

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－

2008年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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 —

2008年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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。

この報告書は当センターの事業主支援部門が実施した「EU諸国における障害者雇用にかかる職務遂行条件整備（合理的配慮）に関する研究」の結果をとりまとめたものです。国際連合は、2006年12月に「障害者の権利に関する条約」を採択し、2007年3月末には同条約への署名が開始されています。同条約では、障害を理由とする差別の禁止とともに、雇用・就労分野において「合理的配慮（reasonable accommodation）」の提供について規定し、障害者の雇用・就労施策の中で、締約国がこれを実施する体制を整備することを求めています。EUでは、同条約に先駆けて、2000年11月に「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令」を發布し、各加盟国で障害者に対する差別を撤廃するための法制度の整備等が進められてきましたが、同指令に規定されている「合理的配慮」の提供についても加盟各国の国内法の整備を通じてその意味内容が具体化されてきています。本報告書では、このようなEU諸国における動向を踏まえ、「合理的配慮」の母国である米国と雇用率制度を採用しつつ差別禁止法制を整備し、こうした新たな概念を具体化してきたEU各国における現状と課題について整理・検討を加えました。

この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。

この調査研究を進めるに際しては、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。

2008年3月

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

研究主幹 荻部 隆

執筆担当者（五十音順）

朝日 雅也	埼玉県立大学 教授	終章
石川 球子	障害者職業総合センター 主任研究員	第3章
川口 美貴	関西大学法科大学院 教授	第6章
川島 聡	東京大学大学院経済学研究科 リサーチフェロー	第2章
指田 忠司	障害者職業総合センター 研究員	序章、終章
澤邊みさ子	東北公益文科大学 准教授	第4章
引馬 知子	田園調布学園大学 准教授	第1章
廣田久美子	九州大学大学院法学府博士課程	第5章

研究担当者

佐渡 賢一（事業主支援部門 統括研究員） 石川 球子（事業主支援部門 主任研究員）
指田 忠司（事業主支援部門 研究員） 杉田 史子（事業主支援部門 研究協力員）

目 次

概要	1
序章 研究の目的と方法	7
1 研究の背景と目的	7
2 研究の方法	8
3 研究課題	9
第1章 EU 地域の「障害」に関わる均等法政策の複層的な展開と合理的配慮	11
1 はじめに	11
2 EU における合理的配慮規定とその特徴	12
2.1 EU における合理的配慮と就労（雇用）	12
2.2 EU における合理的配慮の特徴と方向性	12
3 EU 法における障害に関わる均等（差別禁止）規定とその EU 加盟国への導入	15
3.1 EU 法と雇用均等一般枠組み指令の採択	15
3.2 雇用均等一般枠組み指令の内容	15
3.3 雇用均等一般枠組み指令の EU 加盟国への導入	16
4 雇用均等一般枠組み指令における合理的配慮に関わる規定	17
5 合理的配慮関連規定の履行における専門家グループの見解	19
5.1 合理的配慮とは何か	19
5.2 合理的配慮はポジティブ・アクションか	20
5.3 合理的配慮は消極的義務の達成で十分か	20
5.4 合理的配慮の権利資格者と使用者の義務とは	21
5.5 個々人の合理的配慮を明確にする最良のプロセスとは	22
5.6 合理的配慮（"効果的"配慮）にはどのような制限があるのか	22
5.7 使用者及び合理的配慮の提供者としての公的部門の役割とは	23
5.8 配慮の義務が差別禁止の枠組みにいかに関係するか	23
6 合理的配慮関連規定の EU 加盟国内への導入における多様性	24
7 EU 障害者雇用・就業施策と合理的配慮	26
8 おわりに	28
第2章 障害者権利条約における障害差別禁止と合理的配慮	33
1 はじめに	33

2	条約採択までの経緯	34
3	合理的配慮規定の交渉過程	35
4	障害差別・合理的配慮と国家の義務	38
5	おわりに	40
第3章	米国における障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向	57
1	米国における障害差別禁止法の動向	57
1.1	米国の主要な障害差別禁止法	57
1.2	1973年リハビリテーション法	58
1.3	障害をもつアメリカ人法(ADA)	58
2	米国における障害者の合理的配慮の諸法規	66
2.1	「合理的配慮」の沿革	66
2.2	合理的配慮の内容	67
2.3	米国法における特徴	76
2.4	合理的配慮をめぐる判例の動向	79
3	米国における障害者の合理的配慮に関する諸施策	83
3.1	教育省のIDEAとIEP	83
3.2	司法省のADA調停プログラム(ADA Mediation Program)	84
3.3	労働省の関連施策	84
3.4	雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)	86
4	展望	93
4.1	ADAの障害者雇用に対するインパクト	93
4.2	ADA改正法案2007の重要性	95
第4章	英国における障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向	109
1	英国における障害者差別禁止法の動向	109
1.1	DDAの制定まで	109
1.2	DDAの概要	109
1.3	DDAの動向	111
2	「合理的調整」義務	112
2.1	「合理的調整」規定の沿革	112
2.2	「合理的調整」規定の内容	113
2.3	英国の「合理的調整」の特徴	116
3	英国における「合理的調整」をめぐる諸施策	117

3.1	DDA 施行前後における障害者雇用施策の変化	117
3.2	雇用・就業支援プログラムと「合理的調整」の関係	121
3.3	DRC（障害者権利委員会）の役割とその改革	122
4	「合理的調整」をめぐる紛争解決手続きの動向	123
4.1	雇用審判所（Employment tribunal）	123
4.2	DL56	124
4.3	調停・仲裁・斡旋サービス(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)	124
5	課題と展望	125
第5章	ドイツにおける障害差別禁止と「合理的配慮」をめぐる動向	129
1	ドイツにおける障害差別禁止法の動向	129
2	ドイツにおける「合理的配慮」をめぐる諸法規	132
2.1	「合理的配慮」規定の沿革	132
2.2	「合理的配慮」規定の内容	132
2.3	ドイツ法における特徴	137
3	ドイツにおける「合理的配慮」をめぐる諸施策	138
3.1	連邦雇用機構の任務とその施策	138
3.2	反差別機関の任務とその施策	141
4	判例の動向	142
5	課題と展望	142
第6章	フランスにおける障害差別禁止と「合理的配慮」をめぐる動向	145
1	フランスにおける障害差別禁止法の動向	145
1.1	2000年11月27日の雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令2000/78号	145
1.2	2005年2月11日の法律第102号	145
2	フランスにおける「合理的配慮」をめぐる諸法規	146
2.1	障害者雇用法制の概要	146
2.2	労働法典における「合理的配慮」関連規定の内容	151
3	「合理的配慮」の内容と諸施策	153
3.1	「合理的配慮」の内容	153
3.2	障害者雇用と「合理的配慮」をめぐる諸施策	156
4	「合理的配慮」をめぐる紛争解決システム	157
4.1	司法救済	157

4.2 行政救済：HALDE（反差別平等高等機関）	159
5 フランス法の特徴と課題・展望	162
終章 研究のまとめ	165
1 雇用・就業分野における障害差別禁止法制の意義	165
1.1 国連とEU諸国の同行	165
1.2 権利擁護の視点に基づく差別禁止	166
2 合理的配慮を取り巻く諸課題	167
2.1 合理的配慮の考え方	167
2.2 割当雇用と合理的配慮	168
2.3 合理的配慮を巡る紛争解決手段の構築	168
3 今後の課題（わが国における検討に向けて）	169

概 要

序章では、本研究の目的及び背景について述べた上で、研究方法及び研究課題について述べている。

本研究における研究課題は、①EUの「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令」（以下、「雇用均等一般枠組み指令」という。）における合理的配慮規定の意義と性格、②EU加盟国における合理的配慮規定の国内法化の状況とその特質、③国連の障害者権利条約における合理的配慮の意義と性格、④米国における差別禁止法制と合理的配慮の現状と課題、⑤EU主要国における差別禁止法制と合理的配慮の現状と課題、⑥差別禁止と合理的配慮の関連性、⑦合理的配慮をめぐる紛争解決システムの現状と課題、⑧割当雇用制度と合理的配慮の関連性、等である。

第1章では、EU地域の「障害」に関わる均等法政策の複層的な展開と合理的配慮、及び、その具体的内容について検討する。

現在EUがおかれた経済・社会・人口統計上の条件と、これを受けた欧州社会モデルの現代化を目指す改革のなかで、EUは2000年代に入り、障害に関わる均等法政策（差別禁止法政策）を、EUと加盟国、その他多様なアクターとの協働のもとに積極的に進めている。障害のある人への排除に代わる社会、経済、文化的な参加のひとつの基軸には、就労を望む障害のある人への就労保障とこれを可能とする職務遂行条件の整備がある。

こうしたなかEUにおける合理的配慮は、「障害」による障壁を取り除き、職務の遂行にあたる条件を整備するものとして、雇用均等一般枠組み指令（2000年11月採択）の第5条を中心に導入された。その後の、国連の障害者権利条約（2006年12月採択）の策定過程にEUは積極的に参与し、同条約でも合理的配慮が新たに規定された。EUは同条約を国連人権条約として初めて署名し（2007年3月）、さらにその批准を検討中である。EU地域の障害に関わる合理的配慮の法施策は、EU、EU加盟27カ国、加盟国内の州や地方、国連との相互作用の結果として生まれる複層的かつ新たなガバナンスのもとで、多様性の中にも一定の収斂をもって進められているのである。

第1章は、この複層的な展開を踏まえた上で、EUにおける合理的配慮の法的位置づけや内容、その特徴や今後の方向性について、包括的かつ具体的な把握を試みる。第1に、EUにおける合理的配慮規定の特徴を総括的に提起する（主観的権利、個別性、家族・支援者への配慮、配慮の否定と差別等）。第2にEU法における障害均等（差別禁止）規定とそのEU加盟国への導入を、第3に、雇用均等一般枠組み指令における合理的配慮に関わる規定を明確にする（第5条、前文17、20、21等）。第4に、欧州委員会が同分野の専門家グループに委託しまとめられた、合理的配慮の履行の際の解釈や見解を明らかにする（合理的配慮とは何か、ポジティブ・アクションとの関係、積極的義務、配慮の権利資格者と使用者の義務、配慮の最良のプロセス、配慮に関わる制限、公的部門の役割等）。この上で第5に、同諸規定のEU加盟国内への導入における多様性を概観し、第6に、EUの障害者雇用・就業施策と合理的配慮に簡単に触れつつ、EU地域の障害と就労に関

わる合理的配慮の法施策の今後の展望をまとめる。

合理的配慮は、障害のある人やその家族・支援者の、就労（ワーク）と生活（ライフ）のよりよい両立を可能とする条件と環境づくりにおいて、ひとつの新たな手段となることが期待される。重要な点は、合理的配慮が社会及び経済全体に肯定的に貢献し得るとの共通認識のもとに、障害のある人々の経済、社会、文化的な機会の均等と主体的な完全参加を可能とする“効果的な配慮”の提供を、建設的に模索することに尽きるのである。

第2章では、障害差別の禁止に着目して、障害者権利条約における合理的配慮の意味内容を探り、その特徴と課題の一端を明らかにすることを目的とする。まず、本条約が採択されるまでの経緯を、特に平等・非差別の一般規定（5条）と合理的配慮及び障害差別の定義（2条）とに重点を置いて概観する。次に、特に障害差別との関連を踏まえ、本条約における合理的配慮規定に関する交渉過程について述べる。さらに、障害差別・合理的配慮との関連で国家の義務について検討するが、その際には、雇用均等一般枠組み指令に定める合理的配慮の概念と、本条約のそれとを適宜比較する。以上を踏まえて最後に、雇用枠組指令との比較において合理的配慮の特徴を述べるとともに、日本の課題を指摘する。

第2章の結論として、まず第1に、雇用均等一般枠組み指令の場合とは異なり、本条約において非差別概念の一環として捉えられる合理的配慮は、障害者にとって「必要かつ適当な変更及び調整」であり、障害者の個別ニーズに配慮するために「特定の場合に必要とされ」、それを提供する側に「不釣り合いな又は過重な負担」を課さない。要するに「過重な負担のない個別に必要な調整」が合理的配慮であると言える。このような基本的な特徴を有する合理的配慮は、けっして一般的・集団的な性格を有するポジティブ・アクションのようなプログラム規定ではない。ただし、障害者権利条約における合理的配慮の定義が「一般性」と「柔軟性」を有することも確かであり、それが具体的な場面でいかなる意味を持つことになるのかは、各締約国の実行や条約体（障害者権利委員会）の解釈の蓄積を待たねばならない部分も少なくない。

次に、障害者権利条約と雇用均等一般枠組み指令との相違点の第2として、合理的配慮の適用分野と提供主体が挙げられる。本指令においては、それは雇用分野の利用者に限定されている。これに対して、本条約における合理的配慮の適用分野は、市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的権利を含む「すべての人権及び基本的自由」に及んでいる（2条）。このような広い分野にわたる本条約の合理的配慮の義務は、将来の締約国に対して大きな法的影響を及ぼすことが予想される。もっとも、合理的配慮の確保が具体的にどのような分野で義務づけられるのかは、雇用や教育等のように本条約で明示されている分野以外に関しては必ずしも明らかではない。また、合理的配慮を提供する主体についても条文上明らかではない。これらについても各締約国や条約体の実行を見守る必要がある。

第3の相違として、本条約には「間接差別」の定義はもとより、その言葉さえも記されていないことが挙げられる。本指令には「間接差別」の定義が設けられ、それが許容される例外の一つとして合理的配慮が位置づけられている。解釈上は本条約に定める障害差別の中に「間接差別」も含まれると解され得るが、そうだとすると、その具体的な意味内容が十分に解明されているとは言えない。今後の課題として、本指令にお

ける「間接差別」の定義をたんに本条約に引き写すのではなく、それと対比させながら、本条約における「間接差別」の概念を—それと「合理的配慮の否定」と「直接差別」との関係を含め—検討する必要がある。

最後に、日本の課題を条約締結との関連で指摘する。そもそも日本には、「合理的配慮の否定」を障害差別であると明示し、それを明示的に禁止する国会制定法は存在しない。したがって、日本が現行法制のままで本条約を締結するならば、合理的配慮の確保義務をめぐり本条約と国内法が抵触する、と一応言えよう。この論点は、当面の課題である条約締結に向けて、いっそうの議論を要する緊要課題の一つである。

第3章以下では、米国、英国、ドイツ及びフランスにおける障害差別禁止と「合理的配慮」をめぐる動向について国別に検討している。障害差別禁止法の制定と「合理的配慮」概念は、米国で導入されたものであることから、まず米国の状況についてみた上で、EU諸国の中でいち早く差別禁止法を制定すると同時に割当雇用制度（雇用率制度）を廃止した英国の状況を見る。そして、EUの雇用均等一般枠組み指令を受けて、差別禁止法を整備しつつ、割当雇用制度を維持しながら障害者雇用施策を展開しているドイツ、フランスの状況を具体的に検討するものである。

第3章では、多くの国々の障害に関する法律のモデルとなっている1990年の障害をもつアメリカ人法（ADA）に着目して、1973年のリハビリテーション法から2007年のADA改正法案までの障害者差別禁止法と合理的配慮をめぐる動向及び展望について報告する。

まず、1973年のリハビリテーション法について概観した上で、ADAにおける差別禁止の考え方及び各国への影響、内容について、その要となる「障害」、「適格性」、「差別」という文言の内容を明確にする。

次に、米国における合理的配慮に関する諸法規に沿って、合理的配慮の沿革及び合理的配慮規定の内容を検討する。その際、ADAの規定だけでなく、雇用機会均等委員会（EEOC）が定める規定を参照しながら、「障害の捉え方」、「適格性（有資格者）」に関する規定、合理的配慮の種類及びその決定のための緩和と調整のプロセス、過度の負担、合理的配慮の提供に際しての事業主への支援策などについて、関連裁判事例の動向を含めて概観する。

こうした合理的配慮規定に関する米国法の特徴について、EUの雇用均等一般枠組み指令と比較するなどしつつ、合理的配慮の定義、積極的差別是正措置との相違点、合理的配慮の否定、合理的配慮の対象者、合理的配慮決定のプロセス、合理的配慮の実施に関する制限、公的部門における合理的配慮、間接差別及び直接差別との関係について検討する。

米国ではADA施行以来、各省庁が連携をとりつつ、障害者差別禁止に関する施策を推進してきているが、こうした施策の中から、各省庁及び関連機関の合理的配慮に関する施策について、司法省、労働省、EEOCの施策を中心にこれを概観する。また、この中で、ADAが、症状の重いことから制限があるとしている疾患などを含む障害別の合理的配慮の内容、合理的配慮の申し立て処理のプロセスについても紹介する。

米国におけるADA及び合理的配慮の取り組みのインパクトとしては、第1に、採用後に合理的配慮をうける機会が増えていることが挙げられる。これは中途障害者についても同様の結果である。第2に、合理的配

慮を提供した企業数が増加していることから、合理的配慮が推進されていることが挙げられる。第3に、効果的な配慮を提供することによって、より重度の障害者が仕事に従事する可能性を高めることができる合理的配慮の実施が進んでいることが挙げられる。第4に、合理的配慮のコストに比べ、得られる利益が高いという結果が指摘できる。第5に、雇用上の差別を受ける者の割合が減少していることが指摘できる。

最後に、合理的配慮の課題として、ADA 施行当初における議会の意図に反して、裁判所が主要な生活活動の実質的な制限という文言の解釈を狭めることにより、ADA で擁護される障害者の範囲を絞り込む傾向にあることを指摘する。こうした傾向を修正し、ADA 施行当初における議会の意図を再構築することを目的としたADA改正法案 2007 について紹介する。

第4章では、英国における障害差別禁止と「合理的配慮」をめぐる動向について検討する。

英国の合理的配慮（合理的調整）は 1995 年の障害者差別禁止法（DDA）によって規定されている。合理的調整義務とは、雇用主によってあるいは雇用主のために適用される規定、基準、又は慣行、あるいは雇用主が占有する建物の物理的な特徴が、当該障害者に相当の不利益を及ぼしているときに、雇用主は、その規定、基準又は慣行あるいは物理的特徴がそのような影響を及ぼすことを防ぐためにとられなければならないことが合理的である措置をとる義務を負うというものである。

合理的措置は、雇用主が当該の被用者もしくは求職者が障害者であることを知らなかった場合は行うことができない。合理的調整義務は、特定の障害者に対して行われるものであるからである。その措置が合理的であるかどうかの判断においては、さまざまな事柄が考慮される。まずは特定の調整の有効性と実施の可能性が考慮され、次には経済的な側面（調整にかかる費用と資源）が検討される。雇用主の経済状態を理由に調整措置を行わないことを認める可能性があるとしたことは DDA の特徴の一つである。このことと関連して、公的制度やサービス等から補助金や支援ワーカーの派遣などの補助を受けることができる場合に、雇用主のコスト負担を軽減するという面から、調整措置の合理性は高まることになる。

合理的調整の不履行も含めて、もし障害者が雇用の場において差別を受けたと思ったら、障害者はまず雇用主とそのことについて話し合う必要がある。それでも解決しなかった場合は、企業内の苦情解決システム、さらには ACAS による調停・仲裁を受けるか、雇用審判所に訴えることもできる。DDA の下では、以前は合理的調整を行わないことについて雇用主による正当性の抗弁が認められていたが、2003 年の DDA 改正規則により、正当性の抗弁は認められないことになった。

DDA では「合理的調整」を行わないことは差別であると明確に規定されている。さらに、被用者に対する不利な処遇が直接的差別であるかどうかを判断する前に、雇用主が必要な「合理的調整」義務を履行しているかどうかを確認される必要がある。また、DDA は間接差別を禁止していないが、それは雇用主が合理的調整措置を行うことで間接差別の問題にも対応できると想定されたからである。このようなことから英国において「合理的調整」は障害者差別を考える上で重要な概念であるといえる。

第5章ではドイツにおける障害差別禁止と「合理的配慮」をめぐる動向について検討する。

ドイツにおけるいわゆる差別禁止法としては、人種あるいは民族的背景、性別、宗教あるいは世界観、障害、年齢または性的志向を理由とする不利益取扱の防止および排除のために、不利益取扱の定義、適用領域、不利益取扱に対する労働者の権利などを、初めて包括的に定めた一般均等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG）がある（2006年施行）。

この法律では、障害のある人に対する合理的配慮について、「不利益取扱から保護するための必要な措置」を使用者に義務付けており、被用者の健康、生活、精神的不可侵性、尊厳を傷つけることからの保護をしなければならない。必要な措置の具体的な基準や内容については、立法趣旨や条文上明らかではないが、客観的な観点で判断され、事業所の規模などによっても異なる。また、使用者は、他の被用者や第三者からの不利益取扱からの保護義務も負うため、被用者への教育や予防的措置を行うことが重視されている。

不利益取扱禁止違反に対しては、損害賠償請求が可能であるが、上記の「必要な措置」の提供を行わなかった場合について、直接的に不利益取扱とする規定は有していない。

障害のある人の雇用に関しては、社会法典第9編「障害のある人のリハビリテーションと参加」において、一般均等待遇法施行よりも前の2001年に不利益取扱禁止規定（81条2項）と、いわゆる合理的配慮に対する障害者の権利（81条3、4項）が規定されている。社会法典第9編では使用者に「継続的に障害に適した雇用を見つけられる適切な措置」を行うことを義務付け、障害者はその能力と知識を十分活用できるポストや、企業内の職業教育措置への配慮、障害にあったポスト、労働の範囲、労働条件、必要な労働の技術的援助などを求める権利がある。ただし、その要求が他の労働保護規定の妨げとなったり、使用者の過度の負担となる場合はその履行を義務付けられない。また、既に就業している障害者はそれらの適切な措置を請求できるものの、それに応じて使用者が特定のポストを与える義務までは存在しないとされている。

障害者の雇用に関する使用者の義務の履行に対しては、統合局（Integrationsamt）や連邦雇用機構が使用者に対して補助金や給付を行っている。また、一般均等待遇法における権利救済機関としては、連邦家庭高齢者女性青少年省におかれた、連邦反差別機関（Antidiskriminierungsstelle）が相談や斡旋などの業務を行っている。

古くから障害者の割当雇用制度を持つドイツで、このように不利益取扱禁止を定めた規定が設けられたことが、実際の障害者の労働における権利や雇用状況にいかなる影響を与えるのか、また、ドイツの労働保護法制とどのように関係するのか、については今後の課題である。

第6章ではフランスにおける障害差別禁止と「合理的配慮」をめぐる動向について検討する。

フランスにおいては、2000年11月27日の雇用均等待遇一般枠組み指令が採択されたことにより、これを国内法化し関連法を整備するために、2005年2月11日の障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律第102号等が制定され、合理的配慮をめぐる法制度や関連機関が新たに整備されている。

フランスにおける障害者雇用法制は、①一定数の障害者等を雇用する義務（割当雇用制度）と、②障害者の雇用・労働条件に関する制度の二つに大別されるが、障害者に対する「合理的配慮」は、障害者の雇用・労働条件に関する制度において、障害者についての平等取扱原則の尊重を実質的に保障するために不可欠のもの

して位置づけられており、①「雇用義務」と、②「平等取扱原則の実質的保障」という2つのアプローチから、障害者の職業的参入と雇用の維持が図られている。

使用者の「合理的配慮を行う義務」は、従来から存在した使用者の「再配置義務」（雇用維持義務）を拡充・発展させるものとして位置づけることができるが、使用者が合理的配慮を行うことを拒否した場合は、それが差別的取扱に該当することが労働法典において明記されている。

使用者が行うべき合理的配慮は、公的機関による費用負担と財政的援助と密接に関連するものであるが、フランスにおいては、多様な財政的援助を伴う労働契約や、障害者職業参入基金管理協会を初めとする財政的援助システムが整備されている。

また、「合理的配慮」を具体的に促進するためには、紛争解決システムの整備が重要であるが、フランスにおいては民事・刑事制裁規定を整備し、訴権の拡大により当事者の訴訟負担を軽減するとともに、反差別平等高等機関という行政救済機関を設置することにより、迅速・簡易・費用負担の少ない救済システムが整備され、また、実際に活用されている。

他方、合理的配慮を含む障害者の職業的参入と雇用の維持は、労使間においても、定期的な義務的団体交渉事項とされており、労使のレベルでの障害者の職業的参入と雇用の維持の促進が重要なものとして位置づけられている。

終章では、EU、国連、米国、及びEU主要国における障害差別禁止法と合理的配慮をめぐる現状と課題の報告をもとに、本研究において得られた知見をまとめるとともに、本研究の対象とした地域・国に共通する特徴や相違点などを明らかにし、今後の取組みに向けた課題を検討する。

序章 研究の目的と方法

1 研究の背景と目的

障害者がその能力を活かして働くためには、職務遂行条件の整備を図ることが必要とされるが、この条件整備については、近年、EU 諸国において、雇用における「合理的配慮」(reasonable accommodation) の提供という視点からの取り組みが進められている。

EU では、2000 年 11 月 27 日の「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令」(以下、「雇用均等一般枠組み指令」という。)で、雇用と職業に関して人種や民族、宗教や信条、障害、年齢あるいは性的志向を理由とする直接的及び間接的な差別を禁止し、均等待遇の原則を明示した(第 1 条、第 2 条)が、障害に関しては、特例として「合理的配慮」の規定を設けている。これは、障害者への均等待遇の原則を遵守するために、使用者にとって過度の負担にならない限り、障害者の雇用への参加、昇進、あるいは訓練へのアクセスを可能とする適切な措置を使用者が講ずること(第 5 条)をいう。

同指令は、均等待遇の原則の促進にとって同指令よりも有利な規定を加盟国が導入又は継続することができる(第 8 条)とし、加盟国に対して、同指令の遵守のため必要な国内措置を 2003 年 12 月までに(障害に関しては 2006 年 12 月までに)講ずることを求めている(第 18 条)。

このような EU 諸国の動向は、我が国における障害者雇用施策のあり方にも大きな影響を与えるものと考えられることから、障害者職業総合センターでは「障害者差別禁止法制下での障害者の雇用促進施策の動向に関する研究」(平成 16 年度～18 年度)を実施し、EU 及び EU 加盟国の動向について情報収集を行うとともに、その結果をとりまとめたところである。

こうした中、2006 年 12 月、国際連合が「障害者の権利に関する条約」を採択し、2007 年 3 月 30 日から同条約及び選択議定書の署名を開始した。同条約には、障害を理由とする差別の禁止とともに、障害者の働く場における「合理的配慮」の提供に関する規定が設けられており(第 27 条)、同条約の署名、批准に向けて「合理的配慮」に関する各国の取り組みの状況を把握することが重要な課題として位置付けられることとなった。

本研究は、こうした背景のもと、EU 諸国等における障害者雇用にかかる職務遂行条件整備について、合理的配慮の提供を中心に据えて、障害者雇用にかかる合理的配慮の現状と課題について把握することを目的とするものである。

2 研究の方法

このような目的を達成するため、本研究では、以下の方法により研究を実施した。

(1) 研究委員会の設置及び運営

EU 各国及び米国における障害者雇用施策及び法制度に関する外部専門家に協力を求め、「EU 諸国等における障害者雇用法制と雇用促進施策の整備に関する研究委員会」を設置し、平成 19 年 6 月～12 月の間に計 4 回の会議を開催し、関連情報の収集及び検討課題の整理を行った。

本研究委員会の構成は以下のとおりである（五十音順）。

氏 名	所 属
朝日雅也（座長）	埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授
川口美貴	関西大学法科大学院 教授
川島 聡	新潟大学大学院現代社会文化研究科 博士研究員 （後、東京大学経済学研究科リサーチフェロー）
澤邊みさ子	東北公益文科大学公益学部 准教授
引馬知子	田園調布学園大学人間福祉学部 准教授
廣田久美子	九州大学大学院法学府博士後期課程

なお、本研究委員会の事務局は以下の者が務めた。

佐渡賢一	事業主支援部門 統括研究員
石川球子	事業主支援部門 主任研究員
指田忠司	事業主支援部門 研究員
杉田史子	事業主支援部門 研究協力員

(2) 文献・資料の収集・分析

・EU 及び加盟各国の障害者施策の動向に関して、委員会委員からの助言をもとに関係情報・資料を収集するとともに、EU、ILO、国連などが公表している文献資料を収集した。

障害差別禁止法、障害者雇用促進法、及び「合理的配慮」の動向に関して、米国、英国、フランス及びドイツにおける最近の立法及び法改正の状況、並びに障害者の雇用状況に関する文献資料を各国の専門機関・大学における研究者に照会するとともに、各国の関連サイトを検索して収集した。

・国連における障害者権利条約の制定過程及びその採択後における各国の対応に関する情報を収集・整理

した。

(3) 資料の翻訳

- ・ドイツ社会法典第9編のコンメンタール（Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen）からの関係条文及び解説の抜粋
- ・ドイツ判例解説（Behindertenrecht）から「合理的配慮」に関する記事の抜粋

3 研究課題

本研究では、EU、EU加盟諸国のうち主要国（英国、ドイツ、フランス）及び、障害差別禁止法制と合理的配慮に関して先進的取り組みを行ってきた米国、さらに、障害者権利条約を採択した国連の動向について、障害者雇用に関連して差別禁止と合理的配慮の二つの側面から、その現状と課題を把握するための資料収集と検討を行った。換言すれば、地理的ないし地域の対象としては、EU諸国及び米国とし、これらの地域・国における障害者雇用に関連する差別禁止と合理的配慮について調査を実施したものである。

研究委員会では、以下の点について検討を行い、それぞれの地域・国における現状と課題についてこれを明らかにすることとした。

- ①EUの雇用均等一般枠組み指令における合理的配慮規定の意義と性格
- ②EU加盟国における合理的配慮規定の国内法化の状況とその特質
- ③国連の障害者権利条約における合理的配慮の意義と性格
- ④米国における差別禁止法制と合理的配慮の現状と課題
- ⑤EU主要国における差別禁止法制と合理的配慮の現状と課題
- ⑥差別禁止と合理的配慮の関連性
- ⑦合理的配慮をめぐる紛争解決システムの現状と課題
- ⑧割当雇用制度と合理的配慮の関連性

本報告では、これらの諸課題について、研究委員会における議論を素材としつつ、研究委員各自の専門分野を活かして、分担執筆し、これをとりまとめたものである。

