

令和3年度  
(2021年度)

障害者雇用における合理的配慮概念の再検討  
－「障害の社会モデル」から見る労働者像－  
(論文要旨)

一橋大学大学院 国際企業戦略研究科

経営法務専攻

櫻井洋介 (ID16L005)

## 1. 本研究の背景や目的

本論文は、2016年の法改正によって導入された、日本の障害者雇用法制における合理的配慮制度に関して検討を行うものである。合理的配慮とは、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下、障害者差別解消法という）」において規定された、「性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な措置」を指す。障害者差別解消法上、合理的配慮の提供は、民間事業者の努力義務として規定されているが、雇用関係における差別の解消等を定めた「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法という）」においては義務規定となっていることから、雇用関係に限っては、合理的配慮の提供は事業主に対する法的義務と解されている。

障害者雇用促進法では、事業主は「障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため」に、あるいは「均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため」に、「当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない」と規定されている。即ち、事業主は、雇用する障害者の能力発揮を妨げる事情（＝社会的障壁）を特定し、これを排除することが合理的配慮として求められているのである。

従来、日本の障害者雇用政策においては、障害者雇用率制度を中心とした「雇用率アプローチ」が主流とされ、雇用する労働者数に応じた一定の割合で障害者を雇用することを義務化することによって、障害者雇用の量的確保及び拡大に努めてきた。しかし、合理的配慮のアプローチは、企業に対して、障害者一人ひとりの障害状態や障害特性に配慮した職場環境の整備・改善を求めるものである。即ち、合理的配慮の義務化は、雇用率を中心とした「障害者雇用の量的拡大」から、障害者の能力発揮を妨げる社会的障壁の撤廃を通じて一般労働市場への包摂を図っていくという「障害者雇用の質的向上」への転換という側面を有する。

この発想の転換の背景となったのが、「障害の社会モデル」という障害観の普及である。「障害の社会モデル」とは、従来支配的であった「障害の医学モデル」に対置する考え方として、近年、障害者政策において有力視されている考え方である。「障害の医学モデル」とは、「足が不自由である」「目が視えない」等の機能的障害（インペアメント）を健常からの「逸脱」とみなし、障害は個人の疾患・傷害から直接的に生じると捉えた上で、治療というアプローチによる解決を志向する考え方である。これに対して、「障害の社会モデル」とは、インペアメントを有する者が直面する障壁（障害）を形成しているのは、個人の疾患や傷害ではなく社会であると主張する。即ち、社会にはインペアメントを有する者も存在しているにも関わらず、公共の設備や制度・慣習等の社会状況は、彼らのニーズを無視して、健常者を基準として形成されている。即ち、「障害の社会モデル」とは、社会的環境がインペアメントを有する者を排斥する障壁を作り出すことで、障害が顕在化するという考え方である。

合理的配慮提供の要請に関しては、この「障害の社会モデル」が理念的な根拠であると

通説的に理解されている。「障害の社会モデル」の考え方によれば、障害者を排除する社会環境が障害を作り出しているという認識に立つため、障害者が抑圧的な状況に置かれているのであれば、それを是正する責任（＝障壁の撤廃）もまた、社会環境を形成する側に帰結していく。この考え方を雇用の文脈に当てはめると、障害者を排除する労働環境を作り出している使用者側が、当該環境を是正する責任を負うという論理である。

しかし、「障害の社会モデル」の考え方は、理念的には同意できるとしても、当該モデル論が十分な規範性を以って、事業主から労働者への合理的配慮の提供義務を障害者雇用法制に落とし込んでいるとは言い難い。合理的配慮とは、事業主に対して新たな法的義務を課す概念である。そのため、権利義務の範囲や射程、提供対象等が事業主に対して明示的に示されなければ、雇用現場での適切な運用が期待できないにも関わらず、現状は合理的配慮の実態が必ずしも明確になっていないため、様々な実務上の課題が発生している。

第一に、「社会的障壁」とは何を指すのかという点である。「障害の社会モデル」を合理的配慮の理念的根拠に置く場合、雇用領域における合理的配慮は能力発揮を妨げる社会的障壁の撤廃と同義であると理解される。しかし、労働市場において障害者の能力の発揮を妨げる障壁は、設備環境等の物理的障壁のみならず、人事制度や社内慣行等の制度的障壁、偏見や先入観等の心理的障壁等、多岐にわたる。インペアメントが外形的に明らかな身体障害者であれば、物理的障壁の撤廃によって能力が発揮されることも比較的容易に想定されるが、社会との関わりによって初めて存在が特定される精神障害者や、コミュニケーション能力において困難を抱える発達障害者の場合、社会的障壁として何を撤廃すべきなのか、即ち、事業主にどのような配慮義務が課せられるのか、必ずしも明確ではない。

また、第二に、職場において障害者の能力の発揮を妨げる社会的障壁の撤廃として合理的配慮が定義されるのであれば、その範囲は、正当な能力発揮を妨げる範囲の措置のみであり、障害者への優先取り扱いは射程の範囲外となるはずである。しかし、厚生労働者が公表する合理的配慮事例集の中では、発達障害者に対して本来必要な採用試験を免除する等、明らかにその範囲を超えた事例も紹介されており、混乱を招いている現状がある。

そして第三に、インペアメントによる能力低下をどのように考慮するのかという点も問題となる。合理的配慮と社会的障壁の撤廃を同視する立場では、本質的な業務遂行能力には差異がないにも関わらず、障害者は社会的障壁によって能力発揮の機会が奪われているという考え方、即ち、当該障壁を撤廃しさえすれば、障害者は他の労働者と同等のパフォーマンスが発揮できるという考え方が前提となる。この点、ジョブディスクリプションが明確な欧米の雇用慣行では、遂行する業務やそのために必要な能力やスキルが明確であるため、本質的な能力の同一性を前提として、当該職務の遂行や能力発揮を妨げる付随的な障壁の撤廃も想起しやすい。他方で、職務限定のない日本の雇用慣行では、必要なスキルや能力が明確でないことも多く、配置転換を想定したあらゆる職場環境において対応し得る「コミュニケーション能力」や「総合的な能力」が求められる傾向が強い。この様な雇用

慣行では、「コミュニケーション能力」や「総合的な能力」に困難を抱える精神障害者や発達障害者等は、合理的配慮の提供によって一般労働市場に包摂することが難しくなる。

最後に、合理的配慮の提供対象者と障害者の定義の問題がある。現在の障害者雇用率において、算入対象となる障害者（「対象障害者」）は障害者手帳の所有者であり、手帳の有無によって算入対象とされるかどうか決定されるのが原則である。しかし、障害者雇用促進法では、手帳の有無に限らず「インペアメントによって職業生活に制限を受ける者」を合理的配慮の提供対象と定めている。従って、例えば軽度のインペアメントを有する者や、手帳制度に馴染まないインペアメントを抱えた労働者に合理的配慮を提供して雇用しても、障害者雇用率には反映されない。また、手帳所持者以外の障害者は、合理的配慮の提供義務を負う障害者雇用促進法上の「障害者」か否かを事業主側で判断しなければならないことになる。この様な制度設計では、企業側としては障害者雇用率の算定対象となる手帳所持者のみを採用しようとするインセンティブが働き、本来は合理的配慮の提供によって通常の労働者と同様の能力発揮が期待され得る、軽度のインペアメントを有する労働者等が労働市場から排斥されてしまうおそれがあるのである。

この様な問題認識のもと、本論文では、日本の障害者雇用法制において、どの様に合理的配慮制度を導入していくべきかを考察する。まず、日本の諸規定を概観しながら、それと比較する形で欧米諸国の国内法制を比較法的に分析することで、日本の障害者雇用法制に対する示唆を抽出していく。その上で、「障害の社会モデル」を形成過程から分析していくことで、「障害の社会モデル」の従来的見解を批判的に分析する。

本論文では、「障害の社会モデル」の本来の射程を踏まえて、それと整合を図る形で「社会的障壁の撤廃」を超えた新たな合理的配慮の解釈枠組みを提示する。そして、「障害の社会モデル」の本来の解釈から導出される、雇用領域における新たな「障害者」像を提示していくことで、日本における合理的配慮の運用、ひいては日本の障害者雇用政策そのものに対する示唆を提供する。

## 2. 各章の内容

### 第1章 日本における合理的配慮制度の導入とその問題点

本章では、合理的配慮を考察する前提として、日本の障害者雇用における合理的配慮に関する諸規定を概観した。日本では、障害者権利条約の批准を目的として、理念法である障害者基本法の改正を行った他、障害者雇用の領域においては、障害者差別解消法と障害者雇用促進法を整備することで、合理的配慮を導入するに至った。しかし、障害者権利条約の批准ありきで進められた議論であったためか、合理的配慮の本質を理解した上で、それを既存の国内法制においてどの様な形で落とし込むことが適切なのかという観点からの議論は十分にされていないと思われる。その範囲や射程、具体的措置や提供対象等が不明確な中で、

合理的配慮を事業主側の義務として規定することは、障害者雇用に対して事業主側に萎縮的效果を与えかねず、妥当ではない。そこで次章以降から、先立って合理的配慮規定を国内法に導入している欧米の諸規定を比較法的に分析することで、日本との異同を検討する。

## 第2章 合理的配慮義務の形成

本章では、国際社会において合理的配慮概念がどのように形成されてきたのかを概観した。1960年代の米国において宗教差別の文脈で導入された合理的配慮の概念は、やがて1990年以降、各国の国内法制の中で次々に盛り込まれ、2000年にはEC指令の中でも言及されるようになった。その結果、2006年に国連で採択された障害者権利条約では、合理的配慮の否定が障害差別の一類型として規定される等、いまや障害者への合理的配慮の提供は、国際的要請であると解されている。

合理的配慮を初めて国内法に導入した米国では、「障害を持つアメリカ人法（ADA）」において、「合理的配慮の有無に関わらず、職務の本質的な機能を遂行できる者（101条（8）」）に対して、合理的配慮の提供義務を負う。合理的配慮が提供されてもなお、職務の本質的な機能を遂行できない労働者は保護の対象にならないという考え方は、本来の能力発揮を妨げる社会的障壁の撤廃のみを合理的配慮と捉える「障害の社会モデル」に基づいた解釈と整合している。しかし、職務や求められる能力が曖昧な日本の職務非限定型の雇用において、ADAと同様の考え方を採用することは難しい。他方で、世界に先駆けて合理的配慮を規定したADAにおいては、ガイドラインや判例の蓄積が豊富であり、合理的配慮の提供プロセスにおいて重要視されている労使対話のプロセスや、障害者への優先的取り扱い等について、ガイドラインや判例を通じて見解が示されている点は参考となる。

また、「障害の社会モデル」概念を生み出した英国では、1995年に「障害者差別禁止法（DDA）」、2010年には平等法が制定され、合理的配慮義務の不提供を差別の一類型として禁止している。英国の法制度で特徴的な点は、合理的配慮を「予測型」と「対応型」の2種類に区分し、労働分野においては「対応型」のみを義務化している点である。

「対応型」とは、差別的状況が生じた際にそれを是正するというものであり、障害者個人から具体的要求を受けた後に実施する事後的、個別的措置である。他方で、「予測型」とは障害者の一般的な共通ニーズを予測し、特定の障害者からの要請の前に講じる事前的、集団的措置を指す。この点、対応型合理的配慮の規定は、障害者を保護の客体ではなく、権利の主体として尊重する障害者権利条約の趣旨とも一致していることや、合理的配慮は障害特性等に応じた個別性や多様性を持った措置であると解釈されること等から、対応型のみを事業主に義務化するという制度設計は、日本においても示唆的である。

日本と同様に合理的配慮制度と障害者雇用率制度を併存させているフランスとドイツでは、雇用率制度による納付金を原資とした助成金を活用して、合理的配慮措置に関する事業主の金銭的な負担を補助する制度設計となっており、この点も日本と同様のアプローチを採用している。加えて、両国では、労働能力の喪失度合いに基づいて第三者機関や専門

家が労働市場における「障害者」を認定する制度を設けており、雇用率制度の算定対象者と合理的配慮の対象者が客観的に特定される仕組みを導入している点も特徴的である。特にフランスでは、障害者雇用政策の対象となる「障害労働者」という概念を採用しており、「1つ又は複数の身体、感覚、精神、知的の機能の悪化により、雇用を得る又は維持する可能性が実質的に縮小されている全ての者」を障害者権利自立委員会（CDAPH）が認定する制度となっている。この認定を受けた者は、障害者雇用率の算定対象となり、各種の研修や職業訓練等が受けられる他、専門的見地に基づき、一般就労と福祉的就労の内、当該労働者はどのカテゴリーで就労するべきかという方向付けも行われることになる。また、ドイツでは、他国と異なり合理的配慮を差別の一類型として規定していなかった（障害者権利委員会の総括所見の中で指摘され、法改正を行うことになった）が、重度障害者の認定を受けた者に対して、合理的配慮を請求する権利を定めていた。合理的配慮を労働者の請求権として捉えるドイツのアプローチは、労使の権利義務関係において合理的配慮の射程や範囲を明確にするためにも、参考となる制度設計であることを示した。

本章では、欧米の法制度で得られた示唆を基に、障害者を保護客体ではなく権利主体として捉える観点から、合理的配慮は、事業主による社会的障壁の撤廃義務ではなく、インペアメントを有する労働者の請求権として規定するべきであるという仮説を導出した。その上で、合理的配慮を障害者差別の一類型として取り扱うアプローチについては、①日本では差別禁止規定の実効性に難があること、②個別性や多様性に着目した合理的配慮概念は、「障害」という類型的属性に基づいて異別取り扱いを行う差別禁止規定と整合的ではないこと、③障害者へのアクセシビリティ確保と合理的配慮概念の理論的整理が必要であること、④作為義務と不作為義務では履行容易性や規範性が異なることから、少なくとも日本において必ずしも有効とは言えない点を指摘した。

### 第3章 障害の社会モデル

合理的配慮を請求権として捉える場合、社会的障壁の撤廃を合理的配慮と考える「障害の社会モデル」との整合をどの様に図るかが問題となることから、本章では、「障害の社会モデル」の観点からの検討を行うべく、その起源や形成過程について整理を行った。

「障害の社会モデル」的な考え方は、1970年代に英国の「隔離に反対する身体障害者連盟（UPIAS）」が提唱した障害の定義が起源とされる。UPIASが1976年に発表した「障害の基本原則」では、障害について「身体障害者を無力化しているのは社会である。ディスアビリティとは、社会への完全な参加から不当に孤立させられたり、排除されたりすることによって、我々障害者のインペアメントの上に課されるものである。従って、障害者とは、「社会」によって抑圧された集団であるといえる」と規定している。障害当事者団体であるUPIASの見解を基にした英国式の「障害の社会モデル」は、障害者が直面する不利益を医学的・生物学的な視点から社会的な視点に移行させることで、障害者を自己否定や個人的な

闘争から解放したことで、当事者運動の理論的支柱の役割を果たしたとされている。

また、米国の社会モデル形成には、公民権運動の拡大が大きな影響を与えている。米国において 1950 年代から黒人達によって展開された公民権運動は、1964 年の「公民権法」の成立によってその成果を結実させたが、この法律の制定は、黒人や女性と同じ様に社会の劣位に置かれてきた障害者に団結とアドボカシーの大切さを再認識させた。それまで米国における障害者は、黒人や移民、女性等とともに市民として認められない「マイノリティ」という地位に置かれていたが、この様なマイノリティの地位向上運動である公民権運動の展開を背景に、障害者も公民権を通じて地位を確立しようとしたのである。障害者の問題を公民権に基づく差別概念と位置付けることは、人種や民族、性別と障害を同列に捉えることに繋がるため、米国の社会モデルでは「物理的障壁」よりも「差別や偏見」等が問題となる。

身体障害者団体の理論を基盤に、社会的（物理的）障壁を重視する英国の唯物論的な社会モデルと、公民権運動に基づいてマイノリティの一類型として障害を捉える米国の観念論的な社会モデルには違いが見られるが、米英ともに「障害の社会モデル」は障害者運動の営為の中で生み出された旗印（スローガン）であることを示した。日本では「青い芝の会」等の活動は見られたものの、「障害の社会モデル」を掲げて社会全般に対して展開された当事者運動が拡大しなかったために「障害の社会モデル」の概念形成が遅れたものと考えられる。

「障害の社会モデル」とは本来、障害当事者運動によって使用されたスローガンであるとするならば、「障害の社会モデル」から合理的配慮の理論的根拠や障害の定義を導出することが妥当なのかという問題提起がなされることになる。この点について、英国障害学の祖ともされるマイケル・オリバーらが、『障害の社会モデル』とは本来、障害は何かを説明する理論でも、障害を定義付ける概念でもない」と主張している点は、注目に値する。彼らによれば、「障害の社会モデル」とは本来、「障害の定義」を導く理論や概念ではなく「社会的、政治的变化を生み出す道具」であり、障害に関して理解を深め、研究や実践を行う上で有用な洞察を得るための視点を示すものに過ぎないとされているのである。

上記の「障害の社会モデル」の解釈から、本論文では「障害の社会モデル」を「これまでに支配的であった障害に対する個人的な視点（個人モデル）あるいは医学的な視点（医学モデル）に対抗するためのブレイクスルーとして『社会の側から障害を捉え直すことも可能である』という視点転換の可能性を提供するツール」とであると定義付けた。ここで重要な点は、「障害の社会モデル」が提供する革新性は、「障害を社会から捉えること」ではなく、「（これまでに支配的であった視点からではなく）、別の視点から障害を捉えることを許容した（可能にした）」点にあるということである。端的に言えば、「障害の社会モデル」とは、パラダイム転換を起こすべく、特定の状況下に置かれた障害者が直面する課題を洞察するための視点転換を促すツールであると解することができる。そして「障害の社会モデル」をこの様に理解することで、これまでに支配的であった「社会的障壁」を基軸とする障害定義や、「社会的障壁の撤廃」という矮小な合理的配慮概念から解放され、労働契約関係に置かれた

新たな障害者像や、新たな合理的配慮の解釈を模索していくことが可能となる。

#### 第4章 雇用領域における障害者の定義と合理的配慮概念の再検討

本章では、第3章で示した視点転換のツールとしての「障害の社会モデル」を活用しながら、労働法上の障害者をどの様に定義していくかの考察を行った。現在、日本の障害者政策の基礎となっている障害者基本法では、インペアメントを有する者であって、「障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう」と定義されている。しかし、この定義は、「障害を形成するのは社会（的障壁）である」という従来の矮小な「障害の社会モデル」の理解から直接的に導出された障害者の定義であると解される。また、前述の通り、障害者雇用促進法上は、障害を有するが故に、「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」を障害者と定義しており、インペアメントのみならず労働能力の喪失度合いにも焦点を当てている点については評価できるが、障害者雇用促進法上の障害者か否かについて、事業主側からの客観的な特定が困難であること、また、日本において支配的な英国式の唯物論的社会モデルを意識するあまりに、米国式の観念論的社会モデルから導かれる、労働市場における偏見や先入観等の心理的障壁の存在を軽視していることから、現状の障害者雇用促進法上の定義においても、労働市場に置かれた障害者を適切に描き出しているとは言い難い。

ここで、視点転換のツールとしての「障害の社会モデル」を活用し、改めて労働市場の中で雇用関係を形成しようとする障害者の視点で検討してみると、そもそも労働者とは、使用者への従属性を背景に、使用者との間に存在する交渉力の不均衡を前提とした保護客体と認知し得る存在である。労働法上の障害者を考える上では、比較対象としての「一般的な労働者」との関係性から捉えるのではなく、労働契約関係を念頭に置いた労使の立場からインペアメントに基づいた交渉力の不均衡を基軸に捉えるべきであり、合理的配慮は、労働法の原則である労使対等の理念を実現するため、当該不均衡を是正するための手段として観念されるべきであると考えられる。

上記の見解に基づき、本論文では労働法上の障害者を「インペアメントによって労使間の不均衡が増大するおそれのある労働者」として捉え、これを「障害労働者」として認定するとともに、「障害労働者」に対して合理的配慮を請求することのできる具体的権利を立法措置によって付与することを提唱している。そして、フランスやドイツの様に「障害労働者」を認定する外部機関を設置した上で、「障害労働者」の手帳交付等を行い、客観的に「障害労働者」であることが特定される仕組みを構築するとともに、障害者雇用率の算定対象やカウント方法の拡充を進め、包摂的かつ実効的な障害者雇用制度を構築していくべきであることを指摘した。障害者の定義については、女性や高齢者等、雇用領域において「社会的障壁」に直面する他の属性を有する労働者と区別するべく、インペアメントをベースとしつつも、能力の喪失ではなく、労使間の不均衡に焦点を当てることで、偏見や先入観等も認定の



射程に落とし込むことが可能となる。また、ドイツの様に、段階的な認定制度を導入することで、障害の程度に応じた不均衡の度合いを算定し、それに応じた合理的配慮の請求権を認めるとともに、認定の度合いに応じて障害雇用率に算定されることで、使用者側のインセンティブも確保していく。これによって、従前の障害者雇用率制度との整合を図りながら、合理的配慮の提供対象や射程を明確にすることができる。

本論文によって提唱される「障害労働者」の合理的配慮請求権は、障害当事者の権利獲得運動を念頭に置きながら、憲法 13 条に規定される「個人の尊重」や「人間の尊厳」から導かれる人権的権利として位置付けることができる。生存権的基本権を基本原則とする従来の労働法解釈によれば、障害者雇用率確保のために、適法な最低基準の下で障害者雇用枠や特例子会社等の閉じられた市場の中で障害者を雇用する方向に傾き、合理的配慮を活用した包摂的な一般労働市場の形成は期待できない。そこで、生存権的基本権ではなく「個人の尊重」や「人間の尊厳」を基本原則とした解釈を採用する必要性が示唆されるのである。本章では、労働法の基本理念に「人間の理念」を据える西谷の理論や、諏訪の提唱する「キャリア権」の考え方、それらと親和性の高い ILO の「ディーセント・ワーク」の概念等も参照しつつ、労働法における「個人の尊重」の重要性を指摘した上で、「障害労働者」が自己決定権を有しながら一般労働市場に包摂されるための手段を確保するべく、合理的配慮を請求権と位置付ける新たな解釈を提示した。

## 第 5 章 合理的配理論における今後の課題

本章では、合理的配慮を「障害労働者」の請求権として捉え直すことで、現在、合理的配慮制度の運用において指摘される諸課題がいかに関解決できるかについて整理した。請求権と解することで、合理的配慮に私法的効力を付与しつつ、労働者側からの請求（アクション）を促すことで、個別性や多様性を前提とした措置を提供する上でのプロセスの明確性が担保されることになる。また、当該解釈によって使用者側の義務の範囲が具体化するのみならず、障害情報の収集や労使間対話の機会確保等といった合理的配慮を提供する上での実務的なアプローチ方法等が確定することとなるため、インセンティブの付与等と並行して制度設計を進めることで、使用者側に対してもメリットを提示することができる。

一方で、「障害労働者」の認定制度を創設していくには、いくつか課題が残されている。最も深刻かつ重要な課題は、「障害労働者」の認定にあたって、インペアメントによって生じる労使間の不均衡をどの様に測定するべきかという点であろう。この点については、まず、フランスやドイツの制度等を参考に、専門の行政機関を創設することが必要である。また、インペアメントの影響を様々な角度から検証するべく、医学的見地のみならず、労働法学や心理学、社会学や経営学的な見地も含めた分析が求められる。加えて、障害者自身の就労経験等も評価に反映させる等といったアプローチも重要であろう。認定者の人材育成や、福祉的就労と一般就労の架橋的役割等も求められることから、機関創設には困難も想定される

が、障害者雇用率を軸に障害者雇用政策を推進してきた日本において、既存の枠組みと整合させつつ、合理的配慮を用いて一般労働市場の中に障害者を包摂していく上では、「障害労働者」の認定制度を模索していく要請は高いのではないかと考えられる。

障害者雇用の拡充においては、障害者の視点のみで考えるのではなく、事業主側の視点でも検討を行い、事業主に対していかにインセンティブを提供するのかという点を検討することが重要である。現状の納付金や調整金といった制度は、必ずしもインセンティブとして機能しておらず、そもそも障害者雇用率算定対象と合理的配慮の提供義務対象が一致していないことから、障害者雇用率自体が合理的配慮の浸透を妨げているとすら言える。本論文では、この現状を打破すべく、「障害労働者」認定制度の構築を通じて、既存の障害者雇用率制度と合理的配慮制度の整合を図っていくことが重要であることを示した。

「請求権としての合理的配慮」や「障害労働者」の概念は、未だ多くの課題が山積しているが、現状の障害者雇用法制が抱える構造的な問題を打破する上では、検討に値するアプローチと考えられる。本論文が、日本の障害者雇用制度や雇用領域における合理的配慮制度の改善に示唆を与える内容であり、包摂的な労働市場の形成の一助となれば幸いである。