

6. 企業が取り組むべき障がい者の人権

「すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する」

- 世界人権宣言第23条 -

職場には多様な人が働いています。ともに働く仲間の中には障がいのある方もいるかもしれません。

2006(平成18)年国連で採択された「障害者の権利に関する条約(以下「障害者権利条約」という)」では、障がい者の人権や基本的自由の享有を確保し、障がい者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障がい者の権利の実現のための措置等を規定し、市民的・政治的権利、教育・保健・労働・雇用の権利、社会保障、余暇活動へのアクセスなど、さまざまな分野における取組を締約国に対して求めています。

「障がい」のとらえ方の変化【医学モデル】から【社会モデル】へ

医学モデル



医学モデルとは、障がいや不利益・困難の原因は、目が見えない・足が動かせないなどの個人の心身機能が原因であるという考え方のことです。例えば、階段を上れないのは立って歩くことができないから、車いすを利用しているからで、その障がいを解消するためには、立って歩けるようになるためのリハビリなどによる個人の努力や訓練をするなど、医療・福祉の領域の問題であるととらえています。



社会モデル



社会モデルとは、障がいや不利益・困難の原因は、障がいのない人を前提に作られた社会の作りや仕組みに原因があるという考え方のことです。社会や組織の仕組み、文化や慣習などの「社会的障壁」が障がい者などマイノリティ(少数派)の存在を考慮せず、マジョリティ(多数派)の都合で作られているためにマイノリティが不利益を被っており、マジョリティとマイノリティの間の不均衡が障がいを生み出しています。社会が障がいを作り出しているから、それを解消するのは社会の責務であるととらえています。

日本では、条約締結に先立ち、国内法の整備をはじめとする諸改革を進め、「障害者基本法」改正(2011(平成23)年8月)、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律」成立(2012(平成24)年6月)、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」成立及び「障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)」の改正(2013(平成25)年6月)など、様々な法制度等の整備が行われ、2014(平成26)年2月19日に障害者権利条約の効力が発生しました。

改正された障害者基本法では、障がい者の個人の尊厳、生活保障の権利、社会への参加、差別行為の禁止などが基本理念として謳われています。

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、全ての国民が、障害の有無によつ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(目的第1条抜粋)

また、同法第19条の雇用の促進等では、

事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

事業主には障がい者の適切な雇用の機会を確保することが義務づけられています。