

欧米における
障害者雇用差別禁止法制度
第2分冊：ドイツ・フランス・EU編

2013年 3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第2分冊：ドイツ・フランス・EU編

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

そのような調査・研究の一環として、当センターの研究部門では2010年度から2年間にわたる「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」を実施したところですが、これに続き、2012年度においては、障害者雇用法制のうち特に雇用差別禁止法制度に焦点を絞り、「欧米における障害者雇用差別禁止法制度に関する調査研究」を実施しました。

本資料は、この研究の成果として、欧米主要4ヶ国の障害者雇用差別禁止法制度の現状について、各国の重要な関連法令及びガイダンス、手引、判例等の関連資料を収集し、日本語に翻訳した上で国別に2分冊に整理して取りまとめたものです。当センターではすでに、障害者雇用関連の法律として重要なドイツの社会法典第9編、フランスの労働法典の関係部分等を紹介していますが、本資料はすでに紹介されている情報を可能なかぎり更新するとともに、最新の情報を加えています。

本資料が関係者の方々の参考となり、我が国における障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、本資料の作成に際しましては、執筆者をはじめとして多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2013年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 下矢 雅美

執筆（翻訳）担当者（五十音順）

苅部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員	はじめに、第 2 章資料翻訳
白兼 俊貴	障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員	一覧表、第 1 章資料翻訳
杉田 史子	障害者職業総合センター 研究協力員	第 4 章資料翻訳
高橋 賢司	立正大学法学部 准教授	第 3 章判例
永野 仁美	上智大学法学部 准教授	第 4 章判例
長谷川 聡	専修大学法学部 准教授	第 2 章判例
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授	第 1 章判例
春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員	第 1 章資料翻訳
松井 良和	障害者職業総合センター 研究協力員	第 3 章資料翻訳

謝辞

本資料を取りまとめるに当たり、各国の主要判例等を整理・執筆いただいた研究者の皆様及び厚生労働省障害者雇用対策課障害者雇用促進研究官・黒田正彦氏から、翻訳等について貴重な助言や情報提供などのご協力をいただきました。ここに記して厚くお礼申し上げます。

目 次

はじめに	1
欧米の障害者雇用差別禁止法制度の概要一覧表	3
第3章 ドイツ	29
第1節 法令	31
D-001 社会法典第9編 (SGB-IX) ー障害者のリハビリテーションと参画ー	33
D-002 一般均等待遇法 (AGG)	103
D-003 重度障害者負担調整賦課金規則 (SchwbAV)	113
第2節 関連資料	127
D-101 給付の概要：障害者の就労	129
D-102 職業生活への参画のための給付及び不利益改善 (ヘッセン州福祉連盟) (抄)	139
第3節 関連判例	153
第4章 フランス	165
第1節 法令	167
F-001 刑法典 (抄)	169
F-002 労働法典 (抄)	171
F-003 労働法典 (政令) (抄)	184
F-004 差別対策分野のEU法への適合を目指す様々な規定を定める2008年5月27日の法律(第2008-496号)	205
F-005 2011年3月29日の権利擁護機関に関する組織法律(第2011-333号)	207
第2節 関連資料	219
<障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) >	
F-101 Agefiphの助成金とサービス	221
F-102 職業的参入のための障害補償ガイド	231
F-103 ガイド：障害と訓練	241
F-104 聴覚障害者の採用と支援	274
F-105 視覚障害者の採用と支援	279
F-106 精神障害者の採用と支援	284
F-107 障害者の雇用継続	288

<フランス障害者評議会 (CFHE) >

F-201 障害者雇用の活性化 欧州における「適切な措置」・・・ 292

第3節 関連判例・勧告・・・ 301

第5章 欧州連合(EU)・・・ 313

第1節 法令・・・ 315

E-001 雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する指令(2000/78/EC)・・・ 317

第2節 関連判例・・・ 327

第1分冊 目次

欧米の障害者雇用差別禁止法制度の概要一覧表

第1章 アメリカ

第1節 法令

A-001 1990年障害のあるアメリカ人法 (ADA) (2008年改正)

A-002 連邦規則：障害のあるアメリカ人法の雇用均等規定の施行のための規則(第1630号)

<参考> 雇用機会均等委員会 (EEOC) が施行する関連法規定
1973年リハビリテーション法第501条及び第505条
1991年公民権法第102条及び第103条

第2節 関連資料

<雇用機会均等委員会 (EEOC) >

A-101 求職者と障害のあるアメリカ人法

A-102 障害のあるアメリカ人法：中小企業のための入門書

A-103 小規模雇用主と合理的配慮

A-104 障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する EEOC 施行ガイダンス

A-105 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担

A-106 職場における聴覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

A-107 職場における視覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

A-108 職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

A-109 職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

A-110 調停者のための Q&A：調停と障害のあるアメリカ人法

A-111 調停当事者のための Q&A：調停と障害のあるアメリカ人法

<ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) >

A-201 ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) について

A-202 JAN：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド

A-203 JAN：対話プロセス

A-204 JAN とともに始めよう：小規模企業のための情報

第3節 関連判例

第2章 イギリス

第1節 法令

B-001 2010年平等法 (抄)

B-002 2010年平等法 (障害) 規則

第2節 関連資料

B-101 雇用に関する行為準則

B-102 2010年平等法ガイダンス：障害の定義に関する問題の決定を行うに当たって考慮すべき事項についてのガイダンス

B-103 2010年平等法における雇用主の権利に関するガイダンス：障害者に対する合理的調整実施義務

B-104 「アクセス・トゥ・ワーク」ガイダンス

第3節 関連判例

はじめに

1 研究の背景と目的

平成 19 年 9 月 28 日に署名された「障害者の権利に関する条約」は、雇用・労働分野について、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、①あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のための適切な措置を取ることにより障害者の権利の実現を保障・促進することを内容としている。

本条約の批准・締結に向けて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきか、特に②の職場における合理的配慮の提供というこれまでわが国にはない概念に対してどのように対応していくかについて、これまで、厚生労働省において労使、障害者団体等を含めて検討が進められてきているところであり、また、平成 22 年 6 月 29 日閣議決定の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成 24 年度内を目途にその結論を得ること」とされているところである。

これらの検討と、それを受けての制度化、さらに制度の実施に当たり、障害者差別禁止法制を柱とするアメリカ、イギリス、わが国同様障害者雇用義務法制を実施しつつ差別禁止を実行しているドイツ、フランスにおける制度及びその運用に係る情報を把握・理解しておくことの意義は非常に大きい。

本研究は、このような背景のもとに、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスにおける障害者雇用差別禁止法制度及びその運用に係る情報を収集・整理して、わが国における障害者雇用差別禁止に係る制度・政策の立案・施行に資することを目的として行ったものである。

2 研究の方法

このような目的を効果的に達成するため、本研究においては、以下のような方法により研究を実施することとした。

(1) アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの障害者雇用関係法制度に詳しい学識者、研究員により構成される委員会を設置し、調査研究方針の明確化、進捗管理、収集した情報の整理等を行う。

(2) 委員である学識者が中心となって、インターネットも活用しつつ、各々が専門とする国について、以下の事項に係る国内資料、原資料の調査、収集を行う。

- ① 障害者雇用差別禁止、合理的配慮に関する法令（法律、規則、ガイドライン等）
- ② 紛争処理（仕組み、立証責任等）
- ③ 判例（採用、配置、処遇、合理的配慮等）
- ④ ドイツ、フランスについて、雇用義務と差別禁止の関係（雇用義務のない中小企業の取扱等）及

び納付金財源による助成金の活用実績等

(3) 必要に応じて(2)で収集した資料の翻訳を行う。

(4) 研究委員会の構成

本研究委員会の構成は以下のとおりである。各外部委員は各国の法制における障害者差別関連の重要判例等の収集・整理を主に担当し、厚生労働省のオブザーバー並びに内部委員及び研究協力者は、必要に応じて関係情報や資料、全体についての意見、要望等を提供したほか、原資料の翻訳等研究課題の一部を分担した。

【外部委員】（国名の 50 音順）

長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授（アメリカ担当）
長谷川 聡	専修大学法学部 准教授（イギリス担当）
高橋 賢司	立正大学法学部 准教授（ドイツ担当）
永野 仁美	上智大学法学部 准教授（フランス担当）

【内部委員】

白兼 俊貴	障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員
荻部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員

【オブザーバー】

黒田 正彦	厚生労働省高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用促進研究官
-------	-----------------------------

なお、上記のほか以下の者が本研究委員会の事務局を務めるとともに研究の一部を分担した。

野口 勝則	障害者職業総合センター研究企画部 企画調整室長
春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員
杉田 史子	障害者職業総合センター 研究協力員
松井 良和	障害者職業総合センター 研究協力員

(5) 研究成果の活用

資料シリーズとしてとりまとめ、国における検討の参考資料として情報提供する。

3 研究実施期間

平成 24 年度の 1 年間

欧米の障害者雇用差別禁止法制度の概要一覧表

欧米の障害者雇用差別禁止法制度一覧

項目/国名	アメリカ	イギリス	
I 基本的事項 1. 障害者雇用施策の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・1920年「職業リハビリテーション法」により、(傷痍軍人以外の)一般の障害者を対象とする職業訓練を法制化。 <ul style="list-style-type: none"> - 1943年改正:対象を拡大(知的・精神障害者)。 - 1973年改正:「リハビリテーション法」と改称し、連邦政府等に対する差別禁止を規定。 ・1971年「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」により、政府に対し障害者のための非営利組織から物品やサービスを購入することを義務付け。 ・1990年「障害のあるアメリカ人法」により、障害者差別を包括的に禁止。 <ul style="list-style-type: none"> - 2008年改正:障害の定義を明確化。 ・1998年「労働力投資法」により、貧困層、若年者、障害者等を対象とする職業訓練及び職業支援を法制化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1944年 「障害者雇用法」制定。以降、同法に基づき、障害者登録制度、雇用率制度、指定職種制度及び職業リハビリテーション制度などにより障害者雇用を促進。 ・1958年 一部改正。 ・1995年 「障害者差別禁止法」制定。 ・1996年12月 障害者差別禁止法の雇用条項の施行に伴い、「障害者雇用法」の障害者登録制度、雇用率制度及び指定職種制度など廃止。 ・2010年 「平等法」制定。性差別禁止法や人種関係法など他の差別禁止立法を統合したもの。平等法の施行に伴い障害者差別禁止法は廃止。 	
	2. 障害者雇用施策に関する法律	<ul style="list-style-type: none"> ・ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 (Javits-Wagner-O'Day Act of 1971) ・リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973) ・障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990, ADA) ・労働力投資法 (Workforce Investment Act of 1998) 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法 (Equality Act 2010)
	3. 障害者雇用施策全般を所管・調整する機関	<ul style="list-style-type: none"> ・労働省/障害者雇用政策局 (Office of Disability Employment Policy, ODEP) ・全米障害者協議会 (National Council on Disability, NCD) 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害問題担当局 (Office for Disability Issues, ODI) ・平等人権委員会 (Equality and Human Rights Committee, EHRC)
II 差別禁止 1. 障害者差別禁止法制 (1)法制定の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・1960年代:黒人を中心とする公民権運動の成功(公民権法の成立)や、ベトナム戦争による多数の傷痍軍人の帰国等の影響を受け、障害者の当事者運動が活発化。 ・1970年代:障害者像の変化(保護の対象から権利の対象へ・障害の社会モデルの普及)。1973年リハビリテーション法の制定により部分的に障害者差別を禁止。 ・1980年代:NCH(現NCD:全米障害者評議会)による提言(1986年「自立に向けて」及び1988年「自立の入り口」)がADAの草案となる。 ・1990年:ADA成立。 ・2008年:ADA改正。 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用割当制度等、当時の障害者の雇用保障システムの実効性に対する疑問が提起され、総合的な障害者差別禁止法制の整備を求める政府・国民の要求を受け、障害をもつアメリカ人法(ADA)を参考に1995年障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)が制定された。その後、差別理由ごとに制定されていたイギリスの差別禁止法を整序、統合することを目的として2010年平等法(以下条文引用について「平等法」という)が制定された。1995年障害者差別禁止法も、2010年平等法に吸収される形で廃止された。 	

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・1920年「重度負傷者の雇用に関する法律」により、20人以上の労働者を雇う使用者に戦争による戦傷者及び労災による被災者の雇用が義務付けられた。 ・1953年「重度負傷者法」により、重度負傷者の雇用義務が連邦レベルで改めて制定された。 ・1974年「重度障害者法」により、雇用義務の対象が重度障害者に拡大された。 ・同年「リハビリテーション調整法」により、社会保障の各制度で実施されていたリハビリテーション給付の調整のための規定が制定された。 ・2000年「重度障害者法」が大きく改正された。 ・2001年「社会法典第9編」により、重度障害者法とリハビリテーション調整法が社会法典第9編に統合された。 ・2002年「障害者同権法」が制定された。 ・2006年「一般均等待遇法」が制定された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1924年「戦傷者雇用義務法」により、従業員数10人以上の民間事業所に10%の戦傷者雇用を義務付け。 ・1957年「障害労働者再配置法」により、雇用義務の対象を全障害者に拡大。 ・1987年「障害労働者雇用法」により、従業員数20人以上の事業所に6%の障害労働者雇用を義務付け。 ・1990年「障害者差別禁止法」により、障害を理由とする雇用差別禁止原則を導入。 ・2005年「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」により差別禁止原則に「適切な措置」概念を導入するとともに、雇用義務を強化。 	I 基本的事項 1. 障害者雇用施策の経緯
<ul style="list-style-type: none"> ・社会法典 (Sozialgesetzbuch: SGB) 第9編 ・一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働法典 (Code du travail) ・社会福祉・家族法典 (Code de l'action sociale et des familles) 	2. 障害者雇用施策に関する法律
<ul style="list-style-type: none"> ・労働社会省 / 連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur für Arbeit) ・州統合局 (Integrationsamt) : 各州にあり州に所属 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働・雇用・健康省 (Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) ・連帯・社会的結束省 (Ministère des solidarités et de la cohésion sociale) ・省庁間障害委員会 (Comité interministériel du handicap) (2011年1月現在) 	3. 障害者雇用施策全般を所管・調整する機関
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用と職業における平等取扱いの実現のための一般的な枠組みの設定に関する EC 指令 2000/78、人種と出自による差異のない平等取扱原則の適用に関する EC 指令 2000/43 が影響。 ・90/緑の党同盟の連邦議会党派は、反差別法案を連邦議会に提出。2006年1月17日、リンケ党の連邦議会党派が2005年6月に決定した法案を協議の基礎とすることを求め、90/緑の党同盟は、平等取扱法を提出するよう連邦議会に求めた。2006年5月に、政府党派の連立のための委員会は、草案に合意。2006年6月8日連邦政府は法案を連邦議会に提出。同月29日に、連邦議会の第2回、第3回読会の法律委員会での改正の申立てを考慮して、一般的平等取扱法を決定。同年7月7日連邦参議院で通過し、同年8月18日法律が施行。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1980年代後半：障害者差別禁止原則の導入に対する関心の高まり（不平等対策・排除対策の一環）。 ・2000年以降：EC指令の国内法化のための関連法整備。 	II 差別禁止 1. 障害者差別禁止法制 (1)法制定の経緯

項目／国名	アメリカ	イギリス
(2)法律名・概要	<ul style="list-style-type: none"> ・1973年リハビリテーション法：連邦政府及び連邦政府から財政援助を受ける民間企業等に対する障害者差別禁止。 ・1990年ADA：包括的障害者差別禁止法。雇用（第1編）、公共事業体による施設・サービス提供（第2編）、民間企業により運営される施設・サービス提供（第3編）、テレコミュニケーション（第4編）、雑則（第5編）から構成。 ・2008年ADA改正法（Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008）：障害の定義を明確化。 ・2004年障害者教育法（Individuals with Disabilities Act）：すべての障害児が無償かつ適切な公教育を受けることの保障、障害児及びその親の権利の保障。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法：イギリスにおける包括的な差別禁止法。年齢、障害、性転換（gender reassignment）、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向を理由とする差別を禁止。サービス・公的機関（第3編）、建物（第4編）、雇用（第5編）、教育（第6編）、社団（第7編）を適用対象。
2. 障害者雇用差別禁止法制 (1)法律	<ul style="list-style-type: none"> ・ADA第1編 ・リハビリテーション法 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法
(2)施行規則	<ul style="list-style-type: none"> ・ADA雇用規定に関する施行規則1630部（雇用機会均等委員会（EEOC）規則） 	
(3)ガイドライン等	<ul style="list-style-type: none"> ・EEOC規則1630部の付録：障害をもつアメリカ人法第1編の解釈ガイダンス ・ADA技術支援マニュアル（両者ともEEOC作成） 	<ul style="list-style-type: none"> ・手引き（guidance）「使用者にとっての平等法」（使用者向け）、「職場における平等の権利」（労働者向け）（いずれも採用、労働時間等、問題類型ごとに作成）、「2010年平等法の手引き：障害の定義に関する諸問題を判断する際に考慮すべき事項に関する手引き」等。
3. 雇用差別禁止法の対象障害者 (1)障害（者）の定義	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の定義：次のいずれかを意味する。 <ul style="list-style-type: none"> - その人の主要な生活活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害（ADA3条(1)(A)）、 - そのような機能障害の記録（同項(B)）、 - そのような機能障害をもつとみなされること（同項(C)）。 （注）裁判所が障害の範囲を狭く解釈する傾向にあったことから、2008年ADA改正法により、「主要な生活活動」及び「みなされる」の内容が明確化され（同条(2)及び(3)）、障害の定義に関する解釈準則が定められた（同条(4)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響をもたらす身体的又は精神的な機能障害を有する者（平等法6条1項、2項）。 ・過去に障害を有していた者を含む（同条4項）。
(2)対象障害者の認定基準・認定方法	<ul style="list-style-type: none"> ・認定基準は、ADA3条の「障害」に該当するか否か。認定方法に関する定めはない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法の「障害」の定義（6条）に該当するか否か。申立を受けた審判所・裁判所が、先例や手引き、行為準則を基礎に事件ごとに判断。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・基本法（1949年）：1994年修正3条3項を追加。 ・社会法典第9編（2001年）。 ・障害者同権法（2002年）：障害者の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。公共の建造物や交通・通信システムや情報の入手などについて、バリアフリーの権利を保障。 ・一般均等待遇法（2006年）：人種、性別、障害等による不利益待遇を防止、又は排除することを目的とした、包括的な差別禁止法。不利益待遇が許されない分野として、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があげられている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・刑法典：人種、性別、障害等を理由とする採用拒否、懲戒、解雇等を禁止。 ・労働法典（*）：人種、性別、障害等を理由とする募集手続きからの排除、懲戒、解雇、労働条件における差別的取扱いを禁止。 ・差別禁止分野のEU法を国内法化する法律（2008年）（以下、2008年法という）等。 <p>（*）主たる改正法</p> <ul style="list-style-type: none"> ①障害及び健康状態を理由とする差別の禁止に関する1990年7月12日の法律（刑法典・労働法典等を改正）。 ②障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する2005年2月11日の法律（労働法典等を改正、「適切な措置」概念を導入）。 	(2)法律名・概要
<ul style="list-style-type: none"> ・一般均等待遇法 ・社会法典第9編 	<ul style="list-style-type: none"> ・刑法典 ・労働法典 	2. 障害者雇用差別禁止法制 (1)法律
		(2)施行規則
	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業的参入のための障害補償ガイド」 (障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）が作成した手引き：障害者の職業訓練及び雇用に関し、障害の種類ごとに、障害者が有するニーズを同定し、必要な支援を例示している。) 	(3)ガイドライン等
<p>障害者の定義は、ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で6ヵ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害があると定められている（社会法典第9編2条1項）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害労働者の定義：障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退している全ての人」をいう（労働法典L.5213-1条）。 <p>(注) ただし、差別禁止の対象となる障害者は、上記定義より広いと思われる。</p>	3. 雇用差別禁止法の対象障害者の定義 (1)障害（者）の定義
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者及びこれと同等の者との認定(社会法典第9編2条1項ないし3項)：「少なくとも障害の程度が50に達し、その者がその住居、慣習上の滞在（Aufenthalt）、または73条の意味におけるそのポストでの雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する場合」には、重度障害者とされる（社会法典第9編2条2項）。「重度障害者と同等の者とは、障害程度が30以上の50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等に置かれず、73条の意味における適切なポストを得られず、または維持できない場合である（社会法典第9編2条3項）」。 <p>上記定義に該当するか否かにより障害者か否かが定まる。障害の定義は一般均等待遇法ではなく、社会法典第9編2条1項ないし3項が参照される。</p>	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害労働者の認定：上記定義に該当するか否か。 	(2)対象障害者の認定基準・認定方法

項目／国名	アメリカ	イギリス
(3)認定機関	<ul style="list-style-type: none"> 最終的判断は、裁判所。 	<ul style="list-style-type: none"> 申立を受けた審判所・裁判所。
(4)保護対象となるための障害以外の要件(能力要件等)	<ul style="list-style-type: none"> 合理的配慮があれば、あるいはなくとも、当該職務の本質的機能を遂行できる人、すなわち「当該職務に対する適格性を有する (qualified) 人」に対する差別が禁止される (ADA101 条(8)、102 条(a))。 	
(5)差別の正当化事由・適用除外規定	<ul style="list-style-type: none"> 自身又は他者に対して「直接の脅威 (direct threat)」を及ぼす人は、適用を除外される (ADA101 条(3)、103 条(b))。 合理的配慮をしてもなお、食品を取扱うことにより他者に伝染するような伝染病又は感染症を患う者に対しては、採用又は雇用継続の拒否をすることができる (ADA103 条(d))。 現在薬物を不法使用している者に対し、その使用を理由としてなされる使用者の対応は許される (ADA104 条(a))。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定の障害を有することを要件とすることが、当該職務の性質・状況に照らして、職業上の資格に該当する場合であり、当該要件を適用することが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であり、当該要件を適用された者が当該要件を満たさなかった場合 (又は、その者が当該要件を満たさないと判断する合理的な理由を適用者が有する場合)、直接差別は成立しない (平等法附則 9 1 条 1 項、雇用関連サービス提供者について同 5 条)。 軍隊 (平等法 83 条 11 項、附則 9 4 条 3 項)。 国防を目的とする適切な行為 (平等法 83 条 11 項、附則 9 第 4 条 3 項) 援助付き雇用 (supported employment) の提供について、同じ障害、又は所定の種類の障害を有する者をこれらに該当しない者より有利に取り扱うこと (平等法 193 条 3 項)。 法令の要件や法令に従って設けられた要件等に基づく区別 (平等法附則 22 第 1 条 1 項)。
(6)障害者以外で保護の対象となる者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が交際している人又は関係をもっている人の障害を理由として、当該労働者を差別してはならない (ADA102 条 (b) (4))。 差別の被害者が障害者か障害者でないかに関わらず、障害を理由とした差別は禁止される (ADA102 条(a) 及び(b))。 	<ul style="list-style-type: none"> 差別的取扱いの理由が、直接差別 (平等法 13 条 1 項) 及びハラスメント (平等法 26 条 1 項) については、差別的取扱いの理由が障害や障害を有すると認識されたことである場合、報復的取扱い (平等法 27 条 1 項) については平等法 27 条 2 項所定の事項であれば、差別的取扱いを受けた者が障害者でなくても保護の対象となる。
4. 規制対象 (1)民間事業主	<ul style="list-style-type: none"> 当年又は前年に 20 週以上働いた従業員を 15 人以上雇用し、かつ、州際通商に影響を及ぼす産業に従事する人 (ADA101 条(5)(A))。 (注) なお、ADA では、規制対象を「適用対象事業体」(covered entity) と呼ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用、契約労働者 (平等法 39 条以下) パートナー (平等法 47 条以下) 弁護士 (平等法 47 条以下) 重役・幹部 (平等法 49 条以下)
(2)公的機関	<ul style="list-style-type: none"> 連邦政府及び連邦政府が完全所有する法人は ADA ではなく、リハビリテーション法により類似の規定の適用を受ける (ADA101 条(5)(B))。 州・地方政府は、ADA の適用を受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 警察官 (平等法 42 条以下) 地方公務員 (平等法 58 条以下)
(3)その他	<ul style="list-style-type: none"> ADA の適用対象事業体には、事業主の他、雇用あつせん機関、労働団体、労使合同委員会を含む (ADA101 条(2))。 インディアン部族、私的会員制クラブは ADA の適用なし (ADA101 条(5)(b))。 	<ul style="list-style-type: none"> 資格認可授与団体 (qualifications bodies、平等法 53 条以下) 雇用関連サービス提供者 (employment service-providers、平等法 55 条以下) 労働組合 (平等法 57 条以下)

ドイツ	フランス	項目／国名
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害の存在と程度は、連邦援護法の実施管轄官庁（主に州及び市）。障害の存在と障害程度の文書で認定。 	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害労働者の認定機関：障害者権利自立委員会（CDAPH）（労働法典 L.5213-20 条）。 	(3)認定機関
<ul style="list-style-type: none"> ・1 条に掲げられた諸事由のいずれかによる差別的な取扱いは、その理由が、行われる職務の種類、職務の遂行の諸条件を理由として、その職務の本質的かつ重要な要請である場合には、その目的が正当かつ、その要請が相当なものである限りで、適法である（一般均等待遇法 8 条 1 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異で、目的が正当であり、要請と均衡のとれた取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しない（労働法典 L.1133-1 条）。 ・労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別には当たらない（労働法典 L.1133-3 条）。 ・平等取扱いを促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」は、差別に当たらない（労働法典 L.1133-4 条）。 	(5) 差別の正当化事由・適用除外規定
<ul style="list-style-type: none"> ・直接差別、ハラスメントからの保護の対象には、介護をする保護者も含む（ヨーロッパ裁判所 2008 年 7 月 17 日判決）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「適切な措置」としての労働時間の調整は、障害者を介護する家族や近親者にも認められる（労働法典 L.3122-26 条）。 ・差別行為の証言・供述を行った労働者に対する懲戒・解雇・差別的措置の禁止（労働法典 L.1132-3 条）。 ・差別行為の証言・供述をした者に対する不利益取扱いの禁止、及び、差別行為への服従又は服従拒否に基づく不利益な決定の禁止（2008 年法 3 条）。 	(6) 障害者以外で保護の対象となる者
<ul style="list-style-type: none"> ・使用者（労働者を雇用する自然人、法人、人的会社）、派遣会社、（家事労働者のためには）委託者（一般均等待遇法 6 条 2 項）。 ・稼得活動への入り口や昇進に関わる限りで、独立事業者と組織の構成員、特に、団体の業務執行人（一般均等待遇法 6 条 3 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間部門の使用者（労働法典 L.1111-1 条） （注）従業員数に関する規定なし。 	4. 規制対象 (1)民間事業主
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦、州、地方公共団体の公務員なども保護の対象となる（一般均等待遇法 24 条 1 項）。また、連邦及び州の裁判官も同様である（同法 24 条 2 項）。兵役の民間代替勤務者と兵役拒否者も含む（同法 24 条 3 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的部門の使用者は、「公務員の権利と義務に関する法律」及び公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）による差別禁止規制を受ける。 （注）私法の定める条件のもと、公法人に雇用された者は、労働法典の適用を受ける（労働法典 L.1111-1 条）。 	(2)公的機関
		(3)その他

項目／国名	アメリカ	イギリス
5. 障害を理由とする雇用差別の種類・内容 (1)差別禁止事項	<ul style="list-style-type: none"> いかなる適用対象事業体も、応募手続き、労働者の採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、及びその他の雇用上の規定、条件及び特典に関して、適格性を有する人を障害を理由として差別をしてはならない（雇用の全局面における差別の禁止）（ADA102条(a)）。 <p>(注) EEOC 規則 1630.4条(a)～(i)において、さらに詳しい規定が置かれている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> (a)採用対象者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用拒否（平等法39条1項）。 (a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会にアクセスする権限を与える、又は与えないこと、(c)解雇、(d)その他の不利益を与えること（同条2項）。
(2)直接差別	<ul style="list-style-type: none"> 応募者又は労働者を、その障害を理由として、その応募者又は労働者の機会又は地位に不利な影響を及ぼす方法で制限、分離、又は分類すること（ADA102条(b)(1)）。 使用者が、その使用者の応募者又は労働者である適格性をもつ障害者を差別の対象とする契約上等の協定又は関係に関与すること（ADA102条(b)(2)）。 障害に基づく差別の効果をもつ、又は、共通の管理下にある他の人々の差別を永続的にする管理の基準（standard）、項目（criteria）、又は方法（method）を用いること（ADA102条(b)(3)）。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害を理由として、AがBをその他の者を扱う又は扱うであろう場合よりも不利益に扱った場合、AはBを差別したものとする（平等法13条1項）。ただし、障害者を非障害者よりも有利に扱うことを妨げない（同条3項）。
(3)間接差別	<ul style="list-style-type: none"> 障害者又は障害者集団を排除する又は排除する傾向のある（tend to）適格性基準、試験、その他の選考項目を用いることは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、当該基準、試験又は選考項目が当該職務に関連し、業務上の必要性に合致することを、適用対象事業体が証明できる場合は、この限りではない（ADA102条(b)(6)）。 	<ul style="list-style-type: none"> AがBに、Bの障害に関して差別的な規定、基準又は慣行を適用した場合、AはBを差別したものとする（平等法19条1項）。 規定、基準又は慣行が差別的である場合とは、(a)Aが、Bと同じ属性を有していない者にこれらを適用する、又は適用するであろう場合であって、(b)これらが、Bと同じ属性を有していない者と比較して、Bと同じ属性を有する者を不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(c)Bをその不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(d)Aが、これらが適法な目的を達成する均衡の取れた方法であることを証明することができない場合を意味する（同条2項）。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、重度障害のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般均等待遇法の規定が適用される（社会法典第9編81条2項）。 ・従業員は1条に掲げられる事由（人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益な取扱いを行う者が、不利益な取扱いの際に1条に掲げられた事由のいずれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる（一般均等待遇法7条1項）。 ・1条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法である。 ①採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件、②労働の対価及び解雇条件を含む、特に、就労関係の遂行と終了にあたって、並びに昇進にあたっての個別的ないし集团的合意及び措置における、就労条件ないし労働条件、③職業上の助言、職業教育、継続教育、再訓練、インターンを含む職業訓練、④雇用団体ないし使用者団体、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入、⑤社会保障関係職員及び福利厚生職員を含む社会的な公的な施設、⑥社会的な優遇、⑦教育、⑧商品やサービスの支給開始とその供給（同法2条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・何人も、出自、性別…健康状態又は障害を理由として、採用手続又は研修若しくは企業での訓練時間へのアクセスから排除されてはならず、また、いかなる労働者も、懲戒、解雇、直接的若しくは間接的な差別的取扱い（特に、報酬、利益分配、職業訓練、再就職、配属、職業資格、職階、昇進、異動、契約更新）の対象とされてはならない（労働法典L.1132-1条）。 	<p>5. 障害を理由とする雇用差別の種類・内容</p> <p>(1)差別禁止事項</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況のもとで、他の者が経験し、経験した、若しくは経験しうるであろうよりも、不利益な取扱いを経験する場合には、直接的な不利益な取扱いとなる（一般均等待遇法3条1項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・…宗教、信条、…障害…に基づいて、ある人が、比肩し得る状況の他の人が受けている、受けていた、又は、受けるであろう処遇よりも不利な処遇を受けるとき、それは、直接的差別に該当する（2008年法1条1項）。 	<p>(2)直接差別</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・外観上中立的な規定、基準又は手続により、1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合には、間接的な不利益な取扱いとなる。ただし当該規定、基準又は手続が、法に合った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない（一般均等待遇法3条2項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、1項に記載の理由の1つのために、特定の人に他の人よりも特別な不利益をもたらす可能性がある場合、この規定、基準又は慣行は、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的達成のための方法が必要かつ適切である場合を除き、間接的差別に該当する（2008年法1条2項）。 	<p>(3)間接差別</p>

項目／国名	アメリカ	イギリス
(4)合理的配慮を提供しないこと	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者又は労働者であるその他の点では適格性をもつ障害者の既知の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供しないことは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、その配慮を提供することが、使用者の事業の運営にとって過度の負担（undue hardship）を課すことを使用者が証明できる場合はこの限りではない（ADA102条(b)(5)(A)）。 ・労働者又は応募者の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供する必要があるという理由によって、適格性をもつ障害者である応募者又は労働者の雇用機会を否定することは、障害を理由とする差別に当たる（同項(B)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・Aが障害者に対する調整義務を履行しない場合は、当該障害者を差別したものとする（平等法 21 条 2 項）。
(5)その他（ハラスメント等）	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験や適格性基準に関する差別：感覚、手作業又は発話技能が損なわれた障害をもつ応募者又は労働者に試験を実施する際に、その試験が測定することを目的としている技能、適性、その他の要素を、結果が正確に反映されるようにするのに最も効果的な方法によって、雇用に関する試験を選択したり実施しないことは差別に当たる（ADA102条(b)(7)）。 ・健康診断の禁止：採用前の医学的検査及び調査を行うことは差別に当たる（ADA102条(d)）。 （注）採用後の医学的検査及び調査に関しても、いくつかの規定がある。 ・報復、強制、ハラスメントの禁止：本法によって違法とされる行為又は慣行に反対した人、若しくは、その人が本法に基づいて調査、訴訟手続き、又は聴聞において、何らかの形で申立、証言、補佐、又は参加を行った者に対して、それを理由に差別してはならない（ADA503条(a)）。本法において保障され、保護される権利の行使又は享受している人、そのような権利を行使又は享受している他者を援助又は奨励した人に対して、強制、脅迫、威嚇、妨害をすることは違法である（ADA503条(b)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント：(a)Aが障害に関連する望まれない行為を行い、(b)当該行為が(i)Bの尊厳を侵害する、又は、(ii)Bに脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合、AのBに対するハラスメントが成立する（平等法 26 条 1 項）。 ・障害に起因する差別：(a)障害者であるBの障害が原因で生じたある事柄を理由にAがBを不利益に取り扱った場合で、(b)当該取扱いが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることを証明することができなかった場合、AはBを差別したものとする（平等法 15 条 1 項）。 ・報復的取扱い（victimisation）：(a)Bが保護される行為を行ったこと、又は、(b)Bが保護される行為を行った、若しくは行いようとAが信じたことを理由にAがBを不利益に扱った場合、AのBに対する報復的取扱いが成立する（平等法 27 条 1 項）。保護される行為には、(a)平等法に基づく訴訟手続を開始したこと、(b)平等法に基づく訴訟手続に関連する証拠や情報を提供したこと、(c)平等法を目的とする、若しくは平等法と関連するその他の行為、(d)A若しくはその他の者が平等法に違反したことを訴えることが含まれる（同条 2 項）。 ・違法行為の指示等：障害を理由に、上述した差別等の行為を行うようある者に指示したり、不法な行為を行おうとする他の者を助けるようある者に指示したりすることは、不法な行為として禁止される（平等法 111 条 1 項）。

ドイツ	フランス	項目／国名
	<ul style="list-style-type: none"> ・「適切な措置」の拒否は、差別に該当する（労働法典 L.5213-6 条 3 項）。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントとは、1 条に掲げられる事由と関係する期待されない行為態様が、当該人の尊厳を侵害し、又は、脅迫、敵視、嫌悪、辱め、又は侮辱によって特徴づけられる環境形成をする目的を有する場合、又はそうした環境形成に影響を与える場合には、不利益取扱いとなる（一般均等待遇法 3 条 3 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いかなる労働者も、その権利及び尊厳を侵害し、身体的・精神的健康を損ない、又は、職業上の将来を危険にさらしうる、労働条件の悪化を目的又は効果を持つハラスメント行為の繰り返しの対象となつてはならない（労働法典 L.1152-1 条）。 ・差別には以下の行為が含まれる：①ある者が被る 1 項記載の理由のいずれかに基づくあらゆる行為、及び、性的含意を有するあらゆる行為で、それを被った者の尊厳を侵し、又は、敵対的、中傷的、侮辱的若しくは非礼的状况を現出させる目的又は効果を有する行為、②何人に対してであれ、2 条で禁止された行為（＝差別行為）を行うよう命令すること（2008 年法 1 条 3 項）。 	(5)その他（ハラスメント等）

項目／国名	アメリカ	イギリス
<p>6. 差別禁止に関する事項 (1)措置義務</p>		
<p>(2)差別禁止違反の効果 (差別を行った場合に当該差別行為の法的効力の帰趨や使用者に課せられる義務など)</p> <p>(注) 行政救済を含め救済については、下記Ⅱ 9.(2)ウ (フランスについては下記 8.も) の欄も参照。</p>		<p>・ 法的拘束力を失う (平等法 142 条)。</p>
<p>7. 合理的配慮 (1)用語</p>	<p>・ reasonable accommodation (合理的配慮)</p>	<p>・ reasonable adjustment (合理的な調整措置)</p>

ドイツ	フランス	項目／国名
<p>・使用者は、1 条に掲げられた事由から不利益の保護のため必要な措置をとるべき義務を（組織義務と呼ばれる）を負う。「(1) 使用者は、1 条に掲げられた諸事由を理由とした不利益からの保護のための必要な措置を講じる義務がある。この保護は、予防的な措置をも含むものである。(2) 使用者は、適切な種類と方法で、特に、職業上の教育や継続教育の枠内で、かかる不利益の違法性を指摘し、これを為さないよう関与すべきものとする。使用者がその従業員に対し不利益を回避する目的で適切な方法で教育する場合、1 項におけるその義務の履行とみなす。(3) 従業員は、7 条 1 項における不利益取扱いに違反する場合、使用者は、警告、異動、配置転換、又は解雇のような、個々の場合に適切で必要かつ相当な不利益解消措置を講じなければならない。(4) 従業員が第三者によりその業務を営むにあたって、7 条 1 項により不利益を受ける場合、使用者は個々の場合に従業員の保護のために適切で必要かつ相当な措置を講じなければならない。(5) この法律及び労働裁判所法 61 条並びに、13 条による不服申立ての取扱いについて管轄ある機関についての情報は、事業所又は雇用される場所において、周知されなければならない。この周知は、適切な場所への掲示又は陳列、事業所又は雇用される場所において通例の情報技術ないしコミュニケーション技術の投入によって行なわれうる。」（一般均等待遇法 12 条 1 項）。</p>		<p>6. 差別禁止に関連する事項 (1)措置義務</p>
<p>・不利益取扱いの禁止に反する合意は無効となる（一般均等待遇法 7 条 2 項）。さらに、契約上の義務に反することになる（同条 3 項）。</p> <p>・損害賠償と金銭補償が可能：(1) 不利益取扱い禁止の違反の場合には、使用者は、これによって生じた損害を賠償する義務を負う。これは、使用者が義務違反を主張しない場合には、適用しない。(2) 財産的損害ではない損害を理由として、従業員は、相当な金銭賠償を請求しうる。従業員が、不利益のない選択を経て、採用されなかった場合には、その不採用について、補償は、3 か月分の報酬を超えて得ることは許されない（一般均等待遇法 15 条）。</p> <p>・給付拒絶権：使用者が、職場でのハラスメント又はセクシュアルハラスメントを禁止するため、措置を講じない場合、又は適切な措置を講じない場合には、職務の中止がその保護のために必要である限りで、当該従業員は、その職務を労働の対価の喪失なく中止する権限を有する（一般均等待遇法 14 条）。</p>	<p>・障害を理由とする採用拒否、懲戒、解雇、及び、障害を理由として募集、研修申請又は企業内職業訓練の期間について条件を付すことは、差別罪違反として刑事制裁の対象となる（故意犯のみ）（刑法典 225-1 条～225-4 条）。</p> <p>・労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる（労働法典 L.1132-1 条）。</p>	<p>(2)差別禁止違反の効果 (差別を行った場合に当該差別行為の法的効力の帰趨や使用者に課せられる義務など)</p> <p>(注) 行政救済を含め救済については、下記 II 9.(2)ウ（フランスについては下記 8.も）の欄も参照。</p>
<p>・ <i>geeignete Massnahmen</i> （適切な措置）</p> <p>(注) この語は、目的規定（社会法典第 9 編 81 条 3 項）に記載されるもので、規範的な意味はない。具体的には、同条 4 項で規範内容が明らかにされている。</p>	<p>・ <i>mesures appropriées</i> （適切な措置）</p>	<p>7. 合理的配慮 (1)用語</p>

項目／国名	アメリカ	イギリス
(2)関連規定（合理的配慮について、差別禁止以外の視点（例えば使用者の義務）で定められている規定を含む）		<p>・使用者（A）は、以下のような措置を講じる義務を負う。①Aの規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること、②物理的特徴が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること、③障害者が、補助的支援（auxiliary aid）の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供するために必要と合理的に考えられる措置を講じること（平等法 20 条 1 項～5 項）。</p>
(3)法令上の定義	<p>・合理的配慮には以下のものを含み、これに限定されない。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働者が使用する既存の施設を、障害者が容易にアクセスし、かつ使用できるようにすること（ADA101 条(9)(A)）。 - 職務の再編成、パートタイム化又は勤務割の変更、空席の雇用ポストへの配転、機器又は装置の購入又は改良、試験、訓練材料又は方針の適切な調整又は修正、資格をもつ朗読者又は通訳者の提供、及び障害者に対する他の類似の配慮（同項(B)）。 	
(4)合理的配慮の対象となる事項（ガイドライン等に表示された具体例等）	<p>・合理的配慮とは、以下の意味をもつ（EEOC 規則 1630.2(o)）。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 採用プロセスにおける配慮：障害者であり適格性を有する応募者の採用の可否を検討するために必要となる採用プロセスにおける変更又は調整。 - 職務遂行に関連する配慮：適格性を有する障害者があるポストの本質的機能を遂行するために必要となる、その人が就いている又は希望するポストにおける労働環境もしくは通常の実施方法又は状況の変更又は調整。 - 均等な利益及び特典の享受に関する配慮：障害をもつ労働者が、障害をもたない同じ条件の労働者と均等な利益及び特典を享受することを可能にする変更又は調整。 	<p>・(a)採用対象者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用拒否(平等法 39 条 1 項)。</p> <p>・(a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会にアクセスする権限を与える、又は与えないこと、(c)解雇、(d)その他の不利益を与えること（同条 2 項）。</p> <p>・建物に調整を行う、障害者の義務の一部を他の者に負担させる、就労可能な職への配転といった例を手引き（2(3)）に規定。</p>

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する（社会法典第9編81条4項）。 <ul style="list-style-type: none"> - その能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働をすること。 - 職業上の発展の促進のために、職業訓練に関する企業内の措置にあたって優先的な考慮をすること。 - 職業訓練に関する企業外の措置への参加を期待可能な範囲で容易にすること。 - 障害に適した就労場所の設置と維持をすること（特に事故の危険を考慮した事業所施設、機械・器具、職場・労働環境・労働組織・労働時間を含む）。 - 技術的な援助を含む職場の形成をすること。 ・ 使用者はパートタイムのポストを促進する義務を負う。重度障害者は、パートタイムの短縮された労働時間が重度障害の種類や程度を理由として必要である場合、就労について請求権を有する（社会法典第9編81条5項）。 ・ 重度障害者は、要求された時間外労働の義務を負わない。これにより、時間外労働や深夜労働の免除を請求できる（社会法典第9編124条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害労働者に対する平等取扱原則の尊重を保障するために、使用者は、具体的な状況に応じて、（適切な措置の対象となる）障害者に、資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう適切な措置を講ずる。ただし、適切な措置は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとする（労働法典L.5213-6条1・2項）。 	<p>(2) 関連規定（合理的配慮について、差別禁止以外の視点（例えば使用者の義務）で定められている規定を含む）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 法的定義なし。 <p>(注) ただし、講学上の用語として、社会法典第9編81条4項の請求権を「雇用請求権」「適切な雇用に関する障害者の請求権」とさまざまに説明される。</p>		<p>(3) 法令上の定義</p>
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しようと規定されることから（社会法典第9編81条4項1号）、使用者が従前の職務で雇用できないとき、障害者は使用者に対し他の就労の割り当てを請求できる（連邦労働裁判所2005年10月4日判決：資材塔（Wertstoffhof）における、障害に即した負担の軽減された雇用が可能だと示された）。 ・ 重度障害者で車での通勤が必要な場合に、就業環境の装備のため（社会法典第9編81条4項）、駐車場の優先が認められる（連邦労働裁判所1960年12月4日判決）。 ・ 健康上の理由から1日の労働時間の短縮（8時間から4時間ないし5時間へ）が必要とされた（社会法典第9編81条5項、フランクフルト労働裁判所2002年3月27日判決）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用及び職業訓練 (参考) 使用者は、具体的な状況に応じて障害者に資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう適切な措置を講ずるものとする（労働法典L.5213-6条）。 <ul style="list-style-type: none"> - 労働環境の適応（旧労働法典L.323-9-1条2項）： <ol style="list-style-type: none"> ①機械や設備を障害者が使用可能なものにする、 ②作業場所や就労場所の整備（例：トイレ・食堂の整備（現労働法典R.4225-6条））、 ③作業場所へのアクセス保障（建築・住宅法典L.111-7条、現労働法典R.4214-26条）。 - 労働時間調整（現労働法典L.3122-26条）。 ・ 公務員各法は、採用試験における適切な措置の提供を規定。 (参考) ・ 裁判例：公務員のケース <ul style="list-style-type: none"> - 雇用維持に必要な場合、労働の場への通勤に関する措置も、使用者が講ずべき適切な措置の中に含まれる（2009年10月15日カーン行政裁判所判決）。 - 研修中の適切な措置の不提供は、法の要請に反する（2009年9月30日ナント行政裁判所判決）。 	<p>(4) 合理的配慮の対象となる事項（ガイドライン等に表示された具体例等）</p>

項目／国名	アメリカ	イギリス
(5)適用対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮があれば当該職務の本質的機能を遂行できる障害者、すなわち、「適格性をもつ障害者」(ADA102条(5))。 (注) 障害があると「みなされる」人に対しては、合理的配慮の必要はない (ADA501条(h))。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者 (→前記Ⅱ3.(1)参照)。
(6)過度の負担に当たる用語及び定義	<ul style="list-style-type: none"> ・ undue hardship (過度の負担) ・ 次に掲げる事項に照らして「著しい困難又は費用を必要とする行為」となる場合に、当該合理的配慮は使用者にとって過度の負担である (ADA101条(10)(A))。 ・ (i)本法に基づいて必要となる配慮の性質及び費用、(ii)合理的配慮の提供に係る施設又は諸施設の全体の財政的資力、当該施設で雇用される労働者数、支出及び資力への影響、当該施設の運営への影響、(iii)適用事業体の全体の財政的資力、労働者数に係る適用対象事業体の全体的な事業規模、その諸施設の数、種類及び立地、(iv)適用対象事業体の事業又は諸事業の種類 (適用対象事業体の労働力の構成、構造及び機能を含む。)、当該施設又は諸施設と適用対象事業体との間の地理的遠隔性、管理上又は財政上の関係 (同項(B))。 (注) EEOC 規則 1630.2条(p)にも過度の負担の判断基準が定められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法的定義なし。 ・ ただし、講じられた調整措置 (あるいは調整措置を講じなかったこと) の合理性判断において、調整措置の実施により使用者にかかる負担の程度を考慮。
(7)合理的配慮と過度の負担との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者が、その合理的配慮を提供することで、事業にとって過度の負担となることを証明することができる場合には、合理的配慮を提供する義務を免れる (ADA102条(b)(5)(A))。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調整措置を講じるために過度の負担が生じる場合、使用者はそのような調整措置を講じなかったとしても、差別の責めを負わない。
(8)合理的配慮提供プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ ADA 解釈ガイダンスに示された「柔軟な相互関与 (interactive) プロセス」。 ・ 障害者から合理的配慮の要求があった場合、使用者は適切な配慮を決定するために合理的な努力を行わなければならない。 ・ 使用者と障害者が適切な配慮を特定できない場合、以下のプロセスが重要となる。 <ul style="list-style-type: none"> ①対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。 ②障害によって生じている職務に関連する制限と、その制限を合理的配慮によって克服する方法を障害者と確認する。 ③障害者との話し合いのなかで、可能性のある配慮を確認し、それぞれの配慮が、職務の本質的機能を遂行することを可能とするかどうかを評価する。 ④配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとってもっとも適切な配慮を選択し実施する。 	

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・(雇用義務等を定めた) 社会法典 68 条ないし 92 条の諸規定は、重度障害者及びこれと同等の者に適用される (社会法典第 9 編 68 条 1 項)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者権利自立委員会 (CDAPH) によって障害労働者認定を受けた者 ・労災年金受給者 ・障害年金受給者 ・障害軍人年金受給者 ・志願消防士障害手当・年金の受給者 ・障害者手帳の保有者 ・成人障害者手当 (AAH) の受給者 (労働法典 L.5213-6 条、L.5212-13 条 1・2・3・4・9・10・11) 	(5)適用対象者
<ul style="list-style-type: none"> ・für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen (使用者にとって期待できるものでなく、あるいは不相当な費用) <p>(注) 法的定義なし。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・charges disproportionnées (不均衡な負担) <p>(注) 法的定義なし。</p>	(6)過度の負担に当たる用語及び定義
<ul style="list-style-type: none"> ・過度の負担が使用者に課される場合、81 条 4 項の適切な雇用に関する各請求権はないものとする (社会法典第 9 編 81 条 4 項 3 文)。 ・社会法典第 9 編に基づく必要な措置の提供義務は、たとえ公的な援助 (後述の補助金等) を受けられても、過度に支出が高くなる場合は、要求されない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な措置は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとする (労働法典 L.5213-6 条 2 項)。 	(7)合理的配慮と過度の負担との関係
		(8)合理的配慮提供プロセス

項目／国名	アメリカ	イギリス
(9)合理的配慮に対する財政的援助	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業（企業の総利益が100万ドル以下又はフルタイムの従業員が30人未満）：合理的配慮（障害者の雇用）にかかったコストについて、年間5,000ドルを上限に税額控除される。 ・それ以上の規模の企業：年間上限15,000ドルの所得控除（建物の改築や交通・移動手段に関するバリアを取り除くためにかかった費用を対象とする）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事へのアクセス支援（Access to Work）（*）を通じて、障害者が仕事に関連して遭遇する困難に対して経費の援助が行われる。援助の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営業か否かなどを考慮して決定。
8. 刑事制裁の対象となる雇用差別		
9. 雇用差別に対する救済の仕組み (1)行政上の救済 ア 運営主体	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用機会均等委員会（EEOC） ・EEOCは連邦の雇用差別禁止法（公民権法第7編、雇用における年齢差別禁止法、同一賃金法、ADA）の内容について各種のガイドラインを作成する権限及び差別救済に関する権限を有する。 ・ADA第1編違反に関する救済及び手続きについては、公民権法705条以下に定める規定を適用する（ADA107条(a)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service） ・助言斡旋仲裁局は、紛争の発生・本格化を予防し、良好な労使関係を構築することを主な目的とした機関であり、あっせんや仲裁、労使関係改善のための助言を行う権限を有する。
イ 設立年	<ul style="list-style-type: none"> ・1964年（公民権法第7編制定時に、同法を実施する機関として創設） 	<ul style="list-style-type: none"> ・1975年
ウ 組織形態	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府の独立機関 <p>本部：ワシントン 支部：全米53か所</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政組織 <p>本部：ロンドン 支部：11か所</p>

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・統合局の管理する納付金は以下の給付金として用いられる。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害を理由とした雇用の実施のため恒常的な特別な補助的な労働力、つまり、ジョブコーチが必要な場合（社会法典第9編72条1項1号a）、 - その雇用が使用者にとって通常の費用とはいえない費用と結びつく場合（同号b）、 - 障害者を雇用し、事業所における労務の提供が減少する場合（同号c）などでも、使用者は相当な範囲で雇用する義務を負う。 ・これらの各場合について、特別な負担を調整するために給付される（重度障害者納付金支出規則27条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者に対しては、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）から、以下のような様々な助成が提供される。 <ul style="list-style-type: none"> -労働時間調整支援金 -通勤支援金 -労働環境適応支援金 -雇用維持支援金 -技術的支援・人的支援 -チューター支援金（等） <p>（注）助成・支援金の原資は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である。</p>	(9) 合理的配慮に対する財政的援助
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害を理由とする採用拒否、懲戒、解雇、及び、障害を理由として募集、研修申請又は企業内職業訓練の期間について条件を付すことは、差別罪違反として刑事制裁の対象となる（故意犯のみ）（刑法典225-1条～225-4条）。 	8. 刑事制裁の対象となる雇用差別
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦反差別機関及び委託先の機関 ・一般均等待遇法27条2項によれば、反差別機関の権限とされる、支援のための措置が定められている。 <ul style="list-style-type: none"> - 他の機関による協議のあっせん（同条2項2文） - 当事者間での和解のための(gütliche)紛争解決（同条2項3文） 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護機関（DDD：Le Défenseur des droits） ・裁判外の権利救済機関として、様々な分野における差別の撤廃と平等の促進に取り組んできた高等差別禁止平等対策機関（HALDE：La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l’Egalité）を引き継ぐ機関として、2011年3月29日の組織法律によって創設され、2011年5月からその任務を実施。 ・申立てのあった直接・間接差別事件について、調停の斡旋や和解案の提示、勧告を行う権限を有するとともに、これらの活動を行うための調査権限も有する。 	9. 雇用差別に対する救済の仕組み (1)行政上の救済 7 運営主体
<ul style="list-style-type: none"> ・2006年 	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年（2011年3月29日の権利擁護機関に関する組織法律） 	イ 設立年
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦家族高齢者女性年少者省の一機関 <p>本部：ベルリン 支部：なし</p> <p>（注）ベルリン以外の都市の場合、連邦委託機関（NGO等）が委託を受けて同機関と同様の権限を持つことになる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1958年憲法71-1条に根拠を置く憲法上の独立した機関 <p>本部：パリ 支部：フランス本土の各県及び海外県に450（例えば、県庁や群庁、司法・法務センター（maisons de justice et du droit）、公役務センターに置かれている）</p>	ウ 組織形態

項目／国名	アメリカ	イギリス
エ 構成員（障害者が関与するかどうか）	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会は5名の委員から構成される（現委員のうち1名が障害者差別研究者）。 （2011年1月現在） 	<ul style="list-style-type: none"> ・理事会は労・使・中立の三者で構成され、障害者の着任は必須とされていない。障害者差別の事案を扱う場合であっても、そのあっせん官について障害者の参加は必須とされていない。
オ 予算	<ul style="list-style-type: none"> ・343,391,000ドル（2009年決算） ・367,303,000ドル（2010年予算） ・385,303,000ドル（2011年要求） 	<ul style="list-style-type: none"> ・約4.9億ポンド（2008/2009）
カ 職員数	<ul style="list-style-type: none"> ・およそ2,200名（2008年） （注）年度により、大幅な変動あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・およそ800名
キ 取扱件数	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年：EEOCへの総申立件数は、99,922件。障害関連の申立件数は、25,165件（25.2%）（人種35,890件（35.9%）、性29,029件（29.1%）、出身国11,304件（11.3%）、宗教3,790件（3.8%）、報復36,258件（36.3%）、年齢23,264件（23.3%）、平等賃金法1,044件（1.0%）、遺伝201件（0.2%））。 ・2010年：障害関連申立のうち処理済み件数24,401件（EEOC全体では104,999件）・処理の結果は、和解10.6%、有利な条件での申立取下げ6.0%、行政的終結16.3%、合理的根拠なし62.2%、合理的根拠あり4.9%（うち自主的解決に至った件数1.8%、解決に至らなかった件数3.1%）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2009/2010年度：雇用審判所から移送され、あっせんとを試みた障害者差別に関する事件数は、7,519件。雇用審判所への申立前に助言斡旋仲裁局に申し立てられた事件数は、373件。

ドイツ	フランス	項目/国名												
<p>・障害者が紛争解決に特別関与すべきという制度はない。ただし、諮問委員会(Beirat)という、連邦議会への報告書、勧告、提案にあたって諮問を受ける委員会がある。これには各種団体が参与できる。しかし、法律案の作成にあたって諮問を受けることはない。また、紛争のあっせんや和解には関与しない。</p>	<p>・DDD 所長は、①子どもの権利の保護と促進、②保安活動分野の職業倫理、及び③差別禁止・平等促進の3つの分野それぞれに設けられている評議会の議長を務め、各評議会は各担当副所長によって運営される。</p> <p>・評議会での合議制を採ることにより、議論と、公平かつ正当な理由のある決定がなされることが可能とされている。評議員は、他のDDD関係者と同様に、職業上の守秘義務を負う。</p> <p>・差別禁止・平等促進分野の評議会は、以下の8名の評議員で構成される：</p> <ul style="list-style-type: none"> －上院議長により指名される有識者3名 －国民議会議長により指名される有識者3名(*) －コンセイユ・デタ(行政最高裁)の副裁判長により指名される有識者1名 －破毀院第1裁判長により指名される有識者1名。 <p>(*) 2012年3月現在、l'Arche en France(障害対策分野の非営利組織)の事務局長が、評議員のメンバーに選出されている。</p>	<p>エ 構成員(障害者が関与するかどうか)</p>												
<p>・2,509,000 ユーロ(2008年支出) ・2,990,000 ユーロ(2009年支出) ・2,677,000 ユーロ(2010年支出)</p>	<p>(参考) HALDE の予算</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11,275,265 ユーロ(2008年予算) ・11,247,239 ユーロ(同年決算) ・11,780,079 ユーロ(2009年予算) ・11,784,282 ユーロ(同年決算) 	<p>オ 予算</p>												
<p>・職員数25名(2010年)</p>	<p>(参考) HALDE の職員数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常用スタッフ:87名(男性33%、女性67%) ・平均年齢:41.7歳 ・うち7%が障害労働者認定を受けた者 ・地方ボランティア特派員109名 ・研修生37名 	<p>カ 職員数</p>												
<p>・連邦反差別機関に対して市民が情報提供、あっせんなどを求めてきたのが、2006年8月から2009年12月までで8,810件、複数回これらを求めてきたのが3,120件、新件が5,690件。</p> <p>・不利益取扱いのメルクマールごとの分類では、年齢の事由が650件(全体の19.10%)、性別の事由が819件(24.07%)、障害の事由が869件(25.57%)、性的なアイデンティティの事由が147件(4.32%)、世界観の事由が120件(0.35%)、民族的出自の事由が517件(15.19%)、複数の事由が269件(7.90%)となっている。</p>	<p>(参考)</p> <p>・DDDがその権限を引き継いだHALDEへの申立ての件数</p> <table border="1" data-bbox="714 1320 950 1572"> <tr> <td>2008年</td> <td>8705件</td> </tr> <tr> <td>2009年</td> <td>10545件</td> </tr> <tr> <td>2010年</td> <td>12467件</td> </tr> </table> <p>うち、健康状態・障害を理由とする差別に関する申立て</p> <table border="1" data-bbox="714 1480 950 1572"> <tr> <td>2008年</td> <td>1780件</td> </tr> <tr> <td>2009年</td> <td>1962件</td> </tr> <tr> <td>2010年</td> <td>2360件</td> </tr> </table> <p>・2010年におけるHALDEへの申立ての内訳</p> <p>①内訳(差別事由)：</p> <p>出自27.0%、健康状態・障害19.0%、性4.5%、妊娠4.5%、組合活動5.0%、年齢6.0%、宗教2.0%、性的指向2.5%、家族状況2.5%、身体的外見2.0%、政治的見解1.0%、その他24%；</p> <p>②内訳(分野)：</p> <p>雇用49.7%(民間部門・採用6.8%、民間部門・キャリア26.7%、公的部門・採用2.2%、公的部門・キャリア14.0%)、規制4.2%、公的サービス11.5%、民間サービス・財10.6%、住宅5.0%、教育4.7%、その他14.3%。</p>	2008年	8705件	2009年	10545件	2010年	12467件	2008年	1780件	2009年	1962件	2010年	2360件	<p>キ 取扱件数</p>
2008年	8705件													
2009年	10545件													
2010年	12467件													
2008年	1780件													
2009年	1962件													
2010年	2360件													

項目／国名	アメリカ	イギリス
ク 救済プロセス・救済機関の権限	<ul style="list-style-type: none"> ・ EEOC への申立（申立は、原則として差別があった日から 180 日以内に行う）。（注）EEOC へ申立を経ずに、直接裁判所に提訴することはできない。 ・ EEOC による申立内容の書面化。 ・ 申立から 10 日以内に使用者への書面提示、「調査」開始の報告。 ・ 調査官による情報収集。 ・ ADA 違反があると考えるに足る合理的根拠がある場合： <ul style="list-style-type: none"> ①EEOC が「調整」（協議、説得）を通して、当事者間での差別の自主的解決を図る、又は、 ②当事者の同意が得られた場合にはメディエーション（*）に付す（EEOC からの働きかけがない場合でも、事案によっては当事者の要請でメディエーションが可能。メディエーションが失敗した場合には、通常の救済手続きに戻る）。 ・ 申立後 30 日を超えても解決しない場合： <ul style="list-style-type: none"> ①EEOC が自ら原告となって提訴を行う。 ①がない場合 ②訴権付与通知（Notice of Rights to Sue）（**）の送達。 <p>（*）裁判外紛争処理（ADR）の一種であり、EEOC 内外で訓練を受けたメディエーター（中立的な第三者）が紛争当事者の間に入り、説得によって紛争の解決を図ること。</p> <p>（**）差別の被害者が個人で訴訟を提起するために必要となる書面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審判所から移送（あっせん前置）又は当事者による直接の申立。 ・ 当事者双方からの求めがあるか、解決可能との合理的な期待がある場合に手続を開始（1996 年雇用審判所法 18 条）。 ・ あっせん官によるあっせんの開始（権利関係の説明、事実関係の確認、論点の整理、選択肢の提示等）。 ・ 合意に達すれば和解調停を締結（compromise agreement）、達しなければ雇用審判所で審理。
ケ その他		<ul style="list-style-type: none"> ・ 平等人権委員会：平等法等の遵守状況について事業主等に調査、質問、勧告等を行う権限、平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限等を有する。
(2) 司法上の救済 ア 差別訴訟を取扱う 裁判所・審判所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連邦地方裁判所（州の地方裁判所への提訴も可能）。 ・ 差別の被害者は、訴権付与通知の送達後、90 日以内に提訴しなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用審判所（Employment Tribunal）
イ 立証責任	<ul style="list-style-type: none"> ・ まず原告（障害者）が差別の存在を推定させる「一応の証明」を行う責任を負う。 ・ 次に被告（使用者）が適法で非差別的な理由の提示することによって反証を行うことができる。 ・ さらに、原告（障害者）は、被告の提示した理由が口実に過ぎないことを証明する機会をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 差別の存在に関する立証責任は申立人が負う。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・裁判外の手続き。 <ul style="list-style-type: none"> - 他の機関による協議のあつせん（一般均等待遇法 27 条 2 項 2 文） - 当事者間での和解のための(gütliche)紛争解決（同条 2 項 3 文）。 ・労働者が使用者による不利益取扱いを受けたという場合、両当事者が承諾したときのみ、あつせんの手続きが開始され、その際、当機関は、使用者による態度決定を求めることができ、使用者による正当化事由に関わる事実や理由の主張を求めることができる。同機関に証拠提出命令の権限はない。最終的には、和解による解決が図れる（同法 27 条 1 項 3 文）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・DDD は、①公役務部門との関係における権利や自由の擁護、②児童の利益や権利の擁護及び促進、③法が禁止する差別への対策及び平等促進、④保安活動（警察、憲兵、刑務行政、税関等）に従事する者による職業倫理の遵守の監視を任務とする。 ・直接・間接差別の被害者なら誰でも、直接、DDD へ申立てを行うことができ、申立ての費用は、無料とされる。また、設立後 5 年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て被害者と共同で DDD に申立てを行うことができる。 ・なお、DDD は、平等取扱いや機会均等の促進に寄与することも、その使命としており、その使命の一環として、①差別禁止に対する関心喚起・情報提供活動、②相談活動や相互理解委員会、テーマ別作業グループ等を通じた民間企業との継続的な対話、③グッド・プラクティスの特定とその奨励、④関係主体への支援を目的とする教育活動、⑤公権力に対する意見の表明や勧告、⑥法令の改正提案、⑦研究・調査活動の推進等の活動も実施することとなっている。 	ク 救済プロセス・救済機関の権限
<ul style="list-style-type: none"> ・この他、州統合局の承認がなければ障害者を解雇できない。解雇については、一般的な解雇制限法あるいは特別な解雇保護法（障害者の解雇の場合、社会法典第 9 編の特別な解雇保護の規定）が優先して適用される（一般均等待遇法 2 条 4 項）。障害者の解雇の場合、現行法では、社会法典第 9 編の特別な解雇保護の規定（85 条以下）が適用されることとなり、障害者の解雇事件はまず統合局による行政手続きによることになる。解雇が同局によって承認された場合は、司法手続き、労働裁判所において、同局の承認が適法であったかどうかを主に争われる。 		ケ その他
<ul style="list-style-type: none"> ・労働裁判所の管轄。 ・労働裁判所では、まず和解弁論が開かれ、一人の職業裁判官による和解の手続きが開かれる。 ・和解弁論にて和解が成立しない場合、弁論手続きが職業裁判官と労使の名誉職裁判官によって、開かれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・刑事訴訟 刑法典が定める差別については、検事等に告訴が可能（軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破毀院刑事部）。 ・民事訴訟 労働法典が定める差別については、労働審判所に提訴が可能（控訴は控訴院社会部、上告は破毀院社会部が管轄となる）。 (注) 破毀院は、法律審のみ。 	(2) 司法上の救済 ケ 差別訴訟を取扱う裁判所・審判所
<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、障害にはよらない客観的な諸理由が存在すること、又は、ある一定の身体的機能、知的能力、又は、精神的健康が、その職務の本質的かつ重要な要請であることの証明責任を負う。 ・平等取扱い原則が適用されないことによって侵害があったとする者が、直接差別の存在を推定させる事実を主張・立証する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・刑事訴訟：立証責任は、検事が負う（無罪推定等の原則が適用される）。 ・民事訴訟：差別被害者側の立証責任は軽減される（労働法典 L.1134-1 条、2008 年法 4 条）。原告（差別被害者）は、直接差別又は間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば足り、被告側が、当該措置は差別とは関係のない客観的な事実により正当化されることを立証する責任を負う。 	イ 立証責任

項目／国名	アメリカ	イギリス
ウ 救済の種類	<ul style="list-style-type: none"> ・救済の種類。 <ul style="list-style-type: none"> - エクイティ上の救済：差別行為の差止め、採用命令、職場復帰命令、バックペイ、フロントペイ、合理的配慮の提供、弁護士費用等（公民権法 706 条(g)）。 - 金銭的救済：直接差別に対する補償的損害賠償、違反者に積極的な悪意又は労働者の権利の甚だしい軽視があったことを原告が証明した場合に与えられる懲罰的損害賠償（1991 年公民権法 102 条(a)(1)及び同条(b)）。 ・合理的配慮の提供に関して、使用者が障害者に「誠実に」対応していたことを証明できる場合には、補償的・懲罰的損害賠償は認められない（1991 年公民権法 102 条(a)(3)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勧告（平等法 124 条 2 項）。 ・権利の宣言及び勧告に基づく救済の可能性を検討した後に、補償金の支払いによる救済を検討する（同条 5 項）。
(3)職場での救済	<ul style="list-style-type: none"> ・法律上規定されているものではないが、職場内でのインフォーマルな合理的配慮の決定・実施のプロセスが EEOC によって推奨されている。 <p>→前記 II 6. (8) 参照。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法的に強制されているわけではないが、労使紛争が発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的。これによって十分な解決が得られなかった場合、前述の行政上、司法上の救済に移行。
(4)その他の救済		

【注記】 ・一覧表においては、特に従業員という用語が適切な場合を除き、ドイツ (Arbeiter、Arbeitnehmer)、フランス (salarié、travailleur)、アメリカ (employee)、イギリス (employee、worker) を、「労働者」と表記する。
・ただし、ドイツの Beschäftigte については、従業員と表記する。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・ 金銭補償と損害賠償（一般均等待遇法 15 条）、給付拒絶権（同法 14 条）、差止め請求権（同法 21 条）。 ・ 連邦反差別機関によるあっせんと和解（同法 27 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 刑事訴訟 差別罪が成立した場合、自然人には、最高で 3 年の拘禁刑及び 45,000 ユーロの罰金が科せられる（刑法典 225-2 条）。法人の場合、この 5 倍の罰金、差別のあった職業的・社会的活動の禁止、事業所の閉鎖等の罰則が科せられる（刑法典 225-4 条）。 ・ 民事訴訟 労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる（労働法典 L.1132-1 条）。また、差別行為による損害賠償請求を行うことも可能（損害賠償請求は、差別行為が発覚した日から 5 年で時効（労働法典 L.1134-5 条））。 <p>（参考）解雇無効の場合、労働者は、当初の条件で復職する。ただし、もっともな理由により復職を望まない労働者には、解雇予告手当、解雇手当に加えて、不法な解雇により生じた全損害に対する賠償金（少なくとも給与の前 6 カ月分（労働法典 L.1235-3 条））を受ける権利が認められる。</p>	(1) 救済の種類
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員は、企業、事業所、雇用場所の管轄機関に対し不利益取扱いについて異議申し立ての権利を有する（一般均等待遇法 13 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新・懲戒・解雇における差別が確認された場合、使用者にその事実を訴える（saisir）ことができる。この場合、使用者（又はその代表）は、直ちに、従業員代表と共に調査を行い、改善のために必要な措置を講じる（労働法典 L.2313-2 条）。 	(3) 職場での救済
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働法典違反については、設立後 5 年以上の差別問題や障害者支援に携わる非営利組織が、当事者の書面による合意を得た上で、訴権を行使できる（労働法典 L.1134-3 条）。 ・ 加えて、全国・企業レベルの代表的労働組合も、訴権を行使できる。この場合、当事者からの委任の必要はなく、当事者が、組合の訴訟を行う意思を通知されて 15 日以内に反対の意思を示していなければ良い（労働法典 L.1134-2 条）。 	(4) その他の救済

第3章 ドイツ

第1節 法令

- D-001 社会法典第9編 (SGB-IX) — 障害者のリハビリテーションと参画 —
Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –
http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/
- D-002 一般均等待遇法 (AGG)
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>
- D-003 重度障害者負担調整賦課金規則 (SchwbAV)
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
http://www.gesetze-im-internet.de/schwabv_1988/index.html

第2節 関連資料

- D-101 給付の概要：障害者の就労
Leistungen im Überblick : Behinderte Menschen im Beruf
連邦統合局・中央社会福祉事務所連合 (BIH: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen、各州の統合局及び中央社会福祉事務所による組織で、業務に係る情報共有等を通じて連携を図っている。) 作成の概要パンフ。各州の統合局のサイトを通じて提供されている。
- <参考 1> 給付実績等
<参考 2> 給付例 (ベルリン特別市の事例)
<参考 3> 障害の程度、標示記号による主要な不利益の調整 (バイエルン州)
- D-102 職業生活への参画のための給付及び不利益改善 (ヘッセン州福祉連盟)
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Nachteilsausgleiche (LWV Hessen)
http://www.integrationsamt-hessen.de/files/266/Nachteilsausgleiche_2010.pdf
※ 各州の統合局が障害者の雇用に係る助成に関する周知資料を作成している。それらを概観したところ、ヘッセン州の資料がわかりやすく整理されていると思われることから、これを収録することとした。

第3節 関連判例

第 1 節 法令

D-001

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)
- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -

Ausfertigungsdatum: 19.06.2001

Vollzitat:

"Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046), das zuletzt durch Artikel 13 Absatz 26 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579) geändert worden ist"
Stand: Zuletzt geändert durch Art. 13 Abs. 26 G v. 12.4.2012 I 579

Das G wurde vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es ist gem. Art. 68 Abs. 1 G 860-9/1 v. 19.6.2001 I 1046 mWv 1.7.2001 in Kraft getreten. § 56 ist am 1.7.2000, § 50 Abs. 3 und § 144 Abs. 2 sind am 23.6.2001 in Kraft getreten.

Inhaltsübersicht

Teil 1 Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen

Kapitel 1 Allgemeine Regelungen

- § 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft
- § 2 Behinderung
- § 3 Vorrang von Prävention
- § 4 Leistungen zur Teilhabe
- § 5 Leistungsgruppen
- § 6 Rehabilitationsträger
- § 6a Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Zweiten Buch
- § 7 Vorbehalt abweichender Regelungen
- § 8 Vorrang von Leistungen zur Teilhabe
- § 9 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten
- § 10 Koordinierung der Leistungen
- § 11 Zusammenwirken der Leistungen
- § 12 Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger
- § 13 Gemeinsame Empfehlungen
- § 14 Zuständigkeitsklärung
- § 15 Erstattung selbstbeschaffter Leistungen
- § 16 Verordnungsermächtigung

Kapitel 2 Ausführung von Leistungen zur Teilhabe

- § 17 Ausführung von Leistungen, Persönliches Budget
- § 18 Leistungsort
- § 19 Rehabilitationsdienste und -einrichtungen
- § 20 Qualitätssicherung
- § 21 Verträge mit Leistungserbringern
- § 21a Verordnungsermächtigung

Kapitel 3 Gemeinsame Servicestellen

- § 22 Aufgaben
- § 23 Servicestellen
- § 24 Bericht
- § 25 Verordnungsermächtigung

Kapitel 4 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

- § 26 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- § 27 Krankenbehandlung und Rehabilitation
- § 28 Stufenweise Wiedereingliederung
- § 29 Förderung der Selbsthilfe
- § 30 Früherkennung und Frühförderung
- § 31 Hilfsmittel
- § 32 Verordnungsermächtigungen

Kapitel 5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- § 33 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- § 34 Leistungen an Arbeitgeber
- § 35 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation
- § 36 Rechtsstellung der Teilnehmenden
- § 37 Dauer von Leistungen
- § 38 Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit
- § 38a Unterstützte Beschäftigung
- § 39 Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen
- § 40 Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich
- § 41 Leistungen im Arbeitsbereich

社会法典第9編
- 障害者のリハビリテーションと参画 -

公布日 2001年6月19日

全文引用

「2012年4月12日の法律第13条26項(連邦官報第一部579ページ)により改正された、社会法典第九編 - 障害者のリハビリテーションと参画 (2001年6月19日の法律1章、連邦官報第一部1046ページ)」

状態: 2012年4月12日の法律第13条26項により改正された状態 (連邦官報第一部579ページ)。

同法は連邦議会によって連邦議会の賛成によって可決されたものである。同法は2001年6月19日の法律第68条1項に基づき、2001年7月1日に施行された。第56条は、2000年7月1日に、第50条3項及び144条2項は2001年6月23日に施行された。

目次

第1部 障害者及び障害のおそれのある者に関する規則

第1章 総則

第1条 自律と社会生活への参画

第2条 障害

第3条 予防の優先

第4条 参画のための給付

第5条 給付グループ

第6条 リハビリテーション担当機関

第6a条 社会法典第2編による労働生活への参加のための給付を行うリハビリテーション担当機関

第7条 異なる規定の留保

第8条 参画のための給付の優先

第9条 受給資格者の要望権と選択権

第10条 給付の調整

第11条 給付の共同作業

第12条 リハビリテーション担当機関の協力

第13条 共同勧告

第14条 管轄権の明確化

第15条 自己調達給付の弁済

第16条 命令の授権

第2章 参画のための給付実施

第17条 給付の実施、個人的資金

第18条 給付の場所

第19条 リハビリテーション機関と施設

第20条 質の保証

第21条 給付提供者との契約

第21a条 命令の授権

第3章 共同出先機関

第22条 任務

第23条 出先機関

第24条 報告

第25条 命令の授権

第4章 医学リハビリテーションのための給付

第26条 医学リハビリテーションのための給付

第27条 病人の治療とリハビリテーション

第28条 段階的な再編入

第29条 自助の支援

第30条 早期発見と早期支援

第31条 補助具

第32条 命令の授権

第5章 労働生活に参画するための給付

第33条 労働生活に参画するための給付

第34条 雇用主に対する給付

第35条 職業リハビリテーション施設

第36条 参加者の法的地位

第37条 給付期間

第38条 連邦雇用エージェンシーの関与

第38a条 援助付就労

第39条 障害者作業所における給付

第40条 入所手続及び職業教育領域における給付

第41条 作業領域における給付

§ 42 Zuständigkeit für Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

§ 43 Arbeitsförderungsgeld

Kapitel 6 Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen

§ 44 Ergänzende Leistungen

§ 45 Leistungen zum Lebensunterhalt

§ 46 Höhe und Berechnung des Übergangsgelds

§ 47 Berechnung des Regelentgelts

§ 48 Berechnungsgrundlage in Sonderfällen

§ 49 Kontinuität der Bemessungsgrundlage

§ 50 Anpassung der Entgeltersatzleistungen

§ 51 Weiterzahlung der Leistungen

§ 52 Einkommensanrechnung

§ 53 Reisekosten

§ 54 Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten

Kapitel 7 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

§ 55 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

§ 56 Heilpädagogische Leistungen

§ 57 Förderung der Verständigung

§ 58 Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben

§ 59 Verordnungsermächtigung

Kapitel 8 Sicherung und Koordinierung der Teilhabe

Titel 1 Sicherung von Beratung und Auskunft

§ 60 Pflichten Personensorgeberechtigter

§ 61 Sicherung der Beratung behinderter Menschen

§ 62 Landesärzte

Titel 2 Klagerecht der Verbände

§ 63 Klagerecht der Verbände

Titel 3 Koordinierung der Teilhabe behinderter Menschen

§ 64 Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

§ 65 Verfahren des Beirats

§ 66 Berichte über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe

§ 67 Verordnungsermächtigung

Teil 2 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Kapitel 1 Geschützter Personenkreis

§ 68 Geltungsbereich

§ 69 Feststellung der Behinderung, Ausweise

§ 70 Verordnungsermächtigung

Kapitel 2 Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

§ 72 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

§ 73 Begriff des Arbeitsplatzes

§ 74 Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl

§ 75 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

§ 76 Mehrfachanrechnung

§ 77 Ausgleichsabgabe

§ 78 Ausgleichsfonds

§ 79 Verordnungsermächtigungen

Kapitel 3 Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

§ 80 Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

§ 82 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

§ 83 Integrationsvereinbarung

§ 84 Prävention

Kapitel 4 Kündigungsschutz

§ 85 Erfordernis der Zustimmung

§ 86 Kündigungsfrist

§ 87 Antragsverfahren

§ 88 Entscheidung des Integrationsamtes

§ 89 Einschränkungen der Ermessensentscheidung

§ 90 Ausnahmen

§ 91 Außerordentliche Kündigung

§ 92 Erweiterter Beendigungsschutz

Kapitel 5 Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und

第42条 障害者作業所における給付の管轄権

第43条 雇用促進手当

第6章 生計を保障する給付及びその他の補助的給付

第44条 補助的給付

第45条 生計維持のための給付

第46条 移行手当の額と算定

第47条 標準報酬の算定

第48条 特別事例における算定基礎

第49条 算定基礎の連続性

第50条 報酬補填給付の調整

第51条 給付の継続支給

第52条 収入の算入

第53条 旅費

第54条 家事援助又は経営補助及び児童養育費

第7章 共同体での生活に参画するための給付

第55条 共同体での生活に参画するための給付

第56条 養護教育給付

第57条 意思疎通の促進

第58条 共同体での文化的な生活に参画するための援助

第59条 命令の授権

第8章 参画の保障と調整

第1節 助言と情報提供の保障

第60条 身上監護権者の義務

第61条 障害者に対する助言の保障

第62条 州医

第2節 連盟の訴権

第63条 連盟の訴権

第3節 障害者の参画の調整

第64条 障害者参画のための諮問委員会

第65条 諮問委員会の手続

第66条 障害者の状況及びその参画の推移に関する報告

第67条 命令の授権

第2部 重度障害者の参画に関する特別規定 (重度障害者法)

第1章 保護対象者の範囲

第68条 適用範囲

第69条 障害の認定、証明

第70条 命令の授権

第2章 雇用主の雇用義務

第71条 重度障害者の雇用に関する雇用主の義務

第72条 重度障害者特別グループの就業

第73条 職場の概念

第74条 最低職場数及び義務職場数の算定

第75条 重度障害者のための義務職場数への就業者の算入

第76条 重複算入

第77条 負担調整賦課金

第78条 負担調整基金

第79条 命令の授権

第3章 雇用主のその他の義務

第80条 雇用主及び連邦雇用エージェンシーと統合局の協力

第81条 雇用主の義務と重度障害者の権利

第82条 公的な雇用主の特別な義務

第83条 統合協定

第84条 予防

第4章 解雇からの保護

第85条 同意の必要性

第86条 解雇予告期間

第87条 申請手続

第88条 統合局の決定

第89条 自由裁量決定の制限

第90条 例外

第91条 特別解雇予告

第92条 解雇からの保護の拡大

第5章 経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察

Präsidentialrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers	官委員会、裁判官人事委員会、重度障害者代表、雇用主代理人
§ 93 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidentialrates	第93条 経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会の任務
§ 94 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung	第94条 重度障害者代表の選挙と任期
§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	第95条 重度障害者代表の任務
§ 96 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen	第96条 重度障害者の利益代表の個人的な権利と義務
§ 97 Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung	第97条 コンツェルン・共同・管区・中央重度障害者代表
§ 98 Beauftragter des Arbeitgebers	第98条 雇用主代理人
§ 99 Zusammenarbeit	第99条 協力
§ 100 Verordnungsermächtigung	第100条 命令の授権
Kapitel 6 Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen	第6章 重度障害者参画のための特別規定の実施
§ 101 Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit	第101条 統合局と連邦雇用エージェンシーの協力
§ 102 Aufgaben des Integrationsamtes	第102条 統合局の任務
§ 103 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt	第103条 統合局の障害者諮問委員会
§ 104 Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit	第104条 連邦雇用エージェンシーの任務
§ 105 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit	第105条 連邦雇用エージェンシーの障害者諮問委員会
§ 106 Gemeinsame Vorschriften	第106条 共同規定
§ 107 Übertragung von Aufgaben	第107条 任務の委託
§ 108 Verordnungsermächtigung	第108条 命令の授権
Kapitel 7 Integrationsfachdienste	第7章 統合専門サービス
§ 109 Begriff und Personenkreis	第109条 概念及び対象者
§ 110 Aufgaben	第110条 任務
§ 111 Beauftragung und Verantwortlichkeit	第111条 委託と責任
§ 112 Fachliche Anforderungen	第112条 専門的必要条件
§ 113 Finanzielle Leistungen	第113条 財政給付
§ 114 Ergebnisbeobachtung	第114条 結果の監視
§ 115 Verordnungsermächtigung	第115条 命令の授権
Kapitel 8 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen	第8章 重度障害者及び重度障害者と同等扱いの障害者の参画のための特別規定の適用終了
§ 116 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen	第116条 重度障害者の参画のための特別規定の適用終了
§ 117 Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen	第117条 重度障害者のための特別扶助の剥奪
Kapitel 9 Widerspruchsverfahren	第9章 異議申立て手続
§ 118 Widerspruch	第118条 異議申立て
§ 119 Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	第119条 統合局における異議申立て委員会
§ 120 Widerspruchsausschüsse der Bundesagentur für Arbeit	第120条 連邦雇用エージェンシーにおける異議申立て委員会
§ 121 Verfahrensvorschriften	第121条 手続規定
Kapitel 10 Sonstige Vorschriften	第10章 その他の規定
§ 122 Vorrang der schwerbehinderten Menschen	第122条 重度障害者の優先
§ 123 Arbeitsentgelt und Dienstbezüge	第123条 労働報酬及び俸給
§ 124 Mehrarbeit	第124条 超過勤務
§ 125 Zusatzurlaub	第125条 付加休暇
§ 126 Nachteilsausgleich	第126条 不利益の調整
§ 127 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit	第127条 重度障害者の家内労働形式での就業
§ 128 Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, Soldaten und Soldatinnen	第128条 重度障害のある公務員、裁判官、軍人
§ 129 Unabhängige Tätigkeit	第129条 独立した仕事
§ 130 Geheimhaltungspflicht	第130条 秘密保持義務
§ 131 Statistik	第131条 統計
Kapitel 11 Integrationsprojekte	第11章 統合プロジェクト
§ 132 Begriff und Personenkreis	第132条 概念及び対象者
§ 133 Aufgaben	第133条 任務
§ 134 Finanzielle Leistungen	第134条 財政的給付
§ 135 Verordnungsermächtigung	第135条 命令の授権
Kapitel 12 Werkstätten für behinderte Menschen	第12章 障害者作業所
§ 136 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen	第136条 障害者作業所の概念及び任務
§ 137 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen	第137条 障害者作業所への受入れ
§ 138 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen	第138条 障害者の法的地位及び労働報酬
§ 139 Mitwirkung	第139条 共同参加
§ 140 Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe	第140条 委託業務の負担調整賦課金への算入

§ 141 Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand
 § 142 Anerkennungsverfahren
 § 143 Blindenwerkstätten
 § 144 Verordnungsermächtigungen
Kapitel 13 Unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr
 § 145 Unentgeltliche Beförderung, Anspruch auf Erstattung der Fahrgeldausfälle
 § 146 Persönliche Voraussetzungen
 § 147 Nah- und Fernverkehr
 § 148 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Nahverkehr
 § 149 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Fernverkehr
 § 150 Erstattungsverfahren
 § 151 Kostentragung
 § 152 Einnahmen aus Wertmarken
 § 153 Erfassung der Ausweise
 § 154 Verordnungsermächtigungen
Kapitel 14 Straf-, Bußgeld- und Schlussvorschriften
 § 155 Strafvorschriften
 § 156 Bußgeldvorschriften
 § 157 Stadtstaatenklausel
 § 158 Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst
 § 159 Übergangsregelung
 § 160 Überprüfungsregelung

第141条 公共企業体による業務委託
 第142条 認定手続
 第143条 盲人作業所
 第144条 命令の授権
第13章 公共旅客輸送における重度障害者の無料輸送
 第145条 無料輸送、旅客運賃損失の弁済請求
 第146条 個人的な要件
 第147条 近距離・長距離輸送
 第148条 近距離輸送における運賃損失の弁済
 第149条 長距離輸送における運賃損失の弁済
 第150条 弁済手続
 第151条 費用負担
 第152条 印紙による収入
 第153条 証明書 の把握
 第154条 命令の授権
第14章 処罰規定・罰金規定及び最終規定
 第155条 処罰規定
 第156条 罰金規定
 第157条 都市州条項
 第158条 連邦情報局に関する特別規定
 第159条 移行規定
 第160条 検討規定

Teil 1 Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen

Kapitel 1 Allgemeine Regelungen

- § 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft
 Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.
- § 2 Behinderung
 (1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.
 (2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
 (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).
- § 3 Vorrang von Prävention
 Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.
- § 4 Leistungen zur Teilhabe
 (1) Die Leistungen zur Teilhabe umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung
 1. die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
 2. Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder

第1部 障害者及び障害のおそれのある者に関する規則

第1章 総則

- 第1条 自律と社会生活への参画
 障害者又は障害のおそれのある者は、自律及び社会生活への同権による参画を促進し、差別を防止又は差別に対抗するために、本法典及びリハビリテーション担当機関に対して適用される給付法に基づく給付を得る。その際、障害のある、又は障害のおそれのある女性と児童については格段の配慮を要する。
- 第2条 障害
 (1) ある人の身体的機能、知的能力又は精神状態が、6ヵ月以上にわたり、その年齢に典型的な状態とは異なる確率が高く、そのため社会生活への参画が侵害されているならば、障害があるという。侵害が見込まれている場合には、障害のおそれがあるという。
 (2) ある人の障害度が50以上であり、かつその住所、通常の滞在地又は第73条の趣旨による職場での就労が、法に則り本法典の適用範囲内にあるならば、第2部の趣旨による重度障害である。
 (3) 障害度が30以上50未満であり、前項のその他の要件を満たす障害者は、その障害のために、重度障害者との同等扱いがなければ第73条の趣旨による適切な職場を得る、あるいは保持することができない場合には、重度障害者と同等に扱われる (同等扱いの障害者)。
- 第3条 予防の優先
 リハビリテーション担当機関は、慢性の病気を含む障害の発生の防止に努めなければならない。
- 第4条 参画のための給付
 (1) 参画のための給付には、障害の原因にかかわらず、以下の目的のために必要な社会給付が含まれる。
 1. 障害を防止し、取り除き、減少させ、悪化を防ぎ、又はその結果を緩和する。
 2. 稼得能力の制限又は要介護状態を回避し、克服し、減少させ、又は悪化を防ぎ、及び他の社会給付の早期受給を回

Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,

3. die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
 4. die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.
- (2) Die Leistungen zur Teilhabe werden zur Erreichung der in Absatz 1 genannten Ziele nach Maßgabe dieses Buches und der für die zuständigen Leistungsträger geltenden besonderen Vorschriften neben anderen Sozialleistungen erbracht. Die Leistungsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalls so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden.
- (3) Leistungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder werden so geplant und gestaltet, dass nach Möglichkeit Kinder nicht von ihrem sozialen Umfeld getrennt und gemeinsam mit nicht behinderten Kindern betreut werden können. Dabei werden behinderte Kinder alters- und entwicklungsentsprechend an der Planung und Ausgestaltung der einzelnen Hilfen beteiligt und ihre Sorgeberechtigten intensiv in Planung und Gestaltung der Hilfen einbezogen.

§ 5 Leistungsgruppen

Zur Teilhabe werden erbracht

1. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation,
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
3. unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen,
4. Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

§ 6 Rehabilitationsträger

- (1) Träger der Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitationsträger) können sein
1. die gesetzlichen Krankenkassen für Leistungen nach § 5 Nr. 1 und 3,
 2. die Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach § 5 Nr. 2 und 3,
 3. die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Leistungen nach § 5 Nr. 1 bis 4,
 4. die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung für Leistungen nach § 5 Nr. 1 bis 3, die Träger der Alterssicherung der Landwirte für Leistungen nach § 5 Nr. 1 und 3,
 5. die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden für Leistungen nach § 5 Nr. 1 bis 4,
 6. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für Leistungen nach § 5 Nr. 1, 2 und 4,
 7. die Träger der Sozialhilfe für Leistungen nach § 5 Nr. 1, 2 und 4.
- (2) Die Rehabilitationsträger nehmen ihre Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich wahr.

§ 6a Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Zweiten Buch

Die Bundesagentur für Arbeit ist auch Rehabilitationsträger für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. Die Zuständigkeit der gemeinsamen Einrichtung oder des zugelassenen kommunalen Trägers für die Leistungen zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen nach § 16 Abs. 1 des Zweiten Buches bleibt unberührt. Die Bundesagentur für Arbeit unterrichtet die zuständige gemeinsame Einrichtung oder den zugelassenen kommunalen Träger und die Leistungsberechtigten schriftlich über den festgestellten Rehabilitationsbedarf und ihren Eingliederungsvorschlag. Die gemeinsame Einrichtung oder der zuständige kommunale Träger entscheidet unter Berücksichtigung des Eingliederungsvorschlages innerhalb von drei Wochen über die Leistungen zur beruflichen Teilhabe.

Vermeidung, oder auch während der Sozialleistungsbereitstellung.

3. 労働生活への参画を、性向や能力に応じて、継続的に確保する。
 4. 全人的な人格の発達を促し、社会生活への参画及び可能な限り独立した、かつ自律的な生き方を可能又は容易にする。
- (2) 参画のための給付は、前項に掲げられた目的を達成するために、本法典及び管轄する給付負担者に対して適用される特別規定に基づき、他の社会給付のほか提供される。給付負担者は、それらに適用される法規定の枠内で、個々の事例の状況に応じて、他の給付負担者の給付が可能な限り不要となるように、給付を完全かつ包括的に、均一な質で提供する。
- (3) 障害のある、又は障害のおそれのある児童に対する給付は、なるべく児童をその社会環境から隔離せず、障害のない児童たちと共にケアされるような形に計画し、構成する。その際、障害のある児童を、年齢と発達状況に応じて個々の扶助の計画作りと構成に参加させ、その保護養育権者を扶助の計画作りと構成に積極的に引き入れる。

第5条 給付グループ

参画のために提供される給付は以下の各号のとおりである。

1. 医学リハビリテーションのための給付
2. 労働生活に参画するための給付
3. 生計を保障する給付及びその他の補足的給付
4. 共同体での生活に参画するための給付

第6条 リハビリテーション担当機関

- (1) 参画のための給付担当機関（リハビリテーション担当機関）となりうるのは、以下の各号の機関である。
1. 前項1号と3号の給付については公的疾库
 2. 前項2号と3号の給付については連邦雇用エージェンシー
 3. 前項1号から4号の給付については公的労災保険の保険者
 4. 前項1号から4号の給付については公的年金保険の保険者、前項1号と3号の給付については農業者老齢保障の保険者
 5. 前項1号から4号の給付については戦争犠牲者援護の運営者及び健康被害における社会賠償法の一環としての戦争犠牲者扶助の運営者
 6. 前項1号、2号、4号の給付については公的児童青少年扶助の運営者
 7. 前項1号、2号、4号の給付については社会扶助の運営者
- (2) リハビリテーション担当機関は、その任務を独立して、かつ自己責任のもとに遂行する。

第6a条 社会法典第2編による労働生活への参画のための給付を行うリハビリテーション担当機関

連邦雇用エージェンシーは、他に権限あるリハビリテーション担当機関が存在しない場合は、社会法典第2編の趣旨における受給資格があり就労能力のある障害者に対して労働生活に参画するための給付を行うリハビリテーション担当機関となる。第2編第16条1項による障害者の職業参画のための給付を行う共同機関又は認可された地方自治体の権限は不可侵のものとする。連邦雇用エージェンシーは、権限ある共同機関、認可された地方自治体、支援を求める者に対して、確認したリハビリテーションの需要及びそれが組み込まれた提案を文書で報告するものとする。共同機関又は権限ある地方自治体担当機関は、提案を考慮して3週間以内に職業参画のための給付について決定する。

§ 7 Vorbehalt abweichender Regelungen

Die Vorschriften dieses Buches gelten für die Leistungen zur Teilhabe, soweit sich aus den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen nichts Abweichendes ergibt. Die Zuständigkeit und die Voraussetzungen für die Leistungen zur Teilhabe richten sich nach den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen.

§ 8 Vorrang von Leistungen zur Teilhabe

- (1) Werden bei einem Rehabilitationsträger Sozialleistungen wegen oder unter Berücksichtigung einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung beantragt oder erbracht, prüft dieser unabhängig von der Entscheidung über diese Leistungen, ob Leistungen zur Teilhabe voraussichtlich erfolgreich sind.
- (2) Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen, die bei erfolgreichen Leistungen zur Teilhabe nicht oder voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen wären. Dies gilt während des Bezuges einer Rente entsprechend.
- (3) Absatz 1 ist auch anzuwenden, um durch Leistungen zur Teilhabe Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten.

§ 9 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

- (1) Bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen. Dabei wird auch auf die persönliche Lebenssituation, das Alter, das Geschlecht, die Familie sowie die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten Rücksicht genommen; im Übrigen gilt § 33 des Ersten Buches. Den besonderen Bedürfnissen behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrages sowie den besonderen Bedürfnissen behinderter Kinder wird Rechnung getragen.
- (2) Sachleistungen zur Teilhabe, die nicht in Rehabilitationseinrichtungen auszuführen sind, können auf Antrag der Leistungsberechtigten als Geldleistungen erbracht werden, wenn die Leistungen hierdurch voraussichtlich bei gleicher Wirksamkeit wirtschaftlich zumindest gleichwertig ausgeführt werden können. Für die Beurteilung der Wirksamkeit stellen die Leistungsberechtigten dem Rehabilitationsträger geeignete Unterlagen zur Verfügung. Der Rehabilitationsträger begründet durch Bescheid, wenn er den Wünschen des Leistungsberechtigten nach den Absätzen 1 und 2 nicht entspricht.
- (3) Leistungen, Dienste und Einrichtungen lassen den Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände und fördern ihre Selbstbestimmung.
- (4) Die Leistungen zur Teilhabe bedürfen der Zustimmung der Leistungsberechtigten.

§ 10 Koordinierung der Leistungen

- (1) Soweit Leistungen verschiedener Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der nach § 14 leistende Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, dass die beteiligten Rehabilitationsträger im Benehmen miteinander und in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten die nach dem individuellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen funktionsbezogen feststellen und schriftlich so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinander greifen. Die Leistungen werden entsprechend dem Verlauf der Rehabilitation angepasst und darauf ausgerichtet, den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls die den Zielen der §§ 1 und 4 Abs. 1 entsprechende umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen. Dabei sichern die Rehabilitationsträger durchgehend das Verfahren entsprechend dem jeweiligen Bedarf und gewährleisten, dass die wirksame und wirtschaftliche Ausführung der Leistungen nach gleichen Maßstäben und Grundsätzen erfolgt.

第7条 異なる規定の留保

本法典の規定は、各リハビリテーション担当機関に対して適用される給付法から、異なる規定が生じない限りにおいて、参画のための給付に適用される。管轄権及び参画のための給付要件は、各リハビリテーション担当機関に対して適用される給付法に従う。

第8条 参画のための給付の優先

- (1) リハビリテーション担当機関のもとで障害もしくは障害の切迫を理由として、又は考慮して社会給付の申請が行われ、もしくは提供される場合、リハビリテーション担当機関はこの給付に関する決定にかかわらず、この参画のための給付の効果が見込まれるかどうかを審査する。
- (2) 参画のための給付は、この給付に効果があれば、給付開始を遅らせることができるであろう年金の諸給付に優先する。これは、ある年金をすでに受給している場合でも同様である。
- (3) 第1項は、参画のための給付により介護が必要となるのを防止し、克服し、減少させ、又は悪化を避けるためにも適用される。

第9条 受給資格者の要望権と選択権

- (1) 給付に関する決定及び参画のための給付の履行に際しては、受給資格者の正当な要望に添うものとする。その際、受給資格者の個人的な生活状況、年齢、性別、家族及び宗教上、世界観の上の受給資格者のニーズにも注意を払う；それ以外の点では社会法典第1編第33条が適用される。障害のある両親が教育任務を果たすにあたって、及び障害のある児童には格段の配慮を要する。
- (2) リハビリテーション施設で実施できない参画のための現物給付は、同等の効果を上げるために給付が経済的に少なくとも等価値で実施されることが見込まれるならば、受給資格者の申請に基づき現金給付として提供することができる。有効性を判定するために受給資格者は、リハビリテーション担当機関に適切な書類を提供する。リハビリテーション担当機関は、第1項と第2項に基づく受給資格者の要望に応じない場合には、文書により根拠を挙げる。
- (3) 給付、機関及び施設は、受給資格者に、生活状況を自己責任で形成するための可能な限り多くの余地を残し、受給資格者の自律を促す。
- (4) 参画のための給付は受給資格者の同意を必要とする。

第10条 給付の調整

- (1) いくつかの給付グループ又は複数のリハビリテーション担当機関の給付が必要な場合には、第14条に基づき給付を行うリハビリテーション担当機関がそれに対して責任を持つ。関与するリハビリテーション担当機関は、連絡を取り合い、受給資格者と調整したうえで、各人の必要性に応じて必要性が見込まれる給付を機能別に定め、それらが一体となって相互に密接に関連し合うように書面で編成する。給付はリハビリテーションの経過に合わせて調整し、受給資格者に対して、個別の事例の特殊性を考慮し、第1条と第4条1項の目的に合わせて、社会生活への全面的な参画を、迅速、効果的、経済的かつ長期的に可能にする。その際、リハビリテーション担当機関は、手続をその時々に必要なに応じて例外なく確実に行い、効果的かつ経済的な給付が同じ基準と原則に従って遂行されることを保証するものとする。

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend auch für die Integrationsämter in Bezug auf Leistungen und sonstige Hilfen für schwerbehinderte Menschen nach Teil 2.
- (3) Den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen wird Rechnung getragen.
- (4) Die datenschutzrechtlichen Regelungen dieses Gesetzbuchs bleiben unberührt.

§ 11 Zusammenwirken der Leistungen

- (1) Soweit es im Einzelfall geboten ist, prüft der zuständige Rehabilitationsträger gleichzeitig mit der Einleitung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation, während ihrer Ausführung und nach ihrem Abschluss, ob durch geeignete Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit des behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen erhalten, gebessert oder wiederhergestellt werden kann. Er beteiligt die Bundesagentur für Arbeit nach § 38.
- (2) Wird während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation erkennbar, dass der bisherige Arbeitsplatz gefährdet ist, wird mit den Betroffenen sowie dem zuständigen Rehabilitationsträger unverzüglich geklärt, ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind.
- (3) Bei der Prüfung nach den Absätzen 1 und 2 wird zur Klärung eines Hilfebedarfs nach Teil 2 auch das Integrationsamt beteiligt.

§ 12 Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger

- (1) Im Rahmen der durch Gesetz, Rechtsverordnung oder allgemeine Verwaltungsvorschrift getroffenen Regelungen sind die Rehabilitationsträger verantwortlich, dass
 - 1. die im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Teilhabe nahtlos, zügig sowie nach Gegenstand, Umfang und Ausführung einheitlich erbracht werden,
 - 2. Abgrenzungsfragen einvernehmlich geklärt werden,
 - 3. Beratung entsprechend den in §§ 1 und 4 genannten Zielen geleistet wird,
 - 4. Begutachtungen möglichst nach einheitlichen Grundsätzen durchgeführt werden sowie
 - 5. Prävention entsprechend dem in § 3 genannten Ziel geleistet wird.
- (2) Die Rehabilitationsträger und ihre Verbände sollen zur gemeinsamen Wahrnehmung von Aufgaben zur Teilhabe behinderter Menschen insbesondere regionale Arbeitsgemeinschaften bilden. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

§ 13 Gemeinsame Empfehlungen

- (1) Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 vereinbaren zur Sicherung der Zusammenarbeit nach § 12 Abs. 1 gemeinsame Empfehlungen.
- (2) Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 vereinbaren darüber hinaus gemeinsame Empfehlungen,
 - 1. welche Maßnahmen nach § 3 geeignet sind, um den Eintritt einer Behinderung zu vermeiden, sowie über die statistische Erfassung der Anzahl, des Umfangs und der Wirkungen dieser Maßnahmen,
 - 2. in welchen Fällen und in welcher Weise rehabilitationsbedürftigen Menschen notwendige Leistungen zur Teilhabe angeboten werden, insbesondere um eine durch eine Chronifizierung von Erkrankungen bedingte Behinderung zu verhindern,
 - 3. in welchen Fällen und in welcher Weise die Klärung der im Einzelfall anzustrebenden Ziele und des Bedarfs an Leistungen schriftlich festzuhalten ist sowie über die Ausgestaltung des in § 14 bestimmten Verfahrens,
 - 4. in welcher Weise die Bundesagentur für Arbeit von den übrigen Rehabilitationsträgern nach § 38 zu beteiligen ist,
 - 5. wie Leistungen zur Teilhabe zwischen verschiedenen Trägern koordiniert werden,
 - 6. in welcher Weise und in welchem Umfang Selbsthilfegruppen, -organisationen und -kontaktstellen, die sich die Prävention, Rehabilitation, Früherkennung und Bewältigung von Krankheiten und Behinderungen zum Ziel gesetzt haben, gefördert werden,

- (2) 前項は、第2部による重度障害者のための給付及びその他の扶助に関し、統合局にも準用される。
- (3) 精神障害者又はそうした障害のおそれのある者には格段の配慮を要する。
- (4) 本法典のデータ保護法上の規定は、なお効力を有する。

第11条 給付の共同作業

- (1) 個別の事例において必要な限りにおいて、管轄するリハビリテーション担当機関は、労働生活に参画するための適切な給付を通じて、障害者又は障害のおそれのある者の稼働能力が得られ、改善され、又は取り戻すことができるかを、医学リハビリテーションのための給付の開始と同時に、その実施期間中、そして終了した後に審査する。リハビリテーション担当機関は、第38条に基づき連邦雇用エージェンシーを関与させる。
- (2) 医学リハビリテーションのための給付期間中にこれまでの職場への復帰が困難になっていることが判明した場合には、該当者及び管轄するリハビリテーション担当機関の関与のもと、労働生活に参画するための給付が必要であることについて、遅滞なく明確化されなければならない。
- (3) 第1項と第2項に基づく審査の際には、扶助の必要性を明らかにするために、第2部に従い統合局も関与する。

第12条 リハビリテーション担当機関の協力

- (1) 法律、法規命令又は一般的な行政規定による該当する規制の枠内で、リハビリテーション担当機関は以下の各号に対して責任がある。
 - 1. 個別の事例において必要な、参画のための給付が、完全かつ迅速に、及び目的物、範囲、タイプに応じて、均一に提供されること。
 - 2. 範囲の限定に関して一致して明らかにすること。
 - 3. 第1条と第4条に挙げられた目的に応じて、助言が行われること。
 - 4. 専門的な判断が、可能な限り統一的な原則に従って実施されること。
 - 5. 第3条の目的に従い予防が実施されること。
- (2) リハビリテーション担当機関及びその連盟は、障害者参画のための任務を共同で引き受けるために、特に地域的な連合体を作らなければならない。社会法典第10編の第88条1項1文及び2項が準用される。

第13条 共同勧告

- (1) 第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関は、第12条1項の協力を確実に実施するために共同勧告を取り決める。
- (2) 第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関は、さらに以下のような共同勧告を取り決める。
 - 1. 障害の発現を防止するために、第3条に則りどのような措置が適しているか、及び措置の件数、範囲、効果の統計的把握に関して。
 - 2. 特に疾患の慢性化に起因する障害を防止するために、どのような場合に、どのような方法でリハビリテーション必要者に対して参画のための給付を提供するか。
 - 3. どのような場合に、どのような方法で、個別の事例で達成しようとする目的及び給付の必要性を明確化したものを書面に記録しておくか、並びに第14条に規定された手続の構成について。
 - 4. 第38条に基づくそれ以外のリハビリテーション担当機関は、連邦雇用エージェンシーをどのような方法で関与させるか。
 - 5. 参画のための給付を様々な担当機関の間でどのように調整するか。
 - 6. どのような方法で、どのような範囲で、疾病と障害の予防、リハビリテーション、早期発見、克服を目的とする自助グループ、自助組織、自助連絡機関を支援するか。
 - 7. (削除)
 - 8. どのような場合に、どのような方法で、治療を行っている家庭医又は専門医及び産業医又は工場医を、参画のための給付の開始と実施に組み入れるか。

7. (weggefallen)
 8. in welchen Fällen und in welcher Weise der behandelnde Hausarzt oder Facharzt und der Betriebs- oder Werkarzt in die Einleitung und Ausführung von Leistungen zur Teilhabe einzubinden sind,
 9. zu einem Informationsaustausch mit behinderten Beschäftigten, Arbeitgebern und den in § 83 genannten Vertretungen zur möglichst frühzeitigen Erkennung des individuellen Bedarfs voraussichtlich erforderlicher Leistungen zur Teilhabe sowie
 10. über ihre Zusammenarbeit mit Sozialdiensten und vergleichbaren Stellen.
- (3) Bestehen für einen Rehabilitationsträger Rahmenempfehlungen auf Grund gesetzlicher Vorschriften und soll bei den gemeinsamen Empfehlungen von diesen abgewichen werden oder sollen die gemeinsamen Empfehlungen Gegenstände betreffen, die nach den gesetzlichen Vorschriften Gegenstand solcher Rahmenempfehlungen werden sollen, stellt der Rehabilitationsträger das Einvernehmen mit den jeweiligen Partnern der Rahmenempfehlungen sicher.
 - (4) Die Träger der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung sowie der Alterssicherung der Landwirte können sich bei der Vereinbarung der gemeinsamen Empfehlungen durch ihre Spitzenverbände vertreten lassen.
 - (5) An der Vorbereitung der gemeinsamen Empfehlungen werden die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe über die Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter sowie die Integrationsämter in Bezug auf Leistungen und sonstige Hilfen für schwerbehinderte Menschen nach dem Teil 2 über die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, beteiligt. Die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe orientieren sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Buch an den vereinbarten Empfehlungen oder können diesen beitreten.
 - (6) Die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen sowie die für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände werden an der Vorbereitung der gemeinsamen Empfehlungen beteiligt. Ihren Anliegen wird bei der Ausgestaltung der Empfehlungen nach Möglichkeit Rechnung getragen. Die Empfehlungen berücksichtigen auch die besonderen Bedürfnisse behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder.
 - (7) Die beteiligten Rehabilitationsträger vereinbaren die gemeinsamen Empfehlungen im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Ländern auf der Grundlage eines von ihnen innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft vorbereiteten Vorschlags. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz wird beteiligt. Hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu einem Vorschlag aufgefordert, legt die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation den Vorschlag innerhalb von sechs Monaten vor. Dem Vorschlag wird gefolgt, wenn ihm berechnete Interessen eines Rehabilitationsträgers nicht entgegenstehen. Einwände nach Satz 4 sind innerhalb von vier Wochen nach Vorlage des Vorschlags auszuräumen.
 - (8) Die Rehabilitationsträger teilen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation alle zwei Jahre ihre Erfahrungen mit den gemeinsamen Empfehlungen mit, die Träger der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung sowie der Alterssicherung der Landwirte über ihre Spitzenverbände. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation stellt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Ländern eine Zusammenfassung zur Verfügung.
 - (9) Die gemeinsamen Empfehlungen können durch die regional zuständigen Rehabilitationsträger konkretisiert werden.

9. 必要性が見込まれる参画のための給付の個人的な必要性を可能な限り早期発見することを目的とする、障害のある従業員、雇用主及び第83条の規定する代表との情報交換について。
10. 社会福祉機関及びそれに類する機関との協力について。

- (3) あるリハビリテーション担当機関について、法規定に基づく基本勧告が存在し、共同勧告がこれと異なる場合、あるいは共同勧告の対象が、法規定に則り基本勧告の対象に該当するであろう場合、そのリハビリテーション担当機関は、基本勧告の各パートナーの了承を確実に得るものとする。
- (4) 年金保険、医療保険、労災保険及び農業者老齢保障の保険者は、共同勧告を取決める際に、それぞれの中央組織に代理を務めてもらうことも可能である。
- (5) 共同勧告の準備には、社会扶助及び公的児童青少年扶助機関が、連邦地方自治体中央機関連盟、連邦社会扶助広域運営者連合、連邦州青少年局連合を通じて、並びに第2部に規定された重度障害者のための給付及びその他の扶助に関連する統合局が、統合局の集まりである連合体を通じて関与する。社会扶助及び公的児童青少年扶助機関は、本法典に則りその任務を遂行する際に、取り決めた共同勧告に従う、又はそれに関与することができる。
- (6) 自主的な社会福祉事業、自助グループ及び障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟並びに外来・入院リハビリテーション施設の利益を代表する連邦レベルの有力な諸頂上団体を、共同勧告の準備に関与させる。勧告作成時にはそれらの要望を可能な限り考慮する。勧告には、障害のある、又は障害のおそれのある女性及び児童にとって格段に配慮すべきことも取り入れる。
- (7) 関与するリハビリテーション担当機関は、連邦リハビリテーション連合のもとで彼らが準備した提案を基礎として、連邦労働社会省と州との協議のうえ、連邦リハビリテーション連合の枠内で共同勧告を取決める。データ保護に関する連邦委員が参加する。連邦労働社会省が提案を求めた場合には、連邦リハビリテーション連合は6ヵ月以内に提案を提示する。どのリハビリテーション担当機関の正当な利益もその提案に対立しないならば、その提案は受け入れられる。第4文により異議が申立てられた場合には、提案提示後4週間以内に対処しなければならない。
- (8) リハビリテーション担当機関は、2年毎に、連邦リハビリテーション連合に対して共同勧告から得られた経験を報告し、年金保険、医療保険、労災保険及び農業者老齢保障の保険者は、各中央組織を通じて報告する。連邦リハビリテーション連合は、連邦労働社会省及び州に、その要約を提供する。
- (9) 共同勧告は、各地域を管轄するリハビリテーション担当機関を通じて具体化される。

- (1) Werden Leistungen zur Teilhabe beantragt, stellt der Rehabilitationsträger innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages bei ihm fest, ob er nach dem für ihn geltenden Leistungsgesetz für die Leistung zuständig ist; bei den Krankenkassen umfasst die Prüfung auch die Leistungspflicht nach § 40 Abs. 4 des Fünften Buches. Stellt er bei der Prüfung fest, dass er für die Leistung nicht zuständig ist, leitet er den Antrag unverzüglich dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger zu. Muss für eine solche Feststellung die Ursache der Behinderung geklärt werden und ist diese Klärung in der Frist nach Satz 1 nicht möglich, wird der Antrag unverzüglich dem Rehabilitationsträger zugeleitet, der die Leistung ohne Rücksicht auf die Ursache erbringt. Wird der Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt, werden bei der Prüfung nach den Sätzen 1 und 2 Feststellungen nach § 11 Abs. 2a Nr. 1 des Sechsten Buches und § 22 Abs. 2 des Dritten Buches nicht getroffen.
- (2) Wird der Antrag nicht weitergeleitet, stellt der Rehabilitationsträger den Rehabilitationsbedarf unverzüglich fest. Muss für diese Feststellung ein Gutachten nicht eingeholt werden, entscheidet der Rehabilitationsträger innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang. Wird der Antrag weitergeleitet, gelten die Sätze 1 und 2 für den Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, entsprechend; die in Satz 2 genannte Frist beginnt mit dem Eingang bei diesem Rehabilitationsträger. Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, wird die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens getroffen. Kann der Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, für die beantragte Leistung nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, klärt er unverzüglich mit dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger, von wem und in welcher Weise über den Antrag innerhalb der Fristen nach den Sätzen 2 und 4 entschieden wird und unterrichtet hierüber den Antragsteller.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Rehabilitationsträger Leistungen von Amts wegen erbringt. Dabei tritt an die Stelle des Tages der Antragstellung der Tag der Kenntnis des voraussichtlichen Rehabilitationsbedarfs.
- (4) Wird nach Bewilligung der Leistung durch einen Rehabilitationsträger nach Absatz 1 Satz 2 bis 4 festgestellt, dass ein anderer Rehabilitationsträger für die Leistung zuständig ist, erstattet dieser dem Rehabilitationsträger, der die Leistung erbracht hat, dessen Aufwendungen nach den für diesen geltenden Rechtsvorschriften. Die Bundesagentur für Arbeit leitet für die Klärung nach Satz 1 Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Feststellung nach § 11 Abs. 2a Nr. 1 des Sechsten Buches an die Träger der Rentenversicherung nur weiter, wenn sie konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass der Träger der Rentenversicherung zur Leistung einer Rente unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage verpflichtet sein könnte. Für unzuständige Rehabilitationsträger, die eine Leistung nach Absatz 2 Satz 1 und 2 erbracht haben, ist § 105 des Zehnten Buches nicht anzuwenden, es sei denn, die Rehabilitationsträger vereinbaren Abweichendes.
- (5) Der Rehabilitationsträger stellt sicher, dass er Sachverständige beauftragen kann, bei denen Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen. Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, beauftragt der Rehabilitationsträger unverzüglich einen geeigneten Sachverständigen. Er benennt den Leistungsberechtigten in der Regel drei möglichst wohnortnahe Sachverständige unter Berücksichtigung bestehender sozialmedizinischer Dienste. Haben sich Leistungsberechtigte für einen benannten Sachverständigen entschieden, wird dem Wunsch Rechnung getragen. Der Sachverständige nimmt eine umfassende sozialmedizinische, bei Bedarf auch psychologische Begutachtung vor und erstellt das Gutachten innerhalb von zwei Wochen nach Auftragserteilung. Die in dem Gutachten getroffenen Feststellungen zum Rehabilitationsbedarf werden den Entscheidungen der Rehabilitationsträger zugrunde gelegt. Die gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsämter bleiben unberührt.
- (1) 参画のための給付が申請されたなら、リハビリテーション担当機関は、申請書到着後2週間以内に、そのリハビリテーション担当機関に適用される給付法に照らしてその給付を管轄しているかどうかを確認する；疾病金庫においては、社会法典第5編第40条4項の規定する給付義務も審査に含まれる。審査により、そのリハビリテーション担当機関がその給付の管轄ではないことを確認したならば、リハビリテーション担当機関はただちに申請書を、管轄すると想定されるリハビリテーション担当機関のもとに送達する。確認のために障害の原因を明らかにする必要があり、それが第1文で示された期限内には不可能である場合には、ただちに申請書を、原因にかかわらず給付を提供するリハビリテーション担当機関に送達する。申請が連邦雇用エージェンシーに提出された場合には、第1文と第2文の規定する審査の際に、社会法典第6編第11条2a項1号及び第3編第22条2項による確認は行われない。
- (2) 申請書を他に回さない場合には、リハビリテーション担当機関は、リハビリテーションの必要性をただちに査定する。この査定のために、鑑定を求める必要がない場合には、リハビリテーション担当機関は、申請書到着後3週間以内に決定する。申請書を他に回す場合には、申請書が転送された先のリハビリテーション担当機関に対して第1文と第2文が準用される。第2文に挙げた期間は、当該リハビリテーション担当機関への申請書到着を以って開始される。リハビリテーションの必要性を確認するために鑑定が必要な場合には、鑑定提出後2週間以内に決定を下す。申請書が転送された先のリハビリテーション担当機関が、申請された給付について第6条1項によるリハビリテーション担当機関ではありえない場合には、そのリハビリテーション担当機関は、ただちに、誰がどのような方法で第2文と第4文の規定する期限内にその申請書について決定を下すかについて、管轄すると想定されるリハビリテーション担当機関と協議し、その結果を申請者に知らせる。
- (3) リハビリテーション担当機関が給付を職務上提供する場合には、第1項と第2項がその趣旨に即して適用される。その際、見込まれるリハビリテーションの必要性を知った日が、申請日の代りにとなる。
- (4) 第1項2文から4文に基づきリハビリテーション担当機関が給付を認定した後、他のリハビリテーション担当機関がその給付を管轄することが確認された場合には、他のリハビリテーション担当機関は、給付を提供したリハビリテーション担当機関に対して、かかった費用を該当する法規定に従って弁済する。連邦雇用エージェンシーは、年金保険の保険者がその時の労働市場状況にかかわらず年金の給付を義務づけられているであろうという具体的な根拠を有している場合には、第1文の解明のために、社会法典第6編の第11条2a項1号の確認に関する労働生活に参画するための給付申請を、年金保険の保険者に単に転送するだけである。第2項1文と2文による給付を提供した管轄ではないリハビリテーション担当機関に対しては、リハビリテーション担当機関が異なる取決めを行った場合を除き、社会法典第10編の第105条は適用されない。
- (5) リハビリテーション担当機関は、確実に、連絡や意思伝達に障害のない専門家に依頼できるように取り計らう。リハビリテーションの必要性を確認するために、鑑定が必要な場合にはリハビリテーション担当機関はただちに適切な専門家1名に依頼する。この専門家は、その時に利用可能な社会医学サービスを考慮し、通常、できる限り居住地の近くの3名の専門家を受給資格者に対して推挙する。受給資格者が、推挙された専門家の中から1名を選んだら、その希望を取り入れる。選ばれた1名の専門家は、包括的な社会医学的、必要ならば心理学的な鑑定を実施し、依頼後2週間以内に鑑定書を作成する。鑑定書の中で行われたリハビリテーションの必要性に関する査定は、リハビリテーション担当機関の決定の基礎となる。保健所の法的な任務は従前の例による。

(6) Hält der leistende Rehabilitationsträger weitere Leistungen zur Teilhabe für erforderlich und kann er für diese Leistungen nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, wird Absatz 1 Satz 2 entsprechend angewendet. Die Leistungsberechtigten werden hierüber unterrichtet.

§ 15 Erstattung selbstbeschaffter Leistungen

(1) Kann über den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe nicht innerhalb der in § 14 Abs. 2 genannten Fristen entschieden werden, teilt der Rehabilitationsträger dies den Leistungsberechtigten unter Darlegung der Gründe rechtzeitig mit. Erfolgt die Mitteilung nicht oder liegt ein zureichender Grund nicht vor, können Leistungsberechtigte dem Rehabilitationsträger eine angemessene Frist setzen und dabei erklären, dass sie sich nach Ablauf der Frist die erforderliche Leistung selbst beschaffen. Beschaffen sich Leistungsberechtigte nach Ablauf der Frist eine erforderliche Leistung selbst, ist der zuständige Rehabilitationsträger unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zur Erstattung der Aufwendungen verpflichtet. Die Erstattungspflicht besteht auch, wenn der Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen kann oder er eine Leistung zu Unrecht abgelehnt hat. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für die Träger der Sozialhilfe, der öffentlichen Jugendhilfe und der Kriegsoferfürsorge.

(2) Die Rehabilitationsträger erfassen,

1. in wie vielen Fällen die Fristen nach § 14 nicht eingehalten wurden,
2. in welchem Umfang sich die Verfahrensdauer vom Eingang der Anträge bis zur Entscheidung über die Anträge verringert hat,
3. in wie vielen Fällen eine Kostenerstattung nach Absatz 1 Satz 3 und 4 erfolgt ist.

§ 16 Verordnungsermächtigung

Vereinbaren die Rehabilitationsträger nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sie dazu aufgefordert hat, gemeinsame Empfehlungen nach § 13 oder ändern sie unzureichend gewordene Empfehlungen nicht innerhalb dieser Frist, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Regelungen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen.

Kapitel 2 Ausführung von Leistungen zur Teilhabe

§ 17 Ausführung von Leistungen, Persönliches Budget

(1) Der zuständige Rehabilitationsträger kann Leistungen zur Teilhabe

1. allein oder gemeinsam mit anderen Leistungsträgern,
2. durch andere Leistungsträger oder
3. unter Inanspruchnahme von geeigneten, insbesondere auch freien und gemeinnützigen oder privaten Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen (§ 19) ausführen. Er bleibt für die Ausführung der Leistungen verantwortlich. Satz 1 gilt insbesondere dann, wenn der Rehabilitationsträger die Leistung dadurch wirksamer oder wirtschaftlicher erbringen kann.

(2) Auf Antrag können Leistungen zur Teilhabe auch durch ein Persönliches Budget ausgeführt werden, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Bei der Ausführung des Persönlichen Budgets sind nach Maßgabe des individuell festgestellten Bedarfs die Rehabilitationsträger, die Pflegekassen und die Integrationsämter beteiligt. Das Persönliche Budget wird von den beteiligten Leistungsträgern trägerübergreifend als Komplexleistung erbracht. Budgetfähig sind auch die neben den Leistungen nach Satz 1 erforderlichen Leistungen der Krankenkassen und der Pflegekassen, Leistungen der Träger der Unfallversicherung bei Pflegebedürftigkeit sowie Hilfe zur Pflege der Sozialhilfe, die sich auf alltägliche und regelmäßig wiederkehrende Bedarfe beziehen und als Geldleistungen oder durch Gutscheine erbracht werden können. An die Entscheidung ist der Antragsteller für die Dauer von sechs Monaten gebunden.

(6) 給付を実施するリハビリテーション担当機関が、それ以外の参画のための給付が必要であると判断し、これらの給付について第6条1項によるリハビリテーション担当機関でありうるなら、第1項2文が準用される。受給資格者には、それに関して通知する。

第15条 自己調達給付の弁済

(1) 参画のための給付の申請について第14条2項に示された期限内に決定を下すことができない場合には、リハビリテーション担当機関は、受給資格者に理由を示して適時に通知する。通知が行われない、又は十分な理由が示されない場合には、受給資格者は、リハビリテーション担当機関に対して適切な期間を提示し、その期間経過後に必要となる給付を自己調達する旨を表明することができる。受給資格者が、期間経過後に必要となる給付を自己調達した場合には、管轄するリハビリテーション担当機関は、経済性と節約性の原則を考慮したうえで、費用の弁済が義務づけられる。リハビリテーション担当機関が、延期不可能な給付を適時に提供できない、又は給付を不当に拒否した場合にも、弁済義務がある。第1文から第3文は、社会扶助、公的児童青少年扶助、戦争犠牲者扶助機関には適用されない。

(2) リハビリテーション担当機関は、以下について記録する。

1. 第14条による期限が、何件の事例で守られなかったか。
2. 申請書の到着から申請に関する決定までの手続期間がどの程度短縮されたか。
3. 第1項3文と4文による費用弁済が、何件の事例で行われたか。

第16条 命令の授権

リハビリテーション担当機関が、連邦労働社会省が要請してから6ヵ月以内に第13条による共同勧告について合意に達しない、又は不十分になった勧告をこの期限内に改定しない場合には、連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得た法規命令により規定を發布することができる。

第2章 参画のための給付実施

第17条 給付の実施、個人予算

(1) 管轄するリハビリテーション担当機関は参画のための給付を以下の各号の方法で実施することができる。

1. 単独で、又は他の給付実施者と協力して、
2. 他の給付実施者を通じて、又は
3. 適切な、主として自主的な、公益的な、又は民間のリハビリテーション機関及びリハビリテーション施設(第19条)を利用して。

ただし給付の実施責任はリハビリテーション担当機関にある。第1文1号から3号は、とりわけリハビリテーション担当機関がそれによって給付を、より効果的又は経済的に提供できる場合に認められる。

(2) 申請によって、参画のための給付は、受給資格者が自己責任で自律的生活を可能とするため、個人予算によって実施することもできる。個人予算の実行は、個別の独立した請求の基準に沿って、リハビリテーション担当機関、介護保険金庫及び統合局が関与する。個人予算は複数の給付実施者にまたがって複合給付として定められる。第1文により必要な給付のほか健康保険会社、介護保険金庫、労災保険関係機関による給付、介護の必要性による社会保障からの介護への援助も予算化可能であり、毎日の、また通常の還付請求により現金給付又は金券により受け取ることができる。申請者はこの決定に、6ヶ月の期間拘束される。

- (3) Persönliche Budgets werden in der Regel als Geldleistung ausgeführt, bei laufenden Leistungen monatlich. In begründeten Fällen sind Gutscheine auszugeben. Persönliche Budgets werden auf der Grundlage der nach § 10 Abs. 1 getroffenen Feststellungen so bemessen, dass der individuell festgestellte Bedarf gedeckt wird und die erforderliche Beratung und Unterstützung erfolgen kann. Dabei soll die Höhe des Persönlichen Budgets die Kosten aller bisher individuell festgestellten, ohne das Persönliche Budget zu erbringenden Leistungen nicht überschreiten.
- (4) Enthält das Persönliche Budget Leistungen mehrerer Leistungsträger, erlässt der nach § 14 zuständige der beteiligten Leistungsträger im Auftrag und im Namen der anderen beteiligten Leistungsträger den Verwaltungsakt und führt das weitere Verfahren durch. Ein anderer der beteiligten Leistungsträger kann mit den Aufgaben nach Satz 1 beauftragt werden, wenn die beteiligten Leistungsträger dies in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten vereinbaren; in diesem Fall gilt § 93 des Zehnten Buches entsprechend. Die für den handelnden Leistungsträger zuständige Widerspruchsstelle erlässt auch den Widerspruchsbescheid.
- (5) § 17 Abs. 3 in der am 30. Juni 2004 geltenden Fassung findet auf Modellvorhaben zur Erprobung der Einführung Persönlicher Budgets weiter Anwendung, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen haben.
- (6) In der Zeit vom 1. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2007 werden Persönliche Budgets erprobt. Dabei sollen insbesondere modellhaft Verfahren zur Bemessung von budgetfähigen Leistungen in Geld und die Weiterentwicklung von Versorgungsstrukturen unter wissenschaftlicher Begleitung und Auswertung erprobt werden.

§ 18 Leistungsort

Sachleistungen können auch im Ausland erbracht werden, wenn sie dort bei zumindest gleicher Qualität und Wirksamkeit wirtschaftlicher ausgeführt werden können. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können im grenznahen Ausland auch ausgeführt werden, wenn sie für die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erforderlich sind.

§ 19 Rehabilitationsdienste und -einrichtungen

- (1) Die Rehabilitationsträger wirken gemeinsam unter Beteiligung der Bundesregierung und der Landesregierungen darauf hin, dass die fachlich und regional erforderlichen Rehabilitationsdienste und -einrichtungen in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen. Dabei achten sie darauf, dass für eine ausreichende Zahl solcher Rehabilitationsdienste und -einrichtungen Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen. Die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen sowie die für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände werden beteiligt.
- (2) Soweit die Ziele nach Prüfung des Einzelfalls mit vergleichbarer Wirksamkeit erreichbar sind, werden Leistungen unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände in ambulanter, teilstationärer oder betrieblicher Form und gegebenenfalls unter Einbeziehung familienentlastender und -unterstützender Dienste erbracht.
- (3) Bei Leistungen an behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Kinder wird eine gemeinsame Betreuung behinderter und nichtbehinderter Kinder angestrebt.
- (4) Nehmen Rehabilitationsträger zur Ausführung von Leistungen besondere Dienste (Rehabilitationsdienste) oder Einrichtungen (Rehabilitationseinrichtungen) in Anspruch, erfolgt die Auswahl danach, welcher Dienst oder welche Einrichtung die Leistung in der am besten geeigneten Form ausführt; dabei werden Dienste und Einrichtungen freier oder gemeinnütziger Träger entsprechend ihrer Bedeutung für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen berücksichtigt und die Vielfalt der Träger von Rehabilitationsdiensten oder -einrichtungen gewahrt sowie

(3) 個人予算は現行の給付の場合は毎月、通常は現金給付として提供される。引換券は相当の理由がある場合に認められる。個人予算は第10条1項に沿った認定に基づき、個人に認められる需要を満たし必要な助言と支援を行えるよう算定される。その際、個人予算の額は、個人予算の設定なしで提供すべき給付を超えてはならない。

(4) 個人予算が複数の給付機関の給付を含む場合、14条に従い管轄する給付機関は、他の関与給付実施者に代わって、他の関係給付機関の名前で行政行為をし、他の手続を実施する。他の関係する給付実施機関は、関係する給付実施機関が受給資格者との調整で合意した時は、第1文の業務に割り当てられることができる。その場合社会法典第10編第93条が準用される。取り扱う給付実施者を管轄する機関は、審査通知を行う。

(5) 2004年6月30日に発効した17条3項は、本法発効以前に開始された個人予算の導入を試行するためのモデル計画に継続適用される。

(6) 2004年7月1日から2007年12月31日までの期間、個人予算は試行とする。その際、特に予算化可能な現金による給付モデルでの配分手続きと援護構造の発展が科学的な観察と評価の下で試行される。

第18条 給付の場所

現物給付は、少なくとも品質と効果が同じで、より経済的に実施されうるなら、外国で調達してもよい。労働生活への参画のための給付は、仕事又は自営業を開始し、又は営むために必要であるなら、国境に近い外国においても実施されうる。

第19条 リハビリテーションサービスと施設

- (1) リハビリテーション担当機関は、連邦政府と州政府の間で共同して、十分な数と質の専門的及び地域的に必要なリハビリテーションサービスとリハビリテーション施設が提供されるよう努める。十分な数が揃ったそのようなリハビリテーションサービスとリハビリテーション施設については、連絡や意思伝達の障害が存在しないように注意を払う。自主的な社会福祉事業、自助グループ及び障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟並びに外来・入院リハビリテーション施設の利益を代表する連邦レベルの有力な諸中央組織を関与させる。
- (2) 個別事例の査定の結果、目的が同程度の効果を伴って達成される場合には、個人的な事情を考慮し、外来、部分入院又は事業所内という形で、必要な場合には家族の負担を軽減したり家族を支援するサービスをも含めて、給付を提供する。
- (3) 障害のある、又は障害のおそれのある児童に対する給付においては、障害のある児童と障害を持たない児童を共同でケアするように努める。
- (4) リハビリテーション担当機関が給付の実施のために特別な機関(リハビリテーション機関)又は特別な施設(リハビリテーション施設)を利用する場合には、どの機関又はどの施設が、最も適した形で給付を実施するかという観点から選択を行う; その際、自主的な又は公益的な機関のサービス及び施設を、障害者のリハビリテーションと参画にとっての重要性に応じて考慮し、リハビリテーションサービス又はリハビリテーション施設の実施機関の多様性を認識し、その独立性、自己理解及び自主性に注目する。第35条1項2文4号が適用される。

deren Selbständigkeit, Selbstverständnis und Unabhängigkeit beachtet. § 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 ist anzuwenden.

- (5) Rehabilitationsträger können nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften Rehabilitationsdienste oder -einrichtungen fördern, wenn dies zweckmäßig ist und die Arbeit dieser Dienste oder Einrichtungen in anderer Weise nicht sichergestellt werden kann.
- (6) Rehabilitationsdienste und -einrichtungen mit gleicher Aufgabenstellung sollen Arbeitsgemeinschaften bilden.

§ 20 Qualitätssicherung

- (1) Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 vereinbaren gemeinsame Empfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen, insbesondere zur barrierefreien Leistungserbringung, sowie für die Durchführung vergleichender Qualitätsanalysen als Grundlage für ein effektives Qualitätsmanagement der Leistungserbringer. § 13 Abs. 4 ist entsprechend anzuwenden. Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 6 und 7 können den Empfehlungen beitreten.
- (2) Die Erbringer von Leistungen stellen ein Qualitätsmanagement sicher, das durch zielgerichtete und systematische Verfahren und Maßnahmen die Qualität der Versorgung gewährleistet und kontinuierlich verbessert. Stationäre Rehabilitationseinrichtungen haben sich an dem Zertifizierungsverfahren nach Absatz 2a zu beteiligen.
- (2a) Die Spitzenverbände der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 und 3 bis 5 vereinbaren im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation grundsätzliche Anforderungen an ein einrichtungsinternes Qualitätsmanagement nach Absatz 2 Satz 1 sowie ein einheitliches, unabhängiges Zertifizierungsverfahren, mit dem die erfolgreiche Umsetzung des Qualitätsmanagements in regelmäßigen Abständen nachgewiesen wird. Den für die Wahrnehmung der Interessen der stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbänden sowie den Verbänden behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (3) Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation bereitet die Empfehlungen nach Absatz 1 vor. Sie beteiligt die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen sowie die nach § 19 Abs. 6 gebildeten Arbeitsgemeinschaften und die für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände. Deren Anliegen wird bei der Ausgestaltung der Empfehlungen nach Möglichkeit Rechnung getragen.
- (4) § 13 Abs. 3 ist entsprechend anzuwenden für Vereinbarungen auf Grund gesetzlicher Vorschriften für die Rehabilitationsträger.

§ 21 Verträge mit Leistungserbringern

- (1) Die Verträge über die Ausführung von Leistungen durch Rehabilitationsdienste und -einrichtungen, die nicht in der Trägerschaft eines Rehabilitationsträgers stehen, enthalten insbesondere Regelungen über
 1. Qualitätsanforderungen an die Ausführung der Leistungen, das beteiligte Personal und die begleitenden Fachdienste,
 2. Übernahme von Grundsätzen der Rehabilitationsträger zur Vereinbarung von Vergütungen,
 3. Rechte und Pflichten der Teilnehmer, soweit sich diese nicht bereits aus dem Rechtsverhältnis ergeben, das zwischen ihnen und dem Rehabilitationsträger besteht,
 4. angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten der Teilnehmer an der Ausführung der Leistungen,
 5. Geheimhaltung personenbezogener Daten sowie
 6. die Beschäftigung eines angemessenen Anteils behinderter, insbesondere schwerbehinderter Frauen,
 7. das Angebot, Beratung durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung in Anspruch zu nehmen.

- (5) リハビリテーション担当機関は、それらに適用される法規定に従い、リハビリテーションサービス又はリハビリテーション施設を、それが目的に適い、かつその機関又は施設の仕事がそれ以外の方法では確保できない場合には、支援することができる。
- (6) 同程度の任務を課されるリハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設は、協働体を設立しなければならない。

第20条 質の保証

- (1) 第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関は、給付の質の確保とさらなる発展、特にバリアフリーの給付提供のために、及び給付提供者の効果的な品質管理の基礎として比較品質分析を実施するために、共同勧告を取決める。第13条4項を準用するものとする。第6条1項6号及び7号によるリハビリテーション担当機関は、勧告に関与することができる。
- (2) 給付提供者は、目的に適った系統だった手続と措置を通じて給付提供の質を保証し、継続的に向上させるような品質管理を確実に実施する。入院リハビリテーション施設は第2a項の認証手続きを受けなければならない。
- (2a) 第6条1項1号及び3から5号によるリハビリテーション担当機関の中央組織は、連邦リハビリテーション連合の基本的な必要条件の枠内で、標準的な基準の品質管理が成功裏に実現することを証明する、第2項1文による内部機器の品質管理及び統一的で独立した認証手続きを設ける。入院リハビリテーション施設の利益代表のため連邦レベルで決定権を持つ中央組織、及び自由福祉サービス協会、自助グループ、傷害を持つ女性の利益代表を含む障害者の連合には意見表明の機会が与えられる。
- (3) 連邦リハビリテーション連合は、第1項の規定する勧告を準備する。当該連合は、自主的な社会福祉事業、自助グループ及び障害女性利益代表の各連盟を含む障害者連盟並びに第19条6項により設立された連合体及び外来・入院リハビリテーション施設の利益を代表する連邦レベルの有力な諸中央組織を関与させる。それらの要望は、勧告作成時に可能な限り考慮する。
- (4) 第13条3項は、リハビリテーション担当機関に対する法規定に基づく取決めについても準用される。

第21条 給付提供者との契約

- (1) リハビリテーション担当機関の担当職務の中に規定されていないリハビリテーション機関及びリハビリテーション施設による給付の実施に関する契約には、主として以下の各号に関する規定を含むものとする。
 1. 給付実施に対する質的な要件、関与する職員及び付随する専門サービス
 2. 報酬取決めについてはリハビリテーション担当機関の原則の承継
 3. 関与者の権利と義務、ただし関与者とリハビリテーション担当機関の間に存在する法律関係からすでに生じていない場合に限る。
 4. 給付実施関与者の相応の協力可能性
 5. 個人に関するデータの秘密保持
 6. 障害のある女性、特に重度障害の女性の適度な割合の就業
 7. 児童福祉を主な根拠とした、公的な青少年援助担当機関による提案、助言の要請

- (2) Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass die Verträge nach einheitlichen Grundsätzen abgeschlossen werden; sie können über den Inhalt der Verträge gemeinsame Empfehlungen nach § 13 sowie Rahmenverträge mit den Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationsdienste und -einrichtungen vereinbaren. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz wird beteiligt.
- (3) Verträge mit fachlich nicht geeigneten Diensten oder Einrichtungen werden gekündigt. Stationäre Rehabilitationseinrichtungen sind nur dann als geeignet anzusehen, wenn sie nach § 20 Abs. 2 Satz 2 zertifiziert sind.
- (4) Absatz 1 Nr. 1 und 3 bis 6 wird für eigene Einrichtungen der Rehabilitationsträger entsprechend angewendet.

§ 21a Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Näheres zum Inhalt und Ausführung des Persönlichen Budgets, zum Verfahren sowie zur Zuständigkeit bei Beteiligung mehrerer Leistungsträger zu regeln.

Kapitel 3 Gemeinsame Servicestellen

§ 22 Aufgaben

- (1) Gemeinsame örtliche Servicestellen der Rehabilitationsträger bieten behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, ihren Vertrauenspersonen und Personensorgeberechtigten nach § 60 Beratung und Unterstützung an. Die Beratung und Unterstützung umfasst insbesondere,
 - 1. über Leistungsvoraussetzungen, Leistungen der Rehabilitationsträger, besondere Hilfen im Arbeitsleben sowie über die Verwaltungsabläufe zu informieren,
 - 2. bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfs, bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe, bei der Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets und der besonderen Hilfen im Arbeitsleben sowie bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten zu helfen,
 - 3. zu klären, welcher Rehabilitationsträger zuständig ist, auf klare und sachdienliche Anträge hinzuwirken und sie an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten,
 - 4. bei einem Rehabilitationsbedarf, der voraussichtlich ein Gutachten erfordert, den zuständigen Rehabilitationsträger darüber zu informieren,
 - 5. die Entscheidung des zuständigen Rehabilitationsträgers in Fällen, in denen die Notwendigkeit von Leistungen zur Teilhabe offenkundig ist, so umfassend vorzubereiten, dass dieser unverzüglich entscheiden kann,
 - 6. bis zur Entscheidung oder Leistung des Rehabilitationsträgers den behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen unterstützend zu begleiten,
 - 7. bei den Rehabilitationsträgern auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen hinzuwirken und
 - 8. zwischen mehreren Rehabilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung zu koordinieren und zu vermitteln.

Die Beratung umfasst unter Beteiligung der Integrationsämter auch die Klärung eines Hilfebedarfs nach Teil 2 dieses Buches. Die Pflegekassen werden bei drohender oder bestehender Pflegebedürftigkeit an der Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen Servicestellen beteiligt. Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen werden mit Einverständnis der behinderten Menschen an der Beratung beteiligt.
- (2) § 14 des Ersten Buches und § 10 Abs. 2 und § 11 Abs. 1 bis 3 und 5 des Zwölften Buches bleiben unberührt. Auskünfte nach § 15 des Ersten Buches über Leistungen zur Teilhabe erteilen alle Rehabilitationsträger.

§ 23 Servicestellen

- (1) Die Rehabilitationsträger stellen unter Nutzung bestehender Strukturen sicher, dass in allen Landkreisen und kreisfreien Städten gemeinsame Servicestellen bestehen. Gemeinsame Servicestellen können für mehrere kleine Landkreise oder

- (2) リハビリテーション担当機関は、契約が統一の原則に基づいて結ばれるように努める；リハビリテーション担当機関は、契約の内容に関して、リハビリテーションサービスとリハビリテーション施設の連合と合意のうえ第13条による共同勧告及び基本契約を取決めることができる。データ保護に関する連邦委員が関与する。
- (3) 専門的に適切でないサービス又は施設との契約は解除する。入院リハビリテーション施設は第20条2項2文に沿って認証された場合に限り適切である。
- (4) 第1項1号及び3から6号はリハビリテーション担当機関の独自施設についても準用される。

第21a条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に対して、個人予算の内容と実施、手続及び複数の給付運営者が関与した場合の管轄権に関する詳細を定める権限を与える。

第3章 共同出先機関

第22条 任務

- (1) リハビリテーション担当機関の共同地域出先機関は、障害者及び障害のおそれのある者、彼らの第60条による代理権者及び保護資格者に助言と支援を提供する。助言と支援には特に以下の各号に示す内容が含まれる。
 - 1. 給付要件、リハビリテーション担当機関の給付、労働生活における特別扶助及び手続の流れに関して情報を提供する。
 - 2. リハビリテーションの必要性の明確化、参画のための給付の請求、個人予算及び労働生活における特別扶助の請求、並びに協力義務の履行を助ける。
 - 3. どのリハビリテーション担当機関が管轄するかを明らかにし、明確で適切な申請が行われるように努め、申請書を管轄するリハビリテーション担当機関に転送する。
 - 4. 鑑定の必要が見込まれるリハビリテーションの必要がある場合に、管轄するリハビリテーション担当機関にその旨を知らせる。
 - 5. 管轄するリハビリテーション担当機関の決定を、参画のための給付の必要性が明白な場合に、それらが遅滞なく決定することができるように包括的に準備する。
 - 6. リハビリテーション担当機関の決定又は給付までに、障害者又は障害のおそれのある者に補助しながら付き添う。
 - 7. リハビリテーション担当機関において時代に即した決定及び給付が実現するよう努める。
 - 8. 給付提供中においても複数のリハビリテーション担当機関と関与者の間で調整や仲介を行う。

助言には統合局も関与し、本法典の第2部による扶助の必要を明らかにすることも含まれる。介護保険金庫は、介護の必要がある、又は切迫している場合には、共同出先機関を通じて助言と支援に関与させる。自主的な社会福祉事業、自助グループ及び障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟を、助言に関与させる。

- (2) 社会法典第1編の第14条及び第12編第10条2項、第11条1から3及び5項は、なお効力を有する。参画のための給付に関する当該法典第1編の第15条による情報は、すべてのリハビリテーション担当機関が提供する。

第23条 出先機関

- (1) リハビリテーション担当機関は、既存の組織を利用して、すべての郡及び郡に属さない市に必ず共同出先機関があるように取り計らう。障害者及び障害のおそれのある者にとって居住地の近くでの助言と支援が保証されるのであれ

kreisfreie Städte eingerichtet werden, wenn eine ortsnahe Beratung und Unterstützung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen gewährleistet ist. In den Ländern Berlin, Bremen und Hamburg werden die Servicestellen entsprechend dem besonderen Verwaltungsaufbau dieser Länder eingerichtet.

- (2) Die zuständigen obersten Landessozialbehörden wirken mit Unterstützung der Spitzenverbände der Rehabilitationsträger darauf hin, dass die gemeinsamen Servicestellen unverzüglich eingerichtet werden.
- (3) Die gemeinsamen Servicestellen werden so ausgestattet, dass sie ihre Aufgaben umfassend und qualifiziert erfüllen können, Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen und Wartezeiten in der Regel vermieden werden. Hierfür wird besonders qualifiziertes Personal mit breiten Fachkenntnissen insbesondere des Rehabilitationsrechts und der Praxis eingesetzt. § 112 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.
- (4) In den Servicestellen dürfen Sozialdaten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach § 22 Abs. 1 erforderlich ist.

§ 24 Bericht

- (1) Die Rehabilitationsträger, die Träger der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung über ihre Spitzenverbände, teilen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation im Abstand von drei Jahren, erstmals im Jahre 2004, ihre Erfahrungen über die Einrichtung der gemeinsamen Servicestellen, die Durchführung und Erfüllung ihrer Aufgaben, die Einhaltung des Datenschutzes und mögliche Verbesserungen mit. Personenbezogene Daten werden anonymisiert.
- (2) Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation bereitet die Mitteilungen der Rehabilitationsträger auf, beteiligt hierbei die zuständigen obersten Landessozialbehörden, erörtert die Mitteilungen auf Landesebene mit den Verbänden behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen und berichtet unverzüglich dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Ländern.

§ 25 Verordnungsermächtigung

Sind gemeinsame Servicestellen nach § 23 Abs. 1 nicht bis zum 31. Dezember 2002 in allen Landkreisen und kreisfreien Städten eingerichtet, bestimmt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Ort der Einrichtung, den Rehabilitationsträger, bei dem die gemeinsame Servicestelle eingerichtet wird und der für die Einrichtung verantwortlich ist, den Zeitpunkt, zu dem die Einrichtung abgeschlossen sein muss, sowie über die Organisation, insbesondere entsprechend ihrem Anteil an den Leistungen zur Teilhabe über Art und Umfang der Beteiligung der Rehabilitationsträger in den gemeinsamen Servicestellen.

Kapitel 4 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

§ 26 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

- (1) Zur medizinischen Rehabilitation behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um
 1. Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, eine Verschlimmerung zu verhüten oder
 2. Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern, eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug von laufenden Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern.
- (2) Leistungen zur medizinischen Rehabilitation umfassen insbesondere
 1. Behandlung durch Ärzte, Zahnärzte und Angehörige anderer Heilberufe, soweit deren Leistungen unter ärztlicher Aufsicht oder auf ärztliche Anordnung ausgeführt werden, einschließlich der Anleitung, eigene Heilungskräfte zu entwickeln,

ば、共同出先機関は、複数の小さな郡又は郡に属さない市にまたがって設立することができる。ベルリン、ブレーメン、ハンブルクの各州については、これらの州の特別な行政構造に合わせて出先機関を設立する。

- (2) 管轄する最上級の州の社会福祉部署は、リハビリテーション担当機関の中央組織の支援を受け、共同出先機関が遅滞なく設立されるように努める。
- (3) 共同出先機関は、それらがその任務を包括的かつ専門知識を以て果たすことができ、連絡や意思疎通の障害が存在せず、待ち時間が通常は減少するように設置される。そのためには、主にリハビリテーション法と実務の幅広い専門知識を有する特別な専門教育を受けた職員が投入される。第 112 条 3 項をその趣旨に即して適用するものとする。
- (4) 出先機関では社会保障データは、それが第 22 条 1 項による任務を果たすために必要な場合にのみ集められ、加工され、使用される。

第 24 条 報告

- (1) リハビリテーション担当機関、年金保険・医療保険・労災保険の保険者は、その中央組織を通じて、連邦リハビリテーション連合に対して 3 年毎に、第 1 回目は 2004 年に、その共同出先機関の設置、その任務の実施と履行、データ保護の遵守及び可能な改善に関する経験を報告する。人物に関するデータは匿名にする。
- (2) 連邦リハビリテーション連合は、リハビリテーション担当機関の通知を評価するが、その際、管轄する最上級の州の社会福祉部署を関与させ、その通知を州レベルで自主的な社会福祉事業、自助グループ及び障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟と共に審議し、連邦労働社会省と州に対して遅滞なく報告する。

第 25 条 命令の授権

第 23 条 1 項に規定する共同出先機関が 2002 年 12 月 31 日までに、すべての郡及び郡に属さない市に設立されていない場合には、連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、設立の場所、共同出先機関がその下に設置され、設置に責任を持つリハビリテーション担当機関、設立が終了していなければならない時点、及び組織、主として参画のための給付における割合に応じた、共同出先機関におけるリハビリテーション担当機関の関与の方法と範囲について、詳細を定める。

第 4 章 医学リハビリテーションのための給付

第 26 条 医学リハビリテーションのための給付

- (1) 障害者及び障害のおそれのある者の医学リハビリテーションに関して、以下の各号の目的のために必要な給付が提供される。
 1. 慢性疾患を含む障害を予防し、取り除き、減少させ、調整し、悪化を防ぐ、又は、
 2. 就業能力の制限及び介護の必要を防止し、克服し、減少させ、悪化を防ぎ、並びに現行の社会保障給付の早期受給を減少させる。
- (2) 医学リハビリテーションのための給付には以下のものが含まれる。
 1. 医師、歯科医及びその他の医療職従事者による治療、ただしその給付が、独自の治癒力を発達させるための指導を含めて、医師の監督又は医師の指図のもとに実施される場合に限る。
 2. 障害児及び障害のおそれのある児童の早期発見及び早期

2. Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder,
 3. Arznei- und Verbandmittel,
 4. Heilmittel einschließlich physikalischer, Sprach- und Beschäftigungstherapie,
 5. Psychotherapie als ärztliche und psychotherapeutische Behandlung,
 6. Hilfsmittel,
 7. Belastungserprobung und Arbeitstherapie.
- (3) Bestandteil der Leistungen nach Absatz 1 sind auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten, insbesondere
1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
 2. Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
 3. mit Zustimmung der Leistungsberechtigten Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen,
 4. Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
 5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
 6. Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
 7. Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen der medizinischen Rehabilitation.

§ 27 Krankenbehandlung und Rehabilitation
Die in § 26 Abs. 1 genannten Ziele sowie § 10 gelten auch bei Leistungen der Krankenbehandlung.

§ 28 Stufenweise Wiedereingliederung
Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

§ 29 Förderung der Selbsthilfe
Selbsthilfegruppen, -organisationen und -kontaktstellen, die sich die Prävention, Rehabilitation, Früherkennung, Behandlung und Bewältigung von Krankheiten und Behinderungen zum Ziel gesetzt haben, sollen nach einheitlichen Grundsätzen gefördert werden.

§ 30 Früherkennung und Frühförderung

(1) Die medizinischen Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder nach § 26 Abs. 2 Nr. 2 umfassen auch

1. die medizinischen Leistungen der mit dieser Zielsetzung fachübergreifend arbeitenden Dienste und Einrichtungen,
2. nichtärztliche sozialpädiatrische, psychologische, heilpädagogische, psychosoziale Leistungen und die Beratung der Erziehungsberechtigten, auch in fachübergreifend arbeitenden Diensten und Einrichtungen, wenn sie unter ärztlicher Verantwortung erbracht werden und erforderlich sind, um eine drohende oder bereits eingetretene Behinderung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erkennen und einen individuellen Behandlungsplan aufzustellen.

Leistungen nach Satz 1 werden als Komplexleistung in Verbindung mit heilpädagogischen Leistungen (§ 56) erbracht.

(2) Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder umfassen des Weiteren nichtärztliche therapeutische, psychologische, heilpädagogische, sonderpädagogische, psychosoziale Leistungen und die Beratung der Erziehungsberechtigten durch interdisziplinäre Frühförderstellen, wenn sie erforderlich sind, um eine drohende oder bereits eingetretene Behinderung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erkennen oder die

- 助成
3. 医薬品及び包帯類
 4. 物理療法、言語療法及び作業療法を含む療手法
 5. 医師の治療と心理療法治療としての精神療法
 6. 補助具
 7. 負荷試験及び就業療法

- (3) 第1項による給付の構成要素は、これらの給付が、第1項に挙げた目的を達成し、又は保証し、病気の後遺性を予防し、克服し、減少させ、又はその悪化を防ぐために個別事例で必要である場合には、医療上、心理学上、教育学上の扶助でもある。特に
1. 疾病・障害の処理を援助するための扶助
 2. 潜在的自助可能性の促進
 3. 受給資格者の同意を得て行うパートナーや家族及び上司や同僚に対する情報提供や助言
 4. 地域の自助・助言可能性と連絡を取るための仲介
 5. 精神的な安定をはかり、社会的権限を促進するための扶助。主として社会生活を営む能力とコミュニケーション能力の訓練及び危機的状況の取扱いの訓練を通ずるもの
 6. 実生活に役立つ能力の訓練
 7. 医学リハビリテーション給付の請求のための指導及び動機付け

第27条 病人の治療とリハビリテーション
第26条1項に挙げた目的及び第10条は、患者の治療の給付の際にも適用される。

第28条 段階的な再編入
就業不能な受給資格者は、医師の査定により、自らのそれまでの仕事を部分的に行うことができ、その仕事を段階的に再開することにより、職業生活によりうまく編入されることが見込まれるなら、医学的給付及びそれを補足する給付は、この目標設定に従って提供されるべきである。

第29条 自助の支援
疾病と障害の予防、リハビリテーション、早期発見、治療、克服を目的とする自助グループ、自助組織及び自助連絡機関は、統一した原則に従って促進されるべきである。

第30条 早期発見と早期支援

(1) 第26条2項2号に基づく障害児及び障害のおそれのある児童のための早期発見と早期支援のための医療給付は、次の各号を含む。

1. この目的をもって、複数の専門領域にまたがって活動している部門と施設の医学給付
2. 医師の責任のもとで提供され、急迫している、又はすでに始まった障害を可能な限り早い時点で発見し、個人にあわせた治療計画を立てるのに成功しているならば、複数の専門領域にまたがって活動している部門と施設における非医療の社会小児学・心理学・養護教育・心理社会的な給付及び養育資格者への助言

第1文の給付は養護教育的給付と関連した複合給付（第56条）として提供される。

(2) 障害児及び障害のおそれのある児童の早期発見と早期支援のための給付は、さらに、急迫している、又はすでに始まった障害を可能な限り早い時点で発見し、目的に合った支援・治療対策により、又は障害を補いもしくは緩和するのに成功しているならば、複数の専門領域にまたがる早期支援機関による非医療の療法・心理学・養護教育・特殊教育・心理社会学に関する給付及び養育資格者に対する助言を含む。

Behinderung durch gezielte Förder- und Behandlungsmaßnahmen auszugleichen oder zu mildern.

- (3) Zur Abgrenzung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Leistungen und der sonstigen Leistungen dieser Dienste und Einrichtungen, zur Übernahme oder Teilung der Kosten zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern, zur Vereinbarung und Abrechnung der Entgelte sowie zur Finanzierung werden gemeinsame Empfehlungen vereinbart; § 13 Abs. 3, 4 und 6 gilt entsprechend. Landesrecht kann vorsehen, dass an der Komplexleistung weitere Stellen, insbesondere die Kultusverwaltung, zu beteiligen sind. In diesem Fall ist eine Erweiterung der gemeinsamen Empfehlungen anzustreben.

§ 31 Hilfsmittel

- (1) Hilfsmittel (Körperersatzstücke sowie orthopädische und andere Hilfsmittel) nach § 26 Abs. 2 Nr. 6 umfassen die Hilfen, die von den Leistungsempfängern getragen oder mitgeführt oder bei einem Wohnungswechsel mitgenommen werden können und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles erforderlich sind, um
1. einer drohenden Behinderung vorzubeugen,
 2. den Erfolg einer Heilbehandlung zu sichern oder
 3. eine Behinderung bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen des täglichen Lebens auszugleichen, soweit sie nicht allgemeine Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens sind.
- (2) Der Anspruch umfasst auch die notwendige Änderung, Instandhaltung, Ersatzbeschaffung sowie die Ausbildung im Gebrauch der Hilfsmittel. Der Rehabilitationsträger soll
1. vor einer Ersatzbeschaffung prüfen, ob eine Änderung oder Instandsetzung von bisher benutzten Hilfsmitteln wirtschaftlicher und gleich wirksam ist,
 2. die Bewilligung der Hilfsmittel davon abhängig machen, dass die behinderten Menschen sie sich anpassen oder sich in ihrem Gebrauch ausbilden lassen.
- (3) Wählen Leistungsempfänger ein geeignetes Hilfsmittel in einer aufwendigeren Ausführung als notwendig, tragen sie die Mehrkosten selbst.
- (4) Hilfsmittel können auch leihweise überlassen werden. In diesem Fall gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend.

§ 32 Verordnungsermächtigungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Näheres zur Abgrenzung der in § 30 Abs. 1 und 2 genannten Leistungen und der sonstigen Leistungen dieser Dienste und Einrichtungen, zur Übernahme oder Teilung der Kosten zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern, zur Vereinbarung und Abrechnung der Entgelte sowie zur Finanzierung zu regeln, wenn gemeinsame Empfehlungen nach § 30 Abs. 3 nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dazu aufgefordert hat, vereinbart oder unzureichend gewordene Empfehlungen nicht innerhalb dieser Frist geändert worden sind,
2. Näheres zur Auswahl der im Einzelfall geeigneten Hilfsmittel, insbesondere zum Verfahren, zur Eignungsprüfung, Dokumentation und leihweisen Überlassung der Hilfsmittel sowie zur Zusammenarbeit der anderen Rehabilitationsträger mit den orthopädischen Versorgungsstellen zu regeln.

Kapitel 5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 33 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- (1) Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.
- (2) Behinderten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.

- (3) 第1項と第2項に挙げた給付及びこれらの部門と施設のその他の給付の限定、関与するリハビリテーション担当機関の間の費用の負担又は分担、報酬の取決めと請求及び財政負担に関しては、共同勧告を取決める：第13条3、4、6項が準用される。州法は、複合給付にはそれ以外の機関、特に文化機関が関与すべき旨を規定しうる。この場合には、共同勧告の拡大に努める。

第31条 補助具

- (1) 第26条2項6号の補助具(身体補充部品並びに整形外科的及びその他の補助具)は、給付受給者が身につけ、携行し、あるいは転居の際に持っていくことができ、かつ個々の事例の事情を考慮した場合、以下の目的のために必要である扶助を含む。
1. 急迫した障害を予防する。
 2. 療養治療を確実に成功させる、又は、
 3. それらが日常生活の一般的な日用品でない限りにおいて、日常生活の基本的欲求の充足に際して障害を補う。
- (2) 請求は、必要な変更、保守、代用品調達及び補助具の使用に関する教育も含む。リハビリテーション担当機関は
1. 代用品調達の前に、これまで使用してきた補助具の変更又は保守が、より経済的であり、かつ同等の効果があるかどうかを査定する。
 2. 障害者とその補助具に適應するか、又はその使用に関して教育を受けるかどうかによって補助具の承認について判断する。
- (3) 給付受給者が、適切な補助具を選ぶ場合、より金額のかかる仕様のもを必要とするならば、給付受給者は、超過分を自分で負担する。
- (4) 補助具はレンタルでも貸与されうる。この場合には第2、3項が準用される。

第32条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に以下の権限を与える。

1. 連邦労働社会省が要請してから6ヵ月以内に、第30条3項による共同勧告について合意に達しなかった、又は不十分になった勧告がこの期限内に改定されなかった場合には、第30条1項及び2項に挙げられた給付及びそれらの機関と施設におけるその他の給付の限定、関与するリハビリテーション担当機関の間の費用の負担又は分担、報酬の取決めと請求及び財政負担に関する詳細を規定すること。
2. 個別事例における適切な補助具の選択に関する詳細(特に補助具の方式、適性検査、書類作成、レンタルによる貸与)、及び他のリハビリテーション担当機関と整形外科医療機関の協力に関する詳細を定めること。

第5章 労働生活に参画するための給付

第33条 労働生活に参画するための給付

- (1) 労働生活への参画については、障害者又は障害のおそれのある者の稼得能力をそれらの人々の能力に応じて取得し、改善し、作り出し、又は回復させるため、及び労働生活への参画を可能な限り長期にわたって確保するために必要である給付が提供される。
- (2) 障害のある女性には、とりわけ職業上の目標設定における適切な、自宅に近い、パートタイムでも利用可能な雇用を提供することにより、職業生活における等しい機会を確保する。

- (3) Die Leistungen umfassen insbesondere
1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
 2. Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
 - 2a. individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,
 3. berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
 4. berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
 5. Gründungszuschuss entsprechend § 93 des Dritten Buches durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5,
 6. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um behinderten Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.
- (4) Bei der Auswahl der Leistungen werden Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt. Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitsprobung durchgeführt; in diesem Fall werden die Kosten nach Absatz 7, Reisekosten nach § 53 sowie Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten nach § 54 übernommen.
- (5) Die Leistungen werden auch für Zeiten notwendiger Praktika erbracht.
- (6) Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten, insbesondere
1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
 2. Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
 3. mit Zustimmung der Leistungsberechtigten Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen,
 4. Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
 5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
 6. Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
 7. Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
 8. Beteiligung von Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (§ 110).
- (7) Zu den Leistungen gehört auch die Übernahme
1. der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn für die Ausführung einer Leistung eine Unterbringung außerhalb des eigenen oder des elterlichen Haushalts wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Erfolges der Teilhabe notwendig ist,
 2. der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insbesondere für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.
- (8) Leistungen nach Absatz 3 Nr. 1 und 6 umfassen auch
1. Kraftfahrzeughilfe nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung,
 2. den Ausgleich unvermeidbaren Verdienstauffalls des behinderten Menschen oder einer erforderlichen Begleitperson wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei einem Arbeitgeber, einem Träger oder einer Einrichtung für behinderte Menschen durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5,
 3. die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenten für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines
- (3) 給付には以下の各号が含まれる。
1. 活性化と職業上の編入の給付を含む職場の維持又は獲得のための扶助
 2. 障害があるために必要となる基本訓練を含む職業準備
 - 2a. 援助付就労における個別事業所内の資格付与
 3. 給付が、参画に必要な学校修了資格を含む場合も含めた職業適応及び継続訓練
 4. 給付のうち学校で実施される部分が時間的にそれほど多くない場合も含めた職業訓練
 5. 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関による社会法典第3編の第93条の起業助成金
 6. 障害者のために相応する適切な就労又は自営の仕事が可能にし、維持するための、労働生活参画支援に関するその他の扶助
- (4) 給付の選択にあたっては、適性、性向、これまでの仕事及び労働市場における状況と推移を適切に考慮する。その際必要ならば、職業的適性を明らかにし、又は作業実習を実施する；この場合には第7項、第53条の旅費及び第54条の家事援助及び児童養育費が支払われる。
- (5) 給付は、必要な実習の期間についても提供される。
- (6) 給付は、第1項に挙げた目的を達成又は確保し、及び病気の後遺性を予防し、克服し、減少させ、又はその悪化を防ぐために、これらの給付が個別事例において必要であるならば、医学・心理学・教育学的な扶助、主として以下のような扶助も含む。
1. 疾病・障害の処理を援助するための扶助
 2. 潜在的自助可能性の促進
 3. 受給資格者の同意を得て行うパートナーや家族及び上司や同僚に対する情報提供や助言
 4. 地域の自助・助言可能性と連絡を取るための仲介
 5. 精神的な安定をはかり、社会的権限を促進するための扶助。とりわけ社会生活を営む能力とコミュニケーション能力の訓練及び危機的状況への対応の訓練を通ずるもの。
 6. 実生活に役立つ能力の訓練
 7. 労働生活に参画するための給付の請求に対する指導及び動機づけ
 8. その与えられた任務（第110条）の枠内の統合専門サービスの関与
- (7) 給付には以下の各号が含まれる。
1. ある給付の実施のために、自分又は両親の所帯以外の宿泊が、障害の種類又は程度から判断して、又は参画が確実に成功するために必要であるならば、宿泊や食事のための必要経費の負担
 2. 給付の実施と直接に関係する必要経費の負担、特にカリキュラム費用、受験料、教材、活性化及び職業上の編入のための給付
- (8) 第3項1号及び6号による給付は以下の各号も含む。
1. 自動車扶助命令による自動車扶助
 2. 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関による職業準備教育及び雇用主、担当機関又は障害者施設での面接に行くための往復によって生じる障害者又は必要な付添人の不可避の収入欠損の補償
 3. 職を得るための援助として重度障害者のために必要である就労支援
 4. 雇用主の義務が存在し、又はそうした給付が医学的給付として提供される場合を除き、障害の種類又は程度から判断して、職業を営むため、労働生活に参画するための給

- Arbeitsplatzes,
4. Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,
 5. Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
 6. Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.

Die Leistung nach Satz 1 Nr. 3 wird für die Dauer von bis zu drei Jahren erbracht und in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 durch das Integrationsamt nach § 102 Abs. 4 ausgeführt. Der Rehabilitationsträger erstattet dem Integrationsamt seine Aufwendungen. Der Anspruch nach § 102 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 34 Leistungen an Arbeitgeber

- (1) Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber erbringen, insbesondere als
 1. Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen,
 2. Eingliederungszuschüsse,
 3. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb,
 4. teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

Die Leistungen können unter Bedingungen und Auflagen erbracht werden.

- (2) Ausbildungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 können für die gesamte Dauer der Maßnahme geleistet werden und sollen bei Ausbildungsmaßnahmen die von den Arbeitgebern im letzten Ausbildungsjahr zu zahlenden monatlichen Ausbildungsvergütungen nicht übersteigen.
- (3) Eingliederungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 betragen höchstens 50 vom Hundert der vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Entgelte, soweit sie die tariflichen Arbeitsentgelte oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht übersteigen; die Leistungen sollen im Regelfall für nicht mehr als ein Jahr geleistet werden. Soweit es für die Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, können die Leistungen um bis zu 20 Prozentpunkte höher festgelegt und bis zu einer Förderungshöchstdauer von zwei Jahren erbracht werden. Werden sie für mehr als ein Jahr geleistet, sind sie entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit der Leistungsberechtigten und den abnehmenden Eingliederungserfordernissen gegenüber der bisherigen Förderungshöhe, mindestens um zehn Prozentpunkte, zu vermindern. Bei der Berechnung nach Satz 1 wird auch der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt. Eingliederungszuschüsse werden zurückerstattet, wenn die Arbeitsverhältnisse während des Förderungszeitraums oder innerhalb eines Zeitraums, der der Förderungsdauer entspricht, längstens jedoch von einem Jahr, nach dem Ende der Leistungen beendet werden; dies gilt nicht, wenn
 1. die Leistungsberechtigten die Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beenden oder das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht haben oder
 2. die Arbeitgeber berechtigt waren, aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, zu kündigen.

Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des Förderungsbetrages, höchstens aber den im letzten Jahr vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährten Förderungsbetrag begrenzt; ungeforderte Nachbeschäftigungszeiten werden

- 付を受けるため、又は職場への通勤及び職場での安全性を高めるために必要である補助具の費用
5. 障害の種類又は程度から判断して職業を営むために必要である技術的な労働援助の費用
 6. 障害に対応する相応の程度の住居の調達、設備、維持の費用
- 第1文3号の給付は、3年を上限として提供され、第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関と調整し、第102条4項の統合局により実施される。リハビリテーション担当機関は、統合局にその費用を弁済する。第102条4項の請求はなお有効である。

第34条 雇用主に対する給付

- (1) 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関は、労働生活への参画のための給付を、主として以下の各号の形で雇用主に対しても提供することができる。
 1. 教育給付を業務において実施するための職業訓練助成金
 2. 編入助成金
 3. 業務における作業補助のための助成金
 4. 期限付きの試験就業に対する一部又は全額の費用弁済
 給付は条件又は義務を課したうえで提供することができる。

- (2) 前項1文1号の職業訓練助成金は、措置が講じられている全期間にわたり支給されうるが、職業準備教育において雇用主から職業訓練の最終年に支払われる訓練報酬の月額を超えてはならない。

- (3) 第1項1文2号の編入助成金は、協約賃金が存在しないかぎり、あるいは協約上の規制が存在しない場合、比較可能な業務に関し労働促進における保険料算定限度額範囲内で、当該地方に一般的な賃金を超えない限りにおいて、雇用主から通常支払われる賃金の最大50%の額とする。給付は通常1年を超えない期間について支給されるものとする。ただし労働生活への参画に必要な場合に限り、給付を20%高く定め、2年間の助成最高期間を上限として支給することができる。給付が1年以上支給される場合には、受給資格者の能力の期待される向上度及び編入に必要な要件の減少に応じて、従来の助成額に比べて最低10%は減額する。第1文の算定にあたっては、社会保険保険料総額に占める雇用主の割合も考慮する。編入助成金は、労働関係が、助成期間中又は助成期間に相当する期間内に、ただし最長で給付の終了後1年で終了した場合には、払い戻す。これは以下の各号に該当する場合には、適用されない。
 1. 受給資格者が、自ら退職を申し出て労働関係を終了する、又は公的高齢年金の受給の最低年齢に達した場合
 2. 雇用主に、解約告知期間が守られない重大な事由又は労働者の人格又は行動に起因する事由に基づき、又は当該事業所での継続雇用を妨げる緊急な事業上の必要性があったために、解雇通知をするのが正当であった場合
 返還は、助成金額の半額、ただし最大で雇用関係の終了する前年に与えられた助成額に限定される;助成されなかった雇用後期間は、割合に応じて考慮する。

anteilig berücksichtigt.

§ 35 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

(1) Leistungen werden durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen. Die Einrichtung muss

1. nach Dauer, Inhalt und Gestaltung der Leistungen, Unterrichtsmethode, Ausbildung und Berufserfahrung der Leitung und der Lehrkräfte sowie der Ausgestaltung der Fachdienste eine erfolgreiche Ausführung der Leistung erwarten lassen,
2. angemessene Teilnahmebedingungen bieten und behinderungsgerecht sein, insbesondere auch die Beachtung der Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleisten,
3. den Teilnehmenden und den von ihnen zu wählenden Vertretungen angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten an der Ausführung der Leistungen bieten sowie
4. die Leistung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, insbesondere zu angemessenen Vergütungssätzen, ausführen.

Die zuständigen Rehabilitationsträger vereinbaren hierüber gemeinsame Empfehlungen nach den §§ 13 und 20.

(2) Werden Leistungen zur beruflichen Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, sollen die Einrichtungen bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterstützen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden behinderten Jugendlichen.

§ 36 Rechtsstellung der Teilnehmenden

Werden Leistungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, werden die Teilnehmenden nicht in den Betrieb der Einrichtungen eingegliedert. Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und wählen zu ihrer Mitwirkung besondere Vertreter. Bei der Ausführung werden die arbeitsrechtlichen Grundsätze über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend angewendet.

§ 37 Dauer von Leistungen

- (1) Leistungen werden für die Zeit erbracht, die vorgeschrieben oder allgemein üblich ist, um das angestrebte Teilhabeziel zu erreichen; eine Förderung kann darüber hinaus erfolgen, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.
- (2) Leistungen zur beruflichen Weiterbildung sollen in der Regel bei ganztägigem Unterricht nicht länger als zwei Jahre dauern, es sei denn, dass das Teilhabeziel nur über eine länger dauernde Leistung erreicht werden kann oder die Eingliederungsaussichten nur durch eine länger dauernde Leistung wesentlich verbessert werden.

§ 38 Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt auf Anforderung eines anderen Rehabilitationsträgers zu Notwendigkeit, Art und Umfang von Leistungen unter Berücksichtigung arbeitsmarktlicher Zweckmäßigkeit gutachterlich Stellung. Dies gilt auch, wenn sich die Leistungsberechtigten in einem Krankenhaus oder einer Einrichtung der medizinischen oder der medizinisch-beruflichen Rehabilitation aufhalten.

§ 38a Unterstützte Beschäftigung

(1) Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche

第35条 職業リハビリテーション施設

- (1) 給付は、障害の種類又は程度から判断して、又は確実な成功のためには、それらの施設の特別な援助が必要である場合には、職業訓練施設、雇用促進施設等の職業リハビリテーション施設を通じて実施される。施設においては
 1. 給付の期間・内容・構成、教育方法、監督者と教師の訓練状況と職業経験並びに専門サービスの形態に応じて、指導の成功裏の実施が期待できなければならない。
 2. 適切な参加条件が提供され、障害に対応していなければならない、とりわけ労働保護の必要条件と労災防止が確実に守られなければならない。
 3. 参加者及び参加者の選んだ代表に対して、適切な給付実施に協力する機会が提供されなければならない。
 4. 給付は、経済性と節約性の原則に従い、とりわけ適切な報酬額で実施されなければならない。
 管轄するリハビリテーション担当機関は、これに関して第13条と第20条に則り共同勧告を取り決める。

(2) 職業訓練のための給付が職業リハビリテーション施設において実施される場合には、それらの施設は障害者の適性をみる際に職業訓練の一部が事業所や官庁の出先機関で行われるように努めなければならない。職業リハビリテーション施設は、事業所での訓練にあたって、及び職業訓練中の障害のある少年（14歳以上18歳未満）の面倒をみる際に、雇用主を支援する。

第36条 参加者の法的地位

給付が職業リハビリテーション施設で実施される場合には、参加者はそれらの施設の事業所に編入されるわけではない。参加者は、事業所組織法の趣旨による労働者ではなく、共同参加を行うための特別代理人を選任する。実施にあたっては、人格保護、責任限定に関する労働法上の原則及び労働保護、就労や職業における差別からの保護、有給休暇、男女同権に関する法規規定が、準用される。

第37条 給付期間

- (1) 給付は、目的とされた参画目的を達成するために、規定された、又は一般的に普通である期間について提供される；助成は、特別な事情によって正当な理由がある場合には、この期間を超えて行われる。
- (2) 職業上の継続訓練のための給付は、参画目的がもっと長期にわたる給付によってのみ達成されうる、又はもっと長期にわたる給付によってのみ大幅に改善される場合を除き、通常、全日制授業を前提とした場合に2年以上続いているのではない。

第38条 連邦雇用エージェンシーの関与

連邦雇用エージェンシーは、他のリハビリテーション担当機関の請求に基づき、給付の必要性、種類及び範囲について、労働市場上の合目的性を考慮のうえ鑑定人としての立場をとる。これは、受給資格者が病院又は医療リハビリテーション施設もしくは医療職業リハビリテーション施設に入院している場合でも同様である。

第38a条 援助付就労

(1) 援助付就労の目的は、特別な援助を必要とする障害者に、適切でふさわしい、社会保障義務のある雇用を可能にし、維持することである。援助付就労は、個別事業所内の資格付与と必要な場合には職業同伴を含む。

Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.

- (2) Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung erhalten behinderte Menschen insbesondere, um sie für geeignete betriebliche Tätigkeiten zu erproben, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Leistungen umfassen auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen. Die Leistungen werden vom zuständigen Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 für bis zu zwei Jahre erbracht, soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Sie können bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten verlängert werden, wenn auf Grund der Art oder Schwere der Behinderung der gewünschte nachhaltige Qualifizierungserfolg im Einzelfall nicht anders erreicht werden kann und hinreichend gewährleistet ist, dass eine weitere Qualifizierung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt.
- (3) Leistungen der Berufsbegleitung erhalten behinderte Menschen insbesondere, um nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die zu dessen Stabilisierung erforderliche Unterstützung und Krisenintervention zu gewährleisten. Die Leistungen werden bei Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 oder 5 von diesem, im Übrigen von dem Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit erbracht, solange und soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.
- (4) Stellt der Rehabilitationsträger während der individuellen betrieblichen Qualifizierung fest, dass voraussichtlich eine anschließende Berufsbegleitung erforderlich ist, für die ein anderer Leistungsträger zuständig ist, beteiligt er diesen frühzeitig.
- (5) Die Unterstützte Beschäftigung kann von Integrationsfachdiensten oder anderen Trägern durchgeführt werden. Mit der Durchführung kann nur beauftragt werden, wer über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, um seine Aufgaben entsprechend den individuellen Bedürfnissen der behinderten Menschen erfüllen zu können. Insbesondere müssen die Beauftragten
1. über Fachkräfte verfügen, die eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und ausreichend Berufserfahrung besitzen,
 2. in der Lage sein, den Teilnehmern geeignete individuelle betriebliche Qualifizierungsplätze zur Verfügung zu stellen und ihre berufliche Eingliederung zu unterstützen,
 3. über die erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen und
 4. ein System des Qualitätsmanagements im Sinne des § 20 Abs. 2 Satz 1 anwenden.
- (6) Zur Konkretisierung und Weiterentwicklung der in Absatz 5 genannten Qualitätsanforderungen vereinbaren die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eine gemeinsame Empfehlung. Die gemeinsame Empfehlung kann auch Ausführungen zu möglichen Leistungsinhalten und zur Zusammenarbeit enthalten. § 13 Abs. 4, 6 und 7 und § 16 gelten entsprechend.

§ 39 Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen
Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

§ 40 Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich

(2) 障害者は、特に、事業所内の適当な業務を試すために、社会保障義務のある雇用関係に向けた準備をし、事業所内での実習や資格付与の際、援助するために、個別事業所内の資格付与の給付を得る。給付は、職業内に広まった学習内容、重要資格の付与並びに障害者の継続的人格形成を含む。給付は、6条1項2号～6号に従い、障害の種類・程度により必要なかぎり、2年間までリハビリテーション担当機関により提供される。障害の種類又は程度に基づき、期待される資格付与の結果が得られず、さらなる資格付与が社会保障義務のある雇用を受け入れることになる場合、給付はさらに12ヶ月まで延長することができる。

(3) 特に、社会保障義務のある雇用関係を基礎付けることによって、雇用関係の安定化に必要な援助や危機への介入を保障するために、障害者は職業同伴の給付を得る。給付は、6条1項3号又は5号に従い、所轄のリハビリテーション担当機関の権限がある場合には、当該機関によって、そして、障害の種類・程度を理由として雇用関係を保護する必要がある限りは、その他、権限の枠内で統合局により提供される。

(4) リハビリテーション担当機関が、予め、個別事業所内の資格付与の間、他の給付機関に権限のある、職業同伴を引き続き必要とすることを認めた場合、迅速に調整する。

(5) 援助付就労は、統合専門サービス事業者又は他の機関によって提供される。その職務を障害者の個別のニーズに対応して履行するために、必要な給付能力のある者にだけその実施が委託される。特に、受託者は以下のことをしなければならない。

1. 適切な職業資格、心理学又は労働教育学の資格や十分な職業経験を有する専門家を有する。
2. 参加障害者にふさわしい個別事業所内資格ポストを与え、その職業編入を援助する状況にある。
3. 必要な場所的、物的設備を有する。
4. 20条2項1文の趣旨での資格管理システムを適用する。

(6) 5項に挙げられた資格向上の具体化や継続実施のために、リハビリテーション担当機関は6条1項2号～6号に従い、統合局及び社会福祉事務所連合は連邦レベルの協働体の中で、リハビリテーションに関してあらゆる勧告を行う。勧告は可能な給付内容や共働を実現するためのものである。13条4項、6項、7項を準用する。

第39条 障害者作業所における給付

障害者のための認定作業所（第136条）における給付は、障害者の作業能力又は稼得能力を維持し、開発し、改善し、又は回復させ、彼らの人格を一層発達させ、その就業を可能にし、もしくは確保するために提供される。

第40条 入所手続及び職業教育領域における給付

- (1) Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten behinderte Menschen
1. im Eingangsverfahren zur Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den behinderten Menschen in Betracht kommen, und um einen Eingliederungsplan zu erstellen,
 2. im Berufsbildungsbereich, wenn die Leistungen erforderlich sind, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des behinderten Menschen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und erwartet werden kann, dass der behinderte Mensch nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 136 zu erbringen.
- (2) Die Leistungen im Eingangsverfahren werden für drei Monate erbracht. Die Leistungsdauer kann auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist.
- (3) Die Leistungen im Berufsbildungsbereich werden für zwei Jahre erbracht. Sie werden in der Regel für ein Jahr bewilligt. Sie werden für ein weiteres Jahr bewilligt, wenn auf Grund einer rechtzeitig vor Ablauf des Förderzeitraums nach Satz 2 abzugebenden fachlichen Stellungnahme die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.
- (4) Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung nach § 38a werden zur Hälfte auf die Dauer des Berufsbildungsbereichs angerechnet. Allerdings dürfen die Zeiten individueller betrieblicher Qualifizierung und des Berufsbildungsbereichs insgesamt nicht mehr als 36 Monate betragen.

§ 41 Leistungen im Arbeitsbereich

- (1) Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten behinderte Menschen, bei denen
1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder
 2. Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung (§ 33 Abs. 3 Nr. 2 bis 4) wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.
- (2) Die Leistungen sind gerichtet auf
1. Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des behinderten Menschen entsprechenden Beschäftigung,
 2. Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
 3. Förderung des Übergangs geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.
- (3) Die Werkstätten erhalten für die Leistungen nach Absatz 2 vom zuständigen Rehabilitationsträger angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen. Ist der Träger der Sozialhilfe zuständig, sind die Vorschriften nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches anzuwenden. Die Vergütungen, in den Fällen des Satzes 2 die Pauschalen und Beträge nach § 76 Abs. 2 des Zwölften Buches, berücksichtigen
1. alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der Werkstatt notwendigen Kosten sowie
 2. die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten behinderten Menschen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen.
- Können die Kosten der Werkstatt nach Satz 3 Nr. 2 im Einzelfall

- (1) 障害者は、障害者のための認定作業所への入所手続及び職業教育領域における給付を、以下の各号において受ける。
1. 作業所が障害者が労働生活に参画するための適切な施設であるかどうか、並びに作業所のどの部門が、及びどのような給付が、障害者の労働生活への参画にとって考慮に値するかどうかを査定するための、そして編入計画を作成するための入所手続として
 2. 障害者の作業能力又は稼得能力を可能な限り開発し、改善し、又は回復させるために給付が必要であり、障害者がこの給付への参加後、少なくとも第 136 条の趣旨による経済的に利用可能な労務の最低量を提供できるようになることが期待できる場合には、職業教育領域として
- (2) 入所手続における給付は、3 ヶ月間提供される。この給付期間は、個別の事例で入所手続中に給付期間を短縮しても十分であると査定されれば、4 週間にまで短縮することができる。
- (3) 職業教育領域における給付は、2 年間提供される。この給付は通常は 1 年間認定される。第 2 文の助成期間が終了する前の適切な時期に提出される専門的な見解に基づき、障害者の能力が一層開発される、又は再取得されるならば、さらに 1 年間認定される。
- (4) 第 38a 条による援助付就労の枠での個別事業所内資格付与期間は、職業教育領域の期間の半分を計算に入れる。ただし、個別事業所内資格付与期間と職業教育期間は、通算して 36 ヶ月を超えてはならない。

第 41 条 作業領域における給付

- (1) 障害の種類又は程度から判断して、考慮に値しない、まだ考慮には値しない、又はまだ再度考慮するには値しないが、少なくとも経済的に利用できる労務提供可能な障害者は、認定障害者作業所の作業領域における以下の給付を受ける。
1. 一般労働市場における就業、又は、
 2. 職業準備、職業適応、継続訓練又は職業訓練 (第 33 条 3 項 2 号から 4 号)
- (2) 給付は以下の各号を対象とする。
1. 障害者の適性と性向に応じた就労の開始、実施及び確保
 2. 職業教育領域で得られた作業能力を維持、改善するため、及び人格を一層発達させるための労働に付随する措置への参加
 3. 適切な措置による適性のある障害者の一般労働市場への移行促進
- (3) 作業所は、前項の給付のために、管轄するリハビリテーション担当機関から経済性、節約性及び作業能力の原則に応じた適切な報酬を受け取る。社会扶助運営者が管轄している場合には、社会法典第 12 編第 10 章の規定が適用される。報酬、前項の場合においては第 12 編第 76 条 2 項の総額と個別額は、以下の各号を対象とする。
1. 作業所の任務と専門的要件を満たすために必要なすべての費用、及び
 2. 作業所の経済的活動と関係のある費用。ただし作業所及びそこに従事する障害者の種類と範囲に応じた特別な事情を考慮して、企業において通常発生する費用を超える場合に限る。
- 第 3 文 2 号の作業所の費用が、個別事例において算定不可能な場合には、これらの作業所の経済活動の作業所固有の費用のための報酬総額を取り決めることができる。

nicht ermittelt werden, kann eine Vergütungspauschale für diese werkstattspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt vereinbart werden.

- (4) Bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses der Werkstatt nach § 12 Abs. 4 der Werkstättenverordnung werden die Auswirkungen der Vergütungen auf die Höhe des Arbeitsergebnisses dargestellt. Dabei wird getrennt ausgewiesen, ob sich durch die Vergütung Verluste oder Gewinne ergeben. Das Arbeitsergebnis der Werkstatt darf nicht zur Minderung der Vergütungen nach Absatz 3 verwendet werden.

§ 42 Zuständigkeit für Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

- (1) Die Leistungen im Eingangsbereich und im Berufsbildungsbereich erbringen
1. die Bundesagentur für Arbeit, soweit nicht einer der in den Nummern 2 bis 4 genannten Träger zuständig ist,
 2. die Träger der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
 3. die Träger der Rentenversicherung unter den Voraussetzungen der §§ 11 bis 13 des Sechsten Buches,
 4. die Träger der Kriegspferfürsorge unter den Voraussetzungen der §§ 26 und 26a des Bundesversorgungsgesetzes.
- (2) Die Leistungen im Arbeitsbereich erbringen
1. die Träger der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
 2. die Träger der Kriegspferfürsorge unter den Voraussetzungen des § 27d Abs. 1 Nr. 3 des Bundesversorgungsgesetzes,
 3. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe unter den Voraussetzungen des § 35a des Achten Buches,
 4. im Übrigen die Träger der Sozialhilfe unter den Voraussetzungen des Zwölften Buches.

§ 43 Arbeitsförderungsgeld

Die Werkstätten für behinderte Menschen erhalten von dem zuständigen Rehabilitationsträger zur Auszahlung an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen zusätzlich zu den Vergütungen nach § 41 Abs. 3 ein Arbeitsförderungsgeld. Das Arbeitsförderungsgeld beträgt monatlich 26 Euro für jeden im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld den Betrag von 325 Euro nicht übersteigt. Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 Euro, beträgt das Arbeitsförderungsgeld monatlich den Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt und 325 Euro. Erhöhungen der Arbeitsentgelte auf Grund der Zuordnung der Kosten im Arbeitsbereich der Werkstatt gemäß § 41 Abs. 3 des Bundessozialhilfegesetzes in der ab 1. August 1996 geltenden Fassung oder gemäß § 41 Abs. 3 können auf die Zahlung des Arbeitsförderungsgeldes angerechnet werden.

Kapitel 6 Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen

§ 44 Ergänzende Leistungen

- (1) Die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben der in § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 genannten Rehabilitationsträger werden ergänzt durch
1. Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Ausbildungsgeld oder Unterhaltsbeihilfe,
 2. Beiträge und Beitragszuschüsse
 - a) zur Krankenversicherung nach Maßgabe des Fünften Buches, des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte sowie des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
 - b) zur Unfallversicherung nach Maßgabe des Siebten Buches,
 - c) zur Rentenversicherung nach Maßgabe des Sechsten Buches sowie des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
 - d) zur Bundesagentur für Arbeit nach Maßgabe des Dritten Buches,
 - e) zur Pflegeversicherung nach Maßgabe des Elften Buches,
 3. ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter

- (4) 作業所命令の第12条4項による作業所の労働成果の算定の際には、労働成果額に対する報酬の影響を示す。その際、報酬により損失又は利益が生じるかどうかを、別途証明する。作業所の労働成果は、前項の報酬を減額するために使用してはならない。

第42条 障害者作業所における給付の管轄権

- (1) 以下の各号の機関が、入所手続における給付及び職業教育領域における給付を提供する。
1. 連邦雇用エージェンシー、ただし2号から4号に規定された運営者のうちのいずれも管轄しない場合に限る。
 2. 労働災害による負傷者及び職業病罹患者に対する管轄権の範囲内で労災保険の保険者
 3. 社会法典第6編の第11条から第13条の要件を満たす年金保険の保険者
 4. 連邦援護法の第26条及び第26a条の要件を満たす戦争犠牲者扶助の機関
- (2) 以下の各号の機関が、作業領域における給付を提供する。
1. 労働災害による負傷者及び職業病罹患者に対する管轄権の範囲内で労災保険の保険者
 2. 連邦援護法の第27d条1項3号の要件を満たす戦争犠牲者扶助機関
 3. 社会法典第8編の第35a条の要件を満たす公的児童青少年扶助機関
 4. 上記以外に社会法典第12編の要件を満たす社会扶助機関

第43条 雇用促進手当

障害者作業所は、作業領域に従事する障害者に対する報酬支払のために、管轄するリハビリテーション担当機関から、第41条3項の報酬に加えて雇用促進手当を受け取る。雇用促進手当は、作業領域に就労し、その労働報酬が雇用促進手当と合わせて325ユーロを超えない、雇用される障害者1人につき月額26ユーロとする。労働報酬が299ユーロより多い場合には、月額の雇用促進手当は、労働報酬と325ユーロの差額となる。1996年8月1日以降の版の連邦社会扶助法第41条3項、又は第41条3項の規定する、作業所の作業領域における費用の割当てに基づく労働報酬の増額は、雇用促進手当の支払いに算入することができる。

第6章 生計を保障する給付及びその他の補足的給付

第44条 補足的給付

- (1) 医療リハビリテーションのため、及び労働生活への参画のための、第6条1項1号から5号に挙げられたリハビリテーション担当機関の給付は、以下の各号の給付により補填される。
1. 疾病手当、援護疾病手当、休業補償手当、移行手当、職業訓練手当又は生計費補助(Unterhaltsbeihilfe)
 2. 以下の各号に対する分担金と分担補助金
 - a) 社会法典第5編、農業者疾病保険に関する法律第2号及び芸術家社会保険法の基準による医療保険
 - b) 社会法典第7編の基準による労災保険
 - c) 社会法典第6編及び芸術家社会保険法の基準による年金保険
 - d) 社会法典第3編の基準による連邦雇用エージェンシー
 - e) 社会法典第11編の基準による介護保険
 3. 医師のケア及び監視下にあるグループにおける医師の指示によるリハビリテーションスポーツ、障害のある、又は障害のおそれのある女性と少女のための自意識強化に役

- ärztlicher Betreuung und Überwachung, einschließlich Übungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen und Mädchen, die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen,
4. ärztlich verordnetes Funktionstraining in Gruppen unter fachkundiger Anleitung und Überwachung,
 5. Reisekosten,
 6. Betriebs- oder Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten.
- (2) Ist der Schutz behinderter Menschen bei Krankheit oder Pflege während der Teilnahme an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht anderweitig sichergestellt, können die Beiträge für eine freiwillige Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld und zur Pflegeversicherung bei einem Träger der gesetzlichen Kranken- oder Pflegeversicherung oder, wenn dort im Einzelfall ein Schutz nicht gewährleistet ist, die Beiträge zu einem privaten Krankenversicherungsunternehmen erbracht werden. Arbeitslose Teilnehmer an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation können für die Dauer des Bezuges von Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld einen Zuschuss zu ihrem Beitrag für eine private Versicherung gegen Krankheit oder für die Pflegeversicherung erhalten. Der Zuschuss wird nach § 174 Absatz 2 des Dritten Buches berechnet.

§ 45 Leistungen zum Lebensunterhalt

- (1) Im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation leisten
 1. die gesetzlichen Krankenkassen Krankengeld nach Maßgabe der §§ 44 und 46 bis 51 des Fünften Buches und des § 8 Abs. 2 in Verbindung mit den §§ 12 und 13 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte,
 2. die Träger der Unfallversicherung Verletztengeld nach Maßgabe der §§ 45 bis 48, 52 und 55 des Siebten Buches,
 3. die Träger der Rentenversicherung Übergangsgeld nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 20 und 21 des Sechsten Buches,
 4. die Träger der Kriegsopferversorgung Versorgungskrankengeld nach Maßgabe der §§ 16 bis 16h und 18a des Bundesversorgungsgesetzes.
- (2) Im Zusammenhang mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben leisten Übergangsgeld
 1. die Träger der Unfallversicherung nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 49 bis 52 des Siebten Buches,
 2. die Träger der Rentenversicherung nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 20 und 21 des Sechsten Buches,
 3. die Bundesagentur für Arbeit nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 119 bis 121 des Dritten Buches,
 4. die Träger der Kriegsopferfürsorge nach Maßgabe dieses Buches und des § 26a des Bundesversorgungsgesetzes.
- (3) Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen haben Anspruch auf Übergangsgeld wie bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den Zeitraum, in dem die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt wird (§ 33 Abs. 4 Satz 2) und sie wegen der Teilnahme kein oder ein geringeres Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielen.
- (4) Der Anspruch auf Übergangsgeld ruht, solange die Leistungsempfängerin einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat; § 52 Nr. 2 des Siebten Buches bleibt unberührt.
- (5) Während der Ausführung von Leistungen zur erstmaligen beruflichen Ausbildung behinderter Menschen, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung sowie im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen leisten
 1. die Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsgeld nach Maßgabe der §§ 122 bis 126 des Dritten Buches,
 2. die Träger der Kriegsopferfürsorge Unterhaltsbeihilfe unter den Voraussetzungen der §§ 26 und 26a des Bundesversorgungsgesetzes.
- (6) Die Träger der Kriegsopferfürsorge leisten in den Fällen des § 27d Abs. 1 Nr. 3 des Bundesversorgungsgesetzes ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach § 27a des Bundesversorgungsgesetzes.

立つ訓練を含む。

4. 専門家の指導・監視下にあるグループにおける医師の指示によるトレーニング
 5. 旅費
 6. 事業所補助及び家事援助及び児童養育費
- (2) 労働生活への参画のための給付への参加中の病気や介護の際に、障害者保護がそれ以外の方法では確保できない場合には、公的な医療保険又は介護保険の保険者に対する疾病手当や介護保険の請求権のない任意医療保険のための保険料、又は任意医療保険でも個別事例において保護が保証されないならば、民間医療保険会社に対する保険料が、提供される。医療リハビリテーション給付への失業中の参加者は、休業補償手当、援護疾病手当又は移行手当の受給中は、民間疾病保険又は介護保険の保険料のための補助金を得ることができる。補助金は社会法典第3編の第174条2項により算定される。

第45条 生計維持のための給付

- (1) 医療リハビリテーションのための給付に関連して
 1. 公的 disease 金庫は、社会法典第5編の第44条及び第46条から第51条及び農業者疾病保険に関する法律第2号の第8条2項及びそれに関連する第12条及び第13条の基準による疾病手当を支給する。
 2. 労災保険の保険者は、社会法典第7編の第45条から第48条、第52条及び第55条の基準による休業補償手当を支給する。
 3. 年金保険の保険者は、本編並びに社会法典第6編の第20条及び第21条の基準による移行手当を支給する。
 4. 戦争犠牲者扶助機関は、連邦援護法の第16条から第16h条及び第18a条による援護疾病手当を支給する。
- (2) 労働生活への参画のための給付に関連して、以下の各号の機関から移行手当が支給される。
 1. 本編及び社会法典第7編の第49条から第52条の基準による労災保険の保険者
 2. 本編並びに社会法典第6編の第20条及び第21条の基準による年金保険の保険者
 3. 本編及び社会法典第3編の第119条から121条の基準による連邦雇用エージェンシー
 4. 本編及び連邦扶助法の第26a条の基準による戦争犠牲者扶助機関
- (3) 障害者及び障害のおそれのある者は、労働生活への参画のための給付におけるのと同様に、職業適性を明らかにし、又は作業実習が実施されている(第33条4項2文)期間中、かつ参画により労働報酬をまったく得ない、又はわずかの労働報酬もしくは労働収入を得ている期間について移行手当に対する請求権を有する。
- (4) 移行手当に対する請求権は、給付受給者が、母性手当への請求権を有している間は、停止する；前記にかかわらず社会法典第7編第52条2号は、なお効力を有する。
- (5) 障害者にとって初めての職業訓練及び職業準備教育措置に関する給付及び援助付就労の枠での個別事業所内資格付与給付並びに障害者作業所の入所手続及び職業教育領域における給付を実施している間は
 1. 連邦雇用エージェンシーが、社会法典第3編の第122条から第126条による職業訓練手当を支給する。
 2. 戦争犠牲者扶助機関が、連邦援護法の第26条及び第26a条の要件を満たす生計費補助を支給する。
- (6) 戦争犠牲者扶助機関は、連邦援護法の第27d条1項3号の場合においては連邦援護法の第27a条による生計維持のための補足的な扶助を給付する。

- (7) (weggefallen)
- (8) Das Krankengeld, das Versorgungskrankengeld, das Verletztengeld und das Übergangsgeld werden für Kalendertage gezahlt; wird die Leistung für einen ganzen Kalendermonat gezahlt, so wird dieser mit 30 Tagen angesetzt.

§ 46 Höhe und Berechnung des Übergangsgelds

- (1) Der Berechnung des Übergangsgelds werden 80 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt) zugrunde gelegt, höchstens jedoch das in entsprechender Anwendung des § 47 berechnete Nettoarbeitsentgelt; hierbei gilt die für den Rehabilitationsträger jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze. Bei der Berechnung des Regelentgelts und des Nettoarbeitsentgelts werden die für die jeweilige Beitragsbemessung und Beitragstragung geltenden Besonderheiten der Gleitzone nach § 20 Abs. 2 des Vierten Buches nicht berücksichtigt. Das Übergangsgeld beträgt
1. für Leistungsempfänger, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, oder deren Ehegatten oder Lebenspartner, mit denen sie in häuslicher Gemeinschaft leben, eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben können, weil sie die Leistungsempfänger pflegen oder selbst der Pflege bedürfen und keinen Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung haben, 75 vom Hundert; Gleiches gilt für Leistungsempfänger, die ein Stiefkind (§ 56 Absatz 2 Nummer 1 des Ersten Buches) in ihren Haushalt aufgenommen haben,
 2. für die übrigen Leistungsempfänger 68 vom Hundert des nach Satz 1 oder § 48 maßgebenden Betrages. Bei Übergangsgeld der Träger der Kriegsopferfürsorge wird unter den Voraussetzungen von Satz 2 Nr. 1 ein Vomhundertsatz von 80, im Übrigen ein Vomhundertsatz von 70 zugrunde gelegt.
- (2) Für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1 wird der sich aus dem kalendertäglichen Hinzurechnungsbetrag nach § 47 Abs. 1 Satz 6 ergebende Anteil am Nettoarbeitsentgelt mit dem Vomhundertsatz angesetzt, der sich aus dem Verhältnis des kalendertäglichen Regelentgeltbetrages nach § 47 Abs. 1 Satz 1 bis 5 zu dem sich aus diesem Regelentgeltbetrag ergebenden Nettoarbeitsentgelt ergibt. Das kalendertägliche Übergangsgeld darf das sich aus dem Arbeitsentgelt nach § 47 Abs. 1 Satz 1 bis 5 ergebende kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen.

§ 47 Berechnung des Regelentgelts

- (1) Für die Berechnung des Regelentgelts wird das von den Leistungsempfängern im letzten vor Beginn der Leistung oder einer vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum, mindestens das während der letzten abgerechneten vier Wochen (Bemessungszeitraum) erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Stunden geteilt, für die es gezahlt wurde. Das Ergebnis wird mit der Zahl der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden vervielfacht und durch sieben geteilt. Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen oder ist eine Berechnung des Regelentgelts nach den Sätzen 1 und 2 nicht möglich, gilt der 30. Teil des in dem letzten vor Beginn der Leistung abgerechneten Kalendermonat erzielten und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderten Arbeitsentgelts als Regelentgelt. Wird mit einer Arbeitsleistung Arbeitsentgelt erzielt, das für Zeiten einer Freistellung vor oder nach dieser Arbeitsleistung fällig wird (Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches), ist für die Berechnung des Regelentgelts das im Bemessungszeitraum der Beitragsberechnung zugrunde liegende und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt maßgebend; Wertguthaben, die nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (§ 23b Abs. 2 des Vierten Buches), bleiben außer Betracht. Bei der Anwendung des Satzes 1 gilt als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit, die dem gezahlten Arbeitsentgelt entspricht. Für die Berechnung des Regelentgelts wird der 360. Teil des einmalig gezahlten

- (7) (廃止)
- (8) 疾病給付金、援護傷病手当、傷害給付金及び移行手当は、暦日について支払われる；給付が、1 暦月を通して支払われる場合には、その月は 30 日として査定される。

第 46 条 移行手当の額と算定

- (1) 移行手当の算定には、保険料算定を義務づけられている限りにおいて（標準報酬）、得られた定期的な労働報酬と労働収入の 100 分の 80 を基礎とするが、最高でも第 47 条をしかるべく適用して算定した純労働報酬とする；この時、リハビリテーション担当機関に対してその時々に通ずる保険料算定限度額が適用される。標準報酬及び純労働報酬の算定の際には、社会法典第 4 編の第 20 条 2 項によるその時々々の保険料算定及び保険料負担に適用されるスライドゾーンの特殊性が考慮される。移行手当の額は
1. 所得税法の第 32 条 1 項、3 項から 5 項の趣旨による子を 1 人以上持っている、又は同じ家庭的共同生活を営むその配偶者又は生活パートナーが、給付受給者を介護し、又は自ら介護を必要とし、かつ介護保険の給付請求権を持っていないために職業を営むことができない給付受給者については、100 分の 75 であり、継子（第 1 法典 56 条 2 項 1 号）を世帯に含める受給者にも同じことが当てはまる。
 2. 上記以外の給付受給者については、第 1 文又は第 48 条による標準額の 100 分の 68 である。戦争犠牲者扶助の運営者の移行手当については第 2 文 1 号の要件のもとで 100 分の 80 であり、それ以外の場合には 100 分の 70 が基礎となる。
- (2) 前項 1 文の純労働報酬を算定するには、第 47 条 1 項 6 文の暦日による加算額から生じる純労働報酬に占める割合を、百分率で定めるが、これは第 47 条 1 項 1 文から 5 文の暦日による標準報酬額の、この標準報酬額から生じる純労働報酬に対する比率である。暦日による移行手当は、第 47 条 1 項 1 文から 5 文の労働報酬から生じる暦日による純労働報酬を超えてはならない。

第 47 条 標準報酬の算定

- (1) 標準報酬を算定するには、給付受給者が、給付の開始前又は先行する就業不能の前に最後に請求した報酬請求期間に得た、少なくとも最後に請求した 4 週間（算定期間）に得た、一回限り支払われた労働報酬分を減額した労働報酬を、労働報酬が支払われた時間数で割る。その結果を、労働関係の内容から定まる標準の週労働時間数で乗じ、7 で割る。労働報酬が月単位で算定されている、又は第 1 文と第 2 文の標準報酬の算定が不可能ならば、給付の開始前に最後に請求した暦月に得た、一回限り支払われた労働報酬分を減額した労働報酬の 30 分の 1 を標準報酬とする。労働報酬が労働給付によって得られ、この労働給付の前又は後の免除期間に支払期日となる場合（社会法典第 4 編の第 7 条 1 a 項による価値の預金）に、標準報酬を算定するには、算定期間の間に保険料算定の基礎となる、一回限り支払われる労働報酬分だけ減額した労働報酬を基準とする；フレックス労働時間規則に関する取決め通りに使用されない価値の預金（社会法典第 4 編の第 7 b 条）は、考慮されない。第 1 文を適用する際には、支払われた労働報酬に相当する労働時間が、標準週労働時間である。標準報酬を算定するには、社会法典第 4 編の第 23a 条による給付の前の直近の 12 暦月間に保険料算定の基礎とした一回限り労働報酬の 360 分の 1 を、第 1 文から第 5 文に従い算定された労働報酬に加算する。

Arbeitsentgelts, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Leistung nach § 23a des Vierten Buches der Beitragsberechnung zugrunde gelegen hat, dem nach den Sätzen 1 bis 5 berechneten Arbeitsentgelt hinzugerechnet.

- (2) Bei Teilarbeitslosigkeit ist für die Berechnung das Arbeitsentgelt maßgebend, das in der infolge der Teilarbeitslosigkeit nicht mehr ausgeübten Beschäftigung erzielt wurde.
- (3) Für Leistungsempfänger, die Kurzarbeitergeld bezogen haben, wird das regelmäßige Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das zuletzt vor dem Arbeitsausfall erzielt wurde.
- (4) Das Regelentgelt wird bis zur Höhe der für den Rehabilitationsträger jeweils geltenden Leistungs- oder Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, in der Rentenversicherung bis zur Höhe des der Beitragsbemessung zugrunde liegenden Entgelts.
- (5) Für Leistungsempfänger, die im Inland nicht einkommensteuerpflichtig sind, werden für die Feststellung des entgangenen Nettoarbeitsentgelts die Steuern berücksichtigt, die bei einer Steuerpflicht im Inland durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben würden.

§ 48 Berechnungsgrundlage in Sonderfällen

Die Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld während Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird aus 65 vom Hundert des auf ein Jahr bezogenen tariflichen oder, wenn es an einer tariflichen Regelung fehlt, des ortsüblichen Arbeitsentgelts ermittelt, das für den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort der Leistungsempfänger gilt, wenn

1. die Berechnung nach den §§ 46 und 47 zu einem geringeren Betrag führt,
2. Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen nicht erzielt worden ist oder
3. der letzte Tag des Bemessungszeitraums bei Beginn der Leistungen länger als drei Jahre zurückliegt.

Maßgebend ist das Arbeitsentgelt in dem letzten Kalendermonat vor dem Beginn der Leistungen bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze für diejenige Beschäftigung, für die Leistungsempfänger ohne die Behinderung nach ihren beruflichen Fähigkeiten, ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit und nach ihrem Lebensalter in Betracht kämen. Für den Kalendertag wird der 360. Teil dieses Betrages angesetzt.

§ 49 Kontinuität der Bemessungsgrundlage

Haben Leistungsempfänger Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld bezogen und wird im Anschluss daran eine Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgeführt, so wird bei der Berechnung der diese Leistungen ergänzenden Leistung zum Lebensunterhalt von dem bisher zugrunde gelegten Arbeitsentgelt ausgegangen; es gilt die für den Rehabilitationsträger jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze.

§ 50 Anpassung der Entgeltersatzleistungen

- (1) Die dem Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld und Übergangsgeld zugrunde liegende Berechnungsgrundlage wird jeweils nach Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Bemessungszeitraums entsprechend der Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (§ 68 Abs. 2 Satz 1 des Sechsten Buches) vom vorvergangenen zum vergangenen Kalenderjahr an die Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte angepasst.
- (2) Der Anpassungsfaktor errechnet sich, indem die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer für das vergangene Kalenderjahr durch die entsprechenden Bruttolöhne und -gehälter für das vorvergangene Kalenderjahr geteilt werden; § 68 Abs. 7 und § 121 Abs. 1 des Sechsten Buches gelten entsprechend.
- (3) Eine Anpassung nach Absatz 1 erfolgt, wenn der nach Absatz 2 berechnete Anpassungsfaktor den Wert 1,0000 überschreitet.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt jeweils zum 30. Juni eines Kalenderjahres den Anpassungsfaktor, der für die folgenden zwölf Monate maßgebend ist, im Bundesanzeiger bekannt.

- (2) 部分失業の場合には、部分失業の結果、それ以上営むことのできなかった就業で得られた労働報酬が算定の基準となる。
- (3) 操短労働者手当を受給した給付受給者については、作業休止の前に最後に得た標準労働報酬が基礎となる。
- (4) 標準報酬は、リハビリテーション担当機関についてその時々適用される給付算定限度又は保険料算定限度の額を上限として、年金保険においては保険料算定の基礎となる報酬の額を上限として考慮される。
- (5) 国内で所得税を支払う義務のない給付受給者は、逸した純労働報酬の確定のために、国内に納税義務があったなら労働報酬から差引くことによって徴収されたとあろう税金を考慮する。

第48条 特別事例における算定基礎

労働生活への参画のための給付期間中の移行手当の算定基礎は、以下各号の場合には、1年間の賃金表による労働報酬又は賃金表規則がなければ、給付受給者の住所又は常居所で通ずるその地方で一般的な労働報酬の100分の65から求める。

1. 第46条と第47条の算定により、もっと少ない金額が導き出される。
 2. 労働報酬又は労働収入が得られなかった、又は、
 3. 給付開始の際に算定期間の最終日が3年以上前になる。
- 基準となるのは、給付開始前の直近の暦月における労働報酬であるが、給付受給者が、障害がなければ自身の職業能力、それまでの職業活動及び年齢から判断して考えられうる仕事に対するそれぞれの保険料算定限度額を上限とする。暦日については、この金額の360分の1を定める。

第49条 算定基礎の連続性

給付受給者が、疾病給付金、傷害給付金、援護傷病手当又は移行手当を受給し、それに続いて医療リハビリテーション又は労働生活への参画のための給付が実施される場合には、この給付を補填する生計維持のための給付算定の際にそれまで基礎としてきた労働報酬を前提とする；これはリハビリテーション担当機関についてその時々適用される保険料算定限度額にかかわってくる。

第50条 報酬補填給付の調整

- (1) 疾病給付金、援護傷病手当、傷害給付金及び移行手当の基礎となる算定基礎は、それぞれ算定期間の終了後1年が経過してから、前々暦年から前暦年にかけての労働者の総賃金額及び給与額（社会法典第6編第68条2項1文）の変化に応じて、総労働報酬の推移に適合させる。
- (2) 調整係数は、労働者の前暦年の総賃金額及び給与額を、前々暦年の該当する総賃金額及び給与額で割ることによって求められる；社会法典第6編の第68条7項及び第121条1項を準用する。
- (3) 2項により算定された調整係数が1.0000を超えた場合、1項により調整が行われる。
- (4) 連邦労働社会省は、各暦年の6月30日に次の12ヵ月間に基準となる調整係数を連邦官報に公表する。

§ 51 Weiterzahlung der Leistungen

- (1) Sind nach Abschluss von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, während derer dem Grunde nach Anspruch auf Übergangsgeld besteht, und können diese aus Gründen, die die Leistungsempfänger nicht zu vertreten haben, nicht unmittelbar anschließend durchgeführt werden, werden das Verletztengeld, das Versorgungskrankengeld oder das Übergangsgeld für diese Zeit weitergezahlt, wenn
 1. die Leistungsempfänger arbeitsunfähig sind und keinen Anspruch auf Krankengeld mehr haben oder
 2. ihnen eine zumutbare Beschäftigung aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht vermittelt werden kann.
- (2) Leistungsempfänger haben die Verzögerung insbesondere zu vertreten, wenn sie zumutbare Angebote von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in größerer Entfernung zu ihren Wohnorten ablehnen. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit ist § 140 Absatz 4 des Dritten Buches entsprechend anzuwenden.
- (3) Können Leistungsempfänger Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben allein aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr, aber voraussichtlich wieder in Anspruch nehmen, werden Übergangsgeld und Unterhaltsbeihilfe bis zum Ende dieser Leistungen, längstens bis zu sechs Wochen weitergezahlt.
- (4) Sind die Leistungsempfänger im Anschluss an eine abgeschlossene Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben arbeitslos, werden Übergangsgeld und Unterhaltsbeihilfe während der Arbeitslosigkeit bis zu drei Monate weitergezahlt, wenn sie sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens drei Monaten nicht geltend machen können; die Dauer von drei Monaten vermindert sich um die Anzahl von Tagen, für die Leistungsempfänger im Anschluss an eine abgeschlossene Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben einen Anspruch aus Arbeitslosengeld geltend machen können. In diesem Fall beträgt das Übergangsgeld
 1. bei Leistungsempfängern, bei denen die Voraussetzungen des erhöhten Bemessungssatzes nach § 46 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 vorliegen, 67 vom Hundert,
 2. bei den übrigen Leistungsempfängern 60 vom Hundert des sich aus § 46 Abs. 1 Satz 1 oder § 48 ergebenden Betrages.
- (5) Ist im unmittelbaren Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation eine stufenweise Wiedereingliederung (§ 28) erforderlich, wird das Übergangsgeld bis zu deren Ende weitergezahlt.

§ 52 Einkommensanrechnung

- (1) Auf das Übergangsgeld der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2, 4 und 5 werden angerechnet
 1. Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung oder einer während des Anspruchs auf Übergangsgeld ausgeübten Tätigkeit, das bei Beschäftigten um die gesetzlichen Abzüge und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und bei sonstigen Leistungsempfängern um 20 vom Hundert zu vermindern ist,
 2. Leistungen des Arbeitgebers zum Übergangsgeld, soweit sie zusammen mit dem Übergangsgeld das vor Beginn der Leistung erzielte, um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt übersteigen,
 3. Geldleistungen, die eine öffentlich-rechtliche Stelle im Zusammenhang mit einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringt,
 4. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Verletztenrenten in Höhe des sich aus § 18a Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches ergebenden Betrages, wenn sich die Minderung der Erwerbsfähigkeit auf die Höhe der Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld nicht ausgewirkt hat,
 5. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die aus demselben Anlass wie die Leistungen zur Teilhabe erbracht werden, wenn durch die Anrechnung eine unbillige Doppelleistung vermieden wird,
 6. Renten wegen Alters, die bei Berechnung des Übergangsgelds aus einem Teilarbeitsentgelt nicht berücksichtigt wurden,

第51条 給付の継続支給

- (1) 医療リハビリテーションのための給付又は労働生活への参画のための給付の終了後、労働生活への参画のための継続給付が必要であり、その間、移行手当に対する請求権が基本的に存在し、当該給付が給付受給者が責任を負う必要のない理由で終了後すぐには実施できない場合には、以下の条件でこの期間について傷害給付金、援護傷病手当又は移行手当が引き続き支払われる。
 1. 給付受給者が労働不能であり、疾病給付金に対する請求権をもはや有していない、又は、
 2. 給付受給者にとって妥当と思われる仕事が、当該受給者が責任を負う必要のない理由で仲介されえない。
- (2) 給付受給者は、遅滞に対して責任を負うが、とりわけ、その居所から比較的遠いところにあるが当該受給者にとっては妥当と思われる労働生活への参画のための給付の申し出を断る場合には、責任を負わなければならない。妥当性の判断については社会法典第3編の第140条4項を準用するものとする。
- (3) 給付受給者が労働生活への参画のための給付を、もっぱら健康上の理由から、もはや請求できないが、再び請求できる見込みがある場合には、移行手当と生計費補助が、この給付が終了するまで、ただし最長で6週間、継続して支払われる。
- (4) 給付受給者が労働生活への参画のための給付終了の直後から失業しており、雇用エージェンシー（職業安定所）に失業の申請をし、かつ3ヵ月以上の失業手当の請求権を行使できない場合には、失業中は移行手当及び生計費補助が3ヵ月を限度として継続して支払われる；3ヵ月の期間は、給付受給者が労働生活への参画のための給付終了に引き続いて失業保険からの請求権を行使できる日数分だけ短縮される。この場合移行手当は以下の金額となる。
 1. 第46条1項2文1号による算定額増額の要件が存在する給付受給者においては100分の67
 2. 上記以外の給付受給者においては第46条1項1文又は第48条から生じる金額の100分の60
- (5) 医学リハビリテーションに対する給付に直接引き続いて段階的な再編入（第28条）が必要な場合には、移行手当はそれが終わるまで継続して支払われる。

第52条 収入の算入

- (1) 第6条1項2号、4号及び5号によるリハビリテーション担当機関の移行手当には以下の各号が算入される。
 1. 就業又は移行手当の請求期間に営まれた活動による稼得収入、ただし就業者においては公的控除と一回限り支払われた労働報酬分を、その他の給付受給者においては100分の20をそこから減額する。
 2. 移行手当に対する雇用主の給付、ただし移行手当とあわせて、給付開始前に得られ公的控除分だけ減額された労働報酬を超える場合に限る。
 3. 公法上の機関が医療リハビリテーションのための給付又は労働生活への参画のための給付に関連して提供する金銭給付
 4. 社会法典第4編の第18a条3項1文4号から生じる金額の稼得能力の減少による年金又は労災年金、ただし稼得能力の減少が移行手当の算定基礎額に影響を与えなかった場合に限る。
 5. 参画のための給付と同じ根拠により提供される稼得能力の減少による年金、ただし算入により不当な二重給付が回避される場合に限る。
 6. 部分労働報酬から移行手当を算定する際に考慮されなかった老齢年金
 7. 社会法典第7編の規定による休業補償手当
 8. 本法典の適用範囲の外にある機関によって給付された1号から7号に匹敵する給付

7. Verletztengeld nach den Vorschriften des Siebten Buches,
8. den Nummern 1 bis 7 vergleichbare Leistungen, die von einer Stelle außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs erbracht werden.
- (2) Bei der Anrechnung von Verletztenrenten mit Kinderzulage und von Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit Kinderzuschuss auf das Übergangsgeld bleibt ein Betrag in Höhe des Kindergeldes nach § 66 des Einkommensteuergesetzes oder § 6 des Bundeskindergeldgesetzes außer Ansatz.
- (3) Wird ein Anspruch auf Leistungen, um die das Übergangsgeld nach Absatz 1 Nr. 3 zu kürzen wäre, nicht erfüllt, geht der Anspruch insoweit mit Zahlung des Übergangsgelds auf den Rehabilitationsträger über; die §§ 104 und 115 des Zehnten Buches bleiben unberührt.

§ 53 Reisekosten

- (1) Als Reisekosten werden die im Zusammenhang mit der Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlichen Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten übernommen; hierzu gehören auch die Kosten für besondere Beförderungsmittel, deren Inanspruchnahme wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist, für eine wegen der Behinderung erforderliche Begleitperson einschließlich des für die Zeit der Begleitung entstehenden Verdienstausfalls, für Kinder, deren Mitnahme an den Rehabilitationsort erforderlich ist, weil ihre anderweitige Betreuung nicht sichergestellt ist, sowie für den erforderlichen Gepäcktransport.
- (2) Während der Ausführung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden Reisekosten auch für im Regelfall zwei Familienheimfahrten je Monat übernommen. Anstelle der Kosten für die Familienheimfahrten können für Fahrten von Angehörigen vom Wohnort zum Aufenthaltsort der Leistungsempfänger und zurück Reisekosten übernommen werden.
- (3) Reisekosten nach Absatz 2 werden auch im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation übernommen, wenn die Leistungen länger als acht Wochen erbracht werden.
- (4) Fahrkosten werden in Höhe des Betrages zugrunde gelegt, der bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels der niedrigsten Klasse des zweckmäßigsten öffentlichen Verkehrsmittels zu zahlen ist, bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel in Höhe der Wegstreckenentschädigung nach § 5 Absatz 1 des Bundesreisekostengesetzes. Bei nicht geringfügigen Fahrpreiserhöhungen hat auf Antrag eine Anpassung zu erfolgen, wenn die Maßnahme noch mindestens zwei weitere Monate andauert. Kosten für Pendelfahrten können nur bis zur Höhe des Betrages übernommen werden, der bei unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung zumutbarer auswärtiger Unterbringung für Unterbringung und Verpflegung zu leisten wäre.

§ 54 Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten

- (1) Haushaltshilfe wird geleistet, wenn
1. den Leistungsempfängern wegen der Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist,
 2. eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann und
 3. im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist.
- § 38 Abs. 4 des Fünften Buches ist sinngemäß anzuwenden.
- (2) Anstelle der Haushaltshilfe werden auf Antrag die Kosten für die Mitnahme oder anderweitige Unterbringung des Kindes bis zur Höhe der Kosten der sonst zu erbringenden Haushaltshilfe übernommen, wenn die Unterbringung und Betreuung des Kindes in dieser Weise sichergestellt ist.
- (3) Kosten für die Betreuung der Kinder des Leistungsempfängers können bis zu einem Betrag von 130 Euro je Kind und Monat übernommen werden, wenn sie durch die Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe

- (2) 児童加給のある労災年金及び児童補助加給のある稼働能力の減少による年金を移行手当に算入する際に、所得税法の第66条又は連邦児童手当法第6条による児童手当に相当する金額は計算に含まれない。
- (3) 第1項3号の移行手当をその給付分だけ減額すべき給付に対する請求が履行されない場合には、請求は移行手当の支払いについてだけリハビリテーション担当機関に移る；前記にかかわらず社会法典第10編の第104条と第115条は、なお効力を有する。

第53条 旅費

- (1) 旅費として、医療リハビリテーションのための給付又は労働生活への参画のための給付の実施に関連して必要である交通費、食費、宿泊費が負担される；これに含まれるのは、障害の種類又は程度から判断してその利用が必要である特別な輸送手段のための費用、付き添い期間について発生する収入欠損を含めた障害のために必要な付添人1名の費用、それ以外の方法では子のケアが確保されない限りにおいてリハビリテーション実施地への帯同が必要な子のための費用及び必要な荷物の輸送のための費用
- (2) 労働生活への参画のための給付の実施中に通常の場合に月に2回、家族のもとへの帰宅に必要な旅費が負担される。家族のもとへの帰宅費用のかわりに、家族が居所と給付受給者の滞在地を往復するための旅費を負担することもできる。
- (3) 給付が8週間以上提供される場合には、前項の旅費は医療リハビリテーションのための給付とも関連して負担される。
- (4) 交通費は、最も適切な公共交通手段のうち最も低いクラスを利用した際に支払われる総額を基礎とし、その他の交通手段を利用した際には、連邦旅費法により補償される額を基礎とする。小額といえない運賃値上げの際、値上げが少なくとも2ヶ月以上継続する場合には、申請により調整が行われる。通勤の費用は、障害の種類又は程度を考慮した上で妥当と思われるよその土地での宿泊の際に宿泊と食事について支払われる額を上限として負担される。

第54条 家事援助又は経営補助及び児童養育費

- (1) 家事援助は、以下の場合に行われる。
1. 給付受給者に対する医療リハビリテーションのための給付又は労働生活への参画のための給付の実施を理由として家事の継続が不可能である。
 2. 同一世帯で暮らすもう1名が家事を継続できない。
 3. 同一世帯に家事援助開始時に満12歳に達していない、又は障害を持ち扶助を必要とする子が暮らしている。
- 社会法典第5編の第38条4項が、その趣旨に即して適用される。
- (2) 子の宿泊及び世話がその方法で確保されるならば、家事援助の代わりに、申請に基づき子の帯同又は別の場所に宿泊するための費用が、通常給付される家事援助の費用を上限として負担される。
- (3) 給付受給者の子をケアするための費用は、その費用が医療リハビリテーションのための給付及び労働生活における参画のための給付の実施によりやむをえず生じる場合には、子1人につき月あたり130ユーロを上限として負担さ

am Arbeitsleben unvermeidbar entstehen. Leistungen zur Kinderbetreuung werden nicht neben Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 erbracht. Der in Satz 1 genannte Betrag erhöht sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches; § 77 Abs. 3 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend.

- (4) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 erbringen die landwirtschaftlichen Alterskassen und die landwirtschaftlichen Krankenkassen Betriebs- und Haushaltshilfe nach den §§ 10 und 36 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte und nach den §§ 9 und 10 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften für die bei ihnen versicherten landwirtschaftlichen Unternehmer und im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten nach den §§ 54 und 55 des Siebten Buches.

Kapitel 7 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

§ 55 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

- (1) Als Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft werden die Leistungen erbracht, die den behinderten Menschen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen oder sichern oder sie so weit wie möglich unabhängig von Pflege machen und nach den Kapiteln 4 bis 6 nicht erbracht werden.
- (2) Leistungen nach Absatz 1 sind insbesondere
1. Versorgung mit anderen als den in § 31 genannten Hilfsmitteln oder den in § 33 genannten Hilfen,
 2. heilpädagogische Leistungen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind,
 3. Hilfen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich und geeignet sind, behinderten Menschen die für sie erreichbare Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen,
 4. Hilfen zur Förderung der Verständigung mit der Umwelt,
 5. Hilfen bei der Beschaffung, dem Umbau, der Ausstattung und der Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entspricht,
 6. Hilfen zu selbstbestimmtem Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten,
 7. Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

§ 56 Heilpädagogische Leistungen

- (1) Heilpädagogische Leistungen nach § 55 Abs. 2 Nr. 2 werden erbracht, wenn nach fachlicher Erkenntnis zu erwarten ist, dass hierdurch
1. eine drohende Behinderung abgewendet oder der fortschreitende Verlauf einer Behinderung verlangsamt oder
 2. die Folgen einer Behinderung beseitigt oder gemildert werden können. Sie werden immer an schwerstbehinderte und schwerstmehrfachbehinderte Kinder, die noch nicht eingeschult sind, erbracht.
- (2) In Verbindung mit Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung (§ 30) und schulvorbereitenden Maßnahmen der Schulträger werden heilpädagogische Leistungen als Komplexeleistung erbracht.

§ 57 Förderung der Verständigung

Bedürfen hörbehinderte Menschen oder behinderte Menschen mit besonders starker Beeinträchtigung der Sprachfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung zur Verständigung mit der Umwelt aus besonderem Anlass der Hilfe Anderer, werden ihnen die erforderlichen Hilfen zur Verfügung gestellt oder angemessene Aufwendungen hierfür erstattet.

§ 58 Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben

Die Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben (§ 55 Abs. 2 Nr. 7) umfassen vor allem

1. Hilfen zur Förderung der Begegnung und des Umgangs mit nichtbehinderten Menschen,
2. Hilfen zum Besuch von Veranstaltungen oder Einrichtungen, die der Geselligkeit, der Unterhaltung oder kulturellen Zwecken dienen,

れうる。子のケアのための給付は、第1項と第2項による給付と同時に支給されない。第1文で挙げた額は、社会法典第4編の第18条1項の基礎額の変化に応じて増額される；第77条3項2文から5文を準用する。

- (4) 第1項から第3項の規定にかかわらず、農業者老齢金庫及び農業者疾病金庫は、農業者老齢保障に関する法律の第10条及び第36条及び農業者医療保険に関する第2法律の第9条と第10条による経営補助と家事援助を提供し、農業同業組合は、農業同業組合の保険に加入している農業企業及び社会法典第7編の第54条及び第55条による企業内で共に働いている配偶者に対して提供する。

第7章 共同体での生活に参画するための給付

第55条 共同体での生活に参画するための給付

- (1) 共同体での生活に参画するための給付としては、障害者に共同体での生活に参画を可能にし、確保し、又は可能な限り介護の必要をなくし、第4章から第6章によれば提供されない給付が提供される。
- (2) 前項の給付は、主として以下の各号の通りである。
1. 第31条に挙げた補助具又は第33条に挙げた補助以外の援護
 2. まだ就学していない子のための養護教育給付
 3. 障害者に対して彼らが達成しうる範囲で共同体生活への参画を可能にするために必要かつ適切な実用的な知識と能力を獲得するための援助
 4. 周囲の世界との意思疎通を促すための援助
 5. 障害者の格段の必要性に対応する住宅の購入、改造、装備、維持の際の援助
 6. 看護付きの住居での自立した生活のための援助
 7. 共同体での文化的生活に参画するための援助

第56条 養護教育給付

- (1) 前条2項2号の養護教育給付は、専門的知識から判断して養護教育によって以下のことが期待できるならば提供される。
1. 切迫した障害を防止する、又は障害の進行を遅くすることができる。
 2. 障害の後遺症を取り除き、又は緩和することができる。これらの給付は、まだ就学していない重度障害及び重度複合障害のある子に対して提供される。
- (2) 早期発見と早期支援のための給付(第30条)及び学校運営者の学校準備措置と関連して養護教育給付は複合給付として提供される。

第57条 意思疎通の促進

聴覚障害者又は障害のために言語能力が著しく損なわれている障害者が周囲との意思疎通のために特別な理由から他人の助けを必要とする場合には、彼らに必要な助けが提供され、又はそのための相応の費用が弁済される。

第58条 共同体での文化的生活に参画するための援助

- 共同体での文化的生活に参画するための援助(第55条2項7号)には特に以下のものが含まれる。
1. 非障害者との出会いと交際を促進するための援助
 2. 社交、歓談又は文化的目的に役立つ催し物又は施設を訪問するための援助
 3. 障害の種類又は程度によって共同体での生活への参画が他の方法では不可能又は不十分な場合には、その時代の事象や文化的出来事を教えるために役立つ手段の用意

3. die Bereitstellung von Hilfsmitteln, die der Unterrichtung über das Zeitgeschehen oder über kulturelle Ereignisse dienen, wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung anders eine Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft nicht oder nur unzureichend möglich ist.

§ 59 Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Näheres über Voraussetzungen, Gegenstand und Umfang der Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie über das Zusammenwirken dieser Leistungen mit anderen Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen regeln.

Kapitel 8 Sicherung und Koordinierung der Teilhabe

Titel 1 Sicherung von Beratung und Auskunft

§ 60 Pflichten Personensorgeberechtigter

Eltern, Vormünder, Pfleger und Betreuer, die bei ihrer Personensorge anvertrauten Menschen Behinderungen (§ 2 Abs. 1) wahrnehmen oder durch die in § 61 genannten Personen hierauf hingewiesen werden, sollen im Rahmen ihres Erziehungs- oder Betreuungsauftrags die behinderten Menschen einer gemeinsamen Servicestelle oder einer sonstigen Beratungsstelle für Rehabilitation oder einem Arzt zur Beratung über die geeigneten Leistungen zur Teilhabe vorstellen.

§ 61 Sicherung der Beratung behinderter Menschen

- (1) Die Beratung der Ärzte, denen eine Person nach § 60 vorgestellt wird, erstreckt sich auf die geeigneten Leistungen zur Teilhabe. Dabei weisen sie auf die Möglichkeit der Beratung durch eine gemeinsame Servicestelle oder eine sonstige Beratungsstelle für Rehabilitation hin. Bei Menschen, bei denen der Eintritt der Behinderung nach allgemeiner ärztlicher Erkenntnis zu erwarten ist, wird entsprechend verfahren. werdende Eltern werden auf den Beratungsanspruch bei den Schwangerschaftsberatungsstellen hingewiesen.
- (2) Hebammen, Entbindungspfleger, Medizinalpersonen außer Ärzten, Lehrer, Sozialarbeiter, Jugendleiter und Erzieher, die bei Ausübung ihres Berufs Behinderungen (§ 2 Abs. 1) wahrnehmen, weisen die Personensorgeberechtigten auf die Behinderung und auf die Beratungsangebote nach § 60 hin.
- (3) Nehmen Medizinalpersonen außer Ärzten und Sozialarbeiter bei Ausübung ihres Berufs Behinderungen (§ 2 Abs. 1) bei volljährigen Menschen wahr, empfehlen sie diesen Menschen oder den für sie bestellten Betreuern, eine Beratungsstelle für Rehabilitation oder einen Arzt zur Beratung über die geeigneten Leistungen zur Teilhabe aufzusuchen.

§ 62 Landesärzte

- (1) In den Ländern können Landesärzte bestellt werden, die über besondere Erfahrungen in der Hilfe für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen verfügen.
- (2) Die Landesärzte haben vor allem die Aufgabe,
1. Gutachten für die Landesbehörden, die für das Gesundheitswesen und die Sozialhilfe zuständig sind, sowie für die zuständigen Träger der Sozialhilfe in besonders schwierig gelagerten Einzelfällen oder in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung zu erstatten,
 2. die für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörden beim Erstellen von Konzeptionen, Situations- und Bedarfsanalysen und bei der Landesplanung zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen zu beraten und zu unterstützen sowie selbst entsprechende Initiativen zu ergreifen,
 3. die für das Gesundheitswesen zuständigen Landesbehörden über Art und Ursachen von Behinderungen und notwendige Hilfen sowie über den Erfolg von Leistungen zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen regelmäßig zu unterrichten.

Titel 2 Klagerecht der Verbände

§ 63 Klagerecht der Verbände

第59条 命令の授権

連邦政府は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、共同体での生活に参画するための給付要件、対象及び範囲並びにこれらの給付と他の障害者のリハビリテーションや参画のための給付の寄与関係に関する詳細を定めることができる。

第8章 参画の保障と調整

第1節 助言と情報提供の保障

第60条 身上監護権者の義務

委託された人物の身上監護を行う際に障害（第2条1項）に気づき、又は第61条に規定する人物により障害を指摘された両親、後見人及び世話人は、委託された教育又は看護の枠内で参画に適した給付に関する助言を得るために、障害者を、リハビリテーションのための共同出先機関又はその他の相談所又は医師に診せなければならない。

第61条 障害者に対する助言の保証

- (1) 第60条により、ある人を診せられた医師の助言の範囲は、参画のための適切な給付に及ぶ。医師はその際リハビリテーションのための共同出先機関又はその他の相談所によって助言を得られる可能性がある旨を指摘する。一般的な医学知識に従い障害の開始が予想される人においても同様である。子供が生まれる予定の両親に対しては、妊娠相談所が助言の請求権がある旨を指摘する。
- (2) 職務遂行の際に障害（第2条1項）に気づいた医師、教師、ソーシャルワーカー、青少年指導者、教育者以外の助産婦、出産看護人、医療関係者は、身上監護権者に障害及び第60条による相談の提供について指摘する。
- (3) 医師及びソーシャルワーカー以外の医療関係者が職務遂行の際に成人した人々の障害（第2条1項）に気づいた場合には、それらの人々もしくは選任された世話人に対して参画のための適切な給付に関する助言を得るためにリハビリテーションのための相談所を訪れ、又は医師にかかるようにすすめる。

第62条 州医

- (1) 州においては障害者及び障害のおそれのある者のための援助において特に豊富な経験を有する州医を選任することができる。
- (2) 州医は主に以下の任務を有する。
1. 保健制度及び社会扶助を管轄する州官庁並びに管轄する社会扶助の運営者のために特別に難しい状況にある個別事例又は原則に関する意味を持つ事例において、鑑定を行う。
 2. 保健制度を管轄する州の最高官庁に対して、コンセプト作り、状況・必要性分析作成の際、及び障害者と障害のおそれのある者の参画のための州計画策定の際に、助言し、助け、並びに自らしかるべき主導権を発揮する。
 3. 保健制度を管轄する州官庁に対して、障害の種類と原因及び必要な援助並びに障害者及び障害のおそれのある者の参画にとっての給付の成果について報告する。

第2節 団体訴権

第63条 団体訴権

Werden behinderte Menschen in ihren Rechten nach diesem Buch verletzt, können an ihrer Stelle und mit ihrem Einverständnis Verbände klagen, die nach ihrer Satzung behinderte Menschen auf Bundes- oder Landesebene vertreten und nicht selbst am Prozess beteiligt sind. In diesem Fall müssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch den behinderten Menschen selbst vorliegen.

Titel 3 Koordinierung der Teilhabe behinderter Menschen

§ 64 Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

(1) Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen gebildet, der es in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen berät und bei Aufgaben der Koordinierung unterstützt. Zu den Aufgaben des Beirats gehören insbesondere auch

1. die Unterstützung bei der Förderung von Rehabilitationseinrichtungen und die Mitwirkung bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds,
2. die Anregung und Koordinierung von Maßnahmen zur Evaluierung der in diesem Buch getroffenen Regelungen im Rahmen der Rehabilitationsforschung und als forschungsbegleitender Ausschuss die Unterstützung des Ministeriums bei der Festlegung von Fragestellungen und Kriterien.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft Entscheidungen über die Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds nur auf Grund von Vorschlägen des Beirats.

(2) Der Beirat besteht aus 48 Mitgliedern. Von diesen beruft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zwei Mitglieder auf Vorschlag der Gruppenvertreter der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, zwei Mitglieder auf Vorschlag der Gruppenvertreter der Arbeitgeber im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, sechs Mitglieder auf Vorschlag der Behindertenverbände, die nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder dazu berufen sind, behinderte Menschen auf Bundesebene zu vertreten, 16 Mitglieder auf Vorschlag der Länder, drei Mitglieder auf Vorschlag der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, ein Mitglied auf Vorschlag des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit, zwei Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenverbände der Krankenkassen, ein Mitglied auf Vorschlag der Spitzenvereinigungen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, drei Mitglieder auf Vorschlag der Deutschen Rentenversicherung Bund, ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, fünf Mitglieder auf Vorschlag der Arbeitsgemeinschaften der Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation, der Berufsförderungswerke, der Werkstätten für behinderte Menschen und der Integrationsfirmen, ein Mitglied auf Vorschlag der für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände, zwei Mitglieder auf Vorschlag der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und der Bundesärztekammer. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu berufen.

§ 65 Verfahren des Beirats

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen wählt aus den ihm angehörenden Mitgliedern von Seiten der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Organisationen behinderter Menschen jeweils für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin.

障害者が本法典に基づく権利を侵害された場合には、定款上連邦又は州レベルで障害者を代表し、自らその経緯に関わっていない団体が、障害者に代り、その了解を得たうえで訴えを起こすことができる。この場合、障害者による法的保護要請などの訴訟手続のあらゆる要件が自ずと備わっていることを要す。

第3節 障害者の参画の調整

第64条 障害者参画のための諮問委員会

(1) 連邦労働社会省において、障害者参画のための試問委員会が設置され、障害者の参画問題において協議し、調整任務を補佐する。諮問委員会の任務は主として以下の通りである。

1. リハビリテーション施設助成の際の支援及び負担調整基金の資金分配における協力
2. リハビリテーション研究の一環として、本法典の中で定められた規定を評価するための措置の提案と調整、及び委員会として研究に付随する問題提起と基準を決める際に省に対する支援

連邦労働社会省は、諮問委員会の提案のみに基づいて負担調整基金資金の分配に関する決定を下す。

(2) 諮問委員会は48人の委員から構成される。連邦労働社会省は、これらの委員のうち以下の委員を任命する。連邦雇用エージェンシーの管理委員会における労働者のグループ代表の推薦に基づき2名の委員、連邦雇用エージェンシーの管理委員会における雇用主のグループ代表の推薦に基づき2名の委員、障害者団体の推薦に基づき6名の委員、これらの委員は連盟の会員構成に従い障害者を連邦レベルで代表するために任命されている。

- 州の推薦に基づき16名の委員
- 連邦地方自治体中央機関連盟の推薦に基づき3名の委員
- 連邦統合局・中央社会福祉事務所連合 (BIH) の推薦に基づき1名の委員
- 連邦雇用エージェンシーの幹部の推薦に基づく1名の委員
- 疾病金庫中央連盟の推薦に基づき2名の委員
- 公的労災保険運営者の中央連合の推薦に基づき1名の委員
- 連邦ドイツ年金保険連合の推薦に基づき3名の委員
- 連邦社会扶助広域運営者連合の推薦に基づき1名の委員
- 自主的な社会福祉事業の連邦連合体の推薦に基づき1名の委員
- 支援を受けた就業のための連邦連合体の推薦に基づき1名の委員
- 医学リハビリテーション施設、雇用促進施設、職業教育施設、障害者作業所及び統合企業の連合体の推薦に基づき5名の委員
- 連邦レベルの外来・入院リハビリテーション施設の利益を守るための基準となる中央機関の推薦に基づき1名の委員
- 保険医の連邦連盟及び連邦医師会の推薦に基づき2名の委員
- 委員1名につき1名の代理を任命するものとする。

第65条 諮問委員会の手続

障害者参画のための諮問委員会は、その委員の中から労働者、雇用主、障害者組織のサイドからそれぞれ1年間の任期で委員長及びその代理を選ぶ。その他の点では第106条が準用される。

Im Übrigen gilt § 106 entsprechend.

§ 66 Berichte über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe

- (1) Die Bundesregierung unterrichtet die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 31. Dezember 2004 über die Lage behinderter Frauen und Männer sowie die Entwicklung ihrer Teilhabe, gibt damit eine zusammenfassende Darstellung und Bewertung der Aufwendungen zu Prävention, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Hinblick auf Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit ab und schlägt unter Berücksichtigung und Bewertung der mit diesem Buch getroffenen Regelungen die zu treffenden Maßnahmen vor. In dem Bericht wird die Entwicklung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gesondert dargestellt. Schlägt die Bundesregierung weitere Regelungen vor, erstattet sie auch über deren Wirkungen einen weiteren Bericht. Die Träger von Leistungen und Einrichtungen erteilen die erforderlichen Auskünfte. Die obersten Landesbehörden werden beteiligt. Ein gesonderter Bericht über die Lage behinderter Menschen ist vor diesem Zeitpunkt nicht zu erstellen.
- (2) Bei der Erfüllung der Berichtspflicht nach Absatz 1 unterrichtet die Bundesregierung die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes auch über die nach dem Behindertengleichstellungsgesetz getroffenen Maßnahmen, über Zielvereinbarungen im Sinne von § 5 des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie über die Gleichstellung behinderter Menschen und gibt eine zusammenfassende, nach Geschlecht und Alter differenzierte Darstellung und Bewertung ab. Der Bericht nimmt zu möglichen weiteren Maßnahmen zur Gleichstellung behinderter Menschen Stellung. Die zuständigen obersten Landesbehörden werden beteiligt.
- (3) Die Bundesregierung unterrichtet die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 31. Dezember 2006 über die Ausführung der Leistungen des Persönlichen Budgets nach § 17. Auf der Grundlage des Berichts ist zu prüfen, ob weiterer Handlungsbedarf besteht; die obersten Landessozialbehörden werden beteiligt.

§ 67 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates weitere Vorschriften über die Geschäftsführung und das Verfahren des Beirats nach § 65 erlassen.

Teil 2 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Kapitel 1 Geschützter Personenkreis

§ 68 Geltungsbereich

- (1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.
- (2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 69 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.
- (3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kapitels 13 angewendet.
- (4) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1) während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, mit Ausnahme des § 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c, werden nicht angewendet.

第66条 障害者の状況及びその参画の推移に関する報告

- (1) 連邦政府は連邦の立法団体に対して 2004 年 12 月 31 日までに障害のある女性及び男性の状況並びに彼らの参画の推移について報告し、それによって経済性と効果の観点から障害者の予防、リハビリテーション、参画のための費用の総合的な説明と評価を伝え、本法典で定められた規定を考慮、査定したうえで取られるべき措置を提案する。報告書には共同体での生活への参画の推移を、独立した項目を設けて記述する。連邦政府がこれ以外の規定を提案する場合には、その効果についてもさらに報告を行う。給付と施設の運営者は、必要な情報を提供する。州の最高官庁を関与させる。障害者の状況に関する個別報告は、この時点より前に作成してはならない。
- (2) 前項の報告義務を果たすにあたり、連邦政府は連邦の立法団体に対して、障害者対等化法 (BGG) に則り取られた措置、障害者対等化法第5条の趣旨による目的の取決め、及び障害者の対等化についても報告し、性別と年齢別に分けた総括的な説明と評価を伝える。報告書は障害者の対等化のための考えられるその他の措置についての見解を示す。管轄する州の最高機関を関与させる。
- (3) 連邦政府は、連邦立法機関に 2006 年 12 月 31 日までに、第 17 条にかかる個人予算の給付実施状況について報告する。報告に基づき、更なる措置の必要があるかが検証される。州の社会政策最高機関を関与させる。

第67条 命令の授権

連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、第 65 条に規定する諮問委員会の業務執行と手続についてそれ以外の規定を公布することができる。

第2部 重度障害者の参画に関する特別規定 (重度障害者法)

第1章 保護対象者の範囲

第68条 適用範囲

- (1) この部の規定は、重度障害者及び重度障害者と同等に扱われる障害者に対して適用される。
- (2) 障害者の重度障害者との同等扱い (第2条3項) は、第 69 条の認定をもとに障害者の申請に基づき連邦雇用エージェンシーにより行われる。同等扱いは、申請書類の到着日を以って効力を発する。同等扱いは期限付きとすることができる。
- (3) 同等に扱われる障害者に対しては第 125 条及び第 13 章を例外として重度障害者のための特別規定が適用される。
- (4) 障害の程度が 30 未満である、又は障害の程度が認定されていないなくとも、事業所や官公署で職業訓練期間中の障害のある少年及び若い成人 (第2条1項) もまた重度障害者と同様に扱われる。障害は、雇用エージェンシー (職業安定所) の意見表明又は労働生活への参画のための給付に関する決定通知によって証明される。重度障害者のための特別規定は、第 102 条 3 項 2 号 c を例外とし、適用されない。

§ 69 Feststellung der Behinderung, Ausweise

- (1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung fest. Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Abs. 2), gelten die in § 14 Abs. 2 Satz 2 und 4 sowie Abs. 5 Satz 2 und 5 genannten Fristen sowie § 60 Abs. 1 des Ersten Buches entsprechend. Das Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung ist entsprechend anzuwenden, soweit nicht das Zehnte Buch Anwendung findet. Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. Die Maßstäbe des § 30 Abs. 1 des Bundesversorgungsgesetzes und der auf Grund des § 30 Absatz 16 des Bundesversorgungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung gelten entsprechend. Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 20 vorliegt. Durch Landesrecht kann die Zuständigkeit abweichend von Satz 1 geregelt werden.
- (2) Feststellungen nach Absatz 1 sind nicht zu treffen, wenn eine Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung und den Grad einer auf ihr beruhenden Erwerbsminderung schon in einem Rentenbescheid, einer entsprechenden Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung oder einer vorläufigen Bescheinigung der für diese Entscheidungen zuständigen Dienststellen getroffen worden ist, es sei denn, dass der behinderte Mensch ein Interesse an anderweitiger Feststellung nach Absatz 1 glaubhaft macht. Eine Feststellung nach Satz 1 gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung.
- (3) Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Für diese Entscheidung gilt Absatz 1, es sei denn, dass in einer Entscheidung nach Absatz 2 eine Gesamtbeurteilung bereits getroffen worden ist.
- (4) Sind neben dem Vorliegen der Behinderung weitere gesundheitliche Merkmale Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen, so treffen die zuständigen Behörden die erforderlichen Feststellungen im Verfahren nach Absatz 1.
- (5) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die zuständigen Behörden auf Grund einer Feststellung der Behinderung einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie im Falle des Absatzes 4 über weitere gesundheitliche Merkmale aus. Der Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 2 oder nach anderen Vorschriften zustehen. Die Gültigkeitsdauer des Ausweises soll befristet werden. Er wird eingezogen, sobald der gesetzliche Schutz schwerbehinderter Menschen erloschen ist. Der Ausweis wird berichtigt, sobald eine Neufeststellung unanfechtbar geworden ist.

§ 70 Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nähere Vorschriften über die Gestaltung der Ausweise, ihre Gültigkeit und das Verwaltungsverfahren zu erlassen.

Kapitel 2 Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat

第69条 障害の認定、証明

- (1) 障害者の申請に基づき、連邦援護法の実施管轄官庁は、障害の有無及び障害の程度を認定する。職業に就いている者が重度障害者（第2条2項）としての資格認定を申請した場合、第14条2項2文及び4文並びに第5項2文及び5文に規定する期限、並びに社会法典第1編の第60条1項が準用される。社会法典第10編が適用されない場合は、戦争犠牲者援護行政手続法が準用される。社会生活への参画に対する効果は、障害の程度として10を単位とする等級分類により認定される。連邦援護法第30条1項及び連邦援護法第30条16項を根拠に発効する法規命令の基準が準用される。障害の程度が20以上の場合のみ認定が行われる。州法により第1文とは異なる管轄権を定めることができる。
- (2) 障害の有無及びそれに基づく就業能力の低下の程度に関する認定が、すでに年金決定通知、それに相当する行政決定もしくは裁判所の決定又は当該決定を管轄する官公署の暫定証明書において行われているなら、前項による認定は行われぬが、障害者が前項による別の方法での認定の利益を真実らしいと推測させる場合にはこの限りではない。第1文の認定は同時に障害の程度の認定とみなされる。
- (3) 社会生活への参画に対する侵害が重複してある場合には、障害の程度は、各侵害の相互関係を考慮したうえ、侵害全体における各侵害の影響から判断して認定される。この決定には第1項が適用されるが、前項による決定においてすでに全体判定が下されている場合を除く。
- (4) 障害があること以外に別の健康上の特徴が不利益調整の請求の要件である場合には、管轄官庁は第1項の手続により必要な認定を行う。
- (5) 障害者の申請に基づき、管轄官庁は、障害の認定をもとに重度障害者としての特徴、障害の程度に関する証明書、さらに第4項の事例においては別の健康上の特徴も含めた証明書を発行する。この証明書は、第2部又は他の規定により重度障害者に与えられるべき給付及びその他の扶助の請求に対する証明になるものである。この証明書には有効期間を定めるものとする。重度障害者に対する法的保護がなくなれば、この証明書は直ちに回収される。新たな認定が取り消しえないと判明した時点で、この証明書は直ちに改められる。

第70条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦政府に対して、証明書の作成、その有効期間及び行政手続に関する詳細規定を公布する権限を与える。

第2章 雇用主の雇用義務

第71条 重度障害者の雇用に関する雇用主の義務

- (1) 第73条の趣旨による職場を年間平均で月に20以上有する民間の雇用主及び公的な雇用主（以下「雇用主」）は、職場の少なくとも5%で重度障害者を就業させなければならない。その際特に重度障害のある女性を考慮するものとする。第1文の規定にかかわらず、年間平均で月に40未満の職場を有する雇用主は、月あたり1人の重度障害者を、年間平均で月に60未満の職場を有する雇用主は、月あたり2人の重度障害者を就業させなければならない。

zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

- (2) (weggefallen)
- (3) Als öffentliche Arbeitgeber im Sinne des Teils 2 gelten
1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,
 2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,
 3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,
 4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

§ 72 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

- (1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen
1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
 - a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
 - b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
 - c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
 - d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
 - e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,
 2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

§ 73 Begriff des Arbeitsplatzes

- (1) Arbeitsplätze im Sinne des Teils 2 sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.
- (2) Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden
1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,
 2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,
 3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt,
 4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen,
 5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,

- (2) (廃止)
- (3) 第2部の趣旨による公的な雇用主とは以下の機関である。

1. 出先機関を伴う連邦最高官庁、連邦大統領官房、連邦議会及び連邦参議院の事務局、連邦憲法裁判所、各種連邦最上級裁判所、連邦検事総長を含む連邦通常裁判所並びに連邦鉄道公社、
2. 出先機関を伴う州最高官庁及び州首相府・州大統領府、州議会の事務局、州会計検査院(会計検査局)、州の憲法裁判機関、共同の人事管理部を持つ官庁をも含むその他の州官庁、
3. その他の地方公共団体及び地方公共団体連合、
4. その他の公法上の団体、施設又は財団。

第72条 重度障害者特別グループの就労

- (1) 雇用義務履行の枠内で、以下の者を適切に雇用するものとする。
1. 障害の種類又は程度により労働生活においてとりわけ重度障害者に該当する者であって、特に次に掲げる者
 - a) その障害のために仕事を行うのに一時的にはなく特別な補助者を必要とする者、又は
 - b) その障害の結果として就業が、一時的にはなく雇用主にとって尋常でない出費をもたらす者
 - c) その障害の結果として一時的にはなく明らかに大幅に少ない労務提供しかできない者
 - d) 知的もしくは精神的な障害又は頻発する発作だけを理由として障害の程度が50以上である者
 - e) 障害の種類又は程度により職業教育法の趣旨による職業教育を修了しなかった者
 2. 満50歳に達した重度障害者

- (2) 職業教育、とりわけ職業訓練生(Auszubildende)のための職場を持つ雇用主は、雇用義務達成の枠内でこれらの職場の適切な割合を重度障害者で占めなければならない。これについては第93条の趣旨による管轄利益代表及び重度障害者代表と協議するものとする。

第73条 職場の概念

- (1) 第2部の趣旨による職場(Arbeitsplätze)とは、労働者、公務員、裁判官、及び職業訓練生、職業教育のために採用された者が従事しているあらゆる働き口をいう。
- (2) 以下の者が従事している働き口は職場とはみなされない。
1. 事業所又は官公署で第33条3項3号による労働生活への参画のための給付に参加している障害者
 2. その就業が、第一に収入のためではなく、もっぱら慈善又は宗教的な動機により決定づけられている者及び公法上の信仰共同体の聖職者
 3. その就業がまず第一に収入のためではなく、もっぱらその治療、再順応又は教育のために行われる者
 4. 社会法典第3編の雇用創出対策に参加している者
 5. 継続的な訓練の後にその働き口に選ばれる者
 6. (廃止)
 7. その労働関係、勤務関係又はその他の雇用関係が、兵役もしくは兵役代替社会奉仕勤務、両親育児期間、無給の休暇、又は年金受給のための退職者のかわりに期限付きで採用されている者、又は高齢パートタイムの場合には非就労

6. (weggefallen)
7. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase (Verblockungsmodell) ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.
- (3) Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Fußnote
 (+++ § 73 Abs. 2 Nr. 4: Zur Anwendung vgl. § 159a F. ab 23.12.2003 +++)

§ 74 Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl

- (1) Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind (§ 71), zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. Das Gleiche gilt für Stellen, auf denen Rechts- oder Studienreferendare und -referendarinnen beschäftigt werden, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben.
- (2) Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden.

§ 75 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

- (1) Ein schwerbehinderter Mensch, der auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 Abs. 1 oder Abs. 2 Nr. 1 oder 4 beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.
- (2) Ein schwerbehinderter Mensch, der in Teilzeitbeschäftigung kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 18 Stunden infolge von Altersteilzeit gilt Satz 1 entsprechend. Wird ein schwerbehinderter Mensch weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, lässt die Bundesagentur für Arbeit die Anrechnung auf einen dieser Pflichtarbeitsplätze zu, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.
- (2a) Ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 Satz 1 der Werkstättenverordnung) beschäftigt wird, wird auch für diese Zeit auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet.
- (3) Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.
- (4) Der Inhaber eines Bergmannsversorgungsscheins wird, auch wenn er kein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch im Sinne des § 2 Abs. 2 oder 3 ist, auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

§ 76 Mehrfachanrechnung

- (1) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Satz 1 gilt auch für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 75 Abs. 2.
- (2) Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Satz 1 gilt auch während der Zeit einer

Zeitscheibe (Blockmodell) in der eine Person beschäftigt ist, wenn die Zeitscheibe länger als 18 Stunden wöchentlich beträgt.

- (3) 此外に仕事の性質上又は当事者間で結ばれた取決めに より最長8週間の期限付きで雇用される働き口、及び就業者の週労働時間が18時間に満たない働き口は、職場とはみなされない。

第74条 最低職場数及び義務職場数の算定

- (1) 重度障害者が雇用されるべき最低職場数及び職場数(第71条)の算定の際には、職業訓練生が従事する働き口は含まれない。採用に対する法的請求権を有する司法修習生又は高等学校見習い教諭が雇用される働き口についても同様である。
- (2) 算定の際に生じる0.5以上の端数は切り上げるものとするが、年間平均で60未満の職場を有する雇用主については切り下げるものとする。

第75条 重度障害者のための義務職場数への就業者の算入

- (1) 第73条1項又は2項1号もしくは4号の趣旨による職場に雇用されている重度障害者1名は、重度障害者のための義務職場数1として算入される。
- (2) 事業所において通常の時間数よりは短い週に18時間以上就業するパートタイム労働の重度障害者1名は、重度障害者のための義務職場数1として算入される。週の労働時間を高齢パートタイムを理由として18時間未満に減らす場合には、第1文が準用される。重度障害者を週18時間未満就労させる場合、パートタイム労働が障害の種類と程度から判断して必要であるなら、連邦雇用エージェンシーは義務職場数の1としての算入を認める。
- (2a) 障害者作業所から一般の労働市場への移行を促進するための措置(作業所命令第5条4項1文)の一環として雇用されている重度障害者は、その期間中も義務職場数に算入される。
- (3) 重度障害を有する雇用主1名は、重度障害者のための義務職場数1として算入される。
- (4) 鉱夫援護証明書の所有者は、重度障害者又は第2条2項もしくは3項の趣旨による同等扱いの重度障害者ではなくとも、義務職場数1として算入される。

第76条 重複算入

- (1) 連邦雇用エージェンシーは、重度障害者1名、特に第72条1項の趣旨による重度障害者1名の算入を、当該重度障害者の労働生活への参画がとりわけ困難を伴う場合には、重度障害者の義務職場数1以上、最大で義務職場数3として認めることができる。第1文は、障害者作業所での就業後の重度障害者及び第75条2項の趣旨によるパートタイム労働の重度障害者についても適用される。
- (2) 職業訓練を受けている重度障害者1名は、重度障害者のための義務職場数2として算入される。第1文は、事業所又は官公署で実施される第35条2項の趣旨による職業訓

Ausbildung im Sinne des § 35 Abs. 2, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle durchgeführt wird. Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den auszubildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet; Absatz 1 bleibt unberührt.

- (3) Bescheide über die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, die vor dem 1. August 1986 erlassen worden sind, gelten fort.

§ 77 Ausgleichsabgabe

- (1) Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.
- (2) Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz
1. 105 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
 2. 180 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
 3. 260 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.
- Abweichend von Satz 1 beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen
1. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 105 Euro und
 2. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 105 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 180 Euro.
- (3) Die Ausgleichsabgabe erhöht sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches. Sie erhöht sich zum 1. Januar eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt.
- (4) Die Ausgleichsabgabe zahlt der Arbeitgeber jährlich zugleich mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 an das für seinen Sitz zuständige Integrationsamt. Ist ein Arbeitgeber mehr als drei Monate im Rückstand, erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge und zieht diese ein. Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt nach dem 31. März Säumniszuschläge nach Maßgabe des § 24 Abs. 1 des Vierten Buches; für ihre Verwendung gilt Absatz 5 entsprechend. Das Integrationsamt kann in begründeten Ausnahmefällen von der Erhebung von Säumniszuschlägen absehen. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen den Feststellungsbescheid haben keine aufschiebende Wirkung. Gegenüber privaten Arbeitgebern wird die Zwangsvollstreckung nach den Vorschriften über das

練の期間中についても適用される。連邦雇用エージェンシーは、職業訓練職場への斡旋が障害の種類又は程度から判断してとりわけ困難を伴う場合には、重度障害者の義務職場数3としての算入を認めることができる。職業訓練を実施する雇用主又はその他の雇用主が職業訓練終了後に労働関係又は雇用関係を引き受ける際には、重度障害者は、就業初年度は義務職場数2として算入される；前記にかかわらず第1項はなお効力を有する。

- (3) 1名の重度障害者を重度障害者の義務職場数3以上として算入することに関する1986年8月1日より前に出された通知は、引き続き効力を有する。

第77条 負担調整賦課金

- (1) 雇用主が規定人数の重度障害者を雇用していない場合には、充足されていない重度障害者の義務職場数に対して負担調整賦課金を支払う。負担調整賦課金の支払いは、重度障害者の雇用義務を免責するものではない。負担調整賦課金は、年平均雇用率をもとに算出する。
- (2) 負担調整賦課金は、充足されていない義務職場数1あたり以下の金額とする。
1. 年平均雇用率が3%以上、適用される義務雇用率以下の場合には105ユーロ
 2. 年平均雇用率が2%以上、3%未満の場合には180ユーロ
 3. 年平均雇用率が2%未満の場合には260ユーロ
- 第1文の規定にかかわらず、重度障害者の未充足義務職場数あたりの負担調整賦課金は以下の金額とする。
1. 対象となる職場数が年平均40未満の雇用主については、年平均雇用が重度障害者1名未満の場合には105ユーロ
 2. 対象となる職場数が年平均60未満の雇用主については、年平均雇用が重度障害者2名未満の場合には105ユーロ、年平均雇用が重度障害者1名未満の場合には180ユーロ
- (3) 負担調整賦課金は、社会法典第4編第18条1項による基礎額の改定に従って引き上げられる。負担調整賦課金は、基礎額が負担調整賦課金額の最終改定以降10%以上、上昇した場合には、暦年の1月1日を以って引き上げられる。負担調整賦課金の引上げは、該当する負担調整賦課金額に改定された基礎額の係数を乗じて算定する。そこで得られた数字を切り下げ、最も近い5で割り切れる金額にする。連邦労働社会省は、引上げ額及び第3文により算出された負担調整賦課金額を連邦官報に公表する。
- (4) 雇用主は、毎年、負担調整賦課金を第80条2項による届け出と同時に雇用主の所在地を管轄する統合局に支払う。雇用主が3ヵ月以上支払いを滞らせた場合には、統合局は、未払い金額に関する確認通知を出し、未払金を徴収する。統合局は負担調整賦課金の未払い金額に対して3月31日以降は社会法典第4編第24条1項の基準で滞納追徴金を徴収する；その使用については第5項が適用される。相当な事由のある例外事例においては統合局が滞納追徴金の徴収を行わないこともありうる。確認通知に対する異議申立てと取消しの訴えには延期効力はない。民間の雇用主に対しては、行政強制手続に関する規定による強制執行が実施される。公的な雇用主においては、統合局は、監督官庁に依頼し、その決定を以って統合局は連邦または州の最高官庁の決定を求めることができる。連邦雇用エージェンシーへの届け出が受理された暦年が経過した後は、負担調整賦

Verwaltungszwangsverfahren durchgeführt. Bei öffentlichen Arbeitgebern wendet sich das Integrationsamt an die Aufsichtsbehörde, gegen deren Entscheidung es die Entscheidung der obersten Bundes- oder Landesbehörde anrufen kann. Die Ausgleichsabgabe wird nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf den Eingang der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit folgt, weder nachgefordert noch erstattet.

- (5) Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 1 Nr. 3) verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden. Das Integrationsamt gibt dem Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt (§ 103) auf dessen Verlangen eine Übersicht über die Verwendung der Ausgleichsabgabe.
- (6) Die Integrationsämter leiten den in der Rechtsverordnung nach § 79 bestimmten Prozentsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds (§ 78) weiter. Zwischen den Integrationsämtern wird ein Ausgleich herbeigeführt. Der auf das einzelne Integrationsamt entfallende Anteil am Aufkommen an Ausgleichsabgabe bemisst sich nach dem Mittelwert aus dem Verhältnis der Wohnbevölkerung im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes zur Wohnbevölkerung im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches und dem Verhältnis der Zahl der im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes in den Betrieben und Dienststellen beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 beschäftigten und der bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zur entsprechenden Zahl der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs.
- (7) Die bei den Integrationsämtern verbleibenden Mittel der Ausgleichsabgabe werden von diesen gesondert verwaltet. Die Rechnungslegung und die formelle Einrichtung der Rechnungen und Belege regeln sich nach den Bestimmungen, die für diese Stellen allgemein maßgebend sind.
- (8) Für die Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe (Absatz 1) gelten hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 1 genannten Stellen der Bund und hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 2 genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber.

§ 78 Ausgleichsfonds

Zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen und zur Förderung von Einrichtungen und Maßnahmen, die den Interessen mehrerer Länder auf dem Gebiet der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dienen, ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales als zweckgebundene Vermögensmasse ein Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gebildet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet den Ausgleichsfonds.

§ 79 Verordnungsermächtigungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. die Pflichtquote nach § 71 Abs. 1 nach dem jeweiligen Bedarf an Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu ändern, jedoch auf höchstens 10 Prozent zu erhöhen oder bis auf 4 Prozent herabzusetzen; dabei kann die Pflichtquote für öffentliche Arbeitgeber höher festgesetzt werden als für private Arbeitgeber,
2. nähere Vorschriften über die Verwendung der Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 5 und die Gestaltung des Ausgleichsfonds nach § 78, die Verwendung der Mittel durch ihn für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und das Vergabe- und Verwaltungsverfahren des Ausgleichsfonds zu erlassen,

課金は追加請求されることも弁済されることもない。

- (5) 負担調整賦課金は、その財源が同一目的のために別の財源から調達されることになっている、又は調達されたのではない限りにおいて、重度障害者の労働生活への参画を支援するための特別給付及び労働生活における付随的な扶助（第102条1項3号）のためだけに使うことができる。行政の件費や物品費及び手續費用は負担調整賦課金の収入から賄われるべきではない。統合局は、統合局のもとに設けられた障害者のための諮問委員会（第103条）に対して、その求めに応じて負担調整賦課金の使途に関する一覧表を提出する。
- (6) 統合局は、負担調整賦課金の収入の中から第79条の法規命令の中に定められたパーセンテージを負担調整基金（第78条）に繰り入れる。統合局間で調整を行う。各統合局に割当てられる負担調整賦課金収入における割合は、その統合局の管轄地域における居住者人口と本法典の適用範囲全体における居住者人口の比率、並びにその統合局の管轄地域において雇用義務のある雇用主の事業所と官公署のもとで第73条の趣旨による職場に就労している、及び雇用エージェンシーに失業申請をした重度障害者及びその同等扱いの障害者の人数と本法典の適用範囲全体における重度障害者及び同等扱いの障害者のこれらに相当する人数の比率から見積もる。
- (7) 統合局のもとに残った負担調整賦課金の財源は、統合局が別途管理する。決算及び請求書や領収書の書式は、これらの部署に一般的に適用される規定に従って実施される。
- (8) 負担調整賦課金の支払い義務（第1項）については、第71条3項1号に挙げた機関に関しては連邦が、第71条3項2号に挙げた機関に関しては州が雇用者とみなされる。

第78条 負担調整基金

重度障害者の職場への採用と雇用を第一に促進し、重度障害者の労働生活への参画を促進する領域で複数の州の利益に貢献する施設と対策を助成するために、連邦労働社会省のもとに、使途の定められた財源として重度障害者の労働生活への参画を目的とする広域的計画のための負担調整基金が設置された。連邦労働社会省がこの基金を管理する。

第79条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦政府に対して以下の権限を与える。

1. 第71条1項による義務雇用率を、重度障害者のための職場のその時々必要性に応じて改定すること。ただし引上げは最大10%を限度とし、引下げは4%までとする；この時公的な雇用主の義務雇用率は、民間の雇用主の義務雇用率よりも高く設定する。
2. 第77条5項の負担調整賦課金の用途及び第78条の負担調整基金の構成、連邦政府による重度障害者の労働生活への参画促進のための資金の使用及び負担調整基金の配分・管理手続に関する詳細な規定を發布すること。
3. 法規命令の中で前号に従い、以下について取り決めること。
 - a) 負担調整基金と統合局の任務を果たすために必要な費

3. in der Rechtsverordnung nach Nummer 2
- a) den Anteil des an den Ausgleichsfonds weiterzuleitenden Aufkommens an Ausgleichsabgabe entsprechend den erforderlichen Aufwendungen zur Erfüllung der Aufgaben des Ausgleichsfonds und der Integrationsämter,
 - b) den Ausgleich zwischen den Integrationsämtern auf Vorschlag der Länder oder einer Mehrheit der Länder abweichend von § 77 Abs. 6 Satz 3 sowie
 - c) die Zuständigkeit für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung abweichend von § 41 Abs. 2 Nr. 1 dieser Verordnung und von Integrationsbetrieben und -abteilungen abweichend von § 41 Abs. 1 Nr. 3 dieser Verordnung
- zu regeln,
4. die Ausgleichsabgabe bei Arbeitgebern, die über weniger als 30 Arbeitsplätze verfügen, für einen bestimmten Zeitraum allgemein oder für einzelne Bundesländer herabzusetzen oder zu erlassen, wenn die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen die Zahl der zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen so erheblich übersteigt, dass die Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dieser Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen zu werden brauchen.

Kapitel 3 Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

§ 80 Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

- (1) Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den Vertretern oder Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig sind, auf Verlangen vorzulegen.
- (2) Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Der Anzeige sind das nach Absatz 1 geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen. Dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.
- (3) Zeigt ein Arbeitgeber die Daten bis zum 30. Juni nicht, nicht richtig oder nicht vollständig an, erlässt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung in tatsächlicher sowie in rechtlicher Hinsicht einen Feststellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten.
- (4) Die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht zur Verfügung zu stellen haben, haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung zu erstatten, die mit dem Ziel der Erfassung der in Absatz 1 genannten Personengruppen, aufgegliedert nach Bundesländern, alle fünf Jahre durchgeführt wird.
- (5) Die Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben notwendig sind.
- (6) Für das Verzeichnis und die Anzeige des Arbeitgebers sind die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, abgestimmten Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden. Die Bundesagentur für Arbeit soll zur Durchführung des Anzeigeverfahrens in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft ein elektronisches Übermittlungsverfahren zulassen.

- 用に応じて負担調整賦課金に占める、負担調整基金に繰り入れられるべき収入の割合、
 - b) 第 77 条 6 項 3 文の規定にかかわらず、複数州又は全州の過半数の提案に基づき統合局の間の調整、並びに
 - c) 重度障害者負担調整賦課金規則第 41 条 2 項 1 号にかかわらず当該規則第 30 条による施設の助成、及び当該規則第 41 条 1 項 3 号にかかわらず統合事業所や統合部門の助成に関する管轄権
4. 職場数が 30 未満の雇用主については、未充足の重度障害者の義務職場数が、雇用されるべき重度障害者の数を大幅に上回っているため、かかる雇用主に対して重度障害者の雇用を要求する必要がある場合には、一定期間、全般的に、又は個別の州について負担調整賦課金を引き下げ、又は免除する。

第 3 章 雇用主のその他の義務; 重度障害者の権利

第 80 条 雇用主及び連邦雇用エージェンシーと統合局の協力

- (1) 雇用主は、各事業所、各官公署ごとに、雇用している重度障害者、重度障害者と同等に扱われる障害者及びその他の算入可能者の一覧表を常に記録し、これを、その事業所又は官公署の所在地を管轄する連邦雇用エージェンシー及び統合局の代表者の要請に応じて提出する。
- (2) 雇用主は、管轄する雇用エージェンシー（職業安定所）に対して年 1 回、遅くとも 3 月 31 日までに、前暦年度について、雇用義務数の算定、義務の履行の監視、負担調整賦課金のために必要なデータを月別に分類して届け出なければならない。届け出には前項に則り記録された一覧表及び管轄の統合局に送られる届け出と一覧表の写しを添付する。経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会、重度障害者代表、雇用主代理人にも、それぞれ届け出と一覧表の写しを送る。
- (3) 雇用主が 6 月 30 日までにデータを届け出ない、正しいデータもしくは完全なデータを届け出ない場合には、連邦雇用エージェンシーは、実際上の、及び法的な観点で審査して、重度障害者の義務職場数及び雇用されている職場数の算定に必要なデータに関する確認通知を發布する。
- (4) 重度障害者のための職場を提供する必要のない雇用主は、第 1 項に挙げた人物群を把握する目的で地域本部別に 5 年毎に実施される代表部分調査の一環として連邦雇用エージェンシーによる要請があった場合のみ届け出を行わなければならない。
- (5) 雇用主は、連邦雇用エージェンシー及び統合局の要請があった場合には、重度障害者及び重度障害者と同等に扱われる障害者の労働生活参画を目的とする特別規定を実施するために必要な情報を提供しなければならない。
- (6) 雇用主の一覧表と届け出には、連邦統合局・中央社会福祉事務所連合（BIH）と協力を得て作成、調整した連邦雇用エージェンシーの書式を使用する。連邦雇用エージェンシーは、届け出手続実施のために当該連合と調整のうえ、電子伝送手続を認めるものとする。

- (7) Die Arbeitgeber haben den Beauftragten der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen Einblick in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle zu geben, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Betriebs- oder Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden.
- (8) Die Arbeitgeber haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 94 Abs. 1 Satz 1 bis 3 und § 97 Abs. 1 bis 5) unverzüglich nach der Wahl und ihren Beauftragten für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen (§ 98 Satz 1) unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.
- (9) (weggefallen)

§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

- (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.
- (2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
- (3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.
- (4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
 1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
 2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
 3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen
 unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung

- (7) 雇用主は、連邦雇用エージェンシー及び統合局の担当職員 の要請があった場合には、重度障害者のために必要であり、事業所又は官公署の機密が脅かされない限りにおいて、事業所又は官公署の中を見せなければならない。
- (8) 雇用主は、重度障害者の利益代表（第94条1項1文から3文及び第97条1項から5項）については選出後直ちに、及び重度障害者の案件を担当する代理人（第98条1文）については任命後直ちに、その名前を事業所又は官公署の所在地を管轄する雇用エージェンシー（職業安定所）と統合局に伝えなければならない。
- (9) （廃止）

第81条 雇用主の義務と重度障害者の権利

- (1) 雇用主は、空いている職場が重度障害者、とりわけ雇用エージェンシー（職業安定所）に失業又は求職の申請を行った重度障害者によって充足されるかを検討する義務を負っている。雇用主は、迅速に雇用エージェンシー（職業安定所）と連絡を取る。連邦雇用エージェンシー又は統合専門サービスは、雇用主に対して適当な重度障害者を推薦する。雇用主は、推薦を受けたら直ちに重度障害者代表及び第93条に挙げた代表に斡旋の提案及び重度障害者の応募があることを伝える。重度障害のある裁判官の応募があった場合には、裁判官人事委員会がその任命に関与する限りにおいて、当該委員会に知らせ、その意見を聴く。雇用主は第1文の検討の際には第95条2項に従って重度障害者代表を加え、第93条に挙げた代表に意見を聴く。雇用主が雇用義務を履行せず、重度障害者代表又は第93条に挙げた代表が雇用主の意図した決定を了承しない場合には、この決定について理由を説明して代表達と検討しなければならない。その際、当該重度障害者の意見も聴く。雇用主は決定を下したら直ちにすべての関係者に対して理由を挙げて知らせる。重度障害者の応募の際に、重度障害者が明らかに重度障害者代表の関与を拒む場合には、重度障害者代表は関与しないものとする。
- (2) 雇用主は重度障害のある従業員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一般均等待遇法（AGG）の規定を有効とする。
- (3) 雇用主は適切な措置によりその事業所及び官公署で少なくとも規定された数の重度障害者が可能な限り継続的に障害に応じた雇用を見つけることができるように取り計らう。第4項2文及び3文を準用する。
- (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雇用
 2. 職業的進歩を促すための職業教育が事業所内措置として実施されるよう特別に配慮すること
 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こと
 4. 事業施設、機械、装置並びに職場、労働環境、労働組織及び労働時間の構成を含む事故の危険に配慮し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配備すること
 上記1、4、5号による対策を実施する際には連邦雇用エージェンシー及び統合局は、雇用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。第1文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、又は国もしくは同業者組合の労働者保護規定もしくは公務員法の規定に抵触する限りにおいて、第1文の請求権はないものとする。

wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

- (5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 82 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Integrationsvereinbarung nach § 83 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 83 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

§ 83 Integrationsvereinbarung

- (1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.
- (2) Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.
- (2a) In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden
1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
 2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
 3. zu Teilzeitarbeit,
 4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
 5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
 6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.
- (3) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

§ 84 Prävention

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle

- (5) 雇用主はパートタイムの職場の設置を促進する。それにあたっては統合局が雇用主を助成する。重度障害者は、通常より短い労働時間が、障害の種類と程度に従って必要であるなら、パートタイム雇用を請求することができる；前項3文を準用する。

第82条 公的な雇用主の特別な義務

公的な雇用主の官公署は、空きが出たために新たに人を雇い入れる職場及び新規の職場(第73条)を雇用エージェンシーに迅速に報告する。重度障害者がこうした職場に応募し、又は連邦雇用エージェンシーもしくはその委託を受けた統合専門サービスにより推薦を受けた場合には、面接に招かれる。ただし専門的な適性が明らかに不足している場合には、面接に招く必要はない。官公署について第83条に対応する規定がすでにあり、実施されている場合には、第83条による統合協定は必要ない。

第83条 統合協定

- (1) 雇用主は雇用主代理人(第98条)と協力し、重度障害者代表及び第93条に挙げた代表と拘束力を持つ統合協定を結ぶ。重度障害者代表の申請により第93条に挙げた代表も加わり協定について討議する。重度障害者代表がいない場合には、申請権は第93条に挙げた代表に帰属する。雇用主又は重度障害者代表は、統合局を招聘し、統合協定に関する討議に加えることができる。雇用主の所在地を管轄する雇用エージェンシー(職業安定所)及び統合局には、協定が送付される。
- (2) 協定は重度障害者の編入に関連する、特に人事計画、職場の構成、労働環境形成、労働組織、労働時間についての規定及び事業所と官公署における実施に関する規定を含む。人事計画に際しては特に重度障害のある女性を妥当な割合で雇用することを規定する。
- (2a) 協定では特に以下のことも規定する。
1. 現在空席の職場、空く予定の職場又は新規の職場に人を雇い入れる際に重度障害者を適切に勘案すること
 2. 目標とすべき雇用率、適切な割合の重度障害のある女性を含むこと
 3. パートタイム就労(Teilzeitarbeit)
 4. 障害のある未成年者の職業訓練
 5. 事業所内予防の実施(事業所内編入マネジメント)及び健康促進
 6. 参画への給付及び労働生活における特別な援助に関する助言のためにも工場医又は産業医を参加させること
- (3) 雇用主は重度障害者の会合において重度障害者の編入に関連するすべての事項について報告する。

第84条 予防

- (1) 雇用主は、労働関係又はその他の雇用関係において、この関係を脅かす可能性のある人物・行動に起因する、又は企業側に原因のある問題が生じた場合には、できるだけ早く重度障害者代表及び第93条に挙げた代表並びに統合局に意見を求め、問題を取り除き、労働関係又はその他の雇用関係を可能な限り長く続けることができるようなあらゆる

Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

- (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder **begleitende Hilfen** im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- (3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Kapitel 4 Kündigungsschutz

§ 85 Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 86 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 87 Antragsverfahren

- (1) Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne des Teils 2 bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.
- (2) Das Integrationsamt hört eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.
- (3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

§ 88 Entscheidung des Integrationsamtes

- (1) Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen.
- (2) Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.
- (3) Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.
- (4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.
- (5) In den Fällen des § 89 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen ist.

る可能性と助言のために提供されるすべての援助及び可能な財政的給付についてそれらと共に検討する。

- (2) 従業員が、1年間に6週間以上続けて、又は繰り返し就業不能になる場合には、雇用主は第93条の趣旨による管轄する利益代表と、重度障害者においてはさらに重度障害者代表と、該当事者の同意と参加のもとに就業不能を可能な限り克服し、どのような給付又は援助によって新たな就業不能を予防でき職場を維持できるか（企業内編入マネジメント）を明らかにする。必要な限りにおいて、産業医又は工場医の意見を聴く。該当事者又はその法定代理人には、事前に事業所内編入マネジメントの目的及びそのために収集され、使われるデータの種類と範囲を指摘しなければならない。労働生活に参画するための給付又はそれに伴う援助が考慮の対象となるなら、雇用主は地域の共同サービス所又は重度障害者の場合には統合局を参加させる。これらは、必要な給付又は援助が遅滞なく申請され、第14条2項2文の期限内に提供されるように努める。第93条の趣旨による管轄する利益代表、重度障害者の場合にはさらに重度障害者代表は、解明を要求することができる。これらは雇用主がこの規定に則り課される義務を果たすよう監視する。

- (3) リハビリテーション担当機関及び統合局は、事業所内編入マネジメントを導入する雇用主を奨励金又は報奨金を通じて助成することができる。

第4章 解雇からの保護

第85条 同意の必要性

雇用主による重度障害者の解雇は、統合局の事前同意を必要とする。

第86条 解雇予告期間

解雇予告期間は少なくとも4週間とする。

第87条 申請手続

- (1) 雇用主は、事業所又は官公署の所在地を管轄する統合局に書面を以って解雇告知の同意を申請する。第2部の趣旨による事業所の概念及び官公署の概念は、事業所組織法及び職員代表法により定められる。

- (2) 統合局は、経営協議会又は職員代表委員会及び重度障害者代表の意見表明を求め、重度障害者の意見を聴く。

- (3) 統合局は、この手続のいかなる局面においても当事者が納得のいく合意に達するよう努める。

第88条 統合局の決定

- (1) 統合局は、必要ならば口頭による交渉を行い、申請受理日から1ヵ月以内に決定を下す。

- (2) この決定は雇用主及び重度障害者に送達される。連邦雇用エージェンシーには決定の写しが送付される。

- (3) 統合局が解約告知に対する同意を与えた場合には、雇用主は送達後1ヵ月以内に限り解雇告知の意思表示を行うことができる。

- (4) 統合局の同意に対する異議申立てと取消しの訴えには延期効力はない。

- (5) 第89条1項1文及び3項の場合には申請受理日から1ヵ月以内に決定を下すという条件で第1項が適用される。この期限内に決定が下されない場合には、同意が与えられた

Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 89 Einschränkungen der Ermessensentscheidung

- (1) Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Unter der gleichen Voraussetzung soll es die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 ausreicht. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.
- (2) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.
- (3) Ist das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet, soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn
 1. der schwerbehinderte Mensch in einem Interessenausgleich namentlich als einer der zu entlassenden Arbeitnehmer bezeichnet ist (§ 125 der Insolvenzordnung),
 2. die Schwerbehindertenvertretung beim Zustandekommen des Interessenausgleichs gemäß § 95 Abs. 2 beteiligt worden ist,
 3. der Anteil der nach dem Interessenausgleich zu entlassenden schwerbehinderten Menschen an der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen nicht größer ist als der Anteil der zu entlassenden übrigen Arbeitnehmer an der Zahl der beschäftigten übrigen Arbeitnehmer und
 4. die Gesamtzahl der schwerbehinderten Menschen, die nach dem Interessenausgleich bei dem Arbeitgeber verbleiben sollen, zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 ausreicht.

§ 90 Ausnahmen

- (1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,
 1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
 2. die auf Stellen im Sinne des § 73 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 beschäftigt werden oder
 3. deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, sofern sie
 - a) das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung auf Grund eines Sozialplanes haben oder
 - b) Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben,
 wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.
- (2) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.
- (2a) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.
- (3) Der Arbeitgeber zeigt Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter

とみなされる。第3項及び第4項を準用する。

第89条 自由裁量決定の制限

- (1) 統合局は、単に一時的にはなく閉鎖され、解散される事業所及び官公署における解雇予告においては、解雇予告の日と給与又は賃金が支払われる日の間に少なくとも3ヵ月ある場合には同意を与える。同様の要件で統合局は、引き続き雇用される重度障害者の総数が第71条による雇用義務を満たすのに十分であれば、単に一時ではなく大幅に縮小される事業所及び官公署における解雇予告においても同意を与えるものとする。同一事業所もしくは同一官公署の別の職場又は同じ雇用主の別の事業所もしくは別の官公署の空席になっている職場への継続雇用が、重度障害者の了承を得た上で可能であり、雇用主にとって無理のないものならば、第1文と第2文は適用されない。
- (2) 統合局は、重度障害者のために別の適切で無理のない職場が保証されているなら、同意を与えなければならない。
- (3) 雇用主の財産に関する倒産手続が開始されているなら、統合局は以下の場合には同意を与えなければならない。
 1. 重度障害者が利益調整において、解雇される労働者の1人として名前を挙げて示されている（倒産法第125条）場合
 2. 重度障害者代表が利益調整の実現にあたって第95条2項に則り参加している場合
 3. 雇用されている重度障害者数全体に占める、利益調整に従い解雇される重度障害者の割合が、雇用されているそれ以外の労働者数全体に占める、解雇されるその他の労働者の割合よりも高くない場合及び
 4. 利益調整に従い雇用主のもとに残留する予定の重度障害者の総数が、第71条による雇用義務を履行するのに十分である場合

第90条 例外

- (1) 雇用主が下記の重度障害者に対して解雇予告の意図を適切な時期に伝え、当該重度障害者がそれに対して解雇予告の表明の時点までに異議を申立てない場合には、本章の規定は当該重度障害者には適用されない。
 1. 解雇予告の意思表示の時点で、その労働関係が、まだ連続して6ヵ月以上継続していない重度障害者
 2. 第73条2項2号から5号の趣旨による働き口に従事している重度障害者、又は
 3. その労働関係が解雇により終了する重度障害者で以下の者
 - a) 満58歳に達し、退職一時金、補償金又は社会計画に基づく同様の給付に対する請求権を有する者
 - b) 社会法典第6編による鉱山従業員調整給付又は解雇された鉱山労働者に対する調整手当に対する請求権を有する者
- (2) さらに重度障害者の再雇用が仕事の再開の際に保証されているなら、本章の規定は、天候を理由として行われる解雇には適用されない。
- (2a) さらに解雇予告の時点で重度障害者としての特性が証明されておらず、又は援護局が第69条1項2文の期限の経過後も協力が得られなかったために認定を行えなかった場合には、本章の規定は適用されない。
- (3) 雇用主は、第1項1号の場合には、他の法律に基づく届け出義務にはかかわらず、重度障害者の試験的な採用及

Menschen in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen an.

§ 91 Außerordentliche Kündigung

- (1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 86 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.
- (2) Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (3) Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.
- (5) Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.
- (6) Schwerbehinderte Menschen, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, werden nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder eingestellt.

§ 92 Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

Kapitel 5 Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers

§ 93 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 94 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

- (1) In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.
- (2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

び労働関係の終了を統合局に4日以内に届け出る。

第91条 特別解雇予告

- (1) 本章の規定は、第86条を除き、以下の諸規定から逸脱しない限り、特別解雇予告の場合にも適用される。
- (2) 解雇予告に対する同意は、2週間以内に申し出なければならない；基準となるのは統合局での申請の到達である。この期間は、雇用主が解雇の基準となる事実を知った時点から開始される。
- (3) 統合局は申請受理日から2週間以内に決定を行う。この期間内に決定が行われない場合には、同意したものとみなされる。
- (4) 統合局は、障害とは関係のない理由から解雇が行われる場合には、同意しなければならない。
- (5) 解雇は、同意後直ちに表明がなされる場合には、民法典の第626条2項1文の期間経過後にも行われうる。
- (6) ストライキ又はロックアウトのみを理由として即時解雇された重度障害者は、ストライキ又はロックアウト終了後、再び雇用される。

第92条 解雇からの保護の拡大

重度障害者の労働関係の終了が、部分的な稼得減少、期限付きの稼得減少、就業不能又は期限付きの稼得不能に陥った場合に解雇予告なしに行われる場合にも、やはり統合局の事前の同意を必要とする。通常の解雇予告に対する同意に関する本章の規定が準用される。

第5章 経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会、重度障害者代表、雇用主代理人

第93条 経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会の任務

経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会は、重度障害者の編入を促進する。これらの委員会は、とりわけ第71条、第72条及び第81条から第84条に則り雇用主に課せられる義務が果たされるように配慮する；これらの委員会は重度障害者代表選挙の実現に努める。

第94条 重度障害者代表の選挙と任期

- (1) 5人以上の重度障害者が一時的にはなく雇用されている事業所又は官公署においては、利益代表及び当該代表が不在のため、又は他の任務を引き受けたために出られない場合に代理を努める1名以上の代理を選ぶ。さらに5人以上の裁判官が所属する裁判所においては、裁判所は1名の裁判官を重度障害者代表に選ぶ。第2文は検察官のために特別な職場代表機関が形成される場合には、検察官にも準用される。第1文の要件を満たさない事業所又は官公署は、雇用主から場所的に近い事業所又は同一行政機関の同レベルの官公署と統合して選挙を行うことができる；必要な場合には異なる裁判分野及び審級の裁判所が統合することができる。統合について雇用主は事業所又は裁判所を含む官公署の所在地を管轄する統合局と協力して決定する。
- (2) 選挙権があるのはその事業所又は官公署に雇用されるすべての重度障害者である。

- (3) Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidiartrat nicht angehören kann.
- (4) Bei Dienststellen der Bundeswehr, bei denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbehinderte Soldaten und Soldatinnen wahlberechtigt und auch Soldaten und Soldatinnen wählbar.
- (5) Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn
1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
 2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
 3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.
- Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.
- (6) Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidiarates sinngemäß anzuwenden. In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht. Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.
- (7) Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie
1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
 2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen,

- (3) 被選挙権があるのは、選挙日の時点で満18歳に達している、その事業所又は官公署に6ヵ月以上所属し、その事業所又は官公署に一時的にはなく雇用されているすべての者である；その事業所又は官公署が設立後1年に満たない場合には被選挙権については6ヵ月の所属を必要としない。法律により経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会に所属することができない者には被選挙権はない。
- (4) 連邦国防軍の機関においては、軍人の代表が連邦職員代表法により選出されるが、その場合においても選挙権があるのは重度障害のある軍人であり、被選挙権を持つのは軍人である。
- (5) 定例選挙は4年ごとに10月1日から11月30日の期間に行われる。以下の場合にはこの期間外にも選挙が行われる。
1. 重度障害者代表の職が選挙前に失効し、代理が後任とならない場合
 2. 選挙が異議申立てにより取り消された場合
 3. 重度障害者代表がまだ選出されていない場合
- 定例選挙のために定められた期間外に重度障害者代表の選挙が行われた場合には、重度障害者代表は、その選挙の次の定例選挙の指定期間内に新たに選出される。重度障害者代表の任期が次の通常選挙期間の開始時点でまだ1年たっていない場合は、重度障害者代表は、さらにその次の定例選挙の指定期間内に新たに選出される。
- (6) 利益代表及びその代理は、秘密・直接選挙において多数決の原則に従い選出される。それ以外の点では経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会の選挙における選挙取消し、選挙保護及び選挙費用に関する規定が準用される。選挙権を持つ重度障害者が50人未満の事業所又は官公署において、その事業所又は官公署が場所的にあまり離れていない複数部署から成る場合には、利益代表及びその代理は簡易選挙方式により選出される。事業所又は官公署で重度障害者代表が選ばれていない場合には、当該事業所又は官公署を管轄する統合局が、選挙役員を選任する目的で重度障害者の会合を招集することができる。
- (7) 重度障害者代表の任期は4年である。任期は選挙結果の公表を以って、又は前任の重度障害者代表の任期がまだ終了していない場合には、その満了を以って開始される。利益代表がその職を辞し、労働関係、服務関係又は裁判官任用関係を解消し、又は被選挙権を失った場合には、その職は任期前に失効するものとする。利益代表が任期前にその職を辞す場合には、最高得票数を以って選ばれた代理が、残りの任期についてその後任となる；これは代理についても同様である。選挙権を有する重度障害者の4分の1の申請に基づき、統合局のもとに設置された異議申立て委員会（第119条）は、重大な義務違反を理由として利益代表の職の失効を決議することができる。

第95条 重度障害者代表の任務

- (1) 重度障害者代表は、事業所又は官公署への重度障害者の編入を促進し、事業所又は官公署における重度障害者の利益を代表し、重度障害者の側に立って助言、援助を行う。重度障害者代表はその任務を以下の方法で遂行する。
1. 重度障害者のための法律、命令、労働協約、事業所協定又は公勤務協定及び管理指令が実施されているかどうか、特に第71条、第72条及び第81条から第84条に則り雇用主に課されている義務が果たされているかどうかを監視する。
 2. 重度障害者に役立つ対策、特に予防的措置を、所轄機関に申請する。
 3. 重度障害者の提案や苦情を受けつけ、それが正当だと思

insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

- (2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.
- (3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.
- (4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.
- (6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden

warenen場合には、雇用主と交渉して解決に努める;代表は重度障害者に対して交渉の状況及び結果を伝える。

重度障害者代表は、第69条1項による管轄官庁に対して障害、その程度及び重度障害の認定申請を行う際、並びに雇用エージェンシー(職業安定所)に同等扱いを申請する際に就業者を支援する。重度障害者代表は、雇用主に知らせた後、通常100人以上の重度障害者を有する事業所又は官公署においては最高得票数を以て選ばれた代理に、200人以上の重度障害者を有する事業所又は官公署においてはさらに二番目に多い得票数を以て選ばれた代理に一定の任務を分担させることができる。一定の任務分担には、相互の調整が必要である。

- (2) 雇用主は、個々の重度障害者又はグループとしての重度障害者に関わるすべての案件において、重度障害者代表に対して遅滞なく包括的な情報を与え、決定の前にその意見を聴かなければならない。第1文による重度障害者代表の関与なく下された決定の実施又は施行は、停止されるものとし、7日以内に重度障害者代表の関与を事後実施する;その後最終決定を下すものとする。重度障害者代表は、第81条1項による手続に参加する権利を有し、第81条1項による連邦雇用エージェンシーによるあっせんの提案があった場合、又は重度障害者の応募があった場合には、応募書類の決定に関わる部分を開覧し、面接に加わる権利を有する。
- (3) 重度障害者は、雇用主による自身について記録された人事書類又は自身に関わるデータを閲覧する際には、重度障害者代表を立ち合わせる権利を有する。重度障害者代表は、重度障害者によってこの義務を免除されない限りは、そのデータの内容について秘密を厳守する。
- (4) 重度障害者代表は、すべての経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会又は裁判官人事委員会の会議及びその委員会並びに労働保護委員会の会議に、助言者の立場で出席する権利を有する;重度障害者代表は、個々の重度障害者又はグループとしての重度障害者に特に関わる案件を、次の会議の議事日程に組み込むよう提案することができる。重度障害者代表が、経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会の決定を重度障害者の重大な利益の著しい侵害であるとみなした、又は重度障害者代表が、第2項1文に反して関与しなかった場合には、重度障害者代表の申請に基づき、決定は決議の時点から1週間停止される;事業所組織法及び公勤務者代表法の決議停止に関する規定が準用される。停止により期限が延長されることはない。裁判所組織法の第21e条1項及び3項の事例においては、緊急の場合を除き、該当する重度障害のある裁判官の申請に基づき、重度障害者代表は裁判所総務部のもとでその意見を聴かれる。
- (5) 重度障害者代表は、事業所組織法第74条1項、連邦職員代表法第66条1項及び雇用主と前項に挙げた代表の間のそれ以外の公勤務者代表法の相当規定に基づく話し合いに参加を求められる。
- (6) 重度障害者代表は、少なくとも暦年に1回は事業所又は官公署において重度障害者の会合を実施する権利を有する。事業所労働者総会及び職員総会に適用される規定が準用される。

Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

- (7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.
- (8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

§ 96 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

- (1) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (3) Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Abs. 1 Satz 4 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.
- (4) Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen
1. ständiger Heranziehung nach § 95,
 2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
 3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist
- die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.
- (5) Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.
- (6) Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.
- (7) Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,
1. über ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten im Sinne des § 73, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren und
 2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.
- Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit,

- (7) 一つの案件において裁判官の重度障害者代表だけでなくその他の官庁職員が参加している場合には、両者は共同でことにあたる。
- (8) 重度障害者代表は、当該代表が重度障害者代表として担当している事業所又は官公署における事業所労働者総会及び公勤務者総会に参加することができ、その重度障害者代表がその事業所又は官公署に所属していない場合でも、発言する権利を有する。

第96条 重度障害者の利益代表の個人的な権利と義務

- (1) 利益代表は、名誉職として無報酬でその職務を行う。
- (2) 利益代表は、その職務の行使において妨げられることなく、又はその職務により不利益な扱いもしくは有利な扱いを受けることがあってはならない；これはその職業上のキャリアについても同様である。
- (3) 利益代表は、雇用主に対して、経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会もしくは検察官委員会の委員と同様の、主として解雇・配置転換・派遣からの保護を含む個人的な法的地位を有する。代理は、代理期間及び第95条1項4文による任務分担の間、利益代表と同様の個人的な法的地位を有し、その他の点では第1文に挙げた代表の代理と同様の法的地位を有する。
- (4) 利益代表は、その任務の遂行に必要な限りにおいて、労働報酬又は俸給を減額されることなくその職業活動を免除される。事業所又は官公署において通常200人以上の重度障害者が雇用されている場合には、利益代表は希望すれば仕事を免除される；それ以外の（継続すること？）合意（すること？）も認められる。第1文は、重度障害者代表の任務のために必要な知識を得られるならば、講習や教育関連の行事への参加にも適用される。最高得票数を以て選ばれた代理が、以下の理由で講習や教育関連の行事への参加を必要とするならば、第3文が適用される。
1. 第95条に則り常に職務を分担している。
 2. 利益代表を長期にわたり何度も代理する。
 3. すぐあとに重度障害者代表の職の後任になることが見込まれている。
- (5) 職業活動を免除された利益代表であっても、事業所内又は事業所外の職業支援措置から除外されることがあってはならない。当該利益代表に対しては職業活動免除期間終了後1年以内に事業所又は官公署において可能な範囲内で、免除のために据え置かれた事業所又は官公署における職業的キャリアを挽回する機会を与えなければならない。3回続けて任期を勤め、その間職業活動を免除されたきた利益代表については、上記期間を2年に延長する。
- (6) 事業所又は官公署側の理由により労働時間外に実施しなければならぬ活動を調整するため、利益代表は、労働報酬又は俸給の継続的支払いを受けつつ相応の労働・勤務免除を請求する権利を有する。
- (7) 利益代表には以下のことが義務づけられている。
1. その職務上知りえた、重要性又は内容に応じて極秘扱いを必要とする第73条の趣旨による就業者の個人的事情及び案件について秘密を厳守すること
 2. その職務上知りえた、雇用主から秘密保持が必要であると明確に指定された企業秘密又は経営秘密を開示し、もしくは利用しないこと
- これらの義務は、職を辞した後もまた同様である。これらの義務は、任務上、重度障害者、階層代表（第97条）の利益代表、並びに事業所組織法第79条1項及び公勤務者代表法の相当する規定の中に挙げた代表、人物及び機関について必要とされるなら、連邦雇用エージェンシー、統合局及びリハ

den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 97) sowie gegenüber den in § 79 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechtes genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

- (8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.
- (9) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 97 Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

- (1) Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.
- (2) Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.
- (3) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.
- (4) Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Hauptrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 94 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Hauptrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.
- (5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.
- (6) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Integrationsvereinbarungen. Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

ビリテーション担当機関には適用されない。

- (8) 重度障害者代表の仕事により発生する費用は雇用主が負担する。最高得票数を以って選ばれた代理の第4項3号による講習・教育関連行事への参加により発生する費用についても同様である。
- (9) 雇用主が経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会に対してその会議、面接時間及び日常の業務執行のために提供する部屋及び業務用品は、重度障害者代表に対して独立した部屋及び用品が提供されない場合には、同様の目的のために重度障害者代表にも提供される。

第97条 コンツェルン・共同・管区・中央重度障害者代表

- (1) 一つの雇用主の複数の事業所について一つの全体経営協議会が、又は複数の官公署の管轄範囲に対して一つの共同職員代表委員会が設置されている場合には、各事業所又は官公署の重度障害者代表は、1名の共同重度障害者代表を選ぶ。重度障害者代表が一つの事業所又は官公署のみで選出されている場合には、当該重度障害者代表が共同重度障害者代表の権利と義務を引き受ける。
- (2) 複数の企業について一つのコンツェルン経営協議会が設置されている場合には、各企業の共同重度障害者代表は、1名のコンツェルン重度障害者代表を選ぶ。あるコンツェルン企業が、1名の重度障害者代表が選ばれている一つの事業所のみから成る場合には、その重度障害者代表は、共同重度障害者代表と同等の選挙権を有する。
- (3) 一つの管区公勤務者委員会又は中央職員代表委員会が設置されている多層行政機関の管轄範囲に対しては、中央官庁のもとで当該官庁の重度障害者代表及び従属機関の各重度障害者代表から1名の管区重度障害者代表を選ぶという条件で第1項が準用される。最上級所属官庁においては、当該官庁の重度障害者代表及びその管轄範囲における諸管区重度障害者代表から1名の中央重度障害者代表を選ぶものとする;管区重度障害者代表の人数が10名以下の場合には、従属機関の重度障害者代表も選挙権を有する。
- (4) 地区裁判官委員会又は中央裁判官委員会が設置されている裁判権分野の裁判所については、前項が準用される。州の裁判所の一つの裁判権分野において複数の重度障害者代表が第94条により選ばれ、この分野において中央裁判官委員会が設置されていない場合には、第3項をしかるべく適用して中央重度障害者代表を選ぶものとする。中央重度障害者代表は、裁判官人事委員会に対して重度障害者代表の任務を果たす。
- (5) 第1項から第4項に従い新たに選ばれるべき各利益代表については少なくとも1名の代理を選ぶ。
- (6) 共同重度障害者代表は、企業全体又は雇用主の複数の事業所もしくは官公署にかかわり、個別の事業所又は官公署の重度障害者代表では処理できない案件において重度障害者の利益を代表し、さらに重度障害者代表が選ばれていない事業所又は官公署に従事している重度障害者の利益を代表する;これには相当する統合協定の交渉と決議も含まれる。第1文は、多層管理構造機関において階層代表が選ばれていない場合には、コンツェルン・管区・中央重度障害者代表及び最上級所轄官庁の重度障害者代表についても適用される。第2文に基づき管轄となる重度障害者代表は、上位の機関が決定を下す重度障害者の個人的案件においても管轄となる;当該重度障害者代表は、その重度障害者

sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

- (7) § 94 Abs. 3 bis 7, § 95 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2, 4, 5 und 7 und § 96 gelten entsprechend, § 94 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet.
- (8) § 95 Abs. 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

§ 98 Beauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Beauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Beauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

§ 99 Zusammenarbeit

- (1) Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

§ 100 Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Stufenvertretungen zu erlassen.

Kapitel 6 Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

§ 101 Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit

- (1) Soweit die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nicht durch freie Entschließung der Arbeitgeber erfüllt werden, werden sie
1. in den Ländern von dem Amt für die Sicherung der Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben (Integrationsamt) und
 2. von der Bundesagentur für Arbeit in enger Zusammenarbeit durchgeführt.
- (2) Die den Rehabilitationsträgern nach den geltenden Vorschriften obliegenden Aufgaben bleiben unberührt.

§ 102 Aufgaben des Integrationsamtes

- (1) Das Integrationsamt hat folgende Aufgaben:
1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
 2. den Kündigungsschutz,
 3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben,
 4. die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 117).
- Die Integrationsämter werden so ausgestattet, dass sie ihre

雇用する官公署の重度障害者代表に対して発言の機会を与える。第3文は、雇用官庁の公勤務者委員会が関与している事例においては適用されない。

- (7) 第94条3項から7項、第95条1項4文、2項、4項、5項、7項及び第96条が準用され、第94条5項は、共同・管区重度障害者代表の選挙が12月1日から1月31日までの期間に行われ、コンツェルン・中央重度障害者代表の選挙が2月1日から3月31日までの期間に行われるという条件で準用される。
- (8) 第95条6項は、共同・管区・中央重度障害者による利益代表及び管区利益代表の会合の実施についても準用される。

第98条 雇用主代理人

雇用主は重度障害者の案件において責任をもって雇用主を代表する代理人を任命する；必要なら複数の代理人を任命することができる。可能性限り、代理人自身が重度障害者であることが望ましい。代理人はとりわけ雇用主に課される義務が果たされるよう注意を払う。

第99条 協力

- (1) 雇用主、雇用主代理人、重度障害者代表及び経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会又は裁判官人事委員会は、事業所又は官公署における重度障害者の労働生活への参画のために密接に協力する。
- (2) 前項に挙げた人物と代表、第2部の実施を委託された機関及びリハビリテーション担当機関は、その任務遂行にあたり相互に支援しあう。利益代表と雇用主代理人は、連邦雇用エージェンシー及び統合局とを結び付ける仲介者の役割を果たす。

第100条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦政府に対して、重度障害者代表及びその階層代表の選挙の準備と実施に関する詳細な規定を發布する権限を与える。

第6章 重度障害者参画のための特別規定の実施

第101条 統合局と連邦雇用エージェンシーの協力

- (1) 重度障害者が労働生活に参画するための特別規定が、雇用主の任意の決定によっては履行されない限りにおいて、それらの規定は
1. 州の重度障害者の労働生活への統合を保証するための官庁（統合局）及び
 2. 連邦雇用エージェンシーによって密接な協力のもとで実施される。
- (2) 上記にかかわらず、現行の規定に則りリハビリテーション担当機関に課される任務はなお従前の例による。

第102条 統合局の任務

- (1) 統合局は以下の任務を有する：
1. 負担調整賦課金の徴収と使用
 2. 解雇からの保護
 3. 労働生活における付随的援助
 4. 重度障害者のための特別援助の一時的な剥奪（第117条）
- 統合局は、当該事務所がその任務を包括的かつ適格に果たすことができるような構成にする。そのためには特別な講習を

Aufgaben umfassend und qualifiziert erfüllen können. Hierfür wird besonders geschultes Personal mit Fachkenntnissen des Schwerbehindertenrechts eingesetzt.

- (2) Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Dabei gelten als Arbeitsplätze auch Stellen, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die nach den Umständen des Einzelfalls notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt kann bei der Durchführung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben Integrationsfachdienste einschließlich psychosozialer Dienste freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen beteiligen. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden; es führt hierzu auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte durch. Das Integrationsamt benennt in enger Abstimmung mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes Ansprechpartner, die in Handwerks- sowie in Industrie- und Handelskammern für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um sie über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufzuklären, über Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen.
- (3) Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen, insbesondere
1. an schwerbehinderte Menschen
 - a) für technische Arbeitshilfen,
 - b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes,
 - c) zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz,
 - d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung,
 - e) zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und
 - f) in besonderen Lebenslagen,
 2. an Arbeitgeber
 - a) zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen,
 - b) für Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren, bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener,
 - c) für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 68 Abs. 4 gleichgestellt worden sind,
 - d) für Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und
 - e) für außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis d, von schwerbehinderten Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder im Sinne des § 75 Abs. 2 verbunden sind, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde,
 3. an Träger von Integrationsfachdiensten einschließlich psychosozialer Dienste freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen sowie an Träger von Integrationsprojekten.

うけた、重度障害者法の専門知識を持つ職員を投入する。

- (2) 労働生活における付随的援助は、連邦雇用エージェンシー及びその他のリハビリテーション担当機関と密に協力して実施される。付随的援助は、重度障害者がその社会的地位を低下させず、自身の能力と知識を完全に活用し、さらに開発することのできる職場に雇用され、リハビリテーション担当機関の給付及び雇用主の措置により職場において健常者との競争の中で持ちこたえることのできる能力が得られることを目的としなければならない。その際、職場とは就業者が有期で、又は週の労働時間が15時間以上のパートタイム就業者として雇用される働き口も当てはまる。労働生活における付随的援助には個々の事例の事情に応じて必要となる重度障害者に対する心理社会的なケアも含まれる。統合局は、労働生活における付随的援助の実施にあたり、自主公益施設及び組織による心理社会的機関を含む統合専門サービスを参加させる。さらに統合局は、労働生活における問題を防止し、又は取り除くように働きかけなければならない；この目的のために統合局は、利益代表、雇用主代理人、経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会又は裁判官人事委員会のための訓練・教育措置を実施する。統合局は地域の労働市場の参加者と綿密に調整し、雇用主に統合専門サービスの機能と任務について啓蒙し、労働生活における付随的補助の可能性について情報を与え、統合専門サービスとの関係を確立するために、手工業会議所と商工会議所の中に雇用主が相談することのできる担当者を指名する。
- (3) 統合局は、労働生活における付随的補助に関する管轄権の枠内で、当該事務所が使うことのできる資金から、特に以下の各号の場合に金銭給付を供与することができる。
1. 重度障害者に対して
 - a) 技術的な労働援助のため
 - b) 職場への通勤のため
 - c) 自営による職業的自立と維持のため
 - d) 障害にあった住宅の調達、整備及び維持のため
 - e) 職業上の知識と技能の維持及び向上の措置に参加するため
 - f) 特別な生活状況にある場合
 2. 雇用主に対して
 - a) 重度障害者のために職場・職業訓練場所を障害にあわせて整備するため
 - b) 料金、特定の重度障害のある少年及び若い成人の職業訓練における受験料のための補助金のため
 - c) 第68条4項により職業訓練期間中に重度障害者と同等に扱われている障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用に対する奨励金と補助金のため
 - d) 事業所内統合マネジメント導入のための奨励金のため
 - e) 認定障害者作業所での就業直後の重度障害者の中から第72条1項1号aからdの趣旨による重度障害者を雇用することによって、又は第75条2項の趣旨による重度障害者を雇用することによって必然的に発生する尋常ではない負担のためであって、とりわけこれらの給付がなければ雇用関係が脅かされるような場合
 3. 自主的な公益施設及び組織による心理社会的な機関を含む統合専門サービスの運営者に対して、及び統合プロジェクトの事業者に対して
- さらに啓蒙・教育・訓練措置の実施に対する給付も供与しうる。

Es kann ferner Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erbringen.

- (3a) Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3.
- (4) Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenten.
- (5) Verpflichtungen anderer werden durch die Absätze 3 und 4 nicht berührt. Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 dürfen, auch wenn auf sie ein Rechtsanspruch nicht besteht, nicht deshalb versagt werden, weil nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen entsprechende Leistungen vorgesehen sind; eine Aufstockung durch Leistungen des Integrationsamtes findet nicht statt.
- (6) § 14 gilt sinngemäß, wenn bei dem Integrationsamt eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragt wird. Das Gleiche gilt, wenn ein Antrag bei einem Rehabilitationsträger gestellt und der Antrag von diesem nach § 16 Abs. 2 des Ersten Buches an das Integrationsamt weitergeleitet worden ist. Ist die unverzügliche Erbringung einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, so kann das Integrationsamt die Leistung vorläufig erbringen. Hat das Integrationsamt eine Leistung erbracht, für die ein anderer Träger zuständig ist, so erstattet dieser die auf die Leistung entfallenden Aufwendungen.
- (7) Das Integrationsamt kann seine Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben auch als persönliches Budget ausführen. § 17 gilt entsprechend.

§ 103 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt

- (1) Bei jedem Integrationsamt wird ein Beratender Ausschuss für behinderte Menschen gebildet, der die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben fördert, das Integrationsamt bei der Durchführung der besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt und bei der Vergabe der Mittel der Ausgleichsabgabe mitwirkt. Soweit die Mittel der Ausgleichsabgabe zur institutionellen Förderung verwendet werden, macht der Beratende Ausschuss Vorschläge für die Entscheidungen des Integrationsamtes.
- (2) Der Ausschuss besteht aus zehn Mitgliedern, und zwar aus zwei Mitgliedern, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertreten, zwei Mitgliedern, die die privaten und öffentlichen Arbeitgeber vertreten, vier Mitgliedern, die die Organisationen behinderter Menschen vertreten, einem Mitglied, das das jeweilige Land vertritt, einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt.
- (3) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu berufen. Mitglieder und Stellvertreter oder Stellvertreterinnen sollen im Bezirk des Integrationsamtes ihren Wohnsitz haben.
- (4) Das Integrationsamt beruft auf Vorschlag der Gewerkschaften des jeweiligen Landes zwei Mitglieder, der Arbeitgeberverbände des jeweiligen Landes ein Mitglied, der zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde ein Mitglied, der Organisationen behinderter Menschen des jeweiligen Landes, die nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder dazu berufen sind, die behinderten Menschen in ihrer Gesamtheit zu vertreten, vier Mitglieder.
Die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde und die Bundesagentur für Arbeit berufen je ein Mitglied.

§ 104 Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit

- (1) Die Bundesagentur für Arbeit hat folgende Aufgaben:
 1. die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und

(3a) 重度障害者は、統合局の管轄範囲内で、負担調整賦課金の中の重度障害者に用いることのできる資金から、38a条3項による職業援助の費用の負担に対する請求権を有する。

(4) 重度障害者は、労働生活における付随的補助に対する統合局の管轄範囲内で、負担調整賦課金の中の重度障害者に用いることのできる資金から、必要とする就労支援の費用負担に対する請求権を有する。

(5) 他者の義務は第3項及び第4項によって影響を受けない。第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関の給付は、たとえそれに対する法律上の請求権がないとしても、それを理由として拒否されることがあってはならない。— というのは重度障害者のための特別規定により相応する給付が規定されているからである；ただし統合局の給付による上乗せは行われない。

(6) 統合局に労働生活に参画するための給付の申請がなされた場合には、第14条がその趣旨に即して適用される。リハビリテーション担当機関に申請がなされ、当該申請が社会法典第1編第16条2項に則りそこから統合局に回された場合についても同様である。労働生活への参画のための給付をすみやかに供与する必要がある場合には、統合局は給付を暫定的に供与することができる。統合局が、他の運営者が管轄する給付を供与した場合には、当該運営者は給付に充てられた費用を弁済する。

(7) 統合局は、労働生活における付随的援助に対する当該局による給付を、個人予算として実施することができる。第17条が準用される。

第103条 統合局の障害者諮問委員会

(1) 各統合局には障害者のための諮問委員会を設置し、障害者の労働生活への参画を促進し、労働生活に参画するための重度障害者特別規定の実施にあたって統合局を助け、負担調整賦課金の資金配分に協力する。負担調整賦課金の資金が制度の助成に使われる場合には、諮問委員会は統合局の決定に寄与する提案を行う。

(2) 委員会は次の10名の委員から構成される。
労働者を代表する2名の委員
民間の雇用主及び公的な雇用主を代表する2名の委員
障害者組織を代表する4名の委員
それぞれの州を代表する1名の委員
連邦雇用エージェンシーを代表する1名の委員

(3) 各委員につき1名の代理を任命する。委員及びその代理は統合局の管区内にその住所を有していなければならない。

(4) 統合局は、以下の委員を任命する。
それぞれの州の労働組合の推薦に基づき2名の委員
それぞれの州の雇用主団体の推薦に基づき1名の委員
管轄する州最高官庁又は当該官庁に指定された官庁の推薦に基づき1名の委員
会員構成から判断して障害者全体を代表するのに適格なそれぞれの州の障害者組織の推薦に基づき4名の委員
管轄する州最高官庁又は当該官庁から指定された官庁及び連邦雇用エージェンシーは、それぞれ委員1名を任命する。

第104条 連邦雇用エージェンシーの任務

- (1) 連邦雇用エージェンシーは、以下の任務を有する：
 1. 重度障害者に対する職業相談(Berufsberatung)、職業訓

- Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
2. die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen,
 3. die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere von schwerbehinderten Menschen,
 - a) die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind (§ 72 Abs. 1),
 - b) die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind,
 - c) die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt eingestellt werden,
 - d) die als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden oder
 - e) die zur Aus- oder Weiterbildung eingestellt werden,
 4. im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die besondere Förderung schwerbehinderter Menschen,
 5. die Gleichstellung, deren Widerruf und Rücknahme,
 6. die Durchführung des Anzeigeverfahrens (§ 80 Abs. 2 und 4),
 7. die Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht,
 8. die Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung (§ 75 Abs. 2, § 76 Abs. 1 und 2),
 9. die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung.
- (2) Die Bundesagentur für Arbeit übermittelt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich die Ergebnisse ihrer Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach dessen näherer Bestimmung und fachlicher Weisung. Zu den Ergebnissen gehören Angaben über die Zahl der geförderten Arbeitgeber und schwerbehinderten Menschen, die insgesamt aufgewandten Mittel und die durchschnittlichen Förderungsbeträge. Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht diese Ergebnisse.
- (3) Die Bundesagentur für Arbeit führt befristete überregionale und regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, sowie zur Förderung des Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen durch, die ihr durch Verwaltungsvereinbarung gemäß § 368 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 4 des Dritten Buches unter Zuweisung der entsprechenden Mittel übertragen werden. Über den Abschluss von Verwaltungsvereinbarungen mit den Ländern ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu unterrichten.
- (4) Die Bundesagentur für Arbeit richtet zur Durchführung der ihr in Teil 2 und der ihr im Dritten Buch zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben übertragenen Aufgaben in allen Agenturen für Arbeit besondere Stellen ein; bei der personellen Ausstattung dieser Stellen trägt sie dem besonderen Aufwand bei der Beratung und Vermittlung des zu betreuenden Personenkreises sowie bei der Durchführung der sonstigen Aufgaben nach Absatz 1 Rechnung.
- (5) Im Rahmen der Beratung der Arbeitgeber nach Absatz 1 Nr. 2 hat die Bundesagentur für Arbeit
1. dem Arbeitgeber zur Besetzung von Arbeitsplätzen geeignete arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderung auf die angebotene Stelle vorzuschlagen,
 2. ihre Fördermöglichkeiten aufzuzeigen, so weit wie möglich und erforderlich, auch die entsprechenden Hilfen der Rehabilitationsträger und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durch die Integrationsämter.

§ 105 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit

- (1) Bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit wird ein

- 練のあっせん及び職業紹介(Arbeitsvermittlung) — 障害者作業所の就業者の一般労働市場への紹介を含む
2. 重度障害者を職業訓練場所及び職場に配置する際の雇用主に対する助言
 3. 一般労働市場における労働生活への重度障害者、とりわけ以下のような重度障害者の参画の促進
 - a) 労働生活において、その障害の種類もしくは程度又はその他の事情により、特に重度障害者に該当する者 (第 72 条 1 項)
 - b) 社会法典第 3 編第 18 条の趣旨により長期失業している (langzeitarbeitslos) 重度障害者
 - c) 認定障害者作業所又は統合プロジェクトでの就業に引き続いて採用される重度障害者
 - d) パートタイム就労者として採用される重度障害者
 - e) 職業訓練又は向上訓練に採用される重度障害者
 4. 雇用創出対策の枠内での重度障害者に対する特別の支援
 5. 重度障害者との同等扱い、その取消しと取下げ
 6. 届け出実施 (第 80 条 2 項及び 4 項)
 7. 雇用義務履行の監視
 8. 算入及び重複算入の許可 (第 75 条 2 項、第 76 条 1 項及び 2 項)
 9. 障害者作業所の把握、その認定及び認定の破棄

(2) 連邦雇用エージェンシーは、毎年、重度障害者の一般労働市場における労働生活への参画に対する同機構の助成結果を、その詳細な用途と専門的指示別に示して、連邦労働社会省に報告する。この結果には、助成を受けた雇用主と重度障害者の数、費やされた資金総額、平均助成額を含める。連邦雇用エージェンシーはこの結果を公表する。

(3) 連邦雇用エージェンシーは、重度障害者と重度障害者の特別なグループ、中でも重度障害のある女性の失業を解消するため、及び重度障害者の職業訓練場所の提供を促進するため、社会法典第 3 編第 368 条 2 項 2 文及び 3 項 1 文に則った行政協定によりしかるべき資金の割当てを条件として同エージェンシーに委託される広域的及び地域的な期限限定の労働市場プログラムを実施する。各州との行政協定の締結については連邦労働社会省に報告しなければならない。

(4) 連邦雇用エージェンシーは、第 2 部の中、及び社会法典第 3 編の中で、障害者及び重度障害者の労働生活への参画のために同エージェンシーに委託された任務を実施するために、すべての雇用エージェンシー (職業安定所) の中に特別な部署を設置する; 連邦雇用エージェンシーはこの部署に人員を配置するにあたり、支援対象者に対して助言、仲介する際にかかる、及び第 1 項のその他の任務を遂行する際にかかる特別な費用を考慮する。

(5) 第 1 項 2 号の雇用主に対する助言の一環として連邦雇用エージェンシーは

1. 雇用主に対して、職場に配置するのに適した失業中又は求職中の重度障害者を、その能力と各障害の影響を説明したうえで提供された勤め口のために推薦しなければならない、
2. 助成可能性を明示しなければならない — 可能かつ必要な場合には、リハビリテーション担当機関のしかるべき援助及び統合局による労働生活における付随的援助についても説明する。

第 105 条 連邦雇用エージェンシーの障害者諮問委員会

- (1) 連邦雇用エージェンシーの中央部署のもとに、提案を通

Beratender Ausschuss für behinderte Menschen gebildet, der die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben durch Vorschläge fördert und die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der in Teil 2 und im Dritten Buch zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben übertragenen Aufgaben unterstützt.

- (2) Der Ausschuss besteht aus elf Mitgliedern, und zwar aus zwei Mitgliedern, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertreten, zwei Mitgliedern, die die privaten und öffentlichen Arbeitgeber vertreten, fünf Mitgliedern, die die Organisationen behinderter Menschen vertreten, einem Mitglied, das die Integrationsämter vertritt, einem Mitglied, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertritt.
- (3) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu berufen.
- (4) Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit beruft die Mitglieder, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten, auf Vorschlag ihrer Gruppenvertreter im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit. Er beruft auf Vorschlag der Organisationen behinderter Menschen, die nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder dazu berufen sind, die behinderten Menschen in ihrer Gesamtheit auf Bundesebene zu vertreten, die Mitglieder, die Organisationen der behinderten Menschen vertreten. Auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, beruft er das Mitglied, das die Integrationsämter vertritt, und auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales das Mitglied, das dieses vertritt.

§ 106 Gemeinsame Vorschriften

- (1) Die Beratenden Ausschüsse für behinderte Menschen (§§ 103, 105) wählen aus den ihnen angehörenden Mitgliedern von Seiten der Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder Organisationen behinderter Menschen jeweils für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin. Die Gewählten dürfen nicht derselben Gruppe angehören. Die Gruppen stellen in regelmäßig jährlich wechselnder Reihenfolge den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und den Stellvertreter oder die Stellvertreterin. Die Reihenfolge wird durch die Beendigung der Amtszeit der Mitglieder nicht unterbrochen. Scheidet der Vorsitzende oder die Vorsitzende oder der Stellvertreter oder die Stellvertreterin aus, wird er oder sie neu gewählt.
- (2) Die Beratenden Ausschüsse für behinderte Menschen sind beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse und Entscheidungen werden mit einfacher Stimmenmehrheit getroffen.
- (3) Die Mitglieder der Beratenden Ausschüsse für behinderte Menschen üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre.

§ 107 Übertragung von Aufgaben

- (1) Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Verlängerung der Gültigkeitsdauer der Ausweise nach § 69 Abs. 5, für die eine Feststellung nach § 69 Abs. 1 nicht zu treffen ist, auf andere Behörden übertragen. Im Übrigen kann sie andere Behörden zur Aushändigung der Ausweise heranziehen.
- (2) Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann Aufgaben und Befugnisse des Integrationsamtes nach Teil 2 auf örtliche Fürsorgestellen übertragen oder die Heranziehung örtlicher Fürsorgestellen zur Durchführung der den Integrationsämtern obliegenden Aufgaben bestimmen.
- (3) (weggefallen)

§ 108 Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Voraussetzungen des Anspruchs nach § 33 Abs. 8 Nr. 3 und § 102 Abs. 4 sowie über die Höhe, Dauer und Ausführung der Leistungen zu regeln.

じて障害者の労働生活への参画を支援し、連邦雇用エージェンシーが、第2部及び社会法典第3編において障害者及び重度障害者の労働生活への参画のために委託される任務を遂行するのを助ける、障害者のための諮問委員会を設置する。

- (2) 当該委員会は下記の11名の委員から構成される。
労働者を代表する2名の委員
民間の雇用主及び公的な雇用主を代表する2名の委員
障害者組織を代表する5名の委員
統合局を代表する1名の委員
連邦労働社会省を代表する1名の委員

- (3) 各委員につき1名の代理を任命する。

- (4) 連邦雇用エージェンシーの幹部は、連邦雇用エージェンシーの管理委員会のグループ代表の推薦に基づき労働者と雇用主を代表する委員を任命する。当該幹部は、会員構成から判断して障害者全体を連邦レベルで代表するのに適切な障害者組織の推薦に基づき、障害者組織を代表する委員を任命する。さらに連邦統合局・中央社会福祉事務所連合(BIH)の推薦に基づき統合局全体を代表する委員を、連邦労働社会省の推薦に基づき同省を代表する委員を任命する。

第106条 共同規定

- (1) 障害者諮問委員会(第103条、第105条)は、その委員の中の労働者、雇用主又は障害者組織の側からそれぞれ1年の任期で委員長及びその代理を選ぶ。選ばれた者は同一グループに属してはならない。各グループは、毎年定期的に、順番に交替で委員長と副委員長を立てる。この順番は、委員の任期満了によって中断されることはない。委員長又は副委員長がその職を辞した場合には、新たな委員長又は副委員長を選出する。
- (2) 障害者諮問委員会においては、過半数の出席で議決権が成立する。決議及び決定は、多数決を以て行われる。
- (3) 障害者諮問委員会の委員は、その活動を名誉職として遂行する。任期は4年とする。

第107条 任務の委託

- (1) 州政府又は州政府により指定された機関は、第69条5項による証明書のうち第69条1項による認定が行われないものについて、その有効期間の延長を、他の官庁に委託することができる。その他 州政府は証明書の交付を他の官庁に依頼することができる。
- (2) 州政府又は州政府により指定された機関は、第2部に則った統合局の任務と権限を地域の社会福祉事務所に委託するかどうか、又は統合局が果たすべき任務の実施を地域の社会福祉事務所に依頼するかどうかを決定することができる。
- (3) (廃止)

第108条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦政府に対して、第33条8項3号と第102条4項による請求の要件に関する詳細並びに給付の額、期間及び実施に関する詳細を取り決める権限を付与する。

Kapitel 7 Integrationsfachdienste

§ 109 Begriff und Personenkreis

- (1) Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.
- (2) Schwerbehinderte Menschen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere
 1. schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
 2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
 3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.
- (3) Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.
- (4) Der Integrationsfachdienst kann im Rahmen der Aufgabenstellung nach Absatz 1 auch zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden. Hierbei wird den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer seelischen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

§ 110 Aufgaben

- (1) Die Integrationsfachdienste können zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) beteiligt werden, indem sie
 1. die schwerbehinderten Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln,
 2. die Arbeitgeber informieren, beraten und ihnen Hilfe leisten.
- (2) Zu den Aufgaben des Integrationsfachdienstes gehört es,
 1. die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten,
 - 1a. die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen,
 - 1b. die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten,
 2. geeignete Arbeitsplätze (§ 73) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
 3. die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
 4. die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
 5. mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
 6. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
 7. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren

第7章 統合専門サービス

第109条 概念及び対象者

- (1) 統合専門サービスは、重度障害者が労働生活に参画するための措置の実施にあたって関与する第三者の機関である。
- (2) 前項の趣旨による重度障害者とは、特に次の者である。
 1. とりわけ労働に付随する支援 (Betreuung) を必要とする重度障害者
 2. 障害者作業所で目標に合わせた準備を行った後に一般労働市場での労働生活に参画することになっている重度障害者で、その際費用のかかる、人員集約的な、個人にあわせた労働付随援助を頼みとする者
 3. 一般労働市場での雇用を開始するために統合専門サービスの支援を頼みとする重度障害のある学校卒業生
- (3) 労働・職業に付随する支援が特に必要とされるのは、労働生活においてとりわけ不利に働き、単独で、又は仲介の妨げとなるその他の事情 (年齢、長期の失業、不十分な資格、能力低下) が複合して一般労働市場での労働生活参画を困難にするような知的障害もしくは精神的障害又は重度の身体・感覚・重複障害のある重度障害者の場合である。
- (4) 統合専門サービスは、第1項の任務の一環として、重度障害でない障害者の職業上の編入のためにも活動することができる。このとき特に精神障害者又は精神障害のおそれのある者を考慮する。

第110条 任務

- (1) 統合専門サービスは、重度障害者の労働生活への参画 (可能な限り継続的な就業の開始、遂行及び保証) のために以下の方法で関与しうる。
 1. 重度障害者に対して助言、支援を行い、適切な職場を仲介する。
 2. 雇用主に情報を与え、助言し、援助する。
- (2) 統合専門サービスの任務は以下の通りである。
 1. 割り振られた重度障害者の能力の評価、見積もりを行うが、その際、重度障害者、委託者及び重度障害者が修了する学校教育施設もしくは職業教育施設又はリハビリテーション施設と密接に協力して、一般労働市場への準備として個人的な能力・業績・関心事に関するプロフィールを作成する。
 - 1a. 連邦雇用エージェンシーを、その要請に基づき、一人一人の若者に関する結果の記録作成を含む学校における職業オリエンテーション及び職業相談の際に支援する。
 - 1b. 重度障害、とりわけ精神障害及び学習障害のある若者の事業所内職業訓練に付き添う。
 2. 適切な職場 (第73条) を一般労働市場において開拓する。
 3. 重度障害者を、予定される職場に対して準備させる。
 4. 必要ならば、職場で、又は実際の職場における職業実務能力のトレーニングの際、重度障害者に付き添う。
 5. 重度障害者の同意のもとに、事業所において、又は官公署において、同僚に対して障害の種類と影響及びしかるべき行動規則について教え、助言する。
 6. 事後ケア、危機介入又は心理社会的ケアを実施する。
 7. いつでも雇用主の相談相手となり、雇用主に対する給付に関する情報を与え、これらの給付を雇用主のために明確にする。
 8. リハビリテーション担当機関及び統合局と協力し、重度障害者にとって必要な給付を明らかにし、申請を手伝う。

und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären,
8. in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

§ 111 Beauftragung und Verantwortlichkeit

- (1) Die Integrationsfachdienste werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. Diese bleiben für die Ausführung der Leistung verantwortlich.
- (2) Im Auftrag legt der Auftraggeber in Abstimmung mit dem Integrationsfachdienst Art, Umfang und Dauer des im Einzelfall notwendigen Einsatzes des Integrationsfachdienstes sowie das Entgelt fest.
- (3) Der Integrationsfachdienst arbeitet insbesondere mit
 1. den zuständigen Stellen der Bundesagentur für Arbeit,
 2. dem Integrationsamt,
 3. dem zuständigen Rehabilitationsträger, insbesondere den Berufshelfern der gesetzlichen Unfallversicherung,
 4. dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen betrieblichen Interessenvertretungen,
 5. der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation mit ihren begleitenden Diensten und internen Integrationsfachkräften oder -diensten zur Unterstützung von Teilnehmenden an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
 - 5a. den Handwerks-, den Industrie- und Handelskammern sowie den berufsständigen Organisationen,
 6. wenn notwendig auch mit anderen Stellen und Personen, eng zusammen.
- (4) Näheres zur Beauftragung, Zusammenarbeit, fachlichen Leitung, Aufsicht sowie zur Qualitätssicherung und Ergebnisbeobachtung wird zwischen dem Auftraggeber und dem Träger des Integrationsfachdienstes vertraglich geregelt. Die Vereinbarungen sollen im Interesse finanzieller Planungssicherheit auf eine Dauer von mindestens drei Jahren abgeschlossen werden.
- (5) Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste bei den von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten konzentriert werden.

§ 112 Fachliche Anforderungen

- (1) Die Integrationsfachdienste müssen
 1. nach der personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung in der Lage sein, ihre gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen,
 2. über Erfahrungen mit dem zu unterstützenden Personenkreis (§ 109 Abs. 2) verfügen,
 3. mit Fachkräften ausgestattet sein, die über eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und ausreichende Berufserfahrung verfügen, sowie
 4. rechtlich oder organisatorisch und wirtschaftlich eigenständig sein.
- (2) Der Personalbedarf eines Integrationsfachdienstes richtet sich nach den konkreten Bedürfnissen unter Berücksichtigung der Zahl der Betreuungs- und Beratungsfälle, des durchschnittlichen Betreuungs- und Beratungsaufwands, der Größe des regionalen Einzugsbereichs und der Zahl der zu beratenden Arbeitgeber. Den besonderen Bedürfnissen besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, und der Notwendigkeit einer psychosozialen Betreuung soll durch eine Differenzierung innerhalb des Integrationsfachdienstes Rechnung getragen werden.
- (3) Bei der Stellenbesetzung des Integrationsfachdienstes werden schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt. Dabei wird ein angemessener Anteil der Stellen mit schwerbehinderten Frauen besetzt.

§ 113 Finanzielle Leistungen

- (1) Die Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten wird vom Auftraggeber vergütet. Die Vergütung für die Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten kann bei Beauftragung durch das Integrationsamt aus Mitteln der

第 111 条 委託と責任

- (1) 統合専門サービスは、統合局又はリハビリテーション担当機関の委託を受けて活動する。給付実施の責任は依然としてこれら委託者にある。
- (2) 委託者は統合専門サービスと調整したうえ、委託の中に、個々の事例において必要な統合専門サービスの投入の種類、範囲、期間及び報酬を定める。
- (3) 統合専門サービスは、特に以下の各号と密接に協力して活動する。
 1. 連邦雇用エージェンシーにおける担当部署
 2. 統合局
 3. 担当するリハビリテーション担当機関、特に公的労災保険の職業相談員
 4. 雇用主、重度障害者代表及び他の事業所内利益代表
 5. 修了する学校教育施設もしくは職業教育施設又はリハビリテーション施設及びその附属機関並びに労働生活に参画するための給付への参加者支援を目的とする内部の社会統合専門家又は統合専門サービス
 - 5a. 手工業会議所、商工会議所及び職能階級組織
 6. 必要ならばこれ以外の機関及び人々
- (4) 委託、協力、専門的な指導、監督及び品質保証と結果の監視に関する詳細は、委託者と統合専門サービスの運営者間で契約により取り決める。取決めは、計画策定の財政的安全性の観点から、少なくとも3年の期間を定めて結ばなければならない。
- (5) 統合局は、職業上の機関、心理社会的機関が、当該局が委託した統合専門サービスのもとに集中されるように努める。

第 112 条 専門的な要件

- (1) 統合専門サービスは
 1. 人員、場所、物品を整えた後、法的任務を引き受けることが可能でなければならない。
 2. 支援されるべき範囲の人々（第 109 条 2 項）に関する経験を有していなければならない。
 3. 適切な職業資格、心理社会学又は労働教育学の追加資格及び十分な職業経験を持つ専門家を配さなければならない。
 4. 法的又は組織的及び経済的に独立していなければならない。
- (2) 統合専門サービスに必要な人員は、支援・助言事例の件数、平均的な支援・助言費用、サービスエリアの範囲、助言を要する雇用主の数を考慮した具体的な必要性に従う。心理社会的なケアの必要性及び重度障害者の特別グループ、中でも重度障害のある女性に対する特別な配慮の必要性に対しては統合専門サービス内で担当を分けることにより対処する。
- (3) 統合専門サービスで人を雇う場合には、重度障害者を優先する。このとき適度な割合の職場に重度障害のある女性を割当てる。

第 113 条 財政給付

- (1) 統合専門サービスの利用に対しては、委託者により報酬が支払われる。統合専門サービスの利用に対する報酬は、委託の際に統合局を通じて負担調整賦課金資金から支払われる。

Ausgleichsabgabe erbracht werden.

- (2) Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen vereinbart mit den Rehabilitationsträgern nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 unter Beteiligung der maßgeblichen Verbände, darunter der Bundesarbeitsgemeinschaft, in der sich die Integrationsfachdienste zusammengeschlossen haben, eine gemeinsame Empfehlung zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger, zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen. § 13 Abs. 7 und 8 gilt entsprechend.

§ 114 Ergebnisbeobachtung

- (1) Der Integrationsfachdienst dokumentiert Verlauf und Ergebnis der jeweiligen Bemühungen um die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Er erstellt jährlich eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse und legt diese den Auftraggebern nach deren näherer gemeinsamer Maßgabe vor. Diese Zusammenstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten zu
1. den Zu- und Abgängen an Betreuungsfällen im Kalenderjahr,
 2. dem Bestand an Betreuungsfällen,
 3. der Zahl der abgeschlossenen Fälle, differenziert nach Aufnahme einer Ausbildung, einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung, einer Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen.
- (2) Der Integrationsfachdienst dokumentiert auch die Ergebnisse seiner Bemühungen zur Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit und die Begleitung der betrieblichen Ausbildung nach § 110 Abs. 2 Nr. 1a und 1b unter Einbeziehung geschlechtsdifferenzierter Daten und Besonderheiten sowie der Art der Behinderung. Er erstellt zum 30. September 2006 eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse und legt diese dem zuständigen Integrationsamt vor. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen bereitet die Ergebnisse auf und stellt sie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Vorbereitung des Berichtes nach § 160 Abs. 2 bis zum 31. Dezember 2006 zur Verfügung.

§ 115 Verordnungsermächtigung

- (1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben des Integrationsfachdienstes, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen und die finanziellen Leistungen zu regeln.
- (2) Vereinbaren die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und die Rehabilitationsträger nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sie dazu aufgefordert hat, eine gemeinsame Empfehlung nach § 113 Abs. 2 oder ändern sie die unzureichend gewordene Empfehlung nicht innerhalb dieser Frist, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Regelungen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen.

Kapitel 8 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen

§ 116 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

- (1) Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen werden nicht angewendet nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2; wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides.
- (2) Die besonderen Regelungen für gleichgestellte behinderte Menschen werden nach dem Widerruf oder der Rücknahme der Gleichstellung nicht mehr angewendet. Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen nach § 2

- (2) 連邦統合格局・中央社会福祉事務所連合 (BIH) は、指導的諸団体— その中には統合専門サービスがまとまった連邦連合体も含まれる — の関与のもと、第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関と共に、リハビリテーション担当機関を通じた統合専門サービスの利用、協力及びリハビリテーション担当機関の任務を引き受ける際に統合専門サービスに発生する費用の財源調達に関する共同提言を取り決める。第13条7項及び8項が準用される。

第114条 結果の監視

- (1) 統合専門サービスは、労働生活への参加を促進するための努力の経過と結果を記録する。当該専門サービスは、年に一回、結果についてまとめた報告書を作成し、委託者に対し、その詳細な共同条件に従って提出する。この報告書は、以下の各号について特に性別に分けて記載しなければならない。
1. 一暦年における支援事例の新規開始と終了
 2. その時点での支援事例の件数
 3. 終了した事例の件数 — 職業訓練参加、期限付き又は無期限の就業、統合プロジェクト又は障害者作業所での就業に分けて記載
- (2) 統合専門サービスは、連邦雇用エージェンシーを支援するための努力の結果及び第110条2項1a号及び1b号による事業所内職業訓練への付き添いについても、性別データ及び特記事項並びに障害の種類を示して記録する。統合専門サービスは、2006年9月30日に結果をまとめた報告書を作成し、所轄の統合格局に提出する。連邦統合格局・中央社会福祉事務所連合 (BIH) は、提出された結果を整理し、それを第160条2項による報告書準備のため、2006年12月31日までに連邦労働社会省に提出する。

第115条 命令の授権

- (1) 連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に対して、統合専門サービスの概念と任務に関する詳細、統合専門サービスに適用される専門的必要条件及び財政給付について取り決める権限を付与する。
- (2) 連邦労働社会省が要請してから6ヵ月以内に、連邦統合格局・中央社会福祉事務所連合 (BIH) 及びリハビリテーション担当機関が第113条2項の共同提言を取り決めない、又は不十分になった提言をこの期間内に改定しない場合には、連邦労働社会省は連邦参議院の同意を得た法規命令により規定を發布することができる。

第8章 重度障害者及び重度障害者と同等扱いの障害者の参画のための特別規定の適用終了

第116条 重度障害者の参画のための特別規定の適用終了

- (1) 重度障害者のための特別規定は、第2条2項の要件が存在しなくなった後には適用されない; 障害度が50未満に下がった場合には、低下認定通知に対する抗告が不能となつてから数えて3ヵ月が経過した時点で適用が終了する。
- (2) 重度障害者と同等に扱われる障害者のための特別規定は、同等扱いの取消し又は取り下げ後はもはや適用されない。同等扱いの取消しは、第2条3項及びそれに関連する第68条2項による要件が存在しなくなった場合に認めら

Abs. 3 in Verbindung mit § 68 Abs. 2 weggefallen sind. Er wird erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam.

- (3) Bis zur Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden die behinderten Menschen dem Arbeitgeber auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

§ 117 Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen

- (1) Einem schwerbehinderten Menschen, der einen zumutbaren Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund zurückweist oder aufgibt oder sich ohne berechtigten Grund weigert, an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen, oder sonst durch sein Verhalten seine Teilhabe am Arbeitsleben schuldhaft vereitelt, kann das Integrationsamt im Benehmen mit der Bundesagentur für Arbeit die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entziehen. Dies gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen.
- (2) Vor der Entscheidung über die Entziehung wird der schwerbehinderte Mensch gehört. In der Entscheidung wird die Frist bestimmt, für die sie gilt. Die Frist läuft vom Tage der Entscheidung an und beträgt nicht mehr als sechs Monate. Die Entscheidung wird dem schwerbehinderten Menschen bekannt gegeben.

Kapitel 9 Widerspruchsverfahren

§ 118 Widerspruch

- (1) Den Widerspruchsbescheid nach § 73 der Verwaltungsgerichtsordnung erlässt bei Verwaltungsakten der Integrationsämter und bei Verwaltungsakten der örtlichen Fürsorgestellen (§ 107 Abs. 2) der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119). Des Vorverfahrens bedarf es auch, wenn den Verwaltungsakt ein Integrationsamt erlassen hat, das bei einer obersten Landesbehörde besteht.
- (2) Den Widerspruchsbescheid nach § 85 des Sozialgerichtsgesetzes erlässt bei Verwaltungsakten, welche die Bundesagentur für Arbeit auf Grund des Teils 2 erlässt, der Widerspruchsausschuss der Bundesagentur für Arbeit.

§ 119 Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt

- (1) Bei jedem Integrationsamt besteht ein Widerspruchsausschuss aus sieben Mitgliedern, und zwar aus zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, zwei Mitgliedern, die Arbeitgeber sind, einem Mitglied, das das Integrationsamt vertritt, einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt, einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.
- (2) Für jedes Mitglied wird ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin berufen.
- (3) Das Integrationsamt beruft auf Vorschlag der Organisationen behinderter Menschen des jeweiligen Landes die Mitglieder, die Arbeitnehmer sind, auf Vorschlag der jeweils für das Land zuständigen Arbeitgeberverbände die Mitglieder, die Arbeitgeber sind, sowie die Vertrauensperson. Die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde beruft das Mitglied, das das Integrationsamt vertritt. Die Bundesagentur für Arbeit beruft das Mitglied, das sie vertritt. Entsprechendes gilt für die Berufung des Stellvertreters oder der Stellvertreterin des jeweiligen Mitglieds.
- (4) In Kündigungsangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die bei einer Dienststelle oder in einem Betrieb beschäftigt sind, die zum Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung gehört, treten an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitgeber sind, Angehörige des öffentlichen Dienstes. Dem Integrationsamt werden ein Mitglied und sein Stellvertreter oder seine Stellvertreterin von den von der Bundesregierung bestimmten Bundesbehörden benannt. Eines der Mitglieder, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, muss dem öffentlichen Dienst angehören.

れる。取消しは、これに対する抗告が不能となつてから数えて3ヵ月が経過した時点で有効となる。

- (3) 重度障害者及び重度障害者と同等に扱われる障害者のための特別規定の適用が終了するまでは、障害者は、その雇用主における重度障害者のための義務職場数に算入される。

第117条 重度障害者のための特別扶助の剥奪

- (1) 妥当であると思われる職場を正当な理由なく拒否し、もしくははあきらめ、又は労働生活参画措置への参加を正当な理由なく拒否し、又は労働生活への参画を自らの行動により自らの責任で破棄した重度障害者に対しては、統合局は連邦雇用エージェンシーと話し合いのうえ、重度障害者のための特別扶助を一時的に剥奪することができる。これは同等扱いの障害者についても同様である。
- (2) 剥奪に関する決定を下す前に重度障害者に意見を聴く。決定においては、決定の有効期間を定める。期間は決定の日から起算し、6ヵ月を超えないものとする。決定は当該重度障害者に知らせる。

第9章 異議申立て手続

第118条 異議申立て

- (1) 行政裁判所規則第73条による異議申立てに対する回答は、統合局及び地域社会福祉事務所の行政行為(第107条2項)の場合には、統合局のもとに設置された異議申立て委員会が(第119条)発付する。たとえ州最高官庁のもとにある統合局がその行政行為を発令した場合でも、当該手続を必要とする。
- (2) 社会裁判所法第85条による異議申立てに対する回答は、連邦雇用エージェンシーが第2部にに基づき発令する行政行為の場合には、連邦雇用エージェンシーに設置された異議申立て委員会が発付する。

第119条 統合局における異議申立て委員会

- (1) 各統合局には異議申立て委員会が設けられ、下記の7名の委員から構成される。
 重度障害のある労働者から2名の委員
 雇用主から2名の委員
 統合局を代表する1名の委員
 連邦雇用エージェンシーを代表する1名の委員
 重度障害者の利益代表委員1名
- (2) 各委員につき1名の代理を任命する。
- (3) 統合局は各州の障害者組織の推薦に基づき労働者委員を任命し、各州を管轄する雇用者団体の推薦に基づき雇用主委員を任命し、及び利益代表委員を任命する。所轄の州最高官庁又は同庁に指定された官庁は、統合局を代表する委員を任命する。連邦雇用エージェンシーは、エージェンシーを代表する委員を任命する。各委員の代理の任命についても上記が適用される。
- (4) 官公署又は連邦国防省の管轄範囲に属する事業所で就業する重度障害者の解雇案件においては、雇用主委員のかわりに、公的機関の職員が委員となる。統合局に対しては、連邦政府から指定された連邦官庁により委員及びその代理が指名される。重度障害のある労働者委員のうちの1名は、公的機関に属していなければならない。

(5) Die Amtszeit der Mitglieder der Widerspruchsausschüsse beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Ausschüsse üben ihre Tätigkeit unentgeltlich aus.

§ 120 Widerspruchsausschüsse der Bundesagentur für Arbeit

(1) Die Bundesagentur für Arbeit richtet Widerspruchsausschüsse ein, die aus sieben Mitgliedern bestehen, und zwar aus zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, zwei Mitgliedern, die Arbeitgeber sind, einem Mitglied, das das Integrationsamt vertritt, einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt, einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

(2) Für jedes Mitglied wird ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin berufen.

(3) Die Bundesagentur für Arbeit beruft die Mitglieder, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, auf Vorschlag der jeweils zuständigen Organisationen behinderter Menschen, der im Benehmen mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften, die für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen wesentliche Bedeutung haben, gemacht wird, die Mitglieder, die Arbeitgeber sind, auf Vorschlag der jeweils zuständigen Arbeitgeberverbände, soweit sie für die Vertretung von Arbeitgeberinteressen wesentliche Bedeutung haben, sowie das Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt und die Vertrauensperson.

Die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde beruft das Mitglied, das das Integrationsamt vertritt.

Entsprechendes gilt für die Berufung des Stellvertreters oder der Stellvertreterin des jeweiligen Mitglieds.

(4) § 119 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 121 Verfahrensvorschriften

(1) Für den Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) und die Widerspruchsausschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 120) gilt § 106 Abs. 1 und 2 entsprechend.

(2) Im Widerspruchsverfahren nach Teil 2 Kapitel 4 werden der Arbeitgeber und der schwerbehinderte Mensch vor der Entscheidung gehört; in den übrigen Fällen verbleibt es bei der Anhörung des Widerspruchsführers.

(3) Die Mitglieder der Ausschüsse können wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden. Über die Ablehnung entscheidet der Ausschuss, dem das Mitglied angehört.

Kapitel 10 Sonstige Vorschriften

§ 122 Vorrang der schwerbehinderten Menschen

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen.

§ 123 Arbeitsentgelt und Dienstbezüge

(1) Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der Dienstbezüge aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis werden Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, nicht berücksichtigt. Die völlige oder teilweise Anrechnung dieser Leistungen auf das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge ist unzulässig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Zeiträume, in denen die Beschäftigung tatsächlich nicht ausgeübt wird und die Vorschriften über die Zahlung der Rente oder der vergleichbaren Leistung eine Anrechnung oder ein Ruhen vorsehen, wenn Arbeitsentgelt oder Dienstbezüge gezahlt werden.

§ 124 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

§ 125 Zusatzurlaub

(5) 異議申立て委員会の委員の任期は4年とする。委員会の委員はその職務を無報酬で遂行する。

第120条 連邦雇用エージェンシーにおける異議申立て委員会

(1) 連邦雇用エージェンシーは下記の7名の委員から構成される異議申立て委員会を設置する。
 重度障害のある労働者から2名の委員
 雇用主から2名の委員
 統合局を代表する1名の委員
 連邦雇用エージェンシーを代表する1名の委員
 重度障害者の利益代表委員1名

(2) 各委員につき1名の代理を任命する。

(3) 連邦雇用エージェンシーは労働者の利益を代表するために大きな意義を持つ、労働組合と話し合いのうえでなされる、責任を持つ各障害者組織の推薦に基づき、労働者委員を任命し、雇用主団体が雇用主の利益を代表するために大きな意義を持つ限りにおいて、責任を持つ雇用者団体の推薦に基づき、雇用主委員を任命し、並びに連邦雇用エージェンシーを代表する委員及び利益代表委員を任命する。所轄の州最高官庁又は同庁に指定された官庁は、統合局を代表する委員を任命する。各委員の代理の任命についても上記が適用される。

(4) 第119条5項が準用される。

第121条 手続規定

(1) 統合局のもとにおかれた異議申立て委員会(第119条)及び連邦雇用エージェンシーのもとにおかれた異議申立て委員会(第120条)には、第106条1項及び2項が準用される。

(2) 第2部第4章による意義申立て手続においては、決定前に雇用主及び重度障害者の意見を聴く;それ以外の事例においては異議申立て人の意見聴取のみが行われる。

(3) 委員会の委員は、予断を有しているという危惧から忌避することができる。忌避の決定は、その委員が属している委員会が下す。

第10章 その他の規定

第122条 重度障害者の優先

他の法律により特定の範囲の人々の優先的な採用、雇用に関する義務が規定されている場合でも、雇用主は、重度障害者のための特別規定による重度障害者を就業させる義務を免れない。

第123条 労働報酬及び俸給

(1) 現在の雇用関係から労働報酬及び俸給を算定する際には、障害のために支給される年金及びそれに類する給付を考慮しない。これらの給付の全部もしくは一部を労働報酬又は俸給に算入することは認められない。

(2) 前項は、職業活動が実際には営まれず、年金又はそれに類する給付の支払いに関する規定が、労働報酬又は俸給が支払われる場合に算入又は停止を見込んでいる期間については適用されない。

第124条 時間外労働

重度障害者は、本人からの要求があれば時間外労働を免除される。

第125条 付加休暇

- (1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.
- (2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.
- (3) Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

§ 126 Nachteilsausgleich

- (1) Die Vorschriften über Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (Nachteilsausgleich) werden so gestaltet, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen.
- (2) Nachteilsausgleiche, die auf Grund bisher geltender Rechtsvorschriften erfolgen, bleiben unberührt.

§ 127 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit

- (1) Schwerbehinderte Menschen, die in Heimarbeit beschäftigt oder diesen gleichgestellt sind (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes) und in der Hauptsache für den gleichen Auftraggeber arbeiten, werden auf die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dieses Auftraggebers angerechnet.
- (2) Für in Heimarbeit beschäftigte und diesen gleichgestellte schwerbehinderte Menschen wird die in § 29 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes festgelegte Kündigungsfrist von zwei Wochen auf vier Wochen erhöht; die Vorschrift des § 29 Abs. 7 des Heimarbeitsgesetzes ist sinngemäß anzuwenden. Der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen im Sinne des Kapitels 4 gilt auch für die in Satz 1 genannten Personen.
- (3) Die Bezahlung des zusätzlichen Urlaubs der in Heimarbeit beschäftigten oder diesen gleichgestellten schwerbehinderten Menschen erfolgt nach den für die Bezahlung ihres sonstigen Urlaubs geltenden Berechnungsgrundsätzen. Sofern eine besondere Regelung nicht besteht, erhalten die schwerbehinderten Menschen als zusätzliches Urlaubsgeld 2 Prozent des in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen bis zum 30. April des laufenden Jahres verdienten Arbeitsentgelts ausschließlich der Unkostenzuschläge.
- (4) Schwerbehinderte Menschen, die als fremde Hilfskräfte eines Hausgewerbetreibenden oder eines Gleichgestellten beschäftigt werden (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) können auf Antrag eines Auftraggebers auch auf dessen Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber in der Hauptsache für diesen Auftraggeber arbeitet. Wird einem schwerbehinderten Menschen im Sinne des Satzes 1, dessen Anrechnung die Bundesagentur für Arbeit zugelassen hat, durch seinen Arbeitgeber gekündigt, weil der Auftraggeber die Zuteilung von Arbeit eingestellt oder die regelmäßige Arbeitsmenge erheblich herabgesetzt hat, erstattet der Auftraggeber dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Zahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes an den schwerbehinderten Menschen bis zur rechtmäßigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.
- (5) Werden fremde Hilfskräfte eines Hausgewerbetreibenden oder

- (1) 重度障害者は、1 休暇年につき 5 労働日の付加有給休暇に対する請求権を有する；重度障害者の通常労働時間が、1 暦週あたり 5 労働日よりも多い、あるいは少ない場合には、付加休暇もそれに応じて増減する。労働賃金表に基づく、企業内の、又はそれ以外の重度障害者に関する休暇規則が、それより多い付加休暇を規定しているならば、第 1 文にかかわらず当該規則が適用される。
- (2) 重度障害者としての資格が 1 暦年全体にわたっては存在しない場合には、重度障害者は、雇用関係における重度障害者としての資格が満たされる 1 暦月につき、前項 1 文による付加休暇の 12 分の 1 を請求することができる。その商が半日以上になるなら、まる 1 日に切り上げるものとする。そのようにして算出した付加休暇数は、通常有給休暇に加えるものとし、1 年に満たない雇用関係においては、新たに減らすことはできない。
- (3) 第 69 条 1 項及び 2 項の重度障害者としての資格が溯って認定された場合には、付加休暇の次暦年度への繰越しについても、雇用関係の基礎となる休暇法による規則が適用される。

第 126 条 不利益の調整

- (1) 障害に起因する不利益又は超過費用の調整（不利益調整）を目的とする障害者のための扶助に関する規定は、障害の原因に関係なく障害の種類又は程度を配慮するように構成する。
- (2) 従来法の規定に基づいて生じる不利益調整は、なお有効である。

第 127 条 重度障害者の家内労働形式での就業

- (1) 家内労働の形で就労する、又はそれと同等に扱われ、主として同一発注者のために働く重度障害者（家内労働法第 1 条 1 項及び 2 項）は、当該発注者における重度障害者のための義務職場数に算入される。
- (2) 家内労働の形で就業する、及びそれと同等に扱われる重度障害者については、家内労働法第 29 条 2 項の中で定められた 2 週間の解約告知期間が 4 週間に延長される；家内労働法第 29 条 7 項の規定がその趣旨に即して適用される。第 4 章の趣旨における重度障害者の特別な解雇からの保護は、第 1 文に挙げる者にも適用される。
- (3) 家内労働の形で就労する、又はそれと同等に扱われる重度障害者の付加休暇の支払いは、その他の休暇の支払いに適用される算定原則に従って行われる。特別な規定がない場合には、重度障害者は前年度の 5 月 1 日から現行年度の 4 月 30 日の期間に得た、雑費加給を除く労働報酬の 2% を付加休暇手当として受け取る。
- (4) 家内工業事業主又はそれと同等の事業主の外部補助者として就労する重度障害者（家内労働法第 2 条 6 項）は、雇用主が主として同一発注者のために働いている場合には、当該発注者の申請に基づき、当該発注者における重度障害者のための義務職場数に算入される。その算入を連邦雇用エージェンシーが許可した第 1 文の趣旨による重度障害者に、発注者が仕事の割当を停止し、又は定期的な労働量を大幅に削減したために雇用主が解約通告した場合には、発注者は、重度障害者の雇用関係が適法に終了するまで、当該重度障害者に対する定期的な労働収入の支払いに必要な費用を雇用主に対して弁済する。
- (5) 家内工業事業主又はそれと同等の事業主の外部補助者

eines Gleichgestellten (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) einem Auftraggeber gemäß Absatz 4 auf seine Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet, erstattet der Auftraggeber die dem Arbeitgeber nach Absatz 3 entstehenden Aufwendungen.

- (6) Die den Arbeitgeber nach § 80 Abs. 1 und 5 treffenden Verpflichtungen gelten auch für Personen, die Heimarbeit ausgeben.

§ 128 Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, Soldaten und Soldatinnen

- (1) Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind unbeschadet der Geltung des Teils 2 auch für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten und Beamtinnen erreicht wird.
- (2) (weggefallen)
- (3) Die Vorschriften des Absatzes 1 finden auf Richter und Richterinnen entsprechende Anwendung.
- (4) Für die persönliche Rechtsstellung schwerbehinderter Soldaten und Soldatinnen gelten § 2 Abs. 1 und 2, §§ 69, 93 bis 99, 116 Abs. 1 sowie §§ 123, 125, 126 und 145 bis 147. Im Übrigen gelten für Soldaten und Soldatinnen die Vorschriften über die persönliche Rechtsstellung der schwerbehinderten Menschen, soweit sie mit den Besonderheiten des Dienstverhältnisses vereinbar sind.

§ 129 Unabhängige Tätigkeit

Soweit zur Ausübung einer unabhängigen Tätigkeit eine Zulassung erforderlich ist, soll schwerbehinderten Menschen, die eine Zulassung beantragen, bei fachlicher Eignung und Erfüllung der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen die Zulassung bevorzugt erteilt werden.

§ 130 Geheimhaltungspflicht

- (1) Die Beschäftigten der Integrationsämter, der Bundesagentur für Arbeit, der Rehabilitationsträger einschließlich ihrer Beschäftigten in gemeinsamen Servicestellen sowie der von diesen Stellen beauftragten Integrationsfachdienste und die Mitglieder der Ausschüsse und des Beirates für die Teilhabe behinderter Menschen (§ 64) und ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen sowie zur Durchführung ihrer Aufgaben hinzugezogene Sachverständige sind verpflichtet,
1. über ihnen wegen ihres Amtes oder Auftrages bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren, und
 2. ihnen wegen ihres Amtes oder Auftrages bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.
- (2) Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt oder nach Beendigung des Auftrages. Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben gegenüber schwerbehinderten Menschen es erfordern, gegenüber der Schwerbehindertenvertretung sowie gegenüber den in § 79 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

§ 131 Statistik

- (1) Über schwerbehinderte Menschen wird alle zwei Jahre eine Bundesstatistik durchgeführt. Sie umfasst folgende Tatbestände:
1. die Zahl der schwerbehinderten Menschen mit gültigem Ausweis,
 2. persönliche Merkmale schwerbehinderter Menschen wie Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Wohnort,

(家内労働法第2条6項)が、前項に則り発注者の重度障害者のための義務職場数に算入される場合には、発注者は第3項に則り雇用主に発生する費用を弁済する。

- (6) 第80条1項と5項により雇用主に帰せられる義務は、家内労働を外部に依頼する者にも適用される。

第128条 重度障害のある公務員、裁判官、軍人

- (1) 公務員の職場を充当するための特別な規定と原則は、第2部の効力を損なうことなく、重度障害のある公務員についても重度障害者の雇用と就業が促進され、公務員の中に適度な割合の重度障害者の雇用が達成されるように構成されなければならない。
- (2) (廃止)
- (3) 第1項の規定は、裁判官にも準用される。
- (4) 重度障害のある軍人の個人の法的地位には、第2条1項及び2項、第69条、第93条から第99条及び第116条1項並びに第123条、第125条、第126条及び第145条から第147条が適用される。それ以外の点では、雇用関係の特殊性と両立しうる限り、軍人には重度障害者の個人の法的地位に関する規定が適用される。

第129条 独立した仕事

独立した仕事を営むために認可が必要な場合に限り、認可を申請する重度障害者には、専門的な適性があり、その他の法的要件を満たすなら、認可を優先的に与える。

第130条 秘密保持義務

- (1) 共同サービス所及び当該サービス所から委託を受けた統合専門サービスにおける就業者を含む統合局、連邦雇用エージェンシー、リハビリテーション担当機関の就業者及び障害者の参画のための委員会や審議会(第64条)の委員及びその代理並びにそれらの任務を果たすために招聘された専門家は、以下の義務を負う。
1. その職務上又は任務上知りえた、重要性又は内容に応じて極秘扱いを要する、重度障害者のための職場への就業者の個人的事情及び案件について秘密を厳守すること
 2. その職務上又は任務上知りえた、雇用主から秘密保持が必要であると明確に指定された企業秘密又は経営秘密を開示、又は利用しないこと
- (2) これらの義務は、職を辞した後、又は任務が終了した後もまた同様である。これらの義務は、その任務が重度障害者代表並びに事業所組織法第79条1項及び公勤務者代表法の相当する規定の中に挙げた代表、人物及び機関に対して必要であるなら、連邦雇用エージェンシー、統合局及びリハビリテーション担当機関を対象とする場合には適用されない。

第131条 統計

- (1) 重度障害者について2年おきに連邦統計を実施する。統計には以下の事実内容を含む:
1. 有効な証明を有する重度障害者の人数
 2. 年齢、性別、国籍、居所等の重度障害者の個人的特徴
 3. 障害の種類、原因及び程度

3. Art, Ursache und Grad der Behinderung.
 (2) Für die Erhebung besteht Auskunftspflicht. Auskunftspflichtig sind die nach § 69 Abs. 1 und 5 zuständigen Behörden.

Kapitel 11 Integrationsprojekte

§ 132 Begriff und Personenkreis

- (1) Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- (2) Schwerbehinderte Menschen nach Absatz 1 sind insbesondere
1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Integrationsprojekts erschwert oder verhindert,
 2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen, sowie
 3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Integrationsprojekt an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden.
- (3) Integrationsunternehmen beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

§ 133 Aufgaben

Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt.

§ 134 Finanzielle Leistungen

Integrationsprojekte können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand erhalten.

§ 135 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben der Integrationsprojekte, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen, die Aufnahmevoraussetzungen und die finanziellen Leistungen zu regeln.

Kapitel 12 Werkstätten für behinderte Menschen

§ 136 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

- (1) Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne

- (2) 調査のため情報提供が義務づけられる。情報提供義務があるのは第69条1項及び5項による所轄官庁である。

第11章 統合プロジェクト

第132条 概念及び対象者

- (1) 統合プロジェクトは、一般市場においてプロジェクト以外の就業への参画が、障害の種類もしくは程度又はそれ以外の事情により、おそらくあらゆる助成可能性を駆使し、統合専門サービスが努力しても特に難しいような重度障害者を、一般労働市場で就業させるための法的及び経済的に独立した企業(統合企業)又は企業内もしくは第71条3項の趣旨による公的な雇用主により経営される事業所(統合事業所)もしくは部門(統合部門)である。
- (2) 前項の重度障害者とは、特に次の者である。
1. 労働生活においてとりわけ不利に働き、一般労働市場での労働生活参画を、単独で、又は仲介の妨げとなるその他の事情と複合し、統合プロジェクト以外では一般労働市場への参画を困難にし、又は妨げるような知的障害もしくは精神的障害又は重度の身体・感覚・重複障害のある重度障害者
 2. 障害者作業所又は精神医学施設で目標に合わせた準備を行った後であれば一般労働市場の事業所又は官公署への移行が考慮の対象となりえ、この移行に対して準備させなければならぬ重度障害者
 3. あらかじめ統合プロジェクトにおいて職業準備教育措置に参加し、そこで就業し、一層の職業能力を身につけさせれば一般労働市場での就業が見込まれる、学校教育を終了した重度障害者
- (3) 社会統合企業は、第1項の趣旨による重度障害者を少なくとも25%雇用する。重度障害者の割合は、通常50%を越えないものとする。

第133条 任務

統合プロジェクトは、重度障害者に対して就業及び労働に付随するケアを提供し、必要ならば、職業継続教育措置又はかかるべき企業外措置に参画する機会及び一般労働市場の事業所又は官公署でのその他の就業を仲介する際の支援、並びに統合プロジェクトへの就業準備を行わせるための適切な措置も提供する。

第134条 財政的給付

統合プロジェクトは、負担調整賦課金の資金から、経営相談を含む建築、増築、近代化、設備のための給付及び特別な費用のための給付を得ることができる。

第135条 命令の権限

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に対して、統合プロジェクトの概念と任務、それらに必要な専門的要件、許可要件及び財政的給付に関する詳細を取り決める権限を付与する。

第12章 障害者作業所

第136条 障害者作業所の概念及び任務

- (1) 障害者のための作業所は、第1部第5章の趣旨による障害者が労働生活に参画するための、及び労働生活に編入す

des Kapitels 5 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

- (2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.
- (3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind.

§ 137 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen

- (1) Anerkannte Werkstätten nehmen diejenigen behinderten Menschen aus ihrem Einzugsgebiet auf, die die Aufnahmevoraussetzungen gemäß § 136 Abs. 2 erfüllen, wenn Leistungen durch die Rehabilitationsträger gewährleistet sind; die Möglichkeit zur Aufnahme in eine andere anerkannte Werkstatt nach Maßgabe des § 9 des Zwölften Buches oder entsprechender Regelungen bleibt unberührt. Die Aufnahme erfolgt unabhängig von
 1. der Ursache der Behinderung,
 2. der Art der Behinderung, wenn in dem Einzugsgebiet keine besondere Werkstatt für behinderte Menschen für diese Behinderungsart vorhanden ist, und
 3. der Schwere der Behinderung, der Minderung der Leistungsfähigkeit und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.
- (2) Behinderte Menschen werden in der Werkstatt beschäftigt, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen.

§ 138 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

- (1) Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.
- (2) Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich zuletzt leistet, und einem leistungsgemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.
- (3) Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten

er für die Beschäftigung in der Werkstatt zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

- (2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.
- (3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind.

第137条 障害者作業所への受入れ

- (1) 認定作業所は、給付がリハビリテーション担当機関により保証されている場合には、前条2項の受入要件を満たす障害者をその担当区域から受入れる；社会法典第12編第9条又はそれに相当する規定により他の認定作業所への受け入れ可能性は、なお有効である。受入れは以下の各号にかかわらず行われる。
 1. 障害の原因
 2. 担当区域内にこの障害種類のための特別な障害者作業所がない場合には、障害の種類
 3. 障害の程度、作業能力の低下及び育成、付随的ケアもしくは介護の特別な必要性
- (2) 前項の受入要件が存在する限りは、障害者を作業所で就業させる。

第138条 障害者の法的地位及び労働報酬

- (1) 認定作業所の作業領域に従事する障害者は、労働者でない場合には、その基礎となる社会給付関係に別段の定めがない限りにおいて、作業所に対して、労働者類似の法律関係にある。
- (2) 作業所は、作業領域に従事する障害者には、その労働成果に対して、障害者に適用される規定に従い連邦雇用エージェンシーが職業教育領域に従事する障害者に最終的に支払う職業教育手当と同額の基本手当及び作業成績に見合った割増額を合わせた労働報酬を支払う。割増額は障害者の個々の作業能率に応じて、特に作業量と作業の質を考慮したうえで算定する。
- (3) 労働者類似の法律関係の内容は、障害者とリハビリテーション担当機関の間に存在する社会給付関係を考慮したう

Menschen und dem Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt.

- (4) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 36 entsprechend.
- (5) Ist ein volljähriger behinderter Mensch gemäß Absatz 1 in den Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 136 aufgenommen worden und war er zu diesem Zeitpunkt geschäftsunfähig, so gilt der von ihm geschlossene Werkstattvertrag in Ansehung einer bereits bewirkten Leistung und deren Gegenleistung, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, als wirksam.
- (6) War der volljährige behinderte Mensch bei Abschluss eines Werkstattvertrages geschäftsunfähig, so kann der Träger einer Werkstatt das Werkstattverhältnis nur unter den Voraussetzungen für gelöst erklären, unter denen ein wirksamer Vertrag seitens des Trägers einer Werkstatt gekündigt werden kann.
- (7) Die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt bedarf der schriftlichen Form und ist zu begründen.

§ 139 Mitwirkung

- (1) Die in § 138 Abs. 1 genannten behinderten Menschen wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstattträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit. Die Werkstattträte berücksichtigen die Interessen der im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten tätigen behinderten Menschen in angemessener und geeigneter Weise, solange für diese eine Vertretung nach § 36 nicht besteht.
- (2) Ein Werkstatttrat wird in Werkstätten gewählt; er setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen.
- (3) Wahlberechtigt zum Werkstatttrat sind alle in § 138 Abs. 1 genannten behinderten Menschen; von ihnen sind die behinderten Menschen wählbar, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in der Werkstatt beschäftigt sind.
- (4) Die Werkstätten für behinderte Menschen unterrichten die Personen, die behinderte Menschen gesetzlich vertreten oder mit ihrer Betreuung beauftragt sind, einmal im Kalenderjahr in einer Eltern- und Betreuerversammlung in angemessener Weise über die Angelegenheiten der Werkstatt, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, und hören sie dazu an. In den Werkstätten kann im Einvernehmen mit dem Träger der Werkstatt ein Eltern- und Betreuerbeirat errichtet werden, der die Werkstatt und den Werkstatttrat bei ihrer Arbeit berät und durch Vorschläge und Stellungnahmen unterstützt.

§ 140 Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe

- (1) Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung behinderter Menschen beitragen, können 50 vom Hundert des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. Dabei wird die Arbeitsleistung des Fachpersonals zur Arbeits- und Berufsförderung berücksichtigt, nicht hingegen die Arbeitsleistung sonstiger nichtbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei Weiterveräußerung von Erzeugnissen anderer anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen wird die von diesen erbrachte Arbeitsleistung berücksichtigt. Die Werkstätten bestätigen das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen in der Rechnung.
- (2) Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass
 1. die Aufträge innerhalb des Jahres, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht, von der Werkstatt für behinderte Menschen ausgeführt und vom Auftraggeber bis spätestens 31. März des Folgejahres vergütet werden und
 2. es sich nicht um Aufträge handelt, die Träger einer Gesamteinrichtung an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, die rechtlich unselbständige Teile dieser Einrichtung sind.
- (3) Bei der Vergabe von Aufträgen an Zusammenschlüsse

eede, 障害者と作業所の運営者の間の作業所契約により詳細に取決める。

- (4) 入所手続中の措置及び職業教育領域の措置への参加者の法的地位については第 36 条が準用される。
- (5) 第 1 項の障害者のうち成人に達した者が、第 136 条の趣旨による障害者作業所の作業領域に受け入れられ、その時点で行為能力がない場合には、当該障害者により結ばれた作業契約は、すでに生じた給付及びその反対給付を考慮し、これらが相互に適切な関係にある場合に限り、有効であるとみなされる。
- (6) 成人に達した障害者が作業所契約を結ぶ際に、行為能力がない場合には、作業所の運営者は、有効な契約が作業所の運営者の側から解約告知できうという条件がある場合にのみ、その作業所契約の解除の意思表示をすることができる。
- (7) 作業所の運営者による契約解除の意思表示は、書面を以って行われ、理由を明記しなければならない。

第 139 条 共同参加

- (1) 第 138 条 1 項に挙げた障害者は、その行為能力にかかわらず、作業所における障害者本人の利益に関係する事案に共同参加する。作業所は、第 36 条による障害者のための代理人がない場合には、入所手続中の、及び作業所の職業教育領域に従事する障害者の利益を相応で適切な方法で配慮する。
- (2) 複数の作業所で 1 つの作業所委員会を選出する；当該委員会は少なくとも 3 名の委員から構成される。
- (3) 作業所委員会の選挙権を有するのは、第 138 条 1 項に挙げたすべての障害者である；それらの障害者のうち、選挙日の時点でその作業所に 6 ヶ月以上従事している障害者に被選挙権がある。
- (4) 障害者作業所は、障害者を法的に代表し、その支援を委託されている者に、1 暦年に 1 回、両親・世話人総会において適切な方法で、共同参加の対象となる作業所の事案について知らせ、それについて意見を聴く。作業所には作業所運営者の了解を得て、作業所及び作業所委員会の仕事を助言し、提案や意見表明を通じて支援する両親・世話人顧問会を設立することができる。

第 140 条 委託業務の負担調整賦課金への算入

- (1) 障害者作業所に対する業務委託により障害者の就業に寄与する雇用主は、そうした委託業務のうち作業所の生産量に該当する請求金額(総請求額から材料費を控除した金額)の 100 分の 50 を負担調整賦課金に算入することができる。その際、他の障害のない労働者の仕事量を考慮するのではなく、雇用・職業促進専門職員の仕事量を考慮する。他の認定障害者作業所の製品を譲渡する場合には、それに対して費やされた仕事量を考慮する。作業所は、算入の要件が存在することを請求書の中で証明する。
- (2) 算入の要件とは以下の通りである。
 1. 委託業務が、負担調整賦課金の支払い義務が発生する年度内に障害者作業所により実施され、発注者により次年度の 3 月 31 日までにそれに対する支払いが行われること。
 2. 障害者作業所が、ある総合施設の法律上独立していない部門である場合、その総合施設の運営者が委託した業務ではないこと。
- (3) 障害者作業所の連合体に対して業務を委託する際には前

anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 141 Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand
Aufträge der öffentlichen Hand, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, werden bevorzugt diesen Werkstätten angeboten. Die Bundesregierung erlässt mit Zustimmung des Bundesrates hierzu allgemeine Verwaltungsvorschriften.

§ 142 Anerkennungsverfahren
Werkstätten für behinderte Menschen, die eine Vergünstigung im Sinne dieses Kapitels in Anspruch nehmen wollen, bedürfen der Anerkennung. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft auf Antrag die Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Die Bundesagentur für Arbeit führt ein Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen. In dieses Verzeichnis werden auch Zusammenschlüsse anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen aufgenommen.

§ 143 Blindenwerkstätten
Die §§ 140 und 141 sind auch zugunsten von auf Grund des Blindenwarenvertriebsgesetzes anerkannten Blindenwerkstätten anzuwenden.

§ 144 Verordnungsermächtigungen

- (1) Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen, die Aufnahmevoraussetzungen, die fachlichen Anforderungen, insbesondere hinsichtlich der Wirtschaftsführung sowie des Begriffs und der Verwendung des Arbeitsergebnisses sowie das Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen.
- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates im Einzelnen die Errichtung, Zusammensetzung und Aufgaben des Werkstattrats, die Fragen, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, einschließlich Art und Umfang der Mitwirkung, die Vorbereitung und Durchführung der Wahl, einschließlich der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit, die Amtszeit sowie die Geschäftsführung des Werkstattrats einschließlich des Erlasses einer Geschäftsordnung und der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Werkstattrats und der Kostentragung. Die Rechtsverordnung kann darüber hinaus bestimmen, dass die in ihr getroffenen Regelungen keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen finden, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen getroffen haben.

Kapitel 13 Unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr

§ 145 Unentgeltliche Beförderung, Anspruch auf Erstattung der Fahrgeldausfälle

- (1) Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt oder hilflos oder gehörlos sind, werden von Unternehmern, die öffentlichen Personenverkehr betreiben, gegen Vorzeigen eines entsprechend gekennzeichneten Ausweises nach § 69 Abs. 5 im Nahverkehr im Sinne des § 147 Abs. 1 unentgeltlich befördert; die unentgeltliche Beförderung verpflichtet zur Zahlung eines tarifmäßigen Zuschlages bei der Benutzung zuschlagpflichtiger Züge des Nahverkehrs. Voraussetzung ist, dass der Ausweis mit einer gültigen Wertmarke versehen ist. Sie wird gegen Entrichtung eines Betrages von 60 Euro für ein Jahr oder 30 Euro für ein halbes Jahr ausgegeben. Wird sie vor Ablauf der Gültigkeitsdauer zurückgegeben, wird auf Antrag für jeden vollen Kalendermonat ihrer Gültigkeit nach Rückgabe ein Betrag von 5 Euro erstattet, sofern der zu erstattende Betrag 15 Euro nicht unterschreitet; Entsprechendes gilt für jeden vollen Kalendermonat nach dem Tod des schwerbehinderten Menschen. Auf Antrag wird eine für ein Jahr gültige

項が準用される。

第 141 条 公共企業体による業務委託

障害者作業所により実施可能な公共企業体(öffentliche Hand)の委託業務は、これらの障害者作業所に優先的に提供する。連邦政府は連邦参議院の同意を得てこれに関する一般的な行政規則を發布する。

第 142 条 認定手続

本章の趣旨による優遇措置を希望する障害者作業所は、認定を必要とする。認定に関する決定は、申請に基づき連邦雇用エージェンシーが広域的な社会扶助機関了解のもとに行う。連邦雇用エージェンシーは、認定障害者作業所の一覧表を作成する。この一覧表には認定障害者作業所の連合体も含める。

第 143 条 盲人作業所

第 140 条及び第 141 条は、盲人用品販売法を根拠として認定された盲人作業所についても適用するものとする。

第 144 条 命令の授権

- (1) 連邦政府は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、障害者作業所の概念と任務、受入れ要件、主として経営並びに労働成果の概念と利用に関する専門要件、及び障害者作業所の認定手続に関する詳細を定める。
- (2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、施設、作業所の構成と任務、共同参加の種類と範囲を含む共同参加の対象となる問題、選挙権と被選挙権を含む選挙の準備と実施、職務規定の発布・作業所委員の個人的権利と義務・費用負担を含む作業所の経営管理について具体的に定める。法規命令ではさらに、作業所に該当する規定は、宗教団体及びその施設がすでに独自の同様の規則を作っていた場合には、これらには適用されない旨を定めることができる。

第 13 章 公共旅客輸送における重度障害者の無料輸送

第 145 条 無料輸送、旅客運賃損失の弁済請求

- (1) 公共旅客輸送を営む事業主は、障害を原因として道路交通における行動能力が著しく損なわれている、もしくは無力状態、又は耳の聞こえない重度障害者を、しかるべき特徴を備えた第 69 条 5 項による証明書が呈示されれば、第 147 条 1 項の趣旨による近距離輸送の範囲内で無料で輸送する；ただし無料輸送には、割増料金の必要な近距離列車を利用する際には料金表通りの割増料金を支払うことが義務づけられる。証明書に、有効な印紙が貼付されていることが要件となる。印紙は 1 年分で 60 ユーロ又は半年分で 30 ユーロを支払うことにより発行される。この印紙を有効期限が切れる前に返却する場合には、払い戻し金額が 15 ユーロを下回らない場合に限り、申請に基づき、返却後の残余有効期間の 1 ヶ月全体につき 5 ユーロが払い戻される；重度障害者の死亡後の残余期間についても同様である。申請に基づき、以下の重度障害者には、第 3 文の金額を支払わなくとも 1 年間有効な印紙が発行される。
 1. 社会法典第 12 編第 72 条 5 項又は相当する規定の趣旨による目の見えない者、又は所得税法第 33b 条もしくは相当する規定の趣旨による頼るものがない(hilfflos)者、又

Wertmarke, ohne dass der Betrag nach Satz 3 zu entrichten ist, an schwerbehinderte Menschen ausgegeben,

1. die blind im Sinne des § 72 Abs. 5 des Zwölften Buches oder entsprechender Vorschriften oder hilflos im Sinne des § 33b des Einkommensteuergesetzes oder entsprechender Vorschriften sind oder
2. die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch oder für den Lebensunterhalt laufende Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches, dem Achten Buch oder den §§ 27a und 27d des Bundesversorgungsgesetzes erhalten oder
3. die am 1. Oktober 1979 die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 des Gesetzes über die unentgeltliche Beförderung von Kriegs- und Wehrdienstbeschädigten sowie von anderen Behinderten im Nahverkehr vom 27. August 1965 (BGBl. I S. 978), das zuletzt durch Artikel 41 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) geändert worden ist, erfüllten, solange ein Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 70 festgestellt ist oder von mindestens 50 festgestellt ist und sie infolge der Schädigung erheblich gehbehindert sind; das Gleiche gilt für schwerbehinderte Menschen, die diese Voraussetzungen am 1. Oktober 1979 nur deshalb nicht erfüllt haben, weil sie ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt zu diesem Zeitpunkt in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet hatten.

Die Wertmarke wird nicht ausgegeben, solange der Ausweis einen gültigen Vermerk über die Inanspruchnahme von Kraftfahrzeugsteuerermäßigung trägt. Die Ausgabe der Wertmarken erfolgt auf Antrag durch die nach § 69 Abs. 5 zuständigen Behörden. Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Aufgaben nach Absatz 1 Satz 3 bis 5 ganz oder teilweise auf andere Behörden übertragen. Für Streitigkeiten in Zusammenhang mit der Ausgabe der Wertmarke gilt § 51 Abs. 1 Nr. 7 des Sozialgerichtsgesetzes entsprechend.

- (2) Das Gleiche gilt im Nah- und Fernverkehr im Sinne des § 147, ohne dass die Voraussetzung des Absatzes 1 Satz 2 erfüllt sein muss, für die Beförderung
 1. einer Begleitperson eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1, wenn die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson nachgewiesen und dies im Ausweis des schwerbehinderten Menschen eingetragen ist, und
 2. des Handgepäckes, eines mitgeführten Krankenfahrstuhles, soweit die Beschaffenheit des Verkehrsmittels dies zulässt, sonstiger orthopädischer Hilfsmittel und eines Führhandes; das Gleiche gilt für einen Hund, den ein schwerbehinderter Mensch mitführt, in dessen Ausweis die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson nachgewiesen ist.
- (3) Die durch die unentgeltliche Beförderung nach den Absätzen 1 und 2 entstehenden Fahrgeldausfälle werden nach Maßgabe der §§ 148 bis 150 erstattet.

§ 146 Persönliche Voraussetzungen

- (1) In seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt ist, wer infolge einer Einschränkung des Gehvermögens (auch durch innere Leiden oder infolge von Anfällen oder von Störungen der Orientierungsfähigkeit) nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten oder nicht ohne Gefahren für sich oder andere Wegstrecken im Ortsverkehr zurückzulegen vermag, die üblicherweise noch zu Fuß zurückgelegt werden. Der Nachweis der erheblichen Beeinträchtigung in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr kann bei schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 nur mit einem Ausweis mit halbseitigem orangefarbenem Flächenaufdruck und eingetragenen Merkzeichen G geführt werden, dessen Gültigkeit frühestens mit dem 1. April 1984 beginnt, oder auf dem ein entsprechender Änderungsvermerk eingetragen ist.
- (2) Zur Mitnahme einer Begleitperson sind schwerbehinderte Menschen berechtigt, die bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln infolge ihrer Behinderung regelmäßig auf Hilfe angewiesen sind. Die Feststellung bedeutet nicht, dass die schwerbehinderte Person, wenn sie nicht in Begleitung ist, eine Gefahr für sich oder für andere darstellt.

は

2. 社会法典第2編による生活保護給付又は社会法典第12編第3章及び第4章、社会法典第8編もしくは連邦援護法第27a条及び第27d条による給付を受け取る者、又は
 3. 1979年10月1日の時点で、1975年3月18日の管轄権適合法第41条(連邦官報第1部705ページ)により最終改正された1965年8月27日付の戦争・兵役負傷者及びその他の障害者の近距離輸送における無償輸送に関する法律の第2条1項1号から4号及び3項(連邦官報第1部978ページ)の要件を満たす者、障害の程度が70以上と認定された者、又は50以上と認定され、かつ傷害を原因として著しく歩行困難である者; この条件は、1979年10月1日の時点で統一条約の第3条に規定する地域に住所もしくは滞在地があったことのみを理由として1979年10月1日時点でこれらの要件を満たさなかった重度障害者についても適用される。
- 証明書に車両税軽減の利用に関する有効な注意書きが記載されている場合には、印紙は発行されない。印紙は、第69条5項による所轄官庁の申請に基づき発行される。州政府又は州政府に指定された官署は、第1項3文から5文による任務の全部又は一部を他の官庁に委嘱することができる。印紙の発行に関する紛争に関しては、社会裁判所法第51条1項7号が準用される。

- (2) 第147条の趣旨による近距離・長距離輸送においては、前項2文の要件を満たす必要なく、以下の各号の輸送についても同様に扱われる。
 1. 付き添いの同行が必要であると認定されていることが証明され、その旨が当該重度障害者の証明書に記載されている場合には、前項の趣旨による重度障害者の付き添い者、及び
 2. 手荷物、携行する病人用車椅子、輸送手段の性質上それが認められる場合に限りにおいてその他の整形外科的補助具及びガイド犬: 証明書に付き添いの同行が認定されていることが証明され、介助者なしで移動している重度障害者が連れている犬についても同様に扱われる。
- (3) 第1項及び2項の無料輸送により発生する旅客運賃の損失は第148条から第150の条件に従い弁済される。

第146条 個人的な要件

- (1) 歩行能力の制約(内科的な病気、発作又は方向確認能力の障害を原因とする場合も含む)を原因として、著しい困難を伴わずに、又は自分自身もしくは他者に危険を与えることなく、通常は徒歩で歩くことができる周囲の道を歩くことができない者は、道路交通における行動能力が著しく損なわれているという。道路交通における行動能力の著しい損傷は、重度障害者の場合には、障害の程度が80以上あり、片面がオレンジ色で印刷され、Gの標示記号が付いている証明書で、その有効期間の開始が1984年4月1日以降であり、又はしかるべき期間変更の記載がなされているものによってのみ証明される。
- (2) 公共交通機関を利用する際に、その障害を原因として助けに頼っていると認定された重度障害者にあつては、付き添いの同行が必要であるという。その認定は、重度障害者が付き添われていなければ自分自身や他の人にとって危険である、ということの意味するものではない。

§ 147 Nah- und Fernverkehr

- (1) Nahverkehr im Sinne dieses Gesetzes ist der öffentliche Personenverkehr mit
1. Straßenbahnen und Obussen im Sinne des Personenbeförderungsgesetzes,
 2. Kraftfahrzeugen im Linienverkehr nach den §§ 42 und 43 des Personenbeförderungsgesetzes auf Linien, bei denen die Mehrzahl der Beförderungen eine Strecke von 50 Kilometer nicht übersteigt, es sei denn, dass bei den Verkehrsformen nach § 43 des Personenbeförderungsgesetzes die Genehmigungsbehörde auf die Einhaltung der Vorschriften über die Beförderungsentgelte gemäß § 45 Abs. 3 des Personenbeförderungsgesetzes ganz oder teilweise verzichtet hat,
 3. S-Bahnen in der 2. Wagenklasse,
 4. Eisenbahnen in der 2. Wagenklasse in Zügen und auf Strecken und Streckenabschnitten, die in ein von mehreren Unternehmern gebildetes, mit den unter Nummer 1, 2 oder 7 genannten Verkehrsmitteln zusammenhängendes Liniennetz mit einheitlichen oder verbundenen Beförderungsentgelten einbezogen sind,
 5. Eisenbahnen des Bundes in der 2. Wagenklasse in Zügen, die überwiegend dazu bestimmt sind, die Verkehrsnachfrage im Nahverkehr zu befriedigen (Züge des Nahverkehrs),
 6. sonstigen Eisenbahnen des öffentlichen Verkehrs im Sinne des § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Allgemeinen Eisenbahngesetzes in der 2. Wagenklasse auf Strecken, bei denen die Mehrzahl der Beförderungen eine Strecke von 50 Kilometer nicht überschreiten,
 7. Wasserfahrzeugen im Linien-, Fähr- und Übersetzverkehr, wenn dieser der Beförderung von Personen im Orts- und Nachbarschaftsbereich dient und Ausgangs- und Endpunkt innerhalb dieses Bereiches liegen; Nachbarschaftsbereich ist der Raum zwischen benachbarten Gemeinden, die, ohne unmittelbar aneinander grenzen zu müssen, durch einen stetigen, mehr als einmal am Tag durchgeführten Verkehr wirtschaftlich und verkehrsmäßig verbunden sind.
- (2) Fernverkehr im Sinne dieses Gesetzes ist der öffentliche Personenverkehr mit
1. Kraftfahrzeugen im Linienverkehr nach § 42 des Personenbeförderungsgesetzes,
 2. Eisenbahnen, ausgenommen den Sonderzugverkehr,
 3. Wasserfahrzeugen im Fähr- und Übersetzverkehr, sofern keine Häfen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzbuchs angelaufen werden, soweit der Verkehr nicht Nahverkehr im Sinne des Absatzes 1 ist.
- (3) Die Unternehmer, die öffentlichen Personenverkehr betreiben, weisen im öffentlichen Personenverkehr nach Absatz 1 Nr. 2, 5, 6 und 7 im Fahrplan besonders darauf hin, inwieweit eine Pflicht zur unentgeltlichen Beförderung nach § 145 Abs. 1 nicht besteht.

§ 148 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Nahverkehr

- (1) Die Fahrgeldausfälle im Nahverkehr werden nach einem Prozentsatz der von den Unternehmern nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Nahverkehr erstattet.
- (2) Fahrgeldeinnahmen im Sinne dieses Kapitels sind alle Erträge aus dem Fahrkartenverkauf nach genehmigten Beförderungsentgelt; sie umfassen auch Erträge aus der Beförderung von Handgepäck, Krankenfahrstühlen, sonstigen orthopädischen Hilfsmitteln, Tieren sowie aus erhöhten Beförderungsentgelten.
- (3) Werden in einem von mehreren Unternehmern gebildeten zusammenhängenden Liniennetz mit einheitlichen oder verbundenen Beförderungsentgelten die Erträge aus dem Fahrkartenverkauf zusammengefasst und dem einzelnen Unternehmer anteilmäßig nach einem vereinbarten Verteilungsschlüssel zugewiesen, so ist der zugewiesene Anteil Ertrag im Sinne des Absatzes 2.
- (4) Der Prozentsatz im Sinne des Absatzes 1 wird für jedes Land von der Landesregierung oder der von ihr bestimmten Behörde für jeweils ein Jahr bekannt gemacht. Bei der Berechnung des Prozentsatzes ist von folgenden Zahlen auszugehen:
1. der Zahl der in dem Land in dem betreffenden Kalenderjahr

第147条 近距離・長距離輸送

- (1) 本法律の趣旨による近距離輸送とは、以下の交通手段を使った公共旅客輸送のことである。
1. 旅客輸送法の趣旨による路面電車及びトロリーバス
 2. 旅客輸送法第42条及び第43条による定期路線交通の車両で、輸送の大半が50km区間を超えない路線上で行われるもの、ただし旅客輸送法第43条による輸送形態の場合に許認可官庁が旅客輸送法第45条3項による輸送対価に関する規定の遵守を全面的もしくは部分的に断念した場合を除く、
 3. 第2車両等級の都市高速鉄道、
 4. 一連の第2車両等級の鉄道で、複数の事業主により一つに組織化され、1号、2号又は7号に挙げた交通手段と組み合わせられ、統一の輸送対価又は連結された輸送対価を持つ路線網の中に組み込まれている区間及び区間の一部上にあるもの、
 5. 一連の第2車両等級の連邦の鉄道で、もっぱら近距離輸送における交通需要を充足するために指定されているもの(近距離輸送列車)、
 6. 第2車両等級の、一般鉄道法第2条1項及び第3条1項の趣旨による公共交通のその他の列車で、輸送の大半が50kmの区間を超えない区間上で行われるもの、
 7. 定期路線交通、フェリー輸送及び渡河輸送における船舶で、市内・近隣地域における旅客輸送に利用され、出発点と終点がこれらの地域内にある場合;近隣地域とは、必ずしも直接に境を接している必要はなく、連続して、一日一回以上実施される輸送により経済的かつ輸送上結びついている隣り合った市町村の地域圏のことである。
- (2) 本法律の趣旨による長距離輸送とは、以下の交通手段を使った公共旅客輸送のことである。
1. 旅客輸送法第42条による定期路線輸送における車両
 2. 臨時列車輸送を除く鉄道
 3. 輸送範囲が、前項の趣旨による近距離輸送には該当せず、本法律の適用範囲外の港に寄港しない限りにおいてフェリー・渡河輸送における船舶。
- (3) 公共旅客輸送を営む事業主は、第1項2号、5号、6号及び7号による公共旅客輸送においては、第145条1項の無償輸送の義務はどの範囲で存在しないかを時刻表で特に言及する。

第148条 近距離輸送における運賃損失の弁済

- (1) 近距離輸送における運賃損失は、事業主により証明された近距離輸送における運賃収入のパーセンテージに従って弁済される。
- (2) 本章の趣旨による運賃収入とは、認可された輸送対価に対する乗車券の販売による全収益のことである;この中には手荷物、病人用車椅子、その他の整形外科的補助具、動物の輸送及び割増された輸送対価による収益も含まれる。
- (3) 複数の事業主による一つに組織化された、統一の輸送対価又は連結された輸送対価を持つ路線網の中で、乗車券の販売による収益がまとめられ、個々の事業主に、合意された配分率による割合に応じて分配される場合には、割当てられた配分が前項の趣旨による収益である。
- (4) 第1項のパーセンテージは、各州について州政府又は州政府に指定された官庁によりそれぞれ毎年公表される。パーセンテージを算出する際には、次の数字をもとにする:
1. その州で該当する暦年に発行された印紙の数及びその州で年度末時点で流通している、満6歳に達し、付き添いの

ausgegebenen Wertmarken und der Hälfte der in dem Land am Jahresende in Umlauf befindlichen gültigen Ausweise im Sinne des § 145 Abs. 1 Satz 1 von schwerbehinderten Menschen, die das sechste Lebensjahr vollendet haben und bei denen die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson im Ausweis eingetragen ist; Wertmarken mit einer Gültigkeitsdauer von einem halben Jahr werden zur Hälfte, zurückgegebene Wertmarken für jeden vollen Kalendermonat vor Rückgabe zu einem Zwölftel gezählt,

2. der in den jährlichen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zum Ende des Vorjahres nachgewiesenen Zahl der Wohnbevölkerung in dem Land abzüglich der Zahl der Kinder, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und der Zahlen nach Nummer 1.

Der Prozentsatz ist nach folgender Formel zu berechnen:

$$\frac{\text{Nach Nummer 1 errechnete Zahl}}{\text{Nach Nummer 2 errechnete Zahl}} \times 100.$$

Bei der Festsetzung des Prozentsatzes sich ergebende Bruchteile von 0,005 und mehr werden auf ganze Hundertstel aufgerundet, im Übrigen abgerundet.

- (5) Weist ein Unternehmen durch Verkehrszählung nach, dass das Verhältnis zwischen den nach diesem Kapitel unentgeltlich beförderten Fahrgästen und den sonstigen Fahrgästen den nach Absatz 4 festgesetzten Prozentsatz um mindestens ein Drittel übersteigt, wird neben dem sich aus der Berechnung nach Absatz 4 ergebenden Erstattungsbetrag auf Antrag der nachgewiesene, über dem Drittel liegende Anteil erstattet. Die Länder können durch Rechtsverordnung bestimmen, dass die Verkehrszählung durch Dritte auf Kosten des Unternehmens zu erfolgen hat.

§ 149 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Fernverkehr

- (1) Die Fahrgeldausfälle im Fernverkehr werden nach einem Prozentsatz der von den Unternehmern nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Fernverkehr erstattet.
- (2) Der maßgebende Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung für jeweils zwei Jahre bekannt gemacht. Bei der Berechnung des Prozentsatzes ist von folgenden, für das letzte Jahr vor Beginn des Zweijahreszeitraumes vorliegenden Zahlen auszugehen:
1. der Zahl der im Geltungsbereich dieses Gesetzes am Jahresende in Umlauf befindlichen gültigen Ausweise nach § 145 Abs. 1 Satz 1, auf denen die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson eingetragen ist, abzüglich 25 Prozent,
2. der in den jährlichen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zum Jahresende nachgewiesenen Zahl der Wohnbevölkerung im Geltungsbereich dieses Gesetzes abzüglich der Zahl der Kinder, die das vierte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und der nach Nummer 1 ermittelten Zahl.

Der Prozentsatz ist nach folgender Formel zu errechnen:

$$\frac{\text{Nach Nummer 1 errechnete Zahl}}{\text{Nach Nummer 2 errechnete Zahl}} \times 100.$$

§ 148 Abs. 4 letzter Satz gilt entsprechend.

§ 150 Erstattungsverfahren

- (1) Die Fahrgeldausfälle werden auf Antrag des Unternehmers erstattet. Bei einem von mehreren Unternehmern gebildeten zusammenhängenden Liniennetz mit einheitlichen oder verbundenen Beförderungsentgelten können die Anträge auch von einer Gemeinschaftseinrichtung dieser Unternehmer für ihre Mitglieder gestellt werden. Der Antrag ist bis zum 31. Dezember für das vorangegangene Kalenderjahr zu stellen, und zwar für den Nahverkehr nach § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und für den Fernverkehr an das Bundesverwaltungsamt, für den übrigen Nahverkehr bei den in Absatz 3 bestimmten Behörden.
- (2) Die Unternehmer erhalten auf Antrag Vorauszahlungen für das laufende Kalenderjahr in Höhe von insgesamt 80 Prozent des zuletzt für ein Jahr festgesetzten Erstattungsbetrages. Die Vorauszahlungen werden je zur Hälfte am 15. Juli und am 15.

同行の認定が証明書に記載されている重度障害者の第 145 条 1 項 1 文の趣旨による証明書の半数; 半年間の有効期間を持つ印紙については 2 分の 1、返却された印紙については、返却される前の使用月数 1 月全体につき 12 分の 1 として計算する

2. 連邦統計局から毎年発行される刊行物における前年度末の時点で証明されたその州の居住者人口から、まだ 6 歳に達していない児童の数及び前号で算出された数字を引いた数

パーセンテージは次の式から計算する:

$$\frac{\text{1号で算出した数字}}{\text{2号で算出した数字}} \times 100$$

パーセンテージを決める際に生じた端数が 0.005 以上場合には 100 分の 1 の位に切り上げ、それ以外の場合には切り捨てる。

- (5) ある企業が、交通量調査により、この章に従い無料で輸送した乗客とそれ以外の乗客の間の比率が前項で定められたパーセンテージを 3 分の 1 以上上回っていることを証明した場合には、追加分の割合による弁済額は 3 分の 1 を超えていると証明された割合をもとに第 4 項によって計算する。州は、法規命令を通して費用の 3 分の 1 を企業が負担することにより交通量調査を実施することを決定することができる。

第 149 条 長距離輸送における運賃損失の弁済

- (1) 長距離輸送における運賃損失は、事業主により証明された長距離輸送における運賃収入のパーセンテージに従って弁済される。
- (2) 基準となるパーセンテージは、連邦労働社会省により連邦財務省及び連邦交通建設都市開発省の了承を得て、それぞれ 2 年ごとに公表される。パーセンテージを算出する際には、前年度について、2 年間の対象期間が始まる前に存在する以下の数字をもとにする:
1. 本法律の適用範囲にある年度末時点で流通している第 145 条 1 項 1 文による有効な証明書で常時付き添いの同行の認定が記載されているものの数から 25% を引いた数
2. 連邦統計局から毎年発行される刊行物における前年度末の時点で証明された本法律の適用範囲における居住者人口から、まだ 4 歳に達していない児童の数及び前号で算出された数字を引いた数

パーセンテージは次の式から計算する:

$$\frac{\text{1号で算出した数字}}{\text{2号で算出した数字}} \times 100$$

第 148 条 4 項最終文が準用される。

第 150 条 弁済手続

- (1) 運賃損失は、事業主の申請に基づき弁済される。複数の事業主による一つに組織化された、統一の輸送対価又は連結された輸送対価を持つ交通網の場合には、申請はこれらの事業主の共同組織によりその加盟者のために行うことができる。申請は前暦年の 12 月 31 日までに行うものとし、第 151 条 1 項 1 文 1 号による近距離輸送、及び長距離輸送については連邦行政局に、その他の近距離輸送については第 3 項に規定された官庁に行う。
- (2) 事業主は申請により、当年に対して、直近の一年間について定められた弁済額の 80% に相当する額の前払い金を受け取る。前払い金は、7 月 15 日及び 11 月 15 日に半額ずつ支払われる。前払い金の申請は、同時に第 1 項の趣旨に

November gezahlt. Der Antrag auf Vorauszahlungen gilt zugleich als Antrag im Sinne des Absatzes 1. Die Vorauszahlungen sind zurückzuzahlen, wenn Unterlagen, die für die Berechnung der Erstattung erforderlich sind, nicht bis zum 31. Dezember des auf die Vorauszahlung folgenden Kalenderjahres vorgelegt sind.

- (3) Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle legt die Behörden fest, die über die Anträge auf Erstattung und Vorauszahlung entscheiden und die auf den Bund und das Land entfallenden Beträge auszahlen. § 11 Abs. 2 bis 4 des Personenbeförderungsgesetzes gilt entsprechend.
- (4) Erstreckt sich der Nahverkehr auf das Gebiet mehrerer Länder, entscheiden die nach Landesrecht zuständigen Landesbehörden dieser Länder darüber, welcher Teil der Fahrgeldeinnahmen jeweils auf den Bereich ihres Landes entfällt.
- (5) Die Unternehmen im Sinne des § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 legen ihren Anträgen an das Bundesverwaltungsamt den Anteil der nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Nahverkehr zugrunde, der auf den Bereich des jeweiligen Landes entfällt; für den Nahverkehr von Eisenbahnen des Bundes im Sinne des § 147 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 bestimmt sich dieser Teil nach dem Anteil der Zugkilometer, die von einer Eisenbahn des Bundes mit Zügen des Nahverkehrs im jeweiligen Land erbracht werden.
- (6) Hinsichtlich der Erstattungen gemäß § 148 für den Nahverkehr nach § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und gemäß § 149 sowie der entsprechenden Vorauszahlungen nach Absatz 2 wird dieses Kapitel in bundeseigener Verwaltung ausgeführt. Die Verwaltungsaufgaben des Bundes erledigt das Bundesverwaltungsamt nach fachlichen Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in eigener Zuständigkeit.
- (7) Für das Erstattungsverfahren gelten das Verwaltungsverfahrensgesetz und die entsprechenden Gesetze der Länder. Bei Streitigkeiten über die Erstattungen und die Vorauszahlungen ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

§ 151 Kostentragung

- (1) Der Bund trägt die Aufwendungen für die unentgeltliche Beförderung
 1. im Nahverkehr, soweit Unternehmen, die sich überwiegend in der Hand des Bundes oder eines mehrheitlich dem Bund gehörenden Unternehmens befinden (auch in Verkehrsverbänden), erstattungsberechtigte Unternehmer sind,
 2. im übrigen Nahverkehr für
 - a) schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 145 Abs. 1, die auf Grund eines Grades der Schädigungsfolgen von mindestens 50 Anspruch auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz oder nach anderen Bundesgesetzen in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes haben oder Entschädigung nach § 28 des Bundesentschädigungsgesetzes erhalten,
 - b) ihre Begleitperson im Sinne des § 145 Abs. 2 Nr. 1,
 - c) die mitgeführten Gegenstände im Sinne des § 145 Abs. 2 Nr. 2 sowie
 3. im Fernverkehr für die Begleitperson und die mitgeführten Gegenstände im Sinne des § 145 Abs. 2.

Die Länder tragen die Aufwendungen für die unentgeltliche Beförderung der übrigen Personengruppen und der mitgeführten Gegenstände im Nahverkehr.
- (2) Die nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 auf den Bund und nach Absatz 1 Satz 2 auf die einzelnen Länder entfallenden Aufwendungen für die unentgeltliche Beförderung im Nahverkehr errechnen sich aus dem Anteil der in dem betreffenden Kalenderjahr ausgegebenen Wertmarken und der Hälfte der am Jahresende in Umlauf befindlichen gültigen Ausweise im Sinne des § 145 Abs. 1 Satz 1 von schwerbehinderten Menschen, die das sechste Lebensjahr vollendet haben und bei denen die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson im Ausweis eingetragen ist, der jeweils auf die in Absatz 1 genannten Personengruppen entfällt. Wertmarken mit einer Gültigkeitsdauer von einem halben Jahr werden zur Hälfte, zurückgegebene Wertmarken für jeden vollen Kalendermonat vor Rückgabe zu einem Zwölftel gezahlt.

による申請としても有効である。前払い金は、弁済の算定に必要な書類が、当該前払い金の次の暦年の12月31日まで提出されなければ、払い戻さなければならない。

- (3) 州政府又は州政府により定められた官署は、弁済及び前払い金の申請について決定し、連邦及び州に割当てられる金額を支払う官庁を定める。旅客輸送法第11条2項から4項が準用される。
- (4) 近距離輸送が複数州の地域に及ぶ場合には、これらの州の州法で定められた所轄官庁が、運賃収入のどの部分がそれぞれその州の領域に該当するかを決定する。
- (5) 第151条1項1文1号の趣旨による企業は、近距離輸送における証明された運賃収入の各州領域に割当てられる分配分をもとに、連邦行政局に対して申請を行う；第147条1項1文5号の趣旨による連邦鉄道の近距離輸送については、この割り当て分は連邦鉄道により各州の近距離輸送の列車によってもたらされる列車走行キロ数の割合に従って定められる。
- (6) 第151条1項1文1号の近距離輸送に関する第148条及び第149条による弁済並びに第2項による相当する前払い金については、本章は連邦固有行政の中で実施される。連邦の行政の任務は、連邦労働社会省の専門的な指示に従い連邦行政局が固有の管轄権の範囲で履行する。
- (7) 弁済手続には、行政手続法及び州の相当する法律が適用される。弁済及び前払い金に関する紛争においては行政裁判の途が与えられている。

第151条 費用負担

- (1) 連邦は以下の各号における無料輸送のための費用を負担する。
 1. 近距離輸送、もっぱら連邦が所有する企業、又はほぼ連邦に属する企業が所有する企業が、弁済を受ける権利を有する事業主である場合に限る。
 2. 以下の者に対するそれ以外の近距離輸送
 - a) 第145条1項の趣旨による重度障害者で、障害の程度が50以上であることを理由として連邦援護法もしくは連邦援護法の規定に相当して適用されるその他の連邦法による援護に対する請求権を有する者、又は連邦損害賠償法第28条による補償金を受け取る者、
 - b) 第145条2項1号の趣旨によるその付き添い者、
 - c) 第145条2項2号の趣旨による携行物、並びに
 3. 第145条2項の趣旨による付き添い者及び携行品のための長距離輸送。

州は、近距離輸送におけるその他の対象者グループ及びその携行品の無料輸送のための費用を負担する。
- (2) 第1項1文2号により連邦に割当てられ、第1項2文により各州に割当てられる近距離輸送における無料輸送の費用は、該当する暦年に生じる印紙、及び年末の時点で流通する、満6歳に達し付き添いの同行の認定が証明書に記載されている重度障害者の第145条1項1文の趣旨による有効な証明書の、それぞれ前項に挙げた対象者グループに配分される割合に従って計算される。有効期間が半年の印紙については、2分の1、返却された印紙については、返却前の使用月数の一月全体につき12分の1として計算する。

- (3) Die auf den Bund entfallenden Ausgaben für die unentgeltliche Beförderung im Nahverkehr werden für Rechnung des Bundes geleistet. Die damit zusammenhängenden Einnahmen werden an den Bund abgeführt. Persönliche und sächliche Verwaltungskosten werden nicht erstattet.
- (4) Auf die für Rechnung des Bundes geleisteten Ausgaben und die mit ihnen zusammenhängenden Einnahmen wird § 4 Abs. 2 des Ersten Überleitungsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 603-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 1991 (BGBl. I S. 2317) geändert worden ist, nicht angewendet.

§ 152 Einnahmen aus Wertmarken

Von den durch die Ausgabe der Wertmarke erzielten jährlichen Einnahmen sind an den Bund abzuführen:

1. die Einnahmen aus der Ausgabe von Wertmarken an schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2,
2. ein bundeseinheitlicher Anteil der übrigen Einnahmen, der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung für jeweils ein Jahr bekannt gemacht wird. Er errechnet sich aus dem Anteil der nach § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 vom Bund zu tragenden Aufwendungen an den Gesamtaufwendungen von Bund und Ländern für die unentgeltliche Beförderung im Nahverkehr, abzüglich der Aufwendungen für die unentgeltliche Beförderung der in § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Personengruppen.

Die durch Ausgabe von Wertmarken an schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erzielten Einnahmen sind zum 15. Juli und zum 15. November an den Bund abzuführen. Von den eingegangenen übrigen Einnahmen sind zum 15. Juli und zum 15. November Abschlagszahlungen in Höhe des Prozentsatzes, der für das jeweilige Vorjahr nach Satz 1 Nr. 2 bekannt gemacht wird, an den Bund abzuführen. Die auf den Bund entfallenden Einnahmen sind für jedes Haushaltsjahr abzurechnen.

§ 153 Erfassung der Ausweise

Die für die Ausstellung der Ausweise nach § 69 Abs. 5 zuständigen Behörden erfassen

1. die am Jahresende in Umlauf befindlichen gültigen Ausweise, getrennt nach
 - a) Art,
 - b) besonderen Eintragungen und
 - c) Zugehörigkeit zu einer der in § 151 Abs. 1 Satz 1 genannten Gruppen,
2. die im Kalenderjahr ausgegebenen Wertmarken, unterteilt nach der jeweiligen Gültigkeitsdauer, und die daraus erzielten Einnahmen, getrennt nach Zugehörigkeit zu einer der in § 151 Abs. 1 Satz 1 genannten Gruppen als Grundlage für die nach § 148 Abs. 4 Nr. 1 und § 149 Abs. 2 Nr. 1 zu ermittelnde Zahl der Ausweise und Wertmarken, für die nach § 151 Abs. 2 zu ermittelnde Höhe der Aufwendungen sowie für die nach § 152 vorzunehmende Aufteilung der Einnahmen aus der Ausgabe von Wertmarken. Die zuständigen obersten Landesbehörden teilen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Ergebnis der Erfassung nach Satz 1 spätestens bis zum 31. März des Jahres mit, in dem die Prozentsätze festzusetzen sind.

§ 154 Verordnungsermächtigungen

- (1) Die Bundesregierung wird ermächtigt, in der Rechtsverordnung auf Grund des § 70 nähere Vorschriften über die Gestaltung der Wertmarken, ihre Verbindung mit dem Ausweis und Vermerke über ihre Gültigkeitsdauer zu erlassen.
- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung werden ermächtigt, durch Rechtsverordnung festzulegen, welche Zuggattungen von Eisenbahnen des Bundes zu den Zügen des Nahverkehrs im Sinne des § 147 Abs. 1 Nr. 5 und zu den zuschlagpflichtigen Zügen des Nahverkehrs im Sinne des §

(3) 連邦に割当てられる近距離輸送における無料輸送のための支出は、連邦の勘定で支払われる。それに関連する収入は、連邦に納められる。人件費及び設備管理費は弁済されない。

(4) 連邦の勘定で支払われる支出及びそれに関連する収入に対しては、1991年12月20日付の法律第2条（連邦官報第I部2317ページ）により最終改正され、連邦官報第III部、分類番号603-3の中で公表された改定条文による第1移行法の第4条2項は適用されない。

第152条 印紙による収入

印紙発行により得られた年間収益から、以下のものが連邦に納められるものとする：

1. 第151条1項1文2号の趣旨による重度障害者に対する印紙の発行から得られた収益、
2. 連邦労働社会省により連邦財務省と連邦交通建設都市開発省の了承を得て毎年公表されるその他の収益のうちの連邦均一割り当て分。これは、近距離輸送における無料輸送に対する連邦と州の総支出に占める、連邦が負担すべき費用の第151条1項1文1号による割合から第151条1項1文2号に規定する対象者グループの無料輸送のための支出を差引くことにより算出する。

第151条1項1文2号の趣旨による重度障害者に対する印紙の発行により得られた収入は、7月15日と11月15日に連邦に納められる。それ以外の収入からは、7月15日と11月15日に、前年について第1文2号により公表されるパーセンテージに相当する分割払い分を連邦に対して納めるものとする。連邦に割当てられる収入は、毎会計年度ごとに決算を行う。

第153条 証明書の把握

第69条5項により証明書の発行を管轄する官庁は、第148条4項1号及び第149条2項1号により算出される証明書と印紙の数、第151条2項により算出される支出の額並びに第152条により実施される印紙発行による収入を分配するための基礎として、以下について把握する。

1. 年度末時点で流通する有効な証明書 — 次の基準で分類したもの
 - a) 種類
 - b) 特別な記載事項
 - c) 第151条1項1文に規定する対象者グループのいずれかへの所属
2. 一暦年に発行された印紙 — 有効期間、そこから得られた収入別に分類し、さらに第151条1項1文に規定する対象者グループ別に分類したもの

所轄の州最高官庁は、第1文の結果にパーセンテージも付記し、遅くともその年の3月31日までに連邦労働社会省に報告する。

第154条 命令の授権

(1) 第70条に基づく法規命令において、連邦政府に対して、印紙の構成、証明書への添付方法、有効期間の記載に関する詳細な規定を發布する権限を与える。

(2) 法規命令により、連邦労働社会省及び連邦交通建設都市開発省に対して、連邦鉄道のどの種類の列車が、第147条1項5号の趣旨による近距離輸送の列車に属し、第145条1項1文後半の趣旨による近距離輸送の割増料金が義務づけられる列車に属するのかを定める権限を与える。

145 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz zählen.

Kapitel 14 Straf-, Bußgeld- und Schlussvorschriften

§ 155 Strafvorschriften

- (1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach Absatz 1 verpflichtet ist, verwertet.
- (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.

§ 156 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 71 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 79 Nr. 1, oder § 71 Abs. 1 Satz 3 schwerbehinderte Menschen nicht beschäftigt,
 2. entgegen § 80 Abs. 1 ein Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt oder nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
 3. entgegen § 80 Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 4 eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet,
 4. entgegen § 80 Abs. 5 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
 5. entgegen § 80 Abs. 7 Einblick in den Betrieb oder die Dienststelle nicht oder nicht rechtzeitig gibt,
 6. entgegen § 80 Abs. 8 eine dort bezeichnete Person nicht oder nicht rechtzeitig benennt,
 7. entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 oder 9 eine dort bezeichnete Vertretung oder einen Beteiligten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,
 8. entgegen § 81 Abs. 1 Satz 7 eine Entscheidung nicht erörtert, oder
 9. entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden.
- (3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die Bundesagentur für Arbeit.
- (4) § 66 des Zehnten Buches gilt entsprechend.
- (5) Die Geldbuße ist an das Integrationsamt abzuführen. Für ihre Verwendung gilt § 77 Abs. 5.

§ 157 Stadtstaatenklausel

- (1) Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg wird ermächtigt, die Schwerbehindertenvertretung für Angelegenheiten, die mehrere oder alle Dienststellen betreffen, in der Weise zu regeln, dass die Schwerbehindertenvertretungen aller Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung wählen. Für die Wahl gilt § 94 Abs. 2, 3, 6 und 7 entsprechend.
- (2) § 97 Abs. 6 Satz 1 gilt entsprechend.

§ 158 Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst
Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt vorbehaltlich der Nummer 3 als einheitliche Dienststelle.
2. Für den Bundesnachrichtendienst gelten die Pflichten zur Vorlage des nach § 80 Abs. 1 zu führenden Verzeichnisses, zur Anzeige nach § 80 Abs. 2 und zur Gewährung von Einblick nach § 80 Abs. 7 nicht. Die Anzeigepflicht nach § 90 Abs. 3 gilt

第14章 処罰規定・過料規定及び最終規定

第155条 処罰規定

- (1) 重度障害者の利益代表として打ち明けられた、又はその他の方法で知りえた第三者の秘密、すなわち個人の生活領域に属する秘密又は企業もしくは業務機密を権限なく明らかにした者は、1年以下の自由刑又は罰金刑に処す。
- (2) 行為者が、報酬を受け取り、又は自己もしくは他者の私腹を肥やし、もしくは害することを意図してその行為を行った場合には、2年以下の自由刑又は罰金刑に処す。同じく前項により秘密保持を義務づけられている者が、権限なく第三者の秘密、すなわち企業もしくは業務機密を利用した場合にも刑に処す。
- (3) 当該行為は、告訴によつてのみ訴追される。

第156条 罰金規定

- (1) 故意又は過失により以下の行為をする者は秩序違反である。
 1. 第71条1項1文及びそれに関連する第79条1号に基づく法規命令又は第71条1項3文に反して重度障害者を雇用しない者、
 2. 第80条1項に反して一覧表を作成しない、正確に作成しない、完全に、もしくは規定された方法で作成しない、又は提出しない、もしくは適切な時期に提出しない者、
 3. 第80条2項1文又は4項に反して届け出を行わない、正確に行わない、完全には行わない、規定された方法では行わない、又は適切な時期に行わない者、
 4. 第80条5項に反して情報を提供しない、正確に提供しない、完全には提供しない、又は適切な時期に提供しない者、
 5. 第80条7項に反して企業又は官公署の中を見せない、又は適切な時期に見せない者、
 6. 第80条8項に反してその項に示された者を任命しない、又は適切な時期に任命しない者、
 7. 第81条1項4文又は9文に反してその項に示された代表もしくは関係者に情報を与えない、正確な情報を与えない、又は適切な時期に情報を与えない者、
 8. 第81条1項7文に反して決定について検討しない者、又は
 9. 第95条2項1文に反して重度障害者代表に情報を与えない、正確な情報を与えない、完全には情報を与えない、もしくは適切な時期に情報を与えない、又は意見を聴かない者。
- (2) 秩序違反は、10000ユーロ以下の過料を以つて処罰される。
- (3) 秩序違反に関する法律の第36条1項1号の趣旨による責任官庁は、連邦雇用エージェンシーである。
- (4) 社会法典第10編の第66条が準用される。
- (5) 過料は統合局に納めるものとする。その利用に関しては第77条5項が適用される。

第157条 都市州条項

- (1) 自由ハンザ都市ハンブルクの市参事会に対して、すべての機関の重度障害者代表が共同重度障害者代表を選ぶという方法で、複数の、又はすべての機関に該当する案件について重度障害者代表を取決める権限を与える。選出には第94条2項、3項、6項及び7項が準用される。
- (2) 第97条6項1文が準用される。

第158条 連邦情報局に関する特別規定

- 本法律は、連邦情報局に対しては、以下の相違点を以つて適用される：
1. 連邦情報局は、3号を条件として統一官公署とみなされる。
 2. 連邦情報局には、第80条1項により作成される一覧表を呈示する義務、第80条2項による届け出の義務及び第80条7項による内部を見せる義務は適用されない。第90条3項による届け出義務は、試験雇用関係の終了についての

nur für die Beendigung von Probearbeitsverhältnissen.

3. Als Dienststelle im Sinne des Kapitels 5 gelten auch Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zu seiner Zentrale gehören. § 94 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie § 97 sind nicht anzuwenden. In den Fällen des § 97 Abs. 6 ist die Schwerbehindertenvertretung der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes zuständig. Im Falle des § 94 Abs. 6 Satz 4 lädt der Leiter oder die Leiterin der Dienststelle ein. Die Schwerbehindertenvertretung ist in den Fällen nicht zu beteiligen, in denen die Beteiligung der Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz ausgeschlossen ist. Der Leiter oder die Leiterin des Bundesnachrichtendienstes kann anordnen, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen ist, Unterlagen nicht vorgelegt oder Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, wenn und soweit dies aus besonderen nachrichtendienstlichen Gründen geboten ist. Die Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung ruhen, wenn die Rechte und Pflichten der Personalvertretung ruhen. § 96 Abs. 7 Satz 3 ist nach Maßgabe der Sicherheitsbestimmungen des Bundesnachrichtendienstes anzuwenden. § 99 Abs. 2 gilt nur für die in § 99 Abs. 1 genannten Personen und Vertretungen der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes.
4. Im Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) und die Widerspruchsausschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 120) treten in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die beim Bundesnachrichtendienst beschäftigt sind, an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sind (§ 119 Abs. 1 und § 120 Abs. 1), Angehörige des Bundesnachrichtendienstes, an die Stelle der Schwerbehindertenvertretung die Schwerbehindertenvertretung der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes. Sie werden dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit vom Leiter oder der Leiterin des Bundesnachrichtendienstes benannt. Die Mitglieder der Ausschüsse müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten.
5. Über Rechtsstreitigkeiten, die auf Grund dieses Buches im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes entstehen, entscheidet im ersten und letzten Rechtszug der oberste Gerichtshof des zuständigen Gerichtszweiges.

§ 159 Übergangsregelung

- (1) Abweichend von § 71 Abs. 1 beträgt die Pflichtquote für die in § 71 Abs. 3 Nr. 1 und 4 genannten öffentlichen Arbeitgeber des Bundes weiterhin 6 Prozent, wenn sie am 31. Oktober 1999 auf mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten.
- (2) Auf Leistungen nach § 33 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung jeweils in der bis zum 30. September 2000 geltenden Fassung sind die zu diesem Zeitpunkt geltenden Rechtsvorschriften weiter anzuwenden, wenn die Entscheidung über die beantragten Leistungen vor dem 1. Oktober 2000 getroffen worden ist.
- (3) Eine auf Grund des Schwerbehindertengesetzes getroffene bindende Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung, eines Grades der Behinderung und das Vorliegen weiterer gesundheitlicher Merkmale gelten als Feststellungen nach diesem Buch.
- (4) Die nach § 56 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes erlassenen allgemeinen Richtlinien sind bis zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften nach § 141 weiter anzuwenden.
- (5) § 17 Abs. 2 Satz 1 ist vom 1. Januar 2008 an mit der Maßgabe anzuwenden, dass auf Antrag Leistungen durch ein Persönliches Budget ausgeführt werden.
- (6) Auf Erstattungen nach Teil 2 Kapitel 13 ist § 148 für bis zum 31. Dezember 2004 entstandene Fahrgeldausfälle in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden.

§ 160 Überprüfungsregelung

mi適用される。

3. 中央局に所属しない連邦情報局の部署及び出先機関もまた第5章の趣旨による官公署とみなされる。第94条1項4文及び5文並びに第97条は適用されない。第97条6項の事例においては連邦情報局の中央局の重度障害者代表が管轄する。第94条6項4文の事例においては出先機関の長が招集する。重度障害者代表は、連邦職員代表法に則り公勤務者代表の参加が除外されている事例においては、参加することはできない。連邦情報局の局長は、それが情報局の特殊な事情により必要な場合には、必要な範囲内で、重度障害者代表を参加させず、資料を提出、又は情報を提供してはならない旨を命じることができる。重度障害者代表の権利と義務は、職員代表の権利と義務が停止された場合には停止する。第96条7項3文は、連邦情報局の安全規則に従って適用される。第99条2項は、第99条1項に挙げた連邦情報局の中央局における対象者及び代表についてのみ適用される。
4. 統合局における異議申立て委員会（第119条）及び連邦雇用エージェンシーにおける異議申立て委員会（第120条）においては、連邦情報局に従事する重度障害者の案件については、連邦情報局の職員が労働者委員及び雇用主委員（第119条1項及び第120条1項）のかわりとなり、連邦情報局の中央局の重度障害者代表が重度障害者代表のかわりとなる。この場合、統合局及び連邦雇用エージェンシーに対して、連邦情報局の局長から名前が伝えられる。委員会の委員は、そのために適用される規定に従い、考慮に値する秘密保持度を持つ秘密事項について知らされる権限を与えられていなければならない。
5. 本編に基づき連邦情報局の管轄範囲内で発生する法律上の紛争に関しては、第一審級と最終審級において裁判権を有する裁判部門の最高裁判所が決定する。

第159条 移行規定

- (1) 第71条1項の規定にかかわらず、第71条3項1号及び4号に挙げた連邦の公的な雇用主に対する義務雇用率は、当該雇用主が1999年10月31日の時点で職場の6%以上で重度障害者を雇用していたならば、その後も引き続き6%とする。
- (2) 重度障害者法の第33条2項及びそれに関する重度障害者負担調整賦課金規則の第1章のそれぞれ2000年9月30日まで有効な条文に基づく給付に対しては、申請された給付に関する決定が2000年10月1日より前に下されていた場合には、その時点で有効な法規命令がその後も引き続き適用されるものとする。
- (3) 重度障害者法に基づき下された障害の有無、障害の程度及びそれ以外の健康上の特徴の有無に関する拘束力のある認定は、本編による認定とみなされる。
- (4) 重度障害者法の第56条2項により発布された一般指針は、第141条による一般行政規定が発布されるまで適用されるものとする。
- (5) 第17条第2項1文は個人予算を通じた給付請求に対して2008年1月1日より標準的に適用する。
- (6) 第2部第13章に基づく弁済に関し、2004年12月31日までに生じた運賃の取り消しについてはその時点までに有効な条文により148条が適用される。

第160条 検討規定

- (1) Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2005 über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt und schlägt die danach zu treffenden Maßnahmen vor.
- (2) Sie berichtet den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2007 über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention. Dabei wird auch die Höhe der Beschäftigungspflichtquote überprüft.

- (1) 連邦政府は 2005 年 6 月 30 日までに連邦の立法府に対して職業訓練の状況における障害のある男女及び重度障害のある男女の状況を報告し、それに応じて取るべき対策を提案する。
- (2) 連邦政府は 2007 年 6 月 30 日までに連邦の立法府に対して就業の確保及び業務上の予防のための手段の効果に関して報告する。その際、義務雇用率の妥当性についても検討する。

D-002

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz(AGG)

"Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist"

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes
 § 2 Anwendungsbereich
 § 3 Begriffsbestimmungen
 § 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe
 § 5 Positive Maßnahmen

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich
 § 7 Benachteiligungsverbot
 § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
 § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung
 § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung
 § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht
 § 14 Leistungsverweigerungsrecht
 § 15 Entschädigung und Schadensersatz
 § 16 Maßregelungsverbot

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten
 § 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot
 § 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung
 § 21 Ansprüche

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast
 § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 § 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 § 27 Aufgaben
 § 28 Befugnisse
 § 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen
 § 30 Beirat

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit
 § 32 Schlussbestimmung
 § 33 Übergangsbestimmungen

一般均等待遇法

2009年2月5日の法(連邦官報第I部160頁)第15章66項により最終改正された、2006年10月14日の一般均等待遇法(連邦官報第I部1897頁)

第1節 総則

第1条 本法の目的
 第2条 適用範囲
 第3条 概念規定
 第4条 複数の理由に基づく異なる待遇
 第5条 積極的な措置

第2節 不利益な取扱いからの就業者保護

第1款 不利益な取扱いの禁止

第6条 人的な適用範囲
 第7条 不利益な取扱いの禁止
 第8条 職業上の要請を理由として認められる異なる取扱い
 第9条 宗教もしくは世界観を理由として認められる異なる取扱い
 第10条 年齢を理由として認められる異なる取扱い

第2款 雇用主の組織体制上の義務

第11条 募集広告
 第12条 雇用主の措置と義務

第3款 就業者の権利

第13条 不服申立権
 第14条 給付回避権
 第15条 補償と損害賠償
 第16条 懲戒処分禁止

第4款 補足規定

第17条 関係者の社会的責任
 第18条 団体における会員資格

第3節 民事上の取引における不利益な取扱いからの保護

第19条 民法上の不利益な取扱いの禁止
 第20条 認められる異なる取扱い
 第21条 請求権

第4節 権利保護

第22条 立証責任
 第23条 反差別団体による支援

第5節 公法上の勤務関係のための特別規定

第24条 公法上の勤務関係のための特別規定

第6節 反差別機関

第25条 連邦反差別機関
 第26条 連邦反差別機関の統率者の法的地位

第27条 任務
 第28条 権限
 第29条 非政府組織及びその他の機関との協力

第30条 審議会

第7節 最終規定

第31条 合意によっても変更できない事項
 第32条 最終規定
 第33条 移行規定

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes
 Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich
 (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:
 1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und

第1節 総則

第1条 本法の目的
 本法の目的は、人種もしくは民族的出自、性別、宗教もしくは世界観、障害、年齢又は性的志向を理由とする不利益な取扱いを防止し、もしくは排除することである。

第2条 適用範囲
 (1) 第1条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いは、本法に則り、下記の点に関して許されない。
 1. 非自営及び自営の就労へのアクセス(Zugang)条件並びに昇進条件—選択基準と採用条件を含み、仕事の分野と職業上の地位を問わない
 2. 労働報酬と解雇条件を含む就労・雇用条件、とりわけ雇用関係の実施と終了に際しての、並びに昇進に際しての個別法上及び集団法上の合意と措置
 3. 職業相談のあらゆる形態とあらゆるレベルへのアクセス—職業訓練、職業向上教育、職種転換教育(Umschulung)

- Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
 4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
 5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 6. die sozialen Vergünstigungen,
 7. die Bildung,
 8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.
- (2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.
- (3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.
- (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschte Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe
Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche

- 並びに実地の職業経験を含む
4. 就業者団体もしくは使用者団体、又はその会員が特定の職業グループに属する団体における会員資格及び参加にかかる団体の給付の利用を含む
 5. 社会的保護—社会保障と医療サービスを含む
 6. 社会的優遇措置
 7. 教育
 8. 公に供されている財とサービスへのアクセス及びその供給—居住空間を含む

- (2) 社会法典による給付には社会法典第1編第33c条と社会法典第4編第19a条が適用される。企業老齢準備金には企業年金法が適用される。
- (3) それ以外の不利益な取扱いの禁止又は均等待遇の命令の有効性は、本法によっては影響を受けない。これは、特定のグループの人々の保護を目的とする公法上の規定についても同様である。
- (4) 解雇については一般的な及び個別の解雇法の規定のみが適用される。

第3条 概念規定

- (1) ある人が第1条に挙げた理由のいずれかに基づき、似たような状況にある他の人が受ける、受けた、又は受けるであろうと思われるよりも不利益な取扱いを受けるならば、それは直接の不利益な取扱いである。妊娠又は母親であることを理由として女性に不利益な取扱いがある場合においても、それは第2条1項1号から4号に関連した、性別による直接の不利益な取扱いである。
- (2) 見たところは中立的な規定、基準又は手続が、第1条に挙げた理由のいずれかに基づき、人々を他の人と比べて個別的方法で不利益な取扱いをしようとするならば、それは間接的な不利益な取扱いである—ただし該当する規定、基準又は手続が、法に適った目的により客観的に正当性が認められ、手段がこの目的の達成のために適切かつ必要である場合を除く。
- (3) 第1条に挙げた理由のいずれかと関連する望ましくない行為態様が、該当者の尊厳を傷つけ、威圧、敵視、品位の貶め、屈辱の付与、又は侮辱によって特徴付けられる環境が作られることを目的とし、又は引き起こすならば、いやがらせは不利益な取扱いである。
- (4) 望ましくない、性的だと分類される行動—これには望ましくない性的な振る舞い及び誘いが、かかる性的だと分類される肉体的な接触、性的な内容の発言、ポルノ表現の望まない掲示と目に見えるところへの設置が含まれる—が、該当者の尊厳を傷つけること、特に威圧、敵視、品位の貶め、屈辱の付与、又は侮辱によって特徴付けられる環境が作られることを目的とし、又は引き起こすならば、セクシャルハラスメントは、第2条1項1号から4号に関連した不利益な取扱いである。
- (5) 第1条に挙げた理由のいずれかに基づき、ある人を不利益な取扱いをするように指示することは、不利益な取扱いである。かかる指示は、第2条1項1号から4号に関連して、とりわけ誰かがある人をして、第1条に挙げた理由のいずれかに基づき就業者に対して不利益な取扱いをする、又は不利益な取扱いをしようとする行為をする気にさせる場合に存在する。

第4条 複数の理由に基づく異なる待遇

第1条に挙げた複数の理由に基づき異なる待遇が行われるときは、正当化が、異なる待遇が行われる原因となるこれらの

Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte

Grund für die unterschiedliche Behandlung ist. Die unterschiedliche Behandlung ist nur gerechtfertigt, wenn sie auf alle diese Gründe erstreckt ist, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

第5条 積極的な措置

第8条から第10条及び第20条に挙げた理由にかかわらず、適切かつ妥当な措置により第1条に挙げた理由のいずれかに基づき存在する不利益が防止又は調整されることになっているならば、異なる待遇は認められる。

第2節 不利益な取扱いからの就業者保護

第1款 不利益な取扱いの禁止

第6条 人的な適用範囲

(1) 本法の趣旨による就業者(Beschäftigte)とは以下の各号の者である

1. 労働者
2. 職業訓練のために就業している者
3. 経済的に自立していないために、労働者類似の者とみなされる者。これには家内労働従事者及びその同等者も含まれる

雇用関係への応募者及び雇用関係が終了している者もまた就業者とみなされる。

(2) 本節の趣旨による雇用主とは、前項の就業者を就業させている自然人及び法人並びに権利能力のある社団である。就業者が労務遂行のために第三者に貸し出される場合には、当該第三者は本節の趣旨による雇用主とみなされる。家内労働従事者及びその同等者にとっては、発注者又は仲介人が雇用主の代わりとなる。

(3) 職業従事及び昇進へのアクセス条件に関する限り、本節の規定は自営業者と会社役員、特に経営管理者及び首脳部に準用される。

第7条 不利益な取扱いの禁止

(1) 就業者は第1条に挙げた理由のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益な取扱いを行う者が、不利益な取扱いの際に第1条に挙げた理由のいずれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる。

(2) 前項の不利益な取扱いの禁止に抵触する取決めにおける規則は、無効である。

(3) 雇用主又は就業者による第1項の不利益な取扱いは、契約義務違反である。

第8条 職業上の要請を理由として認められる異なる取扱い

(1) 第1条に挙げた理由のいずれかに基づき異なる取扱いは、当該理由が、遂行される仕事の種類又はその実施条件に基づき、重要かつ決定的な職業的要請である場合には、目的が法に適い、かつ要請が妥当である限りにおいて認められる。

(2) 同じ、又は同価値の仕事に対して第1条に挙げた理由のいずれかに基づき、より少ない報酬を取り決めることについては、第1条に挙げた理由のいずれかに基づき特別な保護規定が適用されることによって正当性が認められることはない。

第9条 宗教又は世界観を理由として認められる異なる取扱い

(1) 第8条にかかわらず、信仰共同体、法形態にかかわらずそれに属する施設、又は宗教もしくは世界観の共同の育成を任務とする団体による雇用の際には、宗教もしくは世界観による異なる取扱いは、特定の宗教又は世界観が、その自己決定権を考慮したうえで、又は活動の種類に従って、それぞれの信仰共同体又は団体の自己認識に従って正当性が認められる職業上の要請である場合には認められる。

Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

- (2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und

- (2) 宗教又は世界観を理由とする異なる取扱いの禁止は、前項に挙げた信仰共同体、法形態にかかわらずその所属施設、又は宗教もしくは世界観の共同の育成を任務とする団体の、その就業者に対して各団体の自己認識の趣旨による忠誠心のある誠実な行動を要求することのできる権利に抵触するものではない。

第 10 条 年齢を理由として認められる異なる取扱い

第 8 条にかかわらず、年齢を理由とする異なる取扱いは、それが客観的で妥当であり、適法な目的により正当性がある場合には認められる。当該目的を達成するための手段は、妥当かつ必要なものでなければならない。かかる異なる取扱いには、特に次の各号が含まれる。

1. 若者、高齢就業者及び援護義務のある人の職業的編入を促進し、又は確実にその保護を実施することを目的とする、就業及び職業教育へのアクセスのための特別な条件並びに賃金支払いと雇用関係終了の条件を含む特別な就業・労働条件の決定
2. 就業へのアクセスもしくは就業に伴う特定の利益のための年齢、職業経験又は勤務年数に対する最低条件の決定
3. 特定の就業場所のために特殊な職業教育が必要であることを理由とする、又は年金生活に入るまでに相当の雇用期間が必要であることを理由とする、採用上限年齢の制定
4. 加入者資格又は老齢年金もしくは就業不能給付の受給のための要件としての社会保障の企業制度における年齢制限の制定、特定の就業者又は就業者グループのために当該制度内で異なる年齢制限を制定すること、及び保険数理上の算定のためにこの制度内で年齢基準を使用することを含む
5. 就業者が老齢年金を申請することのできる時点で解雇通告なしの雇用関係の終了を規定する取決め。ただし社会法典第 6 編の第 41 条はなお効力を有する。
6. 事業所組織法の趣旨による社会計画における給付区分、ただし当事者が年齢又は事業所所属に応じて等級をつけた、主として年齢に左右される労働市場での機会が、年齢をかなりの程度重視することにより大幅に考慮されている、又は失業給付の受給後に年金受給資格を得るという理由で経済的に保護されている就業者を必要に応じて社会計画の給付から排除してあるような退職金規定を作った場合

第 2 款 雇用主の組織体制上の義務

第 11 条 募集広告

ある就業場所について第 7 条 1 項に違反する募集広告を出してはならない。

第 12 条 雇用主の措置と義務

- (1) 雇用主には、第 1 条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いを防止するための必要な措置を講じる義務がある。防止には予防措置も含まれる。
- (2) 雇用主は適切な種類と方法で、とりわけ職業訓練と向上訓練において、かかる不利益な取扱いが許されないことを指摘し、それらが起こらないよう努力しなければならない。

darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der

雇用主がその就業者を、不利益の回避を目的とする適切な方法で、教育したならば、第1項の義務を果たしたとみなされる。

- (3) 就業者が第7条1項の不利益な取扱いの禁止に違反するならば、雇用主は個別のケースにおいて警告、配置換え、配転又は解雇といった不利益な取扱いを禁止するための適切、必要かつ妥当な措置を講じなければならない。
- (4) 就業者が第三者を通じてその業務を果たす際に第7条1項に則り不利益な取扱いを受ける場合には、雇用主は、個別のケースにおいて就業者を保護するための適切、必要かつ妥当な措置を講じなければならない。
- (5) 本法及び労働裁判法第61b条並びに第13条の不服申立の取扱いを担当する部署は、事業所において、又は官庁において、周知されなければならない。周知は、適切な場所への掲示もしくは陳列により、又は事業所もしくは官庁で通常使われている情報・コミュニケーション技術により行われる。

第3款 就業者の権利

第13条 不服申立権

- (1) 就業者は、その雇用関係に関連して雇用主、上司、他の就業者又は第三者から第1条に挙げた理由のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けたと感じた場合には、事業所、企業又は官庁の担当部署に不服を申し立てる権利を有する。不服は検討され、その結果は不服申立を行った就業者に知らされるべきものとする。
- (2) 労働者代表の権利は、なお効力を有する。

第14条 給付拒絶権

雇用主が、職場におけるいやがらせやセクシャルハラスメントの防止措置をまったく講じず、もしくは明らかに不適切な措置を講じた場合には、該当する就業者は、当該就業者の保護のために必要であるなら労働報酬を失うことなくその業務を中止する権利を有する。民法典第273条は、なお効力を有する。

第15条 補償と損害賠償

- (1) 不利益な取扱い禁止に対する違反がある場合には、雇用主にはそれによって生じた損害を補償する義務がある。ただし雇用主が義務違反の責任を負えない場合には、この限りではない。
- (2) 就業者は、非財産的損害を理由として、妥当な金銭補償を要求することができる。補償は、非採用の場合には、就業者が不利益な取扱いのない選考だったとしても採用されなかったであろうと思われる場合には、月額給与の3ヶ月分を超えてはならない。
- (3) 雇用主は、集団法上の協定の適用にあたっては、雇用主が故意又は重過失の場合にのみ補償の義務を負う。
- (4) 第1項又は第2項による請求権は、労働協約の当事者が別段の取決めを行った場合を除いては、2ヶ月の期間内に書面を以って行使されなければならない。当該期間は、応募又は昇進の場合には拒否の到達を以って、それ以外の不利益な取扱いの場合には、就業者が不利益な取扱いについて知らされた時点を以って開始される。
- (5) それ以外に、他の法規定から生じる雇用主に対する請求権は、なお効力を有する。
- (6) 第7条1項の不利益な取扱いの禁止に対する雇用主の違反は、かかる違反が他の法的根拠から生じる場合を除いては、雇用関係、職業訓練関係又は昇進の理由を求める請求権を根拠付けるものではない。

第16条 懲戒処分禁止

- (1) 雇用主は就業者に対して、本節による権利の請求を理由

Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

- (1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer
 1. Tarifvertragspartei,
 2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.
- (2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

- (1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die
 1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.
- (2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.
- (3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.
- (4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.
- (5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes

als, oder die gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

- (2) 前項に該当する就業者が不利益な取扱いを行う行動様式を拒否又は容認したことに対して、それを当該就業者にかかわる決定の根拠として用いることがあってはならない。前項 2 文の規定が準用される。
- (3) 第 22 条の規定が準用される。

第 4 款 補足規定

第 17 条 関係者の社会的責任

- (1) 労働協約の当事者、雇用主、就業者及びその代表には、その業務と行為可能性の範囲内で、第 1 条に挙げた目的の実現に協力することが求められる。
- (2) 事業所組織法の第 1 条 1 項 1 文の要件がある事業所において、本節の規定に対する雇用主の著しい違反がある場合には、事業所委員会又は事業所内で代理人を務める労働組合が、事業所組織法第 23 条 3 項 1 文の要件のもとで、そこに挙げられた権利を裁判で主張することができ、事業所組織法第 23 条 3 項 2 文から 5 文の規定が準用される。申請と同時に、不利益な取扱いを受けた者の請求権が行使されることがあってはならない。

第 18 条 団体における構成員資格

- (1) 本節の規定は、以下の各号の構成員資格又は参加に対して準用される
 1. 労働協約の当事者
 2. 基本的な関心が構成員獲得にあるとき、その構成員が特定の職業グループに属している団体又は経済的もしくは社会的分野において突出した実権を握っている団体及びこれらのそれぞれの連合
- (2) 拒否が、第 7 条 1 項の不利益な取扱いの禁止に違反する場合には、前項に挙げた団体の構成員資格や参加に対する請求権が存在する。

第 3 節 民事上の取引における不利益な取扱いからの保護

第 19 条 民法上の不利益な取扱いの禁止

- (1) 以下の各号にあたる民法上の債務関係の創設、履行及び終了にあたって、人種に基づく、又は民族的出自、性別、宗教、障害、年齢もしくは性的志向を理由とする不利益な取扱いは、許されない。
 1. 通常は、個人の人の人柄や地位等を問題とすることなく、類似の条件で多くの事例で成立し (大量取引)、もしくは債務関係の種類から見て個人の人の人柄や地位等は優先事項ではなく、類似の条件で多くの事例で成立するような債務関係、又は
 2. 私法上の保険を対象とする債務関係
- (2) 人種に基づく、又は民族的出自を理由とする不利益な取扱いは、さらに第 2 条 1 項 5 号から 8 号の趣旨によるその他の民事上の債務関係の創設、履行及び終了にあたって、許されない。
- (3) 住宅の賃貸に際し、社会的に安定した居住者構造と釣合いの取れた集落構造及び調和のとれた経済的、社会的、文化的状況の創設と維持という観点における異なる取扱いは認められる。
- (4) 本節の規定は、家族法及び相続法上の債務関係には適用されない。
- (5) 本節の規定は、当事者又はその親族の特別に密接な関係又は信頼関係が基礎となっているような民事上の債務関係

Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

- (1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung
1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.
- (2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor

ist. には適用されない。賃貸借関係の場合には、これはとりわけ、当事者又はその親族が、同一の土地の上にある住宅を使う場合に該当しうる。一時的ではない使用を目的とする住宅の賃貸は、貸主が合計で 50 を超えない住宅を賃貸している場合には、通常は第 1 項 1 号の趣旨による取引ではない。

第 20 条 認められる異なる取扱い

- (1) 不利益な取扱い禁止に対する違反は、宗教、障害、年齢、性的志向又は性別を理由とする異なる取扱いにとって客観的な理由が存在する場合には、存在しない。これはとりわけ異なる取扱いが以下の場合に該当しうる。
1. 異なる取扱いが、危険の回避、損害の防止又はこれに類する種類のその他の目的のためである場合
 2. 異なる取扱いが、プライバシーの保護の必要性又は個人的な安全を配慮するものである場合
 3. 異なる取扱いが格別の利益を与え、かつ均等な取扱いを実施する利益がない場合
 4. 異なる取扱いがある人の宗教に結びつき、信仰の自由の行使又は信仰共同体、法形態にかかわらずそれらに属する施設並びに宗教の共同の育成を任務とする団体の自己決定権を考慮したうえで、それぞれの自己認識に従って正当性が認められる場合
- (2) 性別を理由とする異なる取扱いは、第 19 条 1 項 2 号の場合における保険料又は給付において、それらを考慮することが、重要かつ正確な保険数理上の、及び統計的なデータに基づくリスク評価において決定的なファクターである場合にのみ認められる。妊娠及び母親であることに関連する費用は、決して異なる保険料又は給付をもたらすようなことがあってはならない。宗教、障害、年齢又は性的志向を理由とする異なる取扱いは、第 19 条 1 項 2 号の場合において、これらがリスク計算の世間一般に認められた原則、特に統計調査を考慮して保険数理上求められたリスク評価に基づく場合にのみ、認められる。

第 21 条 請求権

- (1) 不利益な取扱い禁止に対する違反に際して、不利益な取扱いを受けた者は、それ以外の請求権にかかわらず侵害を取り除くよう要求することができる。さらなる侵害が心配される場合には、不作為の訴えを起こすことができる。
- (2) 不利益な取扱い禁止に対する侵害に際して、不利益な取扱いを行った者は、これによって生じた損害を補償する義務を負う。ただし、不利益な取扱いを行った者が、義務違反に対して責任を有しない場合には、この限りではない。不利益な取扱いを受けた者は、非財産的損害を理由として妥当な金銭補償を要求することができる。
- (3) 不法行為に基づく請求権は、なお効力を有する。
- (4) 不利益な取扱いを行った者は、不利益な取扱い禁止とは異なる取決めを根拠とすることはできない。
- (5) 第 1 項と第 2 項による請求権は、2 ヶ月の期間内に行使されなければならない。当該期間が経過した後は、請求権は不利益な取扱いを受けた者が、過失なく当該期間の遵守を妨げられた場合にのみ行使することができる。

第 4 節 権利保護

第 22 条 立証責任

訴訟において一方の当事者が、第 1 条に挙げたいずれかの理由に基づく不利益な取扱いを推測させる間接事実を証明する場合には、もう一方の当事者は、不利益な取扱いからの保護に関する規定に抵触しなかったことに対する立証責任を負

Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind

Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.
- (2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- (3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod
 1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
 2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
 3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren

u.

第 23 条 反差別団体による支援

(1) 反差別団体とは、営利目的でなく、かつ一時的ではなく、その定款に従って、第 1 条による不利益な取扱いを受けた者又はグループの個別的な利益を守る人々の集まりである。第 2 項から第 4 項の資格は、それらが 75 人以上の構成員を有し、又は 7 つ以上の団体の連合を構成する場合に与えられる。

(2) 反差別団体は、その定款目的の範囲内で、裁判手続において、不利益な取扱いを受けた者の訴訟補助人として審理に出廷する資格を有する。その他の点においては、特にその中で訴訟補助人がそれ以外の申立を禁じられている手続規則の規定が、なお効力を有する。

(3) 反差別団体は、その定款目的の範囲内で、不利益な取扱いを受けた者の法律問題を処理することが許容されている。

(4) 障害者のための団体の特別な訴権及び代理権限は、なお効力を有する。

第 5 節 公法上の勤務関係のための特別規定

第 24 条 公法上の勤務関係のための特別規定

本法の規定は、その特別な法的地位を考慮して、以下の各号に適用される

1. 連邦、州、市町村、市町村連合及び連邦又は州の監督下にあるそれ以外の公法上の団体、法人、基金の官吏
2. 連邦と州の裁判官
3. 兵役代替社会奉仕従事者及び公認戦争役務拒否者、ただしその動員が兵役代替社会奉仕に該当する場合に限る

第 6 節 反差別機関

第 25 条 連邦反差別機関

(1) 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省には、ドイツ連邦議会又は連邦政府専門委員の管轄領域を損なうことなく、第 1 条に挙げた不利益な取扱いからの保護のための連邦機関(連邦反差別機関)を設立する。

(2) 連邦反差別機関は、その任務を果たすために必要な人的・物的設備を提供しなければならない。当該設備は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の個別計画の中の、該当する章において指定される。

第 26 条 連邦反差別機関の統率者の法的地位

(1) 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣は、連邦政府の推薦に基づき、連邦反差別機関を統率する者を任命する。任命された者は、本法に従い、連邦に対する公法上の任用関係を有する。任命された者は、その職務遂行に際して独立して行い、法律にのみ従う。

(2) 任用関係は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣による任命を経て文書の交付を以って開始される。

(3) 任用関係は、死亡の場合を除き、以下の各号の場合に終了する。

1. 新たな連邦議会の召集
 2. 連邦公務員法の第 51 条 1 項及び 2 項の年齢制限に達したことによる任期満了
 3. 解任
- 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣は、連邦反差別機関の長を、その要求に基づき、又は終身裁判官のもとで職務

Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

- (4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.
- (5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

- (1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.
- (2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere
1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
 2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.
- Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.
- (3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:
1. Öffentlichkeitsarbeit,
 2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
 3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.
- (4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.
- (5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

- (1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.
- (2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen

解任を正当化する理由がある場合には、解任する。任用関係の終了に際しては、連邦反差別機関の長は連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣が署名した文書を受け取る。解任は、当該文書の交付を以って効力を生じる。

- (4) 連邦反差別機関の長の連邦に対する法律関係は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣との契約によって規定される。当該契約は連邦政府の同意を必要とする。
- (5) 連邦の官吏を連邦反差別機関の長に任命する場合には、任命された者は任用関係の開始を以って従来職を退く。職務関係の期間中は、任用関係に基づく権利と義務は、職務上の守秘義務及び金品や報酬の受領の禁止を例外として停止する。災害で負傷した公務員においては、療養と傷病補償金に対する法的請求権はなお効力を有する。

第 27 条 任務

- (1) 第 1 条に挙げた理由のいずれかに基づき不利益を受けたと考える者は、連邦反差別機関に相談することができる。
- (2) 連邦反差別機関は、前項により同機関に相談した者を、独立したやり方で、その不利益な取扱いから保護される権利の行使にあたって支援する。同機関はその際特に
1. 不利益な取扱いからの保護に関する法的な規定の範囲内の請求権と法的な進め方の可能性について情報を与えることができる。
 2. 他の機関による助言を斡旋する。
 3. 関係者の間の穏便な解決に向けて努力する。
- ドイツ連邦議会又は連邦政府専門委員に管轄権がある場合には、連邦反差別機関は前項に挙げた者の件を、その者の了解を得て遅滞なく当該専門委員に付託する。
- (3) 連邦反差別機関は、連邦政府又はドイツ連邦議会の専門委員の管轄権に抵触しない限りにおいて、独立したやり方で以下の任務を引き受ける。
1. 広報活動
 2. 第 1 条に挙げた理由に基づく不利益な取扱いの防止対策
 3. これらの不利益な取扱いに関する学術的調査の実施
- (4) 連邦反差別機関及びその管轄領域内で該当する連邦政府とドイツ連邦議会の専門委員は、ドイツ連邦議会に対して 4 年に 1 回共同で、第 1 条に挙げた理由に基づく不利益な取扱いに関する報告書を提出し、不利益な取扱いの排除と防止に関する勧告を行う。当該機関と専門委員は、不利益な取扱いに関する学術的調査を共同で実施することができる。
- (5) 連邦反差別機関及びその管轄領域内で該当する連邦政府とドイツ連邦議会の専門委員は、第 1 条に挙げた複数の理由に基づく不利益な取扱いに際しては、協力してあたなければならない。

第 28 条 権限

- (1) 連邦反差別機関は、前条 2 項 2 文 3 号の場合においては、前条 1 項に則り同機関に相談した者がこれに関して同意を表明した場合に限り、関係者に意見を求めることができる。
- (2) すべての連邦官庁と連邦領域にあるその他の公的機関は、連邦反差別機関をその任務遂行に際して支援する義務、特に必要な情報を提供する義務がある。個人に関わるデータ保護に関する規定は、なお効力を有する。

Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

- (1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.
- (2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.
- (3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.
- (4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

- (1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.
- (2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.
- (3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.
- (4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

第 29 条 非政府組織及びその他の機関との協力

連邦反差別機関は、業務遂行に際して、非政府組織及び欧州、連邦、州又は地域レベルで第 1 条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いからの保護のために活動する機関を、適切な形で取り入れなければならない。

第 30 条 審議会

- (1) 第 1 条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いからの保護を目的に掲げた社会的グループ及び組織との意見交換を促進するために、連邦反差別機関には審議会を付設する。審議会は第 27 条 4 項に則りドイツ連邦議会に報告書と勧告を呈示する際に連邦反差別機関を助言し、これに関して、及び第 27 条 3 項 3 号の学術的調査に関して、独自の提言を提出する。
- (2) 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省は、連邦反差別機関の長及び連邦政府又はドイツ連邦議会のしかるべき管轄権を有する専門委員の了解を得て、本審議会の委員及び委員一名につき一名の代理を任命する。審議会においては社会的グループ及び組織の代表並びに不利益な取扱い問題の専門家が招聘されなければならない。審議会の委員の合計数は 16 人を超えてはならない。審議会は、男女同数の委員により構成されなければならない。
- (3) 審議会は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の同意を必要とする業務規定を制定する。
- (4) 審議会の委員は本法に則り、名誉職として活動を行う。委員は、支出に対する補償並びに旅費の弁済、日当及び宿泊費を請求することができる。詳細は業務規定が定める。

第 7 節 最終規定

第 31 条 不可変更性

保護される者に不利な結果をもたらすような形で本法の規定から逸脱することはできない。

第 32 条 最終規定

本法に別段の定めのある場合を除いては、一般規定が適用される。

第 33 条 移行規定

- (1) 民法典の第 611a 条、第 611b 条及び第 612 条 3 項又は就業者保護法のセクシャルハラスメントによる不利益な取扱いの際には、2006 年 8 月 16 日より前に準拠していた法律が適用される。
- (2) 人種に基づく、又は民族的出自を理由とする不利益な取扱いに際して第 19 条から第 21 条は、2006 年 8 月 18 日より前に成立した債務関係には適用されない。第 1 文は長期債務関係の後からの変更には適用されない。
- (3) 性別、宗教、障害、年齢又は性的志向による不利益な取扱いに際して第 19 条から第 21 条は、2006 年 12 月 1 日より前に成立した債務関係には適用されない。第 1 文は長期債務関係の後からの変更には適用されない。
- (4) 私法上の保険を対象とする債務関係には、当該債務関係が 2007 年 12 月 22 日より前に成立した場合には、第 19 条 1 項は適用されない。第 1 文は、かかる債務関係の後からの変更には適用されない。

D-003

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
(SchwbAV)

Ausfertigungsdatum: 28.03.1988

Vollzitat:

"Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), die zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959) geändert worden ist"
Stand: Zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 22.12.2008 I 2959

Überschrift: IdF d. Art. 57 Nr. 1 G v. 19.6.2001 I 1046 mWv 1.7.2001

Eingangsformel

Auf Grund des § 11 Abs. 3 Satz 3, § 12 Abs. 2 und § 33 Abs. 2 Satz 5 des Schwerbehindertengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421) sowie des Artikels 12 Abs. 2 des Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand vom 13. April 1984 (BGBl. I S. 601) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:

Inhaltsübersicht

Erster Abschnitt (weggefallen)

§ § 1 bis 13 (weggefallen)

Zweiter Abschnitt Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter

§ 14 Verwendungszwecke

1. Unterabschnitt Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen

§ 15 Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

§ 16 Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen

2. Unterabschnitt Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

§ 17 Leistungsarten

§ 18 Leistungsvoraussetzungen

I. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

§ 19 Technische Arbeitshilfen

§ 20 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

§ 21 Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz

§ 22 Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung

§ 23 (weggefallen)

§ 24 Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

§ 25 Hilfen in besonderen Lebenslagen

II. Leistungen an Arbeitgeber

§ 26 Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

§ 26a Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

§ 26b Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

§ 26c Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

§ 27 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

III. Sonstige Leistungen

§ 27a Leistungen an Integrationsfachdienste

§ 28 Leistungen zur Durchführung der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen

§ 28a Leistungen an Integrationsprojekte

§ 29 Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

3. Unterabschnitt Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

重度障害者負担調整賦課金規則

公布日: 1988年3月28日

全文引用:

「2008年12月22日の法律7章(連邦官報第1部2959頁)により最終改正された1988年3月28日の重度障害者負担調整賦課金規則(連邦官報第1部484頁)」
状態: 2008年12月22日の法律7章により最終改正(連邦官報第1部2959頁)

見出し: IdF d. Art. 57 Nr. 1 G v. 19.6.2001 I 1046 mWv 1.7.2001

最初の形式

1986年10月26日公布版の重度障害者法11条3項3文、12条2項及び33条2項5文並びに1984年4月13日の労働生活から休職への移行を容易にするための法律12条2項に基づき、連邦議会の賛成を得て連邦政府が定めたものである。

目次

第1節 (廃止)

第1条 ~ 第13条 (廃止)

第2節 統合局が行なう負担調整賦課金の資金からの重度障害者の労働生活への参画支援

第14条 利用目的

第1款 重度障害者のための職場・訓練場所の提供を支援するための給付

第15条 重度障害者のための職場・訓練場所を設立するための雇用主への給付

第16条 重度障害者の労働市場プログラム

第2款 労働生活における付随的援助のための給付

第17条 給付の種類

第18条 給付の要件

I. 重度障害者に対する給付

第19条 技術的な労働援助

第20条 通勤のための援助

第21条 自営による職業的自立と維持のための援助

第22条 障害者に適した住宅の調達、装備及び維持のための援助

第23条 (廃止)

第24条 職業上の知識と技能を取得し向上させるための措置に参加するための援助

第25条 特別な生活状態への援助

II. 雇用主に対する給付

第26条 重度障害者のための職場・訓練場所の場における障害者に適した施設のための給付

第26a条 特に該当する重度障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用のための補助金

第26b条 障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用に対する奨励金と補助金

第26c条 事業所内編入マネジメント導入のための奨励金

第27条 負担が尋常でないときの給付

III. その他の給付

第27a条 統合専門サービスへの給付

第28条 重度障害者の心理社会的なケアを行なうための給付

第28a条 統合プロジェクトのための給付

第29条 啓蒙・訓練・教育のための措置を実施するための給付

第3款 重度障害者の労働生活への参画のための施設に対する給付

§ 30 Förderungsfähige Einrichtungen
 § 31 Förderungsvoraussetzungen
 § 32 Förderungsgrundsätze
 § 33 Art und Höhe der Leistungen
 § 34 Tilgung und Verzinsung von Darlehen

Dritter Abschnitt Ausgleichsfonds
 1. Unterabschnitt Gestaltung des Ausgleichsfonds
 § 35 Rechtsform
 § 36 Weiterleitung der Mittel an den Ausgleichsfonds
 § 37 Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung
 § 38 Aufstellung eines Wirtschaftsplans
 § 39 Feststellung des Wirtschaftsplans
 § 40 Ausführung des Wirtschaftsplans
 2. Unterabschnitt Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln des Ausgleichsfonds
 § 41 Verwendungszwecke
 3. Unterabschnitt Verfahren zur Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds
 § 42 Anmeldeverfahren und Anträge
 § 43 Vorschlagsrecht des Beirats
 § 44 Entscheidung
 § 45 Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Vierter Abschnitt Schlußvorschriften
 § 46 Übergangsregelungen
 § 47 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

第30条 支援できる施設
 第31条 支援のための要件
 第32条 支援の原則
 第33条 給付の種類と金額
 第34条 貸付金の返済と利子

第3節 負担調整基金
 第1款 負担調整基金の構成
 第35条 法形式
 第36条 負担調整基金の資金の送金
 第37条 連邦予算規則の適用

第38条 予算案の作成
 第39条 予算案の決定
 第40条 予算案の実行

第2款 重度障害者の労働生活への参画のための負担調整基金の資金からの支援
 第41条 利用目的

第3款 負担調整基金の資金の譲与手続き
 第42条 申告手続きと申請
 第43条 諮問委員会の提案権
 第44条 決定
 第45条 連邦労働社会省の計画

第4節 最終規定
 第46条 移行規定
 第47条 発効と停止

Erster Abschnitt (weggefallen)

§ § 1 bis 13 (weggefallen)

Zweiter Abschnitt Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter

§ 14 Verwendungszwecke

- (1) Die Integrationsämter haben die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe einschließlich der Zinsen, der Tilgungsbeträge aus Darlehen, der zurückgezahlten Zuschüsse sowie der unverbrauchten Mittel des Vorjahres zu verwenden für folgende Leistungen:
1. Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen,
 2. Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, einschließlich der Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen,
 3. Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und
 4. Leistungen zur Durchführung von Forschungs- und Modellvorhaben auf dem Gebiet der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, sofern ihnen ausschließlich oder überwiegend regionale Bedeutung zukommt oder beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales beantragte Mittel aus dem Ausgleichsfonds nicht erbracht werden konnten.
- (2) Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind vorrangig für die Förderung nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 zu verwenden.
- (3) Die Integrationsämter können sich an der Förderung von Vorhaben nach § 41 Abs. 1 Nr. 3 bis 6 durch den Ausgleichsfonds beteiligen.

1. Unterabschnitt Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen

§ 15 Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

- (1) Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten zu den Aufwendungen für folgende Maßnahmen erhalten:
1. die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeitsplätze in Betrieben oder Dienststellen für schwerbehinderte Menschen,
 - a) die ohne Beschäftigungspflicht oder über die

第1節 (廃止)

第1条～第13条 (廃止)

第2節 統合局が行なう負担調整賦課金の資金からの重度障害者の労働生活への参画支援

第14条 利用目的

- (1) 統合局は利子、貸付金の返済金、返還された補助金、前年度の繰越金を含めた、自由に使用できる負担調整賦課金の資金を以下の給付にあてなければならない。
1. 重度障害者のための職場・訓練場所の提供を支援するための給付
 2. 啓蒙、訓練、教育のための措置の実施を含む労働生活における付随的援助のための給付
 3. 重度障害者の労働生活への参画のための施設に対する給付
 4. 重度障害者の労働生活への参画の分野の研究計画やモデル計画の実施のための給付。ただし、それにもつぱら地域的な意義が認められる場合、又は連邦労働社会省に申請された負担調整賦課金からの資金が支給されない場合に限る。
- (2) 負担調整賦課金からの資金は、第1項1号及び2号の支援のため優先的に利用される。
- (3) 統合局は第41条1項3～6号の計画の支援に、負担調整基金を通して関与することができる。

第1款 重度障害者のための職場・訓練場所の提供を支援するための給付

第15条 重度障害者のための職場・訓練場所を設立するための雇用主への給付

- (1) 雇用主は次の措置のために費やした経費の全額まで貸付金や補助金を受けることができる。
1. 以下の重度障害者のための事業所又は官公署における、適切で必要であれば障害者に配慮した職場の新設
 - a) 雇用義務(社会法典第9編第71条)がなくとも、又は雇用義務を超えて、雇用される重度障害者
 - b) 労働生活、職業生活において特定の重度障害者(社会法

- Beschäftigungspflicht hinaus (§ 71 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) eingestellt werden sollen,
- b) die im Rahmen der Erfüllung der besonderen Beschäftigungspflicht gegenüber im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 und § 72 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) eingestellt werden sollen,
 - c) die nach einer längerfristigen Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden sollen,
 - d) die im Anschluß an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen eingestellt werden sollen oder
 - e) die zur Durchführung von Maßnahmen der besonderen Fürsorge und Förderung nach § 81 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 und Abs. 5 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz umgesetzt werden sollen oder deren Beschäftigungsverhältnis ohne Umsetzung auf einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz enden würde,
2. die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Ausbildungsplätze und Plätze zur sonstigen beruflichen Bildung für schwerbehinderte Menschen, insbesondere zur Teilnahme an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, in Betrieben oder Dienststellen,
- wenn gewährleistet wird, daß die geförderten Plätze für einen nach Lage des Einzelfalles zu bestimmenden langfristigen Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben. Leistungen können auch zu den Aufwendungen erbracht werden, die durch die Ausbildung schwerbehinderter Menschen im Gebrauch der nach Satz 1 geförderten Gegenstände entstehen.
- (2) Leistungen sollen nur erbracht werden, wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt. Sie können nur erbracht werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden. Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Darlehen sollen mit jährlich 10 vom Hundert getilgt werden; von der Tilgung kann im Jahr der Auszahlung und dem darauf folgenden Kalenderjahr abgesehen werden. Auch von der Verzinsung kann abgesehen werden.
 - (3) Die behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen können, wenn Leistungen nach Absatz 1 nicht erbracht werden, nach den Vorschriften über die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 26) gefördert werden.

§ 16 Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen
Die Integrationsämter können der Bundesagentur für Arbeit Mittel der Ausgleichsabgabe zur Durchführung befristeter regionaler Arbeitsmarktprogramme gemäß § 104 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuweisen.

2. Unterabschnitt Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

§ 17 Leistungsarten

- (1) Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können erbracht werden
 1. an schwerbehinderte Menschen
 - a) für technische Arbeitshilfen (§ 19),
 - b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes (§ 20),
 - c) zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz (§ 21),
 - d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung (§ 22),
 - e) (weggefallen)
 - f) zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24) und
 - g) in besonderen Lebenslagen (§ 25),
 2. an Arbeitgeber
 - a) zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 26),

- 典第9編第71条1項2文及び第72条)に対して、特別な雇用義務を満たすという範囲で雇用される者
- c) 12ヶ月以上にわたる長期の失業期間後に雇用される者
 - d) 認定障害者作業所での就労後に採用される者
 - e) 社会法典第9編第81条3項1文、4項1文1号、4号、5号及び5項1文の特別扶助や支援の措置を実施するために新しく設立された職場に移動させられる者、又は新しく設立された職場への移動をせずに雇用関係を終了させようとする者
2. 適切で、必要であれば障害者に配慮した訓練場所と、重度障害者のためのその他の職業教育の場、特に事業所又は官公署内での社会法典第9編第33条3項3号に沿った労働生活への参画のための措置に参加するための場所の新設
いずれも、支援された場所が個々の場合に応じて決定される長期的な期間にわたって重度障害者をそこに置いておくことが保証される場合に限られる。給付は重度障害者の訓練を通じて第1文で支援された対象物を使用する際に発生した経費に対しても支給される。

- (2) 給付は、雇用主が総経費を適切な割合で出資している場合、さらに、同じ目的のために他から資金を支給されていない場合にのみ支給される。給付の種類と金額は個々の状況によって決まる。貸付金は年間10%ずつ返済されなければならない。支払いが行なわれたその暦年と翌年は返済が猶予される。また利息も猶予される。
- (3) 職場・訓練場所の障害者に配慮した設備及びパートタイム労働の場の施設は、第1項の給付が支給されていない場合、労働生活に伴う援助に関する規則(第26条)に沿った支援を受けることができる。

第16条 重度障害者のための労働市場プログラム
統合局は、社会法典第9編第104条3項に従って、地域的な期限限定の労働市場プログラムを実施するために負担調整賦課金の資金を連邦雇用エージェンシーに配分することができる。

第2款 労働生活における付随的援助のための給付

第17条 給付の種類

- (1) 以下のような労働生活における付随的援助のための給付が支給される。
 1. 重度障害者に対して
 - a) 技術的な労働援助のため(第19条)
 - b) 職場への通勤のため(第20条)
 - c) 自営による職業的自立と維持のため(第21条)
 - d) 障害者に適した住宅の調達、装備、維持のため(第22条)
 - e) (廃止)
 - f) 職業上の知識と技能を取得し向上させるための措置に参加するため(第24条)
 - g) 特別な生活状況にある場合(第25条)
 2. 雇用主に対して
 - a) 重度障害者のために職場・訓練場所を障害にあわせて整備するため(第26条)
 - b) 料金、特定の重度障害のある少年及び若い成人の職業訓練における受験料のための補助金のため(第26a条)
 - c) 障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用に対する

- b) für Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener (§ 26a),
 - c) für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener (§ 26 b),
 - d) für Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 26c) und
 - e) bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27),
3. an Träger von Integrationsfachdiensten zu den Kosten ihrer Inanspruchnahme (§ 27a) einschließlich freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen zu den Kosten einer psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen (§ 28) sowie an Träger von Integrationsprojekten (§ 28a),
4. zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (§ 29).

Daneben können solche Leistungen unter besonderen Umständen an Träger sonstiger Maßnahmen erbracht werden, die dazu dienen und geeignet sind, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Aufnahme, Ausübung oder Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

- (1a) Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.
- (1b) Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
- (2) Andere als die in Absatz 1 bis 1b genannten Leistungen, die der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nicht oder nur mittelbar dienen, können nicht erbracht werden. Insbesondere können medizinische Maßnahmen sowie Urlaubs- und Freizeitmaßnahmen nicht gefördert werden.

§ 18 Leistungsvoraussetzungen

- (1) Leistungen nach § 17 Abs. 1 bis 1b dürfen nur erbracht werden, soweit Leistungen für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger, vom Arbeitgeber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder, auch wenn auf sie ein Rechtsanspruch nicht besteht, erbracht werden. Der Nachrang der Träger der Sozialhilfe gemäß § 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und das Verbot der Aufstockung von Leistungen der Rehabilitationsträger durch Leistungen der Integrationsämter (§ 102 Abs. 5 Satz 2 letzter Halbsatz des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) und die Möglichkeit der Integrationsämter, Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben vorläufig zu erbringen (§ 102 Abs. 6 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleiben unberührt.
- (2) Leistungen an schwerbehinderte Menschen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können erbracht werden,
 - 1. wenn die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt und durch die Leistungen ermöglicht, erleichtert oder gesichert werden kann und
 - 2. wenn es dem schwerbehinderten Menschen wegen des behinderungsbedingten Bedarfs nicht zuzumuten ist, die erforderlichen Mittel selbst aufzubringen. In den übrigen Fällen sind seine Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen.
- (3) Die Leistungen können als einmalige oder laufende Leistungen erbracht werden. Laufende Leistungen können in der Regel nur befristet erbracht werden. Leistungen können wiederholt erbracht werden.

I. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

§ 19 Technische Arbeitshilfen

Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen, ihre Wartung, Instandsetzung und die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch können die Kosten bis zur vollen Höhe

奨励金と補助金のため(第 26b 条)

- d) 事業所内編入マネジメント導入のための奨励金のため(第 26c 条)
 - e). 尋常ではない負担の場合(第 27 条)
3. 統合専門サービス機関に対して利用にかかる費用のため(第 27a 条)、自主的な公益施設や組織に対して重度障害者の心理社会的なケアの費用のため(第 28 条)、及び統合プロジェクトの実施機関のため(第 28a 条)
4. 啓蒙・訓練・教育のための措置を実施するための給付(第 29 条)

この他に、これらの給付は特別な状況下ではその他の措置の実施機関に対しても支給される。これらの措置は、重度障害者の一般の労働市場における労働生活への参画(可能な限り継続的な就労の開始、遂行及び保証)を可能に、容易に又は確実にすることに有効で、ふさわしいものでなければならぬ。

- (1a) 重度障害者は、労働生活における付随的援助に対する統合局の管轄範囲内で、負担調整賦課金の中の重度障害者に用いることのできる資金から、必要とする就労支援の費用負担に対する請求権を有する。
- (1b) 重度障害者は、統合局の管轄の範囲内で、負担調整賦課金の中の重度障害者に用いることのできる資金から、社会法典第 38a 条 3 項による職業同伴で負担した費用に対する請求権を有する。
- (2) 第 1 項から第 1b 項に掲げた給付以外では、重度障害者の労働生活への参画に役立たない、又は間接的にしか役立たないものは支給されない。特に、医療措置、休暇、余暇に関わる措置は支援されない。

第 18 条 給付要件

- (1) 第 17 条 1 項から 1b 項の給付は、同じ目的のための給付が他のリハビリテーション担当機関、雇用主、その他から支給されていない、そしてそれに対して法的請求権が存在しないときのみ支給される。社会法典第 12 編第 2 条に従った社会扶助機関の下位性、統合局の給付によるリハビリテーション担当機関の給付の増額の禁止(社会法典第 9 編第 102 条 5 項 2 文後段)、労働生活における付随的援助のための給付を暫定的に支給する統合局の可能性(社会法典第 9 編第 102 条 6 項 3 文)はそのまま適用される。
- (2) 重度障害者の労働生活における付随的援助のための給付は以下の場合に支給される。
 - 1. 障害の種類又は程度を考慮して、一般の労働市場における労働生活への参画が特に困難で、それが給付によって可能又は容易、確実になる場合。
 - 2. 障害を原因とするニーズのため重度障害者が必要な資金を自ら調達することを期待できない場合。それ以外のときは重度障害者の所得状況が考慮される。
- (3) 給付は一回払いの給付、又は継続的給付として支給される。継続的給付は、通常期限付きでのみ支給される。給付は繰り返し支給される。

I. 重度障害者に対する給付

第 19 条 技術的な作業補助

技術的な労働援助の調達とその整備や修理、使用に関する重度障害者への教育のための費用は、その全額まで引き受けられる。同様のことは補充品の調達や技術の発展に適応するた

übernommen werden. Gleiches gilt für die Ersatzbeschaffung und die Beschaffung zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung.

§ 20 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes
Schwerbehinderte Menschen können Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251) erhalten.

§ 21 Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz

(1) Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur Gründung und zur Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz erhalten, wenn

1. sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen,
2. sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im wesentlichen sicherstellen können und
3. die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts zweckmäßig ist.

(2) Darlehen sollen mit jährlich 10 vom Hundert getilgt werden. Von der Tilgung kann im Jahr der Auszahlung und dem darauffolgenden Kalenderjahr abgesehen werden. Satz 2 gilt, wenn Darlehen verzinslich gegeben werden, für die Verzinsung.

(3) Sonstige Leistungen zur Deckung von Kosten des laufenden Betriebs können nicht erbracht werden.

(4) Die §§ 17 bis 20 und die §§ 22 bis § 27 sind zugunsten von schwerbehinderten Menschen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben oder aufzunehmen beabsichtigen, entsprechend anzuwenden.

§ 22 Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung

(1) Schwerbehinderte Menschen können Leistungen erhalten

1. zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum im Sinne des § 16 des Wohnraumförderungsgesetzes,
2. zur Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse und
3. zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung.

(2) Leistungen können als Zuschüsse, Zinszuschüsse oder Darlehen erbracht werden. Höhe, Tilgung und Verzinsung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls.

(3) Leistungen von anderer Seite sind nur insoweit anzurechnen, als sie schwerbehinderten Menschen für denselben Zweck wegen der Behinderung zu erbringen sind oder erbracht werden.

§ 23 (weggefallen)

§ 24 Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten
Schwerbehinderte Menschen, die an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Erhaltung und Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten oder zur Anpassung an die technische Entwicklung teilnehmen, vor allem an besonderen Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen, die nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen dieser schwerbehinderten Menschen entsprechen, können Zuschüsse bis zur Höhe der ihnen durch die Teilnahme an diesen Maßnahmen entstehenden Aufwendungen erhalten. Hilfen können auch zum beruflichen Aufstieg erbracht werden.

§ 25 Hilfen in besonderen Lebenslagen
Andere Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben als die in den §§ 19 bis 24 geregelten Leistungen können an schwerbehinderte Menschen erbracht werden, wenn und soweit sie unter Berücksichtigung von Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind, um die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

II. Leistungen an Arbeitgeber

めの費用にも適用される。

第 20 条 通勤のための援助
重度障害者は 1987 年 9 月 28 日付自動車援助規則(連邦官報第 I 部 2251 ページ)の基準に従い、職場への通勤のための給付を受けることができる。

第 21 条 自営による職業的自立と維持のための援助

(1) 重度障害者は自営による職業的自立と維持のため次の場合に貸付金と利子の補助を受けることができる。

1. その仕事をするために必要とされる個人的、専門的な要件を満たすとき
2. その仕事によって長期にわたって生計が本質的に確保されることが見込まれるとき
3. その仕事が、労働市場の現状とこれからの発展を考慮して、妥当なものであるとき

(2) 貸付金は年間 10% ずつ返済される。支払いがされた年とその翌暦年は返済が猶予される。第 2 文は貸付金に利子がつく場合の利子に適用される。

(3) (現行の) 経営上の経費を補てんするための給付は支給されない。

(4) 第 17 条から第 20 条、第 22 条から第 27 条は、自営の仕事をしているか、又は開始しようとする重度障害者に有利になるように準用する。

第 22 条 障害者に適した住宅の調達、整備及び維持のための援助

(1) 以下の目的のために重度障害者は給付を受けることができる。

1. 住宅援助法第 16 条の意味の障害者に適した住居の調達のため
2. 住居とその設備を障害に起因する特別な需要に適應させるため
3. 障害者に適した住居への引越し、又は職場との交通の便が非常に有利になる住居への引越しのため

(2) 給付は補助金、利子の補助、又は貸付金の形で支給される。金額、返済、利子については個別の状況により決定される。

(3) 他部門からの給付には、障害を原因とする同じ目的のために、それが重度障害者に支払われるときのみ算入される。

第 23 条 (廃止)

第 24 条 職業上の知識と技能を取得し向上させるための措置に参加するための援助

事業所内外における職業上の知識と技能を取得し向上させるための措置、又は技術の発展に適應するための、特に、種類、範囲、期間に応じ重度障害者の需要にかなった継続教育や適応への措置に参加する重度障害者は、その参加によって生じる費用の全額までの補助金を受けることができる。これらの援助は、昇進のためにも支給される。

第 25 条 特別な生活状態への援助

第 19 条から 24 条に定めた給付とは異なる労働生活における付随的援助のための給付は、障害の種類と程度を考慮して、一般の労働市場における労働生活への参画を可能又は容易にし、確実にするために必要である限り、重度障害者に支給することができる。

II. 雇用主に対する給付

§ 26 Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

- (1) Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten für folgende Maßnahmen erhalten:
1. die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte,
 2. die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, insbesondere wenn eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Dauer auch von weniger als 18 Stunden, wenigstens aber 15 Stunden, wöchentlich wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist,
 3. die Ausstattung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen, deren Wartung und Instandsetzung sowie die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der nach den Nummern 1 bis 3 geförderten Gegenstände,
 4. sonstige Maßnahmen, durch die eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Betrieben oder Dienststellen ermöglicht, erleichtert oder gesichert werden kann.
- Gleiches gilt für Ersatzbeschaffungen oder Beschaffungen zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung.
- (2) Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere unter Berücksichtigung, ob eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung von Maßnahmen nach Absatz 1 gemäß § 81 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 und Abs. 5 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch besteht und erfüllt wird sowie ob schwerbehinderte Menschen ohne Beschäftigungspflicht oder über die Beschäftigungspflicht hinaus (§ 71 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder im Rahmen der Erfüllung der besonderen Beschäftigungspflicht gegenüber bei der Teilhabe am Arbeitsleben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 und § 72 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) beschäftigt werden.
- (3) § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 gilt entsprechend.

§ 26a Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Arbeitgeber, die ohne Beschäftigungspflicht (§ 71 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren bei der Berufsausbildung, erhalten.

§ 26b Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Arbeitgeber können Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener erhalten, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 68 Abs. 4 gleichgestellt sind.

§ 26c Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Arbeitgeber können zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements Prämien erhalten.

§ 27 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

- (1) Arbeitgeber können Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind, der nach Art oder Schwere seiner Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen ist (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis d des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder in Teilzeit (§ 75 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) beschäftigt wird, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das

第 26 条 重度障害者のための職場・訓練場所における障害者に適した施設のための給付

- (1) 雇用主は以下の措置のために発生した必要経費の全額までの貸付金又は補助金を受けることができる。
1. 事業所施設、機械、器具を含む作業場の障害者に適した設置と整備
 2. 重度障害者のためのパートタイム職場の整備。特に、障害の種類と程度のために、労働時間が週に 18 時間より短い（ただし少なくとも 15 時間）パートタイム雇用が必要な場合
 3. 職場・訓練場所に必要な技術的な補助用具を整備すること、これらのメンテナンス、修理及び、1 号から 3 号に従い助成された物の使用に関する重度障害者の訓練
 4. 事業所や官公署において重度障害者の障害に適した雇用をできるだけ長く可能に、容易に、又は確実にすることができるその他の措置
- 補充品の供給、又はさらなる技術進歩に適合するための調達に関しても上記と同様である。

- (2) 給付の種類と金額は個別の事情に従って決定される。特に、社会法典第 9 編第 81 条 3 項 1 文、4 項 1 文 4 号及び 5 号、並びに 5 項 1 文に従った第 1 項に掲げる措置を遂行するための雇用主の義務が存在し、それが果たされているかどうか、また、雇用義務がないにもかかわらず、又は雇用義務を超えて(社会法典第 9 編第 71 条)重度障害者が雇用されているか、労働生活への参画の際に特定の重度障害者(社会法典第 9 編第 71 条 1 項 2 文及び第 72 条)に対する雇用義務を果たすという枠内で重度障害者が雇用されているかどうかを考慮して決定される。

- (3) 第 15 条 2 項 1 文及び 2 文が準用される。

第 26a 条 特に該当する重度障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用のための補助金

雇用義務(社会法典第 9 編第 71 条 1 項)がなく、特定の重度障害者を職業訓練のために採用する雇用主は料金に対する補助金、特に職業訓練に係る試験費用を受け取ることができる。

第 26b 条 障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用に対する奨励金と補助金

雇用主は訓練中社会法典第 9 編第 68 条 4 項に沿って重度障害者と同等と扱われる障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用について、奨励金と補助金を受けることができる

第 26c 条 事業所内編入マネジメント導入のための奨励金

雇用主は事業所内編入マネジメント導入のための奨励金を受けることができる。

第 27 条 負担が尋常でないときの給付

- (1) 雇用主は、障害の種類と程度のために労働生活、職業生活において特定の重度障害者(社会法典第 9 編第 72 条 1 項 1 号の a から d、障害者の認定作業所での就労に関わる、又はパートタイム雇用(社会法典第 9 編第 75 条 2 項)にある重度障害者で、特にこれらの給付がなければ雇用・就労関係が危ぶまれる者の就労に係わる尋常ではない負担を補償するために、補助金を受けることができる。障害者作業所で就労する重度障害者が一般労働市場への移行支援のための措置(作業所規則 5 条 4 項)の中で終えた試行雇用や研修中にも、この間に提供されたりハビリテーション担

Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde. Leistungen nach Satz 1 können auch in Probebeschäftigungen und Praktika erbracht werden, die ein in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigter schwerbehinderter Mensch im Rahmen von Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung) absolviert, wenn die dem Arbeitgeber entstehenden außergewöhnlichen Belastungen nicht durch die in dieser Zeit erbrachten Leistungen der Rehabilitationsträger abgedeckt werden.

- (2) Außergewöhnliche Belastungen sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen, die einem Arbeitgeber bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen auch nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten entstehen und für die die Kosten zu tragen für den Arbeitgeber nach Art oder Höhe unzumutbar ist.
- (3) Für die Zuschüsse zu notwendigen Kosten nach Absatz 2 gilt § 26 Abs. 2 entsprechend.
- (4) Die Dauer des Zuschusses bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls.

III. Sonstige Leistungen

§ 27a Leistungen an Integrationsfachdienste

Träger von Integrationsfachdiensten im Sinne des Kapitels 7 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch können Leistungen nach § 113 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu den durch ihre Inanspruchnahme entstehenden notwendigen Kosten erhalten.

§ 28 Leistungen zur Durchführung der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen

- (1) Freie gemeinnützige Träger psychosozialer Dienste, die das Integrationsamt an der Durchführung der ihr obliegenden Aufgabe der im Einzelfall erforderlichen psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen unter Fortbestand ihrer Verantwortlichkeit beteiligt, können Leistungen zu den daraus entstehenden notwendigen Kosten erhalten.
- (2) Leistungen nach Absatz 1 setzen voraus, daß
 1. der psychosoziale Dienst nach seiner personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung zur Durchführung von Maßnahmen der psychosozialen Betreuung geeignet ist, insbesondere mit Fachkräften ausgestattet ist, die über eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale Zusatzqualifikation und ausreichende Berufserfahrung verfügen, und
 2. die Maßnahmen
 - a) nach Art, Umfang und Dauer auf die Aufnahme, Ausübung oder Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet und dafür geeignet sind,
 - b) nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durchgeführt werden, insbesondere die Kosten angemessen sind, und
 - c) aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Integrationsamt und dem Träger des psychosozialen Dienstes durchgeführt werden.

Leistungen können gleichermaßen für Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen erbracht werden, die diesen Dienst unter bestimmten, in der Vereinbarung näher zu regelnden Voraussetzungen im Einvernehmen mit dem Integrationsamt unmittelbar in Anspruch nehmen.

- (3) Leistungen sollen in der Regel bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten erbracht werden, die aus der Beteiligung an den im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen entstehen. Das Nähere über die Höhe der zu übernehmenden Kosten, ihre Erfassung, Darstellung und Abrechnung bestimmt sich nach der Vereinbarung zwischen dem Integrationsamt und dem Träger des psychosozialen Dienstes gemäß Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe c.

§ 28a Leistungen an Integrationsprojekte

Integrationsprojekte im Sinne des Kapitels 11 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, können Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung

当機関の給付によって、使用者に生じた尋常ではない負担がカバーされない場合、1文による給付は提供される。

- (2) 尋常ではない負担とは、重度障害者の雇用・就労にあたってあらゆる手段を尽くしても雇用主に発生する平均以上の経済的支出又は負担であって、雇用主はその費用を負担させることを、種類又は金額について要求できないものをいう。
- (3) 第2項の必要費用に対する補助金に関しては第26条2項が準用される。
- (4) 補助金の期間は個別の事情によって決定される。

III. その他の給付

第27a条 統合専門サービスへの給付

社会法典第9編第2部第7章の意味における統合専門サービス機関は、社会法典第9編第113条に沿ってその活動を通して発生した必要費用に対する給付を受けることができる。

第28条 重度障害者の心理社会的なケアを行なうための給付

- (1) 統合局が自らに責任があり、個別に求められる重度障害者の心理社会的なケアという任務を遂行する際に、その責任を継続しながら関わる自主公益的な心理社会的機関の運営者は、それから発生した必要な費用に対する給付を受けることができる。
- (2) 第1項の給付には以下の要件がある。
 1. その心理社会的機関が、心理社会的なケアの措置を実施するための人的、場所的、物的な設備の面で適したものであること。特に、適切な職業資格、心理社会学の追加資格及び十分な職業経験を持つ専門家がいること。
 2. 措置は、
 - a) 重度障害者の一般労働市場における可能な限り継続的な就労の開始、遂行及び保証に向けて適切な方法、範囲、期間をもって実施されること。
 - b) 経済性と節約性の原則に則って実行されること、特に経費が適切であること。
 - c) 統合局と心理社会的機関の運営者との協定に基づいて行なわれること。

給付は、統合局と合意した協定に詳細に定められた特定の要件の下、当該サービスを直接請求する重度障害者に対する措置と同程度のもので行うことができる。

- (3) 給付は通常、個別に必要とされた措置への関与によって生じた必要な費用の全額までが支給される。負担する経費の額とその詳細、表現、控除の詳細に関しては、第2項1文2号cに従って統合局と心理社会的機関の運営者の協定で決定する。

第28a条 統合プロジェクトのための給付

社会法典第9編第2部第11章の意味での統合プロジェクトは、経営相談を含む建設、増築、近代化、整備のための給付及び特別な費用のための給付を受けることができる。

einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und besonderen Aufwand erhalten.

§ 29 Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

- (1) Die Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte sowie die Mitglieder der Stufenvertretungen wird gefördert, wenn es sich um Veranstaltungen der Integrationsämter im Sinne des § 102 Abs. 2 Satz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch handelt. Die Durchführung von Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 durch andere Träger kann gefördert werden, wenn die Maßnahmen erforderlich und die Integrationsämter an ihrer inhaltlichen Gestaltung maßgeblich beteiligt sind.
- (2) Aufklärungsmaßnahmen sowie Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für andere als in Absatz 1 genannte Personen, die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum Gegenstand haben, können gefördert werden. Dies gilt auch für die Qualifizierung des nach § 102 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch einzusetzenden Personals sowie für notwendige Informationsschriften und -veranstaltungen über Rechte, Pflichten, Leistungen und sonstige Eingliederungshilfen sowie Nachteilsausgleiche nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch und anderen Vorschriften.

3. Unterabschnitt Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

§ 30 Förderungsfähige Einrichtungen

- (1) Leistungen können für die Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung folgender Einrichtungen erbracht werden:
 1. betriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Einrichtungen zur Vorbereitung von behinderten Menschen auf eine berufliche Bildung oder die Teilhabe am Arbeitsleben,
 2. betriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Einrichtungen zur beruflichen Bildung behinderter Menschen,
 3. Einrichtungen, soweit sie während der Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation behinderte Menschen auf eine berufliche Bildung oder die Teilhabe am Arbeitsleben vorbereiten,
 4. Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch,
 5. Blindenwerkstätten mit einer Anerkennung auf Grund des Blindenwarenvertriebsgesetzes vom 9. April 1965 (BGBl. I S. 311) in der bis zum 13. September 2007 geltenden Fassung,
 6. Wohnstätten für behinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten tätig sind.
 7. (weggefallen)
 Zur länderübergreifenden Bedarfsbeurteilung wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei der Planung neuer oder Erweiterung bestehender Einrichtungen nach Satz 1 Nr. 4 bis 6 beteiligt.
- (2) Öffentliche oder gemeinnützige Träger eines besonderen Beförderungsdienstes für behinderte Menschen können Leistungen zur Beschaffung und behinderungsgerechten Ausstattung von Kraftfahrzeugen erhalten. Die Höhe der Leistung bestimmt sich nach dem Umfang, in dem der besondere Beförderungsdienst für Fahrten schwerbehinderter Menschen von und zur Arbeitsstätte benutzt wird.
- (3) Leistungen zur Deckung von Kosten des laufenden Betriebs dürfen nur ausnahmsweise erbracht werden, wenn hierdurch der Verlust bestehender Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen abgewendet werden kann. Für Einrichtungen nach Absatz 1 Nr. 4 bis 6 sind auch Leistungen zur Deckung eines Miet- oder Pachtzinses zulässig.

§ 31 Förderungsvoraussetzungen

- (1) Die Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 können gefördert werden, wenn sie
 1. ausschließlich oder überwiegend behinderte Menschen aufnehmen, die Leistungen eines Rehabilitationsträgers in

第 29 条 啓蒙・訓練・教育のための措置を実施するための給付

- (1) 重度障害者利益代表、雇用主代理人、経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員協議会、検察官委員会、裁判官人事委員会、階層代表委員会の委員のための教育及び訓練措置の実施は、社会法典第9編第102条2項6文の意味の統合局が行うものであるときに、支援される。第1文の意味の措置が他の機関によって実施される場合は、その措置が必要なもので、統合局がその内容の構成に関与して決定的な役割を果たしているときに支援される。
- (2) 第1項に掲げる以外で重度障害者の労働生活への参画を扱う人々の啓蒙、訓練、教育のための措置は支援される。これは、社会法典第9編第102条1項に沿って任命される人員の資格獲得及び権利・義務・給付その他の統合援助・社会法典第9編とその他の規則による不利益調整などについて求められる情報誌や情報講座についても適用される。

第 3 款 重度障害者の労働生活への参画のための施設に対する給付

第 30 条 支援できる施設

- (1) 給付は、次の施設の設立、拡張、整備及び近代化のために行なわれる。
 1. 障害者の職業教育や労働生活への参画に備えるための、事業所内、事業所外又は事業所をまたがる施設
 2. 障害者の職業教育のための事業所内、事業所外又は事業所をまたがる新規計画や拡張施設
 3. 障害者が医学的リハビリテーションのための給付を受けている期間中に、職業教育で労働生活への参画に備えるための施設
 4. 社会法典第9編第136条の意味の障害者作業所
 5. 2007年9月13日まで有効であった版の1965年4月9日付の盲人用品販売法(連邦官報第I部311ページ)を根拠として認定された盲人作業所
 6. 一般労働市場、障害者作業所又は盲人作業所で働く障害者の住居
 7. (廃止)
 新規の計画や拡張が認可された第1文4号から6号に沿う施設の州をまたがる請求の判断には連邦労働社会省が参加する
- (2) 障害者のための特別輸送業務を担う、公共・公益の事業者は、自動車の入手と障害者に適した整備のための給付を受けることができる。給付の金額は、障害者の職場への往復の特別輸送が使用される範囲によって決まる。
- (3) 経営上の経費を補てんするための給付は、その給付により障害者の失業が回避できるときのみ例外的に支給される。第1項4号から6号に沿う施設のためには、使用賃貸料、用益賃貸料の補償のための給付も許容される

第 31 条 支援のための要件

- (1) 第30条1項の意味の施設は、次の場合に支援される。
 1. リハビリテーション担当機関の給付を請求する障害者を専ら又は主に受け入れる場合
 2. 障害の原因に関係なく、また施設運営者の組織の構成員

- Anspruch nehmen,
2. behinderten Menschen unabhängig von der Ursache der Behinderung und unabhängig von der Mitgliedschaft in der Organisation des Trägers der Einrichtung offenstehen und
 3. nach ihrer personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung die Gewähr dafür bieten, daß die Rehabilitationsmaßnahmen nach zeitgemäßen Erkenntnissen durchgeführt werden und einer dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben dienen.
- (2) Darüber hinaus setzt die Förderung voraus bei
1. Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 1:
Die in diesen Einrichtungen durchzuführenden Maßnahmen sollen den individuellen Belangen der behinderten Menschen Rechnung tragen und sowohl eine werkspraktische wie fachtheoretische Unterweisung umfassen. Eine begleitende Betreuung entsprechend den Bedürfnissen der behinderten Menschen muß sichergestellt sein. Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine berufliche Bildung sollen sich auf mehrere Berufsfelder erstrecken und Aufschluß über Neigung und Eignung der behinderten Menschen geben.
 2. Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 2:
 - a) Die Eignungsvoraussetzungen nach den §§ 27 bis 30 des Berufsbildungsgesetzes oder nach den §§ 21 bis 22b der Handwerksordnung zur Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen müssen erfüllt sein. Dies gilt auch für Ausbildungsgänge, die nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder nach § 42m der Handwerksordnung durchgeführt werden.
 - b) Außer- oder überbetriebliche Einrichtungen sollen unter Einbeziehung von Plätzen für berufsvorbereitende Maßnahmen über in der Regel mindestens 200 Plätze für die berufliche Bildung in mehreren Berufsfeldern verfügen. Sie müssen in der Lage sein, behinderte Menschen mit besonderer Art oder Schwere der Behinderung beruflich zu bilden. Sie müssen über die erforderliche Zahl von Ausbildern und die personellen und sächlichen Voraussetzungen für eine begleitende ärztliche, psychologische und soziale Betreuung entsprechend den Bedürfnissen der behinderten Menschen verfügen. Bei Unterbringung im Internat muß die behinderungsgerechte Betreuung sichergestellt sein. Die Einrichtungen sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit insbesondere untereinander und mit den für die Rehabilitation zuständigen Behörden verpflichtet.
 3. Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 3:
Die in diesen Einrichtungen in einem ineinandergreifenden Verfahren durchzuführenden Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen entsprechend den individuellen Gegebenheiten so ausgerichtet sein, daß nach Abschluß dieser Maßnahmen ein möglichst nahtloser Übergang in eine berufliche Bildungsmaßnahme oder in das Arbeitsleben gewährleistet ist. Für die Durchführung der Maßnahmen müssen besondere Fachdienste zur Verfügung stehen.
 4. Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 4:
Sie müssen gemäß § 142 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch anerkannt sein oder voraussichtlich anerkannt werden.
 5. Blindenwerkstätten im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 5:
Sie müssen auf Grund des Blindenwarenvertriebsgesetzes anerkannt sein.
 6. Wohnstätten im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 6:
Sie müssen hinsichtlich ihrer baulichen Gestaltung, Wohnflächenbemessung und Ausstattung den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entsprechen. Die Aufnahme auch von behinderten Menschen, die nicht im Arbeitsleben stehen, schließt eine Förderung entsprechend dem Anteil der im Arbeitsleben stehenden schwerbehinderten Menschen nicht aus. Der Verbleib von schwerbehinderten Menschen, die nicht mehr im Arbeitsleben stehen, insbesondere von schwerbehinderten Menschen nach dem Ausscheiden aus einer Werkstatt für behinderte Menschen, beeinträchtigt nicht die zweckentsprechende Verwendung der eingesetzten Mittel.
 7. (weggefallen)

- であるかどうかに関係なく、障害者に開かれている場合
3. 人的、場所的、物的設備から、リハビリテーション措置が現代的な知識に従って行なわれること、労働生活への長期的参画に役立つことが保証される場合
- (2) さらに支援は以下のことを要件とする。
1. 第 30 条 1 項 1 号の意味の施設
その施設で行なわれるべき措置は、障害者個人の利害関係を考慮し、専門の理論的な授業のような、作業の実践的な授業を包括しなければならない。障害者の要求に応じた必要なケアが確保されなければならない。職業的な訓練に備えるための措置は、多くの職業分野に及び、障害者の性向と適性について明らかにしなければならない。
 2. 第 30 条 1 項 2 号の意味の施設
 - a) 職業教育法第 27 条から第 30 条、又は認可された訓練機関における訓練のための手工業規則第 21 条から第 22b 条の適正要件が満たされなければならない。これは、訓練の過程にも適用される。この訓練の過程は、職業教育法第 66 条、又は手工業規則第 42m 条に従って実施される。
 - b) 事業所外の、又は事業所をまたがる施設は、職業準備教育措置のためのものを含めた職業教育の場を複数の職業分野において通常は最低でも 200 以上有していなければならない。また、これらの施設では、障害の種類や程度が特殊である障害者が教育を受けられる状況にななければならない。さらに、必要な指導員の数や、必要な医学的、精神的、社会的ケアのための人的、物的要件については、障害者のニーズに応じて定めなければならない。寮に宿泊する際は、障害者に適したケアが確保されていなければならない。これらの施設は相互に信頼関係を保って協力し、特にリハビリテーションを管轄する官庁に対してはそれぞれが義務を持つ。
 3. 第 30 条 1 項 3 号の意味の施設
これらの施設で行なわれ、相互に密接に連関し合った手続きの中で実施される医学的リハビリテーション及び労働生活への参画のための措置は、個人の实情に応じて、措置の終了後できるだけ中断なく職業教育措置又は労働生活への移行が保証されるように施されなければならない。この措置を実施するために、特別な専門的なサービスが利用できなければならない。
 4. 第 30 条 1 項 4 号の意味の障害者作業所
社会法典第 9 編第 142 条に従って認定されているか、認定される予定のあるものでなければならない。
 5. 第 30 条 1 項 5 号の意味の盲人作業所
盲人用品販売法の根拠によるものでなければならない。
 6. 第 30 条 1 項 6 号の意味の住居
その建築構造、床面積、設備が障害者の特別なニーズに応じていなければならない。労働生活を送っていない障害者も受け入れるということは、労働生活を送っている重度障害者に対する支援をしめ出すものではない。既に労働生活にない重度障害者、特に障害者作業所を辞めた重度障害者がそこに留まるということは、投入された資金の目的になった利用を損なうものではない。
 7. (廃止)

§ 32 Förderungsgrundsätze

- (1) Leistungen sollen nur erbracht werden, wenn sich der Träger der Einrichtung in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt und alle anderen Finanzierungsmöglichkeiten aus Mitteln der öffentlichen Hände und aus privaten Mitteln in zumutbarer Weise in Anspruch genommen worden sind.
- (2) Leistungen dürfen nur erbracht werden, soweit Leistungen für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden. Werden Einrichtungen aus Haushaltsmitteln des Bundes oder anderer öffentlicher Hände gefördert, ist eine Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nur zulässig, wenn der Förderungszweck sonst nicht erreicht werden kann.
- (3) Leistungen können nur erbracht werden, wenn ein Bedarf an entsprechenden Einrichtungen festgestellt und die Deckung der Kosten des laufenden Betriebs gesichert ist.
- (4) Eine Nachfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist nur zulässig, wenn eine Förderung durch die gleiche Stelle vorangegangen ist.

§ 33 Art und Höhe der Leistungen

- (1) Leistungen können als Zuschüsse oder Darlehen erbracht werden. Zuschüsse sind auch Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln.
- (2) Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach dem Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl des aufzunehmenden Personenkreises, nach der wirtschaftlichen Situation der Einrichtung und ihres Trägers sowie nach Bedeutung und Dringlichkeit der beabsichtigten Rehabilitationsmaßnahmen.

§ 34 Tilgung und Verzinsung von Darlehen

- (1) Darlehen nach § 33 sollen jährlich mit 2 vom Hundert getilgt und mit 2 vom Hundert verzinst werden; bei Ausstattungsinvestitionen beträgt die Tilgung 10 vom Hundert. Die durch die fortschreitende Tilgung ersparten Zinsen wachsen den Tilgungsbeträgen zu.
- (2) Von der Tilgung und Verzinsung von Darlehen kann bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Inbetriebnahme abgesehen werden.

Dritter Abschnitt Ausgleichsfonds

1. Unterabschnitt Gestaltung des Ausgleichsfonds

§ 35 Rechtsform

Der Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Ausgleichsfonds) ist ein nicht rechtsfähiges Sondervermögen des Bundes mit eigener Wirtschafts- und Rechnungsführung. Er ist von den übrigen Vermögen des Bundes, seinen Rechten und Verbindlichkeiten getrennt zu halten. Für Verbindlichkeiten, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Verwalter des Ausgleichsfonds eingeht, haftet nur der Ausgleichsfonds; der Ausgleichsfonds haftet nicht für die sonstigen Verbindlichkeiten des Bundes.

§ 36 Weiterleitung der Mittel an den Ausgleichsfonds

Die Integrationsämter leiten zum 30. Juni eines jeden Jahres 20 vom Hundert des im Zeitraum vom 1. Juni des vorangegangenen Jahres bis zum 31. Mai des Jahres eingegangenen Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds weiter. Sie teilen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum 30. Juni eines jeden Jahres das Aufkommen an Ausgleichsabgabe für das vorangegangene Kalenderjahr auf der Grundlage des bis zum 31. Mai des Jahres tatsächlich an die Integrationsämter gezahlten Aufkommens mit. Sie teilen zum 31. Januar eines jeden Jahres das Aufkommen an Ausgleichsabgabe für das vorvergangene Kalenderjahr dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit.

§ 37 Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung
Für den Ausgleichsfonds gelten die Bundeshaushaltsordnung

第 32 条 支援の原則

- (1) 給付は、施設の運営者が総費用を適当な割合で負担し、公共機関と民間の資金からの資金調達の可能性が全て無理なく要求される場合にのみ、支給されるべきである。
- (2) 給付は、同じ目的のために他からの給付がなされていない場合のみ支給される。施設が連邦政府や他の公共機関の財政資金から支援を受けているならば、負担調整賦課金の資金からの支援は、それがなければ支援の目的が達成されないときのみ認められる。
- (3) 給付は、しかるべき施設における需要が確認され、経営上の経費の補償が確保されているときのみ支給されることができる。
- (4) 負担調整賦課金の資金からの追加的融資は、同じ官署からの支援が失効しているときのみ認められる。

第 33 条 給付の種類と金額

- (1) 給付は補助金又は貸付金の形で支給されることができ。補助金には、他人資金の割引きのための利息補助も含まれる。
- (2) 給付の種類と金額は個別の事情によって決定される。特に、受け入れるべき人数全体の中で重度障害者の占める割合、施設とその運営者の経済状況、企図されるリハビリテーション措置の重要性と緊急性によって決まる。

第 34 条 貸付金の返済と利子

- (1) 第 33 条の貸付金は年間 2% ずつ返済され、2% の利子がつく。設備投資の場合には、返済は年間 10% となる。返済を前倒しすることで支払わなくて済んだ利子分は、返済額の中に組み込まれる。
- (2) 貸付金の返済と利子は開業から 2 年間は猶予する。

第 3 節 負担調整基金

第 1 款 負担調整基金の構成

第 35 条 法形式

重度障害者の労働生活への参画を目的とした超地域的な計画のための負担調整基金は、権利能力がない連邦政府の特別財産であり、独自の運用及び会計を行なう。この基金は、連邦政府のその他の財産から、権利、義務につき切り離されていなければならない。負担調整基金は、連邦労働社会省が負担調整基金の管理人として持つ義務のみに従う。連邦政府の他の義務には服さない。

第 36 条 負担調整基金の資金の送金

統合局は、各年の 6 月 30 日までに、前年 6 月 1 日から 5 月 31 日までの期間に納付された負担調整賦課金収入の 100 分の 20 を負担調整基金に送金する。前暦年分の負担調整賦課金収入額を、5 月 31 日までの実際の統合局に支払われた収入に基いて各年 6 月 30 日までに連邦労働社会省に報告する。各年 1 月 31 日までに前暦年の負担調整基金収入額を連邦労働社会省に報告する。

第 37 条 連邦予算規則の適用

負担調整基金に対しては、連邦予算規則及びその補足や施行

sowie die zu ihrer Ergänzung und Durchführung erlassenen Vorschriften entsprechend, soweit die Vorschriften dieser Verordnung nichts anderes bestimmen.

§ 38 Aufstellung eines Wirtschaftsplans

- (1) Für jedes Kalenderjahr (Wirtschaftsjahr) ist ein Wirtschaftsplan aufzustellen.
- (2) Der Wirtschaftsplan enthält alle im Wirtschaftsjahr
 1. zu erwartenden Einnahmen
 2. voraussichtlich zu leistenden Ausgaben und
 3. voraussichtlich benötigten Verpflichtungsermächtigungen, Zinsen, Tilgungsbeträge aus Darlehen, zurückgezahlte Zuschüsse sowie unverbrauchte Mittel des Vorjahres fließen dem Ausgleichsfonds als Einnahmen zu.
- (3) Der Wirtschaftsplan ist in Einnahmen und Ausgaben auszugleichen.
- (4) Die Ausgaben sind gegenseitig deckungsfähig.
- (5) Die Ausgaben sind übertragbar.

§ 39 Feststellung des Wirtschaftsplans

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt im Benehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und im Einvernehmen mit dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen (Beirat) den Wirtschaftsplan fest. § 1 der Bundeshaushaltsordnung findet keine Anwendung.

§ 40 Ausführung des Wirtschaftsplans

- (1) Bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds sind die jeweils gültigen Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen des Bundes zugrunde zu legen. Von ihnen kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen abgewichen werden.
- (2) Verpflichtungen, die in Folgejahren zu Ausgaben führen, dürfen nur eingegangen werden, wenn die Finanzierung der Ausgaben durch das Aufkommen an Ausgleichsabgabe gesichert ist.
- (3) Überschreitungen der Ausgabeansätze sind nur zulässig, wenn
 1. hierfür ein unvorhergesehenes und unabweisbares Bedürfnis besteht und
 2. entsprechende Einnahmeerhöhungen vorliegen.
 Außerplanmäßige Ausgaben sind nur zulässig, wenn
 1. hierfür ein unvorhergesehenes und unabweisbares Bedürfnis besteht und
 2. Beträge in gleicher Höhe bei anderen Ausgabeansätzen eingespart werden oder entsprechende Einnahmeerhöhungen vorliegen.
 Die Entscheidung hierüber trifft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Benehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und im Einvernehmen mit dem Beirat.
- (4) Bis zur bestimmungsmäßigen Verwendung sind die Ausgabemittel verzinslich anzulegen.

2. Unterabschnitt Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln des Ausgleichsfonds

§ 41 Verwendungszwecke

- (1) Die Mittel aus dem Ausgleichsfonds sind zu verwenden für
 1. Zuweisungen an die Bundesagentur für Arbeit zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere durch Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, und zwar ab 2009 jährlich in Höhe von 16 vom Hundert des Aufkommens an Ausgleichsabgabe,
 2. befristete überregionale Programme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, besonderer Gruppen von schwerbehinderten Menschen (§ 72 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder schwerbehinderter Frauen sowie zur Förderung des Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen,
 3. Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, soweit sie den Interessen mehrerer Länder dienen; Einrichtungen dienen den Interessen mehrerer Länder auch dann, wenn sie Bestandteil eines abgestimmten Plans sind, der ein länderübergreifendes Netz derartiger Einrichtungen zum Gegenstand hat,

derために公布された諸規則が、本規則で別に定めない限り、準用される。

第 38 条 予算案の作成

- (1) 毎暦年(すなわち会計年度)ごとに予算案が編成される。
- (2) 予算案には各会計年度の以下の情報がすべて含まれる。
 1. 予想される収入
 2. 見込まれる支出
 3. 必要が見込まれる債務負担権限
利子、貸付金の返済額、返還された補助金、前年度の繰越金は負担調整基金の収入とする。
- (3) 予算案は収支が合っていなければならない。
- (4) 支出は互いに填補し合うことができる。
- (5) 支出は転用できる。

第 39 条 予算案の決定

連邦労働社会省は連邦財務省と協議をして、労働生活への参画諮問委員会(以下諮問委員会という)の同意を得て予算案を決定する。連邦予算規則第 1 条は適用されない。

第 40 条 予算案の実行

- (1) 負担調整基金の委託にあたっては、その都度有効な連邦政府の財政援助のための一般的準則に基づいていなければならない。連邦財務省の同意を得た場合は、この限りではない。
- (2) 次会計年度以降に支出を要する義務は、支出の資金調達負担調整賦課金収入によって確保されるときのみ引き受けられる。
- (3) 支出勘定の超過は、次の場合にのみ認められる。
 1. 予測できず、回避できない需要が生じたとき
 2. 相応する所得の上昇があったとき
 予定外の支出は、次の場合のみ認められる。
 1. 予測できず、回避できない需要が生じたとき
 2. その他の支出勘定で同金額が節約されるとき、又は、相応する所得の上昇があったとき
 これに関する決定は、連邦労働社会省が、連邦財務省と協議の上、諮問委員会の同意を得て行なう。
- (4) 規定どおりに利用されるまでは、交付金には利子がつく。

第 2 款 重度障害者の労働生活への参画のための負担調整基金の資金からの支援

第 41 条 利用目的

- (1) 負担調整基金からの資金は次のものに対する給付のために利用される。
 1. 障害者が労働生活に参画するための特別な支援事業、特に社会法典第 3 編に沿った統合助成金及び訓練助成金のための連邦雇用エージェンシーへの配分、詳しくは 2009 年以降は調整賦課金収入の 16%、
 2. 重度障害者と重度障害者特別グループ(社会法典第 9 編第 72 条)又は重度障害のある女性の失業を解消するため及び重度障害者の訓練場所の提供を促進するための期間限定の超地域的なプログラム、
 3. 第 30 条 1 項 1 号から 3 号の施設で、それが複数の州の利害に関係しているとき;施設が、これら施設の州を越えたネットワークを対象とするよう調整された計画の構成要素となつているときも、複数の州の利害に関係している、
 4. 重度障害者の労働生活への参画促進の進展のための、特に事業所内編入マネジメントや重度障害のある未成年者の訓練促進を通して行う超地域的なモデル計画、
 5. 技術的な労働援助の開発、及び

4. überregionale Modellvorhaben zur Weiterentwicklung der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere durch betriebliches Eingliederungsmanagement, und der Förderung der Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher,
 5. die Entwicklung technischer Arbeitshilfen und
 6. Aufklärungs-, Fortbildungs- und Forschungsmaßnahmen auf dem Gebiet der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, sofern diesen Maßnahmen überregionale Bedeutung zukommt.
- (2) Die Mittel des Ausgleichsfonds sind vorrangig für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden.
 - (3) Der Ausgleichsfonds kann sich an der Förderung von Forschungs- und Modellvorhaben durch die Integrationsämter nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 beteiligen, sofern diese Vorhaben auch für andere Länder oder den Bund von Bedeutung sein können.
 - (4) Die §§ 31 bis 34 gelten entsprechend.

3. Unterabschnitt Verfahren zur Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds

§ 42 Anmeldeverfahren und Anträge

Leistungen aus dem Ausgleichsfonds sind vom Träger der Maßnahme schriftlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen, in den Fällen des § 41 Abs. 1 Nr. 3 nach vorheriger Abstimmung mit dem Land, in dem der Integrationsbetrieb oder die Integrationsabteilung oder die Einrichtung ihren Sitz hat oder haben soll. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales leitet die Anträge mit seiner Stellungnahme dem Beirat zu.

§ 43 Vorschlagsrecht des Beirats

- (1) Der Beirat nimmt zu den Anträgen Stellung. Die Stellungnahme hat einen Vorschlag zu enthalten, ob, in welcher Art und Höhe sowie unter welchen Bedingungen und Auflagen Mittel des Ausgleichsfonds vergeben werden sollen.
- (2) Der Beirat kann unabhängig vom Vorliegen oder in Abwandlung eines schriftlichen Antrags Vorhaben zur Förderung vorschlagen.

§ 44 Entscheidung

- (1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales entscheidet über die Anträge aufgrund der Vorschläge des Beirats durch schriftlichen Bescheid.
- (2) Der Beirat ist über die getroffene Entscheidung zu unterrichten.

§ 45 Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Für Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die dem Beirat zur Stellungnahme zuzuleiten sind, gelten die §§ 43 und 44 entsprechend.

Vierter Abschnitt Schlußvorschriften

§ 46 Übergangsregelungen

- (1) Abweichend von § 36 leiten die Integrationsämter
 1. zum 30. Juni 2005 30 vom Hundert des im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Mai 2005 eingegangenen Ausgleichsabgabebaufkommens und 45 vom Hundert des Ausgleichsabgabebaufkommens für das Kalenderjahr 2003 an den Ausgleichsfonds weiter; dabei werden die nach § 36 Abs. 2 in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung geleisteten Abschlagszahlungen berücksichtigt,
 2. bis zum Ablauf des Jahres, in dem die Förderung durch Investitionskostenzuschüsse der vom Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen vorgeschlagenen und von den Ländern bis zum 30. Juni 2006 bewilligten Projekte für Werk- und Wohnstätten für behinderte Menschen sowie Blindenwerkstätten durch den Ausgleichsfonds endet, im Jahr 2005 zusätzlich zu Nummer 1 und ab dem Jahr 2006 zusätzlich bis zu 4 vom Hundert des Ausgleichsabgabebaufkommens an den Ausgleichsfonds weiter, verringert um den Betrag, den die Träger der Integrationsämter in Abstimmung mit dem

6. 重度障害者の労働生活への参画の分野の啓蒙、継続教育、研究の措置で、それらが地域を越えた意義を持つとき。

- (2) 負担調整基金からの資金は、重度障害者の一般労働市場への編入のために優先して利用されなければならない。
- (3) 負担調整基金は、その計画が他の州や連邦にとっても意義があるときには、第 14 条 1 項 4 号の統合局による研究計画やモデル計画の促進に関与することができる。
- (4) 第 31 条から第 34 条が準用される。

第 3 款 負担調整基金の資金の譲与手続き

第 42 条 申告手続きと申請

負担調整基金からの給付は、措置の実施機関が書面で連邦労働社会省に申請する。第 41 条 1 項 3 号の場合は、その統合事業所又は統合部門又は施設が所在する、又は所在すると見込まれる州と事前に取り決めた上で行う。連邦労働社会省はこれら申請を自らの意見表明をつけて諮問委員会に送達する。

第 43 条 諮問委員会の提案権

- (1) 諮問委員会は申請に対して賛否の立場を明らかにする。この態度表明には、負担調整基金の資金が、どのように、どのくらい、そしてどのような条件や義務を付して給付されるべきかについての提案が含まれる。
- (2) 諮問委員会は申請書に依存することなく、又は申請書の内容を変更して、支援計画を提案することができる。

第 44 条 決定

- (1) 連邦労働社会省は、諮問委員会の提案に基づいて申請に関して決定し、書面で回答する。
- (2) この決定は、諮問委員会に報告されなければならない。

第 45 条 連邦労働社会省の計画

諮問委員会に意見表明を求めて送達される連邦労働社会省の計画には、第 43 条と第 44 条が準用される。

第 4 節 最終規定

第 46 条 移行規定

- (1) 第 36 条にかかわらず、統合局は
 1. 2005 年 6 月 30 日まで、2005 年 1 月 1 日から 5 月 31 日までの期間に到着した負担調整賦課金収入の 100 分の 30、更に 2003 暦年の負担調整賦課金収入の 100 分の 45 を負担調整基金に送金する。その際 2004 年 12 月 31 日まで有効であった規則の第 36 条 2 項に沿ってなされる分割払いが考慮される。
 2. 障害者の参加のための諮問委員会に提案され、州で 2006 年 6 月 30 日まで認可された障害者作業所及び盲人作業所のためのプロジェクトへの投資費用補助を通じた支援で負担調整基金を通じたものが終了したものについては、2005 年には 1 に追加して、また 2006 年からは負担調整賦課金収入の 100 分の 4 まで追加して、統合局が連邦労働社会省との調整をして当該プロジェクトへの支援のために認可した金額を減額して、年末までに負担調整基金に送金する。

Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Förderung der genannten Projekte bewilligen.

(2) Abweichend von § 41 werden

1. im Jahr 2004 Zuweisungen an die Bundesagentur für Arbeit für die Förderung von Integrationsfachdiensten vorgenommen und
2. mindestens die nach Absatz 1 Nr. 2 an den Ausgleichsfonds weitergeleiteten Mittel für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6 verwendet.

(3) Abweichend von § 41 können Mittel des Ausgleichsfonds verwendet werden zur Förderung von Integrationsbetrieben und -abteilungen nach dem Kapitel 11 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, die nicht von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geführt werden, soweit die Förderung bis zum 31. Dezember 2003 bewilligt worden ist, sowie für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6, soweit Leistungen als Zinszuschüsse oder Zuschüsse zur Deckung eines Miet- oder Pachtzinses für bis zum 31. Dezember 2004 bewilligte Projekte erbracht werden.

§ 47 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

(2) 第 41 条にかかわらず、

1. 2004 年においては、統合専門サービス支援のための連邦雇用エージェンシーへの配分は実施される。
2. 少なくとも 1 項 2 号に沿って負担調整基金に送金された資金は第 30 条 1 項 1 文 4 号から 6 号に沿う施設支援に使用される。

(3) 第 41 条にかかわらず、負担調整基金の資金は 社会法典第 9 編第 2 部第 11 章 に沿った統合事業所、統合部門の支援に 2003 年 12 月 31 日までの支援が認可されている限り、使うことができる。これは 社会法典第 9 編第 71 条 3 項の意味での公的な雇用主は伴わない。加えて 第 30 条 1 項 4 号から 6 号に沿った施設への支援に、2004 年 12 月 31 日まで認可されたプロジェクトのための利子補助としての給付が、借料の補償の補助の範囲で施行される。

第 47 条 発効と停止

この規則は公布の翌日に発効する。

第 2 節 関連資料

D-101

給付の概観：障害者の就労

連邦統合局・中央社会福祉事務所連合（BIH）作成（2012年4月）

■ 雇用主に対する給付

1. 財政上の助成

給付内容	給付要件	管轄 法的根拠
<p>■ 訓練報酬に対する助成金</p> <p>> 訓練最終年の毎月の訓練報酬、又は同等の報酬（全社会保障保険料の雇用主負担分を全て含む）、例外的な場合に、訓練最終年の訓練報酬の額まで。</p> <p>助成額 > 障害者の場合には60%まで。 > 重度障害者の場合には80%まで。</p> <p>助成期間 > 事業所内訓練又は継続訓練期間。</p>	<p>> もし給付がなされなければ、訓練又は継続訓練が達成されない場合。</p>	<p>> 雇用エージェンシー > 社会法典第3編73条1項、2項</p> <p>> 社会法典第2編の機関 > 社会法典第3編73条1項、2項に関連する社会法典第2編16条1項</p> <p>> リハビリテーション担当機関 社会法典第9編34条1項1号、2号</p>
<p>■ 終了した訓練又は継続訓練後の編入助成金</p> <p>> 賃金に対する助成金。</p> <p>助成額 > 考慮可能な賃金の70%まで（社会保障保険料全額の雇用主負担分を全て含む）。</p> <p>助成期間 > 12ヶ月。</p>	<p>> 重度障害者が訓練又は継続訓練の終了後に労働関係に入り、かつ、訓練・継続訓練中に助成金が支払われていた場合。</p>	<p>> 雇用エージェンシー > 社会法典第3編73条3項</p> <p>> 社会法典第2編の機関 > 社会法典第3編73条3項に関連する社会法典第2編16条1項</p>
<p>■ 特定の重度障害のある青年、若い成人の職業訓練時の費用に関する助成金</p> <p>> 卒業料及び登録料。 > 中間及び卒業試験受験のための試験料。 > 訓練生の指導料。 > 事業所外の職業訓練過程の費用。</p> <p>これらの手数料は手工業会議所や商工会議所によって徴収されるものである。</p> <p>助成額 > 個別状況による。</p> <p>助成期間 個別状況による。</p>	<p>> 従業員20名以下の雇用主（社会法典第9編71条1項）が、満27歳以下の特定重度障害者（社会法典第9編72条1項）を職業訓練のために採用する場合。</p>	<p>> 統合局 > 重度障害者負担調整賦課金規則26a条に関連する社会法典第9編102条3項2号b</p>
<p>■ 障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用についての奨励金及び助成金</p> <p>訓練生の人的コストに対する助成金に限定する雇用エージェンシーの給付に費用は制限される（社会法典第3編73条）。</p> <p>助成額 > 個別状況による。</p> <p>助成期間 > 個別状況による。</p>	<p>> 雇用主が、職業訓練期間中、重度障害者と同等の障害者（社会法典第9編68条4項）を採用する場合。その際、雇用主が雇用義務を履行したか否かは考慮しない。</p> <p>> 雇用エージェンシーの決定によって、又は労働生活への参画のための給付の決定によって、障害（社会法典第9編2条1項）が認定される場合。</p>	<p>> 統合局 > 重度障害者負担調整賦課金規則26b条に関連する社会法典第9編102条3項2号c</p>
<p>■ 試行雇用に関する助成金</p> <p>> 費用の負担。</p> <p>助成期間 > 3ヶ月まで。</p>	<p>> 試行雇用によって、障害者、重度障害者、重度障害者と同等の者の労働生活への参画可能性が改善される、又は労働生活への参画が完全に、継続して達成される場合。</p>	<p>> 雇用エージェンシー > 社会法典第3編46条1項</p> <p>> 社会法典第2編の機関 > 社会法典第3編46条1項に関連する社会法典第2編16条1項</p>

		<ul style="list-style-type: none"> > リハビリテーション担当機関 > 社会法典第 9 編 34 条 1 項 4 号
<p>■ 重度障害者に新たな職場や訓練の場を設けるための財政的援助</p> <p>> 投資費用に対する助成金及び又は貸付。 > (技術上の) 労働手段を用いた訓練。</p> <p>助成額 > 個別状況による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 法的義務がないにもかかわらず、又は法定雇用率を超えて、重度障害者が採用される場合。 > 特定の重度障害者(社会法典第 9 編 71 条 1 項及び 72 条) が採用される場合。 > 重度障害者が 12 ヶ月以上の失業後に採用される場合。 > 労働条件が改善される、又は急迫した重度障害者の解雇が回避される場合。 > 雇用主が適切に、全費用に関与する場合。 	<ul style="list-style-type: none"> > 統合局 > 重度障害者負担調整賦課金規則 15 条
<p>■ 編入助成金</p> <p>> 賃金に対する助成金。</p> <p>助成額 > 考慮可能な賃金の 70% まで(社会保障保険料全額の雇用主負担分を含む)。</p> <p>助成期間 > 通常 24 ヶ月まで。 > 重度障害者については 60 ヶ月まで。 > 満 55 歳の特定重度障害者の場合には 96 ヶ月まで。</p> <p>減額 > 12 ヶ月後、年最低 10%。 > 特定の重度障害者の場合 24 ヶ月後に初めて。 > 最低助成率は 30%。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 障害者及び重度障害者が、当該個人に存在する理由のためあつせんがより困難になる場合。 > 重度障害者(社会法典第 9 編 104 条 1 項 3a 号~d 号) 及び同等の地位にある障害者が、当該個人に存在する理由のためあつせんがより困難になる場合(特定の重度障害者)。 	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用エージェンシー > 社会法典第 3 編 90 条 > 社会法典第 2 編の機関 > 社会法典第 3 編 90 条に関連する社会法典第 2 編 16 条 1 項 > リハビリテーション担当機関 > 社会法典第 9 編 34 条 1 項 2 号
<p>■ 事業所内の作業補助に関する助成金</p> <p>助成額 > 障害に応じた訓練の場及び職場の設置のために必要な費用の 100% まで。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 障害者が継続して参画するために必要であり、かつ > 社会法典第 9 編 2 部(社会法典第 9 編 81 条 4 項) に従い、労働補助に関する費用を負担する義務が雇用主にある場合。 	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用エージェンシー > 社会法典第 3 編 46 条 2 項 > 社会法典第 2 編の機関 > 社会法典第 3 編 46 条 2 項に関連する社会法典第 2 編 16 条 1 項 > リハビリテーション担当機関 > 社会法典第 9 編 34 条 1 項 3 号 > 統合局 > 重度障害者負担調整賦課金規則 26 条
<p>■ 障害に応じた職場及び訓練の場の設置</p> <p>> 助成金及び又は貸付。 > 障害に応じた職場の設置、再設置。 > 整備、維持補修。 > 技術発展への適応。 > 必要とされる対象物を用いた訓練。</p> <p>助成額 > 負担した費用の全額まで。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 職場が障害に応じて整備される場合、維持される場合。 > 必要な技術上の労働補助を備えた職場や養成所が形成された場合。 > 障害者のために短時間労働のポストが整備された場合。 > 継続的に障害に応じて、重度障害者を雇用するためのその他措置が行われた場合。 	<ul style="list-style-type: none"> > リハビリテーション担当機関 > 社会法典第 9 編 34 条 1 項 3 号 > 統合局 > 重度障害者負担調整賦課金規則 26 条
<p>■ 尋常でない負担時の給付</p> <p>助成額 > 個別状況に従って、支払われた賃金との適切な関係がなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 特定の重度障害者、又はパートタイムで従事する障害者を雇用する際に(社会法典第 9 編 72 条 1 項 a~d 号、2 項及び社会法典第 9 編 75 条)、平均的な額を超える支出又は負担が生じる場合、例えば、実習やケアを行う際の特別な支出、補助労働者に関する 	<ul style="list-style-type: none"> > 重度障害者負担調整賦課金規則 27 条

<p>助成期間 >個別状況による。</p>	<p>る支出、又は労務提供の著しい減少を補うために支出が生じた場合。 >他の援助可能性が全て利用された場合、例えば障害に応じた職場設置がかつて利用された場合 >費用を負担することが雇用主にとって受忍し得ない場合。 >障害者の作業所から被用者を引受けた場合。</p>	
<p>■ 事業所内の編入マネジメント (BEM) を導入するための奨励金</p> <p>助成額 >個別状況による</p>	<p>>雇用主が事業所内の編入マネジメントを導入した場合。 >例えば、事業所内の予防措置を実施するため、統合協定の中に特別な規制を設ける場合。 >事業所内の編入マネジメントの内容が、予防の最低要求を超える場合。</p>	<p>>リハビリテーション担当機関 >統合局 >社会法典第 9 編 84 条 3 項 >重度障害者負担調整賦課金規則 26c 条に関連する 102 条 3 項 2 号 d</p>

2. 助言及び情報提供

<p>■ 事業所のための助言・情報提供</p> <p>統合局は、重度障害者の雇用に関するあらゆる問題に助言をし、情報を提供する。特に、障害に応じた職場、住居、車両を整備する場合や職場に問題が生じた場合に助言をし、情報を提供する。</p> <p>>統合局の技術上の助言サービスは、新しい職場又は現在の職場を障害に応じて整備する際になされる。統合局は、重度障害者を雇用する際の技術上・組織上の問題について、雇用主、重度障害者及び事業所内統合チームに助言する。 >統合局は、重度障害のある労働者に対する同伴やケアについて統合専門サービスに委託する。</p>	<p>>統合局 >社会法典第 9 編 102 条</p>
<p>■ 労働市場に関する助言</p> <p>労働市場に関する助言は、訓練の場や働き口を充足する際に雇用主を援助するものである。労働市場に関する助言は、以下のことについての案内や助言を含む。</p> <p>>労働市場・職業の動向。 >訓練の場や職場の充足。 >職場、労働条件及び労働時間の設定。 >事業所内の訓練及び継続教育。 >育成を要する訓練生や労働者の編入。 >そして、労働を促進する給付。</p>	<p>雇用エージェンシー 社会法典第 3 編 34 条</p> <p>社会法典第 2 編の機関 社会法典第 3 編 34 条に関連する社会法典第 2 編 16 条 1 項</p>
<p>■ 統合専門サービス</p> <p>重度障害者の労働生活への参加措置を実施する際、統合専門サービスには、統合局、雇用エージェンシー、社会法典第 2 編の機関、職業リハビリテーション担当機関が関与することができる。統合専門サービスは、以下の者を雇用する際に、雇用主にとって重要な相談窓口となる。</p> <p>>労働に伴う配慮を特に必要とする重度障害者。 >重度障害者の作業所を通じて目的に応じた準備をした後、一般労働市場に編入されることになり、その際、支出を伴った労働に付随する人的な個別援助を必要とする重度障害者。 >一般労働市場での雇用を開始するために、統合専門サービスの援助を必要とする労働者。 >重度障害ではない障害者、特に精神障害のある障害者、または精神障害によって危険にさらされている障害者。</p> <p>統合専門サービスは以下を行う。 >心理社会学上の問題において、雇用主に包括的に助言をし、情報を提供すること、 >適切な重度障害者を職場に配置することを援助すること、 >実習期間に援助をし、現場でのケアをすること、 >雇用主が利用可能な給付について明確化すること、そして >及び申請時に雇用主を支援すること。</p>	<p>>雇用エージェンシー >社会法典第 3 編 45 条</p> <p>>社会法典第 2 編の機関 >社会法典第 3 編 45 条に関連する社会法典第 2 編 16 条 1 項</p> <p>>統合局 >社会法典第 9 編 109 条～115 条及び 102 条 2 項</p> <p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第 9 編 33 条 6 項 8 号</p>
<p>■ 教育訓練の実施、啓発措置</p> <p>職業訓練の実施、啓発措置は、重度障害者の労働生活への参画を対象にし、障害者の雇用を巡る数多くの領域、例えば、社会法典第 9 編の担当機関の任務、障害に対応した職場整備、障害者との付き合い方、法的問題の提起、事業所内編入マネジメントを含んでいる。</p>	<p>統合局 重度障害者負担調整賦課金規則 29 条に関連する社会法典第 9 編 102 条 2 項</p>

<p>以下のものが提供される。</p> <ul style="list-style-type: none"> > 情報提供の実施 > 学習コースやセミナー、特に障害者代表、従業員代表委員会や職員代表委員会及び雇用主代理人を対象としたもの > 統合局の出版物（リーフレット、小冊子等々） 	
--	--

3. その他

<p>■ 統合協定</p> <p>統合局は、統合協定の交渉の援助を申し出ることができる。</p> <p>統合協定は、雇用主と障害者代表、従業員代表委員会又は職員代表委員会との間で締結される事業所協定である。統合協定は、特に以下のことにつき、重度障害者の労働生活への参画に関連する規制を内容とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> > 人事計画、 > 職場整備、 > 労働環境の整備、 > 労働組織、 > 労働時間、 > 及び、当該目標設定協定（Zielvereinbarung）の実施についての規制。 <p>協定には特に以下の規制も含むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> > 配置の際、重度障害者を適切に考慮すること、 > 重度障害のある女性の適切な割合を含めた目標雇用率、 > パートタイム労働、 > 障害のある少年の訓練、 > 事業所内編入マネジメントの実施。 	<ul style="list-style-type: none"> > 統合局 > 社会法典第 9 編 83 条
<p>■ 雇用義務がある職場への重度障害者の算入と重複算入</p> <ul style="list-style-type: none"> > 重度障害のある従業員及び重度障害者と同等の従業員は原則として、重度障害者の雇用義務のある職場に算入される。 > 雇用エージェンシーは、重度障害者の労働生活への参画が特に困難を伴う場合には、雇用義務のある 1 つ以上の職場に重度障害者を算入することができる（最大で 3）。 > 職業訓練を受ける重度障害者は原則として、雇用義務のある 2 つの職場に算入される。このことは、1 事業所内で継続して実施される、職業リハビリテーション施設（継続的な訓練）での訓練中にも当てはまる。障害の種類又は程度を理由に職業訓練へのあっせんが特に困難を伴う場合には、雇用義務のある 3 つの職場への算入が許される。 > さらに、訓練の終了後に労働関係・雇用関係にある場合、重度障害者は雇用の最初の 1 年は雇用義務のある 2 つの職場に算入される。 <p>申請者は雇用主である。申請の形式は要しない。重複算入については、事業所が所在する雇用エージェンシーが重複算入を判断する。重複算入は通常、申請された月以降に有効である。申請は各雇用関係についてのみなされる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用エージェンシー > 社会法典第 9 編 75 条及び 76 条
<p>■ 特別な解雇制限</p> <p>雇用主による重度障害のある労働者の解雇は、通常、統合局の同意を予め得たときにだけ可能である。統合局は平和的な意見の一致、例えば職場設置の際に財政的な給付を行うことによって、職場の保護に努める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 統合局 > 社会法典第 9 編 85 条以下

■ 重度障害者に対する給付

1. 財政上の助成

給付内容	給付要件	管轄 法的根拠
<p>■ 技術上の作業補助</p> <ul style="list-style-type: none"> > 初めての雇用、雇用準備。 > 整備や維持。 > 訓練受講。 <p>助成額</p> <ul style="list-style-type: none"> > 費用全額までの助成金 	<ul style="list-style-type: none"> > 技術上の作業補助が、雇用主の益とならない場合。 	<ul style="list-style-type: none"> > 統合局 > 重度障害者負担調整賦課金規則 19 条 > リハビリテーション担当機関 > 社会法典第 9 編 33 条 8 項 5 項
<p>■ 補助器具に関する費用</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用主側にコストを負担する義務がない場合。 	<ul style="list-style-type: none"> > リハビリテーション担当機関

<p>>就労のため。 >参画に対する給付に関係するため。 >通勤や職場の安全性を高めるため。</p>	<p>>医学的な給付ではない場合。</p>	<p>>社会法典第9編33条8項4号</p>
<p>■ 自動車の補助</p> <p>>自動車の取得。</p> <p>助成額 >購入額。ただし9,500ユーロを限度とする（障害の種類や程度を理由に、大型の自動車が必要な場合には可能な限り、より高額の助成金）。 >収入に基づく。</p> <p>助成期間 >通常5年の期間満了前に自動車を新たに請求すること。</p> <p>>障害に応じた付加的な支出。</p> <p>助成額 >内装や修理に関する全費用の負担。</p> <p>>運転免許</p> <p>助成額 >収入に基づく。 >障害に応じた、試験、追加試験、現在の運転免許登録のための全費用の負担。</p> <p>>例えば運送業務のための費用といった、負担を援助する給付。</p>	<p>>障害に基づき、勤務地や訓練地に到着するために自動車が必要な場合。 >自動車を、障害に適した大きさや装備とする場合。 >障害に応じて必要とされる付加的な備品が、支出を超過するものである場合。ただし、支出超過が過度でないものに限る。</p> <p>使用される自動車の取得は、以下の場合に請求することが可能である。 車の価値が、元の新車価格の少なくとも50%になる場合。</p>	<p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第9編33条8項1号 >自動車援助規則（KfzHV）</p> <p>>統合局 >自動車援助規則に関連する重度障害者負担調整賦課金規則20条</p>
<p>■ 住宅補助</p> <p>>助成金、利子助成金。 >障害に応じた住居の取得。 >住居や住居設備を障害による必要性に対応させること。 >障害に対応して、職場への通勤も便利にする住居へと改築すること。</p>	<p>>請求の要件は、第2住宅促進法（WoFG）に定めている（障害に応じた住居の取得を援助することについて）。</p>	<p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第9編33条8項6号</p> <p>>統合局 >重度障害者負担調整賦課金規則22条に関連する社会法典第9編102条3項1d号</p>
<p>■ 自営による職業的自立の確立と維持</p> <p>>貸付又は助成金。 >起業助成金。 >初動手当。 >コーチング。 >その他。</p>	<p>>独立した業務を遂行するための知識や能力がある場合。 >起業計画が専門家の認定を受けており、起業能力が確かな場合。 >生活を維持することが業務によって保障される場合。 >労働市場の動向を考慮して、業務が合目的である場合。 >それとともに、失業や賃金を補充する給付との関係が終了し、援助の必要性を克服する場合。</p>	<p>>統合局 >重度障害者負担調整賦課金規則21条</p> <p>>雇用エージェンシー >社会法典第3編93条以下</p> <p>>社会法典第2編の機関 >社会法典第2編16b、16c、16f条</p>
<p>■ 特別な生活状況への支援</p> <p>>助成金及び/又は貸付。</p> <p>助成額 >個別状況による。</p>	<p>>付随的援助の目的を達成するために、重度障害者負担調整賦課金規則19条～24条に定められる援助とは異なる給付が必要になる場合。</p>	<p>>統合局 >社会法典第9編102条3項1e号 >重度障害者負担調整賦課金規則25条</p>
<p>■ 必須の労働アシスタント</p> <p>>コストの負担という形での金銭給付</p> <p>助成額 重度障害者へのコスト支出に関して重要な</p>	<p>>職場での人的アシスタント及び、一時的に、反復的な援助が業務に関連して必要となる場合。 >重度障害者自身が労働アシスタントに依頼した場合。 >重度障害者が仕事の中核領域を常に処理</p>	<p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第9編33条8項3号</p> <p>>統合局</p>

<p>は、労働アシスタントを一時的に必要とすることである。支出されるコストの範囲は、時間給（人件費）に基づいて確定され、その額は公勤務労働協約の賃金グループ 2 及び、同種の労働アシスタントと比較可能な業務における、地域慣行に従った賃金にならう。</p>	<p>する場合。 >雇用主と合意して、重度障害者がアシスタント体制や指揮を負担した場合。 >書面で雇用主の了解がある場合。 >社会法典第 9 編のその他あらゆる可能性及び第三者のあらゆる給付が尽くされた場合。</p>	<p>> 重度障害者負担調整賦課金規則 17 条 1a 項に関連する社会法典第 9 編 102 条 4 項</p>
<p>■ 援助付き就労</p> <p>>個別事業所内の資格付与（生計維持のための給付、参画費用の負担）に関する給付。</p> <p>> 助成期間 通常 2 年間まで、理由のある場合最大 3 年間まで。</p> <p>>職業同伴に関する給付。</p> <p>助成額</p> <p>個別状況による。 助成期間 個別状況による。</p>	<p>>特に養護学校の卒業生の場合及び、これまで障害者作業所での就労しか可能性がなく、資格付与によって、労働市場へ初めて参画することを予定する障害者に援助を行う特別な必要がある場合。</p> <p>>資格付与後、社会保障義務のある労働関係が基礎付けられ、さらなる援助を必要とする場合。 >障害者作業所の就労者が一般労働市場での職場を求める場合。</p>	<p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第 9 編 6 条 1 項 2 号～5 号に関連する社会法典第 9 編 38a 条</p> <p>>統合局 >社会法典第 9 編 6 条 1 項 2 号～5 号に関連する社会法典第 9 編 38a 条</p> <p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第 9 編 6 条 1 項 3 号～5 号に関連する社会法典第 9 編 38a 条</p>
<p>■ 職業上の知識や能力を維持し、広げるための措置</p> <p>>助成金</p> <p>助成額 障害に応じて生じた参画のための支出額まで。</p>	<p>>種類、範囲、期間毎の措置が、重度障害のある労働者や独立自営業者の特殊な要請に対応し、その稼得能力が維持される又は改善される場合。</p>	<p>>統合局 >重度障害者負担調整賦課金規則 24 条</p> <p>>リハビリテーション担当機関 >社会法典第 9 編 33 条 3 項 3 号</p>
<p>一般的なアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 補助金と貸付は通常、必要とされる措置（例えば、重度障害者の採用）及び契約締結（例えば必要な物品の購入又は配置）の前に申請がなされた場合にのみ認められる。 ・ 雇用エージェンシーと社会法典第 2 編の機関は、問題となる支援について助言する。 ・ 同様の目的のある手段が、リハビリテーション担当機関（例えば雇用エージェンシー、労災や年金の給付主体）、雇用主又は別の当事者によって提供すべきではない、または提供されない場合にのみ、統合局の給付は行われる。 ・ 統合局の給付と支援は、州政府によっては地域の福祉事務所が実施する。 		

2. 助言と情報提供

<p>■ 助言と情報提供</p> <p>統合局は、重度障害者の雇用に関連するあらゆる事項において、特に、障害に適した職場、住居、車両の取得について、及び職場の取得における問題がある場合に助言し、情報を提供する。</p> <p>>統合局の技術的な助言サービスは、新しい職場又は現在の職場を整備する際に援助を行う。統合局は、重度障害者の雇用に関する事項について、雇用主、重度障害者及び事業所内統合チームに助言する。</p> <p>>統合局は、重度障害のある労働者の同伴やケアのための統合局内サービスを委託する。</p>	<p>>統合局 >社会法典第 9 編 102 条 >社会法典第 9 編 109 条以下</p>
<p>■ 職業指導</p> <p>若年及び成人の重度障害者への助言は、以下についての助言・相談を与えることを含む。</p> <p>>職業選択、職業能力開発、職業変更について。 >労働市場や職業の動向について。 >職業教育の可能性について。 >訓練の場や職場の探索について >訓練や労働の促進の給付について。</p> <p>雇用エージェンシーは、学校での職業上の助言時に統合専門サービスを関与させることができる。</p>	<p>>雇用エージェンシー >社会法典第 3 編 30 条以下 >社会法典第 9 編 104 条 1 項 1 号以下 >社会法典第 9 編 110 条 2 項 1a 条以下</p>
<p>■ 職業オリエンテーション</p> <p>雇用エージェンシーは、少年や成人に職業選択の準備をさせるため、及び訓練希望者や求職</p>	<p>>雇用エージェンシー >社会法典第 3 編 33 条 >社会法典第 9 編 110 条 2 項</p>

<p>者、労働者、雇用主に対する情報提供のため、職業オリエンテーションを実施しなければならない。その際、以下のことについて情報を提供することとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> > 職業選択に関する事項 > 職業及びその要件と見込み > 職業教育の奨励 > 職業や助成、見込み、ならびに > 事業所、行政機関、労働市場で有意義な職業の開発。 <p>雇用エージェンシーは、学校での職業オリエンテーションの際、統合専門機関を関与させることができる。</p>	<p>1 a 号に関連する社会法典第 3 編 33 条</p>
<p>■ 職業紹介及び訓練のあっせん</p> <p>紹介、あっせんとは、訓練希望者や求職者を、訓練関係や雇用関係を根拠付けるために、雇用主と共同して行うことに向けられたあらゆる業務を含む。雇用エージェンシーは訓練希望者や求職者の性向、適性や労働能力及び、提示されたポストを要求することを考慮しなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用エージェンシー > 社会法典第 3 編 35 条 > 社会法典第 9 編 104 条 > 社会法典第 2 編の機関 > 社会法典第 3 編 35 条に関連する社会法典第 3 編 16 条 1 項
<p>■ 統合専門サービス</p> <p>重度障害者の労働生活への参加措置を実施する際、統合専門サービスには、統合局、雇用エージェンシー、社会法典第 2 編の機関、職業リハビリテーション担当機関が関与することができる。統合専門サービスは、以下の者を雇用する際に、雇用主にとって重要な助言者になる。</p> <ul style="list-style-type: none"> > 労働に伴う配慮を特に必要とする重度障害者。 > 重度障害者の作業所によって目的に応じた準備をした後、一般労働市場に統合されることになり、その際、各労働に伴った費用を要する人的補助を頼りとする重度障害者。 > 一般労働市場での就労を開始するために、統合専門サービスの援助を必要とする労働者。 > 重度障害ではない障害者、特に精神障害のある障害者、または精神障害によって危険にさらされている障害者。 <p>統合専門サービスは有資格者によるケアによって、求職者、訓練希望者、労働者、訓練生に助言をし、援助をし、適切な職場を探す手助けをし、訓練の場や職場を保護する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 統合局 > 社会法典第 9 編に関連する 109 条～115 条、102 条 2 項 > 雇用エージェンシー > 社会法典第 3 編 45 条 > 社会法典第 2 編の機関 > 社会法典第 3 編 45 条に関連する社会法典第 2 編 16 条 1 項 > リハビリテーション担当機関 > 社会法典第 9 編 33 条 6 項 8 号

3. その他の

<p>■ 同等取扱い</p> <p>障害程度 50 未満で 30 以上の障害者が、障害によって、同等取扱いなしには、適切な職場を得ることができない場合又は維持することができない場合、申請に基づき、重度障害者と同じに扱われることになる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用エージェンシー > 社会法典第 9 編 68 条 2 項、3 項に關係する社会法典第 9 編 2 条 3 項
<p>■ 特別な解雇制限</p> <p>雇用主による重度障害者の解雇は通常、統合局が予め同意することによってのみ可能である。統合局は財政上の給付、例えば職場取得の際の給付により職場の統合化と安定化に努める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 統合局 > 社会法典第 9 編 85 条以下

www.integrationamter.de に、障害と職業というテーマの全般的な情報がある。

<参考 1> 給付実績等 (出所: BIH 2011-2012 年間報告書)

(1) 負担調整賦課金収入 (2008年~2011年)

(100万ユーロ)

統合局	2008年	2009年	2010年	2011年
バーデン・ヴュルテンブルク	70.02	71.05	60.6	62.44
バイエルン	92.9	92.39	83.51	83.66
ベルリン	19.4	19.98	20.31	20.71
ブランデンブルク	11.13	11.52	11.08	10.28
ブレーメン	5.35	5.75	5.28	5.45
ハンブルク	21.75	22.16	22.28	22.11
ヘッセン	51.8	51.86	44.12	45.32
メクレンブルク・フォアポンメルン	6.52	6.5	6.2	6.08
ニーダーザクセン	40.74	42.32	39.37	41.00
ノルトライン・ヴェストファーレン ・ラインラント ・ヴェストファーレン・リッペ	73.32 41.63	72.5 39.65	64.7 32.92	64.36 41.41
ラインラントプファルツ	18.32	18.7	17.24	18.11
ザールラント	5.6	5.17	4.73	4.46
ザクセン	23.47	21.81	20.21	19.74
ザクセン・アンハルト	14.18	13.9	12.83	12.20
シュレーズビヒ・ホルスタイン	13.24	13.56	12.63	12.85
チューリンゲン	10.13	9.34	8.48	8.80
合計	519.50	518.16	466.50	478.98

(2) 給付ごとの支出 (2011年)

(100万ユーロ)

統合局	雇用主に対する給付			重度障害者に対する給付	統合専門サービスの援助を含む精神的ケアをすすめる公益に対する給付	施設による援助	教育及び公的労働	研究及びモデル計画	その他の給付	担当機関が干渉する個人予算	支出総額
	投資援助及び貸付金助成金(統合プロジェクトを除く)	投資援助及び貸付金に対する助成金(統合プロジェクト)	労働市場プログラム								
バーデン・ヴュルテンブルク	17.17	5.73	2.75	2.83	11.84	8.18	0.44	0.14	0.01	0.00	49.10
バイエルン	19.43	9.62	1.65	3.17	5.14	18.49	0.79	0.09	0.15	0.00	58.52
ベルリン	8.92	4.15	0.00	2.71	4.44	0.69	0.31	0.25	0.39	0.00	21.87
ブランデンブルク	4.13	1.60	0.00	0.85	2.86	0.15	0.13	0.64	0.00	0.00	10.36
ブレーメン	0.62	0.01	0.44	0.27	1.15	0.14	0.09	0.14	0.00	0.00	2.84
ハンブルク	2.67	0.88	0.06	2.63	1.32	0.23	0.34	1.09	0.05	0.00	9.27
ヘッセン	11.67	3.84	2.20	4.93	5.13	2.24	0.25	0.28	0.00	0.15	30.68
メクレンブルク・フォアポンメルン	3.45	0.56	0.46	0.33	0.63	0.17	0.12	0.00	0.00	0.00	5.72
ニーダーザクセン	17.46	2.65	8.51	1.69	3.41	6.57	0.22	0.00	0.00		40.51
ノルトライン・ヴェストファーレン ・ラインラント ・ヴェストファーレン・リッペ	19.43 15.39	6.73 8.30	1.86 4.69	5.30 4.01	10.61 9.25	2.96 3.45	2.96 3.45	0.00 0.01	0.03 1.05	0.08 0.00	47.11 46.92
ラインラントプファルツ	5.37	6.70	0.48	0.62	5.29	1.52	1.52	0.00	0.45	0.03	20.60
ザールラント	1.01	0.48	0.22	0.14	0.67	2.66	2.66	0.00	0.00	0.00	5.22
ザクセン	6.10	2.63	1.31	1.96	1.99	0.79	0.79	0.22	0.00	0.00	15.14
ザクセン・アンハルト	7.07	0.40	0.23	0.79	1.21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10.39
シュレーズビヒ・ホルスタイン	2.20	1.54	0.00	0.86	3.59	0.00	0.00	2.45	0.00	0.00	10.74
チューリンゲン	8.47	1.13	0.01	0.45	1.38	0.36	0.36	0.00	0.05	0.00	11.97
合計	150.77	56.93	24.86	33.53	69.91	48.60	48.60	5.30	2.18	0.26	396.96

(3) 雇用主に対する給付 (2009年～2011年)

(件、100万ユーロ)

給付	2009年		2010年		2011年	
	件数	給付額	件数	給付額	件数	給付額
職場及び訓練の場の設置	2,545	20.83	2,698	26.47	2,732	24.17
職場及び訓練の場での障害に適した施設	8,013	22.24	8,848	24.68	9,379	28.57
尋常ではない負担時の給付	25,887	79.58	27,364	89.33	29,344	97.50
職業訓練に対する奨励金及び助成金	155	0.33	149	0.33	199	0.41
事業所内の編入マネジメント		0.15		0.24		0.12
合計	36,600	123.13	39,059	139.24	41,654	150.77

(4) 重度障害者及び重度障害者と同等の者に対する給付 (2009年～2011年)

(人、100万ユーロ)

給付	2009年		2010年		2011年	
	受給者数	給付額	受給者数	給付額	受給者数	給付額
技術的な労働支援	1,828	3.96	1,881	4.08	1,995	4.61
職場を得るための給付	831	3.97	854	4.10	784	4.31
自営による経済的独立のための援助	239	1.01	257	1.11	246	1.58
障害に適した住居の設置及び維持のための援助	224	0.40	221	0.66	188	0.63
職業知識及び職業能力の維持・拡張措置への参加のための給付	2,196	2.35	2,387件	2.96	1,569	2.88
特別な生活状態への給付	770	1.56	874件	1.86	862	1.50
必要となる労働支援費補填	2,083	14.04	2,283	16.16	2,425	17.47
援助付雇用	-	-	-	-	204	0.55
合計	8,171	27.29	8,757	30.93	8,273	33.53

(5) 統合プロジェクトに対する給付

(100万ユーロ)

給付	給付額
建設、拡張、近代化及び整備	11.53
現在の事業経営への助言	0.99
特別な支出の補填	18.99
負担が尋常ではない場合の給付	25.41
合計	56.92

<参考 2> 給付例 (ベルリン特別市の事例)

- ① 障害に応じた職場の形成のための給付
視覚障害者の洗濯業での雇用の維持のため、職場の装備を整備し直し、電動で巻き上げる機械、仕事机、立つための補助具などに用いられた。
- ② 雇用の創出のための給付
ベルリンの清掃業のごみ処理会社の12人の重度障害者が、障害に起因して従前の業務を行えなかったが、この労働契約関係を維持するため、州の3万€の財政的な支援により、12のポストが新たに創出され、この給付金は、荷車、輸送コンテナ、および、さまざまな工具のために用いられた。
- ③ 職業訓練料(Gebühren Berufsausbildung)
マッサージ師である視覚障害者の再教育(乳がんの早期発見の業務への転換)のため、その職業訓練料を州が支払った。

<参考 3> 主要な不利益の調整

(バイエルン家族・社会センター (ZBFS) 資料 2009年5月時点)

(1) 主要な不利益の調整 (障害の程度による)

30/40	50		60	70	80/90	100
重度障害者と同等扱いの可能性	重度障害者の地位	解雇制限	税控除額 720€	税控除額 890€	税控除額 障害程度 80 : 1060€ 障害程度 90 : 1230€	税控除額 1420€
同等扱いの場合の解雇制限及び他の労働法上の利益	税控除額 570€ 優先的な採用、雇用	公勤務での特別な配慮 1 労働週への付加的休暇	他の要件を満たす場合、年間収入の1%に当たる公的医療保険自己負担額の減額	通勤にかかった費用として、実費か又は1km毎に0.3€の計算	民間交通機関の割引額: 3000km × 0.3€ = 900€まで	所得調査時、社会住宅助成金の枠内での税控除の額: 4500€
税控除額 障害程度 30 : 310€ 障害程度 40 : 430€	労働生活に伴う援助	早期老齢年金/退職年金				
統合専門サービスによる労働生活援助	時間外労働の免除	兵役免除				
				料金を割引するパーンカード 50 の取得	社会法典第 11 編 14 条でいう在宅介護時に住宅手当が支払われる場合の税控除額: 1500€	住宅手当が支払われる場合の税控除額: 1500€

(2) 主要な不利益の調整 (障害の標示記号による)

G (歩行障害)	B (随伴者を要する)	aG (著しい歩行障害)	aG	H (要介護者)	H	BI (盲目)
引換券取得による近距離公共交通機関の無料化又は自動車税の50%軽減	近距離公共交通機関及び長距離公共交通機関における、付添人又は盲導犬の無料輸送	引換券取得による近距離公共交通機関の無料化 自動車税の免除	国際間の鉄道交通における車椅子付添人の無料輸送	近距離交通機関の無料化(無料引換券) 尋常ではない負担を理由とする税控除最低額: 3700€	環境ゾーンでの通行禁止の解除 介護手当の支給、在宅介護援助その他	BI の場合には常に、H の権利もある 盲人手当の支給又は連邦援護法による等級Ⅲの介護手当の支給
自動車による勤務地への通勤のために必要な費用として、実費か又は1km毎に0.3€の計算	RF (著しい聴覚障害ないし視覚障害、外出することができない) ラジオ使用料支払義務の免除	尋常ではない負担として、15000 km までの民間交通機関の自動車費用の認定: 1km 毎に 0.3€ = 4500€ 駐車負担軽減及び駐車場の予約	環境ゾーンでの通行禁止の解除 特定の場合において、公的医療保険による外来診療のための交通費負担	特定の場合において、公的医療保険による外来診療のための交通費負担 自動車税の免除		行政手続や裁判手続を点字の文書で公表することの請求権 駐車負担軽減及び駐車場の予約
障害程度 70 の場合、民間交通機関の割引額: 3000km × 0.3€ = 900€まで	いくつかの電話会社での電話使用料金の割引				GI (聴覚喪失) 引換券取得による近距離交通機関の無料化又は税の軽減 官公署において手話を用いる権利	

※ バイエルン州では、この表を障害者向けのパンフレットに収録するだけでなく、表面にこの表を印刷したマウスパッドを作成・配付して周知を図っている。

D-102**職業生活への参画のための給付及び不利益改善
（ヘッセン州福祉連盟）（抄）**

目次

1. 訓練及び継続訓練に対する給付
 - 1.1 訓練報酬に対する助成金
 - 1.2 重度障害者の訓練報酬に対する助成金
 - 1.3 訓練手当
 - 1.4 助言とあっせん
 - 1.5 特に困難な状態の重度障害のある少年及び若い成人の職業訓練時の報酬に対する助成金
 - 1.6 障害のある少年及び若い成人の職業訓練費用に対する奨励金及び助成金
 - 1.7 統合専門サービスによるケア及び同伴
 - 1.8 卒業試験及び職人試験時の不利益調整
 - 1.9 訓練助成（BAföG）
 - 1.10 障害者の大学通学に対する編入援助
 - 1.11 職業教育所での最初の訓練
 - 1.12 訓練支援所での成人障害者の職業（再）編入
2. 重度障害者に対する労働生活給付
 - 2.1 技術上の作業補助
 - 2.2 労働支援
 - 2.3 職業知識及び職業能力の維持・向上
 - 2.4 自営による職業生活の確立
 - 2.5 特別な生活状態への援助
 - 2.6 通勤に対する援助
 - 2.7 障害に適した住居の調達、整備、維持
 - 2.8 移行手当
 - 2.9 個人予算
3. 雇用主に対する給付
 - 3.1 職場設置に対する投資援助
 - 3.2 障害に適した作業所及び職場の設置
 - 3.3 人的援助
 - 3.4 能力の低下
 - 3.5 助言とケア
 - 3.6 ヘッセン州の重度障害者第4プログラム
 - 3.7 編入助成金
 - 3.8 障害者及び重度障害者に対する編入助成金
 - 3.9 特に困難な状態にある重度障害者のための編入助成金
 - 3.10 有期の試行雇用に対する助成金
 - 3.11 義務職場への算入
 - 3.12 統合プロジェクト

以下の章は、省略

4. 職業生活における不利益改善
5. 社会保護
6. 税の軽減
7. 移動
8. コミュニケーション
9. 居住
10. その他の不利益改善
11. 付録

第1章 訓練及び継続訓練に対する給付**1.1 訓練報酬に対する助成金**

対象者：雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編236条

助成金（Zuschuss）が支給されなければ認定訓練職での訓練又は継続教育が不可能な場合、障害のある年少者の事業所内訓練又は継続教育中に、訓練報酬（Ausbildungsvergütung）に対して助成金が支給される。訓練助成金は通常、訓練最終年の訓練報酬月額60%を超えることはない。例外的に理由がある場合には、訓練最終年の訓練報酬月額まで助成金が支給される。助成金は、訓練又は継続教育の期間中に支給される。

1.2 重度障害者の訓練報酬に対する助成金

対象者：雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編235a条

助成金が支給されなければ訓練又は継続教育が不可能な場合、重度障害者の事業所内訓練又は継続教育中に、訓練報酬又は訓練報酬に相当する報酬に対して助成金が支給される。助成金は、社会保険料の使用者負担分を含む訓練最終年の訓練報酬月額又はこれに相当する報酬月額の80%である；例外的に理由がある場合には、訓練最終年の訓練報酬/その他の報酬額までである。助成金は、訓練又は継続教育の期間中に支給される。訓練又は継続教育の終了後に重度障害者との労働関係が引き継がれる場合には、訓練又は継続教育期間中に助成金が支給されていた限り、考慮されるべき（協約上又は地域慣行に従って）賃金額の70%まで編入助成金（Eingliederungszuschuss）が1年間支給される。

1.3 訓練手当

対象者：障害者

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編第104条

訓練をまだ終えていない若年の障害者は通常、訓練手当（Ausbildungsgeld）を得ることができる。助成の対象となるのは、最初の職業訓練、職業準備を目的とする措置への参加、援助付雇用の枠での各事業所内の資格付与、又は障害者作業所の職業訓練領域への入所手続といったものである。訓練手当の額は、障害者のニーズ及び見込み収入に左右される。訓練手当は原則として、当該措置の期間中に支給される。

1.4 助言及びあっせん

対象者：年少者及び成人の重度障害者

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編第30条以下、社会法典第9編第104条

年少者及び成人の重度障害者に対する助言は、職業選択（Berufswahl）、職業発達（berufliche Entwicklung）、転職（Berufswechsel）についてのあらゆる問題、並びに当該職業に必要な条件、展望及び労働市場で有意義な職業発達などの職業に関する詳細な情報を含む。あっせんは、雇用主のもとでの訓練を求める訓練希望者や雇用関係の成立を求め

る求職者を、雇用主に引き合わせることを目的とするあらゆる業務を含む。あつせんの際に雇用エージェンシーは、訓練希望者や求職者の性向、適性及び労働能力や提案する勤務場所が要求するもの（Anforderung）を考慮しなければならない。

1.5 特に困難な状態の重度障害のある年少者及び若年成人の職業訓練時の助成金及び貸付

対象者：雇用義務のない雇用主

支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則第 26a 条に関連する社会法典第 9 編第 102 条 3 項 2 号 b

雇用主は、手工業会議所や商工会議所から徴収される訓練料に対して助成金を得ることができる。助成金には特に、登録料や卒業料、中間試験及び卒業試験の受験料、事業所外の職業訓練課程の費用が含まれる。雇用義務がないにもかかわらず、満 27 歳未満の特に困難な状態の重度障害のある年少者や若年成人を、職業訓練のために採用する雇用主には助成金が支給される。助成金の金額は個々のケースごとに決められる。

1.6 障害のある年少者及び若年成人の職業訓練費用に対する奨励金及び助成金

対象者：雇用主

支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則第 26b 条に関連する社会法典第 9 編第 102 条 第 3 項第 2 号 c

職業訓練期間に、障害のある年少者又は若年成人を採用した雇用主は、職業訓練時に生じた費用に対する助成金を得ることができる。社会法典第 9 編 68 条 4 項に従い、障害のある年少者及び若年成人が満 27 歳未満の場合に限って、助成金が支給される。援助の必要性は、社会法典第 8 編に従って給付を行う雇用エージェンシーの決定、又はこれに相当する見解によって認定される。

職業訓練費には、例えば次のようなものが含まれる。

- インストラクターの人件費
- 訓練管理
- 教材及び学習用機材又は媒体
- 教室使用料
- 制服と防護服
- 外部訓練

要件を満たす場合、ヘッセン州福祉連盟内統合局は、訓練年毎に（再支給が認められる場合にも）2,000 ユーロを支給し、成果のある訓練を終了した場合には 2,000 ユーロの付加的な奨励金（Prämie）を支給する。職業訓練経費に対する助成金は、雇用エージェンシーが社会法典第 3 編 236 条に基づき支給を行う訓練生に対する助成金とは関係がない。「訓練報酬に対する助成金」（1.1～1.2）を参照すること。

1.7 統合専門サービスによるケアと同伴

対象者：学校卒業生、訓練生及び雇用主

支給機関：統合専門サービス

根拠条文：社会法典第 9 編第 110 条、111 条

詳細情報：www.integrationsamt-hessen.de 上の「統合専門サービスの給付と提供」を参照。

統合専門サービス（Integrationsfachdienste）は、雇用エージェンシー及び統合局の委託により、重度障害者や障害者の労働生活への参画措置を実施する際に関与する第三者機関である。個々のケースでは、リハビリテーション担当機関からの委託も受ける。統合専門サービスが対象とするのは、特に以下の人々である。

- 労働に伴う特別なケア（Betreuung）が必要な重度障害者。
- 一般労働市場で就労するために統合専門サービスが必要な重度障害のある学校卒業生。

特に、知的障害（geistige Behinderung）又は精神障害（seelische Behinderung）だけでなく、重度の身体障害又は感覚障害や複数の障害がある場合にも、労働に伴う特別なケアが考慮される。その詳細につき、統合専門サービスには以下の任務がある。

- 重度障害者に助言や援助をし、リハビリテーション担当機関や統合局の委託で活動すること。
- 雇用主に助言をし、情報を提供すること。
- 重度障害者の能力を評価し、その際、個々の能力、業績及び関心についてプロフィールを作成すること。
- 職場の上司や同僚に助言をすること。
- 一般労働市場で適切な訓練の場を見つけ、あつせんすること。
- 重度障害のある年少者、特に精神障害や学習障害のある少年の訓練に同伴すること。
- 雇用エージェンシーの委託で、（支援）学校において職業指導や助言を行うこと。

他の給付については、第 3 章「雇用主に対する給付」を参照。

1.8 卒業試験及び職人試験時の不利益調整

対象者：障害者

支給機関：商工会議所及び手工業会議所

根拠条文：ドイツ連邦職業訓練研究所の勧告

詳細情報：www.bibb.de（ドイツ連邦職業訓練研究所）

卒業試験又は職人試験の実施に関する検定試験規則 13 条 4 項によると、身体障害者、知的障害者、精神障害者の特別な利害が、試験の際に考慮される。個々のケースにおいて卒業試験や職人試験の際にどの障害を考慮すべきか、中間試験時に予め検証しておく。

卒業試験や職人試験の準備の際、どういった特別な措置によって障害者の利害を考慮すべきかを判断する。特別な措置というのは、障害による不利益を調整するものに過ぎない。こうした不利益の調整によって、試験基準が質的に変わることがあってはならない。そこで、次のことが問題になる。

- 特別な試験体制、例えば全部又は一部について障害者自身の職業訓練の場で試験を受けること、集団試験ではなく、単独で試験を受けるこ

と

- 特別な試験形態、例えば時間の延長、適度な休憩、試験課題の変更、試験課題の追加説明
- 特別な援助の許可、例えばより大きな書体、補助者の参加、特別に設けられた器具の許可、通訳の付添

試験を実施するに当たって障害の存在が考慮される場合、試験申込時に障害があることを示す必要がある。考慮対象の障害が存在することが担当機関によって認定され、その後に初めて試験委員会により所定の指示がなされる。この認定には特に、医学的又は心理学的見解、及び公的立場からの様々な他の所見、例えば職業リハビリテーション担当機関の所見が根拠になる。この勧告は、卒業試験及び職人試験、並びに職業訓練法 48 条 2 項、44 条に基づく試験、又は商工会議所規則 42b 条 2 項、41 条に基づく試験に準用する。中間試験についてもこの勧告を準用する。

1.9 訓練促進 (BAföG)

収入非課税額の引き上げ／最長援助期間／試験の緩和

対象者：連邦訓練促進法に基づく受給者又は重度障害のある学生

支給機関：学生援護会 (Studentenwerk)

根拠条文：連邦訓練促進法(BAföG)、各課程の試験規則、州の大学法(LHG)

連邦訓練促進法(BAföG)第 25 条 6 項によると、不当な負担を避けるため、同条 1 項から 4 項による所得控除とともに、承認期間終了前に提出された特別な申請に基づき、扶養義務者の収入の他の部分を非課税にすることができる。特に、所得税法 33 条、33a 条から 33c 条の特に法外な負担、及び民法典により所得者に扶養義務が課される障害者への支出が該当する。

連邦訓練促進法第 15 条 3 項 5 号によると、特に、障害を理由として最長援助期間を超えるという場合には、適切な期間へと延長される。「大学修士及び学士試験の基準に関する一般規則」では、試験時に障害による不利益の調整を図る規定が設けられている（例えば、特別な口頭試験等）。しかし、こうした規定が全ての試験規則に定められているわけではない。国家試験や新たに導入された学士課程及び修士課程に関する試験規則の大半は、障害のある学生のための不利益調整措置を明確に予定している。2000 年 10 月 13 日の各州文部大臣会議の決定は、障害のある学生の大学受験に関する不利益調整を定めるものである。通常の講義や演習では、講師の近くに行き、当人の特別な事情を講師に示しておくことが重要である（例えば、何人かの講師から講義資料のコピーやフロッピーディスクを利用させてもらう）。

www.studentenwerke.de のサイトには、「学習と障害」というテーマについてさらに多くの情報、特に、いくつかの大学の障害者問題の担当者のリストがある。

1.10 障害者の大学通学に対する編入援助

対象者：障害のある学生

支給機関：地域を超えた社会扶助機関であるヘッセン州福祉連盟

根拠条文：社会法典第 12 編第 54 条第 1 項 2 号

大学支援は、人的援助や物資に対する費用を補填することで、障害による個々の結果を改善し、大学認定の職業訓練資格を得た障害者を援助するものである。地域を超えた社会扶助機関であるヘッセン州福祉連盟は、他の機関、例えば雇用エージェンシー又は年金保険の保険者の担当ではなく、社会扶助の収入上限を超えていない場合に限って、大学通学に対する編入援助の給付を行う。

2009 年 7 月 1 日以降ヘッセン州では、社会法典第 12 編第 28 条 2 項に基づく規定に以下のことが定められている。

- 世帯代表者／世帯主-359 ユーロ
- 満 5 歳までの世帯員-215 ユーロ
- 満 6 歳以上 13 歳未満の世帯員-251 ユーロ
- 満 14 歳以上の世帯員-287 ユーロ
- 結婚又は生活パートナーシップ (Lebenspartnerschaft) において生計を同じくする者-各 323 ユーロ

例えば寮での宿泊、援助物資による援護、交通費、学習教材費、手話通訳者の費用、筆記者の費用、朗読者の費用、学習補助者の費用又は兵役代替勤務者の費用を援助する。支給要件は、目標とする学位を得ること、訓練課程が職業選択に必要なこと、かつ目標とする職業が十分な自立の基盤を障害者に与えることが見込まれること、又は障害の種類や程度を理由に十分な自立の基盤を与えることが不可能な場合には、適切な範囲で生活基盤に役立つことである。

支援の期間と範囲はケースバイケースであり、主に、各障害の種類や態様、大学で選択した課程及び大学の場所や設備に基づく。各障害に基づき通常よりも長い在学期間が考えられるため、一般的には、連邦訓練促進法の最長支援期間の規定及び過酷事例規定 (Härtefallregelung) は適用されない。職業訓練を終えた障害者は、これ以上支援を受けることはできない。試験に合格した職業訓練は終了したものとみなされるので、博士の学位取得にも助成金は支給されない。

1.11 職業訓練校 (BBW) での最初の訓練

対象者：職業訓練を受けたことのない障害のある青年

支給機関：雇用エージェンシーのリハビリテーション担当チーム

根拠条文：社会法典第 3 編第 240 条以下

詳細情報：www.bagbbw.de

職業訓練校 (Berufsbildungswerk, BBW) は地域を超えた施設であり、専門機関による社会教育学上、医療上、心理学上のケアや援助付の最初の職業訓練を、若年障害者に可能にする施設である。この目的のため、職業訓練校は障害者の性格上及び職業上の適性 (Eignung) を確認し、援助し、改善するといった職業準備に当たる措置を行う。職業発見

（Berufsfindung）とは、適切な訓練職種を見つける援助をするものである。

職業発見は最大 60 日まで実施される。最大 20 日の試行労働（Arbeitserprobung）は、障害者が特定の職業訓練又は職業活動の要求を満たし得るかどうかを見ることを目的とする。支援教育課程では、障害者の訓練や就労予定の職業の準備を集中して行う。障害の種類・程度ごとに、職業訓練法(BbiG)、職業教育又は手工業規則(HwO)に基づく訓練職種での職業訓練が行われる、あるいは障害者訓練規則による資格付与措置が実施される。

職業訓練校が提供するものは、190 以上の職業を含むが、どの場所でも行われるというものではない。職業訓練校が提供するものは、障害の特徴に合わせて調整される。職業訓練校での実践的で理論的な訓練は、障害者自身の訓練作業所、訓練事務所や職業学校で行われる。訓練中、事業所外の実習が最低でも数週間行われる。職業訓練校では、ほとんど例外なくシングル・ルーム又はダブル・ルームの寮を備えている。要件を満たす場合、雇用エージェンシーが訓練費用を負担する。詳細については、1.3「訓練手当」を参照すること。

1.12 職業リハビリテーションセンター(BFW)での成人障害者の職業（再）編入

対象者：成人の障害者で、獲得した職業又は以前の業務を遂行する状態にはない者

支給機関：リハビリテーション担当機関

根拠条文：社会法典第 3 編第 240 条以下

詳細情報：www.arbeitsgemeinschaft-berufsfoerderungswerke.de

職業リハビリテーションセンター（Berufsförderungswerk, BFW）は、すでに職業に従事していた障害のある成人の継続教育及び再教育のための地域を超えた公共のリハビリテーション施設である。BFW での職業リハビリテーションは、障害者がこれ以上衰えることなく将来的に職業に就くことができるようにするものであり、それと共に労働、職業、社会への継続的な編入を行う。

BFW が対象にするのは、健康上の制限又は障害の結果を理由として、獲得した職業や以前の業務を遂行する状態にはない成人の障害者である。BFW は通常、障害の種類を限定しない。；様々な障害のある人を受け入れる。ただし、例えば盲人の場合のように、特別な技術上の設備を必要とする場合だけは例外とする。

BFW が提供する教育は、職業及び労働の世界に繋がるものであり、可能な限り継続的な雇用が期待される継続教育と再教育を必要とする。選択された職業は、様々な利益や適性を有する障害者にとって受け入れやすいものであり、できるだけ効果的に継続して能力を開発すること、及び知識と能力を職業上利用することを可能にするものでなければならない。したがって、教育の提供には、認定を受けた訓練職種、資格付与又は労働環境の変化に対応するための教育課程並びに認定された専門学校職種や専門大学

職種を含んでいる。これらの場合には、例えば直接実習や個人指導といった指導を通じて、成人の教育に特有の要請を考慮する必要がある。

第 2 章 重度障害者に対する労働生活給付

2.1 技術的な作業補助

対象者：重度障害者人及び重度障害者と同等の障害のある者

支給機関：リハビリテーション担当機関、ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 19 条に関する社会法典第 9 編 33 条 8 項 4 号及び 34 条 1 項 3 号、102 条 3 号 1a

技術的な作業補助は、障害に適した包括的な職場整備の一つである。技術的な作業補助は、今の能力を増進して他の能力を活用すると同時に、保護をするものであるが、少なくとも部分的に失われた能力をカバーするものである。特定の障害がある場合には第一に、労働を可能にし、作業能率を改善し、労働安全を確保することが目的である。就労可能性についての助言は、ヘッセン州福祉連盟内統合局内の技術上の助言サービスの主な任務である。

助成金は以下の場合に、技術的な作業補助に対して支給される：

- 作業補助によって、労働生活への編入が可能になり、容易になり又は保障される場合。
- 障害に適した職場整備において雇用主が費用を負担しない場合。
- 経済的な支出を重度障害者に要求できない場合。

請求可能な措置には、調達、代用品調達、保守、使用に関する訓練、技術発展への適応がある。助成金はいつでも申請することができる。なお、場合によっては委託前又は発注前に申請しなければならない。作業補助具の所有者は重度障害者になる。

具体的な担当機関については、3.2「障害に適した職場整備」の説明を参照すること。

2.2 就労支援

対象者：適切な支援を必要とする重度障害者及び重度障害者と同等の障害者

支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局、雇用関係の獲得については（雇用エージェンシー内の）リハビリテーション担当機関

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 17 条 1a、21 条 4 項に関連する社会法典第 9 編 102 条 4 項（社会法典第 9 編第 33 条も参照）

統合局及びリハビリテーション担当機関は、適切な支援を必要とする重度障害者につき下記の場合において、必要な就労支援（Arbeitsassistenz）のための費用を負担する。

- 社会保険義務のある職場を得る場合。
- 雇用関係を確保する場合。

● 自営による経済的自立を確立するか維持する場合。
 労働とは関係のない一般的な介護又はケアによる援助は、就労支援に該当するものではなく、従って統合局及びリハビリテーション担当機関は助成できない。

費用負担の要件は例えば、

- 他の同伴支援 (begleitende Hilfe) の措置を全く受けていないこと（劣後の原則:Nachrangigkeitsprinzip）
- 重度障害者の雇用主が書面で同意していること、
- 負担調整賦課金の財源を用いること、
- 労働活動又は職業活動に援助が必要なこと、
- 就労支援費用が、統合によってもたらされる経済的な成果とバランスの取れた関係にある、すなわち、重度障害者自身が獲得した社会保険義務の課される収入とバランスの取れた関係にあること、である。

重度障害者は労働者として、雇用主に対し本人が労務を提供する義務がある。就労支援とは労務遂行時の援助態勢のことをいい、重度障害者によって提供される労働契約上の業務を処理するものではないことを、"Assistenz"という言葉は表現している。就労支援の場合、具体的な職場での継続的で規則的な援助、時間的にも僅かな時間にはとどまらない援助が問題になる。稼働能力があるという形で重度障害者に労務遂行を可能にする、障害に適した職場整備や、雇用主によって予め用意された人的援助（例えば同僚による）が十分ではない場合にも、就労支援が必要となる。

就労支援の例として以下のものがある。

- 盲目の従業員のための朗読者及び外勤時の同伴。
- 継続的に広範な支援が必要な場合の手話通訳者の利用。

重度障害のある労働者自身に、補助者を組織し指示する責任がある。重度障害のある労働者が補助者を採用する（雇用主モデル）か、自己の費用で支援サービス提供者に就労支援を委託することになる（サービスモデル）。就労支援は、個人予算という形での金銭給付として重度障害者に支給される。上限額は、毎日の平均的な就労支援の必要性から決定される（下図を参照）。さらなる費用の支出に対する一時金として（例えば、社会保険への加入、報酬の計算、社会保険料の拠出及び税金）、第三者に業務を委託する場合の額は、月額 30 ユーロ増額される。

支援要件	支給額
1 時間未満	275 ユーロまで
1 時間以上 2 時間未満	550 ユーロまで
2 時間以上 3 時間未満	825 ユーロまで
3 時間以上	1,100 ユーロまで

2.3 職業上の知識及び能力の維持・向上(資格付与)

対象者：重度障害者及び重度障害者と同等の者
 支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局
 根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 24 条に

関連する社会法典第 9 編 102 条 3 項

以下の措置が講じられる場合、ヘッセン州福祉連盟内統合局は申請に基づき、重度障害者の継続教育を援助することができる。

- 障害により必要不可欠な場合、
- 解雇通知 (Kündigung) の回避を目的とする場合、
- 障害を原因とする継続教育ではないが、雇用主の法外な負担を意味する障害を原因とした超過支出を含む場合、又は
- 職場環境の変化によって近日中に労働関係が終了し、職場を確保するために必要な場合。

職業上の昇進 (Aufstieg) だけに役立つ措置を援助するのではない。障害により措置が必要不可欠な場合、あるいは障害を原因とする継続教育ではないが、雇用主の法外な負担を意味する障害を原因とした超過支出を含む場合、重度障害のある自営業者は援助を受けることができる。自営業者の職業活動範囲を変更する又は拡張するための措置には援助しない。

援助可能な支出には例えば、講習費用 (教官、道具、教材費) や交通費 (2 級の公共交通手段か又はヘッセン州旅費法に従ってキロ単位の計算による合計額)、宿泊費及び必要な同伴者あるいは筆記者の費用である。

雇用主は社会法典第 9 編 81 条 4 項に従い、事業所内外の資格付与措置への参加を可能にする義務がある。

重度障害のある従業員の通常の労働時間内に措置が実施される限り、雇用主自身が費用を負担することができない場合には、ヘッセン州福祉連盟内統合局は雇用主に対して賃金 (雇用主の負担総額) を措置の期間について補償する (重度障害者負担調整賦課金規則 27 条に関連する社会法典第 9 編 102 条 3 項)。重度障害のある労働者は、雇用主から保養休暇 (Erholungsurlaub) 又は追加有給休暇を取るよう指示されることはない。

2.4 自営による職業生活の確立

対象者：重度障害者及び重度障害者と同等の障害者
 支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局
 根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 21 条に関する社会法典第 9 編 102 条 3 項

重度障害者は、以下の場合に自営による職業生活 (berufliche Existenz) の確立及び維持のための貸付又は利子補給を請求することができる。

- 重度障害者が、仕事をするために必要な個人的及び専門的な資格を備える場合。
- 重度障害者がその仕事によって、長期にわたり大体のところ生計を維持できることが見込まれる場合。
- その仕事は労働市場の動向を考慮して妥当な場合。

別の要件を満たす場合、さらなる援助の支給が可能となる。例えば、

- 技術的な作業補助（2.1を参照）
- 就労支援
- 資格付与（2.3を参照）
- 特別な生活状況への援助（2.5を参照）
- 自動車支援
- 住宅支援（2.7以下参照）

最長3年の50,000ユーロの貸付とは別に、通常、利子補給が行われる。

利子補給の金額：

- 生活の確立後1年目は通常、支払われた利子の100%。
- 2年目はその75%
- 3年目は、場合によっては支払われた利子の50%

銀行保証や不動産登記保証によって保証される場合に限り貸付が認められる。貸付は投資費用に限り50,000ユーロまで認められる。

現行の事業費用又は生計費を補填するための給付は行わない。

2.5 特別な生活状況への援助

対象者：重度障害者及び重度障害者と同等の障害者

支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統全局

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 25 条に関連する社会法典第 9 編 102 条 3 項

この援助は、当該措置がなければ職場喪失の危険がある場合に、重度障害者負担調整賦課金規則 19 条～24 条の給付一覧に定められていない給付に係る助成金及び又は貸付を可能にする。障害者に生じる問題が障害と密接に関連すればするほど、上記要件の下、給付はより可能なものとなる。助成金及び又は貸付の額はもっぱら個々の事情に依存する。

2.6 通勤のための援助

対象者：重度障害者及び重度障害者と同等の障害者

支給機関：リハビリテーション担当機関-社会保険義務のある従業員の場合、ヘッセン州福祉連盟内統全局-自営業者及び公務員の場合

根拠条文：自動車援助規則に関する重度障害者負担調整賦課金規則 20 条及び関連する社会法典第 9 編 102 条 3 項

重度障害者は、自動車援助規則（Kraftfahrzeughilfe-Verordnung）に従い、通勤に係る措置に対して助成金を得ることができる。この助成金は主に、労働生活及び職業生活にある人を対象とする。助成金は収入に基づく。平均報酬額とは、社会保険にいう平均賃金である（社会法典第 4 編第 18 条 1 項）。

100%の助成金を得るためには、平均賃金の 40%の収入であればよい。平均賃金の 75%に達する収入の場合、助成金は最大で 16%支給される。平均賃金額の 75%以上の収入がある者に助成金は支給されない。

以下のように支給される：

- 助成金による車両調達は収入による。ただし最大で 9,500 ユーロ。
- 取付及び修繕費用を含む障害に適した付加的な備品は全額。
- 運転免許証の取得は収入による。
- 運転免許証の取得のため、障害を理由に必要となる検査、追加検査及び登録は全額。
- 例えばタクシー費、修繕費、輸送サービスの場合は困難。

担当は以下のとおりである：

- 労災後は職業協同組合。
- 戦災援護の対象者に関してはヘッセン州福祉連盟内中央扶助機関。
- 社会保険義務のある就労の最初の 15 年は雇用エージェンシー。
- 社会保険義務のある就労の 15 年以降は年金保険の保険者。
- 公的年金保険に加入していない公務員や自営業者の場合はヘッセン州福祉連盟内統全局。

自動車援助規則に従って車両に対する助成金を得るために、重度障害者は、障害を理由として恒常的に車両を利用することを示さなければならない。すなわち、公共交通手段の利用が障害を原因として不可能か、又は行き先に公共交通手段が存在しないことである（連邦社会裁判所 1992 年 10 月 26 日判決 - 9 b RAR14/91）。自動車のサイズ及び装備は、障害者の要求に対応しなければならず、障害を原因とする追加装備は、適切な支出によって取付可能なものでなければならない。

車両が要件を満たしており、現在の価値が新車価格の 50%以下の場合、中古車の購入を請求することができる。更に、リース車両の請求も同様に可能である。再請求は、早くとも 5 年後に可能となる。修繕費の助成は、過酷な状況（Härtefall）では可能である。自動車援助規則第 9 条に基づくガソリン代の助成金は、助成金が支給されなければ当事者が社会扶助を必要とするような場合に限り支給される。購入又は注文前に申請を行う場合に限り支援が行われる。後日になってから、助成金が支給されることはない。

2.7 障害に適した住居の設置、整備、維持

対象者：重度障害者及び重度障害者と同等の障害者

支給機関：リハビリテーション担当機関、ヘッセン州福祉連盟内統全局、社会事務所

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 22 条に関する社会法典第 9 編 33 条 8 項、102 条 3 項

一般労働市場で働く重度障害者は、負担調整賦課金の財源から（重度障害者負担調整賦課金規則 22 条）、労働生活に伴う援助の枠内で、以下の住宅援助給付を得ることができる：

- 特定の障害を理由とする要求に居室（Wohnraum）や設備を適合させるため、及び
- 障害に適した住居（Wohnung）、通勤が非常に

便利な住居に引越しするため（引越し費用）。

給付としては、助成金と貸付が問題になる；額は個々の事情により決定される。助成金は、障害を原因とする特別な超過支出に対して支給される。同種の負担調整賦課金からの給付を担当するのは統合局である。しかし、社会保険義務のある就労の場合、リハビリテーション担当機関による労働生活参画のための給付の中の住宅援助が優先し（社会法典第9編33条8項）、統合局からさらに増額されることはない（増額の禁止）。

給付は、職場通勤のバリアフリー化を可能にするためにのみ考慮される。

例えば、次のようなことが可能となる：

- 入口へのスロープ
- 自動車リフト（Hebebühne）
- エレベーター
- 階段リフト

例外的に、玄関を拡張しなければ重度障害者が車椅子で住居に入れないような場合には、玄関の拡張も助成される。

職業に従事する重度障害者のために、上記措置に生じた必要な費用を統合局が全額負担する。

重度障害のある自営業者又は公務員は、統合局に直接請求することができる。

住居を障害に応じて改築又は設置することができない場合（大きすぎる、不都合な間取り、エレベーターがない、建築技術上の問題）、引越しは避けられない。

個々のケースでは申請に基づき、障害を理由として必要になった引越しの運送費（最大 3,000 ユーロ）を統合局が負担する（例えば、前の住居が障害に適していない等）。

ただし、新居が職場への通勤に著しく便利との理由だけで引越しが行われる場合は、費用の 50%まで、1,500 ユーロを限度に負担する。

引越しにより住居と職場の間の通勤時間が半分になる場合、住居は通勤に便利といえる。旧住居のある統合局が担当する。

統合局は障害に適した居室の創設、敷金や住宅建設協同組合の持分（Wohnungsbaugenossenschaftsanteilen）獲得のための給付を行うものではない。

業務遂行に直接関係のない個人の生き方に属する措置、生活の質の改善に影響する措置又は基本的要求を満たす措置を、付随的な援助の給付として統合局が支援することはできない。そのような措置には、例えば、以下のようなものがある。

- 台所の改装
- トイレの改修

- ドアの拡張
- 建築上の障害の除去及びその他。申請は、過去に補助金が支給されたヘッセン州で行うことができる。

ヘッセン州信託公社のサイトには、情報だけではなく必要な申請書もある。

住宅建築を促進するために、ヘッセン州信託公社に処理が任された一連の支援プログラムを利用できる。以下のような支援がある。

- 居住用財産の形成
- 賃貸住宅の新築
- 共同住宅の改修、及び
- 住居の建築上の障害除去

ヘッセン州から支援資金を得られるか、どの程度支援資金を得られるか、アドバイザーが個別に助言を行い、郡や郡に属さない都市にある地域の住居建築促進事務所（Wohnungsförderstelle）に問い合わせることもできる。

こうした事務所では、職業に従事する重度障害者に対する住宅援助の概要を教えてもらえるに過ぎない。支給決定は、個々のケースに従い判断される。

したがって、私たちは請求権のある全ての人に可能な限り以下のことをするよう勧めている：

- 申請書の提出前に統合局から助言を受けること。下記のサイトに相談窓口がある：
www.integrationsamt-hessen.de
- いかなる場合であっても、措置の開始前又は契約締結前に住宅援助の認定を統合局に申請すること。

2.8 移行手当

対象者：障害者

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編第160条以下

職業訓練及び職業継続教育措置への参加時の給付並びに労働生活への継続的参加のための援助は、社会法典第3編の請求に関する一般規定に従って、優先的に行われる。障害の種類又は程度を理由に通常の給付では不十分な場合（例えば障害に特有の措置への参加を理由に）、生計を維持するための給付（移行手当）が支給される。

障害者が、措置への参加前の3年以内に少なくとも12ヶ月、社会保険義務のある労働をしたか、又は失業手当の請求要件あるいは失業手当に引き続き失業扶助の請求要件を満たし、かつ給付を申請した場合には、原則として請求権がある。3年という期間は、障害のある復職者には当てはまらない。継続的な職務遂行（Berufsausübung）にとって有益な海外での就労期間中は、最長で2年、期間が延長される。

障害者が事業所内の職業訓練と同等の学校での職業訓練の成果を最近の数年に終了した場合にも、移行手当の請求権がある。

税制上考慮される子供が少なくとも 1 人いる場合、及び世帯内の同居者に介護義務がある又は申請者を介護し、かつ介護保険に対する請求権がない場合、移行手当は 75%になる。その他の申請者は算定根拠となる額の最大 68%の移行手当を得る。

注意：上記の給付と合わせて当然のことながら、労働関係へのあつせんをする雇用エージェンシーの他の援助、例えば申込費用、移動援助のための助成金、職業訓練や継続職業教育の助成も認められる。「助言及びあつせん」(1.4) についての情報や「助言及びケア」(3.5) についての情報も参照すること。

2.9 個人予算

対象者：重度障害者及び重度障害者と同等の障害者

支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：社会法典第 9 編第 17 条、社会法典第 9 編第 17 条第 2 項から第 4 項を実施するための規則（個人予算規則 - BudgetV）、社会法典第 12 編第 57 条

2001 年 7 月 1 日に、個人予算（Persönliches Budget）という給付形態が社会法典第 9 編に規定された。個人予算とは、障害のある人が金銭給付を申請することができるものをいい、また予算とは、自分自身で、自己管理に必要な援助を整備し、「購入する」ことができることをいう。個人予算は自律を促し、障害者が平等の権利で社会生活に参画することを保障するものである。

個人予算は、給付担当機関（LVR(ラインラント地域連合)、疾病保険金庫、年金保険、雇用エージェンシー、介護保険金庫等々）又は共同のサービス機関（問い合わせ先：www.reha-servicestellen.de）に申請しなければならない。申請に対応する給付担当機関は重度障害者にとって、個人予算に関するあらゆる事項の相談窓口であり、調整役になる。

申込の次の段階では、申請者と、給付の提供に関わる様々な担当機関が共同で、個々の援助プランを作成し、個人予算によってカバーされる給付について目標を設定する。その後、給付の金額が計算され、予算額が設定される。重度障害者は自己責任で、どのような給付がどの担当機関で請求可能かを決定し（例えばケアハウスのサービス）、このための資金を受けとる。

様々な担当機関の複数の給付を請求する場合、誰が予算のどの部分を引受けるのか、給付担当機関は意見を互いに一致させる。そして、申請者は全てを把握する。すなわち、申請者は申請した担当機関から、予算の詳細について通知を受ける。2 年毎に予算の必要性が審査される。

第 3 章 雇用主に対する給付

3.1 職場設置のための投資援助

対象者：重度障害のある従業員の雇用主又は重度

障害者と同等の従業員の雇用主

申請先：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 15 条に関する社会法典第 9 編 102 条 3 項

雇用主はヘッセン州福祉連盟内統合局から助成金を得ることができる。また例外的に、重度障害者及び重度障害者と同等の障害者に新しい適切な職場及び訓練の場を設置するために必要な費用の全額まで、貸付を受けることができる。

請求可能な費用には、重度障害を理由とする特別な支出だけでなく、新しい職場に投資した全費用が含まれる。給付の種類や額は、個々のケースに応じて決定される。助成金を算定するに当たっては特に、重度障害者の障害の程度、投資費用の額、合理化の効果、重度障害を原因とする超過支出の額及び雇用主の支払い能力を考慮する。こうしたことは適切な範囲で、全費用に関わる。同種の目的のために、他から資金が提供され得ない又は提供されていない場合にのみ、給付が行われるに過ぎない。場合によっては給付を受けるために、職場又は訓練の場に配置された重度障害者に少なくとも協約上の賃金が支払われる、又は協約上の規制が存在しない場合には、地域慣行に従った賃金が支払われなければならない。

貸付金は毎年 10%ずつ返済されなければならない。支給された年とその翌年は返済が猶予される。同様に利息も猶予される。

社会法典第 9 編 73 条にいう職場は、新たに設置され、適切である限りで助成される。

新たな職場とは、付加的に設置される場合であり、かつては存在しなかった場合をいう。

適切な職場とは、従業員に課された要求がその能力に対応している場合のことをいい、職場が障害に適したものである場合、相応の整備を行うことによって障害に適したものになる場合のことをいう。

新たな職場の設置

重度障害者を新規に採用する際、以下の要件を満たす場合には、ヘッセン州福祉連盟内統合局から援助を受けることができる。

- 法律の義務がないにもかかわらず、又は法定雇用率を超えて採用すること（社会法典第 9 編第 71 条）
- 特に困難な状態の重度障害者を雇用すること（社会法典第 9 編第 71 条第 1 項第 2 文及び第 72 条）
- 長期間失業した重度障害者を雇用すること（12 ヶ月以上）
- 認定障害者作業所での就労に引き続き重度障害者を採用すること又は
- 社会法典第 9 編第 81 条 3 項 1 文、4 項 1 文 1 号、4 号、5 号及び 5 項 1 文に従い、特定の援護や助成措置を実施するために、新たに設置される職場へ配置転換する、又は新しい職場に配置転換せずに雇用関係を終了させようとする、こと、である。

必要な場合、新しく適切で、障害に適して設置された訓練の場及びその他の職業訓練の場は、上記の要件を満たさなくても助成される。

個々のケースに応じて一定の長期間、助成を受ける職場や訓練の場が重度障害者のために残されていることが保障されなければならない。

正確な援助額は個別に決定する。請求可能な費用は、雇用義務の履行に基づき、50%あるいは75%で最大助成額40,000ユーロまで認められる。また、助成金、利子補給、リースのための助成金又は例外的に貸付金としても助成される。基本設備を助成するための金額は、職場ごとに40,000ユーロを上限とする。追加で貸付も行われる場合には、総額60,000ユーロまで助成される。

貸付を行う際、特別な貸付契約が締結される。原則として貸付金には、2%の利子があり、毎年10%ずつ返済される。優先順位として、銀行保証、土地債務、抵当権、そして例外的な場合に限り人的保証又は物的保証によって、貸付金は保証を受ける。

当該措置により継続して、重度障害のある労働者の職場及び訓練の場が設置されることになる。持続性を確保するために、助成を受ける職場及び訓練の場については、助成額に基づき以下の枠内での拘束期間が設定される。

- 5,000ユーロ以上は3年
- 10,000ユーロ以上は4年
- 15,000ユーロ以上は5年
- 20,000ユーロ以上は6年

貸付を行う際、貸付の全期間にわたって拘束期間がある（10年まで）

拘束期間内に職場又は訓練の場が空いた場合には、重度障害者又は重度障害者と同等の障害者を配置することになる。その際、雇用主は事業所内の統合チーム、雇用エージェンシー、統合専門サービス及び統合局を関与させる。

拘束期間中に6ヶ月以上、職場又は訓練の場に重度障害者が配置されていない場合、統合局はポストが空いている期間に支給された助成金の返還を求めることができる。しかし、雇用主が、助成を受けた職場又は訓練の場に配置するのに適切な重度障害者がいないことを明らかにする場合には、返還義務はない。

3.2 障害者に適した作業場及び職場の設置

対象者：重度障害者の雇用主又は重度障害者と同等の障害者の雇用主

申請先：ヘッセン州福祉連盟内統合局、リハビリテーション担当機関

根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則26条に関する社会法典第9編33条、102条3項

社会保険義務を課された重度障害のある従業員のた

めの障害に適した職場設置の助成に関わる担当機関が、社会法典第9編にはっきりと定められているわけではない。リハビリテーション担当機関及びヘッセン州福祉連盟内統合局から給付が行われる。

リハビリテーション担当機関（例えば雇用エージェンシー、年金保険の保険者、法定労災保険の保険者、職業協同組合）は、社会法典第9編33条に基づき労働生活への参画のための給付を行う。

職業協同組合は、労災（例えば労災後の外勤従業員の対麻痺とその後の事務所整備）又は認定職業病（例えばパン屋の粉じん暴露）に関連する措置を担当する。

年金保険の保険者は、重度障害者が15年の待機期間（最低被保険者期間）を満たした場合や、急性疾患に基づき職場確保（Arbeitsplatzsicherung）のための措置を必要とする場合（例えば半身不随を伴う卒中後に、事務職場のための片手用のキーボードを調達）に担当する。

雇用エージェンシーは、急性の健康上の問題があり年金保険の保険者の権限に係る15年の待機期間が満たされていない場合、又は重度障害者の職業編入措置が問題となる場合、あるいは他の健康上の理由から職場喪失の危険があり職場編入を確保する措置が問題となる場合に担当する。雇用エージェンシーが助成する措置というのは、原則として労働市場に関わるものである。雇用エージェンシーが助成する措置は、安定した職場を得るとして各人の機会を改善するものである。

ヘッセン州福祉連盟内統合局は、当該措置が急性の健康障害とは直接関連しない場合に、労働生活に伴う援助という枠内で給付を行う（重度障害者負担調整賦課金規則に関する社会法典第9編102条を参照）。

特に、重度障害者と労働契約を締結した後、雇用エージェンシーに就労促進及びあっせん業務の余地がない場合には、統合局が担当する。

同様に、統合局は、技術の進歩、雇用条件、事業所内のイノベーション並びに事業所の環境変化に基づく事業所内の措置に関して、適切なパートナーとなる。その上、障害に基づく理由から又は企業の決定に基づく（倒産、事業閉鎖）雇用主交代の場合にも、重度障害者の主導で請求を行うことができる。

リハビリテーション担当機関による優先的な給付は常に、保険加入者を対象にしている。重度障害者又は重度障害者と同等の者の一部に有利な措置の場合、リハビリテーション担当機関が給付する義務はない。この場合、ヘッセン州福祉連盟内統合局が担当するだろう。

公務員や自営業者は通常、公的社会保険の対象外であり、したがって、リハビリテーション担当機関に対する請求権はない。

障害に適した職場形成によって、重度障害のある労

働者又は重度障害者と同等の労働者の負担が緩和され、さらなる健康被害も軽減される。職場は、障害者の機能的制限を考慮して、労働契約上要求される労務提供が可能な限り行えるよう形成される。

請求可能な措置に含まれるのは特に以下のものである。

- 障害に適した作業場、事業所設備及び器具の整備 (Einrichtung) 及び維持
- パートタイム労働職場の整備
- 技術的な作業補助を備えた職場の供与 (Ausstattung)
- 可能な限り継続雇用を可能にし、達成し、保障することができるその他の措置

同様の措置により、重度障害者の訓練を財政的に補助することができる。

補助金の額は、事例ごとに個別に決定される。請求は通常、雇用主の経営上の利益を考慮して、計算可能な費用の 50%～75%となる。

補助金額の基準となる雇用主の寄与は以下のとおり。

- 投資費用
- 事業所の規模
- 事業所の経済力
- 場合によっては、当該措置によって達成される生産性の向上
- 重度障害者の労働関係が保障される期間
- 当該労働者の障害の種類や程度
- 全従業員数に対する重度障害のある従業員の雇用人数

申請は常に、委託認可の前になされることとなっているが、申請時に期間が確定されるわけではない。雇用主は、重度障害のある従業員の障害に適した職場形成の申請を、ヘッセン州福祉連盟内統合局に行うことができる。他の給付担当機関が担当することが明らかになれば、このことに対応して申請は却下される。

3.3 人的援助

対象者：重度障害者の雇用主又は重度障害者と同等の従業員の雇用主

申請先：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：法外な負担軽減のための雇用主への給付についての指針に関する重度障害者負担調整賦課金規則 27 条及び関連する社会法典第 9 編 102 条

重度障害者が、自身の労働契約上の義務を履行するために、他の従業員の援助を必要とする場合、雇用主には人的コストの増加による支出が生じる。雇用主は、この経済支出を（一部）軽減することを、ヘッセン州福祉連盟内統合局に申請することができる。援助される給付については例えば、視覚障害者のための朗読補助者や援助者 (unterstützende Person)、又は障害によって長期間繰り返し行われる職場での指導がある。

助成金の額は、人的援助 (Personelle Unterstützung)

の範囲や雇用率、援助者の賃金月額に従い段階付けられる（1日に0,5時間から3時間）。

助成の要件は、他者の援助によらずに、労働能力 (Arbeitsleistung) を重度障害者に与える可能性が尽くされることで、特に以下のものである。

- 重度障害者の能力プロフィールに対応した職場選択
- 場合によっては他の職場への配転
- 障害に適した労働時間形成・労働組織を含む職場の整備及び供与
- 障害者の能力に着目した職業教育や、職業上の資格付与に関する事業所内措置を含む職場への組み込み

期間の定めのない労働関係と同様、期間の定めのある労働関係についても特別な支出に対する調整が行われる。

重度障害のある従業員には協約上の賃金が支払われなければならない。また、雇用主が協約に拘束されていない場合には、地域慣行に即した賃金を得ることになる。労務の提供と賃金との間には相応の交換関係が存在していなければならない。また、職場は重度障害者にとって適しているものでなければならない。

財政的援助は、申請に基づき最大で2年間行われる。この助成金は、申請に基づき繰り返し認定される。雇用主が雇用義務を履行していない場合、3年目以降、助成金の減額が検討される。初めて申請する場合や人的援助の範囲が変わる場合、助成金はまず1年間だけ支給される。

変更、例えば給付の範囲又は援助者の賃金の変更は、再認定の際に初めて考慮される。雇用主が当該期間に賃金を支払う限り、重度障害者が欠勤する場合にも給付が行われる。

3.4 能力の低下 (Minderleistung)

対象者：重度障害者の雇用主又は重度障害者と同等の従業員の雇用主

申請先：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：法外な負担軽減のための雇用主に対する給付についての指針に関する重度障害者負担調整賦課金規則 27 条及び関連する社会法典第 9 編 102 条 3 項

重度障害のある従業員の能力 (Leistung) が通常の能力よりも圧倒的に下回っているというだけでなく、平均を下回っているという場合、雇用主は、ヘッセン州福祉連盟内統合局に能力の低下に対する調整を求めることができる。労働能力が、比較可能な業務に就く他の従業員の労働能力と比べて 30%を下回る場合には、能力の低下は平均以上であるといえる。

助成の要件は、賃金に対応した労働能力を重度障害者に与える可能性が尽くされていることで、特に以下のものである。

- 重度障害者の能力プロフィールに対応した職場選択

- 場合によっては他の職場への配転
- 障害に適した労働時間形成・労働組織を含む職場の整備及び供与
- 障害者の能力に着目した職業教育や、職業上の資格付与に関わる事業所内措置を含む職場への組み込み

これらの措置を実施するためには、雇用主の積極的な協力が必要である。

期間の定めのない労働関係と同様、期間の定めのある労働関係についても特別な支出に対する調整が行われる。

重度障害のある従業員には協約上の賃金が支払われなければならない。また雇用主が協約に拘束されていない場合、地域慣行に即した賃金を得ることになる。労務の提供と賃金との間には相応の交換関係が存在していなければならない。能力の低下は、通常的能力に対し 50%を下回ってはならない。能力低下の程度がそれを超える場合には、当該職場は重度障害者にとって不適切なものであり、助成を行うことはできない。

財政的援助は、申請に基づき最大で2年間行われる。この助成金は、申請に基づき繰り返し認定される。雇用主が雇用義務を履行していない場合、3年目以降、助成金の減額が検討される。初めて申請する場合や能力低下の程度が変わる場合、助成金はまず1年間だけ支給される。

変更、例えば能力低下の程度の変更は、再認定の際に初めて考慮される。雇用主が当該期間に賃金を支払う限り、重度障害者が欠勤する場合にも給付が行われる。

この給付の目的は、人的援助又は補足的な給付を通して、事業所内の通常的能力へと重度障害者を近づける、又は自力で、独力で就労することができる状態にすることである。

3.5 助言及びケア

対象者：雇用主、重度障害者の上司及び同僚
 提供機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局の委託を受けた技術的な助言サービス及び統合専門サービス
 根拠条文：重度障害者負担調整賦課金規則 27a 条及び 28 条並びに関連する社会法典第 9 編 102 条、109 条以下。

技術的な助言サービス

障害に適した新たな職場の整備、又は現在の職場の変更が問題になる場合、技術的な助言サービスエンジニアに意見を求めることができる。重度障害者のための職場の創設（Schaffung）・障害に適した職場形成の際、エンジニアは雇用主に助言を行う。助言に当たっては特に、重度障害者の職場が障害に適したものかどうか、技術的な作業補助、組織改変、改築等々によって職場が障害に適したものになり得るかどうかを検討する。このことは、職場そのものと同じく、職場環境（通路、階段、扉、衛生施設等々）

にも当てはまる。エンジニアは、重度障害者のための技術的な援助の最新動向を知っている。エンジニアは事業所にやって来て、その場で、すなわち具体的な職場で、雇用主、事業所内の統合チーム、場合によっては雇用エージェンシーやリハビリテーション担当機関といった事業所外のパートナーと一緒に自らの案を展開する。

統合専門サービス

統合専門サービスは、障害者の労働生活への参画に関する疑問や問題に対し助言やサービスの提供を行う。重度障害者に労働をあっせんするために、職場の確保（Sicherheit）の際にはヘッセン州福祉連盟内統合局を援助するために、又は疑問や問題がある場合には重度障害者、雇用主、上司、同僚に助言するために、統合専門サービスは社会法典第 9 編の給付担当機関の委託で業務に従事する。障害の種類ごとに生じる疑問や問題は様々なので、助言及びケアの提供は障害に合わせて行われる。

統合専門サービスの活動範囲の例は以下のとおり。

- 雇用主の相談窓口として利用されること
- 雇用主に対する給付について情報を提供すること、
- 給付を申請する際に雇用主を援助すること
- 一般労働市場での適切な職場を開拓すること、
- 配置された人々の能力を評価し判断すること、
- 重度障害者に職場での準備をさせること、
- 職場又は職業実技（berufliche Fähigkeit）訓練の際に重度障害者に同伴すること、
- 事業所の従業員に、障害の種類や影響及びこれらに対応した行為準則について情報を提供すること、
- アフターケアや危機への介入又は精神的なケアを実施すること
- 職業指導や職業上の助言の際に雇用エージェンシーを援助すること。

全ての給付の適用の際には、個別的な解決となる。障害のある「女性」労働者又は「男性」労働者に一般的に用いられる包括的な解決ではない。個々の雇用主の、個々の職場での、個人的な関心事を持つ個人が中心である。

（問い合わせ先：www.integrationsamt-hessen.de
kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de）

3.6 ヘッセン州の重度障害者第 4 プログラム

対象者：ヘッセン州に主な居住地を有する重度障害者に請求権がある。特に以下の重度障害者の請求を受ける。

1. 障害の種類又は程度、あるいは労働生活が特に困難になっているその他の事情を理由に、以下に該当する者。
 - 仕事を遂行するために、障害を理由に特別な補助者を恒常的に必要とする者
 - 障害のため、就労にあたり雇用主に法外な支出が恒常的に伴う者又は
 - 障害のため、恒常的に明白かつ

相当な労働能力の低下がある者

- 知的障害、精神障害又はてんかんのため、50以上の障害程度である者
- 障害の種類や程度を理由に、職業訓練法にいう職業訓練を終了していない者。

2. 満50歳を超えている者。
3. 社会法典第3編にいう1年以上失業中の者。
4. 認定障害者作業所の就労に引き続き採用される者。
5. a) 統合プロジェクトの際に雇用される者。
b) 統合プロジェクトでの仕事に引き続き他の雇用主に採用される者。
6. 最低3年、稼得活動を中断している者。
7. 訓練又は継続教育に引き続き、訓練を行った雇用主又は他の雇用主との労働関係に入った者。

支給機関：雇用エージェンシー及び社会法典第2編により認可された地方自治体（指定自治体（Optionskommunen））

根拠条文：ヘッセン州の重度障害者第4プログラムに関する指針

重度障害者に関するヘッセン州第4プログラムでは、ヘッセン州とヘッセン州福祉連盟が実施のための手段を自由に用いる、期間限定の地域的な労働市場プログラムが行われる。助成は、能力低下の調整として賃金補助の形で支給され、一般労働市場における労働生活の中での重度障害者の採用と就労について特別な援助のために行われる。

雇用義務がないにもかかわらず、又は法定雇用率を超えて重度障害者を期間の定めなく雇用する、又は最低12ヶ月の期間の定めをもって社会保険義務のある週15労働時間で採用する雇用主に申請する権利がある。その他、重度障害者は、助成期間満了後、少なくとも助成期間に対応して最長12ヶ月間は雇用が延長される。雇用主は重度障害者の採用前に、上記助成の支給申請を行う。

3.7 編入助成金（Eingliederungszuschuss）

対象者：あっせんの困難な労働者を採用する雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編217条以下

個人的な事情からあっせんが困難な障害のある労働者を採用する場合、雇用主は編入助成金を得ることができる。こうした労働者とは、復職者又は長期の失業者、あるいは障害の種類や程度のためにあっせんが困難であることから特別な実習（Einarbeitung）を要する者をいう。同様に、満55歳を超えた者、又は25歳未満の者が該当し、これらの者は事業所外の訓練又は特別プログラムによって援助される訓練を受けることになる。

助成額及び助成期間は、能力低下の程度やその時々

の編入の必要性によって決定される。考慮可能な賃金の50%までが賃金に対する助成金として、12ヶ月まで支給される。満50歳を超えた労働者には、36か月まで助成金が支給される。

助成金は、通常支払われる賃金に基づく。

3.8 障害者及び重度障害者のための編入助成金

対象者：重度身体障害者及びその他の障害者（リハビリテーション中）を採用する雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編218条及び235a条

障害者及び重度障害者の編入のため、賃金に対する助成金が支給される。助成は、以下の重度障害者を採用する雇用主を対象にする。

- 障害の種類又は程度あるいは労働生活におけるその他の事情を理由として特に困難な状態にある重度障害者
- 長期失業中の重度障害者（社会法典第3編18条と比較のこと）
- かつて障害者作業所又は統合プロジェクト内で就労していた重度障害者
- パートタイム就労を受け入れた重度障害者、又は
- 訓練後、訓練を行った雇用主又は他の雇用主との労働関係に入った重度障害者。

金額と期間は、能力低下の程度及びその時々編入の必要性による。同じく、雇用主の実雇用率、及びすでに助成を受けている労働者の有期での雇用歴を考慮する。編入助成金は、考慮可能な賃金の70%を超えてはならない。協約上の賃金又は地域慣行に即した賃金及び作業補助の上限を超えないかぎり、通常支払われる賃金が考慮される。

社会保険料総額のうち雇用主負担分は、助成金の額に含まれる。援助期間は通常24ヶ月を超えてはならない。

12ヶ月の援助期間後、編入助成金は労働者の能力の向上を期待して、毎年10%ずつ減額される。

3.9 特に困難な状態にある重度障害者のための編入助成金

対象者：社会法典第9編104条1項3号a～dにいう重度障害者及び社会法典第9編2条3項に従い重度障害者と同等の者を採用する雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第3編第219条以下

特に困難な状態にある者を編入するために、賃金に対する助成金が支給される。

特に困難な状態にある者には、満50歳を超えた重度障害者、就労のために補助者を必要とする重度障害者、障害のため就労に伴い雇用主の法外な負担を必要とする重度障害者、障害を理由として能力が大きく低下した重度障害者、障害のため職業訓練を終了していない重度障害者、または知的障害、精神障害

あるいはてんかんにより障害程度 50 以上の場合が該当する。

金額及び期間は能力低下の程度やその時々の編入の必要性による。編入助成金は考慮可能な賃金の 70% を超えてはならない。協約上の賃金又は地域慣行に即した賃金及び作業補助の上限を超えない限りで、通常支払われる賃金が考慮される。社会保険料総額のうち雇用主負担分は、助成金の計算に含まれる。援助期間は以下の期間を超えてはならない。

- 通常は 36 ヶ月、
- 満 55 歳を超えた重度障害者は 96 ヶ月、

12 ヶ月の援助期間の後（採用時に満 50 歳を超えた重度障害者の場合は 24 ヶ月）、編入助成金は労働者の能力の向上を期待して、毎年 10% ずつ減額される。助成を受けた雇用主の下での有期の雇用歴の期間は、適切に考慮されるものとする。

3.10 有期の試行雇用のための助成金

対象者：雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第 3 編第 238 条

試行雇用(Probepeschäftigung)によって、障害者、重度障害者又は重度障害者と同等の者が労働生活に参画する可能性が職業リハビリテーションの経過の中で改善する、あるいは完全に継続的な労働生活への編入が達成される場合、雇用主は 3 ヶ月まで、有期の試行雇用に対する費用の補償を受けることができる。試行労働関係の費用は通常、労働関係に伴う費用を含み、例えば社会保険についての雇用主負担分を含む賃金等の費用を含む。

3.11 義務職場への算入

対象者：雇用主

支給機関：雇用エージェンシー

根拠条文：社会法典第 9 編第 75 条及び第 76 条

雇用義務がある、つまり、年間平均で最低 20 の職場を有する雇用主は、重度障害者及び重度障害者と同等の障害者に関する通常の算入と合わせて、義務職場(Pflichtarbeitsplatz)につき以下のように算入することを求めることができる。

- 障害の種類及び程度のため必要な場合に、1 週 18 時間に労働時間を短縮する際には、重度障害のある従業員を 1 つの義務職場に算入すること。
- 重度障害者は 2 つの義務職場に算入し、訓練期間については最大で 3 つの義務職場に算入すること。
- 重度障害者は 2 つの義務職場に算入し、職業訓練に引き続き 1 年間は最大で 3 つの義務職場に算入すること。
- 労働生活への参画又は職業訓練担当機関のあつせんに特別な困難が生じる場合、3 つの義務職場まで重度障害のある従業員を重複算入すること。
- 障害者作業所から一般労働市場へ移行するための措置にある重度障害者を算入すること。
- 雇用主自身が重度障害のある場合（自然人）、雇用主を 1 つの義務職場に算入すること。

- たとえ重度障害ではなく、重度障害と同等ではないとしても、鉱山労働者援護証明書の所持者を 1 つの義務職場に算入すること。

雇用エージェンシーの助成金についての一般的な注意事項：

雇用エージェンシーの全ての給付には以下のことが当てはまる。給付は、労働契約を締結する前に雇用エージェンシーに申請すべきということである。

前述の助成金の算定基礎額は以下のとおり。

1. 協約上の賃金を超えない限り、又は協約上の規制が無い場合には、比較可能な業務に対する地域慣行に即した賃金を超えない超えかぎり、及び就労助成の上限を超えていない限りで、雇用主から通常支払われる賃金。
2. 社会保険料総額のうち雇用主負担分（1.にいう賃金の 20%）。一時的に支払われる賃金（例えば休暇手当及びクリスマス手当）は考慮されない。

3.12 統合プロジェクト

対象者：統合プロジェクトに関わる雇用主と労働者

支給機関：ヘッセン州福祉連盟内統合局

根拠条文：社会法典第 9 編第 132 条～第 134 条

統合プロジェクトの助成は、一般労働市場にある企業内で重度障害者の職場を形成し、継続的に確保するためのヘッセン州福祉連盟の統合局の助成手段である。

雇用義務のある雇用主はそれぞれ、職場の 5% に重度障害者を配置しなければならない一方、統合プロジェクトでは、職場の 25% から 50% に重度障害者及び/又はあつせんの困難な者を就労させることになる。

統合プロジェクトは、障害者の障害の種類と程度及びあつせんに妨げる事実(例えば年齢及び長期の失業、資格不足)に基づき、一般労働市場でのあらゆる援助を尽くしたにもかかわらず、特に不利な状態にある重度障害者を就労させるものである。

対象になるのは以下の者である。

- 知的障害又は精神障害、重度の身体障害、感覚障害あるいは複数の障害のある重度障害者
- 一般労働市場への準備のために、障害者作業所又は精神障害者施設を出た重度障害者
- 一般労働市場への準備のために学校を卒業した重度障害者

統合プロジェクトのための財政上の助成見込み額(Fördermöglichkeit)は、一度限りの助成金又は援助(例えば、投資あるいは事業経営上の助言)及び現在行われている給付(例えば障害者の能力低下の調整又は特別な支出)ごとに異なる。

統合プロジェクトの投資援助には、建設、拡張、近代化及び装備といったことが可能である。

投資援助の支出の種類として、助成金、貸付利子補給（外部資金の軽減）といったものが考慮される。援助の種類と額は、個々の統合プロジェクトの状況による。個々の事例を調べると、特に全従業員数に対する重度障害者の割合（重度障害者率）、プロジェクト担当者の経営状況、投資総額及び財務計画、及びプロジェクトに関わる基準や産業に関わるその他の基準が考慮される。

統合プロジェクトには以下の3つの組織形態がある。

- 統合企業(Integrationsunternehmen)
- 統合事業所(Integrationsbetrieb)
- 統合部門(Integrationsabteilung)

統合企業の場合、営利目的を有して継続的、法的、経済的に独立した組織が対象である。法形態としては例えば以下のものが考えられる。

- 個人商店
- 合名会社又は合資会社
- 財団法人、協同組合

ただし、統合事業所及び統合部門は、法的には独立していない企業内の組織形態であり、統合企業と同じ目的を追求する。統合事業所又は統合部門は、企業全体として少なくとも5%の雇用率を満たしている企業だけに認められる。

興味が湧いたでしょうか？

ヘッセン州福祉連盟内統合局は、あなたのご相談をお待ちしている。

より詳しい情報は下記サイトにアクセスされたい。

[www.integrationsamt-hesse](http://www.integrationsamt-hesse.de)

第3節 関連判例

ドイツ 障害の概念 01 直接差別 01

大学の不採用における不利益取扱い（直接差別）が認められた事例

連邦労働裁判所 2006年9月12日判決 NZA 2007, S. 507

<事案の概要>

年20日から56日の労働日につき、運動器官の疾病を理由として欠勤したとして、被告から解雇された。障害者は、労働裁判所に解雇保護の訴えを提起し、障害を理由とした差別は許されないと主張し、補償金を請求した（上告棄却、障害者の敗訴）。

<判決のポイント>

- ・障害と疾病は、単純に同列に論じられるものではなく、障害という概念に包摂される制限は、それが長期にわたることが確実なものでなければならない。
- ・過去に生じ、将来危惧される多くの欠勤の結果、事業所上および経済上阻害されること自体を理由として、解雇が告知された。これによっては、原告は、障害を理由として直接的にも、間接的にも差別されたわけではない。
- ・疾病を理由とした解雇が、一般均等待遇法の意味における障害を理由とした不利益取扱いに必然的になるわけではない。

<結論>

一審原告の上告棄却（障害者敗訴）。

ドイツ 障害の概念 02 直接差別 02

州の駐車スペースの監視業務の不採用につき、不利益取扱い（直接差別）が認められた事例

連邦労働裁判所 2007年4月3日判決 NZA 2007, S.1098

<事案の概要>

州の駐車スペースの監視業務の不採用につき、不利益取扱い（直接差別）を理由として、補償金が請求された事案（上級審差戻し、差戻審原告障害者勝訴）。原告は、障害程度40で、同等の者の申立てをしていなかった。

<判決のポイント>

- ・州の駐車スペースの監視業務の不採用につき、不利益取扱い（直接差別）を理由として、補償金が認められる。
- ・重度障害者とこれと同等の者のみを対象として、社会法典第9編旧81条2項は、障害を理由とした差別を禁止しているが、これは、雇用と職業における平等取扱の実現のための一般的な枠組みの設定に関するEU理事会指令2000/78に反するため（指令は、障害の程度を区別していない）、指令に一致した解釈をとらなければならない。
- ・原告は、障害程度40で、同等の者の申立てをしていないが、かかる者も、差別禁止の対象となる。
- ・障害のある従業員に対する不利益取扱いが障害を理由としたものであると推定される。

<結論>

上級審差戻し、差戻審にて一審原告（障害者）勝訴。

<関連条文>

社会法典第9編 旧81条2項

※社会法典第9編 旧81条2項は次のように規定していた。

「使用者は、重度障害者に対して障害を理由に差別してはならない。個々の場合に次のようなことが適用される。

1. 重度障害者が、ある合意または措置のある場合に、特に、労働ないしその他の雇用関係の設定の場合、職業上の昇進の場合、ある命令または解雇の場合に、障害を理由に不利益に取り扱ってはならない。しかし、障害を理由とした取扱いは、ある合意または措置が、重度障害者によってなされる業務の種類を対象とし、かつ、一定の身体的機能、知的な能力または精神的な健康が、この業務にとって本質的及び重要な職業上の要請である限りで、適法である。争いのある場合に、重度障害者が、障害を理由とした不利益取扱いを推定させる事実を主張する場合、障害には関わらない客観的な理由が異なった取り扱いを正当化するという、または、一定の身体的機能、知的な能力、または精神的な健康が、この業務にとっての本質的かつ重要な職業上の要請であるということについて、使用者が証明責任を負う。
2. 労働ないしその他の雇用関係の設定にあたって、1号に規定される不利益取扱い禁止に反する場合には、これによって不利益を受けた障害のある応募者は、金銭での相当な補償を請求しうる。労働ないしその他の雇用関係の設定に関する請求権は存しない。
3. 障害のある応募者が、不利益のない選択の場合でも、採用されなかった場合には、使用者は、3ヶ月分の額で相当な保障を提供する。労働ないしその他の雇用関係が基礎づけられる、正規の労働時間の場合に、一か月に、障害のある応募者に、金銭ないし現物給与で生じたものが、月の報酬とみなされる。
4. 2号及び3号による2ヶ月以内補償請求権は、応募の拒否後2ヶ月以内に文書で主張しなければならない」。

ドイツ 障害の概念 03 直接差別 03**病院における医師秘書の不採用における不利益取扱い(直接差別)が認められなかった事例**

連邦労働裁判所 2011年1月27日判決 NZA 2011, S.737

<事案の概要>

原告は、障害程度 40 の障害者であった。2008 年 1 月 13 日から 2 年の期限付きの医師の秘書の公募に 1 月 15 日に応募したが、12 月 6 日他の応募者が採用された旨が通知された。このため、原告は、障害を理由として差別されたとして、2008 年 5 月 9 日労働裁判所に訴えを提起した。原告は、2007 年 6 月 28 日にベルリン南・雇用エージェンシーに、重度障害者と同等の者との申立てをしているが、応募には間に合っていない。そのため、同等の者であるとの認定はなされていない(つまり、原告は、重度障害者でも、これと同等の者でもない)。

<判決のポイント>

- ・旧 81 条 2 項を含む社会法典第 9 編の規定は、応募の時点で、重度障害者の場合ではない場合や、これと同等の者でもない場合には、適用がなく、原告は、社会法典第 9 編 81 条、82 条の規定への違反に拠ることはできない。
- ・応募の拒否と障害との関係の因果関係が推断されない。
- ・一般均等待遇法は、軽度障害者(重度障害者でもなく、これと同等の者でもない)をも差別から保護する。一般均等待遇法の障害の概念は、社会法典第 9 編の概念よりも広い概念であるとした。社会法典第 9 編の規定以外の他の規定違反の事実は、原告が主張していない(このため、敗訴とされた)。

<結論>

上告棄却(障害者敗訴)

<関連条文>

社会法典第 9 編現行 81 条 2 項

※ 個別には、一般均等待遇法の規定が適用される。

本件判決は、連邦労働裁判所2007年4月3日判決NZA 2007, S.1098【直接差別01】との整合が問われるところである。【直接差別01】の判決では、重度障害者とこれと同等の者のみを対象として、旧81条2項は、障害を理由とした差別を禁止しているが、これは、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EU理事会指令2000/78に反するため(指令は、障害の程度を区別していない)、指令に一致した解釈をとらなければならないと判断していた。つまり、指令では、重度障害者とこれと同等の者のみならず、それ以外の軽度の障害者をも対象としているが、ドイツ法は、(重度障害者とこれと同等の者のいづれでもない)かかる軽度の障害者を対象とする差別禁止規定を当時欠いていたため、指令に一致した解釈をとる必要があると判断されたのであった。これに対して、一般均等待遇法及び社会法典第9編81条の改正後の本件判決は、「一般均等待遇法の導入によって、これらの規定は、今や存在する」と説示し、(重度障害者とこれと同等の者以外の)軽度の障害者に対しては、一般均等待遇法によって対処すると判断したのである。

ドイツ政府は、2005年及び2006年に欧州司法裁判所からEC指令の義務違反を指摘され、2006年に「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」により一般均等待遇法を制定したものであるが、上記の連邦労働裁判所の判決に至る係争案件についての下級審での判決にも対応するため、併せて重度障害者の権利と使用者の義務を定める社会法典第9編81条2項についても、不利益取扱禁止規定を、「個別には、一般均等待遇法の規定が適用される」と全面的に改め、不利益取扱禁止規定による救済範囲を一般均等待遇法により障害者全てに拡大することとしたのである。本件判決は、この改正を踏まえて、判断を示している。

ドイツ 直接差別 04**大学の不採用における不利益取扱い(直接差別)が認められた事例**

連邦労働裁判所 2006年9月12日判決 NZA 2007, S. 507

<事案の概要>

経理、コスト算定、業績の算定を行うポストの不採用につき、不利益取扱い(直接差別)を理由として、補償金が請求された事案(上告審、一審原告(障害者)の上告認容)

<判決のポイント>

- ・障害のある従業員に対する不利益取扱いが障害を理由としたものであると推定されたとした。
- ・採用において、要求された採用条件である学位、および、実務経験について、原告障害者が有していた学位、および、実務経験がこの採用条件に相応したものであることを認定して、不利益取扱いの存在を認めている。
- ・補償の額は、社会法典第 9 編旧 81 条 2 項 22 文にしたがい、相当なものでなければならない。その額は、違反の種類と重さ、重度障害のある応募者への効果によって、決まるとされた。

<結論>

一審原告(障害者)の上告認容。

ドイツ 直接差別 05

技術大学の E-Learning のポストでの不採用につき、不利益取扱い（直接差別）を理由として、補償金（14,534.18 ユーロ）が認められた事例

連邦労働裁判所 2008 年 11 月 18 日判決 AP Nr. 16 zu § 81 SGBIX

＜事案の概要＞

D 技術大学の E-Learning の 5 つのポストの採用の応募を行い、情報学の学位のある原告が応募したが、採用されなかった。不採用につき、不利益取扱い（直接差別）を理由として、補償金（14,534.18 ユーロ）が請求され、労働裁判所で 996.95 ユーロの支払いを命じ、州労働裁判所は被告州による控訴を認めた。上級審は、一審原告の請求を一部認容（障害者勝訴）。原告は、障害程度 60 であり、重度障害者であった。

＜判決のポイント＞

- ・空いたポストを連邦雇用エージェンシーに通知していないことも、障害を理由とした不利益取扱いを推定させる。
- ・大学は、原告を面接に呼ばなかったという事情も考慮される。
- ・障害のある従業員に対する不利益取扱いが障害を理由としたものであると判断された。

＜結論＞

上級審、一審原告の請求を認容（障害者勝訴）。

ドイツ 直接差別 06

空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを審査すべき義務、といういわゆる審査義務の違反が、不利益取扱いを推認させるとされた事例

連邦労働裁判所 2010 年 8 月 17 日判決

＜事案の概要＞

心臓疾患とてんかんをもつ障害程度 70 の障害者が、資材担当主任の公募のポストに応募したが、被告は、空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを吟味することなく、このポストを埋めた。原告は、障害を理由として不利益を受けたとして、一般均等待遇法 15 条 2 項に基づく補償を請求した。

＜判決のポイント＞

- ・不利益取扱いは、特に、採用や昇進にあたって、ある従業員が選択の際考慮に入れられなかった場合に、ありうる。不利益取扱いが存するかは、重度障害者に対し、チャンスが認められない場合や、より悪化したチャンスが認められる場合であれば、十分認められる。
- ・空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを吟味・審査すべき義務は、すべての使用者に対して、常に存在する。
- ・社会法典 81 条 1 項 1 文による空いたポストの審査義務に反して、空いたポストが重度障害者によって埋められるかどうかを審査していない。かかる不利益の推認について反駁していないため、本件は、州労働裁判所に差戻された。

＜結論＞

上告棄却・差戻し。

この事件では、原審が、控訴を退けた（一審原告敗訴）のに対し、連邦労働裁判所は、上告を棄却し、本件を州労働裁判所へ差戻した。使用者がこの審査義務に反する場合、障害を理由とした不利益取扱いを推認させる。これについて使用者は、差別が障害によるのではなく、他の理由に基づくものであることを証明しなければならない。これらを理由として、判決は破棄され、控訴審に差戻されている。

＜関連条文＞

社会法典第 9 編 81 条 1 項 1 文

使用者は、空いたポストが、重度障害者、特に、連邦雇用エージェンシーのもとで失業もしくは求職を申告していた重度障害者によって占められるべきかどうかを吟味すべき義務がある。

ドイツ 直接差別 07

空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを審査すべき義務、といういわゆる審査義務の違反が、不利益取扱いを推認させるとされた事例

連邦労働裁判所 2011 年 10 月 13 日判決

<事案の概要>

障害程度 60 の障害者が、被告市の母性保護担当（人事、建築計画、土地、秩序局の部門の担当）のための公募のポストに応募したが、被告は、空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを吟味することなく、また、雇用エージェンシーにコンタクトを取ることなく、このポストを埋めた。原告は、障害を理由として不利益を受けたとして、一般均等待遇法 15 条 2 項に基づき補償を請求した。

<判決のポイント>

- ・空いたポストが、障害者によって占められるべきかどうかを審査すべき義務は、すべての使用者に対して、障害者が応募し、その応募にあたってこの地位を公にしたかどうかに関わりなく、常に存在する。
- ・審査義務の違反は、障害を理由とした不利益取扱いを推認させる。採用されなかった障害者は、これを不利益取扱いの主張に当たって、それを根拠とすることができる。
- ・本件では、使用者がかかる不利益の推認について反駁し得なかったため、本件は、州労働裁判所に差戻された。

<結論>

上告棄却・差戻。

この事件では、原審が、控訴を退けた（一審原告敗訴）のに対し、連邦労働裁判所は、上告を棄却し、本件を州労働裁判所へ差戻した。使用者がこの審査義務に反する場合、障害を理由とした不利益取扱いを推認させる。その理由は、使用者はその促進義務を考慮していないからである。

ドイツ 間接差別 01

市の病院秘書の採用につき、間接差別が正当化されるとされた事例（ただし、以下のように、正当化事由の立証により、不利益取扱いが正当化された）

連邦労働裁判所 2005 年 2 月 15 日判決 AP Nr. 7 zu § 81 SGB IX

<事案の概要>

医師の補助者としての教育訓練、または、医療の領域の対比しうる経験をもっており、優れたタイプライターの知識があることが採用条件であったが、かかる採用条件が、障害を理由とした差別にあたり、3 か月の報酬額の法定の最低補償額を参考にして、補償を被告に対して請求した。

<判決のポイント>

- ・不採用が、間接差別によるものであると認めた。
- ・しかし、このことは、法適合的な目的によって客観的に正当化されるであろうし、その手段は、この目的達成のため相当かつ必要である、その差別が正当化されると判断された。

<結論>

上告審、一審原告（障害者）の上告棄却。

<関連条文>

一般均等待遇法 3 条 2 項

同条においては、障害その他の事由に基づく間接差別が定義される。外観上中立的な規定、基準又は手続により、1 条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合には、間接的な不利益な取扱いとなる。

当該規定、基準又は手続が、法に適った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない（一般均等待遇法 3 条 2 項）。

ドイツ 間接差別 02

高齢パートタイム労働契約の拒否が不利益取扱いと認められなかった事例

連邦労働裁判所 2003 年 11 月 18 日判決 NZA 2004, S. 545

<事案の概要>

1944 年 10 月生まれの原告は、4 年間技術的な職員として金属加工業の被告企業に就労しており、高齢パートタイム労働時間に関する労働協約の適用を受けていた。同労働協約では、最後の 5 年間 1080 日フルタイムや社会保険義務のあるパートタイム労働で就労した期間があり (2 条)、55 歳に達した後、最短 6 週、最長 2 年間の就労が可能とされていた (3 条)。原告は、障害程度 50 の障害を有していた。原告は、2001 年 3 月 18 日に、同年 11 月 1 日から翌 10 月 31 日までの高齢パートタイム労働契約の締結を被告に求めたが、被告はこれを拒否した。労働協約 14 条 d によれば、稼得能力減少を理由とした老齢年金請求権を有する時点で、高齢パートタイム雇用は、終了すると規定されていた。原告は、社会法典第 4 編 236a 条により、重度障害のある人の老齢年金として、2004 年 11 月 1 日以降、老齢年金を得られる資格を有していた。原告は、パートタイム労働契約の締結を裁判所で請求した。労働裁判所、州労働裁判所はこれを棄却した。

<判決のポイント>

- ・60 歳以降は、高齢パートタイム就労の請求権は有しない。この時点では、比較的高くはない年金の請求権を有することになるが、これ以降パートタイム労働時間の請求権は、同時にもたないものとなる。
- ・他の労働者と異なって、支給開始年齢に達するまでの期間、高齢パートタイム労働契約を原告と締結しなかったとしても、重度障害の存在を理由とした直接差別にはあたらない。
- ・原告は、社会法典第 6 編 236a 条によれば、重度障害のある人の老齢年金として 2004 年 11 月 1 日以降、老齢年金を得られる資格を有していた。要件は、満 60 歳に達しており、重度障害者として、職業ないし稼得能力がなく、待機期間が 35 年であることであるが、原告はこの要件を充たしている。
- ・原告に帰属する当該老齢年金は、本件労働協約 14 条 d の意味における「稼得能力減少を理由とした年金」である。
- ・これに対し、障害のない労働者は、65 歳までパートタイム就労を労働協約上請求しえて、また、年金も、その分、満額の (稼得能力減少を理由とした年金ではない) 年金を支給し得る。
- ・社会法典第 6 編 236a 条の規定により、障害者は、老齢年金を早く、しかも高額ではない年金を支給され得ることになるが、かつ、その結果、本件労働協約によれば、パートタイム労働での就労の可能性も制限される。この規定は、間接差別を意味する。しかし、かかる場合が間接差別であったとしても、客観的に正当化され得る。高齢パートタイム労働時間法の全体の制度の枠内では、こうした労働協約の規定は、年金への移行までの支援と失業の撲滅に役立つからである。この規定の目的は、間接差別の客観的な理由を意味している。

<結論>

原告の上告棄却 (障害者敗訴)。

<関連条文>

社会法典第 6 編 236a 条

重度障害者については、1964 年 1 月 1 日前に生まれの保険者が、次の場合に、早期に老齢年金を請求し得る。

1. 63 歳に達している場合
2. 老齢年金開始時に重度障害者 (第 9 編 2 条 2 項) と認められる場合

この老齢年金の早期の請求は、早くとも、60 歳に達した後、可能となる。

ドイツ 合理的配慮 01 (雇用義務)**雇用義務が認められ、解雇の場合の損害賠償が認められた事例**

連邦労働裁判所 1991年7月10日判決 NZA 1992, S. 27.

<事案の概要>

当事者は障害者である原告の賃金請求権と損害賠償請求権を争っている。被告は、プラスチックからできている窓の外枠を生産し、約 100 人の労働者を雇用していた。1934年1月27日生まれのモロッコ生まれの原告は、1972年7月11日より、被告において労働契約に基づいて雇用されていた。

1988年1月4日より、原告は、高血圧症などにより、労働不能であり、原告は、シフト勤務のないより負担の軽減された労働の割り当てを、何度も被告に対して求めた。

しかるに、1989年8月3日に到達した文書によって、被告は、労働契約関係を(1989年12月31日までの解約告知期間)通常解約した。1989年10月18日の訴えにより、原告は、1989年8月8日から9月30日までの5171.40マルク(4%の利子)の賃金の支払いを求め、付随的に、損害賠償を求めた。

<判決のポイント>

- 原告の主張によれば、被告は、8月および9月において、従業員を新たに雇用し、その従業員は原告によっても履行可能なより軽減された業務を行っており、原告の主張によれば、テープをプラスチックの滑車から除去し、プラスチックの部分を検査するポストが問題になる。原告はその陳述において、証拠を示した。これによって、原告は、配慮義務の侵害について、主張責任および証明責任を充たしている。
- 州労働裁判所は、当事者の争いのある主張について考慮しないままであった。控訴審が、新たな審尋により、被告が原告に対してこのポストに提供しなければならないという結果に達するのであれば、原告に対し、この職務に生じる報酬の額での損害賠償が認められるかどうかを審査しなければならないとされた。

<結論>

破棄差戻し

ドイツ 合理的配慮 02 (雇用義務)

障害者は、同様に、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しうるとしても、5人以上の従業員がいる事業所では、事業所委員会の設置が義務づけられ、事業所組織法 99 条による配置転換の場合に、事業所委員会による同意(共同決定)が必要である場合に、使用者は、その同意(あるいは同意補充の手續き)を得なければならないとされた事例

連邦労働裁判所 2002年12月3日判決 AP Nr. 2 zu § 81 SGB IX

<事案の概要>

問題になった事件では、1995年以來フルタイムとして被告ドイツ連邦郵便の H 支社で小包配達業務をしていた者が、1996年1月より乾癬(Schuppenflechte)

になり、1999年5月心筋梗塞となった(障害程度は50、後に70)。2000年12月29日の医師の証明書によれば、軽減された肉体労働は遂行可能であるとされていた。これに対し、産業医は、手紙の配達等の業務にも耐えられないと判断していた。リハビリテーションの措置ののち、原告は2000年5月18日には労働開始可能であった。被告会社は、支社の手紙部門において、手紙の配達人として、就労可能であるという結論に達したが、事業所委員会は、労働者 K の手紙部門での就労が事業所の平和を乱すことになるとの危惧があるとして、2000年5月24日この雇用を認めなかった(不同意の表示)。このため、原告は、労働裁判所において、H 支社における手紙部門での雇用を主的に、団体配達部門での雇用を追加的に、被告に対して請求し、さらに、事業所組織法 99 条における事業所委員会の同意を被告が得ること、他の支払いをすることを被告に対して請求した。

<判決のポイント>

- 障害者は、社会法典第 9 編 81 条 4 項 1 号により、能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しうる。これは、事業所組織法 99 条によって確認できる。これによれば、事業所での労働者生活への原告の参加を確保するため、事業所委員会と協働すべき義務が被告会社にはある。配置転換の場合に、事業所委員会があり、その同意(共同決定)が必要である場合に、使用者は事業所委員会の同意を得なければならない、と説示した。
- 具体的な配置転換のため同意が要求される事業所委員会が、その同意を有効に拒否した場合はじめて、事業所組織法 99 条 4 項による同意補充手續において、その雇用と矛盾する履行障害を使用者によって除去させるべき、障害者の請求権が存しうる。
- 事業所委員会によって主張される同意拒否事由が客観的に存し、また、同意拒否が法的になされる場合には、同意補充手續の実施を、使用者は障害者に対して実施すべき義務を負うものではない。
- また、被告が、事業所委員会の同意獲得のため、あるいは、裁判上の同意補充の手續きの実施のため判決をうけるかどうかは、被告による同意手續が、2000年5月にすでに開始されているかどうか、また、事業所委員会の2000年5月19日の態度決定によって終了しているかどうかによる。この事実の問題は、州労働裁判所の見解に反して、未解明のままにしておくことはできない。
- これらの事実を明らかにするため、控訴審に差戻す。

<結論>

破棄差戻し。

<関連条文>

事業所組織法 99 条

事業所委員会は、次のような場合には同意を拒みうる。

- (1) 法律、規則、災害防止規定に対する措置、または、労働協約あるいは事業所協定における規定に対する措置、もしくは、裁判上の決定、または、所轄の官庁の命令に違反し得る場合
2. 95 条による指針に反する人事上の措置に反する場合
- (4) 事業所委員会がその同意を拒むときには、使用者は、裁判所に同意を補充することを請求できる。

ドイツ 合理的配慮 03 (雇用義務)

原職復帰できない場合に軽減された職務の就労請求権が認められた事例

連邦労働裁判所 2005 年 10 月 4 日判決 NZA 2006, S. 442.

<事案の概要>

当事者は 2001 年 8 月 15 日から 2002 年 4 月までの不就労の部分について、賃金請求権を争っている。1961 年生まれの障害程度 50 の原告は、1997 年 2 月 17 日以来、清掃員としてフルタイムで被告の下で雇用されていた。原告は 1999 年 10 月 16 日から 2000 年 11 月 1 日までの膝関節の疾病を理由として労働不能にあった。その際認められた腫瘍を理由として太ももの義足をしていた。原告は、清掃員としてかつての職務を行いたく、これに続く期間、環境のための事業所での中央塔での材料の搬入と（地域のごみの収集のための）ごみコンテナの清掃のための労働に投入された。2001 年 2 月氷上で転んで労働災害を負い、義足の破損により、原告は新たに手術を受けた。このため、2001 年 6 月 15 日から 2001 年 8 月 12 日まで続いて労働不能にあった。材料の搬入の領域での継続的な就労は適しないとの理由から、被告は 2001 年 8 月 13 日以降の原告の職務の継続を拒んだ。被告は 2001 年 8 月 15 日以降賃金を原告に対して支払わなかった。原告は労働裁判所で清掃員としての継続雇用を請求し、同時に 2001 年 8 月 15 日以降の賃金を主張した。原告は、障害にもかかわらず、材料の搬入とごみコンテナの清掃のための労働で投入可能である、という見解であった。

<判決のポイント>

- ・障害者は、事業所において任務の変更の可能性が存在する限りで、軽易な労働でのみ雇用されることを請求しうる。このことは社会法典第 9 編 81 条 4 項 14 文から生じる。これによれば、障害のある労働者は、障害に即応した労働組織の形成に関わる請求権を有する。使用者に対して期待し得ない不相当な費用と結びつかない場合にのみ、障害のある労働者は、職場の形成と装備に関して請求権を有すると説示された。
- ・被告が社会法典第 9 編 81 条 4 項による義務を充足するときには、資材塔 (Wertstoffhof) において、ならびにごみコンテナの清掃の枠組みの中で、原告の障害に即した雇用が被告には可能だというのは、ありえないことではないと判断された。
- ・使用者は、社会法典第 9 編 81 条 4 項により、必要な技術的な補助により重度障害者の労働者の職場を装備しなければならない義務を負うとされた。

<結論>

破棄差戻し。

ドイツ 合理的配慮 04 (雇用義務)

労働者が疾病により労働不能になった場合でも、医師の診断書に基づいて、職業活動を段階的に開始しようとする場合にも、雇用義務を請求し得ないとされた事例

連邦労働裁判所 2006 年 6 月 13 日判決 NZA 2007, S. 91

<事案の概要>

レストランのシェフが心臓と循環器系のクリニックの診断書により段階的な職場復帰のプランが勧められたという場合に、雇用義務を請求した。

<判決のポイント>

- ・医師の診断書に基づいて、職業活動を段階的に開始しようとする場合にも、雇用義務を請求し得ないとされた。
- ・この場合、最初の 1 ヶ月は週 3 日 3 時間、次の月は週 4 日 3 時間、次の次の月は週 5 日 3 時間と段階的に職場復帰を再開すべきという診断書が、原告の労働能力が完全または一部復帰するかが予見できるものではない等の理由から、診断書として十分でないと言われた。

<結論>

一審原告による上告棄却（障害者敗訴）

ドイツ 合理的配慮 05 (雇用義務)

原告に対し障害に応じたポストを割り当てるべき被告アメリカ軍の継続雇用義務が認められた事例
連邦労働裁判所 2006年8月31日判決
差戻審・ラインラント・プファルツ州裁判所 2006年8月31日判決

<事案の概要>

障害程度 100 の重度障害の X は、1981 年 5 月 1 日以来、ラムシュタイン飛行場で消防士としてフルタイムで雇用されていた。従前の契約上の業務を健康上の理由から行うことができなかったが、2003 年 5 月の訴えによって、X は、障害に応じたポストの割り当て(継続雇用)を請求した。

<判決のポイント>

行政職員として(購買)、代替としては、専門的職員(テレコミュニケーション)、ハウジング・マネジメント(助手)、職員(資料管理)、積荷発送、電話交換士/行政職員(オフィス内コミュニケーション)、倉庫職員(資材・商品の決定)、専門的職員(積荷処理)、レジ係り(T3)として、原告を雇用すべきことを被告に対し判決を下した。

<結論>

破棄差戻し。差戻審において、一審原告(障害者)勝訴。

<関連条文>

社会法典第9編 81条4項4号

重度障害者は、その使用者に対して、次の請求権を有する。

- 特に災害の危険を考慮して、事業所施設、機械、及び、器具、並びに、職場の形成、職場環境の形成、職場組織、及び、労働時間の形成を含む、職場の障害に即した装備と整備

ドイツ 合理的配慮 06 (労働時間の短縮)

1日の労働時間の削減が、障害の種類と重度によって必要であるとされた事例
フランクフルト労働裁判所 2002年3月27日判決 NZA - RR 2002, S.573

<事案の概要>

当事者は、週労働時間の短縮に関する請求権を争っている。原告 X について、100 の障害程度であることを認めていたが、広告代理店の広告の印刷前段階、その他の広告の資料を作成していた被告で雇用されていた。

2001 年 6 月 27 日の診断書により、治療に当たった医師が、健康上の理由から 1 日の 4 時間ないし 5 時間への労働時間の短縮が必要であることを証明した。交渉では、被告が X の 8 時間の職務に固執したのに対し、X は週 5 日を維持したもとの労働時間の短縮を求めたが、週の労働時間短縮をめぐる交渉は失敗に終わった。X は訴えを提起し、被告に対してパートの労働時間の請求をした。

<判決のポイント>

- 原告は、社会法典 81 条 5 項 3 文により、月曜日から金曜日まで 1 日 5 時間への通常労働時間の削減に対する被告の同意の請求権を有する。
- この請求権は、パートタイム労働法 8 条の一般的なパートタイム請求権と同様、労働契約の当事者によって共同で実現されなければならない。使用者がその同意を拒む場合には、労働者は訴えの方法により、契約の変更を導かなければならない。
- 被告の主張は、注文の処理が多くの労働者によっても可能ではない、ということに本質的にはよる。注文が 1 労働日 5 時間以上要求するものであるとは被告は主張していない。いずれにしても、このことは、弁論手続における検討においては、説得力を持って根拠付けられているわけではない。

<結論>

請求認容(障害者勝訴)。

<関連条文>

社会法典第9編 81条5項

使用者は、パートタイムのポストの整備を促進する。これにあたって、使用者は、統合局から支援を受ける。重度障害者は、短縮された労働時間が、障害の種類または程度を理由として、必要である場合には、パートタイムの就労を請求し得る。4 項 3 文は準用される。

ドイツ 合理的配慮 07 (時間外労働の免除)

障害のある労働者の時間外労働の義務が否定された事例
連邦労働裁判所 2002 年 12 月 3 日判決 NZA 2004, S. 1219

< 事案の概要 >

原告は、障害を理由として待機労働ないし深夜労働の免除を請求している。ドイツ・カリタス連合施設における労働契約方針 (AVR) の付属文書 5 労働時間規定においては、次のように規定されていた。

「1 条 (1) 従業員の労働時間は、週平均 38.5 時間とする。週労働時間の平均の計算は、原則的に 13 週の期間を基礎とする。雇用上の合意によっては、52 週までの期間を基礎としうる。

従業員の 1 労働日の労働時間は 8 時間をこえてはならない。それは、上記の期間において平均して 8 時間をこえない限り、10 時間まで延長することができる」。

「7 条 (1) 雇用主の命令により、従業員は、労働時間外で、待機勤務の形でまたは呼び出し労働の形で労務を提供しなければならない」。

1997 年 5 月原告は腰椎骨折のけがを負った。このため、1997 年 7 月 6 日から 1999 年 4 月 15 日まで傷病のため労働不能となり、障害程度 50 の重度障害者として認定された。その後職場に復帰したが、薬の投与のため深夜の労働の提供ができる状態になかった。それを被告に指摘して以来、彼の労働は被告によって受け入れられていなかったため、原告は、支払いの訴えによって、1999 年 11 月 11 日から 2000 年 4 月までの時間に対する (例外は被告が継続的に賃金を支払った 2000 年 1 月 10 日から 2 月 6 日) 受領遅滞による賃金を請求した。原告は、8 時間 5 分をこえて、労務提供の義務を負わず、これにより、深夜の労働または待機勤務の提供についても義務を負うものではない、という見解を主張した。

< 判決のポイント >

- ・社会法典第 9 編 124 条により、一般論としては、超過勤務免除請求が認められ、時間外労働義務を負わない。
- ・社会法典第 9 編 81 条 4 項 4 号によれば、障害者は、使用者に対して障害に即した「労働時間の形成」の請求権を有する。事実が明らかではない等の理由から原審へ差戻された。

< 結論 >

被告の上告は一部認容 (被告一部勝訴)。
その余は州労働裁判所に差戻し。

(関連条文)

社会法典第 9 編 124 条

重度障害者は、その請求により、時間外労働から免除される。

ドイツ ドイツ連邦共和国による EU 理事会指令の国内法への置き換えの怠慢

ドイツ連邦共和国が、EC 指令 2000/78 による義務に違反していることを確認された事例

欧州司法裁判所 2006 年 2 月 23 日判決

< 事案の概要 >

雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する EU 理事会指令 2000/78 のドイツ連邦共和国法への置き換えについて、ドイツが通知することなく、2003 年 12 月 2 日の期限が経過したため、委員会は、条約 226 条の契約違反手続を開始した。委員会が、ドイツに対し、変更を要求し、2004 年 7 月 7 日、態度決定を言い渡し、これにより、その後 2 年以内に、ドイツに対し、必要な措置を講じるように、要求した。2004 年 9 月 9 日文書により、ドイツ政府は、委員会に対し、指令の置き換えの法案をすぐに提出する旨を通知したが、委員会は、ドイツ法への指令の置き換えについてのさらなる情報を得られなかったため、本件訴えを提起し、欧州司法裁判所は、これを認めた。

< 判決のポイント >

- ・国内法のドイツ政府によって記述された規定からは、重要な点について、指令の条項が完全には置き換えられていないことが明らかである。
- ・ドイツ連邦共和国は、EC 指令 2000/78 による義務に違反していることを確認する。

< 関連条文 >

ヨーロッパ連合に関する条約 226 条

「委員会の見解により、加盟国が、本条約の義務に反する場合、委員会は、複数の理由を持ってなされる態度決定を言い渡す。委員会は、国に対し、事前に意見表明をする機会を与えなければならない。

国が、この態度決定に対し、委員会によって設定された期間内に対処しないときは、委員会は、裁判所に先行判決を求めることができる。」

第4章 フランス

第1節 法令

- F-001 労働法典
Code du travail
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120809>
- F-002 労働法典（政令）
Code du travail (Décret)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120809>
- F-003 差別対策分野のEU法への適合を目指す様々な規定を定める2008年5月27日の法律（第2008-496号）
LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018877783&fastPos=1&fastReqId=1199251295&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>
- F-004 2011年3月29日の権利擁護機関に関する組織法律（第2011-333号）
LOI organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023781167&fastPos=2&fastReqId=1448262869&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

第2節 関連資料

<障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）資料>

- F-101 Agefiph の助成金とサービス
Nos aides financières et services
※ AGEFIPH のホームページにおいては、参照者の立場により「障害者に対する支援」、「企業に対する支援」、「その他の支援」の3つの入口から情報検索できるようになっている。そのため、それぞれに対応する以下の3つのページにおいて提供されている情報の最少公倍数として整理した。
<http://www.agefiph.fr/Personnes-handicapees/Aides-et-services-de-l-Agefiph>
<http://www.agefiph.fr/Entreprises/Aides-et-services-de-l-Agefiph>
<http://www.agefiph.fr/Professionnels-de-l-insertion/Aides-et-services-de-l-Agefiph>

<参考> Agefiph による支援実績

- F-102 職業的参入のための障害補償ガイド
Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle
F-102~107の資料は、以下のページで提供されている（2012年6月現在）。
<http://www.agefiph.fr/Liens-pied-page/Documentation>
- F-103 ガイド：障害と訓練
Guide Handicap et Formation

- F-104 聴覚障害者の採用と支援
Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif
- F-105 視覚障害者の採用と支援
Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel
- F-106 精神障害者の採用と支援
Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique
- F-107 障害者の雇用継続
Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé

<フランス障害者評議会（CFHE）資料>

- F-201 障害者雇用の活性化 欧州における「適切な措置」
Dynamiser l'emploi des personnes handicapées « mesures appropriées » des ouvertures européennes
http://www.handicap-international.fr/bibliographie-handicap/4PolitiqueHandicap/thematique/Emploi/cfhe_livret_emploi.pdf

第3節 関連判例・勧告

第 1 節 法令

F-001

CODE PÉNAL

(Version novembre 2012)

LIVRE II : Des crimes et délits contre les personnes

TITRE II : Des atteintes à la personne humaine

CHAPITRE V : Des atteintes à la dignité de la personne

Section 1 : Des discriminations.

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :
 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se

刑法典 (抄)

(2012年11月現在)

第2巻：人民に対する罪

第2編：人に対する罪

第5章：人の尊厳に対する罪

第1節：差別

第225-1条

出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、姓、健康状態、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、年齢、政治的信条、組合活動、特定の民族、国家、人種又は宗教への実際又は想定上の帰属又は非帰属を理由に、自然人の間で適用される区別はすべて、差別となる。
 法人の構成員の一人又は複数の出自、性別、家族状況、身体的外観、姓、健康状態、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、年齢、政治的信条、組合活動、特定の民族、国家、人種又は宗教への実際又は想定上の帰属又は非帰属を理由に、法人間で適用される区別もすべて、差別となる。

第225-1-1条

第222-33条に規定する性的ハラスメントの行為を受けた又は受けることを拒否した、又は、そのような行為があったと証言したことを理由に、人の中で適用される区別はすべて、差別となる。言葉や行動が繰り返されなかった場合でも、同条1に記載された事由であれば、このような行為に含まれる。

第225-2条

自然人又は法人に対してなされた第225-1条に規定する差別が、次のいずれかに該当する場合は、3年の拘禁刑及び45,000ユーロの罰金刑に処する：
 1 財又はサービスの供給を拒否すること；
 2 何らかの経済活動の正常な遂行を妨げること；
 3 採用を拒否すること、懲戒すること又は解雇すること；
 4 財又はサービスの供給に、第225-1条に定める、又は第225-1-1条に定める、いずれかの要素に基づく条件を付けること；
 5 募集、研修又は企業内訓練への応募に、第225-1条に定める、又は第225-1-1条に定める、いずれかの要素に基づく条件を付けること；
 6 社会保障法典L.412-8条第2号に定めるいずれかの研修への受け入れを拒否すること。
 第1号に定める差別的拒否が、公的場所でおこなわれたか、又は、公的場所への入場を禁止する目的でおこなわれた場合、刑は5年の拘禁刑及び75,000ユーロの罰金とする。

第225-3条

前条の規定は次の場合には適用されない：
 1 健康状態に基づく差別であって、それが、死亡の危険性、人の身体的完全性への危険性、又は労働不能若しくは廃疾の危険性の防止及び防護を目的とする取組の場合。ただし、それらの差別行為が、未発症の疾病又は何らかの疾病に対する遺伝的素因に関連した遺伝子予測検査を考慮したものである場合、又は、公衆衛生法典第1231-1条に規定する臓器摘出による健康状態への影響を考慮したものである場合は、前条に規定する刑に処する；
 2 健康状態又は障害に基づく差別であって、労働法典第2巻

fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
- 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.
L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

第4編の規定、又は公務員の身分に関する法律の規定にしたがう、医学的に認定された労働不能に基づく採用拒否又は解雇の場合；

- 3 性別、年齢又は身体的外観に基づく採用にかかわる差別であつて、かかる理由が職業上の本質的かつ決定的な要請となつており、加えて、その目的が正当で、要請が均衡のとれたものである場合；
- 4 性別に基づく財又はサービスの支給にかかわる差別であつて、かかる差別が性的暴力の被害者の保護、私生活及び性的節度の尊重に関連する配慮、両性の平等又は男性若しくは女性の利益の促進、結社の自由又はスポーツ活動の編成によつて正当化される場合；
- 5 国籍に基づく採用拒否で、公務員身分規定の適用による場合。

第 225-3-1 条

本節に定める軽罪は、差別行為の存在を証明する目的で第 225-2 条記載の財、行為、サービス又は契約のいずれかを求めた一人又は複数の者に対して行われた場合にも、差別行為の証明がなされると、成立する。

第 225-4 条

法人は、第 121-2 条に定める条件に基づき、第 225-2 条違反の刑法上の責任、さらに、第 131-38 条に定める要件による罰金、第 131-39 条第 2 号、第 3 号、第 4 号、第 5 号、第 8 号及び第 9 号に列挙される刑を問われ得る。
；
。第 131-39 条第 2 号に記載された禁止は、犯罪が実行された業務、又は犯罪が実行された場合に適用される。

F-002

CODE DU TRAVAIL

(Version en vigueur au 26 juillet 2012)

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
 LIVRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES
 TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS (Article L1111-1~L1111-3)
 TITRE II : DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE (Article L1121-1)
 TITRE III : DISCRIMINATIONS (Article L1131-1~L1134-5)
 TITRE IV : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Article L1141-1~L1146-3)
 TITRE V : HARCÈLEMENTS (Article L1151-1~L1155-2)
 TITRE VI : CORRUPTION (Article L1161-1)
 LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL (Article L1211-1~L1273-7)
 LIVRE III : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LE DROIT DISCIPLINAIRE (Article L1311-1~L1334-1)
 LIVRE IV : LA RÉOLUTION DES LITIGES LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES (Article L1411-1~L1462-1)
 LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER (Article L1511-1~L1532-1)

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 (Article L2111-1~L2632-2)

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE (Article L3111-1~L3431-1)

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (Article L4111-1~L4831-1)

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 LIVRE Ier : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI (Article L5111-1~L5142-3)
 LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (Article L5211-1~L5215-1)
 TITRE II : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS (Article L5221-1~L5224-4)
 LIVRE III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET PLACEMENT (Article L5311-1~L5334-1)
 LIVRE IV : LE DEMANDEUR D'EMPLOI (Article L5411-1~L5429-3)
 LIVRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER (Article L5511-1~L5531-1)

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE (Article L6111-1~L6524-1)

SEPTIÈME PARTIE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS ET ACTIVITÉS (Article L7111-1~L7521-1)

HUITIÈME PARTIE : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL (Article L8112-1~L8331-1)

労働法典 (抄)

(2008年5月1日施行、2012年7月時点版)

第1部：労働に関する個別的関係
 第1巻：巻頭規定
 第1編：適用範囲と総従業員数の計算 (L1111-1条~L1111-3条)
 第2編：企業内の権利と権限 (L1121-1条)
 第3編：差別 (L1131-1条~L1134-5条)
 第4編：雇用における男女の機会均等 (L1141-1条~L1146-3条)
 第5編：ハラスメント (L1151-1条~L1155-2条)
 第6編：汚職 (L1161-1条)
 第2巻：労働契約 (L1211-1条~L1273-7条)
 第3巻：内部規則と懲戒の権限 (L1311-1条~L1334-1条)
 第4巻：労働裁判所での紛争解決 (L1411-1条~L1462-1条)
 第5巻：海外県に関する規定 (L1511-1条~L1532-1)

第2部：労働における労使関係 (L2111-1条~L2632-2条)

第3部：労働時間、給与、集団的社会的貯蓄制度の利益配分と参加 (L3111-1条~L3431-1条)

第4部：労働における安全と衛生 (L4111-1条~L4831-1条)

第5部：雇用
 第1巻：雇用のための規定 (L5111-1条~L5142-3条)
 第2巻：特定のカテゴリーに属する労働者に適用される規定
 第1編：障害労働者 (L5211-1条~L5215-1条)
 第2編：外国人労働者 (L5221-1条~L5224-4条)
 第3巻：公共雇用・職業紹介サービス (L5311-1条~L5334-1条)
 第4巻：求職者 (L5411-1条~L5429-3条)
 第5巻：海外県に関する規定 (L5511-1条~L5531-1条)

第6部：生涯にわたる職業教育 (L6111-1条~L6524-1条)

第7部：特定の職業や活動にかかる規定 (L7111-1条~L7521-1条)

第8部：労働法規の適用の監督 (L8112-1条~L8331-1条)

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
 LIVRE Ier : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES
 TITRE Ier, II (略)
 TITRE III : DISCRIMINATIONS

Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L1131-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes

第1部：労働に関する個別的関係

第1巻：巻頭規定

第1編、第2編 (略)

第3編：差別

第1章：適用範囲

L.1131-1条

本章の規定は私法における雇用主及びその従業員に適用される。

本規定はまた、私法の適用のもとで雇用される公法人の職員

publiques employé dans les conditions du droit privé.

Chapitre II : Principe de non-discrimination.

Article L1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L1132-3-1

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Chapitre III : Différences de traitement autorisées.

Article L1133-1

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article L1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article L1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont

à l'origine de l'absence de l'employé et

第 2 章 : 非差別の原則

L.1132-1 条

何人も、出自、性別、習慣、性的指向、年齢、家族状況・妊娠、遺伝的特徴、特定の民族・国籍若しくは人種への実際又は想定上の帰属若しくは非帰属、政治的信条、組合若しくは相互扶助活動、宗教的信念、身体的外観、姓、健康状態若しくは障害を理由に、採用手続又は研修若しくは企業内訓練期間へのアクセスから排除されてはならず、また、いかなる労働者も懲戒、解雇、あるいは L.3221-3 条にいう報酬、利益分配若しくは株式付与、職業訓練、再配置、配属、能力開発、職階、昇進、異動、又は契約更新における、差別防止分野における欧州共同体の国内法化のための各種条項に関する 2008 年 5 月 27 日の法律（第 2008-496 号）第 1 条に規定する直接的又は間接的な差別的措置の対象とされてはならない。

L.1132-2 条

いかなる労働者も、通常のストライキ権を行使したことを理由に、懲戒、解雇、又は L.1132-1 条で述べた差別的措置の対象となつてはならない。

L.1132-3 条

いかなる労働者も、L.1132-1 条及び L.1132-2 条に定める不正行為を証言又は供述したことを理由に、懲戒、解雇、又は差別的措置の対象となつてはならない。

L.1132-3-1 条

いかなる労働者も、裁判官又は陪審員として責務を遂行したことを理由に、懲戒、解雇、又は L.1132-1 条で述べた差別的措置の対象となつてはならない。

L.1132-4 条

本節の規定を十分に理解せず、労働者に対して行われた処分や法的行為は、無効となる。

第 3 章 : 許される取扱いの差異

L.1133-1 条

L.1132-1 条は、取扱いの差異が本質的かつ決定的な職業上の要請に基づいており、かつ、その目的が正当で、その要請も均衡のとれたものである場合に、取扱いの差異を妨げるものではない。

L.1133-2 条

年齢に基づく取扱いの差異は、正当な目的によって客観的かつ合理的に説明され、特にその目的が、労働者の健康又は安全を保持し、就業を優遇し、雇用、再雇用、失業した場合には補償を確保しようとするものであり、さらにその目的を実現する方法が適切かつ必要である場合は、差別には当たらない。

取扱いの差異に含まれるのは、特に以下の場合である。

1. 若者や高齢の労働者を保護するために、雇用へのアクセスを禁止する、あるいは、特別な労働条件を設ける、
2. その職務に職業訓練が必要なこと、あるいは、退職までにある程度の期間が必要であることを理由に、採用の際に年齢に上限を設ける。

L.1133-3 条

労働医が認定した労働不適性に基づく、健康状態又は障害を理由とする取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別には当たらない。

objectives, nécessaires et appropriées.

Article L1133-4

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

Chapitre IV : Actions en justice.

Article L1134-1

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1134-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L1134-3

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou oeuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

Article L1134-4

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

- 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
- 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L.1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L.1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L.5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L.5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable.

Article L1134-5

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination

L.1133-4 条

障害者の利益のために、かつ、L.5213-6 条に定める平等取扱いの促進を目的として採られる措置は、差別には該当しない。

第 4 章 : 訴権

L.1134-1 条

第 2 章の規定の不遵守を理由とする訴訟を提起する場合、雇用、研修若しくは企業での職業訓練への応募者、又は、労働者は、差別対策分野における EU 法への適合を目指す様々な規定を定める 2008 年 5 月 27 日の法律 (第 2008-496 号) の第 1 条に規定されたような直接的又は間接的差別の存在を推認させる事実を提示する。

この諸要素を見て、被告側はいかなる差別にもあてはまらない客観的要素により自らの決定を正当化することができることを証明しなければならない。

裁判官は、必要な場合には、有用であると考えたすべての指示を行った後、その心証を形成する。

L.1134-2 条

全国レベル、県レベル、海外県、Saint-Barthélemy 及び Saint-Martin については自治体レベル、又は、企業内の代表的組合は、第 2 章の規定の結果生じるあらゆる訴訟を行うことができる。

同代表的組合は、L.1134-1 条により定められた条件の下、雇用、研修若しくは企業での職業訓練への応募者、又は、労働者のために、これらの訴訟を行うことができる。

組合は、当事者からの委任を証明する必要はない。当事者が、訴訟について書面で通知されており、かつ、組合が訴訟を行う意思を通知した日から 15 日以内に反対の意思を示していなければならない。

当事者は、常に、組織による訴訟手続に介入することができる。

L.1134-3 条

差別と闘うために合法的に設立され設立後 5 年以上である、又は障害の分野に従事している非営利組織は、第 2 節の規定を適用して法廷であらゆる訴権を行使することができる。

この組織は、当事者の文書による承諾が得られれば、L.1134-1 条に基づいて、雇用、研修若しくは企業での職業訓練への応募者、又は、労働者のために、訴権を行使することができる。当事者は、何時でもこの組織が行う訴訟に参加することができる、どの時点においても訴訟を取り下げることができる。

L.1134-4 条

第 2 章の規定を根拠として労働者によって又は労働者のために起された訴訟に続く当該労働者の解雇は、当該解雇が現実かつ重大な理由に基づかず、実際のところ、訴訟活動を理由として雇用主が採った措置である場合には、無効となる。この場合、当該労働者の復職が、当然認められ、当該労働者は、雇用を継続していたと見なされる。

当該労働者が、労働契約の継続を拒否する場合、労働審判所が以下の支給を認める。

1. 解雇に先立つ 6 ヶ月の賃金を上回る額の賠償金 ;
2. L.1234-9 条、適用される労働協約・協定、労働契約に定められた解雇手当に相応する賠償金。

L.5427-1 条に言及された組織の会計のための、誤った解雇に際し労働者に支払われた解雇手当の L.5312-1 条に言及された機関への払戻しに関する L.1235-4 条も、また、適用される。

L.1134-5 条

差別に起因する損害の賠償請求訴訟は、差別が発覚した日か

se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.
Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.
Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

TITRE IV - VI (略)

LIVRE II - V (略)

DEUXIÈME PARTIE (略)

TROISIÈME PARTIE (略)

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE Ier (略)

LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Article L5211-1

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

- 1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort ;
- 2° L'orientation ;
- 3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire ;
- 4° Le placement.

Article L5211-2

Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées, sont définies et mises en oeuvre par :

- 1° L'Etat ;
- 2° Le service public de l'emploi ;
- 3° L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- 4° Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- 5° Les régions ;
- 6° Les organismes de protection sociale ;
- 7° Les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées.

Article L5211-3

Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées. Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

Article L5211-4

Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

Article L5211-5

Tous les cinq ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région, un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan, coordonné avec les politiques d'accès à la formation et à la

ら5年で時効となる。
この期間は、協約による修正の対象とはならない。
損害賠償は、差別があった期間中に、差別により生じた損害すべてを賠償する。

第4編—第6編(略)

第2巻—第5巻(略)

第2部(略)

第3部(略)

第5部：雇用

第1巻(略)

第2巻：特定のカテゴリーに属する労働者に適用される規定

第1編：障害労働者

第1章：障害者雇用のための政策の目的

L.5211-1条

障害労働者の再配置とは、以下の通りである。

1. 障害に合わせた再訓練など、リハビリテーション
2. 職業指導
3. 職業再教育又は職業訓練（学校での再訓練を含む）
4. 復職

L.5211-2条

障害者が働く権利を行使できる総括的条件を作することを目的とし、障害者の職業訓練や職業能力開発へのアクセスに関する政策を策定、及び、実施するのは、以下の者である。

1. 国；
2. 公共雇用サービス；
3. 障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）；
4. 公務部門障害者職業参入基金（FIPHEP）；
5. 地域圏；
6. 社会保障に関する組織
7. 組合組織及び障害者を代表する非営利組織

L.5211-3条

障害労働者の職業訓練及び職業能力認定へのアクセスに関する政策は、障害労働者の訓練の必要性、及び、現行の職業訓練の質について、調査、数量化することを目的としている。この政策は、様々な規定を有効的に使い、一般の職業訓練組織と障害の補償や差別是正のための専門組織の間の連携を促進しようとするものである。

L.5211-4条

障害者、又は、労働能力を減少させる健康上の問題を呈する者における特有の制約に考慮して、第6部に定める職業訓練活動では、デクレに定められる条件に基づき、部分受入れ、中断、障害に合わせた職業訓練の認証の方法と期間の調整を、実施する。

L.5211-5条

公共雇用サービスは、5年毎に、地域圏に配属された国の代表者のもとで、障害労働者参入のための地域圏計画を作成する。この計画は、障害者の職業訓練及び能力開発へのアクセスに関する政策の内容に沿うものであり、かつ、以下の項目

qualifications professionnelles des personnes handicapées, comprend :

- 1° Un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées ;
- 2° Un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ;
- 3° Des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional.

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 1 : Champ d'application.

Article L5212-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Section 2 : Obligation d'emploi.

Article L5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

Article L5212-3

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement. Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

Article L5212-4

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans.

Article L5212-5

L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 qui assure la gestion de cette déclaration dans des conditions fixées par décret.

Il justifie également qu'il s'est, le cas échéant, acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

NOTA :

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, article 208 VII : Ces dispositions sont applicables à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, victimes de guerre et assimilés effectuée à compter de l'année 2012.

Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation

Sous-section 1 : Mise en oeuvre partielle.

Article L5212-6

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- 1° Soit des entreprises adaptées ;
 - 2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;
 - 3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail.
- Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements ou services. Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

Article L5212-7

を含むものである。

1. 県障害者センター (MDPH) の就業関連の担当者の協力のもと、作られた地方自治体の施策を盛り込んだ地域圏の施策
2. 介入軸と明確な目的が含まれる、障害労働者の就業のための地域圏行動計画
3. 地域圏レベルで行われる活動のフォローアップと評価に関する地域圏の指標

第 2 章 : 障害労働者、戦争による身体障害者及び同等の人々の雇用義務

第 1 節 : 適用領域

L.5212-1 条

本章の規定は、従業員 20 名以上の全ての雇用主に適用される。この中には商工的公施設法人も含まれる。

第 2 節 : 雇用義務

L.5212-2 条

すべての雇用主は、L.5212-13 条に記される障害労働者、戦争による身体障害者及び同等の者を、その総従業員数 (フルタイム又はパートタイム) の 6 %、雇用するものとする。

L.5212-3 条

複数の事業所を有する企業において、当雇用義務は、事業所ごとに適用される。労働者派遣企業においては、雇用義務の算出の対象となる従業員は、常勤の従業員のみである。

L.5212-4 条

新設の従業員 20 名以上の企業、又は、従業員の増加により、従業員 20 名以上となった企業は全て、雇用義務履行までに、デクレに定められた 3 年以下の猶予期間が認められる。

L.5212-5 条

雇用主は、障害労働者の雇用義務に関する年次申告書を、デクレに示された条件により、この申告書を管理することが L.5214-1 で規定されている機関に提出する。雇用主は、さらに、必要があれば、L.5212-6 条から L.5212-11 条に記された方法に従って雇用義務を履行している証拠書類を添付する。申告書を提出しなかった場合には、雇用主は雇用義務を果たしていないものと見なされる。

注 :

2010 年 12 月 29 日の法律、第 2010-1657 号、第 208VII 条 : この条項は、2012 年以降、障害労働者、戦争犠牲者及び同等の者の雇用義務に関する年次申請に対して、適用される。

第 3 節 : 義務の実施方法

第 1 款 : 部分的実施

L.5212-6 条

雇用主は、下請け契約又はサービス供給契約を、以下の者と結ぶことにより、雇用義務を部分的に履行することができる。

1. 適応企業 (EA) ;
2. 在宅労働供給センター (CDTD) ;
3. 労働支援機関・サービス (ESAT)

これら適応企業、在宅労働供給センター、労働支援機関・サービスに供給された仕事の量に応じて、部分的履行が認められる。部分的履行の方法と上限は、法規や規定により定められる。

L.5212-7 条

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.

Sous-section 2 : Mise en oeuvre par application d'un accord.

Article L5212-8

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Sous-section 3 : Mise en oeuvre par le versement d'une contribution annuelle.

Article L5212-9

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article L5212-10

Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret.

Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article L. 5212-6 d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance.

Article L5212-11

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

Sous-section 4 : Sanction administrative.

Article L5212-12

Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11, les employeurs sont

employeurs, totalisant plus de 50 salariés, sont sanctionnés par une amende de 100 000 euros à 1 000 000 euros, et, en outre, par la suspension de leur droit de conclure des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréés, pendant une durée de six mois à deux ans. L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

第 2 款 : 協定の適用による履行

L.5212-8 条

雇用主は、障害者のための年次プログラムまたは多年度プログラムの実施の旨を定めた業界・団体・企業又は事業所の労働協定を適用することで、雇用義務を履行することができる。

第 3 款 : 毎年の納付金の支払いによる履行

L.5212-9 条

雇用主は、L.5214-1 条に定める障害者職業参入基金に、雇用すべきであった雇用義務対象者ひとりひとりについて、毎年の納付金の支払いを行うことで雇用義務を履行することができる。この納付金の額は、デクレの規定に基づき、その企業の従業員数と特定の能力を必要とする職務に従事する雇用の数に応じて調整することができる。また、L.5212-13 条に述べる雇用義務対象者の雇用維持や直接雇用において、L.5214-1 条に述べる機関が重度障害者又は雇用アクセスへ特定の困難を抱えている者と認定した者等に関しては、企業の努力が考慮される。

L.5212-10 条

納付金の算出方法においては、不足している雇用義務対象者の時間当たりの最低賃金の 600 倍を上限として、デクレで定められる。3 年を超える期間、雇用義務のある雇用義務対象者を一人も雇用しない、又は L.5212-6 条に定める契約を一度も締結しない、又は L.5212-8 条に定める労働協定を一度も適用しない企業の場合、デクレに定める条件により、納付金の上限は時間当たりの最低賃金の 1,500 倍まで引き上げられる。

L.5212-11 条

障害労働者の受入れ、雇用、雇用維持を促進するために、職場の内部や職場へのアクセスにおいて使われ、企業が直接支払ったが、法規や規則の適用では賄われない費用は、雇用義務の部分履行とするために、毎年の納付金の額から差し引くことができる。この控除などの優遇措置は、同様の目的で L.5214-1 条に示される非営利団体によって支給される助成金と併用することはできない。第 1 項に記載された費用の性格、及び納付金額からの控除の条件は、デクレによって定められる。

第 4 款 : 行政罰

L.5212-12 条

L.5212-2 条、L.5212-6 条から L.5212-11 条で定義された義務を一つも履行していない場合には、罰金として、L.5212-10

astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 5212-10, majoré de 25 %.

Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires.

Article L5212-13

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° Abrogé ;
- 7° Abrogé ;
- 8° Abrogé ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

NOTA:

Loi 2008-492 du 26 mai 2008, art. 11 : Le titre Ier de la présente loi entre en vigueur dès la publication des décrets d'application (décret 2009-629 du 5 juin 2009, en vigueur le 8 juin 2009).

Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.

Article L5212-14

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

NOTA:

Aux termes de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, article 30, les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

Article L5212-15

Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des

articles 2 à 4 de la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

第4節：雇用義務の雇用義務対象者

第1款：雇用義務対象者の種類

L.5212-13 条

L.5212-2 条により設定される雇用義務対象者は、以下のとおりである。

1. 社会福祉・家族法典 L.146-9 条に述べる障害者権利自立委員会 (CDAPH) によって障害者として認定された労働者
2. 労働災害又は職業病により 10%以上の恒久的労働不能となった者で、かつ、社会保障一般制度又はその他のすべての義務的社会保護制度の受給資格をもつ者
3. 労働・稼得能力が3分の2以上減少しているため、社会保障一般制度、その他の全ての義務的社会保護制度又は公務員を対象とする規定により、障害年金の受給資格を持つ者
4. 軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典 L.394 条に定められる対象者
5. 同法典 L.395 条及び L.396 条に定められる対象者
6. 廃止
7. 廃止
8. 廃止
9. ボランティア消防士の職務履行中の負傷及び職業病の際の社会的保護に関する 1991 年 12 月 31 日の法律第 91-1389 号に定められた要件に基づき支給される障害手当あるいは障害年金の受給資格をもつ者
10. 社会福祉・家族法典 L.241-3 条に定める障害者手帳の保持者
11. 成人障害者手当 (AAH) の受給資格をもつ者

注:

2008 年 5 月 26 日の法律第 2008-492 号、第 11 条: 現法典の第 1 章は、適用のためのデクレ(2009 年 6 月 5 日のデクレ第 2009-629 号、2009 年 6 月 8 日実施)が公布されてから発効する。

第2款：雇用義務対象者数の計算

L.5212-14 条

雇用義務対象者数の計算においては、各人は、当該暦年に企業にいた期間の割合に応じて、労働契約の性格又は期間にかかわらず、以下の条件で 1 ユニットを上限として数えられる。一対象となる従業員の労働時間が、法律や契約で定められた労働時間の半分以上の場合、フルタイムの雇用であれば 1 ユニットを上限として数えられる。

一対象となる従業員の労働時間が、法律や契約で定められた労働時間の半分を下回る場合、デクレに定める条件に基づき、1/2 ユニットを超えない範囲で数えられる。

グループ会社から出向している者は、その企業の従業員と同じ条件で計算される。

注:

2011 年 7 月 28 日の法律第 2011-893 号第 30 条により、第 31 条から第 39 条が 2011 年 11 月 1 日に施行される。ただし、この日の前に締結された国内の労働協定は、この条項の適用から除外される。

L.5212-15 条

軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典第 3 卷第 3 編第 4 章の規定の適用によって留保雇用の対象となる者は、雇用義

pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Section 5 : Actions en justice.

Article L5212-16

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L5212-17

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles l'accord collectif prévu à l'article L. 5212-8 est agréé par l'autorité administrative.

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article L5213-1

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L5213-2

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle.

Article L5213-3

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

Article L5213-4

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre IV du livre III de la sixième partie, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes destinées à faciliter son reclassement dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

Article L5213-5

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés. Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

Section 3 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 1 : Droits et garanties des travailleurs handicapés.

務対象者数の計算に算入される。

第 5 節 : 訴権

L.5212-16 条

本章の雇用義務対象者の利益を守ることを主な目的とする非営利組織は、本章の規定の不履行を根拠として、非営利組織が代表している集団的利益に一定の損害をもたらす場合には、民事訴訟をおこすことができる。

第 6 節 : 実施規定

L.5212-17 条

本章の適用要件、特に L.5212-8 条の労働協定が行政機関によって承認される条件は、國務院のデクレが定める。

第 3 章 : 障害労働者の認定及び職業指導

第 1 節 : 障害労働者としての認定

L.5213-1 条

身体、感覚器官、知能、精神の機能の一つ又は複数の変化により、雇用を得る又は維持する可能性が実質的に縮小されている全ての人は、障害労働者と見なされる。

L.5213-2 条

障害労働者としての認定は、社会福祉・家族法典 L.241-5 条に述べられる障害者権利自立委員会 (CDAPH) により行われる。この認定に付随して、雇用支援機関・サービス (ESAT)、一般の労働市場、又は職業再教育センターに向けた進路指導が行われる。雇用支援機関・サービス、一般の労働市場、又は職業再教育センターに向けた進路指導が行われれば、障害労働者としての認定が行われたものと見なされる。

第 2 節 : 職業リハビリテーション、再教育及び職業訓練

L.5213-3 条

障害労働者は全て、職業リハビリテーション、再教育、又は職業訓練を受けることができる。

L.5213-4 条

障害労働者の個々の状況に合わせて調整が行われれば、第 6 部第 3 卷第 4 編に定められる、職業訓練の研修生を対象にした助成金が支給される。さらに障害労働者は、研修が開始した時点から、再配置を容易にするための、L.5214-1 条に掲げる団体が額や条件を定める補助金を受給することができる。この補助金は、法律で定める要件が該当し受給資格がある同様の性格の補助金と、重複して受給することはできない。

L.5213-5 条

従業員 5,000 人以上の、事業所又は同じ職業活動に属する事業所グループは全て、医師の意見に従い、病気及びケガの従業員に対して、職場適応のための調整及び職業再教育を行わなければならない。労働監督官は、事業主に対してこれらの指示を履行するよう、催告することができる。

第 3 節 : 就業における職業指導

第 1 款 : 障害労働者の権利と保障

Article L5213-6

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Article L5213-7

Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Article L5213-8

Les travailleurs handicapés embauchés en application des dispositions du chapitre II ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions mentionnées au premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Article L5213-9

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

Sous-section 2 : Aides financières.

Article L5213-10

L'Etat peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées. Cette aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

Article L5213-11

Pour l'application des dispositions de l'article L. 5213-7 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires.

Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 5212-9.

Article L5213-12

Les travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité

L.5213-6 条

障害労働者に対する平等取扱い原則の尊重を保障するために、雇用主は、具体的状況の必要性に応じ、L.5212-13 条の 1 から 4 及び 9 から 11 に掲げる労働者が、それぞれの職業能力にふさわしい雇用を獲得又は維持するため、その職務を遂行若しくは向上できるようにするため、又は、それぞれのニーズに対応した職業訓練を受けられるようにするために、適切な措置を講じるものとする。適切な措置は、その実施にともなう負担が、その名目で雇用主が負担すべき費用の一部又は全部を補填する L.5213-10 条に定められた助成金を考慮した上で、不均衡にならないことを条件として実施されるものとする。第 1 項に定める措置を講じることの拒否は、L.1133-3 条でいう差別に該当しうる。

L.5213-7 条

L.5212-13 条に定める雇用義務対象者の賃金は、法的規定又は労働協約・協定の約定の適用によって得られる額を下回ることではない。

L.5213-8 条

第 2 章の条項を適用して雇用された障害労働者は、疾病が再発した場合、特定の法規、労働協約又は労働協定によって定められる優遇措置を享受することはできない。しかし、この法規、労働協約又は労働協定に、第 1 項に示す規定の適用除外が定められている場合もある。疾病の再発以外のケガや病気では、雇用された時点から他の従業員と同じ条件で、この優遇措置を享受することができる。障害労働者の症状が治癒したと言われたが、もともとあった疾病が再発した場合、治癒した日から 1 年以上経っていれば、第 1 項で述べる優遇措置を享受することができる。

L.5213-9 条

解雇の場合、L.1234-1 条の適用により決定される予告期間は、第 2 章の雇用義務対象者に関しては 2 倍となる。しかし、この措置によって予告期間が 3 ヶ月を超える効果はない。ただし、労働協約、労働協定、又は、それが無い場合には慣行によって、3 ヶ月以上の予告期間が定められている場合には、本規定は適用されない。

第 2 款 : 助成金

L.5213-10 条

国は、障害者による一般の生産活動の場への就業・再雇用を容易にするために、障害労働者の義務雇用に従わなければならない全ての雇用主に対して、障害者職業参入基金の助成金を割り当てることができる。この助成金は、また、職場適応のための調整の補足的コストを補うために使うこともできる。

L.5213-11 条

障害労働者の賃金に関する L.5213-7 条の規定が適用される場合には、L.5214-1 条に掲げる機関の決定に基づき、障害者職業参入基金が資金を提供する助成金の支給を受けることができる。この助成金は、雇用主により申請されるが、雇用義務対象者の特徴に応じて支給が行われる。この助成金は、L.5212-9 条に定める障害者雇用のための納付金減額制度と重複して利用することはできない。

L.5213-12 条

賃金労働ではない職業活動に従事することを選んだ障害労働

professionnelle non salariée peuvent bénéficier d'une aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés lorsque, du fait de leur handicap, leur productivité se trouve notablement diminuée.

Sous-section 3 : Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.

Article L5213-13

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont constitués en personnes morales distinctes. Leurs effectifs de production comportent au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui soit sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'ils leur proposent, ils favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Ils concluent avec l'autorité administrative un contrat d'objectif triennal valant agrément.

Article L5213-14

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs handicapés salariés des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile.

Article L5213-15

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants.

Le travailleur en entreprise adaptée bénéficie en outre des dispositions prévues au livre III de la troisième partie relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

Article L5213-16

Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par l'article L. 8241-2 et suivant des modalités précisées par décret.

Article L5213-17

En cas de départ volontaire vers l'entreprise ordinaire, le salarié handicapé démissionnaire bénéficie, au cas où il souhaiterait réintégrer l'entreprise adaptée, d'une priorité d'embauche dont les modalités sont déterminées par décret.

Article L5213-18

Bénéficiaire de l'ensemble des dispositifs prévus au livre Ier, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail. Toutefois, le bénéfice de ces dispositifs ne peut se cumuler, pour un même poste, ni avec l'aide au poste mentionnée à l'article L. 5213-19, ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

Article L5213-19

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile perçoivent pour chaque travailleur handicapé employé, dès lors que celui-ci remplit les conditions mentionnées à l'article L. 5213-13, une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances.

者は、その者の障害のために生産性が明らかに低下した場合、障害者職業参入基金の助成金を受給することができる。

第3款：適応企業及び在宅労働供給センター

L.5213-13 条

適応企業（EA）及び在宅労働供給センター（CDTD）は、公的又は民間の、団体又は組織が設立することができ、これには商事会社が含まれる。商事会社の場合は、別法人として設立される。適応企業及び在宅労働供給センターの総従業員数の80%以上は、障害者権利自立委員会（CDAPH）により通常の労働市場に向けた職業指導が行われた者であり、かつ、公共雇用サービス若しくは専門の職業紹介組織の紹介で雇用された者、又は、雇用担当省のアレテに定める規定に該当する者である。

適応企業及び在宅労働供給センターでは、これらの従業員が個人の可能性に合わせた条件で職業活動を行うことができる。

適応企業及び在宅労働供給センターは、従業員に個別支援を提案し、従業員の能力の有効化、昇進、組織内の異動や他の企業に移ることを目標とした職業計画の実現が促進されるよう、取り計らう。

行政機関と3年に1度、目標契約を結び、これが認可に相当する。

L.5213-14 条

本法典の規定は、適応企業及び在宅労働供給センターの、障害をもつ賃金労働者に適用される。

L.5213-15 条

適応企業の障害労働者には、その者が就いている労働ポスト及び資格を考慮して、法的規定や当該産業部門に適用される協約を鑑み、定められた賃金が支払われる。

その賃金は、L.3231-1 条以降を適用して決められる最低賃金を下回ってはならない。

適応企業の労働者には、さらに第3部第3巻に定める利益配分、参加、集団的社会貯蓄の利益配分と参加に関する規定が適用される。

L.5213-16 条

適応企業に雇用される1人又はそれ以上の労働者は、L.8241-2 条に定める条件で、デクレに定める態様に従い、一時的に他の雇用主のもとで働くことができる。

L.5213-17 条

一般企業で働くために自らその職を辞する場合、その辞職する賃金労働者は、その後再び適応企業で働くことを希望すれば、デクレに定める態様に従い優先雇用権を得ることができる。

L.5213-18 条

適応企業及び在宅労働供給センターは、第1巻に定める規定により受けられる恩恵が全て受けられる。しかし、これらの規定により得られる恩恵は、同じ労働ポストに対して、2つ以上併せて受けることはできず、また、L.5213-19 条に定める職務助成金、又は、同様の目的の助成金と併せて受けることもできない。

L.5213-19 条

適応企業及び在宅労働供給センターは、障害労働者がL.5213-13 条に述べる条件を満たした時点から、財務法で毎年定められる基準人数を上限として、国によって出資される一括職務助成金を得ることができる。

さらに、労働効率が低下した障害労働者を多数雇用することにより生じるコスト増を鑑み、適応企業及び在宅労働供給セ

En outre, compte tenu des surcoûts résultant de l'emploi majoritaire de ces travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile reçoivent de l'Etat une subvention spécifique, destinée notamment au suivi social, à l'accompagnement et à la formation spécifiques de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail.
Les modalités d'attribution de l'aide au poste et de la subvention spécifique sont précisées par décret.

Section 4 : Autres orientations.

Article L5213-20

Les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'avère impossible peuvent être admises dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Section 5 : Actions en justice.

Article L5213-21

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions des articles L. 5213-7 et L. 5213-9 à L. 5213-12, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Section 6 : Dispositions d'application.

Article L5213-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Institutions et organismes concourant à l'insertion professionnelle des handicapés

Section 1 A : Pilotage des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Article L5214-1 A

L'Etat assure le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Il fixe, en lien avec le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, les objectifs et priorités de cette politique.

Article L5214-1 B

Une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens est conclue entre l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Cette convention prévoit :

- 1° Les modalités de mise en œuvre par les parties à la convention des objectifs et priorités fixés en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;
- 2° Les services rendus aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux employeurs privés et publics qui souhaitent recruter des personnes handicapées ;
- 3° Les modalités de mise en œuvre de l'activité de placement et les conditions du recours aux organismes de placement spécialisés mentionnés à l'article L. 5214-3-1, en tenant compte de la spécificité des publics pris en charge ;
- 4° Les actions, prestations, aides ou moyens mis à disposition du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa du présent article ;
- 5° Les modalités du partenariat que les maisons départementales des personnes handicapées mettent en place avec le service public de l'emploi, l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa et les moyens qui leur sont alloués dans ce cadre

ンターには、障害労働者の労働ポストへの調整を行うために、その障害者の社会生活のフォローアップ、支援、専用の研修などを目的とした国の補助金が支払われる。
職務助成金及びこの補助金の割当方法は、デクレにより定められる。

第4節：その他の職業指導

L.5213-20 条

障害者権利自立委員会（CDAPH）により労働市場に向けた職業指導が不可能と認められる障害者は、社会福祉・家族法典 L.312-1 条の I の 5 に定める労働支援機関・サービス（ESAT）に受け入れることができる。

第5節：訴権

L.5213-21 条

本章の雇用義務対象者の利益を守ることを主な目的とする非営利組織は L.5213-7 条、L.5213-9 条から L.5213-12 条の規定の不履行を根拠として、組織が代表している集团的利益に一定の損害をもたらす場合には、民事訴訟を起こすことができる。

第6節：適用範囲

L.5213-22 条

本章の適用態様は、国務院のデクレにより定められる。

第4章：障害者の就業を目指す施設や組織

第1A節：障害者の雇用のための政策の決定

L.5214-1 A 条

国は、障害者雇用政策を決定する。国は、公共雇用サービス、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）、公務部門障害者職業参入基金（FIPHEP）と連携をとり、この政策の目的と優先項目を決定する。

L.5214-1 B 条

数年ごとに締結される目的協約は、L.5312-1 条で述べられた機関、障害者職業参入基金管理運営機関、公務部門障害者職業参入基金、全国自立連帯金庫の間で締結される。

この協定では、以下の事柄が定められる。

1. 協定締結当事者による目的協定の実施の方法と、決定された障害者雇用のための優先項目
2. 雇用義務枠で応募している求職者、並びに、民間及び公的機関の障害者の雇用を希望している雇用主に対して提供される支援サービス
3. 支援対象者の特性に鑑み、職業紹介活動を実施する方法、及び、L.5214-3-1 条で述べる専門職業紹介組織が利用できる条件
4. 本条第1項で述べる機関により、公共雇用サービスと専門職業紹介組織にゆだねられる活動、委託、支援、又は方法
5. 県障害者センター（MDPH）が、公共雇用センター、第1項に述べる基金及び機関とともに実施するパートナーシップの方法、並びに、この枠組みのもとで県障害者センターが行うことになっている評価及び職業指導を当センターが遂行するために当センターが実施すべき事項
6. 活動の実施について、協約締結当事者の代表者からなるフォローアップ委員会が評価を行う条件

その適用に関しては、本協約は、県障害者センターと雇用から最も遠い者の就業支援機関の全機関と協議のもと、地域圏や地方固有の内容へと変化をつける場合がある。この場合、専門職業紹介組織にも諮問する。このような地域圏や地方の

pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'évaluation et d'orientation professionnelles ;

6° Les conditions dans lesquelles un comité de suivi, composé des représentants des parties à la convention, assure l'évaluation des actions dont elle prévoit la mise en œuvre.

Pour son application, la convention fait l'objet de déclinaisons régionales ou locales associant les maisons départementales des personnes handicapées et l'ensemble des acteurs concourant à l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les organismes de placement spécialisés sont consultés pour avis. Ces conventions régionales et locales s'appuient sur les plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Section 1 : Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article L5214-1

Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés a pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail. La gestion de ce fonds est confiée à une association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées. Les statuts de l'association sont agréés par l'autorité administrative.

Article L5214-1-1

L'association mentionnée à l'article L. 5214-1 assure le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle préqualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

Article L5214-2

Une convention d'objectifs est conclue, tous les trois ans, entre l'Etat et l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article L5214-3

Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

2° A des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

Section 1 bis : Organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Article L5214-3-1

Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.

協約は、地域圏障害労働者職業就業計画の内容に沿ったものにする。

第 1 節 : 障害者職業参入基金

L.5214-1 条

障害者職業参入基金は、障害者の一般の就業方法を増やすことを目的とする。

この基金の管理運営は、労働者、雇用主及び障害者の代表及び有識者によって運営される非営利組織にゆだねられる。

この非営利団体の地位は、行政当局により承認される。

L.5214-1-1 条

L.5214-1 条に述べる非営利団体は、求職中の障害者の資格取得のための職業訓練を実施するとともに、当該訓練前及び訓練期間中の資金提供を行うものとする。

L.5214-2 条

目的協定は、3年ごとに、国と障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）との間で結ばれる。

L.5214-3 条

障害者職業参入基金は、障害者の一般就業の場へのあらゆる形での参入を促進するために充てられる。

この財源は特に、以下に充てられる。

1. 職業訓練の補足的な費用の補填や、企業内の当事者の助けとなるような画期的な活動及び企業内の当事者に恩恵を与える研究の財源

2. 職業生活の中で、就業や雇用のフォローアップに必要な措置

本条で定義する活動とは、雇用義務対象者を雇用する場合、L.5212-2 条で定める雇用義務の対象とならない企業、及び自営業を営む労働者を含む場合がある。

第 1 節の 2 : 障害者の就業における専門職業紹介組織

L.5214-3-1 条

障害者雇用における準備、支援、定着までのフォローアップを担当する専門職業紹介組織は、国、公共雇用サービス、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）、公務部門障害者職業参入基金（FIPHEP）が実施する障害労働者のための職業参入及び支援に関する施策に参加する。

これらの機関は、上記を目的として契約を結び、その条件に基づき、第 1 項に述べる基金が提案する助成金、活動、受託サービスを実行することができる。専門職業紹介組織は、L.5312-1 で述べる機関と補完しあいながら、協約に定める条件により、雇用義務の対象となる求職者に合わせた個別支援を行うものとする。

Section 2 : Actions en justice.

Article L5214-4

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L5214-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment :

1° (Abrogé) ;

2° Les modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L5215-1

En cas de méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-5 relatives au réentraînement au travail et à la rééducation professionnelle des malades et blessés, les dispositions des articles L. 4741-4, L. 4741-5 et L. 4741-12 sont applicables.

TITRE II (略)

LIVRE III - V (略)

SIXIÈME PARTIE (略)

SEPTIÈME PARTIE (略)

HUITIÈME PARTIE (略)

第2節：訴権

L.5214-4 条

本節の雇用義務対象者の利益を守ることを主な目的とする非営利組織は、本節の規定の不履行を根拠として、組織が代表している集団的利益に一定の損害をもたらす場合には、民事訴訟をおこすことができる。

第3節：適用範囲

L.5214-5 条

本節の適用態様は、特に以下の態様については、国務院のデクレにより決定される。

1. (廃止)

2. 障害者の職業への編入を促進する基金に払い込まれた納付金の配分及び利用の管理に関する態様

第5章：刑罰に関する規定

L.5215-1 条

病気の者及び怪我をした者に対する職場適応のための調整及び職業的再訓練に関して、L.5213-5 条の規定を十分に認識していなかった場合には、L.4741-4 条、L.4741-5 条及び L.4741-12 条が適用される。

第2編 (略)

第3巻～第5巻 (略)

第6部 (略)

第7部 (略)

第8部 (略)

F-003

CODE DU TRAVAIL (Décret)

(Version en vigueur au 19 juillet 2012)

労働法典（政令）（抄）

(2012年7月19日現在)

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE II : DISPOSITION APPLICABLES À CERTAINES
CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

TITRE 1er : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chapitre 1er : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes
handicapées

Article D5211-1

Pour la mise en œuvre des politiques d'accès à la formation et à la qualification prévues à l'article L. 5211-2, une programmation pluriannuelle de l'accueil en formation garantit un ensemble complet de services aux personnes handicapées.
Cette offre respecte la possibilité de libre choix de ces personnes tout en tenant compte de l'analyse des besoins et de la proximité des lieux de formation.

Article D5211-2

En application de l'article L. 5211-4, les organismes de formation ordinaires, ceux spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice et les acteurs mentionnés à l'article D. 6312-1 mettent en œuvre, au titre de la formation professionnelle continue, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées mentionnées à l'article L. 5212-13 du présent code et à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles.

Article D5211-3

Les adaptations mentionnées à l'article D. 5211-2 peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication.

Article D5211-4

Les adaptations sont mises en œuvre sur la base des informations fournies par :

- 1° La personne handicapée ;
- 2° Le service public de l'emploi ;
- 3° Les organismes de placement spécialisés qui l'accompagnent dans son parcours d'accès à l'emploi ;
- 4° La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- 5° Les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle

訳注：「デクレ」（Décret：政令、大統領令、首相令）

議会を経て制定された法律（Loi）の施行令としてデクレ（政令）が制定される。デクレは担当する省が（省間の調整をとりながら）作成し、首相及び／又は大統領が署名する。その内容が法律の文言に含まれており明確であるためコンセイユ・デタ※の議や閣議を経る必要がない場合には、デクレ・サンプル（Décret simple）として制定され、D（番号）で表示される。担当する省が（省間の調整をとりながら）新たに文言を作成したデクレは、コンセイユ・デタの議や閣議を経て法律との整合性を調べる。これはデクレ・アン・コンセイユ・デタ（Décret en conseil d'état）、デクレ・アン・コンセイユ・デ・ミニストル（Décret en Conseil des ministres）として制定され、R（番号）（RはRéglementの略）で表示される。デクレでは、必ず対応する法律（L）の番号が、各条文の中で示される。

さらに、大臣、地方長官が制定する「アレテ」（Arrêté：省令・規則）がある。アレテは数も分量も多く、法令集には通常掲載されていないが、日本の法律の施行規則に相当するような規定は通常アレテで制定されるため、実務上は重要な規定が含まれていることが多い。

※ コンセイユ・デタ（Conseil d'Etat）

フランスでは、行政事件を扱う裁判所として、行政裁判所が設置されている。コンセイユ・デタは、行政系列の最高裁判所であると同時に、内閣の諮問機関でもあり、国務院とも訳される。

第5部：雇用

第2巻：特定のカテゴリーに属する労働者に適用される規定

第1編：障害労働者

第1章：障害者雇用のための政策の目的

D5211-1 条

L5211-2 条に規定される職業訓練や職業能力開発へのアクセスに関する政策の実施のために、職業訓練のための受入れ教ヶ年プログラムにおいて、障害者にあらゆる訓練サービスを保障する。
このプログラムにおける提案では、ニーズや訓練場所までの通学距離を考慮に入れた上で、障害者の自由選択を尊重する。

D5211-2 条

L5211-4 条の適用に際して、一般の職業訓練機関、障害の補償又は差別是正のための専門組織、及び、D.6312 に規定される実施機関は、継続的職業訓練の名において、本法 L5212-13 条及び社会福祉・家族法典 L114 条に規定される障害者のために、短時間又は断続的受入れ、障害に適応した職業訓練期間及び職業訓練の認定方法を実施する。

D5211-3 条

D5211-2 条に規定される調整は、個別的になされるものや、同様のニーズを持つ人々に対して集団的になされるものがある。調整は、教育方法や教育支援に関しても行われ、情報・コミュニケーション技術を用いる場合もある。

D5211-4 条

調整は、以下の者により提供された情報に基づいて実施される：

- 1 障害者；
- 2 公共職業紹介所；
- 3 雇用へのアクセスにおいて支援を行う専門職業紹介機関；
- 4 障害者権利自立委員会(CDAPH)；
- 5 社会的及び職業的参入計画の作成に参加する組織

Article D5211-5

L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Article D5211-6

Les organismes dispensant des formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle mettent en œuvre les adaptations, notamment en faisant évoluer leur propre réglementation.

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 1 : Obligation d'emploi

Article R5212-1

L'employeur assujéti à l'obligation d'emploi déclare au titre de chaque année civile :

- 1° La répartition par sexe et selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'effectif total des salariés de l'établissement. Ces éléments sont communiqués au ministre chargé de l'emploi dans la déclaration annuelle des données sociales prévue aux articles 87 et 87 A du code général des impôts ;
- 2° L'effectif total des salariés de l'établissement. Cet élément est adressé, par pli recommandé avec avis de réception au plus tard le 15 février de l'année suivante, au préfet du département où l'entreprise a son siège ou, lorsqu'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples situés dans plusieurs départements, au préfet du département où chaque établissement concerné est situé.

Ces dispositions sont applicables aux employeurs mentionnés à l'article L. 5212-4 à compter de l'année où ils entrent dans le champ d'application de cet article.

Article R5212-1-1

Le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte pour une demi-unité. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

Article R5212-2

L'employeur joint selon les modalités retenues pour satisfaire à l'obligation d'emploi :

- 1° La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ainsi que les pièces justifiant de leur qualité de bénéficiaire, et leur effectif apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 5212-14 ;
- 2° Le montant, les modalités de calcul et le justificatif du versement de la contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion des travailleurs handicapés ainsi que les justificatifs des minorations de cette contribution et des déductions du montant de cette contribution attribuées respectivement en application des dispositions des articles L. 5212-9 et L. 5212-11 ;
- 3° La répartition des emplois qui relèvent des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières mentionnées à l'article L. 5212-9 ;
- 4° L'état d'avancement du programme prévu par l'accord conclu en application de l'article L. 5212-8 et portant sur des plans :
 - a) D'embauche en milieu ordinaire de travail ;
 - b) D'insertion et de formation ;
 - c) D'adaptation aux mutations technologiques ;
 - d) De maintien dans l'entreprise en cas de licenciement ;
- 5° La liste des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services, prévus à l'article L. 5212-6, conclus au cours de l'année écoulée ainsi que toutes justifications permettant de calculer, selon les dispositions de l'article R. 5212-6, leur équivalence en nombres de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 6° Les conventions de stage mentionnées à l'article R. 5212-11.

D5211-5 条

職業訓練の認定制度の調整は、職業訓練の間に修得された知識と能力の一般的な評価方法に関して行われる。

D5211-6 条

職業訓練を行う組織、及び、免状、職業に関する証明書、又は、職業資格取得証書を交付する機関は、特にそれぞれの組織の規則を改訂することにより、障害に合わせた調整を実施する。

第 2 章 : 障害労働者、戦争による障害者及び同等の扱いを受け人々の雇用義務

第 1 節 : 雇用義務

R5212-1 条

雇用義務の対象となる雇用主は、各暦年において以下の事項を申告する。

- 1 事業所の総従業員数の性別内訳、職業別及び職業分類別内訳。これらの情報は、一般租税法典第 87 条及び第 87 A 条に規定される社会的データに関する年次報告で雇用担当大臣に通知される。
 - 2 事業所の総従業員数。この情報は、遅くとも翌年度の 2 月 15 日までに同意書とともにその企業の本部のある県地方長官あてに書留郵便で送付される。複数県にわたって事業所を有する企業である場合には、各関係施設の所在する県地方長官あてに送付される。
- これらの規定は、L5212-4 条に記された雇用主に、本条の適用対象となった年から適用される。

R5212-1-1 条

労働時間が法定労働時間又は協約で定められた労働時間の半分を下回る従業員は、1/2 ユニットとみなされる。総従業員数に占める障害労働者数を計算する際には、1/2 ユニットに当該障害労働者がその暦年に企業に在籍した日数を乗じる。

R5212-2 条

雇用主は、雇用義務の履行のために設けられた方式に応じて、以下の書類を整備する :

- 1 雇用義務対象者リスト、雇用義務対象者であることを証明する書類、及び L5212-14 条で定められた条件で計算された雇用義務対象者の人数 ;
- 2 障害者職業参入基金の年次納付金の金額、計算方法、支払い証明書、並びに、L5212-9 条及び L5212-11 条の適用による納付金額の減額及び納付金額からの控除の証明書 ;
- 3 L5212-9 条に規定された特別能力が要求される職種に該当する職務の内訳 ;
- 4 L5212-8 条を適用して締結された労働協約に定める、以下の計画についてのプログラムの進捗状況 :
 - a) 通常の労働環境における雇用 ;
 - b) 参入及び職業訓練 ;
 - c) 科学技術の進歩への適応 ;
 - d) 解雇の際における、企業内での雇用の維持 ;
- 5 その年に結んだ L5212-6 条に定められる供給、下請け、サービス提供契約のリスト、及び、R5212-6 条に従ってなされる、これらの契約による見なし雇用義務対象者数の計算を可能にするすべての証拠 ;
- 6 R5212-11 条に規定される研修契約。

Article D5212-3

Le délai prévu à l'article L. 5212-4 est fixé à trois ans.
Il court à compter de la date à laquelle l'entreprise a atteint le seuil de vingt salariés.

Article R5212-4

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5.
Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Section 2 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation

Sous-section 1 : Mise en oeuvre partielle

Paragraphe 1 : Mise en oeuvre par la passation de contrats

Article R5212-5

La passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services dans les conditions de l'article L. 5212-6 ne donne lieu à l'exonération partielle de l'obligation d'emploi que si ces contrats ont été conclus :

- 1° Soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile créés et ayant conclu un contrat d'objectifs mentionné à l'article L. 5213-13 ;
- 2° Soit avec des établissements ou services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles et autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du même code.

Article R5212-6

Le nombre d'équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la passation de contrats prévus à l'article R. 5212-5 est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, par deux mille fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.
Ce nombre ne peut dépasser la limite définie par l'article R. 5212-9.

Article R5212-7

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 5212-6, pour la passation de contrats de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des entreprises adaptées ou par des établissements ou services d'aide par le travail, le dénominateur du quotient mentionné à cet article est fixé à mille six cents fois le salaire horaire minimum de croissance.

L'employeur ne peut pas décompter ces travailleurs handicapés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article R5212-8

Le contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés prévu à l'article R. 5212-7 précise les éléments chiffrés nécessaires au calcul de la déduction définie à l'article R. 5212-6.

Article R5212-9

La dispense partielle de l'obligation d'emploi, en application de l'article L. 5212-6, ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage fixé à l'article L. 5212-2.

Paragraphe 2 : Mise en oeuvre par l'accueil de personnes handicapées

Article R5212-10

Pour l'application de l'article L. 5212-7, sont prises en compte les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 qui effectuent l'un des stages suivants :

- un stage mentionné à l'article L. 6341-3 ;
- un stage organisé par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 ;

D5212-3 条

L5212-4 条に定める期間は、3年とする。
かかる期間は、企業の従業員数が、20名になった日から起算する。

R5212-4 条

雇用主は、企業委員会に、又はそれがいない場合は従業員代表に、L5212-5 条に定める年次届出の内容を通知する。
ただし、通知される書類には、雇用義務対象者リストを含まない。

第 2 節 : 義務の履行方法

第 1 款 : 部分的履行

第 1 段落 : 契約締結による履行

R5212-5 条

L5212-6 条の条件での供給・下請け・サービス提供契約の締結は、これらの契約が以下の主体と締結された場合しか、雇用義務の部分的履行とは見なされない :

- 1 L5213-13 条に記載された目的契約を締結した適応企業 (EA) 又は在宅労働供給センター (CDTD) ;
- 2 社会福祉・家族法典 L313-1 条から L313-9 条により規定される条件において認可された、同法典 L344-2 条に記載された労働支援機関・サービス (ESAT)。

R5212-6 条

R5212-5 条に定める契約締結による見なし雇用義務対象者数は、契約に示されている供給・下請け・サービス提供の税引き価格から、原料・製品・材料・消費財の価格及び販売経費を引き、雇用義務を負う年の 12 月 31 日時点の時間当たり最低賃金の 2000 倍で割って算出する。
この数は、R5212-9 条で定められた限度を超えてはならない。

R5212-7 条

R5212-6 条の適用除外として、適応企業(EA)又は労働支援機関・サービス(ESAT)から障害労働者を出向させるサービス提供契約が締結されている場合には、R5212-6 条の式の分母は、時間当たり最低賃金の 1600 倍となる。
雇用主は、これらの障害労働者の数を、雇用義務対象者数の中に含めて数えることはできない。

R5212-8 条

供給・下請け契約、及び L5212-7 条に記載された障害労働者の出向によるサービス提供契約には、R5212-6 条に定められた控除の計算に必要な数値を明示するものとする。

R5212-9 条

L5212-6 条を適用して実施される雇用義務の部分的な履行は、L5212-2 条で定められる率の半分を超えてはならない。

第 2 段落 : 障害者の受入れによる履行

R5212-10 条

L5212-7 条の適用に当たっては、L5212-13 条に規定する人で以下に掲げる研修のうちの 1 つを行う者が対象となる :

- L6341-3 条に記載された研修 ;
- L5214-1 条に記載された非営利組織により実施される研修 ;
- L5312-1 条に記載された機関により規定された研修 ;

- un stage prescrit par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
- un stage au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- un stage au titre de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

La durée du stage est égale ou supérieure à quarante heures. Ces personnes sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage. Elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

Article R5212-11

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle. Cette convention indique :

- 1° Le nom et l'adresse de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation ou de l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle et du stagiaire ;
- 2° La nature, l'objectif et les modalités d'exécution du stage ;
- 3° Le lieu, la durée en heures et les dates de début et de fin de stage ;
- 4° Le tuteur désigné pour accompagner le stagiaire au cours du stage ;
- 5° Les modalités d'assurance du stagiaire au titre des accidents du travail ;
- 6° Les modalités d'assurance au titre de la responsabilité civile en cas de dommage causé au stagiaire ou par le stagiaire.

Sous-section 2 : Mise en œuvre par application d'un accord

Article R5212-12

Lorsqu'un accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 5212-8 concerne plusieurs établissements situés dans des départements différents, l'employeur adresse au préfet du département où l'entreprise a son siège, dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 5212-1, une déclaration globale comportant :

- 1° La copie de la déclaration de l'effectif total des salariés de l'établissement et des pièces justificatives mentionnées à l'article R. 5212-2 relatives à chacun des établissements intéressés ;
- 2° L'agrégation au niveau de l'entreprise des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations.

Article R5212-13

Lorsqu'un accord de groupe conclu en application de l'article L. 5212-8 concerne des entreprises situées dans plusieurs départements, l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, l'entreprise du groupe qui est dominante dans le périmètre de l'accord adresse au préfet du département où elle a son siège, dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 5212-1, une déclaration globale comportant :

- 1° La copie de la déclaration de l'effectif total des salariés de l'établissement et des pièces justificatives mentionnées à l'article R. 5212-2 relatives à chacune des entreprises intéressées ;
- 2° L'agrégation au niveau du groupe des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations.

Article R5212-14

Le programme annuel ou pluriannuel prévu par les accords de l'article L. 5212-8 comporte un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- 1° Un plan d'insertion et de formation ;
- 2° Un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- 3° Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Article R5212-15

Les autorités administratives compétentes pour l'agrément des accords sont :

- 1° Pour chaque accord de branche, le ministre chargé de l'emploi après avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés ;
- 2° Pour chaque accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement,

- 教育法典 L331-4 条に基づいて行われる研修 ;
- 2006 年 3 月 31 日の機会の平等のための法律第 2006-396 号第 9 条に基づいて行われる研修。

研修時間は 40 時間以上とする。研修生は、研修が終了する年の計算に入れる。研修生については、研修時間を当該企業で適用される年間労働時間で割って算出される数が、その者の数となる。

R5212-11 条

受入れられた研修生一人一人につき、受入企業、研修生、及び、職業訓練機関又は職業参入支援機関との間で契約が結ばれる。

この契約は、以下のことを示す :

- 1 受入企業、職業訓練機関又は職業参入機関、及び、研修生の名前及び住所 ;
- 2 研修の性質、目的及び実施方法 ;
- 3 研修の場所、時間及び開始日と終了日 ;
- 4 研修期間中、研修生の支援を行う目的で指名されるチューター ;
- 5 労働災害に関する研修生に対する保険の形式 ;
- 6 研修生に起こった又は研修生により引き起こされた損害に対する民事責任の保険の形式。

第 2 款 : 協約の適用による履行

R5212-12 条

L5212-8 条を適用して締結した企業の労働協約が、異なる県に所在する複数の事業所に関係する場合、雇用主は、R5212-1 条の 2 に規定された条件において、その企業の本社が所在する県の県地方長官に対して、以下のことを含む包括的な届出を送達する :

- 1 事業所の全従業員数の届出及び関係する各事業所にかかわる R5212-2 条に記載された証明書類の写し ;
- 2 これらの届出に含まれる数値情報を、企業レベルで集計したもの。

R5212-13 条

L5212-8 条を適用して締結したグループ別の労働協約が、異なる県に所在する企業に關係する場合、そのグループの代表として委任を受けた企業、又は、それが無い場合には協約の中で中心的地位を占めるグループ内の企業が、R5212-1 条の 2 に規定された条件においてその本社が所在する県の県地方長官に対して、以下のことを含む包括的届出を送達する :

- 1 事業所の全従業員数の届出及び関係する各企業にかかわる R5212-2 条に記された証明書類の写し ;
- 2 これらの届出に含まれる数値情報を、グループレベルで集計したもの。

R5212-14 条

L5212-8 条の協約により定められた年次プログラム又は数年プログラムは、通常の労働環境における雇用計画、及び、以下の行動計画のうちの少なくとも 2 つを含むこと :

- 1 参入及び職業訓練計画 ;
- 2 科学技術の進歩に適應するための計画 ;
- 3 解雇の際における、企業内部での雇用の維持のための計画。

R5212-15 条

労働協約の承認につき権限を有する行政当局は、以下のとおりである :

- 1 産業別労働協約については、雇用担当大臣。承認に先立ち、障害労働者の職業的及び社会的再配置のための高等評議会による諮問を受ける ;
- 2 企業グループ別、企業別又は事業所別の労働協約について

le préfet après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

Article R5212-16

L'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement est transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente.

Article R5212-17

En cas d'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.

En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise.

Article R5212-18

L'accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi mise à la charge de l'employeur.

Sous-section 3 : Mise en œuvre par le versement d'une contribution annuelle

Article D5212-19

La contribution annuelle est égale au produit des éléments suivants :

- 1° Le nombre de bénéficiaires manquants, calculé conformément aux dispositions de l'article D. 5212-22, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration à l'article D. 5212-23 au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 2° Le cas échéant, le coefficient de minoration défini à l'article D. 5212-24 au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
- 3° Les montants fixés à l'article D. 5212-26 pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

Article D5212-20

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1° de l'article D. 5212-19, par cinquante fois le salaire horaire minimum de croissance.

Article D5212-21

Par exception aux dispositions des articles D. 5212-19 et D. 5212-20, dans les établissements employant plus de 80 % de salariés dont les emplois relèvent des catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1° de l'article D. 5212-19, multiplié par quarante fois le salaire horaire minimum de croissance.

Article D5212-22

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi et le nombre de bénéficiaires effectivement employés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou des services d'aides par le travail ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés.

Un bénéficiaire employé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires prévues à l'article L. 5212-13.

Article D5212-23

Le coefficient de minoration, au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de

est, est le préfet après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion. L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

は、県地方長官。承認に先立ち、県の雇用参入委員会の諮問を受ける。

承認は、労働協約の有効期間についてなされるものとする。

R5212-16 条

産業別、グループ別、企業別又は事業所別の労働協約は、承認を受けるために、任意の当事者によって、管轄の行政当局に提出される。

R5212-17 条

グループ別労働協約が、複数の県に所在する企業に関する場合、承認は、グループの代表として委任を受けた企業、又は、それが無い場合にはグループの中で中心的な地位を占める企業の本社がある県の県地方長官によってなされる。複数の県に所在する事業所が関係する企業別労働協約の場合、承認は、企業の本社が所在する県の地方長官によってなされる。

R5212-18 条

産業別、グループ別又は企業別の労働協約は、雇用主が負う雇用義務を同一企業の事業間で調整することを定めることができる。

第3款：納付金の支払いによる履行

D5212-19 条

納付金の金額（年額）は、以下の要素をもとに算出されたものに等しい：

- 1 D5212-22 条に従って計算された、不足する雇用義務対象者数。該当する場合には、雇用義務対象者の雇用維持又は直接雇用における雇用主の努力として、D5212-23 条に定める減額係数を不足する雇用義務対象者数から差し引いて得た数；
- 2 該当する場合には、事業所の従業員が就いている特別な能力が要求される職務分として、D5212-24 条に規定する減額係数。
- 3 総従業員数を考慮に入れて D5212-26 で定められた金額。

D5212-20 条

納付金の年額は、D5212-19 条の 1 に規定される規則に従って計算された不足する雇用義務対象者数に、時間当たり最低賃金の 50 倍を乗じて得られた数を下回ってはならない。

D5212-21 条

D5212-19 条及び D5212-20 条の規定の例外として、特別な能力が要求される職種に該当する職務が従業員の 80 パーセントを超える事業所については、納付金の年額は、D5212-19 条の 1 に規定される規則に基づいて計算された不足する雇用義務対象者数に、時間当たり最低賃金の 40 倍を乗じて得られた数とする。

D5212-22 条

不足する雇用義務対象者数は、実際に雇用されている雇用義務対象者数に雇用の代替方法を用いた見なし対象者数を加えた数を、法律に定められる雇用義務対象者数から減じた数である。雇用の代替方法とは、適応企業(EA)・在宅労働供給センター(CDTD)又は労働支援機関・サービス(ESAT)との供給・下請け・サービス提供契約の締結、あるいは、障害のある研修生の受入れである。雇用されている雇用義務対象者は、L5212-13 条に定める複数の項目に該当するからといって、複数回、数えてはならない。

D5212-23 条

雇用義務対象者の雇用継続又は直接雇用における雇用主の努力を反映するために用いられる減額係数は、以下のとおりで

recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, est égal :

- 1° A 0, 5 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de moins de vingt-six ans ou de cinquante ans révolus et plus ;
- 2° A 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a reconnu la lourdeur du handicap, en application de l'article R. 5213-45, pour la durée de la validité de la décision ;
- 3° A 0, 5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 4° A 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en chômage de longue durée ;
- 5° A 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article D5212-24

Le coefficient de minoration, au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement.

Le nombre de salariés affectés à des emplois relevant des catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2.

Article D5212-25

Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées dans la liste ci-dessous :

NUMÉRO DE LA NOMENCLATURE	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande.
480b	Maitres d'équipage de la marine marchande et de la pêche.
526e	Ambulanciers.
533a	Pompiers.
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche.
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit.
534b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés.
546a	Contrôleurs des transports (personnels roulants).
546b	Hôtesse de l'air et stewards.
546e	Autres agents et hôtesses d'accompagnement

ある :

- 1 26 才未満又は 50 才を超える雇用義務対象者を雇用した場合、常に（毎年）、0.5 ;
- 2 地域圏の企業・競争・消費・労働・雇用局長が重度障害認定した雇用義務対象者を採用した、又は、雇用を継続した場合、当該認定の有効期間中において、1 ;
- 3 雇用義務対象者の項目の 1 つに該当する障害労働者を初めて雇用した場合、初年度において、0.5 ;
- 4 長期間失業状態にある雇用義務対象者を雇用した場合、初年度において、1 ;
- 5 適応企業(EA)、在宅労働供給センター(CDTD)、労働支援機関・サービス(ESAT)から一般雇用の場に移行した雇用義務対象者を雇用した場合、常に（毎年）、1。

注記

2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号第 7 条の I : 本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009 年 12 月 30 日及び 2010 年 2 月 9 日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010 年 1 月 5 日及び 2 月 14 日の官報に記載されている)。

同デクレの第 15 条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010 年 6 月 24 日のデクレ第 2010-687 号第 2 条に従い、2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号の規定は、2010 年 7 月 1 日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

D5212-24 条

特別な能力が要求される職務についての減額係数は、特別な能力が要求される職種に該当する職務に就いている従業員数の割合に 1.3 を掛けた数を、1 から差し引いた数に等しい。この割合は、事業所の総従業員に占める割合として計算される。

特別な能力が要求される職種に該当する職務に就いている従業員数、及び、事業所の総従業員数は、L1111-2 条の規定に従い、計算される。

D5212-25 条

特別な能力が要求される職務の種類は、下記のリストに列挙する。

分類コード番号	職業・職種分類コード一覧 企業従業員の職業分類
389b	民間航空機の士官及び技術・商業部門の機上勤務幹部
389c	商船の士官及び技術部門の船上勤務幹部
480b	商船及び漁船の乗組員の長
526e	救急隊員
533a	消防隊員
533b	専ら密猟・密漁を監視する森林技術吏員、自然環境監視者
534a	工場監視員及び夜間監視員を除く、民間の警備職員
534b	背後警護人、ボディガード、民間の調査員及び類似の職業
546a	交通機関の車掌（車両乗務員）
546b	航空機の客室乗務員
546e	その他の随行職員及び案内嬢(交通機関、旅行業務)
553b	百貨店の多目的販売員
624d	金属構造における熟練組立工
621a	大規模工事及び公共工事の作業班長
621b	コンクリート工事の熟練労働者
621c	建築及び公共工事現場での機械の熟練操作員

	(transports, tourisme).
553b	Vendeurs polyvalents des grands magasins.
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques.
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics.
621b	Ouvriers qualifiés du travail en béton.
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics.
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...).
632a	Maçons qualifiés.
632c	Charpentiers en bois qualifiés.
632e	Couvreurs qualifiés.
641a	Conducteurs routiers et grands routiers.
641b	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.
643a	Conducteurs livreurs et coursiers.
651a	Conducteurs d'engins lourds de levage.
651b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.
652b	Dockers.
654b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques).
654c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques.
656b	Matelots de la marine marchande.
656c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale.
671c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton.
671d	Aides-mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction.
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment.
691a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers.
692a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

Article D5212-26

Les montants mentionnés au 3° de l'article D. 5212-19 afin de tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont fixés :

- 1° A 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 2° A 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- 3° A 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Article D5212-27

Pour les établissements n'employant aucun travailleur handicapé, mutilé de guerre et assimilé et n'acquittant pas partiellement cette obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services ou n'appliquant pas d'accord tel que prévu à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, le montant mentionné au 3° de l'article D. 5212-19 est fixé à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

Article D5212-28

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions des articles D. 5212-19 à D. 5212-27, l'employeur peut déduire du montant de cette contribution les dépenses ne lui incombant pas en application d'une disposition légale qu'il a supportée pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 5213-40 à R. 5213-51.

Article D5212-29

Les dépenses déductibles en application de l'article D. 5212-28 sont celles liées :

- 1° A la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

621e	その他の公共工事の熟練労働者
621g	熟練炭鉱労働者、及びその他の採掘産業（採石場、石油、ガス等）の熟練労働者
632a	熟練石工
632c	熟練大工
632e	熟練屋根ふき職人
641a	長距離トラック運転手及び上級長距離トラック運転手
641b	道路公共交通車両の運転手
643a	商品の配送運転手及びメッセンジャー
651a	持上げ重機の操作員
651b	操縦重機の操作員
652b	港湾労働者
654b	誘導輸送機器の熟練操作員（スキー用リフトを除く）
654c	スキー用リフトの装置の熟練操作員
656b	商船の下級船員
656c	河川航行船舶の船長及び操舵夫
671c	公共工事及びコンクリート工事の非熟練労働者
671d	炭鉱労働者助手及び採掘工事の非熟練労働者
681a	大規模建築作業の非熟練労働者
691a	農業及び林業機械の操作員
692a	漁船員及び水産養殖労働者

D5212-26 条

企業の従業員数を考慮に入れ、D5211-19 条の 3 に記載された金額は、以下のように定められる：

- 1 従業員数 20 名から 199 名の企業では、時間当たりの最低賃金の 400 倍
- 2 従業員数 200 名から 749 名の企業では、時間当たりの最低賃金の 500 倍
- 3 従業員数 750 名以上の企業では、時間当たりの最低賃金の 600 倍

D5212-27 条

3 年を超えて、障害労働者、傷痍軍人及び同等の扱いを受ける人々を全く雇用せず、さらに、供給・下請け・サービス提供契約の締結による雇用義務の部分的履行、又は、L5212-8 条に規定されるような労働協約の締結による雇用義務の履行を行わない事業所については、D5212-19 条の 3 に記載された金額は、企業の従業員数にかかわらず、時間当たりの最低賃金の 1500 倍とされる。

D5212-28 条

D5212-19 条から D5212-27 条の規定により計算された納付金の年額の 10 パーセントを上限として、雇用主は、この納付金額から、法の適用によって課せられているわけではないが障害労働者の企業における受入れ、参入、雇用継続又は障害者の職業生活へのアクセスのために負担した費用を控除することができる。R5213-40 条から R5213-51 条に記載された重度障害認定の決定の理由となる費用は、上記の控除からは、除外される。

D5212-29 条

D5212-28 条の適用により控除されるのは、以下の項目に関係する費用である：

- 1 障害労働者のアクセスをあらゆる形で容易にするために、職場内で行われる工事の実施；
- 2 企業における障害労働者の職業参入を改善するため、労働

- 2° A la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- 3° A la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- 4° A la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- 5° A la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- 6° A la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- 7° Au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- 8° A la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- 9° A la formation et à la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 10° A la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- 11° A l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- 12° A la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Article R5212-30

L'employeur qui verse la contribution annuelle à l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, s'acquitte de cette obligation au plus tard à la date d'envoi de la déclaration annuelle prévue à l'article R. 5212-1, pour l'année civile de référence au titre de laquelle la contribution est due.

Sous-section 4 : Sanction administrative

Article R5212-31

Le préfet du département où est situé chaque établissement ou, dans le cas des entreprises ayant conclu un accord concernant des établissements situés dans plusieurs départements, en application de l'article L. 5212-8, le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11 une notification motivée de la pénalité prévue à l'article L. 5212-12 qui lui est appliquée. Il établit un titre de perception pour la somme correspondante. Il transmet ce titre au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 1 : Orientation et placement

Article R5213-1

Le pilotage des actions du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées associe :

- 1° L'Etat ;
- 2° Le service public de l'emploi ;
- 3° L'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- 4° Le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique ;
- 5° Les organismes de placement spécialisés.

Article R5213-2

Des centres de préorientation contribuent à l'orientation

- 医及び労働安全衛生委員会との連携で行われる労働ポストの検討と調整の実施；
- 3 個々の障害労働者の移動能力（モビリティ）と特有の問題に応じた交通手段の調整の実施；
- 4 障害労働者の雇用継続及び職種転換のための手段の実施；
- 5 障害労働者の通勤時間短縮のための住宅支援の実施；
- 6 サービスの購入と結びついた資格の適応の場合に、適応企業(EA)及び労働支援機関・サービス(ESAT)の障害労働者に対してなされる職業訓練支援の実施；
- 7 障害者の社会的職業的参入のための非営利組織や機関とのパートナーシップ。ただし、芸術・文化の庇護の枠内で資金が提供される活動は除く；
- 8 障害者の起業を支援する活動の実施；
- 9 障害労働者の雇用又は雇用継続の枠内で、企業の従業員全体に対して行われる研修や意識向上のための活動；
- 10 障害労働者のための設備や支援機器の開発及び現実化；
- 11 障害者の受入れの機会を増やすための、職業訓練機関に対する設備助成、及び、人材と機材の提供；
- 12 法的義務の枠外での障害者のための導入訓練及び職業訓練。

R5212-30 条

障害者職業参入管理運営機関への納付金の支払いがある雇用主は、遅くとも R5212-1 条に規定される毎年の届出の発送日に、当該納付金が支払われるべき暦年の雇用義務を履行したものとす。

第 4 款 : 行政罰

R5212-31 条

各事業所がある県の地方長官、又は、企業が L5212-8 条を適用して複数の県に所在する事業所に係る労働協約を締結した場合には、企業の本社が所在する県の地方長官は、L5212-2 条及び L5212-6 条から L5212-11 条に規定された雇用義務を履行しない雇用主に対して、当該雇用主に適用される L5212-12 条に定められた罰則について、理由を付した通知を送達する。地方長官は、対応する額の徴収証書を作成する。地方長官は、この証書を県財政部長に送付し、財政部長がその徴収を担当する。

第 3 章 : 障害労働者認定及び職業指導

第 1 節 : 職業指導と職業紹介

R5213-1 条

障害者の職業参入に関する公共職業紹介所及び専門職業紹介機関の活動の推進は、以下の者と連携して行う：

- 1 国；
- 2 公共職業紹介所；
- 3 障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)；
- 4 公務部門障害者職業参入基金(FIPHFP)；
- 5 専門職業紹介機関。

R5213-2 条

職業準備センターは、障害労働者の職業進路指導に貢献す

professionnelle des travailleurs handicapés. Ils accueillent, sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission.

Article R5213-3

Les centres de préorientation ont une compétence interdépartementale ou régionale et peuvent être rattachés à des établissements de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle. Dans ce cas, ils ont une gestion autonome et une comptabilité distincte.

Article R5213-4

La préorientation est opérée dans le cadre d'un stage dont la durée est en moyenne et par stagiaire de huit semaines sans pouvoir excéder douze semaines. A cet effet, l'agrément du stage prévu à l'article L. 6341-4 est exprimé en nombre de semaines-stagiaires. Ce dernier est au plus égal au produit du nombre de places par le nombre annuel de semaines ouvrées.

Article R5213-5

Pendant son séjour en centre de préorientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail.

NOTA:

Conformément à l'article 14 du décret n° 2008-1010 du 29 septembre 2008, les dispositions de l'article 7 dudit décret entrent en vigueur à la date mentionnée à l'article 9 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Cette date correspond à la première réunion du conseil d'administration de l'institution prévue à l'article L. 5312-1 du code du travail. La création de pôle emploi est effective depuis le 1er janvier 2009.

Article R5213-6

A l'issue de la période de préorientation, le centre adresse à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées un rapport détaillé sur les souhaits et sur les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne observée à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier. La commission se prononce au vu de ce rapport.

Article R5213-7

Des organismes de placement spécialisés, en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail des travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le gestionnaire du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique. Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, recevoir l'aide de l'association et du fonds mentionnés au premier alinéa. Les conventions sont conformes aux orientations fixées par la convention d'objectifs conclue entre l'Etat et l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article R5213-8

Les centres de préorientation et les organismes de placement spécialisés concluent une convention avec la maison départementale des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-3 du code de l'action sociale et des familles afin de

るものとする。職業準備センターは、障害者権利自立委員会(CDAPH)の理由を付した決定に基づき、同委員会の専門チームによって解決できない特別な問題を呈することが職業進路指導で示された障害労働者を受け入れる。

R5213-3 条

職業準備センターは、県をまたいで、又は地域圏の範囲で管轄を有し、機能回復リハビリテーション施設又は職業再教育センターに併設されうる。この場合、職業準備センターは、独立経営及び独立会計となる。

R5213-4 条

職業準備は、研修の枠内で実施される。その期間は、研修生 1 人当たり平均 8 週間であり、12 週間を超えることはできない。このため、L6341-4 条に規定された研修の承認は、研修を行う週の数の形で表示される。この数は、研修生のポスト数に年間の研修実施週数を乗じて得られた数以下となる。

R5213-5 条

職業準備センターでの滞在の間、障害者は、異なる職種の特徴的な仕事を行う環境に置かれる。障害者は、これらの仕事によって与えられる職業上の将来見通しについて情報提供を受け、労働法典 L5312-1 条に規定されている機関と協力して職業プランを作成することができる状態に置かれる。

注記:

2008 年 9 月 29 日のデクレ第 2008-1010 号第 14 条に従うと、当該デクレ第 7 条の規定は、公共職業紹介所の改善に関する 2008 年 2 月 13 日の法律第 2008-126 号第 9 条に言及する日付に施行される。この日付は、労働法典 L5312-1 条に規定された組織の理事会の初日に該当する。pôle emploi（職業安定所）の創設は、2009 年 1 月 1 日以降、効力を発する。

R5213-6 条

職業準備期間を終了した後、職業準備センターは、障害者権利自立委員会(CDAPH)に、個人の希望及び訓練や職業見習いで観察された知的、身体的な適応能力について詳細にした報告書を送付する。委員会はこの報告を考慮に入れて意見を述べるものとする。

R5213-7 条

障害者雇用において準備、支援及び継続的なフォローアップを担当する専門職業紹介機関は、国、公共職業紹介所、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)、及び公務部門障害者職業参入基金(FIPHFP)によって実施される障害労働者の職業ポストへの適応の期間中、職業参入と特別な支援に関する政策に参加する。専門職業紹介機関は、この目的のための契約を結び、その条件において第 1 項に記される障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)及び公務部門障害者職業参入基金(FIPHFP)からの支援を受けることができる。この契約は、国と障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)との間で締結された目的協定の中で定められた方針に沿うものとする。

R5213-8 条

職業準備センター及び専門職業紹介機関は、障害者に対する支援の内容を調整するために、社会福祉・家族法典 L146-3 条に記載する障害者センター(MDPH)と協定を結ぶ。

coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées.

Section 2 : Réadaptation, reeducation et formation professionnelle

Sous-section 1 : Centres d'éducation, de rééducation et de formation professionnelle

Article R5213-9

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par :

- 1° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par l'Etat, par une collectivité publique ou par un établissement public, et notamment les écoles de reconversion mentionnées par l'article D. 526 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 2° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par les organismes de sécurité sociale ;
- 3° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle privés autres que ceux qui sont mentionnés au 2° ;
- 4° Les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ;
- 5° Les centres collectifs ou d'entreprise agréés par le ministre chargé du travail ;
- 6° Les organismes de formation au titre d'actions agréées en application de l'article L. 6341-4.

Article R5213-10

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est consultée sur toutes les demandes ou propositions de rééducation ou de réadaptation d'un travailleur handicapé.

Article R5213-11

En cas d'urgence, l'organisme de prise en charge du travailleur handicapé peut, à titre provisoire, prononcer l'admission de l'intéressé, sous réserve de transmettre dans les trois jours son dossier à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. En ce cas, celle-ci statue en urgence.

Article R5213-12

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées donne également son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée.

En cas de prolongation de la période de stage ou en cas de mutation de section, la commission est saisie à nouveau pour avis. Elle est tenue informée avant la fin du stage des résultats de celui-ci. Ces informations sont portées sans délai à la connaissance de la commission par l'intermédiaire du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département où se trouve situé le centre en cause de l'entreprise.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article R5213-13

Les demandes de subvention présentées par les centres collectifs de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ou par des entreprises du chef de leurs centres accueillant des travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article R. 5213-9 à R. 5213-12 sont soumises pour avis à la section permanente du conseil supérieur pour le reclassement

第2節：職業リハビリテーション、職業再教育及び職業訓練

第1款：職業教育、職業再教育及び職業訓練センター

R5213-9 条

障害労働者の職業教育又は職業再教育は、以下によって保障されている：

- 1 国、公共団体、公共機関によって設立された職業教育センター又は職業再教育センター、及び、軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典 D526 条に定める職種転換のための訓練校；
- 2 社会保障組織によって設立された職業教育センター又は職業再教育センター；
- 3 2 に言及する機関以外の民間の職業訓練センター又は職業再教育センター；
- 4 職業教育又は職業再教育として活動を実施する雇用主；
- 5 雇用担当大臣の認可を受けた団体又は企業；
- 6 L6341-4 条の適用により認可を受けた活動を行う職業訓練機関。

R5213-10 条

障害者権利自立委員会(CDAPH)は、障害労働者の再教育又はリハビリテーションに関する全ての申請又は提案に関して諮問を受ける。

R5213-11 条

緊急の場合、障害労働者を担当する機関は、その者の書類を3日以内に障害者権利自立委員会(CDAPH)に提出することを条件として、暫定的にその者の入学を許可することができる。

R5213-12 条

障害者権利自立委員会(CDAPH)は、さらに、適応したリハビリテーション、職業再教育、職業訓練の特性、方法、及び期間についても意見を述べるものとする。

研修期間が延長される場合又は部門を異動する場合には、障害者権利自立委員会は新たに意見を求められる。障害者権利自立委員会は、研修が終わる前に研修の結果について報告を受ける。これらの情報は、その業務にかかわっているセンターが所在する県の企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長を通じて直ちに障害者権利自立委員会に通知される。

注記：

2009年11月10日のデクレ第2009-1377号第7条のI:本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009年12月30日及び2010年2月9日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010年1月5日及び2月14日の官報に記載されている)。

同デクレの第15条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010年6月24日のデクレ第2010-687号第2条に従い、2009年11月10日のデクレ第2009-1377号の規定は、2010年7月1日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

R5213-13 条

地方公共団体が持つ職業リハビリテーション、再教育、職業訓練関連のセンター、又は、R5213-9条からR5213-12条までの条項に定められる条件で障害労働者を受け入れるセンターの所長が属する企業によって行われる補助金申請は、障害労働者の職業的、社会的再配置のための高等評議会の常設部署に提出し、答申を受ける。

professionnel et social des travailleurs handicapés.

Article R5213-14

L'attribution d'une aide financière fait l'objet d'une convention conclue entre le ministre chargé du travail et l'organisation ou l'établissement intéressé. Il est tenu compte, lors de cette attribution, des autres subventions que ce centre pourrait recevoir.

La convention détermine notamment :

- 1° Le nombre de bénéficiaires ;
- 2° La nature et les types de programmes ;
- 3° La durée des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ;
- 4° Les modalités du contrôle technique et financier exercé sur le centre.

Sous-section 3 : Réentraînement au travail

Article R5213-22

Le réentraînement au travail prévu à l'article L. 5213-5 a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail.

Article R5213-23

Les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par :

- 1° La création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail ;
- 2° L'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement ;
- 3° La mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Article R5213-24

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

Article R5213-25

Les modalités de ré-entraînement et de rééducation retenues sont communiquées à l'inspecteur du travail qui peut mettre l'employeur en demeure d'adopter, dans un délai déterminé, l'une ou l'autre des mesures énoncées à l'article R. 5213-23 ou de compléter les dispositions prises.

Article R5213-26

L'affectation du travailleur handicapé aux ateliers ou postes spéciaux prévus à l'article R. 5213-23 est prononcée sur avis du médecin du travail.

Section 3 : Agrément et contrôle des centres de préorientation et d'éducation professionnelle

Article R5213-27

Les centres de préorientation définis à l'article R. 5213-2 et les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle définis aux 1° à 3° de l'article R. 5213-9 sont agréés conjointement par le préfet de région.

Article R5213-28

La demande d'agrément est adressée par la personne responsable du projet au préfet de la région dans laquelle est situé l'établissement. Elle est accompagnée d'un dossier dont la composition est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés des personnes handicapées et de l'emploi et qui comprend, notamment, les programmes de formation projetés.

Cette demande est soumise pour avis aux organismes d'assurance maladie intéressés, au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil régional.

Article R5213-29

R5213-14 条

助成金の割当は、雇用担当大臣と、機関又は団体との間で締結される協定の中で定められる。助成金の割当を定める際、当該センターが受け取ることができる他の補助金が考慮される。

この協定では、特に以下の事柄が定められる：

- 1 センターの利用者数；
- 2 プログラムの特性と種類；
- 3 職業リハビリテーション、職業再教育、又は、職業訓練の研修期間；
- 4 当該センターに対して実施される技術的及び財政的調整の方法。

第 3 款：仕事への再訓練

R5213-22 条

L 5213-5 条に定める仕事への再訓練は、病気や事故が原因で職業活動を中断しなければならなかった従業員が復職し、短期間のうちに以前の仕事に復帰すること、又は、場合によっては、他の仕事に直接就くことを可能にすることを目的とする。

R5213-23 条

仕事への再訓練と職業再教育を保障する義務は、以下によって満たされるものとする：

- 1 再教育及び仕事への再訓練のための特別な作業施設の設置；
- 2 再教育及び再訓練のための特別なポストによる、企業内での調整；
- 3 上記 2 つの方法の併用。

R5213-24 条

労働医及び労働安全衛生委員会は、作業条件及び仕事への再訓練と職業再教育の対象となっている職業活動の特性に最も適した方法について諮問を受ける。

R5213-25 条

採用された再訓練及び再教育の方法は労働基準監督官に通知される。労働基準監督官は、雇用主に対し、定められた期間内に、R5213-23 条に規定される方法のいずれかを選ぶか、すでに採っている措置を補完するよう命じることができる。

R5213-26 条

R5213-23 条に規定される特別な作業施設又は特別なポストへの障害労働者の配属は、労働医の意見に基づいて宣告される。

第 3 節：職業準備センター及び職業訓練の承認及び監督

R5213-27 条

R5213-2 条に規定されている職業準備センター及び R5213-9 条の 1 ないし 3 に規定されている職業教育センター又は職業再教育センターは、地域圏の地方長官が承認するものとする。

R5213-28 条

承認申請は、計画責任者によって事業所が所在する地域圏の地方長官に対して送付される。申請には、障害者担当大臣と雇用担当大臣の連名アテにより定められる文書が添付される。この中には、特に、計画的訓練プログラムが含まれる。本申請は、関係する健康保険機関、地域圏雇用・職業訓練調整委員会、地域圏議会に諮問される。

R5213-29 条

L'extension d'un centre doit faire l'objet d'un nouvel agrément pris dans les conditions fixées aux articles R. 5213-27 et R. 5213-28. La modification des programmes de formation est agréée par le préfet de région, après consultation du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R5213-30

L'agrément peut être retiré dans les formes et après les consultations prévues aux articles R. 5213-27 et R. 5213-28. L'institution gestionnaire est alors mise à même de présenter ses observations. En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le préfet de région.

Article R5213-31

Les centres de préorientation sont placés sous le contrôle des ministres chargés de la sécurité sociale, de l'action sociale, de l'emploi, de la formation professionnelle et, le cas échéant, de l'agriculture ainsi que du ministre chargé de la défense en ce qui concerne les établissements gérés par l'Office national des anciens combattants.

Les centres adressent chaque année un rapport d'activité aux ministres intéressés par l'intermédiaire du préfet de région.

Section 4 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 1 : Aides financières

Paragraphe 1 : Aide pour l'adaptation du lieu de travail

Article R5213-32

L'aide financière prévue à l'article L. 5213-10 peut concerner, notamment :

- 1° L'adaptation des machines ou des outillages ;
- 2° L'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;
- 3° Les accès aux lieux de travail.

Article R5213-33

La demande d'aide financière présentée au titre de l'article R. 5213-32 est adressée au préfet du département où est situé l'établissement. Elle est accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif ainsi que de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R5213-34

Le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée ne peut excéder 80 % du coût de l'adaptation ou de l'aménagement envisagé.

Article R5213-35

Le préfet statue sur la demande d'aide financière. Toutefois, lorsque l'aide susceptible d'être accordée excède un montant fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi, l'arrêté du préfet est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'emploi, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier et statuer sur la demande.

Paragraphe 2 : Aide pour le renforcement de l'encadrement

Article R5213-36

Lorsque la demande d'aide financière concerne la compensation des charges supplémentaires d'encadrement, elle est adressée au préfet du département où est situé l'établissement. Elle est accompagnée de la justification des dépenses correspondant à ce supplément d'encadrement ainsi que de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article R5213-37

L'aide financière susceptible d'être accordée ne peut concerner que la seule période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi

センターの拡大は、R5213-27 条及び R5213-28 条に規定されている条件でなされる新たな認可の対象となる。訓練プログラムの変更は、地域圏雇用・職業訓練調整委員会へ諮問の後、地域圏地方長官が承認する。

R5213-30 条

承認は、手続きを踏み、R5213-27 条及び R5213-28 条に規定されている形式に従い、諮問を経た後、撤回することができる。その際、管理機関は、その所見を提示することができる。緊急の場合には、承認は地域圏地方長官によってその効力が停止される場合がある。

R5213-31 条

職業準備センターは、社会保障、社会福祉、雇用、職業訓練、場合によっては農業を担当する大臣、及び退役軍人事務局が管理している機関に関しては防衛を担当する大臣の監督下に置かれる。職業準備センターは毎年、活動報告書を地域圏地方長官を通して関係大臣に提出する。

第 4 節 : 就業の場における職業指導

第 1 款 : 助成金

第 1 段落 : 職場適応のための支援

R5213-32 条

L5213-10 に定める助成金は、特に以下に係る :

- 1 機器又は道具の調整 ;
- 2 労働ポストの調整。この中には障害労働者がそのポストでの職務を遂行するために必要な個人用の機器も含まれる ;
- 3 職場へのアクセス。

R5213-33 条

R5213-32 条に基づき提供される助成金の申請は、事業所が所在する県の地方長官宛てに行われる。申請には、計画説明書、見積書、及び、労働安全衛生委員会の意見書が添付される。

R5213-34 条

認められうる助成金の額は、検討されている調整又は職場環境の整備にかかる費用の 80% を超えてはならない。

R5213-35 条

県地方長官が、助成金申請についての決定を下す。ただし、支給しうる助成金額が、予算担当大臣と雇用担当大臣の連名アレテに定められる金額を超える可能性がある場合には、県地方長官の決定が、その執行前に、雇用担当大臣に通知される。雇用担当大臣は、地方長官の決定の受領後 15 日以内に、その申請を審査し決定を下す。

第 2 段落 : 環境整備の強化のための支援

R5213-36 条

環境整備に追加的にかかる費用を補うための助成金を申請する場合、申請書は、事業所が所在する県の地方長官宛てに提出される。提出の際には、環境整備に追加的にかかる費用の証明書、及び、労働安全衛生委員会の意見書が添付される。

R5213-37 条

認められうる助成金は、追加の環境整備の存在が障害労働者の雇用への適応を保障するために必要である期間のみを対象とし、この期間に対応する追加的な環境整備費用の 50% を超

des travailleurs handicapés et ne peut excéder 50 % des dépenses d'encadrement supplémentaire correspondant à cette période.

Article R5213-38

Le préfet statue sur la demande d'aide financière. Toutefois, lorsque l'aide susceptible d'être accordée excède un montant fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi, l'arrêté du préfet est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'emploi, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier et statuer sur la demande.

Paragraphe 3 : Compensation de la lourdeur du handicap

Article R5213-39

La reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée à l'article L. 5212-9 et l'attribution de l'aide relative au salaire du travailleur handicapé mentionnée à l'article L. 5213-11 relèvent du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article R5213-40

La modulation de la contribution annuelle et l'attribution de l'aide à l'emploi prévues aux articles L. 5212-9 et L. 5213-11 ont pour objet de compenser la lourdeur du handicap d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La lourdeur du handicap est évaluée, au regard du poste de travail, après aménagement optimal de ce dernier.

Article R5213-41

L'employeur demande la reconnaissance de la lourdeur du handicap du salarié, par pli recommandé avec avis de réception, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département où est situé l'établissement auquel le bénéficiaire de l'obligation d'emploi est rattaché.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article R5213-42

La demande de l'employeur contient :

- 1° Le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- 2° La fiche médicale d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;

えてはならない。

R5213-38 条

県地方長官が、助成金申請についての決定を下す。ただし、支給しうる助成金額が、予算担当大臣と雇用担当大臣の連名アレテに定められる金額を超える可能性がある場合には、県地方長官の決定が、その執行前に、雇用担当大臣に通知される。雇用担当大臣は、県地方長官の決定の受領後 15 日以内に、その申請を審査し決定を下す。

第 3 段落 : 重度障害の補償

R5213-39 条

L5212-9 条に規定する重度障害認定、及び、L5213-11 条に規定する障害労働者の賃金に関する助成金の給付は、地域圏の企業・競争・消費・労働・雇用局の管轄に属する。

注記 :

2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号第 7 条の I : 本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009 年 12 月 30 日及び 2010 年 2 月 9 日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010 年 1 月 5 日及び 2 月 14 日の官報に記載されている)。

同デクレの第 15 条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010 年 6 月 24 日のデクレ第 2010-687 号第 2 条に従い、2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号の規定は、2010 年 7 月 1 日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

R5213-40 条

毎年の納付金の減額と L5212-9 条及び L5213-11 条に定める雇用助成金の支給は、雇用義務対象者の重度障害を補償することを目的とする。

重度障害の評価は、労働ポストの見地から、当該労働ポストに関して最良の調整が行われた後に行われる。

R5213-41 条

雇用主は、雇用義務対象者が所属する事業所が所在する県の企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長に対し、受領通知付き書留郵便にて従業員のリハビリ認定を申請するものとする。

注記 :

2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号第 7 条の I : 本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009 年 12 月 30 日及び 2010 年 2 月 9 日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010 年 1 月 5 日及び 2 月 14 日の官報に記載されている)。

同デクレの第 15 条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010 年 6 月 24 日のデクレ第 2010-687 号第 2 条に従い、2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号の規定は、2010 年 7 月 1 日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

R5213-42 条

雇用主の申請書類には以下のものが含まれる :

- 1 雇用義務対象者であることを証明するもの ;
- 2 労働医が作成した適性医療情報カードと医師の詳細な意見書 ;
- 3 雇用義務対象者の労働ポスト及び職場環境を最適化するた

- 3° La liste des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire ainsi que de leur coût ;
- 4° Par dérogation au 3°, les prévisions d'aménagements du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande, ainsi que l'évaluation de leur coût, lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % ;
- 5° Le cas échéant, la liste et le montant des aides versées par l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- 6° Une évaluation des charges induites par le handicap, compte non tenu des coûts mentionnés aux 3° et 4°.

Article R5213-43

L'employeur informe le salarié du dépôt de la demande de la reconnaissance de la lourdeur de son handicap.

Article R5213-44

Lorsque la demande émane d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi exerçant une activité professionnelle non salariée, elle est adressée, par pli recommandé avec avis de réception, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département où il exerce son activité professionnelle.

Elle contient :

- 1° Le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- 2° La liste des aménagements réalisés par le bénéficiaire pour optimiser son poste de travail et son environnement ainsi que de leur coût ;
- 3° Par dérogation au 2°, les prévisions d'aménagements du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire qu'il s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande, ainsi que l'évaluation de leur coût, lorsque ce bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % ;
- 4° Le cas échéant, la liste et le montant des aides versées par l'association chargée de la gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- 5° Une évaluation des charges induites par le handicap, compte non tenu des coûts mentionnés aux 2° et 3°.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article R5213-45

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi fixe le montant des charges induites mentionnées au 6° de l'article R. 5213-42 et au 5° de l'article R. 5213-44.

Lorsque ce montant est supérieur ou égal à 20 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les le bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui exercent une activité professionnelle non salariée, par la durée légale du travail, il accorde la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque

- めに雇用主が実施した調整とその費用のリスト ;
- 4 3 の例外措置として、雇用義務対象者が、80%以上の障害率又は恒久的労働不能を呈している場合、雇用主が申請書を提出した翌年に行う予定の労働ポスト及び職場環境の調整とその費用の見積り ;
- 5 該当する場合には、障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH)により支払われた助成金のリストとその金額 ;
- 6 3 及び 4 に述べた費用以外の障害によって生じた負担の見積りも。

R5213-43 条

雇用主は、重度障害認定の申請書の提出について該当する従業員に知らせるものとする。

R5213-44 条

賃金労働ではない職業活動を行っている雇用義務対象者からの申請の場合、申請は、申請書が受領通知付き書留郵便にて、職業活動を行なっている県の企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長に提出される。

申請書類には、以下のものが含まれる :

- 1 雇用義務対象者であることを証明するもの ;
- 2 雇用義務対象者の労働ポストと職場環境を最適化するために雇用主が実施した調整とその費用のリスト ;
- 3 2 の例外措置として、雇用義務対象者が、80%以上の障害率又は恒久的労働不能を呈している場合、雇用主が申請書を提出した翌年に行う予定の労働ポスト及び職場環境の調整とその費用の見積り ;
- 4 該当する場合には、障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH)により支払われた助成金のリストとその金額 ;
- 5 2 及び 3 に述べた費用以外の、障害によって生じた負担の見積り

注記 :

2009年11月10日のデクレ第2009-1377号第7条のI:本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009年12月30日及び2010年2月9日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010年1月5日及び2月14日の官報に記載されている)。

同デクレの第15条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010年6月24日のデクレ第2010-687号第2条に従い、2009年11月10日のデクレ第2009-1377号の規定は、2010年7月1日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

R5213-45 条

企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長は、R5213-42条の6及びR5213-44条の5に記載の生じた負担の金額を決定する。

この金額が、時間当たり最低賃金に、当該事業所に適用される協約労働時間数を乗じた値の20%以上である場合、又は、賃金労働ではない職業活動を行っている雇用義務対象者については法定労働時間数を乗じた値の20%以上である場合に、前項の局長は重度障害を認定するものとする。

注記 :

2009年11月10日のデクレ第2009-1377号第7条のI:本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009年12月30日及び2010年2月9日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010年1月5日及び2月

région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article R5213-46

La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est motivée et portée à la connaissance du bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Cette décision prend effet à compter de la date du dépôt de la demande.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Article R5213-47

La décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans.

Toutefois, pour les personnes présentant un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, la première décision de reconnaissance du handicap est accordée pour une durée d'un an.

Article R5213-48

Lorsque le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise, ou d'activité non salariée, ou lorsque son handicap évolue, l'employeur ou le bénéficiaire non salarié présente une demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article R5213-49

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et des personnes handicapées fixe le montant de l'aide à l'emploi, ainsi qu'un montant majoré, applicable lorsque le montant des charges induites est supérieur ou égal à 50 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui exercent une activité professionnelle non salariée, par la durée légale du travail.

Article R5213-50

L'aide à l'emploi est calculée à due proportion du temps de travail accompli par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, ou, pour le bénéficiaire de l'obligation d'emploi non salarié, par rapport à la durée légale du travail.

Article R5213-51

Dans le mois qui suit la date de notification de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur soumis à l'obligation d'emploi indique au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

14 jours de l'annonce de la décision (la décision est publiée dans le Journal officiel).

同デクレの第 15 条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010 年 6 月 24 日のデクレ第 2010-687 号第 2 条に従い、2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号の規定は、2010 年 7 月 1 日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

R5213-46 条

企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の決定は、決定理由を付して、雇用義務対象者に通知される。

この決定は、申請の提出日から効力を有するものとする。

注記:

2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号第 7 条の I: 本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009 年 12 月 30 日及び 2010 年 2 月 9 日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010 年 1 月 5 日及び 2 月 14 日の官報に記載されている)。

同デクレの第 15 条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010 年 6 月 24 日のデクレ第 2010-687 号第 2 条に従い、2009 年 11 月 10 日のデクレ第 2009-1377 号の規定は、2010 年 7 月 1 日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

R5213-47 条

重度障害認定の決定は、3 年毎に見直しの対象となる。

ただし、80%以上の障害率又は恒久的労働不能を呈する者に関しては、初回の重度障害認定の決定は、有効期間を 1 年としてなされる。

R5213-48 条

雇用義務対象者が企業内のポストあるいは賃金労働ではない活動を変えた場合、又は、当該障害者の障害が進行した場合、雇用主又は賃金労働ではない活動に従事している雇用義務対象者は、重度障害認定の決定の見直しを申請する。

R5213-49 条

雇用助成金の金額、及び、生じる負担金額が時間当たり最低賃金に当該事業所に適用される協約労働時間数を乗じた値の 50%以上である場合、又は、賃金労働ではない職業活動を行っている雇用義務対象者については法定労働時間数を乗じた値の 50%以上である場合に適用される加算金額は、雇用担当大臣と障害者担当大臣の連名アレテにより定められる。

R5213-50 条

雇用助成金は、当該事業所に適用される協約労働時間数、又は、賃金労働者ではない雇用義務対象者については法定労働時間数に占める実際に働いた労働時間の割合に応じて算出される。

R5213-51 条

重度障害認定の決定の通知日の翌月中に、雇用義務に服する雇用主は、L5212-9 条に定める納付金の減額を選択するのか、L5213-11 条に定める雇用助成金の支払いを選択するのか、企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長に通知する。

s'il opte pour la modulation de la contribution annuelle prévue à l'article L. 5212-9 ou pour le versement de l'aide à l'emploi mentionnée à l'article L. 5213-11.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Paragraphe 4 : Subvention à l'installation pour l'exercice d'une activité indépendante

Article R5213-52

La personne handicapée pour laquelle la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prononce une orientation vers le marché du travail et qui se dirige vers une activité indépendante peut bénéficier d'une subvention d'installation.

Cette subvention, dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décret, contribue à l'achat et à l'installation de l'équipement nécessaire à cette activité.

Article D5213-53

Pour prétendre à la subvention d'installation, le travailleur handicapé répond aux conditions suivantes :

- 1° Il n'a subi aucune des condamnations prévues par le chapitre VIII du titre II du livre premier du code de commerce ;
- 2° Il présente toutes les garanties de moralité nécessaires ;
- 3° S'il ne possède pas la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'Union européenne, il réside en France depuis trois ans au moins au moment de la demande ;
- 4° Il dispose d'un local permettant l'exercice de la profession et remplit les conditions habituelles d'exploitation ;
- 5° Il justifie des diplômes éventuellement exigés pour l'exercice de la profession ;
- 6° Il est inscrit au répertoire des métiers au registre du commerce et aux ordres professionnels, lorsque cette inscription est nécessaire pour l'exercice de la profession.

Article D5213-54

La demande de subvention est adressée par l'intéressé au secrétariat de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de son lieu de résidence, au plus tard dans les douze mois qui suivent la fin du stage de formation ou de la sortie de l'université.

La commission instruit la demande et la transmet avec son avis motivé au préfet de département de résidence de l'intéressé, qui prend la décision.

Article D5213-55

La subvention est attribuée dans la limite des crédits délégués par le ministre chargé de l'emploi.
Son montant maximum est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Article D5213-56

Le versement de la subvention est subordonné à l'établissement d'une convention précisant son objet et les modalités de contrôle exercé par la collectivité publique.

Article D5213-57

La subvention est affectée à l'achat ou à l'installation de l'équipement nécessaire à l'exercice de la profession indépendante vers laquelle le travailleur handicapé a été dirigé par la

注記 :

2009年11月10日のデクレ第2009-1377号第7条のI:本デクレの規定は、各地域圏において企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局長の任命の日から効力を発する(局長の任命についてのアレテは、2009年12月30日及び2010年2月9日のアレテにより公示された。両アレテはそれぞれ、2010年1月5日及び2月14日の官報に記載されている)。

同デクレの第15条に従い、本デクレの規定は、イル・ド・フランス地域圏及び海外地域圏には適用されない。

2010年6月24日のデクレ第2010-687号第2条に従い、2009年11月10日のデクレ第2009-1377号の規定は、2010年7月1日から、イル・ド・フランス地域圏に適用される。

第4段落 : 自営業の実施のための設備への補助金

R5213-52 条

障害者権利自立委員会(CDAPH)が一般の労働市場に向けた進路指導を行った障害者で、かつ、自営に向けた活動を行う障害者は、設備補助金を受け取ることができる。

この補助金は、デクレによってその金額及び支給条件が決められるもので、自営活動に必要な設備の購入及び設置に用いられるものとする。

D5213-53 条

設置補助金の申請を行うには、障害労働者は以下の条件を満たす必要がある :

- 1 商法典第1巻第2編第8章が定めるいかなる有罪判決も受けたことがない ;
- 2 品行方正を保障するものを提示している ;
- 3 フランス国籍、又は EU 加盟国の国籍を所持していない場合は、申請時に少なくとも3年以上フランスに居住している ;
- 4 職業活動を可能にする場所を所有しており、通常の営業条件を満たしている ;
- 5 必要な場合には、職業活動の実施に必要な免許を有している ;
- 6 職業活動をするに当たり登録が必要である場合、商業登記簿の職業目録及び職業団体に登録している。

D5213-54 条

補助金の申請は、本人が、住所のある地域の障害者権利自立委員会(CDAPH)の事務局宛てに、遅くとも職業訓練研修の終了後、又は大学卒業後、12ヶ月以内に提出してなされる。委員会は、本申請を審査し、これを理由を付して、申請者の住所のある県、決定権を持つ地方長官に送達する。

D5213-55 条

補助金は、雇用担当大臣によって委託された額の範囲内で割り当てられる。
その最大額は、雇用担当大臣及び予算担当大臣の連名アレテによって定められる。

D5213-56 条

補助金の支払いは、目的及び公共団体による監督の方法を定める協定の作成に服する。

D5213-57 条

補助金は、障害労働者が障害者権利自立委員会(CDAPH)によって方向づけられた自営活動の実施に必要な設備の購入又は設置に充てられる。

commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article D5213-58

La profession indépendante exercée est choisie dans une des branches déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi sur avis des ministres chargés de l'industrie, de l'économie, du commerce et de l'artisanat ainsi que de l'agriculture si la subvention est destinée à l'équipement d'une entreprise du secteur agricole.

Article D5213-59

Pour bénéficier de la subvention d'installation, le travailleur handicapé s'engage à exploiter personnellement l'entreprise indépendante ainsi qu'à exercer personnellement la profession libérale en vue de laquelle la subvention est sollicitée.

Article D5213-60

Le remboursement de la subvention est exigible en cas d'utilisation à des fins autres que celles pour lesquelles elle a été consentie, de non-exploitation du fonds ou d'abandon non justifié de la profession par l'intéressé.

Article D5213-61

L'inspection du travail est habilitée à contrôler l'utilisation de la subvention.

Sous-section 2 : Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile

Paragraphe 1 : Cadre d'intervention

Article R5213-62

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à des travailleurs handicapés à efficience réduite, d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ils favorisent le projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Article R5213-63

L'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile ne peut embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article R5213-64

Selon les nécessités de sa production, l'entreprises adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile peut embaucher des salariés valides dans la limite de 20 % de ses effectifs.

Paragraphe 2 : Contrat d'objectifs

Article R5213-65

Le contrat d'objectifs prévu au second alinéa de l'article L. 5213-13 valant agrément des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile est conclu avec le préfet de la région d'implantation de l'entreprise ou du centre pour une durée de trois ans.

Il est conclu après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R5213-66

Le contrat d'objectifs comprend notamment :

- 1° Les données relatives à l'identification de l'entreprise ou du centre et un descriptif de ses activités ;
- 2° Les données et les objectifs relatifs à l'effectif de l'entreprise ou du centre et aux salariés accueillis ;
- 3° Les données et les objectifs économiques et financiers relatifs à l'entreprise ou au centre ainsi que des prévisions d'activités ;
- 4° Les modalités et les objectifs d'accueil, en lien avec le service public de l'emploi et les organismes de placement spécialisés, de suivi et d'accompagnement des salariés handicapés dans leur projet professionnel ;

D5213-58 条

行われる自営の職業は、産業・経済・商業・職人担当大臣、及び、補助金が農業分野の企業の設備に対するものである場合には農業担当大臣の意見に基づき、雇用担当大臣のアレテによって決定した部門の中から1つ、選ばれるものとする。

D5213-59 条

設置補助金を受けるためには、障害労働者が独立した企業を個人で経営し、補助金の申請をした自由業を個人で営んでいなければならない。

D5213-60 条

補助金の返金は、承認を受けたものと違う用途で使用した場合、補助金を受けた者が営業をできなかった場合、又は正当な理由なく職業を放棄した場合に、請求可能である。

D5213-61 条

労働基準監督官は、補助金の使用を監督する権限を有する。

第2款：適応企業及び在宅労働供給センター

第1段落：介入の枠組み

R5213-62 条

適応企業(EA)及び在宅労働供給センター(CDTD)は、生産性の低減した障害労働者が、その能力に適応した環境の中で職業活動を行うことができるようにするものである。これらの施設は、その施設内における、又は、他企業への移行に向けた、障害労働者への価値付与、地位向上、可動性の観点から、障害労働者の職業計画の実現に向けて支援をする。

R5213-63 条

適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)は、障害者権利自立委員会(CDAPH)により一般雇用の場への進路指導が行われた障害労働者しか雇用することができない。

R5213-64 条

適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)は、生産の必要に応じ、障害がない従業員をその従業員数の20%まで雇用することができる。

第2段落：目標契約

R5213-65 条

L5213-13 条第2文に規定され、適応企業(EA)及び在宅労働供給センター(CDTD)の承認としての効力を有する目標契約は、その適応企業又は在宅労働供給センターが所在する地域圏の地方長官と締結される。その有効期間は3年である。同契約は、雇用・職業訓練地域圏調整委員会の意見を聴取した後、締結される。

R5213-66 条

目標契約には特に、以下のものが含まれる：

- 1 適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)に関する基本データと活動内容；
- 2 適応企業又は在宅労働供給センターの定員と受入れ従業員数に関するデータと目標；
- 3 適応企業又は在宅労働供給センターに関する経済的・財政的データと目標、及び活動見通し；
- 4 公共職業紹介所及び専門職業紹介機関と連携を行う受入れ及び職業計画の枠内での障害労働者のフォローアップと支援についての方法と目標；
- 5 契約署名の日に、ポストへの助成金を受け取る権利が開始

- 5° Le nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit, à la date de signature du contrat, à l'aide au poste et les conditions de révision du nombre d'aides au poste en cours d'année en cas de variation de l'effectif employé ;
- 6° Les documents administratifs, comptables et financiers à transmettre à l'administration ;
- 7° Les conditions d'évaluation et de résiliation du contrat.

Article R5213-67

Le contrat d'objectifs est renouvelé selon la même procédure que celle prévue pour sa conclusion.

Article R5213-68

Le contrat d'objectif prévoit, par un avenant financier annuel, un contingent d'aides au poste. Il précise les conditions dans lesquelles ce contingent est révisé en cours d'année, en cas de variation de l'effectif employé.

Article R5213-69

L'avenant financier annuel fait état de l'avancement de la réalisation des objectifs du contrat triennal, actualise les données relatives à la situation de l'entreprise adaptée ou du centre de distribution de travail à domicile et fixe le nombre et le montant des aides au poste.

Paragraphe 3 : Fonctionnement

Article R5213-70

Chaque entreprise adaptée ou centre de distribution de travail à domicile est placé sous l'autorité d'un responsable, sans préjudice des responsabilités incombant à l'organisme gestionnaire. Quand une section d'entreprise adaptée est annexée à un établissement ou service d'aide par le travail, elle peut être placée sous l'autorité du même responsable.

Article R5213-71

Chaque entreprise adaptée ou centre de distribution de travail à domicile fait l'objet d'une comptabilité distincte tenue conformément aux prescriptions du plan comptable général.

Article R5213-72

L'entreprise adaptée dispose de ses propres locaux. Si plusieurs activités sont organisées dans le même ensemble immobilier, l'entreprise adaptée peut être distinguée des autres activités.

Article R5213-73

Les organismes gestionnaires des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile se soumettent au contrôle des agents des services du travail et de l'emploi. Ceux-ci peuvent se faire présenter tous les documents relatifs à la gestion, notamment les livres et registres dont la tenue est prescrite aux employeurs par les dispositions légales.

Paragraphe 4 : Aide au poste

Article R5213-74

La personne handicapée recrutée, sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, par les entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile ayant conclu un contrat d'objectifs avec l'Etat ouvre droit à l'aide au poste prévue au premier alinéa de l'article L. 5213-19, dans la limite du nombre d'aides au poste fixé dans l'avenant financier annuel.

Article R5213-75

La personne handicapée qui n'est pas recrutée sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé n'ouvre droit à l'aide au poste que si elle remplit les critères d'efficience réduite fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et de la santé.

Article R5213-76

Le montant de l'aide au poste est égal à 80 % du salaire minimum de croissance brut correspondant à la durée collective du travail

sur le nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit, à la date de signature du contrat, à l'aide au poste et les conditions de révision du nombre d'aides au poste en cours d'année en cas de variation de l'effectif employé ;

- 6 行政に提出する、経営・会計・財務書類；
- 7 契約の評価及び解除の条件。

R5213-67 条

目標契約は、締結時と同様の手続きに従って改訂される。

R5213-68 条

目標契約は、年度予算附則によって、ポストへの助成金の割当額を定める。目標契約は、雇用されている従業員数が変わった場合に、年度途中で割当額が変更される条件について規定する。

R5213-69 条

年度予算附則では、3ヶ年契約の目標の進捗状況を報告し、適応企業(EA)及び在宅労働供給センター(CDTD)の状況に関するデータを更新し、ポストへの助成金の数と金額を決定する。

第3段落：運営

R5213-70 条

適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)は、管理組織に帰属する要職とは別に、1人の代表者の下に置かれる。適応企業の一部門が労働支援機関・サービス(ESAT)に併合される場合、同部門は、同じ代表者の下に置くことができる。

R5213-71 条

各適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)は、一般会計計画の規定に従って作成される個別会計の対象となる。

R5213-72 条

適応企業(EA)は固有の建物を所有する。複数の活動が同一の不動産の中で行われる場合、適応企業はその他の活動から区別される。

R5213-73 条

適応企業(EA)及び在宅労働供給センター(CDTD)の管理組織は、労働・雇用サービス機関の監督の下に置かれる。同機関は、管理に関する全ての書類、とりわけ、法令により雇用主にその保管が義務付けられている帳簿及び記録簿を提出することができる。

第4段落：ポストへの助成金

R5213-74 条

公共職業紹介所又は専門職業紹介機関の提案に基づき、国と目標契約を結んだ適応企業(EA)及び在宅労働供給センター(CDTD)に雇用された障害者は、年度予算附則に規定されたポストへの助成金件数の範囲内で、L5213-19 条第1文で定めるポストへの助成金を受ける権利を有する。

R5213-75 条

公共職業紹介所又は専門職業紹介機関の提案に基づいて雇用されたわけではない障害者は、雇用担当大臣及び保健担当大臣の連名アレテに定める生産性低下の基準を満たす場合のみ、ポストへの助成金の受給資格を有するものとする。

R5213-76 条

ポストへの助成金の金額は、適用される協約労働時間、又はパートタイムの場合には法定労働時間の範囲内で、契約に記

applicable ou à la durée du travail inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. L'aide est versée mensuellement.

L'aide au poste est réduite au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Sont considérés comme du temps de travail effectif, quand ils sont rémunérés, les trois premiers jours d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

Une aide au poste minorée est versée à l'entreprise adaptée ou au centre de distribution de travail à domicile lorsque l'employeur est tenu, en application de dispositions légales ou conventionnelles, de maintenir la rémunération pendant les périodes donnant lieu au versement de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. Son montant est calculé dans les conditions prévues au premier alinéa sur la base de 30 % du salaire horaire minimum de croissance brut. Lorsque l'absence ne recouvre pas un mois civil entier, l'aide est réduite au prorata du nombre d'indemnités journalières versées.

Paragraphe 5 : Subvention spécifique

Article D5213-77

La subvention spécifique prévue au second alinéa de l'article L. 5213-19 est composée :

- 1° D'une partie forfaitaire par travailleur handicapé ;
- 2° Le cas échéant, de deux parties variables attribuées, d'une part, en fonction de critères de modernisation économique et sociale, d'autre part, au soutien de projets liés au développement ou au redressement de l'entreprise adaptée ou du centre de distribution de travail à domicile.

Article D5213-78

Le montant de la partie forfaitaire de la subvention ainsi que les critères de modernisation économique et sociale et les montants correspondants sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Article D5213-79

Pendant les deux premières années civiles de fonctionnement, une aide au démarrage, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget, se substitue à la subvention spécifique, si elle excède le montant cumulé de la partie forfaitaire et de la partie variable attribuée en fonction des critères de modernisation économique et sociale.

Article D5213-80

La subvention spécifique ne peut être allouée qu'aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile qui ont conclu le contrat d'objectifs mentionné à l'article L. 5213-13. Après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, un avenant financier au contrat d'objectifs fixe le montant de la subvention spécifique et les modalités du contrôle exercé par l'Etat.

Paragraphe 6 : Mises à disposition dans une autre entreprise

Article D5213-81

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée peut, avec son accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur, dans le cadre du contrat de mise à disposition prévu à l'article D. 5213-84. Il continue à ouvrir droit, pour l'entreprise adaptée, à l'aide au poste et à la subvention spécifique prévus à l'article L. 5213-19.

Le travailleur handicapé à efficience réduite embauché pour le remplacer peut ouvrir droit à l'aide au poste dans la limite du nombre d'aides au poste fixé par avenant financier.

Article D5213-82

Les conditions de la mise à disposition du travailleur handicapé sont fixées par des contrats écrits que l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée conclut, d'une part, avec l'employeur utilisateur et, d'autre part, avec le travailleur handicapé.

Article D5213-83

Les contrats de mise à disposition sont conclus pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois.

載されている労働時間に対応する、税引き前の最低賃金の80%に等しい。ポストへの成金は月1回支払われるものとする。

ポストへの助成金は、実際に働いた又は見なし労働時間に比例して減額される。病気又は怪我が原因で生じた障害による欠勤の最初の3日は、賃金が支払われる場合には、実際の労働時間とみなされる。

雇用主が、法律又は協約の適用により、社会保障法典 L321-1 条に規定される日当の支払い期間中も賃金を維持しなければならない場合、適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)に減額されたポストへの助成金が支払われる。その額は、第1段落に定められた条件により、税引き前時間当たり最低賃金の30%を基準として計算される。欠勤が1ヶ月に満たない場合、助成金は、支払われた日当の日数に応じて減額される。

第5段落：特別補助金

D5213-77 条

L5213-19 条第2文に規定された特別補助金は、以下のものより成る：

- 1 障害労働者1人ごとの定額部分；
- 2 場合によって、以下の2つ。1つは、経済及び社会の現代化の基準による変額部分、もう1つは、適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)の発展や再建に関する計画のサポートのために支払われる変額部分。

D5213-78 条

補助金の定額部分の金額、並びに経済及び社会の現代化の基準とその金額は、雇用担当大臣及び予算担当大臣の連名アレテにより決定される。

D5213-79 条

操業開始後最初の2年間は、雇用担当大臣及び予算担当大臣の連名アレテにより金額が定められる開始助成金が、定額部分と経済及び社会の現代化の基準に応じて支払われる変額部分の合算額より大きい場合、開始助成金が特別補助金に代替して支払われる。

D5213-80 条

特別補助金は、L5213-13 条に規定した目標契約を締結した適応企業(EA)及び在宅労働供給センター(CDTD)にしか支給されない。雇用・職業訓練地域圏調整委員会への諮問の後、目標契約の財政附則によって、特別補助金の金額と国による監督の方法が規定される。

第6段落：別の企業への出向

D5213-81 条

適応企業(EA)に雇用されている障害労働者は、本人の同意により、雇用可能性を目指して、D5213-84 条に規定された出向契約の範囲内で、別の雇用主のもとへ出向することができる。当該障害労働者は、適応企業(EA)との関係において、L5213-19 条に規定するポストへの助成金及び特別補助金の受給資格を引き続き持つものとする。

出向した者に代わって雇用された生産性の低下した障害労働者は、年度予算附則の規定するポストへの助成金の件数の範囲内で、ポストへの助成金の受給資格を得る。

D5213-82 条

障害労働者の出向の条件は、適応企業(EA)が、出向先企業及び障害労働者と締結する書面による契約によって規定される。

D5213-83 条

出向契約の契約期間は、最大1年であり、1回更新可能である。

Ils sont soumis au visa de l'inspecteur du travail et donnent lieu à une consultation du comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et de celui de l'entreprise adaptée ou à défaut des délégués du personnel.

Article D5213-84

Le contrat de mise à disposition liant l'organisme gestionnaire à l'employeur utilisateur précise, notamment :

- 1° Le nombre de travailleurs demandés, les qualifications professionnelles requises, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières des travaux à accomplir ;
- 2° La nature des travaux incompatibles avec certains types de handicaps ;
- 3° Les modalités de rémunération de la prestation de service ;
- 4° Les conditions d'une offre d'embauche.

Article D5213-85

Le contrat liant l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée avec le travailleur handicapé précise, notamment :

- 1° La qualification professionnelle du salarié ;
- 2° La nature, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à accomplir ;
- 3° Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due au salarié ;
- 4° Les conditions d'une offre d'embauche.

Article D5213-86

Le salarié handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile pour travailler dans une entreprise ordinaire bénéficie, dans le délai d'un an à compter de la rupture de son contrat, de la priorité d'embauche mentionnée à l'article L. 5213-17 s'il manifeste le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile. Dans ce cas, l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile l'informe de tout emploi disponible compatible avec sa qualification.

Section 5 : Autres orientations

Article R5213-87

Lorsque la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées envisage l'orientation sur le marché du travail ou vers un établissement ou service d'aide par le travail, elle se prononce par une décision motivée, en tenant compte des possibilités réelles d'insertion dans le marché du travail ou au sein d'un tel établissement ou service.

Chapitre IV : Institutions et organismes concourant à l'insertion professionnelle des handicapés

Section 1 : Coordination

Article R5214-1

Le ministre chargé de l'emploi est chargé de coordonner l'activité des organismes et services publics ou privés qui, à quelque titre que ce soit, concourent à l'une des opérations prévues aux articles L. 5212-6 et suivants et de définir les modalités de liaison entre ces organismes et services.

Section 3 : Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés

Article R5214-19

Les statuts de l'association chargée de la gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionnée à l'article L. 5214-1 sont agréés par le ministre chargé de l'emploi.

Article R5214-20

L'association procède annuellement à l'évaluation des actions qu'elle conduit pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. Elle publie un rapport d'activité annuel et est soumise au contrôle administratif et financier de l'Etat.

出向契約は労働基準監督官の承認に服し、出向先企業及び適応企業(EA)の企業委員会、あるいは、これがない場合には、従業員代表の諮問を受ける。

D5213-84 条

経営組織と出向先の雇用主の間で締結される出向契約は、特に以下を定める：

- 1 出向を求められている労働者の数、必要とされる職業資格、就業場所、労働時間、行うべき仕事の特徴；
- 2 障害の種類によっては、行うことができない仕事の種類；
- 3 役務の提供に対する報酬の支払い方法；
- 4 雇用提供の条件。

D5213-85 条

適応企業(EA)の経営組織と障害労働者との間で締結される契約は、特に以下を定める：

- 1 労働者の職業資格；
- 2 行うべき仕事の性格、就業場所、労働時間、特筆すべき特徴；
- 3 労働者へ支払うべき報酬の構成要素と支払い方法；
- 4 雇用提供の条件。

D5213-86 条

一般企業で働くために適応企業(EA)又は在宅労働供給センター(CDTD)を退職した障害のある労働者が、再度適応企業又は在宅労働供給センターに戻ることを希望する場合、解約から1年間、L5213-17条に規定した雇用優先権を有する。この場合、適応企業又は在宅労働供給センターは、その資格に合うすべての求人情報を当該労働者に伝えるものとする。

第5節：その他の職業指導

R5213-87 条

障害者権利自立委員会(CDAPH)が、労働市場又は労働支援機関・サービス(ESAT)に向けた職業指導を検討する際、同委員会は、労働市場又は労働支援機関・サービスへの実際の参入の可能性を考慮に入れ、理由を付して決定を下す。

第4章：障害者の職業的参入に協力する機関及び組織

第1節：調整

R5214-1 条

雇用担当大臣は、名称が何であれ、L5212-6条以下で規定された活動の一つに参加する官民の組織及びサービスの活動を調整し、これらの組織及びサービス間の関係を規定する任を負う。

第3節：障害者職業参入基金

R5214-19 条

L5214-1条に記する障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)の地位は、雇用担当大臣によって承認される。

R5214-20 条

障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)は、毎年、一般雇用の場への障害者の職業的参入のために行った活動の評価を行う。同機関は、年次活動報告書を出し、国の行政的・財政的監査を受ける。

Article R5214-21

L'association transmet au ministre chargé de l'emploi, pour approbation, le projet de répartition des contributions pour l'année en cours, au plus tard au 31 mars de chaque année. Elle lui adresse également le rapport d'utilisation des contributions pour l'année écoulée.

Article R5214-22

Dans le respect des missions prévues à l'article L. 5214-3, la convention d'objectifs détermine notamment :

- 1° Les engagements réciproques contribuant à la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'association et les moyens financiers nécessaires à l'atteinte de ces objectifs ;
- 2° Les priorités et les grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés.

Article R5214-23

Une convention de coopération est conclue entre l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique. Elle détermine notamment les obligations respectives des parties à l'égard des organismes de placement spécialisés.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R5215-1

Le fait de ne pas respecter l'obligation de ré-entraînement au travail et de rééducation professionnelle des salariés malades et blessés, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

R5214-21 条

障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)は、遅くとも毎年3月31日までに、雇用担当大臣に対し、当該年における納付金の配分計画を提出して承認を得る。加えて、同期間は、前年の納付金の使途報告書を雇用担当大臣に提出する。

R5214-22 条

L5214-3 条に挙げられた使命を尊重するために、目標契約は、特に以下を規定する：

- 1 雇用及び職業訓練について一般法が定める諸手段と、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)により決定された特別措置及びその目標の達成に必要な財政措置との間の一貫性を保つための相互の義務；
- 2 公共職業紹介所及び専門職業紹介機関の介入についての優先順位及び大原則。

R5214-23 条

障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)と公務部門障害者職業参入基金(FIPHFP)との間で協力協定が締結される。協定では特に、専門職業紹介機関に対するそれぞれの義務を規定する。

第5章：罰則

R5215-1 条

L5213-5 条の規定に違反し、傷病を負った労働者の職場における再訓練や職業再教育の義務を遵守しない場合、第4等級の違警罪として罰金刑に処せられる。

F-004

LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

(Dernière modification : 29 mai 2008)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

- 1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;
- 2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle. Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- 3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;
- 4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services. Ce principe ne fait pas obstacle :
 - à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;
 - au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances ;

差別対策分野のEU法への適合を目指す様々な規定を定める2008年5月27日の法律(第2008-496号)

(最新改定: 2008年5月29日)

以下の文面の法律を国民議会、元老院共が採択し、フランス共和国大統領が交付：

第1条

ある人が、特定の民族若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属若しくは非帰属、宗教、信条、年齢、障害、性的指向又は性別に基づいて、比肩しうる状況の他の者が受けている、受けていた、又は、受けるであろう処遇よりも不利な処遇を受けるとき、それは、直接的差別に該当する。

見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、第1項に記載の理由の1つのために、特定の人に他の人より特別な不利益をもたらす可能性がある場合、この規定、基準又は慣行は、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的に到達する方法が必要かつ適切である場合を除き、間接的差別に該当する。

差別には次のことが含まれる：

- 1 第1項記載の理由のいずれかに関連するあらゆる行為、及び、性的含意を有するあらゆる行為で、それを被った人の尊厳を傷つけるか、又は、威圧的、敵対的、中傷的、屈辱的若しくは侮辱的状況を現出させる目的若しくは効果を有するもの；
- 2 何人に対してであれ、第2条により禁止された行為を行うよう命令すること。

第2条

平等の原則の遵守を保障するその他の規則の適用を妨げることなく：

- 1 社会的保護、保健、福利厚生、教育、財及びサービスへのアクセス、又は、その支給における、特定の民族若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属若しくは非帰属に基づく直接的又は間接的差別はすべて、禁止される；
- 2 労働組合又は職業組織への加入及び参加（労働組合又は職業組合から提供される恩典を含む）、雇用へのアクセス、採用、職業訓練、労働（自営又は非賃金労働を含む）、労働条件、及び、昇進における、性別、特定の民族若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属若しくは非帰属、宗教若しくは信条、障害、年齢、又は、性的指向に基づく直接的又は間接的差別はすべて、禁止される。取扱いの差異が、職業上の本質的かつ決定的な要請にこたえるためであり、さらに、目的が正当でありかつ妥当な要請の範囲内である場合、この原則（訳注：前段の差別禁止原則）は、前段に定める理由に基づく取扱いの差異を妨げない；
- 3 出産休暇を含む妊娠又は母性に基づく直接的又は間接的差別はすべて、禁止される。この原則は、同様の（訳注：上記の第2条第2項後段に述べる）理由のために行われる女性への優遇措置を妨げない；
- 4 財及びサービスへのアクセス、並びに、財及びサービスの供給における、性別に基づく直接的又は間接的差別はすべて、禁止される。この原則は、以下のことを妨げない。
 - 排他的又は本質的に男性又は女性を対象とする財及びサービスの供給が、正当な目的によって正当化され、かつ、その目的を達成する手段が必要かつ適切である場合、性別による異なる処遇；
 - 保険法典 L111-7 条に定める条件に基づく保険料の計算及び保険金の給付；
 - 性別に基づいて生徒の編成を行う教育構成。

— à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.
Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

Article 5

I. - Les articles 1er à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.
II. - Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non membres de l'Union européenne et des apatrides.

Article 6

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Code du travail - art. L1132-1 (V)
Transfère Code du travail - art. L1133-1 (T)
Modifie Code du travail - art. L1133-1 (V)
Transfère Code du travail - art. L1133-2 (T)
Modifie Code du travail - art. L1133-2 (V)
Transfère Code du travail - art. L1133-3 (T)
Crée Code du travail - art. L1133-4 (V)
Modifie Code du travail - art. L1134-1 (V)
Modifie Code du travail - art. L1142-2 (V)
Modifie Code du travail - art. L1142-6 (V)
Modifie Code du travail - art. L2141-1 (V)
Modifie Code du travail - art. L5213-6 (V)

Article 7

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Code pénal - art. 225-3 (V)

Article 8

A modifié les dispositions suivantes :
Crée Code de la mutualité - art. L112-1-1 (V)
Crée Code de la sécurité sociale. - art. L931-3-2 (V)

Article 9

A modifié les dispositions suivantes :
Abroge Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - TITRE II : MISE EN OEUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGAL... (Ab)
Abroge Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - art. 19 (Ab)

Article 10

La présente loi est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions.
La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 27 mai 2008.
Nicolas Sarkozy

第3条

何人も差別行為について善意の証言をした、又は、差別行為について供述をしたことをもって、不利益な取扱いを受けてはならない。
ある人への不利益な決定は、いかなる場合も、第2条によって禁止された差別に対する服従、又は、服従の拒否に基づいたものであってはならない。

第4条

直接的又は間接的差別の被害者であると考えられる人はすべて、管轄裁判所においてかかる差別（訳注：直接差別又は間接差別）の存在を推定させる事実を提示する。この諸要素を鑑みて、被告側が、問題となっている措置がいかなる差別とも関係のない客観的要素によって正当化できることを証明しなければならない。
本条は、刑事裁判所では適用されない。

第5条

I. — 第1条ないし第4条及び第7ないし第10条は、自営業を営む人も含め、すべての公法人又は私法人に適用される。
II. — いずれの条項も、欧州連合非加盟国出身者及び無国籍者の受入れ及び滞在に関する法令及び条件を妨げることなく解釈される。

第6条

次の条項を修正：
労働法典 L1132-1 条 (V) の改正
労働法典 L1133-1 条 (T) への移行
労働法典 L1133-1 条 (V) の改正
労働法典 L1133-2 条 (T) への移行
労働法典 L1133-2 条 (T) の改正
労働法典 L1133-3 条 (T) への移行
労働法典 L1133-4 条 (V) の創設
労働法典 L1134-1 条 (V) の改正
労働法典 L1142-2 条 (V) の改正
労働法典 L1142-6 条 (V) の改正
労働法典 L2141-1 条 (V) の改正
労働法典 L5213-6 条 (V) の改正

第7条

次の条項を修正：
刑法典第 225-3 条 (V) の改正

第8条

次の条項を修正：
共済組合法典 L112-1-1 条 (V) の創設
社会保障法典 L931-3-2 条 (V) の創設

第9条

次の条項を修正：
2004年12月30日の法律第2004-1486号第2編：平等原則の実施の廃止
2004年12月30日の法律第2004-1486号第19条の廃止

第10条

本法は、ニューカレドニア、仏領ポリネシア、ウォリス・エ・フツマ諸島、仏領南方・南極地域において、組織法律がこれらの地域の管轄としていないすべての事項について適用される。
本法は国家の法律として施行される。

2008年5月27日、パリにおいて制定
ニコラ・サルコジ

首相及び閣僚名（略）

F-005

LOI organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

(Dernière modification : 31 mars 2011)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

Le Défenseur des droits est nommé par décret en conseil des ministres, après application de la procédure prévue au dernier alinéa de l'article 13 de la Constitution.
Il ne peut être mis fin à ses fonctions que sur sa demande ou en cas d'empêchement dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Article 2

Le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante, ne reçoit, dans l'exercice de ses attributions, aucune instruction.
Le Défenseur des droits et ses adjoints ne peuvent être poursuivis, recherchés, arrêtés, détenus ou jugés à l'occasion des opinions qu'ils émettent ou des actes qu'ils accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 3

Les fonctions de Défenseur des droits et celles de ses adjoints sont incompatibles avec celles de membre du Gouvernement, du Conseil constitutionnel, du Conseil supérieur de la magistrature et du Conseil économique, social et environnemental ainsi qu'avec tout mandat électif.
Le membre du Gouvernement, du Conseil constitutionnel, du Conseil supérieur de la magistrature, du Conseil économique, social et environnemental ou le titulaire d'un mandat électif qui est nommé Défenseur des droits ou adjoint est réputé avoir opté pour ces dernières fonctions s'il n'a pas exprimé de volonté contraire dans les huit jours suivant la publication au Journal officiel de sa nomination.
Les fonctions de Défenseur des droits et celles de ses adjoints sont, en outre, incompatibles avec toute autre fonction ou emploi public et toute activité professionnelle ainsi qu'avec toute fonction de président et de membre de conseil d'administration, de président et de membre de directoire, de président et de membre de conseil de surveillance, et d'administrateur délégué dans toute société, entreprise ou établissement.
Dans un délai d'un mois suivant la publication de sa nomination comme Défenseur des droits ou comme un de ses adjoints, la personne nommée doit cesser toute activité incompatible avec ses nouvelles fonctions. Si elle est fonctionnaire ou magistrat, elle est placée en position de détachement de plein droit pendant la durée de ses fonctions et ne peut recevoir, au cours de cette période, aucune promotion au choix.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMPETENCES ET A LA SAISINE DU DEFENSEUR DES DROITS

Article 4

Le Défenseur des droits est chargé :
1° De défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public ;
2° De défendre et de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant consacrés par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
3° De lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de

2011年3月29日の権利擁護機関に関する組織法律 (第2011-333号)

(最終改定: 2011年3月31日)

訳注 : Défenseur des droits は機関名と役職名 (機関の長) の両方を示す語であることから、機関名を指している場合には「権利擁護機関」、役職名を指している場合には「権利擁護官」とした。

国民議会及び元老院が次の法律を採択し、
憲法院が憲法との整合性があることを宣言した ;
フランス共和国大統領がこれを公布した :

第1編 : 一般条項

第1条

権利擁護官は、憲法第13条の最終項に定める手続きの適用後、閣議の議を経たデクレにより任命される。
権利擁護官は、國務院の議を経たデクレによって規定された条件に従い、自ら願い出た場合、又は、業務に支障が生じる場合にしか、その任務を終了させることはできない。

第2条

権利擁護機関は、憲法に根拠を有する独立機関であり、その権限の行使において、いかなる指示も受けない。
権利擁護官及び補佐官は、その発言やその職務を遂行する中で取った行動について、告訴、捜索、逮捕、拘留されたり、裁かれたりしない。

第3条

権利擁護官及び補佐官の職務は、政府、憲法評議会、司法官高等評議会、経済社会環境評議会の委員の職務、及び、すべての公選職の職務と兼任することはできない。
政府、憲法評議会、司法官高等評議会、経済社会環境評議会の委員、あるいは、公選職の肩書きをもつ者が、権利擁護官又は補佐官に任命された場合には、任命が官報で公示された後8日以内に反対の意を示さない限り、権利擁護官及び補佐官の職務を選択したものとみなされる。
権利擁護官と補佐官の職務は、さらに、他の公務及びすべての活動、並びに理事会の会長及び委員、執行役会の会長及び委員、監査役会の会長及び委員、あらゆる会社及び事業所の代表取締役の職務を兼任することはできない。
権利擁護官及び補佐官の一人としての任命が公示されてから1ヶ月以内に、任命を受けた者は、新たな職務と兼任することができないすべての活動を辞めなければならない。その者が公務員や司法官である場合、権利擁護官や補佐官の任期中は自動的に出向扱いとなり、この期間中はいかなる抜擢による昇進も受けることはできない。

第2編 : 権利擁護機関の権限と管轄に関する条項

第4条

権利擁護機関の任務は、以下のとおりである :
1 国家の行政機関、地方自治体、公的機関、公役務の任務を委託された組織との関係における権利と自由を擁護する ;
2 法律、又は、正式にフランスが批准若しくは承認した国際条約に謳われている子どもの重大な利益と権利を擁護し、促進する ;
3 法律、又は、正式にフランスが批准若しくは承認した国際条約により禁止されている直接差別又は間接差別と戦い、平等を促進する ;
4 フランス領土において安全保障活動を行っている者が、倫理規範を尊重しているかを監視する。

promouvoir l'égalité ;

4° De veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République.

Article 5

Le Défenseur des droits peut être saisi :

1° Par toute personne physique ou morale qui s'estime lésée dans ses droits et libertés par le fonctionnement d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'un organisme investi d'une mission de service public ;

2° Par un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, par ses représentants légaux, les membres de sa famille, les services médicaux ou sociaux ou toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'enfant ;

3° Par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, conjointement avec la personne s'estimant victime de discrimination ou avec son accord ;

4° Par toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement aux règles de déontologie dans le domaine de la sécurité.

Le Défenseur des droits peut être saisi des agissements de personnes publiques ou privées.

Il peut en outre se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause.

Il est saisi des réclamations qui sont adressées à ses adjoints.

Article 6

La saisine du Défenseur des droits est gratuite.

Elle est précédée de démarches préalables auprès des personnes publiques ou des organismes mis en cause, sauf lorsqu'elle est présentée au titre des compétences mentionnées aux 2° à 4° de l'article 4.

La saisine du Défenseur des droits n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, non plus que ceux relatifs à l'exercice de recours administratifs ou contentieux.

Article 7

Une réclamation peut être adressée à un député, à un sénateur ou à un représentant français au Parlement européen, qui la transmet au Défenseur des droits s'il estime qu'elle appelle son intervention. Le Défenseur des droits informe le député, le sénateur ou le représentant français au Parlement européen des suites données à cette transmission.

Les membres du Parlement peuvent, de leur propre initiative, saisir le Défenseur des droits d'une question qui leur paraît appeler son intervention.

Sur la demande de l'une des commissions permanentes de son assemblée, le président de l'Assemblée nationale ou le président du Sénat peut transmettre au Défenseur des droits, dans les domaines de sa compétence, toute pétition dont l'assemblée a été saisie.

Le Défenseur des droits instruit également les réclamations qui lui sont transmises par le Médiateur européen ou un homologue étranger et qui lui paraissent relever de sa compétence et appeler son intervention.

Article 8

Lorsqu'il se saisit d'office ou lorsqu'il est saisi autrement qu'à l'initiative de la personne s'estimant lésée ou, s'agissant d'un enfant, de ses représentants légaux, le Défenseur des droits ne peut intervenir qu'à la condition que cette personne ou, le cas échéant, ses ayants droit ait été avertie et ne se soit pas opposée à son intervention. Toutefois, il peut toujours se saisir des cas lui paraissant mettre en cause l'intérêt supérieur d'un enfant et des cas relatifs à des personnes qui ne sont pas identifiées ou dont il

第 5 条

権利擁護機関は以下の者による申立てを受ける：

- 1 国の行政機関、地方自治体、公的機関、公役務の任務を委託された組織により、権利と自由を侵害されたとするすべての自然人及び法人；
- 2 権利の保護や利益を損なう状況について保護を求める子ども、その者の法的代理人、家族、医療若しくは福祉機関、又は行為が行われた日に少なくとも 5 年間、届出をして合法的に活動し、その規約で子ども権利を擁護すること定めているすべての非営利組織；
- 3 法律、又はフランスが正式に批准若しくは承認した国際条約によって禁止されている直接差別又は間接差別の対象となっていると感じているすべての人、又は、行為が行われた日に少なくとも 5 年間、届出をして合法的に活動し、その規約で差別と戦う、又は、自分が差別を受けていると思う者とともに、あるいは、その人の合意を得て、差別の被害者を手助けすることを定めているすべての非営利組織；
- 4 保安の分野における倫理規範の違反を構成すると考えられる事実の被害者や目撃者となったすべての人。

権利擁護機関は、公人、又は、私人の不正行為についての申立てを受けることができる。

権利擁護機関は、さらに、職権に基づいて審議すること、又は、権利及び自由の侵害が問題となっている人の権利承継人による申立てを受けることができる。

補佐官に宛てた申立ても、権利擁護官が受ける。

第 6 条

権利擁護機関への申立ては無料である。

この申立ては、第 4 条の 2 から 4 に言及した権限に関してなされた場合を除き、問題となっている公法人又は組織に対する事前手続きの後に行われる。

権利擁護機関への申立ては、民事、行政又は刑事の訴権の時効期間を中断又は停止しない。行政不服審査や訴訟の提起に係る時効期間も同様である。

第 7 条

申立ては、国民議会議員、元老院議員や欧州議会のフランス代表に対して送ることができ、そこで権利擁護機関の介入が必要だと判断されれば、その申立ては権利擁護機関に移送される。権利擁護機関は、その後の経過を国民議会議員、元老院議員、又は欧州議会フランス代表に通知する。

議員は、自らの発意により、介入が必要と思われる問題を、権利擁護機関に申し立てることができる。

議会の常任委員会の一つからの要求に基づき、国民議会議長や元老院議長は、権利擁護機関の権限の及ぶ分野について、議会に対して行われた請願をすべて、権利擁護機関に移送することができる。

権利擁護機関は、同様に、欧州の調停人や海外の調停人から回されてきた申立てについても、その権限の範囲内であり介入が必要であると思われるものについて、審議する。

第 8 条

権利擁護機関が職権を用いて審議を行う、又は、権利を侵害された本人以外若しくは子供の場合はその法定代理人以外の者による申立てである場合、権利擁護機関は、その者あるいは権利承継人に通知して反対がない場合しか、介入することができない。しかしながら、子どもの利益を危うくすると思われる場合、及び、特定されていない者又は同意が得られない者に関する場合は、常にその審議を行うことができる。

ne peut recueillir l'accord.

Article 9

Lorsque le Défenseur des droits transmet une réclamation à une autre autorité indépendante investie d'une mission de protection des droits et libertés, il peut accompagner cette transmission de ses observations et demander à être informé des suites données à celles-ci.

Le Défenseur des droits est associé, à sa demande, aux travaux de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et de la Commission d'accès aux documents administratifs.

Article 10

Le Défenseur des droits ne peut être saisi ni ne peut se saisir des différends susceptibles de s'élever entre les personnes publiques et organismes mentionnés au 1° de l'article 4.

Il ne peut être saisi ni ne peut se saisir, sauf au titre de ses compétences mentionnées au 3° du même article 4, des différends susceptibles de s'élever entre, d'une part, ces personnes publiques et organismes et, d'autre part, leurs agents, à raison de l'exercice de leurs fonctions.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'INTERVENTION DU DEFENSEUR DES DROITS

CHAPITRE IER : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLEGES

Article 11

I. — Le Défenseur des droits préside les collègues qui l'assistent pour l'exercice de ses attributions en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, ainsi que de déontologie dans le domaine de la sécurité.

Sur proposition du Défenseur des droits, le Premier ministre nomme les adjoints du Défenseur des droits, dont :

- un Défenseur des enfants, vice-président du collège chargé de la défense et de la promotion des droits de l'enfant, choisi pour ses connaissances ou son expérience dans ce domaine ;
- un adjoint, vice-président du collège chargé de la déontologie dans le domaine de la sécurité, choisi pour ses connaissances ou son expérience dans ce domaine ;
- un adjoint, vice-président du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, choisi pour ses connaissances ou son expérience dans ce domaine.

II. — Les adjoints sont placés auprès du Défenseur des droits et sous son autorité.

Le Défenseur des droits peut déléguer ses attributions à ses adjoints, dans leur domaine de compétence, à l'exception de celles mentionnées aux articles 19, 29, 31, 32, 36 et au dernier alinéa des articles 18 et 25.

Chaque adjoint peut suppléer le Défenseur des droits à la présidence des réunions du collège dont il est le vice-président et le représenter, dans son domaine de compétence, auprès des organisations rassemblant les autorités indépendantes de pays tiers chargées de la protection des droits et libertés.

Article 12

Le Défenseur des droits peut convoquer une réunion conjointe de plusieurs collègues et de ses adjoints afin de la consulter sur les réclamations ou les questions qui intéressent plusieurs de ses domaines de compétence, ou qui présentent une difficulté particulière.

Article 13

Lorsqu'il intervient en matière de déontologie de la sécurité, le Défenseur des droits consulte, sur toute question nouvelle, un collègue qu'il préside et qui comprend, outre son adjoint, vice-président :

- trois personnalités qualifiées désignées par le président du Sénat ;
- trois personnalités qualifiées désignées par le président de l'Assemblée nationale ;
- un membre ou ancien membre du Conseil d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ;

第9条

権利擁護機関は、権利と自由の保護のための他の独立機関に申立てを移送する際、すでに得られている所見を伝え、その後の経過について情報提供を求めることができる。権利擁護機関は、要請すれば、情報と自由に関する国家委員会及び行政文書へのアクセスに関する委員会の仕事に参加することができる。

第10条

権利擁護機関は、公法人と第4条の1に言及されている機関との間に起こりうる紛争に関する申立てを受けることも審議することもしてはならない。

権利擁護機関は、第4条の3に言及されている権限の場合を除き、職務の遂行を理由として公法人及び第4条の1に言及されている機関を一方当事者としその職員を他方当事者として起こりうる紛争に関しても、申立てを受けることも審議することも行ってはならない。

第3編：権利擁護官の介入に関する条項

第1章：評議会に関する条項

第11条

I. — 権利擁護官は、子どもの権利の保護と促進、差別との戦い及び平等促進、並びに保安の分野における倫理規範に関しての権限の行使に当たり、権利擁護官を補佐する評議会の長を務める。

権利擁護官の提案に従い、首相は権利擁護官の補佐官を任命する。その者は以下のとおりである：

- 子どもの権利擁護官は、子どもの権利の保護と促進を担当する評議会の副議長を務め、この分野における知識と経験により選ばれる；
- 保安分野の倫理規範を担当する評議会の副議長を務める補佐官。この分野における知識と経験により選ばれる；
- 差別と戦い、平等の促進を担当する評議会の副議長を務める補佐官。この分野における知識と経験により選ばれる。

II. — 補佐官は権利擁護官の傍らに置かれると同時に、その権限下に置かれる。

権利擁護官は、第19条、第29条、第31条、第32条、第36条並びに第18条及び第25条の最終項に言及されている権限を除き、各補佐官の権限の範囲内で、その権限を補佐官に委任することができる。

各補佐官は、副議長を務める評議会の会合の議長職において権利擁護官の代理を務めること、及び、その権限の範囲内で第三国の権利と自由の保護を任とする独立機関を集めた組織に対し、権利擁護官を代理することができる。

第12条

権利擁護官は、複数の管轄に関係する問題、又は特別な困難を呈する申立て若しくは問題について諮問するために、複数の評議会及び補佐官からなる合同会議を招集することができる。

第13条

保安分野の倫理規範に関して介入する場合、権利擁護官は、すべての新たな問題について、自らが議長を務める評議会に諮問する。その評議会は、副議長を務める補佐官の他に以下の者を含む：

- 元老院議長により選任された有識者3人；
- 国民議会議長により選任された有識者3人；
- 国務院の副院長により選任された国務院の構成員、又は元構成員；
- 破毀院長官と破毀院所属の検事長の連名で選任された破毀院の構成員又は元構成員

— un membre ou ancien membre de la Cour de cassation désigné conjointement par le premier président de la Cour de cassation et par le procureur général près ladite cour.

Les membres du collège sont désignés en raison de leurs connaissances ou de leur expérience dans le domaine de la déontologie de la sécurité.

Les désignations du président du Sénat et du président de l'Assemblée nationale concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Lorsque le Défenseur des droits préside les réunions du collège, son adjoint ne prend pas part au vote.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Article 14

Lorsqu'il intervient en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant, le Défenseur des droits consulte, sur toute question nouvelle, un collège qu'il préside et qui comprend, outre son adjoint, vice-président :

- deux personnalités qualifiées désignées par le président du Sénat ;
- deux personnalités qualifiées désignées par le président de l'Assemblée nationale ;
- une personnalité qualifiée désignée par le président du Conseil économique, social et environnemental ;
- un membre ou ancien membre de la Cour de cassation désigné conjointement par le premier président de la Cour de cassation et par le procureur général près ladite cour.

Les membres du collège sont désignés en raison de leurs connaissances ou de leur expérience en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant.

Les désignations du président du Sénat et du président de l'Assemblée nationale concourent, dans chaque cas, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Lorsque le Défenseur des droits préside les réunions du collège, son adjoint ne prend pas part au vote.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Article 15

Lorsqu'il intervient en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, le Défenseur des droits consulte, sur toute question nouvelle, un collège qu'il préside et qui comprend, outre son adjoint, vice-président :

- trois personnalités qualifiées désignées par le président du Sénat ;
- trois personnalités qualifiées désignées par le président de l'Assemblée nationale ;
- une personnalité qualifiée désignée par le vice-président du Conseil d'Etat ;
- une personnalité qualifiée désignée par le premier président de la Cour de cassation.

Les membres du collège sont désignés en raison de leurs connaissances ou de leur expérience dans le domaine de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

Les désignations du président du Sénat et du président de l'Assemblée nationale concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Lorsque le Défenseur des droits préside les réunions du collège, son adjoint ne prend pas part au vote.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Article 16

Le mandat des adjoints du Défenseur des droits et celui des membres des collèges mentionnés aux articles 13, 14 et 15 cessent avec le mandat du Défenseur des droits. Celui des adjoints du Défenseur des droits n'est pas renouvelable.

Les adjoints du Défenseur des droits et le membre d'un collège qui cessent d'exercer leurs fonctions sont remplacés pour la durée de mandat restant à courir. Si cette durée est inférieure à deux ans, le mandat d'un adjoint du Défenseur des droits est alors renouvelable.

La qualité de membre du collège mentionné à l'article 13 est incompatible avec l'exercice, à titre principal, d'activités dans le

評議会の構成員は、保安分野の倫理規範に関する知識と経験により選任される。

元老院議長と国民議会議長による選任は、男女比が均衡するようにする。

権利擁護官が評議会の会議の議長を務める場合には、その補佐官は、投票に参加しない。

票数が同数の場合には、議長が裁決権をもつ。

第 14 条

子供の権利の保護と促進に関して介入する場合、権利擁護官は、すべての新たな問題について、自らが議長を務める評議会に諮問する。その評議会は、副議長を務める補佐官の他に以下の者を含む：

- 元老院議長により選任された有識者 2 人；
- 国民議会議長により選任された有識者 2 人；
- 経済社会環境評議会議長により選任された有識者 1 人；
- 破毀院長官と破毀院所属の検事長の連名で選任された破毀院の構成員又は元構成員。

評議会の構成員は、子どもの権利の保護と促進に関する知識と経験により選任される。

元老院議長と国民議会議長による選任においては、男女比が均衡するようにする。

権利擁護官が評議会の会議の議長を務める場合には、その補佐官は、投票に参加しない。

票数が同数の場合には、議長が裁決権をもつ。

第 15 条

差別との戦い及び平等促進に関して介入する場合は、権利擁護官は、すべての新たな問題について、自らが議長を務める評議会に諮問する。その評議会は、副議長を務める補佐官の他に以下の者を含む：

- 元老院議長により選任された有識者 3 人；
- 国民議会議長により選任された有識者 3 人；
- 國務院の副院長により選任された有識者 1 人；
- 破毀院長官により選任された有識者 1 人。

評議会の構成員は、差別との戦い及び平等促進に関する知識と経験により選任される。

元老院議長と国民議会議長による選任においては、男女比が均衡するようにする。

権利擁護官が評議会の会議の議長を務める場合には、その補佐官は、投票に参加しない。

票数が同数の場合には、議長が裁決権をもつ。

第 16 条

権利擁護官の補佐官の任期、並びに、第 13 条、第 14 条及び第 15 条に言及されている評議会の構成員の任期は、権利擁護官の任期とともに終了する。権利擁護官の補佐官の任期は、更新することはできない。

職務を辞める権利擁護官補佐官及び評議会の構成員は、残任期間の限りで、別の者に交代する。

ただし、この任期が 2 年未満の場合、権利擁護官補佐官の任期は更新可能である。

第 13 条に言及されている評議会構成員の職務は、主として就いている保安分野での職務とは兼任できない。

辞職、又は、職務遂行上支障が生じる場合を除いて、任期満

domaine de la sécurité.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des membres des collèges avant l'expiration de leur mandat qu'en cas de démission ou d'empêchement. Toutefois, tout membre d'un collège nommé dans les conditions prévues aux articles 13, 14 et 15 qui, sans justification, n'a pas assisté à trois séances consécutives peut être déclaré démissionnaire d'office par le collège statuant à la majorité des deux tiers de ses membres, après avoir été mis en mesure de présenter des observations. Le Défenseur des droits en informe l'autorité de nomination.

Article 17

Aucun membre des collèges ne peut :

- participer à une délibération relative à un organisme au sein duquel il détient un intérêt direct ou indirect, exerce des fonctions ou détient un mandat ;
- participer à une délibération relative à un organisme au sein duquel il a, au cours des trois années précédant la délibération, détenu un intérêt direct ou indirect, exercé des fonctions ou détenu un mandat.

Les membres des collèges informent le Défenseur des droits des intérêts directs ou indirects qu'ils détiennent ou viennent à détenir, des fonctions qu'ils exercent ou viennent à exercer et de tout mandat qu'ils détiennent ou viennent à détenir au sein d'une personne morale.

Le Défenseur des droits veille au respect de ces obligations.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MOYENS D'INFORMATION DU DEFENSEUR DES DROITS

Article 18

Le Défenseur des droits peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui. A cet effet, il peut entendre toute personne dont le concours lui paraît utile.

Les personnes physiques ou morales mises en cause doivent faciliter l'accomplissement de sa mission.

Elles sont tenues d'autoriser leurs agents et préposés à répondre à ses demandes. Ceux-ci sont tenus de répondre aux demandes d'explications qu'il leur adresse et de déférer à ses convocations. Les convocations doivent mentionner l'objet de l'audition.

Lorsque le Défenseur des droits est saisi, les personnes auxquelles il demande des explications peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Si le Défenseur des droits en fait la demande, les ministres donnent instruction aux corps de contrôle d'accomplir, dans le cadre de leur compétence, toutes vérifications ou enquêtes. Ils l'informent des suites données à ces demandes.

Article 19

Le Défenseur des droits peut demander au vice-président du Conseil d'Etat ou au premier président de la Cour des comptes de faire procéder à toutes études.

Article 20

Les personnes physiques ou morales mises en cause communiquent au Défenseur des droits, sur sa demande motivée, toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission. Le Défenseur des droits peut recueillir sur les faits portés à sa connaissance toute information qui lui apparaît nécessaire sans que son caractère secret ou confidentiel puisse lui être opposé, sauf en matière de secret concernant la défense nationale, la sûreté de l'Etat ou la politique extérieure. Le secret de l'enquête et de l'instruction ne peut lui être opposé.

Les informations couvertes par le secret médical ou par le secret professionnel applicable aux relations entre un avocat et son client ne peuvent lui être communiquées qu'à la demande expresse de la personne concernée. Toutefois, les informations couvertes par le secret médical peuvent lui être communiquées sans le consentement de la personne concernée lorsqu'elles sont relatives à des privations, sévices et violences physiques, sexuelles ou psychiques commis sur un mineur ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son

à l'expiration de leur mandat qu'en cas de démission ou d'empêchement. Toutefois, tout membre d'un collège nommé dans les conditions prévues aux articles 13, 14 et 15 qui, sans justification, n'a pas assisté à trois séances consécutives peut être déclaré démissionnaire d'office par le collège statuant à la majorité des deux tiers de ses membres, après avoir été mis en mesure de présenter des observations. Le Défenseur des droits en informe l'autorité de nomination.

う前に評議会の構成員の職務を終了させることはできない。しかしながら、第13条、第14条及び第15条に定められた条件で任命された評議会構成員が、理由なく、3回続けて審議に参加しなかった場合、当該評議会の構成員は皆、所見を述べる機会を与えられた後、構成員の3分の2の同意をもって解任を申し渡される。解任について権利擁護官は、選任機関に通知しなければならない。

第17条

いかなる構成員も以下のことを行うことはできない：

- 直接的若しくは間接的な利益を保有する、職務に就いている、又は、委任を受けている組織に係る審議への参加；
- 審議の前の3年の間に、直接的若しくは間接的な利益を保有した、職務に就いていた、又は、委任を受けていた組織に係る審議への参加。

評議会の構成員は、権利擁護官に、保持している、又は、たまたま保持した直接的若しくは間接的な利益、就いている、又は、たまたま就いた職務、及び、法人内で保持している、又は、たまたま保持したすべての委任を報告する。権利擁護官は、これらの義務の順守を監視しなければならない。

第2章：権利擁護機関への情報提供の方法に関する条項

第18条

権利擁護機関は、被申立人である自然人又は法人すべてに、説明を求められることができる。これにより、権利擁護機関は、同機関にとってその協力が有益であろうすべての人を聴聞することができる。

被申立人である自然人又は法人は、権利擁護機関の任務の遂行を容易にする義務を負う。

自然人又は法人は、その職員が権利擁護機関からの要求に応えることができるようにしなければならない。職員は、権利擁護機関が彼らに対してなした説明要求に応じ、召喚に従わなければならない。召喚状には聴聞の目的に言及する必要がある。

権利擁護機関に対する申立てが行われると、権利擁護機関が説明を求めた人々は、彼らが選択した助言者からの助けを受けることができる。聴聞による反論調書が作成され、聴聞された人々に渡される。

権利擁護機関が要求をする場合には、閣僚は、その権限の範囲内で、監督機関にすべての確認又は調査を行うよう、指示をする。閣僚は、権利擁護機関にこれらの要求に対する結果を報告する。

第19条

権利擁護機関は、国务院の副議長又は会計監査院の第1院長に対して、あらゆる調査を行うわせるよう要求することができる。

第20条

被申立人である自然人又は法人は、理由を付した要求に基づき、その任務の遂行に有効な情報や書類をすべて、権利擁護機関に提供する。権利擁護機関は、国防、国家安全又は外交政策に関する秘密以外は、守秘義務を理由に異議を申し立てられることなしに、知り得た事実に基づき、必要となるすべての情報を収集することができる。調査及び指示における守秘義務を権利擁護機関に対する異議申立てに用いることはできない。

医療上の守秘義務、又は、弁護士とその依頼人との間の関係に適用される職業上の守秘義務に係る情報は、関係者の明示の要求がある場合のみ、権利擁護機関に提供される。しかし、医療上の守秘義務に係る情報は、それが、未成年者又は年齢若しくは身体的精神的障害を理由に自らを守ることができない者に対して行われた身体的、性的又は精神的な剥奪、虐待、暴力に関係している場合には、関係者の承諾なしに連絡することができる。

職業上の守秘義務を負う人は、情報が本組織法律第4条に規定する権利擁護機関の権限に含まれる場合には、権利擁護機

incapacité physique ou psychique.

Les personnes astreintes au secret professionnel ne peuvent être poursuivies en application de l'article 226-13 du code pénal pour les informations à caractère secret qu'elles ont pu révéler au Défenseur des droits, dès lors que ces informations entrent dans le champ de compétence de ce dernier tel que prévu à l'article 4 de la présente loi organique.

Article 21

Lorsque ses demandes formulées en vertu de l'article 18, à l'exception du dernier alinéa, ou de l'article 20 ne sont pas suivies d'effet, le Défenseur des droits peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'il fixe. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, il peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure que ce dernier juge utile.

Article 22

I. — Le Défenseur des droits peut procéder à :

- 1° Des vérifications sur place dans les locaux administratifs ou privés des personnes mises en cause ;
- 2° Des vérifications sur place dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels exclusivement consacrés à cet usage.

Lors de ses vérifications sur place, le Défenseur des droits peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations.

II. — L'autorité compétente peut s'opposer à une vérification sur place, dans les locaux administratifs d'une personne publique, au titre de l'une des compétences prévues par les 1° à 3° de l'article 4, pour des motifs graves et impérieux liés à la défense nationale ou à la sécurité publique.

L'autorité compétente doit alors fournir au Défenseur des droits les justifications de son opposition.

Le Défenseur des droits peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux administratifs durant l'intervention. A tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications.

III. — Le responsable de locaux privés est préalablement informé de son droit d'opposition à la visite ou à la vérification sur place. Lorsqu'il exerce ce droit, la visite ou la vérification sur place ne peut se dérouler qu'après l'autorisation du juge des libertés et de la détention du tribunal de grande instance dans le ressort duquel sont situés les locaux à visiter, qui statue dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, lorsque l'urgence, la gravité des faits à l'origine du contrôle ou le risque de destruction ou de dissimulation de documents le justifient, la visite peut avoir lieu sans que le responsable des locaux en ait été informé, sur autorisation préalable du juge des libertés et de la détention. Dans ce cas, le responsable des lieux ne peut s'opposer à la visite.

La visite s'effectue sous l'autorité et le contrôle du juge des libertés et de la détention qui l'a autorisée, en présence de l'occupant des lieux ou de son représentant, qui peut se faire assister d'un conseil de son choix ou, à défaut, en présence de deux témoins qui ne sont pas placés sous l'autorité des personnes chargées de procéder au contrôle.

L'ordonnance ayant autorisé la visite est exécutoire au seul vu de la minute. Elle mentionne que le juge ayant autorisé la visite peut être saisi à tout moment d'une demande de suspension ou d'arrêt de cette visite. Elle indique le délai et la voie de recours. Elle peut faire l'objet, suivant les règles prévues par le code de procédure civile, d'un appel devant le premier président de la cour d'appel. Celui-ci connaît également des recours contre le déroulement des opérations de visite.

Article 23

Lorsque le Défenseur des droits est saisi, ou se saisit d'office, de faits donnant lieu à une enquête préliminaire ou de flagrance ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, il doit recueillir l'accord préalable des juridictions saisies ou du procureur de la République, selon le cas, pour la mise en œuvre de l'article 18, à l'exception du dernier alinéa, des articles 20 et 22. Lorsqu'il

関に対し明かすことが可能であった秘密性を有する情報を理由として、刑法典第 226-13 条の適用によってされ得ない。

第 21 条

第 18 条（最終項を除く）又は第 20 条に基づいてなされた要求が結果を伴わずに終わった場合、権利擁護機関は、関係者に指定した期間内に応答するよう要請することができる。その要請が実施されない場合、権利擁護期間は、急速審理裁判官に対し、当該裁判官が有益だと判断するあらゆる手段を命じるよう、理由を付して訴えることができる。

第 22 条

I. — 権利擁護機関は以下を行うことができる :

- 1 被申立人である行政機関、又は民間機関の立入検査 ;
- 2 一般の人々がアクセスすることができる場所、建物内の部屋、公共交通機関、及び、専らその用途で使われる就労場所における立入検査。

立入検査する際、権利擁護機関は、情報提供しうるすべての人に聴取をすることができる。

II. — 所管庁は、国防や治安に関する重大かつ絶対的な理由のために、第 4 条の 1 ないし 3 に述べている権限の一つとしてなされる公法人の行政機関での立入検査に反対することができる。

所管庁は、その反対する理由を証明する文書を権利擁護機関に提出しなければならない。

権利擁護機関は、立入検査を認めるよう、急速審理裁判官に理由を付して申し立てることができる。その際、立入検査は、許可をした裁判官の権限と監視のもとで行われる。裁判官は、行政機関での立入検査に立ち会うことができる。権利擁護機関は、いつでも、立入検査の中断又は中止を決定することができる。

III. — 民間の責任者は、前もって、訪問又は立入検査に反対する権利を通知される。この権利が行使された場合、訪問及び立入検査は、訪問場所を管轄する大審裁判所の保釈・勾留判事の承認が降りた場合にのみ行うことができる。同判事は、内閣の議を経たデクレが定める条件に従って決定を下す。しかし、緊急の場合、検査の原因となる事実が重大である場合、又は、それを証明する文書の破毀隠蔽の危険性がある場合は、訪問は、保釈・勾留判事の事前許可に基づき、民間の責任者に通知されていなくとも行うことができる。この場合、その場所の責任者は訪問を拒否することはできない。

訪問は、承認した保釈・勾留判事の権限と監視の下、自ら選んだ助言者の助けを受けることのできる、その場所の占有者若しくはその代理人が立ち会う中で、又は、彼らが不在の場合には、監督を任とする者の権限下でない 2 人の立会人の下で実施される。

訪問の推可命令は、その原本を提示するのみで執行される。これは、訪問を許可した判事は、この訪問の中断又は中止を求める訴えをいつでも受けることができる旨を明記するのである。これは、訴えの期間と手段も提示している。これは、民事訴訟法典が定める規則に従って、控訴裁判所の第一判事に対する訴え対象となりうる。同様に、同第一判事は、訪問の実施・展開に対する訴えの裁判権も有する。

第 23 条

権利擁護機関が、予備調査の原因となった若しくは明白なについて、又は、裁判所による情報収集が開始された事実若しくは裁判所への訴えが提起された事実について、申立てを受けた場合、又は、職権で審査を開始した場合、権利擁護機関は、最終項を除いた第 18 条並びに第 20 条及び第 22 条の実施のために、事例に応じ、前もって訴えを提起された裁判所、又は、大審裁判所検事正の同意を得なければならない。第 4

intervient au titre de sa compétence prévue au 3° de l'article 4, il doit également recueillir l'accord préalable :

- des juridictions saisies ou du procureur de la République, pour la mise en œuvre de l'article 26 et du I de l'article 28, lorsque les faits donnent lieu à une enquête préliminaire ou de flagrance ou qu'une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours ;
- du procureur de la République, pour la mise en œuvre du II de l'article 28, lorsque les faits donnent lieu à une enquête préliminaire ou de flagrance.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX POUVOIRS DU DEFENSEUR DES DROITS

Article 24

Le Défenseur des droits apprécie si les faits qui font l'objet d'une réclamation ou qui lui sont signalés appellent une intervention de sa part.

Il indique les motifs pour lesquels il décide de ne pas donner suite à une saisine.

Article 25

Le Défenseur des droits peut faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement.

Il peut recommander de régler en équité la situation de la personne dont il est saisi.

Les autorités ou personnes intéressées informent le Défenseur des droits, dans le délai qu'il fixe, des suites données à ses recommandations.

A défaut d'information dans ce délai ou s'il estime, au vu des informations reçues, qu'une recommandation n'a pas été suivie d'effet, le Défenseur des droits peut enjoindre à la personne mise en cause de prendre, dans un délai déterminé, les mesures nécessaires.

Lorsqu'il n'a pas été donné suite à son injonction, le Défenseur des droits établit un rapport spécial, qui est communiqué à la personne mise en cause. Le Défenseur des droits rend publics ce rapport et, le cas échéant, la réponse de la personne mise en cause, selon des modalités qu'il détermine.

Article 26

Le Défenseur des droits peut procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Les constatations effectuées et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être ni produites, ni invoquées ultérieurement dans les instances civiles ou administratives sans le consentement des personnes intéressées, sauf si la divulgation de l'accord est nécessaire à sa mise en œuvre ou si des raisons d'ordre public l'imposent.

Article 27

Lorsque le Défenseur des droits estime, dans les conditions définies à l'article 24, que la réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination ou invoquant la protection des droits de l'enfant appelle une intervention de sa part, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, y compris lorsque celles-ci incluent une dimension internationale.

Article 28

I. — Le Défenseur des droits peut proposer à l'auteur de la réclamation et à la personne mise en cause de conclure une transaction dont il peut recommander les termes.

II. — Lorsqu'il constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 1146-1 et L. 2146-2 du code du travail, le Défenseur des droits peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la

条の3が規定する権限において介入する際、権利擁護機関は、前もって以下の同意も得なければならない：

- 事実が予備調査の原因となった、若しくは明白である場合、又は、裁判所による情報収集が開始された、若しくは裁判所への訴えが提起された場合は、第26条及び第28条のIの実施のため、訴えを提起された裁判所、又は、大審裁判所検事正；
- 事実が予備調査の原因となった、又は明白である場合は、第28条のIIの実施のため、大審裁判所検事正。

第3章：権利擁護機関の権限に関する条項

第24条

権利擁護機関は、申立ての対象となる事実であるか、又は、同機関に通報された事実が、その介入を必要とするものであるかを判断する。

権利擁護機関が申立て後の手続きを行わないと決定した場合には、その理由を提示する。

第25条

権利擁護機関は、被害を受けた人の権利と自由の尊重を保障し、及び、同機関の下へ提起された問題の解決又は再発防止に寄与すると思われる、あらゆる勧告を行うことができる。権利擁護機関は、申立てがあった者の状況について衡平に解決する勧告を行うことができる。

関係機関又は当事者は、権利擁護機関が定める期間内に、勧告後の対応について、権利擁護機関に報告する。

この期間内に報告がない、あるいは、受け取った報告から鑑みて、勧告による効果が得られていないと権利擁護機関が判断する場合には、権利擁護機関は、定められた期間内に必要な措置を講じるよう、被申立人に命じることができる。

命令に対して措置がとられなかった場合には、権利擁護機関は、特別報告書を作成し、被申立人に通知する。権利擁護機関は、同機関が定める方法に従って、この報告書、及び、場合によっては、被申立人の回答を公表する。

第26条

権利擁護機関は、その知るところとなった紛争に対して、斡旋による、和解的な解決方法を用いることができる。

斡旋の過程で実施された事実確認及び収集された供述は、関係者の同意なしに後日、民事又は行政訴訟手続きにおいて提出する、又は援用されえない。ただし、その実施に合意の公表が必要な場合、又は、公序の観点から公開が必要である場合を除く。

第27条

権利擁護機関は、第24条に規定されている条件において、差別の被害者であると考える本人からの申立て、又は、子どもの権利の保護を願う者からの申立てが、同機関の介入を必要とするものであると判断した場合、同機関は、その者の書類の作成を手助けし、国際的な側面が含まれる場合も含め、その者の状況に合った手続きを特定するための支援を行う。

第28条

I. — 権利擁護機関は申立人と被申立人とに和解を提案することができる。同期間は、その文言を推奨することができる。

II. — 権利擁護機関が、刑法典第225-2条及び第432-7条並びに労働法典L1146-1条及びL2146-2条による制裁を受ける差別を構成する事実を認めたとき、同機関は、この事実による公訴がまだ提起されていないならば、当該事実を引き起こした者に対し、自然人である場合には3000€以下の、法人である場合には15000€以下の和解金の支払いを、さらに該当すれば、被害者への損害賠償の支払いを求める和解を提案することができる。和解金の額は、事実の重大性、加害者の資力及び負担能力に応じて設定される。権利擁護機関によって提案され、加害者、及び必要な場合

gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de l'auteur des faits.

La transaction proposée par le Défenseur des droits et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition du Défenseur des droits.

III. — Dans les cas prévus au II, le Défenseur des droits peut également proposer que la transaction consiste dans :

- 1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois ;
- 2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ;
- 3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces publications ou services de communication électronique puissent s'y opposer ;
- 4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'auteur des faits, sans pouvoir toutefois excéder le montant maximal de l'amende transactionnelle prévue au II.

IV. — Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction mentionnée au même II sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, le Défenseur des droits, conformément à l'article 1er du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

V. — Un décret précise les modalités d'application des II à IV.

Article 29

Le Défenseur des droits peut saisir l'autorité investie du pouvoir d'engager les poursuites disciplinaires des faits dont il a connaissance et qui lui paraissent de nature à justifier une sanction.

Cette autorité informe le Défenseur des droits des suites réservées à sa saisine et, si elle n'a pas engagé de procédure disciplinaire, des motifs de sa décision.

A défaut d'information dans le délai qu'il a fixé ou s'il estime, au vu des informations reçues, que sa saisine n'a pas été suivie des mesures nécessaires, le Défenseur des droits peut établir un rapport spécial qui est communiqué à l'autorité mentionnée au premier alinéa. Il peut rendre publics ce rapport et, le cas échéant, la réponse de cette autorité selon des modalités qu'il détermine. L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne susceptible de faire l'objet de la saisine du Conseil supérieur de la magistrature prévue à l'avant-dernier alinéa de l'article 65 de la Constitution.

Article 30

Le Défenseur des droits, lorsqu'il a constaté une discrimination directe ou indirecte mentionnée au 3° de l'article 4 dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose.

Le Défenseur des droits est tenu informé des suites données à sa recommandation.

Article 31

Lorsque le Défenseur des droits est saisi d'une réclamation, non

est à la charge de l'auteur des faits. La transaction proposée par le Défenseur des droits et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République. La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition du Défenseur des droits.

III. — Dans les cas prévus au II, le Défenseur des droits peut également proposer que la transaction consiste dans :

- 1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois ;
 - 2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ;
 - 3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces publications ou services de communication électronique puissent s'y opposer ;
 - 4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.
- Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'auteur des faits, sans pouvoir toutefois excéder le montant maximal de l'amende transactionnelle prévue au II.
- IV. — Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction mentionnée au même II sont interruptifs de la prescription de l'action publique. L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils. En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, le Défenseur des droits, conformément à l'article 1er du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.
- V. — Un décret précise les modalités d'application des II à IV.

III. — II の場合、権利擁護機関が以下の内容の和解を提案することも可能である :

- 1 指定した場所で、2 ヶ月を超えない期間、声明を掲示 ;
 - 2 情報提供のために、企業委員会及び従業員代表への声明を伝達 ;
 - 3 官報若しくは 1 つ以上の他の出版物への掲載、又は電子通信サービスを使って、声明を公表。ただし、これらの発行者、又は、電子通信サービスがそれに反対する可能性がない場合 ;
 - 4 会社内で決定を公表する。
- 掲示又は掲載の費用は、加害者が負担するが、II に規定する和解金の上限を超えてはならない。

IV. — II に述べる和解の実施又は履行を意図する行為は、公訴時効の中断をもたらす。

和解の履行は、公訴消滅事項となる。しかし、和解の履行は、付帯私訴の当事者による軽罪裁判所への直接的な訴追手続きの実現を妨げることはない。この場合、軽罪裁判所は、大統領に付与された権限を行使する 1 人の司法官により構成され、民事についてのみ決定を下す。

和解の拒否、又は、大審裁判所検事正によって受理、承認された和解の不履行の場合は、権利擁護機関は、刑事訴訟法第 1 条に従い、直接訴追手続きによる公訴を行うことができる。

V. — II ないし IV の適用の様式は、デクレにより規定される。

第 29 条

権利擁護機関は、知るところとなった、制裁が加えられるべきと思われる事実を懲戒権を与えられた機関に申立てることができる。

当該機関は、権利擁護機関にその結果について通知し、また、懲戒手続きを行わなかった場合には、その決定の理由を通知する。

権利擁護機関が定める期間内に情報提供がない、又は、受け取った情報から鑑みて、申立てに必要な措置が講じられていないと思われる場合には、権利擁護機関は、第 1 項に言及されている機関に提供される特別報告書を作成することができる。権利擁護機関は、この報告書、及び、場合によっては、自ら決定した方法によって、前期機関の返答を公表することができる。

前項の規定は、憲法第 65 条の最後から二番目の段落に定める司法官職・高等評議会への申立ての対象となりうる人には適用されない。

第 30 条

権利擁護機関は、公的機関の認可や許可の対象である自然人若しくは法人、又は、このような公的機関が差別に関する規制の不遵守若しくは公序や公的自由を理由に保全措置や制裁を行おうとする自然人若しくは法人の職業活動において第 4 条の 3 に定める直接差別又は間接差別が認められた場合、当該公的機関に対し、有している職業活動の停止権限又は制裁権限を行使するよう、勧告することができる。権利擁護機関は、勧告後の対応について、報告を受けなければならない。

第 31 条

権利擁護機関は、司法に判断が委ねられていない、法令の解

soumise à une autorité juridictionnelle, qui soulève une question touchant à l'interprétation ou à la portée d'une disposition législative ou réglementaire, il peut consulter le Conseil d'Etat. Le Défenseur des droits peut rendre public cet avis. Ce dernier est rendu dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 32

Le Défenseur des droits peut recommander de procéder aux modifications législatives ou réglementaires qui lui apparaissent utiles.
Il peut être consulté par le Premier ministre sur tout projet de loi intervenant dans son champ de compétence.
Il peut également être consulté par le Premier ministre, le président de l'Assemblée nationale ou le président du Sénat sur toute question relevant de son champ de compétence.
Il contribue, à la demande du Premier ministre, à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans les domaines relevant de son champ de compétence.
Dans les cas prévus aux deuxième et troisième alinéas, le Défenseur des droits rend son avis dans un délai d'un mois.

Article 33

Le Défenseur des droits ne peut remettre en cause une décision juridictionnelle.
Les juridictions civiles, administratives et pénales peuvent, d'office ou à la demande des parties, l'inviter à présenter des observations écrites ou orales. Le Défenseur des droits peut lui-même demander à présenter des observations écrites ou à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas, son audition est de droit.
Sans préjudice de l'application du II de l'article 28, lorsqu'il apparaît au Défenseur des droits que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, il en informe le procureur de la République. Il lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application de l'article 26.
Le procureur de la République informe le Défenseur des droits des suites données à ses transmissions.
Le Défenseur des droits porte à la connaissance de l'autorité judiciaire les affaires concernant un mineur susceptibles de donner lieu à des mesures d'assistance éducative prévues à l'article 375 du code civil ou toutes informations qu'il aurait recueillies à l'occasion de sa saisine par un mineur impliqué dans une procédure en cours.

Article 34

Le Défenseur des droits mène toute action de communication et d'information jugée opportune dans ses différents domaines de compétence.
Il favorise à cette fin la mise en œuvre de programmes de formation. Il conduit et coordonne des travaux d'étude et de recherche. Il suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion des droits et de l'égalité. Il identifie et promeut toute bonne pratique en la matière.

Article 35

Le Défenseur des droits saisit les autorités locales compétentes de tout élément susceptible de justifier une intervention du service en charge de l'aide sociale à l'enfance.

Article 36

I. — Le Défenseur des droits peut, après en avoir informé la personne mise en cause, décider de rendre publics ses avis, recommandations ou décisions avec, le cas échéant, la réponse faite par la personne mise en cause, selon des modalités qu'il détermine.
II. — Il présente chaque année au Président de la République, au président de l'Assemblée nationale et au président du Sénat :
1° Un rapport qui rend compte de son activité générale et comprend une annexe thématique relative à chacun de ses domaines de compétences énumérés à l'article 4 ;
2° Un rapport consacré aux droits de l'enfant à l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfant.

積及び射程に関する問題を提起する申立てを受け取った時は、国務院に相談することができる。権利擁護機関は、この国務院の見解を公にすることができる。見解の公表は、国務院の議を経たデクレによって決定した条件で行われる。

第 32 条

権利擁護機関は、有用であると考える法令の修正を行うよう、勧告することができる。
権利擁護機関は、その管轄に関するすべての法案について、首相による諮問を受けることができる。
権利擁護機関は、また、その管轄に関するすべての問題について、首相、国民議会議長、又は、元老院議長による諮問を受けることができる。
権利擁護機関は、首相の要請に応じて、その管轄下にある分野での国際交渉におけるフランスの立場の立案と決定に寄与する。
第 2 項及び第 3 項の場合には、権利擁護機関は 1 ヶ月以内にその見解を示す。

第 33 条

権利擁護機関は、裁判所の決定を覆すことはできない。
民事、行政、刑事の各裁判所は、その職権により、又は、当事者の要求により、文書又は口頭で見解を表明するよう、権利擁護機関に求めることができる。権利擁護機関は、自ら文書による見解の表明、又は、これらの裁判所からの意見聴取を求めることができる；この場合、この意見聴取は、当然の権利である。
第 28 条の II が適用される場合を除き、権利擁護機関の知るところとなった事実が、重罪又は軽罪の構成要素となつていと思われた時、権利擁護機関は、これを大審裁判所検事正に通知する。必要に応じて、権利擁護機関は大審裁判所検事正に対して、斡旋が第 26 条を適用して開始されたことを通知する。
大審裁判所検事正は、情報通知後の経過について、権利擁護機関に通知する。
権利擁護機関は、実施中の手続きに関係する未成年者による提訴に際し、民法第 375 条に定める教育上の支援措置の対象となりうる未成年者に関する事柄、又は、権利擁護機関が集めたすべての情報を、裁判所に知らせる。

第 34 条

権利擁護機関は、管轄する諸分野において、時宜にかなったあらゆる広報及び情報提供活動を主導する。
権利擁護機関は、上記目的を達成すべく、研修プログラムの実施を促進する。また、調査及び研究を実施及び統括する。
権利擁護機関は、権利と平等促進のための活動の企画立案及び実施に関する公的機関又は民間組織の率先した取組みを奨励及び支援する。さらに、関連するさまざまな好事例の特定及び促進活動を行う。

第 35 条

権利擁護機関は、児童福祉サービスの介入を正当化するすべての要素について、権限ある地方機関に申し立てる。

第 36 条

I. — 権利擁護機関は、被申立人に通知した後に、同機関が示した見解、勧告又は決定を、同機関が定める方法に従って、場合によっては申立て当事者の回答とともに、公表する決定を行うことができる。
II. — 権利擁護機関は、毎年、大統領、国民議会議長及び元老院議長に、以下のものを提出する：
1 活動全般の総括と第 4 条に列挙される各管轄分野についてのテーマ別付録からなる報告書；
2 子どもの権利の国際デーに際し、児童の権利に関する報告書。
1、2 の報告書は公開され、さらに、国民議会と元老院にお

Les rapports visés aux 1° et 2° sont publiés et peuvent faire l'objet d'une communication du Défenseur des droits devant chacune des deux assemblées.

III. — Le Défenseur des droits peut également présenter tout autre rapport au Président de la République, au président de l'Assemblée nationale et au président du Sénat. Ce rapport est publié.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DU DEFENSEUR DES DROITS

Article 37

Le Défenseur des droits dispose de services placés sous son autorité qui ne peuvent comprendre que des fonctionnaires civils et militaires, des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats et des agents contractuels de droit public. Il peut désigner, sur l'ensemble du territoire ainsi que pour les Français de l'étranger, des délégués, placés sous son autorité, qui peuvent, dans leur ressort géographique, instruire des réclamations et participer au règlement des difficultés signalées ainsi qu'aux actions mentionnées au premier alinéa de l'article 34. Afin de permettre aux personnes détenues de bénéficier des dispositions de la présente loi organique, il désigne un ou plusieurs délégués pour chaque établissement pénitentiaire. Il peut leur déléguer, ainsi qu'à ses agents, les attributions mentionnées à l'article 18, à l'exception de son dernier alinéa, et aux articles 20 et 22. Pour l'exercice des pouvoirs mentionnés au même article 22, ces délégués et agents sont spécialement habilités par le procureur général près la cour d'appel de leur domicile. Les agents du Défenseur des droits assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, en particulier dans le cas où il est fait application de l'article 225-3-1 du code pénal. Les habilitations mentionnées aux troisième et quatrième alinéas du présent article sont délivrées dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 38

Le Défenseur des droits, ses adjoints, les autres membres des collègues, les délégués et l'ensemble des agents placés sous son autorité sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, recommandations, injonctions et rapports prévus par la présente loi organique. Le Défenseur des droits peut toutefois, lorsqu'il a été saisi par un enfant, informer ses représentants légaux ainsi que les autorités susceptibles d'intervenir dans l'intérêt de l'enfant. Sauf accord des intéressés, aucune mention permettant l'identification de personnes physiques ne peut être faite dans les documents publiés sous l'autorité du Défenseur des droits.

Article 39

Le Défenseur des droits établit et rend publics un règlement intérieur et un code de déontologie qui lui sont applicables, ainsi qu'à ses adjoints, aux autres membres des collègues, à ses délégués et à l'ensemble des agents placés sous son autorité.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 40

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Ordonnance n°58-1067 du 7 novembre 1958 - art. 4 (V)

Article 41

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Loi n°94-100 du 5 février 1994 - art. 6 (V)

Article 42

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Code électoral - art. LO130 (V)
Modifie Code électoral - art. LO176 (V)

ける権利擁護機関の報告の対象とすることができる。

III. — 権利擁護機関は、大統領、国民議会議長及び元老院議長に対しまったく別の報告書を提出することもできる。この報告書は公開される。

第 4 編 : 権利擁護機関の組織と機能に関する条項

第 37 条

権利擁護機関は、その権限下に、文官及び武官の公務員、議院公務員、司法官、公法上の契約職員のみを構成員とする部局をもつ。権利擁護官は、フランス全土及び在外フランス人のために、その権限下に置かれる代理人を任命することができる。代理人は、管轄地域内で申立てを審議し、通知された問題の解決、及び、第 34 条第 1 項で述べた活動に参加する。在監者が本組織法律の規程の恩恵を受けることができるよう、権利擁護官は、各刑務所に代理人を 1 人以上置く。権利擁護官は、当該代理人及びその職員に、第 18 条（最終項を除く）並びに第 20 条及び第 22 条に定められる権限を委任することができる。同第 22 条に定める権限の行使については、住所地の控訴院の検事長が、これらの代理人及び職員に対して、特別に権限を与える。宣誓し、大審裁判所検事正から特別に権限を委任された権利擁護機関の職員は、特に刑法典第 225-3-1 条が適用される事例において、調書に基づいた差別罪の事実確認を行うことができる。本条第 3 項及び第 4 項に定められる権限の委任は、國務院の議を経たデクレが定める条件と方法によって行われる。

第 38 条

権利擁護官、補佐官、評議会構成員、代理人、及びその権限下に置かれたすべての職員は、本組織法律が定める意見書、勧告、命令、報告の作成に必要な要素であることを条件に、その職務上知ることとなった事実、行為又は情報について守秘義務を負う。ただし、権利擁護官は、子どもによる申立ての場合には、その法定代理人及び子どもの利益を擁護するために介入する機関に情報提供をすることができる。権利擁護機関の権限下で公表される文書においては、関係者の合意がない限り、個人が特定される言及を行うことはできない。

第 39 条

権利擁護官は、権利擁護官、補佐官、評議会構成員、代理人、及び、その権限下に置かれたすべての職員に適用される内部規則及び倫理規定を作成及び公表する。

第 5 編 : 最終条項

第 40 条

次の条項を修正 :
1958 年 11 月 7 日のオルドナンス第 58-1067 号第 4 条 (V) の改正

第 41 条

次の条項を修正 :
1994 年 2 月 5 日の法律第 94-100 号第 6 条 (V) の改正

第 42 条

次の条項を修正 :
選挙法典 LO130 条 (V) の改正
選挙法典 LO176 条 (V) の改正

Crée Code électoral - art. LO194-2 (V)
 Crée Code électoral - art. LO230-3 (V)
 Modifie Code électoral - art. LO319 (V)
 Crée Code électoral - art. LO340-1 (V)
 Modifie Code électoral - art. LO489 (V)
 Modifie Code électoral - art. LO516 (V)
 Modifie Code électoral - art. LO544 (V)

Article 43

I à III et V. - A modifié les dispositions suivantes :

- Loi n°2004-192 du 27 février 2004 Art. 109
- Loi n°99-209 du 19 mars 1999 Art. 195
- Loi n°61-814 du 29 juillet 1961 Art. 13-2

A modifié les dispositions suivantes :

- Loi n°2004-192 du 27 février 2004 Art. 7

A modifié les dispositions suivantes :

- Loi n°2004-192 du 27 février 2004 Art. 14

A modifié les dispositions suivantes :

- Loi n°99-209 du 19 mars 1999 Art. 6-2

A modifié les dispositions suivantes :

- LOI organique n°2010-837 du 23 juillet 2010 Art. Annexe

IV. - Pour l'application de la présente loi en Nouvelle-Calédonie, les mots : " collectivités territoriales " s'entendent de la Nouvelle-Calédonie, des provinces et des communes.

Article 44

I. - La présente loi organique entre en vigueur le lendemain de sa publication. A compter de cette date, le Défenseur des droits exerce les missions visées au 1° de l'article 4 et succède au Médiateur de la République dans ses droits et obligations.

II. - Toutefois, entrent en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant la date de promulgation de la présente loi organique, en tant qu'ils concernent les missions visées aux 2° à 4° de l'article 4 :

- au second alinéa de l'article 2, les mots : « et ses adjoints » ;
- aux premier et avant-dernier alinéas de l'article 3, les mots : « et celles de ses adjoints » ;
- au deuxième alinéa du même article 3, les mots : « ou adjoint » ;
- à la première phrase du dernier alinéa dudit article 3, les mots : « ou comme un de ses adjoints » ;
- les 2° à 4° des articles 4 et 5 ;
- le dernier alinéa de l'article 5 ;
- à la fin du deuxième alinéa de l'article 6, les mots : « , sauf lorsqu'elle est présentée au titre des compétences mentionnées aux 2° à 4° de l'article 4 » ;
- à la dernière phrase de l'article 8, les mots : « des cas lui paraissant mettre en cause l'intérêt supérieur d'un enfant et » ;
- au second alinéa de l'article 10, les mots : « , sauf au titre de ses compétences mentionnées au 3° du même article 4 , » ;
- les articles 11 à 17 ;
- au premier alinéa du II de l'article 22, la référence : « à 3° » ;
- la dernière phrase du premier alinéa et les deux derniers alinéas de l'article 23 ;
- l'article 27, les II à V de l'article 28 et l'article 30 ;
- le dernier alinéa de l'article 33 ;
- les deux dernières phrases du second alinéa de l'article 34 ;
- l'article 35 ;
- le 2° du II de l'article 36 et, au dernier alinéa du même II, la référence : « et 2° » ;
- l'avant-dernier alinéa de l'article 37 et, au dernier alinéa du même article, les mots : « et quatrième » ;
- au premier alinéa de l'article 38, les mots : « ses adjoints, les autres membres des collèges, » ;
- à l'article 39, les mots : « ses adjoints, aux autres membres des collèges, à » ;
- au troisième alinéa du 1° de l'article 42, les mots : « et ses adjoints » ;
- le 6° du même article 42, en tant qu'il supprime, aux articles LO 489, LO 516 et LO 544 du code électoral, la référence au Défenseur des enfants ;
- au I de l'article 43, les mots : « de la Commission nationale de déontologie de la sécurité, du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour

選挙法典 LO194-2 条 (V) の創設
 選挙法典 LO230-3 条 (V) の創設
 選挙法典 LO319 条 (V) の改正
 選挙法典 LO340-1 条 (V) の創設
 選挙法典 LO489 条 (V) の改正
 選挙法典 LO516 条 (V) の改正
 選挙法典 LO544 条 (V) の改正

第 43 条

I から III、及び V - 次の条項を修正 :

- 2004 年 2 月 27 日の法律第 2004-192 号第 109 条
- 1999 年 3 月 19 日の法律第 99-209 号第 195 条
- 1961 年 7 月 29 日の法律第 61-814 号第 13-2 条

次の条項を修正 :

- 2004 年 2 月 27 日の法律第 2004-192 号第 7 条

次の条項を修正 :

- 2004 年 2 月 27 日の法律第 2004-192 号第 14 条

次の条項を修正 :

- 1999 年 3 月 19 日の法律第 99-209 号第 6-2 条

次の条項を修正 :

- 2010 年 7 月 23 日の組織法第 2010-837 号附表

IV. - 本法のニューカレドニアへの適用においては、「地域共同体」という用語は、ニューカレドニア、州及び市町村を指す。

第 44 条

I. - 本組織法律は、公示の翌日に発効する。この日付から、権利擁護機関は、第 4 条の 1 に定める任務を実行し、共和国オンブズマンの権利義務を承継する。

II. - しかし、第 4 条の 2 ないし 4 に定める任務に関連するものとして、以下のものは、本組織法律の公布日から 2 ヶ月目の 1 日に発効する :

- 第 2 条の 2 段落目、文言 : 「及び補佐官」 ;
 - 第 3 条の 1 段落目及び最後から 2 段落目、文言 : 「及び補佐官の職務」 ;
 - 同第 3 条の 2 段落目、文言 : 「又は補佐官」 ;
 - 同第 3 条の最終段落 1 文目、文言 : 「又は補佐官として」 ;
 - 第 4 条及び第 5 条の 2 から 4 及び第 5 条 ;
 - 第 5 条の最終段落 ;
 - 第 6 条の 2 段落目の終わり、文言 : 「第 4 条の 2 から 4 に言及した権限に関してなされた場合を除き」 ;
 - 第 8 条最後の文、文言 : 「子どもの利益を危うくすると思われる場合」 ;
 - 第 10 条 2 段落目、文言 : 「第 4 条の 3 に言及されている権限の場合を除き」 ;
 - 第 11 条から第 17 条 ;
 - 第 22 条の II の 1 段落目、参照「3」 ;
 - 第 23 条の 1 段落の最後の文と最後の 2 段落
 - 第 27 条、第 28 条の II から V まで、及び第 30 条
 - 第 33 条の最後の段落
 - 第 34 条 2 段落目の最後の 2 文
 - 第 35 条
 - 第 36 条の II の 2、及び同 II の最後の段落、参照 : 「2」 ;
 - 第 37 条の最後から 2 段落目及び同条の最後の段落、文言 : 「及び第 4」 ;
 - 第 38 条の 1 段落目、文言 : 「補佐官、評議会構成員」 ;
 - 第 39 条、文言 : 「補佐官、評議会構成員」
 - 第 42 条の 1 の 3 段落目、文言 : 「と補佐官」 ;
 - 第 42 条の 6、選挙法典 LO489 条、LO516 条及び LO544 条において、子供擁護機関への参照削除 ;
 - 第 43 条の I、文言 : 「全国保安分野倫理委員会、子供擁護機関、高等差別対策平等機関」 ;
 - 第 43 条の II の 1、文言 : 「全国保安分野倫理委員会、子供擁護機関、高等差別対策平等機関」 ;
 - 同 II の 2、文言 : 「子供擁護機関の」 ;
 - フランス領ポリネシアの自治について定める 2004 年 2 月 27 日の組織法律第 2004-192 号第 109 条の I の 5 における子供擁護機関への参照を削除する限りにおいて同 II の 3 ;
 - 第 43 条の III の 1、文言 : 「子供擁護機関、高等差別対策平等機関」 ;
- 本組織法律の公布から 2 ヶ月目の 1 日から、権利擁護機関は、子供擁護機関、全国保安分野倫理委員会、高等差別対策平等機関のそれぞれの活動における権利義務を承継す

l'égalité et » ;

- au 1° du II du même article 43, les mots : « du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, » ;
- au 2° du même II, les mots : « et du Défenseur des enfants » ;
- le 3° dudit II en tant qu'il supprime la référence au Défenseur des enfants au 5° du I de l'article 109 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;
- au 1° du III du même article 43, les mots : « , du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, ».

A compter du premier jour du deuxième mois suivant la promulgation de la présente loi organique, le Défenseur des droits succède au Défenseur des enfants, à la Commission nationale de déontologie de la sécurité et à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans leurs droits et obligations au titre de leurs activités respectives.

III. — Les détachements, les mises à disposition en cours et les contrats des agents contractuels de droit public auprès des autorités auxquelles succède le Défenseur des droits se poursuivent auprès de lui.

Les procédures ouvertes par le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et non clôturées aux dates d'entrée en vigueur mentionnées au I et au premier alinéa du II se poursuivent devant le Défenseur des droits. A cette fin, les actes valablement accomplis par le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité sont réputés avoir été valablement accomplis par le Défenseur des droits.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 29 mars 2011.

Nicolas Sarkozy

る。

III. — 権利擁護機関が承継する機関における出向や公法上の嘱託職員契約は、権利擁護機関において継続する。共和国オンブズマン、子供擁護機関、全国保安分野倫理委員会及び高等差別対策平等機関によって開始され、I及びIIの第1段落に言及のある施行日に終了していない手続は、権利擁護機関が引き継ぐ。このため、共和国オンブズマン、子供擁護機関、全国保安分野倫理委員会及び高等差別対策平等機関によって正式に遂行された活動は、権利擁護機関によって正式に遂行されたとみなされる。本法は国家の法律として施行される。

2011年3月11日、パリにおいて制定

ニコラ・サルコジ

首相及び閣僚名(略)

第 2 節 関連資料

F-101

Agefiph の助成金とサービス

助成金とサービスの詳細

I 雇用へのアクセスと統合のための支援

1. 雇用へのアクセスのための個別支援
2. 就職のための支援
3. 専門職化契約への支援
4. 専門職化契約後の雇用の継続に対する支援
5. 見習い契約への支援
6. 見習い契約後の雇用の継続に対する支援
7. 企業設立と再開への支援

II 職業プランと訓練のための支援

1. 職業プラン作成と訓練のための支援
2. 求職者の訓練
3. 雇用継続のための訓練

III 雇用継続のための支援

1. 雇用継続のための支援
2. 雇用継続のための訓練
3. 雇用継続支援
4. 職場環境の調整と障害補償のための支援

IV 障害補償のための支援とサービス

1. 雇用における障害補償のための支援

2. 専門家による一時的なサービス提供
3. 職場環境の調整と障害補償のための支援
4. 職場環境の調整に関する事前調査サービス
5. チューター支援金
6. 重度障害の認定に関する助成金
7. 労働支援機関・サービス(Esat)から一般の雇用の場へ移行したものである、移行直後のフォローアップ
8. 視覚障害者への支援
9. 聴覚障害者への支援
10. 運動機能障害者に関する支援

V Agefiph が提案する方法

1. 雇用プログラム実施のための方法
2. 詳細カウンセリング診断
3. Agefiph との協約

VI Agefiph は誰を対象に支援してくれるか

1. 企業の条件は何か
2. 採用内定者又は従業員が障害認定を受けているか

VII Cap Emploi のサービス

VIII Alther のサービス

IX Sameth のサービス

支援とサービスの詳細

プランに応じて、障害者と企業は支援とサービスを受けることができます。

支 援	採用の支援、雇用の準備、アクセス	職業プラン作成と訓練	雇用継続	障害補償	障害者の雇用プログラムの実施
	就職（雇用）のための支援 *	求職者の訓練 *	雇用継続のための訓練 *	視覚障害者への支援	詳細カウンセリング診断
	専門職化契約への支援	雇用継続のための訓練 *	雇用継続支援	聴覚障害者への支援	雇用プログラム契約
	専門職化契約後の雇用の継続に対する支援		職場環境の調整支援	運動機能障害者に関する支援	労働組織との契約
	見習い契約への助成			職場環境の調整支援	
	見習い契約後の雇用の継続に対する支援			チューター支援金	
	企業設立と再開への支援			自立への一時的支援	
				重度障害の認定に関する助成金 (AETH)	
				労働支援機関・サービス(Esat)から一般の雇用の場へ移行したものである、移行直後のフォローアップ	

サービス	就職活動に関するカウンセリングサービス *	オリエンテーションのための専門サービス *	職場環境の調整に関する事前調査サービス *	専門家による一時的なサービス提供 *
		障害プランサービス *		職場環境の調整に関する事前調査サービス *

*支援とサービスは指示されたものに限る。

障害者対象の支援

企業対象の支援

障害者と企業対象の支援

(AGEFIPH : 2011 年 Agefiph 年報)

Agefiph の助成金とサービス

企業から支払われた納付金の管理をする障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph) は、障害者の雇用促進をその使命とする。Agefiph の支援方法には、主に助成金とサービスという 2 つの方法がある。

Agefiph の助成金とサービス提供の目的は、障害者の職業参入と雇用継続を支援することであり、フランス全土 (海外県含む) の条件を満たしている障害者と企業が利用できる。サービスは 20 の地域圏事務所を通じて提供され、フランス全土で均質である。契約基準と手引書は全国共通であるが、その一方で、種々の提案事例に対しては地域圏ごとに処理するため、効率よく柔軟に対応できる。

障害者の状況に応じて提供される助成金

支援が助成金という形で提供される場合、障害者に対して助成金が直接支払われるのは、職業プラン、訓練、雇用へのアクセス、障害補償、雇用継続、企業設立・再開の 6 つの分野においてである。例えば、求職中又は転職を望んでいる障害者は、能力評価とオリエンテーションのための助成金を申請することができる。企業に対する助成金が支払われるのは、障害者の雇用プログラムの実施、障害者の雇用、障害を有する従業員の雇用継続、職場環境の調整、定着・昇進の管理を目的とする場合である。障害者を雇用する雇用主が行う訓練で追加の費用が生じないよう、Agefiph がチューターの利用を提案する場合もある。

専門家によって提供されるサービス

上記の分野において支援がサービス提供という形で実施される場合は、Agefiph が障害者や企業に対してサービス内容や委託先に関する提案を行う。Agefiph はパートナー機関を選定し、障害者専門職業紹介機関 (Cap Emploi)、障害者雇用継続支援サービス (Sameth)、雇用主支援サービス (Alther) など、Agefiph が名付けたロゴのもとで、運営している。これらのパートナー機関がフランス全土で Agefiph が提供する支援を実施し、さらに、個々の状況に合わせた専門的なサービスが必要な場合には、Agefiph が選定した委託先によって実施されるサービスの内容を決める。

助成金と委託サービスの詳細

I 雇用へのアクセスと就職のための支援

1. 雇用へのアクセスのための個別支援

雇用主と障害者のための支援

障害者の状況と職業プランに応じて、障害者又はその雇用主は Agefiph の支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金、及び、Agefiph が選定・委託する専門家によって実施されるサービスの 2 種類がある。

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー

Cap Emploi、公共職業安定機関 (Pôle emploi) 又は若者専用職業安定機関 (Mission Local) のカウンセラーが、個々の障害者のニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される助成金 Agefiph の支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiph への申請の前に、カウンセラーが一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べる。

より詳しく

障害補償のための助成金も雇用へのアクセスを容易にするために利用することができる。

2. 就職のための支援

目的

雇用が最も困難な障害者の雇用を雇用主に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

雇用が最も困難な障害者 (以下の項目のうち少なくとも 1 つがあてはまる者) を雇用する者

- 50 歳以上である。
- 雇用前の 12 ヶ月間に継続して働いていた期間が 6 ヶ月以下の求職者であった。
- 保護雇用又は適合企業 (Impro, Ime, Esat, EA, CRP) から一般雇用の場に移行した。

支援の内容

- 障害者を、期限付き契約又は期限の定めがない契約で 12 ヶ月以上雇用するための雇用主への経済的支援
- 助成の金額はフルタイムの契約には 2000 €、16 時間以上のパートタイムの契約には 1000 €

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に、就職を支援した Cap Emploi、Pôle emploi、又は Mission Local のカウンセラーが助成内容を決定する。

3. 専門職化契約への助成金

目的

障害者に対する訓練の促進、企業に対する専門職化契約を用いた雇用の促進

誰がこの支援を受けることができるか

- 45 歳以上の障害者
- 専門職化契約を用いて障害者を雇用した雇用主 (障害者の年齢に関する制限はない)

支援の内容

障害者に対して、12 ヶ月以上の専門職化契約に 2000 € 雇用主に対して :

- 6 ヶ月から 12 ヶ月の専門職化契約に 1000 €
- 12 ヶ月以上の専門職化契約に 2000 €

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に、該当企業及び従業員が直接申請するか、又は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

4. 専門職化契約後の雇用の継続に対する支援

目的

専門職化契約終了後、従業員を継続雇用するよう企業に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

専門職化契約終了後の障害者を雇用している雇用主

支援の内容

- 障害者を、期限付き契約又は期限の定めがない契約で 12 ヶ月以上雇用するための雇用主への経済的支援
- 金額はフルタイムの契約には 2000 €、最低 16 時間以上のパートタイムの契約には 1000 €

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に、該当企業及び従業員が直接申請するか、又は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

5. 見習い契約への支援

目的

見習い契約で障害者を雇用することを企業に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

- 特別教育機関(IME/IMPRO)の卒業生、又は、統合教育環境での特別支援クラスの卒業生を、少なくとも6ヶ月以上見習い契約で雇用した雇用主

支援の内容

- 6ヶ月から12ヶ月の見習い契約に1000€
- 12ヶ月以上の見習い契約に2000€

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から3ヶ月以内に、該当企業が直接申請するか、又はCap Emploi、Pôle emploi、Mission Localのカウンセラーを通じてAgefiphに申請する。

6. 見習い契約終了後の雇用の継続に対する支援**目的**

見習い契約終了後に従業員の雇用の継続を企業に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

見習い契約終了後の障害者を雇用している雇用主

支援の内容

- 障害者を、期限付き契約又は期限の定めがない契約で12ヶ月以上雇用するための雇用主への経済的支援
- 金額はフルタイムでの仕事の契約には2000€、16時間以上のパートタイムの契約には1000€

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から3ヶ月以内に、該当企業及び従業員が直接申請するか、又はCap Emploi、Pôle emploi、Mission Localのカウンセラーを通じてAgefiphに申請する。

7. 企業設立と再開への支援**目的**

障害者による企業の設立・再開を通して、自ら雇用を創出することを働きかける

注意：上記の支援の詳細の様式は2012年4月1日からAgefiphで受け取った書類に適用する。

誰がこの支援を受けることができるか

Pôle emploiに登録した求職者のみが対象である

支援の内容

- 企業の設立再開時及び前段階で、Agefiphによる保証のもとでサービスを実施する起業専門のサービス提供機関が支援する。設立後のケアもニーズに応じて提案する。
- 以下の3つからなる初回保険パッケージの提供：職業的な複合リスク、予防（事故、病気）、健康（医療、歯科、病院ケア）
- 開始費用としての助成金は、一括支払い6000€、必要があれば、1500€プラスする。

この支援をどのようにして受けるのか

- 専門家による支援の申請内容は、Cap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが決定する。
- 初回保険パッケージは、Agefiphのサービス提供機関の支援を受けていた者に対して提案される。
- 該当個人が直接申請するか、又は起業専門の支援機関を通じてAgefiphに申請する。

II 職業プランと訓練のための支援**1. 職業プラン作成と訓練のための支援****雇用主と障害者への支援**

状況と職業プランに応じて、雇用主又は障害者はAgefiphの支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金である場合と、Agefiphによって選定・委託される専門家によりサービスが提供される場合がある。

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー
就職においては、Cap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが、雇用継続の場合においては、Samethのカウンセラーが、個々の障害者のニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される補償のための助成金

Agefiphの支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiphへの申請の前に、雇用主と障害者は、一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べなければならない。

注

- 個人又は企業のAgefiphの支援申請の目的となる職業プランが2011年の年末に終了する場合は、特定の条件下では、Agefiphの支援は2011年の12月31日まで有効である。詳細は、Agefiphに問い合わせること。
- 障害補償のための助成金も、雇用へのアクセスを容易にするために利用することができる。

2. 求職者の訓練**目的**

障害者が長期続けることができる仕事への就職に必要な能力を取得することを可能にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害を有する求職者

支援の内容

- Agefiphが選んだ短期間訓練（210時間以下）
- 就職のための専門技能を習得するためにAgefiphが選んだ専門職訓練（600時間まで）
- 就職に向けた個人の訓練の費用の助成と、現実的な雇用へのアクセスの見通しの提供

この支援をどのようにして受けるのか

Cap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが職業プランに最も合った訓練を提案する。支援内容はCap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが決定する。

3. 雇用継続のための訓練**目的**

緊急の場合に、障害者が雇用継続のために必要な能力を取得することを可能にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害者と認定された者、又は認定の過程にある者の雇用主

支援の内容

雇用継続プランに含まれる訓練の教育費の助成。

この支援をどのようにして受けるのか

支援内容は、Samethのカウンセラーが決定する。

III 雇用継続のための支援**1. 雇用継続のための支援****雇用主と障害者のための支援**

障害の状況と職業プランに応じて、雇用主又は障害者はAgefiphの支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金が支給される場合と、Agefiphによって選定・

委託される専門家によりサービスが提供される場合がある

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー
Sameth のカウンセラーが、雇用継続のために個々の障害者のニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される補償のための助成金

Agefiph の支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiph への申請の前に、雇用主と障害者は、一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べなければならない。

注

個人や雇用主の支援申請における職業プラン作成が 2011 年の年末に終了した場合、場合によって 2011 年の 12 月 31 日まで有効な支援プログラムを利用することができる。詳細は、Agefiph に問い合わせること。

障害補償のための助成金も、雇用へのアクセスを容易にするために利用することができる。

2. 雇用継続のための訓練

⇒ II 3.

3. 雇用継続支援

目的

障害者の雇用継続を可能にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害者と認定された者人又は認定の過程にある者の雇用主、障害認定を受けた自営の者又は認定の過程にある自営の者

支援の内容

一括支払いの 2000 € の助成金は、障害を有する従業員が、受障や障害の悪化で雇用の継続が危うくなり、他に雇用継続のための解決方法がない場合、迅速に支給を受けることができる。

さらに、必要に応じて 3000 € の追加支給を受けることができる。

この支援をどのようにして受けるのか

Sameth のカウンセラーが、支援内容を決定する。

4. 職場環境の調整と障害補償のための支援

目的

障害者の障害に合わせて職場環境の調整を行う。

誰がこの支援を受けることができるか

障害認定を受けた者の雇用主、又は障害認定を受けた自営の労働者

注：職場環境の調整に対する支援は、従業員の障害、職場の状況の悪化が、職務の遂行能力に影響をもたらすと労働医が認めた場合に、障害認定の過程にある人のためにも支給することができる。

支援の内容

職場における障害の補償のために、Agefiph は以下の事柄に助成金を支給する：

- 企業における障害補償のための技術的、人的、組織的な支援（職務の調整、特別なコンピュータープログラム、点字機器など）
- 9150 € を上限とする職場介助者ための一時助成金
- 聴力に障害を有する従業員とのコミュニケーション：訓練において可能な通訳等のインターフェースについて 1 年に最大 2600 €、訓練について 9150 € までの助成。映像通訳機器への最大 1300 € までの助成。

注

- 複雑な状況においては、Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーが職場環境の調整の専門家による支援を要請することができる。この専門家は、事前調査を行い、ニーズと解決法を明確にする。
- 障害補償のための助成も利用することができる。

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が直接 Agefiph に申請するか、あるいは、就職の場合においては、Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合においては、Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

IV 障害補償のための支援とサービス

1. 雇用における障害補償のための支援

雇用主と障害者のための支援

障害の状況と職業プランに応じて、雇用主又は障害者は Agefiph の支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金が支給される場合と、Agefiph によって選定・委託される専門家によりサービスが提供される場合がある。

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー

就職に関しては Cap emploi、Pôle emploi、Mission Locale のカウンセラーが、雇用継続の場合には Sameth のカウンセラーが、ニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される補償のための助成金

Agefiph の支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiph への申請の前に、雇用主と障害者は、一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べなければならない。

注

個人や雇用主の支援申請における職業プラン作成が 2011 年の年末に終了した場合、場合によって 2011 年の 12 月 31 日まで有効な支援プログラムを利用することができる。詳細は、Agefiph に問い合わせること。

2. 専門家による一時的なサービス提供

目的

雇用における障害の影響と補償の方法を明確にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害を有する求職者、従業員、又はその雇用主が、支援を受けることができる。

支援の内容

障害の専門家（視覚、聴覚、運動、精神機能）により、雇用における障害の影響を評価し、補償する。

この支援をどのようにして受けるのか

就職の場合においては、Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合においては、Sameth のカウンセラーのみが Agefiph に申請を行うことができる。

3. 職場環境の調整と障害補償のための支援

⇒ III 4.

4. 職場環境の調整に関する事前調査サービス

目的

障害者の障害に応じて、職場環境の調整の方法を見いだす。

誰がこの支援を受けることができるか

障害認定を受けた者、又は、認定の過程にある者の雇用主

支援の内容

人間工学専門家が、支援機器と組織に関する現実的な解決法を、数字で示して具体的に企業に提案する。

この支援をどのようにして受けるのか

就職の場合においては Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合においては Sameth のカウンセラーのみが Agefiph に申請することができる。

5. チューター支援金**目的**

障害を有する従業員の職場の異動で就いた新しい職務、雇用継続、採用による職場参入をよりよいものにする。

誰がこの支援を受けることができるか

雇用や再配置において、障害者と認定された者に対して、障害のない従業員のための一般の枠組みを超えて、配慮が必要な場合その雇用主に対して支援が行われる。

支援の内容

従業員の障害に対する配慮のために企業内（同僚、上司）で発生した追加費用を助成。1時間最大 25 €で 40 時間まで、ただし 1000 €を上限とする。

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

6. 重度障害の認定に関する助成金**目的**

労働能力が減少した障害者が、一般の労働の場で働くことができるようにする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害者の雇用主

支援の内容

職場環境の調整がなされた後でも、職業活動における障害の影響が大きい場合、企業は Agefiph に対して重度障害の認定を申請することができる。

Agefiph が同意した場合、重度障害認定は一般的には 3 年間、以下の 2 つの形をとることができる助成へのアクセスを可能にする：

- 障害者雇用支援金（AETH）の受給（最低賃金時給の 450 倍又は 900 倍）；
- 事業所が障害者の雇用義務の対象である場合には、Agefiph への納付金の減額

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

7. 労働支援機関・サービス（ESAT）から一般の雇用の場へ移行した者に対する、移行直後のフォローアップ**目的**

労働支援機関・サービス（ESAT）から一般の雇用の場へ移行した者を新しい職場環境で慣れさせ、雇用を定着させる。

誰がこの支援を受けることができるか

ESAT から移行した者の雇用主

支援の内容

ESAT から移行してきた者の仕事を可能にするために配置される支援者の費用を 70 時間まで助成する。支援者の時給は最高 50 €（上限 3500 €）とする。

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に該当企業及び従業員が、直接申請するか、又は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

8. 視覚障害者への支援**目的**

視覚障害を補償する。

誰がこの支援を受けることができるか

次の状況にある視覚障害者：

- 求職者
- 職業訓練中の研修生
- 最高教育機関の学生で必須の研修を行っている者

支援の内容

障害を補償する装置購入に対する定額の助成（装置を使用する訓練費用含む）：

- 点字ディスプレイに 3000 €；
- 点字キーボードに 5000 €；
- 点字ではない特別な装置に 1500 €

この支援をどのようにして受けるのか

該当者が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Locale 務のカウンセラーが、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

全ての場合において、申請は機器を購入する前に行うこと。

9. 聴覚障害者への支援**目的**

聴覚障害を補償する。

誰がこの支援を受けることができるか

次の状況にある聴覚障害者：

- 従業員、又は自営の者
- 採用の内定を保持している求職者
- 職業訓練中の研修生
- 訓練が終了する前の 9 ヶ月にある CRP/CRF の研修生
- 最高教育機関の学生で必須の研修を行っている者

支援の内容

補助機器購入のための定額の助成：補助機器が一つの場合は 800€、2 つの場合は 1600€（付属費用を除く：維持、電池、保険など）

この支援をどのようにして受けるのか

該当者が直接申請するか、又は就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Locale のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

全ての場合において、申請は機器を購入する前に行うこと。

10. 運動機能障害者に関する支援**目的**

運動機能障害を補償する。

誰がこの支援を受けることができるか

次の状況にある障害者：

- 従業員
- 自営の者（運転免許の助成を除く）
- 採用の内定を保持している求職者（車の改造と車の購入のための助成金を受給するには、採用内定が必要）

- 職業訓練中の研修生（通学一時助成金のみ）
- 最高教育機関の学生で必須の研修を行っている者

支援の内容

- 障害に合わせて行った車の改造費用のうちの 50% を助成。上限は 9000 €
- 新車、又は、最高クラスの車を改造する場合、車の改造費用を上限 10000 € として助成。
- 公共交通機関も個人の車も使えない場合、通勤に対し助成金として 1 回限り上限 4000 € を助成。
- 障害を補償する運転免許に必要な訓練にかかる追加費用に対して一律 1000 €

この助成をどのようにして受けるのか

該当者が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Locale のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

V Agefiph が提案する方法

1. 雇用プログラム実施のための方法

雇用プログラムとは何か

障害者雇用プログラムの実施は、採用に止まらず、他の 4 つの主要分野で企業の状況を持続的によくすることを目的としている：従業員に対する意識改革、障害を有する労働者の職業過程における訓練と支援、雇用の継続、保護雇用分野での協力。カギとなるのは、企業の人事方針に障害プログラムを組み込むことである。

どのような方法か

企業が障害者雇用の状況を向上させるには、以下の方法がある：

- Agefiph との協約に署名すること；
- 労働協定に署名すること

前もってカウンセリング診断を行えば、企業の状況と現状分析、手続きの形式化を可能にする。

どこに問い合わせるか

障害者雇用プログラムの策定と実施を考えている企業は、以下に連絡すれば個々に応じた支援を受けることができる：

- 従業員 2000 人超の国内企業については、Agefiph お得意様窓口、
- 従業員 250 から 2000 人の企業、又は 2000 人超の従業員を有し、従業員の 80% が同じ地域圏内にある企業については、会社がある場所の Agefiph の地域圏事務所

Agefiph のお得意様窓口は、9226 バニューセデックス アリステッドブリオン大通り 192 番、電話番号 0811373839。
Agefiph の地域圏事務所に連絡するには以下を参照のこと。

2. 詳細カウンセリング診断

目的

詳細カウンセリング診断により、企業は以下のことができるようになる：

- 適応し、持続的に障害者の雇用プログラムを実施するために必要な状況を明らかにする；
- 争点、達成すべき目的、行う手段を明確にする；
- 契約上の取り決め（承認された労働協定又は協約）は、その特性に最も適しているかを確認する

誰がこの支援を受けることができるか

障害者雇用プログラムへの関与を考えている従業員 250 人以上の企業

Agefiph は何を支援してくれるか

- 詳細診断を担当するカウンセラーの選定のための許認可事業履行条件（契約）書の作成に関するアドバイス。
- いったん取り消された場合、次に何をすればいいかのアドバイス
- 「詳細診断において Agefiph は何を助成してくれますか。」の書類の中の細かい診断のための費用の助成

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が Agefiph に申請する。

書類に添付するもの

- 企業の銀行口座証明；
- 診断担当カウンセラー選定のための許認可事業履行条件（契約）書。これは「詳細診断、許認可事業（契約）書」の書類の中にある情報と合致していなければならない；
- 少なくとも 2 つの提案。段階ごとの要項を含む；
- 企業による論議されたサービス提供者の選択

詳細情報

Agefiph の助成の申請の書類ダウンロード

3. Agefiph との協約

目的

協約は、Agefiph と共同で決定した目的を通して雇用プログラムを実施することを目的としている。

誰がこの支援を受けることができるか

Agefiph との協約は、従業員 250 人以上で、障害者雇用プログラムへの関与を希望する企業が対象である。

どのような方法か

詳細診断に基づいて、企業は、Agefiph との協定の枠の中で、関心のある項目を障害者雇用プログラムで形式化するか否かを評価する。選択においては、Agefiph により評価された計画の可能性も考慮される。この評価では、特に雇用と雇用継続における企業の関与が重視される。

Agefiph は何を支援してくれるか

協約の間、Agefiph は、企業のプログラムの実施において企業を支援し、経済的支援を行い、企業の支出を補完することができる。

詳細情報

障害者の雇用プログラム Agefiph との協約 ダウンロード

VI Agefiph は誰を対象に支援してくれるか

Agefiph は、障害者の雇用、職業参入、雇用継続を容易にするために支援を行う。助成とサービスを提案する。これらを受けるには、それぞれに特別な基準がある。一般的な方法は、2 つの主要な問題が、企業の Agefiph の助成とサービスへのアクセスの条件になる。

1. 企業の条件は何か

次の 3 つの条件を満たしていれば、Agefiph の助成とサービスを申請することができる。

- 私法に従った民間企業、又は公共企業であること；
- フランスに所在地があること；
- フランス領土で働く障害労働者を雇用する、又は、雇用する計画をしていること

従業員数に関する基準はなく、障害者の雇用の義務の有無によるものでもない。

注

Agefiph の助成とサービスは、健康、安全、仕事の状況、リスクの予防に関して、雇用主の法的な義務に取って代わるものではない。

特別な事例

- 障害者雇用に関する労働協定又は業界の協定において署名を行った企業は、特別な場合を除き、Agefiph の経済的支援を受けることができない。
- 公的な機能を持つ事業所は、公務障害者参入基金 (FIPHFP) に届け出なければならない。

2. 採用内定者又は従業員が障害認定を受けているか

Agefiph の助成とサービスを受けるには、企業が雇用した従業員や雇用継続しようとしている従業員が、障害認定を受けていなければならない。この認定は個人の状況と年齢によって異なる組織によって認定される。

関係する者は:

- 障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害があると認められた労働者、
- 労働災害又は職業病の被害者で、少なくとも 10% の永続的障害 (incapacité permanente) がある者、義務的社会保障制度の年金の資格を持っている、又は、公務員を管理している規定の資格を持っている被害者、
- 労働能力(capacité de travail) が 3 分の 2 以上減少している状態にある障害年金(pension d'invalidité)の資格を持つ者、
- 傷痍軍人及び戦争犠牲者年金法典の L394 条に言及されている受給者、
- 同法典の L395 条と L396 条に言及されている受給者、
- 勤務中の突発的事故又は疾病にかかった場合の手当又は障害年金(rente d'invalidité)の受給資格を持つ志願消防士、
- 障害者手帳の所持者、
- 成人障害者手当(AAH)の資格を持つ者

以下の者も同様に関係する:

- 労働能力が減少した従業員で、労働医が不適性又は条件付適性ありの診断を示した者、
- 事故や病気のために、仕事を遂行することができなくなった者、

上記 2 つの場合には、障害認定の申請を CDAPH に提出した後すぐに Agefiph の支援を受けることができる。

- CDAPH により障害の通知が行われている 16 歳以上の見習い中の青年

VII Cap Emploi のサービス

障害者の企業への雇用と参入を容易にする。

誰がこのサービスを受けることができるか

- 民間企業（従業員数の制限はない）と公共部門の雇用主（国の機関、地方自治体、公立病院）；
- 障害を有すると認定された者で、Pôle emploi に登録の有無にかかわらず、障害を考慮した専門的な支援が必要な者

誰がこのサービスを提供するか

Cap Emploi のカウンセラーは、各県で支援を提供する。ニーズによって、カウンセラーは、Agefiph が選定した専門サービス提供機関に委託することができる（人間工学者、障害の専門家など）。

サービスの方法与内容

企業へのサービス:

Cap Emploi のカウンセラーは、障害者の雇用と参入について個々に合わせた支援とアドバイスをする

- 求人：
 - 障害者が行うことができる職務と求人情報に関する分析。
 - 職場で生じる障害の影響、必要があれば、補償の方法に関する情報提供。
- 情報検索と求職者の紹介：
 - 経済的支援の活用：国の助成、Agefiph の助成など
- 参入：
 - 新たに雇用された者のフォローアップ
 - 助成金について調べ、Agefiph の書類を作成するための手助け
- 障害の悪化、又は、職務の変化により支援を必要としている場合は、雇用継続のための支援と施策に関する情報提供。

障害者へのサービス:

カウンセラーは、職業参入の行程の全ての段階で個々に合わせた支援とアドバイスを提供する。

- 職業プランの作成：
 - 障害に関係した制約を考慮して職業プラン作成を支援（アセスメント、企業での開始時期など）
- 職業プランを実行に移すための経済的支援（一般の助成金と Agefiph の助成金）の活用
- 訓練：
 - 職業訓練の行程の構築とニーズの分析
 - 利用可能な助成金と職業訓練機関を調べるための手助け
- 求職活動：
 - 求職のためのアドバイス（履歴書、志望動機書、面接、採用など）
- 採用情報の提供：
 - 民間、公共企業の雇用主との連絡
- 企業への参入とフォローアップ：
 - 障害者が定着できるようにするための採用後のフォローアップ
 - 同僚と上司を対象にした意識向上セミナー
 - 障害の悪化、又は、職務の変化により支援を必要としている場合は、雇用継続のための支援と施策に関する情報。

注

資金は Agefiph、FIPHFP、Pôle emploi により提供され、民間企業と公共機関の雇用主は無料でサービスを受けることができる。

このサービスをどのようにして受けるのか

障害者と企業が県の Cap Emploi に連絡を取る。

VIII Alther のサービス

障害者の雇用義務を満たすための専門家への委託、情報提供、支援。

誰がこのサービスを受けることができるか

民間企業、特に従業員が 20 人から 250 人の民間企業、及び新たに Agefiph の雇用義務の対象となった企業。

誰がこのサービスを提供するか

県の Alther のカウンセラーが支援を提供する。

サービスの方法与内容

- 情報提供：
 - Alther のカウンセラーが、企業に障害者の雇用義務に関する法的条項についての情報を提供。障害者の職業参入や雇用継続のための施策、利用できる助成

金についての情報提供、サービスを提供する専門家の紹介。

- 支援：
カウンセラーが企業とともに、雇用義務を満たすための現実的な組織作りと人事管理の方法の計画を練る。計画実施のための支援を 12 ヶ月提供する。

このサービスをどのようにして受けるのか

企業が県の Alther に連絡を取る。

IX Sameth のサービス

障害者の雇用継続を容易にする。

誰がこのサービスを受けることができるか

民間企業又は公的機関の雇用主（国、地方自治体、公立病院）で、その障害認定を受けているか申請中の従業員が、受障又は障害の悪化のために職務に不適性と判断がなされる可能性がある場合。

自営の障害労働者もこのサービスを受けることができる。

誰がこのサービスを提供するか

Sameth のカウンセラーが、各県にて、（民間企業の場合は）労働医、又は、（公共機関の場合は）所轄サービスと共にサービスを提供する。

サービスの方法と内容

Sameth のカウンセラーが、ニーズに必要な全ての手続きと段階に関するアドバイスと支援を提供する：

- 情報サービス：雇用継続の手続きと助成金に関する一般的な情報
- 支援サービス：既に表示されている解決法の実施に必要な支援、一般の助成金の利用、Agefiph の支援の利用内容（職場の調整、職業訓練）の決定
- 人間工学的サービス：雇用継続、又は、企業での他の職務に就くことを可能にする全ての解決法の模索と実施、必要な場合には、助成金の活用

注

資金は、Agefiph（民間企業）と FIPHFP（公共企業）により提供され、企業は無料でサービスを利用することができる。

このサービスをどのようにして受けるのか

企業が県の Sameth に連絡を取る。

<参考>

Agefiph による支援実績

1 分野別支援実施額

単位：百万ユーロ

		2009年	2010年	2011年
事業主団体への情報提供 Mobilisation du monde économique		43.0	24.5	21.8
訓練 Formation	職業能力評価・職業指導助成 Aide au bilan et à l'orientation professionnelle	15.0	20.7	7.3
	訓練助成 Aide à la formation	140.4	128.8	66.0
	一般職業訓練校の障害者担当者の訓練 Référénts formation	1.1	1.2	0.8
	地域の一般職業訓練計画における障害者訓練の調整 Coordination schéma regional	1.0	0.8	0.3
	見習い訓練及び専門職訓練 Apprentissage et professionnalisation	46.4	70.2	40.2
	小計	203.9	221.8	114.7
	障害補償 Compensation du handicap	人的支援、技術的支援、移動支援 Aides humaines, techniques, à la mobilité	18.5	20.3
チューター（職場援助者）に対する助成 Aides au tutorat		2.4	2.2	1.4
専門支援者によるサポート Appuis par opérateurs spécifiques		22.9	21.2	20.0
保護雇用から一般雇用への移行促進 Rapprochement milieu protégé/milieu ordinaire		0.9	2.0	2.9
人間工学的支援及び職場のアクセシビリティ確保 Prestations ergonomiques et accessibilité des situations de travail		28.9	33.6	21.2
小計		73.7	79.3	65.3
雇用の促進及び安定 Insertion et maintien	就職支援ネットワーク Réseau d'insertion et de placement	56.1	56.6	58.0
	就職・採用サポート Appuis à l'insertion	0.8	8.0	5.0
	県障害者雇用促進事業計画の調整 Coordination des PDITH	3.2	1.9	0.7
	雇用の維持 Maintien dans l'emploi	58.6	74.3	30.1
	起業 Créations d'activité	40.7	38.6	25.9
	小計	159.4	179.4	119.7
	技術開発・実験 Innovations – Expérimentations	1.1	0.5	0.0
連携強化（ネットワークの活性化、情報交換、研究・考察） Supports aux interventions (animation de réseaux, communication, études/observatoires)	10.5	9.1	6.0	
障害者雇用特別手当 Primes à l'insertion	108.0	124.3	42.7	
（重度）障害労働者雇用支援金 Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	52.4	56.8	65.4	
計	652.0	695.6	435.6	
管理・運営費 Fonctionnement interne	40.9	44.1	43.6	
総計	692.9	739.7	479.1	

2 支援実施件数

(1) 障害者に対する支援実施件数

		2009年	2010年	2011年
雇用の促進及び安定 Insertion et maintien dans l'emploi	Agefiph 支援による就職 Placements aidés par l'Agefiph	57,213	67,625	66,563
	Agefiph 支援による雇用継続 Maintiens aidés par l'Agefiph	12,322	16,481	17,706
	起業 Créations d'activité	3,196	3,184	2,494
	企業の障害者雇用計画実施に対する支援 Vie au travail	1,702	2,826	1,150
	職業再教育センター修了手当 Sortie CRP : prime au reclassement	-	-	589
	(重度) 障害労働者雇用支援金 Aide à l'emploi des travailleurs handicaps (AETH)	9,041	9,474	10,449
	小計	83,474	99,590	98,951
雇用準備及び訓練 Préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée	見習い契約 Contrats d'apprentissage	2,158	2,495	2,563
	専門職契約 Contrats de professionnalisation	1,804	3,029	2,618
	個々に必要な追加的教育・訓練・研修 Mobilisations, remises à niveau	30,022	29,301	20,147
	各種訓練：資格取得準備訓練、資格取得訓練、 専門職訓練 Formation préqualifiante, qualifiante, ou professionnalisante	25,863	21,920	15,134
	職業能力評価・職業指導 Bilan et orientation professionnelle	22,292	16,043	12,276
	職業計画作成サポート Appui projet	3,771	8,390	5,823
	雇用に向けた準備支援（動機づけ等） Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	4,297	5,591	3,796
	運転免許取得助成 Aide au permis de conduire	2,021	2,325	1,020
	職場内訓練 Formation dans l'emploi	5,456	5,410	3,558
	小計	97,684	94,504	66,935
障害補償 Compensation du handicap	人的支援、技術的支援、移動支援 Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	8,542	10,127	9,289
	専門支援者による支援 Appuis par opérateurs spécifiques	14,507	16,186	15,330
	職場のアクセシビリティ確保 Accessibilité des situations de travail	5,431	6,683	6,568
	労働時間調整 Aménagement du temps de travail	235	893	-
	保護雇用から一般雇用への移行促進 Rapprochement milieu ordinaire/milieu protégé	152	213	268
小計	28,867	34,102	31,455	
合計	210,025	228,196	197,341	

(2) 企業に対する支援実施件数

	2009年	2010年	2011年
雇用の促進及び安定 Insertion et maintien dans l'emploi	80,278	96,406	95,868
障害のある従業員の訓練 Formation du salarié handicapé	9,418	10,934	8,739
障害の補償 Compensation du handicap	5,818	7,789	6,836
事業主団体に対する取組 Mobilisation du monde économique	11,404	4,650	3,307
計	106,918	119,779	114,750

資料出所：AGEFIPH : L'Agefiph en 2010, 2011

AGEFIPH: Rapport d'activité de l'Agefiph 2009, 2010, 2011

F-102

**職業的参入のための障害補償ガイド
障害者に雇用への道をご案内**

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用してビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

まえがき

障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）は職業分野において障害の補償に関して卓越した役割を担っています。2005年2月11日の法律はこの重大さを確認し、障害補償の概念を明確にし、特に「補償の給付」（社会扶助及び家族法典 L.114-1-1 条）という間接的な方法で補完する方法を提案しています。

Agefiph は、設立以降、その数々の支援が有効であることを示してきました。そして、多くの有効な実績を自身の資産とすることができました。そのため、Agefiph は、障害者の職業参入の行程において公的な役割を担う機関だけに起こるこの経験を分かち合うために「職業参入のための障害補償ガイド」を考案したものです。

お役に立てるためのツールとして考案されたこのガイドは、第一段階として、障害者を受け入れる行程を説明します。そしてその次に可能な様々な補償技術、そして最後に、適用できる解決の糸口を探す指針となる具体的な枠組みを提案します。

「障害補償ガイド」は、Agefiph の設立趣旨のひとつである障害者が雇用において自立するために有効的な情報を案内する糸口となるよう作成されました。

Agefiph 代表 トンギ デュ シェネ

内 容

- 障害発生 の 概要
- 障害の状況と補償
 - 職業的な参入の分野で
 - 障害補償の入り口への鍵
 - 多様な障害補償技術
 - ニーズの割り出しへの障害の状況診断
- 障害のタイプ別状況分析のための枠組み
 - 聴覚障害
 - 視覚障害

- 知的障害
- 精神障害又は精神疾患
- 障害をもたらす疾病
- 運動機能障害
- 対応表
 - 障害の状況と障害又は疾病の対応表
 - 障害、障害の状況、補償技術と支援者の対応表
- Agefiph の援助による障害補償
- 索引（略）

障害発生 の 概要

機能障害

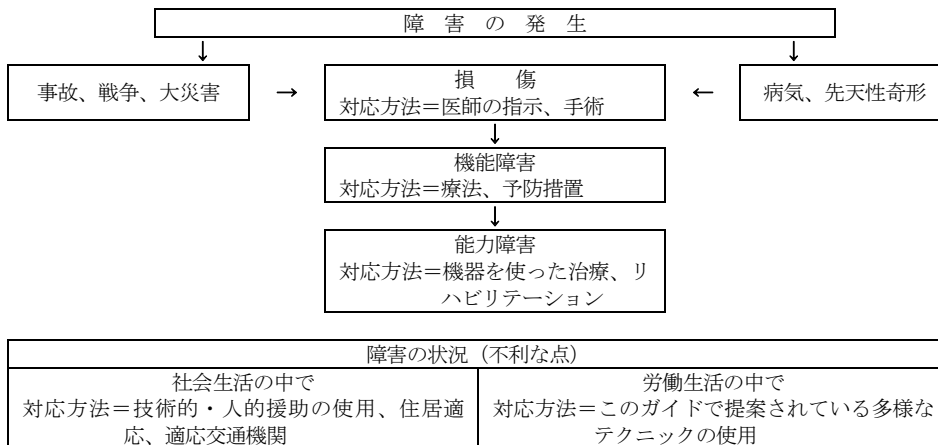
「機能障害(déficience)、それは実質の一部であり、構造の変化又は、身体的機能の変化、生理学的又は解剖学上のものである。」世界保健機関より
機能障害は、損傷(lésion)とその結果としての欠陥(déficit)に係る。例えば、切断手術、骨髄損傷、内耳損傷

▶ **機能障害の大カテゴリー**

- 聴覚障害(déficience auditive)
- 視覚障害(déficience visuelle)
- 知的障害(déficience intellectuelle, handicap mental)
- 精神障害(déficience psychique)又は精神疾患(maladie mentale)
- 障害をもたらす疾病(maladies invalidantes)
- 運動機能障害(déficience motrice)

能力障害

能力障害(incapacité)、それは、機能障害又は病気が理由で、普通だと考えられている範囲で行動を遂行するための能力が全面的もしくは、部分的に減少していることを示します。それは、身体的可能性、精神感覚又は知能が冒され、減少しているものでもあります。通常、傷病又は生理学的な障害であると言われるものです。



障害の状況と補償

職業参入の分野で

障害の状況の検討

▶ 障害の状況とは何ですか。

障害(handicap)の状況は個人とその環境の相互作用に由来します。

例えば、行動不能又は行動制限をしなければならない状況である以上、障害者は障害の状況に遭遇します。この状況は日常生活及び／又は職業生活で実際に起こりうるものです。これらの人々が被る不利な点(désavantage)が障害の状況と呼ばれるものです。

▶ どのようにして職業参入や雇用での障害の状況の評価するのですか。

職業の中でのそれぞれの状態は、障害者に同様の過程を行っても健康な人が遭遇しない幾つかの制約(contraintes)を生む可能性があります。

▶ 職業参入のどの段階で特に障害の状況を感じますか。

その障害の見地からすれば特に以下の場合に、障害者が遭遇する制約又は妨げ(obstacle)となります：

- 訓練のとき
- 就職活動のとき
- 企業の雇用、参入のとき
- 企業の評価又は人事異動

そして、障害者が違和を感じる全ての場合においてです。

<例>

職業参入のそれぞれの過程は、障害者にとり困難となります：

視覚障害者は、訓練の間、黒板に書かれた文字を読むのが困難です。ひとたび従業員となったら、ある地位に就くために新たな制約が待ち受けているのです。例えば、職務に就くために「視覚検査」を必要とする場合です。

過程の中でも障害状況は多岐にわたります：

資格取得訓練、訓練場所に向くことが要求されますが、通勤便利な場所での訓練がなされればいいですが、そうでない場合は制約となります。

障害者は日常生活では体験しない職業生活で障害の状況に遭遇します：

腰を使う職に就くとき、常に荷物を担ぐことや重要なものの運搬が要求されます。自宅ではこのような制約はほぼありません。

同じ障害を有する二人の人が異なった制約を被ります：

就職の面接時に聴覚障害者には、通訳者に頼らずに対話者の口唇を読みながらメッセージを解読することができる人と、誰か(手話通訳者)の援助で通訳が必要な人がいます。なぜならこの後者の人は手話を学んでおりまだ口唇を読むという手法がわからないからです。

→このことから、障害者の状態は様々な以下のような不安定な状況によるのです。

- 環境
- 時間による変化
- 障害の種類
- 障害の影響度 (リハビリテーションを受ける、受けないにかかわらず、自身の補償技術を発展させる人もいます。)

▶ どのようなことを得ることができますか。

人の障害の状況は以下を構成要素として、個人の評価の対象とならなければなりません。

- 環境の妨げになるもの(技術又は人)
- 能力障害(incapacité)、又は、残存能力(incapacité résiduelle)
- 可能性のある変化(環境による障害の重度化)

この分析によって、彼らのニーズを詳細に特定することができることに加えて、より適応する当初の補償技術を明確にすることが可能です。

障害の補償の検討

▶ 障害の補償(compensation)とは何ですか。

一般的には、補うこと、それは他のものによって作用を均等にすることです。

障害に関しては、「不利なことを少なくする、又は補償技術によって障害状況を和らげる」ことを意味します。つまり、緩和技術によって「アクセスしやすくなる」のです。

▶ 何が障害補償の制限となりますか。

技術的要素、人的要素の中には、補償を制限するものもあり、それらは**障害の状況の減少のみをもたらし**ます：

技術的要素：

- 補償技術は、他の種類の障害に損害を与えることになるかもしれません：車椅子のために傾斜を作る計画は視覚障害者には妨げになるかもしれません。集团的、共有可能な近づきやすさをもってとり進めることが必要です。
- 補償技術の「一般標準」、「標準」的な対応(運搬や荷物を担ぐ援助をする機械など)は、障害者に完璧に適應することは不可能であり、完璧に補償することも不可能です。奨励事項と特定の対応の差を確認することが必要です。
- 緩和技術の適應は障害者によって多様に統合することができます。したがって、その使用は期待した効果をもたらすとは限りません。補償技術が習得されたかどうかを確認することが必要です。
- 障害補償技術は、職のポスト、もしくは訓練のポストを要請する側からすると時間の経過とともに、廃れたものとなるかもしれません。補償技術が常にその役割を満たしているかを確認する必要があります。

人的要素：

- 人的環境は、提案された技術的な解決策から期待される補償効果を妨げ、さらに負の要素になり得ます。例えば、技術的に高度な装置は障害者に対して積極的差別の効果を生む可能性があります。この過程は仕事、訓練の環境によって誤解を生むかもしれません。適用の過程で、人的環境又は仕事の内容を考慮することが必要です。

結論として、好ましくない作用が起こり得るときに警告又は修正するために、障害補償を行うには「監視」役を置くことが望ましいです。

障害補償の入り口への鍵

<留意>

障害を補う、それは障害者に「アクセスしやすい」状況を作るため

に、個別化され、そして障壁を失くす、又は減らすことを可能にするよう適応した回答をもたらすものです。

▶ **障害補償はアクセスのしやすさの評価を通して検討されます：**

物理的なアクセスのしやすさ：

- 訓練場、勤務地、場所へのアクセス
- 仕事のポストの任務へのアクセス、特に運搬、荷物を担ぐこと、掴む動きなど様々な機能障害のような種類の身体的な負担

認識、知識及びノウハウへのアクセスのしやすさ：

- 職業知識へのアクセスを妨げる可能性がある板書された文章、口頭のメッセージの理解
- 能力の開発へのアクセス

コミュニケーションのアクセスのしやすさと合理的な環境：

- 指示、やり取りのときの情報のアクセス
- 訓練又は仕事の集団との関係の管理の中での困難さ

これら全ての基礎知識は相互に関連しているものです。

補償の全行程の中の前過程は、機能的なリハビリテーションに位置づけられます。

多様な障害補償技術

▶ **障害補償は、障害の種類と遭遇した状況の種類によって、多岐にわたる多様な方法から取り入れます：**

技術的援助：

ISO9999 規格によると、技術的援助は、障害者が使用し、特別に製造され、又は、市場に実在し、警告、補完し、労働不能又は障害の苦痛を和らげ、障害を軽くさせる全ての製品、道具、設備、技術システムのことで、障害の種類によって使用される設備（点字機械、特別なキーボード、文字を大きくする機械など）は、技術的援助と考えられます。これは一般の設備と同様です（スキャナー、大画面、フォークリフトなど）。

実際の物の適応：

適応テーブル、自動注文装置などがそうです。

組織的なソリューション：

例えば、強制された任務を減少又は廃止した新しい仕事組織の配置です。

人的援助：

障害者の障害の状況の補償を可能にする専門的な能力によって支援する人です。

その支援は次に挙げる単一又は多数の性質を同時に表現することができます：

- **反復を特徴とする**、特に重度障害者のために（専門的支援者）、
- **特定の障害に対して**（運動インストラクター、日常生活援助者（AVJ）、手話通訳者）
- **適切な戦略を彼らと実践しつつ、最終的に自立を可能にする**（運動インストラクター）、
- **必ずしも特別ではないニーズに不定期で呼ばれる**（アドバイザー、チューター）

経済的援助：

障害の状況によって発生する追加料金を補います：経済的技術援助、適応、及び人的援助の支援者。

ニーズの割り出しへの障害の状況診断

1. 機能障害

第1のポイントは、障害の状況の分析です。障害は以下の情報の収集によって明確になります。

▶ **機能障害の病因学**

機能障害の原因を知る：後天性又は先天性。

▶ **機能障害の幅広さ**

悪化した機能、悪化の度合いなどを特定し、進展の可能性を知ることができます。

その後、医師の指示、手術などがすでに障害を軽くするのに役立っているかどうかを調べる必要があります。

2. 機能障害又は重複障害

第2のポイントは障害者の異なった全ての特性における適切な観点です。

▶ **重複障害の存在**

2次的障害が主要の障害と関係しているかどうかを確認することが必要です。この障害は独立している場合があります。

その原因は、随伴の場合又は後天的の場合があります。

この場合の対処方法は、主要の障害と同様の方法で、その他の障害にも対処したかどうかを調べる必要があります。

3. 能力障害

これら2つのポイントの分析は、補償技術のその後の選択に適応する指示の選択を可能にします。

▶ **利用法、緩和技術の習得度合い**

機能障害又は能力障害を補うことを可能にする特別な訓練の恩恵に浴している、又はうまく調和しているかどうかを調べることで、

実用的なリハビリテーションによって実施した対処方法かどうか、設備の扱いを習得したか、その技術が古くなっていないかを確認する必要があります（人工装具、人工器官、補助器具；専用器具、新技術、点字装置、手話技術など）。

障害のタイプ別状況分析のための枠組み

▶ **分析は2つの枠組みから成ります。**

- 1つ目は、障害者の職業訓練に関する問題を分析することを目的とします。
- 2つ目は、障害を有する従業員の職業状況に関する問題を分析することを目的とします。

▶ **各枠組み中で、以下の障害の種類によるニーズを扱います：**

- 聴覚障害
- 視覚障害
- 知的障害
- 精神障害又は精神疾患
- 障害をもたらす疾病
- 運動機能障害

▶ **この枠組みは2つの基準を含みます：**

- 雇用への過程と雇用中の状況
- 障害の種類

この2つは可能な障害補償を全て提案するという意味で交差しています。

→提案している枠組みは、多分野の専門家を対象とする「指針」です。

これは、ケースバイ・ケースの調査で置き換えるものではありません；したがって、障害者に密接に関連して分析しなければならないことを理解しながら、状況の種類ごとに調整しなければなりません。

聴覚障害

原因

聴力の喪失には多くの原因があります。

- 先天性
- 疾病による
- 投薬による
- 大音量による、など

定義

完全な聴力喪失は聾（ろう）(cophose)と呼ばれます。このタイプは稀です；大多数の聴覚障害者は「難聴」（完全な聴力喪失ではない）です。

聴力喪失の特徴は音や言葉を感じ取り、聞き分けることが難しいことです。

日常会話では、実質的に聴力を失った人をろう者(sourd)と呼び、残存聴覚を有し、補聴器によって現実的な聴力改善が得られる人を難聴者と呼びます。先天性又は「言語習得以前」の重篤な失聴の場合、「話せない状態」(mutité)又は発話障

害が引き起こされることがあります。これらは、重大な言語障害です。

区分

聴覚障害は失聴の程度によって区分されます：

- 軽度：20 から 40 デシベルの聴力喪失
- 中度：41 から 60 デシベルの聴力喪失
- 中重度：61 から 90 デシベルの聴力喪失
- 重度：90 デシベル以上の聴力喪失

機能回復訓練、補償

様々な技術があります：

- 多様な言語の障害を修正する言語障害治療による発話訓練のリハビリテーション
- 聴力障害を完全に補うことはできないが機器によって改善できます。
- 読唇術の習得（唇を読むこと）は情報を補って理解するのに役立ちます。
- コミュニケーション支援もまた、コミュニケーションや会話・音声・文字メッセージの理解における障害を取り除いてくれます（コミュニケーションのインターフェース、フランス語手話（LSF）の通訳士、手話併用語法（LPC【=キュード・スピーチ】）の通訳士等）。

聴覚障害に由来する能力障害、又は、能力減少(capacité réduite)とは：

- 聞くこと、
- 言語を話すこと及び、習得すること、
- 周囲との関係を作ること。

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識及び情報へのアクセシビリティ： ■言葉又は言語習得へのアクセス	→訓練指導員及び他の訓練生の教育的かかわりあいに対する関心喚起； →人的支援による介入： -インターフェース及び通訳士 -要約筆記者 -教育的支援 -チューター
コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■やり取り、指示 ■音声メッセージの聞き取り	→書いて伝える →ビデオプロジェクター →新技術
人間関係へのアクセシビリティ： ■人間関係環境	→情報と関心の高さによる訓練指導員と訓練生のかかわりあい →外部の仲介者： -コミュニケーションの仲介 -手話による通訳

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
音声コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■音声メッセージの聞き取り（呼びかけ一言葉のやり取り）	→音声信号を識別光信号に変換 →口頭の指示を文字による指示に変換 →技術的支援：補聴器、磁気誘導ループ、FM システム、コミュニケーション新技術（NTC）
職業上のノウハウ及びコミュニケーションへのアクセシビリティ： ■音声又は文字によるメッセージの理解（指示一言葉のやり取り）	→企業独自の「用語集」の学習により、読唇を容易にする →コミュニケーションのための人的支援 →企業内で教育を受けたチューター又は担当者の指名
人間関係へのアクセシビリティ： ■人間関係環境	→周囲の人々の聴覚障害に対する関心喚起 →企業内部又は外部の専門家による調停
物理的アクセシビリティ： ■安全性 ■超過音量	→危険を知らせる音源の特定と、光又は振動信号への変換 →聴覚器官の保護－遮音

視覚障害

原因

視覚障害の原因には以下のものがあります。

- 先天性
- 疾病
- 事故（私生活上又は職業上）

定義

視覚障害には、規則で定められた正式な定義があり、次のように区分されます：

- 弱視(amblyopie)：良いほうの目の視力が 1/20 から 4/10 の間
- 全盲(cécité)：良いほうの目の視力が 1/20 未満

区分

視覚障害は 2 つのカテゴリーに区分されます：

- 目の欠陥：屈折異常（近視、遠視、老眼、乱視）、複視、斜視、斜位、眼振など
- 眼の疾病：網膜炎、緑内障など

これらによって様々な活動不能が引き起こされます：遠くの視力の喪失、近くの視力の喪失、視野のひずみ（周辺視野、中央視野、色彩）など。

しかしながら、視覚障害の 2 グループへの区分は、当人のニーズを評価するにあたり十分な基準とはいえません。

2 つの重要な要素が、障害者の行動及びニーズに影響を与えています。すなわち、損傷の原因と受けた機能回復訓練です。また、障害を補う技術の獲得も、採用すべき解決策に影響を与えます。

機能回復訓練、補償

残存能力の最適化は、参入又は再参入のための欠かすことのできないプロセスです。視覚障害者の支援のために、あらゆる技術が総合的に提供されます：

- 「弱視」の場合の視力の引き上げ
- 日常生活支援、又は、日常生活の通常の行為における自立（指針を提供する実際的なアドバイス及び解決方法）
- 環境の整備（証明、備品の配置など）
- 工学システム（眼鏡、ルーペ）
- 移動支援（白杖、盲導犬など）

視覚障害に由来する能力障害、又は、能力減少とは：

- 見ること
- 読むこと及び書くこと
- 移動すること

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識及び情報へのアクセシビリティ： ■ 読み書き	特別な技術的支援 →インターフェース（電子拡大機、点字ディスプレイ、音声合成）
物理的アクセシビリティ： ■ 訓練の場所へのアクセス	→「移動指導員」による移動技術の習得
■ 訓練の建物又は訓練室へのアクセス	→環境の整備 →音声又は触覚によるガイド、点字ブロック
■ 視覚保護	→照明及び光のコントラストの調整

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
視覚コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■ 読み書き	→複合的又は単一の情報処理技術支援： - 点字 - ルーペ - 音声 →その他の通常の技術支援（大スクリーン、スキャナー等） →周囲の人々の関心喚起
物理的アクセシビリティ： ■ 移動	→移動指導員の支援による周囲の環境・空間の習得 →触覚、音声又は振動による目印の設備 →周囲の人々の関心喚起
■ 安全性	→危険を知らせる視覚源の特定と、音声信号への変換
■ 視覚保護	→照明及び光のコントラストの調整

知的障害

原因

原因は様々です：

- 事故
- 先天性又は周産期の事故
- 遺伝的疾患又は遺伝子疾患に起因

定義

知的障害は、理解における困難、並びに、理解、知識及び認知における知的機能の遅滞をいいます。

知的障害の結果もたらされる能力障害には各種の段階があります。また、以下のことが阻害されます：

- 知識の獲得及び記憶
- 注意力
- 抽象的思考
- 経験をノウハウとして応用する力
- コミュニケーション
- 社会的及び職業的自立
- 情緒の安定性及び行動

区分

知的障害は、伝統的に、知能テストによって、その障害の程度に応じて以下のように区分されています：

- 重度の精神遅滞(arriération mentale)：最重度のレベルで、全面的依存状態を引き起こします。
- 知的機能不全：3つの下位区分がなされます：
 - －精神年齢が7歳を超えない重度障害者
 - －精神年齢が7～8歳から10～11歳の間の中度障害者
 - －精神年齢が12～13歳の軽度障害者

機能回復訓練、補償

知的障害者の障害は、以下の方法により、特有の補償がなされます：

- 人的介護
- 環境の適切な整備（例えば、絵文字）

知的障害に由来する能力障害、又は、能力減少とは：

- 知識及び能力の獲得
- 周囲との関係の構築
- コミュニケーション：メッセージの作成と発信、メッセージの受信と理解
- 自立と社会的適応

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識へのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会的・職業的環境に関する知識へのアクセス ■ 職業上のノウハウへのアクセス 	→訓練の調整 →適応した教育法 →単純化された教材 →情報の目印化・記号化 →訓練課程の延長 →チューターの指名
人間関係へのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働における人間関係環境 	→専門家（教育者、専門教員）による周囲の人々の関心喚起

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
口頭コミュニケーションへのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 高度な知的負担を必要とする複雑な媒体を使用するメッセージ及び指示の理解 	→内部のチューター又は外部の専門家の支援による指示の学習 →環境の整備（適応した指示）
人間関係へのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働における人間関係環境 	→障害に対する周囲の人々の関心喚起
物理的アクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業態度 	→持ち場での指導
<ul style="list-style-type: none"> ■ 高度な知的負担を必要とする業務、複雑性、労働のリズムの間の調整 	→複雑な業務の排除による担当業務の再編成。自動化。
<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全性 	→危険を知らせる源の記号化
<ul style="list-style-type: none"> ■ 移動 	→場所及び建物の目印と学習

精神障害

原因

精神障害は、器質的、病理解剖学的、心因的、精神力学的な諸要因、さらには、環境又は家庭的要因によっても引き起こされます。

定義

精神医学上の専門用語（神経症、強迫観念、うつ病等）は、専ら精神科医の判断によるものであり、精神障害の包括的な定義は不可能です。しかしながら、精神的な困難に襲われた人が全て、精神疾患に罹患しているわけではないが、そのいずれもが苦しんでいるという事実には留意すべきでしょう。彼らの不調は、ときとして、当然とされる通常の行動から逸脱した形で表出するために、周囲を困惑させます。状況や事情に応じて程度は異なるものの、精神疾患は、障害を生む因子です。精神疾患は、常に、個人に特有の予測不可能な徴候を伴います。

区分

精神疾患の多数で複雑な区分を明らかにすることは、このガイドの範疇を超えます。ケースは全て、個々に異なっています。頻度の高い徴候を記述することは可能かもしれませんが、常に、その人個人を考慮の対象とすべきであって、その個人

が患っている精神疾患を考慮の対象とするべきではありません。

機能回復訓練、補償

精神障害者の訓練過程は、時間の経過や個人によって互いに異なっています。そこには、始めもなければ、あらかじめ限定しうような終わりもありません。精神疾患が非直線的な経過をたどることを考慮すれば、ニーズへの迅速な対応は、訓練の成功又は雇用維持の決定的要素となるでしょう。精神疾患の安定化は、参入プロセスに入るための基本的要件です。しかし、それは、精神疾患が治癒したことを意味しません。すなわち、安定化は、いかなる場合にも、完全に獲得されるものではありません。

精神障害に由来する能力障害、又は、能力減少とは：

- コミュニケーション（混乱した話し方）
- 思考、知覚（例えば、幻覚）、行動、気分、感情、意識、及び、注意力の安定の維持

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
人間関係へのアクセシビリティ：	
■ 行動障害：特に突発的発作に引き続いておきる、訓練環境との関係の不安定化。	→周囲の人々の関心喚起 →外部の専門家への依頼（専門の心理学者、専門の参入担当官、医療サービス）
物理的アクセシビリティ：	
■ 編成によって、さらには、突発的出来事によって生じる精神的負荷の調整困難を引き起こす、覚醒状態の機能不全 ■ 以下のものへの重圧： －感情 －意識	→訓練の再編成 －内容の軽減 －訓練時間の軽減 －担当者の指名等 →発作の予測のための、起こりうる機能不全の割り出し

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 持ち場における精神的負荷が高い職業環境；作業速度 －機能不全等	→労働の再編成 →作業道具の適応、指示の簡略化
■ 突発的出来事、機能不全	→機能不全の原因特定、及び、発作を先取りする安全拡大 →内部職員の関心喚起
人間関係へのアクセシビリティ：	
■ 労働における人間関係環境	→精神障害に関する内部職員及び同僚の関心喚起により、事態の深刻化を防ぐ。緊急時には、外部の専門家に依頼。 →外部の専門家による定期的な診療（専門の心理学者、精神科医等）

障害をもたらす疾病

定義

機能障害は、感覚器官、運動機能又は精神的機能に制約をもたらしますが、疾病も、また、活動に制限をもたらします。こうした活動の制限は、運動機能を要する活動、達成すべき作業量、それを果たすための時間や作業密度に影響しうることがあります。

区分

- 心臓血管機能に関する疾病（心臓、末梢血管の機能障害、高血圧）：
これらの機能障害は、疾病、年齢、生活条件及び職業上の負荷条件によって軽くもなり、重くもなります。
- 呼吸機能に関する疾病：
全面的な障害を引き起こしうるものとして、喘息及び慢性気管支炎をあげることができます。これらの疾病は、一定の素質（例えば、アレルギー体質）に起因することもあれば、慢性状態（例えば、タバコ中毒）の帰結として生じる場合もあります。胸郭変形、遺伝性の嚢胞性繊維症等は、重大な障害をとまいません。

- 消化器の疾病：
食物の吸収障害、運搬障害、排泄障害等に現われます（腎臓、肝臓、腸）。
- 内分泌腺、代謝、酵素に関する疾病（糖尿病、甲状腺機能亢進、小人症等）
- 造血機能及び免疫に関する疾病（ヘモグロビン異常症、血友病、HIV、ガン、白血球症等）

これらの機能障害全体を、障害の程度により、5段階に区分することができます（軽度障害、中度障害、調整を必要とする中重度障害、自立の一部喪失を引き起こす重度障害、全面的かつ永久的依存状態を引き起こす重篤な障害）。

機能回復訓練、補償

いずれも、機能障害の性質と程度に密接にかかわっています。

疾病、その進行及び治療にともなう能力障害、又は、能力減少とは：

- 移動
- 肉体的負荷に耐えること－重量物運搬、高速作業

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 疲労、過労	→訓練の調整 －訓練時間の調節 －休憩時間
■ 医学的治療	→外部の専門家／人的支援： －生活支援者 －職業支援者 －医療サービス

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 職業上の行為	→作業現場の調整：職務の再編成及び軽減（自動化等）
■ 身体的負荷、精神的負荷	→職業支援者
■ 医学的治療	→外部の専門家／人的支援： －生活支援者

	<ul style="list-style-type: none"> -職業支援者 -医療サービス
--	---

運動機能障害

原因

運動機能障害は、損傷の原因によって多様です。運動機能障害は、運動機能の全面的又は部分的損傷をとめない、ときとして、コミュニケーションの困難をもたらすこともあります。

定義

■ 骨関節疾患：

最も多い運動機能障害。特に、奇形及び切断、脊椎及び椎間板の疾病（重大な脊柱側湾症を含む）、さらには、炎症性、感染性又はリウマチ性の損傷（例えば、リウマチ性多発関節炎や強直性脊椎関節炎）等を含みます。

■ 脳疾患：

これには、脳性運動機能障害、脳血管障害(AVC)、動脈硬化症を始めとする各種の脳障害が含まれます（重度の頭蓋骨外傷は、その精神的影響を考慮して、精神障害に分類されている）。

■ 骨髄及び神経筋疾患

例えば、外傷性又は内因性の骨髄損傷、脊椎破裂、脊髄液減少症及びその他の脊髄症、脊髄性筋萎縮症、そして、重度の神経筋疾患（ミオパシー等）を含みます。

■ その他の運動機能疾患

例えば、腰痛や背中痛み。

区分

運動機能障害者は2つのカテゴリーに区分されます：

- 軽度の運動機能障害者で、杖又は松葉杖の有無にかかわらず、歩行移動が困難者

- 車椅子の利用者で、この種の手動又は電動の技術的支援なしには移動できない者

機能回復訓練、補償

当人の能力を維持、回復し、環境に適応させること、及び、家庭環境又は職業環境への再参入の観点から自立を促すことを目的とする。そのために、機能回復訓練専門医の指導のもとに各分野の専門家からなる学際チームを編成し、技術的支援を結集する。

- 運動療法士（ものをつかむ、歩く等の動作の調整）
- 作業療法士（技術的支援又は装具の使用／不使用での動作の再訓練）
- 義肢装具士（一時的又は恒久的な大小の装具）
- 発音矯正士（言語障害）
- 精神運動訓練士(psychomotricien)
- ソーシャルワーカー

これらの努力はすべて、当人患者の積極的参加があつて初めて結実する。

運動機能障害、それに付随する障害、又は、装具に関連する能力障害、もしくは、能力減少とは：

- 移動
- 一定の活動を行い、それを連携させること。この障害は、（切断、麻痺等に起因する）動作不能により生じる。
- コミュニケーション（発話、筆記）：例えば、脳運動機能障害の場合

訓練状況分析表

障害の状況に関するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 訓練場所へのアクセス ■ 訓練所内でのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> →移動支援 →環境の適応 →訓練の調整 →専門的支援者
<ul style="list-style-type: none"> ■ 医学的治療 	<ul style="list-style-type: none"> →生活支援者 →外部の専門家
コミュニケーションへのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 言語障害 	<ul style="list-style-type: none"> →専門的支援者 →新技術

労働状況分析表

障害の状況に関するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働場所へのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> →移動支援 -改造車両 -特殊輸送
<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業所内での移動 	→職業環境の適応
<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業上の行為 ■ 身体的負荷：荷役、重量物運搬、屈伸 ■ 精神的負荷：労働時間、労働のリズム 	<ul style="list-style-type: none"> →技術的、組織的対応による職業手段、労働編成の適応 →労働時間の調整
<ul style="list-style-type: none"> ■ 突発的出来事及び機能不全 	→安全性の強化
<ul style="list-style-type: none"> ■ 言語障害 	<ul style="list-style-type: none"> →専門的支援者 →新技術

対応表

障害の状況と機能障害又は疾病の対応表

	聴覚障害	視覚障害	知的障害	精神障害 (精神疾患)	障害をもたらす疾病	運動機能障害
物理的アクセシビリティ-身体的・精神的負担 ■ 勤務先、又は、訓練所への移動 ■ 勤務、又は、訓練場所へのアクセス ■ 勤務のポストと任務へのアクセス (複雑さとスピード)	●	●	●	●	●	●
知識、知覚、職業ノウハウ、精神的負担へのアクセシビリティ ■ 理解	●	●	●			
情報へのアクセシビリティ-精神的負担 ■ 言葉のやり取りのために聞くこと、又は、読むこと ■ 指示の音声メッセージ、口頭、ビジュアル	●	●	●	●		
労働環境でのコミュニケーションへのアクセシビリティ-他人との関係 ■ 勤務先での関係の構築	●		●	●		● 脳性マヒ等

機能障害、障害の状況、補償技術及び支援者の対応表

障害の状況に関するアクセシビリティの問題	機能障害	補償技術	支援者
物理的なアクセシビリティ (身体的負担と精神的負担) ■ 勤務地への移動 ■ 仕事の場所へのアクセス ■ 勤務のポストと任務へのアクセス ■ 複雑さとスピード	視覚障害	■ 人的支援、技術的適応 ■ 障害物を識別するための移動援助の見習	日常生活支援、移動指導員と情報人工学者
	聴覚障害	■ 技術的適応 ■ 音声素材への変更	人間工学者と労働医
	運動機能障害	■ 技術的適応 ■ 適応した交通機関、職業ポストへの適応	専門的支援者、人間工学者と労働医
	知的障害	■ 技術的支援、技術的適応	人間工学者
	障害をもたらす疾病と精神疾患	■ 技術的支援、新技術 ■ 時間整備、物理的負担の軽減又は廃止	人間工学者
知識と知覚へのアクセシビリティ (精神的負担) ■ 基礎的見習い ■ メッセージを理解すること	聴覚障害	■ 技術的支援、教育的適応、新技術	専任教師と言語障害治療士
	知的障害	■ 教育的適応	教師、教育援助専任の訓練専門家
コミュニケーションと情報へのアクセシビリティ (精神的負担) ■ 聞き取り ■ メッセージ、指示を読み取る	聴覚障害	■ コミュニケーションでの人的支援、コミュニケーションの新技術	コミュニケーションのインターフェース、通訳者、通訳士、転写技師
	視覚障害	■ コミュニケーションの技術と新技術	専任技師
	運動機能障害-脳	■ コミュニケーションの新技術、人的支援	専門的支援者

Agefiphの援助による障害補償

障害補償を可能にする支援をする機関はAgefiphだけではありません。同様に技術的支援、人的支援に出資している健康保険や障害者権利自立委員会 (CDAPH) も挙げることができます。労働環境の改善や職務上のリスクの予防は、障害補償に協力することではありますが、雇用主の法的義務の領域に属しています。そのため、Agefiphは、厳正に支援の範囲を定めています。

▶ 就職活動中、又は、雇用中の障害者のために技術的支援と人的支援：

技術的な解決策、又は、障害の種類に適応した人的解決策をもたらし、準備しアクセスすることができる、又は、勤務先での状態を維持することができます。

- 障害の種類に合わせて作られた設備 (通訳、職業支援者など)

移動支援：

就職準備、アクセス、又は、雇用維持のため、移動が必要な状況の障害を補償し、勤務先への参入を容易にします。

- 住まい、引越し-適応した交通機関-運転免許-自動車の取得-自動車の改造

▶ 障害者を採用するつもりである雇用主のために労働環境のアクセシビリティの支援：

障害者が就職し、雇用を維持することができるように、ツールと職場組織を適応させるとともに、彼らの障害の状況を補償します。

- 雇用へのアクセシビリティと労働環境のアクセシビリティの検討

チューター支援：

障害者支援の訓練を受けたチューターの活用は、障害を有する従業員が作業現場に適応、企業への統合が容易となり、それを永続させるために適切なサポートをもたらします。

- チューターの訓練と指導

▶ 障害者と雇用主のために

専用サポートサービス：

職業参入と雇用を維持する大切なときに、障害の多分野にまたがる専門家による専用のサポートをもって、障害者の自立を支援します。

より詳しいことは www.agefiph.fr まで

F-103

ガイド：障害と訓練

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用してビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

まえがき

訓練は、障害者の雇用と雇用継続のアクセスの行程の決定的な範囲を構築します。訓練を受ける障害者の68%が、訓練を終了してから6ヶ月以内に雇用を見つけています。

これが、Agefiph がこれまでこのテーマにおいて支援している理由です。

多くの場合、障害のために健常者よりも低く評価される障害者の職業移動、転職を実現させています。障害者は、何年も前から重要な課題だとされているにもかかわらず、十分に考慮されていない訓練のニーズを訴えています。

これらのニーズは、訓練のプロジェクト、訓練の実施、訓練機関の受け入れ、適応、場合によっては、訓練の条件と職業状況の選択の明確化をもたらします。

訓練機関の職業参入の手段のように、このガイドは主要な目的を持っています：訓練に障害者を受け入れるために、そして、職業プロジェクトに必要なパートナーの発展のために有効な指針を示します。

この訓練によって障害者の雇用が具体化されることを願っています。

Agefiph 代表 トンギ デウ シェネ

内 容

障害を知る

2005年の法律について

雇用義務を理解する

障害者を訓練する

障害者のために行動する

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph の支援を知る

主要な専門家を明確にする

付録（略）

ガイド利用方法

誰に向けたものですか。

障害と訓練のガイドは、全ての訓練機関と訓練センター(CFA)、そして、これらの組織の関係者（訓練者、代表、管理部門アシスタント、心理学者、企業関係担当者など）に向けたものです。

このガイドはどのように使いますか。

当ガイドは色によって区別され、項で分けてあります。

概要は、このガイドの内容が簡単にわかるようになっており、各項の最初の部分にあります。項のタイトルと扱っている部分のタイトルはガイドの中で目的の事項を簡単に探すことができるように各ページの一番上に述べています。

このガイドは種々の枠と図で扱っているテーマをイラスト化し、情報を補充し、キーポイントに焦点を当てています。テーマは、参照するガイドの複数の項の中に組み込まれています。インデックスは付録にあり、ガイドの中の情報を検索する手助けをします。

略号は、最初に現れた際には説明がついていますが、その後はついていません。これは付録にある用語解説で見ることが

できます。

パートナーと訓練の組織を支援するであろう機関の連絡先、そして経済支援の総額は、このガイドには載せていません。読者が本書の全体を通して利用できる多数のサイトから、インターネット上で追加調査を行い、取得することをお勧めします。

障害を知る

概要

障害とは何ですか。

機能障害

能力障害

障害

障害類型学

統計

障害状況の原因と多様性

障害のタイプとその特徴

「障害」、「障害を有する」、「機能障害」、「能力障害」、「障害状況」：これらのテーマは、何を包含しているのでしょうか。職業参入の観点からすると何を意味するのでしょうか。

障害(handicap)とは何ですか。

「機能障害」、「能力障害」、そして「障害」という言葉は、世界保健機関(OMS)の次の定義の対象となります。

機能障害(déficience)

機能障害は、組織の喪失、又は、構造的、精神的、生理学的、解剖学的機能の低下です。機能障害は、損傷や欠陥に対応しています。これには永続的、又は一時的なものがあります。

機能障害の主要なカテゴリーは：

- 運動機能障害
- 障害をもたらす疾病から生じた機能障害
- 聴覚障害
- 視覚障害
- 精神障害又は精神疾患

能力障害(incapacité)

組織の器官、機能に関連する機能障害が能力障害を引き起こすものです。

能力障害は全面的又は部分的な、「普通」であると考えられる状況の中での活動を実行する能力の低減のことです。

能力障害は、身体的、精神感覚的又は知的な能力の低減に関わります。

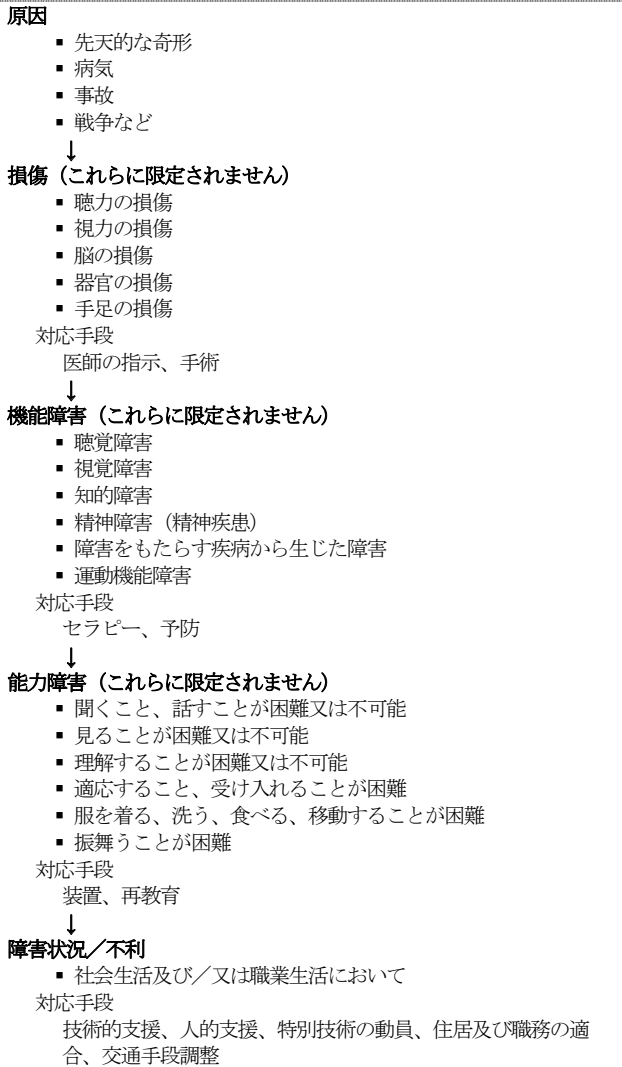
障害(handicap)

能力障害は障害状況を生み出す可能性があります。障害は能力障害（機能遂行の程度の欠陥）の結果であり、個人の年齢と性別に応じて、社会で期待される職務を遂行するのが難しくなることです。これは個人の能力と社会の期待との不一致からなるものです。これは日常生活でも職業生活でも起こりえます。挙げられる不利点は、障害状況にあると呼ばれます。障害の概念は、すなわち、個人にも社会にも関係します。障害は一時的なものも決定的なものもあります。日常の言語で

は、障害はその人の機能障害、行動制限及び相互作用を同時に意味します。

障害分野で参照する法律は、2005年2月11日の法律であり、これは、障害者の平等の権利と機会、参加、市民権を掲げています。この法は障害を以下のように定義付けています：

「障害とは、身体、感覚器官、知能、認知、精神の機能の1つ若しくは複数の実質的、永続的、決定的悪化、重複障害、又は、障害を生じさせる健康上のトラブルを理由として、人がその環境の中で被る活動の制限、又は、社会生活への参加の制約をいう。」（法律第2005-102号L114条）



- 一時的であれ、永続的であれ、障害状況にある人は、フランス人口の30%以上に当たります。
- これは、一時的であれ、永続的であれ、2人に1人のフランス人が、労働可能期間の間に障害状況に立ち向かっていることとなります。
- 毎年、何百万もの人が健康上の問題又は障害を訴えています。これらの人の半分は移動や生産性において労働能力に影響があります。その中には、障害認定の恩恵を受けている人もいます。
- 障害の85%は大人（16歳以降）になってから生じます。

障害状況の原因と多様性

障害状況は、個人の人生でいかなるときにも起こり得ます：

- 生まれたとき
- 仕事上でもそうでなくとも、事故によって
- 仕事上でもそうでなくとも、病気によって
- 老齢が原因で

機能障害の主な原因	
職業でのものではない病気	23%
生まれつき、又は、幼児期の障害	15%
職場での事故、又は、職業病	17%
その他の事故（移動の事故も含む）	15%
その他の原因（老齢も含む）	23%
その他	7%
(出典：Agefip 2006年8月TendancesNo 5)	

障害状況は、一時的、又は、継続的のです。これは一定したもの、又は、進行するものでもあります。

そして、障害は、活動の異なった面で個人の生活に影響を与えます：

- 個人的生活
- 社会的生活
- 職業生活
- 住居
- 移動
- 休暇など

機能障害の特性	
運動機能障害	33%
感覚機能障害	16%
知的、精神的機能障害	16%
内臓、代謝機能障害	15%
その他の機能障害、不明	20%
(出典：Agefip 2006年8月TendancesNo 5)	

障害類型学

統計

障害のタイプとその特徴

障害の主なタイプとその特徴は以下のとおりです：

<p>運動障害(handicap moteur)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 移動 ➢ 位置を変える ➢ ものを取る、扱う ➢ 振舞いを調整する ➢ 脳から来る連絡障害におけるコミュニケーション（話す、書く） 	<p>これは、運動機能、とりわけ、上肢又は下肢の一部又は全部の損傷を起こし得る障害の集合体を包含しています。</p> <p>様々な特性の身体的な障害が存在します：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 多くの場合、外傷から来る骨関節の損傷 ▪ 先天性の奇形 ▪ 神経運動機能の損傷（片麻痺、半身不随、対麻痺、頭部外傷性障害など） ▪ 痛みを伴う身体的障害：椎間板ヘルニアによる坐骨神経痛、腰痛、背痛、頸部損傷など <p>原因は先天性なもの、新しいもの、周生期（ミオパチー、脳性麻痺、斑点硬化症など）、又は外傷に関係するもの（頭部外傷性障</p>
---	--

<p>視覚障害(handicap visuel)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 見ること、 ▶ 読むこと、書くこと、 ▶ 移動。 	<p>害など) があります。</p> <p>これは、視力なし又は異なる程度での視力の喪失が対応します。原因は多岐にわたります：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 目の疾患（遺伝でもそうでなくとも） ▪ 網膜はく離 ▪ 目の萎縮 ▪ 糖尿病 <p>この影響は、軽度から中度の視覚損傷、弱視（視覚感度が 3/10 から 1/20 の間）、完全な視覚の損傷、失明まであります。</p>
<p>聴覚障害(handicap auditif)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 聞く、 ▶ 話す、言語を習得する、 ▶ 環境との関係を結ぶ。 	<p>これは、聴力なし又は異なる程度での聴力の喪失があり、生まれてすぐ、又は生活の中で起こります（耳炎後遺症、音の侵害、流行性耳下腺炎、遺伝など）。度合いによって、聴覚障害は、多少とも重要な社会的、機能的困難を起こします。</p> <p>多くの場合、耳鳴りがあります：雑音がない環境を必要とする口笛のようなもの、低く唸るようなもの。聴覚を完全に喪失するのは稀です。聴覚障害者には、振舞いや関係を持つことに困難がある人もいます。</p> <p>コミュニケーションのために、耳が聞こえない多くの人は、手話及び/又は口話（唇を読むこと）を使用しています。</p>
<p>精神障害(handicap psychique)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ コミュニケーション（言語、無秩序）、 ▶ 思考、自覚、振舞い、気分、意識、警戒の安定維持 ▶ 自立することと適応すること 	<p>精神障害は、精神疾患が持続的に続いた結果に起因します。精神障害と神経症及びそれらの境界状態を以下のように区別します：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 精神障害は、感情と社会の振舞いにおいて影響を伴った現実の知覚の深い変質を伴います。 ▪ 神経症は、一般に障害の病理学的特性である意識に陥りやすいか重い疾病からなります。 ▪ 2つの間に置かれるのが境界状態（境界性）で、行動障害（精神病質）と心身症を1つにまとめたものです。 <p>精神的な困難に冒されている人は、ある時、状況にふさわしい日常的な行動からほど遠いという理由で他人を当惑させる行動となって現れる不調に苦しんでいるのです。</p>
<p>知的障害(handicap intellectuel)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 注意を留めること、 ▶ 知識、能力を得ると ▶ 環境と関係を結ぶこと ▶ コミュニケーション：メッセージを作成し、送る、受け取る、理解する ▶ 自立する、共有化する ▶ 居場所がわかる ▶ お金の価値がわかる 	<p>知的障害は知的機能障害の社会的結果です。原因は多岐にわたります：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 遺伝（三染色体性のような染色体異常） ▪ 生物学的（生後、出生前、出生近辺） ▪ 心理的（生活状態、社会文化、個人の環境に関する感情欠如） <p>知的障害は一部は半分以下の知的機能により特徴付けられます。これは、理解、知識、認知の観点から精神機能の障害でもあります。これは、種々の程度で、多くの場合、感情障害、行動障害、人格障害（コミュニケーション障害、自立欠如、協調性欠如）に結びつける認知障害（理解の遅さ、記憶障害、概念化障害、抽象観念障害、動向障害）を生み出します。一般にはこれら全ての障害は、個人にとり非常に不安定な状態です。この障害に苦しむ人は、最大限自立できる方向に進展できるようにその人に合った支援を必要としています。</p>
<p>障害をもたらす疾病から生じた障害</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 移動する、 ▶ 肉体的努力に耐える、 ▶ 大きな衰えのない持続する努力の維持。 	<p>障害をもたらす疾病を人数の多い順に並べると：</p> <ul style="list-style-type: none"> 癌性腫瘍 心血管疾患（重度の高血圧の） 内分泌疾患（とりわけ糖尿病） 消化器系疾患（腎臓、肝臓、腸） 呼吸疾患（喘息） 伝染性又は寄生性疾患（エイズ） <p>これは一時的、永続的、進行性のものがあります。治療はかなり重いものとなります。</p>

幾人かの人は複数の障害に関係しています。それぞれ独立したもの（知的障害者と片腕が不自由な人）、又は、相互依存したもの（例えば、糖尿病から生じた視覚困難など）があります。

2005年の法律について

概要

2005年の法律で導入された変更

- 2005年の法律の鍵となる機関
- 広がった対象者の範囲
- 制定された障害補償の権利
- 強化され補完された法律

全ての人へのアクセシビリティ

アクセシビリティとは何か

公的施設（ERP）のアクセシビリティ

訓練へのアクセシビリティ

障害補償

- 障害補償の権利
- 補償のニーズの評価
- 補償の方法
- 補償技術

2005年2月11日の「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」の法律は、以前の法律、とりわけ1975年と1987年の法律を補完し明確化し修正しました。

1975年の法律では、障害者への補助から全国連帯システムへの道を促進しました。これは職業指導・再配置専門委員会（COTOREP）を創設し、保護されたセクターの発展を奨励しました。これは、全ての障害者に職業活動を行なう手段の保証を制定しました。

1987年の法律は労働市場での障害者の参入に特権を与えました。これは、「雇用義務の対象者」の資格を定義づけました。これは20人以上の企業に対して法的雇用率を6%に決定しました。そして、障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）を創設しました。

2005年の法律では多くの変更を導入しました。それは、関係者、対象者、手段、権利においてです。障害の概念は、障害、生活での事故に由来する個人規模から環境状況や社会状況での障害者の独特な状況に移りました。

この法の枠組みは職業参入の関係者、特に、訓練機関の関係者の機能に影響を与えました。これは、非差別とアクセシビリティの原則を取り入れたものです。

この項では、2005年2月11日の法律の大きな方針を紹介し、特別な観点、アクセシビリティ（集団の面から）と補償（個々の特性との関係での個人的要素）の観念にあります。

2005年の法律で導入された変更

2005年の法律の鍵となる機関

県障害者センター（MDPH）

2005年法は、各県にある職業指導・再配置専門委員会（COTOREP）と県特別教育委員会（CDES）に代わる県障害者センター（MDPH）を創設しました。これは公共利益団体で、県議会の庇護のもとにあり、公共関係機関と団体が障害の分野で支援をするための集合体です。MDPHは人、装置の手段を整え、県議会と社会保護組織、全国自立連帯金庫（CNSA）からの経済的又は現物の支援を整えます。

MDPHは、障害者とその家族に、一般的な受付、情報提供、支援、アドバイスの役割をします。ここは、全ての権利申請、障害者権利自立委員会（CDAPH）の管轄である手当の申請を受け付けています。

→「主要な専門家を明確にする」参照

全国自立連帯金庫（CNSA）

全国自律連帯金庫（CNSA）は、2004年6月30日法によって創設された公共機関です。2005年2月11日の障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律は、この使命を明確化し、強化しました。

2005年5月の実施で、CNSAは、2006年1月1日から以下の使命を負っています：

- 高齢者や障害者を考慮した支援を融資します。
- 全領土において、障害者に均等の扱いを保証します。
- 個人に役立つサービスの質を保ち、査定、情報、指導の使命を負います。

CNSAはすなわち、経済的手段を配分する「基金」であると同時に、技術支援の「取扱場所」でもあるのです。

公務障害者参入基金（FIPHFP）

公務障害者参入基金（FIPHFP）は、2005年法によって

創設され、Agefiphに近い形で2006年1月1日から始まりました。

FIPHFPは、障害者の6%の雇用義務を満たしていない公的機関、又はそれと同等の機関の雇用主から納付金を集めます。その見返りとして、公的機関（国の公的機関、領地内公的機関、公立病院機関）への障害者の職業参入のための支援を融資します。その管理部門は、フランス預金供託公庫に委ねられています。

→「主要な専門家を明確にする」参照

<ズーム>

関係する地域政策

2005年の2月11日の法律は訓練の分野で全ての訓練の機関の間で協議された地域政策を実施する手筈を整えました：

- 国
- 公的雇用サービス
- Agefiph
- FIPHFP
- 県議会
- 社会保護組織
- 労働組合と職業組合
- 障害者を代表する団体

協議されたこの地域政策は障害を有する求職者の評価の最適化を目的としています。目的は、各県でこの公的な訓練を量的にも質的にも増大させることです。この政策は関係機関との協定によって具体化されます。国とAgefiphはこれらの協定の実施を最適化し、役立つものにするために協力して努力をしています。

広がった対象者の範囲

2005年法から、成人障害者手当（AAH）の受給資格、又はCDAPHが発行する障害者手帳の所持者が、雇用義務の対象者に属するようになりました。対象者のグループは*ページで紹介しています。

制定された障害補償の権利

障害の法律によって制定され、補償の権利は、主要な改善をなします。補償権利は障害の結果を補償するというものです。これは、とりわけ、障害補償給付（PCH）によって表されます。これは、実際に費やした費用を証明した額に対して経済支援をするという条件で、障害者の自立の喪失に関係するニーズに融資するものです。

PCHには、多様な支援が含まれています。（人的支援、技術支援、住居に関する支援、車の改造に関する支援など）これは、資産に関係なく、20歳から59歳までの全ての障害者に認められているものです。そして、個人によって提示された生活設計(projet de vie)を基本として、MDPHの多分野専門家チームによって定義されたこの計画を評価し、展開した後、CDAPHによって割り当てられます。PCHの支給は、理事の審査を受けてCNSAが行います。補償給付の様々な要素に適用される料金表はCNSAのサイトで照会することができます。

→PCHのより詳しい情報はwww.cnsa.frまで

強化され補完された法律

2005年2月11日の法律に関連する2つのデクレは、訓練機関を発展させる中で法的枠組みを定義しています。

1>2006年1月9日の第2006-26号のデクレは、障害者の訓練、又は健康上の障害を呈している人の訓練に関するものです。これは、非差別と訓練へのアクセシビリティを明確にしています。そして、訓練機関が、与えられた訓練に適応しつつ、「障害者、又は健康上の障害を呈している人の特別な

制約を考慮」しなければならないと示しています。そして、訓練機関は、障害者の訓練機関へのアクセスを可能とするために支援しなければならないという基本方針を示しています：

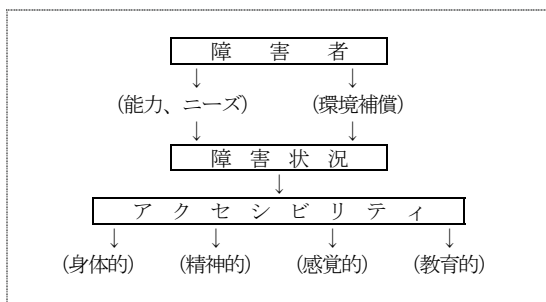
- パートタイムや短期間での受入れなど、訓練の有効性に適応した方法、期間を提案します。
- 個別の、又は同様のニーズを有するグループでの適応を実施します。授業と器具のサポートにアクセスしやすくし、情報とコミュニケーション技術を活用します。
- 障害者が提出した情報に基づきます。これに多数の関係者がこの提出された情報を補完します：SPE（公共雇用サービス）と専門的職業紹介機関は、CDAPHと障害者の社会職業参入のプロジェクトの開発機関と協力して、雇用にアクセスする行程で支援します。
- 訓練の間に得た知識と能力を評価する方法を改善します。

2006年5月17日の第2006-55号のデクレは、障害者のアクセシビリティの普及、そして同日の2つのアレテに関するものです。建物の建築と改善は全ての人に、例え障害（身体的、感覚的、精神的、心理的又は先天的）があっても、日常生活の行動を行使することと社会生活に参加することを可能にします。

全ての人へのアクセシビリティ

アクセシビリティとは何か

アクセシビリティは2005年法によって促進され、「全ての人へのアクセシビリティ」を可能にしました。全ての市民生活面において関係しています：構築された環境、交通手段、道路、学校、会社、雇用、管理、スポーツ、文化、休暇など。アクセシビリティは、人々の能力とニーズの間の不一致を軽減し、他方では、環境を構成するものの不一致を軽減することを目的としています。これは、場所や活動に適応した対策を講じることにより解決できます。個人の可能性、能力は、場所や環境や活動を使えるようにするためのアクセシビリティの手段の決定に貢献する基本要素です。2005年法は、たとえ障害があろうとも、全ての人に向けられたものです。障害は多数あり、したがって、多数のアクセシビリティがあります：身体的、感情的、物質的、教育的、様々な状況の中で（訓練、雇用、交通手段、住居、旅行など）。



アクセシビリティの定義：

「アクセシビリティとは、一方で能力、ニーズの間の、他方では、様々な物理的、組織的、文化的環境の不一致を軽減又は排除することによって、障害者の自立と参加を可能にします。アクセシビリティは、いかなる場所、サービス、製品、活動においても生活の中で自由に安全に移動する、アクセスする能力障害を一時的、又は、永続的に有する全ての人に必要追加の要素を必要とします。アクセシビリティの行程の

一環をなす社会は、全ての人の生活の質も同様に発展させることができるのです。」

→「アクセシビリティの定義、各省間の手続き」2006年9月より抜粋

<ズーム>

アクセシビリティと不自由

「アクセシビリティは障害状況を制限しません。これは、いかなる時でも永続的な（感覚的、運動、先天的障害など）、又は、一時的な（妊娠、自己など）能力障害が原因で、又は、外的要因（小さな子どもと一緒に、ベビーカーなど）によって、不自由さを被った人など全ての人に向けられています。」（「アクセシビリティの定義、各省間の手続き」2006年9月より抜粋）

不自由に関しては、法の中で、ヨーロッパ議会は次の定義をしました：

「公共の交通手段を使用するのが困難な全ての人、例えば、感覚的、知的、車椅子を使用する障害に苦しんでいる人を含む障害者、手足の障害者、小人症の人、老齢の人、妊娠している女性、カートを引きしている人、子どもと一緒に人（子供がベビーカーに乗っている場合を含む）のような人です。」

公的施設（Établissements Recevant du Public, ERP）のアクセシビリティ

訓練機関は、ERPであり、2005年法により、ERPのための具体的な規制の対象となっています。そしてこれは2015年までに、全ての障害者が、受付をしたERPによって提案された情報にアクセスし、普及させ、そこから利益を得ることを見通しています。義務は、施設の建物が新しいものか古いものかにより異なります。

- 2007年1月1日以降の新しい建築物、居住用又はERPは、全ての障害者に、適応した条件の中で、アクセスし、利益を享受できるようにしなければなりません。アクセシビリティの義務は、建物、設備の内部と同様に外部分にも行われなければなりません。すなわち、外の道、駐車場、ERPへのアクセス、情報の受付と配置、横と縦（階段、エレベーター）の内部の動線、ドア、柱廊、ロック、設備、家具、制御装置、洗面所、照明に関するものです。
- 2015年1月1日以前に現存するERPは、適応又は改善がなされていなければなりません。これは、全ての障害者が適応した状況の中で、アクセスし、利益を享受することができるようにするためです。この期限は、市役所と大学に関しては2011年1月1日に短縮されています。このアクセシビリティの実施の準備をするために、ERPは実行する工事の見積りを出すために診断をしなければなりません。

ERPへの例外は、技術的に不可能なもの、建築遺産の保存に関する拘束、もたらされた改善とその結果の間で不均衡が起こった場合にのみ認められます。

これらに合致しなかった場合には処罰されます（機関の閉鎖、受け取った政府補助金の返還、罰金など）。

<より詳しく>

ERPのアクセシビリティ

ERPのアクセシビリティに関する義務についてより詳しく知りたい方は市役所（連絡先はwww.conseil-general.comにあります）、又は警察署（連絡先はwww.interieur.gouv.frにあります）にご連絡ください。

訓練へのアクセシビリティ

教育分野と訓練分野において、アクセシビリティは、とりわけ知ることへのアクセスと知識へのアクセスに関するものです。

これは以下のことを指します。

- 個人が選択した訓練機関や組織に登録する権利

- 訓練施設の場所と訓練に必要な機器へのアクセシビリティ

以下のことが含まれます。

- 教育の道具やメソッド、カリキュラムの適応を進める
- 知識へのアクセスを容易にするために、人間と技術の支援を使用することができる
- 建物や設備を規格に合わせる
- 教師や指導員に障害を意識付け、教育する。

以下は、広い意味での訓練のための建物の改善例です。

視覚障害者のためには：

- ガイドが付いた道路を作る（例えば、点字ブロックでマーク付けをする）。
- 方向変更と方向角度の標識の設置。
- 手をおいて確認できる階段の標識の設置。
- 安全のための情報や建物の案内を点字で参照できるようにする。
- 点字ラベルが付いたドア。
- ニーズに応じて、特定の照明の提供。

聴覚障害者のためには：

- 回転警告灯による視覚に訴える警告システムの設置
- 骨伝導装置の設置
- 補聴器を使用する人々の音の理解を最大限にするための音響装置を教室に設置。

運動機能障害者のためには：

- 専用の駐車場の設置
- 洗面所のアクセシビリティの配置
- 自動ドアの設置
- エレベーターの設置
- 通路に勾配をつける
- 訓練生(stagiaire)が自分の椅子で利用できる高さ調節可能で切り込みが入ったテーブル、リクライニングチェアの設置。

より一般的なもの：

- 物をつかむのを簡単にするためにドアの全ての高さに取手をつける
- 床を平坦にし、なめらかにする（振動を避けるため）。

<ズーム>

合理的配慮の概念

EUの雇用均等一般枠組み指令第5条は、合理的配慮(aménagement raisonnable)について述べています。これは、例えば、雇用主が、障害者が雇用にアクセスし、就労し、向上し、又は、訓練で惜しみなく学ぶことができるように、適切な措置を行うことを示しています。ただし、過大な負担を強いるような場合を除きます。関係する国家機関で障害者のための政策の枠内で存在する手段によって十分な補償をうけることができる場合は、この負担は過大なものではありません。合理的配慮の概念は、2005年2月11日の法律にて同じ項目が取り上げられています。労働法典第323-9-1条は、この法律に基づく補償に関する支援は「とりわけ機械や道具の適応、職務の改善、この職務を遂行するのに必要な支援や装置、職場へのアクセスなどに関すること。」と示しています。同条は、その他に、合理的配慮を拒否することは差別をしているのと同じであると強調しています。

<ズーム>

障害、改革の仲介役

エレベーターは、自動ドアのように、はじめは障害者に向けた改善の例証でしたが、皆が使用するようになり、今では、日常に欠かせないものとなっています。

社会は、アクセシビリティの行程を進め、全ての人の生活の質を向上させています。障害は改革のための仲介役であり、障害者はすなわち皆の便利さへの進化の起源なのです。

障害補償

障害補償の権利

補償の権利の創設は、2005年2月11日の法律の大きな進化の一環をなしています。社会福祉・家族法典第114-1-1条は2005年2月11日の法律によって導入され、「障害者は、障害がどのような原因、特性、年齢、生活様式であっても彼らの障害の影響を補償する権利を持つ」としています。

「アクセシビリティ」と「補償」のテーマは多くの概念を包含しています。

アクセシビリティ	補償
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 全体の中での社会状況 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 決定した状況
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 状況への考慮抜きに、障害に関係なく、全ての障害者のために 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 特定の障害者のための唯一の場合、特定の状況
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ERPが障害者を特別に受け入れなくとも、これらは全てのERPに関係します。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ これはこの人々を受け入れる体制に関係し、補償が必要な人に給付を提供します。

補償のニーズの評価

補償を受けるには、その人の障害状況が考慮すべき個々の評価の対象となっている必要があります：

- 環境の障害、技術の観点からの障害、人的観点からの障害
- 能力障害、その人の住居の設備、能力、ニーズ、希望と熱望
- 能力の変化（障害の悪化、環境の変化）

障害者は分析を受け、その結果により適応した補償技術を決定的にすることが出来ます。

もし必要であれば、障害のある訓練生の障害を補償することは、彼が出会う障害、場所、装置、知識、コミュニケーションへのアクセスの妨害を軽減し、更には、消失させるために個人に合った回答をもたらすことができます。

幾つかの適応は、一般的なあるいは教育の枠の中での問題ですが、その他に、より複合的で、必要であれば、専門の器具と、又は支援者が必要となるものもあります。

補償を準備するためのアクセシビリティの評価

構築された環境での物理的なアクセシビリティ

- 職場又は訓練所へのアクセス
- 職務へのアクセス

知ること、知識、ノウハウへのアクセシビリティ

- 作業場での実践及び訓練のサポートへのアクセス
- 筆記又は口述のメッセージの理解へのアクセス
- 能力開発へのアクセス

コミュニケーションと関係する環境へのアクセシビリティ

- 組織の機能の規則と安全指示へのアクセス
- 指示交換の時の情報へのアクセス

補償の方法

多様な方法が障害者に使われています：

- **技術的支援**
通常の又は特注の製品、道具、装置、技術システムで、警告し、補償し、機能障害、能力障害、又は障害を軽減し中和させるために障害者が使用する：例えば、点訳器、昇降機
- **すでに存在する適応**
例えば、適応したテーブル、注文システムの自動化
- **組織的な解決法**
例えば、障害者にとって辛い作業の軽減又は解消のために新しい訓練機関や職場の設置
- **特別な人的支援**
専門の知識を持つ支援者が障害者の障害状況を補償することを可能にすることによって実施されます。

補償技術

補償技術は以下のようなものです：

- **繰返し指導**、とりわけ重度障害の場合（例えば、専門の支援者を頼む）。
- **障害に対し専門的なもの**（視覚障害者のための移動インストラクター、聴覚障害者のためのフランス語手話通訳者）
- **自主性の尊重**、適応戦略の構築をしながら（移動インストラクター）
- **臨機の対応**、必要なとき、障害状況に必ずしも専門的ではないものを活用（指示対象の介在、チューターの指名など）

ニーズと障害の特性によって、訓練で可能な補償の技術があります。

物理的なアクセシビリティ (訓練の場所、ポストへのアクセス)	運動機能障害	技術適応
	聴覚障害	音響のソースを視覚のソースに変更する
	精神障害	精神的負担を減らす適応
	視覚障害	移動の習得
知識、知ること、ノウハウへのアクセシビリティ	聴覚障害	教育的適応、新たな技術、人的支援
コミュニケーション、関係を持つ環境へのアクセシビリティ	視覚障害	専用の機器、新たな技術
	聴覚障害	環境への感度向上

障害のタイプによる補償技術の例証

下の表は訓練の状況下での、障害状況に関するアクセシビリティの問題に関する可能な補償技術を紹介しています。生

じた機能障害、能力障害や能力の低下は「障害を知る」を参照してください。

聴覚障害

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識及び情報へのアクセシビリティ： 言葉又は言語習得へのアクセス	→指導員及び他の訓練生の教育的関わり合いに対する感度向上 (sensibilisation) →人的支援による介入： - インターフェース及び通訳 - 要約筆記者 - 教育的支援 - チューター
コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■ やり取り、指示 ■ 音声メッセージの聞き取り	→書いて伝える →ビデオプロジェクター →新技術
人間関係へのアクセシビリティ： ■ 人間関係環境	→情報と関心の高さによる訓練指導員と訓練生の関わり合い。 →外部の仲介者： - コミュニケーションの仲介 - 手話による通訳
再訓練、補償： 多くの技術があります： ■ 言語障害治療による言葉の再教育は聴覚障害に関する言葉の多くの問題を解決します。 ■ 装置が全てを補償できないとしても、聴力喪失を改善します。 ■ 口話（唇を読むこと）を習得することは、情報へのアクセスを補完します。 ■ コミュニケーション支援はコミュニケーションと口述又は記述のメッセージの理解の欠如を解消する（コミュニケーションインターフェース、手話通訳、手話併用語法【=キョード・スピーチ】）の通訳士など	

視覚障害

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識及び情報へのアクセシビリティ： ■ 読み書き	特別な技術的支援 →インターフェース（電子拡大器、点字ディスプレイ、音声合成）

物理的アクセシビリティ：	
■ 訓練の場所へのアクセス	→「移動指導員」による移動技術の習得
■ 訓練の建物又は訓練室へのアクセス	→環境の整備 →音声又は触覚によるガイド、点字ブロック
■ 視覚保護	→照明及び光のコントラストの調整
再訓練、補償： 残存能力の最適化は、参入又は再参入の前提条件です。 視力障害者を支援するため、全ての技術の結集がなされています： <ul style="list-style-type: none"> ■ 「ロー・ビジョン」対応による残存視覚能力の活用 ■ 日常生活援助者又は日常の行動での自立（実践的なアドバイス、解決法） ■ 環境改善（証明、家具の配置など） ■ システムレンズ（ルーペ） ■ 移動支援（白杖、盲導犬など） 	

知的障害

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識へのアクセシビリティ：	
■ 社会的・職業的環境に関する知識へのアクセス ■ 職業上のノウハウへのアクセス	→訓練の調整 - 適応した教育法 - 単純化された教材 - 情報の目印化・記号化 →訓練課程の延長 →チューターの指名
人間関係へのアクセシビリティ：	
■ 労働における人間関係環境	→専門家（教育者、専門教員）による周囲の人々の関心喚起
再訓練、補償： 知的障害者のために、以下の専門的な補償をします： <ul style="list-style-type: none"> ■ 人的支援 ■ 環境適応組織（例えば、絵文字の使用など） 	

精神障害

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
人間関係へのアクセシビリティ：	
■ 行動障害：特に突発的発作に引き続いておきる、訓練環境との関係の不安定化。	→周囲の人々の関心喚起 →外部の専門家への依頼（専門の心理学者、専門の参入担当官、医療サービス）
物理的アクセシビリティ：	
■ 編成によって、さらには、突発的出来事によって生じる精神的負荷の調整困難を引き起こす、覚醒状態の機能不全 ■ 以下のものへの重圧： - 感情 - 意識	→訓練の再編成 - 内容の軽減 - 訓練時間の軽減 - 担当者の指名等。 →発作の予測のための、起こりうる機能不全の割り出し
再訓練、補償： 各個人において、行程は「不調和」であり、時間及び各人の機能によって変わります。始まりも終わりもなく範囲がありません。直線的ではない病気の進行のために、雇用参入又は雇用継続の行程を成功させる要因の要請に素早い対応が求められます。病気の安定は、参入の過程に入るために基本的な条件になりますが、精神障害が治癒したというわけではありません。全ての場合において安定は完全に得られるものではありません。	

障害をもたらす疾病

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 疲労、過労	→訓練の調整 - 訓練時間の調節 - 休憩時間
■ 医学的治療	→外部の専門家／人的支援： - 生活支援者 - 職業支援者 - 医療サービス
再訓練、補償： これは障害の特性と広がりには密接に関係しています。	

運動機能障害

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 訓練場所へのアクセス ■ 訓練所内でのアクセス	→移動支援 →環境の適応 →訓練の調整 →職業支援者
■ 医学的治療	→生活支援者 →外部の専門家
コミュニケーションへのアクセシビリティ：	

■言語障害	→職業支援者 →新技術
再訓練、補償： これは、職業的な再参入を目指して自立を可能にするために、その人又は家族が持つ能力を維持し、取り戻すこと、環境に再度適応することが目的です。 これは、多分野専門家チームからなる専門技術陣を動員し、再教育の医師によって調整されます： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 運動療法（つかむこと、歩くことの調整など） ▪ 作業療法（技術支援や器具と、又はこれらなしに、動作を再習得する。） ▪ 装具士（一時的又は永続的な、大小の機器） ▪ 言語障害療法士（言葉の障害） ▪ 精神運動療法 ▪ ソーシャルワーカー これら全ての努力は、その人の積極的な働きかけによって成功します。	

雇用義務を理解する

概要

強化された雇用義務

民間企業での雇用義務

公的機関での雇用義務

雇用義務の対象者

誰が雇用義務の対象者になるか

雇用義務の対象者であることの利点は何か

障害認定について

CDAPH を通じた雇用義務の対象者

社会保障制度を通じた雇用義務の対象者

2005 年法は職業参入について、労働市場における雇用を第一とし、雇用主に対する刺激策を作りました。これは、1987 年に創設された雇用義務の原則を再確認するものです。そして、この義務を守らないものに対して経済的罰則を強化しました。公共機関の雇用主も同様です。

強化された雇用義務

1987 年 7 月 10 日から、20 人以上の従業員がいる産業的、商業的な性質を持つ民間機関と公的機関は彼らの従業員数の 6%の障害者を雇用する義務を持ちます。

民間企業での雇用義務

全面的であろうと部分的であろうと、雇用義務を守らない場合、この機関は Agefiph に、毎年、納付金の支払いをしなければなりません。これは、従業員の中で不足している対象者の数によって金額が決めます。不足している対象者 1 人に対して、企業の従業員数によって決定されます。

企業規模	不足する対象者の単位により負担する金額
従業員数 20 人から 199 人	最低賃金額の 400 倍
従業員数 200 人から 749 人	最低賃金額の 500 倍
従業員数 750 人以上	最低賃金額の 600 倍
2010 年から企業の規模にかかわらず、期間が 3 年を上限とする期間の間障害労働者の雇用を考慮する行動を取らなかった場合	最低賃金額の 1500 倍

<覚えておきたいこと>

- 20 人未満の従業員の企業は雇用義務はありません。すなわち Agefiph に納付金を支払いません。しかし、障害者の雇用と参入に対して、Agefiph の支援の恩恵を受けることができます：採用、訓練、雇用継続の手続きなど。
- 障害者の雇用義務の適用範囲に入る企業は、設立から 3 年の間に適

用することになります。これは 20 人までの従業員の増員によって法に従うことになります。この 3 年間で、これが義務であることを従業員に宣告しなければなりません。これはこの期間を過ぎた雇用義務の実施方法を示しています。

- 見習い契約の従業員と専門職契約の従業員は、算出において企業の従業員の中には入りません。反対に、障害を有する労働者の雇用義務の枠内で、彼らはこの算出の条件に従って障害労働者に含まれます。この措置は、26 歳未満の障害労働者を採用する企業のためのものです。

Agefiph は、障害者（2005 年 2 月 11 日の法律の対象者）のアクセスと継続に有利になるような支援活動と融資の実行のため納付金を使用します。

企業の行うべきこと

法的枠組みは企業に強制を強いています。法を遵守するためにすべきことは何か。

毎年、法的義務を遂行するために企業は 5 つの方法があります。

- ①障害のある従業員の雇入れ又は雇用継続をする。つまり、雇用義務の対象者である。積極的連帯収入（RSA）を普及し参入方針を改正する 2008 年 12 月 1 日の法律第 27 条に基づく労働法典の新しい L5212-14 条によると、障害労働者の雇用義務の対象者の数を算出するには、過去 12 ヶ月間に 6 ヶ月以上勤務していれば労働契約の性格や勤務していた期間にかかわらず、1 人を 1 ユニットとして数える。就労期間が法的又は協定上の期間の半分以上ある従業員は、全期間就労した人として 1 ユニットから差し引く。就労期間が法的又は協定上の期間の半未満の従業員は、半ユニットとして数える。各半ユニットは、年度報告の企業の従業員の出勤日数によって乗算される。
- ②訓練枠で障害のある訓練生を受け入れる。積極的連帯収入（RSA）を普及し参入方針を改正する 2008 年 12 月 1 日の法律第 27 条に基づく労働法典の新しい L5212-7 条によると、訓練のカテゴリーを広げることは、従業員の 2%の範囲で、障害者の雇用の義務を部分的に満たすことができる。

<より詳しく>

職業紹介機関に定期的に法的な規定の更新を調べるようお勧めします。これは彼らの活動に関わる法的変更に従うためです。

- ③下請契約を結ぶ、役務調達契約を結ぶ、又は障害労働者を配置する契約を結ぶ。これは適応企業（Entreprise Adaptée, EA）、在宅労働供給センター（Centre de Distribution de Travail à Domicile, CDTD）、労働支援機関・サービス（Etablissement et Service d'Aide par le Travail, ESAT）のもとで、雇用義務の 50%の範囲内です。
- ④国家によって承認された障害者の雇用を促進するための企業や機関等との協定の署名。

障害者の雇用に関する協定の締結は、同社が契約の有効期間中に雇用の義務を履行することを可能にします。この契約は、必ず障害者の雇用プランと、以下のうち少なくとも2つを含める必要があります：

- 参入及び訓練の計画
- 技術の変化に適応するための計画
- 解雇の場合には会社を継続するための計画

契約期間中、企業は協定の枠組みの中で考慮されていないアクションを除き、Agefiph の援助を受けることはできません。

⑤ Agefiph に納付金を支払う、これは雇用されるべき対象者のためです。

議会は、企業が単に法定雇用率を満たすのではなく、本日の参入プロジェクトを構築するのを奨励したいと考えました。しかし、2007年には、企業の27%がまだ雇用率がゼロ、28%が雇用率0～6%です。

障害者：2つの可能な就労環境

労働市場：従業員の位置づけ

- 一般企業
- 適応企業(EA)
- 在宅労働供給センター(CDITD)

保護的就労：利用者の位置づけ

- 労働支援機関・サービス(ESAT)

雇用義務に関する民間企業の回答

58100 社、55%が Agefiph に納付金を支払い (6%以下の雇用率)

47900 社、45%が雇用率 6%以上又は公認の同意の署名

29200 社、28%が雇用率 0～6%

28900 社、27%が雇用率 0%

出典：2007 年 Agefiph 活動レポート

→雇用義務についてより詳しく知りたい方は：

www.agefiph.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr まで。

公的機関での雇用義務

2005 年法は、障害に関して公的機能に影響を与えてきました。

いくつかの変更が障害労働者の雇用へのアクセスに特有な困難を考慮して行われました。

- 契約による雇用の近代化
- 試験を受けるための年齢制限の縮小・撤廃
- 職場改善への権利
- 権利としての短時間就労
- 人事異動、出向のための優先権と配置
- 退職の特別な条件

2005 年法は FIPHFP を設立しました。この基金は、Agefiph のように、障害労働者の 6%を採用する義務を遵守していない省庁、地方自治体や公立病院の納付金によってまかなわれています。これは、2006 年 1 月 1 日から運用されています。

→より詳しい情報は www.fiphfp.fr まで。

「主要な専門家を明確にする」を参照

雇用義務の対象者

障害者が彼の障害認定証明書を手に入れたら2005年2月11日の法律の範疇に入り、雇用義務の対象者になります。多様なタイプの指導、支援、金融支援、技術的、人的支援へのアクセスができます。これらの支援は、既存の共通法に加えられました。

誰が雇用義務の対象者になるか。

雇用義務の対象者のカテゴリーは以下のとおりです：

- 障害労働者認定(RQTH)が満了するまで障害者権利自立委員会 (CDAPH)、職業指導・再配置専門委員会 (COTOREP) によって障害者と認定された労働者。障害労働者認定(RQTH)の有効期間。
- 成人障害者手当 (AAH) 受給資格者
- 障害者手帳(carte d'invalidité)所持者
- 労働・稼働能力の 2/3 以上を減少した障害という条件で、一般的な社会保障制度 (又は義務的社会保障や公務員を管理する規定) 下での障害年金(pension d'invalidité)受給資格者
- 永続的部分的障害 (Incapacité Partielle Permanente, IPP) が 10%以上である労災や職業病の被害者で、社会保障の一般制度又は義務的社会保障の他の制度の下での年金受給資格者

その他の対象者も少し紹介します。

- 元軍人と同等の軍人障害年金(pension militaire d'invalidité) 受給者。
- 一定の条件の下で軍人障害年金及び戦争犠牲者法の下で年金受給資格を持った者の遺族、配偶者、戦争孤児。
- 障害年金受給資格を保持するボランティア消防士
- テロ行為の民間人犠牲者。

雇用義務の対象者であることの利点は何か

雇用義務の対象者の資格に関連するさらなる利点は、次のとおりです：

- 適応企業(entreprise adaptée)又は保護的環境 (ESAT) を含む労働市場への就職に関する指導。
- 職業再教育センター (CRP) での訓練への指導。
- 就職に特化したネットワークサポート ("主要な専門家を明確にする"の項を参照)。
- 民間企業と公的企業の雇用義務の対象となる利益。
- 調整があってもなくても、試験による、又は、特定の雇用契約による公共機関へのアクセス。
- 雇用や訓練のための様々な支援策への優先的なアクセス。
- Agefiph からの援助の可能性 ("Agefiph の支援を知る"の項を参照)。
- 企業によって障害が考慮される可能性。
- 経済的解雇の場合には、法律上の通知の期間を倍にする。ただし、この規定は3ヵ月以上予告期間を上回った場合効果を持ちません (労働法典 L323-7 条)。

<ズーム>

CDAPHによる就職指導

障害者権利自立委員会 (CDAPH) の多分野専門家チーム内の公共雇用サービス (SPE) と障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) の存在は障害者の評価と就職指導の強化を目指しています。

CDAPHによって取られた就職指導の決定の結果、それらは、パートナーとして、障害や雇用への距離にかかわらず、労働市場に向けて方向づけられた障害者の雇用に付き添います。

公共職業安定機関 (Pôle emploi) では、雇用アクセス個別プロジェクト(PPAE)の共同請負の下で、Cap emploi に就職支援の実施を委託することができます。例外的に、その人の障害と状況に関連して必要があると認めるとき、CDAPH は、Cap emploi による直接受け入れを提案することがあります。また、Pôle emploi に登録していない雇用義務の対象者である障害者は、Cap emploi によって直接受け入れられます。

Cap emploi と Pôle emploi は、地域の障害者に彼らのニーズに合わせた職業と支援を提供することにしています。

→より詳しく：雇用・職業訓練担当総局 (DGEFP) 回覧 2007 年 1 月 15 日の 2007-01 番、障害労働者の労働市場への指導の実施について。

<ズーム>

職業再教育センター (CRP)

職業再教育センター (CRP) は、再訓練状況の障害労働者（とりわけ不適応に起因する）の適切な社会医学環境における技能訓練へのアクセスを可能にします。滞在費は、資格によって変わりますが、疾病保険金庫及び、失業保険又は国と地域圏の議会による規定に従って報酬を受けている対象者が負担します。地理的範囲は、国内であり、多種の産業がまかなわれています。CRP への進路指導は CDAPH によって提供されています。

<覚えておきたいこと>

2005年法から、労働援助センター (Centre d'Aide par le Travail, CAT) は、労働支援機関・サービス (ESAT) となり、保護作業所 (Atelier Protégé, AP)は適応企業 (EA) となりました。

行政上の障害認定方式

対照者の主なカテゴリーには、2005年2月11日の法律適用の範囲内で異なった分類があります。この分野の管轄機関は、基本的に障害者権利自立委員会 (CDAPH) と社会保障機関です。

雇用義務の対象者になるためのアクセスへの道

- ① 障害者権利自立委員会 (CDAPH)
 - 障害労働者認定(RQTH)
 - 成人障害者手当 (AAH)
 - 障害者手帳
- ② 社会保障
 - 障害年金
 - 労災 (AT) 又は職業病 (MP)
- ③ 軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典
 - 軍人障害年金
 - 障害手当又は年金

障害者権利自立委員会 (CDAPH) を通じた雇用義務の対象者

障害者権利自立委員会 (CDAPH) は、3つの意思決定を通して雇用義務の対象者の資格へのアクセスを決定します。同じ人が3つの認定を申請することもできます：

- 障害労働者認定(RQTH)
- 成人障害者手当 (AAH)
- 障害者手帳

障害労働者認定による雇用義務の対象者

CDAPHは障害認定の申請において障害の性質を読み取るための鍵と実行する雇用の互換性、又は申請者の初めの訓練とともに決定します。

障害の認定は、障害によって就職や特定の職務を実行することが困難又は不可能である（事故、病気のためなど）場合に行うことができます。彼の障害を認定するため、補償支援方法（訓練、技術支援、人など）へより容易にアクセスする機会を与えられます。

障害労働者認定の申請に対しては、CDAPHは、3つの決定をすることができます：

- 認定の付与。
- 通常の労働能力を理由とする認定の却下。
- 労働が不適格という理由の認定の却下。

<覚えておきたいこと>

- 障害労働者の認定は、手当の支給はありません。
- 障害労働者の認定は、社会保障や障害者のための便宜へのアクセスの権利はありません（例えば、AAHの支給や障害者手帳の取得）。これらは、特定の障害評価基準に従うことになる可能性があります。

ります。

- 障害労働者の認定は、国、県、あるいはAgefiphによる訓練を受ける障害者に、彼の以前の給料から決定されたサービス・決済機構 (Agence de Services et de Paiement, ASP)を通じて支払われる給付を受けることを可能にすることができます（労働法典L6341-7条）。

成人障害者手当 (AAH) 受給資格による雇用義務対象者

AAHは、障害者に現在の生活費に対して国によって支払われた現存の収入を保証することを目的とします。これは一定の条件の下で実施されます（障害率、住居、年齢、資産）。AAHは、**障害率(taux d'incapacité)が80%以上の人、又は、障害を考慮してほとんど雇用を得ることができない50~79%の人に**関係します。

申請者の資産が年間限度を超えてはなりません。

AAHは差に係る手当であり、これは、AAHの上限金額以上の資産を越えることなく、彼らの資産に応じて算出された多様なその他の受給額を指します。障害年金の受給者又は労災年金受給者はAAHの最大限度額と、年金又は手当の上限との差額を受け取ることとなります。

給付の期間は限られています（1年から5年まで）が、更新可能です。

CDAPHはAAHの権利と医療的な条件を決定します（障害率の決定）。家族手当基金 (CAF) 又は農業共済組合 (MSA) が要件（住居、年齢、資産）を確認し支給します。

障害者手帳所持による雇用義務の対象者

障害者手帳は障害者の状態を証明し、有利に働く権利の可能性を示します（税制において有利な点、優先席への優先権、列を成すときの優先権、料金割引など）。これは「助けが必要です」又は「目が見えません」というメッセージを伝えるものでもあります。

CDAPHが、以下の人に発行します：

- 障害率が80%以上の人
- 社会保障の障害年金の3のカテゴリーの人

障害者手帳は年齢と資産に関係なく発行され、手当や年金を自動的に支払うことはありません。障害者手帳は決まった資格名で、又は一定の期間（1年から10年）で発行されます。CDAPHからのその他の給付は、「**主要な専門家を明確にする**」に紹介されています。

<ズーム>

障害労働者認定(RQTH)、成人障害者手当(AAH)、障害者手帳の申請
これら3つの申請は、お住まいの県のMDPHにCerfa1378801番の用紙を使って提出して下さい。

→CDAPHによる対象者の資格に関するより詳しい情報は：

www.caf.fr
www.service-public.fr
www.handroit.com

<覚えておきたいこと>

- 関係者の承諾、法的代理人の承認なしに申請することはできません。
- CDAPHによってなされた決定は、フランス領土内のみ有効です。
- COTOREPによって以前なされた決定はその期間が終わるまで有効です。
- 更新は自動的なものではありません：オリエンテーション、手当の更新は対象者の申請によって行われます。
- 決定は、関係者に強制するものではありません：全ての人、資格、手当の権利を行使することもしないことも可能です。
- 書類の処理の期間が延びるのを避けるためにも障害者は、その人が必要なもののみを申請することをお勧めします（障害労働者認定、職業指導、職業訓練）。

社会保障制度を通じた雇用義務の対象者

社会保障制度は、人々があらゆるリスク、とりわけ、職場での能力を低下させるようなものの一部又は全部に対応する社会保障体制全般を賄います：病気、障害、職場での事故、又は、職業病

- このリスクは初級疾病保険金庫（CPAM）又はMSAが管理します；
- 医療サービスは障害率によって決定します。

社会サービスは再就職あっせんの過程を支援します。

社会保障制度は以下の2つのタイプの支援によって雇用義務の対象者にアクセスする扉を開きます：

- 障害年金の支給
- 労災・職業病年金(rente)の支給

障害年金の受給者

幾つかのケースでは、労働の停止は障害年金の支給の対象となり得ます。

これは、**職場で起こった事故ではない、又は職業病ではない病気、器官・感覚の消耗による労働能力の低下の結果、所得を喪失した人を補償するものです。**

障害年金は、事故又は病気の後に直接支払われるものではありません。被保険者は以下の状況から12ヶ月以内にCPAMに障害保険を自分で申請することが必要です：

- 損傷の固定
- 障害(invalidité)の医学的証明
- 金庫によって確認された保険加入状況の継続性
- 金銭による補償支給の終了

障害年金の支給は、種々の運営上の条件を満たす場合に、障害率の評価の後社会保障機関が決定します。

障害年金への権利を行使するには、被保険者は労働能力の3分の2（又は66%）以上を失っているということが条件です。年金は、障害の程度と資産など複数の基準から算出します。この金額は、一定の条件の中で、最も高かった10年の基本給料から算出されます。障害年金は、健康に対して支払った全ての金額を補償する権利への扉を開きます。賃金生活をしている従業員場合、年金は、年金と賃金を足した額が、労働の停止前の年の四半期の給料を2連続四半期で上回ったときには、減少又は停止となります。

障害年金受給者は3つのカテゴリーに分かれます：

第1カテゴリー：職業活動において、以前の能力に比べて3分の1の能力を行使できる人。この障害年金は平均年間賃金の30%に相当します。

第2カテゴリー：職業活動を行うことができなくなった人。この障害年金は平均年間賃金の50%に相当します。

第3カテゴリー：どのような状況であれ、職業活動を行うことができない人で、日常生活活動において第三者のサービスを要請しなければならない人。この年金は年間平均賃金の50%に相当します。これは第三者の費用を考慮するため増額されます（規則による定額）。

<ズーム>

障害年金を受給しながら働くことは可能です！

障害年金の支給は、カテゴリーにかかわらず、障害者が就労することを禁止していません。しかし、被保険者が、年金と賃金の合計額で、障害が発生する前に受け取っていた賃金を上回る資金を受けている場合、年金の金額は減少します。

労災・職業病年金の受給者

社会保障制度の医療サービスは以下の2つの場合を支援します：

- **労働災害**、これは以下の場合：
 - ・就労により又は就労の機会に
 - ・職場と住居間の通勤の移動において（職場と食事をする場所の移動時）

- **職業病**、つまり、職業病の一覧表に示されている疾病の症状があるもの（社会保障法典参照）。

職場での事故又は職業病の結果として生じた治療の期間の後に、部分的又は全面的な永続的障害をもたらす損傷が残っていると保障されます。

被害者の健康状態が固定的なものとなった場合、顧問医(médecin-conseil)が障害率を決定します。年金は、顧問医が永続的部分的障害(IPP)が10%以上と評価した場合に支給されます。

すなわち、CPAMは以下のものに支給をします：

- 障害率が10%未満の場合、一時金という形での一括補償金となります。
- 障害率が10%以上の場合、年金となります。年金は障害率によって月額賃金に乗算されます（障害率が50%未満の場合は2で割ります。50%を上回る場合は、50の2分の1と50を超える部分について1.5倍したものを加えます*）。第三者に対する増額分が年金に加算されます。永続的障害年金は、障害率が10%から50%の場合、3ヶ月毎に支払われ、50%以上の場合には、毎月支払われます。

* 訳注 原文には記述に誤りがあったので、訳者が訂正した。

<覚えておきたいこと>

職場での事故、職業病の結果としての障害は、労災年金となります。

→労災・職業病年金と障害年金についてより詳しい情報は
www.ameli.fr
www.fnath.org
www.handroit.com www.service-public.fr まで

障害者を訓練する

概要

訓練を始める

パートナーシップを促進する

障害を考慮する

訓練を始めるにあたっての鍵となるステップ

訓練課程を推進する

必要な適応を実施する

訓練生の実習先と雇用先を探すのを支援する

訓練を終える

障害のある訓練生の訓練を支援する

①障害状態を考慮して受け付ける

→選考面接で障害について話す

→将来の障害状況について把握する

②主治医とパートナーシップを持つ

→連絡票の活用を考慮する

③受入れ条件を確認する

→内部での関係を作り、必要になり得るものを把握し、協力体制を確認する

④管理状況を確認する

→雇用義務の対象者の証明書を確認する

→最新のもの

→最新ではないもの→CDAPHに照会

⑤適応を実施する（必要であれば）

→診断専門家を動員し、教育チームに情報を与える

→教育プランにおいて技術的な、移動に係る対策を実施

⑥訓練の実施に気を配る

- 障害の関係者を動員し、必要であれば、訓練課程の関係者を頼みとする
- ⑦実習先を探し、求職の準備をする
 - 訓練生とともに履歴書を作る
 - 企業とともに実習に備える：
 - ・職場状況を明確にする
 - ・可能な支援を動員する
 - ・企業で実習をする
- ⑧訓練終了後の手続きを実行する
 - 現状分析をする
 - 訓練の評価を保証する
 - 課程の関係者の支援を引き継ぐ
 - 雇用主に彼らが使用可能なツールの情報を提供する

訓練の専門家は、組織における自身の役割にかかわらず、障害状態にある青年、成人、求職者及び従業員を受け入れ、訓練し、支援をします。

障害状況にどのように対処するか？ 行政的、教育的な点からの結果はどのようなものか？ 専門のパートナーとどのような関係を持つか？ この項は、訓練での障害者の支援を容易にするために実践的な答えをもたらすことを目的としています。

訓練を始める

パートナーシップを促進する

訓練機関の門をたたく障害者は、他の訓練生や見習生 (apprenti) と同様に、職業参入の過程にいます。これはその人の通ってきた道筋を眺めて、その人が通過した段階、対話した人、現在のニーズをより詳しく知ることが望ましいのです。最初の面接は、志願書類と同様に、検討の道筋を与え、答えをもたらします。未解決の問題に言及することが重要です。訓練機関は、質問し、留意しなければならない幾つかの点を確認する必要があります。幾つかの事例で、彼が従業員である場合には、その人との同意の上で、関係する機関又は雇用主に連絡をとることが有効です。その人が訓練を指導され、又は連絡票が存在する場合は、意味ある情報をもたらします。これは関係者の名前、住所を知ることが可能にします。その人が自発的に応募した場合には、その人は、関係者の大部分の名前と住所を知っています (Cap emploi のカウンセラー、Pôle emploi のネットワーク、地域団体など)。雇用継続の状態の場合、専門の相談者は、多くの場合、障害者雇用継続支援サービス (SAMETH) です。

→「主要な専門家を明確にする」を参照

これらの関係者の他に、その人の雇用に向けて、一般的、専門的な多くの関係者の支援を受けている可能性があります。これには、MDPH、職業再教育センター (CRP) 等の一般・専門の訓練機関、SAMETH、地域団体、情報・オリエンテーションセンター (CIO)、成人職業訓練協会 (AFPA) の職業オリエンテーションサービス (SOP)、参入と雇用の地域プログラム (BEND)、地域組織などがあります。障害者本人又は関係者は、訓練につながるという意味で、訓練機関の情報を得ることができます。

<覚えておきたいこと>

- 障害の特性に関係なく、全ての障害者にとって良い条件下での訓練を開始し、維持することは、非常に大切なことです。チームは連携し、団結して仕事をしなければなりません。
- 組織に障害のある関係者がいる場合には、障害のある訓練生の良い相談者になります。センターは受け付けた障害者の自立を促し、責任を持つことを目的としています。
- 連絡票の存在も同様に、訓練機関にとって、主治医と連絡をとるのに有用です。この対応は、障害状況に関する当人の訓練課程につい

- て、訓練に関する疑問、ニーズについての追加の情報を得ることを可能にします。
- 選考面接から、主治医に、障害者の出願に関するデータに関して情報を与えることが望ましいです。もしこれがなされていない場合には、主治医は、当人を再度診察しなければなりません。当人が選考に通り、訓練機関が障害関係者を確認した場合には、主治医に訓練のために名前を示すことが適切です。
- これらの連絡は多様な関係者を知ることにより、質の高い信頼できるパートナーシップを結ぶことを容易にします。

訓練課程の関係者と結末する：多様な関係者

- **予備選考の時**、訓練の関係者と連絡を取るとは、その訓練課程に当人の計画を位置づけることを可能にします。この関係者は決定のために相談することができ、もし必要であれば、訓練課程を容易にするために実施する活動を相談することができます (多種の改善、経済的支援など)。
- **訓練の間**は、困難に遭遇した場合は、支援者がその解決法を見つけることができます。場合によっては、訓練生と訓練機関との間に入って仲介者としても支援することができます。
- **企業での実習を探しているときは**、訓練課程の関係者は、その介入が有益であることが明白な場合は、動員されず (特別な障害への企業の意識付け、職場環境の適応の上での可能性のある見解など)。
- **訓練を終了したら**、訓練課程の関係者がまだいるようなら、活動の結果をフィードバックすることが望ましいです。連絡した情報は、支援した人を知るとも良い機会であり、訓練の結果に応じて雇用への次の段階を実施する助けになります。

訓練課程の関係者と訓練機関との関係は相互の知識に有効であり、対処の手続きを容易にします。

<ズーム>

訓練課程の関係者の役割

関係者とは、例えば、Cap emploi のカウンセラー、Pôle emploi のネットワーク、又は地域団体のことです。これらは当人に付き添い、雇用へのアクセスを有利にします。個人に合わせたフォローアップの枠内では、参入の過程との一貫性と、当人の障害との適応性を保証します。就職計画を実施する間の訓練課程の様々な段階での移行を確実にします；同様に、決定している目的のための当人のモチベーションを維持することに一役買います。

障害者の訓練課程の間動員することができます。

障害を考慮する

関係者と障害について話すことは、多くの場合、訓練課程を成功に導く鍵となります。訓練生の障害の情報を得ることは、当人のニーズに合った訓練課程を実施する可能性を得ることです。障害を考慮することは、訓練の選択の段階からが望ましいです。

障害状況を把握するための幾つかのてがかり

- 当人が障害について説明、又は、現れている障害 (盲目、難聴) について紹介しましたか。
- 履歴書 (CV) は職業上の中断が数多くある、そして/又は、延長されていることが明記されていますか。
- 学歴はどうですか。
- 普通ではない態度が現れていて困難がある、又は、コミュニケーションや表現の上で困難に遭遇していますか。
- 当人が障害者を支援する機関によって指導されていますか (Cap emploi、SAMETH、専門団体など)。

これらのサインはその人がおそらく障害状況にあると考えられます。この問題に対処するにはどうしたらいいでしょうか。

<ズーム>

障害、否認から容認へ

人が障害の状況に直面した場合、新たな要因を考慮した計画を再度始められるよう、克服しなければなりません。職業参入のプランについて、障害のため、以前の職業又はキャリア計画をあきらめる必要があるかもしれません。当人は再度オリエンテーションをし、訓練を再度行い、問題を再度提起し、職業生活を再構築する勇気を持たなければなりません。

訓練の段階を成功に導くには、障害状況を前もって詳しく知っておく必要があります。

<ズーム>

障害のある生徒の就学

訓練機関は、青年から成人まで、改善された就学のフォローアップをします。ここに、よく使われている略号の詳細を紹介します。

- **CLISL**：就学参入クラス。受け入れのために適応した手段で、通常の小学校における同じ障害のある子供の小さいグループ（12歳まで）。
- **UPI**：参入教育単位。就学の拘束に耐えられない生徒の個別就学プロジェクトの実行を容易にするために通常の中学校や高校に開かれた手段。
- **IME**：医療教育施設。社会医療の機関。知的障害の子供と青年を受け入れます。
- **IMPro**：医療職業施設。多くの場合、医療教育施設と結びついています。一般的な教育を保証し、職業的に14歳から20歳、さらには25歳の知的障害を有する青年の職業、職業前の教育を保証しします。
- **SESSAD**：特別教育サービス・在宅ケアは、普通の生活と教育を維持する子供と青年に専門の支援活動をする多分野専門家チームからなります。これは青年と子供の生活のあらゆる場所において支援が可能です。

→詳細情報：障害のある青年は、彼らがCDAPHの子供のための書類を持っていたとしても、法の恩恵を受けるようにするためにCDAPHの大人の申請をすることが必要です。

選考面接の時、障害状況を把握するための手がかり

- その人は、MDPHの指導を受けていますか。
- 雇用義務の対象者、又は、障害認定の手続きを始めていますか。
- 履歴書に長期間、もしくは何度も活動をしていない期間がありますか。障害状況と関係がありますか。
- 障害状況に関係する場合、訓練を受けるために特別な改善が必要ですか。現在の関係者に改善の詳細の例を挙げ、状況を明確にしましょう。
- その人の障害は特別なニーズを生み出すものですか（決まった時間に薬を飲む、人工透析を受けている、入院するなど）。特別な影響がありますか（疲れやすい、過敏症、起きることが難しいなど）。相応の適応が必要ですか。
- その人に、日常生活、職業生活においてどのような障害の影響がありますか。それにどのように適応していますか。

その人が答えたくない、状況がよくわかっていない、障害について言及したことでその人の志願が通らないのではないかと不安がある場合には、無理に続けられないことも大切です。批判的な方法は答えを引き出すことを難しくします。

その人の障害が提案された訓練、職業とは相容れないような場合には、主治医に再度連絡を取ることが適切です。

<覚えておきたいこと>

- 障害についての質問が志願の書類にあると、面接の時、受付対応者が留意したこと、質問をなぞることで把握することがとても簡単になります。
- 障害者は彼の障害の特性を示す義務は全くありません。もし、彼がそれをした場合、それは信頼のサインです。伝えられた情報の信頼性を尊重することが必要です。
- 明確な特性の障害を表す人は、禁忌であることを表現しません。各個人が、何かをすることに対して可能か不可能かを明確にすることが大切です。
- 障害に対する人の状況を知ることとはとても意義深いことです。障害者のために障害の状況を考慮することは、身を守るために良い選択をすること、そしてその人の訓練課程を間違えないようにすることを可能にします。疑いがある場合には、訓練計画が障害に適合できることを確保するために、課程の関係者に指示することも賢明です。

望ましい態度

- 障害のある訓練生を「障害者」と考えずに一人の人として考えましょう。特異性を持ち、障害を含む経歴があることはその人の一部だけです。不可能な部分を見るのではなく可能な能力に焦点を当てましょう。推測する代わりに聞いてみましょう。
- 各個人は唯一であり、それは障害者も同じです。彼らの障害が似たようなものだとしても、個別であることは明確です。個人の特性を成すものは、個人と他の人を区別するものです：経歴、訓練課程、モチベーションなど。同じ障害でも、関係する人々が、個人的、社会的、職業的プランにおいて補償することになる状況と手段によって異なって表現されます。
- 訓練機関に関する障害状況のみをその人に伝えましょう（特性、障害の原因などではないもの）。
- 訓練計画及び就職計画と障害との両立可能性に向けて質問をしましょう。これは「しなければならないこと」と「してはならないこと」を明確にするものですが、訓練の枠でのその人の切り札でもあります。このアプローチは、もし必要であれば、有効な適応を実行することを可能にします。
- 幾つかの質問に答えられない場合は、その人の選択を尊重しましょう。
- 信頼してその人を安心させましょう。

より先に行くには：

- お住まいの地域にある障害者のための訓練に参加しましょう。
 - 障害に対する彼が発する表現について考えましょう。
 - 無理解や欠落や不安に立ち向かいましょう。
 - 同僚、関係者、心理学者と話し合しましょう。
- 「障害を考慮して行動する」を参照

障害のタイプ別実践アドバイス

運動機能障害	<ul style="list-style-type: none"> • 初めての会合のときは、建物まで達するのに一番簡単な方法を説明する。 • 通り道を片付けて動き易いようにする。 • 座る必要がある場合には、椅子を勧める。
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> • 移動するのが簡単になるように明確に環境の詳細の説明をする（道順及び障害物の目印）。 • 盲目の人には、全ての参加者を紹介し、席を離れる場合、戻ってきた時に知らせる。言葉で表現する（笑顔や頭を振る動作は盲目の人とコミュニケーションを取るには何の役にもたちません。）。 • 以前にものがあった場所を不用意に変えない • 床、地面にものを置かない。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 椅子に座るのを手伝うためには、椅子の背もたれに手を置く。 ● 書いてある情報に関するニーズについて照会する（大きな文字、CD-ROM、点字など）。書類が渡された場合には、誰かに読んでもらう、又は要約してもらうよう頼む。
障害をもたらす疾病	<ul style="list-style-type: none"> ● 彼の疾病が持つ影響と、もしあれば、日常生活での治療法を聞く（病理学を詳細に知る必要はありません）。 ● 改善と稼働可能な手段を確認する。
聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 耳が聞こえない人は誰かが着いたことがわかりません：存在に気がついたときに驚かせないように静かに注意を引く。 ● コミュニケーションをとるのに静かな環境を選び、騒音を避ける。人の目をくまらせないように注意する。彼の前に行く。顔を覆わないようにし、（目、口）頭を振る、動くなどの行動を避ける。ひげは、口話を実践している耳が聞こえない人にとってはとても邪魔です。 ● 会話が通常よりも時間がかかることに心構えをする。 ● 難聴の人は理解をするために多大の集中力を使わなければならない。 ● 口の動きを大きめに、声のトーンを上げることなく（要求された時以外はこれは有効ではありません）、普通の話しかたで話しましょう。幾つかの簡単な身振りコードは有効です。 ● もし、理解不能な場合は他のコミュニケーション方法を使う（例えば、筆記など）。
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 幾つかの態度や反応に怒らない。 ● 反応と表現の時間を与える。 ● 不安なことや怒りを聞く。 ● 信頼できる環境を作り、落ち着きましょう。恐怖や他の感情に基づく反応を避ける。心を開き、大人として扱う。 ● 言葉がないときも注意を払う。多くの言葉によらない表現がその人が感じている過敏な状態を表現する場合があります。例えば、心配性な人は、早く息をするようになり、神経質に移動したり、汗をかいたりする。 ● 攻撃的になった場合には、助けを求める。その人が病気だからといって、容認しがたいことを受け入れないようにする。 ● 病気は安定しているかどうか、精神科医又は心理学医に定期的にかかる対象になっているかを確認しましょう。幾つかの点は確認しなくてはならない：その人の障害の認識、社会適応の能力、以前の職業経験。 ● 実地の状況において、訓練、職業参入の申請の現実感覚を確認する。
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 親切に友好的にいる。 ● 明確に簡単に表現する。短い文章と具体的な文章を使う。 ● 文字による命令、計画、方向指示を避ける。可能なときはその人が行く場所に付き添う。 ● コミュニケーションに時間を取る。反応と表現する時間を与える。 ● 子供っぽい態度でその人を扱わないように注意する。 ● 単純に「はい」という程度のメッセージを理解したかどうかを確認する。例えば、言った言葉を理解したかどうかを再度言ってもらうことで確認する。この最初の解釈が理解できたら、欠けていた情報を補う、必要であれば、何度も繰り返す。

訓練を始めるにあたっての鍵となるステップ

受入れに関連する状況を確認する

障害者を訓練に受け入れる時は、様々な点について考えましょう：

- **訓練の目的を決める**：訓練の目的はその他の訓練生におけるのと同様、もしくは改善が必要か。
 - **訓練の間、認定の段階における特別な適応の実施に関するニーズの評価**：幾つかの適応は必要か（教育プランにおいて器具など）、動員するパートナーは何になるか。
 - **プロジェクトへの教育チームの協力**：チームは障害者の問題を理解しているか。チームはこれに協力する準備ができていますか。
 - **訓練機関へのアクセシビリティ**：良い条件の下で、訓練機関を訪れることができるか。
 - **訓練機関の内部のアクセシビリティ**：教室、休憩室、トイレ、カフェテリアなどに困難なしにアクセスすることができるか。
 - **訓練への受入れ**：他の訓練生が当人をどのように見ているか。訓練機関は、障害に関する感度を高めることによって利を得ることができる。
 - **企業への参入、職場実習と求職の時**：可能性と希望を考慮して、これらの段階をどのように不安に思っているか。
- この検討は、経験に頼らず、ステップを省略しないようにします。訓練への受入れの場合に実施する可能性のある基礎知識を備えることができます。

行政に関連する状況を確認する

障害者の訓練への受入れの時、この人の行政に関連する状況を機関に確認するのはとても有効です。雇用義務の対象者か、対象者の資格は何か、認定手続き中かなど。

この質問は2つの有利なことをもたらします：

- その人が雇用義務の対象者、又は特殊なニーズを有している場合、必要な支援を申請することが可能です（受け入れる大多数が特別な適応の必要がないとしても）。
- その人がまだ雇用義務の対象者ではないが、それを望んでいる場合には、訓練機関は、障害の認定を申請することを勧めることができます。

無理矢理にするのではなく、機関は、その人の状況について合法的に調べることができます。しかし、自分が雇用義務の対象者かどうかについて触れるのは自由であるということを中心に留めておく必要があります。

訓練資金提供者と管理機関に訓練の実施に必要な情報と書類を提出する

全ての事例において、契約は訓練機関と訓練資金提供者との間で署名がなされます。

この契約において、訓練機関は一定の実行すべき数を示します。訓練が始まってからは、更に出資者と管理機関、サービス・決済機構（ASP）に、訓練の実施に必要な情報と書類を送り、連絡を取ることが必要です（とりわけ社会保障に関するもの、場合によっては、報酬に関するもの）。

<ズーム>

訓練への受入れのための6つの黄金原則

- 制約や不可能なことよりもむしろ可能であることを重視する。
- 適応するパートナーを紹介し、もし、必要であれば適応する解決法を見つける。

- その人を尊重して情報を交換し、信頼関係を築く。
- パートナーと交換した情報について障害者に知らせる。
- 関係する全ての外部手続きの同意を確認する（とりわけ主治医と）。

どのような書類を作成する必要がありますか。

状 況	書 類
<ul style="list-style-type: none"> • CDAPHによって障害を認定された労働者、又は以前のCOTOREP • AAH受給資格者 • 障害者手帳所持者 	CDAPH（又はCOTOREP）から発行された通知： <ul style="list-style-type: none"> • 障害労働者：CDAPH通知12.1 障害労働者認定 • AAHの受給資格者：CDAPH通知14.2B • 障害者手帳所持者：CDAPH通知14.2C 書類の有効期間を確認する、もし、有効期限が近づいていたら、更新申請をすることを勧める。 注意：COTOREPの決定は有効期限までです。
労災又は職業病で永続的部分的障害(IPP)が10%以上ある場合、社会保障機関から年金の資格で支払われます。	IPP10%以上の労災年金の支給の通知。 IPP率が本当に10%以上かどうかを確認します（3ヶ月毎の年金支払いがあるものです）。 10%未満の場合は、被災者は一時金を受け取り雇用義務の対象者にはならない。
労働能力又は稼働能力の3分の2が減少した場合の障害年金の資格	1、2、3のカテゴリーの社会保障、又は、農業共済組合の障害年金の支給の通知
他の状況	個人の状況に適応した証明

<覚えておきたいこと>

- 障害労働者認定の申請は、個人的な手続きであり、内密のものであり、申請者のみが回答を知ることができ、彼が共有するかどうかは自由であり、この点において様々な専門家についても同様です（訓練過程の関係者、訓練指導員、雇用主など）。
- 障害認定を受けていない場合、又は認定の有効期限が近づいている場合、訓練機関はCDAPHのもとで申請を行うことを勧め、書類と訓練での登録証明書を添付することを提案することができます。
- MDPHの支援を得て書類を記入するのはその人の役目です。更新の場合、全ての権利を失うことを避けるために有効期限が切れる6ヶ月前に書類を提出することを勧めます。
- 記入した書類は署名し、申請証明書を添えて、お住まいの地域のMDPHに送付、又は直接提出しなければなりません。

<ズーム>

障害を有する訓練生の報酬

労働法典L6341-7条に基づき、訓練生としてのCDAPHの通知を受けた障害者は、例外措置として、国、県又はAgefiphによって活動条件に答えるという条件で承認された訓練のために、以前の基本給料総計の基礎から算出する特別な報酬を受ける権利があります。手当を受けている人の場合、報酬の支払いが影響を与える可能性があります。CAFなど支払い機関に連絡することをお勧めします。AAHの場合は、資産から報酬の影響を詳細に評価します。

訓練課程を推進する

必要な適応を実施する

障害関係の法律に基づき、全ての障害者は、医師が禁ずるものを除いて、全ての訓練、又は今まで取得したものを有効にする手続きにアクセスする権利があります。訓練機関は影響する状況に適応しなければなりません。（2006年1月9日デクレ第2006-26号）

→「2005年法について知る」を参照

訓練を効果的に推進するための幅広い要素が存在します。管理上又は教育上の指令であり、その他に、技術的、人的、経済的支援があります。

障害補償

- 教育上の改善
- 技術的、人的、経済的支援
- 補償サービスの関係者の動員
- 訓練機関の関係者の意識付け
- 補償範囲

教育上の改善による障害補償

教育上の改善は訓練機関の内部においてもっとも行われるものです。これは、情報交換ネットワーク（他の訓練機関、特別パートナー）から、以前の経験からも良い作用を及ぼします。これは、障害のある研修生のニーズに基づきます。幾つかの改善は、段階的な適応、改善の対象となります。効率性と実現性を活かすために、組織は経験を貯えていくことが有効です。

教育上の改善において、訓練指導員と教師は非常に重要な役割を果たします。障害者の各タイプの専門家になるのではなく、訓練のリズムをつかみ、訓練生の障害状態に応じた技術的知識と教育法を適応しなければなりません。この教育の効果は全ての人が享受可能です。

訓練指導員が彼らの使命を達成するには、機関の経験を資本化し、教育チームは共同で実践に取り組み適応した教育的財産を共有することが有益です。

→「障害を考慮して行動する」を参照

<覚えておきたいこと>

センターの全ての関係者は彼らの機関での障害に関する資源となることができます（個人的経験、実施訓練、意識付けセッションへの参加など）。だからといって、障害の専門家になることを期待しているわけではありません。専門家ネットワークは、関係者を維持し支援するためにあるのです。

<ズーム>

見習契約とその改善

見習契約の改善は以下のことに関するものです：

- 訓練の期間は4年までです。
- 訓練の推進：見習生の障害により必要となったときは、見習訓練センター(CFA)は教育的支援を提案し、教育的改善の実施、訓練のリズムの改善、適応するクラスを提案しなければなりません。

これらの改善の申請は、尊重すべき行政手続きに従う必要があります。

見習訓練に入る年齢の上限は、基本的には25歳となっています。しかし、この上限は雇用義務の対象者である障害者には適用されません。

→詳細情報：www.agefiph.fr「見習契約ガイド」参照

以下は、教育上の改善の例です：

- 補習、個人・グループのクラスを実施する。
- 教育関係者と専用のつながりを提案する。
- 教室で最適な方法で実施する（よく見える、よく聞こえる）。

- 口頭で情報を伝える。
- 特別な単語の綴りを言う（技術用語、固有名詞など）。
- ジェスチャーなどの口述ではない言語を言葉によって補足する。
- 発言をする時に名乗る。
- 黒板、コンピューター画面、印刷された書類でクラスの重要な事項を参照することを提案する。
- 訓練生の障害にあった教育支援をする（拡大コピーなど）。
- 訓練のリズムを広げる

技術的、人的、経済的支援による障害補償

教育上の改善を補って、技術的、人的、経済的支援は、訓練へのアクセスと職業参入過程を成功に導くことを容易にするため訓練機関と訓練生に提案されます。

障害補償手当 (PCH) は、障害者が個人的に以下の事項で恩恵を受けることができます。

- 人的支援
- 技術的支援
- 住居、車、交通機関に関する追加費用の改善
- 特別、例外的な出費（例えば、技術的支援費用など）
- 日常支援（盲導犬や介助犬）

障害補償手当の各事項は、支給率と限度額があります。考慮される率は個人の資産に比例したものとなります。障害補償手当の実施は比較的長い手続きを必要とします。自身のニーズに応じて、障害補償手当の枠内で支援を受けている人もいます。これを始める前に、全ての支援を動員するために彼らの状況において障害のある訓練生とともに現状分析をする必要があります。

<ズーム>

実用的な行政機関に尋ねる

訓練機関内における教育改善に加えて、行政的な改善により、障害を有する研修生の参入を容易にすることができます。例えば、全ての研修生にアクセスしやすくするために、コミュニケーションに関する行政的支援を考慮することができます。あるいは、人的支援を得るために契約した活動での支援を提案します（ノート転写者、手話通訳者、手話併用話法【＝キュード・スピーチ】の通訳士、その他の専門家）。

訓練状況で、**Agefiph** の支援を申請することができます。

これらの **Agefiph** の支援は基本的に以下のことです：

- 技術的、人的支援：職業状況において、個人的、技術的、人的支援により障害者が障害を補償することを可能にします。
 - 技術的支援、機器支援の取得への協力をします（人間工学的椅子、点字キーボード、合成音声、適応した電話など）。
 - コミュニケーションにおける人的支援費用への協力をします（手話通訳者、コミュニケーションインターフェース、手話併用話法【＝キュード・スピーチ】、転写通訳者など）。
 - 他の解決法が見つからない場合は、訓練生のための専門支援者による付き添い費用に協力します。
- 訓練状況の適応支援：訓練の設定、訓練器具の調整や訓練機関の適応における障害状況を補償します。
- 動員する支援：移動時の障害を補償しつつ（適応した交通手段、車の改造など）、障害者の職業参入を容易にします。

職業参入の枠内で訓練機関に有効な多様な支援は、「Agefiph の支援を知る」を参照ください。

<覚えておきたいこと>

経済的支援は障害状況によって生じた追加費用を補償します。例えば、技術的支援、適応、人的支援の費用です。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

補償サービス関係者の動員

全ての障害状況にある人の関係者はこの状況の補償の枠内で支援することが可能です。

これらの関係者は多数います：

- 一般的な関係者（訓練機関、地域団体、Pôle emploi など）
- 障害の関係機関（MDPH など）
- 障害のジェネラリスト、障害専門家（Cap emploi、Sameth など）
- 障害のタイプ別の専門家（フランス語手話通訳者、移動インストラクターなど）

これらは異なるレベルで支援します。彼らの支援は一時的なものも、永続的なものもあります。

関係者には、**特別一時手当 (PPS)** の枠内で支援するものがあり、**Agefiph** によって費用負担されます。PPS は障害者の雇用へのアクセス、雇用継続の過程において幾つかの障害の特異性を考慮することが目的です。この手当は、改善の解決法についての相談、実施の支援が可能です（ニーズの分析、就労状況での職業能力評価、補償技術の識別と必要な改善方法、奨励する解決法の実施）。契約は受給者と **Agefiph** の間で行われます。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

主要な費用負担機関は以下のとおりです：

- MDPH
- Agefiph、民間企業のため
- FIPHFP、公共企業のため
- 民間団体、民間補足保険会社、共済組合、共済基金など
- 補足的な支援をする民間団体：企業の委員会、財団、協会など

訓練機関の関係者を意識付ける

障害補償に関して、訓練機関の人々は役割を演じることができます。訓練指導員は障害者と何度でも直接連絡を取り、訓練が変わっても連絡を取り続けることができます。

障害状況へのより良い適応は指導員にかかっています。障害のテーマについての意識付けのセッションへの指導員の参加は有益です。これは様々な障害を知ることができ、適応した改善の実施を容易にします。

この問題をより深く知るために、訓練機関の関係者を支援するために障害を意識付けるセッションがあります。

Agefiph は、県で意識付けをするセッションを開催しています。より詳しく知るには、地域の **Agefiph** に連絡をして下さい（www.agefiph.fr に連絡先があります）。

補償範囲の意識を持つ

障害状況を完全に補償することが可能なわけではありません。技術的事項と人的事項が同時に起こった場合には、補償が限定される可能性があり、障害状況の減少をもたらすだけかもしれません。

技術的事項に関わる範囲

- 「一般的」な技術的補償、「普通」の対応は、必ずしも個人の障害状況に適応しているわけではありません。
- 一時的な技術的適応は、人によっては多少は効果的です。その使用は使用者に応じて多様な効果を見せます。これは軽減効果があるとは限りません。
- 技術的補償が、訓練又は職務のニーズの見地からすれば、不十分である場合もあります。時間の経過とともに廃れてしまう場合もあります。

補償の妥当性を有利に働かせるためには、以下のことが望ましいです：

- 個人の補償のニーズを減らすために共同、共有したアクセシビリティを取り進めます。この詳細を知るには「障害を考慮して行動する」を参照ください。
- 一つの解決法での彼の選択を止める前に、答えとニーズが適応することを確認します。
- 補償技術は、これを使用する障害者が習得することを確認します。
- 補償技術が常にその役を果たしているかを定期的に検査します。

適応過程において、障害者の人的環境に関わることが重要です。障害のタイプによって、障害者の訓練に必要な改善を訓練生グループに意識付けすることは有効です。この任務を果たすために支援する専門家が存在します。訓練課程の関係者が連絡先を持っています。

<覚えておきたいこと>

- 障害状況が補償手段を必要とする場合は、申請を早めましょう。
- 時間を要する対応のために時間を考慮しましょう（パートナーの動員、見積書の検索、手数料支払いなど）。
- 支援の支給基準を守りましょう。とりわけ、機関に関してです（例えば、Agefiph は過去にさかのぼる申請は受け取りません）。
- 訓練の推進を有利にするため同じ解決法を使うことを躊躇しないで下さい。
- すぐに機関を支援するパートナーに要請しましょう。
- Agefiph 又は FIPHP が提案する支援を動員することを考えましょう。
- 以下の点を心に留めておきましょう：
 - 全ての障害状況が補償を必要としているわけではありません。
 - 補償が必要な障害状況でも、多様な技術があるにもかかわらず 100% 補うことはできません。
 - その人の障害状況が補償された時でも、障害者には変わりがありません。障害を「消滅」させることはできませんが、アクセスしやすくなります。

機能障害、補償技術と支援の対応表

障害状況に関するアクセシビリティの問題	障害	補償技術	支援
身体的アクセシビリティ（身体的、精神的負担） ・ 職場への移動 ・ 職場へのアクセス ・ 職務へのアクセス ・ 職務とリズムの複合性	視覚機能障害	・ 人的支援、技術適応 ・ 移動訓練、障害物の除去支援	日常生活支援者、移動インストラクター、情報人間工学
	聴覚機能障害	・ 技術適応 ・ 音声ベースへの変更	人間工学と労働医
	運動機能障害	・ 技術支援、技術適応 ・ 適応した交通機関、適応した職務	専門助手、人間工学と労働医
	知的、精神機能障害	・ 技術適応、人的支援	人間工学
	障害を引き起こす疾病	・ 技術適応、新しい技術 ・ 時間の改善、身体負担の減少又は解消	人間工学
知識と知ることへのアクセシビリティ（精神的負担） ・ 基本の習得 ・ メッセージ理解	聴覚機能障害	・ 技術支援、教育適応、新しい技術	専門教師と言語障害治療士
	知的機能障害	・ 教育適応	教師、教育訓練指導員
コミュニケーションと情報へのアクセシビリティ（精神的負担） ・ 聴覚 ・ メッセージ、指示を読む	聴覚機能障害	・ コミュニケーションにおける人的支援、コミュニケーションにおける新しい技術（NTC）	コミュニケーションインターフェース、通訳、エンコーダー、転写機器
	視覚機能障害	・ 専門の技術と NTC	専門の情報科学者
	脳運動機能障害	・ NTC、人的支援	専門助手

<より詳しく>

障害補償についてのより詳しい情報は「職業参入における障害補償ガイド」を参照ください。Agefiph のサイト www.agefiph.fr からダウンロードができます。

訓練生の実習先と雇用先を探すのを支援する

訓練機関はさまざまな機会に企業関係者と連絡を取っています：

- 継続訓練として。見習い訓練センター（CFA）のために、専門職契約を実施し、継続教育の枠内で支援をします（訓練計画、専門家訓練期間など）。
- 実習を探す時。訓練は企業での期間も含まれます。
- 訓練を終えて。訓練生が訓練過程を終了し、雇用を探します。

障害についての質問は明確な言い方を必要とします：何を聞くことができるか、何を聞かなければならないか、

どのように聞くか。

どのように障害について話すか。

障害に関する雇用主の質問には、特定の答えはありません。各個人、各状況で異なります：

- 障害者が自分の障害状況を雇用主と話すのに気が楽になるように準備をしましょう。
- 相手によって様々な障害状況の不安を抱える人に前もって知らせましょう（過去の経験、知らないこと、個人の体験など）。

採用面接にどのように準備するか。

障害者の立場、実習、雇用にかかわらず、このテーマを含んだ採用面接に備えることは有効です。

ここに、障害者本人が企業に向けて一貫して協調的な対応を築くための鍵を紹介します。

- 企業に障害について話すかどうかの意思決定は、その人に委ねられています。その選択肢の中で支援するには、雇用義務の対象者の資格に関する利点を紹介するとよいでしょう。採用後に雇用主が発見することになっても支援可能なネガティブな反応について知らせます（信頼喪失、感情の取り違いなど）。障害状況に合った職務の選択の重要性の上で訓練生を意識付けします。障害者とのネガティブな経験をだけを知らせることは、幾人かの雇用主に全ての新しい障害を有する候補者を拒否させることとなります。その人の障害と適応しないかもしれない職務又は実習の求人訓練生を置くことを躊躇しないでください。責任を持たせましょう。
 - 雇用主には他の従業員に彼の障害の特性を話さなければならぬ義務は全くありません（病気の名前、障害の名前、障害の原因など）。職務に関連する障害については明確にします。もし必要であれば、制限されること、できないことを示し、あわせて可能である解決法を示しましょう（改善、適応、チューターなど）。
 - 感覚機能障害（弱視、難聴など）の場合は、障害を補償する技術を紹介し、状況を深刻に考えずに、より明確に、状況を軽くすることが有効です（「Agefiph の支援を知る」を参照）。診断をする、機器の選択をすることで企業を支援するために動員できる専門支援（PPS）が存在することも紹介しましょう。
- 「主要な専門家を明確にする」を参照

<覚えておきたいこと>

- 障害と能力障害より先に、人とできることに集中する。
- 事実、能力、明白な資格に集中する。
- 雇用義務の対象者の資格に関する雇用支援を心に留めておく。
- 企業と連絡をする時、前もって障害者が言うことを明確にする。
- 障害のタイプによって、企業は雇用において支援ができることを覚えておく。
→PPS、「Agefiph の支援を知る」参照
- 必要になりうる改善を見つけ、雇用主に提案するためにパートナーに頼む。

どのように実習場を最適化するか。

実習場は特に戦略的です、これは：

- 障害のある訓練生は企業と出会い、組織に適応し、職務に向かい、能力を有効にし、職場環境と障害が両立可能かを確認する。
- 企業は障害者と出会い、必要であれば、候補者の能力、潜在力、人間性、障害について確認する。いくつかの場合、実習場は採用の前に構築されます。障害に関する企業の初めての経験となることもあります。

受け入れ企業のためにも、訓練生のためにも、この経験がポジティブであるためには、多くの段階で、実習場を最適化することが重要です。

訓練機関は、訓練生及び企業とともに、以下のことに関与します：

- 参入の準備をする
- フォローアップを保証する
- 実習と今後の可能性、とりわけ雇用に関して、総合評価を作成する（訓練課程の関係者と一緒に）

訓練を終える

訓練が終わる時、障害のある訓練生が機関を去る時にどのような活動を実施するか。

訓練に関しては機関による活動は、障害のある訓練生のためのそれは、その他の訓練生と同様です。いくつかのポイントで強化することができます。

その人と現状分析をする

- 訓練のまとめとして、知識、教育支援、障害の考慮、大きな意味での参入について、その人と現状分析をします。何が一番評価できたか。何が彼にとって一番難しいことだったか。障害状況と関係があったか。どのように改善したか。
- その人が求職者の場合は、訓練課程の関係者と再び連絡を取ることを。Pôle emploi の登録を更新することを勧めましょう。

訓練課程の関係者と関係を築く

参入のときにその人の方向付けをした訓練課程、機関の関係者と関係を築きます。機関の行程とパートナーのそれによりませんが、連絡票を送り、訓練の終わりに再度連絡し、電話などで知らせる

訓練の評価を保証する

得た経験を資産とすること、異なる機関の関係者と共有することが有効です。これによってどのような結果が生まれるか。将来、どのように支援、教育、行程、パートナーとの関係を改善していくか。どのような困難や障壁があったか。次回はどのようにして問題点を改善していくか。

雇用主に、彼らに準備できる道具を知らせます

求職支援においては、採用を容易にするための公的支援が、障害のある協力者を採用したいと希望する企業によって動員することができます。

追加の措置を頼むのに行政上の多様な措置もあることを勧めるのを躊躇しないでください。

採用プロジェクトと雇用継続のプロジェクトにおいて企業を支援するために、FIPHP と Agefiph は公共支援、適応した支援の補足を提案します。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

<ズーム>

試験の改善

障害者の平等の権利と機会、参加、市民権のための 2005 年 2 月 11 日の法律に基づく 2005 年 12 月 21 日のデクレ第 2005-1617 号が、障害を有する候補者の試験、学校教育選抜、高等教育機関（国家教育担当大臣と監視のもとにある機関、これらの省庁の管轄のサービス機関）の試験の改善を指示しています。目的は**その他の候補者と同じ機会を保証すること**です。

具体的に、これらの改善は次の形を取ります：

- 試験の進め方の条件の改善
- ひとつ以上の試験のためにもっと時間を取る
- 試験の適応又は免除
- 5 年間、試験の結果を保存、試験取得単位の保存、取得経験の有効化の過程の効果の保存
- 試験セッションの分散化

これらの改善を享受するには、当人は CDAPH によって指示された医者の下、申請の手続きを取る必要があります。

行われた試験がデクレによって言及されているものと違ったとしても、要求された改善に沿って、訓練機関による試験を進めることが可能です。

障害のタイプ別改善例：

- 視覚障害者：問題を大きな文字又は点字に変換する、大きな文字又は点字での回答の作成
- 運動機能障害者：コンピューターの使用、聞き取りをして書き取るアシスタント
- 聴覚障害者：問題と説明の文書化、問題をより良く理解するための手話通訳者、手話併用語法＝キュード・スピーチの通訳士による支援、必要であれば、回答の口頭での通訳

→より詳しく：www.education.gouv.fr

情報と総合評価の費用負担者への送付

訓練を終了したら、費用負担者が指定した評価手段を確認してください。

これらの情報は以下に述べるとおりです：

- 融資の使い道を決定する。
- 障害者と彼らのニーズへの知識をより深くする。
- 訓練生になる方法を知る。
- 募集内容に適合する
- 募集内容の更新を強化する。

<ズーム>

Agefiph のエクストラネット(extranet)

Agefiph は、インターネットサイトから、訓練の活動について発信するエクストラネットを設置しました。このツールは、訓練の方針の運営の改善と、財源負担をする訓練活動の評価を集めることを目的としています。

訓練エクストラネットの評価は、協約や Agefiph の各県事務所と訓練機関との間の協約や文書の枠内で契約の要素のように考えられています。

<覚えておきたいこと>

- 訓練機関の担当者は、雇用主が障害者を雇用するのはその資質と能力のためであって、雇用義務の対象者としての地位のためではないことを納得しなければなりません。
- 雇用のための援助が雇用をすることはできません。これは雇用に際して"プラス"をもたらすものです。これは、候補者を採用に結びつけることを可能とするものでもあります。
- 全ての求職中の人のように、障害者はその求職に積極的になり、自分の可能性と職業能力を知り、採用過程における自信を養わなければなりません。

障害のある協力者の雇用において、企業に対する Agefiph の主要な支援

- 参入の助成金：企業の永続的な障害者の雇用を支援します。
- 専門職契約支援：専門職契約による障害者の企業へのアクセスを容易にします。
- 訓練支援：訓練という方法で障害者の企業へのアクセスを容易にします。
- 雇用支援：重度の障害のある従業員の雇用の結果生じた負担を補償して企業を支援します。2006年1月1日からこの支援は障害労働者の資金保証に変わりました。
- 就労時の適応支援：職場、仕事のための道具、職場の組織に合わせた改善をしてその人の障害の状況を補償します。
- 技術的・人的支援：個別の、技術的・人的支援により、実習中の障害者の障害を補償します。
- チューター支援：障害のある従業員の参入又は訓練の間の訓練のフォローアップを準備し保証するために内部、外部チューターを要請します
- 雇用前企業内訓練 (FEPE)：雇用へのアクセスへの準備をし、職務への能力の確認、障害に関わる職場状況を調べます。

Agefiph のその他の支援も動員可能です。初めの一步の情報は、「Agefiph の支援を知る」をご覧ください。

企業への障害者の参入に支援が必要な場合、Pôle emploi のネットワーク、又は、Cap emploi が仲介します。Pôle emploi は、採用から3ヶ月間の特別フォローアップを用いる雇用主の同意の下、雇用支援の手当を提案します。Cap emploi のサービスも、障害又は障害状況により職場の適応期間に特別な支援を必要とする時、雇用においての従業員のフォローアップを提供します（従業員の要請又は Cap emploi の提案によつ

て）。活動計画策定後は、Cap emploi と従業員、雇用主の間で連絡を取りながら、様子を見ます。

<ズーム>

起業

Agefiph は、いくつかの条件の下で、彼らのプロジェクトで、起業を希望する障害者を支援することが可能です。

- 資金拠出に加えて補助金を提供する。
- 応募の後、選ばれた専門のフォローアップと支援を提案する。
- 経営に関する訓練の費用負担をすることが可能であり、必要であれば、業務状況のアクセシビリティ支援を提供する。

<覚えておきたいこと>

障害者の個々の要素

- この状況を切り抜きたい
- 障害を克服し、戦いたい
- 自立できるほど強くなりたい
- 適応の可能性を得たい、再び活性化したい、変わる準備ができている
- 時間が欲しい、訓練の時間、求職のための時間

環境要素

- 友好的、家族的、社会的、職業的なネットワークによる支援
- 行政的な書類の処理が遅れない
- 参入の専門家による定期的なフォローアップを享受する

職業的な要素

- 障害者に開かれた訓練の専門家であり、必要に応じて、その教育に専門的な能力がある専門家による支援、
- とりわけ企業で、障害に対して知識がある対話者を見つける

障害者のために行動する

概要

内部でどのように行動するか

組織プランにおける行動

スタッフ管理プランにおける行動

機器プランにおける行動

教育的、戦略的プランにおける行動

外部でどのように行動するか

障害者に対する行動

パートナーに対する行動

企業に対する行動

この項は、訓練機関に対して、障害を考慮し、障害者のための行動を実施するための指針を与えることを目的としています。内部、外部双方について様々な可能性が提案されます。組織計画、教材、スタッフ管理、パートナーシップなどです。訓練機関はこれらの事柄に関して、それぞれ個別に、又は横断的に探索することができます。

これらの指針は、機関の特性（活動分野、公共、大きさ、新設）や、障害者を受け入れたことがあるかどうかにかかわらず、全ての機関を対象としています。

各機関は、より適応しており、適切で、障害者のニーズと手段に一番近いと思われる活動を選択します。

各機関は、特有の解決法を考え、個々に合った答えを見つけます。

<ズーム>

障害、進歩の要素

障害者の訓練への受入れは、受入れの条件と職業的な実践において、機関に自問する機会を与えてくれます。様々な機能を持つセンターのレベルでの、全てのチームが関係しており、改善を提案するために動員することができます。障害分野における連動した考えは、チームプロジェクトに現れ、機関に、より柔軟な、より個々に合わせた、より適応した方法での業務の方法を自問することを可能にします。全ての

関係者は、内部でも、外部でも、障害者自身を通してすばらしい機会を得ているのです。

内部でどのように行動するか。

内部での行動には、組織プラン、管理プラン、機器に関するプランそして教育的なプランにおいて、複数の手段を使うことができます。

組織プランにおける行動

調査する

障害の分野においての情報は、第一段階では、より広い範囲でのものよりも、実行するのに有益でシンプルなものであるべきです。

これは複数の形があります：

- インターネットサイト(www.agefiph.fr)で、障害に関するニュースレター (Agefiph、国立障害問題研究所 (CTNERHI)) に申込むと見ることができる障害の分野での資料で、常に新しいものであることを保証します。障害分野だけではなく、地域 (県、県議会など) で実施されている政策についても情報を提供しています。
- 機関のパートナーである協会、団体などを通した特別な機器の進展についての把握
- 時間を節約するために定期的に障害に関する支援を手に入れ、検討し、更新する (パートナー、雇用支援の手配)
- 障害に関する機関の経験を資本化する (動員できるパートナー、要求された支援、教育改善、戦略など)

障害の分野における担当者を内部で特定する

この手続は、内部、外部の関係者にかかわらず、障害と関係がある問題のために、専門の対話者を得ることを可能にします。対話者は、時間を短縮することを可能にし、情報交換やプロジェクト設定を効率化することを可能にします。

この人は「障害担当者」(référent handicap)と呼ぶことができます。

いくつかの事例では、この機能は地域ごとに定義されています。訓練機関の様々なポジションの人が障害担当者となるのが可能です (管理、訓練、事務など)。このテーマを意識することが望ましく、この分野に関わりたいという気持ちを持って、彼らの管理者によって支援されていることが望ましいです。障害担当者の役割を担う人を選ぶためには、障害のテーマを好意的に考慮しており、状況改善のために最適化することを望むその人の意志がある人が好ましいです。

障害担当者は、例えば、次の任務を果たす又は、参加することが可能です：

- 障害について情報を提供する (資料、情報伝達会議、訓練セッションなど)。
- 障害者との会話に参加する。
- 必要であれば、特別な解決策を探す。
- 障害者を支援するために適応した対話者を動員する。
- 実行する教育と適応、必要であれば、訓練のニーズを確認する。
- 障害の分野において内部の仲介をする (障害についての情報を同僚に伝達する、関係者の関係構築を確認する)。

管理プランにおいて

障害状況の特定は、訓練開始当初から、可能性のある特別なニーズを把握すること、訓練の実施を改善することを容易にします。

障害の把握は、管理プランにおいて、様々な形を取ります：

- 訓練機関へのアクセスを容易にする明確で詳細なアクセスプランを考える (一般交通機関の距離、徒歩での距離、駐車場の有無、専用駐車場の有無、会社のある場所までのアクセシビリティ)。
- 行政支援を適応する。例えば行政書類、申請：
 - ・その人が雇用義務の対象者の場合。
 - ・その人が障害に関する訓練の特別な改善を必要としている場合。
 - ・訓練への入校に特別な報酬が生じる場合 (「障害者を訓練する」参照)。
- 障害状況に関係する書類の提出 (報酬関係書類、Agefiph の書類)。期限に注意してください。

スタッフ管理プランにおける行動

スタッフの管理に関して、訓練機関は2つの基本方針に応じて障害の問題を統合させます：ひとつは訓練の関係者としての職業精神に関するもの、もう一つは守らなくてはならない法律の義務に関する企業の立場に関するものです。

訓練機関としての障害の考え方

組織内で障害に関する問題を考えることは、このテーマに関して同僚の意識の増進と能力の向上につながります。

- 障害のテーマについて意見交換をする：
 - ・実践の意見交換により職業的な実践を改善する。
 - ・彼の経験を伝えるために話し、聞く場を提案しながら、一般的又は特別な障害に対する困難や不安、様々な反応を知らせる。
- 障害のテーマについて機関のスタッフを訓練する。例えば、訓練プランを使いましょう。訓練のサービスを知るためにインターネットで検索をする、特別な団体に連絡をするなど。いくつかの地域では、特別なテーマにおける障害に関する訓練や意識付けセッションが、障害関係担当者又はその他の訓練機関関係者に提案されます。それらは、Agefiph とそのパートナー (Agefiph の県委託センターにお尋ねください) によって開発された障害者の訓練のための地域政策の枠内で行われます。一般の訓練又は障害に特化した訓練もあります。これは、個人としてもスタッフとしてもフォローアップを受けることができます。

企業としての障害の考え方

- 新たな採用の時、障害者の候補者に注意を払い、更に、この点において、積極的なアプローチに重点を置きます。彼の求職の情報を広めるためにも Cap emploi に連絡することを躊躇しないでください。Agefiph のサイトを使うことも考慮してください。訓練機関に20人以上のスタッフがいる場合、障害状況にある協力者の参入は雇用義務に従うこととなります。
- 清掃、行事の際の仕出しサービス、事務所設備の購入などを、適応した又は保護的就労部門に発注する。雇用義務を負う訓練センターは Agefiph への納付金を最高 50% まで減額することができます。→「雇用義務を理解する」を参照
- 個人的な状況又は障害のある従業員従業員のニーズに応じて、チューターを要請することを考慮に入れましょう。

機器プランにおける行動

場所の改善

場所の改善に関する問題は、特に重要です。2005年法が2007年1月1日から新しい建物に関してアクセシビリティが不可欠であることを説き、既存の公共施設は、2015年1月1日までに適応又は改善されている必要があります。このアクセシビリティを準備するために、4つのカテゴリーに区分される公共施設は、実現する工事の費用を見積もるために診断をする必要があります。

→「2005年法を知る」を参照

組織が様々な切り口で考慮や行動をすることは有用です：

- 場所の改善、優先の判別、できるものへの改善への可能性を調べる（各センターに特有の方針による：より少ない費用、実現が簡単なもの、活動を制限する工事など）。

<覚えておきたいこと>

アクセシビリティに関する Agefiph の支援は、公共の場所を使用している訓練機関には適用しません。

- 新たな場所にする場合（新設、移転）は、アクセシビリティを最優先にする。アクセシビリティは運動機能に関わるだけでなく、他の障害状況にも関係することを頭に入れておいてください：視覚、聴覚、知的、精神的障害。

<より詳しく>

Agefiph は、インターネットサイトにて、障害を超えたアクセシビリティに関するデータベースを持っています：原理、規則、アドバイス、クイズなど。これらの情報は 10 のカテゴリーに分けられています（受付、水平・垂直の移動、駐車場、洗面所など）。
www.agefiph.fr

段階的に訓練のツールを適応させる

- 新たな機器を取得したら、障害状況にどれが一番適応しているかを選ぶ。
- 障害を有する訓練生の訓練への受け入れに際しては、必要があれば、Agefiph の支援を依頼することを躊躇しないでください。彼らは受け入れた障害を有する訓練生の特別なニーズに答えることが可能です。

教育的、戦略的プランにおける行動

訓練のサービスを評価させる

障害者の受け入れは、訓練機関に彼らの教育とこれから行う可能性のある訓練サービスを見直す機会を与えてくれます。

- 適応可能で個々に合わせた教育法を提案するために、特別なニーズをもつ障害者の訓練で得た経験に基づいて支援する。
- 雇用からより遠い公共の教育枠内で展開した経験を共有する。
- 遠隔訓練(Formation Ouverte et À Distance, FOAD)のサービスを展開し、提案する、又は、すでにある教育法の内容をふくらませることを考える。この訓練の方法は特に移動や時間管理に困難がある人に適応します。

<ズーム>

遠隔訓練(FOAD)

遠隔訓練は、移動、時間、集中などに困難がある障害者の訓練にふさわしい措置です。これは、時間と場所の柔軟性、訓練の個別化、多様な教育法（遠隔又は通学による個別又は集団での支援）を可能にします。

訓練支援、訓練と企業の連携の強化のため、追加の支援が提案されません。必要であれば、特別な対応（専用機器の導入、書類の翻訳、特別な支援など）が障害を補償することを可能にします。

障害者の訓練を促進して求人に応募する

- 求人は、障害者専用のものではなくつつあり、ますます障害に関する基準を含んできています。訓練機関が様々なレベルで障害を考慮することは、求人に応募する時、候補者を評価するための切り札となります。
- いくつかの求人では、評価の基本方針で、雇用義務を尊重する、又は、応募者によって、その分野についての努力を重要視しています。
- Agefiph は特別なサービスを展開し、求人を出し、障害者の訓練に貢献しています。これは新たな市場を訓練機関に示し、障害の分野における経験の発展を可能にします。
- Agefiph の求人に関する訓練機関に、Agefiph のサイトを定期的に参照することを推奨しています。
www.agefiph.fr
→「Agefiph の支援を知る」参照

<覚えておきたいこと>

- Agefiph は、各県のニーズに応じて協議された地域の方針の枠内で、障害者の訓練への努力の進展を応援します。
- Agefiph は、とりわけ、評価に関する支援を発展させます。
出典：国と Agefiph との目的協約 2008-2009-2010
→より詳しい情報：www.agefiph.fr

外部でどのように行動するか。

訓練機関が実施することができる障害者のための行動は、障害者に対するものですが、訓練機関のパートナーと機関が関係を持っている企業に対するものでもあります。

障害者に対する行動

訓練を探している障害者とコミュニケーションを取る

個人の情報は様々な形をとります。例えば：

- 機関のインターネットサイトに障害に関する情報を載せる。
- 訓練のカタログに特別な記載を載せる。
- 職場にポスターを貼る。
- 障害担当者の存在を伝える。

障害者を対象とした行動を取る

- 障害を中心に展開している雇用のフォーラムに参加する。
- 障害を有する未来の訓練生に訓練が終了した後目的としている職業に関連した自身の制限について考えることを促す（例えば、一般公開日など）。
- 障害担当者と関係を築くことを提案する。

障害のある訓練生の訓練課程の改善

障害者の受入れの全てに、改善が必要なわけではありません。しかし、改善が有効又は必要な場合は、専門家の意見を聞いて実施することは訓練を成功させる鍵です。

関係を築く

訓練を終了後、障害のある訓練生と支援をする関係者との関係を確認しましょう。行程の関係者に引き継ぎましょう。

→「障害者を訓練する」を参照

パートナーに対する行動

訓練機関のサービス提供を知らせる

訓練機関のサービス提供と特性に関する情報の与え方は、急がず、支援を考え、面接の日を考慮し、パートナーの質問に答えることです。これはその後信用を得、関係を有利にします。

- 多種のサービスを知るために、障害者を支援する任務を担う様々な関係者（Cap emploi、Pôle emploi など）と連絡を取るとは、パートナーシップの形を明確にし、提案された訓練による関係者を特定することを可能にします。
- 機関が提案する訓練とその関係職業を巡るミーティング機会を設定し、障害者の職業参入のパートナーを招待しましょう。
- 訓練の新たなセッションの始まりには、パートナーの特徴を紹介しましょう（内容、日付、受入れ基準など）。この手続きは訓練生のグループの編成に役に立つでしょう。

パートナーを増やす

Pôle emploi、Cap emploi、Sameth、専門機関の相談担当者と定期的に連絡を取り、関係を構築することは、多くの利益をもたらします：

- 適切な方法で答えを得るために、障害をよりよく理解することができる。
 - 訓練の枠内での障害者の特別なニーズを細かく理解することができる：
 - ・ 課題が生じた際、より適応できる（改善を計画する、通訳を通して支援するなど）
 - ・ 障害者と雇用の特性に適応する訓練を提供することができる
- 「障害者を訓練する」を参照
- 訓練により多くの障害者を定期的に受け入れるために候補者の流れを増やす。

パートナーを維持する

訓練機関は、主要な支援者との良質のパートナーシップを構築し、維持することに関心を持ちましょう：Pôle emploi、Cap emploi、青年のための地域機関のネットワークなど。Pôle emploi と Cap emploi の地域ネットワークは、求人者と求職者の間に入り、出会いに有利になるように働きかけ、求職者と雇用主を支援することを任務としています。青年のための地域機関のネットワークの任務は、参入が困難にある青年の受入れ、情報、オリエンテーション、支援を特化することです。

訓練機関とそのパートナーが共同で、支援対象者像と活用可能な手段を明確にすることは有効です。

例証として：

- パートナーの相談担当者と共同で、障害者の訓練の開始と/又は終了のために連絡票を使用する。
- 活動の終わりの会合（もしあれば）にパートナー、とりわけ、関係担当者に参加するように勧める。
- 訓練分野の明確化、募集のために一致団結して進める。

経験を共有する

機関の障害者受入れの経験にかかわらず、他の専門家との交流に登録することが可能です（県議会又は Agefiph の地域事務所にお尋ねください）。

これらの経験交流は次の形をとります：

- ワーキンググループ、グループセッションで共同作業をする。
- 討論、フォーラム、サロンに参加する。
- 自分の経験を話す。

<覚えておきたいこと>

- 課程の関係者と関係を築くことを考慮する。

- 明確な行動を容易にするために障害者への支援のネットワークを動員する。
- 関係するパートナーとの共同作業。
- ニーズとプロジェクトのための資金（障害補償、訓練の実施など）を得るために Agefiph の支援を頼むことを躊躇しない。

企業に対する行動

訓練機関は、企業との接点を強化することで、雇用の維持や職業的進歩を促進するという訓練の目的の一つをかなえることができます。ニーズと制約を相互に理解することは、関係者の間の調整を促進します。

継続的専門職訓練については、複数の枠組みが、障害のある従業員のための訓練を開発することを可能にしています：訓練プラン、専門家養成期間、個別訓練受講権(DIF)、訓練休暇(CIF)。いくつかの事例では、障害のある従業員は優先的に考えられます。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

Agefiph は障害のある従業員のための職業生活支援の手段を開発しています。それにより、企業と障害を有する従業員とともに、雇用の危機に対応するため、状況診断を行うことができます。

障害の分野における関係を構築することが有効です。それは、以下の理由からです：

企業によって示された分野のニーズに訓練内容を適応させる
 企業でのニーズと対応を考慮することは、訓練の内容を発展させ、職業的分野での実施を最適化することを可能にします。この過程は訓練を終了した訓練生の雇用の可能性に有利に働きます。企業は障害状況にある人が職業に就くことを促進します。

職業を見出すことを容易にする

- 情報提供の会合やサイトにおいて、企業に職業を提示してもらおうのはとても興味深いことです。訓練生又は未来の訓練生は訓練する職業とその制約（障害状況にある人に特別に有効な要素）に関してより詳細に知ることができます。
- 企業とパートナーは、例えば、採用面接のシミュレーションの形を取ることもできます。

訓練課程の改善、訓練終了後の求職

障害を意識付けしているパートナー企業のネットワークの構築は、訓練を探すことと求職を容易にします。この過程は様々なパートナーに有効です：訓練機関、訓練と企業。

- 訓練機関は、探す時間を短縮し、パートナー企業と関係を保つのに役立ちます。
- 訓練生は障害に開けた企業と連絡をし、実習先を見つけ、場合によっては就職する。
- 実習の受け入れは、企業に、いくつかの条件の下で、障害に関する法的義務を満たすことを可能にします（「雇用義務を理解する」参照）。訓練期間を通して、雇用する可能性がある候補者の職務を把握することが可能です。

訓練機関	
内部での行動	外部での行動
組織プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 情報収集 障害の分野での個人の方策を明確にする 管理プランにおいて障害を考慮する スタッフ管理プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 障害のテーマにおける意見交換 障害のテーマを望む従業員に訓練する 障害状況にある協力者を参入させる 機器プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 場所の改善 訓練の装置の適応 教育的、戦略的プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 訓練のサービスを発展させる 障害者のニーズに訓練活動を適応できる状態にする 障害者の訓練を促進しつつ求人に応募する 	障害者に対する行動 <ul style="list-style-type: none"> 障害に関して開けた機関での訓練を探す障害者とコミュニケーションをとる 訓練の活動と課程を改善する 関係を構築する パートナーに対する行動 <ul style="list-style-type: none"> サービス提供を知らせる 訓練の終了後のパートナーシップを構築する パートナーシップを保持する 経験を共有する 企業に対する行動 <ul style="list-style-type: none"> 企業によって示された分野のニーズに訓練の内容を適応する 職業を見出すことを容易にする 障害者の受入れのために機関の組織を知らせる 訓練終了後の求人、訓練課程を改善する

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph の支援を知る

概要

支援の要約表

- 一般的支援を補完する Agefiph の支援
- 能力評価支援と職業的指導支援
- 専門職訓練支援
- 見習い訓練支援
- 専門職契約支援
- チューター支援
- 移動に係る支援
- 技術的・人的支援
- 職場環境改善支援
- 雇用継続支援
- 起業支援

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph による特別なツールと活動

- 短期訓練
- Agefiph の個人訓練(FIA)、集団訓練(FCA)
- 雇用前企業内訓練(FEPE)
- 特別一時手当(PPS)
- 参入助成金
- 雇用促進奨励金(PIE)
- プロジェクト支援
- 職業生活支援
- 障害を超えたアクセシビリティ
- 2009-2010「支援プラン」の枠内の追加支援
- 継続契約助成金
- 訓練一括給付(forfait formation)
- 労働時間改善支援

支援の要約表

支 援	対 象		
	障害者	訓練機関	企業
一般的支援を補完する Agefiph の支援			
能力評価支援と職業指導支援	●	●	●
専門職訓練支援	●	●	●
見習い訓練支援	●	●	●
専門職契約支援	●	●	●
チューター支援			●
移動に係る支援	●		
技術的・人的支援	●		●
職場環境改善支援			●
雇用継続支援			●
起業支援	●		
雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph による特別なツールと活動			
短期訓練		●	
Agefiph の個人訓練(FIA)、集団訓練(FCA)		●	
雇用前企業内訓練(FEPE)			●
特別一時手当(PPS)		●	●
参入助成金	●		●
雇用促進奨励金(PIE)			●
プロジェクト支援	●		
職業生活支援			●
障害を超えたアクセシビリティ		●	●
2009-2010「支援プラン」の枠内の追加支援			
継続契約助成金			●
訓練一括給付			●
労働時間改善支援			●

障害者は社会職業的な参入の枠内において、実施措置と関係者の支援を補う様々な支援を享受します。

この項で紹介されている Agefiph の支援は、障害者、企業、訓練機関向けられています。記載されている情報は、訓練機関自身にも、受入れられた障害を有する訓練生にも、パートナー企業にも有効です。

各支援には、以下のことが示されています：概要紹介、一般支援内容と利用のための手続き。

給付条件は支援のタイプと状況によります。給付金額については Agefiph に連絡を取る必要があります。電話番号は 0 811 37 38 39、又は、Agefiph のインターネットサイトを御覧ください。

→インターネットサイト：www.agefiph.fr

この利用可能な支援の紹介は、網羅的なものではありません。

- 個人が求職中である、又は、職業訓練の訓練生である場合、一般的支援を享受することができます。多くの場合、補完する形で支援する Agefiph に連絡をする前に、利用することが必要です。
- 支援を利用する必要がある場合、その分野に詳しい専門の支援を知るために問い合わせることはとても重要です（Pôle emploi の支援、地域評議会の支援、その他の支援など）。
- 公的機関には、公務障害者参入基金（FIPHFP）が同様に支援を提案します。

→インターネットサイト：www.fiphfp.fr

Agefiph の支援は：

- 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者の雇用や雇用継続に関連する場合に限定
- 一般的支援を補完する
- 仏領土内に限る
- 限定的（Agefiph は、同じ条件で同じ対象者への支援を更新することを使命としていない）

障害者は以下の条件である必要があります：

- 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である
- フランスに住み、フランスで職業活動をしている
- 次の状況にある：求職中、被雇用者、職業訓練の訓練生、企業設立者、個人事業主、企業での訓練中の学生

企業は以下の条件であることが必要です：

- 私法に従っている
- フランスに会社がある
- フランス領土で障害労働者を雇用する

被選挙資格の特別な条件は同意の下、企業に適用されます。

その他：

- 助成金の申請は、活動が実施される前に手続きを済ませる必要があります。遡っての申請はできませんのでご注意ください。
- 各書類については、雇用に関するものを考慮して調査し、場合によっては、障害補償の見地から調査します。
- 各支援にはそれぞれに財政的枠組み、すなわち、上限又はプランがあります。
- 証明書類を必要とします。
- 同じ解決が得られるなら、最も安価な解決法であることが好ましい。

- Agefiph の決定は、再審査の対象となりえる。受理可能にするためには、根拠がある又は証明されている、新たなものであることが必要である。

一般的支援を補完する Agefiph の支援

Agefiph は雇用と訓練のための一般的支援を補完するという論理において支援をします。

Agefiph の支援は、職業参入過程の全ての段階に関わります。

- 訓練前
- 訓練過程の間
- 労働契約時

能力評価支援と職業指導支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害者の取得したものを特定することに協力し、職業プロジェクトを入念につくり上げることを可能にする目的を持っています。これは、支援する機関によって有効とされたプロジェクト又は参入過程を持って求職中又は職業的進化過程にある障害者、そして同様に企業に向けたものです。

(内容)

求職中の障害者のために

- 評価の教育的な費用への Agefiph の協力。Agefiph の助成金は一般的支援を補完します：地域評議会、有給訓練休暇（CIF）/期限付契約（CDD）関係機関
- 障害者の障害に適応が必要な場合、特別な費用への Agefiph の協力

雇用主のために

- 企業の訓練プランに対する費用を補完するものとしての評価費用への Agefiph の協力
- 従業員の障害に適応が必要な場合、特別手当費用への Agefiph の協力

(手続)

助成金の申請の書類は個人又は企業によって Agefiph の地域事務所に送ります。求職中の人には、その人を支援している機関の意見が必要です。

専門職訓練への支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害者に、知識を取得し、職業に必要な能力を身につけ、雇用にアクセスする、又は継続することを可能にするを目的としています。これは障害者も企業も申請できます。

(内容)

障害者のために

- 活動の教育的費用、又は、動員・再配置給付の Agefiph による共同支援。この助成金は、国、県、仏領土、Pôle emploi、有給訓練休暇機関による支援を補完するものです。
- 運転免許の訓練の負担は上限があります。これは、改善された免許の場合です。これを享受するには、18 歳以上であり、求職中であること、職についていることが必要です。この助成金は更新不可能です。

雇用主のために

- 障害者の雇用継続又は職業的進化の枠内で実施された訓練の教育的な費用の Agefiph の協力。企業と／又は関係機関の費用支援を補完するものです。

- 場合によっては、一定期間、そして限られた1週間毎の期間での内部又は外部のチューターの費用の協力
→「チューターの支援」参照

訓練機関のために

訓練機関に助成することにより、教育的支援は訓練生の障害に適応することができます。

(手続)

助成金の申請の書類は個人又は企業によって Agefiph の地域事務所に送ります。求職中の人には、その人を支援している機関の意見が必要です。

見習い訓練支援

(概要紹介)

この支援は、見習いという方法によって、障害者の企業へのアクセスを容易にします。

見習い契約は、企業と障害者の間で署名され、この契約に関係する通常の規則と方法を超えて、複数の形で両当事者に支援を提供します（税額控除、学習免税、社会保障負担の免除、国家助成金）。

障害者は、年齢に関係なく、見習い契約にアクセスすることができます。

障害者との契約の枠内で、契約の期間は4年まで延長可能です。

(内容)

この支援は、訓練を受講する障害者と、障害を有する見習い者を雇用する企業に向けられています。各々は特別助成金の対象となります。

雇用主のために

- 基本助成。その人の年齢（30歳以上）により6ヶ月から12ヶ月の期間給付
- 見習い契約の終了後、期限なし雇用契約（CDI）又は12ヶ月以上の期限付き雇用契約（CDD）の締結のための参入への助成金
- 職業環境のアクセシビリティへの支援（職場、仕事の道具、職場組織の改善によって生じた追加費用への協力）
- チューター協力
- 障害状況によって、重度障害補償（Agefiph の納付金の削減、雇用支援）

障害者のために

- 基本助成。見習い契約の期間が少なくとも6ヶ月で、見習い者が参入助成金の対象者ではない場合
- 障害者が上記の助成金を受け取っていない場合、CDI と12ヶ月以上のCDDの契約締結のための参入助成金
- 必要であれば、移動支援と技術的・人的支援

見習い訓練センター（CFA）のために

- CFA に助成することにより、訓練の内容と教育的支援は、訓練生の障害に適応することができます。
- CFA は、いくつかの条件の下で、障害を有する見習い者の受入れの支援と訓練を享受できます。

(手続)

Agefiph の地域事務所、雇用後6ヶ月以内に、雇用主と従業員が記載した参入助成金の申請書類を申請者から提出してください。

Agefiph は見習い支援の詳細をガイドにしました。Agefiph に申請するか、又は、Agefiph のサイトの資料源からダウンロードが可能です：www.agefiph.fr

支援は国と県からも提案されています。各サービスはお問い合わせください。

専門職契約支援

(概要紹介)

専門職契約への Agefiph の支援は、障害者に専門職契約によって企業へのアクセスを容易にすることを目的としています。障害者は、優先グループの一部に入ります。部門の同意によって、彼らの契約期間は24ヶ月まで延長が可能で、訓練期間は25%まで上げることができます。フルタイムの活動が障害によって困難な場合は、パートタイムで依頼することができます。

(内容)

この支援は、専門職契約を維持する障害者と、障害者を雇用する企業に向けられています。各々は特別助成金の対象となります。

雇用主のために

- 基本助成。その人の年齢（30歳以上）により6ヶ月間給付
- 専門職契約の終了後、期限なし雇用契約（CDI）又は12ヶ月以上の期限付き雇用契約（CDD）の締結のための参入への助成金。この参入助成金は専門職資格取得活動の終わりに支払われます。
- 職業環境のアクセシビリティへの支援（職場、仕事の道具、職場組織の改善によって生じた追加費用への協力）
- チューター協力
- 障害状況によって、重度障害補償（Agefiph の納付金の削減、雇用支援）

障害者のために

- 基本助成。専門職契約の期間が少なくとも6ヶ月で、参入助成金の対象者ではない場合
- 障害者が上記の助成金プランを受け取っていない場合、CDI と12ヶ月以上のCDDの契約締結のための参入助成金
- 必要であれば、移動支援と技術的・人的支援

訓練機関のために

必要であれば、教育的手段に適応するための Agefiph の協力があります。

訓練機関は、いくつかの条件の下で、障害者の受け入れへの支援、又は訓練を享受することができます。

(手続)

Agefiph の地域事務所、雇用後6ヶ月以内に、雇用主と従業員が記載した参入助成金の申請書類を申請者から提出してください。

Agefiph は、専門職契約支援の詳細をガイドにしました。Agefiph に申請するか、又は、Agefiph のサイトの資料源からダウンロードが可能です：www.agefiph.fr

支援は国と県からも提案されています。各サービスはお問い合わせください。

チューター支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害を有する従業員の職務への参入の準備・保証、訓練生のフォローアップのために、企業の内部、外部からチューターを要請することを可能とします。雇用主が Agefiph の助成金の対象となります。

(内容)

Agefiph は、雇用主の追加費用を負担します：

- 内部チューターの場合は、訓練費用とチューターの報酬の費用に協力します。
- 外部チューターの場合は、手当の費用に協力します。

チューターの助成時間数は、障害労働者の状況を考慮して決定します：障害の特性、従業員の場合は仕事の契約体系、訓練生の場合は訓練の特性と期間、雇用前・訓練中のその人の状況

(手続)

助成金申請の書類を Agefiph の地域事務所に提出してください。申請は、次の情報の添付が必要となります：目的、実施方法、活動期間と費用。

移動に係る支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、移動時の障害を補償し、障害者の職業参入を容易にすることを目的としています（交通手段、宿泊）。これは、就職、アクセス、雇用継続に準備することを希望している障害者に向けたものです。

(内容)

適応した交通手段：適応した交通手段の費用の1年を上限とした協力。これを享受するには、求職中、従業員、訓練生であることが必要です（職業再訓練センター（CRP）を除く）。

自動車取得：限度内での自動車の購入への協力。自動車は特定の雇用にアクセスする、又は、継続するために不可欠であることが必要です。この助成金は更新不可能です。

自動車の改良：自動車の改良費用への協力。助成金には上限があり、改良費用全額の50%を超えることはできません。自動車の改良は特定の雇用にアクセスする、又は、継続する、訓練に参加するために不可欠であることが必要です。自動車の改良は、障害補償手当（PCH）の枠内の一環となります。

宿泊：障害が移動に適応しない場合、9ヶ月を最大とする宿泊費用への協力。これを享受するには、訓練のフォローアップ（CRPを除く）、又は、試用期間であることが必要です。

引越：障害を理由として引越が必要の場合、上限付きで引越費用への協力。これを享受するには、訓練のフォローアップ（CRPを除く）、契約締結、雇用継続のために引越を余儀なくされる場合であることが必要です。

(手続)

助成金の申請書類は Agefiph の地域事務所まで提出ください。

技術的・人的支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、個人に合わせた技術的・人的支援により、障害者に、障害状況での障害の保証を可能にすることを目的としています。これは、雇用へのアクセスと継続に準備をしている障害者に向けられています。これは、障害者が従業員の場合、企業にも関係します。事例によって、どちらの場合も Agefiph の助成金の対象となります。

(内容)

技術的支援

- 限度内での技術的支援、又は機器の支援の取得への協力。障害者の雇用準備又は雇用での障害を補償をするものであることが必要です。助成は全額の50%を上限として行われます。
- 必要であれば、日々の限度内で技術的、又は、機器の使用に関する訓練を負担します。

人的支援

- 12ヶ月を上限としたコミュニケーションへの人的支援費用への協力（手話通訳者、コミュニケーションインターフェース、キュード・スピーチの通訳士）。
- 年毎の限度内で、他の技術的解決法が見つからない場合、従業員、専門職訓練生のために職業的支援者の付き添い費用への協力。

(手続)

助成金の申請書類は Agefiph の地域事務所に提出してください。

職場環境改善支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、職務の改善、職場の道具、職場組織の適応など、障害者の職場状況の補償を目的としています。この支援は、障害者の雇用又は雇用継続を望む企業に向けられています。

(内容)

Agefiph は、従業員の職場状況の要請と障害状況の隔たりを減らすために費用負担に協力します：

- ニーズを明確にする事前調査
- 実施する技術的、又は組織的方法（職務の改善、専用プログラム、点字転記など）

(手続)

助成金の申請書類は Agefiph の地域事務所に提出してください。

雇用継続支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害が現れた又は重くなった従業員又は障害労働者の雇用継続を目的としています。

(内容)

雇用継続支援は以下のことを含んでいます：

- 雇用継続の解決法の模索、実施から生じる初期費用を賄うための雇用主への助成金
- Sameth による雇用継続の解決法の模索、実施のための企業と独立した障害労働者への支援サービス
→ Sameth、「主要な専門家を明確にする」参照

雇用継続支援への補完として、その他の Agefiph の支援を申請することができます：能力評価と職業指導支援、チューター支援、技術的・人的支援、移動支援、訓練支援、職場環境改善支援など。

同様に、雇用継続の状況に適応する一般的支援もあります。

→ より詳しい情報は：

www.ameli.fr

www.handipole-maintien.org

起業支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、最適な条件で企業を設立する、又は再建する障害のある求職者を支援します。

(内容)

この支援は、求職中の障害者と Pôle emploi に登録している人に向けられています。

障害のある設立者は次の条件を満たす必要があります：

- 社会的地位（有限、有限唯一会社）にかかわらず、未来の企業の経営者であること
- 30%以上の個人の持株で、1人又は家族（配偶者、関係者の先祖又は子孫）で資本の少なくとも50%を所有すること。

Agefiph の支援は、会社設立の行程の間絶えず支援をし、開始、成功、存続を保証します：

- 支援と個々に合ったフォローアップ
- 固有の資金調達を補完する助成金（限度額あり）
- 250時間までの管理者訓練
- 融資へのアクセスを容易にする銀行貸付の保証
- 節約、健康などマルチリスクを保証する3年の多種対応保険
- Agefiph のその他の申請も可能

(手続)

プロジェクトの詳細と要求されている証明書を添えて、Agefiph の地域事務所に助成金の申請書類を提出してください。

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph による特別なツールと活動

既存の支援を補完するために、Agefiph は、障害者全般に、雇用への準備と訓練への活動を実施します。

これらの活動は、以下のことを目的としています：

- 障害者と企業のニーズに応える改善と適応に協力する
- 雇用義務の枠内で、企業が障害者を雇用することを支援する
- 求職者と従業員の訓練の関係者の責任の新たな枠内で、障害者の訓練に関する基本方針を実施するために役立つ協力を行う
- 多様なニーズと状況を考慮し、障害者の支援者や、企業にアドバイスをする人のためのツールを豊富にする
- 障害者の雇用へのアクセス、又は再復帰を目的とした訓練の努力に協力する

これらの活動は、雇用と訓練に関するパートナー機関（地域評議会、国、Pôle emploi など）、Cap emploi、企業との協議によってもたらされた地域の診断を元に、Agefiph の地域事務所によって行われています。

短期訓練

（概要紹介）

短期訓練の枠内で、Agefiph は、障害者の参入の過程を容易にする目的の訓練の提供を規定しています。この訓練は障害者と企業のニーズに適応したものです。

提案している活動は、手当補完と一般の訓練の補完です（Pôle emploi、地域評議会、成人職業訓練協会（AFPA））。各地域事務所においてサービスを規定し、定期的に Agefiph のサイトにて募集を行なっています。www.agefiph.fr

（内容）

210 時間以下の訓練は、労働市場での出会いの困難さ（長い失業期間、資格のレベル、訓練のレベルの弱さ、転職への特別な状況）に答えをもたらします。これは、雇用・訓練の診断の枠内で示されたニーズに応えることを目的としています。センターでの訓練期間は全期間の少なくとも 25% に対応している必要があります。

短期訓練は以下の人に向けられています：

- 雇用義務の対象者
- 16 歳以上
- オペレーターに付き添われている仕事で職業的参入を目的とした行程にある
- オペレーターと Cap emploi の間の連絡票によって Agefiph によって予約された、参入のオペレーター（Pôle emploi、Cap emploi、地域団体など）による訓練機関へのオリエンテーション

雇用復帰支援手当の名目で報酬を受けない訓練生、又は、雇用支援契約にある障害者は、訓練に関する費用のための Agefiph からの支払いの対象者になることが可能です。この管理は、サービス・決済機構（ASP）が担当します。

（手続）

短期訓練は Pôle emploi、Cap emploi、地域、又は、Agefiph によって指示された専門のオペレーターに登録している人のみがアクセスできます。

プログラムに関するより詳しい情報、内容、動員可能な手段に関しては、Agefiph の地域事務所までご連絡ください。

Agefiph の個人訓練（FIA）と Agefiph の集団訓練（FCA）

（概要紹介）

個人訓練（FIA）

Agefiph は、地域戦略に応じて、一般の訓練（地域、AFPA、Pôle emploi など）や、すでに実施されている活動（集団訓練）を補完するものとして、個人訓練を受け入れます。

集団訓練（FCA）

Agefiph は、雇用のための訓練、企業のニーズ又は雇用受け入れの診断に基づいて、訓練の内容を明確にすることができ、障害者、求職者、雇用義務の対象者、Pôle emploi の雇用復帰支援を受けられない人のための集団訓練の実施のためにアドバイスをすることが可能です。Agefiph への申請は Agefiph のサイトからいつでもオンラインでできます。

（内容）

Agefiph は、以下の内容を負担します：

- オペレーターによって交渉した料金に応じた教育的な費用
- 労働法典 L6341-7 条による訓練生への報酬支払。報酬の管理はサービス・決済機構（ASP）が担当します。

個人訓練の活動は、障害者とともに選んだ参入のオペレーター（Pôle emploi、Cap emploi、地域団体）との調整によって、ニーズに適応する実施方法（内容、日付、費用）が決定されなければなりません。

支援は、優先的に、障害者、求職者、2005 年 2 月 11 日の法律の対象者、Pôle emploi の雇用復帰支援を受けられない人に向けられます。

（手続）

教育的費用は、通常のルール（オペレーターによる助成金申請書類）により Agefiph によって訓練機関に融資されます。Agefiph と訓練機関の活動協定は訓練生が Agefiph によって報酬を受けている事実と言及します。訓練機関は、訓練生にそれを通知し、ASP に報酬の書類を提出しなければなりません。

雇用前企業内訓練（FEPE）

（概要紹介）

FEPE は雇用へのアクセスに準備することを目的としています。これは、次に挙げるもののひとつ以上の目的を包含しています：

- 特定の又は検討している職務に必要な能力を開発する
- 職務における状況による能力の適応を確認する
- 障害との関連で職務実施の条件を調査する

（内容）

訓練は、雇用主と訓練生と支援者（Cap emploi、Pôle emploi、地域団体）との間で結ばれた、訓練活動の目的、内容、期間（2～6 週間）と実践の手段を明確にする協約に基づいて、雇用者と支援者と訓練生によって開発された訓練プログラムに応じて、決定した職務において催されます。

チューターは、訓練を整えるために、企業に配置されます。訓練活動の間は、障害者は、訓練の訓練生であり、ASP によって支払われる訓練手当を享受します。

対象者は以下のとおりです：

- 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である障害者
- 障害者を雇用することを希望している民間又は公共企業

（手続）

この支援は Cap emploi、Pôle emploi、地域団体の証明が必要です。更に詳しいことを知りたい訓練期間は、これらの機関又は Agefiph の地域事務所に直接お問い合わせください。

特別一時手当（PPS）

（概要紹介）

PPS は、Agefiph と専門機関との協定によって保証された活動です。これは、障害者の雇用へのアクセス又は雇用継続の

際に明らかになった、職業状況における障害を補償するニーズに応えることを目的としています。

これは、障害の特異性を持つ人の雇用における準備、アクセス、支援を容易にする解決法をもたらします。

(内容)

PPSは、企業、訓練機関、Pôle emploi、Cap emploi、Sameth、地域団体のような、特別な障害に遭遇することを防ぐことを可能にする多様な関係者に向けられています。

PPSを担当する機関は、障害によって生じた問題を知っており、障害を補償する技術的、人的な手段を持っています。

PPSは、地域、障害の大きなタイプ（聴覚、視覚、身体、精神的又は知的など）、ニーズに応じて開発され、提供されます：

- 要請、ニーズの見通しのより深い分析
 - 職業的なプロジェクトの枠内での能力の評価
 - 特定の状況の見地から実施する補償技術の明確化
 - ニーズと奨励される解決法の見地からの補償技術の実施
 - 職業的プロジェクトの開発又は有効化の支援
 - 採用又は雇用維持の枠内での企業への支援とアドバイス
- 名称が示すように、PPSは一時的なものであり、期間の中で支援を提案する使命はありません。

参入助成金（「支援プラン」の枠内での変更された支援）

(概要紹介)

Agefiphの参入助成金は、永続的な雇用として障害者を雇用することを企業に支援することを目的としています。

(内容)

雇用主のために

- 期限なし雇用契約（CDI）又は12ヶ月以上の期限付き雇用契約（CDD）締結に対するAgefiphの基本助成金（見習い契約と専門職契約は特別助成金の対象となります）。ただし、1週間16時間以下又は年間週平均16時間。6ヶ月以上のCDDは、雇用が2009年7月1日から有効の場合に、考慮されます。
- 雇用主への助成金は、障害者を新たに雇用するごとに支払われます。

障害者のために

- CDIと12ヶ月以上のCDDのためのAgefiphの基本助成金。6ヶ月以下のCDDは、雇用が2009年7月1日から有効の場合に、考慮されます。
- 「支援プラン」の枠内では、2009年1月1日から雇用された社会最低手当の対象者である障害者への助成金は2倍になります。
- 社会最低手当の対象者への加算は更新は不可能で、一回の雇用にのみ支給されます。

(手続)

雇用後6ヶ月以内に、雇用主と従業員が記載した参入助成金の申請のみの書類を以下のアドレスに申請者から提出してください：

参入助成金-CS3313-41033Blois

雇用促進奨励金（PIE）（「支援プラン」の枠内での変更された支援）

(概要紹介)

AgefiphのPIEは、社会参入と職業参入に特別な困難に遭遇している障害者を雇用することを企業と団体に奨励することを目的としています。

少なくとも12ヶ月以上の全ての仕事の契約に関係している雇用主と2009年1月1日から締結されたものに有効です。

雇用される障害者は、次の基準の一つに当たる必要があります：1年以上求職中である、又は、45歳以上である、社会最低手当受給者である、又は、特別な例に相応する状況にある

(内容)

支援は雇用主、企業と団体に向けられています。これは障害を有する従業員を新たに雇用する度に支払われます。

支援は、就業期間によって3回に分けて調整されます。

(手続)

Pôle emploi、Cap emploi ネットワークと地域団体のみが、

AgefiphによってPIEの提案する権限を与えられます。

Agefiphの地域事務所、雇用主とカウンセラーが記載した参入助成金特別申請書を申請者から提出してください。

プロジェクト支援

(概要紹介)

プロジェクト支援は、2008年の始めから実験的にAgefiphによって提案された、始まったばかりのオリエンテーションのサービスです。これは障害者、特に雇用から遠ざかっている人に、なるべく早く企業生活に触れ、活動的な参加によるオリエンテーションのプロセスで責任を負うことを可能にすることを目的としています。

これは県障害者センター（MDPH）による措置終了後すぐに生活の場所の近くで対象者の参入過程を促進することを可能にします。

これはその他の評価支援とオリエンテーション支援を補完するものです。

(内容)

支援は最大40時間です。これは6週間の期間で実現されます。これは、以下の4つのモジュールにわかれます：

- 情報収集
- オリエンテーションのカウンセラーとの事前の面接
- 企業での1日仕事体験
- 障害者権利自立委員会（CDAPH）へ伝えるために対象者による提案の奨励、連署

(手続)

これは、障害者による障害労働者認定と職業的オリエンテーションの初めての申請の提出をした後、MDPHによってのみ動員可能です。

職業生活支援

(概要紹介)

Agefiphは2008年の始めから実験的に職業生活の支援のために新しい項目を提案しています。これは、職業生活において、企業、職業、障害を有する従業員の進化をフォローアップすることです。

Agefiphは、障害があると認定された人を雇用する企業に、個々に合わせたアドバイスの支援を提案します。これは、職業管理の専門家によって実施されます。これは、職業状況への適応、更には、職場環境、従業員の能力のレベルの維持向上を促進し、雇用と障害の進展をめざすことを目的としています。

(内容)

支援は以下からなります：

- 企業のプロジェクト、就いた仕事や組織の予測できる展開、専門性、健康、成果に関する問題、従業員の希望などを調査する職業状況診断
- 適応の促進、従業員の能力の向上のための活動の手がかりの提案
- 必要であれば、雇用主が奨励事項を実施するための技術的・経済的支援：訓練、チューター、技術てき改善、組織改善など

支援の方法と内容は企業の現実に適応します。

(手続)

より詳しい情報又は支援アドバイスなどについては Agefiph の地域事務所にご連絡ください。

障害を超えたアクセシビリティ

(概要紹介)

アクセシビリティへの支援は、企業に、障害に関係なく、障害者がアクセスしやすい場所にすることを可能にすることを目的としています。これは、従業員数 1 人から 500 人の民間企業に関係するものです。

(内容)

- 企業の場所へのアクセシビリティへの無料診断の実施 (専門家の訪問、実施する職務の初めの見積りを含む)
- Agefiph は、診断を受ける企業に、アクセシビリティへの作業費用の金額を 90% まで負担します。

見返りとして、現在まで障害者の雇用に対して何もしていない企業は、次の 3 年間で積極的な活動 (雇用する、保護雇用又は適応企業への発注) をする義務を負います。訓練機関に関しては、アクセシビリティは Agefiph の 2008-2010 年の補完プログラムの基本方針です。Agefiph は、2009 年 1 月に、全ての障害のアクセシビリティに関して状況を把握することを目的として、110 の訓練機関のパネル調査研究を行いました。この研究の結果に基づいて、Agefiph は、アクセシビリティを行う作業に関する支援手段を決定します。

(手続)

Agefiph のサイトから書類をダウンロードする、又は電話にて問い合わせをし、それに記入して、企業の状況と場所と契約期間についての詳細を説明したものを添えて、Agefiph の地域事務所にご提出ください。専門家が、会合の日をお電話にてご連絡します。

2009 年から 2010 年の「支援プラン」の枠内での追加支援

雇用市場の悪化に対面して、Agefiph は、障害者の雇用における危機の結果を予想し、「支援プラン」を実行しています。これは 2009 年 1 月 1 日から 2 年間を実施期間としています。これには 5 つの目的があります：

- 雇用へのアクセスを促進する
- 障害者の雇用を強化する
- シニアの雇用アクセス、雇用維持を促進にする
- 若者の資格取得と雇用へのアクセスを促進する
- 障害者の訓練を強化する

「支援プラン」の枠内での Agefiph :

- 今ある支援を強化する (変更点については各支援を参照) :
 - ・ PIE
 - ・ 参入助成金
- 新たな支援の提案 :
 - ・ 継続契約助成金
 - ・ 訓練一括給付(forfait formation)
 - ・ 就業時間改善支援

継続契約助成金

(概要紹介)

継続契約助成金は、期限付き雇用契約 (CDD) の変更、専門職契約、見習い契約、期限なし雇用契約 (CDI) でのインターン契約を奨励し、社会的、職業的参入において特に困難に

遭遇している障害者の雇用を強化することを目的としています。

継続契約助成金は、2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である障害を有する従業員を CDI として雇用する企業と団体に向けられています。

(内容)

2009 年 1 月 1 日以降に結ばれた CDI に対する基本助成金は、最低契約期間が連続した 3 ヶ月の CDD (又は一時的な契約、見習い契約、専門職契約) であって、CDI の雇用前 6 ヶ月のうちに終了したものでないこと。支援は、労働時間により、3 つのモジュールにわかれます。

最小労働時間は、少なくとも週 16 時間以上、又は、年間 720 時間以上です。

- この助成金は、45 歳以上のシニアの障害労働者を CDI で雇用した場合、50%増額とすることができます。

継続契約助成金は、障害者の CDI での新たな雇用の度に支払われ、参入助成金と合わせることができます。

(手続)

継続契約助成金、場合によっては、シニア増額の申請は、Pôle emploi 又は Cap emploi のカウンセラーによる証明書を添えて、助成金の申請書類により行います。助成金申請書と証明書は雇用日から 6 ヶ月以内に Agefiph に届ける必要があります。

訓練一括給付

(概要紹介)

訓練一括給付は、雇用アクセスの段階において、障害を有する従業員の職業的参入を容易にするため雇用主に向けられています。

(内容)

- 雇用から 12 ヶ月の間の訓練への登録申請に一括で支払われます。PIE の雇用枠については 2 倍になります。
- 訓練は、70 時間 (PIE については 140 時間) 以上で、訓練機関外 (企業内は可) で行わなければなりません。

(手続)

申請は、訓練が始まる前に、Agefiph の地域事務所へ提出されなければなりません。

労働時間改善支援

(概要紹介)

この支援は、2009 年 1 月から発効し、症状が重くなった、又は健康に変化がおきたといった障害を有するシニア従業員の雇用継続を促進するものです。これは、賃金を下げることなく 20% まで労働時間を減らすことを容易にすることを目的としています。

(内容)

この支援は、申請する日に次の条件を満たしている、法の対象者である従業員に向けられています。

- 期限なし雇用契約 (CDI) である
- 55 歳以上である
- 企業で 5 年以上働いている
- 改善前の労働時間が、企業で適用した協定上の労働時間の 80% 以上である

労働時間改善支援は、60 歳を上限とする最大 5 年間、毎年支給の基本助成金です。

- 1 回目の支給は、就業期間改善が実施されてから、労働時間の減少を明記した契約、以前の賃金継続を証明している 1 回目の賃金明細の提示により、行われます。
- 2 回目の支給は、1 年後で、労働時間改善後 12 ヶ月の賃金明細を提示の上、行われます。

この支援は、雇用維持に係る助成金、職場環境改善支援と専門職訓練支援と組み合わせることができます。

(手続)

申請は、労働時間改善の実施の前に、助成金申請書を Agefiph の地域事務所へ提出しなければなりません。

主要な専門家を明確にする

障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph)
 公務障害者参入基金 (FIPHFP)
 県障害者センター (MDPH)
 障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi)
 障害者雇用維持支援サービス (Sameth)
 職業再教育センター (CRP)、準備指導センターと再教育評価・社会的・職業的オリエンテーション連合 (UEROS)
 適応企業 (EA) と在宅労働供給センター (CDTD)
 労働支援機関・サービス (ESAT)

この項で提示する概観は、網羅的なものではありません。紹介している関係者はこのガイドのなかで登場した主要な専門家です。

障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph)

(一般情報)

Agefiph は、障害労働者の雇用のために 1987 年 7 月 10 日の法律によって生まれました。国と署名した協約の枠内で公共サービスの任務を担っています。

その任務と支援方法によって、民間企業における障害者の職業参入と雇用継続を促進するという、立法機関の意図する事項を実践する中心に位置しています。

(任務)

Agefiph は、障害者の職業参入のための基金を管理していません (これは障害者の雇用義務を負う 20 人以上の従業員がいる企業によって支払われる納付金に当たります)。

Agefiph は 4 つの主要目的に従っています：

- 障害者の資格の進展
- 障害者の雇用へのアクセスの改善
- 障害者を雇用し、その雇用を維持する企業への支援
- 障害者に関する知識を深める

Agefiph の支援は、障害者の職業参入行程を支援するため、そして、彼らの雇用に有利になるように企業の多様なイニシアチブを支持するために、並行して又は別々に動員することが可能です (「Agefiph の支援を知る」参照)。

Agefiph はその地域事務所を通じて、すべての領土に存在しています。

→より詳しい情報：www.agefiph.fr

公務障害者参入基金 (FIPHFP)

(一般情報)

FIPHFP は 2005 年 2 月 11 日の法律によって生まれました。2006 年 1 月 1 日から発効しています。これは、障害労働者等の 6% の雇用義務を遵守していない公的機関の雇用者から納付金を徴収します。公的機関 (国、領土内の公的機関、国立病院) での障害者の参入のための支援を見返りとして保証します。

(任務)

FIPHFP は、公的機関での障害状況にある人の職業参入、雇用継続を促進するための全ての活動、プログラムに融資します。

FIPHFP の支援は、とりわけ以下のことをもたらします：

- 技術的・人的支援 (職務の改善と適応、職務実行において障害者を支援する機関の報酬、訓練と障害労働者の情報、生活状況を改善するための支援など)
- 関係者の意識付け活動と障害状況にある従業員の知識の改善と調査

→より詳しい情報：www.fiphfp.fr

<ズーム>

Agefiph/FIPHFP 間の協約

初めての Agefiph/FIPHFP 間の協約は 2008 年 7 月 2 日に署名され、これは、2008 年 7 月 1 日から 2010 年 12 月 31 日までの 2 年間有効です。Agefiph は FIPHFP にその経験、障害者の雇用における評価、この分野でのパートナープロジェクトの導入を共有します。

FIPHFP と Agefiph は 6 つの分野で協力します：

- Cap emploi のネットワーク動員
- 訓練と障害者の資格取得への努力
- 雇用継続の支援
- 研究と評価
- 障害者の雇用促進週間への参加
- 情報デバイス

県障害者センター (MDPH)

(一般情報)

MDPH は 2005 年 2 月 11 日の法律によって作られた唯一の施設で、障害者の手続きを容易にすることが目的です。

MDPH は、各県で、障害者のために規定された権利と給付への統一したアクセスを提供します。

MDPH は、受入れ、情報、支援、障害者とその家族へのアドバイス、障害に対する全ての市民の意識向上を任務としています。

(任務)

MDPH は 8 つの主要な任務を実施します：

- 障害認定以降すぐ、そして、その認定手続き中においても障害者とその家族に情報を提供し、支援をします。
- 生活設計に基づいたその人のニーズを調査する複数の専門分野に及ぶチームを組織し、障害補償の個人に合わせたプランを提供します。
- 障害者権利自立委員会 (CDAPH) が、その決定の実施及び障害補償の資金管理部門の運営をフォローできるようにします。
- CDAPH の管轄下にある権利又は給付の要求を受け付けます。
- 有資格者による調停の任務を組織します。
- 決定事項の実施のフォローアップをします。
- 保健、社会医学機関の協調活動を組織し、職業参入のための関係者を指名します。
- 緊急時のための電話番号、夜間ケアをする看護師を呼ぶための係員を呼ぶための電話番号があります。

→より詳しい情報：www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap

<ズーム>

障害者権利自立委員会 (CDAPH)

CDAPH は MDPH 内にあります。これらの機関は、2005 年 2 月 11 日の法律によって作られ、給付実施とオリエンテーションの決定の責任を負う新しい決定機関です。これは、県特別教育委員会 (CDES) と職業指導・再配置専門委員会 (COTOREP) の合併の結果です。MDPH の中で、CDAPH は、子供から成人まで含めた人の権利に関する決定を担当します。

複数の専門分野に及ぶチームは専門家 (Pôle emploi、Cap emploi、全国成人職業訓練協会 (AFP)、ソーシャルワーカー、医師など) から成り立っており、生活のプロジェクトに基づいた本人のニーズを評価し、障害補償の個人に適したプランを提案する任務を負っています。CDAPH は、障害者の生活設計から考案した複数の専門分野に及ぶチームによって提案された補償プランを決定します。

CDAPH は以下のことに権限があります：

- 障害者の進路指導に意見を述べ、彼の教育的参入、職業的参入、

社会的参入を保証する個人にあった手段に意見を述べる

- 機関、子供、青年のニーズに対応する、又は、成人障害者の再訓練、教育、再編成、受入れと受入れに対応する施設やサービスを指定する
- 子供と青年を対象とする障害児教育手当（AEEH）、場合によってはその追加を支給する
- 障害者カードを支給する
- 成人障害者手当（AAH）と追加資金を支給する
- 障害補償手当（PCH）を支給する
- 障害労働者を認定する（RQTH）
- 成人障害者施設にいる 60 歳以上の障害者を支援する

障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）

（一般情報）

Cap emploi は、障害労働者の参入に特化した機関です。国（県の知事）、Agefiph、FIPHP と管理機関の長との間で署名された協定で、地域、内容、実施する方法と活動の財源を規定しています。Cap emploi は、主に Agefiph と FIPHP、そして Pôle emploi の個別雇用アクセスプロジェクト（PPAE）によって融資されています。

一般的に、彼らの支援の領域は県に対応しますが、特定の地方都市を考慮して、いくつかの組織は県内の地域範囲で権限を持っています。

Cap emploi は、2 つの任務を持っています：

障害労働者の雇用について雇用主にアドバイスと技術的支援を提供し、雇用、職業市場内で 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である障害者の雇用に向けて支援します。

その目的は、障害を有する求職者の能力と企業のニーズを一致させることです。この活動は公共サービスの任務の範囲内で実施します。

この原則の下で、雇用と訓練の基本政策（県の障害労働者参入プラン-PDITH、公共雇用サービス-SPE など）に協力します。Pôle emploi との契約の枠内で PPAE の実施に協力します。このコラボレーションの方法は、「Pôle emploi /Agefiph/ Cap emploi」の題名で国内協定に詳しく説明されています。

Cap emploi は、同様に支援オペレーター（MDPH、Sameth など）とも協力しています。

（任務）

任務を実施するため、Cap emploi はネットワークを活用してサービスを提供しています：

障害者へのサービス提供：

- 評価と診断
- 職業的プロジェクトの決定と実行
- 訓練へのアクセス
- 雇用へのアクセスの支援

雇用主へのサービス（民間、公共）

- 障害者の雇用に関する情報
- 雇用主、同僚への障害者の雇用の意識付け
- 障害者の雇用に対するアドバイス
- 障害者の雇用の支援

共通サービス：

- 障害補償のための支援の動員
- 雇用での従業員のフォローアップ

→より詳しい情報：Agefiph のサイトの職業紹介機関名簿
www.agefiph.fr

障害者雇用継続支援サービス（Sameth）

（一般情報）

Sameth は、病気、事故、障害の悪化が原因の障害状況と職務の間での不適応が現れた時、企業と従業員が企業での就業継続の解決法を見つけることを支援するために介入します。これは労働医、地方疾病保険金庫（CRAM）、フランス農業共済組合（MSA）のような一般の関係機関を補完します。

Sameth は Agefiph によって融資されており、各県に設置されています。

（任務）

Sameth は、状況によって複数のサービスを提供します：

- 以下のための企業での介入：
 - 継続のための解決法の調査、実施を支援する
 - 障害を有する従業員の雇用継続の助成と特別な支援の動員を容易にする
- より簡単な電話での意見交換、又は、会合において：
 - 雇用継続に関して、完全な情報を提供し、すべての質問に答える（法的枠組みなど）
 - これから実施する手続き（状況の調査、多様な介入の可能性の検索など）を明確にするために特別な状況についてアドバイスをする

Sameth は基本的には以下に向けられています：

- 職業能力が低下した障害労働者又は認定手続き中である従業員の雇用継続の問題に遭遇している民間企業
- 障害のある自営労働者

状況は以下にも関係することがあります：

- 障害労働者、又は、以下の障害のある者：
 - 職務において、不適格と認定された、又はそのリスクがある
 - 彼らの障害に適応を必要とする仕事が停止状態にある
 - 職業的状況の変化が原因で悪化した障害の状況にある
- 職業活動を続けることが不可能になるリスクをもたらす障害の起きた自営労働者

→より詳しい情報：www.agefiph.fr

職業再教育センター（CRP）、準備指導センターと再教育評価・社会的・職業的オリエンテーション連合（UEROS）

（一般情報）

専門機関でのオリエンテーションは、CRP、事前進路指導センター、UEROS にかかわらず、住居がある県の CDAPH の管轄です。これは CDAPH によって「障害労働者」と認定されていることが前提となります。オリエンテーションの決定は個人ではなくセンターになされます。

これらの機関での滞在費用は、疾病保険金庫によって賄われます。訓練生は、利用者手数料と食費を負担します。労災被災者や職業病にある人はこれらの負担を免除されます。

障害者が求職中の場合、訓練生への公的報酬制度の枠内で、失業保険の雇用復帰支援訓練手当（AREF）、又は、国、地域圏、サービス・決済機構（ASP）によって報酬を受けます。

（任務）

CRP

CRP によって提案された訓練は、転職する状況にある障害労働者に、社会医療に適応した環境で技能訓練へのアクセスを可能にします。これは企業での適応期間も含まれます。

訓練の前に準備段階を置くことがあります。それは、レベルを軽くしたものしないもの、本訓練と統合されるものされないもの等、広く多目的なものであり得ます。

医療的、社会的、心理的なフォローアップと訓練生の雇用への支援は保証されています。

訓練は、期間は 10 ヶ月から 3 年で、約 20 の活動をカバーし、国の修了認定書によって証明されます（レベル 5 からレベル 2 まで 200 以上の資格訓練）。これは 120 以上のセンターが行っており、フランス全土で、年間 10000 人以上の人が訓練を受けています。

準備指導センター

準備指導センターは、特別な困難にある障害労働者を 8 週間から 12 週間受け入れます。これは、適性・能力、職業状況を含む実際の総合評価から個人に適応した職業プロジェクト

トを策定し、確認するためのものです。準備指導の活動結果は、CDAPH に送られます。

UEROS

UEROS は、3 ヶ月から 5 ヶ月の期間で、特別な困難に遭遇しているが、CDAPH で解決ができなかった、脳に障害がある人（頭部外傷、脳血管障害、脳腫瘍、脳炎など）の訓練を受け入れています。

UEROS は、当人の身体的・精神的後遺症と、社会的、教育的、職業的参入の準備のための主要な可能性を詳細に評価する任務を負っています。そして、活動的な生活への再移行プログラムを策定します。関係者とともに、社会的、職業的参入プロジェクト（労働市場、保護された市場）の獲得と構築を推進する可能にします。

訓練の結果は CDAPH に送られます。

→より詳しい情報は：www.fagerh.asso.fr www.ladapt.net

適応企業 (EA) と在宅労働供給センター (CDTD)

(一般情報)

EA (以前の「保護作業所」) と CDTD は障害労働者を少なくとも 80% 雇用している労働市場の企業です。これらの人々は、そこで彼らの可能性に適応した条件で職業的活動を行うことができます。

EA 又は CDTD で働くためには、障害者は、公共雇用サービス (SPE) の指示を受けなければなりません。雇用されると、就業した職務活動と、法の規定又は適用可能な協定によるその人の資格に応じて給料を受け取ります。2006 年 1 月 1 日から、この給料は最低賃金を下回ることはできなくなりました。

これらの企業によって雇用された障害労働者の地位は、完全に一般従業員のそれと同様です（訓練の期間も含まれています）。全ての企業と同様に、これらの従業員は生産と収益性の目的があります。フルタイム又はパートタイムで、多くの場合は、期限なしで、社会保障給付と失業保険がついた労働契約を結びます。

経営者は、機関の法的立場、生産、生産手段、より適応すると思われる商品化の方法を自由に選ぶことができます。新たな融資のシステムは EA と CDTD に対する融資支援を計画しています。これは、特別な助成金で、障害者の多数雇用、CDAPH によってオリエンテーションを受けた従業員の雇用を支援することに関する追加費用を賄うために支給されます。

(任務)

EA、CDTD は労働者の障害を考慮した職業参入と促進を可能にします。労働市場の中の一般企業への雇用に向けて踏み台の役目を果たすことが可能です。

→より詳しい情報は：www.travail-solidarite.gouv.fr

労働支援機関・サービス (ESAT)

(一般情報)

ESAT は、一般企業、EA、又は CDTD で働くことが不可能だと確認され、自営も不可能な場合、CDAPH によってオリエンテーションを受けた障害者を受け入れることを任務とした社会医療組織(organisme médico-social)です。

ESAT に入所するには、障害者は、CDAPH による仮指示を受けている必要があります。ESAT で試験期間（通常 6 ヶ月）の後、CDAPH は入所決定をします。

ESAT は、職業活動と並行して、社会医療と教育の支援も提供します。ESAT に入所した障害労働者は、従業員の資格でなく、利用者(usager)の資格となります。したがって、解雇することはできません。しかし、労働法のいくつかの規定が適用されます：安全衛生、労働医、休暇。2007 年から、一般従業員と同様に、新しい報酬（保証された報酬）と社会的

権利（休暇、欠勤、訓練）を享受することができます。

ESAT の設立は、地域圏長官(préfet de région)が認可します。

(任務)

ESAT は、労働市場とは異なり、「保護」されています。これは、知識獲得活動の維持、学校で獲得したことの維持、訓練、自立へのアクセス（社会生活）のための教育的活動を実施する必要があります。これらの活動の実施の条件は、デクレによって定められています。

2つの特性（就労と社会医療支援）から、ESAT は、生産活動を担当するスタッフと教育支援を提供するソーシャルワーカーを置いています。彼らは、国家の社会貢献活動の資金を通じて運営予算を組んでいます。

→より詳しい情報：www.travail-solidarite.gouv.fr

<覚えておきたいこと>

EA、ESAT を終了した障害者を雇用する企業は、いくつかの条件のもとで、Agefiph の特別支援を受けることができます。

F-104

聴覚障害者の採用と支援

AGEFIPHパンフレット 2010年12月

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用したビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

内容

指針

企業における聴覚障害者の概要、そして、企業が聴覚障害者を雇用するために得られる支援とサービス。

先駆

アグラナフルイとボワンドジュール：聴覚障害者の参入に成功した2つの企業の素晴らしい例。

実践

情報、アドバイス、手続きと支援：よくある質問

Agefiphとは何ですか？

Agefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）は、障害者の雇用の義務を創始した1987年7月10日の法律と共に生まれました。この機関は、この雇用の義務の一部又は全部を果たす企業の納付金を受け取り、管理をしています。Agefiphの使命は、職業的な参入を促進すること、そして、民間企業において障害者の雇用を維持することです。このためには、Agefiphは、障害者や企業に、Agefiphによって選ばれたパートナーのネットワークによる経済的支援とサービス支援を提供します。

法律ではどのように定められていますか？

1987年7月10日の法律から、20人以上の従業員を有する企業は、全ての従業員のうち少なくとも6%の割合で障害者を雇用する義務を持つようになりました。この義務を果たすには、従業員の中に障害者を受け入れる義務の全て又は一部の不足を補うために、Agefiphに納付金を支払うことで代わりとすることも可能です。2005年2月11日の法律では、企業での雇用の義務を更に補強をしました。この法律は、雇用のアクセス、継続雇用、キャリア発達のために、障害者に対する扱いの差別禁止と平等の原則を掲げています。この法律は、障害者の雇用について交渉する毎年の義務を職員代表がいる企業で確立し、障害者について「補償を受ける権利」を創設しました。

聴覚障害

聴覚障害は、音や、言葉を感知し、聞き分けることが困難もしくは不可能なことです。深刻さの度合いで次の4つのレベルに区別されます：軽度、中度、中重度、重度。

指針

企業における聴覚障害者

いくつかの先入観を乗り越え、耳が聞こえない人又は難聴の人の雇用のための支援を活用するなら、聴覚障害者は職場に適応できます。

よく言われる先入観に反して、聴覚障害者の実際は、「耳に障害者は話せない」というステレオタイプのイメージと事実とは異なります。実際に、耳が聞こえない人は話せない人という意味ではありません。耳が聞こえない人の大多数は、話す

際にごちない場合、聞き取りにくい場合があるかもしれませんが話すことができます。

一方で、障害の影響は、軽度、中度、中重度、重度という聴覚障害の度合いに応じて全く異なります。しかし、同様に、障害を補償するために人によって施された対処策に応じても異なります。補聴器又はそれ以外の全ての音量を上げる装置は、ほぼ完全に障害を軽くすることを補償します。聴覚障害者の場合に大切なことは、社会的、職業的な参加の上での障害の影響は、特にコミュニケーションをとる人の能力によって決定されるということです。耳が聞こえない人の8%、聴覚障害者の1%の人のみが手話を操り、他の人々は、読唇術、又は多くの場合、身振りのコミュニケーション、手話併用話法（LPC【＝キュード・スピーチ】）などを使用しています。この種のコミュニケーションの習得は、生まれつき耳が聞こえない人か又は後天的に耳が聴こえなくなったか、教育を一般学校で受けたか又は特別施設にて受けたかによって様々です。個人の状況は様々ですが、各個人に合った適応戦略、又は反対に、回避させる戦略を明確にします。

それでもなお、耳が聞こえない人、難聴者は、特に訓練の教科やコミュニケーションにおいて彼らの障害に特別な困難に遭遇し続けています。困難は、特定の動作を理解し、障壁を除去し、企業への良好な参入を可能にするために考慮されるべきです。

<留意>

20歳から59歳までの聴覚障害者全体（約33,000人）で、保護雇用又は留保雇用で賃金のある職務に就いているのは4%のみです。

困難について共有する

聴覚の障害が早期からであり、進行していればいほど、言語の取得はますます難しくなり、学校教育は遠いものとなります。研究によると、聴覚障害で苦勞している子供は計算や文字を書くことを習得するのにかなりの時間を要しているそうです。たとえ症状が軽くても聴覚障害者は理解力やはっきりした発音の間違いが起こります。有効な正書法の再教育や障害を補償する補聴器があるとしても、また、全ての耳が聞こえない人や難聴者が同じ学校教育を受けていないとしても、コミュニケーション、口頭、記述の問題が全ての人に特別な困難になっていることを見失ってはいけません。無視され、過小評価され、そのために補償が行われなければ、彼らの困難な状況は企業への参入への実際的な障害となり得ます。実際に、聴覚障害者を有する従業員の多くは、職業環境に適応するために、基礎情報を見逃さないよう、そして口述の話し合いの問題を緩和するよう多くのエネルギーを使い、耳が聞こえる職場の仲間よりも多くのストレスを感じています²。

その障害がなんであれ障害者を採用しようとする企業は、採用過程において、障害者の採用と参入を支援する専門家のネットワークと、特に、職場における障害を補償するための経済的支援を利用できます。

障害を補償するための支援とサービス

1987年7月10日の法律は、障害者の雇用の義務が必要であることを説き、雇用や継続雇用の際に企業を支える使命をAgefiphに託しました。Agefiphはフランス全土で分担するパートナーのネットワークのつながりでこの活動を導きます（Agefiphのネットワークシステム）：障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）、障害者雇用継続支援サービス（Sameth）、

アルテール (Alther)、職業生活サービス。Agefiphによって選ばれたこのパートナーのサービスはケースバイケースで、聴覚障害の専門家を結集して、特に、手話通訳者は就職活動の時、企業に入る時、必要であれば、職業訓練や雇用継続を支援します。難聴の従業員のために手話の初歩を使って職務の改善や、意識喚起のセッションを企画することを勧めることもできます。

Agefiphは他にも、障害者の雇用を奨励するための経済的支援 (労働契約書のサインをすることによって払われる助成金) も提案します。そして、障害を補償するのに必要な技術的支援や人的支援を要請することや職場環境の改善 (可視アラーム、会議室に可視センサーを設置、可視通訳³など) も可能です。

各状況はケースバイケースで、人、職場環境を考慮して、受け入れる企業の事業主や従業員と協力して研究されています。そして、一つの事実が明らかになっています: 障害が補償され、障壁が除去又は低減されて、耳が聞こえない人や難聴者にアクセシブルな状況になりさえすれば、企業内には非常に幅広い職務がある、ということです。

1. アンケート調査「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月
2. 「耳が聞こえない人と難聴の人の雇用: 何の問題がありますか。」シルヴァン・ケルブッチ、「雇用の知識」第66号、2009年6月
3. 可視通訳システムは、Webカメラを使って聴覚障害者とその話し相手の間に入って通訳をします。

4つのパートナー:

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) は、障害者の雇用を促進します;
障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、健康状態が職務と両立が不可能な状態になったときに従業員としての活動を維持します;
アルテール (Alther) は、障害者の雇用義務に関する情報を提供し、適切な解決策についてアドバイスと支援を提供します;
職業生活サービス は、障害者の永続的な雇用の可能性を高めるための実験的なサービスです。

概観: 耳が聞こえない、又は難聴の人と雇用

資格がとて少ない、コミュニケーション困難、口述の説明の難関を突破するストレス、自閉症の可能性など。これらたくさんの要素が聴覚障害者の雇用を不利にさせています。アンケートによると、聴覚障害が重くなればなるほど、就職への道は遠のくとのことです。いくつかの事例では、職を見つけるのに困難な状況は、聴覚障害が他の障害 (知的、精神的、言語、会話など) や特別でない社会的決定要因と結びつけられるという事実によっても説明されています。

- 聴覚障害者全体として、聴覚障害者の67%が雇用されています。
- 耳が聞こえない、又は難聴の人の68%が、採用担当者と雇用主は特定のニーズについて知識がなく関心を持っていないと考えています。
- 耳が聞こえない、又は、難聴の人の55%が、コミュニケーション不足のために職場で孤独を感じています。

聴覚障害者全体の 67%が雇用
 そのうち、4% が保護雇用
 15%が失業中
 18%がその他 (学生、年金受給者)

出典: アンケート調査「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月;
 「耳が聞こえない人と難聴の人の雇用: 何の問題がありますか。」シルヴァン・ケルブッチ、「雇用の知識」第66号、2009年6月 (耳が聞こえない人のための王立研究所 (RNID) において英国で行われた研究からの数字であり、記事の著者の結論を裏付けている)

<専門家の声>

ノエミ・ヴァンデンブルック: Aris (耳が聞こえない人の参入のための地方団体) 代表

耳が聞こえない人、又は、難聴の人に、従業員として真の意味で溶け込んでもらうためにどのようなことに注意しなければなりませんか。

N.V. 聴覚障害者は、彼らの同僚との電話での会話、又は、口頭でのくだけた会話に後れを取らないために、とても疲れてしまいます。専用に作られた道具、それは電子メールであり、読書や口述に起こりうる困難さをひき起こすこともありません。情報を習得するためにするより多くの努力は、特別な時間の観念を要し、時折孤独を感じる原因です。最も大切なことは安心してもらうことであり、他の従業員と同じようにいる場所があるということを示すことです。

通訳士の支援を求めたほうがいいですか。

N.V. 従業員にいいタイミングで人の支援を要請することは大切です: 採用、評価面接の時に手話の通訳、更に、従業員が海外出身者でフランス語ではない手話で話す場合には二人の通訳者が必要です。インターフェース、時には通訳者、仲介者は一つの議論を通訳するだけに満足せず、解読し、説明し、聴覚障害者の態度やリアクションまでも表現し、緊張した場をほぐしてくれます。

コミュニケーションをより良くするために、同僚はどのようにすれば良いですか。

N.V. 関心を高めるセッションや手話の訓練に参加して、より日常的な表現を習得することや、企業活動のキーポイントとなる語彙を習得することも大切です。企業が従業員のためにこういったセッションを始め、増やし始めています。これは、企業の成長の証であり、我々の活動がこの10年で3倍に膨れ上がっているという事は、我々が正しく行動してきた結果です。

先 駆

アグラナフルイへの参入成功例

2009年秋、ファビアン、24歳、そして、サルバトール、53歳、2人の重度の聴覚障害者はバランス県にあるアグラナフルイという工業会社に採用され、約1年経ちました。この参入成功例にスポットをあてます。

アグラナフルイは、新鮮な乳製品のための果物の分野ではトップの企業として、発展してきました。2007年、社会的な面で、多様な従業員を受け入れるのに積極的になるという計画を掲げ、それを受けて、2人の障害者を採用することとしました。

求められる能力を考慮して、ファビアンとサルバトールが選ばれ、物流と技術サービスにそれぞれ採用されました。採用の準備はUraedaのアニエス・クルボ氏が手配し、聴覚障害の専門家を依頼しました: 双方の通訳、従業員の関心を高めるセッション、プロジェクトを評価するために企業で3日かけて組織しました。「アドバイスを受けること、そしてより上を目指して支援することはとても大切なことであり、2つ目の条件は関係する部署の長の無条件の了解があつてのことでした。」とアグラナフルイの社長フィリップ・メスニエ氏は言います。「生産の工場で、基本的な問題は、倉庫係であるファビアンと製品維持担当のサルバトールの安全に気を配ることでした。」とアニエス・クルボ氏は付け加えます。

「我々は2人に危険が迫ったときに振動する特別な安全システムを提供しました。」とフィリップ・メスニエ氏が続けます。我々の運搬機は近づいたときに知らせるためにレーザー

がつけられ、現場にトラックが入るときは警報が鳴ると連動して光で知らせるようにしています。」

その他の改善点：様々な場所に取り付けられた標識の鏡、エンジンの動きの可視化です。

読むことが苦手なサルバトールは、場所や日々の職務を識別するための写真のセットを置いています。ファビアンは読唇術を知っているため、同僚にいくつかの要素を教えています。彼は倉庫係、フォークリフト運転手となり、これからはフォークリフトを運転することができます。「この経験は100%成功です」と彼の上司であり、このプロジェクトに熱い気持ちをもって臨んだエマニュエル・プロトは明言しました。

フィリップ・メスニエ：アグラナフルイ社長
「ファビアンとサルバトールのインタビューは、聴覚障害のある子供と親のための地域団体 (Uraeda) のアニエス・クルボ氏の出席の元で行われました。彼女は私たちを安心させ、信頼することができました。私たちにはコミュニケーションができないという不安はありませんでした。」
アニエス・クルボ：聴覚障害のある子供と親のための地域団体 (Uraeda) 責任者
「聴覚障害者のための団体として、また、Cap emploiのカウンセラーとして、我々の評価技術を雇用過程で活用し、事業主と仲間とともに、職業環境の改善について考えながら、初めの関心を高めるミーティングから、採用、参入まで一緒にさせていただきます。」

しっかり聞こう

コンピューター、ウェブカメラ：サンドリーヌ・エルマンは遠くにいる同僚や顧客と連絡を取るのに多くを必要としません。先天性聴覚障害者である彼女は、コミュニケーションは、何よりも、対応者のやる気次第、と確信しています。

サンドリーヌ・エルマンは1996年にポワンドジュールという制作会社に入社しました。

先天性聴覚障害者である彼女は、フランスの唯一の手話番組「目と手」を担当しています。彼女は聴覚障害者が関心を抱くテーマに精通していることから、2003年に聴覚障害者に向けたこの特集のディレクターになりました。

彼女が編集部配属されたとき、改善はほとんど必要としませんでした。「私は、電子メールやウェブカメラのようなコミュニケーションをより簡単にする技術の恩恵に預かりたい、とお願いしただけでした。」とサンドリーヌ・エルマンは振り返ります。3年前から、電話をするために遠隔通訳のサービスも使っています。通常、同僚とコミュニケーションをとるのに少しも問題を感じません。「私の同僚は皆少し合図をし、それでお互いに理解できるのです。」編集アシスタントであるエレヌ・ウグネックは同意します。彼女が手話を習得しても、おそらく耳が聞こえない人に絶対不可欠の状況でない限りその知識を披露しないでしよう。「私たちは書いて説明し、眼を使い、パントマイムを使い理解しています。コミュニケーションは、特に、伝えたいことがあるかということです。」

サンドリーヌ・エルマン：特集「目と手」ディレクター
「耳が聞こえない人は同僚に沢山のことをもたらします。彼らは同僚に、個性を引き出し、他の方法で行動できるということを教え、そして、とりわけ大切なのは、見ることを再確認させてくれることです。」

<実験>

電話中継所の設置を待って、Agefiphは耳が聞こえない労働者のため

に遠隔転写、遠隔通訳、遠隔翻訳のサービスを試みました。方法は次のとおり：耳が聞こえない人は、コンピューターに設置されたウェブカメラを通じてサービスに連絡を取る。そして通訳者とつながり、イメージが画面に映し出され、彼らの連絡先の電話番号につなげることができる。通訳者は電話を受ける人に連絡を取り、耳が聞こえない人が連絡を取りたい旨を伝え、会話の通訳を最後まで受け持つ。別のバージョンでは、同時に書かれた転写を通して話すことができる。

実践

FAQ

情報、アドバイス、手続き、利用できる支援：よくある質問に全部答えます。

どのようにして耳が聞こえない人や難聴の人とコミュニケーションをとればよいですか。

コミュニケーションの難しさは企業参入の障害となり、聴覚障害者に圧力となりかねず、注意を向け続けさせるために多大な努力を強いることとなります。簡単ないくつかのルールを知っていれば、コミュニケーションは難しくありません。

- 耳が聞こえない人や難聴の人はしばしば口を読んでいません。メッセージの全体を理解できなくともです。表現豊かな動作や顔の表情はより多くの理解を促します。しかし、いくつかの点に注意しなければなりません。
 - その人の前にいき、見えるようにしなければなりません。彼らがあなたに向いているときは、目をまっすぐに見てください；
 - 明るい場所で顔が見えるように。逆光にならないように気をつけましょう；
 - 声は普通に自然に、ただし、発音を大きくしましょう；
 - 短い文章で単純な言葉で話しましょう。
- **礼儀正しさ、辛抱強さが必要です：**
 - いらいらせずに繰り返す；
 - 叫ばない；
 - 複雑な言葉を使ってからかわない；
 - ガムをかみながら話さない；
 - メッセージがお互いに理解できているかを定期的に確認する。

出典：「企業に耳が聞こえない人を迎える」国立パリ若年聴覚障害者研究所 (INJS)

採用に際して、キーポイントは何かですか。

- 全ての採用と同じように、求職者を探すために公共職業安定所 (Pôle emploi) に行きましょう。
- あなたの県にある障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) に問い合わせることもできます。アドバイザーが採用のいろいろなステップの手助けをします：
 - アドバイザーがあなたの企業に伺い、あなたの採用計画を有益なものにします；
 - あなたのニーズに合った能力を持つ求職者を提案します；
 - 職場環境、職務の性質、その人の障害の状態の視点から、必要に応じて、職務での障害の補償を目的として、解決法を一緒に探します；
 - Agefiphの経済支援を得るための書類の提出のお手伝いを

します。

- 職務での障害を補償する解決策を把握し実施するため、Cap emploiのカウンセラーは聴覚障害者の専門家を頼むことができます：改善、技術的支援（補聴器、拡声器、拡声センサーなど）、人的支援（手話通訳者、手話併用語法（LPC【=キュード・スピーチ】））の具体策の実施と一緒に進めていきます。採用や参入に役立つアドバイスや訓練も提案できます。

障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）が、あなたの手続きを簡単にします。

「耳が聞こえない人、難聴の人を雇用するのは複雑だと思わないでください。耳が聞こえる人を採用することの唯一の違いは、企業の社長がもう一人出席者を増やすことです：それはCap emploiのアドバイザーです。彼は複雑な書類の処理や、プロジェクトに参加するために聴覚障害者の専門家を招集します。これは雇用もしくは参入のいかなる時にも使うことができます。職場で従業員を維持するのが難しくなった場合、障害者雇用継続支援サービス(Sameth)が引き継ぎます。そういうわけで、実行する手続きの一步として、あなたの県のCap emploiにご連絡ください。」パスカル・シャルボニエ：Agefiph西地域担当

誰が支援してくれますか。

Agefiphは、フランス全土に、障害者の採用・参入の支援をするために選ばれた4つのタイプのパートナーを配置しています。：

- アルテール（Alther）のカウンセラーは障害者の雇用義務について情報を提供し、それを満たすために行うことを明確にします；
- 障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）のネットワークは、障害者の採用のお手伝いをします；
- 障害者雇用継続支援サービス（Sameth）は、障害が重くなったとき、雇用の手続きを用意にするお手伝いをします；
- 職業生活サービスのカウンセラーは、障害を有する従業員のキャリアの管理についてアドバイスをします。

3つのアドバイス

- 1 耳が聞こえない人又は難聴の人の採用は、その上司、同僚となる人とよく協議して決めなければなりません。耳が聞こえない人が受ける制約、とりわけコミュニケーションと安全性について意識を高めることは、早く溶け込めるようにするために必要です。
- 2 採用の最終決定の前に、お互いにプロジェクトの妥当性を有効にするために、職場環境評価（EMT）をお勧めします：15日、70時間を越えることはありません。
- 3 定期的な面接、とりわけ、初めの1ヶ月の聴覚障害者との面接は日々の職務について話し、障壁になるものや難しさの可能性について話し合うことが大切です。

<その他の情報>

あなたの近くにあるサービスパートナー（Cap emploi, Vie au travail, Sameth, Alther）の検索と予約は、下記ホームページ又は電話番号をご利用ください。

www.agefiph.fr 0811 37 38 39（9時から6時まで）

上記ホームページでは聴覚障害者に向けた情報も掲載しています。

どのような支援やサービスを提供していますか。

Agefiphは、障害者の採用、参入、雇用維持を容易にする

ことを目的とした経済的支援とサービスを提供します。支援は求職者の採用のための一般的な措置を補完します。そのほとんどは、聴覚障害者に特有なものではありません。

経済的支援

- 障害者の採用を目的とした経済的支援。これは雇用継続（無期限労働契約（CDI）、最大12ヶ月の期限付労働契約（CDD）、専門職契約、見習契約）のための助成金として支払われます；
- 障害補償を目的とした支援。Agefiphは、的確な障害補償のための職場環境の改善に参加しますが、特に安全とアクセシビリティに関する事業主の法的義務を代替するものではありません。この解決策は技術的なもの又は人的なもの（下の表参照）がありますが、経済的支援で改善を全面的にお手伝いします。

サービス

Agefiphが、フランス全土の専門家のネットワークにより、そして経済的に、全面的又は部分的に保証します（「誰が支援してくれますか」の項を参照）。

詳細はホームページwww.agefiph の支援、サービスについての項をご参照ください。

<その他の情報>

「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」、障害者の日常を知り、そして理解するためのガイド。pdf形式で無料で配布しています。www.agefiph.frの資料のページにあります。

企業内ではどのような補償技術がありますか。

企業は、聴覚障害を有する従業員の障害を補償するための様々な方法を使うことができます。

目的は情報とコミュニケーションへのアクセスを可能にし、同僚との関係を容易にし、職場環境の安全を保障することです。

注意：Agefiphは、アクセシビリティの法的義務を引き起こす地域計画には関与しません。

技術的支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 記述サポート ● 難聴者に適応した視聴覚機器 ● 専用電話（聴覚又は磁気誘導の拡声器） ● 映像通訳(visio-interpretation)のような新しい技術（ADSLを通じたインターネットによる遠隔通訳による）
環境適応	<ul style="list-style-type: none"> ● 音のサインを、光るサイン又は振動サインに変換（電話、入り口の音、又は火事アラームなど） ● 会議室への音声拡大センサーの設置（聴覚機器を通して難聴者が聴こえるシステム） ● 標識鏡の設置
専門支援者	<ul style="list-style-type: none"> ● コミュニケーションのインターフェース（通訳者と仲介者） ● 要約筆記者

さらに（Agefiphホームページの紹介）

アドバイス、支援、サービス、役立つアドレス、そして、350件以上の企業での経験は、www.agefiph.frをご参照ください。

- ウェブマガジン「アクティブ」
毎月、人物紹介、行程紹介、好事例や成功についての記事を載せています。
- 今月の記事
現在の雇用と障害の状況。登録をすれば、毎月新しい

記事をニュースマガジンにてお送りします。

- 求職ページ
履歴書について相談、企業の募集情報も載せられます
- 各地のAgefiph
あなたのお住まいの場所に一番近い、雇用と障害者についての全ての情報があります。
- 企業のページ
実際に使えるフォーマット、体験談、Agefiphの全ての支援とサービスの詳細。フォーラムで発言も可能です。
- インターネットサービス
私たちの支援、サービス、アドレス、こちらに載せている情報全て。あなたの納付金をシミュレーションすることができ、支援要請の書類の進捗状況を確認できます。

Agefiphのパートナーサービスはあなたのプロジェクトをお手伝いします。

F-105

視覚障害者の採用と支援

AGEFIPHパンフレット 2011年4月

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用してビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

内 容

指 針

企業における視覚障害者の概要、そして、企業が視覚障害者を雇用するために得られる支援とサービス。

先 駆

エキサドムとEOギダージュ：視覚障害者の参入 に成功した2つの企業の素晴らしい例。

実 践

情報、アドバイス、手続きと支援：よくある質問

Agefiphとは何ですか？

Agefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）は、障害者の雇用の義務を創始した1987年7月10日の法律と共に生まれました。この機関は、この雇用の義務の一部又は全部を果たす企業の納付金を受け取り、管理をしています。Agefiphの使命は、職業的な参入を促進すること、そして、民間企業において障害者の雇用を維持することです。このためには、Agefiphは、障害者や企業に、Agefiphによって選ばれたパートナーのネットワークによる経済的支援とサービス支援を提供します。

法律ではどのように定められていますか？

1987年7月10日の法律から、20人以上の従業員を有する企業は、全ての従業員のうち少なくとも6%の割合で障害者を雇用する義務を持つようになりました。この義務を果たすには、従業員の中に障害者を受け入れる義務の全て又は一部の不足を補うために、Agefiphに納付金を支払うことで代わりとすることも可能です。2005年2月11日の法律では、企業での雇用の義務を更に補強しました。この法律は、雇用のアクセス、継続雇用、キャリア発達のために、障害者に対する扱いの差別禁止と平等の原則を掲げています。この法律は、障害者の雇用について交渉する毎年の義務を、職員代表がいる企業で確立し、障害について「補償を受ける権利」を創設しました。

視覚障害

視覚障害は、完全喪失までになり得る視力の悪化又は視野の減少です。これは5つの段階で表します：完全失明、ほぼ失明、重度、中重度、中度です。

指 針

企業における視覚障害者

視覚障害はあまりよく知られていません。白杖を持った視覚障害者はしばしば追いやられ、間違った考えやあいまいな理解にとどまっています。彼らは実際には、様々な状況に対応でき、企業と障害者が制約を正しく判断し、支援と補償を的確に活用すれば、雇用に適応できます。

視覚障害(déficience visuelle)は盲目(cécité)であることとは違います。フランス人には170万人¹の視覚障害者がいるといわれていますが、その中で12%の人のみがほぼ失明(cécité sévère)の状態か盲目(aveugle)です。3分の1が軽度(léger)の、半

分以上が中度(moyen)の弱視者(malvoyant)です。この数字によって示されることを超えて、障害の状況は様々です。場合によって、視力の悪化、更には完全喪失、視野の減少などが生じます。また、コントラスト、色の認識、大きさや距離の判断、奥行き知覚に影響を与え、光に対する感度異常という症状が現れることがあります。

反対に、よく言われるように、全ての視覚障害者がマッサージ療法士、電話交換手、ピアノ調律士というわけではありません。昔から、これらの職業に多くの視覚障害者が就いてるとされてきましたが、今日ではまったくそのようなことはありません。ここ20年ほどで、技術の進歩は目覚ましく、訓練や職業、特に第三次産業部門で発展してきました。訓練や技術的支援に対するAgefiphの経済的支援により、成人訓練のほとんどは視覚障害者にも開かれています。情報処理、電話による顧客対応、印刷機械操作に特化した職業訓練も職業再訓練センターで行われています（ヴァランタン・アユイ協会、ポール・ギノ協会）。

視覚障害者は、先天的な人もいれば、後天的に、突然に、あるいは徐々にになった人もいます。これらの状況は様々であり、したがって、障害を克服する方法も様々です。移動のための支援（白杖や盲導犬）とコミュニケーションの支援、点字の読み書きにおける援助、又は、合成音の機器²などが、多岐に活用されています。

<留意>

職場で日常的に行われる情報交換は目を使うことが多いです。視覚障害者の職業的活動においては、特に次のことを検討することが必要です。

- ・紙書類の使用
- ・情報機器の採用
- ・画面表示の電話のような現行の道具
- ・間接的な情報（会議出席者、来訪者の確認）

企業での視覚障害者への特有のアプローチ

全ての視覚障害は、重度であれ軽度であれ、視覚障害者の生活の質に、個人的にも、社会的にも、職業的にも、影響を与えています。レクリエーションや文化活動へのアクセス、訓練受講や日常生活を送るにあたって、自分の位置を知らなければなりません。視覚障害者は、技術的支援が多くの場合高価にもかかわらず十分ではないといった、多くの特別な制約に直面しています。型にはまったアイデアと簡略化の考えを超えて、雇用主は、視覚障害者の採用、参入、雇用の継続のためには、その人の障害の特異性を考慮しなければなりません。弱視は外からはわからない障害であり（もう一度いいますが、白杖や黒眼鏡は珍しいものとなっています）、彼らは隠したり何も言わずに、日常を支援する補償を一人で見つけようとしています。特別に作られた又は適応した技術的支援や人的支援の方がより効果的です。その上、弱視は、網膜色素変性症³のような病気の場合、進行性です。この2つの場合、職場環境と状況の悪化を回避するために注意する必要があります。職場への移動、職場内での移動（食堂や会議室など）は、案内標識や導線、照明が正しく設置されていなければ、日常の中で困難になりかねません。適切な支援がなければ、仕事の習得や実行がしばしば緊張の原因となり、目を疲れさせ、頭痛を引き起こし、姿勢が悪くなります。また、視覚障害者が周囲の人々の偏見にさらされ、頻りに潜在能力が過小評価され、逆に、遭遇している障壁を認識していないことに苦しむということもあります。

概観：視覚障害者と雇用

20歳から59歳までの視覚障害者の56%が雇用されています（このうち3%未満が保護雇用）。この数字は障害が重度であるほど低下します：重度29%、中度47%、軽度65%です。

出典：アンケート調査「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月；Agefiph「参考指標：視覚障害者」、2000

採用や参入を図るのはあなただけではありません。

障害者を採用し、参入を図り、雇用継続したいと考えている企業は、障害にかかわらず、職業ネットワークに依頼することができます。採用にあたっては、カウンセラーが全ての過程で雇用主のお手伝いをします。採用した従業員の障害を補償するための経済的支援の情報をお伝えします。

この職業ネットワークは、Agefiphが選んだパートナーサービスから成ります：障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi)、障害者雇用継続支援サービス (Sameth)、アルテール

(Alther)、職業生活サービス。多くの場合、これらの「障害全般の専門家」の支援は、十分に企業への参入を保障してくれますが、ニーズによっては、視覚障害の専門家を招集することもできます。

新たな技術が強い味方として現れています。障害者は、使用環境に適応した状態であればコンピューターを使用できます：例としては、色彩、サイズ、フォント調整、字の配置などです。カーソルのサイズを設定したり、コントラストの調整、全画面もしくは一部の画面の拡大のプログラムを使用するなどで対応できます。スキャナーと人工音声プログラムによって、紙の書類を読むことができます。

大きな文字のキーボードやそれ専用の機械は読むことを容易にし、視覚障害者の疲労を軽減します。全盲者のために点字ディスプレイに情報を表示する機器もあります。これらの技術的支援は、視覚障害についての意識向上の活動と弱視の人による情報提供でより完全なものになります。

Agefiphは、企業と障害を有する従業員を対象として職場環境の改善や機械設備の購入のための経済的支援を提案して、障害を補償する方法により支援します。Agefiphはまた、新しいコンピューター機器を使用しなければならない視覚障害者の訓練についての経済的支援も行っています。

これらに加えて、障害者の採用時に、Agefiphによる助成金が払われます。これらの支援は一般的な支援を補完するもので、個別状況の調査後に決定されます。

企業には個々の機能があります。視覚障害者は、自身の障害による制約とニーズについて知っています。個人に合わせて適応した支援がありさえすれば参入と雇用継続は可能であり、それは、企業、従業員と視覚障害者自身にとって利益となります。

1. 「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月
2. 合成音声は、記述した文章のテキスト要素を音声要素に変換して音声メッセージに変えることが可能です。視覚障害者は、コンピューターのキーボードで打ったことを聞いて理解できます。点字は、ほとんどもっぱら先天的に目が見えない人によって使われているが、デジタル化されたサポートが増えるに従い、使われなくなっています。
3. 網膜の色素の減少により特徴付けられる進行性の病気

4つのパートナー：

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) は、障害者の雇用を促進します；

障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、健康状態が職務と両立が不可能な状態になったときに従業員としての活動を維持します；

アルテール (Alther) は、障害者の雇用義務に関する情報を提供し、適切な解決策についてアドバイスと支援を提供します；

職業生活サービス は、障害者の永続的な雇用の可能性を高めるための実験的なサービスです。

<専門家の声>

ジェラルド・ルロ：視覚障害者地域サービス支援 (SIADV) 責任

者

参入を成功させるためにはどのようなことが必要ですか。

G.L. これには、視覚に障害がある従業員、同僚、労働医、人事担当の密接な協力が必要です。前もって、視覚病理学と日常生活における影響に対する正しい情報を知っておくことは、全ての人が関わり、視覚障害を有する同僚の職業能力を評価し、可能性に焦点を当てるためにも非常に重要なことです。

企業内での支援はどのようにして行われますか。

G.L. 私たちは、Cap emploi又はSamethのカウンセラーからの要請を受けてお手伝いします。この過程は、状況により様々な形をとります。企業の中での面接診断により、視覚障害者のニーズを明確にすることができます。総合的評価は、本人の視覚機能（近く、又は遠くをみる視力、コントラスト、色覚、立体感など）を評価することを可能にし、それによって、光学的支援（ルーペなど）を図り、仕事に対する有効な技術的支援を明確にすることができます。雇用主、従業員、労働医と協調しながら職場環境の改善（個別の技術的支援、照明、日よけのブラインド、オフィス内の機材など）を提案、実現するために人間工学専門家が必要となることもあります。病理学的な進行がある場合、機器の導入と適応のための技術的支援の際にフォローアップを行います。

他にどのような支援者がいますか。

G.L. 移動インストラクターは、企業内の移動（食堂にどのようにしていか）や通勤をお手伝いすることができます。日常生活自立支援インストラクターは、会社での職務遂行能力を高めるために要請される場合もあります。看護学校の患者対応訓練に接遇のインストラクターを依頼するのと同様です。

先駆

工業企業のエキサダムでの状況に応じた改善

特注の文字を大きくする専用フィルタープログラム：技術支援は、リュイネ（県37）にあるエキサダムの品質管理の担当者であるリオネル・アセの職業生活を大きく変えました。素晴らしい解決策を素早く見つけた過程を見てみましょう。

2002年、リオネルは、エキサダムに来て少ししてから、視力に重い問題を抱えるようになりました。夜に視野が狭くなっていったのです。日常では、コントラストを見分けるのが難しくなり、強い光に当たると激しいめまいを感じるが多くなりました。「私のオフィスに遮光カーテンを引き、コントラストを反対にし、黒い画面に白い文字で書くというように、コンピューターを自分に合った仕様に変えました。ただ、それでは不十分で、重い疲労を感じ頭痛に悩まされました。」とリオネルは説明してくれました。2009年の12月に企業の管理経営部長であるジルベルト・ミッシェルの同意を得て自分の席の改善と技術的支援の取得を始めたのです：県障害者センター (MDPH) で障害労働者の認定を受け、障害者雇用継続支援サービス (Sameth) と視覚障害者地域サービス支援 (SIADV) への連絡、職場での人間工学の視点からの移動解決策の明確化、Agefiphによる支援などです。「一度ことが決まって、機器を選んだからは全てがとても早く進みました。」とリオネルは続けます。仕事は快適になり、生産的になり、同僚は私のコンピューターの画面のコントラストが逆になっていることにも慣れています。現在では、頭痛もなくなり、以前のように働くことができます。

ジルベルト・ミッシェル：エキサダム管理経理部長

「私たちにとって数人の視覚に障害を有する従業員の問題を重要視しておらず、職場のポストの改善をどのようにすればよいかわかりませんでした。Agefiphとそのパートナー企業が正しい過程を踏もうと決

めたときにお手伝いをしてくださいました。彼らのアドバイスや方法は皆が理解し、実行するのを可能にしてくださいました。」

日常の中での技術的支援

リオネル・アセの職場環境の改善には、いくつかの技術的支援があれば充分でした。Agefiphは、その費用の85%を経済的に支援しました。

- コンピューターの画面のコントラストを逆にする：黒い画面に白い文字は読む疲労を軽減します。
- 文字を大きくするカメラ：カメラ付の画面で書類のコントラストを逆にしたり、ズームすることができます。この文字を大きく見せるカメラは移動のための携帯用もあります。
- 眼鏡のレンズに装着した特殊フィルターは、1日のうちの明暗の変化に対応し、部屋での移動のときのめまいを軽減するためのものです。

EOギダージュでの参入成功例

先天的視覚障害のあるリズ・ワグナーは、リヨンで視覚障害者のためのアクセシビリティの機器を製作している企業、EOギダージュにて営業アシスタントを勤めています。彼女の参入成功例は皆さんにもお役に立つでしょう。

EOギダージュで、31歳のリズ・ワグナーは、営業アシスタントであるだけではありません。実際、企業での彼女の役割はそれを超えています。それは、同僚に弱視の利用者の経験とニーズを提供できるからです：「私の協会での経験から、コンセプト段階から参加し、機器の確認をし、技術的解決に向けた視覚障害者のニーズを伝えるお手伝いをしています。」彼女はこう説明します。リズはドイツ語と英語の通訳者の訓練を受け、フランスとドイツで仕事を探したときには全て不採用となりました。「困難な現実でしたが、それが、私を研究に導きました。」彼女はそう悲しそうに話します。

でも、彼女はそう嘆いているばかりではありませんでした。社会的な生活に全力を注ぎ、リヨンにある協会、ポワンドビュの代表となりました。これが、現在の企業の役職を彼女に提案したEOギダージュの代表取締役であるギーユ・ロションと知り合うきっかけでした。

彼女の参入の時、リズはFidev¹の援助を受けていましたが、自分で研究してきたことにより、彼女は自分の技術的支援のニーズがわかっていました：「人工音声のプログラム、点字ディスプレイと情報機器を使うためのスキャナーを持っています。会議の時や移動の時は点字ブロックノートを持っています。」お客様に見せるために誘導装置が床に敷いてあり、音声標識がすでに設置されているので社屋の改善は必要がありませんでした。仕事の組織に関しては、「例えば、私の技術的支援の機器が他のプログラムに適応しないときは同僚が助けてくれます。写真や表から見積書を作成しなければならない場合は、言葉で伝えてくれます。こういった援助はとても自然に行われています。同僚は社会活動という理由で視覚障害に対する意識を高めた部分があるとしても、彼らは、とりわけ私の仕事での自立の可能性や移動についてすでにいくらかは理解していました。今では、チームにおける私の存在により、同僚の視覚障害者に対する態度が変わったのではないかと思います。」とリズは強調しています。

1. ローヌアルプ県にある視覚障害のための職業参入と再適応を支援する機関

レミ・ロション：EOギダージュ開発部長

「EOギダージュは障害者を支援する国民的サービス企業です。我々の企業も3人障害者を採用しました。この中でリズの参入は、とても自然な形で行われ、企業全体が彼女の存在を利益と受け止めました。それは、まず彼女はとても積極的で熱心であったからであり、視覚障

害者の経験を私たちに教えてくれるからです。」

実践

FAQ

情報、アドバイス、手続き、利用できる支援：よくある質問に全部答えます。

あなたの採用を成功させるには？

全ての採用と同じように、職務に合う能力を有する人に出会ったら、決められた手続きを進めていきます。

- 候補者の障害が求人対象であるならば、候補者の能力を見て、就く仕事と企業のニーズについて分析します。そして、必要であれば改善を施すことを検討するだけです。
- 障害を有する求職者の能力を評価するためには、訓練受講期間や卒業証書のような彼らの経験を少ししか表現していないものよりも、彼らの職業経験を重視するほうが有効です。彼らの経験は豊富で長期の場合も少なくありません。
- 採用を成功させるには、役職に対するできうる結果を評価するためにも、障害について質問をすることをためらうべきではありません。質問によって、採用後に起こり得ることを評価し、不可欠で有効な改善を考えることができます。
- これから一緒に働くこととなる管理者と同僚に対して情報を提供し意識を向上させることは、候補者の入社に備え、早く溶け込むために不可欠です。

採用に際して、キーポイントは何かですか。

全ての採用と同じように、求職者を探すために公共職業安定所 (Pôle emploi) に行きましょう。

あなたの県にある障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) に問い合わせることもできます。

アドバイザーが採用のいろいろなステップの手助けをします。

- アドバイザーがあなたの企業に伺い、あなたの採用計画を有益なものにします。
- あなたのニーズに合った能力を持つ求職者を提案します。
- 職場環境、職務の性質、その人の障害の状態の視点から、必要に応じて、職務での障害の補償を目的として、解決法を一緒に探します。
- Agefiphの経済支援を得るための書類の提出のお手伝いをします。

職務での障害を補償する解決策を把握し実施するため、Cap emploiのカウンセラーは視覚障害者の専門家を頼むことができます。改善、技術的支援 (文字拡大カメラ、点字機器、光の軽減または増量など)、人的支援人の支援 (人間工学専門家、作業療法者、移動の再訓練インストラクターなど) の具体策の実施と一緒に進めていきます。採用や参入に役立つアドバイスや訓練も提案できます。

誰が支援してくれますか。

Agefiphは、フランス全土に、障害者の採用・参入の支援をするために選ばれた4つのタイプのパートナーを配置しています：

- アルテール (Alther) のカウンセラーは障害者の雇用義務について情報を提供し、それを満たすためにを行うことを明確にします；
- 障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) のネットワークは、障害者の採用のお手伝いをします；
- 障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、障害が重くなったとき、雇用の手続きを用意するお手伝いをします；
- 職業生活サービスのカウンセラーは、障害を有する従業員のキャリアの管理についてアドバイスをします。

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) が、あなたの手続きを簡単にします。

「視覚障害者を採用する際は、他の障害の場合と同様に、Cap Emploi が全般的な情報を提供するとともに、とりわけ、採用の成功のためにアドバイスをします。さらに、企業のニーズに応じて、特別雇用促進手当 (PPS)、視覚障害の専門家の活用をします。視覚障害の専門家は、まず試用期間において必要な補償の調査を行ってくれます。Agefiphは採用前に相談に乗り、対応する仕事に関する訓練や、職業的自立の実現に向けた経済的な支援も行います。」パ斯卡ル・シャルボニエ：Agefiph西地域担当

4つのアドバイス

- 1 社内では、書類や物品はいつも同じところに片付けましょう。導線に障害物を置かないようにしましょう (ゴミ箱、紙、かばん、ダンボールなど)。室内のドアは大きいもので常にあけておく、又は、閉まっている場合には常に閉まっている状態にするようにしましょう。
- 2 彼らの承諾なしに突然体に触れないようにしましょう。ただし、緊急の場合は除きます。もし援助をするときには、聞いて承諾を得てからにしましょう。
- 3 会議やレストランで、コートなどを置くときには、どこに置いたかを詳細に説明しましょう。同様に、いすを勧めるときも、どこがいいかを聞きましょう。自分の紹介をしてから呼びかけましょう。彼が知っているかどうかかわからない場合には、詳細を加えましょう。「あの時仕事を一緒にした…」など。
- 4 席を立つ、帰る、又は、オフィスにいないとき、休むときは、知らせましょう。空の席に向けて話しかけたと気づいたときはとても不快になります。同様に、帰ってきたときも知らせましょう。言葉を使ってください：手のサインや笑顔もいいですが、それでは足りません。

出典：「それではなくて、これ」ヴァランタン・アユイ協会のパンフレット (ダウンロードはwww.avh.asso.frから)

<その他の情報>

あなたの近くにあるサービスパートナー (Cap emploi, Vie au travail, Sameth, Alther) の検索と予約は、下記ホームページ又は電話番号をご利用ください。

www.agefiph.fr 0 811 37 38 39 (9時から6時まで)

上記ホームページでは視覚障害の方に向けた情報も掲載しています。

どのような支援やサービスを提供していますか。

Agefiphは、障害者の採用、参入、雇用維持を容易にすることを目的とした経済的支援とサービスを提供します。支援は求職者の採用のための一般的な措置を補完します。そのほとんどは、聴覚障害者に特有なものではありません。

経済的支援

- 障害者の採用を目的とした経済的支援。これは雇用継続 (無期限労働契約 (CDI)、最大12ヶ月の期限付労働契

約 (CDD)、専門職契約、見習契約) のための助成金として支払われます；

- 障害補償を目的とした支援。Agefiphは、的確な障害補償のための職場環境の改善に参加しますが、特に安全とアクセシビリティに関する事業主の法的義務を代替するものではありません。この解決策は技術的なもの又は人的なもの (下の表参照) がありますが、経済的支援で改善を全面的にお手伝いします。

サービス

Agefiphが、フランス全土の専門家のネットワークにより、そして経済的に、全面的又は部分的に保証します (「誰が支援してくれますか」の項を参照)。

詳細はホームページwww.agefiph.fr の支援、サービスについての項をご参照ください。

<その他の情報>

「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」、障害者の日常を知り、そして理解するためのガイド。pdf形式で無料で配布しています。 www.agefiph.fr の資料のページにあります。

企業内ではどのような補償技術がありますか。

企業は、視覚障害を有する従業員の障害を補償するための様々な方法を使うことができます。

目的は情報とコミュニケーションへのアクセスを可能にし、同僚との関係を容易にし、職場環境の安全を保障することです。

注意：Agefiphは、アクセシビリティの法的義務を引き起こす地域計画には関与しません。

技術的支援	<ul style="list-style-type: none"> • 光学的支援：拡大プログラム；電子ルーペ；文字拡大カメラ • 人工音声：文字を読むプログラム；スキャナー；文字を視覚的に認識するプログラム (OCR)；読解のための機器；書類を音声で読むためのデジターとMP3 • 点字機器：コンピューターの点字ディスプレイ・点字キーボード；点字ブロックノート；点字印刷機
環境適応	<ul style="list-style-type: none"> • 光の調節 (強度、位置) • 調度の方向や配置 • 書見台の設置
専門支援者	<ul style="list-style-type: none"> • 人間工学専門家 • 視覚障害専門の作業療法士 • 移動再訓練指導員

さらに (Agefiphホームページの紹介)

アドバイス、支援、サービス、役立つアドレス、そして、350件以上の企業での経験は、www.agefiph.frをご参照ください。

- ウェブマガジン「アクティブ」
毎月、人物紹介、行程紹介、好事例や成功についての記事を載せています。
- 今月の記事
現在の雇用と障害の状況。登録をすれば、毎月新しい記事をニュースマガジンにてお送りします。
- 求職ページ
履歴書について相談、企業の募集情報も載せられます
- 各地のAgefiph
あなたのお住まいの場所に一番近い、雇用と障害者についての全ての情報があります。
- 企業のページ
実際に使えるフォーマット、体験談、Agefiphの全ての支援とサービスの詳細。フォーラムで発言も可能です。

- インターネットサービス

私たちの支援、サービス、アドレス、こちらに載せている情報全て。あなたの納付金をシミュレーションすることができ、支援要請の書類の進捗状況を確認できます。

Agefiphのパートナーサービスはあなたのプロジェクトをお手伝いします。

F-106

精神障害者の採用と支援

AGEFIPHパンフレット 2011年12月

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用したビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

内容

指針

企業における精神障害者

先駆

アレバとシュウィングーステテル：精神障害者を採用した2つの企業の証言

実践

情報、アドバイス、手続きと支援：よくある質問

Agefiphとは何ですか？

Agefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）は、障害者の雇用の義務を創始した1987年7月10日の法律と共に生まれました。この機関は、この雇用の義務の一部又は全部を果たす企業の納付金を受け取り、管理をしています。Agefiphの使命は、職業的な参入を促進すること、そして、民間企業において障害者の雇用を維持することです。このためには、Agefiphは、障害者や企業に、Agefiphによって選ばれたパートナーのネットワークによる経済的支援とサービス支援を提供します。

法律ではどのように定められていますか？

1987年7月10日の法律から、20人以上の従業員を有する企業は、全ての従業員のうち少なくとも6%の割合で障害者を雇用する義務を持つようになりました。この義務を果たすには、従業員の中に障害者を受け入れる義務の全て又は一部の不足を補うために、Agefiphに納付金を支払うことで代わりとすることも可能です。2005年2月11日の法律では、企業での雇用の義務を更に補強をしました。この法律は、雇用のアクセス、継続雇用、キャリア発達のために、障害者に対する扱いの差別禁止と平等の原則を掲げています。この法律は、障害者の雇用について交渉する毎年の義務を、職員代表がいる企業で確立し、障害者について「補償を受ける権利」を創設しました。

精神障害

精神障害は、慢性的な精神的な不調や精神疾患によるものです。重度、慢性、そして永続的な障害による人格的な機能障害、行動と社会適応の障害と表現されます。

指針

精神障害は、この障害が良く知られていないために、不安に思われることが多いのが実態です。しかしながら、多くの精神障害者が企業で働いています：不安や偏見を取り除き、職場環境を整備し、彼ら全てが企業に参入できるようにするための支援・援助が行われています。

精神障害は、2005年2月11日の法律において感覚障害、運動機能障害と同様に障害と認定され、人格、行動、社会的適応に長期的な影響を及ぼす精神疾患に冒された人として特徴付けられています。この精神疾患は、多くの場合、青年期又は大人になってから現れます。この疾患は、知的能力を冒す三

染色体性の障害、一時的な精神的不調、社会心理学的なリスク、仕事での人間関係やストレス状態とは違います。たとえストレス状態になったとしても、それは今まで見えなかった精神的な問題を明らかにしているだけです。

薬物療法は社会心理的な面の負担を軽減するのに役立ち、精神障害者を安定させることができ、自立した日常生活と職場参入も可能にします。先入観とは反対に、精神障害は、明白に職業的生活を妨げる症状（例えば、精神錯乱や特異な行動など）を示すのはごくまれです。この障害は、むしろ目に見えないことが多いです。同様に、服薬していることは仕事ができないことを意味しません。最後に、精神障害者が暴力的なことはほとんどありません。この障害に冒された人に他の人との関係を保つことや適応するために継続的な努力をすることを要求することには変わりはありません。孤独になること、社会的つながりの破綻は大きなリスクとなります。

<留意>

成人障害者のための社会医学的支援サービス（Samsah）と社会生活支援サービス（Savs）は、精神障害者の日常生活と社会生活を支援し、雇用への移行を補完するために、2005年3月に設置されました。医療に関することは、多くの場合、精神医療センター(CMP)によって保障されます。

情報と支援

これらの精神障害の特性は企業側の特別な配慮を必要とします：精神障害者の採用、企業参入、雇用継続が成功するには、いくつかの条件があります。精神障害は外から見えない障害であり、ネガティブな典型的なイメージを持たれているので、職場の同僚に正しい情報を提供し、意識を高めることが不可欠です。情報は、症状や行動などの病気ばかりを対象にしたものではなく、適切な態度をとるためのアドバイスなどの情報が大切です。

通常は安定しているとしても、精神障害者は、彼らの不安定さが繰り返し起こるとも困難な時期を過ごすことがあります。緊張やストレスに対して他の人よりもとても敏感であり、彼らはある一定の期間行動を共にする支援者のネットワークを必要とします。内部的には、まず、人事と連携する、そして、特に重要な役割を果たす労働医、ソーシャルワーカー、直属上司、そしてもちろん日常の中で配慮する「支援者」の同僚です。

目的は、発作などを常に警戒し、未然に防ぐために素早く対処することです。個人的、または職業的な影響で人格全体を冒す精神障害には、外の世界である企業で孤独を感じさせないように注意することが大切です。これは外部の関係者に支援をお願いしましょう（担当医師、精神科医、社会医学的支援サービス、近親者など）：労働医やソーシャルワーカーが、万一の場合、彼らと連絡をできるように情報提供しておくことが大切です。

フランスにおいて、350000人が精神障害者とされています。

出典：国立統計経済研究所アンケート、障害者 - 健康 2008年

2010年における精神障害者に対するAgefiphの支援

- ・ 8300人がCap emploiの支援を受け、3920人が雇用を見つけました。
- ・ 155人が自分の会社を作りました。
- ・ 292人がSamethの支援によって雇用継続をすることができました。

どのような支援が必要？

とても疲労を感じやすく感受性が強く、時折他人との関係を構築するのに不安定な状態がある精神障害者は、状況や自身

のリズムにあった職場環境のニーズがある場合があります。この適応は一般的に就業時間の編成の個人の合わせた変更により行います：半日セラピー、時間調整、定期的な休憩、時間厳守の職務など。このようにして、初めの雇用は期限つき契約の形をとって精神障害者に安心してもらい、その結果、真価を発揮し、自分なりの基準を見つけることができるようになります。

日常的な、いい意味での用心、明確な指示、忍耐強さ、理解ある聞き手は、精神障害者を安心させ、緊張をほぐし、最高の状態で仕事をすることができる予防的な態度となります。調整は精神障害者が長期間仲間として働くということを考慮した上でしなければなりません：すなわち、これは長期間で考慮されるべきことです。

3つのパートナー：

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) は、障害者の雇用を促進します；

障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、健康状態が職務と両立が不可能な状態になったときに従業員としての活動を維持します；

アルテル (Alther) は、障害者の雇用義務に関する情報を提供し、適切な解決策についてアドバイスと支援を提供します

企業にとっての機会

精神障害のある従業員は同僚や仲間と真の機会を与えてくれます。まずは、とても一般的なことです。彼らは職業的な強い責任感、重要な時間を割いてまで働く勤勉さを持ち合わせているからです。また、重なる疲労やストレスが生じないように注意する必要があります。とても疲労を感じやすく感受性が強いので、職場に流れる仲間の雰囲気や空気にとっても敏感でもあります：彼らは本当の意味での「バロメーター」であり、環境の中で起こりうる悪化を予見しています。企業自身も、精神障害者の参入を容易にするために実施する対策や手続きの中で、仕事と精神的健康状態のつながりについて考えなければなりません。障害者のために職場の組織を考えることで、全ての従業員がよりよい労働条件の恩恵を受けることとなり、よりよくするためのニーズを理解することができます。

「職場満足」の問題が最も関心を持たれる社会的背景において、精神障害を有する仲間の参入を成功させることは、皆のためのルールや有効な指針を作ることに役立つということです。

<専門家の声>

アン・ヴォワロー：精神障害者を受け入れる2つの職業訓練組織の代表。コミュニケーションの職務の知識のための FM ラジオ「生きる」、情報処理関連の職務の知識のための雑誌「障害を有する者であること」

精神障害者の採用面接に成功するためのアドバイスをください。

A.V. まずは、共通のことですが、自然体でいてください！ 初めての面接の時にはその人の能力とこれから就くであろう職務に焦点を当ててください。これらの要素から離れると、障害についてではなく彼らに何ができるかについて望ましい調整が見えてきます。あなたが心を開き、いい意味での用心をすれば、その人は自分から仕事上での影響を語り、彼らの不安に対して信頼を持って話してくれるでしょう。劇的な要素を排除し、できるだけ自然に話すことが大切です。

どのようにしたら他の仲間が意識を高めることができますか？

A.V. 第1段階では、従業員の皆さんには未来の仲間を紹介し、彼が不在のときに彼の障害についての疑問などを話すのがいいと思います。やり取りをするのは自由ですし、精神に関する障害の全体的なことを話すことが可能になり、心配事について自由に話せるようになり、先入観を取り除くことができます。第2

段階では、他の新入従業員と同じように、彼らの能力や得た経験などとともに仲間の従業員に紹介することです。

労働医やソーシャルワーカーはどのような役割を担いますか。

A.V. その人が1人かどうかによります。精神障害者は、しばしば精神的に深い孤独の中にあり、この孤独感が不安定な状態をより大きくします。労働医、ソーシャルワーカーはパートナーネットワーク 支援サービス、支援機関などを集めます。そしてアドバイスや推薦することで方向性を見つけていきます。彼らは、万が一の場合に、企業で起こった問題の対処のために、彼らに代わって任せられる人も外部に持たなければなりません（精神科医、心理学専門家など）。

先 駆

彼らの場所を見つけて先に進みましょう

2008年の5月から、**コロンプ***は、アレバの人事管理部門アシスタント となりました。様々な部署で派遣従業員として長い期間職務についているコロンプと彼の雇用主が成功への方法を教えてください。

コロンプは各地を旅し、数多くの職業的な環境に接しました。

マダガスカル出身の彼女は、最終的にパリに落ち着くまで約20年をワシントンで過ごしました。精神疾患に悩まされ、パリ市の雇用で学校施設の校長の下で管理の職務に就くまで、障害者の雇用の難しい現実にはぶつかっていました。

健康の問題によってしり込みすることを余儀なくされ、その時間は自分の能力をまとめた経歴書を作るのに役立てました。しかし、個人面談、テスト、能力をまとめた経歴書などとともに彼女の特殊な状況と精神障害に適応した1年の研修を彼女に提案したアリム CONSEIL**に出会ったとき、現実が変わりました。

この発見に富んだ研修の最終段階：アレバで2007年12月に採用、実質1000人の従業員の中で、初めは営業の派遣従業員として、次に正従業員として5ヵ月後に人事に。コロンプの上司は時間をかけて同僚に紹介し、その後に問題なく受け入れることができました。だからといってコロンプが完全に準備ができていたかということ、そうではなく、正従業員として任される仕事の新たな責任に不安を覚えました。彼女は言います。「私は経験がないこの職務に就くのが不安でした。労働医と上司の同意の下で、この職業的な進展を支援し、参入を強固なものにするためにアリムのアドバイスを再び受けました。この外部の精神障害の専門家の支援と上司の変わらない支えは、困難を克服し、始めに感じていた不安を取り除いてくれました。現在の私はとてもいい状態であり、今後も自己の確立を専門の教室で続けたいと思います。そうして、わたしはまた以前のように戻ります。」 現在、コロンプは、企業で自分の場所を見つけ、他の人にも同じようにして成功して欲しいと願っています。彼女は、皆にこの問題に関心を持ってもらうために、アレバ主催の障害者のための1週間の活動に参加することを決めました。

* 苗字がかわりました。

** アリム CONSEIL：パリ15区バド通り39番。アリム CONSEILは、精神科医、心理臨床医と企業の担当によって設立され、精神的困難と職場での関係の困難に応える具体的な行動を指導します。

ローランス・ミヤラレ・ラバレ：アレバグループ障害者担当責任者

「アレバグループは、かなり前から障害というテーマに関わってきました。障害のある従業員を対策の中心に置き、職業生活での自立を支援してきました。実際に、どのようなタイプの障害であっても、障害者に対して何もしないということはありません。」

対話という方法を使い参入成功

2008年の秋に、47歳で、精神障害のあるパトリック・ヒルドは、コンクリート製造機とコンクリートミキサーを製造するシュウイング-ステテル工業会社(従業員36名)に正従業員として採用されました。人との出会い、そして企業との出会いを見てみましょう。

2008年秋、シュウイング-ステテルは、部品店のための倉庫業務・注文準備担当を探していました。ところが、雇用義務があったにもかかわらず、この会社は障害者を雇ったことがありませんでした。精神障害者の支援を専門にしている機関であるルート・ヌーベル・アルザスという一般就労編入サービス(Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail, SIMOT)にコンタクトを取りました。他の候補者の中でもパトリック・ヒルドは、管理部門経理担当のフレディ・アインリックに素晴らしい印象を与えました：「私たちは正従業員になることを提案しました。店の従業員にとってもよく溶け込んでいます。改修はまったく必要がなく、外部の支援も必要ありませんでした。素晴らしい雇用でした。」

パトリックとしては、参入に成功した時の気持ちは今でも忘れられません。電気設備の職業教育修了証書(BEP)の資格で、彼は様々な部署での職業的経験を重ね、他の職への知識も得ることができました。現在は、多様で多才な職務である注文準備担当に誇りを持っています。彼はフォークリフトを操作することも認められ、昇進もしました。

「私は他の従業員と変わりません。仕事が沢山あるときはストレスにとっても敏感になり、疲れやすくなります。しかしこれは薬の作用でもあります。このストレスをコントロールしようとして、外に散歩に出たり、他のことをしたりします！私の上司はそれを知っており、以前にそれを話し、問題が起こったことはありません。同僚は皆、私のことをわかってくれ、私がどのように働いているかを知っており、彼らは、私に心配があるときには支援することを惜しみません。」

フレディ・アインリック：シュウイング-ステテル管理部門経理担当
「もちろん、どのようにするのかを質問しました。なぜならこのような経験は初めてでしたから。しかし、心配は無用でした！まったく問題はありませんでした！」

パトリック・ヒルド：倉庫業務・注文準備担当

「仕事のレベルでここまで来られるとは思っていませんでした。同僚も初めは頼んだこと以上のことを私ができることに驚いていました。その結果、私にとってはとても面白く、これが私が成長できるきっかけになりました。たとえ私が仕事で完全に自立していても、彼らは沢山助けてくれるでしょう。」

実践

FAQ

情報、アドバイス、手続き、利用できる支援：よくある質問に全部答えます。

あなたの採用を成功させるには？

精神障害者は、たいいていの場合、高い学力、職業訓練レベルを有しています。したがって、彼らの職務選択の幅は広いです。ただし、彼らの特別な状況は、採用のルールของ多少の変更を要することがあります。

- 性格診断と履歴書分析は、(経歴に「穴」があることがあるため) 候補者の適性を評価する方法として適切とは言えません。
- 同僚への正しい情報提供と意識の向上が不可欠です。精神障害の症状について勉強するため、そして精神的、社会医学的、社会的な影響を把握するためにも、外部の組織の援助を求める方がよいでしょう。
- 採用の成功には、内部・外部の支援、段階的な参入が必要です：最初は期限付き従業員として雇用し、半日のセラピーを提案することは、精神障害者、特に長い間職場から遠ざかっていた人に安心してもらえる妥当な解決策です。

この方法は、精神障害者が再びフルタイム勤務に戻るために、自分の制限事項や勤務時間を現実の仕事に近づける最初の一步を可能にします。

出典：「精神衛生と雇用」、障害者情報、2010年1月～2月号

よく見られる障害は何ですか？

精神障害は大きく4つに分けられます。

- 統合失調症と他の慢性的な精神障害：青年期もしくは、成年になってから発症するのが一般的です。現実の知覚を悪化させ(精神錯乱)、社会機能障害と精神行動障害を引きおこします。
- 気分障害：これが一番多く見られます。特徴としては：
 - －双極性障害(以前は躁うつ病と呼ばれていました)：過度な行動で異常に活動的、又は、重い落ち込み状態。この2つの症状の間は通常の行動をします；
 - －大うつ病性障害、深い悲しみと精神的な痛みによって特徴付けられます。自分の価値を認めず罪悪感を抱きます。
- 不安障害：様々な障害が合わさっており、病的な不安を抱える症状があります。例えば、パニック障害、恐怖障害、強迫観念(TOC)、一般的な不安障害などです。
- 人格障害：日常生活、とりわけ、企業で「異常な」行動に出る(パラノイア、脅迫観念、現実逃避など)。

出典：「精神障害とは何か？」DSM-IV

誰が支援してくれますか。

- 以下のような団体
 - 精神障害者の友人・家族の会(Unafam)：パリ17区クリシー通り101番、電話番号 09 50 23 71 80、www.unafam.org
 - 精神健康支援組合連合クロワマリン：パリ8区アムステルダム通り31番、www.croixmarine.com
- 精神科医療施設や医療ソーシャルサービス：成人障害者のための社会医学的支援サービス(Samsah)と社会生活支援サービス(Savs)、精神医療センター(CMP)
- 119のCap emploiのネットワーク：最寄りの場所で、採用や雇用への過程に関する全ての疑問に対応
- Samethは、障害が発症、又は、重くなった時、あなたの手続きをより容易にするために支援します。

Cap emploiとSamethは、ニーズに応じて、Agefiphによって選ばれた精神障害の専門家に支援を依頼することができ、そ

れはAgefiphの経済的支援の対象となります。

4つのアドバイス

- 1 精神障害者は、任された仕事に過度に打ち込み、勤勉であることを示すために過労や過度のストレスを招く傾向にあります。それゆえ、彼らの労働時間に気を配ること、そして、明確に彼の仕事の範囲を区切ることが必要です。
- 2 同様に、意識していようとまいと、精神障害者に対する壊れ物を見るような同僚による留意は、時に、追加で仕事を頼まれることへの恐怖と強制を感じさせ、一種の嫌がらせになりかねません。
- 3 職業的なフォローアップはルールにのっとった方法（評価、目的の明確化と実際の策定など）で提供されるべきです。そうすることで、障害を有する従業員を安心させることとなります。
- 4 シンプルな態度が、起こりうる危機的な状況を未然に防ぎ、精神障害者を安心させるものです：怒らず、忍耐強く、耳を傾けて聞く；あなたの質問を繰り返さず、最後まで相手が言うことを聞く；自由にその場から去ることができる環境を作る。

出典：「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」

<その他の情報>

あなたの近くにあるサービスパートナー（Cap emploi, Sameth, Alther）の検索と予約は、下記ホームページ又は電話番号をご利用ください。

www.agefiph.fr 0811 37 38 39 (9時から6時まで)

上記ホームページでサービスに関する情報を掲載しています。

「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」、障害者の日常を知り、そして理解するためのガイド。pdf形式で無料で配布しています。www.agefiph.frの資料のページにあります。

「障害者についてのステレオタイプ。企業の中で理解し行動する。」、pdf形式で無料で配布しています。www.agefiph.frの資料のページにあります。

どのような支援やサービスを提供していますか。

Agefiphは、障害者の採用、参入、雇用維持を容易にすることを目的とした経済的支援とサービスを提供します。支援は求職者の採用のための一般的な措置を補完します。そのほとんどは、精神障害者に特有なものではありません。

経済的支援

- 障害者の採用を目的とした経済支援。これは雇用継続（無期限労働契約（CDI）、最大12ヶ月の期限付労働契約（CDD）、専門職契約、見習契約）のための助成金として支払われます；
- 障害補償を目的とした支援。Agefiphは、的確な障害補償のための職場環境の改善に参加しますが、特に安全とアクセシビリティに関する事業主の法的義務を代替するものではありません。この解決策は技術的なもの又は人的なもの（下の表参照）がありますが、経済的支援で改善を全面的にお手伝いします。

サービス

Agefiphが、フランス全土の専門家のネットワークにより、そして経済的に、全面的又は部分的に保証します（「誰が支援してくれますか」の項を参照）。

注意：Agefiphの支援とサービスは2012年1月1日から変更になりました。詳細はホームページwww.agefiphの支援、サービスについての項をご参照ください。

企業内ではどのような補償技術がありますか。

精神障害者を受け入れるのに、適応や技術的改善は必要としません。改善という意味では、人的又は組織的指示の方法についてです。それは、個人に合わせた方法で適応し、長期的に考えなければなりません。以下のような対策があります。

- －勤務時間の改善
 - －パートタイム勤務への変更
 - －組織の中での自立、又は反対に、堅固なチームでの就労
 - －企業内部・外部チューター
- 出典：職業的参入のための障害補償ガイド

	障害状況に関するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的なアクセシビリティ	・職務によって課せられた精神的不安がある職場環境；仕事のスピード；機能障害など	・機能障害の原因の明確化と危機への不安に対する安全の保障
	・奇異な出来事、機能障害	・仕事で使用する機器への適応、指示の簡略化 ・仕事の再編 ・内部の関係者の意識向上
人間関係へのアクセシビリティ	・職場環境	・障害状況に関する内部の関係者、従業員の意識を向上させ、劇的な要素の排除、又は、緊急の時には外部の援助者への連絡ができるようにする ・状況に適応した外部の援助者（心理学専門家、精神科医など）

さらに（Agefiphホームページの紹介）

アドバイス、支援、サービス、役立つアドレス、そして、350件以上の企業での経験は、www.agefiph.frをご参照ください。

- ウェブマガジン「アクティブ」
毎月、人物紹介、行程紹介、好事例や成功についての記事を載せています。
- 今月の記事
現在の雇用と障害の状況。登録をすれば、毎月新しい記事をニュースマガジンにてお送りします。
- 求職ページ
履歴書について相談、企業の募集情報も載せられます
- 各地のAgefiph
あなたのお住まいの場所に一番近い、雇用と障害者についての全ての情報があります。
- 企業のページ
実際に使えるフォーマット、体験談、Agefiphの全ての支援とサービスの詳細。フォーラムで発言も可能です。
- インターネットサービス
私たちの支援、サービス、アドレス、こちらに載せている情報全て。あなたの納付金をシミュレーションすることができ、支援要請の書類の進捗状況を確認できます。

Agefiphのパートナーサービスはあなたのプロジェクトをお手伝いします。

F-107

障害者の雇用継続

AGEFIPHパンフレット 2010年12月

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用したビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

内容

指針

障害者の安定した雇用継続を理解し、対応するための鍵

先駆

石切業ブランシャール・ヴァンサン・マソヌリーとシラ：雇用維持に成功した3つの例

実践

情報、アドバイス、手続きと支援：よくある質問

Agefiphとは何ですか？

Agefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）は、障害者の雇用の義務を創始した1987年7月10日の法律と共に生まれました。この機関は、この雇用の義務の一部又は全部を果たす企業の納付金を受け取り、管理をしています。Agefiphの使命は、職業的な参入を促進すること、そして、民間企業において障害者の雇用を維持することです。このためには、Agefiphは、障害者や企業に、Agefiphによって選ばれたパートナーのネットワークによる経済的支援とサービス支援を提供します。

法律ではどのように定められていますか？

1987年7月10日の法律から、20人以上の従業員を有する企業は、全ての従業員のうち少なくとも6%の割合で障害者を雇用する義務を持つようになりました。この義務を果たすには、従業員の中に障害者を受け入れる義務の全て又は一部の不足を補うために、Agefiphに納付金を支払うことで代わりとすることも可能です。不適応の場合の雇用継続に関して、労働法典は、従業員が今まで就いていた職務に復帰することは不相当と労働医から宣告され、企業のどの職務にも不相当とされた場合は、雇用主は彼の能力に適應する、今まで就いていた職務と似たような他の雇用を提案しなければならない、と規定しています。この観点から、雇用主は企業での雇用継続を可能にする方法を検討しなければなりません：人事異動、職務変更、就業時間の改善など。従業員が企業で再配置されず、健康診断の日から1ヶ月のうちに解雇もされなかった場合、雇用主は彼を、この期間満了後すぐに、契約停止前に就いていた職に配属させなければなりません。

労働法典：L1226-2条からL1226-4条まで、L4624-1条及びR4624-10条からR4624-32条まで

<ズーム>

職業活動の間、全ての従業員は、事故や病気による健康上の問題の理由で、障害状況や職務不適應になる可能性があります。その場合、企業は雇用継続の問題に直面することになります。

指針

障害者の雇用継続

全ての従業員は職業生活を送る中で障害状況になる可能性があることから、雇用継続の問題は各企業で検討すべき問題です。そして、人事管理の重要な手段の一つになるでしょう。

生活を送る中で、2人に1人が障害状況に直面することになります。10年の間に不適応と指摘された件数は70000人から150000人に増加しました。現在、雇用継続の問題は、企業にとって避けて通れないものとなっています。ある傾向が続いています。従業員の高齢化、職業病の増加は不適応の事例を急速に増やす危険があります。さらに、今後は、適応療法によって改善された職業活動と両立することができる重い疾病（癌、エイズ、多発性硬化症など）を加える必要があります。また、雇用維持の問題は、人事戦略上の重要な課題となります。この課題への対応は、企業においてすでに実証された能力を保護することを可能にします。それはまた、企業が果たすべき社会的責任の方針を明確にし、様々な社会的パートナーとの関係を強化するための機会でもあります。

<留意>

2009年には、12000人以上の障害を有する従業員が、企業がSamethとAgefiphとともに取り組んだ努力によって、雇用を継続することができました。

早い時期の発見を奨励する

不適応状況が把握された時から、雇用主は労働法典の規定に基づき、明確な計画に沿って雇用継続を可能にする全方法を実施する法的義務があります。15日をおいた2つの診断によって従業員に不適応が確認された場合、雇用主は、この従業員の雇用を維持するための方法を1ヶ月以内に探し、提案します。もし、この期間を過ぎてても、何の解決策も見出せない場合は、解雇を言い渡す方法も認めません。その場合、雇用主は、雇用継続をこの従業員に提案することが不可能であると証明する義務があります。

この過程において、見通しを持つことはとても重要です。職務の改善と継続可能な再配置の解決法を見つけることは時間を要します。企業が重視すべきことのひとつは、リスクのある職業状況になるべく早く割り出すことです。この状況の割り出しの段階の鍵は：従業員、主治医、疾病保険の顧問医の要請で、病気で休職している間に復帰を踏まえて診断を得ること。企業は、内部関係者（幹部、社会サービス、従業員代表など）と同僚が意識を高め、なるべく早い段階で彼らにこれらの困難について留意させるようにします。雇用主は、労働医と連携して、離職を防ぐ解決法を実施するために起こりうる危険な状況に焦点を当てることができます。

状況に適應した解決法

法律は、従業員の雇用継続の解決は、労働医の指示を考慮することであると強調しています。成功するためには、従業員の意見も同様に考慮に入れなければなりません。状況によって回答は異なり、企業ごと、従業員ごとに適用されます。したがって、注意深く状況を分析し、労働医の指示を踏まえて進めていくことが重要です。以下のことを考慮することが不可欠です：

- 従業員の状況（彼はまだ病気療養中か、彼の障害は疑わしいものか明白なものか、一時的なものか永続的なものか、彼の不適応はすでに知らされているものか、など）；
- 本人の希望とモチベーション（職を続けたいと希望しているか、再配置に積極的か、他の計画はあるのか、など）；
- 労働医によって指摘された能力の制限（時間的な、ある

いは物理的な再編成や改善は可能か) ;

- 企業の状況 (企業の規模、経済状況、特性に応じて、雇用継続は検討可能か、他の職務を提案することは可能か)。

<障害の原因>

障害の85%が15歳以降に発生しています。老齢と非職業性の病気が1番の原因となっています。

- 46% : 老齢と非職業性の病気
- 17% : 職場での事故又は職業病
- 15% : その他の事故 (交通事故を含む)
- 15% : 先天性又は幼児期からの障害
- 7% : その他

第一の相談先: Sameth (障害者雇用継続支援サービス)

状況分析と雇用継続の各ステップを進めていくため、企業はSamethに支援を要請することができます。Samethは、各県に存在し、Agefiphにより選定されて経済的に支援されるAgefiphのパートナーサービスであり、以下のことを提供します:

- 雇用継続に取り組むのに必要な全ての情報を伝えるための情報サービス (法的枠組み、動員可能な支援、介入配置、訓練など) ;
- 雇用継続の解決策の構築に必要な措置と支援を得ることを容易にするためのサービス ;
- 雇用継続に向けた取組の状況について企業にわかりやすく説明する相談サービス (状況分析、介入の可能性と満たすべき条件の探査など) ;
- より複雑なケースにおいて介入する技術的支援サービス。支援担当者は、労働医と企業内のパートナーと協議しながらフォローアップを行います。

ニーズに応じて、担当者は、人間工学の専門家や特定の障害の専門家を依頼することができます。

それでもなお、企業で解決法が見つからない場合には、新たな職を探す人を支援するCap emploi (障害者専門職業紹介機関) に連絡を取りましょう。

法的義務への答えを提供するだけでなく、障害のある従業員の継続雇用は、企業に多くの利益をもたらします。実際に、この課題に取り組むことで、組織を最適化し、能力を維持し、職務のためのツールを改善することが可能になります。さらに、障害への対策を実施することは、従業員間の連帯を強化することにもなります。要するに、皆に利益をもたらします

<実情>

2010年以降、3年間障害者の雇用のための活動をしていない企業は、不足する障害者数に最低賃金時給の1500倍を掛けたものに相当する金額をAgefiphに支払わなければならない。

<専門家の声>

フランソワ・デラノイ: リール (県番号59) のSameth代表

Samethの任務は何ですか。

FD. 障害を有する従業員の雇用継続を可能にする解決法を見つけることが私たちの目的です。多くの場合、労働医と雇用主から要請を受けますが、同様に従業員の要請によって介入することもできます。

どのようなステップを経ますか。

FD. ファイルを受け取った時点から、Samethの担当者は、内部で解決できる方法を検討するために、状況の徹底的な分析に専念します (その従業員の障害の特性は何か、モチベーションはどうか、同僚は何人いるか、など)。この段階では、Samethのカウンセラーは、主として、検討すべきこととともに、似ている企業ですでに成

功した解決策を示しながら、可能なフィールドを開こうとします。

雇用継続プロジェクトの成功に必要な条件は何ですか。

FD. 3人の関係者 (労働医、従業員と雇用主) が揃っていることが重要です。全員で雇用継続成功に向かうことが必要です。

雇用継続を成功させるために企業にどのようなアドバイスがありますか。

FD. 早め始めることです。労働法はとても明確です: 労働医によって不適応のケースであるとの指摘がされた時点から、企業は1ヶ月以内に対策を見つけてはなりません。焦って行動するのを避けるため、雇用主は、不適応の危険性が発見されたらすぐに我々にファイルを渡すことができるように、可能性を含んだ兆候 - 特に、長期間の休職、休みを繰り返すなど - に留意していなければなりません。

先 駆

個人に合った転職

転落後、パスカル・ボニエは対まひとなりました。企業の上司の惜しめない支援が、うまくいかないであろうと思われた配置転換を可能にしました。

2000年にヴァンサン・ブランシャールは、サンエティエンヌに近いシャトルに石切業の会社を設立しました。仕事が軌道に乗り始めたので、社長は雇用の数を増やし、2008年1月、若く、仕事が丹念でモチベーションが高い石工であるパスカル・ボニエを採用しました。共同作業はうまくいっていたのですが、6ヶ月後、仕事ではない場所で転落し、26歳の石工は対まひとなりました。「結果は決定的なものでした。」とヴァンサン・ブランシャールは振り返ります。足の機能を失い、パスカルは彼の職を続けることはできなくなりました。「私は彼に企業で仕事を継続するために他の解決策を提案しましたがどれも興味がわかなかったようです。パスカルが職業としてやりたいことを教えてくれるまでは、彼は石切りになりたかったのです。」

すぐになれる職ではないので、ノウハウを身につけ、企業で新たに始めるのに、パスカルには7ヶ月の職業訓練を必要としました。ヴァンサン・ブランシャールは素晴らしいエネルギーを示しました: 彼はこの従業員に、車椅子も受け入れてくれる職業訓練を見つけ、Agefiphの支援を受けて、空気を活用して「重い」仕事を座ってできるようにしました。彼は石にも投資し、2010年の新製品の一般公開のために、パスカルが9ヶ月かけて彼らの新たな製品の石切りをしました。これは大きな成功を収めました: 3日間で1800人が展示場に押し寄せました。2人はこの賭けに勝ったのです: パスカルは新たな仕事で花開き、ヴァンサンは、彼の同僚の雇用継続に賭け、彼の石切り業の弓にもうひとつの弦を加えることを可能にしたのです。今後は、パスカルが顧客のニーズに合わせた特注品を彼の作業所で製作するのです。

ヴァンサン・ブランシャール: ブランシャール・ヴァンサン・マソヌリー社代表、石切業

「従業員とともに働く中で、より個人的な彼の希望も見失うことはありませんでした: 他の従業員とともに、彼の車の調整だけではなく、彼が生活を続けられるように住居も調整しました。」

<+技術>

Agefiphの支援のおかげで、企業はパスカルの障害を補償し、職務の調整、特に1トンを超える石の塊を扱うのを可能にする昇降テーブルと天井灯など必要な設備を得ることができました。

2つの再配置、3つの成功

農業開発研究国際協力センター(Cirad)で、2人の障害者の雇用継続が素晴らしい科学プロジェクトの実現を可能にした。

農業開発を専門とする研究機関である Cirad は、南国での今後の農学について構想する任務がありました。2001年にこの機関はモンペリエの支社（従業員数 1000 人超）で、新しい庭師として、身体障害のある 48 歳のオスバルドを採用しました。5年後にこの機関は、研究の情報開発を担当する 25 歳のブルーノを採用しました。「2007年に、この2人の共同者は、彼らの健康状態のために仕事上の困難に直面するようになりました。」と Cirad で障害者を担当しているマリオン・ブレイスは振り返ります。「とても早く、彼らのどちらも職務に就くことができなくなり、再配置の対策を探さなければなりませんでした。」マリオン・ブレイスは、Sameth の支援だけでなく、内部においては、人事部長と人事ネットワークの支援を要請しました。やり取りの中で、Cirad の植物標本担当がこの2人を受け入れ、研修させたいと申し出ました。マリオン・ブレイスは詳しく語ります。「この植物標本部門は乾燥した熱帯地帯の見本を 7000 集めています。これは世界で唯一のコレクションです。責任者は、このコレクションを再度編集し、活気を与え、価値のあるものにするためにブルーノにはコレクションのデータ作成を委ね、オスバルドには見本の準備を委ねたいと希望したのです。」連帯が有効に働きました：Cirad の経営陣は2つの職のポストを作ることに同意し、現職場の同僚は2人の再出発を認め、植物標本部門責任者はチューターをかって出ました。オスバルドとブルーノは、モチベーションを持って、彼らの職業訓練に臨みました。2年後にはこの再配置は成功を収め、2人の共同者の働きで国際的レベルで知られるコレクションが保たれています。

マリオン・ブレイス：Cirad の障害担当
「このプロジェクトの成功は、Cirad の全ての役職・立場の者の、外部の支援者、とりわけ労働医の連携した援助によるものです。」

<+技術>
従業員と企業の状況を知って、Sameth はより状況にあった雇用継続の対策を明確にするお手伝いをします。

実践

FAQ

情報、アドバイス、手続き、利用できる支援：よくある質問に全部答えます。

従業員を雇用継続するための4つの解決策

雇用継続の解決策を見つけるには、全ての提案に耳を傾けることです。ここに不適合の場合に対処する4つの方法をあげます。

- **調整をして、又は、調整なしに同じ職務を継続する**
多くの場合、とても簡単な方法（就業時間調整、無益な行動や運搬を避けるための職務の再調整など）で十分ですが、実行すべきより重要な適応もあります（車の改修や職務の調整、チューターの設置など）；
- **調整をして、又は、調整なしに企業内の異なった職務へ再配置する、そして/又は、追加の職業訓練を行う**
技術者が経験のない管理サービスや営業サービスに配属

されることもあります。この再配置には、訓練が必要となるでしょう；

● 他の企業での再配置

この解決策は、従業員を解雇することとなり、この従業員は、Samethにより、新しい雇用を探す支援をするための様々な組織（とりわけCap emploi）に導かれることになります；

● 自営援助

企業は従業員が起業するのを援助することができます。Agefiphに申請し認められれば、出資金に対して補助を受けられ、企業負担を減らせます。

誰が支援してくれますか。

- Sameth はあなた専門の相談者です。
- Alther のカウンセラーが障害者の雇用の義務について教えてくれ、これからどのようにしていくか、どうしたら満足した結果を得られるかについて明確にしてくれます。
- 仕事を休職しなければならない場合、労働医、県障害者センター（MDPH）、社会保障制度の社会サービス、労働者退職・健康保険金庫（Carsat）が、あなたの取組み過程の間ずっと支援を続けます。
- そして、障害を有する従業員のキャリア開発を先取りする使命を持った実験的サービスである職業生活サービスを要請することもできます。

手続きのキーポイントは何ですか。

良い支えを要請すること

労働医と協力して、企業は迷わず、外部のカウンセリング（Sameth の担当者、人間工学専門家）と Agefiph の経済的支援を要請してください。それは、会社の内部の人、労働医が必要とする様々な支援者の調整を可能としてくれます。

障害を補償すること

先入観とは反対に、職場状況の適応が必要なのは 15% の事例のみです。多くの場合、就業時間の改善、事務所を同じ階にする、仕事の分配での変更が、障害を補償し、障害を有する従業員が仕事を維持するのに十分です。より重要な改善において、企業は Sameth に介入を要請することができ、Sameth はその事例に合った解決法と動員できる支援を分析します。

持続的な解決策を検討すること

雇用継続のために従業員に対して提案される解決策は、本人の潜在能力、専門能力を考慮するのは言うまでもなく、企業での将来への彼の希望やニーズも考慮しなければなりません。これをしないと長くは続かないでしょう。

成功のための関係者

「雇用継続の主役が従業員の場合、人事の責任者（又は社長）と労働医は、取組において他のキーパーソンと協力することです。内部では、まず、直属の上司、同僚、安全衛生・労働条件委員会（CHSCT）は対話を重ね、検討した解決策についてのコンセンサスを構築することができます。」エヴリン・エスクリバ：職場環境改善のための全国機関（Anact）責任者

覚えておくべき2つのアドバイス

1 留意する

同僚が長期間病気で休んでいる、又は、しばしばお休みしますか。この状況と彼の健康状態について知るために時間をとり、彼の健康状態に対して雇用が合っているかどうかを検討しましょう。

2 チームで対応

障害を有する従業員の雇用継続は会社全体のプロジェクトです。この取り組みは、以下の**キーとなる4人**の協力をもって進めます：

企業の責任者、管理職、従業員、労働医。彼らは、いつでも、Agefiph に対して、アドバイスや障害を有する従業員の雇用継続の専門家パートナーの紹介について要請することができます。

<注意>

障害者の雇用継続のために使用された費用は、まだ経済的支援を受けていないのであれば、Agefiph への納付金から差し引くことができます。

<その他の情報>

チューターや援助者の導入は、より有益なものになるでしょう。これは障害を有する従業員を過保護にしたり、無責任にするものではなく、彼の自立を促進し、まだ現れていない困難の解決方法を見つけることができる鍵を渡すものです。

どのような支援とサービスを提供していますか。

Agefiph は、障害が発生し、又は、悪化した従業員の雇用継続を容易にすることを目的とした支援とサービスを提供します。これらの支援を受けるには、障害認定を受けており（認定手続中も含む）、労働医によって不適応のリスクがあることを宣告されている状況であることが必要です。

経済的支援

Agefiph の経済的支援は全ての従業員のための一般的な支援（とりわけ職業訓練）を補完します。これは障害を補償するものであり、雇用主の法的義務 - とりわけ安全や職場環境に関するもの - にとって代わるものではありません。Agefiph は、雇用継続のための解決策探索の当初費用をまかなうことを目的とした助成金を支払うことができます。

また：

- ニーズを明確にする調査と、仕事組織又は職務の改善ための費用負担に協力します；
- 能力とオリエンテーションの総合評価の費用だけでなく、従業員の職業訓練の費用の負担にも協力します。
- チューターの訓練と報酬の費用負担に協力します。

サービス

Agefiph が選び補助する、国内全体にある Sameth のようなパートナーサービスネットワークが保証します。

<その他の情報>

全国の 108 の Sameth のネットワークが、障害者の雇用継続に貢献しています。あなたの企業の最寄りのサービスのアドレスは、Agefiph のホームページ www.agefiph.fr にアクセスしてください。

動員可能な支援の例

障害を有する従業員の雇用継続を容易にするために、Agefiph は企業に様々な支援を提供します：

雇用継続支援	従業員が受障した、又は、従業員の障害が悪化した企業を対象とするものです。これは、雇用継続のための解決策探索の当初費用をカバーすることを目的としています。
職場環境改善支援	Agefiph は、以下の費用負担に協力することができます： ・ニーズ把握のための事前調査； ・技術的、組織的な対応、とりわけ職務の改善； ・移動支援（社用車の改造など）
チューター支援	Agefiph は、企業によって申請されたチューターの職業訓練と報酬の費用負担に協力します。
訓練一括給付	訓練一括給付は、障害労働者の企業での職業参入を容易にすることを目的としています。
能力評価と職業指導の支援	Agefiph は、障害者がこれまでに得たものを明確にし、これが彼の職業的プロジェクトを発展させるように支援します。

さらに (Agefiph ホームページの紹介)

アドバイス、支援、サービス、役立つアドレス、そして、**350件以上の企業での経験は、www.agefiph.fr を参照してください。**

- ウェブマガジン「アクティブ」
毎月、人物紹介、行程紹介、好事例や成功についての記事を載せています。
- 今月の記事
現在の雇用と障害の状況。登録をすれば、毎月新しい記事をニュースマガジンにてお送りします。
- 求職ページ
履歴書について相談、企業の募集情報も載せられます。
- 各地の Agefiph
あなたのお住まいの場所に一番近い、雇用と障害者についての全ての情報があります。
- 企業のページ
実際に使えるフォーマット、体験談、Agefiph の全ての支援とサービスの詳細。フォーラムで発言も可能です。
- インターネットサービス
私たちの支援、サービス、アドレス、こちらに載せている情報全て。あなたの納付金をシミュレーションすることができ、支援要請の書類の進捗状況を確認できます。

Agefiph のパートナーサービスはあなたのプロジェクトをお手伝いします。

F-201

障害者の雇用の活性化 欧州における「適切な措置」

フランス障害者評議会 (CFHE) 2006年11月

序 文

本日、フランス障害者評議会のご招待で、フランス法に組み入れられた欧州雇用均等一般枠組指令（特に適切な措置に関する第5条）に貢献した文書をご紹介できることにとっても感激しています。

この文章は、企業と同様に行政当局、障害者、そして広く公衆の方に読んでいただけるよう、全ての人に実用的で理解しやすい道具として作成されました。

確かに、5千万の障害者を含む欧州の人々は、彼らの日常の中で欧州連合による影響を理解できていません；欧州は漠然としていて複雑であり、とりわけ日々の懸念に関心がないように感じます。しかし、我々が関わるような法律の前進の背後で男性と女性は長い間印象的な不平等の状況に変化をもたらし、精神の前向きな変化に貢献するために戦ってきました。障害者は雇用市場ではわかりにくいままの状態となっています。国によっては障害のない求職者よりも2〜3倍高い失業率に直面しており、彼らの収入は大幅に低く、仕事を維持する可能性は他の市民に比べて小さいのです。

誤解をして、追加で費用を払わなければならないのではないかと、さらには、生産性が落ちるのではないかと、といった心配をして、こうした利益損失の可能性に、候補者や障害を有する労働者へ企業の扉を閉じる傾向にある雇用主もいます。

このようにして、彼らの労働力やスキルの多様化に関連した利点を含んだ競合のいくつかの策に従わないことを選択します。

新たな指令は、全ての人に平等に機会を与え、障害に関する差別を禁止することで、障害者に欧州の雇用の扉を開きます。しかし基本的権利と働く権利を保護するだけでなく、企業と雇用主の意識の向上のための真の措置として機能します。多様性を促進し、違いを受入れ、障害について分かりやすく説明します；法律によって見方を変えることができます。フランス障害者評議会の願望は次のことにあります：認識の変化への貢献；実用的で明確なアプローチを通じた意識の向上；一緒に考え実践する。この著作はこれらの挑戦に申し分ないものです。雇用に関する現在の法律の内容に心構えをもち、理解することは、私たちが多くの恩恵を受けることができるということです。

企業の代表、雇用主、行政の担当者、従業員、障害のある求職者、そしてその他の人にも、私はこれらの幾ページかにぎっと目を通すことをお勧めします。おそらく欧州は思っているほど遠いところではなく、複雑ではなと、そして、何よりもまず、その多様性に満ちていて、豊かであることがわかるでしょう。障害者に扉を開いている企業は、全てにおいて素晴らしい企業です。私は確信しています。

(写真) 1

ヤニス・バルダカスタニス：欧州障害者フォーラム代表²

内 容

- 1 この小冊子は何のため、そして、誰のため？
- 2 私たちについて

- 3 「保護措置」から可能性の実行へ
 - 4 適切な措置の実践：事例と証言
 - 5 有効にするための条件
 - 6 結びにかえて
- 付録（略）

1 この小冊子は何のため、そして、誰のため？

信条を共有しましょう・・・

実践と欧州の法制度の進化は、障害者の雇用へのアプローチにおいて文化的な真の進化をとげています。

「欧州雇用均等一般枠組指令」³ (2000年) はその駆動力とリアリズムが印象的です。

起草者の原則—平等な機会、無差別、妥当で、適切な方法を使った措置—は、とりわけ、2005年2月11日の法律によって、平等な機会、障害者の参加、市民権のために我々の法律に転置されました。

これは、企業や我々の社会を「動かす」可能性、障害者の状況の進展、そして、積極的なパートナーとなるために雇用主と障害を有する従業員が相互に取り組み姿勢の変化をもたらします。

実施条件の定義は、障害者が企業に対して職業的な能力を行使する機会を提供します。

すなわち、この小冊子は新たなコンセプトに光を当て、これを「障害者の雇用の再活性化」のために使っていただきたいのです。

環境はこの飛躍に有利になってきています。

人口、経済、政治の進化と精神的進化は、障害者の雇用の発展という意味において、2005年2月の法律に期待する効果によって補強される傾向にあります。

...パートナーとともに:

- 民間企業⁴、行政機関の**全ての雇用主**
なぜなら彼らは、選択の責任、彼らの従業員のキャリアへの責任を負うからです。
- **障害状態にある人**
は、企業で能力を発揮するモチベーションと意思があります。
- **従業員**
の役割は、オフィスや作業場での障害を有する仲間の受入れ、参入を成功させるためにとっても重要です。
- **職場での健康サービス、特に労働医⁵**
は、適性の決定をし、彼らの意見は改善措置（適切な措置）に関することを決定します。
- **労働組合**
は、障害を有する従業員の支援に加え、将来の仕事で考慮する適切な措置に働きかけます（労働協約、企業協定など）。
- **障害者団体、専門機関**
は、支援することを使命とし、進化、資産調達、実施など様々の面でフォローアップはとにも重要です（AGEFIPH [障害者職業参入基金管理運営機関]、FIPHPF⁶ [公務障害者参入基金]、Cap Emploi [障害者専門職業紹介機関] のネットワーク、COMETE

France [フランス彗星] のネットワーク、職業参入専門機関など)。

官庁は企業に対し直接働きかけをしてはいませんが、雇用の指針や職業訓練、そして実行の責任を担っています。

情報を集め、意識しましょう

この小冊子は、パートナーに対して、以下についての情報を収集し、意識を高めるためのツールを提供します。

- これらの革新的なテキストの実用的な意義と環境の影響
- 雇用サービスの効率的な運用を可能にする条件とアプローチ

私たちの目的は次のとおりです:

- 障害者と雇用主が共に利益を得るために、一般的なアプローチで、恐れることなく、皆に雇用する意欲を与えること

2 私たちについて

フランス障害者評議会(Conseil Français des Personnes Handicapées) – CFHE⁷

各加盟国で、全ての障害者団体を代表する全国評議会の創立につながった欧州委員会に先導される形で1993年に設立されました。全てのタイプの障害を代表する45の機関が集まっています。彼らの使命は次のとおりです:

- 他の加盟国の全国評議会との定期協議を確保すること
- 欧州障害者フォーラムを通じて、フランスの関心事項や提案を欧州当局に伝えること
- 私たちの国の法律や慣行が欧州の法律・慣行によって充実するよう、フランスの当局と機関が「実施」すること

欧州障害者フォーラム – FEPH (EDF)⁸

ブリュッセルを拠点に、27の全国評議会 (CFHEを含む) と、それを構成する欧州の専門的な約100のNGOとの協議、意思決定と行動の場となっています。

その使命は、欧州機関 (委員会、議会、理事会など) の下で障害者とその家族を代表することです。

雇用グループ

この小冊子はCFHEによって構成された「アドホック」グループの協力によって作成されました。このグループは、障害のグループの多様性 (身体、聴覚、視覚、認知、知的、精神など) と支援の様々な形態を扱う障害者団体や専門機関の代表者が集まっています。メンバーには、民間企業で経営責任を持っている、又は、持っていた人たちが数多くいます。

アルソーアンジューESAT (労働支援機関・サービス) アンジューマイエンヌフランス共済組織 (ベアトリス・シモン) ; ARTA-ESAT (頭部外傷者のための労働支援機関・サ

ービス: ダニエル・デルマス、アン・フィッシュ) ; APAJH (障害を有する成人と青年のための機関: ロジェール・シャテラル、ギー・ギヨット) ; APF (フランスの麻痺患者のための機関: ジャン・マヌエル・ヘルガス、レミー・ウゴ、ジャック・ラボ) ; CEPPEM (身体障害者のための評価と職業参入機関: クリスティアン・テウレック) ; CNPSA (視覚障害者の社会向上のための全国委員会: ギーユ・ビッソン、ロイック・アフレイ、エブリン・モロー・コルミエ) ; FISAF (フランスの聴覚及び視覚障害者の参入のための国民連合: ドミニク・ウィア) ; FNATH (生活での事故支援協会: アルノー・ド・プロカ) ; MESSIDOR/GALAXIE (精神障害者の職業参入機関: フィリップ・ピエロン) ; RESEAU DE TRANSITION (精神障害者の職業参入機関: レネ・バティスト) ; TH CONSEIL (障害労働者の雇用におけるカウンセリングルーム、職業訓練と専門の採用: ギー・ティスロン) ; UNAFAM (精神障害者の友人、家族の会: クリスティアン・デロルム、ジャン・ディバル) ; UNAFAM-ADGESTI (精神障害状況にある人の支援: ジャンホセ・マエ) ; UNAPEI (精神障害者とその友人と親の会: シルヴィ・カクツマレ) ; UNAFATC (頭部外傷者の家族会: ゲラルド・ジェノー) ; UNISDA (聴覚障害者の参入のための全国協会: ブリスメイヤー・ハイン)

運動一起草: クリスティアン・デロルム⁹、ジャック・ラボ¹⁰
実行: プリュノー・ゴリエ¹¹

照会担当: アルノー・ド・プロカ¹²

連絡先: arnaud.debroca@fnath.com

3 「保護措置」から可能性の実行へ

能動的なサービスのための法的枠組み

欧州の障害者政策は、長期にわたり、補償又は給付の形の下で、障害者の生活を保障するために、「消極的対策」(mesures passives)と呼ばれる障害者の保護措置を支持してきました。90年代半ばから、欧州連合の国々に、障害者が社会生活、とりわけ、雇用にアクセスしやすくすることを目的に、「積極的対策」(mesures actives)を優先させる「非差別」(non-discrimination)の法律化が次第になされるようになりました。これらの前向きな経験が、雇用均等枠組指令の採択と、以下の3つの基本的事項¹³を我々の法律に転置することを可能にしました:

- 「機会均等、待遇均等」の原則:
障害者には、他の市民と同じように生活の中で様々な分野にアクセスすることができ、特に、雇用の権利があるということを導いています。
- 「非差別」の原則:
この原則は、今後は、障害者は能力があると認められ、提案された活動を行使するために必要な改善措置を実施しない場合に適応されます。
- 「適切な措置」の原則¹⁴:
2005年2月11日の法律は、「雇用主は、障害者が雇用に獲得し、維持できるようにするため、又は、職業訓練を受けることができるようにするため、具体的な状況でのニーズを考慮して、実施する措置が不均衡な負担(charge disproportionnée)を課すことにならない限り、適切な措置(mesure appropriée)をとること」と定めています。

雇用主が適切な措置を拒否することは、差別の構成要素とされます。

適切な措置は、機会均等、扱い均等、非差別の原則の実行の実践的な方法であり、私たちの働きかけの基礎です。

適切な措置、雇用に役立つもの

拡大した改善措置の範囲

適切な措置は職場の職務の改善に限らず、環境（会議室、食堂、作業場など）や職場組織にも当てはまります。

これは「物質的な」改善、もしくは、伝統的な支援だけに関係するものではなく、多様な改善¹⁵は、障害者に、職務を要求すること、そして、役目を果たすことを可能にします：それは、採用面接、労働時間の調整、オフィスや作業場の職務の分配の改善、同僚の意識、外部の支援者の援助、職業訓練のときに、障害を考慮することを意味します。

これは、身体、聴覚、視覚、認知、知覚、精神など全てのタイプの障害を考慮し、どのような障害であれ、企業で具体的な状況を考慮して障害者のニーズに適応されなければなりません。

全ての雇用主は、3つの公的な機能のうちの1つに関係しています。

テサロニキ宣言(2003年)は、適切な措置のコンセプトを与える適応を具体的に示しています。

この宣言において、欧州障害者フォーラムと欧州労働組合連合は、「全面的にアクセスできる職場と職場環境を要求します。これは、場所も組織も改善の必要性があることを意味します。改善は、雇用において障害を有する全ての人を均等取扱うというとても重要な条件となります。障害者が、彼らの多様性と、身体的、技術的、社会的、教育的そして適応上の様々な改善ニーズを認識されることが重要です。すなわち、例えば、車椅子で移動するための適応した場所の必要性であり；視覚障害者や聴覚障害者のためにはこれらの状況に適合した技術への自由なアクセスであり；精神、認知又は記憶に障害のある者には彼らの職業的機能の行使に必要な十分な時間と支援アシスタントの確保です。」

適切な措置であって、「不均衡な負担」ではありません。

雇用主は、不均衡な負担になるときは、適切な措置を拒否する権利があります。

雇用主にかかる負担は、この措置について雇用主が受けることができる支援、負担した費用の全て又は一部について得られる補償を考慮して決定されます。これらの経済的支援はとりわけ機械や設備、職場の改善、障害労働者に必要な機器や支援、職場へのアクセスも含んだ適応に関係します。

これらの支援があっても企業の経済的能力を超えることが明白であれば、「不均衡な負担」となり、障害者を雇用することを免除されます。

多くの場合、適切な措置は、実用的で、シンプルであり、軽い負担にしかありません（4章参照）。

さらに、障害者の雇用は、6%の雇用義務に応じることを意味し、この6%未達成の場合は、AGEFIPH又はFIPHPにその率¹⁶に見合った納付金を払うことになります。

救済請求の可能性

適切な措置の提供拒否は障害者への差別と考えられます。彼らの権利を侵害したと考えられ、対処は以下のとおりとなります：

- 裁判の前に、調停又は行政に救済請求する
- 「適切な措置」と「不均衡な負担」について判断する役割を担う高等差別禁止平等対策機関（Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, HALDE）を利用する¹⁷

HALDEには適切な措置に関する審議の実績があります。たとえば、スポーツにおいて大変高いレベルであるベルナルは、水中に飛び込むことを禁止されている中度の聴覚の障害に苦しんでいます。彼は保健体育の教師になるための外部で行われる試験を受けようと登録したかったのですが、試験に必要な水中救助の証明書を交付してもらえませんでした。これは政府がベルナルに試験には登録ができないと認めたことを意味します。この審議でHALDEは体育、スポーツ教育の教師は基本的には水泳を教えていないことを指摘し、逆のとても稀なケースでも、同僚が彼の代理をする、又はアシスタントをつければ十分であると指摘しました。これは不均衡ではない適切な措置ということです。（HALDE2005年年間レポート、事例4）

合法的に設立後少なくとも5年間経過している障害者団体は、今後、求職者、企業研修や訓練、従業員に対する差別を、関係者（常に団体によって開始された手続きに介入して、いつでもそれを止めることができます）による書面での同意を証明するという条件の下で、訴訟を支援することができます。差別の被害者と考えている人がその事実を示した場合は、措置が差別に無関係な客観的要因によって正当化されることを被告が証明しなければなりません。しかし、健康状態や障害の状況を理由として労働医の指示に基づいてなされた異なる取扱いは、それらが「目的に合致して、必要かつ適切に」¹⁸行われた場合、差別とは認定されません。

4 適切な措置の実施：事例と証言

「障害労働者は、ひとつ又は複数の身体的、感覚的、知的、精神的な機能の変化のために、雇用獲得又は雇用継続の可能性が減少している全ての人と考えられている。」¹⁹

障害労働者は、勤務可能で、知識、職業的な能力があり、自分の潜在力を知っており、職業に就くことができる労働者と全く対等です。障害労働者の職業的活動の実践は以下において改善もしくは専用の措置を必要とします：

- 企業に対して
- 職務に対して
- 障害状況にある人に対して

これらの改善や適切な措置は標準的なものではなく、全ての障害者に全く同じように当てはまるものではありません。この措置は個別なもの、ケースバイケースで対応することが必要であり、障害者も参加して会社の期待とニーズ、そして彼らのニーズをより深く考えた結果をもって実践するものです。

適切な措置は3つのグループに区分できます。

- 求職、採用の過程に関する措置
- 職務の実行を可能にすることを目的とした措置と改善
- サービスの利用と利点を考え、職業的生活において従業員に提供されるサービスと利益を享受できるための措置と改善

障害者権利自立委員会（CDAPH）により「障害労働者」と認定された人は、全ての求職者と同じように、希望する職に就き、企業で職業活動を行う能力があることを知っています。しかし、多くの場合、こうしたことが実現しないと思っています。；それでも、多くの事例が、いくつかの措置の実施によって、実現可能であることを証明します。

ADさんは、移動が困難であり、企業でたびたび転倒するという症状がある進行性神経疾患に悩まされています。自動車製造会社のためのペンキ製造会社（従業員 670 人）で生産の職務に就いています。彼が就いていた職務がなくなってしまうことから、企業は Cap emploi と AGEFIPH に支援を要請しました。なぜなら、ADさんの配置転換の問題があったからです。全ての関係者の合意の下、「人間工学と仕事」のサービスを利用し、職能は保証され、「給与計算」の管理の職になりました。

措置は、同時にいくつかの側面を踏まえて実行します：

- －「給与と社会的負担」の個別研修（1650€税抜き）
- －事務所の近くの駐車場の確保と火事になった場合に逃げるための手動式の車椅子の取得（一定の産業活動にともなう重大事故の危険性に関する指令のサイト）
- －事務所の改善（19 インチのパコンディスプレイ、高さ調節が可能な机）、事務所の部屋／書庫の再整備、電動式車椅子購入（総額約 17438€（税抜き））

AGEFIPH は、このプロジェクトで 55%、10717€（税抜き）の経済支援をし、企業は 45%、8875€（税抜き）を負担しました。

特定の特徴、各々の状況（個人的又は職業的）によっては、措置の全てを示すことはできません。以下に示すいくつかの例によって、状況を想像してください、最大限の成功のために、何が実現可能かを教えてください。

採用過程に関する措置

これはとても重要な段階です。障害者の雇用をするかしないかの決定を左右します。最初の面接の前に、関係者やその人の周りの人と電話で連絡をとることは、雇用アクセスに最低限必要な条件を明確にすることができ、採用面接（又は試験）のスムーズな進行を可能にしてくれます。「その人の能力」と「職務要件」の一致に基づく採用でなければなりません。採用面接は、措置の種類や必要な改善について意見を交換し、提案や解決策などを話し合う時でもあります。

BFさんは、難聴者です。採用面接の前には、雇用主から状況と面接方法の詳細（場所、時間、目的）を明記した手紙を受け取りました。この雇用主は、聴覚障害の問題について、聴覚障害がある人は、発された言葉を推測しつつ耳が聞こえないことを補正しなければならず、実は理解していないのに理解しているという印象を与えるおそれがあるということを知っていました。

面接のために、彼は候補者に彼の面前に座ってもらい、口が見えるように通常と変わらない話し方で説明をし、質問が理解できたかを定期的に確認しました。これらのルールを守

り、他の候補者に適用したものと同様の基準によって、この人を判断することができます。

（その人の聴覚障害の度合いに応じて、手話通訳者などの支援を要請することができます。）

職務遂行のための措置と改善

障害労働者のためには、雇用にアクセスするのに、職務での適応には簡単な措置や改善をすれば充分です。多くの場合、仕事のプロジェクトの成功のために必要なものを最低限用意すればいいのです。

ここにいくつかのシンプルな例を挙げます。これらはシンプルですが、とても大切な要素があります。

JKさんは簿記で高等技術者証書レベル3を持っており、個人の車を所有しています。この若い婦人は公道での事故の後、車椅子を使うようになりました。希望する職務は、小さな中小企業で見つけ、それは美観地区にあります。企業の建物は全てが1階にあり、事務所の入り口は80cmの幅でした。

雇用主、従業員、労働医の間で、この雇用を実現するにあたり、必要な改善と措置を熟考した後、車椅子が簡単に動けるように、ドアを90cmのものにし、（みんなが動きやすいように）整理する棚を低いものにし、事務所にある調度の位置を再編成することを決めました。その他には、駐車場に彼女用の駐車スペースを確保し、勤務時間を少し改善（午後20分休憩をとる）したことで、JKさんは健康上においても、精神衛生上においても、満足する結果となりました。

経済的な支援はAGEFIPHに申請され、受理されました。JKさんは、すでに4年以上ここで働いていますが、とても満足しています。

Vさんは、情緒障害を伴う軽い知的障害があります。彼女はとても良い理解力と適応力を持っていますが、行動が遅いという問題を抱えています。彼女の職務はクリーニングとアイロンがけです。

雇用に当たり次の措置を行い、いくつかは今でも続いています。

- －職場の同僚への情報提供
- －Vさんの職務に関する訓練：スピード調節、職務の危険に関すること、仕事での態度など、本人の取得のスピードに合わせて何度も繰り返して行われました。
- －製品にカラーのコードを付けました（複雑な包装の指示）。
- －複雑な仕事には「写真」の目印を置き、仕事を順番に並べました。
- －労働時間、休憩時間、グループ会議の時間を簡略な表にして貼りました。
- －休憩時間、食事時間の管理（食事を出す時間を知り、均等な食事を心がける）

Vさんは正従業員として雇用されました。

背中に障害がある3人の従業員が、労働医から職務において一部不適応が見られると指摘されました。その企業（従業員 150人）は、障害労働者認定申請を行い、自動車用ケーブルを生産するラインのうちのひとつの改善を検討しました。

職務上の要件、生産責任、安全責任について検討し、設備機材の試験の後、以下のものについて改善を実施しました：

- －空気圧で50キロのケーブルドラムを回す装置

一持ち運ばずに25キロのパレットを格納するための自動パレット倉庫
 一主に1.5トンのドラムの操作を制御するための空圧装置
 改善実施の総額は49618€（税抜き）となりました。
 AGEFIPHが63%、31120€の経済支援をし、残りを企業が負担しました。

聴力に障害を有するB.Mさんは、採用試験では好成績を残しましたが、職場への参入に困難がありました。彼女は「人柄が悪い」という印象をもたれていたのです。食事のとき、事務所で気分が悪くなり、話すのを拒否したのです。企業のレストランで騒音がひどい、又は、カフェテリアでは職場の同僚との会話に参加するのに騒音が邪魔するためです。そのため彼女は一人でいることを好んだのです。

職場の同僚に半日間の聴力障害に関する勉強会が持たれ、これが状況を打破してくれました。そのときから、彼女は同僚と食事を一緒に取るようになりました。もし、彼女が会話の途中で「見失って」いたら、同僚は彼女の前に座り、話題について要約してくれます。B.Mさんは自信を取り戻し、今では受け入れられていない、とは感じなくなりました。職場の雰囲気も良くなり、全てにおいて充実しています。

新技術：多くの状況への答え

新しい情報コミュニケーション技術（NTIC）は、多くの状況に対する答えです。これは企業や自宅における障害者の仕事を最適化してくれます。加えて、以前は受け入れられていなかった障害者のための雇用が、今ではこれによって可能になったのです。

情報ツールは様々な実用的な解決策をもたらします：

- ▶ 通常のキーボードの使用が困難な人のための音声コマンド又はバーチャルキーボード
- ▶ 内部ネットワーク又はインターネットで書類や情報へのアクセスを可能にするマルチメディアの使用
- ▶ 速記タイプライター（velotypie）（聴覚障害者のために言葉を同時変換します）
- ▶ 例えば、視覚障害者には音声合成、点字ディスプレイ、明るさのコントラストの強化、など

P.Wさんは秘書、経理として専門バカロレア（フランスにおける大学入学資格を得るための統一国家試験）を通りました。彼は視覚に障害があります（弱視）。企業は経理部で管理をしてくれる従業員を探していました。

1回目の面接は肯定的に終了し、公共職業安定機関（ANPE）と相談して、3ヶ月の「雇用へのアクセスのための研修」を受け、能力の制限事項（作業スピード、小さな文字を読むことなど）を把握するために雇用前の健康診断を受けて、その評価によって決定することとなりました。

研修の結果、雇用主は、以下の条件とともに彼を採用することに決めました：

- 一職務に関する追加の研修の実施
- 一遂行速度が遅いことを考慮した職務の内容の見直し
- 一21インチの画面、点字タッチパネル、スキャナー、定規つきルーペ、個人用のルーペ、点字と音声合成のための「視覚障害者のためのスクリーンリーダー」を搭載したコンピューターの導入
- 一書類分類ケースは明暗がはっきりした色分けにする
- 一音声信号設備が搭載されたエレベーター、「縁にテープを

貼った」階段

- 一従業員全員が事務所に散らかっているものはないかを注意する
- 一同僚との関係に困難が生じた際は、彼の直属の上司とともに迅速に支援する体制

35歳のM.Aさんは製造業の企業で顧客への技術アシスタントの職に就いています。彼女はここで秀でた才能とモチベーションを示しています。何ヶ月前からか、彼女は精神系統に障害がみられるようになり、突然不安に襲われる、電話で顧客に対応しているとき、又は、対面で顧客に対応しているときにパニック障害の症状が出たりしました。M.Aさんはもう仕事に行くことができなくなってしまいました。彼女は医療チームによるフォローを受け、「障害労働者」と認定されました。このチームは彼女が元の仕事に戻るために企業と協力して支援しました。

次のような方法を通して解決策を見つけました：

- 一仕事の組織の改善として、M.Aさんが顧客と視覚的に又は電話で直接接することがないようにした
- 一情報機器、インターネット関連として、ライブチャットでパソコンの画面を通して顧客の質問に答える形をとるようにした

M.Aさんは、現在はもう攻撃的な感情を感じることはありませんが、これは上記のように対処する時間があつたからこそ実現したことです。

労働時間の調整、遂行すべき作業の簡単な再編；そして全てが可能になります

職務の物理的な改善にとどまらず、障害労働者は、疲労、衛生、ケアなどの問題を感じることもあります。その場合には以下のようなことを提案しましょう。

- ▶ パートタイム勤務
- ▶ 始業時間、終業時間の変更
- ▶ 人とサービスの必要性に応じた休憩の導入

電気ケーブルの組立工であるN.Cさんは運動器官の障害があります。これは泌尿器系の障害を併発しており、2時間毎に約15分間のケアが必要となります。N.Cさんと雇用主はパートタイム（3分の2の時間）の仕事を選び、彼は同僚の後に会社に出勤し、同僚が帰る前に帰宅します。N.Cさんは週に4日勤務で、駐車場には彼専用の場所があります。朝、9時45分に出勤し、その後ケアをし、10時10分に職務に就き、12時半まで働きます。午後は1時半から5時55分までで、その間に25分の休憩を入れます（普通は10分の休憩）。

J.Hさん公道での事故の犠牲者となり、頭部損傷を負いました。少し身体に後遺症があり、医師の治療を受けなければなりません。彼は騒音にとっても敏感であり、疲労を感じます。彼は、「緑の空間を作り、維持する」企業に、パートタイムとして（4分の3の時間）、6ヶ月の期限付きで雇用されました。

この勤務時間は、適応段階の間は1時間に1回の休憩（15分間）を取るようになされ、その後、この休憩時間は1時間半に1回になり、週の中日は勤務しません、騒音の出る機械での作業は避けられ、手作業（植栽、採掘など）を多くしました。雇用契約は正従業員に変わり、J.Hさんは、企業が「業務支援者」を要請することができる「障害労働者」と認定されて

います。彼の上司は、J.Hさんの状況を知らされ、企業でのチューターを務めています。

職務の再編成は、障害労働者の雇用を促進するものです。いくつかの作業を他の同僚と再分配し、組み直します。これを雇用のブレーキとするのではなく、仕事を合理化し、全ての従業員のための職場の改善を可能にする動力としなければなりません。

自動車製造会社は、障害労働者の採用と雇用維持を方針として掲げ、製造ラインのいくつかの職務を改善することを決めました。主として腰痛及び又は背中痛みを持つ「障害労働者」と認定されている従業員が対象です。AGEFIPHは、連絡を受け、調査と障害労働者のための職務改善プロジェクトに参加し、それに対する経済支援を行いました。数ヶ月後、企業は、障害のある従業員のための改善を踏まえて製造ラインの職務全体を再編しました。その結果、職場での事故の減少と生産性の増加が認められました。

環境と職業生活に関する措置と改善

障害を取り除くために適応した設備環境

職務と職場環境に適応した改善は、障害労働者が全能力を発揮し、企業に最高のサービスを提供することを可能にします。これらの改善は多岐にわたります：

- 建物の改造（ドアの幅を広げる、階段の代わりに傾斜のある坂道を作る、など）
- 職務の人間工学の視点からの改善
- 視覚又は聴覚に障害を有する労働者の移動を容易にするために、明瞭な視覚的又は聴覚的標識の補強（ドアの取っ手、アラームシステム）
- 講義会場や会議室に聴覚に障害者のための聴覚センサ

R.Cさんと彼の妻は、300の蜂の巣を持つ蜂蜜製造所を営み、市場で彼らの商品を販売しています。52歳のR.Cさんは背中痛みに苦しみ、腰の手術を受けました。彼はもう重いものを持つことができなくなりました。彼の仕事は、手押し車で何メートルもの距離を蜂蜜の巣箱（30キロ）を運び、蜂蜜製造所で40キロのパケツで200リットルの樽に移し変えるというものです。4輪バギーと荷物を飼育地に運ぶ防水シートつきトレーラーの取得、蜂蜜製造所に蜂蜜をポンプで送る装置の設置に、全部で17645€かかりました。AGEFIPHは70%にあたる12345€を支援し、農業共済（MSA）が30%にあたる5300€を負担しました。彼らは負担することなく済みました。

人的支援：企業に対する支援、個人の安全

これは企業内における支援です：導き、安心させ、信頼ができなくなったときに再び信用を取り戻すチューターの存在（仕事の上司、同僚など）。このニーズは障害を有する全ての人に当てはまりますが、職業に就こうとする段階にある人にとってより重要です。

C.Fさんは、15歳のときに頭部障害を受けました。中学校の第2年生になったときでした。職業教育を経て、職業生活に

備えました。これらの結果、就労支援センター（CAT）で保護就労に参入することを勧められました。彼女の希望は、いずれは普通の仕事に就くことです。CATのケータリングの作業所に入り、危険要因分析方式(HACCP)での訓練を受け始めました。継続訓練機関（GRETA）（一般の訓練施設）の訓練を受けるためにCATの訓練を一時中断し、ケータリングの会社の職業支援センターで技術を取得しました。

CATに戻り、企業のケータリングのサービスでパートタイムとして働かないかとの提案を受けました。企業による観察と何度かの面接で、能力が認められました。精神状態や面接時に培われた信頼が成功に導きました。

企業は、CATの専門家と支援の契約を結ぶという条件付きで、採用を提案しました。支援の契約が結ばれ、同時に雇用契約も結ばれました。

本人の能力の範囲（移動、疲労、ストレス管理など）を考慮して、勤務時間を改善するために会議が開かれました。

CATの支援者は、初回の会議に参加し、C.Fさんに情報を提供し、質問に答える援助をしました。C.Fさんは今では料理を手伝う職務に就き、支援者は離れたところから見守っています。

聴覚障害者や難聴者のために、面接、内部会議、対外会議のときなどに通訳者サービスを頼むこともできます。

聴覚障害のあるA.Fさんは大企業のエンジニアです。会議の間は仲介が必要です。十分な間隔をあけて話してくれなければ、彼は議論や質問を理解することはできません。彼は「筆記転写」のサービスを頼みます。言葉で話していることをコンピューターで同時に筆記転写をする人です。これにより、今なされている議論をポータブルコンピューターの画面を読むことで理解が可能になり、こうして議論に積極的に参加でき、質問に答えることができます。

精神障害者のためには、企業の内部での支援を明確にすることが雇用継続のカギです。これは他の多くの障害に関しても同じことが言えます。

C.Mさんは精神的な障害があります。職務の改善としては、物質的なものではなく、C.Mさんの困難を考慮して、勤務時間の改善が行われました。休憩で仕事を中断することがストレスを生み、彼は集中できなかったため、休憩をなくし、朝遅くに仕事を始めることになりました。また、精密さが求められると、精神の障害のために、仕事のスピードが遅くなり、選択をするという行動に支障がでます。

これら全ての事柄が確認され、分析されました。仕事のスピードが遅いことは、仕事の規則正しさ、勤勉さ、間違いがない正確さで補われました。6回足らずのテストで期限付き契約従業員になることができました。他の従業員に彼に対する不信を回復させ、安心させるために、職場で責任ある技術的な支援者を置くことも検討され、2年間を契約期間とする参入カウンセラー(conseiller d'insertion)の援助が決定しました。このケースでは、適切な措置として第一に専門家の支援を要請するべきでした。

障害労働者の証言

小さく生まれて、あなたの人生は「何」センチか足りないことを条件付けられていることを理解していれば、他の障害者

と同様に、あなたの周囲の人の協力で戦っていくことができるでしょう。大学2年（公証人の学校）を終えた後、公証人の仕事を普通の方法で探しました。しかし、身長が小さいということで採用の障害になるとは思っても見ませんでした（本当に落胆しました）。

ある公証人事務所と電話で話をし、私の学歴が職務に合っているので雇用主は喜んで採用面接を望みました。しかし、ここで!!!「ああ、彼女は低身長だ!!!」と、言いました。初めての失敗であり、それは痛烈でした。その後、機会があって、ある公証人事務所（知っていたところ）で私の身長が障害になることなしに、初めての職（期限付き契約社員）に就くことができました。私の知識と職業的能力が認められたのです。

この初めての職務経験の後、私は、6%の雇用義務未達成で障害労働者を採用しようとしている大きな銀行に応募しました。採用されましたが、その前に「障害労働者の資格」の認定を受けなければなりません。私は障害労働者になるのは幸運なことだと考えなければならぬのでしょうか？）改善措置は簡単な踏み台だけで、労働医は「力仕事をしないように」と適性証明書に記しました。何年後、私は手術を受けなければなりません。1年の休職の後、復帰しました；しかし、半日の勤務で車いすです。とても開けていて、人事部長は過度の疲労を避けるために電動車いすを自由に使えるようにしてくれました。もちろん、日常生活と同様に仕事でも歩けません。それに対して、トイレのひとつが改修され、自動車と車いすとの間の移動に苦労しないよう、安全な場所の車庫を利用できるようにしてくれました。

企業での実習：自分を知るためのとても良い方法

職業環境に身を置くことは、職業を知り、自分を評価し、雇用の可能性に必要な解決策を把握するとても良い方法です。企業は、この実習の間に雇用を容易にしてくれる多くのシンプルな方法を見つけることができます。これは訓練機関や雇用に向けた準備に関係する機関とのパートナーシップの重要性を示しています。

5 有効にするための条件

企業と個人のニーズから始まる

企業

企業の経営者や管理職のために、予想できない部分を減少させることが、常に関心の中心です。障害者に対する懸念は理解できます。それが、いろいろな団体、専門機関、公的機関が意識向上活動を実施している理由です。これら全ての機関は、合理的な環境の改善により障害者の雇用が可能であることを示すことを目的としています。意を決して1歩を踏み出した企業は、事業プロジェクトの評価において強いインパクトがあったことを示しています。適切な措置の検討と実施に当たっては、企業の伝統、強さや困難な面が考慮されるべきです。

個人

個人に自身の状況、ニーズ、提案を説明するように進めることは、彼の主要な障害に直接関係する障害以外の「ブレーキ」（自信の欠如、偏見への恐怖、疲労など）を認識し、補償することを可能にします。多くの障害労働者は、何が難しく、何が必要かを知っています。彼らの意見は、企業において彼

らが機能を遂行し、職業生活を実行することを容易にすることを目的とする全ての対策において貴重な助けになります。

仲介者としての**外部の専門家の介在**は、普通に仕事を探ことができ、改善の問題や経済的な問題を自分で処理できるとしても、役に立つものです。

障害物を無視しない、立ち止まらない

雇用のための「準備」段階は、**多くの場合とても決定的で、長く、複雑**です（評価、プロジェクト、職業生活への適応・再適応、訓練、実習など）。

雇用主がそれらを担当してはならないということではありませんが、それは雇用主の任務ではありません。それらは、有資格の支援者の責務です。

しかし、企業は、障害者が、職業の発見、仕事の評価、職業プロジェクトの承認、さらに職業訓練の契約の恩恵を受けることができるよう、「開けた」様々な方法を使ってこの活動に参加することができます。これらの活動は、企業全体の障害に対する意識向上の機会、そして、代表者を動かすことができる機会となり得ます。

この活動のために、企業は専門支援機関の援助を受けることができ、特に、AGEFIPHの一般の補償を受けることができます。

採用後の多くの状況において、一定期間にわたる労働者の支援（内部、外部の支援者など）が必要となります。

雇用主は、障害労働者が職場で出会う又は生じさせる困難がこれら支援者によって迅速に処理されることを知れば、安心することができます。

行政システムの複雑さは、特に障害者の雇用をまだ経験していない雇用主にとっては**障壁**になっています。

彼らは、物事の不明瞭さと様々な対応者の権限の曖昧さによって混乱しています。彼らは責任ある対応者を探しています。**この障壁を回避**するための一番の近道は、障害者の雇用に慣れている「近隣」の雇用主に相談すること、そして、一番近くにある、これらのことを相談できる場所（経営者協会の地域事務所、障害者団体など）に行くことです。

障害者の職業参入 政治的枠組みと実行

障害者の雇用支援政策は、奨励策と雇用率に関係する政治的枠組みの中に含まれています。

これは、**2つの軸が支えています**：

AGEFIPH

彼らの任務は**2つ**あります：

- 雇用率を満たしていない民間企業の納付金の障害者職業参入基金への徴収
- 公共の職業紹介サービス（ANPEなど）と連携したこれらの企業での障害者の雇用の促進。

彼らの活動（カウンセリング、診断、実施、経済支援）は、障害者専門職業紹介機関（Cap Emploi）や障害者雇用継続支援サービス（SAMETH）などのパートナーを仲介し、経済界のパートナー（雇用主団体と労働組合）、専門的支援機関

のネットワークともつながりがあります。

FIPHP

2005年の法律で、公務員制度（国、病院、地方自治体及び関係行政機関）での障害者の雇用参入と継続のための要となる役割を果たす公務障害者参入基金(Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHP)が作られました。

AGEFIPH と FIPHP は専門的支援機関のネットワークを活用します

職業参入の専門的な団体や機関（カウンセリングルーム、訓練機関など）、そして障害（感覚障害、動作障害、知的障害など）に対する特定の支援を受ける人で構成されており、これらは、障害者や企業に対して技術的財政的支援を提供しています。すなわち、特に職場状況のアクセシビリティのための技術的支援、人的支援です。

有利な環境の変化を利用しましょう

- 障害労働者の採用をさらに推進するための人口曲線の変化
- 個人を構成する要素としての労働の価値の見直し
- 同僚による「職場の障害者」の意識の積極的变化
- 障害者の「雇用の可能性」の改善のための新たな技術の開発（電子コミュニケーションへのアクセシビリティ）
- 雇用の奨励「活動」という措置に対する政治的優先順位の付与（フランスにおいても欧州連合並みに）

例としては、2007年から欧州構造基金²⁰の支給を規制している新たな規則と、公的市場における障害者の直接的又は間接的な雇用に基づいた基準に関連するガイドラインが挙げられます。

適切な措置(mesures appropriées)? 「合理的」措置(mesures raisonnables)

これらは実際的なものであって、奇跡を求めるものではありません。

今の時点で、直ちに一般企業の雇用は障害を有する全ての人にアクセシブルとは言えません。

この現実を無視すると、彼らは苦しみ、企業にとっては失敗となり、パートナーの信頼を失くすことになってしまおうでしょう。

それは皆に利益をもたらします:

- 雇用主に対して:
それは、広い雇用の可能性を提供し、そして、多様な従業員によるポジティブな効果（生産性の向上など）と、企業における障害労働者のための改善の効果をもたらします。

ある生産ユニットは音声のみのシステムを使用していました。聴覚障害者を雇用したことによって対応させる必要があり、視覚に訴えるアラートシステムを導入しました。数か月後の調査結果では、この新たな機器の導入によってこの生産ユニットの仕事での事故率が大きく低下したことが明

らかになりました。

➤ 障害労働者に対して:

それは、企業生活、訓練、能力開発、企業運営への参加に関する報酬へのアクセスを提供し、彼らの能力とモチベーションの発揮につながります
彼らが「通常」の職業環境にまだ「準備」ができていないと感じている場合は、どのような仕事か合っているのかを自身でも知るための移行プラン（就職支援機関、適応企業²¹、実習など）があります。
この過程は、雇用主に直接的な責任があるものではありません。

6 結びにかえて

政治的、経済的、そして、社会的な枠組みの変化は、障害者の雇用が真に活性化する状況を提供しています。

障害者雇用における適切な措置の革新的な原則である 2005年 2月 11日の法律への移行の影響の総合評価を出すには、まだ早すぎます。しかし、すでにいくつかの兆候が現れ、雇用意識が高まり、数ヶ月前から AGEFIPH に対する経済的支援要請が多く寄せられています。

しかし、この活性化がより多くの人のために発達するためには、まだ私たちに残されている障壁を無視することはできません。

それは、物質的、心理的なものであり、また、高度化する職業と技術に対応する能力を求める企業から時に不満を指摘される訓練もあてはまります。

私たちにこれらの障壁を乗り越える方法があります:

- 適切な措置は、今後は、物質的な整備だけでなく、支援、意識、職業訓練の活動にも適用されます。これにより、これらの活動は、雇用主にとって合理的な状況での実施を可能にします;
- 私たちの国は、参入・継続の専門家の密度の高いネットワークを持っており、豊富な知識と経験をもって臨みます。

CFHE にとって、その運動は、具体的な状況に焦点を当てて、全ての関係雇用主団体や労働組合、障害者団体、参入支援機関）を代表する熟練した実践者の間で、信頼をもって、行われなければなりません。

この挑戦を前に、このような課題に直面して、私たち発展した欧州社会での成功が、「様々な方法でできる」市民を含め、私たち全てが、障害労働者が企業の中で彼らの場所を見つけるための責任を負うのです。

CFHE は、これらの信条を、ガンベッタ（19世紀中頃、フランスの政治家）の言葉を持って表明します:

「真の民主主義を構成しているのは、何が等しいと認識することではなく、等しいことをすることだ。」

脚注

1 ©欧州議会

- 2 1999年に初選出、2001年6月、2005年6月に再選出されました。
1993年からギリシャ障害者連合代表。社会分野の非政府機関
(NGO) プラットフォーム事務所会員。
- 3 欧州障害者フォーラム (FEPH)、そして、その中のフランス障害者評議会 (CFHE) は、指令作成の周到な準備と法律への転置で重要な役割を担っています。
- 4 22,000の中小民間企業(50人から150人の従業員)は、まだ、障害者の採用の「最初の1歩」を踏み出していません。(AGEFIPHより)
- 5 公的機関では「公認医師」又は「予防医師」と呼ばれています。
- 6 FIPHFP : 公務障害者参入基金
- 7 現在は、UNAPEIの秘書であるアラン・フォレが代表を務めています。
- 8 現在は、ヤニス・バルダカスタニスが代表を務めています。
- 9 クリスティアン・デロルム、CFHE旧代表、現秘書、FEPH管理、UNAFAM副代表
- 10 ジャック・ラボー、APF旧雇用技術ディレクター、障害者の職業訓練所長、現在はAPFのボランティアで雇用任務担当
- 11 ブルノ・ゴリエ、APFインターナショナル、欧州関係長、CFHE委任統括
- 12 アルノー・デ・プロカ、FNATH秘書、CFHE雇用永久委任、HALDE訪問委員会会員
- 13 2005年2月11日の法律にある雇用に関する主条項の付記参照
- 14 雇用均等一般枠組指令のフランス語版の中では、「合理的配慮」(aménagement raisonable)という用語が使われています(英語版からの字義どおりの翻訳「合理的配慮」(reasonable accomodation)、国務院の指示でフランスの法律で再び採用され「適切な措置」(mesures appropriées)という名称になったもの)。
- 15 職業生活の枠の中で使われる物質的なもので、職場だけではないが(ソファ、犬など)適切な措置の枠に当てはまらないものもある。
- 16 障害労働者の報酬にかかる企業の負担は、AGEFIPHへの納付金の一部減額による軽減される。
- 17 HALDEへの申立ては、提訴を妨げるものではありません。
- 18 労働法典 L122-45-4条
- 19 労働法典 L323-10条
- 20 プログラムへの2007年から2013年の予算は3070億ユーロです。
- 21 ESAT : CATの新たな名称、適応企業 : 保護作業所の新たな名称(2005年2月11日の法律)

第3節 関連判例・勧告

内閣府の平成21(2009)年度「障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査」報告書に掲載された判例・勧告についてを、本資料集のために加筆修正するとともに、同報告書の公表以降に出た新たな判例・勧告を加えた。

フランス 適性要件 01

公務（刑務官職務）の遂行に必要とされる身体的適性要件が問題となった事例

コンセイユ・デタ（行政最高裁判所）2008年6月6日判決
事件番号：299943

出典：les tables du recueil Lebon に掲載（HALDE 本部で入手）

<事案の概要>

本件は、CGT 刑務官組合総連合（Union générale des syndicats pénitentiaires CGT）が、コンセイユ・デタに対し、刑務所長職（corps de commandement）及び刑務官幹部職（corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance）の募集要件として身体的適性要件を定める 2006 年 9 月 26 日の法務大臣・公務大臣アレテの無効を求めた事案である。

同アレテは、「これらの職の採用試験の受験者は、長期疾病休暇の取得の可能性のある進行性の疾病に罹患していないこと」と定める、2006 年 4 月 14 日のデクレ 1 条に基づくものである。

<判決のポイント>

- ・公務員の権利と義務を定める 1983 年 7 月 13 日の法律 5 条は、公務員資格を得ることができない場合として、「障害を補う可能性を考慮に入れた上でなお、公務の遂行に必要とされる身体的適性要件を満たさない場合」を挙げている。さらに、1986 年 3 月 14 日のデクレ 22 条は、「一定の公務員が行う職務の性質上必要な場合、当該職種群の採用に際し、例外的に、特別の身体的適性要件を課すことができる」と定めている。これらの規定の結果として、採用に際し、特別な身体的適性要件の評価が、各応募者の職務遂行能力について実施されうることとなる。
- ・ただし、職務遂行のための身体的適性の評価において、疾病の予想される進行が能力に対して有する影響を考慮に入れるのであれば、同時に、疾病の治療の可能性や、疾病の進行を止める治療についても考慮に入れなければならない。
- ・そうであるならば、本件アレテの規定は、応募者の健康状態や行っている治療に言及することなく、長期疾病休暇を取得する可能性のある疾病に罹患した者の刑務官管理職採用試験の受験を禁止するものであり、1983 年 7 月 13 日の法律 5 条、及び、1986 年 3 月 14 日のデクレ 22 条の理解を誤ったものといえる。
- ・以上より、CGT 刑務官組合総連合による 2006 年 9 月 26 日のアレテ 1 条 4o の規定の無効請求には、理由がある。

<結論>

原告（CGT 刑務官組合総連合）勝訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 5 条
1986 年 3 月 14 日のデクレ 22 条

フランス 適性要件 02

教員試験の受験に際し水難救助資格等を要請するデクレの廃止が要求された事例

コンセイユ・デタ（行政最高裁判所）2008年11月14日判決
事件番号：311312

出典：les tables du recueil Lebon に掲載（HALDE 本部で入手）

<事案の概要>

X（国民教育研究総組合連合：Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche）は、2007 年 9 月 25 日に首相に送付した 2004 年 6 月 17 日のデクレ（n°2004-592）の廃止請求に対する無回答による暗黙の決定（décision implicite）（＝不受理処分）の取消しを求めて提訴した。同デクレは、公立又は私立の中等教育機関で身体・スポーツ教育に従事する職員に、水難救助資格・救急法資格を要求するものである。

<判決のポイント>

- ・1983 年 7 月 13 日の法律 5 条、1984 年 1 月 11 日の法律 27 条及び 1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6 の規定は、行政庁に対し、各障害者が志願する雇用にアクセスできるよう、障害と雇用とが両立しえない場合ではないこと、及び、その措置が不均衡な負担を生じさせていないことを条件として、ケースごとに適切な措置を講じることを課すものである。他方、本件デクレは、公立又は私立の中等教育機関で身体・スポーツ教育を担当する職員に対し、採用に先立ち、水難救助資格・救急法資格を取得していることを証明するよう求めるものであり、その目的は、生徒の安全を保障することにある。
- ・こうした状況において、本件デクレの中に、障害者が適応した方法で雇用にアクセスできるように行政が講じなければならない障害を補償する手段が規定されていないことに、上記デクレを違法とするような障害を理由とする差別禁止原則の違反があるとは認められない。
- ・国民教育研究総組合連合は、本件デクレの廃止請求を却下する首相の暗黙の決定（＝不受理処分）の取消しを求める正当な理由を持たない。よって、国民教育研究総組合連合の請求を棄却する。

<結論>

原告（国民教育研究総組合連合）敗訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 5 条、6 条の 6
1984 年 1 月 1 日の法律 27 条

フランス 適性要件 03

教員試験の受験に際し水難救助資格等を要請するデクレに基づきなされた受験登録拒否決定の取消しが求められた事例

ルーアン (Rouen) 行政裁判所第3部 2009年7月9日判決
事件番号：0700940,0802423

判例集未搭載 (HALDE 本部で入手)

<事案の概要>

Xは、中等教育機関で身体・スポーツ教育に従事する職員に水難救助資格・救急法資格を要求するデクレによって、身体・スポーツ教育教員の外部試験への登録を拒否された。これを不服として、Xは、身体・スポーツ教育の教員としての採用申請を拒否したルーアン大学区長による2005年5月30日の決定の取消し等を求めて提訴した。

<判決のポイント>

- ・1983年7月13日の法律5条は、公務員資格を得ることができない場合として、《障害を補う可能性を考慮に入れた上でなお、公務の遂行に必要とされる身体的適性要件を満たさない場合》を挙げている。また、1984年1月11日の法律27条は、障害を理由とする公務員試験又は公務員としての雇用からの排除を禁止するが、障害が、職務の遂行と両立しないとされた場合は別とする旨を規定している。さらに、1983年7月13日の法律6条の6には、障害労働者に対する適切な措置の実施に関する規定が置かれている。
- ・他方、2004年6月17日のデクレ1条は、《公立又は私立の中等教育機関で身体・スポーツ教育を担当する職員は、採用に先立ち、水難救助資格・救急法資格を取得しなければならない》旨を定めている。この規定は、水泳に際する生徒の安全確保を目的として要請される一般資格を定めるものである。しかし、これは、行政当局に対し、各障害者が雇用へアクセスできるよう適切な措置を講じることを免除する性質のものではない。
- ・ルーアン大学区長がなした2005年5月30日の決定の唯一の理由は、Xが、採用又は試験への登録に先立ち、水難救助資格を提示することができないことにあった。証拠からは、Xの障害が身体・スポーツ教育の教員としての雇用と両立不可能であること、及び、行政が障害を補償する適切な措置を検討したことは窺えない。
- ・Xは、ルーアン大学区長の決定の取消しを求めることにつき理由がある。

<結論>

原告 (障害者側) 勝訴

<関連条文>

1983年7月13日の法律5条、6条の6
1984年1月1日の法律27条

フランス 適性要件 04

公務 (警察職務) の遂行に必要とされる身体的適性要件が問題となった事例

リヨン (Lyon) 行政裁判所第7部 2009年12月30日判決
事件番号：0707482-0802292

判例集未搭載 (HALDE ホームページより入手)

<事案の概要>

X (Mlle Chrystelle REDA) は、Y (国) に対し、Xの国家警察内の全ての雇用に対する身体的不適性を確認したデフェンス・スュデスト (Défense Sud-Est) 地区長官 (Préfet) による2007年9月17日付けの決定の取消し等を求めて提訴した。

<判決のポイント>

- ・1983年7月13日の法律5条は、公務員資格を得ることができない場合として、《障害を補う可能性を考慮に入れた上でなお、公務の遂行に必要とされる身体的適性要件を満たさない場合》を挙げている。また、1986年3月14日のデクレ22条は、《一定の職団に属する公務員が従事する職務の性質上必要とされる場合には、例外的に、当該職団の採用に際し、特別の身体的適性要件を課することができる》と定めている。
- ・これらの規定の適用の結果、身体的適性要件の検討が、採用に際し、各応募者の能力に関して行われることがあるが、適性の評価に際し、疾病の予見し得る進行が適性に及ぼす影響について考慮することができるとするならば、同時に、疾病を治癒しうる治療、あるいは、進行を止めうる治療の存在も考慮に入れなければならない。
- ・証拠より、Xが罹患したインシュリン治療を必要とする糖尿病は、その応募時において、国家警察第1種行政補佐官 (adjoint administratif) の職務の遂行を妨げるものではないことが示された。また、証拠より、このタイプの糖尿病は、適切な治療によって、疾病の進行を永続的にブロックすることが可能となっていることも示された。
- ・以上より、2007年9月17日付けのデフェンス・スュデスト地区長官の決定は、取り消されるべきである。

<結論>

障害者側勝訴

<関連条文>

1983年7月13日の法律5条
1986年3月14日のデクレ22条

フランス 適性要件 05 (HALDE)

身体・スポーツ教育の教員試験登録に先立ち水難救助証明書の取得を要請するデクレの修正が勧告された事例

Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005

<事案の概要>

申立人 X は、2005 年 5 月 23 日、HALDE に対し、X がその障害ゆえに直面している困難について申立てを行った。

X は、身体・スポーツ教育の教員試験に登録することを希望した。しかし、X には、中度の聴覚障害があり、身体・スポーツ教育の試験を受けるにあたり予め必要な水難救助証明書を取得することができなかった。同証明書の取得は、水難救助証明書に関する 2004 年 6 月 17 日のデクレの適用によって求められるものである。

国民教育省は、2005 年 4 月 12 日の郵便で、X に対し、試験への登録はできないことを通知した。そこで、X は、上記規定の適用除外を期待して、障害者に認められた囑託による採用を選択しようとしたが、大学区本部は、再び水難救助証明書に関するデクレを適用して、それを認めなかった。X は、再度国民教育省に訴えたが、その返答は、「この資格は、免除の対象とはなりえない」という明確なものであった。

<決定>

- ・身体・スポーツ教育の教員試験への登録や囑託採用に先立ち、水難救助証明書を要請する措置は、特別な障害ゆえにこの要請に応えることのできない志願者が、身体・スポーツ教員の雇用にアクセスすることを阻害する効果を持つ。それゆえ、試験への登録に先立ち水難救助証明書を要請することは、少なくとも障害と志願している職務との間の両立不可能性が明らかにされない限り、間接差別となると言える。そして、これを要請することは、障害のある志願者を公務に統合する国の義務、及び、障害のある志願者が雇用にアクセスできるよう適切な措置を講ずべき国の義務に反することとなる。
- ・水難救助証明書の要請は、差別禁止原則、及び、合理的配慮に関する現行法に従い、再検討されなければならない。
- ・以上より、HALDE 評議会は、国民教育大臣、及び、障害担当大臣に対し、身体・スポーツ教員を志願している障害者に対し水難救助証明書を要請することで生じている差別をなくすためになされるべき適切な措置の検討を行い、障害労働者に対し、平等取扱い原則の順守を保障するよう勧告するとともに、2005 年 2 月 11 日の法律の内容と両立しうるよう、2004 年 6 月 17 日のデクレを修正するよう勧告する。

<結論>

申立認容

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6

1984 年 1 月 11 日の法律 27 条

フランス 適性要件 06 (DDD)

治療のためにパートタイム勤務をする者の専門的な警察部隊へのアクセスを妨げる国家警察雇用一般規則の規定が差別には当たらないとされた事例

Décision du Défenseur des droits no MLD 2012/82

<事案の概要>

申立人 X (国民議会議員) は、健康状態を理由とする直接差別であるとして国家警察雇用一般規則 (RGEPN : Règlement Général d'Emploi de la Police Nationale) の 113-28 条及び 291-5 条の削除を求める非営利組織の働きかけを受けて、DDD に申立てを行った。上記 2 条により、パートタイムや治療のための半日勤務で機動隊での職務や交代勤務等に従事することはできないこととなっている。

他方、公務の現代化に関する 2007 年 2 月 2 日の法律によって修正された 1984 年 1 月 11 日の法律 34 条の 2 は、職員は、医療委員会の意見を聴取した後、治療と復職を目的として、1 年間、従前の職務で、段階的にパートタイムでの労働に従事することを認められうることを定めている。

<決定>

- ・RGEPN の規定により、治療のためにパートタイム勤務をする者の専門的な警察部隊へのアクセスは妨げられることとなっている。しかし、申立ての資料を検討した結果、職員の専門的な部隊への配属拒否は、直接的にその健康状態を理由としているわけではなく、パートタイム勤務と機動隊や交代勤務に固有の常時出動の要請とが相いれないことに由来することが判明した。
- ・1995 年 1 月 21 日の法律も、国家警察の警察官の職務や責任の特殊性ゆえに、同警察官については、公務の中でも特別な地位が認められること、その特別な地位ゆえに、公務に関する一般規定の適用除外が認められうることを定めている。
- ・2012 年 3 月 27 日の DDD への DGPN (Direction générale de la Police Nationale : 国家警察総局) からの返答は、こうした法的分析を裏付けるものであった。DGPN は、特に、「部隊の指揮官にとって、パートタイム勤務を認められた者を数週間にわたる駐在地外での勤務に参加させることは、困難である」ことも明らかにした。また、DGPN は、RGEPN の規定をケースごとに十分検討して適用している旨も強調した。
- ・以上より、申立ての対象となった RGEPN の規定に差別的性格は認められない。よって、DDD は、本件申立てを終了することを決定する。

<結論>

申立棄却

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条

フランス 採用差別 (HALDE)

ポストの調整が必要であることを理由とする採用拒否が差別に該当するとされた事例

Délibération no2009-128 du 27 avril 2009

<事案の概要>

申立人 X は、HALDE に対し、2007 年 4 月、Y による採用拒否に関する申立てを行った。

X は、運動機能障害を有しており、障害労働者認定を受けていた。2006 年 12 月、X は、ANPE（職業紹介機関）の提案に応じて、Y の携帯電話販売員のポストに応募した。

2007 年 4 月 10 日、X は、X の人物適性が Y の探している人材とは合致しないことを理由とする不採用通知を受け取った。

<決定>

- HALDE が行った応募者の履歴書の比較分析の結果、X は、販売員としての職務に必要な経験と職業訓練を証明していたことが明らかになった。他方、雇用された応募者の中には、販売分野における経験や職業訓練が非常に乏しい、あるいは、全くない者がいたことが判明した。加えて、HALDE の調査により、X は、人事部による最終選考リストに残っていたこと、X が医師の診断を受けた 2007 年 3 月 12 日には、販売員の採用手続きは、終了していたことも判明した。
- これらの調査の結果、X の採用拒否は、実際には、労働医が指摘したポストの調整の必要性にあることが判明した。結局、Y は、X がその資格に応じた雇用につけるよう適切な措置 (mesures appropriées) を講じることを拒否したと言える。
- Y による X の採用拒否は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条の意味での障害を理由とする差別に該当する。
- HALDE 評議会は、Y に対し、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条の規定を遵守する義務について、教示するとともに、Y に対し、X の被った損害を補償するために、X と和解するよう勧告する。HALDE 評議会は、Y に対し、本勧告の通知の日から 3 カ月以内に、本勧告への対応を HALDE に提示するよう求める。

<結論>

申立認容、和解を勧告

<関連条文>

労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条

フランス 取扱いの差異 (HALDE)

嘱託公務員として働いた期間を勤続年数に算入することを拒否する決定が差別に該当するとされた事例

Délibération no2009-399 du 14 décembre 2009

<事案の概要>

HALDE は、申立人 X から、教育カウンセラー主任 (conseiller principal d'éducation) として働いた全勤続期間の勤務年数への算入を拒否されたことにつき、申立てを受けた。

X は、教育カウンセラー主任の資格で、嘱託公務員として採用された。有期労働契約を複数回更新された後、X は、2003 年 11 月に本採用された。X は、本採用に際して 3 級に分類されたが、分類に際し考慮された勤続は、研修の年のみであった。

障害労働者については、特別規定 (1995 年 8 月 25 日のデクレ 8 条) が存在し、研修期間は、勤続年数の決定において算入されるとされていた。他方、1951 年 12 月 5 日のデクレ 11-5 条では、公務員としての辞令より前の国民教育省の管轄に属する職務全体が、勤続年数に算入される旨が定められていた。これらの規定の結果、試験採用の教育カウンセラー主任は、非正規職員として働いた全期間を勤続年数として算入されるのに対して、障害認定を受けた教育カウンセラー主任は、研修期間を除き、非正規職員として働いていた期間は、勤続年数に算入されないこととなっていた。

この取扱いの差異は、2005 年 1 月 18 日のデクレによって廃止された。しかし、X を 3 級に分類した決定は、2003 年 12 月 17 日になされており、適用法は、1995 年 8 月 25 日のデクレであった。

<決定>

- 1995 年 8 月 25 日のデクレは、嘱託公務員としての X の勤続年数の算入を妨げるものといえる。加えて、X が嘱託公務員として働いた期間を勤続年数に算入することを拒否する決定は、1951 年デクレを X に適用していないという点で、障害を理由とする差別といえる。
- リール (Lille) 大学区教職員局局長は、X の嘱託公務員としての全勤続年数を算入した上で X の分類を見直した旨を HALDE に通知した。しかし、6 年にわたって X の全勤続年数の算入が拒否されたことは、1983 年 7 月 13 日の法律 6 条で禁止された障害を理由とする差別を成立させると考える。
- よって、HALDE 評議会は、Y に対し、X が被った精神的損害について賠償するよう勧告する。

<結論>

申立認容

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条

フランス 年齢制限の適用除外 (HALDE)

公務へのアクセスに関する年齢制限が障害者には適用されないことが確認された事例

Délibération no2008-245 du 3 novembre 2008

＜事案の概要＞

HALDE は、2007 年 7 月、申立人 X から、非常勤講師としての採用を拒否されたことにつき申立てを受けた。

X は、情報科学の博士課程在籍者で、障害労働者資格の認定を受けていた。2006 年、学位論文を完成させるために、当時 30 歳であった X は、指導演習の講師としての採用を大学に申請した。しかし、大学側は、X が 28 歳の年齢制限を超えていることを理由として、X を非常勤講師の資格で採用することはできない旨を通知した。

拒否の根拠として、大学側は、高等教育における非常勤職員の採用・雇用条件に関する 1987 年 10 月 29 日のデクレ 3 条を提示した。同条は、《非常勤職員は、対象となる年度の 9 月 1 日の時点で 28 歳未満でなければならない》と定めていた。

2008 年 9 月 12 日、学長（大学側）は、HALDE に対し、公務へのアクセスについて定められている年齢制限は、1984 年法 27 条 I の適用により、X に適用することはできないという事実を確認したことを明らかにした。そして、学長は、HALDE に対し、X は、現在、大学の付属学校で、教育・研究の臨時担当ポストを得ていることを通知した。

＜決定＞

- ・1984 年 1 月 11 日の法律 27 条 I は、《公務へのアクセスについて定められている年齢の上限は、障害労働者には適用されない》旨を定めている。
- ・2005 年 2 月 11 日の法律より前に作成された、1987 年デクレ 3 条は、2005 年法が導入した上記適用除外を組み込んでおらず、1984 年法 27 条 I に違反する。よって、同デクレ 3 条に基づいて学長が行った決定も、同 27 条 I に違反し、違法となる。
- ・以上より、HALDE 評議会は、まず、学長の決定を 1984 年 1 月 11 日の法律 27 条 I の規定に合致させることを求める。
- ・他方、HALDE 評議会は、高等教育・研究大臣に対し、1987 年 10 月 29 日のデクレを修正し、1984 年 1 月 11 日の法律 27 条 I、及び、より一般的に、1983 年 7 月 13 日の法律 6 条に定められた年齢を理由とする差別の禁止原則と合致させるよう勧告する。

＜結論＞

申立認容

＜関連条文＞

1984 年 1 月 11 日の法律 27 条 I

フランス 試用期間終了後の解雇

健康状態と理由としてなされた試用期間終了後の契約解除が無効とされた事例

破毀院社会部 2005 年 9 月 21 日判決

事件番号：03-44855

出典：Bulletin 2005 V N°262 p.230

＜事案の概要＞

X は、Y (l'Association Languedoc aides et services) に雇用され、2000 年 8 月 21 日から無期労働契約 (2 カ月の試用期間を含む) で在宅看護の職に就いていた。2000 年 9 月 28 日に健康診断が実施され、労働医は、X について、「適性あり。ただし、期間を 15 日間とし、15 日後に再診。労働時間の短縮を伴う X の障害により適応した労働ポストが必要である」という意見を表明した。

Y は、2000 年 10 月 3 日の通知によって、X の健康状態では任された仕事ができないことを理由に、労働契約を終了させることとした。そこで、X は、これを不服として労働審判所に提訴した。

控訴院判決は、労働協約が定める試用期間終了後の契約解除は、無効とされる解雇であるとの判断を下したので、これを不服とした Y が上告した。

＜判決のポイント＞

- ・応募者の健康状態に関する情報は、労働法典 R.241-48 条の適用により、雇用に際する健康診断を担当する医師だけに打ち明けられるものである。使用者が、試用期間を伴って採用した労働者について、医師の診断の前にその職務の開始を決めている場合、当該使用者は、労働者が使用者に明かしていない健康状態又は障害に関して、労働者の「詐欺行為」を援用することはできない。
- ・ところで、本件控訴院判決は、X に支払われる損害賠償額を賃金の 1 カ月分に限定するために、X の勤続年数、契約解除の状況、現実の損害を根拠とした。しかし、復職を望まない、無効な解雇の対象とされた X は、予告手当の他に、違法な解雇によって生じる損害に対する賠償金への権利を有するのであって、その額は少なくとも賃金の 6 カ月分に等しい。
- ・この点において、控訴院判決は、労働法典 L.122-45 条、L.122-14-4 条に違反する。X は、少なくとも 6 カ月分の賃金に等しい賠償金に対する権限を有する。

＜結論＞

控訴院判決一部変更（障害者側勝訴）

＜関連条文＞

旧・労働法典 L.122-45 条、L.122-14-4 条、R241-48 条

フランス 再配置後の賃金 01

疾病休業から復職した労働者の賃金減額を伴うポストへの再配置について、同一労働同一賃金原則の適用が問題となった事例

破毀院社会部 2010年10月6日判決

事件番号：09-42324

判例集未搭載（Legifrance ホームページより）

<事案の概要>

Xは、1988年7月4日以降、Yにおいて、梱包部門等における機械操作係として働いてきた。Xは、1996年12月1日に、障害労働者の認定を受けた。休業からの復帰に際し、Xは、非常に小さいラインのBoxer機を割り当てられた。休業により労働を中断する以前、Xは、Focke機を割り当てられていたため、Xはこの配置に異議を唱えた。Xは、Boxer機での就労を拒否したことを理由に、何度か停職処分の対象となった。

Xは、停職処分の無効と未払い賃金の支払い、及び、労働契約の裁判解約（résiliation judiciaire）、解約手当及び現実かつ重大な理由に基づかない解雇によって被った損害に対する賠償金の支払い等を求めて、労働審判所に提起した。

控訴院は、使用者の義務の不履行はないことを確認し、Xの請求を棄却したことから、Xが上訴した。

<判決のポイント>

- ・同一労働又は同一価値労働に従事する労働者間の賃金の相違が客観的かつ適切な理由によって正当化されることを証明する責任は、使用者にあると言える。
- ・Xの請求を棄却するために、控訴院は、①Xが訴外Z（Xと同じ機械操作係で、等級155）と同じ賃金を要求していること、②同一労働同一賃金の原則の適用は、XとZの状況が厳密に見て同一であることを前提としていること、③その状況は具体的に評価されなければならないこと、④XとZとは同じラインで働いていたわけではないことを判断の根拠として取り上げた。
- ・しかし、控訴院は、異なるラインへの労働者の配属が賃金の差異を正当化する客観的かつ適切な理由となるかを何ら検討していない。控訴院の決定は、法的根拠を欠いている。
- ・以上より、同一労働同一価値労働の適用により未払い賃金の請求をする部分について、原判決を破棄、無効とする。この点につき審理するために、Grenoble控訴院に差し戻す。

<結論>

原判決一部破棄、差し戻し（障害者側勝訴）

<関連条文>

労働法典 L.1226-2 条

（私傷病による休職からの復帰に際し、従前職務について不適性を宣告された労働者の再配置について規定）

フランス 再配置後の賃金 02

疾病休業から復帰した労働者の賃金減額を伴うポストへの再配置が違法とされた事例

破毀院社会部 2011年3月30日判決

事件番号：10-14476

判例集未搭載（Legifrance ホームページより）

<事案の概要>

Xは、1991年、Yに多様な仕事をこなす梱包係（全国化学産業労働協約における等級130）として採用された。Xの等級は、1992年12月1日以降、140となり、2006年6月1日からは、機械の操作係（等級160）の仕事に従事していた。その後、疾病のために休業し、2008年7月4日、労働医により、操作係のポストについての適性は認められないが、立ち仕事と座り仕事を交互に行う適応したポスト（しゃがみ仕事なし）での就労は可能である旨の診断を受けた。Yは、2008年8月1日より、機械操作をする梱包係（等級150）にXを配属した。Xは、これを不服として労働審判所に訴えた。原判決は、Xの請求を認めたため、Yが上告した。

Yは、上告理由書の中で、「使用者は、健康状態と両立可能な雇用を被用者に提案する義務を負うが、その雇用は、従前、当該労働者が就いていたカテゴリーよりも下位で、賃金の減額が含まれるものであってもよい。不適性を言い渡された労働者に提案される雇用は、賃金の減額が含まれるものであってはならないとする労働審判所の判断は、労働法典1226-2条に違反する。労働者の等級付けは、現に働いている職務次第である。労働審判所の判断は、法的根拠を欠くものである」等の主張をした。

<判決のポイント>

- ・原判決は、全国化学産業労働協約の等級160は、十分な経験により獲得された職業上の知識の活用を必要とする熟練した職務の遂行を意味する雇用に関するものであることを指摘したうえで、機械の操作係としての雇用についていたXは、2006年6月1日以降、等級160を付与されており、2008年9月以降も、勤続18年の経験により獲得された職業上の知識を意味する同じ等級にあると言えることを認めた。原判決は、そこから、Xは当然に等級160を獲得できると結論付け、Yは、負っている再配置義務を履行する際に、Xに賃金の下がるポストを付与することはできないとした。
- ・Yの上告には、理由がない。以上より、Yの上告を棄却する。

<結論>

原判決維持（障害者側勝訴）

<関連条文>

労働法典 L.1226-2 条

（私傷病による休職からの復帰に際し、従前職務について不適性を宣告された労働者の再配置について規定）

フランス 賃金差別 (HALDE)

2005 年法が施行以降も障害労働者に最低賃金を下回る給与を支払い続けることが差別に該当するとされた事例

Délibération no2008-244 du 3 novembre 2008

＜事案の概要＞

HALDE は、2007 年 10 月、申立人 X(自動車整備士) から、障害差別を疑わせる賃金制度に関する申立てを受けた。

X の基本給月額額は、1,212 ユーロであった。しかし、X の等級に対応する、Y で適用される労働協約で定められた最低賃金は、1,319 ユーロであった。Y は、この措置を正当化するため、上記労働協約 1-20 条を引用した。同条には、《最低保障賃金 (minimas garantis) は、カテゴリー B 又は C に分類された被用者には適用されない》旨が定められていた。

この規定は、2005 年 2 月 11 日の法律より前の適用法に由来する。しかし、この賃金減額制度は、2005 年法によって廃止され、以降、障害労働者の賃金は、法令又は労働協約・協定の定める最低賃金を下回ることができないとされることとなった。

ただし、2005 年法には、移行措置も設けられており、《2006 年 1 月 1 日から 2 年間、企業は、2006 年 1 月 1 日以前に雇用した障害労働者 (カテゴリー C) について、2005 年法施行前に認められていた権利を享受し続けることができる》こととされた。

＜HALDE の判断＞

- ・全国自動車サービス労働協約 1-20 条の規定は、2005 年法の施行以降、労働法典 L.5213-7 条の規定よりも不利となった。よって、Y が、2008 年 1 月 1 日以降も、労使協約 1-20 条を参照したのは、誤りであったといえる。X は、障害を理由とした差別の犠牲者であると考えられる。
- ・2008 年 10 月、Y は、HALDE に対し、X に月額 1,321 ユーロの賃金を支払うこと、及び、当該措置を 2008 年 1 月 1 日に遡って適用することを通知した。HALDE 評議会は、Y に対し、この賃金修正の実施を報告するよう要請する。
- ・他方、HALDE 評議会は、全国自動車産業会議 (Conseil National des Professions de l'Automobile) に対し、以下の点について、勧告及び要求をする。①全国自動車サービス労働協約を労働法典 L.5213-7 条の規定に合致させるよう、同協約の全署名者と交渉を行うこと、②4 カ月以内に、①の点についての対応の結果を HALDE に提示すること、③速やかに、全国自動車サービス労働協約がカバーする使用者に対し、障害労働者の賃金に関する適用条文 (労働法典 L.5213-7 条) を知らしめること、④2 カ月以内に③の点への対応の結果を HALDE に提示すること。

＜結論＞

申立認容

＜関連条文＞

労働法典 L.1132-1 条、L.5213-7 条

フランス 間接差別

疾病休暇をとった者に不利な年末調整制度が間接差別とされた事例

破毀院社会部 2007 年 1 月 9 日判決

事件番号 : 05-43962

出典 : Bulletin 2007 V N°1 p.1

＜事案の概要＞

本件は、疾病休暇をとった者に不利な結果をもたらす年末調整制度の結果、賃金の追加払いを受けられなかった X が、賃金の追加払いを求めて訴訟を提起した事案である。

Y (la société Sporfabric) では、1999 年 12 月 23 日、労働時間の調整と短縮に関する協定が締結され、同協定によって、1 年を単位とする週 35 時間制へ向けた労働時間の短縮、変動労働時間制、週の調整平均労働時間 (la durée hebdomadaire moyenne de la modulation) (すなわち 35 時間) をベースにした賃金の「ならし (lissage) 制度」等が定められていた。

Y は、年末に実施される労働時間計算の際に、被用者が実際に働いた時間ではなく、この週の調整平均労働時間 (すなわち 35 時間) をベースにして、欠勤時間の計算を行った。その結果、欠勤しなかった被用者の労働時間は、38 時間の超過となり、時間外労働手当が支払われたのに対し、欠勤のあった X の労働時間はマイナスとなり、X は賃金の追加払いを受けることができなかった。

そこで、X は、賃金の追加払いを求めて、労働審判所に訴訟を提起したが、控訴院判決は、X による賃金の追加払い請求を棄却した。これを不服として、X が上訴した。

＜判決のポイント＞

- ・労働法典 L.122-45 条、L.212-1-1 条、2000 年 1 月 19 日の法律 8 条 V 等 (当時) の規定を勘案すると、労使協定又は使用者の一方的決定によって、年末の被用者の賃金調整のために、疾病休暇の日数を計算する方法として、週の調整平均労働時間をベースとする方法を採用することはできない。この計算方法は、見かけは中立的だが、被用者の健康状態を理由とする間接差別となる。
- ・控訴院判決は、上記規定に違反する。
- ・以上より、2005 年 6 月 7 日のポワチエ (Poitiers) 控訴院判決を破棄、無効とし、オルレアン (Orléans) 控訴院に差し戻す。

＜結論＞

控訴院判決を破棄、差し戻し (障害者側勝訴)

【関連条文】

旧・労働法典 L.122-45 条、L.212-1-1 条
2000 年 1 月 19 日の法律 8 条

フランス 適切な措置 02

通勤における適切な措置が問題となった事例

カーン (Caen) 行政裁判所第2部 2009年10月15日判決
事件番号: 0802480
判例集未搭載 (HALDE 本部で入手)

<事案の概要>

X は、マンシュ (Manche) 県会議長による 2008 年 10 月 23 日の決定を不服として、2008 年 11 月 6 日、その取消しを求める訴訟を提起した。X は、上記マンシュ県会議長決定によって、自宅と職場の間の通勤のために、人間工学に基づいたシートを装備した自動車の費用の負担を求める申請を却下されていた。

X は、マンシュ県の国土専門補佐官 (adjoint technique territorial) で、2007 年 10 月 8 日、障害労働者資格の認定を受けた。マンシュ県は、X の職場転換に特別な計らいをし、その労働ポストを調整するために、様々な活動を行っていた。しかし、2008 年 10 月 23 日の決定により、マンシュ県会議長は、人間工学に基づいたシートを装備した自動車の費用負担を求める X の申請を却下した。

<判決のポイント>

- ・1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6 は、《障害労働者の平等取扱を保障するために、使用者は、具体的状況におけるニーズに応じて、障害労働者が、資格に応じた雇用にアクセスし、それを維持し、雇用に従事し、そこで昇進できるように、あるいは、ニーズに適応した職業訓練を受けられるように、適切な措置を講ずるものとする。ただし、この措置にかかる費用が、使用者が負担する費用の全部又は一部を補償する助成金を考慮に入れてなお、均衡を欠く場合でないことを条件とする》旨を定めている。これは、使用者に、適切な措置を講ずることを課すものであり、それが、X の雇用を維持するために必要な措置である場合には、障害労働者の労働の場への通勤に関係するものも、ここに含まれる。
- ・本件において、マンシュ県は、X の請求は、X の雇用の維持に必要なものであるということに異議を唱えてはおらず、また、X に、同じ効果を持つその他の措置を提案することもしていない。加えて、たとえ、マンシュ県が、この措置の費用は均衡を欠くものと考えていたとしても、この費用は、公務障害者参入基金 (FIPHFP) による助成金を受けることができるものである。
- ・以上より、X には、2008 年 10 月 23 日の決定の取消しを請求する正当な理由がある。

<結論>

原告 (障害者側) 勝訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6

フランス 適切な措置 01

研修中における適切な措置の不在が問題となった事例

ナント (Nantes) 行政裁判所第3部 2009年9月30日判決
事件番号: 076871, 076996
判例集未搭載 (HALDE 本部で入手)

<事案の概要>

X は、①身体・スポーツ教育教員適性証明書を獲得するための職業資格試験について X を不合格とした 2007 年 6 月 11 日付けの大学区審査委員会 (jury académique) の議決の取消し、②2 年間の研修の終了後に X を解雇することとした国民教育大臣の 2007 年 10 月 22 日の決定の取消し等を求めて提訴した。

2005 年の身体・スポーツ教育教員適性証書 (CAPEPS) の外部試験に合格した後、X は、2005 年 9 月 1 日以降、身体・スポーツ教育教員研修生として働き始めたが、CAPEPS の職業資格試験で不合格となったため、2006 年 9 月 1 日から、2 年目の研修を行った。2007 年 6 月 11 日、大学区審査委員会は、職業資格試験について X を不合格とし、国民教育大臣は、2007 年 10 月 22 日の決定により、2 年間の研修の終了をもって X を解雇した。

<判決のポイント>

- ・大学区審査委員会は、X の障害は、身体・スポーツ教育教員の職務の遂行と両立しようと考えると、CAPEPS の筆記・口頭試験を通常の試験時間よりも 3 分の 1 長くすることを認めた。その反面、2 年間の研修期間中、X は、障害を補う特別な調整を受けることはなかった。すなわち、証拠より、X の障害は、研修においても、また、X の働きぶりの評価においても、考慮されていなかったことが判明した。
- ・結局のところ、X は、実力を証明するための研修を、1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6 が定める条件において、実現することができなかったといえる。
- ・職業資格試験について X を不合格とした大学区審査委員会の議決、及び、X を解雇した国民教育大臣の決定は、必ずしも、X が本採用されたという結論を導かない。しかし、これらの決定の取消しは、本採用について再度裁定を受けるまで、X が、障害補償の権利を保障された形で研修を受けられるように、X を研修資格で復職させるという結論を導きうるものである。加えて、国民教育大臣に、本判決の通知後直ちに、2009-2010 年の教育年度について、X を研修資格で復職させるよう命ずることには理由がある。

<結論>

原告 (障害者側) 勝訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6

フランス 適切な措置 03 (HALDE)

使用者による労働時間の調整の廃止等が差別に該当するとされた事例

Délibération no2010-10 du 25 janvier 2010

<事案の概要>

HALDE は、2009年5月28日、申立人 X より、X が職業活動において直面している困難について申立てを受けた。

X は、障害との関係で合理的配慮と労働時間の調整とを必要としていたところ、2007年11月から、午前中の勤務を免除される形で、労働時間の調整を受けることとなった。また、領収証の提出を条件として、AGEFIPH から、X の障害に適応した電話の購入のために補助金も支払われることとなっていた。

X によると、2008年末ごろより、Y は、労働医の推奨策に従わなくなった。2009年3月には、X の障害に適応した電話を利用できないようにし、労働時間の調整を再検討して、Y は、X に午前中の勤務を命じることとなった。X は、2009年3月17日以降、反応性不安障害により、病気休職している。

2009年11月27日の郵便で、Y は、HALDE に対し、ポストの調整は廃止されていないこと、適応した電話は使用可能な状況にあること、X の労働時間に関していかなる修正もなされていない旨を示した。Y は、これらは、疾病休職からの復帰する X の受入れを可能とするためのものである旨を説明した。

<決定>

- HALDE による調査の結果、2008年末には、X に対する労働時間の調整は行われなくなっていたこと、及び、X の障害に適応した電話は X の休職前には利用できなくなっていたことが確認された。他方、Y は、これらの調整を維持することが不可能である、又は、不均衡な負担が生じるとして、X に対する調整の廃止を正当化することができていない。
- HALDE 評議会は、X の労働時間の変更は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、及び、L.5213-6 条より、差別に該当すると考える。
- HALDE 評議会は、Y に、3ヶ月以内に、X の損害を補償し、X と和解するよう勧告する。勧告に従わない場合、HALDE 評議会は、場合によっては、X が提起した訴えの範囲内で、労働審判所に対し、意見を提示する。

<結論>

申立認容、和解を勧告

<関連条文>

労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.4624-1 条、L.3122-26 条、L.5213-6 条

フランス 適切な措置 04 (HALDE)

適切な措置の検討がないままになされた解雇が差別に該当するとされた事例

Délibération no2010-182 du 13 septembre 2010

<事案の概要>

HALDE は、申立人 X から、身体的不適性と再配置が不可能であることを理由としてなされた解雇について申立てを受けた。

X は、労災により休職からの復帰に際し、労働医から《従前ポストに対する適性は認められないが、重い物の運搬や左腕の上げ下げを伴わないポストであれば、適性は認められる》旨の宣告を受けた。これを受けて、Y は、X のポストを調整すること、企業内の他のポストに再配置すること、X のために新たなポストを作ることは不可能であると考え、X に対する解雇手続きを開始し、2008年9月12日、X の身体的不適性と再配置が不可能であることを理由に、X を解雇する旨を通知した。

なお、X は、労働審判所にも訴えを提起したが、労働審判所は、2010年5月24日、Y に再配置義務違反はないとして、X の訴えを棄却した。

<決定>

- 破毀院の確立した判例によると、労働法典 L.1226-10 条から導かれる再配置義務は、様々な同じ営業標章を使う事業所が、共通の利益と緊密な関係により結び付けられた企業グループの一部となっている場合には、独立したフランチャイズ企業にも及ぶ。Y は、他の《M》グループに属する企業での再配置が不可能であったことを示す証拠は提示していない。それゆえ、労働審判所との判断とは異なり、Y は、十分に、再配置場所の検討をしたとは言えない。
- 加えて、Y は、障害労働者である X が、雇用を維持できるような手続きを取ったとは言えない。労働法典 L.5213-6 条は、使用者に、具体的状況の中で、必要な場合には、助成を申請することで、障害労働者が雇用を維持できるよう適切な措置を講ずるよう課している。しかし、Y は、特に、AGEFIPH との関係において、X の労働ポストの適応や再配置場所の保障のために何らかの検討を行ったとは言えない。
- よって、HALDE 評議会は、Y は、一方で、労働法典 L.1226-10 条の定める再配置義務に、他方で、X の雇用を維持するための適切な措置を講じる義務に反したと考える。X の解雇は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、及び、L.5213-6 条が規定する差別に該当する。
- HALDE 評議会は、この意見を控訴院に提示することとする。

<結論>

申立認容

<関連条文>

労働法典 L.1226-10 条、L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条

フランス 適切な措置 05 (DDD)

障害と両立する職務への配置転換について調停による解決が決定された事例

Décision du Défenseur des droits no LCD 2012/34

<事案の概要>

申立人 X (被申立人 Y (国立史料館) の図書管理員) は、自らの障害と両立可能なポストを得るために直面している困難について、2010年1月28日、HALDE に申立てをした。

X は、1998年に Y で働き始め、2009年7月1日、図書管理官に昇進した。同日、X は、視聴覚記録を扱うポストに配属されたが、同ポストは、2つの就労場所を持ち、さらに、その異なる就労場所を移動しなければならないものであった。

2009年11月23日、予防医によって、X の現在の職務は X の健康状態と両立可能とは思われないことが確認された。その後、Y は、X に、一時的な例外措置として、在宅勤務を認める旨の通知を行った。

X は、Y の要請を受けて、希望するポストへの希望を通知したが、Y の回答は、否定的なものであった。そのうちのいくつかは、明確に障害を理由とする旨が示されていた。

<決定>

- X は、図書管理官としての仕事を行うことができると言える。しかし、2009年11月23日の予防医の意見の後、Y は、X にかなる仕事も与えていない。この状況は、1984年11月30日のデクレ1条 (公務員がその職務を遂行することができず、職務の必要性により労働条件の調整もできない場合、行政は、当該公務員をその階級の雇用に就かせることができる旨を規定) に反する。また、X は、本来 Y のなすべきことである他の部局での職探しを余儀なくされていると言える。
- X は、この紛争について調停による解決を要求し、Y もそれに賛成している。DDD (HALDE の権限を継承) は、調停が、双方にとって利益になると考える。
- 以上より、DDD は、調停によって X と Y との間の紛争を調停により解決することを決定する。

<結論>

調停による解決を決定

<関連条文>

1983年7月13日の法律6条、6条の6

1984年11月30日のデクレ1条

フランス 適切な措置 06 (DDD)

労働者が求めた労働時間の調整をすることなくなされた解雇が差別に該当するとされた事例

Décision du Défenseur des droits no MLD 2012/68

<事案の概要>

申立人 X は、2005年6月9日、被申立人 Y に、中間管理職として、期間の定めのない労働契約で採用された。X は、健康状態を理由として、長期疾病休暇を取得した後、2007年5月24日労働時間2分の1で復職し、その後、労働時間を4分の3に増やすよう求めたが、Y は、職務編成上の混乱が生じることを理由に、これを拒否した。

2008年2月25日、X は、解雇に先立つ面談のための呼び出しを受けた。2008年3月10日、X は、職務怠慢を理由として、解雇された。

2011年3月7日、労働審判所は、X の解雇は、差別的な性格を有するものではないが、現実かつ重大な理由のないものであったとの判断を下した。X は、差別が認定されるべきであると考え、控訴し、2011年4月3日、HALDE に対する申立てを行った。

<決定>

- Y は、労働時間を2分の1にする方が、職場編成が容易であることを理由に、労働時間を4分の3にすることを拒んだと言える。その一方で、Y は、労働時間の調整により過度の負担が生じることを、証明していない。Y が単純な労働編成を好むことは、X の労働時間を4分の3とすることを拒否する十分な理由とはならない。当該拒否について、差別的な性格が推定されることになる。
- DDD は、2011年3月7日の判決により、労働審判所が、X のミスは、X を解雇するほどの職業上の能力不足を示すものではないと判断を下したことは正当であると考え。Y は、解雇が、差別以外の客観的な理由に基づくものであることを証明できておらず、解雇について差別的な性格が推定されることとなる。実際、X の解雇は、労働時間を2分の1とすることを X が拒否したことに起因すると考えられ、報復措置であったと言える。
- しかしながら、労働審判所が、X の解雇は差別によるものではないと言うために、労働医が4分の3の労働時間への移行を推奨しているにもかかわらず、Y は、X が2分の1で働く必要性を考慮に入れたのだと判断したのは、誤りである。
- X の解雇は、差別以外の客観的な理由によって正当化されていない。

<結論>

申立認容

<関連条文>

労働法典 L.4624-1条、L.5213-6条

第5章 EU

第1節 法令

- E-001 雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する指令
(2000/78/EC)
Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework
for equal treatment in employment and occupation
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

第2節 関連判例

第 1 節 法令

E-001

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,
Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 13 thereof,
Having regard to the proposal from the Commission⁽¹⁾,
Having regard to the Opinion of the European Parliament⁽²⁾,
Having regard to the Opinion of the Economic and Social Committee⁽³⁾,
Having regard to the Opinion of the Committee of the Regions⁽⁴⁾,
Whereas:

- (1) In accordance with Article 6 of the Treaty on European Union, the European Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to all Member States and it respects fundamental rights, as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law.
- (2) The principle of equal treatment between women and men is well established by an important body of Community law, in particular in Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions⁽⁵⁾.
- (3) In implementing the principle of equal treatment, the Community should, in accordance with Article 3(2) of the EC Treaty, aim to eliminate inequalities, and to promote equality between men and women, especially since women are often the victims of multiple discrimination.
- (4) The right of all persons to equality before the law and protection against discrimination constitutes a universal right recognised by the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, United Nations Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights and by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, to which all Member States are signatories. Convention No 111 of the International Labour Organisation (ILO) prohibits discrimination in the field of employment and occupation.
- (5) It is important to respect such fundamental rights and freedoms. This Directive does not prejudice freedom of association, including the right to establish unions with others and to join unions to defend one's interests.
- (6) The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers recognises the importance of combating every form of discrimination, including the need to take appropriate action for the social and economic integration of elderly and disabled people.
- (7) The EC Treaty includes among its objectives the promotion of coordination between employment policies of the Member States. To this end, a new employment chapter was incorporated in the EC Treaty as a means of developing a coordinated European strategy for employment to promote a skilled, trained and adaptable workforce.
- (8) The Employment Guidelines for 2000 agreed by the European Council at Helsinki on 10 and 11 December 1999 stress the need to foster a labour market favourable to social integration by formulating a coherent set of policies aimed at combating discrimination against groups such as persons with disability. They also emphasise the need to pay particular attention to supporting older workers, in order to increase their participation in the labour force.
- (9) Employment and occupation are key elements in guaranteeing equal opportunities for all and contribute strongly to the full

雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 (2000/78/EC)

官報 L303、02/12/2000 P.0016 - 0022

雇用と職業における均等待遇のための一般枠組みを設定する理事会指令 2000/78/EC

欧州連合理事会は、
欧州共同体を創設する条約、及びとりわけ当該条約第 13 条を尊重し、
欧州委員会の提言⁽¹⁾を尊重し、
欧州議会の意見⁽²⁾を尊重し、
経済社会評議会の意見⁽³⁾を尊重し、
地域委員会の意見⁽⁴⁾を尊重し、

以下の事項を踏まえて、

- (1) 欧州連合条約第 6 条に従い、欧州連合は、自由、民主主義、人権及び基本的自由の尊重、並びに法による支配、全加盟国に共通する原則の上に設立され、共同体法の一般原則として、人権及び基本的自由の保護に関する条約で保障の通り、また加盟国に共通の憲法の伝統に起因する通り、基本的人権を尊重する。
- (2) 男女間における均等待遇の原則は、共同体法の重要組織により、特に、雇用へのアクセス、職業訓練及び昇進、並びに労働条件⁽⁵⁾に関する男女間における均等待遇の原則の実施に関する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令 (76/207/EEC) において確立された。
- (3) 均等待遇の原則の実施において、共同体は、EC 条約第 3 条(2)に従い、特に女性が多くの場合に複数の差別を受けることから、不均衡を取り除き、男女を均等に昇進させることを目指さなければならない。
- (4) すべての者の法の下での平等及び差別に対する保護は、世界人権宣言、女性差別撤廃条約、経済的社会的及び文化的権利に関する国際規約、並びに全加盟国が調印国である欧州人権条約が認める普遍的権利を構成する。国際労働機関 (ILO) の 111 号条約は、雇用及び職業における差別を禁じている。
- (5) かかる基本的権利及び自由の尊重は重要である。本指令は、他者との組合の設立、及び個人の利益を守るための組合への参加の権利を含む結社の自由を毀損するものではない。
- (6) 労働者の基本的権利に関する共同体憲章は、高齢者及び障害者の社会的・経済的統合に対する適切な行動の必要性を含む、あらゆる形態の差別との闘いの重要性を認めている。
- (7) EC 条約は、加盟国の雇用政策の調整の推進を、その目的の一つとしている。この目的を達成するため、EC 条約には、熟練した、訓練を受けた、かつ柔軟性のある労働力の増進のための欧州雇用戦略を樹立する手段として、新たに雇用の章が組み込まれた。
- (8) 1999 年 12 月 10 日及び 11 日にヘルシンキで欧州理事会により合意された 2000 年雇用ガイドラインは、障害者などのグループに対する差別と闘うことを目的とした明確な政策を立案することにより、社会統合に有効な労働市場の育成の必要性を強調している。当該ガイドラインはまた、高齢者の労働力参加を推進するため、高齢の労働者の支援に特に注意を払うことの必要性を強調している。
- (9) 雇用及び職業は、すべての者に対する均等な機会の保障の鍵となる要素であり、市民の経済、文化及び社会生活への完

participation of citizens in economic, cultural and social life and to realising their potential.

- (10) On 29 June 2000 the Council adopted Directive 2000/43/EC⁽⁶⁾ implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. That Directive already provides protection against such discrimination in the field of employment and occupation.
- (11) Discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation may undermine the achievement of the objectives of the EC Treaty, in particular the attainment of a high level of employment and social protection, raising the standard of living and the quality of life, economic and social cohesion and solidarity, and the free movement of persons.
- (12) To this end, any direct or indirect discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards the areas covered by this Directive should be prohibited throughout the Community. This prohibition of discrimination should also apply to nationals of third countries but does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions governing the entry and residence of third-country nationals and their access to employment and occupation.
- (13) This Directive does not apply to social security and social protection schemes whose benefits are not treated as income within the meaning given to that term for the purpose of applying Article 141 of the EC Treaty, nor to any kind of payment by the State aimed at providing access to employment or maintaining employment.
- (14) This Directive shall be without prejudice to national provisions laying down retirement ages.
- (15) The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with rules of national law or practice. Such rules may provide, in particular, for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence.
- (16) The provision of measures to accommodate the needs of disabled people at the workplace plays an important role in combating discrimination on grounds of disability.
- (17) This Directive does not require the recruitment, promotion, maintenance in employment or training of an individual who is not competent, capable and available to perform the essential functions of the post concerned or to undergo the relevant training, without prejudice to the obligation to provide reasonable accommodation for people with disabilities.
- (18) This Directive does not require, in particular, the armed forces and the police, prison or emergency services to recruit or maintain in employment persons who do not have the required capacity to carry out the range of functions that they may be called upon to perform with regard to the legitimate objective of preserving the operational capacity of those services.
- (19) Moreover, in order that the Member States may continue to safeguard the combat effectiveness of their armed forces, they may choose not to apply the provisions of this Directive concerning disability and age to all or part of their armed forces. The Member States which make that choice must define the scope of that derogation.
- (20) Appropriate measures should be provided, i.e. effective and practical measures to adapt the workplace to the disability, for example adapting premises and equipment, patterns of working time, the distribution of tasks or the provision of training or integration resources.
- (21) To determine whether the measures in question give rise to a disproportionate burden, account should be taken in particular of the financial and other costs entailed, the scale and financial resources of the organisation or undertaking and the possibility of obtaining public funding or any other assistance.
- (22) This Directive is without prejudice to national laws on marital status and the benefits dependent thereon.
- (23) In very limited circumstances, a difference of treatment may be justified where a characteristic related to religion or belief, disability, age or sexual orientation constitutes a genuine and determining occupational requirement, when the objective is legitimate and the requirement is proportionate. Such circumstances should be included in the information provided by

全な参加、並びに市民の可能性の自覚に強力に貢献する。

- (10) 2000年6月29日、理事会は、人種又は種族的出身にかかわらず均等待遇の原則を実施する指令(2000/43/EC)⁽⁶⁾を採択した。当該指令は、すでに雇用及び職業におけるかかる差別に対する保護を規定している。
- (11) 信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別は、EC条約の基本方針—具体的には、高レベルの雇用及び社会保護の実現、生活水準及び生活の質の向上、経済・社会的団結及び結束、並びに移動の自由—の達成を妨げる可能性がある。
- (12) この目的を達成するため、本指令が対象とする信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別は、共同体全体であまねく禁止されなければならない。この差別禁止はまた、共同体外の国の国民にも適用されることとするが、国籍に基づく取扱いの差は対象とせず、共同体外の国の国民の入国及び居住、並びにかかる者の雇用及び職業へのアクセスを規定する条項を毀損しない。
- (13) 本指令は、その給付がEC条約第141条の適用の目的に照らした用語の意味での所得として取り扱われない社会保障及び社会的保護スキームには適用されず、また、雇用の促進及び安定を目的とした国によるいかなる種類の支払いにも適用されない。
- (14) 本指令は、定年を規定する国内法を毀損するものではない。
- (15) 直接の又は間接の差別があったと推測できる事実の評価は、国内法令又は慣行に従い、国内の裁判機関又は他の権限のある機関の問題である。かかる国内法令は、とりわけ、非直接的な差別は統計的証拠を根拠とするなどの方法で立証することを規定している場合がある。
- (16) 職場における障害者のニーズに対する配慮の提供を定める規定は、障害に基づく差別との関わりに重要な役割を果たす。
- (17) 本指令は、関連の職の必須機能を遂行する、又は関連訓練を受ける資格を有せず、能力がなく、かつ在籍していない者の採用、昇進、雇用の維持又は訓練を義務づけていない。これは障害者に対する合理的配慮を提供する義務を毀損するものではない。
- (18) 本指令は、とりわけ、軍及び警察、刑務所又は救急隊に、これらのサービスの運用能力を保持するという合法的目的に関して遂行を求められるであろう様々な機能を実行する能力を持ち合わせていない者の採用又は雇用の維持を義務づけていない。
- (19) 加えて、加盟国がその軍の戦闘有効性を維持するため、加盟国は、本指令の障害及び年齢に関する条項を軍の一部又はすべてに適用しないことを選択することができる。当該選択を行う加盟国は、かかる逸脱の範囲を規定しなければならない。
- (20) 適切な対策、すなわち、職場を障害に適合させるための効果的かつ実質的な方策—例えば、建物及び装備、勤務時間パターン、作業の分配の調整、あるいは訓練又は統合のための資源の提供—がとられなければならない。
- (21) とうろとする対策が過度の負担を発生させるかどうかの判定には、とりわけ財政的費用及び他の発生費用、組織や事業の規模及び財源、公共資金助成又は他の支援の獲得の可能性を考慮することとする。
- (22) 本指令は、婚姻上の地位及びそれに係る給付を毀損するものではない。
- (23) 極めて限られた状況において、信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向に関する特性が真に決定的な職業要件である場合、かかる目的が合法でかつ要件が妥当であれば、異なる取扱いを正当化することができる。かかる状況は、加盟国より委員会に提供された情報に含まれなければならない。

- the Member States to the Commission.
- (24) The European Union in its Declaration No 11 on the status of churches and non-confessional organisations, annexed to the Final Act of the Amsterdam Treaty, has explicitly recognised that it respects and does not prejudice the status under national law of churches and religious associations or communities in the Member States and that it equally respects the status of philosophical and non-confessional organisations. With this in view, Member States may maintain or lay down specific provisions on genuine, legitimate and justified occupational requirements which might be required for carrying out an occupational activity.
- (25) The prohibition of age discrimination is an essential part of meeting the aims set out in the Employment Guidelines and encouraging diversity in the workforce. However, differences in treatment in connection with age may be justified under certain circumstances and therefore require specific provisions which may vary in accordance with the situation in Member States. It is therefore essential to distinguish between differences in treatment which are justified, in particular by legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and discrimination which must be prohibited.
- (26) The prohibition of discrimination should be without prejudice to the maintenance or adoption of measures intended to prevent or compensate for disadvantages suffered by a group of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation, and such measures may permit organisations of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation where their main object is the promotion of the special needs of those persons.
- (27) In its Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community⁽⁷⁾, the Council established a guideline framework setting out examples of positive action to promote the employment and training of disabled people, and in its Resolution of 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities⁽⁸⁾, affirmed the importance of giving specific attention inter alia to recruitment, retention, training and lifelong learning with regard to disabled persons.
- (28) This Directive lays down minimum requirements, thus giving the Member States the option of introducing or maintaining more favourable provisions. The implementation of this Directive should not serve to justify any regression in relation to the situation which already prevails in each Member State.
- (29) Persons who have been subject to discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation should have adequate means of legal protection. To provide a more effective level of protection, associations or legal entities should also be empowered to engage in proceedings, as the Member States so determine, either on behalf or in support of any victim, without prejudice to national rules of procedure concerning representation and defence before the courts.
- (30) The effective implementation of the principle of equality requires adequate judicial protection against victimisation.
- (31) The rules on the burden of proof must be adapted when there is a prima facie case of discrimination and, for the principle of equal treatment to be applied effectively, the burden of proof must shift back to the respondent when evidence of such discrimination is brought. However, it is not for the respondent to prove that the plaintiff adheres to a particular religion or belief, has a particular disability, is of a particular age or has a particular sexual orientation.
- (32) Member States need not apply the rules on the burden of proof to proceedings in which it is for the court or other competent body to investigate the facts of the case. The procedures thus referred to are those in which the plaintiff is not required to prove the facts, which it is for the court or competent body to investigate.
- (33) Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations to address different forms of discrimination at the workplace and to combat them.
- (34) The need to promote peace and reconciliation between the major communities in Northern Ireland necessitates the incorporation of particular provisions into this Directive.
- (35) Member States should provide for effective, proportionate and
- (24) アムステルダム条約に添付された、教会及び非教会組織の地位に関する宣言 11 号において、欧州連合は、加盟国の教会及び宗教組織又は共同体の国内法における地位を尊重し毀損しないこと、並びに哲学及び非教会組織の地位を平等に尊重することをはっきりと承認している。これを念頭に置き、加盟国は、職業活動の実施に必要なであろう真摯、合法かつ正当な職業要件に関する特定の規定を維持又は制定することができる。
- (25) 年齢差別の禁止は、雇用ガイドラインで規定された目標達成及び職場における多様性の推進の必須要素である。しかし、年齢に関係した取扱いの差は、特定状況において正当化される場合があり、そのため加盟国の状況によって異なるであろう個別の規定が必要となる。したがって、とりわけ合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練の対象により正当化される取扱いと、禁止されなければならない差別との違いを明確化することが必須である。
- (26) 差別の禁止は、特定の信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向の人々が被る不利益を防止又は償うための対策の維持又は採用を毀損してはならず、かかる対策は、特定の信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向の人々の特別なニーズを促進することが主目的である場合、かかる人々の組織を許可することができる。
- (27) 1986 年 7 月 24 日の共同体における障害者の雇用に関する勧告 (86/379/EEC)⁽⁷⁾において、理事会は、障害者の雇用及び訓練を促進するための積極的行動の例を示したガイドライン・フレームワークを策定し、障害者の雇用機会均等に関する 1999 年 6 月 17 日の決議⁽⁸⁾において、障害者の採用、雇用の維持、訓練及び生涯学習に対して、特に強く注目することの重要性を確認した。
- (28) 本指令は、最低要件を制定するものであり、したがって加盟国に対してより好ましい規定の導入又は維持の選択肢を与える。本指令の実施は、各加盟国において既に普及している状況に関し後戻りを正当化するものではない。
- (29) 信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向に基づき差別を受けたものは、適切な法的保護手段を持つべきである。より効果的な保護を提供するため、加盟国の決定に沿って団体又は合法的組織も、被害者の代理又は支援者として、手続きへの関与の権限を与えられるべきである。ただし、このことは、裁判での代理及び弁明に関する国内手続きを毀損するものではない。
- (30) 均等原則の効果的実施には、迫害に対する適切な法的保護が必要である。
- (31) 立証責任に関するルールは、明らかな差別があった場合に適用されなければならない、また均等待遇の原則を効果的に適用するため、立証責任は、かかる差別の証拠がもたらされた場合は被告に戻さなければならない。しかし、原告が特定の信仰又は信条を持っていること、特定の障害があること、特定の年齢であること又は特定の性的指向があることを証明するのは、被告ではない。
- (32) 加盟国は、立証責任のルールを当該ケースの事実を調査する裁判所又は他の権限のある機関の手続きに適用する必要はない。したがって、その手続きにおいては、原告は事実の証明を要求されない。事実の調査をするのは裁判所又は権限のある機関である。
- (33) 加盟国は、社会的パートナーとの対話を促進し、また、国内慣行の枠内で、職場における様々な形態の差別に言及しそれと闘う非政府組織との対話を促進しなければならない。
- (34) 北アイルランドにおける主要共同体間での平和及び和解を促進する必要性は、本指令における特定規定の組み込みを余儀なくさせる。
- (35) 加盟国は、本指令における義務の違反に備え、効果的で

dissuasive sanctions in case of breaches of the obligations under this Directive.

- (36) Member States may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive, as regards the provisions concerning collective agreements, provided they take any necessary steps to ensure that they are at all times able to guarantee the results required by this Directive.
- (37) In accordance with the principle of subsidiarity set out in Article 5 of the EC Treaty, the objective of this Directive, namely the creation within the Community of a level playing-field as regards equality in employment and occupation, cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore, by reason of the scale and impact of the action, be better achieved at Community level. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective,
- HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

Article 1 Purpose

The purpose of this Directive is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment.

Article 2 Concept of discrimination

- For the purposes of this Directive, the "principle of equal treatment" shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1.
- For the purposes of paragraph 1:
 - direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1;
 - indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:
 - that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or
 - as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.
- Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.
- An instruction to discriminate against persons on any of the grounds referred to in Article 1 shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.
- This Directive shall be without prejudice to measures laid down by national law which, in a democratic society, are necessary for public security, for the maintenance of public order and the prevention of criminal offences, for the protection of health and for the protection of the rights and freedoms of others.

Article 3 Scope

- Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:
 - conditions for access to employment, to self-employment or to

均整がとれ、かつ制止効果のある制裁を規定しなければならない。

- (36) 社会的パートナーが本指令の要求する結果を常に確実に保証することができるならば、加盟国は、社会的パートナーの共同要請において、団体協約に関する規定に関し本指令の実施を委託することができる。
- (37) EC 条約の第 5 条に定められた補完性の原則に従って、本指令の目的、すなわち雇用及び職業における平等に関する公平なフィールドを共同体内に創ることは、加盟国においては十分に達成することができない。そのため、活動の規模と影響にかんがみ、共同体レベルで達成することとする。当該規定の通り、均整の原則に従い、本指令はかかる目的の達成のために必要な以上のことは行わない。

本指令を採択した：

第 1 章 一般規定

第 1 条 目的

本指令の目的は、加盟国に均等待遇の原則を施行させるべく、雇用及び職業に関し、信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別との闘いの一般枠組みを設定することである。

第 2 条 差別の概念

- 本指令の目的に照らして、「均等待遇の原則」は、第 1 条に言及された根拠に基づくいかなる直接の又は間接の差別もあってはならないということを意味するものである。
- 第 1 項の目的に照らして、
 - 直接差別は、第 1 条に言及された根拠のいずれかに基づいて、比較可能な状況においてある者が他者よりも不利に取り扱われている、取り扱われていた、又は取り扱われるであろう場合に発生すると考えられるものである。
 - 間接差別は、表面的には中立的な規定、基準又は慣行が、特定の信仰若しくは信条、特定の障害、特定の年齢又は特定の性的指向の者を他者と比較して不利な立場に置く場合に発生すると考えられるものである。ただし、以下の場合を除く。
 - かかる規定、基準又は慣行が法的目標により客観的に正当化され、かつ、かかる目標の達成方法が適切で必要である場合、又は
 - 特定の障害者に関し、本指令が適用されるその雇用主、すべての他者又は組織が、国内法に基づいて、かかる規定、基準又は慣行により引き起こされる不利な状況を除去するため、第 5 条に含まれる原則に従った適切な方法を取る義務を負っている場合。
- ハラスメントは、ある者の尊厳を冒し、及び脅威となる、敵意を持った、名誉を傷つける、屈辱的な、又は不快な環境を作る目的又は効果をもって、第 1 条に言及された根拠のいずれかに関連した望まない行為が行われる場合、第 1 項の意味での差別の一形態であるとみなされるものである。この文脈において、ハラスメントの概念は、加盟国の国内法及び慣行に従って定義することができる。
- ある者に対する、第 1 条に言及された根拠のいずれかに基づく差別の指示は、第 1 項の意味において差別とみなされるものである。
- 本指令は、民主主義社会において、治安、公秩序の維持及び犯罪の防止、健康の保護並びに他者の権利及び自由の保護に必要な国内法が制定する対策を毀損するものではない。

第 3 条 対象範囲

- 共同体に授与された能力の範囲の制限内で、本指令は、公共団体を含む公営企業及び民間企業の両者について、すべての者に対して、以下に関連して適用されるものとする。すなわち、
 - 選考基準及び採用条件を含む雇用、自営又は職業へのア

occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;

- (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;
 - (c) employment and working conditions, including dismissals and pay;
 - (d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.
2. This Directive does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons in the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.
3. This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.
4. Member States may provide that this Directive, in so far as it relates to discrimination on the grounds of disability and age, shall not apply to the armed forces.

Article 4 Occupational requirements

1. Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.
2. Member States may maintain national legislation in force at the date of adoption of this Directive or provide for future legislation incorporating national practices existing at the date of adoption of this Directive pursuant to which, in the case of occupational activities within churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief, a difference of treatment based on a person's religion or belief shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of these activities or of the context in which they are carried out, a person's religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organisation's ethos. This difference of treatment shall be implemented taking account of Member States' constitutional provisions and principles, as well as the general principles of Community law, and should not justify discrimination on another ground.

Provided that its provisions are otherwise complied with, this Directive shall thus not prejudice the right of churches and other public or private organisations, the ethos of which is based on religion or belief, acting in conformity with national constitutions and laws, to require individuals working for them to act in good faith and with loyalty to the organisation's ethos.

Article 5 Reasonable accommodation for disabled persons

In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.

Article 6 Justification of differences of treatment on grounds of age

1. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute

クセスの条件、なお、活動の部門及び昇進を含む職業的階層を問わない；

- (b) すべての種類及びすべてのレベルの職業ガイダンス、職業訓練、上級職業訓練及び再訓練、なお、実践労働経験を含む；
- (c) 雇用及び労働条件、なお、解雇及び賃金支払いを含む；
- (d) 労働者若しくは雇用主の組織又は構成員が特定の専門職である組織への加盟及び参加、なお、該当組織により提供される給付を含む。

2. 本指令は、国籍に基づく待遇の差は取り扱わず、加盟国外の国の国民及び加盟国領域内の国籍のない者の入国及び居住に関する条項及び条件、並びにかかる加盟国外の国の国民及び国籍のない者の法的地位から生じるいかなる待遇も毀損するものではない。

3. 本指令は、国内の社会保障又は社会保護スキームを含む、国内のスキーム又はそれに類似したものによるいかなる支払いにも適用されない。

4. 加盟国は、障害及び年齢に基づく差別に関する限り、本指令が軍に適用されないこととするを規定することができる。

第4条 職業要件

1. 第2条(1)及び(2)にかかわらず、加盟国は、特定の職業活動の性質又は当該職業活動が実施される状況の性質を理由として、第1条に言及された根拠のいずれかに関連する特徴が真に決定的な職業要件を構成する場合は、かかる特徴に基づく待遇の差は差別を構成しないことを規定することができる。ただし、その目的が合法であり、かつ要件の均整がとれている場合に限る。

2. 加盟国は、その存在の本質が信仰又は信条に基づく教会及び他の公的又は民間組織内の職業活動について、これらの活動の性質又は当該活動が実施される状況の性質を理由として、ある者の信仰又は信条が真に合法的かつ正当で当該組織の存在の本質に関連する職業要件を構成する場合は、ある者の信仰又は信条に基づく待遇の差は差別を構成しないとする、本指令の採択日に効力のある国内法を維持することができる、又は本指令の採択日の時点で存在する同趣旨の国内慣行に沿った法制化を将来行うことができる。この処遇の差は、加盟国の憲法の規定及び原則、並びに共同体法の一般原則を考慮して実施されるものとし、その他の根拠による差別を正当化するものではない。

かかる規定がそれ以外は指令を順守する限りにおいて、本指令は、その存在の本質が信仰又は信条に基づく教会及び他の公的又は民間組織が、当該国の憲法に合致して活動しているならば、組織のために働く者に対して組織の存在の本質に誠実かつ忠実であることを要求する権利を毀損しない。

第5条 障害者のための合理的配慮

障害者に関連する均等待遇の原則の順守を保証するため、合理的配慮を提供しなければならない。これは、かかる対策が雇用主に過度の負担とならない限り、雇用主は必要な場合には、障害者が雇用へアクセスし、雇用に参加し、昇進し、又は訓練を受けることを可能とするための適切な対策を行わなければならないという意味である。かかる負担は、関連する加盟国の障害関係政策において効果的に補填される場合は過度ではない。

第6条 年齢を根拠とした待遇の差の正当化

1. 第2条(2)にかかわらず、加盟国は、国内法において年齢を根拠とした待遇の差が合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む法的目標により客観的にかつ合理的に正

discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Such differences of treatment may include, among others:

- (a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;
 - (b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment;
 - (c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.
2. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.

Article 7 Positive action

1. With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.
2. With regard to disabled persons, the principle of equal treatment shall be without prejudice to the right of Member States to maintain or adopt provisions on the protection of health and safety at work or to measures aimed at creating or maintaining provisions or facilities for safeguarding or promoting their integration into the working environment.

Article 8 Minimum requirements

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.
2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

CHAPTER II REMEDIES AND ENFORCEMENT

Article 9 Defence of rights

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.
2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.
3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equality of treatment.

Article 10 Burden of proof

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that,

当化され、かつ当該目標の達成方法が適切かつ必要なものであるならば、年齢を根拠とした待遇の差は差別を構成しないと規定することができる。

かかる待遇の差は以下を含むことができる：

- (a) 若者、年長の労働者及び介護責任のある者の職業統合を促進し、又はこれらの者の保護を確保するために、解雇及び報酬条件を含む雇用及び職業訓練へのアクセス、雇用及び職業に関する特別の条件を設定すること；
- (b) 雇用アクセス又は雇用に繋がる特定の便宜に関する、年齢、専門職経験又は雇用における年功の最低条件を定めること；
- (c) 対象となる職位の訓練要件、又は退職前の合理的な雇用期間の必要性に基づいた採用年齢の上限を定めること。

2. 第2条(2)にかかわらず、加盟国は、職業社会保障スキームにおいて、従業員、従業員の団体又は従業員のカテゴリーについて異なる年齢の設定、及びかかるスキームの状況を踏まえた保険数理計算の年齢基準の利用を含む、退職又は傷病給付の許可年齢又は資格年齢を定めることは、これが性別を根拠とする差別にもたらさない限りにおいて、年齢を根拠とする差別を構成しないと規定することができる。

第7条 ポジティブ・アクション

1. 実際の完全な均等を確保するとの観点から、均等待遇の原則は、加盟国が第1条で言及された根拠のいずれかに繋がる不利を防ぐ又は償うための具体的な対策を維持すること又は採用することを妨げてはならない。
2. 障害者については、均等待遇の原則は、加盟国が職場における健康及び安全の保護に関する規定を維持若しくは採用する権利、又はセーフガードの規定若しくは設備を創設し、維持し、障害者の職場環境への統合を促進することを目標とする対策を毀損しない。

第8条 最低要件

1. 加盟国は、均等待遇の原則の保護について本指令において設定されているものを上回る規定を導入又は維持することができる。
2. 本指令の実施は、いかなる状況においても、本指令の対象である分野において加盟国により既に提供されている差別に対する保護レベルの低下の根拠を構成しない。

第2章 救済手段及び施行

第9条 弁明権

1. 加盟国は、本指令に基づく義務の施行の訴訟及び/又は行政手続き一適切と思われる場合においては調停手続きを含む一が、均等待遇の原則の適用を怠ったことにより自身を不適切に扱われたと考えるすべての者に確実に利用可能なものであるようにしなければならない。これは、差別があったと申し立てられた関係が終了した後であってもあてはまる。
2. 加盟国は、その国内法により設定された基準に従って本指令の規定の遵守の確保に法的な利害のある団体、組織又はその他合法的な存在が、原告の承認のもと、原告の代理として又は原告を支持して、本指令に基づく義務の施行のための法的及び/又は行政手続きに確実に携わることができるようにならなければならない。
3. 第1項及び第2項は、均等待遇の原則に係る行動を起こす期限に関する国内法を毀損するものではない。

第10条 立証責任

1. 加盟国は、必要に応じて、その国内司法制度に従い、均等待遇の原則が自身に適用されなかったため不適切な扱いを

when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.
3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.
4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2).
5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

Article 11 Victimisation

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

Article 12 Dissemination of information

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.

Article 13 Social dialogue

1. Member States shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through research or exchange of experiences and good practices.
2. Where consistent with their national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to conclude at the appropriate level agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 3 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and by the relevant national implementing measures.

Article 14 Dialogue with non-governmental organisations

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on any of the grounds referred to in Article 1 with a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER III PARTICULAR PROVISIONS

Article 15 Northern Ireland

1. In order to tackle the under-representation of one of the major religious communities in the police service of Northern Ireland, differences in treatment regarding recruitment into that service, including its support staff, shall not constitute discrimination insofar as those differences in treatment are expressly authorised by national legislation.
2. In order to maintain a balance of opportunity in employment for teachers in Northern Ireland while furthering the reconciliation of historical divisions between the major religious communities there, the provisions on religion or belief in this Directive shall not apply to the recruitment of teachers in schools in Northern Ireland in so far as this is expressly authorised by national legislation.

CHAPTER IV FINAL PROVISIONS

Article 16 Compliance

受けたと考える者が、裁判所又は他の法的権限を有する機関の前に、直接の又は間接の差別があったと推測される事実を提示する際に、均等待遇の原則の違反がなかったことを証明するのは被告の責任であることを確実にするような対策を、とらなければならない。

2. 第1項は、加盟国が原告により好ましい証拠規定を導入することを妨げてはならない。
3. 第1項は刑事訴訟には適用されない。
4. 第1項、第2項及び第3項はまた、第9条(2)に従って開始された法的手続きに適用される。
5. 加盟国は、裁判所又は法的資格を有する団体が事案の事実を調査する手続きには、第1項を適用する必要はない。

第11条 迫害

加盟国は、雇用主が、不利な取扱いをしているとの申立て又は均等待遇の原則の遵守を目的とした法的手続きへの対応として、従業員を解雇すること又は不利な取扱いをすることから従業員を保護するために必要な対策を、その国内司法制度に導入しなければならない。

第12条 情報の普及

加盟国は、本指令に従って策定された規定が、本分野において既に施行されている関連規定とともに、例えば職場において、すべての適切な方法により関係者の注目を得よう、国内全域において、取り計らわなければならない。

第13条 社会的対話

1. 加盟国は、その国内伝統及び慣行に従い、均等待遇の推進を目指して、社会的パートナーとの間の対話を促進するための適切な対策－職場慣行、団体協約、行動規範を通じた、及び調査又は経験及び好事例の調査・共有を通じたものを含む－を取らなければならない。
2. 加盟国は、その国内伝統及び慣行と一致する場合には、社会的パートナーが、団体交渉の範囲内である第3条で言及されている分野のうち団体交渉の対象となるものにおける差別禁止規定を定める適切なレベルにおける合意を締結するよう、それらの自治を毀損することなく、推奨しなければならない。これらの合意は、本指令及び国内で実施されている関連対策によって定められている最低要件を尊重しなければならない。

第14条 非政府組織との対話

加盟国は、均等待遇の推進を目指して第1条で言及された根拠に基づくすべての差別との闘いに貢献することに国内法及び慣習に従って合法的関心を持つ、適切な非政府組織との対話を促進しなければならない。

第3章 特定規定

第15条 北アイルランド

1. 北アイルランドにおける警察において、主要な宗教コミュニティのひとつの関与が相対的に低い状況にあることに対処するため、補助スタッフを含む警察官採用にかかる待遇の差は、かかる差が国内法により明確に正当とされている限り、差別を構成しない。
2. 北アイルランドの主要な宗教コミュニティ間の歴史的な分断の調停を進める一方で、当地における教師の雇用機会のバランスを維持するため、本指令における信仰又は信条に関する規定は、国内法で明確に正当とされている限り、北アイルランドにおける学校の教師雇用には適用しない。

第4章 最終規定

第16条 遵守

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

- any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;
- any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations are, or may be, declared null and void or are amended.

Article 17 Sanctions

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 2 December 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 18 Implementation

Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 December 2003 at the latest or may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive as regards provisions concerning collective agreements. In such cases, Member States shall ensure that, no later than 2 December 2003, the social partners introduce the necessary measures by agreement, the Member States concerned being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof. In order to take account of particular conditions, Member States may, if necessary, have an additional period of 3 years from 2 December 2003, that is to say a total of 6 years, to implement the provisions of this Directive on age and disability discrimination. In that event they shall inform the Commission forthwith. Any Member State which chooses to use this additional period shall report annually to the Commission on the steps it is taking to tackle age and disability discrimination and on the progress it is making towards implementation. The Commission shall report annually to the Council. When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

Article 19 Report

- Member States shall communicate to the Commission, by 2 December 2005 at the latest and every five years thereafter, all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.
- The Commission's report shall take into account, as appropriate, the viewpoints of the social partners and relevant non-governmental organisations. In accordance with the principle of gender mainstreaming, this report shall, inter alia, provide an assessment of the impact of the measures taken on women and men. In the light of the information received, this report shall include, if necessary, proposals to revise and update this Directive.

Article 20 Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 21 Addressees

This Directive is addressed to the Member States.
Done at Brussels, 27 November 2000.
For the Council
The President
É. Guigou

- (1) OJ C 177 E, 27.6.2000, p. 42.
- (2) Opinion delivered on 12 October 2000 (not yet published)

加盟国は以下の確保のため、必要な対策を講じなければならない:

- 均等待遇の原則に反するすべての法、規則及び管理規定の撤廃
- 契約又は団体協定、事業の内部ルール又は独立した職業及び専門職並びに労働者及び雇用主の組織を司るルールに含まれている均等待遇に反するすべての規定の無効化、又は修正

第 17 条 制裁

加盟国は、本指令に従って策定された国内規定の違反に適用される制裁に関する規定を定めなければならない、それが確実に適用されるためにあらゆる必要な対策を講じなければならない。被害者への補償の支払いを含む場合のある制裁は、効果的で、均整がとれ、抑止力のあるものでなければならない。加盟国は、遅くとも 2003 年 12 月 2 日までに当該規定を委員会に通知しなければならない、それに影響するその後のいかなる改定も遅滞なく通知しなければならない。

第 18 条 実施

加盟国は、遅くとも 2003 年 12 月 2 日までに本指令を遵守するために必要な法、規定及び管理規定を採択しなければならない、あるいは、社会的パートナーの共同要請により、団体協約に関連する規定に関する本指令の実施にかかるパートナーに委託することができる。かかる場合においては、加盟国は、2003 年 12 月 2 日までに、社会的パートナーが合意により必要な対策を導入することを確実にするものとし、関係加盟国は、社会的パートナーが常に本指令による結果を保証する立場にいられるよう必要な対策を講じなければならない。加盟国は、それについて直ちに委員会に通知しなければならない。特定状況を考慮するため、加盟国は必要であれば、年齢及び障害差別に関する本指令の規定の実行に 2003 年 12 月 2 日より 3 年間の追加期間を得る、すなわち計 6 年間とすることができる。その場合は、加盟国は直ちに委員会に通知しなければならない。かかる追加期間を用いることを選択した加盟国は、加盟国が年齢及び障害差別に取り組むために取っている対策及び実施に向けた進捗について、毎年委員会に報告しなければならない。委員会は毎年評議会に報告しなければならない。加盟国がこれらの対策を採択した場合、加盟国は、公式発表の際、本指令について言及又は出典を添付しなければならない。その方法は、加盟国により定められるものとする。

第 19 条 報告

- 加盟国は、遅くとも 2005 年 12 月 2 日までに及びその後は 5 年毎に、委員会が本指令の適用に関する欧州議会及び理事会への報告書を作成するために必要なすべての情報を、委員会に伝えなければならない。
- 委員会の報告書は、社会的パートナー及び関連非政府組織の視点を適切に考慮しなければならない。ジェンダー尊重の原則に従い、本報告書は、とりわけ男女と対象とした対策の影響の評価を提示しなければならない。得られた情報を考慮し、本報告書は、必要であれば本指令を改訂及び更新する提案を含むこととする。

第 20 条 効力の発生

本指令は、欧州共同体官報における公表日にその効力を発生する。

第 21 条 名あて人

本指令は、加盟国に宛てられたものである。
2000 年 11 月 27 日、ブリュッセルにて。
評議会宛
議長
É. Guigou

- (1) 官報 C 177 E, 27.6.2000, p. 42.
- (2) 2000 年 12 月 12 日に発表された意見 (官報未掲載)

in the Official Journal).

- (3) OJ C 204, 18.7.2000, p. 82.
- (4) OJ C 226, 8.8.2000, p. 1.
- (5) OJ L 39, 14.2.1976, p. 40.
- (6) OJ L 180, 19.7.2000, p. 22.
- (7) OJ L 225, 12.8.1986, p. 43.
- (8) OJ C 186, 2.7.1999, p. 3.

- (3) 官報 C 204, 18.7.2000, p. 82.
- (4) 官報 C 226, 8.8.2000, p. 1.
- (5) 官報 L 39, 14.2.1976, p. 40.
- (6) 官報 L 180, 19.7.2000, p. 22.
- (7) 官報 L 225, 12.8.1986, p. 43.
- (8) 官報 C 186, 2.7.1999, p. 3.

第2節 関連判例

EU 直接差別・ハラスメント

障害児の介護を理由とした女性労働者に対する直接差別、ハラスメントが違法とされた事例

2008年7月17日 ヨーロッパ裁判所 S.Coleman VS
Attridge Law, Steve Law, 2006年7月先行意見の要請：
Case C-303/06

<事案の概要>

障害者である息子の介護をしなければならぬ母親が、事業主から産前産後休暇後に以前の職場に復帰することを拒まれ、他の労働者と比べてより有利ではない扱いを受けたこと、本人及び息子との関係で不当で傷つけるような発言をされたことは、息子の障害を理由とする差別であると、ロンドンの雇用審判所に訴え、これを受けた同審判所が、EU法（一般雇用均等待遇指令）の解釈の問題であるとしてヨーロッパ裁判所に先行判断を求めた事案

<論点>

以下は、EU法に違反するかどうか。

- ① 障害者である息子の介護をしなければならぬ母親に対して、以前の職場に復帰することを拒んだこと、障害児のいない他の労働者と同様のフレキシブルな労働時間と同一の労働条件を保持させることを拒んだこと、これらについての異議申立の撤回を強制したこと
- ② 息子の世話のため職場から離脱することについて怠惰だと称すること、息子の介護のための遅刻に対して解雇を示唆することなど、本人及び息子との関係で不当で傷つけるような発言をすること

<判決のポイント>

- ① EU法が禁止する直接差別は本人に障害がある者に制限されない。障害者ではない労働者が、事業主によって、他の労働者より有利でない取扱いを経験し、かつ、当該不利益な取扱いがその子の障害を理由として行われたことが証明された場合には、かかる行為は直接差別の禁止に違反する。
- ② EU法が禁止するハラスメントは本人に障害がある者に制限されない。障害者ではない労働者に対するハラスメントを意味する期待されない行為がその子の障害との関係をもつことが証明されれば、かかる行為はハラスメント禁止に違反する。

<結論>

障害者の介護をする親の勝ち

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでは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。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.73 の2


「欧米における障害者雇用差別禁止法制度」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2013年3月
印刷・製本	株式会社白樺写真工芸



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。