

第6章 フランスにおける障害者就労の動向

第1節 はじめに

フランスでは、1980年代から、障害者雇用政策の再検討が行われ、1987年7月10日に、「障害労働者の雇用のための法律（第87-517号）」（Loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés）が成立し、1988年1月1日より実施されている。本稿は、この法律の施行状況を最近のデータによって分析し、運用の実態を把握することを目的とする。

たまたま同じ時期、わが国でも、「身体障害者雇用促進法」が改正され、「障害者の雇用の促進等に関する法律」となり、障害者雇用政策の大きな転換点となっていた（1988年4月実施）。施行後数年を経て、実施状況のフォローアップが行われ、さらなる改正も検討されている今日、フランスにおける同趣旨の制度がどのように動いているかを観察することも、われわれにとって意義のあることと考える。ただし、スペースの限定もあり、ここでは、日本の状況を意識しつつも、とりあえず、フランスの実情をできる限り正確に把握することに努めたいと思う。

さて、筆者としては、フランスの障害者の就労に関する問題について、この数年間に5回にわたって研究の成果を公表する機会をもつことができた。年代順に羅列すれば、以下のとおりである。

- ① 「フランス障害者基本法の概要」国際障害者年日本推進協議会編『障害者対策の国際比較に関する調査研究』（1986年5月）9頁-28頁（拙稿Ⅰ）
- ② 「フランスにおける障害者雇用政策の転換」社会保障研究所編『海外社会保障情報』（No.84. 1988年9月）42頁-50頁（拙稿Ⅱ）
- ③ 「フランスの『障害労働者雇用法』（翻訳）」愛知県立大学文学部論集第37号（1989年3月）35頁-54頁（拙稿Ⅲ）
- ④ 「フランスの障害者雇用義務制度の変容」愛知県立大学文学部論集第38号（1990年3月）46頁-74頁（拙稿Ⅳ）
- ⑤ 「フランスにおける障害者の職業生活と所得保障」社会保障研究所編『季刊社会保障研究』（第27巻第1号、1991年6月）72頁-82頁（拙稿Ⅴ）

以上は、法律の条文や制度・政策の解説書などをたよりに、システムの変化を追うことを主眼にしていた。本稿では、最近入取した二つの論文をもとに、障害者就労の新しい動きを明らかにしたい。

本稿で用いる二つの論文は、下記のとおりである。

- ① *Jean-François RAVAUD, Dominique VELCHE*

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : BILAN DES TROIS PREMIÈRES ANNÉES D'APPLICATION DE LA LOI DE 1987 DANS LE SECTEUR PRIVÉ(1988 - 1990).

“handicaps et inadaptations” (N°58, avril-juin 1992) Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations

ジャン-フランソワ ラボー, ドミニク ベルシュ共同執筆「障害者の雇用義務：1987年の法律実施に関する最初の3年間の民間企業における総合評価」障害と不適應に関する調査研究国立専門センター編『障害と不適應』58号（1992年4月-6月号）所収——以下、文献Iという。

本章では、この文献を翻訳し、付録として添付した。

② France “Sheltered Employment in the European Community” Final report submitted to the Commission of the European Communities by Erik Samoy, Lina Waterplas ; Leuven, 1992, pp.83 - 108

「各国別レポート フランス」エリック・サモイ, リナ・ワタプラス共著『EC諸国における障害者の保護的就労』（日本語訳が、社団法人ゼンコロから発行されている）——以下、文献IIという。

第2節 障害者就労の制度的枠組み

本節では、障害者の就労に関する実態分析に入る前に、前節で紹介した筆者の論文などを基礎にしなが、障害者のための就労システムの概要を確認しておくこととする。

フランスでは、1975年6月30日に成立した「障害者基本法（以下、基本法と略す）」(loi n° 75 - 534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapés) が、障害者政策の大綱を規定している。この法律は、62条からなり、第1条の目的規定は、教育・職業訓練に対する権利、保健・医療に対する権利、住居に対する権利、労働に対する権利、所得保障に対する権利、余暇とスポーツに対する権利、社会参加の権利などを明示している。そして、これら各種の権利が、個々の条項の中で具体的に保障されるようになっている¹⁾。

このうち、労働に対する権利は、以下の三つのことをその内容としている。

- ① 教育・職業訓練および再教育
- ② 通常の雇用で働く可能性の追求

③ 保護的就労の場の整備

第一に、基本法は、障害者のための国家による教育と最初の職業訓練についての費用負担を規定している。とりわけ、障害児（障害をもつ青少年を含む）のための施策をアレンジするために、各県に「特殊教育委員会」(C.D.E.S.)がおかれており、障害児の教育を確保するための諸活動を調整する責任を負うとともに、障害児およびその家族への指導・援助の権限と金銭的援助の権限をもっている。

その際、基本法は、教育、労働、生活のあらゆる側面において、通常的环境への統合を重視する基本姿勢をもっている。言い換えれば、ノーマライゼーションの思想をその条項の中に取り込んでいるということができよう。

第二に、基本法は、「通常的环境における労働」への接近を奨励しようと考えている。障害者が、ノーマルな労働環境と生活環境の中で暮らしていくことができることを指導原理としているといってもよい。このために、基本法は、「見習訓練制度」における障害者への配慮、障害者が就労する場を確保するための「労働ポスト」の整備・改善、障害者の就労を促進するための措置について「従業員代表機関」（企業委員会など）へ諮問する制度、「職業準備指導センター」や「再就職のための準備・追跡チーム」の設置などを規定している。

さらに、雇用義務については、国および地方公共団体並びに公営企業等についても適用されることを確認し、また障害のあることを理由として採用試験から排除してはならないことなどを規定している。しかし、雇用義務に関する条項は、その大部分が、1957年の「障害労働者の再配置に関する法律」の規定を受け継いでおり、根本的な変革はなされていなかった。手続きの繁雑さと障害者をカテゴライズする従来の方式が、そのまま基本法の中に取り入れられていた。

そこで、1987年の「障害労働者雇用法」は、拙稿のいくつかの論文で詳細に分析したように、基本法の雇用義務に関する部分を全面的に書きかえることとなった。新しい雇用政策の内容²⁾については、第3節においてデータのフォローをしながら述べていくこととする。

第三に、基本法は、保護的就労の整備を規定する。基本法において保護的就労の施策は、以下のように分類される。

- ① 保護工場（AP）
- ② 在宅就労供給センター（CDTD）
- ③ 就労援助センター（CAT）

これらは、「一般雇用」で働くことが困難な障害者に、その労働能力にあわせて就労の場を提供しようとするものである。

保護工場（AP）は、障害をもつ労働者が仕事をするために必要な生産環境を用意し、彼らが職

業上の地位を向上させて一般雇用に進むことが可能になるような職場を提供するための事業体である。

在宅就労供給センター（CDTD）は、在宅の障害者に仕事を提供する拠点としての役割を果たすものであり、現在活動しているセンターは、すべて保護工場に併設されている。

上記の2施設は、労働法典に根拠規定をもっており、通常の労働者と同様の法律の適用を受け、行政上、契約上も、一般の労働契約とかわらない扱いとなる。

就労援助センター（CAT）は、保護工場（AP）や在宅就労供給センター（CDTD）で労働することができず、また独立した職業活動を営むことのできない障害者に、組織的な援助を行うことによって、社会生活・職業生活へのアクセスを可能にし、さらには、能力のある障害者には、このセンターを出て、一般雇用あるいは保護工場に参加する機会を提供することを目的としている。

就労援助センター（CAT）は、法的には、社会福祉サービスの提供施設であり、したがって、社会扶助法典の適用対象である。労働法は適用されない。しかしながら、センターは、一種の労働組織（その意味で事業体に類似している）であり、社会福祉施設としての側面と事業体としての側面をあわせもっている点が、その本質的特徴である。

さらに、1975年の障害者基本法によって設定された「所得保障」は、保護工場（AP）、在宅就労供給センター（CDTD）、就労援助センターのすべての労働者に適用される。保護工場（AP）と在宅就労供給センター（CDTD）の場合には、労働者の賃金に政府の補足的な給付が加わり、最低賃金（SMIC）の一定額が保障される。また、就労援助センター（CAT）の場合にも、労働者への手当に政府による補足的給付がプラスされ、最低賃金（SMIC）の一定額が保障される。³⁾

なお、上記のような数種類の選択肢の中から、どの進路を選ぶかについては、統一的な相談・判定機関が必要である。基本法は、そのために、「職業指導・職業再配置専門委員会」（COTOREP）を創設した。この委員会は、従来の「県障害者職業指導委員会」と各種手当の支給に関する「県社会扶助認定委員会」の権限と機能を統合し、各県ごとに設置されている。

この委員会のメンバーは、行政当局の担当者、ソーシャルワーカー、医師および労・使の代表によって構成されており、第1部会と第2部会に分けられている。労働分野を担当するのは第1部会であり、①障害者の資格認定、②職業能力の判定、③訓練や雇用に向けた指導などの業務を担当する。

第3節 雇用率制度の運用実態

1 新しい雇用政策の原則

1987年の「障害労働者雇用法」の特徴は、①雇用義務制度を統一したこと——それによって制度を簡素化したことと②社会的な連帯による雇用の促進を強調したこと——それによって現実的な対応を可能にしたことの二点に集約することができる。まず、この二つの原則が、どのように制度化されたのかを確かめておきたい。⁴⁾

新法は、従来、複雑な仕組みをもっていた雇用率制度を、事業所における従業員数の6%の雇用率に統一した。このとき、雇用率算定にあたって対象となる障害者には、労働災害被災者や戦争犠牲者としての障害者ばかりでなく、社会保障制度から障害年金の給付を受ける者、COTOREPによって雇用法上の障害者と認定される者をも含むこととなった。ただし、障害の程度が10%にも満たない労災被災者は、この制度の対象からはずされることとなった。一方、雇用義務が課される事業所の従業員規模が、「10人以上」から「20人以上」へと引き上げられた。その結果、10人～19人規模の事業所が、適用対象からはずされたことになる。

また、社会的な連帯による雇用の促進は、「障害者職業編入振興基金」(FDIPH)への納付金制度によって具体化された。これは、わが国の納付金制度と同趣旨のものであり、法定雇用率に達しない事業所に対して、基金への拠出を求めるのである。この拠出によって集められた財源は、障害者を雇用する企業への財政的援助のために用いられることとなる。さらに、新法は、雇用義務を履行するための代替的手段として、保護工場(AP)、在宅就労供給センター(CDTD)、就労援助センター(CAT)など保護的な労働セクターと企業が下請契約を結んだ場合には、その仕事量に応じて義務を免除されること、企業内における労使協定において障害者雇用を促進するプログラムを規定した場合には、国の承認を条件として雇用義務を免れることが可能となった。

ただし、法定雇用率は、漸進的に実現することとなり、3年の経過期間を設けて3%から6%へと年次的に上げていくこととした。

1988年 3%

1989年 4%

1990年 5%

1991年 6%

1991年に至り、経過期間を終えることになり、新立法実施の総合的な評価が可能となった。

2 対象となる事業所

付録の表1は⁵⁾、経過期間3年の間の適用対象事業所数の推移である。事業所数は、約10万カ所であり、比較的安定した推移を示している。そこに雇用される従業員数は、約900万人であり、雇用率算定にあたり考慮される除外雇用の数は、約100万人分である。

実は、経過期間中、法の適用対象となる事業所の従業員規模を1988年は「34人以上」、1989年は「25人以上」、1990年は「20人以上」と設定し、対象事業所の数を徐々に増やしていった。そこで、付録の図1にみられるように、1988年から1990年にかけて、適用対象事業所数が増加していくこととなった。

付録の図2は、雇用率算定の基礎となる従業員数（したがって除外雇用の数をマイナスした数値）の推移を示したものである。対象となる事業所の範囲が拡大していくので、当然、従業員数も増加する。1990年時点で約800万人（算定基礎数）である。この6％は、47万人である。

付録の表2は、これまでのデータを集約したものである。事業所数、従業員数の伸びに比して、「除外雇用数」の伸びは、比較的ゆるいものとなっている。

3 受益者数と雇用率

フランスの制度では、雇用率制度の対象となってカウントされた障害者を「受益者」(bénéficiaire)という。ここでは、受益者の推移と雇用率の変化を追ってみよう。

1988年から1990年にかけて、受益者の数は、224000人から256000人へと増加した。これを雇用率で示すと、1988年は3.30％、1989年は3.19％、1990年は3.25％とおちついた動きとなっている。(付録の図3)。

1991年末には、6％の雇用率が達成されていなければならないのだが、直接的な雇用によって充足される「基本的な義務」の履行は、最終目標値の半分を少し越える程度にしかならないだろう。1990年の算定基礎数から割り出した必要雇用数は、47万人であるから、20万人以上の不足ということになる。

付録の図3は、受益者の実際の人数を示したものであるが、付録の表3は、「受益者単位」の考え方によって再計算した結果である。新法上では、受益者のおかれた状況に応じて単位を増やす可能性を認め、1988年1月22日のデクレ（政令）が細目を定めている。

まず、すべての受益者が少なくとも1単位として算定されるということを確認し、中度の障害は1.5単位、重度の障害は2単位とされる。次に、25歳未満または60歳以上の障害者については、

0.5単位追加となる。また、企業内で年間500時間以上の研修を受けている障害者の場合、0.5単位追加される。さらに、保護工場（AP）、就労援助センター（CAT）、職業訓練センター、医療・職業的施設など一定の施設を出て企業に採用された障害者については、採用された年とその翌年に限って0.5単位追加となる。

なお、表3にある「わりあてられた受益者単位数」は、障害者の就労時間を考慮にいれて計算した結果の数値である。

いずれにしろ、表3における雇用率は、3%台を推移しているが、1989年の法定雇用率は4%、1990年のそれは5%だったのである。年々、実態と法の設定する目標値との差が開く傾向にあることを指摘できる。

4 受益者の構成

1987年法の適用対象となる（つまり受益者資格をもつ）障害者は、次の4つの類型に属する。

- ① COTOREPにより障害者と認定された労働者
- ② 労働能力を10%以上喪失した、永久に部分的障害をもつ労災被災者や職業病の犠牲者
- ③ 障害が労働能力または稼働能力の少なくとも%を現象させている、障害年金受給資格者
- ④ 復員軍人やそれに相当する者、傷痍年金資格保持者、戦争未亡人、戦争孤児等

付録の表4は、受益者類型に関する新しい定義が受益者の類型別構成にどのような影響を与えているかを見たものである。1986年のデータは、1957年法のもとでの最終年の結果である。労災被災者が受益者の8割を占めており、受益者構成がいかに偏っていたかを示している。1988年以降は、労災被災者が50%台となり、COTOREPにより認定された障害労働者と障害年金受給者の割合が増加の傾向にある。

合計欄の数値が、1986年の51万人から1988年以降の20万人台へと半分以下になってしまったのは、二つの理由がある。第一は、適用対象となる事業所の範囲が縮減したため（10人以上→20人以上）、母数が小さくなったという事情によっている。第二は、労災被災者を受益者にカウントする場合に、10%以上の能力低下を要件としたことによっている。この面での改革の影響は、大きかったと言わざるをえない。

付録の図4は、受益者の類型別構成割合を帯グラフにしたものである。労災被災者の縮小傾向に注目しておきたい。

また、付録の表5は、受益者の類型別にみた増加率であるが、ここでも、COTOREPにより認

定された障害労働者と障害年金受給者の場合に高い増加率となっており、新法の所期の目的が、この面では達成されつつあることを物語っている。

さらに、付録の表6は、障害の程度別にみた受益者の構成割合を示しているが、COTOREPにより認定された障害労働者の場合、軽度の障害者が3割、中度の障害者が5割、重度の障害者が2割となっている。労災被災者に関しては、軽度の障害をもつ者の割合が9割を越えており、圧倒的多数である。

5 代替的方策の範囲

新法が導入された「代替的手段」によって、企業は、雇用義務のうち最大50%までは、法的義務から免除されうる。

付録図5は、代替方法のうち、〈保護的就労セクターへの仕事の提供〉によって雇用義務を免除されている事業所の数をあらわしている。実数とともに全事業所中に占める割合も増加傾向を示していることがわかる。

事業所の規模が大きくなればなるほど、この解決策に頼るようになっていく。1990年には、200人以上の従業員をもつ事業所の36%がこの代替策を用いている（20～33人規模の事業所では8%、34～49人規模の事業所では13%が、それぞれこの解決策を使っている）。

また、雇用促進プログラムを作り、労使協定としておくのも代替的方法である。1988年には、6つの企業協定が結ばれた。1989年には、16の協定が締結された。1990年には14協定が調印された。これらのうち、30協定は、1990年現在も効力をもっている。さらに、最初の業種別協定が、1990年に保険部門において、調印された。この協定は約11万人の従業員をカバーするものである。2番目の協定は、非営利の病院・私的援助連盟（FEHAP）によって締結された（5年間有効）。この協定は、1690以上の事業所に及び、1000人の障害労働者の採用を求める業種別協定である。

第三の代替手段は、「障害者職業編入振興基金」（AGEFIPH）への拠出である。

受益者が1人分欠けている場合、1年ごとの拠出は、次のように定められている。

——750人以上の従業員を雇う事業所については、時間最低賃金の500倍

——200～749人の従業員を雇う事業所については、時間最低賃金の400倍

——20人～199人の従業員を雇う事業所については、時間最低賃金の300倍

1992年8月の最低賃金額は、時間あたり34.6フランである。受益者が1人欠けるたびに支払われる年間拠出額は、10,380フラン（小規模事業所）から17,300フラン（大規模事業所）の間である。

付録の表7は、障害者職業編入基金への拠出について、拠出事業所数と拠出額の合計を見たものである。1990年には5割近くの事業所が拠出することとなっているし、また拠出金総額も12億フランに達しようとしている。

この代替策への依拠は、事業所の従業員規模が大きくなると高い利用率を示すようになる。

従業員50人以下の事業所	42%
“ 50人～199人 “	49%
“ 200人～499人 “	56%
“ 500以上 “	49%

付録の表8は、集められた財源の利用に関するデータである。障害者職業編入基金（AGEFIPH）が3年間で集めた金額は、約20億フランである。この基金に対する補助金申請は、年々増加しているが、基金のすべてを使いきるまでには至っていない。

付録の図6は、申請者のタイプ別にみた補助金支給額である。団体に与えられた補助金がトップだが、企業からの補助金申請も増えている。この財源は、1991年には、指導と養成のために22%、採用手当のために22%、社会参加援助のために20%、研究・開発のために14%、広報とその予備研究のために12%、調査と援護のために10%の基金が用いられた。

第4節 保護的就労の現実と課題

保護工場（AP）、在宅就労供給センター（CDTD）、就労援助センター（CAT）など保護的就労セクターの大半は、民間団体によって運営されている。1987年末の時点で、保護工場（AP）が210カ所（従業員7000人）、保護工場に併設されている在宅就労供給センター（CDTD）が10カ所（従業員78人）、就労援助センター（CAT）が990カ所（従業員64,875人）であった。⁶⁾

これ以降の政府統計を現在のところ入手することができないが、就労援助センター（CAT）とその従業員の数が年々増加する傾向にあるようだ。

図表1 保護的就労施設の就労者の性別分布

性別	人数	比率
男性	45,460	61
女性	28,668	39

出典：Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection Sociale. Service des Statistiques, Etudes et Systèmes d'Information

出所：文献II

図表2 CATおよびAP（CDTD）の就労者の年齢別分布

性 別	CAT		AP (+ CDTD)	
	人 数	%	人 数	%
18歳以下	27	—	3	—
18～19	568	0.9	59	1.3
20～24	13,008	21.1	682	15.0
25～29	17,447	28.2	1,044	22.8
30～34	13,857	22.4	879	19.2
35～39	8,735	14.1	686	15.2
40～44	4,051	6.6	428	9.4
45～49	1,994	3.2	301	6.6
50～54	1,286	2.1	267	5.8
55～59	672	1.1	202	4.4
60～64	113	0.2	19	0.4
64歳以上	15	—	1	—
総数	61,773	100.0	4,571	100.0

出典：Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection Sociale. Service des Statistiques, Etudes et Systèmes d'Information

出所：文献Ⅱ

さて、保護的就労の対象者の傾向を、連帯・保健・社会保護省の調査データにもとずいて明らかにしておこう。

まず、男女別の比率を見ると（図表1）、保護的就労施設全体（CAT + AP + CDTD）では、男性（61%）のほうが、女性（39%）より多く就労している。

図表2によって、年齢別分布をみると、就労援助センター（CAT）のおよそ半分が20歳代であるということがわかる。また、就労援助センター（CAT）の利用者のうち、40歳未満の労働者が87%を占めており、若年層が多いという特徴を指摘することができる。

これに対し、保護工場（AP）では、20歳代の従業員は38%だが、40歳未満のグループは、全体の73%を占めている。高齢の障害労働者は、ほとんどいない模様である。

図表3は、障害の種類・程度別に、就労援助センター（CAT）、保護工場（AP）、デイセンターの利用者の状況を示したものである。知的障害者の割合は、保護工場（AP）－35%－より就労援助センター（CAT）－74%－のほうが大きい。また、就労援助センター（CAT）の知的障害者は、保護工場（AP）の場合よりも重度である。しかし、デイセンターにおいては、重度・最重度の知的障害者が1/3を占めている。

保護工場（AP）は、運動機能障害をもつ人々を多く雇用し（34%）、内部障害者の雇用をも（9.

2%) 用意している。保護工場 (AP) の特質だということができる。

さらに、精神障害者は、就労援助センター (CAT) にも (18.0%)、保護工場 (AP) にも (12.8%) みられるのである。どのレベルの施設にも精神障害者が一定割合で入所していることについて特に大きな問題が提起されているわけではない。

ただ、日本のように、障害の種別ごとに施設体系が異なるということはないのであって、いわば混合入所の形態をとっていることがわかる。

図表3 CAT, AP (CDTD) とデイ・センターの就労者の主要障害別分布

主たる障害	CAT		AP (+ CDTD)		デイセンター	
	人数	%	人数	%	人数	%
知的障害						
－重度・最重度	10,491	17.1	22	0.5	4,082	32.6
－中度	24,704	40.0	474	10.5	2,462	20.0
－軽度・その他	10,258	16.7	1,087	24.1	574	4.6
知的障害者総数	45,453	73.9	1,583	35.1	7,118	57.0
精神障害	11,065	18.0	579	12.8	2,008	16.0
言語障害	244	0.4	19	0.4	52	0.4
聴覚障害	665	1.1	202	4.5	222	1.8
視覚障害	772	1.3	163	3.6	263	2.1
運動機能障害	2,277	3.7	1,534	34.0	1,716	13.7
内部障害	300	0.5	413	9.2	33	0.3
重複障害	658	1.2	19	0.4	1,112	8.9
その他	339	—	59	—	17	—
総数	61,773	100.0	4,571	100.0	12,541	100.0

出所：文献II

フランスの保護的就労制度の最大の特徴は、保護工場 (AP) と就労援助センター (CAT) の二重構造だといわれる。実態面からみても、障害者が断層分化していることを、前述のデータは裏づけている。

ただし、保護工場 (AP) と就労援助センター (CAT) とで、どちらが有利かを判断することは難しい。就労援助センター (CAT) の経営者は、保護工場 (AP) の経営者よりも経済的リスクがはるかに少ないし、また障害労働者にとって就労援助センター (CAT) での身分は安定しており、「解雇」の危険がない。就労援助センター (CAT) は福祉制度としての側面をもっているからである。就労援助センター (CAT) から受ける「賃金」の額は、保護工場 (AP) の場合よりもかなり低い。障害労働者には、最低所得が保障される国家的制度がある。一方、保護工場 (AP) には、

経済活動の合理的なルールが厳しく適用される。就労援助センター（CAT）の人気が高まり、利用申請が殺到するゆえである。

このように複雑な様相を呈する二重構造の解決のためには、いくつかの方法が考えられる。保工場（AP）の障害者を、就労援助センター（CAT）または一般雇用へと移行させること、保護的就労施設において職業訓練の機会を拡大すること、就労援助センター（CAT）に保護工場（AP）を併設するなど「複合施設」を設置すること、さらには二重構造を廃止して一本化された保護的就労施設と置きかえるべきだという意見まで、様々な提案がなされている。

このような諸課題については、政府と障害者組織・援助組織との間の合意（1989年11月18日）にもとづき、改革へ向けての検討が開始されている。フランスにおける新たな展開の中で、今後、もっとも注目される点である。

第5節 まとめ

以上のように、フランスにおける障害者就労の分野は、障害者基本法の第2章「雇用に関する規定」を基礎にしながら動いているのではあるけれども、実は、現に依存する経済社会の原理や枠組みとの関係で、重層的な構造をもたざるをえなくなっている。これを単純化して図示すれば、下記のようなになる。（図表4）

図表4 障害者就労の重層構造

一般雇用	企業	健常者と同じ扱い 雇用率の適用対象	労働法
保護的就労	保護工場（AP）		
	在宅就労供給センター（CDTD） 就労援助センター（CAT）		福祉法
非就労	医療・福祉的施設		

労働力をもつ障害者は、産業社会における人材として経済活動の一翼をになうこととなるが、労働力を商品化することの難しい障害者は、福祉的な施策との接点をもちながら就労活動に接近していかなるをえない。この論理は、われわれが商品交換を基軸とする資本主義経済体制を選択している以上、不可避的に生ずる問題点である。

この点について、フランスと日本とで本質的な差異はないといえよう。わが国の障害者就労に

関しても、上記の図とほぼ同様の絵を描くことができるのだから。フランスの制度を、日本より進んだものとしてとらえ、輸入すべきすぐれたシステムをもつものとして、手本とする必要はない。むしろ、同様の問題を抱える国として、悩みを共有し、お互いに刺激しあいながら、解決の方法を見定めていくことができるものと考えている。

注：

- 1) 拙稿Ⅰ参照。
- 2) 拙稿Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ参照。
- 3) 拙稿Ⅴ参照。
- 4) 拙稿Ⅱ参照。
- 5) 本章では、文献Ⅰの日本語訳を付録として添付したが、この文献中の図表を、本稿では「付録の表」「付録の図」と表記している。
- 6) 本節の記述は、文献Ⅱによっている。

付録 [翻訳]

フランスにおける障害者の雇用義務：

1987年の法律実施に関する最初の3年間の民間企業における
総合評価(ジャン-フランソワ ラボー/ドミニク ヴェルシェ)

Jean-François RAVAUD, Dominique VELCHE

*Feuerstein - Obligation d'emploi 1988/1990 -
Classifications - Bourneville.*

『障害と不適合』

handicaps et inadaptations

les cahiers du CTNERHI

n°58

avril-Juin 1992

le numéro : 110F

障害と不適合に関する国立研究調査専門センター

Centre Technique National d'Etudes et de Recherches
sur les Handicaps et les Inadaptations
2. rue Auguste Comte, B.P. 47,
92 173 VANVES Cedex,
FRANCE

要 約

障害労働者の雇用のための1987年7月10日の法律を実施するための経過期間が3年たった今日、私企業における、新しい立法の実施についての総合的評価をなしうる。旧来の義務とは違った新しい条文は、企業をその法律に適用させる原則、手続き、受益者そして実施要領に関し、新しい活力を生み出すことになった。その法律を実施した経過期間3年間の分析は、次のことを示している。つまり、最終目標率の6%はまだ達成されていないということと、障害者の効果的雇用の代替的な解決策は、次第に使用者に受け入れられるようになってくるということである。新しい制度の結果が、(特に障害者の職業的編入のための基金の面で) 障害者雇用に関して立法の定めた目的を達しうるかどうかという問題が残っている。

はじめに

1987年7月10日、フランスにおいて、労働法典の中の立法規定の重要な修正が、ある種の労働者の雇用に関して行われた。規定の性質、受益者の定義、条文の形式的構成を同時に修正した。このように、修正された部分に関して、労働法典の中で、最初の2つの条項の順序が入れ替わったことを強調しておきたい。すなわち、新しい条文の並び方については、使用者に課された義務の次に受益者の列挙が規定されている。このことは、1987年に、ある種の受益者(主に戦争犠牲者)のような人々の類型に特例規定を設けることから、すべての経済活動の当事者に対する一般的義務へと変化したことを表している。受益者の性質の変化を考慮すると、変化は、社会の機能不全による犠牲者(戦争及び労災)に対する負担から、障害労働者の社会復帰(今回受益者の列挙に第1番目としてあげられている)に関する、経済活動当事者の責任へ訴えるようになったようだ。従って、明らかであろうとなかろうと、特定の労働ポストの<留保>措置、つまり他の障害者類型がこれらの<留保>された雇用の一部分しか占めることができない、そういう戦争犠牲者(他の人々を除いて)のためだけの利益を考えた措置は、留保のない限り、一般的な雇用義務に置きかえられた。その義務は、使用者が私的でも公的でも、フランスの使用者全体に対して適用される。

しかも、他のいくつかのヨーロッパの国(ドイツ、オランダ等)において採用された方法による根本的な変化は、(もともとの10%から次第に6%になるという)義務のわりあて率と義務の性質それ自体の修正に至った。従来立法は、企業に課された複雑な「手続きの義務」を定めていたが、「手続き義務」とは傷病軍人又はそれに相当する者に対する一定数の雇用を保留しておくもので、空席の場合には、立法上定められた受益者に提示するというものである)、特にある種の仕事に応じた求職者を紹介する行政の役割がまだ不十分であったという理由から、受益者の雇用

はなかなか達成できなかった。実際、国立職業安定所（Agence nationale pour l'emploi : l'ANPE）が障害労働者を紹介すべき期間として、雇用の空席の申告から15日間という期日を設定した。もしこの期間中に候補者の紹介がない場合には、使用者は雇用義務から免れる。そこで立法は「結果の義務」を設定した。それは使用者に雇用責任を課すとともに、法律上の義務に労務方針をあわせるようにつくられたものである。結果の義務を立法の意図と条文に忠実に関連づけるなら、すべての経済分野の、障害労働者に対して効果的な雇用義務である。これは、基本的義務を単に緩和するためだけではない。代替手段は3つの原則を使用者に対して提示している。その3つの軸とは、下請けの仕事を与え保護労働の発展に参加すること、障害労働者のために事業所、企業或いは業種の様々なレベルで労使代表の間での協定による方針を立てること、そしてとりわけ適応力を高めるために、障害者の社会復帰を促進するための、国立基金に金銭的拠出をすること、である。そして、この法律は、同一の雇用義務を国営企業や公営企業（Etablissements publics à caractère industriel et commercial : EPIC）に対しても課すようになった。すなわち、それは、特有の募集様式をもつが、この義務は公務の場合にも同等に扱われる。

法律実施は異なるタイプのコントロール下に置かれている。

——法的コントロール。つまり、法律に違反した場合には、障害者の利益を守るための団体に与えられた民事訴訟を起こす権限をもつコントロール。

——行政的コントロール。民間部門では、県労働雇用局長（Directions départementaux du travail et de l'emploi:DDTE）によってそれぞれの県ごとに行使される行政的コントロール。毎年義務的申告を各事業所が通知する。また公的部門では、公務上級評議会により行使される行政的コントロール。

——政治的コントロール。雇用担当大臣によって国会に提出された、法律の実行についての年次報告を介する政治的コントロール。

使用者が法律で規定される義務を履行しなかった場合は、罰金の支払いを義務づけられる。この金銭的な制裁は、民間部門においてのみ適用されている。

労働・雇用・職業訓練大臣が、障害労働者のための1987年7月10日の法律実施に関する第3次報告書（1990年度版）を国会に提出した時から、法律実施の総合評価をすることが可能になった。

この法律は義務の段階的な実施を行うこととしたために、1991年に目標雇用率が6%になるように（1988年には3%、1989年は4%、1990年は5%）3年間の経過期間を定めた。この条項の目的は、予定された経過期間の終りに障害者の雇用について、1987年7月10日の法律の段階的な実施の効果を評価することだ。この視点から見た場合、新しい立法の結果を検討することは、企業部門において、障害労働者の効果的な雇用の第一歩となるだろう。ただし、この法律に合

せるために用いられる他の方法が、補足としてであれ、ある傾向を位置づけてよいだろう。

1988、1989、1990年度版にかかわる3つの報告が、今日、刊行されている。この報告は2つのことを可能にする。つまり、この<ダイナミック>な措置について検討することを可能にし、この法律が実施する障害者雇用の進展を分析することを可能にするのである。これらの報告は、毎年の申告を全て利用して作られたものではなく、事務所SIRENの番号を $\frac{1}{10}$ の確率で無作為に抽出した標本をもとにして得られた結果から作られたものである。そして、法律実施についての評価は、拡大による推計をもとにしている。

1 企業における法律の受益者

1987年の法律の条文が定めるところの最後でもある3年目に、直接的に雇用義務の受益者となった人の数は約256000人でこれは1988年よりも14.5%増である。しかし、同期間内におけるこの増加は、義務の対象となった事業所とその従業員数ののびを考慮に入れる場合にのみにおいて意味がある。実際、1988年から1990年の間に、関連する事業所の数は67%増え、雇用数は15.8%増えた。従って受益者の増加は、20人から34人の従業員をもつ事業所を法律の適用範囲内に入れることにより期待されていた新しい増大の可能性よりも少なかった。さらに、この法律の適用される受益者の雇用の数と性質は、活動分野や企業規模によって異なる。このことは、フランスの企業における障害労働者雇用に対しての多様な戦略は、直接的、人為的に生産の技術的制約（はしご現象、資格をもつ者を募集する難しさ等）を考慮に入れた法律適用の実施状況と結びつけられているということである。

1-1 関連企業

法律実施の範囲（20人以上の従業員がいる事業所も申告義務に従うというもの）では、事業所の数も従業員数も、この経過的段階の期間では比較的安定している（表1）。それに反して、「雇用の対象となる基礎」から除外される、職業適性条件を求める雇用類型に含まれている従業員の定員数は、この期間中11.7%から10.3%へ減り、さらに8.5%に減少している。国立統計学・経済学研究所(Institut national de la statistique et des études économiques : l'INSEE)により作られた、除外を予測したシミュレーションによれば、これは約850,000のポストに見積もられていたことに注意すべきである。企業は、この雇用に対する特定の労働ポストを過剰に見積もっているにもかかわらず、1988年に予測よりも明らかに多くの数を申告した。この安定は、最初の年にみられた、雇用の除外類型リストの拡大解釈に関係があるように思われる。免除リストへの登録を求められ

た、雇用類型の主要な数を考慮に入れると、障害労働者の職業的・社会的再分類のための上級評議会によって再検討されるべき除外リストは、もともとは低く見積もられていたようだが、現状を保たれた。

申告をした、20人以上の従業員を雇用している全ての事業所が、いつも対象となっていたわけではない。実際、この経過的期間に、義務は順次雇用数の3%、4%、5%と定められていった。ところが1988年3月23日の通達、地方圏知事と県知事にあてた通達は、義務雇用の計算が小人数単位からできるならば、それは少ない数字の方に合わせるのが適当である、ということを示した。従って、事業所に関する対象の限界値は、1988年には「34人以上の従業員」、次いで1989年には「25人以上の従業員」で実施された。そしてその限界値は、1990年になって初めて法律によって予定されていた「20人以上の従業員」に達した（図1）。

対象となった事業所の数は、1988年から1990年にかけて52600から87800へと、 $\frac{2}{3}$ 増加した。従って、「雇用の基礎」を構成するこれらの事業所の従業員数は、6800000から7900000へと同時期に16%増加した（図2）。

雇用義務の基礎数を確保するため従業員雇用数を減ずる際の除外雇用数が（+16%に対して+9%というように）経過的期間の全体3年間の従業員数ののびよりもゆっくりと増加しているのに、1989年と1990年の間では同じではなかった。ただ、年次的推移は2列目の（従業員数の+6.7という）のび率よりも、「除外される雇用」の（除外雇用数の+7.5%という）のび率の方が重要であった（表2）。

1-2 受益者数と雇用率

1988年から1990年にかけて受益者の数は224000人から256000人へと増加した。しかし、この増加は、関係する従業員数の増加を全て計算に入れているのである。このようにして、雇用対象の基礎となる事業所の雇用数と関係する受益者の数は、約3.25%というより安定した包括的な雇用率を示している（図3）。6%の雇用率が達成されなければならない1991年の末には、<基本的な>義務、すなわち直接的な雇用は、最終目標値の半分を少し越える程度にしかならないだろう。それは、約200000人分の受益者の不足である。

しかしながら、受益者の計算方法は立法によって決められたのだが、<受益者>の実数による計算をやめて、<受益者単位>の方法を用い、人々の特徴に応じて就職の難しさを示すことを目指したバランスを組み入れた。そしてこの加重は、障害の重さ、年齢、企業の一貫した職業訓練及び以前の部署などの重要性の変化に応じて適用される。その上、この<わりあて>システムは、受益者の就労時間を考慮に入れている。これらの計算方法によれば、（報告書の中で使われた

テクノクラートの無作法な用法による〈わりあてられた受益者単位〉の雇用義務への直接的な寄与は、1990年に3.72%に達した。それは、1989年の3.58%と比べると若干の増加である。ただし、1988年の情報に基づくと、この方法のもとでの計算法では算出できない(表3)。このようにして、1988年に法定義務率の3%が尊重されたが、1989年と1990年のそれぞれの法定義務率は4%と5%であったため、1989年と1990年の時点でその率は守られなかった。

1-3 受益者の性質

1987年の法律が定める受益者資格をもった障害のある人々は、4つの大きな類型に属する。

——職業指導・職業再配置専門委員会(Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel: COTOREP, 以下COTOREPと記す)により障害者として認定された労働者。

——労働能力を10%以上喪失した、永久に部分的障害をもつ労災被災者や職業病の犠牲者(une incapacité partielle permanente: IPP)

——障害が当事者の労働能力または稼得能力を少なくとも $\frac{2}{3}$ 減少させている条件のもとで、障害年金を受ける資格をもつ者。

——復員軍人やそれに相当する者、傷痍年金資格保持者、そして次のような人々(戦争未亡人、戦争孤児、収容されて働けない女性(femmes d'invalides internés))。

このリストは、先の1957年の法律のそれとは、主に、2つの点で異なっている。すなわちそれは、以前は制限なく認められていた労働能力を喪失した永久に部分的障害を伴う人々(I.P.P.)のための最低限界値10%を確立したという点と、社会保障で障害年金を受給される、新しい受給者類型の導入の点である。

表4は、受益者のこの新しい定義が企業に雇われている障害労働者の大きな類型の雇用数にどのように影響を与えているかを示している。1986年の数字は参考として掲げておいた。それは事実、その数字は以前の条文のもとで作られた最後の年のものである。移行期の年なので、1987年に関しては、どんな情報を集めてみても計算の役に立たなかった。その後は、対象となる企業の従業員数が20人以上に置きかえられたが、1987年以前は10人の従業員をもつ企業も雇用義務の対象となっていたのを想起できる。このようにして1986年から1988年の間の雇用義務の受益者の数が半分に減ってしまったのは、主に関係企業の範囲が縮小したことによるものと、労働能力を喪失した永久に部分的障害をもつ人々(I.P.P.)のための最小限界値10%を導入したことによるものである。そして、新しい類型(障害年金受給者)の出現したが、この減少をくい止めるには十分ではない。実際、〈労災被災者〉は1986年には受益者全体の80%を占めていた。なぜなら、周

知の通り<労災被災者>の大多数がI.P.P.(10%以下の労働能力を喪失した永久的に部分的障害をもつ人々)の資格をもつ者で構成されていたからである。

1987年の法律制定後、<労災被災者>は常に受益者の半分以上を占める、最も主要な一群を構成している。しかし、彼らの相対的な割合は上述の通り新しい法律によってかなりはっきりと後退したし、1988年からも規則的に減少し続けている。

それに反して、<COTOREPにより認定された障害労働者>の比率は障害の程度別に見た場合、2番目のグループに入る。そしてその比率は次第に増加し、かつ受益者の総数の $\frac{1}{3}$ に達する。受益者の中でCOTOREPにより認定された障害労働者雇用数は、1986年の時の「雇用の対象となる基礎」が狭められる前の数字を超えてしまっている。障害年金受給者の雇用数は、順調に増加している。そしてさらにその増加は割合で言うと、より重要な類型となっている。同時期、関係する人員の増加は16.3%にすぎなかったが、障害年金受給者の増加は28.5%である。障害年金受給者もCOTOREPにより認定された障害労働者も、対象となる事業所の賃金生活者よりも速いペースで増えている2つの類型となっている(表5)。

1-4 受益者の特徴

法律の定める受益者の年齢層は、一般的に40才以上である(1990年には40才以上の人口が70%に達している)。この状況は、法律が実施された最初の年以来、比較的安定している。25才以下の若い人は2%をわずかに越える程度でしかない。労災被災者は平均年齢よりも歳をとっている人が多い(つまり労災被災者の42%は50才以上である。)COTOREPによって認定された障害労働者は1990年に平均年齢が41才だった。それは、およそ、それまでの年のものと同じである。障害年金受給者および傷痍軍人または同等の者は、もっとも高齢であり、その半数は50才を超えている。

男女別の割合も同じように安定している。というのは、受益者の80%が男性だからである。この男性優位はすべての受益者類型に見られるものだが、特に次の点で顕著である。それは、ほとんど全てが男性である<傷痍軍人または同等の者>の場合、この3年間でおよそ95%を占めていることと、<労災被災者>の場合、87%が男性であるということだ。女性について、より多くの割合は、次の点で見られる。それは、1990年には45%を占める<障害年金受給者>の場合と、受益者全体から見て男性29%に対して女性が20%という率を占める<COTOREPにより認定された労働者>の場合である。

障害の程度に応じた受益者のグループ分けの中で、特に目立った展開は見られない(表6)。

このように、最も重度の障害をもつ<COTOREPにより認定された障害労働者>は、中度障害

者が約50%、軽度障害が約30%なのに対して、20%以下にすぎない。この軽度障害類型は、中度障害類型の割合が増えたため、1989年には減少している。

法律による受益資格のある<労災被災者>のほぼ総数97%は、 $\frac{2}{3}$ 以下の永久にかつ部分的に就労能力を失った者を含めたものである。

1-5 法律による受益者の最近の採用

1989年以来の毎年の申告から、手に入れることができる情報に基き、最近の採用数とその性質を評価できうる。こうして、1990年に調査された受益者256,000人の中では、1987年には5,300人、1988年には6,700人、1989年には8,400人、1990年には9,600人が、それぞれ募集された。障害労働者の募集の実質的な増加がみられる一方で、それと同じく数年来の雇用数減少からくる就業上の不安定に起因していると考えられるので、この動向は非常にわかりにくい。1990年に実現した採用の約 $\frac{3}{4}$ は、COTOREPにより障害者と認定されたものに関係している(類型Aの1,347人に対してBとCの類型の大部分を占めており、5,602人である。)しかしながら、このCOTOREPにより障害者と認定されたものは受益者総数の32%にしかすぎない。

2 法律で定められた義務の代替策

1987年の法律条文は、障害労働者の雇用数に対して代替策を導入した。この代替策は、使用者が法律実施の別の形を選択し、使用者が経済的強制を考慮に入れることを認めた。かくして、企業は、最大50%まで、部分的に法的義務から免除される。それは保護労働セクターに下請けの仕事を提供することによって、企業ないし各業種と全面的に協定を結ぶことによって、または、障害者の職業的編入のための開発基金の拠出をすることによって、免除される。この代替的解決策へ依拠する程度は、企業側が障害労働者の直接的な雇用をする際の躊躇と困難を示しているといえるだろう。

2-1 保護部門への仕事の提供

1975年6月30日の法律第17条は、目標率の半分に達するまでの、企業に関する雇用義務免除の可能性をすでに言及していた。この代替策は、1987年の法律で再び取り上げられている。この方式は、経過期間の途中でだんだん用いられてきている(図5)。つまりこの方式に依拠している事業所は、実数同様、割合も数値の上では次第に増えてきている。実数では、1988年の6,900に対して1990年の13,600という増加である。割合では1988年の13.1%に対して1990年は15.5

%である。

1990年に、これらの事業所の30%が既に障害労働者の雇用に関する法的義務を果たしている。これに反して、事業所の38.5%がわりあて率を達成するために、補足的な方法でこのような契約をしている。そして事業所の31.5%は障害をもつ従業員を1人も雇っていないままである。

事業所が大規模になればなるほど、彼らはこの解決策に頼るようになっていく。1990年には、200人以上の従業員をもつ事業所の36%が、この解決策を使っている。それに対し、20~33人の従業員を雇う事業所の8%が、そして34~49人の従業員を雇う事業所の13%が、それぞれこの解決策を使っている。

2-2 合意による方策：事業所、企業、業種の協定

法律の主要な改正の一つは、合意による方策を用い、障害者の雇用を導入することであった。協定は、実際、事業所、企業、或は業種のレベルで労使間で結ばれる。その協定は障害者の職業への参加を考慮に入れて、1年間の、もしくは数年にわたる計画の実施を予定したものであり、また少なくとも次の活動のうち2つを含まなければならない。すなわち、以下の活動である。

- 通常の労働環境への採用計画、
- 参加と養成の計画
- 技術変化への適応計画、
- 解雇の場合の企業内における維持計画。

6つの企業協定が1988年に調印された（IBM, Merlin Gerinを含む）。1989年には16協定が結ばれた（EDF-GDF, Total CFP, la Cogema, Hewlet Packard, la Banque de France, Decaux Services, La Redoute Catalogue等を含む）。1990年には14協定が調印された（Citroën, Elf-France, Rhône-Poulenc les Trois Suissesが含まれる）。その中の30協定が、1990年現在効力がある。そして大部分は数年にわたる協定である。すなわち、調印された最初のものは、現在更新中である。これらの協定は、障害労働者、傷痍軍人またはそれと同等の者に関する地方委員会の意見を聞いた後、知事の承認を得なければならない。つまり、協定の効果的な実現のためには、協定当事者の責任である。

最初の業種別協定は、1990年に保険部門において、約110000人の従業員に関して調印された。それから、二つめの協定は、非営利目的の、病院・私的援助連盟（FEHAP）によって5年間結ばれている。それは、1690以上の事業所に及び、1000人の障害労働者の採用を要請する業種別協定である。業種別協定は、職業・社会的再編成のための上級評議会の意見を聞いた後、労働大臣の承認を得なければならない。

2-3 障害者の職業的編入のための基金への依拠

使用者は、法律によって設けられた障害者の職業的編入のための基金への自発的な拠出によって、雇用義務から解放される。そして、障害者の職業的編入のための基金の運営は、4部門の代表（従業員の代表、使用者、障害労働者、有職者）からなる団体に任されている。すなわちそれが、AGEFIPH(Association Nationale de Gestion du Fonds Pour L'insertion Professionnelle des Handicapés)である。

受益者が不足している場合の1年毎の拠出は次のように定められている。

——750人以上の従業員を雇う企業については時間最低賃金(salaire minimum interprofessionnel de croissance:SMIC)の500倍の拠出。

——200~749人の従業員を雇う企業については時間最低賃金の400倍の拠出。

——20~199人の従業員を雇う企業については時間最低賃金の300倍の拠出。

となっており、1992年8月に最低賃金額は34.6フランである。受益者を1人雇わない毎に支払われる年間拠出額は、10,218フランから17,030フランの間になる。

この総額は、AGEFIPHに遅くともこの拠出をすべき年において年次の申告を送付する日までに支払われなければならない。

業務的申告は、企業によってなされるものであり、かつ法律実施の統計的分析の基礎として使われる。その義務的申告から、この拠出の支払いに依拠をした事業所の数を推計できる。(表7)。このような拠出への支払いを申し出た事業所の数は、本来の計算から見ると、AGEFIPHによる計算から出される数とは違う。この違いは、次の事実から説明されるようだ。つまり、事業所が(雇用機関のコントロール下で)申告の登録後に状況を調節してしまうということである。

これらのデータから、自発的な拠出への依拠は、だんだん増えるということがわかる。この方法をとる事業所が3倍に増え、さらに法律の適用範囲の拡張を考慮に入れるとするならば、この拠出という選択をとる事業所の割合は事実上2倍になる。

この拡張は、対象となる新しい事業所(25人から30人の従業員、次いで20人から25人の従業員をもつ事業所)を加えたことの結果であるが、特に企業自体とて見ても、雇用率の漸進的な増加と結びついた結果でもある。したがって、AGEFIPHの徴収合計額は、1988年の3億2000万フランから1990年の10億フラン以上へと、相当な割合で増加した。

この可能性への依拠は、事業所の規模とともに増大している(50人以下の従業員をもつ事業所では42%、50人から199人の従業員をもつ事業所では49%、200人から499人の従業員がいる事業所では56%、500人以上の従業員がいれば60%)

特に、小企業では、小企業の $\frac{2}{3}$ がこの拠出への支払いによって障害労働者の欠員を埋めあわせ

うる。他方、特に大企業では、法律実施上の別の方法を補足的にとらせるようになる。

それゆえ、AGEFIPHが3年間で集めた金額は、20億フラン以上になる。(1989年の300件以下から現在約1500件に、1991年1年間ではおよそ9000件の要求があったという補助の申請数は一定して増加しているけれども、この組織の最大限の可能性を用いるまでには至っていない(表8)。

かくして、補助金額は、1990年から1991年の間にかけて2倍になっているけれども(1988年は、この団体の設立の年であり、1989年は、この団体が活動計画を開始した年である)、補助費用はこの2年間では、前年に集められた拠出金の総額のたった35%に限られている。

企業による申請は、(今後、AGEFIPHに対する予測申請額の59%に達するのであろうが、)1991年においては、この組織によって企業に与えられた補助金は、基金の主要な受益者となっている団体に与えられた補助金とほぼみあっているようだ(図6)。

この財政は、1991年には指導と要請のために22%、採用手当のために22%、参加援助のために20%、研究と開発のために14%、この問題の啓発のためと、その予備的研究のために12%、そして調査と援護のために10%の基金が用いられた。

おわりに

1987年の法律第10条は、この法律の実施についての報告を国会に送付する雇用担当大臣の法的義務を明示してはいるが、さきに終了した経過的な3年間の期間においてのみ、義務を課していた。1990年の報告はおそらく最近のものである。従って3つの報告の中で、障害者の雇用のために、1988年から1990年の間での全過程を評価することが特に重要である。最大限の雇用率の義務(1991年になって初めて課された)はこの時期の後末だ守られていないということに注意しよう。6%という最終目標率が効果的に実現されるようになるまで、立法が、経過的な期間を延長しなかったことは、注目すべきことである。さらに、報告は国会に送られたけれども、どの国会討論も、この新しい法律の実施に関する実際的なコントロールを国民の代表が行使するのを許さなかった。他方、労働・雇用・職業訓練省の統計部が、毎年の網羅的な情報を提供する措置をとっていないことは残念である。企業の10%という標本抽出の手続きからくる(雇用のうけ皿の少なさや、活動分野の少なさ等の)受益者に対する認識不足は置くとして、情報収集の不徹底のために、なすべき厳格なコントロールを行使する能力がないことを心配させる。それは、効率の悪さが従来の立法の失敗に影響をしていることで知られている、そういうたぐいのコントロールである。雇用義務を守らない場合の制裁や罰則に関する情報は曖昧なままにされている。にもかかわ

らず、その曖昧さについて、なぜ考えようとしなのだろうか。

この法律は、古くさくて不適切な法律の不備を耐えていた障害者の、雇用に関する問題に対処するという功績をあげた。法律の趣旨が、受益者の効果的な雇用を促進するねらいを明らかにもっているとするれば、実施された代替的な解決策は実際、雇用促進の第1歩をなした。

障害労働者の雇用率は、実際、この経過期間の間では安定したままであった。その雇用率は現在、3.7%であり、それは明らかに法律の定める率の5%という値よりも下回っている。加えて、この3.7%というのは、どんな目ざましい進展も、企業の態度を変えることができない限りは、最終目標率の6%からはまだまだほど遠い雇用率である。法の目的を達するために、職を見つけなければならない約18万人の障害者が残っている。

かくして、この時期の終盤に入り、編入のための開発基金への財政的拠出は、採用にあたって好まれているようだ。AGEFIPHの介入だけでなく、企業協定の実施によって後押しされた経済的パートナーのダイナミックな活動の効果を待たなければならない。

雇用義務は企業部門にだけ関係しているわけではない。相次ぐ報告によると、経過的な期間中の公務における法律実施の総合評価は、次のことを明らかにした。それは、人々が当然期待してもいいような模範的な役割を、公務（特にフランスの第1の使用である国家）が果たしていない、ということと、公務が障害者の雇用に対して、あまり積極的貢献をしていないことである。ここで提示されたことと公務との比較研究は、公的企業部門での障害者雇用のダイナミックスについての、1987年の法律の効果を分析することを可能にした。

前進するために、既に行われた権限を与えられながら、法律の条文にのっとり労使の当事者によって承認された利益の弛緩が、旧立法のときと同じように法律の不適用の方向へ不可逆的な進展を示しているということは残念なことだった。西洋の全ての国々では、現実の経済状況に適応した解決策を探している。障害者の雇用を考慮した異なるヨーロッパの社会政策を比較することは、考えなければならないパラメーターの多様性を明らかにしている（1990年のヨーロッパ審議会；1991年のLheureux, J.M. 等による）。こういう背景の中で、新しい立法を実施に移す機会があるということは、フランスの法規全体における効率性の体系的な評価を可能にする、ありとあらゆる方法を実行することを正当化するということである。

表1：申告すべき事業所^{注1)}

	年次推移			増加率		
	1988	1989	1990	88-89	89-90	88-90
事業所数	100,561	100,900	99,573	0.3%	-1.3%	-1%
従業員数	8,556,107	8,790,000	8,937,962	-0.8%	1.7%	0.9%
除外された雇用数 ^{注2)}	1,003,712	930,000	918,790	-7.3%	-1.2%	-8.5%

注1) この表の「事業所」は、従業員20人以上を雇用する事業所である。

注2) 一定の職種については、雇率設定の基礎となる従業員数から除外される。

図1：対象となる事業所数の推移

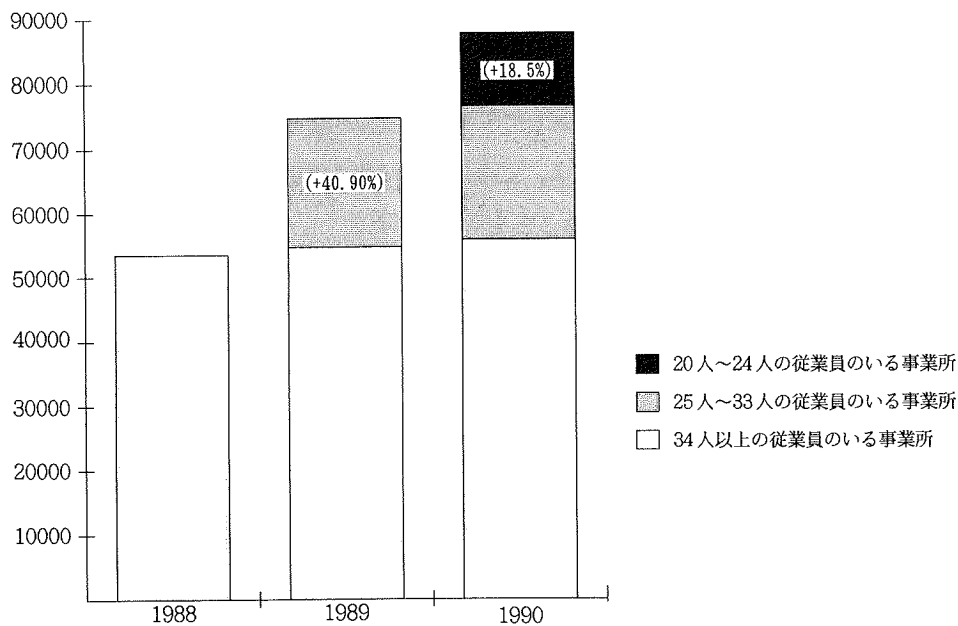


図2：雇用義務算定の基礎となる事業所の従業員数

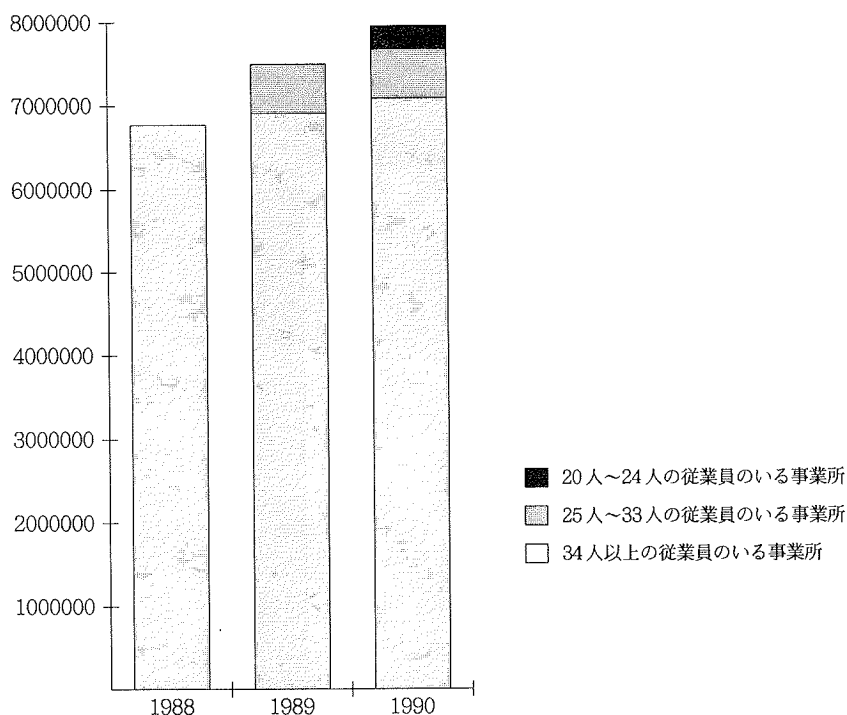


表2：対象となる事業所

	年次推移			増加率		
	1988	1989	1990	88-89	89-90	88-90
事業所数	52,567	74,053	87,781	40.9%	18.5%	67.0%
従業員数	7,356,367	7,987,195	8,518,322	8.6%	6.7%	15.8%
除外された雇用	578,790	588,283	632,490	1.6%	7.5%	9.3%
対象となる基礎	6,777,577	7,398,912	7,885,913	9.2%	6.6%	16.3%

図3：受益者の数と雇用率の変化

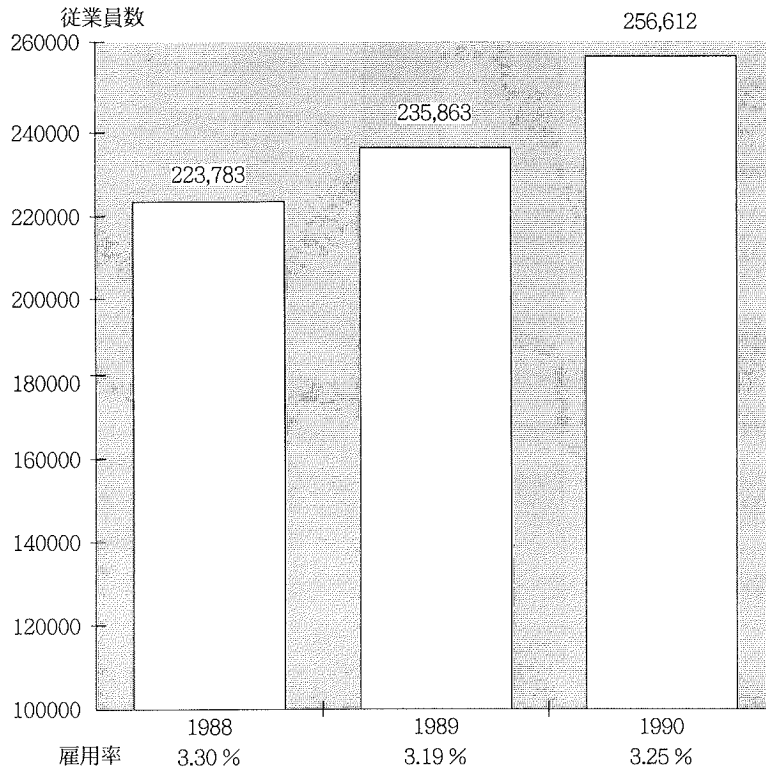


表3：雇 用 率

	1988	1989	1990
受 益 者 数	223,783	235,863	256,312
雇 用 率	3.30%	3.19%	3.25%
受益者数単位数	264,500	279,625	308,350
雇 用 率	3.90%	3.78%	3.91%
わりあてられた受益者単位数	—	264,714	293,616
雇 用 率	—	3.58%	3.72%

表4：受益者の類型別割合

	1986	1987	1988	1989	1990
COTOREPにより認定された障害労働者	74,100 14.5%	—	65,000 29.0%	70,500 29.9%	82,100 32.0%
労災被災者	403,600 79.0%	—	131,000 58.5%	134,000 56.8%	140,300 54.7%
障害年金受給者	0 0%	—	15,000 6.7%	16,900 7.2%	19,300 7.5%
傷痍軍人及びそれと同等の者	33,000 6.5%	—	13,000 5.8%	14,500 6.1%	14,600 5.7%
合計	510,700	—	224,000	235,900	256,300

注) 1987年は経過的な年であるため、正確な情報が得られない。

図4：受益者の構成割合の推移

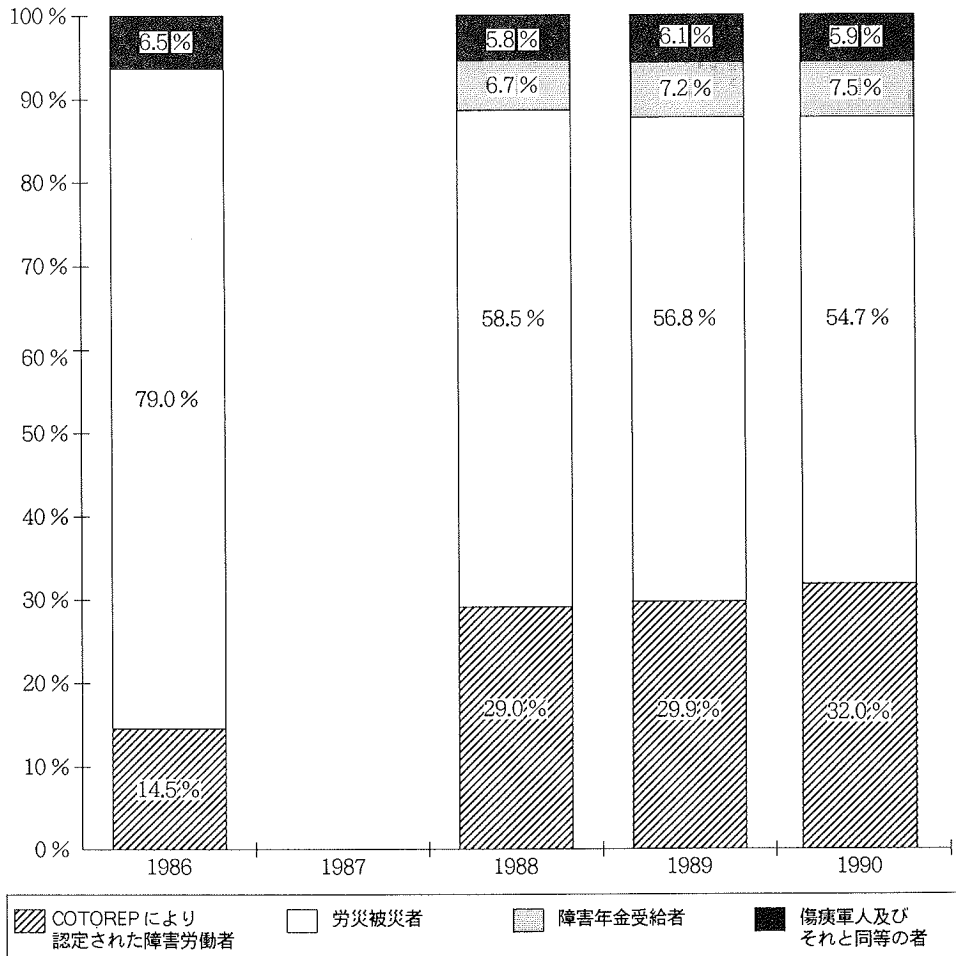


表5：受益者の類型別にみた増加率

	88-89	89-90	88-90
COTOREPにより認定された障害労働者	+ 8.5 %	+ 16.4 %	+ 26.3 %
労災被災者	+ 2.3 %	+ 4.7 %	+ 7.1 %
障害年金受給者	+ 12.7 %	+ 14.2 %	+ 28.7 %
傷痍軍人及びそれと同等の者	+ 11.5 %	+ 0.7 %	+ 12.3 %
対象となる基礎の推移（表2に提示してあるもの）	+ 9.2 %	+ 6.6 %	+ 16.3 %

表6：障害者の程度別にみた受益者の割合

	1988	1989	1990
COTOREPにより認定された障害労働者			
類型A（軽度）	25,400 39.0 %	23,500 33.3 %	26,800 32.7 %
類型B（中度）	26,600 41.0 %	33,600 47.7 %	39,100 47.6 %
類型C（重度）	13,000 20.0 %	13,400 19.0 %	16,200 19.7 %
労災被災者			
永久的に部分的障害をもつ10%~66.6%の 労働能力を喪失した者	126,000 96.2 %	130,200 97.2 %	136,000 96.9 %
永久的に部分的障害をもつ66.6%~85%の 労働能力を喪失した者	4,000 3.2 %	2,900 2.2 %	3,400 2.4 %
永久的に部分的障害をもつ85%の 労働能力を喪失した者	800 0.6 %	900 0.6 %	900 0.6 %

図5：保護的労働セクターへの依拠

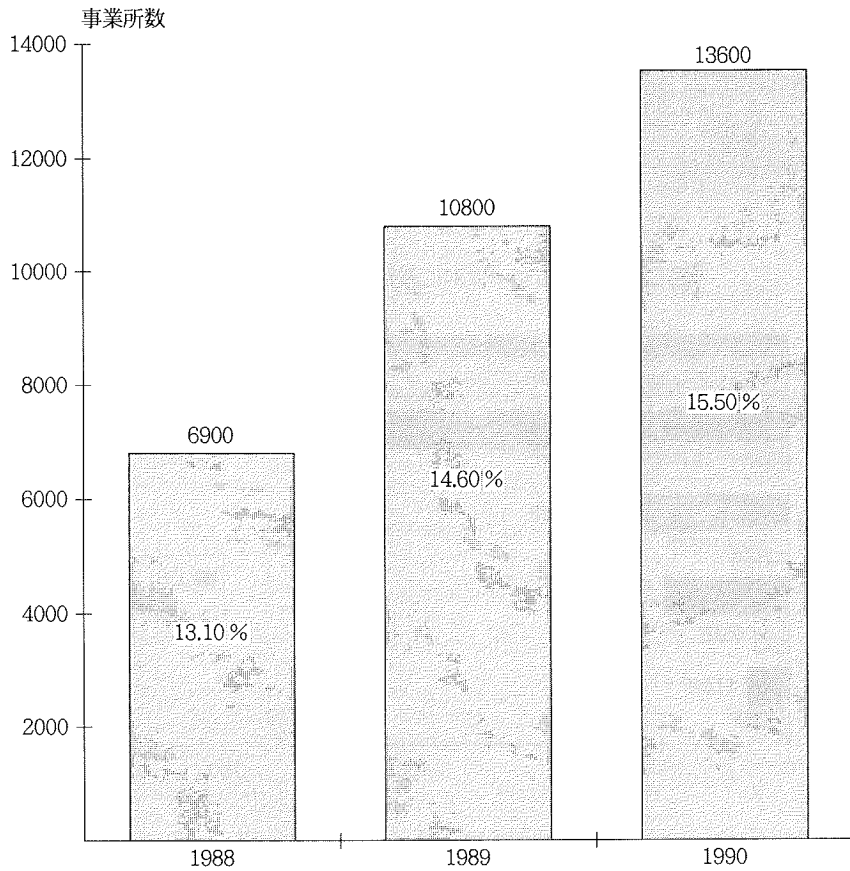


表7：障害者職業的編入基金への拠出

	1988	1989	1990
申告された拠出（見積もり）申告をした事業者数	12,700	24,900	40,000
	24%	34%	46%
実際の拠出（AGEFIPHの調査による）事業者数	15,056	27,116	40,265
総額（100万フラン：単位）	317FM	641MF	1181MF

表8：AGEFIPHによる介入			
	1989	1990	1991
補助申請	269	2524	8800
額 (100万フラン：単位)	-	228MF	430MF

図6：申請者のタイプ別にみた財政支出の分配額

