

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

スウェーデンの概要

国土面積は45万平方kmで日本の約1.2倍にあたり、欧州でも第4番目の広さである。人口は約901万人（2005年4月現在）。通貨はSEK（クローナ）で、1クローナ=15.9円（2006年8月7日現在）。立憲君主制の国家で、社民党政権により「高福祉・高負担型」福祉政策の維持が図られている。1995年に欧州連合（EU）に加盟したが、ユーロには参加していない。国内市場は小さいが、機械工業、自動車工業、化学工業、林業、IT産業など高い技術力を背景とした輸出が経済を支えており、GDPの約44%にのぼっている（2003年）。高福祉・高負担の福祉国家として知られ、就業人口の3割以上が公共部門に従事し、経済活動における公共部門の割合が高いのが特徴である。

経済成長率も安定的に推移しており、成長率は、2000年4.4%、2001年1.2%、2002年2.0%、2003年1.7%、2004年3.5%と高い割合を維持している。国家財政も1998年以降、2002年を除いて黒字となっている。

1 スウェーデンの障害者施策の概要

まず、スウェーデンの障害者施策全般について概観しておく。現在の障害者施策の理念は、「他の人々と同様に、障害者も市民としての権利を行使し、同時に義務も果たす機会を有する」ということであり、これは保健福祉サービスのみならずすべての分野においてスウェーデン社会の主流に位置づけることとされている。

2000年に策定された、障害者施策に関する国の行動計画「患者から市民へ」では、とくく社会福祉の問題と位置づけられてきた障害の分野を、民主主義と人権の問題という包括的な視点を取り込む施策への転換を図っている。この行動計画は、2010年までであるが、スウェーデンの障害者施策は、完全参加と平等のための障壁の認識とその除去、差別の禁止と予防、障害のある国民とそうでない国民との平等の促進に焦点をあてている。そのため、政府機関は、その物理的環境も、活動も、情報もアクセシブルな状態にしておくことが求められ、公務員も障害者が市民としての権利の行使を妨げられないようにするよう、障害の問題に関して訓練を受けることとされている。

障害児教育については、聴覚障害児は別として、障害児は普通の学校で学ぶこととされ、特別な教育ニーズの対応もその学校の中で実施されるべきと教育法でも規定されている。さらに、後期中等教育では、障害を持つ生徒の方が持たない生徒よりも進学率が高い状況になっており、その反面、高等教育については、障害者で大学や短期大学への進学を希望する者が増えているが、その道を探っているのが現状である。

障害者の就労状況の詳細については後述するが、全体状況としては、障害のない者に比べて若干、失

業率は全体的として高くなっている。しかしながら、1996 年以降は、改善傾向にある。

障害者に関連するサービスは、国、郡、市の 3 つのレベルの公的機関によって提供されている。学校教育や福祉サービスなど日常生活に密接したサービスの提供主体は市である。パーソナルアシスタンスや権利擁護、移動支援、住宅改造などは、国からの補助金を得て市が提供している。郡は、リハビリテーションサービスや補助具、手話通訳、口腔衛生などを含む保健医療に関するサービスを主管している。

国は特に雇用と所得保障に関して重要な役割を担っている。後述の障害者雇用のための賃金補助などを始め、就労の機会の確保と継続に責任を負っている。他のいかなる手段によってもなお一般の労働市場で雇用されることの困難な障害者のために、後述の国が 100%出資するサムハル社 (Samhall) を所有する。さらに、国の社会保険事務所を通じ、障害者は多様な給付を受けている。

国、郡、市の他にも障害者のための重要な公的機関として、全国健康保健委員会 (Socialstyrelsen)、障害者 オンブズマン (Handikappombudsmannen, HO)、スウェーデン障害研究所 (Hjälpmedelsinstitutet)、スウェーデン特別なニーズ教育研究所 (Specialpedagogiska institutet) などがある。

スウェーデンでは、すべての障害者の権利を規定する法律は存在しない。しかしながら、住居、職場及び公共的に利用される可能性のある建築物は障害者が利用できるように計画しなければならないと規定した「建築法」や「社会サービス法」の他、スウェーデンにおける障害者施策改革の中核として制定された「特定の機能障害者に対する支援・サービス法 (LSS)」(1994 年) がある⁽¹⁾。LSS は職場におけるパーソナルアシスタントの選択・配置など雇用支援とも関連が深い、自立生活と障害のない人と同等の生活水準や地域生活への完全参加のために、他法によるサービス提供を補完した権利法と捉えられている⁽²⁾。

ところで、障害者の雇用差別禁止に関する法律や LSS においては「機能障害者」という名称が用いられているが、スウェーデンの障害者施策においては、基本的には障害は、個人とその個人を取り巻く環境の相互作用によって発生するものと捉えられている。こうした観点から、主に「心身機能・身体構造」に依拠するわが国の障害者の定義とは違い、日常生活、社会生活上の困難さの視点から「障害」が認識され、近年、最も顕著な障害として、「移動上の障害」と「喘息」並びに「アレルギー」があげられている。

2 障害者雇用施策の動向

(1) 労働市場の一般的動向

スウェーデンの労働市場政策の長期目標は、完全雇用の実現である。実際には、労働市場参加率は高く、全人口の約 47%にあたる 420 万人にのぼり、16 歳から 64 歳の稼働年齢では、77%が就業をしている。また、すべての雇用労働者のうち、24%が週 35 時間未満の労働時間である。パートタイマーの増加は、特に公共部門における女子労働者の増加によるものである。1940 年代には全労働力に占める女子

の割合は約 25%に過ぎなかったが、2004 年には 48%に増大している。

前述のとおり公務に従事する者の割合が高く、民間企業で雇用される者が 67%に対して公務に従事する者は 33%にのぼる。なお、法定の週労働時間は 40 時間である。

雇用情勢は近年の経済成長によって、1997 年の高失業率(9.9%)が大きく改善し、2001 年以降は 4～5%台の水準で概ね安定（2004 年 12 月現在 5.3%）している。

（2）障害者雇用の動向

1996 年にスウェーデン統計局が、スウェーデンの労働市場における障害のある労働者の実態についてパイロット調査を実施した。調査の名称は、労働市場における機能が減退している者の実態調査である。その後、スウェーデン労働市場委員会によって実施され、本稿で用いた、結果が公表された直近の調査は 2002 年のものである。ここで「機能が減退している」とは、視力障害、聴覚障害、言語障害、移動の制限、アレルギー、及び多様な形態の精神障害である。同様に、糖尿病、心肺の疾患、胃腸病、乾癬、てんかん、難読症、その他これらに類似して機能が減退しているものが含まれる。2002 年の第 4 四半期に総計 30,536 名が聞き取り調査の対象になった。

1）調査対象者の全体像

スウェーデンには、この調査に適用された定義に基づく何らかの機能障害を有する 16 歳から 64 歳までの者が 100 万人以上いる。全国民の 5 人に 1 人以上（21%）が何らかの機能障害を有していることになる。

機能障害の代表は、従来の調査と同様、運動障害と喘息・アレルギーであった。労働能力が低下している者については、運動障害が最も大きな機能障害である。

スウェーデンでは、16 歳～64 歳の年齢層の者 10 人に 1 人（10%）が、何らかの機能障害を有し、自分の労働能力が低下していると思っている。このことは、機能障害者の半分弱（47%）が自らの労働能力が低下していると判断していることになる。

労働能力が低下している機能障害者の割合は、1998 年の調査以降、比較的一定しており、9.8%から 10.5%の間で変動してきた。

女性の機能障害者の場合は、52%の者が自分の労働能力が低下していると思っている（約 30 万人）が、男性の機能障害者でそう思っている者の割合は 44%（約 26 万人）であった。

全就労人口から見ると、18%の者が 1 つ又は複数の機能障害を有していると述べていることになるが、就労している機能障害者に関しては、5 人に 2 人（39%）が自分の労働能力が低下していると判断している。

機能障害者が就労者総数に占める割合は、年齢層が高くなるに従って増加する。例えば、機能障害者 10 人の内 4 人は 50 歳～64 歳の年齢層に属しているが、16～29 歳の年齢層では機能障害者は 10 人の内 2 人である。

2) 機能障害者と教育

機能障害者全体では5人に1人（22%）が高校卒業後に教育訓練を受けた者（職業学校又は大学卒業者）となる。高校卒業者で機能障害を有していない者は、大体3人に1人となる。労働能力が低下している機能障害者の割合が最も大きいのは、基礎学校（9年制の義務教育学校）のみを修了した層である。高校卒業後に教育訓練を受けた機能障害者の割合は、1996年の14%から増えている。

3) 労働力

労働力中に占める機能障害者の割合は、2000年よりも2002年の方が小さい。国民全体では77%であるが、機能障害者の場合は68%である。2000年には71%であったので、わずかに減少している。労働力中に占める割合が最も少なかったのは労働能力が低下している人々で、その割合は57%、2000年の61%から少し減っている。

4) 就労者

機能障害を有している者の就労率は、国民全体の就労率よりも一般に低い。しかし、1996年以降は、就労率は増加しており、機能障害者の就労率の方が国民全体の就労率よりも高い。

機能障害者の3分の2（65%）が就労しているが、何らの機能障害も有していない者では4分の3（77%）が就労している。労働能力が低下している機能障害者の内、2人に1人以上（53%）が就労している。機能障害者の就労率の増加は1996年以来、国民全体の就労率の増加よりも大きい。

機能障害者の4.6%は失業しており、労働能力が低下している者の場合は、失業率はやや高い（5.8%）。国民全体の失業率は3.9%である。最近数年間は、失業率は機能障害と全国民の両方でも減少している。

機能障害を有する就労者の72%はフルタイムで働いているが、国民全体でみるとフルタイムで働いているのは78%である。労働能力が低下している機能障害者では、そのようにして働く割合は61%である。

機能障害者の場合は、4人に1人強がパートタイムで働いているが、国民全体では5人に1人にあたる。女性の方がパートタイムで働いている割合が高い。男性は週35時間以上のフルタイム勤務の割合が73.5%に対して、女性は49.0%、20時間以34時間未満のパートタイムになると、男性は20.1%に対して、女性は41.0%を占めている。

機能障害者が企業経営者に占める割合は、国民全体での平均と変わらない。男性で企業経営者である割合は女性よりも大きい。労働能力が低下している機能障害者についても同様である。

5) 就労先

就労先については、機能障害者全体でも国民全体でもほぼ同様である。国民全体では、国家機関で働く割合が機能障害者の場合よりもやや大きく、機能障害者ではコミュニケーション機関で働く者の割合がや

や大きい。労働能力が低下している機能障害者については、このような傾向が更に顕著である。

男性の機能障害者は民間セクターで就労する傾向が強いが、女性の場合はコミュニケーションや県庁に就労する傾向が強い。

6) 専門資格

国民全体の平均よりは少数ではあるが、機能障害者も管理的な作業を含む職業、理論的な専門家資格を必要とする作業、短期間ではあるが大学教育を必要とする作業にも従事している。労働能力が低下していない機能障害者は、労働能力が低下している機能障害者よりも広い範囲で、管理的作業及び理論的な専門家資格を必要とする作業に従事している。

7) 労働条件の調整

労働能力が低下している就労者 10 人の内 3 人は 1 つだけの措置を必要とするが、当該の作業を遂行するには複数の措置、場合によっては最高 4 つの措置を必要とすることが一般的となっている。

機能障害を有しており、労働能力が低下している就労者の 40% は、現在の職場で自らの作業を遂行できるようになるには作業内容の変更又は調整の必要性を有している。この割合は、2000 年よりもやや増えている。3 人に 1 人は労働時間が調整される必要があり、5 人に 1 人は本人が使用する補助器具が調整される必要があるが、このことはこれ迄の調査の結果とも一致している。労働時間の調整を必要とする就労者の内訳は、男性（29%）よりも女性（36%）が多い。

「必要とする支援は得られるか？」との質問に対し、76～79% の者は、それが労働時間の調整又は補助器具等の改善に関する場合は、得られると答えている。しかし、それが作業場の特別な改善を必要とするものである場合は、半分（50%）の者が支援を得られると答えているに過ぎない。

「作業速度の調整や内容の調整を必要とする」との要望が認められた」と答えた機能障害者についての割合は、女性よりも男性の方が多かった。

労働能力が低下している者で就労していない者は、就労している者と同じように労働を可能にするために最も重要なことは、作業内容の調整（34%）、作業テンポの調整（26%）及び労働時間の調整（23%）であると判断している。これらの数字は 2000 年に行われた調査結果と一致している。これらの点については、性差はない。

8) 労働能力が低下している機能障害者に対する差別

「差別」に関する設問は、過去 5 年間、すなわち 1997 年～2002 年において、労働能力が低下している機能障害者が受けた差別に関するものである。

労働能力が低下している機能障害者の 19% は、この調査に設定された差別に関するいくつかの問題のうち少なくとも 1 つについては差別が存在すると答えた。

また、労働能力が低下している機能障害者の内 17 人に 1 人（6%）は、自分達が十分な資格を有し

ているので求めた仕事が、その機能障害を理由に得られなかったと述べている。男女間の有意な差は認められていない。

就労者のうち15%の者は、過去5年間に、当該の仕事を完遂するのに必要なリハビリテーションを受けたことがないと回答している。男女間では女性の方が多かった。もともと、5人に1人は職業上、リハビリテーションは不要であったとしている。

7%の者は、その機能障害に基づき、上司又は同僚達から意地悪い言葉や仕打ちを受けて個人的な迫害に曝されたと述べている。男女差は明らかではない。

さらに、7%の者は、賃金を取り決める際にその機能障害に基づき、はっきりしない取り扱いを受けたことがあると言っている。6%の者は、その機能障害により雇い主が設定した教育訓練コースに自らを調整又は適合させることができなかったと述べている。この点については、男性(3.6%)よりも女性の方(8.0%)と有意に不当な取り扱いを受けている。

労働能力が低下している機能障害者で就労している者のうち、過去5年間に職場での申請をした際(申請をしなかった者は41.9%)に、3%の者は、その機能障害に基づき、健常者が優先されたと答えている。

(3) 障害者雇用促進のための施策

障害者雇用対策は一般の労働市場施策の一環として実施されている。言い換えれば、職業的に障害を持つ者に対して、さまざまなプログラムを講じることによって、就職を容易にしたり、労働能力が減退している障害者を雇用することによって生じる事業主の付加的な経済的負担を軽減したりすることである。

具体的には、賃金補助、サムハル社での雇用、公的機関における保護雇用が用意されている。

1) 賃金補助 根拠：職業的障害者（特別対策）規則(SFS 2000:630)

労働能力の減退した障害者について賃金補助する制度で、1980年に開始された。障害者雇用対策の中で重要な位置を占めている。雇用事務所の紹介によって障害者を採用した事業主が対象で、労働能力が一般の労働者と比較して低下している障害者であっても一般の事業所での雇用とその維持を目的としている。労働協約に従って雇用された障害者であることが条件となる。

賃金補助にあたって、事業主は、雇用事務所、被用者及び労働組合と共同して、個別の実施計画を策定しなければならない。この個別実施計画では、障害者の労働能力は向上することを前提とするので、賃金補助は長期にわたるものではないことになっている。追加的な訓練や、労働者間の協力、作業支援機器の導入等を検討しなければならない。採用当初、賃金補助は1年間を超えないで運用されるものと規定され、原則として、賃金補助の期間は4年間を限度としている。毎年、実施状況に基づき計画が見直される。

賃金補助の大きさは、被用者にかかるコストと被用者の労働能力によって決められる。また、そ

の対象は有給休暇や社会保険等の支払いなど含む総賃金費用となっている。補助の対象となる賃金額は上限が13,700クローネ（フルタイムの場合）である。労働の能力がどれ位低下しているかについては、事業主、被用者、雇用事務所が協議して決定する。かつては、補助率は100%が設定されていたが、現在ではそれは例外的になっている。さらに、従来は賃金補助の見直しは4年毎であったが、前述のとおり毎年に変更され厳格な運用が求められるようになっている。次第に補助率を減らして、一般の雇用に移行させていくことを意図しているが、現実には多くの職業的障害者が恒久的な賃金補助を受けている。

2) 公的保護雇用

主としてアルコールや薬物依存といった社会的、医療的障害を持つ者、あるいは移動障害者で、民間企業では就業が困難な者に保護雇用の機会を提供するもので、地方行政当局、県議会などで雇用される。国が雇用経費の最高75%までを補助する。知的障害者や精神障害者にも拡大している。

また、公的な機関についてもこの賃金補助の制度が適応されるが、かつて 100%だった補助率も原則最高 80%まで引き下げられた。

3) 作業補助具や業務遂行補助者への助成

国は、新規雇用の障害者に対する作業補助具の助成を行っている。内容は、職場において作業遂行に必要な機器とされている。また、障害者に対して特別な支援をする業務遂行補助者を同僚から選任した事業主には助成金が支給される。さらに、業務遂行補助者を雇用する事業主にも助成金が支給される。

(4) 障害者雇用促進のための法制

1) 一般的な雇用施策に関する法律

障害者雇用に関する主要な法律として、「雇用促進法」「雇用安定法」「労働環境法」がある。雇用促進法（雇用促進対策に関する法律、1974 年）は、高齢者及び障害者に対する雇用の確保と職業の安定を図ることを目的としており、後述の「職業的障害」を有するすべての者を対象としている。事業主に対する報告命令（従業員規模、年齢構成、国籍、職務、障害者数等）の規定や、雇用機会の提供等に関して事業主は県の労働委員会と協議しなければならないことなどが定められている。

雇用安定法（1974 年）は、すべての労働者についてその雇用の確保を目的とし、障害者については特別の保護資格を与えることになっている。例えば、客観的理由がなければ障害者に対して解雇通知をしてはならない、すなわち疾病や職業能力の減退は、解雇の客観的理由にならないということが定められている。また、解雇通知やレイオフを行う場合の優先順位に関しても定められている。労働環境法（1997 年）は事業主に対して、作業環境を障害者の身体的・精神的状況に合わせて改善すること

を義務づけており、作業環境、仕事の構成（職務内容、報酬の形態、労働時間等）を障害者のニーズに見合うように改善することを求められる。

2) 差別禁止に関する法律

障害者オンブズマン法（1994 年）は障害者の権利と利益に関する事項を監視するオンブズマン（Handikappombusmannen）について規定している。いかなる行政当局も障害者オンブズマンによる情報提供の要請を拒否することはできない。また、国連の定めた障害者の機会均等化に関する基準規則に基づき、障害者の権利と利益についての監視を行う役割を担っている。障害者オンブズマンは、障害者が差別を受けないように、スウェーデン国内の障害者の権利を守る国の機関である。児童のオンブズマン、機会均等のためのオンブズマン、性的志向による差別を禁止するオンブズマン、人種差別を禁止するオンブズマンとならんで、5 種類あるオンブズマンの 1 つである。オンブズマンは、障害者からの申し出を受け、その内容を調査し、改善の勧告などによって問題を解決する。

また、すべての障害者オンブズマンに関連した主要な法制は、障害者オンブズマン法（1994 年）、障害者オンブズマン施行規則（1994 年）、障害者の雇用差別禁止に関する法律（1999 年）（Lag(1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder）、大学における学生の平等な取り扱いに関する法律（2001 年）である。加えて、スウェーデン社会を障害者にとってアクセシブルなものとするため、国立アクセシビリティセンターを有し、環境改善やアクセシブルな情報提供の好事例や情報を収集し、公的機関、建築会社などへの提供を行っている。

さらに、2003 年には、さまざまな商品やサービスの取り扱いに関する差別を含んだ、新しい差別禁止の体系として統合化した新しい法体系になった。民族、宗教、信条、性的志向、そして障害に起因する差別を包括的に禁止するものである。対象となる場面としては、労働市場政策、ビジネスの開始、就労に関する活動、労働組合や事業主団体、専門職集団等への参加や、そこから便益を得ること、商品、サービス、居住などがある。この他、社会サービス、国や地方自治体による障害者向けの移動サービス、住宅改善のための補助、社会保険や関連するシステム、失業保険、保健医療福祉サービスなどにおいて、民族や宗教、信条などによってこれらのサービスを受ける上で差別することを禁じている。

さらに、2006 年には、これら障害に関する機関やサービスを調整するための新しい機関が設置される予定である。Handisam と呼ばれるこの機関は、国の障害者施策に関する行動計画に基づき、スウェーデン社会を更にアクセシブルにする事業を展開することになる。

(5) SAMHALL（サムハル社）における保護雇用

1) サムハル社の概要

サムハル社は、スウェーデンの労働市場政策の一環として設立された政府出資100%の企業で、積極的な労働市場施策によってもなお一般雇用が不可能な障害者に対して、保護雇用の機会を提供

している。⁽³⁾ その目的は、完全雇用を実現し、また、一般の労働市場で就労されるために必要な準備を行うこととされている。「エリクソン」（携帯電話）、「イケア」（家具）、ボルボ（自動車）など国内の有力企業からの下請け作業も多い他、国の機関や地方自治体との取引も多い。サムハル社の活動は、国会によって審議され、政府によって示される4つの目標に基づいている。具体的には、①障害者に一定量の仕事を提供する、②知的障害者、精神障害者あるいは重複障害者など優先順位の高い障害グループから採用する、③従業員がサムハル社以外の職場へ移行することを支援する、④収支のバランスを確保する、となっている。

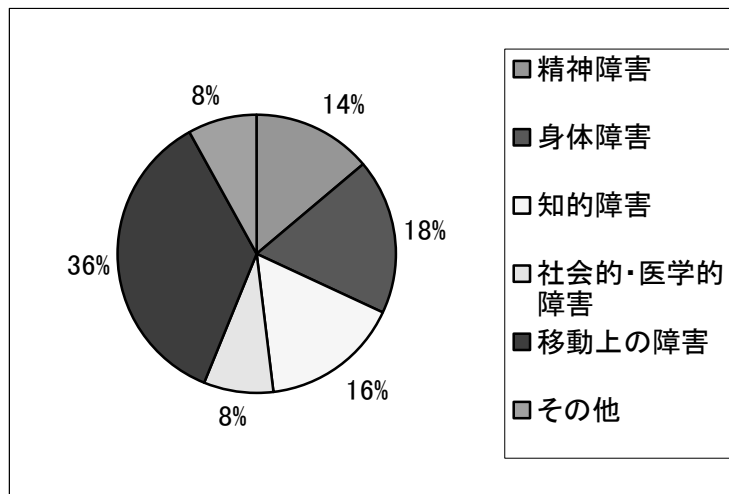
サムハル社のビジネス哲学は、「ニーズのあるところであればどこでも利用できること」であり、全国で仕事の機会を提供している。製造とサービス関連の事業をバランス良く提供することとしているが、生産工場が全体の69%、清掃やレストラン等のサービス部門が26%、サポーテッド・エンプロイメントが5%程度である。サポーテッド・エンプロイメントの場合には、障害者が5名程度のグループを構成して、一般の事業所で仕事をするが、その雇用管理、就労の支援はサムハル社の責任である。最近では、サービス関連の仕事が増大し、常設の工業ユニットの数は相対的に減少している。例えば、公共サービスの部門では、高齢者など年金生活者に対して、食事を提供するサービスを請け負っており、100人を超える従業員が年間、約200万食に及ぶ食事を準備し、約250名の従業員が75市で7,000人以上の年金生活者に配食サービスを行っている。さらに、これら年金生活者に対する清掃、買い物、青果の配達、洗濯などの家事の援助の他、食事を始めとした日常生活全般の介助、外出の同行などのサービスも提供しており、ケアサービスの提供も重要な仕事の機会となってきた。

従業員の賃金は、ほぼ一般労働市場の水準を保っているが、国からの補助金は45%である。1980年の発足当時、国からの賃金助成割合は173%であったが、今日では98%に低下している。

サムハル社に就職するためには、雇用事務所で職業的障害があると認定され、そこで紹介を受けることになる。

2004年度末現在の従業員数は23,723（2003年度末24,588人）であり、そのうち21,946（同左22,583）人が障害者でサムハル社全従業員のうちの約90%を占めている。障害のある女性の割合は46（同左46）%であった。

障害の種類別では、2004年のデータでは、心肺障害3%、聴覚障害2%、視覚障害1%、歩行障害35%、その他の身体障害15%、精神障害15%、知的障害16%、社会的・医学的障害10%であった。2004年度の売上高は合計7,973（2003年度は8,077）スウェーデンクローナ。営業利益は3,400万クローナ、経常利益は5,800クローナと2004年の年次報告書で報告されている。2004年度に障害のある従業員が1年間で病欠した割合は17.3（2003年度は19.2）%に低下している。さらに、職業リハビリテーションサービスの開発と販売及び従業員の能力開発によって、全体で営業利益1,060万（2003年度は940万）クローナを計上することができたとしている。



資料出所：サムハル社年次報告書2004年から作成 (<http://www.samhall.se>)

図5-1 サムハル社の障害者従業員の障害種類割合

2) 一般雇用への移行

完全雇用をめざすスウェーデンの労働市場施策において、サムハル社はILOの職業リハビリテーションの基本原則(1985年)が示す、「一般雇用の場が得られないときには保護雇用の場を提供する」ことを具現化する支援システムと位置づけることができる。しかしながら、その最終的な目標は、可能な限りサムハル社以外の場で就労をすることであり、社員の個別的、あるいはグループでの自信や動機付けの強化を図ることにより、一般の雇用の場への移行が奨励されている。実際には、毎年、約1,000名の従業員が他の職場で仕事を見つけサムハル社を退職している。スウェーデン政府は、年間最低5%という移行率（2004年）を定めているが、2003年度の移行率実績は、前年度が4.3%であったのに対し、政府の目標には達しなかったものの、4.6%を達成している。なお、男女比では、65%対35%で男子の移行率が女子を上回っている。移行した後もその定着状況を把握し、必要な支援を行っている。従業員は、サムハル社以外の職場へ移行した場合でも12ヶ月間は復職する権利があるものの、2004年度の復職率は34%で、前年度の38%を下回り、移行した職場での定着率が高まっている。ちなみに移行した障害者のうち70%はその先で賃金補填を受けて就業している。

従来、身体障害者の従業員が多かったが、知的障害や精神障害の人たちを優先的に採用するよう政府からは指示されている。サムハル社の雇用の約40%は、優先順位の高いグループからであるように求められている。

3. 今後の展望

競争原理による新自由主義的施策がグローバルに展開する中で、高負担・高福祉の社会政策を堅持するスウェーデンは、人口的に見ればわずか900万人に過ぎない社会ながら、今後も障害者雇用を含む障害者施策分野でその取組みを注目すべき国の1つと言える。安定的な経済成長は、EUの他諸国との共同歩調をとりながら、スウェーデン独自の施策を展開できる基盤になっているといえ、障害者雇用もその上にあると考えられる。

障害者雇用施策は、完全雇用をめざす一般労働市場施策を前提として、その中で、労働能力が具体的に減退している者への配慮として確立していると言えよう。もとより公務労働者が多いものの、そのうち障害者が多いことも、国全体として完全雇用をめざす施策に国民の合意を得ていることの現れではないだろうか。

同時に、障害者の能力開発や関連サービスの効率化を求める動きについてはスウェーデンも例外ではなく、例えば、保護雇用についての先進的实践例ともいえるべきサムハル社でも、障害のある従業員の一般企業への移行を計画的に実施することが求められ、また、社員の能力開発計画の策定、実施、評価を課すなど、公費の投入に対する結果の評価が強く求められている。

このように、賃金補填や公務労働の提供あるいはサムハル社による保護雇用を採用することで、わが国の障害者雇用率制度のような施策はとらず、他の一般雇用機会の均等化施策、すなわち、男女、民族、性的志向などを理由に差別することを禁じるのと同様に、「障害」を理由とした差別についてその排除に積極的に取り組んでいる。これらは、またEU 全体の方向性でもあるが、その実現に向けて、LSSによる人的支援など他の福祉サービスの活用も含めて、障害者雇用が取り組まれている点は特徴の1つであろう。

【注】

- (1) LSS(機能が満足でない人のための扶助とサービス法)では、「知的障害者、自閉症患者、又は自閉症と同様な状態の人、成年期に外部からの事故、又は身体的疾病により脳に障害を受け、恒久的な知的機能低下を負った人、普通の状態ではなく、多くの扶助やサービスがないと一般的な生活を送ることが極めて困難な重度心身障害を持っている人」を対象に、「障害者個人が可能な限り一般の人々と同じ生活をするを目的」に、「パーソナルアシスタント(専属介護者)、付き添い(同伴サービス)制度、コンタクトパーソン(友人)制度」などを提供するものである。以上、日本障害者雇用促進協会障害者職業センター：諸外国における障害者雇用対策、「日本障害者雇用促進協会障害者職業センター資料シリーズ」, No.24, pp252-256 (2001) による。
- (2) 全国健康保健委員会(Socialstyrelsen)の「障害者のためのサービス—2004年状況報告」 (<http://www.socialstyrelsen.se/Publicerat/2005/8674/Summary.html>) によれば、2003年にはLSSに基づくサービスを約48,000人の障害者が受給し、約21,000人の障害者が社会サービス法に基づくサービスを受給している。受給状況は増加傾向にあり、1999年との比較では、LSSは17%増、社会サービス法では5%増を示している。
- (3) サムハル社の所在地等は次のとおりである。

Samhall AB Linnegatan 89 E, Box27705,SE-115 91 Stockholm,Sweden

<http://www.samhall.se>

【参考文献】

- 二文字理明(編訳)：『スウェーデンの障害者施策』，現代書館(1998)
- 「施設と自己決定」編集委員会：『スウェーデンからの報告 施設、地域生活、当事者活動』，筒井書房；エンパワメント研究所(2000)
- 厚生労働省職業安定局(監修)・高齢・障害者雇用支援機構(編)：『障害者雇用ガイドブック平成17年版』，雇用問題研究会(2005)
- 全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会：「第5回全国社会就労センター協議会海外障害者就労事情視察研修セミナー報告書」(2000)
- 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター：「欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス」(1998)
- 全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会：『障害者の就労に関する国際セミナー報告書』，中央競馬馬主社会福祉財団(1998)
- 訓覇法子・藤岡純一：スウェーデン，『世界の社会福祉1』(仲村優一・一番ヶ瀬康子編)，旬報社(1998)
- 高橋睦子：フィンランド，『世界の社会福祉1』(仲村優一・一番ヶ瀬康子編)，旬報社(1998)
- 日本障害者雇用促進協会障害者職業センター：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)

大谷 強・二文字理明 (監修・翻訳・著)， 岸田典子・野嶋スマ子・齋藤縣三 (著)：『障害者の雇用
差別 日本から見たスウェーデンの実態』， 関西障害者定期刊行物協会 (2002)

在日スウェーデン大使館ホームページ： <http://www.twics.com>

スウェーデン文化交流協会ホームページ(Sweden Institute)： <http://www.si.se>

Statistics Swedenホームページ： <http://www.scb.se>

スウェーデン労働省ホームページ： <http://www.amv.se>

全国保健委員会ホームページ： <http://www.socialstyrelsen.se>

外務省ホームページ： <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/sweden/data.html>

スウェーデン障害者オンブズマンのホームページ： <http://www.sweden.se/>

Sweden Institute: Swedish labor market policy (2005), <http://www.sweden.se/>

Sweden Institute: Swedish labor market policy (2005)

ILOのホームページ： http://www.logos-net/ilo/159_base/sweden/swe_rap/obj.html

障害保健福祉研究情報システムのホームページ： [http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/ld/samh
all2004/brief.html](http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/ld/samh
all2004/brief.html)

Statistics Sweden National Labour Market Board: Labour market situation for disabled
persons – 4th quarter (2002),(2003)

第 II 部

障害者雇用に関する法律

社会法典第9編 (SGB IX)

(Sozialgesetzbuch IX)

－ 障害者のリハビリテーションと参画 －

(Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

2001 年 6 月 19 日付 (連邦官報第 I 部 1046 頁, 1047 頁)

2007 年 12 月 18 日の法律第 8 条 (連邦官報第 I 部 2984 頁) により最終改訂

2008 年 1 月 1 日現在

目 次

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 1 章	総則	114
第 1 条	自主的な決定と社会生活への参画	114
第 2 条	障害	114
第 3 条	予防の優先	114
第 4 条	参画のための給付	114
第 5 条	給付グループ	115
第 6 条	リハビリテーション担当機関	115
第 6a 条	社会法典第 2 編による労働生活への参加のための給付を行うリハビリテーション 担当機関	116
第 7 条	異なる規定の留保	116
第 8 条	参画のための給付の優先	116
第 9 条	受給資格者の要望権と選択権	117
第 10 条	給付の調整	117
第 11 条	給付の共同作業	118
第 12 条	リハビリテーション担当機関の協力	118
第 13 条	共同勧告	118
第 14 条	管轄権の明確化	120
第 15 条	自己調達給付の弁済	122
第 16 条	命令の授権	122
第 2 章	参画のための給付実施	122
第 17 条	給付の実施、個人的資金	122
第 18 条	給付の場所	123

第 19 条	リハビリテーション機関と施設	124
第 20 条	質の保証	124
第 21 条	給付提供者との契約	125
第 21a 条	命令の授権	126
第 3 章	共同出先機関	126
第 22 条	任務	126
第 23 条	出先機関	127
第 24 条	報告	127
第 25 条	命令の授権	128
第 4 章	医学リハビリテーションのための給付	128
第 26 条	医学リハビリテーションのための給付	128
第 27 条	病人の治療とリハビリテーション	129
第 28 条	段階的な再編入	129
第 29 条	自助の支援	129
第 30 条	早期発見と早期支援	129
第 31 条	補助具	130
第 32 条	命令の授権	131
第 5 章	労働生活に参画するための給付	131
第 33 条	労働生活に参画するための給付	131
第 34 条	雇用主に対する給付	133
第 35 条	職業リハビリテーション施設	134
第 36 条	参加者の法的地位	135
第 37 条	給付期間	135
第 38 条	連邦雇用機関の関与	135
第 39 条	障害者作業所における給付	135
第 40 条	入所手続および職業教育領域における給付	136
第 41 条	作業領域における給付	136
第 42 条	障害者作業所における給付の管轄権	137
第 43 条	雇用促進手当	137
第 6 章	生計を保障する給付およびその他の補助的給付	138
第 44 条	補助的給付	138
第 45 条	生計維持のための給付	139
第 46 条	移行手当の額と算定	140
第 47 条	標準報酬の算定	141

第 48 条	特別事例における算定基礎	141
第 49 条	算定基礎の連続性	142
第 50 条	報酬補填給付の調整	142
第 51 条	給付の継続支給	142
第 52 条	収入の算入	143
第 53 条	旅費	144
第 54 条	家事援助または経営補助および児童養育費	145
第 7 章	共同体での生活に参画するための給付	145
第 55 条	共同体での生活に参画するための給付	145
第 56 条	養護教育給付	146
第 57 条	意思疎通の促進	146
第 58 条	共同体での文化的生活に参画するための援助	147
第 59 条	命令の授権	147
第 8 章	参画の保障と調整	147
第 1 節	助言と情報提供の保障	147
第 60 条	身上監護権者の義務	147
第 61 条	障害者に対する助言の保障	147
第 62 条	州医	148
第 2 節	連盟の訴権	148
第 63 条	連盟の訴権	148
第 3 節	障害者の参画の調整	149
第 64 条	障害者参画のための諮問委員会	149
第 65 条	諮問委員会の手続	150
第 66 条	障害者の状況およびその参画の推移に関する報告	150
第 67 条	命令の授権	150
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
第 1 章	保護対象者の範囲	151
第 68 条	適用範囲	151
第 69 条	障害の認定、証明	151
第 70 条	命令の授権	152
第 2 章	雇用主の雇用義務	152
第 71 条	重度障害者の雇用に関する雇用主の義務	152
第 72 条	重度障害者特別グループの就業	153
第 73 条	職場の概念	153

第 74 条	最低職場数および義務職場数の算定	154
第 75 条	重度障害者のための義務職場数への就業者の算入	154
第 76 条	重複算入	155
第 77 条	負担調整賦課金	155
第 78 条	負担調整基金	157
第 79 条	命令の授権	157
第 3 章	雇用主のその他の義務	158
第 80 条	雇用主および連邦雇用機構と社会統合事務所の協力	158
第 81 条	雇用主の義務と重度障害者の権利	159
第 82 条	公的な雇用主の特別な義務	160
第 83 条	統合協定	160
第 84 条	予防	161
第 4 章	解雇からの保護	162
第 85 条	同意の必要性	162
第 86 条	解雇予告期間	162
第 87 条	申請手続	162
第 88 条	社会統合事務所の決定	162
第 89 条	自由裁量決定の制限	163
第 90 条	例外	163
第 91 条	特別解雇予告	164
第 92 条	解雇からの保護の拡大	165
第 5 章	経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会、 裁判官人事委員会、重度障害者代表、雇用主代理人	165
第 93 条	経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会、 裁判官人事委員会の任務	165
第 94 条	重度障害者代表の選挙と任期	165
第 95 条	重度障害者代表の任務	166
第 96 条	重度障害者の利益代表の個人的な権利と義務	168
第 97 条	コンツェルン・共同・管区・中央重度障害者代表	169
第 98 条	雇用主代理人	171
第 99 条	協力	171
第 100 条	命令の授権	171
第 6 章	重度障害者参画のための特別規定の実施	171
第 101 条	社会統合事務所と連邦雇用機構の協力	171

第 102 条	社会統合事務所の任務	172
第 103 条	社会統合事務所の障害者諮問委員会	174
第 104 条	連邦雇用機構の任務	175
第 105 条	連邦雇用機構の障害者諮問委員会	176
第 106 条	共同規定	177
第 107 条	任務の委託	177
第 108 条	命令の授権	177
第 7 章	社会統合専門機関	177
第 109 条	概念および対象者	177
第 110 条	任務	178
第 111 条	委託と責任	179
第 112 条	専門的必要条件	180
第 113 条	財政給付	180
第 114 条	結果の監視	181
第 115 条	命令の授権	181
第 8 章	重度障害者および重度障害者と同等扱いの障害者の参画のための特別規定の適用終了	181
第 116 条	重度障害者の参画のための特別規定の適用終了	181
第 117 条	重度障害者のための特別扶助の剥奪	182
第 9 章	異議申立て手続	182
第 118 条	異議申立て	182
第 119 条	社会統合事務所における異議申立て委員会	182
第 120 条	連邦雇用機構における異議申立て委員会	183
第 121 条	手続規定	184
第 10 章	その他の規定	184
第 122 条	重度障害者の優先	184
第 123 条	労働報酬および俸給	185
第 124 条	超過勤務	185
第 125 条	付加休暇	185
第 126 条	不利益の調整	185
第 127 条	重度障害者の家内労働形式での就業	186
第 128 条	重度障害のある公務員、裁判官、軍人	186
第 129 条	独立した仕事	187
第 130 条	秘密保持義務	187
第 131 条	統計	187

第 11 章	社会統合プロジェクト	188
第 132 条	概念および対象者	188
第 133 条	任務	188
第 134 条	財政的給付	189
第 135 条	命令の授権	189
第 12 章	障害者作業所	189
第 136 条	障害者作業所の概念および任務	189
第 137 条	障害者作業所への受入れ	190
第 138 条	障害者の法的地位および労働報酬	190
第 139 条	共同参加	191
第 140 条	委託業務の負担調整賦課金への算入	191
第 141 条	公共企業体による業務委託	192
第 142 条	認定手続	192
第 143 条	盲人作業所	192
第 144 条	命令の授権	192
第 13 章	公共旅客輸送における重度障害者の無料輸送	192
第 145 条	無料輸送、旅客運賃損失の弁済請求	192
第 146 条	個人的な前提条件	194
第 147 条	近距離・長距離輸送	194
第 148 条	近距離輸送における運賃損失の弁済	195
第 149 条	遠距離輸送における運賃損失の弁済	196
第 150 条	弁済手続	196
第 151 条	費用負担	197
第 152 条	印紙による収入	198
第 153 条	証明書の把握	199
第 154 条	命令の授権	199
第 14 章	処罰規定・罰金規定および最終規定	199
第 155 条	処罰規定	199
第 156 条	罰金規定	200
第 157 条	都市州条項	201
第 158 条	連邦情報局に関する特別規定	201
第 159 条	移行規定	202
第 159a 条	労働市場政策現代化法第 3 法についての移行規定	202
第 160 条	検討規定	202

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

第1章 総則

第1条 自主的な決定と社会生活への参画

障害者または障害のおそれのある者は、自主的な決定および社会生活への同権による参画を促進し、差別を防止または差別に対抗するために、本法典およびリハビリテーション担当機関に対して適用される給付法に基づく給付を得る。その際、障害のある、または障害のおそれのある女性と児童については格段の配慮を要する。

第2条 障害 (Behinderung)

- (1) ある人の身体的機能、知的能力または精神状態が、6ヵ月以上にわたり、その年齢に典型的な状態とは異なる確率が高く、そのため社会生活への参画が侵害されているならば、障害があるという。侵害が見込まれている場合には、障害のおそれがあるという。
- (2) ある人の障害度が50以上であり、かつその住所、通常の滞在所または第73条の趣旨による職場での就業場所が、法に則り本法典の適用範囲内にあるならば、第2部の趣旨による重度障害である。
- (3) 障害度が30以上50未満であり、前項のその他の前提条件を満たす障害者は、その障害のために、重度障害者との同等扱いがなければ第73条の趣旨による適切な職場を得る、あるいは保持することができない場合には、重度障害者と同等に扱われる (同等扱いの障害者)。

第3条 予防の優先

リハビリテーション担当機関は、慢性の病気を含む障害の発生の防止に努めなければならない。

第4条 参画のための給付

- (1) 参画のための給付には、障害の原因にかかわらず、以下の目的のために必要な社会給付が含まれる。
 1. 障害を防止し、取り除き、減少させ、悪化を防ぎ、またはその結果を緩和する。
 2. 稼得能力の制限または介護の必要な状態を回避し、克服し、減少させ、または悪化を防ぎ、ならびに他の社会給付の早期受給を回避し、または受給中の社会給付を減らす。

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

第5条 給付グループ

参画のために提供される給付は以下の各号のとおりである。

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

第6条 リハビリテーション担当機関 (Rehabilitationsträger)

- (1) 参画のための給付担当機関 (リハビリテーション担当機関) となりうるのは、以下の各号の機関である。
1. 前項1号と3号の給付については公的 disease 金庫
 2. 前項2号と3号の給付については連邦雇用機構 (Bundesagentur für Arbeit)
 3. 前項1号から4号の給付については公的労災保険の保険者
 4. 前項1号から4号の給付については公的年金保険の保険者、前項1号と3号の給付については農業者老齢保障の保険者

5. 前項1号から4号の給付については戦争犠牲者援護の運営者および健康被害における社会賠償法の一環としての戦争犠牲者扶助の運営者
 6. 前項1号、2号、4号の給付については公的児童青少年扶助の運営者
 7. 前項1号、2号、4号の給付については社会扶助の運営者
- (2) リハビリテーション担当機関は、その任務を独立して、かつ自己責任のもとに遂行する。

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

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

第7条 異なる規定の留保

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

第8条 参画のための給付の優先

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

第9条 受給資格者の要望権と選択権

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

第10条 給付の調整

- (1) いくつかの給付グループまたは複数のリハビリテーション担当機関の給付が必要な場合には、第14条に基づく担当リハビリテーション担当機関がそれに対して責任を持つ。関与するリハビリテーション担当機関は、連絡を取り合い、受給資格者と調整したうえで、各人の必要性に応じて必要性が見込まれる給付を機能別に定め、それらが一体となって相互に密接に関連し合うように書面で編成する。給付はリハビリテーションの流れに合わせて調整し、受給資格者に対して、個別の事例の特殊性を考慮し、第1条と第4条1項の目的に合わせて、社会生活への全面的な参画を、迅速、効果的、経済的かつ長期的に可能にする。その際、リハビリテーション担当機関は、手続をその時々により必要性に応じて例外なく確実にを行い、効果的かつ経済的な給付が同じ基準と原則に従って遂行されることを保証するものとする。第1文から第3文は、第17条2項に基づく個人的資金を通じた給付が給付負担者により執行された時にも有効である。
- (2) 前項は、給付に関連する社会統合事務所 (Integrationsamt) および第2部の重度障害者のためのその他の扶助に対しても準用される。
- (3) 精神障害者またはそうした障害のおそれのある者には格段の配慮を要する。
- (4) 本法典のデータ保護法上の規定は、なお効力を有する。

第 11 条 給付の共同作業

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

第 12 条 リハビリテーション担当機関の協力

- (1) 法律、法規命令または一般的な行政規定による該当する規則の枠内で、リハビリテーション担当機関は以下の各号に対して責任がある。
 1. 個別の事例において必要な、参画のための給付が、完全かつ迅速に、ならびに目的物、範囲、タイプに応じて、均一に提供される。
 2. 範囲の限定に関して一致して明らかにする。
 3. 第 1 条と第 4 条に挙げられた目的に応じて、助言が行われる。
 4. 専門的な判断が、可能な限り統一の原則に従って実施される。
 5. 第 3 条の目的に従い予防が実施される。
- (2) リハビリテーション担当機関およびその連盟は、障害者参画のための任務を共同で引受けるために、特に地域的な連合体を作らなければならない。社会法典第 10 編の第 88 条 1 項 1 文および 2 項が準用される。

第 13 条 共同勧告

- (1) 第 6 条 1 項 1 号から 5 号のリハビリテーション担当機関は、第 12 条 1 項の協力を確実に実施するために共同勧告を取決める。

(2) 第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関は、さらに以下のような共同勧告を取決める。

1. 障害の開始を防止するために、第3条に則りどのような措置が適しているか、ならびに措置の件数、範囲、効果の統計的把握に関して。
2. 特に疾患の慢性化に起因する障害を防止するために、どのような場合に、どのような方法でリハビリテーション必要者に対して参画のための給付を提供するか。
3. どのような場合に、どのような方法で、個別の事例で達成しようとする目的および給付の必要性を明確化したものを書面に記録しておくか、ならびに第14条に規定された手続の構成について。
4. 第38条に基づくそれ以外のリハビリテーション担当機関は、連邦雇用機構をどのような方法で関与させるか。
5. 参画のための給付をどのように調整するか。
6. どのような方法で、どのような範囲で、疾病と障害の予防、リハビリテーション、早期発見、克服を目的とする自助グループ、自助組織、自助連絡機関を支援するか。
7. 参画のための外来給付の実施中に、複数の報酬補足給付に対する請求権がその期間について存在する場合、生活維持のための給付（第45条）を、給付間およびその他の報酬補足給付からどのように区切るのか。
8. どのような場合に、どのような方法で、治療を行っている家庭医または専門医および産業医または工場医を、参画のための給付の開始と実施に組み入れるか。
9. 必要性が見込まれる参画のための給付の個人的な必要性を可能な限り早期発見することを目的とする、障害のある従業員、雇用主および第83条の規定する代表との情報交換について。
10. 社会福祉機関およびそれに類する機関との協力について。

(3) あるリハビリテーション担当機関について、法規定に基づく基本勧告が存在し、共同勧告がこれと異なる場合、あるいは共同勧告の対象が、法規定に則り基本勧告の対象に該当するであろう場合、そのリハビリテーション担当機関は、基本勧告の各パートナーの了承を確実に得るものとする。

(4) 年金保険、医療保険、労災保険ならびに農業者老齢保障の保険者は、共同勧告を取決める際に、それぞれの中央組織に代理を務めてもらうことも可能である。

(5) 共同勧告の準備には、社会扶助および公的児童青少年扶助の運営者が、連邦地方自治体中央機関連盟、連邦社会扶助広域運営者連合、連邦州青少年局連合を通じて、ならびに第2部に規定された重度障

害者のための給付およびその他の扶助に関連する社会統合事務所が、社会統合事務所の集まりである連合体を通じて関与する。社会扶助および公的児童青少年扶助の運営者は、本法典に則りその任務を引受ける際に、取決めた共同勧告に従う、またはそれに関与することができる。

(6) 自主的な社会福祉事業、自助グループおよび障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟ならびに外来・入院リハビリテーション施設の利益を代表する連邦レベルの有力な諸中央組織を、共同勧告の準備に関与させる。勧告作成時にはそれらの要望を可能な限り考慮する。勧告には、障害のある、または障害のおそれのある女性および児童にとって格段に配慮すべきことも取り入れる。

(7) 関与するリハビリテーション担当機関は、連邦リハビリテーション連合のもとで彼らが準備した提案を基礎として、連邦労働社会省と州の了解を得たうえ、連邦リハビリテーション連合の枠内で共同勧告を取決める。データ保護に関する連邦委員が参加する。連邦労働社会省が提案を求めた場合には、連邦リハビリテーション連合は6ヵ月以内に提案を提示する。どのリハビリテーション担当機関の正当な利益もその提案に対立しないならば、その提案は受け入れられる。第4文により異議が申立てられた場合には、提案提示後4週間以内に対処しなければならない。

(8) リハビリテーション担当機関は、毎年、連邦リハビリテーション連合に対して共同勧告から得られた経験を報告し、年金保険、医療保険、労災保険ならびに農業者老齢保障の保険者は、各中央組織を通じて報告する。連邦リハビリテーション連合は、連邦労働社会省および州に、その要約を提供する。

(9) 共同勧告は、各地域を管轄するリハビリテーション担当機関を通じて具体化されうる。

第14条 管轄権の明確化

(1) 参画のための給付が申請されたなら、リハビリテーション担当機関は、申請書到着後2週間以内に、そのリハビリテーション担当機関に適用される給付法に照らしてその給付を管轄しているかどうかを確認する；疾病金庫においては、社会法典第5編第40条4項の規定する給付義務も審査に含まれる。審査により、そのリハビリテーション担当機関がその給付の管轄ではないことを確認したならば、リハビリテーション担当機関はただちに申請書を、管轄すると想定されるリハビリテーション担当機関のもとに送達する。確認のために障害の原因を明らかにする必要がある、それが第1文で示された期限内には不可能である場合には、ただちに申請書を、原因にかかわらず給付を提供するリハビリテーション担当機関に送達する。申請が連邦雇用機構に提出された場合には、第1文と第2文の規定する審査の際に、社会法典第6編第11条2a項1号および第3編第22条2項による確認は行われない。

(2) 申請書を他に回さない場合には、リハビリテーション担当機関は、リハビリテーションの必要性をただちに査定する。この査定のために、鑑定を求める必要がない場合には、リハビリテーション担当機関は、申請書到着後3週間以内に決定する。申請書を他に回す場合には、申請書が転送された先のリハ

ハビリテーション担当機関に対して第1文と第2文がその趣旨に即して適用される。第2文に挙げた期間は、当該リハビリテーション担当機関への申請書到着を以って開始される。リハビリテーションの必要性を確認するために鑑定が必要な場合には、鑑定提出後2週間以内に決定を下す。申請書が転送された先のリハビリテーション担当機関が、申請された給付について第6条1項によるリハビリテーション担当機関ではありえない場合には、そのリハビリテーション担当機関は、ただちに、誰がどのような方法で第2文と第4文の規定する期限内にその申請書について決定を下すかについて、管轄すると想定されるリハビリテーション担当機関と協議し、その結果を申請者に知らせる。

(3) リハビリテーション担当機関が給付を職務上提供する場合には、第1項と第2項がその趣旨に即して適用される。その際、見込まれるリハビリテーションの必要性を知った日が、申請日の代りとなる。

(4) 第1項2文から4文に基づきリハビリテーション担当機関が給付を認可した後、他のリハビリテーション担当機関がその給付を管轄することが確認された場合には、他のリハビリテーション担当機関は、給付を提供したリハビリテーション担当機関に対して、かかった費用を該当する法規定に従って弁済する。連邦雇用機構は、年金保険の保険者がその時の労働市場状況にかかわらず年金の給付を義務づけられているであろうという具体的な根拠を有している場合には、第1文の解明のために、社会法典第6編の第11条2a項1号の確認に関する労働生活に参画するための給付申請を、年金保険の保険者に単に転送するだけである。第2項1文と2文による給付を提供した管轄ではないリハビリテーション担当機関に対しては、リハビリテーション担当機関が異なる取決めを行った場合を除き、社会法典第10編の第105条は適用されない。

(5) リハビリテーション担当機関は、確実に、連絡や意思伝達に障害のない専門家に依頼できるように取り計らう。リハビリテーションの必要性を確認するために、鑑定が必要な場合にはリハビリテーション担当機関はただちに適切な専門家1名に依頼する。この専門家は、その時に利用可能な社会医学サービスを考慮し、通常、できる限り居住地の近くの3名の専門家を受給資格者に推挙する。受給資格者が、推挙された専門家の中から1名を選んだら、その希望を取り入れる。選ばれた1名の専門家は、包括的な社会医学的、必要ならば心理学的な鑑定を実施し、依頼後2週間以内に鑑定書を作成する。鑑定書の中で行われたリハビリテーションの必要性に関する査定は、リハビリテーション担当機関の決定の基礎となる。保健所の法的な任務は従前の例による。

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

第 15 条 自己調達給付の弁済

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

(2) リハビリテーション担当機関は、以下について記録する。

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

第 16 条 命令の授権

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

第 2 章 参画のための給付実施

第 17 条 給付の実施、個人的資金

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

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

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

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

(3) 個人的資金は規則により毎月毎の給付が現金によって提供される。金券は相当の理由がある場合に認められる。個人的資金は第10条1項に沿った手続により、個々の確認された請求が需要を満たし必要な助言と支援を行えると確認された上で割り当てられる。その際個人的資金の規模は、すべて個々に従来個人的資金がなければ給付が支給されると確認された費用を超過してはならない。

(4) 個人的資金給付が複数の給付実施者を有する場合、第14条において責任をもつ参加給付実施者が依頼により、また他の関係給付実施者の名により行政行為を発出し、他の手続きを主導する。他の関係する給付実施者は、関係する給付実施者が受給資格者との調整で合意した時は、第1文の業務に割り当てられることができる。その場合社会法典第10編第93条が有効である。異議申立ての場に責任を持つ取り扱い給付実施者に、異議申立てに対する回答も発布される。

(5) 本法発効以前に開始された個人的資金の更なる使用の導入を試験するためのモデル計画については、第17条3項の2004年6月30日に有効な条文を適用する。

(6) 2004年7月1日から2007年12月31日までの期間、個人的資金は試行とする。その際、特に予算化可能な現金による給付のモデル的な割り当て手続きと科学的な立会いと評価の下での援護構造の発展が試験される。

第18条 給付の場所

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

第 19 条 リハビリテーション機関と施設 (Rehabilitationsdienste und -einrichtungen)

- (1) リハビリテーション担当機関は、連邦政府と州政府の関与のもとで共同して、十分な数と質の専門的および地域的に必要なリハビリテーション機関とリハビリテーション施設が提供されるよう努める。十分な数が揃ったそのようなリハビリテーション機関とリハビリテーション施設については、連絡や意思伝達の障害が存在しないように注意を払う。自主的な社会福祉事業、自助グループおよび障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟ならびに外来・入院リハビリテーション施設の利益を代表する連邦レベルの有力な諸中央組織を関与させる。
- (2) 個別事例の査定の結果、目的が同程度の有効性を伴って達成される場合には、個人的な事情を考慮し、外来、部分入院または企業内という形で、必要な場合には家族の負担を軽減したり家族を支援するサービスをも含めて、給付を提供する。
- (3) 障害のある、または障害のおそれのある児童に対する給付においては、障害のある児童と障害を持たない児童を共同でケアするように努める。
- (4) リハビリテーション担当機関が給付の実施のために特別な機関（リハビリテーション機関）または特別な施設（リハビリテーション施設）を利用する場合には、どの機関またはどの施設が、最も適した形で給付を実施するかという観点から選択を行う；その際、自主的な運営者または公益的な運営者の機関および施設を、障害者のリハビリテーションと参画にとっての重要性に応じて考慮し、リハビリテーション機関またはリハビリテーション施設の運営者の多様性を認識し、その独立性、自己理解および自主性に注目する。第 35 条 1 項 2 文 4 号が適用される。
- (5) リハビリテーション担当機関は、それらに適用される法規定に従い、リハビリテーション機関またはリハビリテーション施設を、それが目的に適い、かつその機関または施設の仕事がそれ以外の方法では確保できない場合には、支援することができる。
- (6) 同程度の任務を課されるリハビリテーション機関およびリハビリテーション施設は、連合体を設立しなければならない。

第 20 条 質の保証

- (1) 第 6 条 1 項 1 号から 5 号のリハビリテーション担当機関は、給付の質の確保とさらなる発展、特にバリアフリーの給付提供のために、ならびに給付提供者の効果的な品質管理の基礎として比較品質分析を実施するために、共同勧告を取決める。第 13 条 4 項を準用するものとする。第 6 条 1 項 6 号および 7 号によるリハビリテーション担当機関は、勧告に関与することができる。
- (2) 給付提供者は、目的に適った系統だった手続と措置を通じて給付提供の質を保証し、継続的に向上

させるような品質管理を確実に実施する。入院リハビリテーション施設は第2a 項の認証手続きを受けなければならない。

(2a) 第6条1項1号および3～5号によるリハビリテーション担当機関の中央組織は、連邦リハビリテーション連合の基本的な必要条件の枠内で、標準的な基準の品質管理が成功裏に実現することを証明する、第2項1文による内部機器の品質管理及び統一的で独立した認証手続きを設ける。入院リハビリテーション施設の利益代表のため連邦レベルで決定権を持つ中央組織ならびに、自由福祉サービス協会、自助グループ、傷害を持つ女性の利益代表を含む障害者の連合には意見表明の機会が与えられる。

(3) 連邦リハビリテーション連合は、第1項の規定する勧告を準備する。当該連合は、自主的な社会福祉事業、自助グループおよび障害女性利益代表の各連盟を含む障害者連盟ならびに第19条6項により設立された連合体および外来・入院リハビリテーション施設の利益を代表する連邦レベルの有力な諸中央組織を関与させる。それらの要望は、勧告作成時に可能な限り考慮する。

(4) 第13条3項は、リハビリテーション担当機関に対する法規定に基づく取決めについても準用される。

第21条 給付提供者との契約

(1) リハビリテーション担当機関の担当職務の中に規定されていないリハビリテーション機関およびリハビリテーション施設による給付の実施に関する契約には、主として以下の各号に関する規定を含むものとする。

1. 給付実施に対する質的な要件、関与する職員および付随する専門サービス
2. 報酬取決めについてはリハビリテーション担当機関の原則を受け継ぐ。
3. 関与者の権利と義務、ただし関与者とリハビリテーション担当機関の間に存在する法律関係からすでに生じていない場合に限る。
4. 給付実施関与者の相応の協力可能性
5. 個人に関するデータの秘密保持
6. 障害のある女性、特に重度障害の女性の適度な割合の就業

(2) リハビリテーション担当機関は、契約が統一の原則に基づいて結ばれるように努める；リハビリテーション担当機関は、契約の内容に関して、リハビリテーション機関とリハビリテーション施設の連合と合意のうえ第13条による共同勧告ならびに基本契約を取決めることができる。

(3) 専門的に適切でない機関または施設との契約は解除する。入院リハビリテーション施設は第 20 条 2 項 2 文に沿って認証された場合に限り適切である。

(4) 第 1 項 1 号および 3 号から 6 号はリハビリテーション担当機関の独自施設についても準用される。

第 21a 条 命令の授權

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

第 3 章 共同出先機関 (Gemeinsame Servicestellen)

第 22 条 任務

(1) リハビリテーション担当機関の共同地域出先機関は、障害者および障害のおそれのある者、彼らの第 60 条による代理権者および保護資格者に助言と支援を提供する。助言と支援には特に以下の各号に示す内容が含まれる。

1. 給付必要条件、リハビリテーション担当機関の給付、労働生活における特別扶助ならびに手続の流れに関して情報を提供する。
2. リハビリテーションの必要性の明確化、参画のための給付の請求、個人的資金および労働生活における特別扶助の請求、ならびに協力義務の履行を助ける。
3. どのリハビリテーション担当機関が管轄するかを明らかにし、明確で適切な申請が行われるように努め、申請書を管轄するリハビリテーション担当機関に転送する。
4. 鑑定の必要が見込まれるリハビリテーションの必要がある場合に、管轄するリハビリテーション担当機関にその旨を知らせる。
5. 管轄するリハビリテーション担当機関の決定を、参画のための給付の必要性が明白な場合に、それらが遅滞なく決定することができるように包括的に準備する。
6. リハビリテーション担当機関の決定または給付までに、障害者または障害のおそれのある者に補助しながら付き添う。
7. リハビリテーション担当機関において時代に即した決定および給付が実現するよう努める。
8. 給付提供中においても複数のリハビリテーション担当機関と関与者の間で調整や仲介を行う。

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

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

第23条 出先機関

(1) リハビリテーション担当機関は、既存の組織を利用して、すべての郡および郡に属さない市に必ず共同出先機関があるように取り計らう。障害者および障害のおそれのある者にとって居住地の近くでの助言と支援が保証されるのであれば、共同出先機関は、複数の小さな郡または郡に属さない市にまたがって設立することができる。ベルリン、ブレーメン、ハンブルクの各州については、これらの州の特別な行政構造に合わせて出先機関を設立する。

(2) 管轄する最上級の州の社会福祉部署は、リハビリテーション担当機関の中央組織の支援を受け、共同出先機関が遅滞なく設立されるように努める。

(3) 共同出先機関は、それらがその任務を包括的かつ専門知識を以って果たすことができ、連絡や意思疎通の障害が存在せず、待ち時間が通常は減少するように設置される。そのためには、主にリハビリテーション法と実務の幅広い専門知識を有する特別な専門教育を受けた職員が投入される。第112条3項をその趣旨に即して適用するものとする。

(4) 出先機関では社会保障データは、それが第22条1項による任務を果たすために必要な場合にのみ集められ、加工され、使用される。

第24条 報告

(1) リハビリテーション担当機関、年金保険・医療保険・労災保険の保険者は、その中央組織を通じて、連邦リハビリテーション連合に対して3年毎に、第1回目は2004年に、その共同出先機関の設置、その任務の実施と履行、データ保護の遵守および可能な改善に関する経験を報告する。人物に関するデータは匿名にする。

(2) 連邦リハビリテーション連合は、リハビリテーション担当機関の通知を評価するが、その際、管轄する最上級の州の社会福祉部署に関与させ、その通知を州レベルで自主的な社会福祉事業、自助グルー

プおよび障害女性利益代表者の各連盟を含む障害者連盟と共に審議し、連邦労働社会省と州に対して遅滞なく報告する。

第 25 条 命令の授権

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

第 4 章 医学リハビリテーションのための給付

第 26 条 医学リハビリテーションのための給付

(1) 障害者および障害のおそれのある者の医学リハビリテーションに関して、以下の各号の目的のために必要な給付が提供される。

1. 慢性疾患を含む障害を予防し、取り除き、減少させ、調整し、悪化を防ぐ、または、
2. 就業能力の制限および介護の必要を防止し、克服し、減少させ、悪化を防ぎ、ならびに現行の社会保障給付の早期受給を減少させる。

(2) 医学リハビリテーションのための給付には以下のものが含まれる。

1. 医師、歯科医およびその他の医療職従事者による治療、ただしその給付が、独自の治癒力を発達させるための指導を含めて、医師の監督または医師の指図のもとに実施される場合に限る。
2. 障害児および障害のおそれのある児童の早期発見および早期助成
3. 医薬品および包帯類
4. 物理療法、言語療法および作業療法を含む療法手段
5. 医師の治療と心理療法治療としての精神療法
6. 補助具
7. 負荷試験および就業療法

(3) 第1項による給付の構成要素は、これらの給付が、第1項に挙げた目的を達成し、または保証し、病気の後遺性を予防し、克服し、減少させ、またはその悪化を防ぐために個別事例が必要である場合には、医療上、心理学上、教育学上の扶助でもある。特に

1. 疾病・障害の処理を援助するための扶助
2. 潜在的自助可能性の促進
3. 受給資格者の同意を得て行うパートナーや家族ならびに上司や同僚に対する情報提供や助言
4. 地域の自助・助言可能性と連絡を取るための仲介
5. 精神的な安定をはかり、社会的権限を促進するための扶助。主として社会生活を営む能力とコミュニケーション能力の訓練および危機的状況の取り扱いの訓練を通じて。
6. 実生活に役立つ能力の訓練
7. 医学リハビリテーション給付の請求のための動機づけの指導

第27条 病人の治療とリハビリテーション

第26条1項に挙げた目的ならびに第10条は、患者の治療の給付の際にも適用される。

第28条 段階的な再編入

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

第29条 自助の支援 (Förderung)

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

第30条 早期発見と早期支援

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

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

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

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

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

第31条 補助具

(1) 第26条2項6号の補助具（身体補充部品ならびに整形外科的およびその他の補助具）は、給付受給者が身につけ、携行し、あるいは転居の際に持っていくことができ、かつ個々の事例の事情を考慮した場合、以下の目的のために必要である扶助を含む。

1. 急迫した障害を予防する。
2. 療養治療を確実に成功させる、または、
3. それらが日常生活の一般的な日用品でない限りにおいて、日常生活の基本的欲求の充足に際して障害を補う。

(2) 請求は、必要な変更、保守、代用品調達ならびに補助具使用のための教育も含む。リハビリテーション担当機関は

1. 代用品調達の前に、これまで使用してきた補助具の変更または保守が、より経済的であり、かつ同等の効果があるかどうかを査定する。
2. 障害者がその補助具に適応するか、またはその使用に関して教育を受けるかどうかによって補助具

の承認について判断する。

- (3) 給付受給者が、適切な補助具を選ぶ場合、より金額のかかる仕様のを必要とするならば、給付受給者は、超過分を自分で負担する。
- (4) 補助具はレンタルでも貸与されうる。この場合には第2、3項が準用される。

第32条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に以下の権限を与える。

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

第5章 労働生活に参画するための給付

第33条 労働生活に参画するための給付

- (1) 労働生活への参画については、障害者または障害のおそれのある者の稼得能力をそれらの人々の能力に応じて取得し、改善し、作り出し、または回復させるため、および労働生活への参画を可能な限り長期にわたって確保するために必要である給付が提供される。
- (2) 障害のある女性には、とりわけ職業上の目標設定における適切な、自宅に近い、パートタイムでも利用可能な雇用を提供することにより、職業生活における等しい機会を確保する。
- (3) 給付には以下の各号が含まれる。
 - 1. 助言と仲介のための給付、訓練対策と移動援助を含む職場を維持または得るための扶助
 - 2. 障害があるために必要となる基本訓練を含む職業準備
 - 3. 給付が、参画に必要な学校修了資格を含む場合も含めた職業適応および向上訓練

4. 給付のうち学校で実施される部分が時間的にそれほど多くない場合も含めた職業訓練
 5. 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関による社会法典第3編の第57条の起業助成金
 6. 障害者のために相応する適切な就業または自営の仕事を可能にし、維持するための、労働生活参画支援に関するその他の扶助
- (4) 給付の選択にあたっては、適性、嗜好、これまでの仕事ならびに労働市場における状況と推移を適切に考慮する。その際必要ならば、職業的適性を明らかにし、または試験就業を実施する；この場合には第7項、第53条の旅費ならびに第54条の家事援助および児童養育費が支払われる。
- (5) 給付は、必要な研修の期間についても提供される。
- (6) 給付は、第1項に挙げた目的を達成または確保し、および病気の後遺性を予防し、克服し、減少させ、またはその悪化を防ぐために、これらの給付が個別事例において必要であるなら、医学・心理学・教育学的な扶助、主として以下のような扶助も含む。
1. 疾病・障害の処理を援助するための扶助
 2. 潜在的自助可能性の促進
 3. 受給資格者の同意を得て行うパートナーや家族ならびに上司や同僚に対する情報提供や助言
 4. 地域の自助・助言可能性と連絡を取るための仲介
 5. 精神的な安定をはかり、社会的権限を促進するための扶助。とりわけ社会生活を営む能力とコミュニケーション能力の訓練および危機的状況への対応の訓練を通じて。
 6. 実生活に役立つ能力の訓練
 7. 労働生活に参画するための給付の請求に対する指導および動機づけ
 8. その与えられた任務（第110条）の枠内の社会統合専門機関の関与
- (7) 給付には以下の各号が含まれる。
1. ある給付の実施のために、自分または両親の所帯以外の宿泊が、障害の種類または程度から判断して、または参画が確実に成功するために必要であるならば、宿泊や食事のための必要経費の負担
 2. 給付の実施と直接に関係する必要経費の負担、特にカリキュラム費用、受験料、教材、作業着および作業に必要な道具。

(8) 第3項1号および6号による給付は以下の各号も含む。

1. 自動車扶助命令による自動車扶助
2. 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関による職業準備教育および雇用主、担当機関または障害者施設での面接に行くための往復によって生じる障害者または必要な付添人の不可避の収入欠損の補償
3. 職を得るための援助として重度障害者のために必要である就労支援 (Arbeitsassistentz)
4. 雇用主の義務が存在し、またはそうした給付が医学的給付として提供されうる場合を除き、障害の種類または程度から判断して、職業を営むため、労働生活に参画するための給付を受けるため、または職場への通勤および職場での安全性を高めるために必要である補助具の費用
5. 障害の種類または程度から判断して職業を営むために必要である技術的な作業補助の費用
6. 障害に対応する相応の程度の住居の調達、設備、維持の費用

第1文3号の給付は、3年を上限として提供され、第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関と調整し、第102条4項の社会統合事務所により実施される。リハビリテーション担当機関は、社会統合事務所にその費用を弁済する。第102条4項の請求はなお有効である。

第34条 雇用主に対する給付

(1) 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関は、労働生活への参画のための給付を、主として以下の各号の形で雇用主に対しても提供することができる。

1. 教育給付を業務において実施するための職業訓練助成金
2. 編入助成金
3. 業務における作業補助のための助成金
4. 期限付きの試験就業に対する一部または全額の費用弁済

給付は条件または義務を課したうえで提供することができる。

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

(3) 第1項1文2号の編入助成金は、労働賃金表による報酬を超えない、または労働賃金表規則がない場合には、雇用促進における保険料算定限度額の範囲内の、同等の仕事についてその地方で一般的な労

働報酬を超えない限りにおいて、雇用主から定期的に支払われる報酬の最大 50%とする；給付は通常 1 年を超えない期間について支給されるものとする。ただし労働生活への参画に必要な場合に限り、給付を 20%高く定め、2 年間の助成最高期間を上限として支給することができる。給付が 1 年以上支給される場合には、受給資格者の能力の期待される向上度および編入に必要な要件の減少に応じて、従来の助成額に比べて最低 10%は減額する。第 1 文の算定にあたっては、社会保険保険料総額に占める雇用主の割合も考慮する。編入助成金は、労働関係が、助成期間中または助成期間に相当する期間内に、ただし最長で給付の終了後 1 年で終了した場合には、払い戻す。これは以下の各号に該当する場合には、適用されない。

1. 受給資格者が、自ら退職を申し出て労働関係を終了する、または公的高齢年金の受給の最低年齢に達した場合
2. 雇用主に、解約告知期間が守られない重大な事由または労働者の人格または行動に起因する事由に基づき、または当該事業所での継続雇用を妨げる緊急な業務上の必要性があったために、解雇通知をするのが正当であった場合

払い戻しは、助成金額の半額、ただし最大で雇用関係の終了する前年に与えられた助成額に限定される；助成されなかった雇用後期間は、割合に応じて考慮する。

第 35 条 職業リハビリテーション施設 (Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation)

(1) 給付は、障害の種類または程度から判断して、または確実な成功のためには、それらの施設の特別な援助が必要である場合には、職業訓練施設、雇用促進施設および職業リハビリテーションのしかるべき施設を通じて実施される。施設においては

1. 給付の期間・内容・構成、教育方法、首脳部と教師の職業資格と職業経験ならびに専門サービスの形態に応じて、指導の成功裏の実施が期待できなければならない。
2. 適切な参加条件が提供され、障害に対応していなければならない、とりわけ労働保護の必要条件と防災防止が確実に守られなければならない。
3. 参加者および参加者の選んだ代表に対して、適切な給付実施に協力する機会が提供されなければならない。
4. 給付は、効率と経済性の原則に従い、とりわけ適切な報酬額で実施されなければならない。

管轄するリハビリテーション担当機関は、これに関して第 13 条と第 20 条に則り共同勧告を取決める。

(2) 職業訓練のための給付が職業リハビリテーション施設において実施される場合には、それらの施設

は障害者の適性をみる際に職業訓練の一部が事業所や官庁の出先機関で行われるように努めなければならない。職業リハビリテーション施設は、事業所での訓練にあたって、および職業訓練中の障害のある少年（14 歳以上 18 歳未満）の面倒をみる際に、雇用主を支援する。

第 36 条 参加者の法的地位

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

第 37 条 給付期間

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

第 38 条 連邦雇用機構の関与

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

第 39 条 障害者作業所（Werkstätten für behinderte Menschen）における給付

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

第 40 条 入所手続および職業教育領域における給付

(1) 障害者は、障害者のための認定作業所への入所手続および職業教育領域における給付を、以下の各号において受ける。

1. 作業所が障害者が労働生活に参画するための適切な施設であるかどうか、ならびに作業所のどの部門が、およびどのような給付が、障害者の労働生活への参画にとって考慮に値するかどうかを査定するための、そして編入計画を作成するための入所手続
2. 障害者の能力または稼得能力を可能な限り開発し、改善し、または回復させるために給付が必要であり、障害者がこの給付への参加後、少なくとも第 136 条の趣旨による経済的に利用可能な労働給付の最低量を提供できるようになることが期待できる場合には、職業教育領域

(2) 入所手続における給付は、3 ヶ月間提供される。この給付期間は、個別の事例で入所手続中に給付期間を短縮しても十分であると査定されれば、4 週間にまで短縮することができる。

(3) 職業教育領域における給付は、2 年間提供される。この給付は通常は 1 年間認可される。第 2 文の助成期間が終了する前の適切な時期に提出される専門的な見解に基づき、障害者の能力が一層開発される、または再取得されうらば、さらに 1 年間認可される。

第 41 条 作業領域における給付

(1)

1. 一般労働市場における就業、または、
2. 職業準備、職業適応、向上訓練または職業訓練（第 33 条 3 項 2 号から 4 号）

が、障害の種類または程度から判断して、考慮に値しない、まだ考慮には値しない、またはまだ再度考慮するには値しないが、少なくとも経済的に利用できる労働成果をもたらすことのできる障害者は、障害者認定作業所の作業領域における給付を受ける。

(2) 給付は以下の各号を対象とする。

1. 障害者の適性と嗜好に応じた就業の開始、実施および確保
2. 職業教育分野で得られた能力を維持、改善するため、および人格を一層発達させるための労働に付随する措置への参加
3. 適切な措置による適性のある障害者の一般労働市場への移行促進

(3) 作業所は、前項の給付のために、管轄するリハビリテーション担当機関から効率、経済性、能力の原則に応じた適切な報酬を受け取る。社会扶助運営者が管轄している場合には、社会法典第 12 編第 10 章の規定が適用される。報酬、前項の場合においては第 12 編第 76 条 2 項の総額と包括額と個別額は、以下の各号を対象とする。

1. 作業所の任務と専門的要件を満たすために必要なすべての費用ならびに、
2. 作業所の経済的活動と関係のある費用、ただし作業所およびそこに従事する障害者の種類と範囲に応じた特別な事情を考慮して、企業において通常発生する費用を超える場合に限る。

第 3 文 2 号の作業所の費用が、個別事例において算定不可能な場合には、これらの作業所の経済活動の作業所固有の費用のための包括報酬額を取決めることができる。

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

第 42 条 障害者作業所における給付の管轄権

(1) 以下の各号の機関が、入所手続における給付および職業教育領域における給付を提供する。

1. 連邦雇用機構、ただし 2 号から 4 号に規定された運営者のうちのいずれも管轄しない場合に限る。
2. 労働災害による負傷者および職業病罹患者に対する管轄権の範囲内で労災保険の保険者
3. 社会法典第 6 編の第 11 条から第 13 条の前提条件を満たす年金保険の保険者
4. 連邦援護法の第 26 条および第 26a 条の前提条件を満たす戦争犠牲者扶助の運営者

(2) 以下の各号の機関が、作業領域における給付を提供する。

1. 労働災害による負傷者および職業病罹患者に対する管轄権の範囲内で労災保険の保険者
2. 連邦援護法の第 27d 条 1 項 3 号の前提条件を満たす戦争犠牲者扶助の運営者
3. 社会法典第 8 編の第 35a 条の前提条件を満たす公的児童青少年扶助の運営者
4. 上記以外に社会法典第 12 編の前提条件を満たす社会扶助の運営者

第 43 条 雇用促進手当 (Arbeitsförderungsgeld)

障害者作業所は、作業領域に従事する障害者に対する報酬支払のために、管轄するリハビリテーション

担当機関から、第 41 条 3 項の報酬に加えて雇用促進手当を受け取る。雇用促進手当は、作業領域に従事し、その労働報酬が雇用促進手当と合わせて 325 ユーロを超えない障害者 1 人につき月額 26 ユーロとする。労働報酬が 299 ユーロより多い場合には、月額の雇用促進手当は、労働報酬と 325 ユーロの差額となる。連邦社会扶助法の 1996 年 8 月 1 日以降有効な条文による第 41 条 3 項、または第 41 条 3 項の規定する、作業所の作業領域における費用の割当てに基づく労働報酬の増額は、雇用促進手当の支払いに算入することができる。

第 6 章 生計を保障する給付およびその他の補足的給付

第 44 条 補足的給付

(1) 医療リハビリテーションのため、および労働生活への参画のための、第 6 条 1 項 1 号から 5 号に挙げられたリハビリテーション担当機関の給付は、以下の各号の給付により補填される。

1. 疾病給付金(Krankengeld)、援護傷病手当(Versorgungs krankengeld)、傷害給付金(Verletztengeld)、移行手当(Übergangsgeld)、職業訓練手当(Ausbildungsgeld)または生計費補助(Unterhaltsbeihilfe)
2. 以下の各号に対する分担金と分担補助金
 - a) 社会法典第 5 編、農業者疾病保険に関する法律第 2 号ならびに芸術家社会保険法による医療保険
 - b) 社会法典第 7 編による労災保険
 - c) 社会法典第 6 編ならびに芸術家社会保険法による年金保険
 - d) 社会法典第 3 編による連邦雇用機構
 - e) 社会法典第 11 編による介護保険
3. 医師の看護 (Betreuung)・監視下にあるグループにおける医師の処方によるリハビリテーションスポーツ、障害のある、または障害のおそれのある女性と少女のための自意識強化に役立つ訓練を含む。
4. 専門家の指導・監視下にあるグループにおける医師の処方によるトレーニング
5. 旅費
6. 経営補助および家事援助および児童養育費

(2) 労働生活への参画のための給付への参加中の病気や介護の際に、障害者保護がそれ以外の方法では確保できない場合には、公的な医療保険または介護保険の保険者に対する疾病給付金や介護保険の請求権のない任意医療保険のための保険料、または任意医療保険でも個別事例において保護が保証されないならば、民間医療保険会社に対する保険料が、提供されうる。医療リハビリテーション給付への失業中の参加者は、傷害給付金、援護傷病手当または移行手当の受給中は、民間疾病保険または介護保険の保険料のための補助金を得ることができる。補助金は社会法典第3編の第207a条2項により算定される。

第45条 生計維持のための給付

(1) 医療リハビリテーションのための給付に関連して

1. 公的疾病金庫は、社会法典第5編の第44条および第46条から第51条および農業者疾病保険に関する法律第2号の第8条2項およびそれに関連する第12条および第13条による疾病給付金を支給する。
2. 労災保険の保険者は、社会法典第7編の第45条から第48条、第52条および第55条による傷害給付金を支給する。
3. 年金保険の保険者は、本編および社会法典第6編の第20条および第21条による移行手当を支給する。
4. 戦争犠牲者扶助の運営者は、連邦援護法の第16条から第16h条および第18a条による援護傷病手当を支給する。

(2) 労働生活への参画のための給付に関連して、以下の各号の機関から移行手当が支給される。

1. 本編および社会法典第7編の第49条から第52条による労災保険の保険者
2. 本編および社会法典第6編の第20条および第21条による年金保険の保険者
3. 本編および社会法典第3編の第160条から第162条による連邦雇用機構
4. 本編および連邦扶助法の第26a条による戦争犠牲者扶助の運営者

(3) 障害者および障害のおそれのある者は、労働生活への参画のための給付におけるのと同様に、職業適性を明らかにし、または試験就業が実施されている（第33条4項2文）期間で、かつ参画により労働報酬をまったく得ない、またはわずかの労働報酬もしくは労働収入を得ている期間について移行手当に対する請求権を有する。

(4) 移行手当に対する請求権は、給付受給者が、妊娠婦手当への請求権を有している間は、停止する；

前記にかかわらず社会法典第7編第52条2号は、なお効力を有する。

(5) 障害者にとって初めての職業訓練および職業準備教育措置に関する給付ならびに障害者作業所の入所手続および職業教育分野における給付を実施している間は

1. 連邦雇用機構が、社会法典第3編の第104条から第108条による職業訓練手当を支給する。
2. 戦争犠牲者扶助の運営者が、連邦扶助法の第26条および第26a条の前提条件を満たす生計費補助を支給する。

(6) 戦争犠牲者扶助の運営者は、連邦扶助法の第27d条1項3号の場合においては連邦扶助法の第27a条による生計維持のための補足的な扶助を給付する。

(7) 医療リハビリテーションのための給付が外来で実施される際に、傷害給付金、援護傷病手当または移行手当が支給される場合には、リハビリテーション担当機関は第13条2項7号により取決められた勧告の枠内で、これらの給付のために負担した費用の弁済を請求することができる。

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

第46条 移行手当の額と算定

(1) 移行手当の算定には、保険料算定を義務づけられている限りにおいて（標準報酬）、得られた定期的な労働報酬と労働収入の100分の80を基礎とするが、最高でも第47条をしかるべく適用して算定した純労働報酬とする；この時、リハビリテーション担当機関に対してその時々に通算する保険料算定限度額が適用される。標準報酬および純労働報酬の算定の際には、社会法典第4編の第20条2項によるその時々保険料算定および保険料負担に適用されるスライドゾーンの特異性が考慮される。移行手当の額は

1. 所得税法の第32条1項、3項から5項の趣旨による子を1人以上持っている、または同じ家庭的共同生活を営むその配偶者または生活パートナーが、給付受給者を介護し、または自ら介護を必要とし、かつ介護保険の給付請求権を持っていないために職業を営むことができない給付受給者については、100分の75であり、
2. 上記以外の給付受給者については、第1文または第48条による標準額の100分の68である。戦争犠牲者扶助の運営者の移行手当については第2文1号の前提条件のもとで100分の80であり、それ以外の場合には100分の70が基礎となる。

(2) 前項1文の純労働報酬を算定するには、第47条1項6文の暦日による加算額から生じる純労働報

酬に占める割合を、百分率で定めるが、これは第 47 条 1 項 1 文から 5 文の暦日による標準報酬額の、この標準報酬額から生じる純労働報酬に対する比率である。暦日による移行手当は、第 47 条 1 項 1 文から 5 文の労働報酬から生じる暦日による純労働報酬を超えてはならない。

第 47 条 標準報酬の算定

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

(2) 部分失業の場合には、部分失業の結果、それ以上営むことのできなかった就業で得られた労働報酬が算定の基準となる。

(3) 短期労働者手当を受給した給付受給者については、作業休止の前に最後に得た標準労働報酬が基礎となる。

(4) 標準報酬は、リハビリテーション担当機関についてその時々適用される給付算定限度または保険料算定限度の額を上限として、年金保険においては保険料算定の基礎となる報酬の額を上限として考慮される。

(5) 国内で所得税を支払う義務のない給付受給者は、逸した純労働報酬の確定のために、国内に納税義務があったなら労働報酬から差引くことによって徴収されたであろう税金を考慮する。

第 48 条 特別事例における算定基礎

労働生活への参画のための給付期間中の移行手当の算定基礎は、以下各号の場合には、1 年間の賃金表による労働報酬もしくは賃金表規則がなければ、給付受給者の住所または常居所で通用するその地方で

一般的な労働報酬の 100 分の 65 から求める。

1. 第 46 条と第 47 条の算定により、もっと少ない金額が導き出される。
2. 労働報酬または労働収入が得られなかった、または、
3. 給付開始の際に算定期間の最終日が 3 年以上前になる。

基準となるのは、給付開始前の直近の暦月における労働報酬であるが、給付受給者が、障害がなければ自身の職業能力、それまでの職業活動および年齢から判断して考えられうる仕事に対するそれぞれの保険料算定限度額を上限とする。暦日については、この金額の 360 分の 1 を定める。

第 49 条 算定基礎の連続性

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

第 50 条 報酬補填給付の調整

- (1) 疾病給付金、援護傷病手当、傷害給付金および移行手当の基礎となる算定基礎は、それぞれ算定期間の終了後 1 年が経過してから、前々暦年から前暦年にかけての労働者の 総賃金額および給与額（社会法典第 6 編第 68 条 2 項 1 文）の変化に応じて、総労働報酬の推移に適合させる。
- (2) 調整ファクターは、労働者の前暦年の総賃金額および給与額を、前々暦年の該当する総賃金額および給与額で割ることによって求められる；社会法典第 6 編の第 68 条 7 項および第 121 条 1 項を準用する。
- (3) 連邦労働社会省は、各暦年の 6 月 30 日に次の 12 ヶ月間に基準となる調整ファクターを連邦官報に公表する。

第 51 条 給付の継続支給

- (1) 医療リハビリテーションのための給付または労働生活への参画のための給付の終了後、労働生活への参画のための継続給付が必要であり、その間、移行手当に対する請求権が基本的に存在し、当該給付が給付受給者が責任を負う必要のない理由で終了後すぐには実施できない場合には、以下の条件でこの期間について傷害給付金、援護傷病手当または移行手当が引き続き支払われる。

1. 給付受給者が失業しており、疾病給付金に対する請求権をもはや有していない、または、
 2. 給付受給者にとって妥当と思われる仕事が、当該受給者が責任を負う必要のない理由で仲介されえない。
- (2) 給付受給者は、遅滞に対して責任を負うが、とりわけ、その居所から比較的遠いところにあるが当該受給者にとっては妥当と思われる労働生活への参画のための給付の申し出を断る場合には、責任を負わなければならない。妥当性の判断については社会法典第3編の第121条4項を準用するものとする。
- (3) 給付受給者が労働生活への参画のための給付を、もっぱら健康上の理由から、もはや請求できないが、再び請求できる見込みがある場合には、移行手当と生計費補助が、この給付が終了するまで、ただし最長で6週間、継続して支払われる。
- (4) 給付受給者が労働生活への参画のための給付終了の直後から失業しており、職業安定所に失業の申請をし、かつ3ヵ月以上の失業手当の請求権を行使できない場合には、失業中は移行手当および生計費補助が3ヵ月を限度として継続して支払われる；3ヵ月の期間は、給付受給者が労働生活への参画のための給付終了に引き続いて失業保険からの請求権を行使できる日数分だけ短縮される。この場合移行手当は以下の金額となる。
1. 第46条1項2文1号による算定額増額の前提条件が存在する給付受給者においては100分の67
 2. 上記以外の給付受給者においては第46条1項1文または第48条から生じる金額の100分の60
- (5) 医学リハビリテーションに対する給付に直接引き続いて段階的な再編入（第28条）が必要な場合には、移行手当はそれが終わるまで継続して支払われる。

第52条 収入の算入

- (1) 第6条1項2号、4号および5号によるリハビリテーション担当機関の移行手当には以下の各号が算入される。
1. 就業または移行手当の請求期間に営まれた活動による稼得収入、ただし就業者においては公的控除と一回限り支払われた労働報酬分を、その他の給付受給者においては100分の20をそこから減額する。
 2. 移行手当に対する雇用主の給付、ただし移行手当とあわせて、給付開始前に得られ公的控除分だけ減額された労働報酬を超える場合に限る。
 3. 公法上の機関が医療リハビリテーションのための給付または労働生活への参画のための給付に関連して提供する金銭給付

4. 社会法典第4編の第 18a 条3項1文4号から生じる金額の稼得能力の減少による年金または傷病者年金、ただし稼得能力の減少が移行手当の算定基礎に影響を与えなかった場合に限る。
 5. 参画のための給付と同じ根拠により提供される稼得能力の減少による年金、ただし算入により不当な二重給付が回避される場合に限る。
 6. 部分労働報酬から移行手当を算定する際に考慮されなかった老齢年金
 7. 社会法典第7編の規定による傷害給付金
 8. 本法典の適用範囲の外にある機関によって給付された1号から7号に匹敵する給付
- (2) 児童加給のある傷病者年金および児童加給のある稼得能力の減少による年金を移行手当に算入する際に、所得税法の第 66 条または連邦児童手当法第6条による児童手当に相当する金額は計算に含まれない。
- (3) 第1項3号の移行手当をその給付分だけ減額すべき給付に対する請求が履行されない場合には、請求は移行手当の支払いについてだけリハビリテーション担当機関に移る；前記にかかわらず社会法典第10編の第104条と第115条は、なお効力を有する。

第 53 条 旅費

- (1) 旅費として、医療リハビリテーションのための給付または労働生活への参画のための給付の実施に関連して必要である交通費、食費、宿泊費が負担される；これに含まれるのは、障害の種類または程度から判断してその利用が必要である特別な輸送手段のための費用、付き添い期間について発生する収入欠損を含めた障害のために必要な付添人1名の費用、それ以外の方法では子のケアが確保されない限りにおいてリハビリテーション実施地への帯同が必要な子のための費用ならびに必要な荷物の輸送のための費用
- (2) 労働生活への参画のための給付の実施中に通常の場合に月に2回、家族のもとへの帰宅に必要な旅費が負担される。家族のもとへの帰宅費用のかわりに、家族が居所と給付受給者の滞在地を往復するための旅費を負担することもできる。
- (3) 給付が8週間以上提供される場合には、前項の旅費は医療リハビリテーションのための給付とも関連して負担される。
- (4) 交通費としては、障害者または障害のおそれのある者が給付実施地へ赴く日1日につき、住居と実施地との間の距離1kmを基準とする距離一括払い額を最初の10キロについては0.36ユーロ、それを超える1キロごとに0.40ユーロに定める。給付実施地への往復ならびに第2項の家族のもとへの帰宅往

復のためによその土地に宿泊する必要がある場合には、自分の家庭と給付の実施地の間の距離 1 km について 0.40 ユーロの距離包括額を設定する。距離を定める際には最短の道路連絡が基準となる。通勤の費用は、障害の種類または程度を考慮した上で妥当と思われるよその土地での宿泊の際に宿泊と食事について支払われる額を上限として負担されうる。

第 54 条 家事援助または経営補助および児童養育費

(1) 家事援助 (Haushaltshilfe) は、以下の場合に行われる。

1. 給付受給者に対して医療リハビリテーションのための給付または労働生活への参画のための給付の実施を理由として家事の継続が不可能である。
2. 同一世帯で暮らすもう 1 名が家事を継続できない。
3. 同一世帯に家事援助開始時に満 2 歳に達していない、または障害を持ち扶助を必要とする子が暮らしている。

社会法典第 5 編の第 38 条 4 項が、その趣旨に即して適用される。

(2) 子の宿泊および世話がその方法で確保されるならば、家事援助の代わりに、申請に基づき子の帯同または別の場所に宿泊するための費用が、通常給付される家事援助の費用を上限として負担される。

(3) 給付受給者の子を世話するための費用は、その費用が医療リハビリテーションのための給付および労働生活における参画のための給付の実施によりやむをえず生じる場合には、子 1 人につき月あたり 130 ユーロを上限として負担されうる。子のケアのための給付は、第 1 項と第 2 項による給付と同時に支給されない。第 1 文で挙げた額は、社会法典第 4 編の第 18 条 1 項の給付額の変化に応じて増額される；第 77 条 3 項 2 文から 5 文を準用する。

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

第 7 章 共同体での生活に参画するための給付

第 55 条 共同体での生活に参画するための給付

(1) 共同体での生活に参画するための給付としては、障害者に共同体での生活に参画を可能にし、また

は確保し、または可能な限り介護の必要をなくし、第4章から第6章によれば提供されない給付が提供される。

(2) 前項の給付は、主として以下の各号の通りである。

1. 第31条に挙げた補助具または第33条に挙げた補助以外の給付供与
2. まだ就学していない子のための養護教育給付
3. 障害者に対して彼らが達成しうる範囲で共同体生活への参画を可能にするために必要かつ適切な実用的な知識と能力を獲得するための援助
4. 周囲の世界との意思疎通を促すための援助
5. 障害者の格段の必要性に対応する住宅の購入、改造、装備、維持の際の援助
6. 看護付きの住居での自立した生活のための援助
7. 共同体での文化的生活に参画するための援助

第56条 養護教育給付

(1) 前条2項2号の養護教育給付は、専門的知識から判断して養護教育によって以下のことが期待できるならば提供される。

1. 切迫した障害を防止する、または障害の進行を遅くすることができる。
2. 障害の後遺症を取り除き、または緩和することができる。

これらの給付は、まだ就学していない重度障害および重度複合障害のある子に対して提供される。

(2) 早期発見と早期支援のための給付（第30条）および学校運営者の学校準備措置と関連して養護教育給付は複合給付として提供される。

第57条 意思疎通の促進

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

第 58 条 共同体での文化的生活に参画するための援助

共同体での文化的生活に参画するための援助（第 55 条 2 項 7 号）には特に以下のものが含まれる。

1. 非障害者（nichtbehinderte Menschen）との出会いと交際を促進するための援助
2. 社交、歓談または文化的目的に役立つ催し物または施設を訪問するための援助
3. 障害の種類または程度によって共同体での生活への参画が他の方法では不可能または不十分な場合には、その時代の事象や文化的出来事を教えるために役立つ手段の用意

第 59 条 命令の授権

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

第 8 章 参画の保障と調整

第 1 節 助言と情報提供の保障

第 60 条 身上監護権者の義務

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

第 61 条 障害者に対する助言の保障

(1) 第 60 条により、ある人を診せられた医師の助言の範囲は、参画のための適切な給付に及ぶ。医師はその際リハビリテーションのための共同出先機関またはその他の相談所によっても助言を得られる可能性がある旨を指摘する。一般的な医学知識に従い障害の開始が予想される人においても同様である。子供が生まれる予定の両親に対しては、妊娠相談所が助言の請求権がある旨を指摘する。

(2) 職務遂行の際に障害（第 2 条 1 項）に気づいた医師、教師、ソーシャルワーカー、青少年指導者、教育者以外の助産婦、出産看護人、医療関係者は、身上監護権者に障害および第 60 条による相談の提

供について指摘する。

(3) 医師およびソーシャルワーカー以外の医療関係者が職務遂行の際に成人した人々の障害（第2条1項）に気づいた場合には、それらの人々もしくは選任された世話人に対して参画のための適切な給付に関する助言を得るためにリハビリテーションのための相談所を訪れ、または医師にかかるようにすすめる。

第62条 州医

(1) 州においては障害者および障害のおそれのある者のための援助において特に豊富な経験を有する州医を選任することができる。

(2) 州医は主に以下の任務を有する。

1. 保健制度および社会扶助を管轄する州官庁ならびに管轄する社会扶助の運営者のために特別に難しい状況にある個別事例または原則に関する意味を持つ事例において、鑑定を行う。
2. 保健制度を管轄する州の最高官庁に対して、コンセプト作り、状況・必要性分析作成の際、および障害者と障害のおそれのある者の参画のための州計画策定の際に、助言し、助け、ならびに自らしかるべき主導権を発揮する。
3. 保健制度を管轄する州官庁に対して、障害の種類と原因および必要な援助ならびに障害者および障害のおそれのある者の参画にとっての給付の成果について報告する。

第2節 連盟の訴権

第63条 連盟の訴権

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

第 3 節 障害者の参画の調整

第 64 条 障害者参画のための諮問委員会

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

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

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

(2) 諮問委員会は 48 人の委員から構成される。連邦労働社会省は、これらの委員のうち以下の委員を任命する。

連邦雇用機構の管理委員会における労働者のグループ代表の推薦に基づき 2 名の委員

連邦雇用機構の管理委員会における雇用主のグループ代表の推薦に基づき 2 名の委員

障害者連盟の推薦に基づき 6 名の委員、これらの委員は連盟の会員構成に従い障害者を連邦レベルで代表するために任命されている。

州の推薦に基づき 16 名の委員

連邦地方自治体中央機関連盟の推薦に基づき 3 名の委員

社会統合事務所の集まりである連合体の推薦に基づき 1 名の委員

連邦雇用機構の幹部の推薦に基づく 1 名の委員

疾病金庫中央連盟の推薦に基づき 2 名の委員

公的労災保険運営者の中央連合の推薦に基づき 1 名の委員

連邦ドイツ年金保険連合の推薦に基づき 3 名の委員

連邦社会扶助広域運営者連合の推薦に基づき 1 名の委員

自主的な社会福祉事業の連邦連合体の推薦に基づき 1 名の委員

支援を受けた就業のための連邦連合体の推薦に基づき 1 名の委員

医学リハビリテーション施設、雇用促進施設、職業教育施設、障害者作業所および統合企業の連合体の

推薦に基づき 5 名の委員

連邦レベルの外来・入院リハビリテーション施設の利益を守るための基準となる中央機関の推薦に基づき 1 名の委員

保険医の連邦連盟および連邦医師会の推薦に基づき 2 名の委員

委員 1 名につき 1 名の代理を任命するものとする。

第 65 条 諮問委員会の手続

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

第 66 条 障害者の状況およびその参画の推移に関する報告

(1) 連邦政府は連邦の立法団体に対して 2004 年 12 月 31 日までに障害のある女性および男性の状況ならびに彼らの参画の推移について報告し、それによって効率と経済性の観点から障害者の予防、リハビリテーション、参画のための費用の総合的な説明と評価を伝え、本法典で定められた規定を考慮、査定したうえで取られるべき措置を提案する。報告書には共同体での生活への参画の推移を、独立した項目を設けて記述する。連邦政府がこれ以外の規定を提案する場合には、その効果についてもさらに報告を行う。給付と施設の運営者は、必要な情報を提供する。州の最高官庁を関与させる。障害者の状況に関する個別報告は、この時点より前に作成してはならない。

(2) 前項の報告義務を果たすにあたり、連邦政府は連邦の立法団体に対して、障害者対等化法に則り取られた措置、障害者対等化法第 5 条の趣旨による目的の取決め、ならびに障害者の対等化についても報告し、性別と年齢別に分けた総括的な記述と評価を伝える。報告書は障害者の対等化のための考えられるその他の措置についての見解を示す。管轄する州の最高機関を関与させる。

(3) 連邦政府は、連邦立法機関に 2006 年 12 月 31 日までに、第 17 条にかかる個人資金の給付実施状況について報告する。報告の根拠として、更なる措置の必要があるかが検証される。州の社会政策最高機関を関与させる。

第 67 条 命令の授権

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

第 2 部 重度障害者の参画に関する特別規定（重度障害者法）

第 1 章 保護対象者の範囲

第 68 条 適用範囲

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

第 69 条 障害の認定、証明 (Feststellung der Behinderung, Ausweise)

- (1) 障害者の申請に基づき、連邦援護法の実施管轄官庁は、障害の有無および障害の程度を認定する。職業に就いている者が重度障害者（第 2 条 2 項）としての資格認定を申請した場合、第 14 条 2 項 2 文および 4 文ならびに第 5 項 2 文および 5 文に規定する期限ならびに社会法典第 1 編の第 60 条 1 項が準用される。社会法典第 10 編が適用されない場合は、戦争犠牲者援護行政手続法が準用される。社会生活への参画に対する効果は、障害の程度として 10 を単位とする等級分類により認定される。連邦援護法第 30 条 1 項及び連邦援護法第 30 条 17 項を根拠に発効する規則の基準で定められた尺度が準用される。障害の程度が 20 以上の場合にのみ認定が行われる。州法により第 1 文とは異なる管轄権を定めることができる。
- (2) 障害の有無およびそれに基づく就業能力の低下の程度に関する認定が、すでに年金決定通知、それに相当する行政決定もしくは裁判所の決定または当該決定を管轄する官公署の暫定証明書において行われているなら、前項による認定は行われないが、障害者が前項による別の方法での認定の利益を真実らしいと推測させる場合にはこの限りではない。第 1 文の認定は同時に障害の程度の認定とみなされる。

(3) 社会生活への参画に対する侵害が重複してある場合には、障害の程度は、各侵害の相互関係を考慮したうえ、侵害全体における各侵害の影響から判断して認定される。この決定には第1項が適用されるが、前項による決定においてすでに全体判定が下されている場合を除く。

(4) 障害があること以外に別の健康上の特徴が不利益補正の請求の前提条件である場合には、管轄官庁は第1項の手続により必要な認定を行う。

(5) 障害者の申請に基づき、管轄官庁は、障害の認定をもとに重度障害者としての特徴、障害の程度に関する証明書、さらに第4項の事例においては別の健康上の特徴も含めた証明書を発行する。この証明書は、第2部または他の規定により重度障害者に与えられるべき給付およびその他の扶助の請求に対する証明になるものである。この証明書には有効期間を定めるものとする。重度障害者に対する法的保護がなくなれば、この証明書は直ちに回収される。新たな認定が取り消しえないと判明した時点で、この証明書は直ちに改められる。

第70条 命令の授権

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

第2章 雇用主 (Arbeitgeber) の雇用義務

第71条 重度障害者の雇用に関する雇用主の義務

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

(2) 廃止

(3) 第2部の趣旨による公的な雇用主とは以下の機関である。

1. 出先機関を伴う連邦最高官庁、連邦大統領官房、連邦議会および連邦参議院の事務局、連邦憲法裁判所、各種連邦最上級裁判所、連邦検事総長を含む連邦通常裁判所ならびに連邦鉄道公社、
2. 出先機関を伴う州最高官庁および州首相府・州大統領府、州議会の事務局、州会計検査院（会計検

査局)、州の憲法裁判機関、共同の人事管理部を持つ官庁をも含むその他の州官庁、

3. その他の地方公共団体および地方公共団体連合、
4. その他の公法上の団体、施設または財団。

第 72 条 重度障害者特別グループの就業

(1) 雇用義務履行の枠内で、以下の者を適切に雇用するものとする。

1. 障害の種類または程度により労働生活においてとりわけ重度障害者に該当する者であって、特に次に掲げる者
 - a) その障害のために仕事を行うのに一時的にではなく特別な補助者を必要とする者、または
 - b) その障害の結果として就業が、一時的にではなく雇用主にとって尋常でない出費をもたらす者
 - c) その障害の結果として一時的にではなく明らかに大幅に少ない労働成果しかあげることができない者
 - d) 知的もしくは精神的な障害または頻発する発作だけを理由として障害の程度が 50 以上である者
 - e) 障害の種類または程度により職業教育法の趣旨による職業教育を修了しなかった者

2. 満 50 歳に達した重度障害者

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

第 73 条 職場の概念

(1) 第 2 部の趣旨による職場 (Arbeitsplätze) とは、労働者、公務員、裁判官ならびに職業訓練生、職業教育のために採用された者が従事しているあらゆる働き口をいう。

(2) 以下の者が従事している働き口は職場とはみなされない。

1. 事業所 または官公署で第 33 条 3 項 3 号による労働生活への参画のための給付に参加している障害者

2. その就業が、まず第一に収入のためではなく、もっぱら慈善または宗教的な動機により決定づけられている者および公法上の信仰共同体の聖職者
 3. その就業がまず第一に収入のためではなく、もっぱらその治療、再順応または教育のために行われる者
 4. 社会法典第3編の雇用創出対策に参加している者
 5. 継続的な訓練の後にその働き口に選ばれる者
 6. (廃止)
 7. その労働関係、勤務関係またはその他の雇用関係が、兵役もしくは兵役代替社会奉仕勤務、両親育児期間、無給の休暇、または年金受給のための休職者のかわりに期限付きで採用されている者、または高齢パートタイムの場合には自由雇用期（ブロック分割モデルの場合）にある者、ただしその代理が採用されている場合に限る。
- (3) さらに仕事の性質上または当事者間で結ばれた取決めにより最長8週間の期限付きで雇用される働き口ならびに就業者の週労働時間が18時間に満たない働き口は、職場とはみなされない。

第74条 最低職場数および義務職場数の算定

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

第75条 重度障害者のための義務職場数への就業者の算入

- (1) 第73条1項または2項1号または4号の趣旨による職場に雇用されている重度障害者1名は、重度障害者のための義務職場数1として算入される。
- (2) 事業所において通常の時間数よりは短いが週に18時間以上就業するパートタイム労働の重度障害者1名は、重度障害者のための義務職場数1として算入される。週の労働時間を高齢パートタイムを理由として18時間未満に減らす場合には、第1文が準用される。重度障害者を週18時間未満就業させる場合、パートタイム労働が障害の種類と程度から判断して必要であるなら、職業安定所は義務職場数の1としての算入を認める。

(2a) 障害者作業所から一般の労働市場への移行を促進するための措置（作業所命令第5条4項1文）の一環として雇用されている重度障害者は、その期間中は義務職場数に算入される。

(3) 重度障害を有する雇用主1名は、重度障害者のための義務職場数1として算入される。

(4) 鉦夫援護証明書の所有者は、重度障害者または第2条2項もしくは3項の趣旨による同等扱いの重度障害者ではなくとも、義務職場数1として算入される。

第76条 重複算入

(1) 連邦雇用機構は、重度障害者1名、特に第72条1項の趣旨による重度障害者1名の算入を、当該重度障害者の労働生活への参画がとりわけ困難を伴う場合には、重度障害者の義務職場数1以上、最大で義務職場数3として認めることができる。第1文は、障害者作業所での就業後の重度障害者および第75条2項の趣旨によるパートタイム労働の重度障害者についても適用される。

(2) 職業訓練を受けている重度障害者1名は、重度障害者のための義務職場数2として算入される。第1文は、事業所または官公署で実施される第35条2項の趣旨による職業訓練の期間中についても適用される。連邦雇用機構は、職業訓練職場への斡旋が障害の種類または程度から判断してとりわけ困難を伴う場合には、重度障害者の義務職場数3としての算入を認めることができる。職業訓練を実施する雇用主またはその他の雇用主が職業訓練終了後に労働関係または雇用関係を引き受ける際には、重度障害者は、就業初年度は義務職場数2として算入される；前記にかかわらず第1項はなお効力を有する。

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

第77条 負担調整賦課金 (Ausgleichsabgabe)

(1) 雇用主が規定人数の重度障害者を雇用していない場合には、充足されていない重度障害者の義務職場数に対して負担調整賦課金を支払う。負担調整賦課金の支払いは、重度障害者の雇用義務を免責するものではない。負担調整賦課金は、年平均雇用率をもとに算出する。

(2) 負担調整賦課金は、充足されていない義務職場数1あたり以下の金額とする。

1. 年平均雇用率が3%以上、適用される義務雇用率以下の場合には105ユーロ
2. 年平均雇用率が2%以上、3%未満の場合には180ユーロ
3. 年平均雇用率が2%未満の場合には260ユーロ

第1文の規定にかかわらず、重度障害者の未充足義務職場数あたりの負担調整賦課金は以下の金額とする。

1. 対象となる職場数が年平均 40 未満の雇用主については、年平均雇用が重度障害者 1 名未満の場合には 105 ユーロ
2. 対象となる職場数が年平均 60 未満の雇用主については、年平均雇用が重度障害者 2 名未満の場合には 105 ユーロ、年平均雇用が重度障害者 1 名未満の場合には 180 ユーロ

(3) 負担調整賦課金は、社会法典第4編第18条1項による受給額の改定に従って引き上げられる。負担調整賦課金は、受給額が負担調整賦課金額の最終改定以降 10%以上、上昇した場合には、暦年の1月1日を以て引き上げられる。負担調整賦課金の引上げは、該当する負担調整賦課金額に受給金額改定係数を乗じて算定する。そこで得られた数字を切り下げ、最も近い5で割り切れる金額にする。連邦労働社会省は、引上げ額および第3文により算出された負担調整賦課金額を連邦官報に公表する。

(4) 雇用主は、毎年、負担調整賦課金を第80条2項による届け出と同時にその営業所の所在地を管轄する社会統合事務所に支払う。雇用主が3ヵ月以上支払いを滞らせた場合には、社会統合事務所は、未払い金額に関する確認通知を出し、未払金を徴収する。社会統合事務所は負担調整賦課金の未払い金額に対して3月31日以降は社会法典第4編第24条1項に則り滞納追徴金を徴収する；その使用については第5項が適用される。相当な事由のある例外事例においては社会統合事務所が滞納追徴金の徴収を行わないこともありうる。確認通知に対する異議申立てと取消しの訴えには延期効力はない。民間の雇用主に対しては、行政強制手続に関する規定による強制執行が実施される。公的な雇用主においては、社会統合事務所は、監督官庁に依頼し、その決定を以て社会統合事務所は連邦または州の最高官庁の決定を求めることができる。連邦雇用機構への届け出が受理された暦年が経過した後は、負担調整賦課金は追加請求されることも弁済されることもない。

(5) 負担調整賦課金は、その財源が同一目的のために別の財源から調達されることになっている、または調達されたのではない限りにおいて、重度障害者の労働生活への参画を支援するための特別給付および労働生活における付随的な扶助（第102条1項3号）のためだけに使うことができる。行政の人件費や物品費および手続費用は負担調整賦課金の収入から賄われるべきではない。社会統合事務所は、社会統合事務所のもとに設けられた障害者のための諮問委員会（第103条）に対して、その求めに応じて負担調整賦課金の使途に関する一覧表を提出する。

(6) 社会統合事務所は、負担調整賦課金の収入の中から第79条の法規命令の中に定められたパーセンテージを負担調整基金（第78条）に繰り入れる。社会統合事務所間で調整を行う。各社会統合事務所に割当てられる負担調整賦課金収入における割合は、その社会統合事務所の管轄地域における居住者人口と本法典の適用範囲全体における居住者人口の比率、ならびにその社会統合事務所の管轄地域におい

て雇用義務のある雇用主の事業所と官公署のもとで第 73 条の趣旨による職場に就業している、および職業安定所に失業申請をした重度障害者およびその同等扱いの障害者の人数と本法典の適用範囲全体における重度障害者および同等扱いの障害者のこれらに相当する人数の比率から見積もる。

(7) 社会統合事務所のもとに残った負担調整賦課金の財源は、社会統合事務所が別途管理する。決算および請求書や領収書の正式な作成は、これらの部署に一般的に適用される規定に従って実施される。

(8) 負担調整賦課金の支払い義務（第 1 項）については、第 71 条 3 項 1 号に挙げた機関に関しては連邦が、第 71 条 3 項 2 号に挙げた機関に関しては州が雇用者とみなされる。

第 78 条 負担調整基金

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

第 79 条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦政府に対して以下の権限を与える。

1. 第 71 条 1 項による義務雇用率を、重度障害者のための職場のその時々々の必要性に応じて改定する、ただし引上げは最大 10%を限度とし、引下げは 4%までとする；この時公的な雇用主の義務雇用率は、民間の雇用主の義務雇用率よりも高く設定する。
2. 第 77 条 5 項の負担調整賦課金の用途および第 78 条の負担調整基金の構成、連邦政府による重度障害者の労働生活への参画促進のための資金の使用および負担調整基金の配分・管理手続に関する詳細な規定を發布する。
3. 法規命令の中で前号に従い、
 - a) 負担調整賦課金と社会統合事務所の任務を果たすために必要な費用に応じて負担調整賦課金に占める、負担調整基金に繰り入れられるべき収入の割合、
 - b) 第 77 条 6 項 3 文の規定にかかわらず、複数州または全州の過半数の提案に基づき社会統合事務所間の調整、ならびに
 - c) 重度障害者負担調整賦課金命令第 41 条 2 項 1 号にかかわらず当該命令第 30 条による施設の助成および当該命令第 41 条 1 項 3 号にかかわらず統合事業所や統合部門の助成に関する管轄

権について取決め、

4. 職場数が 30 未満の雇用主については、未充足の重度障害者の義務職場数が、雇用されるべき重度障害者の数を大幅に上回っているため、かかる雇用主に対して重度障害者の雇用を要求する必要がある場合には、一定期間、全般的に、または個別の州について負担調整賦課金を引き下げ、または発布する。

第 3 章 雇用主のその他の義務

第 80 条 雇用主および連邦雇用機構と社会統合事務所の協力

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

(7) 雇用主は、連邦雇用機構および社会統合事務所の代表者の要請があった場合には、重度障害者のために必要であり、事業所または官公署の機密が脅かされない限りにおいて、事業所または官公署の中を見せなければならない。

(8) 雇用主は、重度障害者の利益代表（第 94 条 1 項 1 文から 3 文および第 97 条 1 項から 5 項）については選出後直ちに、および重度障害者の案件を担当する自らの代理人（第 98 条 1 文）については任命後直ちに、その名前を事業所または官公署の所在地を管轄する職業安定所と社会統合事務所に伝えなければならない。

(9) 連邦雇用機構は、毎年、個々の公的雇用主における重度障害者の雇用率に関する一覧を作成し、公表する。

第 81 条 雇用主の義務と重度障害者の権利

(1) 雇用主は、空いている職場が重度障害者、とりわけ職業安定所に失業または求職の申請を行った重度障害者によって充足されるかを検討する義務を負っている。雇用主は、適切な時期に職業安定所と連絡を取る。連邦雇用機構または社会統合専門機関は、雇用主に対して適当な重度障害者を推薦する。雇用主は、推薦を受けたら直ちに重度障害者代表および第 93 条に挙げた代表に斡旋の提案および重度障害者の応募があることを伝える。重度障害のある裁判官の応募があった場合には、裁判官人事委員会がその任命に関与する限りにおいて、当該委員会に知らせ、その意見を聴く。雇用主は第 1 文の検討の際には第 95 条 2 項に従って重度障害者代表を加え、第 93 条に挙げた代表に意見を聴く。雇用主が雇用義務を履行せず、重度障害者代表または第 93 条に挙げた代表が雇用主の意図した決定を了承しない場合には、この決定について理由を説明して代表達と検討しなければならない。その際、当該重度障害者の意見も聴く。雇用主は決定を下したら直ちにすべての関係者に対して理由を挙げて知らせる。重度障害者の応募の際に、重度障害者が明らかに重度障害者代表の関与を拒む場合には、重度障害者代表は関与しないものとする。

(2) 雇用主は重度障害者をその障害を理由として不利な取り扱いをしてはならない。これに関する詳細は一般均等待遇法の規定を有効とする。

(3) 雇用主は適切な措置によりその事業所および官公署で少なくとも規定された数の重度障害者が可能な限り継続的に障害に応じた仕事を見つけることができるように取り計らう。第 4 項 2 文および 3 文を準用する。

(4) 重度障害者は、障害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。

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
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。
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。
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
5. 必要な技術的作業補助を職場に装備

上記 1、4、5 号による対策を実施する際には連邦雇用機構および社会統合事務所は、就業にとって重要な重度障害者の特質を考慮し、雇用主を支援する。第 1 文の請求の履行が雇用主にとって過大であり、または極端な出費を強いることになる、または国もしくは同業者組合の労働者保護規定もしくは公務員法の規定に抵触する限りにおいて、第 1 文の請求権はないものとする。

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

第 82 条 公的な雇用主の特別な義務

公的な雇用主の官公署は、空きが出たために新たに人を雇い入れる職場ならびに新規の職場 (第 73 条) を職業安定所に早めに報告する。重度障害者がこうした職場に応募し、または連邦雇用機構もしくはその委託を受けた社会統合 専門機関により推薦を受けた場合には、面接に招かれる。ただし専門的な適性が明らかに不足している場合には、面接に招く必要はない。官公署について第 83 条を満たす規定がすでにあり、実施されている場合には、第 83 条による統合協定は必要ない。

第 83 条 統合協定

(1) 雇用主は雇用主代理人 (第 98 条) と協力し、重度障害者代表および第 93 条に挙げた代表と拘束力を持つ統合協定を結ぶ。重度障害者代表の申請により第 93 条に挙げた代表も加わり協定について討議する。重度障害者代表がいない場合には、申請権は第 93 条に挙げた代表に帰属する。雇用主または重度障害者代表は、社会統合事務所を招聘し、統合協定に関する討議に加えることができる。雇用主の所在地を管轄する職業安定所および社会統合事務所には、協定が送付される。

(2) 協定は重度障害者の編入に関連する、特に人事計画、職場の構成、労働環境形成、労働組織、労働時間についての規定ならびに事業所と官公署における実施に関する規定を含む。人事計画に際しては特

に重度障害のある女性を妥当な割合で雇用することを規定する。

(2a) 協定では特に以下のことを規定する。

1. 現在空席の職場、空く予定の職場もしくは新規の職場に人を雇い入れる際に重度障害者を適切に勘案する。
 2. 目標とすべき雇用率、適切な割合の重度障害のある女性を含む。
 3. パートタイム就労 (Teilzeitarbeit)
 4. 障害のある未成年者の職業訓練
 5. 企業内予防の実施 (企業内編入マネジメント) および健康促進
 6. 参画への給付ならびに労働生活における特別な援助に関する助言のためにも工場医または産業医を参加させる。
- (3) 雇用主は重度障害者の会合において重度障害者の編入に関連するすべての事項について報告する。

第 84 条 予防

(1) 雇用主は、労働関係またはその他の雇用関係において、この関係を脅かす可能性のある人物・行動に起因する、または企業側に原因のある問題が生じた場合には、できるだけ早く重度障害者代表および第 93 条に挙げた代表ならびに社会統合事務所に意見を求め、問題を取り除き、労働関係またはその他の雇用関係を可能な限り長く続けることができるようなあらゆる可能性と助言のために提供されうるすべての援助および可能な財政的給付についてそれらと共に検討する。

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

(3) リハビリテーション担当機関および社会統合事務所は、企業内編入マネージメントを導入する雇用主を報奨金または奨励金を通じて助成することができる。

第4章 解雇からの保護

第85条 同意の必要性

雇用主による重度障害者の解雇は、社会統合事務所の事前同意を必要とする。

第86条 解雇予告期間

解雇予告期間は少なくとも4週間とする。

第87条 申請手続

(1) 雇用主は、事業所または官公署の所在地を管轄する社会統合事務所に書面を以って解雇告知の同意を申請する。第2部の趣旨による事業所の概念および官公署の概念は、事業所組織法および公勤務者代表法により定められる。

(2) 社会統合事務所は、経営協議会または公勤務者委員会および重度障害者代表の意見表明を求め、重度障害者の意見を聴く。

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

第88条 社会統合事務所の決定

(1) 社会統合事務所は、必要ならば口頭による交渉を行い、申請受理日から1ヵ月以内に決定を下す。

(2) この決定は雇用主および重度障害者に送達される。連邦雇用機構には決定の写しが送付される。

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

(4) 社会統合事務所の同意に対する異議申立てと取消しの訴えには延期効力はない。

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

よび第4項を準用する。

第89条 自由裁量決定の制限

(1) 社会統合事務所は、単に一時的にではなく停止され、解散される事業所および官公署における解雇予告においては、解雇予告の日と給与または賃金が支払われる日の間に3ヵ月ある場合には同意を与える。同様の条件で社会統合事務所は、引き続き雇用される重度障害者の総数が第71条による雇用義務を満たすのに十分であれば、単に一時ではなく大幅に縮小される事業所および官公署における解雇予告においても同意を与えるものとする。同一事業所もしくは同一官公署の別の職場または同じ雇用主の別の事業所もしくは別の官公署の空席になっている職場への継続雇用が、重度障害者の了承を得た上で可能であり、雇用主にとって無理のないものならば、第1文と第2文は適用されない。

(2) 社会統合事務所は、重度障害者のために別の適切で無理のない職場が保証されているなら、同意を与えなければならない。

(3) 雇用主の財産に関する支払不能手続が開始されているなら、社会統合事務所は以下の場合には同意を与えなければならない。

1. 重度障害者が利益調整において、解雇される労働者の1人として名前を挙げて示されている（支払不能手続の第125条）。
2. 重度障害者代表が利益調整の実現にあたって第95条2項に則り参加している。
3. 雇用されている重度障害者数全体に占める、利益調整に従い解雇される重度障害者の割合が、雇用されているそれ以外の労働者数全体に占める、解雇されるその他の労働者の割合よりも高くない場合
4. 利益調整に従い雇用主のもとに残留する予定の重度障害者の総数が、第71条による雇用義務を履行するのに十分である場合。

第90条 例外

(1) 雇用主が下記の重度障害者に対して解雇予告の意図を適切な時期に伝え、当該重度障害者がそれに対して解雇予告の表明の時点までに異議を申立てない場合には、本章の規定は当該重度障害者には適用されない。

1. 解雇予告の意思表示の時点で、その労働関係が、まだ連続して6ヵ月以上継続していない重度障害者

2. 第73条2項2号から5号の趣旨による勤め口に従事している重度障害者、または
 3. その労働関係が解雇により終了する重度障害者で以下の者
 - a) 満58歳に達し、退職一時金、補償金または社会福祉プランに基づく同様の給付に対する請求権を有する。
 - b) 社会法典第6編による鉱山従業員調整給付または解雇された鉱山労働者に対する調整手当に対する請求権を有する。
- (2) さらに重度障害者の再雇用が仕事の再開の際に保証されているなら、本章の規定は、天候を理由として行われる解雇には適用されない。
- (2a) さらに解雇予告の時点で重度障害者としての特性が証明されておらず、または援護事務所が第69条1項2文の期限の経過後も協力が得られなかったために認定を行えなかった場合には、本章の規定は適用されない。
- (3) 雇用主は、第1項1号の場合には、他の法律に基づく届け出義務にはかかわらず、重度障害者の試験的な採用および労働関係の終了を社会統合事務所に4日以内に届け出る。

第91条 特別解雇予告

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

第 92 条 解雇 からの保護の拡大

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

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

第 93 条 経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会の任務

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

第 94 条 重度障害者代表の選挙と任期

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

(2) 選挙権があるのはその事業所または官公署に雇用されるすべての重度障害者である。

(3) 被選挙権があるのは、選挙日の時点で満 18 歳に達している、その事業所または官公署に 6 ヶ月以上所属し、その事業所または官公署に一時的にではなく雇用されているすべての者である；その事業所または官公署が設立後 1 年に満たない場合には被選挙権については 6 ヶ月の所属を必要としない。法律により経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会に所属することができない者には被選挙権はない。

(4) 連邦国防軍の機関においては、軍人の代表が連邦公勤務者代表法により選出されるが、その場合においても選挙権があるのは重度障害のある軍人であり、被選挙権を持つのは軍人である。

(5) 定例選挙は4年ごとに10月1日から11月30日の期間に行われる。以下の場合にはこの期間外にも選挙が行われる。

1. 重度障害者代表の職が選挙前に失効し、代理が後任とならない場合
2. 選挙が異議申立てにより取り消された場合
3. 重度障害者代表がまだ選出されていない場合

定例選挙のために定められた期間外に重度障害者代表の選挙が行われた場合には、重度障害者代表は、その選挙の次の定例選挙の指定期間内に新たに選出される。重度障害者代表の任期が次の通常選挙期間の開始時点でまだ1年たっていないければ、重度障害者代表は、さらにその次の定例選挙の指定期間内に新たに選出される。

(6) 利益代表およびその代理は、秘密・直接選挙において多数決の原則に従い選出される。それ以外の点では経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会の選挙における選挙取消し、選挙保護および選挙費用に関する規定が準用される。選挙権を持つ重度障害者が50人未満の事業所または官公署において、その事業所または官公署が場所的にあまり離れていない複数部署から成る場合には、利益代表およびその代理は簡易選挙方式により選出される。事業所または官公署で重度障害者代表が選ばれていない場合には、当該事業所または官公署を管轄する社会統合事務所が、選挙役員を選任する目的で重度障害者の会合を招集することができる。

(7) 重度障害者代表の任期は4年である。任期は選挙結果の公表を以って、または前任の重度障害者代表の任期がまだ終了していない場合には、その満了を以って開始される。利益代表がその職を辞し、労働関係、服務関係または裁判官任用関係を解消し、または被選挙権を失った場合には、その職は任期前に失効するものとする。利益代表が任期前にその職を辞す場合には、最高得票数を以って選ばれた代理が、残りの任期についてその後任となる；これは代理についても同様である。選挙権を有する重度障害者の4分の1の申請に基づき、社会統合事務所のもとに設置された異議申立て委員会（第119条）は、重大な義務違反を理由として利益代表の職の失効を決議することができる。

第95条 重度障害者代表の任務

(1) 重度障害者代表は、事業所または官公署への重度障害者の編入を促進し、事業所または官公署における重度障害者の利益を代表し、重度障害者の側に立って助言、援助を行う。重度障害者代表はその任務を以下の方法で遂行する。

1. 重度障害者のための法律、命令、賃金協約、事業所協定もしくは公勤務協定および管理指令が実施されているかどうか、特に第71条、第72条および第81条から第84条に則り雇用主に課されて

いる義務が果たされているかどうかを監視する。

2. 重度障害者に役立つ対策、特に予防的措置を、所轄機関に申請する。
3. 重度障害者の提案や苦情を受けつけ、それが正当だと思われる場合には、雇用主と交渉して解決に努める；代表は重度障害者に対して交渉の状況および結果を伝える。

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

(2) 雇用主は、個々の重度障害者またはグループとしての重度障害者に関わるすべての案件において、重度障害者代表に対して遅滞なく包括的な情報を与え、決定の前にその意見を聴かなければならない。第 1 文による重度障害者代表の関与なく下された決定の実施または施行は、停止されるものとし、7 日以内に重度障害者代表の関与を事後実施する；その後に最終決定を下すものとする。重度障害者代表は、第 81 条 1 項による手続に参加する権利を有し、第 81 条 1 項による連邦雇用機構による仲介の提案があった場合、または重度障害者の応募があった場合には、応募書類の決定に関わる部分を閲覧し、面接に加わる権利を有する。

(3) 重度障害者は、雇用主による自身について記録された人事書類または自身に関わるデータを閲覧する際には、重度障害者代表を立ち合わせる権利を有する。重度障害者代表は、重度障害者によってこの義務を免除されない限りは、そのデータの内容について秘密を厳守する。

(4) 重度障害者代表は、すべての経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会の会議およびその委員会ならびに労働保護委員会の会議に、助言者の立場で出席する権利を有する；重度障害者代表は、個々の重度障害者またはグループとしての重度障害者に特に関わる案件を、次の会議の議事日程に組み込むよう提案することができる。重度障害者代表が、経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会の決定を重度障害者の重大な利益の著しい侵害であるとみなした、または重度障害者代表が、第 2 項 1 文に反して関与しなかった場合には、重度障害者代表の申請に基づき、決定は決議の時点から 1 週間停止される；事業所組織法および公勤務者代表法の決議停止に関する規定が準用される。停止により期限が延長されることはない。裁判所組織法の第 21e 条 1 項および 3 項の事例においては、緊急の場合を除き、該当する重度障害のある裁判官の申請に基づき、重度障害者代表は裁判所総務部のもとでその意見を聴かれる。

(5) 重度障害者代表は、事業所組織法第 74 条 1 項、連邦公勤務者代表法第 66 条 1 項ならびに雇用主

と前項に挙げた代表の間のそれ以外の公勤務者代表法の相当規定に基づく話し合いに参加を求められる。

(6) 重度障害者代表は、少なくとも暦年に1回は事業所または官公署において重度障害者の会合を実施する権利を有する。事業所労働者総会および公勤務者総会に適用される規定が準用される。

(7) 一つの案件において裁判官の重度障害者代表だけでなくその他の官庁職員の重度障害者代表が参加している場合には、両者は共同でことにあたる。

(8) 重度障害者代表は、当該代表が重度障害者代表として担当している事業所または官公署における事業所労働者総会および公勤務者総会に参加することができ、その重度障害者代表がその事業所または官公署に所属していない場合でも、発言する権利を有する。

第 96 条 重度障害者の利益代表の個人的な権利と義務

(1) 利益代表は、名誉職として無報酬でその職務を行う。

(2) 利益代表は、その職務の行使において妨げられることなく、またはその職務により不利益な扱いもしくは有利な扱いを受けることがあってはならない；これはその職業上のキャリアについても同様である。

(3) 利益代表は、雇用主に対して、経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会もしくは検察官委員会の委員と同様の、主として解雇・配置転換・派遣からの保護を含む個人的な法的地位を有する。代理は、代理期間および第 95 条 1 項 4 文による任務分担の間、利益代表と同様の個人的な法的地位を有し、その他の点では第 1 文に挙げた代表の代理と同様の法的地位を有する。

(4) 利益代表は、その任務の遂行に必要な限りにおいて、労働報酬または俸給を減額されることなくその職業活動を免除される。事業所または官公署において通常 200 人以上の重度障害者が雇用されている場合には、利益代表は希望すれば仕事を免除される；それ以外の（継続すること？）合意（すること？）も認められる。第 1 文は、重度障害者代表の任務のために必要な知識を得られるならば、講習や教育関連の行事への参加にも適用される。最高得票数を以って選ばれた代理が、以下の理由で講習や教育関連の行事への参加を必要とするならば、第 3 文が適用される。

1. 第 95 条に則り常に職務を分担している。

2. 利益代表を長期にわたり何度も代理する。

3. すぐあとに重度障害者代表の職の後任になることが見込まれている。

(5) 職業活動を免除された利益代表であっても、企業内または企業外の職業支援措置から除外されることがあってはならない。当該利益代表に対しては職業活動免除期間終了後 1 年以内に事業所または官公

署において可能な範囲内で、免除のために据え置かれた事業所または官公署における職業的キャリアを挽回する機会を与えなければならない。3回続けて任期を勤め、その間職業活動を免除されたきた利益代表については、上記期間を2年に延長する。

(6) 事業所または官公署側の理由により労働時間外に実施しなければならない活動を調整するため、利益代表は、労働報酬または俸給の継続的支払いを受けつつ相応の労働・勤務免除を請求する権利を有する。

(7) 利益代表には以下のことが義務づけられている。

1. その職務上知りえた、重要性または内容に応じて極秘扱いを必要とする第73条の趣旨による就業者の個人的事情および案件について秘密を厳守する。
2. その職務上知りえた、雇用主から秘密保持が必要であると明確に指定された企業秘密または経営秘密を開示し、もしくは利用しない。

これらの義務は、職を辞した後もまた同様である。これらの義務は、任務上、重度障害者、階層代表（第97条）の利益代表、ならびに事業所組織法第79条1項および公勤務者代表法の相当する規定の中に挙げた代表、人物および機関について必要とされるなら、連邦雇用機構、社会統合事務所およびリハビリテーション担当機関には適用されない。

(8) 重度障害者代表の仕事により発生する費用は雇用主が負担する。最高得票数を以って選ばれた代理の第4項3号による講習・教育関連行事への参加により発生する費用についても同様である。

(9) 雇用主が経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会に対してその会議、面接時間および日常の業務執行のために提供する部屋および業務用品は、重度障害者代表に対して独立した部屋および用品が提供されない場合には、同様の目的のために重度障害者代表にも提供される。

第97条 コンツェルン・共同・管区・中央重度障害者代表

(1) 一つの雇用主の複数の事業所について一つの全体経営協議会が、または複数の官公署の管轄範囲に対して一つの共同公勤務者委員会が設置されている場合には、各事業所または官公署の重度障害者代表は、1名の共同重度障害者代表を選ぶ。重度障害者代表が一つの事業所または官公署のみで選出されている場合には、当該重度障害者代表が共同重度障害者代表の権利と義務を引き受ける。

(2) 複数の企業について一つのコンツェルン経営協議会が設置されている場合には、各企業の共同重度障害者代表は、1名のコンツェルン重度障害者代表を選ぶ。あるコンツェルン企業が、1名の重度障害者代表が選ばれている一つの事業所のみから成る場合には、その重度障害者代表は、共同重度障害者代

表と同等の選挙権を有する。

(3) 一つの管区公勤務者委員会もしくは中央公勤務者委員会が設置されている多層行政機関の管轄範囲に対しては、中央官庁のもとで当該官庁の重度障害者代表および従属機関の各重度障害者代表から1名の管区重度障害者代表を選ぶという条件で第1項が準用される。最上級所属官庁においては、当該官庁の重度障害者代表およびその管轄範囲における諸管区重度障害者代表から1名の中央重度障害者代表を選ぶものとする；管区重度障害者代表の人数が10名以下の場合には、従属機関の重度障害者代表も選挙権を有する。

(4) 地区裁判官委員会または中央裁判官委員会が設置されている裁判権分野の裁判所については、前項が準用される。州の裁判所の一つの裁判権分野において複数の重度障害者代表が第94条により選ばれ、この分野において中央裁判官委員会が設置されていない場合には、第3項をしかるべく適用して中央重度障害者代表を選ぶものとする。中央重度障害者代表は、裁判官人事委員会に対して重度障害者代表の任務を果たす。

(5) 第1項から第4項に従い新たに選ばれるべき各利益代表については少なくとも1名の代理を選ぶ。

(6) 共同重度障害者代表は、企業全体または雇用主の複数の事業所もしくは官公署にかかわり、個別の事業所もしくは官公署の重度障害者代表では処理できない案件において重度障害者の利益を代表し、さらに重度障害者代表が選ばれていない事業所または官公署に従事している重度障害者の利益を代表する；これには相当する統合協定の交渉と決議も含まれる。第1文は、多層行政機関において階層代表が選ばれていない場合には、コンツェルン・管区・中央重度障害者代表ならびに最上級所轄官庁の重度障害者代表についても適用される。第2文に基づき管轄となる重度障害者代表は、上位の機関が決定を下す重度障害者の個人的案件においても管轄となる；当該重度障害者代表は、その重度障害者を雇用する官公署の重度障害者代表に対して発言の機会を与える。第3文は、雇用官庁の公勤務者委員会が関与している事例においては適用されない。

(7) 第94条3項から7項、第95条1項4文、2項、4項、5項、7項および第96条が準用され、第94条5項は、共同・管区重度障害者代表の選挙が12月1日から1月31日までの期間に行われ、コンツェルン・中央重度障害者代表の選挙が2月1日から3月31日までの期間に行われるという条件で準用される。

(8) 第95条6項は、共同・管区・中央重度障害者による利益代表および管区利益代表の会合の実施についても準用される。

第 98 条 雇用主代理人

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

第 99 条 協力

(1) 雇用主、雇用主代理人、重度障害者代表および経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会は、事業所または官公署における重度障害者の労働生活への参画のために密接に協力する。

(2) 前項に挙げた人物と代表、第 2 部の実施を委託された機関およびリハビリテーション担当機関は、その任務遂行にあたり相互に支援しあう。利益代表と雇用主代理人は、連邦雇用機構および社会統合事務所とを結び付ける仲介者の役割を果たす。

第 100 条 命令の授権

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

第 6 章 重度障害者参画のための特別規定の実施

第 101 条 社会統合事務所と連邦雇用機構の協力

(1) 重度障害者が労働生活に参画するための特別規定が、雇用主の任意の決定によっては履行されない限りにおいて、それらの規定は

1. 州の重度障害者の労働生活への統合を保証するための官庁（社会統合事務所）および
2. 連邦雇用機構によって

密接な協力のもとで実施される。

(2) 上記にかかわらず、現行の規定に則りリハビリテーション担当機関に課される任務はなお従前の例による。

第 102 条 社会統合事務所の任務

(1) 社会統合事務所 (Integrationsamt) は以下の任務を有する：

1. 負担調整賦課金の徴収と使用
2. 解雇からの保護
3. 労働生活における付随的援助
4. 重度障害者のための特別援助の一時的な剥奪 (第 117 条)

社会統合事務所は、当該事務所がその任務を包括的かつ適格に果たすことができるような構成にする。そのためには特別な講習を受けた、重度障害者の専門知識を持つ職員を投入する。

(2) 労働生活における付随的援助は、連邦雇用機構およびその他のリハビリテーション担当機関により実施される。付随的援助は、重度障害者がその社会的地位を低下させず、自身の能力と知識を完全に活用し、さらに開発することのできる職場に雇用され、リハビリテーション担当機関の給付および雇用主の措置により職場において健常者との競争の中で持ちこたえることのできる能力が得られることを目的としなければならない。その際職場とは就業者が期限付きで、または週の労働時間が 15 時間以上のパートタイム就労者として雇用される勤め口のことをいう。労働生活における付随的援助には個々の事例の事情に応じて必要となる重度障害者に対する心理社会的なケアも含まれる。社会統合事務所は、労働生活における付随的援助の実施にあたり、自主公益施設および組織による心理社会的機関を含む社会統合専門機関を参加させる。さらに社会統合事務所は、労働生活における問題を防止し、または取り除くように働きかけなければならない；この目的のために社会 統合事務所は、利益代表、雇用主代理人、経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会のための訓練・教育措置を実施する。社会統合事務所は地域の労働市場の参加者と綿密に調整し、雇用主に社会統合専門機関の機能と任務について啓蒙し、労働生活における付随的補助の可能性について情報を与え、社会統合専門機関との関係を確立するために、手工業会議所と商工会議所の中に雇用主が相談することのできる担当者を指名する。

(3) 社会統合事務所は、労働生活における付随的補助に関する管轄権の枠内で、当該事務所が使うことのできる資金から、特に以下の各号の場合に金銭給付を供与することができる。

1. 重度障害者に対して
 - a) 技術的な作業補助のため
 - b) 職場への通勤のため
 - c) 独立した職業生活の確立と維持のため

- d) 障害にあった住宅の調達、装備および維持のため
- e) 職業上の知識と技能を取得し向上させるための措置に参加するため
- f) 特別な生活状況にある場合

2. 雇用主に対して

- a) 重度障害者のために職場・職業訓練場所を障害にあわせて整備するため
- b) 料金、特に該当する重度障害のある少年および若い成人の職業訓練における受験料のための補助金のため
- c) 第68条4項により職業訓練期間中に重度障害者と同等に扱われている障害のある少年および若い成人の職業訓練費用に対する奨励金と補助金のため
- d) 職業編入マネジメント導入のための奨励金のため
- e) 障害者認定作業所での就業直後の重度障害者の中から第72条1項1号aからdの趣旨による重度障害者を雇用することによって、または第75条2項の趣旨による重度障害者を雇用することによって必然的に発生する法外な負担のためであって、とりわけこれらの給付がなければ雇用関係が脅かされるような場合

3. 自由公益的施設および組織による心理社会的な機関を含む社会統合専門機関の運営者に対して、ならびに社会統合プロジェクトの運営者に対して

さらに啓蒙・訓練・教育措置の実施に対する給付も供与しうる。

(4) 重度障害者は、労働生活における付随的補助に対する社会統合事務所の管轄範囲内で、負担調整賦課金の中の重度障害者が使用可能な資金から、必要とする就労支援（Arbeitsassistenz）の費用負担に対する請求権を有する。

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

(6) 社会統合事務所に労働生活に参画するための給付の申請がなされた場合には、第14条がその趣旨に即して適用される。リハビリテーション担当機関に申請がなされ、当該申請が社会法典第1編第16条2項に則りそこから社会統合事務所に回された場合についても同様である。労働生活への参画のための給付をすみやかに供与する必要がある場合には、社会統合事務所は給付を暫定的に供与することがで

きる。社会統合事務所が、他の運営者が管轄する給付を供与した場合には、当該運営者は給付に充てられた費用を弁済する。

(7) 社会統合事務所は、労働生活における付随的援助に対する当該事務所による給付を、個人的資金として実施することができる。第 17 条が準用される。

第 103 条 社会統合事務所の障害者諮問委員会

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

(2) 委員会は次の 10 名の委員から構成される。

労働者を代表する 2 名の委員

民間の雇用主および公的な雇用主を代表する 2 名の委員

障害者組織を代表する 4 名の委員

それぞれの州を代表する 1 名の委員

連邦雇用機構を代表する 1 名の委員

(3) 各委員につき 1 名の代理を任命する。委員およびその代理は社会統合事務所の管区内にその住所を有していなければならない。

(4) 社会統合事務所は、以下の委員を任命する。

それぞれの州の労働組合の推薦に基づき 2 名の委員

それぞれの州の雇用主団体の推薦に基づき 1 名の委員

管轄する州最高官庁または当該官庁に指定された官庁の推薦に基づき 1 名の委員

会員構成から判断して障害者全体を代表するのに適格なそれぞれの州の障害者組織の推薦に基づき 4 名の委員

管轄する州最高官庁または当該官庁から指定された官庁および連邦雇用機構は、それぞれ委員 1 名を任命する。

第 104 条 連邦雇用機構の任務

(1) 連邦雇用機構は、以下の任務を有する：

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

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

(3) 連邦雇用機構は、重度障害者と重度障害者の特別なグループ、中でも重度障害のある女性の失業を解消するため、ならびに重度障害者の職業訓練場所の提供を促進するため、社会法典第 3 編第 368 条 2 項 2 文および 3 項 1 文に則った行政協定によりしかるべき資金の割当てを条件として同機構に委託される広域のおよび地域的な期限限定の労働市場プログラムを実施する。各州との行政協定の締結について

は連邦労働社会省に報告しなければならない。

(4) 連邦雇用機構は、第2部で、および社会法典第3編の中で、障害者および重度障害者の労働生活への参画のために同機構に委託された任務を実施するために、すべての職業安定所の中に特別な部署を設置する；連邦雇用機構はこの部署に人員を配置するにあたり、支援 対象者に対して助言、仲介する際にかかる、ならびに第1項のその他の任務を遂行する際にかかる特別の費用を考慮する。

(5) 第1項2号の雇用主に対する助言の一環として連邦雇用機構は

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

第 105 条 連邦雇用機構の障害者諮問委員会

(1) 連邦雇用機構の中央部署のもとに、提案を通じて障害者の労働生活への参画を支援し、連邦雇用機構が、第2部および社会法典第3編において障害者および重度障害者の労働生活への参画のために委託される任務を遂行するのを助ける、障害者のための諮問委員会を設置する。

(2) 当該委員会は下記の 11 名の委員から構成される。

労働者を代表する 2 名の委員

民間の雇用主および公的な雇用主を代表する 2 名の委員

障害者組織を代表する 5 名の委員

社会統合事務所を代表する 1 名の委員

連邦労働社会省を代表する 1 名の委員

(3) 各委員につき 1 名の代理を任命する。

(4) 連邦雇用機構の幹部は、連邦雇用機構の管理委員会のグループ代表の推薦に基づき労働者と雇用主を代表する委員を任命する。当該幹部は、会員構成から判断して障害者全体を連邦レベルで代表するのに適格な障害者組織の推薦に基づき、障害者組織を代表する委員を任命する。さらに連邦社会統合事務所・中央社会福祉事務所連合の推薦に基づき、社会統合事務所を代表する委員を、連邦労働社会省の推薦に基づき、同省を代表する委員を任命する。

第 106 条 共同規定

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

第 107 条 任務の委託

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

第 108 条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦政府に対して、第 33 条 8 項 3 号と第 102 条 4 項による請求の前提条件に関する詳細ならびに給付の額、期間および実施に関する詳細を取決める権限を付与する。

第 7 章 社会統合専門機関

第 109 条 概念および対象者

- (1) 社会統合専門機関 (Integrationsfachdienste) は、重度障害者が労働生活に参画するための措置の実施にあたって関与する第三者の機関である。

(2) 前項の趣旨による重度障害者とは、特に次の者である。

1. とりわけ労働に付随する支援 (Betreuung) を必要とする重度障害者
2. 障害者作業所で目標に合わせた準備を行った後に一般労働市場での労働生活に参画することになっている重度障害者で、その際費用のかかる、人員集約的な、個人にあわせた労働付随援助を頼みとする者
3. 一般労働市場での就業を開始するために社会統合専門機関の支援を頼みとする重度障害のある学校卒業生

(3) 労働・職業に付随する支援が特に必要とされるのは、労働生活においてとりわけ不利に働き、単独で、または仲介の妨げとなるその他の事情（年齢、長期の失業、不十分な資格、能力低下）が複合して一般労働市場での労働生活参画を困難にするような知的障害もしくは精神的障害または重度の身体・感覚・重複障害のある重度障害者の場合である。

(4) 社会統合専門機関は、第1項の任務の一環として、重度障害でない障害者の職業上の編入のためにも活動することができる。このとき特に精神障害者もしくは精神障害のおそれのある者を考慮する。

第110条 任務

(1) 社会統合専門機関は、重度障害者の労働生活への参画（可能な限り継続的な就業の開始、遂行および保証）のために以下の方法で関与しう。

1. 重度障害者に対して助言、支援を行い、適切な職場に仲介する。
2. 雇用主に情報を与え、助言し、援助する。

(2) 社会統合専門機関の任務は以下の通りである。

1. 割り振られた重度障害者の能力の評価、見積もりを行うが、その際、重度障害者、委託者および重度障害者が修了する学校教育施設もしくは職業教育施設またはリハビリテーション施設と密接に協力して、一般労働市場への準備として個人的な能力・業績・関心事に関するプロフィールを作成する。
 - 1a. 連邦雇用機構を、その要請に基づき、一人一人の若者に関する結果の記録作成を含む学校における職業オリエンテーション (Berufsorientierung) および職業相談の際に支援する。
 - 1b. 重度障害、とりわけ精神障害および学習障害のある (lernbehinderter) 若者の事業所内職業訓練に付き添う。

2. 適切な職場（第 73 条）を一般労働市場において開拓する。
3. 重度障害者を、予定される職場に対して準備させる。
4. 必要ならば、職場で、または実際の職場における職業実務能力のトレーニングの際、重度障害者に付き添う。
5. 重度障害者の同意のもとに、事業所において、または官公署において、従業員（Mitarbeiter）に対して障害の種類と影響およびしかるべき行動規則について教え、助言する。
6. 事後ケア、危機介入または心理社会的ケアを実施する。
7. いつでも雇用主の相談相手となり、雇用主に対する給付に関する情報を与え、これらの給付を雇用主のために明確にする。
8. リハビリテーション担当機関および社会統合事務所と協力し、重度障害者にとって必要な給付を明らかにし、申請を手伝う。

第 111 条 委託と責任

- (1) 社会統合専門機関は、社会統合事務所もしくはリハビリテーション担当機関の委託を受けて活動する。給付実施の責任は依然としてこれら委託者にある。
- (2) 委託者は社会統合専門機関と調整したうえ、委託の中に、個々の事例において必要な社会統合専門機関の投入の種類、範囲、期間ならびに報酬を定める。
- (3) 社会統合専門機関は、特に以下の各号と密接に協力して活動する。
 1. 連邦雇用機構における担当部署
 2. 社会統合事務所
 3. 担当するリハビリテーション担当機関、特に公的労災保険の職業相談員
 4. 雇用主、重度障害者代表および他の事業所内利益代表
 5. 修了する学校教育施設もしくは職業教育施設またはリハビリテーション施設、ならびにその附属機関および労働生活に参画するための給付への参加者支援を目的とする内部の社会統合専門家もしくは社会統合専門機関
 - 5a. 手工業会議所、商工会議所ならびに職能階級組織
 6. 必要ならばこれ以外の機関および人々

(4) 委託、協力、専門的な指導、監督ならびに品質保証と結果の監視に関する詳細は、委託者と社会統合専門機関の運営者の間で契約により取決める。取決めは、計画策定の財政的安全性の観点から、少なくとも3年の期間を定めて結ばなければならない。

(5) 社会統合事務所は、職業上の機関、心理社会的機関が、当該事務所が委託した社会統合専門機関のもとに集中されるように努める。

第 112 条 専門的必要条件

(1) 社会統合専門機関は

1. 人員、場所、物品を整えた後、法的任務を引き受けることが可能でなければならない。
2. 支援されるべき範囲の人々（第 109 条 2 項）に関する経験を有していなければならない。
3. 適切な職業資格、心理社会学または労働教育学の追加資格および十分な職業経験を持つ専門家を配さなければならない。
4. 法的または組織的および経済的に独立していなければならない。

(2) 社会統合専門機関に必要な人員は、支援・助言事例の件数、平均的な支援・助言費用、サービスエリアの範囲、助言を要する雇用主の数を考慮した具体的な必要性に従う。心理社会的ケアの必要性ならびに重度障害者の特別グループ、中でも重度障害のある女性に対する特別な配慮の必要性に対しては社会統合専門機関内で担当を分けることにより対処する。

(3) 社会統合専門機関で人を雇う場合には、重度障害者を優先する。このとき適度な割合の職場に重度障害のある女性を割当てる。

第 113 条 財政給付

(1) 社会統合専門機関の利用に対しては、委託者により報酬が支払われる。社会統合専門機関の利用に対する報酬は、委託の際に社会統合事務所を通じて負担調整賦課金資金から支払われる。

(2) 連邦社会統合事務所・中央社会福祉事務所連合は、指導的諸団体— その中には社会統合専門機関がまとまった連邦連合体も含まれる — の関与のもと、第 6 条 1 項 2 号から 5 号のリハビリテーション担当機関と共に、リハビリテーション担当機関を通じた社会統合専門機関の利用、協力およびリハビリテーション担当機関の任務を引き受ける際に社会統合専門機関に発生する費用の財源調達に関する共同提言を取決める。第 13 条 7 項および 8 項が準用される。

第 114 条 結果の監視

(1) 社会統合専門機関は、労働生活への参加を促進するための努力の経過と結果を記録する。当該専門機関は、年に一回、結果についてまとめた報告書を作成し、委託者に対し、その詳細な共同条件に従って提出する。この報告書は、以下の各号について特に性別に分けて記載しなければならない。

1. 一暦年における支援事例の新規開始と終了
2. その時点での支援事例の件数
3. 終了した事例の件数 — 職業訓練参加、期限付きまたは無期限の就業、社会統合プロジェクトまたは障害者作業所での就業に分けて記載

(2) 社会統合専門機関は、連邦雇用機構を支援するための努力の結果および第 110 条 2 項 1 a 号および 1 b 号による事業所内職業訓練への付き添いについても、性別データおよび特記事項ならびに障害の種類を示して記録する。社会統合専門機関は、2006 年 9 月 30 日に結果をまとめた報告書を作成し、所轄の社会統合事務所に提出する。連邦社会統合事務所・中央社会福祉事務所連合は、提出された結果を整理し、それを第 160 条 2 項による報告書準備のため、2006 年 12 月 31 日までに連邦労働社会省に提出する。

第 115 条 命令の授権

(1) 連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に対して、社会統合専門機関の概念と任務に関する詳細、社会統合 専門機関に適用される専門的必要条件および財政給付について取決める権限を付与する。

(2) 連邦労働社会省が要請してから 6 ヶ月以内に、連邦社会統合事務所・中央社会福祉事務所連合およびリハビリテーション担当機関が第 113 条 2 項の共同提言を取決めない、または不十分になった提言をこの期間内に改定しない場合には、連邦労働社会省は連邦参議院の同意を得た法規命令により規定を發布することができる。

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

第 116 条 重度障害者の参画のための特別規定の適用終了

(1) 重度障害者のための特別規定は、第 2 条 2 項の前提条件が存在しなくなった後には適用されない；

障害度が 50 未満に下がった場合には、低下認定通知に対する抗告が不能となってから数えて 3 暦月が経過した時点で適用が終了する。

(2) 重度障害者と同等に扱われる障害者のための特別規定は、同等扱いの取消しまたは撤回後はもはや適用されない。同等扱いの取消しは、第 2 条 3 項およびそれに関連する第 68 条 2 項による前提条件が存在しなくなった場合に認められる。取消しは、これに対する抗告が不能となってから数えて 3 暦月が経過した時点で有効となる。

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

第 117 条 重度障害者のための特別扶助の剥奪

(1) 妥当であると思われる職場を正当な理由なく拒否し、もしくはあきらめ、または労働生活参画措置への参加を正当な理由なく拒否し、または労働生活への参画を自らの行動により自らの責任で破棄した重度障害者に対しては、社会統合事務所は連邦雇用機構と話し合いのうえ、重度障害者のための特別扶助を一時的に剥奪することができる。これは同等扱いの障害者についても同様である。

(2) 剥奪に関する決定を下す前に重度障害者に意見を聴く。決定においては、決定の有効期間を定める。期間は決定の日から起算し、6 ヶ月を超えないものとする。決定は当該重度障害者に知らせる。

第 9 章 異議申立て手続

第 118 条 異議申立て

(1) 行政裁判所規則第 73 条による異議申立てに対する回答は、社会統合事務所および地域社会福祉事務所の行政行為（第 107 条 2 項）の場合には、社会統合事務所のもとに設置された異議申立て委員会が（第 119 条）発付する。たとえ州最高官庁のもとにある社会統合事務所がその行政行為を発令した場合でも、当該手続を必要とする。

(2) 社会裁判所法第 85 条による異議申立てに対する回答は、連邦雇用機構が第 2 部に基つき発令する行政行為の場合には、連邦雇用機構に設置された異議申立て委員会が発付する。

第 119 条 社会統合事務所における異議申立て委員会

(1) 各社会統合事務所には異議申立て委員会が設けられ、下記の 7 名の委員から構成される。

重度障害のある労働者から2名の委員

雇用主から2名の委員

社会統合事務所を代表する1名の委員

連邦雇用機構を代表する1名の委員

重度障害者の利益代表委員1名

(2) 各委員につき1名の代理を任命する。

(3) 社会統合事務所は

各州の障害者組織の推薦に基づき労働者委員を任命し、

各州を管轄する雇用者団体の推薦に基づき雇用主委員を任命し、ならびに

利益代表委員を任命する。

所轄の州最高官庁または同庁に指定された官庁は、社会統合事務所を代表する委員を任命する。連邦雇用機構は、機構を代表する委員を任命する。

各委員の代理の任命についても上記が適用される。

(4) 官公署または連邦国防省の管轄範囲に属する事業所で就業する重度障害者の解雇 案件においては、雇用主委員のかわりに、公的機関の職員が委員となる。社会統合事務所に対しては、連邦政府から指定された連邦官庁により委員およびその代理が指名される。重度障害のある労働者委員のうちの1名は、公的機関に属していなければならない。

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

第120条 連邦雇用機構における異議申立て委員会

(1) 連邦雇用機構は下記の7名の委員から構成される異議申立て委員会を設置する。

重度障害のある労働者から2名の委員

雇用主から2名の委員

社会統合事務所を代表する1名の委員

連邦雇用機構を代表する1名の委員

重度障害者の利益代表委員 1 名

(2) 各委員につき 1 名の代理を任命する。

(3) 連邦雇用機構は

労働者の利益を代表するために大きな意義を持つ、労働組合と話し合いのうでなされる、責任を持つ各障害者組織の推薦に基づき、労働者委員を任命し、

雇用主団体が雇用主の利益を代表するために大きな意義を持つ限りにおいて、責任を持つ雇用者団体の推薦に基づき雇用主委員を任命し、ならびに(改正 2008.01.31)

連邦雇用機構を代表する委員および

利益代表委員を任命する。

所轄の州最高官庁または同庁に指定された官庁は、社会統合事務所を代表する委員を任命する。

各委員の代理の任命についても上記が適用される。

(4) 第 119 条 5 項が準用される。

第 121 条 手続規定

(1) 社会統合事務所のもとにおかれた異議申立て委員会（第 119 条）および連邦雇用機構のもとにおかれた意義申立て委員会（第 120 条）には、第 106 条 1 項および 2 項が準用される。

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

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

第 10 章 その他の規定

第 122 条 重度障害者の優先

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

第 123 条 労働報酬および俸給

- (1) 現在の雇用関係から労働報酬および俸給を算定する際には、障害のために支給される年金およびそれに類する給付を考慮しない。これらの給付の全部もしくは一部を労働報酬または俸給に算入することは認められない。
- (2) 前項は、職業活動が実際には営まれず、年金またはそれに類する給付の支払いに関する規定が、労働報酬または俸給が支払われる場合に算入または停止を見込んでいた期間については適用されない。

第 124 条 超過勤務

重度障害者は、本人からの要求があれば超過勤務を免除される。

第 125 条 付加休暇

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

第 126 条 不利益の調整

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

第 127 条 重度障害者の家内労働形式での就業

- (1) 家内労働 (Heimarbeit) の形で就業する、またはそれと同等に扱われ、主として同一発注者のために働く重度障害者 (家内労働法第 1 条 1 項および 2 項) は、当該発注者における重度障害者のための義務職場数に算入される。
- (2) 家内労働の形で就業する、およびそれと同等に扱われる重度障害者については、家内労働法第 29 条 2 項の中で定められた 2 週間の解約告知期間が 4 週間に延長される ; 家内労働法第 29 条 7 項の規定がその趣旨に即して適用される。第 4 章の趣旨における重度障害者の特別な解雇からの保護は、第 1 文に挙げる者にも適用される。
- (3) 家内労働の形で就業する、またはそれと同等に扱われる重度障害者の付加休暇の支払いは、その他の休暇の支払いに適用される算定原則に従って行われる。特別な規定がない場合には、重度障害者は前年度の 5 月 1 日から現行年度の 4 月 30 日の期間に得た、雑費加給を除く労働報酬の 2 % を付加休暇手当として受け取る。
- (4) 家内工業事業主またはそれと同等の事業主の外部補助者として就業する重度障害者 (家内労働法第 2 条 6 項) は、雇用主が主として同一発注者のために働いている場合には、当該発注者の申請に基づき、当該発注者における重度障害者のための義務職場数に算入されうる。その算入を連邦雇用機構が許可した第 1 文の趣旨による重度障害者に、発注者が仕事の割当を停止し、または定期的な労働量を大幅に削減したために雇用主が解雇通告した場合には、発注者は、重度障害者の雇用関係が適法に終了するまで、当該重度障害者に対する定期的な労働収入の支払いに必要な費用を雇用主に対して弁済する。
- (5) 家内工業事業主またはそれと同等の事業主の外部補助者 (家内労働法第 2 条 6 項) が、前項に則り発注者の重度障害者のための義務職場数に算入される場合には、発注者は第 3 項に則り雇用主に発生する費用を弁済する。
- (6) 第 80 条 1 項と 5 項により雇用主に帰せられる義務は、家内労働を外部に依頼する者にも適用される。

第 128 条 重度障害のある公務員、裁判官、軍人

- (1) 公務員の職場を充当するための特別な規定と原則は、第 2 部の効力を損なうことなく、重度障害のある公務員についても重度障害者の雇用と就業が促進され、公務員の中に適度な割合の重度障害者の雇用が達成されるように構成されなければならない。
- (2) 廃止
- (3) 第 1 項の規定は、裁判官にも準用される。

(4) 重度障害のある軍人の個人の法的地位には、第2条1項および2項、第69条、第93条から第99条および第116条1項ならびに第123条、第125条、第126条および第145条から第147条が適用される。それ以外の点では、雇用関係の特殊性と両立しうる限り、軍人には重度障害者の個人の法的地位に関する規定が適用される。

第129条 独立した仕事 (Unabhängige Tätigkeit)

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

第130条 秘密保持義務

(1) 共同サービス所ならびに当該サービス所から委託を受けた社会統合専門機関における就業者を含む社会統合事務所、連邦雇用機構、リハビリテーション担当機関の就業者および障害者の参画のための委員会や審議会（第64条）の委員およびその代理ならびにそれらの任務を果たすために招聘された専門家は、以下の義務を負う。

1. その職務上または任務上知りえた、重要性または内容に応じて極秘扱いを要する、重度障害者のための職場への就業者の個人的事情および案件について秘密を厳守する。
2. その職務上または任務上知りえた、雇用主から秘密保持が必要であると明確に指定された企業秘密または経営秘密を開示、もしくは利用しない。

(2) これらの義務は、職を辞した後、または任務が終了した後もまた同様である。これらの義務は、その任務が重度障害者代表ならびに事業所組織法第79条1項および公勤務者代表法の相当する規定の中に挙げた代表、人物および機関に対して必要であるなら、連邦雇用機構、社会統合事務所およびリハビリテーション担当機関を対象とする場合には適用されない。

第131条 統計

(1) 重度障害者について2年おきに連邦統計を実施する。統計には以下の事実内容を含む：

1. 有効な証明を有する重度障害者の人数
2. 年齢、性別、国籍、居所等の重度障害者の個人的特徴
3. 障害の種類、原因および程度

(2) 調査のため情報提供が義務づけられる。情報提供義務があるのは第69条1項および5項による所

轄官庁である。

第 11 章 社会統合プロジェクト

第 132 条 概念および対象者

(1) 社会統合プロジェクト (Integrationsprojekte) は、一般市場においてプロジェクト以外の就業への参画が、障害の種類もしくは程度またはそれ以外の事情により、おそらくあらゆる助成可能性を駆使し、社会統合専門機関が努力しても特に難しいような重度障害者を、一般労働市場で就業させるための法的および経済的に独立した企業 (社会統合企業) または企業内もしくは第 71 条 3 項の趣旨による公的な雇用主により経営される事業所 (社会統合事業所) もしくは部門 (社会統合部門) である。

(2) 前項の重度障害者とは、特に次の者である。

1. 労働生活においてとりわけ不利に働き、一般労働市場での労働生活参画を、単独で、または仲介の妨げとなるその他の事情と複合し、社会統合プロジェクト以外では一般労働市場への参画を困難にし、または妨げるような知的障害もしくは精神的障害または重度の身体・感覚・重複障害のある重度障害者
2. 障害者作業所または精神医学施設で目標に合わせた準備を行った後であれば一般労働市場の事業所または官公署への移行が考慮の対象となりえ、この移行に対して準備させなければならない重度障害者
3. あらかじめ社会統合プロジェクトにおいて職業準備教育措置に参加し、そこで就業し、一層の職業能力を身につけさせれば一般労働市場での就業が見込まれる、学校教育を終了した重度障害者

(3) 社会統合企業は、第 1 項の趣旨による重度障害者を少なくとも 25%雇用する。重度障害者の割合は、通常 50%を越えないものとする。

第 133 条 任務

社会統合プロジェクトは、重度障害者に対して就業および労働に付随するケアを提供し、必要ならば、職業継続教育措置またはしかるべき企業外措置に参画する機会および一般労働市場の事業所もしくは官公署でのその他の就業を仲介する際の支援、ならびに社会統合プロジェクトへの就業準備を行わせるための適切な措置も提供する。

第 134 条 財政的給付

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

第 135 条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦労働社会省に対して、社会統合プロジェクトの概念と任務、それらに必要な専門的必要条件、受入前提条件および財政的給付に関する詳細を取決める権限を付与する。

第 12 章 障害者作業所

第 136 条 障害者作業所（Werkstatt für behinderte Menschen）の概念および任務

(1) 障害者のための作業所は、第 1 部第 5 章の趣旨による障害者が労働生活に参画するための、および労働生活に編入するための施設である。作業所は、障害の種類または程度により、一般労働市場で就業することができない、まだできない、またはまだ再び就業することができない障害者のために

1. 適切な職業教育および労働成果からその能力にあった労働報酬を得られる就業を提供しなければならない。
2. 作業能力または稼得能力を取得し、開発し、向上させ、または再取得し、同時に障害者のパーソナリティをさらに発達させることを可能にしなければならない。

作業所は、適切な措置により適切な人々を一般労働市場に移行するのを促進する。作業所はできるだけ幅広い選択肢のある職業教育と職場、ならびに資格を備えたスタッフと付随するサービスを提供する。

(2) 障害者が遅くとも職業教育分野の措置に参加した後に、少なくとも経済的に利用可能な最低限の労働成果をもたらすようになることが期待できるならば、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かかわらず開放されている。これは、障害にあった支援にもかかわらず障害者自身および他人を著しく危険にさらすことが予期される、あるいは必要な支援と介護の程度から判断して職業教育分野への継続的な参加が不可能である、もしくはその他の事情により作業領域において経済的に利用可能な最小限の労働成果を継続的にあげることが不可能であるような障害者には該当しない。

(3) 作業所での就業の前提条件を満たさない障害者は、作業所に併設された施設またはグループにおいて支援され、育成されるものとする。

第 137 条 障害者作業所への受入れ

(1) 認定作業所は、給付がリハビリテーション担当機関により保証されている場合には、前条 2 項の受入前提条件を満たす障害者をそのサービスエリアから受入れる；社会法典第 12 編第 9 条またはそれに相当する規定により他の認定作業所への受け入れ可能性は、なお有効である。受入れは以下の各号にかわりなく行われる。

1. 障害の原因
 2. サービスエリア内にこの障害種類のための特別な障害者作業所がない場合には、障害の種類
 3. 障害の程度、作業能力の低下および育成、付随的支援もしくは介護の特別な必要性
- (2) 前項の受入れ前提条件が存在する限りは、障害者を作業所で就業させる。

第 138 条 障害者の法的地位および労働報酬 (Arbeitsentgelt)

(1) 認定作業所の作業領域 (Arbeitsbereich) に従事する障害者は、労働者でない場合には、その基礎となる社会給付関係に別段の定めがない限りにおいて、作業所に対して、労働者に類する法律関係にある。

(2) 作業所は、作業領域に従事する障害者には、その労働成果に対して、障害者に適用される規定に従い連邦雇用機構が職業訓練領域に従事する障害者に最終的に支払う職業訓練手当と同額の基本手当および作業成績に見合った割増額を合わせた労働報酬を支払う。割増額は障害者の個々の作業能率に応じて、特に作業量と作業の質を考慮したうえで算定する。

(3) 労働者に類する法律関係の内容は、障害者とリハビリテーション担当機関の間に存在する社会給付関係を考慮したうえで、障害者と作業所の運営者の間の作業所契約により詳細に取決める。

(4) 入所手続中の措置および職業訓練領域の措置への参加者の法的地位については第 36 条が準用される。

(5) 第 1 項の障害者のうち成人に達した者が、第 136 条の趣旨による障害者作業所の作業領域に受け入れられ、その時点で法律行為の無能力者であった場合には、当該障害者により結ばれた作業契約は、すでに生じた給付およびその反対給付を考慮し、これらが相互に適切な関係にある場合に限り、有効であるとみなされる。

(6) 成人に達した障害者が作業所契約を結ぶ際に、法律行為の無能力者であった場合には、作業所の運営者は、有効な契約が作業所の運営者の側から解約告知できうという条件がある場合にのみ、その作業所契約の解除を表明することができる。

- (7) 作業所の運営者による契約解除表明は、書面を以って行われ、理由を明記しなければならない。

第 139 条 共同参加 (Mitwirkung)

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

第 140 条 委託業務の負担調整賦課金への算入

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

第 141 条 公共企業体による業務委託

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

第 142 条 認定手続

本章の趣旨による優遇措置を希望する障害者作業所は、認定を必要とする。認定に関する決定は、申請に基づき連邦雇用機構が社会扶助の広域運営者の了解のもとに行う。連邦雇用機構は、認定障害者作業所の一覧表を作成する。この一覧表には認定障害者作業所の連合体も含める。

第 143 条 盲人作業所

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

第 144 条 命令の授權

(1) 連邦政府は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、障害者作業所の概念と任務、受入れ前提条件、主として経営ならびに労働成果の概念と利用に関する専門的必要条件、ならびに障害者作業所の認定手続に関する詳細を定める。

(2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得た法規命令により、施設、作業所の構成と任務、共同参加の種類と範囲を含む共同参加の対象となる問題、選挙権と被選挙権を含む選挙の準備と実施、職務規定の発付・作業所委員の個人的権利と義務・費用負担を含む作業所の経営管理について具体的に定める。法規命令ではさらに、作業所に該当する規定は、宗教団体およびその施設がすでに独自の同様の規則を作っていた場合には、これらには適用されない旨を定めることができる。

第 13 章 公共旅客輸送における重度障害者の無料輸送

第 145 条 無料輸送、旅客運賃損失の弁済請求

(1) 公共旅客輸送を営む事業主は、障害を原因として道路交通における行動能力が著しく損なわれている、もしくは頼るものがない (hilflos)、または耳の聞こえない重度障害者を、しかるべき特徴を備えた第 69 条 5 項による証明書が呈示されれば、第 147 条 1 項の趣旨による近距離輸送の範囲内で無料で輸

送する；ただし無料輸送には、割増料金の必要な近距離列車を利用する際には料金表通りの割増料金を支払うことが義務づけられる。証明書に、有効な印紙が貼付されていることが前提条件となる。印紙は1年分で60ユーロまたは半年分で30ユーロを支払うことにより発行される。この印紙を有効期限が切れる前に返却する場合には、払い戻し金額が15ユーロを下回らない場合に限り、申請に基づき、返却後の残余有効期間の1ヵ月全体につき5ユーロが払い戻される；重度障害者の死亡後の残余期間についても同様である。申請に基づき、以下の重度障害者には、第3文の金額を支払わなくとも1年間有効な印紙が発行される。

1. 社会法典第12編第72条5項または相当する規定の趣旨による目の見えない者、または所得税法第33b条または相当する規定の趣旨による頼るものがない (hilfflos) 者、または
2. 社会法典第2編による生活保護給付または社会法典第12編第3章および第4章、社会法典第8編もしくは連邦援護法第27a条および第27d条による給付を受け取る者、または
3. 1979年10月1日の時点で、1975年3月18日の管轄権適合法第41条（連邦官報第I部705頁）により最終改正された1965年8月27日付の戦争・兵役負傷者およびその他の障害者の近距離輸送における無償輸送に関する法律の第2条1項1号から4号および3項（連邦官報第I部978頁）の前提条件を満たす者、障害の程度が70以上と認定された者、または50以上と認定され、かつ傷害を原因として著しく歩行困難である者；この条件は、1979年10月1日の時点で統一条約の第3条に規定する地域に住所もしくは常居所があったことのみを理由として1979年10月1日時点でこれらの前提条件を満たさなかった重度障害者についても適用される。

証明書に車両税軽減の利用に関する有効な注意書きが記載されている場合には、印紙は発行されない。印紙は、第69条5項による所轄官庁の申請に基づき発行される。州政府または州政府に指定された官署は、第1項3文から5文による任務の全部または一部を他の官庁に委嘱することができる。印紙の発行に関する紛争に関しては、社会裁判所法第51条1項7号が準用される。

(2) 第147条の趣旨による近距離・遠距離輸送においては、前項2文の前提条件を満たす必要なく、以下の各号の輸送についても同様に扱われる。

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

弁済される。

第 146 条 個人的な前提条件

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

第 147 条 近距離・長距離輸送

- (1) 本法律の趣旨による近距離輸送とは、以下の交通手段を使った公共旅客輸送のことである。
1. 旅客輸送法の趣旨による路面電車およびトロリーバス
 2. 旅客輸送法第 42 条および第 43 条による定期路線交通の車両で、輸送の大半が 50km 区間を超えない路線上で行われるもの、ただし旅客輸送法第 43 条による輸送形態の場合に許認可官庁が旅客輸送法第 45 条 3 項による輸送対価に関する規定の遵守を全面的もしくは部分的に断念した場合を除く、
 3. 第 2 車両等級の都市高速鉄道、
 4. 一連の第 2 車両等級の鉄道で、複数の事業主により一つに組織化され、1 号、2 号または 7 号に挙げた交通手段と組み合わせられ、統一の輸送対価または連結された輸送対価を持つ路線網の中に組み込まれている区間および区間の一部上にあるもの、
 5. 一連の第 2 車両等級の連邦の鉄道で、重度障害者の住所または常居所の周囲 50 km 以内にあり、もっぱら近距離輸送における交通需要を充足するために指定されているもの（近距離輸送列車）、
 6. 第 2 車両等級の、一般鉄道法第 2 条 1 項および第 3 条 1 項の趣旨による公共交通のその他の列車で、輸送の大半が 50 km の区間を超えない区間上で行われるもの、
 7. 定期路線交通、フェリー輸送および渡河輸送における船舶で、市内・近隣地域における旅客輸送に

利用され、出発点と終点がこれらの地域内にある場合；近隣地域とは、必ずしも直接に境を接している必要はなく、連続して、一日一回以上実施される輸送により経済的かつ運輸上結びついている隣り合った市町村の地域圏のことである。

(2) 本法律の趣旨による遠距離輸送とは、以下の交通手段を使った公共旅客輸送のことである。

1. 旅客輸送法第 42 条による定期路線輸送における車両
2. 臨時列車輸送を除く鉄道
3. 運輸範囲が、前項の趣旨による近距離輸送には該当せず、本法律の適用範囲外の港に寄港しない限りにおいてフェリー・渡河輸送における船舶。

(3) 公共旅客輸送を営む事業主は、第 1 項 2 号、5 号、6 号および 7 号による公共旅客輸送においては、第 145 条 1 項の無償輸送の義務はどの範囲で存在しないかを時刻表で特に言及する。

第 148 条 近距離輸送における運賃損失の弁済

(1) 近距離輸送における運賃損失は、事業主により証明された近距離運輸における運賃収入のパーセンテージに従って弁済される。

(2) 本章の趣旨による運賃収入とは、認可された輸送対価に対する乗車券の販売による全収益のことである；この中には手荷物、病人用車椅子、その他の整形外科的補助具、動物の輸送ならびに割増された輸送対価による収益も含まれる。

(3) 複数の事業主による一つに組織化された、統一の輸送対価または連結された輸送対価を持つ路線網の中で、乗車券の販売による収益がまとめられ、個々の事業主に、合意された配分率による割合に応じて分配される場合には、割当てられた配分が前項の趣旨による収益である。

(4) 第 1 項のパーセンテージは、各州について州政府もしくは州政府に指定された官庁によりそれぞれ毎年公表される。パーセンテージを算出する際には、次の数字をもとにする：

1. その州で該当する暦年に発行された印紙の数およびその州で年度末時点で流通している、満 6 歳に達し、付き添いの同行の認定が証明書に記載されている重度障害者の第 145 条 1 項 1 文の趣旨による証明書の半数；半年間の有効期間を持つ印紙については 2 分の 1、返却された印紙については、返却される前の使用月数 1 月全体につき 12 分の 1 として計算する、
2. 連邦統計局から毎年発行される刊行物における前年度末の時点で証明されたその州の居住者人口から、まだ 6 歳に達していない児童の数および前号で算出された数字を引いた数。

パーセンテージは次の式から計算する：

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

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

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

第 149 条 遠距離輸送における運賃損失の弁済

(1) 遠距離輸送における運賃損失は、事業主により証明された遠距離輸送における運賃収入のパーセンテージに従って弁済される。

(2) 基準となるパーセンテージは、連邦労働社会省により連邦財務省および連邦交通建設都市開発省の了承を得て、それぞれ 2 年ごとに公表される。パーセンテージを算出する際には、前年度について、2 年間の対象期間が始まる前に存在する以下の数字をもとにする：

1. 本法律の適用範囲にある年度末時点で流通している第 145 条 1 項 1 文による有効な証明書で常時付き添いの同行の認定が記載されているものの数から 25%を引く。
2. 連邦統計局から毎年発行される刊行物における前年度末の時点で証明された本法律の適用範囲における居住者人口から、まだ 4 歳に達していない児童の数および前号で算出された数字を引いた数。

パーセンテージは次の式から計算する：

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

第 148 条 4 項最終文が準用される。

第 150 条 弁済手続

(1) 運賃損失は、事業主の申請に基づき弁済される。複数の事業主による一つに組織化された、統一の

輸送対価または連結された輸送対価を持つ交通網の場合には、申請はこれらの事業主の共同組織によりその加盟者のために行うことができる。申請は前暦年の 12 月 31 日までに行うものとし、第 151 条 1 項 1 文 1 号による近距離輸送、および遠距離輸送については連邦行政局に、その他の近距離輸送については第 3 項に規定された官庁に行く。

(2) 事業主は申請により、当年に対して、直近の一年間について定められた弁済額の 80%に相当する額の前払い金を受け取る。前払い金は、7 月 15 日および 11 月 15 日に半額ずつ支払われる。前払い金の申請は、同時に第 1 項の趣旨による申請としても有効である。前払い金は、弁済の算定に必要な書類が、当該前払い金の次の暦年の 12 月 31 日までに提出されなければ、払い戻さなければならない。

(3) 州政府または州政府により定められた官署は、弁済および前払い金の申請について決定し、連邦および州に割当てられる金額を支払う官庁を定める。旅客輸送法第 11 条 2 項から 4 項が準用される。

(4) 近距離輸送が複数州の地域に及ぶ場合には、これらの州の州法で定められた所轄官庁が、運賃収入のどの部分がそれぞれその州の領域に該当するかを決定する。

(5) 第 151 条 1 項 1 文 1 号の趣旨による事業主は、近距離運輸における証明された運賃収入の各州領域に割当てられる分配分をもとに、連邦行政局に対して申請を行う；第 147 条 1 項 1 文 5 号の趣旨による連邦鉄道の近距離運輸については、この割り当て分は連邦鉄道により各州の近距離運輸の列車によってもたらされる列車走行キロ数の割合に従って定められる。

(6) 第 151 条 1 項 1 文 1 号の近距離運輸に関する第 148 条および第 149 条による弁済ならびに第 2 項による相当する前払い金については、本章は連邦固有行政の中で実施される。連邦の行政の任務は、連邦労働社会省の専門指令に従い連邦行政局が固有の管轄権の範囲で履行する。

(7) 弁済手続には、行政手続き法および州の相当する法律が適用される。弁済および前払い金に関する紛争においては行政裁判の途が与えられている。

第 151 条 費用負担

(1) 連邦は以下の各号における無料輸送のための費用を負担する。

1. 近距離輸送、もっぱら連邦が所有する企業、またはほぼ連邦に属する企業が所有する企業が、弁済を受ける権利を有する事業主である場合に限る。
2. 以下の者に対するそれ以外の近距離輸送
 - a) 第 145 条 1 項の趣旨による重度障害者で、障害の程度が 50 以上であることを理由として連邦援護法もしくは連邦援護法の規定に相当して適用されるその他の連邦法による援護に対する

請求権を有する者、または連邦損害賠償法第 28 条による補償金を受け取る者、

b) 第 145 条 2 項 1 号の趣旨によるその付き添い者、

c) 第 145 条 2 項 2 号の趣旨による携行物、ならびに

3. 第 145 条 2 項の趣旨による付き添い者および携行品のための遠距離輸送。

州は、近距離輸送におけるその他の対象者グループおよびその携行品の無料輸送のための費用を負担する。

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

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

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

第 152 条 印紙による収入

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

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

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

第 153 条 証明書の把握

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

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

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

第 154 条 命令の授権

- (1) 第 70 条に基づく法規命令において、連邦政府に対して、印紙の構成、証明書への添付方法、有効期間の記載に関する詳細な規定を發布する権限を与える。
- (2) 法規命令により、連邦労働社会省および連邦交通建設都市開発省に対して、連邦鉄道のどの種類の列車が、第 147 条 1 項 5 号の趣旨による近距離輸送の列車に属し、第 145 条 1 項 1 文後半の趣旨による近距離輸送の割増料金が義務づけられる列車に属するのかを定める権限を与える。

第 14 章 処罰規定・罰金規定および最終規定

第 155 条 処罰規定

- (1) 重度障害者の利益代表として打ち明けられた、またはその他の方法で知りえた第三者の秘密、すなわち個人の生活領域に属する秘密または企業もしくは業務機密を権限なく明らかにした者は、1 年以下の自由刑または罰金刑に処す。
- (2) 行為者が、報酬を受け取り、または自己もしくは他者の私腹を肥やし、もしくは害することを意図してその行為を行った場合には、2 年以下の自由刑または罰金刑に処す。同じく前項により秘密保持を

義務づけられている者が、権限なく第三者の秘密、すなわち企業もしくは業務秘密を利用した場合にも刑に処す。

(3) 当該行為は、告訴によってのみ訴追される。

第 156 条 罰金規定

(1) 以下の行為をする者は秩序違反である。

1. 第 71 条 1 項 1 文およびそれに関連する第 79 条 1 号に基づく法規命令または第 71 条 1 項 3 文に反して重度障害者を故意または過失により雇用しない者、
2. 第 80 条 1 項に反して一覧表を作成しない、正確に作成しない、完全に、もしくは規定された方法で作成しない、または提出しない、もしくは適切な時期に提出しない者、
3. 第 80 条 2 項 1 文または 4 項に反して届け出を行わない、正確に行わない、完全には行わない、規定された方法では行わない、または適切な時期に行わない者、
4. 第 80 条 5 項に反して情報を提供しない、正確に提供しない、完全には提供しない、または適切な時期に提供しない者、
5. 第 80 条 7 項に反して企業または官公署の中を見せない、または適切な時期に見せない者、
6. 第 80 条 8 項に反してその項に示された者を任命しない、または適切な時期に任命しない者、
7. 第 81 条 1 項 4 文または 9 文に反してその項に示された代表もしくは関係者に情報を与えない、正確な情報を与えない、または適切な時期に情報を与えない者、
8. 第 81 条 1 項 7 文に反して決定について検討しない者、または
9. 第 95 条 2 項 1 文に反して重度障害者代表に情報を与えない、正確に情報を与えない、完全には情報を与えない、もしくは適切な時期に情報を与えない、または意見を聴かない、もしくは適切な時期に意見を聴かない者。

(2) 秩序違反は、10000 ユーロ以下の過料を以って処罰されうる。

(3) 秩序違反に関する法律の第 36 条 1 項 1 号の趣旨による責任官庁は、連邦雇用機構である。

(4) 社会法典第 10 編の第 66 条が準用される。

(5) 過料は社会統合事務所に納めるものとする。その利用に関しては第 77 条 5 項が適用される。

第 157 条 都市州条項

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

第 158 条 連邦情報局に関する特別規定

本法律は、連邦情報局に対しては、以下の相違点を以って適用される：

1. 連邦情報局は、3 号を条件として統一官公署とみなされる。
2. 連邦情報局には、第 80 条 1 項により作成される一覧表を呈示する義務、第 80 条 2 項による届け出の義務および第 80 条 7 項による内部を見せる義務は適用されない。第 90 条 3 項による届け出義務は、試験雇用関係の終了についてのみ適用される。
3. 中央局に所属しない連邦情報局の部署および出先機関もまた第 5 章の趣旨による官公署とみなされる。第 94 条 1 項 4 文および 5 文ならびに第 97 条は適用されない。第 97 条 6 項の事例においては連邦情報局の中央局の重度障害者代表が管轄する。第 94 条 6 項 4 文の事例においては出先機関の長が招集する。重度障害者代表は、連邦公勤務者代表法に則り公勤務者代表の参加が除外されている事例においては、参加することはできない。連邦情報局の局長は、それが情報局の特殊な事情により必要な場合には、必要な範囲内で、重度障害者代表を参加させず、資料を提出、もしくは情報を提供してはならない旨を命じることができる。重度障害者代表の権利と義務は、公勤務者代表の権利と義務が停止された場合には停止する。第 96 条 7 項 3 文は、連邦情報局の安全規則に従って適用される。第 99 条 2 項は、第 99 条 1 項に挙げた連邦情報局の中央局における対象者および代表についてのみ適用される。
4. 社会統合事務所における異議申立て委員会（第 119 条）および連邦雇用機構における異議申立て委員会（第 120 条）においては、連邦情報局に従事する重度障害者の案件については、連邦情報局の職員が労働者委員および雇用主委員（第 119 条 1 項および第 120 条 1 項）のかわりとなり、連邦情報局の中央局の重度障害者代表が重度障害者代表のかわりとなる。この場合、社会統合事務所および連邦雇用機構に対して、連邦情報局の局長から名前が伝えられる。委員会の委員は、そのために適用される規定に従い、考慮に値する秘密保持度を持つ秘密事項について知らされる権限が与えられていなければならない。
5. 本編に基づき連邦情報局の管轄範囲内で発生する法律上の紛争に関しては、第一審級と最終審級に

において裁判権を有する裁判部門の最高裁判所が決定する。

第 159 条 移行規定

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

第 159a 条 労働市場政策現代化法 第 3 法についての移行規定

第 73 条第 2 項 4 号は、社会法典第 3 編の構造調整対策に参加する者に限り 2003 年 12 月 31 日まで有効な条文がなお適用される。

第 160 条 検討規定

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

障害者の対等化に関する法律
(障害者対等化法 BGG)
(Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen
Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)

2002 年 4 月 27 日の法律の第 1 章（連邦官報第 I 部 1467 頁、1468 頁）、
2007 年 12 月 19 日の第 12 章により最終改正（2007 年連邦官報第 I 部 3034 頁）

目 次

第 1 節	一般規定	205
第 1 条	法の目的	205
第 2 条	障害のある女性	205
第 3 条	障害	205
第 4 条	バリアフリー	205
第 5 条	目的の合意	205
第 6 条	手話およびその他のコミュニケーション補助	206
第 2 節	対等化とバリアフリーの義務	206
第 7 条	公権力保持者による不利な扱いの禁止	206
第 8 条	建設と交通の分野におけるバリアフリーの確立	207
第 9 条	手話および他のコミュニケーション補助を使用する権利	207
第 10 条	回答と書式の構成	208
第 11 条	バリアフリーの情報技術	208
第 3 節	法的救済	209
第 12 条	行政手続または社会法的手続における代理権限	209
第 13 条	団体の訴権	209
第 4 節	障害者の利益に関する連邦政府の受託者	210
第 14 条	障害者の利益を目的とする受託者の職	210
第 15 条	任務と権限	210

第1節 一般規定

第1条 法の目的

本法律の目的は、障害者の不利な扱いを排除し、防止し、ならびに障害者の社会生活への同権の参画を保障し、および障害者が自立した生き方ができるようにすることである。その際特段の必要性を考慮する。

第2条 障害のある女性(Behinderte Frauen)

男女同権の達成のために、障害のある女性の特段な利益を考慮し、存在する不利な扱いを取り除く。その際、障害のある女性の同権が実際の達成が促されるよう特別な対策を取ることが許される。

第3条 障害(Behinderung)

その身体的機能、知的能力または精神的な健康が6ヵ月以上その実年齢の状態とは異なる確率が極めて高く、そのため社会生活への参画が損なわれている場合には、障害であるという。

第4条 バリアフリー(Barriere freiheit)

建築施設またはその他の施設、交通手段、技術関係の日用品、情報処理システム、音声と視覚による情報源およびコミュニケーション手段ならびにその他の構成された生活領域が、障害者にとって普段と変わらない方法で、特別な困難なく、基本的に他者の助けを借りずに、到達でき、使うことができるならば、それらはバリアフリーであるという。

第5条 目的の合意

(1) 特別な法の規定または行政法の規定に違反しないかぎりにおいて、バリアフリーを確立するために第13条3項に則り認定されている団体およびさまざまな経済部門の企業または企業連合の間の目的の合意が、それらの実質的、場所的な組織範囲または活動範囲に関して行われる。認定された団体は、目的の合意に関する交渉の開始を要求することができる。

(2) バリアフリー確立のための目的の合意は、特に以下のものを含む。

1. 適用範囲および適用期間に関する合意の当事者の規定およびその他の規定
2. 第4条の趣旨による構成された生活領域が、到達と利用面において障害者の要求をかなえるために、将来どのように変更されるべきかに関する最低条件の確定
3. 定められた最低条件を満たすための時期と日程

これらは、さらに履行されなかった事例または遅延事例に対する違約罰を含みうる。

(3) 交渉の開始を要求する第1項の団体は、これを交渉の当事者を指名したうえで、目的合意記録簿（第5項）に交渉の目的物を届け出なければならない。連邦労働社会省は、この届け出をそのホームページに公表する。公表後4週間以内に第1項の趣旨による別の団体が、これまでの交渉当事者に対して表明を行うことにより交渉に参加する権利を有する。参加した障害者団体が共同の交渉委員会を設立した、またはひとつの団体のみが交渉することが確定した後、交渉を4週間以内に開始する。

(4) 第1項3文による交渉に対する請求権は、以下の場合には存在しない。

1. 参加していない障害者団体について第3項の趣旨による交渉が進行している間
2. 目的の合意に加わることを表明している企業に関連して — その企業を通じてある企業団体が交渉を行っている場合
3. 実現した目的の合意の適用範囲と適用期間に対して
4. 実現した目的の合意に、あらゆる権利と義務を無制限に引きついでうえて参加している企業に関して。

(5) 連邦労働社会省は、目的合意記録簿を作成し、そこに第1項および第2項による目的合意の締結、変更および廃止を記載する。目的合意を結ぶ障害者団体は、目的合意締結後1ヵ月以内に連邦労働社会省に対して認証された写しとして情報技術で記録可能な形で送付し、ならびに変更または停止を1ヵ月以内に通知する義務を負う。

第6条 手話およびその他のコミュニケーション補助

(1) ドイツ式手話は、独自の原語として認められる。

(2) 音声を伴う手話は、ドイツ語のコミュニケーション形式として認められる。

(3) 聴覚障害者（耳が聞こえない、途中で失聴した、および難聴）および言語障害者は、関連する法律に従いドイツ式手話または音声を伴う手話を使う権利を有する。ドイツ式手話で、または音声を伴う手話を使って意思疎通をしない場合には、関連する法律に従い、他の適当なコミュニケーション補助を使う権利を有する。

第2節 対等化とバリアフリーの義務

第7条 公権力保持者による不利な扱いの禁止

(1) 連邦行政の出先機関および、公法に基づく連邦直属の団体、施設、財団を含むその他の施

設は、その職責範囲の枠内で第1条に挙げた目的を積極的に支援し、対策のプランニングの際に注意する。それが連邦法である限りにおいて公法に基づく州直属の団体、施設、財団を含む州行政においても同様である。非障害者と比べた障害者の存在する不利な取り扱いの領域では、この不利な取り扱いをなくし、取り除くための特別な対策が認められている。男女同権を実際に達成するための法律の適用にあたっては、障害のある女性の特別な利益を配慮しなければならない。

(2) 第1項の趣旨による公権力の保持者は、障害者に対して不利な取り扱いをしてはならない。障害者および非障害者が必然的な理由なく異なる取り扱いを受け、それによって障害者の社会生活への同権の参画が直接または間接に損なわれるなら、不利な取り扱いが存在する。

(3) 他の法規定、特に社会法典第9編における障害者のための特別な不利な取り扱い禁止は、なお有効である。

第8条 建設と交通の分野におけるバリアフリーの確立

(1) 連邦直属の公法による団体、施設および財団を含む連邦の一般市民用の建造物の新築ならびに大規模な一般市民用の建替え・増築は、一般的に認められたバリアフリーの技術規則に従った構造を取る。バリアフリーに対する要件が他の解決方法で同程度に達成されるなら、これらの要件と異なることがあってもかまわない。ただし州法の規定、特に建築法規はなお有効である。

(2) その他の建築施設、または他の施設、公共の道、広場および道路ならびに公共に開放された交通施設および公共旅客輸送における輸送手段は、連邦の関連法規定に従いバリアフリー構造でなければならない。それ以上の州法の規定は、なお有効である。

第9条 手話および他のコミュニケーション補助を使用する権利

(1) 聴覚障害者または言語障害者は、第2項による法規命令に従い、第7条1項1文の趣旨による公権力の保持者と、行政手続における独自の権利を行使するために必要な限りにおいて、ドイツの手話、音声を伴う手話または他の適切なコミュニケーション補助によりコミュニケーションを取る権利を有する。そのために公権力の保持者は、有資格者の希望があれば、必要な範囲で、手話通訳者による通訳または他の適切なコミュニケーション補助を使った意思疎通を保証し、必要な費用を負担しなければならない。

(2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を必要としない法規命令により、以下のことを規定する。

1. 手話通訳または他の適切なコミュニケーション補助の用意に対する請求権の根拠と範囲
2. 聴覚障害者または言語障害者および公権力保持者の間の手話通訳またはその他の適切なコミュニケーション補助の用意の種類と方法
3. 通訳サービスまたは他の適切なコミュニケーション補助を利用するための適切な報酬また

は必要な費用の弁済に関する原則

4. どのようなコミュニケーションが第1項の趣旨による他の適切なコミュニケーション補助としてみなされるか

第10条 回答と書式の構成

(1) 第7条1項1文の趣旨による公権力の保持者は、書面による回答、一般的な指示、公法上の契約および書式を構成する際に、対象者の障害を考慮しなければならない。盲人および視力障害者は、第2項による法規命令に従い、行政手続において独自の権利を行使するために必要な場合に関し、特に回答、公法上の契約および書式を、追加費用を払うことなく、該当者にとっても利用可能な形式で提供されるよう要求することができる。

(2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を必要としない法規命令により、どのような動機で、およびどのような種類と方法で、前項に挙げた文書を盲人および視力障害者が利用できるようにするかを定める。

第11条 バリアフリーの情報技術

(1) 第7条1項1文の趣旨による公権力の保持者は、第2文により発布される命令に従い、情報技術という手段を使って表される当該保持者自身のインターネット上への登場およびホームページの提供ならびに当該公権力保持者によって提供されたグラフィックプログラムを、それらが障害者によって基本的に制約されることなく使用されうるように徐々に構築していく。連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を必要としない法規命令により、技術的、財政的および行政組織面の可能性に応じて以下の各号を定める。

1. 命令の適用範囲に含まれるべき障害者グループ
 2. 適用される技術標準ならびに法的拘束力のある適用開始時期
 3. 官庁情報のうちの構築されるべき領域と種類
- (2) 連邦政府は、情報技術の手段を使って表される商業用インターネットサイトの提供者またはグラフィックプログラムの提供者にもまた第5条の目的の合意によりその製品を技術水準に応じて第1項に従って構築させるように努める。

第3節 法的救済

第12条 行政手続または社会法的手続における代理権限

障害者が、第7条2項、第8条、第9条1項、第10条1項2文または第11条1項によるその権利を侵害された場合には、その代わりに当該障害者の了解を得て、それ自身が手続に参加していない第13条3項による団体は、権利の保護を申請することができる：第4条の趣旨によるバリアフリーの確立に対する請求権または第6条3項の趣旨による手話もしくはその他のコミュニケーション補助の使用に対する請求権を規定する連邦法の規定に違反する場合にもまた同様である。このような場合には、障害者による権利保護の請求の際などのあらゆる手続前提条件が備わっていなければならない。

第13条 団体の訴権

(1) 第3項により認定された団体は、その権利が侵害されていなくとも、行政裁判所規則または社会裁判所法に従って、違反の確認の訴えを起すことができる。

1. 第7条2項による公権力の保持者の不利な取り扱いの禁止および第8条1項、第9条1項、第10条1項2文、第11条1項におけるバリアフリーを確立するための連邦の義務
2. 連邦選挙規則の第46条1項3文および4文におけるバリアフリーを確立するための連邦法の規則、欧州選挙規則の第39条1項3文および4文、社会保険に関する選挙規則の第54条2文[この関連づけは2005年10月1日を以って削除される]、社会法典第1編の第17条1項4号、旅館業法の第4条1項2a号、市町村運輸財政法第3条1号d、連邦幹線道路法第3条1項2文および第8条1項、旅客輸送法第8条3項3文および4文ならびに第13条2a項、鉄道建設事業規則第2条3項、道路建設事業規則の第3条5項1文、航空輸送法第19d条および20b条、または
3. 社会法典第1編の第17条2項、社会法典第9編の第57条、社会法典第10編の第19条1項2文における手話の使用またはその他の適切なコミュニケーション補助に関する連邦法の規定

第1文は、ある対策が行政裁判所または社会裁判所の訴訟手続きにおける決定をもとに発布された場合には適用されない。

(2) ある訴えは、その団体が定款にしたがった職責の範囲内での対策によって関連している場合にのみ認められる。ある障害者が形成の訴えまたは給付の訴えによりその権利を自ら追求することができるか、もしくはできたであろう場合には、第1項による訴えは、その団体が、その対策が一般的な意味を持つ事例であることを主張する場合にのみ起こすことができる。これは特に、同じ状況にある事例が多数ある場合に該当する。第1項1文による訴えには、着手された対策が連邦または州の最高官庁により発布された場合には、準備手続きもまた必要とされるという条件

で行政裁判所規則の第 8 項の規則が準用される。

(3) 社会法典第 9 編の第 64 条 2 項 2 文の 1 番目、3 番目または 12 番目に列記された障害者参画のための諮問委員会の委員の提案に基づき、連邦労働社会省は、認定を付与することができる。提案した団体が、以下の場合には認定を付与しなければならない。

1. その定款に従い、概念的に、かつ一時的にではなく障害者の利益を促進する、
2. 委員または委員連盟の構成に従い、連邦レベルで障害者の利益を代表するために招集されている、
3. 認定の時点で少なくとも 3 年間存続し、その間に 1 号の趣旨により活動してきた、
4. 実質的な任務履行を保証している；その際、その団体のそれまでの活動の種類と範囲、委員の範囲ならびに団体の給付能力を考慮するものとする、かつ
5. 法人税法の第 5 条 1 項 9 号による公益の目的を追求することを理由として、法人税を免れる。

第 4 節 障害者の利益に関する連邦政府の受託者

第 14 条 障害者の利益を目的とする受託者の職

- (1) 連邦政府は、障害者の利益を目的とする受託者を任命する。
- (2) 受託者には、その任務の遂行のために必要な人員と物品を提供しなければならない。
- (3) その職務は、解任の場合を除き新たな連邦議会の開会を以って終了する。

第 15 条 任務と権限

- (1) 受託者の任務は、障害者および非障害者（*Menschen mit und ohne Behinderungen*）の同権の生活条件に配慮するという連邦の責任が、社会生活のあらゆる領域において満たされるように努めることである。受託者は、この任務を引き受ける際には、障害のある女性および男性のさまざまな生活条件を考慮し、性別固有の不利な扱いが取り除かれるように努力する。
- (2) 前項の任務を引き受けるために、連邦各省は、障害者の社会統合（*Integration*）の問題を取り扱い、または関与する限りにおいて受託者をあらゆる法律・命令およびその他の重要な計画において関与させる。
- (3) すべての連邦官庁およびその他の連邦の領域における公的官署は、受託者を任務遂行にあたって支援する義務、特に必要な情報を与え、書類の閲覧を認める義務を負う。個人的なデータ

の保護に関する規定は、なお有効である。

一般均等待遇法（AGG）

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz(AGG)

2002 年 8 月 14 日の法律の第 1 章（連邦官報第 I 部 1897 頁）、

2006 年 12 月 2 日の法律の第 8 章により改正（2006 年連邦官報第 I 部 2742 頁）

2007 年 12 月 12 日の法律の第 19 章により最終改正（2007 年連邦官報第 I 部 2840 頁）

目 次

第 1 節 総則.....	214
第 1 条 本法の目的	214
第 2 条 適用範囲	214
第 3 条 概念規定	215
第 4 条 複数の理由に基づく異なる待遇.....	215
第 5 条 積極的な措置	215
第 2 節 不利益な取扱いからの就業者保護.....	216
1 款 不利益な取扱いの禁止.....	216
第 6 条 人的な適用範囲	216
第 7 条 不利益な取扱いの禁止	216
第 8 条 職業上の要請を理由として認められる異なる取扱い.....	216
第 9 条 宗教もしくは世界観を理由として認められる異なる取扱い.....	217
第 10 条 年齢を理由として認められる異なる取扱い.....	217
2 款 雇用主の組織体制上の義務.....	218
第 11 条 募集広告	218
第 12 条 雇用主の措置と義務	218
3 款 就業者の権利.....	219
第 13 条 不服申立権	219
第 14 条 給付回避権	219
第 15 条 補償と損害賠償	219
第 16 条 懲戒処分 of 禁止	220
4 款 補足規定.....	220
第 17 条 関係者の社会的責任	220
第 18 条 団体における会員資格	220

第3節 民事上の取引における不利益な取扱いからの保護	221
第19条 民法上の不利益な取扱いの禁止.....	221
第20条 認められる異なる取扱い	221
第21条 請求権	222
第4節 権利保護.....	223
第22条 立証責任	223
第23条 反差別団体(Antidiskriminierungsverbände)による支援.....	223
第5節 公法上の勤務関係のための特別規定	223
第24条 公法上の勤務関係のための特別規定.....	223
第6節 反差別機関.....	224
第25条 連邦反差別機関(Antidiskriminierungsstelle).....	224
第26条 連邦反差別機関の統率者の法的地位.....	224
第27条 任務	225
第28条 権限	225
第29条 非政府組織及びその他の機関との協力.....	226
第30条 審議会	226
第7節 最終規定.....	226
第31条 合意によっても変更できない事項.....	226
第32条 最終規定	227
第33条 移行規定	227

第1節 総則

第1条 本法の目的

本法の目的は、人種または民族的出自、性別、宗教もしくは世界観、障害、年齢または性同一性を理由とする不利益な取扱いを防止し、もしくは排除することである。

第2条 適用範囲

(1) 第1条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いは、本法に則り、下記の点に関して許されない。

1. 非自営および自営の就労へのアクセス(Zugang)条件ならびに昇進条件——選択基準と採用条件を含み、仕事の分野と職業上の地位を問わない
2. 労働報酬と解雇条件を含む就労・雇用条件、とりわけ雇用関係の実施と終了に際しての、ならびに昇進に際しての個人権および集団権にかかわる取決めと措置
3. 職業相談のあらゆる形態とあらゆるレベルへのアクセス——職業訓練、職業向上教育、職種転換教育(Umschulung)ならびに実地の職業経験を含む
4. 就業者団体または使用者団体、あるいはその会員が特定の職業グループに属する団体における会員資格および参加——かかる団体の給付の利用を含む
5. 社会的保護——社会保障と医療サービスを含む
6. 社会的優遇措置
7. 教育
8. 公に供されている財とサービスへのアクセスおよびその供給——居住空間を含む

(2) 社会法典による給付には社会法典第一編第 33c 条と社会法典第四編第 19a 条が適用される。企業老齢準備金には企業年金法が適用される。

(3) それ以外の不利益な取扱いの禁止または均等待遇の命令の有効性は、本法によっては影響を受けない。これは、特定のグループの人々の保護を目的とする公法上の規定についても同様である。

(4) 解雇については一般的なおよび個別の解雇法の規定のみが適用される。

第3条 概念規定

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

第4条 複数の理由に基づく異なる待遇

第1条に挙げた複数の理由に基づき異なる待遇が行われるときは、正当化が、異なる待遇が行われる原因となるこれらの理由すべてに及ぶ場合にのみ、かかる待遇は第8条から第10条および第20条に則り正当性が認められうる。

第5条 積極的な措置

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

第2節 不利益な取扱いからの就業者保護

1款 不利益な取扱いの禁止

第6条 人的な適用範囲

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

1. 労働者(Arbeitnehmer)
2. 職業訓練(Berufsbildung)のために就業している者
3. 経済的に自立していないために、労働者と同類であるとみなされる者。これには家内労働従事者(Heimarbeit Beschäftigten)およびその同等者も含まれる

雇用関係への応募者ならびに雇用関係が終了している者もまた就業者とみなされる。

(2) 本節の趣旨による雇用主(Arbeitgeber)とは、前項の就業者を就業させている自然人および法人ならびに権利能力のある社団である。就業者が労務遂行(Arbeitsleistung)のために第三者に貸し出される場合には、当該第三者は本節の趣旨による雇用主とみなされる。家内労働従事者およびその同等者にとっては、発注者または仲介マイスターが雇用主の代わりとなる。

(3) 職業従事ならびに昇進へのアクセス条件に関する限り、本節の規定は自営業者と団体メンバー、特に経営管理者および首脳部に準用される。

第7条 不利益な取扱いの禁止

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

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

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

第8条 職業上の要請を理由として認められる異なる取扱い

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

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

第9条 宗教もしくは世界観を理由として認められる異なる取扱い

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

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

第10条 年齢を理由として認められる異なる取扱い

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

1. 若者、高齢就業者および援護義務のある人の職業的編入(berufliche Eingliederung)を促進し、または確実にその保護を実施することを目的とする、就業および職業教育へのアクセスのための特別な条件ならびに賃金支払いと雇用関係終了の条件を含む特別な就業・労働条件の決定
2. 就業へのアクセスもしくは就業に伴う特定の利益のための年齢、職業経験または勤務年数に対する最低条件の決定
3. 特定の就業場所のために特殊な職業教育が必要であることを理由とする、または年金生活に入るまでに相当の雇用期間が必要であることを理由とする、採用最高年齢の制定
4. 加入者資格または老齢年金もしくは就業不能給付の受給のための前提条件としての社会保障の企業制度における年齢制限の制定、特定の就業者または就業者グループのために当該制度内で異なる年齢制限を制定すること、および保険数理上の算定のためにこの制度内で年齢基準を使用することを含む
5. 就業者が老齢年金を申請することのできる時点で解雇通告なしの雇用関係の終了を規定する取決

め。ただし社会法典第6編の第41条はなお効力を有する。

6. 事業所組織法の趣旨による社会計画における給付の細分化、ただし当事者が年齢または事業所所属に応じて等級をつけた、主として年齢に左右される労働市場での機会が、年齢をかなりの程度重視することにより大幅に考慮されている、または失業給付の受給後に年金受給資格を得るという理由で経済的に保護されている就業者を必要に応じて社会計画の給付から排除してあるような退職金規定を作った場合

2 款 雇用主の組織体制上の義務

第11条 募集広告

ある就業場所について第7条1項に違反する募集広告を出してはならない。

第12条 雇用主の措置と義務

- (1) 雇用主には、第1条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いを防止するための必要な措置を講じる義務がある。防止には予防措置も含まれる。
- (2) 雇用主は適切な種類と方法で、とりわけ職業訓練と向上訓練において、かかる不利益な取扱いが許されないことを指摘し、それらが起こらないよう努力しなければならない。雇用主がその就業者を、不利益の回避を目的とする適切な方法で、教育したならば、第1項の義務を果たしたとみなされる。
- (3) 就業者が第7条1項の不利益な取扱いの禁止に違反するならば、雇用主は個別のケースにおいて警告、配置換え、配転または解雇といった不利益な取扱いを禁止するための適切、必要かつ妥当な措置を講じなければならない。
- (4) 就業者は、第三者を通じてその業務を果たす際に第7条1項に則り不利益な取扱いを受ける場合には、雇用主は、個別のケースにおいて就業者を保護するための適切、必要かつ妥当な措置を講じなければならない。
- (5) 本法および労働裁判法第61b条ならびに第13条の不服申立の取扱いを担当する部署は、事業所において、または官庁において、周知されなければならない。周知は、適切な場所への掲示もしくは陳列により、または事業所もしくは官庁で通常使われている情報・コミュニケーション技術により行われうる。

3 款 就業者の権利

第 13 条 不服申立権

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

(2) 労働者代表の権利は、なお効力を有する。

第 14 条 給付回避権

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

第 15 条 補償と損害賠償

(1) 不利益な取扱い禁止に対する違反がある場合には、雇用主にはそれによって生じた損害を補償する義務がある。ただし雇用主が義務違反の責任を負えない場合には、この限りではない。

(2) 就業者は、財産被害でない損害を理由として、妥当な金銭補償を要求することができる。補償は、非採用の場合には、就業者が不利益な取扱いのない選考だったとしても採用されなかったであろうと思われる場合には、月額給与の 3 ヶ月分を超えてはならない。

(3) 雇用主は、団体権にかかわる取決めの適用にあたっては、雇用主が故意または重過失の場合にのみ補償の義務を負う。

(4) 第 1 項または第 2 項による請求権は、労働協約の当事者が別段の取決めを行った場合を除いては、2 ヶ月の期間内に書面を以って行使されなければならない。当該期間は、応募または昇進の場合には拒否の到達を以って、それ以外の不利益な取扱いの場合には、就業者が不利益な取扱いについて知らされた時点を以って開始される。

(5) それ以外に、他の法規定から生じる雇用主に対する請求権は、なお効力を有する。

(6) 第 7 条 1 項の不利益な取扱いの禁止に対する雇用主の違反は、かかる違反が他の法的根拠から生じる場合を除いては、雇用関係、職業訓練関係または昇進の理由を求める請求権を根拠付けるものではない。

い。

第 16 条 懲戒処分の禁止

- (1) 雇用主は就業者に対して、本節による権利の要求を理由として、または本節に違反する指示の遂行を拒んだことを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。同様のことは、そのことに関して就業者を支援し、または証人として証言する者に適用される。
- (2) 前項に該当する就業者が不利益な取扱いを行う行動様式を拒否または容認したことに対して、それを当該就業者にかかわる決定の根拠として用いることがあってはならない。前項 2 段の規定が準用される。
- (3) 第 22 条の規定が準用される。

4 款 補足規定

第 17 条 関係者の社会的責任

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

第 18 条 団体における会員資格

- (1) 本節の規定は、以下の各号の会員資格または参加に対して準用される
 - 1. 労働協約の当事者
 - 2. 基本的な関心が会員獲得にあるとき、その会員が特定の職業グループに属している団体または経済的もしくは社会的分野において突出した実権を握っている団体
- ならびにこれらのそれぞれの連合

- (2) 拒否が、第7条1項の不利益な取扱いの禁止に違反する場合には、前項に挙げた団体の会員資格や参加に対する請求権が存在する。

第3節 民事上の取引における不利益な取扱いからの保護

第19条 民法上の不利益な取扱いの禁止

- (1) 以下の各号にあたる民法上の債務関係の創設、履行および終了にあたって、人種に基づく、または民族的出自、性別、宗教、障害、年齢もしくは性同一性を理由とする不利益な取扱いは、許されない。

1. 通常は、個人の人名や地位等を問題とすることなく、類似の条件で多くの事例で成立し（大量取引）、もしくは債務関係の種類から見て個人の人名や地位等は優先事項ではなく、類似の条件で多くの事例で成立するような債務関係、または
2. 私法上の保険を対象とする債務関係

- (2) 人種に基づく、または民族的出自を理由とする不利益な取扱いは、さらに第2条1項5号から8号の趣旨によるその他の民事上の債務関係の創設、履行および終了にあたって、許されない。

- (3) 住宅の賃貸に際し、社会的に安定した居住者構造と釣合いの取れた集落構造ならびに調和のとれた経済的、社会的、文化的状況の創設と維持という観点における異なる取扱いは認められる。

- (4) 本節の規定は、家族法および相続法上の債務関係には適用されない。

- (5) 本節の規定は、当事者またはその親族の特別に親密な関係または信頼関係が根拠となっているような民事上の債務関係には適用されない。賃貸借関係の場合には、これはとりわけ、当事者またはその親族が、同一の土地の上にある住宅を使う場合に該当する。一時的ではない使用を目的とする住宅の賃貸は、貸主が合計で50を超えない住宅を賃貸している場合には、通常は第1項1号の趣旨による取引ではない。

第20条 認められる異なる取扱い

- (1) 不利益な取扱い禁止に対する違反は、宗教、障害、年齢、性同一性または性別を理由とする異なる取扱いにとって客観的な理由が存在する場合には、存在しない。これはとりわけ異なる取扱いが以下の場合に該当する。

1. 異なる取扱いが、危険の回避、損害の防止またはこれに類する種類のその他の目的のためである
2. 異なる取扱いが、プライバシーの保護の必要性または個人的な安全を配慮するものである

3. 異なる取扱いが格別の利益を与え、かつ均等な取扱いを実施する利益がない
 4. 異なる取扱いがある人の宗教に結びつき、信仰の自由の行使または信仰共同体、法形態にかかわらずそれらに属する施設ならびに宗教の共同の育成を任務とする団体の自決権を考慮したうえで、それぞれの自己認識に従って正当性が認められる
- (2) 性別を理由とする異なる取扱いは、第 19 条 1 項 2 号の場合における保険料または給付において、それらを考慮することが、重要かつ正確な保険数理上の、および統計的なデータに基づくリスク評価において決定的なファクターである場合にのみ認められる。妊娠および母親であることに関連する費用は、決して異なる保険料または給付をもたらすようなことがあってはならない。宗教、障害、年齢または性同一性を理由とする異なる取扱いは、第 19 条 1 項 2 号の場合において、これらがリスク計算の世間一般に認められた原則、特に統計調査を考慮して保険数理上求められたリスク評価に基づく場合にのみ、認められる。

第 21 条 請求権

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

第4節 権利保護

第22条 立証責任

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

第23条 反差別団体(Antidiskriminierungsverbände)による支援

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

(2) 反差別団体は、その定款目的の範囲内で、弁護士による代理が法で規定されていない裁判手続において、不利益な取扱いを受けた者の訴訟補助人として審理に出廷する資格を有する。その他の点においては、特にその中で訴訟補助人がそれ以外の申立を禁じられている手続規則の規定が、なお効力を有する。(下線部は2007年12月12日の法律第19章(2007年連邦官報第I部2840頁)により削除されることとなっている。発効は、公布(Verkündung)の7ヶ月経過した月の1日からとされている。)

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

(4) 障害者のための団体の個別的な訴権および代理資格は、なお効力を有する。

第5節 公法上の勤務関係のための特別規定

第24条 公法上の勤務関係のための特別規定

本法の規定は、その特別な法的地位を考慮して、以下の各号に適用される

1. 連邦、州、市町村、市町村連合ならびに連邦または州の監督下にあるそれ以外の公法上の団体、法人、財団の公務員
2. 連邦と州の裁判官
3. 兵役代替社会奉仕従事者ならびに公認戦争役務拒否者、ただしその動員が兵役代替社会奉仕に該当する場合に限る

第 6 節 反差別機関

第 25 条 連邦反差別機関(Antidiskriminierungsstelle)

- (1) 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省には、ドイツ連邦議会または連邦政府の受託委員の管轄領域を損なうことなく、第 1 条に挙げた不利益な取扱いからの保護のための連邦機関（連邦反差別機関）を設立する。
- (2) 連邦反差別機関は、その任務を果たすために必要な人的・物的装備を提供しなければならない。当該装備は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の個別計画の中の、該当する章において指定される。

第 26 条 連邦反差別機関の統率者の法的地位

- (1) 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣は、連邦政府の推薦に基づき、連邦反差別機関を統率する者を任命する。任命された者は、本法に従い、連邦に対する公法上の職務関係を有する。任命された者は、その職務遂行に際して独立して行い、法律にのみ従う。
- (2) 職務関係は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣による任命を経て文書の交付を以って開始される。
- (3) 職務関係は、死亡の場合を除き、以下の各号の場合に終了する。
1. 新たな連邦議会の召集
 2. 連邦公務員法の第 41 条 1 項の年齢制限に達したことによる任期満了
 3. 解任

連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣は、連邦反差別機関の長を、その要求に基づき、または終身裁判官のもとで職務解任を正当化する理由がある場合には、解任する。職務関係の終了に際しては、連邦反差別機関の長は連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の大臣が署名した文書を受け取る。解任は、当該文書の交付を以って効力を生じる。

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

第 27 条 任務

(1) 第 1 条に挙げた理由のいずれかに基づき不利益を受けたと考える者は、連邦反差別機関に相談することができる。

(2) 連邦反差別機関は、前項により同機関に相談した者を、独立したやり方で、その不利益な取扱いから保護される権利の行使にあたって支援する。同機関はその際特に

1. 不利益な取扱いからの保護に関する法的な規定の範囲内の請求権と法的な進め方の可能性について情報を与えることができる。
2. 他の機関による助言を斡旋する。
3. 関係者の間の穏便な解決に向けて努力する。

ドイツ連邦議会または連邦政府の受託委員に管轄権がある場合には、連邦反差別機関は前項に挙げた者の件を、その者の了解を得て遅滞なく当該受託委員に付託する。

(3) 連邦反差別機関は、連邦政府またはドイツ連邦議会の受託委員の管轄権に抵触しない限りにおいて、独立したやり方で以下の任務を引き受ける。

1. 広報活動
2. 第 1 条に挙げた理由に基づく不利益な取扱いの防止対策
3. これらの不利益な取扱いに関する学術的調査の実施

(4) 連邦反差別機関およびその管轄領域内で該当する連邦政府とドイツ連邦議会の受託委員は、ドイツ連邦議会に対して 4 年に 1 回共同で、第 1 条に挙げた理由に基づく不利益な取扱いに関する報告書を提出し、不利益な取扱いの排除と防止に関する勧告を行う。当該機関と受託委員は、不利益な取扱いに関する学術的調査を共同で実施することができる。

(5) 連邦反差別機関およびその管轄領域内で該当する連邦政府とドイツ連邦議会の受託委員は、第 1 条に挙げた複数の理由に基づく不利益な取扱いに際しては、協力してあたなければならない。

第 28 条 権限

(1) 連邦反差別機関は、前条 2 項 2 段 3 号の場合においては、前条 1 項に則り同機関に相談した者がこれに関して同意を表明した場合に限り、関係者に見解を求めることができる。

(2) すべての連邦官庁と連邦領域にあるその他の公的機関は、連邦反差別機関をその任務遂行に際して

支援する義務、特に必要な情報を提供する義務がある。個人に関わるデータ保護に関する規定は、なお効力を有する。

第 29 条 非政府組織及びその他の機関との協力

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

第 30 条 審議会

(1) 第 1 条に挙げた理由のいずれかに基づく不利益な取扱いからの保護を目的に掲げた社会的グループ及び組織との意見交換を促進するために、連邦反差別機関には審議会を付設する。審議会は第 27 条 4 項に則りドイツ連邦議会に報告書と勧告を呈示する際に連邦反差別機関を助言し、これに関して、ならびに第 27 条 3 項 3 号の学術的調査に関して、独自の提言を提出する。

(2) 連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省は、連邦反差別機関の長ならびに連邦政府もしくはドイツ連邦議会のしかるべき管轄権を有する受託委員の了解を得て、本審議会の委員および委員一名につき一名の代理を任命する。審議会においては社会的グループおよび組織の代表ならびに不利益な取扱い問題の専門家が招聘されなければならない。審議会の委員の合計数は 16 人を超えてはならない。審議会は、男女同数の委員により構成されなければならない。

(3) 審議会は、連邦家庭・高齢者・婦人・青少年省の同意を必要とする業務規定を制定する。

(4) 審議会の委員は本法に則り、名誉職として活動を行う。委員は、支出に対する補償ならびに旅費の弁済、日当および宿泊費を請求することができる。詳細は業務規定が定める。

第 7 節 最終規定

第 31 条 合意によっても変更できない事項

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

第 32 条 最終規定

本法に別段の定めのある場合を除いては、一般規定が適用される。

第 33 条 移行規定

- (1) 民法典の第 611a 条、第 611b 条および第 612 条 3 項または就業者保護法のセクシャルハラスメントによる不利益な取扱いの際には、2006 年 8 月 16 日より前に準拠していた法律が適用される。
- (2) 人種に基づく、または民族的出自を理由とする不利益な取扱いに際して第 19 条から第 21 条は、2006 年 8 月 18 日より前に成立した債務関係には適用されない。第 1 文は長期債務関係の後からの変更には適用されない。
- (3) 性別、宗教、障害、年齢または性同一性による不利益な取扱いに際して第 19 条から第 21 条は、2006 年 12 月 1 日より前に成立した債務関係には適用されない。第 1 文は長期債務関係の後からの変更には適用されない。
- (4) 私法上の保険を対象とする債務関係には、当該債務関係が 2007 年 12 月 22 日より前に成立した場合には、第 19 条 1 項は適用されない。第 1 文は、かかる債務関係の後からの変更には適用されない。

2 フランス労働法典 (Code du travail)

目 次

第1編 労働に関する取り決め	230
第2章 労働契約	230
第2節 労働契約に関する規定	230
第7款 差別	230
第122-45条	230
第122-45-1条	230
第122-45-2条	231
第122-45-3条	231
第122-45-4条	231
第122-45-5条	231
第3編 職業紹介および雇用	232
第2章 雇用	232
第3節 特定のカテゴリーに属する労働者の雇用について定める規定	232
第1款 障害労働者、戦争による身体障害者および同等の人々の雇用義務	232
第323-1条	232
第323-2条	232
第323-3条	232
第323-4条	233
第323-4-1条	234
第323-5条	234
第323-6条	234
第323-7条	235
第323-8条	235
第323-8-1条	235
第323-8-2条	236
第323-8-3条	236
第323-8-4条	237
第323-8-5条	237
第323-8-6条	237

第 323-8-6-1 条.....	237
第 323-8-7 条.....	239
第 323-8-8 条.....	239
第 2 款 障害労働者に関する規定.....	239
第 1 一般的規定.....	239
第 323-9 条.....	239
第 323-9-1 条.....	240
第 323-10 条.....	240
第 323-10-1 条.....	240
第 323-11 条.....	240
第 323-11-1 条.....	241
第 323-14 条.....	241
第 2 再適応、再教育、職業訓練および労働再教育.....	241
第 3 通常の労働環境で雇用される障害労働者に適用することのできる規定.....	241
第 4 保護雇用.....	242
第 323-30 条.....	242
第 323-31 条.....	242
第 323-32 条.....	242
第 323-33 条.....	243
第 5 実施規定.....	243
第 323-34 条.....	243

第1編 労働に関する取り決め

第2章 労働契約

第2節 労働契約に関する規定

第7款 差別

第122-45条

いかなる者も募集手続き、企業内研修または職業訓練のアクセスから除外されることがあってはならず、また、いかなる賃金労働者も、直接あるいは間接的に、特に140-2条の意味での報酬、利益配分・株式配当、職業訓練、再配置(reclassement)、配置、資格認定(qualification)、格付け(classification)、昇格、異動、契約更新において、出身、性別、風習(moeurs)、性的志向、年齢、家庭状況、妊娠の有無、遺伝的特性、真のあるいは推定的な民族・国・人種への帰属の有無、政治的見解、組合・共済組合における活動、宗教の信仰、身体的外見、名字に関して、また、健康状態や障害を理由に、処罰、解雇される、あるいは差別的方法(mesure discriminatoire)の対象となることがあってはならない。

いかなる賃金労働者も前項に照らして、通常のストライキ権を行使したことを理由に、処罰、解雇される、あるいは差別的方法の対象となることがあってはならない。

いかなる賃金労働者も上記の項で述べた不正行為について証言をしたこと、あるいはそのことに言及したことを理由に、処罰、解雇される、あるいは差別的な方法の対象となることがあってはならない。

前項を適用して訴訟をおこす場合、当該賃金労働者または募集、研修または企業内訓練期間への応募者は、直接あるいは間接的に差別があったと仮定できる行為の要件事実を提出する。これらの要件事実を鑑み、被告側はあらゆる差別とは無関係の客観的な要件事実によってその仮定が正当化されることを証明しなければならない。裁判官は、必要な場合には有用であると考えられるあらゆる手段を講じることを命じ、自らの判決を形成する。

賃金労働者に不利な処分(disposition)や行為(acte)は、当然の権利として無効である。

第122-45-1条

国・県の政策を代表する、海外県部に関する、あるいは企業内にある組合組織は、文書により警告を行い、組合組織がその意図を通知した日を含めて15日の期間内に反対意見がなければ、第122-45条で定められた条件で、募集・企業内研修または職業訓練期間の応募者または企業の賃金労働者のために、第122-45条に基づき、法廷における全ての訴権を行使することができる。当事者は組合が関与した時点から常に介入することができる。

差別と戦うために合法的に設立され設立後5年以上である非営利組織(association)は、当事者による合意文書の正当性を証明することができるならば、第122-45条で定められた条件で、募集・企業内研修または職業訓練期間の応募者または企業の賃金労働者のために、第122-45条に基づく全ての訴権を法廷において行使することができる。当事者は非営利組織が関与した時点から常に介入することができ、

いつでも終了させることができる。

第 122-45-2 条

差別に関する現行法に基づいて賃金労働者があるいは賃金労働者のために起こした訴訟の後で賃金労働者が解雇され、実際的かつ重大な原因がなく訴訟が理由となり雇用主によって起こされたと証明されれば、その解雇は無効であり全く効力を持たない。その場合、復職の権利があり、当該する賃金労働者はその職を全く辞めていないと見なされる。

賃金労働者が労働契約の履行の続行を拒むならば、労働審判所 (conseil de prud'hommes) が過去 6 ヶ月の賃金を下回らない額の補償金(indemnité)を与える。さらに、その賃金労働者は、第 122-9 条あるいは協約(convention)によって定められた解雇手当(indemnité de licenciement)、適用される集団協定(accord)、労働契約によって定められた補償金を得ることができる。同様に、第 122-14-4 第 2 項も適用することができる。

第 122-45-3 条

年齢に基づいた扱いの違いは、その違いが合法的な目標、特に雇用政策の目標によって、客観的かつ合理的に正当化され、さらにその目標を実現する方法が適切かつ必要ならば、差別にはならない。

この扱いの違いは、特に以下の場合に当てはまる。

- ・若者や高齢者の労働者を保護するための雇用へのアクセスの禁止、あるいは特別な労働条件の設置
- ・当該する職に職業訓練が必要なこと、あるいは退職までにある程度の期間が必要であることを根拠として、求人对象者の年齢に上限を定める。

第 122-45-4 条

健康状態や障害を理由に第 2 編第 4 章に定める労働医により証明された不適(inaptitude)に基づいた扱いの違いは、客観的であり必要かつ適切である場合には、差別とはならない。

第 323-9-1 条に定める障害者の平等な扱いの促進のための措置は差別を構成しない。

第 122-45-5 条

法規に従って設立され設立後 5 年以上である障害者の分野で活動する非営利組織 (association) は、当事者の合意文書の正当性を証明することができるならば、第 122-45 条によって定められた条件のもと、募集、企業内研修・職業訓練期間への応募者、企業の賃金労働者のために、第 122-45 条と第 122-45-4 条に基づく全ての訴権を法廷において行使することができる。当事者は非営利組織が行う訴訟にいつでも介入することができ、いつでも終了させることができる。

第3編 職業紹介および雇用

第2章 雇用

第3節 特定のCATEGORYに属する労働者の雇用について定める規定

第1款 障害労働者、戦争による身体障害者および同等の人々の雇用義務

(第323-1条から第323-8-8条)

第323-1条

20名以上の賃金労働者を雇用するすべての雇用主は、フルタイムあるいはパートタイムで、本款の適用を受ける人々を、その全従業員の6パーセントの割合で雇用する義務を負う。

2つ以上の事業所をもつ企業に関しては、この雇用義務は事業所ごとに適用される。

第124-1条に定める派遣元企業は、その常勤の賃金労働者しか、本条第1項に定める雇用義務の対象にならない。

第1項の適用範囲に入るすべての企業は、事業開始時期であることや人員増加の理由があれば、雇用義務に従うためデクレに定められた猶予期間を与えられるが、この期間は3年を超えてはならない。

工業・商業的な公共事業所は、本条の対象となる雇用主である。

第323-2条

国および、最低20名の公務員をフルタイムで雇用している場合あるいはそれと同等の場合には、工業的・商業的なものを除外した国の公共的事業所、郵政公社(*l'exploitant public La Poste*)、地方自治体および工業的・商業的なものを除外した地方自治体の公共的事業所、(公的医療機関に関する規定条項を記した1986年1月9日の法律第86-33号第2条に列記されたものを含む)は、国務院デクレの定めるところにより、第323-1条に定められた雇用義務に従う義務を負う。第323-3条、第323-4-1条、第323-5条、第323-8条および第323-8-6条の規定もこれら事業所に適用される。

地方自治体公務員管理センター(*Centres de gestion de la fonction publique territoriale*)は常勤の職員しか前項に示された雇用義務の対象にならない。非常勤の人員は、一時的に休職中の職員を補填する場合を除き、地方自治体または第323-4-1条に定める条件下で受け入れる事業所の受益者数には算入されない。

前項の適用は、毎年、合同専門委員会(*comités techniques paritaires*)または、国・地方・公立医療機関の公務員に関する高等評議会などそれに代わる機関に提出される報告の対象となす。

第323-3条

<訳注:現労働法典は2008年初めの実施に向けて条文の簡素化の作業がなされており、新法条文では、「COTOREP」は「*la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées*: 障害者権利自立委員会」、となっている。>

第 323-1 条によって設定される雇用義務の受益者は以下のとおりである。

- 一 家族および社会扶助法第 146-9 条に述べる職業指導・職業再配置専門委員会(COTOREP)によって障害をもつものとして認定された労働者
- 二 労働災害あるいは職業病の犠牲者であって、恒久的な労働不能の程度が 10 パーセント以上の者で、社会保障の一般制度あるいはその他のすべての強制的な社会的保護制度のもとで年金(rente)を受け取る資格をもつ者
- 三 該当者の疾病が労働能力あるいは収入を 3 分の 2 以上減少させている場合、社会保障の一般制度やその他のすべての強制的な社会的保護制度のもとで、あるいは公務員を対象とする規定により与えられる障害年金(pension d'invalidité)を受給する資格をもつ者
- 四 旧軍人およびその同等の者で、軍人障害年金および戦争の犠牲者に関する法典(code des pensions militaires d'invalidite et des victimes de la guerre)に定められた軍人障害年金を受ける資格をもつ者
- 五 戦争で夫を失い再婚していない女子で、同法典による年金の受給資格を有し、その配偶者であった軍人あるいは同等の者が、従軍に基づく負傷あるいは病気の結果、あるいは少なくとも 85 パーセントの障害を負い軍人障害年金の受給権を有していたときに、死亡した者
- 六 戦争で片親を失った 21 歳未満の子、および、子を戦争で失った再婚していない母親か未婚の母親で、軍人あるいは同等の者であった父親または子が戦争による負傷あるいは病気の結果、あるいは少なくとも 85 パーセント障害を負い軍人障害年金の受給資格を有していたときに、死亡した者
- 七 戦争で夫を失い再婚した女子で、死亡した軍人あるいは同等の者との間に少なくとも 1 人の子どもがいて、再婚以前に上記第五に定める条件の年金を受給する資格を取得したか、あるいは、取得できる状態にあった者
- 八 従軍の結果生じた精神障害によって収容されている者の妻で、軍人障害年金および戦争の犠牲者に関する法典第 124 条の適用を受ける者
- 九 ボランティアの消防隊による職務履行による負傷および職業病についての 1991 年 12 月 31 日の法律第 91-1389 号に定める手当(allocation)または障害年金(rente d'invalidité)の受給資格をもつ者
- 十 家族および社会扶助法典(code de l'action sociale et des familles)第 241-3 条に定める障害証明書の発行を受ける資格をもつ者
- 十一 成人障害者手当(allocation aux adultes handicapés)の受給資格をもつ者

第 323-4 条

- I 第 323-1 条第 1 項の対象となる賃金労働者の総数は、第 620-10 条に定める方法に従って計算される。
- II 本款の受益者数を計算するには、第 620-10 条の適用除外により、過去 12 ヶ月間に 6 ヶ月以上勤務していれば 1 人を 1 ユニット(単位)として数える。この場合、労働契約の性格や期間は問わないが、

派遣労働契約のもとにある者あるいは外部企業から出向している者の場合は、過去 12 ヶ月にその会社で働いた時間に比例して算出される。

第 323-4-1 条

第 323-2 条に定める雇用率の算出において、算入される総職員数は、前 1 月 1 日に第 323-2 条に記する各雇用主により報酬を受けた職員(agent)の総数である。

前述の雇用率の計算において雇用義務の受益者として算入されるのは、前 1 月 1 日に前項で述べた雇用主から報酬を受けていた第 323-3 条と第 323-5 条に該当する職員の総数である。

前項および前々項の適用には、各人を 1 ユニット(単位)として数える。しかし、非常勤として配属された者が前 1 月 1 日に報酬を受け始めてから 6 ヶ月未満である場合には、カウントされない。

雇用率は、第 1 項に基づき第 2 項によって定められる人数に対応する。

第 323-5 条

第 323-1 条および第 323-2 条にあげた企業、団体および組織において、軍人障害年金及び戦争の犠牲者に関する法典第Ⅲ編第Ⅲ章第Ⅳ節の規定の適用によって留保雇用の対象となる者は、第 323-1 条に規定された雇用義務受益者数の計算に算入される。

第 323-2 条にあげる団体および組織においても同様に、この義務の受益者数の計算に以下の人々が算入される。

一国家公務員に関する規定を記した 1984 年 1 月 11 日の法律第 84-16 号第 63 条、地方公務員に関する規定を記した 1984 年 1 月 26 日の法律第 84-53 号第 81 条から第 85 条、または、前掲 1986 年 1 月 9 日の法律第 86-33 号の適用によって再就職を斡旋された者

一前掲 1984 年 1 月 11 日の法律第 84-16 号第 65 条、地方自治法典(code de communes)第 417-8 条、前掲 1984 年 1 月 26 日の法律第 84-53 号第 119 条第Ⅲ項、あるいは前掲 1986 年 1 月 9 日の法律第 86-33 号第 80 条の適用によって一時障害手当(allocation temporaire d'invalidité)を受けている者

第 323-6 条

本款受益者の賃金は、法律や命令による規定あるいは労働協約・協定の適用の結果得ることのできる賃金を下回ることはいできない。

第 1 項を適用するには、労働監督官(inspecteur du travail)の最終意見をもとに県労働雇用職業訓練局長(directeur département du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, DDTEFP)が助成金の割り当てを決定する。この助成金は雇用主により申請されるが、国務院デクレに定める条件下で本款の受給者の特徴に応じて割り当てられる。その資金は第 323-8-3 条に記された組織(association)によって出資される。また、第 323-8-2 条第 3 項で定める労働者雇用のための拠出金減額(minoration de la contribution)制度と重複して支給を受けることはできない。

このデクレでは、また、賃金労働ではない専門的活動に従事することを選んだ障害労働者に対し、障害による明らかな生産能力の低下に対する助成金の支給についての条件も定めている。

第 323—7 条

解雇の場合には、第 122—6 条の適用により決定される予告期間は、本款の受益者に関しては2倍となる。ただし、この処置によって予告期間が3ヶ月をこえることは出来ない。しかし、労働法規、労働協約・協定、あるいは、それがない場合には慣例によって、3ヶ月以上の予告期間が定められている場合には適用されない。

第 323—8 条

第 323—1 条と第 323—2 条に記された雇用主は、適応企業(entreprise adaptée)、在宅労働供給センター(centres de distribution de travail à domicile)あるいは労働援助センター(centres d'aide par le travail, CAT)と、サービスの提供契約あるいは下請け供給契約を結ぶことによって、第 323—1 条に定める雇用義務を部分的に果たすことができる。この免除は、作業所やセンターでの仕事の量に応じておこなわれ、その態様と上限については、規則(règlementaire)によって定めるものとする。

第 323—1 条に記された雇用主は、第 961—3 条で述べられた職業訓練の研修段階の障害者、または、第 961—1 条第2項で述べられた報酬を受給している障害者を受入れることで、雇用義務を部分的に果たすことができる。第 323—1 条で述べられた雇用義務で算出される数のうち、このような者の数は総従業員数の2%を超えてはならない。

第 323—8—1 条

第 323—1 条に記された雇用主は、一般雇用(milieu ordinaire)のプログラム、または以下にあげる少なくとも2つの活動を含む、障害労働者のための1年あるいは数年プログラムをおこなうことを定める業界、団体、企業あるいは事業所の協定を適用することによって、上記の条項が定める雇用義務を果たすことができる。

—編入および養成プラン

—科学技術の変化への適用プラン

—解雇の場合、企業内維持プラン

この協定は、雇用および職業訓練の方法について権限をもつ県の機関、あるいは、第 323—34 条に定められた障害労働者の職業上および社会上の再配置(reclassement)のための高等評議会の答申を得た後、行政当局の承認を得なければならない。

この承認は、協定の有効期限について与えられる。

第 323-8-2 条

障害者を通常の労働環境への就労のための方法を増強することを目的とする障害者の職業への編入を促進する基金(*fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés*)を創設する。

第 323-1 条にあげる雇用主は、雇用すべきであった本款の受益者のそれぞれについて、障害者職業編入基金に毎年、拠出金を納めることで、上記の条項に定める雇用義務を果たすことができる。

この拠出金の額は、デクレの規定に基づき、その企業の従業員数と、その企業の労働者が従事する特定の能力を必要とする雇用の数に応じて調整される。特に、労働監督官の最終意見に従い、県労働雇用職業訓練局長(*DDTEFP*) が障害重度を認定する場合、または、本款の受益者がその雇用へのアクセスで特定の困難を感じている場合など、本款の受益者の継続雇用や直接雇用に関して企業がおこなった努力も考慮に入れる。

拠出金の算出の方式においては、不足している受益者の **SMIC**（時間あたりの最低賃金）の **600 倍** を上限として、デクレによって定められる。3 年を超える期間、第 323-3 条に定める雇用義務のある受益者を一人も雇用しない、あるいは第 323-8 条に定める協定を 1 つも締結しない企業や第 323-8-1 条に定める協定を 1 度も適用しない企業の場合、デクレに定める条件により、拠出金の上限は **SMIC の 1500 倍** となる。

しかしながら、第 323-1 条に定める雇用主の雇用義務を果たすため、障害者の雇用・再就職・雇用継続のために、職場内あるいは職場へのアクセスにおいて企業が直接支払った費用で、法律や規則の規定の適用ではカバーされない費用は、この拠出金から差し引くことができる。この控除措置は、第 323-8-3 条の機関により同じ目的で与えられる助成金と併用することはできない。前記の費用の性格および拠出金総額から控除される条件については、デクレにより定められる。

第 323-8-3 条

第 323-8-2 条によって創設された障害者職業編入基金の管理運営(*gestion*)は、賃金労働者・雇用主・障害者の代表および有識者(*personnalités qualifiées*)によって運営される協会(*association*)にゆだねられる。協会の地位(*statuts*)は、雇用を担当する大臣によって承認される。

同機関は毎年、一般雇用に障害者を参入させるためにこの機関がおこなった活動を評価し、年次活動報告書を出す。この機関の行政的な管轄は国にあり、国により財源を賄う。

目的に関する協定(*convention d'objectifs*)は、3 年ごとに国と第 1 項に述べられた機関の間で結ばれる。第 323-8-4 条によって定められる職務に関して、この協定では、特に雇用と職業訓練における権利に関する共通の方策と同協会によって定められた(*arrêté*)特定の方策の結び付きを密接にするための相互の関与とその目的を達成するために必要な財政的手段について定めている。

この協定ではまた、雇用関連の公的サービスおよび専門の職業紹介機関が介入する際の優先事項と大原則についても定める。

第 323-8-4 条

第 323-8-2 条によって創設された基金の財源は、あらゆる形で障害者の一般雇用参入を促進するために用いられる。この財源はことに、養成活動の補助的な費用の補償や、企業内で当事者の助けとなるような改革や研究の活動資金供給、および、障害労働者の就労や職の継続に必要な手段のために使われる。

前項に定義する活動には、本款の受益者を雇用する第 323-1 条に定めた雇用義務の対象とならない企業や自営業を営む障害労働者も含むことができる。

第 323-8-2 条によって創設された基金に払い込まれた拠出金の配分と利用の管理方法は、規則によって定められる。

第 323-8-5 条

第 323-1 条に記された雇用主は、現在の総従業員数に対して本款の受益者が占めている雇用の比率に関する年次報告書を行政官庁に提出しなければならない。雇用主はまた、第 323-8 条、第 323-8-1 条および第 323-8-2 条の適用があった場合にはその根拠を示さなければならない。

申告が全くない場合には、雇用主が本款に定める雇用義務を果たしていないものとみなされる。

第 323-8-6 条

第 323-1 条、第 323-8 条、第 323-8-1 条および第 323-8-2 条に定義された義務を 1 つも果たしていない場合、第 323-1 条に記された雇用主には罰金として、第 323-8-2 条第 4 項最終文に定める拠出金の額に 25 パーセントを加算した金額を国庫に払い込むことが強制される。これは、行政当局による徴収の対象となる。

第 323-8-6-1 条

I 国の監督下に設けられた公共的事業所により運営される障害者編入のための基金を公的部門に創設する。この基金は以下の 3 つのセクションに分けられる。

- 1 「国の公務」セクション
- 2 「地方公共団体の公務」セクション
- 3 「病院の公務」セクション

この基金は、この公共部門の 3 つのセクション内に障害者が参入できるよう取り計らうこと、および障害者と密接なかわりをもつ職員の育成と情報提供をその任務とする。

この基金が効果を与えることができるのは、国および地方団体の官公吏一般規程第 1 章第 2 条に記された公共的事業所の雇用主と郵政公社であるが、工業・商業的性格をもつ施設は除く。

雇用主、職員および障害者の代表からなる全国委員会(*comité national*)は、特に地方委員会による基

金の予算の使用について定める。全国委員会は毎年、報告書を作成し、国家公務員・地方公務員・公立病院の公務員にかかる高等評議会および全国障害者諮問評議会(Conseil national consultatif des personnes handicapées)に提出する。

II 第 323-2 条に記された雇用主は、雇用しなければならない本款の受益者 1 人ずつにつき、公的部門障害者職業編入基金に拠出金を支払うことで、本条項で定められる雇用義務の代替とすることができる。

国および地方団体の官公吏一般規程第 2 章第 2 条に記される雇用主および郵政公社により納められた拠出金は、「国の公務」セクションに払い込まれる。

国および地方団体の官公吏一般規程第 3 章第 2 条に記される雇用主により納められた拠出金は、「地方公共団体の公務」セクションに払い込まれる。

国および地方団体の官公吏一般規程第 4 章第 2 条に記される雇用主により納められた拠出金は、「病院の公務」セクションに払い込まれる。

III 「国の公務」セクションの予算は、国および地方団体の官公吏一般規程の第 2 章第 2 条に記される雇用主と郵政公社の提案で行なわれる活動だけに使われなければならない。

「地方公共団体の公務」セクションの予算は、国および地方団体の官公吏一般規程の第 3 章第 2 条に記される雇用主の提案で行なわれる活動だけに使われなければならない。

「病院の公務」セクションの予算は、国および地方団体の官公吏一般規程の第 4 章第 2 条に記される雇用主の提案で行なわれる活動だけに使われなければならない。

複数の公的機関に共通の活動は、複数のセクションの予算を用いることができる。

IV 本条項の II に記された拠出金は、第 323-2 条に記された雇用主によって支払われる。

この拠出金は、前 1 月 1 日の段階での不足ユニット数に基づいて算出される。この不足ユニット数は、雇用主が報酬を支払っている人数に 6 % を掛けた数 (小数点以下は切り捨て) から、第 323-2 条に記された雇用義務の受益者で実際に雇用主により報酬が支払われている者の数を差し引いた数である。

第 323-8 条第 1 項を適用したことで生じた費用と公共部門への障害者編入促進のための方策にあてられた費用の合計を、前 12 月 31 日に常勤で公共的事業所に雇用されていた職員の税込み最低年収で割り、この商を不足ユニット数から差し引く。また、重度障害者の雇用あるいは継続雇用のために雇用主がおこなった努力を考慮する際にも、同様の条件で不足ユニット数から差し引く。

拠出金の額は、不足ユニット数に単位となる金額を掛けた額である。公務に特異性がある場合を除いて、この金額および調整方法は、第 323-8-2 条で定められた拠出金に関する方法と同じである。

国の公務に関して、拠出金の算出は報酬を支払っている職員数の合計について、省ごとに計算をおこなう。

第 323-2 条に記された雇用主は、遅くとも 4 月 30 日までに財務局会計係に拠出金を支払うととも

に毎年の届出(déclaration annuelle)を提出する。毎年の届出は、基金の管理者(gestionnaire)により行なわれる。

申告書の提出がなく、また基金の管理者による督促後 1 ヶ月経っても正規化がなされない場合には、その雇用主は雇用義務を果たしていないとみなされる。この時点での拠出金の額は報酬を受けている全職員数の 6 % のままで計算される。上記の場合、支払いが行なわれない場合、または支払い額が不十分である場合には、基金の管理者は、関税に関する海外債権や国内債券の回収に適用される規則に従って、国庫会計より支払いを受ける執行権を発する。

V 本条項の適用方法は、国務院のデクレによって規定される。

第 323-8-7 条

本款受益者の利益を守ることを主な目的とする協会は、本款に記された規定の不履行に際し、協会が代表している集団的な利益にその不履行が一定の損害をもたらすような場合には、民事訴訟をおこすことができる。

第 323-8-8 条

相反する規定のある場合を除いて、本款の適用条件は国務院デクレによって定められる。

第 2 款 障害労働者に関する規定

第 1 一般的規定 (第 323-9 条から第 323-14 条)

第 323-9 条

障害者の雇用および再配置(reclassement)は、雇用政策の要素をもっており、とりわけ雇用主と労働者を代表する団体、障害者の組織や協会、および専門の団体や協会と協議されるべき事項である。

障害労働者の再配置とは、現行の規定によって定められた機能上の再適応に加え、場合によっては以下のための再訓練を含む。

進路指導(orientation)

再教育または職業訓練 (場合により学校での再訓練を含む)

復職

国は、一般の生産活動の場への障害労働者の就労・再雇用を容易にするために、第 323-1 条に定める事業所・組織および雇用主に対する助成金を承認することができる。この助成金はとりわけ、機器や道具の適応(adaptation)、部署の整備(aménagement)に用いるためのものであり、そのポスト(poste)に必要な個人的な装具や就労の場所へのアクセス(accès)も含まれる。この援助は環境(encadrement)に費やす補足的な費用を補うため充当することもできる。

第 323—9—1 条

第 323—3 条に記された障害労働者の待遇における平等の原則を保障するために、雇用主は実際の状況での必要に応じて、資格に合う雇用への就業・継続、職務の履行、職務における向上を可能にし、研修が行われる場合には必要に応じて適応できる(adapté)ように、第 323—3 の 1、2、3、4、9、10、11 条に記された労働者に対して適切な措置(mesures appropriées)を講じなければならない。ただし、この方策を実施するにあたって生じる費用が、雇用主が負担した費用を全額あるいは一部、負担するための助成金を鑑み、不均衡(disproportionnée)でない限りにおいてである。

この助成金は、明らかに機器や道具の適応(adaptation)、部署の整備(aménagement)に用いることができるものであり、障害労働者がその職につくために必要な介助や個人用機器、職場へのアクセスの整備も含まれる。

第 1 項の意味での適切な措置を講じることを拒んだ場合には、第 122—45—4 条の意味での差別を構成する可能性がある。

第 323—10 条

本款での障害労働者とは、身体的・感覚的・知的・精神的機能が、ひとつまたはそれ以上変化したために、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すべてをいう。

障害労働者の資格は、家族および社会扶助法典第 146-9 条に定める委員会によって認定される。

本法典第 312—1 条 I 五で定める機関やサービスで職業指導を受けるためには、障害労働者の資格認定が必要である。

第 323—10—1 条

第 323—8—3 条に定められた機関と第 323—8—6—1 条で定められた基金との間で協力協定が結ばれる。この協定は特に、第 323—11 条で定める職業訓練専門機関に関し、相互の義務について規定する。

第 323—11 条

就業前指導センター(centres de préorientation)は、障害労働者の就職指導(orientation professionnelle)のためのものである。

障害者雇用における就労準備、随行および長期追跡調査を専門に担当する就業機関は、就労支援、特に障害労働者の職場適応時期における専門家の配置と随行に関与し、国、公的雇用サービス、第 323—8—3 条に定められた機関、第 323—8—6—1 条に定められた基金が実施する就労支援、特に障害労働者の職場適応時期における専門家の配置と随行に関与する。そのための協約を結ばなければならず、この条件が満たされれば、上記の機関と基金の補助金を受給することができる。

雇用のための公的雇用機関と職業紹介専門機関の連携を強めるために、国、公的雇用、第 323—8—

3条に定められた機関と第 323-8-6-1 条に定められた基金、専門の職業紹介機関を含む運営制度 (dispositif de pilotage) が設けられた。

第 2 項に記された協定は、第 323-8-3 条の目的に関する協定 (convention d'objectifs) で定められる同様の方針のものでなければならない。

第 1 項と第 2 項に記された就業前指導センターと職業紹介専門機関は、また、障害者に関する職務の調整のために、家族および社会扶助法典第 146-3 条に定める県障害者センター (maison départementale des personnes handicapées) とも協定を結ぶ。

第 323-11-1 条

国、公的雇用サービス、第 323-8-3 条に定められた機関、第 323-8-6-1 条に定められた基金、地方レベルの評議会、社会保障関連の組織、労働組合および障害者を代表する団体は、障害者の働く権利を行使するための包括的な条件作りのために、障害者の職業訓練や資格取得へのアクセスに関する政策の定義づけと実施を行う。

この政策の目的は、障害者の職業訓練に対するニーズがどのくらいあるのか、また、現行の職業訓練の質はどの程度かを調査し、数量化することである。この政策は、一般の職業訓練機関と、障害の結果に対する保障または偏見をなくしていくために作られた特別の機関との相乗効果を促進するために、さまざまな法規 (dispositif) を効果的に使用できるようにするためのものである。

障害者が選択の自由を持てることを特に尊重しながらニーズに関する分析を考察し、さらに訓練の場が家の近くにあることを考慮に入れ、職業訓練の受入れのための数年プロジェクトを計画する。

障害あるいは疾病を呈する者に特有の制約 (contrainte) を考慮に入れるため、パートタイムでの受入れ・断片的な受入れ、個人に合わせた教育期間や有効化手段は、デクレで定める条件内で定められる。

第 323-14 条

本款受益者の利益を守ることを主な目的とする団体 (association) は、本款に記された規定の不履行に際し、同団体が代表している集団的な利益にその不履行が損害をもたらす場合には、本款に記された規定の不履行を根拠として民事訴訟をおこすことができる。

第 2 再適応、再教育、職業訓練および労働再教育

(第 323-15 条から第 323-18 条)

省略

第 3 通常の労働環境で雇用される障害労働者に適用することのできる規定

(第 323-21 条)

省略

第4 保護雇用

第323-30条

家族および社会扶助法典第146-9条に定める委員会により、労働市場参入への指導が不可能と認められる障害者は、同法典第312-1条I五に定めるセンターやサービスへ受入れられることができる。

家族および社会扶助法典第146-9条に定める委員会は、一般労働市場（*marché du travail*）参入への就職指導（*orientation*）または労働援助センターへの入所に関して、受入れの実質的な可能性を考慮した上で、正当な決定を下す。

第323-31条

適応企業および在宅労働供給センターは、公的もしくは私的な団体（*collectivités*）・組織（*organismes*）と商事会社（*sociétés commerciales*）が設置することができる。後者は、別法人として設立されなければならない。

上記の組織は、その地方の国の代表者とともに目的に関する協定（*agrément*）に相当する契約を3年ごとに結び、特にそのポストへの補助金の割当予算を年間予算変更書（*avenant financier annuel*）で出す。この契約はまた、その年内に従業員数の変更した場合、ポストへの補助金の割当てが見直される条件を規定する。

上記の組織には、企業およびその賃金労働者を対象にした規定がすべて適用される。この規定の受益者は同じポストに対して、最終項に記された職への補助金、あるいは同じ目的の特定の補助金と併せて受給することはできない。

労働効率が低下した障害者をかなり多く雇用することにより生じたコスト増を考慮に入れ、上記の組織はさらに特別の補助金を受け取ることができる。この割当て方法についてはデクレで定める。この補助金は社会調査や個々人の職に合わせた職業訓練に用いることができる。

上記の組織は、家族および社会扶助法第146-9条に記された委員会から労働市場に向けて職業指導を受けた雇用する障害労働者1人1人に対して、請負契約への国の補助金を受け取ることができる。その額と割当て方法については、国务院のデクレによって定める。

第323-32条

現行の法律（*législatives*）・規則（*réglementaires*）・契約（*contractuelles*）の諸規定の適用にあたっては、労働条件や関係を持つ職業分野（*branche d'activité*）の労働者代表について、生産性を考慮して、適応企業または在宅労働供給センターは使用者とみなされ、障害労働者は賃金労働者とみなされる。

適応企業の障害労働者は、そのおこなう労働および資格を考慮して、当該関連業界に適用される命令もしくは協約上の諸規定に鑑み、制定された賃金を支払われる。

その賃金は、第 141－1 条以下の適用によって定める最低賃金を下回ってはならない。

適応企業の労働者には、さらに第 4 編第 4 章の条項が適用される。

適応企業に雇用される 1 人またはそれ以上の労働者は、労働法典第 125－3 条に定める条件で、デクレに定める様式に従い、一時的に他の事業主のもとで働くことができる。

第 323－33 条

一般企業(entreprise ordinaire)で働いていた障害をもつ賃金労働者が自発的にその職を辞する場合、適応企業での再就職を欲すれば、デクレで定められた方法に従い、雇用紹介の優先権を得ることができる。

第 5 実施規定 (第 323－34 条)

第 323－34 条

本款の適用要件の態様、特に、下記の事項については、国務院のデクレによって定められる。

－第 323－21 条の適用の態様

－適応企業および在宅労働供給センターの承認、機能および管理の態様、ならびに障害労働者の入所の条件

－障害労働者の職業上および社会上の再配置に関する高等評議会の機能の態様、ならびに委員の任命の条件

さらに、国務院のデクレは以下の事項を定める。

本法典第 9 編第 6 章を適用して国が支給する手当てが、共済あるいは社会給付の受給資格に基づいて支払われる手当て（1975 年 6 月 30 日の法律第 75－534 号の第 35 条と第 39 条の適用を含む）と併用できる条件

当事者が、職業訓練や再教育の期間中、身の回り品および宿泊に要する費用について一部負担が求められる場合の条件と要件

第 323－16 条最後から 2 項目に定める手当(primes)の配分の条件

視覚障害者その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は下記までご連絡ください。

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043 - 297 - 9067

FAX 043 - 297 - 9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルをご希望されるときも、ご連絡ください。

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

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター©
〒261-0014
千葉県美浜区若葉3丁目1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2008年4月

印刷・製本 株式会社 アイワード
