

第Ⅱ部

障害者雇用施策における新たな展開

第1章 差別禁止法制と障害者の働く権利の保障

1 本章の問題意識

障害のある者は、労働市場における労働力として公正に扱われているか。これが、本章の問題意識である。資本主義社会においては、労働力としての評価を受けないものを排除もしくは軽視する論理が働くが、この経済論理と人権を尊重しようとする近代社会の原理を突合せたとき、何が問題となってくるか、その本質的矛盾と調整のための回路を明らかにすることを目的とする。

1990年代に明るみに出た、アカス紙器事件とサン・グループ事件を想起してみよう。アカス紙器事件は1994年から96年にかけて生じたものであり、サン・グループ事件は1990年代前半に起きている。

つまり、時代は大きく変化し障害者の人権の尊重や社会参加が叫ばれるようになっていたにもかかわらず、企業における労働の現場ではこのような人権侵害事例も発生していたのである。そこでは、労働力が正当に評価されないという問題のみならず、自由に生きる権利や財産を管理する権利すら奪われていたのであり、労働権の問題だけでなく、職業をめぐる生活の全体が事業主によって狂わされてしまった問題と言い換えてもよい。

むしろ、ノーマライゼーションの掛け声のもと、地域で普通の人々と同じ暮らしをという方向を追求すればするほど、無防備で自分自身を守るべき方法をもたない障害者は、差別の対象となり、搾取の対象となっていたのである。

このような事例は特殊的な小零細企業における例外的な出来事と受け止められるかもしれない。しかし、多くの事業所が善意であることを承知しつつも、小零細企業の職場で働く障害者がむしろ多いこと、そして様々なことが起きていたことをここでも確認しておかなければならない。さらには、大企業において働く場合（すでに多様な雇用形態をとっている）についても、自営業として働く場合（在宅就業なども含めて）についても、1990年代以降の状況は大きく変化していたのである。

労働市場の差別的構造とそこにおける障害者の雇用・就労の悲惨な現状は、アカス紙器事件が明るみに出て、われわれを驚愕させたのであり、サン・グループ事件は1990年代前半に起きていて、「差別」「搾取」という言葉をこの現代においても使わざるをえないことを改めて認識させた。

差別禁止の問題や働く権利の保障の課題は、上記のような構造的な変革を踏まえて、再度考察する必要があるのである。

2 障害者の職業生活と人権

2. 1 現代の問題状況

現代の環境では、場合によっては、労働契約にからんでも、また消費者契約にからんでも、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、あつてはならないことであるが、事業者の基本的な法的責任として押さえておく必要がある。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。

しかし、さらに時代は進んで、2000 年を境に、障害者にとっても、生活の多くの側面が、契約によって仕切られ、「自立」の名の下に自己責任が強調される時代になった。このことは、障害者福祉・障害者雇用についてもその例外ではないのである。福祉契約によってサービスを提供することは、2000 年の社会福祉基礎構造改革と 2005 年の障害者自立支援法が明確に打ち出したことである。また、2005 年改正の障害者雇用促進法も、就業に関する多様な契約の存在を想定している。

現在成長しつつある福祉産業は契約論に依拠しながら、極めて選択的に事業展開をしつつある。ここに、新たな「差別」の契機が潜んでいることを見逃してはならない。また、産業は、日常生活の支援だけでなく、福祉用具の提供、住宅の提供、職業能力開発事業、職業紹介の業務、ジョブコーチや社会保険の業務も含めてトータルなサービスを事業化、商品化することを目指している。企業も、構造改革の流れの中で、障害者を雇用するか否か、労働条件をどうするか、労働契約の解約の正当事由はなどを考え続け、新たな「選別」の契機を探らざるを得ないところに追い込まれている。さて、「選別」が「差別」になることはないか、時代の状況は、極めて辛い選択を関係者に迫っている。

障害者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、契約に関する市民法上の一般原則と労働法上の原則が適用されなければならないことを、まず確認しておこう。そして、法学的には、市民法上の契約自由の原則と労働法（障害者雇用促進法をも含む）の間に緊張関係が存在し、多くの論点が未解決のままであることも周知の通りである。このことを前提にしたうえで、差別禁止の問題と解決の方向を議論しなければ研究の現代的な意味はない。

近代市民社会は、この社会を構成するすべての人間に自由、平等、そして市民としての基本的人権を認め、そのことを前提として国家を形成し、国家に個人の人権を守りまた実現する役割を託した。

このことは、障害のあるなしにかかわらないことであるはずであり、後述するように、第二次大戦後の世界が形成してきた人権思想にもかなうものである。

しかし、近代社会が基本的に資本主義経済体制という経済・社会の構造を選択したとき、経済的合理性、効率性という経済の基本原則と近代の人権思想や理念が衝突せざるを得ない場面がでてくるのは必然であり、現代のわれわれの社会が構造的にかかえる矛盾であると言ってよいだろう。

ここでは、職業と人権の関係について、代表的な人権類型に応じて、若干のコメントを加えていこう。

2. 2 自由権と働く権利

一般に自由権と呼ばれるのは、日本国憲法上の人権規定では、『奴隷的拘束及び苦役からの自由』（18条）、『思想及び良心の自由』（19条）、『信教の自由』（20条）、『表現の自由』（21条）、『居住移転・職業選択の自由』（22条）、『学問の自由』（23条）などが典型であり、経済的権利の代表として『財産権』（29条）もある。また『拷問・残虐な刑罰の禁止』など刑事手続きの保障に関する一連の人権規定（31条—40条）もある。

また、「世界人権宣言」では、第1条（自由平等）～第20条（集会、結社）がほぼ、これに相当する。さらに、「国際人権規約」（1966年採択）では、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」が市民的自由権について、詳細に規定している。

これらの位置づけや体系化に関しては、憲法学や国際法学に委ねざるを得ないが、自由権は古典的な人権であるにもかかわらず、従来、障害者の職業リハビリテーションに関しては、あまり強調されなかった人権で、自立生活運動と共に、ようやく意識された人権といってもよいだろう。

これまで、一般的には、自由権の保障は国家と個人の関係において、国家が、個人の精神的、経済的、身体的自由に介入すべきではなく、個人の自由な活動を認めることが、社会を活性化し、豊かになる道であると考えられてきたように思う。これらの人権が他者によって侵害されるときのみ警察などのかかわりによって個人を保護すべきであるとされてきた。

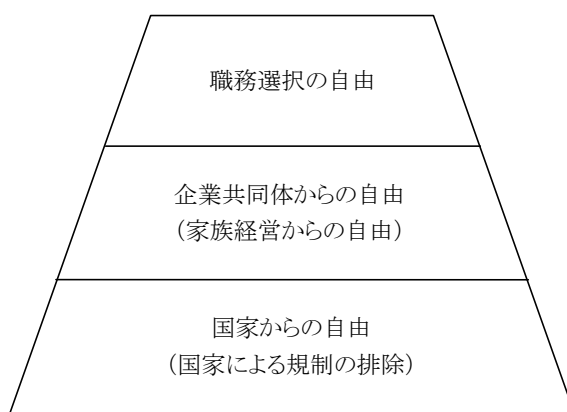


図1-1 職業選択の自由の構造

しかし、自由権のどの類型を取り上げてみても、これまで障害のある人に実質的な自由権が保障されてきたと考える者は少ないだろう。施設への「収容」という一点をみただけでもそのことは明らかである。拘束や苦役からの自由、居住・移転の自由、財産を管理する自由などどれをとっても、福祉施設や病院の中でこれらが保障されていたと断言することは難しいだろう。

このことは、実は自由権の性格を国家からの自由と捉えていた従来の法律学の思考の枠組みにも原因がある。家族による扶養の範囲内であるかぎり、それは国家の介入すべき事項ではないと考えられた。また、施設内の処遇として行われるのであれば専門家（医師、リハビリテーション専門職など）の裁量の範囲であり国家の介入すべき事項でもないと考えられた。

しかし、このような通説は、社会福祉の実践を行ってきたものからするとはなはだ現実ばなれしている。家族など共同体からの自由、福祉施設からの自由ということが自由権という人権によって根拠づけられなければならない時代になっている。

さて、職業選択の自由（日本国憲法22条）は、職業リハビリテーションとの関係で、その理論的根拠となることはできるのだろうか。

22条1項は、次のように規定する。

「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する」

居住、移転の自由と並んで、職業選択の自由が規定されている点が、本条の特徴を表わしている。国家制度や家族・地域共同体に拘束されて、住まいや仕事をあらかじめ定められてしまうのではなく、個人の選択によって、人間活動の枢要な部分を決められるようにし、それを抑制することは基本的に許されないことだと考えるのである。これがまさに、近代市民法の基本的な態度だといえるだろう。

このことを、障害者雇用についても、障害者福祉についても、障害者関係法制は強く意識しておかなければならない。

それと同時に、企業との関係でも、職業を選択する自由が保障されているのかということを再検討する必要がある。職業を選択する自由という言葉と企業活動の自由はつながりあっており、営業の自由を導き出すことも可能であり、したがって、採用の自由など企業における人事管理の根拠としても活用される規定なのである。いわゆる「起業」の自由や企業との雇用関係を選択しない自由も含まれることとなるであろう。

この問題があるから、従来の学説は、障害者の職業選択の自由を議論することを避け、シビアな緊張関係に立つことを避けてきたのであろうか（図1-1）。

もちろん、企業活動の自由が、日本国憲法22条に根拠をもつとしても、「公共の福祉」によって制約されていると解釈することができ、むしろ、企業活動の自由を「公共の福祉」によってコントロールすることにこそ、本条の意味があると捉えることもできるのである。このような議論を経ることによって、企業が、雇用率制度を受忍しなければならない根拠を見出すことができるのであり、その理論的根拠を探すのは簡単なことではないのである。

ちなみに、2004年の障害者基本法改正にて、「職業選択の自由」という言葉が挿入されたことを想起されたい（15条）。これは、21世紀に入ってから大きな転換であり、雇用保障という論点とは、別の課題を提起するものであり、2005年改革の前提ないし根拠となっていることを認識しておくべきである。この自由が、障害の有無や程度によって、左右されてはならないことを確認した規定と読みとることはできるであろう。いずれにせよ、「職業選択の自由」は、自由権に位置づけられているに

もかわらず、障害者の働く権利の根拠となりうるということである。

3 差別禁止の人権法上の根拠

3. 1 法の下での平等と働く権利

日本国憲法上、平等権は、次のように規定されている（14条1項）。

「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」

さて、国際障害者年（1981年）のスローガンでしばしば語られた「完全参加と平等」という言葉の中の平等に対する権利というのはどのような意味をもっているのでしょうか。平等権への国際的な流れを跡付ければ次のようになる。

「世界人権宣言」は、第1条で次のように一般的な規定を置く。

「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。」

平等という理念は、差別禁止条項に先行して、一般原則として掲げられている。

さらに、第2条は差別の禁止を規定する。

「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。」

差別事由として、「人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位」に加えて、「又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく」すべての権利と自由とを享有することができるとしている点に歴史的な意義を見出すことができる。なぜなら、「これに類するいかなる事由」の解釈として、「障害」を位置づけることも可能だからである。

「国際人権規約」のうち、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」が市民的自由権について規定している差別禁止条項（第2条）は、下記の通りである。平等原則についての一般的な規定は第26条にみえるが、第2条と同趣旨である。

第2条 「この規約の各締約国は、その領域内にあり、かつ、その管轄の下にあるすべての個人に対し、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等によるいかなる差別もなしにこの規約において認められる権利を尊重し及び確保

することを約束する。」

「又は他の地位等によるいかなる差別もなしに」という言い回しの中に、世界人権宣言よりは差別事由を縮小する意図がみえる。

また、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」は、前文に「平等」の文言はみえるものの、平等原則一般については本文では規定せず、第3条で「男女の平等」について規定しているのみである。

第2条2項「この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する。」

「又は他の地位によるいかなる差別もなしに」という言い回しの中に、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」よりも、差別事由をさらに狭める意図を読みとることができる。

このように、国際人権法上、しばしば引用される「宣言」「条約」でさえ、平等や差別禁止の扱いについて揺れ動いており、むしろ、「国際人権規約」よりも、「世界人権宣言」のほうが、より明確な意図を感じとることができるのである。

日本国憲法の14条の解釈にしても、非常に難しいものがある。憲法は「障害」による差別を禁止するとは言っていないが、現代的な解釈としては「社会的身分」を広く捉え、差別の理由としての「障害」を憲法理念から導き出してくることは可能であろうが、それは憲法学上の通説とはなっていない。また、憲法は「法の下での平等」をうたっており、男女雇用機会均等法のような機会均等の根拠としては、十分活用できる条文であるが、法の内容そのものの平等性については触れていないように読める。しかし、障害年金制度・特別児童扶養手当制度などによって、実質的な所得配分の平等性を確保することは現行制度上すでに行われており、後述する社会権規定による根拠とだきあわせることによって、資源の再配分の実質的な平等の根拠を導きだすことは可能であろう（92ページ図1－2参照）。

さらに、障害のある人のための雇用率制度は、障害者を労働市場の中で、いわば特別扱いするものであり、平等原則とは反対の方向を向いているとの評価もないではない。しかし、職業に就くことが困難な障害者について、社会全体が雇用への配慮をすることの合意が形成されている限り、これもまた実質的な雇用の平等を実現するための広い意味での合理的な配慮として許容されるものであろう（合理的な配慮を狭く捉え、雇用率制度の根拠とはしない学説もある）。

しかし、一方で、今後、労働者としての画一的な職業生活パターンではなくて、様々な働き方を認めるという意味で、個別性が強調されるべきではないかとの議論もある。障害の状態によって、多様な働き方がありうるとの議論である。

こうして個別性を認めるということは、差異を承認するということであり、個別性の尊重が差別に

つながらないかの困難な問いにわれわれは直面していることとなる。

企業の社会的責任としての障害者雇用も、このような平等権の文脈の中で考える必要があるのである。言い換えれば、職業に向けたリハビリテーションは、「平等理念」の実質的・保護的な作用の現れなのであろうか、それとも「機会の均等」を志向する作用、そのための基盤整備だけをすればいいのであろうか、真摯に考えていかなければならない。

この問題を考えるとき、ILO の「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約」は十分参照に値する。

国際連合総会が 1981 年を「完全参加と平等」をテーマとする国際障害者年と宣言したこと並びに包括的な障害者に関する世界行動計画が、社会生活及び発展への障害者の「完全参加」と「平等」という目標の実現のため国際的及び国内的に効果的な措置をとるためのものであることを定めた。

これらの進展の結果、すべての種類の障害者が雇用され、かつ、社会において統合されるようにするため、農村及び都市の双方においてこれらの障害者に対して機会及び待遇の均等を確保する必要性を特に勘案したこの問題に関する新たな国際基準を採択することが適当となった。

そこで、ILO は、職業リハビリテーションに関する提案の採択を決定し、その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、1983 年、障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第 159 号条約）（日本は 1992 年 6 月 12 日に批准）を採択した。

これは、条約前文の要旨であるが、「平等理念」による職業リハビリテーション及び積極的な雇用政策と同一労働に対する「機会・待遇の均等」が意識的に区別して述べられているのである。具体的な条文の中では、さらにこれらが使い分けられることとなる。

3. 2 機会均等と障害者雇用

問題は、採用における障害ゆえの差別は法律的にどう評価されるのか、障害があるということは解雇における正当事由として認められるか、健常者と比較して賃金に格差はないか、配置転換、昇進・昇格、教育訓練などにおいて障害を理由とした差別が行われていないかなど、男女雇用機会均等法において議論されているような論点と同様の問題点が多数ありうるということである。

しかし、男女雇用機会均等法は同一価値の労働に対する機会の均等化をめざしているのであって、労働能力が異なる場合の差別に関して基本的に触れてはいない。障害者においても、同一価値の労働力を有する者を理由なく差別せず、均等に扱うようにという論点を立てることは可能である。

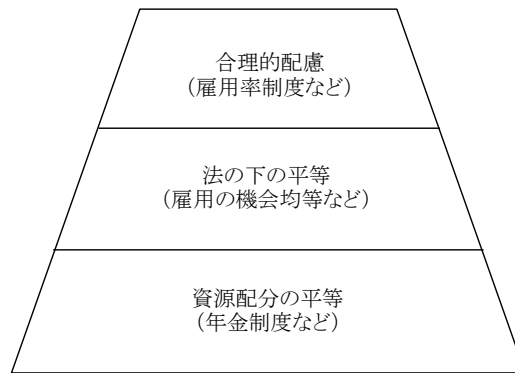


図 1－2 平等の構造

だが、労働契約も契約である以上、取引であり、労働者の能力との関係で、契約を締結するかどうか、どのような職務へ配置するか、賃金をいくら支払うかという問題について、能力評価を前提にしたからといって、直ちに差別というわけにはいかないであろう。

しかしながら、このような近代経済の論理と事情にもかかわらず、産業社会に対し、職業リハビリテーションの必要を訴えていく論理と倫理が求められるのであって、そのためにこそ、障害者基本法をはじめとする関係立法があり、企業への社会連帯責任として、障害者雇用の積極化と不合理な差別を禁止することを要請していくこととなるのであろう。

結論的には、平等原則による実質的な公平の確保も、機会均等に関しても、上記の議論は、障害者の働く権利を保障する理論的な根拠となりうる。

4 働く権利の再定義

4. 1 社会権としての働く権利

社会権は、20世紀に入って登場してきた現代的な人権である。

日本国憲法上は、『生存権』（25条）、『教育権』（26条）、『勤労権』（27条）、『勤労者の団結権等』（28条）が規定されている。

ここでは、勤労権(27条)に焦点を当てて説明をしておこう。その1項は次のように規定する。

「すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負う」

ここでは、労働という言葉も、雇用という言葉も、就労という言葉も使用していない。1947年の日本国憲法制定直後から、27条は、労働者の生活を守る権利として重要な役割を果たしてきたのであり、これを基礎に労働基準法など最低保障のためのシステムが制定されていることは一般に認められている。さらに、労働組合、企業内福祉、産業衛生の向上・増進などが企業に課される責務とされており、これによって、労働法制が構築されていることも疑いない。しかし、日本国憲法27条は、賃金労働に従事する者の権利のみを保障したものではない。勤労する者すべてのための規定であったのである。

すなわち、雇用労働に限らず、自営業なども含めた用語法であったにもかかわらず、賃金労働者層が急激に増大していくという時代背景にあって、これまで労働法の根拠条文として活用されてきたの

である。

さて、時代をさかのぼって、国際的な人権標準を示した「世界人権宣言」のうち、第23条は、次のように規定する。当時は、「勤労の権利」（the right to work）と訳されている点に着目しておこう。日本国憲法と同じ用例である。

- 1 項 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 項 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。
- 3 項 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。
- 4 項 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

また、「世界人権宣言」第 25 条 1 項は、「すべて人は、衣食住、医療及び必要な社会的施設等により、自己及び家族の健康及び福祉に十分な生活水準を保持する権利並びに失業、疾病、心身障害、配偶者の死亡、老齢その他不可抗力による生活不能の場合は、保障を受ける権利を有する。」とも規定する。

このような「生活保障」の規定をもち、勤労によって生活することが困難な状態になったとき、「心身障害」による生活不能の場合は、保障の権利を有するとした。ここには、障害という生活困難な状態が具体的にイメージされている。ちなみに、「国際人権規約」は、このような条項をもたず、障害概念に関しては、沈黙を保っていたと言ってよい。

「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」の第 6 条は次のように規定する。

- 1 項 「この規約の締約国は、労働の権利（the right to work）を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む。」
- 2 項 「この規約の締約国が 1 の権利の完全な実現を達成するためとる措置には、個人に対して基本的な政治的及び経済的自由を保障する条件の下で着実な経済的、社会的及び文化的発展を実現し並びに完全かつ生産的な雇用を達成するための技術及び職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。」

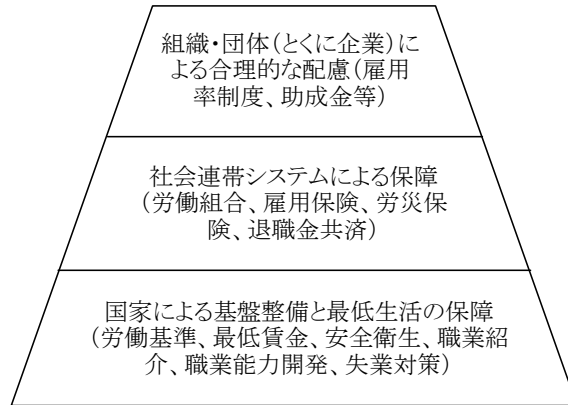


図 1－3 勤労権の構造

英文は、**the right to work** であるにもかかわらず、「宣言」では「勤労」と訳し、「規約」の訳では「労働」と訳しているところに、時代の変化を読み取ることができる。しかし、職業リハビリテーションの現実には、「労働権」を基礎に構築された労働法制を充足するものとはなっていないばかりか、より広い「勤労権」という概念を基礎に組み立てられているものでもない。「勤労権」概念の再検討は今日的課題である（図 1－3）。

4. 2 人格権と職業生活

最近の学説では、憲法第13条（一般に幸福追及権と呼ばれる）を根拠に、プライバシーの権利などを含め人格権の存在を主張するものが増えており、判例・学説上も次第に定着しつつある（概念規定、権利保障の範囲については、新しい人権でもあるため、様々な学説がある）。

すでに、「世界人権宣言」第22条は、

「すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的協力により、また、各国の組織及び資源に応じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する。」

と規定し、個人の尊厳と人格の自由な発展のために、「経済的、社会的及び文化的権利」を実現する必要があると説いていた。人格権と社会権をむすびつける萌芽をここにみることができる。

日本では、自己決定に関する議論がこの20数年間行われてきて、障害のある人の自己決定権も重要な人権として様々な場面で語られるようになった。この自己決定に関する権利を人格権によって基礎づけることも可能であり、それは、60年前の人権宣言に基礎を求めることもできるのである。

ここでは、自己決定にもいくつかのレベルがあり、そのどの部分を論ずるかによって大きな違いが出てくることを指摘しておきたい。（図 1－4）

第1に、基底部に位置する職業的生涯に関する自己決定と障害者雇用には厳しい緊張関係がある。たとえば、福祉施設に一生入所し続けるか、企業への道を目指すかの問題を自己決定しろと言われて

も実は厳しい問題である。「措置」制度の時代を想起しよう。

第2段階の労働契約に関する自己決定についても、従来、家族及び福祉事務所や福祉施設、企業は障害者の人生を実質的に支配する力をもっていたのであり、そのことへの反省からも、ノーマライゼーションや自立生活運動が起こされ、制度上も『自立』概念が登場してくるようになったのである。アカス紙器事件やサン・グループ事件を思い浮かべてみよう。

さらに、第3段階の労働提供過程における自己決定についても、同様のことが言える。個々の事業主との関係で、どのように、いつ労働を提供するかを本人自身が選択することが当然であるとの考え方は企業内秩序の中では、経営者の労働指揮権とのからみで、やはり単線的に解決できる問題ではない。職業リハビリテーションは、これらの各レベルの問題に対応しきれのだろうか。

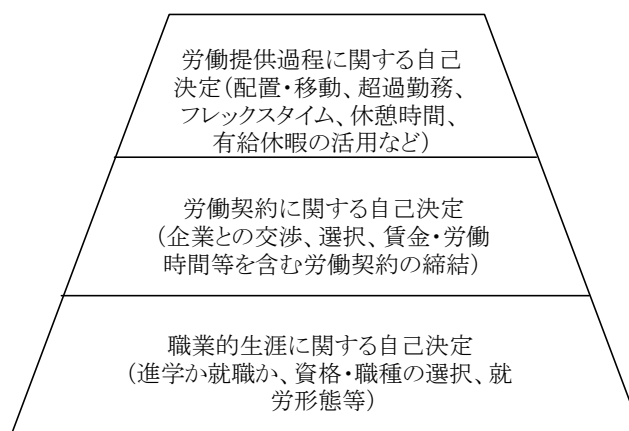


図1-4 職業に関する自己決定権

4. 3 人権相互の関係

以上が、人権の図式化した整理であるが、いずれにしても、社会権思想や労働権思想のみによって、障害者雇用の現実を割り切ることはできないし、平等権の主張のみで、すべての問題が解決するわけではない。また、差別禁止や機会均等のみを、障害者雇用の原理と硬直的に考えることも適当ではない。

これからは、一般的に「人権」を語るのではなく、上記に掲げたような多様な人権目録の組み合わせのなかから、目的にふさわしい理論的根拠を探し、議論を練り上げ、バランスのとれた、社会全体の合意を得やすい思想と理念を構築することが必要なのである。

また、労働市場の差別的構造とそこにおける障害者の雇用・就労の悲惨な現状は、アカス紙器事件が明るみに出て（1994年から96年にかけて生じたもの）、われわれを驚愕させたのであり、サン・グループ事件は1990年代前半に起きていて、搾取という言葉がこの現代においても使わざるをえないことを改めて認識させた。

つまり、時代は大きく変化し、ノーマライゼーションの理念、障害者の人権の尊重や自立と社会参加が叫ばれるようになっていたにもかかわらず、福祉施設内部での拘束や虐待事件は頻発しており、

企業における労働の現場での悲惨な事例も発生していたのである。

5 まとめ 一差別禁止法制と企業社会一

生活の多くの側面が、良かれ悪しかれ契約によって仕切られ、「自立」の名の下に自己責任が強調される時代になった。障害者福祉・障害者雇用もその例外ではないことを本章では強調した。

2000年の社会福祉基礎構造改革によって、障害のある人への福祉サービス提供の法的形態が、措置制度から契約制度へと重点を移行し、その結果、契約の書面はどのようなものであるべきか、契約の当事者は誰か、契約の締結を強制できるか、契約の内容はいかなるものか、契約の履行を強制する手段はあるか、契約の代金は適切か、代金支払い方法はいかにあるべきか、契約の解消はどのような理由で正当化されるか、など多くの契約論上の問題点が噴出してくることとなった。

医療がすでに産業化していて、様々な問題が生じているが、社会福祉分野においてもこれから同様の問題が起きてくる可能性がある。経済と福祉が密接に絡んでいくというよりも、むしろ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、つまり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「組み込み」との関係で緊張関係に立つ。

つまり、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にくいのである。

先ほどから述べているような現代の環境では、場合によっては、労働契約にからんでも、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言わざるをえない。

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

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言うことができよう。

＊本稿は、労働政策研究・研修機構「CSR経営と雇用～障害者雇用を例として～」(2005年)に寄稿した拙稿「第5章 障害者の雇用関連法制の現状と課題」に大幅な加筆・修正をして作成したものである。

【文献】

障害者職業総合センター:欧米諸国における障害者の雇用政策の動向, 障害者職業総合センター資料シリーズ No. 21 (1999)

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: 障害者の就業の多様化とセーフティネット, 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 48 (2002)

第2章 一般雇用拡大への取組み

1 障害者雇用をめぐる理念と提言

一般雇用、保護雇用、福祉的就労など、障害者が働く形態には様々な形態がある。一般雇用とは、社会的に価値のある品物やサービス等を生み出すと共に、障害の無い従業員が働いている職場に配置され、区別の無い採用や昇進の機会が障害の無い従業員と同様に与えられる雇用の形態である。ノーマライゼーションの観点から、またソーシャル・インクルージョン（Social Inclusion）という観点から、一般雇用は大いに促進されるべきであろう。しかし、実際のところ、障害者が一般の労働市場に参加している率は非障害者と比べて小さい。欧州委員会で組織された「障害者雇用に関する欧州専門家グループ」の調査研究によると、1996年のEUの労働市場において、障害者以外の人々の28%と比較して、障害者の52%が経済的に活動していないこと、障害者以外のほぼ65%と比較して、障害者の42%しか雇用されていないことが認められた（鈴木隆：2002）。

近年、障害者政策をめぐる理念において、また実際の施策において、一般雇用の促進につながるような障害者の権利の実現が大いにいわれるようになった。このことに関して、国連やILOの動きをみることにする。

1. 1 国連

国連は1971年の「知的障害者の権利宣言」、そして1975年に「障害者の権利宣言」で障害者の人権について規定している。その中で、職業に関しては、「障害者は、その能力に従い、保障を受け、雇用され、また有益で生産的かつ報酬を受ける職業に従事し、労働組合に参加する権利を有する」とされている。国連は、「障害者の権利宣言」の各国での取り組みを推進するために、1981年には国際障害者年を設定し、「完全参加と平等」をメインテーマとして掲げた。さらに、1983年からの10年間を「国連・障害者の十年」とし、その10年間で取り組む「障害者に関する世界行動計画」を採択した。

1993年には「障害者の機会均等化に関する基準規則」を総会で採択した。この基準規則は22の規則で構成されているが、そのうちの規則7は「雇用・就業」についてである。規則7では「農村部、都市部両方において、障害者は生産的、収入が得られる雇用への均等な機会を労働市場でもたなければならない」と規定されている。そして、雇用を進めるための具体的施策として、「政府は、障害者の通常の雇用への統合を積極的に支援すべきである」として、職業訓練、奨励型の割当雇用制度、特定分野の優先雇用、小規模事業への貸付又は助成、独占的契約もしくは優先的生産権、税控除、障害労働者を雇用している企業への契約協力、他の技術的・財政的支援といった方策が可能であるとしている。そして、「障害者を受け入れるために合理的調整を行うよう政府は、雇用主に奨励すべき」であり、「目的は、常に、障害者が通常の労働市場で就労することであるべきである」、「通常の雇用でそのニーズが満たされない障害者には、小規模の授産もしくは援助付き雇用が選択肢として可能であるべき

である」とある。

さらに、2006 年 12 月、国連は「障害のある人の権利に関する条約」を採択した。2002 年より特別委員会（Ad Hoc Committee）が、条約提案について検討を続けた結果である。同条約の第 27 条では「労働及び雇用」について規定されている。「締約国は他の者との平等を基礎として、障害のある人の労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって、開かれた、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場及び労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む」（巻末資料「障害のある人の権利に関する条約」）。条約では締約国が特に重視すべきこととして 11 項目挙げている。その中には、雇用領域での差別の禁止、あらゆる職業的サービスへのアクセスの保障、アファーマティブ・アクション（積極的な差別撤廃措置）や財政的支援を通じての民間企業での障害者の雇用の促進、職場での合理的な配慮の確保などがある。

1. 2 ILO（国際労働機関）

国際労働基準を設定する ILO は、1983 年の総会で「職業リハビリテーション及び雇用」（159 号条約）及び同勧告（168 号勧告）を採択した。159 号条約は、すべての種類の障害者が職業に就き、地域社会に統合されることを促進しようとするものである。159 号条約では条約を批准した各国が、障害者の一般雇用の促進を目的とした職業リハビリテーションと雇用政策を機会均等の原則に基づき策定し、実施すること、そしてそれを定期的に検討することを求めている。

2001 年に「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」が、政府、労働者団体及び使用者団体の 3 者構成専門家会議における検討を経て、全会一致で採択された。前文では「世界中で、障害者はあらゆるレベルで労働の世界に参加し貢献している。しかし、働きたいと望んでいる多数の障害者が、多くの障壁のために働く機会をもてないでいる」とし、この綱領は「雇用主が障害者の技能と潜在能力を活用することができるようにする裁量の実践について概説するものである」としている。さらに、「この綱領は原則として雇用主向けのものだが、障害者の雇用機会の促進を支援する法制や社会政策の枠組みを作ること、及びインセンティブが重要である」と政府の役割についても言及している。

「障害者関連問題について適切に障害マネジメントが行われれば障害者は自分の技能と能力に合った職務を通じて職場で大きな貢献をすることができ、その結果、雇用主は障害者を雇用することから利益を得る、という信念に基づいている」。そして雇用主の一般的責務、行政当局の責任、労働者代表の一般的責務について述べている。

2003 年には障害者の権利条約の雇用・就労に関する条項の起草の参考となる材料を、ILO から国連・特別委員会に提供することを意図した「ディーセント・ワークへの障害者の権利」が出された。これは全 4 章からなり、第 1 章では、障害者の訓練・雇用に関連する国際規約・政策及びイニシアチブ等、第 2 章では、一般雇用、保護雇用、援助付き雇用、社会的企業といった仕事と雇用の選択肢についての各国での取り組み、第 3 章では、就業及び雇用を促進するための方策として、雇用サービス、就業に向けての訓練、財政的支援、技術的及び個別支援、雇用率制度、差別禁止法、障害マネジメント、協議機構などについての、各国での実施状況が取りまとめられている。第 4 章では、障害のある

労働者の雇用の状況（一般的に低水準で、低賃金の仕事に集中していること）が述べられ、そのような状況を改善するために、「ディーセント・ワークへの権利」に関連して、障害者権利条約に含まれるべき事項が提案されている。

国連、ILO、そして EU（本報告書第 I 部第 1 章参照）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の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 1 の目標として掲げられており、雇用分野においては、雇用を通じての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。

2 一般雇用拡大のための様々な取組み

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が、差別禁止法制と割当雇用制度である。これらについては第 I 部第 3 章で記述されているので、ここでは、それ以外に各国で取り組まれていることについて述べることにする。

2. 1 雇用主への直接的な働きかけ

障害者の一般雇用を促進するために、障害者へ直接働きかける方法がある。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のもその一つである。

イギリスでは、障害者雇用に対して前向きな企業であることを表す「障害シンボル」がある。障害者が就職を希望した場合は必ず面接をする、中途障害者が職場に残れるよう努力する、社内規定に必ず障害者に関する事項を盛り込む等に関して、障害者サービスチームと企業との間で契約を結んでいる。契約した企業は企業広告等に障害シンボルを付けることができ、現在、多くの企業がこれを付けている。

2. 2 就業に向けての訓練

障害者の雇用可能性を高めるために、就業に向けての訓練も重要である。職業訓練は重要である。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見える。一般プログラムの中で、障害者がよりアクセスしやすいように工夫がなされている国も少なくない。

オランダでは、障害者が基本的な資格を取得する機会を増やすために、職業・成人教育における物理的なアクセスが改良されつつあり、より柔軟な単位制と簡易作業訓練コースが計画されている。イギリスでは、障害者は一般のプログラムへの優先権をもち、大多数の成人障害者は一般プログラムで訓練を受けている。

一般雇用において継続的な支援を行うことで、一般雇用を拡大しようという方法もとられている。

2. 3 財政的支援

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がある。オーストリア、ノルウェー、スウェーデンでは、こうした財政的支援が極めて高く、スウェーデンでは就労能力の減退の程度と、時間の経過によって生じる状況の変化（障害状況や収入状況等）に伴って助成金の段階が変更する柔軟な計画が立てられている。さらに、助成金の対象にならない仕事を開始した場合は、助成金は中断されるが、3年以内に助成が再開される。

2. 4 援助付き雇用

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、障害者が障害の無い従業員と共に働くことを実現する雇用の形態である。現在、いくつかの国で実施されている。こうした集中的な人的支援は、大半の国で時間の経過とともに段階的に削減されていくが、デンマークでは無期限で提供している。ドイツは3年までの就労援助を含む支援を受ける権利を導入した。

2. 5 保護雇用から一般雇用への移行促進

EU 諸国の多くは、一般雇用が困難な重度障害者の雇用保障制度として保護雇用制度を発展させてきた。同制度の下で就労する障害者には、一般労働者に準じ、労働関係法が完全に適用されている。

保護雇用プログラムは、その対象を「一般雇用が困難である」障害者としているにもかかわらず、しばしば一般雇用への移行を目的としたサービスの提供が求められている。しかし、現実には保護雇用から一般雇用への移行率は、各国とも年間で1～2%にとどまっている。

保護雇用から一般雇用への移行を促進する試みとして、1980年代からアメリカで取り組まれている前述の援助付き雇用が各国でも広く取り入れられるようになってきている。また、こうした取り組みにもかかわらず一般雇用への移行が困難な重度障害者に対しても、従来は障害に合わせて特別な配慮のある区分された保護的職場で集合的に保護雇用するのが一般的であったが、地域にある様々な一般の職場に単独、またはグループで受け入れてもらい、保護雇用サービスの提供組織はそれらの障害者が職場で必要とする支援サービスを継続的に提供するといった方式が徐々に広まってきている。

2. 6 新たな雇用形態

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」（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）であり、また、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。

2. 6. 1 イギリスのソーシャル・ファーム

イギリスでは社会的企業の一形態であるソーシャル・ファーム（Social Firm）が障害者の雇用に一定の役割を果たしている。ちなみに、社会的企業とは「基本的に社会的な目的をもったビジネスで、事業で得られた利益は、株主や事業主の利益を最大限に増やすためではなく、主にその社会的な目的のために、ビジネス或いはコミュニティに再投資される」（日本障害者リハビリテーション協会：日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会：2005）である。

ソーシャル・ファームは、その収入の半分以上を売上によって確保し（つまり、政府の助成金によって収入を得ているだけのところではない）、そして従業員の 4 分の 1 以上は障害者あるいは弱者である企業体である。ソーシャル・ファームで働く従業員は、各自の生産能力にかかわらず、仕事に応じた賃金や給料を支払われる。ソーシャル・ファームは市場指向（経済性）と社会的使命とを結びつけることを目標とし、ビジネスによる収入の確保を主眼としている。

2. 6. 2 イタリアの社会的協同組合

イタリアでは、1970 年代後半に精神病院が解体され精神障害者は地域に戻るようになったが、働く場をみつけることが大変困難であった。そこで、何人かが集まり、自分自身の雇用を社会的協同組合という形で作り出していった。ちょうどそのころ、財政の逼迫や社会のニーズの変化を背景に、公的サービスが社会のニーズに対応しきれなくなってきた、市民が自主的に協同組合を組織して、社会のニーズに 대응していこうという動きが高まっていた。1991 年には社会協同組合法が制定され、社会的な協力に基づく障害者雇用の新しいモデルが導入された。

イタリアの協同組合には 2 つのタイプがある。A 型は組合員外の利用者に対し社会福祉サービスや教育を提供するものであり、B 型は「社会的不利な立場の人々」の就労を目的とした事業活動を行うものである。B 型社会協同組合は、従業員の 30%以上が「社会的不利な立場の人々」で構成されなければならないということが義務付けられている。

B 型協同組合については、社会保険料の減免措置があったり、職業訓練の委託事業を受けられたりなどの優遇措置はあるが、ビジネスの面では市場での競争原理にさらされており、公共的収入の割合も少なく、事業運営は非常に厳しい状況にある。しかし、B 型協同組合で働く障害者（及び「社会的不利な立場の人々」）は年々増加傾向にあり、障害者の働く場として期待されていると言えるであろう。

【文献】

濱口桂一郎：ニューヨーロッパへの新展開（4）障害者政策の転換，「総合社会保障」，39（11），pp22-25（2001）

濱口桂一郎：国際機関（組織）概説：EU の「年齢・障害等差別禁止指令」の成立と、そのインパクト，「世界の労働」，51（2），pp36-44（2001）

池田昂・松井亮輔訳：海外の文献から 職場において障害をマネジメントするための実践綱領（上）（中）（下），「リハビリテーション研究」,111～113（2002）

工藤正：先進国の障害者雇用の現状と日本の課題，「世界の労働」,54（11）,pp10-18（2004）

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会・（財）日本障害者リハビリテーション協会：障害者のためのソーシャルインクルージョン（日英セミナー報告書）（2004）

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会：世界の障害者インクルージョン政策の動向—ソーシャル・ファームの経営と障害者支援活動—（国際セミナー資料）（2006）

日本障害者リハビリテーション協会日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会：障害者のための社会的な仕事と雇用の創出（日英セミナー報告書）（2005）

労働政策研究・研修機構：CSR 経営と雇用—障害者雇用を例として—，労働政策研究報告書 No.32（2005）

佐藤紘毅・伊藤由理子：イタリア社会協同組合 B 型をたずねて,同時代社（2006）

鈴木隆：EU における障害者雇用政策の展開（1），「島大法学」,44（4）,pp49-84,（2001a）

鈴木隆：EU における障害者雇用政策の展開（2），「島大法学」,45（1）,pp143-166（2001b）

鈴木隆：EU における障害者雇用政策の展開（3），「島大法学」,46（1）,pp85-112（2002）

OECD, 岡部史信（訳）：図表でみる世界の障害者政策, 明石書店（2004）[OECD: Transforming Disability into Ability: Policies to promote work and income security for disabled people (2003)]

第3章 多様な保護雇用対策

1 はじめに

我が国では障害者自立支援法によって、障害福祉サービスにおける就労支援が強化された。その一環として、就労移行支援事業が新設されたが、同時に就労継続支援事業もA型（雇用型）、B型（非雇用型）の2類型が創設され、従来の授産施設は全面的に再編されることになった。全体的には、企業等での一般就労に焦点が当てられているが、障害者の所得保障に関連して授産施設における低い工賃水準の問題や、労働者としての位置づけがなされていないことへの問題意識から、ヨーロッパ諸国で取組まれている保護雇用への関心が高まっている。本稿では、我が国と同様、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。

2 保護雇用の位置づけと展開

2. 1 保護雇用の位置づけ

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に、主にヨーロッパ諸国で展開してきた代替雇用の仕組みである。一般雇用における競争的な位置づけに比べ、何らかの社会的支援を行うことが特徴である。その主要な要素は公的資金の投入だが、そのことによって、保護的な雇用環境と機会を創出することと見做されてきた。ILOの「職業リハビリテーション（障害者）に関する勧告」（99号勧告）においても一般雇用施策が困難な際の代替雇用として位置づけられ、また、「職業リハビリテーションの基本原則」においても、その原則の一つとされている。

ところで、一口に保護雇用といっても、その内容や実態は実に幅広く、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。保護雇用を実践する組織や機関の国際組織である、ワーカビリティ・インターナショナル(Workability International)は、「保護雇用」(sheltered employment)を、保護的(protected)な環境のもとで、障害者に提供することを意図した多様なプログラムを含んでいるとした上で、「保護工場」(sheltered workshop)を「競争が困難か、あるいは競争的な雇用において機能する上で困難な人々のために、管理されたあるいは保護的な環境のもとで、過渡的かつ、又は長期にわたる雇用を提供すること」としている。そして、保護工場の機能として、「職業評価、職業調整、援助つき雇用のサービスなどが含まれる」としている。ここからも明らかなように、保護雇用の位置づけは多様であり、長期にわたる一定の支援を前提とした雇用機会を提供するものであることがわかる。もっとも、その「雇用」に、労働者としての雇用関係があるかどうか、すなわち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。換言すれば、保護雇用されている障害者が正規の労働者に準じて取り扱われるのかどうかという点である。我が国において、国際基準としての保護雇用に相当する雇用・就労形態が存在するかどうかについては、従来の福祉工場（障害者自立支援法においては、就労継続事業（A型））がそれに当たるとするものから、厳密には存在しない、あるいは

は授産施設（障害者自立支援法においては、就労継続支援事業（B型））や小規模作業所等、いわゆる「福祉的就労」を含むもので、多様な見解がある。しかしながら、その際にも労働法規の適用がなされるかどうか重要な判断材料となる。

また、その「機能」についても、Laurent VISIER が示すように、治療的モデル(the therapeutic model)、中間的モデル(the intermediate model)、両者の混合モデル(the mixed model)等、多様な機能が存在し、各国の実情に即した位置づけがなされている。この点では、我が国の授産施設の実態と機能を巡る議論とも一致し、障害者自立支援法がめざした施設機能、特に就労支援関係の施設機能の再編論議は、保護雇用のあり方の検討とも深く結びついていると言える。「sheltered」や「protected」をどう訳出するのかにもよるが、競争的な労働市場の論理から障害者をどのような手法で「保護」するのか、多様な解釈の可能性をもった概念である。いずれにせよ、我が国の社会就労センター協議会が表現する「社会雇用」ないしは「社会支援雇用」は、何らかの社会的な支援を前提とした雇用という点で、ワーカビリティ・インターナショナルの考え方に近い。

同時に、ノーマライゼーションを基軸とする、近年の障害者施策や障害者観において、しばしば保護雇用が、雇用機会の均等化や開放に対峙して、いわば、障害のある者を一定の保護的環境に分離する方策として批判される一面があったことも否めない。とりわけ、sheltered の表記にも保護的、父権主義的なイメージがつきまとう。我が国における「福祉的就労」批判の一部にも根源を同じにするものがみられる。

問題は、我が国のみならず、一般雇用施策では、解決し得ない障害者雇用問題の実態から出発して、実質的な雇用の場を確保していくのか、あるいは、あくまでも機会の均等の実現により、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の側面があることである。

なお、本稿では上記の観点を踏まえながら、保護雇用という表現で統一している。

2. 2 保護雇用の展開

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しておく。

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てきた。この法では「障害の種類や程度により、一般の労働市場では就労ができない障害者、まだできていない障害者、あるいは前にできていたが今はできない障害者を労働生活に統合するための施設」と定義されている。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、1975 年法によって、保護雇用の場として 3 つの施設体系が展開してきた。AP（保護アトリエ）、CDTD（在宅就労）、CAT（就労援助ワークショップ）である。AP は、日本の福祉工場（障害者自立支援法においては、就労継続支援（A型））に近いとされる。一般の労働環境では就労が困難と判断された障害者が通常の雇用契約に基づいて就労する。CAT は、一般の労働者の 30%以上の労働を長期間にわたって行うことができないと判断された障害者が就労してきた。ところが、2005 年法により AP は、障害者適応企業と変更され、CDTD と同様に企業就労として位置づけられるようになった。また、我が国の授産施設が提供してきた継続的な就労支援に相当する CAT も、ESAT

と呼ばれる就労支援サービス施設に変更、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。また、ショウ・トラストが、援助付雇用の機会を提供しており、障害者の割当雇用を廃止した障害者差別禁止法を基盤にした障害者雇用施策の中核を担っている。レンプロイ公社についても、近年では、保護雇用の機会の提供にとどまらず、サポータード・エンプロイメントへの関心が高まり、英国の雇用政策の影響が色濃く打ち出されている。

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。その目的は、完全雇用を実現し、また、一般の労働市場で就労されるために必要な準備を行うこととされている。オランダは、一般の労働市場での就労が困難な障害者に対して、優先的に保護雇用の機会を提供する政策を転換してきた。

Margot de Greef がまとめたヨーロッパ主要国における保護雇用の実態（2005 年）では、全人口に占める保護雇用される障害者の割合は、オランダが 0.6%と最も高く、スウェーデン、フランス、ドイツが 0.3%前後であり、英国は 0.05%にとどまっている。保護雇用の形態や機能については、各国によって違いはあるが、このデータは、それぞれの国における保護雇用施策の展開と今後の方向性を実感させる。

英国ではサポータード・エンプロイメント等の施策の導入により、保護雇用は相対的に減少していることが背景として顕著に示されている。

全般的な傾向としては、一般の労働市場における統合された職場で、必要に応じてジョブコーチ等の人的支援を受けながら就労する方向性が政策的に求められ、各国の保護雇用の場合は、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と言える。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いる。

そのような状況にあつて、保護雇用を提供する機関や組織は、自己変革と、こうした社会情勢への敏感な対応によって、保護雇用を継続させている。例えば、スウェーデンのサムハルは、政府によって示される 4 つの目標の達成を毎年の活動の使命として取り組んでいる。すなわち、①障害者に一定量の仕事を提供する、②知的障害者、精神障害者あるいは重複障害者など優先順位の高い障害グループから採用する、③従業員がサムハル以外の職場へ移行することを支援する、④収支のバランスを確保する、となっている。従業員の賃金は、ほぼ一般労働市場の水準を保持する一方、国からの補助金は 45%であり、1980 年の発足当時、国からの賃金助成割合は 173%であったが、現在では 98%に低下している。

生産性の向上と、一般雇用への移行の促進を目指した、職業リハビリテーションサービスの開発、販売及び従業員の能力開発によって、全体で営業利益を上昇させている。採用にあたっては、優先されるべき、知的障害者、精神障害者、重複障害者といった優先的に採用すべき障害種類は、2005 年で全体の 43%に達している。さらに、サムハル では、病気による欠勤率の低下をめざしており、障害

のある従業員の欠勤率は、障害のない従業員の場合の 4.0%に比べると 15.2%と高いが、前年の 17.3%からは低下している(2005 年)。保護雇用の場と機会を持続しつつ、全体としての費用対効果の向上、結果としての公費支出の積極的努力として捉えることができる。

3 一般雇用への移行の促進と保護雇用

3. 1 一般雇用への移行

保護雇用施策は、競争労働市場での就労が困難な障害者への就労機会の提供を第一義的にしつつも、一般雇用施策と切り離して展開されているわけではない。そもそも、保護雇用が雇用施策の中で位置づけられるという視点からも、常に、一般雇用施策との関連性が吟味されることを包摂している。その際の「関連」の主要な視点は、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。

例えば、完全雇用をめざすスウェーデンの労働市場施策において、サムハルは ILO の職業リハビリテーションの基本原則(1985 年)が示す、「一般雇用の場が得られないときには保護雇用の場を提供する」ことを具現化する支援システムと位置づけることができる。しかしながら、その最終的な目標は、「可能な限りサムハル以外の場で就労をすること」であり、社員の個別的、あるいはグループでの自信や動機付けの強化を図ることにより、一般の雇用の場への移行が奨励されている。政府は、年間最低 5 %という移行率を定めているが、サムハルから他の雇用へ移行した者は、2005 年で 1,072 人に達し、その割合は 5.3%になっている。サムハルにおける移行率は、ここ 3 年間をみても、4.3% (2003 年)、4.6% (2004 年)、5.3% (2005 年) と確実に上昇をしている。

従業員は、サムハル以外の職場へ移行した場合でも 12 ヶ月間は復職する権利があるものの、2004 年度の復職率は 34%で、前年度の 38%を下回り、移行した職場での定着率が高まっている。

3. 2 障害者割当雇用制度との連動

我が国の障害者雇用率制度のいわば「手本」となったドイツにおいては、障害者の法定雇用率は、民間企業で 5 %である。法定雇用率が達成されていないことは、我が国と同じ状況であるが、障害者の作業所に発注を行った場合には、納付金の減額が行われている。

フランスでは、同様に 6 %の障害者雇用率であるが、一定の発注を企業が行った場合には、その分を、一定の基準に従って、減額できる仕組みになっている。官公需の優先発注については、2005 年 2 月 11 日法により、AP と CAT については、公共入札においては、これらを優先することになった。EU における取り決めに基づくものであるが、AP の利用者への政府からの報酬補助は同法によってなくなり、一般企業と同等の取り扱いがなされることになったように、市場原理が強化される一方での施策の方向として位置づけることができる。

また、フランスの法定雇用率は、民間企業、官公庁を問わず 6%が課せられているが、達成状況は、民間企業が 2 %程度、官公庁が 4 %程度（雇用者数 498,000 名）である。雇用率が未達成の企業は、雇用納付金を納めなくてはならないが、AP、CAT と下請け契約を結ぶことで、法定雇用率の 2 分の 1（3 %）を限度に雇用したものとみなす「みなし雇用」（雇用義務の免除）が行われている。

ドイツの法定雇用率は、民間企業が 5 %、国が 6 %、地方公共団体が 5 %と規定されているが、達成率は、国が 5.2%、地方公共団体と民間企業が 3.2%である。法定雇用率を未達成の場合には、調整負担金（雇用納付金）を納付しなければならないが、企業がワークショップに仕事を委託した場合には、委託した仕事に対する請求金額（請求額から材料費を差し引いた金額）の 50%が調整負担金から減額される。また、作業所が作業所の製品を購入した場合、その製品を作るために要した労務給付も同様に調整負担金から減額される。ただし、雇用義務の免除はない。

これらの政策に共通することは、保護雇用を独立した雇用施策として捉えるのではなく、割当雇用制度を含む一般雇用施策との連動との中で、障害者の就労支援を統合化されたプログラムと位置づけることで、実質的な効果をあげていくことである。一般雇用促進策にとって、逆効果にならないような条件設定が必要であるという認識は共通していると考えられる。

4 開かれた保護雇用への展開

保護雇用に対する批判の一つに、特定のワークショップにおいて、障害者が一つの集団として就労する形態が、統合的な環境からはほど遠いことがあげられる。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。

例えば、サムハルでは、既に従業員の 50%以上がサービス部門に従事（2005 年）、特に、清掃事業、市営のホームヘルプサービス事業者としては有力な大規模事業者であり、その他にも、一般の事務所のスタッフ業務等を請け負っている。生産工場はもとより、常設の事業所での勤務形態は相対的に減少し、一般市民と「顔の見える」関係性の中での勤務形態が増大している。また、サポーテッド・エンプロイメントの取組みも行われ、障害者が 5 名程度のグループを構成して、一般の事業所で仕事をするが、その雇用管理、就労の支援をサムハルが行っている。

イギリスのショウ・トラストは、障害者に就労機会を提供する最大の事業者であるが、2004 年～2005 年にかけて、4 万人以上の障害者に就労支援サービスを提供している。2005 年～2006 年では、対象者数が 49,935 人と増大し、サポーテッド・エンプロイメントの手法に基づく支援が展開されている。約 260 の就労支援プロジェクトをもち、28 の店舗を展開し、1,183 人のスタッフを擁している。しかも、スタッフの中で、障害のある（自己申告による）者が、18%にのぼっている。その実績報告では、最も近い「競争相手」である、レンプロイが 2 万人程度の支援（2004 年～2005 年）だったの

に比べていかに差があるのかを強調している。

一方、レンプロイも、インターワーク (interwork) を用いて、一般の職場 (mainstream employment) の中での就労支援と取組み、4,300 人の障害者を支援している (2005 年)。2010 年までには、現在の約 4 倍にあたる 20,000 人の障害者を一般の職場で支援することを目指しており、「工場なきワークショップ」を巡って英国ではさらに支援機関同士が競争する状況になっていくものと思われる。

この「開かれた保護雇用」の方向性は、わが国の就労支援事業の中で、就労移行支援にせよ、就労継続支援にせよ、施設外授産活動、企業内授産活動の展開に関連して、大きな影響を与えるものと考えられる。また、我が国の特例子会社についても、制度開始直後は、統合された職場を提供できるのかといった議論があったが、現行では、産業構造の変化も伴って、多くの特例子会社が、雇用管理の一極化と、配置職場の分散化に取り組んでいる現状があり、保護雇用そのものではないが、開かれた就労の議論には連なっていくものがあるだろう。

究極的には、一般労働市場での競争的な雇用の促進が、開かれた働き方、統合された職場の実現につながるのであるが、社会的な支援の部分を、雇用する企業や他の支援機関が代替するには至らず、保護雇用の仕組みを堅持しつつ、支援のあり方を変革していく動きは今後も継続・拡大していくものと推察される。

5 保護雇用の展望と課題

以上、論じてきたように、保護雇用の先駆的な取組みを展開してきたヨーロッパ諸国においては、福祉政策的にはワークフェアを基調とした競争的雇用への移行の重視が、障害者施策の理念としては障害のある人の権利に関する条約にみられるように代替的な雇用よりは、一般的な環境の中での就労機会の確保がそれぞれ求められる中、今後も持続的に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。

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ることは言うまでもないが、一方で、「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は、ヨーロッパ諸国における取組みの経緯でも明らかな事実である。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）」を実現することに収斂していくことが望まれる。いずれにせよ、障害者にとって「働き方」の選択肢が広がることは重要である。その点、我が国における障害者就労は、一般就労と福祉的就労との二者択一的な環境のもとで、障害者とその家族に選択を余儀なく迫っていたことになるだろう。

近年、我が国においても、一般労働者の就労形態の多様化を背景に、障害者就労についても、短時間のアルバイトなどの非正規雇用が現実的な就労支援策として求められる傾向が特に、労働市場の関

連から大都市圏を中心にみられるが、そのことと選択肢の広がりとは異質なものであることはヨーロッパ諸国の経験からも明らかである。多様性は、個々の障害者に帰する就労形態や獲得賃金額に帰するものではなく、就労に関する社会的支援のあり方自体の多様性として認識されるべきものである。その点では、保護雇用を一般雇用に対峙させることなく、障害者、特に職業的重度の障害者の就労支援に対して、統合的な政策展開を希求することに、ヨーロッパ諸国の体験は多くのヒントを示している。その上で、保護雇用の機会を提供する機関・組織は、重度障害者に雇用の機会を提供するというその専門性を高めつつ、一般社会からの要請、すなわち、通過的な役割、そのための適切な訓練プログラムの構築、費用対効果の向上のための経営努力、社会的支援に関して、一般市民に対する説明責任の遂行などに、的確に responding していくための努力が求められているといえる。それは、時に、保護雇用施策に対する政府の財政措置のあり方にも直接つながる不可避の活動となるのである。

加えて、第三の道とも言うべき、ソーシャルファーム等の取組みから、保護雇用は挑戦を受けることが予想される。企業的な手法を用いて、障害者の雇用の場を創設するソーシャルファームの取組みや動きとどのような点で違いを打ち出していくのか、保護雇用を提供する機関や組織は問われることになる。いわば、企業的な活動が福祉的な側面を強化していくことと利潤の追求を抑えて利益を労働者に還元することで、保護雇用の代替機能を果たしていくのか、保護雇用がこれまで蓄積してきた経験とノウハウに、企業的な視点や方法論を強化することで、職業的に重度な障害者の継続的、安定的な雇用を実現していくのか、選択が迫られることが予想される。

我が国でも、従来の企業では採用できなかった重度の障害者を積極的に雇用する特例子会社や企業的な手法で工賃を数倍増加させた作業所が出てくるなど、福祉施設の「企業化」や、企業の「福祉化」は、確実に進展してくる。NPO 法人等の非営利活動が障害者雇用と結びつき、新たな職業機会の創出も萌芽している。むろん、働くことを希望する障害者にとっては、どのようなサービス・支援の供給形態であろうと、最も適切な働き方の選択肢が増えることにこしたことがないのは言うまでもない。第三の道は、機会均等と結果平等の2つの側面に、新たな視点を投入することでもある。

保護雇用は、結果平等の理念を堅持しつつ、そのシステム自体に競争的な原理を導入することで発展していくのか、保護雇用を含む全体的な就労支援システムの中で、他の就労支援の機会や方法論と競争的な関係をもつ中で発展をめざすのか、あるいは、その2つの側面を包含させながら展開していくのか、いずれにせよ、従来のスタンスからは脱却して、国民的な合意を得ていくためのロードマップを示す必要があろう。

【文献】

Laurent VISIER : Sheltered employment for persons with disabilities, 「International Labour Review」, Vol137No.3(1998)

Margot de Greef. Convergence to a European employment policy for disabled people?, International Economics & Business. University of Groningen (doctoral) (2005)

松為信雄・菊池恵美子：職業リハビリテーション学, 協同医書出版社 (2006)

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会・(財) 日本障害者リハビリテーション協会：1 障害

者雇用をめぐる理念と提言,障害者のためのソーシャルインクルージョン（日英セミナー報告書）
（2004）

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—,「すべての人の社会」,298,pp6・8
（2005）

社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会：第7回全国社会就労センター協議
会海外障害者雇用・就労事情視察研修セミナー報告書（2005）

社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会内作業施設（福祉的就労）共同研究
グループ：日本版保護雇用（社会支援雇用）制度の創設に向けて,（2005）

Thornton & Lunt： Employment Policies for Disabled people in Eighteen Countries - A Review,
ILO/European Commission/University of York（1997）

Workability International： Common Glossary of Terminology（2002）

終章 研究のまとめ

本章では、これまで第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こととし、今後の雇用促進施策及び研究における課題について検討してみたい。

1 障害者差別禁止法制の展開状況と割当雇用制度

EU では雇用均等一般枠組み指令の効力がすでに発生しており（2003 年 12 月 2 日、国によっては 2006 年 12 月 2 日）、現段階ではすべての加盟国が同指令に基づいて国内法における対応を終えているものと思われるが、その詳細については明らかでない。しかし、EU 理事会が、未履行の国に対しては、EU 司法裁判所に訴えてでもその履行を迫っていることから、各国での対応はかなり進んでいるものと推測される。

EU では、伝統的に社会連帯の考え方を基礎として、従来は、社会福祉モデルの一環として障害者雇用施策が展開されてきた。しかし、近年における障害者の権利保障、差別禁止を求める潮流の中で、いわゆる市民権モデルと従前の社会福祉モデルとの統合が図られており、雇用施策においてもこうした経緯が反映されている。したがって、ドイツやフランスにおける割当雇用制度について、その対象範囲、付加調整金等の徴収方法、助成金等の配分方法などの面で見直しが行われているが、こうした改正は、単に制度の運用の効率化を目指したものではなく、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、この制度を通じて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、障害者の権利を保障するための取組みと理解できる。

障害者差別禁止法制では、求職、転職、職務配置などにおける障害を理由とする差別や不利益な取り扱いが禁止されるが、職務の遂行について雇用主に「合理的配慮」ないし「合理的調整」を行うことが義務づけられることが特徴である。EU 諸国では、単独の差別禁止法又は雇用関係法において、この趣旨を反映した規定が設けられており、それと同時に、雇用主がその義務を履行できない場合についても規定されている。

また、障害者差別禁止法制では、権利養護、不服申立ての手続き保障などの点が強調されているが、これらについては、従来から存在した重度障害者代表（ドイツ）や、労働組合の関与（フランス）などによって権利擁護を図るとともに、不服申立ての司法手続きにおいても障害当事者の権利擁護を図るために、一定条件のもとに障害者団体の訴権を認めるなど、EU の雇用均等一般枠組み指令に沿った改正が行われている。

2 一般雇用への移行と保護雇用の多様性

EU 諸国では、重度の障害者についても、従来の保護雇用から一般雇用への移行を進めるための取組みが行われてきている。その一つが、ジョブコーチを活用した援助付雇用であり、イギリスでは、こうした取組みが盛んである。また、フランスでも、2005 年 2 月 11 日法によって、従来保護雇用とされていた AP（保護アトリエ）が障害者適応企業に変更され、一般雇用にリンクする形で制度改革が行われている。

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に、主に EU 諸国で展開してきた代替雇用の仕組みである。一般雇用における競争的な位置づけに比べ、何らかの社会的支援を行うことが特徴とされている。その主要な要素は公的資金の投入であり、これによって、保護的な雇用環境と機会を創出している。

保護雇用については、ILO（国際労働機関）の「職業リハビリテーション（障害者）に関する勧告」（99 号勧告）においても一般雇用施策が困難な際の代替雇用として位置づけられ、また、「職業リハビリテーションの基本原則」においても、その原則の一つとされている。

保護雇用における「雇用」について、労働法規が適用されるか、換言すれば、保護雇用で働く障害者が正規の雇用労働者に準じた法的地位を持つかが問題である。欧米では、「賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用される場合には、その法規は保護雇用の下にある障害者にも適用すべきである」とする「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」（ILO 第 99 号勧告、1955 年）にしたがって、保護雇用制度のもとで就労する障害者にも労働法規が適用されている（松井,2007）。

一般雇用及び保護雇用以外の選択肢として、EU 諸国ではソーシャル・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」であり、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おり、そこで働く労働者は仕事に応じた賃金や給料を、市場の相場で支払われている。

イタリアでは、1991 年に社会協同組合法が制定され、社会的な協力に基づく障害者雇用の新しいモデルが導入された。協同組合には 2 つのタイプがあり、A 型は組合員外の利用者に対し社会福祉サービスや教育を提供するものであり、B 型は「社会的不利な立場の人々」の就労を目的とした事業活動を行うものである。後者は、従業員の 30%以上が障害者を含む「社会的不利な立場の人々」で構成されなければならないとされ、社会保険料の減免措置や職業訓練の受託などの優遇措置はあるものの、ビジネスの面では市場での競争原理にさらされており、公共的収入の割合も少なく、事業運営は非常に厳しい状況にある。しかし、この協同組合で働く障害者等は年々増加傾向にあり、障害者の働く場として期待されている。

保護雇用においては、障害者が閉鎖的環境で働くことになり、ノーマライゼーション、平等な機会などの観点から批判がある。これに対しては、先にみたように、一般雇用への移行の道筋をつける方策とともに、保護雇用自体を開かれたものにしていく取組みがある。後者は、従来の生産作業を中心とした働く場ではなく、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を通じて、社会的な支援を投入しながら、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。

3 雇用促進施策及び研究における今後の課題

雇用均等一般枠組み指令に対する EU 諸国の取組みについては本報告書で詳述したところであるが、こうした EU における動きと呼応して、国際的には障害のある人の権利に関する条約の採択（2006 年 12 月 13 日）という、これまでにない形での障害者の権利保障を主眼とした国際法の枠組みが形成されたことにも留意する必要がある。同条約の審議は、2002 年から開始され、条約案策定から数えても約 3 年半の審議を経て特別委員会における基本合意が成立したわけであるが、その過程において、ILO その他の国際機関、或は、障害当事者団体などの強力な働きかけがあり、「労働及び雇用」の分野においても、EU の雇用均等一般枠組み指令の内容に準ずる規定が盛り込まれることとなった（巻末資料参照）。

この条約は、間もなく署名開始となり、早晩わが国でも批准・承認に向けた動きが活発化するものと思われるが、今後の雇用促進施策を検討する場合には、この条約第 27 条に盛り込まれた「労働及び雇用」に関する規定をどのように国内法化していくかが大きな課題となる。その際、前述のような EU 諸国における取組みが大いに参考になると思われるが、その範囲は、法定雇用率制度（割当雇用制度）を規定する「障害者の雇用の促進等に関する法律」だけでなく、他の労働関係法規や権利保障手続き、そして、福祉関連法にも及ぶものと思われる。

我が国の場合、EU 諸国の中でもドイツ、フランスと同じく、割当雇用制度を雇用促進施策の中核としていることから、これら諸国における雇用促進法制において規定されている「合理的配慮」ないし「合理的調整」の提供とその限界等について、裁判例、審判例など、各国における詳細な情報収集及び分析を行うことが必要と思われる。

また、差別禁止法制下における障害者の権利保障の手続一般だけでなく、雇用、就労の場面における権利保障手続についても、ドイツ、フランスなどを中心とした制度の比較研究が必要であるが、そのためには、ドイツ、フランスなどで実施されている EU 諸国を中心とした研究プロジェクトへの参加も含めて、国際比較研究に向けた取り組みについても検討課題となるであろう。

【文献】

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)

資 料

〔障害のある人の権利に関する条約〕

障害のある人の権利に関する条約

前文

この条約の締約国は、

- (a)世界における自由、正義及び平和の基礎をなすものとして、人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び価値並びに平等のかつ奪い得ない権利を認める国際連合憲章において宣明された原則を想起し、
- (b)国際連合が、世界人権宣言及び人権に関する国際規約において、すべての人はいかなる区別もなしに同宣言及び同規約に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明し及び合意したことを認め、
- (c)すべての人権及び基本的自由の普遍性、不可分性、相互依存性及び相互関係性並びに障害のある人に対してすべての人権及び基本的自由の差別のない完全な享有を保障する必要性を改めて確認し、
- (d)経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約、子どもの権利に関する条約並びにすべての移住労働者及びその家族構成員の権利保護に関する国際条約を想起し、
- (e)障害（ディスアビリティ）が形成途上にある概念であること、並びに障害が機能障害（インペアメント）のある人と態度上及び環境上の障壁との相互作用であって、それらの者が他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げるものから生じることを認め、
- (f)障害者に関する世界行動計画及び障害のある人の機会均等化に関する基準規則に含まれる原則及び政策指針が、障害のある人の機会を一層平等化するための国内的、地域的及び国際的な政策、立案、計画及び行動の促進、形成及び評価に影響を与えるに当たり重要であることを認め、
- (g)持続可能な開発の関連戦略の不可分の一部として障害問題の主流化が重要であることを強調し、
- (h)また、いかなる人に対しても障害に基づく差別は人間の固有の尊厳を侵害するものであることを認め、
- (i)更に、障害のある人の多様性を認め、
- (j)障害のあるすべての人（一層集中的な支援を必要とする人を含む。）の人権を促進し及び保護する必要性を認め、
- (k)これらの種々の文書及び約束にもかかわらず、世界のすべての地域において、社会の平等な構成員としての参加を妨げる障壁及び人権侵害に障害のある人が依然として直面していることを憂慮し、
- (l)あらゆる国特に開発途上国における障害のある人の生活状況を改善するために国際協力が重要であることを認め、
- (m)地域社会の全般的な福利及び多様性への障害のある人の貴重な既存の及び潜在的な貢献を認め、更に、障害のある人による人権及び基本的自由の完全な享有並びに完全な参加を促進することにより、障害のある人の帰属意識が高められること、並びに社会の人間的、社会的及び経済的開発並びに貧困の根絶に多大な前進がもたらされることを強調し、
- (n)障害のある人にとって、その個人の自律及び自立（自己の選択を行う自由を含む。）が重要であることを認め、

- (o)障害のある人が、政策及び計画（障害のある人に直接的に関連する政策及び計画を含む。）に係る意思決定過程に積極的に関与する機会を有するべきであることを考慮し、
- (p)人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的、民族的、先住的若しくは社会的出身、財産、出生、年齢又は他の地位に基づく複合的又は加重的な形態の差別を受けている障害のある人の困難な状況を憂慮し、
- (q)障害のある女性及び少女が、家庭の内外で暴力、傷害若しくは虐待、放置若しくは怠慢な取扱い、不当な取扱い又は搾取を度々受ける危険に一層さらされていることを認め、
- (r)障害のある子どもが他の子どもとの平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を完全に享有すべきであることを認め、また、このために子どもの権利に関する条約の締約国により約束された義務を想起し、
- (s)障害のある人による人権及び基本的自由の完全な享有を促進するためのあらゆる努力にジェンダーの視点を組み込む必要があることを強調し、
- (t)障害のある人の大多数が貧困の状況下で生活している事実を強調し、また、これに関しては、障害のある人に対する貧困の負の影響に取り組むことが必須であることを認め、
- (u)国際連合憲章に含まれる目的及び原則の完全な尊重に基づく平和及び安全の条件並びに関係人権文書の遵守が障害のある人（特に武力紛争下及び外国の占領下の障害のある人）の完全な保護に不可欠であることを想起し、
- (v)障害のある人がすべての人権及び基本的自由を完全に享有することができるようにするに当たり、物理的、社会的及び経済的環境のアクセシビリティ、保健及び教育のアクセシビリティ並びに情報及びコミュニケーションのアクセシビリティが重要であることを認め、
- (w)個人が、他人に対し及びその属する地域社会に対して義務を負うこと並びに国際人権章典において認められる権利の促進及び遵守のために努力する責任を有することを認識し、
- (x)家族が社会の自然かつ基礎的な単位であり、かつ、社会及び国による保護を受ける権利を有すること、また、家族が障害のある人の権利の完全かつ平等な享有に貢献することを可能とするための必要な保護及び援助を障害のある人及びその家族の構成員が受けるべきであることを確信し、
- (y)開発途上国及び先進国の双方において、障害のある人の権利及び尊厳を促進し及び保護するための包括的かつ総合的な国際条約が、障害のある人の著しく社会的に不利な立場を是正することに意義深く貢献すること並びに市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的分野への障害のある人の平等な機会を伴った参加を促進することを確信して、
次のとおり協定した。

第1条 目的

この条約は、障害のあるすべての人によるすべての人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し及び確保すること並びに障害のある人の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。

障害（ディスアビリティ）のある人には、種々の障壁との相互作用により、他の者との平等を基礎とした社会への完全かつ効果的な参加を妨げることのある、長期の身体的、精神的、知的又は感覚的な機能障害（インペアメント）のある人を含む。

第2条 定義

この条約の適用上、

「コミュニケーション」には、言語、文字表記、点字、触覚コミュニケーション、拡大文字、アクセシブルなマルチメディア、並びにコミュニケーションの様式、手段及び形態であって筆記の、音声装置の、平易な言葉の、朗読の並びに補助的及び代替的なもの（アクセシブルな情報コミュニケーション技術を含む。）を含む。

「言語」には、音声言語、手話及び他の形態の非音声言語を含む。

「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。

「合理的配慮」とは、特定の場合において必要とされる、障害のある人に対して他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、不釣り合いな又は過度な負担を課さないものをいう。

「ユニバーサルデザイン」とは、改造又は特別な設計を必要とすることなしに、可能な最大限の範囲内で、すべての人が使用することのできる製品、環境、計画及びサービスの設計（デザイン）をいう。「ユニバーサルデザイン」は、障害のある人の特定集団のための支援機器が必要とされる場合には、これを排除してはならない。

第3条 一般的原則

この条約の原則は、次のものとする。

(a)固有の尊厳、個人の自律（自己の選択を行う自由を含む。）及び人の自立の尊重

(b)非差別

(c)社会への完全かつ効果的な参加及びインクルージョン

(d)差異の尊重、並びに人間の多様性及び人間性の一部としての障害のある人の受容

(e)機会の平等

(f)アクセシビリティ

(g)男女の平等

(h)障害のある子どもの発達しつつある能力の尊重、及び障害のある子どもがそのアイデンティティを保持する権利の尊重

第4条 一般的義務

第5条 平等及び非差別

第6条 障害のある女性

第7条 障害のある子ども

第8条 意識向上

第9条 アクセシビリティ

第10条 生命に対する権利

第11条 危険のある状況及び人道上の緊急事態

第12条 法律の前における平等の承認

第13条 司法へのアクセス

第14条 身体的自由及び安全

第15条 拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰からの自由

- 第 16 条 搾取、暴力及び虐待からの自由
- 第 17 条 個人のインテグリティの保護
- 第 18 条 移動の自由及び国籍
- 第 19 条 自立した生活及び地域社会へのインクルージョン
- 第 20 条 個人の移動性（モビリティ）
- 第 21 条 表現及び意見の自由と、情報へのアクセス
- 第 22 条 プライバシーの尊重
- 第 23 条 家庭及び家族の尊重
- 第 24 条 教育
- 第 25 条 健康
- 第 26 条 ハビリテーション及びリハビリテーション
- 第 27 条 労働及び雇用

1 締約国は、他の者との平等を基礎として、障害のある人の労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって、開かれた、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場及び労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な行動（立法を通じたものを含む。）をとることにより、雇用の過程で障害を持った者を含む障害のある人のために労働の権利の実現を保障し及び促進する。

- (a)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、昇進並びに安全で健康的な労働条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること。
- (b)他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（平等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬、安全で健康的な作業条件（ハラスメントからの保護を含む。）並びに苦情処理を含む。）についての障害のある人の権利を保護すること。
- (c)他の者との平等を基礎として、障害のある人が労働の権利及び労働組合の権利を行使することができることを確保すること。
- (d)障害のある人が、一般の技術指導計画、職業指導計画、職業紹介サービス、職業訓練及び継続訓練に効果的にアクセスすることを可能とすること。
- (e)労働市場における障害のある人の雇用機会及び昇進、並びに職業を求め、それに就き、それを継続し及びそれに復帰する際の支援を促進すること。
- (f)自営の機会、起業の機会、協同組合の結成及び自己の事業を起こす機会を促進すること。
- (g)公的部門において障害のある人を雇用すること。
- (h)積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）、奨励制度その他の措置を含むことのある適当な政策及び措置を通じて、民間部門における障害のある人の雇用を促進すること。
- (i)職場において障害のある人に合理的配慮が提供されることを確保すること。
- (j)障害のある人が開かれた労働市場において労働経験を習得することを促進すること。
- (k)障害のある人の職業リハビリテーション及び専門リハビリテーション、職業維持並びに職場復帰の計画を促進すること。

2 締約国は、障害のある人が奴隷状態又は隷属状態に置かれず、かつ、強制的又は義務的労働から他の者との平等を基礎として保護されることを確保する。

- 第 28 条 十分な生活水準及び社会保護
- 第 29 条 政治的及び公的活動への参加

- 第 30 条 文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加
- 第 31 条 統計及びデータ収集
- 第 32 条 国際協力
- 第 33 条 国内的な実施及び監視（モニタリング）
- 第 34 条 障害のある人の権利に関する委員会
- 第 35 条 締約国の報告
- 第 36 条 報告の検討
- 第 37 条 締約国と委員会との協力
- 第 38 条 委員会と他の機関との関係
- 第 39 条 委員会の報告
- 第 40 条 締約国会議
- 第 41 条 被寄託者
- 第 42 条 署名
- 第 43 条 拘束されることについての同意
- 第 44 条 地域的な統合のための機関
- 第 45 条 効力発生
- 第 46 条 留保
- 第 47 条 改正
- 第 48 条 廃棄
- 第 49 条 アクセシブルな形式
- 第 50 条 正文

障害のある人の権利に関する条約の選択議定書

- 第 1 条〔個人通報に対する委員会の権限〕
- 第 2 条〔通報を受理できない場合〕
- 第 3 条〔関係国への照会〕
- 第 4 条〔暫定措置〕
- 第 5 条〔通報の検討〕
- 第 6 条〔情報に対する委員会の調査〕
- 第 7 条〔調査に応じてとった措置〕
- 第 8 条〔第 6 条及び第 7 条に対する適用除外宣言〕
- 第 9 条〔被寄託者〕
- 第 10 条〔署名〕
- 第 11 条〔拘束されることについての同意〕
- 第 12 条〔地域的な統合のための機関〕
- 第 13 条〔効力発生〕
- 第 14 条〔留保〕
- 第 15 条〔改正〕
- 第 16 条〔廃棄〕
- 第 17 条〔アクセシブルな形式〕

第 18 条〔正文〕

＊選択議定書の見出しは訳者による。

＊この仮訳で参照した英語原文は、第 61 回国連総会において採択された決議 61/106（UN Doc. A/RES/61/106, 24 January 2007）の附属書 I 及び II に収められたものである。

川島聡・長瀬修 仮訳（2007 年 2 月 21 日付訳）

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本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

電話 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、ご連絡ください。

調査研究報告書 No. 81

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

編集・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

千葉県美浜区若葉3丁目1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2007年3月

印刷・製本 (株)こくぼ
