

## 4 障害者と在日韓国・朝鮮人の雇用

### 第1 障害者の雇用

たとえ障害があっても、基本的人権が保障されなければならないのは当然です。しかし、障害者が人間としての幸せを求めて積極的に社会活動に参加すべきだという認識が広まったのは最近です。

昭和25年（1950年）、身体障害者福祉法が施行されました。この法律はその目的を「身体障害者の更生を援助し、その更生のために必要な保護を行い、もって身体障害者の生活の安定に寄与する等その福祉の増進を図ることを目的とする」と定めています。ここでいう更生はリハビリテーションともいわれ、最初は生産能力の回復に重点をおいた解釈がなされ、そのため、回復可能な比較的軽度の障害者が施策の対象と考えられがちでした。

昭和35年（1960年）、身体障害者雇用促進法が制定されました。「身体障害者がその能力に適合した職業に就くことを促進するために、各事業主は、雇用率を達成するよう努力しなければならない」という趣旨のもとに、雇用率が定められました。しかし、障害者の就業率はなかなか高まりませんでした。

障害者の働く権利の職業選択の自由を保障する必要性が強く認識されるようになり、昭和51年（1976年）、身体障害者雇用促進法が改正され、事業主の身体障害者雇用についての「努力義務」は「法的義務」へと強化されました。

この身体障害者雇用促進法は昭和63年（1988年）4月からすべての障害者を対象とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」へと改正され、すべての障害者に対して、職業紹介、職業指導などの職業リハビリテーションの措置を講じ、その雇用の促進と職業の安定を推進することとなりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により知的障害者も雇用率の算定にあたってカウントされるようになり、その後の改正で重度障害者の短時間労働者、平成18年4月からは精神障害者もカウントされるようになりました。

さらに、平成22年7月からは、短時間労働者が障害者雇用率制度の対象となりました。

また、障害者雇用率も段階的に引き上げられ平成25年（2013年）4月1日からは以下のとおりとなっています。

## 法 定 雇 用 率

区 分	現行（障害者雇用率）
民 間 企 業	2.0%
特 殊 法 人	} 2.3% (ただし都道府県等の教育委員会は2.2%)
公 共 企 業 体、地 方 公 営 企 業	
官 公 庁	

厚生労働省は、各事業主に障害者の雇用を促し、雇用率を達成するように指導しています。その結果、障害者の雇用は徐々に改善されてきていますが、まだ雇用率の達成には至っていません。平成28年（2016年）6月1日現在の民間企業の障害者の雇用状況は次のとおりです。

### 民間企業における障害者雇用状況 平成28年（2016年）6月1日現在

区 分	対象企業数	雇 用 状 況			雇用率達成 企業の割合
		常用労働者数	障害者数	実雇用率	
福岡県	3,385企業	777,633.0人	15,164.5人	1.95%	51.2%
全 国	89,359企業	24,650,200.5人	474,374.0人	1.92%	48.8%

国際連合は、昭和50年（1975年）12月の第30回総会で、「障害者は、経済的社会的保障を受け、相当の生活水準を保つ権利を有する。障害者は、その能力に従い、保障を受け、雇用され、また有益で生産的かつ報酬を受ける職業に従事し、労働組合に参加する権利を有する」という趣旨の障害者の権利宣言を採択しました。

昭和56年（1981年）は、国際障害者年でした。そのテーマは「完全参加と平等」で、「障害者に対して適切な援護、訓練及び指導を行い、適当な雇用の機会の創出」が目的の一つでした。

その精神を受け継いだ「国連障害者の10年」（昭和57年～平成4年）や「アジア太平洋障害者の10年」〔平成5年～平成14年→更に10年延長（平成15年～平成24年）〕による障害者の社会参加は大きく進んできました。

障害者の雇用の促進は国際的な課題となっていることに注目してください。

障害者とその適性・能力に応じた職業に就き社会に貢献するのは、大きな生きがいであり、大切なことです。人間として幸せに生きるために、働く権利と職業選択の自由を保障するのは社会の責任です。事業主は、職場や職務内容を再点検するとともに、施設や設備を改善するなどして、一人でも多くの障害者を雇用するよう努めてください。

障害者の雇用を容易にするために、障害者トライアル雇用事業、職場適応援助者事業（ジョブコーチ事業）制度があります。

その他にも、新たに障害者を雇用する場合、あるいは障害者を雇用するにあたって施設・設備の改善をする場合等に多数の支援制度がありますので、ハローワーク（公共職業安定所）にご相談ください。

## 第2 在日韓国・朝鮮人の雇用

日本には、現在223万人（平成27（2015）年末現在）の外国籍の方が在住していますが、そのうち約50万人（22%）が韓国・朝鮮人の方々です。終戦前から日本国籍を有して我が国に居住し、終戦後に「日本国との平和条約」の発効により日本の国籍を離脱した朝鮮半島出身者及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）がその多くを占めています。

「在日韓国・朝鮮人」の方々は、今日まで日本人と生活を共にし、我が国の発展に寄与されてきており、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に、生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることが大変重要です。

「在日韓国・朝鮮人」の方々の多くは、入管特別法に基づき「特別永住者」という特別の法的地位（在留資格）が与えられており、就職などの活動に特に制限はありませんが、その採用選考においては今なお不適正な事象がみられます。

すべての人に就職の機会均等が確保されなければなりません。それなのに、多くの企業は、在日韓国・朝鮮人の方々の雇用に消極的です。

- △ 企業の信頼にかかわる
  - △ 職場内で何か問題が起こった場合に困る
  - △ 採用した経験がなく、労働管理に自信がない
  - △ 何となく韓国・朝鮮人の採用には抵抗がある
- などの不合理な考えがまだ残っています。

高校3年間を本名で過ごしたC君は、本名で就職することを決めました。学校の先生と一緒に自動車関係のD社を訪問しました。高卒求人申し込み依頼と本名のことを説明する目的でした。対応した専務に「学生は利害関係がなかったから成立したのだ」とか「会社のショールームで本名を呼んでショールームの雰囲気は壊れたらどうする」「このまま本名で就職したいと思っているのならその意思を変えなければ…そのときに会いましょう」と言われました。

本名を否定されたC君は感想文で「もうそのときは絶望のどん底でした。食事もあまり喉を通らず、眠れぬ日々が数日続きました。この会社訪問で思ったことは、本名で生きていくのは極めて困難であり、一つ間違えれば死を招くこともあり得るということです。」と訴えています。

C君は、平成2年（1990年）ハローワークの紹介で、カー用品販売会社に本名で就職しました。社長の評価も高く、将来は社の幹部として大いに期待されています。

世界人権宣言は「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」（第23条）と規定しています。そして、国際人権規約は「この規約の締結国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」（A規約第6条）と定めています。

「在日韓国・朝鮮人」の方々の就職問題について、より一層の理解を深めていただき、公正な採用選考システムの確立による就職の機会均等の確保をお願いします。