

欧米の障害者雇用法制及び
施策の動向と課題

2012年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

欧米の障害者雇用法制及び 施策の動向と課題

2012年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

そのような調査・研究の一環として、当センターの研究部門では、欧米諸国の障害者雇用問題について、これまで数次にわたりテーマを変えながら調査研究に取り組んできたところですが、今般それらの先行研究で得られた成果を基にして、欧米諸国の障害者雇用法制と施策の現状と課題についてさらに精査分析するとともに、最新の動きも調査するため、各国の労働法制や障害者福祉に精通した研究者の協力を得て、2年間にわたる「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」を進めてきました。

この報告書は、最終的研究成果として、初年度に作成した現状に関する資料を踏まえ、欧米諸国の障害者雇用法制と施策の動向と課題について整理・検討を加えて取りまとめたものです。本報告書が関係者の方々の参考となり、我が国における障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、この調査研究を進めるに際しましては、執筆者をはじめとして多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2012年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

研究主幹 上村 俊一

執筆担当者（五十音順）

小川 喜道	神奈川工科大学創造工学部 教授	第4章第3節、4節
苅部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員	はじめに、第1章第6節、第2～4章第5節
高橋 賢司	立正大学法学部 准教授	第1章第1～3節
寺島 彰	浦和大学総合福祉学部 教授	第3章第3節、4節
永野 仁美	上智大学法学部 准教授	第2章第1～4節
長谷川 聡	中央学院大学法学部 准教授	第4章第1節、2節
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授	第3章第1節、2節
福島 豪	関西大学法学部 准教授	第1章第4節、5節

謝辞

本研究を実施するに当たり、次に掲げる研究者及び関係行政機関の皆様から助言や情報提供などのご協力をいただきました。ここに記して厚くお礼申し上げます。（敬称略）

- 岩村 正彦 （東京大学法学部 教授）
黒田 正彦 （厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 障害者雇用促進研究官）
白兼 俊貴 （障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員）
若林 功 （障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）
成田 史子 （障害者職業総合センター 研究協力員）

目 次

概要	1
はじめに	3
1 研究の背景と目的	3
2 研究の方法	4
第1章 ドイツ	11
第1節 障害者に対する差別禁止	11
1 障害の概念	11
2 障害を理由とする雇用差別の種類・内容	12
3 合理的配慮	15
4 雇用差別に対する救済の仕組み	20
第2節 雇用率制度	21
1 雇用率制度の対象障害者	21
2 雇用率制度の枠組み	22
3 納付金制度の運用の実際	22
第3節 障害程度認定のシステム	25
1 認定手続	25
2 障害程度認定の実際	26
3 異議申立て	30
4 同等の者	31
第4節 保護雇用	32
1 保護雇用の動向と課題	32
2 保護雇用制度の対象障害者	34
3 保護雇用制度の概要	35
4 保護雇用における所得保障	41
第5節 職業リハビリテーション	41
1 職業リハビリテーションの動向と課題	41
2 職業リハビリテーションの対象障害者	43
3 障害者に対する就労支援	44
4 企業に対する支援	48

第6節 障害者の所得保障	49
1 障害年金	50
2 労災年金	52
3 障害時基礎保障	54
4 障害等級認定に関する考察	55
第2章 フランス	59
第1節 障害を理由とする差別禁止法	59
1 障害者差別禁止法制の動向と課題	59
2 雇用差別禁止法の対象障害者	60
3 規制対象	62
4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容	62
5 差別禁止に関連する事項	64
6 合理的配慮	64
7 公務分野における差別禁止規定	67
8 刑事制裁の対象となる雇用差別	68
9 雇用差別に対する救済の仕組み	69
第2節 雇用率制度	73
1 雇用率制度の動向と課題	73
2 雇用率制度の対象障害者	74
3 雇用率制度の枠組み	75
4 差別禁止原則と雇用義務（率）制度との間の関係	82
第3節 保護雇用	84
1 保護雇用の動向と課題	84
2 保護雇用制度の対象障害者	85
3 保護雇用制度の概要	85
4 保護雇用における所得保障	88
第4節 職業リハビリテーション	90
1 職業リハビリテーションの動向と課題	90
2 職業リハビリテーションの対象障害者	91
3 障害者に対する就労支援	91
4 企業に対する支援	94
第5節 障害者の所得保障	94
1 障害年金	94

2	労災年金	97
3	成人障害者手当	98
第3章	アメリカ	103
第1節	障害を理由とする差別禁止法	103
1	障害者差別禁止法制の動向と課題	103
2	雇用差別禁止法の対象障害者	107
3	規制対象	111
4	障害を理由とする雇用差別の種類・内容	111
5	差別禁止に関連する事項	113
6	合理的配慮	114
7	雇用差別に対する救済の仕組み	117
第2節	雇用率制度	120
第3節	保護雇用	120
1	保護雇用の動向と課題	120
2	保護雇用制度の対象障害者	122
3	保護雇用制度の概要	123
4	保護雇用における所得保障	129
第4節	職業リハビリテーション	129
1	職業リハビリテーションの動向と課題	129
2	職業リハビリテーションの対象障害者	133
3	障害者に対する就労支援	134
4	企業に対する支援	136
第5節	障害者の所得保障	137
1	障害年金	137
2	労災年金	139
第4章	イギリス	147
第1節	障害を理由とする差別禁止法	147
1	障害者差別禁止法制の動向と課題	147
2	雇用差別禁止法の対象障害者	150
3	規制対象	153
4	障害を理由とする雇用差別の種類・内容	153
5	差別禁止に関連する事項	158

6	合理的配慮	159
7	雇用差別に対する救済の仕組み	162
第2節	雇用率制度	164
第3節	保護雇用	164
1	保護雇用の動向と課題	164
2	保護雇用制度の対象障害者	167
3	保護雇用及び社会的企業の概要	167
4	保護雇用における所得保障	176
第4節	職業リハビリテーション	177
1	職業リハビリテーションの動向と課題	177
2	職業リハビリテーションの対象障害者	179
3	障害者に対する就労支援	180
4	企業に対する支援	185
第5節	障害者の所得保障	186
1	障害年金	186
2	労災年金	188

概 要

本報告書は、厚生労働省からの要請に基づき、平成 22～23 年度の 2 カ年計画で実施した「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」の研究成果を取りまとめたものである。本研究では、初年度にドイツ、フランス、アメリカ及びイギリスの欧米主要 4 カ国の障害者雇用法制・施策についての最新の現状を調査し、その概要を一覧表形式でまとめるとともに詳細な解説を加えた資料を作成したが、本年度においては、それらの研究成果を踏まえ、さらに掘り下げた分析・考察を加えて、各国の障害者雇用法制・施策における問題点や今後の見通し、我が国の法制・施策に与える示唆等を盛り込んだものがこの最終報告書である。

本報告書は、本研究の目的等を述べた「はじめに」並びにドイツ、フランス、アメリカ及びイギリスの全 4 章で構成されており、比較検討が容易に行えるよう各章の構成もほぼ共通のものとなっている。各章の概要は次のとおりである。

はじめに

本章では、研究の背景として、2000 年の EC 雇用均等一般枠組み指令、2006 年に国際連合で採択された障害者の権利に関する条約に見られる差別禁止アプローチを踏まえ、障害者雇用率制度を導入しているドイツ及びフランス、障害者に非障害者と同等の権利を保障するための障害を理由とする差別を禁止する制度を導入しているアメリカ及びイギリスで、現在いかなる障害者雇用法制・施策が展開されつつあるのかを把握して我が国法制の検討に資する必要がある状況について触れ、その上で、本報告書の性格、研究の目的及び方法について述べている。

第 1 章 ドイツ

本章では、我が国同様の重度障害者雇用率制度及び納付金制度を基本とした雇用政策を取ってきたドイツが、2000 年の EC 指令や国内の係争案件での判決に対処するため、一般平等取扱法の制定等障害者に対する差別禁止を実現するための法律整備を進めてきた状況を述べるとともに、従来からの重度障害者雇用率、保護雇用、職業リハビリテーションの各制度の動向と課題について取りまとめ、併せて障害年金（稼得能力減退年金）、労災年金等の障害者の所得保障の概要について述べている。

第 2 章 フランス

本章では、ドイツと同様の障害者雇用率制度を基本とした雇用政策を取ってきたフランスにおいて、2000 年の EC 指令以降、障害を理由とする差別禁止に対する社会的関心の高まりに合わせて、2005 年の「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」が制定され、雇用差別禁止施策が具体化してきた状況を述べるとともに、従来からの障害者雇用率、保護雇用、職業リハビリテーションの各

制度の動向と課題について取りまとめ、併せて障害年金、労災年金等の障害者の所得保障の概要について述べている。

第3章 アメリカ

本章では、1990年に障害をもつアメリカ人法（ADA）により、障害者に非障害者と同等の権利を保障するための障害者差別禁止法制を導入しているアメリカにおいて、2008年のADA改正法の制定等の新たな動きについて紹介するとともに、雇用差別事例や主な合理的配慮に関連する係争案件について述べている。また、障害者雇用施策として、保護的環境での障害者の就労や職業リハビリテーションの動向と課題、障害年金(SSDI)等の障害者の所得保障施策の概要について述べている。

第4章 イギリス

本章では、当初1944年障害者（雇用）法により障害者雇用率制度を取っていたイギリスが、1995年障害者差別禁止法(DDA)により差別禁止法制へと切り替えられ、さらにEC指令以降における種々の差別禁止法の整理統合の必要性から2010年平等法が制定された経緯を述べるとともに、障害を理由とする雇用差別の禁止や合理的配慮の提供、雇用差別の救済等の現状を詳細に解説している。また、就労自立の促進へ向かう保護雇用と職業リハビリテーション施策の動向と課題、障害年金（雇用・支援手当）等の障害者の所得保障施策の概要について述べている。

はじめに

1 研究の背景と目的

障害者の真の福祉を実現するためには、障害者に①生計の維持、②能力の発揮、③社会経済活動への参加、が保障される必要があるが、これらの要請を同時に実現するものは就労あるいは職業である。それゆえに、職業人としての自立の達成こそが個人の尊厳の理念に立脚した障害者福祉の最も重要な目標と言えるのであり、職業的自立を支援すること、換言すれば職業リハビリテーション等の雇用施策は、その目標実現のための基本的かつ重要な方策なのである。そして、現代社会では職業を確保する上で雇用の占める比重が極めて大きく、また実際に雇用を希望する障害者の数も圧倒的に多い。そのため、障害者に雇用の場を確保するための様々な施策が世界各国で講じられることになったのである。

もとより、欧米各国の障害者雇用施策には政治体制や社会経済上の背景・経緯等に違いがあり、全て同一形態の制度を構築しているわけではなく、我が国の採用した障害者雇用率制度を導入しているドイツ及びフランス、障害者に非障害者と同等の権利を保障するための障害を理由とする差別を禁止する制度を導入しているアメリカ及びイギリスのように大別されるが、これに加えて最近の EU（欧州連合）で採択された 2000 年の雇用均等一般枠組み指令、2006 年に国際連合で採択された障害者の権利に関する条約に見られる差別禁止アプローチを踏まえ、ドイツ、フランス等においても障害者雇用率と差別禁止を併せ有するような法制度が整備されてきているところである。

障害者権利条約第 27 条「労働及び雇用」においては、締約国が障害者の労働に関する権利を保障するために取るべき政策や措置を規定しているが、雇用率制度を基本として障害者雇用政策を展開してきた我が国においても、ドイツ及びフランスの取り組みや、職場における障害者への配慮等に関するアメリカ及びイギリスの事例等を参考にしつつ、障害者権利条約の内容をどのように障害者雇用法制や施策に取り入れるべきか検討が急がれている状況である。

今般、厚生労働省からの要請に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）において、平成 22～23 年度の 2 カ年計画で実施した「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」では、初年度にドイツ、フランス、アメリカ及びイギリスの欧米主要 4 カ国の障害者雇用法制・施策についての最新の現状を調査し、その概要を一覧表形式でまとめるとともに詳細な解説を加えた資料を作成したが、本年度においては、それらの研究成果を踏まえ、さらに掘り下げた分析・考察を加えて、各国の障害者雇用法制・施策における問題点や今後の見通し、我が国の法制・施策に与える示唆等を盛り込んだ最終報告書を取りまとめることとした。

このため、初年度同様、各国の障害者雇用法制・施策に通じた研究者の参加・協力を得て調査研究委員会を開催し、意見交換、検討、分析を行うとともに、関係国への出張調査による詳細な聴き取り、資料収集等を実施し、それらの結果をもとに、各委員の分担による原稿執筆、厚生労働省からの助言、座長による全体整理、監修等の過程を経て、この報告書が取りまとめられた。

2 研究の方法

このような目的を効果的に達成するため、本研究においては、以下のような方法により研究を実施することとした。

(1) 研究の実施期間・年次計画

平成 22 年度～23 年度の 2 年間

(2) 研究委員会の設置・運営

研究対象であるドイツ、フランス及びイギリスの欧州主要国並びにアメリカにおける障害者雇用法制、障害者雇用施策、職業リハビリテーション等に詳しい外部の研究者に協力を求めて、「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究委員会」を設置し、委員会を開催して、関連情報の収集・分析、研究課題に関する報告と意見交換、論点についての検討・整理、研究取りまとめの方向についての検討を行うこととした。

本研究委員会の平成 22 年度及び 23 年度の構成は以下のとおりである。(所属・職名は当時のまま)

原則として、各外部委員は各国の法制と施策を分けてそれぞれを分担し、座長である外部委員は、委員会の進行管理、全体調整、各委員への指導・助言等を担当することとした。内部委員及び厚生労働省のオブザーバーからは、必要に応じて関連情報や資料の提供、全体についての意見、要望等をもらうほか、研究課題の一部を分担させることとした。

(平成 22 年度)

【外部委員】 (国名の五十音順)

岩村 正彦 (座長)	東京大学法学部 教授
寺島 彰 (副座長)	浦和大学こども学部 教授 (アメリカ施策担当)
小川 喜道	神奈川工科大学創造工学部 教授 (イギリス施策担当)
長谷川 聡	中央学院大学法学部 准教授 (イギリス法制担当)
高橋 賢司	立正大学法学部 専任講師 (ドイツ法制担当)
福島 豪	関西大学法学部 助教 (ドイツ施策担当)
永野 仁美	上智大学法学部 准教授 (フランス法制・施策担当)

【内部委員】

上村 俊一	障害者職業総合センター 研究主幹
佐渡 賢一	障害者職業総合センター 統括研究員
荻部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員 (障害者統計担当)
長谷川 珠子	障害者職業総合センター 研究員 (アメリカ法制担当)

【オブザーバー】

萬濃 正士 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用促進研究官
上野 康博 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 調査官

なお、本研究委員会の事務局は以下の者が務めた。

伊藤 昭 障害者職業総合センター 研究企画部長
弘中 章彦 障害者職業総合センター研究企画部 企画調整室長

(平成 23 年度)

【外部委員】 (国名の五十音順)

岩村 正彦 (座長) 東京大学法学部 教授
寺島 彰 (副座長) 浦和大学総合福祉学部 教授 (アメリカ施策担当)
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授 (アメリカ法制担当)
小川 喜道 神奈川工科大学創造工学部 教授 (イギリス施策担当)
長谷川 聡 中央学院大学法学部 准教授 (イギリス法制担当)
高橋 賢司 立正大学法学部 准教授 (ドイツ法制担当)
福島 豪 関西大学法学部 准教授 (ドイツ施策担当)
永野 仁美 上智大学法学部 准教授 (フランス法制・施策担当)

【内部委員】

中村 廣志 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事
上村 俊一 障害者職業総合センター 研究主幹
白兼 俊貴 障害者職業総合センター 統括研究員 (海外調査担当)
荻部 隆 障害者職業総合センター 特別研究員 (所得保障担当)
若林 功 障害者職業総合センター 研究員 (海外調査担当)

【オブザーバー】

黒田 正彦 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用促進研究官

なお、本研究委員会の事務局は以下の者が務めた。

久古谷 敏行 障害者職業総合センター 研究企画部長
野口 勝則 障害者職業総合センター 研究企画部 企画調整室長
成田 史子 障害者職業総合センター 研究協力員

(3) 文献・資料の収集、分析及び翻訳

欧米各国の障害者雇用法制及び施策の動向に関して、海外実地調査や各国の関連ウェブサイト等を通じて、最近の立法及び法改正の状況、政策実施機関の運営状況、判例や行政指導の現状、障害者の就労実態、所得保障等に関する文献・資料を収集し分析したほか、イギリスの2010年平等法を翻訳した。

(4) 海外実地調査

初年度はアメリカ担当の委員により、平成23年3月に、アメリカの障害者差別禁止法制と雇用差別禁止施策、職業リハビリテーションの実態等について訪問実地調査を行った。

次年度はドイツ及びフランスの担当委員及び海外調査担当委員により、平成23年9～10月に、ドイツ及びフランスの障害者差別禁止法制、障害者雇用率制度、保護雇用制度、職業リハビリテーションの実態等について訪問実地調査を行った。その概要は以下のとおりである。

ア アメリカ実地調査

(ア) 調査期間

平成23年3月2日(水)～9日(水)

(イ) 調査者

- ・寺島 彰(浦和大学こども学部 教授)
- ・長谷川珠子(障害者職業総合センター 研究員)

(ウ) 主要訪問先

- ・カリフォルニア州リハビリテーション局 (State of California, Department of Rehabilitation)
対応者：・Theresa Woo (Rehabilitation Supervisor)
・Yuki Nagasawa (Senior Vocational Rehabilitation Counselor)
- ・カリフォルニア大学バークレー校障害学生プログラム (University of California, Berkeley Disabled Students' Program)
対応者：・Paul Hippolitus(Director)
- ・世界障害問題研究所 (World Institute on Disability, WID)
対応者：・Bruce Curtis(Director of International Programs)
・Mason O'Neal(Trainer/Program Analyst)
・Thomas Foley(Deputy Director)
- ・アラメダ大学ワンストップキャリアセンター (College of Alameda One Stop Career Center)
対応者：・Jean Rowland(Workability Coordinator)
- ・ワンストップキャリアプログラムを提供する民間団体 (Oakland Private Industry Council Inc.)
対応者：・Charles H. Turner(Manager)
- ・労働省障害者雇用政策局 (Department of Labor, Office of Disability Employment Policy,

ODEP)

応対者：・ Day Al-Mohamed(Senior Policy Advisor)

・ Adrienne Thal(Policy Advisor)

・ 労働省雇用及び職業訓練担当室 (Department of Labor, Employment and Training Administration)

応対者：・ Judith Chase Gilbert(Division of Adult Services)

・ モンゴメリー郡人権委員会 (Montgomery County, Office of Human Resources)

応対者：・ Angela J. Washington(EEO Compliance & Diversity Manager)

イ ドイツ実地調査

(ア) 調査期間

平成 23 年 9 月 10 日 (土) ~18 日 (日)

(イ) 調査者

・ 高橋賢司 (立正大学法学部 准教授)

・ 福島 豪 (関西大学法学部 准教授)

・ 白兼俊貴 (障害者職業総合センター 統括研究員)

(ウ) 主要訪問先

・ 統合企業 (Integrationsprojekt) ELKOTEC

応対者：・ Klaus Hertrampf (Lebenswelten 社管理部)

・ S. Sagler (Elkotec 社員車いす使用)

・ ドイツ赤十字・ベルリン職業訓練センター

応対者：・ Sünne Espert (職業訓練部長)

・ ベルリン職業安定所 (Agentur für Arbeit)

応対者：・ Jana Block (連邦雇用エージェンシー、ベルリン・ブランデンブルク地域事務所
リハビリテーションプログラム指導役)

・ ベルリン特別市援護局 (Versorgungsamt)

応対者：・ Andreas Bossmann (受理・判定部門責任者)

・ ベルリン特別市統合局 (Integrationsamt)

応対者：・ Nelli Stanko (国際担当)

・ ニュルンベルク市社会局 (Sozialamt)

応対者：・ Norbert Roth (障害者部門担当)

・ 障害者就労支援事業者 (Integrationsfachdienst: IFD) IFD-gGmbH

応対者：・ Andreas Backhaus (所長)

・ 統合企業 (Integrationsprojekt) Rathaus-Treff

応対者：・ Taubmann (食堂のシェフ)

- ・ Thies (ソーシャルワーカー)
- ・ バイエレン州中央フランケン地域援護局 (Versorgungsamt)
 対応者：・ Schneider (障害認定部門責任者)
 ・ Günther Nedvidek (障害認定担当)

ウ フランス実地調査

(ア) 調査期間

平成 23 年 9 月 25 日 (日) ~ 10 月 2 日 (日)

(イ) 調査者

- ・ 永野仁美 (上智大学法学部 准教授)
- ・ 白兼俊貴 (障害者職業総合センター 統括研究員)
- ・ 若林 功 (障害者職業総合センター 研究員)

(ウ) 主要訪問先

- ・ フランス企業運動 (MEDEF)
 対応者：・ Odile Menneteau (社会関係担当責任者)
- ・ フランス総同盟 (CGT)
 対応者：・ Michelle Isabelle (退職関係業務責任者)
- ・ 障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH)
 対応者：・ François Atger (広報部門責任者)
- ・ Seine-et-Marne 県(77)障害者センター (MDPH77)
 対応者：・ Christine Dupré (所長)
 ・ Christine Righelli (評価・オリエンテーションサービス部門責任者)
- ・ Seine-et-Marne 県(77)職業リハビリテーションセンター
 対応者：・ 同センター所長他
- ・ Seine-et-Marne 県(77)障害者専門職業紹介機関 (Cap Emploi 77)
 対応者：・ Richard Gairy (代表)
- ・ 労働支援機関・サービス (ESAT) Les Ateliers de Germenoy
 対応者：・ Béatrice Garré-Consigny (所長)
- ・ Seine-Saint-Denis 県(93)障害者専門職業紹介機関 (Cap Emploi 93)
 対応者：・ Pascal Borniche (調整担当)

(5) 研究成果の取りまとめ

厚生労働省の要望に応じて、初年度には「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」と題する一覧表形式の資料を取りまとめるとともに、それに詳細な解説を付した同名の資料シリーズを作成した。

次年度には、初年度に作成した資料を基にして、各国の最新の動向や問題点についてさらに掘り下げた分析・考察を加え、障害認定の具体的手順や障害者雇用に関連の深い所得保障の概要等も盛り込んで、調査研究報告書「欧米の障害者雇用法制・施策の動向と課題」を各研究委員の分担執筆により取りまとめ作成した。

第1章 ドイツ

第1節 障害者に対する差別禁止

1 障害の概念

一般平等取扱法では、障害者の概念規定はない。社会法典第9編2条1項において、ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で6ヵ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害があると定められている。侵害が見込まれている場合には、障害のおそれがあると定義される。また、少なくとも障害の程度が50に達し、その者がその住居、慣習上の滞在（Aufenthalt）、又は73条の意味におけるそのポストでの雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する場合には、重度障害者とされる（社会法典第9編2条2項）。重度障害者と同等の者とは、障害程度が30以上50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等取扱がなければ73条の意味における適切なポストを得られず、又は維持できない場合である（社会法典第9編2条3項）。これらの社会法典第9編2条1項ないし3項における障害の定義が参照されることになる。

ただし、これに対し、ヨーロッパ法では、あらゆる障害程度を対象として差別的取扱いを禁止している。つまり、EC指令2000/78 2条1項は、重度障害者とこれと同等の障害者に制限してはいない¹。その上、障害と疾病は、異なる概念であり、「障害という概念に包摂される制限は、それが長期にわたることが確実なものでなければならない」と障害の概念は定義されている²。

ドイツ連邦共和国は、EC指令を、国内法に完全には置換えてはいないという問題があった。これについて、ドイツの上告審、連邦労働裁判所は、障害を理由とした差別に関わる指令に対処するために必要なあらゆる法規定、ないし行政規定を公布していないので、ドイツ連邦共和国が特に指令による義務に違反していると述べ、「指令2条1項は、共同体法の意味における障害の全ての場合について、障害差別禁止の基準を含んでいるが、一定の程度を超える重い障害のみを対象とするものではない。」と判断している。障害程度30、40の場合に、重度障害者ではないことになり、同等の者とみなされない場合（障害者が連邦雇用エージェンシーへの申立を欠く場合）、障害差別禁止の対象者とは扱われないことになってしまう。これでは、「差別の撲滅のために必要とされる保護規定と制裁を、重度障害のある又はこれと同等の障害のある従業員に限定するのは、指令2、5、17条による目的に一致するものではない」と説示する。こうした限定は、指令からは認められないと述べている³。

¹ BAG Urt.v. 3.4.2007, NZA 2007, S.1098 同判決において、ドイツ連邦共和国は、このように理解される指令を、国内法に完全には置換えてはいないと説示している。つまり、判例は、ドイツ法では、重度障害者（障害程度最低50）とこれと同等の者（障害程度最低30）に限られている事実に着目して、ドイツ法がEC指令に一致していないとの解釈を取ったことになる。

² EuGH Urt.v. 11.7.2006, NZA, 2006, S.839.

³ 注1の判決は、「そうでなければ、不利益取扱いに反する違反は、制裁のないままに置かれることから、社会法

ドイツ政府は、2005年及び2006年に欧州司法裁判所からEC指令の義務違反を指摘され、2006年に「2006年8月14日の平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律」により一般平等取扱法を制定したものであるが、上記の連邦労働裁判所の判決に至る係争案件についての下級審での判決にも対応するため、併せて重度障害者の権利と使用者の義務を定める社会法典第9編81条2項についても、不利益取扱禁止規定を、「個別には、一般平等取扱法の規定が適用される」と全面的に改め、不利益取扱禁止規定による救済範囲を障害者全てに拡大することとしたのである。⁴ EC指令に一致した法解釈をするために、障害を理由とした差別の場合の障害の概念について、「重度障害者」と「これと同等の者」に限らないと解釈する必要があると指摘されている。⁵

2 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

(1) 差別禁止事項

使用者は、重度障害のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般平等取扱法の規定が適用される（社会法典第9編81条2項）。

従業員は一般平等取扱法1条に掲げられる事由（人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益な取扱いを行う者が、不利益な取扱いの際に1条に掲げられた事由のいずれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる（一般平等取扱法7条1項）。

1条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法である。
①採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件、②労働の対価及び解雇条件を含む、特に、就労関係の遂行と終了にあたって、並びに昇進にあたっての個別的ないし集団的合意及び措置における、就労条件ないし労働条件、③職業上の助言、職業教育、再教育、継続訓練、インターンを含む職業訓練、④雇用団体ないし使用者団体、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入、⑤社会保障関係職員及び福利厚生職員を含む社会的な公的な施設⁶、⑥社会的な優遇⁷、⑦教育⁸、⑧商品やサービス⁹の支給開始とその供給（同法2条要旨のみ）。

典第9編旧81条2項2号及び3号による金銭補償請求権は、重度障害ではない人間に対して、又は、重度障害と同等に扱われていない障害のある従業員に対して、適用されうるものでなければならない。」と判示している。

⁴ Drucksache 16/1780.

⁵ Dau/Düwell/Joussen(Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, 3.Aufl., Baden-baden, 2011, § 81, Rn.21.

⁶ 市の女性の家や市のホームレス支援の家はこれに含まれ、民間の労災保険、民間の疾病保険、民間生命保険は、これに入る。また、医師などもこれに含まれる。これに対し、例えば、幼稚園、産業医、食堂、会社のスポーツ施設のような会社の福利厚生は含まないとされる（Wendeling- Schröder/ Stein, Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz（以下AGGと略す）, München, 2008, § 2 Rn. 21）。

⁷ 児童手当、両親手当(Elterngeld)、会社の福利厚生はこれに属する。また、美術館における学生や失業者に対する入場優遇もこれに入る（Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 2, Rn. 22）。

⁸ 初等教育から大学までのすべてのレベルでの知識と能力を向上させる教育施設をいう。

⁹ 請負、旅行、リース契約、賃貸借契約なども対象となりうる。

(2) 直接差別

一般平等取扱法 3 条 1 項においては、障害その他の事由に基づく直接差別が定義される。つまり、「1 条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況のもとで、他の者が経験し、経験した、若しくは経験しうるであろうよりも、不利益な取扱いを経験する場合には、直接的な不利益な取扱いとなる」。

判例においては、右の腕が麻痺しており、障害程度 100 の肢体障害として認められていた重度障害者が、公法上の法人の法形態をなしていたトリア専門大学の採用にあたって、重度障害者に対する障害を理由として不利益な取扱いをなされたという理由から、直接差別が認められている¹⁰。また、被告州警察における駐車スペースの監視職員の応募にあたっての採用差別について、障害を理由とした不利益取扱いの存否が争われ、連邦労働裁判所は、障害のある従業員に対する不利益取扱いが障害を理由としたものであると推定される旨を認めている¹¹。

(3) 間接差別

一般平等取扱法 3 条 2 項においては、障害その他の事由に基づく間接差別が定義される。つまり、外観上中立的な規定、基準又は手続により、1 条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合には、間接的な不利益な取扱いとなる。ただし当該規定、基準又は手続が、法に適った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない（一般平等取扱法 3 条 2 項）。

間接差別は次の事件において問題になった。被告市は、ステーション秘書—パート就労も可能—という公募を出した。医師の補助者としての教育訓練、又は、医療の領域の対比しうる経験をもっていることを要件とした。優れたタイプライターの知識を前提とした。被告市は、原告を面接に招待しなかった。2002 年 3 月 12 日、文書でその応募を拒否した。2002 年 3 月 18 日、原告は、中央病院人事局長 B と電話で話し、この会話の過程で、原告はタイプライター 1 分 300 字書くことができないと説明した。これに対して、同年 3 月 6 日、原告の代理人は、障害を理由とした差別の場合の 3 か月の報酬額の法定の最低補償額を参考にして、補償を被告に対して請求した。労働裁判所は訴えを棄却し、州労働裁判所は控訴も棄却し、一審原告が上告した。これに対し、連邦労働裁判所は、「障害者が、被告によって立てられた基準『タイプライターの知識』によって同一の条件の他の者より、著しい精神的打撃を受けるというのは、原告に有利に仮定しうる。この場合、間接差別を出発点としなければならないであろう。しかし、このことは、法適合的な目的によって客観的に正当化されるであろうし、その手段は、この目的の達成のため相当かつ必要である」と説示した¹²。この判決では、「優れたタイプライターの知識」と

¹⁰ BAG Urt.v.12.9. 2006, NZA 2007, S. 507.

¹¹ BAG Urt.v.3.4.2007, NZA 2007, S.1098.

¹² BAG Urt.v.15.2.2005, AP Nr. 7 zu § 81 SGB IX.

いう要件では、障害者にとって、間接差別となりうるとしている一方で、その差別が正当化されうると判断されている。

（４）積極的是正措置（ポジティブアクション）について

一般平等取扱法 8 条ないし 10 条並びに、20 条に掲げられた事由にもかかわらず、1 条に掲げられた諸事由を理由とした現存する不利益が、必要かつ相当な措置により、排除され、又は補てんされる場合にも、異なった取扱いは、適法である（一般平等取扱法 5 条）。第一次法として適用される欧州連合（EU）の基本権憲章 26 条では、障害ある人の職業的な編入への措置、及び、共同体での生活への参加の請求権を認めている。一般平等取扱法 5 条は、具体的な不利益の調整のために必要な措置が許されているだけでなく、個々の場合に必要である¹³。政府の草案によれば、この規定により、積極的是正措置に関する EU 理事会（EC）指令 2000/43 5 条、EC 指令 2000/78 7 条 1 項、EC 指令 76/207 2 条 8 項、EC 指令 2004/113 6 条が国内法に置き換えられている¹⁴。これは、障害者に対する相当な措置を考慮して差別されるかどうかを審査し、当該人がそのポストの本質的な機能の実現に十分な資格はなく、能力はないということのみが正当化としてみなされうる、というヨーロッパ裁判所の判例に一致する¹⁵。採用にあたって障害者の優遇は、EC 指令 2000/78 5 条、基本法 3 条 3 項 2 文によって推断される促進の要請に基づく場合には、女性の優遇と同様に、適法である¹⁶。

（５）その他（特に、正当化事由、適用除外規定について）

一般平等取扱法 8 条 1 項では、1 条に掲げられた諸事由に関して正当化事由を定めている。1 条に掲げられた諸事由のいずれかによる差別的な取扱いは、その理由が、行われる職務の種類、職務の遂行の諸条件を理由として、その職務の本質的かつ重要な要請である場合には、その目的が正当かつ、その要請が相当なものである限りで、適法である（一般平等取扱法 8 条 1 項）。

EC 指令は、障害等の特徴が特定の職務の本質的かつ決定的な職業上の要請である場合には、取扱いの相違は差別とはならない旨規定しているが、ドイツにおいても、一般平等取扱法 8 条（社会法典 81 条 2 項含む）により、本質的かつ決定的な職業上の要請を理由とする異なる取扱いは適法である旨規定している。これは、直接差別のみならず、間接差別にも適用される。

¹³ Dau/Düwell/Joussen(Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, 3.Aufl., Baden-baden, 2011, § 81, Rn.54.

¹⁴ BT- Drucks. 16/ 1780.

¹⁵ EuGH Urt.v.11.2.2006, NZA 2006, S. 839.

¹⁶ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 5, Rn.23. これに対し、指令2000/78に基づいて障害を理由として相当な予防措置を取ることも、積極的是正措置とはいえないと解する見解もある。異なった取扱いにより、障害者の制約は考慮されるべきであるが、こうした制約を有しない他のグループを不利益に扱うことは、相当ではない。採用及び昇進、職業教育、再教育、再訓練を障害のある者に対して可能にするために、相当な予防措置を使用者が講じない場合には、むしろ、不作為による障害者の不利益取扱いが問題になる（Nollert-Borasio/ Perreng (Hrsg.), Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Frankfurt.a.M., 2006, § 5, Rn. 5)

先に紹介した裁判例（P.13）において、被告によって公募されたステーションの秘書の職務によって、『優れたタイプライターの知識』という立てられた職業上の要請は、医学的な文書作業の実施のため、本質的かつ重要である。それゆえ、公募されたポストを埋めるために、この職業上の要請を考慮することは、必要であり、かつ、相当でもあるとしている¹⁷。

他の事件では、神経皮膚炎の発症により（障害程度 40）、原告の応募者が駐車スペースの監視業務には健康上不向きであるということを被告の州のベルリンの警察長官が、2004年4月1日の文書により原告に対して通知し、被告州が、原告に対し、州警察行政局の依頼によってなされた医師による検査の後、検査結果を理由として採用しないことを通知したという事案がある。連邦労働裁判所は、他の事情も勘案して、「応募の失敗という不利益と原告の障害との間の因果関係を推定するためには、この場合十分である」としている。その上で、被告側の正当化には、身体的機能、知的能力、又は、精神的健康が、一定の職業上の要請であることが被告州によって主張・立証する必要があるが、本件ではその主張・立証が欠けていると判断された¹⁸。この事件の差戻審では、神経皮膚炎が職務を理由として悪化するという抽象的リスクは、証明としては十分なものではないと判断している¹⁹。

3 合理的配慮

（1）配慮義務の概要

EC 指令 2000/78 は、障害者に対する平等取扱原則の適用のために相当な予防措置をとることを法律上求めている。ドイツでは、社会法典第 9 編 81 条 3 項及び 4 項において、このヨーロッパ法上の要求を充たしていたため、指令の効力発生にあたって、障害者に対して追加的で新たな立法は必要ではないとされた²⁰。

合理的配慮と呼ばれる語そのものはドイツ語にはない²¹。geeignete Massnahmen（適切な措置）がこれに相当した語になるが、この語は、目的規定（社会法典第 9 編 81 条 3 項）として定められるもので（訴求可能な請求権ではなく²²、規範的な意味はない）、具体的には、同条 4 項以下において規範内容が以下のように明らかにされている。

重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する（社会法典第 9 編 81 条 4 項）²³。

- その能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働をすること。

¹⁷ BAG Urt.v.15.2.2005, AP Nr. 7 zu § 81 SGB IX.

¹⁸ BAG Urt.v. 3.4.2007, NZA, 2007, S.1098.

¹⁹ LAG Berlin- Brandenburg Urt.v.31.1.2008- 5 Sa 1755/07.

²⁰ Bihr/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz (Hrsg.) , SGBIX, Sankt Augustin, 2006, §81, Rn.28.

²¹ 合理的配慮と呼ばれる語の法的定義はない。ただし、講学上の用語として、社会法典第9編81条4項の請求権を「雇用請求権」「適切な雇用に関する障害者の請求権」とさまざまに説明される。

²² Schmidt, Schwerbehindertenarbeitsrecht, Baden-baden, 2009, Rn. 214.

²³ 障害者は、本文のように、労働環境、労働組織、労働時間の障害に即応した形成について請求権を有するが、特に、費用との関係で使用者に対する期待可能性の限界がある。この請求権が問題になるにあたって、州の統合局は、包括的な助言を行うとしている（Bihr/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz, SGBIX, §81, Rn.33.）。

- 職業上の発展の促進のために、職業訓練に関する企業内の措置にあたって優先的な考慮をすること。

- 職業訓練に関する企業外の措置への参加を期待可能な範囲で容易にすること。

- 障害に適した就労場所の設置と維持をすること（特に事故の危険を考慮した事業所施設、機械・器具、職場・労働環境・労働組織・労働時間を含む）。

これとの関係では、障害者のための駐車場の駐車スペース、エレベーター、トイレ、特別な要請に応じた労働時間の形成が義務づけられる²⁴。

- 技術的な援助を含む職場の形成をすること²⁵。

（２）能力と知識に応じた雇用請求

例えば、次の事案では、当事者は、原告に対し障害に応じたポストを割り当てるべき被告ドイツ駐留のアメリカ軍の義務について争い、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しようと規定されることから（社会法典第 9 編 81 条 4 項 1 号）、使用者が従前の職務で雇用できないとき、障害者は使用者に対し他の就労の割り当てを請求できるとされたものである。従前の契約上の業務を健康上の理由から行うことができず、健康上の制約に対応したその他の継続雇用の可能性がない、という理由から、2001 年 11 月 28 日軍によって労働力の提供を拒まれたものの、原告はその労働力の提供を行ったという事案であった。障害程度 100 の重度障害の原告は、1981 年 5 月 1 日以来、ラムシュタイン飛行機場で消防士としてフルタイムで雇用されていた²⁶。連邦労働裁判所は、被告は、障害を考慮しその能力と知識に応じた他のポストで、重度障害のある人間としての原告を雇用すべき義務を負うが（社会法典第 9 編 81 条 1 文 1 号）、原告は、主張責任に従い医師の証明書を提示し、そして、事前の教育訓練、及び、障害を考慮してもなお実現できる、別の雇用の可能性を原告が自ら示したと判断した。これに対して、被告は、被告に課された応訴義務を完全な範囲では履行していないとして、この判決を破棄し、州労働裁判所に差し戻した²⁷。

本件差戻審のラインラント・ファルツ州労働裁判所において、被告は、2006 年 6 月 7 日の文書で、一連のポストをリストアップして示し、実現しなければならないポストの前提条件を示したが、原告代理人は、地域的に限定された雇用場所の場合、つまり、ラムシュタイン AB、K、K の場合、正当な異

²⁴ Kossens/ von der Heide/ Maaß (Hrsg.), SGBIX, 3.Aufl., München, 2009, §81, Rn.55.

²⁵ 歩行障害者については歩行具、背や腰の傷害者には持ち上げる器具、視覚障害者には読解の補助具が問題になる (Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz, SGBIX, §81, Rn.34.)。

²⁶ 原告は、2000年7月16日より、中断なく労働不能であり疾病にあったが、医師の診断書によれば、限定された職務のみなお遂行できると指摘されていた。

²⁷ BAG Urt.v.10.5.2005, NZA 2006, S. 155; AP Nr.8 zu § 81 SGB IX. 事業所委員会の同意手続きの履行が可能であればその履行後、契約を変更した後、行政職員として（購買）、代替としては、専門的職員（テレコミュニケーション）、ハウジング・マネージメント（助手）、職員（資料管理）、積荷発送、電話交換士/行政職員（オフィス内コミュニケーション）、倉庫職員（資材・商品の決定）、専門的職員（積荷処理）、レジ係り（T3）として雇用すべき義務があると判決され、必要な場合には、当事者の労働契約が変更され、事業所の代表の同意、または、それが失敗に帰した場合には、これに対応した仲裁手続きが留保されるもとの、被告は、アルタナティブとして原告を雇用する義務を負うと主文において判決された。

議申立てに対応する公募を示した。しかし、差戻審は、連邦労働裁判所の前述の判例のもとでは、この被告の陳述は十分なものではないとする。なぜなら、ポストに関しては使用者の処分権限の事情のみを考慮すればよいのではなく、提案又は根拠の面で、場所的な動員を考慮して制限することなく、派遣国である使用者は、ドイツ連邦共和国において、別の場所を運営しているが、これら全ての場所を考慮しなければならないであろうからである。したがって、被告は、原告を雇用する義務を負うと判断された²⁸。

別の事例では、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しうると規定されることから（社会法典第9編81条4項1号）、使用者が従前の職務で雇用できないとき、障害者は使用者に対し他の就労の割り当てを請求できる（資材塔（Wertstoffhof）における、障害に即した負担の軽減された雇用が可能だ）と示された²⁹。

障害者は、社会法典第9編81条4項1号により、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しうるが、この請求権は、労働者が疾病により労働不能になり、医師の診断書に基づいて、職業活動を段階的に開始しようとする場合にも、生じうる（レストランのシェフが心臓と循環器系のクリニックの診断書により段階的な職場復帰のプランが勧められたという場合）³⁰。

障害者は、同様に、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しうるとしても、配置転換が必要な場合には、事業所組織法99条により、事業所委員会による共同決定すべき義務がありうる場合がある。5人以上の従業員がいる事業所では、事業所委員会の設置が義務づけられている。事業所組織法99条による配置転換の場合に、事業所委員会による同意（共同決定）が必要である場合に、使用者は、その同意を得なければならない³¹。問題になった事件では、1995年以來フルタイムとして被告ドイツ連邦郵便のH支社で小包配達業務をしていた者が、1996年1月より乾癬（Schuppenflechte）になり、1999年5月心筋梗塞となった（障害程度は50、後に70）。2000年12月29日の医師の証明書によれば、軽減された肉体労働は遂行可能であるとされていた³²。連邦労働裁判所は、障害者は、社

²⁸ LAG Rheinland-Pfalz Urt.v.31.8.2006 6 Sa 996/ 05.

²⁹ BAG Urt.v. 4.10.2005,NZA 2006, S. 442.

³⁰ BAG Urt.v. 13.6. 2006, NZA 2007, S. 91.しかし、この場合、最初の一ヶ月は週3日3時間、次の月は週4日3時間、次の次の月は週5日3時間と段階的に職場復帰を再開すべきという診断書が、原告の労働能力が完全または一部復帰するかが予見できるものではない等の理由から、診断書として十分でなく、一番原告による上告は棄却された。

³¹ BAG Urt.3.12.2002, AP Nr. 2 zu § 81 SGB IX.; Dau/Düwell/Joussen(Hrsg.),Sozialgesetzbuch IX, 3.Aufl., Baden-baden, 2011, § 81, Rn. 120.

これに対し、この事件では、労働不能となったのちは、疾病金庫より給付金を得たが（2000年11月9日から12月29日まで）、産業医は、貨物配達と手紙配達の仕事にも耐えられないと判断していた。リハビリテーションの措置ののち、原告は2000年5月18日には労働開始可能であった。被告会社は、H支社の手紙部門において、手紙の配達人として、投入可能であるという結論に達したが、事業所委員会は、労働者Kの手紙部門への動員が事業所の平和を乱すことになるとの危惧があるとして、2000年5月24日この雇用を認めなかった（不同意の表示）。このため、原告は、労働裁判所において、H支社における手紙部門での雇用を主位的に、団体配達部門での雇用を追加的に、被告に対して請求し、さらに、事業所組織法99条における事業所委員会の同意を被告が得ること、他の支払いをすることを被告に対して請求した、という事案であった。

³² 労働裁判所は訴えを棄却し、州労働裁判所は、一部判決において、Hでの手紙配達人としての雇用の事業所委員会の同意を得るべきことを被告に対して判決した。支払い請求については棄却した。双方の訴えについての上告が州労働裁判所において許可された。連邦労働裁判所は、前者の判決への被告上告は、基礎づけられないとした。連邦労働裁判所は次のように判示している。「事業所組織法99条による同意手続の開始は、使用者には常に期待可能である。特に、事業所委員会との共同という利益において、他の問題においても、障害者の配置転換のための形式的な同意を得るのが使用者には期待不可能である、ということに使用者は十分根拠づけられない。州労働裁判所が適

会法典第9編81条4項1号により、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しうるが、これは、事業所組織法99条によって確認できる。これによれば、事業所での労働者生活への原告の参加を確保するため、事業所委員会と協働すべき義務が被告会社にはある。配置転換の場合に、事業所委員会があり、その同意（共同決定）が必要である場合に、使用者は事業所委員会の同意を得なければならない、と説示した³³。

社会法典第9編81条4号により、障害者は、使用者に対して、障害に応じた労働時間の形成の請求権を有する。労働時間が週5時間をこえず深夜労働や待機労働には至らないように、労働時間を形成すべきことをその障害が要求できる³⁴。社会法典第9編124条によれば、労働者は、要求された時間外労働の義務を負わない。時間外労働の提供を請求することも使用者には禁止される³⁵。労働時間が深夜労働には及ばないような労働時間の形成を障害者が要求するというものである³⁶。

（3）空いたポストの審査義務、事業所のマネジメント協定等

社会法典第9編81条1項1文によれば、使用者は、空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを吟味すべき義務があるとされる。これは、使用者が審査すべき義務が基礎づけられているにすぎない³⁷。労働関係を強制的に基礎づける労働局の権限は、1974年の重度障害者法によって廃止された。この審査義務は採用請求権を基礎づけるのは不適切である。空いたポストが必ず障害者によって占められるべきという意味ではなく、その意味で、契約締結強制が働くわけではない³⁸。

この審査義務は、民間企業の使用者に義務づけられるものであって、公的な機関には義務づけられない。この義務の違反は、障害を理由とした不利益取り扱いを推認させる。採用されなかった障害者は、これを不利益取扱いの主張に当たって、それを根拠とすることができる³⁹。この事件では、障害程度60の障害者（商人のための教育訓練により経営学の学士を得ておりまた、行政のための教育訓練を終えていた）が、被告市の、母性保護代表（人事、建築計画、土地、秩序局の領域のための代表）のため

切に説示しているように、事業所組織法99条1項ないし3項において規定される手続における同意の獲得は、使用者への期待可能性の枠内での、被告に対する義務に属している。これには、不相当な費用とは結びつくものでもない。」

³³ これに続けて、連邦労働裁判所は、次のように判示して、本件訴訟を州労働裁判所に差戻している。「具体的な配置転換のため同意が要求される事業所委員会が、その同意を有効に拒否した場合はじめて、事業所組織法99条4項による同意補充手続において、その雇用と矛盾する履行障害を使用者によって除去させるべき、障害者の請求権が存しうる」。「事業所委員会によって主張される同意拒否事由が客観的に存し、また、同意拒否が法的になされる場合には、同意補充手続の実施を、使用者は障害者に対して実施すべき義務を負うものではない」。「被告が、事業所委員会の同意獲得のため、あるいは、裁判上の同意補充の手続きの実施のため判決をうけるかどうかは、被告による同意手続が、2000年5月にすでに開始されているかどうか、また、事業所委員会の2000年5月19日の態度決定によって終了しているかどうかによる。この事実の問題は、州労働裁判所の見解に反して、未解明のままにしておくことはできない」「本件争訟は、それゆえ、州労働裁判所の新たな弁論と判決のため、差し戻される。」

³⁴ BAG Urt.v. 3.12.2002, NZA 2004, S. 1219. この事件では、連邦労働裁判所は、「原告にとってはこのことが前提となる。これについては、州労働裁判所は、十分な認定を行っていない」としてこの部分について控訴審に差戻している。

³⁵ BAG Urt.v. 3.12.2002, NZA 2004, S. 1219.

³⁶ LAG Rheinland-Pfalz Urt.v.3.2.2005, 4 Sa 900/ 04.

³⁷ Dau/Düwell/Joussen(Hrsg.), a.a.O., § 81, Rn. 83.

³⁸ Dau/Düwell/Joussen(Hrsg.), a.a.O., § 81, Rn. 83.

³⁹ BAG Urt.13.10.2011, 8 AZR 608/ 10.

の公募のポストに応募したが、被告は、空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを吟味することなく、また、雇用エージェンシーにコンタクトを取ることなく、このポストを埋めた。原告は、障害を理由として不利益を受けたとした、一般平等取扱法 15 条 2 項に基づく補償を請求した。原審が、控訴を却けた（一審原告敗訴）のに対し、連邦労働裁判所は、上告を棄却し、本件を州労働裁判所へ差戻した。空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを審査すべき義務は、すべての使用者に対して、障害者が応募し、その応募にあたってこの地位を公にしたかどうかに関わりなく、常に存在する。使用者がこの審査義務に反する場合、障害を理由とした不利益取り扱いを推認させる。その理由は、使用者はその促進義務を考慮していないからである。本件では、使用者がかかる不利益の推認について反駁し得なかったため、本件は、州労働裁判所に差戻された。

障害や疾病を有する労働者の企業への編入を促進するため、障害者の統合のための措置などを定める協定を使用者と重度障害者代表との間で結びうるとされている（統合のための合意と呼ばれる、社会法典第 9 編 83 条）。この合意には、障害者の編入、人事計画、職場の形成の仕方、労働環境の形成、労働組織、労働時間、事業所・雇用場所におけるその実行に関する規制を定められる（同条 2 項）。また、統合のための合意には、1.空く予定又は空いたポスト又は新たなポストの補充にあたって重度障害者を相当に考慮すること、2.女性の割合を含む雇用率、3.パートタイム、4.年少の障害者の教育訓練、5.事業所の予防措置（編入のためのマネージメント）の実行、健康促進、6.参加給付の助言のため並びに労働生活における特別な補助のための産業医の選任、それぞれについて、特に、規定を置くことができる（同条 2 項 a）。

さらに、従業員が 6 週以上中断なく繰り返し労働不能にある場合には、使用者は、93 条における管轄の利益代表組織、重度障害者の場合には、重度障害者代表とともに、当該従業員の同意と参加のもとに、①いかに労働不能を可能な限り克服されるか、②新たな労働不能が生じた場合にいかなる給付や補助により予防でき、そして、③職場が維持できるかについて、使用者は明らかにしなければならない（社会法典第 9 編 84 条 2 項）。この制度は、編入のためのマネージメントと呼ばれ、職場復帰のためのプログラムを使用者が利益代表ないし重度障害者代表、従業員本人とともに作成すべきこととなる。

（４）過度の負担

過度の負担が使用者に課される場合、上記社会法典第 9 編 81 条 4 項の適切な雇用に関する各請求権はないものとする（社会法典第 9 編 81 条 4 項 3 文）。過度の負担とは、「使用者にとって期待できない、あるいは不相当な費用（für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen）」である。社会法典第 9 編に基づく必要な措置の提供義務は、たとえ公的な援助（後述の補助金等）を受けられても、過度に支出が高くなる場合は、要求されない。

使用者がこれらの義務を履行する場合、財政的援助がありうる。統合局の管理する納付金から給付金として使用者に対し支給される（社会法典第 9 編 102 条 3 項）。

- 障害を理由とした雇用の実施のため恒常的な特別な補助的な労働力、つまり、ジョブコーチが必要な場合（社会法典第9編72条1項1号a）、
- その雇用が使用者にとって通常の費用とはいえない費用と結びつく場合（同号b）、
- 障害者を雇用し、事業所における労務の提供が減少する場合（同号c）などでも、使用者は相
当な範囲で雇用する義務を負う。

これらの各場合について、特別な負担を調整するために給付される（重度障害者納付金支出規則27条）。

4 雇用差別に対する救済の仕組み

上記の不利益取扱い（差別）に対する行政的な救済機関として、連邦反差別機関及び委託先の機関がある。一般平等取扱法27条2項によれば、反差別機関の権限とされる、支援のための措置が定められている。

- 他の機関による協議のあっせん（同条2項2文）
- 当事者間での和解のための(gütliche)紛争解決（同条2項3文）

連邦反差別機関とは、2006年に設立された連邦家族高齢者女性年少者省の一機関である。本部は、ベルリンにあり、支部はなく、ベルリン以外の都市で紛争が生じた場合、連邦委託機関（NGO等）が委託を受けて同機関と同様の権限を持つことになっている。

差別事由の中では、2006年から2010年3月までの全相談件数9598件のうち、年齢が一番多く（241件）、次いで、性（204件）、障害（193件）、出自（187件）、宗教（79件）、性的アイデンティティ（51件）、世界観（44件）となっている。複数回の相談があった件数では、年齢（93件）、出自（72件）、性（71件）、障害（81件）、宗教（22件）、性的アイデンティティ（16件）、世界観（18件）となっている⁴⁰。

救済の具体的なプロセスは以下のようなものである。まず、労働者が使用者による不利益取扱いを受けたという場合、両当事者が承諾したときのみ、あっせんの手続きが開始され、その際、当機関は、使用者による態度決定を求めることができ、使用者による正当化事由に関わる事実や理由の主張を求めることができる。同機関に証拠提出命令の権限はない。前述のとおり、他の機関による協議のあっせん（一般平等取扱法27条2項2文）、当事者間での和解のための(gütliche)紛争解決（同条2項3文）が図れる。

⁴⁰ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bericht über Schwerpunkte und Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010.

第2節 雇用率制度

1 雇用率制度の対象障害者

社会法典第9編2条は、障害概念について次のように規定している。

「身体的機能、知的な能力、又は、精神的健康が、高い確率で、6ヶ月以上、年齢により典型的な状態から逸脱し、社会生活への参加が阻害されている場合に、障害がある」と定義される（社会法典第9編2条1項）。

「少なくとも障害の程度が50に達し、その者がその住居、慣習上の滞在（Aufenthalt）、又は73条の意味におけるそのポストでの雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する場合」には、重度障害者とされる（社会法典第9編2条2項）。

「重度障害者と同等の者とは、障害程度が30以上50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等取扱がなければ、73条の意味における適切なポストを得られず、又は維持できない場合である（社会法典第9編2条3項）」

これらの規定は、旧重度障害者法3条、旧リハビリテーション同化法(Rehabilitationsangleichungsgesetz)1条等を参照している⁴¹。しかも、障害概念に「社会生活への参加が阻害」の要素が挿入されているが、これは、世界保健機構の「障害、機能不全と阻害の国際的分類」（ICIDH）を発展させた「機能不全、障害及び健康の国際的分類」（ICF）に従い⁴²、障害概念が、機能の不全のみに着目されるのではなく、社会参加の目的に向けられたものである⁴³。

また、障害が重度でない青年及び若年成人（2004年「重度障害者職業訓練就労促進法」制定に伴い新たに対象となる、障害のある若者の職業訓練や職業あっせんに力点）、最低週18時間雇用されるパートタイム労働者も算入される。高齢者パートタイマーの場合は18時間未満の労働時間でも算入される。

上の2条を含む本章の規定は、他の規定において、これとは異なることがいえる場合、適用されない。つまり、他の法規定において、これとは異なる障害概念が想定される場合、上の2条は、適用されない⁴⁴。

⁴¹ 特に、2項及び3項は、重度障害者法1条、2条1項を転用している。

⁴² Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.11.

⁴³ なお、年齢に応じて通常生じる機能障害は、障害とはみなされない。年齢を起因とする身体的な能力の減少がこれにあたる。例えば、心臓の能力範囲の一般的な減少、可動性の一般的な減少、性的な能力・性欲の減退等年齢に特有の視覚・聴覚の減退は、障害とはいわない(Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.10)。

⁴⁴ 例えば、編入手当について、社会法典第3編では、次のように規定する。「第9編の2条1項1文の意味における障害によって、本質的に社会への参加の能力が、制限、又は、かかる重要な障害によって脅かされている者は、個々の場合の特性により、特に、障害の種類と重度により、編入補助（Eingliederungshilfe）の支出を実現する見込みがあるときには、編入補助の給付を得る。その他の身体的、知的、又は、精神的な障害をもつ者は、編入補助の給付を得られる」。この規定は、以下の給付にかかわるが、この場合、この規定が障害概念として適用されることになる。

- 医学的なりハビリ給付（例えば、治療、リハ、段階的復帰、自立促進）
- 労働生活への参加のための給付（職場の維持のための助言、あっせん）
- 相当な学校教育のための給付（例えば、学校でのアシスタント）
- 学校での職業訓練のための補助
- 職業訓練のための補助

2 雇用率制度の枠組み

雇用率の運営主体は、州統合局（社会法典第9編102条1項1文）、（納付金基金との関係では）連邦労働社会大臣である。雇用率は、民間部門・公的部門ともに5%。雇用率の対象事業所は、従業員数20名以上の企業及び公的な部門である（社会法典第9編71条1項）。

実雇用率は、全体4.5%、民間3.9%、公的6.3%（2009年）である。

州の統合局が雇用率の達成状況により、納付金を徴収する。法定雇用率未達成の場合企業は納付金を納付する（納付すべき額は実雇用率に応じて異なり、3%から5%までの雇用率で月105ユーロ、2%から3%までの雇用率で月180ユーロ、0から2%までの雇用率で月260ユーロ）。（社会法典77条2項1文）

なお、中小企業については、従業員規模に応じて納付金額を軽減する規定が置かれている（40未満のポスト数企業では1名の雇用義務で、未達成の場合は月105ユーロ。60未満のポスト数企業では2名の雇用義務で、1名未達成の場合は105ユーロ、2名未達成の場合は1人当たり180ユーロ。60未満企業では小数点以下の端数は切り下げ）。（社会法典71条1項2文、74条2項、77条2項2文）

また、障害者の作業所に仕事を委託した使用者は、請求された金額の50%を納付金から控除できることとなっている。（社会法典140条）

このほか、社会法典第9編34条は、訓練助成金、統合助成金（賃金に対する補助金）、技術的な補助（リハビリ機関の補助）を規定する。

3 納付金制度の運用の実際

雇用率を達成しない場合の納付金を原資⁴⁵として、給付金制度が運営されている。州の統合局は雇用納付金の20%を連邦の雇用納付金基金に納付する。残りの納付金のうち配分されたもので、州の給付金制度が運営される。

まず、これらは、以下のような障害者本人に対する給付金としても、用いられる⁴⁶。

—技術的な労働補助（重度障害者納付金支出規則19条）

—通勤補助（重度障害者納付金支出規則20条）

—認定作業所における給付

—社会への参加のための給付

⁴⁵納付金は2009年から80%統合局に残ることとなった（2008年まではその70%は統合局へ、残りは連邦雇用エージェンシーに26%、納付・調整のための基金を通じて連邦社会労働省へ4%という扱いであった）。

⁴⁶障害者本人に対する給付金の事例について、ベルリン州での支出額を示す（Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69）。

—技術的な労働補助	324,478.89€
—通勤補助	134,334.63€
—起業のための補助	30,035.58€
—障害に応じた住居の購入・装備・維持のための補助	1.889,00€
—再教育	60,850.00€
—特別な状況に対する補助	52,822.04€
—必要なジョブ・アシスタント	1,596,947.68€

総計2,201,352.82€である。

- 起業のための補助（重度障害者納付金支出規則 21 条）
- 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための補助（重度障害者納付金支出規則 22 条）
- 再教育（重度障害者納付金支出規則 24 条）
- 特別な状況に対する補助（重度障害者納付金支出規則 25 条）⁴⁷
- 必要なジョブ・アシスタント

このほか、統合プロジェクトにも納付金は用いられる。

これに対し、給付金から支給されるものには使用者に対する給付もある。これについて以下に示す。

（１） 労務提供減少(verminderte Arbeitsleistung)の調整のための給付金

障害者を雇用し、事業所における労務の提供が減少する場合（社会法典第 9 編 72 条 1 項 1 号 c）、使用者は給付金を得ることができる。労働減少という要件は、少なくとも、障害のない人の約 3 分の 1 の労働が提供されるにすぎない場合に、充足される⁴⁸。2008 年では、31339 例あったとされる⁴⁹。

（２） ジョブ・アシスタント⁵⁰

障害者雇用の実施のため恒常的な特別な補助的労働力（社会法典第 9 編 72 条 1 項 1 号 a）、つまり、ジョブ・アシスタントを雇用する場合、使用者は給付金を得る。2007 年で 1868 例あるとされる⁵¹（2005 年 1084 例）。障害者のための随伴者、視覚障害者のための特別な補助や、聴覚障害者のための手話通訳、心理セラピスト等がある⁵²。80%のアシスタント利用者が満足と回答している⁵³。特に教育のある障害者にとってはとても役立っているという⁵⁴。ベルリン州では、ジョブ・アシスタント等使用者の障害者雇用に係る特別な負担に対する給付金として、2010 年、6673,097.71€を支出している⁵⁵。

（３） 障害に応じた職場整備のための給付金

障害に応じた職場の整備のため、使用者に対して給付金が支払われる（重度障害者納付金支出規則

⁴⁷ 同条は、「19条ないし24条の給付以外の労働生活における随伴的な補助の給付は、それが、一般的労働市場への労働生活での参加を可能にし、容易にし、また、確保するために障害の種類と重度を考慮して必要である限りで、重度障害者に対して提供される」と規定する。

⁴⁸ Kossens/ von der Heide/ Maaß (Hrsg.) , SGBIX, a.a.O., §72, Rn.7.

⁴⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Behindertenbericht 2009, S. 50.2005年には27436例。

⁵⁰ ジョブ・アシスタントを障害者支援のため雇用する場合（社会法典IX 72条1項1号a）、給付金が支給される（州より）。

⁵¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Behindertenbericht 2009, S. 51.

⁵² Kossens/ von der Heide/ Maaß (Hrsg.) , a.a.O., §72, Rn.5.

⁵³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Behindertenbericht 2009, S. 51.

⁵⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Behindertenbericht 2009, S. 51.

⁵⁵ 統合局内の技術部が、現場で説明を受け、助言し、そして、鑑定書を作成し、給付額や貸付額が決まる（Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69）。

26 条)⁵⁶。労働環境・就業場所の整備や、追加的な器具購入のための費用がこの費用に入る⁵⁷。例として、目の不自由な人の作業用補助器具、車がある。ベルリン州では、1,455,024€を支出している(2010 年)⁵⁸。

(4) 雇用の創出のための給付金

使用者は、事業所、又は、就労場所において、新たな適切なポストの創出、必要な場合には、障害に応じたポスト創出の措置に生じた必要な費用について、全額まで、貸付金又は給付金を得ることができる(重度障害者納付金支出規則 15 条)。雇いを創出するために、障害に起因する必要なこの投資は、原則的に完全に財政的に支援される。障害とは関係のない投資は、使用者は、原則的に 20%は費用について割り当てられる。ベルリン州では、障害に応じた職場の形成や労働環境の改善のため、技術局による無償の支援がなされ、意見書が同局から作成される。2010 年では、重度障害者のための使用者に対する給付金や貸付金により、161 の新たな雇用のポストが創出された(2009 年:115)⁵⁹。実例として挙げられるのは、ベルリンの清掃業のごみ処理会社の 12 人の重度障害者が、障害に起因して従前の業務を行えなかったが、この労働契約関係を維持するため、この給付金は、荷車、輸送コンテナ、及び、さまざまな工具のために用いられた。州の 3 万€の財政的な支援により、12 のポストが新たに創出された。何年にもわたって、州統合局とこの企業でこの雇用のプロジェクトのため、共同したものである⁶⁰。ベルリン州では、1,533,968€を支出している(2010 年)⁶¹。

ベルリン州では、4659 の使用者が雇用義務を負っているが(2007 年)、これらの使用者の 899,670 のポストのうち、46106 のポストが障害者で占められた。統合局は、2010 年、20,312,227€(2009 年 19,980,348€⁶²)の収入があった。このうち、使用者に対する給付として支出されたのは、940 万€であった(2009 年 2009 年は約 800 万€)⁶³。

(5) 職業訓練料(Gebühren Berufausbildung)

使用者は、重度障害者(年少者及び若年成年者)を職業訓練に採用する場合、職業訓練に当たっての料金を得る(重度障害者納付金支出規則 26a 条)。但し、ベルリン州では、2010 年、わずか 211.00€を支出しているにすぎない⁶⁴。

⁵⁶ 2008年、ヘッセン州では、申請のあった個人一人につき平均年2,700 €の同給付金が支給されているという。

⁵⁷ Kossens/von der Heide/Maaß (Hrsg.), a.a.O., §72, Rn.6.

⁵⁸ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69

⁵⁹ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69

⁶⁰ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69

⁶¹ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69

⁶² Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69 同州の実雇用率は、約5.1% (公共部門:7%、民間企業:3.7%)である。

⁶³ ベルリン州での使用者の給付金の申立数は、2010年1512件(2009年は1330件)。

⁶⁴ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69 このほか、使用者は、教育訓練給付金(社会法典第3編104条)、教育訓練の対価の給付金(社会法典第2編235a条)を得ることができる。

(6) 職業訓練のための奨励金及び補助金(Prämien und Zuschüsse Berufsausbildung)

使用者は、一定の要件の下で、障害のある年少者及び若年成年者の職業訓練の費用を得ることができる(重度障害者納付金支出規則 26b 条)。ベルリン州では、2010 年、わずか 1800.00€⁶⁵を支出しているにすぎない。

第 3 節 障害程度認定のシステム

1 認定手続

雇用(及び社会生活における不利益軽減措置)との関連における障害認定において、障害の存在と程度は、連邦援護法の実施管轄官庁によって認定が行われ、障害の認定手続は、援護行政の官庁(市又は州の援護局、援護医師(鑑定医))に委ねられる(69 条 1 項 1)⁶⁶。認定との関係では、かつては、「医師による鑑定活動における手引き」が用いられていた。しかし、2008 年 12 月 10 日の命令(援護医療命令)が、2009 年 1 月 1 日施行され、現在までに至っている。このため、上の手引きは適用されなくなった。

ただし、「同等の者」の認定は、連邦雇用エージェンシー(Bundesagentur für Arbeit、以下 BA と略)において行われる(社会法典第 9 編 68 条 2 項)。

援護局へ本人が申請⁶⁷することにより、認定手続は開始される。バイエルン州中部フランケン地方では、18547 件の新件、22465 の再度の申請の件数があった。

援護局への申請にあたって、外部の医師の報告、鑑定意見、関係の書類を提出する。①機能障害、②疾病に関して所見を記載する。そのうえで、援護局に対し外部の医師が所見を提出することになる。

州の局内部の医師⁶⁸が(上記の医師と連絡とることあり、状況(歩行困難など)を確認)鑑定意見を作成する(鑑定的な態度決定(gutachtliche Stellungnahme)とも呼ばれる)。その際、前述するように、機能不全(病名など)のみならず、社会生活での影響(歩行困難、座位作業困難など)から障害程度が認定される。これらの医師の関与のもとに障害の名が付される。基本的には、障害の存在と障害程度の文書で判定する。時折、面談・診察もあるし(義務ではない)、疾病によっては、治癒の観察が必要とされる。

援護局名で障害程度と根拠が示される。重度障害者証明書も発行される(69 条 5 項、2 種類ある、標示記号つき)。障害程度 30 及び 40 の場合には、証明書は発行されず、通知がなされるのみである。

バイエルン州中部フランケン地方では、19044 件の通知のうち、

⁶⁵ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010, S. 69

⁶⁶ 申請の時点での住居、又は、慣習的な滞在地の地域が管轄する。

⁶⁷ ベルリン州では 583,523 件の申請(2010 年)。増加傾向にある。

⁶⁸ ベルリン州では、健康局の医師が 28 人。バイエルン中部フランケン地方では、内部の 4 人の医師がいる。それぞれ専門がある。

障害程度 50-100	9295 件 (48.8%)
障害程度 30、40	5590 件 (29.3%)
障害程度 20	2582 件 (13.6%)
棄却 (認定なし)	1577 件 (8.3%)

企業は、採用や作業所受け入れにあたって、障害程度により障害者を振り分けることはせず、障害程度を助成金や雇用率との関係で考慮はするが、障害程度により職業能力を判断することはない。むしろ、採用の段階では、どの企業でも、障害者が何をできるのか、障害者にどのような能力があるのかを重視するというのが、人事実務であるとされている。

2 障害程度認定の実際⁶⁹

障害程度とは、身体的、知的あるいは、精神的な能力の欠如による影響の程度のことを指す⁷⁰。障害程度の認定にあたっては、医学的な機能障害のみならず、社会生活への影響が審査される。つまり、障害程度の概念は、あらゆる生活領域における障害の影響に関係し、職業生活における給付能力の程度を結論づけるものではない⁷¹。例えば、ぜんそくは、機能障害のみならず、社会生活への影響（例：外出しにくい等）を判定する。

障害程度は、現在のところ、20 から 100 まで 10 単位で認定され、重度障害には障害程度は 50 が必要とされる。障害程度 30 及び 40 も認定される。20 未満の場合、障害なしとされる。雇用率の算定（社会法典第 9 編 71 条以下）、解雇制限（重度障害者等を解雇にあたって援護局の同意を要する）の規定が適用されることになる。

障害程度の認定のほか、不利益軽減のため、標示記号(Merkzeichen)のスタンプが重度障害者証明書に押される。標示記号には、G（歩行障害） B（随伴者を要する） aG（著しい歩行障害） H（補助がない） RF（著しい聴覚障害ないし視覚障害、外出することができない）、B（視覚不自由） GI（聴覚不自由）があるが、同証明書に押される標示記号に応じて、生活領域ないし職業領域での様々な優遇が受けられる（税優遇、駐車場代軽減、公共交通無料化、介護扶助等）。障害程度認定の効果の面でも、参加への不利益軽減措置がとられていることになる。

(1) 個々の障害程度

個々の障害程度については、援護医療命令に基づいて、医学的な症状などに応じて、障害程度が数値で示される。

⁶⁹病名についての訳語については、「重度障害者法・連邦援護法（仮訳）監訳：木村博光、坂本洋一、寺島彰」「平成11年度厚生科学研究費補助金（障害保健福祉総合研究事業）身体障害者福祉法における障害認定のあり方に関する研究（主任研究者 木村哲彦）」を参照。

⁷⁰ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Behinderung und Ausweis, Berlin, 2009, S. 35.

⁷¹ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Behinderung und Ausweis, Berlin, 2009, S. 35.

例として、ぜんそく⁷²の場合、命令によれば、次のように規定される。

過敏性の程度が低い（まれ（季節的な）発作あるいは軽度の発作）	0-20
中程度の過敏性（発作がよく起こる、1ヶ月に何度か）また、発作が重度	30-40
重度の過敏性（重度の発作の連続）	50

また、例えば、統合失調症については、次のように規定される。

精神分裂症と感情に関係する精神障害

長期にわたる（半年以上持続する）精神病病状の悪化している段階での職業及び社会適応性に応じて
50-100

精神分裂症の残存状態（例：集中力障害、対人関係障害、生活力の損失、感情の平板化）

僅かな、社会適応性に問題のない症状の場合 10-20

軽度の社会適応性問題 30-40

中等度の社会適応性問題 50-70

重度の社会適応性問題 80-100

社会的な調整の困難さは、特に、（例えば、通常幼稚園、通常学校、一般的労働市場、公の生活、家族生活のような）生活領域での統合の能力が、特別な支援がなくしては（例えば編入扶助）ありえない場合、又は、当事者が年齢に相当な程度を超えた配慮を要する場合に、存在しうる。次のように、軽度、中程度、重度と分類される。

- ・社会的な調整の困難さ軽度：例えば、コンタクト弱体化、活力喪失にもかかわらず職業生活が一般的労働市場で重大な阻害なく可能（重大な阻害は、例えば、特別な職業、教師、経営者）家族の状況や交友関係の重大な阻害がない（例えば、疾病に起因した重大な婚姻上の問題）支援は必要

- ・社会的な調整の困難さ中程度：多くの職業においては、さらなる職業活動を原則的にはお許可しうるが、労働への稼働能力の減少が前提となるような、波及的な精神的変調があり、職業上危険性をも包含している。コンタクトの喪失や感情の平板化による家族上の著しい問題があるが、孤立しておらず、例えば、かつての健全な結婚生活は危険にさらされうるような、量的な面での社会的な後退はない。

包括的な支援が必要

- ・社会的な調整の困難さ重度：さらなる職業上の活動が強度に危険にさらされるか、あるいはありえない。家族、パートナーあるいは知り合い領域での別離に至るほどの、家族、友人、知り合い領域での重度の問題。

生活領域での統合は、包括的な支援によっても可能ではない」。

これらに従い、障害に起因した社会的な調整能力という社会的な影響性が考慮され得るのが特筆される。この限りでは、機能障害の判断を超えているといえる。

⁷² オペラにいけないなど外出できないなどの社会的な影響力も考慮されるという。

(2) 「総合的な障害程度(Gesamt· GdB)」

複数の障害がみられる場合、総合的な障害程度を判定しうる。

この総合的な障害程度を判断するに当たっては、援護医療命令における一般原則「3. 総合的な障害程度」では以下のような原則がある。

まず第一に、障害の程度が最重度のものを中心に判断する。

第二に、複数の疾病の障害程度を単純な加算はしない⁷³。それ以外の別の障害については、それによって障害の程度を、どの程度高くするのか、それゆえ、当該別の障害によって 10 ないしそれ以上加算されるのかによって、判断される。

第三に、総合的な障害程度は、あくまで総合的に判断する。

この総合的な障害程度を判断する場合、いくつかのケースに応じて、個々の障害程度がどのように全体の障害程度に作用していくかは異なり、これについても障害程度の上昇の程度は以下のように定まっている。

ケース 1 (複数の健康障害が個々に独立した影響がある場合) 健康障害が日常生活において異なる領域にまたがる場合、通常、別の健康障害が、全体の健康状態も悪化するように作用する。この場合、個々の健康障害の重度に応じて、総合的な障害程度はアップする。

ケース 2 (複数の健康障害が相互にマイナスの影響がある場合) 同じ領域の健康障害があり、特にマイナスの影響がある場合、異なる領域が関わる場合より、全体の健康状況は悪化する。それゆえ、総合的な障害程度は、大きくアップすることになる。

ケース 3 (複数の健康障害が部分的に重なる場合) 日常生活における同一領域にかかわり、健康障害の影響が部分的に重なり合う場合、全体的な健康状態は、異なる範囲にかかわる場合よりも、わずかな範囲で悪化する。それゆえ、総合程度は、わずかな範囲でアップする。

ケース 4 (完全に重なる場合) 健康障害の影響が完全に重なる場合には、全体的な健康状態は、悪化しない。この場合、総合的な障害程度は、アップしない⁷⁴。

以下では、これらのケース 1～4 ごとに総合的な障害程度の判断例とともに、その場合の判断原則(障害程度のアップのさせ方の原則)をみていくことにする。

⁷³ 例えば、命令によれば、心臓の機能低下60、肺気腫30、右の足の指の喪失20とされる。これらの疾病ないし機能障害を有する場合の障害程度は、 $60+30+20$ とは足し算しない。のちに述べるように、例えば、歩行能力と全体的な能力低下は、心臓の機能低下によってもたらされている。肺気腫は、多くの場合障害程度10のアップになる。右の足の指喪失の分は、アップはなし。総合的な障害程度は、この場合、70と判断される。

⁷⁴ このほか、命令では、ある機能障害の影響がこれに付け加わる健康障害によっては、強められない、という場合を挙げる。

ケース 1 : (複数の健康障害が個々に独立した影響がある場合)⁷⁵

この場合の総合的な障害程度の判断の枠組みは、次のようなものである。総合的な障害程度の判断にあたって、個々の障害程度がどのように作用(障害程度のアップ・上昇)するかを示すものである。

一個々の障害程度が 30 以上である場合、総合的な障害程度は、相当なアップとなるが、ケース 2 の場合よりも、わずかとなる。

一個々の障害程度が 20 である場合、原則的に、10 のアップとなる。

一個々の障害程度が 10 である場合、アップはなし。

例 1 :

心的外傷続発による負担 40

内反足 30

→10 アップとなる。総合的な障害程度 50 となる。

例 2 :

尿失禁 50

重度の聴覚障害 40

→20 のアップとなる。総合的な障害程度は 70 となる。

ケース 2 : (健康障害が相互に不利な影響がある場合)

それぞれの個々の障害程度が 30 以上の場合、ケース 1 よりも著しいアップは禁止されている。

個々の障害程度が 20 の場合、全体では 10 のアップにとどまる。

個々の障害程度が 10 の場合、原則的にアップはない(但し、例外あり)。

例 :

視力の減退 70

難聴 40

30 のアップ、10・20 のアップではない。この場合の総合的な障害程度は、100 となる。

ケース 3 : (部分的に重なる場合)

上述のように僅少なアップしかありえない。

個々の障害程度が 30 以上の場合、穏やかなアップがあるのみである(10 のみのアップが多い)。

個々の障害程度が 20 の場合、原則的にアップはない。

個々の障害程度が 10 の場合、この場合もアップはない。

⁷⁵ 例 : インシュリン投与の必要のある糖尿病、しかし、同時に、聴覚障害と歩行障害が日常生活で見られる。その個々の健康障害の重度は、「総合的な障害程度」で考慮される(Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Behinderung und Ausweis, S. 41.)。また、個々の障害程度が20に達している場合、多くの場合10アップする。

例 1 :

心臓の機能低下 60

肺気腫 30

右の足の指の喪失 20

→歩行能力と全体的な能力低下は、心臓の機能低下によってもたらされている。肺気腫は、多くの場合障害程度 10 のアップになる。右の足の指喪失の分は、アップはない。総合的な障害程度は、この場合、70 となる。

例 2 :

脊柱の機能障害 30

身体表現性障害 (somatoforme Störungen) による痛み 30

痛みは、双方の疾病によって生じている。身体表現性障害の痛みが脊柱の機能障害に優位する。この重なりにより、障害程度は、10 のみアップする。総合的障害程度は 40 となる。

ケース 4 : 完全に重なる場合

上記のように、この場合、総合的な障害程度の上昇はない

例 : 右上と下の足関節の上部及び下部の硬直化 30

腓骨神経麻痺 30

足の動きの機能は、足関節の上部及び下部の硬直化によって不全となっている。腓骨の麻痺は重要ではない。総合的な障害程度は 30 となる。

3 異議申立て

異議申立てを州の援護局にてなしうる⁷⁶。医師の書類や所見を添付するのが通常であるとされる。援護局は、異議申立て (書式なし) の事実関係を審査する。州内の地方局 (例えば、バイエルン州中部フランケン地方) と中央 (バイエルン州ではバイロイト) で、審査する。

州内の局において変更通知 (Abhilfebescheid) が出されうるが、この場合、最初の認定を覆し、異議申立のとおり、より高い障害程度を認定する⁷⁷。

これに対し、申立の一部を認め一部変更通知 (Teil-Abhilfebescheid) が出されうる。障害者はこの決定に同意できないときは、州中央へ送達され、州の援護局 (中央) がこれを審査する (この決定に同意するときは、この手続きは終了する)。

また、異議申立そのものが棄却される場合も、州の援護局 (中央) へ送達される。

⁷⁶ この場合、決まった書式はなく、弁護士のみならず、障害者団体や労働組合の助力をかりることができる。

⁷⁷ インタビューによれば、この場合は、障害者に有利な所見を認定し、医師による見落としがある場合などである。

これら二つの場合、州の援護局（中央）が異議申立決定をなす。

これに不服の場合は、社会裁判所での訴えが可能となる⁷⁸。

バイエルン州中部フランケン地方では、2010年、7980件の異議申立てがあり、5024件が異議申立決定に至り、861件がニュールンベルク社会裁判所に提訴されている。

4 同等の者

(1) 少なくとも30の障害程度の場合で、かつ、(2) ①障害の結果職場のポストを得られない場合、又は、②ポストを維持し得ない場合、重度障害者と同等の者として扱われる（社会法典第9編2条3項）。

ポストを得られないとは、あっせんが困難であることを指す⁷⁹。障害者の採用にあたって、あっせんが成功しなかった場合がこれにあたる。

これに対し、ポストを維持しえないとは、ポスト喪失の危険があれば十分であり、ポスト喪失が現実的であることまでは要しない⁸⁰。これには次のような場合がある。

— 疾病に基づく解雇が可能な場合、欠勤が多い場合で治癒の見込みがない場合⁸¹

— アシスタントが必要なとき⁸²

— 労働能力の減少があるとき⁸³

— 重大なミスをしたとき

— 警告（懲戒処分、数度の警告により解雇可能）を受けたとき⁸⁴

— 配転された場合⁸⁵

— 解雇の補償の申し出があったとき⁸⁶

この認定は、申請に基づいている。雇用エージェンシーによって判断され、本人に通知される。不服がある場合、異議申立（118条）、社会裁判所での訴えが可能となる。認定後、申請時に遡及する。

重度障害者と同等の者と判断されると、申請者はその旨の通知を受ける。これにより、雇用率への算入の規定（社会法典第9編72条以下、69条）、解雇制限（重度障害者と同等の者を解雇するにあたっては、援護局の同意が必要とされる）の規定が適用されるのが重要である。

⁷⁸ これらの手続は2012年に改正される見込みであるとインタビューにて説明を受けた。

⁷⁹ Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.17.

⁸⁰ Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.19.

⁸¹ Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.19.

⁸² Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.19.

⁸³ Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.19.

⁸⁴ Dau/Düwell/Joussen, a.a.O., § 2, Rn.19.

⁸⁵ Feldes/ Kamm/ Peiseler/ von Seggern/ Unterhinninghofen/ Westermann/ Witt, Schwerbehindertenrecht, 9.Aufl., Nördlingen, 2007, §2, Rn.30.

⁸⁶ ドイツベルリンの連邦雇用エージェンシーでのインタビュー

第4節 保護雇用

1 保護雇用の動向と課題

保護雇用は、伝統的に障害者作業所（Werkstatt für behinderte Menschen）が中心である⁸⁷。障害者作業所とは、障害者の労働生活への参加のための施設であり、障害のゆえに一般労働市場において就労ができない障害者に、職業訓練及び就労の提供を行い、一般労働市場への移行の支援を実施する（社会法典第9編136条1項）。

保護雇用を創出する取り組みは、ドイツでは1960年代になって本格的に行われるようになった。保護作業所（Beschützende oder geschützte Werkstatt）は、一般労働市場において雇用を得られない障害者に永続的な雇用の場を提供するものであり、その職場はそうした障害者の能力の程度に適合していたけれども、支払われる報酬はわずかばかりであった。作業所で就労する者の大部分は、知的障害者であった。1966年には、知的障害者のためのこのような作業所が約100ヶ所あった⁸⁸。

障害者作業所は、1961年の連邦社会扶助法において初めて法律に登場した。しかし、作業所の具体的な任務が規定されたのは、1974年の重度障害者法（Schwerbehindertengesetz）と1980年の作業所令（Werkstättenverordnung）によってである。この当時、作業所の性格について二つの立場の対立があった。すなわち、一方は、一般労働市場で就労する能力を強く指向しており、特に労働行政によって支持されていた。他方は、社会教育学的及び作業療法的な標識を第一に指向しており、多数の運営主体によって支持されていた⁸⁹。しかし、二つの相異なる種類の作業所が生じないようにするため、重度障害者法は、労働市場、生産性、能力を指向する考え方と、他方で作業療法、世話、社会的統合を指向する考え方を一つの統一的な考え方にまとめた⁹⁰。

その後、1996年の重度障害者法の改正により、それまで争いのあった作業所で就労する障害者の法的地位が明確にされた。1998年から2002年までの社会民主党（SPD）と同盟90・緑の党（Bündnis 90/ Die Grünen）の連立政権期に、障害者法が連邦政府の労働市場・社会政策の争点となり、作業所に関する法もさらなる発展を遂げた。すなわち、2000年の重度障害者法の改正と2001年の社会法典第9編（Sozialgesetzbuch IX）の制定によって、作業所から一般労働市場への移行が強調された⁹¹。作業所に関する重度障害者法の規定は、現在では、社会法典第9編の第2部第12章（136条～144条）に引き継がれている。

⁸⁷ 第1章第4節及び第5節（の一部）の内容は、福島豪「ドイツ障害者雇用における福祉的アプローチ」季刊労働法235号（2011年）41頁以下の叙述と大幅に重複していることをあらかじめお断りしておく。

⁸⁸ Ruck/ Boldorf (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945: Bd. 4, 2008, Barden-Barden, S. 493.

⁸⁹ Geyer (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945: Bd. 6, 2008, Barden-Barden, S. 594.

⁹⁰ Cramer, Werkstätten für behinderte Menschen, 5. Aufl., München, 2009, Einführung, Rn. 16. 以下、同書を“Cramer, WfbM”と略す。

⁹¹ Cramer, WfbM, Einführung, Rdnr. 109 f.

障害者作業所の最近の動向として、障害者の作業所から一般労働市場への移行が強調されている。その背景には、第一に、2000年の重度障害者法の改正と2001年の社会法典第9編の制定、さらには2006年の国連障害者権利条約の発効により、障害者の同権的な社会参加（Gleichberechtigte Teilhabe）あるいは障害者の一般労働市場への統合（Integration oder Inklusion）が要請されていることがある。第二に、作業所から一般労働市場への移行の割合は、2002年から2006年までの5年間で年平均0.11%であり、作業所で就労する障害者の1%未満にすぎないことが挙げられる⁹²。他方で第三に、作業所の入所者数が2000年から2010年までの間に約38%増加しており⁹³、それにより費用負担が増大していることも大きい。それゆえ、作業所と一般労働市場の境界線上にある障害者、すなわち、すでに作業所に入所している、あるいは学校の成績を理由に通常の職業訓練の基礎となる卒業資格を得ることができず、作業所の対象と評価されうるけれども、適切な支援を受ければ一般労働市場での就労が可能な障害者の一般労働市場への統合が課題となっているのである⁹⁴。

その一環として、作業所と一般労働市場の間に統合プロジェクト（Integrationsprojekt）が創出され、作業所から一般労働市場への移行が模索されている。統合プロジェクトとは、一般労働市場での就労が特に困難と見込まれる重度障害者の一般雇用を可能にするための企業（統合企業）等であり、重度障害者を25%以上50%以下雇うことが必要である（社会法典第9編132条1項、3項）。

このような統合企業（Integrationsunternehmen oder Integrationsfirmen）は、既に1980年から精神障害者向けの自助企業として存在しており、1990年代に他の種別の障害者向けの企業も発生した⁹⁵。これらの企業は、原則として市場経済の条件下で、約4割の障害者と約6割の非障害者を雇用しており、一般労働市場において通常の労働ポストを提供するものであった⁹⁶。こうした経験を背景に、適切な施設での長期にわたる就労・訓練段階を経れば一般労働市場への統合が可能であるけれども、障害者作業所がそのための施設ではないような障害者を対象として、2000年の重度障害者法の改正により一般雇用の橋渡しとして制度化された⁹⁷。これにより、重度障害者を高い割合で雇用することによって企業に通常生じる不利益を補填すると同時に、重度障害者を雇用するに際して必要となる特別なケアを保障するため、統合プロジェクトに対する支援が行われるようになった⁹⁸。統合プロジェクトは、一般労働市場に属するが、実際には一般労働市場と作業所の中間段階に位置づけられている。したがって、統合プロジェクトは、作業所から一般労働市場への移行をも可能にするものである⁹⁹。

しかし、統合プロジェクトの従業員は作業所に入所しそうな障害者ではなく、作業所からの移行は当初の期待どおりに進まなかった。作業所から一般労働市場への移行が進まない理由の一つとして、一般

⁹² また、一般労働市場への移行実績のある作業所は、全体の5分の1から4分の1である。BMAS, *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen*, 2008, S. 115.

⁹³ 作業所の入所者数は、2000年から2005年までの間に21.4%増加し、2006年から2010年までの間に11%増加した。BAGüS, *Entwicklung der Fallzahlen in der Eingliederungshilfe*, 2010, S. 8.

⁹⁴ Ernst, *Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen*, br 2008, S. 125.

⁹⁵ Dau/ Düwell/ Haines (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX Lehr- und Praxiskommentar*, 3. Aufl., Barden-Barden, 2011, §132, Rn. 6.

⁹⁶ Clockes, *Soziologie der Behinderten*, 3. Aufl., Heidelberg, 2007, S. 270.

⁹⁷ BT-Drucks. 14/ 3372, S. 23 f.

⁹⁸ Massen, *Integrationsprojekte: Was und warum ?*, br 2004, S. 26.

⁹⁹ BT-Drucks. 14/ 3372, S. 24.

労働市場よりも作業所の方がとりわけ社会保険の面で保護が手厚く¹⁰⁰、障害者本人やその親がその利益を放棄してまで一般労働市場のリスクに身をさらさないことが挙げられる¹⁰¹。

第1章第4節では、雇用率制度及び障害差別禁止立法が、障害者が労働力を活用できる場合に国家の義務づけにより一般労働市場に属する雇用の場の獲得・維持を可能にするものであるのに対し、障害者作業所及び統合企業は、障害者が労働力を限定的にしか活用できない場合に国家及び企業が特別な雇用の場を創出するものである（ので、自らの労働力を活用することで十分な額の所得を稼ぐことが難しい場合には、公的な所得保障が必要となる）と整理して、障害者作業所及び統合企業を保護雇用と位置づけ検討することにする。

2 保護雇用制度の対象障害者

（1）障害者作業所の対象障害者

作業所に入所する障害者は、障害のゆえに一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務の最低限を提供することができる障害者である。ただし、障害に適した援助があっても自ら若しくは他人を危険にさらすことが予期される障害者、又は必要な介護・援助の程度から判断して労働生活への継続的な参加ができない障害者は除かれる（社会法典第9編136条2項）。

作業所への入所は、上記定義によって認定される（社会法典第9編137条）。重度障害者の資格の有無とは関係なく、一般労働市場の外部にある福祉施設で仕事を得る必要性によって判断される。「障害のゆえに一般労働市場において就労ができない」のは、障害に伴う制約のゆえに職業リハビリテーションの支援を受けても労働関係の義務を履行できない場合である。障害年金を受給していてもかまわない¹⁰²。他方、「経済的に有用な労務提供の最低限」が存在するのは、障害者が作業所により販売される商品及びサービスの生産に有用に関与できる場合である¹⁰³。すなわち、この要件は、労働市場において通常求められる能力と関連づけられているわけではなく、障害者が何らかの方法で作業所の作業委託に有用に関与できることで満たされる¹⁰⁴。

作業所への入所は、作業所内に設置されている専門委員会（Fachausschuss）が認定する。これは、作業所の代表者、連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit）の代表者、広域社会扶助主体（Überörtliche Träger der Sozialhilfe）の代表者の各同数からなる（作業所令2条）。作業所内の専門委員会が作業所への入所について認容した場合には、障害のゆえに一般労働市場において就労ができ

¹⁰⁰ 例えば、障害者が作業所で20年間就労すると障害年金を受給することができる。また、作業所で就労する障害者は、加入期間中の報酬について最低報酬額の擬制があるので、通常は一般労働市場で就労する障害者よりも老齢年金の額が高くなる。

¹⁰¹ Ernst, br 2008, S. 126.

¹⁰² Deinert/ Neumann (Hrsg.), Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2. Aufl., Barden-Barden, 2009, §22, Rn. 54. 以下、同書を“Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX”と略す。

¹⁰³ BSG, U. v. 29.06.1995, BeckRS 1995 30416977=BSGE 76, 178.

¹⁰⁴ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti (Hrsg.), Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, 3. Aufl., Köln, 2010, §136, Rn. 24. 以下、同書を“Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX”と略す。

ない、つまり完全稼得能力減退とみなされ、後述する所得保障の対象となる（社会法典第 12 編 45 条 3 文 2 号、社会法典第 6 編 43 条 2 項 3 文 1 号）。

（２）統合プロジェクトの対象障害者

他方、統合プロジェクトの対象となる障害者は、次のいずれかである（社会法典第 9 編 132 条 2 項）。①一般労働市場への参加を困難にする知的・精神障害又は重度の身体・感覚・重複障害を有する重度障害者（同項 1 号）。②既に作業所等で統合プロジェクトに向けた準備を済ませており、統合プロジェクトの枠内で一般労働市場への移行の準備を受けるべき重度障害者（同項 2 号）。③事前に統合プロジェクトに参加すれば一般労働市場での就労が見込まれる学校教育修了後の重度障害者（同項 3 号）。

統合プロジェクトへの参加は、上記定義によって判断される。重度障害者の資格を有してなくても、重度障害者と同等に扱われる障害者であればよい¹⁰⁵。

3 保護雇用制度の概要

（１）障害者作業所の概要

ア 実施主体

作業所は、民間の福祉団体が中心である。作業所が優遇措置を受けるためには、連邦雇用エージェンシーによる認可を得る必要がある（社会法典第 9 編 142 条 1 項）。ここでいう「優遇措置」には、認可作業所への業務委託により障害者の就労に貢献した使用者が業務委託の代金（原材料費を控除した総請求額）の 50% を雇用納付金に算入することができること（社会法典第 9 編 140 条）の他に、公的機関による認可作業所への優先的な業務委託¹⁰⁶も含まれる（社会法典第 9 編 141 条）。認可に関する決定は、申請に基づき、広域社会扶助主体の同意を得て、連邦雇用エージェンシーが行う（社会法典第 9 編 142 条 2 項）。

イ 任務・給付

障害者作業所においては、職業訓練と就労が行われる。このうち、職業訓練は、3 ヶ月間（4 週間まで短縮可）の入所判定期間と通常 1 年間（最長 2 年間）の職業訓練期間からなる。すなわち、障害者は、作業所が障害者の労働生活への参加のために適切な施設であるかどうか及び作業所のいかなる領域・給付が障害者に適しているのかを判定するための、並びに統合計画を作成するための入所手続給付（Leistungen im Eingangsverfahren）を受け、障害者の（稼得）能力を可能な限り発展、向上又は回復するために必要であり、かつ、障害者が経済的に有用な労務の最低限を提供できることが期待される

¹⁰⁵ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §133, Rn. 14.

¹⁰⁶ 優先的な業務委託の詳細は、社会法典第9編141条2項の行政規則に相当する「公的業務委託に際しての障害者作業所及び盲人作業所の優先に関する指針」（Richtlinien für die Berücksichtigung von Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge）で規定されている。Vgl. Cramer, WfbM, SGB IX §141, Rn. 6.

場合には、職業訓練部門給付（Leistungen im Berufsbildungsbereich）を受ける（社会法典第 9 編 40 条）。訓練期間中は、連邦雇用エージェンシーから訓練手当（Ausbildungsgeld）が支給される（社会法典第 9 編 45 条 5 項、第 3 編 104 条）。その額は、1 年目が月額 63 ユーロ、2 年目以降が月額 75 ユーロである（社会法典第 3 編 107 条）。

作業所は、職業訓練後、就労を提供する。すなわち、障害のゆえに一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務の最低限を提供することができる障害者は、労働部門給付（Leistungen im Arbeitsbereich）を受ける（社会法典第 9 編 41 条 1 項）。その内容は、障害者の適性及び嗜好に応じた就労の開始、実施及び確保、職業訓練で得られた能力を維持及び改善するため並びに人格のさらなる発展のための労働付随措置への参加、適性のある障害者の一般労働市場への移行支援である（社会法典第 9 編 41 条 2 項）。

作業所は、その作業成果に基づき、就労する障害者に賃金を支払う。その賃金は、連邦雇用エージェンシーにより直近に支給されていた訓練手当（月額 75 ユーロ）と同額の基本額と、成績に応じた割増額¹⁰⁷からなる（社会法典第 9 編 138 条 2 項）。作業成果は、通常、少なくともその 7 割が賃金の支払に充てられる（作業所令 12 条 5 項）。ただし、賃金が雇用促進手当（Arbeitsförderungsgeld）と合わせて月額 325 ユーロに達しない場合には、作業所は、賃金支払のため、管轄するリハビリテーション主体（後述するように多くの場合は広域社会扶助主体）から障害者 1 人につき月額 26 ユーロの雇用促進手当を受け取る。賃金が 299 ユーロを超える場合には、月額の雇用促進手当は、325 ユーロから賃金を差し引いた額となる（社会法典第 9 編 43 条）。雇用促進手当の趣旨は、作業所の経済力が賃金支払のためには十分でないので、低額の賃金を賃金補助によって引き上げることにある¹⁰⁸。

作業所で就労する障害者は、その行為能力と無関係に、作業所委員会（Werkstatttrat）を通じてその利益に関わる作業所事項に関与する（社会法典第 9 編 139 条 1 項）。作業所委員会は、少なくとも 6 ヶ月間就労した障害者全員によって選出され（社会法典第 9 編 139 条 3 項）、最低でも 3 名の委員によって構成される（社会法典第 9 編 139 条 2 項）。作業所は、関与の対象となる作業所事項について障害者の親権者及び世話人に父母・世話人会（Eltern- und Betreuerversammlung）で情報提供して意見聴取しなければならず、親権者及び世話人を父母・世話人相談会（Eltern- und Betreuerbeirat）を通じて関与させることができる（社会法典第 9 編 139 条 4 項）。

ウ 費用負担

作業所での就労に要する費用は、管轄するリハビリテーション主体（Rehabilitationsträger）が支払う報酬によって賄われている（社会法典第 9 編 41 条 3 項 1 文）。管轄するリハビリテーション主体は、障害の原因又は結果に応じて、労災・職業病による障害者に対する労災保険主体、兵役・非軍事的役務による障害者に対する戦争犠牲者扶助主体、精神障害のある児童・青少年に対する児童・青少年扶助主

¹⁰⁷ 割増額は、実際には作業所の賃金等級によって決まる。Deinert/Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn.85; Luthe, Rehabilitationsrecht, S. 333.

¹⁰⁸ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 86.

体、それ以外の障害者に対する社会扶助主体のいずれかである（社会法典 9 編 42 条 2 項）が、多くの場合、統合扶助について管轄する（社会法典第 12 編 97 条）広域社会扶助主体である¹⁰⁹。広域社会扶助主体が費用を負担する場合、作業所の事業者と、給付の内容、量及び質（給付協定）、定額及び個々の給付分野ごとの額からなる報酬（報酬協定）、給付の経済性及び質の審査（審査協定）に関する協定を締結しなければならない（社会法典第 12 編 75 条 3 項）¹¹⁰。

他方、作業所での訓練に要する費用は、労災保険主体、稼働能力の減退した障害者に対する年金保険主体、戦争犠牲者扶助主体、それ以外の障害者に対する連邦雇用エージェンシーのいずれかが管轄する（社会法典第 9 編 42 条 1 項）が、多くの場合、連邦雇用エージェンシーである¹¹¹。連邦雇用エージェンシーが費用を負担する場合には、作業所との協定に関する規定は存在しない。

このような経常費の他、投資費は、統合局の雇用納付金と広域社会扶助主体により賄われている¹¹²。

エ 職員数

作業所には、所長、雇用促進・職業支援の専門職員及び付随サービスの提供者の配置が求められる。このうち、雇用促進・職業支援の専門職員の数は、障害者の数に比例する。具体的には、職業訓練領域では障害者 6 人に対して職員 1 人、作業領域では障害者 12 人に対して職員 1 人である（作業所令 9 条）。また、作業所は、障害者の心理的・社会的・医療的なケアのため、障害者の需要に合致した付随サービスの提供者を配置しなければならない。具体的には、障害者 120 人に対してソーシャルワーカー 1 人である。他方、作業所が医師を採用する必要はないが、外部の医師と契約を締結しなければならない（作業所令 10 条）。

オ 実績

作業所は、2011 年で 721 ヶ所あり、連邦レベルの連絡組織（*Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen*）がある。

作業所で就労している障害者は、2003 年に約 23 万 6 千人、2007 年に約 27 万 5 千人と恒常的に増加しており¹¹³、2011 年で約 29 万 2 千人である。内訳は、知的障害者が約 22 万 6 千人、身体障害者が

¹⁰⁹ BT-Drucks. 14/ 4575. S. 113. 広域社会扶助主体については、州がこれを定める（社会法典第 12 編 3 条 3 項）。バーデン＝ヴュルテンベルク州、バイエルン州、ヘッセン州、ノルトライン＝ヴェストファーレン州、ザクセン州は自治体連合にこの任務を委託しており、それ以外の州は自らを広域社会扶助主体に指定してきた。

Grube/Wahrendorf (Hrsg.), SGB XII Sozialhilfe, 3. Aufl., München, 2010, § 3, Rn. 14.

¹¹⁰ このうち、給付協定は、施設経営に必要な投資、施設の対象者、給付の種類、目的及び質、職員の資格、必要な設備及び職員配置を定めるものでなければならない（社会法典第 12 編 76 条 1 項）。また、報酬協定は、住居・食事提供に対する基礎定額、措置に対する措置定額、施設設備を含む投資額から構成される（社会法典第 12 編 76 条 2 項）。そして、審査協定は、給付の経済性及び質保障並びに経済性審査及び質審査の実施内容及び手続に関する原則及び基準を内容とする（社会法典第 12 編 76 条 3 項）。報酬協定における基礎定額、措置定額及び投資額の算定に際しては、作業所の任務及び専門的要求を満たすのに必要な費用並びに（企業において通常発生する費用を超える）作業所の経済活動に関連する費用が考慮される（社会法典第 9 編 41 条 3 項 3 文）。

¹¹¹ BT-Drucks. 14/ 4575. S. 113.

¹¹² Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 10.

約 1 万 1 千人、精神障害者が約 5 万 5 千人であり、知的障害者が全体の約 77%を占める¹¹⁴。他方、作業所で訓練している障害者は、2010 年で約 2 万 7 千人である¹¹⁵。

カ 労働法の適用

作業所で就労する障害者は、労働者でない場合、作業所と労働者類似の法律関係（Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis）に置かれる（社会法典第 9 編 138 条 1 項）。労働者類似の法律関係という概念は、1996 年法改正により導入された。それまでは、作業所で就労する障害者の法的地位は不明確で未規制であった。なぜなら、障害者と作業所（の事業者）との間に労働関係が存在することは、判例によって否定されていたからである¹¹⁶。したがって、労働法の適用から排除されてきた作業所で就労する障害者を労働法の適用下に置くことが、労働者類似の法律関係の意義である¹¹⁷。「労働者類似」とされているのは、労働関係の義務を履行することができず、またフルタイムで就労している場合でも労務提供の義務がない——障害者が催促されたり懲戒されたりするのは作業所での活動の趣旨と矛盾する——ので、通常の労働者の要件である人的従属性を欠いているからである¹¹⁸。

もっとも、具体的にいかなる労働法上の原則及び規定が適用されるのかについては、法律は明示的に決めていない。しかし、立法者によると、少なくとも、労働時間、休暇、疾病時の賃金継続支払、妊娠時の賃金支払、育児休暇、母性保護、人格権保護及び損害賠償責任制限に関する労働法上の原則及び規定は適用されうる¹¹⁹。

労働者類似の法律関係の内容は、障害者と作業所の事業者との間の作業所契約（Werkstattvertrag）によって詳細に規律される（社会法典第 9 編 138 条 3 項）。これにより、作業所で就労する障害者は、作業所の事業者に対して作業所契約の締結請求権を有し、その契約は、作業所との法律関係の内容（労働時間、賃金及び休暇）を形成する¹²⁰。契約の自由の枠内で、各作業所は独自の契約のひな形を作るこ

¹¹³ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 60.

¹¹⁴ BAG WfbM, Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01.01.2011.

¹¹⁵ BA, Geschäftsberichte 2010, S. 28.

¹¹⁶ Cramer, WfbM, SGB IX §138, Rn. 11; Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §138, Rn. 6. もっとも、学説は、労働者性を広範に肯定する立場、問題となる個々の領域に応じて法的地位を区別する立場、傾向としては労働関係を否定するけれども、個別事例の状況を考慮する必要性を説く立場、労働法的要素と社会保障法的要素を併せ持つ混合契約を承認する立場に分かれていた。Vgl. Neumann/ Pahlen/ Majerski-Pahlen (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, 12. Aufl., München, 2010, §138, Rn. 5.

¹¹⁷ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 79.

¹¹⁸ Pünnel, Der Beschäftigte in der Werkstatt für Behinderte (WfB), AuR 1996, S. 483 f.

¹¹⁹ BT-Drucks. 13/ 3904, S. 48. また、作業所委員会は、労働者類似の法律関係に適用される労働法上の原則及び規定、特に、パート労働及び有給休暇を含む労働時間、休暇、疾病時の賃金継続支払、妊娠時の賃金支払、育児休暇、母性保護、人格権保護並びに損害賠償責任制限に関する原則及び規定が作業所により遵守されていることを監視するとされている（作業所共同参加令4条1項）。

¹²⁰ BT-Drucks. 13/ 3904, S. 48 f.

とができる¹²¹。ただし、労働者類似の法律関係は、作業所契約の締結によって初めて生じるのではなく、作業所での採用と就労の開始によって直接生じる¹²²。

作業所で就労する障害者は、その賃金が社会保険の適用基準である月額 400 ユーロを下回るにもかかわらず、社会保険の適用を受ける（社会法典第 5 編 5 条 1 項 7 号、第 6 編 1 条 2a 号、第 7 編 2 条 1 項 4 号、第 11 編 20 条 1 項 7 号）。この適用拡大は、1975 年の障害者の社会保険に関する法律により、とりわけ若年障害者が親族扶養や公的扶助に依存することなく自らの生活を営みうるようにするために行われた。保険料は、作業所の賃金が低額であることから、通常は作業所が全額負担するが、その費用は公費で償還される¹²³。また、十分な年金額を保障するため、最低報酬額（全被保険者の平均報酬月額 の 80%）の擬制が行われている。

キ 雇用率の適用

作業所は、雇用率の適用を受けない。作業所で就労する障害者は、通常の労働者でないので、雇用率の適用対象たる労働ポスト（社会法典第 9 編 73 条 1 項）に含まれないからである¹²⁴。

（2）統合プロジェクトの概要

ア 実施主体・任務

統合プロジェクトの実施主体は、民間企業及び公的機関である。すなわち、法的及び経済的に独立した企業（統合企業）と、法的及び経済的に独立していないけれども、企業内で又は公共部門の利用者により経営されている事業所（統合事業所）又は部門（統合部門）がある（社会法典第 9 編 132 条 1 項）。統合企業は、しばしば作業所の運営主体によって実施されており、スーパーマーケット、レストラン、ホテルなどのサービス業の分野で設立されている。

統合企業は、一般労働市場への統合の観点から特に不利な処遇を受ける重度障害者を最低でも 25% 以上雇用していることが必要となる。他方で、雇用されている重度障害者の比率が高すぎると、統合企業が市場で耐えられなくなる。それゆえ、重度障害者の数が原則として 50% を超えてはならない（社会法典第 9 編 132 条 3 項）。この上限は、統合企業の経済性と競争能力の確保に資するものである¹²⁵。

統合プロジェクトは、重度障害者に就労及び付随ケアを提供し、企業内外の職業訓練、あっせん等を実施する（社会法典第 9 編 133 条）。

¹²¹ 作業所の事業者団体がひな形案を作成しており、それによると、作業所契約の内容は、統合措置の開始と期間、作業所の給付と義務、就労する障害者の義務、就労時間、賃金、賃金継続支払、休暇請求権、守秘義務、個人情報保護、契約の終了である。Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 82.

¹²² Cramer, WfbM, SGB IX §138, Rn. 17.

¹²³ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 88.

¹²⁴ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §73, Rn. 14.

¹²⁵ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §133, Rdnr. 15.

イ 費用負担

統合プロジェクトは、統合局の雇用納付金を財源として、事業経営相談を含む建設、増築、近代化及び設備のための給付並びに特別な支出のための給付を受けることができる（社会法典第 9 編 134 条）。これは、十分な数の統合プロジェクトの設立を可能にするものである¹²⁶。他方、特別な支出のための給付で主に問題になるのは、同業種同規模の企業の典型的な費用を超える経常費であり、その原因が、特別な困難を抱える重度障害者を通常の規模を明らかに超えて雇用することや、資格取得やリハビリの目的を追求することにある場合に、その経常費に対する補助が支給される¹²⁷。もっとも、統合プロジェクトは、障害者作業所と異なり、障害者の雇用に対する報酬を受けておらず、あくまで補助を受けるにすぎない。その意味で、一般労働市場の一部である¹²⁸。

統合プロジェクトに対する統合局の支出額は、2008 年で約 4 千 6 百万ユーロであり、そのうち約 3 千 4 百万ユーロが特別な支出をカバーするための補助と通常でない負担に際しての給付に使われ、約 1 千 2 百万ユーロが障害に適した労働ポストの設置・設備と事業経営相談に使われている¹²⁹。

ウ 実績

統合プロジェクトは、2002 年に 314 ヶ所、2007 年に 517 ヶ所とここ数年で増加している¹³⁰。2009 年の総数は 592 ヶ所であり、このうち 51 ヶ所が 2009 年に新たに創設された¹³¹。統合プロジェクトでは、2009 年に約 2 万 2 千人が就労している。そのうち、約 8 千人（全体の約 36%）が重度障害者であり、また、特別な困難を抱える重度障害者が約 6 千 8 百人である。他方で、障害者作業所から統合プロジェクトへの移行者は 381 人、知的障害者向けの特別支援学校からの移行者は 377 人にすぎない¹³²。

エ 労働法・雇用率の適用

統合プロジェクトで就労する障害者は、通常の労働者である¹³³ので、労働法の適用を受ける。また、就労による収入が月額 400 ユーロを超える場合には、社会保険の適用が認められる。

統合プロジェクトは、雇用率の適用を受ける。

¹²⁶ BT-Drucks. 14/ 3372, S. 24.

¹²⁷ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §134, Rdnr. 8.

¹²⁸ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rdnr. 75.

¹²⁹ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 21 ff.

¹³⁰ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 22.

¹³¹ BIH, Jahresbericht 2009/ 2010, S. 22.

¹³² BIH, Jahresbericht 2009/ 2010, S. 23.

¹³³ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §132, Rn. 11.

4 保護雇用における所得保障

作業所に入所する障害者は、一般労働市場で稼働活動ができないので、年金保険法上の障害年金（Renten wegen Erwerbsminderung）の支給対象となる。障害年金の原則的な支給要件は、①年金支給開始年齢の到達前に稼働能力減退が発生しており、②稼働能力減退の発生前に5年間の保険料拠出要件を満たしており、かつ、③稼働能力減退の発生前の直近5年間のうち3年間の強制保険料を拠出していることである（社会法典第6編43条1項、2項）。障害年金の支給対象である稼働能力減退は、その程度に応じて軽度のものから、一部稼働能力減退と完全稼働能力減退に分かれている¹³⁴が、作業所の対象となる障害者は、より重度の完全稼働能力減退に該当する。この場合、年金額は老齢年金と同一水準となる（社会法典第6編67条）。

しかし、ドイツの年金保険が被用者保険であり、それに伴い障害年金も就労経験のある障害者を対象としているので、就労経験のない若年障害者は障害年金を受給することができない。作業所で就労する障害者が障害年金を受給するケースとしては、①すでに障害年金を受給していた障害者が作業所に入所する場合と、②5年間の保険料拠出要件を満たす前から障害を有する障害者が20年間作業所で就労することによって例外的に保険料拠出要件を満たす場合（社会法典第6編43条6項）とがある。作業所で就労する障害者のうち障害年金を受給している者の割合は、約38%である¹³⁵。

障害年金を受給できない障害者は、完全稼働能力減退に該当し、かつ、自らの収入及び資産によって最低生活を維持できない場合に、社会扶助法上の障害時基礎保障（Grundsicherung bei Erwerbsminderung）を受給することができる（社会法典第12編41条～43条）。これは障害者向けの扶助給付であり、その額は障害者の需要（基準額及び暖房・住居のための適切な実費）に即して算定される。作業所で就労する障害者の大半は、障害時基礎保障を受給している。ただし、前述のように作業所で20年間就労すると障害年金を受給することができる。この場合、その分障害時基礎保障が減額され、年金を含めた収入が必要額を超えると障害時基礎保障が支給されない。

第5節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの動向と課題

ドイツの職業リハビリテーション（Berufliche Rehabilitation）は、伝統的に社会保障の各制度で提供されてきたことから、職業リハビリテーションの支給要件とその財源調達については、現在におい

¹³⁴ 一部稼働能力減退とは、疾病又は障害のゆえに、一般労働市場の通常の下で、1日3時間以上6時間未満しか稼働活動に従事することが6ヶ月を超えてできないことである（社会法典第6編43条1項）。これに対し、完全稼働能力減退とは、疾病又は障害のゆえに、一般労働市場の通常の下で、1日3時間未満しか稼働活動に従事することが6ヶ月を超えてできないことである（社会法典第6編43条2項）。

¹³⁵ BMAS, Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, 2008, S. 61.

ても社会保障制度を根拠づける各法律が規定している。具体的には、社会法典第 3 編（雇用促進）、社会法典第 7 編（労災保険）、社会法典第 6 編（年金保険）、社会的補償法（戦争犠牲者援護等）、社会法典第 2 編（求職者基礎保障）、社会法典第 12 編（社会扶助）、社会法典第 8 編（児童・青少年扶助）である。このような制度の分立は、「分節的なシステム」（Gegliedertes System）と呼ばれる。

その上で、社会法典第 9 編第 1 部（リハビリテーション法）が、職業リハビリテーションの目的及び内容を通則的に規定している。その限りで、2001 年の社会法典第 9 編は、新たな給付分野を創出したのではなく、分節的なシステムの下でリハビリテーション法の統一を目指すものである¹³⁶。もともと、社会法典第 9 編は、その施行から 10 年経っても、既存のリハビリテーション法の分立状態と見通しの悪さを終わらせ、リハビリテーション給付の実務の統一という目的を実現していない、との指摘がなされている¹³⁷。職業リハビリテーションを含むリハビリテーション給付の種類とその制度管轄の関係は、下記の表 1-1 のとおりである。

表 1-1 リハビリテーション給付の種類とその制度管轄の関係

	職業リハビリ給付 (労働生活参加給付)	医学的リハビリ給付	共同生活参加給付
労災保険	○	○	○
社会的補償	○	○	○
疾病保険	×	○	×
年金保険	○	○	×
雇用促進	○	×	×
社会扶助	○	○	○
児童・青少年扶助	○	○	○

なお、職業リハビリテーションは、2001 年法改正以降、法律上「労働生活参加給付」（Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben）と呼ばれている。これは、障害者の稼得能力を維持し、改善し、回復し、又はその者の労働生活への参加を保障することを目的とし（社会法典第 9 編 33 条 1 項）、①相談及びあっせんのための給付、訓練措置並びに移動援助を含む職場を保持又は獲得するための援助、②障害のゆえに必要な基礎訓練を含む職業準備、③援助付き雇用の枠内での事業所内訓練、④職業適応及び再訓練、⑤職業訓練、⑥障害者に適切な就労又は自営業を可能にして維持するのに資する労働生活への参加を支援するためのその他の援助を含む（社会法典第 9 編 33 条 3 項）。労働生活参加給付は、障害者に対する給付と使用者に対する給付がある。

¹³⁶ 詳細については、福島豪「ドイツにおけるリハビリテーション法」大阪市立大学法学雑誌55巻2号（2008年）554頁以下を参照。

¹³⁷ Fuchs, Zehn Jahre Sozialgesetzbuch IX – Eine kritische Bestandsaufnahme der Umsetzung, SozSich 2011, S.205 ff.

職業リハビリテーションの最近の動向として、援助付き雇用の導入が挙げられる。援助付き雇用とは、初期段階の、一時的な、あるいは永続的な援助を伴った一般労働市場における有償労働である¹³⁸。援助付き雇用は、アメリカやイギリスで作業所での就労の代わりとして実績を上げており、ドイツでは1994年に連邦援助付き雇用協会（Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung）が設立されてから知られるようになった。そして、2008年の社会法典第9編の改正により制度化された。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

（1）職業リハビリテーションの管轄

職業リハビリテーションは、リハビリテーション主体によって提供される。リハビリテーション主体は、年金保険主体、労災保険主体、連邦雇用エージェンシー、戦争犠牲者扶助主体、児童・青少年扶助主体及び社会扶助主体を含む（社会法典第9編6条）。このうち、労働災害及び職業病による障害者に対しては、労災保険主体が優先的に職業リハビリテーションを提供する（社会法典第6編12条1項1号、社会法典第3編22条2項）。年金保険法上の支給要件が満たされる場合には、年金保険主体が連邦雇用エージェンシーに優先して職業リハビリテーションを提供する（社会法典第3編22条2項）。これら以外の場合に、連邦雇用エージェンシーが職業リハビリテーションを提供する¹³⁹。

また、統合局も、雇用納付金を財源として、重度障害者や使用者に対して労働生活付随援助（Begleitende Hilfe im Arbeitsleben）を提供することができる（社会法典第9編102条3項）。しかし、リハビリテーション主体による職業リハビリテーションが優先する（社会法典第9編101条2項、102条5項）ので、統合局は、リハビリテーション主体が職業リハビリテーションの給付義務を負わない場合に、労働生活付随援助を提供することが可能になる¹⁴⁰。

連邦雇用エージェンシーは、障害者の雇用の場の「獲得」の局面で労働力の回復・向上を行うのに対し、統合局は、重度障害者の雇用の場の「維持」の局面で労働力の回復・向上を行う。その意味で、いずれも障害者の労働能力の回復・向上を図るものである。第1章第5節では、連邦雇用エージェンシーによる就労支援を中心に検討するが、補足的に統合局による就労支援も検討の対象とする。

（2）対象障害者

連邦雇用エージェンシーによる職業リハビリテーションの対象障害者は、社会法典第9編2条1項の意味での障害のゆえに、労働生活に参加し、又は今後参加する見込みが、障害のゆえに単に一時的でなく著しく減少し、かつ、それゆえに労働生活への参加のための援助を必要とする者である（社会法典

¹³⁸ Wendt, Rechtsfragen der »Unterstützten Beschäftigung« für behinderte Menschen, br 2009, S. 1.

¹³⁹ ただし、社会法典第2編の対象となる（つまり、稼働可能でかつ要扶助状態にある）障害者に対しては、連邦雇用エージェンシーが職業リハビリテーションの必要性を認定し、給付に関する提案を文書で示す義務を負い、協同組織（Arbeitsgemeinschaft）又は認可自治体主体（Zugelassene kommunale Träger）が職業リハビリテーションに関する決定権限を負う（社会法典第9編6a条）。

¹⁴⁰ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §102, Rn. 21.

第3編19条)。したがって、社会法典第3編は、雇用促進という目的に則して、労働生活への参加の観点から障害概念の定義を行っている。

連邦雇用エージェンシーが上記の意味での障害者に職業リハビリテーションを提供するのは、職業リハビリテーションが、障害のゆえに、その者の稼得能力を維持、改善又は回復し、かつ、その者の労働生活への参加を保障するために必要である場合である（社会法典第3編97条1項）。したがって、上記の意味での障害が存在するかどうかは、障害者が職業リハビリテーションを提供されるべきかどうかの審査の枠内で、連邦雇用エージェンシーの出先機関である各地の雇用エージェンシーにより認定される。その際、医学的鑑定と並んで、職業状況に関する認定も必要となる¹⁴¹。

3 障害者に対する就労支援

障害者が仕事を探す場合、雇用エージェンシーから全ての求職者に対する職業相談及び職業紹介・あっせんの提供を受ける（社会法典第3編29条以下）。社会法典第3編は、これとは別途、障害者に対する職業リハビリテーション給付を予定している。

すなわち、連邦雇用エージェンシーは、雇用促進の給付として、障害者に対して労働生活参加一般給付（Allgemeine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben）を提供する（社会法典第3編98条1項）。これは、あっせん援助、自営業の開始の支援、職業訓練の支援、職業再訓練の支援を含む（社会法典第3編100条）。ここでいう「あっせん援助」は、2009年法改正により、相談及びあっせんの援助（応募費及び旅費を含む）、労働生活への参加の見込みの改善（適性診断措置等）、就業の開始の支援（移動援助）が一つにまとめられたものである¹⁴²。一般給付のうち、あっせん援助については、障害者が失業状態になく、かつ、移動援助により労働生活への参加を達成できる場合には、就労の開始時に移動援助が提供される（社会法典第3編101条1項）。また、職業訓練は、原則として、職業訓練法（Berufsbildungsgesetz）、手工業法（Handwerksordnung）及び海上労働者法（Seemannsgesetz）により認可された職業訓練について事業所内又は事業所外で実施される場合に支援可能である（社会法典第3編60条1項）が、障害者に対する職業訓練は、職業訓練法又は手工業法の枠内で認可職業訓練に関する訓練基準とは別に又は障害者向けの特別形態で実施される¹⁴³場合にも支援可能である（社会法典第3編101条2項）。そして、再訓練は、原則として、失業状態にある者が職業的に統合されるために、又は失業のおそれを回避するために必要である場合に支援可能である（社会法典第3編77条1項）が、障害者に対する再訓練は、障害者が失業状態にない場合にも支援可能である（社会法典第3編101条5項1号）。

¹⁴¹ Niesel/ Brand (Hrsg.), SGB III, 5. Aufl., München, 2010, §19, Rn. 6.以下、同書を“Niesel/ Brand, SGB III”と略す。

¹⁴² Niesel/ Brand, SGB III, §100, Rn. 1.

¹⁴³ 職業訓練法64条～67条及び手工業法42k条～42q条は、職業訓練において障害者の特別な需要を考慮することを認めている。

ただし、一般給付によっては労働生活への参加が達成されえない場合（社会法典第 3 編 98 条 2 項）、具体的には、障害のゆえに若しくは労働生活への参加の保障のために障害者向けの特別な施設での措置が不可欠である場合、又は一般給付が障害のゆえに必要な給付を含んでいない場合には、職業訓練・再訓練の支援のための一般給付の代わりに、労働生活参加特別給付（*Besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben*）が提供される（社会法典第 3 編 102 条 1 項）。つまり、特別な施設での職業訓練は、原則ではなく、個別事例が特別な施設を必要とする場合に限り許される¹⁴⁴。障害者向けの特別な施設は、職業訓練センター（*Berufsbildungswerk*）、職業支援センター（*Berufsförderungswerk*）及びその他の職業リハビリテーション施設（*Einrichtung der beruflichen Rehabilitation*）（社会法典第 9 編 35 条）並びに障害者作業所（社会法典第 9 編 39 条、40 条）を指す¹⁴⁵。特別給付は、これら障害者向けの特別な施設での訓練及び再訓練の他に、訓練手当を含む（社会法典第 3 編 103 条）。

（1）職業評価・相談

職業相談は、各地の雇用エージェンシーが実施する（社会法典第 3 編 29 条）。雇用エージェンシーは、適性診断や職業オリエンテーションも行う（社会法典第 3 編 32 条、33 条）。雇用エージェンシーは、リハビリチーム（*Reha-Team*）を持っており、リハビリチーム長（*Reha-Teamleiter*）、リハビリ相談専門員（*Reha-Beratungsfachkräfte für Erst- und Wiedereingliederung*）、あっせん専門員（*Vermittlungsfachkräfte für behinderte Menschen/ schwerbehinderte Menschen*）、重度障害者リハビリ専門担当員（*Sachbearbeiter für Reha/ sbM-spezifische Aufgaben*）からなる。職業相談は、最初の窓口で相談者のニーズを把握し、次の窓口で相談者の障害の有無にかかわらず職員が相談を受け、障害者であればチケットを渡した上で、リハビリ・あっせんの窓口で専門職員が相談を受ける。

その他、統合専門サービス（*Integrationsfachdienst*）が、重度障害者の能力の評価とプロフィールの作成を実施し、学校での職業相談及び職業オリエンテーションの際に雇用エージェンシーを支援する（社会法典第 9 編 110 条 2 項 1 号、1a 号）。統合専門サービスとは、労働付随ケアを特に必要とする重度障害者への職業リハビリテーションの実施の際に関与する第三者のサービス提供者（事業者及びその職員）であり（社会法典第 9 編 109 条）、重度障害者に対する相談、援助及びあっせんと、使用者に対する情報提供、助言及び援助によって関与する（社会法典第 9 編 110 条 1 項）。統合専門サービスは、連邦雇用エージェンシーや統合局から委託を受けて活動する（社会法典第 9 編 111 条）。統合専門サービスが委託を受けるためには、設備、経験、職員配置、組織的・経済的独立性に関する専門的要件を満たしていなければならない（社会法典 9 編 112 条）。統合専門サービスは、委託者に対して報酬を請求するが、その報酬は統合局の雇用納付金により賄われる（社会法典第 9 編 113 条）。統合専門サービスは、重度障害者のあっせんと使用者の相談に際しての雇用行政の負担を軽減し、もって重

¹⁴⁴ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §11, Rn. 108.

¹⁴⁵ Niesel/ Brand, SGB III, §102, Rn. 6.

度障害者に対する雇用行政のあっせん・相談の積極性を強化するため¹⁴⁶、2000年法改正により制度化された。支援を受けた障害者の数は、2005年に約7万8千人、2009年に約10万人とここ5年で29%増加している¹⁴⁷。

(2) 職業訓練

障害者向けの特別な施設での職業訓練及び職業再訓練は、職業訓練センター（Berufsbildungswerke）及び職業支援センター（Berufsförderungswerke）において実施される（社会法典第9編35条1項）。前者は、障害のゆえに訓練中に特別な援助を必要とするので、事業所又は一般労働市場において訓練の可能性のない若年障害者に対して職業訓練と職業準備を提供する施設であり、後者は、障害のゆえに従来の職業活動に従事できず、職業的に再統合されるために新たな職業知識を得る必要のある成人障害者に対して職業再訓練を提供する施設である¹⁴⁸。職業訓練センターは52ヶ所あり、連邦レベルの協議組織（Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V.）がある。職業支援センターは28ヶ所あり、同じく連邦レベルの協議組織（Die Deutschen Berufsförderungswerke e.V. Arbeitsgemeinschaft）がある。

また、障害者に適性がある場合には、訓練の一部が職業リハビリテーション施設の援助を受けながら事業所内で実施される（社会法典第9編35条2項）。

訓練期間中は、訓練手当が支給される（社会法典第3編104条）。その額は、1年目が月額63ユーロ、2年目以降が月額75ユーロである（社会法典第3編107条）。その他、障害者が18歳未満である場合、又は職業訓練を受けているとき若しくは障害のゆえに自ら生計を維持できないときには満25歳未満である場合に、児童手当（Kindergeld）が支給される（所得税法63条1項、32条4項、連邦児童手当法2条2項）。その額は、第1子及び第2子の場合には月額184ユーロ、第3子の場合には月額190ユーロ、第4子以降の場合には月額215ユーロである（所得税法66条1項、連邦児童手当法6条1項）。

その他、統合専門サービスが、重度障害のある（特に精神障害及び学習障害のある）青少年の事業所内訓練に随伴する（社会法典第9編110条2項1b号）。

(3) 職業紹介・あっせん

あっせんは、各地の雇用エージェンシーが実施する（社会法典第3編35条）。

その他、統合専門サービスが、一般労働市場での適切な労働ポストを開拓する（社会法典第9編110条2項2号）。2009年に約7千3百人のあっせん実績がある¹⁴⁹。

¹⁴⁶ BT-Drucks. 14/ 3372, S. 16.

¹⁴⁷ BIH, Jahresbericht 2009/ 2010, S. 26.

¹⁴⁸ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §11, Rn. 110 f.

¹⁴⁹ BIH, Jahresbericht 2009/ 2010, S. 26.

(4) 援助付き雇用

援助付き雇用は、キリスト教民主同盟・キリスト教社会同盟 (CDU/ CSU) と社会民主党の 2005 年の連立協定の要請に応えるものであると同時に、障害者権利条約を雇用の分野で国内法化することに貢献する¹⁵⁰。すなわち、援助付き雇用は、特別な援助の必要性を有する障害者が、作業所での就労ではなく、社会保険適用の一般雇用を得ることを目的として行われる (社会法典第 9 編 38a 条 1 項)。援助付き雇用は、能力が作業所の対象障害者との境界線上にあるので、特別な援助の必要性を有するけれども、作業所ではなく一般労働市場で生計費を稼ぐことのできる障害者を対象としている。援助付き雇用は、このような者に対して一般労働市場で就労するための有効な展望を開くものであると同時に、作業所での就労を障害のゆえにそこでしか労働生活に参加できない障害者に限定することで、広域社会扶助主体の支出を減らすことをも意図されていた¹⁵¹。

援助付き雇用の核心にあるのは、「まずは職場を、それから訓練を」 (“Erst platzieren, dann qualifizieren”) の原則である¹⁵²。すなわち、訓練は職場で直接行われ、事前に特別な施設で行われるわけではない。というのも、前もって獲得された能力は、必要な所得移転給付の提供されない職場では活用されえないからである。加えて、知的・学習障害者の多くは実際の状況においてより適切に訓練を受けられるからである¹⁵³。

援助付き雇用の対象となる障害者は、とりわけ特別支援学校の卒業生であるが、稼得生活中に後天的に障害を持った者も含まれる¹⁵⁴。具体的には、次の障害者が援助付き雇用の対象になるといわれる。すなわち、①通常の職業訓練を終了することはできないけれども、作業所への入所を必要としていない障害のある学卒者、②一般労働市場への移行を希望する作業所の一時滞在者、③入院後に労働生活への再統合を目指しているが、職業支援給付を必要としていない障害者、④通常の職業訓練が適当でない異常行動のみられる若年障害者である¹⁵⁵。

援助付き雇用は、二つの段階からなる。第一の段階は、2 年間から最長 3 年間の個別的事業所内訓練 (Individuelle betriebliche Qualifizierung) である (社会法典第 9 編 38a 条 2 項)。これは、一般労働市場に属する事業所内で提供される。その内容は、まず事業所の適切な業務の確認、次に職場での実習であり、後者の中心は、主に適切な業務に向けた訓練である¹⁵⁶。これは、職業上重要な能力の取得、例えば仕事に集中すること、信頼されること、時間を厳守することである。この費用は、とりわけ連邦雇用エージェンシーが負担する。援助付き雇用の第二の段階は、職業同伴 (Berufsbegleitung) である (社会法典第 9 編 38a 条 3 項)。これは、社会保険適用の労働関係の成立後、訓練の成果を定着させ

¹⁵⁰ Rombach, *Unterstützte Beschäftigung – ein neuer Leistungstatbestand des Rechts der Teilhabe am Arbeitsleben (§38a SGB IX)*, SGB 2009, S. 61.

¹⁵¹ BT-Drucks. 16/ 10487, S. 8.

¹⁵² BT-Drucks. 16/ 10487, S. 9.

¹⁵³ Rombach, SGB 2009, S. 62.

¹⁵⁴ Rombach, SGB 2009, S. 62.

¹⁵⁵ Wendt, br 2009, S. 6.

¹⁵⁶ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §38a, Rn. 6.

るために職場での同伴が実施される。その費用は、統合局が負担する。援助付き雇用の実施中あるいは終了後に障害者作業所への統合が必要であると認められる場合には、作業所への入所が行われる¹⁵⁷。

援助付き雇用の例として、障害者が保険会社のオフィスにおいて、郵便物を従業員に配布する職務（具体的には、郵便配達人からの郵便物を受け取り、フロアごとに区分けして整理棚に入れ、発送する郵便物を回収する職務）で訓練を受ける場合、訓練段階はもっぱら援助付き雇用のサービス提供者が行う。つまり、担当者が障害者に同伴し、仕事の手順を示す。いわゆるジョブコーチである。その後、サービス提供者の職員が職場のバリアフリーの状況や障害者の労働の管理について配慮する。企業にとっての利点は、その社会的責任の明瞭さと事業所のインフラの改善にある¹⁵⁸。

（５）その他の就労支援

連邦雇用エージェンシーの他に、統合局も重度障害者に対して就労支援を行う。すなわち、統合局は、雇用納付金を財源として、技術的な労働援助（機械・器具の整備・修理）、通勤のための援助、独立した職業生活の確立・維持のための援助（貸与又は利子の補助）、障害に適した住宅の調達・維持のための援助（補助金、利子の補助又は貸与）、職業知識・技能を取得・向上するための措置への参加のための援助（実費の範囲内での補助金）、特別な生活状態時の援助（一般労働市場における労働生活への参加のために個別に必要なその他の給付）を労働生活付随援助として支給することができる（社会法典第 9 編 102 条 3 項 1 号、4 項、重度障害者雇用納付金令〔Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung〕 19 条～25 条）。これらの就労支援は裁量給付であり、重度障害者に受給権はないが、裁量の瑕疵のない給付決定を求める権利は認められる¹⁵⁹。2009 年で約 8 千 2 百人の重度障害者が労働生活付随援助を受給している¹⁶⁰。

4 企業に対する支援

リハビリテーション主体は、使用者に対し、障害者の労働生活への参加に必要な費用を労働生活参加給付として支給する（社会法典第 9 編 34 条）。具体的には、使用者が障害者を雇用した場合、雇用エージェンシーは、統合助成金（Eingliederungszuschuss）として、一定期間（最長 24 ヶ月間）の賃金の一定割合（最高 70%）を使用者に補助する（社会法典第 3 編 218 条 2 項）。統合助成金は、重度障害者についての特例がある（社会法典第 3 編 219 条）。統合助成金の支給件数は、2008 年で約 1 万 7 千件である¹⁶¹。

また、使用者が障害者に事業所内で職業訓練を行った場合、雇用エージェンシーは、訓練助成金（Ausbildungszuschuss）として、訓練報酬の一定割合（60%以上）を使用者に補助する（社会法典第

¹⁵⁷ Rombach, SGB 2009, S. 64.

¹⁵⁸ Rombach, SGB 2009, S. 66.

¹⁵⁹ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §102, Rn. 10.

¹⁶⁰ BIH, Jahresbericht 2009/ 2010, S. 24.

¹⁶¹ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 49.

3 編 236 条)。訓練助成金も、重度障害者についての特例がある(社会法典第 3 編 235a 条)。訓練助成金の支給件数は、2008 年で約 1 千 3 百件である¹⁶²。統合助成金及び訓練助成金のために連邦雇用エージェンシーが支出した額は、2008 年で約 1 億 3 千 4 百万ユーロであるが、そのうちの 1 億 3 千万ユーロは雇用納付金により賄われている¹⁶³。

その他、雇用エージェンシーは、障害者の有期のトライアル雇用(Probepeschäftigung)に対する費用の全部又は一部を償還する(社会法典 3 編 238 条)。

他方、統合局も、雇用納付金を財源として、使用者に対し、障害に適した労働ポスト・訓練ポストの設置や重度障害者の雇用に伴って生じる通常でない負担に必要な費用を労働生活付随援助として支給することができる(社会法典第 9 編 102 条 3 項 2 号)。すなわち、使用者は、①障害に適した設備・機械・器具を含む労働ポストの設置・維持、②重度障害者のためのパート労働ポストの設置、③重度障害者に必要な技術的労働援助などのために必要な費用を、その満額まで貸与又は補助金として受けることができる(重度障害者雇用納付金令 26 条)。また、使用者は、労働生活において特別な困難を抱える重度障害者や、障害者作業所での雇用から移行してきた重度障害者の雇用に伴って生じる通常でない負担に必要な費用を、補助金として受けることができる(重度障害者雇用納付金令 27 条)。これは、労働時間中や通勤中のケアにかかる費用のみならず、ジョブコーチ、特別な援助人員(例えば、目の見えない人のための朗読人員)、代替人員のための費用も含まれる¹⁶⁴。

労働生活付随援助により、2009 年に約 2 千 5 百の労働ポストや訓練ポストが新たに設けられ、約 8 千の重度障害者の労働関係が労働ポスト・訓練ポストの整備により維持された。それに要した費用は、約 4 千 3 百万ユーロである。また、通常でない負担を調整するために、使用者は約 8 千万ユーロの賃金補助を受けている¹⁶⁵。

第 6 節 障害者の所得保障

年金は障害者にとって賃金と並んで生活に大きく関わる基本的な所得保障の仕組みであることから、欧米諸国においても、社会福祉政策上のみならず労働政策上も重要視され制度が構築されている。障害者の雇用施策は、障害者が適切な職業に就き、その能力を十分に発揮して職業を通じての社会参加と自立を図ることが目的であり、その中で障害者は社会の一員としてその責任を分担することが期待されている。障害者の自立を実質的に支えるものは、職業に従事することによって得られる賃金であるが、身体や精神的機能の低下・喪失に伴って失業など職業を含む生活活動上の困難や不自由・不利益に直面することの多い障害者の場合には、高齢となって職業からの収入のなくなった者に対する老齢年金と同様の賃金以外の所得保障の仕組みが必要となり、各国でその整備が進められてきた。その意味で、障害者

¹⁶² BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 46.

¹⁶³ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 50.

¹⁶⁴ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §27 SchwbAV, Rn. 3.

¹⁶⁵ BIH, Jahresbericht 2009/ 2010, S. 18.

雇用法制や施策を目的観から考えた場合には、年金等による所得保障は極めて関連が深い問題であり、欧米諸国の制度や施策の現状を把握し、比較検討を行うことは、障害者雇用法制・施策の理解のためにも意義があると思われる。

我が国と同様に、欧米諸国においては保険制度の中で一般傷病や労働災害により被った障害という保険事故に対応した補償給付としての障害年金の制度が設けられているが、各国の経済社会情勢や歴史的経緯には相違があり、詳述するには相当の紙数を要するので、本報告書では各国それぞれの障害年金等主要な所得保障制度における障害の要件及び障害の認定方法に着目して比較検討を行うこととした。

1 障害年金

ドイツの社会保障制度は、社会全体の連帯の原則に基づく相互扶助である社会保険制度（Sozialversicherung）として非常に早い時期に導入されており、現在は、医療保険、労災保険、年金保険、介護保険及び失業保険の 5 つの柱によって成り立っている。それぞれは社会法典（Sozialgesetzbuch: SGB）の各編として整理され、社会法典第 6 編に規定される年金保険（Rentenversicherung）により給付される稼働能力減退による年金（Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit）が、一般的な障害という保険事故に対応して所得保障を行う障害年金制度となっている。そのため、制度上は名称のとおり障害を有することではなく障害により稼働能力（就労能力）を喪失又は減退した状態となっていることが保険対象となっている年金であるが、本稿では便宜上障害年金と称することとする。

年金保険の運営管理を行っているのは、2005 年に分立する保険者が統合されてできたドイツ年金保険（Deutsche Rentenversicherung: DRV）であり、DRV の資料から障害年金の 2010 年末の状況を見ると、受給者総数は 1,589,329 人となっており、1998 年の 1,936,060 人をピークとして減少傾向にあるものの、2010 年の新規受給者は、182,678 人と 2009 年の 173,028 人よりやや増加している。受給者全体のうち、障害程度の軽い者に対する一部稼働能力減退年金（Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung）の受給者は 100,528 人、障害程度の重い完全稼働能力減退年金（Renten wegen voller Erwerbsminderung）の受給者は 1,471,808 人となっている。平均年金月額、全体で 695 ユーロ、一部年金では 475 ユーロ、完全年金では 714 ユーロとなっている。（表 1-2 参照）

表 1-2 障害年金受給者数・平均年金月額 (2010 年末現在)

	受給者全体 (人)	年金月額 (ユーロ)	新規受給者 (人)	年金月額 (ユーロ)
障害年金計	1,589,329	695	182,678	600
一部稼働能力減退年金	100,528	475	24,975	359
完全稼働能力減退年金	1,471,808	714	154,853	640
鉱山労働者年金（職業能力低下）	9,152	191	924	191
鉱山労働者年金（満 50 歳で能力低下）	7,841	676	1,926	691

資料出所：ドイツ年金保険(DRV), Rentenversicherung in Zeitreihen Ausgabe 2011

(1) 障害の要件

障害年金給付の対象となる障害要件は、当初の障害・老齢保険法及びその後の改正法により変遷をたどっているが、2001年の年金改革によって稼得能力の減退 (*Minderung der Erwerbsfähigkeit*) を理由とする年金というものに整理され、稼得能力の完全減退か一部減退の場合にのみ障害年金が給付されることとなっている。したがって、傷病による機能障害があっても一定以上の稼得能力の減退がなければ年金の給付は受けられない。

この稼得能力の減退については、雇用形態を問わず1日3時間未満しか就労できない状態の場合に完全稼得能力減退とし、1日3時間以上6時間未満しか就労できない場合に一部稼得能力減退とすると定められている。このため、1日6時間以上就労可能な障害者は障害年金の対象である障害者とは認定されず、所得は就労による賃金から確保する必要があり、失業という保険事故に対しては失業保険制度が適用されることとなっている。1日3時間を基準としている理由は、一般労働市場で就労する際の失業手当は1週15時間以上(1日3時間以上)の就労が支給要件となっているからで、この意味で3時間以上働ける障害者は短時間労働で、6時間以上働ける障害者は一般労働市場で就労することが求められ、所得保障は年金保険制度と失業保険制度とが切れ目なくつながる制度となっている。

したがって、障害年金額についても、完全減退の場合は老齢年金額と同等であり、一部減退の場合は完全年金額の2分の1と定められている。

障害以外の要件としては、稼得能力減退の事故発生前に年金保険制度に加入していること、老齢年金支給開始年齢(65歳)前の事故であること等があり、制度の適用されない障害者には社会扶助制度としての基礎保障 (*Grundsicherung*) 制度が用意されている。

なお、65歳になり障害年金受給資格を失った者は、引き続き老齢年金が受給できるようになっている。

(2) 障害の認定方法

障害年金の申請は、ドイツ年金保険の各州にある出先事務所に行き、同所において申請障害者の障害に係る医学的判定 (*Medizinische Gutachten*) 及び就労能力評価 (*Feststellung des Leistungsvermögen*) が行われる。

2001年の障害年金改革時に、ドイツの年金保険者連合により、「法定年金保険のための医学的鑑定 (*Das ärztliche Gutachten für die gesetzliche Rentenversicherung*) 」という手引書が公開されており、そこでは申請者の心身の障害の状態を診断し、従来の仕事にどの程度の時間従事できるか、作業能力がどの程度残っているか等を鑑定書に取りまとめ稼得能力評価を行うようになっているが、労災保険や重度障害者関係規定で用いられる障害等級表のような厳密な基準がないため、可能労働時間による能力評価は困難と指摘する意見もあるようである。

2 労災年金

ドイツの労災保険制度においては、これまで同一業種の事業主を強制加入とする職業保険組合（Berufsgenossenschaft: BG）及びその全国団体である職業保険組合連盟中央会（Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften: HVBG）が中心となり、これに農業従事者、海員、市町村従業員を被保険者とする保険機関により運営されてきたが、2007年に連邦損害保険組合金庫（Bundesverbands der Unfallkassen: BUK）と合併して、ドイツ法定災害保険（Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV）となった。現在はこのDGUVにより、7,400万人が労働災害、通勤災害、職業病、学校事故等について広範囲に補償され、各種給付金の審査、支払いが行われるとともに、労災防止対策等が実施されている。社会法典では第7編法定災害保険（Gesetzliche Unfallversicherung）が労災保険制度の規定となっている。

DGUVの資料から労災年金の状況を見ると、年金受給者数は2010年末で758,906人、そのうち労災事故によるもの658,116人、職業病によるもの100,790人となっており、この他に労災遺族年金（Hinterbliebenenrente）の受給者122,862人がいる。2010年の各年金支給案件（Rentenfall）の平均支給額は、被保険者（Versicherte）5,262ユーロ、寡婦・寡夫（Witwen und Witwer）12,213ユーロとなっている。（表1-3参照）

このように労災被災者の年金額が低いのは、表1-4のように、労災年金受給者の障害の程度を示すMdEの程度別受給者の割合が、圧倒的に軽度障害が多く、MdE 50%以上の重度障害は77,109人と全体の1割と少なく、そのため障害等級に応じて給付額が決まる労災年金では年金額の低い受給者が多い結果として遺族に対するものより低くなっていると考えられる。

表 1-3 労災年金受給者数・平均年金年額（2010年末現在）

	受給者全体 (人)	年給付額 (ユーロ)
労災関係年金計	881,768	6,151
被保険者	758,906	5,262
労災年金（労災事故）	658,116	
労災年金（職業病）	100,790	
寡婦・寡夫	109,025	12,213
遺児	13,804	7,143
その他の権利者	33	8,041

資料出所：DGUV- Statistiken für die Praxis 2010

表 1-4 労災年金受給者障害等級別人数 (2010 年末現在)

稼得能力低下度 (MdE) %	人数	(割合%)
労災年金受給者計	758,906	(100.0)
10-45	681,797	(89.8)
50-100	77,109	(10.2)
そのうち 100	13,501	(1.8)

資料出所：DGUV, Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen und Berufsgenossenschaften Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2010

(1) 障害の要件

社会法典第 7 編 7 条に、労災保険制度の対象となる保険事故は労働災害及び職業病とされ、56 条では、そのような事故により稼得能力 (Erwerbsfähigkeit) が 26 週間以上にわたり少なくとも 20% 以上低下した場合に労災年金 (Verletztenrente) の受給権を取得するとしている。

事故の結果は 10% 以上の低下のみ算定対象となり、複数の事故による能力低下の合計が 20% に達する場合もそれぞれの保険事故が年金給付の対象となる。労災年金額は、労災等により被った損傷結果 (Schädigungsfolgen) に基づく能力低下の度合いに応じて決まり、完全能力喪失の場合は、年間賃金の 3 分の 2 に相当する満額年金 (Vollrente) が支給され、損傷等級 (Grad der Schädigungsfolgen: GdS) が 100 を下回る場合には GdS(MdE) の割合に応じた部分年金 (Teilrente) が支給される。また、50% 以上の稼得能力の低下による年金又は合計で 50% 以上の低下となって年金の請求権が発生した被災者が、障害のために就労することができず、かつ、年金保険に基づく年金が支給されない場合、労災年金は 10% 加算される。(57 条、重度障害の年金割り増し)

その計算例は以下のように示されている。

労災年金計算例 (DGUV 資料より)

年収 36,000 ユーロの被災者の場合

満額年金 年 24,000 ユーロ (36,000 × 2/3, 月額 2,000 ユーロ)

部分年金 (20% の能力低下) 年 4,800 ユーロ (満額年金 24,000 × 20/100, 月額 400 ユーロ)

(2) 障害の認定方法

これまでドイツでは社会法典第 9 編の重度障害者認定等で用いられてきたのは、労働社会省の作成した医学的鑑定業務のための手引 (Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit, AHP) であったが、同手引が法令に根拠を置かないものであることに批判があったため、2008 年の援護医療命令 (Versorgungsmedizin-Verordnung) の改正により、第 2 条の別紙「援護医療の原則」として損傷・障害等級表 (GdS-Tabelle) が定められることとなった。障害の程度が 10 を単位として障害種類別に

分類されるのは AHP と同様であり、稼得能力低下度（Minderung der Erwerbsfähigkeit, MdE）の語に代わって損傷等級又は障害等級（GdS,GdB）が用いられている以外は全体的に AHP と同様の認定基準となっている。これにより、障害年金及び障害時基礎保障における認定を除くあらゆる障害程度の認定には 2009 年からこの基準が用いられることとなり、労災保険制度においても損傷・障害程度の医学的判定にはこの等級表が適用されることとなっている。

3 障害時基礎保障

ドイツでは、障害年金の支給要件を満たさない先天性障害者、若年障害者、最低限度の水準に満たない少額の年金受給者等のため、社会法典第 12 編に基づく社会扶助（Sozialhilfe）の制度による税を財源とする非拋出制の給付として、障害時（稼得能力減退に伴う）基礎保障（Grundsicherung bei Erwerbsminderung）が 2003 年から導入され、障害者の最低限の生活を可能とする所得保障の機能を果たしている。

障害時基礎保障の実施機関は郡又は市の地方自治体であり、社会扶助を受ける場合と同様の所得及び資産の制限があり、満 18 歳以上 65 歳未満の稼得能力が完全に減退した障害者だけが対象となっているほかは障害年金と同様の要件となっている。

連邦統計局の資料によれば、受給者数は、2003 年末の 181,097 人から 2010 年末の 384,565 人となり、同年齢区分の人口に対する割合も大きく増加しており就労実績のない無年金障害者に対する所得保障の役割が拡大している。（表 1-5 参照）

また、2009 年末の平均総支給額（Bruttobedarf）は月額 637 ユーロ、所得控除後の平均支給実額（Nettobedarf）は 478 ユーロとなっている。

表 1-5 障害時基礎保障受給者数及び人口比 （各年末現在）

	人数	(人口比 %)
2003	181,097	(0.34)
2006	311,448	(0.60)
2009	364,027	(0.71)
2010	384,565	(0.75)

資料出所：連邦統計局：Anzahl und Quoten der Empfänger von Grundsicherung

（1）障害の要件及び障害認定

障害年金の場合と同様の認定手続きにより、完全稼得能力減退（1 日 3 時間未満しか就労できない）の障害者だけが給付の対象となっており、自治体は障害年金を所管するドイツ年金保険等の年金保険者に障害認定を要請し情報提供が受けられることとなっている。

（２）その他

社会扶助としての障害時基礎保障は、完全稼得能力減退の状態となった障害者のみ対象としているため、一部稼得能力減退（１日３時間以上６時間未満就労可能）の障害者で所得のないものには、就労自立の促進を図るという目的から、連邦雇用エージェンシーより社会法典第２編に基づく求職者基礎保障（Grundsicherung für Arbeitsuchende）としての失業手当Ⅱ（Arbeitslosengeld Ⅱ）が給付され、併せて就労支援サービスが受けられることとなっている。この失業手当Ⅱの基準給付額は２０１１年１月から月額３６４ユーロとなっている。

４ 障害等級認定に関する考察

ドイツでは社会法典第９編、連邦援護法その他の法令において障害の程度を認定する必要がある場合には、これまで医学的鑑定業務手引（AHP）が用いられてきており、身体的・精神的な全ての障害について障害／稼得能力減退等級表（GdB/MdE-Tabelle）として１０きざみの数値により詳細に表示していたが、援護医療命令２条別紙の損傷等級表（GdS-Tabelle）となっても基本的には変更はない。そしてこの等級表で５０以上の障害のある者を重度障害者として重度障害者証を発行し、各種給付や雇用率制度を適用するなど多様な障害者支援の前提としている。

一方、年金保険制度においてはこの等級表とは著しく異なる障害者の稼得能力評価の方法を取っているため、これら２つの評価・認定制度の間はどのような対応関係となっているか、年金保険という稼得能力減退の障害の程度はどのようなものか、損傷や障害はどのように就労可能時間に換算されるのか、認定の客観性・正確性・公平性は確保されるのか等多くの疑問が生じてくる。

そこで、連邦統計局等の資料に基づき、厳密な認定のなされる重度障害者の人数と年金保険等受給者の人数比較を行ってみた。（表１-６参照）

まず、連邦統計局の重度障害者統計（２００９年末）による障害等級５０以上の重度障害者は、全体で７,１０１,６８２人であるが、年齢階級別に見ると生産年齢（erwerbfähigen Alter）の１５～６５歳未満の重度障害者は３,１１４,８３４人となる。労働市場年報では重度障害者の雇用失業状況を示しているため、重度同等取扱障害者を除いた就業者と失業者を加えると労働力人口（Erwerbspersonen）１,０２９,１６１人となり、これを生産年齢人口から引いたものが非労働力人口となる。本来完全稼得能力減退の障害者は就労不可能とされ職業紹介や失業手当の対象とならない非労働力人口になると考えられる。さらに原因別の重度障害者数によれば、労災によるものの割合１.０％、戦傷・公務災害０.８％となっており、いずれも障害年金とは別個の保障制度が用意されているため非労働力人口となっていると考えられることから、これを差し引くと２,０４８,１３１人となる。

一方、２００９年の障害年金（完全減退）受給者１,４４８,９２８人と障害時基礎保障受給者３６４,０２７人を合わせると１,８１２,９５５人となる。障害年金（一部減退）の受給者も不就労の状態が続き非労働力人口となっていることが考えられるので、これも加えると合計は１,９１６,２６０人となり、さらに前述の非労働力の

重度障害者数に近似する。

以上のことから、障害年金及び障害時基礎保障における稼得能力減退と認定された障害者は、障害等級 50 以上の重度障害者と概ね合致しているのではないかと推測できるが、統計データの比較だけで限界もあるので、今後さらに年金受給者の統計や実態調査等のデータを収集し詳細な障害プロフィールを把握する必要がある。

表 1-6 重度障害者と障害年金等受給者の比較（2009 年）（人）

重度障害者（障害等級 50 以上）		障害年金等受給者	
15～65 歳未満	3,114,834	障害年金	1,552,233
うち労働力人口	1,029,161	完全稼得能力減退	1,448,928
就業者	888,043	一部稼得能力減退	103,305
失業者	141,118		
うち非労働力人口 ①	2,085,673	障害時基礎保障	364,027
他の制度適用 ②	37,542		
①－②	2,048,131	合計	1,916,260

資料出所：連邦統計局：Statistisches Jahrbuch 2011

連邦雇用エージェンシー：Arbeitsmarkt 2010

DRV：Rentenversicherung in Zeitreihen 2011

【参考文献】

【日本語文献】

- ・木下秀雄「西ドイツにおける障害者雇用の法理」立命館法学 168 号（1983 年）216 頁以下
- ・木村博光、坂本洋一、寺島彰「平成11年度厚生科学研究費補助金（障害保健福祉総合研究事業）身体障害者福祉法における障害認定のあり方に関する研究（主任研究者 木村哲彦）」
- ・小西啓文「ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開」季刊・労働法 235 号 14 頁（2011 年）
- ・小林甲一「ドイツにおける障害年金給付と社会保障の課題」『海外社会保障研究』No.140（2002 年）
- ・障害者職業総合センター資料シリーズ No.41『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』（2008 年）
- ・障害者職業総合センター資料シリーズNo.42『欧米外国における障害者権利条約批准に向けた取り組み』（2008年）。
- ・障害者職業総合センター資料シリーズ No.49「欧米諸国における障害認定制度」（2009 年）
- ・障害者職業総合センター資料シリーズ No.58『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』（2011 年）
- ・ドイツ連邦労働社会省編「ドイツ社会保障総覧」（株）ぎょうせい（1993 年）

- ・西村健一郎「ドイツにおける障害認定について」平成 13 年度認定要件設定等のための調査研究報告書 (2002 年)
- ・福島豪「ドイツにおけるリハビリテーション法」大阪市立大学法学雑誌 55 巻 2 号 (2008 年) 554 頁以下
- ・福島豪「ドイツ障害者雇用における福祉的アプローチ」季刊労働法 235 号 (2011 年) 41 頁以下
- ・福島豪「ドイツ障害年金の法的構造(一)(二)(三)」『大阪市立大学法學雑誌』53(1),53(2) (2006 年) 53(3) (2007 年)
- ・福島豪「第 4 章ドイツにおける障害者の所得保障」『欧米諸国における障害年金を中心とした障害者に係る所得保障制度に関する研究』厚生労働科学研究費補助金平成 22 年度研究報告書 (2011 年)
- ・藤井良治・塩野谷祐一「先進諸国の社会保障 4 ドイツ」東京大学出版会 (1999 年)
- ・松井亮輔＝岩田克彦編著『障害者の福祉的就労の現状と課題』(中央法規、2011 年)
- ・松本勝明「ドイツ社会保障論Ⅱ－年金保険－」信山社出版 (2004 年)
- ・労働政策研究・研修機構「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」労働政策研究報告書 No.84 (2007 年)
- ・渡邊絹子「第 3 章ドイツ」『労災補償制度の国際比較研究』日本労働研究機構調査研究報告書 No.148 (2002 年)

【外国語文献】

- ・ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bericht über Schwerpunkte und Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010.
- ・ BA, Geschäftsberichte 2010
- ・ BIH, Jahresbericht 2009/ 2010
- ・ Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz (Hrsg.) , SGBIX, Sankt Augustin, 2006.
- ・ BMAS, Behindertenbericht 2009
- ・ BMAS, Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen(2008)
- ・ Bundesagentur für Arbeit(BA) (2011) Arbeitsmarkt 2010
- ・ Bundesministerium für Arbeit und Soziales : Erwerbsminderungsrente (2011)
- ・ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Behindertenbericht 2009.
- ・ Clockes, Soziologie der Behinderten, 3. Aufl., Heidelberg(2007)
- ・ Cramer, Werkstätten für behinderte Menschen, 5. Aufl., München(2009)
- ・ Dau/ Düwell/ Haines (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Barden-Barden(2011)

- Deinert/ Neumann (Hrsg.), Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2. Aufl., Barden-Barden(2009)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2011) DGUV-Statistiken für die Praxis 2010
- DGUV(2011) Geschäfts-und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2010
- DGUV(2008) In guten Händen. Ihre gesetzliche Unfallversicherung, BGI/GUV-I506
- Deutsche Rentenversicherung (DRV) (2001) Das ärztliche Gutachten für die gesetzliche Rentenversicherung –Hinweise zur Begutachtung
- DRV(2011) Rentenversicherung in Zeitreihen Ausgabe 2011
- Grube/ Warendorf (Hrsg.), SGB XII Sozialhilfe, 3. Aufl., München(2010)
- Lachwitz/ Schellhorn/ Welti (Hrsg.), Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, 3. Aufl., Köln(2010)
- Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Jahresbericht 2010.
- Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Behinderung und Ausweis, Berlin, 2009.
- Luthe (Hrsg.), Rehabilitationsrecht, Berlin(2009)
- Neumann/ Pahlen/ Majerski-Pahlen (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, 12. Aufl., München(2010)
- Niesel/ Brand (Hrsg.), SGB III, 5. Aufl., München(2010)
- Nollert-Borasio/ Perreng (Hrsg.), Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Frankfurt.a.M., 2006.
- Schmidt, Schwerbehindertenarbeitsrecht, Baden-baden, 2009.
- Statistische Bundesamt(2011) Pressemitteilung Nr.377 (2010), Nr.393
- Statistische Bundesamt(2011) Statistisches Jahrbuch 2011
- Wendeling- Schröder/ Stein(Hrsg.), Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, München, 2008.

第2章 フランス

第1節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の動向と課題

フランスの障害者差別禁止法制は、フランス社会における障害者差別禁止原則の導入に向けた社会的関心の高まりの中で、1990年、「障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する法律（1990年7月12日の法律¹⁾」によって導入された²⁾。同法は、不平等対策・排除対策の一環として、従来、性、宗教、人種等を理由とする差別に限って認められていた刑事制裁を障害及び健康状態を理由とする差別にも拡張すると同時に（刑法典416条3°）、労働法典でも、障害及び健康状態を理由とする懲戒処分や解雇等を無効とすることとした（旧労働法典L.122-45条）。こうして、フランスでも、障害を理由とする差別の禁止が確立されたのである。

しかしながら、フランスでは、1990年代を通じて、障害を理由とする差別禁止原則が、アメリカのADAほどのインパクトを持ち得なかった。実際のところ、近年になるまで、障害を理由とする差別に関する裁判例は非常に少なく、判例の蓄積もほとんどないと言ってよい。その理由の1つには、フランスでは、障害者の雇用促進は、むしろ、雇用義務制度によって図られるべきであると考えられていたことがある。しかし、こうした状況は、2000年代になって、大きく変化する。2000年EC指令（雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令（2000/78/EC））以降、フランスにおいても、障害を理由とする差別禁止に対する社会的関心が、大いに高まることとなったからである。そして、2005年には、「障害者の権利と機会の平等、参加、及び、市民権に関する法律（2005年2月11日の法律³⁾」によって、上記指令の国内法化がなされ、フランスの障害を理由とする差別禁止原則に「適切な措置」（アメリカ法に言う「合理的配慮」と同義）概念が導入されることとなった。同概念の導入によって、フランスにおける障害を理由とする差別禁止原則は、新たな局面を迎えることとなったと言えることができる。近年では、裁判例も増加しつつあり、とりわけ、コンセイユ・デタ（行政最高裁判所）の判決が、先例となり得るような重要な判断を下しているところである。今後は、こうした裁判例の積み重ねにより、何が障害を理由とする差別に該当するのか、ルールを明確にしていくことが課題とされよう。

¹ Loi n°90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap, JO du 13 juillet 1990, p.8272.

² 前年の1989年1月13日の法律（第89-18号）65条によって、刑法典416条§1°及び2°（財・サービスの提供の拒否）については、既に、障害を理由とする差別禁止が盛り込まれていた。しかし、1989年法による改正は、差別に関するすべての刑法典の規定をカバーしておらず、また、健康状態を理由とする差別を禁止するまでには至っていなかった。そこで、1990年法の制定により、1989年法を補完し、障害及び健康状態を理由とする差別禁止原則が確立されることとなった。これにより、例えば、HIVポジティブの者や何らかの疾病を抱えた者に対するアパートの賃貸の拒否等も、刑法典で罰せられることとなった。

³ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n°36 du 12 février 2005, p.2353.

近年の新しい動きとしては、2011年5月以降、行政上の差別救済機関である高等差別禁止平等対策機関（HALDE : La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité）が、他の権利擁護を任務とする機関と統合され、権利擁護機関（DDD : Le Défenseur des droits）へと改編されたことがある。HALDEは、2004年の発足以降、差別禁止分野において中心的な役割を果たしてきた。そのHALDEの権限を引き継いだDDDの今後の活動が、注目される。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

（1）対象となる障害者

フランスでは、障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退しているすべての人」をいうと定義されている（労働法典L.5213-1条）。したがって、この定義に当てはまる者が、フランスにおける障害者雇用政策の対象となる。

しかしながら、障害を理由とする差別禁止原則が適用される者の範囲は、この障害労働者の定義よりも広いことが、あり得よう⁴。障害を理由とする差別は、機能の悪化により雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退している者に限ってなされるとは限らないからである。ただし、後述の「適切な措置」の対象者となるためには、障害労働者認定を受けていることが必要である（労働法典L.5213-6条、L.5121-13条1^o）。また、後述の雇用義務制度の対象となったり、各種助成金の支給の対象となるためにも、障害労働者認定を受けておくことが必要である⁵。

なお、障害労働者の認定⁶は、県障害者センター（MDPH : Maisons départementales des personnes handicapées）内に設置された障害者権利自立委員会（CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées）⁷が、同センター内の学際チーム（équipe pluridisciplinaire）

⁴ フランス法では、差別禁止原則の対象となる障害・障害者についての定義は、特に、置かれていない。一般的な「障害」の定義は、社会福祉・家族法典の中に置かれており、そこでは、障害とは、「1つ又は複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神⁴に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害（polyhandicap）、又は、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約のすべて」をいうと定義されている（社会福祉・家族法典L.114条）。

⁵ 障害労働者認定を受けるか否かは、任意である。しかし、障害労働者認定を受けると、以下の利益を享受することができる：①雇用義務制度の対象となる、②一般法の定める雇用政策（特に、社会的結束プランによる支援付雇用契約）への優先的アクセス、③障害労働者のための特別制度（研修、職業訓練、職業リハ等）へのアクセス、④Cap Emploi（障害者のための特別職業紹介機関）からの支援、⑤障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées）からの支援、⑥労働時間の調整、労働契約の解約の際の特別規定（2倍の解雇予告期間）、⑦試験又は嘱託による公務へのアクセス。なお、障害労働者認定がなされると、認定を受けた障害者の使用者にも、AGEFIPHからの助成（特に、労働ポストの調整や、就労場所へのアクセスに対するもの）がなされることとなる。また、認定が下りる前にも、障害労働者認定の申請がなされていることを条件として、支援の必要性に鑑みてAGEFIPHから一定の支援がなされることもある。

⁶ 認定には、1年から5年の有効期限が付される。

⁷ CDAPHは、2005年法により、従来の職業指導・再配置専門委員会（COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel）及び県特別教育委員会（CDES : Commission départementale de l'éducation spéciale）を統合して創設された新しい機関である。各種給付の支給や障害労働者認定等、障害者の権利に関する決定を行う権限を有している（社会福祉・家族法典L.241-6条）。CDAPHは、23名の委員で構成さ

の意見を聴取した後に、実施することになっている（労働法典 L.5213-20 条）。認定に際し参照される基準は、特に、用意されておらず、障害労働者認定の申請を行った者が、上記の定義に当てはまるかどうか、個別具体的に検討される。検討に際しては、特に、①1つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の悪化⁸と、②その者が、雇用を獲得又は維持する可能性に対する、上記悪化の影響可能性が考慮される。医学的なデータだけでなく、i) 障害者が求職者の場合にはその者の雇用可能性を、ii) 障害者が既に雇用された被用者の場合にはその者の労働ポストの性質を同時に考慮に入れて認定がなされる点が、重要である⁹。なお、「適切な措置」が実施されていることは、障害労働者認定が認められる方向で働くこととなる¹⁰。この点は、後述の重度障害労働者認定（第2節2(3)）とは異なるので、注意が必要である。また、障害労働者認定の申請を却下する決定は、当該労働者が、普通に雇用にアクセスできることが確認される場合にのみ、なされることとなっている¹¹。その結果として、障害労働者認定の申請が却下される例は、非常に稀なこととなっている¹²¹³。

（2）障害者以外で保護の対象となる者

障害者以外で、雇用差別からの保護の対象となる者としては、以下の者があげられる。

まず、障害者を介護する家族や近親者には、一定の保護が与えられている。すなわち、彼らには、「適切な措置」としてなされる労働時間の調整が認められることとなっている（労働法典 L.3122-26

れる。委員には、県の代表、国の代表（医師を含む）、労使代表、障害者施設の運営機関の代表、障害者団体の代表等が含まれており、少なくとも3分の1は、障害者団体の代表でなければならない（L.241-5条、R.241-24条）。

⁸ このために、障害労働者認定の申請に際しては、3カ月以内の医師の診断書を添付しなければならない。

⁹ 例えば、美容師が、使用している薬品についてアレルギーを発症した場合、障害労働者として認定を受け、AGEFIPHからの支援や、障害者を対象とする職業訓練を受けることができる。そうして、その者が、例えば秘書の仕事で再就職できた場合、次の障害労働者認定は、行われないうこととなる。

¹⁰ 「適切な措置」の実施が、障害労働者認定に与える影響については、次のように考えられている：使用者が実施する適切な措置は、被用者の障害労働者認定の評価に際して、考慮されうる一要素である。当該被用者の障害が、適切な措置を必要とする場合には、労働ポストに対する障害の影響や、雇用可能性の縮減が確認されることになる。また、適切な措置が、当該被用者の労働ポストにおける障害の影響を全体として補足する場合にも、機能の悪化や雇用の維持可能性の減退が、消滅するわけではない。したがって、適切な措置の存在は、障害労働者認定の却下の根拠とはならず、むしろ、障害労働者認定を認める方向に働く。さらに、適切な措置の存在を理由として、障害労働者認定を却下することは、障害労働者が、既に雇用に使われているのか、あるいは、求職中であるのかによって、障害労働者間で不平等な取扱いをしていることにもなりうる。よって、適切な措置を理由とする障害労働者認定の却下は、違法となる。SEINE ET MARNE (77) 県で入手した申請書類より。

¹¹ 従来は、労働不適性や雇用へのアクセスが不可能であることを理由として、障害労働者認定を行わないことも可能とされていた。しかし、法には、“雇用可能性の不在”という基準が設けられていないことから、現在では、こうした法の解釈はなされておらず、上記の理由に基づく障害労働者認定の申請の却下は、行政裁判所判事によって無効とされる。フランスでは、障害や考えられうる労働の状況は、非常に多様であることから、ある者が、あらゆる雇用に就くことが完全に不可能であるという決定を下すことは、ほとんど不可能であると考えられている。

¹² SEINE ET MARNE (77) 県における障害労働者認定の件数は、下記の表のとおりである。

	申請 総数	初めての 申請	再検討	決定総数	うち、 不服申立て	認容	却下	認容%	平均処理 期間（月）
2008年	5582	3087	2495	5567	3	5162	324	93%	7.37
2009年	6208	3507	2701	6961	8	6821	133	98%	7.22
2010年	7573	4538	3035	6378	8	6270	96	98%	5.60

なお、認定に時間を要していることは、既に問題視されており、既に職に就いている申請者につき、優先的に扱う等の措置も採られている。

¹³ 以上の記述は、SEINE ET MARNE (77) 県のMDPHで入手した障害労働者認定の申請書類、及び、同MDPHで行ったインタビュー調査に基づいて作成した。

条)。

次に、障害を理由とする差別行為の証言・供述を行った者にも、一定の保護が与えられる。労働法典では、上記の者に対する懲戒・解雇・差別的措置が禁止されており（労働法典 L.1132-3 条）、また、2008 年法においても、上記の者に対する不利益取り扱いが禁止されている。さらに、2008 年法では、禁止された差別行為への服従又は服従拒否に基づく不利益な決定も、禁止されている（2008 年法 3 条）。

3 規制対象

労働法典が定める障害を理由とする差別禁止の規制の対象となるのは、民間部門の使用者である（労働法典 L.1111-1 条）。労働法典は、差別禁止規制の対象となる企業の規模に関する規定は、特に、置いていない。

他方、公的部門の使用者は、労働法典ではなく、公務員の権利と義務に関する法律（1983 年 7 月 13 日の法律¹⁴）、及び、公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）による差別禁止規制を受けることとなる（下記の 7 を参照のこと）。ただし、私法の定める条件のもとで公法人に雇用された者については、労働法典の適用を受けることとなる（労働法典 L.1111-1 条）。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

（1）差別禁止事項

労働法典が禁止しているのは、障害を理由とする募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分又は株式付与・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的な差別的取扱いである（労働法典 L.1132-1 条）。

また、刑法典においても、障害を理由とする採用拒否や懲戒、解雇、及び、障害に依拠する条件を研修・職業訓練の申込みに付すことが禁止されている（刑法典 225-1 条）。

（2）直接差別

労働法典は、直接的・間接的な差別的取扱いを禁止するが、その定義は、特に、置いていない。そこで、直接・間接差別の定義は、差別対策分野の EU 法への適合を目指す様々な規定を定める 2008 年 5 月 27 日の法律¹⁵に置かれることとなっている。フランスにおける直接・間接差別の定義が、EU 法にならったものとなっている所以である。

同法において、直接差別は、次のように定義されている。すなわち：ある人が、人種・宗教・信条・年齢・障害・性的指向・性別等の理由に基づいて、比肩し得る状況の他の人が受けている、受けていた、

¹⁴ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, JORF du 14 juillet 1983, p.2174.

¹⁵ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF n°0123 du 28 mai 2008, p. 8801

又は、受けるであろう処遇よりも不利な処遇を受けるとき、それは、直接的差別に該当する（2008年法1条1項）。

（3）間接差別

次に、間接差別については、次のような定義がなされている。すなわち：見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、人種・宗教・信条・障害・性的指向・性別等の理由の1つのために、特定の人に他の人よりも特別な不利益をもたらす可能性がある場合、この規定、基準又は慣行は、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的達成のための方法が必要かつ適切である場合を除き、間接的差別に該当することになる（2008年法1条2項）。

（4）合理的配慮を提供しないこと

フランスでは、アメリカ法に言う合理的配慮に該当するものとして、「適切な措置（mesures appropriées）」という言葉が使用されている。そして、その「適切な措置」の提供を使用者が拒否することは、差別に該当するとされている（労働法典 L.5213-6 条 3 項）¹⁶。したがって、使用者には、過度の負担（正確には、不均衡な負担）が生じる場合を除いて、障害者に対し具体的な状況に応じて資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるように、「適切な措置」を講ずることが求められる。なお、過度の負担（不均衡な負担）か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部、又は、一部を補填する様々な助成が考慮されることとなっている（L.5213-6 条 1 項 2 項）¹⁷。フランスでは、この助成は、主として、雇用義務（率）制度で生じる納付金を管理・運営する障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）¹⁸によって行われる。こうした助成を考慮しても、なお、過度の負担が生じる場合のみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れることができる。

（5）その他（正当化事由、適用除外）

以下の場合については、労働法典が定める障害を理由とする差別禁止原則には抵触しないとされる。

まず、一般論として、本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異で、目的が正当であり、要請と均衡のとれた取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しない（労働法典 L.1133-1 条）。

次に、障害に特有のものとして、以下の 2 つの取扱いの差異も、差別禁止原則に抵触しないとされる。第 1 に、労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異は、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別には当たらない（労働法典 L.1133-3 条）。第 2 に、平等取扱いを促進するために障害

¹⁶ 2000年EC指令では、「適切な措置（合理的配慮）」の提供拒否が、差別に該当するか否かについて、明示されていないが、フランス法では、この点が明らかにされている。

¹⁷ この部分は、2000年EC指令前文21項を受けて規定されたものと思われる。EC指令前文21項には、「当該措置が、使用者に不釣り合いな負担を課すものであるか否かを決定するにあたっては、特に、当該措置に必要な金銭的成本及びその他のもの、当該組織又は企業の規模及び財源、公的基金又はその他の援助を受ける可能性を考慮するのが適当である」とある。

¹⁸ 公的部門については、公務障害者参入基金（FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique）がAGEFIPHと同様の役割を果たす。

者に対してなされる「適切な措置」も、差別には当たらないとされる（労働法典 L.1133-4 条）。逆に、上述のように、「適切な措置」を講じないことは、それによって過度な負担（不均衡な負担）が生じる場合を除いて、差別に該当するとされる（労働法典 L.5213-6 条）。

（6）ハラスメント等

フランス法では、ハラスメント行為も禁止されている。

まず、労働法典において、いかなる労働者も、その権利及び尊厳を侵害し、身体的・精神的健康を損ない、又は、職業上の将来を危険にさらしうる、労働条件の悪化を目的又は効果を持つハラスメント行為の繰り返しの対象となつてはならないことが規定されている（労働法典 L.1152-1 条）。

また、2008 年法でも、以下のハラスメント行為は、差別に含まれることが確認されている：

- ①ある者が人種・宗教・信条・障害・性的指向・性別等を理由として被るあらゆる行為、及び、性的含意を有するあらゆる行為で、それを被った者の尊厳を侵し、又は、敵対的、中傷的、侮辱的若しくは非礼的状况を現出させる目的又は効果を有する行為；
- ②何人に対してであれ、(2008 年法) 2 条で禁止された行為（＝差別行為）を行うよう命令すること（2008 年法 1 条 3 項）。

5 差別禁止に関連する事項

（1）措置義務

フランス法では、使用者は、障害者とその具体的状況において資格に応じた雇用に就くことができるよう「適切な措置」を講じることとされている。しかし、ドイツ法において言われているような措置義務は、存在しない。

（2）差別禁止違反の効果

労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる（労働法典 L.1132-1 条）。

6 合理的配慮

（1）概要

上述のように、フランス法では、アメリカ法にいう「合理的配慮」に該当するものとして、「適切な措置（mesures appropriées）」という言葉が使用されている¹⁹。

¹⁹ なお、2000年EC指令5条は、障害者に平等取扱原則を保障するために定められる「合理的配慮（aménagements raisonnables）」とは、使用者が、障害者が雇用にアクセスし、それを維持若しくは向上できるように、又は、障害者に職業訓練が提供されるように、過度な負担が生じる場合を除き、具体的状況におけるニーズに応じて、適切な措置（mesures appropriées）を講じることを意味するとしている。

使用者には、障害労働者に対する平等取扱原則の尊重を保障するために、具体的な状況に応じて、(適切な措置の対象となる) 障害者に対して、資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう適切な措置を講ずることが要求される。ただし、適切な措置は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとされる(労働法典 L.5213-6 条 1・2 項)。なお、不均衡な負担(charges disproportionnés)か否かについては、使用者に対してなされる助成を考慮して上で、これを判断することとされている。「適切な措置」や、「不均衡な負担」に関する定義は、フランス法では、特に、おかれていない。

(2) 適切な措置の具体的内容

適切な措置の具体的内容としては、特に、次の 2 つが、想定されている。すなわち、①労働環境の適応と②労働時間の調整の 2 つである。

まず、①の労働環境の適応には、機械や設備を障害者が使用可能なものにすることや、作業場所や就業場所の整備(障害労働者に必要な個別の介助や設備を含む)、作業場所へのアクセス保障²⁰が含まれている(旧労働法典 L.323-9-1 条 2 項²¹)。

次に、②の労働時間の調整には、例えば、労働時間の短縮や就労開始時刻の調整等が含まれる。労働時間の調整については、上述のように、障害者を介護する家族や近親者にも同様に認められることとなっている(現労働法典 L.3122-26 条)²²。

具体的な「適切な措置」の内容は、個々人のニーズに応じて、ケース・バイ・ケースで決定されることとなるが、これに関しては、AGEFIPH が作成した「職業的参入のための障害補償に関する手引き」が参考となる²³。また、近年、公務員の事案ではあるが、①雇用維持に必要な場合には、労働の場への

²⁰ 作業場所へのアクセスに関しては、建築・住宅法典 L.111-7 条において、労働の場所は、障害の種類を問わず、全ての者にとってアクセス可能であるようにしなければならない旨が定められている。労働法典では、R.4214-26 条が、新設の建物及び既存の建物の新設部分内の労働の場所は、障害者がアクセス可能なものにしなければならない旨を定めている。なお、アクセス可能にすることが、技術上困難な場合には、県知事によって R.4214-26 条の適用除外が認められる(R.4214-27 条)。この他、R.4225-6 条は、労働ポスト、及び、障害労働者が使用する可能性のあるトイレの場所、レストランは、障害労働者が容易にアクセスできるように、調整・改修される旨、そして、障害労働者の障害がそれを要請する場合、労働ポスト及び関係する安全標識の調整・修正がなされる旨を定めている。また、R.4217-2 条及び R.4225-7 条が、障害者用トイレの整備に関する規定を置いている。

²¹ 「適切な措置」に関する支援について規定していた旧労働法典 L.323-9-1 条 2 項の規定は、現労働法典では、削除されている。ただし、現労働法典では、L.5213-10 条において、国は、障害者の通常の労働市場での就労を容易にするために、雇用義務を負うすべての使用者に対して、AGEFIPH からの財政的支援を付与することが出来る旨が定められている。そして、これを受けた R.5213-32 条が、L.5213-10 条が定める財政的支援には、①機会や設備を障害者が使用可能なものにする、②作業場所や就業場所の整備(障害労働者に必要な個別設備を含む)、③就業場所へのアクセスが、関係する旨を定めている。

²² なお、労働者が、私傷病を原因として労働医から従前従事していた雇用について労働不適性を宣告された場合については、特に、使用者は能力に適した他の雇用を提示しなければならないことが規定されている。使用者に課せられるのは、例えば、配置転換、労働ポストの改善、労働時間の調整等である(L.1226-2 条)(労災の場合の根拠規定は、L.1226-10 条)。

²³ 例えば、聴覚障害者については、雇用において必要な支援として、①口頭ではなく文字による指示、②コミュニケーションをとるための人的支援、③音によるサインの光又は振動によるサインへの変更等が列挙されている。また、視覚障害者については、①点字や音声による情報処理技術支援、②触覚・音声・振動による目印の設置等、知的障害者については、①チューターによる指示の学習、②複雑な業務の再編成等、身体障害者については、①労

通勤に関する措置も、使用者が講ずべき適切な措置の中に含まれるとする裁判例（2009年10月15日カーン行政裁判所判決）や、②研修中の適切な措置の不提供は、法の要請に反するとする裁判例（2009年9月30日ナント行政裁判所判決）も、出てきているところである。こうした裁判例や後述のDDD（旧HALDE）勧告の積み重ねによって、フランスにおける「適切な措置」の具体的内容は、次第に明らかにされつつあると言える。

（3）適切な措置の対象者

適切な措置の対象となる者としては、①障害者権利自立委員会（CDAPH）により障害労働者の認定を受けた者、②労災年金受給者、③障害年金受給者、④障害軍人年金受給者、⑤志願消防士障害手当・年金の受給者、⑥障害者手帳の保有者、⑦成人障害者手当（AAH：Allocation aux adultes handicapés）受給者が列挙されている（L.5213-6条、L.5212-13条1°ないし4°及び9°ないし11°）。これは、雇用義務の対象となる者のうち、戦争遺族等、障害を持たない者を除いた者に等しい。つまり、障害を持つ雇用義務（後述）の対象者は、適切な措置の対象者でもある。

（4）適切な措置への助成

適切な措置を講じる使用者に対しては、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）から、以下のような様々な助成・支援金が提供される。すなわち、①労働時間調整支援金（高齢障害者が、賃金の減額なしで労働時間を短縮して働き続けられるようにすることを目的とする）、②通勤支援金（交通にかかる超過費用を保障する）、③労働環境適応支援金（労働ポストの調整にかかる費用を保障する）、④雇用維持支援金（従業員が障害を負った場合、又は、その障害が悪化した場合に、雇用維持のために支給される）、⑤技術的支援・人的支援（障害を補うためにかかる費用を保障する：（例）手話通訳・ノートテイク等）、⑥チューター支援金（チューターの提供・養成にかかる費用を保障する）等である（2009年3月現在）。これら、助成・支援金の原資は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である。

（5）HALDE 勧告に見られる「適切な措置」概念

上述のように、「適切な措置」についての法的な定義は、フランス法には存在しない。しかし、後述の高等差別禁止平等対策機関（HALDE）が、2010年6月14日の「民間部門における障害者の雇用に関する勧告」（n°2010-126）²⁴の中で、「合理的配慮」原則（Le principe de l'aménagement raisonnable）に関して、その見解を提示しているので、ここで、紹介しておきたい。

上記勧告は、「合理的配慮」原則について、次のように述べている。すなわち：

働きの場へのアクセスを確保するための自動車の改修、②職場環境の適応、③労働時間の調整等が、雇用において必要な支援として列挙されている。さらに、精神障害者については、①労働の再編成や指示の簡略化、②発作を先取りした安全の確保、④緊急時における外部の専門家への依頼等が、必要な支援として列挙されている。

²⁴ 本勧告の翻訳が、障害者職業総合センター『雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究』調査研究報告書No105（2011年）105頁以下、及び、205頁以下に掲載されている。

－雇用における障害者の平等取扱原則は、障害者が雇用にアクセスできるように、使用者によって調整（aménagements）がなされることを前提とする。

－使用者に課せられる「適切な措置」を講じる義務は、障害を理由に、特定の者を他の者よりも優遇することを目的とするものではない。必要な調整を提供することで障害によって生じる不当な不平等を補い（compenser）、平等取扱いを保障する（garantir）ことを目的とする。

－適切な措置は、平等原則の例外ではなく、むしろ、その有効性を保証するためのものである。適切な措置は、個人間の実質的な平等を確立し、障害者の権利や社会参加を妨げている障害という状況に起因する障壁を撤廃することに寄与するものである。

－適切な措置は、職業過程のあらゆる段階で講じられるべきである。具体的には、採用手続きや採用条件の調整、労働ポストの調整（個別設備の提供等）、職場の調整、職務編成の調整（労働時間や業務分担等）、職業支援の提供（試用期間中も含む）等があげられる。

－適切な措置は、抽象的なカテゴリーの人々を対象にするのではなく、具体的な状況に置かれた人を対象とするものである。必要とされる調整の種類は、その者の就いている職務や、生活における自立度に応じて異なる。

－それゆえ、適切な措置の検討に当たっては、障害者の状況に応じた具体的な解決策を見つける観点から、ケース・バイ・ケースの評価がなされる必要がある。

－適切な措置の検討や実施においては、労働医が中心的な役割を果たす。使用者は、労働医の推奨策を実施することができないことを証明できない限り、それを実行に移さなければならない。

－ただし、障害を理由に実施される調整は、合理的な範囲で、すなわち、使用者に不釣り合いな負担を生じさせない範囲で実施されなければならない。その判断は、使用者の状況、及び、AGEFIPHからの助成の可能性を考慮した上で、具体的になされなければならない。

－平等取扱いを目的として障害者に対してなされる適切な措置は、労働法典 L.1133-4 条に規定されているように、差別には当たらない。

HALDE は、以上のように述べて、「合理的配慮」原則とはいかなるものであるかを明らかにしている。これは、フランスにおける「適切な措置」概念、あるいは、「合理的配慮」概念を示すものとして、注目されるものである。HALDE が、「適切な措置」は、i) 障害者に対する優遇ではなく、不当な不平等を補う手段であること、ii) 平等原則の例外ではなく、個人間の実質的な平等を確立するものであることを確認している点は、とりわけ、注目される点であると言えよう。

7 公務分野における差別禁止規定

近年、公務の分野での雇用差別を争う事案が増えているが、公務員に関しても、労働法典と同様の差別禁止規定が、公務員各法において定められているので、確認しておきたい。

公的部門における障害を理由とする差別禁止は、公務員の権利と義務に関する 1983 年 7 月 13 日の

法律²⁵で規定されている。同法 6 条 2 項には、「政治的、組合的、哲学的若しくは宗教的信条、出自、性的指向、年齢、姓、健康状態、身体的外観、障害、特定の民族若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属又は非帰属を理由として、公務員の間で、いかなる直接的又は間接的差別も行われてはならない」旨が定められており、平等取扱原則の保障のために、障害者に対し「適切な措置」を講じることも、同法 6 条の 6 で定められている。

ただし、障害に関しては、労働法典と同様に、一定の例外規定も設けられている。まず、「障害を補償するものの可能性を考慮してもなお、職務遂行に要求される身体的適格性条件を満たしていない場合」には、公務員資格を得ることができない（5 条）。また、「一部の職務遂行に対する身体的適格性を欠く場合」には、これを考慮した区別は可能とされている（6 条 3 項）。

さらに、公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）でも、障害労働者に関する規定が置かれている。例えば、国家公務員の地位に関する 1984 年 1 月 11 日の法律²⁶では、障害を理由とする公務員試験からの排除や、公職からの排除が禁止されている（1984 年法 27 条 I）。障害者には、障害に配慮した形での公務員試験の受験も保障されており、試験時間や休憩時間²⁷の調整、必要な人的支援や技術的支援の提供がなされることとなっている（ただし、公務員試験からの排除の禁止に関しても、「職務遂行能力判定のための医学的診断の結果、その障害が志願する職務と両立しない場合」には、この限りではないとされる）。

また、障害を持つ公務員には、役務遂行上の必要性和両立する限りにおいて、その職務遂行又は雇用維持を容易にするための労働時間の調整が認められている（1984 年法 40 条の 3）²⁸。そして、配置転換に際する特別な配慮や（1984 年法 60 条）、配置転換のポストがない場合の優先的な出向や派遣の享受（1984 年法 62 条）についても、規定がなされている。

この他、障害者には、嘱託公務員としての採用の道も用意されている。嘱託公務員として雇用された障害者は、その契約期間の満了後、職務遂行のための適格性要件を満たしていることを要件として、正式に任用される（1984 年法 27 条 II）。これは、障害者の公務部門での雇用を促進するための策であると言える。

8 刑事制裁の対象となる雇用差別

フランスでは、上述のように、障害を理由とする採用拒否、懲戒、解雇、及び、障害を理由として募集・研修申請・企業内職業訓練の期間について条件を付すことは、差別罪違反として、刑事制裁の対象

²⁵ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, JORF du 14 juillet 1983, p.2174.

²⁶ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, JORF du 12 janvier 1984, p.271.

²⁷ 27条 I は、特に、応募者が各自の身体能力と両立可能な条件で受験できるように、連続する2つの試験の間に十分な休憩時間を提供することを定めている。

²⁸ この労働時間の調整は、労働法典と同様に、障害者を介助する家族に対しても認められる。

にもなる。これに違反した場合には、最高で3年の拘禁刑及び4万5000ユーロの罰金²⁹が科せられることとなる（刑法典 225-1 条、225-2 条）。ただし、刑法典違反が成立するのは、故意犯の場合のみとされる（刑法典 121-3 条）。

なお、刑法典違反についても、医学的に確認された労働不能に依拠する採用拒否又は解雇については、差別には該当しないとされる（刑法典 225-3 条）。

9 雇用差別に対する救済の仕組み

（1）行政上の救済

ア DDD（旧 HALDE）（概要）

行政上の救済としては、権利救済機関である権利擁護機関（DDD : Le Défenseur des droits）³⁰への申立てが可能である。

フランスでは、差別を受けた者の権利救済機関として、2004年に、高等差別禁止平等対策機関（HALDE : La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité）が創設された（2004年12月30日の法律³¹）。独立行政機関である HALDE は、裁判外の権利救済機関として、その創設以降、様々な分野における差別の撤廃と平等の促進に取り組んできた。2006年には、2004年法の改正によってその権限の拡大も行われており（2006年3月31日の法律³²）、HALDE は、差別禁止の分野における中心的アクターであり続けてきたとすることができる。

このように差別禁止の分野において重要な役割を担ってきた HALDE であるが、その権限は、2011年3月29日の組織法律³³によって、2011年5月以降、権利擁護機関（DDD）によって引き継がれることとなった。したがって、現在では、DDD が、差別被害者の権利救済機関となっている。新たに再編された DDD は、1958年憲法 71-1 条に根拠を置く憲法上の独立した機関であり、①公役務部門との関係における権利や自由の擁護、②児童の利益や権利の擁護及び促進、③法が禁止する差別への対策及び平等促進、④保安活動（警察、憲兵、刑務行政、税関等）に従事する者による職業倫理の遵守の監視を任務とする。

③が HALDE の権限を引き継ぐ部分であるが、DDD は、この③部分の任務を果たすために、申立てのあった直接・間接差別事件について、調停の斡旋や和解案の提示、勧告を行う権限を有することになっている。また、DDD には、これらの活動を行うための調査権限も与えられている。

²⁹ 処罰の対象が法人の場合には、この5倍の罰金、差別のあった職業的・社会的活動の禁止、事業所の閉鎖等の罰則が科せられる（刑法典225-4条）。

³⁰ 以下の記述は、DDDのHP (<http://defenseurdesdroits.fr/>) を参照して作成した。

³¹ Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, JORF n°304 du 31 décembre 2004, p.22567.

³² Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, JORF n°79 du 2 avril 2006, p.4950. 同法による改正によって、HALDEの提案による和解金の支払いによる紛争解決が可能となった。

³³ Loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, JORF du 30 mars 2011, p.5297. 同法によって、HALDEの他、行政機関との間の紛争解決を担ってきた共和国オンブズマン、児童擁護機関、及び、全国保安活動倫理委員会（CNDS）の権限が、DDDに引き継がれた。

直接・間接差別の被害者なら誰でも、直接、DDD へ申立てを行うことができ、申立ての費用は、無料とされる。また、設立後 5 年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て被害者と共同で DDD に申立てを行うことができる。

なお、DDD は、平等取扱いや機会均等の促進に寄与することも、その使命としている。その使命の一環として、DDD は、①差別禁止に対する関心喚起・情報提供活動、②相談活動や相互理解委員会、テーマ別作業グループ等を通じた民間企業との継続的な対話、③グッド・プラクティスの特定とその奨励、④関係主体への支援を目的とする教育活動、⑤公権力に対する意見の表明や勧告、⑥法令の改正提案、⑦研究・調査活動の推進等の活動も実施することとなっている。

イ 組織形態

(ア) 組織形態

DDD の本部は、パリ (Paris) におかれている。また、フランス本土の各県、及び、海外県に 450 の支部が置かれている。申立てを受理し、あらゆる申請に応じるのは、各地の支部とされる。支部は、様々な場所にあり、例えば、県庁や群庁、司法・法務センター (maisons de justice et du droit)、公役務センターに置かれている。

(イ) 構成員

DDD (Le Défenseur des droits) という用語は、機関を示すと同時に、機関の所長³⁴を指している。DDD 初代所長は、2011 年 6 月 22 日以降、Dominique BAUDIS 氏³⁵が務めている。そして、所長の下に、①子どもの権利の保護と促進、②保安活動分野の職業倫理、及び、③差別禁止・平等促進の各分野につき、それぞれ、所長を補佐することを任務とする副所長が置かれている。③の差別禁止・平等促進の分野においては、2011 年 7 月 13 日以降、Maryvonne LYAZID 氏が、副所長職を務めている。補佐役としての任務は、DDD 所長に対し、その能力と経験、法に関する知識を提供すると同時に、高いレベルの専門的判断を約束することにある。なお、副所長職にある間は、他の職務を兼任することはできない。

DDD 所長は、①子どもの権利の保護と促進、②保安活動分野の職業倫理、及び、③差別禁止・平等促進の 3 つの分野につき、それぞれ設けられている評議会の議長を務めることになっている。各評議会は、所長を補佐する副所長によって、運営される。

差別禁止・平等促進分野の評議会は、8 名の評議員で構成される。評議員の構成は、以下のとおりである：

³⁴ DDD 所長の指名は、大統領が行い、上院及び国民議会での議決を必要とする。任期は 6 年で、更新はされない。また、任期途中で解任も禁止されている。

³⁵ 1947 年生まれの Baudis 氏は、パリ政治学院を卒業後、レバノンのラジオ及びテレビのジャーナリストとしてキャリアを開始し、1978 年には、TF1 のテレビニュース・キャスターを務めることとなった人物である。1983 年には、トゥールーズ市長に選出され、3 期連続で市長職を務め、その後は、欧州議会の代表、ミディ・ピレネー地域圏議会の議長、国民議会議員を歴任し、2001 年以降は、メディア高等評議会議長を務めていた。2007 年には、アラブ世界研究所の所長にも就任している。

- －上院議長により指名される有識者 3 名
- －国民議会議長により指名される有識者 3 名
- －コンセイユ・デタの副裁判長により指名される有識者 1 名
- －破毀院第 1 裁判長により指名される有識者 1 名。

2012 年 3 月現在、国民議会議長により指名された有識者として、l'Arche en France（障害対策分野の非営利組織）の事務局長 Françoise LAROUDIE 氏が、評議員のメンバーに選出されている。

評議員の使命は、DDD 所長を補佐し、諸問題についての検討を確実に行うことにある。また、評議会での合議制を採ることにより、議論と、公平かつ正当な理由のある決定がなされることが可能とされている。評議員は、他の DDD 関係者と同様に、職業上の守秘義務を負う。

ウ 取扱い件数

DDD への申立て件数に関する情報は、まだ、公表されていない。しかし、DDD がその権限を引き継いだ HALDE への申立ての件数は、その発足以降、急速に増えていったことが示されている。2005 年には、1410 件に過ぎなかった申立ては、2010 年には、1 万 2467 件にまで増大している（参考：2009 年 1 万 545 件、2008 年 8705 件）。このうち、健康状態・障害を理由とする差別に関する申立ては、2360 件あり（参考：2009 年 1962 件、2008 年 1780 件）、全体の 19%を占めている。また、分野別に見ると、雇用差別に申立てが、6201 件と全体の約半分を占めることになっている。2010 年における HALDE への申立ての内訳は、下記のとおりである：

①内訳（差別事由）：

出自 27.0%、健康状態・障害 19.0%、性 4.5%、妊娠 4.5%、組合活動 5.0%、年齢 6.0%、宗教 2.0%、性的指向 2.5%、家族状況 2.5%、身体的外見 2.0%、政治的見解 1.0%、その他 24%；

②内訳（分野）：

雇用 49.7%（民間部門・採用 6.8%、民間部門・キャリア 26.7%、公的部門・採用 2.2%、公的部門・キャリア 14.0%）、規制 4.2%、公的サービス 11.5%、民間サービス・財 10.6%、住宅 5.0%、教育 4.7%、その他 14.3%。

健康状態及び障害を理由とする申立ては、とりわけ雇用の分野で数が多く、公的部門では、これを理由とする申立てが最も多く、民間部門では、2 番目に多いということになっている³⁶。

（2）司法上の救済

ア 民事訴訟

労働法典が定める差別については、労働審判所に提訴が可能である（控訴は控訴院社会部、上告は破

³⁶ Rapport annuel HALDE 2010, pp.19-22.

毀院³⁷社会部が管轄となる)。

民事訴訟では、差別被害者側の立証責任は軽減されており(労働法典 L.1134-1 条、2008 年法 4 条)、原告(差別被害者)は、直接差別又は間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば足り、被告側が、当該措置は差別とは関係のない客観的な事実により正当化されることを立証する責任を負うこととなっている。

労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる(労働法典 L.1132-1 条)。また、差別行為による損害賠償請求を行うことも可能(損害賠償請求は、差別行為が発覚した日から 5 年で時効となる(労働法典 L.1134-5 条))。

(参考)解雇無効の場合、労働者は、当初の条件で復職することとなる。ただし、もっともな理由により復職を望まない労働者には、解雇予告手当、解雇手当に加えて、不法な解雇により生じた全損害に対する賠償金(少なくとも給与の前 6 カ月分(労働法典 L.1235-3 条))を受ける権利が認められる。

イ 刑事訴訟

刑法典が定める差別については、検事等に告訴をすることが可能である。その場合、軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破毀院刑事部において、審議がなされることとなる。また、検事が起訴しない場合には、差別被害者は、私訴原告人として、予審判事に対し予審の開始を請求することも可能である(刑事訴訟法典 85 条～91-1 条)。さらに、差別被害者は、刑事手続きにおいて、犯罪により生じた損害の賠償を求める附帯私訴を同一の裁判所に対して行うこともできる(同 2 条以下)。

刑事訴訟では、他の刑法違反の場合と同様に、無罪の推定³⁸や証拠の自由の原則³⁹等の証拠に関するルールが適用され、立証責任は検事の側にある⁴⁰。そのため、実際に差別罪が成立する例は、非常に少ないと言われている⁴¹。

(3) 職場での救済

職場では、従業員代表が、差別の防止において、重要な役割を果たす。すなわち、従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新・懲戒・解雇における差別が確認された場合、使用者にその事実を訴える(saisir)ことができることとなっている。この場合、

³⁷ 破毀院は、法律審のみを行う。

³⁸ 刑事訴訟法典前文Ⅲ。

³⁹ 刑事訴訟法典427条：刑事裁判官の前で、差別は、あらゆる方法で立証されうる。

⁴⁰ 刑法典は、差別行為の存在を証明する目的で225-2条記載の財、行為、サービス又は契約のいずれかを求めた者に対して、差別行為が行われた場合にも、当該差別行為の証明がなされると差別罪が成立することを定めている(刑法典225-3-1条)。この規定は、加害者側の差別行為を明らかにすることを目的として行われる差別テスト(tests de discrimination)を公認する規定となっている。差別テストは、背後に隠された差別の存在を見つけ出すために、実施されるものであり、比肩しうる状況の2グループの人々に対する取扱いの差異を比較することで、差別の存在をあぶりだす。社会学的研究の道具として、また、裁判上の証拠として利用される。差別テストが裁判上の証拠として初めて認められたのは、2000年6月11日の破毀院判決においてである。これを法律上も公認するために、機会の平等に関する2006年3月31日の法律(第2006-396号)によって、刑法典に225-3-1条が挿入された。

Rapport annuel 2007, HALDE, p.73、及び、HALDEのHP (<http://www.halde.fr/Tests-de-discrimination.html>)。

⁴¹ 2009年2月に実施したHALDEでのヒヤリング調査による(回答者：Fabienne JEGU(障害担当))。

使用者（又はその代表）は、直ちに、従業員代表と共に調査を行い、改善のために必要な措置を講じることを求められる（労働法典 L.2313-2 条）。

（４）その他の救済

フランスでは、差別禁止の分野において、非営利団体や労働組合も、重要な役割を果たしている。

まず、労働法典違反については、設立後 5 年以上の差別問題や障害者支援に携わる非営利組織が、当事者の書面による合意を得た上で、訴権を行使することができることとなっている（労働法典 L.1134-3 条）。また、刑法典 225-2 条違反についても、設立後 5 年以上の障害者支援に携わる非営利組織が、被害者の合意を得て、私訴原告人に認められた権利を行使することができることとされている（刑事訴訟法典 2-8 条）。

この他、全国・企業レベルの代表的労働組合も、訴権を行使できる。この場合には、当事者からの委任の必要はなく、当事者が、組合の訴訟を行う意思を通知されて 15 日以内に反対の意思を示していなければよい（労働法典 L.1134-2 条）。

第 2 節 雇用率制度

1 雇用率制度の動向と課題

フランスにおける雇用義務（率）制度の歴史は古く、第 1 次世界大戦後に、傷痍軍人を対象とする制度としてスタートしたのが、そもそもの始まりである。その後、雇用義務（率）制度の適用対象範囲は、順次、拡張されていき（労災被害者等）、1957 年には、国際的な動向を反映して、障害の原因を問わず、すべての障害者を対象とする障害者雇用義務（率）制度が整備されるに至った。そして、1987 年には、同年 7 月 10 日の法律⁴²により、雇用率を 6%とする現在の雇用義務（率）制度の原型が整えられることとなる。1990 年に障害を理由とする差別禁止原則が刑法典及び労働法典に盛り込まれて以降は、雇用義務（率）制度と差別禁止原則とが並存することにもなった。

しかしながら、これら両制度の存在、とりわけ、障害者雇用政策の中心に位置する雇用義務（率）制度の存在にもかかわらず、障害者の雇用状況は、依然、芳しくなく、2000 年代に入ってから、障害者の 4 分の 1 は失業中であるという状況が残った⁴³。そこで、こうした状況に鑑みて、前述の 2005 年法による法改正時に、雇用義務（率）制度についても、障害者の職業的参入を強化する観点から、いくつかの重要な見直しをもたらされることとなった。

⁴² Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, JO du 12 juillet 1987, p.7822.

⁴³ 国民議会の報告書（Rapport, n°1599, Assemblée Nationale）は、AGEFIPHによるデータとして、次の数値を挙げている；2002年末現在、障害を持つ労働力人口は、約85万9000人であり、うち63万人が職業活動に従事している（内訳；保護された環境11万人、通常の民間企業35万人、公的部門15万人、2万人が自営業）。22万9000人は、求職活動中であり、障害者の失業率は、27%に及んでいる。

2005 年法による見直しは非常に多岐に渡っているが、雇用義務（率）制度に関しては、特に、①雇用率や納付金額の計算方法の見直し（＝雇用義務（率）制度適用企業の拡大）、②納付金額の引上げ、③制裁的納付金の導入、④公的部門の利用者を対象とする納付金制度の導入⁴⁴等が実施された。これらの見直しは、障害者が、可能な限り通常の労働環境で働くことができるようにすることを目的として、雇用義務（率）制度を強化するものであったとされている。

こうして 2005 年法によって雇用義務（率）制度の強化が図られたわけであるが、しかし、雇用義務（率）制度の強化は、特に、中小企業にとって重い負担となって押し掛かることとなった。とりわけ、2005 年法による納付金の引上げは、小規模な企業ほど引上率が高いという問題があった⁴⁵。また、小規模な企業では、企業が求めるプロフィールを持つ障害者を見つけることが、なかなか困難であることも指摘されている。しかし、それにもかかわらず、3 年以上にわたり障害者を 1 人も雇用していない場合には、新たに導入された制裁的納付金（SMIC（法定最低賃金）の 1500 倍）が、2010 年以降、課されることにもなる。こうした状況に鑑みて、現在では、中小企業に対し、雇用義務を果たすことができるよう支援することが、大きな課題として挙げられている⁴⁶。

2 雇用率制度の対象障害者

雇用義務（率）制度の対象となるのは、以下に挙げる者らである。すなわち、①障害者権利自立委員会（CDAPH）によって障害労働者認定を受けた者（雇用義務受益者の 67.5%を占める（2007 年）。図 2-1 を参照のこと。以下、同じ）、②労災年金受給者（20.2%）、③障害年金受給者（8.3%）、④傷痍軍人年金受給者、⑤志願消防士障害手当・年金の受給者、⑥障害者手帳の保有者（2.3%）、⑦成人障害者手当（AAH）の受給者（1.0%）、⑧戦争犠牲者遺族⁴⁷である（労働法典 L.5212-13 条）。⑥の障害者手帳の保有者と⑦の AAH の受給者とは、2005 年法によって、新たに加えられたカテゴリーであり、この法改正により、障害率 80%以上の重度障害者（＝障害者手帳・AAH の支給対象者）も、当然に制度の対象となることとなった⁴⁸。

なお、フランスでは、上述のように、障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退しているすべての人」を言うと言われている（労働法典 L.5213-1 条）。この定義に当てはまる者が、CDAPH によって障害労働者認定を受け、

⁴⁴ これに伴い、公的部門の利用者が支払う納付金を管理・運営する機関として、公務障害者参入基金（FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique）の創設も行われた。

⁴⁵ 納付金の2005年法による引上げは、下記のとおりである：

－企業規模20名から199名：不足する障害者1人につき、SMIC（法定最低賃金）の300倍→400倍

－企業規模200名から749名：SMICの400倍→500倍

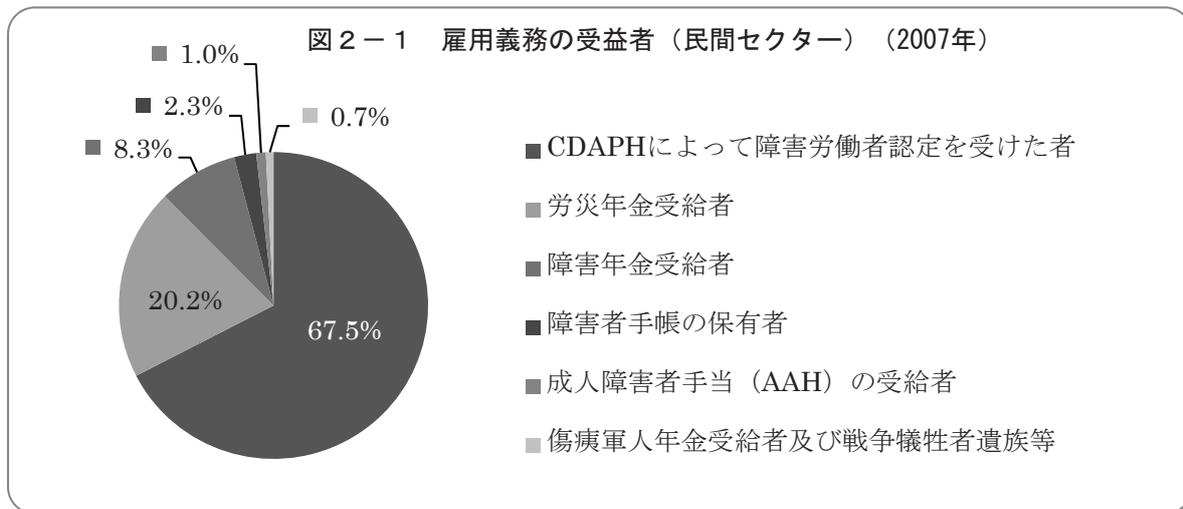
－企業規模750名以上：SMICの500倍→600倍

⁴⁶ 2011年9月に実施したMEDEF（フランス企業運動）でのインタビュー調査による（回答者：O.Meneteau氏（社会関係担当責任者））。

⁴⁷ 戦争犠牲者遺族が雇用義務の対象となるのは、フランスの雇用義務（率）制度が、もともと傷痍軍人を対象とする制度から始まったという沿革による。

⁴⁸ 2005年法改正以前、AAH受給者や障害者手帳の保有者は、雇用義務の対象になりたければ、事前に、COTOREP（現CDAPH）によって障害労働者認定を受けておかなければならなかった。

雇用義務の対象となることになる。



出典：Les personnes handicapées et l'emploi Les Chiffres Clés Avril 2010, Agefiph et Fiphfp, p.2.

3 雇用率制度の枠組み

（1）雇用率

フランスの雇用率は、6%とされている。20名以上の従業員を抱える使用者⁴⁹は、全従業員の6%に該当する数の障害者（等）を雇用しなければならない（労働法典 L.5212-1 条、L.5212-2 条）。1987年法で採用された6%の率は、2005年法改正でも維持されることとなった。

しかし、2005年法は、雇用率の計算方法には、大きな修正を加えた。まず、特別の適性を要する職種を雇用率の計算から排除する除外率制度を廃止した⁵¹。この廃止によって、従業員数20名以上となる事業所数が増え、結果として、雇用義務に服する事業所の数は、増大することとなった。また、障害者1人を最低1単位（unité）とし、障害の重度や年齢等の条件により、1.5倍、2倍等とカウントする重複カウント制度も廃止されるに至った。これらの廃止は、いずれも、使用者の側が負う義務の強化を図るものである。しかしながら、除外率制度や重複カウント制度と同じ効果を持つ計算方法が、納付金

⁴⁹ 企業が複数の事業所を抱える場合は、事業所ごとの義務となる。また、企業の創設又は従業員の増員により20名以上の従業員を雇用することとなった企業には、準備期間として3年の期間が与えられる。なお、労働者派遣企業については、派遣企業の業務に専従の被用者のみが、雇用義務の対象とされる。

⁵⁰ 雇用義務は、公的部門の使用者にも課せられる。従来、公的部門の使用者には、納付金の支払いが義務付けられていなかったが、2005年法によって、公的部門の使用者にも納付金の支払いが義務付けられることとなった。その目的は、公的部門における雇用義務の強化にある。これに伴い、公的部門の納付金の管理運営を行う公務障害者参入基金（FIPHFP：le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique）も、創設された（2005年法36条）。納付金の計算方法は、基本的に、民間部門と同じである。

⁵¹ 廃止の理由として、以下の2つが挙げられている。1つめは、除外率制度の維持は、2005年法が再確認した差別禁止原則と両立しえないと考えられたことである。2つめは、通常の労働環境で働く障害労働者22万人のうち13万人以上が、既に、除外されたカテゴリーの職に就いているという現状が観測されていたことである。Projet de Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, n° 183, Sénat.

の計算において維持されている点も看過できない。したがって、雇用率の計算方法が修正された点の評価は、慎重を要するといえよう（納付金額の計算方法については、下記の囲み記事を参照のこと）。

（２）雇用義務の履行方法

雇用義務は、上記雇用義務対象者の直接雇用で果たされる（L.5212-2条）。しかし、他の方法による履行も認められている。多様な履行方法を認める点は、フランスの雇用義務（率）制度の特徴といえる。

直接雇用以外の履行方法の１つめは、適応企業や ESAT（後述）との請負供給契約又は役務給付契約の締結である（保護労働セクターへの仕事の発注）（L.5212-6条）。この方法による履行が、雇用義務の50%まで認められる（R.5212-9条）。

２つめは、研修⁵²での障害者の受入れである。ただし、雇用義務にカウントされる研修生の割合は、全従業員数の2%までとされる（L.5212-7条）。

３つめは、納付金の管理・運営を行う障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）への納付金の支払いである。以上の方法（すなわち、直接雇用、保護労働セクターへの仕事の発注、研修での受入れ）によって6%の雇用率を達成することのできなかつた企業には、３つめの履行方法として、AGEFIPHへの納付金の支払いが課せられることとなっている（L.5212-9条）。支払うべき納付金の年額は、雇用すべき障害者の不足数に応じて決まるが、特別の適性を要する雇用や企業の雇用努力、重度障害認定及び企業規模を考慮した調整が存在する（具体的な計算方法については、下記の囲み記事を参照のこと）。なお、2005年法によって、不足する1人につき課される納付金の最高年額は法定最低賃金時給（SMIC）の500倍から600倍に引き上げられた。これも、使用者に障害者の直接雇用を促すための義務の強化の1つである。

この他、使用者は、以上の方法とは全く独立して、障害者のための1年又は数ヶ年プログラムを定める労働協約の締結によって雇用義務を果たすこともできる（L.5212-8条）⁵³。労働協約（産業別、グループ別（2005年法により追加）、企業別又は事業所別）には、通常の労働環境での雇用プラン、及び、①参入・職業訓練プラン、②技術革新への適応プラン、③解雇に際する企業内維持プランの3つのうちの少なくとも2つが含まれていなければならない。

以上のように、フランスでは、多様な方法による雇用義務の履行が認められているので、障害労働者の実雇用率（障害労働者数⁵⁴／全従業員数（フルタイム換算））は、6%に満たない数となっている。す

⁵² 150時間を超える研修を受けている者のみが、雇用義務にカウントされる。研修時間を当該企業で適用される年間労働時間で割った数が、みなし雇用数となる（R.5212-10条）。

⁵³ 12万1000の事業所（雇用義務の対象となる全事業所の9%）が、この方法により雇用義務を果たしている。表2-1を参照のこと。

⁵⁴ 2009年より、1ヶ月の労働時間が法定又は協約の定める労働時間の半分以上の労働者は1単位、1ヶ月の労働時間が半分未満の労働者は0.5単位としてカウントされることとなった。ただし、最終的な労働者数は、1年のうち事業所に在籍した期間や障害労働者認定を受けていた期間によって比例的に調整されることになる。障害労働者について存在していた従前の6ヶ月の在籍要件（従来は、実雇用率＝1年のうち6ヶ月以上在籍する障害労働者数／全労働者数（フルタイム換算）で計算がなされていた）は、2008年12月1日の法律27条によって、廃止された。Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, JORF n°0281 du 3 décembre 2008, p. 18424.

なわち、実雇用率は、2008年で2.6%、2009年で2.7%にとどまっている⁵⁵。

なお、雇用義務を負う企業が、いかなる方法で雇用義務を果たしているのかに関しては、下記の表2-1が参考となる。これによると、雇用義務の対象となる事業所のうちの65%が、障害労働者の雇用を実際に行っている。そして、29%の事業所が、障害労働者の直接雇用のみによって雇用義務を果たしていることが分かる。他方、障害労働者の直接雇用や納付金の支払い、保護セクターへの発注等を組み合わせて義務を果たしている事業所は、全体の36%を占める。そして、納付金の支払いしかしていない事業所が、11%存在することとなっている。障害労働者を1人も雇用する事業所の割合は、順調に増加する一方で、障害労働者を1人も雇用していない事業所の割合は、減少している。こうした変化は、実雇用率の計算方法が変更されたこと（注54を参照のこと）、及び、2010年より後述の制裁的納付金制度が施行されることによって説明することができる。

表2-1 民間事業所における雇用義務の履行状況

単位：%

	2006年	2007年	2008年	2009年
障害労働者の直接雇用	53	56	58	65
障害労働者の雇用のみ	26	26	27	29
障害労働者の雇用+保護セクター	8	7	8	9
障害労働者の雇用+保護セクター+納付金	7	9	9	12
障害労働者の雇用+納付金	12	15	15	15
障害労働者の直接雇用なし	40	37	34	26
納付金のみ	35	29	25	11
納付金+保護セクター	5	8	9	15
労働協約の締結による雇用義務の履行	6	7	8	9
合計	100	100	100	100

出典：L'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en : bilan de l'année 2009, Dares Analyses, novembre 2011, N°081, p.3.

【参考資料】 納付金額の計算方法

1. 不足する障害労働者数の計算 (D.5212-22条)

納付金の額は、雇用すべき障害労働者の不足数に応じて決まる。不足数の求め方は下記のとおり：

$$\text{不足数} = \text{雇用すべき障害者数} - (\text{障害労働者数} + \text{雇用見なし分})$$

雇用見なし分の計算方法は、下記のとおり：

①保護労働セクターへの発注 (R.5212-6条)

$$\text{見なし分} = (\text{発注額 (税抜き)} - \text{原材料費} \cdot \text{販売経費等}) / \text{SMIC} \times 2000 *$$

* 適応企業又はESATから障害労働者を出向 (la mise à disposition) させる役務供給契約 (contrat de prestation de service) の場合、分母はSMIC×1600となる (R.5212-7条)。

⁵⁵ L'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en : bilan de l'année 2009, Dares Analyses, novembre 2011, N°081, p.2. 実雇用率は、2005年法が施行された2006年以降、順調に伸びているとすることができる (2006年：2.3%、2007年2.4%)。

②研修生の雇用（150時間以上の研修を受ける者について）（R.5212-10条）

見なし分＝研修時間／当該企業の年間労働時間

ex.⁵⁶ 従業員数 300 名の A 事業所（うち 20 名はトラック運転手：特別の適性を要する雇用）が、雇用義務対象者を 7 名雇用しており、さらに、保護労働セクターと SMIC×8000 時間分の契約（雇用義務対象者を 4 人雇用したことに相当）をしている場合。A 事業所が雇用しなければならない雇用義務対象者は、18 名（300×0.06）である。不足数は、これから、7＋4 を引いた数となる。

$$\rightarrow \text{不足数} = 18 - (7 + 4) = 7$$

2. 雇用維持・直接雇用等の雇用努力、重度障害者の雇用（D.5212-23条）

次に、納付金の年額は、企業の雇用努力や重度障害者の雇用等を勘案して、減額される。使用者の雇用努力に対し認められる減額事由には、恒久的に認められるものと、雇用初年度にのみ認められるもの（長期失業者の雇用等）の 2 種類がある。

①恒久的に適用される減額係数：

- －26 歳未満又は 51 歳以上の雇用義務対象者の雇用について 0.5；
- －適応企業・CDTD、ESAT（後述）から退出した障害者の雇用について 1。

②雇用の初年度にのみ適用される減額係数：

- －初めての障害労働者の雇用について 0.5。
- －長期失業者（12 ヶ月以上）の雇用について 1。

③重度障害者認定（*）を受けた者の雇用について 1。

（注：助成金ではなく、納付金の減額を選んだ場合。）

ex. A 事業所で雇用された雇用義務対象者 7 名のうち、1 人は 54 歳の重度障害者（0.5＋1）、1 人は長期失業後に雇用された者（1）、もう 1 人は適応企業からの退出後に雇用された者（1）であるという場合、不足数は、下記のとおりとなる。

$$\rightarrow \text{不足数} = 7 - (0.5 + 1 + 1 + 1) = 3.5$$

（*）重度障害認定については、次の（3）を参照のこと

3. 特別の適性を要する雇用（D.5212-24条）

さらに、事業所に特別な適性を要する雇用がある場合には、それを勘案して、納付金の減額が認められる。特別な適性を要する雇用の割合が、80%未満の場合の減額係数は、次のとおり：

$$\text{減額係数} = 1 - (1.3 \times \text{特別の適性を要する雇用の割合})$$

（注：80%以上の場合には、別の計算方法が適用される：不足数×40×SMIC（D.5212-21条））

ex. A 事業所の特別の適性を要する雇用の割合は、20／300×100＝6.66%。この場合、減額係数は：

$$1 - (1.3 \times 6.66\%) = 0.91$$

⁵⁶ 具体例は、Claudia CHARLES etc(2008)*Mémo social 2008*, Groupe Liaisons, pp.1066-1068から引用した。

よって不足数は、下記のとおりとなる： → **不足数=3.5 × 0.91=3.18**

4. 企業規模（事業所の規模ではなく、企業規模）(D.5212-26条)

最後に、企業規模ごとに、不足数に掛けられる数値が決められている。

－従業員数 20 名から 199 名 : SMIC の 400 倍

－従業員数 200 名から 749 名 : SMIC の 500 倍

－従業員数 750 名以上 : SMIC の 600 倍

ex. A 事業所が、従業員数 700 名の企業に属している場合、納付金の額は、

$$3.18 \times 500 \times 8.44 \text{ (SMIC)} = \boxed{13,149.60 \text{ユーロ}}$$

なお、最終的に得られた納付金額は、不足数×50×SMIC を下回ってはならない (D.5212-23条)。

(3) 重度障害認定

ア 認定主体

重度障害認定を受けた者を雇用した使用者については、納付金の負担の軽減が認められている。この重度障害認定の制度は、2005年法によって、従来の障害労働者の分類方法（カテゴリーA・B・C）が廃止されたことに伴って、創設された制度である。

重度障害認定は、2011年6月30日までは、県の労働・雇用・職業訓練局長が、使用者や自営の障害労働者が提出した書類を検討して、場合によっては労働基準監督官の意見を聴取した後に、行っていた。そして、重度か否かの判定においては、障害労働者の受入れに欠かせない調整を行ったにもかかわらず、使用者が負担することになる永続的な経済的な超過コスト（①特別な就業編成、②社会的職業的支援、③チューター、④生産性の低さに起因して使用者が被ることになる損失等）が、考慮されることとなっていた⁵⁷。

このように県の労働・雇用・職業訓練局長の任務とされていた重度障害認定であるが、この業務は、2011年の予算法によって、2011年7月1日以降、AGEFIPHが引き継ぐこととされた。したがって、現在では、重度障害認定は、AGEFIPHにおいて実施されることとなっている。

イ 重度障害認定を受けることによるメリット

重度障害認定を受けた障害者を雇用している使用者に対しては、上記の納付金額の割引か、障害労働者雇用支援金（AETH : Aide à l'emploi des travailleurs handicapés）の支給のどちらかが認められる。

障害労働者雇用支援金は、重度障害者の雇用により生じる負担を軽減することを目的とする AGEFIPH の助成金で、重度障害認定を受けた障害者の雇用により生じる負担額が、法定最低賃金（SMIC）年額の 20%以上 50%未満の場合には、フルタイムのポスト1つにつき、時間当たり SMIC の 450 倍の支援金を、負担額が、SMIC 年額の 50%以上の場合には、時間当たり SMIC の 900 倍の支

⁵⁷ Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement(2006) *L'emploi des personnes handicapées : Guide pratique*, pp.22-23.

援金を支給するものである。こうした支援金の存在が、障害者及び使用者の双方について、重度障害認定を受けることに対するインセンティブを与えている。

ウ 重度障害の定義

重度障害認定における「重度障害」とは、効率性の低減により、縮小できない、永続的な超過コストが発生していることを言う。永続的な超過コストには、①定期的で、計算可能な、実際の追加的負担や、②障害によって引き起こされ、労働環境の調整によっては補うことのできない負担が含まれるが、AGEFIPH や他の機関によって既に助成がなされている超過コストについては、ここから除かれることになっている。具体的には、①障害労働者の生産性の減退に係る負担や、②チューターや第3者による支援に関連する負担が、永続的な超過コストとされる。

エ 重度障害認定の特徴

重度障害認定は、「特定のポスト」についている障害者の障害によって生じる永続的超過コストを補償することを目的とするものである。それゆえ、障害者が就いているポスト（仕事）が変わると、重度障害認定の見直しがなされることとなる。重度障害であるか否かは、障害者が就いているポスト（仕事）との関係で決まる点に、大きな特徴があると言える。

また、重度障害認定は、労働環境について適切な措置（使用者の負う義務）がなされた後に、実施されることとなっている⁵⁸。それゆえ、労働環境が良いと、重度障害認定がなされないこともある（この点は、先述の障害労働者認定とは、異なる点である）。重度障害か否かは、障害者の置かれたシチュエーションで決まってくるわけである。

なお、重度障害認定には、最大で3年の有効期限がつくこととなっている。ただし、永続的部分的不能（IPP : *incapacité permanente partielle*）が80%以上の者が、初めて、重度障害認定の申請を行った場合の有効期限は、1年とされる。これは、使用者に対し適切な措置を速やかに実施するよう促すための措置とされる。有効期限が来ると、重度障害認定の見直しがなされ、必要な場合には、認定の更新がなされることとなる。

オ 申請手続き

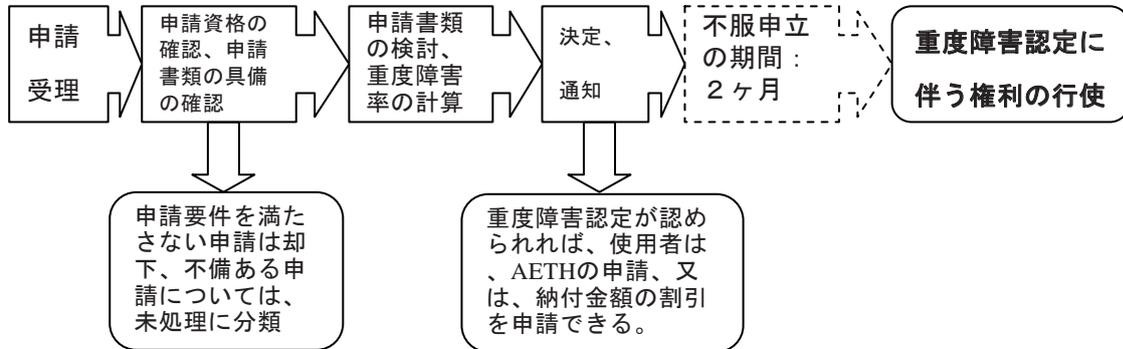
すべての民間企業（企業規模は問わない）が、雇用義務の対象となる従業員たる障害者について、重度障害認定の申請を行うことができる。ただし、申請時に、申請の対象となる障害者が、就労しており、かつ、障害者である旨の何らかの行政上の認定を6ヶ月以上受けていることが必要とされる。また、当該障害者の労働契約が、支援付き労働契約でないことも必要とされる。

申請に際しては、①使用者・障害労働者・労働契約に関する情報、②労働医の意見書、③実施されている、あるいは、実施予定の労働環境の調整の一覧、④使用者によって予想されている超過コストの一

⁵⁸ 永続的部分的不能（IPP）が80%以上の場合は、例外として、実施予定の適切な措置の内容が考慮される。

覧、⑤使用者の署名がなされた誓約書、⑥障害労働者の署名がなされた情報確認書等が、提出されることとなる⁵⁹。

【重度障害認定の申請の流れ】



(4) 制裁的納付金・罰金等

フランスの雇用義務（率）制度は、納付金制度の他にも、その実効性確保のための手段を用意している。

まず、3年以上にわたって、納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、企業規模にかかわらず、2010年より、法定最低賃金時給（SMIC）の1500倍の納付金が課せられている（L.5212-10条2項）。この額は、労働者1人を最低賃金で1年間雇ったときの費用に等しいとされている。

次に、雇用義務を全く果たしていない企業（すなわち、納付金の支払いもしていない企業）には、SMICの1875倍に当たる額の国庫への支払いという制裁が科せられる（L.5212-12条）。制裁的納付金の支払先がAGEFIPHであるのに対し、この制裁金は、国庫に支払われる点に注意が必要である。

さらに、公的機関の行う入札では、雇用義務の遵守状況を示す文書の提出が要求されることがあり、雇用義務の不遵守は、入札への参加拒否事由にもなりうることとなっている（公取引法典45条IV）。

⁵⁹ 以上の記述は、2011年9月にAGEFIPHで行ったインタビュー調査に際して入手した資料（パワーポイント資料： *Information sur la Reconnaissance de La Lourdeur du Handicap, Le 27 septembre 2011*を含む）に基づき作成した。

(5) 助成金・支援機関

障害者を雇用する企業には、AGEFIPH から、多様な助成・支援金が提供される。AGEFIPH が提供する助成金には、例えば、以下のものがある：①参入助成金（企業による障害者の永続的雇用での採用を促進することを目的とする）、②永続的契約助成金（有期労働契約の後に、無期労働契約での採用がなされた場合に支給される）、③雇用発意助成金（社会的職業的参入に特別の困難を抱える障害者の雇用を促進することを目的とする）、④障害労働者雇用支援金（上記（3）を参照のこと）、⑤雇用維持支援金（従業員が障害を負った場合、又は、その障害が悪化した場合に支給される）、⑥雇用戦略実施支援金（企業の障害者の雇用を含めた人事管理を支援するために支給される）、⑦見習い支援金（若年障害者の見習いとしての受入れを促進するために支給される）、⑧職業能力評価・職業指導支援金（障害者の能力評価等にかかる費用を保障する）等（2009年3月現在）。なお、これら助成・支援金の原資は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である⁶⁰。

また、AGEFIPH とのパートナーシップに基づき、企業や障害者を支援する機関として、Alther や Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) も存在している。Alther は、障害者の雇用のために企業を動員することをその任務とする機関であり、Alther の専門スタッフは、企業からの相談を受け付けると同時に、企業に対し、障害者雇用に関する情報の提供や必要な支援を行い、企業が障害者の雇用に関し適切な解決策を実施できるよう手助けを行う。他方、Sameth は、障害者の雇用維持を目的として、企業及び障害者を支援する機関である。Sameth ネットワークに属する 108 の機関が、被用者の健康状態と労働ポストとの間に不適合が生じたときに、当該被用者の雇用が継続されるよう、企業（公的部門を含む）及び障害者に対して支援を行う。このサービスは、AGEFIPH が選任したスタッフによって実施されることとなっている。2008年、Sameth は、新規に 1万 7297 件の相談を受け、1万 1628 人の雇用継続に成功している⁶¹。

4 差別禁止原則と雇用義務（率）制度との間の関係

フランスでは、1990年に障害を理由とする差別禁止原則が労働法典や刑法典に導入されて以降、差別禁止原則と雇用義務制度とが並存することとなった。そこで、両者の間の関係が問題となりうるが、この点に関して、上述の HALDE が、2010年に発した 2つの勧告の中で、その見解を述べているので、ここで確認しておきたい。

勧告は、既にその一部を紹介した「民間部門における障害者の雇用に関する 2010年6月14日の勧告」（n°2010-126）と、「公的部門における障害者の雇用に関する 2010年12月13日の勧告」（n°2010-274）の 2つがある。これらは、ともに、使用者側からの求めに応える形で出されたもので

⁶⁰ 2009年には、AGEFIPHの助成・支援金によって、障害労働者を対象とする支援が21万25件（参入・雇用維持：8万3474件、能力評価・職業訓練：9万7684件、障害補償：2万8867件）、企業を対象とする支援が10万6918件実施されている（経済界の動員：1万1404件、参入・雇用維持：8万278件、職業訓練：9418件、障害補償：5818件）。Les personnes handicapées et l'emploi Les Chiffres Clés Avril 2010, Agefiph et Fiphfp, p.12.

⁶¹ <http://www.agefiph.fr/>

ある。

(1) 民間部門における障害者の雇用

まず、「民間部門における障害者の雇用に関する勧告」は、全ての者は、その能力と可能性に基づいて採用されるべきであることを確認している。そして、その際に、適用されるべき原則は、まず、一般法へのアクセスであるが、障害者のための特別の制度が、障害者の職業上の参入を容易にする観点から補足的になされる場合には、それが実施されうることを示している。ここでいう一般法へのアクセスは、差別禁止原則を指し、障害者のための特別の制度が、雇用義務制度に該当する。したがって、HALDE は、第 1 の原則は差別禁止であるが、これを補足するものとして雇用義務制度があると考えているとすることができる。

そして、上記勧告は、雇用義務に関連して、特に、以下の点を確認している。すなわち：

－雇用義務制度は、障害者専用の「採用コース」の実施として表れてはならない。障害者専用の採用コースは、他の被用者と同じ採用コースへと変わっていかなければならない。全てのポストは、各人の能力に応じて、障害者に開かれていなければならない。唯一の留保は、実施されうる適切な措置を考慮した上での、障害と雇用との間の両立可能性のみである。

－雇用における障害者の平等取扱いは、雇用義務の必然的帰結である。これに関しては、「合理的配慮」原則が、使用者や職業紹介者によって遵守されることの重要性を強調しておく。合理的配慮の目的は、障害者が、特別な配慮の必要性も考慮に入れた上で、その能力に基づいて採用されることできるようにすることにある。

「民間部門における障害者の雇用に関する勧告」では、差別禁止原則を尊重した形での雇用義務制度のあり方が示されていると言える。

(2) 公的部門における障害者の雇用

次に、「公的部門における障害者の雇用に関する勧告」では、特に、以下のことが確認されている。

まず、EU 法（2000 年 EC 指令）は、加盟国に対して、雇用における完全な平等を保障するために、社会的に不利な状況に置かれた者の集団のために特別な措置を講じることを禁止していないということが確認されている。そして、障害者のための雇用義務制度は、まさに、EU 法の意味でのポジティブ・アクションの手段であるということが確認されている。

(3) まとめ

HALDE は、フランスにおける 1990 年以降の差別禁止原則と雇用義務制度の並存状態を鑑みて、障害者雇用に関する法が非常に複雑であること、そして、逆説的に見えることを認めている。しかし、これを前提としつつ、HALDE は、上記 2 つの勧告によって、障害者の雇用へのアクセスに関する法的枠組みを確認し、平等取扱い原則及び差別禁止原則を遵守する中で発展させられるべき慣行を明確にし

たと言うことができる。そして、使用者が、平等取扱い原則と差別禁止原則を遵守し、尊重しながら、雇用義務を果たせるような推奨すべき諸活動を具体的に提示したと言うことができよう。

第3節 保護雇用

1 保護雇用の動向と課題

フランスでは、障害労働者が働こうとする場合、自営の場合を除くと、次の3つの方法がある。①通常の民間企業・公的部門での就労、②適応企業（*entreprise adaptée*）・在宅労働供給センター（*CDTD : centre de distribution de travail à domicile*）での就労、③労働支援機関・サービス（*ESAT : établissements ou services d'aide par le travail*）での就労である。

これらのうち、①及び②は、通常の労働市場での就労とされ、労働法典の適用がある（根拠法は、労働法典である）⁶²。②の適応企業・*CDTD*⁶³は、労働能力の低減した障害者を数多く雇用する企業であるが、2005年法改正以前は、保護作業所（*atelier protégé*）と呼ばれ、保護雇用の場として位置づけられていた。しかし、2005年法によって、保護作業所は適応企業と呼ばれることとなり、さらに、新たな名称を与えられた適応企業は、通常の労働市場に属するということが確認されて、労働法典から「保護雇用」の言葉は消えることとなった。

他方、③の *ESAT* は、社会福祉・家族法典の定める医療福祉機関である（根拠法は、社会福祉・家族法典である）⁶⁴。*ESAT* は、2005年法改正以前は、*CAT*（*Centre d'aide par le travail*）という名称で呼ばれていたが、2005年法により、名称が *ESAT* に改められると同時に、福祉的就労の場で働く障害者の就労条件を改善する様々な法改正が実施された（後述の保障報酬制度の導入や、休暇の取得に関する権利の法定化等）。*ESAT* では、様々な職業活動とともに、医療福祉的、教育的支援も提供される（いわゆる福祉的就労の場）。したがって、*ESAT* での就労は、保護された環境下での就労とされ、安全衛生等に関する一定の規定の他は労働法典の適用はない。

適応企業と *ESAT* とは、ともに、数多くの障害者が働く場としての機能を有し、様々な公的支援の対象ともなっている。最近では、こうした障害者が働く場についても、社会的経済的状況の変化に対応し、組織や仕事の在り方を現代化していくことが課題となっている。

⁶² 公務員については、公務員の権利と義務に関する法律や公務員各法が適用される。

⁶³ 適応企業・*CDTD*は、公共団体や公的機関、民間機関により設立される。営利企業（*sociétés commerciales*）による設立も可能であるが、その場合には、設立を取り仕切った法人とは別法人で組織されなければならない。適応企業・*CDTD*は、3年毎に地方圏知事と目標契約（*contrat d'objectifs*）を締結することとされており、この目標契約の締結が、適応企業・*CDTD*の承認となっている（労働法典L.5213-13条）。

⁶⁴ *ESAT*の設立は、県知事のアレテによって認められる。設立主体は、公的機関でも民間機関でもよい。

2 保護雇用制度の対象障害者

(1) 適応企業・CDTD

適応企業・CDTD では、障害者権利自立委員会（CDAPH）によって、通常の労働市場での就労が可能とされた障害労働者⁶⁵が就労する（労働法典 R.5213-63 条）⁶⁶。適応企業・CDTD では、生産性の低減した障害労働者が、自らの能力に適応した条件の中で、賃金の支払いのある職業活動を行うことができることとなっている。また、障害労働者の職業計画に対する助成もなされることとなっており、障害労働者が、適応企業・CDTD の中で、又は、他の企業での就労に向けて、自らの価値を引上げ、可動性を確保することができるようになっている（R.5213-62 条）。

2009 年の段階で、フランス全土には 637 の適応企業が存在しており、前年比+4.1%の 2 万 9702 人の障害者が、適応企業において就労している⁶⁷。

(2) ESAT

他方、ESAT では、障害者権利自立委員会（CDAPH）によって、一時的又は永続的に、通常の企業や適応企業・CDTD でフルタイム又はパートタイムでの就労に従事すること、又は、自営での就労が不可能であると判断された障害者が、就労する（社会福祉・家族法典 L.344-2 条）。具体的には、稼得能力の喪失が 3 分の 2 以上であるが、ESAT での就労能力は有する障害者（R.243-1 条）、及び、稼得能力は 3 分の 1 以上有しているが、医学的・教育的・心理学的支援を必要とする障害者（R.243-3 条 1 項）が、ESAT で就労することになる。

2009 年の段階で、フランス全土に 1329 の ESAT が設立されており、前年比+1.2%の 11 万 1211 人がここで就労している⁶⁸。

3 保護雇用制度の概要

(1) 適応企業・CDTD

ア 就労条件

適応企業・CDTD は、障害労働者を少なくとも 80%雇用する通常の労働市場に属する企業である。上述のように、適応企業・CDTD に関する規定は労働法典で定められており、ここで働く障害者には、労働法典の適用がある。したがって、適応企業・CDTD で働く障害者は、被用者としての地位に付随

⁶⁵ 障害労働者の定義については、第2節2（1）を参照のこと。

⁶⁶ CDAPHは、障害労働者が、通常の企業で就労するのか、それとも、適応企業・CDTDで就労するのかに関しては、関与しない。2005年法改正以前においては、COTOREP（現・CDAPH）が、障害労働者が、①通常の労働市場、②保護作業所、③CAT（現・ESAT）の3つのうちのどこで働くのかについて、方向付けの決定を行っていた。しかし、現在、CDAPHが行う決定には、障害労働者が、①通常の労働市場で働くのか（適応企業を含む）、又は、②ESATで働くのかの2つしかない。

⁶⁷ Les personnes handicapées et l'emploi Les Chiffres Clés Avril 2010, Agefiph et Fiphfp, p.8.

⁶⁸ *ibid.*

する利益を当然に享受できる（社会保障（年金・医療保険・労災等）に関する権利もここに含まれる）。また、適応企業・CDTD で働く障害者には、最低賃金の保障もなされている（本節 4（1）を参照のこと）。

イ 助成金

適応企業では、多くの障害者が働いていることから、国から様々な助成が提供される。

まず、最低賃金を障害労働者に支払うための助成金として、ポストへの助成金（aide au poste）が提供される（労働法典 L.5213-19 条 1 項）。ポストへの助成金の額は、障害労働者 1 人につき、適応企業で適用される労働時間 × 法定最低賃金（SMIC）の 80% に等しい。パートタイムでの雇用の場合には、助成金の額は、労働時間数に比例することとなる（D.5213-76 条）。

次に、適応企業には、効率性の低減した障害者を多く雇用していることによって生じる超過コストを勘案して、特別補助金も支給される。この特別補助金は、労働ポストに就いている障害者への社会的なフォローや、特別な職業訓練を可能にすることを目的として支給される（L.5213-19 条 2 項）。特別補助金の内容は、以下のとおりである（D.5213-77 条）：

- －障害労働者ごとに支払われる定額補助金：900 ユーロ（年額）（2006 年 2 月 13 日のアレテ⁶⁹ 条）。
- －定額補助金に上乗せされる 2 種類の変額補助金：
 - ・社会経済の現代化の基準（①経済的發展と生産手段の現代化、②高齢障害労働者の雇用維持、③労働市場での雇用へ向けた移行促進策）に応じて支給されるもの（同 2 条）⁷⁰；
 - ・適応企業・CDTD の発展又は立直しに関するプロジェクトの支援を目的として支給されるもの（同 4 条）⁷¹。

ウ 一般雇用への移行促進策

この他、適応企業・CDTD に関しては、障害者の一般雇用への移行を促進するための法制度も整えられている。一般雇用への移行を容易にするための法制度としては、以下のものがある。

まず、通常の企業で働くために適応企業を辞職した障害労働者が、適応企業での再雇用を希望する場合、契約の破棄から 1 年間は、適応企業への優先雇用が保障されることとなっている（L.5213-17 条）。

次に、適応企業で働く障害者は、合意により、他の使用者の下に出向して働くことが可能とされている（L.5213-16 条）。これは、出向先での雇用の可能性を見出すために行われるもので、出向中も、当

⁶⁹ Arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile, JORF n°38 du 14 février 2006, p.2266.

⁷⁰ ①のための補助金の額は、障害労働者 1 人につき 1100 ユーロまでという上限が設定されている。②については、50 歳から 55 歳の障害労働者 1 人につき 600 ユーロ、56 歳以上の障害労働者 1 人につき 1060 ユーロの支給がある。さらに、③については、労働市場での他の雇用に就くことができた場合に、障害労働者 1 人につき 4600 ユーロが支給される（同 3 条）。

⁷¹ 生産プロセスや営業戦略の発展、人的資源の管理運営・編成の改善、職業訓練活動や社会的支援の実施にかかる費用に対する支援が、ここには含まれる。http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes/entreprises-adaptees-centres-distribution-travail-domicile-ctdt-aides-aux-employeurs.html?var_recherche=EA

該障害者には、上述の助成金・補助金への権利が認められ続ける（D.5213-81 条 1 項）。出向の期間は、最大 1 年間で、更新は 1 回のみ可能である。出向には、労働監督官の承認が必要で、また、適応企業及び出向先企業双方の企業委員会（企業委員会不在の場合従業員代表）への諮問の対象にもなる（D.5213-83 条）。

さらに、適応企業から退出した障害労働者を採用した企業には、一定の条件の下、AGEFIPH から助成金が支給されることとなっている。この助成金は、雇用 1 年目にのみ支給されるもので、その額は、下記のとおりである（2009 年 3 月現在）：

- －労働時間が、フルタイムかフルタイムの 80%以上：4500 ユーロ
- －労働時間が、フルタイムの 50%～80%：3375 ユーロ
- －労働時間が、フルタイムの 50%未満で週 16 時間以上：2250 ユーロ⁷²。

（2）ESAT

ア 就労条件

他方、ESAT は、社会福祉・家族法典の規定に服する医療・社会福祉機関であり、ESAT で受け入れられた障害者は、医療福祉機関の利用者と位置づけられる。彼らが ESAT と締結する契約は、労働契約ではなく労働支援契約⁷³である（社会福祉・家族法典 L.311-4 条 4 項）。また、ESAT での就労には、安全衛生及び労働医に関する規定の他は労働法典の適用はない（R.344-8 条）。したがって、ESAT で就労する障害者は、被用者としての地位に付随する様々な利益を享受することはできない。ただし、社会保険（雇用保険を除く）に関しては、ESAT で働く障害者も、商工業の被用者を対象とする一般制度（場合によっては農業制度）に加入することができることとなっている（L.243-6 条、R.243-9 条）。

ESAT で働く障害者の就労条件に関しては、社会福祉・家族法典が、規定を置いている。2005 年法によって、これら規定の改善・整備がなされ、ESAT で働く障害者の就労条件は、改善されることとなった（=ESAT での就労への価値の付与）。2005 年改正を経て、現在、ESAT で働く障害者には、保障報酬（本節 4（2）を参照のこと）が保障されることになっており、また、休暇の取得に関する権利⁷⁴や職業訓練等へのアクセスも、保障されている。

イ 一般労働市場への移行促進策

ESAT で働く障害者のためにも、通常の労働市場での雇用に向けた移行促進策が用意されている。

まず、ESAT で働く障害者は、ESAT に所属したまま企業に出向することが可能である（社会福祉・家族法典 L.344-2-4 条）。出向は、本人の同意を得た上で行われるが、その間、当該障害者は、ESAT

⁷² <http://www.agefiph.fr/>

⁷³ この契約が、就業活動や医学・福祉的、教育的支援に関して、権利や相互の義務を定める。契約期間は1年で、黙示に更新される（社会福祉・家族法典Annexe3-9）。

⁷⁴ 2005年法改正の前から、CAT（現ESAT）で就労する障害者の休暇の取得は認められていた。しかし、それは、法的根拠を伴わないものであったため、2005年法によって、年次有給休暇、出産休暇、育児休暇、子の看護休暇等の休暇の取得に法的根拠が付与されることとなった（L.344-2-2条、L.344-2-3条）。

が提供する医療・福祉的、職業的支援を享受し続けることができる (R.344-16 条)。なお、出向に際しては、書面での契約が、ESAT と出向先の企業との間で締結される。契約には、出向する障害労働者の氏名⁷⁵や、従事する就労活動の内容、労働時間や就労場所等が記載される (R.344-17 条)。

次に、ESAT で働く障害者は、援助付き労働契約 (後述) や職業訓練を補足する有期労働契約を締結することができる。この場合、ESAT と使用者との間で締結される協約に基づいて、当該障害者と使用者には、支援がなされることとなっている。そして、これらの契約のいかなく、最終的に通常の労働市場での採用に至らなかった場合、当該障害者は、ESAT に復職することができる (L.344-2-5 条)。

さらに、適応企業からの退出者を採用した場合と同様に、ESAT からの退出者を採用した企業には、以下のとおり、AGEFIPH から助成金が支給される (2009 年 3 月現在) :

- 労働時間が、フルタイムかフルタイムの 80%以上 : 9000 ユーロ
- 労働時間が、フルタイムの 50%~80% : 6750 ユーロ
- 労働時間が、フルタイムの 50%未満で週 16 時間以上 : 4500 ユーロ。

ESAT からの退出者を採用した場合の方が、適応企業からの退出者を採用したときよりも、助成金の額は大きくなっている。

4 保護雇用における所得保障

(1) 適応企業・CTDT

ア 最低賃金保障

適応企業での就労⁷⁶には、最低賃金が保障されている。すなわち、適応企業で働く障害労働者の賃金は、法令や当該産業で適用される協約を参照した上で、従事している雇用や資格を考慮して決定されることとなっている (労働法典 L.5213-7 条)。ただし、この最低賃金保障のために、フランスでは、国から賃金の補填がなされる。すなわち、適応企業には、国から上述のポストへの助成金が支給される。賃金補填は、障害者に対して直接なされるのではなく、適応企業を介してなされる点に特徴がある。

イ 社会保障給付との調整

適応企業で働く障害者が、公的扶助の枠内で支給される成人障害者手当 (AAH : Allocation aux adultes handicapées) (2011 年 9 月現在、月額 743.62 ユーロ⁷⁷) を受給している場合には、就労所得

⁷⁵ 編成が変わりうるチームを出向させる場合、チームを構成する障害労働者の数を示せばよい。

⁷⁶ 労働法典L.5213-7条は、CTDTでの就労については、何も規定していない。

⁷⁷ サルコジ (Sarkozy) 大統領は、14億ユーロの追加的予算を充て、2012年までにAAHの水準を25%引き上げるという目標を掲げた。その第1段階として、2008年9月には、3.9%の引上げがなされ、AAHの月額が652.60ユーロとなった (Décret n° 2008-988 du 18 septembre 2008 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés et de ses compléments, JORF n°0221 du 21 septembre 2008, p.14637)。続いて、2009年4月には、AAHの月額が666.96ユーロに、2009年9月には、681.63ユーロに引き上げられた (Décret n° 2009-353 du 31 mars 2009 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés, JORF n°0077 du 1 avril 2009, p.5746)。その後も、AAHは、711.95ユーロ (2011年3月)、727.61ユーロ (2011年4月)、743.62ユーロ (2011年9月) と引き上げられており、今後は、759.98ユーロ (2012年4月)、776.59ユーロ (2012年9月) と引

と AAH の合計が、AAH の満額を超える分だけ、AAH は減額されることとなる。

しかし、就労所得が増えた分だけ、AAH が減額されると、障害者の就労インセンティブは阻害される。そこで、2005 年法改正において、障害者の所得の計算に際しては、次のように、就労所得を一定の割合で控除する仕組みが導入されることとなった（L.821-3 条 2 項）。この仕組みにより、就労による課税所得が、SMIC の 300 倍未満のときは 40%、300 倍以上 700 倍未満のときは 30%、700 倍以上 1100 倍未満のときは 20%、1100 倍以上 1500 倍未満のときには 10%が、所得の計算から控除される（D.821-9 条）。

（2）ESAT

ア 保障報酬制度

他方、ESAT での就労に対しては、保障報酬（Rémunération garantie）制度によって賃金保障がなされることとなっている（社会福祉・家族法典 L.243-4 条）。すなわち、同制度によって、ESAT で就労する障害者には、労働能力に応じて、法定最低賃金（SMIC）の 55%～110%が保障される。この保障報酬は、ESAT がその全額を障害者に対して支払うものであるが、その中身は、ESAT が直接支払う部分と国が支払う部分（＝助成する部分）とで構成されている。障害者 1 人についての ESAT の最低負担分は SMIC の 5%であり、国の最高負担分は SMIC の 50%である。ESAT の負担分が、SMIC の 5～20%の場合、国からの助成は 50%まで認められ、ESAT の負担分が SMIC の 20%を超えると、1%増えるごとに国からの助成が 50%から 0.5%ずつ差し引かれることになる（R.243-6 条 1-3 項）。パートタイムの場合には、時間に応じた減額がなされることとなる（R.243-5 条 3 項）。

イ 社会保障給付との調整

なお、ESAT で働く障害者の多くは、公的扶助の枠内で支給される成人障害者手当（AAH）を受給している。そこで、保障報酬と AAH についても、調整の仕組みが設けられている。

保障報酬と AAH との間の調整の方法は、次のとおりである。すなわち、AAH と保障報酬との合計が法定最低賃金（SMIC）の 151.67 時間分を超える場合には、超えた分につき、AAH が減額される（D.821-5 条 1 項）。ただし、この計算において考慮される保障報酬についても、ESAT が直接支払う額に応じて一定の控除がなされる。すなわち、ESAT が支払う額が、SMIC の 5%以上 10%未満の場合には 3.5%、SMIC の 10%以上 15%未満の場合には 4%、SMIC の 15%以上 20%未満の場合には 4.5%、SMIC の 20%以上 50%以下の場合には 5%が、控除される。以降の控除の方法は、就労所得の場合（すなわち、本節 4（1）イの場合）と同じである（D.821-10 条）。わずかではあるが、ESAT で就労する障害者についても、就労インセンティブへの配慮がなされている。

参考までに、ESAT で就労する障害者の総収入（保障報酬+AAH）（月額）を示すと、表 2-2 及び表

2-3 のようになる（2009 年現在）⁷⁸。これが、フランスにおいて、ESAT でフルタイム又はパートタイム（半日）で就労している障害者（障害率 80%以上の場合）に保障されている所得水準である。

表 2-2 ESAT でフルタイム就労する障害率 80%以上の者の総収入（月額）

ESAT が支払う報酬 (%SMIC)	5%	10%	15%	20%	25%	30%
ESAT が支払う報酬 (ユーロ)	54.7	109.4	164.1	218.8	273.5	328.2
ポストへの助成金	546.7	546.7	546.7	546.7	519.4	492.0
AAH	419.0	384.1	349.6	315.4	297.1	278.8
手取り総収入	1020.4	1040.2	1060.4	1080.9	1090.0	1099.0

表 2-3 ESAT でパートタイム（半日）就労する障害率 80%以上の者の総収入（月額）

ESAT が支払う報酬 (%SMIC)	5%	10%	15%	20%	25%	30%
ESAT が支払う報酬 (ユーロ)	27.3	54.7	82	109.4	136.7	164.1
ポストへの助成金	273.3	273.3	273.3	273.3	259.6	246.0
AAH	624.7	605.3	589.0	571.9	562.8	553.6
手取り総収入	925.3	933.3	944.3	954.6	959.1	963.7

第 4 節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの動向と課題

職業リハビリテーションに関する規定は、労働法典で定められており、全ての障害労働者は、リハビリテーション (réadaptation)、機能回復指導 (rééducation)、職業訓練を享受することができることとされている (労働法典 L.5213-3 条)。

まず、障害労働者は、平等取扱原則に基づき、全ての通常の職業訓練制度を利用することが可能である (L.6112-3 条)。そして、職業訓練に際して、障害労働者は、その障害に応じて特別な調整 (aménagement) を受けることが認められている (L.5211-4 条)⁷⁹。他方、障害者は、障害者を対象とする特別職業訓練を受けることも可能である。この特別職業訓練は、フランス全土に散在する職業リハビリテーションセンターで提供される⁸⁰。

フランスでは、障害者の学歴や彼らが有している資格が低く (すなわち、企業側が求めるプロフイ

⁷⁸ パワーポイント資料 : FEGAPEI(15 octobre 2009) *Les ressources des personnes handicapées*より。

⁷⁹ 例えば、パートタイムでの訓練や、断続的訓練、適応した方法での訓練が認められる。なお、障害を理由とする差別禁止に関する労働法典L.5213-6条においても、障害者のニーズに適応した職業訓練が提供されるように、使用者は、適切な措置を講じなければならないとされている。

⁸⁰ Fédération des APAJH(2010) *Handicap Le guide pratique(8th edition)*, Prat Editions, pp.147-148.

ールを障害者の側が持っていない)、それゆえに、企業が障害者を雇用したくてもできないという事態が生じている。これは、大きな問題と捉えられており、障害者が、職業訓練を受けて、雇用に結び付く職業資格を身につけられるようにすることが、現在、求められている⁸¹。

表 2-4 Pad-de-Calais (パ・ド・カレ) 県における障害者の学歴・資格 (2008 年調査)

年齢	獲得している学歴・資格										全人口	障害者の割合
	高等教育免状		バカロレア (一般又は技術)		CAP, BEP, Bac pro		免状なし CEP, BEPC		合計			
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%		
15 歳 から 24 歳	—	—	—	—	—	—	6506	799	8140	100	19 万 9576	4.1
25 歳 から 54 歳	5733	7.3	8 721	11.1	28 722	36.5	3 万 5530	45.1	7 万 8706	100	57 万 2027	13.8
55 歳 から 74 歳	4307	5.3	2 490	3.1	18 030	22.2	5 万 6569	69.5	8 万 1396	100	27 万 4307	29.7
75 歳以上	—	—	—	—	—	—	6 万 3220	90.8	6 万 9645	100	10 万 428	69.3
合計	1 万 1640	4.9	14 988	6.3	49 433	20.8	16 万 1826	68.0	23 万 7887	100	114 万 6338	20.8
全人口	18 万 2449	15.9	117 035	10.2	349 015	30.4	49 万 7839	43.4	114 万 6338	100	.	.
障害者の占める割合	.	6.4	.	12.8	.	14.2	.	32.5	.	20.8	.	.

出典：国立統計経済研究所 (INSEE) : <http://www.insee.fr/>

(注) バカロレア：大学入学資格、CAP：職業適性証書、BEP：職業学習修了証書、Bac pro：職業バカロレア
CEP：初等教育修了証書、BEPC：中等教育前期課程修了証書

(参考) フランスの中等教育後期課程は、普通教育及び技術教育を行うリセ (3 年制) と職業教育を行う職業リセ (2~4 年制) で行われる。職業リセでは、主に就職希望者を対象に、職業資格の取得を目的とする教育が行われ、2 年制の課程修了時に受ける国家試験に合格すれば CAP と BEP を取得できる。職業バカロレアの取得を目指す場合は、さらに 2 年制の課程に進学する (http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/france_01.htm)。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

職業リハビリテーションの対象となる障害労働者は、障害労働者の定義に当てはまる者である。障害労働者の定義・認定については、第 1 節 2 (1) を参照されたい。

3 障害者に対する就労支援

(1) 職業評価・相談

障害労働者に対する職業指導・助言は、障害者権利自立委員会 (CDAPH) が実施することとなっている。CDAPH によって、職業リハビリテーションセンター等への方向付けが困難であるとされた障害

⁸¹ 2011年9月に実施したMEDEF (フランス企業運動) でのインタビュー調査による (回答者：O.Meneteau氏 (社会関係担当責任者))。

者に対しては、職業プレオリエンテーションセンターにおいて、8週間から12週間のプレオリエンテーション研修が提供される。そして、研修終了後、同センターが、障害者の希望や適用能力について報告書を作成し、それに基づいて、CDAPHが、改めて、障害者の職業訓練等に関する裁定を行うこととされている（R.5213-2条）。

（2）職業訓練

上述のように、障害労働者は、一般の労働者が利用できる、全ての通常の職業訓練制度（企業内職業訓練プラン、個別職業訓練休暇、個別職業訓練権等）を利用することができる（労働法典 L.6112-3条）。

他方、障害労働者を対象とする特別職業訓練も存在している。特別職業訓練は、フランス全土に散在する職業リハビリテーションセンターで提供されるが（労働法典 L.5213-3条、R.5213-9条）、障害労働者が、どの職業リハビリテーションセンターで職業訓練を受けるのかは、CDAPHが指名し、決定する。職業訓練期間は、10カ月から30カ月であり、職業訓練中の報酬は、障害者の置かれた状況によって異なる。訓練終了後には、国から助成金（再配置手当、開業補助金）が支給される（L.5213-4条）。

（3）職業紹介・あっせん

障害者専用の職業紹介機関としては、キャップ・アンプロワ（Cap Emploi）⁸²が、全国107カ所⁸³に設置されている。キャップ・アンプロワは、107の組織（organisme）で構成される全国ネットワークであり、2005年法によって、公役務を担う特別職業紹介組織としての位置付けを明確にされた。組織は、1975年の障害者基本法による創設以降、様々な名称で呼ばれてきたが、今日では、キャップ・アンプロワという共通の呼称のもとに結集している。キャップ・アンプロワは、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）、公務障害者参入基金（FIPHFP）、及び、ポール・アンプロワ（Pôle Emploi）（後述）からの出資を受けて⁸⁴、毎年、約10万人の障害者の職業的参入活動に寄与している。各県にあるキャップ・アンプロワのスタッフは、障害者の職業的参入を促進する観点から、障害者及び企業（公的部門を含む）を対象として、情報提供や相談、職業訓練計画の支援、求職活動支援、職業的参入促進のための具体的活動の提案等の様々な活動を実施している⁸⁵。2009年には、キャップ・アンプロワの活動により、5万2479名の障害者の採用も実現されている。期間の定めのない契約と12ヶ月以上の有期雇用とが、このうちの約半分の49%を占めている。

この他、障害者に対する職業紹介は、一般の職業紹介機関としてのポール・アンプロワも実施してい

⁸² キャップ・アンプロワの多くが、1901年法（アソシアション法と呼ばれる）に基づく民間非営利組織（association）である。

⁸³ キャップ・アンプロワのHP（<http://www.capemploi.net/nous-connaitre/qui-sommes-nous/>）では、全国118カ所とされている。

⁸⁴ 2009年には、キャップ・アンプロワの活動に対し、AGEFIPHから5600万ユーロ、ポール・アンプロワから2300万ユーロ、FIPHFPから1400万ユーロの出資がなされた。Les personnes handicapées et l'emploi Les Chiffres Clés Avril 2010, Agefiph et Fiphfp, p.14.

⁸⁵ <http://www.agefiph.fr/>

る。ポール・アンプロワは、求職者への職業紹介と失業給付の支給とを使命とする公的職業紹介機関である⁸⁶。ポール・アンプロワとキャップ・アンプロワとは、互いに連携して、障害者の職業的参入活動を実施することとなっている。

表 2-5 ポール・アンプロワに登録している障害労働者数の推移

	2007年12月	2008年12月	2009年12月
全求職者数	332万3169人	350万1194人	413万9879人 (前年比 + 18.2%)
障害者の求職者数 ^(*)	23万119人	22万8632人	25万256人 (前年比 + 9.5%)
全求職者に占める障害者の割合	6.9%	6.5%	6.0%

出典：Les personnes handicapées et l'emploi Les Chiffres Clés Avril 2010, Agefiph et Fiphfp, p.9.

(*) 障害者では、50歳以上の求職者の割合(34%)、及び、1年以上の長期失業者の割合(50%)が、全求職者と比較して高い。それに対し、バカロレア(大学入学資格)を有している求職者の割合(21%)は低い。

(4) 援助付き雇用

援助付き雇用としては、統一参入契約(CUI: contrat unique d'insertion)(労働法典 L.5134-19-1条以下)が存在する。CUIは、従来より存在していた4つの援助付き雇用を統合して、2008年12月1日の法律⁸⁷によって創設された新しい労働契約で、2010年1月1日からスタートしたものである。雇用へのアクセスに際して特別な職業上の困難を有する者(障害者もこの中に含まれる)⁸⁸を対象とする点、及び、職業訓練と使用者への財政的支援とを内包した労働契約である点に、特徴がある。CUIには、民間セクターの使用者との間で締結されるCUI-CIE(統一参入契約-雇用発意契約)と、公的セクターの使用者や非営利組織との間で締結されるCUI-CAE(統一参入契約-雇用支援契約)とがある。

CUIは、無期契約でも有期契約でもよいが、有期契約の場合、その期間は、原則として6か月以上24ヶ月未満とされる。また、週の労働時間は、20時間以上でなければならない。障害者をCUIで雇用した使用者に対しては、国からの財政的支援や社会保険料等の負担軽減がなされる(財政的支援の額

⁸⁶ <http://www.pole-emploi.fr/accueil/> ポール・アンプロワは、2008年2月13日の法律(La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, JORF n°0038 du 14 février 2008, p. 2712)によって創設された全国レベルの公的機関である(労働法典L.5312-1条)。従来より存在していた全国雇用機関(ANPE)(公共職業紹介業務を担当)と、全国商工業雇用連合(UNEDIC)及びその地方機関である商工業雇用協会(Assedic)(失業保険業務を担当)とを統合する形で、2009年1月1日に発足した。ポール・アンプロワは、法人格を与えられた機関で、独立採算制を採用(L.5212-1条)。その予算は、次の4つの部門からなる:すなわち、①失業保険部門、②連帯部門、③介入部門(職業紹介・職業相談・職業的参入・職業訓練・求職者支援)、④運営・投資部門の4部門である。①の予算は、失業保険制度管理運営組織からの分担金で賄われ、②の予算は、国と連帯基金からの分担金で賄われる。③及び④の予算は、主として、国からの分担金、及び、失業保険制度管理運営組織からの分担金で賄われる(L.5312-7条)。フランスにおける失業保険制度の詳細は、町田敦子「第3章フランス」『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』JILPT資料シリーズNo.70(2010年)49頁以下を参照のこと。

⁸⁷ Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, JORF n°0281 du 3 décembre 2008, p. 18424.

⁸⁸ 特に、社会的最低所得(就労連帯手当(RSA)や成人障害者手当(AAH)等)の受給者、及び、社会生活参入契約(CIVIS)を締結した若年者が優先される。

は、CUI-CIE については SMIC（法定最低賃金）の 47%、CUI-CAE について SMIC の 95%を最高とし、地域圏ごとに定められる）⁸⁹。

4 企業に対する支援

障害者が職業訓練を受けることを保障する企業に対しては、以下のような多様な助成・支援金が、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）から支給される：①職業訓練助成金（採用直後の障害者の職業訓練を助成するために使用者に対して支給される）、②職業訓練支援金（障害者の職業訓練費用を保障するために支給される。同支援金は、障害者本人に対しても支給される）、③職業資格取得契約支援金（職業資格取得契約の締結により、障害者が職業資格にアクセスするのを支援する企業に対して支給される。同支援金は、障害者本人にも支給される）、④見習い支援金（企業による若年障害者の見習いでの受入れを促進するために支給される）、⑤職業能力評価・職業指導支援金（企業内の職業訓練プラン予算を補足するために支給される。同支援金は、障害者本人にも支給される）等（2009年3月現在）。これら助成金・支援金の原資も、雇用義務未達成の企業から徴収される納付金である。

第5節 障害者の所得保障

フランスの社会保障制度は、社会保険制度（assurance sociale）と社会扶助制度（aide sociale）に大別されるが、障害者の所得を保障する仕組みも民間企業の労働者を対象とする一般制度について見れば、疾病保険制度（assurance maladie）から給付される障害年金（pension d'invalidité）と労災年金（rente d'incapacité）、社会扶助制度から給付される成人障害者手当（allocation aux adultes handicapés: AAH）であり、それぞれ社会保障法典（Code de la sécurité sociale）の第3編、第4編、第8編の規定の中に整理されている。制度区分は対象リスク（老齢年金、疾病保険、失業等）と対象グループ（民間労働者、自営業、公務員等）の双方の単位が複合したモザイク状態で、管轄官庁、運営機関も異なる複雑な体系となっているので、本稿では民間労働者を対象とする一般制度（Régime Général）を取り上げることとする。

1 障害年金

フランスでは労働者が労働災害や職業病以外の一般的傷病により障害者となった場合の所得保障は、社会保障法典第3編の規定に基づき疾病保険制度から給付される障害年金（pension d'invalidité）である。我が国のほか多くの国では、障害と老齢は永続的に賃金所得の得られない共通のリスクととらえ、

⁸⁹ CUIについては、フランス政府の公的サービスに関するHP（<http://vosdroits.service-public.fr/F21006.xhtml>）を参照した。

老齢年金と同一の制度の枠内で運営されているが、フランスでは、障害を疾病の延長（prolongement）・固定した状態にとらえ、疾病保険を運営する全国疾病保険金庫 CNAMTS（Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés）から初級疾病保険金庫 CPAM（Caisse Primaire d'Assurance Maladie）を通じて、被保険者が障害により労働能力を喪失・低下した場合に障害年金が支給される。

障害年金の受給資格者は、1987年の障害労働者雇用法（loi n° 87-517 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés）により、20人以上の従業員規模事業所で6%の雇用率に統一整備された新たな障害者雇用義務制度（obligation d'emploi des travailleurs handicaps: OETH）の対象となったが、年金受給のための障害要件は重度であることから OETH の受益者（bénéficiaire）全体に占める割合は2009年時点でも8%と少ないままである。⁹⁰

社会保障財源法案（Projet de loi de financement de la sécurité sociale, PLFSS 2012）審議資料によれば、2010年における障害年金受給者数は、制度全体では928,300人、そのうち一般制度は602,100人で65%を占めており、その他の制度は公務員（fonctionnaire）31%、農業共済組合（Mutualité sociale agricole）4%、その他1%となっている。一般制度の障害年金受給者の障害程度の区分別割合は、区分1が全体の23%、区分2が74%、区分3が3%と、大半が区分2である。

また、2006年の新規受給者は74,065人であり、その区分別、性別、年齢階級別の状況は表2-6のとおり、50歳～59歳の年齢層が全体の62.2%を占めている。性別で見ると、障害区分1は女性が多く、障害区分2と3は男性がやや多くなっている。⁹¹

表 2-6 障害年金新規受給者の状況（2006年）（人）

性別・年齢別	区分 1	区分 2	区分 3	合計
男性	8,295	27,675	627	36,597
女性	12,463	24,686	319	37,468
30歳未満	541	875	57	1,473
30～39歳	2,717	3,902	136	6,755
40～49歳	7,082	12,455	264	19,801
50～59歳	10,418	35,129	489	46,036
合計	20,758	52,361	946	74,065

資料出所：CNAMTS: Points de repère No.16, 2008

（1）障害の要件

⁹⁰ DARES Analyses No.081(2011)p.5による。

⁹¹ Cuerq et al.(CNAMTS)による。同論文ではこのほか障害原因等の分析も行っている。

障害年金における障害 (invalidité) とは、労働災害や職業病でない疾病や負傷によって労働能力 (capacité de travail) が 3 分の 2 以上減退した状態のときに障害があると認定される。障害年金の支給が認められると、さらに労働能力の減退程度と支援の必要性に応じて 3 つの障害区分 (catégorie d'invalidité) が設けられている。

区分 1 は、有償労働 (activité professionnelle rémunérée) に従事する能力のある中程度の障害者で、年金額は被保険者の最良の賃金の 10 年間の平均賃金年額の 30% である。

区分 2 は、いかなる職業にも従事することができない重度の障害者で、年金額は平均賃金額の 50% である。

区分 3 は、いかなる職業にも従事することができず、日常生活活動を行うために第三者の援助を受けざるを得ない最重度の障害者であり、年金額は平均賃金額の 50% に第三者加算 (majoration pour tierce personne) を加えた金額となる。

それぞれの区分別の最低年金額と最高年金額は、表 2-7 のとおり定められている。

表 2-7 障害年金月額の最低・最高額 (2011 年 4 月 1 日現在)

障害区分	平均賃金に乗ずる割合	最低年金月額	最高年金月額
区分 1	30%	270.69 ユーロ	883.80 ユーロ
区分 2	50%	270.69 ユーロ	1,473.00 ユーロ
区分 3	50% + 第三者加算	270.69 ユーロ + 1,060.16 ユーロ	1,473.00 ユーロ + 1,060.16 ユーロ

(2) 障害の認定方法

障害年金の対象となる障害の有無や程度は、初級疾病保険金庫が顧問医 (médecin conseil) の鑑定評価 (appréciation) を参考にして認定する。鑑定評価は、被保険者の残存労働能力、全般的状態、年齢、身体的・精神的な能力、適性や職業訓練を考慮して行われる。

社会保障法典 L.176 条により設置された委員会の報告書に、障害年金一般制度と労災年金制度の対比表が掲げられているが、障害評価の欄には、労災年金の方には障害等級表等により障害率が決定されると明記されているものの、障害年金の方には前述の事項が列挙されているだけである。⁹²

このような障害年金と労災年金における障害定義の相違はドイツの場合と同様で、障害年金では細かな機能障害の程度に着目するのではなく、実際の稼得能力の程度を大づかみで判断して喪失した所得を補填するとの考え方に立っているように思われるが、鑑定評価の運用に当たっては、特に区分の境界あたりの障害の場合など係争案件となることも多いのではないかと推測される。

⁹² Rapport de la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale Juin 2011, p.65

2 労災年金

障害年金と同様に一般労働者の場合は全国疾病保険金庫（CNAMTS）が管理運営を行っているが、2010年7月からCNAMTSの地域機関であったCRAM（Caisse Régionale d'Assurance Maladie）が労働者退職・健康保険金庫CARSAT（Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail）に再編され、労災保険と老齢年金保険事業は2つの全国機関の指揮の下にCARSATで運営されることとなった。

私傷病を原因とする障害では、被保険者が労働能力の3分の2以上を失った場合に年金が支給されるが、労働災害又は職業病により永続的障害（incapacité permanente: IP）が残り、10%以上の障害率（taux d'incapacité）であれば、労災年金（rente d'incapacité）が支給され、障害率が10%未満のIPの場合には補償一時金（indemnité en capital）が支給される。

1987年法の障害者雇用率制度では、労災年金の対象となる10%以上の労働能力を喪失した労災被災者だけが算定対象になる障害者（雇用率制度受益者）とみなされることとなったため、1986年は受益者のうち労災被災者の占める割合が79%であったのが2009年には18%と大きく減少している。⁹³

労災年金の支払件数は、2005年で950,000件で平均支払年金額は3,988ユーロとなっている。⁹⁴

また、障害年金と比較のできる2006年の労災年金の新規受給者の状況を見ると、表2-8のとおり労働災害、職業病いずれも男性が多く、年齢別では50歳以上の年齢層が多い。

表2-8 労災年金新規受給者の状況（2006年）（人）

性別・年齢別	労働災害	職業病	合計
男性	11,358	6,699	18,057
女性	3,291	3,097	6,388
30歳未満	1,685	121	1,806
30～39歳	3,284	801	4,085
40～49歳	4,466	2,245	6,711
50～59歳	5,214	6,629	11,843
合計	14,649	9,796	24,445

資料出所：DARES: Tableau de bord sur l'emploi et le chômage(2009)

（1）障害の要件

労災年金における障害とは、保険事故（労働災害、職業病）の結果、社会保障法典 R.434-35 条別表1で定められている障害等級表（Barème indicatif d'invalidité）による障害率が10%以上となっている

⁹³ 障害者職業総合センター調査研究報告書No.4「障害者労働市場の研究(1)」（1994年）p.121

⁹⁴ Secrétariat d'Etat chargé de la Solidarité, Rapport(2009)p.107

ることである。

年金額の計算は、労災発生前の 1 年間の算定基礎賃金に、認定された障害率が 50%以下の場合はその 2 分の 1 を、50%を超える場合は 50 を超える部分の 1.5 倍に 50 の 2 分の 1 の 25 を加えた合計率を乗じて得た額となる。政府広報では以下のような計算例が示されている。

- ・障害率が 30%・・・年間賃金×15% (30/2 = 15)
- ・障害率が 75%・・・年間賃金×62.5% (50/2+25×1.5)

さらに、障害率が 80%以上の重度障害で第三者の介護を必要とする場合には、年金額の 40%増し (最低額 1060.16 ユーロ) の第三者加算がある。

(2) 障害の認定方法

これまでは被災した障害者の申請に基づき、CPAM の労災担当が障害等級表を参照しつつ、被災者の障害の性質、全般的状態、年齢、身体的・精神的能力及び職業上の能力・資格を考慮して、顧問医の鑑定を聞き決定することとなっていたが、現在は CARSAT において認定業務が行われている。

この障害等級表は、社会福祉・家族法典 (Code de l'action sociale et des familles) 付属文書 2-4 で定めている障害者の機能障害及び能力低下の評価指針 (Guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées) のように、障害を種類別に分けて障害率を示しているが、Guide-barème に比べると身体的及び職業的損害の補償を目的としていることから、全体構成も上肢、下肢、脊椎、脳・神経系、等に細分された機能障害の医学的診断による障害率となっている。

3 成人障害者手当

フランスの障害者の所得保障制度では、公的年金保険制度のみでなく、税を財源とする社会扶助制度に基づく給付も重要な役割を果たしている。中心になっているのは、1975 年の障害者法で導入された成人障害者手当 (allocation aux adultes handicapés: AAH) である。AAH は保険加入要件を満たさないために障害年金を受給できない障害者に対して、家族手当金庫 (Caisse d'allocations familiales: CAF) から給付される非拠出制の給付金であり、国による障害者の最低所得保障のための施策となっている。そのため資産や所得にも制限があり、就労による賃金も一部が控除される。

また、2005 年障害者法により、障害率が 80%以上の重度の障害者の所得保障のため、AAH に加えて追加的に給付される所得補足手当 (complément de ressources) と自立生活加算 (majoration pour la vie autonome: MVA) が整備されている。

それぞれの月額 (2011 年 9 月現在) は、AAH が 743.62 ユーロ、所得補足手当が 179.31 ユーロ、MVA が 104.77 ユーロである。

2,009 年末の受給者数は、AAH が 862,200 人、所得補足手当が 56,400 人、MVA が 130,740 人とな

っている。⁹⁵

（１）障害の要件

AAH の受給のための障害要件は、障害率（taux d'incapacité）が 80%以上の重度の障害があるか、又は障害率が 50%～79%の障害により相当期間就労が困難な状態にある場合で、年齢要件は 20 歳以上 60 歳未満の者である。

（２）障害の認定方法

各県の障害者センター（MDPH）の中に設置されている障害者権利自立委員会（CDAPH）が、社会福祉・家族法典付属文書 2-4「障害者の機能障害及び能力低下の評価指針」（Guide-barème）等に基づく多分野専門家チーム（équipe pluridisciplinaire）による判定評価を得て認定する。

【参考文献】

【日本語文献】

- ・岩村正彦「第 4 章フランス」『労災補償制度の国際比較研究』日本労働研究機構調査研究報告書 No.148（2002 年）
- ・大曾根寛「第 6 章フランスにおける障害者就労の動向」『障害者労働市場の研究(1)』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.4（1994 年）
- ・大曾根寛「フランスにおける障害者雇用政策の転換」海外社会保障情報 84 号（1988 年）42-50 頁。
- ・大曾根寛「フランスの『障害労働者雇用法』（翻訳）」愛知県立大学文学部論集 37 号（1988 年）35-54 頁。
- ・大曾根寛「フランスの障害者雇用義務制度の変容」愛知県立大学文学部論集 38 号（1989 年）45-74 頁。
- ・大曾根寛「フランスにおける障害者雇用対策」『諸外国における障害者雇用対策』障害者職業総合センター資料シリーズ No.24（2001 年）32-53 頁。
- ・大曾根寛「フランスにおける障害者雇用政策の現状と課題」『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』障害者職業総合センター資料シリーズ No.41（2008 年）30-46 頁。
- ・加藤智章「フランス社会保障制度を考える視点」海外社会保障研究 No.161（2002 年）
- ・川口美貴「フランスにおける障害者差別禁止と『合理的配慮』をめぐる動向」『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU 諸国及び米国の動向－』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.87（2008 年）145-164 頁
- ・指田忠司「フランスにおける障害者雇用の現状と課題」世界の労働 57 巻 7 号（2007 年）20-27 頁。

⁹⁵ Cour des comptes: L'évolution de la charge de financement de l'allocation aux adultes handicapés (2010)p.5,p.16

- ・指田忠司「ヨーロッパにおける障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用政策の変容」福祉労働 116号 (2007年) 30-38頁。
- ・指田忠司「差別禁止法制の展開と割当雇用制度の変容」『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』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.81 (2007年) 42-60頁。
- ・佐渡賢一「EU 諸国における障害者の雇用率制度と就業状況」『欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み』障害者職業総合センター資料シリーズ No.42 (2008年) 96-118頁
- ・障害者職業総合センター「欧米諸国における障害認定制度」資料シリーズ No.49 (2009年)
- ・障害者職業総合センター「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」資料シリーズ No.58 (2011年)
- ・杉田史子「差別禁止といわゆる『合理的配慮』をめぐる法制度と判例」『雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.105 (2011年) 101-109頁。
- ・永野仁美「フランスにおける障害者への所得保障」季刊労働法 224号 (2009年) 141-154頁。
- ・永野仁美「フランスの障害者雇用政策」季刊労働法 225号 (2009年) 58-69頁。
- ・永野仁美「フランス」『障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究報告書』WIP ジャパン (2009年) 227-278頁。
- ・永野仁美「フランス」『障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査報告書』株式会社ハローG (2010年) 139-141頁、217-221頁。
- ・永野仁美「フランス」『障害者の福祉的就労の現状と展望－働く権利と機会の拡大に向けて－』中央法規 (2011年) 67-85頁。
- ・永野仁美「フランスにおける障害差別禁止の動向 - HALDE 勧告に見る『適切な措置』概念の分析－」季刊労働法 235号 (2011年) 30 - 40頁。
- ・永野仁美、大曾根寛「第 4 節フランス」『障害者の福祉サービスの利用の仕組みに係る国際比較に関する 調査研究事業報告書』(財)日本障害者リハビリテーション協会 (2009年)
- ・日本労働研究機構欧州事務所「フランスの社会保障制度の概要」特別レポート Vol.4 (2002年)
- ・平山卓「フランス障害者雇用促進の法制とその実態」日本労働研究雑誌 34 卷 8 号 (1992年) 67-69頁。
- ・藤井良治、塩野谷祐一「先進諸国の社会保障 6 フランス」東京大学出版会 (1999年)
- ・松本由美「第 6 章フランスにおける障害者の所得保障」『欧米諸国における障害年金を中心とした障害者に係る所得保障制度に関する研究』厚生労働科学研究費補助金平成 22 年度研究報告書 (2011年)
- ・労働政策研究・研修機構「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」労働政策研究報告書 No.84 (2007年)

【外国語文献】

- Pascal DORIGUZZI(1994) *L'histoire politique du handicap De l'infirmes au travailleur handicapé*, L'Harmattan.
- Claudine Bardoulet et Laurence Igounet(2007) *Handicap et emploi*, Vuibert.
- Bernard ALLEMANDOU(2001) *Histoire du handicap*, Les Etudes Hospitalières.
- Fédération des APAJH (2010) *Handicap Le guide pratique(8th edition)*, Prat Editions.
- Claudia CHARLES etc(2008) *Mémo social 2008*, Groupe Liaisons.
- Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité(2008) :*Guide pratique L'emploi des personnes handicapées*, La documentation française.
- Louis Schweitzer et Arnaud de Broca(2008) *Code du Handicap*, Dalloz.
- Pierre Romie(2005) À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre, *RFAS*, n° 2-2005, pp.229-247.
- AGEFIPH (2010) Les personnes handicapées et l'emploi, Les chiffres clés, p.8
- DARES (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques)(2006): Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2006
- DARES (2009) Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2009
- European Commission (2007) Men and women with disabilities in the EU - statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC, p.28 p.59
- INSEE (2002) Resultats Société No.6, Enquête handicaps-incapacités-dépendance auprès des personnes vivant en domicile ordinaire en 1999, Résultats détaillés
- INSEE (2002) Resultats Société No.12, Estimations locales sur les personnes handicapées vivant en domicile ordinaire, Enquête HID 1999 - Résultats détaillés
- Commission instituée par L.176-2 du code de la sécurité sociale(2011) Rapport
- Cour des comptes(2010) L'évolution de la charge de financement de l'allocation aux adultes handicapés
- Cueurq,Anne et al. (2008) Les causes médicales de l'invalidité en 2006, CNAMTS points de repère numéro 16
- DARES (2011) L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé: bilan de l'année 2009, Dares Analyses No.081
- Direction de la Sécurité sociale(DSS) (2011) Les chiffres clés de la Sécurité sociale 2010
- Le projet de loi de financement de la sécurité sociale(2011) Présentation stratégique du programme de qualité et d'efficience «Invalidité et dispositifs gérés par la CNSA»

- ・ Secrétariat d'État chargé de la Solidarité (2009) Rapport de Gouvernement au Parlement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap

【参照 HP】

労働・雇用・健康省 : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

連帯・社会的結束省 : <http://www.solidarite.gouv.fr/>

障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) : <http://www.agefiph.fr/>

高等差別禁止平等対策機関 (HALDE) : <http://www.halde.fr/>

権利擁護機関 (DDD) : <http://def>

国立統計経済研究所 (INSEE) : <http://www.insee.fr/>

ポール・アンプロワ (Pôle Emploi) : <http://www.pole-emploi.fr/>

キャップ・アンプロワ (Cap Emploi) : <http://www.capemploi.net>

第3章 アメリカ

第1節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の動向と課題

(1) リハビリテーション法と ADA 制定に至る背景

障害を理由とする差別がアメリカにおいて連邦法として最初に禁止されたのは、1973年の「リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973)」¹である。同法は、アメリカにおける障害をもつ人々の生活全般 (教育、職業訓練、就労、医療等) に関係する多様な内容を含む法律として存在していたが、1973年の同法改正によって、連邦政府及び連邦政府から財政補助を受けるすべてのプログラム及び事業について、適格性を有する障害者に対し、参加の自由を奪うこと、利益の享受を否定すること、又は差別をすることを禁止した (リハビリテーション法 504 条)。さらに同法 501 条は、連邦政府に対して、適格性を有する障害者の採用、配置及び昇進などについて積極的差別是正措置 (Affirmative Action) のためのプログラムを計画・実施することを義務付けるとともに、同法 503 条 (a) によって、連邦政府と 10,000 ドルを超える契約を締結する民間企業に対し、適格性を有する障害者の雇用及び昇進について積極的差別是正措置をとるよう義務付けている²。

しかしながら、同法の規制対象は、連邦政府と一定額以上の契約を締結した民間企業に限定されており、そのため保護の対象となる者も、連邦の公務員や上記要件を満たす、ごく一部の民間企業の従業員に限定されていた。そこで 1980 年代以降、障害者団体を中心に、障害を理由とする差別の禁止を一般の民間企業にまで拡大することが強く求められるようになった³。NCH (National Council on Handicapped、全米障害者評議会 (現在は NCD (National Council on Disability))。以下「NCD」という)⁴は、1986 年に「自立に向けて (Toward Independence)」⁵と題するレポートを提出し、包

¹ Pub. L. 93-112, 87 Stat. 394.

² リハビリテーション法の下における差別禁止規定の導入の背景や内容の変遷については、中川純「障害者に対する雇用上の『便宜的措置義務』とその制約法理—アメリカ・カナダの比較研究 (一)」北学研究39巻2号 (2003年) 185頁以下、リチャード・K・スコッチ (竹前栄治監訳) 『アメリカ初の障害者差別禁止法はこうして生まれた』 (2000年、明石書店) 66頁以下に詳しい。また、アメリカにおける障害者施策の歴史的背景・経緯については、障害者職業総合センター編『資料シリーズNo.58 欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』 (2011年) 113頁以下 [長谷川珠子執筆部分] 参照。

³ なお、包括的な障害者差別禁止法制定に向けた動きと連動して、障害者の「自立生活運動」もこの時期に活発になる。2011年3月2日から9日にかけて、本研究会の調査の一環としてアメリカでの現地調査を行った際、その運動の創始者であるエド・ロバーツ (Ed Roberts) 氏の名前を冠した「Ed Roberts Campus」 (サンフランシスコ) を訪問した。同施設では、障害をもつ学生の自立生活を支援するための様々なプログラム・機器が用意されている。2011年4月にグランドオープンしたばかりの新しい建物で、駅と直結しているためアクセスが容易で、建物内部もバリアフリーが行き届いていた (<http://edrobertscampus.org/>)。

⁴ 障害者施策に関して、独立した立場から総合的な評価及び提言を行うために1978年に設立された機関 (<http://www.ncd.gov/>)。

⁵ National Council on the Handicapped, *Toward Independence: An Assessment of Federal Laws and Programs Affecting Persons with Disabilities with Legislative Recommendations*, Feb. 1986.

括的な障害者差別禁止法の制定に向けた提言を行った。さらに NCD は、1988 年に、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮の (reasonable accommodation) の提供を義務付けること等を内容とする「自立の入口 (On the Threshold of Independence)」⁶と題するレポートを提出した。これが、1990 年の「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act of 1990、以下「ADA」という)⁷の草案となったものである。

(2) 1990 年 ADA 制定から 2008 年 ADA 改正法制定へ

1990 年に制定された ADA は、法の目的や用語の定義を設けた「総則」、第 1 編「雇用における差別の禁止」、第 2 編「地方公共団体、州、連邦政府などの公共サービス及び公共交通機関によるサービスの提供における差別の禁止」、第 3 編「民間企業によって運営される施設及びサービス提供における差別の禁止」、第 4 編「テレコミュニケーション」及び、第 5 編「雑則」から構成される包括的な障害者差別禁止法であり、ADA によって、生活全般における障害を理由とする差別が禁止されている。以下では、「雇用差別」についてのみ検討の対象とし、特に断らない限り ADA 第 1 編を ADA とする。

後述するように ADA は、単に障害を理由とする雇用差別を禁止するだけでなく、障害者に対し「合理的配慮」(reasonable accommodation)を提供しないことも差別に該当すると規定する。ただし、当該合理的配慮を提供することが、使用者にとって「過度の負担」(undue hardship)となることを証明できる場合には、合理的配慮を提供する義務を免れる。ADA の制定過程において、合理的配慮の「合理性」や、過度の負担の「過度」の意味があいまいで、法的安定性を欠き混乱を招くとの意見が特に使用者側から出され、その定義をめぐって議論がなされたが、使用者側の懸念が十分に払拭されることはなかった。しかし、ADA 制定後にもっとも問題となったのは、合理的配慮や過度の負担の内容をめぐるものではなく、「障害」(disability)の定義をめぐるものであった。裁判所は、ADA の障害の定義を狭く解釈する傾向にあったため、原告は ADA の保護対象である障害者ではないとして、いわば「入り口」で門前払いされる形となった⁸。その結果、原告である労働者側が敗訴する割合が非常に高くなった⁹。また、ADA 制定から数年後¹⁰には、ADA に対して「Backlash」(揺り戻し)と呼ばれる現象が生じた¹¹。この原因の一つとして、テレビのコメディドラマなどによって ADA のイメージが歪

⁶ National Council on the Handicapped, *On the Threshold of Independence*, Jan. 1988.

⁷ Pub.L. 101-336, 104 Stat. 327.

⁸ 障害の定義に関する連邦最高裁判所の判決については、障害者職業総合センター・前掲注2、118頁参照。これ以外の文献として、永野秀雄「障害のあるアメリカ人法における『障害』の有無に関する判断基準」労働法律旬報1478号23頁(2000年)、長谷川珠子「差別禁止法における『障害』(disability)の定義」季刊労働法225号40頁(2009年)等参照。

⁹ ADAに基づく雇用差別訴訟において、97%以上の事案で、原告(障害者)が敗訴したという調査結果があり、敗訴の主な要因は、「障害の定義」を満たせなかったことにあるというものであった。Chai R. Feldblum et al., *The ADA Amendment Act of 2008*, 13 Tex. J. On. C. L. & C. R. 187, 202-203, n. 76 (2008).

¹⁰ Backlashは、1994年頃には早くも表れていたという(Joseph P. Shapiro, *Disability Policy and Media: A Stealth Civil Rights Movement Bypasses the Press and Defies Conventional Wisdom*, 22 Pol'y . Stud. J. 123 (1994))。

¹¹ 2000年に刊行されたBerkeley Journal of Employment and Labor Lawの21巻1号は、一冊のすべてを割いて、

んで形成されてしまい、ADA は単なる怠け者のための法というイメージが広がってしまったことが指摘されている¹²。さらに、ADA 制定後、障害者の雇用状況が改善されていない（あるいは、悪化している）とのデータが示されるようになり、ADA の効果が疑問視されるようになっていった。

ADA の起草者たちは、裁判所が十分に障害の定義について理解していないとして反論を試み¹³、また、障害者団体も障害の範囲を狭い解釈に反発を強めた。そこで議会は、2008 年に ADA の改正を行い（Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008、以下「ADA 改正法」という）¹⁴ ¹⁵、障害の定義について、従来の定義をそのまま踏襲しつつ、障害の範囲が狭く解釈される余地がなくなるようにするために、その内容を明確化した（詳細は、2. 雇用差別禁止法の対象障害者、参照）¹⁶。雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Committee、以下「EEOC」とする）¹⁷は、ADA 改正後、同法の施行規則の改定作業に取りかかり、暫定版を作成するとともに、各地で公聴会を開くなどして意見を集めた。その結果、EEOC は、2011 年 3 月 25 日に ADA 改正法施行規則を実施するための最終版となる規則（Regulations to Implement the Equal Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act, as Amended、以下、「ADA 改正法施行規則」という）¹⁸を発行し、その内容を反映させる形で、2011 年 7 月 1 日に、ADA 施行規則を改定した（29 C.F.R. Part 1630 Regulations to Implement the Equal Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act、以下、「ADA 施行規則」又は「施行規則」という）¹⁹。さらに、この ADA 施行規則には、「第 1630 部の付録 - 障害を持つアメリカ人法第 1 編の解釈ガイダンス」（29 C.F.R. Appendix to Part 1630 - Interpretive Guidance on Title I of the Americans with Disabilities Act）という付録がついており、ADA 第 1 編についての詳細な解説がなされている（以下、「ADA 解釈ガイダンス」という）。

障害を理由とする差別と関連する可能性のある法律として、2008 年に「遺伝子情報差別禁止法」

この ADA に対する Backlash 現象について特集している。

¹² Linda Hamilton Krieger, *Foreword—Backlash Against the ADA: Interdisciplinary Perspectives and Implications for Social Justice Strategies*, 21-1 Berkeley L. Emp. & Lab. L. 1, 10-11 (2000).

¹³ Chai R. Feldblum, *Definition of Disability Under Federal Antidiscrimination Law: What Happened? Why? And What Can We Do About It?*, 21-1 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 91, 160 (2000).

¹⁴ Pub. L. 110-325, 122 Stat. 3553.

¹⁵ ADA 改正法は、2008 年 9 月 25 日に、当時の George W. Bush 大統領により署名され、2009 年 1 月 1 日より施行されている。

¹⁶ ADA 改正法については、川島聡「2008 年 ADA 改正法の意義と日本への示唆—障害の社会モデルを手掛かりに—」海外社会保障研究 166 号 4 頁（2009 年）等参照。

¹⁷ 連邦の各種の雇用差別禁止法（ADA のほか、公民権法第 7 編（Title VII of the Civil Right Act of 1964）、雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act of 1967）、同一賃金法（Equal Pay Act of 1963）、GINA（後述）、等）の実効性を確保することを目的として、1964 年の連邦政府の独立機関として創設された。連邦の雇用差別禁止法に関する施行規則、解釈ガイダンス及び各種のガイドラインを作成するとともに、雇用差別の救済の第一の窓口としての機能をもつ。

¹⁸ 29 C.F.R. Part 1630 Regulations to Implement the Equal Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act, as Amended (2011).

¹⁹ 29 C.F.R. Part 1630 Regulations to Implement the Equal Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act (2011) (hereinafter cited as 29 C.F.R. § 1630). なお、前年度報告書（前掲注 2）では、EEOC の作成する ADA の施行規則を「EEOC 施行規則」と表記していたが、本報告書では、ADA 改正法施行規則と ADA 施行規則が存在することから、略称の表記を変更する。

(Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008、以下「GINA」という)²⁰が制定された。同法は、従業員及び応募者の遺伝子情報を得ることを原則として禁止し、遺伝子情報に基づく差別を雇用の全局面において禁止する。同法は2009年11月から施行されており、それに伴ってGINA違反とするEEOCへの申立もみられている。

(3) ADA 制定前後の障害者の就業率の推移

ADAの制定前後における障害者の就業率の推移については、様々な調査がなされているが、いずれの調査によってもADAの制定によって障害者の就業率が悪化した、又は変化なしとの結果がみられている²¹。Cornell大学が行った、1980年から2008年までの障害をもたない人と障害をもつ人の就業率の推移に関する調査によっても、障害者の就業率が1990年のADA制定以降低下していることが明らかとなっている²²。この調査では、就業年齢(21歳から64歳)にある者に対し、「健康問題や障害により、働くことができないか?あるいは、労働時間や業種の面で一定の制約を受けるか?」という問いにより、障害者か、障害者ではないかを振り分け、それぞれの就業率を調査したものである。1980年に24.2%(73.9%)であった障害者の就業率は、1990年に28.4%(78.4%)まで上昇したが、その後、1995年24.6%(79.6%)、2000年24.1%(81.7%)、2005年18.6%(79.5%)、2008年17.7%(79.7%)と低下している(カッコ内は、障害のない者の就業率)。障害がない者の就業率には大きな変化がないなかで、障害者の就業率だけが、ADA制定後低下していることがみてとれる。

これらのマイナスの効果が生じた原因については、様々な評価があり、障害者に対する社会保障給付の支給要件の変更などの影響があるとの理解もある。また、合理的配慮にコストがかかることを理由とするものではなく、障害者と障害をもたない者の雇用格差を効果的に規制する有効な手段がないことから、マイナスの効果が生じているとの分析がある²³。なお、これらの調査では、障害者かどうかの判断を主観に委ねている部分も多く、この障害者の認定基準がADAの障害の定義とは必ずしも一致しないことにも注意が必要である。また、就業率は低下しているものの、他方で、障害者に対する差別は減少しているとの調査結果もあり²⁴、就業率だけをもってADAの効果を判断することは適切ではないと思われる。

²⁰ Pub. L. 110-223, 122 Stat. 881.

²¹ ADA制定前後において、障害をもたない労働者と障害をもつ労働者の賃金水準と雇用水準の変化を検討した結果、賃金については変化がみられないものの、雇用水準については、特に21歳から39歳の範囲の労働者について、障害をもつ労働者の雇用水準が下がったことについて報告した論文として、Daron Acemoglu and Joshua D. Angrist, *Consequence of Employment Protection? The Case of Americans with Disabilities Act*, 109 J. Pol. Econ. 915 (2000)がある。また、同様の結果を示した論文として、Thomas DeLeire, *The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act*, 35 J. Hum. Resources 693 (2000)。

²² Melissa J. Bjelland et al., *Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities*, Cornell University ILR School (2009)。この調査を紹介した論文として、所浩代「アメリカの障害者雇用政策－障害者差別禁止法(ADA)の成果と課題－」海外社会保障研究171号(2010年)62頁以下。

²³ Christine Jolls, *Accommodation Mandates*, 53 Stan. L. Rev. 223 (2000)。

²⁴ National Organization on Disability / Harris Survey of Americans with Disabilities, (2004)。この調査によれば、採用拒否、合理的配慮の不提供、昇格の否定、賃金格差等の点において、差別を受けたと感じる障害者の割合が低下している。ただし、採用面接の拒否については、やや増加傾向がみられている。所・前掲注22、66頁以下も参照。

(4) 今後の課題

ADA 制定後、障害の定義に関する問題点が明らかとなり、その後の議論を経て 2008 年に同法が改正されたことは上述したとおりである。今後は、この改正法を裁判所がどのように解釈し、また、使用者の実務にどのような影響を与え、さらに障害者の就業率等がどのように変化するかを、継続して調査する必要がある。ADA 改正法施行規則においても、同法改正によって障害の定義が変更されたことにより、ADA の下で保護を求めていくことが容易になると期待されている。また、これまでは、裁判例において、障害者ではないことを理由に原告側が敗訴することが多く、合理的配慮と過度の負担の関係、差別の具体的内容等については、十分に判断されてこなかった。したがって、今後は、裁判例においてこれらの問題の解釈・評価が蓄積されていくことが期待される。

障害者の雇用機会拡大のために国家的なリーダーシップを発揮することを目的として、2001 年に労働省内に設置された障害者雇用政策局（Office of Disability Employment Policy、以下、「ODEP」という）によれば、今後の目標として保護雇用等の福祉的就労は縮小し、一般雇用においてすべての障害者の雇用を実現することを目指す、としている²⁵。この方針からも明らかなおお、今後雇用差別禁止法の役割は今後ますます増大すると考えられる²⁶。政府（ODEP）としては、障害者が一般雇用で十分に働けるといふ、適切な合理的配慮の例を含む好事例を社会に示すことによって、ダイバーシティの重要性や、企業の社会的責任等の観点からも使用者が積極的に障害者雇用に取り組むようになることが必要であると考えている。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

(1) ADA における障害の基本的定義と ADA 改正法の要点

上述したように、2008 年の ADA 改正によって改正された内容のほとんどが、「障害」の定義に関するものである。また、ADA の改正を受けて、EEOC は新たな ADA 施行規則を作成し 2011 年 7 月 11 日に発行されたばかりである。以下では、ADA の障害の基本的定義について紹介し、その後、ADA 改正法によって新たに追加された条項を、EEOC の施行規則やガイドラインも参考にしながら解説する。

ADA は、障害とはいずれかを意味する（ADA3 条(1)）。

- (A) その人の一つ以上の主要な生活活動（one or more major life activities）を実質的に制限する（substantially limits）身体的又は精神的機能障害（a physical or mental impairment）。
- (B) そのような機能障害の記録（record）。

²⁵ 上述（前掲注3）の海外調査では、ワシントンDCにあるODEPにも訪問し、担当者にヒアリングを行った。本文中の内容は、ヒアリング内容を基にしている。なお、ODEPは、労働省の2001年度予算の中で設置のための予算が組まれたものであり、ODEPの設立根拠となる法律や議会承認がある訳ではない。

²⁶ ODEPと同時に、労働省の雇用及び職業訓練担当室（Employment and Training Administration）にもヒアリングを行う。アメリカでは、特に50歳以上の人の再就職が難しいため、高齢アメリカ人法（Older Americans Act of 1965）第5編に基づいて、中高年齢者（55歳以上）を対象とする職業訓練プログラムが実施されている。

(C) そのような機能障害をもつとみなされること (being regarded)。

この定義は、1990年のADA制定当初から規定されていたもので、ADA改正法においてもこの基本となる定義はそのまま踏襲されている。ただし、ADA改正法では、①ADA3条(2)に「主要な生活活動」の内容が追加され、②上記ADA3条(1)(C)に「第(3)項参照」との一文が加えられ、ADA3条(3)として、「そのような機能障害をもつとみなされること」についての説明が加えられている。さらに、③ADA3条(4)として、「障害の定義に関する解釈ルール」が設けられた。ADAの障害の定義は、これらの追加項目に従って解釈されなければならない。以下、これらの3点について解説する。

(2) 「主要な生活活動」とは

連邦最高裁判所は、2002年のToyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams事件判決²⁷において、職務のなかのある特定の種類の職務を遂行できないことは、「主要な生活活動」の制限ではないとの判断を下した。連邦最高裁判所は、ADAの障害の定義のなかの「主要な生活活動に対する実質的な制限」であるというためには、「ほとんどの人々の日常生活にとって中心的な重要性をもつ活動」を妨げ、あるいは、極めて制限する機能障害を有することであると判示した。

ADA改正法以前、この「主要な生活活動」については、ADAの法文上ではなく、施行規則にその具体的内容が記載されていた。それによると、主要な生活活動とは、「自分自身の世話をすること、手作業を行うこと、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、学ぶこと、働くこと」であった。しかし、連邦最高裁判所の狭い解釈を受け、ADA改正法では、「主要な生活活動」の内容を法文上明記し、かつ、その内容を拡充している。すなわち、新たに追加されたADA3条(2)(A)では、主要な生活活動とは、「自分自身の世話をすること、手作業を行うこと、見ること、聞くこと、食べること、眠ること、歩くこと、立つこと、持ち上げること、かがむこと、話すこと、呼吸すること、学ぶこと、読むこと、集中すること、考えること、コミュニケーションをとること、及び、働くことを含み、かつ、これに限定されない。」とされている。また、主要な生活活動には、主要な肉体機能 (bodily function) の働きも含まれるとし、これには、「免疫システム、通常の細胞成長、消化器官、膀胱、神経、脳、呼吸器、循環器、内分泌機能、及び、生殖機能が含まれ、かつこれに限定されない」とされる (ADA3条(2)(B))。

ADA改正法後に作られたADA施行規則 § 1630.2(1)(i)には、ADAの内容に加え、「座ること、手を伸ばすこと、他者と交流すること」が主要な生活活動に含まれると定められている。ADA3条(2)(A)やADA施行規則を作成するに当たっては、使用者側や障害者側から様々な意見が出された結果、現在の規定となっている。ADA改正法施行規則において強調されていることは、これらの主要な生活活動の例は、あくまでも例示列挙であって、限定列挙ではない点である。

²⁷ 534 U.S. 184 (2002).

(3) 「機能障害をもつとみなされること」とは

新たに追加された ADA3 条(3)(A)は、どのような場合に「そのような機能障害をもつとみなされ」たことになるのかを明記し、原告（障害者）側の立証すべき内容を明らかにした。すなわち、「個人が、実際の又は知覚された（actual or perceived）身体的又は精神的機能障害を理由として、本法の下で禁じられた行為を受けたことを証明できた場合には、その機能障害が主要な生活活動を実際に制限したかどうかにかかわらず、又は、制限すると思われていたかどうかにかかわらず、そのような機能障害をもつとみなされているとの要件を満たす」。ただし、続く ADA3 条(3)(B)において、「ADA3 条(1)(C)は、一時的あるいはささいな（minor）機能障害には、適用されてはならない。」と定められ、その一時的な機能障害とは、「実際の又は予想される存続期間が 6 か月以下のものをさす。」とされた²⁸。

ADA 施行規則 § 1630.2(l)によれば、本法の下で禁じられた行為とは、「採用拒否、降格、休職命令、解雇、ハラスメント、その他の労働条件に関する不利益取扱い等」が含まれる。

(4) 障害の定義に関する解釈ルール

ADA 改正法は、今後、裁判所によって再び障害の定義が狭く解釈されることのないよう、ADA3 条(4)に、障害の定義に関する 5 つの解釈ルールを定めた。すなわち、

- (A) 本法における障害の定義は、本法の下で対象となる広範囲の個々人が有利となるよう、本法の用語により許される最大限の範囲において解釈されなければならない。
- (B) 「実質的に制限する（substantially limits）」という用語は、2008 年 ADA 改正法の事実認定と目的²⁹に従って解釈されなければならない。
- (C) 障害の有無を決するという目的においては、主要な生活活動の一つを実質的に制限する機能障害は、他の主要な生活活動を制限する必要はない。
- (D) 時々生じる又は寛解期にある（episodic or in remission）機能障害は、その症状があらわれた際に、主要な生活活動を実質的に制限するのであれば、障害に該当する。
- (E) 機能障害が主要な生活活動を実質的に制限するかどうかは、軽減措置（mitigating measure）による改善効果にかかわらず、決定されなければならない³⁰。

これにより、ADA における障害の定義は、上記のルールに従って解釈されなければならないこととなった。

EEOC は、この解釈ルールを受けて、施行規則のなかの障害の定義に関する項目について改定を行った。

²⁸ この6か月の存続期間は、あくまで「みなされた障害」を認定する場合に問題となるものであって、通常の「障害」の成立要件ではない。

²⁹ ADA改正法2条(a)において、障害の定義が連邦最高裁判所により誤って解釈されていること、その影響により下級審裁判所においても誤った判断がなされていること等の「事実認定」をしたうえで、同条(b)において、連邦最高裁判所が用いた理論構成や解釈を拒否し、「差別をなくすための明確かつ包括的な国家的命令を設けること」及び「差別に対処するための明確かつ一貫性のある施行可能な基準を設けること」というADAの目的を実現するために、ADA改正法を制定することが明記されている。

³⁰ 軽減措置として挙げられているものは、(i)薬剤、医療用品、機器又は器具、弱視用機器（通常の眼鏡やコンタクトレンズは含まない）、義手・義足、補助具を含む補装具、補聴器等の聴覚補助具、移動補助具等、(ii) 支援技術の資料、(iii) 合理的配慮、補助手段又はサービス等である。

改定内容は多岐にわたるため、以下では、大幅な改定が加えられた「実質的な制限」(substantially limits)に関する施行規則を紹介する。

旧施行規則 § 1630.2(j)(1)は、実質的な制限とは、「①一般人口のなかの平均的な人であれば実行できるような主要な生活活動を実行できないこと、又は、②特定の主な生活活動を実行する際の条件、方法又は持続性に関して、一般人口における平均的な人が同じ主要な生活活動を実行する際の条件、方法又は持続性に比較して著しく (significantly) 制限されていることをいう。」と説明していた。これに対し、改定された施行規則 § 1630.2(j)では、「(1)(i)『実質的に制限する』という文言は、ADA の用語により許される最大限の範囲内において、広範囲の個人が有利となるよう解釈されなければならない」としたうえで、「(ii)一般人口におけるほとんどの人と比較して、ある人が主要な生活活動を遂行する能力を機能障害が実質的に制限するのであれば、それは障害となる。実質的な制限かどうかを判断する際に、機能障害がその人の主な生活活動を行うことを、妨害、又は著しく (significantly) 又は厳しく (severely) 制約する必要はない。とはいえ、すべての機能障害が本法の下での障害になるわけではない。」と説明している。また、一般人口のほとんどの人々の能力と、その人の制限とを比較する際には、多くの場合、科学的、医学的又は統計的な証拠を用いる必要はないこと、生活活動への機能障害の制限具合を検討するに際し軽減措置の改善効果は考慮しないこと等、詳細に用語の説明がなされている。

(5) 適格性 (qualified) 要件

ADA において差別禁止の対象となるのは、あくまで、合理的配慮があれば、あるいはなくとも、当該労働者が、職務の本質的機能 (essential functions of the employment position) を遂行できる場合に限られる。ADA は、職務の本質的機能が遂行できる者を「適格性をもつ個人」(qualified individual) として定める (ADA101 条(8))。使用者が、学歴、熟練、経験等の職務に関連する基準を設定している場合、障害をもつかどうかにかかわらず、その基準を満たしていなければ、適格性を欠くことになる。たとえば、連邦政府が定める視力要件を満たしていないトラック運転手が、適格性を欠くと判断された裁判例がある³¹。

この「適格性要件」は、公民権法第 7 編には定められていないが、障害がある場合、その障害ゆえに職務遂行能力に影響を与える蓋然性が高いことから、あえて ADA の法文上明記されているものであると考えられる。したがって、ADA においても使用者は職務能力をもつ者を平等に取扱うことを義務付けられているのであって、職務能力の低い障害者を特別扱いするよう使用者に求めるものではない。ただし、職務のうちの本質的機能を遂行できればよいことから、周辺的 (marginal) な職務を遂行できないとしても、適格性判断には影響しない³²。また、本質的職務を遂行できる場合には、それを行う時間の変更やその方法を変更するといった合理的配慮が求められることもある。

³¹ *Albertson's Inc. v. Kirkingbrug*, 527 U.S. 555 (1999).

³² 当該職務が本質的かそうでないかの判断は、個々の事案ごとに判断されなければならないが、当該職務を取り除くと、その雇用上の地位の性質を変えてしまうような場合には、本質的なものであると判断されることになる (*Davidson v. America Online, Inc.*, 337 F.3d (10th Cir. 2003) .

3 規制対象

ADA の規制対象である「適用対象事業体」(covered entity)については、ADA 改正法によっても特に変更されていない。適用対象事業体には、使用者、雇用あっせん機関、労働団体又は労使合同委員会が含まれる(ADA101 条(2))。使用者とは、当年又は前年において 20 週以上の各労働日に 15 人以上の従業員を使用する者で、州際通商に影響を与える産業に従事するものをさす(同条(5)(A))。従業員数の算定は、事業所ごとではなく、企業ごとに行われる。規制対象を定めた規定は、人種、皮膚の色、宗教、性、又は出身国を理由とする雇用差別を禁止した「公民権法第 7 編」(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)の規定を ADA にも利用したものであり、従業員数の要件が定められている理由は、ごく小規模な企業では同族的経営が多いことに配慮されたものであるとされている³³。

なお、使用者には、アメリカ合衆国、アメリカ合衆国政府が完全所有する法人又はインディアン部族は含まれない。アメリカ合衆国及び同政府が完全所有する法人は、リハビリテーション法により類似の規定の適用を受ける(ADA101 条(5)(B)(i))。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

(1) 差別禁止事項

ADA は、「いかなる適用対象事業体も、応募手続き、労働者の採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、並びにその他の雇用上の規定、条件及び特典に関して、適格性を有する人を障害を理由として差別してはならない。」と定め、雇用の全局面における差別を禁止している(ADA102 条(a))。施行規則 § 1630.4(a)(1)には、これらの項目に関する差別禁止のほかにも様々な差別禁止事項が定められている³⁴。

なお、ADA 改正法を受けて改定された施行規則では、§ 1630.4(b)として「障害がないことの申立」という項目が追加され、障害のない人が提供してもらえない配慮を、障害者が得られることを含めて、障害のない人が障害がないことを理由として差別を受けることに関する申立に、本規則は何ら根拠を与えないことが定められた。これは、障害のない人が障害者よりも不利に取扱われたという、いわゆる逆差別が ADA においては成立しないことを明記したものである。

(2) ADA の禁止する差別—直接差別・間接差別等

ADA102 条(a)の「障害を理由とする差別」には以下を含むとして、ADA102 条(b)において、7 種の差別が列挙されている。

(1) 応募者又は労働者を、その障害を理由として、その応募者又は労働者の機会又は地位に不利な影響を及ぼす方法で制限、分離又は分類すること。

(2) 使用者が、その使用者の応募者又は労働者である適格性をもつ障害者を差別の対象とする契約上

³³ 中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、第2版、2010年)196頁。

³⁴ 詳しくは、障害者職業総合センター・前掲注2、120頁参照。

等の協定又は関係に関与すること。

- (3) 障害を理由とする差別を引き起こす、又は、共通の管理下にある他の人々の差別を永続的にする管理上の基準 (standards)、項目 (criteria)、方法 (methods) を用いること。
- (4) 適格性をもつ個人が関係をもっている又は交際をしている (relationship or association) ことが知られている者が既知の障害を有していることを理由として、その適格性をもつ個人に対し、均等な職務又は特典を排除し、又は、否定すること。
- (5) (A) 応募者又は労働者であるその他の点では適格性をもつ障害者の既知の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供しないこと。ただし、その配慮を提供することが、使用者の事業の運営にとって過度の負担を課すことを使用者が証明できる場合はこの限りではない。(B) 労働者又は応募者の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供する必要があるという理由によって、適格性をもつ障害者である応募者又は労働者の雇用機会を否定すること。
- (6) 障害者又は障害者集団を排除する又は排除する傾向のある (tend to) 適格性基準、試験、その他の選考項目を用いること。ただし、当該基準、試験又は選考項目が当該職務に関連し、業務上の必要性に合致することを、適用対象事業体が証明できる場合は、この限りではない。
- (7) 感覚、手作業又は発話技能が損なわれた障害をもつ応募者又は労働者に試験を実施する際に、その試験が測定することを目的としている技能、適性、その他の要素を、結果が正確に反映されるようにするのに最も効果的な方法によって、雇用に関する試験を選択したり実施したりしないこと。

アメリカでは、直接差別を「差別的取扱い」 (disparate treatment)、間接差別を「差別的インパクト」 (disparate impact) と呼ぶが、上記で示したように、ADA の条文上はこれらの用語を用いた形で差別の禁止規定が置かれているわけではない。ただし、ADA 施行規則 § 1630.15 において、差別的取扱いと差別的インパクトの訴えに対する抗弁について説明されている。

それによると、ADA § 102(a)、同条(b)(1)~(4)及び同項(7)並びに ADA503 条 (報復差別) に基づく「差別的取扱い」の訴えに対して、使用者は、「訴えられた行為は適法であり、非差別的な理由により正当化される」という抗弁が可能である。

他方で、「差別的インパクト」とは、一律に適用された基準が、特定の障害をもつ人に不利な影響を及ぼすこと、又は障害者の集団に不均衡な不利な影響を及ぼすことをいうとされ³⁵、ADA102 条(b)(6)にその根拠をもつ。このような差別的インパクトの訴えに対しては、使用者は、適用された資格基準、試験又は選考基準が職務に関連し、業務上の必要性があること、及び合理的配慮によっては問題が解決されないことを証明する必要がある。

(3) 合理的配慮を提供しないこと

ADA102 条(b)(5)が定めるように、ADA は、適格性をもつ障害者に対し、合理的配慮を提供しない

³⁵ ADA解釈ガイダンス § 1630.15(b)(c)。

ことが差別に該当すると定める。合理的配慮は、障害者差別の文脈で初めて登場したものではなく、宗教差別の場面で 1960 年代後半から登場していた概念である。宗教的信念や戒律を労働者が守ることができるよう使用者が一定の配慮をすべきかどうか（例えば、安息日に労働義務を免除すること）が問題となり、この問題の解決のために、1972 年に公民権法が改正され、「宗教という文言には、合理的な配慮を要する宗教的儀礼や慣行を含む」という文言を第 7 編に明記することになった。これにより、使用者は単に消極的に差別を禁止されるだけでなく、過度の負担とならない範囲で、従業員の宗教上の行為に、「合理的な配慮」を図るべき積極的な義務を負うこととされた。ただし、その後の裁判例等で、宗教差別における合理的な配慮については「最小限のコストを超えるものは、過度の負担となる」との判断がなされており、宗教差別の文脈における使用者の合理的配慮義務はそれほど高度の責任ではない。

これに対し ADA における合理的配慮は、宗教差別の場面と比べても、使用者により大きな負担を求めたものであり、最小限以上のコストを課すものであることが連邦最高裁判所によって確認されている³⁶。

使用者が適格性を有する障害者に合理的配慮を提供しなかった場合、差別が成立しうるが、使用者が、当該合理的配慮を提供することが「過度の負担」(undue hardship) となることを証明できた場合には、この責任を免れる (ADA102 条(b)(5)(A))。過度の負担とは、「著しい困難又は費用 (significant difficulty or expense) を要する行為」を指し、配慮の性質及び費用、使用者の財政状況、従業員数、使用者の事業の種類等、多様な基準によって判断される (ADA101 条(10))。ADA の制定過程においては、過度の負担の判断基準があいまいで、使用者が混乱するとの懸念が示され、従業員の年収の 10% を超えるものを過度の負担としてはどうかとの議論があった。しかし、過度の負担の判断は事例ごとに判断されるべきであり、一律の基準を設けるべきではないとの考えから、年収の 10% という基準は取り入れられていない。

また、合理的配慮を提供してもなお、当該障害者が職務の本質的機能を遂行できない場合には、使用者は配慮をする必要はない。

なお、障害をもつとみなされた人 (ADA3 条(1)(C)) に対しても、使用者は合理的配慮を提供する義務を負うかどうかについて問題となっていたが、この点について ADA 改正法は、そのような人に対しては合理的配慮を提供する義務を負わないことを明らかにした (ADA501 条(h))。同改正を受けて改定された ADA 施行規則 § 1630.9(e)においても、「適用対象事業体は、『現実の障害』をもつ人と、『障害の記録』をもつ人であって、適格性を有する人に対して、過度の負担にならない限りにおいて、合理的配慮を提供する義務を負うが、障害をもつ『みなされた』人に対しては、合理的配慮を提供する義務を負わない。」と定められている。

5 差別禁止に関連する事項

ドイツでいわれているような措置義務等はない。

³⁶ US Airways, Inc. v. Barnett, 122 S. Ct. 1516 (2002).

6 合理的配慮

ADA101 条(9)は、合理的配慮に含まれるものとして、「(A)従業員が使用する既存の施設を障害者が容易に利用もしくは使用できるようにすること。」「(B)職務の再編成、労働時間の短縮、勤務割の変更、空席の職位への配置転換、機器や装置の購入・改良、試験・訓練材料・方針の適切な調整・変更、資格をもつ朗読者もしくは通訳の提供、及び障害者への他の類似の配慮。」を挙げている。これらは、あくまでも例示列举であり、限定列举ではないことに注意しなければならない。では、実際の裁判例においてどのような措置・配慮が合理的配慮として認められているのか、あるいは、認められていないのかを知るために、以下では、合理的配慮をめぐる裁判例について紹介する。

(1) 合理的配慮の必要性を使用者に伝える義務

使用者が合理的配慮を提供する義務は、「既知の」障害に対して生じる（ADA102 条(b)(5)(A)参照）。このことから、原則として、障害を有しており、それゆえ合理的配慮が必要であることについては、障害者側が使用者に伝える義務があるとされる。このことを確認した裁判例が、第 1 巡回区控訴裁判所の *Reed. V. LePage Bakeries, Inc.* 事件判決³⁷である。これは、躁うつ病に罹患していた原告が、セラピストから、ストレスを軽減するような合理的配慮を使用者に要請するよう助言されたものの、そのような要請を使用者に対して行わず、結果として原告が使用者に暴言を吐くなどして解雇された事案である。原告は、使用者は合理的配慮としてストレスを軽減するような措置を取るべきであったのに、それをせずに解雇したことは ADA に違反するとして使用者を訴えた。裁判所は、原告が自らの障害の状況と、それに伴って必要とされる合理的配慮について、使用者に適切に伝えていなかったこと等を理由に、原告の訴えを棄却した³⁸。

他方で、合理的配慮の内容を特定するためには、使用者の適切な関与が必要であると判示した裁判例もある。重度の精神障害をもつ、学校の用務員であった原告が、精神疾患を理由とする休業明けの配置転換に際し、何ら合理的配慮をされなかったために結果的に解雇された事案において、第 7 巡回区控訴裁判所は、合理的配慮を提供する際の「相互関与プロセス」(interactive process) ((5)において後述)が重要であることを強調し、特に労働者の障害が精神疾患である場合には、当該労働者が合理的配慮を必要とする旨を適切に伝えることが困難であるとして、使用者は障害者と話し合いをもつことにより、その内容を特定する義務を負うとした³⁹。

特に、精神障害者や知的障害者の場合は、合理的配慮の必要性やその内容を、使用者に適切に伝えることが困難であることが予想されるため、第 7 巡回区控訴裁判所の判示したように、従業員に障害があると認識している場合には、使用者からの積極的な働きかけが求められると思われる。ただし、使用者が労働者の障害について不知であった場合の対応の在り方や、労働者のプライバシーの保護の観点か

³⁷ 244 F.3d 254 (1st Cir. 2001)

³⁸ 同判決は、この論点のほか、合理的配慮をめぐる立証責任の内容についても論じている。

³⁹ *Bultemeyer v. Fort Wayne Cmty. Schs.*, 100 F.3d 1281 (7th Cir. 1996).

らどの程度まで使用者が積極的に関与すべきであるかは、さらに検討を要すると思われる。

（２）中立的ルールの例外を認める合理的配慮

障害者が合理的配慮として使用者に要求する措置・対応が、使用者の定める中立的なルールに反する場合、あるいは、中立的ルールの例外を認めることによって障害者を優遇することになる場合であっても、使用者は障害者に当該措置・対応を認めなければならないのが問題となる。

このような問題について争われた *US Airways, Inc. v. Barnett*⁴⁰事件の概要は以下のとおりである。被告会社の従業員である原告は、腰を患ったため先任権に基づいて身体的に重労働ではない郵便室への異動を求め、認められた。その２年後に原告よりも年長の従業員少なくとも２名が郵便室への着任を求めたため、原告は先任権制度の例外を作ることで障害によって生じた制限に対して便宜を図るよう要求した。５か月の検討期間を経た後、被告は例外を認めないことを決定し原告は失職した。そこで原告は、郵便室へ配転することはその障害に対する「合理的配慮」であるにもかかわらず、被告が原告を配転しなかったことは ADA に違反する差別であるとして本件を提訴した。第一審は、当該先任権制度の重大な変更は全て被告及び障害をもたない従業員双方にとって過度の負担となるとして、被告勝訴のサマリージャッジメントを認めた。二審（228 F.3d 1105 (9th Cir. 2000)）では、先任権制度の存在は過度の負担の分析における一要因にすぎず、いかなる配置転換が使用者にとって過度の負担となるかを決定するためには、事案ごとの徹底的な事実の分析が必要であるとして一審判決を破棄していた。これに対し、連邦最高裁判所は、先任権の例外を認めることが合理的となる特別な状況を原告が立証できる場合を除き、先任権に対する例外を認めるような配慮は、原則として合理的ではないと判示した。ただし、最高裁は、ADA の基本目標たる機会均等を達成するために、障害者を優遇することが必要な場合があることを認めており、中立的なルールの例外を認めて障害者を優遇する配慮が常に合理的ではないと判断したわけではない。先任権は公平で均等な取扱いの期待を従業員にもたらすものであるのに対し、そのような期待を従業員が抱かないような制度や、又は、そのような期待を裏切らないような配慮であれば、障害者を優遇することになっても合理性が否定されるものではないと考えられる。例えば、飲食が禁止されている職場であっても、障害のために小まめに水分や糖分の補給が必要な場合は、それを認めるべきであろうし、自動車通勤が禁止されている場合であっても、障害があるため公共交通機関の利用が困難であるなどの事情があれば、特別に自動車での通勤を認めるなどの対応が合理的配慮として求められる。

（３）在宅勤務と職場環境の改善

次に、在宅での一時的な就労と職場環境の改善を合理的配慮として求めた裁判例を紹介する。下半身麻痺のため車椅子を利用している原告が、障害の治療のための在宅勤務（自宅でのパソコンの設置を含む）と、職場の各フロアの給湯室のシンクとカウンターを車椅子でも利用できるよう低くすることを求

⁴⁰ 122 S. Ct. 1516 (2002).

めた *Vande Zande v. Wisconsin Dep't of Admin.* 事件⁴¹において、第 7 巡回区控訴裁判所は、在宅勤務については、上司の監督を受けながらチームワークで行う職務において在宅勤務を認めることは当該労働者の職務能力を相当程度下げってしまうことを理由に、そのような措置は合理的配慮ではないと判断した。また、シンクについては、トイレにある洗面台が車椅子でも利用可能な高さに設置されていることもあり、各フロアの給湯室のシンクを低くすることは、それにかかるコストが、得えられるベネフィットを上回るとして、配慮の合理性を否定している。第 7 巡回区控訴裁判所は、使用者の規模が大きく、たとえそのような配慮をすることが、「過度の負担」とならない場合であっても、配慮のコストとそこから得られるベネフィットが釣り合いで、適当な (modest) 金額を超えた費用を要する配慮は、「合理的な」配慮ではないので、当該使用者はそのような配慮を提供することは要求されないとしている⁴²。

(4) 休暇・休業

休暇を認めることが合理的配慮であることは、ADA のなかでも明らかとなっているが、その期間については施行規則にも特に定めが置かれていない。この点、18 か月を越えてさらに休業を求めた従業員を解雇したことについて争われた事件において⁴³、第 6 巡回区控訴裁判所は、長期休業の後に職場復帰の時期や可能性が大まかにであっても定まらない時は、休業のコストがその利益を上回ることになるのであって、そのような休暇を認めることは合理的配慮に含まれないと判示した。他方で、復職時期が明確な場合には、通常認められる病気休業期間が終了した後も、追加の休業を認めるべきであるとした裁判例もある⁴⁴。

これらの裁判例を総合すると、会社が制度として認めている休業制度を超えて、休業期間を延長することは合理的配慮として認められる可能性が高いが、復帰時期に目途がついていない場合にまで休業を認める必要はないと考えられていることがわかる。なお、合理的配慮として認められる休暇は、有給である必要はなく、原則として無給でよいと考えられている。

(5) 合理的配慮提供プロセスへの使用者の関与

合理的配慮の内容については ADA や施行規則に列挙されてはいるが、実際の場面においては、障害者の障害の種類や程度及び職務内容は多種多様であるため、必要とされる合理的配慮の内容も非常に個別性が高くなる。そこで、EEOC は、合理的配慮の内容を特定し実際に提供する過程においては、障害者と使用者が柔軟に相互に関与し、話し合いを通じて情報を共有すること（「相互関与プロセス」(interactive process)）が重要であると考えている（ADA 施行規則 § 1630.2(o)）。ADA 解釈ガイド

⁴¹ 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995).

⁴² 合理的配慮は、実際に就労する場所において必要となるものだけでなく、非就労区域であるが従業員が利用する場所（休憩室、食堂、訓練室、洗面所等）において必要となるものも含まれる（ADA 解釈ガイダンス § 1630.2(o)）。

⁴³ *Walsh v. United Parcel Service*, 201 F.3d 718 (6th Cir. 2000).

⁴⁴ *Garcia-Ayala v. Lederle Parenterals, Inc.*, 212 F.3d 638 (1st Cir. 2000).

ンスによると、①使用者が対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。②障害者と使用者が話し合い、障害によって生じている職務に影響を及ぼす制限と、それらの制限を合理的配慮によって克服する方法を確認する。③話し合いの中で、いくつかの合理的配慮案を確認し、それぞれの配慮が職務の本質的機能を遂行することを可能にするかどうかを評価する。④配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとって最も適切な配慮を選択し実施する（ADA 解釈ガイダンス § 1630.2(o)）。

この合理的配慮に関する「相互関与プロセス」は、施行規則に定められているだけであって、ADA においては明記されていないため、使用者と労働者がこのプロセスに関与すべき義務を負うかどうかの問題となる。これについて第 3 巡回区控訴裁判所は、原告（障害者）から合理的配慮として配置転換が要請されていたにもかかわらず、既存の配置転換に関するルールを示すのみで、原告との話し合いの場をもととしなかった被告（使用者）に対し、合理的配慮に関する相互関与プロセスを果たしていないとして、被告を勝訴とした原審判決を破棄した⁴⁵。この事件において裁判所は、相互関与プロセスに参加し、使用者が配置転換先を探した結果、適切な配転先がなかったとすれば、使用者は責任を免れることができることも述べている。

確かに、相互関与プロセスは、法が強制するものではないが、誠実にプロセスに参加していたことを使用者が証明できれば、合理的配慮の提供に至らなかった場合でも責任を問われない可能性があるものであって⁴⁶、ADA の目的を達成するためにも、このプロセスへの関与が重要になると思われる。

7 雇用差別に対する救済の仕組み

アメリカでは、連邦法の定める雇用差別を受けたと感じた被害者を救済の仕組みとして、2 段階の救済制度を置いている。第 1 段階の救済が、行政組織である EEOC における救済である。アメリカの特徴として、差別の被害者は、EEOC での手続きを経ない限り、次の第 2 段階の私法上の救済に進むことはできない。EEOC での救済手続き及び私法上の救済手続きについては、前年度報告書⁴⁷に詳述したためここでは触れず、EEOC への申立の具体的内容について紹介する。

（1）行政上の救済－差別事例全体の申立件数と申立理由

EEOC は、差別の被害者の第 1 の救済窓口として、被害者からの申立を受け付ける。1990 年以降の申立件数は、表 3-1 及び 3-2 の示すとおりである。申立件数は、多少の前後はあるものの、最近の 5 年は増加傾向で、2011 年には過去最高の 99,947 件を記録した。障害を理由とする差別に関する申立も増加しており、2010 年及び 2011 年の大幅な増加（2009 年比で約 2 割増）は、2008 年の ADA 改正法の影響によるものかもしれない。

⁴⁵ Shapiro v. Township of Lakewood, 292 F.3d 256 (3d Cir. 2002).

⁴⁶ Samuel R. Bagenstos (2010) Disability Rights Law – Cases and Materials -, Foundation Press, p152.

⁴⁷ 障害者職業総合センター・前掲注2、125頁以下。

表 3-1 【EEOC への申立件数と申立理由①】

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
申立件数	72,302	87,942	91,189	87,529	77,990	80,680	79,591	77,444	79,869	80,840
人種	29,548	31,695	31,656	29,986	26,287	29,199	28,820	28,819	28,945	28,912
	40.9%	36.0%	34.8%	34.3%	33.8%	36.2%	36.2%	37.3%	36.2%	35.8%
性	21,796	23,919	25,860	26,181	23,813	27,728	24,454	23,907	25,194	25,140
	30.1%	27.2%	28.4%	29.9%	30.6%	30.7%	30.7%	30.9%	31.5%	31.1%
出身国	7,434	7,454	7,414	7,035	6,687	6,712	6,778	7,108	7,792	8,025
	10.3%	8.5%	8.1%	8.0%	8.6%	8.3%	8.5%	9.2%	9.8%	9.9%
宗教	1,388	1,449	1,546	1,581	1,564	1,709	1,786	1,811	1,939	2,127
	1.9%	1.6%	1.7%	1.8%	2.0%	2.1%	2.2%	2.3%	2.4%	2.6%
報復 差別	11,096	13,814	15,853	17,070	16,080	18,198	19,114	19,694	21,613	22,257
	15.3%	15.7%	17.4%	19.5%	20.6%	22.6%	24.0%	25.4%	27.1%	27.5%
年齢	19,573	19,809	19,618	17,416	15,719	15,785	15,191	14,141	16,008	17,405
	27.1%	22.5%	21.5%	19.9%	20.2%	19.6%	19.1%	18.3%	20.0%	21.5%
障害 ⁴⁸	1,048	15,274	18,859	19,798	18,046	18,108	17,806	17,007	15,864	16,470
	1.4%	17.4%	20.7%	22.6%	23.1%	22.4%	22.4%	22.0%	19.9%	20.4%
同一 賃金法	1,294	1,328	1,381	1,275	969	1,134	1,071	1,044	1,270	1,251
	1.4%	1.5%	1.5%	1.5%	1.2%	1.4%	1.3%	1.3%	1.6%	1.5%

⁴⁸ ADAは、1992年7月26日より施行開始。

表 3-2 【EEOC への申立件数と申立理由②】

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
申立件数	84,442	81,293	79,432	75,432	75,768	82,792	95,402	93,277	99,922	99,947
人種	29,910	28,526	27,696	26,740	27,236	30,510	33,937	33,579	35,890	35,395
	35.4%	35.1%	34.9%	35.5%	35.9%	37.0%	35.6%	36.0%	35.9%	35.4%
性	25,536	24,362	24,249	23,094	23,247	24,826	28,372	28,028	29,029	28,534
	30.2%	30.0%	30.5%	30.6%	30.7%	30.1%	29.7%	30.0%	29.1%	28.5%
出身国	9,046	8,450	8,361	8,035	8,327	9,396	10,601	11,134	11,304	11,833
	10.7%	10.4%	10.5%	10.7%	11.0%	11.4%	11.1%	11.9%	11.3%	11.8%
宗教	2,572	2,532	2,466	2,340	2,541	2,880	3,273	3,386	3,790	4,151
	3.0%	3.1%	3.1%	3.1%	3.4%	3.5%	3.4%	3.6%	3.8%	4.2%
報復 差別	22,768	22,690	22,740	22,278	22,555	26,663	32,690	33,613	36,258	37,334
	27.0%	27.9%	28.6%	29.5%	29.8%	32.3%	34.3%	36.0%	36.3%	37.4%
年齢	19,921	19,124	17,837	16,585	16,548	19,103	24,582	22,778	23,264	23,465
	23.6%	23.5%	22.5%	22.0%	21.8%	23.2%	25.8%	24.4%	23.3%	23.5%
障害	15,964	15,377	15,376	14,893	15,575	17,734	19,453	21,451	25,165	25,742
	18.9%	18.9%	19.4%	19.7%	20.6%	21.4%	20.4%	23.0%	25.2%	25.8%
同一 賃金法	1,256	1,167	1,011	970	861	818	954	942	1,044	919
	1.5%	1.4%	1.3%	1.3%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%
GINA ⁴⁹									201	245
									0.2%	0.2%

(1) 行政上の救済—ADAに基づく申立の救済内容

2011年に処理がなされた申立件数(112,499件)のうち、ADAに基づく申立件数は27,873件である。処理の結果は、和解10.2%、有利な条件での申立取下げ6.2%、行政的終結15.5%、合理的根拠なしとして調整が終了したもの63.6%、合理的根拠ありとなったものの4.6%のうち、自主的解決に至った件数1.8%、解決に至らなかった件数2.8%となっている。この割合について、前年度と大きな差はない。2011年において、申立人(差別の被害者であるとして申し立てた者)にとって有利な結果となった申立件数の割合(和解、有利な条件での申立取下げ、及び自主的解決の総和)は、20.9%であった。公民権法第7編や年齢差別禁止法など根拠とする申立全体の統計との比較では、ADAに基づく申立の方が、やや障害者に有利な結論に至っている。例えば、全体では、申立人にとって有利な結果となった申立件数の割合は、2011年では18.0%(和解9.1%、有利な条件での申立取り下げ5.1%、自主的

⁴⁹ 2009年11月より施行。

解決 1.2%) である。

第2節 雇用率制度

アメリカではドイツやフランスにみられるような雇用率制度は存在しない。

第3節 保護雇用

1 保護雇用の動向と課題

アメリカには、保護雇用という制度を運用している法律はないため、一義的に保護雇用を定義することはできない。一般的には、保護雇用とは、一般労働市場では働けない障害者のために、施設において実施される日中活動プログラムであり、次のような特徴をもつ。保護工場の特徴は、①単純な繰り返しの作業をおこなうこと、②職員の指導のもとに労働者が働くこと、③法律で定める最低賃金以下の賃金が支払われることである⁵⁰。

保護雇用が実施される施設は、シェルタード・ワークショップ(Sheltered work shop)、又は、ワーク・センター(work center)と呼ばれることが多いが、それ以外にも、ワーク・アクティビティ・センター(work activity center)、成人アクティビティ・センター(adult activity center)、デイ・トリートメント・センター(day treatment center)、アファーマティブ・インダストリー(affirmative industry)、訓練施設(training workshop)、リハビリテーションセンター(rehabilitation center)、職業ワークショップ(vocational workshop)、ビジネス・サービス(business service)、リハビリテーション・ワークショップ(rehabilitation workshop)など、様々な呼称がある。本稿では、この施設をシェルタード・ワークショップと呼ぶことにする。

シェルタード・ワークショップは、1840年にマサチューセッツで視覚障害者のために設置された「パーキンス・インスティテュート(Perkins Institute)」がはじまりであるとされる⁵¹。その後、1938年に成立した「公正労働基準法(Fair Labor Standards Act: FLSA)」が労働生産性を基本にして、法で定められた最低賃金以下の賃金を障害者に支払うことを認めたことをきっかけに、1950年代、1960年代に急増した。2001年の調査では、5,600の雇用主が、424,000人を雇用していた⁵²。

障害者に法で定められた最低賃金以下の賃金の支払いを認めた最初の法律は、1934年に成立した「全米産業復興法(National Industrial Recovery Act)」であり、いわゆるフランクリン・ルーズベルト大統領によるニューディールの1つとして制定された⁵³。同法は、1935年に最高裁により憲法違

⁵⁰ Migliore Alberto et al.(2007), p6

⁵¹ C. Exco Obermann (1965), p332

⁵² Government Accountability Office (2001), p1

⁵³ Whittaker William (2005), p6

反であるとされ、廃止された。しかし、1938年に成立した「公正労働基準法」が再び、法で定められた最低賃金以下の賃金を障害者に支払うことを認めたのである。

この「公正労働基準法」における最低賃金除外規定は、同法 14 条 (c) 項に定められていることから、「14 (c)」と呼ばれ、くりかえし問題視され、調査などが行われたものの、雇用主の支持により依然として存続しているという状態である⁵⁴。

また、「14 (c)」に加え、「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 (Javits-Wagner-O'Day Act of 1971)」が障害者のために設立された非営利組織から物品やサービスを購入することを政府に義務づけていることや、「リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973)」や「社会保障法 (Social Security Act of 1935)」による補助金などにより、保護雇用という制度を運用する法律はないにもかかわらず、結果的に、保護雇用と考えられる制度が生み出されていると考えられる。

シェルタード・ワークショップは、本来、一般就労への移行という訓練機能を果たすことを期待されていたが、実際は、シェルタード・ワークショップで働き始めるとそこから一般労働市場に移行する例は少ない。その理由としては、労働時間が短い、安全である、技能が限られていても仕事ができる、職場が近い、職場の支援が得られる、障害手当がなくなる、宿舎や送迎などのサービスがある等の理由が挙げられている⁵⁵。しかし、費用対効果の観点から施設での支援は効率が悪いこと⁵⁶、そして、なにより、障害者の機会均等、完全参加、自立生活、経済的充足という「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act of 1990 : ADA)⁵⁷の目的に反するなどの理由で、政府内部でもその存在意義について、疑問が投げかけられている。例えば、「リハビリテーション法施行規則」⁵⁸では、「リハビリテーション法」第 I 編に定める補助金は、一般就労への移行のための訓練プログラムについてのみ認めるという決定をして、シェルタード・ワークショップから一般就労への移行を促進しようとしているのは、その一端を示している。しかし、事業主などの反対もあり「公正労働基準法」の「14 (c)」は簡単にはなくならないようである。⁵⁹

2 保護雇用制度の対象障害者

上述のように、アメリカの保護雇用は、「公正労働基準法」、「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」、「リハビリテーション法」、「社会保障法」などにより、実質的に保護雇用と考えられる制度が生み出されている。しかし、「法で定められた最低賃金以下での就労」と「施設での就労」という保護雇用の2つの特徴的な就労形態を支えているのは、「公正労働基準法」と「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」であるため、ここでは、それらの法律の対象となる障害者の定義をみてみよう。

⁵⁴ 同上

⁵⁵ Alberto, M. et al.(2007), p30-31

⁵⁶ Cimer, R. E.(2008), p19

⁵⁷ 42 U.S.C §12101(a)(8)

⁵⁸ 42 C.F.R. §440.130

⁵⁹ Whittaker William (2005), p6

「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」は、障害者のために設立された非営利組織から物品やサービスを購入することを政府に義務づけている。その障害者は、視覚障害者と重度障害者であり、障害の定義は次のようになっている。（ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 5 条⁶⁰）。

視覚障害：良い方の眼の矯正視力が 0.1 以下、又は、良い方の眼の最も広い視野の角度が 20 度未満。

重度障害者：雇用において実質的な不利をもたらし、現在の通常の雇用を続けられない程度の心身障害。

この定義によれば、視覚障害については、視力と視野という機能障害により決定されるため、認定は医学的に確定できるが、重度障害者については、医学的な検査のみでは決定できない。

また、「公正労働基準法」は、最低賃金を定めているが、障害者や学生などには、それを除外する規定を設けている。障害者の場合、「雇用機会が減ることを防止するため」に、「生産能力」が低下している心身障害者については、認定に基づき、最低賃金以下の賃金を支払うことができるとしている。

（公正労働基準法 14 条⁶¹）。ここで、障害のある労働者とは、「高齢や心身障害のために、稼得能力や生産能力が障害を受けている人」を意味するとされている。また、施行規則⁶²において、この障害には、「視覚障害、精神障害、精神遅滞、脳性麻痺、アルコール中毒と薬物中毒を含む。ただし、職業的・社会的・文化的・教育的障害、長期の失業、福祉手当を受給していること、学校を欠席していること、少年犯罪、仮釈放中であること、執行猶予中であることは、これに該当しない」とされている。

就業を希望する障害者が、「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」のリストに示された非営利団体で働くかどうかは、「リハビリテーション法」101 条(a)(2)(B)(ii)⁶³に定められた各州の指定機関などで方向づけられる。

この指定機関は、職業リハビリテーションの相談機関である。具体的には、就労を希望する障害者が、各州のステート・サービスなどの職業リハビリテーション相談機関を訪問し、就業したい旨を伝えることで、リハビリテーション・カウンセラーなどが面接をし、あるいは、障害を証明するための診断書などの必要な書類を取り寄せたり、職業評価をしながら、本人の希望や能力に応じて進路の方向付けがなされる。職業評価は、各州の指定機関で実施されることもあれば、外部の訓練機関等に委託される。その結果、訓練が必要ならば、訓練機関を紹介される。基本的に訓練費用は、州の負担で実施される。また、就職する場合に、福祉機器などが必要な場合には、それに必要な費用なども支払われる。

この職業相談の結果、その就職先が「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」のリストに示された非営利団体になった場合、いわゆる保護雇用の対象となることになる。ただし、このような職業リハビリテーションの相談機関を経ずに、これらの非営利団体が直接雇用対象者を決定することもある。（ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 2 条(c)⁶⁴）。

⁶⁰ 41 U.S.C. §48B

⁶¹ 29 U.S.C. § 214(c)

⁶² 29 CFR 525.3(d)

⁶³ 29 U.S.C. § 721(a)(2)(B)(ii)

⁶⁴ 41 U.S.C. § 47(c)

3 保護雇用制度の概要

繰り返しになるが、アメリカの保護雇用は、「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」により障害者のために設立された非営利組織から物品やサービスを購入することが政府に義務づけられていることと、「公正労働基準法」により「生産能力」が低下している心身障害者の最低賃金適用除外が認められていることの結果として、実質的に保護雇用と考えられる制度が生み出されていると考えられる。ただし、財政的には、「リハビリテーション」法や「社会保障法」からの資金も流れている。

(1) 関連法

ア ジャビッツ・ワグナー・オデイ法

同法1条⁶⁵では、「視覚障害者又は重度障害者から購入するための委員会（Committee for Purchase From People Who Are Blind or Severely Disabled）」の設置を定めており、同法2条⁶⁶で指定された視覚障害者及び重度障害者の非営利団体と、それらの製造した製品や提供されるサービスを購入することを3条で政府機関や関連機関に義務付けている。この非営利団体とは、実労働時間の75%以上を視覚障害者や重度障害者がおこなっている団体である。

「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」2条に基づき指定された全国的な2つの非営利団体である「全国盲人産業（NIB：National Industries for the Blind）」と「全国重度障害者施設（NISH：National Institute for the Severely Handicapped）」が全国の非営利団体の窓口になって政府機関に製品やサービスを販売している。製品には、具体的には、航空機や乗用車などの部品、電気製品、衣類、食品加工、包装、輸送などの材料、医療用品、事務用品、家具などが含まれる。サービスには、ヘルスケア、ランドリー、文書廃棄、サプライチェーン管理、倉庫管理、施設管理等が行われている。これらの製品やサービスを購入している最大の顧客は連邦政府で、特に国防省の購入額が多い。毎年、「視覚障害者又は重度障害者から購入するための委員会」が連邦政府の各部門が購入すべき製品とサービス及びそれらの価格を決定し、一覧表を公表する。連邦政府の各部署は、この一覧表に基づき、これらの非営利団体に発注する。これらの非営利団体はシェルタード・ワークショップなどを運営し稼働能力の低い障害者に雇用を提供しているので、結果的に、これらの非営利組織に連邦政府の予算が配分されていることになり、保護雇用制度を構築していると考えられる。

なお、「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」は、1938年に視覚障害者のために雇用機会を提供するために成立したワグナー・オデイ法が、1971年に重度障害者にも拡大されたものである。

同法に基づく一連の制度は、以前は、「ジャビッツ・ワグナー・オデイプログラム（Javits-Wagner-O'Day Program）」と呼ばれていたが、現在は、アビリティ・ワン・プログラム（AbilityOne Program）と呼ばれている。

⁶⁵ 41 U.S.C. § 46

⁶⁶ 41 U.S.C. § 47

「視覚障害者又は重度障害者から購入するための委員会」によれば⁶⁷、全米で 600 以上の非営利団体が参加しており、約 40,000 人の視覚障害者及び重度障害者がこのプログラムにより職を得ており、40 の政府組織の 1,000 か所で製品やサービスを購入しているとされている。AbilityOne の 2 つの非営利団体、「全国盲人産業（NIB）」と、「全国重度障害者施設（NISH）」からの購入額は、2006 年度 23 億ドルであった。

イ 公正労働基準法

上述のように、本法 14 条(c)⁶⁸では、障害者については、労働長官（Secretary of Labor）の許可を得て、同法に定める最低賃金の除外を認めている。そのため、重度の障害者の雇用主は、その許可を得るために最低賃金の適用除外を求める申請を労働長官に対して行っている。その雇用主の多くは、「全国盲人産業（NIB）」と「全国重度障害者施設（NISH）」に加盟する非営利団体の経営するシェルタード・ワークショップである。米国会計検査院（General Accounting Office: GAO）の 2001 年報告によれば、全米で 5 万 5,000 以上の事業主が、約 42 万 4,000 人の労働者に最低賃金以下の賃金を支払っている⁶⁹。

事業主が、労働者に「最低賃金以下の賃金」を支払うには、障害のない熟練した労働者による作業標準を設定し、その標準に対して障害のある労働者が同じ道具や方法により作業した場合にどの程度作業できるかにより生産性を決定し、その生産性に応じた賃金が支払われる。たとえば、障害のない熟練した労働者の平均賃金が 10 ドルであるとすれば、障害のある労働者の生産性が 50% の場合、その賃金は時給 5 ドルということになる。

そして、その半数以上は、時給 2.50 ドル以下であり、最低賃金以下の賃金を支払っている事業主の大半は、非営利の就労・地域リハプログラム（CRP）で、その多くは、小規模のシェルタード・ワークショップとなっている⁷⁰。

ただし、注意しておかなければならないのは、最低賃金適用除外となった障害者も労働者として、失業補償、労災補償、障害保険など一般の労働者と同じ権利と保護が与えられることである。歴史的には、制度がはじまったころはこれらの権利や保護がなかったが、障害者運動の結果、現在では、一般の労働者と同じ扱いになっている⁷¹。

これまで 20 年以上にわたり、とくに援助付き雇用技術により、保護雇用モデルからの転換がかなりすすんできた。保護雇用されている人びとのほとんどは、彼らの目標や進歩を示す、個別サービス計画を持っている。保護雇用から統合雇用への移行が、多くの場合、個別サービス計画に入っている。

⁶⁷ AbilityOne Services のウェブサイト, <http://www.abilityone.org/> last visited 31 Jan 2011.

⁶⁸ 29 U.S.C. § 214(c)

⁶⁹ Government Accountability Office (2001), p1

⁷⁰ 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合～報告書」（財）日本障害者リハビリテーション協会（2009年）172-173頁。

⁷¹ 同上。

また、障害者団体が、この最低賃金適用除外について賛成しているわけではなく⁷²、また、過去 10 年以上にわたって連邦政府は、これらのサービスへの支援をやめるという政策をとってきている。州政府においても、障害者を最低賃金適用除外とすることを廃止しようとする努力をしているところもあり、アリゾナ州のように、最低賃金適用除外規定を廃止した(2007 年 1 月 1 日)州も現れている⁷³。

ウ 社会保障法

社会保障法に規定されているメディケイドは、下のようなプログラムを障害者が利用した場合に、委託費用を支払う等、さまざまな形でシェルタード・ワークショップに資金を提供している。

家庭・コミュニティサービス (Home and Community-Based Services Waivers(HCBS)) : 社会保障法⁷⁴に規定された、家庭介護プログラムである。高齢者、身体障害者、発達障害者、知的障害者、精神障害者メディケイドを受給している対象者が、病院、介護施設、緊急収容施設などの施設に入院・入所するかわりに、自宅で、家族や地域の人々からのケアを受けることを支援するプログラムである。例えば、ケースマネジメント、家事援助、訪問看護、日常生活介助、デイサービス、レスパイトケアなどのサービスがある。このようなサービスの一部をシェルタード・ワークショップが受託する。各州が独自にプログラムを作成するので、州によって内容が異なる。アリゾナ州を除くすべての州が実施している。⁷⁵

メディケイド・リハビリテーション(Medicaid Rehabilitation Option) : 知的障害者に対して機能の向上と自立のための総合的な医療やリハビリテーションを実施するためのプログラムで実施は州に委ねられているが、実際にはすべての州で実施されている。

財政赤字削減法 (Deficit Reduction Act : DRA) に基づくサービス⁷⁶ : DRA は、2006 年に成立した法律でメディケイドのサービスとして追加された。HCBS の対象にならない者を対象にした家庭と地域を基本にしたサービスである。

⁷² 同上。

⁷³ 同上。

⁷⁴ L 109-171. Section 6086, 1915c

⁷⁵ <http://www.medicaid.gov/index.html>

⁷⁶ PL 109-171. Section 6086, 1915i

エ リハビリテーション法

本法第 I 編に規定されたサービスを受託した時に州から支払われる⁷⁷。ただし、対象になるのは、一般就労への移行のための訓練プログラムについてのみであり、シェルタード・ワークショップに入所した場合は支払われない。

(2) 保護雇用の実態

2001 年に米国会計検査院が最低賃金の適用免除を受けている全国のワーク・センターや企業を対象に調査を実施した。ここでは、その調査結果を紹介する⁷⁸。

ア 事業所数

表 3-3 は、最低賃金以下の支払いをしている全国の事業所数と割合を調査した結果である⁷⁹。この表からもわかるように、事業所のほとんどがワーク・センターであるが、一般企業も含まれている。

表 3-3 最低賃金の適用免除を受けている事業所数

雇用主の種類	数 (箇所)	割合 (%)
ワーク・センター	4,724	84.2
企業	506	9.0
病院または施設	294	5.2
学校	88	1.6
計	5,612	100.0

イ ワーク・センターのサービス内容

表 3-4 は、ワーク・センター利用者に対するサービス内容である⁸⁰。ここで注目すべきことは、医療保険に加入している利用者は 13%にすぎないということである。法的には、ワーク・センターの利用者は、労働者として保護されることになっているが、実態は、そうになっていないということがわかる。

⁷⁷ 42 CFR §440.130

⁷⁸ Government Accountability Office (2001)

⁷⁹ Government Accountability Office (2001), p10

⁸⁰ 同上, p13

表 3-4 ワーク・センターのサービス

サービス内容	直接サービス	サービス活用支援	サービスなし
福祉機器・技術サポート	64 (%)	31 (%)	5 (%)
行動変容	87	9	4
ケースマネジメント	77	18	5
日常生活訓練	82	12	6
医学的治療	42	38	20
医療保険提供	13	40	47
住居提供	43	32	25
スーピービジョン	94	5	1
ジョブコーチ	89	9	2
職場適応	92	6	2
作業療法	32	51	17
日常生活支援	47	33	12
心理カウンセリング	30	58	12
言語療法	25	60	15
行動適応	92	6	2
移送	78	19	3

ウ ワーク・センターの財源

図 3-1 から、ワーク・センターは、収入の多くを州や郡からの補助金と連邦政府などの契約による生産に頼っていることがわかる。州や郡からの補助金には、それらから委託訓練などを実施したことによる委託費や直接運営費を補助されることも含まれる⁸¹。

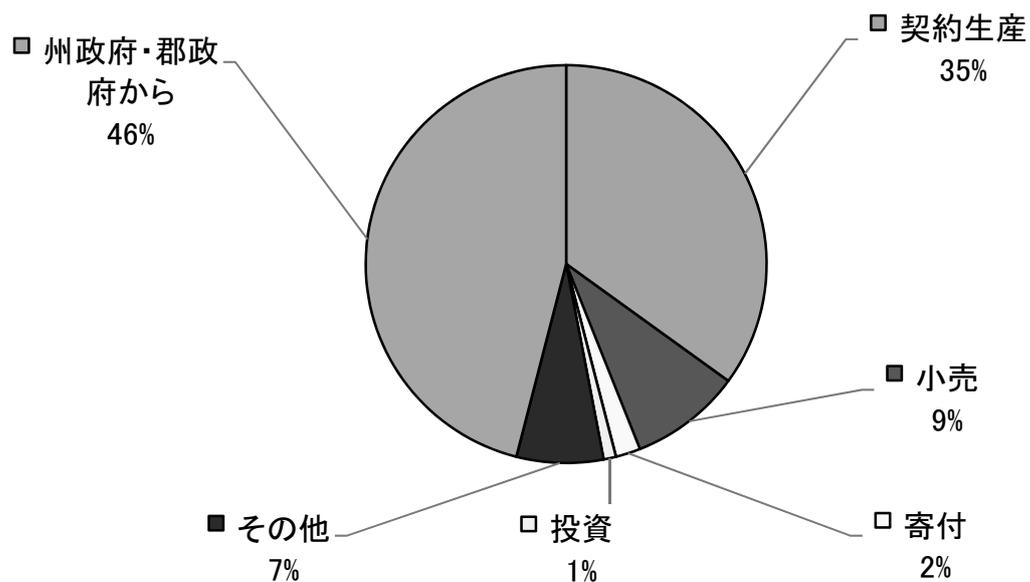


図 3-1 ワーク・センターの財源

⁸¹ 同上, 15

また、表 3-5 は、訪問調査をした 7 つのワーク・センターの財源を示したものである。施設によって異なるが、やはり、生産契約による収入と州や郡からの補助金が多いことがわかる⁸²。

表 3-5 訪問調査したワーク・センターの財源

財源	カリフォルニア・ワーク・センター	ジョージア・ワーク・センター	イリノイ・ワーク・センター	第1ニューヨーク・ワーク・センター	第2ニューヨーク・ワーク・センター	テキサス・ワーク・センター	ヴァージニア・ワーク・センター
総額	\$390 万	\$300 万	\$260 万	\$70 万	\$70 万	\$1330 万	\$1900 万
契約生産	18.2	0.4	15.6	6.3	38.0	21.2	74.4
小売	0	0	0	13.2	0	61.0	0
州及び郡からの補助金	63.0	97.2	81.1	69.4	35.8	3.7	20.7
投資収入	0.1	0.1	0.1	0	0	10.8	3.3
寄付	1.4	0	3.2	0	10.8	3.3	0
その他	17.4	2.2	0	10.9	0	0	1.7

エ ワークセンター利用者の賃金

表 3-6 は、利用者の賃金を時給で分類したものである⁸³。当時の法定最低賃金は時給 \$ 5.15 であり、80%が最低賃金を下回っている。

なお、2009 年にインディアナ州で実施されたワーク・センターを対象にした別の調査によれば⁸⁴、ワーク・センターで働く 6,367 人の平均賃金は、時給 \$ 1.59 であった。

表 3-6 ワーク・センター利用者の賃金

時 給	%
< \$ 1. 0 0	2 3
\$ 1. 0 0 < \$ 2. 5 0	3 1
\$ 2. 5 0 < \$ 5. 1 5	2 8
\$ 5. 1 5 < \$ 7. 0 0	1 3
\$ 7. 0 0 < \$ 1 0. 0 0	4
\$ 1 0. 0 0 ≤	1

⁸² 同上, p16

⁸³ 同上, p22

⁸⁴ Teresa Grossi et al. (2009), p15

オ ワーク・センターの利用者の生産性

表 3-7 は、利用者の労働生産性をまとめたものである。75%以上の者が 11%であることに注目できる。

表 3-7 ワーク・センターの利用者の生産性

生産性	%
25% <	41
25 ≤ 50%	29
50 ≤ 75%	19
75 ≤	11

4 保護雇用における所得保障

上述の米国会計検査院調査によれば、実地調査の対象になった 6 つのワーク・センターで働く最低賃金以下で働く労働者のうち少なくとも半数以上は、社会保障障害年金（SSDI: Social Security Disability Insurance）又は、重度障害者のための補足的所得給付（SSI: Social Security Income）を受給していた。ただし、すべてのワーク・センターにおいて、利用者が受給している社会保障障害年金の額は、全体の平均額である 787 ドルより低かった。同じく、補足的所得給付についても、1 つのワーク・センターを除き、全体の平均額 412 ドルより低かった。

社会保障障害年金も補足的所得給付も社会保障法に基づくサービスであり、社会保障法は 1935 年に成立して以来、障害者を含むいわゆる弱者に対する所得保障政策の中心的な役割を果たしてきた。同法とその関連法令に基づき、老齢保険・遺族保険（OASI: Old-Age and Survivors Insurance）、社会保障障害年金（SSDI: Social Security Disability Insurance）、補足的所得給付（SSI: Social Security Income）、失業保険（Unemployment insurance）、福祉サービス（Public assistance and welfare services）などの多くの制度が用意されている。詳細については、第 5 節を参照されたい。

第 4 節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの動向と課題

(1) リハビリテーション法の歴史

職業リハビリテーションの中心的な連邦法は、1973 年に改正された「リハビリテーション法（Rehabilitation Act of 1973）」である。すでによく知られているように、同法は、長い歴史をもつ。

1918年に「戦傷軍人（Soldiers Rehabilitation Act of 1918）」が第一次世界大戦で傷ついた軍人の生活をただ保障するだけでなく、新たな能力を獲得するための医療や訓練を実施し、新たな仕事を紹介するという、リハビリテーションという新しい考え方を導入した。そして、政府は、このサービスを管理する機関として連邦職業教育局（Federal Board of Vocational Education）を設置した。

1920年には「職業リハビリテーション法」に改名し、対象者を、戦傷軍人に限らず、リハビリテーションを必要とするすべての身体障害者に拡大した。これにより一般国民を対象とする職業リハビリテーション・プログラムが始まった。

1943年の改正では、第2次世界大戦での非熟練労働者の不足を補うために精神障害者と知的障害者に対象範囲を拡大した。そのために、職業リハビリテーションの対象者が倍増した。また、この改正では、職業訓練と職業紹介に加えて、補聴器や車椅子などの福祉機器の給付を始めたり、奇形などの先天性疾患に対する医療も提供するようになった。さらに、職業リハビリテーションを管轄する視覚障害者を対象とした州の機関を設け、州政府が希望すればそれを別に開設できるものとした。

1954年の改正では、障害とリハビリテーションに関する研究事業を開始し、現在の「国立障害・リハビリテーション研究所（National Institute on Disability and Rehabilitation Research : NIDRR）」が設立された。

1965年の改正では、ジョンソン大統領が自らの「偉大な社会（Great Society）」計画に職業リハビリテーションを取り込み、対象者を、薬物乱用、アルコール依存、累犯による者まで拡大した。そのために、対象者が急増し、リハビリテーションが流れ作業のように実施されるになり、個別的な対応が困難になったため、重度の障害者は、十分な支援を受けられなくなった。彼らは、ロビー活動や抗議活動を展開した。

1973年の改正は、重度障害者の要望に応えた大改正であった。リハビリテーションサービスは、原則的に重度の心身障害者を対象にすることになり、現在のリハビリテーション法は、本法が基本となっている。

1978年の改正では、自立生活のための総合的サービスがリハビリテーション・プログラムに取り込まれ、実質的には、自立生活センターが、リハビリテーションのプロバイダーとしての役割を担うことになった。

1986年の改正では、脱施設化、自立生活、地域でのインクルージョン、利用者による選択などの理念を取り込み、援助付雇用が規定された。これらの背景には、1981年の国際障害者年の影響があると考えられる。また、シェルタード・ワークショップが批判され始めたのもこの時期である。この改正以後は、障害者コミュニティとの関係が強くなり、さまざまな、新しい理念を取り込んでいくようになる。

1992年の改正は、1990年に成立した「障害をもつアメリカ人法」の理念を反映させるなど、大規模な改正であった。各州に民間人で構成されるリハビリテーション・カウンシルを設置し、州の実施するリハビリテーションサービスに利用者の意見を多く取り入れていくことになった。また、モニタリングのシステムを作り、リハビリテーション・カウンセラー教育の最低基準を設けたり、利用者の認定期間

を短縮するよう求めた。さらに、すべての障害者がリハビリテーションできるという考えに基づき、障害が重度であることをもってリハビリテーション機関が受け入れを拒否できないようになった。援助付雇用には最低賃金の支払いが義務付けられた。

1998年の改正は、「労働力投資法(Work Investment Act of 1998)」に規定されたものである。利用者の選択の幅を拡大することや利用者に質の高い雇用を提供する、リハビリテーション・プログラムを労働力投資システムと結合させることなどが目的とされた。この改正を受けた施行規則では、統合された職場 (integrated settings) で就労している場合にのみ雇用が達成されたとみなすということを規定しており、その結果、シェルタード・ワークショップでの就労は、雇用達成には該当しないことになった。

(2) リハビリテーション法の構成

本法は、前文と 7 つの編からなっている。その構成は、表 3-8 のとおりである。そして、この規定と関連の法令にもとづき、表 3-9 のような事業が実施されている。これらの事業の運営費は、連邦政府から事業実施者に直接支払われたり、州政府が受託して実施したり、州政府がさらに民間の事業者にも事業を委託して実施する。結果的には、州政府を経由して連邦資金が民間にもながれていく。さらに、同法は、連邦政府と契約したりするなど、なんらかの形で連邦政府の資金が流れている事業所に対して障害を理由による差別を禁止したり、連邦政府や連邦政府と契約関係にある民間企業に対して、障害者の雇用における積極的差別是正措置を義務付けている。

表 3-8 リハビリテーション法の構成

前文
第 I 編 職業リハビリテーションサービス
パート A 一般規定
パート B 基本的職業リハビリテーションサービス
パート C アメリカンインディアン職業リハビリテーションサービス
パート D 職業リハビリテーションサービスにおける利用者への情報提供
第 II 編 調査と訓練
第 III 編 専門家養成、特別プロジェクトとデモンストレーション
第 IV 編 全米障害者評議会
第 V 編 権利と権利擁護
第 VI 編 障害者のための雇用機会
パート A 一般労働市場でのプロジェクト
パート B 支援付雇用サービス
第 VII 編 自立生活サービスと自立生活センター
第 1 章 重度障害者
パート A 一般規定
パート B 自立生活サービス
パート C 自立生活センター
第 2 章 高齢の視覚障害者のための自立生活サービス

表 3-9 リハビリテーション法の事業

盲ろう者のためのヘレンケラー・ナショナル・センターの運営 職業リハビリテーションサービス 移住者と季節農業労働者のためのプログラム レクリエーション・プログラム リハビリテーション訓練 自立生活センターの運営 国立手話通訳教育センターの運営 地域手話通訳教育センターの運営 利用者支援プログラム 自立生活プログラム（州） 自立生活プログラム（高齢視覚障害者） 支援付雇用プログラム 支援機器のための州基金 支援機器購入費用の貸付 一般労働市場でのプロジェクト デモンストレーションと訓練プログラム 個人の権利の保護と権利擁護 アメリカインディアン職業リハビリテーションサービス 教育における技術支援と継続的支援 リハビリテーション訓練（州のリハビリテーション機関における訓練） 能力開発プログラム 支援機器利用のための保護と権利擁護プログラム リハビリテーション法プログラム改善 ランドルフ・シェパード法に基づく視覚障害者のための自動販売機設置

（3）関連法律

「労働力投資法(Work Investment Act of 1998⁸⁵)」は、雇用創出や雇用促進を目的として、各州内や州内の各地域の企業や行政機関などが共同して「労働力開発システム」を構築しようとするもので、その窓口として「ワンストップキャリアセンター」が設置されることになった。このセンターは、障害者専用ではなく、一つ屋根の下で、広く求職者に広範な職業サービスを提供することとしており、障害者も対象としている。職業あっせんや職業リハビリテーションも取り組むことになっており、障害年金の受給者を生産活動に移行させることも目的としている。現状では、まだ、障害者支援は十分ではない

⁸⁵ 29 U.S.C. § 2801

ようであるが、州が中心となっていた障害者雇用サービスに対し、連邦政府がどのように影響を与えられるか注目される。

「アメリカ復興・再投資法案（American Recovery and Reinvestment Act of 2009）⁸⁶」は、2009年2月にオバマ政権により成立した。同法の目的は、リーマンショック以後の世界同時不況の対策として、仕事の確保と早急な創出、不況で最も影響を受けた人々の一時的な救済、インフラ、教育、医療、グリーンエネルギーの分野への投資などであった。同法に基づき、2009年から2010年の間に住宅購入費の補助、医療保険の保険料の減額、税控除など緊急の取組が行われたが、雇用創出の観点から、「リハビリテーション法」による自立生活プログラムの強化のための資金が提供された。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

（1）障害の定義

「リハビリテーション法」における障害者の定義は2つあり、一般的な定義は、「雇用の実質的な妨げとなる身体又は精神の機能障害を有する」者である。また、同法2条、14条、15条、第Ⅱ編、第Ⅳ編、第Ⅴ編、第Ⅶ編の権利擁護に関する規定での定義は、「主要な生活活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害を有する」者である。（6条(9)）

重度障害者の定義もあり、自立生活に関連したサービス（第Ⅶ編）においては、「重度障害者とは、重度の心身障害があり、家族とともに、又は、地域で独立して生活できる能力があるが、職業の獲得、維持、発展に制限があり、自立生活サービスを受けることで、家族とともに、又は、地域で独立して生活したり、それを維持したり、それが可能になったり、雇用を継続できる人」という定義である。

また、それ以外のサービスに関しては、重度障害者とは、「重度の心身障害のために雇用に関して1つ以上の機能（移動、コミュニケーション、セルフケア、自己コントロール、対人技術、労働耐性、労働能力）に制限を受ける者」で、「複数かつ長期の職業リハビリテーションサービスにより職業リハビリテーションが期待できる者」であり、かつ、「評価に基づいて職業リハビリテーションの適格性とニーズがあり、切断、関節炎、自閉症、視覚障害、熱傷、ガン、脳性麻痺、嚢胞性線維症、難聴、頭部外傷、心臓病、半身不随、血友病、呼吸器機能障害、精神遅滞、精神病、多発性硬化症、筋ジストロフィー、筋骨格障害、神経障害（脳卒中と癲癇を含む）、対麻痺、四肢麻痺とその他の脊髄障害、鎌状赤血球性貧血、特異性学習障害、末期腎臓病の障害が一つ又は複数あり、それが原因になっている」者である。（6条(21)(A)）

ただし、調査及び訓練（第Ⅱ編）における重度障害の定義は、この2つの定義を含んだものである。

「労働力投資法」の障害者の定義は、ADA3条と同じであり、すなわち、①一つ以上の主要な生活活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があること、②そのような機能障害の記録があること、③そのような機能障害があるとみなされることである。（101条(17)B）

⁸⁶ P. L.111 - 5

3 障害者に対する就労支援

(1) 職業評価・相談

「リハビリテーション法」においては、同法 101 条(a)(2)(B)(ii)⁸⁷に定められた各州の指定機関 (designated State agency 及び unit) において、職業リハビリテーション・プログラム(Vocational rehabilitation program) によるニーズ、及び、資格の評価が行われる。

就労を希望する障害者が、これらの機関を訪問し、就業したい旨を伝えることで、リハビリテーション・カウンセラーなどが面接をし、あるいは、障害を証明するための診断書などの必要な書類を取り寄せたり、職業評価をしながら、本人の希望や能力に応じて進路の方向付けがなされる。職業評価は、各州の指定機関で実施されることもあれば、外部の訓練機関等に委託される。

評価は、就労に関する障害及びリハビリテーションの可能性について、医学的、心理学的、職業的、教育的等のあらゆる側面からの包括的な評価が行われる。評価を担当するのは作業療法士、心理専門職、職能評価専門職等である。評価が終了すると、リハビリテーション・カウンセラーによってリハビリテーション計画が作成される。職業指導、職業あっせん、福祉機器の給付、職場配慮、追跡サービスなどのサービスを提供する。基本的にこれらにかかる費用は州が負担するし、訓練中の手当も受け取れる。また、就職する場合には、福祉機器などが必要な場合など、それに必要な費用なども支払われる。

「労働力投資法」においては、121 条に規定されたワンストップセンターにおいて、雇用プログラムの対象かどうかを評価される。それは、範囲かつ専門的な技能評価とニーズの評価であり、診断テスト及びその他の評価ツールを使用し、雇用のバリアと適当な雇用ゴールを明確にする。その際、徹底的な面談が行われる。その結果、雇用目的を明確にし、達成目標を設定し、雇用目的を達成するためのサービスの適当な組合せを明らかにした個別の雇用計画が作成される (134 条)。

ワンストップセンターには、専任の障害者担当者を配置されており、雇用計画に基づき、訓練が必要ならば、訓練機関を紹介される (労働力投資法 121 条)。

「リハビリテーション法」による各州の指定機関と「労働力投資法」によるワンストップセンターの違いは、ワンストップセンターは、障害者だけにサービスを限定せず、若者、退役軍人、犯罪者などを対象としていることと、地域の企業や学校、訓練機関など地域でのネットワークを構築して、これらの人々の就業を支援しようとしている点が大きく異なる。高等学校などがワンストップセンターになることも可能であり、また、ワンストップセンターが「リハビリテーション法」に定められたサービスを提供することもできるのである。

「労働力投資法」第IV編において、同法と整合性を持たせるように「リハビリテーション法」が改正された。

⁸⁷ U.S.C § 721 a)(2)(B)(ii)

（２）職業訓練

「リハビリテーション法」第Ⅰ編（§ 100-111）には、職業リハビリテーション・プログラムが規定されており、その内容には、職業適性評価、職業カウンセリング、職業訓練、職業指導、職場訓練等が含まれる。これらのプログラムは、各州が実施すべき基本的な職業リハビリテーションサービスである。職業相談で作成した障害者個々のリハビリテーション計画に基づき職業訓練が実施される。さまざまな種類の職業訓練が実施される。訓練の実施は、ほとんどが州の指定機関の委託で、外部のリハビリテーション訓練機関が実施する。

「労働力投資法」に基づくワンストップセンターでは、その名前が示すように、職業評価から職業あっせんまで、基本的には、1か所で実施している（労働力投資法 121 条）。ワンストップセンターの職業訓練の特徴は、カスタマイズ就業（customized employment）である。カスタマイズ就業とは、雇い主の特別な要望をみたすように訓練を実施するもので、訓練終了後に雇用主がその求職者を雇用する約束に基づいて実施される。また、雇用主が訓練費の 50 パーセント以上を支払うというものである（労働力投資法 101 条(8)）。地域ネットワークを活用して、企業との関係が深いワンストップセンターならではの取り組みである。

その他、「職業訓練パートナーシップ法(Job Training Partnership Act)」に基づく事業所内訓練、「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」による製品・サービス提供のための職業訓練、「ランドルフ・シェパード法 (Randolph-Sheppard Acts)」に基づき連邦施設内で売店経営するための視覚障害者を対象とした職業訓練などもある。

（３）職業紹介・あっせん

「リハビリテーション法」に基づき、各州の指定機関により、職業紹介、職業あっせん、ジョブコーチ支援、職業継続支援、フォローアップ等のサービスも実施されている（リハビリテーション法第 1 編）。

「労働力投資法」に基づく職業紹介も実施されている。ワンストップセンターでは、就職活動の仕方、履歴書の書き方などの講習会を実施したり、職業紹介も実施している（労働力投資法 121 条）。ワンストップセンターの特徴は、地域ネットワークを活用して、企業との橋渡しをすることにある。

（４）援助付雇用

「リハビリテーション法」において、援助付雇用とは、重度障害者が、「統合された労働環境のもとで競争的な仕事をする事、又は、競争的な仕事に向けて統合的な労働環境において雇用されること」と定義されている。ただし、その前提として、その障害者の、心身の強さ、利用できる社会資源、その障害者にとっての優先度、関心、可能性、能力、興味、十分な情報を与えられての選択と一致していることが求められている。また、重度障害者とは、「従来、競争的一般雇用はされなかった」人、「重度障害のために競争的雇用が妨げられていた、又は、中断されていた」人で、「障害の特質と重症度によ

り一定期間集中的な訓練を必要とする」人（7条(35)⁸⁸⁾）と定義されている。障害の定義は、上述したとおりである。

各州は職業リハビリテーションサービス計画に、援助付雇用の実施を含まなければならない、予算的な措置も講じなければならないとされている（101条(22)⁸⁹⁾。

第VI編⁹⁰⁾では、援助付雇用サービスについて規定している。このサービスの目的は、第I編に規定された職業リハビリテーションサービスに加えて、州政府が、適当な組織と協力しながら重度障害者に対する援助付雇用サービスを発展させることである。そのために、この事業を実施した場合には、第I編とは別に連邦政府から州に費用が支払われる。

なお、施行規則⁹¹⁾によれば、このサービスは、通常最大18か月のプログラムで、それを越えたサービス（extended service）には、この資金は利用できない。

（5）その他の就労支援

「1999年就労チケット及び就労インセンティブ改善法（Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act of 1999）」に基づくチケット・トゥー・ワーク（Ticket to Work）というプログラムは、医療ケアを失うことに対する懸念のため、仕事につくことをあきらめる障害者が多いことから、それを解消して障害者の就業を促進するためのプログラムである。SSDIやSSI受給者が、雇用ネットワーク（ENs）と呼ばれているプロバイダーや企業などから、雇用、職業リハビリテーション、その他の支援サービスを受けたときに、手当が支払われるものである。

また、「リハビリテーション法」に基づき、各州の指定機関により、職業適応訓練、教材や訓練機器の提供、経済的支援、職業に必要な医療、義肢装具の提供、自立生活センターの運営支援等が行われている（リハビリテーション法第1編）。

さらに、「労働力投資法」に基づく「アメリカ労働力ネットワーク（America's Workforce Network）」による情報提供も行われている。

4 企業に対する支援

障害者自身に加えて、企業に対する支援もいろいろな形で行われている。それらについて簡単に紹介すると次のとおりである。

（1）リハビリテーション法に基づく情報提供等

「リハビリテーション法」においても、さまざまところで企業主に対する情報提供を規定している。

⁸⁸ 29 U.S.C. § 705(35)

⁸⁹ 29 U.S.C. § 721(22)

⁹⁰ 29 U.S.C. 795g et seq.

⁹¹ 34 CFR 363

例えば、101 条 11 (iv) では、事業主との協力関係の構築を取り上げている。

(2) 労働力投資法に基づく情報提供等

「労働力投資法」は、企業主やリハビリテーション関係機関などによる地域におけるネットワークの構築による就労支援を目的にしており、企業主に対する情報提供はさまざまなところで行われている。

(3) 障害者雇用政策局によるバリアフリー化の相談支援等

障害者雇用政策局 (Office of Disability Employment Policy: ODEP) は、2001 年に労働省内に設置された機関で、省庁を横断して情報共有や関係機関の調整を行うことを目的としている。ODEP が中心となって連邦政府の総合的な情報提供を行うインターネットのサイトとして「DisabilityInfo.gov」が運営されている。そのサイトには、各省庁の制度やサービスの説明があり、企業が利用可能な制度など、企業に役立つ情報を提供している。

(4) 雇用主への税控除

第 2 節で解説した、ADA に基づく、障害者アクセス減税 (Disabled Access Credit) とバリア除去減税 (Barrier Removal Tax Deduction) 以外に、雇用機会減税 (Work Opportunity Tax Credit) がある。これは、州や地域のリハビリテーション機関などからの紹介で障害者を従業員として新規に採用した場合、その従業員の初年度の初年度の賃金の最大 40%又は 6,000 ドルを連邦所得税から控除できるものである。

第 5 節 障害者の所得保障

アメリカにおける障害者の所得保障については、保護雇用制度との関連で、すでに社会保障障害保険 (Social Security Disability Insurance; SSDI) と所得保障補足給付 (Supplemental Security Income; SSI) について紹介されている⁹²ほか、百瀬(2011)らの研究者がその詳細な内容をまとめているので、本稿では、それらの先行資料を参考にしつつ、労災年金も加えて、障害者に対する所得保障について障害の要件と障害の認定方法を中心に取りまとめることとする。

1 障害年金

アメリカの社会保障制度において公的年金制度は、1935 年に制定された社会保障法 (Social Security Act) により創設された老齢年金に始まるが、障害のために所得を喪失した者に年金給付によ

⁹² 障害者職業総合センター資料シリーズNo.58 (2011)

る所得保障を行って生活の安定を図るといふ障害年金は、50歳から65歳までに支給対象を限定する可
たちで1956年の改正法でようやく導入されたが、最初の法制定当時から障害認定については大きな論
点だったといわれている。また併せて州機関の行うリハビリテーションによる就労自立の重要性も強調
されていた。こうした議論が背景となって、現在の老齢・遺族・障害保険が成り立っており、その一部
である社会保障障害保険（Social Security Disability Insurance; SSDI）による給付金（benefit）が我
が国の障害年金に相当するものとなっている。

国の機関である社会保障庁（Social Security Administration; SSA）が管理運営しているこの障害年
金制度は、民間企業の労働者や自営業者が保険料（社会保障税）を支払って運営される社会保険方式で
あるため、障害年金を受給するためには拠出要件を満たす必要がある。したがって、拠出要件を満たさ
ずに資産や所得のない障害者は、公的扶助制度の所得保障補足給付（Supplemental Security Income;
SSI）により所得保障が行われることとなる。運営や申請手続きは共通しており、障害要件も同一とな
っている。SSDIの受給者であっても年金額が低い場合はSSIを受給できるが、国の定めるSSI基準
額（Federal Benefit Rates; FBR）は2011年で独身者の場合674ドルとなっているのでこの金額を超
えて給付されることはない。

障害年金（SSDI）の受給者数のうち就労者本人（Workers）は、2010年末現在で8,204千人と、
1990年の受給者数の2.7倍に増加している。受給者の平均年金月額は全体で1,067.80ドル、男性
1,191.10ドル、女性931.30ドルとなっている⁹³。

また、SSIの受給者数は、障害及び視覚障害を理由とする全年齢の者が、2010年末現在で6,728千
人となっている⁹⁴。

（1）障害の要件

障害の要件は社会保障法に定義されており、社会保障法第2編223条(d)によると、障害年金の対象
を、「障害（disability）とは、死に至るか1年以上継続すると見込まれ、かつ、医学的に確定可能で
ある身体的又は精神的機能障害（impairment）のために、いかなる実質的な稼得活動（Substantial
Gainful Activity; SGA）にも従事できない状態をいう。」としており、機能障害による所得の喪失を
代替することに目的が置かれている。ADAの規定に比べると、所得保障においては、制度の公正な運
用を図るために、申請者の就労活動の状況と機能障害の程度について医学的見地から厳密に判断する仕
組みとなっている。そして給付の対象となる障害は、恒常的完全障害（permanent total disability;
PTD）だけに限られるとしており、この点で障害の程度に応じた損害補償の仕組みとなっている労災
補償の年金とは異なっている。

（2）障害の認定方法

申請者が拠出要件を満たしているか、SGAの基準以上で就労していないかなどの基本的受給条件に

⁹³ SSA: Annual Statistical Report on the Social Security Disability Insurance Program, 2010 Table 1, Table 2

⁹⁴ SSA: SSI Annual Statistical Report 2010, Table 5

については SSA の下部機関である社会保障事務所で審査が行われるが、障害要件の認定審査については、その後州の障害認定事務所（Disability Determination Service; DDS）において、障害審査官（disability examiner）及び医師又は心理士（medical or psychological consultant）のチームが、次の 5 段階の評価手続きにより給付対象となる障害の状態にあるかどうかを判断している。

1. 就労しているか（SGA が月 1,000 ドル、視覚障害者の場合 1,640 ドルの基準を超えていないか）。
2. 申請者の機能障害は就労するための基本的能力を制限するほどの重度のものか。
3. 機能障害は SSA の定めるリストに合致しているか。
4. 過去に従事していた仕事を遂行できるかどうかを、残存能力（residual functional capacity）の評価を通じて判断。
5. 他の種類の仕事が可能かどうかを、残存能力の他に年齢、労働経験等の職業的要素（vocational factors）を考慮して判断。

このような残存能力と年齢等の職業的要素を組み合わせで行われる障害評価は、grid rules と称される表形式のガイドラインにまとめられ公開されているが、年齢が高い、教育や職業的スキルが低い、という方が障害者と認定されやすくなっている。

2 労災年金

アメリカの労災補償制度は、国全体の社会保障制度の枠組みの中に入っている我が国や欧州各国と異なり、連邦職員や退役軍人等の例外を除いて、一般的に全て各州に委ねられており、州の定める労災補償法が適用対象、給付内容、手続き等を規定しているため、労働災害により傷病を負った労働者に対して給付される労災年金も州ごとに内容が異なっている。ほとんどの州で、州の基金による保険制度、民間又は自己保険のいずれかへの加入を事業主に義務づけているが、州の基金による保険制度のみが設けられている州もある。このため、本稿ではカリフォルニア州の制度を取り上げ、業務による損傷（impairment）の結果、恒常的障害（permanent disability）が残った場合に給付される恒常的障害給付金（permanent disability benefits）について概要をまとめることとした。

（1）障害の要件

カリフォルニア州労働法（California Labor Code）では、労働災害により傷病を負い、恒常的障害（permanent disability; PD）が残った場合に障害補償（disability indemnity）の対象となるとしており、恒常的障害のうち、能力喪失の割合が 100% の場合を恒常的全面的障害（permanent total disability; PTD）として、従前賃金の 3 分の 2 に相当する補償給付金（2011 年現在の週最低額 148 ドル、最高額 986.69 ドル）が終身年金（life pension）として支給される。この PTD として列挙されて

いる障害は、両眼喪失又は両眼視力喪失、両手喪失又は両手機能全廃、全身まひ等となっている⁹⁵。

また、障害が PTD ほど重度ではない場合は、恒常的部分的障害（permanent partial disability; PPD）として、当該労働者の有する障害が全面的障害を 100%としたときにどの程度の率となるかを判定し、その割合に応じて定められた週数の期間で賃金の 3 分の 2 相当額（2011 年現在週最低額 130 ドル、最高額 270 ドル）が支給される。このように障害の程度が重くない部分的障害では、我が国同様の障害補償一時金のような給付となっているが、重度障害で障害率（disability rates）が 70%以上の場合には、60%を超える 1%ごとに、最高限度額を週 515.38 ドルとする被災労働者の週給の 1.5%の給付が、終身年金として所定の給付期間終了後に支給されることとしており、これにより PPD のうちの重度障害について給付格差の縮小を図っている。

恒常的障害補償の給付期間は、障害率に対応した週数の累積数（cumulative number）で算定された週数となっており、以下の表 3-10 のとおりである⁹⁶。

表 3-10 恒常的障害給付率

1997 年障害格付表		2005 年障害格付表	
障害率(%)	支払週数	障害率(%)	支払週数
10 未満	4	0.25- 9.75	3
10- 19.75	5	10- 14.75	4
20- 24.75	5	15- 24.75	5
25- 29.75	6	25- 29.75	6
30- 49.75	7	30- 49.75	7
50- 69.75	8	50- 69.75	8
70- 99.75	9	70- 99.75	16

資料出所：カリフォルニア州労働法 S.4658(c), (d)

2006 年に発行された州政府のガイドブックには、表 3-11 のような労災障害者の障害率及び給付金計算の例が掲載されている。計算例には、当時障害格付表の改訂が行われて直後だったためか、2 つの場合に分けて障害率と合計金額のみが記載されているので、参考までに、本稿執筆者が上記の表に基づく計算式を加筆した。

⁹⁵ California Labor Code Section 4662

⁹⁶ California Labor Code Section 4659 (a)

表 3-11 給付金の計算例

障害	1997 年障害格付表	2005 年障害格付表
1 眼完全失明、他眼正常 負傷前の週給 300 ドル ($300 \times 2/3 = 200$)	障害率 25% 23,100 ドル $200 \times 115.5w = 23,100$ $9.75 \times 4w = 39$ $15 \times 5w = 75w$ $0.25 \times 6w = 1.5w$	障害率 22% 17,100 ドル $200 \times 85.5w = 17,100$ $9.75 \times 3w = 29.25w$ $5 \times 4w = 20w$ $7.25 \times 5w = 36.25w$

資料出所：Workers' Compensation in California A Guidebook for Injured Workers (2006)

(2) 障害の認定方法

労災補償制度における障害認定は、州労働法によれば、恒常的障害の割合を決定するに当たっては、被災労働者の負傷や損傷の性質、職業及び年齢を考慮に入れ、アメリカ医師会（American Medical Association; AMA）が定めている「恒常的機能障害評価ガイド第 5 版」（Guides to the Evaluation of Permanent Impairment, 5th Edition）の障害率に、州の定めた恒常的障害格付表（Schedule for Rating Permanent Disabilities）による調整が行われるものとなっている。

AMA のガイドでは、機能障害の程度を、%表示の個人全体障害率（whole person impairment; WPI）で示しており、判定医師はこの WPI と格付表に基づき障害程度の認定を行うこととなっている。

州政府労災補償部の示す流れ図によれば、○労災発生後速やかに管理者に通報、○雇用主は被災者に申請書を渡し所定事項を記入させて返却、○雇用主は申請書を完成させて写しを保険会社と被災者に送付、○14 日以内に保険会社から通知、○保険会社が申請を受理した場合所定の給付サービス実施、という流れになっており、障害程度の判定については、基本的に保険会社の医師が医学的証拠とガイドラインに基づいて行う。このため、保険医の障害格付け（disability rating）に不服がある場合は、被災者、管理者又は代理人は認定医学評価医（qualified medical evaluator; QME）の審査を求めることができるようになっている。

現行の障害格付表 2005 年版は、ドイツやフランスの障害等級表に比べると、障害率は全面的に AMA のガイドに委ね、職種と年齢による調整を行うだけのものになっているが、それまでの 1997 年版では、独自の障害の基準率（Disabilities and Standard Ratings）を定め、その基準率に、職種調整（Occupational Adjustment）及び年齢調整（Age Adjustment）を行って最終的障害率が決定できるようになっていた。

職種調整では、特定の障害と職種の関係を C から J までの職種変数（occupational variant）で表示した職種変数表により、標準率を調整する。標準率と同一の%となるものは F で、CDE は数値が減少、GHIJ は増加する。

年齢調整では、職種調整後の障害率の数値を、年齢区分ごとに示された換算値で調整することになる。

37-41 歳区分が障害率の数値と同一で、それより若い年齢区分では数値が低くなり、高齢の方の区分になると数値も高くなる。

基準障害率を除けば、基本的な最終的障害率決定の考え方には新旧の障害格付表に変更はないと思われるので、1997年版による恒常的障害率の計算例を以下に紹介する。

【計算例】

- ・ 35 歳建築大工。利き手の握力が 50%減少。
 - ・ 障害番号 10.5 (Complete Loss of Grip Strength) の内 10.511(Major)による標準率は 40%。
 - ・ 職種グループ番号は 380(Carpenter)である。
 - ・ 職種変数表で 380 グループの障害番号 10.5 Grip で示された変数は H である。
 - ・ 職種調整表で標準率 40%の欄を見ると、H 欄は 46%となる。
 - ・ 職種調整済の 46%は、年齢調整表の 32-36 歳区分は 44%となる。
 - ・ 障害率に関する Appendix の第 4 表に握力に関する換算表があるので、算出された数値を適用すると、 $44\% \times 1/3 = 15\%$ となる。
- 以上のとおり、最終的な被災者の恒常的障害率は 15%となる。

【参考文献】

【日本語文献】

- ・ 小畑史子「第 1 章アメリカ」『労災補償制度の国際比較研究』日本労働研究機構調査研究報告書 No.148 (2002 年)
- ・ 川島聡「2008 年 ADA 改正法の意義と日本への示唆－障害の社会モデルを手掛かりに－」海外社会保障研究 166 号 4 頁 (2009 年)
- ・ 小石川尉郎『障害者差別禁止の法理』(信山社、1994 年)
- ・ 障害者職業総合センター『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』資料シリーズ No.58 (2011 年)
- ・ 障害者職業総合センター『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』資料シリーズ No.41 (2008 年)
- ・ 障害者職業総合センター『ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究』調査研究報告書 No.86 (2008 年)
- ・ 障害者職業総合センター『欧米諸国における障害認定制度』資料シリーズ No.49 (2009 年)
- ・ ゼンコロ『保護雇用研究資料』(1980 年)
- ・ 所浩代「アメリカの障害者雇用政策－障害者差別禁止法 (ADA) の成果と課題－」海外社会保障研

究 171 号 (2010 年) 62 頁

- ・内閣府「平成 21 年度障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査報告書」(2010 年)〔中川純研究委員長〕
- ・内閣府「平成 20 年度障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究調査報告書」(2009 年)〔中川純研究委員長〕
- ・中川純「障害者に対する雇用上の『便宜的措置義務』とその制約法理—アメリカ・カナダの比較研究(一)」北学研究 39 卷 2 号 (2003 年) 185 頁以下
- ・中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、第 2 版、2010 年)
- ・永野秀雄「障害のあるアメリカ人法における『障害』の有無に関する判断基準」労旬 1478 号 23 頁 (2000 年)
- ・日本労働法学会編『日本労働法学会誌 118 号 個人請負・委託就業者の法的保護 障害者差別禁止法の理論的課題』(法律文化社、2011 年)
- ・野田博也「アメリカの補足的保障所得 (SSI) の展開」『海外社会保障研究』160 号 (2007 年)
- ・長谷川珠子「差別禁止法における『障害』(disability) の定義」季刊労働法 225 号 40 頁 (2009 年)
- ・福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合～報告書」(財)日本障害者リハビリテーション協会 (2009 年)
- ・松井亮輔＝岩田克彦『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機械の拡大に向けて』(中央法規、2011 年)
- ・松井亮輔＝岩田克彦『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機械の拡大に向けて』(中央法規、2011 年)
- ・百瀬優「障害者に対する所得保障制度—障害年金を中心に—」『季刊社会保障研究』Vol.44, No.2(2008 年)
- ・百瀬優「アメリカにおける障害者に対する所得保障の歴史と現状(上)」『立教経済学研究』第 63 卷 1 号 (2009 年)
- ・百瀬優「アメリカにおける障害者に対する所得保障の歴史と現状(下)」『立教経済学研究』第 63 卷 2 号 (2009 年)
- ・百瀬優「第 7 章アメリカの社会保障障害保険および補足的所得保障」『欧米諸国における障害年金を中心とした障害者に係る所得保障制度に関する研究』厚生労働科学研究費補助金平成 22 年度研究報告書 (2011 年)
- ・リチャード・K・スコッチ(竹前栄治監訳)『アメリカ初の障害者差別禁止法はこうして生まれた』(2000 年、明石書店)

【外国語文献】

- Acemoglu, Daron and Angrist, Joshua D. (2000) *Consequence of Employment Protection? The Case of Americans with Disabilities Act*, 109 J. Pol. Econ. 915
- Bagenstos, Samuel R. (2010) *Disability Rights Law – Cases and Materials* , Foundation Press
- Berkowitz, Monroe et al(1986) *Disability and the Labor Market*, ILR Press
- Bjelland, M. J. et al., (2009) Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities, Cornell University ILR School
- Cimera, Robert Evert (2008) *The cost-trends of supported employment versus sheltered employment*, Journal of Vocational Rehabilitation, 28, pp15-20
- DeLeire, Thomas (2000) *The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act*, 35 J. Hum. Resources 693
- Feldblum, Chai R. (2000) *Definition of Disability Under Federal Antidiscrimination Law: What Happened? Why? And What Can We Do About It?*, 21-1 Berkley. J. Emp. & Lab. L. 91
- Feldblum, Chai R. et al., (2008) The ADA Amendment Act of 2008, 13 Tex. J. On. C. L. & C. R. 187
- Government Accountability Office (2001) *Special Minimum Wage Program: Centered Offer Employment and Support Services to Workers with Disabilities, But Labor Should Improve Oversight*, GAO-01-886
- Grossi, Teresa et al. (2009) Indiana day and employment services outcomes system report, Indiana University, <http://www.iidc.indiana.edu/>
- Haveman, Robert H. et al(1984) Public Policy toward Disabled Workers, Cornell University Press
- Jolls, Christine (2000) Accommodation Mandates, 53 Stan. L. Rev. 223
- Krieger, Linda Hamilton(2000) *Foreword—Backlash Against the ADA: Interdisciplinary Perspectives and Implications for Social Justice Strategies*, 21-1 Berkeley L. Emp. & Lab. L. 1
- Martin, E. Davis Jr (2001) *Significant Disability*, Charles C Thomas Publisher, LTD
- Migliore, Alberto et al.(2007) Integrated employment or sheltered workshops, Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, pp5-19
- Migliore, Alberto et al.(2008) Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops?, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, pp29-40
- National Academy of Social Insurance(2011) Workers' Compensation: Benefits, Coverage, and Costs, 2009
- National Council on the Handicapped, *Toward Independence: An Assessment of Federal Laws and Programs Affecting Persons with Disabilities with Legislative Recommendations*, Feb. 1986

- National Council on the Handicapped, *On the Threshold of Independence*, Jan. 1988
- National Organization on Disability(2004) / Harris Survey of Americans with Disabilities,
- Obermann, C. Esco (1965) *A History of Vocational Rehabilitation in America*, T.S. Denison & Company, inc
- Player, Mack A. (2004) *Federal Law of Employment Discrimination 5th ed.*, West
- Shapiro, Joseph P. (1994) *Disability Policy and Media: A Stealth Civil Rights Movement Bypasses the Press and Defies Conventional Wisdom*, 22 Pol'y . Stud. J. 123
- Social Security Administration(SSA) (2008) Disability Evaluation Under Social Security(Blue Book)
- Social Security Administration(SSA) (2011) Annual Statistical Report on the Social Security Disability Insurance Program, 2010
- Social Security Administration(SSA) (2011) Fact Sheet on the Old-age, Survivors, and Disability Insurance Program
- Social Security Administration(SSA) (2011) SSI Annual Statistical Report 2010
- State of California: California Labor Code, Division 4. Workers' Compensation and Insurance
- State of California: Schedule for Rating Permanent Disabilities, 1997
- State of California: Schedule for Rating Permanent Disabilities, 2005
- State of California(2006) Workers' Compensation in California A Guidebook for Injured Workers
- State of California: DWC Newslines No. 56-10 October 14, 2010
- State Compensation Insurance Fund(2010) New Employees' guide to Workers' Compensation
- Whittaker, William (2005) *Treatment of Workers with Disabilities Under Section 14(c) of the Fair Labor Standards Act*, Federal Publications, Paper 209

【参照 HP】

- Ed Roberts Campus (エドロバーツキャンパス) <http://edrobertscampus.org/>
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) <http://www.eeoc.gov/>
- National Council on Disability (全米障害者評議会) <http://www.ncd.gov>
- Office of Disability Employment Policy (ODEP) <http://www.dol.gov/odep/>
- 内閣府障害者施策担当 障害者施策に関する調査等 (上記調査研究報告書)
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa.html>
- AbilityOne Services : <http://www.abilityone.org/>
- Disability.gov : <http://www.disability.gov/>

- EEOC : <http://www.eeoc.gov/>
- IRS : [http : //www.irs.gov/index.html](http://www.irs.gov/index.html)
- MEDICAID : <http://www.medicaid.gov/index.html>
- National Industries for the Blind : <http://www.nib.org/>
- NISH : <http://www.nish.org/>, <http://www.nib.org/>
- White House : <http://www.whitehouse.gov/issues/disabilities>
- U.S. Department of Labor : <http://www.dol.gov/odep/>

第4章 イギリス

第1節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の動向と課題

(1) 2010年平等法制定の経緯

イギリスは、当初、1944年障害者（雇用）法（Disabled Persons (Employment) Act 1944）に基づいて、一定の範囲の使用者に一定割合での障害者の雇用を義務付ける割当雇用制度（quota system）を用いて、障害者の雇用保障を試みた。ところがこの制度は十分に機能しなかったために廃止され、1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）を用いた雇用保障へと切り替えられた¹。1995年障害者差別禁止法は、EC法に適合させるための数度の改正を経た後²、2010年平等法（Equality Act 2010、以下文中において「2010年平等法」、条文の引用において「平等法」という）に統合される形で廃止された。今日、2010年平等法が、イギリスにおける障害者差別禁止を規定する主たる根拠法である。

2010年平等法制定以前のイギリスには、EC指令の内容を履行するための立法措置が複数回講じられたことにより、1995年障害者差別禁止法のほかに微妙に内容の異なる差別禁止法が併存し、法の適用関係や解釈方法、判例法理の相互関係が複雑かつ不明確になっていた。こうした状況を背景に、2010年平等法は、これらの差別禁止法を廃止、統合して、①差別禁止の仕組みを調和させ、②平等の促進を支援する法の仕組みを強化することを目的として制定された³。2010年平等法は、EC指令を受けてではなくイギリス自身の判断で制定された初めての差別禁止法である⁴。

(2) 2010年平等法の概要と主な改正点

2010年平等法は、年齢、障害、性転換（gender reassignment）、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向（sexual orientation）を理由とする差別を禁止する包括的な差別

¹ 以下の2010年平等法の制定時期までの障害者に対する施策の概要と展開について、鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用（一）」島大法学第40巻第4号（1997年）39頁、39頁-47頁、三浦努「イギリスの障害者制度改革——障害者差別禁止法と民間組織運動——」財団法人自治体国際化協会CLAIR REPORT第212号（2001年）1頁-8頁、野村晃「90年代前半期イギリスにおける「障害立法への新しい理論的アプローチ」に関する考察」日本福祉大学社会福祉論集第108号（2003年）1頁、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター、2008年）78頁-90頁（澤邊みさ子執筆部分）、中川純編「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書」（内閣府、2009年）117頁-168頁（長谷川聡執筆部分）。

² 例えば、雇用及び職業における平等取扱いの一般的な枠組みの構築に関する指令(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)のうち、障害者差別に関する部分について履行することを目的として、2003年・1995年障害者差別禁止法（改正）規則（The Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003）に基づいて改正された。この改正により、直接差別及びハラスメントの概念が新たに規定された。

³ 2010年平等法注釈（Equality Act 2010: Explanatory Notes (2010)、以下「注釈」という）10。

⁴ 注釈21。

禁止法である⁵。適用範囲は、サービス・公的機関（第3編）、不動産（第4編）、雇用（第5編）、教育（第6編）、団体（第7編）に及び、イギリス法において契約自由の原則をその適用範囲の限度において修正する役割を担う。本報告書が検討対象とする障害者雇用差別の禁止は、2010年平等法の一領域である。

差別禁止の仕組みを調和させるという立法目的に沿い、2010年平等法では、適切な限りにおいて、各差別理由に共通する差別概念や差別禁止の仕組みが採用された⁶。もっとも、本稿が扱う障害者差別禁止の仕組みは、1995年障害者差別禁止法が他の差別禁止法と異なる仕組みを有していたことを引継ぎ、後述のように他の差別禁止には見られないいくつかの特徴を有する。

2010年平等法制定に伴う改正点は多岐にわたる。2010年平等法全般については、公的機関が政策決定する際に、当該政策が社会・経済的不利益と結びついた不平等を減じることに役立つか否かを検討する義務の創設、差別禁止やハラスメント（harassment）、報復的不利益取扱い（victimisation）の対象範囲の拡大、二つの差別理由に基づく差別（combined discrimination）の禁止⁷の創設、公共団体や公的機能を果たす個人がその機能を果たす際に、2010年平等法が禁止する行為を撲滅する必要性や保護される特性の有無によって区別される者の間の機会の平等や良好な関係を促進する必要性を考慮する義務の明文化といった点を挙げることができる⁸。

障害者雇用差別に関しては、障害に関連する理由に基づく差別（disability-related discrimination）の禁止の削除と、障害に起因する理由に基づく差別（discrimination arising from disability）の禁止の明文化、障害を理由とする間接差別の禁止、障害者に対する合理的な調整を講じる義務の定義の微修正、といった差別概念に関する改正が行われた⁹。ほかに、障害の定義の微修正、調整措置を実施するための費用を使用者が負担することの明文化（20条7項）¹⁰、応募者に対する障害や健康に関する質問の原則禁止（60条）といった改正が行われた。

障害者団体は、2010年平等法を比較的好意的に受け止める傾向にある。例えば、障害者団体を主とする会員団体の援助、障害者関連事項についてのロビー活動等を行っているイギリス障害・リハビリテーション協会（The Royal Association for Disability and Rehabilitation: RADAR）は、同協会が強く求めていた応募者に対する障害や健康に関する質問の原則禁止が明文化されたことを評価している¹¹。また、イギリス社会における障害者の完全な平等と社会参加を促進することを目的として障害者主体の運動を進めるイギリス障害者評議会（United Kingdom Disabled People's Council: UKDPC）は、同

⁵ 障害者差別禁止に着目して2010年平等法を概説した文献として、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター、2011年）146頁-160頁（長谷川聡執筆部分）。

⁶ 注釈11。

⁷ 二つの保護される特性の組合せ（combination）を理由に、Aが、これらの特性のいずれも有さない者よりもBを不利益に取り扱う、又は取り扱うであろう場合に、AはBを差別したものとする（14条）。

⁸ 注釈12。

⁹ 2010年平等法制定に伴う障害者差別禁止法の改正点について、鈴木隆「障害者差別禁止法制の新展開」労働法律旬報1756号（2011年）20頁。

¹⁰ 1995年障害者差別禁止法の下でも、同法の行為準則（Code of Practice, Employment and Occupation, Disability Rights Commission）にこの旨が規定されていた（para.5.39）。

¹¹ <http://www.radar.org.uk/news/radar-welcomes-new-equality-act/>。

法の成立を基本的に歓迎する一方で、障害者権利条約に規定されるような障害の定義の導入や、平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission）が障害者に対する情報提供や差別申立の支援を行うことの明確化、平等人権委員会¹²が障害関連の訴えが認められた事案に関する情報を公表することを求めていくこととしている¹³。

（３）施行規則、ガイドライン等

2010年平等法の各条文の意味内容を確定し、同法に適合するか否かを最終的に判断するのは、審判所・裁判所である。この判断に事実上の影響を与える行政機関作成によるルールとして、手引き（guidance）と行為準則（Code of Practice）がある。

手引きは、2010年平等法のあるべき運用を定める実務上の指針である。平等人権委員会や障害問題担当局（Office for Disability Issues: ODI）によって作成され、例えば、平等人権委員会は、サービス提供者（service providers）向け、サービス利用者（service users）向け、教育機関（education providers）向けに分けて手引きを作成し、雇用に関しては、使用者向けの手引き（「使用者にとっての平等法（What equality law means for you as an employer）」）と労働者向けの手引き（「職場における平等の権利（Your rights to equality at work）」）を作成している。これらは、それぞれ採用、労働時間、賃金、教育訓練、人事、解雇、雇用平等の実践（使用者のみ）といった問題領域ごとに作成され¹⁴、差別が成立する例や、講じるべき調整措置の例、差別だと感じたときの対処方法といった事項を記載している。手引きは、法的拘束力を持たないが、使用者がこれに沿った行動を取ることで2010年平等法違反を避けることが事実上可能となる¹⁵。

行為準則は、裁判所や審判所の法解釈を助け、法律家や法律アドバイザーなど、法令の適用方法や法令の詳細を理解する必要がある者を支援することを目的とする指針である。2010年平等法に関する行為準則にはいくつかあるが¹⁶、障害者雇用差別を対象範囲に含むものとしては、「雇用に関する行為準則（Equality Act 2010 Code of Practice: Employment Statutory Code of Practice、以下、パラグラフの引用において「行為準則」と表記した場合、この行為準則を指す）」¹⁷がある。行為準則は、法的な義務を課したり、権威ある法解釈を提供したりするものではないが、司法手続において証拠として扱われ、裁判所や審判所は、適切と思われる行為準則の箇所を考慮することを要請される¹⁸。

¹² 平等人権委員会の概要については、7(1)イ参照。

¹³ <http://www.ukdpc.net/site/position-statementsbr/equality-act-2010>.

¹⁴ 使用者については、<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/>、労働者については、<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-workers/>。

¹⁵ 各手引きの冒頭にこの旨が指摘されている（例えば、労働者向けの採用に関する手引き（Your rights to equality at work: when you apply for a job）では3頁）。

¹⁶ 例えば、賃金性差別に関する行為準則（Equality Act 2010 Code of Practice: Equal pay Statutory Code of Practice, http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf）やサービス、公的機関、団体に関する行為準則（Equality Act 2010 Code of Practice: Services, public functions and associations Statutory Code of Practice, http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/servicescode.pdf）がある。

¹⁷ http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/employercode.pdf.

¹⁸ 行為準則1.13。

また、2010年平等法には、特定の事項について同法の内容を補足する法的効力を持つ規則の制定を許容する定めがある（例えば 22 条）。この定めに基づいて、障害については、2010年・2010年平等法（障害）規則（The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010）が制定されている。

（４）差別禁止法制定後の障害者の就業率の推移

イギリスで障害者の数や就労状況を把握するために用いられる人口調査（Annual Population Survey: APS）¹⁹は、障害者差別禁止法の適用対象となる障害のある者と、労働制約的（work-limiting）な障害のある者に分けて統計を取り、そのいずれかあるいは両方に該当する者を統計上障害者として扱っている。

2004年の人口調査によれば、同年の生産年齢²⁰にある障害者は 737 万人であり、生産年齢人口（working age population）の 19.2%を占める。このうち労働力人口は 372 万人であり、労働力率は 50.4%、就業率は 46.9%、失業率は 7%である。これに対し、同年の生産年齢にある非障害者は 3092 万人、うち労働力人口は 2543 万人であり、労働力率は 82.2%、就業率は 78.5%、失業率は 4.5%である。

本報告書作成時の最新の統計においては、（2010年7月～2011年6月）では、生産年齢にある障害者は 837 万人であり、生産年齢人口の 20.9%を占める。このうち労働力人口は 453 万人であり、労働力率は 54.2%、就業率は 48.2%、失業率は 11.1%である。同様に、同時期の生産年齢にある非障害者は 3172 万人、うち労働力人口は 2596 万人であり、労働力率は 81.8%、就業率は 75.9%、失業率は 7.3%である。非障害者との間に就業率・失業率について差があることは変わらないものの、非障害者の労働力率及び就業率が減少する反面、障害者の労働力率及び就業率は微増する傾向が見られる。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

（１）障害（者）の定義

2010年平等法は、「保護される特性（protected characteristics）」の一つとしての「障害（disability）」を、ある者が、(a)身体的又は精神的な機能障害を有し、(b)この機能障害によって通常の日常生活²¹を行う能力に、実質的²²かつ長期間にわたり悪影響を受けている場合、当該人物は障害を

¹⁹ 各省から独立した政府機関である（non-ministerial department）全国統計局（Office for National Statistics）が実施。四半期ごとに過去1年間のデータが更新される。

²⁰ 16歳から64歳。

²¹ 男女双方が実施するようなものではなく、カーラーの利用のように、特定の性別の者が行うものであってもよい（Ekpe v Commissioner of Police of the Metropolis [2001] IRLR 605 EAT）。また、ある業務を遂行するための専門的活動も、この文言に含まれる（Paterson v Commissioner of Police of the Metropolis [2007] IRLR 763 EAT）。

²² 2010年平等法でいう「実質的（substantial）」は、重大でない（minor）ものやささい（trivial）なものではないことを意味する（平等法212条1項）。障害がなかったときの本人と比較して悪影響が「実質的」か否かが判定される（Paterson v Commissioner of Police of the Metropolis [2007] IRLR 763 EAT）。

有するものとする、と定義する（平等法 6 条 1 項）²³。障害者（a disabled person）は、この障害を有する者と定義され（同条 2 項）、過去に障害を有していた者もここに含まれる（同条 4 項）²⁵。この定義は、1995 年障害者差別禁止法のそれと実質的に同一であるが（1 条 1 項）、「通常の日常生活を行う能力」という文言の内容を規定していた附則（附則 1 の 4 条 1 項）の定めが削除された点で異なる。この附則は、機能障害が通常の日常生活に不利な影響を及ぼすか否かを、①動作、②肉体の機敏さ、③身体的な調和、④自制心、⑤持ち上げる、運ぶ又は日用品を動かすその他の能力、⑥会話、聴覚又は視覚、⑦記憶力、集中力、学習能力又は理解力、⑧身体的危険に対する認識といった要素のうち、一つ又は複数の要素に影響を与えるか否かに基づいて判断することを定めるものであったが、この定めが柔軟な障害認定を困難にすることについて批判が強かった。右改正は、こうした批判に対応するものである。

機能障害の影響が長期にわたることとは、(a)その影響が少なくとも 12 ヶ月継続したこと、(b)12 ヶ月以上継続しそうであること、(c)当該人物の終生継続しそうであることを意味する（平等法附則 1 第 2 条 1 項）。機能障害が当該人物の日常生活を行う能力に悪影響を及ぼさなくなったとしても、その影響が再発しそうである場合には、影響が継続しているものとして扱われる（同条 2 項）。著しい醜状を伴う機能障害も、通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を及ぼすものとして扱われる（平等法附則 1 第 3 条 1 項）。医療行為や人工補装具など²⁶を利用することによりこうした悪影響を除くことができる場合であったとしても、もしこれらがなければこのような悪影響が生じる場合には、なお機能障害からこのような悪影響が生じているものとして扱われる（平等法附則 1 第 5 条 1 項、2 項）。また、進行性の病状の場合には、現時点で機能障害によって通常の日常生活を行う能力に影響を受けているが、その影響が実質的な悪影響に至っていない場合であっても、機能障害を有するものとして扱われる（平等法附則 1 第 8 条）。

2010 年平等法による障害概念の改正は、その基本構造に及んでいないため、同概念に関する従来の判例法理は、今日も基本的に有効である。

障害概念の障害を有するか否かは審判所が判定すべき問題であり²⁷、申立を受けた審判所や裁判所が、事件ごとに、行為準則等を参考にしながら条文を立法目的に沿って解釈することで実施される²⁸。他法の障害認定を受けていることは、使用者に当該人物が 2010 年平等法の障害者である可能性があること

²³ がん、HIV、多発性硬化症は、通常の日常生活を行う能力に与える影響等を問うことなく、障害として扱われる（平等法附則1第6条1項）。

²⁴ 障害の概念について、杉山有紗「障害者差別禁止法理の形成と「障害」モデル—イギリス障害者差別禁止法（DDA）への障害者運動の影響を素材として—」早稲田大学大学院社会科学研究所社会学研論集16号（2010年）220頁、杉山有紗「障害者差別禁止法理における「障害」と「障害者」の意味—イギリス障害者差別禁止法（DDA）の判例研究を素材として—」早稲田大学大学院社会科学研究所社会学研論集17号（2011年）145頁。

²⁵ 障害の定義については、障害問題担当局による「2010年平等法の手引き：障害の定義に関する諸問題を判断する際に考慮すべき事項に関する手引き」（Equality Act 2010 Guidance:Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability, Office for Disability Issues (2010), <http://www.officefor disability.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>）、および行為準則付録1。

²⁶ ただし、眼鏡やコンタクトレンズなどによる矯正を除く（平等法附則1第5条3項）。

²⁷ Vicary v British Telecommunications plc [1999] IRLR 680 EAT.

²⁸ Goodwin v Patent Office [1999] IRLR 4 EAT.

を意識させるが²⁹、これだけでは 2010 年平等法における障害を有することの証明には足りない³⁰。事件ごとに多様な事実を考慮して判定するために、不明確になりがちな認定基準を、当事者が結果を予見可能な程度に明確化することが課題になっている。

認定が困難になりがちな精神障害については、当初臨床的に認知された特定の疾病に認定対象を法律上限定し、証明において信頼しうる医学的証拠の存在を必要とする傾向にあった³¹。この認定基準は、身体障害と精神障害の区別の困難といった課題を生み出したため、その後、機能障害の存在を証明すれば足り、その原因を証明する必要はないとする判例が現れ³²、特定の疾病に認定対象を限定する定めは削除された³³。

また、医学的証拠の扱い方についても議論がある。基本的に全ての医学的証拠が考慮されなければならない³⁴、医学の専門家以外による医学的証拠を考慮することも可能だが³⁵、こうした医学的証拠に証拠としてどの程度の力を認めるかについては評価が分かれる³⁶。例えば、通常の日常生活を行う能力に悪影響を与えているか否かを判定するにあたっては、医学的証拠を重視しすぎることは法的に誤りであることを指摘する審判例³⁷や、採用可能な医学的証拠の範囲を限定すべきことを指摘する審判例³⁸がある。

(2) 障害者以外で保護の対象となる者

直接差別 (direct discrimination) (平等法 13 条 1 項) やハラスメント (平等法 26 条 1 項) の証明においては、差別的取扱い等を受けた者が障害者であることは要件とされず、差別的取扱い等の理由が障害であることや、障害を有すると認識されたことで足りる³⁹。例えば、子どもが障害者であることを理由に出産休業後の職場復帰を拒否されたり、労働時間を柔軟化させる制度の利用を拒否されたりした場合、母親は障害者でなくとも障害を理由とする直接差別を申し立てることが可能である⁴⁰。

また、報復的取扱い (平等法 27 条 1 項) の証明についても、差別的取扱いの理由が平等法 27 条 2 項所定の事項⁴¹であれば、これらの取扱いを受けた者が障害者である必要はない。

²⁹ Department for Work and Pensions v Hall UKEAT/0012/05/DA.

³⁰ Hill v Clacton Family Trust Ltd [2005] All ER (D) 170 (Oct) CA.

³¹ 例えば、Morgan v Staffordshire University ([2002] IRLR 190 EAT)。

³² McNicol v Balfour Beatty Rail Maintenance Ltd [2002] IRLR 711 CA, Millar v Inland Revenue Commissioners [2006] IRLR 112 CS.

³³ 2005年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 2005) による改正以降。

³⁴ Kapadia v Lambeth London Borough Council [2000] IRLR 699 EAT.

³⁵ J v DLA Piper UK LLP [2010] IRLR 936 EAT.

³⁶ 証拠として比較的重視した事案として、Dunham v Ashford Windows ([2005] IRLR 608 EAT)、逆の事案として、Hill v Clacton Family Trust Ltd ([2005] All ER (D) 170 (Oct) CA)。

³⁷ Vicary v British Telecommunications plc [1999] IRLR 680 EAT.

³⁸ Abadeh v British Telecommunications plc [2001] IRLR 23 EAT.

³⁹ 行為準則2.11。但し、障害の証明が争点となるケースが存在するように、こうした認識の証明も必ずしも容易な場合ばかりではない。

⁴⁰ Coleman v Attridge Law [2008] IRLR 722 ECJ.

⁴¹ 4(5)ウ参照。

(3) 適用除外規定

特定の障害を有することを要件とすることが、当該職務の性質・状況に照らして、職業上の資格 (occupational requirements) に該当する場合であり、当該要件を適用することが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であり、当該要件を適用された者が当該要件を満たさなかった場合 (又は、その者が当該要件を満たさないと判断する合理的な理由を適用者が有する場合)、直接差別は成立しない (平等法附則 9 第 1 条 1 項)。

ほかに、軍隊 (平等法 83 条 11 項、附則 9 第 4 条 3 項)、法令の定め等に基づく取扱い (平等法 191 条、平等法附則 22 第 1 条 1 項)、国防目的の適切な行為 (平等法 192 条)、規程に基づく適切な慈善的給付⁴² (平等法 193 条 1 項)、援助付き雇用の提供 (平等法 193 条 3 項) について適用除外がある。

3 規制対象

本報告書が検討対象とする雇用 (第 5 編) に分類される適用対象としては、労働者、契約労働者 (平等法 39 条以下)、警察官 (平等法 42 条以下)、パートナー⁴³ (平等法 47 条以下)、弁護士 (barristers、advocates、平等法 47 条以下)、個人事業主等 (office-holders、平等法 49 条以下)、資格認可授与団体 (qualifications bodies、平等法 53 条以下)、雇用関連サービス提供者 (employment service-providers、平等法 55 条以下)、労働組合 (平等法 57 条)、地方公務員 (平等法 58 条以下) がある。本報告書では、使用者・労働者の関係を前提に論述を進める。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

(1) 差別禁止事項

差別禁止の対象となる事項は、労働者、契約労働者などの適用対象や、直接差別、報復的取扱いなど禁止事項ごとに規定される。

労働者 (応募者を含む) については、まず採用に関連して、(a)採用者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用拒否について差別が禁止される (平等法 39 条 1 項)。雇用契約締結後については、(a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会へのアクセスを認める、また認めないこと、(c)解雇、(d)その他の不利益を与えること (同条 2 項) について差別が禁止される。後述する報復的取扱いについても、採用とその後に分けて右と同様の差別禁止事項が規定される (平等法 39 条 3 項、4 項)。

ハラスメントについては、使用者がその雇用する労働者や応募者に対してハラスメントを行った場合 (平等法 40 条 1 項) や、第三者がある労働者の雇用の過程で当該労働者にハラスメントを行った場合

⁴² 例えば、イギリス視覚障害者協会 (Royal National Institute of Blind People: RNIB) が、視覚に機能障害を持つ者についてその他の障害者よりも採用や特別な便宜の提供について優遇すること (注釈611)。

⁴³ 民法上の組合の組合員や合名会社の社員を意味する。

で、当該第三者のそのような行為を防止する合理的な実施可能な措置を使用者が講じなかった場合（同条2項）が禁止の対象となる。

障害者差別禁止に関しても、いくつかの例外を除いて、他の差別理由と共通する差別概念等が採用されている。これは2010年平等法の立法目的に沿ったものだが、解釈方法についても他の差別理由と共通させることについては、これがミスリーディングになりうることを指摘する先例がある⁴⁴。

2010年平等法は、同法が規制対象とする差別理由⁴⁵を定め（平等法4条）、これを理由とする直接差別、間接差別といった各種差別の禁止をその後定めるという仕組みで規制を講じる。前述のように、この部分では、間接差別の禁止と、障害に関連する理由に基づく差別の削除と障害に起因する理由に基づく差別の明文化という改正が行われた。条文中の「保護される特性」を「障害」と適宜読み替えて、右改正点をフォローしながら各差別概念等を概説する。

（2）直接差別

直接差別は、障害を理由として、AがBをその他の者を取扱う又は取扱うであろう場合よりも不利益に取扱った場合に成立する（平等法13条1項）。例えば、コンピュータを使う業務に応募した視覚障害者の女性が、使用者が視覚障害者はコンピュータを使えないであろうと誤って推測し、各個人の状態を考慮せずに、採用候補者に加えられなかったケースが直接差別に該当する。使用者は、当該女性を、採用候補者に加えられなかったという点で他の者よりも不利益に扱い、上記のような推測は非障害者についてはなされなかったであろうから、この取扱いが当該女性の障害を理由に行われていたといえるためである。

ただし、障害者を非障害者よりも有利に扱うことは許容されており（同条3項）、片面的な差別禁止が採用されている。前述のように、第三者の障害を理由とする差別や、障害を持つと認識されたことを理由とする差別も直接差別として禁止される。差別を行った者が、差別を被った者と同じ属性を有すること（例えば障害を理由とする差別を行った者が障害者であること）は、差別の成否に影響しない（平等法24条1項）。

直接差別の証明は、差別を被ったことを主張する者と、この者と置かれている状態が実質的に異ならない比較対象者とを比較することを通じて通常行われる（平等法23条1項）。両者が完全に同じ状態に置かれている必要はなく、差別を主張する者に対する取扱いと比較対象者に対する取扱いが、同一あるいは同一に近いかが問題となる。障害を理由とする直接差別もこうした比較対象者を用いて証明されるが、障害者とその比較対象者が置かれている状態が、その能力を含めて実質的に異なる必要があることを明確にするために、適切な比較対象者とは、当該障害者が有する機能障害を有していないが、当該障害者と同じ能力や技術を有する者と規定される（平等法23条2項a号）。

直接差別の証明における争点の一つは、この比較における「能力」について、障害に影響を受けている能力を含めるか否かという点である。行為準則によれば、能力が障害自体に影響を受けているか否か

⁴⁴ Clark v Novacold Ltd [1999] IRLR 318 CA.

⁴⁵ 第1節1（2）冒頭に列挙した事由がこれに該当する。

にかかわらず同じ能力を比較対象者にも要求すべきとされるのに対し⁴⁶、1995年障害者差別禁止法の下での事件であるが、障害に影響を受けた能力を比較対象者に要求すべきでないことを判示した控訴院判決⁴⁷がある。

(3) 間接差別

AがBに、Bの障害に関して差別的な規定、基準又は慣行（provision, criterion or practice）⁴⁸を適用した場合、AはBを間接差別したものとされる（平等法19条1項）。ここでいう「Bの障害に関して差別的な規定、基準又は慣行」とは、(a)Aが、Bが有していない障害を有する者にこれらを適用する、又は適用するであろう場合であって⁴⁹、(b)これらが、Bと同じ障害を有していない者と比較して、Bと同じ障害を有する者を不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(c)Bをその不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(d)Aが、これらが適法な目的を達成する均衡の取れた方法であることを証明することができない場合を意味する（同条2項）。例えば、採用において筆記試験を課すことについて、視覚障害者や手が不自由な障害者に対して一般に差別的効果を持つことが差別を被ったことを主張する労働者により証明されれば、使用者はこのような試験方法を採用することについて正当な理由があることを主張できなければ、間接差別が成立する。

間接差別は、労働者の差別的効果の証明を通じて障害者が社会構造的に不利な立場に置かれている実態をすくい上げ、使用者にその基準等の正当性を説明させることを通じて基準等の正当性を問い直す機能を持つ。2010年平等法によってこの差別概念が障害者差別禁止法に新たに加えられたことは、非障害者中心に作られた基準等の正当性を問い直す機能が強化されたことを意味する。

もっとも、障害と間接的に関連する基準等を問題とする点や、間接差別の成立を回避するためには使用者は実質的に調整措置を講じることを求められる点は、障害に起因する理由に基づく差別や調整義務の不履行を理由とする差別の機能と重複する。これらの差別概念との関係では、間接差別は、使用者が障害の事実を認識していたことや、申立人が不利益を実際に被っていることの証明が不要である点に相違があり、問題対象をより一般的かつ客観的に把握する点に特徴がある。

「規定、基準又は慣行」が、障害を有する者に対して差別的効果を有するか否かは、障害を有する者の集団と有さない者との集団の間に、争点となっている「規定、基準又は慣行」を満たすことができる者の割合について差があるか否かを判定することによって行われる。差別を被った障害を有する者の集団と比較される障害を有さない者の集団は、直接差別の証明と同様に、実質的に異なる状態にある

⁴⁶ 行為準則3.30. 関節炎により1分間に30語しかタイプすることができないことを理由に事務職への採用を拒否された障害者が直接差別を申し立てる場合の比較対象者は、同程度にしかタイプすることができない関節炎でない者と例示する。

⁴⁷ *Aylott v Stockton-on-Tees Borough Council* [2010] IRLR 994 CA.

⁴⁸ 「規定、基準又は慣行」の文言は、公式、非公式を問わず、方針や規則、慣行、取り決め、基準、条件など、この文言に含みうる限りのものを幅広く含む（*British Airways plc v. Starmar* [2005] IRLR 863 EAT、行為準則4.5）。

⁴⁹ 「であろう（would）」という文言が含まれていることから、「規定、基準又は慣行」が適用されていない場合にも、これが適用されることにより不利益を被りうる場合には、間接差別を申し立てることができる。

必要があり（平等法 23 条 1 項）、比較においてこうした同質性を要求されることから、障害を有する者の集団に含まれる者も、あらゆる障害者ではなく、不利益を被ったことを申し立てた障害者と同様の障害を有する者である必要がある⁵⁰。この点については、どの程度の割合の差をもって差別的効果の存在を認めるか、職場や社会全体等、どのような母集団を基礎に右の割合を算出するのが課題となりうる⁵¹。

（４）積極的是正措置について・合理的配慮を提供しないこと

使用者が障害者に対する調整義務を履行しない場合は、当該障害者を差別したものとされる（平等法 21 条 2 項）。調整義務の内容については、後述の「6 合理的配慮」参照。

（５）その他（正当化事由、適用除外、ハラスメント等）

2010 年平等法は、以上のほかに、次のような行為を禁止する。

ア ハラスメント

(a)A が障害に関連する望まれない行為を行い、(b)当該行為が(i)B の尊厳を侵害する、又は、(ii)B に脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合、A は B に対してハラスメントを行ったものとされる（平等法 26 条 1 項）。こうした効果を発生させるか否かは、(a)ハラスメントを被ったことを主張する者の認識、(b)当該事案におけるその他の状況、(c)当該行為がそのような効果を有することが合理的であるか否かを考慮に入れて判断される（平等法 26 条 4 項）。例えば、障害者の身体や行動における特徴を日々冗談の素材とすることは、ハラスメントに該当する可能性がある。

イ 障害に起因する理由に基づく差別

(a)障害者 B の障害が原因で生じたある事柄を理由に A が B を不利益に取り扱った場合で、(b)当該取扱いが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることを証明することができなかった場合、A は B を差別したものとす（平等法 15 条 1 項）。この差別概念を用いて申立が行われるケースとしては、障害により病気休暇を取得した障害者に対し、病気休暇を取得したことを理由として解雇を行った場合や、服装規定の一環としてひげを生やすことを禁止した使用者が、障害のためにひげを剃ることに痛みを感じてひげを剃ることができなかった障害者に対して、右服装規定違反を理由とする懲戒処分を行った場合を挙げることができる。

障害に起因する理由に基づく差別の明文化に伴い削除された障害に関連する理由に基づく差別

⁵⁰ 行為準則 4.16。

⁵¹ 「規定、基準又は慣行」の差別的効果を判定するという観点から言えば、「規定、基準又は慣行」の適用範囲が母集団になるのが論理的である。だが、イギリスではこれを原則としつつ、必要に応じて母集団を社会全体に広げ、差別的効果の有無を柔軟に判定する傾向が、他の差別理由に関する判例法理の展開において見られる（長谷川聡「雇用における間接差別の概念と理論」日本労働法学会誌108号（2006年）197頁）。

(1995年障害者差別禁止法 3A条 1項)は、障害者の障害に関連する理由に基づいて、当該障害者をこの理由が適用されない、又は適用されないであろう者を取扱う、又は取扱うであろうよりも不利に取扱う場合であり、かつ当該取扱いを正当化することができない場合を禁止する差別概念であった。障害と間接的に関連する理由に基づく取扱いを禁止する点、使用者の正当性の抗弁を予定する等、基本構造は障害に起因する理由に基づく差別とほとんど変わらない。だが、以下の点に相違があるため、障害に関連する理由に基づく差別に関する判例法理は、障害に起因する理由に基づく差別に関する解釈を基本的に拘束しない。

相違の一点目は、障害に関連する理由に基づく差別では必要とされていた比較が、障害に起因する理由に基づく差別では不要になった点である⁵²。申立人がこの比較を成立させることは従来困難ではなかったが、障害に関連する理由に基づく差別を削除する契機となった貴族院判決⁵³のような比較方法のあり方に関する混乱や、間接差別の証明において争点化した統計的証明ルールの利用方法に関する争いを回避することを可能にする。

二点目は、正当性の抗弁の判断基準が、明文上証明内容に制約のない正当性の証明から、適法な目的とこれを達成する手段としての差別的効果との均衡を要求するものへと厳格化した点である⁵⁴。新たな判断基準は、間接差別の正当性の抗弁の判断基準と同じである点も含め、前述した 2010 年平等法の主な立法目的に沿う。

三点目は、使用者が、労働者が障害を有することを認識していた、又は認識しえたことの証明が必要になったことである。この理由は、障害者が障害を秘密にする権利と使用者が障害について知りえない限り責任を負わない権利とのバランスをとったものと説明される⁵⁵。障害の定義を前提に、どの程度の認識をもってこの認識の存在を認めるかが課題となる。

ウ 報復的取扱い

(a)B が保護される行為を行ったこと、又は、(b)B が保護される行為を行った、若しくは行いうると A が信じたことを理由に A が B を不利益に扱った場合、A の B に対する報復的取扱いが成立する (平等法 27 条 1 項)。ここでいう保護される行為には、(a)平等法に基づく訴訟手続を開始したこと、(b)平等法に基づく訴訟手続に関連する証拠や情報を提供したこと、(c)平等法を目的とする、若しくは平等法と関連するその他の行為、(d)A 若しくはその他の者が平等法に違反したことを訴えることが含まれる (同条 2 項)。具体的には、障害者が障害を理由に昇進を拒否されたことを申立て、この申立に対し同僚が証拠を提供したことを理由に解雇された場合を挙げることができる。

⁵² 行為準則5.6。

⁵³ London Borough of Lewisham v Malcolm [2008] IRLR 700 HL.同事件について、Rachel Horton (2008) The End of Disability-Related Discrimination in Employment?, 37 Industrial Law Journal 376、鈴木隆「最近のイギリス障害者差別判例の展開とその影響」島大法学第53巻第1号 (2009年) 77頁。

⁵⁴ Equality Bill – Government Response to Consultation (2008) para.11.26.一般論による証明では足りない (行為準則5.12)。

⁵⁵ Office for Disability Issues, Consultation on Improving Protection from Disability Discrimination: Government Response (2009) pp.17-18.

また、自身の賃金について議論や開示をすることを禁ずる条項（pay secrecy clauses, gagging clauses）は、賃金格差が保護される特性に関連して生じているか否かを判断するために行う「賃金に関する開示（relevant pay disclosure）」に関しては無効とされ、この「賃金に関する開示」を行ったことを理由とする不利益取扱いも禁止される（平等法 77 条）。ただし、労働者が、悪意を持って誤った証拠や情報を提供したり、不当な差別の訴えを行ったりするなど、不誠実に行為した場合には、保護される行為に該当せず、報復的取扱いを申し立てることはできない（同条 3 項）。

エ 違法行為の指示等

保護される特性を理由に、上述した差別等の行為を行うようある者に指示したり、不法な行為を行おうとする他の者を助けるようある者に指示したりすることは、不法な行為であり、禁止される（平等法 111 条 1 項）⁵⁶。この行為が不法であることは、指示された行為が実施されたか否かを問わない（同条 6 項）⁵⁷。以上のような行為を引き起こすようにしたり（同条 2 項）、説き伏せたりした場合（同条 3 項）も同様である。右の説得行為は、利害を伴う必要はなく、直接的に行われる必要もない（同条 8 項）⁵⁸。

こうした働きかけを受けた者や、こうした働きかけを受けた者により不利益取扱いを被った者は救済を求める申立を行うことができ、平等人権委員会もこうした個人が不利益を受けたか否かに関わりなく訴訟手続を進めることができる（同条 5 項）。

また、意図的に前述の差別等の行為を支援することは不法な行為であり、禁止される（平等法 112 条）。こうした支援を行った者は、自らこれらの差別等の行為を行ったものとして扱われる⁵⁹。しかし平等法違反を支援したとしても、働きかけをした者から当該支援行為が適法な行為であると告げられ、これを信じるのが働きかけを受けた者にとって合理的である場合には、当該支援をしたことは不法とはならない（平等法 112 条 2 項、3 項）。

5 差別禁止に関連する事項

（1）措置義務

ドイツの措置義務に類する制度は、イギリスには存在しない。

（2）差別禁止違反の効果

ある者に対する契約条項は、これが、2010 年平等法において禁止されている当該人物又はその他の

⁵⁶ ただし、こうした働きかけを行う者と働きかけをされる者との関係が、差別が禁止される関係になければならない（平等法111条7項）。本報告書が主な対象としている使用者・労働者関係は、以上に記述したように差別が禁止される関係の代表例である。

⁵⁷ 行為準則9.16。

⁵⁸ 行為準則9.18。

⁵⁹ 行為準則9.25。

者に対する取扱いを構成する、促進する又は提供する限りにおいて法的拘束力を持たない (unenforceable) ⁶⁰ (平等法 142 条 1 項)。また、障害と関連する限りでは、契約ではない合意における条項であり、職業訓練に関する定めや職業指導に関する定めといった雇用関連サービスに関する定め、若しくは施設に対する集団的保険協定 (group insurance agreements) における定めについても同様である (同条 2 項、3 項。平等法 56 条 2 項 a 号～e 号)。

また、2010 年平等法の差別禁止規定を排除または制限しようとする契約条項は、この排除等によって利益を受ける者によって用いられる場合には、法的拘束力を持たない (平等法 144 条 1 項)。また、郡裁判所 (county court) 等は、以上の差別禁止規定等に該当することにより法的拘束力を持たなくなる契約等について利害を有する者の申立を受けて、右契約等の削除又は修正を命じることができる (同法 143 条 1 項)。

6 合理的配慮

(1) 合理的配慮の仕組み

使用者は、以下の 3 つの場面において、合理的な調整措置 (reasonable adjustment) を講じる義務 (調整義務) を負い (平等法 39 条 5 項)、この義務を履行しなかったときに、調整義務の不履行を理由とする差別が成立する (同法 21 条 2 項) ⁶¹。調整義務が生じる 3 つの場面とは、①規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して⁶²当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること (同法 20 条 3 条)、②物理的特徴⁶³が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること (同条 4 項)、③障害者が、補助的支援⁶⁴の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供するために必要と合理的に考えられる措置を講じることである (同法 5 項)。

⁶⁰ 契約としては有効だが、裁判所に訴えを提起して強行することはできないことを意味する。法的拘束力を持たない条項は、ある者がこれに違反したとしても、これについて損害賠償 (damages) の救済や特定履行 (specific performance) の救済を求めることができない自然債務的な性質を持つ。

⁶¹ 2010年平等法制定以前の調整義務の概要について、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU諸国および米国の動向－』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター、2008年）112-117頁（澤邊みさ子執筆部分）。

⁶² この比較の目的は、当該障害者に不利益を与えた要因が規定、基準または慣行や物理的特徴にあることを証明することであり、障害を理由とする実質的な不利益を被っているか否かを判断するために、似た者同士の比較が要請される直接差別の比較よりも一般的な比較である (Fareham College Corporation v Walters [2009] IRLR 991 EAT、行為準則6.16)。

⁶³ この「物理的特徴」は、(a)建物のデザイン又は構造の特徴、(b)建物への通路、出口、入口の特徴、(c)建物の家具・調度 (fitting or furniture)、設備 (furnishings)、素材 (materials)、備品 (equipment) ・その他の家財 (chattels)、(d)その他の物理的要素や性質を意味する (平等法20条10項)。

⁶⁴ 障害者に対して支援や援助を提供することであり、当該障害者の利用に適したキーボードや文書読み上げソフトのような専門的機器の提供が含まれる。補助的支援には、手話通訳者や支援員 (support worker) の提供といった補助的サービス (auxiliary service) が含まれる (平等法20条11項)。

この定義は、1995年障害者差別禁止法におけるそれを基本的に引き継ぐとともに、適用領域ごとに異なっていた定義を共通化する方法で規定された。雇用領域から見た場合、③の補助的支援に関する調整義務が明記された点が改正点であるが、この措置は1995年障害者差別禁止法の下でも調整措置の一つとして講じられてきたため、右改正は調整義務の範囲を拡大する意味を実質的には持たない。同法の下で構築されてきた判例法理も基本的に現在有効である。

調整義務は、障害者との関係において生じるため、直接差別やハラスメントと異なり、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てることができるのは、障害者に限られる。

使用者は、障害者が応募者であることを知っている、又は知っていることを合理的に期待される場合に限り調整義務を負う（平等法附則8第20条1項）。また、既に雇用している労働者については、当該労働者が障害者であり、実質的な不利な立場に置かれていることを知っている、又は知っていることを合理的に期待される場合に限り、調整義務を負う（同条2項）。

（2）合理的配慮の対象となる事項

調整措置を講じる対象は、差別禁止事項と同様であり（4(1)参照）、全ての障害者について、採用から解雇に至る雇用に関する全ステージが対象となる（平等法附則8第4条、5条）。

調整措置の具体例は、2010年平等法において網羅的に記載されていない。同法においては、前項で指摘した、①規定、基準又は慣行、及び③補助的支援に関する調整措置について、これが情報の提供に関連する場合には、使用者が講じることが合理的な措置には、手紙や教育訓練の教材、採用の様式といったものを点字や録音テープで提供するといったような、当該情報がアクセス可能な形式で提供されることを保証する措置が含まれる（平等法20条6項）⁶⁵こと、②物理的特徴により実質的不利益が生じないようにする措置については、(a)問題となっている物理的特徴を取り除く、(b)問題となっている物理的特徴を変更する、(c)問題となっている物理的特徴を回避する合理的な方法を提供することが含まれる（同条9項）ことといった事柄が規定されるにとどまる。

行為準則や手引きにおいては、施設に調整を行うこと、障害者の職務の一部を他の従業員に配分すること、空きポストに障害者を異動すること、障害者の勤務あるいは教育訓練の時間を変更すること、障害者を他の職場あるいは教育訓練の場所へ配置すること、リハビリテーションや検査あるいは治療のために勤務や教育訓練を離れることを認めること、障害者を教育訓練するあるいは障害者やその他の者に助言を与えること、これらを受けられるように調整すること、施設を整え、調整すること、指導マニュアル・手引き書を修正すること、試験や評価の手続きを修正すること、朗読者又は手話通訳者を配置すること、監督者、その他の補助を配置すること、障害休暇の取得を認めること、ワークステップのような障害者雇用を援助する制度を利用すること、障害者を援助するための補助労働者を雇うこと、規律・苦情手続を修正すること、剰員解雇対象者の選出基準を調整すること、業績に基づく

⁶⁵ 行為準則6.6。

(performance-related) 賃金支払い制度を修正することといった例が掲げられている⁶⁶。これらを併用することも要請される⁶⁷。

(3) 講じるべき調整措置の範囲

調整措置を講じることを義務づけられる使用者は、労働者が必要とするあらゆる調整措置を講じなければ差別の責任を問われるというわけではなく、合理的にみて実施可能な範囲において調整措置を講じることを義務づけられるにとどまる。この範囲を決定する方法が争点となっている⁶⁸。

調整措置の合理性の判定にあたり絶対的に考慮を必要とする事項について 2010 年平等法は定めておらず、何が考慮されるかは、個々の事案の事実関係をふまえて総合的に判定される。障害を持つアメリカ人法に見られるような「過度の負担」に直接該当する概念は存在しないが、講じられた調整措置（あるいは調整措置を講じなかったこと）の合理性判断において、調整措置の実施により使用者にかかる負担の程度が考慮事項の一つとされる⁶⁹。この判断の結果によっては、調整措置を講じるために過度の負担が生じることを理由に、そのような調整措置を講じなかったとしても、差別の責めを負わないと判断されることがある⁷⁰。

こうした判断基礎をふまえ、調整義務が履行されたか否かが、実際に使用者が行った対応に基づいて客観的に判断される⁷¹。要求される調整措置は、仕事に関連する事柄に限られ、障害者の個人的必要に対応するためのものは含まれないものの⁷²、当該障害者が締結している雇用契約の内容を超えて調整措置を講じることも要求される⁷³。性差別禁止や人種差別の禁止とは異なり、障害者差別禁止においては、使用者は障害者を有利に扱うことを認めるだけでなく、強制されることがある。

(4) 合理的配慮に対する財政的援助

労働年金省 (Department for Work and Pensions) の機関であるジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) により実施される仕事へのアクセス支援 (Access to Work) という制度を通じて、障害者が仕事に関連して遭遇する困難に対して対応を講じるための費用の支援が行われる。この制度から財政的支援を得られる場合には、費用のかかる合理的でない調整措置であっても、合理的な調整措置

⁶⁶ 行為準則6.33。各手引きに記載されているが、例えば採用に関する手引きについては66頁以下。

⁶⁷ 行為準則6.34。

⁶⁸ 合理的調整の範囲に関する議論について、長谷川聡「障害者の就労環境に対する使用者の調整措置の範囲—イギリス障害者差別禁止法の調整義務の概念を素材として—」中央学院大学法学論叢第19巻1・2号(2006年)55頁、野村晃「イギリス障害者差別禁止法における使用者の合理的調整義務と法的・実践的争点(1)—使用者の不履行の正当化と雇用領域における判例法理の形成—」日本福祉大学社会福祉論集第117号(2007年)21頁、「同論文(2)—貴族院の「重要原則」の展開とDDAの改正—」日本福祉大学社会福祉論集第119号(2008年)75頁。

⁶⁹ 例えば、Murphy v. Slough Borough Council and another [2005] IRLR 382 CA。

⁷⁰ 行為準則6.25は、調整措置を講じるために非常にコストがかかる場合であっても、費用効果が高ければ、そのような調整措置を講じることが合理的であると判断されうることを指摘する。

⁷¹ British Gas Services Ltd. V McCaull [2001] IRLR 60 EAT.

⁷² Kenny v Hampshire Constabulary [1999] IRLR 76 EAT.

⁷³ Archibald v Fife Council [2004] IRLR 651 HL.右判決について、長谷川聡「障害者に対する使用者の「調整義務」の範囲」労働法律旬報1587号(2004年)12頁。

と判断されることがあるため、この制度の利用を申し込まずに合理的な調整措置を講じることに費用がかかることを理由に当該調整措置を講じないことは、不合理と判断されることがある。⁷⁴それゆえ、この制度の利用を申し込んで、継続的に行政の支援を受けること自体が、講じるべき調整措置の一つに該当するといえるが、この制度の存在は、調整措置を講じる義務が使用者にあることを変更するものではない。

援助の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営業か否かなどを考慮して決定される。具体的には⁷⁵、失業状態であった場合に新たに仕事を始める場合や自営業の場合、ある使用者のために労働しているが、勤続期間が6週間よりも少ない場合には、認定された費用の最大100%、雇用上の地位にかかわらず、支援労働者や交通費、面接におけるコミュニケーション支援員（communicator）による支援にかかる認定された費用の最大100%が支給される。⁷⁶ある使用者のために6週間以上労働しており、特別の備品が必要である場合には、支援にかかる費用の一部が支給されるが、その際の使用者の費用負担は、労働者の数が9名までの場合には負担は不要であり、10名から49名までの場合には300ポンドと10,000ポンドに至るまでの20%の額、50名から249名までの場合には500ポンドと10,000ポンドに至るまでの20%の額、250名以上の大企業の場合については、1,000ポンドと10,000ポンドに至るまでの20%の額となる。⁷⁷

7 雇用差別に対する救済の仕組み

(1) 行政上の救済

ア 助言斡旋仲裁局 (Advisory Conciliation and Arbitration Service)

(ア) 組織の概要

雇用の場における障害を理由とする差別に対する救済を担う機関の一つは、助言斡旋仲裁局である。助言斡旋仲裁局は、1975年に現在の組織形態として設立された独立行政組織である。本部をロンドンに置き、ロンドン、スコットランド、ウェールズといった12の地域に事務所を設置している。職員数は約800名、支出額は2010/2011年度において約5,300万ポンドであり、取扱件数は、雇用審判所（Employment Tribunal）から移送され、斡旋を試みた障害者差別に関する事件については7,184件、雇用審判所への申立前に助言斡旋仲裁局に申し立てられた事件については856件である。

助言斡旋仲裁局は、障害を理由とする差別以外の問題も対象として、紛争の発生・本格化を予防し、良好な労使関係を構築することを主な目的とした機関であり、あっせんや仲裁、労使関係改善のための助言を行う権限を有する。理事会は労・使・中立の三者で構成され、障害者の着任は必須とされていない

⁷⁴ 行為準則6.28。

⁷⁵ 以下の仕事へのアクセス支援の支援金額等について、[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employment support/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employment%20support/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347)。

⁷⁶ 仕事へのアクセス支援に関する手引き（Access to Work Guidance、Jobcentre Plus、<http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2010/DEP2010-2088.doc>）486。

⁷⁷ 同手引き490。

い。また、障害を理由とする差別が争点となった事案を扱う場合であっても、そのあっせん官について障害者の参加は必須とされていない。

(イ) 救済プロセス・救済機関の権限

助言斡旋仲裁局の救済手続きは、①審判所からの移送、又は②当事者による直接の申立を通じて開始される。前者の審判所からの移送は、当事者からの申立を受けた審判所が、申立書の写しを助言斡旋仲裁局に送付する形で行われる（斡旋前置）。

あっせん官は、当事者双方からの求めがあるか、あるいは和解に達することについて合理的な期待が認められる場合には、法廷外での救済を促進することを求められている（1996年雇用審判所法（Employment Tribunal Act 1996）18条）。これらの場合には、あっせん官は斡旋を開始し、両当事者に電話や面接を通じて接触し、権利関係の説明、事実関係の確認、論点の整理、解決への選択肢の提示等を行う。合意に達すれば和解協定（compromise agreement）を作成し、作成された協定が雇用審判所に送付され、審判所がその合意を公式なものとして記録することで事件が解決されたものとされる。

逆に、当事者の双方あるいは一方が斡旋の受入に消極的である場合には、強制的に解決を試みることをせず、審判所に争いの場が移される。

イ 平等人権委員会

以上のような救済システムは持たないものの、障害を理由とする差別の禁止の実現に寄与している機関として、平等人権委員会がある。

平等人権委員会は、2006年平等法（Equality Act 2006）に基づいて設立された機関である（1条）。従来障害を理由とする差別の問題に取り組んできた障害権利委員会（Disability Rights Commission）や、性差別に関する機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）、人種差別に関する人種平等委員会（Commission for Racial Equality）が解散され、これらの機能を承継、強化する形で統合されることにより設立された。

以上の経緯から平等人権委員会は、障害を理由とする差別以外の性差別や人種差別などの他の差別や、人権侵害に関連する問題も扱う。また、同委員会が提供する保護・救済手続の対象も雇用の場に限定されない。もっとも同委員会内にその半数と議長を障害者をもって構成する障害委員会（Disability Commission）を設置し、平等人権委員会の業務を障害の問題に関連する限りで障害委員会に委任する仕組みが採用されている（2006年平等法附則1の52条の2項）。

平等人権委員会は、平等法等の遵守状況について事業主等に調査、質問、勧告等を行う権限、平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限等を有する。

(2) 司法上の救済

審判所や裁判所において、これらの差別理由、適用領域について、直接差別、間接差別等の禁止され

る行為（prohibited conduct、2010年平等法第2編第2章）の存在が証明された場合、申立人が請求した所定の救済が行われる（同第9編）。この基本構造は、1995年障害者差別禁止法のそれを引き継いでいる。

雇用の場における障害を理由とする差別に対する司法上の救済は、その他の事案と同様の過程を通じて行われる。すなわち一般にまず雇用審判所に申立が行われ、ここでの判断に不服がある場合に、雇用控訴審判所（Employment Appeal Tribunal）、控訴院（Court of Appeal）、最高裁判所（Supreme Court）というプロセスで上訴が行われる。

雇用審判所に対して障害を理由とする差別の申立が行われた場合、被申立人とともに、助言斡旋仲裁局に対しても申立書の写しが送付され、前述したあっせん等の救済が試みられる。当事者が助言斡旋仲裁局によるあっせんの受け入れに消極的である等、助言斡旋仲裁局による救済が行われない場合に、雇用審判所に争いの場が移される。

申立人は、前述した差別等の存在を証明することにより、平等法に規定される、権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勧告といった救済を受けることができる（平等法124条2項）。権利の宣言及び勧告に基づく救済の可能性を検討した後に、補償金の支払いによる救済が検討される（同条5項）。

（3）職場での救済

法的に強制されてはいないが、労使紛争が発生した場合は、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的である。これによって十分な解決が得られなかった場合、前述の行政上、司法上の救済に移行する。

第2節 雇用率制度

イギリスでは、1944年障害者（雇用）法（Disabled Persons（Employment）Act 1944）に基づいて雇用率制度が運用されていたことがあったが、1995年障害者差別禁止法制定に伴い右法律は廃止され、現在雇用率制度は存在しない⁷⁸。

第3節 保護雇用

1 保護雇用の動向と課題

（1）保護雇用

保護雇用とは、障害の特性、程度が一般労働市場で働く上で困難である労働者が50%以上働く工場・事業を指す（1944年障害者（雇用）法15条、2006年公的契約規則（Public Contracts Regulations 2006）7条、2006年公益事業契約規則（Utilities Contracts Regulations 2006）10条）。なお、イギ

⁷⁸ 以前に運用されていた雇用率制度の概要とその廃止に至る経緯については、障害者職業総合センター資料シリーズ58号『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター、2011年）160頁・161頁（長谷川聡執筆部分）。

リスでは保護雇用を"Sheltered workshop"と呼称することはまれで、"Supported factories and businesses"と表現している⁷⁹。しかし、"授産"機能にとどまらず、障害者が一般労働市場で働く上での支援的役割をもち、社会生活上の自立を促進する機能も付加されてきており、今日では、開かれた保護雇用として、一般就労への支援に力点が入られている。つまり、保護工場(Supported factories)及び保護事業(Supported businesses)は上記に示したように障害ある労働者が50%以上働く保護雇用制度であるが、加えて援助付きの一般就労プログラムを担うところが多い。これは労働年金省を通して運営されるワークステップ(WORKSTEP)プログラムを、それぞれの保護雇用事業が個別的にテイラーメイドで柔軟なサポートを行うものである^{80 81}。2010年10月以降、これを「ワークチョイス」としてさらに強化し、展開しようとしているが、これについては第4節1項の中で示す。

(2) 就労促進へ向かう施策

2010年5月の総選挙において、キャメロン率いる保守党が勝利し、第3党の自由民主党との連立政権が成立することになったが、その連立政権は、財政赤字の解消、経費削減を重視した施策を推進している。例えば、障害者生活手当は、2013年から始まる医療アセスメントにより求職に向けた給付に切り替わる予定であり、その際、求職者手当(Jobseeker's Allowance)を12ヶ月以上受給している場合は、住宅給付の支給額を10%削減することが予定されている⁸²。

また、2010年5月20日に出された『連立政権：私たちの政府プログラム』(The Coalition: our programme for government)には、31項目の施策についてそれぞれの方向性が示されている。その中の「社会ケアと障害」の項では、「仕事へのアクセス支援」(第4節3項(6)参照)を改革し、これまで以上に障害者が仕事に就けるようにすることを唱っている⁸³。

連立政府は、手当受給を受けて生活している人口が多く存在することを憂慮し、福祉手当に関する見直しを検討しているが、その理由は、イギリスの高い失業率が影響している。そして、労働に向かうモチベーションを手当が低下させているとの判断から大幅な手当制度改革を行おうとしている。

障害者についても、重なり合う手当やばらばらな対応というものを整理していく方向にある。収入手当(Income Support)、求職者手当(Jobseeker's Allowance)、雇用・生活支援手当(Employment and Support Allowance)などがあるが、これをできるだけ合理的・統合的に運用するためである⁸⁴。そして、単なる金銭的手当ではなく、就労に向けて自立を促進し、働くための個別化された支援と経済的援助を並行して与えるものとなっている。訓練、雇用に向けた調整、労働環境の改善など、総合的にマネジメントする広汎な支援体制をつくり、このプロセスを通して、福祉的支援と労働への移行支援とに分かれ

⁷⁹ Office of Government Commerce (2009) *OGC guidance on reserved contracts in the Procurement Regulations*, p.3.

⁸⁰ Purvis, A. Law, R. & Lowrey, J. (2010) *WORKSTEP customer survey (Department for Work and Pensions Research Report No.622)*, Centre for Public Policy, Northumbria University.

⁸¹ Disability alliance (2010) *DISABILITY RIGHTS HANDBOOK 35th Edition April 2010 – April 2011*, p.93.

⁸² 金子光一「イギリス」世界の社会福祉年鑑、旬報社、2011、pp.76-77

⁸³ Cabinet Office (2010) *The Coalition: our programme for government*, p.30.

⁸⁴ Department for Work and Pensions (2010) *Changing the benefits system – What do you think?*, pp.33-34.

ていくことになる。ジョブセンター・プラスでは、雇用・生活支援手当申請の冒頭、労働能力アセスメントが行われる(これについては、第4節第3項(7)にて詳述する)。この結果、サポート・グループと労働関連活動グループに区分されるが、前者は重度で賃金を得る仕事はむずかしい場合に地域のさまざまなアクティビティを紹介したり、ボランティア・ワークにつなげられる。後者は、賃金労働につながる可能性を活かし、労働に焦点を当てた面接を定期的に行い、仕事への目標、技術などに支援と助言が行われる。

(3) 手当見直しの福祉改革

キャメロン連立政権は、福祉制度の改革を推し進めており、その動きは急速なものがある。労働年金省は、2010年7月30日に報告書『21世紀の福祉』(21st Century Welfare)を出しているが、これは手当の全面的な改定を示すものである。

現状、“仕事を得るよりも手当を得るほうがよい”と思われていることの問題を捉え、労働年金省としては、仕事を求める人を手助けし、働くことの有益性を確かなものにするを強く唱っている。同省では、約500万人が労働していないために支払われる手当を得ていること、約150万人がここ10年近くその手当を受けてきたこと、約200万人の子どもが働いていない家族のもとで育っていることを問題として挙げている⁸⁵。1996年度は、労働年齢にある人に対して630億ポンドの手当及び税額控除を行っているが、2009年度には870億ポンドに上っている⁸⁶。少なくとも1200万人の家族に手当と税額控除を行っており、今世紀に入って労働年齢の4人に1人が働いていない。これらのことから、“働くこと”の意義を強調している。

このような状況の中で、コンピュータを活用した、迅速で柔軟な手当支給システムを構築しようとしている。これは、「ユニバーサル・クレジット」(Universal Credit)⁸⁷と称され、いわば継続的・総合的な給付制度というものであり、労働年齢の家族を支援する新たな方策であり、一つのシステムに手当と税額控除を含めており⁸⁸、制度の合理化と言える。いわば、働いている人の支援と働いていない人の支援を統一的に対応するものである。

例えば、一定の給付を受けるに際してジョブセンター・プラスから求められる求職活動・職業訓練などを行わない場合には、求職者手当の支給が停止されるなどの経済的制裁措置がなされるという仕組みが考えられている⁸⁹。

2 保護雇用制度の対象障害者

⁸⁵ Department for Work and Pensions (2010) *About changing the benefits system*, pp.11-12.

⁸⁶ Department for Work and Pensions (2010) *21st Century Welfare*, p.8.

⁸⁷ Department for Work and Pensions (2010) *Universal Credit: welfare that works*.

⁸⁸ Department for Work and Pensions (2010) *About changing the benefits system*, p.33.

⁸⁹ 金子光一「イギリス」世界の社会福祉年鑑、旬報社、2011、p.77

(1) 障害(者)の定義・範囲

対象の障害者とは、日常の生活活動を行う能力に相当な、そして長期的な影響のある、身体的あるいは精神的機能障害をもつ人を指す(障害者差別禁止法1条、平等法6条)。

なお、保護雇用の対象としては、前項に示したとおり「競争的労働市場において働くには障害の特性あるいは重度のために困難な人」を指している(1944年障害者(雇用)法15条、2006年公的契約規則7条、2006年公益事業契約規則10条)。

(2) 認定基準・評価方法

障害の診断は、家庭医(*general practitioner*)レベルの一次医療機関、必要に応じて二次医療機関に基づくが、職業能力はジョブセンター・プラスの労働能力アセスメントと保護雇用事業所の独自評価に基づく。

なお、労働能力アセスメントにおける医療的アセスメントは、保健省によって認定されたヘルスケア専門職によって行われ、全国共通で標準化されたものである⁹⁰。また、労働に関連する身体活動、精神・認知・知的機能のそれぞれについて細かく分類した諸行為を、0～15点で評定される。

(3) 認定機関

形式的には、労働年金省の大臣が決定責任をもつが、その下でのジョブセンター・プラスが認定することになる。

3 保護雇用及び社会的企業の概要

イギリスの障害者雇用について、その就労形態別に分類したものが表4-1である⁹¹。この表に示す就労形態の差異から読み取れることは、授産、保護雇用は、障害者のみが囲われた環境で保護され、売り上げではなく行政資金による支えを基盤としている。一方、ソーシャルファームは一般企業の一部をなしている一方、財政的基盤は全てが安定しているわけではないこと、そして一般就労に向けた動きはあるが、雇用主のモチベーションや社会的偏見などに影響されること、などである。

ソーシャルファームは、障害者を受け入れ、その障害に応じた対応をしているという点では保護雇用としての機能も含まれ、他方、利益を得るための企業努力が求められている。したがって、保護雇用と一般就労の間で、やや一般就労よりの位置にあるといえるが、その目的が社会的に認知され、さらに行政レベルや市民レベルの協力が必要であることは確かだろう。

⁹⁰ Department for Work and Pensions (2011) *A guide to Employment and Support Allowance– The Work Capability Assessment*, p.6.

⁹¹ Social Firms UK (2011) *GUIDE – How to Convert a Supported Business into a Social Firm*, p.9.

表 4-1 障害者の就労形態の主な特徴

授産施設 (Sheltered Workshops)	保護雇用(レンプロイを含む) (Supported Businesses)	ソーシャルファーム (Social Firms)	援助付き一般就労 (Open Supported Employment)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の大半は手当を受給している ・ 障害者のみが保護された環境にある ・ ほとんどが補助金を受けているか、自治体が運営している ・ しばしばチャリティ団体による経営となっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の 50%は障害者でなければならない ・ 有給雇用である ・ 多くはワークステップ(現在の制度ではワークチョイス)の契約 ・ 教育基準局による調査と規制 ・ 資本助成を受けられる ・ 障害者を多数雇用している ・ 売り上げから得るべき収入の水準の規定はない ・ 従業員の 50%が障害者であるので、優先契約を受けられる ・ 近年は減少傾向にある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般企業の一部とみなされる ・ 少なくとも従業員の 25%は、非常に不利な立場にある人である ・ 有給雇用である ・ 有給雇用と共に、ボランティアワークや職業訓練の機会が提供される ・ ソーシャルファームズ UK によって標準化される。スター・ソーシャルファームも基準が提示される ・ 財政的インセンティブはいまだ向上していない ・ 非常に不利な状況にある人々を雇用する、市場主導の小規模ビジネスの傾向にある ・ 収入の 50%は売り上げから得る必要がある ・ 利益は、事業を成長させる、そして新たな仕事を創出するために再投資される ・ 精神障害の人が最も多く雇用されている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般市場での雇用である ・ 機関が適切な支援レベルを提供する契約がされている ・ 進展に向けたイニシアチブは、ワーク・プログラム、アクセス・ツアー・ワーク、ワークチョイスを含む ・ 仕事を求めている、統計的に非常に多くの障害者を対象としている ・ 雇用主のモチベーションと多様な労働力を積極的に雇用しようとする姿勢に依存している ・ 精神障害者と知的障害者がいまだに大きなバリアに直面している ・ 国の最低賃金レベルかそれをわずかに上回る程度の仕事にとどまる(全てではないが)

(Social Firms UK: *GUIDE – How to Convert a Supported Business into a Social Firm*, 2011, p.9)

これから、事例などを挙げながら障害者雇用のいくつかの形態について取り上げる。まず始めに、保護雇用の実施主体として保護工場・保護事業が挙げられるが、それらは主として当事者団体、民間団体や地方自治体などが運営している。

(1) 保護雇用 レンプロイ社(Remploy Ltd.)

レンプロイ社は重度障害者に対して、1945年に政府出資により設立された。その使命は「障害者や就労においてさまざまなバリアを経験している人たちの雇用機会の増加」を唱っている。2011年現在54社が存在し、2,300人以上の障害者が働いている⁹²。ただし、2008年には3,000人と掲載されていたので、減少傾向にあるとも言える。ビジネス領域でみれば、自動車部品の加工、電気製品のリサイクル、家具製造、医療機器・福祉用具の製造、日用品・化粧品の製造、企業のアウトソーシング、などの事業がある。レンプロイ社は、ホームページにて、その生産性を次のようにPRしている。「3人に1人の子どもは、毎日レンプロイ社の製作した椅子に座っている。30以上のタウン・センターは、レンプロイ社で訓練されたCCTV操作員によって安全管理されている。アフリカの3万人の子どもたちは、レンプロイ社によって保守再生されたコンピュータで学んでいる。」と、その社会貢献としての生産、整備、アウトソーシング事業などを紹介している。

そして、レンプロイ社は保護雇用にとどまらず、援助付き雇用が行われている。一般企業に派遣する形式と、一般企業が雇用する障害者をレンプロイ社が援助する形式がある。つまり、障害者が労働市場に入る前に技術を向上させるための支援を行うものである。2009年には身体、知的、精神の障害者に一般就労場面に6,500の仕事を見出している。これは、2006年に比して27%増とのことで、非常に積極的な展開となっている⁹³。これは、政府が打ち出した「ワークチョイス」のプログラムの下で継続されている。なお、計画の中では2013年までに、毎年2万人の障害者に安定した雇用を見出すことなどが打ち出されている⁹⁴。レンプロイ社の2010年度予算は、1億1,900万ポンドであり、例年1億ポンド以上の実績がある。そして、向こう5年間、労働年金省より1億1,000万ポンドの資金を得る予定となっている⁹⁵。

(2) ソーシャルファーム

イギリスの社会的企業(social enterprise)の一形態として、ソーシャルファームがある。1997年にわずか5社だったが、2010年現在約180社に及んでいる。2006年に比して32%が増えており、ソーシャルファームの発展を示すものである⁹⁶。多くのソーシャルファームは、全ての障害を受け入れているが、精神障害や知的障害を対象に雇用しているところも多く、精神障害者の有効性とそのための方法な

⁹² 労働年金省HPレンプロイ: <http://www.dwp.gov.uk/remploy/>

⁹³ レンプロイHP: <http://www.remploy.co.jp/about-us/keyfact.ashx>

⁹⁴ Department for Work and Pensions (2011) *Specialist disability employment programmes*, 2011, p.17.

⁹⁵ Department for Work and Pensions (2009) *Departmental Report 2009*, p.94.

⁹⁶ Social Firm UK ホームページ: <http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/sector-mapping/2010-sector-mapping>

どについての調査報告が出されている⁹⁷。

2007年に第三セクター事務局(Office of the third sector)に加わっている。財政的には独立経営であるが、金融機関の優遇融資があり、公的機関からの受注支援もある。

ソーシャルファームは保護雇用対象事業所ではないが、25%以上の一般労働市場に入るには不利な条件のある対象者を雇用することで、税制上の優遇が受けられる。すなわち障害、ホームレス、触法などにより一般就労が困難な人々を積極的に雇用している。また、市場賃金を支払うことを通して労働者としての権利を保障することとしている。さらに収入の半分以上が生産物やサービスの売り上げから得られること、などに特徴がある。

現在、イギリスの障害者の就労は、保護雇用から社会的企業、一般就労に向かおうとしている。ここで、ソーシャルファームの現状と今後の方向性について、2011年4月にまとめられたソーシャルファームズUKの『保護雇用をソーシャルファームに移行させる方策・ガイド』から推察してみる。

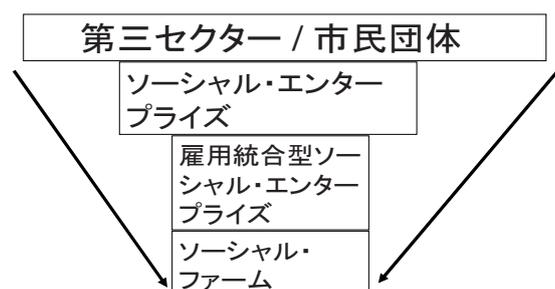
保護事業は、前述のとおり、雇用者の50%以上が、障害の重さから一般労働市場では働くことができない障害者であることとなっており、イギリスには現在、80の保護事業がある。このうち、60以上は英国保護雇用協会(BASE: the British Association for Supported Employment)の会員となっている⁹⁸。なお、ここには54のレンプロイは含まれていない。

一方、ソーシャル・エンタープライズ(Social Enterprise)は、社会的・環境的目的を主として設立された企業であり、主な収益はその目的を達成するための事業に再投資される。現在、約62,000社が存在する。そのうち、5,000ないし6,000社は雇用統合型ソーシャル・エンタープライズ(Work Integration Social Enterprise (WISE))と言われるものであり、雇用に不利な立場にある人を雇用している。そこでは、職業訓練、職業準備、ボランティアワークの機会提供、職場配置、仕事の創出などを行っている。そして、ソーシャルファームは、雇用統合型ソーシャル・エンタープライズの一つの形態と位置づけられる。ソーシャルファームの焦点は、不利益をこうむっている人々に対して、前者以上に安定的で恒久的な仕事を作り出すことである(図4-1参照)⁹⁹。

⁹⁷ McDermid, L. *et al.* (2008) *Making an Impact – Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm*, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health.

⁹⁸ Social Firms UK (2011) *GUIDE – How to Convert a Supported Business into a Social Firm*, p.7.

⁹⁹ *Ibid.*, p.8



労働市場から最も離れたところにいる人のために、質が高く、有給で、持続可能な雇用を創出する

図 4-1 ソーシャルファームの位置づけ

ソーシャルファームについて、2006年と2010年の状況を比較してみる。2006年には137であったが、2010年には181と31%の増加をみている(表4-2参照)。推定雇用者数は、2,600人であり、そのうち常勤雇用は2,451人、そして障害者等不利をこうむっている人たちは857人と実際には25%をかなり超えた雇用率となっている¹⁰⁰。ビジネスの種類としては、表4-3のとおりである。

表 4-2 2006年と2010年のソーシャルファーム数の地域別一覧

地域	2006年			2010年		
	ソーシャルファーム	新出のソーシャルファーム	合計	ソーシャルファーム	新出ソーシャルファーム	合計
East Mids	1	6	7	0	1	1
Eastem	5	1	6	7	8	15
London	7	8	15	12	9	21
North East	2	2	4	4	1	5
North West	1	4	5	4	1	5
South East	13	4	17	10	4	14
South West	2	4	6	5	3	8
West Mids	8	17	25	10	8	18
Yorks & Humber	7	11	18	17	5	22
N Ireland	3	2	5	4	3	7
Wales	2	7	9	7	9	16
Scotland	13	7	20	20	29	49
合計	64	73	137	100	81	181

(Social Firms UK: Mapping Report, 2010, p.7)

※新出のソーシャルファームとは、ビジネスの初期段階にあり、ソーシャルファームとなるよう事業を展開しているところである。

¹⁰⁰ Social Firms UK (2010) *Mapping Report – The UK Social Firm Sector 2010*, pp.12-13.

表 4-3 ソーシャルファームの主たるビジネス

	2006 年	2010 年
ソーシャルファーム数	137	181
ケータリング	35	37
訓練	15	32
リサイクル	16	20
小売	12	19
ガーデニング・園芸・整地	15	14
梱包・配達	11	12
印刷	4	12
上位 7 ビジネスの実施数	108	146
全体に占める割合	79%	83%

(Social Firms UK: Mapping Report, 2010, p.16)

また、収益のよいビジネスとして挙げられるのは、軽工業、福祉機器の提供・修理・メンテナンス、製造、リサイクル、小売、家具製造、などとなっている。

ここ数年のソーシャルファームの推移から、その発展は均等ではなく、うまくいっているところばかりではないが、少なくとも雇用機会を作ってきたことは確かである。また、複数のソーシャルファームを多角的に運営しているところは、経営的にも質の高いものがある。

ソーシャルファームにおける雇用対象は、表 4-4 に示したとおり、精神障害者や知的障害者としているところが多くみられる。

表 4-4 ソーシャルファームの雇用対象

対 象	ソーシャルファーム数	対 象	ソーシャルファーム数
全ての要支援者	41	感覚障害	15
精神障害	51	触法歴のある人	7
知的障害	37	薬物依存のある人	2
精神+知的	63	ホームレス	8
身体障害	21	その他	5

(Social Firms UK: Mapping Report, 2010, p.11)

なお、『保護雇用をソーシャルファームに移行させる方策・ガイド』の中で、保護雇用という、行政に“守られた”形態から独立して、ソーシャルファームに移行することの利点・不利点の比較もしている¹⁰¹。

¹⁰¹ Social Firms UK (2011) *GUIDE – How to Convert a Supported Business into a Social Firm*, p.26

例えば、財政面からみた場合、ソーシャルファームに移行する利点として、

- ① 行政のサービス予算が削減されることによる影響を受けずに予算組みができる
- ② 余剰金を保有することができる
- ③ 資金調達に制限がない
- ④ 自治体の主導権の対象とならない
- ⑤ 借入や種々の資金調達ができる

不利な点として、

- ① 財政的な不安定さ
- ② 自治体の購買力の問題や大量購入による価格低下
- ③ 中核となるサービスの欠如

また、雇用面からみた場合、ソーシャルファームに移行する利点として、

- ① 自治体の支払い基準の制限を受けない。現実的、競争的水準を賃金として支払える。
- ② より柔軟な労働。短時間やフレックスタイムの契約
- ③ 柔軟な求人方法
などを挙げている。

(3) ソーシャルファームの事例

ア ソーシャルファームズ UK

イギリスでは、2001年に貿易産業省内に社会的企業ユニットが設置され、翌02年に「社会的企業：成功への戦略」(Social Enterprise: a strategy for success)が発表されている¹⁰²。これはブレア政権の「第三の道」に基づいている。イギリスでの発展にはソーシャルファームズ UK が果たしている役割が大きく、基準に達していない組織に対して起業ガイド、ビジネスプランガイド、雇用契約やスタッフの職務管理方法、訓練用マニュアルなどを活用しながら設立に向けたアドバイスを行っている。

ソーシャルファームズ UK は政府の戦略に先立って、1999年に障害者等、就労上不利益をこうむっている人たちに焦点を当てているソーシャルファームをネットワーク化し、政策・戦略を全国展開するために設立されている。そこで唱っているのは、「全ての人が雇用される機会をもつ」こととされている。2010年にはソーシャルファームズ UK が、ソーシャルファームズ・ウェールズ、ソーシャルファームズ・スコットランドと共同で、マニフェストを出している¹⁰³。

そこには、3つの核となる価値が示されている。

- ・企業：少なくとも50%は事業によって収益を得ること
- ・雇用：少なくとも25%は、一般労働市場において不利益をこうむっている人を雇用すること
- ・エンパワメント：雇用を通して、不利な立場にある人たちを社会経済的にインテグレーションすること

¹⁰² Department of Trade and Industry (2002) *Social Enterprise: a strategy for success*.

¹⁰³ Social Firms UK, Social Firms Wales & Social Firms Scotland (2009) *MANIFESTO – Business Changing Lives*.

イ ソーシャルファーム・プラス (Social Firm plus)

ソーシャルファーム・プラスは、ソーシャルファームの中の成功事例であり、ソーシャルファームズUKが認定したスター・ソーシャルファーム¹⁰⁴の一つである。多くのソーシャルファームが小規模で収益は必ずしも十分ではない。ここは、ビジネスモデルとして長期的展望に立ち、運営されている。約500人の従業員が働き、そのうち、55%が障害者である。2009年の総売り上げは2,350万ポンドと報告されている¹⁰⁵。

また、ソーシャルファーム・プラスは、ビジネスモデルとしてさまざまな試みがされている。例えば、全スタッフに満足度調査を行い、その際、それぞれの障害に応じた質問紙を用意している。知的障害者にはシンボルなどを利用している。こうした配慮については特別のチームをもっているとのことである。業務は、個人レベル、チームレベルでそれぞれのサポートを行っており、2ヶ月に1回、ビジネスプランの見直しを行っている。

ソールズベリーにあるソーシャルファーム・プラスの一事業は、福祉用具の提供である。企業努力として、速やかに在庫などを確認できるよう、IT技術を用いて管理を行っており、また、休日は電話で受けて必要な場合にはスタッフを派遣する。

顧客のターゲットは、ドーセット州であるが、この地域には退職した高齢者が多数住んでいること、レジデンシャル・ホームが多数あることから、福祉用具のニーズは高いものがある。福祉用具の入手方法は、自治体の直接提供、個別予算による自身の選択購入、自費購入などである。

障害のあるスタッフの雇用に当たっては、ジョブセンター・プラスの労働能力アセスメントは就労困難か否かの振り分けが中心なので、独自に適性をみている。雇用適性はソーシャルファーム・プラス各社の雇用主の方針による。

通勤の困難な人は、ドアツードアの公共交通やタクシーなどの利用であるが、各自治体によって異なる。また、精神疾患のある人への対応として、常勤の巡回カウンセラーがいる。

ソーシャルファーム・プラスは「ビジネスプラン 2011~2015」¹⁰⁶を策定しているが、そこには、次の項目が示されており、積極的な経営方針が示されている。

- ・プラスのビジョン：能力をもつ全ての人々が職業につくことを促進される。
- ・プラスの事業目標：障害者や不利益をこうむっている人たちの雇用を支援するサービス提供は、常に労働市場からもっとも排除されていると思われる人を取り込むことにある。
- ・プラスの価値：
 - ・エンパワメントを通しての成功
 - ・平等と公平

¹⁰⁴ 藤田晃「イギリスの2つのスター・ソーシャルファームへの面接調査」NII-Electronic Library Service, Oberlin University (2010) pp.102-103.

¹⁰⁵ ソーシャルファームズUKサイト: <http://socialfirmsuk.co.uk/features/case-study-plus-june-2010-updated>

¹⁰⁶ Pluss (2011) *Pluss – Business Plan 2011-2015*, pp.6-12.

- ・強さと確実さ
 - ・消費者中心
 - ・パートナーシップにて協働
- ・プラスの戦略のねらい：
- ・国レベルの専門職雇用支援サービスの主導的な提供者となる
 - ・利益を高め、財政的蓄えを増加させて、新たな事業機会に投資を提供する
 - ・社会的企業の立場を通して、幅広い雇用選択の創出と安定を図る
 - ・計画的でシステマティックなプロセスをもって消費者との強い関係を作り上げる
 - ・測定可能で安定的なアウトカムに向けて支援するサービス提供を発展させる

したがって、ソーシャルファーム・プラスとしては、政府が就労と手当について大きな変革を始めており、その新たな福祉改革に示されている項目を捉えて事業展開を考えている。政府の改革視点として、プラスが掲げている事項は次のとおりである。

- ・手当と支援のプログラムの単純化
- ・個人の責任を非常に強く強調
- ・税と手当のシステムにおける大きなインセンティブ
- ・消費者から納税者への変革

この考え方をもとに、専門職障害者雇用プログラム(ワークチョイス)が始められているが、プラスは、こうした状況を踏まえて、このワークチョイスのプログラムを受託している¹⁰⁷。政府は、「大きな社会」のビジョンを広める手助けをするため、地域と民間セクターを結びつけるために委託を行っているが、社会的企業はこの一翼を担うことになる、としてプラスの将来を予測している。

ウ ソーシャルファーム・トラベル・マターズ (Social Firm Travel Matters Enterprises Ltd.)

トラベル・マターズは、サリー州レッドヒルに所在し、旅行社を経営すると共に「労働経験プログラム」と「IT トレーニング・プログラム」を行っている。ここは、地元レッドヒルを営業エリアと、主として精神疾患から回復している人に労働経験や訓練を提供している。1996年に NHS トラストの一部として設立され、2006年6月からソーシャルファームとして独立した。ここは、小規模ビジネスで、3名のスタッフ、内一人が精神障害者である。

国内外旅行を取り扱っているが、とりわけ特徴となっているのは障害者、高齢者、その家族からの依頼が多い。レスパイト・ケアやホリデーとしてアクセシブルなホテルや移動手段を紹介することを特徴としている。レジデンシャル・ホームに暮らしている人の旅行アレンジに対応することも多く、自治体社会サービス部との連携もある。これまで長期に渡る経験が、きめ細かいサービスにつながっているとのことである。50-60%がレジデンシャル・ホームの人たちからの依頼であり、30%ぐらいが一般顧客

¹⁰⁷ Pluss (2010) *Adding to life – The latest news and views from Pluss*, p.6.

である。前項で示したプラスでは福祉機器提供、ここトラベル・マターズは高齢者・障害者のレスパイト・ケアなど福祉サービスに絡んだ事業を展開している。いわば一般企業よりも強みのある分野に参入しているという特徴がある。

労働経験プログラム及び IT トレーニング・プログラムは、主として精神障害者を対象としている。この訓練を通して IT の資格を取得するようにしている(ECDL: European Computer Driving Licence など)。前者は 40 人、後者は 20 人の受講登録者がいる。IT トレーニングは、週に 4 日午前は 10:00-12:30、午後は 13:30-16:00 のクラスで行われている。これらは、主として自治体が経費を出している。

プログラムの利用にあたっては、さまざまな機関から照会されてくるが、例えば、家庭医(GP)、精神科クリニック、地域の精神保健チーム、障害者雇用アドバイザー、ケア・コーディネーターなどである。

経営については、サリー州の精神保健に関わるクライアントのアウトカムに基づくサービス・レベルに合意し、資金調達を受けている。また、保健省の制度に基づき、企業の中核となる運営に関わる資金を受けている。

4 保護雇用における所得保障

障害に基づく就労上の不利を補い、また移動・介護などの生活上の困難から年金や諸手当が支給される。それらは、大きく分けて、資産調査を伴う手当と伴わない手当に分けられる。それを例示すると以下のとおりである。

(1) 資産調査の伴わない給付

ア 障害者生活手当 (Disability Living Allowance)

生活上の介護又は移動支援が必要な成人又は児童に対して支給される手当である。これは、課税がなく、資産調査のない、また、国民保険料支払いに関係しない手当である。身辺などの介護度により支給額は 3 段階に、移動の困難度は 2 段階に分けて支給額が決められる。いずれかの支給、あるいは両方の支給を受けることができる。

イ 重度障害者手当 (Severe Disablement Allowance)

重度障害のため連続して就労できない人を対象として、基本支給額に合わせて、年齢別 3 段階に分けて加算されている。しかし、2010~14 年の間に、労働能力アセスメントを行う雇用・支援手当に移行することになっている。

ウ 就労不能給付 (Incapacity Benefit)

仕事に就けない人を対象に支給していた給付である。この手当と所得補助(Income Support)は、

2008年10月以降、雇用・支援手当(Employment and Support Allowance)に移行となり、廃止された。

エ 拋出制雇用・支援手当 (Contributory Employment and Support Allowance)

国民保険拋出記録とリンクしており、一定期間保険料が支払われていなければならない。前項の就労不能給付から移行している。疾病や障害のために労働能力が制限される人を対象とし、労働能力があると評価された人たちを就労に導くものである。

(2) 資産調査の伴う給付

ア 所得補助 (Income Support)

個人及び家族の基本的な生活費を支える給付である。個人手当(Personal Allowance)として、単身者や家族構成、及び年齢によって給付額が異なる。

イ 求職者手当 (Jobseeker's Allowance)

週 16 時間以下の就労となっている人、あるいは求職中の人を対象となる。そのうち、疾病や障害により制限された労働能力である人は、雇用・支援手当を受けることになる。

ウ 所得関連雇用・支援手当 (Income-related Employment and Support Allowance)

これは、資産調査を伴う雇用・支援手当であり、就労不能を理由に支給された所得補助から移行したものである。基本的な生活費が支払われる。また、住宅ローンの利息や住居にかかる経費の支援を受けることができることもあり、資産調査のない拋出制雇用・支援手当に加算される場合もある。

これらについては、いずれ統一的、合理的に支給する方策「ユニバーサル・クレジット」に移行される予定である。

第4節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの動向と課題

職業リハビリテーション(Vocational rehabilitation)の定義について、雇用主、保険者、サービス提供者などに質的調査が行われているが、そこでの共通項として職業リハビリテーションとは「疾病あるいは障害により不利な条件にある人たちが就労、雇用の継続、あるいは復帰することができるようにするプロセス」とみなされている¹⁰⁸。そして、医療分野、福祉分野のいずれにおいても疾患、障害による労働制限のある人たちの職業リハビリテーションの機能強化が検討されてきた^{109 110}。

¹⁰⁸ Research Unit COI Communications (2004) *DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS Developing a Framework for Vocational Rehabilitation Qualitative Research*, Andrew Irving Associates.

¹⁰⁹ National Cancer Survivorship Initiative Work and Finance Workstream (2009) *Vocational Rehabilitation*

なお、職業リハビリテーションに関連する法としては、国民支援法(National Assistance Act 1948) 29 条に、地方自治体が提供する社会リハビリテーション、障害への適応が示されている。国民保健サービス法(National Health Service Act 1977)は、地方自治体が成人の身体的・精神的健康の機能障害を予防するために、サポートと助言を含む社会サービスを提供することとしている。また、雇用及び訓練法(Employment and Training Act 1973) も、職業紹介や職業訓練において障害者対象も含まれる。

既述しているが、障害者(雇用)法(Disabled Person (Employment) Act 1944)には障害者の就労に向けた援助が示されており、職業リハビリテーションを進める上での根拠となる。1944 年に産業リハビリテーション・ユニット(Industrial Rehabilitation Units)として職業準備プログラムが行われ、1973 年に職業リハビリテーションセンターと改称、1991 年に職業リハビリテーション・プログラムとなり、2001 年には職業準備(Work Preparation)となっている¹¹¹。そして現在は、下記に示すとおりワークチョイスに統合されている。その実施主体はジョブセンター・プラスである。

ここで、職業リハビリテーションのプロセスに関する最近の動向を見てみる。

労働年金省の機関であるジョブセンター・プラスは、労働年齢にある人への手当給付と就労に関わるサービスを提供している。ジョブセンター・プラスから手当を受ける場合には、パーソナル・アドバイザーが担当することになるが、就労に向けたアセスメントや求職に関わる助言、訓練コースの紹介などは障害者雇用アドバイザーが担当する。したがって、パーソナル・アドバイザーと障害者雇用アドバイザーは相互補完的な役割をもっていると言える。

2010 年 10 月から、職業準備、ワークステップ、職業導入制度を「ワークチョイス」と称する一体型システムに置き換えられている(図 4-2 参照)。これは、障害者の一般就労に向け連続性をもった支援を行うためであり、障害者が主体的に参加し、通常、障害者雇用アドバイザーによって照会されるものである。これは、長期にわたって週 16 時間以上働くことができることが期待される必要がある。

ワークチョイスは、3 つのモジュールから構成されている。そして、一人ひとりの状況とニーズに合わせたテイラーメイドに行われる¹¹²。

モジュール 1: 就労導入支援 6 ヶ月の支援。職業ガイダンス、自信の向上、求職の助言、求職票の作成、就労継続のためのスキル

モジュール 2: 就労時支援 職場での 2 年間の支援。ワークチョイス事業の提供者は、障害者が支援なしで働けるようになるために必要な知識・技術を獲得するのを援助する。

モジュール 3: 長期的支援 職業経験を通して向上することを支持することに焦点が当てられる。

Strategy Paper - A proposed model of vocational rehabilitation in cancer.

¹¹⁰ Department of Health (2009) *Valuing Employment Now: Real jobs for people with learning disabilities.*

¹¹¹ 寺島彰: イギリス: 「福祉的就労」分野における労働保護法の現状

http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/hikaku/matsui091130/9_202.htm

¹¹² Disability alliance (2011) *DISABILITY RIGHTS HANDBOOK 36th Edition April 2011 - April 2012*, p.91

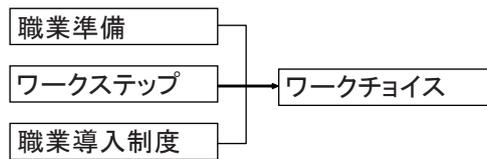


図 4-2 ワークチョイスへの移行

すでに述べたとおり、ワークチョイスは障害者がさらに多く就労あるいは就労継続できるように援助するための専門職による支援プログラムであるが、福祉サービスと同様の考え方が基盤にある。つまり、障害者に対するサービスは障害者自身によって管理、指示されるべきだということ、障害者が受けるサービスにおいて選択とコントロールを最大限に与えること、とされている。そして、これはレンプロイや入所型訓練(Residential Training Colleges)にも影響を与えるものである。つまり、これらの機関がワークチョイスのプログラムを引き受けて、福祉的サービスとしての保護事業に一般就労に向けた支援機能を持たせることである。労働年金省の障害者雇用に関わる資金は、特定の保護工場・事業に資金を提供するのではなく、他の市民と同様、安定した労働への移行、また、多様な業種にわたって職業選択できるよう当事者の期待に応えることが重要だという考え方である。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

障害の定義については、1995年障害者差別禁止法、2010年平等法に基づくが、職業リハビリテーションの対象者は、主に以下の項目である。

- 労働能力に制限がある
- 16歳以上
- 年金年齢以下
- 英国在住、など

そして、障害者を一連の職業リハビリテーションのプロセスに乗せていくため、労働能力のアセスメントが行われる。それは、身体機能評価は、2011年度より11項目から10項目に整理され、精神・認知・知的機能評価は10項目から7項目に整理されて、各項目に評点(0~15)を与えて能力評価を行うものである。労働能力に制限があると査定されるのは、15点以上の評点が必要となる。それぞれの項目のスコアを合算することで、能力に関係する程度を判定するものである。

3 障害者に対する就労支援

(1) 職業評価・相談

ジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーによって手当や就労情報、訓練機会に関する情報提供、就労に焦点を当てた面接(work-focused interview)が行われ、その上で障害者雇用アドバイザーによって雇用評価(employment assessment)が実施され、能力・適性を見出す。その評価結果をもとに方針が立てられ、職業紹介、職業訓練などが提供される。

2010年10月より、職業準備(Work Preparation)、ワークステップ(Workstep)、職業導入制度(Job Introduction Scheme)は、「ワークチョイス(Work Choice)」に統合されたが、これは、全ての障害に対して柔軟性のある支援をすることで、より障害者自身の選択とコントロールを可能にすることを旨とするものである。なお、「専門職による障害者雇用プログラム」(Specialist Disability Employment Programme)とも表現されている。

ワークチョイスプログラム全体の管理運営はジョブセンター・プラスが行っているが、就労時の支援は、ジョブセンター・プラスから紹介されたレンプロイ等の公的機関、民間、非営利団体によってサービスが提供されている。

(2) 職業訓練

教育技能省(ビジネス・イノベーション・技能省に移行)が学習・技能委員会(技能資金提供庁 Skills Funding Agency)や民間企業などと契約を結び職業訓練を実施している。

一般の職業訓練(技能資金提供庁所管)への参加条件緩和(25歳以上6ヶ月以上の失業者を対象とするが、障害者は18歳以上、失業期間6ヶ月未満も可)を行っているが、同訓練は個別のニーズに合わせたプログラムによって仕事に復帰することを目的に実施されている。

障害者のための職業訓練サービスの例として寄宿制職業訓練施設がある。これはジョブセンター・プラスを通じて照会され、身体障害、感覚障害、学習障害などがあり、18歳から63歳までで地域で適切な訓練を受けられない人が対象となっている。環境を整えた施設内で専門のスタッフにより個々のニーズに合わせた訓練が行われる。最長12ヶ月が実施される。イングランドに9箇所50コースほどがあり、職業技術資格認定(NVQ: National Vocational Qualifications)1-3レベルの取得訓練を提供している。

(3) 職業訓練機関の事例ータワープロジェクト(Tower Project Job Enterprise and Training Service)

各自治体で行われている職業訓練機関は、障害別や職種別などに分かれて取り組んでいることも多い。ここでは、ロンドン・タワーハムレット区の障害者に対する訓練機関タワープロジェクトを取り上げる。

設置目的は「障害や慢性疾患のある人が訓練を行い、就労に向かえるよう支援する」ことであり、訓練内容は次の通りである。

- ・労働技能の訓練
- ・労働経験の機会
- ・ボランティア・ワーク
- ・生活コーチングと個人的なスキルの向上

導入時には、アドバイザーが面談等を行い、登録を済ませることで訓練を受けられる。
費用は無料である。

スタッフは 15 名で将来の就労や訓練を決定する援助を行っているが、情報・アドバイス・ガイダンスを担当する全てのアドバイザーは、英国の職業資格基準 NVQ の Level3 ないし Level4 を取得している。チームの構成は、マネジャー、主任アドバイザー、青年期担当アドバイザー、知的障害者アドバイザー&ジョブコーチ、成人期知的障害者アドバイザー、ジョブ・プレースメント・コーディネーター&ジョブコーチの 6 名である。

- ・提供内容は次のとおりである。
 - ・就労のためのアクションプランの作成と訓練
 - ・求職票や履歴書などの書き方
 - ・地域の職業に関するアクセス
 - ・就労機会の提供
 - ・面接技法
 - ・アセスメントの向上
 - ・ジョブコーチング
 - ・職場適応の支援

また、職業リハビリテーション機関とのパートナーシップをもっている。タワーハムレット区の職業リハビリテーションは、区内にあるマイルエンド病院の「ディスアビリティ・オプション・チーム」にて行われており、密接に連携をしている。特に最近では、脳損傷により記憶や集中力が低下していることに対する訓練が求められている。その主な支援項目は、下記のとおりである。

- ・脳とその機能の理解
- ・記憶の問題への対処
- ・ピアサポート・セッション

このように、タワープロジェクトは地域基盤の団体として主として就労に向けたさまざまな支援を行っているが、その基本的な理念は、「本人中心(Person-Centred)」¹¹³の支援であり、個人が主体的に参加する姿勢を強調している。そして、具体的に次のような項目を行うことである。

- ・通勤訓練
- ・職場支援 ジョブコーチの支援
- ・援助付き雇用の紹介 3 ヶ月職場での経験を与える職業紹介

¹¹³ Department of Health (2010) *Personalisation through Person-Centred Planning*.

- ・達成したい目標に焦点を当てた訓練
- ・他の利用者との会い、情報を得て、自分自身について話をする機会を作る

就労だけに焦点を当てているわけではないということは、一方でその困難なことも示している。したがって、ボランティア・ワークに行く場合も多い。

本プロジェクトは、英国援助雇用協会(British Association of Supported Employment)のメンバーとなっている。また、東ロンドン知的障害雇用コンソーシアム(East London Learning Disability Employment Consortium(ELLDEC))は、2012年のロンドンオリンピックの援助雇用サービスの中核を担っており、タイムリーな職業訓練、職業紹介に取り組んでいると言える。

さらに、支援メニューを紹介すると次のとおりである。

- ・手当に関する助言
- ・訓練
- ・職業仲介、職業調査
- ・支援付き労働への職業紹介
- ・自営
- ・青年対象の職業技術コース
- ・成人対象の職業技術コース
- ・「仕事へのアクセス支援」の資金についての助言
- ・雇用主への支援

上記以外に通所ではなく、職場に直接出向いての支援も行っている。そして、雇用主に対するテイラーメイドの障害理解を促進したり、「仕事へのアクセス支援」の資金調達についての情報提供も行っている。

(4) 職業紹介・あっせん

ジョブセンター・プラスを通じて、職業紹介、職業あっせん、職場の環境改善、などが実施されている。

職業導入制度(Job Introduction Scheme)は、障害者を新たに雇用する事業主に対して支払われる助成金であり、初期の雇用期間、通常 6 週間に週 £ 75 が事業主に支払われる。これは、少なくとも 26 週以上雇用することが条件となっている。

この職業紹介・あっせんは、前項のタワープロジェクトの業務内容からもわかるように、ジョブセンター・プラスに委ねるのではなく、訓練機関も連携の下で積極的に関わっていることがわかる。

(5) 援助付き雇用

自治体、民間団体が行っている援助付き雇用サービス(Supported Employment Service)は、障害者と雇用主の両者に情報、訓練、モニターなどを行う。サービスは、ジョブセンター・プラスの障害者雇

用アドバイザー、ソーシャルワーカー、地域ナース、作業療法士などから照会を受けて実施される。

いわゆるジョブコーチは、自治体や障害者団体などが雇用して就労定着に当たっているが、体系的な制度とはなっていない。

イギリスにおける援助付き雇用として、これまではワークステップが担ってきた。これは、障害者に対してテイラーメイドの支援を提供するものであり、仕事を見つけたり、継続する上でさまざまなバリアに直面している一方、適切なサポートがあれば仕事ができる障害者が対象である。

このワークステップは、労働年金省の財政支援及び運営による広汎なプログラムの一つであり、ワークステップ・レンプロイを含む、公的機関、民間、非営利団体によって提供されてきた。2010年には、このワークステップは、新たに「ワークチョイス」プログラムに移行した。

このワークチョイスは、これまでジョブセンター・プラスで提供されるプログラムでは十分ではないとして、全ての障害者に対して柔軟性のある支援を行うものとして始められている。つまり、障害者により選択とコントロールを与えるものであり、職業準備・ワークステップ・職業紹介に至る一連のプログラムをさらに強化する。そして、照会先はジョブセンター・プラスではあるが、今後さらに他の機関にも広げられる予定となっている。

(6) その他の就労支援

ア 仕事へのアクセス支援 (Access to Work)

1994年に制度化されており、現在、ジョブセンター・プラスによって運営されている。障害の結果として労働に関係した障壁を克服することを助けるため、特別の雇用コストに対する資金のためである。

- 雇用のための特別な補助具や福祉機器
- 建物と既存の設備の改修
- 障害のために公共交通が使えない場合の通勤の支援
- 職場での援助を提供するサポートワーカー（例えば、読み上げ）
- 採用面接をサポートするコミュニケーター

支援対象については、障害者雇用アドバイザーの判断による。

ちなみに、「仕事へのアクセス支援」からの資金は次の項目を対象にしており、2009年度には37,000人を支援している¹¹⁴。

ジョブセンター・プラスが提供する「仕事へのアクセス支援」は、職場でのニーズを解決する上で柔軟であるが、しかし、ジョブセンター・プラスが発行した新たなガイダンスは、標準的な福祉機器とみなされるものは、もはや「仕事へのアクセス支援」の資金からは提供されないなど、財政的制約をかけている。

他方、「仕事へのアクセス支援」の利用者数の増加に伴い、予算の上乗せが必要となるが、その場合、レンプロイや入所型訓練機関への補充ではなく、「仕事へのアクセス支援」に資金を回すべきであると

¹¹⁴ Department for Work and Pensions (2011) *Specialist disability employment programmes*, p.9.

の提言も出ている¹¹⁵。

イ 障害者のニュー・ディール (New Deal for Disabled People)

民間、公的、私的セクターの「ジョブ・ブローカー」のネットワークを通じたプログラムである。ジョブ・ブローカーは、障害者個々のニーズに基づき、仕事を見つけ出し、就労準備、継続することを手助けする。具体的には、訓練、ワークトライアル、求職票作成や面接に対する援助、場合によっては自営業の支援も行う。雇用の最初の 6 ヶ月については、職場内サポートを続けることもあり得る。利用にあたっては、雇用・支援手当、就労不能給付、重度障害者手当、障害者生活手当、などを受けていることが前提になるが、どのジョブ・ブローカーを選ぶかは利用者に委ねられる。ただし、全ての地域にこの制度が普及しているわけではない¹¹⁶。

2011 年の間に、労働年金省はさまざまなニューディールのプログラムを単一の「就労プログラム」に置き換えた。これはいわば前労働党政権時代の施策からの脱却という意味合いも見られる。このプログラムは、なんらかの形で働ける人のために義務化されることが期待されている。つまり、求職者手当や雇用支援手当の受給者、就労関連活動グループに区分されている人たちを対象とし、一本化したプログラムである。移行期間中は、ニューディールやフレキシブル・ニューディール・プログラムが継続される。

(7) 雇用・支援手当のプロセス

ア 雇用・支援手当 (Employment and Support Allowance: ESA)

雇用・支援手当は、単なる金銭的手当ではなく、就労に向けた一連の自立促進を目指すものであり、適切な仕事ができるよう個別化された支援と経済的援助を与えるものである。ジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーのインテークから始まり、雇用、訓練、環境などをマネジメントする広汎な支援を利用できる。

この中核にあるのは、「労働能力アセスメント」と呼ばれる新たな医療的アセスメントを含むものであるが、「何ができないか」ではなく「何ができるか」を評価し、必要な健康関連の支援を確認するものである¹¹⁷。

イ 労働能力アセスメント (Work Capability Assessment)

雇用・支援手当申請のメイン・アセスメントである。

- ・ 疾病や障害が毎日の仕事を遂行する能力にどのように影響するかについて質問を受ける
- ・ 主治医は医学的レポートの提出を依頼される

¹¹⁵ Sayce Consultation Team: *Specialist disability employment programmes – Consultation on the recommendations in Liz Sayce’s independent review*, Department for Work and Pensions, 2011, p.10.

¹¹⁶ Jobbroker Research: <http://www.jobbrokerresearch.gov.uk>

¹¹⁷ Directgov HP: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/index.htm>

・有資格のヘルスケア専門職は質問回答や医学的レポートを考慮する

このアセスメントは、次の2つの期間で構成されている。

- ① アセスメント期間の支給は、申請の最初の 13 週間(労働能力アセスメントを通して労働能力を判断する期間)に払われる。
- ② 労働能力アセスメントが疾病や障害が働く能力に制限をきたしていることを示している場合、メインのプログラム期間が申請の 14 週目から開始される。

ウ 2 グループへの区分

労働能力アセスメントの結果、次のグループに区分される。

(ア) 支援グループ (The support group)

賃金を得る仕事を得ることがむずかしいことが見出された場合に、この支援グループとなるが、もし望む場合には「ボランティア・ワーク」をすることができる。そして、そのボランティア・ワークを行うことで、賃金労働を得ることにつながる可能性をもつものである。

(イ) 労働関連活動グループ (The work-related activity group)

賃金労働を得る可能性がある場合は、労働関連活動グループとなる。このグループに入る場合は、他の医師ないし看護師に予約する必要がある(work-focused health related assessment と呼ばれる)。そして、パーソナル・アドバイザーが、労働に焦点を当てた面接を定期的に行うことになる。その上で、仕事の目標、スキル、ストレングス、などに支援と助言が提供される。

4 企業に対する支援

障害者を新たに雇用する事業主に対し、ワークチョイス提供者は必要なサポートを確認し、障害者が自立して就労できるよう 2 年間を限度に支援を行う制度がある。また、障害者が仕事をする上で必要な職場環境整備などの費用を補助する「仕事へのアクセス支援」も、雇用主との合意の下で諸整備の補助がなされる。

なお、障害をめぐる雇用主フォーラム(Employers' Forum on Disability: EFD)¹¹⁸があり、これは、障害に焦点を当てた雇用主の団体である。この団体は、障害のある雇用者を採用し、継続することがより円滑に行われるよう、企業が障害に対応する上で自信を持てるようになることにある。

¹¹⁸ 障害をめぐる雇用主フォーラム: <http://www.efd.org.uk/>

第5節 障害者の所得保障

1 障害年金

我が国の障害年金に相当する社会保険のシステムに基づく所得保障制度として、現在イギリスで障害者に給付されているものは、疾病や障害により就労できない者が支給対象となっていたこれまでの就労不能給付（Incapacity Benefit）に代わり、国の財政健全化のため障害者の就労自立を目指した福祉制度改革の一環として、2008年に創設された雇用・支援手当（Employment and Support Allowance: ESA）であり、国民保険制度として労働年金省（Department for Work and Pensions: DWP）が所管している。

欧米各国の障害者に対する所得保障制度と同様に、障害そのものに対する補償ではなく、障害のあることで就労が制限され結果として所得が確保できないというリスクに対する補償となっており、差別禁止法制における障害者の定義に比べ、とりわけ労働能力の評価を厳密にして受給資格のある障害者を定めている。

ESAには、資産や所得に制限のない拠出制のESA（contribution-based ESA）と、非拠出制で資力調査のある所得関連ESA（income-related ESA）とがあるが、後者には手当に課税や併給調整がないなど若干の相違はあるものの障害要件や認定などの基本的仕組みは共通である。

受給者数は、以前の就労不能給付とESAを分けて見てみると、表4-5のとおり、就労不能給付の受給者数は、2007年の2,417.7千人から、2010年はESAの527.1千人も加えると合計数は2,420.1千人となり、まだそれほど大きな変化にはなっていない。

表4-5 就労不能給付及び雇用・支援手当受給者数（千人）

	2004年	2007年	2010年
雇用・支援手当(ESA)	—	—	527.12
就労不能給付	2,508.77	2,417.71	1,892.99
合計	2,508.77	2,417.71	2,420.11

資料出所：全国統計局 Annual Abstract of Statistics 2011, 5.5 Social Security Acts

また、2011年の給付額は、表4-6のように、給付の期間と判定結果、年齢により定められており、評価期間中の基本手当に、本給付開始後は評価で判定されたグループ別の追加給付が上乘せされて支給される。

表 4-6 雇用・支援手当の支給金額（2011 年）（ポンド）

	13 週の評価期間中	本給付期間
基本手当	週 67.50 (25 歳未満 53.45)	週 67.50 (一律)
労働関連活動給付	—	週 26.75
支援給付	—	週 32.35

（1）障害の要件

新旧いずれの給付においても、受給のための障害に関する要件としては、障害により労働能力が相当程度に低下し、収入の確保が困難な者であることを必要とし、このため詳細な個々人の労働能力アセスメント（Work Capability Assessment: WCA）が行われ、給付対象であるか否かが審査される。

特に新制度においては、労働能力評価の徹底に基づく障害者の就労に向けた個別的指導などの具体的な取り組みが強調され、就労自立の促進が図られている。

障害以外の要件としては、年齢要件として、16 歳以上であること、老齢年金の受給開始年齢に達していないことがあり、求職者手当等の受給資格を持っていないことも要件となっている。

（2）障害の認定方法

ESA の受給資格である障害要件は、制度の最も根幹をなす部分であることから、公正かつ迅速に認定が実施される必要があり、職業安定所と社会保険事務所を統合したような組織であるジョブセンター・プラスにおいて、労働能力アセスメント（WCA）に基づく資格審査が 13 週の間に行われる。

WCA はさらに 2 つの段階に分かれた評価から成り立っている。

第 1 段階の就労能力制限評価（limited capability for work assessment）では、申請者の基本的活動の制限（障害）がどの程度かを判定する。制限の程度についての説明（descriptor）に、0, 6, 9, 15 のポイントがつけられ、制限が極めて大きい場合が 15 点となっており、1 つ又は 2 つ以上の項目で合計が 15 点以上あれば能力制限があると認定されることとなり、受給資格は確定する。

第 2 段階の労働関連活動能力制限評価（limited capability for work-related activity assessment）では、特に就労に必要となる活動・動作に制限があるかどうかを評価する。ここで、制限ありと認定されると支援グループに振り分けられ、基本手当に支援給付が追加された本給付に移行する。他方、制限なしと認定されると、労働関連活動グループに振り分けられ、基本手当に労働関連活動給付が追加された本給付に移行するが、労働能力は残っているとみなされたことになるので、就労に向けての活動が義務づけられる。

2 労災年金

イギリスの労災補償制度は制定当時とは変わって、現在は社会保障制度の中に組み込まれ、障害年金（雇用・支援手当）と同様に、労災補償給付（Industrial Injuries Benefit）については労働年金省が管理運営を行っている。労災補償給付は、障害年金（disablement pension）として、業務上の負傷又は職業病の結果一定以上の障害（disablement）が生じた場合に給付されるが、一般的な社会保障とは異なり、労働者が保険料を拠出することは要件となっていない。また、労災年金は、障害により実際上の稼得収入に影響がない場合でも支払われる。

労災年金は以下の表 4-7 のように、1992 年社会保障拠出・給付法別表 4 で定める障害率に応じた労災給付率の週あたり金額（2011 年現在）で支給されることとなっている。

表 4-7 労災年金給付率(2011 年) 週・ポンド

障害率	18 歳以上	18 歳未満
100%	150.30	92.10
90%	135.27	82.89
80%	120.24	73.68
70%	105.21	64.47
60%	90.18	55.26
50%	75.15	46.05
40%	60.12	36.84
30%	45.09	27.63
20%	30.06	18.42

（1）障害の要件

労働災害又は指定の職業性疾病により、身体的又は精神的機能を喪失する障害を負い、その障害の程度が、1982 年社会保障（一般給付）規則別表 2 の障害率表に照らして 14%以上である場合となっている。労災により喪失した就労能力の補償という目的を有することから、障害率（degree of disablement）が重度ではなくても、14%以上であれば障害率に応じた割合の年金が支給される。なお、障害率が 14%～19%である場合には、20%の障害という形に切り上げられ、20%以上については直近の 10%台の数字に丸められることとなっている¹¹⁹。

（2）障害の認定方法

労災年金の対象となる障害の認定については、業務上の負傷又は指定疾病（職業病）の結果として残

¹¹⁹ Social Security Contributions and Benefits Act 1992, S.103 (1)-(3)

った身体的・精神的な機能喪失（loss of faculty）である障害がどの程度かを、所定の障害率表に照らして判定することとなっており、特定のジョブセンター・プラス内に設置された労災給付事務所に労災年金の申請が行われると、担当の医師により傷病に起因する機能喪失の程度に関する審査があり、障害率の認定が行われる。

障害率表は、55 に分かれた負傷内容（description of injury）ごとに障害率が%で表示されており、年金の対象となる障害率 14%以上の負傷を抜粋すると表 4-8 のとおりとなる。

表 4-8 労災補償における障害率 (%)

	負傷の内容	障害率
1	両上肢の機能を全廃又は両上肢を上部から失ったもの	100
2	1 上肢及び 1 下肢の機能を全廃したもの	100
3	1 下肢を大腿の 2 分の 1 以上で失い、かつ他の下肢の機能を全廃したもの	100
4	視力を要するいかなる作業（work）も遂行できないほどの視力の喪失	100
5	極めて重度の顔面の形状損傷	100
6	完全な聴力損失（別に定めた規則で 106dB 以上の聴力損失 ¹²⁰ ）	100
7	身体の前半部分又は後半部分を失ったもの	100
8	1 上肢を肩関節から失ったもの	90
9	1 上肢を肩先（acromion）から 20.5cm 未満を残して失ったもの	80
10	1 上肢を肩先から 20.5cm 以上で肘頭（olecranon）から 11.5cm 未満残して失ったもの	70
11	1 上肢の機能全廃又は手指の全部を失ったもの又は肘頭から 11.5cm 以上で失ったもの	60
32	合併症（complications）のない 1 眼の喪失、他眼は正常	40
33	合併症のない 1 眼の視力喪失又は眼球の形状損傷、他眼は正常	30
34	1 上肢のひとさし指全部を失ったもの	14

資料出所：1982 年社会保障（一般給付）規則別表 2

なお、この障害率表は身体障害のみ列挙されているが、法令解説によれば、てんかんを含む重度の精神障害（severe mental disability, including epilepsy）は、100%の重度障害である両手喪失、全盲等とともに列挙されていることから身体障害と同様に取り扱われていると思われる¹²¹。

¹²⁰ The Social Security(Industrial Injuries)(Prescribed Diseases) Regulations 1985 , Schedule 3

¹²¹ Decision Makers' Guide Volume 11 – Industrial Injuries Benefits 69353

【参考文献】

【日本語文献】

- ・ 一圓光彌「イギリスにおける障害者に対する所得保障体系とその特徴」『海外社会保障研究』No.140（2002年）
- ・ 上田達子「第2章イギリス」『労災補償制度の国際比較研究』日本労働研究機構調査研究報告書No.148（2002年）
- ・ 上田達子「イギリス労災補償制度の現状と今後の動向」『同志社法学』54巻3号（2002年）
- ・ 上田達子「労災補償制度に関する一考察 —イギリス労災補償制度改革に関連して—」『同志社法学』54巻6号（2003年）
- ・ 金子光一「イギリス」世界の社会福祉年鑑、旬報社（2011年）76～77頁
- ・ 国京則幸「第5章イギリスの雇用及び支 hands 当」『欧米諸国における障害年金を中心とした障害者に係る所得保障制度に関する研究』厚生労働科学研究費補助金平成22年度研究報告書（2011年）
- ・ 障害者職業総合センター『英国における障害者差別禁止法』障害者職業総合センター資料シリーズNo.15（1997年）
- ・ 障害者職業総合センター『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向—』障害者職業総合センター調査研究報告書No.87（2008年）
- ・ 障害者職業総合センター『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』障害者職業総合センター資料シリーズNo.41（2008年）
- ・ 障害者職業総合センター「欧米諸国における障害認定制度」障害者職業総合センター資料シリーズNo.49（2009年）
- ・ 障害者職業総合センター『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』障害者職業総合センター資料シリーズNo.58（2011年）
- ・ 杉山有紗「障害者差別禁止法理の形成と「障害」モデル—イギリス障害者差別禁止法（DDA）への障害者運動の影響を素材として—」早稲田大学大学院社会科学研究所社会学研論集16号（2010年）220頁
- ・ 杉山有紗「障害者差別禁止法理における「障害」と「障害者」の意味—イギリス障害者差別禁止法（DDA）の判例研究を素材として—」早稲田大学大学院社会科学研究所社会学研論集17号（2011年）145頁
- ・ 鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用（一）」島大法学第40巻第4号（1997年）39頁
- ・ 鈴木隆「イギリス一九九五年障害者差別禁止法の実効性—雇用を中心として（一）」島大法学第46巻第2号（2002年）1頁、「同論文（二）」島大法学46巻3号（2002年）59頁、「同論文（三・完）」島大法学46巻4号（2002年）161頁
- ・ 鈴木隆「イギリス雇用差別禁止法の再編（四）」島大法学第48巻第4号（2005年）117頁

- ・鈴木隆「最近のイギリス障害者差別判例の展開とその影響」島大法学第53巻第1号（2009年）77頁
- ・鈴木隆「障害者差別禁止法制の新展開」労働法律旬報1756号（2011年）20頁
- ・武川正吾・塩野谷祐一「先進諸国の社会保障 1 イギリス」東京大学出版会（1999年）
- ・田中耕一郎『障害者運動と価値形成—日英の比較から』現代書館、（2005年）
- ・寺島彰：イギリス：「福祉的就労」分野における労働保護法の現状

http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/hikaku/matsui091130/9_202.htm

- ・中川純編「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書」内閣府、（2009年）
- ・野村晃「90年代前半期イギリスにおける「障害立法への新しい理論的アプローチ」に関する考察」日本福祉大学社会福祉論集第108号（2003年）1頁
- ・野村晃「イギリス障害者差別禁止法における使用者の合理的調整義務と法的・実践的争点(1)—使用者の不履行の正当化と雇用領域における判例法理の形成—」日本福祉大学社会福祉論集第117号（2007年）21頁、「同論文(2)—貴族院の「重要原則」の展開とDDAの改正—」日本福祉大学社会福祉論集第119号（2008年）75頁
- ・長谷川聡「障害者に対する使用者の「調整義務」の範囲」労働法律旬報1587号（2004年）12頁
- ・長谷川聡「雇用における間接差別の概念と理論」日本労働法学会誌108号（2006年）197頁
- ・長谷川聡「障害者の就労環境に対する使用者の調整措置の範囲—イギリス障害者差別禁止法の調整義務の概念を素材として—」中央学院大学法学論叢第19巻1・2号（2006年）55頁
- ・長谷川聡「イギリス障害者差別禁止法の差別概念の特徴」季刊労働法225号（2009年）49頁
- ・藤田晃「イギリスの2つのスター・ソーシャルファームへの面接調査」NII-Electronic Library Service, Oberlin University（2010年）102～103頁
- ・三浦努「イギリスの障害者制度改革——障害者差別禁止法と民間組織運動——」財団法人自治体国際化協会CLAIR REPORT第212号（2001年）

【外国語文献】

- ・Cabinet Office (2010) *The Coalition: our programme for government*, p.30
- ・Department for Work and Pensions (2010) *Changing the benefits system – What do you think?*, pp.33-34
- ・Department for Work and Pensions (2010) *About changing the benefits system*, pp.11-12 p.33
- ・Department for Work and Pensions (2010) *21st Century Welfare*, p.8
- ・Department for Work and Pensions (2010) *Universal Credit: welfare that works*
- ・Department for Work and Pensions (2011) *A guide to Employment and Support Allowance – The Work Capability Assessment*
- ・Department for Work and Pensions (2011) *Specialist disability employment programmes*, 2011, p.17

- Department for Work and Pensions (2009) *Departmental Report 2009*, p.94
- Department for Work and Pensions (2011) *Specialist disability employment programmes*, p.9
- Department for Work and Pensions (2011) *Industrial Injuries Disablement Benefit*, BI100A Notes
- Department for Work and Pensions (2011) Benefit and pension rates
- Department for Work and Pensions (2011) *Decision Makers' Guide Volume 11 – Industrial Injuries Benefits*
- Department for Work and Pensions (2011) *DB1 – A guide to Industrial Injuries Disablement Benefits*
- Department of Health (2009) *Valuing Employment Now: Real jobs for people with learning disabilities*
- Department of Health (2010) *Personalisation through Person-Centred Planning*.
- Department of Trade and Industry (2002) *Social Enterprise: a strategy for success*
- Disability alliance (2011) *DISABILITY RIGHTS HANDBOOK 36th Edition April 2011 - April 2012*, p.91
- Disability alliance (2010) *DISABILITY RIGHTS HANDBOOK 35th Edition April 2010 – April 2011*, p.93
- Doyle, B. (1996) Disabled Worker's Rights, the Disability Discrimination Act and the UN Standard Rules, 25 *Industrial Law Journal* 1
- Doyle, B. (2008) *Disability Discrimination Law and Practice*, Jordans
- Doyle, B., Casserley, C., Cheetham, S., Gay, V., Hyams, O. (2010) *Equality and Discrimination: The New Law*, Jordans
- Horton, R. (2008) The End of Disability-Related Discrimination in Employment?, 37 *Industrial Law Journal* 376
- Jobcentre Plus, DWP (2011) *Employment and Support Allowance (ESA)*
- Keen, S. & Oulton, R. (2009) *Disability Discrimination in Employment*, Oxford University Press
- Kennedy, S. (2011) *The Work Capability Assessment for Employment and Support Allowance*, House of Commons Library
- McDermid, L. et al. (2008) *Making an Impact – Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm*, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health
- Meager, N (2005) The Labour Market Participation and Employment of Disabled People in the UK, *IES Working Paper: WP 1*, Institute of Employment Studies
- Monaghan, K. (2005) *Blackstone's Guide to the Disability Discrimination Legislation*, Oxford

University Press

- National Cancer Survivorship Initiative Work and Finance Workstream (2009) *Vocational Rehabilitation Strategy Paper - A proposed model of vocational rehabilitation in cancer*
- Office of Government Commerce (2009) *OGC guidance on reserved contracts in the Procurement Regulations*, p.3
- Office for National Statistics, Annual population survey (APS), Jan 2004-Dec 2004, Jul 2019-Jun 2011 (from Nomisweb)
- Office for National Statistics (2010) *Annual Abstract of Statistics No 146, 2010 Edition*
- Office for National Statistics (2011) *Annual Abstract of Statistics 2011*
- Pluss (2011) *Pluss – Business Plan 2011-2015*, pp.6-12
- Pluss (2010) *Adding to life – The latest news and views from Pluss*, p.6
- Purvis, A. Law, R. & Lowrey, J. (2010) *WORKSTEP customer survey (Department for Work and Pensions Research Report No.622)*, Centre for Public Policy, Northumbria University
- Research Unit COI Communications (2004) *DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS Developing a Framework for Vocational Rehabilitation Qualitative Research*, Andrew Irving Associates,
- Sayce Consultation Team (2011) *Specialist disability employment programmes – Consultation on the recommendations in Liz Sayce’s independent review*, Department for Work and Pensions, p.10
- Social Firms UK (2011) *GUIDE – How to Convert a Supported Business into a Social Firm*, p.7-9 p.26
- Social Firms UK (2010) *Mapping Report – The UK Social Firm Sector 2010*, pp.12-13
- Social Firms UK, Social Firms Wales & Social Firms Scotland (2009) *MANIFESTO – Business Changing Lives*
- Wadham, J., Robinson, A., Ruebain, D., Uppal, S.ed (2010) *Blackstone’s Guide to The Equality Act 2010*, Oxford University Press

【参照 HP】

- 障害をめぐる雇用主フォーラム: <http://www.efd.org.uk/>
- 労働年金省 HP レンプロイ: <http://www.dwp.gov.uk/remploy/>
- レンプロイ HP: <http://www.remploy.co.jp/about-us/keyfact.ashx>
- Directgov HP: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/index.htm>
- Jobbroker Research: <http://www.jobbrokerresearch.gov.uk>
- Social Firm UK ホームページ:
<http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/sector-mapping/2010-sector-mapping>

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No.110

欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉市美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2012年4月
印刷・製本	株式会社 こくぼ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。