

# 第3章 差別禁止法制の展開と割当雇用制度の変容

## 1 はじめに

第I部第1章において詳述されているように、EUでは2000年11月の「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。)に基づいて、加盟各国において障害を理由とする雇用、職業上の差別的取り扱いを禁止する国内法が制定されてきている。

本章では、こうしたEU加盟諸国の中から、いち早く障害者差別禁止法を制定したイギリスにおけるその後の状況を概観するとともに、割当雇用制度を採用して障害者の雇用促進に実績をあげてきたドイツ及びフランスに焦点を当てて、差別禁止法制の展開状況と、従来からの割当雇用制度の変化について明らかにし、今後の課題を展望してみたい。

## 2 差別禁止法制の展開

### 2.1 イギリスの障害者差別禁止法の制定とその後

#### 2.1.1 障害者差別禁止法の評価と見直しの動き

イギリスでは、1995年に障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act)が制定され、その第2編で、雇用関係における障害者差別の禁止と雇用主の義務、例外規定等について規定された。同法は段階的に施行され、雇用に関しては1996年12月2日から施行された。

この新たな立法に対しては、障害者人権法の制定を目指して運動を続けてきた障害当事者団体から、例外規定が多く、目標に達していない、という批判がなされ、とりわけ、同法によって設置された全国障害評議会(National Disability Council)が、性差別や人種差別に対処するための機会均等委員会や人種平等委員会と異なり、所管大臣への助言を行うだけで、独自に調査を行ったり、反差別に関する通知を発したり、障害者個人に助言する権限が与えられなかったことが問題点として指摘された(指田,1997)。

一方、新たな法的義務を課せられることになった企業側は、法案のあいまいで野心的な規定に批判的だった。法案提出にあたって、英国産業同盟は声明を発表し、裁判や裁定で長期にわたり煩雑な手続きを必要とすることを避けるためには、新たな法的義務が明確にされ、同意できる定義が示されなければならないこと、また20人未満の企業を適用の対象外とすることにより、障害のある多くの労働者の才能を否定し、二層制の雇用制度を作ることになるとして、企業の規模や状況によって何が実際的であるかも異なることを認識することがより効果的なアプローチであると主張した<sup>1</sup>。

その後、1997年5月に誕生した労働党政権は、障害者差別禁止法を完全実施するための方策と、同法の規定を再検討するための場として、障害者権利検討委員会（Disability Rights Task Force）を設置した。同委員会は所管大臣を議長として検討を進め、第一段階として1998年4月に中間報告書を政府に提出し、性差別や人種差別に対応する委員会と同等の権限を有する機関の必要性を主張した。これに対応して同年7月、政府は障害者権利委員会の設立を決定して、同年12月に法案を議会に提出し、翌1999年7月に女王裁可・成立した。

一方、1999年12月に障害者権利検討委員会が発表した最終報告書では、障害者差別禁止法がどのように改善されるべきかについて156項目に及ぶ勧告が出された。その内容は障害の定義の見直しから教育、雇用、交通機関、選挙や政治・司法への参加など多岐にわたっている。

## 2. 1. 2 障害者権利委員会

このような過程で設置された障害者権利委員会は2000年4月から活動を開始している。同委員会は、障害者に対する差別をなくすために活動すること、障害者の平等な機会を推進すること、障害者の待遇に関し良い実践を促進すること、並びに障害者差別禁止法の再検討を続ける法的な責務を負い、それらを達成するために、以下のような機能を有している。

- ・障害のある人々の権利を保護するために援助し、それが適当である場合、法的助言や助力を手配する。
- ・障害者差別禁止法における権利と義務について、障害のある人々と雇用主、サービス提供者に情報を提供し、アドバイスを行う。
- ・実務規則の案を作成し、また再検討を行う。
- ・障害のある人々とサービス提供者との間で起こった争いに対し、独立した仲裁業務を行う。同業務の実績を監視する。
- ・特定の組織等に対し障害のある人々がどのように扱われたか正式な調査を行う。
- ・情報を提供し、政策形成に資するため、また法律が障害のある人々の権利を保護するために機能しているか確認するために、調査研究を行う。

なお、この委員会は委員長を含め15人の委員で構成されるが、委員は所管大臣から任命され、規定により、その過半数は障害者であるか、又は過去に障害者であったことが求められている。

## 2. 1. 3 雇用に関連する条項とその見直し

障害者差別禁止法は、第2編において、雇用主が障害者を従業員の新規募集や採用、訓練、昇進、解雇等において差別することを違法としている。

差別とは、障害に関連した理由によって、非障害者に比べて「不利な取扱い（less favourable treatment）」を障害者が受けることを指す。ただし、障害者に対するその不利な取扱いが特定の場合において不可欠かつ重要であれば、差別は「正当化（justified）」される（5条）。

また同法は、雇用に係る取り決めや建物の物理的特徴が、非障害者と比べて障害者に重大な不利益

を及ぼしている場合、雇用主に「合理的調整 (reasonable adjustment)」を行うことを義務づけた。合理的調整として、同法では建物の改造や障害者の職務の一部を他の職員に振り替えること、勤務時間の変更、リハビリテーション訓練のために勤務時間内の休暇を認めること、マニュアルの修正などを例として挙げている (第6条)。

これら雇用に関連する規定は、当初は20人以上の従業員のいる企業にのみ適用されたが、1998年には、その規模が15人以上の従業員のいる企業に引き下げられた (第7条)。そして、EUの雇用均等一般枠組み指令の趣旨にそって、障害者の雇用分野における差別禁止を徹底するために、2003年までに所定の改正が行われ、2004年10月からは以下のような変更が行われた (日本貿易振興機構, 2005、Thornton, 2003)。

- ・従業員15人未満の企業にも適用対象を拡大し、小規模企業の除外措置を廃止する。
- ・警察官、刑務官、消防士、船舶・航空機・ホバークラフトの乗務員、法廷弁護士及びその見習い、企業経営パートナーなど、従来適用されなかった職種にも適用範囲を拡大する。
- ・HIV及びガン患者については、実質的に一定の処遇が必要と診断された時から、適用対象の障害者と扱うこと。また視覚障害者については、眼科臨床医又は公的機関が盲又は弱視として登録した時から適用対象障害者として扱うこと。
- ・合理的調整措置を提供しない場合における正当化の主張を認めないこと。
- ・離職後6ヵ月以内であれば、元の雇用主に対して不服を申立てることができる。
- ・障害を理由とする差別によって解雇された場合、従来は労働裁判所は復職の勧告しかできなかったが、復職を命令することができるようになったこと。
- ・障害を理由とするハラスメントについては、他の差別禁止法との関係において、明白に禁止される。

## 2. 2 ドイツにおける差別禁止法制の状況

### 2. 2. 1 憲法における差別禁止規定

ドイツにおける憲法は、1949年に制定された基本法 (Grundgesetz) であるが、同法第3条は平等原則を規定し、第1項において「すべての人は法の前に平等である」とし、第2項で男女の同権と国の義務を定めている。また同条第3項は「何人も、その性別、門地、人種、言語、出身地及び血統、信仰又は宗教的若しくは政治的意見のために、差別され、又は優遇されてはならない」ことを定めていたが、1994年10月、これに「何人も、障害を理由として差別されてはならない」という1文が加えられた。

この改正は、東西ドイツの統一後に起った憲法改正の動きの中で、障害者の権利を主張する団体からの圧力によって実現したもので、障害者関係団体は、この改正を歓迎していたが、政策への影響は小さいとされていた (ソントン, 1997)。というのは、憲法は国家と国民の間関係を規律するのみで、私人間の関係については原則として適用されないからである。私人間の法律関係では、契約自由が尊重されることから、たとえドイツ社会のコンセンサスとして、一定の差別が基本法第3条の趣旨からみて「望ましくない」と評価され、私人にも一定の制限が課せられるとしても、差別 (社会的に

望ましくない不平等待遇) 一般については、民法典の一般条項(公序良俗違反の法律行為の無効、債務の履行における信義誠実の原則など)をよりどころとするしかないと考えられるからである<sup>2</sup>。

## 2. 2. 2 個別法による差別禁止

障害者の権利を擁護し、その平等を実現するための運動は、前述の憲法改正の後も引き続き行われ、社会法などの分野において個別法における差別禁止規定の制定という形で顕在化してきた。その例は以下のような法典に見ることができる。

- ・社会法典第9編「障害者のリハビリテーション及び参画」(2001年)

雇用主による重度障害者に対する差別の禁止、重度障害者の雇用状況を改善するための積極的措置(重度障害者代表委員の選挙、雇用主による重度障害者問題担当者の任命、保護措置等)を規定。

- ・障害者対等化法(2002年)

障害者に対する差別の撤廃と障害者の社会生活への平等な参加の保障を目的とする。公権力の担い手による差別を禁止。公共交通及びホテル・飲食店におけるバリアフリーを規定。認定を受けた障害者団体に対し団体訴権を付与。

このように、個別法で障害を理由とする差別を禁止するための法整備が行われてきた一方、均等化を求めるEUの雇用均等一般枠組み指令の国内法化についてはなかなか進展がみられなかった。

## 2. 2. 3 一般均等待遇法の制定<sup>3</sup>

EU理事会は、これまでに次の4つの指令を發布し、加盟国に対して一定期限を定めてその国内法化を求めてきた。

- ①人種及び民族的出自を問わない均等待遇原則適用に関する指令(2000年6月29日)
- ②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年11月27日)
- ③雇用、職業訓練、昇進へのアクセスならびに労働条件に関する男女均等待遇原則の実現に関する指令(76/207/EEC)を改正する欧州議会及び欧州理事会の指令(2002年9月23日)
- ④財及びサービスへのアクセスとその供給における男女均等待遇原則の実現に関する指令(2004年12月13日)

このうち①～③に関しては、一部の差別事由についてなお猶予期間が残されていたものの、ドイツの場合、加盟国に求められる国内実施の期限をすでに経過していた。ドイツが指令を国内法化する義務に違反していることに対しては、欧州委員会の提訴に基づき、①及び②について、それぞれ2005年4月28日と2006年2月23日に欧州司法裁判所が義務違反を確認する判決を下していた。

これらのEU指令を国内法化する努力は、シュレーダー政権下の第15議会期からなされ、2004年12月EU指令を国内法化するための法案(「欧州反差別指令を実施するための法律案」)が、2005年

6月17日に連邦議会で修正可決された。しかし、その内容が、EUの4指令が想定する差別禁止の範囲を超えて包括的なものであったことから、野党優位の連邦参議院が法案に反対して両院協議会の招集を要求し、そこで両院の調整がつかないまま、2005年7月に連邦議会在解散され、成立に至らなかった。

2005年9月の総選挙後、現在の大連立政権が誕生し、その連立協定には、「EUの均等待遇指令をドイツ法化する」との一文が書き込まれた。これを受けてメルケル新首相は、2005年11月30日、連邦議会での施政方針演説で、EU指令についてはその規定どおりに、そのまま国内法化する方針を示した。

そして2006年8月、上記の均等待遇に関するEUの4つの指令を実施するための法律（「2006年8月14日の均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」）が、夏休み入り直前の議会を通過し、2006年8月18日から施行された。

このように、EU指令の国内法化という外圧を契機に、人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的志向による差別の撤廃を目指す、ドイツで初めての包括的な差別禁止法が制定されたのである。

この法律は、次の4つの章で構成される。第1章と第2章は、それぞれ新法である。

第1章 一般均等待遇法

第2章 兵士の均等待遇に関する法律（兵士均等待遇法）

第3章 その他の法律の改正

第4章 施行、廃止

このうち、最も重要なのは、第1章の一般均等待遇法（Allgemeinesgleichbehandlungsgesetz）である。

## 2. 2. 4 一般均等待遇法の概要

一般均等待遇法は6節、33か条から成る。その概要は、以下のとおりである。

### ①第1節 総則（第1条～第5条）

一般均等待遇法の目的は、人種、又は民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢若しくは性的志向による不利益待遇を防止し、又は排除することである（第1条）。

これらの理由による不利益待遇が許されない分野は、職業活動の機会を得るための条件、労働条件、職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加、社会的保護（社会保障・保健サービスなど）、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービス（住居など）の入手・提供である。ただし、解雇については、解雇保護法の規定のみが適用され、この法律は適用されない（第2条）。

また、「直接不利益待遇」「間接不利益待遇」「ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」「不利

益待遇の指示」の定義規定（第3条）を置き、さらに、現に存する不利益を防止し又は補償するための積極的是正措置（ポジティブ・アクション）は許容されることを規定している（第5条）。

## ②第2節 不利益待遇からの雇用者の保護（第6条～第18条）

差別からの保護が求められる最重要の分野は、雇用・職業の分野である。第1条に掲げる理由による職業生活における不利益待遇の禁止という原則が明記されている（第7条）。ただし、職業上要求される条件により、また、宗教若しくは世界観又は年齢を理由として異なる待遇が許される場合が例外として詳細に定められている（第8条、第10条）。

宗教共同体やその傘下の組織（例えば、カトリック社会福祉事業団など）が雇用する者を選考する際に、その職務内容のみならず当該組織の自己決定権を顧慮して、対象者の宗教や世界観を考慮に入れることが認められている（第9条）。これはいわゆる「教会条項」であって、この条項を設けることはキリスト教民主同盟・社会同盟の重大な関心事であった。年齢については、異なる待遇が許される場合として、年金受給年齢による定年制などが例示されている（第10条）。

不利益待遇を受けたと感じた雇用者は、勤務先の担当機関（上司、均等問題担当者、事業所内苦情処理機関など）に苦情を申し立てる権利が認められている。

雇用主には、募集の際の差別禁止（第11条）、雇用者の保護のために必要な措置を取ることなどの義務が課せられるが、雇用主が不利益待遇の防止を目的として雇用者に教育を行った場合には、この義務を果たしたものとみなされる（第12条）。

雇用者の権利としては、苦情を申し立てる権利が認められる（第13条）ほか、雇用主がハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントを止めさせない場合には、自分を守るために勤務を拒否する権利が与えられる（第14条）。また、不利益待遇の禁止に対する違反があった場合には、雇用主には損害賠償義務が課せられ、雇用者には、原則として2ヵ月以内に補償及び損害賠償を請求する権利が与えられる（第15条）。

さらに、雇用者が権利を行使したことに対し報復として雇用主が不利益待遇を与えることは禁止される（第16条）。

補足規定では、雇用主・雇用者双方の社会的責任として、第1条に掲げる不利益待遇の排除の目的の実現に協力すること、また、事業所代表委員会又は当該事業所を代表する労働組合が労働裁判所に提訴する権利が定められている（第17条）。ただし、事業所代表委員会又は労働組合がこの提訴権を行使できるのは、雇用主の「重大な」違反があった場合に限られること、また、被害者本人に代わって請求権を行使することはできないこととされた。

職業関係の団体への加入についても、不利益待遇は禁止される（第18条）。

### ③第3節 民法上の関係における不利益待遇からの保護（第19条～第21条）

この節では、私人間の関係を規律する民法分野における不利益待遇の禁止が定められている。また、性別、宗教、障害、年齢又は性的志向による異なる待遇については、客観的理由が存在する場合には許されることを定め、そのような理由（危険防止、プライバシー保護など）を例示する（第20条）。

これらの不利益待遇禁止に違反した者は、それによって生じた損害の賠償を義務付けられる（第21条第2項）。不利益待遇を受けた者は、権利侵害の排除、非物的損害に対する金銭による補償を請求することができる（第21条第1項・第2項）。請求権は原則として2か月以内に主張しなければならない（第21条第5項）。

### ④第4節 法的保護（第22条、第23条）

この節では、不利益待遇を受けた者に対し訴訟の際に認められる2つの優遇措置について定める。

まず、不利益待遇を受けた者は不利益待遇を推定させる情況証拠を示せば、不利益待遇からの保護規定に対する違反がなかったことの立証責任は相手側に転換される（第22条）。

次に、一定規模（会員75名又は加盟団体7）以上の反差別団体に対して、弁護士訴訟が法定されていない裁判手続に、不利益待遇を受けた者の補佐人として参加することを認める（第23条）。

### ⑤第5節 公法上の勤務関係に関する特例（第24条）

この法律の規定を官吏、裁判官、非軍事役務従事者及び戦争役務拒否者として認められた者に準用することを定める（第24条）。

### ⑥第6節 反差別局（第25条～第30条）

不利益待遇を受けた者を援助するための機関として、連邦家庭高齢者女性青少年省に「連邦反差別局」を設置する（第25条）。第1条に掲げる理由により不利益待遇を受けたと思う者は、この機関に相談することができる。連邦反差別局は、この者が権利を行使する際に、特に、請求権や法的手続についての情報提供、他の相談機関の紹介、和解を成立させるための努力によって援助する。そのほか、広報活動、不利益待遇を防止するための措置、不利益待遇に関する調査研究の実施を任務とする。ただし、従来から設置されている連邦議会及び連邦政府の特別問題担当者の管轄範囲を侵害してはならず、これらの機関と共同で、不利益待遇に関する報告書を4年ごとに連邦議会に提出し、不利益待遇の撤廃のための勧告を行う（第27条）。

連邦反差別局は、NGOや各レベルの反差別機関と協力するものとし（第29条）、関係団体との対話の促進のために顧問会議を設置する（第30条）。

### ⑦第7節 末尾規定（第31条～第33条）

この法律の規定は、当事者間の合意によっても、保護を受ける者の不利益となるように変更することができない強行規定である（第31条）。

## 2. 2. 5 新法への評価と期待

以上のように、一般均等待遇法は包括的な差別禁止法であり、その総則では、職業生活から物品・サービスの提供にかかる契約までの各領域にわたり、人種、性別、障害等による差別を防止し、又は排除することを規定する。しかし、実際には、例外規定が数多く置かれており、同法が適用される範囲は限定されている。また、経過規定によって、民法上の関係における差別禁止措置については猶予期間が置かれていることもあり、企業等の対応は遅れているという（齋藤,2006）。

この法律制定を単なる政治的メッセージに終わらせることなく、法によって保護される障害者等の権利と均等待遇を実現していくためには、新たに設置された連邦反差別局の活動を通して関係者に広く法の趣旨を周知するとともに、法文上、曖昧な点について、判例の蓄積を通して明確にしていくことが不可欠であろう。

## 2. 3 フランスにおける差別禁止法制の状況

### 2. 3. 1 1975年の障害者基本法とその後

1975年6月30日の障害者基本法は、第1条で、障害者の教育、就労、所得保障、社会生活への統合は、国の責任と義務であると定め、これを推し進めるために、障害の種類や原因を問うことなく、すべての障害者にとって便利な様々な経済的、物的サービスを設定した。そして各県に①未成年の子供たちに関するあらゆる問題について管轄権を持つ特別教育委員会（CDES）、②成人障害者のための社会福祉事業（諸手当及び住宅提供）及び職業に関する管轄権を持つ職業指導・職業再配置専門委員会（COTOREP）を設置し、教育、福祉、雇用サービスを担う主要な機関として位置付けた。その意味で、この法律は、フランスにおける障害者関係法の基本法であると言えよう。

### 2. 3. 2 1975年以後の主な法改正

障害者基本法制定以後、障害者の権利を強化するためのいくつかの法改正が行われたが、主なものは以下のとおりである（Didier-Courbin, 2005）。

- ・1982年12月30日の国内運輸に関する基本法

移動が限定された人々に対する特別措置について規定。

- ・1987年7月10日の障害のある労働者の雇用のための法律

官民の雇用主に対して、障害者雇用率6%を義務づける割当雇用制度と、未達成の場合の拠出金（＝納付金）の支払い制度などを規定。

- ・1989年7月10日の教育基本法

障害のある子供たちのための教育義務の原則、及び学業におけるメインストリーミングの優先性について再確認した。

- ・1990年7月12日の差別防止に関する法律

健康状態や障害を理由にした差別から人々を保護することを刑法典に規定（1994年以降、新刑法典



は人間の尊厳を侵すことも差別として位置づけた)。

・1991年7月13日の居住用建物及び職場、並びに公共施設のバリアフリー化に関する法律  
特に、障害のある人々の自立、及び通常生活の場への統合に向けた法的手段を整備し、1975年法の措置を補完した。

・2002年1月17日の社会近代化法  
基本法によって定義された国家の義務（移動及び通行の自由、法的保護、文化活動、障害による影響に対する補償を受ける権利、日常生活における基本的要求を満たすための最低所得の保証）が遂行されるべき範囲を拡大した。

・2003年7月2日の都市計画及び居住環境法。  
区分所有者あるいはその家族の身体障害を補償するのに不可欠なバリアフリー工事に着手するに当たって、その合意形成を容易にするために、区分所有者の多数決規則を変更できるような条項を定めた。

これらの法律のうち、雇用関係で最も重要なのは1987年7月10日の法律であり、差別禁止の関係では1990年7月12日の法律が重要と言える。

ところで、これら法制定の過程をみてわかるように、フランスでは、1975年の法律以来、一貫して障害のある人々を対象とする特別の政策を展開してきた。その中で唯一例外的だったのが1990年7月12日の差別防止法であったとみることができる。

### 2. 3. 3 差別からの保護

1990年7月12日の差別防止に関する法律は、刑法典を改正して、以下の場合に差別を禁止とした(ソーントン,1997)。

- ①財物又は役務の提供を拒否すること。
- ②何らかの経済的活動の正常な遂行を妨害すること。
- ③人の採用を拒否し、懲罰又は解雇すること。
- ④財物又は役務の提供に、第225-1条に掲げる要素の1を条件とすること。
- ⑤雇用の提供に、第225-1条に掲げる要素の1を条件とすること。

この法律が制定されたきっかけは、HIV感染者の疎外問題に対して、特別な法律によってスティグマの助長を防ごうとしたものだというが、健康状態又は障害による差別禁止原則という立法上の意図は、象徴的なレベルで重要と考えられる。

しかし、採用を拒否した場合の刑法典の適用は、一部に限定されており、健康状態や障害による差別でも、その契約あるいは登録の拒否が医学的に実証された不適格性による場合（労働事務所の医師が認めた場合など）には、適用されないことになっている。また、刑法典が障害に対する差別事案が

生じた場合の立証に関する規定を置いていないことから、検察官がその立証責任を負うこととなり、立証の負担が重い。実際、健康状態や障害を理由とする差別について、法廷に持ち込まれた例はわずかであり、公開された情報はないという。

このように、訴訟を通じて差別を是正する方式は、社会権の保障を押し進めるフランス的な伝統とは対照的なものであったことが示唆されている。ただ、この段階では、被差別者を救済する方法が欠如し、被差別者が個人的にケースを法廷に告訴する機会が欠如しており（法律は、障害者のための団体が、裁判手続で検察官と障害者を結びつけることを認めてはいるが）、間接的な差別を禁止する法律が欠如していたことへの批判がある。

前述の刑法典の適用とは別に、差別により違法な解雇が行われた場合は、その障害者は、労働法典の下、民事訴訟を起こすことができる。障害による解雇は、特別の理由がない限り、法は損害賠償及び／又は復職の両方あるいはいずれかを認めている。

### 2. 3. 4 新たな理念と新法の制定

前述のように、フランスでは、1975年の法律以来、一貫して障害のある人々を対象とする特別の政策が展開されてきた。このような障害のある人々に対する特別な政策が肯定されるには、その政策の内容と実施が、障害のある人々に対してだけでなく、社会全体に対しても合法的と見なされる必要があるであった。1975年の障害者基本法の制定は、こうした政治的、社会的、倫理的な選択に支えられていたということができる。

しかし、フランスを取り巻く状況変化、すなわち、EUの発展と、障害及び障害のある人々に対する考え方、そして障害のある人々自身の求めるところも変化してきたことから、新たな理念の下に社会統合の推進と、障害者の権利保障、障害による差別の撤廃という側面に着目した新法の誕生が求められるようになったのである。換言すれば、当該個人の環境に十分配慮せず、個人にのみ障害の責任を負わせる可能性もある再適応（リハビリテーション）のための政策モデルに替わり、バリアフリー社会における自立生活のための政策モデルの構築が望まれてきたとも言えるのである。

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」（以下「2005年2月11日法」という）は、このような諸情勢の変化を背景に制定されたもので、次の2つの目標が設定されている（Didier-Courbin, 2005）。

- ①障害があるという状況故に、この分野に限定した給付金や介護措置、補償的解決策あるいは特別手当の支給等を要求せざるを得ない人々に対して、連帯の原則を保証すること。
- ②通常の生活の場に統合（編入）可能な全ての人に自立を促すこと。そしてそのために、このような自立の妨げとなる障害物を排除、若しくは減少させ、各人の潜在的価値をより高め、差別に対する闘いという道徳規範を実効あるものにする。

### 2. 3. 5 2005年2月11日法における差別禁止規定

2005年2月11日法では、ICF（国際生活機能分類）に基づく障害の定義を採用し、障害認定制度

の見直し、所得制限のない障害者手当の新設、統合教育の原則、建築物その他交通機関へのアクセシビリティの保障、放送における文字放送・音声解説放送の実施、選挙におけるアクセシビリティの保障など、障害者の生活全般にわたって障害者の権利と機会を実質的に保障する施策が規定されている。

雇用分野については、後述のように割当雇用制度における改正のほか、労働法典上における関連条項を改正し、健康状態や障害による差別禁止を明確に規定している。

フランスでは、このような法制定を通じて、EU の雇用均等一般枠組み指令に合わせて、国内法的に障害者の権利と機会を保障し、差別禁止に向けた関連法の整備を図ったものと理解できる。

### 3 割当雇用制度の変容

#### 3. 1 ドイツにおける割当雇用制度の変化

##### 3. 1. 1 重度障害者法の規定

ドイツでは、1974年に制定された重度障害者法が障害者の雇用施策の基本的な法律とされ、長らくこの法律の下で割当雇用制度と付加調整金（＝納付金）制度を中核とする雇用促進施策が運用されてきた。この法律は1986年に大幅な改正が行われたが、重度障害者の雇用主の義務に関しては、当初「できるだけ多数の」となっていた文言が「少なくとも規定数の」重度障害者が働けるように、職場環境を整備することとされたのみで、他の部分については変更がなかった（第14条第3項、内村,1987）。

また、1990年10月の東西ドイツの統一条約発効を踏まえ、1990年にも改正が行われたが、この段階でも上述の部分に変更は見られない。

-----  
《1986年の重度障害者法》

第14条 [重度障害者に対する使用者の義務]

(3) 使用者は、少なくとも規定数の重度障害者を当該事業所に継続して使用できるように作業場、経営設備、機械及び器具を特に災害の恐れのないよう配慮して設置し、かつこれを維持するとともに、当該事業所を規制しなければならない。なお、短時間労働職位の設置もこれを促進すべきものとする。さらに使用者は、職位に所要の技術的作業補助施設を設置する義務を負う。

第1文及び第2文に基づく義務は、その遂行が当該使用者の期する所でない過度の費用を伴うことになる場合、若しくは国、又は労災保険組合の労働保護規定がそれらの義務に反する場合はこの限りでない。[後略]

-----  
しかし、雇用主の義務については、2000年までの改正において規定の仕方が反対側、すなわち、障

害労働者の側から規定する方式に変わっている。つまり、この規定について、雇用主の義務から、重度障害者の権利として規定し直し、権利主体を明らかにしたのである。また、この場合における権利主張の内容についても、障害者の能力と知識を活用し得る職務の開発、職業訓練、環境整備、技術的支援などを具体的に列挙しながら規定している。

-----

《2000年の重度障害者法》

第14条 雇用主の義務と重度障害者の権利

(3) 重度障害者は、雇用主に対し、次のような要求ができるものとする。

1. その仕事が自分の能力と知識を最大限に活用し発展させるものであること。
2. 職業上の進歩のために企業内の職業訓練の機会を与えられること。
3. 可能な限り企業外の職業訓練を受ける便宜が図られること。
4. 特に職場での事故を防ぐために、障害にあった作業所の改築や、設備・機械等に特別な装置や配慮がなされること。
5. 必要な技術的な援助が与えられること。

第1号、第4号及び第5号の措置を実施する場合、職業安定所と中央扶助事務所は、就業にとって重要な重度障害者の特性を考慮して、雇用主を支援しなければならない。第1号による請求権は、その請求権の履行が雇用主にとって無理であり、若しくは多大な経費を必要とする場合、又は国家若しくは同業者（障害）保険組合の労災防止規則、又は公務員法規則に反する場合、存在しない。

-----

3. 1. 2 社会法典における規定の変化

2001年6月、かねてより関係者が求めていたリハビリテーション給付に関する法律と、重度障害者法との一本化が進められ、社会法典第9編が成立した。

同法典では、第1条において、障害者の自己決定と社会参加における同権を規定し、差別を防止し、これと闘うためにリハビリテーション給付を受けることができると規定する。そして雇用分野に関しては、第81条において、重度障害者法第14条第3項の規定を踏襲しただけでなく（同条第4項）、雇用主による差別禁止についても新たに1項を設けて（同条第2項）、雇用における差別禁止の原則を明確に打ち出している。

-----

《2005年の社会法典第9編》

第81条 雇用主の義務と重度障害者の権利

(2) 雇用主は重度障害者をその障害を理由として不利な取り扱いをしてはならない。これに関する詳細は以下の通りである：

1. 重度障害者は、合意や対策の実施にあたり、とりわけ労働関係又はその他の雇用関係の確立、職業的な昇進、指示又は解約告知の際に、その障害によって不利な扱いを受けてはならない。その障害を理由とする異なる取り扱い、合意又は対策が重度障害者により営まれる仕事の種類を対象とし、特定の身体的機能、知的能力又は精神の健康が、その仕事にとって重大で決定的な職業的必要条件である場合に限り、認められる。紛争例において重度障害のある雇用者が、不利な扱いは障害によるものであると推測させるような事実を真実であると思わせる場合には、障害に関係しない客観的な理由により異なる取り扱いが正当化されるか、又は特定の身体的機能、知的能力又は精神の健康が、この仕事にとって重大で決定的な職業的必要条件であることについて、雇用主が立証責任を負う。
2. 労働関係又はその他の雇用関係の確立の際に前号で定められた不利な取り扱いの禁止に抵触する場合には、それによって不利な取り扱いを受けた重度障害のある応募者は、相応の補償を金銭で請求することができる。ただし労働関係又はその他の雇用関係の確立に対する請求権はない。
3. 重度障害のある応募者が、不利な取り扱いのない選抜においても採用されなかったであろう場合には、雇用主は3ヵ月分の収入を上限とする相応の補償を支払う。1ヵ月分の収入とは、重度障害のある応募者が労働関係又はその他の雇用関係が確立されるはずであった月に通常の労働時間で働いた場合に、その重度障害者に当然与えられたであろう現金受給及び現物受給のことである。
4. 2号及び3号による補償請求権は、応募に対する断りが来てから2ヵ月以内に書面を以って主張しなければならない。
5. 相応の補償に関する規定は、昇進に対する請求権がなくとも、職業的昇進の際にも同様に適用される。

[中略]

(4) 重度障害者は、障害及び仕事に対する影響を考慮したうえで、雇用主に対して以下のことを請求する権利を有する。

1. 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事
2. 職業的進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する。
3. 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る。
4. 企業施設、機械、装置ならびに職場、労働環境、労働組織及び労働時間の構成を含む障害に応じた作業所の設置と整備
5. 必要な技術的作業補助を職場に装備

上記1、4、5号による対策を実施する際には雇用斡旋事務所及び社会統合事務所は、就業にとって重要な重度障害者の特質を考慮し、雇用主を支援する。前段の請求の履行が雇用主にとって過大であり、又は極端な出費を強いることになる、又は国若しくは同業者組合の労働者保護規定若しくは公務員法の規定に抵触する限りにおいて、前段の請求権はないものとする。

-----

なお、このような、社会法典第9編における差別禁止規定の整備の他、割当雇用制度における付加調整金の徴収方式の変更なども行われており（障害者職業総合センター,2005）、雇用均等一般枠組み指令の国内法化の前提として、割当雇用制度を同指令におけるポジティブ・アクションとして位置づけた上で、目的を達しようとしていることがうかがえる。

## 3. 2 フランスにおける割当雇用制度の変化

### 3. 2. 1 2005年2月11日法による労働法典の改正

前述のように、2005年2月11日法は、多分野にわたる関連法の改正を行うことを規定しており、障害者雇用に関する基本的法律である労働法典についてもその一部を改正している。差別禁止規定と割当雇用制度との関係を中心にその概要をまとめると以下のとおりになる（指田,2006、指田・犬飼・杉田,2006）。

#### ①障害による差別の禁止

いかなる者も求人の手続き、企業における研修へのアクセス（レベル及び期間）から除外されることがあってはならない。また、いかなる賃金労働者も、直接あるいは間接的に、報酬、職業訓練、転職斡旋、配属、資格、格付け、職業上の昇進、移動、契約更新において、健康状態や障害を理由に、処罰、解雇あるいは差別的な方法の対象となることがあってはならない（第122-45条第1項、第122-45-4条第2項）。

#### ②合理的配慮の提供とその限界

障害労働者の待遇に関する平等の原則を保障するため、雇用主は労働者の個々の状況に合わせて、資格に合う雇用への就業・継続、職務の遂行、向上のため、必要に合わせて法外な額でない範囲内で「適切な方策（mesures appropriées）」を講じなければならない。これを拒んだ場合には差別として扱われる場合がある（第323-9-1条第1項、第3項、第122-45-4条）。

#### ③雇用義務の対象事業所等の拡大

事業所の人数算定上の除外職種（36職種）を廃止する。ただし、拋出金の算定上これを減額する措置がある。

公的部門についても新たに雇用率未達成の場合の拋出金制度を設けた。その拋出金は、新たに設立される基金に集められ、民間企業からの拋出金の場合と同様に、専門の管理組織がその運用にあたる。

#### ④労働組合との協議の義務付け

改正法では、企業と組合が必ず話し合わなければならなくなった。その際、障害者の雇用と訓練を議題として取り上げなければならず、産業別の交渉においても3年に1度取り上げなければならない。労働協約の中にも障害者雇用を盛り込むことが必要になった。

この他、⑤受益者の算定方法の変更（重度障害者のダブル・カウントの廃止、重度判定を企業に行わせて申請させる）等、⑥雇用義務の受益者範囲の拡大、⑦拋出金額の増額、⑧受益者の算定方法に関する特例措置などが労働法典に詳しく規定されている。

また、2005年2月11日法は、所得保障に関する新たな制度を導入し、障害者の労働生活への意欲を高めることを企図している。すなわち、従来制度では、雇用されて給与所得が発生すると、障害

年金（月額 700 ユーロ）が減額又は打ち切られていたが、改正後は、障害年金とは別に、新たに、障害から生じる経済的負担を補填するための所得制限なしの手当て（月額 550 ユーロ）を設けたのである。

他方、こうした制度改革に伴って、障害者担当機関の変更も行っており、従来、成人対象の COTOREP（職業指導・職業再配置専門委員会）と未成年者対象の CDES（県特別教育委員会）に分かれていた障害者担当窓口を、県単位に設置される MDPH（障害者センター）内の CDAPH（障害者自立・権利委員会）に一本化した。それに伴って、担当者を公務員のみから非公務員も可とし、柔軟な対応と、人手不足の解消を狙っている。

### 3. 2. 2 改正についての評価

今回の法改正では、割当雇用制度について各種の改正が行われたが、これに対して関係者は 2006 年 3 月の訪問調査の際に次のように評価している。

企業側からは、障害者の重複カウントが廃止されたことから、雇用率を達成することが困難に感じられる。また、未雇用状態が長期間続いた場合の拋出金は企業にとって過重な負担であるとしている。

これに対して、労働組合からは、重度の評価を労働監督官が行わず、雇用主が行う点が問題である。結果的に、理念よりも生産性が重視されることになるのではないかが懸念されている。

一方、障害者団体は、企業の罰則が強化されたが、拋出金を払うだけで雇用しない企業は依然として存在するだろうから、企業の姿勢を変える抜本的対策とは言えない。また、拋出金の算定方法が複雑で、小規模企業では雇用後の手続きの負担が大きく、雇用機会の減少につながりかねない、という意見がある。

これらの評価に対して、政府機関では、重度障害者の雇用に関して、障害の重さは拋出金の計算や雇用のための援助に反映されており、重度障害者に合わせた職場改善がなされていれば、職務上の障害を軽減したことになるから、こうした改善に要した費用（経済的負担）の面は評価されている。改正法では、障害に合わせた職場の改善が期待できる、としている。

このように、フランスでは、割当雇用制度を維持しつつ、障害のある労働者の権利を守るための様々な工夫がなされている。個々の制度を詳細にみると、関係者の利害を調整するため手続きが複雑になっているが、全体としては、差別禁止と、割当雇用制度を通じた障害者雇用の促進という所期の目的を達成するための枠組みが整備されてきたと言えるであろう。

## 4 差別禁止法制下での雇用促進の課題

これまで、EU 3 ヶ国における差別禁止立法の展開と割当雇用制度の変容の状況について述べてきたが、最後に、差別禁止法と割当雇用制度との関係について考察し、さらに、今後、障害者の権利保障の実をあげながら、雇用を進めていくための課題について考察してみたい。

## 4. 1 差別禁止法と割当雇用制度

EU における差別禁止法の制定の動きの中で、ドイツやフランスのように、割当雇用制度の実をあげている国では、差別禁止条項を割当雇用制度を規定する法典の中に組み込んでいる。これは、割当雇用制度を障害者差別を積極的に是正するための措置（ポジティブ・アクション）と捉えた上で、差別禁止、不利益取り扱いの禁止を進めていくことを規定しているものと理解できる。

欧米各国における差別禁止法制定の経過をみると、差別禁止法の導入によって割当雇用制度を廃止すべきとの議論も見られたが、EU 加盟国で逸早く差別禁止法を制定したイギリスの例からみてもわかるように、決して相対立するものとして議論されていたわけではなかった（指田,1997）。ドイツやフランスでは、社会連帯の理念の下、障害者福祉、社会保障の充実が図られてきた歴史があり、それと調和する形で、割当雇用制度が運用されてきたと見られるが、差別禁止法の導入は、こうした歴史を踏まえて、障害者の自己決定、権利保障をより充実するものとして、これを受け入れ、現行割当雇用制度の一部に組み込んだものとして理解するのが妥当と思われる。ドイツの社会法典第9編第81条、フランスの労働法典第122-45条などはその一例といえることができるであろう。

## 4. 2 今後の課題

このように、差別禁止法制の展開とともに、障害者が主体的に雇用の場に参加していく基礎が提供されるようになったことは法文上明白であるが、それに伴って割当雇用制度を構成する仕組み、すなわち、雇用率の対象範囲、付加調整金・拠出金などの納付金の徴収額、助成金の配分方法などの詳細についても変更が加えられている。こうした変更は、割当雇用制度をポジティブ・アクションと位置付けた上で、障害者の雇用機会を拡大し、障害者の職業へのアクセシビリティを高めていこうとする雇用均等一般枠組み指令の要請に応えたものと理解できる。今後、このような割当雇用制度の変更が、障害者の権利保障との関係においてどのように機能しているかについて、さらなる情報収集を続けていく必要があると考える。

また、差別禁止条項が設けられている場合、これらのもとで、①障害者の権利保障、換言すれば、権利実現に向けられた手続きがどのように機能するのか、また②雇用主に求められる「合理的配慮」ないし「合理的調整」などの基準如何が問題となる。

①についてみると、ドイツでは、重度障害者代表制度があり、これら障害労働者の利益代表が障害者に対する差別事案について個別的に是正していくための活動をすることができる。また、障害者対等化法、一般均等待遇法では、障害者団体や労働組合が一定条件のもとに個人に代わって訴訟を提起することが認められており、権利保障の方途が設定されている。

また、フランスについてみると、労働法典第122-45-1条において、国・県・企業内組合が差別事案に関して警告を通知した後で一定期間を経て反対がない場合には、差別是正についての訴権を行使することができ（同条第1項）、さらに、設立後5年を経た障害者当事者の権利擁護団体にも同様の訴権が与えられている（同条第2項）。そして、障害者は組合又は障害者団体が関与した時点から訴訟に参



加することができ、障害者団体が訴権を行使した場合には、当事者はいつでも終了させることができるとされている。

ドイツには労働裁判所が、フランスには労働審判所があり、それぞれこうした雇用関係における差別事案について裁判又は審判を行うことになるが、その具体的な手続や取扱い事案の状況等については、今後さらに研究を進めていくことが必要となる。

②については、アメリカで形成された「合理的配慮」の概念について、EU 諸国がどのようにこれを受け入れ、解釈しているかが問題となる。

イギリスではこの点に関する紛争処理について、労働裁判所に対する提訴という司法手続きの他、政府出資で設立された ACAS (Advisory, Conciliation, and Arbitration Service: 助言、調停、仲裁サービス機関) における調停などにおいても、企業と労働者との間の具体的な調整措置について審理されている。その利用状況、紛争解決としての有効性などに関する検証についても、今後情報収集を続けていくことが必要と思われる。

ドイツでは、社会法典第9編第81条第4項、フランスでは労働法典第323-9-1条が、それぞれ「合理的配慮」の提供の範囲と限界について規定しているが、具体的な事案について適用するためには、労働者の障害種類、程度などに応じて雇用主がどのような配慮をしなければならないか、またどのような場合に雇用主の責任が免除されるかについて詳細に検討する必要がある。

フランスについていえば、これまでのところ、労使双方が代表を選出して構成される労働審判所において、各種差別事案が審理されることになっているが、この審判における解決基準となるものが充分蓄積されているとは言えず、今後の取組みに待たれる所が多いと思われる。

このような、権利保障ないし権利実現に向けられた手続きなどの課題の他、障害者の権利保障と雇用促進を進めていくためには、障害者の働く権利、就業可能な仕事、国や民間機関が提供している雇用支援サービスの実情について、企業、障害者、その他、障害者の雇用に関わる人々の理解を深めていく必要があると考えられる。社会における障害者の地位、また、紛争解決に取り組む姿勢など、当該国の文化、風土に根差した課題が多くあると思われるが、障害者のさらなる権利意識の向上を図ることも重要な課題である。ドイツでは、政府機関の一つとして、反差別局が設置されたが、これはイギリスの DRC (障害者権利委員会) とは別の性格を有するとしても、今後これらがうまく機能して、発展していくことが望まれるところである。

## 【注】

- 1 障害者差別禁止法の制定経過及びその後の変化については、指田,1997 の他、「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—」([http://www.clair.or.jp/j/forum/c\\_report/pdf/214.pdf](http://www.clair.or.jp/j/forum/c_report/pdf/214.pdf)) に詳述されている。
- 2 ドイツ憲法においても、人権規程の「第三者効力」として、私人間における法律関係に人権規程の趣旨を適用できる場合がある。具体的には、生存に関わる給付（サービス）について契約締結が義務付けられたり、労働法、住宅賃貸法、消費者保護法の分野において、被用者、賃借人、消費者を保護するために、一定の制限が課せられる場合があるという（齋藤,2006）。
- 3 一般均等待遇法の制定経過については、齋藤（2006）に詳細な解説がある。本文の記述は、主としてそれに拠った。

## 【文献】

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—：

[http://www.clair.or.jp/j/forum/c\\_report/pdf/214.pdf](http://www.clair.or.jp/j/forum/c_report/pdf/214.pdf)

内村令子：西ドイツにおける重度障害者法の改正(1986年) (仮訳), 「職業リハビリテーション研究」,3, 国立職業リハビリテーションセンター, pp.125-183 (1987)

齋藤純子：ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定, 「外国の立法」,230, 国立国会図書館調査及び立法考査局, pp.1-17(2006)

指田忠司：英国における障害者差別禁止法の概要と制定の経緯, 「英国における障害者差別禁止法 (仮訳)」 (障害者職業総合センター資料シリーズNo.15) , pp.1-4(1997)

指田忠司・杉田史子：フランスにおける障害者差別禁止法制の動向と障害者雇用施策の展開—2005年改正法の概要と障害者雇用施策の変化を中心に—, 「第13回職業リハビリテーション研究発表会論文集」, pp.120-123 (2005)

指田忠司：フランスにおける障害者差別禁止法の整備と雇用施策の動向—2006年3月の訪問調査の結果から—, 「職リハネットワーク」,59, pp.50-53 (2006)

指田忠司・犬飼直樹・杉田史子：フランスにおける障害者差別禁止法の動向と割当雇用制度の改革—2006年3月の訪問調査の結果から—, 「第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集」, pp.280-283 (2006)

佐野竜平：変わりゆくフランス障害者事情—欧州最新レポート 2005年法の採択, 「すべての人の社会」,298, pp.6-8(2005)

障害者職業総合センター：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)

障害者職業総合センター：障害者の雇用率・納付金制度の国際比較, 障害者職業総合センター資料シリーズNo.26(2002)

障害者職業総合センター：障害者の働く場確保のための海外の取組み, 障害者職業総合センター資料シリーズNo.33(2005)

障害者職業編入基金：[http://www.agefiph.asso.fr/htm/infos/fr\\_1.htm](http://www.agefiph.asso.fr/htm/infos/fr_1.htm)

ソントン・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](http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001104.htm#2_01)

---

田中耕太郎：ドイツにおける障害者施策の展開と介護保険，障害者（児）の地域生活支援の在り方に関する検討会（第6回）提出資料（2003）<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/08/s0826-2d.html>

ドイツ憲法：<http://www.fitweb.or.jp/~nkgw/dgg/>

ドイツ社会法典：<http://www.sozialgesetzbuch.de/gesetze/index.html>

日本貿易振興機構：英国雇用法の最新動向，「ユーロトレンド」，レポート7,pp.1-14（2005）

フランス労働法典：<http://www.legifrance.gouv.fr>

Didier-Courbin P. et Gilbert P.: “Eléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France: de la loi de 1975 a celle de 2005”

Disability Discrimination at Work：[http://www.mccormicks-solicitors.com/news/get\\_pdf\\_data.php?id=25](http://www.mccormicks-solicitors.com/news/get_pdf_data.php?id=25)

Thornton, P., “Impacts of EU Employment Directive - UK Note for Gladnet”（2003）  
[http://www.dpi.org/en/resources/pdfs/03-03-25\\_Impacts\\_EU.pdf](http://www.dpi.org/en/resources/pdfs/03-03-25_Impacts_EU.pdf).