

# 障害者雇用施策と市民の人権意識

## —日韓比較調査から—

伊藤 修毅\*

障害者の雇用支援施策は必ずしも十分ではなく、より多くの公的支援が必要である。しかし、公的支援の増大には世論の支持が欠かせず、その意味で、一般市民の障害者雇用支援に対する意識を検討することも必要である。筆者の行った日韓比較調査の結果によると、まず日韓ともに未だ雇用の場面において障害を理由とする差別が存在することが確認された。しかし、韓国の方が比較的障害者雇用支援に積極的であることも明らかであった。同時に、その積極性の要因としては、基本属性や社会階層よりも、個々の経験や考え方が強い影響をもっていた。この調査結果をふまえると、障害者雇用への消極性を是正するには、国家に対する運動に加え、一般市民の啓蒙も重要である。そして、一般市民においては、特に、労働権全般への意識や障害者との接触頻度の向上が、障害者雇用への積極性につながることも明らかであった。また、近年の「福祉から労働へ」という方向性との関係を検討すると、新自由主義的な潮流よりも、国際労働機関の示すディーセント・ワークの視点に基づく検討が必要と言える。

キーワード：障害者雇用，障害者差別，意識調査，障害者権利条約，ディーセント・ワーク

### はじめに

日本は割当雇用制度<sup>1)</sup>に基づく障害者の雇用促進政策をとっている。その具体的な手段として、法定雇用率<sup>2)</sup>を定め、法定雇用率を下回る企業から納付金を徴収し、その納付金を財源として障害者雇用を促進した企業に調整金、報奨金、助成金<sup>3)</sup>を支払っている。したがって、仮にほとんどの企業が法定雇用率を達成すると、雇用促進のためのインセンティブの財源が不足することになる。つまり、雇用促進施策を積極

的に実行することはできない制度となっており、結果的には、法定雇用率未達成企業が過半数を超える実態となっている<sup>4)</sup>。この問題の解決のためには、障害者雇用を促進するための費用を、公的に保障する仕組みへと転換する必要がある。

しかし、そのためには、市民一般の中に、障害者雇用に公的支援を行うことを是とする意識も形成される必要がある。つまり、社会権的基本権の重要な一部である労働権は障害の有無に関わらず保障されるものであるという人権意識を市民がもっているのかどうかも問われる。

本稿では、障害者雇用施策に対する市民の意識を日韓比較意識調査から明らかにし、日本に

\* 立命館大学大学院社会学研究科博士後期課程

おける障害者雇用促進の課題を市民意識の面から考察する。

## I 日韓の障害者雇用法制

障害者は社会生活上の様々な場面で差別の対象となっており、雇用は、その差別が最も発生しやすい場面であると考えられる。国際社会は、障害を理由とする差別を排除する取り組みを積極的に行っており、障害のある労働者への差別については、特に国際労働機関（以下、「ILO」とする）が重要な役割を担っている。ILOは1955年に「身体障害者の職業更生に関する勧告」（ILO99号勧告）を示し、保護雇用制度など障害者の労働を支援するための方策を明らかにしている。ILO99号勧告は、1983年に、「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」（ILO159号条約）と、同時に出された同名の勧告（ILO168号勧告）によって強化され、この3つの国際規約が世界の障害者雇用支援施策の規準となっている。また、国連もこの動きを支持しており、「完全参加と平等」のローガンの下で設定された1981年の国際障害者年やそれに続く取り組みなどはその好例と言える。近年、障害のある人の基本的人権を明らかにし、積極的に保障していくことへの必要性がより強くなり、2006年の国連総会では、障害者の権利に関する条約（以下、「障害者権利条約」とする）が採択された。2011年6月末日現在、149カ国がこの条約に署名し、すでに102カ国が批准している。

日本は、戦後、1951年にILOに復帰し、1956年には国連にも加盟している。しかし、日本の政策は、必ずしも、国際的規準と一致するものではなかった。1960年には身体障害者雇用促進

法（1987年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に名称変更。以下、「雇用促進法」という）を制定し、1992年にはILO159号条約を批准している。また、障害者権利条約については、その対応は遅々としている。国際条約を批准するためには、その条約に沿って国内法の整備を行う必要がある。この点で日本は遅れをとっており、同条約に署名してから3年半が経過している2011年の通常国会で、ようやく関連法制の一部の議論が行われたという段階である。しかも、2010年12月には、障害者自立支援法の一部改定が行われている。同法は、その違憲訴訟の和解により政府が廃止することを明言しているにもかかわらず改定が行われ、さらに障害者権利条約とも矛盾する内容を含んでいる<sup>5)</sup>。この時期において、障害者権利条約に逆行する法案が可決される現状は、日本の到達点の低さを象徴している。

一方、韓国は、冷戦の終結や民主化を迎えた後、1991年に、国連やILOの加盟国となった。この国際社会への参加に先立ち、1990年には日本の雇用促進法を原形とした「障害者雇用促進等に関する法律」を制定し、日本と同様に、「基準雇用率」に基づく割当雇用制度を作っている（Eom・Nam, 1991）。また、ILO159号条約を1999年に批准した。つまり、この時点で、少なくとも法制度的には日本のそれに追いついたことになる。さらに、2007年には「障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律」<sup>6)</sup>が制定され、アメリカ合衆国やイギリスで実行されている差別禁止型アプローチを併用する形を築いている。また、同じ年に保護雇用の一種である社会的企業の育成を目指した「社会的企業育成法」<sup>7)</sup>も制定された。これらは、「労働と雇用」に関する規定である障害者権利条約第27条<sup>8)</sup>にも合

致するところである。こういった国内法整備を終えた上で、2008年に障害者権利条約の批准を行っている。つまり、法制度的には日本を追い越した状況にあると言える。

韓国の「社会的企業育成法」でいう社会的企業とは、「脆弱階層」と呼ばれる社会的弱者を積極的に雇用するなど様々な条件を満たした場合に「社会的企業」という認証を受けることができ、認証を受けると種々の支援を受けることができるというものである。この「脆弱階層」には、「障害者雇用促進等に関する法律」が定める障害者が含まれている。つまり、社会的企業は障害者を含む様々な雇用困難層の就労を支援をするものであり、イタリアなどにそのモデルとされる制度があるが、日本では、ほとんど検討されたことのない仕組みである。かつては日本とほぼ同様の障害者雇用促進制度を日本に遅れて整えた韓国が、他の諸外国の制度を参考に、独自の制度を日本よりも先に取り入れるようになっているということである。

以上のように、少なくとも障害者雇用に関わる法制度的には、現段階では日本に比べ、韓国の方が発展していると言える。ただし、運用実態について、日本と比較できる韓国のデータを持ち得ていない。その限界はあるが、民主主義国家である限り、政府の政策により決定される制度は世論の影響を受け、したがって一般市民の意識と法制度には関係があると考えることができる。よって、現在の法制度をふまえ、障害者雇用支援への公的支援に対する意識に着目すると、韓国の方が日本よりも進んでいるという仮説を設定することができる。日韓比較調査により、この仮説を検証するとともに、両国の結果から日本における障害者雇用意識の特徴を検討する。

## II 方法

### 1. 先行研究

社会福祉、とりわけ高齢者福祉の分野では、福祉に対する市民の意識は「無知無関心」であることが指摘されている（原田，2003）。したがって、一般の公共政策に比して、市民意識と施策の関連は弱くなることが想定される。しかし、把握された市民のニーズは、政策スタンスに応じて政策目標量として勘案される（佐々木，2007，pp.17-18）とも考えられており、政策主体による差はあるものの、市民意識が一定程度政策に反映されるものととらえられる。

この点において、障害者雇用支援施策に対する国民の意識を調査した学術研究は管見の限り存在しない<sup>9)</sup>。「一般市民の障害・障害者の認識に関する研究」と題された柳原（1996）の論文が、唯一、一般市民の意識を対象としたものであるが、障害（者）認識全般に関わるものであり、雇用についてはほとんど触れられていない。また、学術研究ではないが、内閣府が2009年に「障害を理由とする差別等に関する意識調査」<sup>10)</sup>を行い、結果を公表している。「障害者権利条約において規定された『合理的配慮の否定』を含む障害を理由とする差別等に関する国民の意識を把握すること」を目的とした調査で、障害者権利条約やその主要概念である「合理的配慮」の認知度が低く、「障害を理由とする差別は、無意識に行われていると多く認識されている」ことを内閣府が明らかにしている。しかし、雇用という視点は見られない。

### 2. 仮説と分析の視点

障害者雇用に対する意識は、女性の雇用や移

民の雇用と同じように差別があるものとして位置づけるのか、そして位置づくとすれば女性や移民に対するものと比べてどのような位置にあるのかということ进行分析の第一の視点とする。

差別を是正する重要な方策の一つに、アメリカ合衆国において人種差別を是正するための措置として発展したアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）が挙げられる。これは、「割当雇用制度」と呼ばれる方法で、障害者の雇用促進政策でも応用されている。すなわち、一定の割合を定め、その割合以上の障害者を雇うことを法律的に義務付け、それを達成できない場合は金銭的な負担を課すという形である。各国の雇用促進政策の類型化を行った遠山（2001）は、これを「義務雇用型」と呼び、その代表国としてドイツ、フランス、日本を挙げている。基準雇用率制度をもつ韓国もこの類型に位置づけることができる。

障害者雇用に関するアファーマティブ・アクションに対する意識を調査した先行研究はないものの、2005年に行われた世界価値観調査<sup>11)</sup>（以下、「WVS2005」とする）では、2つの主要な差別事由、すなわち、性差別と移民差別を取り上げ、女性や移民に対する雇用の平等性を否定する意識を調査している。その結果は、日韓両国において、女性に対する差別観よりも移民に対する差別観の方が有意に強いことを示している。同時に、女性の雇用についての積極的な意識は、両国とも、ほぼ同水準にあるのに対し、移民の雇用についての積極的な意識は、やや日本の方が韓国よりも高いことを示している。この結果は、差別的な意識の傾向はその差別事由によって異なることを示唆しているのと同様に、差別的な意識は単に無知や偏見から生まれるだけではなく、国による差異を生じさせ

る文化的な根拠があることを想起させる。仮説としては、障害者に対する雇用差別が、対女性や対移民と同様に存在すると考えられる。

日韓のいずれの国の人々が、障害者雇用支援施策に対し積極的な意識をもっているかを検討することが第二の視点である。具体的には、障害者雇用支援施策を、割当雇用、差別禁止アプローチ、賃金補填、合理的配慮、合理的調整の5つの側面に整理し、障害者雇用支援施策全般に関する調査を行う。先述の法制度的条件と合わせると、障害者雇用についての意識は、韓国の方が、日本よりも積極的であるという仮説である。

第三の視点として、障害者雇用支援に対する意識を決定する要因についても分析を行う。障害者雇用に対する意識が国によって異なるということは、文化的社会的要因に影響されると考えられるからである。よって、年齢・性別等の基本属性や社会階層だけではなく、関係すると予測される経験や考え方についても変数として検討していく。具体的には、この問題は、労働権と密接に関連していることから保守的な人や労働組合を信頼していない人は、障害者雇用に対して積極的ではないと考えられる。また、障害者と密接に関わりのある人は、障害者の権利に対して積極的であると予測されることから、回答者の障害者との接触頻度も影響すると考えられる。さらに、例えば石倉（2008）が、「社会福祉サービスの対象者に対して、就労を通して、福祉の援助から『自立』させていく政策動向が90年代から国際的に展開されてきた」と指摘しているように、障害者は社会福祉依存をやめ、労働し、納税者となることを理想とする考え方が強まっており、筆者はこの潮流を新自由主義的な政策によるものと考え、「福祉から

労働へ」という潮流にあると換言でき、障害者福祉に対する考え方も、障害者雇用の意識に影響を及ぼす可能性がある。こういった点を分析することにより、障害者雇用に対する意識は、基本属性や社会階層だけではなく、個々の経験や考え方により強く影響されるという仮説を検証する。

### 3. 調査方法

本調査研究は、立命館大学および韓国・中央大学の調査チームによる「2010年度日韓比較社会調査」というプロジェクトの一環として行った。調査方法はインターネット調査であり、日本は島嶼部を除く東京都、韓国はソウルに在住する20代から40代の一般市民である。サンプル数は、両国とも1,000名で、2010年7月下旬から8月上旬にかけて実査を行った。なお、調査票原本は英語で作成し、日本語訳を立命館大学で、韓国語訳を中央大学で行い、両国同一の条件のもとで調査を実施した。なお、日本側の調査については、「立命館大学における人を対象とする研究倫理指針」を遵守し、調査実施前

に、同審査委員会による承認を得ている。

なお、本論の検証のために設けた独自の質問を巻末に付した。アフーマティブ・アクションに関する質問のうち、女性と移民に関わるものはWVS2005からの引用であり、それらに習う形で障害者に関わる質問を付け加えている。また、障害者雇用支援施策に関する質問は、先述の5つの側面を操作化し、各2問ずつの質問を設けた。この問いはそれぞれ、1を賛成、4を反対とする四件法によって聞いているが、便宜上、賛成を4、反対を1と値を逆転させて分析を行っている。

## Ⅲ 分析と結果

### 1. アフーマティブ・アクションへの意識

表1は、アフーマティブ・アクションに関する質問に対する回答の記述統計量とT検定の結果を示したものである。日韓両国とも、似た傾向となっており、障害者雇用に対する積極性は、女性の雇用に対するものと、移民の雇用に対するもの間に位置づいている。つまり、女

表1 アフーマティブ・アクションに関する意識

	日本 (N = 1000)			韓国 (N = 1000)		
対応サンプルの統計量						
	平均値*	標準偏差	平均値の標準誤差	平均値*	標準偏差	平均値の標準誤差
女性	2.80	0.853	0.027	2.57	0.935	0.030
移民	1.93	0.795	0.025	1.92	0.776	0.025
障害者	2.32	0.692	0.022	2.37	0.698	0.022
対応サンプルの検定 (T検定)						
	相関係数	平均値の差	T値	相関係数	平均値の差	T値
女性：移民	.349***	0.864	29.020***	.343***	0.649	20.744***
女性：障害者	.128***	0.475	14.628***	.159***	0.192	5.651***
移民：障害者	.244***	-0.389	-13.402***	.268***	-0.457	-16.168***

※この平均値が大きければ、それぞれに対するアフーマティブ・アクションについて積極的な意識が強いということの意味する。

\*\*\*:  $p < .001$



性や移民が雇用差別の対象であるならば、障害者も雇用差別の対象と考えられる。女性・障害者・移民の順で差別是正に対する積極的な意識が高いことから、障害者に対する差別の強さは、女性に対するものよりも強いが、移民に対するものよりは弱いということが表れている。その差は、いずれも有意であると同時に、WVS2005の結果にも符合している。第一の仮説「障害者に対する雇用差別が、対女性や対移民と同様に存在すると考えられる」は支持されたと言える。同時に、第二の仮説「障害者雇用についての意識は、韓国の方が、日本よりも積極的である」についても、妥当性を示唆している。この点については、さらに分析をしていく。

## 2. 障害者雇用支援施策に対する意識

表2は、障害者雇用支援施策全般に対する質問の回答の平均値と標準誤差を示したものである。10の項目すべてにおいて、韓国の人々の方が、積極的であることがわかり、いずれも統計

的に有意である。この結果は、第二の仮説を支持している。

さらに、この結果に対し、主成分分析を行った。両国の結果とも、成分行列は一列のみしか生成されなかった。この負荷量は表3の通りであり、求められた主成分得点は「障害者雇用支援施策に対する積極的意識得点」（以下、「積極意識得点」とする）と名付けることが可能である。負荷量は韓国における「雇用率1%」を除いては0.6を超えている。また、第一主成分の固有値は日本のものが5.696、韓国のが5.403といずれも高く、第二主成分以下はすべて1未満となっている。したがって、この「積極意識得点」を、今後、従属変数として利用することは妥当であると判断できる。なお、韓国における「雇用率1%」のみが低い値となったのは、韓国の現行の基準雇用率が2.3%（民間企業の場合）であり、1%は現行基準の引き下げと解釈された可能性があり、他より小さい値となったものと考えられる。したがって、ここでは問題とせずに支障のないものと解される。

表2 障害者雇用支援施策に関する意識

		日本 (N = 1000)		韓国 (N = 1000)	
		平均値*	標準誤差	平均値*	標準誤差
割当雇用	雇用率1%	2.825	0.024	3.095	0.021
	雇用率5%	2.495	0.025	2.825	0.024
差別禁止アプローチ	雇用差別禁止	2.737	0.026	3.290	0.022
	賃金差別禁止	2.693	0.025	3.328	0.022
賃金補填	雇用費用の補填	2.868	0.023	3.316	0.022
	賃金費用の補填	2.707	0.024	3.181	0.023
合理的配慮	職場設備の配慮	2.675	0.025	3.072	0.023
	就業規則の配慮	2.756	0.025	3.072	0.023
合理的調整	雇用者による調整	2.863	0.023	3.202	0.021
	政府による調整	3.095	0.022	3.359	0.019

※この平均値が大きければ、各側面における意識が積極的であることを示す。

表3 障害者雇用支援施策に関する10の質問の主成分分析結果

		日本	韓国
		成分	成分
割当雇用	雇用率1%	0.666	0.467
	雇用率5%	0.718	0.632
差別禁止 アプローチ	雇用差別禁止	0.767	0.738
	賃金差別禁止	0.717	0.737
賃金補填	雇用費用の補填	0.731	0.764
	賃金費用の補填	0.727	0.777
合理的配慮	職場設備の配慮	0.820	0.790
	就業規則の配慮	0.837	0.803
合理的調整	雇用者による調整	0.826	0.804
	政府による調整	0.718	0.772

### 3. 障害者雇用意識を規定する諸要素

第三の仮説「障害者雇用に対する意識は、基本属性や社会階層だけではなく、個々の経験や考え方により強く影響される」を検証するため、まず、2種類の二変数関係の分析を行った。1つは、独立変数をカテゴリー変数とした一元配置分散分析である。もう1つは、独立変数が連続変数ととらえられる場合に限り行った相関分析である。いずれも、従属変数は、「積極意識得点」である。これらの結果は、表4の通りである。

基本属性の分析には、年齢、性別、婚姻状況、教育歴<sup>12)</sup>の4つを独立変数として用いた。日本では、この4変数すべてに、「積極意識得点」との関係が見られた。若い、男性、独身、高学歴という特徴のある人々が障害者雇用に対し消極的という傾向が見られる。しかし韓国では、性別と教育歴については、「積極意識得点」との関係は見られなかった。

次に、社会階層の分析を、雇用形態<sup>13)</sup>、主観的社会階層<sup>14)</sup>、主観的生活水準<sup>15)</sup>、回答者の個

人年収、回答者の世帯年収の5つを独立変数として行った。日本では、雇用形態と回答者の個人年収について「積極意識得点」との弱い関連が見られた。韓国では、雇用形態と強い関連が見られた。注目すべきは、いずれの国においても、無職等の人が最も「積極意識得点」が高いということである。また、非正規労働者は、日本では平均以上であるが、韓国では最も「積極意識得点」が低い。主観的生活水準と回答者の世帯年収については、いずれの国においても、「積極意識得点」との有意な関連は見られなかった。

最後に、経験や考え方の影響についての分析を、政治的立場<sup>16)</sup>、ストライキの経験、労働組合への信頼感<sup>17)</sup>、障害者との接触頻度<sup>18)</sup>、障害者福祉に対する政府支出への考え方<sup>19)</sup>の5つを独立変数として行った。日本では、この5つの独立変数すべてについて、「積極意識得点」と有意な関連が見られた。韓国では、ストライキの経験との関連は見られず、また、障害者との接触頻度との関連は日本よりも弱い。ただし、ストライキの経験がある人や、障害者との接触頻度が高い人の数は韓国の方が多いということも注目しておくべきである。

### 4. 積極意識の決定要因

「積極意識得点」に影響を与える要因が何かを明らかにするために、3つのモデルによる重回帰分析を行った。モデル1は、4つの基本属性に関する独立変数のみを用いた。モデル2は、モデル1に加え、社会階層に関する5つ独立変数のうち、日韓両国とも有意な関連のなかった主観的生活水準と回答者の世帯年収を除いた3つを用いた。モデル3では、モデル2に加え、経験や考え方に関する5つの独立変数を用

表4 障害者雇用意識を規定する諸要素

	一元配置分散分析				韓国		日本		相関分析		
	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	
	N	偏差値*	F値	相関比	N	偏差値*	F値	相関比	ピアソンの相関係数	ピアソンの相関係数	
基本属性	年齢	297	49.8	4.939 **	0.010	313	48.4	6.715 **	0.013	0.064 *	0.088 **
		387	49.0			358	50.4				
		316	51.3			329	51.1				
	性別	518	48.3	30.848 ***	0.030	501	49.6	1.621	0.002		
婚姻状態	男性	482	51.8			499	50.4				
	女性	510	40.3	5.099 **	0.010	499	49.2	4.771 **	0.009		
	未婚	472	51.1			475	50.6				
	配偶者有 離死別	18	49.6			26	54.1				
教育歴	高校まで	238	50.4	6.644 **	0.013	155	51.0	2.073	0.004	-0.073 *	-0.043
	短大相当まで	236	51.8			167	50.9				
	四年生大学以上	512	49.0			678	49.6				
	学生	88	48.2	3.566 *	0.011	127	49.1	6.554 ***	0.020		
雇用形態	正規労働者	570	49.6			597	49.7				
	非正規労働者	175	51.2			91	47.9				
	無職等	155	51.6			129	53.3				
	低い やや低い やや高い 高い	226	49.4	2.064	0.006	173	51.8	2.648 *	0.008	-0.016	-0.059
主観的 社会階層	中の下より下	332	49.7	1.369	0.003	482	50.4	1.290	0.003	-0.003	-0.049
	中の中	397	50.5			344	49.3				
	中の上より上	247	49.3			161	50.0				
	150万円未満	315	51.4	3.170 *	0.010	190	51.0	1.804	0.005	-0.038	0.000
主観的 生活水準	150~350万円	229	49.6			300	49.0				
	350~550万円	200	48.8			263	49.9				
	550万円以上	194	49.8			247	50.5				
	450万円未満	194	49.1	1.289	0.005	312	49.6	0.407	0.001	0.001	0.011
回答者の 個人年収	450~850万円	346	50.8			226	50.6				
	850~1600万円	217	50.0			219	49.9				
	1600万円以上	30	49.5			243	50.1				
	革新 やや革新 やや保守 保守	145	73.1	17.425 ***	0.059	200	51.9	6.036 ***	0.020	-0.104 **	-0.144 ***
政治的立場	やや革新	346	51.1			305	50.3				
	やや保守	224	48.9			264	48.2				
	保守	116	44.4			125	48.8				
	なし	966	49.8	9.044 **	0.009	899	50.0	0.043	0.000		
経験や 考え方	あり	34	55.0			101	49.8				
	信頼していない どちらとも言えない 信頼している	200	46.2	24.723 ***	0.047	104	47.7	18.224 ***	0.035	0.258 ***	0.210 ***
	週に1回以上 年に数回 まれ	229	52.8			458	52.0				
	週に1回以上 年に数回 まれ	203	52.2	7.713 ***	0.015	523	51.2	1.433	0.003	0.134 ***	0.071 *
障害者との 接触頻度	減らすべき 現状維持 増やすべき	106	39.0	154.698 ***	0.245	53	39.7	75.692 ***	0.133	0.533 ***	0.441 ***
	減らすべき 現状維持 増やすべき	414	48.5			177	44.9				
	435	54.5			758	52.0					
	障害者福祉 への信頼感 接触頻度 (年間日数)	372	48.8			130	50.1				

\*偏差値 = 平均値 × 10 + 50 \*\*\*: p<0.001 \*\*: p<0.01 \*: p<0.05 独立変数は、「障害者雇用支援施策に対する積極的意識得点」である。



いた。従属変数は、「積極意識得点」をそのまま用いている。この結果は、表5の通りである<sup>20)</sup>。

モデル1及びモデル2の結果によると、基本

属性や社会階層についてはほとんど有意な関連のある変数は見られず、関連があってもごく弱いものと言える。ただし、日韓で明確な差異が見られる変数が2つある。1つは、性別で、両

表5 「積極意識点」の重回帰分析

	日本								
	モデル1			モデル2			モデル3		
	b	SE	$\beta$	b	SE	$\beta$	b	SE	$\beta$
(定数)	-0.114	0.383		0.045	0.416		-2.051 ***	0.393	
年齢	0.004	0.005	0.030	0.000	0.006	0.001	-0.001	0.005	-0.005
女性ダミー	0.339 ***	0.064	0.169	0.379 ***	0.079	0.191	0.298 ***	0.068	0.152
未婚 (ref.)									
配偶者有ダミー	0.108	0.080	0.054	0.379	0.086	0.064	0.059	0.073	0.030
離死別ダミー	-0.022	0.243	-0.003	0.127	0.243	-0.005	-0.198	0.208	-0.028
教育年数	-0.016	0.019	-0.029	-0.035	0.020	-0.038	-0.001	0.017	-0.003
無職等 (ref.)									
学生ダミー				-0.014	0.163	-0.004	-0.100	0.139	-0.029
正規雇用ダミー				0.026	0.118	0.013	0.012	0.100	0.006
非正規雇用ダミー				0.022	0.115	0.009	-0.052	0.098	-0.020
主観的社会階層				-0.011	0.020	-0.020	-0.008	0.017	-0.014
回答者個人年収				0.000	0.000	0.046	0.000	0.000	0.053
政治的立場							-0.036 ***	0.010	-0.100
ストライキ経験ダミー							0.233	0.148	0.054
労働組合への信頼感							0.074 ***	0.016	0.134
障害者との接触頻度							0.001 **	0.000	0.080
障害者福祉への公的支出							0.493 ***	0.032	0.458
調整済み決定係数		0.036 ***			0.032 ***			0.313 ***	
N		986			919			880	
韓国									
	モデル1			モデル2			モデル3		
	b	SE	$\beta$	b	SE	$\beta$	b	SE	$\beta$
(定数)	-0.051	0.329		0.394	0.356		-2.443 ***	0.409	
年齢	0.007	0.005	0.058	0.008	0.005	0.063	0.013 *	0.005	0.104
女性ダミー	0.070	0.064	0.035	0.007	0.069	0.004	-0.004	0.067	-0.002
未婚 (ref.)									
配偶者有ダミー	0.072	0.077	0.036	0.023	0.082	0.011	-0.084	0.078	-0.042
離死別ダミー	0.385 +	0.210	0.061	0.333	0.215	0.054	0.118	0.197	0.020
教育年数	-0.018	0.018	-0.032	-0.016	0.020	-0.028	-0.003	0.019	-0.006
無職等 (ref.)									
学生ダミー				-0.252 +	0.148	-0.086	-0.106	0.144	-0.035
正規雇用ダミー				-0.329 **	0.106	-0.159	-0.159	0.104	-0.076
非正規雇用ダミー				-0.524 ***	0.139	-0.156	-0.286 *	0.133	-0.085
主観的社会階層				-0.033	0.021	-0.053	-0.004	0.020	-0.006
回答者個人年収				0.010	0.022	0.016	0.005	0.021	0.008
政治的立場							-0.036 *	0.016	-0.073
ストライキ経験ダミー							-0.042	0.101	-0.013
労働組合への信頼感							0.090 ***	0.017	0.167
障害者との接触頻度							0.001 *	0.000	0.067
障害者福祉への公的支出							0.433 ***	0.036	0.381
調整済み決定係数		0.009*			0.021**			0.227***	
N		1000			944			834	

\*\*\* : <.001 \*\* : p<.01 \* : p<.05 + : p<.10 独立変数は、「障害者雇用支援施策に対する積極的意識得点」である。

モデルにおいて、日本のみで影響が見られる。もう1つは、モデル2における雇用形態で、韓国のみで影響が見られる。つまり、日本では男性より女性が、韓国では有職者より無職等の人が障害者雇用支援に積極的な傾向があるということが読み取れる。

モデル3は、経験や考え方が、基本属性や社会階層よりも強い影響を与えていることを示している。つまり、第三の仮説を支持していると言える。

まず、政治的に革新的な考えをもつこと、そして労働組合に対する信頼が高いことが両国とも「積極意識得点」に有意な影響を与えている。つまり、一般的に労働権保障に関心の高い人々は、障害者の労働権保障に対しても積極的であると言える。

また、障害者との接触頻度の高い人は、両国とも「積極意識得点」が高い。これは、障害者と直接関わりをもっている人は、障害者の働く権利についての意識が高くなることを示している。しかし、日韓では接触頻度の高い人の数が異なることから、その影響の強さも日韓で異なる。つまり、そもそも、接触頻度の高い人の多い韓国では、この点の影響は、接触頻度の高い人の少ない日本ほどは大きくないということである。

障害者福祉に対する政府支出を増やすべきと考えている人は、「積極意識得点」も高い。これは、一見、当然の結果のようにも見えるが、「福祉から労働へ」という潮流から見ると矛盾がある。障害者は社会福祉への依存をやめることが奨励され、自ら労働し、納税者となることが求められるべきという理論に従えば、障害のある労働者を増やすことは、障害者福祉に対する政府支出を減らすことである。つまり世論

は、労働のみを偏重する立場ではなく、労働／福祉という二元論から脱却し、労働と福祉の一体的保障が必要という立場を支持しているものと考えられる。

モデル1から3を通して、韓国では性別による積極意識の差異が統計的にはないにも関わらず、日本の男性は障害者雇用支援に消極的である。また、モデル3では、年齢と非正規労働の変数が、韓国でのみ有意であり、韓国では、若年非正規労働者が障害者雇用支援に消極的であると言える。

#### Ⅳ 考察

##### 1. 障害者雇用における消極的な意識の現状

21世紀最初の国際的な人権規約となった障害者権利条約は、20世紀に発展してきた人権保障の集大成とみなすことができる。しかし、日本では、必ずしも、障害者の人権が十分に保障されてきていない。1959年に当時の社会党が日本国憲法第27条の定める労働権を根拠に「身体障害者雇用法案」を提案したが、本会議にもかけられず、国会の委員会のレベルで廃案となっている。それから50年以上たった2011年、障害者基本法の改定において、障害者権利条約にのっとり権利性を明記すべきとの運動体の主張<sup>21)</sup>は受け入れられなかった。つまり、国際的には、この50年間に大きく発展してきた障害者の権利に関する考え方が、日本の立法レベルではほぼ停滞している状況があるということである。

この状況は、当然、障害者雇用の意識にも反映されることになり、未だ障害者の雇用に対し消極的な社会環境があることは本調査によっても確認された。日韓を比較すると、韓国の人々

の方が、日本の人々よりも障害者雇用支援に対して積極的であると言える。そして、その積極性は、その人の経験や考え方を強く反映していることがわかった。国家による政策決定の過程では、人々の意識や意見をまったく無視することはできないと考えられるし、また、人々の意識や意見は国家の政策の影響を受ける。この調査結果は、障害者に対する適切な就労支援政策の欠如も、人々の意識や意見と関連しているということを明らかにしている。つまり、障害者雇用の消極的な現状を打開するためには、政府に対する要請だけではなく、一般市民に対する啓蒙も、両方行われることが望ましく、今後の障害者運動の重要な視点と言えよう。

## 2. 一般市民意識の課題として

障害者雇用における消極的な意識を是正するという点で、この調査は、障害者との接触頻度が一つの重要な要因であることを示している。表4は、半分以上の韓国の人々が、週に1回以上の頻度で障害者と接していることを明らかにしている。一方、週に1回以上の頻度で障害者と接している日本の人々は、20%程度にすぎない。この結果として、接触頻度と「積極意識得点」との関係は、韓国では日本ほど明確でなかったものと考えられる。

また、人々の考え方については、労働権に対する敏感さというものが重要であることが言えた。表4は、労働組合を信頼している人が、韓国には日本の倍いることを示している。同時に、回答者の政治的立場やストライキ経験の有無に関する回答は、韓国の人々の方が労働権に対してより敏感であることを示している。労働権が障害の有無に関わらずだれもが共有する基本的人権の重要な一部であることは疑いなく、

労働権に対して敏感であることが、障害者も労働権をもつということを理解しやすくさせているのであろう。

つまり、一般市民の障害者への接触頻度と労働権への敏感さが、障害者の雇用を支援する上で、最も重要な要素であると考えられる。障害者の雇用促進政策を改善するためには、より多くの人が、より頻繁に障害者と関わる機会をもつと同時に、一人ひとりが、労働権に対する感覚をより洗練していく必要があると言える。

## 3. 新自由主義的労働施策との関係

近年、日本でも、「福祉から労働へ」という価値観は強く押し出され、特別支援学校高等部における職業教育の偏重や、障害者自立支援法に見られるような成果主義的な方法での就労促進政策の強調などが行われている。これらは新自由主義的な価値観に基づく施策と考えることができ、障害者雇用の支援においても、新自由主義の影響は免れない状況にある。しかし、本調査では、必ずしも、このような価値観を一般市民が共有しているわけではないということが明らかになった。障害者には、「福祉か労働か」ではなく、「福祉も労働も」であることが重要である。藤井（2008）は、福祉と労働の二分法になっている現在のモデルを、労働障害の程度に応じて雇用施策と社会福祉施策の両方が関与できる「対角線モデル」による社会支援雇用を提唱しているが、これが、より世論に近いものと考えられる。

韓国の社会的企業で行われている「脆弱階層」を対象とした就労支援施策も、障害者のみに特別な対応を行うのではなく、様々な就労困難層を一括りにして支援を行うという意味においては新自由主義的なものと言える。それは、

就労支援施策内においても競争が発生する仕組みであるということである。しかし、本調査では少なくとも、女性、障害者、移民に対する就労支援の積極性の度合いは異なることを示した。韓国の「脆弱階層」の中には、障害者だけではなく、ホームレスや性被害経験のある女性が含まれる。また、朝鮮民主主義人民共和国からの亡命者（いわゆる「脱北者」）も含まれる。こういった人々が韓国において就労困難な状態にあるのであれば、就労促進政策は当然実施されるべきであるが、しかし、脆弱階層間の競争の発生を想定すると、障害者も一括りにするというには懸念を持たざるをえない。

基本的人権の保障、とりわけ労働権を中心とする社会権の保障と新自由主義的施策は、必ずしも相容れるものではないと考えられる。両者の間に矛盾が生じる場合、当然、前者により重きをおくことが国家の使命であろう。ILOは、ディーセント・ワーク（自由・公平・人間としての尊厳などが確保された人間らしい仕事）の実現を最重要課題としている。もちろん、これは、障害者にとっても同様であり、すでにA.オレイリー著『ディーセント・ワークへの障害者の権利』<sup>22)</sup>が、ILO出版局によって公刊され、ディーセント・ワークの視点に立った障害者の労働権の保障が国際的な課題とされている。新自由主義の潮流ではなく、ILOが求めるディーセント・ワークの立場で、今後の障害者も含む労働施策は考えられるべきであろう。

### おわりに

本調査は、障害者の雇用支援策に関わる主要な方策についての賛否を、特に障害者に関わる専門的な学習をしていない人が大多数をしめる

と思われる一般市民に対して問うたものである。したがって、各質問の意図が、一部の回答者に正確に理解されていない可能性は否定できない。また、サンプルの偏りが懸念されるインターネット調査という手法を用いている。年代や地域を限定すること、また年齢と性別については割り当てを行うことで、可能な限りその偏りが発生しない工夫は行ったが、完全なものとは言い切れない。さらに、本研究は法制度と意識の関係を見たが、運用実態との関係は見ておらず、法制度上の理念が運用実態に反映されていない場合も考えられる。以上の点は、本研究の限界として指摘しておかざるを得ない。

しかし、こういった限界性をふまえても、障害者の就労支援に対する一般市民の意識を明確にすることは重要であり、とりわけ障害者運動、ひいては障害者自身の権利の向上に対し、大きく貢献できるものと考えられる。この点に関わる研究は、まだ十分な蓄積もなく、本研究はごく初期的なものであるととらえている。今後、幅広い研究を行い、より深めていくべき課題と言える。

### 【付記】

本研究は、組織的な大学院教育改革プログラム（大学院 GP）「海外大学共同による比較社会調査研究型教育～アジアと欧米をつなぐ国際的な社会調査研究のスペシャリスト養成」（2008年度採択）による研究成果の一部である。同プログラムの実施報告書（2011年3月、立命館大学大学院社会学研究科社会調査センター発行）pp.169-179に掲載されているITO, Naoki “Attitude toward Employment Support for People with Disabilities: A Comparative Study between Japan and South Korea”に加筆・修正したものが本論文である。

## 注

- 1) 障害者雇用促進のための手段の代表的なもので、各企業等に、一定の割合の障害者を雇用するように義務付ける制度。
- 2) 割当雇用制度において定められる従業員数に対し何パーセントの障害者を雇用すればよいかという割合。割当雇用制度を用いるヨーロッパ諸国では5%前後に設定されているが、日本では1.8%となっている。
- 3) 障害者を積極的に雇用した企業に対するインセンティブ。法定雇用率よりも多くも障害者を雇用した場合は調整金（従業員数200人未満の企業の場合は報奨金）が支給される。また、雇用促進法では、障害者雇用に関わる経費の一部を助成する規定が定められている。
- 4) 2010年6月1日現在の障害者雇用状況集計 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000v2v6.html>) によると、法定雇用率を達成している企業は47.0%である。
- 5) 例えば、自立支援法では、障害者が利用する福祉サービスは「益」であるので利用料を支払うべきという考え方から、利用料を徴収する仕組みをとっている。しかし、障害者権利条約第28条において、こういった社会的保護は権利であり、この権利の実現を保障する責務を締約国に課している。2010年12月の自立支援法では、応益負担を応能負担にするという改定がなされたが、福祉サービスを利用することが「益」であるという考え方は変更されていない。
- 6) 崔榮繁仮訳「韓国—障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律」（障害保健福祉研究情報システム (<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/anti/korea.html>) より)
- 7) シン・ヨンホ「韓国社会的企業育成法の最新情報（抄）」（NPO法人共生型経済推進フォーラム「緊急政策提言 社会的事業所法制度化に向けて」, pp.102-108より）
- 8) 川島＝長瀬仮訳（2008年5月30日付）によると、第27条では、「締約国は、あらゆる人に対し、他の者との平等を基礎として、労働についての権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれ、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場および労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む。締約国は、特に次のことのための適切な措置をとることにより、障害のある人のために労働についての権利の実現を保障し及び促進する。（後略）」等が定められている。
- 9) 国立情報学研究所 NII 論文情報ナビゲータ [サイニイ] (<http://ci.nii.ac.jp/ja>) により2011年7月2日最終検索。「障害者」「雇用」「意識」の3語を検索語に論文検索を行うと25件の検索結果が索出されるものの、そのほとんどは企業の意識、あるいは、障害者自身の意識を主題にしたものである。
- 10) 内閣府「『障害を理由とする差別等に関する意識調査』の公表について」 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h21ishiki/pdf/kekka.pdf#search='内閣府調査合理的配慮'>) より
- 11) WORLD VALUES SURVEY 2005 OFFICIAL DATA FILE v.20090901, 2009. World Values Survey Association ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)). Aggregate File Producer:ASEP/JDS, Madrid.
- 12) 教育歴については、「高卒以下」、「短大相当」、「四年制大学以上」の3つのカテゴリーを設定した。なお、日本の「短大相当」には高等専門学校も含むが、各種学校は含まない。
- 13) 雇用形態については、経営者・役員、常時雇用一般従業者、自営業主を「正規労働者」に、臨時雇用、パート、アルバイト、派遣社員を「非正規労働者」に、家族従業者、内職、無職を「無職等」に、学生を「学生」に分類した。
- 14) 主観的社会階層については、1（いちばん下）から10（いちばん上）の10段階で聞いている。この回答をもとに、1～3を「低い」、4～5を「やや低い」、6～7を「やや高い」、8～10を「高い」と分類した。
- 15) 主観的生活水準については、1（下）、2（中の下）、3（中の中）、4（中の上）、5（上）の5段階で聞いている。この回答をもとに、1～2を「中の下より下」、3を「中の中」、4～



- 5を「中の上より上」と分類した
- 16) 政治的立場については、1 (左 (革新)) から10 (右 (保守)) の10段階で聞いている。この回答をもとに、1～3を「革新」、4～5を「やや革新」、6～7を「やや保守」、8～10を「保守」と分類した。
- 17) 労働組合への信頼感については、「労働組合があれば、福利厚生がよくなる」「労働組合があれば、雇用安定が保障される」の2つの質問を5件法で聞き、その合計点を利用している。つまり、いずれも反対の人は2点、いずれも賛成の人は10点になる。この得点をもとに、2～4点が「信頼していない」、5～7点を「どちらとも言えない」、8～10点を「信頼している」と分類した。
- 18) 障害者との接触頻度については、1：ほぼ毎日、2：少なくとも週1度、3：少なくとも月1度、4：一年に何回か、5：ほとんど接したことがない、6：一度も接したことがないという選択肢で聞いた。この回答をもとに、1～2を「週に数回」、3～4を「年に数回」、5～6を「まれ」と分類した。また、数量変数として利用する際には、1：360日、2：50日、3：12日、4：5日、5：1日、6：0日を年間接触日数の階級値とした。
- 19) 障害者福祉に対する財政支出の考え方については、障害者福祉分野の政府支出について「今より増やすべきだと思いますか。それとも、今より減らすべきだと思いますか。「今より増やすべきだ」を答える場合には、その分、税金が増えることもあると考えて下さい」という質問をし、5件法で回答を求めている。カテゴリー変数としては、「減らすべき」「どちらかと言えば減らすべき」「減らすべき」に、「増やすべき」「どちらかと言えば増やすべき」を「増やすべき」に統合している。
- 20) VIF 値の最大値は、日本のモデル1が1.803、モデル2が3.259、モデル3が3.268であり、韓国のモデル1が1.514、モデル2が2.561、モデル3が2.669である。いずれも5を大きく下回っており、多重共線性による問題はないと言える。

- 21) 例えば、日本弁護士連合会は2011年2月18日付「閣議決定に沿った障害者基本法の抜本的改正を求める会長声明」において、「(障害者基本法改正案は) 到底 (障害者) 権利条約が提示する人権の国際水準に到達したものとは言えない」とし、「(障害者が) 権利の主体であることを明確に」するべきとしている。また、日本障害者フォーラム (JDF) は、2011年2月24日付「障害者基本法の抜本改正についてのJDF統一要求書」において、「障害者の権利の保障という観点から抜本的に改正されることが求められる」としている。しかし、2011年7月29日に可決した同改正法においても、障害者の権利性を明記した文言は見られない。
- 22) 2003年に研究報告書として初版が出版され、2007年に改訂されてアーサー・オレイリー著『ディーセント・ワークへの障害者の権利』は、松井亮輔監訳による和訳ウェブ版が公開されている ([http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/2007disability.pdf#search = 'オレイリー 障害者 ディーセントワーク'](http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/2007disability.pdf#search=オレイリー%20障害者%20ディーセントワーク))

## 引用文献

- Eom Seong-Ho・Nam Sang-Yo (1991)「韓国の障害者雇用の現状と課題」、リハビリテーション研究68, pp.24-29 ([http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r068/r068\\_024.html](http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r068/r068_024.html)より)
- 藤井克徳 (2008)「対角線モデルの牽引者に—社会福祉の立場から—」、職業リハビリテーション22 (1), pp.52-53
- 原田克己 (2003)「福祉政策とは何か」、原田克己・大和田猛・島津淳編『福祉政策論』、医歯薬出版, pp.13-21
- 石倉康次 (2008)「障害者の就労と多様な「自立」支援策の必要性—知的障害および精神障害をもつ人の本人調査をもとに— (要旨)」、立命館産業社会論集, 44 (3), pp.41-62
- 佐々木寿美『福祉政策論—高齢者施策の現状分析と問題解決』、学陽書房, pp.17-18
- 遠山真世 (2001)「障害者雇用政策の3類型—日本

および欧米先進国の比較を通して」、社会福祉学, 44 (1), pp.77-86  
 柳原正文 (1996) 「一般市民の障害・障害者の認識に関する研究」, 岡山大学教育学部研究収録, 101 (1), pp.181-186

## 参考

### 2010年度日韓国際比較調査票（抜粋）

#### ①アフーマティブ・アクションに関する質問

労働者の人数よりも仕事が少ないと仮定します。この時、あなたは以下の文に賛成ですか、反対ですか。

- ・ 男性の方が女性より先に仕事につけるようにすべきだ
- ・ 雇い主は外国人労働者よりも、日本人を優先すべきだ
- ・ 障害のある人の雇用が優先されないのはやむを得ない

#### ②障害者雇用支援に関する質問

あなたは以下の各文に賛成ですか、反対ですか。

- ・ 雇い主は、全従業員の1%の障害者を雇うべきである
- ・ 雇い主は、全従業員の5%の障害者を雇うべきである
- ・ 障害を理由に雇用しないことは法律で禁止するべきだ
- ・ 障害によって賃金を低くすることは法律で禁止するべきだ
- ・ 政府は障害者を平等に雇用するためにコストを負担するべきだ
- ・ 政府は障害者の賃金を障害のない人と平等にするためのコストを負担するべきだ
- ・ 障害者が働きにくい職場の施設を改善しないことは差別である
- ・ 障害者が働きにくい職場の規則の改善をしないことは差別である
- ・ 雇い主は、障害者が働きやすい環境を整備しなくてはならない
- ・ 政府は、雇い主が障害者が働きやすい環境を整備することを支援しなければならない

Employment Policy for People with Disabilities  
and Public Attitude toward Human Rights :  
From a comparative study between Japan and Korea

ITO Naoki \*

**Abstract:** Employment Support for people with disabilities is insufficient and much more public assistance is required. In order to increase public assistance, public attitude should be supportive. Thus, it is also necessary to examine the public attitude toward employment support for people with disabilities. Through a Japan-Korean cross-national social survey, at first, this paper shows there is still discrimination against people with disabilities in terms of employment in both nations. Korea, however, has a more positive attitude toward employment support for people with disabilities than Japan. At the same time, the factors which determine the attitude are not from characteristics or social class but from their experiences or their own personal views. According to the result of this survey, awareness-raising among ordinary citizens as well as lobbying against the government is important to prevent negative attitudes. As for the general public, they are the keys to improving the attitude toward the general right to work and to having frequent and direct contact with people with disabilities. In addition, this paper clarifies that discussion from the viewpoint of “Decent Work” that the ILO insists on is much more important than obeying the flux of neo-liberalism, such as “from welfare to work”.

**Keywords:** employment for people with disabilities, discrimination against people with disabilities, attitude research, the Convention on the Right of Persons with Disabilities, Decent Work

---

\*Ph.D. Candidate, Graduate School of Sociology, Ritsumeikan University