



障がい者のキャリア形成

大 窪 久 代

概要 キャリア形成という、その主体はいわゆる健常者、障がいのない人を前提として語られることが多いように思われる。しかしながら、障がいのあるなしにかかわらず、働く、キャリアを形成していくことは全ての人にとって権利であり責任でもあるという点に立って考えてみた時、障がいのある人、障がい者をどのように捉えるべきか、そのキャリアをどのように考えるべきか、検討しなければならないところのものであると思われる。また、障がい者、健常者は常に障がい者、健常者ではない。障がい者は健常者になる可能性も、健常者から障がい者になる可能性もある。その「人」は変わる。このことをキャリア形成において、どのように理解したらよいのか、本稿は障がい、障がい者といわゆるキャリアとの関連における問題提起を試みるものである。

Abstract While the importance of career education is becoming increasingly recognized across all types of educational institutions, such career education and general career design and formation are typically discussed based on the assumption that the targets are people without disabilities. However, career formation and work are the rights and responsibilities of all people, regardless of their disabled or non-disabled status. Investigation is required regarding how to perceive people with disabilities and their careers. Furthermore, disability status can change as people with disabilities become non-disabled and people without disabilities become disabled; namely, the “person” changes. Understanding these changes is an issue for career formation. This manuscript presents issues regarding the relationship between “career” and disabilities and people with disabilities.

キーワード 障がい、労働者性、キャリア形成

原稿提出日 2012年11月7日

1. は じ め に

キャリア教育という教育が各教育機関において盛んにその重要性が説かれている今日であるが⁽¹⁾、キャリア教育あるいは一般的にキャリアデザイン、キャリア形成という、その主体はいわゆる健常者、障がいのない人を前提として語られることが多いように思われる。それは、障害のある人は就職時に障害の影響が最も大きい、ため、キャリア発達の視点を必要としない、キャリア行動は能力や価値観やパーソナリティではなく、障害そのものの特性で決定される、キャリアの選択肢は極めて限られている、キャリア発達は遅れているか停滞している、偶発的な機会の影響を受けやすい、といったことがその理由とされる。

しかしながら、障がいのあるなしにかかわらず、働く、キャリアを形成していくことは全ての人にとって権利であり責任でもあるという点に立って考えてみた時、障がいのある人、障がい者をどのように捉えるべきか、そのキャリアをどのように考えるべきか、検討しなければならないところのものであると思われる。また、障がい者、健常者は常に障がい者、健常者ではない。障がい者は健常者になる可能性も、健常者から障がい者になる可能性も決して否定できない。その「人」は変わる。このことをキャリア形成において、どのように理解したらよいのか、本稿は障がい、障がい者といわゆるキャリアとの関連における問題提起を試みるものである。

2. 障がい、障がい者の捉え方

障がいをどのように捉えるか、これまでの議論の中心的なものとして障害個性論、発達保障論をまず挙げる見解がある⁽²⁾。障害個性論は、障害は人間の個性の一つであるから、それをあるがままに受容するのが正しいと主張し、障害を治療したり、軽減しようとしたりするのは、障害者を健常者に近づけようという考えからくるものであり、これは、この世界に障害者の存在することは許さない、優生思想の実践化に他ならない、と考え、自身の障害を軽減するというよりは、社会の障害をなくしていくことに重きを置く。発達保障論は個人がもつ障害の軽減のための機会、手段、方法の問題とし、障害をできるだ

(1) 中央教育審議会 2011. 1「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)、キャリア教育における外部人材活用に関する調査研究協力者会議 2011.12「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」など参照。

(2) 要田洋江 1999『障害者差別の社会学』106、129 頁岩波書店。本稿において、障害、障害者の害が、害とがいが混在する。これはなるべく当該見解などの表記に基づくところによる。

け早期に発見し、それを早期療育につないで、障害の軽減をはかることを重視する。これらの見解に対し、上記議論は我が国における養護学校の位置付けをめぐる見解の相違にあるが、これを障害をもつ人々の肯定的アイデンティティ確立の問題として、障害の程度に変化はあったとしても、少なくとも一生を障害とともに生きていく障害をもつ人々にとって、障害をどのように捉えることが、肯定的アイデンティティ確立のために望ましいか、という視点で考えるべきと主張する見解もある⁽³⁾。さらにこの見解は、障害、障害者の定義について3つのレベルがあると指摘する。人々が生活経験から得た、社会相互場面で用いる知識や方法であるところの日常生活レベル、主に医学、教育学、心理学における専門的知識レベル、社会政策・法の枠組みにおける制度レベルでの障害、障害者の概念である。特に、制度レベルでの概念は障害者本人の生活に重大な影響を与える。障害の状態を不治、固定、永続と狭く限定する障害の定義は「病気」と「障害」を明らかに区別するもので、治療可能な人々のみが治療を行う医療制度の対象者となり、治療不可能な人々は、生活の面倒を見る福祉制度の対象者となるという、医療制度と福祉制度とが機能を分離した互いの交流を持たないシステムを構築させた、と指摘する。

障がいとは何かについて、WHO は、1980年に国際障害分類初版 ICIDH:International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps で、impairment は心理的、生理的、解剖的構造あるいは機能の欠損または異常を指す医学的概念として、disability は impairment に起因する能力障害、人間として正常と考えられる活動を遂行する能力の制限あるいは欠如であり、handicap は、impairment と disability によってもたらされた、年齢・性・社会的文化的条件相応の正常な役割の達成を制限し阻害する不利、であるとしている⁽⁴⁾。これに対して、障害者の問題の原因は機能障害にあるのではなく、社会的障壁、社会的剥奪にあると主張する「障害の社会モデル」が提唱され、障害は個人的悲劇であるとする見方を批判し、教育、雇用市場、公共的施設への物理的アクセスにおいて社会が障害者を差別してきたとする見解があるが⁽⁵⁾、「機能・形態障害」(Impairment)とは「機能障害」と「形態障害」とを合わせた名称で、「機能障害」とは、たとえば脳卒中や脳性まひなどの病気から生じてくる、麻痺（まし、手足が思うように動かせないこと）や言語障害といったこと、一方、「形態障害」とは手足の切断、あるいは手足や臓器の一部の欠損（たとえば生まれつきの心臓の奇形）など、今まではこういう「機能・形態障害」が障害だ（それだけだ）と理解していたことが多かった、特に医学関係者は「機能、形態障害」だけが

(3) 前掲書 106、198～205 頁。

(4) 石川准・倉本智明編 2011『障害学の主張』明石書店 22、23 頁。

(5) 前掲書 27 頁。

障害だと考えている場合が多く、また法律（身体障害者福祉法など）や行政もそういった考えに強く影響されてきたが、そうではなく、障害とはもっと広い意味をもつものだ、ということをはっきりさせたのは ICIDH の功績、とする見解がある⁽⁶⁾。さらにこの見解は「能力障害」(Disability) とは、歩くことが困難、字が書けない、職業上に必要な能力を失ってしまったなどの、広い意味の生活の上で必要な行為の「能力」が低下した状態で、しかしそれだけではなく、ICIDH はさらに「社会的不利」(Handicap, ハンディキャップ) も「障害」であるとし、これは職を失う、経済的に困難になるその他いろいろな形の社会参加ができなくなること、またその結果として家庭内にいろいろなもめごとが起こるといった、さまざまな、広い意味での社会的な問題、これを含めて障害を3つのレベルからなるものとしてとらえたというのは、非常に広いものの見方と評価される。

その後 ICIDH の改訂版として、障害者に関する専門家、障害者自身、その家族など、様々な人の「共通言語」として大きな意義を持つといわれる障害分類を2001年国際生活機能分類 ICF:International Classification of Functioning, Disabilities and Health が出された。ICIDH は機能障害と社会的不利に関する分類であったが、ICF においては、単に心身機能の障害による生活機能の障害を分類するのではなく、活動や社会参加、それに影響を及ぼす環境因子をも入れて分類しているが、その障害を捉える枠組みとして「生物 - 心理 - 社会モデル」を採用し、医学モデルと社会モデルという対立するモデルの統合を果たしたとされる⁽⁷⁾。また、ICF は、従来の狭い障害者問題の枠を超えたすべての人々の経験をカバーしようとしている、すなわち障害とはすべての人間がもつ健康状態の連続体として捉え、障害者を他者から区別する特徴としてではなく、人間の普遍的な経験として位置づけたところに、その特徴がある⁽⁸⁾。なお、ICF は第1部：生活機能と障害(a)心身機能(Body Functions)と身体構造(Body Structures)(b)活動(Activities)と参加(Participation)、第2部：背景因子(c)環境因子(Environmental Factors)(d)個人因子(Personal Factors)から構成されている⁽⁹⁾。

また、障害者の福祉という視点から障がいをもどのように捉えるかについて、次のような見解がある。障害福祉の目的は、(機能障害の軽減を図るサービスを活用するとともに)、

(6) 上田敏 2012『ICF の理解と活用』9～10 頁。国連総会 1993 で ICIDH は「The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities」の中でも言及されている。

(7) 杉野昭博 2007『障害学 理論形成と射程』48 頁東京大学出版会。

世界保健機関(WHO)2008『国際生活機能分類 - 国際障害分類改定版 - 』中央法規、国立特別支援教育総合研究所編 WHO2011『ICF - 障害のある子どもの支援を中心に - 』ジエース教育新社参照。

(8) 中村満紀男・四日市章編 2007『障害科学とは何か』22 頁明石書店。

(9) 障害者福祉研究会編 2008『ICF 国際生活機能分類』9 頁。

機能障害が残っても、活動の能力と本人の自信・意欲を高め、サービスを含む環境改善を通じて生きがいとその人らしい社会参加を支援しようとするものである。つまり病気・機能障害とそのほかのことの「切り離し」が目的である。この目的達成、つまり実態において病気・機能障害と社会参加や生きがいを切り離すには、まず観念において区別する必要があるとし、障害を構造的に理解する重要性を説く。これは、障害現象を質・次元を異にするいくつかの要素とその関連として、さらに環境との関係において捉え、ある要素や環境を変化させることによって他の要素又は障害現象全体を変化させることができるという意義がある。すなわち病気・機能障害がよくなって社会的役割が果たせるようになったり、所属集団を変えてコミュニケーションがうまくとれるようになる、所得が安定して心身機能がよくなる、生活に自信がついて交通機関の利用がうまくできるようになる、訓練や住宅改造によって入浴が自立したりと、日常的に観察され、またそれほど意識はしないで活用されている理解でもある。そのような理解をより整理し、より意図的に活用できるようにしようという試みが障害の構造的な理解であり、いままでは「障害」として森だけを見てきたが、その中にある木をみて、それらの木のつながりを見て、全体として再び森を見ることでもある。この見解は、障害の構造的な理解の代表例はICFであり、これはすでにいろいろな形で活用されてきたが、さらにより効果的に活用すべく、いろいろな試行錯誤が続けられている⁽¹⁰⁾、としている。

3. 障がい者の労働保障

障害者の置かれている実際の調査から、障害者の人権白書づくり実行委員会は、全ての国民に認められている基本的人権の侵害があるとし、障害者の権利侵害を、その時代と社会の合理性の根拠を持たない偏見や固定的な障害者像からの解放される権利の侵害(憲法11条, 12条, 14条を中心とする法の下での平等と基本的人権と自由を享受する権利の侵害)、可能な限り健康で文化的な生活を享受するために必要な配慮やサービスを受給する権利の侵害(憲法25条を中心とする社会権の侵害)、可能な限り通常の市民的な生活を選択する権利の侵害(憲法13条を中心とする自律権・幸福追求権の侵害)の3つに分類している⁽¹¹⁾。

日本国憲法は「個人尊重の原理とそれに基づく人権の体系」を「最も重要な基本原理」として制定されたものでありながら、戦後の憲法体制の下でも、障害のある人は「社会参

(10) 鈴木勉・田中智子編著 2011『新版現代障害者福祉論』高学出版 125～126 頁。

(11) 障害者の人権白書づくり実行委員会編 1998『障害者の人権白書』4～7 頁。

加と平等を保障する『市民的自由』を享受しえない状態」に置かれるとともに、「経済的
生活、就労、社会保障など」の経済的権利も「十分に享受しえない状態」に置かれてきた、
と指摘される⁽¹²⁾。障害のある人の生命は、旧優生保護法による優生手術に関する規定にみ
られるように、不良な子孫の出生を防止することを目的とした生命の選別という論理に、
また身体的自由の制約においてはハンセン病患者に対する強制隔離があり、これは日本国
憲法の基本原理によれば到底容認できるものではなく、憲法25条2項の与えた「文化」と
いうイデオロギーが『彼ら』＝被差別者の存在を覆い隠してきた」ことが指摘され、その
意味で「日本国憲法（そしてその解釈者たち）もまた、ハンセン病者に『劣等者』＝『非
国民』の烙印を押すことに加担していたのではなかったか」という。精神障害者は、精神
保健福祉法においては措置入院、医療保護入院など本人の同意を要しない入院制度が規定
され、精神科病院の管理者は入院患者に対する「必要な制限を行うことができる」などと
され、このような制度は、本当に憲法上許容されるのであろうかということを検証する必
要性、「患者の隔離による『人の資格』の剥奪＝人生被害」をもたらしているとされる精神
医療の状況に関する検討の必要性、が主張される。

「障害学」⁽¹³⁾が問題提起したように、従来、障害のある人の問題は、障害のある個人の
心身の損傷の問題であって、予防・治療・リハビリテーションの対象であるほかは、障害
のある当事者自身が克服すべき問題であると捉えられてきた（個人モデル・医療モデル）
が、このような見解に立てば、障害のある人は、自分自身の責任によって社会参加ができ
ない存在であることが前提とされ、国・社会による積極的措置の対象として把握されるこ
ととなる。これに対して、「障害」は、個人の心身の損傷の問題ではなく、そのような損傷
のない人を前提とした社会によって形成されている社会的バリアの問題である－「障害」
は個人ではなく社会の側にある－と捉えれば、障害のある人を巡る法的評価は一変せざる
をえない（社会モデル）。このような見解に立てば、障害のある人の参加を阻害するような
社会制度は、それ自体が国あるいは社会による「差別」であるということとなる⁽¹⁴⁾。

また、これまでの通説・判例では憲法14条1項は「不合理な差別」のみを禁止するもの
であって「合理的区別」は許容されるものと解され⁽¹⁵⁾、その意味で、従来の平等原則の背
景には「平等なものを平等に、不平等なものをその特性に応じて別異に取り扱う」という
命題があったと指摘し、このような命題こそが、どこか違うところがある人は平等でなく

(12) 植木淳 2011『障害のある人の権利と法』日本評論社 157～159 頁。

(13) 石川准・倉本智明編著 2002『障害学の主張』明石書店。

(14) 植木淳『障害のある人の権利と法』日本評論社 162、163 頁。

(15) 金城清子 1996『法女性学』日本評論社 111 頁以下。菊池馨実 2011『社会保障の権利』『21 世
紀の社会保障法』日本社会保障法学会編 法律文化社 67 頁

ていい、ということを積極的に容認するような効果を生みだすもとなつたと批判する見解が主張されている。そして、このような立場は、上記のような古典的な障害観と相まって、暗黙のうちに、近年では、憲法14条1項後段列举事由（人権・信条・性別・社会的身分・門地）の意義を重視し、後段列举事由による区分に対しては、厳格度の高い審査基準が適用されと見解が支配的になっており、たとえば、性による区分に関しては、憲法14条1項の下で厳格審査基準の適用対象となると主張されるようになってきている⁽¹⁶⁾。さらには、憲法14条論が「相対的平等」という枠組から出発すること自体を疑問視して、「人間平等」の思想は、個々人の条件や個性を捨象して「人間」というメルクマールの共通性を重視することにあるとしつつ、「最広義の平等命題」は「人の分類とそれに基づく別異取扱いの禁止」にあると解する見解が主張されるにいたっている。このような議論は、障害のある人に対する別異取扱いの問題を再考するうえで重要な意義があるものと思われる⁽¹⁷⁾、との指摘がある。

働く上で取得する必要がある職業上の資格、免許、認可制度において、障がい者との関係では、法令による資格制限いわゆる欠格事由があり、これに関する検討がなされている。障がい者は欠格事由により経済・職業生活に関する資格から排除されていた。「目が見えない者」「耳が聞こえない者」「口がきけない者」は絶対的欠格者であると規定されていた。このような中、1999年障害者施策推進本部は欠格事由と障害者について、その基本的考え方を次のように提示した。資格・免許制度又は業の許可制度において、資格・免許又は業の許可等の欠格事由として障害者を表す身体又は精神の障害を掲げている法令の規定、特定の業務への従事、公共的なサービスの利用等に当たり障害者を表す身体又は精神の障害を理由に一般と異なる制限を付している法令の規定、その他障害者を表す身体又は精神の障害を理由としてこれらの障害を有するものに一般と異なる不利益な取扱いを行うことを定めた法令の規定（以下「障害者に係る欠格条項」という。）については、障害者が社会活動に参加することを不当に阻む要因とならないよう「障害者対策に関する新長期計画」（1993年3月障害者対策推進本部決定）の推進のため、対象となるすべての制度について見直しを行い、その結果に基づき必要と認められる措置をとるものとする。見直しに当たっては、1998年12月、中央障害者施策推進協議会より出された「障害者に係る欠格条項の見直しについて」を踏まえ、現在の障害及び障害者に係る医学の水準、障害及び障害者の機能を補完する機器の発達等科学技術の水準、先進諸外国における制度のあり方その他の社会環境

(16) 金城、前掲書 118 頁以下。

(17) 植木淳 2011『障害のある人の権利と法』日本評論社 163、164 頁。

の変化を踏まえ、制度の趣旨に照らして、現在の障害者に係る欠格条項が真に必要なものであるかを再検討し、必要性の薄いものについては障害者に係る欠格条項を廃止するものとする⁽¹⁸⁾。これを受け、「障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律」、「障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律」が制定される。しかしながら、改正以前の医師法及び薬剤師法のこのような制度は、憲法14条および憲法22条に反するものではなかったか、憲法学上その検討対象として取り上げられることは少なく、改正後も医師法は「心身の障害により医師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令に定めるもの」には「免許を与えないことがある」としており（4条1号）、厚生労働省令は「視覚、聴覚、音声機能 若しくは言語機能又は精神の機能の障害」によって「必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者」を欠格者としていることは問題とされる⁽¹⁹⁾。

障害者の労働保障について、民間企業における障害のある人の一般就業に関する障害者雇用政策においては、一定割合の障害のある人を雇用することを事業者に義務づける「割当雇用制度」と、法定雇用率を達成できない事業主から金銭を徴収する「障害者雇用納付金制度」⁽²⁰⁾によって展開されてきた。すなわち「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけている（精神障害者については雇用義務はないが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされる）。法定雇用率は「労働者(失業中の人も含む)の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者(失業中の人も含む)の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしており、2013年4月障がい者の法定雇用率（一般企業1.8%）は15年ぶりに引き上げられ、一般企業は2.0%、国など公的機関は2.2～2.3%となる。企業イメージの向上を狙い、障がい者のための特別な配慮をした特例子会社を作って積極的に雇用する企業が増えてはいるが、2011年度の平均雇用率は1.65%と法定を下回っているのが

(18) 内閣府障害者施策 <http://www8.cao.go.jp/shougai/honbu/jyokou.html>。

(19) 植木淳 2011『障害のある人の権利と法』日本評論社 158、159頁。大谷強 2001「障害者福祉における平等保障」日本社会保障法学会編『社会福祉サービス法』法律文化社 220、221頁。

(20) 割当雇用制度についての問題指摘、立岩真也 2001『できない・と・はたらない - 障害者の労働と雇用の基本問題 -』季刊・社会保障研究 214頁。平成24年版『障害者白書』内閣府 111頁。なお、今回の法定雇用率の変更に伴い、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲は従業員56人以上から50人以上に変わる。なお、これらの制度の基本理念はノーマライゼーションの理念、障害をもつ人を障害をもたない他の市民と同様に、社会生活上において一人の市民としての権利を保障するとともに、種々の分野の活動に参加できるようにしていこう、という理念に基づくものである。中島正雄 2001「障害者の雇用・就労保障と社会保障法」日本社会保障法学会編『社会保障法の関連領域 - 拡大と発展』法律文化社 52、53頁。

実情である⁽²¹⁾。

4. 障がい者の労働者性

障がい者を労働者という概念からみた場合、どのように理解されているだろうか。一般的に労働者性といえば、労働法が適用対象とする者としてどのような範囲の者を適用範囲とするかという視点から論議されている。従来の見解が依拠する労働基準法研究会報告(1985)によれば、労働基準法の労働者の判断は使用従属性による。使用される＝指揮監督下の労働という労務提供の形態および賃金支払という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかによって判断される。しかしながら現実には指揮監督の程度および態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、具体的事例では指揮監督下の労働であるか賃金支払が行われているかということが明確性を欠き、これらの基準によって労働者性の判断をすることが困難な場合がある。このような限界的事例については使用従属性の有無、指揮監督下の労働であるか、報酬が賃金として支払われているかどうかを判断するに当たり、専属性、収入額等の諸要素をも考慮して総合判断することによって労働者性の有無を判断せざるを得ない、とされている。これに対し、労働法の対象とする労働者を、供給される労務の内容と労務供給方法により限定し、「指揮監督（命令）下の労働」に従事することを労働者性の基本的要件とすることに、合理的な理由はあるのだろうか、という疑問が提示されている⁽²²⁾。従来、供給される労務の内容と労務供給方法に着目し、自己の「労働力の処分権」を使用者に譲渡し、使用者の「指揮監督（命令）下の労働」に従事することを、「労働者」の基本的な要件として労働者の範囲を限定し、これを、「指揮監督下の労働」に対する報酬支払と併せて）「人的従属性」「使用従属性」「使用従属関係」「法律的従属性」等と呼び、あるいは、民法上の「雇用」が使用者の指揮監督（命令）下の労働であるとの理解を前提に、「雇用」＝従属労働、「請負・委任」＝非従属労働と位置づけ、労働法の対象とする労働者を「雇用」あるいは「雇用」に類似した契約類型で労務を供給する労働者に限定してきたが、労働法の対象とする労働者を、供給される労務の内容と労務供給方法により、「指揮監督（命令）下の労働」を行う者に限定することに合理的な理由はない。労働者の基本的判断基準は、「自ら他人に有償で労務を供給する者」であることに加えて、「労務の供給を受ける者と実質的に対等に交渉できない立場

(21) 平成24年版『障害者白書』内閣府 前掲書107頁。毎日新聞朝刊2012年9月19日。

(22) 川口美貴2012『労働者概念の再構成』関西大学出版部14頁。

にあること」(交渉の非対等性)に求められるべきであり、自ら他人に有償で労務を供給する者は、原則として労働法の対象となる労働者であると解すべきである、としている。

また、就業形態の多様化から就業の実態で労働法の規制からこぼれ落ちてくる人々があり、保護される必要性と保護されるべき人間の範囲は法律理念との相関関係になる。各法律によってどういった人たちをどのように保護するかというのは当然違いが出てくる、その範囲で労働者を定義し、適切な要保護性のある職種や人はどういうものかを広くすそ野を広げて考えていく必要がある⁽²³⁾、と労働者性の再検討が主張されている。

障がい者と労働者性について、2007年5月の厚生労働省労働基準局長通達⁽²⁴⁾によれば、基本的な考え方として、労働基準法第9条において、「労働者」とは「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されており、この労働者性は下記のように判断されている。使用従属性があるか否かを労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断するものである。小規模作業所等における作業に従事している障害者の多くは、当該作業に従事することを通じて社会復帰又は社会参加を目的とした訓練等(以下「訓練等」という。)を行うことが期待されている場合が多く、障害者の労働習慣の確立、職場規律や社会規律の遵守、就労意欲の向上等を主たる目的として具体的な作業指示が行われているところである。このため、このような作業については訓練等を目的としているとしても、使用従属関係下において行われているか否かを判断することが困難な場合が多い。このため、小規模作業所等における事業収入が一般的な事業場に比較して著しく低い場合には、事業性を有しないと判断される場合があることに留意すること。次に訓練等の計画が策定されている場合、①小規模作業所等において行われる作業が訓練等を目的とするものである旨が定款等の定めにおいて明らかであり、②当該目的に沿った訓練等の計画(下記の(1)から(4)の要素が含まれていないものに限る。)が策定され、③小規模作業所等において作業に従事する障害者又はその保護者との間の契約等において、これら訓練等に従事することの合意が明らかであって、④作業実態が訓練等の計画に沿ったものである場合には、当該作業に従事する障害者は、労働基準法第9条の労働者ではないものとして取り扱うこと。訓練等の計画が策定されていない場合、訓練等の計画が策定されていない小規模作業所等において作業に従事する障害者については、次の(1)から(4)のいずれかに該当するか否かを、個別の事案ごとに作業実態を総合的に判断し、使

(23) 鎌田・島田・池添・水口『労働者性の再検討～判例の新展開と立法課題～』季刊労働法 222号 27～54頁、吉田美喜夫『『労働者』とは誰のことか』日本労働研究雑誌 525号 66～69頁。永野秀雄『プロスポーツ選手の労働者性』日本労働研究雑誌 537号 20～22頁。

(24) <http://www.pref.osaka.jp/jigyoshido/jiritu-top/190523-rouki9tekiyou.html>

用従属関係下にあると認められる場合には、労働基準法第9条の労働者であるものとして取り扱うこと。(1)所定の作業時間内であっても受注量の増加等に応じて、能率を上げるため作業が強制されていること(2)作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示があること(3)欠勤、遅刻・早退に対する工賃の減額制裁があること(4)作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する工賃の減額や作業品割当の停止等の制裁があること。

このような通達、見解に対して、障害者の労働者性は本来認められるべきである、日本の障害者就労政策は何もかも一括りにして通達一本で処理しようという乱暴なもので、障害者に応じた保護制度が整備されるべきである⁽²⁵⁾、という主張がなされている。

5. 障がい者とキャリア形成

従来から提唱されているキャリアに関わる見解と関連して障がい者のキャリア形成について考察しているものとして、下記のような狩俣説（～267頁）は重要と考える。

スーパーの提唱するモデルは、個人の発達段階でのそれぞれの役割やキャリア自己概念の発達過程を明らかにしており、自己概念を具体化することで職業を選択する場合に参考になるものである。しかし、このモデルは障害のある人に直接適用できるとは限らない。障害のある人は、生涯の種類や程度によってその発達も異なり、また職業に対する興味や関心ならびに欲求ないし要求も異なるからである。そして、何よりも障害のある人々は社会的なバリアによって一般の人々と同じ発達の機会を与えられず、スーパーの言う発達段階での諸経験をしない可能性が大きいのである。ライフ・ステージに応じた発達課題を達成できないことによって障害者と呼ばれるのである。したがって、スーパーのモデルは一般の健常者にとっては有用であるとしても、障害のある人々にとっては限られた価値しかないのである。

ホルランドの理論は、人のパーソナリティ・タイプと環境のタイプを6つに分類し、仕事環境の特徴と個人の特性との合致があることを明らかにして、キャリア・カウンセリングや職業選択で役立てられている。それは、個々人はそのパーソナリティ・タイプと最も適合する環境で最も機能することを示している。もしこの理論が想定するように個人と環境の適合関係があるとする、障害のある人がキャリアを形成するためには、彼や彼女のパーソナリティ・タイプに合致する職業ないし職場環境が何かを明らかにする必要がある。ま

(25) 高濱潔 2007「障害者の『労働者性』問題のその後」ラポールわらび No. 126 3頁。

た障害のある人を取り巻く環境がそのパーソナリティに影響を与えるならば、周りの人々が職業への関心や興味などを喚起し、キャリア形成を支援することが必要である。

E.H.シャインは、個人のキャリア発達過程をキャリア・アンカーの概念で捉え、組織と個人との相互作用の過程でキャリアの問題を明らかにしている。シャインは、個人のキャリア形成を個人の成長、仕事、家族の相互作用の過程で捉える。彼によると、人は、個人としての成長・発達の欲求、実行可能なキャリア開発の欲求、満足な家庭生活を営む欲求を満たす方法を見つけなければならない。それは、個人・仕事・家庭の環境、すなわち①自己成長のための環境、②仕事の環境、③家庭環境、の相互作用で実現される。①は、生物的社会のライフサイクルで、人の成長や能力の頂点を含み、最後に死という最終段階に向かうが、この段階にはさまざまな危機や課題がありそれを解決する必要がある。障害のある人にとっては、一般の人々以上に、このサイクルでの課題が幼少のときから大きく、人生の選択を余儀なくされる。②は、個人の学習、職業あるいは組織への生産的貢献を含み、最後に引退へ向かう。仕事環境は人生のキャリア発達で重要な領域である。③は、家庭関係である。キャリア形成では仕事の環境が中心的に考えられる。しかし、仕事の選択では家庭環境も大きく影響を与える。仕事にとられる時間や、仕事場の選択などは家庭の事情に左右されるのである。このように人は、生物的社会の成長、仕事、家庭の環境でいろいろな課題に直面し、それを解決する過程で、成長、発達し、人生のキャリアを形成していくのである。キャリア・アンカーは一般の人々が職業を選択する場合に重要な示唆を与えるものである。しかし、キャリア・アンカーの概念は、障害のある人のキャリア形成や雇用・就労に直接的に適用できるものではない。一般の人々と同様に、能力や動機および価値だけを考慮して職業の選択ができるならば、障害者雇用の問題は生じない。キャリア・アンカーの概念を障害者雇用で用いることは、雇用の現場の要請あるいは職務遂行要件に合致するように障害のある人にリハビリテーションを行い、障害を克服して雇用・就労できるようにする伝統的な職業リハビリテーションの考え方と同じ誤りを犯すことになる。しかしながら、彼は、就職を求める人が企業にエントリーし、企業の中で社会化過程を経て、最終的に企業に定着し、そこでキャリアを形成する問題を明らかにしており、これは障害のある人の就労支援でも参考になる。特に障害のある人の雇用における最初の課題は、社会化過程への適応にあり、適応できるかどうかは職業的キャリア形成の成否を決めるからである⁽²⁶⁾。

(26) 狩俣正雄 2012『障害者雇用と企業経営 共生社会にむけたスピリチュアル経営』明石書店 105～110 頁。

L.S.ハンセンは、人々の人生の多くの側面を含む統合的人生設計モデル（Integrative Life Planning=ILP）を示している。それは、キャリア専門家のための設計された包括的な概念であり、従来の個人の特性と職務の適合性を求める伝統的アプローチから人生行路の設計に対する全体的アプローチへの移行を表している。統合的人生設計はキャリア発達で重要な6つの課題を示している。ハンセンによると、これらの課題はキャリア発達理論や実践ではほとんど注意を払われなかったが、人々が将来の設計を行うときに注意しなければならないものである。第1の課題は、変化しつつあるグローバルなコンテキストでやるべき仕事を見つけることである。第2の課題は、自分の人生を意味のある全体に作り上げることである。全体的な人生設計は、心、肉体、スピリット、ならびに社会的、知的、肉体的、感情的発達およびキャリア発達を含んでいる。男性も女性も仕事は彼らの全ての欲求を満たすことはできないと感じ始めており、そして仕事と他の人生の役割のバランスを求めている。第3の課題は、家庭と仕事を結合することである。伝統的アプローチは、自己と仕事の適合を求めるものであり、職業的選択は個人の問題というものである。しかし、その選択は配偶者や家庭と協力して生涯にわたって行われる必要がある。第4の課題は、多元主義と包摂性を価値づけることである。人は、人種や民族、宗教、年齢、障害などの多様性を十分に認識し理解し価値づける必要がある。多元的社会で最も重要な課題はインクルージョンを達成することである。第5の課題はスピリチュアリティ（spirituality）の探求で、それはキャリア発達の文献でしばしば欠けているが、多くの生活にとって中心的な課題である。スピリチュアリティはより高い力、自分自身よりも大きなものへの切望、社会へ返礼する欲求、地域社会改善のために自分の才能を貢献し、そして他者との連結感を達成する欲求を意味している。第6の課題は、人の転機や組織片かを管理することである。これは社会や世界で起こっている特別の変化、すなわち個人、組織、社会の変化を理解することである。人々は新しい仕事のパターンを実現するためには自分自身の生活の変革者でなければならないのである。このように、ハンセンの ILP の目的は、連結性、全体性、地域性を理解することである。それは、単に職業的なキャリアを考えるのではなく、生涯にわたって人生設計をするキャリアを考慮しており、特に、従来のキャリア論で考慮されなかったスピリチュアリティの重要性を指摘して、キャリア形成が他の人々との関係や周りのものとの連結も含めて行われなければならないことを示している。この点は障害のあるなしに関係なく、キャリア形成では重要なことである。個々人の人生の目的や人生の意味あるいはスピリットは彼らの生活、彼らの選択、彼らの職業に大きな影響を与え、また個々人が全生活を経験するとき、スピリチュアリティを経験するからである。そして何よ

りも重要なことは、それがキャリアを個人と仕事の適合関係だけで捉えるのではなく、家族、コミュニティ、他者との関係あるいは生活上の役割など多くの分野を含めて、生涯にわたる関係で全体的に捉えていることである。このことは障害のある人のキャリア形成では重要なことである。キャリアは、彼や彼女を取り巻く全体的な状況の中でしか形成できないからである⁽²⁷⁾。

E.M シマンズキーらは、スーパーやホランドなどの代表的なキャリア理論を検討して、それらの理論から障害のある人にも適用できる共通の構成要素を示している。キャリア発達の構成要因は、①個人、②コンテキスト、③媒介要因、④仕事環境、⑤結果、の5つである。それらの要因は相互関係にある。①の個人要因は、肉体的心理的要因である。その要因は、姓、人種、肉体的、精神的能力、仕事のコンピテンシー、性向や限界、関心、欲求、価値などである。障害の側面も一つの個人要因である。②のコンテキストの要因は、人の外部にある個人の状況の側面で、この要因はキャリア発達を制約したり、促進したりする。それは社会経済的地位、家族、教育などである。障害のある人に対するアクセス、サービス、および機会の構造に影響を与える法律、ADA(アメリカ障害者法)もこの要因に含まれる。③の媒介要因は、人と環境の関係に影響を与える。媒介要因には個人、社会、環境がある。個人的媒介要因は能力や特性、および習慣ないし行動パターンについての個人的信念である。社会的媒介要因には文化的、構造的要因がある。文化的要因は個人の信念であり、文化、宗教的信念、姓ないし障害の役割の社会化などである。構造的要因は差別、ステレオタイプ、物理的アクセスの欠如、限られた機会構造、障害のある人に対する態度などである。環境的媒介要因には個人と環境の相互作用に影響する環境についての信念である。④の仕事環境要因は、組織文化、障害に関連するアクセス、および課業要件のような仕事の側面である。⑤の結果要因は、他の要因の相互から生じる行動や地位である。これらの要因には一致、持続、満足、納得性、終身在職権、個人と環境の調和、組織の生産性や競争力がある。結果要因はカウンセリングや教育的介入の成功の指標として潜在的に役立つものである。このモデルが示しているのは、障害のある人のキャリアの結果はそれぞれの要因の相互作用によって決定されるということである。従来のキャリア論が、主に個人的要因と環境要因を中心に論議しているのに対して、このモデルは媒介要因、仕事環境などの要因の相互作用によってキャリアが形成されることを示している。すなわち、障害のある人のキャリア形成は、職務遂行能力ないし適性と仕事環境との適合性だけでなく、文化、社会、法的環境、さらには職場での支援態勢などによって行われるというこ

(27) 前掲書 110～112 頁。

となのである。

以上のような代表的なキャリア理論ないしモデルに対する見解（前注112,113頁）とともに、さらに狩俣見解は次のように主張されている。これらは基本的には仕事に関連するキャリア形成であり、仕事以外でのさまざまな役割を含めた生活全般に関わるキャリアの問題は十分に考慮されていない。ハンセンの ILP は人生全体の設計に関わっているものの、障害のある人の地域社会での役割やレジャーを含めた生活全体としてのキャリア形成は考慮されていない。しかし、一般の民間企業で就労していない障害のある人にとっては、就労以外でのキャリア形成の問題も重要である。生活全体でキャリア形成を捉えようとする、生活の質の問題との関わりで分析する必要がある。人は障害のあるなしに関係なく、生活の質を高め有意義な人生を送るためにキャリアを形成するからである⁽²⁸⁾。障害のある人のキャリア形成で大きな問題は、①人生早期における経験の不足、②意思決定の困難、③否定的な自己概念、であるといわれる。これは障害のある人の置かれている状況から生み出されている。①は、障害のある人は成人するまでに職業的、社会的経験が不足することである。②は、適切な意思決定のための機会をほとんど与えられないために、十分な意思決定能力が身につかないことである。③は、障害のある人々に対する社会の姿勢や固定観念、あるいは偏見が、①や②を生み出し、障害のある人が否定的な自己像を形成するということである。これらの問題を除去し、障害のある人が仕事やその他の社会的役割を果たせるようにすることが障害のある人のキャリア形成の課題である。人は、障害のあるなしに関係なく、スーパーやシャインのいう人生の発達段階を経て成長発達する。しかし、障害のある人は、その障害ゆえに健常者とは異なる生き方を余儀なくされる。障害のある人となない人の大きな違いは、生活していくうえでケアや支援を必要とするかどうかである。人間は誰でも相互に助け合い支え合って生きている。しかし、障害のある人の生活は、特に他者のケアや支えがなければ困難である。したがって、障害があるということは、身体や精神機能の低下や喪失とは別に、ケアや支援を必要とするかどうかにある。そこで、障害のある人のキャリア形成の問題を検討する場合には、ケアや支援の問題も考慮する必要がある。そして、支援やケアが必要ということが障害のある人の基本的課題であり、そのことが彼らや彼女らのライフ・ステージでもさまざまな問題を生み出すのである、としている⁽²⁹⁾。

職業選択理論、キャリア・職業発達概念から職業リハビリテーションモデルという障

(28) 前掲書 114 頁。

(29) 前掲書 120～121 頁。

害者のキャリア形成を考える見解がある。これは、わが国では障害者の職業的発達に関する関心は、ようやく研究者の間で芽生えてきている段階にすぎない、障害者の就業なり雇用の場の確保という数的な問題に終始せざるを得ない現実があり、その質的配慮は定着率といった就業継続の確認にまだとどまっていると言わざるを得ない、と指摘する。そして、障害者の QOL (Quality of Life) の充実が障害者施策の理念とされる今日、障害者の職業的発達を十全に図るために、障害者の職業的発達の実態を明らかにすることは必要不可欠のことと言ってよい、そのためには、職業リハビリテーションモデルの考察へと、視点を移す必要があることを強調する⁽³⁰⁾。その中で、職業発達理論はより客観的、組織的な職業知識や探索の追求を確保することによって働く世界に入ろうとする労働者の啓蒙、啓発の面で主要な役割を果たしていること及びキャリア計画の樹立は人生の一つのプロセスであり、尊重されなければならないことが提起され、障害者のキャリア発達について次のように述べる。「障害者と非障害者との職業的環境」を「理想環境における職業発達の仮定：1 職業発達は体系的、系統的である。2 職業発達は心理学的な影響下にある。3 職業発達は、文化に根ざしている。4 職業発達は全人的なものである。5 人はキャリアに関して多くの選択肢を持つ。6 職業行動は発達の的である。7 職業発達は選択時にストレスがある。」と、「障害環境における職業発達の仮定：1 職業発達は体系的、系統的なものでなく偶然に支配される。2 職業発達は主体的な心理学的生活をあまり持たないため心理学的ではない。3 職業発達は障害者にとって重要ではない。4 障害自体が職業行動を決定する際、個人の他の特徴を無視する。5 障害者の職業の選択肢は極めて限定されている。6 障害者の職業発達はすべて阻まれ遅れている。7 障害者の職業発達（一般的発達と同様）はあらゆる時点でストレスが高い。」とを比較すると、障害環境を打ち破ることが障害者の職業的発達を図るために必要である。

また、伝統的な職業リハビリテーションは、one job one person placement match ということに重点をおいて説かれる傾向があったが、障害者のリハビリテーション活動への参加促進という、新しい考えに基づいたモデル設定の試み、すなわち障害者自身をリハビリテーション計画の作成から実践に積極的に参加させるべきだとし、職業発達 Career Development という視点を、障害者の雇用可能性を高めるための職業リハビリテーションの計画樹立及び実践の重要な枠組みとして考え、障害者は労働市場や地域社会への適応方法を探りながら意志決定と目標設定の方法を学ぶ機会が与えられるべきであり、また、職業情報や職業発達活動を通じて、自己能力の育成と自己の行動に対する責任の受容を促す

(30) 道脇正夫 2011『障害者の職業能力開発〔改訂新版〕』(社)雇用問題研究会 132 頁。

プログラムの必要性を強調する見解を、職業リハビリテーションモデルの最近の傾向として評価する⁽³¹⁾。

次に、障害のある人の就労支援を考える場合、その個人特性の全体像を階層構造として捉え、そのうえで、障害のある人の就業に向けた系統的な教育や支援の在り方を提唱する見解がある⁽³²⁾。ここでは、個人の能力特性を「疾病・障害の管理」「日常生活の遂行」「職業生活の遂行」「職務の遂行」の4層からなる階層構造として捉えている。最も基底をなす「疾病・障害の管理」や「日常生活の遂行」にかかわる能力は、地域の中で日常的な生活を営むための要件であり、「社会生活の準備性」を構成する。また、「職業生活の遂行」は職業人としての役割を遂行するために必要な能力である。これらは就労するための基本的な要件であることから、「職業生活の準備性」を構成するものとみなしている。最も上層の「職務の遂行」の能力は、特定の仕事分野で生産活動に従事するための必須の能力である。これらのうちで、最上層の「職務の遂行」の育成は生産性に直結することから、事業所の教育・育成訓練の焦点となる。それゆえ、障害のある人の就労への移行支援に向けた系統的な準備学習では、特に、「疾病・障害の管理」「日常生活の遂行」「職業生活の遂行」などの中・下層の諸能力に焦点を当てることが重要である。障害のある人が企業就労に参入する以前の学校教育や施設訓練では、こうした諸能力の育成を系統的に行うことが望ましい。発達過程に対応しながら、段階的な短期目標を明示した系統的なカリキュラムに従ったキャリア教育と訓練が必要なのである。そしてさらに加齢と就労支援ということから次のように述べる⁽³³⁾。生涯にわたる変化の規則性に注目することは、キャリア発達を捉えるうえで欠かせない。人は障害の有無にかかわらず、出生から老齢に至るまでに、新生児期、乳児期、幼児期、児童期、思春期、青年期、成人期、老年期などの発達の段階の過程を辿る。それゆえ、基本的には、障害のある人もない人と同様のライフサイクルに従っているものであり、このそれぞれの各段階で、人は自分の存在を示すために、社会から期待される役割に応えることと自分の生物・心理社会的な欲求との組み合わせを調整しながら、生きていく。だが、加齢は生物・心理社会的な要求と社会的な期待の双方を変えてゆくため、ある発達段階で役立った組み合わせの調整は、次の発達段階になるとその意味をなくしてしまう。そのため、あらたな発達段階を乗り切るには、その組み合わせを調整しなおしたり新たな組み合わせを作らねばならない。ライフサイクルにおいて直面する危機とは、以

(31) 前掲書 136 頁。

(32) 松為信雄・菊池恵美子編 2006『職業リハビリテーション学（改訂第2版）』協同医書出版社 42～43 頁。松為信雄 2001「障害者の雇用促進と福祉の連携 - リハビリテーションを視点として -」季刊・社会保障研究 37 巻 3 号 220、221 頁。

(33) 松為信雄・菊池恵美子、前掲書 43～47 頁。

前の社会的な期待と生物・心理社会的な要求の組み合わせが役立たなくなった事態に直面することによって生じる。ここでいう人生の危機には、感情的・思考的・社会的・道徳的なさまざまな側面があるが、加齢とともに社会的に求められる役割の変化が深く関わっていることから、広い意味で予言が可能とされる。したがって、障害のある人のライフサイクルから見た危機のパターンを知ることは、その人生で直面することが予想される危機を事前に予測して対処するうえで重要であり、障害のある人の就業生活を支援する人は、あらかじめ予測できる危機を回避したり事前に対処しながら支援を進めていくようなケースマネジメントが重要であることを意味する。地域にある社会資源や就労支援機能をつなぎ合わせることを超えた、予測されるライフサイクルの危機を回避する視点にたったケースマネジメントの必要性を強調する。

6. お わ り に

障害のない人が、キャリア形成において自分の興味や能力に基づき、どのように自分自身の人生を生きるかを選択し決定するか想定されていても、障害のある人の人生においてはかなり限定、制約され、自己決定から程遠い状況に置かれていることは否定できない。したがって障害者問題の基本は、障害そのものにあるというよりも、障害のある人のライフ・ステージごとに立ちだかる社会的バリアにあり、その解決はバリアをどのように除去し、彼らや彼女らの欲求や希望を満たすように支援するかということにあるが、従来、障害のある人のキャリア形成は、できないこと、すなわち障害そのものを問題にして、できることや可能性、あるいは興味や特技を活かす方法に基づいて行われなかったことにあり、障害のある人は、そのエンパワーメントを獲得する支援を含めて、職業、教育、スピリチュアリティ、レジャーなどの生活のすべての分野で支援を受けることで質の高い生活を送れる。障害のある人のキャリアは、生活上の役割を遂行するのに必要なエンパワーメントを高めて、自立生活ができるように職務遂行能力を開発することで形成され、職業上のキャリア形成では、社会化過程での支援施策が重要である、という指摘⁽³⁴⁾は妥当といえよう。

一方、障害者基本法は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国

(34) 狩俣正雄 2012『障害者雇用と企業経営 共生社会にむけたスピリチュアル経営』明石書店 130～131頁。

民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする（第1条）、とし、そして、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること、全て障害者は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと、全て障害者は、可能な限り、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られることを旨として図られなければならない（第3条）と規定する。また、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、身体障害者福祉法（昭和二十四年法律第二百八十三号）、知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与すること、を目的とする障害者自立支援法は、2012年6月「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講じるための関係法律の整備に関する法律」と改正、公布された。

このように法律の条文上は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重される、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、とされ、障がい者は「国民」という「人」の概念に含まれている。そして、障害者の雇用の促進等に関する法律においてはその基本的理念は、障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるも

のとする(第3条),とされている。経済社会を構成する労働者の一員として位置づけられている。しかしながら現実には、障がい者は、障がい者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられているかという疑問なしとしないし、その労働者性は考慮されていない。これは、障がい者が保護の客体、保護される者であって人権の主体として考えられてこなかったことによるものであり、今後の課題であるといわざるを得ない⁽³⁵⁾。

障がい者は、「人」であり、基本的人権を享有する個人であり、障がいとはすべての人間がもつ健康状態の連続体として捉え、障がい者を他者から区別する特徴としてではなく、人間の普遍的な経験として位置づけられるべきである。つまり障がいは障がい者という特定の人に固定的に捉えられるべきではなく、人であるならば障がい者になり得る可能性は全ての人が有すると考え、そのキャリア全体に配慮していくキャリア・マネジメントが重要である⁽³⁶⁾。

障害のある労働者に対する最低賃金の適用除外制度は、障害者雇用を促進するための制度として説明されてきた。しかし最低賃金法第7条は、これまでの障害者を一律に最低賃金制度から除外することを廃し、使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第4条の規定を適用するとし、その1号において精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者を挙げている。これはどのように考えられるべきか。「障害のある人」は「障害のない人」とは「異なっている」のだから、障害を理由とした別異取扱いは「合理的区別」であるという平等論に基づく対応ということができ、はたして妥当かという問題を生ぜしめる⁽³⁷⁾。一方において、障害を理由とする差別禁

(35) これに対し、個々人の障害から発生する、具体的な職業的・社会的ハンディキャップの度合いや内容の適正な評価が重要で、この評価に基づいて、個々の障害者にその職業的・社会的ハンディキャップにふさわしい積極的支援を保障していくことこそが障害者の労働権保障という観点からは求められてくる、とする見解がある。竹中康之 2000「障害者雇用の法的課題 - 割当雇用制度に焦点を当てて」修道法学第22巻1・2号329頁。しかしながら、障がい者の労働者性を肯定し人権の主体性を全面に出すことがまず重要であると考えるべきではなからうか。

(36) この点については、高年齢者の雇用促進と社会の持続的発展のため重要であると主張されてきたことではある。高木朋代 2009「高年齢者雇用の進展と社会の発展 - 長期的視点に立った人の育成と活用に向けて」『社会保障と経済1』宮島洋、西村周三、京極高宣編 東京大学出版会 211、212頁。

(37) 最低賃金の適用除外制度は企業にとって都合な差別的雇用管理を合理化する役割を果たしてきた、と批判する見解がある。矢嶋里絵 1990「障害者の労働権保障の現状と課題(二・完)」早稲田大学院法研論集54号274、275頁。これに対し、その能力に応じた賃金が保障されるべきであろうから、障害者を一律に最低賃金制度から除外することを廃したことは支持される、との見解がある。山田省三 2009「障害者雇用の法理～その基礎理論的課題～」季刊労働法225号27頁。

止を基軸においた法制として、アメリカでは障害をもつアメリカ人法 Americans with Disabilities Act of 1990、イギリスでは障害者差別禁止法 Disabled Discrimination Act of 1995があり、フランスでは「障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する1990年7月12日の法律」が制定されている⁽³⁸⁾。ドイツにおいては EU の就業に関する枠指令2000/78/EC の影響を受けた規定を制定し、差別禁止法制へとその性格を変えているといわれる⁽³⁹⁾。障害者差別禁止法は、原則として、職務遂行能力を持つ障害者に対して、障害を理由に差別することは禁止するが、その能力の低さを理由として不利益取扱いをすることは差し支えない。ただし、合理的配慮(reasonable accommodation)をしないことが差別である、とされている⁽⁴⁰⁾。わが国においては、障害者基本法第4条第1項で、何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない、とし、第2項で、社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないようその実施について必要かつ合理的な配慮がなされなければならない、と規定する。別異取扱いの「合理的区別」と合理的配慮とをどのように考え位置づけるべきか、議論しなければならない問題である⁽⁴¹⁾。

なお、従来より論議されてきた障害は身体的障害、精神的障害⁽⁴²⁾が主であったが、昨今は発達障害という障害も注目される場所である。たとえば、キャリア形成が問題になった事件ではないが、発達障害という障害に関する案件で、発達障害をもった男性が実姉を殺害した事件について注目すべき判決(大阪地判2012年7月30日)が出された。検察官の求刑(懲役16年)を上回る懲役20年の判決を言い渡し、検察官の求刑を超える量刑をした理由として、被告人が十分に反省する態度を示すことができないことにはアスペルガー症候

(38) 永野仁美 2011「フランスにおける障害差別禁止の動向 - HALDE 勧告に見る「適切な措置」概念の分析 -」季刊労働法 235 号 30 頁。

(39) 小西啓文 2011「ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開」季刊労働法 235 号 14 頁。

(40) 長谷川珠子 2011「障害者差別禁止法における差別概念 - 合理的配慮の位置付け -」日本労働法学会誌 118 号 77 頁。わが国の障害者の雇用の促進等に関する法律に、障害者差別禁止法などの権利を保障する仕組みを採用すべき、との見解もある。長江亮「障害福祉サービスと社会参加」『社会保障と経済3』宮島洋、西村周三、京極高宣編 東京大学出版会 208 頁。

(41) 障害者を個別的に集団的に捉え、その取扱いを法的に均衡のとれた処遇措置へと再編し、障害者を保護の対象として把握し人権という枠組みには拘泥されない、従来型の政策的な判断枠組みから脱却するために、広範囲で総合的な蓄積を踏まえた展望がなされなければならない、と主張する見解がある。野村晃 2010「障害者の労働権と雇用における均等処遇」『日本福祉大学研究紀要 - 現代と文化』第 121 号 67 頁以下。

(42) 精神障害者には在職中に障害を持つに至る者(採用後障害者)が少なくない、との指摘がなされるときにも、他の障害とは異なる特別な配慮を要する、と考えられることが多い。小西啓文 2009「日本における障害者雇用にかかる裁判例の検討」季刊労働法 225 号 80 頁。春田吉備彦 2004「職場における精神疾患者をめぐる法的諸問題の検討」労働法律旬報 1576 号 42 頁。竹中康之 2004「障害者の雇用支援策の現状と課題」労働法律旬報 1586 号 10 頁。

群の影響があり、通常人と同様の倫理的非難を加えることはできないとしながら、十分な反省のないまま被告人が社会に復帰すれば同様の犯行に及ぶことが心配され、社会内でアスペルガー症候群という障害に対応できる受け皿が何ら用意されていないし、その見込みもないという現状の下では更に強く心配される、とした。そのうえで、被告人に対しては、許される限り長期間刑務所に収容することで内省を深めさせる必要があり、そうすることが、社会秩序の維持にも資するとして、検察官の求刑を超える上記の量刑を行った。これに対し、大阪弁護士会は、会長談話(2012年8月7日)として次のような見解を発表した。同判決には、少なくとも看過することのできない2つの重大な問題点、第1に、刑法の責任主義の原則に反する点、第2に、発達障害の障害特性及び発達障害者支援法の趣旨への無理解に基づき、発達障害者に対する偏見、差別を助長するおそれがある点を指摘することによって、各方面において発達障害の正しい理解を深めることを求め、また、発達障害者が社会経済活動に参加することに協力することは国、地方自治体のみならず国民の責務でもあることを確認し、さらに、発達障害者が「自分は大切にされている」と思える社会の形成に寄与していくことを決意するとした。同じように、日本児童青年精神医学会や(社)日本社会福祉士会も障害者特性の理解に疑問を感じるとともに障害者への偏見につながるものが懸念される、という声明を出している。この案件は刑事事件であり、キャリア形成と直接に関わるものではない。しかしながら、発達障害者支援法が、発達障害者の心理機能の適正な発達及び円滑な社会生活の促進のために発達障害の症状の発現後できるだけ早期に発達支援を行うことが特に重要であることにかんがみ、発達障害を早期に発見し、発達支援を行うことに関する国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、学校教育における発達障害者への支援、発達障害者の就労の支援、発達障害者支援センターの指定等について定めることにより、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図り、もってその福祉の増進に寄与することを目的、として制定されているにも拘らず、上記談話や声明に指摘されているように、本判決は、発達障害という障害特性に対する正しい理解に基づくものであるとは言い難い。

発達障害者支援法において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいい、「発達支援」とは、発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。また、就労支援として第10条第1項で、都道府県は、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機

会の確保に努めなければならない、と規定されている。障がい者のキャリア形成においても、発達障害に対する正しい理解に基づき検討されなければならない⁽⁴³⁾。

以上、これまでのキャリア論、キャリア形成に関わる議論に、障がいの新たな概念や労働者性の問題を包含し、障がいのある人、障がいのない人の平等とは何かを考察の要素とすることの重要性とともに、障がい者の主体性を強調したいと考える⁽⁴⁴⁾。

参 考 文 献

- ・障害者の人権白書づくり実行委員会編1998『障害者の人権白書』障害者の人権白書づくり実行委員会事務局
- ・要田洋江1999『障害者差別の社会学』岩波書店
- ・日本社会保障法学会編2001『社会保障法の関連領域一拡大と発展一』法律文化社
- ・日本社会保障法学会編2001『21世紀の社会保障法』法律文化社
- ・日本社会保障法学会編2001『社会福祉サービス法』法律文化社
- ・石川准・倉本智明編著2002『障害学の主張』明石書店
- ・障害者福祉研究会2002『ICF 国際生活機能分類』中央法規出版
- ・松為信雄・菊池恵美子編2006『職業リハビリテーション学(改訂第2版)』協同医書出版社
- ・杉野昭博2007『障害学 理論形成と射程』東京大学出版会
- ・中村満紀男・四日市章編著2007『障害科学とは何か』明石書店
- ・宮島洋・西村周三・京極高宣編2009『社会保障と経済1』東京大学出版会
- ・宮島洋・西村周三・京極高宣編2010『社会保障と経済3』東京大学出版会
- ・鈴木勉・田中智子編著2011『新版現代障害者福祉論』高学出版
- ・中島隆信2011『障害者の経済学〔増補改訂版〕』東洋経済新報社
- ・日本労働法学会編2011『障害者差別禁止法の理論的課題』法律文化社
- ・国立特別支援教育総合研究所編2011『ICF（国際生活機能分類）活用の試み』ジアース教育新社
- ・植木淳2011『障害のある人の権利と法』日本評論社
- ・道脇正夫2011『障害者の職業能力開発〔改訂新版〕』雇用問題研究会
- ・上田敏2012『ICF（国際生活機能分類）の理解と活用』萌文社
- ・狩俣正雄2012『障害者雇用と企業経営―共生社会にむけたスピリチュアル経営』明石書店
- ・内閣府編2012『障害者白書平成24年版』
- ・川口美貴2012『労働者概念の再構成』関西大学出版部
- ・矢嶋里絵1989「障害者の労働権保障の現状と課題(一)」『法研論集』第51号217～246頁 同1990「障害者の労働権保障の現状と課題(二・完)」『法研論集』第54号271～294頁
- ・竹中康之2000「障害者雇用の法的課題―割当雇用制度に焦点を当てて―」『修道法学』第22号第1・2巻305～358頁
- ・松為信雄2001「障害者の雇用促進と福祉の連携」『季刊・社会保障研究』第37巻第3号218～227頁
- ・立岩真也2001『できない・と・はたらない - 障害者の労働と雇用の基本問題-』季刊・社会保障研究 Vol.37No.3 208～217頁
- ・竹中康之2004「障害者の雇用支援対策の現状と課題」『労働法律旬報』1586号4～14頁
- ・春田吉備彦2004「職場における精神疾患患者をめぐる法的諸問題の検討」『労働法律旬報』1576号32～43頁

(43) 田口晶子 2009「障害者雇用の現状と法制度」季刊労働法 225号 17頁。

(44) 障がい者のキャリア形成においては、まず人権の主体としての障がい者を中核におき、雇用におけるさまざまな法政策的議論を個別的縦断的ではなく、広く横断的に捉えて考えるべきではないかということである。

- ・吉田美喜夫2004「「労働者」とは誰のことか」『日本労働研究雑誌』525号66～69頁
- ・水野秀雄2005「プロスポーツ選手の労働者性」『日本労働研究雑誌』537号20～22頁
- ・小西康之2005「精神疾患を有する者に対する病気休職期間満了による解雇の適法性—独立行政法人N事件」『ジュリスト』1295号230～233頁
- ・永野仁美2009「フランスの障害者雇用政策」『季刊労働法』225号58～69頁
- ・小西啓文2009「日本における障害者雇用にかかる裁判例の検討」『季刊労働法』225号70～82頁
- ・鎌田耕一・島田陽一・池添弘邦・水口洋介2008「＜座談会＞労働者性の再検討」『季刊労働法』222号27～50頁
- ・田口晶子2009「障害者雇用の現状と法制度」『季刊労働法』225号4～17頁
- ・山田省三2009「障害者雇用の法理～その基礎理論的課題～」『季刊労働法』225号18～30頁
- ・野村晃2010「障害者の労働権と雇用における均等処遇」『日本福祉大学研究紀要—現代と文化』第121号67～84頁
- ・菊池馨実2011「特集の趣旨」『季刊労働法』235号2, 3頁
- ・小西啓文2011「ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開」『季刊労働法』235号14～29頁
- ・永野仁美2011「フランスにおける障害差別禁止の動向」『季刊労働法』235号30～40頁
- ・福島豪2011「ドイツ障害者雇用における福祉的アプローチ」『季刊労働法』235号41～53頁