

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

1 はじめに

障害のある人々、障害のある人々の家族や支援者、さらにはグローバル競争下の少子高齢社会におけるすべての人にとって、EUで導入された新たな概念である「合理的配慮(reasonable accommodation)」とその実施は重要な意味を有する。

合理的配慮は、1990年代にアメリカ、オーストラリア、カナダ等、及び、EU諸国ではEU指令に先駆けアイルランド、イギリス、スウェーデンの3カ国で着手された。2000年代に入りEUと国連は、EU指令（雇用均等一般枠組み指令：2000年11月採択）と国連の人権条約（障害者権利条約：2006年12月採択）において合理的配慮を新たに規定した。合理的配慮は国際的な潮流となり、EU域内27カ国ではEU指令を受けて、国内法等にこれを組み入れる義務が生じ、加盟国内ではその取り組みが確実に広がり始めている。

2000年の雇用均等一般枠組み指令の採択後、EUは、2004年から2006年にわたる国連の障害者権利条約の策定過程と条約への合理的配慮の挿入に積極的に参与し、2007年3月に同条約を署名した。これは、EUによる初めての国連人権条約の署名である。EUはさらに、障害のある人々のEU均等法政策の根拠であるEU条約第13条（EUによる障害等による差別撲滅措置）に加え、新たに第95条（域内市場を確立し機能するための措置の調和化）やEU社会憲章第21条、第26条等を抛り所に、国連の障害者権利条約の批准を検討しているのである（European Council 2007他）⁽¹⁾。

国連の条約は批准をもってその内容の履行が約束され、EU指令は加盟国の国内法に優位して、その内容の遵守が加盟国に求められ、加盟国には指令に即した国内法の制定や改正と関連施策の実施の義務が生じる。EU地域の障害に関わる合理的配慮の法施策は、EU、国連、加盟国政府、加盟国内の州や地方との相互作用の結果として生まれる複層的(multitiered)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。

本稿は、この複層的なガバナンスを踏まえた上での、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。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4に、欧州委員会による差別撲滅の行動計画のもとで同分野の専門家グループに委託しまとめられた、合理的配慮関連規定の履行の際の解釈や見解を明らかにする。この上で第4に、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を概観し、第5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ものである。

いずれにしても、合理的配慮において何よりも大切なのは、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。

2 EUにおける合理的配慮規定とその特徴

2.1 EUにおける合理的配慮と就労（雇用）

合理的配慮は、障害のある人々の経済・社会・文化的な完全参加及びメインストリーム化を可能とする、ひとつの手段である。崔(2007)等によると、合理的配慮とは次の3つが合わさるものである（DPI 日本会議編 2007）。

- ・ 障害者が、障害のない人と同じように、現在認められている権利や基本的自由をきちんと保障されて、それを行使するためのもの
- ・ ある特定の場合に必要とされる、適切な変更や調整のこと
- ・ そうした変更や調整に、あまりに大きすぎる負担がかからないもの

EU 指令と EU 加盟国の相互関係のもとで生み出される EU の合理的配慮は、少なくとも法的側面において、就労を軸に展開している。EU は、一連の男女均等指令の分野を越えて、「障害」を含む5つの事由を対象とする2つの均等法（差別禁止法）を 2000 年に採択した。「雇用均等一般枠組み指令（2000/78/EC）」と「人種・民族均等指令(2000/43/EC)」である。そして、合理的配慮の義務規定は、「雇用均等一般枠組み指令（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：Council Directive on establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation）」の第5条を中心に、同指令の枠内で定められたのである。

2.2 EUにおける合理的配慮の特徴と方向性

2.2.1 就労保障としての合理的配慮

EU における合理的配慮の特徴として、総括して次の5点が少なくともあげられる。第1に、EU は就労(雇用)や職業への参加を、障害のある人の機会の均等を保障するひとつの鍵として捉えていることである。雇用均等一般枠組み指令の前文9も、雇用と職業がすべての人にとって機会の平等を保障するにあたり鍵となる要素であり、これが市民の経済、文化、社会生活の完全参加と可能性の実現に大きく寄与すると述べている。

EU では、EU の人口の 10%に近い 5,000 万人が何らかの障害を有し、EU 内の 4 世帯に 1 世帯には障害をもつ人がいる。さらに EU で労働年齢期にある障害のある人のうち、就労者の割合は 42.2%、失業者は 5.5%、労働に関わる活動を休止している者（非活動者）は 52.2%である。障害のない人の同割合は、順に 64.5%、7.4%、28.1%である(European Commission 2001、Eurostat 2001 等)。障害のある人の就業率と失業率の

数値は障害のない人よりも低く、一方、非活動者の割合は抜きん出て高い。こうしたことから、欧州委員会は、働く意欲のある障害のある人々への就労保障と機会の均等を促す法施策を実施し、職務遂行の条件を整える合理的配慮に期待を寄せるのである。

2.2.2 主観的権利としての個別対応の合理的配慮

第2に、合理的配慮は、障害のある人自らが主体となって権利を行使できる点で、従来の福祉モデルとは明らかに異なる市民権モデルの視座をもつ。配慮によって特定の職務を遂行できる有資格者であれば、当該の障害のある人自身が合理的配慮の権利を請求し、就労、就業の継続、訓練、昇進等を可能とする効果的な配慮が、使用者によって不釣り合いな負担とならない範囲で提供されなければならない。これは、割り当て雇用制度未達成の制裁が使用者に課され、個々の障害のある人の働く権利の行使に必ずしも直結しないことや、障害に関わる社会的な補償や給付がその時々々の経済や政府の状況等に左右されること等に見られるような、従来の権利の執行者が必ずしも障害のある人ではなかった点と異なる。つまり合理的配慮は、これまで障害のある人の権利として EU 内で重要な役割を果たしてきた、割り当て雇用制度、雇用主への税控除、障害のある人への特別な訓練、交通や財政的な補償制度にはない、障害のある人々の主観的権利 (subjective rights) を形成し得るのである。

EU では 1990 年代の議論の末、従来の権利を規定する社会福祉法と新たな均等立法は相反するものでなく、互いを補完し合うとの認識に至った (Hendriks 2005 他)。その上で、両者をともに重視し尊重する EU モデルに基づき、雇用均等一般枠組み指令を採択したのである。また、効果的な配慮においては、配慮を必要とする状況は各々異なり一様ではないことから、個別的な対応が重要となるのである。

2.2.3 障害のある人の家族・支援者への合理的配慮

第3に、合理的配慮の請求者及び受け手としての、障害のある人、及びその家族や介護・支援者の問題が EU 内では議論となっている。雇用均等一般枠組み指令の合理的配慮(第5条)は「障害のある人」をその対象として定めるが(5.4で後述)、同指令全体は「障害(障害のある人と特定しない)」をめぐる差別撲滅と均等法政策の実施を謳い、「障害」とは何かの定義も持たない²⁾。ゆえに、障害のある者とは誰か、あるいは、障害のある人を介護・支援する家族や関係者も、障害による差別の禁止及び一定の配慮の対象となるか否かが問われるのである(Whittle 2002 他)。同指令の合理的配慮は、当初、障害のある人に提供する義務として解釈され、障害のある人の家族や介護・支援者への合理的配慮とその否定による差別からの保護は想定されていなかった。これは、後に採択された国連の障害者権利条約も同様である。

しかし、障害のある人を介護もしくは支援する人は差別に直面する特別なリスクがあることや、家族に障害のある人への支援が可能となるよう、例えば、EU 加盟国であるオーストリアやフランスではこれらの人々にも合理的配慮の権利を付与している。こうしたなかで当初の意図を超えて、EU 均等二指令への批判的検討

を行う欧州委員会による報告書等では、この問題が欧州司法裁判所（ECJ）及び加盟国内の国内法の解釈の仕方で、広がりを持つ余地があり得るとの見方に触れている（European Commission 2004）。また本稿では詳細は割愛するが、障害を越えて一定の民族や宗教的背景を持つ者、及び、移民に合理的配慮を提供する国々もある。さらに、Waddington と Hendriks(2002)や欧州委員会(2007)は、EU における妊娠、出産、両親休業といった他の分野の法(EC/92/85, EC/94/33)では、類似した配慮義務がすでに使用者に課されていると指摘する(Waddington and Hendriks 2002, European Commission 2007)。EU 全体の障害のある人々の家族や支援者への配慮に関する方向付けは、今後の EU 内の議論に委ねられるものの、合理的配慮が障害のある人のみでなく拡大されるべきとの論が多く出されているのである(the European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field 2007)。

2.2.4 合理的配慮の否定と差別禁止の関係性

第4は、合理的配慮が正当化されずに拒否される場合、EU においてこれが障害による差別と捉えられるか否かについてである。この点について、雇用均等一般枠組み指令は明確には言及しておらず、EU 加盟国においても現在、多様な見解と対応が見受けられる。しかし、合理的配慮が差別であるとの EU の方向性は、後述（5.8）の議論や、合意的配慮の否定を差別と位置づける国連の障害者権利条約の策定過程における合意形成と、その文言の挿入（第2条）に対する、EU の支持に見出すことができよう⁽³⁾。国連の同条約の制定に積極的に参与する EU 側の目的には、国連の同条約が非差別と均等を適切に保障し、雇用均等一般枠組み指令をはじめとする EU の障害に関わる法施策と国際的な動向に一貫性を持たせることがあった（European Commission 2003a）。あるいは、EU が国連の障害者権利条約を批准すれば、雇用均等一般枠組み指令で必ずしも明瞭でない合理的配慮の否定と差別の関係性には、自ずと一定の収斂があるものと思われる。

こうした流れのなかで、合理的配慮がいかなる形態の差別に位置づけられるかが（“直接差別”か“特殊な形態 sui generis の差別”か等）、EU 内で論点となっている。雇用均等一般枠組み指令に関わる欧州司法裁判所（ECJ）の判例は障害の概念に関わり既に2つあり（Case C-13/05：2006年7月判決、Case C-303/06：2008年1月先行判決（法務官意見））⁽⁴⁾、これも合理的配慮の提供に関連性があるものの、合理的配慮の否定と差別に関する判例は現在のところまだない。欧州司法裁判所が関連の判決を下す折には、合理的配慮の否定と差別禁止の具体的方向性を示すひとつの重要な材料として注目に値するのである。

2.2.5 就労の領域を越えた合理的配慮と均等法施策

第5として、EU における合理的配慮は雇用均等一般枠組み指令に規定され、就労分野のみを対象とする点で、その領域の狭さが課題となっている。アムステルダム条約第13条を根拠に誕生した EU 指令には、同指令と人種・民族均等指令があるが、障害を含む雇用均等一般枠組み指令が、就労に関わる差別のみを禁止す

るのに対して、人種民族均等指令は、就労の分野を越えて教育、公共交通、文化、物やサービスの給付といった広範な領域の差別を禁止する。雇用均等一般枠組み指令が就労上の差別撲滅と合理的配慮の提供を謳ったことは、多くの EU 加盟国の現状も踏まえ一定の先駆性があった。しかし、障害のある人々の就労とその継続は、狭義の就労上の差別の禁止に留まらず、社会的環境の整備を必要とすることは論を待たない。

EU におけるこの課題において、EU がこれまで散在的に採択してきた障害に関わる就労分野以外のさまざまな決議や指令等⁶⁾を総括的に把握及び検討し、就労の分野に限定しない合理的配慮と広範な権利保障を謳う国連の障害者権利条約とその批准による影響を見据えた、EU 内のさらなる取り組みが求められているのである。

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

以上の特徴と方向性を有する、EU の合理的配慮規定を含む雇用均等一般枠組み指令の、EU 法における位置づけや内容、加盟国への導入（transposition）状況はどのようになっているのだろうか。

3.1 EU 法と雇用均等一般枠組み指令の採択

EU の第 1 次法源であるアムステルダム条約（1997 年署名、現行はニース条約）は、障害を含む差別撲滅のための適切な措置を EU がとれる旨の第 13 条を新たに定めた。雇用均等一般枠組み指令は、EU のこの非差別条項を具体化するために、欧州委員会の提案(1999 年 11 月 25 日)から 1 年という速さで、2000 年 11 月 27 日に閣僚理事会により採択された。この背景には、1974 年に EC 委員会（現、欧州委員会）から提案され承認された、初の欧州レベルの障害者政策である“障害のある人々への社会行動計画”や、同委員会の雇用・労使関係・社会問題・教育総局（現、雇用・社会問題・機会均等総局）における「障害者対策室」の設置（1982 年）、一連のヘリオスプログラムの実施(1983 年－1996 年)から、障害者雇用勧告(1986 年)や障害者の機会均等に関するコミュニケーション（1996 年）の採択、欧州障害者フォーラム（EDF）の立ち上げ(1996 年)等の、就労を軸とする EU の障害者機会均等施策の一連の流れがあった（引馬 1995、2007）。

3.2 雇用均等一般枠組み指令の内容

雇用均等一般枠組み指令の内容は、「障害」、人種あるいは民族、宗教あるいは信条、年齢、性的志向による、直接的及び間接的な差別を禁止する。同指令は差別の概念を、間接差別、及び直接差別、ハラスメント(嫌がらせ)にわけ、その詳細を定義する（第 2 条）。適用範囲は、自営業をはじめとする全ての雇用分野における、職業訓練や職業へのアクセス、昇進、再訓練、解雇や賃金を含む雇用条件や労働条件等であり、同指令

の均等原則は一定の範囲内で例外（第三国民や無国籍者、軍隊への適用等）を認めている（第3条）。また、特に障害に限って「合理的配慮」の規定を盛り込んだのである（第5条）。

加えて、加盟国には一定のポジティブ・アクション（積極的な行動／積極的差別是正措置）の採択を認めると共に（第7条）、加盟国が均等待遇の保護に有利な規定を維持できるとした（第8条）。権利の擁護(defence)としては、均等待遇原則の適用において権利の侵害があったと考える全ての者に、行政的な手続きをとる権利を定める（第9条）。その立証責任は原則として被告にあり（第10条）、均等待遇原則への苦情や法的手続きに対する使用者の解雇や不利な扱いについて、個人を保護する措置の導入を規定するのである（第11条）（Official Journal of the European Communities, 2000）。

3.3 雇用均等一般枠組み指令のEU加盟国への導入⁽⁶⁾

雇用均等一般枠組み指令は、EU加盟国が同指令を遵守するために必要な国内措置を2003年12月2日までに、当時の新規加盟予定国については加盟時である2004年5月1日までに講じることを求めた。加えて、障害と年齢については、加盟国の申し出により、措置の期限を3年延長して2006年12月2日にできるとした。これを受けて、EU加盟国の同指令の障害規定における完全な導入（置き換え）については、デンマークが1年、フランスと英国（ジブラルタルを含む）が3年の延長を申し出た。オーストリアは、国内の4州が期限の延長を求めている旨を欧州委員会に2004年1月に申し出たが、2003年の期限を既に超過しており、また、新たな期日設定の提案がなかったため、この申し出は却下されている。欧州委員会は2003年12月の導入期限を受けて、2004年7月に、雇用均等一般枠組み指令が求める措置を講じなかった国として5カ国（オーストリア、ドイツ、フィンランド、ギリシャ、ルクセンブルグ）をあげ、最終的に、オーストリア、ドイツ、ルクセンブルグには、欧州裁判所によって同指令の不履行の制裁金を課す判決が下された（Case C-133/05, Case C-43/05, Case C-70/05）。オーストリアは、同指令の障害規定を連邦及び一部州レベルで満たしておらず、ドイツは障害、性的志向、宗教あるいは信条の規定を、ルクセンブルグは指令全体を満たしていなかったとされる（Judgment(OJ) OJ 2005, 2006）。

これらを経て、結果的にEU全加盟国が、同指令を視野に入れた、新たな法の導入あるいは既存の法の改正を行った。そして、一連の指令の置き換え過程を経て欧州委員会は、EU加盟国の関連国内法の規定が、雇用均等一般枠組み指令の内容に完全に即しているかを精査する段階に入ると表明した⁽⁷⁾。EUの第2次法源のひとつである指令は、加盟国が達成すべき結果に対して拘束力を有し、加盟国に国内法の制定や改正等を求めるが、その実施の形式や方法は加盟国政府に委ねて、加盟国の独自性を柔軟に認めている。このため、加盟国が雇用均等一般枠組み指令の内容をいかに国内で施行し、他の関連分野の法政策と結び付けるか等には、かなりの自由裁量が残されている。結果として、EU加盟国間における雇用均等一般枠組み指令の国内法への導入については、下表が示すように多様なアプローチが見出されている（The European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field 2006）。

表 1-1 EU 加盟国への雇用均等一般枠組み指令の導入(移行)における多様性 *

指令を大方模写した差別禁止法	キプロス、ギリシャ、イタリア
指令よりも広範な事由を含む差別禁止法	オーストリア、ベルギー、フィンランド、アイルランド、ハンガリー、オランダ、スロヴァキア
複数の事由、及び、ひとつの事由を対象とした差別禁止法の組み合わせ	デンマーク、オランダ、スウェーデン
ひとつの事由の差別禁止法の複数設定	英国
特定の法及び雇用法の組み合わせ	スロベニア、ラトビア
特定の法、労働法及び刑法、行政法の組み合わせ	フランス、リトアニア、ポルトガル
指令のより広範な一般的な法への移行	スペイン
現時点では雇用法のみへの移行	エストニア、チェコ、マルタ、ポーランド
移行手続き中 (**)	ドイツ、ルクセンブルグ

出典：The European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field: 'Anti-Discrimination Law in Europe, 2006

p.13 より筆者訳

*)報告書当時EU加盟国は 25 カ国。

**）ドイツとルクセンブルグでは、2006 年 8 月と 10 月に関係法案がそれぞれ採択されたが同報告書には未反映。

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

では、合理的配慮については雇用均等一般枠組み指令のどこに、どのような内容で規定されているのだろうか。「障害のある人への合理的配慮」の提供は、雇用均等枠組み指令の一般規定第 5 条を中心に定められる。同規定は、障害のある人への均等な取り扱いのために、使用者に不釣り合いな負担とならない範囲において、使用者が就労に関わる一連の過程で合理的配慮を提供する義務を謳う。加えて、同指令の前文 17、20、21 も合理的配慮に関わり、それぞれが合理的配慮の権利資格者、適切な措置の例、不釣り合いな負担の若干の指標となっている。以下、順次その条文を確認することとしたい。加えて、紙幅の関係から下記で条文自体の確認は行わないものの、上述した同指令第 2 条（差別の概念）、第 3 条（差別が禁止される範囲）、第 10 条（立証責任）も、合理的配慮や配慮の否定と差別等において関わりの深い条文である（Official Journal of the European Communities, 2000）。

○第 5 条 障害のある人への合理的配慮

障害のある人への均等な取り扱い原則の遵守を保障するため、合理的配慮が提供されなければならない。これは、使用者に不釣り合いな負担を課さない限りにおいて、特定の状況で必要とあれば、使用者が、障害のある人の就労へのアクセス、職務遂行もしくは昇進、訓練を可能とする適切な措置をとることを意味する。この負担は、対象となる加盟国の障害政策の枠内にある措置によって十分に改善される場合には、不釣り合

いではない。

(Article 5 Reasonable accommodation for disabled persons : In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.)

○前文 17

この指令は、対象となる職もしくは直接的に関連する訓練の実施において、必須である職務を遂行する資格や能力を欠き、不適任である個人の、採用、昇進、就労の維持もしくは訓練を求めず、これは障害のある人々への合理的配慮の提供の義務を侵さない。

((17) This Directive does not require the recruitment, promotion, maintenance in employment or training of an individual who is not competent, capable and available to perform the essential functions of the post concerned or undergo the relevant training, without prejudice to the obligation to provide reasonable accommodation for people with disabilities.)

○前文 20

適切な措置、すなわち職場が障害に順応する効果的で実践的な措置が提供されるべきである。これには例えば、建物、機器・設備、労働時間の形態、業務の分配の適合や調整、もしくは訓練及び差別撤廃のための資源(integration resources)の提供がある。

((20) Appropriate measures should be provided, i.e. effective and practical measures to adapt the workplace to the disability, for example adapting premises and equipment, patterns of working time, the distribution of tasks or the provision of training or integration resources.)

○前文 21

不釣り合いな負担を判断する尺度としては、必然的に生じる財政的及びその他の費用、組織もしくは事業の規模と資本、加えて、公的資金もしくはその他の支援を得る可能性を、特に考慮すべきである。

((21) To determine whether the measures in question give rise to a disproportionate burden, account should be taken in particular of the financial and other costs entailed, the scale and financial resources of the organization or undertaking and the possibility of obtaining public funding or any other assistance.)

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

以上のように雇用均等一般枠組み指令が規定する合理的配慮を、EU 及び加盟国はいかに解釈し履行していくのだろうか。この点について、“障害差別の専門家 EU ネットワーク (E.U. Network of Experts on Disability Discrimination)” は、加盟国等の政策策定者や法律関係者（立法家・裁判官等）等に向けたガイダンスを報告書に示している (E.U. Network of Experts on Disability Discrimination 2004)。同報告書は、EU の障害と合理的配慮に関する雇用均等一般枠組み指令の新たな内容と、EU 加盟各国及び、欧州外の先駆的な国々（アメリカやオーストラリア）のこれまでの多様な関連法施策と判例の動向を横断的かつ詳細に検討した上で、合理的な配慮に関わる実際的な解釈と実施について 8 つの観点からその見解をまとめた。これらの観点をめぐっては EU 内でもさまざまな議論があるものの、EU におけるひとつの指針を示すものとして、同報告書を中心に以下にその観点を概観していくこととする。

8 つの観点とは、①合理的配慮とは何か、②合理的配慮はポジティブ・アクションか、③合理的配慮は消極的義務の達成で十分か、④合理的配慮の権利資格者と使用者の義務、⑤個々人の合理的配慮を明確にする最良のプロセス、⑥合理的配慮の制限、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、⑧配慮の義務と差別禁止、である。

同報告書は、EU の欧州委員会の雇用・社会問題・機会均等総局による、EU の 2 つの均等指令の効果的な実施の確保を実質的に支援する、「差別撲滅を目指す行動計画」の一環として作成された。しかしながら、欧州委員会の意見や立場を必ずしも反映するものではない。加えて、②合理的配慮とポジティブ・アクションのように、他の欧州委員会の報告書によって、欧州委員会(EU)の立場がかなり明確になっているものもある (European Commission 2007)。

5.1 合理的配慮とは何か

合理的配慮（合理的調整 *reasonable adjustment* / 効果的な配慮 *effective accommodation*）の目標は、障害のある人の就労へのアクセス、就業、昇進を可能とすることにある。この目標ために、合理的配慮は、障害のある個々人の就労及び訓練等を視野に入れ、それぞれの状況に即した形で個別に調整し提供する必要がある。これには、どのような配慮が必要かに関わる個別の分析、アセスメント、決定等が含まれる。加えて、この決定においては、配慮の内容だけでなく、個々の使用者が行う特定の配慮が使用者にとって“不釣り合いな負担”とならないかを判断する等の、その他の規定も考慮に入れなければならない。

こうした合理的配慮の個別性ゆえに、法律上で合理的配慮のリストを確定し規定することは困難である。しかし、法律は、合理的配慮について広範で包括的な定義づけを模索し、また、請求し得る配慮の種類の実例を示すべきである。実例の一覧としては、多様な障害（身体障害、感覚障害、知的障害、精神障害等）に関わる、さまざまな種類の配慮がある。さまざまな種類の配慮とは、建物、機器・装置、指示、参照マニュアルや試験、評価や選抜における変更・修正、勤務時間あるいは業務配分の変更、訓練もしくは差別を撤廃

するための資源の提供、空きポストへの配置転換、異なる仕事場への再配置、リハビリテーションアセスメントまたは治療のための欠勤への許可、機器・装置の取得、読み手・通訳者あるいはスーパービジョンの提供がその例である。関連の法律は、合理的配慮の提供が雇用の中心的な業務に直接的に関与しない、例えば、食堂、社会的なイベント、住居、交通といった、使用者が提供するすべての利便に及ぶ点も強調しなくてはならない。

裁判所は、適切な合理的配慮の提供と決定において各々の本質を見極め、配慮がさまざまな方法で可能となることを認識しなくてはならない。裁判所が下す個々の合理的配慮の提供の諾・不諾において、先例となる判例が、その後続く他の使用者と被雇用者の合理的配慮の交渉の過程を平易にするよう努めるべきである。判例が、特定の状況下における一定の配慮義務の是非を確立し、合理的配慮の概念を明らかにしていく面も大きく、またこれが期待される。裁判による判例の蓄積により、特定の配慮の適正が、当事者たちに広く知られ配慮が提供されるようになる。さらにこれらの過程における好事例の情報が EU 域内で共有され、よりよい合理的配慮を一層普及するのである。

5.2 合理的配慮はポジティブ・アクションか

合理的配慮とポジティブ・アクション（積極的差別是正措置）の関係性については、さまざまな議論が開示してきた（Karlan and Rutherglen 1996, Doyle 1997 他）。しかし、雇用均等一般枠組み指令のもとで、合理的配慮を行う義務が非差別原則の一要素として位置づけられ、EU では合理的配慮とポジティブ・アクションは明確かつ意識的に分けて捉えるに至っている。

つまり、合理的配慮義務は、障害のある人々の就労や訓練を妨げる障壁を取り除くために、個々人の特定の状況に対応し個別に実施する手段であり、均等な扱いを確保する手段なのである。これは、障害による不利益を一般化して集団的に扱い、かつ、均等な取り扱いの例外に位置づけられるポジティブ・アクションとは明らかに異なる。また、合理的配慮の提供が主として個々の使用者に直接的に課されるのに対して、ポジティブ・アクションは主として加盟国政府を通じて課される点でも、両者には相違がある。立法はこれを強調し、裁判所も法律を同様に解釈すべきである。合理的配慮義務がポジティブ・アクションに帰するものであり、それゆえに非差別の規範の例外や特殊な事例における要求だとの見解は受け入れられないこととなる。

5.3 合理的配慮は消極的義務の達成で十分か

障害のある人への合理的配慮の拒否が差別であるという“消極的義務(negative duty)”ではなく、雇用均等一般枠組み指令第5条（4で前述）の文言が示すように、障害のある個人のニーズに見合う合理的配慮を使用者が提供する“積極的な義務(positive duty)”の確立が、雇用均等一般枠組み指令の履行において求められる。加えて、合理的配慮の正当化されない不履行については、使用者が責任を負うべき差別として申し立ての対象となるべきである。

5.4 合理的配慮の権利資格者と使用者の義務とは

合理的配慮を請求できる者は、雇用均等一般枠組み指令第5条が規定するように障害のある人である。同指令前文17（4で前述）は、障害のあるどのような人が合理的配慮への権利を有するか、その立脚点を示している。加えて前・後述（2. 2. 3及び4）するように、合理的配慮の請求については、障害のある人の家族や世話をする人への配慮の請求が議論となっている。

合理的配慮は、労働市場における障害を持つ個人の機会を妨げる様々な障壁を取り除くよう設計された。このため、対象となる職務を遂行する資格がない個人は、就労に関わる合理的配慮を請求できない。しかし、こうした障壁の除去と職務遂行資格のある個人において、両者には矛盾する不完全なサイクルがある。これら乗り越えるために、雇用均等一般枠組み指令を含む均等／非差別立法は、合理的配慮を伴って、あるいは伴わずに職務の遂行が可能で能力がある者を、「資格のある個人」と位置づける。つまり、職務遂行の有資格者とは、①現状で当該の職務を遂行できる（障害のある）人、②現状では機能障害／損傷(impairment)が職務の遂行を妨げている障害のある人で、しかし合理的配慮の供与を通じて適切な方法が採用されれば、職務を遂行できる人となる。

合理的配慮を請求できるか否かの評価は、障害のある個人の職務の遂行能力のみに依拠することから、その前提としてまず、対象となる職務の本質的あるいは中心的な要件を明確にする必要が生じる。加えて重要となるのは、この本質的な職務の検討においても、障害のある人への個別化した配慮によって職務を再構築し障害を補えば、職務が遂行でき得る点を視野に入れることである。これらの判断の段階では、使用者は合理的配慮に関わる費用についてまだ考慮すべきではない。職務の本質的あるいは中心的な要件の確定は、客観的な方法でかつ個々の事例ごとに行う。また、（障害のある）個人の資格と能力は、合理的配慮を行った後に予期されるパフォーマンスによって判断され、適切な配慮を識別するにあたっては、配慮を求める当事者の意見と、必要に応じて専門家の助言が求められる。

さらに、使用者は、障害と合理的配慮に関する立法について知り、また実際に配慮の必要性に気付いた時には、ふさわしい配慮について調べる義務を負い、配慮として当然必要となる事柄を理解しなければならない。多くの場合、障害とニーズの関係は明確なため、このための医学的な記録は必ずしも必要ではない。

つまり、①自らの障害のため（あるいは障害のある人の家族や世話人として）配慮を請求する者で、②使用者が配慮の必要性に気付く、あるいは気付くように促され、③合理的配慮を伴ってあるいは伴わずに、職務に適任であれば、個々人は合理的配慮の有資格者となるのである。

また、雇用均等一般枠組み指令の合理的配慮（第5条）の対象となる範囲は、差別が禁止される範囲を特定する第3条(3. 2で前述)が規定する。これによると、現在の被雇用者や職へ志願する者のほか、使用者から年金もしくは社会的なイベント等の給付を継続して受ける元被雇用者も、合理的配慮の対象となる。

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

合理的配慮の識別、選択、提供は、しばしば使用者と被雇用者（あるいは職への志願者）の間の継続した折衝と協力により成功する。両者はさまざまなインセンティブのもとに適切な配慮の合意に達する。使用者には、合理的配慮が多くの場合さほどのコストを伴わず、また配慮の失敗は訴訟や対外的なマイナスになることから、配慮の実施が奨励される。障害のある個人には、就職あるいは就労の継続に伴う困難を認識し、使用者あるいは将来の使用者と合意に至ることが奨励される。最小限の配慮は、使用者にとって最も高い配慮よりも進んで受け入れられる。加えて、医学的な助言、身体的な障害を取り除く機器の変更方法等の、技術専門家、職業リハビリテーション専門家、障害団体もしくは公務員等からの適切な助言も一定の役割を果たす。障害のある当事者が、この決定プロセスから結果として排除されないよう留意しなくてはならない。

国や合理的配慮に関わる補助を提供する公的機関は、使用者に適切な配慮の情報を無料で普及する役割を担う。配慮の必要性に関わる立証責任（雇用均等一般枠組み指令第10条：3.2で前述）については、法律家は立証責任を一部逆転して、配慮を求める個人に何らかの形態による合理的配慮が可能との証明を求めるよう考慮すべきである。その上で、適切な配慮が識別された後に使用者がこれを拒否した場合には、使用者側が配慮の実施が不釣り合いな負担に帰するとの証明を提示する。これは、それぞれの当事者の関連情報へのアクセスの相違を反映するものである。障害のある個人は、障害をどのように克服するかについてより熟知させられるべきであり、使用者は、さまざまな配慮の負担について知る必要がある。こうした問題において立証責任を分かち合う手続き上の結果はさることながら、最も重要な点は、双方の当事者が可能性のある配慮の交渉において、情報を共有し、また情報の共有を奨励されることにある。また、合理的配慮への考慮や議論自体を拒む使用者へは、合理的配慮の義務が不履行であるとの判断が司法制度により下ることとなる。

使用者は、最も手厚い配慮や、障害のある個人が求める配慮に詳細に対応する必要があるわけではなく、障害のある個人が職の中心業務を遂行できるための効果的な配慮の実施のみを求められている。しかしながら、最も適切な配慮を選択する時に、障害のある人々の好みや選択が考慮されるべきである。

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

合理的配慮には2段階の制限があり、法律や司法（判例）はこれらを踏まえ、遵守する必要がある。第1は、障害のある個人への職務の遂行を可能とする配慮が存在しない場合、使用者は合理的配慮を請求されず、もし、配慮が存在するのならば「合理的」か否かの判断を行う段階である。しなしながら、この判断結果は、使用者に必ずしも配慮の提供を強要するものではない。透明性を促進し混乱を避けるために、法律制定者は法の実施にあたり、「合理的な配慮」に優先して「効果的な配慮(effective accommodation)」という用語の活用を選択するかもしれない。「合理的」配慮という用語を選択する場合には、裁判所等は、配慮がもし効果的であれば合理的である点を重視し、その意味で、障害のある個人が就労上の関連職務を遂行できるようにするのである。

第2段階は、合理的配慮があり得る場合、その配慮の不実施が、使用者にとって不釣り合いな負担をもたらすと正当化されるかである。不均衡な負担のテストは、条件を満たすことが難しいと捉えられるべきである。個々の使用者は、特定の配慮の実施にあたり、不釣り合いな負担を個別に査定する。特定の配慮が不釣り合いな負担となるかを判断するためには、例えば、ADA（障害をもつアメリカ人法）における次の要素等が考慮の対象となる。

- ① 配慮の性質とコスト
- ② 合理的配慮の提供に関わる施設／全施設の財政的資源。すなわち、当該施設の被雇用者数、施設の操業における配慮の影響、あるいは出費や資源の影響
- ③ 企業や組織全体の財政的資源。すなわち、被雇用者数に関連して企業・組織傘下の事業規模、数、種類、施設の所在地等々
- ④ 企業・組織の構成、体系、労働市場における当該組織の機能等を含む、企業や組織の操業やその種類。すなわち、地理的条件、対象となる企業や組織全体と当該施設／全施設との運営上のあるいは財政上の関係等

加えて、例えば障害のある消費者へのアクセスを促進する等の、使用者の外的な利益の享受も考慮の対象となる。小規模な使用者や離職率が低い職場の使用者よりも、より大規模で財源の豊かな使用者へ高い期待を寄せるべきである。雇用均等一般枠組み指令の内容に即して、団体交渉のルールが合理的配慮を妨げないよう再確認する必要がある。例えば、労働者の一定の地位あるいは給付が年功序列や仕事歴に基づき制限されており、それ故にこうした基準に合わない障害のある人を排除していないか等である。

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

政策策定者は、配慮のコストに見合うさまざまな公的補助を確保し、こうした補助の周知に努める。配慮が実質上不釣り合いな負担に値すると主張する使用者は、関連するコストの一部あるいは全体を補う公的な補助の取得の可能性を調べたか否かを論証しなくてはならない。司法制度は、公的補助を実際に申請したか否か、及び、公的補助の可能性を考慮に入れ、特定の配慮が不釣り合いな負担に値するかを判断することとなる。

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

合理的配慮が正当化されずに拒否される場合、それは差別の形態としてとらえられるのだろうか。雇用均等一般枠組み指令第2条（3. 2前述）は、差別禁止の概念を定める。正当化されない合理的配慮の不履行は、差別の一形態であると位置づけられ、その他の差別に関わる法的手段と同様な制裁の対象となるべきである。論点は、これが従来の「直接差別」もしくは「間接差別」か、あるいは「特殊な形態(sui generis)の差

別」に位置づけられるかにある。この3つのアプローチのすべての例が、EU加盟国の法律に見受けられる。

最も適切な対応は、配慮の不履行を直接差別に分類するか、もしくは特殊な差別に位置づけるかに思われる（「間接差別」とみるアプローチは最も脆弱で、合理的配慮の不履行は現在のEU法における「間接差別」に簡単には整合しない）。例えば、排除の構図が均等な権利の視点からも類似しており、同様な問題を抱える妊娠による差別を、欧州司法裁判所はEU法上、女性のみが就労上で妊娠により差別を受けることから直接差別とみなしている。しかし、障害についても欧州司法裁判所が同様な見解を好んで採用するかは判例がないために未知数であり、今後委ねられている。同時に、配慮の種類のみならず、機能障害／損傷の期間や性質を考えれば、妊娠よりも障害の方が、より複雑な概念であることは否定できない。また、直接差別への分類は、制裁の不可避的な性格を強調する。これは現在のEU法が扱っていない「不釣り合いな負担」という、差別のための新たな司法制度を認める可能性を秘め、その他の形態の直接的な差別を正当化する財政的な議論を引き起こす面でリスクを孕んでいる。

もうひとつの方法として、合理的配慮の不履行を、特殊な形態の差別とするアプローチがある。これには、この形態の差別が有する特性から利点がある。合理的配慮は、直接的及び間接的な差別、多くの特定のグループが経験した不利益から、少なくとも個人レベルで切り離され得る。しかしながら、少なくとも雇用均等一般枠組み指令においては合理的配慮の義務は障害のある人のみを対象としており、特殊な形態の差別アプローチは、「障害」差別を特別なカテゴリーとして分離する危険性も有する。最終的に、いかなる方法を採用するかは、現存する加盟国の均等／非差別立法を含めた、加盟国内の要因に拠っており、これが今後の合理的配慮の不履行の際の差別の分類の決定に影響を与えていくのである。

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

差別撲滅分野のEU指令の採択は、各加盟国の政府を代表する閣僚たちの全会一致で成立するのだが、雇用均等一般枠組み指令の採択(2000年)の前に、既に合理的配慮の法規定を有していた加盟国は英国(1995年導入)、アイルランド(1998年導入)、スウェーデン(1999年導入)の3カ国のみであった。2006年12月の加盟国における導入期限終了を受けて、現在、EUでは欧州委員会を中心に、加盟国の関連国内法がEUの同指令に見合うかを精査し、その比較検討が積み上げられつつある。既述のように、就労に関わる均等法施策(差別禁止法施策)および合理的配慮は比較的新しい概念であり、その必要性を求めるEU指令の強い影響を受けて加盟国が着手し始めた分野である。このため、各加盟国内への導入状況には、同指令を軸とした共通点はさることながら、かなりの相違があることがわかっている。その相違は時に、加盟1カ国内の地方間でも見出される。また、合理的配慮の義務は、殆どの加盟国内法で言及されたものの、その具体的内容は指令が求める最低限の義務を殆どの国で大幅に越えてはいないとの指摘もあがっている(Waddington 2007)。

以下、合理的配慮の各国内法の実際を比較検討する“差別禁止分野の法的専門家の欧州ネットワーク”等による2つの報告書を中心に、本章では8つの具体例に絞り、その多様性を概観することとしたい(the European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field 2007, E.U. Network of Experts on

Disability Discrimination 2004)⁽⁸⁾。

第1に、雇用均等一般枠組み指令の国内法への導入にあたり、合理的配慮を規定しなかった国がある（エストニア、イタリア、ポーランド）。同指令にある合理的配慮義務に近い法的規定を持つ加盟国は、オーストリア、ベルギー、キプロス、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルグ、マルタ、オランダ、ポルトガル、スロヴァキア、スペイン、スウェーデン、英国である。しかしその内容を見ると基本的義務規定のみを示す国（リトアニア等）から、実践的な適用についてより広範なガイダンスを提示する国（英国等）がある。また例えば、ベルギーのように、一国内に連邦、フランドル地方、ブラッセル首都地方、ドイツ語圏地方の各立法を有し、そのなかに多様性がある国も少なくない。

第2に、“差別”や“合理的配慮”等の用語の採用や使用についてである。合理的配慮を定める法を“差別禁止法”と称する国もあるが（英国、スウェーデン等）、“均等法”と称する国もある（アイルランド、フィンランド、オランダ等）。例えば、オランダでは「差別」という用語の使用に反感があり(Waddington 2005)、同国では、“差別(discrimination)”という用語に代わって“区別を認める(differentiation)”という用語が使用されている。「合理的配慮」という言葉も同指令の各加盟国語訳においては「合理的配慮」に相当する言語となっているものの、この内容を国内法に導入する場合、国内法でこれに相当する用語は必ずしも「合理的配慮」とは限らない。例えば、各国内法で合理的配慮に相当する用語は、英国では合理的調整(reasonable adjustment)、スペインでは障害のある人々のニーズに対する調整(adaptación a las necesidades de personas con discapacidad) フランス、ドイツでは適切な措置(mesures appropriées / Angemessene Vorkehrungen)と記される。このように、使用される用語は加盟国の各々の状況に根ざしており、加盟国レベルの専門用語に統一はない。

第3に、合理的配慮の請求者の範囲も加盟国毎にかなりの相違がある。配慮の対象を、障害のある人に特定しない国（例、フランス）、特に重度の障害のある人とする国(例、ドイツ)、一定程度以上の障害のある人とする国（例、ルクセンブルグ）などがある。求職する障害のある人よりも、すでに雇用されている人への合理的配慮の法的義務が強い国もある（例、ハンガリー）。また前述（5. 4）のように、障害を越えて、合理的配慮を適用する国もある（例、スウェーデン、スペイン、アイルランド、フランス、フランドル地方）。

第4に、合理的配慮が“不釣り合いな負担”とならないための制限は、例えばアイルランドが“通常の費用(normal cost)”という用語を使用する等、その表現は多様であるものの、共通して規定されている。しかしながら、合理性の判断の基準については、①必然的に伴う財政的およびその他の費用、②組織もしくは企業の規模や財政的資源、③公的資金もしくはその他の補助を得る可能性、の3点のうちいずれかを規定する国もあれば、うち2点、あるいは3点全てを規定に含む国もある。さらに、国内法に被雇用者数への考慮（マルタ）や、障害のある人の社会経済的な状況と訴訟における国の財政的状況への考慮（キプロス）等の、追加的な基準を盛り込む国等もある。

第5に、合理的配慮の否定と差別の関係については、しばしば加盟国の国内法では不明瞭となっている（例、ドイツ、キプロス、ラトビア、スロベニア等）。また、既述(5. 8)のように、差別であると規定する場合に

も、差別の位置づけは多様である。これを間接差別とする国（オーストリア、スロバキア、スペイン等）や、直接差別の概念に結びつける国（スウェーデン等）、特別な形態の直接差別とする国（スペイン）、どちらの差別としても扱わない（特殊な形態の差別）とする国（英国等）などがある。

第6に、合理的配慮とポジティブ・アクションについてである。これらを明確に分ける国（例、フィンランド、オランダ、スペイン）から、区別があいまいな国（例、ドイツ）、現行では両者に一定のつながりがある国（例、ベルギー）がある。

第7に、合理的配慮のプロセスである。配慮の消極的な義務のみを定める国（例、ベルギー、ルクセンブルグ、オーストリア）がある一方、配慮のプロセスについて何らかの原則を示す国（例、アイルランド、スウェーデン）、判例によってプロセスが明確になっている国（例、英国）等がある。

第8に、雇用主及び合理的配慮の提供者としての公的部門や、公的補助についても、多様な規定が見受けられる。例えば、使用者が一定の条件の下で、配慮に関わる費用について法的な補助を申請する権利を有する国（例、オランダ）、公的部門が私的部門のモデルとなるよう、公的部門の空ポストを重度障害のある人に優先するよう規定する国（例、ドイツ）、使用者が障害のある人の雇用によって生じる特別な費用を補償する奨励金や融資を利用できるとするものの、使用者に権利や資格を与えるものではない国（例、オーストリア）等々である。

合理的配慮の規定は、EU 指令に先駆けて実施した3カ国にとってもその歴史は浅く、その他のEU 加盟24カ国にとって、少なくとも法的には新しい取り組みである。現状は、イギリス、アイルランドの2カ国を除き判例等の蓄積もなく、EU の指針やお互いの加盟国におけるこれらの実情の比較検討、及び、EU 域外のアメリカ等の先例を視野に入れて、EU・EU 加盟国・EU 内の各地方の特性や実際に即した形での効果的な実施が、模索され始めているところなのである。

7 EU 障害者雇用・就業施策と合理的配慮

以上の雇用均等一般枠組み指令と合理的配慮の規定は、EU の障害者雇用・就業施策と相互に影響及び補完し合いながら、EU の障害に関わる均等法政策を形成する。EU 障害者雇用施策は1980年代から本格的に着手され始め、2000年のEU の「雇用ガイドライン」（1999年12月、ヘルシンキ欧州理事会合意）は、EU における障害のある人等への差別の撲滅を目標とする一貫性のある諸政策の実施を通じて、社会的統合を促すことを強調するに至っている。

こうした展開を受けて、リスボン欧州理事会が採択した「リスボン戦略(Lisbon Strategy)」（2000年3月）、ブラッセル欧州理事会が採択した「新リスボン戦略」（2005年3月）、欧州社会モデルの政策実行の枠組みを示す「社会政策アジェンダ(2000-2005)」（2000年採択）と「新社会政策アジェンダ(2006-2010)」（2005年採択）等は、EU における就労に関わる法と諸政策の重要性及び関連性に触れ、障害のある人や女性等の就業率の引き上げ、欧州社会モデルの現代化、人への投資、障害を含む社会的排除との戦いと社会的統合、グローバル化された経済におけるEU の「すべての人への職と機会」等をEU の取り組み課題として総括し提起

するのである (European Commission 2000, European Commission 2005a, European Council 2000, European Council 2005、引馬 2007)。

現在、EUにおける障害のある人の社会・経済的統合と、障害に関わる均等施策は、欧州における2007「欧州機会均等年(European Year of Equal Opportunity for All)」⁽⁹⁾の具体的内容に例示されるように、啓発、会議やワークショップ等の開催、情報交換の促進等や、障害のある人の社会・経済的統合の実施を具体的に担う「行動計画(action programme)」の策定や実施により進められている。2005年11月には、障害のある人々の経済・社会的な統合とメインストリーム化に取り組むEUの施策と措置を示す、「障害のある人々の機会の均等：欧州の行動計画(2004年—2010年)」が示されている (European Commission 2003b, European Commission 2005b)。ここでは、①就労および職業における機会均等のEU指令を実行に移すこと、②EUの関連施策において障害の問題が中心となるよう支援すること、③すべての人へのアクセサビリティを促進すること、の3つを重点課題に掲げ、具体的な行動計画やイニシアティブ等をあげている。障害に関わる就労や訓練に関わる主要行動計画としては、主に次のイニシアティブやプログラムがある。

① 欧州雇用戦略(European Employment Strategy: EES)

- ・労働市場に不利な立場にある人々への差別を撲滅し、統合を促進する行動計画と加盟国の行動プラン(National Action Plans: NAPs)
- ・「差別を撲滅する共同体の行動計画 2000-2006(the Community Action Programme to fight against discrimination(2000-2006))」

② 欧州社会基金(European Social Fund: ESF)

- ・障害者の雇用促進プログラム
- ・「EUの均等イニシアティブ(EQUAL Community Initiative)」

③ EU 行動計画「プログレス・プログラム 2007年～2013年(Progress Programme 2007-2013)」

EUはこれらの具体的な諸施策を通じて、EUの職場におけるよい事例を「多様性のためのビジネス事例—職場における好事例」等として具体的な企業名や取り組み内容を含めてまとめ、啓発と情報交換等のために公表している(European Commission 2005c)。合理的配慮は、これらの行動計画やイニシアティブ下のプログラムやプロジェクト、好事例のもとでも実際に試みられつつある。また、EUは2007年、「EUの基本的権利のための機関(European Union Agency for Fundamental Rights(FRA))」をウィーンに立ち上げた。この機関は、EU加盟27カ国とオブザーバーとしてのトルコ、クロアチア、マケドニアの参加のもとに、欧州評議会⁽¹⁰⁾等と協力して、障害のある人を含めた機会の均等と基本的な権利の情報の収集・分析・比較・普及や、市民対話等を促進し、EUの基本的権利に関わるEU法規を適切に実施できるための加盟国への支援の提供を目指すのである。

これら諸施策を加盟国、労使、市民団体等と共に実施するEU自身も、EU諸機関内における障害のある人々の採用、就労とその継続等に関わり、「障害のある人々の雇用のためのよい実践規約(2003年)(Code of

good practice for the employment of people with disabilities)」とその「実施の基準(Implementing measures)」を有している。この規約は 2003 年欧州障害年に、事前の調査を経て採択された。1998 年に初めて採択された同規約の内容を大幅に改訂しており、特に障害の定義と仕事の環境の合理的適用を詳細に規定している。1998 年の規約には全く明記がなかった合理的配慮の提供が随所に謳われる等、この間 5 年の欧州委員会の意識の大幅な変化を示す内容となっている(European Commission 2003c)。

8 おわりに

現在 EU が置かれた経済・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、さらには国連、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、文化的な統合のひとつの基軸には、就労を望む障害のある人への就労の保障とこれを可能とする職務遂行条件の整備がある。

合理的配慮は、これらの人々の就労と、さらには就労(ワーク)と生活(ライフ)の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になると考えられる。本章が具体的に示したように、合理的配慮は、一定の条件のもとに機能障害／損傷による障壁を取り除き、障害のある人とない人が同じ土俵で就労できるよう目指す。公、労使、市民社会がこれ認知し支援していくことで、合理的配慮の提供は実現し、その社会経済的な意義も確認されていくこととなろう。

EU の現基本法の次なる条約として、2007 年 12 月に調印されたリスボン条約（改革条約）は、加盟国の批准作業が座礁した欧州憲法条約上の社会的側面の内容を基本的に引き継ぎ、2009 年 1 月の発効を目指す。リスボン条約は、EU 条約の障害に関わる均等（差別禁止）条項に加えて、EU 基本権憲章（2000 年採択）等が示す障害と就労を含む人権諸規定を、法的拘束力を伴って新たに規定する。EU における障害のある人への機会の均等（差別禁止）と働く権利の保障は包括性と一貫性を高めるようになり、そのなかにひとつ具体的手段である合理的配慮と個別化された主観的権利が見出されていくのではないだろうか。

【注】

- (1) EU 加盟国としては、ハンガリー（2007 年 7 月）とスペイン(2007 年 12 月)の 2 カ国が、国連の障害者権利条約を批准している（2008 年 2 月現在）。
- (2) EU における障害の定義については、E.U.Network of Experts on Disability Discrimination (Theresia Degener) : Definition of Disability, (August 2004)、及び、European Commission: Directorate-General for Employment and Social Affairs UnitE.4, Definitions of Disability in Europe –a comparative analysis, a study prepared by Brunel university, (September 2002)等を参照。
- (3) 国連の障害者の権利条約の策定過程と EU の関わりについては、長瀬修・川島聡編： 障害者の権利条約－国連作業部会草案－、明石書店（2004 年）等を参照。
- (4) S.C.Navas VS Eurest Colectividades SA 及び S. Coleman VS Attridge Law, Steve Law。これらの

欧州司法裁判所の判決と判決への欧州委員会の解釈・意見に対して、既に批判的な指摘や論点も出されている。

- (5) 例えば、95/16/EC、2001/85/EC、2004/17/EC、2004/18/EC 等。
- (6) 雇用均等一般枠組み指令とその加盟国の導入については、引馬知子：「雇用均等一般枠組み指令」の障害規定と EU 加盟国への移行 —多様性を尊重し活かす社会へ—、「世界の労働」 第 57 巻 第 7 号、日本 ILO 協会、(2007)等を参照。
- (7) Report from the Commission to the Council: Implementation of the age and disability discrimination provisions of Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, (発行年未記載、欧州委員会から欧州理事会への 2005 年頃の報告書類)他参照。
- (8) 同報告書の内容は、欧州委員会雇用・社会問題・機会均等総局の意見や立場を必ずしも反映するものではない。
- (9) http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=EN 等を参照。
- (10) 本稿では触れ得なかったものの、欧州評議会(Council of Europe)も欧州人権裁判所等とともに、欧州の障害者の就労について予めから取り組みを行っている。

【文献】

- Doyle, B.: Enabling Legislation on Dissembling Law? The Disability Discrimination Act 1995, Modern Law Review, Vol.60, (1997)
- DPI 日本会議編：東俊裕監修：障害者の権利条約でこう変わる Q&A、解放出版社 (2007)
- European Commission: Social Policy Agenda, COM2000-379, (2000)
- European Commission: The employment situation of people with disabilities —a study prepared by EMI Business and Policy Research, (2001)
- European Commission: Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, Towards a United Nations legally binding instrument to promote and protect the rights and dignity of persons with disabilities, COM(2003)16 final (2003a)
- European Commission: Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan, COM(2003)650 final, (2003b)
- European Commission: General Report 2003, (2003c)
- European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.3: Critical review of academic literature relating to the EU directives to combat discrimination, (2004)
- European Commission: New Social Policy Agenda, COM(2005)33 final, (2005a)
- European Commission: Situation of disable people in the enlarged European Union: the European action

plan 2006-2007, COM(2005)604 final, (2005b)

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Unit D.3: The Business Case for Diversity –Good Practices in the Work Place, (2005c)

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Unit G.2 (Marc De Vos): Beyond Formal Equality –Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, (2007)

European Council: Lisbon European Council Presidency Conclusions, (2000)

European Council: Brussels European Council Presidency Conclusions, (2005)

European Council: Council Decision on the signing, on behalf of the European Community, of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol, COM (2007) 77 final, (2007)

Eurostat: Disability and social participation in Europe, Population and social conditions, theme 3, (2001)

E.U. Network of Experts on Disability Discrimination (Waddington, L.): Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice, (2004)

The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Developing Anti-Discrimination Law in Europe –the 25 EU Member States compared, (2006)

The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, European Anti-Discrimination Review, (2007)

Hendriks, A.: Disability Equality after Amsterdam, Lawson, A. and Gooding, C.eds., Disability rights in Europe –from theory to practice, Hart publishing, (2005)

引馬知子: EU 障害者雇用政策と行動計画“ヘリオス”、「世界の労働」 第 45 巻第 10 号、日本 ILO 協会、(1995)

引馬知子: EU の障害者の人権保障の法的取り組みと雇用施策の現状、「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、(2007)

Judgment (OJ), OJ C315, 10.12.2005

Judgment (OJ), OJ C131, 03.06.2006

Karlan, P.S. and Rutherglen, G.: Disabilities, Discrimination & ‘reasonable accommodation’, Duke Law Journal, Vol.46, Number 1, (1996)

Official Journal of European Communities: Council Directive 2007/78/EC of November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, (2000)

Waddington, L. and Hendriks, A.: The expanding concept of employment discrimination in Europe: from direct and indirect discrimination to reasonable accommodation discrimination, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol.18, (2002)

Waddington, L.: Implementing the Disability Provisions of the Framework Employment Directive: Room

for Exercising National Discretion, Lawson, A. and Gooding, C. eds. op.cit., (2005)

Waddington, L.: Reasonable Accommodation, Schiek, D., Waddington, L. and Bell, M., Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law, Hart Publishing, (2007)

Whittle, R.: The framework directive for equal treatment in employment and occupation: an analysis from a disability rights perspective, European Law Review Vol.27, (2002)

