

『日本労働法学会誌133号』抜刷
2020年5月20日発行
(法律文化社)

《投稿論文》

日本の障害者雇用政策における
統合雇用モデル推進に関する一考察
——アメリカの連邦政府機関における
アフーマティブ・アクションを参考に——

西田玲子

日本の障害者雇用政策における 統合雇用モデル推進に関する一考察

——アメリカの連邦政府機関における

アフーマティブ・アクションを参考に——

西 田 玲 子

(東京大学)

I はじめに

1 問題の所在

2019年6月7日、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「促進法」）の一部を改正する法律が成立した。主な改正の内容は、(1)国及び地方公共団体等、公的機関における障害者雇用の推進と不適切計上の再発防止¹⁾、(2)特例給付金制度の創設²⁾、(3)優良な中小企業事業主認定制度の創設³⁾である。日本の障害者雇用政策は、2013年の促進法改正で差別禁止や合理的配慮が明文化されたことを契機として、量的拡大から雇用の質に着目した課題の整理や提言といった次の段階への展開が見られるようになった^{4)・5)}。しかしながら、2019年改正は、公的機関の不適切計上の問題への対処が中心となり⁶⁾、雇用の質の向上に向けた議論まで

- 1) 採用者の障害者手帳の写しなどを保存する義務（38条6項）、厚労省に点検や勧告を行う権限の付与（同条7項）、等が導入された。また、公的機関の責務規定が改正され、「自ら率先して障害者を雇用する」ことが明記された（6条）。これを受けて、公的機関には、障害者活躍推進計画の作成・公表義務が課されている（7条の3）。
- 2) 障害の特性や程度によっては、長時間就労が困難な場合が少なくないことを踏まえ、雇用義務制度の対象とならない、週の所定労働時間が20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、特例給付金を支給することになった。
- 3) 障害者雇用の実施状況が優良と認められる常用労働者300人以下の中小企業事業主を対象に、事業主に優良認定を与え、社会的メリットを得られるようにする仕組みである（厚労省「労働政策審議会障害者雇用分科会意見書」平成31年2月13日2頁）。

至らなかつたと言える。

2 本稿の視点と構成

日本では、現状、福祉的就労に限らず、一般就労においても、多数の障害者を特定の職場に集中させて就労させることも多いため、日本の障害者雇用の構造は、(1)福祉的就労、(2)一般就労における集団雇用、(3)統合された職場での就労の三層構造となっている。2013年改正の施行により、(3)への移行が期待されたものの、雇用義務制度をベースに構築されてきた長年の雇用慣行を差別禁止の観点から一気に見直すことは難しい⁷⁾。実際のところ、日本では、障害者が遂行可能な業務を切り出して、その業務専門の従業員として異なる雇用管理をするケースを「合理的配慮」として扱う等、雇用義務制度が差別禁止や合理的配慮の解釈にまで強く影響している⁸⁾。

また、日本では、外国人労働者の受入れや、高齢者、女性、若年失業者、障害者等の活用が論じられる場合、労働力不足が深刻な業界への参入をいかに促すかという視点が強く⁹⁾、補足的な労働力と位置づけがちである。しかし、それでは従属的な地位に固定されやすいため、本稿では、いかに労働市場のメイン

4) 濱畑芳和「合理的配慮にもとづく障害者雇用促進制度」労働法律旬報1935号（2019年）6頁。

5) 永野仁美「『今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会』報告書を読む」季刊労働法263号（2018年）59頁。

6) 再点検を行った結果、2018年6月時点での実雇用率は、国1.22%（1.17%）、都道府県2.44%（2.36%）、市町村2.38%（2.29%）、教育委員会1.90%（1.85%）（カッコ内は前年の数字）であることが判明し、国の機関では、法定雇用率を大幅に下回ることが明らかになった（厚労省「平成30年国の機関等における障害者雇用状況の集計結果」平成30年12月25日）。

7) 永野仁美ほか編著『詳説障害者雇用促進法—新たな平等社会の実現に向けて〔増補補正版〕』（弘文堂、2018年）305頁。

8) 永野ほか・前掲注7)論文305-307頁。

9) 厚労省「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A【第二版】」（以下、「Q&A」）A.3-1-4、A.3-3-2。さらに、そのようなケースでは、雇用形態や処遇が異なるからといって、それが直ちに禁止する差別に当たるとは一概には言えないという解釈を示している。

ストリームへの参加を可能にするかという視点から施策が検討されることが重要¹¹⁾という価値判断を取っている。さらに、障害者が労働市場のメインストリームに加入する前提として、本稿では、通常の労働市場において統合された職場で就労する「統合雇用モデル」¹²⁾の推進が必要となると考えている。

雇用義務制度が成立した背景には、障害者は、自由な競争の下では雇用の場を確保することが困難な存在であるため、特別の雇用機会を設ける必要があったとされる¹³⁾。ただ、現在では、労働市場で求められる能力が変化し、仮に差別や偏見がなく、かつ、必要な合理的配慮が提供されるならば、通常の労働市場において十分な労働能力を有する障害者も、雇用義務制度の対象に含まれる¹⁴⁾と考えられる。しかし、今でも、事業主は、障害者を統合された職場で就労させるよりも、集団雇用で雇用義務を満たそうとしがちである¹⁵⁾。これは、日本の雇用義務制度に内在する問題でもあり、Ⅱ節で取り上げたい。

-
- 10) 厚生省「『一億総活躍』社会の実現に向けた厚生労働省の考え方」平成27年11月12日（塩崎大臣提出資料）3-4頁。外国人労働者政策については、守屋貴司「外国人労働者の就労問題と改善策」日本労働研究雑誌696号（2018年）32-34頁、早川智津子「改正入管法と労働法政策」季刊労働法265号（2019年）14-15頁参照。
- 11) アファーマティブ・アクションは、反従属原則に基づき正当化され得るものの、日本の雇用義務制度は、障害者の労働能力減減を理由に、従属的な地位に留め置かれる傾向があり、アファーマティブ・アクションと言えるかは疑問である。反従属原理について、高橋正明「アファーマティブ・アクションの正当化根拠に対する憲法学的考察（三）」法学論叢174巻2号（2013年）126-147頁参照。
- 12) 永野ほか・前掲注7）論文305頁では、福祉的就労を含めた諸外国の障害者雇用政策には、(A)障害者の労働能力や意欲にあった就労の場を提供する「適材適所モデル」、(B)重度の障害者でも通常の労働市場における統合された職場で就労させることを重視する「統合雇用モデル」の2つの傾向があるとされる。日本は(A)に分類されている。本稿では、量的拡大を求める雇用義務制度と均等な機会や待遇の確保といった質的向上を求める差別禁止規定等有機的に接合するためには、これまでの雇用率制度の下で許容されてきた職場分離の問題を解決し、統合された職場での就労を推進していく必要があると考えている。
- 13) 長谷川珠子『障害者雇用と合理的配慮一日米の比較法研究』（日本評論社、2018年）251頁。
- 14) 長谷川・前掲注13）論文313頁。
- 15) 環境調整や人的配置の観点から効率的に多数の障害者を雇用するため、各部署から業務を切り出して一箇所に集め、複数の障害者をコーチ役の障害のない者と共に当該業務に従事させる手法が取られる。例：横須賀市「ワークステーション」（福祉新聞2019年6月17日）。

他方で、差別禁止によって障害者の雇用機会を確保することを目指してきたアメリカにおいても、障害者の雇用促進に向けて、連邦政府機関と一部の民間事業者を対象に、アファーマティブ・アクション（以下、「AA」）の実施を義務づけるようになった。そこで、Ⅲ節では、障害者に給与レンジの高い階層への参加を促す、アメリカ連邦政府機関におけるAAを概観し、日本への示唆を得ることとする。

Ⅱ 日本の雇用義務制度に内在する問題

本節では、日本の雇用義務に関連する制度に内在する問題として、¹⁶⁾ 集団雇用という手段によって障害者の雇用義務を満たすことが選択されやすい、特例子会社制度（促進法44条）と納付金（同法49条）、雇用調整金（同法50条）にかかる問題を取り上げたい。¹⁷⁾

事業者にとって、環境整備や人的資源を集中させ、効率的に多数の障害者を雇用できる仕組みは魅力的であり、¹⁸⁾ 特例子会社の増加傾向を見ても、障害者向け職場の整備という形で、障害者でない者との職場分離が進む可能性がある。¹⁹⁾ 特例子会社制度は、知的障害者のみなし雇用が始まった1987年の促進法改正で導入された。²⁰⁾ 現在、特例子会社で雇用される障害者のうち、約半数が知的障害者で、²¹⁾ 以前は難しいとされていた知的障害者の雇用機会の増大に寄与した側面

16) 永野ほか・前掲注7)論文259-272頁の「雇用義務制度の役割を問い直す」で示された問題と問題解決に向けた対策を踏まえた上で、検討する。

17) 除外率制度はすでに廃止に向けた検討が求められているため（参議院第198回国会閣法第53号附帯決議）、本稿の検討からは除外する。

18) パーソル チャレンジ「特例子会社による障害者雇用のメリットや設立方法、事例紹介」<https://challenge.persol-group.co.jp/lab/fundamental/recruit/recruit005/>（2019年12月11日最終閲覧）。

19) 伊藤修毅「障害者雇用における特例子会社制度の現代的課題—全国実態調査から」立命館産業社会論集47巻4号（2012年）126頁。特例子会社一社当たりの障害者数の増加は、分離の問題が深刻化していることを示している。

20) 2002年改正で、関係する子会社も含めた企業グループ全体を合算して実雇用率を算定することが可能になったことを契機に、特例子会社数は増加傾向にある。

もある。²²⁾特例子会社は、障害者にとってもメリットがあるとされる一方で、親会社等で雇用する義務のある障害者を子会社に囲い込み、異なる条件で雇用することを認めている点で、ノーマライゼーションの観点からは批判される。²⁴⁾特例子会社で就労する障害者は民間事業者に雇用されている障害者の6.5%にすぎないが²⁵⁾、基本的に大企業に限られていることを踏まえると、その割合は決して無視できない。

2013年の促進法改正により、障害者に対する差別の禁止が規定され、特例子会社を持つ親会社が、一般の求人において、障害者の応募は受け付けず、特例子会社の応募のみ受け付けるといったことは、法律上禁止される差別に該当することになった。²⁶⁾しかし、先行研究でも「親会社と子会社間の人的交流の促進」や「特例子会社で雇用されるべき障害者の範囲の見直し」が提言されているように、²⁷⁾特例子会社制度の対象を一般就労が困難な障害者に限定する等、この仕組みを標準化しないような制度変更がなければ、親会社等が特例子会社に障害者雇用を依存する構造は変わらないであろう。²⁸⁾

また、法定雇用率を超えて雇用した障害者数に応じて、事業者を支払われる調整金について言及すると、一部の企業や就労継続支援事業所 A 型を運営

21) 厚労省「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」令和元年12月25日（以下、「令和元年集計結果」）2頁。特例子会社で雇用される障害者は、身体障害者11,939.5人（32.5%）、知的障害者は18,885.5人（51.4%）、精神障害者は5,949.5人（16.2%）となっている。

22) 令和元年集計結果・前掲注21)資料6頁。雇用されている知的障害者数は、2001年で31,165人、2019年で128,383人と約4倍に増えている。また、雇用されている障害者のうち知的障害者の占める割合も、2001年は12.3%であったのに対し、2019年には22.9%まで伸びている。

23) 厚労省「特例子会社制度の概要」2頁。障害者のメリットとして、働きやすく安定した環境で就労できることが挙げられる。

24) 濱畑・前掲注4)論文7頁。

25) 令和元年集計結果・前掲注21)資料1-2頁。2018年度で6%であった割合がすでに0.5ポイント増加している。

26) Q&A・前掲注9)資料Q3-1-5。

27) 永野ほか・前掲注7)論文271-272頁。

28) なお、特例子会社での就労期間を限定し、親会社等への出向や転籍等による移行を促すことも考えられるが、親会社等でも、特定の部署に障害者を集中して雇用する可能性があるため、この点には、留意する必要がある。

する社会福祉法人に対する支給割合が非常に高くなっており、経済的負担の調整を目的とする納付金制度の趣旨にそぐわないとして、制度の廃止を求める意見もある²⁹⁾。調整金が法定雇用率を超えて多数の障害者を雇用する事業者の増加に寄与しているとすれば、問題ないように思われる。しかし、2017年の納付金に基づく支出額のうち、調整金と報奨金³⁰⁾が占める割合は約83.2%であり、これに対し、各種助成金（同法51条）は3.4%にすぎない³¹⁾。雇用する障害者数が増えると、障害者一人あたりにかかる費用は逡減することを踏まえると、一部に障害者を集中させて就労させる環境を整備し、そこに多数の障害者を就労させる事業者³²⁾に金銭的メリットが与えられる仕組みとなっている³³⁾。

一箇所への資源集中が効率的であると捉えられるならば、反対に、納付金制度は、統合された職場での就労を推進する事業者がメリットを得られるように制度修正をはかる必要があるだろう。統合された職場での就労を可能にするための環境整備に対し、各種助成金の拡充を進めることも一案である。

Ⅲ アメリカ連邦政府機関におけるアフーマティブ・アクション

本節では、アメリカの連邦政府機関が障害のある職員の数を増やす目的で、2017年から実施している AA について概観する。そもそも、連邦政府機関には、

29) 厚労省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」平成30年7月30日 38-39頁。

30) 常用労働者数が100人以下の事業主の場合、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金が支給される（促進法施行令附則9）。

31) 労働政策審議会障害者雇用分科会（第83回）「障害者雇用の促進について 関係資料」平成31年2月1日（参考資料3）。2017年度の納付金総額は295億円で、支出額は262億円となっている。支出の割合をみると、調整金が174億円（約66.4%）、報奨金が44億円（約16.8%）で、助成金として支出したのは、たったの9億円（約3.4%）であり、残りは事務事業のために支出されている。

32) 永野・前掲注5）論文61頁。

33) さらに言うと、障害者の労働能力にかかわらず、人数で調整金が支給されるため、労働能力の比較的高い障害者を集団で雇用する場合に、より金銭的メリットが得られる仕組みとなっている。

リハビリテーション法（以下、「リハ法」）§ 501 (29 U.S.C. § 791(b)) の下、AA 実施義務が課されていたものの、その義務内容は具体的なものではなかった。³⁴⁾ そのため、以下で示すように、リハ法 § 503 (29 U.S.C. § 793(a)) に基づき、一部の民間事業者に適用された AA 実施義務と整合性を取る形で、連邦政府機関に対しても障害者の雇用目標割合が設定されることになった。

アメリカでは、1990年に制定された障害のあるアメリカ人法 (ADA) において、民間事業者を含む、あらゆる適用団体に、障害に基づく雇用差別を禁止することで (42 U.S.C. § 12112(b)(5))、障害者の労働市場への参加を可能にすることを目指してきた。³⁵⁾ それでも障害者の失業率は障害のない者と比べて高いこと等を受けて、2014年には、リハ法 § 503の下、アメリカ政府の動産もしくは不動産（建設を含む）の調達に際し、連邦政府機関と10,000ドルを超える契約を締結する事業者に対して、AA の実施が求められるようになった。³⁶⁾ 連邦規則において、当該事業者が雇用する障害者の割合を7%以上とする目標が設定されている (41 CFR § 60-741.45)。この種の AA の基本的枠組みは、大統領令 11246号の下で確立されたもので、それが障害分野にも導入された。³⁷⁾ ただし、当該目標を達成しなくても、罰金や罰則等は適用されない。³⁸⁾

34) EEOC, "Affirmative Action for Individuals With Disabilities in Federal Employment (Proposed rule)," Federal Register, Vol. 81, No. 36 (2016/3/24), at 9125.

35) ただ、この目的に対し、すでに ADA が市民法であるため限界も指摘されていた（植木淳『障害のある人の権利と法』（日本評論社、2011年）40-41頁）。

36) 長谷川・前掲注13)論文329-331頁。

37) 大統領令11246号では、政府機関及び政府機関の取引先に対して、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性自認、国籍を理由とする差別を禁止しており、取引先に対し、ここに挙げた属性に関わりなく、応募者が採用され、労働者が扱われるような、AA の実施を求めている。当大統領令には、障害という属性は明示されていない（See Department of Labor, Executive Order 11246, As Amended, <https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/eo11246.htm> (last visited 2019/12/12)）。

38) 岡本葵＝藤田英典「アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの展開—制度・争点・課題」国際基督教大学教育研究51号（2009年）96頁。

39) U.S. Department of Labor, FACT SHEET New Regulations on Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, at 2, https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/factsheets/NewRegsFactSheet_QA_508c.pdf (last visited 2019/12/12)。

これを踏まえ、大統領令13548号⁴⁰⁾に基づき、2014年から雇用機会均等委員会 (EEOC) が中心となって、連邦政府機関が実施すべき AA 義務の具体的内容が検討された。その結果、2017年に、リハ法 § 501に関する連邦規則が改正され (29 CFR § 1614.203)⁴¹⁾、以下のような雇用率類似の制度が成立した。

1 制度の概要

連邦政府機関では、「障害」のある者 (PWD) もしくは「指定の障害 (targeted disability)⁴²⁾」のある者 (PWTD) の雇用を段階的に増やすことを目的として、各機関に、合理的に設計された措置を取ることを求めている (29 CFR § 1614.203(d)(7)(ii))。具体的には、連邦政府職員ワシントン DC 地域の俸給表を用い、GS-11 step 1 (ホワイトカラーの中級レベル) 以上の給与が支払われるクラスター (年収 \$69,581以上 (2019年度)) とそれ未満のクラスターに分け、それぞれに占める PWD の割合を12%以上、PWTD を 2 % 以上とすることを目標

40) The White House, Executive Order 13548—Increasing Federal Employment of Individuals with Disabilities, <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/executive-order-increasing-federal-employment-individuals-with-disabilities> (last visited 2019/12/09). 大統領令13548号では、連邦政府において今後5年間で100,000人の障害者を雇用する目標が立てられ、各機関は具体的な雇用目標を設定し、報告することが求められた。

41) EEOC, “Affirmative Action for Individuals With Disabilities in Federal Employment (Final rule),” *Federal Register*, Vol. 82, No. 1 (2017/1/3).

42) 「指定の障害」とは、人事局の標準書式256 (Office of Personnel Management Standard Form 256) (SF256)、または、EEOC の応募者に関する人口統計情報の問 5 A において、リスト化されている最初の12区分に該当する障害である (29 CFR § 1614.203(a)(9))。 「02-発達障害 (例：自閉症スペクトラム障害)、03-外傷性脳損傷、19-聴覚障害または重度の難聴 (例：アメリカ手話、CART (音声情報のテキスト化)、補聴器、人工内耳、その他支援機器の利用者)、20-全盲または眼鏡では補えない重度の視覚障害、31-四肢の欠如 (腕、脚、手、足)、40-重度の運動障害 (車椅子、電動車椅子、歩行器、義足の利用者)、60-部分的または完全な麻痺 (あらゆる原因)、82-てんかんまたは他の発作性障害、90-知的障害、91-重度の精神障害 (例：双極性障害、統合失調症、PTSD、大うつ病)、92-小人症、93-重度の容貌障害 (例：火傷、怪我、事故、先天性障害を原因とする容貌障害)」が「指定の障害」となる (See “SF256,” https://www.opm.gov/forms/pdf_fill/sf256.pdf (last visited 2019/12/05))。

43) See *Federal Pay*, <https://www.federalpay.org/gs/locality/washington-dc> (last visited 2019/12/09).

として設定している (29 CFR § 1614.203(d)(7)(i)⁴⁴⁾)。GS-11 以上には、上級職 (SES) も含まれる⁴⁵⁾。この目標割合は、すでに、大統領令13548号に基づき、連邦政府機関が独自に障害者の雇用目標を立て、人事局 (OPM) に報告していた情報をもとに、現実的に達成可能な数値として割り出したものである⁴⁶⁾。これを達成するため、採用や昇進にあたり、「障害」を考慮に入れること (同条(d)(7)(ii)(A))、「障害」もしくは「指定の障害」がある状態を採用、昇進、配置に関する決定において「ポジティブな要素」として捉えること (同条(d)(7)(ii)(B)) が各機関に求められている。

また、各機関に対し、PWD もしくは PWTD が職場もしくは出張で必要とする場合、支援者 (Personal Assistance Service, PAS) を提供する義務が明記された (29 CFR § 1614.203(d)(5))。たとえば手話通訳をつけるといったことは、合理的配慮義務の範疇に入るものの、明示的に PAS を提供する義務を使用者に課している訳ではないので、連邦政府機関における AA 実施義務として明示された⁴⁷⁾。ただし、合理的配慮義務と同様、過重な負担となる場合には当該義務は免除される。

当該制度を構築するにあたり、連邦政府機関が「モデル使用者」として取るべき義務を明確にするため、EEOC は、パブリックコメント等の活用や、障害当事者団体との意見交換を通じて、広く意見を集めてきた⁴⁸⁾。そこでは、連邦政府機関に対し、アウトリーチを含めた、積極的な採用努力を求める意見が多

44) (A)GS-11 レベルもしくはそれ以上の従業員 (一般職員として支給されていなくても、ワシントン DC 地域の GS-11 Step 1 レベルの従業員と同等もしくはそれ以上の給与が支給されている者を含む) の12%以上を、PWD とすること、(B)GS-10 レベルもしくはそれ以下の従業員 (一般職員として支給されていなくても、ワシントン DC 地域の GS-11 Step 1 レベルの従業員よりも低い給与が支給されている者を含む) の12%以上を、PWD とすること、(C)GS-11 レベルもしくはそれ以上の従業員 (一般職員として支給されていなくても、ワシントン DC 地域の GS-11 Step 1 レベルの従業員と同等もしくはそれ以上の給与が支給されている者を含む) の2%以上を、PWTD とすること、(D)GS-10 レベルもしくはそれ以下の従業員 (一般職員として支給されていなくても、ワシントン DC 地域の GS-11 Step 1 レベルの従業員よりも低い給与が支給されている者を含む) の2%以上を、PWTD とすること。

45) EEOC (Final rule), *supra* note 41, at 667.

46) EEOC (Proposed rule), *supra* note 34, at 9128.

47) *Id.* at 9125.

⁴⁹⁾く寄せられた。

そこで、連邦政府機関は、障害者を採用、昇進、配置する手段として、「Schedule A」と呼ばれる非競争的な選考過程を設けることができる（5 CFR § 213.3102⁵⁰⁾）。いわゆる障害者に限定した採用枠で、各機関は、公募による競争的な選考を経ずに、「Schedule A 書面⁵¹⁾」を有する候補者の中から、募集している職務に適格な者を採用することができる⁵²⁾。当該過程で採用された者に対しては、やむを得ない理由のない限り、期限のない雇用契約を結ぶことが推奨されるものの、2年間の期限付き雇用とすることが可能である⁵³⁾。基本的に、2年後には、当該障害者を競争的なポスト（permanent）へ移行するよう、各機関に強く推奨されている⁵⁴⁾。「Schedule A」は、職位の高いポストへの応募に際しても、活用することができる⁵⁵⁾。

各機関は、EEOCに、毎年、障害者の雇用状況を報告しなければならない（29 CFR § 1614.203⁵⁶⁾（e））。

一例として、証券取引委員会（SEC）のAA計画をみると、給与レンジの低

48) EEOC, “The Federal Sector’s Obligation To Be a Model Employer of Individuals With Disabilities (Advance notice of proposed rulemaking),” Federal Register, Vol. 79, No. 94 (2014/3/15).

49) EEOC (Proposed rule), *supra* note 34, at 9126.

50) See U. S. Office of Personnel Management “Disability Employment,” <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/hiring/> (last visited 2019/12/04).

51) 「Schedule A」と呼ばれる書面を受け取るには、知的障害、重度の身体障害、精神・発達障害を有することが要件となる。PWTDに限定されない。当該選考方法下で採用された者は、SF256 (*supra* note 42)に記載された障害の中から、自身の障害を特定しなければならない。

52) See EEOC, “The ABCs of Schedule A for the HR Professional,” FAQ-Q5 https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/abc_hr_professional.cfm (last visited 2019/12/05).

53) See EEOC, “The ABCs of Schedule A for the Hiring Manager,” FAQ-Q2, https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/abc_hiring_manager.cfm (last visited 2019/12/05).

54) *Supra* note 52. 2年経過後に「Schedule A」の適用を受けた障害者が全員、競争的ポストへ移行したか否かをEEOCに報告し、移行していない者がいれば、その理由を説明しなければならない (See also *infra* note 57, at 22.)。

55) *Id.* at FAQ-Q6. しかしながら、「Schedule A」は個人に権利を与える性質のものではないため、非競争的選考が保証される訳ではない。ただし、差別の証拠としては考慮される可能性がある (Hylton v. Watt, 2018 U.S. Dist. LEXIS 156082)。

い地位に占める PWD, PWT⁵⁷⁾D の割合は高いものの、給与レンジ高い地位に占める PWD, PWT⁵⁷⁾D の割合は目標割合よりも低いことが分かる。SEC では、SK-11 (GS-11 と同等) 以上の常用雇用者 (permanent workforce) の中で PWD は 6.63%, リハ法の連邦規則で定めるワシントン地域 GS-11 Step 1 以上の給与が支払われるクラスターに占める PWD の割合は 7.03% であり、目標の 12% を下回る。また、PWT⁵⁸⁾D に関しては、SK-11 以上の割合は 1.56%, 給与水準で見ると 1.78% で、目標とする 2% に到達していない。ただし、いずれも給与レンジの低いクラスターでは、PWD, PWT⁵⁸⁾D の占める割合は目標を上回っている。

2 連邦政府機関における AA の検討と日本への示唆

アメリカの連邦政府機関における AA の特徴は、(1)PWT⁵⁹⁾D を PWD と分けてそれぞれに目標割合を定めていること、(2)給与レンジの高いクラスターに占める PWD と PWT⁵⁹⁾D の目標割合を定め、かつ、その割合が給与レンジの低いクラスターと同じであること、(3)特別枠 (「Schedule A」) で採用された障害者が競争的のポストに移行できること、の 3 点にあると言える。

まず、(1)SF256⁵⁹⁾ でリスト化されている「障害」は限定的であり、かつ、PWT⁶⁰⁾D は、容貌障害を除くと、日本でも障害と認定され得る。また、雇用の場を確保しにくいと考えられる PWT⁶⁰⁾D の目標割合を別途定めることで、この問題に対処している。

(2)給与レンジの低いクラスターと給与レンジの高いクラスターどちらも同じ目標割合が設定されることで、特に上位階層において、現状では障害者の占

56) たとえば、現在の AA 計画の提出の他、各機関は、「Schedule A」の下、機関内のポストに前年度任用された障害者の数、当該機関に雇用された障害者の総数を報告することになっている (29 CFR § 1614.203(e)(1)(iii))

57) Securities and Exchange Commission, "Affirmative Action Plan for the Recruitment, Hiring, Advancement, and Retention of Persons with Disabilities." (FY 2017)

58) *Id.* at 2-3.

59) *Supra* note 42.

60) 反対に日本の「障害者」の定義に該当する HIV 感染者、肝機能障害、肺機能障害等の内臓障害は、「指定の障害」に含まれていない。

める割合が少ないことが把握され、改善に向けた対策が講じられるようになる⁶¹⁾。日本でも同様の問題があると想定される。人事制度が大きく異なるため、単純にアメリカの制度を日本に輸入することは難しいが⁶²⁾、まずは日本でも、平均的な給与水準をもとに一定額以上の給与が支払われている者の中で障害者の占める割合を把握する等、このような取組を踏まえた準備を検討すべきであろう。

(3)アメリカでは、障害者限定の特別採用枠を設けたとしても、障害のない者との競争なしに、既存の職務に、適格性のある障害者を雇用する方法を取るため、障害者むけの特別ポストを設けるといふ発想にはなりにくい。したがって、職務遂行に問題がなければ、移行も容易になる。一方で、日本型の雇用システムは、労働契約上、職務や勤務地の限定がない、いわゆる正規雇用労働者を前提としている⁶³⁾。このようなシステムの下で、不均衡を是正しようする場合、職務内容とその範囲をどのように判断するのが問題となる。ただ、一定期間経過後、通常の方法で採用された者と統合することを前提とした特別採用枠を設ける等の検討を日本でも始めていくべきであろう。

IV おわりに

本稿は、障害者が統合された職場で就労することを促進するため、雇用義務制度の見直しの参考として、アメリカの連邦政府機関における新たな AA を概観した。実際のところ、当該 AA の実施には、1年間の準備期間が設けられたため、2018年から本格的に始動しており、当該 AA がアメリカの障害者雇用において果たした役割を把握するには、今後の展開を待たなければならな

61) 新規採用者、内部昇進者に PWD、PWTD が占める割合、さらに、新規に採用する管理職の選考に関わる PWD、PWTD の割合の把握によって、今後の計画が作られる（*See supra* note 57, at 9-10, 21）。

62) 長谷川珠子「日本における「合理的配慮」の位置づけ」日本労働研究雑誌646号（2014年）15頁。

63) その一方で、大内伸哉＝川口大司編著『解雇規制を問い直す—金銭解決の制度設計』（有斐閣、2018年）18頁では、情報通信技術の発達で、日本型雇用システムの変容を促し、正社員もこれまでより職務が明示されたジョブ型で働くようになるとされる。

い。また、アメリカでは、障害者雇用における AA の実施が課されるのは、連邦政府機関、連邦政府と一定額以上の契約を締結する民間事業者だけで、日本のように民間事業者を対象とする雇用義務制度とは大きく異なる。そのような限定はあるものの、障害者が上位階層に就く機会を確保するもので、障害者が統合された職場で就労することを前提とした取組であり、検討の価値があると考えている。

(にしだ れいこ)