

# 巻頭言

## 「障害者雇用の水増し」

理事長 新谷 友良

障害者雇用促進法は、従業員的一定割合以上の障害者を雇用することを義務化しています。障害者雇用率制度と言われ、障害者施策の中での成功例の一つとされています。この制度では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の保持者が雇用率の算定対象とされていて、国・自治体は民間企業より雇用率が高く設定されています。しかし、国・地方自治体が対象外の職員を障害者の範囲に組み入れて、雇用率を達成したように発表していたことが報道されました。

障害者雇用率制度は、民間企業に対しては雇用率達成企業に調整金を与える一方、未達成企業からは納付金を徴収し、未達成の状態が続くと企業名が公表される大変厳しい制度です。民間企業を監督している国・自治体は、自ら設定した高い雇用率を達成することで制度の信頼性を維持するため、このような虚偽の発表をあえて行ったと思われる。

ご存知のように、我が国の年金も含めた障害者福祉サービスは障害者手帳の保持が条件になっています。しかし、障害者認定の基準は国際的にみて非常に厳しく、聴覚の障害者手帳保持者は34万人（人口の0.3%）しかいません。このように、障害者福祉サービスの受給条件を厳しくしながら、他方自分たちが作った制度の信頼性を維持するためには平気で障害者の範囲を操作する国の対応は、国の施策への国民の信頼を損なうものと言わざるを得ません。

民間企業の障害者雇用率は今年から2.2%となっています。この数字が妥当かどうかさまざまな議論がありますが、例えばフランスは6%です。ただ、フランスでは障害者雇用における障害の定義が「一つ又は複数の身体・感覚・精神・知的機能を理由とする、障害者がその環境において被る活動の制限または社会生活への参加の制限」とされており、障害者の範囲を広くとらえています。また、障害者の雇用・就労における合理的配慮の提供が非常に具体的に規定されています。

多くの障害者の雇用を民間企業や国・自治体で進めていくためには、「障害者の範囲」、「合理的配慮の提供」、「障害者雇用率」をパッケージに考える必要があります。障害者の範囲や提供すべき職場での合理的配慮を抜きにして、「雇用率が達成されれば、障害者雇用の問題が解決」されるという認識が今回の問題を生んでいるように感じています。