

論文要旨

経営学研究科経営学専攻修士課程

人材・組織マネジメントコース

内山 淳

この論文では、職場において障害者雇用における「合理的配慮」がなされるための条件について考察を進める。また、「合理的配慮」が成立しない理由は何かについても考察する。日本の障害者雇用政策は、障害者雇用率制度を中心に展開してきた。その結果、障害者雇用数は1976年の12万8000人から2020年には56万8000人と量的には大きな成果を得

ている。しかし、雇用率制度を中心とした政策の下では、雇用数を維持・拡大することに主眼が置かれ、仕事を通じた能力向上やキャリアアップ、働き甲斐などは後回しにされてきた。そこで、「障害そのものに原因があるのではなく、障害のない人を基準として作られた社会の側にも原因がある」（朝日、笹川、高橋 2017、P17）と考える差別禁止アプローチに基づいた「合理的配慮」を提供するよう使用者に求める2013年改正の障害者雇用促進法は、旧法が後回しにしてきた部分を改善し、障害者雇用を「質的」に改善する可能性を持つものと考えられている。しかし、障害者職業総合センター(2018)の障害当事者が記述した先行文献の調査によると、障害者は仕事の成果が適正に評価され、仕事を通じた能力向上やキャリアアップが図れることなどを望んでいることが分かり、未だ職場における質的な改善が十分に行われているとは言い難い現状が伺える。

そこで研究を進めるにあたり、合理的配慮とは何か、職場においてどのような手順で実践されるものなのかを、障害者雇用促進法、合理的配慮の指針(2015)、先行研究を参考にして確認をしていき、今研究における合理的配慮成立の条件を「障害者の能力発揮の阻害要因を、労使共に情報共有し、合意の下で策を講じ、使用者側は策の実行を、労働者側は合意に基づいた労務提供を行うこと。また、どちらかの事情により解決策が実行できない場合は速やかに再度障害の確認または解決策の検討に戻り、解決策を検討し、実行すること。」と定めた。その上で、障害者に対する合理的配慮が職場においてどのように行われているか、また、行われなかったかを腎機能障害者を対象として調査することとする。腎機能障害者を対象とした理由は、筆者自身が人工透析を受けており、人工透析者の目線で調査・検証を行うことが、今後の障害者雇用と職場における合理的配慮の実現に向けて有意義なものとなると考えるからである。今研究では、(一社)全国腎臓病協議会、(一社)ペイシェントフードから紹介を頂いた9名の人工透析者の協力を得て、①人工透析が必要になった時期②人工透析導入直後③人工透析安定期の3時点において、①障害者の能力発揮が阻害されているという事実の確認、②阻害要因の確認と措置の検討・決定、③措置の実行、についてZOOMを用い

て半構造的インタビュー調査を行った。調査の結果について、前述の「合理的配慮成立の条件」と照らし合わせ、職場において合理的配慮がなされているかどうか検討を加えていった。その結果、①合理敵的配慮が得やすい者と得にくい者がいる②人工透析導入時には合理的配慮が成立しやすいなどの6つのことが分かった。さらに分析・検討を加えた結果、以下の4つのことが分かった。①人工透析導入期において専門職・技術職は受注をコントロールし、自分のキャパシティ以上の仕事を受けることを防止するため、体調の変化を使用者や得意先と情報共有する必要がある、合理的配慮を受けやすいことが分った。一方で一般職の者は、腎機能障害による体調の変化が一般的なものであるため申告することが難しく、配慮を受けにくいことが分かった。②人工透析導入時と転職時は、合理的配慮を受けやすい。人工透析導入時には、人工透析の日に所定労働時間を切り上げる必要があり、また転職では採用面接時に障害について話すことができるからである。③合理的配慮を受けず、自助努力で健常者と対等な立場に立とうと努力している者がいる。理由の一つは「合理的配慮」の知名度の低さがある。もう一つの理由はやろうと思えばできてしまう事を人に頼まなければならないという事が合理的配慮を受けるという事であり、それは、健常者から障害者になるという事でもあるからである。④腎機能障害罹患時に早めに障害の状態を使用者に申告したほうが、結果的に納得のいく解決策を使用者から引き出すことができている。しかし、障害の状態を申告することは障害者にとってリスクを伴う事でもある。労働者の申告だけを当てにせず、安全配慮義務に従って、使用者側も障害者の情報を収集しに行くことが合理的配慮を成立しやすくさせる。