



NIVR

諸外国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

2008年4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

障害者職業総合センター No.41



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



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4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、当センターの事業主支援部門では 2004 年から 3 年にわたって「障害者差別禁止法制下での障害者の雇用促進施策の動向に関する研究」を実施しました。本資料は、この研究成果の一部として、欧米主要 5ヶ国 の障害者雇用施策の現状と課題についてとりまとめたものです。当センターでは 2001 年に、欧米主要国における障害者雇用対策について「諸外国における障害者雇用対策」(資料シリーズNo. 24) を発行していますが、本資料は同書が紹介している情報を可能な限り更新したものです。

また、第Ⅱ部では障害者雇用関連の法律として重要なドイツの社会法典第 9 編、フランスの労働法典の関係部分等、最新のものを日本語に翻訳して掲載することとしました。

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、本資料のとりまとめに際しては、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。

2008 年 4 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 荘部 隆

執筆担当者（五十音順）

朝日 雅也	埼玉県立大学 教授	第Ⅰ部 第5章
大曾根 寛	放送大学 教授	第Ⅰ部 第2章
指田 忠司	障害者職業総合センター 研究員	第Ⅰ部 第3章1
澤邊 みさ子	東北公益文科大学 准教授	第Ⅰ部 第4章
春見 静子	愛知淑徳大学 教授	第Ⅰ部 第1章
引馬 知子	田園調布学園大学 准教授	第Ⅰ部 第3章2, 3

目 次

概要	1
第Ⅰ部 各国における障害者雇用施策の現状と課題	
第1章 ドイツにおける障害者雇用施策の現状と課題	16
はじめに	16
1 障害者雇用関連法の動向	16
(1) 重度障害者法	16
(2) 障害者対等化法	20
(3) 重度障害者職業訓練就労促進法	21
(4) 一般均等待遇法	23
2 障害者雇用の現状	25
(1) 義務雇用率の達成状況	25
(2) 重度障害者の失業状況	26
(3) 障害者のための作業所の状況	26
(4) 「ジョブ4000プログラム」の取り組み	27
3 課題と展望	28
(1) 義務雇用率についての展望	28
(2) 障害者の就労に伴う専門的な援助	28
(3) 職業訓練の充実と社会扶助との連携	28
第2章 フランスにおける障害者雇用施策の現状と課題	30
1 障害者雇用関連法制の動向	30
(1) 障害者政策の正当性	30
(2) 非差別の概念と特別な措置	31
(3) 新法の実施	34
2 障害者雇用の状況 — 労働による自立と雇用 —	35
(1) 従来の制度の確認	35
(2) 雇用率制度	36
(3) 職業と所得保障	38
3 障害者雇用施策の動向	39
(1) 未解決の問題	39
(2) 就労支援の方法	40

4 今後の展望	41
(1) 職場へのアクセス	41
(2) 新しい「自立のための国民連帶金庫」(CNSA) と雇用	43
 第3章 アメリカにおける障害者雇用施策の現状と課題	48
1 障害者雇用関連法の動向	48
(1) 雇用分野における障害者差別禁止法	48
(2) 労働力投資法	50
(3) 大統領タスクフォース	51
(4) 障害者雇用政策局	51
(5) カスタマイズ就業	52
2 障害者の雇用・就業状況	54
(1) 障害のある人々の定義	54
(2) 障害のある人々に関わる公的資料と統計	55
(3) 障害のある人々の全数と職業上の障害がある人々の数・構成比	58
(4) 障害のある人々の就業者数・就業率等	60
(5) 障害のある人々の雇用・就業状況等 一ハリス調査(2004年)より	63
3 連邦政府による障害者雇用施策の動向—New Freedom Initiative の展開を中心に	68
(1) 連邦レベルの障害者雇用施策	68
(2) NFI の障害者雇用施策に関する内容	69
(3) NFI の経過報告	69
(4) NFI と雇用機会均等委員会 (EEOC)	70
(5) NFI と労働省障害者雇用政策局 (ODEP)	71
 第4章 イギリスにおける障害者雇用施策の現状と課題	78
1 障害者雇用関連法制の動向	78
(1) 障害者（雇用）法	78
(2) 障害者差別禁止法の制定と割当雇用制度の廃止	78
(3) 障害者差別禁止法	78
2 障害者雇用の状況	80
(1) 障害者雇用施策の対象	80
(2) 障害者雇用の状況	80
3 障害者雇用施策の動向	82

(1) 担当行政機関	82
(2) 障害雇用アドバイザー	82
(3) 職業アクセス	83
(4) 職業訓練	84
(5) 障害者関連の給付	85
(6) 障害者のためのニュー・ディール	85
(7) 重度障害者への雇用対策	86
4 今後の展望	87
(1) 福祉改革と障害者雇用政策	87
(2) ソーシャル・ファーム	88
 第5章 スウェーデンにおける障害者雇用施策の現状と課題	92
スウェーデンの概要	92
1 スウェーデンの障害者施策の概要	92
2 障害者雇用施策の動向	93
(1) 労働市場の一般的動向	93
(2) 障害者雇用の動向	94
(3) 障害者雇用促進のための施策	97
(4) 障害者雇用促進のための法制	98
(5) SAMHALL（サムハル社）における保護雇用	99
3 今後の展望	102
 第II部 障害者雇用に関する法律	
1 ドイツの障害者雇用に関する法律	
○ 社会法典第9編(SGB IX) -障害者のリハビリテーションと参画-	108
第1部 障害者および障害のおそれのある者に関する規則	114
第2部 重度障害者の参画に関する特別規定(重度障害者法)	151
○ 障害者の対等化に関する法律（障害者対等化法 BGG）	204
○ 一般均等待遇法（AGG）	212
2 フランス労働法典	228

諸外国における障害者雇用施策の現状と課題 概要

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
I. 概観 1. 障害者の雇用・就労状況	<p>・人口8,247万人中障害を持つ者864万人(10.5%)。うち障害程度が重度の者673万人(8.2%)。</p> <p>・15～64歳人口5,513万人中障害者441万人(8.0%)重度の306万人(5.5%)。</p> <p>・15～64歳の障害者中就業者15万人、失業率は188万人失業率15万人。</p> <p>・労働力率50.1%、失業率15.0%</p> <p>(ミクロセンサス 2005)</p> <p>・重度障害者として登録している者 677万人</p> <p>(連邦統計局 2005)</p>	<p>・生産年齢人口3,831万人中6ヶ月以上続く健康上の問題あるいは障害のある者は918万人(24%)、行政から障害者として認定されると答えた者は134万人(3.5%)。</p> <p>・21～64歳の障害者中就業者は1,431万人、就業率は55.9%。</p> <p>・行政から認定される者中就業者49万人、労働力率は44.2%。</p> <p>(INSEE 雇用・社会統合・住宅省雇用に関する調査特別調査:2002)</p> <p>・障害者で求職中の者24万人。(全体では300万人)</p> <p>(ANPE, 労働・社会関係・連帯省、2006年12月現在)</p>	<p>・21～64歳人口1億6436万人中障害を持つ者2,560万人(15.6%)、うち重度の者1,689万人(10.3%)。</p> <p>・21～64歳の障害者中就業者は1,431万人、就業率は55.9%。</p> <p>・行政から認定される者中就業者49万人、労働力率は44.2%。</p> <p>(セ・サス局 Survey of Income and Program Participation 2002)</p>	<p>・生産年齢人口3,662万人中長期障害者(「1年以上継続する健康上の問題あるいは障害があり日常生活又は収入を得る仕事に影響を与える」とする者)682万人(18.6%)。</p> <p>・うち就業者は337万人、失業者は31万人</p> <p>・労働力人口比率は54.0%，失業者は8.5%(全生産年齢人口ではそれぞれ78.4%，5.5%)</p> <p>(労働力調査:2006)</p>	<p>・稼働年齢(16～64歳)の中でも機能障害を有している割合は約20%(100万人以上)、その内、労働能力低下は約半数。</p> <p>・機能障害者全体の就労率は65%。労働能力低下の機能障害者の就労率は53%。(機能障害を有していない者の就労率は77%)。</p> <p>・機能障害者の失業率は4.6%。労働能力低下の機能障害者の失業率は5.8%(国民全体の失業率は3.9%)</p> <p>(スウェーデン労働市場委員会調査:2002)</p>

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
2.障害者雇用施策の沿革	<ul style="list-style-type: none"> 1920年「重度負傷者法」制定 戦争又は労働災害による障害者の雇用義務の導入 1953年「重度負傷者雇用法」制定 1974年「重度障害者の労働、職業、社会への編入を保障する法律」(重度障害者法) 1974年法定雇用率6% 1990年東西ドイツ統合により西ドイツの法体系を全城に適用 2000年「重度障害者法」大改正 2000年 法定雇用率5% 2001年 「重度障害者法」が「社会法典第IX編」に編入 2006年 「一般均等待遇法」制定 	<ul style="list-style-type: none"> 1924年「10人以上」の従業員の民間事業所に10%の戦傷者雇用を義務付け 1957年障害労働者のリハビリーションに関する法律(障害労働者の再配置に関する法律)により、民間・公的セクターに対する雇用率制度、納付金制度を設ける。(主体は戦傷者) 1987年「障害労働者雇用法」により「20人以上規模」事業所に障害者の雇用率制度を適用 1988年法定雇用率3%(以後、順次引き上げ) 1991年法定雇用率6% 2005年 障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に賜する法律」制定 	<ul style="list-style-type: none"> 1920年一般障害者を対象とする「職業リハビリテーション法」制定 1943年改正により対象を拡大(知的障害者、精神障害者) 1973年改正、「リハビリテーション法」と改称 1990年「障害をもつアメリカ人法」制定 1998年「労働力投資法」を制定し、障害者に対するサービスを一般の教育・訓練・雇用支援サービスの枠組みに統合 1988年法定雇用率3%(以後、順次引き上げ) 	<ul style="list-style-type: none"> 1944年「障害者雇用法」制定 以降、同法に基づき、障害者登録制度、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」(DDA)制定 1996年12月 同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を廃止 	<p>1960年代から1970年代にかけて、障害者のための障害者自身による組織の設立と障害者の雇用促進を目的とした特別な法律は持たないが、障害を持つ労働者のニーズに合わせた労働環境の整備や、職場のバリアフリー、建築的障壁の除去が法で義務づけられている。(作業環境法、建物規則、スウェーデン建物基準等)</p> <p>1999年「雇用における機能障害者差別禁止法」制定</p>

項目	支援施策及び担当機関	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
1. 施策の概要 (1)雇用率制度の有無 (詳細はIII.(1)参照)	・企業及び官公庁の重度障害者雇用について一定割合の雇用義務を課し、雇用を促進・負担調整賦課金、助成金	・企業及び官公庁の障害者雇用の義務化・拠出金、助成金	・現在雇用率制度はない かつて「障害者雇用法」の下で ①障害者登録制度 ②登録障害者の雇用義務 ③指定雇用制 とともに雇用率制度が存在したが、1996年、「障害者差別禁止法」(DDA)施行に伴い廃止	・現在雇用率制度はない かつて「障害者雇用法」の下で ①障害者登録制度 ②登録障害者の雇用義務 ③指定雇用制 とともに雇用率制度が存在したが、1996年、「障害者差別禁止法」(DDA)施行に伴い廃止	・ジョブセンター・プラスの障害者雇用アドバイザーによつて実施 ・雇用評価(技能や能力、職業経験、適した仕事)によって、職業障害者の能力と適性を明確にする。 ・評価結果をもとに、目標達成のためのアクションプラン(訓練、職業準備プログラム)を設定し、目標達成のためのアシスタンス(訓練、職業準備プログラム)を行われる職業準備プログラム	・一般の求職者を対象としたもので職業的障害者には柔軟な対応がなされているもの ・求職者の職業意識を高めるため実際の職場において、職業オリエンテーション、職業又は体験という形で進められる職業体験プログラム・求職者の適職選択を容易にするため自営を行うとする職業準備プログラム
2)障害者に対する雇用援助 a.職業評価・相談サービス	・職業安定所に、障害者のための特別職業相談部門を設置情報提供、相談等の実施 また、社会統合事務機関の専門家による職業評価等を実施	・各県に設置されるCDAPH(障害者権利・自立委員会)が障害者の判定を実施した後、雇用、保護的就労、訓練等進路の指導を行う。	・一般向けの援助を障害者にも適用するものの地域雇用事務所で事任の障害者担当者を配置している ・障害者向けに準備されたものの職業訓練、評価、カウンセリング、生活費、介助費の支給、職業紹介等、企業との連携による職リハサービスの提供	・自営援助(自営する場合の立ち上げ資金援助、中小企業庁による障害者援助融資金)		

項目	ディベロップメント	アリカ	イギリス	スウェーデン
b.職業訓練	<p>①青少年職業訓練センター（若年障害者を対象） ②離職者職業訓練センター（中途障害で元の職業につかない成人障害者対象） ③企業内訓練（連邦雇用機構の支援により障害者が参加）</p> <p>・障害者の専門訓練センター（CRP）と一般の成人職業訓練校 民間CRPの大半（約80校）が障害リハビリテーション施設事業連合会（FAGERH）に加入 FAGERHと成人職業訓練協会（AFPA）は、2006年6月、障害労働者へのサービスを協力して提供する旨の合意文書に署名している。</p>	<p>・職業訓練パートナーシップ法に基づく事業所内訓練 ・リハビリテーション法に基づく職業訓練</p> <p>（25歳以上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）。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。</p> <p>・障害者のための職業訓練サービス（ジョブセントラムにて寄宿制職業訓練施設が提供）</p> <p>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。</p> <p>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ヶ月）を実施。</p>	<p>・教育技能省が学習・技能委員会や民間企業などと契約を結び職業訓練を実施</p> <p>・一般の職業訓練（学習・技能委員会所管）への参加条件緩和</p>	

項目	c.その他	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
(3)企業に対する施策	障害者雇用に必要な費用の補助 重度障害者を雇用した場合 一定期間の賃金補助(統合助成金の一環)	・障害者雇用に必要な費用の補助 ・合理的配慮の義務化及びその免除に関する要件(不釣合的な負担)を規定	・差別禁止(ADAに基づく) 法に基づくもの、ADAに基づくものの、州及び地方自治体の公正雇用法に基づくもの ・雇用主への税控除	・差別禁止(DDA)に基づく 業主に試用期間中の賃金を助成する職業導入制度 ・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職業アクセス (手話通訳者、朗読者、学習障害の特別コーチ、仕事をスマートにする特別な装置、特別の通勤費)	・賃金補助(採用当初から4年間、障害者雇用する事業主に対し賃金が補助され、補助率は障害を持つ従業員の能力によって決められる。補助金の見直しは4年毎ですが、毎年に変更され厳格な運用になっています。) ・助成金(新規採用の障害者に対する職務遂行上必要な支援機器や業務遂行補助者への助成金を事業主に支給している。)	

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
(4)保護雇用	<p>・主として民間団体が経営する障害者のための作業所(2002年認可作業所671カ所22万7千人)</p> <p>・作業所における職業訓練は、3ヶ月の導入段階と2年間の訓練期間からなり、訓練担当者が支給される。</p> <p>・作業所での就労は、労働に応じた賃金支給。(月額賃金が325ユーロに達しない場合は促進手当支給)</p>	<p>・シェルタード・ワーケーション・設置。</p> <p>・API(保護作業所)が「障害者適応企業」に変更され、CDTD(在宅就労)とともに一般企業と同等の位置づけをされた。</p> <p>CAT(就労支援センター)=授産施設がESAT(就労支援サービス施設)に変更され一般雇用への経過施設に位置づけられた。</p>	<p>・稼得能力の低い障害者に対する最低賃金未満の賃金を支払うため、労働省により認可される公共又は非営利団体による実施。</p> <p>・ジャビッツ・ワグナー・オーディ法に基づき政府が授産施設から物品やサービスを購入する仕組みが設けられている。</p> <p>対象者は視覚障害者、知的障害者、精神障害者など。</p> <p>・アンドルフ・シェペード法に基づき、連邦施設内での売店経営を通じた就業機会の提供(対象者は視覚障害者)</p>	<p>・ワークショップ(重度障害者に対する「レンブロイ公社」、地方公井団体及び民間団体の出資による「シェルタード・ワーケーション」設置し、一般的の職場に代わる就労の場を提供)</p> <p>・目標:①障害者に一定量の仕事提供、②優先順の高い障害者からの採用(知的、精神、重複障害者)、③一般雇用への移行支援、④収支バランスの確保</p>	<p>・サムハル(1980年に保護雇用(地位財團)法に基づき設立、1992年7月に有限会社化)</p> <p>・目的:完全雇用を実現し、また、一般的の労働市場で就労されたために必要な準備を行う。</p>
(5)援助付き雇用		<p>・社会統合プロジェクト(一般労働市場での雇用が困難な重度障害者の就労を可能にするための職場を用意し、就労援助者による支援、企業内外の職業教育、就職紹介の援助を実施)</p>	<p>・重度障害者に対し、ジョブ・コーチと呼ばれる専門職員がついて、職場の中で評価訓練を行う。(1986年に制度化)</p>	<p>・ワークショップで雇用された障害者が、賃金補助を受けて働く制度。</p>	<p>・ジョブコーチについても事業主に雇用させる形態をとっている。</p>

項目	(6)その他	重度障害者代表	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン	
2.担当機関	・労働・社会省 障害者に関する法律、障害者 の職業参加を担当 ・連邦雇用機関の監督の下、職業相談、 職業指導、職業紹介、重度障 害者の認定、雇用義務履行 の監督等の業務を担当 ・職業安定所一実施機関とし て職業相談等を実施 ・社会統合事務所(各州にあり 州に所属)一社会法典第9編 に基づき負担調整賦課金の 徴収と配分・障害者の解雇か らの保護 ・障害者雇用に係る事業所に 対する助言、相談 ・社会統合専門機関一社会統 合事務所・リハビリテーション 担当機関からの委託を受け て、重度障害者の評価・相 談、雇用主の支援、職場開拓 などを担当する独立の第3者 機関	・労働・社会関係・連帯省雇 用局 ・労働・社会省 障害者に相当する法律、障害者 の職業参加を担当 ・連邦雇用機関の監督の下、職業相談、 職業指導、職業紹介、重度障 害者の認定、雇用義務履行 の監督等の業務を担当 ・職業紹介などは職業アドバイ スを求める人々の支援 ・成人職業訓練協会(AFPA)、 障害者リハビリテーション施設 事業連合会(FAGERH)、障 害者への職業訓練サービスを 提供 ・障害者職業編入基金 (AGEFIPH) 全国レベルの民間団体、雇用 率制度で納付される拠出金の 徴収・分配 ・障害者権利・自立委員会 (CDAPH) COTOREPと県特殊教育委員 会(CDES)に分かれていた障 害者担当窓口の一本地化 県単位に設置され、障害者の ための施設の全体調整、障害 状態を認定し、職業訓練、一 般雇用、保護雇用等の方向を 指導	・労働省障害者雇用政策局 一労働力投資法、職業訓練 ・ワシントン・チャーチ・セントー (全国に配置された雇用窓口) の総合窓口)一初期相談を担 当し、職業評価、職業訓練、 職業紹介などの専門サービス を求める人々の支援 ・成人職業訓練協会(AFPA)、 障害者リハビリテーション 法に基づくサービス等を担 当、州段階では、州職業リハ ビリテーション・事務所が管轄 ・雇用機会均等委員会 雇用差別を禁止する連邦法を 担当	・教育省(教育雇用省) 改編(2001) 雇用政策、障害者差別禁止 法に対する政策の責任担当 機関 ・ジョブセンター・プラス(雇用 サービス病院と給付エージェンシー が統合再編され、年金サービス とともに新たに創設された事 業体の一つ。2001) 障害者雇用支援サービス職業 紹介、職業リハビリテーションサービ ス、雇用関連給付)	・労働市場庁 ・県労働委員会(県レベルでの 労働市場政策を担当) 雇用サービス事務所(求職者 に対する顧客 サービス担当) ・雇用センター(AMI)1980年以 来、職業リハビリテーション評 価と指導を実施。職員は職業 カウンセラー、心理士、看護 職、理学療法士及びソーシャ ルワーカーから構成されてい る。1994年度のAMIの求職者 の70%は職業的障害者であつ た。	・労働市場訓練センター (AMU) 23の地方機関と本部で構成さ れる独立採算のAMUグルー プを形成。7,000人の職員を において責任を負う機関 ・障害者権利委員会(DDA)に 基づいて設置された全国障害 者委員会が2000年4月に改組 された機関。2007年10月には 差別問題を扱う総合的な機関 として創設された平等・人権 委員会に統合された) 障害者差別禁止法に係る業 務を担当	・障害者オブスマッシュ法 (1994)に基づく障害者オブスマ ッシュマン事務所の設立と障害者 の権利と利益に関する問題を モニターするとともに、法律の 限界と欠陥について政府に陳 情して改善を働きかける)

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
III.障害者雇用に関する制度 1.雇用率制度 (1)対象となる障害者	<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)</p> <p>・障害が重度でない青年及び若年成人を加える(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斡旋に力点)</p>	<p>・CDAPH(障害者権利・自立委員会)によって障害を持つ者として認定された者、労働災害あるいは職業病の犠牲者、障害年金の有資格者、日軍人及びそれと同様の者</p> <p>・障害カードの所有者、成人障害者手当受給者(2005年法に伴い加わる)</p>			

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
(2)雇用率	<p>現行5%</p> <p>・2000年10月より6%から5%に引き下げ(当初は2002年10月までに5万人の失業者を減らす目標が達成できない場合6%に復帰するとの条件付。最終的に目標は達成されなかつたが5%は継続)ただし、公的部門については1999年10月31日現在6%を満たしてい、る場合には6%を維持。</p> <p>・算定にあたり、労働環境への統合が特に困難な重度障害者については、連邦雇用機構は1人以上最高3人分までカウント、企業で職業教育を受けている若者は1人を2人(特別に認められる場合は3人)にカウントする。</p> <p>現行6%</p> <p>・1987年にそれまでの戦傷者主体の制度を刷新し、20人以上の従業員を雇用する事業所ごとに6%の障害者雇用を義務付けた。ただし、1988年(3%)から順次引き上げ、1991年(6%)まで段階的に実施した。</p> <p>・雇用率を満たさなくとも4つの代替的手段(納付金制度における拠出金、保護的労働セクターとの下請契約、労使協定による雇用プログラム、障害をもつた見習い社員の雇用)をとれば満たしたものと認める。</p> <p>・2005年法により以下の改正・受益者の算定を原則として1カウントする。(障害程度別1、1.5、2.5のカウント廢止)</p> <p>・除外職種(36職種)の廢止</p>				

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
(3)負担金の徴収方法	<p>・州の社会統合事務所が、雇用率の達成状況により、負担調整賦課金を事業主から徴収する。</p> <p>・障害者の作業所に仕事を委託した事業主は、請求された金額の50%を負担調整賦課金から控除できる。</p>	<p>・使用者は、毎年雇うべき障害者1人につき決められた拠出金を障害者職業偏入基金(AGEFIPH)に納付する。</p>			
(4)助成方法		<p>・州の社会統合事務所は負担調整賦課金の30%を連邦の負担調整賦課金基⾦に納付。州の社会統合事務所は、負担調整賦課金を用いて、障害者の必要に応じて職場を改築したり設備を整備するために特や障害者を雇用するために特別に大きい支出を必要とする場合の費用等に援助する。</p> <p>・車両に納付された負担調整賦課金は連邦雇用機構に必要な財源に充当。</p>	<p>・AGEFIPHが拠出金を使用して徴収し、一般雇用されている障害者の賃金保障、就業に対する訓練、雇用継続のための資金、職場改善のための資金として助成している。</p>		

項目 (1)法律名	ドイツ ・社会法典第9編(2001年) 障害者対等化法(2002年) 一般均等待遇法(2006年, 「均等待遇原則の実現に関するEU指令を国内法化するための法律」第1章)	フランス ・差別防止に関する法律 (1990年)(差別に対する刑罰) ・障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律(2005年)	アメリカ ・1973年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, ADA)(1990年)	イギリス ・障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act, DDA)(1995年、2003年改正)	スウェーデン ・雇用における機能障害者差別禁止法(1999年)
(2)概要・概況	・一般均等待遇法は、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。 ・障害者対等化法は、障害者の差別の撤廃と障害者の社会生活への平等な参加の保障を目的とする。公共の建造物や交通・通信システムや情報の入手などについて、バリアフリーの権利を保障。	・障害のある人々に関する非差別(差別の禁止)と障害のある人々の権利及び社会的生活へのアクセスを容易にする。 ①障害を持つているため、この分野に限定した給付金や介護措置、補償的解決策あるいは特殊手当の支給等を要求せざるを得ない人々に対して、通常の原則を適用し保証する。 ②通常の生活の場に参加可能な全ての人の自立を促す。そのための妨げとなる障害物を排除、減少させ、各人の潜在的価値をより高める。	・1973年制定。連邦政府による差別(差別の禁止)と一定の関係にある企業による差別を禁止する。 ・1990年7月制定。雇用、公共交通、通信の分野において、一般企業や事業者に対し、障害者の雇用やアフリカ化を義務付け、義務が果たされなければ(障害者は差別として事業主を訴えることができる)こととし、障害者の機会均等を保障している。	・雇用並びに住宅供給の分野において障害者の権利を保障、教育、公共交通機関における障害者の利用便性にも配慮し、総合的に障害者に対する差別を禁止することを定めている。	・雇用における機能障害者に対する差別扱いを防止することを目的に、直接的差別接差別を規定している。 ・障害者の権利と利益に関する事項を監視するオブザーバンについて規定している。

項目	(3) 対象となる障害者 禁止 ・身体的機能、知的能力または精神状態が、6ヶ月以上にわたり、その年齢に典型的な状態とは異なる確率が高く、そのため社会生活への参画が侵害されている者(社会法典第9編第2条1項)	<p>身体的・感覚的・知的・精神的機能がひとつまたは複数の機能が同時に、雇用の獲得または雇用の継続の可能性が著しく減少した者(労働法典第323-10条)</p>	<p>アリカ ・個人の主たる生活活動の1つ以上を著しく制限する身体的・精神的機能障害がある者。機能障害の経歴がある、機能障害を持つと見なされる者も含む)</p>	<p>イギリス ・通常の日常生活活動を行う能力に対応して相当前程度のかつ長期的悪影響を及ぼす身体的又は精神的機能障害のある状態の者</p>	<p>スウェーデン ・傷害、病気によって生来的に又は出生後に発生した、もしくは将来、発生することが予想される継続的な身体的、精神的又は能力的機能障害がある者</p>
(4) 雇用における差別 禁止 (合理的配慮に関する取り扱いは次項に特掲)		<p>人種、性別、障害等による職業生活における不利益待遇禁止の原則を明記(一般均等待遇法第7条)。</p> <p>雇用主には、募集の際の差別禁止(同法第11条)、労働者の保護のために必要な措置を取ること(同法第12条)などを義務付け。ただし、雇用主が不利益待遇の防止を目的として労働者に教育を行つた場合には、この義務を果たしたものとみなされる。(同法第12条2項)</p>	<p>・15人以上を雇用する事業主は「有資格の障害者」を障害ゆえに差別してはならない。(ADA第102条(A))</p>	<p>・当初は「20人未満」の企業を適用対象外、その後「15人未満」に変更(1998)、さらに「15人未満」も適用対象となる。(2004)</p> <p>・事業主は、障害者のもつ障害に関連した理由に基づいて、その理由が適用されない他の者の待遇と比べ、その障害者を不利に処遇してはならない。</p>	<p>・直接的差別 使用者は機能障害によるものでないことを立証できない限り、求職者又は被用者の機能障害を理由として、機能障害をもつている者に対して不利益な取り扱いをしてはならない。 ・間接差別 差別に關係ない規則、基準又は作業方法であっても、実際的に不利益をもたらす場合、それらをもつて差別してはならない。 ・適用されるのは、採用決定、昇進、賃金、業務分担、解雇等</p>

項目	ドイツ フランス	アリカ イギリス	スウェーデン	
(5)特に合理的配慮に関する取り扱いに	<p>重度障害者は、障害をおよび仕事に対する影響を考慮したうえで、雇用主に対して以下のことを請求する権利を有する。(社会法典第9編第81条4項)</p> <p>①自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事</p> <p>②職業的進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する。</p> <p>③職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る。</p> <p>④企業施設、機械、装置ならびに職場、労働環境、労働組織および労働時間の構成を含む事故の危険に配慮した作業所の設置と整備</p> <p>⑤必要な技術的作業補助を職場に装備</p> <p>・これらの請求権は、以下の場合には行使できない。(同条5項)。①雇用主にとつて過大である。②極端な出費を強いることになる。③国もしくは同業者組合の労働者保護規定もしくは公務員法の規定に抵触する。</p>	<p>・雇用主は労働者の個々の状況に合わせて、資格に合う雇用への就業、継続、職務の遂行、向上のため、あるいは研修も必要性に合わせて不釣合いな額でない範囲で適切な措置を講じなければならない。(労働法典第323-9-1条第1項)</p>	<p>・事業主は、「不当な難儀」をもたらす場合を除き応対する。又は雇用される障害者のために「妥当な環境整備」を行わなければならぬ。(ADA第102条(b)(5)(A))</p>	<p>・事業主は、障害従業員もしくは将来の障害従業員のために、建物の物理的な特徴や雇用協定について「合理的な調整措置」をとらなければならぬ。(DDA第6条)</p>
(6)申し立ての仕組み			<p>・雇用差別がある場合には、障害者等は申立てをDRC(差別審査委員会)に行う。DRCは障害者からの相談を受け、斡旋、調停又は仲裁裁判を命じる。</p> <p>・委員会における審理には身障者オブザーバーおよび使用者が出席させる。</p> <p>・裁判金の賦課決定を経て決定する。</p>	

第 I 部

各国における障害者雇用施策の現状と課題

第1章 ドイツにおける障害者雇用施策の現状と課題

はじめに

障害者の雇用問題は障害者施策の中で歴史的にドイツが最も力を入れてきた分野の一つである。障害は先天的なものであれ、後天的なものであれ、また身体、知的、精神などの種別による違いがあろうとも、人間、誰にでも起こりうる共通のリスクであるという認識があつて、そのために年金保険、疾病保険、失業保険、労災保険などのすべてのドイツの社会保険法において、被保険者が障害というリスクを負った場合の保険の給付について広範囲にまた詳細に規定されて現在に至っている。そして、それらすべてに共通している原則は、障害の予防とリハビリテーションの重要性であり、それは、社会保険の目的が、予防とリハビリテーションを徹底することにより、障害の重度化を防ぎ、障害者の労働力を社会により多く還元できると考えるからである。このように社会保険を活用して障害を最小限にすることを最優先する医学モデル的な発想のドイツの伝統的な雇用政策に、国際障害者年の頃から障害者自身が主張するようになった障害者の生活の質を重視する生活モデルが加わって、今日のドイツの障害者雇用政策の理念と仕組みができあがっているように思われる。最近制定された「障害者対等化法」や、「重度障害者職業訓練就労促進法」などはこのような傾向を良く表すものといふことができる。

1 障害者雇用関連法の動向

- (1) 重度障害者法 (Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft -Schwerbehindertengesetz- SchwbG-) 1986年8月26日改正法施行 社会法典第9編に編入 2001年6月

これは、公的及び私的企业における障害者の義務雇用を規定する法律で、ドイツの障害者雇用の根幹をなし、最も特徴的なものである。日本においても同様の雇用率制度があるのでこれは両国の制度上の共通点と言える。ドイツの義務雇用の歴史は古く、その始まりは1920年の法律にまで遡ると言われている。その後、各州が独自に雇用率を決めていたが、1974年、「重度障害者の労働、職業、社会への編入を保障する法律」、すなわち、「重度障害者法」が制定され、それが現在に至るまで続いている。この法律がそれまでのものと決定的に変わったのは、それまで障害者の範囲を戦争犠牲者と労災障害者だけに限っていたものを、障害になった経緯や原因を問わずにすべての重度障害者に広げたことである。そこでは労働者定数に対する6%の義務雇用、すなわち、被用者が16人以上のすべての雇用主に対して重度障害者の雇用を義務付け、雇用率を満たさない雇用主に調整金の負担を求めていた。1986年の改正では、重度障害者の定義を、労働能力が一般の人の50%に達しない人としていたものを、労働能力を一般的な機能障害の程度という表現に改めた。統合前の旧東ドイツにおいても義務雇用の制度は存在していた。しかし、東西ドイツの統合はドイツに大きい財政負担を強いることになり、また景気の後退によ

り、障害者雇用は低迷を続けた。雇用率を上げるために調整金の金額を少しづつ高くしてみたもののその効果は見られず、1998年にはついに最低の3.8%にまで落ち込んだ。非障害者の失業率が問題になると同時に、障害者の失業はそれ以上に深刻であるという認識により、2000年には「重度障害者の失業克服のための法律」が制定され、それにより、5年間に障害者の失業者を5万人減らすことを目標に、重度障害者法の大幅な改正が行われた。雇用率を6%から5%に引き下げるこにより（公的機関は6%）、それまで義務雇用は被用者16人以上の雇用主であったが、この改正で20人以上の雇用主が対象となった。その代わり、未達成の定数に対して雇用主が支払う調整金の一人当たりの金額を、雇用率の達成度により段階的に高くするという規定を設けた。

雇用率が3-5%の雇用主	105ユーロ
2-3%の雇用主	180ユーロ
2-0%の雇用主	260ユーロ

これにより、障害者を多く雇用している企業の負担を軽くし、ゼロ、又は少なく雇用している企業の負担を重くして、障害者の雇用を促進させようとした。その成果として、義務雇用定数は減ったが、調整金は2001年に前年より6,000万ユーロの増額となった。また、障害者の失業者数は1999年193,236人から2002年10月には144,292人まで減少した。しかし、2002/2003年には非障害者の失業率の増加とともに障害者の失業者数も172,516人に増加した。しかし、その結果から直ちに雇用率を5パーセントから6パーセントに引き上げるということはせずに、2004年5月に「重度障害者職業訓練就労促進法」が制定され、その中で障害のある若者の職業訓練や職業斡旋に力を入れることが規定された。それに伴い、重度障害者法が一部改正され、長期的にみると重度障害者の失業を減らし、障害者の一般雇用を促進することに役立つという方針が確認された。

重度障害者法は、2001年6月に制定された社会法典第9編（SGB IX）「障害者のリハビリテーションと参画」の第2部に収められている。

SGB IXの第1部は、「障害及びそのおそれのある者に関する規則」であり、重度障害者のリハビリテーションに関する諸規則が定められているが、冒頭には重度障害者の義務雇用の前提となる規則が置かれている。第1部の第2条は障害を、「ある人の身体的機能、知的能又は精神状態が6ヶ月以上にわたり、その年齢に典型的な状態とは異なる確率が高く、そのため社会生活への参画が侵害されているならば障害がある」という。侵害が見込まれている場合には障害のおそれがあるとする。」と定義し、重度障害者を「障害の程度が50以上である者」と、「30以上50未満であっても、その障害のために重度障害者と同じ扱いを受けなければ適切な職場を得られない者」としている。

第2部の重度障害者法の主たる内容は、

- 重度障害者の労働生活への参画のための給付と促進、特に労働生活における同伴的援助等の規定
- 雇用者と協力して行う重度障害者のための専門家による相談やその他の支援に関する規定
- 雇用義務と調整金のシステムに関する規定
- 職場や事業所における重度障害者の利益代表に関する規定

- 特別な解雇保護に関する規定
- 一般労働市場への統合(Integration)を意図した特別プロジェクトに関する規定
- 障害者のための作業所に関する規定

である。

重度障害者法には次の3つの施行規則が別に定められている。

1) 重度障害者調整支出規則 (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung SchwbAV)

1988年施行 2004年改正

第1章 削除

第2章 統合諸官庁による調整基金を用いた重度障害者の労働生活への参画の促進

- 1 重度障害者の仕事と職業訓練の定数を促進するための給付
雇用主への給付、重度障害者のための労働市場プロジェクト
- 2 職場生活における同伴的援助
障害者への給付、雇用主への給付、その他の給付
- 3 重度障害者の職業生活への参画のための設備給付

第3章 調整基金

- 1 調整基金の形成
- 2 調整基金を用いての重度障害者の労働生活への参画の促進
- 3 調整基金の資金の運用

第4章 終章

経過規則、施行と無効

2) 重度障害者法の選出規則 (Wahlordnung Schwerbehindertengesetz SchwbWO)

1980年施行

第1部 企業や職場における重度障害者代表の選出

- 第1章 選出の準備
- 第2章 選出の実施
- 第3章 簡便な選出

第2部 全代表、地域代表、代表責任者の選出

第3部 国家公務員の重度障害者代表、地域代表、代表責任者の選出

第4部 裁判官の重度障害者代表、地域代表、代表責任者の選出

第5部 終章

施行年月日

3) 重度障害者法の作業所規則 (Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz SchwbWV)

1980 年施行、2004 年最終改正

社会法典第 9 編、第 2 部、第 12 章は障害者の作業所についての規定が述べられている。第 136 条は、「障害者のための作業所は、障害者が労働生活に参画するため、及び労働生活に編入するための施設である。作業所は障害の種類又は程度により、一般労働市場で就労することができない、まだできない、又はまだ再就職できない障害者のために、適切な職業教育及び能力にあった労働報酬を得られるような就業を提供する」とし、また、「作業所は前項の趣旨による障害者すべてに対して、障害の種類と程度に関わりなく開かれている」と述べている。

作業所規則の概要は以下の通りである。

第 1 章 障害者の作業所についての専門的要請

- 1 統一的作業所の原則 社会法典第 9 編 136 条に基づき、障害の種別と程度に関係なくすべての障害者を対象とする。
- 2 専門委員会 作業所には専門委員会を設ける。委員会は、作業所の代表、連邦雇用機構の代表、全国組織を持つ社会扶助の主体の代表をもって構成される。
- 3 職業訓練の導入段階 原則 3 ヶ月間とする。
- 4 職業訓練の実施段階 職業訓練は基礎訓練段階と本訓練段階からなり、それぞれの期間は 12 ヶ月ずつである。訓練の全課程が終了すると、前 2 の専門委員会は、それぞれの訓練生について、作業所又は一般企業での就労か、他の職種の職業訓練を受け直すか、同じ職業訓練を再度繰り返すかのいずれが適当であるかを判断して、その旨をリハビリテーションの各主体に報告する。
- 5 就労の段階
- 6 就業時間
- 7 作業所の規模 原則として 120 人以上であるが、連合組織の場合は全体でそれ以上であれば小規模でも良い。
- 8 建物、設備、立地条件
- 9 所長と職員の要件 障害者の個別ニーズに応じた支援を行いうるような所長と職員配置が必要である。所長は、経営大学又は工科大学卒業者、職員配置は、訓練施設は 6 : 1 、就労施設は 12 : 1 を基準とする。
- 10 同伴的援助 障害者に対する教育的、社会的、医学的同伴援助が提供されなければならない。120 人に対して 1 人のソーシャルワーカー又は社会教育主事、その他専門医や企業担当医の配置。
- 11 職員の再教育と現任訓練
- 12 財務、経理
- 13 書面に依る契約

14、15、16 省略

第2章 障害者のための作業所の認可手続き

第3章 終章 変則規則、施行年月日

(2) 障害者対等化法 (Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen)

–Behindertengleichstellungsgesetz–BGG) 2002年5月1日施行

この法律は、基本法の第3条第3項第2の「いかなる者も障害によって不利を被ることはあってはならない」という条文を根拠にしている。

基本的にこの法律が対象にしているのは、連邦の官庁、団体、施設であり、当然、連邦雇用機構や連邦保険庁などもその範囲に含まれている。この法律はまた、障害者団体の企業や企業団体に対する権利をも規定している。

この法律ではその第3条において、障害のある人を次のように定義している。「ある人に障害があるとは、身体的機能、知的能力、精神的健康が、6ヶ月以上にわたり、その年齢の通常の状態からは大きくかけ離れていて、そのために社会生活への参画に障害があるとされる場合である」

障害者の機会均等の内容としては、

— 障害者に対する不利な取扱いの禁止

これは、社会生活への参画において、障害者は非障害者と同等に扱われるべきであり、不利益があつてはならないということで、もし、それに反していると感じるならば裁判で戦うことができる

ことを意味している。

— バリアフリー

この法律の第4条はバリアフリーを次のように定義している。「建造物、交通機関、技術的な利用手段、情報伝達システム、聴覚と視覚に関する情報源とコミュニケーション設備、その他人の手で造られている生活領域が、障害者にとって特別な困難がなく、また他人の手を煩わすことなく、普通のやり方で手に入れ、利用できるようになっていること。」

連邦官公庁にはこのような意味のバリアフリーの生活環境を作ることが義務付けられることになる。

- 1 建造物： 新築したり、大規模な改築や増築（100万ユーロ以上）をする連邦の各官庁と関係施設の建物が対象となる。
- 2 交通機関： 鉄道会社はバリアフリー計画を策定する。
- 3 聴覚障害者のコミュニケーション： ドイツ標準手話を言語として承認する（第6条）障害者と官公庁との応答については手話又はそれに代わるコミュニケーション手段を用いることを障害者の権利として認める。（第9条）
- 4 視覚障害者のコミュニケーション： 官公庁の印刷物や様式はすべて盲や視覚障害のある人が認識できるように特別な配慮をしなければならない。
- 5 情報技術のバリアフリー

一 障害者の自助団体の権利

第13条3項の規定に基づき、連邦労働社会省より認定を受けた障害者団体には次のような権利が与えられる。

- 1 BGGで認められている権利が侵害された障害者の代理として法廷で争う。
- 2 特定の個人に該当しない場合や多数の個人に該当するような場合でも、BGGやその他の規則で認められている障害者の権利が侵害されているならば、不服の申し立てを行う。
- 3 企業や企業の連合体と販売、生産、サービスに関するバリアフリーの実施についての目標設定を行い、それらについて、企業側と交渉する。

一 障害者の受託者

障害者の利益を代弁する公的機関がこの法律により制定された。

法律の概要

第1章 一般規定： 法律の目標、障害のある女性、障害の定義、バリアフリーの定義、目標についての合意 手話とその他のコミュニケーション補助

第2章 機関均等とバリアフリーの義務： 公的機関における不利な取り扱い禁止、建造物と交通機関のバリアフリーの実施、手話とその他のコミュニケーション補助の使用の権利、案内や申込書の用意、バリアフリーの情報技術

第3章 法的手段： 行政法並びに社会法の手続きにおける代理権、団体の不服申立権

第4章 障害者の利益に関する連邦政府の代理人： 障害者の利益に関する官庁又は代理人、任務と権限

(3) 重度障害者職業訓練就労促進法 (Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen) 2004年5月1日施行、社会法典第9編等の改正法

この法律の目的は、障害者、特に重度の障害のある青少年の職業訓練と就業をより確かにすることであり、具体的には、

- 5%の重度障害者の雇用率を維持する
- 職業訓練の機会の向上
- 雇用主に対する就労の確保と雇用の障害を除去するための助言、情報提供、支援
- 企業における「解雇よりリハビリテーション」の理念に基づいた予防の確立
- 重度障害者の雇用の機会の向上
- 統合のための専門的支援の構築
- 障害者の作業所から一般就労への移行を促進する方策の改善

が主たる内容となっている。

この法律が制定されたことにより改正された社会法典第9編の主なところ

- ・第14条 リハビリテーション主体の管轄権がより具体的に規定された。

- ・第2部 「重度障害者法」
- ・第68条 社会法典の適用対象に、障害が重度でない青年と若い成人を加えて、対象を拡大する。
- ・第71条2項を削除することにより、2007年6月まで雇用率を5%に据え置くことになる。
- ・第85条解雇の保護に関して、今後は管轄の職業安定所の意見の添付が不要となる。特別な解雇保護の適用範囲は制限される。
- ・第68、72、76、102、110、160条の主な内容は次のとおりである。

法律の適用対象が、重度障害者だけではなく障害のある青年や若い成人にまで拡大されたことにより、雇用主には職業訓練を更に強化することが求められる。

雇用主はその職業訓練に要する費用の補助を、統合官庁に請求することができる。

障害の程度が30%以下であったり、まだ障害の程度が確定していない若者も対象として認められる。その際に障害の認定には職業安定所の意見書があればよい。

雇用主は職業訓練に必要な設備や報酬の費用や資格検定料などについての補助を統合事務所に請求することができる。

職業への導入に際し、助言や同伴的援助などの統合のための専門的支援と、学校に対する助言が用意されなければならない。特に、精神障害のある若い障害者のためには、専門支援としての同伴的な援助が不可欠である。

雇用主に対して、全職業訓練の定数のうちの一定割合を重度の障害者のために固定することを求めることが必要と思われるが、その割合をどの程度にするのかは、今後、関係する利益代表者又は重度障害者の代表と協議していくことになる。

重度障害のある若者については、職業訓練終了後更に1年間は、1人を2人分の障害者として計算される。この算定方式は、職業訓練終了後、他の職場に移った場合にも適用される。

- ・第71、73、75条により、雇用主の重度障害者の雇用義務についてより具体的に規定された。
- ・第84、102、110条の主な内容は次のとおりである。

企業が統合マネジメントを導入するならば、統合官庁は調整基金からそれを補助することを承認する。

雇用主に対しては、統合のための専門援助として、適切な助言や情報提供のできる相談相手が提供されなければならない。

- ・第85、88、89、128条では、特別な解雇保護の手続きと適用範囲がより具体的に述べられている。
- ・第84条の予防に関する条文において、予防の措置が受けられるまでの労働不能の期間が3ヶ月間から6週間に短縮された。

また、企業内の統合マネジメント、すなわち、当事者の情報について、雇用主、企業の利益代表、重度障害者代表、工場医や産業医による総合的なマネジメントが実施され、それにより当事者の可能性を明らかにし、労働不能状況をできるだけ早く克服するために必要な給付や支援が検討される。統合官庁は、統合マネジメントを促進するために奨励金を用意する。

- ・第 83 条では、統合協定について述べられている。協定の内容は、予防の措置と合致するものであり、本法律の具体的な目標となっている、空席補充の際には女性の障害者について特別な配慮をすることや、障害者雇用率の改善や、パートタイム雇用や、障害のある若者の職業訓練や、企業内の統合マネジメントや工場医や産業医の参加などが盛り込まれていなければならない。
- ・第 84、95、97 条では、重度障害者の代表の新たな権利が付け加えられた。100 人以上の障害者がいる企業では第 1 番目の代表が、200 人以上のところでは更に第 2 番目の代表が選ばれる。代表は雇用主と協定を結び企業や事業所における職員会議に参加し発言する権利を有する。
- ・第 13、109 条では、統合専門サービスの構築について述べられている。

統合官庁には 2005 年 1 月 1 日から、統合専門サービスのための組織を作ることが義務付けられた。すなわち統合官庁は相談の提供とその活用について責任を負うことになった。

統合専門サービスを行うには、今後、リハビリテーション主体や職人団体や商工会議所や職業団体とますます緊密な協力関係を築くことが必要となる。

統合専門サービスは特に精神に障害があつたり、学習障害のある若者の企業内訓練のために職業安定所と協力して学校に助言したり、職業のオリエンテーションを行う。

- ・第 76、102 条では、障害者のための作業所から一般労働市場への移行の促進について述べられている。

作業所から一般労働市場へ移行しようとする重度障害者について、職業安定所は、最高 3 人まで義務雇用定数として算定することができる。障害者が移行した場合には、その就労に伴う特別な負担のための補助金が雇用主に交付される。この補助金は試用期間や実習期間中にも適用される。

(4) 一般均等待遇法

「均等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律」通称「一般均等待遇法」(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,AGG) は、2006 年 8 月 14 日制定、8 月 18 日施行された。

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

第 1 章 一般均等待遇法

第 2 章 兵士の均等待遇に関する法律（兵士均等待遇法）

第 3 章 その他の法律の改正

第 4 章 施行、廃止

- ・一般均等待遇法の概要

一般均等待遇法は 6 節、33 か条から成る。その概要は、以下のとおりである。

① 第 1 節 総則（第 1 条～第 5 条）

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

これらの理由による不利益待遇が許されない分野は、職業活動の機会を得るための条件、労働条件、

職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加、社会的保護（社会保障・保健サービスなど）、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービス（住居など）の入手・提供である。ただし、解雇については、解雇保護法の規定のみが適用され、この法律は適用されない（第2条）。

また、「直接不利益待遇」「間接不利益待遇」「ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」「不利益待遇の指示」の定義規定（第3条）を置き、さらに、現に存する不利益を防止し又は補償するための積極的は正措置（ポジティブ・アクション）は許容されることを規定している（第5条）。

②第2節 不利益待遇からの就業者の保護（第6条～第18条）

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

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

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

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

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

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

2 障害者雇用の現状

(1) 義務雇用率の達成状況

重度障害者の義務雇用と調整金制度システムは、重度障害者法の中核をなしている。1974年法では義務雇用率は6%であり、労働者定数が16人以上の企業に重度障害者の雇用が義務付けられたが、雇用率は下がるのみで、調整金の金額を高くしても効果はなかった。そこで、2000年の改正で、雇用率を5%に引き下げて、20人以上の規模の企業を対象とし、未達成定数に対して支払うべき1人当たりの調整金の金額を達成率が低いほど高くするという段階付けを行うことになった。

表1-1は1999年から2002年までの義務雇用の達成状況を示すものである。雇用率が6%から5%になったことにより、2001年には、重度障害者の雇用義務のある雇用主は、前年に比べて3万6千人、義務雇用定数は25万3千あまり減少している。しかし、充足雇用定数は1万2千増加し、不充足定数は約22万2千減少している。雇用率も0.1%ではあるが、前年を上回っている。

表1-1 義務雇用定数と充足状況 10月報告

	1999	2000	2001	2002
雇用義務のある				
雇用主	187,437	187,940	151,595	151,865
雇用定数	20,445,495	20,563,366	20,414,003	19,756,335
義務雇用定数	1,226,730	1,232,182	978,531	944,522
重度障害者数 (同等者を含む)	723,467	719,709		716,057
その他の算定就労者	8,479	4,251		
複数算定による充足				
雇用定数加算	33,254	32,258		50,649
充足雇用定数合計	765,200	756,218	768,388	748,435
不充足定数	537,058	550,300	328,340	309,591
雇用率	3.7	3.7	3.8	3.8

出典: Statistiken der BA

表1-2は1999年から2002年までの未達成雇用のために支払われた調整金の総額である。2000年より新方式で調整金が徴収されることになった。その結果、2001年には2000年より約6,000万ユーロの増額となった。

表1-2 調整金総額

1998 マルク	1999 マルク	2000 マルク	2001 ユーロ（マルク）	2002 ユーロ
989,865,736	1,034,075,091	1,032,004,079	587,652,498 (1,149,348,385)	571,699,733

出典 : Mitteilung der Länder

（2）重度障害者の失業状況

2002年10月の調べで、重度障害者として認定されている670万人のうち、企業や事業所で一般就労している者は84万人、作業所で就労している者は22万7千人とされている。

重度障害者の失業を減らそうということで、2000年には「重度障害者の失業を克服するための法律」が制定され、2002年10月までに「5万人分の職場を重度障害者に」というキャンペーンの下、義務雇用率の変更などを含む重要な重度障害者法の改正がなされた。1999年に193,236人だった失業者は、2002年には24%減少の144,292人となり、一定の効果をあげた。しかし、障害者の雇用はそのときの経済状況と景気に影響されるので楽観はできない。2004年、「重度障害者職業訓練就労促進法」が施行され、また、それに伴って社会法典が改正され、就労や職業訓練の促進のためのきめの細かい規則が設けられた。

（3）障害者のための作業所の状況

社会法典第9編は、重度障害者の一般労働市場における労働生活への統合を一義的な目標としているが、障害の種類や程度により、まだそこまでに達していない障害者のために、労働生活への参画と統合を目的とした、障害者のための作業所が設けられている。

認可されている作業所は全国に671箇所あり、そこで、22万7千人が職業訓練又は、就労の機会を得ている（2002年）。それらは、旧西ドイツの各州には、496施設（定数18万4千）が、旧東ドイツ各州には、175施設（定数4万3千）が存在している。作業所を利用するための条件は、将来何らかの職業訓練を経て、一般労働生活に参画して、最小限度の経済活動ができることが期待されるということで、その見込みがない場合には、社会統合措置として、労働生活ではなくて社会生活への参画のために設けられている、通所訓練施設で福祉的な就労することになる。通所訓練施設は障害者のための作業所に付設しているので、そこから作業所への移行は当然ありうる。

作業所及び通所訓練所の利用に要する費用と、生活費の補助については、各リハビリテーション主体が負担することになっているが、その中でもっと大きい負担者は超地域的な社会扶助の主体である。作業所における職業訓練は、3ヶ月の導入段階と2年間の訓練期間からなるが、導入段階では個人ごとに「統合プラン」を作成し、その計画に沿って訓練が行われる。導入段階と訓練期間中に、利用者には給料は

支払われないが、リハビリテーションの主体から（その大部分は職業安定所であるが）訓練手当として、1年目は1ヶ月57ユーロ、2年目には67ユーロが支給される。

作業所で就労する場合には労働に応じた賃金が支払われる。これは障害者の権利として認められている。賃金の月額が325ユーロに達しない場合には、最高26ユーロ、すなわち、賃金が299ユーロに達しない場合26ユーロ、それ以上の場合には325ユーロとの差額が促進手当として支払われる。この費用はリハビリテーションの主体が負担するが、支払いは作業所から賃金に加算して障害者に支払われる。表3は1998年から2002年までの作業所における賃金の平均の推移を示すものである。

表1-3 作業所の平均労働賃金の推移 月額 単位ユーロ

年度	1999	1999	2000	2001	2002
旧西ドイツ平均賃金	141.50	145.01	148.07	160.70	170.48
東ドイツ平均賃金	74.93	80.80	86.09	98.84	115.84
全ドイツ平均賃金	129.59	133.17	136.30	148.80	159.81

出典：Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Ergebnisse der Statistik zur Rentenversicherung der in Werkstättenbeschäftigte behinderten Menschen

(4) 「ジョブ4000プログラム」の取組み

「重度障害者のための職業的統合プログラム：ジョブ4000」は、2007年1月1日から2017年12月31日までの10年間にわたる、重度障害者を一般労働市場へ参画させるためのドイツ労働・社会省主導による特別重点プログラムである。法定雇用率制度があつても現実的には重度の障害者を一般事業所で雇用することは決して容易なことではない。特に知的障害者や精神障害者の一般労働市場への参画は難しい。さらに、差別禁止と均等な待遇を文字通り実現しようとすると、ただ重度障害者を雇用しただけで終わってしまったのでは意味がない。安定した雇用が長期に及び、しかも非障害者との均等な待遇が可能になるように事業側と障害者本人へのさまざま具体的な支援がなされなければならない。中でも養護学校から職業に移行するための支援、企業における職業訓練の支援、就労しながらの支援がとくに重要である。「ジョブ4000プログラム」の内容は次のようなものである。

- ① 就労支援：一般労働市場に少なくとも1,000人分の障害者を新たに雇用する。対象は、一定の職業教育を終了していない、いわゆる職業上無資格の障害者と知的及び精神障害者がとくに優先される。こうした障害者を雇用する事業所に対して統合庁は障害者1人当たり月額最大600ユーロ、最長5年間で、36,000ユーロまで支払う。
- ② 職業訓練支援：重度障害のある若者500人に対して、一般労働市場の企業内に職業訓練の機会を提供する。職業訓練生を引き受ける事業所に統合庁は訓練生1名につき、訓練の開始期に3,000ユーロ、終了時に最大5,000ユーロまでを支払う。
- ③ 導入時期の専門的な統合支援：2,500人の重度障害者、特に養護学校卒業生に対して、彼らが職場に定着できるように、就労、または職業訓練の導入時期に集中的に専門的な統合支援を行うもの

である。統合庁は対象者1名につき月額250ユーロを支払う。その目的は、就労の導入時期は困難を伴いやすいのでこの時期に支援を行うことで、職場に定着して長期の就労を可能にしようとするものである。

そのための資金には主として調整金があてられることになるが、連邦政府は1,000人の就労支援ためには1,800万ユーロ、500人の職業訓練支援には200万ユーロ、2,500人の統合支援のためには1,125万ユーロを予定している。

3 課題と展望

(1) 義務雇用率についての展望

2000年に、それまで6%とされていた義務雇用率は5%に引き下げられた。それでも雇用率ゼロ、すなわち、障害者を1人も雇用していない企業が、依然として対象企業の40%近くを占めているということは政府としても頭の痛い問題である。民間の企業の平均雇用率はこの2年間、3.8%程度にとどまり、今後も上昇する見込みは少ない。最も公的な機関については、以前から法定雇用率をほぼ満たしている。義務雇用率の制度は、社会法典の中心であるために、これからの方針性が注目される。

(2) 障害者の就労に伴う専門的な援助

雇用主にとって障害者雇用がより魅力的で容易なものになるためには何が必要であろうか。調整金の金額の上昇だけではその効果が十分ではないことは既に証明されている。従来から、主として調整金を用いた雇用主に対する各種の補助金の制度が設けられてきた。しかし、最近その中でも特に注目を集めているのは、同伴的な援助といわれるものであり、これはアメリカのジョブコーチに似たもので、職場に出向いて、一緒に仕事をしたり、相談に乗ったりする専門的援助の一つに位置付けられている。これからは、建物や設備などのハードの部分への補助に加えて、それ以上に助言やコンサルテーションや同伴的援助などのソフトの部分への補助の充実が求められる。

(3) 職業訓練の充実と社会扶助との連携

雇用主にとって、障害者雇用がより現実的なものとなるために、伝統的にドイツが強調してきたのが職業訓練の充実である。十分に訓練して、それから一般の労働市場へ送り出すという考え方はしごく理に適ったものではあるが、障害が重度化し、また産業構造が変わってきた現実において訓練を受けてもそのまま一般就労に通用するとは限らないのが現実である。2004年に制定された「重度障害者職業訓練就労促進法」も、この路線に従って、新しい制度をさまざまに試みながら職業訓練の更なる充実を目指している。そのような効果はすぐに目に見える形で出てこないかもしれないが、何とかして障害者を一般労働市場へ導こうとする頑固なまでの努力は、限界があるとはいえ、ドイツの障害者雇用の特色である。また、ドイツでは、一般労働市場への統合と、社会、特に地域社会への統合を連続で位置付けてい

る。同じ建物の中に、職業安定所が管轄する作業所と、社会扶助の主体が管轄する訓練施設が並立しており、両者の間の移動が可能であり、特に訓練施設から作業所への移行ができるのであれば、それは非常に望ましいことであるに違いない。

【参考文献】

日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター：諸外国における障害者雇用対策、「障害者職業総合センター資料シリーズ」、No.24（2001）

日本障害者雇用促進協会：平成10年度海外障害者雇用事情視察報告書（ドイツ・オランダ）（1999）

<http://www.bmas.bund.de/>

<http://www.gesetzesweb.de/SchwbG.html>

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/schwbav_1988/

http://www.sidiblume.de/info-rom/arb_re/sgb/bgg.htm

第2章 フランスにおける障害者雇用施策の現状と課題

1 障害者雇用関連法制の動向

フランスでは、2005年2月、障害のある人々のための新たな法律が公布された⁽¹⁾。

本章では、この法律と障害者雇用との関連について、フランスで最近発行された専門雑誌の論文などを参考にしながら検証し、考察していくこととしよう。

フランスにおける障害者政策の基礎を築いた1975年の「障害者基本法」⁽²⁾以来、フランスは障害のある人々に向けての特別な政策を展開してきた。

しかし、今回の新しい政策においても、もちろん今後とも、障害という概念の変化に配慮し、社会福祉及び医療・保健衛生の分野で推し進められる政策の上で、また、一般法上の措置において、これらが尊重されなければならない。また、障害を持つ人々自身から出されている要求、すなわち給付やサービスをより柔軟に支給すること、人生の選択の可能性を拡大すること、実質的な社会参加を実現すること、といった要望に適合するものでもなければならぬだろう。

（1）障害者政策の正当性

障害のある人々に対する特別な政策が肯定されるには、次のような前提条件を必要とすると、フィリップ・ディディエ＝クルバン、パスカル・ジルベールの論文「フランスにおける障害のある人々のための法制に関する調査研究：1975年の法律から2005年の法律まで」⁽³⁾において、下記のように述べられている。

障害者政策の内容とその実施が、障害のある人々に対してだけではなく、社会全体に対しても、それが正当であると見なされること。それは障害のある人々のための1975年6月30日の基本法によってフランスで行われた政治的、社会的、倫理的な選択であるが、しかし現在これが欧州諸国のいくつかの国で、また横断的な政治という観点のもとに再編成された欧州連合の上層決定機関で議論を引き起こしている。ヨーロッパ委員会は、加盟各国代表の合意を得て、諸政策における障害関連諸問題に対する統合的アプローチについての共通定義（mainstreaming）を試み、これを2004年～2005年の作業プログラムに入れた。

国際機関もまた、この20年間にわたる作業のなかでこれらについて熟考し、その結果、WHOが以前の“国際障害分類（ICIDH）”を見直し、2001年5月に“国際生活機能分類（CIF）”を発表することになった。ここでは個人としてまた社会の一員として人の活動の様子を検討した上で、障害を、一方では解剖学的構造及び生体システムの働き、もう一方では社会参加及びその活動、という二つの基本軸に沿って説明している。この新しい“分類”概念は、今後は障害者に「汚名」を着せるような否定的な用語よりも、むしろニュートラルな用語を使用すること、との提言に加え、その人の状況に対する環境の影響を記述することが可能になるような用語体系についての提言も行っている。

すなわち、その人の環境に十分配慮せず、個人にのみ障害の責任を負わせる可能性もある「再適応」という政策モデルに替わり、バリアフリー社会における自立生活のための政策モデルの構築が望まれている。

(2) 非差別の概念と特別な措置

“障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する 2005 年 2 月 11 日付け法律”は、二つの原理に基づきながら、中間的な論理の上に立っている⁽⁴⁾。

というのも、同じ法文の中にこの法律は、一般法上の異なる法制（教育、居住、運輸、等々・・・）を通して、障害のある人々に関する非差別（差別禁止）概念を優先させる条項と、障害の代替的な「補償」だけではなく、障害のある人々の権利及び社会的、公的生活へのアクセスを容易にすることを目的とした特別な条項も同時にあわせ持っているからである。

つまり、この法律は次のような二つの目的を達成させようとしているのである。

- ① 障害を持っているというその状況のゆえに、この分野に限定した給付金や介護措置、補償的解決策あるいは特殊手当の支給等を要求せざるを得ない人々に対して、連帯の原則を適用し保障すること。
- ② 通常の生活の場に参加可能な全ての人の自立を促すこと。そして、そのために、このような自立の妨げとなる障害物を排除、若しくは減少させ、各人の潜在的価値をより高め、差別に対する闘いという道徳規範を実効あるものにすること。

この新たな法律によって“これ以降”、より実践的なアプローチに基づき、また、特にその人の生活環境を踏まえ、“障害”が定義される。この法律は障害の予防、縮小、及び補償のための政策の実施について定めている。また、看護と先進医療及び先端テクノロジーへのアクセスについてこれを改善するために、障害の研究プログラムの作成を促している。

この法律によって多分野の専門家チームの活動を統括する“県障害者センターMaison départementales des personnes handicapées (MDPH)”が設置され、これにより「アセスメント」の仕組みが改善されることとなった。これらのセンターは、この任務に加え、障害のある人々の受け入れ、助言、進路指導といった業務を担当する。県障害者センターはまた、CDES と COTOREP に代わり「障害者権利自立委員会La Commission des droit et de l'autonomie des personnes handicaées (CDAPH)」の本部ともなり、特に、この法律によって設立された新たな権利（主に補償給付金）を始めとする全ての給付金の権利についてその意見を表明することができる。これらのセンターは、県、国、そして法律上当然そのメンバーである社会保障機関を構成員とし、公益団体の形で組織化されることになる。特に施設及びサービスの運営機関の代表等、その他の法人もこの団体への所属を申請することができるようになる。これを管理する執行委員会の委員長は県会議長がこれを務め、障害のある人々の代表もそのメンバーとして入ることとなる。

この法律はまた、2004 年 6 月 30 日付け法律第 2004-626 号によって創設された“自立のための国民連帯金庫 La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)”の使命を次のように定め、こ

の政策の中心部分を整えている。

すなわち、国民連帯金庫の主な任務は、各県の間に予算を配分し、各県のセンター間に於ける経験及び情報交換を円滑に行わせ、補償の申請に対する処理の公正さを監視することであり、また、金庫は研究活動の企画にも参加することとなる。

1) 障害のある人々に人生の計画についての選択の自由を保障するために、この法律は、一方では障害の影響に対する「補償」、もう一方では労働あるいは国民連帯制度から得られる生存の手段、これらについて次のように区別している：

個人別の障害への「補償」の権利については、特に“障害に係る追加費用に対する補償給付金”が設立されたことによって、この法律の中にその定義と具体化された給付形態の両方が同時に存在することになった。この給付金は、県障害者センターの「多分野専門家チーム」による個人別の「障害補償計画」の枠内で、各人の必要性に応じて決定されることとなる。当給付金は、人的及び技術的援助、動物を介して行われる援助、住居及び乗用車の整備に関する援助等の費用の支払いに対して認められることになる。当給付金はまた、身体障害関連製品の購入やそのメンテナンスに関するもののような、特殊あるいは例外的援助に対しても支給が可能になることだろう。この給付金は受益者本人の選択に従い、「現物給付」あるいは「現金給付」で支給される。当給付金の実施は2006年1月1日から開始され、“権利と自立のための委員会”がこれを決定し、県によって支払われることになる。子どもと成人に対するそれぞれの補償給付金に関する措置についての年齢による区別をなくすための調整（年齢の壁の撤廃）が、この法律が発効してから3年～5年の期限内に行われることも定められている。

“AAH（成人障害者手当）の改革”によって、働くことが可能で、場合によっては所得保障（所得補填）を得ることができるような障害者に対しては、経済活動収入との柔軟な二重取得、あるいは、独立した居住環境で自立して生きるために必要な収入が職業活動によっては得られないという人々に対しては自立生活のための増額支給、これらが可能になるはずである。

2) この法律はまた、“近隣の通常学校環境に於ける一般法上の就学”（普通学級）の優先性を明示し、両親の選択を認めるという原則を定め、障害のある子どもたちの就学に関する国の責任を更に強め、子ども各人についてその必要性の評価に従って作成される「個別計画」の実施を定め、また、教育学的、社会医学的対応による補完的措置の編成についてもこれを定めることとなる。

3) “障害のある人々の職業的参加”に関する諸措置も導入され、社会福祉協力機関を結集させることを目指し、企業と公的部門に、障害のある人々の募集を促し、2000年11月27日付け欧州連合ガイドラインが要求する合理的な施設整備を行うこと等を目指している。

4) “適合した労働若しくは保護労働の対策”の発展のために、次のようなさまざまな事業が着手され

る：

すなわち、労働を通した支援センター及び支援サービス機関として機能する特別な企業(enterprise adaptée:適応企業)を設立すること、障害のある労働者の職業教育と職能に関するさまざまな対策をとること、企業内の自由裁量が可能な諸条件を再定義すること、保護されている労働環境から外に出た障害者のためのフォロー及び介護措置と、さらには施設復帰の権利に対する仕組みの創設などである。

5) また、一連の措置によって障害を持つ人々のための“建造物環境のバリアフリー化”についての対策が強化されている。それには、とりわけ次のようなものがある。

- あらゆる種類の障害（運動障害、知覚障害、身体障害、精神障害、認知障害）を考慮に入れ、対象者の範囲を拡大すること。
- デクレによる定義形態に従い、建設に着手される個人住宅部門への当該建築物についてのバリアフリー化の範囲を拡大すること。以下のような建物の工事着工の際にも、その範囲が拡大される。すなわち、
 - ① 技術上の理由もしくは文化遺産建造物の保護という目的でのみ特例が認められるという前提の下に着工される、工事の対象である既存の住居用建物、
 - ② 一般の人々に公開された既存の施設（ERP、この場合はそれが工事の対象になつていなくてもこれに該当する）、
 - ③ 公益事業を任務とする一般に公開された施設については、例外的に特例措置が認められる場合があるが、この特例には強制的に代替え措置が伴われるということが前提となつている。
- 研修の義務：建築士及び建築専門家の初期研修に、障害のある人々のための建物環境のバリアフリー化に関する研修が義務付けられている。
- 検査と罰則の強化：一般に開放された施設（ERP）、住居用建物、及び職場用建物は、建設許可に従いその建設工事が完了すると、建築主がその建設を認可した役所にバリアフリーに関する規則遵守を証明する書類を提出しなければならない。また、当規則を遵守しなかつた場合には、行政当局によって当該 ERP の閉鎖が決定される場合がある。また、刑事罰も同じく強化されている。
- 優遇措置の実施：諸機関にバリアフリー化工事もしくは適応化工事の実施を促すために税制上の優遇措置が定められている。建設に対する公的援助、建物の基礎工事の拡張あるいは改良に対する公的援助の付与は、バリアフリー化規則の遵守を明らかにする建築主の署名入り証明書が提出されるかどうかに掛かっている。

6) 法律は“交通手段のバリアフリー化”をさらに強く進めるために、公共交通機関に、そのリニューアル工事の機会にその全ての設備をバリアフリー設備に替えることを義務付け、また、集団輸送サービスにおける 10 年以内のバリアフリー化についての規定も設けている。しかし、既存の交通網に

おけるバリアフリー化が技術的に不可能であることが明らかになった場合には、本来その管轄権を持つ輸送業務機関に、障害のある人々の要求に合った輸送形態についての措置（編成と資金調達）を強制的に講じさせることとした。ただし、障害を持つ利用者のためのこのような代替え輸送のコストが、既存の公共交通によるコストを超えることはない。法律はこのようにバリアフリーを考慮した集団輸送システムの発展のために、公的援助の付与によってもその方向付けをしているのである。

7) “市民権の実質的な行使とバリアフリー社会”を促すために、法律によって次のようなさまざまな措置が導入されている。

- 聴覚障害のある人々のための字幕に関し、テレビ局に責任を負わせた技術上のあらゆる方法や義務を通して、テレビやレジャーにバリアフリー化が実現されたように、あらゆる種類の活動についてのバリアフリー化を促進すること
- 投票所及び投票条件のバリアフリー化
- 裁判の公判におけるそれに適合した方法

8) この法律はまた、“障害を持ちながらの仕事”計画の作成についての規定も設けている。この計画は、家族やボランティアの援助者としての役割を尊重した上で、援助の補完性と職業教育の有機的結合を促進させ、新たな機能の発現を認知し、予測に基づく雇用管理を行うことを目指している。

(3) 新法の実施

1) 改革の基本方針

「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」が制定されたことにより、2005年には並外れて大量の作業が行われ、規則としての性質を持つ法文や基準、また決定行為を助けるための手段等が練り上げられることになった。その中でも、県障害者センター、新たに設置された「権利と自立のための委員会」、障害の評価手段、新たな権利についての認定基準、これらはとりわけその実施に期待がかかっている。障害のある人々に対する自立サービスの新たな手段である「補償給付金」も、国土全体に亘って満足できる公平な条件で姿を現すこととなるだろう。

障害のある生徒たちの就学についても、新たな組織化が始まる。CATの労働者の報酬制度及び企業内でのCATの協力体制も改革されることになるだろう。建物環境のバリアフリー化にも新たな要求が突き付けられようとしている。

2) 準備作業

目標協定の作成とともに行われる、国と、心身障害分野に関する「自立のための国民連帯金庫」の間の関係についての再編成作業に伴い、多年度にわたって新たに創設されるプログラムの続行のために国から地方に分権化されたサービスとの関係についての再定義の作業も行われるであろう。

極めて重度の障害を持つ人々に対する過渡的措置が 2005 年に定められ、補償給付金（人的援助、技術的援助、住居の改修）の実効的な実施が期待されている。これにより、さまざまな必要性についての新たな評価手段を試してみることも可能になるであろう。

2005 年から 3 年以内に子どもたちを新たな補償制度に組み入れることを目的とした、「特別教育手当」制度の改革、そして障害のある高齢者に関する給付の年齢制限の撤廃の準備、これらに早急に着手することも必要である。

すなわち、2 年の準備期間を終え、この新しい法律が採択された今、フランスでは障害のある人々のための政策全体についての改革と再編成という大規模な準備が始まっているのである。

2 障害者雇用の状況 — 労働による自立と雇用 —

今回の改革はひとつの前提にもとづいている。就労可能なあらゆる障害者は、「通常の環境のなかで」働く使命をおびている（たとえ限定されるとしても）という前提である⁽⁵⁾。労働及びそれによって与えられるステータスは、もっとも崇高な価値と尊厳に相当するはずであるというのである⁽⁶⁾。

（1）従来の制度の確認

この改革は、以前の法律における、2 つの経験を確認することにも立脚している。

1) 失業率が高い

第 1 の確認：2005 年法も、依然として 1987 年 7 月 10 日付けの法律（障害者雇用促進法）を主な根拠としている（表 2-1）。1987 年法は、その目的を十分達成するには到っていないといわれている。この法律では、障害労働者の雇用において結果を出すことを義務付け、20 名以上の従業員を抱える企業を対象として 6 % という割当雇用を定め、企業が法定義務を果たすために用いることのできるさまざまな方法（企業または下請けによる雇用促進、企業と下請けのブランチ協定（accords de branches））を定めようとした⁽⁷⁾。しかし現実には、割当雇用制度があるにもかかわらず、就労可能な障害者の 1 / 6 近くは失業状態にあったと分析される。

表 2-1 雇用義務のある事業所における障害労働者の雇用率の推移

	2000	2001	2002	2003	2004
法定雇用率 « 受益者ユニット* »換算：	4.1%	4.1%	4.2%	4.2%	4.4%
障害労働者ユニット数 / 対象基礎人員数					
障害労働者数換算：	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.7%
雇用障害者数 / 総従業員数					

* 障害程度等に応じた数値に換算した数

調査対象：フランス全土、従業員数 20 人以上の競争部門の事業所

出典：フランス雇用・社会統合・住宅省 DARES, DOETH

雇用・社会統合・住宅省 DARES（調査研究統計局）が 2002 年に行った調査によると、稼働年齢（15-64

歳)で、行政上、障害者と認定されている者は約130万人で、そのうち36.8%は職に就いており(就業者の59.8%は民間企業(保護された職場を含む)、20.3%は公務員、5.9%は自営業)、7.3%の人は職を探している。また、非活動の者の割合は55.8%である。活動している者に対する職を探している者の割合である失業率は、約16.6%に相当する。

2) 最低所得保障

第2の確認:障害者の所得に関する規則は、労働する権利や労働の自由な選択とは相容れないことがよくある⁽⁸⁾。実際、1975年法によって導入された障害労働者の所得保障メカニズムは、2つの目的をもっていた。

すなわち、1つは、障害労働者の生産性がほかの労働者より低い場合でも、それなりの労働所得を障害労働者に保障することである。2つは、もっとも保護された労働環境(CAT)から通常の労働環境へと移行するにしたがって段階的に報酬が増加する、労働環境に応じた所得階層制度を設けることであった。

しかし、成人障害者手当(AAH)との制度の競合が原因で、ほとんどの場合は所得保障の目的が達成されなかった。これに加え、社会保障法では、(通常の労働環境の場合)給与を受けることとAAHをともに受け取る可能性は明示的には除外されていないが、両方の合計額には上限が定められているため、職業に従事している場合は事実上AAHを受給することができず、AAHに付随する権利を享受することもできなかった。

ただし、労働時間がごく少ないパートタイムであれば、少額のAAHを受給することができる可能性はあった。

(2) 雇用率制度

1) 納付金の増加

新しい法律にはいくつかの措置が定められている。

この法律では、これまで同様、20名以上の従業員を擁する企業の場合は、全社員の6%まで障害労働者を雇用することが義務付けられている(図2-1)。しかし、この雇用義務制度の主な限界は、AGEFIPH(障害者職業編入基金)への納付金を支払うことによる代替オプションの可能性にあることから、より高額な納付金の支払いを求めるようになった。

今後は、次の2つのケースで納付金の割増がおこなわれることになる。

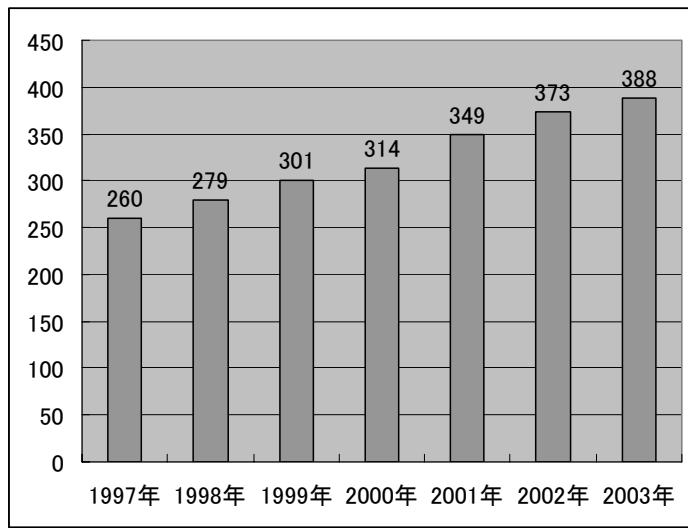


図2－1 AGEFIPHへの納付金額（単位 100 万ユーロ）

第1は、あらゆる企業の拠出金の上限が、雇用されていない受益者一人ごとに、これまでの「時間当たり最低賃金」(SMIC) の500倍から600倍に引き上げられることである⁽⁹⁾。

第2は、雇用義務をまったく満たしていない雇用主の場合は、上限が「時間当たり最低賃金」(SMIC) の1500倍に引き上げされることである⁽¹⁰⁾。

2) 割増・割引制度

このメカニズムには、2006年1月1日から発効する「割増・割引制度」(bonus malus) が適用される。3年以上にわたって、保護された労働環境のもとでの直接雇用や下請け雇用をおこなわなかつた企業、または企業内協定を結ばなかつた場合は、雇用されていない受益者一人ごとの納付金の額が「時間当たり最低賃金」(SMIC) の1500倍(ほぼ年額給与に相当)に引き上げられることになる(割増制度)⁽¹¹⁾。

20名以上の従業員を擁する企業の納付金は、今後はいくつかの基準に基づいて調整される。障害者を雇用する企業は、障害者の障害の度合いに応じて、または労働市場における障害者の状況に応じて、納付金の割引措置を受けられるようになる⁽¹²⁾。同様に、障害者の直接雇用や雇用の維持において企業が払った努力も考慮に入れられることになる。納付金の性格や割引条件は、政令の中で定められる事となっている(割引制度)。

3) 基準従業員数

上記のようなカウント対策は、その対象範囲が限られているという批判を受け、「受益者」(企業に6%の雇用義務が課せられた障害労働者)の定義や割引方法についての批判もあったことから、修正

されることになった。毎年 12 月 31 日付で査定される従業員数（企業委員会の設置が必要になる従業員数）、すなわち「対象従業員数」は、労働法典第 L.431-2 条に定められた基準で計算されていた（いわゆる除外率制度）。

しかし、この規則は修正され、特定の能力（たとえば身体的な能力）を必要とする雇用カテゴリーも基準従業員数に含まれることになった。すなわち、あらゆる職種に雇用義務が適用されるようになったのである⁽¹³⁾。

これに加え、雇用義務の受益者が過去 12 ヶ月の間に 6 ヶ月以上在籍していた場合は、派遣労働や外部企業からの出向の場合を除き、雇用契約の種類や期間にかかわることなく、受益者としてカウントされることになる⁽¹⁴⁾。このような場合は、過去 12 ヶ月の在籍期間に比例して雇用契約のカウントに入れられることとなる⁽¹⁵⁾。

4) 官庁における障害者雇用

公務職における障害者の雇用義務違反が確認された場合の対応として、この新しい法律では、公務職における障害者の雇用を促進するための省庁間基金が、「公務職における雇用を促進するための基金」に置き換えられている⁽¹⁶⁾。

AGEFIPH のモデルに基づくこの基金には、6 %の割当てを守らなかった省庁、地方自治体、公共病院からの納付金が提供される。この法律には、より多くの障害者が公務職にアクセスできるようにするための措置も定められている。

（3）職業と所得保障

雇用への復帰やアクセスを円滑にするため、本人の職業所得、及び必要ある場合は配偶者、同棲者または PACS（同性婚）のパートナーの職業所得と合わせて、AAH を受給することができるが、これは家族状況に応じて異なる上限が適用される。同様に、通常の労働環境での職業活動から得た報酬は、AAH の計算に用いられる所得額から部分的に控除される。

1) 保護工場

通常の労働環境及び保護工場 (ateliers protégé 2005 年法では適応企業 entreprise adaptées になっている：労働監督官の認可を受けて障害者が雇用される保護的就労のための事業所) では、国から支払われる所得保障額の計算にあたっての給与控除制度が廃止される。

対象となる労働者は、自分の資格・能力に応じ、「分野別最低賃金」又は「時間当たり最低賃金」(SMIC) を受給する⁽¹⁷⁾。労働能力が不十分な場合、関係する雇用主は「直接就労補助金」(une aide au poste directe) を受け取ることになる。

2) 障害者労働援助センター (centre d'aide par le travail, CAT)

CAT（障害者労働援助センター）から支払われる直接給与と国家負担の給与補助から構成される所得保障の代わりとして、障害労働者は、フルタイム業務（またはパートタイム業務）を考慮に入れて援助機関から支払われる職種別の保障給与を受給できるようになる⁽¹⁸⁾。CATは、各労働者について国から「就労補助金」を受け取り、この補助金の額はCATが支払う給与と、障害者の業務がフルタイムまたはパートタイムのどちらであるかにもとづいて定められる。保健・社会福祉機関では、同機関が支援する人たちの再適応と社会的統合における労働の重要性を、ずっと以前から認識していた。このため、保健・社会福祉機関は、障害者の多くが適切な職場に入れるようにするために、一人ひとりに合わせたサービスや支援体制を打ち出してきた。しかし、ほとんどの就労支援制度は、障害者のいくつかのニーズには対応しているものの、労働法に定められた要件（特に給与や懲戒権に関する章）を必ずしも満たすものではなかったが、新しい法律では、「労働」という方向へ再構築されるものと考えられている。

こうした給与とステータスの再構成は、雇用に対して部分的な補助金が支払われ続けるとしても給与体系の簡素化につながり、そして、障害労働者の地位が一般給与所得者のそれに近づくことを意味することとなるだろう。

3 障害者雇用施策の動向

（1）未解決の問題

1) 障害のある労働者

身体的、知覚的、精神的な機能のひとつ又はいくつかが衰えた結果として、就職又は雇用継続の可能性が実質的に減ってしまった人々は、障害のある労働者（ここでは障害労働者と訳す）とみなされる。しかし、何をもって障害者だと判定するかについてのメカニズムは、従来から、あいまいである。事実、この法律は、各県の特別教育委員会（CDES）と職業指導・職業再配置委員会（COTOREP）をひとつの組織に統合することと、職業準備・指導センター（障害労働者の職業準備・職業指導を任務とする）を設けることだけにとどまっており、両組織がどのような構成になるかは詳細には定めていない。こうした新しい組織の役割や資源の再編は、2006年に実施されることとなっている。

2) 専門チーム

一方、労働における障害者の自立の保障については、あらゆる障害と疾病に関する多分野にまたがる専門チーム（たとえば精神科医、作業療法士、ソーシャルワーカーから構成されるチーム）の整備と一般化により、評価・アセスメント制度が設けられるものと想定されている。このチームの任務は、職場の整備をはじめ一人ひとりに合った支援計画を作成することである。ただし、2005年法上の根拠

規定はないようである。

(2) 就労支援の方法

1) 人事管理

また、この法律には人事の管理に関する規定が全くない。雇用への復帰では、障害者が持続性のある雇用を選択できるようにし、その目的を達成するために必要なサービスを提供し、障害者がその職に就いてそれを維持できるようにするための雇用サービスの提供を想定している。

雇用主は、雇用した障害者の障害の重大さに不満を抱いたり、障害労働者の能力はほかの求職者のそれより劣ると考えたりしがちであるが、このような場合は、障害者が職を見つけてそれを維持できるようにするための追加支援が必要になる。期限付きの契約や「最後の就職者—最初の解雇者」現象 (phénomène "dernier embauché-premier remercié") のために、雇用が失われたときは、再就職のために必要なサービスを提供する必要がある。県障害者センターはこうした権限を持てるようになるのだろうか、あるいは障害者の就職斡旋を専門とする組織「CAP-emploi」のネットワークに委ねられることになるのだろうか。こうした障害者向けサービスは、AGEFIPH の個別的な支援とどのように連動するのであろうか (図2-2)。

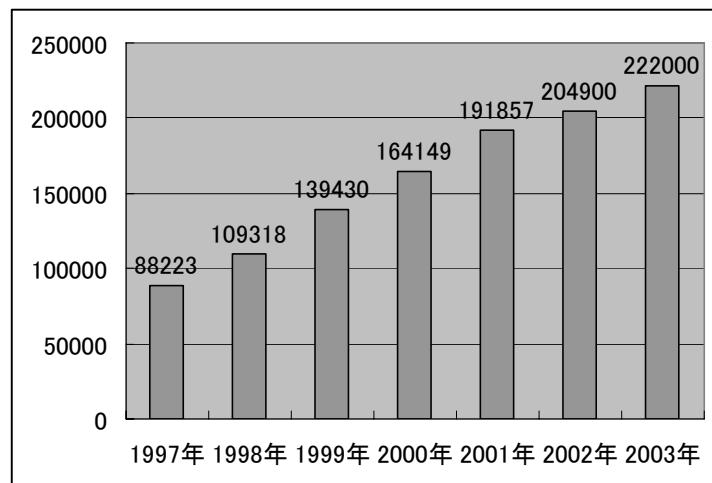


図2-2 AGEFIPH 活動の受益者数の展開 (単位 人)

2) 多様な就労支援措置

この法律では付随的な措置もあいまいになっているが、これが就労可能な障害者の自立を妨げてしまうかもしれない。

障害者の雇用促進へ向けた道では、職場へのアクセス可能性に関する適応、職務への物理的な適応、勤務時間や作業ペースの適応、職業的・技術的な支援、情報の普及、労働環境、同伴者などをはじめ、本人が職に就けるようにするための適応事項を具体的に特定しなければならない。こうした障害者向けの支援サービスへの登録は、法律実施までの期限内には行われていないようである。

また、障害労働者の雇用期間をとおして（または少なくとも多年度にわたって）提供される雇用支援をはじめ、障害労働者とその雇用主の具体的なニーズを検討するための基本的な方針も必要であるだろう。

3) 小括

雇用促進によって障害者の自立を確保するための新しい対策が進むのは、間違いないであろう。しかし、立法府はその保護的・温情主義的なアプローチを止めることをためらっていたようである。フランスの立法府は、異なる論理に対応する既存の2つのアプローチを、同じ法律に組み込みたいと望んだようだ。

第1のアプローチは、障害または疾病のある者の雇用を支援するという道徳的な義務に立脚しており、国が強く介入することを特徴としている。もうひとつのアプローチは平等な市民権や差別の禁止に立脚しており、法律を遵守させるための推進役は、障害者本人または障害者団体が務めることとなる。しかし、雇用との関連でこの2つのアプローチをひとつにまとめることは難しく、さまざまな疑問が投げかけられている。

4 今後の展望

(1) 職場へのアクセス

1) 建物のアクセス可能性

建物のアクセス可能性は、障害者の自立にとって大変重要な問題である。経済社会評議会がほかの多くの報告書にならって強調しているように、「運動的、知覚的、精神的な機能の完全性の喪失のために障害者が遭遇する行動困難は、健常者を対象として設計されることの多い建築的な環境との不適合によって、大きく増幅される」からである⁽¹⁹⁾。

建物や道路がアクセス不能であることは、障害を論ずることの最大の問題点であり、職場への交通、職場環境のバリアフリー化など雇用との関連でも大きな課題である。

1975年法の第49条では、すでに「住宅用建物及び公衆に開かれた施設（特に教育施設、大学、訓練施設）の建築的な配置と整備は、障害者がそうした建物や施設にアクセスできるようになっていかなければならない」と定めていた。

この条項の適用によって制定された1978年2月11日付の政令第78-109号⁽²⁰⁾では、公共または民間の新しい施設にもこの規定が適用されるとしていた。この政令の第4条にしたがい、通常の機能条件のもとで施設に入り、その中を動き回り、施設から出る可能性と、その施設の目的である公衆向けサービス（障害の性格に明らかに不適合ではないサービス）を受ける可能性を、移動性の制限された障害者（特に車椅子の利用者）に提供するあらゆる施設は、アクセス可能なものになった。1979

年1月25日付の省令⁽²¹⁾によって補足されたこの政令の第5条と6条では、通行可能な通路（スロープ、中間の踊り場、斜面、横道、ゲート）、エレベーター、階段、駐車場、便所、テーブル、窓口、スポーツ施設と社会・教育施設、都市公共道路、信号などに関する技術的な基準が定められた。

また、1978年12月9日付の政令第78-1167号には、既存施設をアクセス可能にするための対策が定められている。この政令では、適用範囲を定め、新しい施設でも「アクセス可能性」について同じ定義が適用されることを確認した後、その第II部のなかで、移動性の制限された障害者のアクセス可能性を改善するための工事に関する対策を、住民が5000人以上の市町村であるか否かに応じて定めている。この政令の第III部では、公共輸送の施設とサービスを取り上げている。

1985年7月18日付の法律では、工事の実施または土地の利用においてアクセス可能性義務が守られなかった場合は、罰則が適用されるとしている⁽²²⁾。

2) 1991年法

1991年7月13日付の法律「障害者が住居用建物、職場、公衆を受け入れる施設にアクセスしやすくなるための各種対策に関する法律」法律第91-663号⁽²³⁾は、アクセス可能性は障害者が自立して社会復帰するための必須要素であるとする総合的な障害政策の一環をなすものであった。この法律は検査制度の導入を定め、教育施設、大学、訓練施設⁽²⁴⁾、及び公衆を受け入れる施設の開設を対象として、建築・住宅・都市開発法を修正するものであった⁽²⁵⁾。建築・住宅法典の第L.125-2条では、車椅子の利用者でもアクセスできるエレベーターを義務付けている。

1994年1月26日付の政令第94-86号では、建築・住宅法典のIII節「障害者」に関する規則を補い、通行可能な通路、エレベーター、階段、駐車場、スポーツ施設と社会・教育施設、信号などに関する事柄を取り上げている。この結果、建築許可申請は、アクセス可能性委員会（県/市町村/区）の意見を必要とする手続きの対象になった。

3) 2005年法

2005年の改革の当初の目的は、「アクセス可能性」の基本的な特徴を再確認し、公共機関の「アクセス可能性義務」に対する特例措置の可能性を限定することであった。この法律では、「アクセス可能性義務」の適用範囲を、個別住宅の建設、既存住宅でおこなわれる工事、公衆を受け入れる施設(ERP)にも広げてその適切な実施期限を定め、アクセス可能性に関する教育訓練を義務付けることによって、建築士や建物専門家の認識を深め、検査や罰則を強化し（建築主は、工事の完成時に、アクセス可能性規則が守られていることを建築管轄当局に立証しなければならない）、建物のアクセス可能性を確保または改善する工事を実施した賃貸業者に税制上の優遇措置を提供し、躯体工事用の公的援助の受給条件として新しい規則の順守を義務付けている。また、努力を払った所有者には税制上の優遇措置を提供することも定められた。

4) 労働と建築物へのアクセス

新しい法律では、雇用主（雇用率制度・納付金制度）と建築物の所有者にバリアフリー化の資金を負担させることで、労働へのアクセスとともに、建物へのアクセスを義務付けようとしている。制裁と援助の両方の手段によって、雇用及び建物へのアクセス可能性を引き出そうとする点に、新法の特徴があるともいえる。

障害者の権利は、たとえ国際法を想起させる機会があまりなかったとしても（通達以外で取り上げられることはほとんどなかったのであるが）、いくつかの保障が法律に組み込まれた。しかし、複雑な行政措置に依存し、関係当事者間で利害を調整する必要のある一部の規定は、その有効性が疑われるとの見解もある。また、自立性を支援するための新しい措置の効果や管理方法にも疑問を投げかける向きもある。

それでもかかわらず、2005年法は、有効に活用すれば優れたツールになることであろうと考えられているようだ。

(2) 新しい「自立のための国民連帯金庫」(CNSA) と雇用

1) 自立のための国民連帯金庫 (CNSA)

「自立のための国民連帯金庫」(CNSA) は、いくつかの段階を経て確立された。

第1に、高齢者の自立性の喪失の補償に関する 2001 年 7 月 20 日付の法律により、国から支給される補助金を管理してそれを県当局に支払う役割を負う要介護高齢者手当財政基金 (FFAPA : fonds de financement de l' allocation personnalisée d'autonomie) の設立に伴い、要介護高齢者手当 (APA : allocation personnalisée d'autonomie) が設けられた。

さらに、ニーズの高まりに対応するため (受給者数は、2002 年が 60 万 5000 人だったのに対して、2003 年は 79 万 2000 人)、最初の法改正 (2003 年 3 月 31 日付の法律第 L.2003-289 号) により、APA の支給条件が修正された。

しかし、2003 年夏の猛暑のときは、要介護高齢者への援助を強化、再編する必要性が強く認識された。障害者への支援という考えから始まった「連帯デー」の制定原則は、2004 年 6 月 30 日付の法律第 2004-626 号で結実した。

そして、給与所得と預金所得の 0.3% に相当する拠出金の制定 (連帯デーはこれを技術的及び象徴的に反映するものに過ぎなかった) にともない、追加援助資金を徴収・再配分する任を負う機関、すなわち CNSA が設けられたのである。

当時の CNSA は、旧 FFAPA の資金や 2004 年 6 月の法律に基づく資金を運用する単なる基金に過ぎなかった。CNSA の役割を大幅に拡大したのは、障害者の権利に関する 2005 年 2 月 11 日付の法律であった。今後は、このプロセスがさらに拡大され、高齢者と障害者の自立性の喪失を補償 (2005 年 2 月付けの法律では「支援」という言葉を使っている) するための資金の調達とコーディネーションは、すべて CNSA によっておこなわれるであろう。

2) 新しいCNSAの任務

CNSAは、保健・社会福祉活動のどのような点で「斬新」または「独特」なのか。CNSAの権限を調べてみると、さまざまな特徴のあることがわかる。

ひとつは、CNSAは、資金の再配分をおこなう資金提供組織であるということである。CNSAは、国務院の政令によって定められた配分方針 (*clés de répartition*) にしたがい、高齢者 (APA) と障害者 (障害者補償給付) の個別的な補助金を増やすための交付金を県議会に移転する。この第1の任務におけるCNSAは実質的な「支払い者」であるが、資金の配分を決める自由裁量権はない。配分方針は規則で定められるため、各県の推定対象者数、前年度に支払われた給付額、各県の税収見込み (*potentiel fiscal*) など、さまざまなパラメーターが関与してくることになる。

これは、家族・社会福祉法典 (CASF) の新条項第L.14-10-7条に定められている。CNSAはまた、社会医療機関に毎年提供される資金額を定めた「医療保険全国支出目標額」(ONDAM) を、地方レベルと県レベルで配分する任も負っている。この第2の任務に関しては、これまでとはすべてが変わる。CNSAは「支払い者」ではなくなる。この場合のCNSAの役割は予算配分だけに限られ、資金がCNSAの勘定を経由することはない。

CNSAの任務にかかわって特に重要なのは、障害者の個別的な補償給付が、新たに設けられた「県障害者センター」で支給されることである (CASFの第L.146-3条)。これについては、かつてのCDES(県特殊教育委員会)とCOTOREP(職業指導・職業再配置専門委員会)のあとを引き継ぐ「権利と自立のための委員会」(CASFの第L.245-2条)が決定権を持つようになる。ここでは、就労支援計画と障害を補い「補償」する措置としての給付が連結されることとなるはずである。

CNSAはこうした展望のもとに、各県との協定をとおして (CASFの第14-10-7条)、人々の個別的な困難や問題を明らかにし支援できるような方法で資金が活用されているかを判断し、利用者に提供されるサービスの質を評価する指標を導入することとなっている。こうした指標は、新しい法律の具体的な施行実態を、県別に比較できるものともなるであろう。

【注】

- (1) 新たに障害者担当相に就任したマリー・アンヌ・モンシャンは、大幅に修正した法案を国民議会に提出した。議会の審議や両院合同委員会でさらに修正されたこの法案は、2005年2月11日に成立した。2005年2月12日付のフランス共和国官報で公表された2005年2月11付けの法律は、「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権のための法律 La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées」(法律第2005-102号として制定された。以下、2005年法と略称することがある。
- (2) 1975年6月30日付の「障害者基本法」(法律第75-534号)として制定されたものである。以下、1975年法と略称することがある。
- (3) Didier-Courbin,P. et Gilbert,P.:Éléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France:de la loi de 1975 à celle de 2005, 「Revue française des Affaires sociales」, No. 2, pp209-227 (2005),
日本語に訳せば、「フランスにおける障害のある人々のための法制に関する調査研究：1975年の法律から2005年の法律まで」、著者のフィリップ・ディディエ＝クルバンは社会福祉活動局障害者担当課、パスカル・ジルベールは研究、調査、評価、統計局、連帶政策観察課に所属している。本稿は、基本的に、この文献に依拠して作成されている。
- (4) 2005年法の名称は、「権利と機会の平等」(複数形)という題目と、「参加及び市民権」(単数形)という題目との組み合わせからなっている。つまり、諸権利とさまざまな機会を差別的に奪ってはならないという原理と社会参加や社会活動への市民としての権利を積極的に保障するという原理とを基礎にしているのである。
- (5) Bousiges,C.A.: L'emploi des personnes handicapées en Europe, 「Revue de Droit Sanitaire et Social」, p467 (2004)
- (6) Maggi-Germain,N: La construction juridique du handicap, 「Droit Social」, p1092 (2002)
- (7) Borgetto,M. et Lafore,R: 『Droit de l'aide et de l'action sociales, 5e éd.』 p392, Domat-Montchrestien (2004)
- (8) Assante,V. (rapp.), Situation de handicap et cadre de vie, Conseil économique et social (2001)
- (9) 労働法典第L.322-8-2条3項。この規定は2006年1月1日付で発効する予定。
- (10) 労働法典第L.323-8-6条
- (11) 労働法典第L.322-8-2条4項。この規定は2010年1月1日から適用される予定。
- (12) 労働法典第L.322-8-2条5項
- (13) 労働法典第L.323-4条1項
- (14) 労働法典第L.323-4条2項
- (15) 労働法典第L.323-4条
- (16) Rihal,H.:L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique après la loi du

11 février 2005, 「Revue de Droit Sanitaire et Social」, No3, pp394-404 (2005)

- (17) 労働法典第 L. 323-4 条
- (18) 労働法典第 L.323-31 条
- (19) 経済社会評議会が 2000 年 9 月 13 日の会議で採択した意見。
- (20) 1978 年 2 月 2 日付の官報及び 1978 年 2 月 16 日付の BOML 第 7 号。
- (21) 1979 年 3 月 27 日付の官報。
- (22) 建築・住宅法典 (CCH) の第 L.152-1 条～L.152-10 条。
- (23) Kessler,F., Mehier de Mathuisieulx,S.:accessibilité:la prise en compte du handicap dans le code de la construction et de l'habitation, 「Revue de Droit Sanitaire et Social」, p179(1992)
- (24) CCH (建築・住宅法典) の第 L.111-7 条
- (25) CCH (建築・住宅法典) の第 111-8-1 条～111-8-3 条と第 L.421-1 条、及び CCU (建築・都市開発法典) の第 L.421-1 条、L.421-3 条、R.421-5-1 条。

【参考文献】

「Revue française des Affaires sociales」, No. 2, (2005)

「Revue de Droit Sanitaire et Social」, No. 3, (2005)

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement,

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de Statistiques:「Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées」(2006)

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de Statistiques:L'Emploi des Travailleurs Handicapés dans les Établissement de 20 Salariés et plus: bilan de l'année 2004, 「Première Synthèses」, No.01.1, (2007)