わが国の障害者雇用の現状と課題

——精神障害者の雇用義務化に焦点を当てて——

西　川　清　之

キーワード
障害者雇用促進法
法定雇用率
身体障害者
知的障害者
ノーマライゼーション
精神障害者
特例子会社
福祉的就労

目　次

はじめに
第1章　障害者雇用促進法—その変遷
第2章　障害者雇用の現状
　1．誰が障害者なのか？
　2．障害者雇用の現状
第3章　障害者雇用の課題
　1．企業と障害者雇用
　2．精神障害者の雇用義務化
結びに代えて

はじめに

日本経済新聞に，「精神障害者雇用 義務化を」という見出しで，次のような記事が掲載されている[1]。

> 厚生労働省の研究会は26日，身体障害者と知的障害者に加え，新たに精神障害者も障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象とすべきだとする報告書案をまとめた[2]。精神障害者の就労意欲が高まっていることなどが理由。（中略）報告書案は精神障害者に対する企業の支援策が進んでいると指摘。雇用環境が改善されていることから，「雇用義務の対象とするのが適当」とした。ただ，企業の理解に不十分な点もあり，精神障害者と企業とのマッチングなどを支援する体制を充実させる必要があるとしている。対象となるのは，精神障害者保健福祉手帳を持つ統合失調症，そううつ病，てんかんなどの患者。障害者雇用促進法は企業や国などに一定割合以上の障害者を雇用するよう義務付けている。企業の法定雇用率は1.8%で，来年度からは2.0%に引き上げられる。精神障害者の雇用が義務化されると，法定雇用率も上昇することになる。昨年6月1日時点の企業の障害者雇用率は1.65%で，大企業を中心に雇用が進んでいる。ハローワークを通じて就職した精神障害者は2006年度[3]が約6700人だったが，11年度は約1万8800人で2.8倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合も15.3%から31.7%に増えている。（傍点は引用者）

この記事を見てまず思ったことは，「企業の理解に不十分な点もあり」なんてそんな悠長な

1）日本経済新聞夕刊，2012年6月26日付，「精神障害者雇用 義務化を」

2）「報告書」の名称は，「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」（平成24年8月3日）である。以下「報告書」という。

3）ここで2006（平成18）年度の数字と対比させているのは，この年度に精神障害者の「実雇用率の算定特例」が設けられたからだと思われる。

話ではないだろう，表立って反対はしない，あるいは，できないにしても，本音のところ，精神障害者の雇用義務化に対する企業の懸念，あるいは反発には相当なものがあろう，ということであった。果たせる哉，2013年3月15日の日本経済新聞は，次のように記している[4]。

> 厚生労働省の労働政策審議会の分科会は14日，障害者雇用促進法で精神障害者の雇用を義務付ける必要があるとする意見書をまとめた。これを受け，同省は改正法案を作成し，21日に開かれる分科会で議論する。分科会で合意が得られれば改正法案を今国会に提出し，5年後の2018年4月の施行を目指す。ただ企業側からは「精神障害者の雇用支援策を充実させ，効果を確認してから義務化に踏み切るべきだ」などと慎重な声も出ており，法改正の見通しは不透明だ。（傍点は引用者）

「義務化の前に，やるべきことがあるだろう」というわけである。つまり，時期尚早論，先送り論である。また，2013年3月21日の日本経済新聞は，次のように記している[5]。

> 厚生労働省は21日，2018年4月から精神障害者の雇用を義務付ける方針を決めた。障害者雇用促進法の改正案を今国会に提出する。企業に義務付けられる障害者の法定雇用率は今年4月から2.0%に引き上げられることが決まっている。法改正が実現すれば，さらに上昇するが，18年度からの法定雇用率は国の支援策などを考慮し，上昇幅を抑えることも検討する。厚労省が21日，労働政策審議会の分科会に改正案の要綱を諮問し，分科会が「おおむね妥当」と判断した。知的障害者の雇用が義務化された1998年以来の大幅な制度改正となる。現行法の雇用義務は身体障害者と知的障害者が対象。精神障害者が加われば法定雇用率は10分の数%上昇する見通し。法定雇用率は5年に1度見直される。18年度の見直しでは精神障害者の雇用状況や国の企業支援策を考慮し判断する。分科会は今月14日，精神障害者の雇用を義務付ける必要があるとする意見書をまとめたが，企業側の委員から「精神障害者の雇用支援策を充実させ，効果を確認してから義務化に踏み切るべき」と法改正に慎重な意見があり，義務化の実施時期が焦点となっていた。（傍点は引用者）

要するに，今回は，2018年度4月からの精神障害者の雇用義務化，という方向性が確認されただけで，傍点部分に示されているように，法定雇用率がどうなるのか等，具体的なことは何も決まっていないということである[6]。

最近，障害者雇用に関連して，立て続けに2つの大きな改善策が提示された。一つは，従業員規模の引き下げ（適用企業の拡大）と法定雇用率の引き上げで，これは既に2013年4月1日から施行されている。

周知のように，「障害者の雇用の促進等に関する法律」は，企業や国などに一定割合以上の障害者を雇用するよう義務づけている。1998年7月以降は，従業員56人以上の民間企業で，

4) 日本経済新聞朝刊，2013年3月15日付，「精神障害『雇用義務化を』」

5) 日本経済新聞夕刊，2013年3月21日付，「精神障害者 雇用義務化，2018年度から」

6) 労働政策審議会障害者雇用分科会の3月21日の議事次第（PDF：厚生労働省ホームページ）には，精神障害者の雇用義務化の改正は，「平成30年4月1日から施行する」（資料1の「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」第6の1）とあるが，第4の2には，「障害者雇用率及び基準雇用率については，この法律の施行の日から起算して5年を経過するまでの間，労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合に基づき，対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定める」とある。要するに，5年後に施行され，施行されてから5年以内に法定雇用率を見直す，ということで，最悪10年後（平成35年）に実施となる可能性もある。

1.8%以上の障害者雇用を義務づけていたが，2013年4月1日からは，従業員50人以上の民間企業で，2.0%以上の障害者雇用を義務づけた。また，これに付随して，国や自治体，特殊法人もこれまでの2.1%から2.3%に，都道府県の教育委員会も2.0%から2.2%に引き上げた。

もう一つの改善策は，既述したように，厚生労働省が，精神障害者の雇用義務化の方針を打ち出したことである。つまり，厚生労働省は，これまでの身体障害者と知的障害者に加え，新たに精神障害者も障害者雇用促進法に基づく「雇用義務の対象とするのが適当」と判断したのである。対象となるのは，精神障害者保健福祉手帳を持つ統合失調症，そううつ病，てんかん等の患者である。厚生労働省は，若干の準備期間をおいて，2018年4月から適用という方針を固めた。

本稿は，1960年に制定された「障害者の雇用の促進等に関する法律」[7]が，時の流れとともにどのように変化してきたかを確認し，障害者雇用の現状ならびに課題について，とくに2018年に施行が予定されている精神障害者の雇用義務化に焦点を当てて，考察したものである。

第1章　障害者雇用促進法―その変遷

前掲「報告書」は，「雇用義務制度の変遷」という見出しで，「雇用義務制度は，昭和35年の法制定時に身体障害者を対象とした努力義務として創設され，昭和51年の改正により，法的義務へと強化された。また，昭和62年の改正により，知的障害者に対する雇用率の適用に関する特例（実雇用率の算定特例）が設けられ，その後，平成9年の改正により知的障害者に係る雇用率制度上の取扱いが法的に整備され（雇用義務化），その算定基礎に知的障害者を含む障害者の適用に関する特例（実雇用率の算定特例）が設けられた。」[8]と簡潔に記している。

これを，今少し詳しくみてみると，以下の通りである[9]。

現在の障害者雇用施策の基本となる法律の制定は，1960年の「身体障害者雇用促進法」で，この法律の制定により障害者雇用施策は具体的に進み始めた[10]。

法定雇用率は当初，官公庁の現業機関は1.4%，非現業機関は1.5%，また，特殊法人の現場的事業所は1.3%，事務的事業所は1.5%，そして，民間事業所の現場的事業所は1.1%[11]，事務的事業所は1.3%，と定められ，官公庁ならびに特殊法人は「義務雇用」，民間の事業所は「努力目標」とされた[12]。

その後，「身体障害者の雇用義務の強化」と，経済的側面から裏打ちする「身体障害者雇用納付金制度の創設」を中心に，身体障害者雇用促進法の抜本的改正が行われ，1976年10月1日から施行されることになる[13]。この時の主要な改正点は，① 現行の雇用努力義務を改め義務雇用制度としたこと，② 身体障害者雇用納付金制度[14]を創設したこと，③ 公表制度を定めたこと，④ 解雇の届け出制度を設定したこと，⑤ 重度障害者は1人をもって2人と算定するダブルカウント制度を設けたこと，⑥ 事業所単位を企業単位に改めたこと，⑦ 雇用率の算

7) 成立当初は「身体障害者雇用促進法」と呼ばれた。

8) 前掲「報告書」4頁。

9) ここでの叙述は，基本的に，手塚直樹『日本の障害者雇用―その歴史・現状・課題』（光生館，2000年）と菅野和夫『労働法』（第10版，弘文堂，2012年）とに依拠している。

10) 手塚，前掲『日本の障害者雇用』111頁。

11) 1968（昭43）年に1.3%に引き上げられる。手塚，前掲『日本の障害者雇用』118頁。

12) 同上，112頁。杉原努「戦後わが国における障害者雇用対策の変遷と特徴　その1―障害者雇用施策の内容と雇用理念の考察―」佛教大学『社会福祉学部論集』第4号，2008年3月，101頁。

13) 手塚，前掲『日本の障害者雇用』118頁。

14) 政府は，身体障害者や知的障害者を雇い入れる事業主や，雇用促進のための事業を行う事業主の団体に対し，必要な設備の設置，雇用管理，教育訓練等のために諸種の助成金を支給するが，その原資となるのが法定雇用率未達の事業主から徴収した「障害者雇用納付金」である。なお，この制度が創設された1976年改正では，「身体障害者雇用納付金」と呼ばれたが，1987年改正で「障害者雇用納付金」に名称変更された。

定に対する除外労働者制度[15]を改正したこと，⑧ 身体障害者雇用促進協会（現・日本障害者雇用促進協会）を創設したことであった[16]。その他，「特例子会社制度」の創設等も重要な改正点であった[17]。

その後，1987年には，法律名が「身体障害者雇用促進法」から「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下，「障害者雇用促進法」という。）に改められる等，大きな改正が行われた。これは，1981年の「国際障害者年（International Disabled People's Year）」[18]，その2年後に始まる「国連・障害者の10年」等の影響を強く受けながらの改正であった。この時の主要な改正点を列挙すると，① 法律名が「身体障害者雇用促進法」から「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正されたこと，② いわゆるノーマライゼーション（normalization）[19]の理念を障害者雇用の基本理念としたこと，③ すべての障害者を法の対象としたこと，④ 知的障害者（当時は精神薄弱者と呼ばれていた）を雇用率制度の対象とし，雇用率に算入できるようにしたこと，⑤ 職業リハビリテーション[20]を法律の中に位置づけたこと，等である[21]。

さらに，1992年（「国連・障害者の10年」の最終年）には，「重度の知的障害者は，重度の身体障害者と同様に，ダブルカウントできる」[22]等，同法の施策の充実が図られるとともに，障害者のための職業リハビリテーションおよび雇用に関する原則と政策枠組みを定める「障害者の職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」（ILO第159号条約，1983年採択）の批准も行われた[23]。

既述のように，1987年には知的障害者の雇用も身体障害者の雇用と同視するとの特別措置が講じられたが，1997年の法改正では，政府の障害者対策推進本部が1995年12月に決定した「障害者プラン―ノーマライゼーション7カ年戦略」[24]等を踏まえ，「身体障害者又は知的障害者

15) 1960年の身体障害者雇用促進法の制定時に定められていたもので，「身体障害者が就業することが困難であると認められる職種（「除外職種」）の労働者が相当の割合を占める業種を除外率設定業種として定め，当該業種については，除外率によって算定される除外労働者数を総労働者数から控除し，控除後の労働者数に法定雇用率を乗じて当該事業所が雇用すべき身体障害者数を算定する」という制度のこと（総務庁行政監察局編『障害者雇用対策の現状と課題―完全参加と平等を目指して―』1996年，42頁）。2002年の法改正により段階的に廃止・縮小することとされ，2010年7月1日から，すべての除外率設定業種について，除外率を10%ポイントずつ引き下げている。詳しくは厚生労働省「平成23年 障害者雇用状況の集計結果」11～12頁を参照。

16) 手塚，前掲『日本の障害者雇用』118頁。

17) 障害者雇用率制度は，本来，企業単位で適用するものであるが，事業主が障害のある人の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立した場合には，一定の要件の下でこの特例子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されている者とみなして，雇用している障害者の割合（「実雇用率」）を算定できる特例措置を設けている。これを「特例子会社制度」という。内閣府『障害者白書』平成25年版，94頁。

18) 1981年の「国際障害者年」は，1976年の第31回国連総会で決定したもので，テーマは「完全参加と平等」であった。1982年の総会は「障害者に関する世界行動計画」を採択し，1983～92年を「国連・障害者の10年」とした。詳しくは，手塚，前掲『日本の障害者雇用』第5章を参照。

19) 「正常化」がその意であるが，高齢者や障害者が施設で隔離されて生活するのではなく，健常者とともに生活するのが当然であるという考え方。詳しくは，大熊由紀子『「寝たきり老人」のいる国いない国』ぶどう社，1990年，第2章等を参照。

20) 職業リハビリテーションとは，「障害者に対して職業指導，職業訓練，職業紹介その他この法律に定める措置を講じ，その職業生活における自立を図ること」（第2条7号）をいう。

21) 手塚，前掲『日本の障害者雇用』121頁。

22) ここで，「重度の身体障害者」とは，「身体障害者のうち，身体障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるもの」（第2条3項），また，「重度の知的障害者」とは，「知的障害者のうち，知的障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるもの」（第2条5項）をいう。

23) 菅野，前掲『労働法』第10版，78頁。

24) このプランは，1993年に策定された「障害者対策に関する新長期計画」の重点施策の実施計画という性格をもち，「リハビリテーションとノーマライゼーション」の理念を基本として，次の7つの施策の重点的推進を図ることにしている。す↗

の雇用義務」[25]とされた。つまり，1997年の改正は，知的障害者を「義務雇用」にするという画期的なものであった。この時の主な改正点は，① 知的障害者の義務雇用制度が成立したこと（1998（平10）年7月1日施行），②「身体障害者雇用率」が「障害者雇用率」に改正されたこと，③ 法定雇用率が民間企業の場合1.6%から1.8%に改正されたこと（特殊法人—2.1%，国・地方公共団体—2.1%，特定の教育委員会—2.0%），④ 特例子会社の認定要件が緩和されたこと[26]，⑤ 障害者雇用支援センターの設置主体に社会福祉法人を加えるとともに，職業訓練については必ずしも自ら実施しなくてもいい等，その指定要件が緩和されたこと，である[27]。

次いで2002年には，障害者の概念を身体障害者，知的障害者，精神障害者に整理し，法定雇用率についての規制を強化するため，障害者雇用義務を軽減する除外率制度の段階的縮小等の障害者雇用率制度を改善する改正が行われた[28]。

そして2008年12月には，中小企業における障害者雇用を促進し，かつ短時間労働への障害者のニーズに対応するため，障害者雇用納付金の適用対象の拡大と雇用率制度の見直しが行われた。

すなわち，障害者雇用納付金制度が適用されるのは，これまでは常時300人をこえる労働者を雇用する事業主とされていたが，この改正により，2010年7月から「300人」が「200人」へ引き下げられ，2015年4月からは「100人」へと引き下げられる。そして，常時雇用する労働者の規模が上記の規模に達しない事業主であっても，常用労働者の4%相当数または6人をこえる身体障害者または知的障害者を雇用している場合には，「報奨金」が支給される（附則第4条）[29]ことになった。

また，この改正により，2010年7月から，身体障害者または知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）が雇用義務の対象とされ，実雇用率の算定上は0.5人に換算されて算入されることとなった。なお，重度身体障害者および重度知的障害者については，従来からフルタイムで1人を雇用すれば2人と換算され，短時間雇用している場合は1人と換算されている[30]。

特例子会社制度は，既述のように1976年にスタートし，1977年度に「シャープ特選工場（大阪）」と「オムロン太陽（大分）」の2社が認可されて以来[31]，2013年3月末現在で366社が認定されている[32]。

特例子会社を持つ親会社については，関係する他の子会社も含め，企業グループでの実雇用率の算定を可能としている。2008年改正では，さらに，特例子会社がない場合も，一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては，企業グループ全体で実雇用率を通算できる「企業グループ算定特例」を設けた。加えて，中小企業の場合，単独で障害のある人を雇用するために十分な仕事量を確保することが困難な場合も少なくないため，複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害のある人の雇用機会を確保し，一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては，事業協同組合等とその組合員である中小企業で実雇用率を通算できる

↘なわち，① 地域でともに生活するために，② 社会的自立を促進するために，③ バリアフリー化を促進するために，④ 生活の質（QOL）の向上を目指して，⑤ 安全な暮らしを確保するために，⑥ 心のバリアを取り除くために，⑦ わが国にふさわしい国際協力・国際交流を，であり，この柱に沿って具体的な施策目標が示されている。詳しくは，手塚，前掲『日本の障害者雇用』134〜137頁を参照。

25) 菅野，前掲『労働法』第10版，80頁。

26) 従来の「親会社との営業上の関係が緊密であること」という要件が廃止された。手塚，前掲『日本の障害者雇用』82頁。

27) 同上，126頁。

28) 菅野，前掲『労働法』第10版，78頁。

29) 同上，81頁。

30) 同上，80頁。

31) 手塚，前掲『日本の障害者雇用』83頁。

32) 前掲『障害者白書』平成25年版，94頁。

「事業協同組合算定特例」を新設した[33]。

以上，1960年に「身体障害者雇用促進法」が制定されて2008年改正に至るまでの，およそ50年にわたるこの法律の内容の変遷である。

第2章　障害者雇用の現状

1. 誰が障害者なのか？

誰が障害者なのか？　まず，障害者雇用促進法における障害者の範囲，その用語の「意義」等について，確認しておく。

同法では，「障害者」とは，「身体障害，知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため，長期にわたり，職業生活に相当の制限を受け，又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（第2条1号）と定められ，このうち，身体障害がある者であって別表[34]に掲げる障害があるものが「身体障害者」（第2条2号），知的障害がある者であって厚生労働省令（同施行規則第1条の2[35]で定めるものが「知的障害者」（第2条4号），精神障害がある者であって厚生労働省令（同施行規則第1条の4[36]）で定めるものが「精神障害者」（第2条6号）とされる。そして，図1は，この法律が対象とする「障害者の範囲」と「雇用義務の対象」を示したものである。

また，1970年に制定（2011年最終改正）された「障害者基本法」では，「障害者」とは，「身体障害，知的障害，精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって，障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」（第2条1項）と定義され，引用中の「社会的障壁」は，「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物，制度，慣行，観念その他一切のものをいう。」（第2条2項）と定義されている[37]。

2. 障害者雇用の現状

では，そもそも，日本にはどのくらいの数の障害者がいるのであろうか。『障害者白書』平成25年版は，次のように記している[38]。

> 身体障害，知的障害，精神障害の3区分で障害者数の概数を見ると，身体障害者366万3千人，知的障害者54万7千人，精神障害者320万1千人となっている。これを人口千人当たりの人数で見ると，身体障害者29人，知的障害者は4人，精神障害者は25人となる。複数の障害を併せ持つ者もいるため，単純な合計数にはならないものの，およそ国民の6％が何らかの障害を有していることになる。なお，精神障害者については，身体障害者や知的障害者のような実態調査が行われていないため，医療機関を利用した精神疾患患者数を精神障害者数としていることから，一過性の精神疾患のために日常生活や社会生活上の相当な制限を継続的には有しない者も含まれている可能性がある。

要するに，わが国には，成人に限定して，身体障害者が356万4千人（18歳以上），知的障害者が41.0万人（18歳以上），精神障害者が301万

---

33)　同上。

34)　「別表」について詳しくは，前掲「報告書」添付の【参考資料】5を参照のこと。

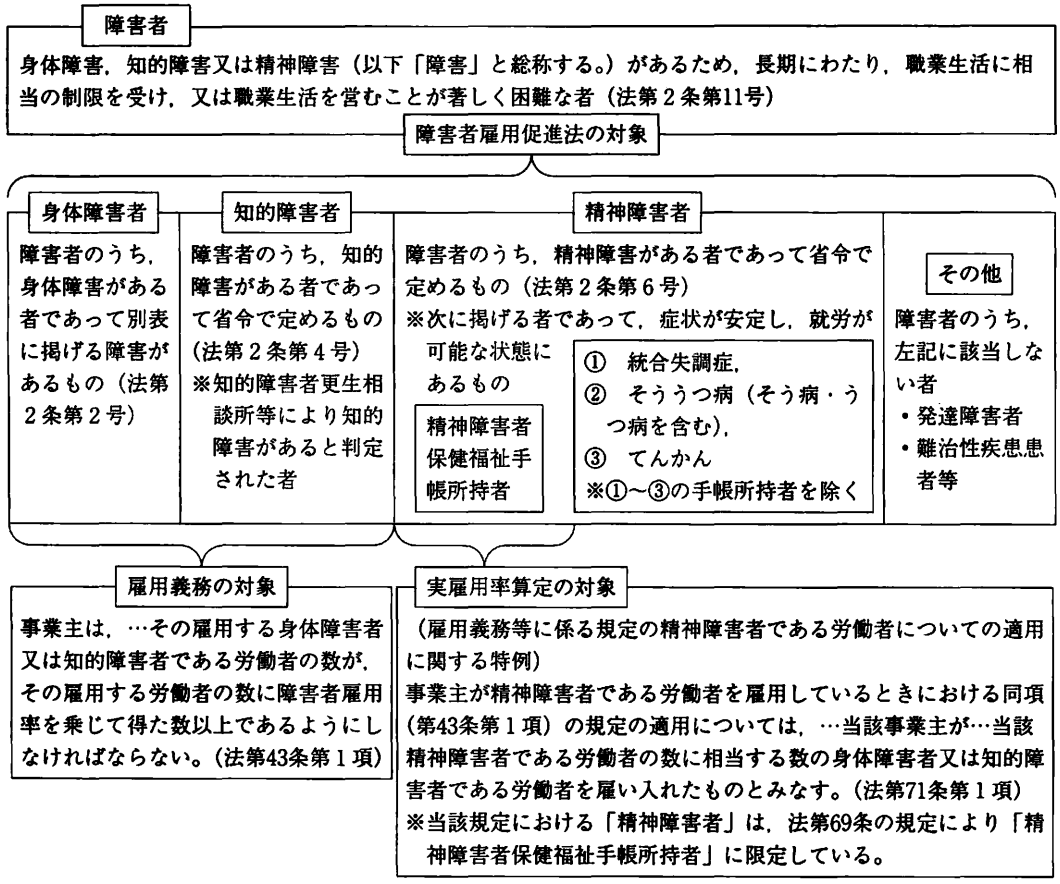
35)　「知的障害者」とは，児童相談所，知的障害者更生相談所，精神保健福祉センター，精神保健指定医又は障害者職業センター等の「知的障害者判定機関」により知的障害があると判定された者，とある。（同上）

36)　「精神障害者」とは，1．精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者，2．統合失調症，そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）で，症状が安定し，就労が可能な状態にある者，とある。（同上）

37)　その他，厚生労働省の「平成20年度 障害者雇用実態調査の概要・調査結果の概要（別添）」に示される障害者「定義」等もあるが，ここでは指摘するに止める。

38)　前掲『障害者白書』平成25年版，2頁。

図1　障害者雇用促進法における障害者の範囲，雇用義務の対象



（出所）　前掲「報告書」添付の【参考資料】5から

人（20歳以上），合計でおよそ700万人の障害者がいることになる。これを生産年齢人口（15歳以上64歳以下の者）について見たのが表2である。これによると，障害者合計は205万人で，そのうち身体障害者が134万4千人，知的障害者が35万5千人，精神障害者が35万1千人と推計されている。精神障害者の人数が，『白書』と「身体障害者，知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について」（以下，「就業実態調査」という。）とでは大きく食い違っているが，これは「就業実態調査」が精神障害者保健福祉手帳の所持者を調査対象としているのに対し，『白書』では「なお」書き以下に示されているように患者調査が用いられているからだと思われる。障害者の母数を理解するには，「就業実態調査」のほうが参考になる[39]。

しかしより重要なことは，これらを母数とする障害者が，企業等にどの程度雇用されているかである。表2は，従業員5人規模以上の規模の事業所に雇用されて働いている障害者数を示したものである。これでみると，身体障害者は

39)　工藤正は，この「就業実態調査」について，「定期的に実施される政府統計ではない。厚生労働省障害者雇用対策課が実施，障害者を含む世帯を通じて情報を収集している貴重なデータである。」と高く評価している。工藤「障害者雇用の現状と課題」（労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.578，2008年9月号）6～7頁。筆者もまた，この「就業実態調査」には，例えば「家族従業者」として働く障害者等も含まれていて，障害者の実態を知るのに貴重な資料だと考えている。

表1　身体障害者，知的障害者及び精神障害者の就業状態（2006年）　（単位：千人，%）

項　　目	障害者合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
a. 15～64歳	2050	1344	355	351
b. 就業者	826	578	187	61
c. 就業率（=b/a×100）	40.3	43.0	52.6	17.3
d. 常用雇用者	335	280	35	20
e. 常用雇用者の比率（=d/b×100）	40.6	48.4	18.8	32.5
f. 授産施設・作業所等	172	38	111	23
g. 授産施設・作業所等の比率（=f/b×100）	20.8	6.5	59.1	37.7

（注）　調査の対象及び客体は，全国の身体障害者，知的障害者及び精神障害者（平成18年7月1日現在，15歳以上64歳以下の者であって，身体障害者手帳，療育手帳又は精神保健福祉手帳等所持者）及びその属する世帯を対象として，平成12年国勢調査により設定された調査区を100分の1の割合で無作為抽出した調査地区内に居住する身体障害者，知的障害者及び精神障害者を客体とした。
（出所）　厚生労働省「身体障害者，知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について」（2008）から筆者作成

表2　雇用障害者数（従業員5人規模以上の規模の事業所）

	雇用者数
身体障害者（100%）	34万6千人
視覚障害者（4.5%）	1万6千人
聴覚言語障害者（16.8%）	5万8千人
肢体不自由（36.6%）	12万7千人
内部障害（34.6%）	12万人
重　　複（4.0%）	1万4千人
不 明 等（3.6%）	1万2千人
知的障害者	7万3千人
精神障害者	2万9千人

（注）　値はすべて推計値
（出所）　前掲『障害者白書』平成25年版，18頁。原資料は厚生労働省「障害者雇用実態調査」（平成20年）。

34万6千人，知的障害者は7万3千人，精神障害者は2万9千人となっている。それぞれの母数から考えて，身体障害者の雇用者数が多いのは当然であるとしても，表1では知的障害者に匹敵する人数がいる精神障害者であるが，その雇用者数が少ないのに対して，知的障害者のそれは比較的に多い。これは，おそらく「福祉的就労」[40]と呼ばれる授産施設や作業所等で就労している者が多いためと考えられる。因みに，身体障害者，知的障害者，精神障害者，各々の「就業形態」を示しておくと，図2，3，4のようである。「授産施設・作業所等」は，身体障

40）　長谷川珠子によれば，障害者の就労形態は，大きく「一般就労」と「福祉的就労」とに分けられ，前者には，(1)障害のない人と同一の競争的な条件の下で雇用される「通常雇用」，(2)障害者雇用率制度の下で優先的に雇用される「割当雇用」がある。この「割当雇用」の中には，(3)「特例子会社における雇用」も含まれる。これに対して，「福祉的就労」は，3つに整理でき，その中心が，(1)障害者総合支援法（旧障害者自立支援法）に基づく障害者福祉サービス事業における就労で，その他，(2)障害者自立支援法成立以前の旧障害者福祉各法に基づく就労施設における就労，及び，(3)小規模作業所・共同作業所における就労，などがある（長谷川「障害者の福祉と雇用と『福祉的就労』」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房，2013年，72～73頁）。「授産施設」は，上記(1)の就労施設の一つで，この授産施設に関して，2004年2月18日付の日本経済新聞夕刊は，「授産施設などでつくる『全国社会就労センター協議会（セルプ協）』の調査によると，授産施設で働く精神障害者の64.5%，身体や知的障害を持つ人も合わせた平均では45.7%が企業で働きたいと考えている。しかし施設から企業へ移った人の割合は1%どまり。（中略）『福祉施設』に位置づけられる授産施設は最低賃金法の適用を受けず，平均月給はわずか1万7635円。企業の性格も持ちながら障害者を雇用する『福祉工場』の平均月給13万9800円と比べても格段に低い。」と報じている。

害者では6.5%に止まるが，精神障害者では37.7%，知的障害者では59.1%にも上り，就業形態の中核を占めていることがわかる。

冒頭「はじめに」で，2011年度のハローワークを通じた精神障害者の就職件数を新聞記事から引用したが，2012年度のそれはさらに改善されて，11年度を上回る68,321件（前年度比15.1%増）であり，3年連続（2010年度52,931件，2011年度59,367件）で過去最高を更新した。このうち，身体に障害のある人は26,573件（前年度比6.9%増），知的障害のある人は16,030件（同11.9%増）であったが，精神障害のある人は23,861件（同26.6%増），その他の障害のある人（発達障害，難病のある人，高次脳機能障害などのある人）は1,857件（同39.5%増）であった[41]。

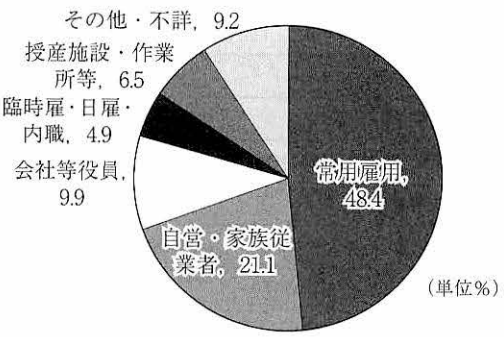
したがって，障害者の求職のニーズは，精神障害者を中心に，年々確実に高まっていると言える。

ここで，図5により，雇用される障害者の数と実雇用率の推移を確認しておく。

2012年6月1日[42]現在の障害のある人の雇用状況は，障害のある人の雇用者数が平成16年から9年連続で過去最高を更新し，382,363.5人（前年同日366,199人）で，このうち，身体に障害のある人の雇用者数は291,013.5人（同284,428人），知的障害のある人の雇用者数は74,743人（同68,747人），精神障害のある人の雇用者数は16,607人（同13,024人）で，3障害とも前年より増加していた。また，民間企業が雇用している障害のある人の割合は1.69%（前年同日1.65%）であった。

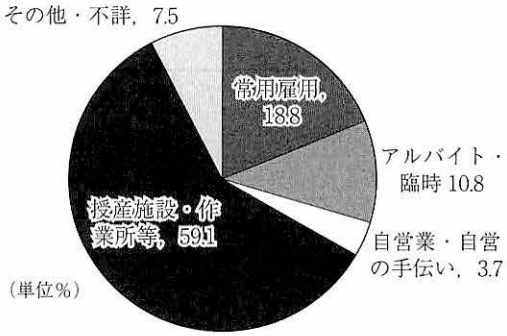
これを，企業規模別にみたものが図6で，

図2　身体障害者の就業形態



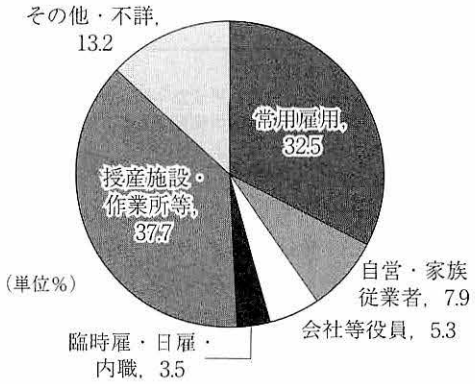
（出所）　前掲『障害者白書』平成25年版，16頁。原資料は，厚生労働省「身体障害者，知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（平成18年7月1日時点）。表2に同じ。

図3　知的障害者の就業形態



（出所）　図2に同じ。

図4　精神障害者の就業形態

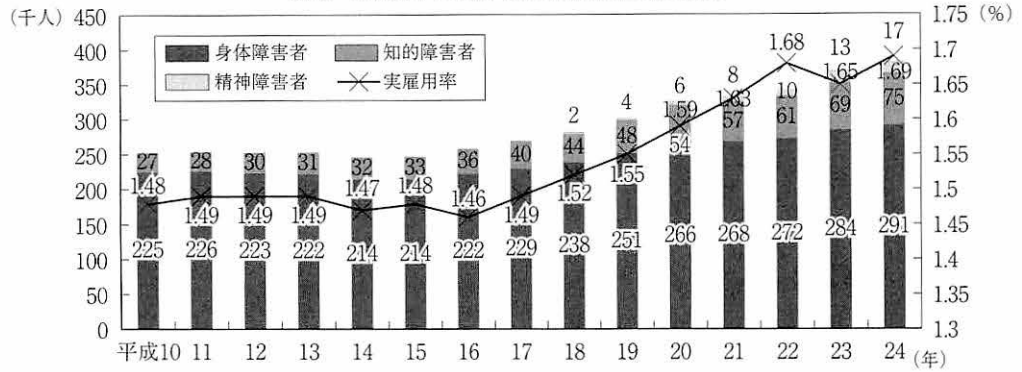


（出所）　図2に同じ。

41）　厚生労働省「平成24年度・障害者の職業紹介状況等―ハローワークを通じた障害者の就職件数，3年連続で過去最高を更新」

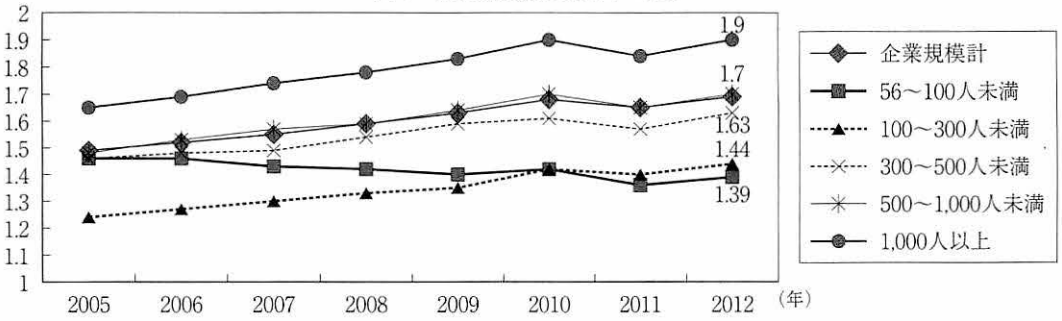
42）　現在，身体に障害のある人または知的障害のある人を1人以上雇用する義務がある民間企業（常用雇用労働者数56人以上。平成25年4月1日以降は50人以上。）は，毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を報告することになっている。以下の数字はその報告結果である。

図５　実雇用率と雇用される障害者の数の推移



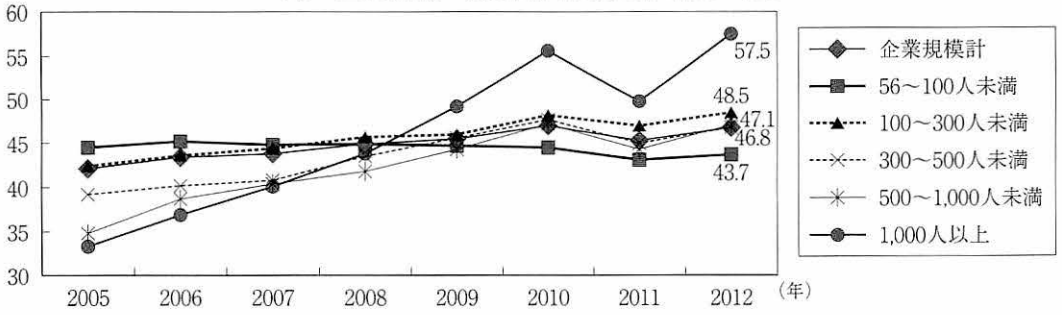
（注）　1. 雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計である。
2.「障害者の数」とは，次に掲げる者の合計数である。
平成17年度まで：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント），知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント），重度身体障害者である短時間労働者，重度知的障害者である短時間労働者
平成18年度以降：身体障害者（同上），知的障害者（同上），重度身体障害者である短時間労働者，重度知的障害者である短時間労働者，精神障害者，精神障害者である短時間労働者（0.5人でカウント）
平成23年以降：「平成18年度以降」に列挙したものと，身体障害者である短時間労働者（0.5人でカウント），知的障害者である短時間労働者（0.5人でカウント）を合計したもの
3. 障害別に四者五入をしている関係から，障害別内訳と合計値は必ずしも一致しない
4. 平成22年７月に制度改革（短時間労働者の参入，除外率の引き下げ等）があったため，平成23年以降と平成22年までの数値を単純に比較することはできない
5. 法定雇用率は平成10年７月までは1.6%，それ以降は1.8%である。
（出所）　前掲『障害者白書』平成25年版，103頁。

図６　企業規模別実雇用率の推移



（出所）　前掲『障害者白書』平成25年版，103頁

図７　企業規模別の法定雇用率達成企業の割合の推移



（出所）　図６に同じ

56～100人未満規模では1.39%，100～300人未満規模では1.44%，300～500人未満規模では1.63%，500～1,000人規模では1.70%，1,000人以上では1.90%であり，1,000人以上の大企業では，法定雇用率1.80%を上回っている。

他方，図7で法定雇用率を達成した企業の割合をみると，全体では46.8%と依然として半数に満たない状況にあるが，1,000人以上の大企業では57.5%と，過半数となっている。なお，雇用されている障害のある人の数および法定雇用率を達成した企業の割合は，すべての企業規模で前年の報告より増加した[43]。

第3章 障害者雇用の課題

1. 企業と障害者雇用

厚生労働省は，民間企業の企業別の障害者雇用状況（2007年6月現在）の調査をまとめている。表3はそれを示したものである。

従業員5千人以上の企業で従業員に占める障害者の割合が最も高かったのは，カジュアル衣料のユニクロで7.43%であった。フルタイムの従業員1万541人のうち783人を雇用，2位のすかいらーく（2.9%）を大幅に上回っている。なお，この07年の全企業の障害者雇用率は図5，6が示すように1.55%である。

また，従業員5千人以上の企業を業種別に見ると，飲食店・宿泊業の2.19%，電機・ガス・熱供給の2.01%などが高く，他方，サービス業（1.66%）や金融・保険・不動産業（1.7%）などは法定雇用率を下回っている[44]。

ランキングを見ていて思うことは，まず，企業のトップの意思が障害者雇用に色濃く反映している，ということである。その代表例はユニクロである。柳井正会長（当時）は，次のように述べている[45]。

表3 障害者雇用率 上位の企業（従業員5000人以上）

	企業名	雇用率
1	ユニクロ	7.43
2	すかいらーく	2.90
3	パナソニックエレクトロニックデバイス	2.87
4	オムロン	2.76
5	しまむら	2.73
6	ダイキン工業	2.66
7	西日本鉄道	2.54
8	NTT西日本 九州	2.53
9	松下電工	2.48
10	日本たばこ産業	2.46

（出所） 日本経済新聞朝刊，2008年2月2日付，「障害者雇用率 ユニクロ首位」

> ウチもきれい事を言う気はない。障害者を雇うのはその方が顧客サービスが向上するからだ。（障害者がいると弱点を補い得意な点を伸ばそうと他の従業員の支援意識が高まり，その気遣いは顧客へのきめ細かいサービスにつながり集客力が高まる。）障害者を特別扱いしないのがウチの基本。その方が障害者もやる気をもって働ける。できないところは支援するが，それは未熟な健常者を熟練社員が教えるのと同じこと。障害者，健常者を問わず従業員が仕事に達成感を持てるようにすることが業績拡大の近道だと思う。（傍点は引用者）

柳井の弁は正直である。障害者は企業にとっては厄介な存在だということである。すべてとは言わないが，大方の企業では，法律があるから障害者を雇用しているに過ぎない。

次に，いわゆる大企業が名を連ねていることが目につく。松下やNTTなど，本社名は出て

43) 因みに，その数字を示しておくと，56～100人未満規模で43.1→43.7，100～300人未満規模で47.0→48.5，300～500人未満規模で45.0→46.8，500～1,000人未満規模で44.3→47.1，1,000人以上規模で49.8→57.5%となっている。

44) 日本経済新聞朝刊，2008年2月2日付，「障害者雇用率 ユニクロ首位」

45) 日本経済新聞朝刊，2004年5月3日付，「経営の視点」。なお，同社も2001年春まで障害者雇用は法定雇用率スレスレだった，という。

こないにしても，その子会社（特例子会社）がランク・インしている。コンプライアンスやCSRを強く意識しての企業行動であろう。

これに対して，図6，7でみたように，中小企業，とくに56～100人未満の企業規模の障害者雇用率は低迷状態にある[46]。そういう中での，2013年4月からの法定雇用率の引き上げである。2012年の56～100人未満の企業計の実雇用率は1.39で，法定雇用率達成企業の割合は43.7%である。つまり，この規模の企業の過半数は，これまでの法定雇用率1.80もクリアできていないということである。したがって，今回の法定雇用率の引き上げは相当の重荷になることが予想される。そこで，法定雇用率達成のためには，2008年改正で認められた「事業協同組合算定特例」等の活用も一つの有効な選択肢となってこよう。

2. 精神障害者の雇用義務化

さて，身体ならびに知的障害者の雇用も然ることながら，企業にとってそれ以上に難しいのは精神障害者の雇用であろう。ここでは，前掲の「報告書」[47]に基づき，「精神障害者の雇用義務化」について考察する。「報告書」は，精神障害者の雇用義務化に関するこれまでの議論の経緯について，大要，以下のように，記している[48]。

> 精神障害者の雇用義務化は，平成9年に知的障害者が雇用義務化されて以降，継続的に議論されてきた。平成14年1月の労働政策審議会意見書で，「精神障害者についても，今後雇用義務制度の対象とする方向で取り組むことが適当と考えられる。」とされ，平成16年12月の同意見書では，「将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。」とされたが，「現段階では，このような企業の社会的責任を果たすための前提として，精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り，精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。」とされ，雇用の促進を図るために平成18年度から実雇用率の算定特例が設けられた。また，平成22年6月に閣議決定された「障害者雇用制度の推進のための基本的な方向について」で，「障害者雇用率制度について，雇用の促進と平等な取扱いという視点から，…精神障害者の雇用義務化を図ることを含め，積極的差別是正措置[49]としてより実効性のある具体的方策を検討し，2012（平成24）年度内を目途にその結論を得る。」とされた。（傍点は引用者）

そして，その結論がこの「報告書」（平成24年8月3日）である。では，本稿冒頭の引用にある「精神障害者の就労意欲が高まっている」，「企業の支援策が進んでいる」，「雇用環境が改善されている」等は，何を根拠にそのように言えるのか。「報告書」では，① 雇用状況の変化，② 企業の意識の変化，③ 雇用支援策の変化，の3つに分けて，大要，以下のように記している[50]。

---

46) そういう中でも，図6，7を見ると，100～300人未満の企業規模の雇用率ならびに達成率が徐々に上昇している。これは，既述のように，2010年7月から201人以上の企業に，また2015年4月からは101人以上の企業に障害者雇用納付金が課されることが大きく影響しているものと思われる。

47) 「報告書」は本文13ページと参考資料1～9で構成され，「2　精神障害者について」は，5～7頁で叙述されている。

48) 同上，5頁。

49) 近年，障害者の雇用・就労促進のための第3のアプローチとして，これまでの雇用率アプローチ，福祉的就労アプローチとは別に，「差別禁止アプローチ」が注目を集めている。雇用率アプローチや福祉的就労アプローチが，障害者の雇用や就労の場を「量的」に確保・拡大しようとするものであるのに対し，差別禁止アプローチは，障害者の雇用・就労を「質的」にも拡大しようとするものである，と言われる。詳しくは，長谷川，前掲「障害者の福祉と雇用と『福祉的就労』」71～72頁を参照。

50) 前掲「報告書」5～7頁。

①ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数は年々増加している。平成18年度18,918件から平成23年度48,777件と2.6倍となっている。障害者全体数に占める割合も，18.3%から32.9%へと増加している。また，就職件数については，6,739件から18,845件と2.8倍となっている。障害者全体に占める割合は，15.3%から31.7%と増加している。また，56人以上の従業員規模の企業に課されている毎年6月1日の雇用状況報告によると，平成18年度の精神障害者の雇用者数は1,917.5人（うち短時間543人）であったが，平成23年は13,024.0人（うち短時間3,972人）と5年間で6.8倍となっている。

したがって，精神障害者の就労意欲は年々高まっている，と言える。

②本研究会で実施した事業所アンケート（調査対象は事業所規模5人以上の雇用保適用事業所で1,000事業所，有効回答数は432事業所，平成23年12月実施）の結果の概要は以下の通りであった。

精神障害者については，62事業所（14.4%）で116人が雇用され，その内訳は36事業所（8.3%）で採用前精神障害者[51]が70人，34事業所（7.9%）で採用後精神障害者[52]が46人雇用されていた。平成15年2月の前回調査では，精神障害者を採用している事業所は415事業所中45事業所（10.8%）だったので，今回（=62事業所，14.4%）は増加したことになる。また，採用前精神障害者を雇用した事業所は，前回調査では7事業所（1.7%）だったので，今回（=36事業所，8.3%）は大幅に増加したことになる。

まず，採用前精神障害者の雇用経験のある47事業所に対し，精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけ（複数回答）を聞いたところ，最も多かったのは「精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）」（20事業所，42.6%）であり，続いて「企業の社会的責任を果たすため」（16事業所，34.0%），「ハローワークから紹介された」（15事業所，31.9%），「必要な仕事ができそうなので雇い入れた」（15事業所，31.9%）と続く。

次に，採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある93事業所に対し，雇用している（していた）精神障害者に対し，どのような雇用管理上の配慮を行っていたかを聞いた（複数回答）ところ，回答87事業所のうち，最も多かったのは「業務量への配慮」（63事業所，72.4%）であり，続いて「配置転換など配置についての配慮」（49事業所，56.3%），「短時間勤務など勤務時間の配慮」（40事業所，46.0%），「通院・服薬管理など医療上の配慮」（40事業所，46.0%）と続く。

また，全事業所（N=424）に対し，精神障害者の職務遂行や職場適応について聞いたところ，概ね「問題あり」（36.1%）や「個人差が大きい」（35.8%）との回答がそれぞれ約3割，「わからない」（21.7%）との回答が約2割であった。

これを項目別にみてみると，「基礎体力」（22.6%）や「出退勤等の労働習慣」（20.8%）では「問題ない」と回答した事業所が他の項目に比べて多く，「とっさの事態に対する判断力」（48.8%）や「指示に対する理解力」（39.3%）では「問題あり」と回答した事業所が他の項目に比べて多かった。

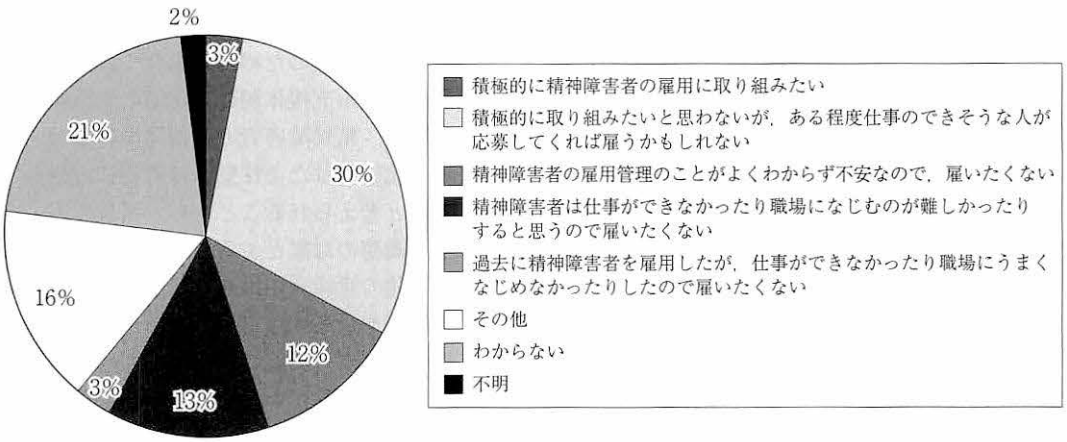
また，「問題あり」と回答した事業所を，精神障害者の雇用経験等の有無別でみると，多くの項目について雇用経験のない事業所ほど「問題あり」と回答した事業所割合が高かった。例えば，「総合的に見て」という項目では，「問題あり」とした割合は，精神障害者の雇用経験がある事業所（N=93）では22.8%であるのに対し，身体・知的障害者も含めて障害者雇用経験がない事業所（N=169）では48.2%であった[53]。

51) 採用時点ですでに精神障害者であって，会社としてそれを承知の上採用をした者

52) 採用後に精神障害者になったか，採用後に精神障害者であることを会社として知った者

53) 障害者雇用については，「最初の1人が壁」と言われる所以でもある。日本経済新聞夕刊，2009年9月1日，「らいふプラス」

図８　今後の精神障害の雇用方針



（出所）　前掲「報告書」参考資料４(2)，表17より筆者作成

今後の精神障害者の雇用方針としては，「積極的に取り組みたい」（14社，3.2%），「ある程度仕事の出来そうな人が応募してくれば雇うかもしれない」（128社，29.6%）と回答した事業所は合わせて142事業所（32.8%）であり，前回調査72事業所（17.4%）に比べてその割合が増加している。また，「雇用したくない」と回答した事業所の割合は，前回調査の135社（32.5%）から124社（28.7%）に若干減少している。図８は，「今後の精神障害者の雇用方針」をグラフ化したものである。

なお，「精神障害者の雇用促進のため期待する支援」（複数回答，N＝418）のアンケート結果で，「支援制度や情報提供が充実しても，雇いたいとは思わない」と回答した事業所が61事業所（14.6%）あったこと，また，「発達障害者や難治性疾患患者の雇用促進のため期待する支援」（複数回答，N＝367）では，68事業所（18.5%）あったことを特記しておく。

では，このようなアンケート調査結果から，企業の意識の変化をどのように考えたらよいのであろうか。筆者には，少なくとも，「企業の支援策が進んでいる」とはとても思えない。

③精神障害者の雇用支援策については，精神障害者が昭和60年代に職業リハビリテーションサービスの対象とされて以来，順次，障害者雇用促進法等に基づく施策の充実が図られてきている。ハローワークなどにおける支援，助成金等の精神障害者の雇用促進のための施策メニューは，平成４年が５，平成14年が12，平成24年には21と着実に増加し，主な支援施策の実績は大幅に増加している。

近年の状況としては，平成17年の法改正により，精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の所持者）に対する実雇用率の算定特例が設けられた。また同年10月から，地域障害者職業センター[54]において精神障害者総合雇用支援が開始され，うつ病等で休職し，職場復帰を目指す者を対象にしたリワーク支援プログラムが本格実施された。

平成20年度からは，ハローワークにカウンセリングスキルの高い精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーター（平成23年度

54）　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により各都道府県に１か所（そのほか支所５か所）設置・運営されていて，地域障害者職業センターでは，ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に，身体に障害のある人，知的障害のある人はもとより，精神障害のある人，発達障害のある人，高次脳機能障害のある人等他の機関では支援が困難な障害のある人を中心に，専門職の「障害者職業カウンセラー」により，職業評価，職業指導から就職後のアフターケアに至る職業リハビリテーションを専門的かつ総合的に実施している。詳しくは，前掲『障害者白書』平成25年版，97～99頁参照。

から，精神障害者雇用トータルサポーターに改称・業務拡充）が配置され，精神障害者の障害特性を踏まえ，段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」が創設された。また，平成22年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する「精神障害者雇用安定奨励金」，平成23年度には「職場支援従事者配置助成金」が創設された。

地域の就労支援機関においても，精神障害者の利用者が増加している。例えば，障害者就業・生活支援センター[55]の精神障害者の登録者数は，平成18年の4,654人から平成23年の26,718人へ，また，地域障害者職業センターの利用者数は，平成18年度の5,620人から平成23年の10,278人に増加している。

精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発としては，働く障害者からのメッセージ発信事業（ブロック別セミナー）が実施されているほか，精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に，雇用促進のための取組を委託し，ノウハウを構築するモデル事業が実施（平成21～22年度）され，平成23年度からは取組状況を紹介する事例集の作成，ブロック別セミナーが実施されている。また，（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では，精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ，企業等に配布し，就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている[56]。

障害者の雇用環境は，確かに，政府の雇用支援策の充実により，年々改善されてきているように思われる。こうして「報告書」は，「精神障害者の雇用義務化について」，次のように記す[57]。

> 「精神障害者の雇用状況等」に示したように，精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための助成金や就労支援機関における支援体制の強化等の支援策の充実など，精神障害者の雇用環境は改善され，義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられることから，精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。義務化の意味合いは非常に重く，企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは，実施時期については，精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ，慎重に結論を出すことが求められる。また，精神障害者の雇用義務化にあたっては，企業の理解等に不十分な点もあり企業内で理解を得られる環境作りが必要で，その対応を適切に行うとともに，精神障害者の特性として，症状の波があるといったこともあり，個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実が必要である。（「なお」以下は省略…引用者）（傍点は引用者）

これが「報告書」の結論である。「報告書」はこの後，障害者手帳を持たないその他の障害者，つまり「発達障害者」，「難治性疾患患者」についても言及しているが[58]，これらについては紙幅の関係で割愛する。では，引用の傍点部分をどのように理解したらよいか。精神障害者の就労ニーズが高まっていることは事実である。また，政府を中心に，障害者雇用の支援体制が整備されてきていることも確かである。問題は，企業の精神障害者に対する根強い偏見である。引用にも垣間見られる「逡巡」をきっぱりと断ち切るには，政府から企業への粘り強い働きかけによって，企業の精神障害者に対する偏見を少しずつ取り除いていく以外に途はない。

55) 障害のある人の職業生活における自立を図るために，福祉や教育等の地域の関係機関との連携の下，障害のある人の身近な地域で（平成25年4月現在317箇所）で就業面及び生活両面における一体的な支援を行っている。詳しくは，同上，99頁参照。

56) 前掲「報告書」6～7頁。

57) 同上，7頁。

58) 同上，8～9頁。

結びに代えて

立石泰則は，「障害者が主役になれる会社―会社は何をするべきなのか」[59]で，中学２年生の時に身障者になった広岡幸成さん（交野松下，1986年入社）が初めて給料を貰ったときの感想を，次のように紹介している[60]。

> 税金を収めることは，社会に貢献していると思います。だから一番最初の給料を貰った時に明細を見て，自分が働いて払っている税金はちょっとですけども，社会に貢献できて嬉しいなと思いました。それまでは，（障害者基礎）年金を貰ったり，いろんな援助を貰ってばっかしだったでしょう。

「税金を納め，社会に貢献できて，嬉しい」は，筆者にとっては新鮮な驚きであった。そこで筆者が勤務する大学の基礎演習や2011年度の教員免許状更新講習で，これを教材として取り上げた。

しかし，障害者が仕事を持ち経済的に自立することはもちろん大切なことではあるが，それ以上に筆者が重視したいのは，障害者が仕事を持つことによって社会と接点をもつことができるという点である。たとえば，ドラッカー（Drucker, P. F.）は，次のように述べている[61]。

> 長期にわたる失業が与える主な影響は物質的なものではなくて，自尊心，創意そして最も極端な場合には正常心の喪失といった心理的なものである。産業社会では組織に加わることを拒否されれば何人も生産的なものになることはできないために，失業者は社会からはじき出された者になり，社会の成員資格そのものさえも停止されてしまう。

これは失業者に特有の問題ではない。ミシェル・フーコーは，「狂人」について，以下のように述べている[62]。

> 17世紀になって，狂気がいわば非神聖化される（中略）狂気にたいする新しい感受性が生まれたのである。もはや宗教的ではなく，社会的な感受性が。狂人が中世の人間的な景色のなかに親しみ深い姿で現われたのは，狂人が別の世界からやってきたからだった。今や，狂人は，都市における人間個人の秩序に関与する，《治安（ポリス）》問題を背景にして，鮮明な姿を見せようとする。昔は，別世界からやってきたから，狂人はもてなされたが，今後は閉じ込められるだろう。狂人はこの世界から来ているのであり，貧乏人，あわれな人，放浪者の仲間なのだから。

「治療の対象」として，長きにわたり社会から分離，隔離，拒否，あるいはネグレクトされてきた精神障害者が，再度，社会に甦るには，彼らに就業の機会を保障することである。

【参考文献】

1. 吾郷眞一『労働CSR入門』講談社現代新書，2007年
2. 吾郷眞一『国際労働基準法―ILOと日本・アジア』三省堂，1997年
3. 稲上毅／連合総合生活開発研究所編『労働CSR―労使コミュニケーションの現状と課題』NTT出版株式会社，2007年
4. 猪瀬桂二「障害者雇用と職務設計―知的障害者を多数雇用する特例子会社３社の事例を中心に」（奥西好夫編『雇用形態の多様化と人材開発』ナ

59) 立石泰則「障害者が主役になれる会社―会社は何をするべきなのか」『世界』岩波書店，第635号，1997年５月号，69～80頁。

60) 同上，73頁。

61) P・F・ドラッカー（現代経営研究会訳）『新しい社会と新しい経営』ダイヤモンド社，1957年，20～21頁。

62) ミシェル・フーコー（田村俶訳）『狂気の歴史―古典主義時代における―』新潮社，1975年，81頁。

カニシヤ出版，2007年）
5. 大熊由紀子『「寝たきり老人」のいる国いない国―真の豊かさへの挑戦―』ぶどう社，1990年
6. 小倉昌男『福祉を変える経営―障害者の月給1万円からの脱出』日経BP社，2003年
7. 菊野一雄・八代充史編著『雇用・就労変革の人的資源管理』中央経済社，2003年
8. 工藤　正「障害者雇用の現状と課題」（労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構，第578号，2008年9月）
9. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」平成24年8月3日
10. 菅野和夫『労働法』第10版，弘文堂
11. 立石泰則「障害者が主役になれる会社―会社は何をするべきなのか―」（『世界』岩波書店，第635号，1997年5月号）
12. 手塚直樹『日本の障害者雇用―その歴史・現状・課題』光生館，2000年
13. 中野裕也・野田進・和田肇『労働法の世界』第10版，有斐閣，2013年
14. 長谷川珠子「障害者の福祉と雇用と『福祉的就労』」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房，2013年
15. P・F・ドラッカー（現代経営研究会訳）『新しい社会と新しい経営』ダイヤモンド社，1957年
16. ミシェル・フーコー（田村俶訳）『狂気の歴史―古典主義時代における―』新潮社，1975
17. 山田　明『通史　日本の障害者―明治・大正・昭和』明石書店，2013年
18. 渡邊幸義『雇用創造革命』ダイヤモンド社，2012年
19. 内閣府『障害者白書』各年版
20. 総務庁行政監察局編『障害者雇用対策の現状と課題―完全参加と平等を目指して―』平成8年
21. 厚生労働省『労働経済白書』各年版

【付　記】

本稿は龍谷大学2011年度教員免許状更新講習（2011年8月4日，於龍谷大学）における小生の「現代社会における雇用問題」の草稿の一部を基に執筆したものである。

（受理　2013年12月10日）