

## 第1章

### 韓国の障害者雇用制度

---

崔 榮 繁

#### はじめに

韓国における障害者<sup>(1)</sup>に関する雇用制度は、一般雇用体系における障害者雇用制度といわゆる保護雇用体系における雇用制度に分けることができる。保護雇用制度とはILO99号勧告によれば、通常の競争的な雇用に耐えられない重度障害者のための保護的な環境の下での労働法規に基づいた雇用のことである<sup>(2)</sup>。さらに、障害者に関する保護雇用制度は福祉法制度上の障害者が一定の「仕事」を行う作業所(작업장)の事業体系と標準作業所(日本における特例子会社)等の障害者雇用法上の制度、障害者を含む一般就労が困難とされる脆弱階層全体を対象にした社会的企業制度に分けることができる。

また上記とは別の枠組みとして、障害に基づく差別を禁止する差別禁止法制度が併用されている。欧米諸国の障害者に関する雇用制度や保護雇用制度、差別禁止法制度等との比較からみると、韓国の障害者雇用関係の法制度はかなり整備されてきているといえる<sup>(3)</sup>。

この背景のひとつに雇用重視の政策がとられてきたことがある。韓国は1990年代後半にアジア通貨危機といわれる金融危機に直面し、国際通貨基金(IMF)の管理のもとで構造調整政策を行ってきた。その後は一定の経済成長が続き、2011年の貿易量は約1兆ドルを超え、世界経済における韓国の存在感は大きくなってきている<sup>(4)</sup>。しかし一方で、後述の通り実質的な失

業者の数は減っておらず、とくに高学歴若年層の就職率は改善されていない。全賃金労働者に占める非正規労働者の比率は、労働基準法上の保護を受けないものも含めると半数を超える状況である（白井 [2008: 125]）。2003年以降「持てる者と持たざる者」の格差を表す「両極化」という言葉がマスコミをにぎわしてきた（白井 [2008: 124]）。少子高齢化の進行など他の社会的事情も絡み、1990年代後半以降、歴代政権は雇用を重視する政策を展開してきたのである<sup>(5)</sup>。こうした流れが、2006年の障害者も含む一般雇用が困難な階層の働く場の創出を目的とした社会的企業育成法(사회적기업육성법)の制定にもつながっている。これは一面において脆弱な社会保障制度と表裏一体の関係にある。OECDの統計によれば、韓国のGDPに対する社会保障関連の支出の比率は、OECD諸国で最下位圏である。OECDの2007年の統計によれば、韓国はOECD加盟34カ国中、GDPに占める社会支出の割合が10%に満たずメキシコに次いで低いとされている(OECD Public and private social expenditure in percentage of GDP in 2007)<sup>(6)</sup>。

障害の分野でいえば、たとえばようやく障害基礎年金が2010年から法制度化された。しかし、制度化の初期段階ということもあり、支給額は月15万ウォン程度であり、受給権者は重度障害者のみでかつ厳しい所得制限がある<sup>(7)</sup>。他に各自治体の手当等があるにせよ、独立した生計を立てることは困難である。これは、所得の確保・保障についてはおもに「働くこと」すなわち雇用政策によって充実させるというこの間の政策の結果であり、韓国社会の課題である格差の是正をどこまで実現できたのかという点では課題が多い。

しかしながら、欧米先進諸国の制度を参考にさまざまな制度を積極的に取り入れ運用している韓国の障害者雇用関係法制度を考察することは、日本を含めたアジア各国の障害者労働、雇用法制度の今後のあり方を考えるうえでたいへん参考になる。とくに日本においては障害者の制度を全般的に見直して改革するため、2009年に内閣総理大臣を本部長とする「障がい者制度改革推進本部」が設置され、そのもとで内閣府に「障がい者制度改革推進会議」および「総合福祉部会」等が設置された<sup>(8)</sup>。障害者権利条約の批准とその規定に基づいた制度への改革を目的とし、そのための集中的な

議論が行われている。そこでの議論からも雇用・労働問題は大きな課題を抱えており、韓国の多様な制度と運用実態は多くの示唆を与えてくれる。日本にとっても差別禁止法制度と保護雇用制度の確立は喫緊の課題であり、障害者権利条約の国内履行にも大いに関係してくる問題でもある<sup>(9)</sup>。

本章では障害者権利条約の規定を手がかりにしながら<sup>(10)</sup>、韓国の一般雇用体系における割当雇用制度を中心とする雇用促進のための制度と障害者差別禁止法等の差別禁止法制度、保護雇用制度としての社会的企業育成のための制度に焦点を絞って考察する。そして日本をはじめとするアジア各国の障害者雇用法制度のあるべき方向性の提示を試みる。

## 第1節 概要—雇用・労働部門における障害者

韓国には障害者福祉法(장애인복지법)(1989年制定)に基づいた日本の手帳制度と類似する登録制度があり、2011年12月現在、登録障害者数は約251万9000人(全人口の約5%)で、1級から3級までの重度障害者数は約99万2000人となっている<sup>(11)</sup>。まず、これら障害者の生活状況を数値からみることにする。

月平均所得については、障害者がいる世帯の平均は181万9000ウォン、全体の世帯平均は340万4000ウォンで障害者世帯の月平均所得は全体の世帯平均のその53.4%である。経済活動参加率は、障害者は41.1%(男性障害者は52.2%,女性障害者25.5%),全人口では61.5%(男性73.6%,女性が50.0%)となっている(노동부한국장애인고용촉진공단고용개발원(労働省・韓国障害者雇用促進公団雇用開発院)[2009: 10-11])。全般的に障害者とそうでない人との所得や経済活動参加率の格差は著しい。とくに女性障害者の経済活動の参加が困難であることが読み取れる。

就業形態における障害者の地位の分布であるが、障害者全就業者に占める割合は常勤労働者24.7%であり、一般就業者全体のそれは38.2%である。パートが20.4%,自営業が40.4%で一般就業者のそれぞれの9.0%および25.3%などから、働いている障害者の就業形態は障害のないそれと比べ、

常勤職が少なくパートと自営業の割合が非常に高いことがわかる。

失業率については、一般男性が3.5%であるのに比べ男性障害者が8.8%、女性障害者は6.9%で一般女性のそれが3.6%となっている。しかしこの失業率の数字には、実質失業人口に含まれる「就職準備者」、「休んでいる人」、「18時間未満労働者のうち追加で就職を希望している人」が除かれており、実際に実質失業人口をすべて含む実質失業率は、はるかに高いと思われる。障害者においても最初から就労を放棄している場合も考えられ、数字と実態にはかい離があると思われる。

## 第2節 割当雇用制度を中心とする障害者雇用促進制度

### 1. 割当雇用制度導入の経緯

韓国の障害者雇用政策は、他の国々とほぼ同様に傷痍軍人への保護政策から始まっている<sup>(12)</sup>。1950年に「軍事援護法」(군사원호법)、1951年には「警察援護法」(경찰원호법)が制定された。さらに、1961年に「軍事援護保護対象者雇用法」(군사원호보호대상자고용법)が作られ、傷痍軍人等への雇用支援が行われることとなった。1963年には「産業災害補償保険法」(산업재해보상보험법)が制定され、労働災害被害者への職業リハビリテーション制度が開始された。しかし、これらの制度の対象者は非常に限られていた。これが大きく変わるのが1970年代後半からである。1977年に「特殊教育振興法」(특수교육진흥법)、1981年の国連国際障害者年に「心身障害者福祉法」(심신장애자복지법)が制定され、障害者施策の対象者が飛躍的に広がった。こうした流れを受けて、1982年に韓国で最初となる身体障害者全般の雇用促進と就労支援のための法律となる「職業安全法」(직업안전법)が制定されたが、同法の実効性は低かった。80年代中盤以降、民主化運動や労働運動が盛んになり、同時に障害者運動も雇用問題を中心に展開され始め、1987年の大統領選挙で障害者雇用の促進が公約とされた(鄭 [2007])。翌年の1988年にパラリンピックがソウルで開催されるなど障害者施策への

関心が高まったこともあり、同年12月、割当雇用制度を盛り込んだ「障害者雇用促進等に関する法律」(장애인고용촉진등에 관한 법률)が制定されたのである。割当雇用制度が実際に運用されたのは1990年からであり、1999年「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」(장애인고용촉진 및 직업재활법)に改正され現在に至る。

## 2. 障害者雇用促進および職業リハビリテーション法

### (1) 概要

障害者雇用促進および職業リハビリテーション法(以下、障害者雇用促進法)は韓国の障害者雇用に関する主たる法律<sup>(13)</sup>であり、6章87条と附則5条からなる。日本の障害者雇用促進法を参考にしており、制度上の多くの類似点がある。障害者雇用促進法のおもな内容は以下のとおりである。

第2条では法の適用範囲を定めている。第1項で「『障害者』とは、身体又は精神上的の障害により、長期間に渡り職業生活に相当な制約を受ける者であり、大統領令で定めた基準に該当する者をいう」とし、第2項で「『重度障害者』とは、障害者のなかで、労働能力が顕著に喪失された者であり、大統領令で定める基準に該当する者をいう」としている。障害者福祉法では障害種別は13種6級であるが、障害者雇用促進法上は政令で15種6級までとされている。原則は2級以上が重度障害者となるが、四肢や呼吸器障害は3級までが重度といったように差別化はされている。第22条では標準事業場支援を定めている。標準事業場(표준직업장)とは日本の特例子会社に相当し、企業が障害者を雇用するための子会社を作ってその子会社に障害者を雇用すると、親会社の障害者雇用率にカウントされる制度である。2010年時点で運営中の事業場が84カ所にのぼり、3880人が常勤労働者で、そのうち重度障害者は1452人となっている<sup>(14)</sup>。

第3章(第27条から第42条)は割当雇用制度についての規定である。制度の内容は日本の制度と類似している。

第27条で義務雇用制度(法定雇用率)を定め、第30条で障害者雇用奨励金の支給について定めている。雇用奨励金は、日本の雇用率達成事業主に対

して支給される障害者雇用調整金に該当する。日本の場合は雇用率を超過した一人当たり一律に月額2万7千円が支給されるが、韓国は義務雇用しなければならぬ障害者の人数を差し引いた数に、最低賃金法に定めた最低賃金額の範囲内で一定の計算方法にしたがった金額を支給する。

第33条は障害者雇用負担金の納付についての規定である。これは日本でいう雇用率未達成事業主に対する障害者雇用納付金制度のことである。日本では、常用労働者200人以上の事業所につき、雇用率に不足している一人当たり月額5万円を徴収する。韓国では、50人以上100人未満の事業所を除く義務雇用対象事業所で、義務雇用率に満たない事業者は、事業主が法定雇用率にしたがって雇用しなければならぬ障害者の総数から毎月常時雇用している障害者の人数を差し引いた数に負担基礎額を乗じた年間の合計額を負担する、とされている。

第4章は韓国障害者雇用公団<sup>(15)</sup>の設置についての規定である。障害者雇用負担金や調整金の取り扱い、障害者雇用における調査・研究・啓発など、障害者雇用制度の中心的な役割をしている公的機関である。職員は630人であり、本部と雇用開発院、支社と職業訓練それぞれ15カ所で運営されている。年間予算は約2400億ウォン規模である。

同法の管轄部署は雇用労働省障害者高齢者雇用課である。

## (2) 法定雇用率について

韓国では、政府部門（国および地方自治体）と民間部門（民間企業、公共機関）によって法定雇用率が異なる。公共機関とは、公企業あるいは政府が出資している機関のことである。割当雇用制度は制度の導入以降強化されてきている。1990年の導入期には、政府部門と民間部門の法定雇用率は1.1%であり、その後段階的に1993年までに2.0%に引き上げられた。以降2004年までは、政府部門、民間部門ともに法定雇用率が2.0%とされていたが、政府部門は2000年の法改正時までは努力義務であった。2007年には政府部門の法定雇用率が3.0%に引き上げられ、さらに2010年には民間部門の中の公共機関についても3.0%に引き上げられた。それまでの民間主導からはっきりと政府、公共機関が先導する形となったのである。現在は、政府部門では、

政府・地方公共団体の公務員は3.0%で非公務員は2.3%、公企業と準政府機関は3.0%でその他の公共機関は2.3%となっており、民間部門では2.3%である。民間部門については、2012年に2.5%に、2014年には2.7%に段階的に引き上げられる予定である（한국장애인고용공단 고용개발원（韓国障害者雇用公団雇用開発院）[2010b: 24-31]）。ちなみに日本は、民間企業が1.8%、国、地方公共団体、特殊法人等2.1%、都道府県等の教育委員会が2.0%となっているが、法定雇用率の算定方法が異なるために諸国間の制度の単純比較はできない。韓国の場合、法定雇用率の算定式は存在せず、障害者の数や企業の障害者雇用率、障害者の失業者数等を考慮し、5年ごとに5%以内で調整するとなっている（障害者雇用促進法第28条第3項）。日本は、「常用労働者数－適用除外労働者数＋失業者数」（分母）で「障害者である常用労働者数＋障害者である失業者数」（分子）を割るという方式である。

また、法定雇用率の義務の対象についても拡大されてきている。2004年から、それまでの対象事業所の規模について常勤労働者300人以上であったものを50人以上の事業所に拡大した。障害者雇用負担金の納付義務は常勤労働者100人以上の事業所となる。現在の日本は200人以上の常勤労働者の事業所が対象である。

2010年度の韓国の雇用達成率は、政府部門が2.40%、民間部門が2.21%で、全体として2.24%であった。

さらに、重度障害者を1名雇用することを障害者雇用促進法上障害者2名雇用することとみなす重度障害者のダブルカウント制度を2010年より試験的に導入しており、その妥当性の判断は今後の結果に委ねられている<sup>(16)</sup>。

### (3) 小括

韓国における割当雇用制度は確実に発展してきているといえよう。法定雇用率の引き上げや対象事業所の拡大などをみてもこれは明らかである。こうした現状をふまえながら、新たな国際人権規範たる障害者権利条約の規定の視点も取り入れつつ、日本にも通じる課題をいくつか挙げておく。

まず、割当雇用制度の限界についてである。日本と同様、雇用の促進を目的とする法律の性質上、労働の質や雇用の継続性・安定性の確保に効果

がある制度となっていないと考えられる<sup>(17)</sup>。また制度の継続性について、韓国は障害者雇用促進施策における雇用負担金への依存度が非常に高く、雇用負担金の使途の範囲もフランスやドイツ、日本と比べ広い。雇用保険基金の活用など財源の多元化等が求められている（한국장애인고용공단 고용개발원（韓国障害者雇用公団雇用開発院）[2010a: 17-55]）。

つぎに、ダブルカウント制度についてである。韓国が試験的に導入することとした理由は重度障害者の雇用が進まないこと、民間企業に厳しい経済的状況のなかでの法定雇用率の引き上げに加え、脱施設の理念が社会的に広まってきたことを受けて、重度障害者の雇用の受け皿を増やすべきということであった<sup>(18)</sup>。ダブルカウント制度の運用国の重度障害者の雇用が増加しているという統計も出されている<sup>(19)</sup>。しかし、障害者権利条約の視点から制度の在り方の検討が必要だろう。障害者権利条約は第1条（目的）で「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」と規定し、一般原則を定めた第3条（a）で「固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む。）及び個人の自立の尊重」とある。一般原則は障害者権利条約の骨格であり、解釈や実施における基本的指針となる重要な規定である（川島・東 [2008]）。また、第2条で障害に基づくあらゆる区別、排除、制限を「障害に基づく差別」と定義し、第4条、第5条等で禁止している。ダブルカウント制度は障害者の尊厳に関連することであり知恵を絞るべき問題であろう<sup>(20)</sup>。フランスは2005年にダブルカウント制度を廃止し、日本においても障がい者制度改革推進会議等で見直しの意見が出ているなか、今後の韓国の動きに注目したい。

三つ目に標準事業場についてである。担当部署によれば、雇用の安定性や大企業の社会的責任の面で推進すべきもので、波及効果が他の会社に及ぶことが期待されるといったことから、非常に肯定的であった<sup>(21)</sup>。しかし、大企業の子会社であるが親会社との人事交流はほとんどなく昇進や給与体系も別で、おもに障害者のみを集めた労働環境が、障害者権利条約第27条に定められている「障害者に対して開放され（open）、障害者を包含し（inclusive）、及び障害者にとって利用しやすい（accessible）労働市場及び労

働環境」なのか。また、同条約第3条は(b)で「無差別」(non discrimination), (c)で「社会への完全かつ効果的な参加及び包容」(Full and effective participation and inclusion in society)を一般原則として規定しており、これらと抵触しないのか。もちろん、韓国の標準事業場や日本の特例子会社が障害者の雇用の増進に大きな役割を果たしていることを否定するものではない。とくに重度の障害を持つ人や知的障害者にとって雇用の機会が増大したのは確かであり、この間の蓄積から職域の拡大や質の向上にも貢献している。これらの点をふまえながらも障害者と障害のない人をできるだけ分離しない方法を追求すべきである<sup>(22)</sup>。

### 第3節 差別禁止法制度

#### 1. 差別禁止制度の導入の経緯

1990年代から障害分野全般についての差別禁止法制に対する関心も高まり、制度の整備も進んだ。2000年には「国家人権委員会法」(국가인권위원회법)を根拠法とした国家人権委員会(국가인권위원회)が設置され、障害分野を含むあらゆる領域の人権救済について担当する機関が誕生した。また、2007年3月6日の国会で、6章50条からなる「障害者差別禁止及び権利救済に関する法律」(「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」, 以下「障害者差別禁止法」)が採択された。2008年4月から段階的に施行され、現在に至っている<sup>(23)</sup>。障害者差別禁止法における救済機関は国家人権委員会とされた。

本節では、障害者雇用の問題を考えるうえでの大きな柱のひとつとなる差別禁止法制度の下で、障害者の雇用問題がどのように取り扱われているか、国家人権委員会法と障害者差別禁止法を中心に概観する。

## 2. 国家人権委員会法

国家人権委員会法は2001年より施行されている<sup>(24)</sup>。当時の金大中政権の公約により、「国家機構の地位に関する原則」（国際連合総会決議48/134。いわゆるパリ原則）に基づいて設置された国家人権委員会の組織法である。立法、行政、司法の三権から独立した国家機関であり、権利侵害や差別からの救済がおもな役目となる。障害者差別禁止法の第一義的な救済機関となるため国家人権委員会の役割は大きい。

同法第2条で「平等権侵害の差別行為」について、性別や障害、年齢、社会的身分などの18の類型を理由にした、雇用や財、サービス利用、交通手段、教育における特定の者への優待、排除、区別、不利益取り扱い、また、セクシャルハラスメント行為と規定している。雇用に関しては、「雇用（募集、採用、教育、配置、昇進、賃金および賃金以外の金品支給、資金の融資、定年、退職、解雇等を含む）と関連して、特定の人を優待、排除、区別し並びに不利に取り扱う行為」を平等権侵害の差別行為と定義づけている。対象はすべての国家機関と民間機関である。

障害者差別禁止法は救済について手続きと権限を定めており、まず同法第38条で国家人権委員会に対する申立て<sup>(25)</sup>について規定している。差別行為の被害者に限らず、その被害を知った人や団体も申立てが可能である。調査や救済のための障害者差別是正小委員会が国家人権委員会に設置され（第40条）、調査が実施され、必要な場合は障害者差別禁止法の定める救済措置のみならず、第41条が国家人権委員会法第40条から第50条を準用しており、これに基づく救済措置も準備されている。すなわち、①事件の公正な解決のために必要な救済措置を当事者に提示して合意を勧告する「合意勧告」（第40条）、②調停委員会による調停と調停に代わる以下の決定：（i）差別行為の中止、（ii）原状回復、損害賠償その他に必要な救済措置、（iii）同一又は類似の人権侵害の再発を防止するために必要な措置（第42条）、③「救済措置等の勧告」：法律、制度、政策、慣行の是正又は改善の勧告（第44条）、④「告発および懲戒の勧告」（第45条）、⑤「緊急救済措置の勧告」（第48条）等、多様な救済手段が存在する。

### 3. 障害者差別禁止法

障害者雇用政策におけるひとつの核をなす法制度となる。本法の制定と施行により、韓国は割当雇用制度と差別禁止法制度が併存するアジアでは最初の国となった。これは、1995年にイギリスが障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）を制定した際に割当雇用制度を廃止したことから、これら二つの法制度が両立できるかどうかという問題と関係する。これについては本節の小括で言及する。

障害者差別禁止法のおもな内容を簡単に記す。第1条では「障害者の完全な社会参加と平等権の実現を通じて、人間としての尊厳と価値を具現すること」を立法の目的とし、「すべての生活領域で障害を理由とした差別を禁止し、障害を理由に差別を受けた人の権益を効果的に救済すること」を定めている。第1章の総則規定では、定義規定のほか、差別禁止（第6条）と自己決定権・選択権並びに選択権を保障するために必要となるサービスと情報が提供される権利（第7条）を定め、第2章・第3章で各生活領域における差別禁止の実体規定となり、第4章・第5章・第6章が救済に関する規定となる。障害者差別禁止法の管轄部署は保健福祉省障害権益支援課である。

総則においては、①直接差別、②間接差別、③正当な便宜の拒否、④広告による差別という四つのタイプの障害を事由とした差別を禁止している（第4条）。これは障害者権利条約で禁止が要請されている障害に基づく差別の三類型を充足する<sup>(26)</sup>。また、本法の大きな特徴としては「正当な便宜」（「정당한 편의」）の提供が義務付けられ、提供を拒否した場合は障害を事由とした差別であると規定しているところである。「正当な便宜」については、障害者権利条約の合理的配慮とほぼ同義である（崔 [2010b: 51-53]）。

第2章の各則第1節第10条から第12条が雇用に関する実体規定であり、障害者差別禁止法施行令第5条から第7条並びに別表1で正当な便宜の適用範囲や適用時期等を規定している<sup>(27)</sup>。ここでは正当な便宜提供義務を、300人以上の常用労働者を使用する事業所については2009年度から、100人から300人未満の事業所は2011年度から、50人以上100人未満の事業所は2013年

度より課すとしている。

第10条（差別禁止）第1項で「使用者は、募集、採用、賃金及び福利厚生、教育、配置、昇進、転勤、定年、退職、解雇において、障害者を差別してはならない。」、また、第2項では「『労働組合及び労働関係調整法』第2条第4項による労働組合は、障害者労働者の組合加入を拒否し、又は組合員の権利及び活動によって差別をしてはならない。」と定めている。正当な便宜供与義務を定めた第11条では、「障害者が該当職務を遂行することにおいて、障害者ではない人と同等の労働条件で仕事することができるよう、次の各号の正当な便宜を供与しなければならない。」とし、「1. 施設・装備の設置又は改造、2. リハビリテーション、機能評価、治療等のための労働時間の変更又は調整、3. 訓練の提供又は訓練における正当な便宜供与、4. 指導マニュアル又は参考資料の変更、5. 試験又は評価過程の改善、6. 画面朗読・拡大プログラム、携帯用点字ディスプレイ、拡大読書器、印刷物音声変換出力機等、障害者の補助器具の設置・運営と朗読者、手話通訳者等の補助人の配置」と内容を例示列挙している。第2項では障害を理由に障害者の意思に反する職務配置を禁じている。第12条では障害の有無について原則的に医学的検査を禁止している。

#### 4. 救済手続き

先述のとおり「正当な便宜」に関連する申立ても含め、障害者差別禁止法においては国家人権委員会が第一義的な救済機関となる。上述の通り救済の多様な形態が準備されているものの国家人権委員会の権限は「勧告」ととどまる。しかしながら、勧告の実効性についてはかなり高いという結果が出ている（崔 [2010b: 33]）。

さらに障害者差別禁止法第42条から第45条において、法務大臣による是正命令に基づく救済が準備されている。国家人権委員会の勧告を正当な理由なく履行せずかつ下記（i）から（iv）のいずれかに該当し、被害の程度が深刻であり公益に及ぼす影響が重大である場合、法務大臣は是正命令を出すことができる。すなわち（i）被害者が多数である差別行為に対する勧

告不履行, (ii) 反復的差別行為に対する勧告不履行, (iii) 被害者に不利益を与えるための故意の不履行, (iv) その他に是正命令が必要な場合であり, 是正命令に従わない場合は3000万ウォン以下の過料に処することができる(第50条)。是正命令によっては任意履行がない場合の執行が必ずしも容易ではないため, 履行を過料によって担保しているものと考えられる。

また, 裁判救済については, 故意・過失等の不法行為責任の立証責任の転換, 損害額の推定やみなし規定(第46条), 差別行為の有無に関する立証責任の配分(第47条)規定をおき, 裁判手続きにおける被害者の救済の道を広げている(崔 [2010b: 44])。

## 5. 雇用分野の申立ての件数と事例

2010年の雇用分野の申立て件数をみてみることにする。全体の申立件数は1677件(745件)でありそのうち81件(65件)が雇用分野である。( )内の数字は2009年度の件数であり, 大幅に増加している。雇用のなかの分野別内訳をみると, 募集・採用が27件(33.3%), 退職・解雇が14件(17.3%)となっており, 次いで配置13件(16.0%), 賃金・福利厚生12件(14.8%), 昇進と職務関連が3件(3.7%), その他9件(11.1%)となっている。これは, 雇用の入り口での障壁が高く, 解雇などに直面する障害者が多いということの意味する(국가인권위원회(国家人権委員会) [2010b: 18-19, 2011: 30-37])。

雇用分野における申立て案件の処理状況を紹介する。これは2009年1月から12月の統計であるが, 国家人権委員会の調査等の結果の傾向を知るには参考になるだろう。雇用分野の申立件数78件のうち, 勧告が2件, 合意による終結が5件, 調査中終了11件(取り消し6件, 申し立て事実や内容の変更等による棄却5件), 権利救済の非対象として棄却案件が17件, 調査対象でないために申立てを却下された案件が42件, 移送1件となっている(국가인권위원회(国家人権委員会) [2010b: 32])<sup>(28)</sup>。大部分が勧告まで至らずに解決あるいは終了していることがわかる。国家機関による調査や斡旋が当事者にとってかなりの圧力になっていることが考えられる。

注目すべき事例を挙げる。障害者差別禁止法施行以後初めて、法務大臣による是正命令が下された最初の案件が雇用分野の案件であった。ある公共機関で働いていた男性が2004年に外傷性脳内出血により60日の病欠と6か月の休職の後、左半身不随状態で現職復職となった。さらに、2007年から1年間休職した後に復職した。使用者は、2008年8月、左半身不随の状態では職務に堪えることができないとして、職権免職決定をしてこの男性に通告した。男性は同年8月22日に国家人権委員会に申立てを行い、2009年8月、国家人権委員会が被申立人に対して申立人を復職させ、再発防止対策と国家人権委員会が行っている障害者差別に関する人権教育を受けることを勧告した。法務省は2009年10月に国家人権委員会より勧告の通告を受けた。申立人は被申立人が故意に勧告を履行していないとして2010年1月、法務省に是正命令を申請した。そして、2010年4月28日、法務省が申立人の復職を命じ、被申立人が障害者差別に関する人権教育を受けるべき旨の是正命令を決定した。これによって同年5月25日付で復職となり、6月には人権教育が実施された、というものである。(国家人権委員会 障害者差別是正委員会 勧告受容報告【障害を理由とした職権免職】(事件番号: 08陳差945))。これは、障害者差別禁止法の実効性を担保する前例となろう。

## 6. 小括

まず、割当雇用制度と差別禁止法制度の両立の問題についてである。韓国においても差別禁止法を制定するに当たり、上述のイギリスの例から当初、経済界から割当雇用制度の廃止を主張する声も聞かれた。しかし、これについては、平等性の観点から、結果の平等をめざす割当雇用制度と機会の平等をめざす障害者差別禁止法は、障害者の社会参加と雇用のために相互補完的な役割を果たすものとされている。フランスやドイツ、オーストリアなど両制度が存在している国をみても差別禁止法制度導入後にも割当雇用制度に大きな変化はなく、韓国も同様に割当雇用制度に大きな変化がない(한국장애인고용공단 고용개발원(韓国障害者雇用公団雇用開発院) [2010b: 14-18])。両制度は相互補完的機能をもちうるということで議論は整理さ

れつつあるように思われる（崔 [2010a: 277-279]）。

つぎに障害者差別禁止法における差別認定のなかで、とくに正当化事由に関する部分である。同法第4条第3項では、差別行為にはならない正当化事由が以下の通り規定されている。

1. 第1項の規定により禁止された差別行為を行わないことにおいて、過度な負担や著しく困難な事情などがある場合。
2. 第1項の規定により禁止された差別行為が特定の職務や事業遂行の性質上、不可避な場合。この場合、特定職務や事業遂行の性質は、教育等のサービスにも適用されるものとみなす。

解雇事例については少しずつ決定事例が蓄積されつつあるが、課題となるのは正当な便宜である。国家人権委員会の決定事例集には、雇用分野における正当な便宜に関連して5件の事例が記載されている。障害を理由に一方的に解雇や免職、待機発令を行った事業主が、解雇等を行う前に正当な便宜を提供しなかった、あるいは、正当な便宜を提供すれば正常な業務遂行が可能かどうか判断する過程を省略した事例や、公務員採用試験の面接試験の際に言語障害をもつ障害者に正当な便宜を提供しなかったという事例である（국가인권위원회（国家人権委員会）[2010a: 3-54]）。しかしここでは、具体的に正当な便宜の内容や正当化事由に関連する基準等は示されておらず、今後、それらの明確化が必要である。ある程度の基準等が示されないと法律が恣意的に解釈されるおそれがあるためである。

最後に救済についてである。先述の事例に示す通り、法務大臣による是正命令が下され被害者が救済された点は注目に値する。障害者差別禁止法の実効性についての判断の材料となる。しかし、先述の事例でも国家人権委員会の勧告から法務省の是正命令が出されるまでの8ヶ月以上、被申立人は国家人権委員会の決定を無視していたということであり、こうした期間を短くするためにも是正命令制度の活性化と勧告以後の監視をさらに強化すべきである、という課題提起もされている（국가인권위원회（国家人権委員会）[2011: 375-376]）。

## 第4節 社会的企業と社会的企業育成法

### 1. 社会的企業

日本でも長年いわゆる福祉的就労と一般就労における雇用促進という二分法的な制度運用によって、実質的に労働をしている形態にありながらも労働法規が適用されずは無権利状態におかれている障害者が多数存在している<sup>(29)</sup>。障害者権利条約第27条第1項(a)では、あらゆる形態の雇用にかかるすべての事項における差別を禁止している。こうした国際人権法の観点からも、既存の二分法的制度を超えた新しい制度整備が求められており、欧州で発展してきたさまざまな形の保護雇用制度がひとつの参考になる(松井 [2008: 178-179] 崔 [2010a: 277-279])<sup>(30)</sup>。そのひとつの形態が「社会的企業」である。

韓国では2006年12月8日、社会的企業育成法が制定され、翌2007年7月1日から施行されている。「社会的企業」という名称を持つ法律はイタリアと韓国のみが存在する(岡安 [2008])。一般的に社会的企業とは社会的課題の解決を目的として収益事業に取り組む事業者のことである(岩田 [2009: 47])。欧米、とくにイギリスを中心に発展してきたものであり「ソーシャルエンタープライズ」、「ソーシャルベンチャー」とも称される。多様な形態を持ち、社会志向型の営利組織、協同組合などの中間形態の事業者、一般企業の社会的事業の一部も入れて「社会的事業」と総称される(白井 [2008: 127])。以下にみるように韓国でも法律で社会的企業の定義を行っている。

日本をはじめとするアジア諸国の障害者の保護雇用制度における先駆的な取り組みとなる韓国の社会的企業育成法の内容、意義、現状の課題等を検討し小括する。

## 2. 社会的企業育成法

### (1) 成立の経緯

社会的企業育成法は社会的企業<sup>(31)</sup>の設置、支援のための法律である。本章冒頭で触れたとおり、韓国は1997年からのIMFによる構造調整以後、経済成長しつつも雇用状況は好転せず非正規雇用が増大し貧富の格差が「両極化」していた。2000年から始まった保健福祉家族省（当時）の「自活支援事業」と2003年に始まった労働省（当時）の新しい雇用の場（일자리）を創出するための「社会的雇用事業」が始まったのが社会的企業の根源である。同年、労働省から「社会的就労創出方案研究」という研究報告が出され、同年後期より「社会的就労事業団」事業が実施され、政府内での社会的雇用に対する取り組みが本格化している（岡安 [2008]）。障害分野における社会的企業の議論が行われるようになったのは2003年4月の大統領主催の国務会議であった。同年7月、大統領秘書室貧富格差および差別是正企画タスクフォースチームが国政課題討論会で障害者雇用を目的とした社会的企業という意味で「障害者社会的企業」という名称の使用を試みたが、既存の障害者多数雇用事業所、標準事業場との混乱が起きるとの指摘がなされ、その後その名称は使われなくなったという（장원본（チャンウォンボン） [2009: 4]）。しかし障害分野の独自の議論があったことは興味深い。その後、当時野党であったハンナラ党により社会的企業育成法案が国会に提案された。当時の与野党双方が基本的に社会的企業の育成に賛成していたなかで、2006年12月8日国会で採択され、2007年7月1日より施行、2007年10月から認証を開始している。

2012年1月現在で認証社会的企業の数644であり、その約1年前となる2010年12月の502に比べて大幅に増加している<sup>(32)</sup>。管轄部署は雇用労働省社会的企業課である。

### (2) 内容

本法は21条と付則からなり、さらに14条からなる社会的企業育成法施行令（사회적기업육성법시행령。以下、施行令）がある。ここではおもな規定に

絞って検討する（以下社会的企業育成法の邦訳は筆者）。

まず、法の目的である。第1条に「この法律は、社会的企業を支援し我が社会で十分に供給されていない社会サービスを拡充し、新たな雇用の場を創出することにより、社会統合と国民の生活の質の向上に寄与することを目的とする。」とあり、第2条第1号には「『社会的企業』とは、脆弱階層に社会サービス又は雇用の場を提供し地域住民の生活の質を高める等の社会的目的を追求しながら、財及びサービスの生産販売等、営業活動を遂行する企業として第7条（社会的企業の認証）の規定により認証を受けたものをいう」という社会的企業の定義がされている。注目すべき点は、社会統合（social inclusion）を法の目的のひとつにおいていることである。社会とともに生きる、孤立させない、排除しない、という意であり、社会への完全かつ効果的な参加と包容（inclusion）という障害者権利条約の一般原則（第3条）に合致する。

この法における「脆弱階層」は第2条第2号で定義され、大統領令によって、世帯月平均所得が全世帯月平均の100分の60以下の者、高年者雇用促進法による高齢者、障害者雇用促進法による障害者、「性売買防止および被害者保護等に関する法律」による性売買被害者、長期失業者など労働大臣が脆弱階層と認定した者、となっている。このように韓国の社会的企業制度は障害者に特化したものではない。

また、「社会サービス」とは、教育、保健、社会福祉、環境、文化の分野のサービスその他これに準ずるサービスとして大統領令で定める分野のサービスとされ、保育、芸術・観光・運動、山林保全・管理、看病・家事援助、その他と多様である（第2条第3号）。

第8条に社会的企業の認証の条件が規定されている。施行令の関連規定とともに重要な規定であり、同条第1項第1号から第8号の8項目の条件をすべて備えなければならない。おもなものとして、指定の組織形態（第1号）、有給労働者を雇用しサービス等で営業活動を行うこと（第2号）、これら組織の目的が脆弱階層への雇用の場や社会サービスの提供といった社会的目的の実現であること（第3号）、利害関係者参加型意思決定機関を備えること（第4号）、営業活動による収益が一定の基準以上であること（第

5号)、会計年度別に配分が可能な利潤が発生した場合にはその3分の2以上を社会的目的に使用すること(商法上の会社人に該当する場合のみ)(第7号)、といったものである。このなかでもとくに重要であると思われるものについて施行令の関連規定とともにみてみたい。

まず、組織形態である。民法上の法人・組合、商法上の会社、大統領令で定める非営利民間団体などであり、非営利団体には公益法人や非営利民間団体、社会福祉法人や生活協同組合が含まれる(第8条第1項第1号、施行令第8条)。

同第3号の「社会的目的」については、「社会的目的」の実現の判断基準が施行令第9条に定められており、整理すると以下の五つの類型がある<sup>(33)</sup>。

- ①「就労提供型」: 組織のおもな目的が脆弱階層に雇用の場を提供するもの(全体の就業者のうち、脆弱階層の雇用比率が50%以上(2013年12月31日まで30%以上))。
- ②「社会サービス提供型」: 組織のおもな目的が脆弱階層に社会サービスを提供するもの(全体のサービス利用者のうち、脆弱階層の利用者比率が50%以上(2013年12月31日まで30%以上))。
- ③「混合型」: 組織のおもな目的が脆弱階層に雇用の場の提供と社会サービスの提供の双方が混合しているもの(全労働者に占める脆弱階層の雇用比率、および全利用者に占める脆弱階層の利用者の比率が、各々30%)。
- ④「その他型」: 社会的目的実現の可否が上記の各号の条件で判断するのが困難な場合に社会的企業育成委員会で決定するもの。
- ⑤「地域社会貢献型」: 2011年に新設された類型で、地域社会住民の生活の質の向上に寄与するもの。2011年時点でこの類型に該当する社会的企業はまだ存在していない。

つぎに、社会的企業への財政上・税務上の支援についてである。これは保護雇用としての社会的企業の在り方における核心部分のひとつである。五つの支援類型について紹介する<sup>(34)</sup>。

ひとつ目に認証に向けた支援がある。二つ目に経営コンサルティング支援である。支援対象コンサルティング分野としては、基礎コンサルティング、内部経営専門家の養成、経営革新コンサルティングなどがあり、費用面では自己負担が10%の場合は最高年間1000万ウォンで3年間、総額3000万ウォンまで、自己負担が20%の場合は、年間2000万ウォンで3年間、総額

3000万ウォンまでの支援がある。三つ目に人件費の支援である。専門人員の場合、原則として企業当たり3名を上限に最大3年間、人件費の一部として1ヵ月150万ウォンが支援される。給与の一部は企業の自己負担となり、自己負担率も1年ごとに上がる仕組みとなっている。これとは別に、社会的企業が政府の事業である「社会的雇用事業」に参加し、脆弱階層の者を雇用した場合、一人当たりの人件費月額83万7000ウォン、社会保険料として人件費の8.5%が1年間補てんされる（評価を通じてさらに1年延長が可能）。三つ目にアカデミー支援と呼ばれる教育的支援、四つ目にソーシャルベンチャー（Social Venture）支援といわれる支援がある。これは、社会問題の解決のための革新的なアイデアを商業化するための企業であり、これをモデルとした支援である。

また、施設費の補助や融資（第11条）、政府部門等による優先購買（第12条）、租税の減免や社会保険料の補助などの優遇措置（第13条）財政上の支援（第14条）が受けられる。たとえば、租税減免については、法人税・所得税について認証後4年間50%の減免が可能である。

このように、公的な賃金補てん、優遇税制、公共企業による優先購買制度など、多種多様な施策によって社会的企業の育成を図っている。

### 3. 小括

社会的企業育成法の施行による制度の導入以来、社会的企業が増大していることから、新たな雇用形態のひとつとして韓国社会に位置を固めつつある。これは、賃金補てん等の公的な支援の影響とともに、社会的目的のために事業を行っている社会的企業に対する肯定的な見方が影響しているように思われる。

また、このような開かれた労働市場において「働くこと」に制約のある一定の集団に対して公的資金による賃金補てんによって最低賃金適用等を確保しつつ労働法規の適用を保障する社会的企業制度は、福祉制度と労働制度の溝を埋める対案のひとつとなるだろう。日本には、いわゆる福祉的就労の場にいる障害者が17万人もあり、訓練という名目で1～2万円とわ

ずかな工賃が支給される一方、そこに通い、利用するために施設利用料を納めなければならないという問題が発生している。また、賃金補てん制度が導入された場合、賃金補てんを受ける人とそうでない人との不平等の問題が生じる。韓国においてどのような議論があったのか詳細な資料は残念ながら入手できていないが、政策責任者が雇用の場を増やすという強い意志からこの制度の導入を選択した、と聞く<sup>(35)</sup>。日本における議論<sup>(36)</sup>との関係では、社会的企業における支援の対象者の範囲として、韓国のような脆弱階層全般の雇用確保をめざすのかあるいは障害者だけなのか、という大きな違いも浮かび上がる。しかし大阪府箕面市のように、すでに市の単独事業で実施している先進事例も存在することもあり、検討するにあたっては隣国の事例も参考になろう。

課題も多い。第1に、支援の期間である。3、4年後に一般企業として市場へ参入することを前提にそれまでの期間を支援するというのが現行の社会的企業の制度である。認証期間内に一般企業として「離陸」できずにいる社会的企業も多く存在するという。この現状は支援の期間が短すぎることを物語っており、支援期間を一定程度長くすることにより、企業としてしっかりとした土台作りを行うことができ、再認証手続きにかかる時間や経費などの無駄もある程度省くことができるのではないか。今後、法制度の目的に合わせた制度の見直しが必要であると思われる。

第2に、一般企業と社会的企業の賃金の格差の問題である。たとえば、筆者が調査した正立電子<sup>(37)</sup>の場合、最低賃金(90万3000ウォン)で主任が105万ウォン、代理(係長)120万ウォン、課長140万ウォン、次長160万ウォン、この上の職位の技術者障害者230万ウォンと職位によって給料の差がつくが、これらの数字は一般の企業の水準からみるとかなり低いレベルにとどまっている。これでは、大きな社会目標である格差是正にはなお遠いと言わざるを得ない。また、社会的企業における非正規職員の比率が73%にのぼり、労働契約期間に定めのある労働者の98.8%が1年未満の労働契約をしているとの報告もある(姜・落合[2011: 48])。これでは、社会的企業の制度の趣旨にそぐわない状況であるといわざるを得ない。

さらに、障害者の雇用の場の確保を目的としてきた作業所等が社会的企

業になった場合には、生産性において、社会的企業同士の競合、つまり障害者ではない他の脆弱階層との競合が憂慮される。また、社会的企業の認証を受けると、社会的企業で働く障害者は制度上障害者雇用促進法上の障害者とみなされなくなり、法定雇用率の達成率と連動している雇用奨励金とその分減ってしまい、生産性等の問題から、社会的企業が障害者の雇用を忌避する傾向があるという問題が指摘されている<sup>(38)</sup>。社会的企業の社会的目的の実現や雇用の確保といった観点から、障害者雇用促進法の柔軟な運用が必要になると思われる。

## 第5節 その他の障害者雇用のための法制度

### 1. 優先購買制度

本章では詳細にふれることができないが、障害者を雇用する事業所の製品を優先的に購買する制度が二つ存在する。ひとつめは一般就労が困難な重度障害者の雇用促進を目的とした「重度障害者生産品優先購買特別法」（증증장애인생산품우선구매특별법）（以下、特別法）で2010年に立法化された。これは、重度障害者生産品施設に指定された施設の製品を政府機関や公共企業が優先的に購入する制度である。2000年から「障害者生産品優先購買制度」として実施していたものを法定化したものである。概略を説明すると、保健福祉省から指定を受けた重度障害者生産品施設で生産された製品を公共機関がその総購買額の1%以上、優先購買しなければならないというもので、2011年から実施されている。同施設の指定を受けるには、①物品の生産またはサービスの提供過程に参加する障害者が5名以上、②全労働者に占める障害者の比率が70%以上かつ障害を持つ労働者のなかで重度障害者が60%以上、④物品の生産またはサービス提供の過程における総労働時間で、障害者の労働時間が50%以上、という四つの条件をすべて満たさなければならない。

二つめは、一般的には「中小企業製品購買促進及び販路支援に関する法

律」(중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률) という法律に基づく制度であり、社会的企業の製品の優先購買を促進させるための制度的根拠となっている(社会的企業育成法第12条)。これらの制度は一般企業と比較して生産性と販路の開拓力にどうしても劣る傾向のある障害者を雇用する事業所にとっては非常に有益である。先述の正立電子はLED照明の生産と販路確保によって優秀社会的企業とされたとのことだが、これにはこれらの制度(正立電子の場合は中小企業製品優先購買制度)が大きな役割を果たしている。

しかし問題も出ているようだ。政府機関等では製品の質等の差があるために、特別法による障害者の事業所の製品よりは社会的企業育成法等に適用される中小企業製品を使う傾向があるとも聞く<sup>(39)</sup>。逆に、社会的企業が重度障害者生産品施設の指定を受けることができないので、社会的企業に不利に働くというおそれも指摘されている(姜・落合 [2011: 47])。

## 2. 福祉法制度上の「働く場」としての作業所

韓国には一般企業や社会的企業以外にも福祉法制度上の障害者の「働く場」も存在する。日本の障害者自立支援法上の就労継続支援事業等に該当するものである。

障害者福祉法第58条第1項第3号に「障害者職業リハビリテーション施設とは一般雇用が困難な障害者が特別に準備された職業環境において職業訓練を受け、あるいは職業生活を営為することができる施設をいう」と定義されており、障害者福祉法施行令第41条の別表4でその種類と機能を以下のように規定する。

- カ. 障害者保護作業所 (장애인보호작업장): 職業能力が低い障害者に対して、職業能力の向上、職務機能の向上、訓練及び保護の条件で勤労の機会を提供し、有産的な賃金を支給し、障害者勤労事業所や競争雇用への移行のための役割をする施設
- ナ. 障害者勤労作業所 (장애인근로작업장): 職業能力はあるものの移動及びアクセス、社会的制約等により就業が困難な障害者に対して勤労

の機会を提供し、最低賃金以上の有産的賃金を支給し、競争雇用への移行のための役割をする施設

(日本語訳は筆者)

ところで、2011年10月、この制度に今後大きな変化をもたらすことになる裁判の判決が下された<sup>(40)</sup>。障害者保護作業所の障害者が自らの労働者性の認定を求めて起こした「最低賃金適用除外不認仮処分取り消し」訴訟において原告勝訴の判決が下ったのである。現在約400ほどの障害者職業リハビリテーション施設が存在するが、大部分は最低賃金を払わない障害者保護作業所の形態で運用されており、多くの障害者が20万ウォン程度の非常に低い賃金しか支給されていないのが実情である。しかし、10月19日、ソウル行政裁判所行政11部において、一定の労働時間、4大保険（国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険）の加入などの条件はつけたものの、当該保護作業所の障害者の労働者性を認定する判決を下し、原告に対して障害をもつ労働者に支払うべき雇用奨励金の支給を雇用労働省に命じたのである。今後の動向が大いに注目される。

## おわりに

以上、韓国の障害者雇用制度について、伝統的な雇用割当制度、福祉法制度上の「働く場」としての作業所、差別禁止法制度、社会的企業という保護雇用制度を中心に検討してきた。総じて韓国の障害者雇用制度は、1980年代に雇用促進制度など日本の制度を導入しながら発展してきたが、2000年以降は既存の制度と並行して、世界の先進的な流れを取り入れて多様な制度が構築され運用されている。こうした多様な障害者雇用を支える仕組みは、日本を含むアジア地域において今後の制度設計に大いに役立つと思われる。しかし、各節のまとめの部分でもふれたとおり課題も多い。

韓国は所得保障などの社会福祉制度を雇用制度によって代替させるべく雇用創出政策を推進してきた。しかし、国民の感覚においては格差はまったく縮まっておらず、社会福祉に対する投資を増やすべきであるという世

論が高まっている（たとえば姜・落合 [2011: 50]）。また社会的企業については、一定程度国民の支持を得ているようであるが、一方では支援期間があまりに短期であり、雇用状態も決して安定していないということが指摘されている。本来の社会的企業の目的である社会統合（social inclusion, 「社会包摂」と訳されることが多い）を達成するためにも、社会全体のセーフティネット、障害者の分野でいえば障害基礎年金の充実を図るべきである。

さまざまな課題を抱えながらも社会全体で雇用の創出に取り組んでいる韓国の経験は他の国に大いに参考になる。障害者雇用の分野における social inclusion とは「社会が障害者を排除せずにきちんと受け入れてともに働けるようにすること」である。今後、日本を含む各国の障害者雇用の施策の基礎として、法制度の目的等の根幹部分に明確に埋め込まれていくべきだろう。

[注]

- (1) 韓国では「障害者」を「障碍人」(장애인) と表記する。日本ではさまざまな議論があり、本章では一般的に使用されている「障害者」という表記を、翻訳等も含め採用する。
- (2) 1955年に採択された ILO Recommendation Concerning Vocational Rehabilitation of the Disabled Recommendation: R099 (身体障害者の職業更生に関する勧告99号) のⅧの規定を参考に、筆者が保護雇用の概念を整理したものである。
- (3) EU 諸国の障害者雇用に関する法制度については、指田 [2007]、また、EU の差別禁止法制度の整備状況等については引馬 [2010a, 2010b] などを参照。
- (4) 知識経済省が2011年12月5日付けで発表した2011年12月輸出入動向（暫定値）で、2011年の輸出額（通関基準）が5578億ドルで輸入額が5245億ドルとされ、輸出額では世界第7位、輸入額は世界第9位を記録する模様である。大韓貿易協会のウェブサイト参照 (<http://stat.kita.net/>, 2012年1月3日アクセス)。
- (5) 2010年に労働部門の管轄省庁名が労働省 (노동부) から雇用労働省 (고용노동부) に変更されたことも例として挙げられよう。
- (6) OECD のウェブサイト参照 ([http://www.oecd.org/document/9/0,3746,en\\_2649\\_33933\\_38141385\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/9/0,3746,en_2649_33933_38141385_1_1_1_1,00.html) 2012年7月10日アクセス)。
- (7) 障害年金制度については、保健福祉省のウェブサイト参照 ([http://www.mw.go.kr/front\\_policy/lf/slf0102vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=06&MENU\\_ID=06230803&page=1&CONT\\_SEQ=262962&SEARCHKEY=&SEARCHVALUE=&SCH\\_SILKUK\\_ID=&SCH\\_DEPT\\_ID](http://www.mw.go.kr/front_policy/lf/slf0102vw.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06230803&page=1&CONT_SEQ=262962&SEARCHKEY=&SEARCHVALUE=&SCH_SILKUK_ID=&SCH_DEPT_ID) 2012年1月5日アクセス)。
- (8) 内閣総理大臣を本部長とする障がい者制度改革推進本部は2009年12月8日に設置

され、障がい者制度改革推進会議の設置が同年12月15日に推進本部長より決定された。それにもない内閣府に障がい者制度改革推進会議担当室が設けられ、担当室長に弁護士で大学教員であった東俊裕氏が内閣府本府参与として任命された。2011年11月まで1回について約4時間の会議を36回開催している。関連閣議決定や会議資料等については内閣府ウェブサイト参照 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/kaikaku.html#bukai>)。

- (9) 障がい者制度改革推進会議の議論をまとめたものとしては、まず、2009年6月7日に取りまとめられた「障害者制度改革の推進のための基本的な方向」(第一次意見)がある。雇用・労働分野はpp13-16。さらに、同年12月21日に「障害者制度改革の推進のための第二次意見」が取りまとめられた。雇用・労働分野はpp.30-32を参照。内閣府ウェブサイトにて参照できる。  
第一次意見 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/pdf/iken1-1.pdf>)。  
第二次意見 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/pdf/iken2-1.pdf>)。
- (10) 障害者権利条約の日本語訳については、「障害者の権利に関する条約(2009年政府仮訳)」(松井亮輔他編『概説 障害者権利条約』法律文化社, pp345-363, 2010年)を使用。これは2009年3月に出されたもので、JDF(日本障害フォーラム)等が「政府公定訳案」として使用しているものと同一のものである。また、障害者権利条約の雇用・労働に関する論文として、松井[2008]、崔[2010a]。
- (11) 韓国統計庁のウェブサイト「国の指標」を参照。[http://index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO\\_STTS\\_idxMain.jsp?idx\\_cd=2768](http://index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_idxMain.jsp?idx_cd=2768) (2012年7月10日アクセス)
- (12) 한국장애인고용공단 고용개발원(韓国障害者雇用公団雇用開発院)[2010b: 11-12]等をおもに参考にした。
- (13) 本章で言及する韓国の法律の韓国語原文は、韓国法制処(Ministry of Government Legislation)の国家法制情報センターのウェブサイトを参照(<http://www.law.go.kr/LSW/main.html> 2012年10月22日アクセス)。その他、日本語訳は崔。障害者差別禁止法の日本語訳としては崔仮訳[2011]。
- (14) 2010年10月6日の雇用労働省におけるインタビュー等による。
- (15) 正式名称は한국장애인고용공단(韓国障害者雇用公団)。2009年8月障害者雇用促進法改正以前は, 한국장애인고용촉진공단(韓国障害者雇用促進公団)。
- (16) 2008年度時点での日本のダブルカウントの対象は、重度の身体障害者および知的障害者で、1週間の所定労働時間が30時間以上、となっている。精神障害者はダブルカウントの対象ではない。
- (17) 日本の障害者雇用促進法と障害者権利条約に関する論考として山田[2009: 11-12]。
- (18) 2010年10月5日の障害者雇用公団雇用開発院でのインタビュー等による。
- (19) たとえば日本の厚生労働省[2009]厚生労働省のウェブサイトを参照(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002i9x-img/2r98520000002ibf.pdf> 2012年1月20日アクセス)。これによれば重度身体障害者、重度知的障害者の雇用は増加している。
- (20) 関連で崔[2010a]、杉原[2009]。
- (21) 2010年10月6日の雇用労働省におけるインタビュー等による。
- (22) 2011年6月1日現在で特例子会社の認定を受けている企業は319社、これらの特例子会社に雇用されている障害者の数は、1万6429.5人(厚生労働省[2011])。こ

- のうち、身体障害者は8,168.5人、知的障害者は7,594.5人、精神障害者は666.5人。
- (23) 本章で言及される障害者差別禁止法制定の経緯、内容等については崔 [2010b]。
- (24) 国家人権委員会について簡潔にまとめたものとして崔 [2010b: 32-34] 参照。
- (25) 韓国語原文は진정(陳情)であるが、法制度の趣旨に沿って「申立て」と訳す。
- (26) 障害者権利条約における障害に基づく差別の三類型については東 [2008]。
- (27) 障害者差別禁止法施行令の別表1は以下の通りである。  
事業所の段階的範囲(施行令第5条関連)
1. 常時300人以上の労働者を使用する事業所と国家及び地方自治体: 法施行後1年を経過した日(2009.4.11)
  2. 常時100人以上300人未満の労働者を使用する事業所: 法施行後3年を経過した日(2011.4.11)
  3. 常時30人以上100人未満の労働者を使用する事業所: 法施行後5年を経過した日(2013.4.11)
- (28) 申立件数が前掲の数字と異なる点については、前掲の数字に含まれていない他の領域の案件が含まれている可能性がある。今後、明確にする必要がある。
- (29) 藤井 [2008]。藤井によれば、障害者就労分野では就労と福祉が分断されており、それを「二分法モデル」と呼び、障害や労働能力に応じて雇用政策と福祉政策が連続的に変化する「対角線モデル」への移行を主張している。
- (30) 福祉的就労と労働の問題についての研究報告書として「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会編 報告書—国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ—」(福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会 [2010])。
- (31) 英語の表記は「social enterprise」である。雇用労働省関連団体である韓国社会的企業振興院(以下、社会的企業振興院)のホームページを参照。(http://socialenterprise.or.kr/index.do 2012月1月20日アクセス)
- (32) 社会的企業振興院ホームページを参照。(http://socialenterprise.or.kr/kosea/company.do 2012月1月20日アクセス)
- (33) 社会的企業振興院ホームページを参照。(http://socialenterprise.or.kr/index.do 2012月1月20日アクセス)
- (34) 社会的企業振興院ホームページを参照。(http://socialenterprise.or.kr/kosea/example.do 2012年1月20日アクセス)
- (35) 2011年10月31日の社会的企業振興院における担当者へのインタビューによる。
- (36) 2011年8月に取りまとめられた障がい者制度改革推進会議総合福祉部会の骨格提言では、障害者自立支援法に代わる新しい「障害者総合福祉法」(仮称)における障害者の働く場を新たにそれまでの事業から「障害者就労センター」と改変し、これらの実施のために試行事業を行い、労働法の適用や賃金補てん等によって最低賃金の確保を目指すことが謳われている。詳細は厚生労働省のホームページを参照。(http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/sougoufukusi/index.html)。
- (37) 1989年、障害者勤労作業施設として設立され、社会福祉法人韓国小児麻痺協会が運営法人である。韓国最大の障害者福祉工場であり、コンピュータ周辺機器、電子製品やLED製品の生産・組立てを行っている。総従業員数93人のうち障害者が69人となっており、すべての労働者は最低賃金以上の給与を支給されている。
- (38) 2010年10月7日、2011年11月1日の正立電子訪問調査でのインタビューによる。

- (39) 2011年11月1日の正立電子訪問調査でのインタビューによる。  
(40) インターネットの報道による。(http://blog.naver.com/12wb/80144295099 2012年1月20日アクセス)

## 〔参考文献〕

### <日本語文献>

- 岩田克彦 [2009] 「障害者就労政策—福祉政策と労働政策の本格架橋をいかに実現するか—」(福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会編『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書—国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ—』193-203ページ)。
- 岡安喜三郎 [2008] 「韓国の社会的企業」(生協総研第4回「社会的経済研究会」資料, 2008年7月14日)。
- 川島聡・東俊裕 [2008] 「障害者の権利条約の成立」(長瀬修ほか編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望—』生活書院 11-34ページ)。
- 姜美羅・落合俊郎 [2011] 「韓国の社会的企業の現状と課題」(『特別支援教育実践センター研究紀要』第9号 広島大学大学院教育学研究科付属特別支援教育実践センター 39-50ページ)。
- 厚生労働省 [2009] プレスリリース資料『厳しい雇用情勢の中、民間企業の障害者雇用は進展(平成21年6月1日現在の障害者雇用状況について)』(厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 平成21年11月20日)。
- 厚生労働省 [2011] プレスリリース資料「平成23年障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 平成23年11月25日)。
- 崔栄繁 [2010a] 「労働と雇用」(松井亮輔ほか編著『概説障害者権利条約』法律文化社 271-281ページ)。
- [2010b] 「韓国の障害者法制—障害者差別禁止法を中心に—」(小林昌之編『アジア諸国の障害者法—法的権利の確立と課題—』研究双書 No. 585 日本貿易振興機構アジア経済研究所 29-63ページ)。
- [2011] 『韓国の障害者差別禁止法制』内閣府ホームページ(2011年5月13日 内閣府障がい者制度改革推進会議差別禁止部会発表資料 8-39ページ)(http://www.8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s\_kaigi/b\_4/pdf/s2.pdf 2012年9月24日アクセス)。
- 指田忠司 [2007] 「差別禁止法制の展開と雇用割り当て制度の変容」(障害者職業総合センター編『EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』調査研究報告書 No. 81 42-57ページ)。
- 白井京 [2008] 「韓国における格差問題への対応—非正規職保護法と社会的企業育成法—」(国立国会図書館調査及び立法考査局編『外国の立法』第236号 123-134ページ)。
- 杉原努 [2009] 「障害者雇用率制度における『ダブルカウント方式』の考察」(『Core Ethics』第5巻 217-228ページ)。
- 鄭喜慶 [2007] 「韓国における障害者運動史(1950年~2007年)」(障害学会第4回大会

- 京都 立命館大学2007年9月16-17日 資料)。
- 東俊裕 [2008] 「障害に基づく差別の禁止」(長瀬修ほか編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望—』生活書院 35-72ページ)。
- 引馬知子 [2010a] 「EUの保護雇用にかかわる現状と法政策の方向性—障害のメインストリーム化と就労支援・労働者保護—」(福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会編 『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書—国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ—』136-158ページ)。
- [2010b] 「国連障害者権利条約のEU正式確認—複層的な人権保障システムの誕生—」(『自由と正義』第61巻第7号7月 15-25ページ)。
- 藤井克徳 [2008] 「対角線モデルの牽引者—社会福祉の立場から—」(『職業リハビリテーション』第22巻第1号 54-58ページ)。
- 松井亮輔 [2008] 「労働」(長瀬修ほか編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望—』生活書院 167-184ページ)。
- 山田耕造 [2009] 「障害者権利条約と我が国の障害者の一般雇用施策関係法の問題点と課題」(『労働法律旬報』第1696号 5月下旬 14-15ページ)。

#### <ハングル文献>

- 국가인권위원회 (国家人權委員會) [2010a] 「장애차별 결정례집」(「障害差別 決定例集」)。
- [2010b] 「「장애인차별금지법」 시행 2 주년기념토론회」(「障害者差別禁止法」施行2周年記念討論会 資料)。
- [2011] 「「장애인차별금지법」 시행 3 주년기념토론회」(「障害者差別禁止法」施行3周年記念討論会 資料)。
- 김동주 (キムドンジュ) [2009] 「장애인직업재활시설과 사회적기업의 발전방향」(「障害者職業リハビリテーション施設と社会的企業の発展方向」)(박운수장애우권익문제연구소 서울시장에인직업재활시설협회편, 장애인『노동통합형 사회적기업의 방향성 모색을 위한 정책토론회자료』)(박운스, 障害友權益問題研究所, ソウル市障害者職業リハビリテーション施設協會編『障害者労働統合型社会的企業の方向性の模索のための政策討論会資料』pp.3-27)。
- 노동부한국장애인고용촉진공단고용개발원 (労働省・韓国障害者雇用促進公団雇用開発院) [2009] 『장애인통계』(「障害者統計」)。
- 보건복지부 (保健福祉省) [2008] 『「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 해설서』(「障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律 解説書」)。
- [2009] 「장애인차별개선모니터링체계 구축을 위한 정책연구」(「障害者差別改善モニタリングシステム構築のための政策研究」)。
- 장원본 (チャンウォンボン) [2009] 「장애인을 위한 노동통합 사회적기업의 역할과 전망—노동부의 (인증) 사회적기업을 중심으로」(「障害者のための労働統合社会的企業の役割と展望—労働省の(認証)社会的企業を中心に」)(박운수 장애우권익문제연구소 서울시장에인직업재활시설협회편, 장애인 노동통합형 사회적기업의 방향성 모색을 위한 정책토론회자료)(박운스, 障害友權益問題研究所, ソウル市障害者職業リハビリテーション施設協會編『障害者労働統合型社会的企業の方向性の模索のため

- の政策討論會資料』 pp.31-62)。
- 한국장애인고용공단 고용개발원 (韓國障害者雇用公團雇用開發院) [2010a] 『장애인 고용정책 재원 합리화 방안』 (『障害者雇用政策の財源合理化の方策』)。
- [2010b] 『논의로 풀어보는 장애인 고용정책』 (『論議でひも解く障害者雇用政策』) (고용노동부-고용개발원정책간담회자료, 2010.8.30) (雇用労働省-雇用開發院 政策懇談會資料 2010.8.30)。
- [2010c] 『장애인고용정책 20년 평가와 미래전략』 (『障害者雇用政策20年の評価と未来の戦略』)。