

概 要

本報告書は、「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～平成 18 年度）の研究成果をとりまとめたものである。本研究は、外部専門家と当機構研究員からなる研究委員会を設け、研究のとりまとめの方向、収集資料の分類、評価、調査研究報告書の構成などについて検討した。情報収集に当たっては、国内外の研究者を含む外部専門家の協力を得るとともに、各国政府機関、研究機関等のホームページを通じた情報収集にも力を入れることとし、訪問調査については、新規性、具体性のある施策に関して必要最小限の範囲で行った。

本報告書は、序章、第 I 部、第 II 部及び終章からなっている。まず、序章で研究の背景と調査の方法について述べる。第 I 部では、EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と雇用施策の現状について、第 II 部では、障害者雇用施策における新たな展開について報告する。そして、終章で研究のまとめをし、今後の障害者雇用対策についての課題や提案をする。

序章では、研究の背景と趣旨・目的等を説明する。EU では、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指令」が發布され、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、障害者の雇用機会の拡大に向けて、様々な雇用対策が展開されている。このような取り組みは、障害者差別禁止立法の制定に対応するものであると同時に、雇用対策の対象となる障害者の拡大や、ノーマライゼーションの進展に伴うエンパワメント（権限付与）を求める障害当事者のニーズに応えようとするものでもある。そこで、本研究では、こうした EU 諸国における動向を踏まえ、障害者差別禁止法制下において進展しつつある法改正、制度変更の状況、及び障害者の就労をめぐる新たな雇用モデルを含む多用な取り組みの現状と課題を明らかにし、我が国における今後の障害者雇用対策の推進に資することを目的とする。

第 I 部では、EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と雇用施策の現状についてとりまとめており、各章の概要は次のとおりである。

第 1 章では、EU における「障害者の人権保障の法的取り組み」と「雇用施策の現状」について報告する。EU の人権保障の法的取り組みについては、EU の近年の障害者雇用政策の位置づけとあり方を、欧州憲法条約を軸とする「人」としての働く権利と障害の関わりから明らかにする。欧州憲法条約では、障害のある人もない人も、“あらゆる人は法の前に平等であり、障害、年齢、出自、性別、人種等々に拠るあらゆる差別は禁止される”、と謳っている。障害者の雇用を取り巻く人権保障との関わりにおいても、EU の価値を少数者である人々の権利を含む諸価値等に置いたこと、またその目的を社会的疎外（排除）や差別との戦い等にあると述べている。また、欧州憲法条約では、あらゆる人の職業選択の自由と勤労（労働）の権利を謳い、あらゆる人が職業紹介を受ける権利等を規定している。これらは、社会的及び経済的に不利な立場にある障害のある人への、人権や働く権利の保障のあり方を示していると言えよう。

次に、障害者雇用政策を促進する EU の新しい均等法（差別禁止法）である雇用均等一般枠組指令を概観し、その加盟国における移行状況及び指令の今後の課題を整理する。

また、EU 障害者雇用政策の具体的実施の手段として注目される OMC（開放型政策調整方式）と、

OMC の EU 基本法における新規定についても触れる。EU における雇用施策の現状については、① EU 雇用政策のもとでの障害者雇用施策、②EU で特に障害者を対象とする雇用施策、③EU 行動計画の順に明らかにする。加えて、EU 域内の障害者の就業状況の実際を、法政策と照らし合わせて概観する。

最後に、障害への EU 市民への意識調査と今後の展望についてまとめる。

第2章では、EU あるいは EU 加盟国の障害者の就業状態を明らかにする。障害者の就業状態をみるに際して、これまでの「労働力率」や「失業率」ではなく、「障害者の就業率（労働年齢期間の障害者人口を分母とし障害のある就業者数を分子とした比率）」を指標にしている。障害者の場合は、雇用環境の調整の程度が就業意欲と大いに関連するので、あまり環境整備されていない段階では、無職状態で求職活動を積極的にしないケースも多く、その場合「失業者」とならず、「非労働力」になってしまうことが多いためである。

EU の障害者就業データは、「労働力調査」と「世帯調査」の2つの系統があるので、それぞれの調査結果から障害者の出現率及び就業率をみると以下のとおりである。

労働力調査方式によるデータ

- ・障害者の出現率は、16.4%である。その比率は、国によって多様である。（最も高いフィンランドの32%～最も低いイタリア6.6%）
- ・就業率は障害が重度なほど低くなり、最重度の就業率は18.8%であるのに対して、非障害者の就業率は68%でその差は大きい。

世帯調査方式によるデータ

- ・障害者の出現率は、スウェーデン、ドイツ、イギリス、デンマークが30%以上の高い比率なのに対し、最も低いのがイタリアの9.3%である。（1998）
- ・就業率が50%以上と高い国は、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、ポルトガル、オーストリア、オランダである。重度障害者に限定した就業率では、ポルトガル（38.1%）、フランス（37.3%）、スウェーデン（33.2%）、オーストリア（32.3%）が高い比率を示している。（1998）

第3章では、EU 諸国がどのように差別禁止法を整備しているかについて、イギリス、ドイツ、フランスを取り上げ、その状況を概観するとともに、割当雇用制度を採用しているドイツ、フランスの変化について述べている。

差別禁止法については、EU 加盟国の中で最初に障害者差別禁止法を制定したイギリスについて、1997年の労働党政権に替わってからの組織的な変化（全国障害委員会から障害者権利委員会へ）を述べるとともに、障害者権利検討委員会の答申を得て行われた法改正の概要を紹介する。

ドイツについては、1994年の憲法改正、個別法による差別禁止条項の制定について述べた後、雇用均等一般枠組み指令その他のEUの均等指令が求める国内法化に対応して、2006年8月に公布・施行された「一般均等待遇法」の内容について述べている。フランスについては、1975年の障害者基本法以降の差別禁止及びバリアフリー関連法の動きを概観し、1990年の差別防止法による刑法典の改正について、その効果を紹介している。そしてEUの動きを受けて、2005年に制定された「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」の概要を述べる。割当雇用制度をめぐる動きについては、ドイツとフランスの状況について差別禁止規定との関係でどのような改正があり、また、それがどのような意味をもつかについて検討している。

最後に、差別禁止を通じて障害者の雇用を促進していく上での具体的な課題として、権利保障の持続性と差別禁止立法において特徴とされる「合理的配慮」の提供義務をめぐる課題について、これまでに把握できた状況を述べるとともに、今後の課題を提起している。特に、制度の確立と併せて、障害者と関係者の権利意識の重要性を指摘している。

第4章では、EU各国の各種保護雇用の取り組みについて報告する。

まず、割当雇用制度と差別禁止についてEU各国の状況を概観する。重度障害者が、競争原理の下で一般就労することはほとんど不可能である。そのために設けられた割当雇用制度は、国の重要な労働政策の一環として位置づけられてきた。加えて、近年障害者の就労を権利として要求するようになり、非障害者と対等な待遇や配慮を求めるようになってきた。それゆえに、障害者の割当雇用制度を採用しているヨーロッパ諸国の中には、割当雇用制度はむしろ「障害者に就労の機会を提供し、障害者の不利益を防止する」ポジティブ・アクションであると位置づけているところもある。自国の法律の中身や運用の仕方をEUの求める均等待遇や差別禁止をより明確に反映できるように変更していくことこそが重要であると主張する。その考えによれば、割当雇用と差別禁止は相反するものではなくて補い合うものであり、現行の制度をさらに改善・発展させるための良い機会であると捉え、障害者の差別禁止と均等待遇を具体的に実現するための様々な取り組み（ドイツにおける「ジョブ4000プログラム」等）を行っている。

次に、一般労働市場に参画するための準備、あるいは一般就労に沿わない障害者の就労の場として各国の保護雇用の取り組みについてまとめる。最も典型的な保護雇用施策の代表は、ワークショップ、シェルタードワークショップ、障害者のための作業所などの名称で呼ばれているいわゆる授産所である。しかし、その内容や、労働政策における位置づけは各国によって少し異なっている。ドイツ、フランス、スウェーデンなどは、どちらかという労働施設として位置づけて社会福祉施設とは区別しようとする。それに対してアメリカやイギリスの授産所は、労働施設、社会福祉施設のどちらにも該当するような性格をもっている。障害者の一般労働市場へ参画のためにしなければならないことは何か、できることは何なのかについて各国はそれぞれが真剣に考えている。また、全ての障害者を一般労働市場へ参画させることは不可能という現実の中で、障害者雇用政策における参画と保護のバランスがますます重要になってきている。

第5章では、各国の障害者雇用支援サービスの動向について述べる。障害者の雇用を促進する主な方法は、市民権に基づいたアプローチ（差別禁止法）と、就労能力の減退した人を雇用義務とするアプローチ（割当雇用制度）がある。差別禁止法は、雇用主に過度のコストをかけるものでない限り、障害者が職場での仕事上の条件を満たせるよう調整することを義務づけている。割当雇用制度は労働市場への直接的規制・介入の方法であり、雇用主に一定割合の被用者について障害のある人を雇用することが義務づけられている。

障害者の雇用を促進するプログラムには、助成金、援助付き雇用などがある。雇用主への助成金には、生産性の減少やコストの保障、報奨金やボーナスの支給、職場や労働環境の整備費など、様々なものがある。援助付き雇用は、主に重度の障害者を対象とし、一般労働市場での雇用を実現する人的支援プログラムであり、時間の経過とともに段階的に削減される（イギリスの「ワークステップ」、スウェーデンの「ジョブコーチ」等）。大半の国では、政策の重点が保護雇用から援助付き雇用へ移行している。

このような中で、各国でみられる際だった動きは、一般労働市場対策の中に障害者を統合することである。一般労働者を対象とする多種多様なプログラムを活用できるようにすることで、障害者の雇用機会を拡大していくことを意図している。また、職業リハビリテーションサービスの提供に企業やNPOなどの民間セクター、あるいは障害者団体の参入が進んでいる。これは、サービスの質の向上と公的財源の効率的・効果的な活用を目指した政策の反映である。

障害者の雇用については、ほとんどの政府の重点は、障害者の自立と責任を奨励する政策に移行している。一層の自立を強調することは、労働市場における障害者の競争力を高め、機会の促進を図ることでもある。このことは障害者の社会的包括（インクルージョン）を促進することにつながるが、一方で障害者にかかる社会保障支出の増加を抑制する目的もある。また、行政、事業主、被用者及び障害者団体をはじめとする民間非営利団体等のパートナーシップによって、障害者の雇用を進めようとするプログラムがいくつかの国でみられる。このことから障害者雇用の促進が行政によって強制的に行われるものでも、また企業や障害者の個別の努力でなされるものではなく、社会全体の連帯によって進められるべきものである、という認識が確認できる。

第6章では、障害者雇用対策と所得保障について述べる。

多くの国では障害給付の受給率が高く、新たな受給者は増大するが、そこから抜け出す数は少ない。その結果、障害給付支出は増加し続けている。一方で、人口の少子高齢化の進展による社会保障費の増加とその負担能力の低下によって、障害年金を含む所得保障は圧迫されている。このような障害給付の受給者及び障害給付支出の増加に対応するため、EU諸国の大半では、障害給付と就労促進策との結び付きを強化している。

障害給付改革の一つに、障害給付に対するアクセスの制限を強化し、給付の対象者を限定することがある。障害給付のアクセスを制限する方法としては、疾病の状態や健康状態に関する厳格な再審査の導入や、厳正な障害評価手続きなどがある。また、受給資格において、労働市場の状況が考慮されなくなったことも、障害給付へのアクセスの制限につながっている。しかし、給付へのアクセス制限は新たな受給者の増大を抑制するためのものであり、現受給者の減少にはつながらない。そこで、障害給付の受給者を給付から脱却させるには、就労によって所得を得られるようにするのが好ましいことであり、障害給付受給者に対して様々な就労支援の強化が図られている。就労支援の強化はまた、障害給付の受給者を減らすだけでなく、ノーマライゼーション、インクルージョンの観点からも好ましいとされている。具体的な就労支援策は、受給者に対するリハビリテーションサービスの拡充、就労支援に関する相談業務や啓発活動の強化などである（イギリス「障害者のためのニューディール」等）。

多くの国では、障害給付制度の改革によって生み出されたインセンティブについての意識が高まってきている。また、このことが、特に保険給付へのアクセスに関する様々な形態の制限につながっている。今後も人口の少子高齢化の進展による社会保障費の増加とその負担能力の低下の傾向は継続すると予想され、また、障害者の社会的統合の要請もあって、障害給付と就労促進の統合政策はますます強化されるであろう。

第II部では、障害者雇用施策における新たな展開として、一般雇用拡大への取り組みや多様な保護雇用対策などについて述べており、各章の概要は次のとおりである。

第1章では、差別禁止法制と障害者の働く権利の保障について報告する。

福祉が経済に吸収されていく状況においては、ノーマライゼーションは、自らを労働力商品の「売手」として、あるいは企業が作る一般商品の「買手」として、すなわち「商品交換」の主体として取り込まれていくことを意味する。差別禁止法制は、このような「選別」と「組込み」との関係で緊張関係に立つ。

障害のある人が労働契約に入る場合にも、現代経済に組み込まれていくことを意味するのであって、契約の市民法における一般原則が適用されなければならない、契約自由の原則のことを、まず確認しておく必要がある。契約の相手方を選ぶこと、契約内容の交渉をすることは、市民法レベルでは当然のことであり、自由権を保障するものでありこそすれ、直ちに人権侵害とは言いにくいのである。

現代の環境では、場合によっては、労働契約に絡んでも、詐欺、横領、背任、虐待、搾取などの権利侵害にも遭いかねないのである。このような刑事法に触れるような事業者の行為は、あってはならないことであるが、障害があるがゆえに、このような市民としての権利も守られないという事態は近代社会の名にもとるものであり、近代的市民との関係では明らかな差別行為といわざるをえない。

さらに、労働契約であれば、労働基準法その他の労働関係法規が遵守されなければならないが、労働市場の構造的な変動の中で、労働者派遣事業法、短時間労働法、社会保険法などとの関係についても注意が払われなければならない。一般の労働者には、これらの法律を守りながら、障害者については別異に扱うというのであれば、これもまた、「法の下での平等」に反するとのそしりを免れない。

そのためには、福祉基礎構造改革関連立法（2000年6月）や障害者自立支援法（2005年10月）の中で語られた、自立と社会参加を保障するという理念が、社会を構成する企業にも適用され、障害のある者の日常生活、消費生活、職業生活、社会生活を確保し、「個人の尊厳」を実現していかなければならない。このように企業社会は、上記の関連法規によってコントロールされていることを意味するが、それは各種の人権規定によっても求められているということができよう。

第2章では、障害者政策をめぐる理念や施策における一般雇用拡大への取り組みについて述べる。

国連、ILO、そしてEUそれぞれの取組みからうかがえることは、差別の撤廃を通じて障害者の権利の擁護、障害者の社会的包括（ソーシャルインクルージョン）の促進が障害者施策の第一目標として掲げられており、雇用分野においては、雇用を通じて障害者の社会的統合を具現化するものとして一般雇用が捉えられていることである。ただし、一般雇用が困難な障害者には保護雇用に従事することも選択肢として確保されることの必要性も言われている。

このような状況においてEU各国で一般雇用拡大のために取り組まれている代表的な方策は、①雇用主への直接的な働きかけ、②就業に向けての訓練、③財政的支援、④援助付き雇用などがある。①は障害者の雇用促進に協力的な雇用主であることを証明し、逆に非協力的な雇用主の氏名を公表したり非難したりするなどである。②は障害者の雇用可能性を高めるための職業訓練である。各国の職業訓練の動向をみると、障害者が受ける訓練は、障害者のための特別プログラムから一般の労働者を対象としたプログラムに移行しているようにみえる。③は労働コスト（賃金や社会保障保険料）の一部を補償することによって、雇用主に障害者を雇用することを奨励しようとする方策である。④は雇用主かコミュニティのどちらかが雇用する個別のジョブコーチを通じて、幅広い業務上の支援を提供し、障害者が障害のない従業員と共に働くことを実現する雇用の形態である。保護雇用から一般雇用への移行を促進する試みとして、援助付き雇用が各国で広く取り入れられるようになってきている。

また、これまでの一般雇用及び保護雇用以外の選択肢として、EU各国ではソーシャル・ファーム

(障害者の雇用を目的とした非営利企業で、障害労働者だけでなく、一般労働者との協働を目指すもの) や社会的協同組合など新しい「働く場」も現われてきている。ソーシャル・ファームや社会的協同組合は障害者の雇用ということにかなりの重点を置いているが、その一方で事業は福祉的なものではなく「ビジネス」であること(優遇策はあるが、基本的には経営面で他の企業との市場での競争を求められている)と、そこで働く労働者は仕事に応じた賃金や給料を、市場の相場によって支払われている。

第3章では、一般企業での就労促進が強化される中で、ヨーロッパ諸国における多様な保護雇用の今日的意義と課題について論じる。

保護雇用は、一般雇用施策では対応困難な重度の職業的障害のある者を対象とした代替雇用の仕組みであり、その内容や実態は幅広く、それぞれの国によって様々な形態の雇用や制度が形成されてきた。このように保護雇用の位置づけは多様であるが、労働関係法規が適用されているかどうか、大きな論点になっている。問題は、一般雇用施策では、解決し得ない障害者雇用の課題について、実質的な雇用の場を確保していくのか、あるいは、機会均等の実現により、障害者雇用に競争的な原理を取り込むことによってノーマライゼーションを実現するかである。

ここで、ヨーロッパ諸国における保護雇用の展開について概観する。ドイツでは、1974年の重度障害者法によってワークショップが規定され、労働能力が50%以下であると判定されるとワークショップで働くことがふさわしいとみなされる。フランスでは、2005年法によってそれまでの保護雇用の場が改められ、AP(障害者適応企業)、CDTD(在宅就労)、EAST(就労援助サービス施設)となり一般雇用に向けた施設としての転換が進んでいる。イギリスでは、1940年代半ばからレンプロイ公社が保護雇用の役割を担ってきた。スウェーデンでは、政府出資100%のサムハルが、積極的な労働市場施策によってもなお一般雇用が不可能な障害者に対して、保護雇用の機会を提供している。全般的な傾向としては、保護雇用施策への公費支出の抑制が各国における共通の政策課題として横たわっており、各国の保護雇用の場は、一般雇用への移行、通過的、訓練的な機能の遂行、特定のワークショップ(作業場)内での就労から、ワークショップ外での就労へと転換を迫られている。保護雇用と一般雇用施策との関連性を検討する視点は、一つは保護雇用の場から一般雇用の場への移行であり、もう一つの側面が、割当雇用施策との連動、すなわち、一般企業の保護雇用職場に対する発注や作業下請け契約を、障害者雇用率に算入したり、雇用納付金の減額につなげたりする点である。

また、障害者が一つの集団として就労する保護雇用の形態が、統合的な環境からはほど遠いことから批判されることがある。その打開策の基盤をなす考え方に「開かれた保護雇用」、「工場なきワークショップ」がある。従来の生産作業を中心としたワークショップにおいてではなく、可能な限り、一般の職場あるいは、地域の人々と対面的な関連をもつ仕事の提供により、社会的な支援を投入しつつ、より一般的な環境条件のもとで就労することをめざす動きである。

以上のことから、一定の合理的な配慮があれば就労機会が拡大する障害者にとっては、障害者差別禁止を中心とした障害者雇用施策が有効であろう。しかし、「機会の平等」だけでは、生涯にわたって就労する機会に到達できない障害者も数多く存在することも事実であり、今後も保護雇用の機会を提供することの意義が改めて問われている。国際的な視点では、究極的には、機会の増大と、結果平等の確保が、車の両輪として機能的に融合しつつ、個々の障害者にとって、「十分な水準の収入と労働条件などを伴う安定した労働(仕事)」(decent work)を実現することに収斂していくことが望まれる。

終章では、第Ⅰ部及び第Ⅱ部において述べられた EU 諸国における現状と新たな取り組みの視点を参考にしながら、本研究活動で得られた知見をもとに、本研究において得られた結果をまとめるとともに、今後の雇用促進施策及び研究における課題について述べている。

最後に、資料として、2006年12月13日に国際連合が採択した「障害のある人の権利に関する条約」の中から、本研究に関連する条項を抜粋してその仮訳を収録している。

序章 研究の背景と調査の方法

1 研究の背景

EUでは、2000年11月に「雇用と職業における均等待遇に関する基本的枠組み指令」が発布され、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た。この背景には、1990年に米国で制定された障害をもつアメリカ人法（ADA: Americans with Disabilities Act）に触発された加盟各国における差別禁止法の制定や、それに伴う障害者雇用施策の抜本的な改革がある。

イギリスでは1995年の障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act）の制定に伴い、割当雇用制度が廃止され、1997年に発足したブレア政権では「第3の道」の標語の下、障害者を含む就職困難層への対策を充実させて、就労を通じた社会的統合を図ろうとする一連の取り組みが行われた。またドイツでは、1994年の憲法改正で第3条に「障害」を理由とする差別を禁止する旨が追加され、2002年には新たに制定された障害者対等化法が施行され、2006年には一般均等待遇法が制定施行されている。また割当雇用制度を規定する重度障害者法が2001年に社会法典の中に組み入れられるなどの法改正、制度の整備も進められている。

一方、フランスでは1990年に、人の健康や障害を理由とする差別的扱いを刑法上禁止する法改正が行われた。そして2005年には、割当雇用制度に関する大幅な改正の他、障害者手当での新設、交通機関のバリアフリー化などを内容とする「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」が制定されている。

このほか、EU諸国では、障害者の雇用機会の拡大に向けて、様々な雇用対策が展開されている。1990年代以降の取り組みとしては、例えばドイツのSTARTプロジェクト（一種の派遣労働）の導入、社会企業（social enterprise 若しくは social firm）又は自助企業（self-help enterprise）の設立促進がある。前者は、オランダにも類似の仕組みがあり、高齢失業者の雇用対策としても位置づけられている。後者は、精神障害者の就労機会の拡大に効果がみられ、アイルランドにおける同種の試みや、イタリアにおける労働統合協同組合の発展もこれと軌を一にするものと考えられる。

このような取り組みは、障害者差別禁止立法の制定に対応するものであると同時に、雇用対策の対象となる障害者の拡大や、ノーマライゼーションの進展に伴うエンパワメント（権限付与）を求める障害当事者のニーズに応えようとするものでもある。

そこで、本研究では、こうしたEU諸国における動向を踏まえ、障害者差別禁止法制下において進展しつつある法改正、制度変更の状況を明らかにし、障害者の就労をめぐる新たな雇用モデルを含む多用な取り組みの現状と課題を見出し、我が国における今後の障害者雇用対策の推進に資することとした。

2 実施期間

平成 16 年度～18 年度

3 調査の方法

3. 1 調査対象

(1) 本研究では、障害者差別禁止法制の展開とともに、新たな取り組みを実施している EU 諸国を対象として調査を実施することに主眼を置いたが、米国を始めとする他の先進諸国及び ILO、OECD などの国際機関の動向、国際連合における障害者権利条約制定の動向など、EU 諸国以外の全体状況に関する動向についても把握することとした。

(2) しかしながら、法定雇用率制度を中心に障害者の雇用促進施策を実施している我が国にとっては、EU 諸国の中でも、割当雇用制度を維持しながら、障害者差別禁止法制を導入しているドイツやフランスにおける取組みが参考になると思われるところから、これら諸国における施策の展開状況に関しては特に留意しつつ調査を進めることとした。

3. 2 実施方法

(1) 調査対象が遠隔地であることから、情報収集に当たっては、国内外の研究者を含む外部専門家の協力を得るとともに、各国政府機関、研究機関等のホームページを通じた情報収集にも力を入れることとし、訪問調査については、新規性、具体性のある施策に関して必要最小限の範囲で行うこととした。

(2) 本研究の円滑な実施に資するため、平成 18 年度において、外部専門家からなる「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委員会」を設置し、①研究のとりまとめの方向、②収集資料の分類、評価、③調査研究報告書の構成、④当調査研究に関わるその他の事項について検討することとした。

なお、本研究委員会の委員として、以下の各氏に委嘱した。

◆研究委員会委員名簿

氏名	所属
春見静子(座長)	愛知淑徳大学医療福祉学部 教授
大曾根 寛	放送大学 教授
朝日雅也	埼玉県立大学保健医療福祉学部 助教授
澤邊みさ子	東北公益文科大学公益学部 助教授
引馬知子	田園調布学園大学人間福祉学部 助教授

3. 3 実施状況

(1) 文献資料の収集

EU 及び加盟各国の障害者施策の動向に関して、国内における研究会、セミナー等への参加を通じて関係情報・資料を収集するとともに、EU、ILO、などが公表している文献資料を収集した。

差別禁止法制の動向に関して、ADA（アメリカ）、DDA（イギリス）、及びフランスにおける最近の改正及び運用状況に関する文献資料を各国の専門家（ハーバード大学、カリフォルニア大学サンディエゴ校などの研究者）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。

(2) 専門家ヒアリングの実施

本研究の遂行に必要な知見を得るため、以下のとおり、各研究領域の専門家を招聘し、それぞれのテーマについて講義していただき、研究担当者を中心とする出席者との間で質疑及び討論を行った。

①第1回専門家ヒアリング 平成16年7月21日（水）

講師：濱口桂一郎（東京大学大学院客員教授）

テーマ：「EU雇用・社会政策と差別禁止及び障害者対策立法の流れ」

②第2回専門家ヒアリング 平成16年8月6日（金）

講師：松井亮輔氏（法政大学現代福祉学部教授）

テーマ：「障害者対策に係るILOの最近の動向とEU諸国の主な取組み」

③第3回専門家ヒアリング 平成17年2月2日（水）

講師：大曾根寛氏（放送大学教授）

テーマ：「フランスの障害者施策の枠組みと法・制度改正の動き」

④第4回専門家ヒアリング 平成17年3月15日（火）

講師：佐藤珠己氏（障害者職業総合センター職業センター長）

テーマ：「オランダ、ドイツにおける障害者雇用対策の最新動向」

⑤第5回専門家ヒアリング 平成17年12月28日（水）

講師：田中夏子氏（都留文科大学社会学科教授）

テーマ：「イタリアにおける協同組合の展開と障害者雇用の取組み」

⑥第6回専門家ヒアリング 平成18年2月16日（木）

講師：遠山真世氏（立教大学コミュニティ福祉学部助手）

テーマ：「雇用の平等化に向けた理論の探求」

⑦第7回専門家ヒアリング 平成18年8月2日（木）

講師：工藤正氏（東海学園大学経営学部教授）

テーマ：「欧米先進諸国における障害者の就業実態について」

⑧第8回専門家ヒアリング 平成18年9月20日（水）

講師：フィリップ・シャザル氏（バランタン・アユイ盲人福祉協会）

視覚障害者職業リハビリテーションセンター所長

テーマ：「フランスにおける障害者の平等と権利保障に関する立法動向について」

(3) 資料の翻訳

- ・ドイツにおける差別禁止法（2002年）、社会法典第9編（重度障害者法を含む）及び、一般均等待遇法（2006年）

・CTNERHI（国立障害者問題研究センター、Centre Technique National d' Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations）

②平成18年11月に、ドイツの障害者差別禁止法制の状況に関する訪問調査を実施した。概要は以下のとおりである。

ア. 調査目的：ドイツにおける一般均等待遇法の制定、施行の背景及び今後の課題について情報を収集する。

イ. 調査期間：平成18年11月13日（月）～14日（火）

ウ. 調査担当者：障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員 指田忠司

エ. 訪問先：

・Bayerischer Blind-und Sehbehindertenbund（バイエルン視覚障害者協会）

・Max Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht（マックスプランク外国・国際社会保障法研究所）

（6）資料シリーズのとりまとめ

『諸外国における障害者雇用対策』（資料シリーズNo.24、2001年8月）における情報を更新するため、「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」（仮称）を取りまとめるべく、外部専門家5人に対して、ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、スウェーデンの各国における現状と課題に関する原稿執筆を委嘱し、平成18年3月までに原稿を受領したが、その後の法改正等の状況変化を踏まえ、平成18年度内に取りまとめ、本調査研究報告書と前後して発行する予定で準備を進めている。

（7）本報告書の構成

本書は、序章（本章）、第Ⅰ部、第Ⅱ部、終章及び資料からなっている。本章では研究の背景と調査の方法について述べた。第Ⅰ部では「EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と雇用施策の現状」について6章に分け、第Ⅱ部では「障害者雇用施策における新たな展開」について3章に分けて、研究委員会の委員が中心になって分担執筆している。そして終章では、本研究の結果をまとめ、今後の障害者雇用促進施策及び研究における課題について述べる。最後に、資料では、2006年12月13日に国際連合が採択した「障害のある人の権利に関する条約」の中から、本研究に関連する条項を抜粋してその仮訳を収録している。

【文献】

ソートン・P, ラント・N, 大曾根寛（訳）：18カ国における障害者雇用政策：レビュー No.4（フランス）1999年訳（1997）http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001104.htm#2_01

ソートン・P, ラント・N, 指田忠司（訳）：18カ国における障害者雇用政策：レビュー No.5（ドイツ）1999年訳（1997）http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001105.htm#1_01

労働政策フォーラム, 講演録“先進諸国の雇用戦略—福祉重視から就業重視への政策転換—”, (2004.02.26開催) : http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/giji/20040226/houkoku3.htm