

障害者雇用はどのようにして始まったのか、また障害者雇用の促進に関連する代表的な法制度の意義やこれまでの歩みについて、簡単に紹介する。

なお、法律の具体的な内容については、「障害者雇用促進法の概要」（12～13ページ）を参考にされたい。

戦争と障害者雇用

障害者雇用の始まり

障害者の雇用は、一般の市民が戦場に赴き、多数の死傷者を生み出したことに始まる。

第一次世界大戦（1914～1918）では2000万人を超える戦傷者を出している。戦傷を受け、身体障害になった人たちが市民生活を始めるには、雇用の場に復帰して、所得を得る必要がある。

しかし、大戦後の経済不況や社会不安は失業者の増大を生み出し、戦傷者（障害者）の一般労働市場への受け入れは困難を極めた。

第一次世界大戦後の1919年に、労働者の労働条件や生活水準の改善を目的とする国際労働機関（ILO）が設立されたが、1920年にブリ

ュッセルで開催された連合国会議において、「戦傷者に対する職種留保のための提案」が討議された。そこで官公庁及び民間企業に対して「傷痍軍人を雇用する義務がある」という勧告が出された。

この勧告を受けてドイツ（ワイマル共和国）をはじめ、オーストリア、イタリア、フランスなどヨーロッパ各国は、障害者の雇用義務を定めた法律を制定することになる。

第二次世界大戦はさらに多くの戦傷者を生み出した。大戦後、各国は対象となる障害者の範囲を傷痍軍人や戦争障害者から、労働災害障害者をはじめとした、すべての障害者に広げていった。

障害者雇用納付金制度

納付金は罰金ではない

新たに障害者の雇用が法的義務とされ、その実効性を守るために導入されたのが「障害者雇用納付金制度」である。「身体障害者雇用促進法」のモデルとなった、西ドイツ（当時）の「重度障害者法」（1974年制定）では、法定雇用率未達成の企業（事業主）に対して、「雇用納付金」を課す制度を定めた。我が国の「雇用納付金」にあたる言葉は、「重度障害者法」では「雇用調整金（Ausgleichsgeld）」と謳われ、原義は「調整のための拠出」である。

その意味は、障害者を雇用する企業は、障害者雇用のために相応の作業施設・設備等の改善、職場環境の整備、雇用管理等に伴う特別な配慮の必要性など、さまざまな経済的負担が考えられる。法的な雇用義務を誠実に履行している企

業は、障害者雇用のために相応の作業施設・設備等の改善、職場環境の整備、雇用管理等に伴う特別な配慮の必要性など、さまざまな経済的負担が考えられる。法的な雇用義務を誠実に履行している企

障害者雇用関連の動き	世の中の動き
1914	第一次世界大戦勃発
1919	国際労働機関（ILO）設立
1920	ドイツで「傷痍軍人に関する雇用施策」の法制化始まる
1939	国立傷痍軍人職業補導所を大阪・福岡に設置
1949	「身体障害者福祉法」制定
1951	湯川秀樹博士ノーベル賞受賞
1956	対日講和条約調印
1960	日本が国際連合に加盟
1960	「身体障害者雇用促進法」制定
1960	「精神薄弱者福祉法」制定
1972	第1回身体障害者技能競技大会（アビリンピック）開催
1972	沖縄返還
1975	第30回国連総会「障害者の権利に関する宣言」採択
1975	ベトナム戦争終結
1976	「身体障害者雇用促進法」改正
1976	「障害者雇用の義務化・納付金制度」導入 ※写真1
1981	第31回国連総会「国際障害者年」を決議 ※写真2
1982	東北新幹線開業
1987	「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」（障害者雇用促進法）に名称変更。知的障害者が雇用対象となる

障害者雇用率制度 努力義務から法的義務へ

欧米諸国では第二次世界大戦後の復興期に、障害者雇用に関連する法律が拡充され、障害者の雇用も進んでいった。我が国は国際的な経済競争に参入するためにも、障害者雇用の促進のための、より強制力のある立法を行う必要に迫られていた。

我が国で本格的に創設された障害者雇用法制は、1960

年制定の「身体障害者雇用促進法」である。同法の眼目は、企業（事業主）に対して「障害者雇用率制度」を設けたことである。雇用率制度はヨーロッパのいくつかの国では既に採用されていたが、これを「努力義務」とはいえ、制度化したことは画期的なことであった。

「身体障害者雇用促進法」の制定後、高度成長期を迎えて、国

内外的な視点から障害者雇用の促進が望まれるようになった。

中小企業では、障害者雇用により労働力不足を補つという一面も見受けられた。さらにオイルショック以後、国内の経済情勢から、障害者施策は転換を余儀なくされ、大企業においても障害者雇用を無視できない状況に至った。

1976年に身体障害者の雇用が義務化され、併せて身体障害者雇用納付金制度を根幹とする法改正が行われた。現行の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の元となるものである。この改正により雇用率制度が「努力義務」から「法的義務」に改められた。いわば企業「道義的目標」が法的な裏づけをもった「義務的目標」とされた。

業と、履行していない企業との間に生じる経済的な負担のバランスを図るために、その負担を分担・調整し、障害者雇用を促進していくというものである。

障害者雇用納付金を原資にして、法定雇用率以上の障害者を雇用している企業の経済的負担増加を軽減するために、障害者雇用調整金が支給される。また、障害者雇用に必要な経費（作業施設の設置・改善、住宅や通勤手段の確保など）を援助するために、各種の助成金として支給される。

なお、障害者雇用納付金はあくまでも、抛出義務者である企業の、障害者の雇用促進が対象で、障害者自身に対する直接的な援護業務（日常生活補装具、賃金補填等）に使用することはできない。

罰金との相違は、罰金が反社会的行為に対する強い制裁措置であるのに対して、障害者雇用納付金は、経済的負担の調整や助成金等の財源として活用するためのものである。両者の性質は異なることを理解しておく必要がある。

納付金制度は、最大の雇用の場を提供する企業が、共同して障害者雇用の責務を果たすという理念に基づくとと言える。



写真1 納付金ポスター



写真2 国際障害者年ポスター

●参考文献

- 『障害者雇用対策の理論と解説』 厚生労働省職業安定局 2003
- 『日本障害者雇用促進協会のあゆみ』 日本障害者雇用促進協会 2003
- 『身体障害者雇用促進協会10年史』 身体障害者雇用促進協会 1987
- 『日本障害者雇用促進協会20年史』 日本障害者雇用促進協会 1997
- 『障害者雇用における割当雇用・納付金制度の役割』『リハビリテーション研究』第63号 財団法人日本障害者リハビリテーション協会 1990
- 『障害概念の捉え方』『財形福祉』2012年8月号 社団法人財形福祉協会

1990	「ADA（障害を持つアメリカ人法）制定（アメリカ）」	東西ドイツ統一
1993	「障害者基本法」制定	
1994	「障害者白書」発行	
2001	WHO「国際生活機能分類」採択	アメリカで同時多発テロ
2005	「障害者自立支援法」成立	京都議定書発効
2006	「障害者雇用促進法」改正。精神障害者が雇用対象となる。	
2011	「障害者虐待防止法」成立	東日本大震災
2012	「障害者自立支援法」から「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（障害者総合支援法）に名称変更	東京スカイツリー開業
2013	「障害者雇用促進法」改正。法定雇用率の算定基礎の見直し「障害者差別解消法」成立	

（文・写真提供 小野 隆）