

障害者権利条約批准後の日本の障害者雇用 —障害者雇用促進法の妥当性と問題点の検討—

後藤 嶺太

2006年、国連総会にて障害者について定めた国際条約としては初となる「障害者の権利に関する条約」が採択された。日本は障害者権利条約を批准するための一環として、国内における障害者関連法の整備の推進を行った。その結果、2014年に日本は140番目の締約国となった。

障害者権利条約の批准によって大きな成果を得た分野の一つに障害者雇用があげられる。同条約が新たに提唱した、障害を当事者自身に見出すのではなく、その人を取り囲む社会環境が作り出しているとする「社会モデル」という概念の出現によって、障害者の就労状況は飛躍的に改善された。こうした変化は障害者雇用施策の主格を担う障害者雇用促進法の改正なくしてはありえなかっただろう。

しかし、改正に基づき新たに施行された各制度には、有効に機能している部分がある反面、様々な問題が発生しているようである。障害者権利条約を批准した日本であるが、その内容を履行するための施策の現状を見た際に、果たして同法が妥当性のあるものかといえるだろうか。

本論では、その有無を検証する手段として、両者の条文の内容の比較と現行の障害者雇用促進法に考えられる問題点の二つの方向性から分析を行った。その結果、条文の対応関係のみを見るならば現行の障害者促進法は内容を反映していると判断するに値するものであったが、この条文に基づき運用されている各制度には実に多くの問題点が指摘できた。論文内では、障害者手帳の認定基準、納付金制度の矛盾、雇用率の際限ない引き上げ、罰則の拘束力の不足、合理的配慮の提供基準の5つの問題点に言及している。

上記の問題点からわかるように、現状では、障害者雇用促進法に基づくすべての制度が正常に機能しているとは言い難い。よって、現行の障害者雇用促進法は障害者権利条約を十分に実施し、内容を実現しているとはいえない。したがって、同法は障害者権利条約の実施法として妥当性に欠けると判断できる。