

欧米の障害者雇用法制及び施策の現状

2011年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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、欧米諸国の障害者雇用問題について、これまで数次にわたりテーマを変えながら調査研究に取り組んできたところですが、今般それらの先行研究で得られた成果を基にして、欧米諸国の障害者雇用法制と施策の現状と課題についてさらに精査分析するとともに、最新の動きも調査するため、各国の労働法制や障害者福祉に精通した専門家の協力を得て、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」を進めております。

本資料は、この研究成果の一部として、欧米諸国の障害者雇用法制と施策の現状について取りまとめたものです。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、本資料の取りまとめに際しましては、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。

2011年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 上村俊一

執筆担当者（五十音順）

小川 喜道	神奈川工科大学創造工学部 教授	第4章第1節、4節、5節
苅部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員	はじめに、第1～4章第6節
高橋 賢司	立正大学法学部 専任講師	第1章第1節、2節、3節
寺島 彰	浦和大学こども学部 教授	第3章第4節、5節
永野 仁美	上智大学法学部 准教授	第2章第1～5節
長谷川 聡	中央学院大学法学部 准教授	第4章第2節、3節
長谷川珠子	障害者職業総合センター 研究員	第3章第1～3節
福島 豪	関西大学法学部 助教	第1章第4節、5節

謝辞

本研究を実施するに当たり、次に掲げる専門家及び関係行政機関の皆様から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。（敬称略）

岩村 正彦	（東京大学法学部 教授）
萬濃 正士	（厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 障害者雇用促進研究官）
上野 康博	（厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 調査官）
佐渡 賢一	（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員）

目 次

はじめに.....	1
一 覧 表.....	5
本 文.....	37
第1章 ドイツ.....	39
第1節 障害者雇用法制及び施策の経緯.....	39
第2節 障害を理由とする差別禁止法.....	40
1 障害者差別禁止法制の概要.....	40
2 雇用差別禁止法の対象障害者.....	41
3 規制対象.....	42
4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容.....	43
5 差別禁止に関連する事項.....	46
6 合理的配慮.....	49
7 雇用差別に対する救済の仕組み.....	52
第3節 雇用率制度.....	53
1 雇用率制度の経緯.....	53
2 雇用率制度の対象障害者.....	54
3 雇用率制度の枠組み.....	56
第4節 保護雇用.....	57
1 保護雇用の定義とその根拠法.....	57
2 保護雇用制度の対象障害者.....	58
3 保護雇用制度の概要.....	59
4 所得保障.....	63
第5節 職業リハビリテーション.....	64
1 職業リハビリテーションの概要と根拠法.....	64
2 職業リハビリテーションの対象障害者.....	65
3 障害者に対する就労支援.....	66
4 企業に対する支援.....	69
第6節 障害者の状況.....	69
1 概況.....	69
2 重度障害者統計.....	70

3	障害の種類別状況	71
4	EUの労働力調査特別調査.....	72
5	障害者の就労状況	73
第2章 フランス		76
第1節	障害者雇用法制及び施策の経緯.....	76
1	障害者雇用施策の経緯	76
2	障害者雇用施策に関する法律	78
3	障害者雇用施策全般を所管・調整する機関	79
第2節	障害を理由とする差別禁止法.....	79
1	障害者差別禁止法制の概要.....	79
2	雇用差別禁止法の対象障害者	80
3	規制対象	82
4	障害を理由とする雇用差別の種類・内容	82
5	差別禁止に関連する事項	83
6	合理的配慮	84
7	刑事制裁の対象となる雇用差別.....	86
8	雇用差別に対する救済の仕組み.....	86
第3節	雇用率制度.....	90
1	雇用率制度の経緯	90
2	雇用率制度の対象障害者	90
3	雇用率制度の枠組み.....	92
第4節	保護雇用	96
1	保護雇用の定義とその根拠法	96
2	保護雇用制度の対象障害者	97
3	保護雇用制度の概要.....	98
4	所得保障	101
第5節	職業リハビリテーション	103
1	職業リハビリテーションの概要と根拠法.....	103
2	職業リハビリテーションの対象障害者.....	103
3	障害者に対する就労支援	103
4	企業に対する支援	105
第6節	障害者の状況	105
1	概況	105

2	障害の種類別状況	106
3	EUの労働力調査特別調査.....	108
4	障害者の就労状況	109
第3章 アメリカ		113
第1節	障害者雇用法制及び施策の経緯.....	113
第2節	障害を理由とする差別禁止法.....	115
1	障害者差別禁止法制の概要.....	115
2	雇用差別禁止法の対象障害者	117
3	規制対象	119
4	障害を理由とする雇用差別の種類・内容.....	119
5	差別禁止に関連する事項	122
6	合理的配慮	123
7	刑事制裁の対象となる雇用差別.....	125
8	雇用差別に対する救済の仕組み.....	125
第3節	雇用率制度.....	128
第4節	保護雇用	129
1	保護雇用の定義とその根拠法	129
2	保護雇用制度の対象障害者	129
3	保護雇用制度の概要.....	130
4	所得保障.....	132
第5節	職業リハビリテーション.....	134
1	職業リハビリテーションの概要と根拠法.....	134
3	障害者に対する就労支援	136
4	企業に対する支援	137
第6節	障害者の状況	138
1	概況	138
2	障害の種類別状況	139
3	障害者の就労状況	140
第4章 イギリス		144
第1節	障害者雇用法制及び施策の経緯.....	144
1	障害者雇用施策の経緯	144
2	障害者雇用施策に関する法律	145

3	障害者雇用施策全般を所管・調整する機関	146
第2節	障害を理由とする差別禁止法.....	146
1	障害者差別禁止法制の概要.....	146
2	雇用差別禁止法の対象障害者	149
3	規制対象	151
4	障害を理由とする雇用差別の種類・内容	151
5	差別禁止に関連する事項	155
6	合理的配慮	156
7	刑事制裁の対象となる雇用差別.....	158
8	雇用差別に対する救済の仕組み.....	158
第3節	雇用率制度.....	160
第4節	保護雇用	161
1	保護雇用の定義とその根拠法	161
2	保護雇用制度の対象障害者.....	161
3	保護雇用制度の概要.....	162
4	所得保障	163
第5節	職業リハビリテーション	164
1	職業リハビリテーションの概要と根拠法.....	164
2	職業リハビリテーションの対象障害者.....	165
3	障害者に対する就労支援	166
4	企業に対する支援	169
第6節	障害者の状況	170
1	概況	170
2	障害者の年齢階級別状況	171
3	障害の種類別状況	172
4	EUの労働力調査特別調査	173
5	障害者の就労状況	173

はじめに

1 研究の背景と目的

障害者の雇用を通じての自立を促進することは、労働政策上の重要な課題であるだけでなく、福祉政策上も重要な課題となっている。2002年に閣議決定された障害者基本計画では、雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、そのための条件整備を図ることが基本方針で示されたが、その後相次いで改正や新規立法化された障害者関係諸法において、障害者の雇用促進、就労支援については格別の比重が置かれて諸施策が講じられてきているところである。

一方、欧米諸国の状況を眺めても、欧州連合（EU）では、2000年に「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令」が発布され、雇用率制度を取ってきたドイツ、フランスを含め各加盟国で障害者に対する雇用差別を撤廃するための国内法制度の整備が進められてきた。1990年に障害のあるアメリカ人法（ADA）を制定して差別禁止法制を取ってきたアメリカでも、2008年に障害者差別の禁止を効果的にするための改正法を成立させた。

また、2006年には国際連合が、障害を理由とする差別を禁止するとともに障害者の権利を保護・促進するための「障害者の権利に関する条約」を採択し、2008年に発効した同条約の批准に向けて、わが国においても国内法制度の整備等についての検討が進められているところである。

本研究は、こうした背景のもと、障害者雇用に関する法制や施策の進んでいる主要国であるドイツ、フランス、イギリス及びアメリカの最新の情報を把握分析するとともに、これらの国の障害者雇用の現状や課題を明らかにして、我が国の法制・施策の見直し検討に資することを目的として行うものである。

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）研究の実施期間・年次計画

平成22年度～平成23年度の2年間

（2）研究委員会の設置・運営

研究対象のEU主要国及びアメリカにおける障害者雇用法制、障害者雇用施策、職業リハビリテーション等に詳しい外部の専門家に協力を求め、「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究委員会」を設置し、委員会を開催して関連情報の収集、研究課題の検討・整理及び研究とりまとめの方向についての検討を行うこととした。

本研究委員会の構成は以下のとおりである。原則として各外部委員は各国の法制と施策を分けてそれぞれを分担し、座長である外部委員は、委員会の進行管理、全体調整、各委員への指示・助言等を担当することとした。内部委員及び厚生労働省からのオブザーバーからは、必要に応じて関係情報や資料の提供、全体についての意見、要望等をもらうほか、研究課題の一部を分担させることとした。

【外部委員】（国名の五十音順）

岩村 正彦（座長）	東京大学法学部 教授
寺島 彰（副座長）	浦和大学こども学部 教授（アメリカ担当）
小川 喜道	神奈川工科大学創造工学部 教授（イギリス担当）
長谷川 聡	中央学院大学法学部 准教授（イギリス担当）
高橋 賢司	立正大学法学部 専任講師（ドイツ担当）
福島 豪	関西大学法学部 助教（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】

上村 俊一	障害者職業総合センター 研究主幹
佐渡 賢一	障害者職業総合センター 統括研究員
荻部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員（障害者統計担当）
長谷川 珠子	障害者職業総合センター 研究員（アメリカ担当）

【オブザーバー】

萬濃 正士	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
上野 康博	厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 調査官

なお、本研究委員会の事務局は以下の者が務めた。

伊藤 昭	障害者職業総合センター 研究企画部長
弘中 章彦	障害者職業総合センター研究企画部 企画調整室長

（3）文献・資料の収集、分析及び翻訳

欧米各国の障害者施策の動向に関して、最近の立法及び法改正の状況、実施機関の運営状況、障害者の就労実態等に関する文献資料を収集するとともに、各国の関連ウェブサイトを検索して資料を収集し分析したほか、イギリスの2010年平等法（Equality Act 2010）を翻訳した。

(4) 海外渡航調査

初年度はアメリカ担当の委員 2 名により、平成 23 年 3 月に、アメリカの障害者差別禁止法制と雇用差別禁止施策、職業リハビリテーションの実態等について訪問調査を実施した。調査結果の一部は本資料シリーズに反映されているが、多くは次年度に作成を予定する調査研究報告書に収録することとしている。

(5) 研究成果のとりまとめ

厚生労働省からの要望に応えるため、初年度には「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」と題する一覧表形式の資料をとりまとめるとともに、それに詳しい解説をつけた資料シリーズを、各研究委員の分担執筆によってとりまとめ作成した。

一 覽 表

欧米の障害者雇用法制及び施策の現状 【一覽表】

項目／国名	ドイツ	フランス	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	・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競争による戦傷者及び被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「一般平等取扱法」が制定された。	・1924年「戦傷者の雇用義務に関する法律」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「障害労働者の再配置に関する法律」により、雇用義務の対象を全障害者に拡大。 ・1987年「障害労働者の雇用のための法律」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「障害及び健康状態を理由とする差別の禁止に関する法律」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。	・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。 -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「障害をもつアメリカ人法」により、障害者差別を包括的に禁止。 -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。	・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の差別禁止立法を統合したものは廃止。
2. 障害者雇用 施策に関する 法律	・社会法典(Sozialgesetzbuch)第9編 ・一般平等取扱法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	・労働法典(Code du travail) ・社会福祉・家族法典(Code de l'action sociale et des familles)	・ジャビッツ・ワグナー・オデイ法(Javits-Wagner-Old Day Act of 1971) ・リハビリテーション法(Rehabilitation Act of 1973) ・障害をもつアメリカ人法(Americans with Disabilities Act of 1990, ADA) ・労働力投資法(Workforce Investment Act of 1998)	・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	・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	・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)	・障害者/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)	・雇用年金省(Department for Work and Pensions) ・障害問題担当局(Office for Disability Issues, ODI) ・平等人権委員会(Equality and Human Rights Commission, EHRC)

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>Ⅱ 差別禁止 1. 障害者差別 禁止法制 (1) 法制定の経緯</p>	<p>・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い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、リッペ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、平等取扱い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、草案に同意。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、一般的平等取扱い法を決定。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。</p>	<p>・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。</p>	<p>・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。</p>	<p>・割当雇用制度等、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(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理、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。</p>
<p>(2) 法律名・概要</p>	<p>・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人手などについて、バリアフリーの権利を保障。 ・一般平等取扱い法(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。</p>	<p>・刑典、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。 (*) 主たる改正法 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)。</p>	<p>・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。</p>	<p>・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。</p>
<p>2. 障害者雇用差別禁止法制 (1) 法律</p>	<p>・一般平等取扱い法 ・社会法典第9編</p>	<p>刑典 ・労働法典</p>	<p>・ADA第1編 ・リハビリテーション法</p>	<p>・2010年平等法</p>
<p>(2) 施行規則</p>		<p>・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)</p>		
<p>(3) ガイドライン等</p>	<p>(参考) ・「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確認・特定し、必要な支援を例示している。)</p>	<p>・EEOC規則1630部の付録: 障害をもつアメリカ人法第1編の解釈ガイド ・ADA技術支援マニュアル(両者ともEEOC作成)</p>	<p>・2010年平等法が準則、労使別の2010年平等法の手引き(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。</p>	

<p>3.雇用差別禁止法の対象障害者(1)障害(者)の定義</p>	<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カ月より長く、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>	<p>・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、雇用を維持し維持する可能性が顕著に減退している全ての個人」をいう(労働法典L5213-1条)。 (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>	<p>・障害の定義:次のいずれかかを意味する。 -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))。</p>	<p>・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)。</p>
<p>(2)対象障害者の認定基準・認定方法</p>	<p>(参考) ・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)、又は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、又は維持できない場合である(社会法典第9編2条3項)」。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。障害の定義は一般平等取扱法にはなく、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) ・障害労働者の認定:上記定義に該当するか否か。</p>	<p>・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。</p>	<p>・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判断。</p>
<p>(3)認定機関</p>	<p>(参考) ・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>	<p>(参考) ・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L5213-20条)。</p>	<p>・最終的判断は、裁判所。</p>	<p>・申立を受けた審判所・裁判所。</p>
<p>(4)保護対象となるための障害以外の要件(能力要件等)</p>			<p>・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))。</p>	

<p>(5)差別の正当化事由・適用除外規定</p>	<p>・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、その理由が、行われれる職務の種類、職務の遂行の諸条件を理由とし、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(一般平等取扱法8条1項)。</p>	<p>・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L1133-1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L1133-3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L1133-4条)。</p>	<p>・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伝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(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))。</p>	<p>・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、職業上の要件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91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94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94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)。</p>
<p>(6)障害者以外で保護の対象となる者</p>	<p>・直接差別、ハラズ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)。</p>	<p>・「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L3122-26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L1132-3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)。</p>	<p>・労働者が交際している人又は関係をもってす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が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))。</p>	<p>・差別的取扱いの理由が、直接差別(平等法13条1項)及びハラズメント(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とも保護の対象となる。</p>
<p>4.規制対象 (1)民間事業主</p>	<p>・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(一般平等取扱法6条2項)。 ・稼働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(一般平等取扱法6条3項)。</p>	<p>・民間部門の使用者(労働法典L1111-1条) (注)従業員数に関する規定なし。</p>	<p>・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。</p>	<p>・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)</p>
<p>(2)公的機関</p>	<p>・連邦、州、地方公共団体の公務員なども保護の対象となる(一般平等取扱法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)。</p>	<p>・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L1111-1条)。</p>	<p>・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。</p>	<p>・警察官(平等法42条以下) ・地方公務員(平等法58条以下)</p>
<p>(3)その他</p>			<p>・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)</p>	<p>・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)</p>

<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>	<p>・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。 (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(人種又は民族的出身、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)のいづ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づれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる(一般平等取扱い法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団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メンバへの加入、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)。</p>	<p>・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たりはならず、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>	<p>・いかなる適用対象事業体も、応募手続、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))。 (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>	<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)。 ・(a)雇用条件、(b)昇進や配属、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>(2)直接差別</p>	<p>・1条に掲げられる諸事由のいづれかに基づき、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(一般平等取扱い法3条1項)。</p>	<p>・…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ない、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>	<p>・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關与すること(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))。</p>	<p>・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(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)。</p>

(3)間接差別	<p>・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。ただし当該規定、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対的に必要である場合はその限りではない(一般平等取扱法3条2項)。</p>	<p>・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、特定の個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>	<p>・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、適用対象事業者が証明できる場合は、この限りではない(ADA102条(b)(6))。</p>	<p>・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は、(a)Aが、Bと同じ属性を有していない者これらを適用する、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)。</p>
(4)合理的配慮を提供しないこと	<p>・「適切な措置」の拒否は、差別に該当する(労働法典L5213-6条3項)。</p>	<p>・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つて過度の負担(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つて、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))。</p>	<p>・障害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つて過度の負担(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つて、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))。</p>	<p>・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)。</p>

<p>(5)その他(ハラスメント等)</p>	<p>・ハラスメントとは、1条に掲げられない行為態様が、当該人の尊厳を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(一般平等取扱法3条3項)。</p>	<p>・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、職業上の将来を存続にさらしうる、労働条件の悪化を目的とする又はその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L1152-1条)。</p> <p>・差別には以下以下の行為が含まれる: ①ある者が被る1項記載の理由のいづ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态を現出させる目的又は効果を生ずる行為、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)。</p>	<p>・採用試験や適格性基準に関する差別: 感覚、手作業又は発語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ない技能、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も効果的な方法によって、雇用に關する試験を選択したり実施しないことは差別に当たると(ADA102条(b)(7))。</p> <p>・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と(ADA102条(d))。</p> <p>(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。</p> <p>・報復、強制、ハラスメントの禁止: 本法によつ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))。</p>	<p>・ハラスメント:(a)Aが障害に關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)。</p> <p>・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(平等法15条1項)。</p> <p>・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、若しくは行おうと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)平等法に基づき訴訟手続を開始したこと、(b)平等法に基づく訴訟手続に關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、若しくは平等法に關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)。</p> <p>・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)。</p>
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>6.差別禁止に 関連する事項 (1)措置義務</p>	<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(組織義務と呼ぶ)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、これを為さないう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。](一般平等取扱法12条1項)。</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趣や使用者に課せられる義務など) (注)行政救済を含め救済については、下記Ⅱ.9.(2)ワ(フ)ランスについて下記8も)の欄も参照。</p>	<p>・不利益取扱いの禁止に反する場合は無効となる(一般平等取扱法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)。 ・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、使用者が義務違反の責めを負わない場合には、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(一般平等取扱法15条)。 ・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(一般平等取扱法14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>・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>•geeignete Massnahmen (適切な措置) (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>•mesures appropriées (適切な措置)</p> <p>•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L5213-6条1・2項)。</p>	<p>•reasonable accommodation (合理的配慮)</p>	<p>•reasonable adjustment (合理的な調整措置)</p> <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ずること、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ずること、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ずること(平等法20条1項～5項)。</p>
<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>	<p>•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)。 - 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や深夜労働の免除を請求できる(社会法典第9編124条)。</p>	<p>•合理的配慮には以下ものを含み、これに限定されない。 -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))。</p>	<p>•合理的配慮には以下ものを含み、これに限定されない。 -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))。</p>	<p>•合理的配慮には以下ものを含み、これに限定されない。 -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))。</p>
<p>(3)法令上の定義</p>	<p>•法的定義なし。 (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>(4)合理的配慮の対象となる事項(ガイドライン等に示された具体例等)</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うる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、就業環境の整備のため(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(労働法典L.5213-6条)。 ・労働環境の適応(旧労働法典L.323-9-1条2項):①機械や設備を障害者が使用可能なものにす、②作業場所や就業場所の整備(例:トイレ・食堂の整備(就労動法典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、労働の場合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日ナンテ行政裁判所判決)。 	<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。 -職務遂行に関する配慮:適格性を有する障害者がその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。 	<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ないこと(同条2項)。 ・建物に調整を行う、障害者の職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行なう(2(3))に規定。
<p>(5)適用対象者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(雇用義務等を定めた)社会法典88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 <p>(労働法典L.5213-6条、L.5212-13条1・2・3・4・9・10・11)</p>	<p>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))。</p> <p>(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))。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者(→前記II.3.(1)参照)。

<p>(6)過度の負担に当たるとして用いられる用語及び定義</p>	<p>•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、あるいは不当な費用) (注)法的定義なし。</p>	<p>•charges disproportionnées(不均衡な負担) (注)法的定義なし。</p>	<p>•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16302条(p)にも過度の負担の判断基準が定められている。</p>	<p>•法的定義なし。 •ただし、講じられなかった調整措置(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。</p>
<p>(7)合理的配慮と過度の負担との関係</p>	<p>•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編に基づき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)を受けられなくても、過度に支出が高くなる場合は、要求されない。</p>	<p>•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L5213-6条2項)。</p>	<p>•使用者が、その合理的配慮を提供することによって、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))。</p>	<p>•調整措置を講じるために過度の負担が生じる場合、使用者はそれによる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。</p>
<p>(8)合理的配慮提供プロセス</p>			<p>•ADA解釈ガイドラインに示された「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。 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障害者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適切な配慮を選択し実施する。</p>	

<p>(9)合理的配慮 に対する財政 的援助</p>	<p>・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。 -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つ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、事業所における労働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)。</p>	<p>・使用者に対しては、障害者職業参加基金管理運営機関(AGEFIPH)から、以下のような様々な助成が提供される。 -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) (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>	<p>・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けた費用を対象とする)。</p>	<p>・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。 →後記V4参照。</p>
<p>8.刑事制裁の 対象となる雇 用差別</p>	<p>・連邦反差別機関及び委託先の機関</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>・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))。</p>	<p>・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、あつせんや仲裁、労使関係改善のための助言を行う権限を有する。</p>
<p>イ 設立年</p>	<p>・2006年</p>	<p>・2004年(HALDEの創設に関する2004年12月30日の法律によって創設)</p>	<p>・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)</p>	<p>・1975年</p>
<p>ウ 組織形態</p>	<p>・連邦家族高齢者女性年少者省の一機関 本部:ベルリン 支部:なし (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>	<p>・独立行政法人 本部:パリ 支部:以下の地域圏に設置: Ile de France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Réunion, Antilles 及び Guyane (その他の地域圏における HALDE の活動は、本部が調整する。)その他、HALDE は、地方ボランティア特派員 (correspondants locaux bénévoles) ネットワークを導入している。同特派員は、司法・法務センター (Maisons de la Justice et Droit) 内に置かれる。</p>	<p>・連邦政府の独立機関 本部:ワシントン 支部:全米53か所</p>	<p>・独立行政組織 本部:ロンドン 支部:11か所</p>

<p>工 構成員(障害者が関与するかどうか)</p>	<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加できる。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、紛争のあつせんや和解には関与しない。</p>	<p>・評議会(*)は、11名の委員から構成される(障害者の代表は、なし)。 ・諮問委員会(**)は、18名の委員から構成される(薬物依存者支援協会会長、生活事故・災害被害者代表団体事務局長等が参加)。(2009年現在) (*) HALDEは、11名の委員からなる評議会構成される。すなわち、HALDE=評議会。 (**) 諮問委員会は、評議会の諮問機関である。評議会は、その見解を明確にするために、諮問委員会に意見を求めることができる。</p>	<p>・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)</p>	<p>・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、そのあつせん官について障害者の参加は必須とされていない。</p>
<p>オ 予算</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>・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>	<p>・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)</p>	<p>・約4.9億ポンド(2008/2009)</p>
<p>カ 職員数</p>	<p>・職員数25名(2010年)</p>	<p>・常用スタッフ: 87名(男性33%、女性67%) (参考) ・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>	<p>・およそ2,200名(2008年) (注)年度により、大幅な変動あり。</p>	<p>・およそ800名</p>
<p>キ 取扱件数</p>	<p>・連邦反差別機関に対して市民が情報提供、あつ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。 ・不利益取扱いのメルクマーレごとの分類では、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%)となつている。</p>	<p>・2009年: HALDEへの総申立件数は、10,545件(2008年: 8,705件)。健康状態・障害関連の申立件数は、1,962件(2008年: 1,780件)。 ・内訳(差別事由): 出自 28.5%、健康状態・障害 18.5%、性別 6.5%、妊娠 2.5%、組合活動 6.5%、年齢 5.5%、宗教 3.0%、性的指向 2.5%、家族状況 2.5%、身体的外見 1.5%、政治的見解 1.0%、その他 22% ・内訳(分野): 雇用 48.5%、規制 5%、公的サービス 10.0%、民間サービス・財 10.0%、住宅 5.5%、教育 6.0%、その他 15.0%</p>	<p>・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%)、性別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%)。</p>	<p>・2009/2010年度: 雇用審判所から移送され、あつせん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。</p>

<p>ケ 救済プロセス・救済機関の権限</p>	<p>・裁判外の手続き。 -他の機関による協議のあっせん(一般平等取扱法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い場合、尚当事者が承諾したときのみ、あっせんの手続きを開始され、その際、当該機関は、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)。</p>	<p>・HALDEの権限に照らして、申立の妥当性を検討(→HALDEの職権外であれば、該当する機関に振り当てる)。 【妥当性が認められた申立て】 ・申立人から、差別に関する情報を収集する。 ・訴えられた自然人又は法人に対する調査を行う(情報・資料の収集、事情聴取、現場検証等)。 ・関係者への事情聴取を行う。 ・事例ごとに、以下の解決策が講じられる: -調停による和解あっせん -期間を定めた上での、差別状況改善勧告(改善がない場合、HALDEは、特別報告書を作成し、知り得た事実が、重罪又は軽罪を構成すると判断される場合、当該事実を共和国検事に通知和解金の支払いによる和解の提案(和解案の拒否、又は、和解不成立の場合、HALDEは、直接召還(*)による公訴手続きを開始する)。 (注)申立に根拠がない場合、当該案件は終了。 (*)検察官又は付帯私訴当事者による違警罪裁判所又は軽罪裁判所への直接的な(事前の予審手続きのない)訴追手続き。</p>	<p>・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へ申立をせずに、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: ①EEOCが「調整」(協議、説得)を通して、当事者間の差別的自主的解決を図る。又は、 ②当事者の同意が得られた場合にはメデイエーション(*)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イエーションが可能。メデイ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: 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。 (*)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イエーター(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。 (**)差別の被害者が個人で訴訟を提起するために必要な書面。</p>	<p>・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協定(compromise agreement)を締結、達しなれば雇用審判所で審理。</p>
<p>ケ その他</p>	<p>・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(一般平等取扱法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が生に争われる。</p>			<p>・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。</p>

<p>(2)司法上の救済 ア 差別訴訟を取扱う裁判所・審判所</p>	<p>・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譽職裁判官によって、開かれる。</p>	<p>・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。</p>	<p>・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。</p>	<p>・雇用審判所(Employment Tribunal)</p>
<p>イ 立証責任</p>	<p>・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よって侵害があったとすする者が、直接差別の存在を推定させる事実を主張・立証する。</p>	<p>・刑事訴訟 立証責任は、検事が負う(無罪推定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L1134-1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。</p>	<p>・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。</p>	<p>・差別の存在に関する立証責任は申立人が負う。</p>
<p>ウ 救済の種類</p>	<p>・金銭補償と損害賠償(一般平等取扱法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)。</p>	<p>・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L1132-1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L1134-5条))。 (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、もともとの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L1235-3条))を受けられる。</p>	<p>・救済の種類。 - 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))。</p>	<p>・権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勤告(平等法124条2項)。 ・権利の宣言及び勤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)。</p>

(3)職場での救済	<p>・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(一般平等取扱法13条)。</p>	<p>・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)。</p>	<p>・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> <p>→前記 II 6.(8) 参照。</p>	<p>・法的に強制されているわけではないが、労働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。</p>
(4)その他の救済		<p>・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)。</p> <p>・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)。</p>		

項目／国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
Ⅲ 雇用率制度 1. 雇用率制度の経緯	<p>・1920年、第1次世界大戦後の傷痍軍人対策として、戦争による重度負傷者を対象とする雇用率制度が導入された。同時に、労災による重度負傷者も対象とされた(1924年より雇用率2%)。</p> <p>・1953年、第2次世界大戦後の占領期を経て、雇用率制度が連邦レベルで改めて制定された(雇用率原則8%)。雇用義務は、7人以上の事業所を対象とし(1961年より公的部門において9人以上の事業所、民間部門において15人以上の事業所を対象とした)、民間企業において6%、公的部門、銀行、保険、建築貯蓄銀行において10%(1961年以降6%)の雇用義務が課された。7人以上の労働者を雇用する民間の利用者は、8%の雇用義務を負うこととされた。この雇用義務を充足できない場合には、同法の9条により月50マルクの納付金を支払うべき義務が創設雇用率が原則6%となった。</p> <p>・1974年、16人の従業員・職員を有する公的な部門ないし民間部門の利用者は、6%の雇用率が課され、雇用義務を充たせない場合には、充足できないポストに応じて月100マルクの納付金を納めることとされた。</p> <p>・2000年、重度障害者の失業を減らすため、雇用率が暫定的に6%から5%に引き下げられた。</p> <p>・2003年、当初の目標が達成されなかったが、一定の成果はあげられたので、雇用率は5%のままとされた。</p>	<p>・1924年、第1次世界大戦後の傷痍軍人対策として、傷痍軍人を対象とする雇用率制度が導入される。</p> <p>・1957年、ILO勧告の影響により、全障害者を対象とする雇用率制度を導入。</p> <p>・1987年、雇用率を6%とする現行雇用率制度を導入。</p> <p>・2005年、除外率制度及び重複カウント制度の廃止、納付金の最高額の引上げ等により、使用者の負う雇用義務を強化。</p>	<p>・雇用率制度は存在しない。</p>	<p>・現在雇用率制度は存在しない。</p> <p>・かつて1944年障害者(雇用)法(Disabled Persons (Employment) Act 1944)に基づいて、使用者に雇用する労働者の3%まで障害者を雇用することを義務づける割当雇用制度が設けられていた。しかし、雇用率の達成が努力義務であったことや雇用率を満たすだけの障害者の登録がなかったことから、制度発足以降雇用率の達成率は低迷し、割当雇用制度が初期の機能を果たすことができなくなったと判断され、1995年障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)制定時に、割当雇用制度は廃止された。</p>
2. 根拠法	・社会法典第9編71～77条	・労働法典		

<p>3.雇用率制度の対象障害者(1)障害(者)の定義・範囲</p>	<p>・重度障害者(障害の程度50以上の者)。 ・重度障害者とみなす者(障害の程度が30以上50未満で、障害が職業上影響を及ぼす場合)(社会法典第9編2条2項、3項)。 ・障害が重度でない青年及び若年成人(2004年「重度障害者職業訓練就労促進法」制定に伴い新たに対象となる、障害のある若者の職業訓練や職業あわせんに力点)。 ・最低週18時間雇用されるパートタイム労働者も算入される。高齢者パートタイムの場合には18時間未満の労働時間も算入される。 ・自然人である限りで使用者も算入され(社会法典第9編75条2項)、家事労働者も算入される(同法127条1項)。 ・労働者生活への参加が特別に困難である場合、以下のような場合に重複カウントが可能となる(同法76条1項)①障害の種類と程度、②年齢の高さ、③技術的な補助を伴った職場の装備ジョブアシスタントの採用の必要性、④車や輸送などの必要性。</p>	<p>・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 ・戦争犠牲者遺族(労働法典L.5212-13条)</p>	
<p>(2)対象障害者の認定基準・評価方法</p>	<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、かよりの蓋然性で6か月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参加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)。 ・「医学的鑑定業務(のための)手引(き)」を用いている。</p>	<p>・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性の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実的に減退している全ての人」をいう(労働法典L.5213-1条)。 ・上記定義に当てはまれば、障害労働者認定がなされる。</p>	
<p>(3)認定機関</p>	<p>・障害の存在と程度は、連邦看護法の実施管轄官庁。障害の存在と障害程度の文書で認定。ただし、「同等の者」の認定は、連邦雇用エージェンシーにて行う(社会法典第9編68条2項)。</p>	<p>・障害労働者の認定は、障害者権利自立委員会(CDAPH)が行う。</p>	
<p>4.雇用率制度の枠組み(1)運営主体</p>	<p>・州統合局(社会法典第9編102条1項1文)、(納付金基金との関係では)連邦労働社会大臣。</p>	<p>・障害者職業参加基金管理運営機関(AGEFIPH)</p>	
<p>(2)法定雇用率</p>	<p>・5%</p>	<p>・6%</p>	
<p>(3)実雇用率</p>	<p>・全体4.3%、民間3.7%、公的6.1%(連邦雇用エージェンシー調べ2008年)</p>	<p>・民間2.6%(DARES調べ2008年)</p>	
<p>(4)実雇用率の算定方法</p>		<p>・障害労働者数(継続して6か月以上在籍する者)／全従業員数(フルタイム換算)</p>	

<p>(5)納付金制度 ・金額 ・納付金の徴収方法 ・納付金の使途等</p>	<p>・州の統合局が、雇用率の達成状況により、雇用納付金を使用者から徴収する。法定雇用率未充足の場合は雇用納付金を支出する。納付すべき月額額は雇用率に応じて異なり、3%から5%までの雇用率で105€、2%から3%までの雇用率で180€、0から2%までの雇用率で260€となっている。 ・障害者の作業所に仕事を委託した使用者は、請求された金額の50%を納付金から控除できる。</p>	<p>・使用者は、障害者の直接雇用の他、保護労働セクター(*)への仕事の発注(雇用義務の50%まで)、障害者の研修での受入れ(全従業員の2%まで)による雇用義務の履行が可能(労働法典L.5212-6条、L.5212-7条)。 (*)ここには、適応企業、CFDT、ESATが含まれる(→下記「IV保護雇用」参照)。 ・以上の方法で、なお、6%の雇用率を満たしていない使用者は、雇用すべき障害者の不足数に応じて納付金をAGEFIPHに納めなければならぬ(労働法典L.5212-9条)。 ・納付金年額は、企業規模によって異なる(労働法典D.5212-26条): 従業員数20名から199名: 不足数×SMIC(法定最低賃金)×400 従業員数200名から749名: 不足数×SMIC×500 従業員数750名以上: 不足数×SMIC×600 ・徴収された納付金は、障害者の雇用促進のために使用される。</p>	
<p>(6)調整金、助成金等</p>	<p>・州の統合局は雇用納付金の20%を連邦の雇用納付金基金に納付。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。 - 障害者の雇用のため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、シヨプ1号a)、 - その雇用が使用者にとつ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、使用者は相応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)。</p>	<p>(注)以上の方法とは、全く独立して、使用者は、障害者のためのプログラムを定める労働協約の締結によって、雇用義務を果たすこともできる(労働法典L.5212-8条)。 ・企業には、AGEFIPHから多様な助成金が提供される。 - 参入助成金 - 永続的契約助成金 - 雇用奨励助成金 - 雇用維持支援金 - 雇用戦略実施支援金 - 見習い支援金 - 職業能力評価・職業指導支援金(等) (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>	
<p>5.対象事業主 (1)民間事業主</p>	<p>・従業員数20名以上の企業(社会法典第9編71条1項)。</p>	<p>・従業員数20名以上の事業所(企業が複数の事業所を抱える場合は、事業所ごとの義務となる)。</p>	
<p>(2)公的機関</p>	<p>・従業員数20名以上の公的機関(社会法典第9編71条1項)。</p>	<p>・従業員数20名以上の公的機関(国及び国の機関、地方公共団体及び地方公共団体の機関、La Poste(郵政公社)、病院公役務を担う機関)。</p>	

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>1.根拠法</p> <p>IV保護雇用の根拠法</p>	<p>・保護雇用は、伝統的に障害者作業所(Werkstatt für behinderte Menschen)が中心である。これに関する根拠規定は、社会法典第9編第2部(重度障害者法)136条~144条と、同編第1部(リハビリテーション法)39条~43条である。これらの作業所に関する規定の細目を定める法規命令として、作業所令(Werkstättenverordnung)と作業所共同参加令(Werkstätten-Mitwirkungsverordnung)がある。</p> <p>・その他、統合プロジェクト(Integrationsprojekt)が2000年法改正により実施されている。これに関する根拠規定は、社会法典第9編第2部132条~135条である。</p>	<p>・適応企業(entreprise adaptée)及び在宅労働供給センター(CDITD)での就労:労働法典。</p> <p>・就労支援機関・サービス(ESAT)での就労:社会福祉・家族法典。</p>	<p>・直接保護雇用について規定している法律はない。ただし、ジャビッツ・ワグナー・オナイ法により政府が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が義務づけられており、障害者施設の財政的な基盤となり米国の保護雇用を支えている。</p> <p>・また、公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)214条によりこのような障害者を最低賃金以下で雇用することが認められていることとこの基盤を支えている。</p>	<p>・1944年障害者(雇用)法</p> <p>・1995年障害者差別禁止法</p> <p>・2010年平等法</p> <p>・2006年公的契約規則(Public Contracts Regulations 2006)</p> <p>・2006年公益事業契約規則(Utilities Contracts Regulations 2006)</p>
<p>2.保護雇用の定義</p>	<p>・障害者作業所とは、障害者の労働生活への参加のための施設であり、障害を理由として一般労働市場において就労ができない障害者に、職業訓練及び就労の提供を行い、一般労働市場への移行の支援を実施する(社会法典第9編136条1項)。</p> <p>・統合プロジェクトとは、一般労働市場での就労が特に困難と見込まれる重度障害者の一般雇用を可能にするための企業(統合企業)等であり、重度障害者を25%以上50%以下雇うことが必要である(社会法典第9編132条1項、3項)。一般労働市場に属するが、実際には一般労働市場と作業所の中間段階に位置づけられている。</p>	<p>(参考)</p> <p>・適応企業及びCDITDでの就労:障害労働者を80%以上雇用する企業。(注)2005年法改正以前、適応企業及びCDITDの前身である保護作業所は、保護雇用の場として位置づけられていた。現在、適応企業及びCDITDは、通常の労働市場に属する企業と位置付けられている。</p> <p>・ESATでの就労:社会福祉・家族法典の規定に服する医療・社会福祉機関。ESATでの就労は、保護された環境下での就労とされる。</p>	<p>・保護雇用の法的な定義はない。ジャビッツ・ワグナー・オナイ法は、視覚障害者と重度障害者の雇用を目的としている。</p>	<p>・保護雇用(Supported factories and bussinesses)とは、障害の特性、程度が一般労働市場で働く上で困難である労働者が50%以上の工場・事業を指す(1944年障害者(雇用)法15条、2006年公的契約規則7条、2006年公益事業契約規則10条)。</p> <p>・用語”Sheltered workshop”は”ヨーロッパ表現として見なされ、英国ではあまり用いられておらず、”Supported factories and bussinesses”を用いている。</p>

<p>3.保護雇用制度の対象障害者 (1)障害(者)の定義・範囲</p>	<p>・作業所に入所する障害者の範囲は、障害を理由として一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務給付の最低限を提供することができる障害者である。ただし、障害に適した援助があっても自ら若しくは他人を危険にさらすことが予想される障害者、又は必要な介護・援助の程度から判断して労働生活への継続的な参加ができない障害者は除かれる(社会法典第9編136条2項)。 ・統合プロジェクトの対象となる障害者の範囲は、次のとおりである(社会法典第9編132条2項)。 -一般労働市場への参加を困難にする知的・精神障害又は重度の身体・感覚・重複障害を有する重度障害者。 -既に作業所等で統合プロジェクトに向けた準備を済ませており、統合プロジェクトの枠内で一般労働市場への移行の準備を受けるべき重度障害者。 -事前に統合プロジェクトに参加すれば一般労働市場での就労が見込まれる学校教育修了後の重度障害者。</p>	<p>・適応企業及びCDTIDでの就労： 障害者権利自立委員会(CDAPH)によって、通常の労働市場での就労が可能とされた障害労働者(労働法典R.5213-63条)。 ・ESATでの就労： 障害者権利自立委員会(CDAPH)によって、一時的又は永続的に、通常の企業や適応企業・CDTIDでフルタイム又はパートタイムでの就労に従事すること、又は、自営での就労が不可能であると判断された障害者(社会福祉・家族法典L.344-2条)。</p>	<p>・ジャビッツ・ワグナー・オデイ法の対象障害者は、視覚障害者と重度障害者であり、各定義は次のようになっている。(ジャビッツ・ワグナー・オデイ法5条)。 -視覚障害：良い方の眼の矯正視力が0.1以下、又は、良い方の眼の最も広い視野の角度が20度未満。 -重度障害者：雇用において実質的な不利をもたらし、現在の通常の雇用を続けられない程度の心身障害。</p>	<p>・対象の障害者とは、日常の生活活動を行う能力に相当な、そして長期的な影響をもつ身体的あるいは精神的機能障害をもつ人を指す(障害者差別禁止法1条、平等法6条)。 ・なお、保護雇用の対象としては、前項のとおりに競争的労働市場において働くには障害の特性あるいは重度のために困難な者」を指している(1944年障害者(雇用)法 15条、2006年公的契約規則7条、2006年公益事業契約規則10条)。</p>
<p>(2)認定基準・評価方法</p>	<p>・作業所への入所は、上記定義によって認定される(社会法典第9編137条)。重度障害者の資格の有無とは関係なく、一般労働市場の外にあり福祉施設で仕事を得る必要性によって判断される。障害年金を受給していてもかまわない。 ・統合プロジェクトへの参加は、上記定義によって判断される。重度障害者の資格を有しなくても、重度障害者と同等に扱われる障害者であればよい。</p>	<p>・適応企業及びCDTIDでの就労： 上記定義に当てはまるか否か。 ・ESATでの就労： 稼働能力の喪失が3分の2以上であるが、ESATでの就労能力は有する障害者(社会福祉・家族法典R.243-1条)、及び、稼働能力は3分の1以上有しているが、医学的・教育的・心理学的支援を必要とする障害者(同R.243-3条1項)。</p>	<p>・プログラムの対象者かどうかは各州の指定機関や非営利団体が書類審査、面接を中心に判断する。障害の有無は医師の診断書による。 ・各州の指定機関はリハビリテーション法に基づきリハビリテーションを実施しており、その際に対象者を選択し、リハビリテーションプログラムに乗せるが、その目標が保護雇用の場合もある(リハビリテーション法101条(a)(2)(B)(ii))。 ・同様に非営利団体はジャビッツ・ワグナー・オデイ法で指定されており製品やサービスを提供するが、その際に直接雇用対象者を決定することもある。(ジャビッツ・ワグナー・オデイ法第2条(c))。</p>	<p>・障害の診断は、GP(general practitioner, 家庭医)。一次医療機関あるいは二次医療機関に基づくが、職業能力はジョブセンター・プログラムのアセスメントと保護雇用事業所の独自評価に基づく。</p>
<p>(3)認定機関</p>	<p>・作業所への入所は、作業所内の専門家委員会(作業所令2条)が認定する。その際、連邦雇用エージェンシーの出力機関である各地の雇用エージェンシー(Agentur für Arbeit)が関与することがある。</p>	<p>障害者権利自立委員会(CDAPH)</p>	<p>・各州の指定機関、非営利団体。同上。</p>	<p>ジョブセンター・プラス。形式的には、雇用年金省の大臣が決定責任をもつが、その下でジョブセンター・プラスが認定することになる。</p>

<p>4.保護雇用制度の概要 (1)実施主体</p>	<p>・作業所は、民間の福祉団体が中心である。作業所が優遇措置(民間企業や公的機関からの優先的な業務委託)を受けるためには、連邦雇用エンジニアージェンシーによる認可を得る必要がある(社会法典第9編142条)。 ・作業所における職業訓練は、3ヶ月の入所判定期間と2年間の職業訓練期間からなる(社会法典第9編40条)。訓練期間中は、連邦雇用エンジニアージェンシーから訓練手当が支給される(社会法典第9編45条5項、第3編104条)。その額は、1年目が月額62ユーロ、2年目以降が月額73ユーロである(社会法典第3編107条)。 ・作業所は、職業訓練後、就労を提供する。就労のほか、一般労働市場への移行支援も行われる(社会法典第9編41条)。作業所で就労に対しては、成果に応じた賃金が支払われる(社会法典第9編138条2項)。ただし、賃金が月額325ユーロに達しない場合には、月額26ユーロの雇用促進手当が支給される(社会法典第9編43条)。 ・統合プロジェクトは、一般労働市場に属する。重度障害者に就労及び付随ケアを提供し、企業内外の職業訓練、あっせん等を実施する(社会法典第9編133条)。</p>	<p>・適応企業及びCDTID: 通常の労働市場に属する。障害者を多く雇用する企業であることから、国から様々な助成(*)が行われる。 (*)ポストへの助成金:生産性の低減した障害者に対し、最低賃金を保障することを目的とする。特別補助金:定額部分(障害者1人につき月額900ユーロ)と変額部分からなる。 ・ESAT: 社会福祉・家族法典の規定に服する医療・社会福祉機関。ESATは、障害者に対して、その個人的社会的発展を促進する観点から、様々な職業活動を提供すると同時に、医療・福祉的な、教育的支援を提供する(社会福祉・家族法典L.344-2条)。</p>	<p>・ジャビッツ・ワグナー・オデイ法に基づき指定された全国的な2つの非営利団体(National Industries for the Blind及びNISH)が全国の関連団体の窓口になって政府機関に製品(軍隊で用いる日用品や衣類など)やサービスを販売している。全国の非営利団体は就労センター(work center)などを運営し稼働能力の低い障害者に雇用を提供している。この制度は、AbilityOneと呼ばれる。販売価格は、Committee for purchase from People who are Blind or Severely disabledという政府の委員会が決定する。</p>	<p>・保護的工場・事業(一般的には、当事者団体や地方自治体などが実施主体となり、多機能な事業の内の一つとなっていることが多い)。 ・レンプロイ社(重度障害者に対して、1946年に政府出資により、設立。2008年現在54事業所)。 ・ソーシャルファーム(イギリスの社会的企業(social enterprise)、1999年に創設。現在約180社。2007年に第三セクター事務局(Office of the third Sector)に加わっている。財政的には独立経営であるが、金融機関の優遇融資、公的機関からの受注支援がある)。</p>
<p>(2)予算額</p>	<p>・作業所の費用のうち、職業訓練費は主に連邦が、就労費は主に州がそれぞれ負担している。就労の対価としての賃金は、原則として作業所の事業収益によって賄われるが、雇用促進手当が支給される場合には、この費用の多くは州が負担している。 ・連邦の負担は2003年で約3億1千万ユーロであり、州の負担は2007年で約31億9千ユーロである。</p>		<p>・予算ではないが、AbilityOneの2つの全国組織(National Industries for the Blind及びNISH)から政府組織が購入した額は、2006年度23億ドルであった。</p>	<p>・レンプロイ社の2010年度予算は、1億1,900万ポンド。向こう5年間、労働年金省より1億1,000万ポンドの資金を得る予定。 ・ソーシャルファームの全国統括組織である、ソーシャルファームUKの2008年収入は、447,701ポンド。</p>
<p>(3)職員数</p>	<p>・作業所には、所長、雇用促進・職業支援の専門職員及び付随サービスの専門職員の配置が求められる。このうち、雇用促進・職業支援の専門職員の数は、障害者の数に比例する。具体的には、職業訓練領域では障害者6人に対して職員1人、就労領域では障害者12人に対して職員1人である(作業所令9条)。</p>		<p>・AbilityOneの2つの全国組織(National Industries for the Blind及びNISH)には600以上の非営利の関連団体があり、40,000人の障害者に雇用を提供している。</p>	

(4)実績	<p>・作業所は、2009年で715か所あり、合同組織がある。約27万7千人の障害者が入所している。内訳は、知的障害者が約21万5千人、身体障害者が約1万1千人、精神障害者が約5万1千人である。</p> <p>・作業所から一般労働市場への移行は、作業所で就労する障害者の1%未満(0.11%)である。また、移行実績のある作業所は、全体の約4分の1である。</p> <p>・統合プロジェクトは、2008年で508か所あり、合同組織がある。15,140人が就労している。</p>	<p>(参考)</p> <p>・適応企業の数: 625社(*)</p> <p>・障害者の数: 24,585人(**)</p> <p>(フルタイム換算: 19,625人(**))</p> <p>(*) CDTDの数は不明</p> <p>(**) Corse-du-Sud及びRéunion地域圏を除いた数</p> <p>(2008年第1四半期)</p> <p>・ESATの数: 1,437か所</p> <p>定員: 104,300人(2006年1月1日)</p> <p>111,161人(2007年12月31日)</p>	<p>・AbilityOneの2つの全国組織(National Industries for the Blind及びNISH)における2006年度のNIBの政府に対する販売額は23億ドルであった。</p>	<p>・保護的工場・事業は、全国に200か所前後であり、それぞれ多機能な活動の中の一つに位置づけられている。</p> <p>・レンプロイ社: 国内54事業所に3,000人以上の障害者が働いている(2007年資料)によれば、83か所5,000人が働いていた)。今日では、一般就労に向けた支援に向かっている。2009年には身体、知的、精神の障害者に一般就労場面に6,500の仕事を見出している。</p> <p>・ソーシャルファーム: 2010年現在、約180事業が行われている。知的、精神、身体などさまざまな障害を受け入れている。上位業種は、ケータリング、リサイクリング、園芸。</p>
5.労働法の適用	<p>・作業所で就労する障害者については、労働者類同様の地位が認められる(社会法典第9編138条1項)。そのため、労働時間、有給休暇、傷病時の賃金継続支払、母性保護、パート労働、差別禁止、人格権保護等に関する労働法上の規定が適用される。</p> <p>・作業所に入所する障害者は、社会保険の適用を受ける(社会法典第5編5条1項7号、第6編1条2a号、第7編2条1項4号、第11編20条1項7号)。保険料は作業所が全額負担するが、その費用は公費で償還される。</p> <p>・統合プロジェクトで就労する障害者は、通常の労働者であるので、労働法の適用を受ける。また、就労による収入が月額400ユーロを超える場合には、社会保険の適用が認められる。</p>	<p>・適応企業及びCDTD: あり。</p> <p>・ESAT: 安全衛生及び労働医に関する規定の他は、労働法典の適用はない(社会福祉・家族法典R.344-8条)。</p>	<p>・基本的には適用あり。しかし、公正労働基準法214条により除外された重度の障害者についてはなし。</p>	<p>・レンプロイもソーシャルファームも労働法の適用がある。</p>
6.雇用率の適用	<p>・作業所は、雇用率の適用を受けない。作業所で就労する障害者は、通常の労働者ではないので、雇用率の適用対象たる労働ポスト(社会法典第9編73条1項)には含まれないからである。</p> <p>・統合プロジェクトは、雇用率の適用を受けられる。</p>	<p>・適応企業及びCDTD: なし(雇用率は当然に満たす)。</p> <p>・ESAT: なし。ESATは、医療・社会福祉機関。</p>	<p>・雇用率制度なし。</p>	<p>・保護雇用の事業所においては、障害者(雇用)法、公共契約規則、公益事業契約規則に基づき、50%以上の障害者を雇用する。</p> <p>・ソーシャルファームは社会的企業であり、保護雇用対象事業所ではないが、25%以上の障害者を雇用することで税制上の優遇が受けられる(これは、ソーシャルファームに限らない)。</p>

<p>7.所得保障</p>	<p>・作業所に入所する障害者は、一般労働市場で稼働活動ができないため、年金保険法上の障害年金の支給対象となる(多くの場合、より重度の完全稼働能力減退に該当する。社会法典第6編43条)。作業所に就労する障害者が障害年金を受給するケースとしては、①すでに障害年金を受給していた障害者が作業所に入所する場合と、②5年間の保険料拠出要件を満たす前に障害をもった障害者が20年間作業所で就労することで保険料拠出要件を満たす場合とがある。作業所で就労する障害者のうち障害年金を受給している者の割合は、約38%である。</p> <p>・障害年金を受給できない障害者は、自らの収入及び資産により最低生活を維持できない場合には、社会扶助法上の障害時基礎保障を受給することができる(社会法典第12編41条～43条)。</p>	<p>・適応企業:最低賃金の適用あり(労働法典L.5213-7条)。適応企業には、国から、最賃保障のための助成金が支給される。 (参考) CDTDIに関する規定なし。</p> <p>・ESAT: 保障報酬 (Rémunération garantie) 制度による賃金保障あり(社会福祉・家族法典L.243-4条)。保障報酬制度によって、障害者には、労働能力に応じて、SMIC(法定最低賃金)の55%～110%が保障される。保障報酬は、ESATが直接支払う部分と国が支払う部分(＝助成する部分)とで構成される。</p>	<p>・一定の所得(2010年度で視覚障害者は月1,640ドル、それ以外の障害者は月1,000ドル)未満の障害者は、社会保障法(Social Security Act)により障害年金(SSDI)が給付される。また、受給要件を満たさずに障害年金が受給できない場合には所得保障補足給付(SSP)も利用できる。</p>	<p>・資産調査のない手当: 保険雇用支援手当 ・保険求職手当 ・就労不能給付 ・重度障害者手当、等。</p> <p>・資産調査のある手当: 収入に基づく雇用支援手当 ・収入支援及び収入に基づく求職手当、等。</p>
---------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
V職業リハビリテーション 1.根拠法	・ドイツの職業リハビリテーション(Berufliche Rehabilitation)は、伝統的に社会保険の各制度で提供されてきたことから、職業リハビリテーションの支給要件とその財源調達については、社会保険制度を根拠つける各法律が規定している。具体的には、社会法典第3編(雇用促進法)、社会法典第7編(労災保険法)、社会法典第6編(年金保険法)等である。 ・その上で、社会法典第9編第1部(リハビリテーション法)が、職業リハビリテーションの目的と内容を通則的に規定している。なお、職業リハビリテーションは、2001年法改正以降、「労働生活参加給付」(Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)と呼ばれている。	・労働法典 ・全ての障害労働者は、リハビリテーション(readaptation)、機能回復指導(reéducation)、職業訓練を享受することができる(労働法典L.5213-3条)。 ・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的に減退している全ての人」をいう(労働法典L.5213-1条)。	・リハビリテーション法(Rehabilitation Act of 1973) ・労働力投資法(Work Investment Act of 1998)	・国民支援法(National Assistance Act 1948) S. 29: 地方自治体が提供する社会リハビリテーション、障害への適応。 ・国民保健サービス法(National Health Service Act 1977): 地方自治体は、成人の身体的・精神的健康の機能障害を予防するために、サポートと助言を含む社会サービスを提供する。 ・1973年雇用及び訓練法(Employment and Training Act 1973): 職業紹介や職業訓練において障害者対象も含まれる。 ・1944障害者(雇用)法。
2.職業リハビリテーションの対象障害者 (1)障害(者)の定義・範囲	・職業リハビリテーションは、各社会保険主体によって提供される。このうち、労働災害による障害については、労災保険主体が優先的に職業リハビリテーションを提供する(社会法典第6編12条1項1号、社会法典第3編22条2項)。年金保険法上の支給要件が満たされる場合には、年金保険主体が連邦雇用エンジニアに優先して職業リハビリテーションを提供する(社会法典第3編22条2項)。これら以外の場合に、連邦雇用エンジニアが職業リハビリテーションを提供する(以下の叙述は、基本的に連邦雇用エンジニアによる職業リハビリテーションに限定する)。 ・連邦雇用エンジニアによる職業リハビリテーションの対象障害者は、労働生活に参加し、又は今後参加する見込みが、障害を理由として単に一時的でなく著しく減少し、かつ、そのために労働生活への参加のための援助を必要としている人である(社会法典第3編19条)。	・上記定義に当てはまるか否か。	・「障害者とは、雇用の実質的な妨げとなる身体又は精神の機能障害があり、職業リハビリテーションサービス等により雇用における成果が期待できる人である」という一般的な定義と、「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を有する者、その身体的又は精神的機能障害の記録がある者、又は、そのような機能障害の記録がある者」という権利保護プログラムのための定義が行われている(リハビリテーション法7条(9))。	・対象者 -労働能力に制限がある -16歳以上 -年金年齢以下 -英国在住、など (障害については、1995年障害者差別禁止法、2010年平等法)
(2)認定基準・評価方法	・連邦雇用エンジニアが上記の障害者に職業リハビリテーションを提供するのは、職業リハビリテーションが、障害を理由として、その人の稼働能力を維持、改善又は回復し、かつ、その人の労働生活への参加を保障するため、必要である場合である(社会法典第3編97条1項)。	・書類審査、面接を中心に対象を認定する。障害の有無は医師の診断書による。	・労働能力アセスメント 身体機能11項目、精神、認知、知的機能10項目について各項目に評点(0~15)を与えている。	・ジョブセンター・ブラス
(3)認定機関	・連邦雇用エンジニアによる職業リハビリテーションについては、連邦雇用エンジニアの出先機関である各地の雇用エンジニアが認定する。	・障害者権利自立委員会(CDAPH)	・リハビリテーション法に基づき、地域リハビリテーションプログラム(Community rehabilitation program)においてニーズ、資格の評価が行われる。指定州機関(designated State agency, unit)が実施する(リハビリテーション法第1編)。	・ジョブセンター・ブラス

<p>3.主要施策(障害者に対する就労支援) (1)職業評価・相談</p>	<p>・職業相談は、各地の雇用エージェンシーが実施する(社会法典第3編29条)。各地の雇用エージェンシーに障害者のための特別職業相談部門を設置し、情報提供、相談等を行う。 ・統合専門サービス(Integrationsfachdienst)(障害者に対する職業リハビリテーションの実施の際に関与するサービス提供主体であり、連邦雇用エージェンシーや統合局から委託を受けて活動する。社会法典第9編109条以下)が、障害者の能力の評価とプロフィールの作成を実施する(社会法典第9編110条2項1号)。</p>	<p>・障害者権利自立委員会(CDAPH):障害者の職業指導・助言を実施。 ・職業プレオリエンテーションセンター:GDAPHの専門チームの決定により、職業リハビリテーションセンターへの進路決定がなされた場合、センターを受入れ、8〜12週のプロオリエンテーション研修を実施。研修終了後、センターは、障害者の希望や適応能力について報告書を作成。それに基づき、GDAPHは、改めて、障害者の職業訓練等に関する裁定を行う(労働法典R.5213-2条)。</p>	<p>・リハビリテーション法に基づき職業評価・相談が、各州の指定機関により実施されている(リハビリテーション法106条)。 ・労働力投資法に基づく職業相談(ワンストップキャリアセンターで一般向けの援助に加え、障害者を支援するため専任の障害者担当者配置)(労働力投資法121条)。</p>	<p>・ジョブセンター・ブラスのパートナリアルアドバイザー(各種手当受け付けや就労・訓練の情報提供を担当)によって手当や訓練機会に関する情報提供や就労に焦点を当てた面接(work-focused interview)が行われ、その上で障害者雇用アドバイザーによって雇用評価(employment assessment)が実施され、能力・適性を見出す。その評価結果をもとに方針が立てられ、職業紹介、職業訓練などが提供される。 ・2010年10月より、職業準備(Work Preparation)、ワークステップ(Workstep)、職業紹介制度(Job Introduction Scheme)は、「ワーク・チョイス(Work Choice)」に統合される。これは、全ての障害者に対して柔軟性のある支援をすることで、より障害者自身の選択とコントロールを可能にすることを唱っている。Specialist Disability Employment Programme とも表現されている。</p>
<p>(2)職業訓練</p>	<p>・障害者向けの職業訓練は、職業訓練センター(Berufsbildungswerk)及び職業支援センター(Berufshilfsdienst)が実施する(社会法典第9編35条1項)。前者は若年障害者の職業訓練と職業準備、後者は成人障害者(障害を理由に従来の職業に従事できなくなった者)の再訓練をそれぞれ実施する。職業訓練センターは52か所あり、合同組織がある。職業支援センターは28か所あり、全国組織がある。 ・その他、障害者に適性がある場合に、訓練の一部が職業リハビリテーション施設の援助を受けながら企業において実施される(社会法典第9編35条2項)。 ・訓練期間中は、訓練手当が支給される(社会法典第3編104条)。</p>	<p>・障害労働者は、すべての通常の職業訓練制度(*)を利用できる(平等取扱原則)(労働法典L.6112-3条)。その際、障害者は、特別な調整(aménagement)を受けることができる(労働法典L.5211-4条)。 (*)例えば、企業内職業訓練プラン、個別職業訓練休暇、個別職業訓練権。 ・障害者を対象とする特別職業訓練。障害者は、フランス全土に散在する職業リハビリテーションセンターでの特別職業訓練を受けることができる(労働法典L.5213-3条、R.5213-9条)。障害者は、CDAPHにより、適応した職業リハビリテーションセンターを指名される。職業訓練期間は、10か月から30か月。職業訓練中の報酬は、障害者の置かれた状況により異なる。訓練終了後には、国から助成金(再配置手当、開業補助金)が支給される。</p>	<p>・リハビリテーション法に基づき職業訓練を各州の指定機関が実施(リハビリテーション法第1編)。 ・職業訓練パートナーシップ法(Job Training Partnership Act)に基づく事業所内訓練。 ・ジャビツ・ワグナー・オデイ法による製品・サービス提供のための職業訓練。 ・ランドルフ・シェパード法(Randolph-Sheppard Act)に基づき連邦施設内で売店経営するための視覚障害者を対象とした職業訓練。</p>	<p>・ビジネス・イノベーション・技能省(Department for Business, Innovation and Skills、前教育技能省)が技能資金提供庁(Skills Funding Agency)等に委託し職業訓練を実施。技能資金提供庁の職業訓練は、19歳以上を対象としている。 ・基礎的職業資格訓練(技能資金提供庁所管)は、職業技能に乏しい人への基礎訓練(Foundational Learning Curriculum for adults)を提供しているが、ここに障害者がアクセスできる。 ・障害者のための職業訓練サービス(ジョブセンター)を通じて寄宿制職業訓練施設が提供)身体的、感覚的障害、学習障害があり、18歳から63歳までで地域で適切な訓練を受けられない者が対象。環境を整えた施設内で専門のスタッフにより個々のニーズに合わせた訓練(最長12か月)を実施。イングリッドに9か所50コースほどがあり、NVQ(職業技術資格認定、National Vocational Qualifications)1-3レベルの取得訓練を提供している。</p>
<p>(3)職業紹介・あっせん</p>	<p>・あっせんは、各地の雇用エージェンシーが実施する(社会法典第9編35条)。 ・統合専門サービスが、一般労働市場での適切な労働ポストを開拓する(社会法典第9編110条2項2号)。2008年に約7千3百人のあっせん実績がある。</p>	<p>・Pôle Emploi : 公的職業紹介機関。求職者への職業紹介及び失業給付の支給を使命とする。 ・Cap Emploi : 障害者のための機関(全国に107か所)。障害者の職業的参入を促進する観点から、情報提供・相談、職業訓練計画の支援、求職活動支援、職業的参入促進のための具体的活動の提案等を行う。</p>	<p>・リハビリテーション法に基づき、各州の指定機関により、職業紹介、職業あっせん、ジョブコーチ支援、職業継続支援、フォロアーアップ等のサービスが実施されている(リハビリテーション法第1編)。 ・労働力投資法に基づく職業相談(ワンストップキャリアセンターで一般向けの援助に加え、障害者を支援するため専任の障害者担当者を配置)(労働力投資法121条)。</p>	<p>・ジョブセンター・ブラスを通じて、職業紹介、職業あっせん、職場の環境改善、などが実施されている。</p>

<p>(4) 援助付き雇用 (障害者が継続的な援助を受けながら一般の企業等に雇用されて他の労働者とともに働くことを主たる内容とする職業リハビリテーションの手法)</p>	<p>・援助付き雇用(Unterstützte Beschäftigung)は、「まずはボストを、それから訓練を」という考え方の下、2008年法改正により導入された。これは、特別の援助の必要性を有する障害者が、作業所での就労ではなく、社会保険適用の一般雇用を得ることを目的として行われる。その内容は、統合専門サービスによる援助を伴った企業での2年間の訓練等である(社会法典第9編38a条)。</p>	<p>・統一参入契約(CUI: contrat unique d'insertion)(労働法典L.5134-19-1条以下): 雇用へのアクセスに際して特別な職業上の困難を有する者を対象とする。CUIは、無期契約でも有期契約でも良い。ただし、週の労働時間は、20時間以上でなければならぬ。CUIで障害者を雇用した使用者には、財政的支援や社会保険料等の負担軽減がなされる(財政的支援の額は、営利セクターでは、SMIC(法定最低賃金)の47%、非営利セクターではSMICの95%を最高とし、地域圏ごとに定められる)。</p>	<p>・リハビリテーション法に基づき、各州が民間団体等の協力により、援助付雇用支援を実施している(リハビリテーション法621条)。</p>	<p>・自治体、民間団体が行っている援助付き雇用サービス(Supported Employment Service)は、障害者と雇主との両者に情報、訓練、モニターなどを行う。サービスは、ジョブセンター・プログラムの障害者雇用アドバイザー、ソーシャルワーカー、地域ナース、作業療法士などから照会を受けて実施される。 ・ジョブコーチは、自治体や障害者団体などが雇用して就労定着に当たっているが、体系的な制度とはなっていない。 ・ジョブセンター・プログラムが運営するワークステップ(Workstep)は、援助付き雇用プログラムであり、2010年には新たに「ワーク・チョイス・プログラム(Work Choice programme)」と呼ばれている。</p>
<p>4. その他の就労支援</p>			<p>・リハビリテーション法に基づき、各州の指定機関により、職業調整、教材や訓練機器の提供、経済的支援、職業に必要な医療、義肢装具の提供、自立生活センターの運営支援等が行われている(リハビリテーション法第1編)。 ・労働力投資法に基づく「アメリカ労働力ネットワーク(America's Workforce Network)」による情報提供。 ・交通機関のバリアフリー化(United We Ride)。</p>	<p>・仕事へのアクセス支援(Access to work): 1994年に制度化。ジョブセンター・プログラムによって運営。障害の結果として労働に関係した障壁を克服することを助けるため、特別の雇用コストに対する資金のためである。 - 雇用のための特別な補助具や福祉機器。 - 建物と既存の設備の改修。 - 障害のために公共交通が使用できない場合の通勤の支援。 - 職場での援助を提供するサポートワーカー(例えば、読み上げ)。 - 採用面接をサポートするコミュニケーション・職業パスウェイ(Passway to Work): 雇用支援手当あるいは就労不能手当を受けている人に就労に向けた援助を行う、個別性の高い援助プログラム。 ・障害者のニュー・デール: 民間、公的、私的セクターの「ジョブ・ブローカー」のネットワークを通じたプログラム。ジョブ・ブローカーは、障害者の仕事を見つけ出し、就労準備、継続することを手助けする。 - 対象 60,940人(2006-07) - 上記の実施主体 ジョブセンター・プログラム - 財源 7,840万ポンド</p>

<p>5企業に対する 支援</p>	<p>・障害者の労働生活への参加に必要な費用が使用者に対して助成される。具体的には、使用者が障害者を雇用した場合、各地の雇用エンジェンシーは、統合助成金 (Eingliederungszuschuss) として、一定期間 (最長24か月) の賃金の一定割合 (最高70%) を使用者に補助する (社会法典第3編218条2項)。統合助成金は、重度障害者についての特例がある (社会法典第3編219条)。統合助成金の支給件数は、2008年で約1万7千件である。</p> <p>・また、使用者が障害者に企業内で職業訓練を行った場合、各地の雇用エンジェンシーは、訓練助成金として、訓練報酬の一定割合 (60%以上) を使用者に補助する (社会法典第3編236条)。訓練助成金も、重度障害者についての特例がある (社会法典第3編235a条)。</p>	<p>・障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) から、以下のような助成・支援がなされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> -職業訓練助成金 -職業訓練支援金 -職業資格取得契約支援金 -見習い支援金 -職業能力評価・職業指導支援金 (等) <p>(注) 助成・支援金の原資は、雇用義務未達の企業から徴収された納付金である。</p>	<p>・雇用主への税控除。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建築・移送減税：バリアフリーの経費を補填。小規模ビジネス減税：手話通訳の利用料などの一部を補填。 ・労働力投資法に基づく情報提供等。 ・リハビリテーション法に基づく情報提供等。 ・ODEPIによるバリアフリー化の相談支援等。 	<p>・障害者を新たに雇用する事業主に6週間の試用期間中の賃金を助成する職業導入制度。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者が仕事をすすめる上で必要な職場環境整備などの費用を補助する職業アクセス (上記「その他の就労支援と重複」)。 ・障害者の雇用に関する助言、指導を行うワークステップ。
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

参考資料

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>1.障害者数</p> <p>障害者数 8,640千人(全人口に占める割合10.5%) うち重度障害者(障害度50以上) 6,728千人(8.2%) 軽度障害者(障害度50未満) 1,912千人(2.3%) ・15～64歳の障害者 4,407千人(8.0%) うち重度障害者 3,055千人(5.5%) 15～24歳の障害者の割合(1.9%) 45～54歳の障害者の割合(10.4%) 60～64歳の障害者の割合(22.8%) ・男性4,628千人(11.5%) 重度3,514千人(8.7%) ・女性4,013千人(9.5%) 重度3,214千人(7.6%) (連邦統計局ミクロセンサス 2005)</p> <p>・障害種類別重度障害者数 合計 6,918千人(人口比8.4%) (=100%) -身体障害者 4,449千人(64.3%) 視覚 5.0%、聴覚・言語・平衡 3.8%、 肢体不自由 27.7%、内部機能 27.8% -知的・精神障害者 1,310千人(18.9%) 脳器質性発作2.3%、器質性精神病6.7%、 精神病(統合失調症、気分障害)・ 神経症等5.7%、知的障害4.2% -その他・不詳 1,159千人(16.8%) (連邦統計局 重度障害者統計2007)</p> <p>・長期間継続する健康上の問題又は障害のある者(LSHPD) 16～64歳 LSHPD全体 11.2% (EU平均15.6%) (EU労働力調査特別調査 2002)</p>	<p>・生産年齢人口(15～64歳) 39,390千人 うち6ヶ月以上続く健康上の問題又は障害のある者(広義の障害者) 9,595千人(24.3%) 行政上の認定を受けた障害者 1,813千人(4.6%) ・行政上の認定を受けた障害者のうち 障害労働者の資格認定者(RQTH) 961千人 労災・職業病の被災者認定者 561千人 (INSEE・労働・連帯・公務員省調査統計局 (DARES)雇用調査補足調査:2007)</p> <p>・障害の種類別在宅障害者数 (重複計上) 総人口57,411千人(=100%) 運動機能(16.3%)、視覚(5.5%)、聴覚(8.7%)、音声・ 言語(1.9%)、内臓・代謝(14.7%)、知的・精神 (15.7%)、その他(6.0%) 20～59歳人口 31,071千人(=100%) 運動機能(13.5%)、視覚(3.7%)、聴覚(4.7%)、音声・ 言語(1.2%)、内臓・代謝(9.5%)、知的・精神(14.8%)、 その他(5.2%) (INSEE 障害者・労働不能者・依存者調査 1999 HID-1999)</p> <p>・LSHPD(16～64歳) 全体 24.6% (=100%) 肢体・皮膚(41.8%)、視覚(9.7%)、聴覚・言語 (3.1%)、内部(25.8%)、精神・神経(9.8%)、疾病 (3.8%)、その他(6.0%) (EU労働力調査特別調査 2002)</p>	<p>・生産年齢人口(15～64歳) 全体 1億9,536,363千人 うち障害者(*) 30,940千人(15.8%) うち重度障害者(*) 19,833千人(10.1%) (*)特定の機能・動作が困難 (**)特定の機能・動作が不可能</p> <p>・年齢階級別障害者数 年齢計 54,430千人(人口比18.7%) 0～14歳 5,357千人(8.8%) 15～64歳 30,940千人(15.8%) 65歳以上 18,133千人(51.8%)</p> <p>・障害種類別障害者数(15～64歳) (重複計上単位:千人,人口比(%)) 視覚障害4,260(2.2)、聴覚障害3,894(2.0)、言語 障害1,781(0.9)、歩行障害14,014(7.2)、特定動作 10,271(5.3)、精神・知的12,044(6.2)、学習障害 3,422(1.8)、知的障害1,211(0.6)、認知症 787(0.4)、うつ病5,633(2.9)</p> <p>(国勢調査局 Survey of Income and Program Participation 2005)</p>	<p>・生産年齢人口(16～64歳) 全体 39,740千人 うち障害者合計 7,450千人(18.7%) DDA該当かつ労働制約的 4,272千人 DDA該当のみ 1,978千人 労働制約的のみ 1,200千人 (全国統計局 Annual Population Survey APS Oct 2008 - Sep 2009)</p> <p>・年齢階級別障害者数(16～59/64歳) 年齢計 7,021千人(人口比19.3%) 16～24歳 625 (9.3%) 25～34歳 934 (12.2%) 35～49歳 2,408 (18.5%) 50～64歳 3,056 (33.7%)</p> <p>・障害種類別状況(16～59/64歳) 障害者全体6,977千人(=100%) 視覚障害1.6%、聴覚障害1.4%、肢体不自由33.0%、 皮膚1.5%、呼吸器1.1%、心臓・循環器11.7%、消化 器5.1%、糖尿病5.7%、精神疾患10.4%、てんかん 2.1%、学習障害2.7%、進行性疾患5.0%、その他障 害8.3% (全国統計局 Labour Force Survey LFS Spring 2005)</p> <p>・LSHPD(16～64歳) 全体 27.4%(=100%) 肢体・皮膚(34.9%)、視覚(1.7%)、聴覚・言語 (2.5%)、内部(38.9%)、精神・神経(10.5%)、疾病 (3.2%)、その他(8.4%) (EU労働力調査特別調査 2002)</p>	
<p>2.障害者の就 労状況</p> <p>・15～64歳の障害者 労働力人口 2,206千人 労働力率 50.1% (非障害者75.9%) 失業者 330千人 失業率 15.0% (非障害者 11.1%) (連邦統計局ミクロセンサス2005)</p> <p>・15～64歳の重度障害者 労働力率36.4%、失業率 18.0% (連邦雇用エージェンシー-2005年統計)</p>	<p>・生産年齢人口(15～64歳) 39,390千人 うち6ヶ月以上続く健康上の問題又は障害のある者(広義の障害者) 9,595千人(24.3%) 行政上の認定を受けた障害者 1,813千人(4.6%) ・行政上の認定を受けた障害者のうち 障害労働者の資格認定者(RQTH) 961千人 労災・職業病の被災者認定者 561千人 (INSEE・労働・連帯・公務員省調査統計局 (DARES)雇用調査補足調査:2007)</p> <p>・障害の種類別在宅障害者数 (重複計上) 総人口57,411千人(=100%) 運動機能(16.3%)、視覚(5.5%)、聴覚(8.7%)、音声・ 言語(1.9%)、内臓・代謝(14.7%)、知的・精神 (15.7%)、その他(6.0%) 20～59歳人口 31,071千人(=100%) 運動機能(13.5%)、視覚(3.7%)、聴覚(4.7%)、音声・ 言語(1.2%)、内臓・代謝(9.5%)、知的・精神(14.8%)、 その他(5.2%) (INSEE 障害者・労働不能者・依存者調査 1999 HID-1999)</p> <p>・LSHPD(16～64歳) 全体 24.6% (=100%) 肢体・皮膚(41.8%)、視覚(9.7%)、聴覚・言語 (3.1%)、内部(25.8%)、精神・神経(9.8%)、疾病 (3.8%)、その他(6.0%) (EU労働力調査特別調査 2002)</p>	<p>・生産年齢人口(15～64歳) 全体 1億9,536,363千人 うち障害者(*) 30,940千人(15.8%) うち重度障害者(*) 19,833千人(10.1%) (*)特定の機能・動作が困難 (**)特定の機能・動作が不可能</p> <p>・年齢階級別障害者数 年齢計 54,430千人(人口比18.7%) 0～14歳 5,357千人(8.8%) 15～64歳 30,940千人(15.8%) 65歳以上 18,133千人(51.8%)</p> <p>・障害種類別障害者数(15～64歳) (重複計上単位:千人,人口比(%)) 視覚障害4,260(2.2)、聴覚障害3,894(2.0)、言語 障害1,781(0.9)、歩行障害14,014(7.2)、特定動作 10,271(5.3)、精神・知的12,044(6.2)、学習障害 3,422(1.8)、知的障害1,211(0.6)、認知症 787(0.4)、うつ病5,633(2.9)</p> <p>(国勢調査局 Survey of Income and Program Participation 2005)</p>	<p>・生産年齢人口(16～64歳) 全体 39,740千人 うち障害者合計 7,450千人(18.7%) DDA該当かつ労働制約的 4,272千人 DDA該当のみ 1,978千人 労働制約的のみ 1,200千人 (全国統計局 Annual Population Survey APS Oct 2008 - Sep 2009)</p> <p>・年齢階級別障害者数(16～59/64歳) 年齢計 7,021千人(人口比19.3%) 16～24歳 625 (9.3%) 25～34歳 934 (12.2%) 35～49歳 2,408 (18.5%) 50～64歳 3,056 (33.7%)</p> <p>・障害種類別状況(16～59/64歳) 障害者全体6,977千人(=100%) 視覚障害1.6%、聴覚障害1.4%、肢体不自由33.0%、 皮膚1.5%、呼吸器1.1%、心臓・循環器11.7%、消化 器5.1%、糖尿病5.7%、精神疾患10.4%、てんかん 2.1%、学習障害2.7%、進行性疾患5.0%、その他障 害8.3% (全国統計局 Labour Force Survey LFS Spring 2005)</p> <p>・LSHPD(16～64歳) 全体 27.4%(=100%) 肢体・皮膚(34.9%)、視覚(1.7%)、聴覚・言語 (2.5%)、内部(38.9%)、精神・神経(10.5%)、疾病 (3.2%)、その他(8.4%) (EU労働力調査特別調査 2002)</p>	
<p>【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, 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。</p>	<p>・生産年齢人口(15～64歳) 全体 1億9,536,363千人 うち障害者(*) 30,940千人(15.8%) うち重度障害者(*) 19,833千人(10.1%) (*)特定の機能・動作が困難 (**)特定の機能・動作が不可能</p> <p>・年齢階級別障害者数 年齢計 54,430千人(人口比18.7%) 0～14歳 5,357千人(8.8%) 15～64歳 30,940千人(15.8%) 65歳以上 18,133千人(51.8%)</p> <p>・障害種類別障害者数(15～64歳) (重複計上単位:千人,人口比(%)) 視覚障害4,260(2.2)、聴覚障害3,894(2.0)、言語 障害1,781(0.9)、歩行障害14,014(7.2)、特定動作 10,271(5.3)、精神・知的12,044(6.2)、学習障害 3,422(1.8)、知的障害1,211(0.6)、認知症 787(0.4)、うつ病5,633(2.9)</p> <p>(国勢調査局 Survey of Income and Program Participation 2005)</p>	<p>・生産年齢人口(15～64歳) 全体 1億9,536,363千人 うち障害者(*) 30,940千人(15.8%) うち重度障害者(*) 19,833千人(10.1%) (*)特定の機能・動作が困難 (**)特定の機能・動作が不可能</p> <p>・年齢階級別障害者数 年齢計 54,430千人(人口比18.7%) 0～14歳 5,357千人(8.8%) 15～64歳 30,940千人(15.8%) 65歳以上 18,133千人(51.8%)</p> <p>・障害種類別障害者数(15～64歳) (重複計上単位:千人,人口比(%)) 視覚障害4,260(2.2)、聴覚障害3,894(2.0)、言語 障害1,781(0.9)、歩行障害14,014(7.2)、特定動作 10,271(5.3)、精神・知的12,044(6.2)、学習障害 3,422(1.8)、知的障害1,211(0.6)、認知症 787(0.4)、うつ病5,633(2.9)</p> <p>(国勢調査局 Survey of Income and Program Participation 2005)</p>	<p>・生産年齢人口(16～64歳) 全体 39,740千人 うち障害者合計 7,450千人(18.7%) DDA該当かつ労働制約的 4,272千人 DDA該当のみ 1,978千人 労働制約的のみ 1,200千人 (全国統計局 Annual Population Survey APS Oct 2008 - Sep 2009)</p> <p>・年齢階級別障害者数(16～59/64歳) 年齢計 7,021千人(人口比19.3%) 16～24歳 625 (9.3%) 25～34歳 934 (12.2%) 35～49歳 2,408 (18.5%) 50～64歳 3,056 (33.7%)</p> <p>・障害種類別状況(16～59/64歳) 障害者全体6,977千人(=100%) 視覚障害1.6%、聴覚障害1.4%、肢体不自由33.0%、 皮膚1.5%、呼吸器1.1%、心臓・循環器11.7%、消化 器5.1%、糖尿病5.7%、精神疾患10.4%、てんかん 2.1%、学習障害2.7%、進行性疾患5.0%、その他障 害8.3% (全国統計局 Labour Force Survey LFS Spring 2005)</p> <p>・LSHPD(16～64歳) 全体 27.4%(=100%) 肢体・皮膚(34.9%)、視覚(1.7%)、聴覚・言語 (2.5%)、内部(38.9%)、精神・神経(10.5%)、疾病 (3.2%)、その他(8.4%) (EU労働力調査特別調査 2002)</p>	

本 文

第1章 ドイツ

第1節 障害者雇用法制及び施策の経緯

1920年「重度負傷者の雇用に関する法律」では、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負傷者の編入が義務づけられた。中央扶助機関（Hauptfürsorgestelle）の承認があるときのみ障害者を解雇できるとされ、1923年以降は公的ないし民間部門の使用者において重度障害者でポストの2%を占めるべき義務が課された。現行法の原型というべき重要な柱がこの時期に形成されている¹。

戦後、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。民間企業において6%、公的な部門、銀行、保険、建築貯蓄銀行において10%（1961年以降6%）の雇用義務が課された。7人以上の従業員を雇用する民間の使用者は、8%の雇用義務を負うこととされた。この雇用義務を充足できない場合には、同法の9条により月50マルクの納付金（Ausgleichsabgabe）を支払うべき使用者の義務が創設された。その後、1974年「重度障害者法」により、稼得能力減少が50以上の者を重度障害者とみなすこととされ（この間の雇用率制度の変遷については、本章第3節1参照）、その後現在の「障害程度」概念に取って代わることになる。

2000年7月7日には、「重度障害者の失業の克服のための法律」が連邦議会を通過し、同年10月1日に施行された。この法律により、納付金の額は、200マルクから500マルクに段階づけられることになった。

2002年には、民間部門の雇用率は5%に引き下げられ、同時に、雇用義務を負う事業所の規模が16人から20人に改正された。

2002年「障害者同権法」が制定され、これにより、公法的な分野における障害者の社会生活への自立的な参加と障害の除去が義務化された。この法律の核心部分は、さまざまな分野におけるバリアフリーの生成にある²。障害者は、建築施設、交通手段、技術的な装置、コミュニケーション装置のような、あらゆる生活領域が、一般的に通例な方法で、困難なくまた他人の補助なく利用できることを可能にすべきものとされた。

2001年には、「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。これに伴い、重度障害者法は、廃止されている。社会法典第9編においては、障害者に対する使用者の義務（ジョブアシスタント、障害者を雇用するための施設や装備等）、パートタイムの

¹ ドイツの障害者法の発展は、本質的には戦争犠牲者の扶養のため、1789年のプロイセンの傷病の公的な職員の扶養と年金を出発点として、1920年4月6日の重度負傷者法を経て、1920年5月12日連邦扶養法により発展した。連邦扶養法は、負傷者の回復と改善という思想に基づいて、治療行為、年金、病院給付金、遺族給付金などの請求権を保障し、稼得生活への編入の経過手当請求権を保障し、現行の介護扶助制度の礎となった。

² Schaub, ArbR, München, 2009, § 178, Rn. 5. これによれば、車椅子の人や歩行障害者に対する場所的な障害の除去にとどまらず、視覚障害者や聴覚障害者の電子的なメディアによるコミュニケーション、選挙への参加が意図されている。

労働時間短縮請求権、障害者の時間外労働・深夜労働の免除請求権などが規定されている。また、障害者の解雇については州の統合局の承認を要するとし、その不承認を行政機関の州で争う行政救済制度も設置されている。さらに、障害や疾病を有する労働者の企業への編入を促進するため、障害者の統合のための措置などを定めうる協定を使用者と重度障害者代表との間で結びうるとされている（統合のための合意と呼ばれる）。

2006年には、障害者等に対する差別やハラスメント等を禁止する一般平等取扱法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG）が制定された。これについては以下で詳述する。

第2節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の概要

ドイツでは、上述のように、一般平等取扱法が制定されている。この法律は、次のような EC 指令の国内法への置き換えの措置として制定され、施行されたものである。

- －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
- －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 EC 指令 2000/78
- －EEC 指令 76/ 207 の変更のための EC 指令 2002/ 73
- －商品及びサービスの支給開始とその供給にあたっての男女の平等取扱原則の適用に関する EC 指令 2004/113

2006年6月8日連邦政府は法案を連邦議会に提出し、2006年7月7日一般平等取扱法が連邦参議院を通過し³、2006年8月18日法律が施行された。この法律は、同法の前身である反差別法案を拡張する内容を有していた。

同法1条では、「この法律の目的は、人種、民族に特有な出自、性、宗教、又は、世界観、障害、年齢、性的なアイデンティティを理由とする不利益取扱いは、回避され、又は、除去されなければならない⁴」。指令とほぼ同様に、障害を理由とした直接差別、間接差別が禁止されたほか、セクシュアル・ハラスメントを含むハラスメントの禁止規定が置かれた。また、同法5条では、差別禁止のための積極的是正措置（ポジティブ・アクション）も許容されうる旨も定められている。他国とは異なり、ドイツでは、

³ ドイツでは、当初この指令のドイツ法への置き換え法の制定は困難を極めた。反人種主義指令の置き換えのための草案が、2001年に提出され、議会を通過せず、EC指令2000/43のための置き換えの期限が2003年7月に経過した。新たに、社会民主党と緑の党は、法案を連邦議会に2004年12月16日提出したが、7月8日に連邦参議院で拒否された。その後、連邦議会選挙の政権交代後、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。5月に、政府党派の連立のための委員会は、草案に合意し、2006年6月8日連邦政府は法案を連邦議会に提出した。

⁴ この法律では、不利益取扱いという語を用い、差別という言葉を用いていない。この点に関して、一般平等取扱法の前身の反差別法の政府草案では、次のように説明している。政府草案は、「これによって、不利益を加えることとむすびつくあらゆる差異のある取扱いが差別的な性格を有するものではないこと」を明確にしている（BT-Drucks. 15/ 4538）。

施行規則、ガイドラインは存在しない。ドイツ全体の統一法の形式を取っている⁵。

また、平等取扱いを促進し、分析し、観察し、支援することを目的として、連邦反差別機関が設置された。行政機関としての連邦反差別機関では、情報提供、紛争のあっせん、和解のための手続が予定されている。

これに伴い、社会法典第9編81条2項に規定されていた障害者に対する差別禁止規定も改められ、「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、一般平等取扱法の規定が適用される」（社会法典第9編81条2項）と規定されるに至った。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

一般平等取扱法では、障害者の概念規定はない。社会法典第9編2条1項において、「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。また、「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）、又は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、又は維持できない場合である」（社会法典第9編2条3項）。これらの社会法典第9編2条1項ないし3項における障害の定義が参照されることになる。

ただし、これに対し、ヨーロッパ法では、あらゆる障害程度を対象として差別的取扱いを禁止している。つまり、指令2条1項は、重度障害者とこれと同等の障害者に制限してはいない⁶。その上、障害と疾病は、異なる概念であり、「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」と障害の概念は定義されている⁷。

したがって、将来的に、ドイツにおいて、障害者概念に関し、いかなる法解釈がとられていくかは、今後を見極める必要がある。

⁵ 州法において同権法を定めるところがある。例えば、ラインラントファルツ州には障害者を対象とした同権法（Gleichstellungsgesetz）がある。

⁶ このため、連邦労働裁判所2007年4月3日判決（BAG Urt.v. 3.4.2007, NZA 2007, S.1098）において、「ドイツ連邦共和国は、このように理解される指令を、国内法に完全には置換えてはおらず（いない）」と説示している。つまり、判例は、ドイツ法では、重度障害者（障害程度最低50）とこれと同等の者（障害程度最低30）に限られている事実に着目して、ドイツ法がEC指令に一致していないとの解釈を取ったことになる。

⁷ EuGH Urt.v. 11.7.2006, NZA, 2006, S.839.

3 規制対象

一般平等取扱法の規制対象は、民間企業では、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）委託者である（一般平等取扱法 6 条 2 項）。また、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、団体の業務執行人も規制対象となる（一般平等取扱法 6 条 3 項）。

連邦、州、地方公共団体の公務員なども保護の対象となる（一般平等取扱法 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）。

不利益を受ける従業員の保護に関する法規定は、人的な領域を主に従業員という概念によって画する（一般平等取扱法 6 条 1 項）。つまり、

「(1) この法律の意味における従業員（Beschäftigte）とは、

労働者（Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer）

職業訓練にある従業員、

経済的な独立性を理由として労働者類似の者（Arbeitnehmerähnliche Personen）とみなされる者

さらに、これに属するのは、家事労働に従事する者やこれと同等の者である」と規定される。

派遣労働者は、2 項を介して、この法律の意味における労働者と解される⁸。

経済的な独立性を理由として労働者類似の者（Arbeitnehmerähnliche Personen）とみなされる者にもこの法律は及ぶが、判例では、それは社会的な保護の必要性がある場合とされ、その者が一般に労働関係に現れ、提供される雇用が社会類型的に労働者と対比しうる、という程度に社会通念上従属性の程度が達する、という場合に社会的な保護の必要性があるとされる⁹。フリーランス（Freie Mitarbeiter）がこれにあたる。また、請負契約により職務に従事する者、一人会社を経営する者がこれに含まれる¹⁰。

政府草案では、作業所に従事する障害者（社会法典第 9 編 138 条 1 項）は、労働者類似の者であると解している¹¹。

⁸ Wendeling-Schröder/Stein(Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz（以下 AGG を略す）, München, 2008, § 6 Rn. 16; Nollert-Borasio/Perreng (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz（以下 AGG を略す）, Frankfurt.a.M., 2006, § 6, Rn. 5.

⁹ BAG Urt. 17.1. 2006, EZA Nr.6 zu §2 BUrtG 9AZR 61/ 05. Vgl. Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 6 Rn. 10; Nollert-Borasio/Perreng, AGG, § 6, Rn. 7.

¹⁰ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 6, Rn. 10.

¹¹ BT-Drucks. 16/ 1780; Nollert-Borasio/Perreng, AGG, § 6, Rn. 11. これに対し、学説においては、作業所に従事する障害者（社会法典第 9 編 138 条 1 項）に対しては、3 ヶ月の入所判定期間と 2 年間の職業訓練期間からなる作業所における職業訓練に対して、一般平等取扱法が適用される、と解する立場もある（Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 6, Rn. 10.）。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

(1) 差別禁止事項

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、一般平等取扱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（一般平等取扱法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、違法であるとされる。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団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、再教育、継続訓練、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¹²、⑥社会的な優遇¹³、⑦教育¹⁴、⑧商品やサービス¹⁵の支給開始とその供給（同法2条要旨のみ）。

(2) 直接差別

一般平等取扱法3条1項においては、障害その他の事由に基づく直接差別が定義される。つまり、「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」。

判例においては、右の腕が麻痺しており、障害程度100の肢体障害として認められていた重度障害者が、公法上の法人の法形態をなしていたトリア専門大学の採用にあたって、重度障害者に対する障害を理由として不利益な取扱いをなされたという理由から、直接差別が認められている¹⁶。また、被告州警察における駐車スペースの監視職員の応募にあたっての採用差別について、障害を理由とした不利益取扱いの存否が争われ、連邦労働裁判所は、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

¹² 市の女性の家や市のホームレス支援の家はこれに含まれ、民間の労災保険、民間の疾病保険、民間生命保険は、これに入る。また、医師などもこれに含まれる。これに対し、例えば、幼稚園、産業医、食堂、会社のスポーツ施設のような会社の福利厚生は含まないとされる（Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 2 Rn. 21）。

¹³ 児童手当、両親手当(Elterngeld)、会社の福利厚生はこれに属する。また、美術館における学生や失業者に対する入場優遇もこれに含まれる（Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 2, Rn. 22）。

¹⁴ 初等教育から大学までの全てのレベルでの知識と能力を向上させる教育施設をいう。

¹⁵ 請負、旅行、リース契約、賃貸借契約なども対象となりうる。

¹⁶ BAG Urt.v.12.9. 2006, NZA 2007, S. 507.

ものであると推定される旨を認めている¹⁷。

(3) 間接差別

一般平等取扱法 3 条 2 項においては、障害その他の事由に基づく間接差別が定義される。つまり、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（一般平等取扱法 3 条 2 項）。

(4) 積極的是正措置（ポジティブアクション）について

8 条ないし 10 条並びに、20 条に掲げられた事由にもかかわらず、1 条に掲げられた諸事由を理由とした現存する不利益が、必要かつ相当な措置により、排除され、又は補てんされる場合にも、異なった取扱いは、適法である（一般平等取扱法 5 条）。政府の草案によれば、この規定により、積極的是正措置に関する EC 指令 2000/43 5 条、EC 指令 2000/78 7 条 1 項、EEC 指令 76/207 2 条 8 項、EC 指令 2004/113 6 条が国内法に置き換えられている¹⁸。また、これによれば、立法者のみならず、協約当事者や事業所の当事者（事業所委員会と使用者）、私法上の契約当事者によっても、過去に不利益を受けたグループの保護・促進のための措置は、適法であるとされる。その措置は、客観的な基準によって必要かつ相当でなければならない¹⁹。

積極的是正措置は、主に、男女差別と年齢差別を念頭に置いて、一定の要件のもとに採用・昇進などにおいて一定の性や年齢に属する者への優遇措置を適法とするものである。これに対し、社会法典第 9 編における重度障害者に対する保護のための規定（雇用率制度を含む）は、本法 5 条に服するものではなく、これらの社会法典第 9 編の規定は、積極的是正措置として理解されていない²⁰。採用にあたって障害者の優遇は、EC 指令 2000/78 5 条、基本法 3 条 3 項 2 文によって推断される促進の要請に基づく場合には、女性の優遇と同様に、適法である²¹。

(5) その他（特に、正当化事由、適用除外規定について）

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

¹⁷ BAG Urt.v. 3.4.2007, NZA 2007, S.1098.

¹⁸ BT-Drucks. 16/1780.

¹⁹ EC 指令 2002/73 は、例として、父親休暇の付与が挙げている（BT-Drucks. 16/1780）。

²⁰ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 5, Rn.23.

²¹ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 5, Rn.23. これに対し、指令 2000/78 に基づいて障害を理由として相当な予防措置を取ること、積極的是正措置とはいえないと解する見解もある。異なった取扱いにより、障害者の制約は考慮されるべきであるが、こうした制約を有しない他のグループを不利益に扱うことは、相当ではない。採用及び昇進、職業教育、再教育、再訓練を障害のある者に対して可能にするために、相当な予防措置を使用者が講じない場合には、むしろ、不作為による障害者の不利益取扱いが問題になる（Nollert-Borasio/Perreng, AGG, § 5, Rn. 5）

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（一般平等取扱法 8 条 1 項）。同法 8 条 1 項では、1 条に掲げられた諸事由に関して画一的な正当化事由の基準が定められている²²。

職業上の要請の存在に関して重要なのは、それが職務に関連したものでなければならないということである²³。障害者に対する不利益取扱いが争われた採用差別の事件では、公法上の法人の法形態をなしていたトリア専門大学で、採用にあたって、重度障害者に対して障害を理由として不利益な取扱いをなしたという理由から、当事者は、被告州（Y）が補償を支払うべきかどうか争われた事件においては、トリア専門大学が経理としてのポストを募集するため、「経営学学士を持った人を求む」と公募を出したが、右の腕が麻痺していた原告（障害程度 100 の肢体障害）が、このポストに応募し、職歴として、経営学学士を有した大学での商学教員経験を有し、会計、税ないし経済アカデミーで取得した税理・経理の追加的な資格を有し、中規模の会社において 3 年半経理職にあったという事案がある。連邦労働裁判所は、「原告が、要求された経営学士として大学の修了をしたのではなく、商学（経営学）として大学の修了をしていたことは、明らかに専門的な適性を欠くとはいえない」。「原告は、応募書類において、原告が中規模の事業所において 3 年半経理として働いていたことを指摘し、これとともに、原告の追加的な経理の職業上の実務経験を得ていたことを指摘している。このため、これによっては、経理として明らかな専門的な適性の欠如も、実務経験の不十分性も、推定されうるわけではない」と判示し、一番原告の上告を認容した²⁴。つまり、職業上の要請との関係では、むしろ、専門的な適性が原告に欠けているとはいえないと判断されている。

他の事件では、神経皮膚炎の発見により（障害程度 40）、原告の応募者が駐車スペースの監視業務には健康上不向きであるということ被告の州のベルリンの警察長官が、2004 年 4 月 1 日の文書により原告に対して通知し、被告州が、原告に対し、州警察行政局の依頼によってなされた医師による検査の後、検査結果を理由として採用しないことを通知したという事案がある。連邦労働裁判所は、他の事情も勘案して、「応募の失敗という不利益と原告の障害との間の因果関係を推定するためには、この場合十分である」としている。その上で、被告側の正当化には、身体的機能、知的能力、又は、精神的健康が、一定の職業上の要請であることが被告州によって主張・立証される必要があるが、本件ではその主張・立証が欠けていると判断された²⁵。

なお、一般平等取扱法 2 条 4 項においては、「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」という一般平等取扱法の規定（解雇に関して）がある。解雇制限法、特に同法の 1 条の規定（一般的な解雇法）、並びに、障害者の解雇の場合に州統合局の承認を要する規定（社会法典第 9 編 85 条、個別の解雇法）が適用される²⁶。

²² Nollert-Borasio/ Perreng, AGG, § 8, Rn. 3.

²³ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 8, Rn.6.

²⁴ BAG Urt.v.12.9. 2006, NZA, 2007, S. 507.

²⁵ BAG Urt.v. 3.4.2007, NZA, 2007, S.1098.

²⁶ この限りで、解雇との関係では、一般平等取扱法の適用は排除されることになる（Wendeling/ Schröder/ Stein,

ただし、1条に掲げられた諸事由を理由とした同一労働又は同一価値労働に対する僅少な対価の合意は、1条に掲げられた諸事由を理由として特別な規定が適用されるということによっては、正当化されない(8条2項)。特別な規定とは、障害者の保護や母性保護をさす²⁷。同一賃金原則ないし同一価値労働同一賃金の原則が、性を理由としたものをこえて、1条に掲げられたメルクマールの場合に拡張されたことを意味している。この条文が同一賃金原則ないし同一価値労働同一賃金の原則の新たな請求権の根拠となっている。

(6) ハラスメント等

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(一般平等取扱法3条3項)。また、セクシュアル・ハラスメントとは、「本人の望まない性的な行為や挑発が、性的な一定の身体的な接触、性的な内容の発言、並びに、本人の望まないポルノグラフィの提示や、見えるような形での持ち込みに属する、期待されない性的な一定の行為は、当該人の尊厳の侵害を目的とし、その侵害をもたらす場合、特に、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が形成される場合には、2条1項1文ないし4文に関連した不利益取扱いとなる」(同法3条4項)。ハラスメントを禁じる条項は、自身が障害のある者に対するハラスメントを禁止することに、制限されず、障害を理由とした差別に、障害児を持つ親に対する差別も含まれる²⁸。

5 差別禁止に関連する事項

(1) 措置義務

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。一般平等取扱法12条1項においては次のように規定する。

「(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

AGG, § 2, Rn.46) という立場と、解雇にあたっての差別禁止の適用は、2条4項によっては排除されないという立場がある(Nollert-Borasio, Perreng, AGG, § 2, Rn. 33)。後者の見解は、不利益取り扱いの禁止が、雇用ないし労働条件に対し解雇条件を含めて、適用されるという EC 指令 2000/78 に一般平等取扱法 2 条 4 項が明確に反しているとする。

²⁷ Nollert-Borasio/ Perreng, AGG, § 8, Rn. 16.

²⁸ EuGH, Urt.v. 17.7. 2008, 303/ 06 NZA, 2008, S.973. EC 指令では、前述のとおり、直接差別、間接差別、及びハラスメントが禁止されているが、国内法への置き換えが必要とされる。この事件では、ヨーロッパ法上、障害を理由とした差別に、障害児を持つ親に対する差別が含まれることを示したものであるため、ドイツにおいてもこの判決の判断は妥当するものとされる。

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項による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。」

こうした組織義務が課されたのは、政府草案によれば、職業生活において期待されない不利益的取扱いに対処するためには、予防的な措置に基づきその発生を回避することによって成果が約束されると考えるからであるとされる²⁹。このため、この規定は、同僚や（例えば、顧客のような）第三者による不利益取扱いから従業員を保護するために、具体的に必要な措置を講ずべき使用者の義務を設定している。

1項との関係で、使用者がいかなる具体的な措置を講じなければならないかについては、法律においても、また、政府草案においても、明らかにされてはいない。何が必要なかは、客観的な観点から判断されなければならないと解されている³⁰。1項は、労働契約関係と関わり、使用者が影響力を行使しうる領域でのみ、予防的な措置の義務に関わる。直接差別と間接差別に関する限り、採用ないし雇用条件の領域においては、使用者がその決定に際して、これに対応した命令を付与しなければならないとされる³¹。ハラスメントでは、使用者が必要な組織的な措置を講じなければならないと解されている³²。

2項の義務（指摘し、教育・再教育すべき義務）を果たす場合、1項の義務は履行したものとなる³³。

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措置を講じなければならない（一般平等取扱法12条3項）。

本条の重要な義務である4項の義務（介入義務と呼ばれる）の主な例としては、顧客、納入業者、その他の独立従事者、その補助者、ショッピングセンターの人員、銀行や貯蓄銀行の職員、官公庁の職員のように、使用者との社会的な接触関係のある者による、ハラスメントの形での不利益的取扱いである³⁴。つまり、第三者による不利益を受ける従業員を保護すべきこの義務は、本質的には、ハラスメントに関

²⁹ BT-Drucks. 16/1780.

³⁰ Nollert-Borasio, Perreng, AGG, § 12, Rn. 2.

³¹ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12, Rn. 9.

³² Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12, Rn. 9. 同書によれば、例えば、電話でのハラスメントでは、他の電話番号を割り当てる必要がある。また、夜のシフトの女性の労働には、仕事の後呼びうる門番をおき、女性専用の駐車場をつくり、駐車場の照明をつけなければならないとされる。

³³ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12, Rn. 13, 15.

³⁴ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, München, 2008, § 12, Rn. 46.

わっている³⁵。4項の義務との関係では直接差別や間接差別は想像しがたい。

社会的な接触関係のない第三者によるハラスメントの場合、例えば、通行人による肌の色を理由とした道路の工事現場の職員へのハラスメントなどは、この干渉義務違反にあたるかどうかについては疑問がある。ハラスメントをする者との関係では、使用者の法的な関係がなく、12条4項による措置をとる可能性がないからである³⁶。その職務によってハラスメントを受ける危険が増す場合に、対象を定めた組織的な措置をその者に対して講じる必要があるのである³⁷。

適切で相当な措置は、使用者に対して経済的に期待不可能なものであってはならない。不利益取扱いが社会的な接触のあるパートナーによってなされる限りは、使用者は、措置がこれに対して行われ、また、他の労働者による接触が行われるよう、働きかけをしなければならなくなる。これが功を奏しない場合で、社会的な接触関係の中断が期待可能でない場合には、ハラスメントを受ける者に対して行為者の影響力がなくなるような組織内の措置がなされる必要がある。例えば、大量の販売行為が行われる商業分野では、使用者は顧客に対して入構禁止が請求できる³⁸。

同法12条に反する場合には、後述の一般平等取扱法13条ないし15条の法的な効果が生じうる³⁹。

(2) 差別禁止違反の効果

障害などを理由として使用者が不利益取扱いを行った場合に、当該不利益取扱い行為の法的効力の帰趨や使用者に課せられる義務等は次のようなものである。

—不利益取扱いの禁止に反する合意は無効となる（一般平等取扱法7条2項）。さらに、契約上の義務にも反することになる（同条3項）。

—金銭補償が可能である：「(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、使用者が義務違反の責めを負わない場合には、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ヵ月分の報酬を超えて得ることは許されない(…)」(一般平等取扱法15条)。立法者によれば、1項は、実体的な損害(主に財産的な損害)を規定しているのに対し、2項は、非財産的な損害に対する補償を規定している⁴⁰。つまり、2項は、非財産的な損害についての独立した請求権の根拠となっている⁴¹。2項の主な目的は、人

³⁵ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12, Rn. 44.

³⁶ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12, Rn. 46.

³⁷ それゆえ、ガソリンスタンドでの深夜労働の女性の際に窓口係を置くこと、ドアウーマンには刺激臭のガスを持たせることなどが必要である(Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12 Rn.46.)。

³⁸ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12 Rn.47.

³⁹ Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 12, Rn.1.

⁴⁰ BT-Drucks. 16/1780; Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 15, Rn.47; Nollert-Borasio/Perreng, AGG, § 15, Rn.13.

⁴¹ 2項は、昇進の場合の不利益取扱いが行われた場合には、適用はないとされている(Wendeling-Schröder/Stein, AGG, München, 2008, § 15, Rn.47.)。

格的な利益の侵害が行われたことに対する制裁にある⁴²。それを算定する場合、不利益の種類と重大性が考慮されなければならない⁴³。

1 項によれば、使用者が義務違反に責任がある場合にのみ、実体的な損害についての損害賠償請求権が生じうる。使用者が義務違反に対し責任がない場合には、賠償義務がないとするのは、責任の推定規定であるとされる⁴⁴。これに対し、2 項によれば、使用者の責任（故意・過失）の有無とは関係なく補償が問題になりうる⁴⁵。1 項による損害賠償請求と 2 項による補償請求を同時にするという可能性があらたに生じたと説明される⁴⁶。

—従業員には、給付拒絶権が認められる。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（一般平等取扱法 14 条）。

—使用者は、本章における権利（異議申立権、給付拒絶権、補償及び損害賠償請求権）の請求を理由として、又は、その拒否を理由として、本章に反する命令をし、不利益な取扱いをすることは許されない（一般平等取扱法 16 条）。EC 指令 2000/78 11 条は、異議申し立てや平等取扱い原則の実行のための手続きを遂行することへのリアクションとして行われる使用者による解雇又はその他の不利益取扱いからの労働者の保護を必要な措置を加盟国に対し要求している（いわゆる二次的被害の禁止）。これにより、異議申立権、給付拒絶権、補償及び損害賠償請求権に対する請求に対する報復が禁止されることになる。

6 合理的配慮

EC 指令 2000/78 は、障害者に対する平等取扱原則の適用のために相当な予防措置をとることを法律上求めている（5 条）。ドイツでは、社会法典第 9 編 81 条 3 項及び 4 項において、このヨーロッパ法上の要求を充たしていたため、指令の効力発生にあたって、障害者に対して追加的で新たな立法は必要ではないとされた⁴⁷。

合理的配慮と呼ばれる語そのものはドイツ語にはない⁴⁸。geeignete Massnahmen（適切な措置）がこれに相当した語になるが、この語は、目的規定（社会法典第 9 編 81 条 3 項）として定められるもので（訴求可能な請求権ではなく⁴⁹、規範的な意味はない）、具体的には、同条 4 項以下において規範内容

⁴² Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 15, Rn.31.

⁴³ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 15, Rn.30.

⁴⁴ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 15, Rn.15.

⁴⁵ BT- Drucks. 16/ 1780; Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 15, Rn.8, 30; Nollert-Borasio/ Perreng, AGG, § 15, Rn.2.

⁴⁶ Nollert-Borasio/ Perreng, AGG, § 15, Rn.9.

⁴⁷ Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz (Hrsg.) , SGBIX, Sankt Augustin, 2006, §81, Rn.28.

⁴⁸ 合理的配慮と呼ばれる語の法的定義はない。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。

⁴⁹ Schmidt, Schwerbehindertenarbeitsrecht, Baden-baden, 2009, Rn. 214.

が以下のように明らかにされている。

重度障害者は、使用者に対し、以下の請求権を有する（社会法典第9編81条4項）⁵⁰。

- 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⁵¹）。
- 技術的な援助を含む職場の形成をすること⁵²。

例えば、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（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⁵³）。

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が、この請求権は、労働者が疾病により労働不能になり、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、生じうる（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）⁵⁴。

重度障害のため車での通勤が必要な場合に、就業環境を装備する目的で（社会法典第9編81条4項）、駐車場の優先が認められる⁵⁵。

過度の負担が使用者に課される場合、上記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）。過度の負担とは、「使用者にとって期待できない、あるいは不相当な費用（für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen）」である。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。

使用者がこれらの義務を履行する場合、財政的援助がありうる。統合局の管理する納付金から給付金

⁵⁰ 障害者は、本文のように、労働環境、労働組織、労働時間の障害に即応した形成について請求権を有するが、特に、費用との関係で使用者に対する期待可能性の限界がある。この請求権が問題になるにあたって、州の統合局は、包括的な助言を行うとしている（Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz, SGBIX, §81, Rn.33.）。

⁵¹ 障害者のための駐車場の駐車スペース、エレベーター、トイレ、特別な要請に応じた労働時間の形成が義務づけられる（Kossens/ von der Heide/ Maaß (Hrsg.) , SGBIX, 3.Aufl., München, 2009, §81, Rn.55.）

⁵² 歩行障害者については歩行具、背や腰の傷害者には持ち上げる器具、視覚障害者には読解の補助具が問題になる（Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz, SGBIX, §81, Rn.34.）。

⁵³ BAG Urt.v. 4.10. 2005, NZA 2006, S. 442.

⁵⁴ BAG Urt.v. 13.6. 2006, NZA 2007, S. 91.しかし、この場合、最初のヶ月は週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又は一部復帰するかが予見させるものではない等の理由から、診断書として十分でなく、一審原告による上告は棄却された。

⁵⁵ BAG Urt.v. 4.12. 1960, AP Nr. 7 zu § 618 BGB.

として使用者に対し支給される（社会法典第9編102条3項）。

- －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）。

また、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）。これについては、健康上の理由から1日の労働時間、8時間から、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が認められている⁵⁶。

重度障害者は、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）⁵⁷。

これらの規定の適用対象者は、重度障害者及びこれと同等の者である（社会法典第9編68条1項）。

障害や疾病を有する労働者の企業への編入を促進するため、障害者の統合のための措置などを定めうる協定を使用者と重度障害者代表との間で結びうるとされている（統合のための合意と呼ばれる、社会法典第9編83条）。この合意には、障害者の編入、人事計画、職場の形成の仕方、労働環境の形成、労働組織、労働時間、事業所・雇用場所におけるその実行に関する規制を定められる（同条2項）。また、統合のための合意には、1.空く予定又は空いたポスト又は新たなポストの補充にあたって重度障害者を相当に考慮すること、2.女性の割合を含む雇用率、3.パートタイム、4.年少の障害者の教育訓練、5.事業所の予防（編入のためのマネージメント）の実行、健康促進、6.参加給付の助言のため並びに労働生活における特別な補助のための産業医の選任、それぞれについて、特に、規定を置くことができる（同条2a項）。

また、従業員が6週以上中断なく繰り返し労働不能にある場合には、使用者は、93条における管轄の利益代表組織、重度障害者の場合には、重度障害者代表とともに、当該従業員の同意と参加のもとに、①いかに労働不能を克服できるか、②新たな労働不能が生じた場合にいかなる給付や補助により予防でき、そして、③職場が維持できるかについて、使用者は明らかにしなければならない（社会法典第9編84条2項）。この制度は、編入のためのマネージメントと呼ばれ、職場復帰のためのプログラムを使用者が利益代表ないし重度障害者代表、従業員本人とともに作成すべきこととなる。例えば、マインツ市は、2002年より、市の職員のための重度障害者代表、市の職員たる本人との協議の下に、労働者の職場復帰のためのきめ細かな編入のためのマネージメント協定を交わしている（今までの合意の例では、6,7

⁵⁶ Frankfurt ArG Urt.v. 27.3.2002, 2Ca 5484/01 NZA - RR 2002, S.573.

⁵⁷ このほかの使用者の義務として、事業所に障害者で埋められていたポストの欠員が生じた場合において、連邦雇用エージェンシーに失業又は求職を申請している重度障害者によって充足されなければならない（社会法典第9編81条1項）。

週休暇させる合意、シフト労働の合意、配置転換の合意などがある⁵⁸)。

7 雇用差別に対する救済の仕組み

(1) 行政上の救済

上記の不利益取扱い（差別）に対する行政的な救済機関として、連邦反差別機関及び委託先の機関がある。一般平等取扱法 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。

—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）

連邦反差別機関とは、2006 年に設立された連邦家族高齢者女性年少者省の一機関である。同機関の財政的な規模としては、2,509,000 ユーロ（2008 年）、2,990,000 ユーロ（2009 年）、2,677,000 ユーロ（2010 年）の支出がそれぞれ公表されている。職員数は 25 名（2010 年）と少ない。本部は、ベルリンにあり、2010 年現在、支部はなく、ベルリン以外の都市で紛争が生じた場合、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っている。

取扱い件数は、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 件である。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。

救済の具体的なプロセスは以下のようなものである。まず、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、あっせんの手続きが開始され、その際、同機関は、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。前述のとおり、他の機関による協議のあっせん（一般平等取扱法 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）が図れる。

行政上の救済の短所は、両当事者が承諾したときのみ、あっせんの手続きが開始されるという点にまずある。また、同機関は、ベルリンにしかないため、その他の市に居住する者が、同機関にアクセスするのが事実上難しい。さらに、最終的には、和解による紛争解決が予定されるが、例えば、平等取扱い原則違反の場合の補償金の額が低くなりがちであるのも、短所となっている。

⁵⁸ 日本障害者協議会「EU諸国における社会支援雇用調査報告書」（2010 年）22 頁（高橋賢司執筆）。

(2) 司法上の救済

不利益的取扱い事件は、他の労働事件と同様、労働裁判所の管轄となる。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。その後、不服のある当事者は、一定の要件のもとに州労働裁判所に控訴し、連邦労働裁判所に上告できる。

(3) 職場での救済

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（一般平等取扱法 13 条）。企業内では、次のような機関に対して異議は申し立てられると解釈される⁵⁹。例えば、上司、人事課がありうる。大企業では、いかなる機関に対し異議が申し立てられるかは、規定に定められていることが多い⁶⁰。13 条との関係では、外部の機関に対する異議申し立てはなしえない⁶¹。また、同法 2 項においては、労働者の代表の権利は、維持される旨規定される。事業所組織法 84 条において、「あらゆる労働者は、使用者によって又は事業所の労働者によって不利益を受け、又は不相当に扱われ、その他の方法で侵害されたと感じる場合には、事業所の管轄の機関に対し異議申し立てをする権利を有する」と規定され、事業所委員会に対する不利益取扱いを理由とした労働者の異議申し立て権があった。一般平等取扱法 13 条 2 項の規定は、事業所組織法 84 条における事業所委員会に対する労働者の異議申し立て権を排斥しないことを明らかにしたものである。

第 3 節 雇用率制度

1 雇用率制度の経緯

1920 年 4 月 6 日の「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負傷者の編入が義務づけられる一方で、1923 年より公的ないし民間部門において重度障害者でポストの 2% を占めるべき義務が課された。

1953 年 6 月 16 日「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、公共の勤務において健康障害を被った者を重度障害者とした（本質的には戦争負傷者及び労災負傷者）。雇用義務は、7 人以上の事業所を対象とし（1961 年より公的部門において 9 人以上の事業所、民間部門において 15 人以上の事業所を対象とした）、民間企業において 6%、公的な部門、銀行、保険、建築貯蓄銀行において 10%（1961 年以降 6%）の雇用義務が課された。7 人以上の労働者を雇用する民間の使

⁵⁹ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 13 Rn.11.

⁶⁰ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 13 Rn.11.

⁶¹ Wendeling- Schröder/ Stein, AGG, § 13 Rn.12.

用者は、8%の雇用義務を負うこととされた。この雇用義務を充足できない場合には、同法の9条により月50マルクの納付金(Ausgleichsabgabe)を支払うべき義務が創設された。1953年の「重度負傷者法」の目的は、戦争の帰結と公共の勤務における負傷という概念を克服することにあった。

その後、1974年「重度障害者法」により、稼得能力減少が50以上の者を重度障害者とみなすこととされた。16人の従業員・職員を有する公的な部門ないし民間部門の使用人は、6%の雇用率が課され、雇用義務を充たせない場合には、充足できないポストに応じて月100マルクの納付金を納めることとされた。1986年8月26日の重度障害者法の改正にあたっては、月150マルクに納付金の額が引き上げられ、稼得能力減少という概念に加えて、障害程度という概念が補充されることとされた。1990年10月3日のドイツ統一のための契約により、納付金は200マルクに引き上げられた。

2000年7月7日には、「重度障害者の失業の克服のための法律」が連邦議会で通過し、同年10月1日に施行された。この法律により、納付金の額は、200マルクから500マルクに段階づけられることになった。

2002年終わりには、民間部門の雇用率は5%に引き下げられ、同時に、雇用義務を負う事業所の規模が16人から20人に改正された⁶²。従来6%であったが、政府の説明によれば、5%に引き下げたのは、重度障害者の雇用についての使用者のモチベーションを増すことにあるとされる⁶³。これにより、2002年までに25%分重度障害者の失業者の数を減少させたいというものであった。

2 雇用率制度の対象障害者

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)。雇用率制度の対象障害者は、重度障害者(障害の程度50以上の者)、重度障害者とみなす者(障害の程度が30以上50未満で、障害が職業上影響を及ぼす場合)(社会法典第9編2条2項、3項)である。この定義は、第1章第2節2において述べたとおりである。「医学的鑑定業務手引」が認定に用いられる。

障害が重度でない青年及び若年成人(2004年「重度障害者職業訓練就労促進法」制定に伴い新たに対象となる、障害のある若者の職業訓練や職業あっせんに力点)、最低週18時間雇用されるパートタイム労働者も算入される。高齢者パートタイマーの場合は18時間未満の労働時間でも算入される⁶⁴。

5%の雇用率の算定にあたって、労働者、教育訓練生、公務員の官吏、裁判官のポストを参入できる(73条1項)⁶⁵。労働者には、現業労働者、職員、管理的職員も含まれる⁶⁶。法人の代表者(有限会社

⁶² Vgl. Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz, SGBIX, Einleitung, Rn.9f.f.; Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, Einleitung, Rn.2 f.f..

⁶³ BT-Drucks. 15/ 1783, S. 10. 雇用率の分析については、障害者職業総合センター資料シリーズ No.42『欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み』78頁以下(佐渡賢一執筆)が詳しい。

⁶⁴ 自然人である限りで使用者(社会法典第9編75条2項)、家事労働者も算入される(同法127条1項)。

⁶⁵ これに対し、雇用率が適用される各事業所の最低ポスト数(20人)の算定にあたっては、職業訓練にある者は、

等)、使用者の代理人(倒産管財人等)、労働者類似の者は、参入できない⁶⁷。派遣労働者は、期間の定めのある労働契約関係であり、派遣会社に参入できる⁶⁸。このほか、労働者生活への参加給付の参加者(1号、社会法典33条3項3文)、慈善的又は宗教的な就業者(2号)、治療中にある者⁶⁹・住居探しの補助者・教育にある者(3号)、雇用創出措置(ABM)参加者(4号)、選挙で選ばれた者⁷⁰などは参入されない。

したがって、雇用率5%に相当するポスト数は次のように計算する。

$$5\% \text{に相当するポスト数 (雇用義務充足のためのポスト数)} = \frac{\text{ポストの数 (73条1項)} \times \text{雇用率}}{100}$$

その際、小数点以下は原則切り上げるが(社会法典第9編74条1項)、ただし、60人未満の事業所については、小数点以下は切り下げる(社会法典第9編74条2項)。したがって、次のようになる。

事業所の規模雇用者数	要求されるポスト数
20人未満	0
20人～40人	1
40～60人	2
60～70人	3
70～90人	4
90～110人	5

また、労働者生活への参加が特別に困難である場合(①障害の種類と程度、②年齢の高さ、③技術的な補助を伴った職場の装備ジョブアシスタントの採用の必要性、④車や輸送などの必要性)、複数カウントが可能となる(同法76条1項)。

認定方法は、障害の存在と程度は、連邦援護法の実施管轄官庁⁷¹によって行われる。障害の存在と障

算定できないとされる(社会法典第9編74条1)。連邦職業教育法3条の意味で雇用される教育訓練者であるとされる(Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 74, Rn.2.)。教育訓練のポストで雇用される者のポストは参入されないことになる。例えば、職業教育(職業学校 Berufsschule 等での教育)、再教育、継続訓練がこれにあたる。

しかし、5%の雇用率の算定にあたって、教育訓練生を参入できる(73条1項)から、5%に相当するポスト数を計算する本文の計算式においては、分子(ポストの数)においては、教育訓練生の数は参入できる。インターンやボランティアも、連邦職業教育法3条の意味で雇用される教育訓練者ではない(Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 74, Rn.2.; Schmidt, a.a.O., Rn. 104)。

⁶⁶ Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 73, Rn.5.

⁶⁷ Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 73, Rn.5.

⁶⁸ Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 73, Rn.5.

⁶⁹ 疾病者、身体障害者、アルコール依存症、喫煙依存者又は精神障害者で、施設(病院、福祉施設、教育施設)にある者がこれに含まれる(Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 73, Rn.5)。

⁷⁰ 議員、地方議会議員、組合代表者、政党の代表者等がこれに含まれる(Kossens/ von der Heide/ Maaß, SGBIX, § 73, Rn.5)。

⁷¹戦後、援護行政は当初は州のレベルで行われ、その後、州と市のレベルで行われている。特に、最近の行政組織の改革により、州の権限は委譲されている。その状況は州ごとに異なる。例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州では、市と郡に移譲されている。例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州では、市と郡に移譲されてい

害程度は文書で認定される。ただし、「同等の者」の認定は、連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit）において行われる（社会法典第9編68条2項）。

3 雇用率制度の枠組み

雇用率の運営主体は、州統合局（社会法典第9編102条1項1文）、（納付金基金との関係では）連邦労働社会大臣である。雇用率は、前述のとおり、民間部門及び公的な部門ともに5%である。雇用率の対象事業所は、従業員数20名以上の企業及び公的な部門である（社会法典第9編71条1項）。

実雇用率は、全体4.3%、民間3.7%、公的6.1%（2008年）である⁷²。

州の統合局が、雇用率の達成状況により、納付金を使用者から徴収する。法定雇用率未充足の場合企業は納付金を支出する。納付すべき月額額は雇用率に応じて異なり、3%から5%までの雇用率で105ユーロ、2%から3%までの雇用率で180ユーロ、0から2%までの雇用率で260ユーロとなっている。なお、障害者の作業所に仕事を委託した使用者は、請求された金額の50%を納付金から控除できる。

州の統合局は納付金の20%を連邦の納付金基金に納付する。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。

- －障害者の雇用の実施のため恒常的な特別な補助的な労働力（社会法典第9編72条1項1号a）、つまり、ジョブコーチが必要な場合、
- －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

る。以下のとおりである。

ベルリン州：州

バーデン・ヴュルテンベルク州：州参事会局（Landratsamt）

バイエルン州：バイエルン家族と社会センター（7つの地域にセンターは存在）

ブランデンブルク州：州（コットブスと外局（コットブス・フランクフルト（オーダー）、及びポツダム）

ブレーメン州、ハンブルク州：州

ヘッセン州：州（ギーセンに所在、カッセル、フルダ、ヴィースバーデン、フランクフルト・アム・マイン、ダムシュタットに健康社会局がある）

メクレンブルク・フォアポメルン州：州（ロストック）、ほかに部局として、ストラルズント、シュベールン、ロストック、ノイ・ブランデンブルクにある

ノルトライン・ヴェストファーレン州：市と郡

ニーダーザクセン州：州、他に7つの地方機関

ラインラント・プファルツ州：州（ほか、コブレンツ、ランダウ、マインツ、トリアは社会局が管轄）

ザールラント州：州

ザクセン州：ザクセン市社会連合（Kommunaler Sozialverband Sachsen）、外局はチェムニッツ

ザクセン・アンハルト州：州

シュレースビヒ・ホルシュタイン州：州と外局（キール、ハイデ、リューベック、シュレスヴィヒ）

チューリンゲン州：市など地方公共団体のレベル

⁷² 実雇用率の推移は以下のとおりである。3.8%（2002年）、4.0%（2003年）、4.1%（2004年）、4.2%（2005年）、4.3%（2006年）。

条)。

このほか、社会法典第9編34条は、訓練助成金、統合助成金(賃金に対する補助金)、技術的な補助(リハビリ機関の補助)を予定する。給付金は、教育訓練の対価の60%までとされる(社会法典第3編236条)。企業内に入ってから障害者の企業内教育訓練や再教育の場合、対価の80%までとされる(社会法典第3編235条)。統合助成金は、賃金補助を内容としており、賃金の50%、12ヵ月が通常であるが、増額できる。

第4節 保護雇用

1 保護雇用の定義とその根拠法

保護雇用は、伝統的に障害者作業所(Werkstatt für behinderte Menschen)が中心である。障害者作業所とは、障害者の労働生活への参加のための施設であり、障害のゆえに一般労働市場において就労ができない障害者に、職業訓練及び就労の提供を行い、一般労働市場への移行の支援を実施する(社会法典第9編136条1項)。作業所は、1950年代末から設置され始め、1961年の連邦社会扶助法で初めて法律に登場した。しかし、作業所の具体的な任務が規定されたのは、1974年の重度障害者法によってである⁷³。その規定は、2001年の社会法典第9編に引き継がれている。作業所に関する根拠規定は、社会法典第9編第2部(重度障害者法)136条~144条と、同編第1部(リハビリテーション法)39条~43条である。これらの作業所に関する規定の細目を定める法規命令として、作業所令(Werkstättenverordnung)と作業所共同参加令(Werkstätten-Mitwirkungsverordnung)がある。

その他、統合プロジェクト(Integrationsprojekt)が2000年法改正により実施されている。統合プロジェクトとは、一般労働市場での就労が特に困難と見込まれる重度障害者の一般雇用を可能にするための企業(統合企業)等であり、重度障害者を25%以上50%以下雇うことが必要である(社会法典第9編132条1項、3項)。このような企業は、既に1980年から精神障害者向けの自助企業として存在しており、1990年代に他の種別の障害者向けの企業も誕生した⁷⁴。これらの企業は、原則として市場経済の条件下で、約4割の障害者と約6割の非障害者を雇用しており、一般労働市場において通常の労働ポストを提供するものであった⁷⁵。こうした経験を背景に、適切な施設での長期にわたる就労・訓練段階を経れば一般労働市場への統合が可能であるけれども、障害者作業所がそのための施設ではないような障害者を対象として、一般雇用への橋渡しとして制度化された⁷⁶。統合プロジェクトは、一般労働市場に

⁷³ Vgl. Cramer, Werkstätten für behinderte Menschen, 5. Aufl., München, 2009, Einführung, Rn. 1 ff. 以下、同書を“Cramer, WfbM”と略す。

⁷⁴ Dau/Düwell/Haines (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX Lehr- und Praxiskommentar, 2. Aufl., Barden-Barden, 2009, Vorbemerkung zu §132, Rn. 4.

⁷⁵ Clockes, Soziologie der Behinderten, 3. Aufl., Heidelberg, 2007, S. 270.

⁷⁶ BT-Drucks. 14/3372, S. 23 f.

属するが、実際には一般労働市場と作業所の間段階に位置づけられている。したがって、統合プロジェクトは、作業所から一般労働市場への移行をも可能にするものである⁷⁷。統合プロジェクトに関する根拠規定は、社会法典第9編第2部132条～135条である。

2 保護雇用制度の対象障害者

(1) 障害者作業所の対象障害者

作業所に入所する障害者は、障害のゆえに一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務給付の最低限を提供することができる障害者である。ただし、障害に適した援助があっても自ら若しくは他人を危険にさらすことが予期される障害者、又は必要な介護・援助の程度から判断して労働生活への継続的な参加ができない障害者は除かれる（社会法典第9編136条2項）。

作業所への入所は、上記定義によって認定される（社会法典第9編137条）。重度障害者の資格の有無とは関係なく、一般労働市場の外部にある福祉施設で仕事を得る必要性によって判断される。「障害のゆえに一般労働市場において就労ができない」のは、障害に伴う制約のゆえに職業リハビリテーションの支援を受けても労働関係の義務を履行できない場合である。障害年金を受給していてもかまわない⁷⁸。他方、「経済的に有用な労務給付の最低限」が存在するのは、障害者が作業所により販売される商品及びサービスの生産に有用に関与できる場合である⁷⁹。すなわち、この要件は、労働市場において通常求められる能力と関連づけられているわけではなく、障害者が何らかの方法で作業所の作業委託に有用に関与できることで満たされる⁸⁰。

作業所への入所は、作業所内の専門家委員会（作業所令2条）が認定する。その際、連邦雇用エージェンシーの出先機関である各地の雇用エージェンシー（Agentur für Arbeit）が関与することがある⁸¹。

(2) 統合プロジェクトの対象障害者

他方、統合プロジェクトの対象となる障害者は、次のいずれかである（社会法典第9編132条2項）。

①一般労働市場への参加を困難にする知的・精神障害又は重度の身体・感覚・重複障害を有する重度障害者（同項1号）。②既に作業所等で統合プロジェクトに向けた準備を済ませており、統合プロジェクトの枠内で一般労働市場への移行の準備を受けるべき重度障害者（同項2号）。③事前に統合プロジェクトに参加すれば一般労働市場での就労が見込まれる学校教育修了後の重度障害者（同項3号）。

統合プロジェクトへの参加は、上記定義によって判断される。重度障害者の資格を有してなくても、

⁷⁷ BT-Drucks. 14/ 3372, S. 24.

⁷⁸ Deinert / Neumann (Hrsg.), Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2. Aufl., Barden-Barden, 2009, §22, Rn. 54. 以下、同書を“Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX”と略す。

⁷⁹ BSG, U. v. 29.06.1995, BeckRS 1995 30416977=BSGE 76, 178.

⁸⁰ Lachwitz / Schellhorn / Welti (Hrsg.), Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, 3. Aufl., Köln, 2010, §136, Rn. 24. 以下、同書を“Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX”と略す。

⁸¹ Luthe (Hrsg.), Rehabilitationsrecht, Berlin, 2009, S. 313. 以下、同書を“Luthe, Rehabilitationsrecht”と略す。

重度障害者と同等に扱われる障害者であればよい⁸²。

3 保護雇用制度の概要

(1) 障害者作業所の概要

ア 実施主体

作業所は、民間の福祉団体が中心である。作業所が優遇措置を受けるためには、連邦雇用エージェンシーによる認可を得る必要がある（社会法典第9編142条1項）。ここでいう「優遇措置」には、認可作業所への業務委託により障害者の就労に貢献した使用者が業務委託の代金（作業所の労務給付相当分）の50%を納付金に算入することができること（社会法典第9編140条）の他に、公的機関による認可作業所への優先的な業務委託⁸³も含まれる（社会法典第9編141条）。認可に関する決定は、申請に基づき、広域社会扶助主体（Überörtliche Träger der Sozialhilfe）の同意を得て、連邦雇用エージェンシーが行う（社会法典第9編142条2項）。

イ 任務・給付

障害者作業所においては、職業訓練と就労が行われる。このうち、職業訓練は、3ヶ月間（4週間まで短縮可）の入所判定期間と通常1年間（最長2年間）の職業訓練期間からなる。すなわち、障害者は、作業所が障害者の労働生活への参加のために適切な施設であるかどうか及び作業所のいかなる領域・給付が障害者に適しているのかを判定するための、並びに統合計画を作成するための入所手続給付（Leistungen im Eingangsverfahren）を受け、障害者の（稼得）能力を可能な限り発展、向上又は回復するために必要であり、かつ、障害者が経済的に有用な労務給付の最低限を提供できることが期待される場合には、職業訓練領域給付（Leistungen im Berufsbildungsbereich）を受ける（社会法典第9編40条）。訓練期間中は、連邦雇用エージェンシーから訓練手当が支給される（社会法典第9編45条5項、第3編104条）。その額は、1年目が月額62ユーロ、2年目以降が月額73ユーロである（社会法典第3編107条）。

作業所は、職業訓練後、就労を提供する。すなわち、障害のゆえに一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務給付の最低限を提供することができる障害者は、作業領域給付（Leistungen im Arbeitsbereich）を受ける（社会法典第9編41条1項）。その内容は、障害者の適性及び嗜好に応じた就労の開始、実施及び確保、職業訓練で得られた能力を維持及び改善するため並びに人格のさらなる発展のための労働付随措置への参加、適性のある障害者の一般労働市場への移行支援で

⁸² Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §133, Rn. 14.

⁸³ 優先的な業務委託の詳細は、社会法典第9編141条2項の行政規則に相当する「公的業務委託に際しての障害者作業所及び盲人作業所の優先に関する指針」（Richtlinien für die Berücksichtigung von Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge）で規定されている。Vgl. Cramer, WfbM, SGB IX §141, Rn. 6.

ある（社会法典第9編41条2項）。

作業所は、その作業成果に基づき、就労する障害者に賃金を支払う。その賃金は、連邦雇用エージェントにより直近に支給されていた訓練手当（月額73ユーロ）と同額の基本額と、成績に応じた割増額⁸⁴からなる（社会法典第9編138条2項）。作業成果は、通常、少なくともその7割が賃金の支払に充てられる（作業所令12条5項）。ただし、賃金が雇用促進手当と合わせて月額325ユーロに達しない場合には、作業所は、賃金支払のため、管轄するリハビリテーション主体（後述するように多くの場合は広域社会扶助主体）から障害者1人につき月額26ユーロの雇用促進手当を受け取る。賃金が299ユーロを超える場合には、月額雇用促進手当は、325ユーロから賃金を差し引いた額となる（社会法典第9編43条）。雇用促進手当の趣旨は、作業所の経済力が賃金支払のためには十分でないので、低額の賃金を賃金補助によって引き上げることにある⁸⁵。

ウ 費用負担

作業所での就労に要する費用は、管轄するリハビリテーション主体（Rehabilitationsträger）が支払う報酬によって賄われている（社会法典第9編41条3項1文）。管轄するリハビリテーション主体は、障害の原因又は結果に応じて、労災・職業病による障害者に対する労災保険主体、兵役・非軍事的役務による障害者に対する戦争犠牲者扶助主体、精神障害のある児童・青少年に対する児童・青少年扶助主体、それ以外の障害者に対する社会扶助主体のいずれかである（社会法典第9編42条2項）が、多くの場合、統合扶助について管轄する（社会法典第12編97条）広域社会扶助主体である⁸⁶。広域社会扶助主体が費用を負担する場合、作業所の事業者と、給付の内容、量及び質（給付協定）、定額及び個々の給付分野ごとの額からなる報酬（報酬協定）、給付の経済性及び質の審査（審査協定）に関する協定を締結しなければならない（社会法典第12編75条3項）。このうち、給付協定は、施設経営に必要な投資、施設の対象者、給付の種類、目的及び質、職員の資格、必要な設備及び職員配置を定めるものでなければならない（社会法典第12編76条1項）。また、報酬協定は、住居・食事提供に対する基礎定額、措置に対する措置定額、施設設備を含む投資額から構成される（社会法典第12編76条2項）。そして、審査協定は、給付の経済性及び質保障並びに経済性審査及び質審査の実施内容及び手続に関する原則及び基準を内容とする（社会法典第12編76条3項）。報酬協定における基礎定額、措置定額及び投資額の算定に際しては、作業所の任務及び専門的要求を満たすのに必要な費用並びに（企業において通常発生する費用を超える）作業所の経済活動に関連する費用が考慮される（社会法典第9編41条3項3文）。

他方、作業所での訓練に要する費用は、労災保険主体、稼得能力の減退した障害者に対する年金保険

⁸⁴ 割増額は、実際には作業所の賃金等級によって決まる。Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 85; Luthe, Rehabilitationsrecht, S. 333.

⁸⁵ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 86.

⁸⁶ BT-Drucks. 14/ 4575, S. 113. 広域社会扶助主体については、州がこれを定める（社会法典第12編3条3項）。バーデン＝ヴュルテンベルク州、バイエルン州、ヘッセン州、ノルトライン＝ヴェストファーレン州、ザクセン州は自治体連合にこの任務を委託しており、それ以外の州は自らを広域社会扶助主体に指定してきた。Grube / Wahrendorf (Hrsg.), SGB XII Sozialhilfe, 3. Aufl., München, 2010, § 3, Rn. 14.

主体、戦争犠牲者扶助主体、それ以外の障害者に対する連邦雇用エージェンシーのいずれかが管轄する（社会法典第9編42条1項）が、多くの場合、連邦雇用エージェンシーである⁸⁷。連邦雇用エージェンシーが費用を負担する場合には、作業所との協定に関する規定は存在しない。

このような経常費の他、投資費は、統合局の納付金と広域社会扶助主体により賄われている⁸⁸。

広域社会扶助主体の支出額は、2007年で約31億9千万ユーロである⁸⁹。また、連邦雇用エージェンシーの支出額は、2003年で約3億1千万ユーロである⁹⁰、そして、納付金の支出額は、2008年で約4千4百万ユーロである⁹¹。

エ 職員数

作業所には、所長、雇用促進・職業支援の専門職員及び付随サービスの提供者の配置が求められる。このうち、雇用促進・職業支援の専門職員の数は、障害者の数に比例する。具体的には、職業訓練領域では障害者6人に対して職員1人、作業領域では障害者12人に対して職員1人である（作業所令9条）。また、作業所は、障害者の心理的・社会的・医療的なケアのため、障害者の需要に合致した付随サービスの提供者を配置しなければならない（作業所令10条）。

オ 実績

作業所は、2009年で715ヶ所あり、合同組織がある。

作業所で就労している障害者は、2003年に約23万6千人、2007年に約27万5千人と恒常的に増加しており⁹²、2009年で約27万7千人である。内訳は、知的障害者が約21万5千人、身体障害者が約1万1千人、精神障害者が約5万1千人であり⁹³、知的障害者が大部分を占める。他方、作業所で訓練している障害者は、2009年で約2万4千人である⁹⁴。

作業所から一般労働市場への移行は、作業所で就労する障害者の1%未満（0.11%）である。また、移行実績のある作業所は、全体の約4分の1である⁹⁵。

カ 労働法の適用

作業所で就労する障害者は、労働者でない場合、作業所と労働者類似の法律関係（Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis）に置かれる（社会法典第9編138条1項）。労働者類似の法律関係という概念は、1996年法改正により導入された。それまでは、作業所で就労する障害者の法

⁸⁷ BT-Drucks. 14/ 4575, S. 113.

⁸⁸ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 10.

⁸⁹ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 66.

⁹⁰ BT-Drucks. 14/ 4575, S. 113.

⁹¹ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 31.

⁹² BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 60.

⁹³ BAG:WfbM, Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01.01.2009.

⁹⁴ BA, Geschäftsberichte 2009, S. 51.

⁹⁵ BMAS, Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, 2008, S. 115.

的地位は不明確で未規制であった。なぜなら、障害者と作業所（の事業者）との間に労働関係が存在することは、判例によって否定されていたからである⁹⁶。したがって、労働法の適用から排除されてきた作業所で就労する障害者を労働法の適用下に置くことが、労働者類似の法律関係の意義である⁹⁷。

もっとも、具体的にいかなる労働法上の原則及び規定が適用されるのかについては、法律は明示的に定めていない。しかし、立法者によると、少なくとも、労働時間、休暇、疾病時の賃金継続支払、妊娠時の賃金支払、育児休暇、母性保護、人格権保護及び損害賠償責任制限に関する労働法上の原則及び規定は適用されうる⁹⁸。

労働者類似の法律関係の内容は、障害者と作業所の事業者との間の作業所契約（Werkstattvertrag）によって詳細に規律される（社会法典第9編138条3項）。これにより、作業所で就労する障害者は、作業所の事業者に対して作業所契約の締結請求権を有し、その契約は、作業所との法律関係の内容（労働時間、賃金及び休暇）を形成する⁹⁹。契約の自由の枠内で、各作業所は独自の契約のひな形を作ることができる¹⁰⁰。ただし、労働者類似の法律関係は、作業所契約の締結によって初めて生じるのではなく、作業所での採用と就労の開始によって直接生じる¹⁰¹。

作業所に入所する障害者は、社会保険の適用を受ける（社会法典第5編5条1項7号、第6編1条2a号、第7編2条1項4号、第11編20条1項7号）。保険料は、作業所の賃金が低額であることから、通常は作業所が全額負担するが、その費用は公費で償還される¹⁰²。

キ 雇用率の適用

作業所は、雇用率の適用を受けない。作業所で就労する障害者は、通常の労働者でないので、雇用率の適用対象たる労働ポスト（社会法典第9編73条1項）に含まれないからである¹⁰³。

（2）統合プロジェクトの概要

ア 実施主体・任務

統合プロジェクトの実施主体は、民間企業及び公的機関である。すなわち、法的及び経済的に独立し

⁹⁶ Cramer, WfbM, SGB IX §138, Rn. 11; Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §138, Rn. 6. もっとも、学説は、労働者性を広範に肯定する立場、問題となる個々の領域に応じて法的地位を区別する立場、傾向としては労働関係を否定するけれども、個別事例の状況を考慮する必要性を説く立場、労働法的要素と社会保障法的要素を併せ持つ混合契約を承認する立場に分かれていた。Vgl. Neumann/ Pahlen / Majerski-Pahlen (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, 12. Aufl., München, 2010, §138, Rn. 5.

⁹⁷ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 79.

⁹⁸ BT-Drucks. 13/ 3904, S. 48. また、作業所委員会（Werkstatttrat）は、労働者類似の法律関係に適用される労働法上の原則及び規定、特に、パート労働及び有給休暇を含む労働時間、休暇、疾病時の賃金継続支払、妊娠時の賃金支払、育児休暇、母性保護、人格権保護並びに損害賠償責任制限に関する原則及び規定が作業所により遵守されていることを監視するとされている（作業所共同参加令4条1項）。

⁹⁹ BT-Drucks. 13/ 3904, S. 48 f.

¹⁰⁰ 作業所の事業者団体がひな形案を作成しており、それによると、作業所契約の内容は、統合措置の開始と期間、作業所の給付と義務、就労する障害者の義務、就労時間、賃金、賃金継続支払、休暇請求権、守秘義務、個人情報保護、契約の終了である。Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 82.

¹⁰¹ Cramer, WfbM, SGB IX §138, Rn. 17.

¹⁰² Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §22, Rn. 88.

¹⁰³ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §73, Rn. 14.

た企業（統合企業）と、法的及び経済的に独立していないけれども、企業内で又は公共部門の利用者により経営されている事業所（統合事業所）又は部門（統合部門）がある（社会法典第 9 編 132 条 1 項）。

統合プロジェクトは、重度障害者に就労及び付随ケアを提供し、企業内外の職業訓練、あっせん等を実施する（社会法典第 9 編 133 条）。

イ 費用負担

統合プロジェクトは、統合局の納付金を財源として、事業経営相談を含む建設、増築、近代化及び設備のための給付並びに特別な支出のための給付を受けることができる（社会法典第 9 編 134 条）。これは、十分な数の統合プロジェクトの設立を可能にするものである¹⁰⁴。

統合プロジェクトに対する統合局の支出額は、2008 年で約 4 千 6 百万ユーロであり、そのうち約 3 千 4 百万ユーロが特別な支出をカバーするための補助と通常でない負担に際しての給付に使われ、約 1 千 2 百万ユーロが障害に適した労働ポストの設置・設備と事業経営相談に使われている¹⁰⁵。

ウ 実績

統合プロジェクトは、2002 年に 314 ヶ所、2007 年に 517 ヶ所とここ数年で増加している。2008 年で 43 ヶ所が新たに増えた。もともと、2008 年の総数は 508 ヶ所である¹⁰⁶。合同組織がある。

統合プロジェクトでは、2008 年に約 1 万 5 千人が就労している。そのうち、約 7 千 1 百人が重度障害者であり、その内訳は、身体障害者が 3 千 8 百人、精神障害者が 2 千 1 百人、知的障害者が 1 千 2 百人である。また、特別な困難を抱える重度障害者が約 5 千 8 百人である。他方で、障害者作業所から統合プロジェクトへの移行者は 336 人、知的障害者向けの支援学校からの移行者は 491 人に過ぎない¹⁰⁷。

エ 労働法・雇用率の適用

統合プロジェクトで就労する障害者は、通常の労働者である¹⁰⁸ので、労働法の適用を受ける。また、就労による収入が月額 400 ユーロを超える場合には、社会保険の適用が認められる。

統合プロジェクトは、雇用率の適用を受ける。

4 所得保障

作業所に入所する障害者は、一般労働市場で稼働活動ができないことから、年金保険法上の障害年金（Renten wegen Erwerbsminderung）の支給対象となる（社会法典第 6 編 43 条）。障害年金の支給対

¹⁰⁴ BT-Drucks. 14/ 3372, S. 24.

¹⁰⁵ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 21 ff.

¹⁰⁶ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 22.

¹⁰⁷ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 23.

¹⁰⁸ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §132, Rn. 11.

象である稼得能力減退は、その程度に応じて軽度のものから、一部稼得能力減退と完全稼得能力減退に分かれている¹⁰⁹が、多くの場合、より重度の完全稼得能力減退に該当する。作業所に就労する障害者が障害年金を受給するケースとしては、・すでに障害年金を受給していた障害者が作業所に入所する場合と、・5年間の保険料拠出要件を満たす前に障害をもった障害者が20年間作業所で就労することで保険料拠出要件を満たす場合とがある。作業所で就労する障害者のうち障害年金を受給している者の割合は、約38%である¹¹⁰。

障害年金を受給できない障害者は、完全稼得能力減退に該当し、かつ、自らの収入及び資産によって最低生活を維持できない場合に、社会扶助法上の障害時基礎保障（Grundsicherung bei Erwerbsminderung）を受給することができる（社会法典第12編41条～43条）。

第5節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの概要と根拠法

ドイツの職業リハビリテーション（Berufliche Rehabilitation）は、伝統的に社会保障の各制度で提供されてきたことから、職業リハビリテーションの支給要件とその財源調達については、現在においても社会保障制度を根拠づける各法律が規定している。具体的には、社会法典第3編（雇用促進）、社会法典第7編（労災保険）、社会法典第6編（年金保険）、社会的補償法（戦争犠牲者援護等）、社会法典第2編（求職者基礎保障）、社会法典第12編（社会扶助）、社会法典第8編（児童・青少年扶助）である。このような制度の分立は、「分節的なシステム」（Gegliedertes System）と呼ばれる。

その上で、社会法典第9編第1部（リハビリテーション法）が、職業リハビリテーションの目的及び内容を通則的に規定している。その限りで、2001年の社会法典第9編は、新たな給付分野を創出したのではなく、分節的なシステムの下でリハビリテーション法の統一を目指すものである¹¹¹。

なお、職業リハビリテーションは、2001年法改正以降、法律上「労働生活参加給付」（Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben）と呼ばれている。これは、障害者の稼得能力を維持し、改善し、回復し、又はその者の労働生活への参加を保障することを目的とし（社会法典第9編33条1項）、①相談及びあつせんのための給付、訓練措置並びに移動援助を含む職場を保持又は獲得するための援助、②障害のゆえに必要な基礎訓練を含む職業準備、③援助付き雇用の枠内での事業所内訓練、④職業適応及び再訓練、⑤職業訓練、⑥障害者に適切な就労又は自営業を可能にして維持するのに資する労働生活への参加を支

¹⁰⁹ 一部稼得能力減退とは、疾病又は障害のゆえに、一般労働市場の通常の下で、1日3時間以上6時間未満しか稼得活動に従事することが6ヶ月を超えてできないことである（社会法典第6編43条1項）。これに対し、完全稼得能力減退とは、疾病又は障害のゆえに、一般労働市場の通常の下で、1日3時間未満しか稼得活動に従事することが6ヶ月を超えてできないことである（社会法典第6編43条2項）。

¹¹⁰ BMAS, Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, 2008, S. 61.

¹¹¹ Vgl. Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §4, Rn. 1 ff.

援するためのその他の援助を含む（社会法典第 9 編 33 条 3 項）。労働生活参加給付は、障害者に対する給付の他に、使用者に対する給付がある。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

（1）職業リハビリテーションの管轄

職業リハビリテーションは、リハビリテーション主体によって提供される。リハビリテーション主体は、年金保険主体、労災保険主体、連邦雇用エージェンシー、戦争犠牲者扶助主体、児童・青少年扶助主体及び社会扶助主体を含む（社会法典第 9 編 6 条）。このうち、労働災害及び職業病による障害者に対しては、労災保険主体が優先的に職業リハビリテーションを提供する（社会法典第 6 編 12 条 1 項 1 号、社会法典第 3 編 22 条 2 項）。年金保険法上の支給要件が満たされる場合には、年金保険主体が連邦雇用エージェンシーに優先して職業リハビリテーションを提供する（社会法典第 3 編 22 条 2 項）。これら以外の場合に、連邦雇用エージェンシーが職業リハビリテーションを提供する¹¹²。連邦雇用エージェンシーによる職業リハビリテーションにかかる支出額は、2009 年で約 25 億 2 千万ユーロである¹¹³。

また、統合局も、納付金を財源として、重度障害者や使用者に対して労働生活付随援助（*Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*）を提供することができる（社会法典第 9 編 102 条 3 項）。しかし、リハビリテーション主体による職業リハビリテーションが優先する（社会法典第 9 編 101 条 2 項、102 条 5 項）ので、統合局は、リハビリテーション主体が職業リハビリテーションの給付義務を負わない場合に、労働生活付随援助を提供することが可能になる¹¹⁴。

以下の叙述は、基本的に連邦雇用エージェンシーによる職業リハビリテーション（労働生活参加給付）を取り上げるが、必要に応じて統合局による労働生活付随援助も取り上げる。

（2）対象障害者

連邦雇用エージェンシーによる職業リハビリテーションの対象障害者は、労働生活に参加し、又は今後参加する見込みが、障害のゆえに単に一時的でなく著しく減少し、かつ、それゆえに労働生活への参加のための援助を必要とする者である（社会法典第 3 編 19 条）。

連邦雇用エージェンシーが上記の障害者に職業リハビリテーションを提供するのは、職業リハビリテーションが、障害のゆえに、その者の稼得能力を維持、改善又は回復し、かつ、その者の労働生活への参加を保障するために必要である場合である（社会法典第 3 編 97 条 1 項）。

連邦雇用エージェンシーによる職業リハビリテーションについては、連邦雇用エージェンシーの出先

¹¹² ただし、社会法典第 2 編の対象となる（つまり、稼得可能でかつ要扶助状態にある）障害者に対しては、連邦雇用エージェンシーが職業リハビリテーションの必要性を認定し、給付に関する提案を文書で示す義務を負い、協同組織（*Arbeitsgemeinschaft*）又は認可自治体主体（*Zugelassene kommunale Träger*）が職業リハビリテーションに関する決定権限を負う（社会法典第 9 編 6a 条）。

¹¹³ BA, *Geschäftsberichte* 2009, S. 58.

¹¹⁴ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, *HK-SGB IX*, §102, Rn. 21.

機関である各地の雇用エージェンシーが認定する¹¹⁵。

3 障害者に対する就労支援

連邦雇用エージェンシーは、雇用促進の給付として、障害者に対して労働生活参加一般給付 (Allgemeine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) を提供する (社会法典第3編98条1項)。これは、あっせん援助、自営業の開始の支援、職業訓練の支援、職業再訓練の支援を含む (社会法典第3編100条)。ここでいう「あっせん援助」は、2009年法改正により、相談及びあっせんの援助 (応募費及び旅費を含む)、労働生活への参加の見込みの改善 (適性診断措置等)、就業の開始の支援 (移動援助) が一つにまとめられたものである¹¹⁶。一般給付のうち、あっせん援助については、障害者が失業状態になく、かつ、移動援助により労働生活への参加を達成できる場合には、就労の開始時に移動援助が提供される (社会法典第3編101条1項)。また、職業訓練は、原則として、職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz)、手工業法 (Handwerksordnung) 及び海上労働者法 (Seemannsgesetz) により認可された職業訓練について事業所内又は事業所外で実施される場合に支援可能である (社会法典第3編60条1項) が、障害者に対する職業訓練は、職業訓練法又は手工業法の枠内で認可職業訓練に関する訓練秩序とは別に又は障害者向けの特別形態で実施される¹¹⁷場合にも支援可能である (社会法典第3編101条2項)。そして、再訓練は、原則として、失業状態にある者が職業的に統合されるために、又は失業のおそれを回避するために必要である場合に支援可能である (社会法典第3編77条1項) が、障害者に対する再訓練は、障害者が失業状態にない場合にも支援可能である (社会法典第3編101条5項1号)。

ただし、一般給付によっては労働生活への参加が達成されえない場合 (社会法典第3編98条2項)、具体的には、障害のゆえに若しくは労働生活への参加の保障のために障害者向けの特別な施設での措置が不可欠である場合、又は一般給付が障害のゆえに必要な給付を含んでいない場合には、職業訓練・再訓練の支援のための一般給付の代わりに、労働生活参加特別給付 (Besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) が提供される (社会法典第3編102条1項)。つまり、特別な施設での職業訓練は、原則ではなく、個別事例が特別な施設を必要とする場合に限り許される¹¹⁸。障害者向けの特別な施設は、職業訓練センター (Berufsbildungswerk)、職業支援センター (Berufsförderungswerk) 及びその他の職業リハビリテーション施設 (Einrichtung der beruflichen Rehabilitation) (社会法典第9編35条) 並びに障害者作業所 (社会法典第9編39条、40条) を指す¹¹⁹。特別給付は、これら障害者向けの特別

¹¹⁵ Niesel/ Brand (Hrsg.), SGB III, 5. Aufl., München, 2010, §97, Rn. 37.以下、同書を“Niesel/ Brand, SGB III”と略す。

¹¹⁶ Niesel/ Brand, SGB III, §100, Rn. 1.

¹¹⁷ 職業訓練法64条~67条及び手工業法42k条~42q条は、職業訓練において障害者の特別な需要を考慮することを認めている。

¹¹⁸ Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §11, Rn. 108.

¹¹⁹ Niesel/ Brand, SGB III, §102, Rn. 6.

な施設での訓練及び再訓練の他に、訓練手当を含む（社会法典第3編103条）。

（1）職業評価・相談

職業相談は、各地の雇用エージェンシーが実施する（社会法典第3編29条）。雇用エージェンシーに障害者向けの特別職業相談部門を設置し、情報提供及び助言を行う。雇用エージェンシーは、適性診断や職業オリエンテーションも行う（社会法典第3編32条、33条）。

その他、統合専門サービス（Integrationsfachdienst）が、重度障害者の能力の評価とプロフィールの作成を実施し、学校での職業相談及び職業オリエンテーションの際に雇用エージェンシーを支援する（社会法典第9編110条2項1号、1a号）。統合専門サービスとは、労働付随ケアを特に必要とする重度障害者への職業リハビリテーションの実施の際に関与する第三者のサービス提供者であり（社会法典第9編109条）、重度障害者に対する相談、援助及びあっせんと、使用者に対する情報提供、助言及び援助によって関与する（社会法典第9編110条1項）。統合専門サービスは、連邦雇用エージェンシーや統合局から委託を受けて活動する（社会法典第9編111条）。統合専門サービスが委託を受けるためには、設備、経験、職員配置、組織的・経済的独立性に関する専門的要件を満たしていなければならない（社会法典9編112条）。統合専門サービスは、委託者に対して報酬を請求するが、その報酬は統合局の納付金により賄われる（社会法典第9編113条）。統合専門サービスは、重度障害者のあっせんと使用者の相談に際しての雇用行政の負担を軽減し、もって重度障害者に対する雇用行政のあっせん・相談の積極性を強化するため¹²⁰、2000年法改正により制度化された。支援を受けた障害者の数は、2005年に約7万8千人、2008年に約9万6千人とここ数年で増加している¹²¹。

（2）職業訓練

障害者向けの特別な施設での職業訓練及び職業再訓練は、職業訓練センター及び職業支援センターにおいて実施される（社会法典第9編35条1項）。前者は、障害のゆえに訓練中に特別な援助を必要とするので、事業所又は一般労働市場において訓練の可能性のない若年障害者に対して職業訓練と職業準備を提供する施設であり、後者は、障害のゆえに従来の職業活動に従事できず、職業的に再統合されるために新たな職業知識を得る必要のある成人障害者に対して職業再訓練を提供する施設である¹²²。職業訓練センターは52ヶ所あり、合同組織がある。職業支援センターは28ヶ所あり、全国組織がある。

また、障害者に適性がある場合には、訓練の一部が職業リハビリテーション施設の援助を受けながら事業所内で実施される（社会法典第9編35条2項）。

訓練期間中は、訓練手当が支給される（社会法典第3編104条）。

その他、統合専門サービスが、重度障害のある（特に精神障害及び学習障害のある）青少年の事業所内訓練に随伴する（社会法典第9編110条2項1b号）。

¹²⁰ BT-Drucks. 14/3372, S. 16.

¹²¹ BIH, Jahresbericht 2008/2009, S. 26.

¹²² Deinert/ Neumann, Handbuch SGB IX, §11, Rn. 110 f.

(3) 職業紹介・あっせん

あっせんは、各地の雇用エージェンシーが実施する（社会法典第3編35条）。

その他、統合専門サービスが、一般労働市場での適切な労働ポストを開拓する（社会法典第9編110条2項2号）。2008年に約7千3百人のあっせん実績がある¹²³。

(4) 援助付き雇用

援助付き雇用（Unterstützte Beschäftigung）は、「まずは労働ポストを、それから訓練を」（“Erst platzieren, dann qualifizieren”）との考え方¹²⁴の下、2008年法改正により制度化された。これは、特別の援助の必要性を有する障害者が、作業所での就労ではなく、社会保険適用の一般雇用を得ることを目的として行われる（社会法典第9編38a条1項）。つまり、能力が作業所の対象障害者との境界線上にあるので、特別の支援の必要性を有するけれども、作業所ではなく一般労働市場で生計費を稼ぐことのできる障害者を対象としている。援助付き雇用は、このような障害者に対して一般労働市場で就労するための有効な展望を開くものであると同時に、作業所での就労を障害のゆえにそこでしか労働生活に参加できない障害者に限定して、広域社会扶助主体の支出を減らすことをも意図されていた¹²⁵。

連邦雇用エージェンシーが管轄する援助付き雇用は、最長2年間（12ヶ月間まで延長可）の個別的事業所内訓練（Individuelle betriebliche Qualifizierung）である（社会法典第9編38a条2項）。これは、一般労働市場に属する事業所内で提供され、統合専門サービスによる援助を伴う。その内容は、まず事業所の適切な業務の確認、次に実習ないし事業所の作業過程への統合であり、後者の中心は、主に適切な業務に向けた訓練である¹²⁶。これは、職業に移行しうる学習内容及び重要な資格の提供並びに人格のさらなる発展を主要な要素とする（社会法典第9編38a条2項2文）。

(5) その他の就労支援

連邦雇用エージェンシーの他に、統合局も重度障害者に対して就労支援を行う。すなわち、統合局は、納付金を財源として、技術的な労働援助、通勤のための援助、独立した職業的生存の確立・維持のための援助、障害に適した住宅の調達・維持、職業知識・技能を取得・向上するための措置への参加、労働補助に必要な費用を労働生活付随援助として支給することができる（社会法典第9編102条3項1号、4項）。2008年で約8千1百人の重度障害者が受給している¹²⁷。

¹²³ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 26.

¹²⁴ BT-Drucks. 16/ 10487, S. 9.

¹²⁵ BT-Drucks. 16/ 10487, S. 8.

¹²⁶ Lachwitz/ Schellhorn/ Welti, HK-SGB IX, §38a, Rn. 6.

¹²⁷ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 24.

4 企業に対する支援

リハビリテーション主体は、使用者に対し、障害者の労働生活への参加に必要な費用を労働生活参加給付として支給する（社会法典第9編34条）。具体的には、使用者が障害者を雇用した場合、雇用エージェンシーは、統合助成金（Eingliederungszuschuss）として、一定期間（最長24ヶ月間）の賃金の一定割合（最高70%）を使用者に補助する（社会法典第3編218条2項）。統合助成金は、重度障害者についての特例がある（社会法典第3編219条）。統合助成金の支給件数は、2008年で約1万7千件である¹²⁸。

また、使用者が障害者に事業所内で職業訓練を行った場合、雇用エージェンシーは、訓練助成金（Ausbildungszuschuss）として、訓練報酬の一定割合（60%以上）を使用者に補助する（社会法典第3編236条）。訓練助成金も、重度障害者についての特例がある（社会法典第3編235a条）。訓練助成金の支給件数は、2008年で約1万3千件である¹²⁹。統合助成金及び訓練助成金のために連邦雇用エージェンシーが支出した額は、2008年で約1億3千4百万ユーロであるが、そのうちの1億3千万ユーロは納付金により賄われている¹³⁰。

その他、雇用エージェンシーは、障害者の有期のトライアル雇用（Probefbeschäftigung）に対する費用の全部又は一部を償還する（社会法典3編238条）。

他方、統合局も、納付金を財源として、使用者に対し、障害に適した労働ポスト・訓練ポストの整備や重度障害者の雇用に伴って生じる通常でない負担に必要な費用を労働生活付随援助として支給することができる（社会法典第9編102条3項2号）。これにより、2008年に約2千7百の労働ポストや訓練ポストが新たに設けられ、約8千1百の重度障害者の労働関係が労働ポスト・訓練ポストの整備により維持された。それに要した費用は、約4千6百万ユーロである¹³¹。

第6節 障害者の状況

1 概況

ドイツの障害者数について明らかにしている連邦統計局の2005年マイクロセンサスの結果によれば、ドイツ国内の障害者数は8,640千人で、人口に占める割合である障害出現率（Behindertenquote）は10.5%となっている。そのうち障害度（GdB）50以上の重度障害者（Schwerbehinderte）は6,728千人（8.2%）、障害度20以上50未満の軽度障害者（Leichter Behinderte）は1,912千人（2.3%）である。

¹²⁸ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 49.

¹²⁹ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 46.

¹³⁰ BMAS, Behindertenbericht 2009, S. 50.

¹³¹ BIH, Jahresbericht 2008/ 2009, S. 18.

性別で見ると、男性障害者は4,627千人(11.5%)、女性障害者は4,013千人(9.5%)、男性重度障害者は3,514千人(8.7%)、女性重度障害者は3,214千人(7.6%)と、80歳以上の高齢層を除きどの年齢階層においても障害者数は男性の方が多く、障害出現率については全ての年齢階層において男性の方が高い。障害者に関するデータは、今回は2009年のマイクロセンサスで得られる予定となっている。

表 1-1 年齢階級別障害程度別障害者 (2005年マイクロセンサス) (千人,%)

	人口	障害者合計		重度障害者		軽度障害者	
		人数	出現率	人数	出現率	人数	出現率
男女計	82,465	8,640	10.5	6,728	8.2	1,912	2.3
15歳未満	11,480	134	1.2	120	1.0	14	0.1
15～64歳	55,131	4,407	8.0	3,055	5.5	1,352	2.5
65～79歳	12,310	2,902	23.6	2,442	19.8	460	3.7
80歳以上	3,544	1,197	33.8	1,111	31.3	86	2.4
男性計	40,339	4,627	11.5	3,514	8.7	1,113	2.8
15歳未満	5,889	77	1.3	70	1.2	7	0.1
15～64歳	27,830	2,487	8.9	1,696	6.1	791	2.8
65～79歳	5,599	1,618	28.9	1,348	24.1	270	4.8
80歳以上	1,021	445	43.6	400	39.2	45	4.4
女性計	42,127	4,013	9.5	3,214	7.6	799	1.9
15歳未満	5,591	57	1.0	50	0.9	7	0.1
15～64歳	27,301	1,919	7.0	1,357	5.0	562	2.0
65～79歳	6,711	1,285	19.1	1,096	16.3	189	2.8
80歳以上	2,524	752	29.8	711	28.2	41	1.6

資料出所：連邦統計局、2005年マイクロセンサス及びWirtschaft und Statistik 12/2006

(注) 障害者の年齢階級別人数及び障害出現率等の算出は本稿執筆者による。

2 重度障害者統計

ドイツでは社会法典第9編の規定による重度障害者認定制度に基づく統計が整備されており、2年毎に年末時点の状況が連邦統計局から公表されている。2009年1月に公表された2007年末の重度障害者統計(Statistik der schwerbehinderten Menschen 2007)の最新データによれば、重度障害者数が、性別、年齢階級別、障害種類別等で示されるとともに、重度障害者の就労状況が明らかにされている。

この重度障害者統計とマイクロセンサスから得られた重度障害者の性別及び年齢階級別の人数等を比較

してみると、表 1-2 のとおり、調査時点が後年の重度障害者統計の方が障害者数等は増加しているものの、人数、障害出現率にはそれほど大きな違いはなく、2005 年の重度障害者統計による重度障害者数は 6,765,355 人、障害出現率は 8.2% とさらに近似しており両統計の精度の高さを示している。

表 1-2 重度障害者数・障害出現率比較

	重度障害者統計 (2007年)		マイクロセンサス (2005年)	
	人数 (人)	出現率 (%)	人数 (千人)	出現率 (%)
男女合計	6,918,172	8.4	6,728	8.2
15歳未満	120,227	1.1	120	1.1
15歳～64歳	3,041,875	5.6	3,055	5.5
65歳以上	3,756,070	22.7	3,553	22.4
男性計	3,587,250	8.9	3,514	8.7
15歳未満	70,526	1.2	70	1.2
15歳～64歳	1,663,613	6.0	1,696	6.1
65歳以上	1,853,111	26.7	1,748	26.4
女性計	3,330,922	7.9	3,214	7.6
15歳未満	49,701	0.9	50	0.9
15歳～64歳	1,378,262	5.1	1,357	5.0
65歳以上	1,902,959	19.9	1,807	19.6

資料出所：連邦統計局、2005 年マイクロセンサス、重度障害者統計 (2007 年,2005 年)

(注) 障害者の年齢階級別人数及び障害出現率等の算出は本稿執筆者による。

3 障害の種類別状況

障害種類別の状況は重度障害者統計により明らかにされている。2007 年のデータによる 6,918 千人の重度障害者を障害種類別に見ると、身体障害 (körperliche Behinderungen) が 4,449 千人 (64.3%)、知的・精神障害 (geistige Behinderungen, seelische Behinderungen) が 1,310 千人 (18.9%)、その他・不詳が 1,159 千人 (16.8%) となっており、さらに詳細な障害種類別の状況は表 1-3 に示すとおりである。

表 1-3 障害種類別重度障害者数(2007年)

	人数 (人)	比率 (%)
重度障害者合計	6,918,172	100.0
身体障害者	4,448,975	64.3
視覚障害	348,442	5.0
聴覚・言語・平衡機能障害	260,286	3.8
肢体不自由 (上下肢・体幹機能障害)	1,914,441	27.7
内部機能障害	1,925,806	27.8
知的・精神障害者	1,310,344	18.9
脳器質性発作	159,875	2.3
器質性精神病	464,612	6.7
精神病 (統合失調症、気分障害)、神経症等	343,385	5.0
薬物依存	49,280	0.7
知的障害	293,192	4.2
その他・不詳	1,158,853	16.8

資料出所：連邦統計局, Wirtschaft und Statistik 2/ 2010, Schwerbehinderte Menschen 2007

4 EU の労働力調査特別調査

欧州連合 (EU) の政策執行機関である欧州委員会 (EC) が 2002 年に実施した労働力調査特別調査 (the special ad hoc module of the EU Labour Force Survey) では、自己申告による回答で 6 ヶ月以上の長期の健康問題や障害のある者 (long-standing health problems or disability: LSHPD) を障害者と定義して、ドイツの 16 歳～64 歳の人口に占める障害者 (LSHPD) の状況を明らかにしている。

この調査におけるドイツの障害者 (LSHPD) 全体の出現率は 11.2%、そのうち、就労上の制約の程度が重い (considerably restricted) 者を重度障害者として 5.1%、ある程度の制約 (to some extent restricted) の者を中度障害者として 3.9%、LSHPD はあるが制約のない (LSHPD but not restricted) 者を軽度障害者として 2.2%となっており、性別で見ると前記統計同様障害者はやや男性の方が多く、男性 12.2%、女性 10.3%となっている。

なお、本調査においてドイツについては障害種類別のデータは得られていない。

5 障害者の就労状況

ドイツの障害者の就労状況を前述の 2005 年マイクロセンサスの結果で見ると、労働力率 (Erwerbsquote) は 15 歳以上人口では非障害者が 61.7%であるのに対して、障害者の場合は 26.8%とかなり低い。表 1-4 のように生産年齢人口 (15-64 歳)に限ってみると、非障害者 75.9%、障害者 50.1%とそれぞれ上昇し、しかも格差は縮小している。失業率 (Erwerbslosenquote) についても、非障害者の 11.1%に対して障害者は 15.0%とそれほど大きな格差ではない。生産年齢人口が各国の雇用政策の主要な対象となっているが、ドイツにおいても障害者雇用政策が生産年齢にある障害者に一定の効果を上げているものと考えられる。

表 1-4 障害者の就労状況 (千人,%)

	合計	障害者	非障害者
15～64歳人口	55,130	4,407	50,723
労働力人口	40,625	2,206	38,419
労働力率(%)	73.7	50.1	75.9
就業者	36,046	1,876	34,170
失業者	4,578	330	4,248
失業率(%)	11.3	15.0	11.1
非労働力人口	14,505	2,201	12,304

資料出所：連邦統計局、2005 年マイクロセンサス及び *Wirtschaft und Statistik* 12/ 2006

(注) 年齢階級別人数、失業率等の算出は本稿執筆者による。

マイクロセンサスでは、就労状況については障害者全体の数値しか得られないので、連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur für Arbeit) の統計から重度障害者の就労状況を見ると、2005 年における 15～64 歳の重度障害者の労働力率は 36.4%、失業率は 18.0%となっており、マイクロセンサスで見られる障害者全体の数字よりも厳しい状況となっている。(表 1-5)

表 1-5 重度障害者の就労状況 (人,%)

	2004年	2005年	2007年
15～64歳の重度障害者	—	3,041,171	3,041,875
うち労働力人口	1,080,174	1,107,175	1,126,573
労働力率(%)	—	36.4	37.0
就業中の重度障害者	906,766	913,175	949,536
失業重度障害者	173,948	194,000	177,037
重度障害者失業率(%) (注)	16.3	18.0	15.7

資料出所：Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2009, Mai 2010

(注) 各年の失業者数を前年の労働力人口で除して算出している。

【参考文献】

【日本語文献】

- ・ 日本障害者協議会「EU諸国における社会支援雇用調査報告書」(2010年)
- ・ 工藤正「障害者の就業状態」『EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.81 (2007年) 32-41頁
- ・ 春見静子「ドイツにおける障害者雇用施策の現状と課題」『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』障害者職業総合センター資料シリーズ No.41 (2008年) 16-29頁
- ・ 佐渡賢一「EU諸国における障害者の雇用率制度と就業状況」『欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み』障害者職業総合センター資料シリーズ No.42 (2008年) 78-118頁

【外国語文献】

- ・ Wendeling- Schröder/ Stein(Hrsg.), Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz München, 2008.
- ・ Nollert-Borasio/ Perreng (Hrsg.), Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Frankfurt.a.M., 2006.
- ・ Schmidt, Schwerbehindertenarbeitsrecht, Baden-baden, 2009.
- ・ Bihl/ Fuchs/ Krauskopf/ Ritz (Hrsg.) , SGBIX, Sankt Augustin, 2006.
- ・ Kossens/ von der Heide/ Maaß (Hrsg.) , SGBIX, 3.Aufl., München,2009.
- ・ BA, Geschäftsberichte 2009.
- ・ BIH, Jahresbericht 2008/2009.
- ・ BMAS, Behindertenbericht 2009.
- ・ BMAS, Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, 2008.

- Clockes, Soziologie der Behinderten, 3. Aufl., Heidelberg, 2007.
- Cramer, Werkstätten für behinderte Menschen, 5. Aufl., München, 2009.
- Dau/ Düwell / Haines (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX Lehr- und Praxiskommentar, 2. Aufl., Barden-Barden, 2009.
- Deinert / Neumann (Hrsg.), Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2. Aufl., Barden-Barden, 2009.
- Grube / Wahrendorf (Hrsg.), SGB XII Sozialhilfe, 3. Aufl., München, 2010.
- Lachwitz / Schellhorn / Welti (Hrsg.), Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, 3. Aufl., Köln, 2010.
- Luthe (Hrsg.), Rehabilitationsrecht, Berlin, 2009.
- Neumann/ Pahlen / Majerski-Pahlen (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, 12. Aufl., München, 2010.
- Niesel/ Brand (Hrsg.), SGB III, 5. Aufl., München, 2010.

- Bundesagentur für Arbeit (BA), Jahresbericht Arbeitsmarkt 2009, S.146
- European Commission: Men and women with disabilities in the EU - statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC, p.28 p.59 (2007)
- Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Fachserie 1, R 4.1.1, 2005, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit Band 2: Deutschland (2006)
- Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2005 (2007)
- Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2007 (2009)
- Statistisches Bundesamt: Lebenslagen der behinderten Menschen Ergebnis des Mikrozensus 2005, *Wirtschaft und Statistik 12/2006*
- Statistisches Bundesamt : Schwerbehinderte Menschen 2007, *Wirtschaft und Statistik 2/2010*

第2章 フランス

第1節 障害者雇用法制及び施策の経緯

1 障害者雇用施策の経緯¹

フランスの障害者雇用政策は、第1次世界大戦後の傷痍軍人を対象とする雇用対策からスタートした。大量の傷痍軍人を発生させた第1次世界大戦を経験したフランスでは、傷痍軍人への対応が、政府の重要課題となったのである。そうした中で、まず、1916年に、行政機関内に傷痍軍人専用雇用（戦争中に障害を負った退役軍人を行政機関内で優先的に雇用する）が創設され（1916年4月16日の法律）、次いで、1918年には、傷痍軍人の再教育学校に補助金を出すことを主な目的とする全国傷痍軍人・退役軍人局（office）が創設され、職業再教育（*rééducation professionnelle*）という概念が登場した（1918年1月2日の法律）。そして、1919年には、傷痍軍人の社会的職業的生活への再統合を目指す取組み（例えば、企業内で再教育を受ける者に対する金銭的援助や、全国傷痍軍人・退役軍人局の承認したセンター内での再教育の無料化など）が定められ（1919年3月31日の法律）、さらに、第1次世界大戦後の1924年には、従業員数10名以上の民間企業（農林業は15名以上）に対し全従業員の10%に当たる傷痍軍人の雇用を課す傷痍軍人雇用義務（率）制度が導入されることとなった（1924年4月26日の法律²）。

こうして誕生した障害者（＝傷痍軍人）雇用政策は、その後、戦争犠牲者遺族や労災・職業病被災者を適用対象に加え、次第に、その適用範囲を拡張していった。そして、1957年に制定された「障害労働者の再配置（*reclassement*）に関する法律」によって、全ての障害者（*tous les travailleurs handicapés*）が、障害者雇用政策の対象とされることとなった（1957年11月23日の法律³）。1957年法は、戦争被害者だけでなく、全ての障害労働者の再配置と国民経済への統合を法の目的とした点において重要であるが、こうした法改正の背景には、ILO 勧告（71号・99号）の影響があった⁴。1957年法は、障害の

¹ 主たる仏語参考文献：Pascal DORIGUZZI(1994)*L'histoire politique du handicap De l'infirmier au travailleur handicapé*, L'Harmattan. Claudine Bardoulet et Laurence Igounet(2007)*Handicap et emploi*, Vuibert, pp.19-25. Pierre Romie(2005), À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre, *RFAS*, n° 2-2005, pp.229-247. Rapport N°1353, Assemblée Nationale, pp26-45. Bernard ALLEMANDOU(2001) *Histoire du handicap*, Les Etudes Hospitalières, pp.141-153.

以上の文献からの引用については、個別に明記しない。邦語参考文献については、文末に掲載することとし、省略する。

² *Loi assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre*, JO du 29 avril 1924, p.3862. なお、不足する雇用数に対する賦課金（*redevance*）制度も、1924年法によって創設されたが、企業に対する強制が伴わず、適用されることはなかった。

³ *Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés*, JO du 24 novembre 1957, p.10858.

⁴ ここで言う「全ての障害労働者」とは、障害の原因が戦争や労働災害にある障害者だけでなく、その他の原因によって障害を負った者も含むという意味で使用されている。

原因を問わない障害者雇用義務（率）制度を導入し、以降、公的・民間セクターの被用者には、全従業員の3%に当たる障害労働者を雇用することが義務付けられることとなった⁵。

しかしながら、1957年法は、以下の点において、問題を残すものであった。①同法の定める障害者の雇用義務は「手続き義務」にとどまるものであった点（＝届け出た空きポストに対し一定期間内に職業紹介機関(bureaux de main-d'oeuvre)から障害者の紹介がない場合には、障害者の雇用が免除される）、そして、②同法制定後も1924年法が存続したことにより誰がどの制度の適用を受けるのか等、制度全体が非常に複雑で分かりにくいものとなった点である。

そこで、1987年7月10日の法律⁶によって、①実効性のある制度の構築、及び、②1924年法と1957年法の統一による複雑化していた制度の整理が目指されることとなった。1987年法では、従業員数20人以上の事業所に、全従業員の6%⁷に当たる障害労働者の雇用を義務付けると同時に、義務付けられた数の障害者を雇用していない使用者には、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées）⁸への納付金の支払いを義務付けることが定められた。そして、使用者の雇用義務の履行方法としては、①障害者の直接雇用、②保護労働セクターとの契約、③納付金の支払い、④労働協約の締結を認めることとし、履行方法に多様性を持たせることが定められた。

こうして、フランスでは、まず、障害者雇用義務（率）制度が整えられた。しかし、その一方で、1990年頃までには、障害者も社会の中で差別を受けることなく統合されるべきであるとする差別禁止の要請も、フランス社会の中で、次第に、高まっていった。そうした状況の中で、1990年には、障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する法律（1990年7月12日の法律⁹）が制定されることとなった¹⁰。この結果、刑法典では、従来、性、宗教、人種等を理由とする差別に限って認められていた刑事制裁が、障害及び健康状態を理由とする差別にも拡張されることとなり（刑法典416条3°）、労働法典でも、障害及

⁵ 正確には1963年9月20日のアレテ1条（Arrêté du 20 septembre 1963 fixant le pourcentage de bénéficiaires à employer dans les entreprises assujetties à la loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, JO du 12 octobre, p.9145）。なお、1957年法は、対象となる事業所の規模について特に言及していない（1957年法3条）。

⁶ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, JO du 12 juillet 1987, p.7822.

⁷ 6%の根拠は、必ずしも、明らかではない。しかし、立法資料（上院報告書：Rapport, n°247, Sénat, p.7）の中には、通常の労働市場に約6%の適用対象者が存在していることを示す部分がある。そこでは、統計資料として、労働力人口2200万に対し、就労年齢にある障害者が120万人いること、①通常の労働環境には、1985年現在、800万人以上の被用者がおり、このうち50万人近くが障害者であること（すなわち、6%）、②保護された労働環境については、1987年現在、保護作業所で7,500の定員、労働支援センターで6万1,500の定員が確保されていることが、記載されている。

⁸ AGEFIPHは、納付金の管理・運営を行う機関として、1987年法で創設された。AGEFIPHの法的地位は、民間非営利組織（association privée）である。

⁹ Loi n°90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap, JO du 13 juillet 1990, p.8272.

¹⁰ 前年の1989年1月13日の法律（第89-18号）65条によって、刑法典416条§1°及び2°（財・サービスの提供の拒否）については、既に、障害を理由とする差別禁止が盛り込まれていた。しかし、1989年法による改正は、差別に関する全ての刑法典の規定をカバーしておらず、また、健康状態を理由とする差別を禁止するまでには至っていなかった。そこで、1990年法の制定により、1989年法を補完し、障害及び健康状態を理由とする差別禁止原則が確立されることとなった。これにより、例えば、HIVポジティブの者や何らかの疾病を抱えた者に対するアパートの賃貸の拒否等も、刑法典で罰せられることとなった。

び健康状態を理由とする懲戒処分や解雇等が、無効とされることとなった（旧労働法典 L.122-45 条）。こうして、1990 年以降、フランスでは、雇用義務（率）制度と差別禁止原則とが並存することとなった。

しかしながら、これら両制度の存在にもかかわらず、依然として、障害者の雇用状況は芳しくなく、障害者の 4 分の 1 は失業中であるという状況が残った¹¹。そこで、こうした状況に鑑みて、2005 年に実施された障害者関連施策の大改正時に、雇用の分野でも、障害者の職業的参入を強化する観点から、いくつかの重要な見直しが行われることとなった（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¹²）。2005 年法による見直しは、多岐に渡るが、とりわけ重要なのは、①差別禁止原則への「適切な措置」概念の導入、そして、②雇用義務の強化であった。

まず、①の「適切な措置」概念の導入は、2000 年「雇用及び職業における平等取扱いの一般的枠組みを設定する EC 指令」（2000/78/EC）を国内法化するためのものであった。同概念の導入によって、フランスにおいても、使用者は、障害者に対して、過度の負担が生じる場合を除き、「適切な措置」を講じなければならないことが確認された。次に、②雇用義務の強化では、雇用率や納付金額の計算方法の見直し（＝雇用義務（率）制度適用企業の拡大）、納付金額の引上げ、及び、制裁的納付金の導入等が行われた。これらの見直しは、障害者が、可能な限り通常の労働環境で働くことができるようにすることを目的として、実施されたものである。

この他にも、2005 年法では、①公的部門の使用者への納付金賦課、②障害者の就労促進に関する労使交渉の義務化（労使の動員）、③通常の労働市場で働く障害者への最低賃金保障（賃金減額規定の削除）、④保護作業所（atelier protégé）の適応企業（entreprise adaptée）への改編、及び、⑤保護された環境での就労への価値の付与（＝就労条件の整備）といった改正も実施された。これらの法改正を経て、フランスの障害者雇用政策は、現在の形へと整えられている。

2 障害者雇用施策に関する法律

以上のような経緯で発展してきたフランスの障害者雇用法制は、現在、主として、労働法典（Code du travail）、並びに、社会福祉・家族法典（Code de l'action sociale et des familles）で規定されている。差別禁止原則や障害者雇用義務（率）制度をはじめとする雇用政策、及び、適応企業に関する規定は、労働法典で定められている。他方、いわゆる福祉的就労（フランスでは、労働支援施設・サービス（ESAT）が担う）に関する規定は、社会福祉・家族法典で定められている。

¹¹ 国民議会の報告書（Rapport, n°1599, Assemblée Nationale）は、AGEFIPH のデータとして、次の数値を挙げている；2002 年末現在、障害を持つ労働力人口は、約 85 万 9,000 人であり、うち 63 万人が職業活動に従事している（内訳；保護された環境 11 万人、通常の民間企業 35 万人、公的部門 15 万人、2 万人が自営業）。22 万 9,000 人は、求職活動中であり、障害者の失業率は、27%に及んでいる。

¹² Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n°36 du 12 février 2005, p.2353.

3 障害者雇用施策全般を所管・調整する機関

フランスにおける障害者雇用施策全般は、2011年1月現在、労働・雇用・健康省 (Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) が、担当している。また、障害者に関する政府の政策を管轄する連帯・社会的結束省 (Ministère des solidarités et de la cohésion sociale) も、障害者の職業的参入に関して、労働・雇用・健康省と共に、重要な役割を果たしている¹³。

障害者施策全般を所管する機関としては、2009年11月6日のデクレ¹⁴によって、省庁間障害委員会 (Comité interministériel du handicap) が設置されている。同委員会は、関係諸大臣で構成され、大統領又は障害者担当大臣が議長を務めることとされている。同委員会は、障害者に関する国の政策を決定、調整、評価する任を負う (2009年デクレ2条)。

第2節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の概要

(1) 沿革

フランスの障害者差別禁止法制は、障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する法律 (1990年7月12日の法律) に端を発する。同法は、フランス社会における障害者差別禁止原則の導入に対する関心の高まりの中で、不平等対策・排除対策の一環として、障害を理由とする差別を禁止した (刑法典・労働法典等の改正による)。

しかしながら、フランスでは、1990年代を通じて、障害を理由とする差別禁止原則が、アメリカほどのインパクトを持ち得なかった。実際のところ、近年になるまで、障害を理由とする差別に関する裁判例は非常に少なく、判例の蓄積もほとんどないと言ってよい。こうした状況に変化をもたらしたのが、2000年 EC 指令 (雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令 (2000/78/EC)) である。同指令以降、フランスにおいても、障害を理由とする差別禁止に対する関心が、大いに高まることとなった。そして、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 (2005年2月11日の法律) によって、同指令が国内法化され、フランスの障害を理由とする差別禁止原則に、「適切な措置」 (アメリカ法に言う「合理的配慮」と同義) 概念が導入されることとなった。同概念の導入によって、

¹³ フランスでは、頻繁に、行政組織の再編がなされる。2011年1月現在、障害者雇用施策については、2010年11月25日のデクレ (Décret n°2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, JORF n°0274 du 26 novembre 2010, p. 21069) に基づき、労働・雇用・健康省が管轄している。また、障害者に関する政府の政策については、2010年11月25日のデクレ (Décret n°2010-1455 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre des solidarités et de la cohésion sociale, JORF n°0274 du 26 novembre 2010, p. 21086) に基づき、連帯・社会的結束省が管轄を有することとなっている。

¹⁴ Décret n°2009-1367 du 6 novembre 2009 portant création du comité interministériel du handicap, JORF n°0261 du 10 novembre 2009, p. 19439.

フランスにおける障害を理由とする差別禁止原則は、新たな局面を迎えることとなった。近年では、裁判例も増加しつつあり、とりわけ、コンセイユ・デタ（行政最高裁判所）の判決が、公務員の事例において、先例となり得るような重要な判断を下している。

（２）現行法（概要）

現行法の概要は、以下のとおりである。

まず、刑法典において、障害と理由とする採用拒否、懲戒、解雇等が、禁止されている¹⁵。刑法典では、軽罪（*délit*）の１つとして、差別罪が定められており、障害を理由として、採用拒否、懲戒、解雇等がなされた場合には、刑事罰が科されることとなっている（刑法典 225-1 条、225-2 条）。

次に、労働法典においては、障害を理由とする募集手続きからの排除、懲戒、解雇、及び、労働条件（報酬・利益配分・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新）における直接的又は間接的な差別的取扱いが、禁止されている¹⁶。これらの労働法典に違反する行為は、全て無効とされる（労働法典 L.1132-1 条）。

なお、刑法典や労働法典には、直接差別や間接差別に関する定義規定が存在していない。これらの定義規定は、差別禁止分野の EU 法を国内法化する法律（2008 年 5 月 27 日の法律¹⁷）（以下、2008 年法という）によって定められている。したがって、フランスにおける直接差別や間接差別の定義は、EU 法にならったものとなっている。

また、フランスでは、アメリカの EEOC 規則類似のガイドラインは存在しない。しかし、使用者が障害を持つ従業員のために何を講ずべきかを示すものとして、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）が作成した手引き「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*）」があり、参考となる。同手引きは、障害者の職業訓練や雇用に関して、障害の種類ごとに、障害者が有するニーズを確認・特定し、必要な支援を例示している。使用者は、こうした手引きを参考にして、障害者に対して「適切な措置」を講じることとなる。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

（１）対象障害者

フランスでは、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は減退している全ての人」をいうと定義されている（労働法典 L.5213-1

¹⁵ 刑法典は、同じ条文で、障害の他に、出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、姓、健康状態、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像上の帰属・非帰属を理由とする差別を禁止している（刑法典 225-1 条）。

¹⁶ 労働法典は、同じ条文で、障害の他に、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・国家・人種への実際又は想像上の帰属・非帰属、政治的信条、組合又は相互扶助活動、宗教的信念、身体的外観、姓を理由とする差別を禁止している（労働法典 1132-1 条）。

¹⁷ 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, JORF n°0123 du 28 mai 2008, p.8801

条)。障害労働者の認定は、障害者権利自立委員会（CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées）¹⁸が実施する（労働法典 L.5213-20 条）。しかしながら、障害を理由とする差別禁止原則が適用される者の範囲は、この障害労働者の定義よりも広いことが、あり得よう¹⁹。ただし、後述の「適切な措置」の対象者となるには、障害労働者認定を受けていることが必要である（労働法典 L.5213-6 条、L.5121-13 条 1^o）。

（２）差別の正当化事由・適用除外規定

以下の場合については、労働法典が定める障害を理由とする差別禁止原則には抵触しないとされる。

まず、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）。

次に、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）。

最後に、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）。逆に、過度な負担が生じる場合を除き、「適切な措置」を講じないことは、差別に該当するとされる（労働法典 L.5213-6 条）。

（３）障害者以外で保護の対象となる者

障害者以外で保護の対象となる者としては、以下の者があげられる。

まず、障害者を介護する家族や近親者には、一定の保護が与えられる。すなわち、彼らには、「適切な措置」としてなされる労働時間の調整（下記参照）が認められる（労働法典 L.3122-26 条）。

次に、障害を理由とする差別行為の証言・供述を行った者にも、一定の保護が与えられる。労働法典では、上記の者に対する懲戒・解雇・差別的措置が禁止されており（労働法典 L.1132-3 条）、2008 年法では、上記の者に対する不利益取り扱いが禁止されている。また、2008 年法では、禁止された差別行為への服従又は服従拒否に基づく不利益な決定も、禁止されている（2008 年法 3 条）。

¹⁸ CDAPH は、2005 年法により、従来の職業指導・再配置専門委員会（COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel）及び県特別教育委員会（CDES : Commission départementale de l'éducation spéciale）を統合して創設された新しい機関である。各種給付の支給や障害労働認定等、障害者の権利に関する決定を行う権限を有している（社会福祉・家族法典 L.241-6 条）。CDAPH は、23 名の委員で構成される。委員には、県の代表、国の代表（医師を含む）、労使代表、障害者施設の運営機関の代表、障害者団体の代表等が含まれており、少なくとも 3 分の 1 は、障害者団体の代表でなければならない（L.241-5 条、R.241-24 条）。

¹⁹ フランス法では、差別禁止原則の対象となる障害・障害者についての定義は、特に、置かれていない。一般的な「障害」の定義は、社会福祉・家族法典の中に置かれており、そこでは、障害とは、「1 つ又は複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害（polyhandicap）、又は、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約の全て」を言うとして定義されている（社会福祉・家族法典 L.114 条）。

3 規制対象

労働法典が定める障害を理由とする差別禁止の規制の対象となるのは、民間部門の使用者である（労働法典 L.1111-1 条）。労働法典は、同規制の対象となる企業規模に関する規定は置いていない。

他方、公的部門の使用者は、労働法典ではなく、公務員の権利と義務に関する法律（1983 年 7 月 13 日の法律²⁰）、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こととなる。ただし、私法の定める条件のもと、公法人に雇用された者については、労働法典の適用を受ける（労働法典 L.1111-1 条）。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

（1）差別禁止事項

労働法典が禁止しているのは、障害を理由とする募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分又は株式付与・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的な差別的取扱いである（労働法典 L.1132-1 条）。

（2）直接差別

直接差別の定義は、2008 年法が行っている。それによると、ある人が、人種・宗教・信条・年齢・障害・性的指向・性別等の理由に基づいて、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）。

（3）間接差別

間接差別の定義も、同じく 2008 年法が行っている。それによると、見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、人種・宗教・信条・障害・性的指向・性別等の理由の 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）。

（4）合理的配慮を提供しないこと

「適切な措置」の提供が拒否することは、差別に該当するとされる（労働法典 L.5213-6 条 3

²⁰ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, JORF du 14 juillet 1983, p.2174.

項)²¹。したがって、使用者は、過度の負担が生じる場合を除き、障害者に対し具体的な状況に応じて資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるように、「適切な措置」を講ずることを要する。なお、過度の負担か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部、又は、一部を補填する様々な助成が考慮される（L.5213-6 条 1 項 2 項）²²。こうした助成を考慮して、なお、過度の負担が生じる場合にのみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れることができる。

（５）その他（ハラスメント等）

フランス法では、ハラスメントも禁止されている。

まず、労働法典では、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とする又はその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ことが規定されている（労働法典 L.1152-1 条）。

また、2008 年法では、以下のハラスメント行為は、差別に含まれることが確認されている：

- ①ある者が、人種・宗教・信条・障害・性的指向・性別等を理由として被るあらゆる行為、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、（2008 年法）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 差別禁止に関連する事項

（１）措置義務

フランス法では、使用者は、障害者とその具体的状況において資格に応じた雇用に就くことができるよう「適切な措置」を講じることとされている。しかし、ドイツ法において言われているような措置義務は、存在しない。

（２）差別禁止違反の効果

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）。

²¹ 2000 年 EC 指令では、「適切な措置（合理的配慮）」の提供拒否が、差別に該当するか否かについて、明示されていないが、フランス法は、この点を明確にしている。

²² この部分は、2000 年 EC 指令前文 21 項を受けて規定されたものと思われる。EC 指令前文 21 項には、「当該措置が、使用者に不釣り合いな負担を課すものであるか否かを決定するにあたっては、特に、当該措置に必要な金銭的成本及びその他のもの、当該組織又は企業の規模及び財源、公的基金又はその他の援助を受ける可能性を考慮するのが適当である」とある。

6 合理的配慮

(1) 概要

フランス法では、アメリカ法にいう合理的配慮は、「適切な措置 (mesures appropriées)」という用語で表現されている²³。

使用者は、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、具体的な状況に応じて、(適切な措置の対象となる) 障害者に対し、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される。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される(労働法典 L.5213-6 条 1・2 項)。なお、不均衡な負担 (charges disproportionnés) か否かについては、上述のように、使用者に対してなされる助成を考慮した上で、これを判断することとされているものの、その定義は、特に、なされていない。

(2) 適切な措置の具体的内容

適切な措置の内容としては、①労働環境の適応と②労働時間の調整の 2 つが挙げられる。

①の労働環境の適応には、機械や設備を障害者が使用可能なものにすること、作業場所や就労場所の整備(障害労働者に必要な個別の介助や設備を含む)、作業場所へのアクセス保障²⁴が含まれている(旧労働法典 L.323-9-1 条 2 項²⁵)。

次に、②の労働時間の調整には、例えば、労働時間の短縮や就労開始時刻の調整等が含まれている。労働時間の調整については、上述のように、障害者を介護する家族や近親者にも同様に認められることとなっている(現労働法典 L.3122-26 条)²⁶。

²³ なお、2000 年 EC 指令 5 条は、障害者に平等取扱原則を保障するために定められる「合理的配慮 (aménagement raisonnables)」とは、使用者が、障害者が雇用にアクセスし、それを維持若しくは向上できるように、又は、障害者に職業訓練が提供されるように、過度な負担が生じる場合を除き、具体的状況におけるニーズに応じて、適切な措置 (mesures appropriées) を講ずることを意味するとしている。

²⁴ 作業場所へのアクセスに関しては、建築・住宅法典 L.111-7 条において、労働の場所は、障害の種類を問わず、全ての者にとってアクセス可能であるようにしなければならない旨が定められている。労働法典では、R.4214-26 条が、新設の建物及び既存の建物の新設部分内の労働の場所は、障害者がアクセス可能なものにしなければならない旨を定めている。なお、アクセス可能にすることが、技術上困難な場合には、県知事によって R.4214-26 条の適用除外が認められる (R.4214-27 条)。この他、R.4225-6 条は、労働ポスト、及び、障害労働者が使用する可能性のあるトイレ、レストランは、障害労働者が容易にアクセスできるように、調整・改修される旨、及び、障害労働者の障害がそれを要請する場合、労働ポスト及び関係する安全標識の調整・修正がなされる旨を定めている。また、R.4217-2 条及び R.4225-7 条が、障害者用トイレの整備に関する規定を置いている。

²⁵ 「適切な措置」に関する支援について規定していた旧労働法典 L.323-9-1 条 2 項の規定は、現労働法典では、削除されている。ただし、現労働法典では、L.5213-10 条において、国は、障害者の通常の労働市場での就労を容易にするために、雇用義務を負う全ての使用者に対して、AGEFIPH からの財政的支援を付与することができる旨が定められている。そして、これを受けた R.5213-32 条が、L.5213-10 条が定める財政的支援には、①機会や設備を障害者が使用可能なものにすること、②作業場所や就労場所の整備(障害労働者に必要な個別設備を含む)、③就労場所へのアクセスが、関係する旨を定めている。

²⁶ なお、労働者が、私傷病を原因として労働医から従前従事していた雇用について労働不適性を宣告された場合については、特に、使用者は能力に適した他の雇用を提示しなければならないことが規定されている。使用者に課せられるのは、例えば、配置転換、労働ポストの改善、労働時間の調整等である (L.1226-2 条)(労災の場合の根拠

なお、公務員各法は、障害を理由として障害者を採用試験から排除することを禁止しており、障害者に対し、障害に配慮した形での受験を保障しなければならない旨も、規定している（例えば、国家公務員の地位に関する1984年1月11日の法律²⁷27条I）。

具体的な「適切な措置」の内容は、個々人のニーズに応じて、ケース・バイ・ケースで決定されることとなるが、これに関しては、上述のAGEFIPHが作成した「職業的参入のための障害補償に関する手引き」が参考となる²⁸。また、近年、公務員の事案ではあるが、①雇用維持に必要な場合には、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とする裁判例（2009年10月15日カーン行政裁判所判決）や、②研修中の適切な措置の不提供は、法の要請に反するとする裁判例（2009年9月30日ナント行政裁判所判決）も、出てきている。

（3）適切な措置の対象者

適切な措置の対象となる者としては、①障害者権利自立委員会（CDAPH）により障害労働者の認定を受けた者²⁹、②労災年金受給者、③障害年金受給者、④障害軍人年金受給者、⑤志願消防士障害手当・年金の受給者、⑥障害者手帳の保有者、⑦成人障害者手当（AAH）受給者が列挙されている（L.5213-6条、L.5212-13条1°ないし4°及び9°ないし11°）。これは、雇用義務の対象となる者のうち、戦争遺族等、障害を持たない者を除いた者に等しい。つまり、障害を持つ雇用義務（後述）の対象者は、適切な措置の対象者でもある。

（4）適切な措置への助成

「適切な措置」を講じる使用者に対しては、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・支援金が提供される。すなわち、①労働時間調整支援金（高齢障害者が、賃金の減額なしで労働時間を短縮して働き続けられるようにすることを目的とする）、②通勤支援金（交通にかかる超過費用を保障する）、③労働環境適応支援金（労働ポストの調整にかかる費用を保障する）、④雇用維持支援金（従業員が障害を負った場合、又は、その障害が悪化した場合に、雇用維持のために支給される）、⑤技術的支援・人的支援（障害を補うためにかかる費用を保障する：（例）手話通訳・ノートテイク等）、⑥チューター支援金（チューターの提供・養成にかかる費用を保障する）等である（2009年3月現在）。これら、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となって

規定は、L.1226-10条）。

²⁷ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, JORF du 12 janvier 1984, p.271.

²⁸ 例えば、聴覚障害者については、雇用において必要な支援として、①口頭ではなく文字による指示、②コミュニケーションをとるための人的支援、③音によるサインの光又は振動によるサインへの変更等が列挙されている。また、視覚障害者については、①点字や音声による情報処理技術支援、②触覚・音声・振動による目印の設置等、知的障害者については、①チューターによる指示の学習、②複雑な業務の再編成等、身体障害者については、①労働の場へのアクセスを確保するための自動車の改修、②職場環境の適応、③労働時間の調整等が、雇用において必要な支援として列挙されている。さらに、精神障害者については、①労働の再編成や指示の簡略化、②発作を先取りした安全の確保、④緊急時における外部の専門家への依頼等が、必要な支援として列挙されている。

²⁹ ただし、障害労働者の認定を受けるか否かは、任意である。

いる。

7 刑事制裁の対象となる雇用差別

フランスでは、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・企業内職業訓練の期間について条件を付すことは、差別罪として、刑事制裁の対象にもなる。これに違反した場合には、最高で3年の拘禁刑及び4万5,000ユーロの罰金³⁰が科せられることとなる（刑法典225-1条、225-2条）。ただし、刑法典違反が成立するのは、故意犯の場合のみである（刑法典121-3条）。

なお、刑法典違反についても、医学的に確認された労働不能に依拠する採用拒否又は解雇については、差別には該当しないとされる（刑法典225-3条）。

8 雇用差別に対する救済の仕組み

（1）行政上の救済

ア HALDE（概要）

行政上の救済としては、権利救済機関である高等差別禁止平等対策機関（HALDE: La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité）への申立てが、可能である。同機関は、2004年12月30日の法律³¹によって創設された独立行政機関で、申立てのあった直接・間接差別事件について、調停のあっせん（7条）や和解案の提示（11-1条ないし11-3条）³²、勧告（11条）³³を行う権限を有している。また、これらの活動を行うための調査権限³⁴も有している（5条、6条、8条、9条）³⁵。

差別被害者なら誰でも HALDE へ申立てを行うことができるが、国会議員や欧州議会フランス代表を介した申立ても可能とされている。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 HALDE に申立てを行うことができる。さらに、被害者の反対がないことを

³⁰ 処罰の対象が法人の場合、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）。

³¹ Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, JORF n°304 du 31 décembre 2004, p.22567.

³² 2006年の法改正で、HALDEの権限は拡張され、HALDEの提案による和解金の支払いによる紛争解決も可能となった（2006年3月31日の法律：Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, JORF n°79 du 2 avril 2006, p.4950.）

³³ 勧告を受けた使用者側は、期限内に勧告に対する対応を HALDE に報告しなければならない。報告の結果、改善がなされていないことが判明した場合、HALDE は、特別報告書を作成し、それを官報に掲載することができる（11条）。後述のウを参照のこと。

³⁴ HALDE が知り得た事実が、刑法典の定める重罪又は軽罪に該当すると判断される場合、HALDE は、それを共和国検事に通報することができる（12条）。後述のウを参照のこと。

³⁵ その他、HALDE は、差別被害者に対する書類作成支援や適切な解決策の模索支援を行うことも任務としている（7条）。また、平等の促進を図るための広報活動、情報提供活動を展開し、差別防止に関する教育プログラムの実施を奨励すると同時に、差別禁止分野の研究活動の推進、差別禁止に関するグッド・プラクティスの特定・奨励、法令の修正勧告等も行う。さらに、政府からは、差別禁止分野の法律案について諮問を受け、差別禁止分野の国際交渉におけるフランスの見解の作成準備・決定にも協力することとなっている（15条）。

条件として、HALDE が職権で差別事件を扱うことも可能である（4 条）。

イ 組織形態

（ア）組織形態

HALDE の本部は、パリ（Paris）に置かれている。また、以下の地域圏には、支部が設置されている：イル・ド・フランス（Ile de France）、ノール・パ・ド・カレ（Nord-Pas-de-Calais）、ピカルディ（Picardie）、ローヌ・アルプ（Rhône-Alpes）、プロヴァンス・アルプ・コート・ダジュール（Provence-Alpes-Côte d'Azur）、レユニオン（Réunion）、アンティール（Antilles）、及び、ギユイエンヌ（Guyane）。その他の地域における HALDE の活動は、本部が調整することとなっている。

なお、HALDE は、地方ボランティア特派員（correspondants locaux bénévoles）ネットワークの導入も行っており、同特派員（109 名）が、司法・法務センター（Maisons de la Justice et Droit）内に置かれている。

（イ）構成員

HLADE は、大統領デクレによって任命される 11 名からなる評議会で構成される。2009 年現在、障害者の代表は、評議会のメンバーには入っていない。なお、評議員の構成は、以下のとおりである（第 2 条）：

- －共和国大統領の指名による評議員 2 名、うち 1 名は議長；
- －上院議長の指名による評議員 2 名；
- －国民議会議長の指名による評議員 2 名；
- －首相の指名による評議員 2 名；
- －コンセイユ・デタ副長官の指名による評議員 1 名；
- －破毀院長官の指名による評議員 1 名；
- －経済社会評議会議長の指名による評議員 1 名。

評議員は、30 か月ごとにその半数が改選される。また、大統領、上院議長、国民議会議長及び首相による指名は、男女間で均衡の取れた構成になるように行われる。

以上の評議会の下には、評議会の諮問機関である諮問委員会が設置される。評議会は、その見解を明確にするために、諮問委員会に意見を求めることができる。諮問委員会には、非営利団体、組合及び職業組織の代表者、並びに、差別防止及び平等促進の分野で活動するその他のあらゆる者の中から選ばれた有資格者が参加し、その作業に当たることとなっている。諮問委員会は、18 名の委員で構成され、2009 年現在、薬物依存者支援協会会長、生活事故・災害被害者代表団体事務局長等が参加している。

（ウ）予算・職員数等

HALDE の予算として、2008 年には、1127 万 5,265 ユーロが用意され、1124 万 7,239 ユーロが決算

された。また、2009年には、1178万79ユーロの予算が用意され、1178万4,282ユーロが決算された。

HALDEでは、87名が、常用スタッフとして働いている。男性が33%、女性が67%を占める。スタッフの平均年齢は、41.7歳である。また、常用スタッフのうち、7%が、障害労働者である。この他、HALDEでは、37名の研修生も働いている。

ウ 救済プロセス・救済機関の権限

救済プロセス・救済機関の権限は、以下のとおりである。

まず、HALDEは、申立てを受けると、その職権に照らして、申立の妥当性を検討する。検討の結果、HALDEの職権外であることが判明した場合には、当該案件は、該当する機関に振り当てられることになる。また、申立てに根拠がなかった案件は、根拠がないことが判明した時点で終了する。

妥当性が認められた申立てについては、以下のプロセスで検討される：

- －申立人から、差別に関する情報を収集する；
- －訴えられた自然人又は法人に対する調査を実施する（情報・資料の収集、事情聴取、現場検証等）；
- －関係者への事情聴取を実施する；
- －事例ごとに、以下の解決策が講じられる；
 - ①調停による和解あつせん；
 - ②期間を定めた上での、差別状況改善勧告；
（改善がない場合、HALDEは、特別報告書を作成し、これを官報に掲載する）；
 - ③知り得た事実が、重罪又は軽罪を構成すると判断される場合、当該事実を共和国検事に通知；
 - ④和解金・賠償金の支払いによる和解の提案；
（和解案の拒否、又は、和解不成立の場合、HALDEは、直接召還³⁶による公訴手続きを開始する）。

エ 取扱い件数

HALDEへの総申立件数は、2009年、1万545件に及んだ（参考：2008年8,705件）。このうち、健康状態・障害を理由とする差別に関する申立てが、1,962件を占めた（参考：2008年1,780件）。HALDEへの申立ての内訳は、下記のとおりである：

①内訳（差別事由）：

出自 28.5%、健康状態・障害 18.5%、性 6.5%、妊娠 2.5%、組合活動 6.5%、年齢 5.5%、宗教 3.0%、性的指向 2.5%、家族状況 2.5%、身体的外見 1.5%、政治的見解 1.0%、その他 22%；

②内訳（分野）：

雇用 48.5%、規制 5%、公的サービス 10.0%、民間サービス・財 10.0%、住宅 5.5%、教育 6.0%、

³⁶ 検察官又は付帯私訴当事者による違警罪裁判所又は軽罪裁判所への直接的な（事前の予審手続きのない）訴追手続き。

その他 15.0%³⁷。

(2) 司法上の救済

ア 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である（控訴は控訴院社会部、上告は破毀院³⁸社会部が管轄となる）。

民事訴訟では、差別被害者側の立証責任は軽減されており（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こととなっている。

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である（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））。

なお、解雇無効の場合、労働者は、当初の条件で復職することとなる。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。

イ 刑事訴訟

刑法典が定める差別については、検事等に告訴をすることが可能である。その場合、軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破毀院刑事部において、審議がなされることとなる。また、検事が起訴しない場合には、差別被害者は、私訴原告人として、予審判事に対し予審の開始を請求することも可能である（刑事訴訟法典 85 条～91-1 条）。さらに、差別被害者は、刑事手続きにおいて、犯罪により生じた損害の賠償を求める附帯私訴を同一の裁判所に対して行うこともできる（同 2 条以下）。

刑事訴訟では、他の刑法違反の場合と同様に、無罪の推定³⁹や証拠の自由の原則⁴⁰等の証拠に関するルールが適用され、立証責任は検事の側にある⁴¹。そのため、実際に差別罪が成立する例は、非常に少な

³⁷ 以上、HALDE に関する記述については、HALDE の HP (<http://www.halde.fr/>) を参照した。

³⁸ 破毀院は、法律審のみを行う。

³⁹ 刑事訴訟法典前文Ⅲ。

⁴⁰ 刑事訴訟法典 427 条：刑事裁判官の前で、差別は、あらゆる方法で立証されうる。

⁴¹ 刑法典は、差別行為の存在を証明する目的で 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者に対して、差別行為が行われた場合にも、当該差別行為の証明がなされると、差別罪が成立することを定めている（刑法典 225-3-1 条）。この規定は、加害者側の差別行為を明らかにすることを目的として行われる差別テスト (tests de discrimination) を公認する規定となっている。差別テストは、背後に隠された差別の存在を見つけ出すために、実施されるものであり、比肩しうる状況の 2 グループの人々に対する取扱いの差異を比較することで、差別の存在をあぶりだす。社会学的研究の道具として、また、裁判上の証拠として利用される。差別テストが裁判上の証拠として初めて認められたのは、2000 年 6 月 11 日の破毀院判決においてである。これを法律上も公認するために、機会の平等に関する 2006 年 3 月 31 日の法律 (第 2006-396 号) によって、刑法典に 225-3-1 条が挿入された。Rapport annuel 2007, HALDE, p.73、及び、HALDE の HP (<http://www.halde.fr/Tests-de-discrimination.html>)。

いと言われている⁴²。

(3) 職場での救済

職場では、従業員代表が、差別の防止において、重要な役割を果たす。すなわち、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) ことができることとなっている。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)。

(4) その他の救済

フランスでは、差別禁止の分野において、非営利団体や労働組合も、重要な役割を果たしている。

まず、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、訴権を行使することができることとなっている (労働法典 L.1134-3 条)。また、刑法典 225-2 条違反についても、設立後 5 年以上の障害者支援に携わる非営利組織が、被害者の合意を得て、私訴原告人に認められた権利を行使することもできるとされる (刑事訴訟法典 2-8 条)。

この他、全国・企業レベルの代表的労働組合も、訴権を行使できる。この場合には、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よい (労働法典 L.1134-2 条)。

第 3 節 雇用率制度

1 雇用率制度の経緯

雇用義務 (率) 制度は、労働法典 L.5212-1 条以下で定められている。雇用義務 (率) 制度導入の経緯及びその発展史については、第 1 節 1 に詳述したので、これを参照されたい。

2 雇用率制度の対象障害者

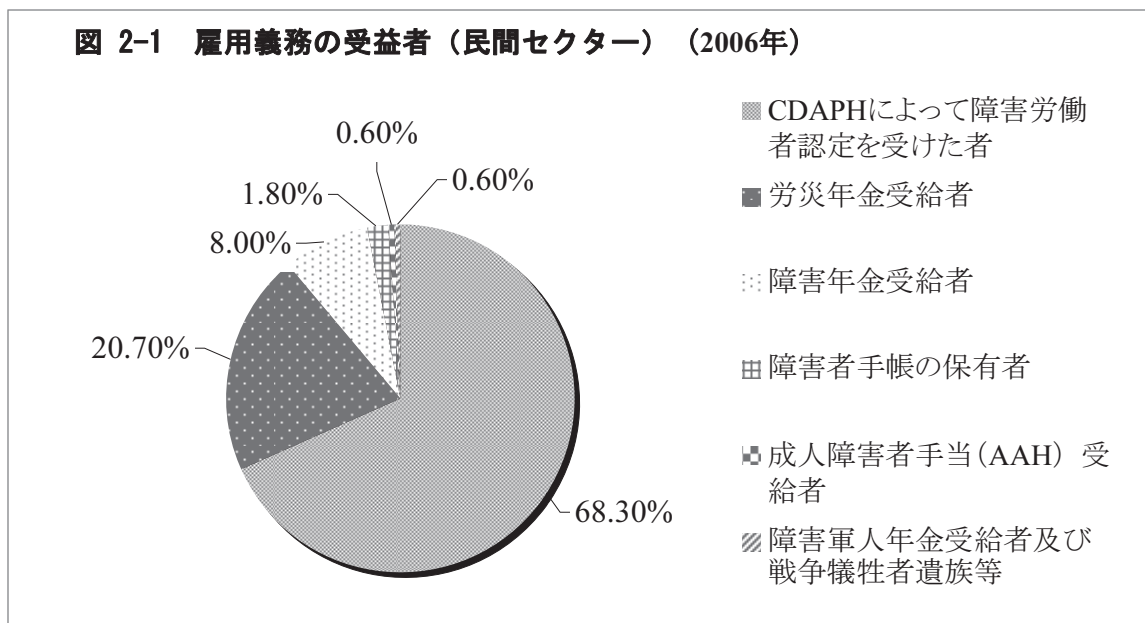
雇用義務 (率) 制度の対象となるのは、以下に挙げる者たちである。すなわち、①障害者権利自立委員会 (CDAPH) によって障害労働者認定を受けた者 (雇用義務受益者の 68.3%を占める (2006 年)。

図 2-1 を参照のこと。以下、同じ)、②労災年金受給者 (20.7%)、③障害年金受給者 (8%)、④障害軍

⁴² 2009 年 2 月に実施した HALDE (後述) でのヒヤリング調査による (回答者: Fabienne JEGU (障害担当))。

人年金受給者、⑤志願消防士障害手当・年金の受給者、⑥障害者手帳の保有者（1.8%）、⑦成人障害者手当（AAH）の受給者（0.6%）、⑧戦争犠牲者遺族⁴³である（労働法典 L.5212-13 条）。⑥障害者手当の保有者と⑦AAH の受給者とは、2005 年法によって、新たに加えられたカテゴリーである。この法改正により、障害率 80%以上の重度障害者（＝障害者手当・AAH の支給対象者）も、当然に制度の対象となることとなった⁴⁴。

なお、フランスでは、上述のように、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」をいうとされている（労働法典 L.5213-1 条）。この定義に当てはまる者が、CDAPH によって障害労働者認定を受けることになる。ただし、注 29 でも示したとおり、障害労働者認定を受けるか否かは、任意である。



出典：Les personnes handicapées et l'emploi Chiffres Clés, Agefiph et Fiphfp, 2009, p.2.

⁴³ 戦争犠牲者遺族が雇用義務の対象となるのは、フランスの雇用義務（率）制度が、もともと傷痍軍人を対象とする制度から始まったという沿革による。

⁴⁴ 2005 年法改正以前、AAH 受給者や障害者手帳の保有者は、雇用義務の対象とされたければ、事前に、COTOREP（現 CDAPH）による障害労働者認定を受けておかなければならなかった。

3 雇用率制度の枠組み

(1) 雇用率

フランスの雇用率は、6%とされている。20名以上の従業員を抱える使用者⁴⁵⁴⁶は、全従業員の6%に該当する数の障害者（等）を雇用しなければならない（労働法典 L.5212-1 条、L.5212-2 条）。1987 年法で採用された6%の率は、2005 年法改正でも維持された。

しかし、2005 年法は、雇用率の計算方法には、大きな修正を加えた。まず、特別の適性を要する職種を雇用率の計算から排除する除外率制度を廃止した⁴⁷。この廃止によって、従業員数20名以上となる事業所数が増え、結果として、雇用義務に服する事業所の数は、増大することとなった。また、障害者1人を最低1単位（unité）とし、障害の重度や年齢等の条件により、1.5倍、2倍等とカウントする重複カウント制度も廃止されるに至った。これらの廃止は、いずれも、使用者の側が負う義務の強化を図るものである。しかしながら、除外率制度や重複カウント制度と同じ効果を持つ計算方法が、納付金の計算において維持されている点も看過できない。したがって、雇用率の計算方法が修正された点の評価は、慎重を要するといえよう（納付金の計算方法については、下記の囲み記事を参照のこと）。

(2) 雇用義務の履行方法

雇用義務は、上記対象者の直接雇用で果たされる（L.5212-2 条）。しかし、他の方法による履行も認められている。多様な履行方法を認める点は、フランスの雇用義務（率）制度の特徴といえる。

直接雇用以外の履行方法の1つめは、適応企業や ESAT（後述）との請負供給契約又は役務給付契約の締結である（保護労働セクターへの仕事の発注）（L.5212-6 条）。この方法による履行は、雇用義務の50%まで認められる（R.5212-9 条）。

2 つめは、研修⁴⁸での障害者の受入れである。ただし、雇用義務にカウントされる研修生の割合は、全従業員数の2%までとされる（L.5212-7 条）。

3 つめは、納付金の管理・運営を行う障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）への納付金の支払いである。以上の方法（＝直接雇用、保護労働セクターへの仕事の発注、研修での受入れ）によっ

⁴⁵ 企業が複数の事業所を抱える場合は、事業所ごとの義務となる。また、企業の創設又は従業員の増員により20名以上の従業員を雇用することとなった企業には、準備期間として3年の期間が与えられる。なお、労働者派遣企業については、派遣企業の業務に専従の被用者のみが、雇用義務の対象とされる。

⁴⁶ 雇用義務は、公的部門の使用者にも課せられる。従来、公的部門の使用者には、納付金の支払いが義務付けられていなかったが、2005 年法によって、公的部門の使用者にも納付金の支払いが義務付けられることとなった。その目的は、公的部門における雇用義務の強化にある。これに伴い、公的部門の納付金の管理運営を行う公務障害者参入基金（FIPHFP：le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique）も、創設された（2005 年法 36 条）。納付金の計算方法は、基本的に、民間部門と同じである。

⁴⁷ 廃止の理由として、以下の2つが挙げられている。1 つめは、除外率制度の維持は、2005 年法が再確認した差別禁止原則と両立しえないと考えられたことである。2 つめは、通常の労働環境で働く障害労働者22万人のうち13万人以上が、既に、除外されたカテゴリーの職に就いているという現状が観測されていたことである。Projet de Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, n° 183, Sénat.

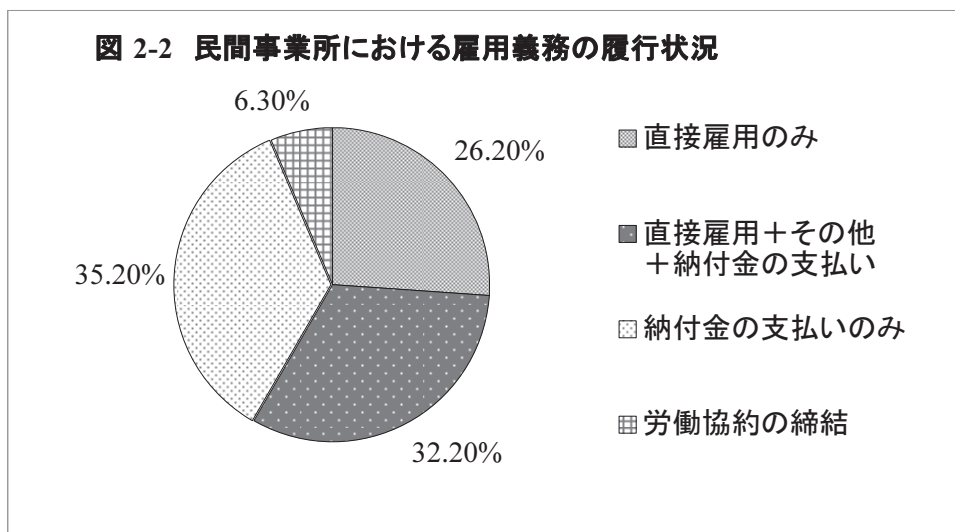
⁴⁸ 150 時間を超える研修を受けている者のみが、雇用義務にカウントされる。研修時間を当該企業で適用される年間労働時間で割った数が、みなし雇用数となる（R.5212-10 条）。

て6%の雇用率を達成することのできなかった企業には、3つめの履行方法として、AGEFIPHへの納付金の支払いが課せられる(L.5212-9条)。支払うべき納付金の年額は、雇用すべき障害者の不足数に応じて決まるが、特別の適性を要する雇用や企業の雇用努力、重度障害認定及び企業規模を考慮した調整がある(具体的計算方法は、下記の囲み記事を参照のこと)。なお、2005年法によって、不足する1人につき課される納付金の最高年額は法定最低賃金時給(SMIC)の500倍から600倍に引き上げられた。これも、使用者に、障害者の直接雇用を促すための義務の強化の1つである。

この他、使用者は、以上の方法とは全く独立して、障害者のための1年又は数ヶ年プログラムを定める労働協約の締結によって雇用義務を果たすこともできる(L.5212-8条)。労働協約(産業別、グループ別(2005年法により追加)、企業別又は事業所別)には、通常の労働環境での雇用プラン、及び、①参入・職業訓練プラン、②技術革新への適応プラン、③解雇に際する企業内維持プランの3つのうちの少なくとも2つが含まれていなければならない。

以上のようにフランスでは、多様な方法による雇用義務の履行が認められているので、障害者の実雇用率(障害労働者数(継続して6カ月以上在籍する者)/全従業員数(フルタイム換算))は、6%に満たない数となっている。すなわち、実雇用率は、2006年で2.3%、2007年で2.4%、2008年で2.6%にとどまっている⁴⁹。

なお、雇用義務を負う企業が、いかなる方法で雇用義務を果たしているのかに関しては、下記の図2-2が参考となる。これによると、雇用義務を負う企業のうち、26.2%が、障害者の直接雇用のみによって雇用義務を果たしている。他方、障害者の直接雇用や納付金の支払い、保護セクターへの発注等を組み合わせて義務を果たしている企業は、32.2%を占める。そして、納付金の支払いしかしていない企業が、35.2%存在している⁵⁰。



出典 : Les personnes handicapées et l'emploi Chiffres Clés, Agefiph et Fiphfp, 2009, p.3.

⁴⁹ L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en 2007, Premières Informations Synthèses, octobre 2009, N°44.3, p.4. L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2008, octobre 2010, N°068, p.1,2.

⁵⁰ 3年に渡り納付金の支払しかしていない企業に対しては、2010年から制裁的納付金(後述)が賦課されることとなり、この割合の減少が期待されているところである。

【参考】納付金額の計算方法

1. 不足する障害労働者数の計算 (D.5212-22 条)

納付金の額は、雇用すべき障害者の不足数に応じて決まる。不足数の求め方は下記のとおり：

$$\text{不足数} = \text{雇用すべき障害者数} - (\text{6ヶ月以上在籍する障害者数} + \text{雇用見なし分})$$

雇用見なし分の計算方法は、下記のとおり：

① 保護労働セクターへの発注 (R.5212-6 条)

$$\text{見なし分} = (\text{発注額 (税抜き)} - \text{原材料費} \cdot \text{販売経費等}) / \text{SMIC} \times 2,000 *$$

* 適応企業又は ESAT から障害労働者を出向 (la mise à disposition) させる役務供給契約

(contrat de prestation de service) の場合、分母は SMIC×1,600 となる (R.5212-7 条)。

② 研修生の雇用 (150 時間以上の研修を受ける者について) (R.5212-10 条)

$$\text{見なし分} = \text{研修時間} / \text{当該企業の年間労働時間}$$

ex.⁵¹ 従業員数 300 名の A 事業所 (うち 20 名はトラック運転手：特別の適性を要する雇用) が、雇用義務対象者を 7 名雇用しており、さらに、保護労働セクターと SMIC×8000 時間分の契約 (雇用義務対象者を 4 人雇用したことに相当) をしている場合。A 事業所が雇用しなければならない雇用義務対象者は、18 名 (300×0.06) である。不足数は、これから、7+4 を引いた数となる。

$$\rightarrow \text{不足数} = 18 - (7 + 4) = 7$$

2. 雇用維持・直接雇用等の雇用努力、重度障害者の雇用 (D.5212-23 条)

次に、納付金の年額は、企業の雇用努力や重度障害者の雇用等を勘案して、減額される。使用者の雇用努力に対し認められる減額事由には、恒久的に認められるものと、雇用初年度にのみ認められるもの (長期失業者の雇用等) の 2 種類がある。

① 恒久的に適用される減額係数：

- 26 歳未満又は 51 歳以上の雇用義務対象者の雇用について 0.5；
- 適応企業・CDTD、ESAT (後述) から退出した障害者の雇用について 1。

② 雇用の初年度にのみ適用される減額係数：

- 初めての障害労働者の雇用について 0.5。
- 長期失業者 (12 ヶ月以上) の雇用について 1。

③ 重度障害者認定⁵²を受けた者の雇用について 1。

⁵¹ 具体例は、Claudia CHARLES etc(2008) *Mémo social 2008*, Groupe Liaisons, pp.1066-1068 から引用した。

⁵² 重度障害認定は、県の労働・雇用・職業訓練局長が、使用者や自営障害労働者が提出した書類を検討し、場合によっては労働基準監督官の意見を聴取した後に行うものである。障害労働者のカテゴリー分類 (A・B・C) の廃止に伴い、納付金額の計算及び雇用助成金の支払いのために採用された。重度か否かの判定においては、受入れに欠かせない調整を行ったにもかかわらず、使用者が負担することになる永続的な経済的超過コスト (①特別な就業編

(注：助成金ではなく、納付金の減額を選んだ場合。)

ex. A事業所で雇用された雇用義務対象者7名のうち、1人は54歳の重度障害者(0.5+1)、1人は長期失業後に雇用された者(1)、もう1人は適応企業からの退出後に雇用された者(1)であるという場合、不足数は、下記のとおりとなる。

$$\rightarrow \text{不足数} = 7 - (0.5 + 1 + 1 + 1) = 3.5$$

3. 特別の適性を要する雇用 (D.5212-24条)

さらに、事業所に特別な適性を要する雇用がある場合には、それを勘案して、納付金の減額が認められる。特別な適性を要する雇用の割合が、80%未満の場合の減額係数は、次のとおり：

$$\text{減額係数} = 1 - (1.3 \times \text{特別の適性を要する雇用の割合})$$

(注：80%以上の場合は、別の計算方法が適用される：不足数×40×SMIC (D.5212-21条))

ex. A事業所の特別の適性を要する雇用の割合は、20/300×100=6.66%。この場合、減額係数は：

$$1 - (1.3 \times 6.66\%) = 0.91$$

よって不足数は、下記のとおりとなる：

$$\rightarrow \text{不足数} = 3.5 \times 0.91 = 3.18$$

4. 企業規模 (事業所の規模ではなく、企業規模) (D.5212-26条)

最後に、企業規模ごとに、不足数に掛けられる数値が決められている。

- －従業員数 20名から 199名 : SMIC の 400倍
- －従業員数 200名から 749名 : SMIC の 500倍
- －従業員数 750名以上 : SMIC の 600倍

ex. A事業所が、従業員数700名の企業に属している場合、納付金の額は、

$$3.18 \times 500 \times 8.44 \text{ (SMIC)} = \boxed{13,149.60 \text{ユーロ}}$$

なお、最終的に得られた納付金額は、不足数×50×SMICを下回ってはならない(D.5212-23条)。

(3) 制裁的納付金・罰金等

フランスの雇用義務(率)制度は、納付金制度の他にも、その実効性確保のための手段を用意している。

まず、3年以上にわたって、納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、企業規模にかかわらず、法定最低賃金時給(SMIC)の1,500倍の納付金が課せられる(2010年より適用)(L.5212-10条2項)。この額は、労働者1人を最低賃金で1年間雇ったときの費用に等しいとされる。

次に、雇用義務を全く果たしていない企業(すなわち、納付金の支払いもしていない企業)には、SMIC

成、②社会的職業的支援、③チューター、④生産性の低さに起因して使用者が被ることになる損失等)が考慮される。Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement(2006) *L'emploi des personnes handicapées : Guide pratique*, pp.22-23.

の 1875 倍に当たる額の国庫への支払いという制裁が科せられる (L.5212-12 条)。制裁的納付金の支払先が AGEFIPH であるのに対し、この制裁金は、国庫に支払われる点に注意が必要である。

さらに、公的機関の行う入札では、雇用義務の遵守状況を示す文書の提出が要求されることがあり、雇用義務の不遵守は、入札への参加拒否事由にもなりうることとなっている (公取引法典 45 条IV)。

(4) 助成金

障害者を雇用する企業には、AGEFIPH から、多様な助成・支援金が提供される。AGEFIPH が提供する助成金には、例えば、以下のものがある：①参入助成金 (企業による障害者の永続的雇用での採用を促進することを目的とする)、②永続的契約助成金 (有期労働契約の後に、無期労働契約での採用がなされた場合に支給される)、③雇用発意助成金 (社会的職業的参入に特別の困難を抱える障害者の雇用を促進することを目的とする)、④雇用支援金 (重度障害者の雇用により生じる負担を軽減することを目的とする。重度障害認定を受けた障害者の雇用により生じる負担額が、法定最低賃金 (SMIC) 年額の 20% 以上 50%未満の場合には、フルタイムのポスト 1 つにつき、時間当たり SMIC の 450 倍の支援金が支給される。他方、負担額が、SMIC 年額の 50%以上となる場合には、SMIC の 900 倍の支援金が支給される。ただし、同支援金は、重度障害者の雇用により納付金の割引を受けている場合には支給されない)、⑤雇用維持支援金 (従業員が障害を負った場合、又は、その障害が悪化した場合に支給される)、⑥雇用戦略実施支援金 (企業の障害者の雇用を含めた人事管理を支援するために支給される)、⑦見習い支援金 (若年障害者の見習いとしての受入れを促進するために支給される)、⑧職業能力評価・職業指導支援金 (障害者の能力評価等にかかる費用を保障する) 等 (2009 年 3 月現在)。なお、これら助成・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。

第 4 節 保護雇用

1 保護雇用の定義とその根拠法

フランスでは、障害労働者が働く場合、自営の場合を除くと、次の 3 つの方法がある。①通常の民間企業・公的部門での就労、②適応企業 (entreprise adaptée)・在宅労働供給センター (CDTD : centre de distribution de travail à domicile) での就労、③労働支援機関・サービス (ESAT : établissements ou services d'aide par le travail) での就労である。

これらのうち、①・②は、通常の労働市場での就労とされ、労働法典の適用がある (根拠法は、労働法典である)⁵³。ただし、②の適応企業・CDTD については、労働能力の低減した障害者を多く雇用し

⁵³ 公務員については、公務員の権利と義務に関する法律や公務員各法が適用される。

ていることから、様々な助成が提供されることとなっている⁵⁴。なお、適応企業は、2005年法改正以前は、保護作業所 (atelier protégé) と呼ばれ、保護雇用の場として位置づけられていた。しかし、2005年法により、適応企業も、通常の労働市場に属することが確認され、労働法典から「保護雇用」の言葉は消えることとなった。

他方、③の ESAT は、社会福祉・家族法典の定める医療福祉機関である（根拠法は、社会福祉・家族法典である）。同機関では、様々な職業活動とともに、医療福祉的、教育的支援も提供される（いわゆる福祉的就労の場）。ESAT での就労は、保護された環境下での就労とされ、安全衛生等に関する一定の規定の他は労働法典の適用はない。

本節では、数多くの障害者が働く場としての機能を有していること、及び、様々な公的支援が提供されることに着目し、②及び③について取り上げ、紹介することとする。

2 保護雇用制度の対象障害者

(1) 適応企業・CDTD

適応企業・CDTD では、障害者権利自立委員会 (CDAPH) によって、通常の労働市場での就労が可能とされた障害労働者⁵⁵が就労する（労働法典 R.5213-63 条）⁵⁶。適応企業・CDTD では、生産性の低減した障害労働者が、自らの能力に適応した条件の中で、賃金の支払いのある職業活動を行うことができることとなっている。また、障害労働者の職業計画に対する助成もなされることとなっており、障害労働者が、適応企業・CDTD の中で、又は、他の企業での就労に向けて、自らの価値を上げ、可動性 (mobilité) を確保することができるようになっている (R.5213-62 条)。

なお、2008 年第 1 四半期の段階で、フランス全土に 625 の適応企業が存在しており、2 万 4,585 人の障害者（フルタイム換算で 1 万 9,625 人）が、適応企業において就労している⁵⁷。

⁵⁴ 適応企業・CDTD は、公共団体や公的機関、民間機関により設立される。営利企業 (sociétés commerciales) による設立も可能であるが、その場合には、設立を取り仕切った法人とは別法人で組織されなければならない。適応企業・CDTD は、3 年毎に地方圏知事と目標契約 (contrat d'objectifs) を締結することとされており、この目標契約の締結が、適応企業・CDTD の承認となっている (労働法典 L.5213-13 条)。

⁵⁵ 障害労働者の定義については、第 2 節 2 (1) を参照のこと。

⁵⁶ CDAPH は、障害労働者が、通常の企業で就労するのか、それとも、適応企業・CDTD で就労するのかに関しては、関与しない。2005 年法改正以前においては、COTOREP (現・CDAPH) が、障害労働者が、①通常の労働市場、②保護作業所、③CAT (現・ESAT) の 3 つのうちどこで働くのかについて、方向付けの決定を行っていた。しかし、現在、CDAPH が行う決定には、障害労働者が、①通常の労働市場で働くのか (適応企業を含む)、又は、②ESAT で働くのかの 2 つしかない。

⁵⁷ 以上の記述、及び、次の ESAT に関する数値は、下記の労働・雇用・健康省 HP を参照した。なお、以上の数値は、コルス・デュ・スッド県 (Corse-du-Sud) 及びレユニオン海外県 (Réunion) を除いた数である。また、CDTD の数は不明である。

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/les-travailleurs-handicapes,88/tableaux-de-bord,228/tableau-de-bord-sur-l-emploi-et-le,9674.html>

(2) ESAT

他方、ESAT では、障害者権利自立委員会 (CDAPH) によって、一時的又は永続的に、通常の企業や適応企業・CDTD でフルタイム又はパートタイムでの就労に従事すること、又は、自営での就労が不可能であると判断された障害者が、就労する (社会福祉・家族法典 L.344-2 条)。具体的には、稼得能力の喪失が3分の2以上であるが、ESAT での就労能力は有する障害者 (R.243-1 条)、及び、稼得能力は3分の1以上有しているが、医学的・教育的・心理学的支援を必要とする障害者 (R.243-3 条1項) が、ESAT で就労することになる。

フランス全土に、1437 の ESAT が設立されており、2006 年 1 月 1 日現在における定員は、1 万 4,300 人、2007 年 12 月 31 日現在における定員は、11 万 1,161 人であった。

3 保護雇用制度の概要

(1) 適応企業・CDTD

ア 就労条件

適応企業・CDTD は、障害労働者を少なくとも 80%雇用する通常の労働市場に属する企業である。上述のように、適応企業・CDTD に関する規定は労働法典で定められており、ここで働く障害者には、労働法典の適用がある。したがって、適応企業・CDTD で働く障害者は、被用者としての地位に付随する利益を当然に享受できる (社会保障 (年金・医療保険・労災等) に関する権利もここに含まれる)。また、適応企業・CDTD で働く障害者には、最低賃金保障もなされている (後述)。

イ 助成金

適応企業では、多くの障害者が働いていることから、国から様々な助成が提供される。

まず、最低賃金を障害労働者に支払うための助成金として、ポストへの助成金 (aide au poste) が提供される (労働法典 L.5213-19 条1項)。ポストへの助成金の額は、障害労働者 1 人につき、適応企業で適用される労働時間 × 法定最低賃金 (SMIC) の 80%に等しい。パートタイムでの雇用の場合には、助成金の額は、労働時間数に比例することとなる (D.5213-76 条)。

次に、適応企業には、効率性の低減した障害者を多く雇用していることによって生じる超過コストを勘案して、特別補助金も支給される。この特別補助金は、労働ポストに就いている障害者への社会的なフォローや、特別な職業訓練を可能にすることを目的として支給される (L.5213-19 条2項)。特別補助金の内容は、以下のとおりである (D.5213-77 条) :

- 障害労働者ごとに支払われる定額補助金 : 900 ユーロ (年額) (2006 年 2 月 13 日のアレテ⁵⁸1 条)。
- 定額補助金に上乗せされる 2 種類の変額補助金 :

⁵⁸ Arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile, JORF n°38 du 14 février 2006, p.2266.

- ・社会経済の現代化の基準（①経済的発展と生産手段の現代化、②高齢障害労働者の雇用維持、③労働市場での雇用へ向けた移行促進策）に応じて支給されるもの（同2条）⁵⁹；
- ・適応企業・CTTDの発展又は立直しに関するプロジェクトの支援を目的として支給されるもの（同4条）⁶⁰。

ウ 一般雇用への移行促進策

この他、適応企業・CTTDに関しては、障害者の一般雇用への移行を促進するための法制度も整えられている。一般雇用への移行を容易にするための法制度としては、以下のものがある。

まず、通常の企業で働くために適応企業を辞職した障害労働者が、適応企業での再雇用を希望する場合、契約の破棄から1年間は、適応企業への優先雇用が保障されることとなっている（L.5213-17条）。

次に、適応企業で働く障害者は、合意により、他の使用者の下に出向して働くことが可能とされている（L.5213-16条）。これは、出向先での雇用の可能性を見出すために行われるもので、出向中も、当該障害者には、上述の助成金・補助金への権利が認められ続ける（D.5213-81条1項）。出向の期間は、最大1年間で、更新は1回のみ可能である。出向には、労働監督官の承認が必要で、また、適応企業及び出向先企業双方の企業委員会（企業委員会不在の場合従業員代表）への諮問の対象にもなる（D.5213-83条）。

さらに、適応企業から退出した障害労働者を採用した企業には、一定の条件の下、AGEFIPHから助成金が支給されることとなっている。この助成金は、雇用1年目にのみ支給されるもので、その額は、下記のとおりである（2009年3月現在）：

- －労働時間が、フルタイムかフルタイムの80%以上：4,500ユーロ
- －労働時間が、フルタイムの50%～80%：3,375ユーロ
- －労働時間が、フルタイムの50%未満で週16時間以上：2,250ユーロ⁶¹。

（2）ESAT

ア 就労条件

他方、ESATは、社会福祉・家族法典の規定に服する医療・社会福祉機関であり、ESATで受け入れられた障害者は、医療福祉機関の利用者と位置づけられる。彼らがESATと締結する契約は、労働契約

⁵⁹ ①のための補助金の額は、障害労働者1人につき1,100ユーロまでという上限が設定されている。②については、50歳から55歳の障害労働者1人につき600ユーロ、56歳以上の障害労働者1人につき1,060ユーロの支給がある。さらに、③については、労働市場での他の雇用に就くことができた場合に、障害労働者1人につき4,600ユーロが支給される（同3条）。

⁶⁰ 生産プロセスや営業戦略の発展、人的資源の管理運営・編成の改善、職業訓練活動や社会的支援の実施にかかる費用に対する支援が、ここには含まれる。

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes/entreprises-adaptees-centres-distribution-travail-domicile-ctdt-aides-aux-employeurs.html?var_recherche=EA

⁶¹ <http://www.agefiph.fr/>

ではなく労働支援契約⁶²である（社会福祉・家族法典 L.311-4 条 4 項）。また、ESAT での就労には、安全衛生及び労働医に関する規定の他は労働法典の適用はない（R.344-8 条）。したがって、ESAT で就労する障害者は、被用者としての地位に付随する様々な利益を享受することはできない。ただし、社会保険（雇用保険を除く）に関しては、ESAT で働く障害者も、商工業の被用者を対象とする一般制度（場合によっては農業制度）に加入することができることとなっている（L.243-6 条、R.243-9 条）。

ESAT で働く障害者の就労条件に関しては、社会福祉・家族法典が、規定を置いている。2005 年法によって、これら規定の改善・整備がなされ、ESAT で働く障害者の就労条件は、改善されることとなった（=ESAT での就労への価値の付与）。2005 年改正を経て、現在、ESAT で働く障害者には、保障報酬（後述）が保障されることとなっており、また、休暇の取得に関する権利⁶³や、職業訓練等へのアクセスも、保障されている。

イ 一般労働市場への移行促進策

ESAT で働く障害者のためにも、通常の労働市場での雇用に向けた移行促進策が用意されている。

まず、ESAT で働く障害者は、ESAT に所属したまま企業に出向することが可能である（社会福祉・家族法典 L.344-2-4 条）。出向は、本人の同意を得た上で行われるが、その間、当該障害者は、ESAT が提供する医療・福祉的、職業的支援を享受し続けることができる（R.344-16 条）。なお、出向に際しては、書面での契約が、ESAT と出向先の企業との間で締結される。契約には、出向する障害労働者の氏名⁶⁴や、従事する就労活動の内容、労働時間や就労場所等が記載される（R.344-17 条）。

次に、ESAT で働く障害者は、援助付き労働契約（後述）や職業訓練を補足する有期労働契約を締結することができる。この場合、ESAT と使用者との間で締結される協約に基づいて、当該障害者と使用者には、支援がなされることとなっている。そして、これらの契約のいかなく、最終的に通常の労働市場での採用に至らなかった場合、当該障害者は、ESAT に復職することができる（L.344-2-5 条）。

さらに、適応企業からの退出者を採用した場合と同様に、ESAT からの退出者を採用した企業には、以下のとおり、AGEFIPH から助成金が支給される（2009 年 3 月現在）：

- －労働時間が、フルタイムかフルタイムの 80%以上：9,000 ユーロ
- －労働時間が、フルタイムの 50%～80%：6,750 ユーロ
- －労働時間が、フルタイムの 50%未満で週 16 時間以上：4,500 ユーロ。

ESAT からの退出者を採用した場合の方が、適応企業からの退出者を採用したときよりも、助成金の額は大きくなっている。

⁶² この契約が、就業活動や医学・福祉的、教育的支援に関して、権利や相互の義務を定める。契約期間は 1 年で、黙示に更新される（社会福祉・家族法典 Annexe3-9）。

⁶³ 2005 年法改正の前から、CAT（現 ESAT）で就労する障害者の休暇の取得は認められていた。しかし、それは、法的根拠を伴わないものであったため、2005 年法によって、年次有給休暇、出産休暇、育児休暇、子の看護休暇等の休暇の取得に法的根拠が付与されることとなった（L.344-2-2 条、L.344-2-3 条）。

⁶⁴ 編成が変わりうるチームを出向させる場合、チームを構成する障害労働者の数を示せばよい。

4 所得保障

(1) 適応企業・CDTD

ア 最低賃金保障

適応企業での就労には、最低賃金が保障されている⁶⁵。すなわち、適応企業で働く障害労働者の賃金は、法令や当該産業で適用される協約を参照した上で、従事している雇用や資格を考慮して決定されることとなっている（労働法典 L.5213-7 条）。ただし、この最低賃金保障のために、フランスでは、国から賃金の補填がなされる。すなわち、適応企業には、国から上述のポストへの助成金が支給される。賃金補填は、障害者に対して直接なされるのではなく、適応企業を介してなされる点に特徴がある。

イ 社会保障給付との調整

適応企業で働く障害者が、公的扶助の枠内で支給される成人障害者手当（AAH : Allocation aux adultes handicapés）（2009年9月現在、月額 681.63 ユーロ）を受給している場合には、就労所得と AAH の合計が、AAH の満額を超える分だけ、AAH は減額されることとなる。

しかし、就労所得が増えた分だけ、AAH が減額されると、障害者の就労インセンティブは阻害される。そこで、2005年法改正において、障害者の所得の計算に際しては、次のように、就労所得を一定の割合で控除する仕組みが導入されることとなった（L.821-3 条 2 項）。すなわち、就労による課税所得が、SMIC の 300 倍未満のときは 40%、300 倍以上 700 倍未満のときは 30%、700 倍以上 1,100 倍未満のときは 20%、1,100 倍以上 1,500 倍未満のときには 10%が、所得の計算から控除される（D.821-9 条）。

(2) ESAT

ア 保障報酬制度

他方、ESAT での就労に対しては、保障報酬（Rémunération garantie）制度によって賃金保障がなされることとなっている（社会福祉・家族法典 L.243-4 条）。すなわち、同制度によって、ESAT で就労する障害者には、労働能力に応じて、法定最低賃金（SMIC）の 55%~110%が保障される。この保障報酬は、ESAT がその全額を障害者に対して支払うものであるが、その中身は、ESAT が直接支払う部分と国が支払う部分（=助成する部分）とで構成されている。障害者 1 人についての ESAT の最低負担分は SMIC の 5%であり、国の最高負担分は SMIC の 50%である。ESAT の負担分が、SMIC の 5~20% の場合、国からの助成は 50%まで認められ、ESAT の負担分が SMIC の 20%を超えると、1%増えるごとに国からの助成が 50%から 0.5%ずつ差し引かれることになる（R.243-6 条 1-3 項）。パートタイムの場合には、時間に応じた減額がなされることとなる（R.243-5 条 3 項）。

⁶⁵ 労働法典 L.5213-7 条は、CDTD での就労については、何も規定していない。

イ 社会保障給付との調整

なお、ESAT で働く障害者の多くは、公的扶助の枠内で支給される成人障害者手当（AAH）を受給している。そこで、保障報酬と AAH についても、調整の仕組みが設けられている。

保障報酬と AAH との間の調整の方法は、次のとおりである。すなわち、AAH と保障報酬との合計が法定最低賃金 (SMIC) の 151.67 時間分を超える場合には、超えた分につき、AAH が減額される (D.821-5 条 1 項)。ただし、この計算において考慮される保障報酬については、ESAT が直接支払う額に応じて一定の控除がなされる。すなわち、ESAT が支払う額が、SMIC の 5%以上 10%未満の場合には 3.5%、SMIC の 10%以上 15%未満の場合には 4%、SMIC の 15%以上 20%未満の場合には 4.5%、SMIC の 20%以上 50%以下の場合には 5%が、控除される。以降の控除の方法は、就労所得の場合（すなわち、本節 4（1）イの場合）と同じである (D.821-10 条)。わずかではあるが、ESAT で就労する障害者の就労インセンティブへの配慮がなされている。

参考までに、ESAT で就労する障害者の総収入（保障報酬+AAH）（月額）を示すと、表 2-1 及び表 2-2 のようになる（2009 年現在）⁶⁶。これが、フランスにおいて、ESAT でフルタイム又はパートタイム（半日）で就労する障害者（障害率 80%以上の場合）に保障されている所得水準である。

表 2-1 ESAT でフルタイム就労する障害率 80%以上の者の総収入（月額）

ESAT が支払う報酬 (%SMIC)	5%	10%	15%	20%	25%	30%
ESAT が支払う報酬 (ユーロ)	54.7	109.4	164.1	218.8	273.5	328.2
ポストへの助成金	546.7	546.7	546.7	546.7	519.4	492.0
AAH	419.0	384.1	349.6	315.4	297.1	278.8
手取り総収入	1,020.4	1,040.2	1,060.4	1,080.9	1,090.0	1,099.0

表 2-2 ESAT でパートタイム（半日）就労する障害率 80%以上の者の総収入（月額）

ESAT が支払う報酬 (%SMIC)	5%	10%	15%	20%	25%	30%
ESAT が支払う報酬 (ユーロ)	27.3	54.7	82	109.4	136.7	164.1
ポストへの助成金	273.3	273.3	273.3	273.3	259.6	246.0
AAH	624.7	605.3	589.0	571.9	562.8	553.6
手取り総収入	925.3	933.3	944.3	954.6	959.1	963.7

⁶⁶ パワーポイント資料：FEGAPEI(15 octobre 2009) *Les ressources des personnes handicapées* より。

第5節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの概要と根拠法

職業リハビリテーションに関する規定は、労働法典で定められており、全ての障害労働者は、リハビリテーション (réadaptation)、機能回復指導 (rééducation)、職業訓練を享受することができることとされている (労働法典 L.5213-3 条)。

障害労働者は、平等取扱原則に基づき、全ての通常の職業訓練制度を利用することができる (L.6112-3 条)。また、職業訓練においても、障害労働者は、その障害に応じて特別な調整 (aménagement) を受けることが認められている (L.5211-4 条)⁶⁷。

他方、障害者は、障害者を対象とする特別職業訓練を受けることも可能である。この特別職業訓練は、フランス全土に散在する職業リハビリテーションセンターで提供される⁶⁸。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

職業リハビリテーションの対象となる障害労働者は、障害労働者の定義に当てはまる者である。障害労働者の定義・認定については、第2節2(1)を参照されたい。

3 障害者に対する就労支援

(1) 職業評価・相談

障害労働者に対する職業指導・助言は、障害者権利自立委員会 (CDAPH) が実施する。CDAPH によって、職業リハビリテーションセンター等への方向付けが困難であるとされた障害者に対しては、職業プレオリエンテーションセンターにおいて、8週間から12週間のプレオリエンテーション研修が提供される。研修終了後、同センターは、障害者の希望や適用能力について報告書を作成し、それに基づいて、CDAPH が、改めて、障害者の職業訓練等に関する裁定を行うこととされている (R.5213-2 条)。

(2) 職業訓練

上述のように、障害労働者は、一般の労働者が利用できる、全ての通常の職業訓練制度 (企業内職業訓練プラン、個別職業訓練休暇、個別職業訓練権等) を利用することができる (労働法典 L.6112-3 条)。

他方、障害労働者を対象とする特別職業訓練も存在する。特別職業訓練は、フランス全土に散在する

⁶⁷ 例えば、パートタイムでの訓練や、断続的訓練、適応した方法での訓練が認められる。なお、障害を理由とする差別禁止に関する労働法典 L.5213-6 条においても、障害者のニーズに適応した職業訓練が提供されるように、使用者は、適切な措置を講じなければならないとされている。

⁶⁸ Fédération des APAJH(2010) *Handicap Le guide pratique(8th edition)*, Prat Editions, pp.147-148.

職業リハビリテーションセンターで提供されるが(労働法典 L.5213-3 条、R.5213-9 条)、障害労働者が、どの職業リハビリテーションセンターで職業訓練を受けるのかは、CDAPH が指名し、決定する。職業訓練期間は、10 カ月から 30 カ月であり、職業訓練中の報酬は、障害者の置かれた状況により異なる。訓練終了後には、国から助成金(再配置手当、開業補助金)が支給される(L.5213-4 条)。

(3) 職業紹介・あっせん

障害者に対する職業紹介は、ポール・アンプロワ(Pôle Emploi)が、実施する。ポール・アンプロワは、求職者への職業紹介と失業給付の支給を使命とする公的職業紹介機関である⁶⁹。

他方、障害者専用の職業紹介機関として、キャップ・アンプロワ(Cap Emploi)も、全国 118 カ所に設置されている⁷⁰。キャップ・アンプロワは、ポール・アンプロワの活動を補足すると同時に、障害者の職業的参入を促進する観点から、情報提供や相談、職業訓練計画の支援、求職活動支援、職業的参入促進のための具体的活動の提案等の活動を実施している⁷¹。

(4) 援助付き雇用

援助付き雇用としては、統一参入契約(CUI : contrat unique d'insertion)(労働法典 L.5134-19-1 条以下)が存在する。CUI は、従来より存在していた 4 つの援助付き雇用を統合して、2008 年 12 月 1 日の法律⁷²によって創設された新しい労働契約で、2010 年 1 月 1 日からスタートしたものである。雇用へのアクセスに際して特別な職業上の困難を有する者(障害者もこの中に含まれる)⁷³を対象とする点、及び、職業訓練と使用者への金銭的支援とを内包した労働契約である点に、特徴がある。CUI には、民間セクターの使用者との間で締結される CUI-CIE(統一参入契約-雇用発意契約)と、公的セクターの使用者や非営利組織との間で締結される CUI-CAE(統一参入契約-雇用支援契約)とがある。

⁶⁹ <http://www.pole-emploi.fr/accueil/> ポール・アンプロワは、2008 年 2 月 13 日の法律(La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, JORF n°0038 du 14 février 2008, p. 2712)によって創設された全国レベルの公的機関である(労働法典 L.5312-1 条)。従来より存在していた全国雇用機関(ANPE)(公共職業紹介業務を担当)と、全国商工業雇用連合(UNEDIC)及びその地方機関である商工業雇用協会(Assedic)(失業保険業務を担当)とを統合する形で、2009 年 1 月 1 日に発足した。ポール・アンプロワは、法人格を与えられた機関で、独立採算制を採る(L.5212-1 条)。その予算は、次の 4 つの部門からなる: すなわち、①失業保険部門、②連帯部門、③介入部門(職業紹介・職業相談・職業的参入・職業訓練・求職者支援)、④運営・投資部門の 4 部門である。①の予算は、失業保険制度管理運営組織からの分担金で賄われ、②の予算は、国と連帯基金からの分担金で賄われる。③及び④の予算は、主として、国からの分担金、及び、失業保険制度管理運営組織からの分担金で賄われる(L.5312-7 条)。フランスにおける失業保険制度の詳細は、町田敦子「第 3 章フランス」『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』JILPT 資料シリーズ No.70 (2010 年) 49 頁以下を参照のこと。

⁷⁰ キャップ・アンプロワは、118 の組織(organisme)で構成される全国ネットワークである。2005 年法によって、特別職業紹介組織としての位置付けを明確にされた。組織は、1975 年の障害者基本法による創設以降、様々な名称で呼ばれてきたが、今日では、キャップ・アンプロワという共通の呼称のもとに結集している。同ネットワークは、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)、及び、ポール・アンプロワからの出資を受ける。

⁷¹ 以上、キャップ・アンプロワに関する記述については、その HP(<http://capemploi.net/accueil/>)を参照した。

⁷² Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, JORF n°0281 du 3 décembre 2008, p. 18424.

⁷³ 特に、社会的最低所得(就労連帯手当(RSA)や成人障害者手当(AAH)等)の受給者、及び、社会生活参入契約(CIVIS)を締結した若年者が優先される。

CUI は、無期契約でも有期契約でもよいが、有期契約の場合、その期間は、原則として 6 カ月以上 24 ヶ月未満とされる。また、週の労働時間は、20 時間以上でなければならない。障害者を CUI で雇用した使用者に対しては、国からの金銭的支援や社会保険料等の負担軽減がなされる（財政的支援の額は、CUI-CIE については SMIC（法定最低賃金）の 47%、CUI-CAE について SMIC の 95%を最高とし、地域圏ごとに定められる）⁷⁴。

4 企業に対する支援

障害者が職業訓練を受けることを保障する企業に対しては、以下のような多様な助成・支援金が、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）から支給される：①職業訓練助成金（採用直後の障害者の職業訓練を助成するために使用者に対して支給される）、②職業訓練支援金（障害者の職業訓練費用を保障するために支給される。同支援金は、障害者本人に対しても支給される）、③職業資格取得契約支援金（職業資格取得契約の締結により、障害者が職業資格にアクセスするのを支援する企業に対して支給される。同支援金は、障害者本人にも支給される）、④見習い支援金（企業による若年障害者の見習いでの受入れを促進するために支給される）、⑤職業能力評価・職業指導支援金（企業内の職業訓練プラン予算を補足するために支給される。同支援金は、障害者本人にも支給される）等（2009年3月現在）。これら助成金・支援金の原資も、雇用義務未達成の企業から徴収される納付金である。

第6節 障害者の状況

1 概況

本研究の対象としている障害者は、15歳以上の年齢のいわゆる生産年齢人口であるが、フランスの生産年齢人口に属する障害者数について明らかにしている調査は、国立統計経済研究所（Institut National de la Statistique et des Études Économiques: INSEE）と労働・雇用・健康省の調査統計局（Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques: DARES）が実施する雇用調査（補足調査）で、この最新のものは2007年に実施された調査である。

調査結果によれば、フランス国内の15歳～64歳の生産年齢人口39,390千人のうち、広義の障害者（6ヶ月以上続く健康上の問題又は障害のある者）は9,595千人で、人口に占める障害者の割合である障害出現率（prévalence du handicap）は24.3%であった。また、行政上の認定を受けた障害者は1,813千人（4.6%）となっており、2002年に実施された調査結果と比較すると、広義の障害者9,181千人

⁷⁴ CUIについては、フランス政府の公的サービスに関するHP（<http://vosdroits.service-public.fr/F21006.xhtml>）を参照した。

(24.0%)、行政上の認定を受けた障害者 1,343 千人 (3.5%) と比べ、いずれも実数、出現率ともに増加している。

行政上の認定を受けた障害者のうち 961 千人 (2.4%) が、職業指導・職業再配置専門委員会 (COTOREP) 又は障害者権利自立委員会 (CDAPH) により障害労働者の資格認定 (la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé: RQTH) を受けた者で、561 千人が労働災害、職業病の被災者としての認定を受けた者である。(表 2-3)

表 2-3 年齢階級別障害区分別障害者 (2007 年雇用調査) (千人,%)

	人口 (15-64歳)	広義の障害者 (健康問題又は障害あり) *1		うち行政上の認定を受けた障害者		うち障害労働者資格認定者 (RQTH)	
		人数	出現率	人数	出現率	人数	出現率
合計	39,390	9,595	24.3	1,813	4.6	961	2.4
男性計	19,470	4,415	22.7	998	5.1	522	2.7
女性計	19,920	5,180	26.0	815	4.1	439	2.2
15~24歳	7,330	863	11.8	63	0.9	47	0.6
25~39歳	12,140	2,679	22.1	339	2.8	225	1.9
40~49歳	8,610	2,451	28.5	513	6.0	328	3.8
50~64歳	11,310	3,602	31.8	898	7.9	361	3.2

資料出所：INSEE/DARES, Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007

(DARES, Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2009)

*1 広義の障害者：行政上の認定を受けている者又は 6 ヶ月以上の健康上の問題があつて移動や日常活動においてあるいは就労に際して著しい困難のある者及び又は前年中に労災に被災した者。

(注) 障害出現率、広義の障害者及び行政上の認定を受けた障害者の年齢階級別人数の算出は本稿執筆者による。

2 障害の種類別状況

障害種類別の状況は、INSEE が中心となって障害者に関する大規模な全国調査として 1998-9 年に実施した障害者・労働不能者・依存者調査 (L'enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance: HID) の調査結果の中に、障害の種類別の障害者の割合が性別、年齢階級別に明らかにされている。1999 年に実施された HID 調査は在宅の全年齢階級人口を対象としており、高齢化に伴って障害者の割合も大幅に増大するため、全人口の状況と併せて、0 歳~19 歳と 60 歳以上の年齢階級のデータを除外してほぼ生産年齢人口に相当する 20 歳~59 歳の年齢階級の障害者について集計すると表 2-4 のとおりとなる。

この調査報告書では障害の出現率 (fréquence des déficiences) を主な種類別に示しているが、全体的に多いのは肢体不自由である運動 (motrice) の機能障害で、全年齢では 16.3%、20~59 歳では 13.5%

といずれも最も多くなっており、20～59歳層で次に多いのは知的・精神 (intellectuelle ou mentale) の機能障害 14.8%、続いて内部障害である内臓・代謝 (viscérale ou métabolique) 機能障害 9.5%、聴覚障害 4.7%、視覚障害 3.7%となっている。

障害の出現率は加齢とともに急激に増加しており、運動機能障害では 50 代、聴覚障害及び内部障害では 60 代から 20%を超える水準となっており、高齢者の多数が障害者となる状況が示されている。

表 2-4 障害種類別の障害出現率 (1999 年 HID)

MA (%)

年齢階級	総人口 (千人)	運動機能 障害	視覚障害	聴覚障害	音声・言語 機能障害	内臓・代謝 機能障害	知的・精神 障害	その他
合計	57,411	16.3	5.5	8.7	1.9	14.7	15.7	6.0
0～9歳	7,285	0.9	1.4	0.2	3.5	5.8	9.8	0.1
10～19歳	7,484	3.3	3.7	2.5	1.7	9.3	14.5	3.3
20～29歳	7,630	6.1	3.5	2.2	1.1	5.5	11.8	3.6
30～39歳	8,536	13.3	1.9	2.2	1.1	7.0	11.7	3.6
40～49歳	8,255	13.9	4.6	4.7	1.3	9.0	17.6	5.5
50～59歳	6,650	22.0	4.9	10.7	1.3	18.2	19.0	9.0
60～69歳	5,386	33.2	9.8	20.7	1.9	31.8	17.9	11.3
70～79歳	4,401	44.9	13.5	30.0	2.7	40.6	23.1	13.3
80～89歳	1,501	57.9	26.6	46.9	4.4	47.1	34.5	19.2
90歳以上	283	69.3	44.6	64.4	7.5	53.8	42.8	22.0
20～59歳	31,701	13.5	3.7	4.7	1.2	9.5	14.8	5.2

資料出所：INSEE, L'enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance: HID 1999

(INSEE, Resultats Société No.6, Septembre 2002, No.12, Novembre 2002)

各障害種類には重複障害者が重複して計上されているため、合計の障害出現率は極めて高くなるが、人口全体を、障害なし (aucune déficience)、単一障害 (une déficience)、重複障害 (pluri-déficience) の3区分で整理すると、表 2-5 のとおり、全体では非障害者 60.8%、単一障害者 20.8%、重複障害者 18.3%、20～59歳層では非障害者 67.0%、単一障害者 19.3%、重複障害者 13.7%のように比較的妥当な水準となる。各年齢階級ごとに単一障害、重複障害のそれぞれの率を見ると、加齢に伴って増加するのは重複障害であることが明らかになる。

また、各障害種類別に単一障害者の率をまとめたのが表 2-6 であり、重複障害が除かれるため全体的に出現率は下がるが、とりわけ運動機能障害、内部障害、知的・精神障害では大きく低下している。

表 2-5 単一障害、重複障害別の状況（1999 年 HID） (%)

年齢階級	総人口 (千人)	障害種類合計		
		非障害者	単一障害	重複障害
合計	57,411	60.8	20.8	18.3
0～9歳	7,285	81.3	16.2	2.5
10～19歳	7,484	70.1	23.7	6.3
20～29歳	7,630	75.6	17.5	6.8
30～39歳	8,536	70.8	20.4	8.9
40～49歳	8,255	65.9	19.2	14.9
50～59歳	6,650	53.9	19.9	26.2
60～69歳	5,386	33.5	29.3	37.2
70～79歳	4,401	22.6	25.2	52.2
80～89歳	1,501	7.6	21.5	70.9
90歳以上	283	5.3	8.3	86.4
20～59歳	31,701	67.0	19.3	13.7

資料出所：INSEE, L'enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance: HID 1999

(INSEE, Resultats Société No.6, Septembre 2002,)

表 2-6 障害種類別の単一障害者出現率（1999 年 HID） (%)

年齢階級	総人口 (千人)	障害 種類計	運動機能 障害	視覚障害	聴覚障害	音声・言語 機能障害	内蔵・代謝 機能障害	知的・精 神障害	その他
年齢計	57,411	20.8	5.4	1.5	2.1	0.3	4.0	5.9	1.6
20～59歳	31,701	19.3	5.7	1.6	1.5	0.2	2.7	5.9	1.7

資料出所：同上

3 EU の労働力調査特別調査

欧州連合（EU）の 2002 年労働力調査特別調査では、ドイツの場合と同様に、フランスにおける 16 歳～64 歳の人口に占める障害者（LSHPD）の状況を明らかにしており、さらに障害の種類別の割合も示されている。

この調査におけるフランスの障害者（LSHPD）全体の出現率は 24.6%、そのうち、就労上の制約の程度が重い重度障害者 13.3%、LSHPD はあるが制約のない軽度障害者 11.3%となっている。

また、障害種類別では、視覚障害 9.7%、聴覚・言語障害 3.1%、肢体不自由・皮膚障害 41.8%、内部

機能障害 25.8%、精神・神経障害 9.8%、進行性疾患 3.8%、その他 6.0%、となっている。

4 障害者の就労状況

フランスの障害者の就労状況を前述の 2007 年雇用調査の結果で見ると、39,390 千人の生産年齢人口全体の労働力率 (taux d'activité) が 71%であるのに対し、広義の障害者では 70%と同等であるが、行政上の認定を受けた障害者では 44%と低く、反対に失業率 (taux de chômage) は全体の 8%に対し、広義の障害者では 7%、行政上の認定を受けた障害者では 19%に達している。(表 2-7)

表 2-7 障害者の定義別就労状況 (2007 年雇用調査) (千人,%)

	人口全体	広義の障害者	認定障害者
15～64歳人口	39,390	9,595	1,813
労働力人口	27,910	6,703	794
労働力率(%)	70.9	69.9	43.8
就業者	25,670	6,206	641
失業者	2,240	497	153
失業率(%)	8.0	7.4	19.3
非労働力人口	11,480	2,892	1,019

資料出所：INSEE/DARES, Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007

(DARES, Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2009)

(注) 労働力状態別の人数等の算出は本稿執筆者による。

前述した 1999 年の HID 調査においても、15 歳以上の生産年齢人口の労働力状態が、表 2-8 のとおり、性別、障害 (incapacité) の有無、程度別に明らかにされている。労働力率については、障害なし (sans incapacité) に比べて軽度障害 (incapacité légère) はそれほど低くはないが、重度障害 (incapacité plus affirmée) では 18.1%と大きく低下する。失業率については、重度障害では労働力人口そのものが少ないために失業者も少なく、軽度障害と同様の数字になっているが、いずれも障害なしに比べて倍以上の 20%を超える失業率となっている。

さらに、15～59 歳の就業者 (actif occupé) については、障害の程度別に保護雇用 (emploi protégé) に従事する者及びそのうち就労支援センター：CAT (Centres d'Aide par le Travail) にいる者が示されており、重度障害者の多数が保護雇用のもとで就労していたことがわかる。(表 2-9)

CAT (就労支援センター) は現在は ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) に改

組されており、AGEFIPH（障害者職業参入基金管理運営機関）⁷⁵の資料によれば、2009年現在でESATの施設数は1,329所、就労する障害者は116,211人となっている。DARES⁷⁶の2006年の資料によれば、2000年の時点でCATで就労する障害者71,780人の障害種類別内訳は、知的障害72.1%、精神障害18.9%、身体障害その他9.0%と、知的・精神障害が大多数となっている。

表 2-8 生産年齢人口の労働力状態（1999年 HID）（千人,%）

	合計	労働力人口	労働力率	就業者	失業者	失業率
15～59歳人口	34,826	25,773	74.0	23,103	2,670	10.4
男性	17,320	13,927	80.4	12,824	1,103	7.9
女性	17,506	11,846	67.7	10,279	1,567	13.2
障害なし	31,688	24,048	75.9	21,726	2,282	9.5
軽度障害	2,701	1,646	60.9	1,276	370	22.5
重度障害	437	79	18.1	61	18	22.8

資料出所：INSEE, L'enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance: HID 1999

(INSEE, Resultats Société, No.12, Novembre 2002)

(注) 労働力状態別の人数等の算出は本稿執筆者による。

表 2-9 15～59歳の就業者の保護雇用の状況（1999年 HID）

	15～59歳 就業者人数	うち保護雇用		うちCAT	
		人数	%	人数	%
合計	23,103,152	667,402	2.9	54,186	0.2
障害なし	21,765,941	543,896	2.5	6,229	0.0
軽度障害	1,275,963	97,976	7.7	27,986	2.2
重度障害	61,248	25,530	41.7	19,971	32.6

資料出所：同上

【参考文献】

【日本語文献】

- ・ 大曾根寛「フランスにおける障害者雇用政策の転換」海外社会保障情報 84号（1988年）42-50頁
- ・ 大曾根寛「フランスの『障害労働者雇用法』（翻訳）」愛知県立大学文学部論集 37号（1988年）35-54頁

⁷⁵ AGEFIPH, Les personnes handicapées et l'emploi, Les chiffres clés, Avril 2010

⁷⁶ DARES, Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2006

- ・ 大曾根寛「フランスの障害者雇用義務制度の変容」愛知県立大学文学部論集 38 号 (1989 年) 45-74 頁
- ・ 平山卓「フランス障害者雇用促進の法制とその実態」日本労働研究雑誌 34 巻 8 号 (1992 年) 67-69 頁
- ・ 大曾根寛「フランスにおける障害者雇用対策」『諸外国における障害者雇用対策』障害者職業総合センター資料シリーズ No.24 (2001 年) 32-53 頁
- ・ 指田忠司「フランスにおける障害者雇用の現状と課題」世界の労働 57 巻 7 号 (2007 年) 20-27 頁
- ・ 指田忠司「ヨーロッパにおける障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用政策の変容」福祉労働 116 号 (2007 年) 30-38 頁
- ・ 指田忠司「差別禁止法制の展開と割当雇用制度の変容」『EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』NIVR 調査研究報告書 No.81 (2007 年) 42-60 頁
- ・ 川口美貴「フランスにおける障害者差別禁止と『合理的配慮』をめぐる動向」『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU 諸国及び米国の動向－』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.87 (2008 年) 145-164 頁
- ・ 大曾根寛「フランスにおける障害者雇用政策の現状と課題」『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』障害者職業総合センター資料シリーズ No.41 (2008 年) 30-46 頁
- ・ 永野仁美「フランスにおける障害者への所得保障」季刊労働法 224 号 (2009 年) 141-154 頁
- ・ 永野仁美「フランスの障害者雇用政策」季刊労働法 225 号 (2009 年) 58-69 頁
- ・ 永野仁美「フランス」『障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究報告書』WIP ジャパン (2009 年) 227-278 頁
- ・ 永野仁美「フランス」『障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査報告書』株式会社ハローG (2010 年) 139-141 頁、217-221 頁
- ・ 佐渡賢一「EU 諸国における障害者の雇用率制度と就業状況」『欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み』障害者職業総合センター資料シリーズ No.42 (2008 年) 96-118 頁

【外国語文献】

- ・ Pascal DORIGUZZI(1994)*L'histoire politique du handicap De l'infirmes au travailleur handicapé*, L'Harmattan.
- ・ Claudine Bardoulet et Laurence Igounet(2007)*Handicap et emploi*, Vuibert.
- ・ Bernard ALLEMANDOU(2001) *Histoire du handicap*, Les Etudes Hospitalières.
- ・ Fédération des APAJH (2010) *Handicap Le guide pratique(8th edition)*, Prat Editions.
- ・ Claudia CHARLES etc(2008)*Mémo social 2008*, Groupe Liaisons.
- ・ Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité(2008)*Guide pratique L'emploi des personnes handicapées*, La documentation française.

- Louis Schweitzer et Arnaud de Broca(2008) *Code du Handicap*, Dalloz.
- Pierre Romie(2005), À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre, *RFAS*, n° 2-2005, pp.229-247.
- AGEFIPH (2010) : Les personnes handicapées et l'emploi, Les chiffres clés, p.8
- DARES (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques)(2006): Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2006
- DARES (2009) : Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Edition 2009
- European Commission (2007): Men and women with disabilities in the EU - statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC, p.28 p.59
- INSEE (2002) : Resultats Société No.6, Enquête handicaps-incapacités-dépendance auprès des personnes vivant en domicile ordinaire en 1999, Résultats détaillés
- INSEE (2002) : Resultats Société No.12, Estimations locales sur les personnes handicapées vivant en domicile ordinaire, Enquête HID 1999 - Résultats détaillés

【参照 HP】

- 労働・雇用・健康省 : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>
- 連帯・社会的結束省 : <http://www.solidarite.gouv.fr/>
- 障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) : <http://www.agefiph.fr/>
- 高等差別禁止平等対策機関 (HALDE) : <http://www.halde.fr/>
- ポール・アンプロワ (Pôle Emploi) : <http://www.pole-emploi.fr/>
- キャップ・アンプロワ (Cap Emploi) : <http://www.capemploi.net/cap-emploi/>

第3章 アメリカ

第1節 障害者雇用法制及び施策の経緯

アメリカでは、植民地時代にカウンティ（地方政府）ごとに窮乏や疾病に対する救貧制度が形成された。カウンティごとの独自の制度は、独立革命期に州政府の制度へと発展し、視覚障害者を対象とする公的扶助制度が導入される例もあった。さらに、20世紀初頭には、連邦政府の関与がみられるようになる。このように、連邦又は州政府による障害者に対する援助は以前から行われていたが、第1次世界大戦期において多数の傷痍軍人が帰国したことから、アメリカにおいて、障害者の職業訓練及び社会復帰の重要性が意識されるようになった。まず、1918年に障害を有する退役軍人のリハビリテーションを義務付けた連邦法、「スミス・シアーズ法」(Smith-Sears Veterans' Rehabilitation Act of 1918)が制定された。さらに、1920年には「一般職業リハビリテーション法」(Civilian Vocational Rehabilitation Act of 1920、別名「スミス・フェス法」(Smith-Fess Act))が制定され、職業リハビリテーションや職業あつせん、カウンセリングの対象が、傷痍軍人以外の一般の身体障害者にも拡大された。また、1943年の改正によって、職業リハビリテーションの対象が身体障害者だけでなく、知的障害者及び精神障害者に拡大された。

1929年秋にアメリカを震源地として広がった世界恐慌は、世界中に失業や貧困等の様々な社会問題をもたらした。これらの社会問題に対処するため、アメリカでは連邦政府によってニューディール政策が展開された。その一つが、1935年8月に制定された社会保障法(Social Security Act of 1935)である¹。社会保障法は、社会保険、公的扶助及び社会福祉サービス等の様々な内容を含むものであり、障害者政策としては、視覚障害者に対する所得保障を定めた公的扶助(Aid to the Blind)が盛り込まれた(公的扶助としては、ほかに老齢扶助が存在した)。その後1950年に恒久的障害者扶助(Aid to the Permanently and Totally Disabled)が導入され、高齢者及び視覚障害者を除く障害者を対象とする公的扶助制度が整えられた。さらに1972年に、それまで別々に存在していた「高齢」「視覚障害」「障害」の公的扶助が統合され、「所得保障補足給付」(Supplemental Security Income、SSI)が成立した。障害者に対する年金制度は、障害認定の困難さから1935年の社会保障法制定以降導入がたびたび見送られていたが、1956年の同法改正によって「社会保障障害年金」(Social Security Disability Insurance、SSDI)が導入され、一定の拠出要件を満たし、死に至るか1年以上継続する機能障害があり、かつ、実質的な稼得活動を行っていない人に対して、障害年金が支払われることとなった²。このように、障害

¹ 社会保障法の成立に前後して、現在においても重要な役割を果たす労働関係法規が制定された。すなわち、1935年7月に、アメリカ労使関係の基本枠組みを確立した全国労働関係法(National Labor Relations Act、通称ワグナー法(Wagner Act))が、また、1938年6月には労働条件基準を定めた公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)が制定された。

² アメリカにおける障害年金や障害者への公的扶助については、百瀬優「アメリカ障害年金の形成過程と現状―日

者の所得保障制度としては、SSI と SSDI があり、SSDI は一定の拠出要件を満たす必要があるため、要件を満たさない場合には SSI が支給される³。

1950 年代後半以降の公民権運動の影響を受け 1964 年に制定された「公民権法」(Civil Rights Act of 1964) は、公共施設、雇用、住宅、教育、投票などの社会生活上の重要な場面において、人種、皮膚の色、宗教、性、又は出身国に基づく差別を禁じるものであった。障害は、公民権法の差別禁止事由に含まれなかったが、公民権運動の影響は障害の分野にも波及し、障害者の社会参加の機会を保障するための法律が次々と制定された。1968 年の「建築物障害除去法」(Architectural Barriers Act of 1968) や、1970 年の「改正都市大量交通法」(Urban Mass Transportation Act as Amended) などである。また、1971 年に制定された「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」(Javits-Wagner-O'Day Act of 1971) は、視覚障害者及び重度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、政府に義務付けるもので、障害者施設の財政的な基盤を支える役割を果たしている。

これらの流れは、1973 年の「リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973)」に繋がる。それまで「職業リハビリテーション法」とされていた名称が「リハビリテーション法」と改称され、大幅に内容が拡充された。最も重要な点は、連邦政府及び連邦政府から財政補助を受ける全てのプログラム及び事業について、適格性を有する障害者に対し、障害を理由に差別することを禁止した点にある。さらに同法は、連邦政府に対して、適格性を有する障害者の採用、配置及び昇進などについて積極的差別是正措置 (affirmative action) をとることを義務付けるとともに、連邦政府と 10,000 ドルを超える契約を結ぶ民間企業に対しても、適格性を有する障害者の雇用及び昇進について積極的差別是正措置をとることを義務付けた。

1973 年リハビリテーション法で導入された障害を理由とする差別の禁止は、画期的な取り組みであったが、規制対象が、連邦政府や連邦政府から財政援助を受ける事業等に限定されていたため、効果も限定的なものにとどまっていた。そこで、NCH (National Council on Handicapped、全米障害者評議会、現在は NCD (National Council on Disability)、以下 NCD とする)⁴が中心となって、包括的な障害者差別禁止法制定のための運動が展開され、1990 年 7 月に「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act of 1990、ADA) の制定に至った。ADA は、「雇用」、「地方公共団体、州政府、連邦政府などの公共サービスや公共交通機関によるサービスの提供」、「民間企業によって運営される施設、サービス提供」等の分野での差別を禁止し、「テレコミュニケーション」などに関する規定を置く、民間企業をも規制対象とする包括的な差別禁止法である。後述するように、ADA は柔軟な障害の定義を設けた

本への示唆を求めて」勝又幸子編『障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究—諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性—』(厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業平成 20 年度総括研究報告書) 107 頁 (2009) 等が詳しい。

³ SSDI と SSI を同時受給する場合もある。受給者数等については、Social Security Administration (2009) *Annual Statistical Report on the Social Security Disability Insurance Program* 参照。

⁴ NCD は、ADA をはじめとする障害者関連法規及び障害者政策全般に関して連邦政府に対し意見を述べる機関として、1978 年リハビリテーション法改正 (第 4 編) によって創設された。制定当初は保健・教育・福祉省のなかに設置されていたが、1984 年に独立の機関となった。

ことでも注目を集めたが、裁判所が障害の定義を狭く解釈する傾向にあったことから、2008年に法改正がなされ、障害の定義について明確化された(Americans with Disabilities Act Amendment Act of 2008、ADA改正法)⁵。

差別禁止に関連するものとして、2008年に制定された遺伝子情報差別禁止法(Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008、GINA)がある。同法は、労働者及び応募者の遺伝子情報を得ることを原則として禁止し、遺伝子情報に基づく差別を雇用の全局面において禁止することを内容とする(2009年11月より施行)。

このほか、1998年に制定された「労働力投資法」(Workforce Investments Act of 1998、WIA)や1999年に制定された「就労チケット及び就労インセンティブ改善法」(Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act of 1999、TWWIIA)等に基づいて、障害者の雇用促進のために各種の施策が図られている。WIAは、地域の雇用創出や雇用促進を目的として、各地域に企業、行政、関係機関の共同による「労働力開発システム」を構築するもので、その窓口として「ワンストップ(キャリア)センター」が設置された。これにより障害者の求職活動や職業リハビリテーションについても、ワンストップ(キャリア)センターが中心的な役割を担う機関として位置づけられた⁶。TWWIIAは、障害給付の受給者が職業リハビリテーションサービスを受けられる可能性を高め、実質的な稼得活動を行っていない障害者が生産活動に戻ることをできるようにすることを意図するものである。

第2節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の概要

(1) ADA 制定の経緯

アメリカでは、公民権法が1964年に制定され、その第7編において人種、皮膚の色、宗教、性又は出身国を理由とした雇用差別が禁止された⁷。障害は公民権法の差別禁止事由に含まれなかったが、障害者の社会参加を阻んでいるのは障害そのものではなく、障害を理由とした差別であるという公民権的な考え方は、障害の分野にも波及し、その後の障害者運動に大きく影響した。このような公民権運動の成功の影響や、障害者の当事者運動の活発化のほか、障害者運動の指導者となる四肢まひの障害をもつ Ed

⁵ ADA改正法の内容は、1990年のADAに組み込まれている。そこで本稿では、2008年ADA改正法についての説明であって、改正法であることを特記する必要がある場合を除き、単にADAと表記する。

⁶ ただし、実際上は従来から障害者雇用や職業リハビリテーションを取扱ってきた地域の職業リハビリテーション機関が今日でも重要な役割を果たしているといわれている。指田忠司「第3章 アメリカにおける障害者雇用施策の現状と課題」障害者職業総合センター資料シリーズ No.41『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』(2008年)50-51頁。

⁷ アメリカにおける差別禁止法を理解するためには、その社会的・歴史的背景を知ることが重要であるが、紙幅の関係上、ここでは公民権法制定にいたる経緯は割愛する。同法の制定経緯から内容までを詳述したものとして、藤本茂『米国雇用平等法の理念と法理』(かもがわ出版、2007年)。

Roberts⁸がカリフォルニア大学バークレー校に入学し、重度障害者の高等教育への門戸を広げたことによって、障害者自立生活運動の中心となる人物達が集まったこと、及びベトナム戦争中に戦傷を負い帰国した多数の傷痍軍人らの社会復帰が重要視されたことなどが、障害者の権利運動が大きく発展した要因といわれている⁹。

障害を理由とする雇用差別が初めて禁止されたのは、1973年のリハビリテーション法の改正によるものである。同法は、連邦政府及び連邦政府から財政補助を受ける全てのプログラム及び事業について、適格性を有する障害者に対し、障害を理由に差別することを禁止するなど、差別禁止の枠組みが導入され、その後のADAの制定に向けた第一歩となった。

1986年にはNCDが「自立に向けて」(Toward Independence)を発表し、そのなかで包括的な障害者差別禁止法制定の提言がなされた。さらに1988年には、ADA草案を含む「自立の入り口」(On the Threshold of Independence)がNCDにより発表された。1988年4月、第100回連邦議会に提出されたADA法案は、審議時間が足りず見送られ、翌第101回議会に再提出された。当初の法案は上院及び下院においていくつかの修正を受けたものの、1990年7月12日に下院において377対28(棄権27)、翌13日に上院において91対6(棄権1)の賛成多数により、可決された。同月26日ホワイトハウスに招かれた約3,000名の障害者及び障害者権利活動家達を前に、George Bush大統領によって署名され、ADAは成立した。ADAは、一部を除き、1991年7月より施行されている。

(2) ADAの概要

ADAは、第1編において雇用上の差別を禁止し、第2編において地方公共団体、州政府、連邦政府などの公共サービスや公共交通機関によるサービスの提供上の差別を禁止する。さらに第3編で民間企業によって運営される施設、サービス提供上の差別を禁止し、第4編においてテレコミュニケーションなどに関する規定を置く(第5編は雑則)。本稿では、雇用差別を禁止したADA第1編を中心に検討する。

ADAには様々な特徴があるが、①「障害」について柔軟かつ包括的な定義を設けた点、②直接差別及び間接差別を禁止するだけでなく、障害者に「合理的配慮」(reasonable accommodation)を提供することを使用者に義務付け、合理的配慮を提供しないことが差別に該当するとした点、③保護の対象を「職務の本質的機能を遂行できる人」とした点にある。これらは、他の雇用差別禁止法にはない、ADAの特徴といえよう。

ADAに関しては、雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Committee、EEOC)¹⁰が施行規則、解釈ガイダンス、及び各種のガイドラインを作成している。施行規則は、「第1630部—障害

⁸ Ed Robertsの活躍については、ジョセフ・P・シャピロ(秋山愛子訳)『哀れみはいらぬ—全米障害者運動の軌跡—』(現代書館、1999年)67-114頁参照。

⁹ Samuel R. Bagenstos(2010) *Disability Rights Law—Case and Materials*, Foundation Press, pp. 1-4.

¹⁰ EEOCについては、8(1)アにおいて後述。

をもつアメリカ人法の雇用平等規定を実施するための施行規則」(以下、EEOC 施行規則)¹¹といい、この施行規則には「第 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」(以下、ADA 解釈ガイダンス)¹²という付録が付いており、ADA 第 1 編について詳細な解説がなされている。さらに EEOC は、企業規模や、業種、職種、障害の種類、差別の種類等、様々な用途に合わせた各種のガイドラインを発行している¹³。

ADA 制定後、特に問題となったのが「障害」の範囲である。裁判所の判断が、ADA 起草者らが当初想定していた範囲を著しく狭めるものであったことなどから、様々な議論が展開され、その結果 2008 年 9 月に ADA が改正されることとなった。ADA 改正法は 2009 年 1 月から施行されており、裁判所の判断への影響が注目される。

ADA の制定前後で、障害者の就業状況に変化がみられたかどうかについて人々の関心は高く、様々な調査が行われている。1980 年から 2009 年までの就業年齢者(21 歳～64 歳)の就業率の推移を調べた Cornell 大学の調査報告書によると、1989 年に 28.8%であった障害者の就業率は、1990 年(28.4%)、1991 年(26.6%)、1992 年(26.5%)、1993 年(27.2%)と ADA 制定後数年間は横ばいを続けるが、その後下降線をたどり、2003 年に 20%を切って 2009 年には 16.8%となっている。他方、障害をもたない人の就業率は、1989 年の 78.2%から、1990 年～1993 年は 77%台と微減するものの、その後 80%台を超え、2000 年以降は 80%前後で推移している¹⁴。この他の調査でも、ADA 制定前後で大きな変化はないとする調査はあるものの、障害者の就業率が ADA 制定後高まったとの結果が得られたものはない。ただし、障害者の就業率の推移については、様々な観点から説明がなされており、就業率の変化と ADA の制定とを単純に結びつけることは適切ではない¹⁵。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

ADA における障害を定義した 3 条は、障害とは次のいずれかを意味するとして、以下の 3 類型を定めている。すなわち、①その人の一つ又はそれ以上の主要な生活活動(one or more major life activities)を実質的に制限する(substantially limits)身体的又は精神的機能障害(a physical or mental impairment)(ADA3 条(1)(A))、②そのような機能障害の記録(record)(同項(B))、③そのような機能障害をもつとみなされること(being regarded)(同項(C))。この定義は、1990 年の ADA が制定当初から規定されていたもので、2008 年改正においてもこの基本的定義はほぼそのまま踏襲されている。

¹¹ 29 C.F.R. Part 1630 Regulations to Implement the Equal Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act(hereinafter cited as 29 C.F.R. § 1630).

¹² 29 C.F.R. Appendix to Part 1630, Interpretive Guidance on Title I of the Americans with Disabilities Act(hereinafter cited as 29 C.F.R. App. §1630).

¹³ EEOC の発行する各種のガイドラインの詳細は、EEOC の HP を参照(<http://www.eeoc.gov/laws/guidance/index.cfm>)。

¹⁴ Melissa J. Bjelland et al., *2009 Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities*, Cornell University ILR School, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu>.

¹⁵ 障害者の就業率の変化について説明したものとして、所浩代「アメリカの障害者雇用政策―障害者差別禁止法(ADA)の成果と課題―」海外社会保障研究 171 号(2010 年)64 頁以下。

アメリカでは、この定義を用いて障害を認定する制度はなく、そのため認定方法に関する定めはない¹⁶。障害を理由として差別されたと感じた被害者が、EEOC や裁判所に訴えを提起すると、それらの機関が、当該申立人又は原告が ADA の定める「障害者」といえるのか、あるいは、その人が「障害」を理由に差別を受けたかどうかを判断することになる。したがって、障害に該当するかどうかの最終的な判断は裁判所に委ねられているといえる。

ADA 制定当初、ADA の障害の定義は広い範囲をカバーするものと期待されていたが、1990 年代半ば以降、裁判所が障害の範囲を狭く解釈する傾向が次第に明らかとなった。この傾向は、1999 年の 3 件の連邦最高裁判所判決によって決定的となる。その一つである *Sutton v. United Airlines, Inc.* 事件¹⁷では、眼鏡等を利用することで通常の視力に矯正することが可能な原告らが、非矯正視力要件を満たさないことを理由として、商業用航空機のパイロットの職への採用を拒否されたことが、ADA に違反するかどうかで争われた。連邦最高裁判所は、軽減措置や矯正器具を用いることで、生活活動への制限が緩和される(実質的な制限とはいえなくなる)場合には、ADA の定める障害には該当しないと結論づけた¹⁸。

また、2002 年の *Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams* 事件¹⁹では、職務の中の一種類の作業を遂行できないことが、ADA の障害の定義である「主要な生活活動の実質的な制限」といえるかどうかで争われた。連邦最高裁判所は、一種類の特定の作業を遂行できないだけでは足りず、主要な生活活動の制限というためには、ほとんどの人々の日常生活にとって中心的な重要性をもつ活動を妨げ、あるいはきわめて制限する場合でなければならないと判示した。

これらの連邦最高裁判所判決の影響により、その後の下級審裁判所でも障害の定義を狭く解釈する傾向が続いたことから、連邦政府は 2008 年に ADA を改正し、「主要な生活活動」及び「機能障害をもつとみなされること」について、それぞれ定義を追加した (ADA3 条(2)及び(3))。また、障害の定義に関する解釈準則 (rules of construction) が定められ (同条(4))、「ADA における障害の定義は本法の文言により認められる最大限の範囲内で、個人を幅広く本法の対象とできるよう解釈するものとする」と明記された (同項(A))。また、発作性又は寛解期にある機能障害については、症状があらわれたときを基準に障害かどうかを認定すべきことや (同項(D))、上記 Sutton 事件で問題となった軽減措置や矯正器具の取扱いについて、軽減措置の改善効果にかかわらず、機能障害が主要な生活活動を実質的に制限するかどうかを決定しなければならないことを定めた (同項(E))。

ADA が禁止する差別は、原則として「合理的配慮 (reasonable accommodation) が提供されれば (あるいはされなくとも)、当該職務の本質的機能 (essential functions) を遂行できる人」に対する「障害」を理由とする差別である (ADA102(a))。職務の本質的機能とは、職務の根本的な (fundamental) な義務を意味し、周位的 (marginal) な職務ができないとしても、適格性判断には影響しない (EEOC 規

¹⁶ ただし、障害者に対する公的扶助 (SSI) や障害年金 (SSDI) の支給手続においては、ADA の障害の定義とは異なる定義が用いられ、別個障害認定がなされる。

¹⁷ 527 U.S. 471 (1999).

¹⁸ 障害の範囲を巡る裁判例を中心とする議論については、以下の文献を参照。Ruth Colker (2009) *When is Separate Unequal? - A Disability Perspective*, Cambridge University Press.

¹⁹ 534 U.S. 184 (2002).

則 1630.2(n) ²⁰。当該職務が本質的な周道的かの判断は、事業主の判断が重視され、応募者の募集や面接に先立って職務内容についての文章が用意されている場合には、そこでの記述が職務の本質的機能であるという証拠としてみなされる (ADA102(a))。なお、ADA では、職務の本質的機能を遂行できる人を「適格性を有する人 (qualified individual)」と定義している (ADA101 条(8)) ²¹。

ただし以下の場合には、当該取扱いや基準が障害者に不利益になったとしても、使用者に抗弁が認められる。すなわち、職場における他者又は障害者自身の健康又は安全に対して「直接の脅威 (direct threat)」²²を及ぼさないことという資格基準 (qualification standards) を設定することや (ADA103 条(b))、合理的配慮を提供してもなお、食品を取扱うことにより他者に伝染するような伝染病を患う人に対して、採用又は雇用継続を拒否すること (同条(d)) である。さらに、現在薬物を不法使用している人に対し、その使用を理由として、使用者が不利益取扱いをすることは認められている (ADA104 条(a))。

3 規制対象

ADA の規制対象である「適用対象事業体」(covered entity) とは、使用者 (employer)、雇用あっせん機関 (employment agency)、労働団体 (labor organization) 又は労使合同委員会 (joint labor management committee) を意味する (ADA101 条(2)) ²³。このうち、使用者とは、当年又は前年に 20 週以上働く従業員を 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、又はそのような人の代理人を意味する (同条(5) (A)) ²⁴。ただし、この使用者には、アメリカ合衆国、アメリカ合衆国政府が完全所有する法人又はインディアン部族は、含まれない。アメリカ合衆国及び同政府が完全所有する法人は、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)(i)) ²⁵。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

(1) 差別禁止事項

ADA が禁止する差別は、雇用の全局面に及ぶ。すなわち、「いかなる適用対象事業体も、応募手続き (job application procedures)、労働者の採用 (hiring)、昇進 (advancement)、解雇 (discharge)、報酬 (employee compensation)、職業訓練 (job training)、並びにその他の雇用上の規定、条件及び

²⁰ 29 C.F.R. § 1630.2(n).

²¹ ADA は、適格性を有する人が交際している又は関係をもっている人の既知の障害を理由として、当該適格性を有する人を差別することも禁止する (ADA102 条(b)(4))。

²² 直接の脅威とは、合理的配慮によって除去することのできない、他者の健康又は安全への重大な危険を意味する (ADA101 条(3))。

²³ 雇用あっせん機関、労働団体については、公民権法 701 条の定義が援用される (ADA101 条(7))。雇用あっせん機関では、職業紹介における差別や隔離が典型例であり、また労働団体では、組合資格上の差別や労働協約等を通じて使用者に差別が行われることが典型例であるとされる (中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、第 2 版、2010 年) 196 頁)。

²⁴ ADA 施行日 (1992 年 7 月) 以降 2 年間は、従業員数 25 人以上の規模の使用者が規制対象とされていた。

²⁵ 一定の条件を満たす私的会員制クラブも、ADA の使用者には含まれない (同項(ii))。

特典 (other terms, conditions and privileges of employment) 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 (ADA102 条(a))。ADA におけるこれらの差別禁止事項の他、EEOC 規則では、求人 (recruitment)、広告 (advertising)、昇格 (upgrading)、昇進 (promotion)、終身在職権 (award of tenure)、降格 (demotion)、異動 (transfer)、一時帰休 (lay off)、一時帰休からの復帰の権利、再雇用 (rehiring)、賃金率 (rates of pay)、その他あらゆる形態の報酬、報酬の変化、職務割当て (job assignments)、職務分類 (job classifications)、組織構造 (organizational structures)、職位の記述 (position descriptions)、昇進ライン (lines of progression)、先任権 (seniority lists)、有給休暇 (leaves of absence)、病気休暇 (sick leave)、その他の休暇、福利厚生 (fringe benefits)、訓練に関する選考及び財政上の援助、及び適用対象事業体が主催する活動についても、差別してはならないと規定されている (EEOC 規則 1630.4 条)²⁶。

(2) 直接差別

1964 年に公民権法が制定された当初、禁止される差別は差別的意図を含む直接差別 (アメリカでは、「差別的取扱い」(disparate treatment) といわれる) だけであると考えられていたが、1971 年の Griggs v. Duke Power Co. 事件²⁷や、1977 年の Dothard v. Rawlinson 事件²⁸における連邦最高裁判決を通して、差別意図を含まない中立的な制度や基準であっても、人種や性別によって不均衡な効果をもたらすならば違法な差別となりうるという、間接差別 (アメリカでは、「差別的インパクト」(disparate impact) といわれる) の法理が形成された。間接差別法理は、その後、それまでの理解を覆すような連邦最高裁判決²⁹が示されるなど紆余曲折を経て、1991 年の公民権法 (Civil Rights Act of 1991) により法律上明文化されるに至った (公民権法 703 条(k))。

ADA では、雇用差別の包括的ルールとして、「いかなる適用対象事業体 (以下、使用者とする) も障害を理由として適格性を有する人に対して差別してはならない」と定められている (ADA102 条(a))。それを受けて、同条(b)では、同条(a)で定めるところの「障害を理由とする差別」として 7 つのタイプが規定されている。ADA においては、差別的取扱いや差別的インパクトという文言が法律上規定されているわけではないが、本項 (2) では直接差別として分類できるものを、また、次項 (3) では間接差別として分類できるものをそれぞれ紹介する。

差別的取扱い (直接差別) として ADA に規定されているものは、以下のとおりである。まず、ADA102 条(b)(1)では、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を禁止する。次に同項(2)では、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

²⁶ 29 C.F.R. § 1630.4.

²⁷ 401 U.S. 424 (1971).

²⁸ 433 U.S. 321 (1977).

²⁹ Wards Cove Packing Co. v. Atonio, 490 U.S. 642 (1989).

することを禁止する³⁰。次いで同項(3)では、障害を理由とする差別を引き起こす、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上の基準 (standards)、項目 (criteria)、方法 (methods) を用いることを禁止する。

(3) 間接差別

ADA102条(b)(6)は、差別的インパクト(間接差別)について規定する³¹。すなわち、「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」。

このように ADA においても間接差別が禁止されているが、そもそも雇用差別分野において間接差別の成否を争う事件は少なく、特に ADA に基づいて間接差別を争う事件はほとんどない。それは、ADA に基づく紛争の場合、職務の内容や機能障害の種類・程度は多種多様であり、また必要となる配慮も個別性が高いため、間接差別法理を利用することが難しいからである³²。つまり、間接差別法理を用いる場合、中立的な基準を適用することによって、障害者集団に属する人々が、他の障害者ではない集団の人々と比べて不利益を被っているということを証明しなければならないが、障害者集団に属する人々の障害の程度や種別及び必要となる配慮は多種多様なため、障害者集団として不利益を被っていることを証明することは容易ではないからである。

(4) 合理的配慮を提供しないこと

ADA は 102 条(b)(5)において、合理的配慮に関する差別規定を置く。すなわち、「(A)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 (known) 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」、及び、「(B)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」。合理的配慮を提供しないことを差別と規定するだけでなく、合理的配慮が必要であることを理由として平等な雇用機会を与えないことも差別となると定める点が特徴的である。

³⁰ 具体的には、例えば、従業員に訓練を提供するため、使用者が訓練を提供する企業と契約を締結する場合、当該訓練から障害者が排除されることのないようにしなければならない。EEOC の解釈ガイダンスによれば、同条項は差別的な影響が及ぶことを意図していたかどうかにかかわらず、そのような契約その他の協定に関与した場合に適用される規定のため、間接差別の一類型ともなりうる。また、例えば上述の例の場合、障害者が訓練場所にアクセスしたり訓練に参加したりするために必要な配慮(合理的配慮)を実施する義務は使用者が負うため、合理的配慮関連の差別にもなりうる (29 C.F.R. App. §1630.6)。

³¹ Samuel, *supra* note 9, at 150-151.

³² *Id.*

(5) その他（ハラスメント等）

その他の差別として、試験に関する規定、健康診断に関する規定、報復に関する規定がある。

まず、採用試験や適格性基準に関する差別として ADA102 条(b)(7)は、「感覚、手作業又は発語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たりしないことは差別に当たる」と定める。

ADA は、応募者及び労働者の健康状態を評価するための調査について特別の規定を置く。原則として、使用者が採用前において応募者に対し医学的な検査を行うこと及び障害者かどうかに関して又は障害の性質や程度に関して調査を行うことは差別に該当しうる（ADA102 条(d)(1)及び(2)(A)）。ただし、職務遂行に関連する応募者の能力に関することであれば、採用前の調査が認められる（同項(2)(B)）。また、採用内定後就労前の期間であれば、労働者に医学的検査を義務付けることができる。ただし、それが認められるのは、全ての労働者が検査を受け、かつ得られた情報が個別の書式で個別の医療ファイルに収集・保管され、秘密の医療記録として扱われ、本法に従った形で使用される場合のみである（同項(3)）。就労後の健康診断は、職務に関連しかつ事業場の必要性に合致したものでなくてはならず、労働者に医学的検査を義務づけてはならないとされる（同項(4)）。

ADA に基づいて使用者を訴えた労働者が、使用者から報復的措置を取られたり嫌がらせを受けたりすることがないように、以下の規定が置かれている。すなわち「本法によって違法とされる行為又は慣行に異議を唱えた人、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)）」。

なお、雇用差別禁止法の対象障害者の項でも紹介したように、ADA は、適格性を有する人が交際している又は関係をもっている人の既知の障害を理由として、当該適格性を有する人を差別することも禁止する（ADA102 条(b)(4)）。

5 差別禁止に関連する事項

ドイツでいわれているようなものはない。なお、行政救済も含めた救済については、8 において記述する。

6 合理的配慮

(1) 合理的配慮概念の形成

「合理的配慮」の概念が差別禁止の分野において初めて用いられたのは、宗教差別の文脈であった。宗教的信念や宗教的戒律を労働者が守ることができるよう使用者が一定の配慮をすべきかどうか（例えば、安息日に労働義務を免除すること）について、行政解釈と連邦最高裁判決は対立していたが、1972年の公民権法改正により解決が図られ、使用者は過度の負担（undue hardship）とならない範囲において、労働者の宗教的儀礼や慣行に対し、合理的な配慮（reasonably accommodate）を提供しなければならないとされた（公民権法 701 条(j)）。

障害を理由とする差別を禁止したリハビリテーション法では、法文上には合理的配慮の規定は置かれず、リハビリテーション法 504 条の行政規則（所轄官庁であった保健・教育・福祉省の規則（HEW 規則））に、連邦政府からの補助金の受給者は過度の負担とならない限り、合理的配慮を講じなければならないと定められた。ADA では、合理的配慮が法文上明記され、合理的配慮の内容も詳しく規定されるに至っている。以下、ADA における合理的配慮の規定について説明する。

(2) ADA における合理的配慮とは

上述したように、ADA では、過度の負担になることを使用者が証明しない限り、合理的配慮を提供しないことが差別に該当する。ADA は、この合理的配慮に含まれるものとして以下を定める。すなわち、「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（job restructuring）、パートタイム化又は勤務割（work schedules）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)）」である。

EEOC 規則 1630.2 条(o)³³では合理的配慮という文言は、①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）、②職務遂行に関する配慮（適格性を有する障害者とその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若しくは通常の実施方法又は状況の変更又は調整）、又は、③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）を意味するとする。

雇用の様々な場面で必要とされる合理的配慮は、労働者の障害の種類や程度、また職務の内容によっても様々なものがありうる。したがって、ADA のなかの合理的配慮の規定は、あくまで例示列举であって限定列举ではないことに注意しなければならない。

³³ 29 C.F.R. § 1630.2(o).

(3) 使用者が合理的配慮義務を負わない場面

使用者はどんな場合でも障害者に対し合理的配慮を提供しなければならないわけではない。

第1に、合理的配慮を提供してもなお、その労働者又は応募者が職務の本質的機能を遂行できない場合には、配慮の必要はない。合理的配慮を提供すべき対象は、適格性をもつ障害者のみである。また、障害があると「みなされる」人に対して、合理的配慮を提供する義務を使用者が負うかどうかについて、2008年ADA改正時に条文が追加され、そのような人には合理的配慮の必要がないことが明らかにされた(ADA501条(h))。

使用者が合理的配慮の提供義務を免れる3つ目は、当該合理的配慮を提供することが使用者にとって過度の負担(undue hardship)になる場合である(ADA102条(b)(5)(A))。この過度の負担とは、「著しい困難又は費用を必要とする行為」を意味し、以下の事項に従って判断される(ADA101条(10)(A))。すなわち、「(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」である(同項(B))³⁴。

(4) 合理的配慮提供プロセス—柔軟な相互関与プロセス—

合理的配慮の内容はADAに列挙されているが、実際に合理的配慮を決定し提供する場面では、障害特性や職務の内容に適した合理的配慮が必要となるため、「個別性」が非常に高くなる。また、障害の程度や自分の能力について最も知りうる立場にあるのは障害者であるのに対し、職務内容等の職務に関連する事項について情報を有しているのは使用者である。そこで、EEOCの作成するADA解釈ガイダンス1630.9条³⁵では、合理的配慮の決定・提供の成功のためには、使用者と障害者とがフレキシブルに相互に関与し、情報を共有することが重要であると説かれている。使用者と障害者との間で適切な配慮をすぐに特定できない場合には、以下のステップを踏むことが推奨されている。①使用者が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障害者と話し合い、障害によって生じている職務に関連する制限と、それらの制限を合理的配慮によって克服する方法を確認する。③合理的配慮を受ける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、労使双方にとって最も適切な配慮を選択し実施する。

これらのプロセスは法が強制するものではないが、誠実にプロセスに関与していたことを使用者が証

³⁴ 過度の負担の判断要素については、EEOC規則1630.2条(p)にも規定がある。

³⁵ 29 C.F.R. App. § 1630.9.

明できれば、合理的配慮の提供に至らなかった場合でも、責任を問われない可能性がある³⁶。

(5) 合理的配慮に対する財政的援助

アメリカでは、合理的配慮にかかるコストについて直接的に連邦政府が援助する仕組みはなく、企業規模によって税制上の優遇が受けられるのみとなっている。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人未満の中小企業では、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については、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して年間上限15,000ドルの所得控除が受けられる。

7 刑事制裁の対象となる雇用差別

アメリカでは、障害を理由とする差別の禁止に違反したことについて、刑事制裁は予定されていない。

8 雇用差別に対する救済の仕組み

(1) 行政上の救済

ア EEOC とは

雇用差別禁止法違反に関する救済は、基本的には雇用差別を受けたと感じた被害者（労働者）が、使用者を相手に裁判所に民事訴訟を提起する形で行われる。ただし、アメリカでは、雇用差別の事例について、差別被害者が裁判所に提訴する前に必ず行政上の救済手続きを尽くさなければならない仕組みを採用している。この行政上の救済を管轄するのが、EEOCである。EEOCは、公民権法第7編やADA、リハビリテーション法等³⁷の雇用差別を禁止する連邦法の実効性を確保する連邦政府の独立機関として、1964年公民権法制定時に創設された（公民権法705条）。EEOCは、行政上の救済に関する権限を有することに加え、連邦の雇用差別禁止法について施行規則や各種のガイドラインを作成する権限を有する。なお、ADA第1編違反に関する救済及び手続きについて、公民権法705条以下に定める規定を適用することがADA上明記されている（ADA107条(a)）。

EEOCは、上院の助言と承認を得て大統領によって任命される5名の委員から構成される。5名はそれぞれ人種、性別、専門分野等について多様なバックグラウンドをもつ人々で構成され、障害分野に関しては、障害差別に関する研究を行う大学教授（女性）が委員を務めている（2011年1月現在）。本部はワシントンDCにあり、全米に53の支部が存在する。スタッフ数は2000年頃には3,000名ほどいた

³⁶ Samuel *supra* note 9 at 152. 8(2)も参照。

³⁷ この他、雇用差別を禁止する連邦法には、1963年の同一賃金法（Equal Pay Act）や1967年の雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）、GINAなどがある。

が、その後減少し、2008年度末には2,200名程度となった。ただし、2009年以降スタッフの上限数は引き上げられているため、今後増加する可能性がある。EEOC全体の予算額は、343,391千ドル（2009年決算）、367,303千ドル（2010年予算）、385,303千ドル（2011年要求）と、年々増加している。

イ EEOC への申立件数及び処理内容

2010年のEEOCへの総申立件数は、99,922件で、そのうち障害関連の申立件数は、25,165件（全体の25.2%）である。障害以外の事由に基づく申立件数は、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%）、同一賃金法1,044件（1.0%）、遺伝201件（0.2%）となっている。申立ての多くが、複合的な差別を理由とするものであることから、差別事由別の件数の総数が、総申立件数を大幅に上回っている。2009年の障害関連の申立件数21,451件（全体の23.0%）と比べると（EEOCへの総申立件数は93,277件）、2009年から2010年にかけて申立て件数が約3,700件増加した。

2010年に処理がなされた申立件数（104,999件）のうち、障害関連の件数は、24,401件である。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%）となっている。後述するように、申立を受けたEEOCは当該申立の内容に合理的な根拠があるかどうか調査する権限をもつ。調査によって合理的根拠があると判断された場合は、自主的解決に向けて次の段階に進むが、根拠がないと判断された場合にはEEOCでの手続は終了する。つまり、ADA違反として申立てられたもののうち、6割程度が申立に理由がないとして退けられている。行政的終結とは、申立人の住所不明や申立人と連絡がつかなくなった場合、未解決のまま申立人が申立を取下げた場合などを意味する。申立人にとって有利な結果となった割合は、和解、有利な条件での申立取下げ及び自主的解決を足した21.5%である。

ウ EEOC での救済手続き

以下では、EEOCでの救済手続きの流れを紹介する。雇用差別を受けたと感じた者は、原則として差別があった日から180日以内にEEOCに申立なければならない。差別の申立に対して、EEOCは180日間の排他的管轄権を有し、その間に問題解決に向けた取組みがなされる。まず、EEOCは申立内容を書面化し、10日以内に被申立人である使用者に書面を提示し、「調査」(investigation)開始の報告を行う。当該申立を担当する調査官(investigator)は、被申立人が差別を行ったかどうか、ADAに違反したかどうかについて、情報を収集する。ADA違反があると考えに足る合理的根拠があると判断した場合、「調整」(conciliation)が行われる。これは、協議や説得を通して、当事者間での差別の自主的解決を図ることを意味する。調整が成立すれば、申立人、被申立人及びEEOCの3者間で拘束力のある書面の締結がなされ、手続は終了する。

また、申立受理後（調査開始前でも後でも）、EEOCは当事者に「メディエーション」(mediation)

を勧めることができる。メディエーションは、裁判外紛争処理（ADR）の一種であり、EEOC内外で専門的な訓練を積んだメディエーターが、上述の調査や調整とは別の場で、中立的な第3者として合意解決のための援助を行う制度である。メディエーターの調停案に両当事者が同意し、かつEEOCが適当と認めれば、メディエーションに移行することができる。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日を経過しても調整が成立しない場合、EEOC自ら原告となって被申立人を相手取って連邦地方裁判所に、差別の救済を求める民事訴訟を提起することができる。この場合、申立人は、訴訟に参加することはできるが、独自に訴訟を提起することはできない。

EEOCが訴訟を提起しない場合、EEOCが申立を却下した場合、又は、申立から180日経過後に申立人が請求した場合、申立人はEEOCから訴権付与通知（Notice of Rights to Sue）を受け取ることができる。申立人はこの通知を受け取ることにより、裁判所に訴訟を提起することが可能となる。

（2）司法上の救済

EEOCから訴権付与通知を受けた差別被害者は、その送達後90日以内に連邦又は州の地方裁判所に訴訟を提起しなければならない。

差別訴訟においては、使用者の差別意図の証明に困難を伴うことが少なくない。そこで、裁判所は差別意図を認定するための方法として、原告・被告双方に立証の機会と責任を分配するという仕組みを発展させてきた。最初にこのルールを示したのが1973年のMcDonnell Douglas事件の連邦最高裁判決³⁸であり、1981年のBurdine事件の連邦最高裁判決³⁹によって補充され、3段階の証明責任ルールが確立された。このルールによると、第1段階として、原告（労働者側）が差別の存在を推定させる「一応の証明」（prima facie case）を行う。証明すべき事項は事案によって異なるが、人種差別が問題となったMcDonnell Douglas事件では、①原告がマイノリティの人種に属している、②原告が空職への求人に応募し、かつその職に必要な資格要件を満たしていた、③それにもかかわらず、使用者により雇用を拒否された、④その後も職は空いたままで残り、依然として求人中であったという4点を証明すればよいとされた。一応の証明の段階における原告の負担は決して大きなものではないとされる⁴⁰。原告が第1段階の証明に成功すると、第2段階として被告（使用者）が、「適法で非差別的な理由」を反証として提示する。第3段階としては、原告が被告の示した理由が口実に過ぎないことを証明する責任を負う。

このように公民権法第7編訴訟の下で形成された立証責任に関するルールは、ADA訴訟においても利用される。合理的配慮を提供を求めて提訴した場合には、一応の証明として障害者（原告）が証明すべき事項として、①原告がADA第1編に定める適格性を有する障害者であること、②原告が第1編の規制対象となる使用者の下で働いている（働いていた）こと、③原告の障害を知っていたにもかかわらず

³⁸ McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973).

³⁹ Texas Dept. of Community Affairs v. Burdine, 450 U.S. 248 (1981).

⁴⁰ 中窪・前掲注23、200頁以下。

ず、使用者が原告に対し合理的配慮を提供しなかったこと、④使用者が配慮しなかったために、原告が働く上で不利益を被ったことが挙げられている⁴¹。

雇用差別禁止法に違反する差別に対する救済について、公民権法 706 条(1)は、①差別行為の差止め、②バックペイ付き（又はなし）の復職又は採用を含む、適切な積極的是正措置（affirmative action）③その他裁判所が適切と考えるあらゆるエクイティ上の救済を定める。ADA 違反の差別の場合も同条の規定が用いられるが、ADA の文脈においては、多くの場合復職や採用が「合理的配慮」の提供を意味する⁴²。バックペイ（遡及賃金）は、申立の 2 年前までを上限に支払われ、中間収入は控除される。採用命令や復職命令がなされたものの、空きのポジションがない場合には、空きのポジションが出来次第雇用しなければならず、実際に雇用するまでの間の賃金（フロントペイ）を支払わなければならない。

1991 年の公民権法改正により、差別訴訟について金銭的な救済が認められるようになり、また、損害賠償請求の場合にはいずれの当事者も陪審による審理を請求することも可能となった。裁判所は、意図的な差別行為（差別的取扱い）であると判断した場合、損害賠償として①補償的損害賠償（compensatory damages）及び②懲罰的損害賠償（punitive damages）を命じることができる⁴³。①補償的損害賠償とは、財産的損害を補填するだけでなく、精神的打撃等の非財産的な損害を補填するためにも用いられる。②懲罰的損害賠償は、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のみ認められる（1991 年公民権法 102 条(a)(1)及び同条(b)）。①及び②の損害賠償の合計額は、使用者の規模（従業員数）によって、被害者一人当たりの上限が定められている。上限額はそれぞれ、従業員数 15 人から 100 人の場合 5 万ドル、101 人から 200 人の場合 10 万ドル、201 人から 500 人の場合 20 万ドル、501 人以上の場合 30 万ドルである。なお、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)）。

第 3 節 雇用率制度

アメリカでは、ドイツやフランスにみられるような雇用率制度は存在しない。

⁴¹ Peter Blanck et al. (2009) *Disability Civil Rights Law and Policy Case and Materials*, 2nd ed., West, p. 221.

⁴² Blanck supra note 41 at 314.

⁴³ 差別意図のない間接差別（差別的インパクト）の場合には、これらの損害賠償は認められない。

第4節 保護雇用

1 保護雇用の定義とその根拠法

保護雇用について規定している法律はない。そのため、厳密に言えば、保護雇用の定義はなく、保護雇用という形態もあるともいえない。ジャビッツ・ワグナー・オデイ法により、障害者のために設立された非営利組織から物品やサービスを購入することを政府に義務づけており、また、公正労働基準法(Fair Labor Standards Act : FLSA)は、身体又は精神障害のために「生産能力」が低下している者に最低賃金適用除外を認めているため、結果的に、実質的には、保護雇用と考えられる制度が生み出されていると考えられる。

2 保護雇用制度の対象障害者

上述のように、アメリカの保護雇用は、ジャビッツ・ワグナー・オデイ法と公正労働基準法により実質的に保護雇用と考えられる制度が生み出されていると考えられる。そこで、その対象となる障害者を保護雇用制度の対象障害者と定義するとその対象者は次のようになる。

ジャビッツ・ワグナー・オデイ法の対象障害者は、視覚障害者と重度障害者であり、障害の定義は次のようになっている。(ジャビッツ・ワグナー・オデイ法5条)。

視覚障害：良い方の眼の矯正視力が0.1以下、又は、良い方の眼の最も広い視野の角度が20度未満。

重度障害：雇用において実質的な不利をもたらす、現在の通常の雇用を続けられない程度の心身障害。

この定義によれば、視覚障害については、視力と視野という機能障害により決定されるため、認定は医学的に確定できるが、重度障害については、医学的な検査のみでは決定できない。

また、公正労働基準法の「生産能力」が低下している心身障害者の定義は、次のとおりである。

「障害のある労働者とは、高齢や心身障害のために、稼得能力や生産能力が障害を受けている人を意味する。この障害には、視覚障害、精神障害、精神遅滞、脳性麻痺、アルコール中毒と薬物中毒を含む。ただし、職業的・社会的・文化的・教育的障害、長期の失業、福祉手当を受給していること、学校を欠席していること、少年犯罪、仮釈放中であること、執行猶予中であることは、これに該当しない。」

就業を希望する障害者が、ジャビッツ・ワグナー・オデイ法のリストに示された非営利団体で働くかどうかは、リハビリテーション法101条(a)(2)(B)(ii)に定められた各州の指定職業リハビリテーション機関などで方向づけられる。

この指定職業リハビリテーション機関は、職業リハビリテーションの相談機関で、具体的には、就労を希望する障害者が、各州のステート・サービスなどの職業リハビリテーション相談機関を訪問し、就業したい旨を伝えることで、リハビリテーション・カウンセラーなどが面接をし、あるいは、障害を証明するための診断書などの必要な書類を取り寄せたり、職業評価をしながら、本人の希望や能力に応じ

て進路の方向付けがなされる。職業評価は、各州の指定職業リハビリテーション機関で実施されることもあれば、外部の訓練機関等に委託されることもある。その結果、訓練が必要ならば、訓練機関を紹介される。基本的に訓練費用は、州の負担で実施されるし、訓練中の手当も受け取れる。また、就職する場合には、福祉機器などが必要な場合など、それに必要な費用なども支払われる。

この職業相談の結果、その就職先がジャビッツ・ワグナー・オデイ法のリストに示された非営利団体になった場合、いわゆる保護雇用の対象となることになる。ただし、このような職業リハビリテーションの相談機関を経ずに、これらの非営利団体が直接雇用対象者を決定することもある。(ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 2 条(c))。

3 保護雇用制度の概要

繰り返しになるが、アメリカの保護雇用は、ジャビッツ・ワグナー・オデイ法により障害者のために設立された非営利組織から物品やサービスを購入することが政府に義務づけられていることと、公正労働基準法により「生産能力」が低下している心身障害者の最低賃金適用除外が認められていることの結果として、実質的に保護雇用と考えられる制度が生み出されていると考えられる。

(1) ジャビッツ・ワグナー・オデイ法

ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 1 条では、「視覚障害者又は重度障害者から購入するための委員会 (Committee for Purchase From People Who Are Blind or Severely Disabled)」の設置を定めており、同法 2 条で指定された視覚障害者及び重度障害者の非営利団体と、それらの製造した製品や提供されるサービスを購入することを 3 条で政府機関や関連機関に義務付けている。この非営利団体とは、実労働時間の 75%以上を視覚障害者や重度障害者がおこなっている団体である。

ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 2 条に基づき指定された全国的な 2 つの非営利団体である全国盲人産業 (NIB : National Industries for the Blind) と全国重度障害者施設 (NISH : National Institute for the Severely Handicapped) が全国の非営利団体の窓口になって政府機関に製品やサービスを販売している。製品には、具体的には、航空機や乗用車などの部品、電気製品、衣類、食品加工、包装、輸送などの材料、医療用品、事務用品、家具などが含まれる。サービスには、ヘルスケア、ランドリー、文書廃棄、サプライチェーン管理、倉庫管理、施設管理等が行われている。これらの製品やサービスを購入している最大の顧客は連邦政府で、特に国防省の購入額が多い。毎年、「視覚障害者又は重度障害者から購入するための委員会」が連邦政府の各部門が購入すべき製品とサービスと及びそれらの価格をを決定し、一覧表を公表する。連邦政府の各部署は、この一覧表に基づき、これらの非営利団体に発注する。これらの非営利団体は就労センター (work center) などを運営し稼働能力の低い障害者に雇用を提供しているので、結果的に、これらの非営利組織に連邦政府の予算が配分されていることになり、保護雇用制度を構築していると考えられる。

なお、ジャビッツ・ワグナー・オデイ法は、1938年に視覚障害者のために雇用機会を提供するために成立したワグナー・オデイ法が、1971年に重度障害者にも拡大されたものである。

同法に基づく一連の制度は、以前は、ジャビッツ・ワグナー・オデイ・プログラム(Javits-Wagner-O'Day Program)と呼ばれていたが、現在は、アビリティ・ワン・プログラム(AbilityOne Program)と呼ばれている。

「視覚障害者又は重度障害者から購入するための委員会」によれば⁴⁴、全米で600以上の非営利団体が参加しており、約40,000人の視覚障害者及び重度障害者がこのプログラムにより職を得ており、40の政府組織の1,000か所で製品やサービスを購入しているとされている。AbilityOneの2つの非営利団体(全国盲人産業(NIB)及び全国重度障害者施設(NISH))からの購入額は、2006年度23億ドルであった。

(2) 公正労働基準法

上述のように、公正労働基準法214条(c)では、障害者については、労働局長(Secretary of Labor)の許可を得て、同法に定める最低賃金の除外を認めている。そのため、重度の障害者を雇用する事業主は、その多くは、全国盲人産業(NIB)と全国重度障害者施設(NISH)に加盟する非営利団体の経営する就労センターであるが、その許可を得るために最低賃金の適用除外を求める申請を労働局長に対して行っている。事業主が、労働者に「最低賃金以下の賃金」を支払うには、障害のない熟練した労働者による作業標準を設定し、その標準に対して障害のある労働者が同じ道具や方法により作業した場合にどの程度作業できるかにより生産性を決定し、その生産性に応じた賃金が支払われる。たとえば、障害のない熟練した労働者の平均賃金が10ドルであるとすれば、障害のある労働者の生産性が50%の場合、その賃金は時給5ドルということになる。

なお、これらの就労センターは、伝統的にシェルタード・ワークショップ(保護工場)と呼ばれており、一般には多用されるが、シェルターという用語に語弊があるため、公的には使用されず、ワーク・センター(就労センター)と呼ばれたり、包括的にサポータード・エンプロイメント(援助付き雇用)の用語が用いられる。

米国会計検査院(GAO)の2001年報告によれば、全米で5万6,000以上の事業主が、約42万4,000人の労働者に最低賃金以下の賃金を支払っている。そして、その半数以上は、時給2.50ドル以下であり、最低賃金以下の賃金を支払っている事業主の大半は、非営利の就労・地域リハプログラム(CRP)で、その多くは、小規模のシェルタード・ワークショップとなっている⁴⁵。

ただし、注意しておかなければならないのは、最低賃金適用除外となった障害者も労働者として、失業補償、労災補償、障害保険など一般の労働者と同じ権利と保護が与えられることである。歴史的には、

⁴⁴ AbilityOne Services のウェブサイト, <http://www.abilityone.org/> last visited 31 Jan 2011.

⁴⁵ 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合～報告書」(財)日本障害者リハビリテーション協会(2009年)172-173頁。

制度がはじまったころはこれらの権利や保護がなかったが、障害者運動の結果、現在では、一般の労働者と同じ扱いになっている⁴⁶。

これまで 20 年以上にわたり、とくに援助付き雇用技術により、保護雇用モデルからの転換がかなりすすんできた。保護雇用されている人びとのほとんどは、彼らの目標や進歩を示す、個別サービス計画を持っている。保護雇用から統合雇用への移行が、多くの場合、個別サービス計画に入っている。

また、障害者団体が、この最低賃金適用除外について賛成しているわけではなく⁴⁷、また、過去 10 年以上にわたって連邦政府は、最低賃金適用除外をなくす方向の政策をとってきている。州政府においても、障害者を最低賃金適用除外とすることを廃止しようとする努力をしているところもあり、アリゾナ州のように、最低賃金適用除外規定を廃止した(2007 年 1 月 1 日)州も現れている⁴⁸。

4 所得保障

障害者の所得保障制度として重要なものは、社会保障法に基づくサービスである。社会保障法は、1935 年に成立して以来、障害者を含むいわゆる弱者に対する所得保障政策の中心的な役割を果たしてきた。同法とその関連法令に基づき、老齢年金・遺族年金 (OASI : Old-Age and Survivors Insurance)、社会保障障害年金 (SSDI: Social Security Disability Insurance)、所得保障補足給付 (SSI: Supplemental Security Income)、失業保険 (Unemployment Insurance)、福祉サービス (Public assistance and welfare services) などの多くの制度が用意されている。ここでは障害者の重要な所得保障の制度である。障害年金と所得保障補足給付について説明する。

(1) 社会保障障害年金 (SSDI: Social Security Disability Insurance)

社会保障法第 2 章に、連邦老齢・遺族・障害年金 (Federal Old-Age, Survivors, and Disability Insurance Benefit) として規定されている。拠出性の年金制度であり、次の①から⑤の受給要件の全てを満たす場合に支給される。(同法 223 条(d))

① 障害の状態にあること

本法での障害の定義は、「医学的に証明できる精神障害又は身体障害者でその障害のために実質的な収入をもたらす仕事に就くことができないこと。この障害は、少なくとも 12 カ月継続するか、あるいは継続したか、又は死亡に至ると考えられる障害であること。また、この仕事には、従前の職業ではなく、一般的な仕事の意味である。」

② 必要な保険加入期間を満たしていること

障害のない労働者の場合は、働いていた間に 40 クォーター (120 月) 以上保険料を支払っている必

⁴⁶ 同上。

⁴⁷ 同上。

⁴⁸ 同上。

要がある。障害のある労働者の場合は、障害発生前 10 年間に少なくとも 5 年の保険料支払い期間がある必要がある。ただし、若年齢のために 5 年の加入期間することが不可能な場合があるので年齢によって期間が短縮される。例えば、24 歳未満の場合、障害が発生前 3 年間に 1.5 年間の加入期間が必要である。24 歳以上 31 歳未満の場合は、21 歳から障害発生までの期間の半分の加入期間が必要である。

また、視覚障害者については、加入期間は、加入時期についての制約はなく、社会保障法が成立した 1936 年以後のどの期間でも構わない。

③ 5 ヶ月間の待機期間を満たしていること

ただし、障害のある労働者が過去 5 年以内に SSDI を受給したことがある場合は、この期間は必要ない。

④ 65 歳未満であること

(2) 所得保障補足給付 (SSI : Supplemental Security Income)

社会保障法第 16 章に規定されている。高齢者、視覚障害者及び障害者で一定以下の所得のものに最低限の収入を保証することを目的としている。次の①から②の全てに該当することが受給要件である(同法 1601 条)。

① 高齢者又は障害者のために働けないこと

次の a から c のどれかに該当すること。

a. 65 歳以上であること。

b. 医学的に証明できる精神障害又は身体障害のために実質的な収入をもたらす仕事に就くことができないこと。この障害は、少なくとも 12 カ月継続するか、あるいは継続したか、又は死亡に至ると考えられる障害であること。

c. 視覚障害者であること (良いほうの眼の視力 0.1 以下又は視野 20 度以下)。

② 資産や所得が一定以下であること (同法 1611 条)

SSI は、無拋出の制度であることから、資力調査によって、資産と所得が一定以下の場合に手当が支給される。2010 年度で視覚障害者は月 1,640 ドル、それ以外の障害者は月 1,000 ドル以下でなければいけない (同法 2128-2147 条)。

障害の要件は、視覚障害者以外は SSDI と同じである。視覚障害者の場合、実質的な収入をもたらす仕事に就いていないという要件は必要ない。また、障害年金を受給している障害者や視覚障害者は、SSI の給付額は調整されて減額される。障害認定基準は、SSDI の障害認定基準と同じであるため、試行労働期間や職業復帰後の 36 ヶ月期間中の障害者を除き、SSDI 受給者は、同時に SSI を受給しているのが普通である。また、2 年以上障害年金を受ければ、高齢障害者と障害者のための無拋出の医療制度であるメディケアの資格が得られる。さらに、ほとんどの SSI 受給者は、メディケイドという高齢者と障害者を対象とした福祉制度の対象にもなるので、半分以上の州では、自動的に両方の対象になるようになっている。

第5節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの概要と根拠法

(1) 根拠法

職業リハビリテーションの中心的な根拠法は、1973年リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973) と労働力投資法(Work Investment Act of 1998)である。

1973年リハビリテーション法は、障害者リハビリテーションにかかる職業評価・相談、職業訓練、職業紹介・あっせん、援助付き雇用など広範な就労支援サービスを提供している。さらに、同法は、連邦政府と契約したりするなど、なんらかの形で連邦政府の資金が流れている事業所に対して障害を理由による差別を禁止したり、連邦政府や連邦政府と契約関係にある民間企業に対して、障害者の雇用における積極的差別是正措置を義務付けている。

また、「1998年労働力投資法」は、雇用創出や雇用促進を目的として、各州内や州内の各地域の企業や行政機関などが共同して「労働力開発システム」を構築しようとするもので、その窓口として「ワンストップ (キャリア) センター」が設置されることになった。このセンターは、障害者専用ではなく、一つ屋根の下で、広く求職者に広範な職業サービスを提供することとしており、障害者も対象としている。職業あっせんや職業リハビリテーションも取り組むことになっており、SSDI の受給者を生産活動に移行させることも目的としている。現状では、まだ、障害者支援は十分ではないようであるが、州が中心となっていた障害者雇用サービスに対し、連邦政府がどのように影響を与えられるか注目される。

(2) 職業リハビリテーションの対象障害者 (障害者の定義・範囲)

1973年リハビリテーション法における障害者の定義は2つあり、一般的な定義は、「雇用の実質的な妨げとなる身体的又は精神的機能障害を有する」者である。また、同法2条、14条、15条、第2編、第4編、第5編、第7編の権利擁護に関する規定での定義は、「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を有する」者である (6条(9))。

重度障害者の定義もあり、自立生活に関連したサービス (第7編) においては、「重度障害者とは、重度の心身障害があり、家族とともに、又は、地域で独立して生活できる能力があるが、職業の獲得、維持、発展に制限があり、自立生活サービスを受けることで、家族とともに、又は、地域で独立して生活したり、それを維持したり、それが可能になったり、雇用を継続できる人」という定義である。

また、それ以外のサービスに関しては、重度障害者とは、「重度の心身障害のために雇用に関して1つ以上の機能 (移動、コミュニケーション、セルフケア、自己コントロール、対人技術、労働耐性、労働能力) に制限を受ける者」で、「複数かつ長期の職業リハビリテーションサービスにより職業リハビリテーションが期待できる者」であり、かつ、「評価に基づいて職業リハビリテーションの適格性とニーズがあり、切断、関節炎、自閉症、視覚障害、熱傷、ガン、脳性麻痺、嚢胞性線維症、難聴、頭部外傷、

心臓病、半身不随、血友病、呼吸器機能障害、精神遅滞、精神病、多発性硬化症、筋ジストロフィー、筋骨格障害、神経障害（脳卒中と癲癇を含む）、対麻痺、四肢麻痺とその他の脊髄障害、鎌状赤血球性貧血、特異性学習障害、末期腎臓病の障害が一つ又は複数あり、それが原因になっている」者である（6条(21)(A)）。

ただし、調査及び訓練（第2編）における重度障害の定義は、この2つの定義を含んだものである。

1998年労働力投資法の障害者の定義は、ADA3条と同じであり、すなわち、①一つ以上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があること、②そのような機能障害の記録があること、③そのような機能障害があるとみなされることである（101条(17)B）。

（3）認定基準・評価方法・認定機関

1973年リハビリテーション法においては、同法101条(a)(2)(B)(ii)に定められた各州の指定職業リハビリテーション機関（designated State agency 及び unit）において、職業リハビリテーション・プログラム（Vocational rehabilitation program）によるニーズ、及び、資格の評価が行われる。（リハビリテーション法第1編）。就労を希望する障害者が、これらの機関を訪問し、就業したい旨を伝えることで、リハビリテーション・カウンセラーなどが面接をし、あるいは、障害を証明するための診断書などの必要な書類を取り寄せたり、職業評価をしながら、本人の希望や能力に応じて進路の方向付けがなされる。職業評価は、各州の指定機関で実施されることもあれば、外部の訓練機関等に委託されることもある。

評価は、就労に関する障害及びリハビリテーションの可能性について、医学的、心理学的、職業的、教育的等のあらゆる側面からの包括的な評価が行われる。評価を担当するのは作業療法士、心理専門職、職能評価専門職等である。評価が終了すると、リハビリテーション・カウンセラーによってリハビリテーション計画が作成される。職業指導、職業あつせん、福祉機器の給付、職場配慮、追跡サービスなどのサービスを提供する。基本的にこれらにかかる費用は州が負担するし、訓練中の手当も受け取れる。また、就職する場合には、福祉機器などが必要な場合など、それに必要な費用なども支払われる。

1998年労働力投資法においては、121条に規定されたワンストップ（キャリア）センターにおいて、雇用プログラムの対象かどうかを評価される。それは、範囲かつ専門的な技能評価とニーズの評価であり、診断テスト及びその他の評価ツールを使用し、雇用のバリアと適当な雇用ゴールを明確にする。その際、徹底的な面談が行われる。その結果、雇用目的を明確にし、達成目標を設定し、雇用目的を達成するためのサービスの適当な組合せを明らかにした個別の雇用計画が作成される（労働力投資法134条）。

ワンストップ（キャリア）センターには、専任の障害者担当者を配置されており、雇用計画に基づき、訓練が必要ならば、訓練機関を紹介される（労働力投資法121条）。

1973年リハビリテーション法による各州の指定機関と1998年労働力投資法によるワンストップ（キャリア）センターの違いは、ワンストップ（キャリア）センターは、障害者だけにサービスを限定せず、若者、退役軍人、犯罪者などを対象としていることと、地域の企業や学校、訓練機関など地域でのネットワークを構築して、これらの人々の就業を支援しようとしている点が大きく異なる。高等学校などが

ワンストップ（キャリア）センターになることも可能であり、また、ワンストップ（キャリア）センターが1973年リハビリテーション法に定められたサービスを提供することもできるのである。

1998年労働力投資法第4編において、同法と整合性を持たせるように1973年リハビリテーション法が改正された。

3 障害者に対する就労支援

（1）職業訓練

1973年リハビリテーション法第1編（§100-111）には、職業リハビリテーション・プログラムが規定されており、その内容には、職業適性評価、職業カウンセリング、職業訓練、職業指導、職場訓練等が含まれる。これらのプログラムは、各州が実施すべき基本的な職業リハビリテーションサービスである。職業相談で作成した障害者個々のリハビリテーション計画に基づき職業訓練が実施される。さまざまな種類の職業訓練が実施される。訓練の実施は、ほとんどが州の指定機関の委託で、外部のリハビリテーション訓練機関が実施する。

労働力投資法に基づくワンストップ（キャリア）センターでは、その名前が示すように、職業評価から職業あっせんまで、基本的には、1か所で実施している（労働力投資法121条）。ワンストップ（キャリア）センターの職業訓練の特徴は、カスタマイズ就業（customized employment）である。カスタマイズ就業とは、雇い主の特別な要望をみたすように訓練を実施するもので、訓練終了後に雇用主がその求職者を雇用する約束に基づいて実施される。また、雇用主が訓練費の50パーセント以上を支払う（労働力投資法101条(8)）。地域ネットワークを活用する、企業との関係が深いワンストップ（キャリア）センターならではの取り組みである。

その他、職業訓練パートナーシップ法(Job Training Partnership Act)に基づく事業所内訓練、ジャビッツ・ワグナー・オデイ法による製品・サービス提供のための職業訓練、ランドルフ・シェパード法(Randolph-Sheppard Act)に基づき連邦施設内で売店経営するための視覚障害者を対象とした職業訓練などもある。

（2）職業紹介・あっせん

リハビリテーション法に基づき、各州の指定職業リハビリテーション機関により、職業紹介、職業あっせん、ジョブコーチ支援、職業継続支援、フォローアップ等のサービスも実施されている（リハビリテーション法第1編）。

労働力投資法に基づく職業紹介も実施されている。ワンストップ（キャリア）センターでは、就職活動の仕方、履歴書の書き方などの講習会を実施したり、職業紹介も実施している（労働力投資法121条）。ワンストップ（キャリア）センターの特徴は、地域ネットワークを活用して、企業との橋渡しをするところにある。

(3) その他の就労支援

1999年就労チケット及び就労インセンティブ改善法 (Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act of 1999) に基づくチケット・トゥー・ワーク (Ticket to Work) というプログラムは、医療ケアを失うことに対する懸念のため、仕事につくことをあきらめる障害者が多いことから、それを解消して障害者の就業を促進するためのプログラムである。SSDI や SSI 受給者が、雇用ネットワーク (ENs) と呼ばれているプロバイダーや企業などから、雇用、職業リハビリテーション、その他の支援サービスを受けたときに、手当が支払われるものである。

また、リハビリテーション法に基づき、各州の指定職業リハビリテーション機関により、職業調整、教材や訓練機器の提供、経済的支援、職業に必要な医療、義肢装具の提供、自立生活センターの運営支援等が行われている (リハビリテーション法第1編)。

さらに、労働力投資法に基づく「アメリカ労働力ネットワーク (America's Workforce Network)」による情報提供も行われている。

4 企業に対する支援

障害者自身に加えて、企業に対する支援もいろいろな形で行われている。それらについて簡単に紹介すると次のとおりである。

(1) リハビリテーション法に基づく情報提供等

1973年リハビリテーション法においても、さまざまところで企業主に対する情報提供を規定している。例えば、101条11(iv)では、事業主との協力関係の構築を取り上げている。

(2) 労働力投資法に基づく情報提供等

労働力投資法は、企業主やリハビリテーション関係機関などによる地域におけるネットワークの構築による就労支援を目的にしており、企業主に対する情報提供はさまざまところで行われている。

(3) 障害者雇用政策局によるバリアフリー化の相談支援等

障害者雇用政策局 (Office of Disability Employment Policy: ODEP) は、2001年に労働省内に設置された機関で、省庁を横断して情報共有や関係機関の調整を行うことを目的としている。ODEPが中心となって連邦政府の総合的な情報提供を行うインターネットのサイトとして「DisabilityInfo.gov」が運営されている。そのサイトには、各省庁の制度やサービスの説明があり、企業が利用可能な制度など、企業に役立つ情報を提供している。

(4) 雇用主への税控除

第2節で解説した、ADAに基づく、障害者アクセス減税 (Disabled Access Credit) とバリア除去減税 (Barrier Removal Tax Deduction) 以外に、雇用機会減税 (Work Opportunity Tax Credit) がある。これは、州や地域のリハビリテーション機関などからの紹介で障害者を従業員として新規に採用した場合、その従業員の初年度の初年度の賃金の最大 40%又は 6,000 ドル連邦所得税から控除できるものである。

第6節 障害者の状況

1 概況

アメリカでは、国勢調査の他に国の人口や経済に関して様々な統計を取る役割は、商務省の一部局である国勢調査局 (Bureau of the Census) が担っており、障害者統計についても同局がウェブサイトに専用のページを設けて統計情報を公開している。

同局では数年おきに SIPP 調査 (Survey of Income and Program Participation) の結果に基づき障害者の実態を報告書にとりまとめ、「障害のあるアメリカ人 (Americans With Disabilities)」と題して作成しているが、2008年12月に公表された同報告書の2005年版が現在のところ最新のものであり、アメリカの障害者の性別、年齢別、障害種類別等の人数や障害者の人口比である障害出現率 (disability prevalence) が明らかにされている。

同報告書によれば、2005年におけるアメリカの全人口2億91,099千人のうち、機能的活動 (functional activities) や日常生活動作 (activities of daily living: ADL) 等に障害のある者は全体で54,430千人、障害出現率は18.7%で、そのうちそれらの活動、動作の不可能な重度障害者 (person with severe disability) は34,953千人、障害出現率12.0%であり、特定の機能・動作が困難な非重度障害 (nonsevere disability) のある者は19,477千人、障害出現率6.7%であった。

2006年に発行された前回2002年版の「障害のあるアメリカ人」における障害者51,235千人(18.1%)及び重度障害者32,532千人(11.5%)と比較すると、人数、障害出現率ともに増加傾向にある。

我が国と同様に障害の出現率は年齢が進むにつれて増大し、年齢階級別の障害者数を見ると、0~14歳では5,357千人(8.8%)、15~64歳では30,940千人(15.8%)、65歳以上18,133千人(51.8%)となっており、重度障害者では、出現率が0~14歳3.6%、15~64歳10.1%、65歳以上36.9%と、加齢による重度障害者の増加の割合はさらに大きくなっている。(表3-1)

表 3-1 年齢階級別障害者 (2005 年 SIPP 調査) (千人,%)

	全人口	障害者		重度障害者		非重度障害者	
		人数	出現率	人数	出現率	人数	出現率
年齢計	291,099	54,430	18.7	34,953	12.0	19,477	6.7
0歳～14歳	60,708	5,357	8.8	2,177	3.6	3,180	5.2
15歳～64歳	195,363	30,940	15.8	19,833	10.1	11,107	5.7
65歳以上	35,028	18,133	51.8	12,943	37.0	5,190	14.8

資料出所 : U.S. Census Bureau, Survey of Income and Program Participation, SIPP 2005

(U.S. Census Bureau, Americans With Disabilities: 2005)

2 障害の種類別状況

報告書では、障害種類別の状況が遂行困難な機能や動作別に重複計上した人数・出現率で示されているが、15～64歳層の障害者30,940千人について見ると、視覚障害(difficulty seeing)が4,260千人(2.2%)、聴覚障害(difficulty hearing)3,894千人(2.0%)、言語障害(difficulty with speech)1,781千人(0.9%)、歩行障害(difficulty walking/ using stairs)14,014千人(7.2%)、特定動作障害(selected physical tasks)10,271千人(5.3%)、精神・知的障害(mental disability)12,044千人(6.2%)、精神・知的障害のうち学習障害(learning disability)3,422千人(1.8%)、知的障害(mental retardation)1,211千人(0.6%)、認知症(alzheimer's or dementia)787千人(0.4%)、うつ病(depressed or anxious)5,633千人(2.9%)、その他の精神症状(other mental condition)3,966千人(2.0%)等となっている。

障害者のうち重度障害者については、身体障害では人数が明記されているが、精神・知的障害では区分した記載がないため、報告書冒頭にある重度障害の定義解説を参考にして学習障害以外を重度障害として整理すると、以下の表3-2のとおりとなる。

表 3-2 障害種類別障害者(15~64 歳) MA(千人,%)

人口	障害者		重度障害者		非重度	
	人数	出現率	人数	出現率	人数	出現率
15歳~64歳 人口全体 (195,363)	30,940	15.8	19,833	10.1	11,107	5.7
視覚障害	4,260	2.2	819	0.4	3,441	1.8
聴覚障害	3,894	2.0	465	0.2	3,430	1.8
言語障害	1,781	0.9	311	0.2	1,470	0.7
歩行障害	14,014	7.2	6,474	3.3	7,541	3.9
特定動作障害	10,271	5.3	3,750	1.9	6,521	3.3
精神・知的障害	12,044	6.2	(8,622)	(4.4)	(3,422)	(1.8)
精神症状	7,751	4.0	(4,329)		(3,422)	
学習障害	3,422	1.8	-		(3,422)	
知的障害	1,211	0.6	(1,211)		-	
認知症	787	0.4	(787)		-	
その他の精神症状	3,966	2.0	(3,966)		-	
精神疾患	6,598	3.4	(6,598)		-	
うつ病	5,633	2.9	(5,633)		-	

資料出所：U.S. Census Bureau, Survey of Income and Program Participation, SIPP 2005

(U.S. Census Bureau, Americans With Disabilities: 2005)

(注) 障害の定義の説明では、知的障害等は重度障害としているが、学習障害は非重度障害と定義している。

3 障害者の就労状況

前述の 2005 年報告書には、21~64 歳の年齢にある者の就労状況 (employment status) が、障害の程度、種類別に明らかにされている。それによれば、表 3-3 のとおり合計人口 (21-64 歳) 170,349 千人のうち就業中 (employed) の者は 131,538 千人で就業率 (employment-population ratio) は 77.2% であるが、障害者の就業率は 45.6% と低く、さらに重度障害のある者では 30.7% となり、非重度障害者の 75.2%、非障害者 (person with no disability) の 83.5% の就業率との差は大きくなる。

表 3-3 21～64 歳人口の就労状況 (2005 年 SIPP 調査) (千人)

	合計	障害者		非障害者
		重度障害者	非重度	
全人口	170,349	18,710	9,435	142,204
就業中の者	131,538	5,737	7,099	118,702
就業率 (%)	77.2	30.7	75.2	83.5

資料出所 : U.S. Census Bureau, Survey of Income and Program Participation, SIPP 2005

(U.S. Census Bureau, Americans With Disabilities: 2005)

アメリカの障害者の就労状況については、国勢調査局の実施する CPS 調査 (Current Population Survey) の調査結果からも見ることができる。2009 年 9 月の調査結果によると、表 3-4 のとおり、16～64 歳の生産年齢人口 (working-age people) における障害者は 14,767 千人で、就業中 4,169 千人及び失業者 (unemployed) 899 千人を合計した労働力人口 (population in labor force) は 5,068 千人、非労働力人口 (not in labor force) は 9,699 千人であり、その労働力率 (participation rate) は 34.3%、就業率 28.2%、失業率 17.7%となっている。

一方、生産年齢人口の非障害者は 1 億 83,412 千人で、就業中 1 億 28,694 千人と失業者 13,192 千人を合計した労働力人口は 1 億 41,886 千人、非労働力人口は 41,526 千人となっている。非障害者の労働力率は 77.4%、就業率 70.2%といずれも障害者に比べて高く、逆に失業率は 9.3%と低くなっており、障害者の厳しい就労状況が示されている。65 歳以上の高年齢層においては、非障害者の方がやや労働力率は高いものの、ともに大きく減少しており、失業率についても障害者 7.2%、非障害者 6.6%とそれほど差はなく深刻な状況はうかがわれない。

表 3-4 障害者の就労状況 (2009 年 CPS 調査) (千人)

	16～64歳		65歳以上	
	障害者	非障害者	障害者	非障害者
合計	14,767	183,412	12,202	25,942
労働力人口	5,068	141,886	855	5,808
労働力率(%)	34.3	77.4	7.0	22.4
就業中	4,169	128,694	793	5,423
就業率(%)	28.2	70.2	6.5	20.9
失業者	899	13,192	62	385
失業率(%)	17.7	9.3	7.2	6.6
非労働力人口	9,699	41,526	11,347	20,134

資料出所 : U.S. Census Bureau, Current Population Survey, CPS Sept.2009

【参考文献】

【日本語文献】

- ・ 有賀貞＝大下尚一＝志邨晃祐＝平野孝編著『世界歴史体系アメリカ史 1 - 17世紀～1877年 - 』（山川出版社、1994年）
- ・ 同『世界歴史体系アメリカ史 2 - 1877年～1992年 - 』（山川出版社、1993年）
- ・ 小石原尉郎『障害者差別禁止の法理』（信山社、1994年）
- ・ ジョセフ・P・シャピロ（秋山愛子訳）『哀れみはいらぬー全米障害者運動の軌跡ー』（現代書館、1999年）
- ・ 障害者職業総合センター資料シリーズ No.41『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』（2008年）
- ・ 障害者職業総合センター資料シリーズ No.42『欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み』（2008年）
- ・ 所浩代「アメリカの障害者雇用政策ー障害者差別禁止法（ADA）の成果と課題ー」海外社会保障研究 171号（2010年）62-71頁
- ・ 中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂、第2版、2010年）
- ・ 中村優一＝一番ヶ瀬康子編著『世界の社会福祉⑨アメリカ・カナダ』（旬法社、2000年）
- ・ 野田博也「アメリカの補足的保障所得（SSI）の展開ー就労自活が困難な人々に対する扶助の在り方をめぐってー」海外社会保障研究 160号（2007年）101-107頁
- ・ 長谷川珠子「差別禁止法における『障害』（disability）の定義」季刊労働法 225号（2009年）40-57頁
- ・ 畑井清隆「障害を持つアメリカ人法の差別禁止法としての特徴」日本労働研究雑誌 578号（2008年）53-61頁
- ・ 百瀬優「アメリカ障害年金の形成過程と現状ー日本への示唆を求めて」勝又幸子編『障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究ー諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性ー』（厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業平成 20 年度総括研究報告書）（2009年）107-147頁
- ・ 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合～報告書」（財）日本障害者リハビリテーション協会（2009年）
- ・ 藤本茂『米国雇用平等法の理念と法理』（かもがわ出版、2007年）
- ・ 百瀬優「欧米諸国における障害給付改革ー障害年金を中心に」大原社会問題研究所雑誌 570号（2006年）23頁
- ・ リチャード・K・スコッチ（竹前栄治監訳）『アメリカ初の障害者差別禁止法はこうして生まれた』（明石書店、2000年）

【外国語文献】

- Bureau of Labor Statistics (2009) *Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Data on the employment status of people with a disability, CPS disability data tables, Aug.-Sept.* U.S. Department of Labor
- Erika Steinmetz (2006) *Americans With Disabilities: 2002*, Current Population Reports, pp.70-107, U.S. Census Bureau
- Matthew Brault (2008) *Americans With Disabilities: 2005*, Current Population Reports, pp.70-117, U.S. Census Bureau
- Melissa J. Bjelland et al. (2009) Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities, *Cornell University ILR School*, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu>
- Peter Blanck et al. (2009) *Disability Civil Rights Law and Policy Case and Materials*, 2nd ed., West
- Ruth Colker (2009) *When is Separate Unequal? -A Disability Perspective-*, Cambridge University Press
- Samuel R. Bagenstos (2010) *Disability Rights Law -Case and Materials-*, Foundation Press
- Samuel R. Bagenstos (2004) The Future of Disability Law, *the Yale Law Journal*, 114, pp.1-51.
- Social Security Administration (2009) *Annual Statistical Report on the Social Security Disability Insurance Program*

【参照 HP】

- AbilityOne Services : <http://www.abilityone.org/>
- Disability.gov : <http://www.disability.gov/>
- EEOC : <http://www.eeoc.gov/>
- IRS : <http://www.irs.gov/index.html>
- National Industries for the Blind : <http://www.nib.org/>
- NISH : <http://www.nish.org/>, <http://www.nib.org/>
- White House : <http://www.whitehouse.gov/issues/disabilities>
- U.S. Department of Labor : <http://www.dol.gov/odep/>

第4章 イギリス

第1節 障害者雇用法制及び施策の経緯

1 障害者雇用施策の経緯

第二次大戦における戦傷者に対して保護的な意味もあり、障害者雇用については福祉的配慮をもって行われ始めた。障害者（雇用）法（Disabled Persons（Employment） Act 1944, 1958年改正）は、保護雇用を促進することになった。また、障害者雇用アドバイザー（Disability employment advisers）が就労を希望する障害者に対してカードを発行し、障害者登録ナンバーに基づきフォローする制度を創設している。この制度は雇用率3%（20人以上の労働者を雇用する事業主）を目指すものであった。つまり、一般雇用の促進にも力点を入れる施策であった。

その後、英国障害者団体協議会（United Kingdom Disabled People's Council : UKDPC、1981年設立）¹が、包括的な障害者の権利を取り入れた公民権（障害者）法（Civil Rights（Disabled Persons） Bill, 1994）の成立に向けて働きかけていたが、それを実現することはできずに、強制力や実効性の上で課題をもつ1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）として成立することになった。それに伴い、割当雇用制度は廃止された（1996年12月障害者差別禁止法施行時）。その理由として障害者登録制度が十分機能していなかったこと、未達成企業にペナルティとなる制度がないことなどが要因として挙げられる。なお、雇用をめぐる採用、就労継続、それらに関連する合理的配慮などにおける差別に対処し、障害者差別禁止法の実効性をもたせるための機関として、同法に規定されていた「全国障害者協議会（National Disability Council: NDC）」は「障害権利委員会（Disability Rights Commission: DRC）」（2000年4月より）に移行している。さらに、2006年には障害以外の差別などを統合的に対処する「平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission: EHRC）」に発展している。

2000年代に入って、障害者の労働市場に統合する目的をもったいくつかの政策が打ち出されている。例えば、各種“ニューディール”にみる積極的な労働市場への「メインストリーム」政策、“障害者に対するニューディール”や“ワークステップ”、障害者雇用アドバイザー、職業準備などにみる障害者を対象とした「積極的な労働市場参加・支援」政策、“仕事へのアクセス支援”、“職業紹介制度”にみる「雇用主に焦点」を当てた政策、課税控除などにみる「税及び手当の改革」、そして、障害者差別禁止法や障害権利委員会にみる「反差別」政策、などである²。

¹ 当初、6つの障害者団体によって British Council of Organisations of Disabled People として発足し、その後、British Council of Disabled People と改称、さらに現在の名称となり、約300団体が加盟している。イギリスの障害者の諸権利を獲得するためのキャンペーン、法制度及び施策提言に実績をあげている。

² Meager, N. & Hill, D. (2006) *UK National Public Policy Initiatives and Regulations Affecting Disabled*

2005年、障害者の生活における機会拡大に向けた前ブレア首相諮問の戦略会議（共同報告：雇用年金省、保健省、教育技術省、副首相局）において4つの柱が掲げられているが、その中の重要な提案の一つに「雇用の獲得、継続」があり、そのサポートとインセンティブを高めることを挙げている。そして、効果的な早期介入は障害者が労働市場にとどまることを助けることになるとしている。また、就労に焦点を当てたリハビリテーション戦略、職業リハビリテーションも挙げられている。ブレア政権は、福祉予算の見直しをするとともに、障害者の就労に向けた取り組みに力を入れることになった³。つまり、開かれた保護雇用への移行であり、援助付き雇用の強化でもある。

2 障害者雇用施策に関する法律

1944年に障害者（雇用）法が制定（1958年一部改正）され、同法に基づき、障害者の任意登録制度、割当雇用制度、指定職種制度及び職業リハビリテーション制度などが定められ、障害者雇用を促進する方向が示された。法定雇用率は前項でも触れたが、20人以上の労働者を雇用する事業主に対して登録障害者を全従業員の3%以上雇用することを義務付けていた。また、保護雇用が規定され、レンプロイ社（Remploy Ltd.）がイギリス各地に設立されている。

1944年障害者（雇用）法では、2条から5条の中に職業訓練（Vocational training）コースやインダストリアル・リハビリテーション（Industrial rehabilitation）コースが規定されていたが、これらは雇用及び訓練法（Employment and Training Act 1973）に置き換えられた。また、福祉・保健分野の法律も若干リハビリテーションに関わる内容を含んでいる。国民支援法（National Assistance Act 1948）には社会リハビリテーション分野が示され、国民保健サービス法（National Health Service Act 1977）も地方自治体の機能障害予防や諸種の社会サービス提供を含んでいる。

1995年には障害者差別禁止法が制定され、1996年12月に同法の雇用条項施行に伴い、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が廃止された。一方、同法第6条「雇用主の合理的調整義務」において、障害をもたない労働者と比較して相当程度不利益を及ぼす場合、それを防止するための措置を講ずる義務を負うとしている。そして、施設の改造、障害者が行う業務の一部他者への割り当て、勤務時間の変更、リハビリテーション、職能評価、訓練の提供、備品・設備の整備、視覚障害者への読み上げや聴覚障害者への手話通訳の人材配置、などが示されている。

2010年4月には平等法（Equality Act 2010）が制定され、障害者差別禁止法、性差別禁止法、人種関係法など9つの主な差別禁止法、その他約100の諸法を統合している。政府のガイダンス資料では、それまで雇用主にとって多数の法律でわかりにくいものが、今回の平等法により差別を理解しやすいも

People's Labour Market Participation, Institute for Employment Studies.

³ Prime Minister's Strategy Unit (2005) *Improving the Life Chances of Disabled People (Final Report)*. この報告書は、244頁に及ぶが、そのうち40頁を障害者雇用に割いている。早期支援・職業リハビリテーション、就労面での支援、雇用主の理解、関係者のネットワークなどを示している。

のとし、障害者雇用を促進するものと期待している⁴。

3 障害者雇用施策全般を所管・調整する機関

2001年6月第二次ブレア政権は、雇用行政を担当していた教育雇用省を教育技能省 (Department of Education and Skills) に改編し、現在は教育省 (Department for Education) となっている。したがって、貿易産業省から再編されたビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills) が職能開発分野を担っている。そして、技能資金提供庁 (Skills Funding Agency) 等の下で職業訓練も行われている。これらは、教育、就労、職能訓練などを所管するが、間接的に障害者の職業訓練、雇用にも関わる関係省庁である。また、雇用と障害者に関する政策及びプログラムは、雇用年金省 (Department for Work and Pensions) が担っている。

雇用年金省は、障害者の雇用を促進する上でジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) や年金サービス (Pension Service) などを機能させているが、それと連携して地方自治体、民間・非営利のサービス提供者、保健・医療関係機関が関わることになる⁵。

とりわけ現場レベルで重要な機関は、ジョブセンター・プラスである。労働年齢にある障害者の相談、アセスメント、そして就労へと道筋をつける重要な役割をもっている。

他に、障害問題担当局 (Office for Disability Issues: ODI) 及び平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission: EHRC) がサポートしている。

第2節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の概要

(1) 法制定の経緯

イギリスでは、当初、1944年障害者(雇用)法 (Disabled Persons (Employment) Act 1944) に基づいて、一定の範囲の使用者に一定割合での障害者の雇用を義務付ける割当雇用制度 (quota system) を構築することで障害者の雇用を促進し、行政が中心となって福祉的な観点から障害者の雇用保障が図られてきた⁶。ところが第3節で指摘するようにこの割当雇用制度は十分に機能せず、障害者の雇用状況

⁴ Government Equalities Office (2010) *The Equality Act - making equality real (Easy Read Document)* .

⁵ Department for Work and Pensions (2009) *Departmental Report 2009*, p.119.

⁶ 以下の2010年平等法の制定前までの障害者に対する施策の展開について、三浦努「イギリスの障害者制度改革——障害者差別禁止法と民間組織運動——」財団法人自治体国際化協会 CLAIR REPORT 第212号(2001年)1-8頁、日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『英国における障害者差別禁止法』(日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター、1997年)2-3頁、鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用(一)」島大法学第40巻第4号(1997年)39-47頁。同法制定前段階でのイギリスにおける障害者差別禁止法制度の概要

は十分に改善されなかった。

障害者を取り巻く社会状況の変化は、このような実態に次第に批判の目を向けるようになった。第二次世界大戦以降は、戦争によって障害を負った者が競争的な労働市場に復帰するために 1944 年障害者（雇用）法が必要な調整措置として理解されるようになり、1960 年代に入ると、先天的な障害や労災による障害、交通事故による障害など、当該個人の責めに帰すことが困難な原因により障害者となった者に雇用に関する権利を保障すべきとする声が高まるようになった。こうした動きに、市民権運動の高まりや ILO⁷や国連⁸などにおける障害者の権利保障を目指す国際的な潮流が加わり、1944 年障害者（雇用）法を通じた障害者の権利保障の実効性に疑問が提起されるようになった。1980 年代頃には、障害を理由とする差別を総合的に禁止する制度の構築を求める動きが政府内部や市民運動に現れるようになっていた⁹。

こうした動きを受けて、1995 年に 1995 年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）が制定された。この法律は、1990 年に制定された障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990:ADA）を参考にして制定された法律であり、雇用や教育、公共交通といった多様な領域において、イギリス法の基本原理である契約自由を修正し、障害を理由とする差別を禁止する包括的な障害者差別禁止法であった。同法の制定に伴い 1944 年障害者（雇用）法及びこれに基づく割当雇用制度は廃止された。

当時イギリスには、1995 年障害者差別禁止法以外にも、1975 年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）や 1976 年人種関係法（Race Relations Act 1976）といった差別禁止法が存在し、これらに加えて、EC 指令の内容を履行するために¹⁰、次々と差別理由ごとに差別禁止法が制定されていた。この結果、イギリス国内に微妙に内容の異なる複数の差別禁止法が併存することになり、その仕組みを一見して理解することが困難になっていた。この状態を改善し、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（Equality Act 2010、以下文中において「2010 年平等法」、条文の引用において「平等法」という）が制定された。1995 年障害者差別禁止法は、1975 年性差別禁止法や 1976 年人種関係法と同様に、2010 年平等法に吸収される形で廃止された¹¹。現在 2010 年平等法が、イギリスにおける差別禁止

について、中川純編「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書」（内閣府、2009 年）117-168 頁（長谷川聡執筆部分）。

⁷ 障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, No.159 (1983)) や同勧告（Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, No.168 (1983)) の制定など。

⁸ 1975 年の障害者の権利に関する宣言（Declaration on the Rights of Disabled Persons, UN, 1975）や 1982 年の障害者に関する世界行動計画（World Programme of Action concerning Disabled Persons, UN, 1986）や国連障害者年の 10 年（United Nations Decade of Disabled Persons, UN, 1986）など。

⁹ Brian Doyle (1996) Disabled Worker's Rights, the Disability Discrimination Act and the UN Standard Rules, *Industrial Law Journal*, 25, p. 1, pp.1-3.

¹⁰ 1995 年障害者差別禁止法も、雇用及び職業における平等取扱いの一般的な枠組みの構築に関する指令（Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation）のうち、障害差別に関する部分について履行することを目的とした、2003 年 1995 年障害者差別禁止法（改正）規則（Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003）に基づいて改正された経緯を有する。この改正により、直接差別及びハラスメントの概念が新たに規定された。

¹¹ 右のような経緯から、2010 年平等法の障害差別禁止の枠組みは、1995 年障害者差別禁止法のそれをほぼ承継し

を担う主たる法律であり、障害を理由とする差別の禁止も同法に基づいて規制されている。

(2) 法律名・概要

2010年平等法は、障害以外にも、年齢、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 (sexual orientation) を理由とする差別を禁止する包括的な差別禁止法である。その適用範囲も、本報告書が検討対象とする雇用 (第5編) に加え、サービス・公的機関 (第3編)、建物 (第4編)、教育 (第6編)、社団 (第7編) に広がる。

(3) 施行規則、ガイドライン等

2010年平等法の各条文の意味を明確化し、同法に違反するか否かを最終的に判断するのは、審判所・裁判所である。だが同法の内容の理解を助け、実効性を高めるために、いくつかのルールが作成されている。

一つは、手引き (guidance) である。手引きは、平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission)¹² や障害問題担当局 (Office for Disability Issues: ODI) などによって作成されている。例えば、平等人権委員会は、サービス提供者 (service providers) 向け、サービス利用者 (service users) 向け、教育機関 (education providers) 向けに分けて手引きを作成し、雇用に関しては、使用者向けの手引き (Equality Act 2010 Guidance for employers) と労働者向けの手引き (Equality Act 2010 Guidance for employees) を作成している。これらは、それぞれ採用、労働時間、賃金、教育訓練、人事、解雇、雇用平等の実践 (使用者のみ) といった問題領域ごとに作成され¹³、差別が成立する例や、講じるべき調整措置の例、差別だと感じたときの対処方法といった事項を記載している。手引きは、次に掲げる行為準則 (Code of Practice) と同様に法的拘束力を持たないが、使用者がこれに沿った行動を取ることで2010年平等法違反を避けることができる実務上の指針となる¹⁴。

もう一つは、同じ平等人権委員会作成による行為準則である¹⁵。行為準則によれば、行為準則の目的は2010年平等法の詳細な説明を行い、裁判所や審判所の法解釈を助け、法律家や法律アドバイザーなど、2010年平等法を適用し、その詳細を理解する必要がある者を助けることにある¹⁶。行為準則は法的

ている。主な改正点としては、障害を理由とする間接差別が禁止されたこと、禁止の対象となる「障害に関連する理由に基づく差別 (disability-related discrimination、障害者の障害に関連する理由に基づいて、当該障害者をこの理由が適用されない、又は適用されないであろう者を取扱う、又は取扱うであろうよりも不利に取扱う場合であり、かつ当該取扱いを正当化することができない場合、旧3A条1項)」が後述する「障害に起因する差別」に改正されたこと、調整義務が発生するケースについて補助的支援がない場合に障害者が不利な立場に置かれるケースが明記されたことを挙げることができる。

¹² 平等人権委員会の概要については、8 (1) イ参照。

¹³ 使用者について、<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/>、労働者について、<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-workers/>。

¹⁴ 各手引きの冒頭にこの旨が指摘されている (例えば、労働者向けの採用に関する手引き (Your rights to equality at work: when you apply for a job) では3頁)。

¹⁵ Equality Act 2010 Code of Practice: Employment Statutory code of Practice (http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/employercode.pdf)

¹⁶ para.1.9.

な義務を課したり、権威ある法解釈を提供したりするものではないが、法的手続において証拠として扱われ、裁判所や審判所は、適切と思われる行為準則の箇所を考慮することを要請される¹⁷。

(4) 差別禁止法制定後の障害者の就業率の推移

イギリスで障害者の数や就労状況を把握するために用いられる人口調査 (Annual Population Survey: APS)¹⁸は、障害者差別禁止法の適用対象となる障害のある者と、労働制約的 (work-limiting) な障害のある者に分けて統計を取り、そのいずれかあるいは両方に該当する者を統計上障害者として扱っている。

2004 年の人口調査によれば、同年の生産年齢¹⁹にある障害者は 737 万人であり、生産年齢人口 (working age population) の 19.2%を占める。このうち労働力人口は 372 万人であり、労働力率は 50.4%、就業率は 46.9%、失業率は 7%である。これに対し、同年の生産年齢にある非障害者は 3,092 万人、うち労働力人口は 2,543 万人であり、労働力率は 82.2%、就業率は 78.5%、失業率は 4.5%である。

同調査の最新版 (2009 年 7 月～2010 年 6 月) では、生産年齢にある障害者は 781 万人であり、生産年齢人口の 19.6%を占める。このうち労働力人口は 420 万人であり、労働力率は 53.8%、就業率は 48.0%、失業率は 10.9%である。同様に、同時期の生産年齢にある非障害者は 3,209 万人、うち労働力人口は 2,620 万人であり、労働力率は 81.7%、就業率は 75.7%、失業率は 7.4%である。2004 年の調査と比較すると、非障害者との間に就業率・失業率について差があることは変わらないものの、非障害者の労働力率及び就業率が減少する反面、障害者の労働力率及び就業率は微増している。

2 雇用差別禁止法の対象障害者

(1) 障害 (者) の定義

2010 年平等法における「障害者」は、(a) 身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、(b) この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的²⁰かつ長期間にわたり悪影響を受けている者と定義される (平等法 6 条 1 項、2 項)²¹。過去に障害を有していた者もここに含まれる (同条 4 項)²²。

¹⁷ para.1.13.

¹⁸ 各省から独立した政府機関である (non-ministerial department) 全国統計局 (Office for National Statistics) が実施。四半期ごとに過去 1 年間のデータが更新される。

¹⁹ 16 歳から 64 歳。

²⁰ 2010 年平等法でいう「実質的 (substantial)」は、重大でない (minor) ものや、ささい (trivial) なものでないことを意味する (平等法 212 条 1 項)。

²¹ がん、HIV、多発性硬化症は、障害として扱われる (平等法附則 1 第 6 条 1 項)。

²² 障害問題担当局は、障害の定義を概説する手引きを作成している (「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」 (Equality Act 2010 Guidance: Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability, Office for Disability Issues (HM Government) 2010, <http://www.officefordisability.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>)。なお、行為準則においても別添 1 として障害の定義について概説されている。

機能障害の影響が長期にわたることとは、(a) その影響が少なくとも 12 ヶ月継続したこと、(b) 12 ヶ月以上継続しそうであること、(c) 当該人物の終生継続しそうであることを意味する（平等法附則 1 第 2 条 1 項）。機能障害が当該人物の日常生活を行う能力に悪影響を及ぼさなくなったとしても、その影響が再発しそうである場合には、影響が継続しているものとして扱われる（同条 2 項）。著しい醜状を伴う機能障害も、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及ぼすものとして取り扱われる（平等法附則 1 第 3 条 1 項）。医療行為や人工補装具（prosthesis）など²³を利用することによりこうした悪影響を除くことができる場合であったとしても、もしこれらがなければこのような悪影響が生じる場合には、なお機能障害からこのような悪影響が生じているものとして扱われる（平等法附則 1 第 5 条 1 項、2 項）。また、進行性の病状の場合には、現時点で機能障害によって通常の日常生活を行う能力に影響を受けているが、その影響が実質的な悪影響に至っていない場合であっても、機能障害を有するものとして取り扱われる（平等法附則 1 第 8 条）。

ある者が障害者に該当するか否かは、平等法に基づく申立を受けた審判所や裁判所が、上記条文や行為準則を用いて事件ごとに決定する。また、規則を制定することにより、これら障害者の概念を構成する要件の解釈基準を設定することが可能とされている²⁴。

（２）障害者以外で保護の対象となる者

障害を理由とする差別の申立を行う者は障害者であることが多いが、障害者以外の者も申立を行うことができる。直接差別（平等法 13 条 1 項）やハラスメント（平等法 26 条 1 項）については、差別的取扱いの理由が障害であることや²⁵、障害を有すると認識されたことである場合²⁶、報復的取扱い（victimisation、平等法 27 条 1 項）については、差別的取扱いの理由が平等法 27 条 2 項所定の事項²⁷であれば、これらの差別を受けた者が障害者でなくても 2010 年平等法に基づく保護の対象となる。

（３）適用除外規定

もともと、特定の保護される特性（ここでは障害）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、職業上の要件（occupational requirements）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（direct discrimination）は成立しない（平等法附則 9 第 1 条 1 項、雇用関連サービス提供者について同 5 条）。

²³ ただし、眼鏡やコンタクトレンズなどによる矯正を除く（平等法附則 1 第 5 条 3 項）。

²⁴ 例えば、平等法附則 1 第 1 条（機能障害の定義について）。

²⁵ 例えば、子どもが障害者であることを理由に出産休業後の職場復帰を拒否されたり、労働時間を柔軟化させる制度の利用を拒否されたりした場合、母親は障害者でなくとも障害を理由とする差別を申し立てることができる

（Coleman v. Attridge Law [2008] IRLR 722 ECJ）。

²⁶ 行為準則 2.11。

²⁷ 4 (5) イ参照。

また、軍隊（平等法 83 条 11 項、附則 9 第 4 条 3 項）についても適用が除外され、国防を目的として、その目的のために適切な行為をしたことのみをもって 2010 年平等法違反の責めを問われない（平等法 192 条）。

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）や、法令の要件や法令に従って設けられた要件等に基づいて取扱いを区別することについても適用が除外される（平等法附則 22 第 1 条 1 項）。

3 規制対象

前述のように平等法の適用対象は、雇用に限定されない。雇用（第 5 編）に分類される適用対象としては、労働者、契約労働者（平等法 39 条以下）、警察官（平等法 42 条以下）、パートナー²⁸（平等法 47 条以下）、弁護士（barristers、advocates、平等法 47 条以下）、重役・幹部（office-holders、平等法 49 条以下）、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）、地方公務員（平等法 58 条以下）がある。本報告書では、使用者・労働者の関係を前提に論述を進める。

4 障害を理由とする雇用差別の種類・内容

（1）差別禁止事項

差別禁止の対象となる事項は、労働者、契約労働者などの適用対象や、直接差別、報復的取扱いなど禁止事項ごとに規定されている。

労働者（応募者を含む）については、まず採用に関連して、(a) 採用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) 採用拒否について差別が禁止される（平等法 39 条 1 項）。雇用契約締結後については、(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へのアクセスを認める、又は認めないこと、(c) 解雇、(d) その他の不利益を与えること（同条 2 項）について差別が禁止される。後述する報復的取扱いについても、採用とその後に分けて右と同様の差別禁止事項が規定される（平等法 39 条 3 項、4 項）。

ハラスメントについては、使用者がその雇用する労働者や応募者に対してハラスメントを行った場合（平等法 40 条 1 項）や、第三者がある労働者の雇用の過程で当該労働者にハラスメントを行った場合で、当該第三者のそのような行為を防止する合理的な実施可能な措置を使用者が講じなかった場合（同条 2 項）が禁止の対象となる。

2010 年平等法は、同法が規制対象とする差別理由を「保護される特性（protected characteristic）」

²⁸ 民法上の組合の組合員や合名会社の社員を意味する。

(平等法 4 条) として予め定め、これを理由とする直接差別、間接差別といった各種差別の禁止をその後で定めるという方法を採用する。この規定方法は、イギリスに複数存在する差別禁止法を極力共通する仕組みの下に統合するという 2010 年平等法の立法目的をふまえ、各差別理由に共通する差別概念を規定しようとしたことを背景とするものである。障害を理由とする差別を検討対象とする本報告書では、右「保護される特性」を「障害」と適宜読み替えて、各差別の禁止の定義を記述する。

(2) 直接差別

直接差別は、障害を理由として、A が B をその他の者を取扱う又は取扱うであろう場合よりも不利益に取扱った場合に成立する (平等法 13 条 1 項)。例えば、コンピューターを使う業務に応募した視覚障害者の女性が、使用者が視覚障害者はコンピューターを使えないであろうと誤って推測し、各個人の状態を考慮せずに、採用候補者に加えられなかったケースが直接差別に該当する。使用者は、当該女性を、採用候補者に加えられなかったという点で他の者よりも不利益に扱い、上記のような推測は非障害者についてはなされなかったであろうから、この取扱いが当該女性の障害を理由に行われていたといえるためである。

ただし、障害者を非障害者よりも有利に扱うことは許容されており (同条 3 項)、片面的な差別禁止が採用されている。前述のように、第三者の障害を理由とする差別や、障害を持つと認識されたことを理由とする差別も直接差別として禁止される。差別を行った者が、差別を被った者と同じ属性を有すること (例えば障害を理由とする差別を行った者が障害者であること) は、差別の成否に影響しない (平等法 24 条 1 項)。

直接差別の証明は、差別を被ったことを主張する者と、この者と置かれている状態が実質的に異ならない比較対象者とを比較することを通じて行われる (平等法 23 条 1 項)²⁹。両者が完全に同じ状態に置かれている必要はなく、差別を主張する者に対する取扱いと比較対象者に対する取扱いが、同一あるいは同一に近いかが問題となる。障害を理由とする直接差別もこうした比較対象者を用いて証明されるが、障害者とその比較対象者が置かれている状態が、その能力を含めて実質的に異ならない必要があることを明確にするために、適切な比較対象者とは、当該障害者が有する機能障害を有していないが、当該障害者と同じ能力や技術 (これらの能力や技術が、当該障害自体が原因で生じたか否かを問わない) を有する者と規定される (平等法 23 条 2 項 a 号)。

(3) 間接差別

A が B に、B の障害に関して差別的な規定、基準又は慣行 (provision, criterion or practice) を適用した場合、A は B を間接差別したものとされる (平等法 19 条 1 項)。ここでいう「B の障害に関して差別的な規定、基準又は慣行」とは、(a) A が、B と同じ障害を有していない者にこれらを適用する、又

²⁹ ただし、障害差別以外の分野では、人種分離 (racial segregation) や妊娠・出産差別 (pregnancy and maternity discrimination) については、比較を必要としない。

は適用するであろう場合であって、(b) これらが、Bと同じ障害を有していない者と比較して、Bと同じ障害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）。例えば、採用において筆記試験を課すことについて、視覚障害者や手が不自由な障害者に対して一般に差別的効果を持つことが差別を被ったことを主張する労働者により証明されれば、使用者はこのような試験方法を採用することについて正当な理由があることを主張できなければ、間接差別が成立したものと認められることになる。

「規定、基準又は慣行」の文言は、公式、非公式を問わず、方針や規則、慣行、取り決め、基準、条件など、この文言に含みうる限りのものを幅広く含む³⁰。また、「であろう (would)」という文言が含まれていることから、「規定、基準又は慣行」が適用されていない場合にも、これが適用されることにより不利益を被りうる場合には、間接差別を申し立てることができる。

「規定、基準又は慣行」が、障害を有する者に対して差別的効果を有するか否かは、障害を有する者の集団と有さない者の集団との間に、争点となっている「規定、基準又は慣行」によって不利益を被りうる者の割合について差があるか否かを判定することによって行われる。差別を被った障害を有する者の集団と比較される当該障害を有さない者の集団は、直接差別の証明と同様に、実質的に異なる状態にある必要がある（平等法23条1項）、比較においてこうした同質性を要求されることから、障害を有する者の集団に含まれる者も、あらゆる障害者ではなく、不利益を被ったことを申し立てた障害者と同様の障害を有する者である必要がある³¹。

（4）合理的配慮を提供しないこと

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される（平等法21条2項）。調整義務の内容については、後述の「6 合理的配慮」参照。

（5）その他（ハラスメント等）

2010年平等法は、以上のほかに、次のような行為を禁止する。

ア ハラスメント (harassment)

(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はBに対してハラスメントを行ったものとされる（平等法26条1項）。こうした効果を発生させるか否かは、(a) ハラスメントを被ったことを主張する者の認識、(b) 当該事案におけるその他の状況、(c) 当該行為がそのような効果を有することが合理的であるか否かを考慮に入れて判断される（平等法26条4項）。例えば、障害者の身体や行動における特徴を日々冗談の素材とするこ

³⁰ British Airways plc v. Starmar [2005] IRLR 863 EAT. 行為準則 4.5。

³¹ 行為準則 4.16。

とは、ハラスメントに該当する可能性がある。

イ 障害に起因する差別 (discrimination arising from disability)

(a) 障害者 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)。この差別概念を用いて申立が行われるケースとしては、障害により病気休暇を取得した障害者に対し、病気休暇を取得したことを理由として解雇を行った場合や、服装規定の一環としてひげを生やすことを禁止した使用者が、障害のためにひげを剃ることに痛みを感じてひげを剃ることができなかった障害者に対して、右服装規定違反を理由とする懲戒処分を行った場合を挙げることができる。

ウ 報復的取扱い

(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、若しくは行おうと 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)。ここでいう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)。具体的には、障害者が障害を理由に昇進を拒否されたことを申立て、この申立に対し同僚が証拠を提供したことを理由に解雇された場合を挙げることができる。

また、自身の賃金について議論や開示をすることを禁ずる条項 (pay secrecy clauses, gagging clauses) は、賃金格差が保護される特性に関連して生じているか否かを判断するために行う「賃金に関する開示 (relevant pay disclosure)」に関しては無効とされており、この「賃金に関する開示」を行ったことを理由とする不利益取扱いも禁止される (平等法 77 条)。ただし、労働者が、悪意を持って誤った証拠や情報を提供したり、不当な差別の訴えを行ったりするなど、不誠実に行為した場合には、保護される行為に該当せず、報復的取扱いを申し立てることはできない (27 条 3 項)。

エ 違法行為の指示等

保護される特性を理由に、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、不法な行為であり、禁止される (平等法 111 条 1 項)³²。この行為が不法であることは、指示された行為が実施されたか否かを問わない (同条 6 項)³³。以上のような行為を引き起こす (cause) ようにしたり (同条 2 項)、説き伏せたり (induce)

³² ただし、こうした働きかけを行う者と働きかけをされる者との関係が、差別が禁止される関係になければならない (平等法 111 条 7 項)。本報告書が主な対象としている使用者・労働者関係は、以上に記述したように差別が禁止される関係の代表例である。

³³ 行為準則 9.16。

した場合（同条3項）も同様である。右の説得行為は、利害を伴う必要はなく、直接的に行われる必要もない（同条8項）³⁴。

こうした働きかけを受けた者や、こうした働きかけを受けた者により不利益取扱いを被った者は救済を求める申立を行うことができ、平等人権委員会もこうした個人が不利益を受けたか否かに関わりなく訴訟手続を進めることができる（同条5項）。働きかけを受けた者が平等法違反を支援したとしても、働きかけをした者から当該支援行為が適法な行為であると告げられ、これを信じるのが働きかけを受けた者にとって合理的である場合には、当該支援をしたことは不法とはならない（平等法112条2項、3項）。

また、意図的に前述の差別等の行為を支援することは不法な行為であり、禁止される（平等法112条）。こうした支援を行った者は、自らこれらの差別等の行為を行ったものとして扱われる³⁵。

5 差別禁止に関連する事項

（1）措置義務

ドイツの措置義務に類する制度は、イギリスには存在しない。

（2）差別禁止違反の効果

ある者に対する契約条項は、これが、2010年平等法において禁止されている当該人物又はその他の者に対する取扱いを構成する、促進する又は提供する限りにおいて法的拘束力を持たない（unenforceable）³⁶（平等法142条1項）。また、障害と関連する限りでは、契約ではない合意における条項であって、職業訓練に関する定めや職業指導に関する定めといった雇用関連サービスに関する定め、若しくは施設に対する集団的保険協定（group insurance agreements）における定めについても同様である（同条2項、3項。平等法56条2項a号～e号）。

なお、2010年平等法の差別禁止規定を排除又は制限しようとする契約条項は、この排除等によって利益を受ける者によって用いられる場合には、法的拘束力を持たない（平等法144条1項）。また、郡裁判所（county court）等は、以上の差別禁止規定等に該当することにより法的拘束力を持たなくなる契約等について利害を有する者の申立を受けて、右契約等の削除又は修正を命じることができる（同法143条1項）。

³⁴ 行為準則9.18。

³⁵ 行為準則9.25。

³⁶ 契約としては有効だが、裁判所に訴えを提起して強行することはできないことを意味する。法的拘束力を持たない条項は、ある者がこれに違反したとしても、これについて損害賠償（damages）の救済や特定履行（specific performance）の救済を求めることができない自然債務的な性質を持つ。

6 合理的配慮

(1) 合理的配慮の仕組み

使用者は、合理的な調整措置 (reasonable adjustment) を講じる義務 (調整義務) を負い (平等法 39 条 5 項)、この義務を履行しなかったときに、前述のように 2010 年平等法違反の責任を問われることになる (同法 21 条 2 項)。

調整義務は、次の 3 つの場面で問題となる (平等法 20 条 1 項)。すなわち、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 (同条 3 条)、②物理的特徴 (physical feature)³⁷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 (同条 4 項)、③障害者が、補助的支援 (auxiliary aid)³⁸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である (同法 5 項)。この義務は、障害者との関係において生じるため、直接差別やハラスメントと異なり、調整義務の不履行を理由とする差別 (前掲 4 (4)) を申し立てることができるのは、障害者に限られる。

直接差別及び間接差別の証明では、障害を理由とする差別を申し立てた者と、この者と置かれている状態に実質的な相違がない比較対象者とを比較することが行われたが、調整義務の不履行を理由とする差別においては、こうした比較は必要とされていない³⁹。

使用者は、障害者が応募者であることを知っている、又は知っていることを合理的に期待される場合に限り調整義務を負う (平等法附則 8 第 20 条 1 項 a 号)。また、既に雇用している労働者については、当該労働者が障害者であり、実質的な不利な立場に置かれていることを知っている、又は知っていることを合理的に期待される場合に限り、調整義務を負う (同項 b 号)。

(2) 合理的配慮の対象となる事項 (ガイドライン等に示された具体例等)

調整措置を講じる対象は、差別禁止事項と同様であり (4 (1) 参照)、全ての障害者について、採用から解雇に至る雇用に関する全ステージが対象となる (平等法附則 8 第 4 条、5 条)。

調整措置の具体例は、2010 年平等法において網羅的に記載されていない。同法においては、前項で指

³⁷ この「物理的特徴」は、(a) 建物のデザイン又は構造の特徴、(b) 建物への通路、出口、入口の特徴、(c) 建物の家具・調度 (fitting or furniture)、設備 (furnishings)、素材 (materials)、備品 (equipment)・その他の家財 (chattels)、(d) その他の物理的要素や性質を意味する (平等法 20 条 10 項)。

³⁸ 障害者に対して支援や援助を提供することであり、当該障害者の利用に適したキーボードや文書読み上げソフトのような専門的機器の提供が含まれる。補助的支援には、手話通訳者や支援員 (support worker) の提供といった補助的サービス (auxiliary service) が含まれる (平等法 20 条 11 項)。

³⁹ 平等法 23 条 1 項は、調整義務の不履行を理由とする差別を適用対象に含めていない。行為準則 6.16 は、ここで比較の目的が、当該障害者に不利益を与えた要因が規定、基準又は慣行や物理的特徴にあることを証明することにあることを理由に、直接差別や間接差別で行われているような比較が不要であることを指摘する。

摘した、①規定、基準又は慣行、及び③補助的支援に関する調整措置について、これが情報の提供に関連する場合には、使用者が講じることが合理的な措置には、手紙や教育訓練の教材、採用の様式といったものを点字や録音テープで提供するといったような、当該情報がアクセス可能な形式で提供されることを保証する措置が含まれる（平等法 20 条 6 項）⁴⁰こと、②物理的特徴により実質的不利益が生じないようにする措置については、(a) 問題となっている物理的特徴を取り除く、(b) 問題となっている物理的特徴を変更する、(c) 問題となっている物理的特徴を回避する合理的な方法を提供することが含まれる（同条 9 項）ことといった事柄が規定されるにとどまる。これ以上の具体例の提示は、手引きや行為準則の作成、審判例・裁判例の展開に委ねられている。

（３）講じるべき調整措置の範囲

調整措置を講じることが義務づけられる使用者は、労働者が必要とするあらゆる調整措置を講じなければ調整義務の不履行を理由とする差別の責任を問われるというわけではなく、合理的にみて実施可能な範囲において調整措置を講じることが義務づけられるにとどまる。

ある場面においていかなる調整措置を講じることが合理的であるかを判断するにあたって絶対的に考慮を必要とする事項について 2010 年平等法は定めておらず、何が考慮されるかは、個々の事案の総合的な事実関係をふまえて決定される。

障害を持つアメリカ人法に見られるような「過度の負担」に直接当てはまる概念は存在しないが、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が考慮事項の一つとされており、この判断の結果によっては、調整措置を講じるために過度の負担が生じることを理由に、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と判断されることがある⁴¹。

この点の判断基準について規則の制定が可能とされている（平等法 22 条）⁴²。

（４）合理的配慮に対する財政的援助

雇用年金省（Department for Work and Pensions）の機関であるジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）により実施される仕事へのアクセス支援（Access to Work）という制度を通じて、障害者が仕事に関連して遭遇する困難に対して対応を講じるための費用の支援が行われる。この制度から財政的支援を得られる場合には、費用のかかる合理的でない調整措置であっても、合理的な調整措置と判断されることがあるため、この制度の利用を申し込まずに合理的な調整措置を講じることに費用がかかることを理由に当該調整措置を講じないことは、不合理と判断されることがある。それゆえ、この制度の利用を申し込んで、継続的に行政の支援を受けること自体が、講じるべき調整措置の一つに該当するが、この

⁴⁰ 行為準則 6.6。

⁴¹ 行為準則 6.25 は、調整措置を講じるために非常にコストがかかる場合であっても、費用効果が高ければ、そのような調整措置を講じることが合理的であると判断されうることを指摘する。

⁴² 建物に対して調整を講じるにあたって生じる法的問題について、行為準則別添 3。

制度の存在は、調整措置を講じる義務が使用者にあることを変更するものではない。

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される。具体的には⁴³、失業状態であった場合に新たに仕事を始める場合や自営業の場合、ある使用者のために労働しているが、勤続期間が6週間よりも少ない場合には、認定された費用の最大100%、雇用上の地位にかかわらず、支援労働者や交通費、面接におけるコミュニケーション支援員（communicator）による支援にかかる認定された費用の最大100%、ある使用者のために6週間以上労働しており、特別の備品が必要である場合には、支援にかかる費用の一部が支給される。使用者の費用負担の範囲は、労働者の数が9名までの場合には負担は不要であり、10名から49名までの場合には最初の300ポンドと300ポンド超10,000ポンドに至るまでの20%の額の負担、50名から249名までの場合には500ポンドと10,000ポンドに至るまでの20%の額の負担、250名以上の大企業の場合については、1,000ポンドと10,000ポンドに至るまでの20%の額の負担を求められる。

7 刑事制裁の対象となる雇用差別

イギリスでは、障害を理由とする差別の禁止に違反したことについて、刑事制裁は予定されていない。

8 雇用差別に対する救済の仕組み

(1) 行政上の救済

ア 助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service）

(ア) 組織の概要

雇用の場における障害を理由とする差別に対する救済を担う機関の一つは、助言斡旋仲裁局である。助言斡旋仲裁局は、1975年に現在の組織形態として設立された独立行政組織である。本部をロンドンに置き、ロンドン、スコットランド、ウェールズといった12の地域に事務所を設置している。職員数は約800名、予算は2008/2009年度において約4.9億ポンドであり、取扱件数は、雇用審判所（Employment Tribunal）から移送され、あっせんを試みた障害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件である。

助言斡旋仲裁局は、障害を理由とする差別以外の問題も対象として、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。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。また、障害を理由とする差別が争点となった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。

⁴³ 以下の仕事へのアクセス支援の支援金額等について、
http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/EmploymentSupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347。

(イ) 救済プロセス・救済機関の権限

助言幹旋仲裁局の救済手続きは、①審判所からの移送、又は②当事者による直接の申立を通じて開始される。前者の審判所からの移送は、当事者からの申立を受けた審判所が、申立書の写しを助言幹旋仲裁局に送付する形で行われる（あっせん前置）。

あっせん官は、当事者双方からの求めがあるか、あるいは和解に達することについて合理的な期待が認められる場合には、法廷外での救済を促進することを求められている（1996年雇用審判所法（Employment Tribunal Act 1996）18条）。これらの場合には、あっせん官はあっせんで開始し、両当事者に電話や面接を通じて接触し、権利関係の説明、事実関係の確認、論点の整理、解決への選択肢の提示等を行う。合意に達すれば和解協定（compromise agreement）を作成し、作成された協定が雇用審判所に送付され、審判所がその合意を公式なものとして記録することで事件が解決されたものとされる。

逆に、当事者の双方あるいは一方があっせんの受入に消極的である場合には、強制的に解決を試みることをせず、審判所に争いの場が移される。

イ 平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission）

以上のような救済システムは持たないものの、障害を理由とする差別の禁止の実現に寄与している機関として、平等人権委員会がある。

平等人権委員会は、2006年平等法（Equality Act 2006）に基づいて設立された機関である（1条）。従来障害を理由とする差別の問題に取り組んできた障害権利委員会（Disability Rights Commission）や、性差別に関する機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）、人種差別に関する人種平等委員会（Commission for Racial Equality）が解散され、これらの機能を承継、強化する形で統合されることにより設立された。

以上の経緯から平等人権委員会は、障害を理由とする差別以外の性差別や人種差別などの他の差別や、人権侵害に関連する問題も扱う。また、同委員会が提供する保護・救済手続の対象も雇用の場に限定されない。もっとも同委員会内にその半数と議長を障害者をもって構成する障害委員会（Disability Commission）を設置し、平等人権委員会の業務を障害の問題に関連する限りで障害委員会に委任する仕組みが採用されている（2006年平等法附則1の52条の2項）。

平等人権委員会は、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

雇用の場における障害を理由とする差別に対する司法上の救済は、その他の事案と同様の過程を通じて行われる。すなわち一般にまず雇用審判所に申立が行われ、ここでの判断に不服がある場合に、雇用控訴審判所（Employment Appeal Tribunal）、控訴院（Court of Appeal）、最高裁判所（Supreme Court）

というプロセスで上訴が行われる。

雇用審判所に対して障害を理由とする差別の申立が行われた場合、被申立人とともに、助言斡旋仲裁局に対しても申立書の写しが送付され、前述したあっせん等の救済が試みられる。当事者が助言斡旋仲裁局によるあっせんの受け入れに消極的である等、助言斡旋仲裁局による救済が行われない場合に、雇用審判所に争いの場が移される。

申立人は、前述した差別等の存在を証明することにより、平等法に規定される、権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勧告といった救済を受けることができる（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が検討される（同条 5 項）。

（3）職場での救済

法的に強制されてはいないが、労使紛争が発生した場合は、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である。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する。

第3節 雇用率制度

イギリスは、障害者の雇用保障を実現するにあたり、2010年平等法という差別禁止法を用いており、雇用率制度は存在しない。

前述のように、2010年平等法の前身の一つである1995年障害者差別禁止法が制定される以前は、1944年障害者（雇用）法に基づいて雇用率制度が設けられていた。右制度は、障害者をジョブセンター（Jobcentre）に任意登録させ、20名以上の従業員を雇用する事業主に対して右登録を行った障害者を、全従業員の当初2%、後に第二次世界大戦後の戦災障害者の増加に対応するために3%雇用することを努力義務として要求するものであった。

2010年平等法と同様に、障害者の優遇を許容する1995年障害者差別禁止法は、採用における障害者の優遇を要求する雇用率制度と併存可能な法律であった。にもかかわらず、同法の制定と同時に1944年障害者（雇用）法とともにこれに基づく雇用率制度が廃止されたことについては、同制度が事実上機能不全に至っていたこと、障害者の採用を事業主に強制する程度を強化することに対する懸念の影響が推測される。

前者の雇用率制度の機能不全に関しては、雇用率の達成率が1961年は61%であったが、1993年には19%に減少していたことを指摘することができる⁴⁴。このような機能不全の理由については、そもそも1944年障害者（雇用）法に基づく雇用率の達成が事業主の努力義務にすぎなかったこと、雇用率未達成の事業主が非障害者等を新規採用したときの罰則が実際にはほとんど適用されなかったこと、事業主が

⁴⁴ 以下の事実関係について、三浦努報告書・前掲注6。

要求された雇用率を満たすだけの障害者の登録がなかったことなどが指摘されている。

こうした機能不全を解消するよう、障害者団体等の中には、現在日本で採用されているような割当雇用と未達成者に対する納付金制度を組み合わせた制度を要求するものもあった。しかし既に 1970 年代には、雇用率制度の廃止が政府の政策協議文書などにおいて提案される段階に至っており、障害者の採用をより積極的に事業主に要求することも、当時の経済状態からは困難な状況であった。

第 4 節 保護雇用

1 保護雇用の定義とその根拠法

保護雇用とは、障害の特性、程度が一般労働市場で働く上で困難である労働者が 50%以上働く工場・事業を指す(1944 年障害者(雇用)法 15 条、2006 年公的契約規則 (Public Contracts Regulations 2006) 7 条、2006 年公益事業契約規則 (Utilities Contracts Regulations 2006) 10 条)。なお、保護雇用を "Sheltered workshop" と呼称するのはヨーロッパでの表現として見なし、イギリスではあまり用いられず、"Supported factories and businesses" が用いられている⁴⁵。本来の考え方として、障害者を一般労働市場に統合する上での支援的役割をもち、社会生活上の自立を促進することにあるということもある。今日では、開かれた保護雇用として、一般就労への支援にも力点が入れられる方向にある。つまり、保護工場 (Supported factories) 及び保護事業 (Supported businesses) は上記に示した障害ある労働者が 50%以上働く保護雇用制度であるが、加えて援助付きの一般就労プログラムを担うところもある。これは雇用年金省を通して運営されるワークステップ (Workstep) プログラムを、それぞれの保護雇用事業が個別的にテイラーメイドで柔軟なサポートを行うものである⁴⁶。今後は、こうした方向も強化されていくこととなろう。

2 保護雇用制度の対象障害者

(1) 障害(者)の定義・範囲

対象の障害者とは、日常生活活動を行う能力に相当な、そして長期的な影響のある、身体的あるいは精神的機能障害をもつ人を指す(障害者差別禁止法 1 条、平等法 6 条)。

なお、保護雇用の対象としては、前項に示したとおり「競争的労働市場において働くには障害の特性あるいは重度のために困難な人」を指している(1944 年障害者(雇用)法 15 条、2006 年公的契約規

⁴⁵ Office of Government Commerce (2009) *OGC guidance on reserved contracts in the Procurement Regulations*, p.3.

⁴⁶ Purvis, A. Law, R. & Lowrey, J. (2010) *WORKSTEP customer survey (Department for Work and Pensions Research Report No.622)*, Centre for Public Policy, Northumbria University.

則 7 条、2006 年公益事業契約規則 10 条)。

(2) 認定基準・評価方法

障害の診断は、家庭医 (general practitioner) レベルの一次医療機関、必要に応じて二次医療機関に基づくが、職業能力はジョブセンター・プラスの労働能力アセスメントと保護雇用事業所の独自評価に基づく。

(3) 認定機関

形式的には、雇用年金省の大臣が決定責任をもつが、その下でのジョブセンター・プラスが認定することになる。

3 保護雇用制度の概要

保護雇用の実施主体として保護工場・保護事業がある。主として当事者団体、民間団体や地方自治体などが運営し、多機能な事業の内の一つとなっていることが多い。

(1) レンプロイ社 (Remploy Ltd.)

レンプロイ社は重度障害者に対して、1945 年に政府出資により設立された。2008 年現在 54 事業所が存在し、3,000 人以上の障害者が働いている⁴⁷。具体的には、自動車部品の加工、電気製品のリサイクル、家具製造、医療機器・福祉用具の製造、日用品・化粧品の製造、企業のアウトソーシング、などの事業がある。

レンプロイ社は、保護雇用にとどまらず、援助付き雇用 (Remploy Interwork) が行われている。一般企業に派遣する形式と、一般企業が雇用する障害者をレンプロイが援助する形式がある。つまり、障害者が労働市場に入る前に技術を向上させるための支援を行うものであり、2010 年までに全国に 45 箇所のネットワークをもつ計画となっている。2009 年には身体、知的、精神の障害者に一般就労場面に 6,500 の仕事を見出している。これは、2006 年に比して 27%増とのことで、非常に積極的な展開となっている⁴⁸。

レンプロイ社の 2010 年度予算は、1 億 1,900 万ポンドであり、例年 1 億ポンド以上の実績がある。そして、向こう 5 年間、雇用年金省より 1 億 1,000 万ポンドの資金を得る予定となっている⁴⁹。

(2) ソーシャルファーム

イギリスの社会的企業 (social enterprise) の一形態として、ソーシャルファームがある。1997 年に

⁴⁷ 雇用年金省 HP レンプロイ: <http://www.dwp.gov.uk/remploy/>

⁴⁸ レンプロイ HP: <http://www.remploy.co.jp/about-us/keyfact.ashx>

⁴⁹ Department for Work and Pensions (2009) *Departmental Report 2009*, p.94.

わずか5社だったが、2010年現在約180社に及んでいる。2006年に比して32%が増えており、ソーシャルファームの勢いを示すものである⁵⁰。多くのソーシャルファームは、全ての障害を受け入れているが、精神障害や知的障害を対象に雇用しているところも多く、精神障害者の有効性とそのための方針などについての調査報告が出されている⁵¹。

2007年に第三セクター事務局（Office of the third sector）に加わっている。財政的には独立経営であるが、金融機関の優遇融資があり、公的機関からの受注支援もある。上位業種は、ケータリング、リサイクリング、園芸である。

ソーシャルファームは保護雇用対象事業所ではないが、25%以上の一般労働市場に入るには不利な条件のある対象者を雇用することで、税制上の優遇が受けられる。すなわち障害、ホームレス、触法などにより一般就労が困難な人たちを積極的に雇用している。また、市場賃金を支払うことを通して労働者としての権利を保障することとしている。さらに収入の半分以上が生産物やサービスの売り上げから得られること、などに特徴がある。

イギリスでは、2001年に貿易産業省内に社会的企業ユニットが設置され、翌02年に「社会的企業：成功への戦略」（Social Enterprise: a strategy for success）が発表されている⁵²。これはブレア政権の「第三の道」に基づいている。イギリスでの発展にはソーシャルファームUKが果たしている役割が大きく、基準に達していない組織に対して起業ガイド、ビジネスプランガイド、雇用契約やスタッフの職務管理方法、訓練用マニュアルなどを活用しながら設立に向けたアドバイスをを行っている⁵³。

4 所得保障

障害に基づく就労上の不利を補い、また移動・介護などの生活上の困難から年金や諸手当が支給される。それらは、大きく分けて、資産調査を伴う手当と伴わない手当に分けられる。それを例示すると以下のとおりである。

（1）資産調査の伴わない給付

① 障害者生活手当（Disability living allowance）

生活上の介護又は移動支援が必要な成人又は児童に対して支給される手当である。これは、課税がなく、資産調査のない、また、国民保険料支払いに関係しない手当である。身辺などの介護度により支給額は3段階に、移動の困難度は2段階に分けて支給額が決められる。いずれかの支給、あるいは両方の

⁵⁰ Social Firm UK ホームページ:

<http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/sector-mapping/2010-sector-mapping>

⁵¹ McDermid, L. *et al.* (2008) *Making an Impact – Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm*, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health.

⁵² Department of Trade and Industry (2002) *Social Enterprise: a strategy for success*.

⁵³ Social Firms UK, Social Firms Wales & Social Firms Scotland (2009) *MANIFESTO – Business Changing Lives*.

支給を受けることができる。

② 重度障害者手当 (Severe Disablement Allowance)

重度障害のため連続して就労できない人を対象として、基本支給額に合わせて、年齢別 3 段階に分けて加算されている。しかし、2010～14 年の間に、労働能力アセスメントを行う雇用・生活支援手当に移行することになっている。

③ 就労不能給付 (Incapacity Benefit)

仕事に就けない人を対象に支給していた給付である。この手当と所得補助 (Income Support) は、2008 年 10 月以降、雇用・生活支援手当 (Employment and support allowance) に移行となり、廃止された。

④ 抛出演用・生活支援手当 (Contributory employment and support allowance)

国民保険抛出演用記録とリンクしており、一定期間保険料が支払われていなければならない。前項の就労不能給付から移行している。疾病や障害のために労働能力が制限される人を対象とし、労働能力があると評価された人たちを就労に導くものである。

(2) 資産調査の伴う給付

① 所得補助 (Income Support)

個人及び家族の基本的な生活費を支える給付である。個人手当 (Personal Allowance) として、単身者や家族構成、及び年齢によって給付額が異なる。

② 求職手当 (Jobseeker's allowance)

週 16 時間以下の就労となっている人、あるいは求職中の人を対象となる。そのうち、疾病や障害により制限された労働能力である人は、雇用・生活支援手当を受けることになる。

③ 収入に関連する雇用・生活支援手当 (Income-related employment and support allowance)

これは、資産調査を伴う雇用・生活支援手当であり、就労不能を理由に支給された所得補助から移行したものである。基本的な生活費が支払われる。また、住宅ローンの利息や住居にかかる経費の支援を受けられることもあり、資産調査のない抛出演用・生活支援手当に加算される場合もある。

第 5 節 職業リハビリテーション

1 職業リハビリテーションの概要と根拠法

職業リハビリテーション (Vocational rehabilitation) の定義について、雇用主、保険者、サービス提供者などに質的調査が行われているが、そこでの共通項として職業リハビリテーションとは「疾病あるいは障害により不利な条件にある人たちが就労、雇用の継続、あるいは復帰することができるようにす

るプロセス」とみなされている⁵⁴。そして、医療分野、福祉分野のいずれにおいても疾患、障害による労働制限のある人たちの職業リハビリテーションの機能強化が検討されてきた^{55 56}。

なお、職業リハビリテーションに関連する法としては、国民支援法（National Assistance Act 1948）29条に、地方自治体が提供する社会リハビリテーション、障害への適応が示されている。国民保健サービス法（National Health Service Act 1977）は、地方自治体が成人の身体的・精神的健康の機能障害を予防するために、サポートと助言を含む社会サービスを提供することとしている。また、雇用及び訓練法（Employment and Training Act 1973）も、職業紹介や職業訓練において障害者対象も含まれる。

既述しているが、障害者（雇用）法（Disabled Person（Employment） Act 1944）には障害者の就労に向けた援助が示されており、職業リハビリテーションを進める上での根拠となる。1944年に産業リハビリテーション・ユニット（Industrial Rehabilitation Units）として職業準備プログラムが行われ、1973年に職業リハビリテーションセンターと改称、1991年に職業リハビリテーション・プログラムとなり、2001年には職業準備（Work Preparation）となっている⁵⁷。その実施主体はジョブセンター・プラスである。

2 職業リハビリテーションの対象障害者

障害の定義については、1995年障害者差別禁止法、2010年平等法に基づくが、職業リハビリテーションの対象者は、主に以下の項目である。

- 労働能力に制限がある
- 16歳以上
- 年金年齢以下
- 英国在住、など

そして、障害者を一連の職業リハビリテーションのプロセスに乗せていくため、労働能力のアセスメントが行われる。それは、身体機能11項目、及び、精神・認知・知的機能10項目について各項目に評点（0～15）を与えて能力評価を行うものである。

⁵⁴ Research Unit COI Communications (2004) *DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS Developing a Framework for Vocational Rehabilitation Qualitative Research*, Andrew Irving Associates.

⁵⁵ National Cancer Survivorship Initiative Work and Finance Workstream (2009) *Vocational Rehabilitation Strategy Paper - A proposed model of vocational rehabilitation in cancer*.

⁵⁶ Department of Health (2009) *Valuing Employment Now: Real jobs for people with learning disabilities*.

⁵⁷ 寺島彰: イギリス:「福祉的就労」分野における労働保護法の現状:

http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/hikaku/matsui091130/9_202.htm

3 障害者に対する就労支援

(1) 職業評価・相談

ジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーによって手当や就労情報、訓練機会に関する情報提供、就労に焦点を当てた面接（work-focused interview）が行われ、その上で障害者雇用アドバイザーによって雇用評価（employment assessment）が実施され、能力・適性を見出す。その評価結果をもとに方針が立てられ、職業紹介、職業訓練などが提供される。

2010年10月より、職業準備（Work Preparation）、ワークステップ（Workstep）、職業導入制度（Job Introduction Scheme）は、「ワーク・チョイス（Work Choice）」に統合されたが、これは、全ての障害者に対して柔軟性のある支援をすることで、より障害者自身の選択とコントロールを可能にすることを目指すものである。なお、「専門職による障害者雇用プログラム」（Specialist Disability Employment Programme）とも表現されている。

(2) 職業訓練

教育技能省（ビジネス・イノベーション・技能省に移行）が学習・技能委員会（技能資金提供庁 Skills Funding Agency）や民間企業などと契約を結び職業訓練を実施している。

一般の職業訓練（技能資金提供庁所管）への参加条件緩和（25歳以上で、6ヶ月以上の失業者を対象とするが、障害者は18歳以上、失業期間6ヶ月未満も可）を行っているが、同訓練は個別のニーズに合わせたプログラムによって仕事に復帰することを目的に実施されている。

障害者のための職業訓練サービスの例として寄宿制職業訓練施設がある。これはジョブセンター・プラスを通じて照会され、身体障害、感覚障害、学習障害などがあり、18歳から63歳までで地域で適切な訓練を受けられない人が対象となっている。環境を整えた施設内で専門のスタッフにより個々のニーズに合わせた訓練が行われる。最長12ヶ月が実施される。イングランドに9箇所50コースほどがあり、職業技術資格認定（NVQ: National Vocational Qualifications）1-3レベルの取得訓練を提供している。

(3) 職業紹介・あっせん

ジョブセンター・プラスを通じて、職業紹介、職業あっせん、職場の環境改善、などが実施されている。

職業導入制度（Job Introduction Scheme）は、障害者を新たに雇用する事業主に対して支払われる助成金制度であり、最初の6週間、週£75が事業主に支払われる。これは、26週以上雇用することが条件となっている。

(4) 援助付き雇用

自治体、民間団体がやっている援助付き雇用サービス（Supported Employment Service）は、障害

者と雇用主の両者に情報、訓練、モニターなどを行う。サービスは、ジョブセンター・プラスの障害者雇用アドバイザー、ソーシャルワーカー、地域ナース、作業療法士などから照会を受けて実施される。

いわゆるジョブコーチは、自治体や障害者団体などが雇用して就労定着に当たっているが、体系的な制度とはなっていない。

イギリスにおける援助付き雇用としてワークステップがある。個々の障害者のニーズに合わせた柔軟な支援を提供している。仕事を見つけたり、継続する上でさまざまなバリアに直面している一方、適切なサポートがあれば適切に仕事ができる障害者が対象である。

このワークステップは、雇用年金省の財政支援及び運営による広汎なプログラムの一つであり、ワークステップ・レンプロイを含む、公的機関、民間、非営利団体によって提供されている。2010年には、このワークステップは、新たに「ワーク・チョイス」プログラムに移行した。

このワーク・チョイスは、これまでジョブセンター・プラスで提供されるプログラムでは十分ではないとして、全ての障害者に対して柔軟性のある支援を行うものとして始められる。つまり、障害者により選択とコントロールを与えるものであり、職業準備・ワークステップ・職業紹介に至る一連のプログラムをさらに強化する。そして、照会先はジョブセンター・プラスではあるが、今後さらに他の機関にも広げられる予定となっている。

なお、2008年度のワークステップ対象者は、13,614人（男性9,400人、女性4,214人）であり、その年齢構成は、20-29歳2,794人（20.4%）、30-39歳3,175人（23.2%）、40-49歳4,051人（29.6%）、50-59歳2,011人（14.8%）、60歳以上746人（5.4%）であった。障害別にみると、知的障害者が4,705人（43.4%）、移動制限のある人1,914人（17.7%）、精神障害者が1,020人（9.4%）であり、以下、神経系障害7.6%、視覚障害6.7%、聴覚言語障害6.0%、慢性疾患4.3%、その他4.8%となっている⁵⁸。

（5）その他の就労支援

① 仕事へのアクセス支援（Access to work）

1994年に制度化されており、現在、ジョブセンター・プラスによって運営されている。障害の結果として労働に関係した障壁を克服することを助けるため、特別の雇用コストに対する資金のためである。

- 雇用のための特別な補助具や福祉機器
- 建物と既存の設備の改修
- 障害のために公共交通が使えない場合の通勤の支援
- 職場での援助を提供するサポートワーカー（例えば、読み上げ）
- 採用面接をサポートするコミュニケーター

支援対象については、障害者雇用アドバイザーの判断による。

2009年秋に、精神保健問題のある人が仕事に就いたり、継続できるように援助するため、ロンドン

⁵⁸ Purvis, A. Law, R. & Lowrey, J. (2010) *WORKSTEP customer survey* (Department for Work and Pensions Research Report No.622) , Centre for Public Policy, Northumbria University, pp.15-17.

Access to Work パイロットが始まっている⁵⁹。

② 職業パスウェイ (Passway to Work)

雇用・生活支援手当あるいは就労不能手当を受けている人に就労に向けた援助を行う、個別性の高い援助プログラムとなっている。このプログラムは、労働能力アセスメント (Work Capability Assessment)、労働に焦点を当てた面談 (Work focused interviews)、自己の健康をよい状態にマネジメントするプログラム (The Condition Management Programme) から構成されている。

③ 障害者のニュー・ディール (New Deal for Disabled People)

民間、公的、私的セクターの「ジョブ・ブローカー」のネットワークを通じたプログラムである。ジョブ・ブローカーは、障害者個々のニーズに基づき、仕事を見つけ出し、就労準備、継続することを手助けする。具体的には、訓練、ワークトライアル、求職票作成や面接に対する援助、場合によっては自営業の支援も行う。雇用の最初の6ヶ月については、職場内サポートを続けることもあり得る。利用にあたっては、雇用・生活支援手当、就労不能給付、重度障害者手当、障害者生活手当、などを受けていることが前提になるが、どのジョブ・ブローカーを選ぶかは利用者に委ねられる。ただし、全ての地域にこの制度が普及しているわけではない⁶⁰。

- 対象 60,940 人 (2006-07)
- 上記の実施主体 ジョブセンター・プラス
- 財源 7,840 万ポンド

(6) 雇用・生活支援手当のプロセス

ア 雇用・生活支援手当 (Employment and support allowance: ESA)

雇用・生活支援手当は、単なる金銭的手当ではなく、就労に向けた一連の自立促進を目指すものであり、適切な仕事ができるよう個別化された支援と経済的援助を与えるものである。特別に訓練されたパーソナル・アドバイザーと雇用、訓練、環境などをマネジメントする広汎な支援を利用できる。

この中核にあるのは、「労働能力アセスメント」と呼ばれる新たな医療的アセスメントを含むものであるが、「何ができないか」ではなく「何ができるか」を評価し、必要な健康関連の支援を確認するものである⁶¹。

イ 労働能力アセスメント (Work Capability Assessment)

雇用・生活支援手当申請のメイン・アセスメントである。

⁵⁹ Disability alliance (2009) *Disability Rights Handbook* 34 Edition, p.93.

⁶⁰ Jobbroker Research: <http://www.jobbrokerresearch.gov.uk>

⁶¹ Directgov HP: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/index.htm>

- －疾病や障害が毎日の仕事を遂行する能力にどのように影響するかについて質問を受ける
- －主治医は医学的レポートの提出を依頼される
- －有資格のヘルスケア専門職は質問回答や医学的レポートを考慮する

このアセスメントは、次の2つの期間で構成されている。

- ① アセスメント期間の支給は、申請の最初の13週間（労働能力アセスメント（Work Capability Assessment）を通して労働能力を判断する期間）に払われる。
- ② 労働能力アセスメントが疾病や障害が働く能力に制限をきたしていることを示している場合、メインのプログラム期間が申請の14週目から開始される。

ウ 2グループへの区分

労働能力アセスメントの結果、次のグループに区分される。

① サポート・グループ（The support group）

賃金を得る仕事を得ることがむずかしいことが見出された場合に、このサポート・グループとなるが、もし望む場合には「ボランティア・ワーク」をすることができる。そして、そのボランティア・ワークを行うことで、賃金労働を得ることにつながる可能性をもつものである。

② 労働関連活動グループ（The work-related activity group）

賃金労働を得る可能性がある場合は、労働関連活動グループとなる。このグループに入る場合は、他のドクターないしナースに予約する必要がある（work-focused health related assessment と呼ばれる）。パーソナル・アドバイザーが、労働に焦点を当てた面接を定期的に行うことになる。その上で、仕事の目標、スキル、ストレングス、などに支援と助言が提供される。

エ 支給額

なお、アセスメント期間の支給額（週）は、以下のとおりである（2010.6.8.現在）。

- －25歳未満 51.85ポンド以上
- －25歳以上 65.45ポンド以上

そして、メイン期間の支給額（週）は、以下のとおりである。

- －労働関連活動グループの支給額 91.40ポンド
- －サポート・グループの支給額 96.85ポンド

4 企業に対する支援

障害者を新たに雇用する事業主に、6週間の試用期間中に助成金（週£75、2010年度）を支給して雇用促進を図る制度として職業導入制度（Job Introduction Scheme）がある。また、障害者が仕事をする上で必要な職場環境整備などの費用を補助する「仕事へのアクセス支援（Access to Work）」も、雇用

主との合意の下で諸整備の補助がなされる。ワークステップも、障害者の雇用に関する助言、指導を行う上で企業支援も含まれる。

なお、障害をめぐる雇用主フォーラム（Employers' Forum on Disability: EFD）があり、これは、障害に焦点を当てた雇用主の団体である。この団体は、障害のある雇用者を採用し、継続することがより円滑に行われるよう、企業が障害に対応する上で自信を持てるようになることにある。

第6節 障害者の状況

1 概況

イギリスでは、各省から独立した政府機関として国勢調査や経済・社会統計を所管する全国統計局（Office for National Statistics）が実施する労働力調査（Labour Force Survey: LFS）及びその簡略版である人口調査（Annual Population Survey: APS）が、生産年齢人口（working age population）における障害者数やその就労状況等を把握するのに用いられる。APS の調査結果は四半期毎に過去1年間のデータが更新されており、最新のものは2010年7月に公表された2008年10月～2009年9月のAPSのデータである。

従来からイギリスでは生産年齢人口の定義を男性16～64歳、女性16～59歳としていたが、2010年8月より、他のEU諸国同様男女共に16～64歳に変更することとし、データ更新が行われた。

更新後のAPSデータから見ると、16歳以上のイギリスの全人口は49,352千人、このうち就業中（in employment）28,888千人と失業者2,287千人を合計した労働力人口（economically active）は31,175千人、非労働力人口（economically inactive）18,177千人となっている。また、生産年齢人口は39,740千人、そのうち労働力人口30,440千人、非労働力人口9,300千人となっている。

この生産年齢人口における障害者の状況を見ると、「障害者差別禁止法（DDA）の対象となる障害のある者」、「労働制約的（work-limiting）な障害のある者」に分け、そのいずれかあるいは両方に該当する者を障害者としており、障害者は全体で7,450千人、人口比である障害出現率（prevalence of disability）は18.7%となっている。障害者を障害の定義ごとに分けると、DDAに該当しかつ労働制約的な障害のある者は4,272千人（10.7%）、DDAに該当する障害のみのある者1,978千人（5.0%）、労働制約的な障害のみのある者1,200千人（3.0%）であり、非障害者は32,290千人である。（表4-1）

表 4-1 生産年齢人口における障害者の状況 (千人,%)

	人数	出現率
生産年齢人口計 (16～64歳)	39,740	
障害者計	7,450	18.7
DDA該当かつ労働制約的障害	4,272	10.7
DDA該当のみ障害	1,978	5.0
労働制約的のみ障害	1,200	3.0
非障害者	32,290	

資料出所：全国統計局, Annual Population Survey, APS Oct 2008–Sep 2009

2 障害者の年齢階級別状況

障害者の詳細な状況については、2005年春の労働力調査結果データを分析した Meager⁶² の論文で見ることができるが、それによれば、年齢階級別の障害者の出現率はイギリスにおいてもわが国と同様に高齢になるほど増加しており、生産年齢人口（男 16-64 歳、女 16-59 歳）全体の 36,422 千人に占める障害者は 7,021 千人でその出現率は 19.3%であるが、これを年齢階級別に見ると、16～24 歳 9.3%、25～34 歳 12.2%、35～49 歳 18.5%、50～64 歳では 33.7%と、人口全体の年齢別割合より障害者の場合は高齢になるほど大きな割合であるため、出現率も増加することとなっている。（表 4-2）

表 4-2 障害者の年齢階級別状況 (千人,%)

年齢階級	障害者計		DDAかつ	DDAのみ	労働制約	非障害者	生産年齢人口全体
	人数/出現率	労働制約	労働制約	のみ	のみ		
16～24歳	625 (9.3)	8.9	7.3	8.7	15.0	20.7	18.5
25～34歳	934 (12.2)	13.3	11.8	12.9	19.0	22.8	21.0
35～49歳	2,408 (18.5)	34.3	34.3	34.6	33.7	36.1	35.7
50～64歳	3,054 (33.7)	43.5	46.6	43.8	32.2	20.4	24.8
計 (=100%)	7,021 (19.3)	100.0	4,253	1,576	1,192	29,401	36,422

資料出所：全国統計局, Labour Force Survey, LFS Spring 2005

(注) 障害者の年齢階級別人数及び出現率の算出は本稿執筆者による。

⁶² Nigel Meager (2005) The Labour Market Participation and Employment of Disabled People in the UK, IES Working Paper: WP 1, Institute of Employment Studies

3 障害の種類別状況

障害者の主要な健康上の問題（health problem）や機能障害（impairment）により整理した障害種類別状況も前述の資料に明らかにされているが、それによれば、全体の6,977千人の障害者のうち、「視覚障害(difficulty in seeing)」は1.6%、「聴覚障害(difficulty in hearing)」1.4%、「肢体不自由(problems with arms or hands, legs or feet, back or neck)」33.0%、「皮膚・醜形(severe disfigurement, skin conditions)」1.5%、「呼吸器障害(chest or breathing problems)」11.1%、「心臓・循環器障害(heart or blood circulation problems)」11.7%、「消化器障害(stomach, liver kidney or digestive problems)」5.1%、「糖尿病(diabetes)」5.7%、「精神疾患(mental illness)」10.4%、「てんかん」2.1%、「学習障害(learning difficulties)」2.7%、「進行性疾患(progressive illness)」5.0%、「その他の健康上の問題又は障害」8.3%となっている。以下の表4-3では、生産年齢人口の障害者に占める割合が、障害種類別及び障害定義別に表示されている。

表 4-3 主要な障害種類別の状況 (人,%)

主要な健康上の問題又は障害	障害者計	DDAかつ 労働制約的	DDAのみ	労働制約 的のみ
視覚障害	1.6	1.5	-	3.2
聴覚障害	1.4	0.9	1.1	3.7
肢体不自由	33.0	37.1	14.7	42.8
皮膚・醜形	1.5	1.0	2.0	3.0
呼吸器障害	11.1	7.8	19.7	11.6
心臓・循環器障害	11.7	9.6	20.7	7.3
消化器障害	5.1	4.8	6.2	4.6
糖尿病	5.7	4.4	11.7	2.7
精神疾患	10.4	14.0	3.9	6.4
てんかん	2.1	2.2	2.3	1.4
学習障害	2.7	3.0	-	4.9
進行性疾患	5.0	6.8	4.1	0.0
その他の健康上問題又は障害	8.3	6.9	12.6	7.9
合計 (=100%)	6,977,097	4,224,364	1,570,376	1,182,357

資料出所：全国統計局, Labour Force Survey, LFS Spring 2005

4 EUの労働力調査特別調査

欧州連合（EU）の政策執行機関である欧州委員会（EC）では、加盟各国で同一の方法による統計調査が実施されているが、2002年に障害者の就労状況を把握するための労働力調査特別調査が実施された。調査対象は施設を除く在宅の16～64歳の者で、障害者だけでなく非障害者も含んでいる。この調査の定義では、自己申告による回答で6ヶ月以上の長期の健康問題や障害のある者（long-standing health problems or disability: LSHPD）を障害者としている。

この調査におけるイギリスの障害者（LSHPD）全体の出現率は27.4%、そのうち、就労上の制約の程度が重い（considerably restricted）者を重度障害者として10.3%、ある程度の制約（to some extent restricted）の者を中度障害者として4.4%、LSHPDはあるが制約のない（LSHPD but not restricted）者を軽度障害者として12.6%となっている。

また、障害種類別では、視覚障害1.7%、聴覚・言語障害2.5%、肢体不自由・皮膚障害34.9%、内部機能障害38.9%、精神・神経障害10.5%、進行性疾患3.2%、その他8.4%、となっている。

5 障害者の就労状況

イギリスの障害者の就労状況を前述の2008年APSのデータで見ると、生産年齢人口（16-64歳）全体の39,740千人のうち、労働力人口は30,440千人、労働力率（economic activity rate）は76.6%で、そのうち就労中（in employment）の者は28,172千人、失業者2,268千人、失業率（unemployment rate）7.5%であるのに対し、障害者の場合は、労働力率は53.0%、失業率は10.5%と厳しい状況である一方、非障害者の場合は、労働力率は82.0%と高く、失業率は7.0%と全体よりも低くなっている。

表 4-4 障害者の就労状況

	障害者	非障害者	合計
生産年齢人口（16-64歳）	7,450千人	32,290千人	39,740千人
労働力人口	3,947千人	26,493千人	30,440千人
労働力率	53.0%	82.0%	76.6%
就労中の者	3,533千人	24,639千人	28,172千人
失業者	414千人	1,854千人	2,268千人
失業率	10.5%	7.0%	7.5%
非労働力人口	3,503千人	5,797千人	9,300千人

資料出所：全国統計局, Annual Population Survey, APS Oct 2008—Sep 2009

これをさらに障害の定義別に 2005 年の労働力調査結果と比較してみると、表 4-5 のとおり、全体的に就業率が低下し失業率が上昇しているものの、いずれの時点でも失業率は DDA に該当しかつ労働制約的な障害のある者が最も高く、次いで労働制約的な障害のある者となっており、それらの障害者が特に就労困難な状況にあることを示している。

表 4-5 障害者の就労状況比較 (%)

	生産年齢人口* (千人)		就業中の者		失業率		非労働力人口	
	2009 年	2005 年	2009	2005	2009	2005	2009	2005
障害者	7,450	7,021	47.4	49.6	10.5	7.6	47.0	46.3
DDA・労働制約	4,272	4,253	33.0	32.5	13.8	11.0	61.7	63.5
DDAのみ	1,978	1,576	67.4	82.9	5.4	3.2	28.7	14.4
労働制約のみ	1,200	1,192	65.8	66.7	12.4	8.5	24.9	27.1
非障害者	32,290	29,401	76.3	80.3	7.0	4.3	18.0	16.1

資料出所：全国統計局, APS Oct 2008—Sep 2009, LFS Spring 2005

* 生産年齢人口は、2009 年は男女共 16～64 歳、2005 年は男性 16～64 歳、女性 16～59 歳である。

また、2005 年の労働力調査では、障害者の就労状況が障害種類別にも明らかにされており、それによると、障害者全体平均の就業率 (employment rate) は 49.7%、非障害者の就業率 80.3%であるのに対して、就業率の高い方では、糖尿病 66.8%、皮膚・醜形 64.8%、呼吸器障害 63.7%、聴覚障害 61.8%と続いているが、発達障害とも称される学習障害では 24.9%、てんかんを除く精神疾患では 20.0%と、精神障害者等の就業が困難な状況が窺われる。(表 4-6)

表 4-6 主要な障害種類別の就業率 (%)

障害種類	障害者計	DDAかつ 労働制約的	DDAのみ	労働制約 的のみ
糖尿病	66.8	47.7	86.6	65.4
皮膚・醜形	64.8	57.0	73.9	65.9
呼吸器障害	63.7	43.0	83.6	68.1
聴覚障害	61.8	47.2	79.1	67.1
心臓・循環器障害	56.7	33.5	84.7	60.5
消化器障害	56.3	39.5	85.5	67.4
その他の健康上問題又は障害	54.0	32.4	82.4	60.3
肢体不自由（上肢障害）	52.8	40.7	77.0	73.5
てんかん	51.8	32.7	89.5	80.1
視覚障害	49.6	32.8	-	66.9
肢体不自由（下肢障害）	47.9	33.1	85.6	75.6
肢体不自由（脊椎、頸部）	47.6	33.5	83.5	77.8
進行性疾患	43.0	32.7	88.1	-
学習障害	24.9	17.1	-	41.8
精神疾患	20.0	14.3	55.5	36.6
全体	49.7	32.6	82.9	66.9

資料出所：全国統計局, Labour Force Survey, LFS Spring 2005

【参考文献】

【日本語文献】

- ・ 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.81 『EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』（2007年）
- ・ 障害者職業総合センター資料シリーズ No.40 『EU 諸国における社会的企業による障害者雇用の拡大』（2008年）
- ・ 障害者職業総合センター資料シリーズ No.41 『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』（2008年）
- ・ 鈴木隆「イギリス 1995 年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用(一)」島大法学第 40 巻第 4 号(1997 年) 39 頁

- ・ 鈴木隆「イギリス一九九五年障害者差別禁止法の実効性-雇用を中心として（一）」島大法学第 46 巻第 2 号（2002 年）1 頁、「同論文（二）」島大法学 46 巻 3 号（2002 年）59 頁、「同論文（三・完）」島大法学 46 巻 4 号（2002 年）161 頁
- ・ 鈴木隆「イギリス雇用差別禁止法の再編（四）」島大法学第 48 巻第 4 号（2005 年）117 頁
- ・ 寺島彰：イギリス：「福祉的就労」分野における労働保護法の現状
http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/hikaku/matsui091130/9_202.htm
- ・ 中川純編「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書」（内閣府、2009 年）
- ・ 障害者職業総合センター資料シリーズ No.15 『英国における障害者差別禁止法』（1997 年）
- ・ 長谷川聡「障害者の就労環境に対する使用者の調整措置の範囲－イギリス障害者差別禁止法の調整義務の概念を素材として－」中央学院大学法学論叢第 19 巻 1・2 号（2006 年 55 頁）
- ・ 長谷川聡「イギリス障害者差別禁止法の差別概念の特徴」季刊労働法 225 号（2009 年）49 頁
- ・ 三浦努「イギリスの障害者制度改革——障害者差別禁止法と民間組織運動——」財団法人自治体国際化協会 CLAIR REPORT 第 212 号（2001 年）

【外国語文献】

- ・ Brian Doyle（1996）Disabled Worker's Rights, the Disability Discrimination Act and the UN Standard Rules, 25 *Industrial Law Journal*, 25,p1
- ・ Brian Doyle（2008）*Disability Discrimination Law and Practice*, Jordans
- ・ Brian Doyle, Catherine Casserley, Simon Cheetham, Vivienne Gay, Oliver Hyams（2010）*Equality and Discrimination: The New Law*, Jordans
- ・ Dame Carol Black（2008）*Working for a healthier tomorrow*, Stationery Office
- ・ Department for Work and Pensions（2009）*Departmental Report 2009*, p.119
- ・ Department of Health（2009）*Valuing Employment Now: Real jobs for people with learning disabilities*, Department of Health
- ・ Department of Trade and Industry（2002）*Social Enterprise: a strategy for success*.
- ・ Disability alliance（2008）*Your guide to employment and support allowance – A new benefit for people with a disability or health problems*, Disability alliance
- ・ Disability alliance（2009）*Disability Rights Handbook 34 Edition*, Disability alliance
- ・ Disability alliance（2010）*Disability Rights Handbook 35 Edition*, Disability alliance
- ・ European Commission（2007）*Men and women with disabilities in the EU - statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC*
- ・ John Wadham, Anthony Robinson, David Ruebain, Susie Uppal.ed（2010）*Blackstone's Guide to The Equality Act 2010*, Oxford University Press
- ・ Karon Monaghan（2005）*Blackstone's Guide to the Disability Discrimination Legislation*,

Oxford University Press

- Meager, N. & Hill, D. (2006) *UK National Public Policy Initiatives and Regulations Affecting Disabled People's Labour Market Participation*, Institute for Employment Studies
- Prime Minister's Strategy Unit (2005) *Improving the Life Chances of Disabled People (Final Report)*
- Government Equalities Office (2010) *The Equality Act - making equality real (Easy Read Document)*
- McDermid, L. *et al.* (2008) *Making an Impact – Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm*, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health
- National Cancer Survivorship Initiative Work and Finance Workstream (2009) *Vocational Rehabilitation Strategy Paper - A proposed model of vocational rehabilitation in cancer*
- Nigel Meager (2005) *The Labour Market Participation and Employment of Disabled People in the UK, IES Working Paper: WP 1*, Institute of Employment Studies
- Office of Government Commerce (2009) *OGC guidance on reserved contracts in the Procurement Regulations*, p.3
- Office for National Statistics, Annual population survey (APS) , Jan 2004-Dec 2004, Jul 2009-Jun 2010 (from Nomisweb)
- Purvis, A. Law, R. & Lowrey, J. (2010) *WORKSTEP customer survey (Department for Work and Pensions Research Report No.622)* , Centre for Public Policy, Northumbria University
- Research Unit COI Communications (2004) *Department for Work & Pensions Developing a Framework for Vocational Rehabilitation Qualitative Research*, Andrew Irving Associates
- Richards, J. (2007) *The A-Z Health and Social Care Handbook*, Hodder & Stoughton
- Social Firms UK (2009) *Social Firms Wales & Social Firms Scotland: MANIFESTO – Business Changing Lives*
- Spencer Keen & Richard Oulton (2009) *Disability Discrimination in Employment*, Oxford University Press

【参照 HP】

- Directgov : <http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>
- Jobbroker Research : <http://www.jobbrokerresearch.gov.uk>
- Social Firm UK :
<http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/sector-mapping/2010-sector-mapping>
- 英国援助付き雇用協会 (British association for supported employment) : <http://www.base-uk.or>

- 雇用年金省 : <http://www.dwp.gov.uk/>
- 雇用年金省・レンプロイ : <http://www.dwp.gov.uk/remploy/>
- レンプロイ : <http://www.remploy.co.jp/about-us/keyfact.ashx>

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.or.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）を希望されるときも、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. 58

欧米の障害者雇用法制及び施策の現状

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2011年3月
印刷・製本 名取印刷工業有限会社
