

最後に、アメリカ合衆国の公的扶助制度を研究するにあたっての課題を挙げておきたい。

まず、本報告書で紹介した CalWORKs についてであるが、さらに制度の各要素を検討し、また、運用状況等を追跡することにより、貧困家庭の自立支援施策としてどのような評価ができるのかを明確にする必要がある。そのためには、比較対象として他の州の制度とその運用状況がある程度調査する必要があるであろう。そして、貧困家庭の自立支援施策としてある程度の評価ができるとすれば、それは制度のどの要素が関連しているかを検討する必要がある。これについても他の州の制度との比較が不可欠である。

その上で、次に、アメリカ合衆国における公的扶助制度の理念を明らかにすることが必要であろう。各制度の設計や運用は州に委ねられている部分が多いとはいえ、連邦が設定している枠組みはアメリカ社会全体を見通した上で構成されているはずであり、そこには何らかの理念や共通する考え方が存在しよう（あるいは存在しないかもしれない）。それを明らかにすることによって、社会状況や法制度の異なるわが国への示唆もより具体的なものとして提示することが可能になるものと思われる。

## I はじめに

現在、わが国の経済状況は悪化の一途をたどり、それに伴って雇用状況も非常に厳しくなっている。実際、厚生労働省の「一般職業紹介状況」によれば、2009年2月の有効求人倍率(季節調整値)は0.59倍であって、同年1月に比べると0.08ポイント下がっている。正社員に絞ってみると状況はさらに深刻で、有効求人倍率は0.37倍にすぎず、同年1月よりも0.26ポイント下回る結果となっている。同年2月の新規求人を見ても、同じく「一般職業紹介状況」によると、同年1月から30.1%減となっており、産業別では、製造業の落ち込みが著しい(61.3%減)。その他の産業でも、同様に新規求人数は軒並み減少している(情報通信業38.8%減、運輸業35.9%減、サービス業35.9%減、卸売・小売業28.5%減、建設業25.8%減、教育・学習支援業12.2%減など)。これまで増加傾向にあった飲食店・宿泊業および医療・福祉も減少に転じている(前者は25.7%減、後者は6.9%減)。

失業者・失業率の動きを見ても、同様のことが確認できる。総務省統計局の2009年2月分の労働力調査によれば、2月の完全失業者数は299万人で、前年2月と比べて33万人の増加とであり、4か月連続の増加を記録している。とくに非自発的な離職による完全失業者の増加が目立っており(2009年2月が119万人で、前年2月と比べて36万人の増加、そのうち勤め先や事業の都合による離職の結果としての完全失業者は94万人で、前年2月と比べて33万人の増加であって、勤め先や事業の都合による離職者の増加が大きな影響を与えていることが分かる)、それに伴って、2009年2月の完全失業率は季節調整値で4.4%と達し、2009年1月に比べて0.3ポイント上昇している。

こうした雇用状況の悪化の直撃を受けたのが、とくに製造業で雇用されていた有期雇用労働者や派遣労働者等のいわゆる非正規労働者である。厚生労働省が2009年1月30日付けで発表した「非正規労働者の雇止め等の状況について(1月報告：速報)」によると、派遣または請負契約の期間満了、中途解除による雇用調整および有期契約の非正規労働者の期間満了、解雇による雇用調整は、2008年10月から2009年3月までに実施済みまたは実施予定のものを合わせると、全国で1,806事業所、人数で約12万5,000人である。就業形態別では、「派遣」が85,743人で全体の68.7%とトップを占め、ついで「有期契約」23,247人(18.6%)、「請負」が10,456人(8.4%)となっている。この調査は、全国の労働局と公共職業安定所が、事業所に対する任意の聞き取り等によって把握したものである上、今後の雇用調整予定は完全に数が把握できていない等の限界があるため、より多数の非正規労働者の雇用調整が進んでいるのが実態と想像される。さらに、今回の経済状況の悪化に伴う非正規労働者の雇用調整について特徴的であったのは、これらの非正規労働者の中に派遣先企業や下請企業が提供する住宅を住居としている者が多く存在し、それらの者が雇用を失うと同時に住居も失うという事態に直面したことである。これは、これまでわが国ではあまり見られなかった新しい現象といつてよい。

こうした雇用状況悪化によって浮上してきたのが、最低所得保障制度のあり方である。実は、1990年代の不況や2000年代の規制緩和と政策等の結果として、長期失業者、若年無業者、不安定労働者、フリーターを含む低賃金労働者等の増加という、これまでわが国が

あまり知らなかった社会問題が認識され始めていた。そして、今回の経済の激しい落ち込みに伴う雇用状況の悪化は、不安定な状況にある非正規労働者の失業に伴う問題をより一層浮き彫りにし、わが国の最低所得保障制度のあり方をどのように今後考えるかという課題を提起することとなった。

これまで、就労可能な労働者については、第一次的には雇用保険制度によって失業時の所得保障を行うという仕組みとなっており、それで(真実十分であったかどうかはともかく)対応できてきた。しかしながら、長期失業者、若年無業者、不安定な雇用状況にある非正規労働者に関しては、雇用保険制度による対応には限界があることが明瞭となっている。他方で、こうした、就業年齢にあり、かつ就労能力のある労働者や低所得者であって雇用保険では対応できない者に対する最低所得保障制度のあり方を考えるにあたっては、就労意欲や最低賃金との関係をどう法的に整理するかも問題となる。また、国の財政状況が厳しい中で(さらには経済状況の悪化によって税収の落ち込みが確実に見込まれる中で)、最低所得保障制度のあり方をどう考えるかは難しい要素を含んでいる。

最低所得保障制度をめぐるのは、こうした、いわば新しい対象者層のほかに、高齢者、障害者、母子家庭など、従来から制度の対象となっていた者をも視野に入れて検討する必要がある。たとえば、高齢化の進展に伴って賦課方式による公的年金制度の比重は今後段階的に引き下げられていくが、その場合に拠出不足などで拠出性の公的年金制度では十分な老後の所得が保障されない高齢者の扱いをどうするか、障害者自立支援制度の自己負担を睨みつつ、就労等による所得と最低所得保障制度との関係を障害者についてどう整理・構築するか、この難しい雇用状況下の不安定雇用労働者の問題と重なるが、母子家庭に対する最低所得保障制度と就労インセンティブとの関係をどう設計するかといった問題が存在する。

以上のように、最低所得保障制度に関しては、新しい問題が出現しており、それに対してどのような解答を考えていくかが課題となっている。われわれの本研究プロジェクトは、市場経済の下でのセーフティネットたる最低所得保障制度について、公的年金、失業保険・失業扶助、公的扶助、障害者福祉、母子福祉等の諸制度を横断的に取り上げ、最低賃金制度および就労インセンティブとの関係にも着目しつつ、受給者の範囲、支給要件、給付水準、財源および各制度の相互関係等について比較法的研究を行い、その考察をもとに、今後の法制度設計・政策の方向性を模索・検討しようとするものである。今年度は、このプロジェクトの初年度であるということから、比較法研究を中心とし、とくに研究対象とした国々の基本的な制度を把握することに重点を置いている。

## II 各国の制度の概要

### 1. フランス

今年度は研究分担者および研究協力者による研究体制が充実していたこともあって、フランスについて、かなり多角的な研究を行うことができた。フランスでは、社会保険制度(フランス法でいう社会保障(*sécurité sociale*)制度)が第2次世界大戦後の高度経済成長を背景として整備され、それによる保護が行き届いていると考えられていたところから、障害者、保護者のいない児童、母子家庭といった特定の範疇の者を対象とする社会扶助制度による最低所得保障制度が存在するのみで、こうした対象者の属性に無関係に最低所得保

障を行う制度は長らく存在していなかった。そうした個別の制度としては、まず高齢者に関するものがある。高齢者についてはもちろん公的年金制度による所得保障が行われているが、その制度の中で拠出最低年金額を定めるとともに、非拠出制の最低所得保障制度が存在する。そして、中高年齢層の雇用政策の推進を進めることによって高齢者の所得保障の水準が下がらないようにする施策が推進されている。また障害者については、拠出制の障害年金の他に、非拠出制の所得保障制度が存在し、就労による自立を促進するという見地も取り入れた形での制度設計がなされている。前述したように、フランスでは対象者の属性と無関係に最低所得保障制度は存在しなかったが、1970年代後半からの雇用情勢の悪化に伴い長期失業者、若年失業者、不安定就業者(その中には母子家庭の母親等も含む)が増加し、既存の社会保険制度や雇用保険制度による所得保障制度ではカバーされない者が出現したことから、1980年代末に最低参入所得制度(RMI)が導入されたが、これは今般活動連帯所得制度(RSA)へと改組され、就労支援と組み合わせた最低所得保障の拡充が進められている。

## 2. ドイツ

ドイツは、就労年齢にあり就労能力のある労働者については失業保険と失業扶助で、そうでない者については社会扶助によって最低所得保障を行うという仕組みを長らく採用してきた。しかし、東西ドイツ併合後の、とくに東ドイツを中心とする長期化する失業問題を背景として、近年最低生活保障制度の再編成を行うに至った。この改革は、それまでの失業扶助と社会扶助を統合・再編し、就労可能性に着目した生活困窮者区分によって、異なる仕組みの給付を提供するようにするというものである。とくに就労可能な生活困窮者に対して、就労促進策と強く関連づけた給付を用意している点が注目される。

## 3. スウェーデン

スウェーデンの制度は、わが国と類似するところが見られる。すなわち、ミーンズテストを伴う生計扶助制度によって最低所得保障を行っている。ただ、その給付事務を所管する社会福祉事務所が受給者に就労支援策への参加を命じることが出来、それを受給者が拒否すると生計扶助費の減額・停止を行いうる仕組みを採用し、就労可能な受給者に就労へのインセンティブを持たせるようにしているところが特徴である。

## 4. アメリカ合衆国

アメリカ合衆国については、今年度は18歳未満の児童を有する貧困家庭を対象とするカリフォルニア州の最低所得保障制度(公的扶助制度)を取り上げたが、この制度においては、ミーンズテスト付きの給付と組み合わせて、就労支援プログラム(「福祉から労働」プログラム)に参加し、求職活動・就労活動を行うことが求められ、それに違反すると制裁がある。他方、わが国の最低生活保障制度の中心的な制度である生活保護制度については今年度は限られた調査しか行うことができなかったが、自立に向けた支援への取り組みは地方公共団体によるバラツキが存在することを強く示唆する結果となっている。

## III 若干の考察

今回研究対象とした国々では、就労可能年齢にある長期失業者、若年失業者、母子家庭の母親等、就労活動が(程度の差はあれ)可能な障害者については、制度の枠組みには違いはあるものの、金銭給付の受給と就労支援プログラムへの参加や求職活動、就労等とを連結・連携させたり、最低賃金制度との連携等を図ることによって就労インセンティブを持たせる仕組みを導入する等の形で、受給者の自立を促す工夫を行っている。また、こうした就労支援プログラム等や就労インセンティブを持たせる仕組みは、各国とも、法的な制度枠組みを構築した上で実施している。

今回対象とした国々の多くでは、程度の差はあれ、若年失業者の問題、長期失業者の問題、母子家庭等の貧困家庭の問題等を抱えており、近年、それに対する対応として、消極的に最低生活保障を行うための金銭給付を行うという政策から、これらの者の社会参入を進めるために、最低生活保障と各種の就労支援プログラム等とを牽連させる制度を導入する政策を採用するようになってきている。ただ、フランスは 1988 年以降こうした制度を実施しているが、その成果は必ずしも満足のいくものではない。ドイツも政策の転換を行ったのは最近であり、その成果がどのようなものとなるかについては、なお観察を要する。スウェーデンの場合も、若年層と中高年層とでは成果の差が認められる。アメリカ・カリフォルニア州の場合はある程度の成果を上げていると評価されているものの、最終的な受け皿である一般扶助の受給者が増えているといった現象も確認されており、評価は難しいところがある。

今年度の研究からは、就労可能年齢を超えた高齢者の最低所得保障制度や、就労能力のある障害者の最低所得保障制度については、それぞれの属性を考慮した制度設計を考える必要があること、若年失業者、就労可能年齢にある長期失業者、母子家庭の母親等については、生活を経済的に支えるのに必要な金銭給付を支給する最低所得保障制度に加えて、就労支援プログラムや就労活動への参加を連携させたり、金銭給付と賃金との関係を就労インセンティブをヨリ一層発揮する形態にするなどの政策が取られていること、そうした仕組みは法令にもとづく制度として位置づけられていることなどが明らかとなっている。急激な経済状況の悪化の中で、派遣労働者・有期労働者等の失業と貧困が大きな問題となっているわが国の現況に照らすと、以上のような各国の法制度のあり方および政策の展開は、たとえば、就労支援プログラムの整備とともに、最低所得保障制度との牽連を考えて自立への道筋を提供することが重要であること等、多くの示唆を与えるものといえる。

## 第 3 部

研究成果の別刷(別添 5)

# 労働者福祉

障害者の  
保育の誌  
障害者  
教育の誌  
障害者  
教育の誌

121  
Winter  
2008-2009

障害者権利条約と  
障害者雇用

【特集】

障害者権利条約下における障害者雇用の課題 田嶋日雅也  
就労支援現場から見た職場での合理的配慮、差別禁止とは 栗原久  
アメリカにおける障害者雇用の実態と二〇〇八年ADA改正法 長谷川珠子  
障害のある人々、家族、支援者に関わるEU均等法政策と国連の新条約の交錯 引馬知子  
イギリスの障害者差別禁止法と障害者雇用・労働政策 鈴木隆  
フランスの障害者雇用政策 永野仁美  
イタリアの障害者雇用・労働政策とその実態——一九九九年法律第六八号を中心に 西田淳  
スウェーデンの障害者雇用・労働政策の実態と新差別禁止法 河東田博

【資料】  
ADAの一五年：雇用と合理的配慮から  
—JDFセミナー「障害者の権利保障～権利条約とアメリカ障害者法」講演（二〇〇五年三月七日）  
……マイケル・スタイン/宮本泰輔＝訳

【障害者の世界から】  
障害者の権利条約の国際的モニタリング始動  
……長瀬 修

【現場からのレポート】  
障害者権利条約の完全実施に向けて  
—日本障害フォーラム(JDF)の日本政府に対する取組み  
……崔 榮聖

第163号

【インタビュー】  
ティナ・ミンコウィッツ  
障害者権利条約は強制ではなく  
お互いに支援し合う社会をめざす

## フランスの障害者雇用政策

フランスでは、二〇〇五年に障害者関連政策の大改正が行われた。障害者雇用の分野では、差別禁止原則への「適切な措置」概念の導入（二〇〇〇年E.C指令の国内法化）、雇用義務の強化、障害者の就労促進に関する労使交渉の義務化、保護労働セクターの改編等が行われ、障害者のさらなる雇用促進が目指されている。

### はじめに

二〇〇五年二月にフランスで成立した「障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律」<sup>注1</sup>は、障害者関連政策全般を改正したものであり、雇用の分野にもいくつかの重要な見直しを加えた。特に注目されるのは、次の点である。

まず、差別禁止原則への「適切な措置」概念の導入である。一九九〇年の法律が確立した障害・健康状態を理由とする差別の禁止は、二〇〇〇年E.C指令（雇用及び労働における平等取扱いの一般的枠組みを設定するE.C指令）の要請を完全には満たしていなかった。そこで、「適切な措置」概念を導入し、<sup>注2</sup>障害者に対する「適切な措置」の拒否は、障害を理由とする差別に該当することとした。

次に、雇用義務の強化である。フランスの雇用義務制度は、一九八七年の法律により現在の形に整えられ、障害者の雇用促進に貢献してきた。しかし、障害者の雇用状況は、依然、芳しくなかった。そこで、雇用率・納付金額の計算方法の見直し、納付金額の引上げ、制裁的納付金の導入等により、使用者の負う義務の一層の強化が図られた。

この他にも、公的部門の使用者への納付金賦課、障害者の就労促進に関する労使交渉の義務化、通

永野仁美



常の労働市場で働く労働者への最低賃金保障（賃金減額規定の削除）、保護作業所（atelier protégé）の適応企業（entreprise adaptée）への改編、福祉的就労に対する価値の付与といった改正が行われた。

以下では、これら二〇〇五年法による改正点に触れつつ、フランスの障害者雇用政策の概要を紹介しよう。

## 障害者雇用の構造

障害者雇用政策の対象となる障害労働者の定義は、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により雇用を獲得し維持する可能性が現実には減退しているすべての者」である（労働法典L五二二二二条）。

このように定義される障害労働者が働く場合、自営の場合を除くと、次の三つの方法がある。①通常の民間企業・公的部門での労働、②適応企業・CDD（在宅労働供給センター）での労働、③ESAT（労働支援機関・サービス）での労働である。

これらのうち、①及び②は、通常の労働市場での労働とされ、労働法典の適用がある。②の適応企業やCDDは、労働能力の低減した障害者を多く雇用することから様々な助成を受けるが、一般企業と同列で経済的競争にさらされる。他方、③のESATは、社会福祉・家族法典の定める医療福祉機関で、様々な職業活動を提供するとともに、医療福祉的・教育的支援を提供する（いわゆる福祉的就労）。ここでの労働は、保護された環境下での労働とされ、安全衛生等に関する一定の規定の他は労働法典の適用はない。

障害者が、通常の労働市場で働くのか、保護された環境で働くのかは、CDAPH（障害者権利自立委員会）が決定する（労働法典L五二二二二条）。

## 通常の労働市場で働く障害者を対象とする制度

通常の労働市場で働く障害者は、他の被用者と全く同じ被用者としての地位を有する。したがって、この地位に付随する様々な利益を当然に享受できる。障害者の通常の労働市場での就労を促進するために、フランスでは、差別禁止原則と雇用義務制度とを柱とする政策が実施されている。

#### 一 差別禁止原則

##### (一) 一般規定

まず、障害を理由とする差別禁止は、雇用における差別禁止原則を定める一般規定(労働法典L1133-1条)が定めている。同条が禁止するのは、健康状態や障害を理由とする、募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、そして、報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的な差別的取扱いであり、これに違反する措置や行為はすべて無効とされる。また、健康状態や障害を理由とする採用拒否、懲戒、解雇、及び、健康状態や障害に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込みに付することは、刑法典違反にもなる(三年の拘禁刑及び四五、〇〇〇ユーロの罰金・刑法典二二五一条・二二五三条)。

##### (二) 障害を理由とする差別と「適切な措置」

この一般規定に対し、障害を理由とする差別には、特別の規定がある。

第一に、労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異は、客観的かつ適切で必要なものである限り差別には当たらない(労働法典L1133-2条)。

第二に、平等取扱いを促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」も、差別には該当しない(L1133-4条)。逆に、「適切な措置」の拒否は差別を構成しうる(L151-31-316条三項)。使用者は、過度の負担が生じる場合を除き、具体的な状況に応じて障害者に資格に応じた雇用または職業訓練が提供されるよう「適切な措置」を講ずることを要する。なお、過度の負担か否かの判断では、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮される(L151-31-316条一項二項)。したがって、こうした助成を考慮してなお過度の負担が生じる場合にのみ、使用者は「適

切な措置」を講じる義務を免れる。なお、この助成は、主として、雇用義務制度で生じる納付金を管理する Ageph（障害者職業参入基金管理運営機関）が行う（つまり、助成金の原資は納付金である）。

適切な措置の内容としては、①労働環境の適応と、②労働時間の調整の二つがある。①の労働環境の適応には、機械や設備を障害者が使用可能なものにする事、作業場所や就労場所の整備（障害労働者に必要な個別の介助や設備を含む）、作業場所へのアクセス保障が含まれる（旧労働法典L三二二一―九―二項）。また、②の労働時間の調整には、例えば、労働時間の短縮や就労開始時刻の調整が含まれる。これは、障害者を介護する家族や近親者にも同様に認められる（現労働法典L三二二二―二六条）。

### （三）差別に対する救済

差別があった場合、被害者は、多様な方法による救済を求めることができる。

#### ①刑事訴訟

まず、刑法典に定めのある差別については、検事等に対し告訴ができる。刑事訴訟では、裁判は他の刑法違反の場合と同様に進められ、立証責任は検事の側にある。なお、刑法典二二五―二条違反については、設立後五年以上の障害者支援に携わる非営利組織が、被害者の合意を得て、私訴原告人に認められた権利を行使できる（刑事訴訟法典二一八条）。

#### ②民事訴訟

次に、労働法典が定める差別については、労働審判所へ提訴できる。その目的は、差別的措置や決定を無効にし、損害賠償請求を行うことにある。

民事訴訟では、差別被害者の側の立証責任が軽減される。原告（差別被害者）は、直接差別または間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば足り、被告側が、当該措置は差別とは関係のない客観的な事実により正当化されることを立証する責任を負う（労働法典L一三三四―一条）。

労働法典違反については、設立後五年以上の差別問題や障害者支援に携わる非営利組織が、当事者

の書面による合意を得て訴権を行使できる（L一三三四―三條）。また、全国・企業レベルの代表的労働組合も訴権を行使できる（L一三三四―二條）。

### ③ HALDEへの提訴

権利救済機関であるHALDE（高等差別禁止平等対策機関）への提訴も可能である。同機関は、二〇〇四年の法律によって創設された独立行政機関で、申立のあった直接・間接差別事件について、調停の斡旋や和解案の提示、勧告<sup>5</sup>を行う権限を有している。

差別被害者なら誰でもHALDEへの提訴ができ、国会議員や欧州議会フランス代表を介した提訴も可能である。また、設立後五年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て被害者と共同でHALDEに提訴できる。さらに、被害者の反対がないことを条件として、HALDEが職権で差別事件を扱うことも可能である。

## 二 雇用義務制度

### (一) 雇用率

フランスでは、従業員数二〇名以上の使用者に対し、六%の障害者（等）雇用義務を課している（労働法典L五二二―一条、L五二二―二條）。一九八七年法で採用された六%の率は、二〇〇五年法改正でも維持されたが、その計算方法は修正された。

まず、特別の適性を要する職種を雇用率の計算から排除する除外率制度が廃止された。また、障害者一人を最低一単位とし、障害の程度や年齢等の条件により、一・五倍、二倍等とカウントする重複カウント制度も廃止された。これらの廃止は、使用者の負う義務の強化を目的とする。

### (二) 雇用義務の対象者

雇用義務の対象となるのは、CDAPHにより障害労働者認定を受けた者、労災年金受給者、障害年金受給者、障害軍人年金受給者、障害者手帳の保有者、AAH（成人障害者手当）受給者、戦争犠

犠牲者遺族等である（L五二二二一一三條）。二〇〇五年法によって、障害者手帳の保有者とAAH受給者（障害率八〇%以上の者等が対象）が新たに加えられた結果、障害率八〇%以上の重度障害者も当然に制度の対象となった。

なお、戦争犠牲者遺族以外の者は、差別禁止原則における「適切な措置」の適用対象者でもある。戦争犠牲者遺族が雇用義務の対象となるのは、制度の沿革による。

### （三）履行方法

雇用義務は、上記対象者の直接雇用で果たされる（L五二二二一二條）。しかし、他の方法による履行も認められている。

一つめは、適応企業やESATとの請負供給契約または役務給付契約の締結である（保護労働セクターへの仕事の発注）（L五二二二一六條）。ただし、この方法による履行は、雇用義務の五〇%までである（R五二二二一九條）。二つめは、研修での障害者の受入れである。この方法が認められるのは、全従業員数の二%までである（L五二二二一七條）。

以上の方法で六%未達成の企業には、三つめとして、Agefdaへの納付金の支払いが課せられる（L五二二一九條）。納付金額は、雇用すべき障害者の不足に応じて決まるが、特別の適性を要する雇用や企業の雇用努力、重度障害認定及び企業規模を考慮した調整がある。なお、二〇〇五年法は、不足する一人につき課される納付金の最高額をSMIC（時間最低賃金）の五〇〇倍から六〇〇倍に引き上げた<sup>8)</sup>。これも、使用者に対する義務の強化の一つである。

また、使用者は、以上の方法とは別個に、障害者のための一年又は数カ年プログラムを定める労働協約の締結によって雇用義務を果たすこともできる（L五二二一八條）。

### （四）制裁的納付金・罰金等

雇用義務制度は、実効性確保のための手段も用意している。

まず、三年以上にわたり、納付金以外の方法による雇用義務を果たさない企業には、企業規模にか

かわらず、SMICの一五〇〇倍の納付金が課せられる(二〇一〇年より適用)(L五二二一一〇条二項)。これは、労働者を最低賃金で一年間雇ったときの費用に等しい。

次に、雇用義務を全く果たしていない企業(納付金の支払いもしていない企業)には、SMICの一八七五倍に当たる額の国庫への支払いという制裁が科される(L五二二一一二条)。

さらに、公的機関の行う入札では、雇用義務の遵守状況を示す文書の提出が要求されることがあり、雇用義務の不遵守は、入札への参加拒否事由にもなりうる(公取引法典四五条IV)。

### 三 労働条件等

以上の他にも、障害労働者に関する規定がある。中でも重要と思われるものをいくつか挙げておく。

#### (一) 最低賃金の保障

まず、通常の労働市場で働く障害者の賃金は、労働協約や法令で定められた額を下回ってはならない(L五二二一三七条)。二〇〇五年法改正以前は、障害者の生産性の減退が明らかの場合に、賃金の減額が認められていた。そして、その減額分を補う補足金を支給する制度が存在した(障害労働者所得保障制度(GRTH))。

しかし、二〇〇五年法改正はこの制度を廃止し、使用者に最低賃金の遵守を義務づけた。ただし、生産性の低い重度障害者の雇用から生じる負担については、*pourcentage*から使用者に対し「雇用に対する助成」がなされる。重度障害者の雇用で生じる負担がSMIC年額の二〇%以上になる場合には、フルタイムのポスト一つにつきSMICの四五〇倍(年額)、生じる負担がSMIC年額の五〇%以上の場合には、SMICの九〇〇倍(年額)が支払われる。

また、適応企業・CDTDで働く障害者についても、最低賃金の保障がなされている(L五二二一一五条二項)。適応企業・CDTDについては、助成金は国から支給される(L五二二一一九条)。

#### (二) 再配置義務等

被用者が、私傷病を原因として労働医から従前従事していた雇用について労働不適性を宣告された場合、使用者には、能力に適した他の雇用を提示する義務が課せられる。使用者に課せられるのは、例えば、配置転換、労働ポストの改善、労働時間の調整等である（L二二六〇二条）。次に、雇用義務の対象となる障害者が解雇される場合には、三カ月を超えない範囲で、解雇予告期間が通常の二倍となる（L五二二二九条）。<sup>111</sup> 障害者は、求職活動における困難がより大きいことからの配慮である。さらに、障害者が利用できる支援付き労働契約（職業へのアクセスが困難な者を対象）も存在する。特に、CA（将来契約）やCI-RMA（就業最低所得参入契約）といった契約では、AAHの受給者が対象となっている。

### （三） 労使交渉義務

障害者の就労促進に関する労使交渉も義務化された。労使は、産業別に三年に一回、企業別に毎年、「障害労働者の参入と雇用維持のための措置」について交渉しなければならない（L二二四一五条、L二二四二一―二三条）。また、全国レベルの産業別協約については、障害者の労働権の実現に関する規定を含むことが、拡張適用のための条件となっている（L二二六一―二二条二―一項）。

## 保護された環境下で働く障害者を対象とする制度

フランスでは、通常の労働市場での障害者の就労を優先すべきと考えられているが、一定の支援や適切な措置を行ってもなお、通常の労働環境での就労が困難な障害者がいる。そこで、こうした障害者も就労活動に従事できるよう、保護労働の場としてESATが用意されている。<sup>112</sup>

### 一 ESAT

ESATは、社会福祉・家族法典適用下の医療福祉機関である（社会福祉・家族法典L三二二―一条I五項）。ESATには、労働能力の喪失が三分の二以上の医学的・教育的・社会的・心理学的支援を必要とする障害者が就労する。彼らは、医療福祉機関の利用者であって、締結する契約も、労働契

約ではなく労働支援援助契約である。

## 二 就労条件

二〇〇五年法は、E S A Tでの就労に価値を付与すべく、各種権利の確認や保障報酬制度の導入を行った。

まず、E S A Tで働く障害者は、保障報酬制度によって最低賃金の五五%から一一〇%を保障される（L二四三―四条）。保障報酬は、E S A Tが直接に支払う部分と、国からの助成による部分とで構成されており、E S A Tの最低負担分はS M I Cの五%、国の最高負担分はS M I Cの五〇%である。

次に、E S A Tで働く障害者には、休暇取得権が認められている。従前より休暇の取得は認められていたが、法的根拠を欠いていた。そこで、二〇〇五年法は、年次有給休暇、出産休暇、育児休暇、子の看護休暇等の休暇の取得に法的根拠を付与した（L三四四―二―二条、L三四四―二―三条）。

さらに、二〇〇五年法は、E S A Tに対し、受け入れた障害者に職業訓練や教育活動等へのアクセスを保障するよう義務付けている（L三四四―二―一条）。

## 三 保護された環境から通常の労働市場への移行促進

このようにE S A Tで働く障害者の就労条件を整える一方で、通常の労働市場への移行促進策も講じている。

まず、E S A Tで働く障害者は、E S A Tに所属したまま企業に向向できる（L三四四―二―四条）。また、E S A Tで働く障害者が、C A E（雇用支援契約）・C I E（雇用発意契約）等の支援付き労働契約や職業訓練を補足する有期労働契約を締結する場合には、E S A Tと使用者との間で締結される協定に基づいて、当該障害者と使用者に対して支援がなされる。そして、最終的に通常の労働市場での採用に至らなかつた場合には、E S A Tに復職できる（L三四四―二―五条）。



## 終わりに

フランスは、二〇〇七年三月三十日に障害者権利条約に署名したが、批准はこれからである。フランス外務省のホームページによると、「フランスは、障害者権利条約の採択に敬意を表する。条約は、二〇〇五年法の先鋭的部分を取り入れている」とのことである。これは、二〇〇五年法改正を経たフランスの障害者雇用制度が、権利条約の批准に向けて法改正を進めている日本にとって、参考になることを示唆していると言えよう。そこで、最後に、フランスの制度の特徴を整理しておく。

まず、二〇〇五年法は、平等取扱いの促進のために障害者に対してなされる「適切な措置」は差別に該当しないことを明確にした。そして、この「適切な措置」が過度の負担か否かの判断に際し、使用者に対する様々な助成を考慮することとした。これは、フランスの際だった特徴である。また、この助成の主たる原資は、雇用義務制度で徴収した「納付金」である。二〇〇七年には、Agefiphから四億六五二〇万ユーロもの金額が支出されている。

加えて、フランスには、六%という高い率の雇用義務制度が存在する。使用者の負う義務は、二〇〇五年法によって強化され、その結果、二〇〇七年のAgefiphの収入は、前年比プラス四二%の六億四一〇万ユーロとなった。この潤沢な予算が、Agefiphによる助成を豊かにしている。

さらに、働く障害者への賃金・報酬保障にも力を入れている。従来より、障害労働者所得保障制度（GRTH）が存在していたが、二〇〇五年法は、通常の労働市場で働く障害者の賃金減額を認めず、最低賃金の適用を求めた。そして、保護された環境で働く障害者にも、保障報酬制度により、最低賃金の五五%から一一〇%を保障している。彼らは、この保障報酬とAAHとによって生活を保障されている。

以上のようなフランスの制度は、ただちに日本に導入できるわけではないだろうが、日本の障害者雇用制度の見直しにおいて一つの参考となろう。

注

- 1 Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n° 36 du 12 février 2005 p. 2353
- 2 EC指令仏語版は「aménagement raisonnable (合理的調整)」という用語を採用したが、<sup>中</sup>国法化の過程で、「mesure appropriée (適切な措置)」に置き換えられた。
- 3 適応企業は、生産性が低減している障害者を八〇%以上雇用する。二〇〇五年法により、通常の労働市場に属することとされた。通常の企業とESATとの中間に位置づけられる。
- 4 処罰の対象が法人の場合、この五倍の罰金、差別のあった職業的・社会的活動の禁止、事業所の閉鎖等の罰則が科せられる(刑法典二二五―四条)。
- 5 「適切な措置」に関する勧告の一例として、聴覚障害を理由に水難救助証明書を獲得できなかった者の体育教員試験への登録拒否について、水泳の授業も適切な措置(代講や助手との共同授業)を講じれば可能であるとして、同試験への登録に水難救助証明書を必要とするデクレの修正を求めたものがある(Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005)。
- 6 二〇〇七年のHALDEへの申立件数は、六二二二件であった(前年比プラス五三%)。障害・健康状態を理由とするものが全体の二一・六%を占め、雇用に関する申立が全体の五〇%以上を占めた。クロスのデータは無いが、障害を理由とする雇用差別は、大きな割合を占めるといえる。Rapport annuel 2007, HALDE, p. 10.
- 7 ただし、納付金額の計算方法には、除外率制度・重複カウント制度と同じ効果を持つものが維持されている。したがって、この点の評価は慎重を要する。
- 8 従業員数二〇〇―一九九名の企業はSMICの四〇〇倍、従業員数二〇〇―七四九名の企業はSMICの五〇〇倍、従業員数七五〇名以上の企業はSMICの六〇〇倍の納付金を課せられる(D五二二二―二六条)。
- 9 使用者が直接支払う報酬と補足金によって、CAT(現ESAT)ではSMICの五五―一一〇%、保

護作業所（現適応企業）ではSMICの九〇～一三〇%、通常環境ではSMICの一〇〇～一三〇%が保障されていた。

- 10 この助成金は、重度障害者の雇用により納付金の割引を受けている場合には、支給されない。  
11 ただし、労働協約や慣行で三カ月を超える解雇予告期間がおかれている場合には、この限りではない。  
12 例えば、食品小売・卸売業では、二〇〇六年三月の付加協定で「障害者の雇用」に関する規定がおかれ  
ている（Emploi des Personnes handicapées, Avenant n° 15 du 9 mars 2006）。  
13 二〇〇五年法により、従来のCAT（労働支援センター）からESATに改名された。

14 <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/>

15 Rapport annuel 2007, Agefph, p. 13.

16 *ibid.*, p.12

#### 主な参考文献

Fédération APAJH. Personnes handicapées Le guide pratique, sixième édition, PRAT, 2008.

川口美貴「フランスにおける障害差別禁止と『合理的配慮』をめぐる動向」独立行政法人高齢・障害者雇用  
支援機構 調査研究報告書 No.87『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究——EU諸国及び米国の  
動向』二〇〇八年、一四五—一六四頁。

ながの・ひとみ……東京大学法学部卒業。現在、東京大学大学院法学政治学研究科博士課程に在籍。社会保障法専攻。主として、フランスの障害者政策を研究。