

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

1 フランスにおける障害差別禁止法の動向

フランスにおける障害差別禁止法は、1975年6月30日の障害者基本法以後、多くの重要な法改正が行われた⁽⁴⁾が、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、参加と市民権に関する法律第102号等が制定され、障害者雇用は新たな段階を迎えることになった。

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

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⁽²⁾⁽³⁾（以下、「雇用均等一般枠組み指令」という。）は、構成国における平等取扱原則の実現のために、①宗教もしくは信条、②障害（l'handicap）、③年齢、又は、④性的指向を理由とする雇用・労働における差別に対して闘うための、一般的枠組みを設定することを目的とするものである（第1条）。

雇用均等一般枠組み指令は、障害を理由とする、直接差別（discrimination directe）及び間接差別（discrimination indirecte）を禁止する（第2条第2パラグラフ）が、使用者等が、障害者のための合理的配慮（合理的調整）（aménagement raisonnables）のための適切な措置をとることを義務づけられているときは、当該措置は差別的取扱いではないとされている（第2条第2パラグラフb）。

障害者（personnes handicapées）については、雇用における平等取扱原則を実質的に保障するため、合理的配慮が必要とされる。すなわち、使用者は、具体的状況における必要性に応じて、障害者が雇用にアクセスし、職務を遂行し、もしくはその雇用をより発展させることを可能にするために、又は、障害者に教育訓練を享受させるために、必要な措置をとる。ただし、当該措置が使用者に不均衡な負担（過度の負担）（charge disproportionnée）を課する場合はこの限りではない。当該負担は、障害者のために当該構成国において展開されている政策において存在する措置により十分に補償されるときは、不均衡なものとはされない（第5条）。また、当該措置が使用者に不均衡な負担を課するものであるか否かを決定するにあたっては、特に当該措置が必要とする財政的費用及びその他のもの、当該組織又は企業の規模及び財源、公的基金又は他の援助を受ける可能性が考慮される（前文第21項）。

1.2 2005年2月11日の法律第102号

雇用均等一般枠組み指令を国内法化し、また、障害者の権利を拡充するために、2005年2月11日の障害のある人々の権利と機会の平等、参加と市民権に関する法律第102号⁽⁴⁾等の法律が制定された⁽⁵⁾。

2005年2月11日の法律は、障害に関する、社会的、職業的、教育的テーマに関する規定を網羅的に含むも

のであるが、障害者の職業生活に関しては、差別的取扱いの禁止、割当雇用制度の拡充⁽⁶⁾、障害者の職業的参入と雇用の維持のための労使の団体交渉義務、そして、雇用における平等取扱原則を実質的に保障するための使用者の合理的配慮（適切な措置）（*mesures appropriées*）を行う義務等を確認した点で大きな意義を有するものである。

以下、2005年2月11日の法律以降の、障害者雇用に関する現行制度と「合理的配慮」に関連する規定を検討することにした。

2 フランスにおける「合理的配慮」をめぐる諸法規

2.1 障害者雇用法制の概要

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2つに大別される⁽⁷⁾。

2.1.1 使用者の雇用義務（割当雇用制度）

（1）対象使用者

雇用義務（*l'obligation d'emploi*）を課せられる（雇用割り当て制度の対象となる）のは、少なくとも20人以上の労働者を雇用する使用者又は事業所であり、複数の事業所を有する企業においては、各事業所毎に人数を計算して、雇用義務の有無を判断する（労働法典L.323-1条1・2項）。

雇用義務を負うかどうかを決定する労働者数は、12月31日現在で計算される。また、新たに創設された20人以上を雇用する企業、及び、労働者数を増加させたことにより20人を超えた企業については、雇用義務については3年間の猶予が認められる（労働法典L.323-1条4項、D.323-1条）。

なお、「新たな企業」には、合併、事業譲渡後の企業、経営陣の交代した同一企業は含まれない。

（2）雇用義務の対象者数

雇用義務の対象者数は、当該企業又は事業所の全労働者の6%に該当する人数である（労働法典L.323-1条1項）。

（3）雇用義務の履行方法

雇用義務の履行方法としては、①障害のある労働者を雇用する（労働法典L.323-3条、L.323-5条）他、②一定の仕事を通合企業、在宅労働供給センター、労働援助施設へ下請けに出す（雇用義務の50%まで）（労働法典L.323-8条1項）、③障害をもつ人のための行動計画の実施を規定する労働協約を適用する（労働法典

L.323-8-1条)、④見習の受け入れ(当該事業所の労働者の2%まで)(労働法典L.323-8条、R.323-3-1条)、⑤障害者職業編入基金(Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées: AGEFIPH)に対する年負担金の支払い(労働法典L.323-8-2条等)という方法が可能である。

障害者職業編入基金(AGEFIPH)に対する年負担金の支払いは、以下の通りである。

雇用義務のある人数に達していない、不足している人数×

20~199人の企業 : Smic (法定最低賃金) ×400

200~749人の企業 : Smic (法定最低賃金) ×500

750人以上の企業 : Smic (法定最低賃金) ×600

労働者数にかかわらず、3年以上①~④のいずれも全く履行していない企業 :

Smic (法定最低賃金) ×1500

(4) 監督と制裁

雇用義務を負う使用者は、毎年遅くとも2月15日までに、どのような方法で各事業所における前年度の雇用義務を履行したかを記載した報告書を、県レベルの労働局(direction départementale du travail)に対して提出しなければならない。報告書を提出しなかったときは、義務を履行しなかったものとみなされ、制裁の対象となる(労働法典L.323-8-5条)。

雇用義務を履行しなかった場合、あるいは、報告書を提出しなかった場合は、当該企業が支払うべき年負担金と同額の罰金の支払が科され、3年以上専ら年負担金の支払により雇用義務を履行してきた企業については、25%割増の罰金の支払が科される(労働法典L.323-8-6条)。

なお、公共部門との取引については、雇用義務を履行している使用者のみがその対象となる点も特徴的である。

2.1.2 雇用・労働条件

障害者は、「通常の労働場所」(milieu ordinaire)(通常の企業、適合企業、在宅労働供給センター)で就労する場合と、「保護された場所」(milieu protégé)(労働援助施設)で就労する場合がある。

「保護された場所」で就労する場合は、当該障害者は「賃金労働者」(salarier)ではなく、その労働条件は、社会福祉家族法典(Code de l'action sociale et des familles)により定められている⁽⁸⁾。

それに対して、「通常の労働場所」で就労している人は、「賃金労働者」であり、一定の特別規定以外は、他の労働者と同様に、雇用・労働条件に関する法令上あるいは労働協約の規定が適用される。

障害者の雇用・労働条件に関する規定は、①差別的取り扱いの禁止(non-discrimination)と、②障害者の職業への参入(insertion professionnelle)と職業の維持(maintien dans l'emploi)の促進・援助に大別される。

(1) 定義

障害のある労働者（*travailleur handicapé*）とは、雇用を得るあるいは維持する可能性が、1つ又は複数の、身体的、感覚的、精神的、又は、心的機能の悪化により、現実には縮小されている全ての人をいう（労働法典L.323-10条1項）。

「障害のある労働者」としての資格（*reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : RQTH*）は、「障害のある人の権利と自立に関する委員会」（*la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées : CDAPH*）によって認定される（労働法典L.323-10条2項）。

(2) 差別的取扱いの禁止

何人も、健康状態（*état de santé*）又は障害（*handicap*）を理由として、採用手続、見習や企業における教育機関へのアクセスから排除されてはならず、また、いかなる労働者も、健康状態又は障害を理由として、制裁、解雇、直接もしくは間接的な差別（特に、報酬、教育、再配置、職務、格付け、職業上の昇進、配転、契約の更新）の対象とされてはならない（労働法典L.122-45条第1項）。

健康状態又は障害を理由として、労働医（*médecin du travail*）によって証明された不適応（*inaptitude*）に基づき異なる取扱いがなされる場合は、それが、客観的で、必要があり、かつ、適切なものである場合は、差別ではない（労働法典L.122-45-4条）。

また、取扱いの平等を実現するために労働法典L.323-9条に規定されている合理的配慮（適切な措置）

（*mesures appropriées*）を障害者に対して行うことは、差別には該当しない。

なお、障害を理由とする採用の拒否、制裁、解雇は刑事制裁の対象となる（刑法典225-1条～225-4条）。

(3) 合理的配慮（適切な措置）をとる義務

使用者は、障害のある労働者についての平等取扱原則（均等待遇原則）の尊重を実質的に保障するために、合理的な配慮（適切な措置）（*mesures appropriées*）を行う義務を有する（詳細は、2.2）。

(4) 採用

採用については、前述（2）のように、健康状態又は障害を理由とする採用手続における差別的取扱いは禁止されている。また、障害を有する労働者は、労働契約の締結（期間の定めのない労働契約の締結と期間の定めのある労働契約、フルタイム労働契約とパートタイム労働契約）、試用期間（*période d'essai*）等について、一般法の適用を受ける。

他方、前述（2.1.1）の雇用義務（割当雇用制度）とは別に、障害者の職業的参入を援助するために、障

害者雇用に関する様々な特別制度が設けられている。

第1に、使用者が、国又は県と協定を締結することにより、職業へのアクセスに特別な困難を有する社会扶助手当受給者を期間の定めのある労働契約により雇用した場合、当該使用者に経済的援助を行う、最低所得参入契約（*Contrat insertion-revenu minimum d'activité*：CI-RMA）制度（労働法典 L.322-4-15以下）があるが、その一環として、成年障害者手当（*Allocation aux adultes handicapés*：AAH）を受給している者を、使用者が、全国雇用局（*Agence nationale pour l'emploi*：ANPE）と協定を締結し、期間の定めのある労働契約（契約期間の下限が6ヶ月、上限が更新を含めて18ヶ月、更新は2回までで3ヶ月以下）により雇用した場合、使用者は、単身者の参入最低所得（*Revenu minimum d'insertion*：RMI）と同額の定額補助を受ける。

第2に、障害者職業編入基金（*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*：AGEFIPH）、及び、県労働局（*directions départementales du travail*）は、障害者を雇用しようとする使用者、及び、雇用された障害者に対して、技術的・経済的援助を行う（詳細は、後述3.2）。

（5）報酬

障害を有する労働者の賃金は、法令上の規定あるいは当該労働者が雇用されている企業に適用される労働協約の適用により決定される賃金を下回ってはならない（労働法典L.323-6条1項）。

他方、前述（1）の雇用義務（割当雇用制度）とは別に、障害者の職業的参入を援助するために、障害者への報酬支払に関する特別制度として、県労働局長（*directeur départemental du travail*）の決定により、障害者職業編入基金（AGEFIPH）により使用者に支払われる、経済的援助制度がある（労働法典L.323-6条2項、R.323-120条～323-126条）。

具体的には、雇用義務（割当雇用制度）により雇用されている労働者が、労働環境と最適に整備された後に従事している労働ポストを考慮して、その障害が重度であると、県労働局長に認定された場合、当該使用者に対して経済的援助が行われる。障害が重度であるとの認定は、障害による使用者の負担が少なくとも法定最低賃金×当該事業所に適用されている集团的労働時制の20%であることが必要であり、その場合、フルタイムのポストであれば、法定最低賃金×450の経済的援助が使用者に対して行われる。

（6）再配置義務

病気や事故による労働契約停止期間（休職）の後、労働者が、労働医によって、以前従事していた雇用（仕事）に再び従事することには不適応であると判断されたときは、使用者は、当該労働者に対して、労働医が書いた結論と当該労働者が当該企業に存在する仕事のいずれかを履行できるとの指示を考慮し、必要があれば、配転、労働ポストの改良（転換）、又は、労働時間の調整を行い、当該労働者の能力に対応した、できるだけ以前従事していた雇用と類似した、別の雇用に従事することを提案しなければならない（労働法典L.122-24-

4条1項)。

(7) 解雇

解雇については、前述(2)のように、労働医によって不適応が証明された場合を除き、健康状態又は障害を理由とする解雇は差別的取扱いとして禁止されている。

解雇予告期間については、通常の労働者に対する解雇予告期間は、法律上は、勤続6ヶ月未満は労働協約又は慣習により定められた期間、勤続6ヶ月以上2年未満は1ヶ月、勤続2年以上は2ヶ月である(労働法典L.122-6条)。

これに対して、雇用義務(割当雇用制度)の対象となる労働者については、解雇予告期間は、通常の労働者の2倍(ただし3ヶ月を超えない)とされている。しかし、規則、労働協約、慣習が少なくとも3ヶ月以上の解雇期間を定めている場合は、この規定は適用されない(労働法典L.323-7条)。

(8) 労働者代表の関与

フランスにおいては、企業内において選出される、法定の常設の労働者代表機関として、①労働者代表委員(délégué du personnel)、②企業委員会(comité d'entreprise)、③衛生安全労働条件委員会(comité d'hygiène, de sécurité et des condition de travail)がある。

労働者代表委員は、11人以上の労働者を雇用するすべての事業所において選出が義務づけられており、その数は労働者数に応じて増加する(労働法典L.421-1、423-1、R.423-1条)。労働者代表委員は、企業委員会や衛生安全労働条件委員会がない場合は、その代替機関としての権限を有する。

企業委員会は、50人以上の労働者を有する全ての企業にその設置が義務づけられ、企業長を委員長とし、労働者により選出された代表と代表性を有する労働組合がそれぞれ1人ずつ指名する組合代表により構成される(労働法典L.431-1条)。

衛生安全労働条件委員会は、50人以上の労働者を有する全ての事業所にその設置が義務づけられ、事業所の長を委員長とし、労働者により選出された代表等により構成される(労働法典L.236-1条)。

これらの労働者代表は、障害者の雇用・労働条件に関して、以下のような形で関与する。

第1に、企業委員会(企業委員会がない場合は労働者代表)は、衛生労働安全委員会と連携して、労働災害の被害者、戦争等による傷病者等の他、障害を有する労働者が労働に従事あるいは再従事することを容易にするためにとるべき措置(労働条件、試用期間、労働ポストの整備)、及び、雇用義務(割当雇用制度)の適用に関する措置について、使用者からの諮問を受ける(労働法典L.432-3、236-2、422-5条)。衛生安全委員会がない場合は、労働者代表が、その機能を代替する。

第2に、企業委員会(企業委員会がない場合は労働者代表)は、使用者が毎年県労働局に提出を義務づけられている雇用義務の履行に関する報告書の内容についての説明を受ける(労働法典R.323-10条)。第3に、労働者代表は、以前従事していたポストに適応できなくなった(従来 of 労務を履行できなくなった)労働者の

再配置（reclassement）について、使用者からの諮問を受ける。

（９）労働組合の関与：団体交渉義務

フランスにおいて、団体交渉は、雇用・労働条件、職業教育、その他の社会的保障に関する、代表性を有する労働組合（organisations syndicales de salariés représentatives）と使用者又は使用者団体との間の論議であり、労働者側当事者は、原則として、代表性を有する労働組合のみである（労働法典L.132-2条）⁽⁹⁾。

団体交渉は、産業・職業別では、全国、地域、地区（労働法典L.132-11条）、企業内では、企業、事業所、事業所グループ（労働法典L.132-19条）のどのレベルにおいても自由に行われる。

日本とは異なり、使用者又は使用者団体に一般的な団体交渉応諾義務は存在しない。

しかし、第1に、横断的レベルでは、すでに産業部門別労働協約を締結している使用者団体は、賃金（毎年）、賃金額決定の基礎となる職務分類と職務格付け（5年に1度）等の一定の事項について、協約締結当事者である労働組合に対し団体交渉義務を負う（労働法典L.132-12条）他、障害を有する労働者の職業的参入と雇用の維持のための措置について、3年に1度、団体交渉義務を負う。団体交渉は、特に、雇用、職業教育、職業上の昇進へのアクセスの条件、及び、労働、雇用の維持、雇用の条件を対象とする（労働法典L.132-12条7項）。障害を有する労働者の職業的参入と雇用の維持に関する団体交渉は、使用者側によって作成された、各産業部門についての障害者の雇用義務（割当雇用制度）の履行状況を示す報告書を基礎として行われる（労働法典L.132-12条8項）⁽¹⁰⁾。

第2に、企業レベルでは、代表性を有する労働組合の組合支部のある企業においては、使用者は、実質賃金、実労働時間とその編成、パートタイム労働の実施等の他、障害を有する労働者の職業的参入と雇用の維持のための措置について、毎年、団体交渉義務を負う。団体交渉は、特に、雇用、職業教育、職業上の昇進へのアクセスの条件、労働・雇用条件、及び、企業の労働者全体の障害に関する研修活動を対象とする（労働法典L.132-27条10項）。障害を有する労働者の職業的参入と雇用の維持に関する団体交渉は、使用者によって作成された、障害者の雇用義務（割当雇用制度）の履行状況を示す報告書を基礎として行われる（労働法典L.132-27条11項）⁽¹¹⁾。

2.2 労働法典における「合理的配慮」関連規定の内容

2.2.1 「合理的配慮」の対象者

使用者の合理的配慮の対象となる労働者は、雇用義務（割当雇用制度）の対象となる労働者の一部であり、具体的には以下の者である（労働法典L.323-9-1条1項、L.323-3条1・2・3・4・9・10・11号）。

- ①「障害のある人の権利と自立に関する委員会」（CDAPH）によって障害認定を受けた労働者
- ②10%以上の恒久的労務不能（incapacité permanente）をもたらした労働災害又は職業病の被害者で、社会保障（sécurité sociale）の一般制度又は他の全ての義務的社会的保護制度（protection sociale obligatoire）から年金を受給している者

- ③社会保障の一般制度、他の全ての義務的社会的保護制度、又は公務員の制度から障害年金（*pension invalidité*）を受給している者で、障害により労働・稼得能力を3分の2以上喪失している者
- ④障害軍人年金と戦争被害者に関する制度の障害軍人年金受給資格を有する、旧軍人又はそれと同視し得る者
- ⑤ボランティア消防士の活動中の事故又は活動に関連する疾病の社会的保護に関する1991年12月31日の法律第1389号に定められた要件に基づき障害手当又は障害年金を受給している者
- ⑥家族社会福祉法典L.241-3条に定められた障害手帳の保有者
- ⑦成人障害者手当（AAH）の受給者

2.2.2 「合理的配慮」の内容

使用者が行うべき合理的配慮（適切な措置）（*mesures appropriées*）については、労働法典において以下のように規定されている。

第1に、障害のある労働者についての平等取扱原則（均等待遇原則）の尊重を保障するために、使用者は、具体的状況における必要性に応じて、雇用義務の対象となる者が、その資格に対応した雇用を得ることあるいは雇用を維持すること、雇用（仕事）を遂行すること、もしくは雇用を発展させることを可能にするために、又は、当該労働者の必要に応じた教育訓練が当該労働者に与えられるために、合理的配慮を行う。ただし、当該措置を実施するに伴う負担（*charges*）が、使用者が支払う費用の全部又は一部を補償する援助を考慮し、過度（不均衡）（*disproportionnées*）でない限りにおいてである（労働法典L.323-9-1条1項）。

第2に、使用者の負担に対する援助は、特に、機械や道具を適応させること、障害をもつ労働者が労働ポストに就くために必要な個別的な同伴や施設を含む労働のポストの整備、通勤（労働場所へのアクセス）に対して行われ得る（労働法典L.323-9-1条2項）。

第3に、合理的配慮を行うことを拒否した場合、それは、労働法典L.122-45-4条に規定する差別となり得る（労働法典L.323-9-1条3項）。

第4に、合理的配慮として、障害をもつ賃金労働者は、その請求により、雇用を得るため、職務の遂行のため、又は、雇用を維持することを容易にするためにフレックスタイム制を利用することができる（労働法典L.212-4-1-1条1項）。また、当該労働者を援助する家族や近い者も当該労働者への同伴を容易にするために、フレックスタイム制を利用することができる（労働法典L.212-4-1-1条2項）。

3 「合理的配慮」の内容と諸施策

3.1 「合理的配慮」の内容

まず、確認されなければならないのは、障害を有する労働者は、知識と職業的能力を有し、雇用に従事し得る、同等の能力を有する労働者であることである。障害を有する労働者が職業活動を行う上で必要とするのは、単に、当該企業、当該労働ポスト、当該労働者の障害の状態に固有の、特別な調整（*aménagements*）又は措置（*mesures*）である。

これらの適切な調整や措置、すなわち、「合理的配慮」については、労働法典においては、前述2.2のような一般的規定がおかれている。合理的配慮の具体的内容は、定型的なものではなく、個別の障害者の状況に応じてケースバイケースで決定されるものであるが、合理的配慮の例は、以下の3つに大別される。すなわち、①募集・採用手続における合理的配慮、②職務遂行における合理的配慮、③職業生活や環境における合理的配慮である⁽¹²⁾。

3.1.1 募集・採用手続における合理的配慮の例

聴覚障害を有するB.F夫人について、その障害の状況を事前に知らされていた使用者は、採用面談の前に面談について場所や時間や目的を明確化する書面を送付し、採用面談においては、当該人を正面に座らせ、明確な口調でわかりやすい説明を行い、唇の動きを読み取れるよう配慮し、当該人が質問を理解しているかどうかを適宜確認し、他の候補者に適用される基準と同じ基準で当該人の能力を判断できるようにした。（聴覚障害の程度によっては、手話の通訳者を同席させることが要求されるであろう。）

3.1.2 職務遂行における合理的配慮の例

（1）職務遂行のための環境整備・啓発

職務遂行のための環境整備・啓発の例①：車椅子のJ.K夫人を採用するにあたり、使用者は、職務を遂行する上で必要な合理的配慮につき、本人と労働医と相談の上、事務所のドアを80cm幅のものから90cm幅のものに代え、整理棚として低い家具を設置し、車で通勤する本人のために駐車場を確保する等の措置をとった。また、経済的援助をAGEFIPHに求めることとしている。

職務遂行のための環境整備・啓発の例②：Vさんは、感情障害を伴う軽い知的障害を有し、クリーニングとアイロンがけを職務としており、十分な理解力と適応能力を有しているが職務の遂行は非常に遅かった。そのため、彼女を雇用するに際して様々な措置がとられ、いくつかは今も維持されている。具体的には、同僚への情報提供、労働ポストにおける職業教育訓練（労働のリズム、職務に関連する危険、研修中に習得した職業能力の発展等）、洗剤等の色分け、複雑な仕事や時系列的に行われる仕事に関しては写真により示すこと、労働

時間、休憩時間、グループ会議の時間についてはわかりやすい掲示をすること、休憩時間と食事時間の調整である。

職務遂行のための環境整備・啓発の例③：聴覚障害を有するB.Mさんは、企業の中のレストランやカフェテリアでは騒音で同僚との会話に参加することができないので、食事時間中はその事務室に引きこもり同僚とは会話をせず、あまりよくない性格であるとの印象を与え、業務においてうまくとけ込むことができなかった。そのため、同僚に対して半日かけて難聴についての啓発・研修が行われ、このような状況が変わることになった。その後彼女は同僚と一緒に食事をとることになり、彼女の正面に1人の同僚が座って会話の内容を要約することになった。

(2) 新技術の利用

情報・通信に関する新技術は、多くの状況への対応を可能とする。たとえば、通常のキーボードを利用することが困難な者のための音声による入力システム、資料や情報にアクセスする上でのマルチメディアや内部ネットワーク・インターネット、聴覚障害者のための音声同時通訳機等である。

新技術の利用例①：P.W氏は、視覚障害を有していたが、企業は、同氏を研修期間の後に会計系の職員として採用する際、当該ポストについての補完的職業教育を行った他、同氏の職務の遂行がゆっくりであることを考慮して職務の内容を再検討し、42cmのスクリーン、点字スクリーン、スキャナー、拡大鏡、点字と音声通訳機能を有するパソコン等を購入し、対照的な色の分類箱を設置し、エレベーターに音声ガイドを設置し、同僚との関係がうまくいかないときは直属の上司と連携して一時的な支援を行うようにした。

新技術の利用例②：M.A夫人は、顧客への技術援助サービスに従事していたが、精神障害になり、顧客と電話又は直接に対応する際に、不安になりパニック障害となったりしたため、企業は、同夫人が顧客と直接又は電話で対応する必要のない労働ポストに従事させ、インフォメーションシステムやインターネットにより、質問や返答を行うことができるようにした。

(3) 労働時間・仕事の調整

障害を有する労働者は、疲労しやすいこと、排泄、治療等の問題にも直面している。そのため、パートタイム労働で労働すること、始業・終業時間をずらすこと、当該労働者と業務の必要に応じて休憩時間を導入することが有用である。また、一定の仕事を他の同僚に補強してもらったり、他の同僚とは異なる方法で組織することも有用である。

労働時間・仕事の調整例①：N.C氏は、電気ケーブルの組み立て工であるが、運動機能障害があり、また、2時間毎に15分排泄の時間をとる必要があるため、企業と同氏は、同氏が同僚よりも遅く出勤し早く退勤する

ことができるように1日の労働時間を3分の2とするパートタイム労働とすることにし、朝の労働時間を10時10分から12時30分、午後の労働を13時30分から17時35分、その間の休憩を他の同僚は10分だが同氏については25分とすることにした。また、労働日を週4日とし、車のパーキングを確保した。

労働時間・仕事の調整例②：J.H氏は、交通事故のために頭蓋打撲を受け、身体的後遺症はほとんどないが治療を受ける必要があり、疲れやすく騒音に敏感なので、6ヶ月の期間の定めのある労働契約で労働時間4分の3のパートタイム労働契約で雇用された際、労働時間は、同氏が当初は毎時間15分の休憩、その後、1時間毎に15分の休憩をとることができるように調整され、週の真ん中は休日とし、騒音を発する機械は使用せず、手作業の労働に従事することになった。

3.1.3 職業生活と環境に関連する合理的配慮の例

(1) 障害を克服するための物理的環境

労働ポストと環境の適切な調整は、労働者がその能力を十二分に発揮し企業に最良のサービスを提供することを可能にする。このような調整は非常に多様であるが、以下のようなものが想定される。

- ①建物の構造の調整（ドアの拡張、手すりの設置）
- ②労働ポストの人間工学上の調整
- ③視力又は聴力障害を有する労働者の移動を容易にするための視覚又は聴覚の標識の強化（ドアの取っ手、アラームシステム等）
- ④聴覚障害を有する労働者のための、会議室におけるイヤホーンの設置

物理的環境整備の例：52歳のR.C氏は、その妻とともに養蜂業を営み、市場で蜂蜜を販売していたが、背中を痛め腰の手術を受けたため重いものを運ぶことができなくなった。そこで、環境を整備するため、四輪車、荷物を載せて運ぶシート付トレーラー、樽の昇降台、蜂蜜用のポンプが総額17,645ユーロで購入され、AGEF IPHがその70%、農業共済がその30%について財政援助を行った。

(2) 人的支援

人的支援は企業の中においても行われ得る。指導し、安心させ、信頼が失われているときはそれを回復する後見人（tuteur）（作業長や同僚）の存在は、多くの困難を未然に防ぐ。

また、言葉がしゃべれない労働者や聴覚障害を有する労働者については、面談や会議において通訳サービスが必要とされる。

精神障害を有する労働者については、企業内で支援する指導者の存在が、その雇用の維持のために必要である。

人的支援の例①：A.F氏は、聴覚障害を有する技術者であり、口頭での表現には問題がないが、会議における質問を聴くことができないため、パソコンに入力することによりリアルタイムで文章を理解することができる文字通訳サービスを頼み、それによって、A.F氏は、A.F氏の報告の後に出示された質問を自分のパソコンで読み、質問に答えることができた。

人的支援の例②：C.M氏は、精神障害を有しており、労働時間等の調整の他、彼を安心させ、活力を与え、彼を信頼していない労働者を指導するために、労働現場における技術責任者の援助を必要としていた。そのため、職業参入のためのカウンセラーを2年間にわたり彼に付き添わせることになった。

3.2 障害者雇用と「合理的配慮」をめぐる諸施策

前述のように、使用者に対して要求される「合理的配慮」は、当該措置を実施するに伴う負担が、使用者が支払う費用の全部又は一部を補償する援助を考慮し、過度（不均衡）でない限りにおいてである（労働法典L.323-9-1条1項）。したがって、使用者に対して要求される「合理的配慮」の内容は、使用者が受けることのできる財政的援助と密接に関連することになる。

使用者が合理的配慮を行うにあたっての財政的援助は、主として、障害者職業編入基金（AGEFIPH）によってなされる。

他方、障害者職業編入基金（AGEFIPH）の他、様々な行政機関が、相互に連携しながら、障害者雇用の促進のため活動を行っている。

3.2.1 障害者職業編入基金（AGEFIPH）の任務とその施策

障害者職業編入基金（AGEFIPH）⁽¹³⁾は、障害者の能力・資格を発展させること、雇用へのアクセスを促進すること、障害者を雇用しその雇用を維持しようとする私企業に対して援助を行うこと等を主な目的とする。

障害者職業編入基金（AGEFIPH）の財源は、雇用義務（割当雇用制度）を負う使用者が障害者職業編入基金（AGEFIPH）に支払う年負担金又は罰金である。

障害者職業編入基金（AGEFIPH）は、障害者を雇用しようとする使用者と障害を有する労働者に対して様々な援助を行っている。たとえば、①障害者を12ヶ月以上の期間の定めのある労働契約又は期間の定めのない労働契約により雇用する場合には、使用者に対して1,600ユーロ、労働者に対して800ユーロの参入手当（*prime à l'insertion*）を支給し、②参入手当を受給していなことを条件として、使用者が12ヶ月以上の期間の定めのある労働契約により労働者を雇用する場合には、使用者に対して1,525ユーロ（労働者が30歳を超えているときは3,050ユーロ）、労働者に対して1,525ユーロの職業能力開発契約への援助（*aide au contrat de professionnalisation*）を支給し、③使用者が労働者を12ヶ月以上の期間の定めのある見習契約を締結した場合は、使用者に対して1,525ユーロ（労働者が30歳を超えているとき等は3,050ユーロ）、労働者に対して1,525ユーロの見習契約への援助（*aide au l'apprentissage*）を支給する。

また、合理的配慮に関連して、機械や道具を適応させること、障害をもつ労働者が労働ポストに就くために

必要な個別的な同伴や施設を含む労働のポストを整備すること、労働場所へのアクセスを容易にすることに関連する措置等について、財政的援助を行う。

3.2.2 その他の主な行政機関の任務とその施策

(1) 雇用ネットワーク (Réseau Cap Emploi)

全国に散らばる119の機関から組織されているネットワークであり、企業と障害者に対して、採用と雇用に至ることに関連する全ての問題に関する身近なサービスを提供する。障害者職業編入基金 (AGEFIPH) により財源を拠出され、千余りの職業を網羅している。

(2) 県雇用維持支援サービス (Services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi)

障害と労働ポストが適合しなくなったときに、当該企業においてその雇用を維持するための解決策を見いだすために企業と労働者を援助する、各県に存在する機関であり、障害者職業編入基金 (AGEFIPH) により財源を拠出されている。

(3) 県障害者センター (Maisons départementales des personnes handicapées : MDPH)

2005年2月11日の法律により各県 (département) に創設された機関であり、障害者の権利や障害者に対する給付の単一的な窓口であり、教育訓練や雇用や特別のサービス等へのアクセスに対する最大限の援助を行う。

(4) 公務部門における障害者の職業参入基金 (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique : FIPHFP)

2005年2月11日の法律により創設され、公務部門における使用者 (国、地方公共団体、病院) がその財源を拠出する機関であり、補助金により公的部門の使用者が障害者を雇用することを援助する。

4 「合理的配慮」をめぐる紛争解決システム

4.1 司法救済

4.1.1 民事制裁 (sanctions civiles)

(1) 民事制裁の内容

前述（2.2.2）のように、合理的配慮を行うことを拒否した場合、それは、労働法典L.122-45条に規定する差別に該当する（労働法典L.323-9-1条3項）。

したがって、差別的取扱いの対象となった労働者は、使用者に対して損害賠償を請求することが可能である。

また、労働法典L.122-45条に規定する差別に該当する規定や法律行為は、無効となる（労働法典L.122-45条5項）。

また、差別に関する規定を根拠として労働者が訴訟を提起した後に当該労働者になされた解雇は、現実かつ重大な理由を欠き、提訴を理由として使用者によってなされた行為であるときは、無効である（労働法典L.122-45-2条1項）。この場合、復職（*réintégration*）が認められ、労働者の労働契約は解除されなかったものとなる。もし、労働者が労働契約の継続を拒否するときは、労働裁判所（*conseil prud'hommes*）は、当該労働者に対して少なくとも6ヶ月分の賃金以上の損害賠償の支払を使用者に命じる。また、当該労働者は、法定又は労働協約もしくは労働契約に定められた解雇手当の支払を受ける（労働法典L.122-45-2条1項）。

（2）訴権の拡大

労働法典L.122-45条及びL.122-45-4条に規定する差別に関する訴訟については、当該労働者以外のものが訴訟を提起することが可能である。

第1に、全国レベル（海外領土県においては当該県レベル）、又は、当該企業において代表性を有する労働組合は、労働法典L.122-45条から生じる訴訟について、採用応募者、見習、労働者のために、当該人の委任がなくても、当事者に対して書面で通知し、当事者が書面で通知されてから15日以内に反対の意を表明しなければ、訴権を行使することができる。当事者は常に、当該労働組合が提起した訴訟に参加することができる（労働法典L.122-45-1条1項）。

第2に、差別と闘うための恒常的組織として設立された非営利団体は、設立してから5年以上たっていれば、労働法典L.122-45条から生じる訴訟について、採用応募者、見習、労働者のために、当該人の書面による同意を得て、訴権を行使することができる。当事者は、常に当該組織が提起した訴訟に参加し、また、いつでもこれを取り下げることができる（労働法典L.122-45-1条2項）。

第3に、障害の分野において設立された非営利団体は、設立してから5年以上たっていれば、労働法典L.122-45条とL.122-45-4条から生じる訴訟について、採用応募者、見習、労働者のために、当該人の書面による同意を得て、訴権を行使することができる。当事者は、常に当該組織が提起した訴訟に参加し、また、いつでもこれを取り下げることができる（労働法典L.122-45-5条）。

（3）証拠提出責任（*charge de la preuve*）の軽減

労働法典L.122-45条1項から3項に規定する差別的取扱い禁止規定に関する訴訟においては、原告労働者の立証責任は緩和されている。すなわち、原告労働者が、直接又は間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば、被告使用者が、その決定は差別とは無関係な客観的理由により正当化されることを立証しなければならない

い（労働法典L.122-45条4項）⁽¹⁴⁾。

4.1.2 刑事制裁（*sanctions pénales*）

健康状態又は障害を理由とする、採用拒否、不利益取扱い、解雇、及び、健康状態又は障害を募集、研修・職業訓練の申込における条件とすることは、3年以下の禁固又は45,000ユーロ以下の罰金の対象となる（刑法典225-1条、225-2条1項3・5号）。

法人が処罰の対象となる場合は、個人に対する罰金の5倍の罰金、差別が行われた職業的・社会的活動の禁止、司法観察の実施、事業所の閉鎖、公取引からの排除等の罰則が科せられる（刑法典225-4条、131-38条、131-39条2・3・4・5・8・9号）。

4.2 行政救済：HALDE（反差別平等高等機関）

4.2.1 反差別平等高等機関（HALDE）の機能

合理的配慮を行うことを拒否したことを含む差別的取扱いについては、裁判所による救済とは別に、独立行政機関として、2004年12月30日の法律第1486号により創設された、反差別平等高等機関（Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité：HALDE）による救済制度が存在する⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾。

（1）管轄

反差別平等高等機関（HALDE）は、法律又はフランスの批准する国際条約により禁止された全ての直接又は間接差別を管轄する（2004年12月30日の法律第1条2項）。

（2）組織

反差別平等高等機関（HALDE）は、差別の申立て（*réclamations*）に対する対応を決定し、差別的取扱いを職権で取り扱うことができ、勧告を出す、11人のメンバーの機関（*collège*）を有する。この他、反差別平等高等機関（HALDE）には、18人のメンバーからなる諮問委員会と法的サービス等を担当する職員が属している⁽¹⁷⁾。

（3）差別に関する申立てに対する救済

反差別平等高等機関（HALDE）に対しては、差別的取扱いを受けたと考える全ての人が、直接にあるいは議会を介して書面により申立てをすることができる。反差別高等機関に対しては、差別的取扱いを受けたと考

える人と差別と闘うために設立されて5年以上たつ非営利社団とが共同で申し立てをすることもできる。全ての書面による申立てに対して書面による返答がなされる。

反差別平等高等機関（HALDE）は、把握した直接又は間接の差別事案について、被害者に知らせて被害者が反対しない場合は、職権で取り扱うことができる。

反差別平等高等機関（HALDE）は、調査権限（*pouvoirs d'investigation*）を有しており、これを行って申立ての審査を行う。また、反差別平等高等機関（HALDE）は、全ての自然人・法人、公共団体に対して説明と情報・書類の閲覧・提供を求めることができ、また、現場検証や有用と考える全ての人からの事情聴取を行うことができる。要求した説明、報告、情報、書類の提供がなされないときは、反差別平等高等機関（HALDE）は、当該人に対して、所定の期日までに返答するように催告することができる。この催告に対する返答が所定の期日までになされないときは、反差別平等高等機関（HALDE）の長（*président*）は、レフェレ（*référé* 急速審理）の裁判官（*juges des référés*）に対して、有用な全ての方法の命令を出すよう求めて提訴することができる。

申立てについての審理ののち、申立てに対する返答としての書類が作成される。また、反差別平等高等機関（HALDE）は、①差別であると判断される全ての行為につき、決議（*délibération*）という形で公的部門（公権力）及び私的部門に対して、勧告（*recommandations*）を行い、法令の修正を提案したりあるいは個々の事例における判断をしたり、②和解（*médiation*）のあっせんをしたり、和解金（*amende transactionnelle*）や損害賠償金（*réparation du préjudice*）の提示をしたり、③差別の被害者が書類作成を援助し、当該事案に適切な手続を教示し、④当該事件が裁判所に提訴された場合、当事者の求めに応じてあるいは裁判所の職権により、民事・刑事・行政の全ての裁判所においてその見解（*observations*）を表明し、⑤把握した刑事制裁の対象となり得る行為については検事に通知する⁽¹⁸⁾。

（４）平等取扱の促進

その他、反差別平等高等機関（HALDE）は、平等取扱原則の実現を促進するために、啓発活動、研究活動、平等取扱原則実現のための具体的取り組みの周知や援助、そして、前述のように、法令の修正の提案等も行っている。

4.2.2 反差別平等高等機関（HALDE）の活動

反差別平等高等機関（HALDE）は、毎年、大統領と議会と首相にその活動報告を行うこととなっており、すでに、2005年と2006年の年次活動報告書が提出されている。

2006年の年次報告⁽¹⁹⁾によれば、反差別平等高等機関（HALDE）になされた申立ては、2005年（1月1日から12月31日まで）が年間で1,410件、月平均141件であったのに対し、2006年（1月1日から12月31日まで）は、年間で4,058件、月平均338件で飛躍的に増加している。

2006年の申立てにおける差別事由の内訳は、出自（*origine*）が35.04%、健康状態と障害が18.63%、年齢が6.19%、性別が5%、組合活動が3.70%、家族状況が2.05%、性的指向が1.50%、思想が1.40%、信教が

1.33%、身体的特徴が0.72%等となっている。

2006年の申立てにおける差別的取扱いの領域の内訳は、雇用が42.87%、公的サービスが22.45%、私的サービスが9.46%、住居が4.37%、教育が5.42%等となっている。

これらの申立てに対し、反差別平等高等機関（HALDE）は、344件の決議を行っている。

4.2.3 反差別平等高等機関（HALDE）の「合理的配慮」に関する勧告（決議）例

（1）2005年9月26日の決議第34号⁽²⁰⁾

中度の聴覚障害を有する障害者であると認定されている者が、聴覚障害のために潜水することができず、水難救助証明書を獲得できなかったため、水難救助証明書を有していることを要件の一つとする身体・スポーツ教育の教員の採用試験に登録されず、採用を拒否された事案で、反差別平等高等機関（HALDE）は、身体・スポーツ教育の教員は一般的には水泳を教えず、また、水泳を教える場合であっても、同僚に代わってもらうかあるいは助手がいれば問題がなく、これらの措置は、使用者に過度の負担を生じさせない合理的配慮であるとして、教育省に対して、水難救助証明書を要求する2004年6月17日のデクレを2005年2月11日の合理的配慮を要求する法律と適合するよう修正することを求めた。

（2）2006年5月22日の決議第101号⁽²¹⁾

公的部門の使用者が、3年間にわたり、申立人に対して明らかにその障害と両立しない2つのポストしか提案せず、いかなるポストにも配属しなかった事案において、反差別平等高等機関（HALDE）は、障害を有する労働者に対してその資格に対応する雇用に従事しこれを維持するための合理的配慮を行うことを当該使用者に課す公務員の権利と義務に関する法律の規定を遵守しなかったものであり、当該職員に対する措置は、当該職員の組合活動を理由とする差別的取扱いとして個別措置が無効とされ、また、当該職員の出自に関係するモラルハラスメントが告発された後になされたものであり、報復措置であると判断されるとして、当該使用者に当該職員をポストにつけないという状況を3ヶ月以内に終了させるよう要求した。

（3）2006年11月6日の決議第229号⁽²²⁾

申立人が、2001年9月に障害を有する労働者であると認定された後、使用者である市（commune）によって休職処分とされた事案において、反差別平等高等機関（HALDE）は、市長が、申立人の労働ポストの調整も、適切なポストへの再配置も行わなかったことは、障害を理由とする差別であると判断し、市長に対して、検討されているポストに申立人を再配置することができないとしても、申立人がその能力と資格に対応した雇用に従事することができるような合理的配慮を6ヶ月以内に行うことを要求した。

(4) 2006年12月18日の決議第323号⁽²³⁾

視力が不十分で衰えたことを理由として申立人が解雇された事案において、反差別平等高等機関 (HALDE) は、調査の結果、申立人の視力は労働医によって労働に不適合であると判断されたわけではなく、また、いかなる労働ポストの調整も申立人に提案されなかったとして、これは労働法典L.122-45条にいう健康状態を理由とする差別であると判断し、労働裁判所においてその旨見解を述べる予定である。

5 フランス法の特徴と課題・展望

「合理的配慮」をめぐるフランスにおける制度の特徴としては、以下のように整理することができる。第1に、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2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と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。

第2に、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。

第3に、使用者が合理的配慮を行うことを拒否した場合は、それが差別的取扱いに該当することが労働法典において明記されている。

第4に、合理的配慮を含む障害者の職業的参入と雇用の維持については、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。

第5に、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、多様な財政的援助を伴う労働契約や、障害者職業編入基金を初めとする財政的援助システムが整備されている。

第6に、「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。

フランスにおける合理的配慮をめぐる法制度や関連機関は、2004年末から2005年にかけての立法により新たに整備されたものであり、まだそれほど時間が経過していないが、合理的配慮の具体的内容についても実践例が蓄積されつつあり、財政的援助件数も、反差別平等高等機関への申立件数も増加傾向にあり、着実に取組が進展していると思われ、今後のさらなる展開が注目されよう。

【注】

- (1) フランスにおける差別禁止法制の展開の経緯の概要については、『諸国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調査研究報告書No.81（2007年3月）49-52頁（指田忠司執筆部分）。
- (2) JOCE n L.303 du 2 déc. 2000, p.16.
- (3) 同指令の内容については、川口美貴「EUにおける雇用平等立法の展開」静岡大学法政研究6巻3・4号（2002年3月）696-703頁、引馬知子「『雇用均等一般枠組指令』の障害規定と加盟国への移行」世界の労働第57巻第7号（2007年）36-42頁等参照。
- (4) J.O. n 36 du fév. 2005, p.2353.
- (5) その他、2001年11月17日の差別に対する闘いに関する法律第1066号、2002年1月17日の社会現代化に関する法律73号、2005年3月4日の差別に対する闘いと平等のための国家機関に関するデクレ第215号、2005年7月26日の公務における共同体法の国内法化のための措置に関する法律第843号等が制定されている。
- (6) 1987年7月10日の法律第517号により創設された割当雇用制度の概要及び2005年2月11日の法律による改革の詳細については、指田忠司「フランスにおける障害者雇用の現状と課題」世界の労働第57巻第7号（2007年）20-27頁、『諸国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調査研究報告書No.81（2007年3月）55-56頁（指田忠司執筆部分）等参照。
- (7) フランスにおける障害者雇用法制の概要については、Social 2007, Mémento pratique français lefebvre, n 4850-4911等参照。
- (8) 本稿ではこれについては検討対象とはしない。
- (9) ただし、組合代表委員が存在しない企業においては、拡張適用し得る産業部門別労働協約が認める場合は、労働者代表又は代表性を有する組合から委任を受けた労働者代表が団体交渉を行い得る（労働法典L.132-26条）。
- (10) これらの、企業横断的レベルでの障害を有する労働者の職業的参入と雇用の維持に関する団体交渉義務は、2005年2月11日の法律によって導入された。
- (11) これらの、企業レベルの障害を有する労働者の職業的参入と雇用の維持に関する団体交渉義務も、2005年2月11日の法律によって導入された。
- (12) 合理的配慮の例・具体的内容についての詳細は、Conseil français des personnes handicapées Pour les questions européennes : CFHE : <http://www.cfhe.org> : Dynamiser l'emploi des personnes handicapées 《Mesures appropriées》 Des ouvertures européennes, p.18-31. 参照。以下述べる例は、同文献に記載されているものの一部である。
- (13) 障害者職業編入基金（AGEFIPH）の機能・活動についての詳細は、AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr> : Rapport Annuel 2005, Rapport Annuel 2006 等参照。
- (14) この規定は、1997年12月15日の性に基づく証拠提出責任に関する雇用均等一般枠組み指令80号及び2000年11月27日の差別的取扱い禁止に関する雇用均等一般枠組み指令78号を国内法化した2001年11月16日の法律により導入された。

- (15) 反差別平等高等機関（HALDE）に関する主な法令としては、2004年12月30日の法律第1486号の他、2005年3月4日の適用デクレ第215号、2004年12月30日の法律を修正する2006年3月31日の法律がある。
- (16) 反差別平等高等機関（HALDE）の機能・活動の詳細については、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2005, Rapport Annuel 2005 Dossier de presse, Rapport Annuel 2006, Rapport Annuel 2005 Dossier de presse, Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : Que repondent les entreprises à la HALDE?, Discrimination liées au handicap L'action de la HALDE Dossier de presse 等参照。
- (17) 反差別平等高等機関（HALDE）の組織については、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2005 Dossier de presse, p.10-14 等参照。
- (18) 反差別平等高等機関（HALDE）の権限については、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2005, p.1-3, Rapport Annuel 2005 Dossier de presse, p.7-8 Rapport Annuel 2006 Dossier de presse, p.7-8 等参照。
- (19) HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2006 Dossier de presse.
- (20) Délibération n 2005-34 du 26 septembre 2005、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2005, p.62.
- (21) Délibération n 2006-101 du 22 mai 2006、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2006, p.133.
- (22) Délibération n 2006-229 du 6 novembre 2006、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2006, p.138.
- (23) Délibération n 2006-323 du 18 décembre 2006、HALDE : <http://www.harde.fr> : Rapport Annuel 2006, p.140.

終章 研究のまとめ

本章では、障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する EU 及び加盟国（英国、ドイツ、フランス）の法制の動向と、障害差別禁止法制における先進的な実践をもつ米国の動向についての研究成果を踏まえ、国連の障害者権利条約の制定過程と意義を検証しつつ、本研究テーマに関するまとめを行う。さらに、それらの知見をもとに、今後の障害者雇用促進施策及び研究に関する課題について提示したい。

1 雇用・就業分野における障害差別禁止法制の意義

1.1 国連及び EU 諸国の動向

国連障害者の権利条約における労働及び雇用分野の障害差別禁止（第 27 条）の理念は、同条約の批准国のみならず、今後、世界各国において、障害者の労働及び雇用分野における差別を禁止し、障害者の職場における権利を回復する上で重要な役割を持つものと考えられる。

わが国の障害者基本法では、障害を理由とした差別の禁止と障害者の利益を侵害してはならないことが明記されているが、雇用・就業上において具体的に何が差別に当たるのかは言及されていない。また、障害者の雇用の促進等に関する法律においても、障害差別禁止については一切、触れられていない。同法は、特別な雇用促進措置がなければ障害者の就業機会が得られないことを前提にしているが、禁止されるべき雇用・就業上の差別については、男女雇用均等法等と違い、触れられていない。さらに、障害者自立支援法における就労支援関連の事業についても、就業上の差別禁止に関しては、理念的な事項も含めて見当たらない。

本研究においても、障害者権利条約が示す「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」へ対応するため、雇用・就業の分野における障害差別禁止の本質についての議論が必至なことが再認識された。

一方、EU 諸国においては、2000 年 11 月 27 日の雇用均等一般枠組み指令により、これを国内法化し、関連法を整備するための取り組みが各国でなされてきた。同指令は、EU 構成国における平等取扱原則の実現のために、障害のみならず、宗教もしくは信条、年齢、性的指向を理由とする雇用・労働における差別を解消するための一般的な枠組みを設定することを目的としている。

例えば、フランスの「2005 年 2 月 11 日の法律第 102 号」は、同指令を国内法化し、障害者の権利の拡大に向けて、差別的取扱の禁止、割当雇用制度の拡充、障害者の職業的参入と雇用の維持のための労使の団体交渉義務、そして、雇用における平等取扱原則を実質的に保障するための合理的配慮を行う使用者の義務等を明記した。同様に、ドイツにおいても、「均等取扱令」に代表される幅広い労働者保護法が整備され、特に、障害を理由とする不利益取扱の禁止や適切な配慮を請求する権利などが保障されてきたことは大きい。

英国では、EU 指令を受けて 2003 年に DDA（改正）規則が成立したが、労働者の人数にかかわらず無く、

すべての使用者を同法の適用対象として拡大した。また、障害差別を直接差別、合理的調整義務の不履行、障害に関連する差別、見せしめとすること、という4つに分類している。さらには、直接差別や合理的調整の不履行に関する正当性について、従来認められていた使用者の抗弁権を否定し、障害者の権利の拡大を図っている。

このように、雇用均等一般枠組み指令を受けた形で、ヨーロッパ主要国が雇用・就業における障害差別の禁止を強化・拡充する方向性が打ち出されている。

なお、同指令では、障害を理由とする、直接差別及び間接差別を禁止するが、使用者等が、障害者のための合理的配慮（合理的調整）のための適切な措置をとることを義務づけられているときは、当該措置は差別的取扱ではないとされているのが特徴である。

1.2 権利擁護の視点に基づく差別禁止

雇用・就業上の差別禁止におけるもうひとつの重要課題が、権利擁護の視点である。この点は、わが国の障害者雇用促進施策において十分に認識されてこなかった点ではないだろうか。集団としての障害者の雇用の促進が主要な政策課題として認識され、個々の障害者の雇用・就業場面における権利擁護の視点は確立してこなかったと考えられる。そもそも就労する権利があるにもかかわらず、機能的な障害を理由にその機会から排除されていけば、重大な人権侵害といえるわけだが、その認識よりも、集団としての障害者に対する配慮を政策化することで、いわば、雇用機会を確保するアプローチが展開してきたといえる。もちろん、障害者雇用の促進という集団的アプローチは、当然のことながら障害者の勤労の権利の実現を前提にはしているが、個々の権利の確立、擁護については、雇用の達成の後の課題と認識されてきたのではないかと考えられる。

このように「量」から「質」のアプローチの転換は、今後の障害者施策を考える上での重要なフレームワークとなることが期待される。

これに対して、EUの雇用均等一般枠組み指令の下で障害差別禁止を実現する国々では、雇用・就業における「権利擁護モデル」が展開し始めていると見ることができる。

例えば、前述のとおり、英国では、DDAが度重なる改正を経て、労働者の人数にかかわらず、すべての雇用主を同法の適用対象とするに至っている。また、直接差別、合理的調整義務の不履行、障害に関連する差別、見せしめという差別の4種類を明確にしたことも障害者の個別の権利を擁護していく視点として捉えることができよう。

フランスでも、何人も、健康状態または障害を理由として、採用手続、見習や企業における教育機関へのアクセスから排除されてはならず、また、いかなる労働者も、健康状態または障害を理由として、制裁、解雇、直接もしくは間接的な差別（特に、報酬、教育、再配置、職務、格付け、職業上の昇進、配転、契約の更新）の対象とされてはならない（労働法典 L.122-45 条第1項）ことが、差別禁止の到達点として確認されている。

さらに、取扱いの平等を実現するために労働法典 L.323-9 条に規定されている合理的配慮を行うことは、差別には該当しないとされ、逆に、障害を理由とする採用の拒否、制裁、解雇は刑事制裁の対象とされている。

2 合理的配慮を取り巻く諸課題

2.1 合理的配慮の考え方

障害者権利条約の中で明示された「合理的配慮」は、これまでわが国においては議論されてこなかった概念であり、関係者にとっても馴染みの薄いテーマであると言われている。特に、障害者権利条約では、「労働及び雇用」と「教育」の条項で、明確に書き込まれている。

障害差別禁止の分野で、各国に先駆けた取り組みを実践する米国の ADA において、合理的配慮は「募集に関する配慮」、「作業環境への配慮」「福利・厚生に関する配慮」の3つの領域に分類されている。

これらの配慮事項を否定することは、障害者権利条約においても、今後、差別にあたることとみなされることが想定される。

また、英国では、調整措置の合理性の判断における基本的な判断要素の1つは、調整措置を講じることにより使用者が被る負担の程度であることが指摘されている。

一般に差別禁止法においては、経済的負担の増大を理由とする差別の正当化は否定的に理解されているが、これらとは対照的に障害者に対する不利益を使用者の経済状態を理由に合理化できる枠組みを明確に採用しているのである。財政的基盤が小さいことを理由に調整義務が免除されることを否定しながらも、財政的基盤が充実している使用者ほど調整措置に多くの費用をかけることが合理的であるという考え方である。

DDA においては障害者を優遇する積極的差別が均等待遇達成のための基本理念となっている。このことは、調整義務が障害者の能力的不利を使用者が一定限度で許容することを前提として構成されている概念であり、調整措置によって十分に職務をこなせる程度まで職業能力を補正することができなくても、使用者はその実行を要請されることを意味することになる。

フランスでは、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として位置づけられている。具体的には、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。その際、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。

障害者権利条約においては、それを否定することが差別と捉えられる、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」を課してはいない。「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よう。

ドイツでは、合理的配慮に相当する「適切な措置」をとる義務は、社会法典第9編でも一般均等待遇法でも規定されているが、社会法典第9編では割当雇用との関係でその範囲が確定され、一般均等待遇法では、不利益取扱との関係が規定されていないことから、直接、損害賠償請求権が保障されていない。

一方で、障害に適した就労、職場、労働環境を要求する権利について、「使用者が法定雇用率を満たしている場合には、使用者の事業所組織に対する介入は認められない」と判断した2001年の連邦労働裁判所の判決がある他、社会法典第9編第81条4項の施行後の変化として、「障害に適した就労、職場、労働環境を整えることを求める権利は、使用者がそれを無理なく行うことができ、かつ過度の支出を伴わないという留保」のもとで成立するとして、割当雇用制度の枠にとられないとの趣旨を判示したものがある。

2.2 割当雇用と合理的配慮

障害者雇用促進のための集団的な対応としての「割当雇用」と、就業する障害者個人に対する個別的な対応である「合理的配慮」との関係性については、今後、障害者権利条約の批准に向けて重要な検討課題として認識されるであろう。

障害者の権利条約においても合理的な配慮が求められるが、個別的な提供であり、割当雇用そのものは、合理的な配慮ではない。あくまでも、障害者雇用促進のための方法論であり、対象となる障害者の個別の事情に応じた対応ではないからである。

しかしながら、割当雇用制度と関連する障害者雇用納付金制度及び障害者を雇用する事業主に対する助成措置は、集団的対応としての割当雇用と密接な関連を持つ合理的配慮の一部分をなすことになるだろう。

合理的な配慮に対する助成措置は、合理的配慮の「合理性」を薄めるものではなく、むしろ「合理性」を広く担保し、促進していくための要素として捉えられるべきものであろう。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、フランスでは、多様な財政的援助を伴う労働契約や、障害者職業編入基金を初めとする財政的援助システムが整備されている。

障害者雇用納付金を原資とするわが国の助成金制度ではあるが、合理的な配慮に助成措置が行われているか否かによっても、実質的な合理的配慮になるかどうかの見極めが求められるのであろう。

雇用均等一般枠組み指令における合理的配慮の定義は、雇用分野に限定されている。その概念の具体化は、各加盟国の実行や欧州司法裁判所（ECJ）の解釈に委ねられる部分が多い。これと同様に、障害者権利条約における合理的配慮の概念の具体化も、各締約国による実行や条約の解釈を待つべき側面が大きい。

2.3 合理的配慮を巡る紛争解決手段の構築

「合理的配慮」を確実化させるためには、それが否定されたり、実施されなかったりした場合の紛争解決システムの整備が欠かせない。何が雇用・就業上の合理的配慮に当たるのか、今後の検討を待つ必要があるが、紛争解決の手続きがない限り、合理的配慮の指針が示されても、その推進が困難となることは確かであ

る。

本研究では、差別禁止法の制定とともに合理的配慮（合理的調整）の概念を導入した米国、英国の状況について検討している。雇用分野における差別禁止と合理的配慮に関する米国のシステムで注目されるのは、雇用主の合理的配慮義務の遂行にあたって一定のガイドラインを示してその義務履行を推進していること（紛争の防止）と、個別具体的な紛争解決に向けて、調停手続を前提として裁判手続が行われること（紛争解決のためのシステム）の二つの側面からシステムが成り立っていることである。英国についても米国と同様に、これら二つの側面が組み合わされた紛争解決システムが構築されている。

フランスでは、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、行政救済機関である、「反差別平等高等機関」が設置され、迅速性、簡易性、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との研究成果を得ている。合理的配慮の具体的内容についても実践例が蓄積されつつあり、「反差別平等高等機関」への申立件数も増加傾向にあつて、その取り組みは着実に進展している。

さらにフランスでは、合理的配慮を含む障害者の職業的参入と雇用の維持については、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。

加えて、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、多様な財政的援助を伴う労働契約や、障害者職業編入基金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、ドイツでは、一般均等待遇法における適切な措置をとる義務についても、その範囲については今後の具体的な状況の積み重ねを通して明らかになるであろうが、不利益取扱禁止規定との理念的な結びつきを持った配慮義務であること、さらには社会法典第9編に基づく使用者の義務に比べると、適用対象者の拡大、立証責任の転換などの違いがあることから、今後の展開が期待される。

3 今後の課題（わが国における検討に向けて）

わが国は、2007年9月28日に国連障害者の権利条約に署名した。2007年12月に発表された国の障害者基本計画における「後期重点実施5カ年計画」においても、国連障害者の権利条約の批准に向けた国内法制度の整備を掲げている。

そもそもわが国には、「合理的配慮の否定」を障害差別であると明示し、かつ禁止する国会制定法は存在していない。批准に向けての作業では、合理的配慮の確保義務をめぐっていつその議論を要することが研究活動の中で再確認された。EU諸国、とりわけわが国と同様、障害者の割当雇用制度を採用する国々の合理的配慮に対する実際的な取り扱い、今後の議論に向けて重要な示唆を与えてくれる。

わが国における検討の主要課題は、「差別禁止アプローチ」と「割当雇用アプローチ」の両立であろう。

同時に、教育の分野、福祉施策の枠組みで展開している就労移行支援事業、就労継続支援事業等における

合理的配慮のあり方は、障害者雇用促進施策とも関連する。それら関連諸施策との連動についての検討も今後の重要なテーマとなろう。

研究的なアプローチについては、障害者の権利条約における合理的配慮の範囲の設定が各締約国に委ねられている点に着目し、今後の締約国での取り扱いについて比較検討することが考えられる。労働施策全体における障害者雇用の位置づけにも関連するだけに、雇用・就業の分野における合理的配慮の本質の検討は、対象となる障害の範囲等も加えて障害差別禁止法制下での障害者雇用促進策のあり方を考える上で重要である。

【文献】

玉村 公二彦. 国連・障害者権利条約における「合理的配慮」規定の推移とその性格. 障害者問題研究. Vol.34, No.1. 全国障害者問題研究会. 2006年 pp. 11-21

法人高齢・障害者雇用支援機構. 平成16年度海外企業における障害者雇用の好事例を活用した

事業主への啓発事業報告書—アメリカ合衆国—. 2005年. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構. 平成16年度海外障害者雇用視察報告書—オランダ・ドイツ—. 2005年. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

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. EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向. 調査研究報告書 No.81. 2007年3月. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

松井亮輔. 障害者権利条約と国内の政策課題—労働および雇用—. 「ノーマライゼーション」. 306. pp. 28-30 (2007)

Artur O'reilly. The Right of Decent Work of Persons with Disabilities, ILO

視覚障害その他の理由で活字のままではこの報告書を利用できない
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。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室

TEL 043-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルを
ご希望されるときも、ご連絡下さい。

調査研究報告書 No.87

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－

編著・発行 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
〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3
TEL 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2008年3月

印刷・製本 株式会社石井印刷

©2008 障害者職業総合センター