

平成 25 年度第 2 回「障がい者施策審議会」配付参考資料

障害者関係政策の基本原則資料

(近年の制定法律と政策委員会等の提言概要)

欧米における障害者施策の概要

(主に雇用と就労に関して)

平成 25 年 10 月

塚野 正治

〒950-0926 新潟市中央区 高志 2-6-16

TEL025-287-0090

障害者制度改革の推進のための基本的な方向(第一次意見)(障がい者制度改革推進会議)(概要)

H22.6

基本的考え方

1. 「権利の主体」である社会の一員
2. 「差別」のない社会づくり
3. 「社会モデル」的観点からの新たな位置付け
4. 「地域生活」を可能とするための支援
5. 「共生社会」の実現

基礎的な課題における改革の方向性

- 1) 地域で暮らす権利の保障とインクルーシブな社会の構築...
地域移行や地域生活支援の充実を柱に据えた施策の展開
- 2) 障害の捉え方... 国民全体の意識改革(医学モデル→社会モデル)
- 3) 障害の定義... サービスを必要とするすべての障害者を支援
- 4) 差別の定義... 法律における定義の明確化(合理的配慮を含む)
- 5) 言語・コミュニケーションの保障... 法律における定義の明確化
- 6) 虐待のない社会づくり... 虐待防止、被害の救済等の制度構築
- 7) 障害の表記... 国民各層の議論動向を踏まえた考え方の整理
- 8) 実態調査... 障害者及び家族の実態把握

横断的課題における改革の基本的方向性

1) 1 「障害者基本法」の抜本的改正

・障害の定義、差別の定義、施策分野規定の見直し・追加。改革集中期間終了後、障害者権利条約の実施状況の監視等を担うモニタリング機関(改革集中期間終了後設置)

1) 2 改革集中期間における推進体制

・中央障害者施策推進協議会及び推進会議を発展的に改組し、改革集中期間における改革推進等を担う審議会組織を設置(改革集中期間終了後、上記のモニタリング機関へ移行)

→第二次意見を踏まえ、23年に法案提出

2) 「障害を理由とする差別の禁止法」(仮称)等の制定

・障害者に対する差別を包括的に禁止し、被害を受けた場合の救済等を目的とした制度の構築

→「差別禁止部会」で検討、25年に法案提出、併せて他の関係法律整備法案も検討
これに関連し、人権救済制度に関する法案も早急に提出できるよう検討

3) 「障害者総合福祉法」(仮称)の制定

・制度の谷間を生まず、障害者が地域で自立した生活を営むことができる制度の構築

→「総合福祉部会」で検討、24年に法案提出、25年8月までの実施

障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
○第一次意見取りまとめ →●制度改革の基本的方向を決定(6月中下旬予定)				
	○第二次意見取りまとめ(秋から年末目途) →●制度改革の重要方針を決定			
推進会議で検討	●障害者基本法抜本改正・制度改革の推進体制等に関する法案の提出	●次期障害者基本計画決定(12月目途)		
	差別禁止部会(夏以降)で検討		●障害者差別禁止法案(仮称)の提出(改革の推進に必要な他の関係法律の一括整備法案も検討)	
		●障害者総合福祉法案(仮称)の提出		●8月までの施行
	総合福祉部会(4月～)で検討			

個別分野における基本的方向と今後の進め方

1) 労働及び雇用

- ・雇用率制度の在り方の検証・検討(~24年度)
- ・福祉的就労への労働法規の適用の在り方(~23年度)
- ・職場での合理的配慮確保のための方策(~24年度) 等

2) 教育

- ・障害の有無にかかわらず共に教育を受けられる教育制度(インクルーシブ教育)の基本的方向(~22年度)
- ・手話・点字等に達した教員等の確保・専門性の向上に係る方策(~24年) 等

3) 所得保障等

- ・障害者の所得保障の在り方を公的年金の抜本見直しに併せて検討(~24年) 等
- ・住宅の確保のための支援の在り方(~24年)

4) 医療

- ・精神障害者の強制入院等の在り方(~24年) 等
- ・社会的入院等を解消するための体制(~23年度)
- ・医療費用負担の在り方(応能負担)(~23年)

5) 障害児支援

- ・相談・療育支援体制の改善に向けた方策(~23年) 等

6) 虐待防止

- ・行為者の範囲、救済・監視機関の在り方 等

※各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、工程表としてそれぞれ検討期間を設定

7) 建物利用・交通アクセス

- ・地方のバリアフリー整備の遅れ解消の方策(~22年度) 等

8) 情報アクセス・コミュニケーション保障

- ・情報バリアフリー化のための環境整備の在り方(~24年)
- ・障害特性に応じた災害時緊急連絡の伝達の方策(~24年) 等

9) 政治参加

- ・選挙情報への障害者のアクセスを容易にする取組(~22年度) 等
- ・投票所のバリア除去等

10) 司法手続

- ・刑事訴訟手続における障害の特性に応じた配慮方策(~24年) 等
- ・司法関係者に対する研修の一層の充実

11) 国際協力

- ・アジア太平洋での障害分野の国際協力への更なる貢献 等

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(案)【概要】政府修正案

目的・基本的考え方

- 障がい者制度改革推進会議の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向(第一次意見)」(平成22年6月7日) → 障害の有無にかかわらず、相互に個性の差異と多様性を尊重し、人格を認め合う共生社会の実現を最大限に尊重し、我が国の障害者に係る制度の集中的な改革の推進を図る。

障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

工程表

基礎的な課題における改革の方向性

(1) 地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築
 ・障害者が自ら選択する地域への移行支援や移行後の生活支援の充実、及び平等な社会参加、参画を柱に据えた施策の展開
 ・虐待のない社会づくり

(2) 障害のとりえ方と障定義の明確化
 障害の定義の見直し、合理的配慮が提供されない場合を含む障害を理由とする差別や、手話その他の非音声言語の定義の明確化

横断的課題における改革の基本的方向と今後の進め方

(1) 障害者基本法の改正と改革の推進体制
 ・障害や差別の定義を始め、基本的施策に関する規定の見直し・追加
 ・改革の集中期間内における改革の推進等を担う審議会組織の設置
 ・改革の集中期間終了後に障害者権利条約の実施状況の監視等を担ういわゆるモニタリング機関の法的位置付け 等
 →第一次意見に沿って検討、23年に法案提出を目指す

(2) 障害を理由とする差別の禁止に関する法律の制定等
 ・障害者に対する差別を禁止し、被害を受けた場合の救済等を目的とした制度の構築
 →第一次意見に沿って検討、25年に法案提出を目指す
 これに関連し、人権救済制度に関する法案も早急に提出できるよう検討

(3) 「障害者総合福祉法」(仮称)の制定
 ・制度の谷間のない支援の提供、個々のニーズに基づいた地域生活支援体系の整備等を内容とする制度の構築
 →第一次意見に沿って検討、24年に法案提出、25年8月までの施行を目指す

	平成21年12月～平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
横断的課題のスケジュール等	障がい者制度改革推進本部の設置(平成21年12月)	●障害者基本法抜本改正・制度改革の推進体制等に関する法案の提出	●次期障害者基本計画決定(12月目途) ●障害者総合福祉法案(仮称)の提出	●障害者差別禁止法案(仮称)の提出(改革の推進に必要な他の関係法律の一括整備法案も検討) 8月までの施行	
個別分野における基本的方向と今後の進め方 ※主な事項について記載					
(1) 労働及び雇用	福祉的就労への労働法規の適用の在り方 (～23年内)		雇用率制度についての検証・検討 (～24年度内目途)	職場での合理的配慮確保のための方策 (～24年度内目途)	
(2) 教育	障害のある子どもが障害のない子どもと共に教育を受けるインクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえた制度改革の基本的方向 (～22年度内)		手話・点字等に通じた教員等の確保・専門性の向上に係る方策 (～24年内目途)		
(3) 所得保障	障害者の所得保障の在り方を公的年金の抜本見直しに併せて検討 (～24年内目途)		住宅の確保のための支援の在り方 (～24年内)		
(4) 医療	医療費用負担の在り方(応能負担) (～23年内)		社会的入院を解消するための体制 (～23年内)	精神障害者の強制入院等の在り方 (～24年内目途)	
(5) 障害児支援	相談・療育支援体制の改善に向けた方策 (～23年内)				
(6) 虐待防止	虐待防止制度の構築に向けた必要な検討				※各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、工程表としてそれぞれ検討期間を設定
(7) 運輸利用・交通アクセス	地方のバリアフリー整備の促進等の方策 (～22年度内目途)				
(8) 情報アクセス・コミュニケーション環境	情報バリアフリー化のための環境整備の在り方 障害特性に応じた災害時緊急連絡の伝達の方策 (～24年内)				
(9) 政治参加	選挙情報への障害者のアクセスを容易にする取組 (～22年度内) 投票所のバリア除去等				
(10) 司法手続	刑事訴訟手続における障害の特性に応じた配慮方策 (～24年内目途)				
(11) 国際協力	アジア太平洋での障害分野の国際協力への貢献				

背景・経緯

障害者制度改革の推進のための第二次意見(平成22年12月17日障がい者制度改革推進会議)【概要】(※基本法改正関係部分)

・障がい者制度改革推進本部の下で、障がい者制度改革推進会議を開催…平成22年1月から計29回にわたり精力的な審議
・「障害者制度改革の推進のための基本的な方向」(第一次意見)(平成22年6月)の「第二次意見に基づき、障害者基本法の改正に関する法律案を平成23年の常会に提出すべき」との方針に沿うもの

障害者基本法改正の趣旨・目的

- ・個性と人格を認め合うインクルーシブ社会の構築
- ・障害概念を社会モデルへ転換、基本的人権を確保
- ・施策の実施状況を監視する機関の創設

1)目的

- ・障害の有無にかかわらず個性と人格を尊重する社会の実現

2)定義

- ・「社会モデル」の考え方を踏まえた障害の定義の見直し

3)基本理念

- ・基本的人権の享有主体として、尊厳にふさわしい生活を保障される権利
- ・権利条約における「地域社会で生活する平等の権利」の確認
- ・必要な支援を受けた自己決定に基づく社会参加の権利の確認
- ・手話等の言語の使用及びコミュニケーション手段の利用(権利条約における「表現及び意見の自由についての権利」の確認)

4)差別の禁止

- ・権利条約を踏まえた障害に基づく差別に係る規定の見直し
- ・差別及びその防止に関する事例の収集、整理及び提供

5)障害のある女性

- ・複合的な困難を経験している障害のある女性が置かれた状況に配慮

6)障害のある子ども

- ・障害のない子どもと等しく「意見表明権」を含む人権が認められ、地域社会において本人やその保護者等への必要な支援の提供

7)国及び地方公共団体の責務

- ・地域生活と社会参加に必要な支援、障害に基づく差別の防止

8)国民の理解・責務

- ・障害のない人と等しく有する障害者の権利に関する理解を深めること
- ・障害の有無にかかわらず、相互に権利を尊重
- ・事業者等は、障害者の権利の実現とその地位の向上に努める

9)国際的協調

- ・国際的協調の下で障害者施策を推進

10)障害者週間

- ・障害者の社会参加を促進する観点から位置づけ、民間団体等の参画

11)施策の基本方針

- ・社会的な要因を除去する観点から実施、障害者の性別、年齢、障害の状態に配慮、生活の実態や困難さに基づいた支援の提供
- ・権利条約における「地域社会で生活する平等の権利」を踏まえ実施
- ・施策を講ずるに当たって、障害者等の意見を可能な限り尊重

12)その他

- ・障害者等の参画を得て、障害者基本計画等を策定
- ・差別禁止法制を含む必要な法制上及び財政上の措置を実施
- ・障害者の状況、講じた施策等の概況報告を毎年国会に提出

1)地域生活

- ・必要に応じた支援の提供、障害者の地域移行の計画的推進
- ・利用者負担に関して、本人の所得を基礎とすること

2)労働及び雇用

- ・合理的配慮及び必要な支援の提供、生計を立て得る収入と働く機会の確保
- ・多様な就業の場の創出と仕事の確保
- ・障害者雇用義務の対象拡大

3)教育

- ・インクルーシブな教育制度の構築(障害のある子とない子が同じ場で共に学ぶことを原則)
- ・就学先の決定は本人・保護者の意思に反しないことを原則
- ・障害のある子どもにも合理的配慮や必要な支援の提供

4)健康、医療

- ・人権を確保しつつ、必要な医療が提供されること
- ・身近なところでの必要な医療や支援サービスの提供
- ・難病等の治療や症状の軽減に係る調査研究の推進

5)障害原因の予防

- ・公衆衛生又は医療施策の一環として実施

6)精神障害者に係る地域移行の促進と医療における適正手続の確保

- ・地域移行の計画的推進、地域社会での自立した生活
- ・医療における適正手続の保障

7)相談等

- ・必要なコミュニケーション手段の提供と身近な地域での相談
- ・相談体制の整備、障害者自身や家族による相談、相談を行う者への必要な研修

8)住宅

- ・地域移行の促進、様々な障害者自らの必要に応じた住宅の確保

9)ユニバーサルデザインと技術開発

- ・ユニバーサルデザインの理念の施策への反映
- ・福祉用具等の研究開発や普及

10)公共的施設のバリアフリー化と交通・移動の確保

- ・地方部におけるバリアフリー化の計画的推進、合理的配慮を確保するための施策

11)情報アクセスと言語・コミュニケーション保障

- ・様々な情報にアクセスし、自ら必要とする多様なコミュニケーション手段等が利用できること
- ・障害の特性に配慮した伝達手段による災害情報の提供

12)文化・スポーツ

- ・様々な文化・スポーツ活動を可能とするための施策

13)所得保障

- ・地域社会で自立した生活ができるための年金、手当等、障害のために追加的に要する負担軽減を図るための施策

14)政治参加

- ・障害の種別や特性に応じた施策
- ・選挙等に係る情報の提供や投票について障害の特性に配慮

15)司法手続

- ・障害の特性に応じたコミュニケーション手段の確保
- ・関係職員に対する障害の理解に関する研修

16)国際協力

- ・外国政府、国際機関又は民間団体等との連携や協力
- ・国際協力事業全般におけるバリアフリー化の促進

(国)
 ・中央障害者施策推進協議会及び推進会議を発展的に改組し、障害当事者等が過半数を占める新たな審議会組織を設置
 ・障害者基本計画及び障害者に関する基本的な政策に関する調査審議を行うとともに、施策の実施状況を監視し、必要に応じて応答義務を伴う勧告を実施
 ・改革の集中期間において、制度改革の推進に関する事項についても調査審議
 ・関係行政機関・団体等に対し必要な協力を求め、また委員の適正な待遇を確保(地方)
 ・地方に置かれる審議会組織は、障害当事者等が過半数を占める構成とし、新たに施策の実施状況に関する監視事務を追加

「障害」の表記

- ・法令等では、当面「障害」を使用
- ・改革期間内を目途に一定の結論

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の概要

目的

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行)

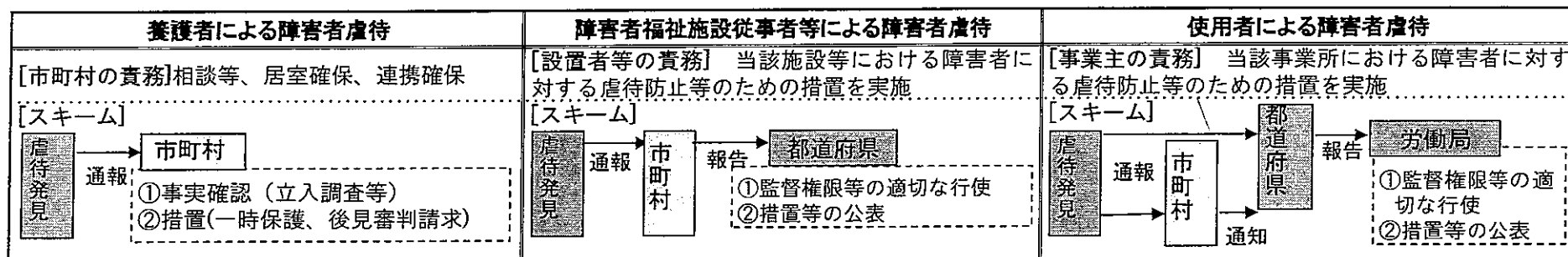
障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

- 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 「障害者虐待」とは、①養護者による障害者虐待、②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、③使用者による障害者虐待をいう。
- 障害者虐待の類型は、①身体的虐待、②放棄・放置、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

虐待防止施策

- 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者に速やかな通報を義務付けるとともに、障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。



- 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

その他

- 市町村・都道府県の部局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」・「都道府県障害者権利擁護センター」としての機能を果たさせる。
- 市町村・都道府県は、障害者虐待の防止等を適切に実施するため、福祉事務所その他の関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。
- 国及び地方公共団体は、財産上の不当取引による障害者の被害の防止・救済を図るため、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置等を講ずる。
- 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害者には施設等の種類(障害者施設等、児童養護施設等、養介護施設等)に応じてこの法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。

障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言(概要)

障害者総合福祉法の 6つのポイント

1. 障害のない市民との平等と公平
2. 谷間や空白の解消
3. 格差の是正
4. 放置できない社会問題の解決
5. 本人のニーズにあった支援サービス
6. 安定した予算の確保

I. 障害者総合福祉法の骨格提言

1. 法の理念・目的・範囲

- ・障害の有無によって分け隔てられない共生社会を実現する。
- ・保護の対象から権利の主体への転換と、医学モデルから社会モデルへの障害概念の転換。
- ・地域で自立した生活を営む権利。

2. 障害(者)の範囲

- ・障害者総合福祉法が対象とする障害者(障害児を含む)は、障害者基本法に規定する障害者をいう。
- ・心身の機能の障害には、慢性疾患に伴う機能障害を含む。

3. 選択と決定(支給決定)

- ・障害程度区分に代わる新たな支給決定の仕組み。
- ・サービス利用計画に基づく本人の意向等が尊重される。
- ・協議調整により必要十分な支給量が保障される。
- ・合議機関の設置と不服申立。

4. 支援(サービス)体系

- ・障害者権利条約を踏まえ、障害者本人が主体となって、地域生活が可能となる支援体系の構築。
- ・「全国共通の仕組みで提供される支援」と「地域の実情に応じて提供される支援」で構成。

5. 地域移行

- ・国が社会的入院、入所を解消するために地域移行を促進することを法に明記する。
- ・地域移行プログラムと地域定着支援を法定施策として策定、実施。
- ・ピアサポーターの活用。

6. 地域生活の基盤整備

- ・計画的な推進のため地域基盤整備10か年戦略策定の法定化。
- ・市町村と都道府県は障害福祉計画を、国はその基本方針と整備計画を示す。
- ・地域生活支援協議会の設置。

7. 利用者負担

- ・食材費や光熱水費等は自己負担とする。
- ・障害に伴う必要な支援は原則無償とするが、高額な収入のある者には応能負担を求める。

8. 相談支援

- ・対象は障害者と、支援の可能性のある者及びその家族。
- ・障害者の抱える問題全体に対応する包括的支援を継続的にコーディネートする。
- ・複合的な相談支援体制の整備。

9. 権利擁護

- ・権利擁護は支援を希望又は利用する障害者の申請から相談、利用、不服申立てのすべてに対応する。
- ・オンブズパーソン制度の創設。
- ・虐待の防止と早期発見。

10. 報酬と人材確保

- ・利用者への支援に係る報酬は原則日払い、事業運営に係る報酬は原則月払い、在宅系支援に係る報酬は時間割とする。
- ・福祉従事者が誇りと展望を持てるよう適切な賃金を支払える水準の報酬とする。

II. 障害者総合福祉法の 制定と実施への道程

1. 障害者自立支援法の事業体系への移行問題

- ・自立支援法の事業移行期限終了後も一定の要件の下で移行支援策を継続する。

2. 障害者総合福祉法の制定及び実施までに 行わべき課題

- ・総合福祉法の制定及び実施に当たり地方自治体の意見を踏まえる。
- ・総合福祉法の策定及び実施のための実態調査や試行事業を行う。

3. 障害者総合福祉法の円滑な実施

- ・総合福祉法を補完する、あるいはこれへの移行を支援する基金事業を設けること。

4. 財政のあり方

- ・国は予算措置に必要な基礎データを把握する。
- ・障害関連予算をOECD諸国の平均水準を目標漸進的に拡充する。
- ・財政の地域間格差の是正を図る。
- ・財政設計に当たり一般施策での予算化を追求。
- ・障害者施策の推進は経済効果に波及する。
- ・支援ガイドラインに基づく協議調整による支給決定は財政的にも実現可能である。
- ・長時間介助等の地域生活支援のための財源措置を講じること。

III. 関連する他の法律や分野との関係

1. 医療

- ・医療は福祉サービス及び保健サービスとの有機的連携の下で提供される必要がある。
- ・福祉、保健、医療にわたる総合的な相談支援が必要。

2. 障害児

- ・障害児を含むすべての子供の基本的権利を保障する仕組みの創設が必要。
- ・障害を理由に一般児童施策の利用が制限されるべきではない。

3. 労働と雇用

- ・障害者雇用促進法を見直し、雇用の質の確保、必要な支援を認定する仕組みの創設、雇用率や納付金制度見直し等を行う。
- ・労働と福祉の一体的展開。

地域社会における共生の実現に向けて 新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律の概要

(平成24年6月20日 成立・同年6月27日 公布)

1. 趣旨

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害保健福祉施策を講ずるものとする。

2. 概要

1. 題名

「障害者自立支援法」を「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)」とする。

2. 基本理念

法に基づく日常生活・社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会の確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に行われることを法律の基本理念として新たに掲げる。

3. 障害者の範囲(障害児の範囲も同様に対応。)

「制度の谷間」を埋めるべく、障害者の範囲に難病等を加える。

4. 障害支援区分の創設

「障害程度区分」について、障害の多様な特性その他の心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示す「障害支援区分」に改める。

※ 障害支援区分の認定が知的障害者・精神障害者の特性に応じて行われるよう、区分の制定に当たっては適切な配慮等を行う。

5. 障害者に対する支援

- ① 重度訪問介護の対象拡大(重度の肢体不自由者等であって常時介護を要する障害者として厚生労働省令で定めるものとする)
- ② 共同生活介護(ケアホーム)の共同生活援助(グループホーム)への一元化
- ③ 地域移行支援の対象拡大(地域における生活に移行するため重点的な支援を必要とする者であって厚生労働省令で定めるものを加える)
- ④ 地域生活支援事業の追加(障害者に対する理解を深めるための研修や啓発を行う事業、意思疎通支援を行う者を養成する事業等)

6. サービス基盤の計画的整備

- ① 障害福祉サービス等の提供体制の確保に係る目標に関する事項及び地域生活支援事業の実施に関する事項についての障害福祉計画の策定
- ② 基本指針・障害福祉計画に関する定期的な検証と見直しを法定化
- ③ 市町村は障害福祉計画を作成するに当たって、障害者等のニーズ把握等を行うことを努力義務化
- ④ 自立支援協議会の名称について、地域の実情に応じて定められるよう弾力化するとともに、当事者や家族の参画を明確化

3. 施行期日

平成25年4月1日(ただし、4. 及び5. ①～③については、平成26年4月1日)

4. 検討規定(障害者施策を段階的に講じるため、法の施行後3年を目途として、以下について検討)

- ① 常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方
- ② 障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方
- ③ 障害者の意思決定支援の在り方、障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方
- ④ 手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援の在り方
- ⑤ 精神障害者及び高齢の障害者に対する支援の在り方
※上記の検討に当たっては、障害者やその家族その他の関係者の意見を反映させる措置を講ずる。

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律案の概要 H24.6

1. 目的（第1条）

障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体（以下「障害者就労施設等」という。）の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資する。

2. 国等の責務及び調達推進（第3条～第9条）

<国・独立行政法人等>

優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める責務

基本方針の策定・公表（厚生労働大臣）

調達方針の策定・公表（各省各庁の長等）

調達方針に即した調達の実施

調達実績の取りまとめ・公表等

<地方公共団体・地方独立行政法人>

障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務

調達方針の策定・公表

調達方針に即した調達の実施

調達実績の取りまとめ・公表

3. 公契約における障害者の就業を促進するための措置等（第10条）

- ① 国及び独立行政法人等は、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- ② 地方公共団体及び地方独立行政法人は、①による国及び独立行政法人等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

4. 障害者就労施設等の供給する物品等に関する情報の提供（第11条）

障害者就労施設等は、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、購入者等に対し、その物品等に関する情報を提供するよう努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めるものとする。

5. その他（附則第1条～附則第3条）

(1) 施行期日

この法律は、平成25年4月1日から施行する。

(2) 検討

政府は、以下の事項について、3年以内に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- ① 障害者就労施設等の物品等の質の確保等に関する支援及び情報提供の在り方
- ② 入札者が法定雇用率を満たしていること、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していること等を評価して公契約の落札者を決定する方式の導入

(3) 税制上の措置

国は、租税特別措置法で定めるところにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図るために必要な措置を講ずるものとする。

障害者虐待防止法の概要

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行)

目的

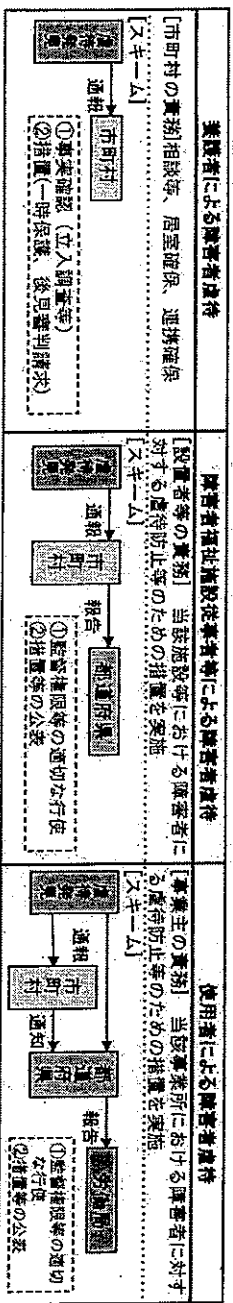
障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心の身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
 - ① 養護者による障害者虐待
 - ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
 - ③ 使用者による障害者虐待
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。(具体的要件は、虐待を行う主体ごとに個別に異なる。)
 - ① 身体的虐待 (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じらるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
 - ② 放棄・放置 (障害者を衰弱させるような著しい懈怠又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
 - ③ 心理的虐待 (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
 - ④ 性的虐待 (障害者においてせつない行為をすること又は障害者をしてせつない行為をさせること)
 - ⑤ 経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

虐待防止施策

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者に速やかな通報を義務付けるとともに、障害者虐待防止等に係る具体的なスキームを定める。



- 3 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

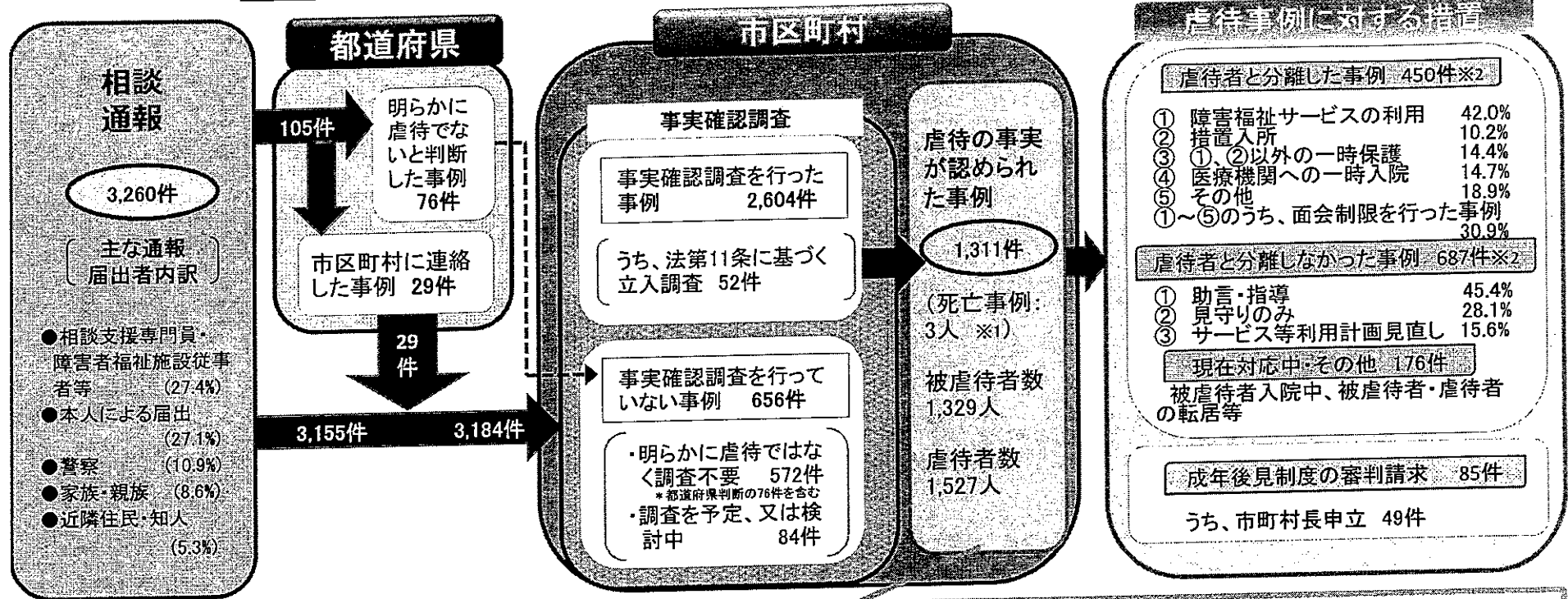
その他

- 1 市町村・都道府県の部局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」。
- 2 「都道府県障害者権利擁護センター」としての機能を果たさせる。
- 3 市町村・都道府県は、障害者虐待の防止等を適切に実施するため、福祉事務所その他の関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。
- 4 国及び地方公共団体は、財産上の不当取引による障害者の被害の防止・救済を図るため、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置等を講ずる。
- 5 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害児には施設等の種類(障害者施設等、児童養護施設等、介護施設等)に応じてこの法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。

平成24年度 障害者虐待対応状況調査<養護者による障害者虐待>

平成24年10月～25年3月



虐待者(1,527人)

- 年齢
60歳以上(36.7%)、50～59歳(20.6%)
40～49歳(19.1%)
- 続柄
父(22.7%)、母(20.7%)
兄弟姉妹(20.4%)

虐待の種別・類型(複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
60.3%	4.1%	34.8%	21.1%	27.2%

被虐待者(1,329人)

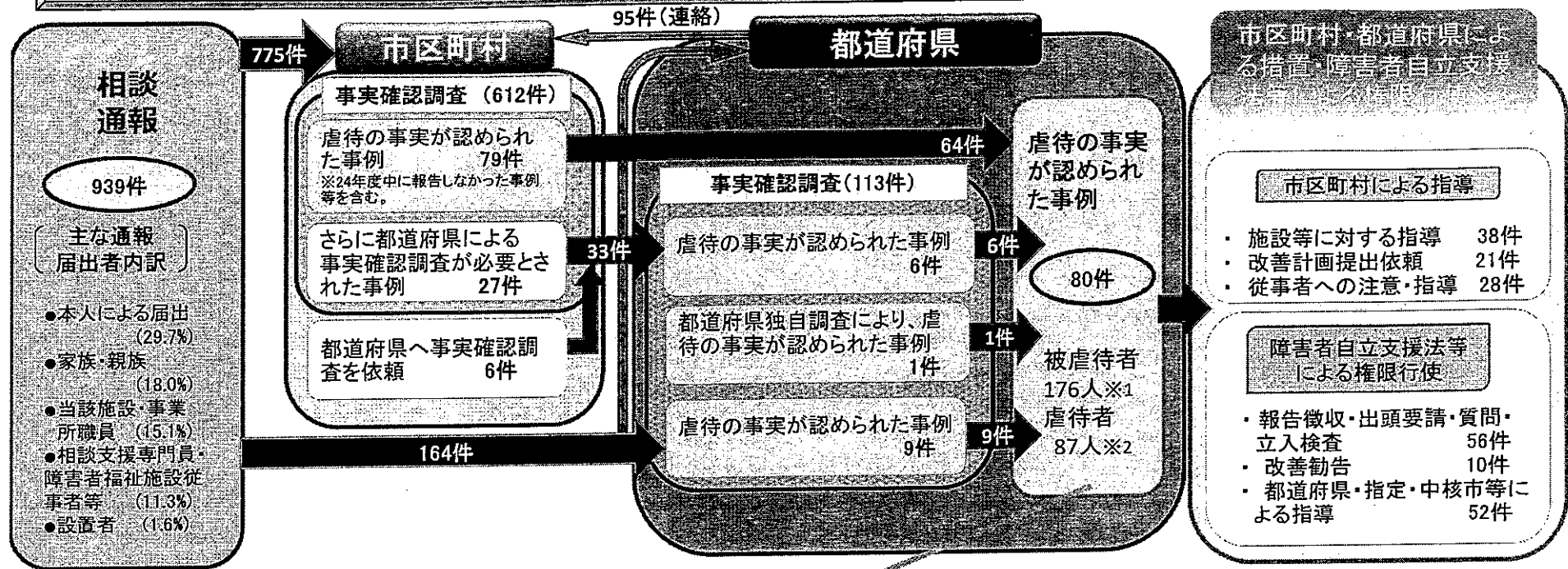
- 性別 男性(35.1%)、女性(64.9%)
- 年齢
40～49歳(23.0%)、50～59歳(18.5%)
30～39歳(18.0%)
- 障害種別

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
27.5%	48.5%	36.0%	1.9%	2.7%

- 障害程度区分認定済み (53.3%)
- 行動障害がある者 (26.9%)
- 虐待者と同居 (80.4%)
- 世帯構成
両親と兄弟姉妹(12.4%)、単身(11.3%)、両親(11.3%)

※1 うち1件は、心中事件により発覚した事例のため、1,311件には含まれていない。
 ※2 虐待者との分離については、被虐待者が複数で異なる対応(分離と非分離)を行った事例が含まれるため、虐待事例に対する措置の合計件数は、虐待が認められた事例1,311件と一致しない。

平成24年度 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>



虐待者 (87人)

- 年齢
60歳以上(21.8%)、50~59歳(19.5%)
- 職種
生活支援員 (31.0%)
管理者、その他従事者(12.6%)
サービス管理責任者 (11.5%)
設置者・経営者(10.3%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待障害者が特定できなかった等の2件を除く78件が対象。
※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった1件を除く79件が対象。
※3 平成24年度末までに行われた措置及び権限行使。

虐待の種類・類型(複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
57.5%	12.5%	52.5%	8.8%	7.5%

事業所種別	件数	構成割合
障害者支援施設	18	22.5%
居宅介護	1	1.3%
療養介護	2	2.5%
生活介護	9	11.3%
短期入所	2	2.5%
共同生活介護	10	12.5%
就労移行支援	1	1.3%
就労継続支援A型	7	8.8%
就労継続支援B型	20	25.0%
共同生活援助	4	5.0%
地域活動支援センター	3	3.8%
福祉ホーム	1	1.3%
児童発達支援	1	1.3%
放課後等デイサービス	1	1.3%
合計	80	100.0%

被虐待者 (176人)

- 性別 男性(67.0%)、女性(33.0%)
- 年齢
20~29歳(27.3%)、30~39歳(21.0%)、
40~49歳(15.9%)
- 障害種別

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
19.7%	54.5%	39.3%	1.7%	0.6%

- 障害程度区分認定済み (63.1%)
- 行動障害がある者 (22.7%)

新「障害者基本計画」に関する障害者政策委員会意見（平成24年12月17日）【概要】

「意見」に基づき
事務局にて作成

<h2>I 基本的な方針</h2> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本理念 他者との平等を基礎とした障害者の権利の確保 障害の有無にかかわらず相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会の実現 2. 基本原則 ①地域社会における共生等、②差別の禁止等、 ③国際的協調、④政策決定過程への障害者等の参画 	<h2>II 共通して求められる視点</h2> <ol style="list-style-type: none"> 1. インクルーシブ社会の構築 2. 社会モデルに基づく障害者の定義 3. アクセシビリティの拡大 4. 自己決定の保障と意思決定支援 5. 格差の是正 6. 関係機関の連携等 	<h2>III 先送りできない重要な課題</h2> <ol style="list-style-type: none"> 1. 谷間や空白の解消 ①精神障害、②難病、③高次脳機能障害、④認知症 2. 積み残してきた課題 ①欠格条項、②障害者手帳制度、③成年後見人制度、 ④家族の介助等を前提としない支援制度 3. 障害者制度改革に関する課題 差別禁止法制の実現及び障害者総合支援法附則の検討
---	---	--

<h2>IV 分野別施策の基本的方向</h2> <p>(新基本計画に盛り込むべき事項)</p>		<h3>10. 文化的諸条件の整備</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・施設整備、情報保障の充実等の環境整備の促進 等
<h3>1. 医療、介護等</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的入院の解消に向けた精神科医療の在り方の検討 ・二次障害に関する実態把握及び調査研究の推進 ・ニーズに基づく支給決定の仕組み及び当事者本位のサービス体制の確立 ・パーソナルケアの創設及び移動支援の個別給付化の検討 ・医療・福祉サービスの地域間格差解消のための取組 等 	<h3>5. 職業相談等、雇用の促進等</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率制度の推進及び対象範囲拡大の検討 ・労働施策と福祉施策の一体的展開 ・自営業や起業への支援策の検討 ・障害者優先調達推進法の着実な施行 等 	<h3>11. 防災及び防犯</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・防災・復興施策への障害者等の参画の促進 ・緊急時における情報提供・支援提供体制の整備 ・警察職員に対する研修の充実、緊急時の通報体制の充実 等
<h3>2. 年金等、経済的負担の軽減</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・年金、諸手当等の所得保障制度全般の総合的な検証 等 	<h3>6. 住宅の確保</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・バリアフリー化された公営住宅整備、グループホーム等の利用拡大 等 	<h3>12. 消費者としての障害者の保護</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・消費者相談、障害者向けの情報提供等の充実 等
<h3>3. 教育</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・インクルーシブ教育システムの構築 ・障害児及び保護者の意見を最大限尊重した就学先決定 ・初等中等教育における合理的配慮の確保及び環境整備 ・高等教育における合理的配慮の確保及び施設整備 等 	<h3>7. 公共的施設のバリアフリー化</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・ソフト・ハード両面からのバリアフリー化、自治体の取組の支援 等 	<h3>13. 選挙等における配慮</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・選挙情報の提供方法の充実、投票方法の多様化等の検討 等
<h3>4. 療育</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・障害児及び家族への支援、障害児への虐待等への対策 等 	<h3>8. 情報の利用におけるバリアフリー化等</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・放送・通信等におけるバリアフリー化のための取組の強化 ・国等が提供する情報のアクセシビリティの向上 ・コミュニケーション支援の充実、支援機器の開発・普及の促進 等 	<h3>14. 司法手続における配慮等</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・障害特性に応じた意思疎通等の手段の確保 ・障害特性に応じた個別の矯正プログラムの提供 等
		<h3>9. 相談等</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・身近なところで相談が受けられる体制の整備、人材育成 等
		<h3>15. 国際協力</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・「新アジア太平洋障害者の10年」等の国際協力の推進 ・障害者権利条約締結に向けた国内制度の整備 等

<h2>V 推進体制等</h2>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 推進体制の構築 2. 関係機関の連携 3. 広報啓発 4. 基本計画の実施状況の監視及び勧告等 障害者政策委員会の位置付け、監視の在り方、検討結果の反映 	<ol style="list-style-type: none"> 5. 調査及びデータの収集と公開 障害者と障害のない人別統計、男女別統計、データ収集の在り方、 地方障害者計画に関する情報収集 6. 法制的整備 7. 地方障害者計画

「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見 (概要) 部会三役作成

障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとする制度の集中的な改革

「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」

(平成22年6月閣議決定)

「障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について」検討

差別禁止部会における検討

平成22年11月～平成24年9月

H22.11～障がい者制度改革推進会議
H24.7～障害者政策委員会 の下に設置

法制の制定について 部会の意見

2024.9.30(1)

政府において法案を作成、平成25年常会への提出を目指す

法律の必要性

- 差別に当たると思われる事案が多数存在するが、既存の法律では解決が十分ではない
- 一方で障害への理解不足に起因する場合も、多くの国民は「差別はよくない」と意識

何が差別に当たるのか「物差し」を明らかにし社会のルールとして共有すること
簡易迅速な紛争解決の仕組み等の法的な保護の仕組みを用意すること

第1部 総則

「理念」として重要な視点

- 「完全参加と平等」 → 差別の早急な解消
- 「共生社会」の実現
→ 相手方を一方的に非難し制裁する趣旨ではない
- 「多様性」や「差異」の尊重
→ 社会全体に活力をもたらすものである

目的規定に明記すべき視点

- ① 行為規範（人々の判断基準）の提示
- ② 差別からの法的保護
- ③ 国等の責務を明らかにすること
- ④ 共生社会の実現

国等の責務

● 差別の防止に向けた調査や啓発 ● ガイドラインの作成 ● 解決の仕組みの円滑な運用 ● 関係機関の連携確保 ● 関係機関の職員等に対する研修や人材育成など
(特に留意すべき領域：障害女性、ハラスメント、欠格事由)

「障害に基づく差別」とは何か

1. 「障害」とは 障害者基本法と同様、機能障害(インペアメント)を中心に据えることが妥当

2. 「障害に基づく差別」とは 「不均等待遇」及び「合理的配慮の不提供」をいう

① 不均等待遇

障害又は障害に関連する事由を理由とする区別、排除又は制限その他の異なる取扱い
ただし、当該取扱いが客観的に見て、正当な目的の下に行われたものであり、かつ、その目的に照らして当該取扱いがやむを得ないといえる場合は例外となる

② 合理的配慮の不提供

障害者の求めに応じて、障害者が障害のない者と同様に人権を行使し、又は機会や待遇を享受するために必要かつ適切な現状の変更や調整を行うことを合理的配慮といい、これを行わないことは、差別となる。

ただし、相手方にとって「過度な負担」が生じる場合は例外となる

→ 経済的・財政的なコストの面では、相手方の性格、業務の内容、業務の公共性、不特定性、事業規模、その規模から見た負担の割合、技術的困難の度合い等を考慮

→ 業務遂行に及ぼす影響の面では、合理的配慮の提供により、業務遂行に著しい支障が生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわれるかどうかを考慮

第2部 各則 (特に重要と思われる10分野)

各分野で、法の対象とする範囲（どのような場面での差別を対象とするか、誰を対象とするか）、「障害に基づく差別」の具体的な内容などについて、考え方を整理。

【参考】各分野の事例

公共施設・交通機関	段差のため利用できない、宿泊や乗り物の利用を断られる
情報 (ウェブ)	災害時緊急情報などが障害者に配慮しない形で提供される
商品 役務・不動産	「親を連れて来い」など言われ、日用品を売ってくれない
医療	十分な説明がないまま、治療をさせられる
教育	地域の学校へ行けな、授業・行事に参加させて貰えない
雇傭	障害を理由として退職を強要される
国家資格等	点字受験などが用意されていない
家族形成	母子保健サービスなど障害のある親には利用が困難
政治参加 (選挙等)	選挙に関する情報提供について十分な配慮を受けられない
司法手続	取り調べに当たって障害特性が考慮されていない

第3部 紛争の解決

求められる機能

① 相談及び調整

自主的な解決が望めない場合に、まずは相談を受けて、理解のある人材が仲に入り、納得を得ながら、関係を調整すること

② 調停、斡旋、仲裁、裁定

専門的な知識、素養、経験を有する専門家を含む中立・公平な機関による調停、斡旋等により、解決を図ること

簡易迅速な紛争解決の仕組みと司法判断

① 相談及び調整を担える市町村単位の身近な相談機関

② 調停等を担える都道府県単位の中立・公平な機関と中央に置かれる機関

③ 最終的には、裁判所による司法判断

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案（障害者差別解消法）の概要 H25.6

障害者基本法 第4条 基本原則 差別の禁止	第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。	第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。	第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。
------------------------------------	--	---	---

具体化

I. 差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務
努力義務

具体的な対応

政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）

- 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する要領を策定*
 - 事業者 ⇒ 事業分野別の指針（ガイドライン）を策定
- * 地方の策定は努力義務

実効性の確保

- 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

紛争解決・相談

- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実

地域における連携

- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

啓発活動

- 普及・啓発活動の実施

情報収集等

- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

いじめ防止対策推進法（概要）

H25.6.28 公布

一 総則

1 「いじめ」を「児童生徒に対して、当該児童生徒が在籍する学校（※）に在籍している等当該児童生徒と一定の人的関係にある他の児童生徒が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であつて、当該行為の対象となつた児童生徒が心身の苦痛を感じているもの」と定義すること。

※小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（幼稚部を除く。）

2 いじめの防止等のための対策の基本理念、いじめの禁止、関係者の責務等を定めること。

二 いじめの防止基本方針等

1 国、地方公共団体及び学校の各主体による「いじめの防止等のための対策に関する基本的な方針」の策定（※）について定めること。

※国及び学校は策定の義務、地方公共団体は策定の努力義務

2 地方公共団体は、関係機関等の連携を図るため、学校、教育委員会、児童相談所、法務局、警察その他の関係者により構成されるいじめ問題対策連絡協議会を置くことができること。

三 基本的施策・いじめの防止等に関する措置

1 学校の設置者及び学校が講ずべき基本的施策として①道徳教育等の充実、②早期発見のための措置、③相談体制の整備、④インターネットを通じて行われるいじめに対する対策の推進を定めるとともに、国及び地方公共団体が講ずべき基本的施策として⑤いじめの防止等の対策に従事する人材の確保等、⑥調査研究の推進、⑦啓発活動について定めること。

2 学校は、いじめの防止等に関する措置を実効的に行うため、複数の教職員、心理、福祉等の専門家その他の関係者により構成される組織を置くこと。

3 個別のいじめに対して学校が講ずべき措置として①いじめの事実確認、②いじめを受けた児童生徒又はその保護者に対する支援、③いじめを行った児童生徒に対する指導又はその保護者に対する助言について定めるとともに、いじめが犯罪行為として取り扱われるべきものであると認めるときの所轄警察署との連携について定めること。

4 懲戒、出席停止制度の適切な運用等その他いじめの防止等に関する措置を定めること。

四 重大事態への対処

1 学校の設置者又はその設置する学校は、重大事態に対処し、及び同種の事態の発生の防止に資するため、速やかに、適切な方法により事実関係を明確にするための調査を行うものとする。

2 学校の設置者又はその設置する学校は、1の調査を行ったときは、当該調査に係るいじめを受けた児童生徒及びその保護者に対し、必要な情報を適切に提供するものとする。

3 地方公共団体の長等（※）に対する重大事態が発生した旨の報告、地方公共団体の長等による1の調査の再調査、再調査の結果を踏まえて措置を講ずること等について定めること。

※公立学校は地方公共団体の長、国立学校は文部科学大臣、私立学校は所轄庁である都道府県知事

五 雑則

学校評価における留意事項及び高等専門学校における措置に関する規定を設けること。

（一から五までのいずれも、公布日から起算して三月を経過した日から施行）

第3次障害者基本計画の特徴

障害者基本計画

障害者基本法に基づき政府が策定する障害者施策に関する基本計画

経緯等

【これまでの計画】

障害者対策に関する長期計画(昭和57年度～平成4年度)
障害者対策に関する新長期計画(平成5年度～平成14年度)
※平成5年の障害者基本法成立(心身障害者対策基本法の全面改正)により、同法に基づく基本計画として位置付け
障害者基本計画(平成15年度～平成24年度)

【今回の検討経緯】

平成24年5月以降、障害者基本法改正(平成23年)で新設された障害者政策委員会において調査審議
障害者政策委員会における検討を踏まえ、政府において計画案を作成(計画原案に対しても委員会の意見を聴取)
また、8月23日から9月5日までパブリックコメントを実施

概要(特徴)

① 障害者施策の基本原則等の見直し

障害者基本法改正(平成23年)を踏まえ施策の基本原則を見直し
(①地域社会における共生等, ②差別の禁止, ③国際的協調)
また、施策の横断的視点として、障害者の自己決定の尊重を明記

② 計画期間の見直し

制度や経済社会情勢の変化が激しいことを踏まえ、従来10年だった計画期間を5年(平成25年度～平成29年度)に見直し

③ 施策分野の新設

障害者基本法改正、障害者差別解消法の制定(平成25年)等を踏まえ、以下の3つの分野を新設

7. 安全・安心
防災、東日本大震災からの復興、防犯、消費者保護 等
8. 差別の解消及び権利擁護の推進
障害を理由とする差別の解消の推進、障害者虐待の防止 等
9. 行政サービス等における配慮
選挙等及び司法手続等における配慮 等

④ 既存分野の施策の見直し

基本法改正や新規立法等を踏まえた既存施策の充実・見直し

- ・障害児・者のニーズに応じた福祉サービスの充実(Ⅲ.1.(2)(3))
- ・精神障害者の地域移行の推進(Ⅲ.2.(2))
- ・新たな就学先決定の仕組みの構築(Ⅲ.3.(1))
- ・障害者雇用の促進及び就労支援の充実(Ⅲ.4.(1)(2))
- ・優先調達の推進等による福祉的就労の底上げ(Ⅲ.4.(3)(4))
- ・障害者権利条約の早期締結に向けた手続の推進(Ⅲ.10.(1)) 等

⑤ 成果目標の設定

計画の実効性を確保するため、合計45の事項について成果目標(※)を設定
※それぞれの分野における具体的施策を総合的に実施することにより、政府として達成を目指す水準

⑥ 計画の推進体制の強化

障害者基本法に基づく障害者政策委員会による実施状況の評価・監視等を明記。障害者施策に関する情報・データの充実を推進

第3次障害者基本計画の概要

I 障害者基本計画（第3次）について

位置付け：障害者基本法に基づき策定される，政府が講ずる障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の最も基本的な計画
計画期間：平成25(2013)年度から29(2017)年度までの概ね5年間

II 基本的な考え方

1. 基本理念

全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるという理念にのっとり、**全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現**（基本法1条）

2. 基本原則

- ① 地域社会における共生等（3条）
- ② 差別の禁止（4条）
- ③ 国際的協調（5条）

3. 各分野に共通する横断的視点

- ① 障害者の自己決定の尊重及び意思決定の支援
- ② 当事者本位の総合的な支援
- ③ 障害特性等に配慮した支援
- ④ アクセシビリティの向上
- ⑤ 総合的かつ計画的な取組の推進

IV 推進体制

1. 連携・協力の確保
2. 広報・啓発活動の推進
3. 進捗状況の管理及び評価（成果目標）
障害者政策委員会による計画の実施状況の評価・監視
4. 法制的整備
5. 調査研究及び情報提供

III 分野別施策の基本的方向

1. 生活支援
障害児・者のニーズに応じた福祉サービスの充実 等
2. 保健・医療
精神障害者の地域移行の推進，難病に関する施策の推進 等
3. 教育，文化芸術活動・スポーツ等
新たな就学決定の仕組みの構築，文化芸術活動等の振興 等
4. 雇用・就業，経済的自立の支援
障害者雇用の促進及び就労支援の充実，福祉的就労の底上げ 等
5. 生活環境
住宅の確保，バリアフリー化の推進，障害者に配慮したまちづくり 等
6. 情報アクセシビリティ
放送・通信等のアクセシビリティの向上，意思疎通支援の充実 等
7. 安全・安心
防災，東日本大震災からの復興，防犯，消費者保護 等
8. 差別の解消及び権利擁護の推進
障害を理由とする差別の解消の推進，障害者虐待の防止 等
9. 行政サービス等における配慮
選挙等及び司法手続等における配慮 等
10. 国際協力
権利条約の早期締結に向けた取組，国際的な情報発信 等

※ 緑色の項目（7,8,9）は第3次計画における新規分野

分野別施策の基本的方向

1 生活支援

- ・相談支援体制の構築
- ・在宅サービス等の充実
- ・障害児支援の充実
- ・サービスの質の向上等
- ・人材の育成・確保
- ・福祉用具の研究開発及び身体障害者補助犬の育成等
- ・障害福祉サービス等の段階的な検討

2 保健・医療

- ・保健・医療の充実等
- ・精神保健・医療の提供等
- ・研究開発の推進
- ・人材の育成・確保
- ・難病に関する施策の推進
- ・障害の原因となる疾病等の予防・治療

3 教育, 文化芸術活動・スポーツ等

- ・インクルーシブ教育システムの構築
- ・教育環境の整備
- ・高等教育における支援の推進
- ・文化芸術活動、スポーツ等の振興

4 雇用・就業、経済的自立の支援

- ・障害者雇用の促進
- ・総合的な就労支援
- ・障害特性に応じた就労支援及び多様な就業の機会の確保
- ・福祉的就労の底上げ
- ・経済的自立の支援

5 生活環境

- ・住宅の確保
- ・公共交通機関のバリアフリー化の推進等
- ・公共的施設等のバリアフリー化の推進
- ・障害者に配慮したまちづくりの総合的な推進

6 情報アクセシビリティ

- ・情報通信における情報アクセシビリティの向上
- ・情報提供の充実等
- ・意思疎通支援の充実
- ・行政情報のバリアフリー化

7 安全・安心

- ・防災対策の推進
- ・東日本大震災からの復興
- ・防犯対策の推進
- ・消費者トラブルの防止及び被害からの救済

8 差別の解消及び権利擁護の推進

- ・障害を理由とする差別の解消の推進
- ・権利擁護の推進

9 行政サービス等における配慮

- ・行政機関等における配慮及び障害者理解の促進等
- ・選挙等における配慮等
- ・司法手続等における配慮等
- ・国家資格に関する配慮等

10 国際協力

- ・国際的な取組への参加
- ・政府開発援助を通じた国際協力の推進等
- ・国際的な情報発信等
- ・障害者等の国際交流の推進

※緑色の項目(7, 8, 9)は第3次計画における新規分野

主な国の障害者に係る差別禁止法制の概況

平成 23 年版 「障害者白書」

国名	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
主な法令	障害者を有するアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990)	平等法 (Equality Act 2010)	一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	刑法典 (Code pénal) 労働法典 (Code du travail) その他、各法
制定年 (最新改正年)	1990年 (2008年)	2010年	2006年	1990年(注2) (2011年)
差別事由	障害	年齢、障害、性転換(gender reassignment)、婚姻及び市民のパートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向	人種、民族的背景、性別、宗教、世界観、 <u>障害</u> 、性的指向等	出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、姓、健康状態、 <u>障害</u> 、遺伝的特徴、習慣、性的指向、年齢、政治的信条、組合活動、特定の民族・国家・人種・宗教への実践もしくは排他的な帰属又は非帰属等
差別禁止分野	雇用、教育、公共事業体、公共交通、民間の運営する公的施設・サービス等	サービス、公的機関、不動産雇用、教育、団体 (associations)	雇用 (就職活動、職業訓練等を含む)、社会的保護 (社会保険)、社会的特典、教育、公的物産・サービス (住宅等) 等	財・サービスの提供、経済活動の遂行、雇用、住宅の賃借等
合理的配慮等	各分野において、「合理的配慮 (合理的便宜)」の否定を差別として規定	各分野において、合理的な調整措置を講じる義務の不履行を差別として規定	雇用の分野において、重度障害者がその能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働をすることを請求できると規定。 (社会法典 (Sozialgesetzbuch) 第9編 81条 4項)	雇用の分野において、「適切な措置」の拒否を、差別として規定 (2005年法 (注3))
保護救済機関	各種救済機関の指定法	1964年公民権法 (Civil Rights Act of 1964)	2006年平等法 (Equality Act 2006)	一特均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006年))
総合的調整機関等	(注1)	平等人権委員会 障害問題担当官	連邦労働社会省の 連邦障害問題担当官 (障害者、有識者等の参画)	連邦、社会的結束省/社会的結束総局 (DGCS) (注5) (全国障害者代表評議会 (GNGBH))
	雇用分野、雇用機会均等委員会 (EEOC) 人種、肌の色、宗教、性、出身国、年齢、 <u>障害</u> 等を理由とする雇用差別について相談、調査、調整、提訴等を行う。 その他の分野、司法官、教育、運輸免許、 <u>障害</u> 以外の事由を含み、差別等について相談、助言等を行う。	平等人権委員会 人種、性、 <u>障害</u> 等を理由とする各分野の人権侵害差別について調査、違法通告の完全、提訴等を行う。	連邦平等法に定める事 (一) 均等待遇法を理由とする事由 (障害含む) を理由とする差別について、相談、情報提供、他の相成機関の紹介、和解の提示等を行う。	権利擁護機関 (le Défenseur des droits) (注4) [出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、姓、健康状態、 <u>障害</u> 、遺伝的特徴、習慣、性的指向、年齢、政治的信条、組合活動、特定の民族・国家・人種、宗教への実践もしくは排他的な帰属又は非帰属等を理由とする差別] について、調査、調停、和解等の提示勧告等を行う。

出典等：内閣府「障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査研究」(中川純北星学園大学教授 ほか) などをもとに内閣府で作成。
表の内容は、平成21年度に行われた調査を基本とするが、それ以降の情報なども把握されたものは掲載している。

- (注1) 現在、特に該当する機関等はない模様。
 (注2) 障害及び健康状態を理由とする差別の禁止に関する1990年7月12日の法律 (Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap) (刑法典1・労働法典等を改正)
 (注3) 障害者の権利と機会に平等、参加、市民権に関する2005年2月11日の法律 (Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)
 (注4) 従来の高等差別禁止平等対策機関 (HALDE) の権限・権能は、2011年5月より、他の諸機関とともに権利擁護機関 (le Défenseur des droits) に引き継がれた。
 (注5) この他、障害者問題連帯法の決定・調整・評価を行う機関として、省庁間障害委員会 (Comité interministériel du handicap) が2009年11月6日のデクレ (政令) により創設されている。同委員会は、首相 (委員長) 及び関係大臣により構成され、DGCSの補佐を充てる。

ヨーロッパ	オーストラリア	韓国	(参考) 日本
<p>人権法 (Human Rights Act 1993)</p> <p>1993年 (2008年) (注6)</p> <p>性、婚姻状態、宗教、信条、肌の色、人種、出身国、障害、年齢、雇用形態、家族構成、性的指向等</p>	<p>障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1992)</p> <p>1992年 (2009年)</p> <p>障害</p>	<p>障害者の差別禁止及び権利救済に関する法律</p> <p>2007年</p> <p>障害</p>	<p>障害者基本法 (注8)</p> <p>1970年 (2011年)</p> <p>障害</p>
<p>雇用、交通機関、商品サービス提供、教育等</p> <p>各分野において便宜の提供を期待することが合理的ではない場合には、差別に該当しないと規定</p>	<p>雇用、教育、建物、商品、サービス、施設、住宅、クラブ、スポーツ、情報等</p> <p>過度な負担とならない限り、「合理的調整」を行わないことを差別として規定</p>	<p>雇用、教育、財源サービス、司法・行政手続、参政権、母・父性権、性、家族・家庭・福祉施設、健康権等</p> <p>「過度な負担」、「顕著に困難な事情」等がある場合を除き、「正当な便宜提供拒否」する場合は差別として規定</p>	<p>分野は特定されていない</p>
<p>1998年人権法 (Human Rights Act 1993)</p> <p>人権委員会 (人権法に定める委員 (障害含む)) を理由とする人権侵害、差別について、指紋、顔面、人権意識啓発所への委託等を行う。</p>	<p>1986年オーストラリア人権委員会法 (Australian Human Rights Commission Act 1986)</p> <p>人権委員会 (性、障害、人種、年齢、同、犯罪歴、政治的信条、性的指向、犯罪歴、政治的信条、性的指向、犯罪歴、政治的信条、性的指向、犯罪歴、政治的信条、性的指向)</p>	<p>国家人権委員会法 (2001年)</p> <p>国家人権委員会 (性別、宗教、年齢、障害、社会的出身、出身地、出身国、出身民族、容顔等身体条件、帰国可、国籍、皮膚色、思想又は政治的意見、宗教又は刑の効力が失効した前科、同性愛又は性的嗜好、囚歴等を理由とする人権侵害行為等)について、調査、勧告等を行う。</p>	<p>法務省設置法 (1999年) 人権擁護委員会法 (1949年)</p> <p>法務省 (法務省設置法) 人権擁護委員会 (法務省、地方法務局、人権擁護委員)等 (障害、性別、人種、出身等を理由とする差別)その他の人権侵害について、相談、援助、調査、勧告等を行う。</p>
<p>社会開発省 / 障害問題担当局</p>	<p>家族・生活・地域サービス・先住民問題省 (FaHGISIA) (注7) / 障害者 介助者部門</p>	<p>保健福祉局 / 障害者政策局 / 障害者権益支援課</p>	<p>内閣府政策統括官 (民生社会政策担当) 付 (注9)</p>

(注6) 障害者の権利に関する条約 (仮称) 批准のため、条約と矛盾する国内法を修正することを目的として、「障害 (国連障害者権利条約) 法」(Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Act 2008) 及び「人権改正法」(Human Rights Amendment Act 2008) が2008年に制定された。

(注7) 社会政策を管轄する省

(注8) 現在、「障がい者制度改革推進本部」の下で「障がい者制度改革推進会議」及び「差別禁止部会」を開催し、救済機関の在り方等を含め差別禁止法制の在り方等について検討中。

(注9) 障害者の権利に関する条約 (仮称) の締結に当たり、現在、「障がい者制度改革推進本部」の下で「障がい者制度改革推進会議」を開催し、障害者差別禁止法制の在り方等について検討中。

各国における就学の仕組み

	米国	スペイン	フランス	英国	ノルウェー	ハンガリー	クロアチア
就学先の種類	①通常学級 ②特別支援学級 ③特別支援学校 (0.36%*) ④家庭における教育 ⑤病院や施設等における教育	①通常学級 ②特別支援学級 ③特別支援学校 ④病院内学級	①通常学級 ②特別支援学級 ③特別支援学校 (0.06%*) ④特別支援教育機関(厚生省系)(0.6%*) ⑤自家庭内教育等	①通常学校 (②特別支援学級類似的ユニット) ③特別学校(1.16%*)	①通常学校 ②特別支援学級 ③特別支援学校(0.4%*) (④社会施設・病院内学校)	①通常学校 ②特別支援学級 ③特別支援教育諸学校 ④特別職業訓練学校	①通常学校 ②特別支援学級 ③特別支援学校 ④病院内学級
障害のある子ども(特別な支援が必要な子ども)の就学先の決定方法	・障害のない子どもと共に教育を受けることが原則。通常学級では教育が満足のいく程度まで達成できない場合のみ、特別支援学級、特別支援学校等を選ぶ。最も制限の少ない環境での教育サービスの提供が規定されている。 ・個別の教育計画会議が作成した個別の教育計画に基づいて、グループ(両親、担任、特殊教育担当者、教育委員会担当者等)での検討により決定。	・基本は通常学級に就学し、通常学級での配慮では十分に対応できない場合のみ特別支援学級又は特別支援学校。 ・就学の決定について保護者の参加を確保すること等とされている。	・居住地に最も近い通常学校に学籍が登録される。 ・特別な支援が必要な場合には、個別の就学計画により、特別な支援を提供して就学させる。必要な支援の程度によっては、受入れ可能な別の通常学校、特別支援学校、特別支援教育機関が受入れる。(この場合には学籍を置く普通学校は連絡担当となる。)	・入学前の段階で特別な教育支援が必要であると判断書を持っている場合は、判断書に基づき就学先が決定される。 ・入学前の段階で判断書を持っていない場合は、通常の学校選択制に基づく入学手続き通り、保護者が希望する学校に願書を提出する。	・生徒は可能な限り近隣の学校に属することになっている。通常の教育からでは満足な教育が得られない場合、本人又は保護者の同意のもと必要な支援の内容や支援の場などについて専門家機関が評価を行い、評価結果に基づき、地方自治体が必要な教育的配慮を決定する。	・専門家機関が諸検査を行い就学先を決定する。	・専門家機関が判定し、郡の教育行政機関が受理。
関連情報	・個別の教育計画作成過程での調整、聴聞会、裁判の手続きあり(聴聞会で異議申立権あり)。	・具体的な法律や実施は各自自治州が行っている。	・校長が特別な支援が必要であると判断した場合、専門家機関に就学個別計画を作成してもらうよう保護者を促すこととなっている。 ・保護者には就学個別計画作成時に意見表明の機会が与えられる。また作成後、計画や実際の支援等について、不服申立を行うことができる。	・保護者には判断書の正式発行時に意見表明の機会が与えられ、また正式発行後、不服申立を行うことができる。	・本人又は保護者は、評価決定前に意見を述べることができる。 ・実際に提供されている特殊教育に不服の場合、各県にある国立教育事務所が不服申立の最終機関となる。国立教育事務所が保護者の見解を支持した場合、自治体は国立教育事務所の求めに応じなければならない。	・保護者は、専門家委員会の決定に不服申立を行うことができる。	・専門家機関の判定に異議がある場合はさらに審査が進められる。 ・保護者や学校は、専門家機関の決定について不服申立を行うことができる。

*1 2005年。

*2 2005年。なお、フランスの特別支援学校の対象は通常教育への参加が難しい子どもでもであるところ、上記数値は障害のある子どものみの在籍率。

*3 2007年。

*4 2004年。

諸外国における障害者就労制度

私たちの暮らした社会福祉 (第4巻)

「障害のある人々の生活と福祉」

高山直樹 (編著) 中央法規 2000

5 諸外国における諸制度

(1) 障害者雇用対策の概要

	日	本	ド	イ	ツ	イ	ギ	リ	ス
① 基本法	障害者の雇用の促進等に関する法律 (1997年改正)		重度障害法 (1986年改正)			障害者差別禁止法 (1995年制定)			
② 対象となる障害者の範囲	障害者		障害の程度 (GDB) が50以上の者 (もしくは、障害の程度が50未満30以上であって雇用事務所が認めた者)			①身体的、感覚的又は精神的な面において障害を有し、通常の日常生活を送るのに永続的に支障のある者、②過去に障害歴を有する者			
⑤ 雇用促進策 (1) 割当雇用等	<p>障害者雇用率</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業 1.8% 特殊法人 2.1% 公的機関 国及び地方公共団体 2.1% 一定の教育委員会 2.0% 民間企業 (未達成割合) 1.48% (1998年) 49.9% 特殊法人 (未達成割合) 1.99% (1998年) 12.1% 公的機関 非現業機関 2.06% (1998年) 現業機関 2.30% (1998年) <p>・重度身体障害者及び重度知的障害者はダブルカウント</p> <p>1998年6月までにおける障害者雇用率は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業 1.6% 特殊法人 1.9% 公的機関 非現業機関 2.0% 現業機関 1.9% <p>・雇入れ計画等制度</p> <p>・雇用率未達成企業からの納付金の徴収(1人月額5万円、200億円、(1998年))</p>	<ul style="list-style-type: none"> 16人以上雇用民間企業及び公的機関 6% 実雇用率 4.2% 民間企業 3.8% (168,000社うち約26,000社が達成) 公的機関 5.5% (1993年) <p>・雇用差務対象重度障害者は、障害の種類又は難度により職業上特別な問題を生ずる者及び満50歳以上の者</p> <p>・特に雇用の困難な重度障害者として雇用事務所により設定された者は、2以上3以下にカウント</p> <p>・雇用率未達成企業 (公的機関を含む) からの納付金の徴収 (1人につき月額200マルク)</p> <ul style="list-style-type: none"> 総額約10億マルク (45%が連邦、55%が州) 解雇制限 	<ul style="list-style-type: none"> ①15人以上の民間企業等の雇用主による正当な理由のない障害を理由とする採用、訓練、昇進等を含む雇用管理上の不利な取扱いの禁止、②障害者の機会均等の確保のために、職場環境の改善、職務再設計などの合理的調整措置の義務化、③労働組合等の職団体による障害者に対する不利な取扱いの禁止、④違反があった場合には、障害者又はその代理人は、障害者権利委員会に知し、あつせん、調停又は仲裁を求めることができる。あつせん等が不調の場合、労働裁判所に提訴することができる。裁判により行為の違法性が認められた場合には、当該行為の禁止、改命命令、損害賠償などの救済措置を受けることができる。 						
(2) 事業主助成	<ul style="list-style-type: none"> ・特定求職者雇用開発助成金 ・納付金に基づく各種助成金 ・障害者雇用総額助成金 ・税制上の優遇措置 	<ul style="list-style-type: none"> ・作業施設、機械設備等整備助成 (ただし、助成金は雇用率を達成した事業主が新たに障害者に訓練及び雇用機会を提供する場合に支給) 			<ul style="list-style-type: none"> ・作業施設、機械設備への補助 (限度額6,000ポンド) ・試験雇用への補助 (13週間を限度に1人当たり週45ポンド) 				
(3) 障害者のための就職支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・職場適応訓練 ・職業訓練制度 (障害者職業能力開発校等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練制度 (若年障害者職業訓練センター39カ所、職業リハビリテーションセンター (中途障害者対象) 29カ所)年間116,098人(1993年) ・通勤用自動車等の購入費補助 ・就職に必要な住宅の賃貸費及び改造費補助 			<ul style="list-style-type: none"> ・雇用リハビリテーションセンター (27カ所) での評価、職業準備訓練 (平均7週間、年間延べ15,000人) ・職業訓練制度 (技能センター、民間団体の障害者訓練施設、各種学校等) ・通勤対策 ・自動車購入費補助、タクシー代補助 (限度額週50ポンド) ・自営業開業費補助 				
⑥ 企業内での支援	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員 (障害者5人以上雇用事業所) ・障害者雇用推進者 (労働者56人以上雇用事業所) 	<ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者信任者 (重度障害者を5人以上雇用している事業所。重度障害者の中から選出され、その利益を代表) 							

	フ ラ ンス	ネ ラ ン ダ	ス ウ ェ ー デ ン	ア ー メ リ カ
① 基 本 法	・障害労働者復職法 (1957年) ・傷痍軍人・障害者強制 雇用法 (1960年改正)	・障害労働者雇用法 (1980年改正)	雇用促進法 (1974年)	・リハビリテーション法 (1973年) ・障害をもつアメリカ人法 (1990年)
② 対象となる障害 者の範囲	身体的又は精神的能力の 欠陥又は減退により、就 職の機会又は保持の可能 性が実質的に低減されて いる者 (職業指導及び職 業復帰専門委員会 (COT OREP) が認定)	身体的、精神的損傷のあ る者で、一般雇用に就く ことのできない者、障害 給付を受けている者 (合同医療サービス GMD が認定)	身体的又は精神的損傷あ るいは社会的障害のため に職業に就いたり、それ を維持するのが、他の人々 より困難な者	個人の主たる生産活動の 一つ以上を事実上制限す る身体的・精神的障害を もつ者、かかる障害の経 歴をもつとみなされてい る者
⑤ 雇用促進策 (1) 割当雇用等	・20人以上の事業所6% (ただし88年1月から 3%、89年から4%、 90年から5%、91年か ら6%と段階的に引き 上げた) ・給付金制度 毎年一律の拠出金 (ス ライド制最低賃金 (SMIC) × 一定倍 (事 業所規模により異なる (300-500倍)) を支払 う。 ・実雇用率 4.0% (1995年)	・民間企業3~7% (業 種別に設定) ・給付金制度 〔復職可能な中途障害 者の職場復帰を事業主 が拒否した企業から徴 収 (中途障害者が復帰 した場合の給与相当 額)〕	・補助金付雇用 (1980年制度改正) 〔障害者を雇用した場 合に補助金を交付〕 公的セクター 賃金の100% 民間事業主 賃金の50~90% ・雇用されている障害者 (1989年) 44,500人	・15名以上 (法施行以後 2年間は25名以上) の 従業員を有する事業主 に、募集、採用、昇進、 解雇、報酬、職業訓練 その他の雇用条件に関 し、有資格の障害者 ^(B) の障害を理由としての 差別禁止 (差別禁止に ついては、公民権法と 同じく、EEOCが権限 の行使、救済手続等 を行う) ・救済措置は公民権法の 規定による (違法行為 の差止め、パワハラの 支払い、損害賠償金 弁済費用の支払い等)
(2) 事業主助成	・作業環境整備助成 (限 度額4万フラン) ・企業内訓練への助成 ・障害者の賃金補助 (スライド制最低賃金 (SMIC) との差額) ・試験雇用への奨励金	・中途障害者の受入れに 必要な機械・設備等整 備助成 ・障害者の賃金補助 (12カ月間60%、その後 の3カ月間30%)	・作業施設・機械設備整 備助成 (限度額5万ク ロウネ) ・障害者の作業補助者へ の助成 (1人年額5万 クローネ) ・障害者の賃金補助 (1、2年目50%、3、 4年目以降25%)	・税制上の優遇措置
(3) 障害者のため の就職支援サー ビス	・職業指導・準備センタ ー (2~12週間) ・職業復帰準備・追指導 チームによる就職促進 援助 ・職業訓練制度 (障害者職業訓練セン ター89カ所 年間延べ 12,500人) (1993年) ・通勤対策 (自動車改造 費補助) ・住宅賃借・改造費補助 ・自営業開業費補助	・職業訓練制度 (盲・ろう及び中途障 害者を対象とした特別 の訓練施設を設置) ・通勤用自動車購入費補 助 ・自営業開業費補助	・雇用可能性評価センタ ー (24カ所) での評価 ・職業準備訓練 (5~6 カ月) ・職業訓練制度 (訓練センター又は教 育機関) ・通勤対策 (通勤用自動車改造費 補助、タクシー代補助) ・自営業開業費補助及び 融資	・リハビリテーションサ ービス (企業との連携 による訓練プロジェクト (PWT) 等による訓 練等) ・コミュニティ・サービ ス雇用 (公私の非営利 団体での常勤又は非常 勤雇用) ・自営業開業費補助
⑥ 企業内での保護			・調整グループ (50人以上の企業)	・差別撤廃措置担当職員

(注) 有資格の障害者=合理的適応措置(施設の改善、職務の再編成、労働時間変更、配置転換、訓練内容の調整・変更、朗読者・手話通訳の提
供外)の有無にかかわらず、現在就いている又は希望する雇用地位に不可欠な職務を果たすことのできる障害者

(2) 重度障害者の対策（福祉的就労）の概要

	日 本	ド イ ツ
① 基本法	身体障害者福祉法 (1949年) 知的障害者福祉法 (1960年) 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 (1950年)	重度障害者の雇用法 (1947年改正)
② 主たる目的	・ 必要な訓練を行い、職業を与えて自活させる	・ 職業能力の開発向上 (一般雇用への統合を目的とする職業リハビリテーション)
③ 対象となる障害者の範囲	一般雇用が困難な身体障害者、知的障害者又は精神障害者	一般雇用が困難な者
④ 所管行政機関	厚生省	連邦雇用庁 (雇用局)
⑤ 実施主体	地方公共団体 民間非営利団体	民間企業
⑥ 形 態	・ 身体障害者授産施設 ・ 身体障害者福祉工場 ・ 知的障害者授産施設 ・ 知的障害者福祉工場 ・ 精神障害者授産施設	・ 障害者作業所 (350所、15万人 (1993年)) (ワークショップ)
⑦ 国庫補助等	・ 施設の設置補助 ・ 専門職員に対する人件費補助	・ 調整金等公的資金を原資とする助成 調整金50%、連邦10%、州30% ・ 官公需の優先発注 ・ 調整金の発注額の30%相当免除
⑧ 労働条件	・ 賃金支給 ・ 出来高払い	・ 作業能力に応じた適当な報酬
⑨ 一般企業への就職促進策(就職率)	職域開発援助事業 (1992年) 第3セクター方式による重度障害者雇用企業の育成 (1983年) 障害者雇用支援センターの設置 (1994年)	障害者作業所における職業リハビリテーションの機能の強化 (2% (1986年))

フ ラ ン ス	イ ギ リ ス	オ ラ ン ダ	ス ウ ェー デ ン
障害者福祉基本法 (1975年)	障害者(雇用)法 (1944年)	保護雇用法(1996年)	
・ 雇用・就業の場の提供	・ 雇用・就業の場の提供 ・ 職業リハビリテーション機会の提供	・ 職業リハビリテーション	・ 雇用・就業の場の提供
一般雇用が困難な者	一般雇用が困難な者	一般雇用が困難な者	一般雇用が困難な者
労働雇用省	雇用省	社会省	
民間非営利団体 民間企業	レンプロイ公社、地方庁、又はボランティア団体	地方自治体 (運営は民間法人)	スウェーデン公共事業財団
・ 保護工場 (AP) ・ 労働支援センター	・ 保護工場 (レンプロイ94所 11,000人(1981年)) (地方庁、ボランティア団体127所7,000人)	・ 社会雇用のための作業場 (250所 70,000人)	・ 保護工場 (サムハル 630所 29,392人(1992年))
・ 拠出金を財源とする運営経費補助 ・ 賃金補助 ・ 官公需優先発注 ・ 発注額の50%について拠出金免除	・ 経営上の必要経費に対する国庫補助 (1986年度約109億円)	・ 賃金補助 ・ 交通費補助 ・ 訓練の実施、施設設備の改善に要する経費補助 (政府補助50~90%)	・ 設備補助 ・ 欠損金補助 ・ 賃金補助 (1986年度政府補助約704億円)
可能な場合は、最低賃金の80%以上を支給 (国が55%まで補助)	・ 可能な限り一般企業と同様	・ 一般企業と同様 (賃金は技能・責任のレベルに応じて支給)	
	企業内保護雇用制度制度の推進 (1,050人 (1985年度))	2%以下	保護工場から一般企業への移行 632人 (1992年) 2.2%

諸外国における障害者雇用施策の現状と課題

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2008年4月

諸外国における障害者雇用施策の現状と課題 概要

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン	
1. 概観 1.1 障害者の雇用・就労状況	<p>・人口8,247万人(中障害者を持つ者864万人(10.5%)、うち障害度が重度の者613万人(8.2%)。)</p> <p>・15～64歳人口5,513万人(中障害者441万人(8.0%)、重度の者306万人(5.5%)。)</p> <p>・15～64歳の障害者・中就業者188万人(失業率15万人、労働力率50.1%、失業率15.0%)</p> <p>(シロセンサス 2005)</p> <p>・「重度障害者として登録している者 877万人」 (連邦統計局 2005)</p>	<p>・生産年齢人口3,831万人(中6ヶ月以上続く健康上の問題のある者1,699万人(44.3%)、行状から「障害者」として認定されていると答えた者134万人(3.5%)。)</p> <p>・行状から認定されているとする者中就業者49万人、労働力率は44.2%</p> <p>(INSEE 雇用・社会統合・住宅省 雇用に関する調査特別調査2002)</p> <p>・「障害者で求職中の者24万人、(全体では300万人)」 (ANPE, 労働・社会関係・進歩者, 2006年12月現在)</p>	<p>・21～64歳人口1億6,363万人(中障害者を持つ者2,560万人(15.6%)、うち重度の者1,689万人(10.3%)。)</p> <p>・21～64歳の障害者・中就業者は1,431万人、就業率は55.9%</p> <p>(同年齢人口全体では就業率1億3,671万人、就業率83.2%)</p> <p>(センサス局 Survey of Income and Program Participation 2002)</p> <p>・15～64歳人口1億9,247万人(中就業生活を「障害者」のある者1,998万人(10.4%)、うち重度である者1,430万人(7.4%)</p> <p>(統計局・労働統計局, Current Population Survey 2006)</p>	<p>・生産年齢人口3,682万人(中長期障害者(1年以上継続する健康上の問題あるいは障害があり日常生活又は収入を得る仕事に影響を与えている)とする者)682万人(18.5%)。)</p> <p>・うち就業者は337万人、失業率は31万人</p> <p>・労働力人口は44.0%</p> <p>・失業率は8.5%(全生産年齢人口ではそれぞれ7.4%, 6.5%)</p> <p>(労働力調査: 2006)</p>	<p>・「65歳未満(16～64歳)の中で短期障害者(1年以内)は約1200(100万人以上)、その内、労働能力低下は約半数は65%。労働能力低下の障害者(障害者の就労率は53%)、(機能障害を有している)者の就労率は77%)。)</p> <p>・機能障害者の失業率は4.6%、労働力低下の機能障害者の失業率は5.8%(国民全体の失業率は3.9%)</p> <p>(イカデーン労働市場委員会調査: 2002)</p>	
2. 障害者雇用施策の沿革	<p>・1920年「重度負傷者法」制定(戦争又は労働災害による障害者の雇用義務の導入)</p> <p>・1953年「重度負傷者雇用法」制定</p> <p>・1974年「重度障害者の労働、職業、社会への導入を保障する法律」(重度障害者法)制定</p> <p>・1974年法定雇用率6%</p> <p>・1990年東西ドイツ統合により西ドイツの法体系を全項に適用</p> <p>・2000年「重度障害者法」大改正</p> <p>・2000年 法定雇用率5%</p> <p>・2001年「重度障害者法」が「社会法典第IX編」に編入</p> <p>・2006年「一般均等待遇法」制定</p>	<p>・1924年(10人以上)の従業員数の民間事業所に10%の就職者雇用を義務付け</p> <p>・1957年「障害労働者のリハビリテーション」に関する法律(障害労働者の再配置に関する法律)により、民間・公的セクターに対する雇用率制度、納税優遇)</p> <p>・1987年「障害労働者雇用法」により120人以上規模の事業所に障害者の雇用率制度を適用</p> <p>・1983年法定雇用率3%以後、順次引き上げ</p> <p>・1991年法定雇用率4%</p> <p>・2005年「障害のある人々の権利と機会に関する法律」制定</p> <p>(市民権に関する法律、制定)</p>	<p>・1920年「一般障害者を対象とする「職業リハビリテーション」法」制定</p> <p>・1943年改正により約半を拡大(知的障害者、精神障害者)</p> <p>・1973年改正「リハビリテーション」法と改称</p> <p>・1990年「障害をもつアメリカ人法」制定</p> <p>・1998年「労働力投資法」を制定し、障害者に対するサービスを支援サービスの特組みに統合</p>	<p>・1944年「障害者雇用法」制定</p> <p>・1944年「障害者雇用法」制定以降、同法に基づき「障害者登録制度」雇用率制度、指定職種制度及び「労働リハビリテーション」制度などにより障害者雇用を促進</p> <p>・1958年 一歩改正</p> <p>・1995年 「障害者差別禁止法」(DDA)制定</p> <p>・1996年12月 同法の雇用条項の施行に伴い、「障害者雇用率制度」及び「指定職種制度」など廃止</p>	<p>・1960年代から1970年代にかけて、障害者のための「障害者自身による組織の設立」(障害者の雇用促進を目的とした特別立法)が法で義務づけられた労働市場のニーズに合わせた労働環境の整備や、職場の除去(作業環境築的障壁の除去(作業環境法、建物規則、スウェーデン的基礎等))</p> <p>・1999年「雇用における機能障害者差別禁止法」制定</p>	
Ⅱ. 支援施策及び担当機関	<p>1. 施策の概要 (1)雇用率制度の有無 (詳細はⅢ.(1)参照)</p>	<p>・企業及び官公庁の重度障害者雇用について一定割合の雇用義務を課し、雇用を促進、負担軽減(賦課金、助成金)</p>	<p>・企業及び官公庁の障害者雇用の義務化・奨励金、助成金</p>	<p>・企業及び官公庁の障害者雇用率制度</p>	<p>・現在雇用率制度はなし</p> <p>かつて「障害者雇用法」の下で</p> <p>①障害者登録制度</p> <p>②登録障害者の雇用義務</p> <p>③指定雇用制</p> <p>とともに雇用率制度が存在した。が、1996年「障害者差別禁止法」(DDA)施行に伴い廃止</p>	<p>・一般の求職者を対象としたらので職業的障害者には柔軟な対応がなされているものの、求職者の職業意識を高めるため実務の現場において、職業オリエンテーション(職業意識又は体験という形で進められる職業体験プログラム、求職者の適職選択を容易にするため行われる職業指導プログラム)</p> <p>・「自己を行おうとする求職者に対する自己閉塞プログラム</p>
(2)障害者に対する雇用差別 a. 職業評価・相談サービス	<p>・職業安定所に、障害者のための特例職業相談部門を設置(情報提供、相談等の実施)と共に、社会統合専門機関の専門家による職業評価等を実施</p>	<p>・各県に設置されるCDAPH(障害者権利・自立委員会)が、障害者の判定を実施した後、雇用、保護的就労、訓練等に関する指導を行う。</p>	<p>・一般向けの援助を障害者に適用するもの(地域雇用事業)で専任の障害者担当者(職業訓練、評価、カウンセリング、生活費、介助費の支給、職業紹介等、企業との連携によるリハビリテーションの提供)によるリハビリテーションの提供</p> <p>・「自己援助(自営する場合)企業立上げ資金援助、中小企業庁による障害者援助(職業資金)</p>	<p>・ジョブセクター・プログラムの障害者雇用プログラマーによる「雇用評価(技能や能力、職業経験、適した仕事)によって、障害者の能力(適性を明確にする)評価結果をもとに、雇用目標を設定し、目標達成のためのプログラム(訓練、職業指導プログラム等)をたてる。</p>	<p>・一般の求職者を対象としたらので職業的障害者には柔軟な対応がなされているものの、求職者の職業意識を高めるため実務の現場において、職業オリエンテーション(職業意識又は体験という形で進められる職業体験プログラム、求職者の適職選択を容易にするため行われる職業指導プログラム)</p> <p>・「自己を行おうとする求職者に対する自己閉塞プログラム</p>	

項目	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	スウェーデン
<p>①職業訓練</p>	<p>①青少年職業訓練センター(若年雇用者を対象) ②聴覚者職業訓練センター(中途障害者での職業につけない成人障害者対象) ③企業内訓練(連邦雇用機構の支援により障害者が参加)</p>	<p>・障害者の専門訓練センター(CRP)と一般の成人職業訓練センター(CRP)の成人職業訓練 民間CRPの大半(約80%)が障害者/ヘビリーハンディキャップ(FACERH)に加入 会(AFFPA)は、2006年6月、障害者労働へのサービスを協力して提供するための合意文書に署名している。</p>	<p>・職業訓練センター内訓練 リハビリテーション法に基づく職業訓練</p>	<p>・教育技能者や学習・技能委員会や民間企業などと契約を結ぶ職業訓練(学習・技能委員会所管)への参加条件緩和 (25歳以上6ヶ月以上の失業者を対象とするが、障害者は18歳以上、失業期間6ヶ月未満も可)。同訓練は個別のニーズに合わせたプログラムによって仕事に復帰することを目的に実施。 ・障害者のための職業訓練センター/ジョブセンタを通じて若者訓練施設が提供) 身体的、教育的障害、学習障害があり、18歳から63歳までで地域で適切な訓練を受けられない者が対象。 環境を整えた施設内で専門のスタッフがより個々のニーズに合わせた訓練(職員12ヶ月)を実施。</p>	<p>・教育技能者や学習・技能委員会や民間企業などと契約を結ぶ職業訓練(学習・技能委員会所管)への参加条件緩和 (25歳以上6ヶ月以上の失業者を対象とするが、障害者は18歳以上、失業期間6ヶ月未満も可)。同訓練は個別のニーズに合わせたプログラムによって仕事に復帰することを目的に実施。 ・障害者のための職業訓練センター/ジョブセンタを通じて若者訓練施設が提供) 身体的、教育的障害、学習障害があり、18歳から63歳までで地域で適切な訓練を受けられない者が対象。 環境を整えた施設内で専門のスタッフがより個々のニーズに合わせた訓練(職員12ヶ月)を実施。</p>
<p>③企業に対する施策</p>	<p>・障害者雇用に必要な費用の補助 ・重度障害者を雇った場合一定期間の賃金補助(統合助成金の一環)</p>	<p>・障害者雇用に必要な費用の補助 ・合理的配慮の義務化及びその免除に関する要件(不適合な負担)を規定</p>	<p>・差別禁止(DADA)に基づいて、州及び地方自治体の公正雇用法に基づく(も)雇用主への奨励</p>	<p>・差別禁止(DADA)に基づいて、障害者を新たに雇用する事業主に試用期間中の賃金を補助する職業導入制度 ・障害者が仕事をすることで必要な職業訓練などの費用を補助する職業アクセス(言語通訳者、朗読者、学習障害の特別コーチ、仕事をサポートするための特別な支援、特別の通勤費)</p>	<p>・賃金補助(採用当初から4年間、障害者を雇用する事業主にに対し賃金が補助され、補助力によって決められる。補助金の見直しは4年毎であったが、毎年に変更され厳格な運用になっている。) ・助成金(新労働者の障害者に知する職務遂行に必要な支援機器や業務遂行補助者への助成金を事業主に支給している。)</p>
<p>(4)保護雇用</p>	<p>・主として民間団体が運営する障害者のための作業所(2002年認可作業所671カ所、22万7千人) ・作業所における職業訓練は、3ヶ月の導入段階と2年間の訓練期間からなり、訓練手当が支給される。 ・作業所での勤務は、労働者に応じた賃金支給。(月額賃金が325ユーロに達しない場合は促進手当支給)</p>	<p>・シニョルター・ワークショップ ・在学就労援助センターの設置 ・AP(保護作業所)が障害者適応企業に変更され、CDDT(在学就労)とともに一般企業と同等の位置づけをされた。 CAT(就労支援センター)は、産産施設がESAT(就労支援サービス施設)に変更され一般雇用への経過施設に位置づけられた。</p>	<p>・経済能力の低い障害者に知して最低賃金未満の賃金を支払われる公共又は非営利団体により実施。 ・シニョルター・ワークセンターを雇い入れるには、物品やサービスを購入する任務は視覚障害者、知的障害者、精神障害者など、ランバリアン・シニョルター法に基づき、連邦施設内での提供(対象は視覚障害者)</p>	<p>・ワークショップで雇用された障害者が、賃金補助を受けて働く制度。 ・ワークショップで雇用された障害者が、賃金補助を受けて働く制度。</p>	<p>・サムバール(1980年に保護雇用(地位特用法)に基づき設立、1992年7月に有期会社化)また、目的、完全雇用を實現した、一般の労働市場で就労されるために必要な準備を行う ・目標: ①障害者に一定量の仕事提供、②雇主側の高い障害者からの採用(知的、精神、重傷障害者)、③一般雇用への移行支援、④取次/プログラムの確保</p>
<p>(5)援助付き雇用</p>	<p>・社会統合プロジェクト一般労働市場での雇用が困難な重度障害者の就労を可能にするための環境を構築し、就労援助者による支援、企業内外の職業教育、就職紹介の援助を奏効)</p>				<p>・ジョブコーチについても事業主に雇用させる形態をとっている。</p>
<p>(6)その他</p>	<p>重傷障害者代表</p>				<p>・障害者/ジョブセンタ法(1994)に基づく障害者/ジョブセンタ事務所の設立。障害者の権利と利益に関する問題をモニタリングするとともに、法律の限界と文脈について政府に陳情して改善を働きかける</p>

項目	ドイツ	フランス	イタリ	イギリス	スウェーデン
2) 現当報酬	労働社会省 労働者に因する法律、障害者の職業参加を担当 ・連邦雇用機構(ANPE)、職業相談、職業指導、職業紹介、重復障害者の配定、雇用主の支援、就職開拓に当たって職業相談として職業安定所(在州におり州に所属)・社会法典第9編に基づき負担調整課基金の徴収と配分・障害者の解雇からの保護 ・障害者雇用に係る事業所に對する助言、相談 ・社会統合専門機関—社会統合事務所・シ・ベリチー・ソーン ・重復障害者の評価・相談、雇用主の支援、就職開拓などを担当する独立の第3者機関	労働、社会関係、連邦省雇用局及び雇用の地方局、全国雇用機関(ANPE)、成人職業訓練協会(AFPF)等のネットワークの運営 ・全国雇用機関(ANPE) 職業、訓練又は職業アドバイザーを求める人々の支援 ・成人職業訓練協会(AFPF)、障害者シ・ベリチー・ソーン施設 ・障害者連合会(AGERE)、障害者への職業訓練サービスを提供 ・障害者職業購入基金(AGEREPF) 全国レベルの民間団体、雇用率制度で納付される拠出金の徴収、分配 ・障害者権利・自立委員会(CDAPH) COTOREPと異特殊教育委員会(CODES)に分かれていて障害者担当窓口の一体化 ・用具単位に設置され、障害者のための施策の全体調整、障害者求職を助長し、職業訓練—一般雇用、保護雇用等の方向を指導	労働者保護者雇用政策局 労働力政策法、職業訓練・ポスト・セクター法を所管 ・フランスのキャリアセンター(全国に配置された雇用関係の総合窓口)—初期相談を担当し、職業評価、職業訓練、職業紹介などの専門サービスを提供 ・教育者シ・ベリチー・ソーン ・サービス局(シ・ベリチー・ソーン) 当にサービスセンターを担当し、州段階では、州職業シ・ベリチー・ソーン事務所が管轄 ・雇用差別を禁止する連邦法を適用	教育総局(教育雇用者差別禁止) ・教育者差別禁止法を適用する政策の責任担当 ・ジョブ・センター・フランス(雇用サービス行に給付・フランス)が中心で再編され、年金サービスとともに新たに創設された事業体の一つ(2001) ・障害者雇用支援サービス(職業紹介、職業シ・ベリチー・ソーン雇用関係)提供 ・学習・技能委員会の訓練について責任を負う機関	労働市場庁 ・雇用差別禁止法を適用する政策を担う ・労働市場庁(AMU)1980年以来、職業シ・ベリチー・ソーン評価と指導を実施。職員は職業カウンセラー、心理士、看護師、理学療法士及びリハビリテーションから構成されている。1994年度のAMUの求職者の70%は職業的障害者であった。 ・労働市場訓練センター(AMU) 230の地方機関と本部で構成される独立組織のAMUグループを形成。7,000人の職員を擁し100カ所の訓練センターにおいて、訓練、相談、職業紹介及び職分サービスを提供。消費者のニーズに適した柔軟なサービスを提供するために、地域の労働市場委員会にサービスを提供する利益志向の機関
3) 雇用率	重復障害者(障害の程度50以上の者)、重度障害者(50未満者)の雇用率を30以上50未満で、障害が職業上影響を及ぼす場合)でない、青年及び若年成人を加える(2004年「重度障害者職業訓練促進法」制定に伴い新たに対象となる、障害のある若者の職業訓練や職業納付に力点)	DDAPH(障害者権利・自立委員会)によって障害者を持つ従業員として認定された者、労働災害がある人は職業上の障害者、障害年金の有資格者、旧軍人及びそれと同様の者、廃棄カーの所有者、成人障害者手当受給者(2005年法に準い加わる)	現行法 ・1987年にそれまでの賠償者主体の制度を刷新し、80人以上所とて8%の障害者雇用率を義務付けた。ただし、1989年(3%)から順次引き上げ、1991年(6%)まで段階的に実施した。 ・雇用率を満たさなくても4つの代替的手段(政府付金制度における拠出金、保護的労働プログラム)による雇用プログラム、雇い主による見習い、社員雇用のとびがけされたものを認め、 ・2005年法により以下の改正 ・受益者の算定を原則として1.1.5.2.50のかわりに(除く職種(36職種)の禁止)	障害者権利委員会(DDAC)に基づいて設置された全国賠償された機関。2007年10月には差別問題を扱う総合的な機関として創設された平等・人権委員会に統合された) ・障害者差別禁止法に係る業務を担当	
4) 助成方法	州の社会統合事務所が、雇用の達成状況により、負担調整課基金を事業主から徴収する ・障害者の作業所に仕事を委託した事業主は、請求された金額の50%を負担調整課基金から控除できる。	使用者は、毎年雇うべき障害者1人につき決められた拠出金を障害者職業購入基金(AGEREPF)に納付する。 ・AGEREPFが拠出金を使用者から徴収し、一般雇用されている障害者の賃金保護、就業に對する訓練、雇用継続のための資金、職場改善のための資金として助成している。			

項目	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	スウェーデン
② 雇用差別禁止法制 (1)法律名	社会法典第9編(2001年) 障害者対等化法(2002年) 一般均等待遇法(2006年) 「均等待遇原則の整理に関する引当合を国内法化するための法律」第1章)	・差別防止に関する法律(1990年) ・差別(差別の禁止)に対する刑事制裁のある人々の権利と機会に関する法律(2005年)	・1973年リハビリテーション法 ・障害をもつイギリス人法 (Americans With Disabilities Act, ADA)(1990年)	・障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act, DDA)(1995年、2003年改正)	・雇用における機能障害者差別禁止法(1999年)
② 概要・概況	・一般均等待遇法は、人種、性別、障害等による不利な待遇を防止、又は排除することを目指すこと、包括的な差別禁止法。 ・不利な待遇が許されない分野として、職業活動の機会を得るための条件、労働条件、職業昇進、職業教育の機会、職業団体等への参加があげられている。 ・障害者対等化法は、障害者の差別の撤廃と障害者の社会生活への平等な参加の促進を目的とする。公共の建造物や交通、通信システムや情報の入手法などについて、バリアフリーの権利を保障。	・障害のある人々に関する非差別(差別の禁止)と障害のある人々の権利及び社会的公的生活へのアクセスを公的に確保すること。 ① 障害を持つため、この分野に限定した給付金や介護排置、補償的解決策あるいは特殊手当の支給等を要求できるを得ない人々に対して、連帯の原則を適用し保証する。 ② 通常の生活の場に参加可能な全ての人の自立を促す。そのための助けとなる障害物を排除、減少させ、各人の潜在的価値をより高める。	・1973年制定。連邦政府による差別、及び連邦政府と一定の関係を有する企業による差別を禁止する。 ・1990年7月制定。雇用、公共交通、公共サービス、電気通信の分野において、一般企業や事業者に対して、障害者の雇用やバリアフリー化を義務付け、義務が果たされなければ、障害者は差別として事業主を訴えることができることとし、障害者の機会均等を保障している。	・雇用、商品及びサービスの提供並びに住宅供給の分野において障害者の権利を保障するとともに、教育、公共輸送機関における障害者の利便性にも配慮し、総合的に障害者に対する差別を禁止することを定めている。	・雇用における機能障害者に対する差別扱いを防止することを目的に、直接的差別と間接差別を規定している。 ・障害者の権利と利益に関する事項を監視するオンス・オズ・ラについて規定している。
③ 対象となる障害者	・身体的機能、知的能力または精神状態が、63月以上にわたる、その年齢に典型的な衣類とは異なる硬軟が痛く、そのため社会生活への参加が侵害されている者(社会法典第9編第2条1項)	・身体的・感知的・知的・精神的機能がひとつまたはそれ以上変化しただけで、雇用の獲得または雇用の継続の可能性が著しく減少した者(労働法典第323-10条)	・個人の主たる生活活動の1つ以上を著しく制限する身体的・精神的機能障害がある者。(機能障害を持つと見なされる者も含む)	・連立の日常生活活動を行う能力に対して相当程度かつ長期的悪影響を及ぼす身体的又は精神的機能障害のある状態の者	・障害、病気によつて生来的に又は出生後に発生した、もしくは将来発生するとか予想される継続的な身体的、精神的又は能力的機能障害がある者
④ 雇用における差別禁止 (合理的配慮に関する取り扱いは次項に特記)	・人種、性別、障害等による職業生活における不利な待遇を禁止する(同法第7条)。 ・雇用主には、業務の差別的禁止(同法第11条)、労働者の保護のために必要な措置を取る(同法第12条)などを義務付け、ただし、雇用主が不利な待遇の防止を目的として労働者に教育を行った場合には、この義務を免れた場合とみなされる。(同法第12条2項)	・障害労働者の待遇に関する平等の原則を保障	・15人以上を雇用する事業主は「有資格の障害者」を雇用しなければならない。(ADA第102条(a))	・当初は「20人未満」の企業を適用対象外、その後「15人未満」にも適用対象となる。(2004) ・事業主は、障害者の雇用を促進した理由に基づいて、他の者の処遇と比べ、その障害者を不利に処遇してはならない。	・直接的差別 使用者は機能障害によるものでないことを立証できなければ、求職者又は使用者の機能障害を理由として、機能障害をもっている者に対して不利な差別的扱いをしてはならない。 ・間接差別 差別に關係ない規則、基準又は作業方法であっても、実質的に不利な結果をもたらす場合、それらをもって差別してはならない。 ・適用されるのは、採用決定、昇進、賃金、業務分担、解雇等
⑤ 特に合理的配慮に関する取り扱い	・重篤な障害者は、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ように請求する権利を有する。(社会法典第9編第91条4項) ① 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層促進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奨励されるよう特別に配慮すること ③ 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る 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構成を含む事故の危険に配慮した作業所の設備と整備 ⑤ 必要な技術的作業補助を職場に整備 ・これらの請求権は、以下の場合に行はばならない(同法5項)。 ① 雇用主にとつて過大であること ② 雇い主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。	・雇用主は労働者の個々の状況に合わせて、資格に合う雇用への就業・継続、職務の遂行、向上のために必要な措置を合わせて適切な措置を講じなければならない。(労働法典第323-9-1条第1項)	・事業主は、「不当な種別」をもたらす場合を除き、応募する又は雇用される障害者のために「妥当な調整」を行わなければならない。(ADA第102条(b)(5)(A))	・事業主は、障害従業員に対して従来の障害従業員のために、建物の物理的「合理的な調整」をとりなければならない。(DDA第5条)	
⑥ 申し立ての仕組み	・不利な待遇を受けたと感じた労働者は、勤務先の担当労働(上司、均等問題担当者、事業所内労務処理機関など)に苦情を申し立てる権利が認められている。 また、雇用主に重大な違反があった場合、事業所代表委員会又は当該事業所代表者による労働組合が労働裁判所に提訴する権利が定められている。(一般均等待遇法第17条、事業所組織法第23条等)	・国・県・企業内組合が差別事案に申し立てる権利が認められた後、一定期間を経過して反知がない場合は、差別是正についての新規を行なうことができ、さらに、設立後5年を経過した障害者当事者の権利擁護団体にも同様の訴権が与えられており、障害者は組合又は障害者団体に申し立てることができる。(労働法典第122-45-1条) HALDR(高等差別禁止平等機関)への是訴も可能である。	・雇用差別がある場合は、障害者等は申立てを180日以内に行い、EEOCは調査を行い申立てが正当であれば、雇用主にその行為を止めよう命令、非公式に和解を行うこともできるが、成功しなければ訴訟に持ち込むことができる。近年EEOCでは、代審的な制度として、仲裁の設置を勧奨。	・雇用差別がある場合には、障害者等は申立てで障害者権利委員会(DRC)に行き、DRCは障害者からの相談を受け、幹進、調停又は仲裁を行う。成功しなければ、労働裁判所に提訴することが可能。DRCは調査を実施し、申立てが正当であれば、訴訟に持ち込む。	・差別審査委員会は事件の解明のため、事件内容を調査するよう権限し、必要な場合は再調査を命じる。 ・委員会における審理には身障者オオズンズおよび使用者を出席させる。 ・制裁の課罰決定を口頭弁論を経て決定する。

欧米諸国における障害者雇用法制の概況

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

「欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み」

資料シリーズ№42. 2008年11月

【障害者差別禁止法】

項目名	国連	EU	ドイツ	イギリス	フランス	ドイツ
1. 法律名 UN Doe A RES/61/106(Komen) 及び選択議定書	「雇用均等法」 指令(2000/78/EC)	1978年11月27日「ジョージ法」 1980年障害者モーターリカル法	1995年11月26日「障害者権利条約」 1995年改正	1995年改正	1995年改正	1995年改正
2. 立法の背景		人種・性差別の禁止と障害者に増加した競争障害者の社会復帰(権利回復)に向けた施策の必要性	障害者差別禁止法(1995年) 障害者権利条約(1995年) 障害者権利条約(2002年) 障害者権利条約(2006年)	EU理事会条約(1975年)に準じ、国内法の制定を要する EU理事会の承認を得る EU理事会の承認を得る	ADDAを改正する障害者差別禁止法の整備を要求する EU理事会の承認を得る	ADDAを改正する障害者差別禁止法の整備を要求する EU理事会の承認を得る
3. 障害者権利条約第1条第1項 障害者とは、長期的な身体的・精神的・知的又は感覚的知覚能力を有する者によって、様々な環境との相互作用により他の者と同等の社会生活を営むことができることを妨げられることのあるものを指す。	「障害とはほかの定義を持たない」 指令セブータ(2008)	「障害」とは、… 「個人」の「主たる生活活動」のうち「障害」による「身体的・精神的・知的・社会的な制限」が、その個人が「社会生活」を営む上で「重大な障壁を形成し、かつ、社会生活のあらゆる領域において、他人と同等の社会生活を営むことを妨げることがある」として定義される。	「障害者」は、… 「個人」の「主たる生活活動」のうち「障害」による「身体的・精神的・知的・社会的な制限」が、その個人が「社会生活」を営む上で「重大な障壁を形成し、かつ、社会生活のあらゆる領域において、他人と同等の社会生活を営むことを妨げることがある」として定義される。	「障害者」とは、… 「個人」の「主たる生活活動」のうち「障害」による「身体的・精神的・知的・社会的な制限」が、その個人が「社会生活」を営む上で「重大な障壁を形成し、かつ、社会生活のあらゆる領域において、他人と同等の社会生活を営むことを妨げることがある」として定義される。	「障害者」とは、… 「個人」の「主たる生活活動」のうち「障害」による「身体的・精神的・知的・社会的な制限」が、その個人が「社会生活」を営む上で「重大な障壁を形成し、かつ、社会生活のあらゆる領域において、他人と同等の社会生活を営むことを妨げることがある」として定義される。	「障害者」とは、… 「個人」の「主たる生活活動」のうち「障害」による「身体的・精神的・知的・社会的な制限」が、その個人が「社会生活」を営む上で「重大な障壁を形成し、かつ、社会生活のあらゆる領域において、他人と同等の社会生活を営むことを妨げることがある」として定義される。
4. 二つの障害者差別禁止法 禁止規定	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」
5. 雇用における差別禁止	「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」
6. 刑事罰の対象となる差別						
7. 直接差別・間接差別	雇用均等一般枠組み(指令セブータ)第1条第1項 第1条第1項の「目的は、手帳若しくは障害の有無を理由とする差別を防止し、雇用及び賃金の面で、障害者を他の者と同等の機会と待遇の下に雇用することである」という。 第2条第1項 a) 直接差別とは、ある者が第1条に規定する「手帳若しくは障害の有無」を理由として、他の者が当該職種に就くことと同等の機会と待遇を得ることを妨げられることである。 b) 間接差別とは、外見・性別・年齢・宗教・政治的見解・性傾向・婚姻状況・特定の障害又は特定の性的指向を持つ人々に対し、他の人々と比較して特定の不利を生ずるものである場合、この限りでない。ただし、次の場合は、この限りでない。 i) 雇用・入籍あるいは昇進、昇給あるいは雇用の継続、性的志向による雇用の継続及び雇用の差別を禁止する命令は差別の概念を「間接差別」として直接差別として扱わない。 ii) 指令セブータ(2008)	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」	「障害者権利条約第9条」 「障害者権利条約第15条」 「障害者権利条約第16条」 「障害者権利条約第17条」 「障害者権利条約第18条」 「障害者権利条約第19条」 「障害者権利条約第20条」 「障害者権利条約第21条」 「障害者権利条約第22条」 「障害者権利条約第23条」 「障害者権利条約第24条」 「障害者権利条約第25条」 「障害者権利条約第26条」 「障害者権利条約第27条」 「障害者権利条約第28条」 「障害者権利条約第29条」 「障害者権利条約第30条」

【合理的配慮】

国名	国名	国名	
1. 用語	2. 義務規定	EU	EU
3. 定義	4. 適用対象者		
<p>reasonable accommodation arrangements raisonnables</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>雇用均等一般指令第5条 障害のある人への合理的配慮 障害のある人への合理的配慮は、障害者が他の人と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>ADAI02条の5(ANG) 差別禁止は以下(2)の意味をもつ。 ...差別禁止は従業者である有資格の個人の見知らぬ身体的・精神的特徴に対する不当な差別的選別を行われないことただし、正当な理由を備え雇用対象者全体の事業遂行に正当な影響を及ぼさない場合はその限りではない。また(3)に従業者または従業員に対する正当な差別的選別を行って必要なことを理由に有資格の従業者ではない個人に雇用機会を与えないこと。</p>
<p>reasonable accommodation (合理的配慮)</p>	<p>ADAI02条(5)(ANG) 差別禁止は以下(2)の意味をもつ。 ...差別禁止は従業者である有資格の個人の見知らぬ身体的・精神的特徴に対する不当な差別的選別を行われないことただし、正当な理由を備え雇用対象者全体の事業遂行に正当な影響を及ぼさない場合はその限りではない。また(3)に従業者または従業員に対する正当な差別的選別を行って必要なことを理由に有資格の従業者ではない個人に雇用機会を与えないこと。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>
<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>
<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>
<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>
<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>	<p>合理的配慮とは、障害者が他の者と同等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを実現するために必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場りにおいて、平等を失ふ又は過度の負担を課さないものである。</p>

6 差別の該当	国連 障害者権利条約第2条 …障害を理由とする差別にはある形態の差別(合理的配慮の否定を含む)を含む。	E11 雇用均等二種枠組み指令第2条 4 第1項にいう「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	アメリカ ADA第107条(b)(4)(B) …(A)の例外は、その意匠を含む、(1)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	D11 労働法典第132-26条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	フランス 労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	ドイツ DGL(改正)第3条(2) …障害者に對して行われる合理的配慮の義務を履行しない場合、その者は、障害者を差別したものとされる。
7 具体例	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	ADAA第107条(a) …(A)の例外は、その意匠を含む、(1)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L132-26条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。
B 過度な負担/苛 しい負担 undue hardship / disproportionate burden	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	ADAA第107条(a) …(A)の例外は、その意匠を含む、(1)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L132-26条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。
9 合理的配慮を行う に当たっての所費的障 碍の程度及び補助手段	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	EEOC規定16302(f) …(A)の例外は、その意匠を含む、(1)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L132-26条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。
10 その他の主要な 行政機関	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	EEOC規定16302(f) …(A)の例外は、その意匠を含む、(1)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L132-26条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。
11 指令解決メカニ ズム(行政救済)	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	雇用均等二種枠組み指令第20 適切な尊重、すなわち職場が障害者に提供される物理的環境が障害者に提供されるべきである。これには、労働時間、業務、業務の配分、業務の形態、業務の形態のための業務の提供がある。	EEOC規定16302(f) …(A)の例外は、その意匠を含む、(1)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L132-26条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。	労働法典L931-6条 (1)雇用主は、障害者に對して、(A)の「いかなる差別の理由も」は、合理的配慮をもつ差別を除き、明示する場合は、第1条の意匠における差別に限られる。

「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 資料シリーズ№.5 8 2011年3月

欧米の障害者雇用法制及び施策の現状 【一覧表】

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
1 基本的事項 1.障害者雇用 施策の経緯	<p>・1920年「重度障害者の雇用に関する法律」により、20人以上の労働者を雇用使用者に雇用義務付けられた。</p> <p>・1953年「重度障害者法」により、重度障害者の雇用義務が連邦レベルで改めて制定された。</p> <p>・1974年「重度障害者法」により、雇用義務の対象が重度障害者に拡大された。</p> <p>・同年「リハビリテーション法」により、社会保険の各制度で実施されたリハビリテーションプログラムを網羅するための規定が制定された。</p> <p>・2006年「重度障害者法」が大きく改正された。</p> <p>・2001年「社会法典第9編」により、重度障害者法とリハビリテーション法が社会法典第9編に統合された。</p> <p>・2002年「障害者同権法」が制定された。</p> <p>・2006年「一般平等取扱い法」が制定された。</p>	<p>・1924年「戦傷者の雇用義務に関する法律」により、従業員数10人以上の民間事業所に10%の戦傷者雇用を義務付け。</p> <p>・1957年「障害労働者の再就労に関する法律」により、雇用義務の対象を全障害者に拡大。</p> <p>・1987年「障害労働者の雇用のための法律」により、従業員数20人以上の事業所に6%の障害労働者を雇用を義務付け。</p> <p>・1990年「障害者及び後援扶養を理由とする差別の禁止に関する法律」により、障害を理由とする雇傭差別禁止原則を導入。平等、参加及び市民権に関する法律にこの差別禁止原則に適切な措置概念を導入するとともに、雇用義務を強化。</p>	<p>・1920年「職業リハビリテーション法」により（労働者以外）一般の障害者を対象とする職業訓練を法制化。</p> <p>・1943年改正：対象を拡大（知的・精神障害者）。</p> <p>・1973年改正：リハビリテーション法に改称し、連邦政府等に対する差別禁止を規定。</p> <p>・1971年「リハビリテーション法」により、政府に対し障害者のための非受給組織から物品やサービスを購入することを義務付け。</p> <p>・1990年「障害をもつアメリカ人法」により、障害者差別を包括的に禁止。定義を明確化。</p> <p>・2008年改正：障害の定義を明確化。若年者、障害者等を対象とする職業訓練及び職業支援を法制化。</p>	<p>・1944年「障害者雇用法制」以降、同法に基づき、障害者登録制度、雇用奨励制度などにより障害者雇用を促進。</p> <p>・1958年一部改正。</p> <p>・1995年「障害者差別禁止法」制定。</p> <p>・1996年12月 障害者差別禁止法の「平等の施行に伴い、障害者（雇用法）と登録制度、雇用奨励制度及び指定組織制度など停止。</p> <p>・2010年「平等法」制定。性差別禁止法や人種関係法など他の差別禁止立法を統合したものが平等法の施行に伴い、障害者差別禁止法は廃止。</p>
2 障害者雇用 施策に関する 法律	<p>・社会法典(Sozialgesetzbuch)第9編 一般平等取扱い法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)</p>	<p>・労働法典(Code du travail) 社会福祉・家族法典(Code de l'action sociale et des familles)</p>	<p>・リハビリテーション法(Renhabilitation Act of 1973) Wagner-O'Day Act of 1971) リハビリテーション法(Renhabilitation Act of 1973) 障害をもつアメリカ人法(Americans with Disabilities Act of 1990, ADA) 労働力投資法(Workforce Investment Act of 1998)</p>	<p>・雇用年金省 (Department for Work and Pensions) 障害問題担当局(Office for Disability Issues, ODI) 平等人権委員会(Equality and Human Rights Commission, EHRC)</p>
3 障害者雇用 施策全般を所 管・調整する 機関	<p>・労働社会省/連邦雇用エージェント (Bundesagentur für Arbeit) ・併設局(Integrationsamt) 各州にあり州に 所属</p>	<p>・労働・雇用・健康省(Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) ・連邦社会的協賛省(Ministère des solidarités et de la cohésion sociale) ・省庁間障害委員会(Comité interministériel du handicap) (2011年1月現在)</p>	<p>・労働者雇用政策局(Office of Disability Employment Policy, ODEP) 全米障害者協議会(National Council on Disability, NCD)</p>	<p>・平等人権委員会(Equality and Human Rights Commission, EHRC)</p>
1 差別禁止 1.障害者差別 禁止法制 (1)法制の経 緯	<p>・雇用と職業における平等取扱いの実現のため的一般的枠組みの敷定に関するEC指令2000/78、人種と出自による差別のない平等取扱い原則の適用に関するEC指令2000/43が90/269の学問問題の連邦議会学問法、反差別法を連邦議会に提出。2000年11月17日、リハビリテーション法が2005年6月に改定された。法案を協議の基礎とする。90/269の学問問題に、平等取扱い法を提出するよう連邦議会に求めた。2008年5月に、政府党派の連立のための委員会、草案に合意。2006年6月8日連邦政府は法案を連邦議会に提出。同年28日に、連邦議会の第2回、第3回開会法務委員会での改正の半立てを考慮して、一般的平等取扱い法を決定。同年7月7日連邦議院で通過し、同年8月18日法律が施行。</p>	<p>・1980年代後半、障害者差別禁止原則の導入に対する関心の高まり(不平等対策「排除対策」の一環)。 ・2000年以降、EC指令の国内法化のための関連整備。</p>	<p>・1960年代、盲人を主体とする公民権運動の成功(公民権法の成立)や、ベトナム戦争による多数の障害者の痛傷等の影響を受け、障害者の当事者運動が活発化。 ・1970年代、障害者像の変化(保護の対象から権利の対象へ、障害の社会モデルの普及)及び、1976年リハビリテーション法の制定により部分的に障害者差別を禁止。 ・1980年代、NCH(強NCD:全米障害者評議会)による自主自立に向けて「及び1988年1月1日生效のADAの草案となる。 ・1990年、ADA成立。 ・2008年、ADA改正。</p>	<p>・1973年「平等法」イギリスにおける包括的差別禁止法。年齢、性別及び市民の「ベトナム問題」をめぐり、人種、宗教、信条、性的指向を理由とする差別を禁止。サードセクター、公的機関(第3編)、連邦(第4編)、雇用(第5編)、教育(第6編)、社会(第7編)を適用対象。</p>
(2)法律名・概 要	<p>・基本法(1949年):1949年修正3条3項を追加。 ・社会法典第9編(2001年) ・障害者同権法(2002年):障害者の差別の排除と障害者の社会生活への平等な参加の保障を目的とする。公共の建造物や交通、通信システムや情報への入手法について、リハビリテーションの権利を保障。 ・一般平等取扱い法(2006年):人種、性別、障害等による不利な待遇を防止し、又は排除することなどを目的とした、包括的な差別禁止法。不利な待遇を受けるための分野として、職業活動の機会を得るための条件、労働条件、職業相談、職業教育の機会、職業団体等への参加があげられている。</p>	<p>・(*)主たる改正法 ①障害及び健康状態を理由とする差別の禁止に関する1990年7月12日の法律(労働法、労働法典等を改正) ②障害者の権利と機会に関する法律(労働法典等を改正)、「適切な措置」概念を導入。</p>	<p>・刑罰法、人種、性別、障害等を理由とする差別禁止法、懲戒、解雇等を禁止。障害等を理由とする募集手続きからの排除、懲戒、解雇、労働契約に定める差別的取扱いを禁止。 ・差別禁止法(2005年)を国内法化する法律(2008年)以下、2009年法という)等。</p>	<p>・1973年リハビリテーション法:連邦政府及び連邦政府から財政援助を受ける民間企業等に對する障害者差別禁止。 ・1990年ADA:包括的障害者差別禁止法。雇用(第1編)、公共事業体による施設「サービスマン」(第2編)、民間企業により運営される施設「サービスマン」(第3編)、テレビコミュニケーション(第4編)、規則(第5編)から構成。 ・2008年ADA改正法(Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008):障害の定義を明確化。 ・2004年障害者教育法(Individuals with Disabilities Act):すべての障害者が無償かつ適切な公教育を受けることの保障、障害児及びその親の権利の保障。</p>
1.障害者雇用 差別禁止法制 (1)法律	<p>・一般平等取扱い 法 ・社会法典第9編</p>	<p>・労働法典 ・刑法典</p>	<p>・ADA第7編 ・リハビリテーション法</p>	<p>・2010年平等法</p>
(2)施行規則			<p>・ADA雇用規定に関する施行規則1630部(雇用機会均等委員会(EEOC)規則)</p>	<p>・2010年平等法</p>
(3)リハビリテ ーション			<p>・「職業的参入のための障害補償ガイド」(障害者職業参入基金「管理運営」機関(AGEFIP)が作成した手引き。障害者の職業訓練及び雇用に関し、障害の種類ごとに、障害者が有するニーズを確認・特定し、必要な支援を約束している。)</p>	<p>・2010年平等法 ・12010年平等法の引き継ぎ(リハビリテーション法) ・12010年平等法の引き継ぎ(リハビリテーション法) ・12010年平等法の引き継ぎ(リハビリテーション法) ・12010年平等法の引き継ぎ(リハビリテーション法)</p>
3.連用差別禁 止法の対象障 害(1)障害(者) 定義	<p>障害者の定義は、ある人の身体的機能、知的能力又は精神的機能が、かなりの重篤な状態で6か月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害があるとして認められている(社会法典第9編2条1項)。</p>	<p>「障害労働者の定義」障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の低下により、雇用を確保し、維持する可能性があるが現時点に就いている全ての人が(労働法典L213-1条)。</p> <p>(注)ただし、差別禁止の対象となる障害者は、上記定義より広いと思われる。</p>	<p>「障害の定義」次のいずれかを意味する。 -その人の主要な生活活動を實質的に制限する身体的又は精神的機能障害(ADA3条(1)(A)) -そのような機能障害をもつとみなされること(同項(C))。 (注)裁判所が障害の範囲を狭く解釈する傾向にあったことから、2008年ADA改正法により「主要な生活活動」及び「みなされる」の定義が明確化され(同条(2)及び(3))。障害の定義に関する解釈規則が定められた(同条(4))。</p>	<p>「障害者の定義」障害者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の低下により、雇用を確保し、維持する可能性があるが現時点に就いている全ての人が(労働法典L213-1条)。</p> <p>(注)ただし、差別禁止の対象となる障害者は、上記定義より広いと思われる。</p>

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>②別業労働者の規定基準・認定方法</p>	<p>(参考) ・重度障害者及びこれと同等の者との認定(社会法典第99条2項ないし3項)：「少なくとも、障害の程度が50に達し、その者がその住居、養育(Adferthal)、又は73条の意味におけるそのステイトでの雇用に、適法にこの法律の効力範囲に有する場合には、重度障害者と同等の(社会法典第99条2項)」。1「重度障害者」とは、障害程度が30以上の50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等に置かれず、73条の意味における適切である(社会法典第99条3項)」。上記が定まる。障害の定義は一般平等取扱法にはなく、社会法典第99条1項ないし3項が参照される。</p>	<p>(参考) ・障害労働者の認定：上記定義に該当するか否か。 (参考) ・障害労働者の認定機関：障害者権利自主委員会(CDAPH)(労働法典L5213-20条)。</p>	<p>認定基準は ADA3条の「障害」に該当するか否か。認定方法に関する定めはない。</p>	<p>2016年平等法の「障害」の定義(6条)に該当するか否か。申立を受けた審判所・裁判所が、先例や手引き、行為規則を基礎に事件ごとに判断。</p>
<p>③認定機関</p>	<p>(参考) ・障害の存在と程度は、連邦選擧法の実施官(連邦官庁(主に州及び市)。障害の存在と障害程度の文書)で認定。</p>		<p>・最終的判断は、裁判所。</p>	<p>・申立を受けた審判所・裁判所。</p>
<p>④労働対象となるための要件(能力要件等)</p>	<p>⑤差別の正当化事由・適用除外規定 ⑥雇用者以外で採録の対象となる者</p>	<p>・本質的かつ決定的な職業上の業務に基づき取扱いの差異、目的が正当であり、要請と均等のとれた取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しない(労働法典L1133-1条)。 ・労働医が認定した労働不適合に基づく取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切で必要ものである限り、差別には当たらない(労働法典L1133-2条)。 ・平等取扱いを促進するために障害者に対しでなされる適切な措置は、差別に当たらない(労働法典L1133-4条)。</p>	<p>・自身又は他者に対して「直接の脅威(direct threat)」を及ぼす人は、適用を除外される(ADA101条(3)、103条(6))。 ・合理的配慮をしてもなお、食品を取扱うこと、合理的な伝達をするような伝染病又は伝染病を患う者に対しでは、採用又は雇用継続の拒否をすることができない(ADA103条(4))。 ・現在薬物を「不正に使用している」若し、その使用を理由としてなされる使用者の対応は許される(ADA104条(6))。</p>	<p>特定の障害者を有することを要件とすることが、当該職務の性質、役割に照らして、職業上の要件に該当する点であり、当該要件を適用することから適法な目的を達成するための均等の取扱い方法であり、当該要件を適用しない者が当該要件を満たさなかった場合(又は、その者が当該要件を満たさなかったと判断する合理的な理由を適用者が有する)場合、雇用拒絶サービス大規模法者(15条4項、雇用拒絶サービス大規模法者(15条4項)) ・雇後(平等法83条11項、附則9 4条33項)、 ・雇用目的とする行為(平等法83条11項、附則9 4条33項) ・援助付雇用(supported employment)の提供についで、同法雇用、又は特定の種類の障害を有する者をこれに該当しない者より有利に取り扱うこと(平等法83条33項) ・法律の要件や法令に準じて定められた要件等に準づく区別(平等法附則22条1条1項)。</p>
<p>⑦雇用者以外で採録の対象となる者</p>	<p>・直接差別、ハラスメントからの保護の対象には、介護をする保護者も含む(「ローリン」裁判所2008年7月17日判決)。</p>	<p>・「適切な措置」としての労働時間調整は、障害者を介護する家族や近親者にも認められる(労働法典L3122-26条)。 ・労働行為の監督・促進を行った労働者に対する懲戒・解雇・差別的措置の禁止(労働法典L1132-2条)。 ・差別行為の証言・供述をした者に対する不利な取扱いを禁止し、及び、差別行為に対する不利な取扱い拒否に基づく不利な決定の禁止(2008年法3条)。</p>	<p>・労働者が否認している人又は職務をもちている人の障害を理由として、当該労働者を差別してはならない(ADA102条(5)(A))。 ・差別の被害者が障害者が障害者でないかに関わらず、障害を理由とした差別は禁止される(ADA102条(a)及び(b))。</p>	<p>・雇用、契約労働者(平等法30条以下) ・パートタイマー(平等法47条以下) ・雇員(平等法47条以下) ・弁護士(平等法49条以下) ・差別的取扱いの理由が、直接差別(平等法15条1項)及びハラスメント(平等法28条1項)については、差別の取扱いの理由が障害や障害を有すると認識されたことである場合、報告された取扱い(平等法27条1項)については平等法27条4項の事項であれば、差別の取扱いを受けた者が障害者でなくても保護の対象となる。</p>
<p>⑧雇用者以外で採録の対象となる者</p>	<p>①民間事業主 ②使用人(労働者を雇用する自然人、法人、人(会社)、派遣会社、(家事労働者)のために)は、介護をする保護者も含む(白ローリン裁判所2008年7月17日判決)。 ・「獲得活動への入り口や昇進に関わる限りで、独立事業者と組織の構成員、特に、団体の業務執行人(一般平等取扱法66条3項)。</p>	<p>・民間部門の使用人(労働法典L1111-1条) (注)従業員に對する規定なし。 ・「公的部門の使用人(公務員の権利と義務に関する法律、及び公務員各法(国家公務員法、地方公務員法、特別職の職員)による差別)私法の定める条件のもと、公法人に労働された者は、労働法典の適用を受ける(労働法典L1111-1条)。</p>	<p>・連邦政府及び連邦政府が完全所有する法人はADAではなく、リハビリテーション法により類似の規定の適用を受ける(ADA101条(9)(B))。 ・州、地方政府は、ADAの適用を受ける。</p>	<p>・資格認可授与団体(qualifications bodies、平等法33条以下) ・雇用拒絶サービス提供者(employment service providers、平等法35条以下) ・労働組合(平等法57条以下)</p>
<p>⑨その他</p>	<p>・運用、州、地方公共団体の公務員は独立保護の対象となる(一般平等取扱法44条1項)。また、連邦及び州の裁判官も同様である(同法44条2項)。兵役の民間代官勤務者と兵役拒否者も含む(同法24条3項)。</p>			
<p>⑩雇用者以外で採録の対象となる者</p>	<p>・使用人は、重度障害のある従業員に対し、障害を理由として不利な取扱いをしてはならない。(社会法典第99条1条2項)。 ・従業員は、性別、宗教、又は世界観、障害、年齢又は性的指向を理由として、採用、昇進、給与、又は福利厚生を授けようとする者が、不利な取扱いの理由として採用されたことにより、1条に違反する(同法74条1項)。 ・法律により、次に開示する事項について、違法である。⑦採用及び昇進について、選定基準や採用条件を含む諸条件、⑧労働の対面及び雇入条件を含む、特に、就労関係の履行に終了したあつて並びに昇進にあつての適切なない労働条件、⑨職業上の助言、職業教育、継続教育、再訓練、インターンを含む職業訓練、⑩雇用関係ない雇用者、同僚、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入、⑪社会保障関係、職員及び福利厚生職員を含む社会的な施設、⑫社会的な待遇、⑬教育、⑭商品やサービスの支給開始とその供給(同法24条)。</p>	<p>・何人も、出自、性別、健康状態又は障害を理由として、採用手続又は研修若しくは企業での訓練時間へのアクセスから排除されてはならず。また、いかなる労働者も、懲戒、解雇、直接的若しくは間接的差別取扱い(特に、報酬、利益分配、職業訓練、再就職、配属、職業昇格、解雇、昇進、異動、契約更新)の別をされなければならない(労働法典L1132-1条)。</p>	<p>・いかなる雇用対象事業主(雇用主)も、雇用手続を労働者の採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、及びその他の雇用上の規定、条件及び特典に関して、適格性を有する人を障害を理由として差別をしてはならない(雇用の全面における差別の禁止)(ADA102条(a))。 (注)EEOC規則(63044条(a)-(i))において、さらに詳しう規定が置かれている。</p>	

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>②差別禁止違反の効果 (差別を行つた場合に当該差別行為の法的効力若しくは使用者に課せられる義務等) (注)行政救済を求め救済については、下記II9(2)について、下記II9(2)については下記II8も参照も参照。</p>	<p>・不利な取扱いの禁止に反する場合は無効となる(一般平等取扱法7条3項)。さらに、契約上の義務は履行せられず、金銭補償が可能(同条3項)。 ・損害賠償と金銭補償が可能。(1)不利な取扱いの禁止に違反した場合、これに基づいて生じた損害を賠償する義務を負う。これは、使用者が当該損害の責めを負わない場合には、適用しない(1)財産上の損害を賠償する義務を負う。従業者が、相当な合理的注意を講じている場合、被害者の過失を構成し、賠償を免除する。従業者が、相当な合理的注意を講じている場合、被害者の過失を構成し、賠償を免除する。(一般平等取扱法14条)。</p>	<p>・労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる(労働法典L1132-1条)。</p>		<p>・法的拘束力を失う(平等法142条)。</p>
<p>7.合理的配慮 (1)用語</p>	<p>・gezielte Massnahmen (適切な措置) (注)この語は、目的規定(社会法典第9條第1条3項)に記載されるもので、規範的な意味はない。具体的には、同条4項で規範内容が明らかになっている。</p>	<p>・measures appropriées (適切な措置)</p>	<p>・reasonable accommodation (合理的配慮)</p>	<p>・reasonable adjustment (合理的な調整措置)</p>
<p>(2)別項規定(合理的配慮)について、差別禁止以外の使用者の義務で定められている規定を含む)</p>	<p>・重要購買者は、使用者に対して、購買及び購買の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する(社会法典第9條第1条4項)。 ①その強力和知能が使用を十分に行うことのできる労働者として利用し、雇用上の発展の促進のために、職業訓練に関する企業内の措置にわたって優先的な考慮をすること。 ②職業訓練に關する企業外の措置への参加を期待可能な範囲で容易にすること。 ③雇主に適した熟練労働者の配置を維持すること(特に事故の危険を考慮し、職業上の危険、健康、貧乏、職業、労働環境、労働組合、労働時間を含む)。含む職場の形成をすること。 ④使用者は、パートタイムのポストを促進する義務を負う。重要購買者は、パートタイムの雇縮を必要とする労働者の雇用の確保や程度を理由として必要である場合、就労について請求権を有する(社会法典第9條第1条5項)。 ⑤重要購買者は、要求された時間外労働の義務を負わない。これにより、時間外労働や深層労働の免除を請求できる(社会法典第9條124条)。</p>	<p>・購買労働者に対する平等取扱原則の尊重を保障するために、使用者は、具体的な状況に応じて、(適切な措置の対策となる)購買者に、業務に對して必要な合理的な措置を提供すること。購買者に對して必要な措置を提供する。ただし、適切な措置は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補償する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として承認されるものとする(労働法典L5213-6条1・2項)。</p>	<p>・合理的配慮とは以下のものを含み、これに限定されない。 ①使用者が使用する既存の施設を、購買者が容易にアクセスし、かつ使用できるようにすること(AODA101条(9)(A))。 ②職務の再編成、パートタイム化又は勤務制の変更、空席の雇用ポストへの転雇、機材又は装置の購入又は改良、転送、訓練材料又は方法的な適切な調整又は修正、賃金をもち調整者又は調整者の提供、及び購買者に対する他の種類の配慮(同項(9))。</p>	<p>・使用者(A)は、以下のようた措置を講ずる義務を負う。①Aの規定、基準又は慣行が、購買者を、購買者でない者と比較して不公平な立場に置くこと、又は比較して不公平な立場に置くこと。②物理的的特徴が、購買者を、購買者でない者と比較して当該事項に關して合理的に不利な立場に置く必要があると合理的に考えられる場合、その不利な立場を回避するための措置を講ずること。③購買者が、補助的支援(auxiliary aid)の提供がなければ、購買者でない者と比較して当該事項に關して合理的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供すること(平等法20条1項〜5項)。</p>
<p>(3)法令上の定義</p>	<p>・法的定義なし。 (注)ただし、職業上の用語として「社会法典第9條第1条4項の請求権を「雇用者請求」として説明される。</p>	<p>・雇用及び職業訓練 (参考)使用者は、具体的な状況に応じて購買者に對して適切な措置を講ずるものとする(労働法典L8213-8条)。 ①機械や設備を購買者が使用可能なものとする。 ②作業場所や設備の整備(例：トイレ、食堂の設備)(労働法典R4249-28条)。③作業場所へのアクセスを確保(建築住宅法典L11-17条、労働法典R4249-28条)。 ④労働時間調整(労働法典L3122-28条)。 ⑤公務員各法は、採用試験における適切な措置の提供を規定。 (参考)・裁判例：公務員のケース ・雇用維持に必要な場合は、使用者が購買者に適当な措置を講ずることができる(2009年10月15日カーン行政裁判所判決)。 ・変更中の適切な措置の不提供は、法の要請に反する(2009年9月30日ゾント行政裁判所判決)。</p>		
<p>(4)合理的配慮の対象となる事項(パートタイム等)に示された具体例</p>	<p>(参考) ・能力と知識に応じて完全に活用し、確保され得る雇用を確保しようとする心算で、使用者が従前の職務を継続して使用できないこと、(連邦労働裁判所2006年10月4日判決；買材格(Werstatthof))における、購買者が負担の軽減された雇用が可成りと示されたこと。 ・重要購買者で、業務の通勤が必要の場合、職業訓練の義務のために(社会法典第9條第1条4項)、経理員の確保が認められる(連邦労働裁判所1980年12月4日判決)。 ・職業上の理由から1日の労働時間の短縮(8時間から4時間)が認められる(連邦労働裁判所2002年9月27日判決)。</p>	<p>・合理的配慮とは、以下の意味をもつ(EEEO規則16302(6))。 ①採用プロセスにおける配属：購買者であり、適格性を有する応募者の採用のプロセスにおけるために必要な採用プロセスにおける変更又は調整。 ②職務遂行に關する配属：適格性を有する購買者がそのポストの本質的機能を遂行するために必要となる、その人が担っている又は希望するポストにおける労働環境もしくは通常希望する業務又は方法の変更又は調整。 ③雇用条件、給与及び福利の特典の変更又は調整。購買者もつ労働者が、購買者でない同じ案件の労働者と同等な利益及び特典を享受することを可能にする変更又は調整。</p>		<p>(a)採用対象者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用プロセス(平等法39条1項)、(d)雇用条件、(e)昇進や転職、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会、(f)アクセスする権利を与える、又は与えないこと、(g)解雇、(h)その他の不利を与えること(同条2項)。 ・建物に調整を行う。購買者の職務の一部を他の者に負担させる、就業可能な職への配属といった例を行なう原則や手引き(2(3))に規定。</p>

<p>⑤適用対象者</p>	<p>ドイツ</p> <p>「雇用語務等を定めた社会法典(88条ないし92条)の附随規定は、重度障害者及びこれと同等の者に適用される(社会法典第9編88条1項)。</p>	<p>フランス</p> <p>・障害者権利自立委員会(GDAPH)によって障害労働者認定を受けた者 ・労災年金受給者 ・障害年金受給者 ・障害年金受給者 ・障害年金受給者 ・志願消防士障害者当 年金の受給者 ・成人障害者手当(AAH)の受給者 ・労働法典(L513-6条、L5212-13条1・2・3・4・9・10・11)</p>	<p>アメリカ</p> <p>・合理的配慮が求められ当該職務の本質的機能を遂行できる障害者、すなわち、「適格性をもち障害者」(ADA102条(b))。 (注) 障害があるとはみなされる人に対しては、合理的配慮の必要はない(ADA501条(b))。</p>	<p>イギリス</p> <p>・障害者(一)前記I3(1)参照。 ・ただし、譲じられた調整措置(あるいは調整措置を講じなかったこと)の合理性判断において、調整措置の実施により使用者にかかる負担の程度を考慮。</p>
<p>⑥過度の負担に当たる用語及び定義</p>	<p>「Für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unvertretbarem Aufwand zu bewerkstelligen (使用用語にあって期待できるものでなく、あるいは相当な費用)」 (注) 法的定義なし。</p>	<p>「chance discrimination (不均衡な負担)」 (注) 法的定義なし。</p>	<p>「undue hardship (過度の負担)」 次に掲げる事項に照らして等しい困難又は費用を必要とする行為となる場合に、当該合理的配慮は使用者にとって過度の負担である(ADA101条(1)(A))。 (i)本法に基づいて必要となる配慮の性質及び(ii)費用、(iii)合理的配慮の提供に係る施設又は設備の全体の財政的實力、当該施設で雇用される労働者数、支出及び弊害への影響、当該施設の運営への影響、(iv)通用事業体の全体の財政的實力、労働者数に依る通用対象事業体の全体的な事業規模、その施設の数、種類及び立地、(v)通用対象事業体の事業又は諸事業の種類(通用対象事業体の労働力の構成、構造及び機能を含まず)、当該施設又は諸施設と通用対象事業体との間の地理的遠隔性、管理上又は財政上の関係(同項(ii))。 (注) EEOC規則1630.2条(c)にも過度の負担の判断基準が定められている。</p>	<p>・法的定義なし。 ・ただし、譲じられた調整措置(あるいは調整措置を講じなかったこと)の合理性判断において、調整措置の実施により使用者にかかる負担の程度を考慮。</p>
<p>⑦合理的配慮と過度の負担との関係</p>	<p>・過度の負担が使用者に課される場合、81条4項の適切な雇用に關する各請求権ははたまいとする(社会法典第9編81条4項の文)。 ・社会法典第9編に基づき必要は皆無の提供義務は、たとえ公的な援助(後述)の補助金等は、要求されない。</p>	<p>・適切な措置は、その要請に伴う負担が使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する前助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとする(労働法典L5213-6条2項)。</p>	<p>・使用者が、その合理的配慮を拒絶すること、事業にとって過度の負担となることを証明することができる場合には、合理的配慮を拒絶する義務を免れる(ADA102条(b)(5)(A))。 ・ADA解釈ガイドラインに示された柔軟な相互関与 (Interactive)プロセス。 ・障害者から合理的配慮の要求があった場合、使用者は適切な配慮を決定するために合理的な努力を行わなければならない。 ・使用者と障害者が適切な配慮を特定できない場合、以下のプロセスが重要となる。 ①対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。 ②障害者によって生じている制約に關連する制約上、その制約を合理的配慮によって克服する方法を障害者と確認する。 ③障害者との話し合いのなかで、可能性のある配慮を確認し、それぞれが、職務の本質的機能を遂行することを可能とするかどうかを評価する。 ④配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとってもっとも適切な配慮を選択し実施する。</p>	<p>・調整措置を講じるために過度の負担が生じる場合、使用者はそのような調整措置を講じなかつたとしても、差別の責めを負わない。</p>
<p>⑧合理的配慮と過度の負担との関係</p>	<p>・結合高の管理する納付金(以下)の給付金として用いられる。 ・障害を理由とした雇用の実施のため恒常的に特別な補助的な労働力、つまり、ジョブコーチが必要となる場合(社会法典第9編72条1項1号a)。 ・その雇用の使用者にとって通常の費用とはいえない費用と結びつく場合(同号b)。 ・障害者を雇用し、事業所における労働の提供が減少する場合(同号c)などでも、使用者はこれらの各場合に於いて、特別な負担を調整するための給付(重度障害者納付金支出規則27条)。</p>	<p>・使用者に於いては、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEEFH)から、以下のような様々な助成金が提供される。 -労働時間調整支援金 -労働調整支援金 -雇用維持支援金 -技術的支援、人的支援 -チューター支援金(等) (注) 助成、支援金の原資は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である。</p>	<p>・中小企業(企業の総利益が100万円以下又はフルタイムの従業員が30人未満)の合理的配慮(雇い入れ)にかかるとして、年間5,000ユーロを上限に控除額除される。 ・それ以上の規模の企業：年間上限15,000ユーロの所得控除(運物の改装や交通、移動手段に關する「VIP」を取り除くためにかかっていた費用を対象とする)。 ・「仕事へのアクセスと支援(Access to Work)」(*)を通じて、障害者が仕事に關連して運送する困難に対して経済的援助が行われる。援助の種類、自営業か否かなどを考慮して決定。 →後記V4参照。</p>	<p>・「仕事へのアクセスと支援(Access to Work)」(*)を通じて、障害者が仕事に關連して運送する困難に対して経済的援助が行われる。援助の種類、自営業か否かなどを考慮して決定。 →後記V4参照。</p>
<p>9.雇用差別に對する救済の仕組み</p>	<p>・通報反差別機関及び訴訟係争の機関 ・一般平等取扱法27条2項によれば、反差別機関の権限とされる。支援のための措置が定められている。 ・他の機関による協議のあっせん(同条2項2文) ・当業者間の和解のための(gütliche)紛争解決(同条2項3文)</p>	<p>・高等差別禁止平等対策機関(FALDE) ・HAEDELは、差別を無くするための取組みと平等促進を使命とする独立行政法人で、申立てのあった直接・間接差別事件について、調停これらの活動を実施するための調整機能も有している。</p>	<p>・雇用機会均等委員会(EEOC) ・EEOCは連邦の雇用差別禁止法(公民権法第7編、雇用における年齢差別禁止法、同一資金法、ADA)の内容について各種のガイドラインを作成する権限及び差別訴訟に關する権限を有する。 ・ADA第1編違反に關する救済及び手続等については、公民権法705条以下に定める規定を適用する(ADA107条(a))。</p>	<p>・助言紛争調停局(Advisory Conciliation and Arbitration Service) ・助言紛争調停局は、紛争の発生、本格化を予防し、良好な労使関係を構築することを主たる目的とした機関であり、あっせんや仲裁、労働関係改善のための助言を行う権限を有する。</p>

イ 設立年	2006年	2004年(HALDEの創設に関する2004年12月30日の法律によって創設)	1975年
リ 組織形態	<p>・連邦家族高齢者女性年少省省の一機関</p> <p>本部:ベルリン 支部:なし</p> <p>(注)ベルリン以外の都市の場合、連邦委託機関(NGO等)が委託を受けて同機関と同様の権限を持つことになる。</p>	<p>・独立行政法人</p> <p>本部:パリ 支部:以下の地域圏に設置。Jle de France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Réunion, Antilles 及び Guyane (その他の地域圏におけるHALDEの活動は、本部が調整する。)その他、HALDEは、地方ボランテア(特派員 (Correspondants locaux bénévoles) ネットワークを導入している。同時特派員は、司法法務セクタ(Neaisons de la Justice et Droit)内に置かれる。</p>	<p>・独立行政機構</p> <p>本部:ロンドン 支部:11か所</p>
工 権限(権限者が行うことができるかどうか)	<p>・被害者が紛争解決に特別関与することを認める制度はない。ただし、諮問委員会(Berthal)という、連邦議会への報告書、報告、提案にあたって諮問を受ける委員会がある。これには各種団体から参加できる。しかし、法律家の作成にあたって諮問を受けることはない。また、紛争のあっせんや和解には関与しない。</p>	<p>・報告書(注)は、11名の委員から構成される(被害者の代表は、なし)。18名の委員から構成される諮問委員会(注)は、18名の委員から構成される。すなわち、HALDEは諮問機関である。諮問会は、その見解を明確にするために、諮問委員会に意見を求めることができる。</p> <p>(*) HALDEは、11名の委員からなる評議会で構成される。すなわち、HALDEは諮問機関である。諮問会は、その見解を明確にするために、諮問委員会に意見を求めることができる。</p> <p>(注)現在在</p>	<p>・連立の三者で構成され、被害者の責任は必須とされていない。被害者差別の事実を扱う場合であっても、そのあっせん官については被害者の参加は必須とされていない。</p>
号 予算	<p>2,508,000ユーロ (2008年支出) 2,990,000ユーロ (2009年支出) 2,677,000ユーロ (2010年支出)</p>	<p>11,275,266ユーロ (2008年予算) 11,247,239ユーロ (同年決算) 11,780,079ユーロ (2009年予算) 11,784,282ユーロ (同年決算)</p>	<p>約6億ポンド(2008/2009)</p>
リ 職員数	<p>職員数29名(2010年)</p>	<p>高層スタッフ:87名(男性33%, 女性67%) (参考) 平均年齢:41.7歳 うち7%が障害労働者認定を受けた者 地方ボランテア特派員109名 研修生37名</p>	<p>およそ800名</p>
キ 取扱件数	<p>・連邦司法省別機関に別して市長が情報提供あつせんなどを受けてきたのが、2006年8月から2009年12月まで78,810件、複数年にわたって受けたのが3,120件、新件が5,690件。不利な取扱いのメトリクス(この分類では、年齢の事由が650件(全体の19.10%)、性別の事由が6,919件(24.07%)、障害の事由が1,471件(4.32%)、世帯別の事由が1,201件(0.35%)、民族的出自の事由が5,171件(15.19%)、複数年の事由が289件(7.90%)となつている。</p>	<p>・2008年:HALDEへの総申立件数は、10,545件(2008年:8,705件、健康状態:障害労働の申立(差別)件数:1,992件(2008年:1,800件)の内訳(差別)件数: ・出生:28.5%、健康状態:18.8%、性別:6.5%、宗教:2.5%、組合活動:6.5%、年齢:2.3%、身体的特徴:1.5%、政治的立場:1.9%、その他:22%</p> <p>・雇用:48.5%、賃金:5%、公的サービス:10.0%、民間サービス:10.0%、その他:15.0%</p>	<p>・2009/2010年度:雇用審判所から移送され、あっせんを試みた被害者差別に関する事件数は、7,519件、雇用審判所への申立前に助言給付裁判所に申し立てられた事件数は、5733件。</p>
リ その他	<p>・裁判所の手続と、他の機関による協議のあっせん(一公平等取扱い法27条(2X)) ・当事者間の和解のための(duchick)紛争解決(同条29条文) ・労働者が使用者による不利な取扱いを受けたという場合、両当事者が承認したときのみ、あっせんの手続きが開始される。その際、当該問題は、使用者による態度法を承認することができ、使用者による正当化事由に関する事実や理由の主張を定めることができる。同機関に直接提出命令の権限はない。最終的には、和解による解決が図れる(同法27条1項3文)。</p>	<p>・HALDEの権限に照らして、申立の受当性を検討し(注)HALDEの権限外であれば、該当する機関に振り当てられる。 【受当性を認められた申立について】 ・由立人から、差別に関する被害を主張する。被害者からの被害報告書(被害報告書)を提出し、以下の解決案が検討される: ・調停による和解(注)をあっせん ・期前による和解(注)をあっせん ・認められない場合、HALDEは、特別報告書を作成し、これを官報に掲載する。 ・知り得た事実が、重罪又は犯罪を構成すると判断される場合、当該事実を共同国検察庁に通知し、検察官の捜査に協力し、和解の拒否、又は和解不成立の場合、HALDEは、直接召還(注)による公訴手続を開始する。 (注) 由立人に限らない場合、当該案件は終了。(*) 被害者又は被害者から被害者による重罪罪状判断又は犯罪裁判所への直接的な(事件)の手続きをしない(注) 訴訟手続。</p>	<p>・EEOCへの申立(申立は、原則として差別があった日から180日以内に行う)。(注)EEOCへ申立を提出するに際しては、EEOCの書面化。 ・EEOCによる由立人側の書面化。 ・申立から10日以内に使用者への書面提示、「調査」開始による情報収集。 ・調査報告に基く情報収集。 ・ADA違反があると思われるに足る合理的根拠がある場合: O EEOCが「調整」(協議、慰留)を通して、当事者間の差別的自主的解決を図る。又は、 O 当事者の同意が得られた場合には、メダイエーション(注)に付す(EEOCからの勧告がなければ、場合でも、当事者によっては当事者の要請で、メダイエーションが可能。メダイエーションが失敗した場合は、通常の紛争手続法に照る)。 O EEOC自ら原告となつて提訴を行う。 O 認められない場合。 O 訴権付与通知(Notice of Rights to Sue)(注)の送達。 (*) 裁判外紛争処理(ADR)の一環であり、EEOC内外で訓練を受けたメダイエーター(中立的な紛争の解決を図る)が当事者間の間に入り、調停によって紛争の解決を図ること。 (**) 差別の被害者が個人で訴訟を提起するために必要となる費用。</p>
その他	<p>この世、州統合の承認がなければ被害者を解雇できない。和解については、一般的な解雇制度あるいは特別な解雇保護法(被害者の解雇の場合、社会法典第97条の特別な解雇保護の規定)が優先して適用される(一般平等取扱い法4項)。被害者の解雇の場合、現行法では、社会法典第97条の特別な解雇保護の規定(88条以下)が適用されることになり、被害者の解雇事件は必ず裁判官による行政手続によることになる。解雇が同意によって承認された場合は、司法手続と、労働裁判所において、同意の承認が適法であったかどうかを主に争われる。</p>	<p>・平等人権委員会:平等法等の遵守状況について、平等法に違反する、風潮、勧告等を行う権限、平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限等を有する。</p>	

②) 司法上の救済 差別訴訟を提起し裁判所	ドイツ 労働裁判所の管轄。 労働裁判所では、まず和解手続が開かれ、一人の職業裁判官による和解の手続きが開始される。 和解手続にて和解が成立しない場合、弁論手続を経て職業裁判官と労働の名譽裁判官によって、開かれる。	フランス 刑事訴訟 刑法典が定める差別については、後述等に判決が可能な懲罰裁判所、検察特設部、矯正院(刑務部)。 民事訴訟 労働法典が定める差別については、労働裁判所に提訴が可能(控訴は控訴院社会部、上告は最高法院社会部が管轄となる)。 (注) 控訴院は、法律部のみ。	アメリカ 連邦地方法院(他の地方法院)への提訴も可能。 差別の被害者は、訴状付与通知の送達後、90日以内に提訴しなければならない。	イギリス 雇用審判所(Employment Tribunal) 差別の存在に関する立証責任は申訴人が負う。
① 立証責任	使用主は、讓渡にはばらばらでない客観的な理由が存在すること、又は、ある一定の身体的機能・知的能力、又は、精神的健康が、その職務の本質的かつ重要な要素であることの証明責任を負う。則ち適用されないことによる恩恵があったとする者が、直接差別の存在を推定させる事実を主張・立証する。	刑事訴訟 立証責任は、被害者が負う(無罪推定の原則が適用される)。立証責任は軽減される(労働法典II.134-1条、2008年法4条)。原告(差別被害者)は、直接差別又は間接差別の存在を推定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。	「予盾原告(被害者)が差別の存在を推定させる一応の証明を行う責任を負う。次に被告(使用者)が適法で非差別的な理由の提示することによって反証を行うことが出来る。」 さらに、「原告(被害者)は、被告の提示した理由が口実に過ぎないことを証明する機会をもつ。	権利の宣言、再立入に対する補償金の支払、勧告(平等法124条2項)、権利の宣言及び勧告に基づく救済の可能性を検討した後、補償金の支払いによる救済を検討する(同条5項)。
④ 救済の種類	・全統補償と損害賠償(一般平等取扱法15条)、給付拒絶権(同法14条)、差止め請求権(同法21条)。 ・過期反差別機関によるあっせん和解(同法27条)。	・刑事訴訟 差別罪が成立した場合、自然人には、最高3年の拘禁刑及び45,000ユーロの罰金科料せられる(刑法典225-2条)。法人の場合、この5倍の罰金、差別のあった職業的・社会的活動の禁止、職業所の閉鎖等の罰則が科せられる(刑法典225-4条)。 ・民事訴訟 労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる(労働法典II.132-1条)。また、差別行為による損害賠償請求を行うことも可能(規定で特約(労働法典II.134-5条))。当初の条件で償還する。ただし、もっとも合理的により償還を望まない労働者には、賠償予告手当、解雇手当に加えて、不法な解雇により生じた全損害に対する賠償金(少なくとも給与の前6ヶ月分)(労働法典II.235-3条)を受ける権利が認められる。	救済の種類。 - エクイティ上の救済、差別行為の差止め、採用命令、職場復帰命令、バックペイ、フロンティア、合理的配慮の提供、弁護士費用等(公民権法106条(6))。 - 金銭的救済、直接差別に対する補償的損害賠償、違反者に精神的苦痛があったことを原告が証明した場合に与えられる懲罰的損害賠償(1991年公民権法102条(a)(1)及び同条(b))。 - 合理的配慮の提供に關して、使用者が陳述書に「就業」に對して行ったことを証明できる場合には、補償的・懲罰的損害賠償は認められない(1991年公民権法102条(a)(3))。	・差別に關して立証しているわけではないが、労働争訟に発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職務の競争解決制度等による解決が図られるのが一般的。これによって十分な解決が得られない場合、前述の行政上、司法上の救済に移行。
(4) その他の救済	・従業員は、企業所・雇用場所の管轄機関に対し不法取扱いについて提議申し立ての権利を有する(一般平等取扱法13条)。	・従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・再就労・配属・職業昇格・降格・異動・移動・給料・福利・懲罰・解雇に關する差別が確認された場合、使用者にその事実を取訴る(saisir)ことができ、この場合、使用者(又はその代表)は、直ちに、従業員代表と共に調査を行い、改善のために必要な措置を講じる(労働法典II.231-2条)。 ・労働法典違反については、設立後5年以上の差別問題や被害者支援に關する非営利組織が、当事者の意向に支那に關する非営利組織権を行使できる(労働法典II.134-3条)。 ・加えて、至急・企業レベルの代表的労働組合も、訴権を行使できる。この場合、当事者からの委任の必要はなく、当事者が、組合の訴訟を行う意思を通知すれば15日以内に反対の意思を示していなければならない(労働法典II.231-2条)。	・法律上規定されているものではないが、職場内でのインフォーマルな合理的配慮の決定・実施のプロセスがEEOCによって推奨されている。 →前記 II.6.(8) 参照。	
項目/題名	ドイツ ③) その他の救済 1. 雇用率制度 1. 雇用率制度の経緯	フランス 1924年、第一次世界大戦後の復興軍人対策として、復讐軍人を対象とする雇用率制度が導入された。同時に、労災による重大な被害者も対象とされた(1924年より雇用率2%)。第二次世界大戦後の占領期を経て、雇用率制度が連邦レベルで改めて制定された(雇用率制度制1966)。雇用率率は、7人以上の事業所を対象とし(1961年より公約部門において9人以上の事業所、民間部門において18人以上の事業所を対象とした)、民間企業軒登録簿に於いて10% (1961年以降8%) の雇用率義務が課された。7人以上の労働者を雇用する民間の使用者は、88% の雇用率義務を負うこととされた。この雇用率義務を充足できない場合には、同法の9条により月50ユーロの給付金を支払うべき義務が創設(雇用率8%とされた)。 1974年、18人の従業員、職員を有する公約な部門ないし民間部門の使用者は、8% の雇用率が課され、雇用率義務を充足できない場合は、充足できないリストに応じて月100ユーロの納付金を納めることとされた。 2000年、重大な被害者の失業を防止するため、雇用率が暫定的に6% から59% に引き下げられた。 2003年、当初の目標が達成されなかったため、一定の成果はあげられたので、雇用率は5% のままとされた。	アメリカ 雇用率制度は存在しない。	イギリス 現在雇用率制度は存在しない。(Disabled Persons (Employment) Act 1944) に基づいて、使用者に雇用する労働者の3% まで障害者が設けられていた。しかし、雇用率の達成が努力義務であったことや雇用率を満たすだけの障害者の差額がなかつたこと等から、前述の決定以降雇用率の達成率は低迷し、創設雇用率制度が初期の達成率を低下させたことが、Disability Discrimination Act 1995 制定時に、創設雇用率制度は廃止された。
2. 根拠法	・社会法典第9編第1〜77条	・労働法典		

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>3.雇用率制度の対象者(若者の定義、範囲)</p> <p>(1)障害(若者の定義、範囲)</p>	<p>・重度障害者(障害の程度50以上の者)。 ・重度障害者でない者(障害の程度が30以上50未満で、障害が職業に影響を及ぼす場合)(社会法典第9編2条2項、3項)。 ・障害が重度でない青年及び若年成人(2004年11月1日以前に重度障害者職業訓練特別促進法1制定に伴い新たに対象となる。障害のある若者の職業訓練18時間雇用されるパートタイム労働者も算入される。高齢者/パートタイム労働者(18時間未満の労働時間でも算入される)。 ・自然人である限りで使用者も算入され(社会法典第9編75条2項)、家事労働者も算入される(同法127条1項)。 ・労働者生活への参加が特別に困難である場合、以下のような場合に職種がワゴンが可能なもの(同法76条1項)①障害の種類と程度、②年齢の高さ、③法的な補助を伴った雇用の装備ソフトウェアプログラムの採用の必要性、④車や輸送などの必要性。</p>	<p>・障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害労働者認定を受けた者 ・労災年金受給者 ・障害年金受給者 ・障害者年金受給者 ・志願消防士/障害者手当 ・年金の受給者 ・障害者手帳の保有者 ・成人障害者手当(AAH)の受給者 ・職業特性促進法(労働法典L5212-13条)</p>		
<p>(2)対象障害者の認定基準、評価方法</p>	<p>・障害者の定義は、ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの偶然性で6ヶ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参加が侵害されている場合には、障害があると定められている(社会法典第9編2条1項)。 ・1.医学的認定業務(のための)手引(告)1を用いる。</p>	<p>・障害労働者の定義: 障害労働者とは「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能が顕著により、雇用に獲得し維持する可能性が顕著に減退している全ての人」をいう(労働法典L5213-1条)。 ・上記定義に当てはまれば、障害労働者認定がなされる。</p>		
<p>(3)認定機関</p>	<p>・障害の存在と程度は、連邦医科法の実施官庁、障害の存在と障害程度の文書で認定。ただし、「同等の者」の認定は、連邦雇用庁、ジェンダーにて行われ(社会法典第9編68条2項)。</p>	<p>・障害労働者の認定は、障害者権利自立委員会(CDAPH)が行う。 ・障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)</p>		
<p>(4)雇用率の算定方法</p>	<p>・州統合高(社会法典第9編102条1項)文)、大(納付金基金との関係では)連邦労働社会大臣。</p>	<p>・期間2.6% (DARES号<2008年) ・障害労働者数(継続して6ヶ月以上在籍する者) / 全従業員数(フルタイム換算)</p>		
<p>(5)納付金制度 ・金額 ・納付金の徴収方法 ・納付金の使途等</p>	<p>・州の統合高が、雇用率の達成状況により、雇用納付金を使用者から徴収する。法定雇用率未満の場合企業は雇用納付金を支出する。納付すべき月額は雇用率に応じて異なり、3%から5%までの雇用率で105€、2%から3%までの雇用率で80€、0%から2%までの雇用率で280€となっている。 ・障害者の作業所に仕事を委託した使用者は、請求された金額の50%を納付金から控除できる。</p>	<p>・使用者は、障害者の直接雇用の他、採買労働者(ワーカー*)への仕事の発注(雇用義務の50%まで)、障害者の研修での参入(全従業員の2%まで)による雇用義務の履行が可能(労働法典L5212-68条、L5212-73条)。 ・(*)には、通防企業、OPDT、ESATが含まれる。(→下記IV保健康雇用1参照)。 ・以上の方法で、なお、6%の雇用率を満たしていない使用者は、雇用すべき障害者の不足数に応じて納付金をAGEFIPHに納めなければならぬ(労働法典L5212-99条)。 ・納付金年額は、企業規模によって異なる(労働法典L5212-26条): ・従業員数20名から199名: 不足数×SMIC(法定最低賃金)×400 ・従業員数200名から749名: 不足数×SMIC×500 ・従業員数750名以上: 不足数×SMIC×600 ・従業員数750名以上: 不足数×SMIC×600 ・徴収された納付金は、障害者の雇用促進のために使用される。</p>		
<p>(6)調整金、助成金等</p>	<p>・州の統合高は雇用納付金の20%を連邦の雇用納付金基金に納付。統合高の管理する納付金は以下の給付金として用いられる。 - 障害者の雇用するための雇用の実施のため恒常的な特別な補助的な労働力、つまり、ジョブコーチが必要な場合(社会法典第9編72条1項1号)。 - その雇用が使用者にとって通常の費用とは異なる費用と相ひつく場合(同号b)。 - 提供が減少する場合(同号c)などでも、使用者は相当な範囲で雇用する義務を負う。これからの各場合について、特別な負担を調整するために給付される(重度障害者納付金支出規則27条)。</p>	<p>・企業には、AGEFIPHから多様な助成金が提供される。 - 参入助成金 - 永続的契約助成金 - 雇用参入助成金 - 雇用支援金(二重買保障) - 雇用維持支援金 - 雇用戦略実施支援金 - 雇用戦略支援金 - 職業能力評価・職業指導支援金(等) (注) 助成・支援金の源泉は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である。</p>		
<p>5.新事業業主(1)民間事業主</p>	<p>・従業員数20名以上の企業(社会法典第9編71条1項)。</p>	<p>・従業員数20名以上の事業所(企業が複数の事業所を抱える場合は、事業所ごとの義務となる)。</p>		
<p>(2)公的機関</p>	<p>・従業員数20名以上の公的機関(社会法典第9編71条1項)。</p>	<p>・従業員数20名以上の公的機関(国及び国の機関、地方公共団体及び地方公共団体の機関、La Poste(郵政公社)、病院公設務を担う機関)。</p>		

4.その他の就労支援	<p>④選別付き雇用(Übernehmer Beschränkung)は、雇者が継続的な援助を要しない限り、選別付き雇用の企業等に雇用された他の労働者とともに働くことを主内容とする職業リハビリテーションの法)</p> <p>⑤労働者への参加に必要経費が使用者に対して別成される。具体的には、使用者が労働者を雇うた場合、各地の雇工エージェンシーは、統合助成金(Eingliederungszuschuss)として、一定期間(最長4か月)の賃金の一部(賃金70%)を使用者に補助する(社会法典第3編216条2項)。報告助成金は、雇労働者についての特別法である(社会法典第3編219条)。統合助成金の支給性数は、2008年で約1万7千件である。</p> <p>また、使用者が障害者に企業内で職業訓練を行った場合、各地の雇工エージェンシーは、訓練助成金として、訓練期間の一定割合(30%以上)を使用者に補助する(社会法典第3編236条)。訓練助成金は、雇労働者についての特別法がある(社会法典第3編235条)。</p>	<p>①「参加型雇用(CoU: contrat unique d'insertion)」(労働法典L5134-18-19条以下)は、雇労働者へのアプレンティに際して特別な職業上の困難を有する者を対象とする。CoUは、無期契約でも有期契約でも良い。ただし、通常の労働時間比、20時間以上でなければならぬ。CoUで雇労働者を雇うた使用者には、財政的支援や社会保障料等の負担軽減がなされる(財政的支援の額は、賞与セクターでは、SMC(法定最低賃金)の47%、非賞与セクターではSMCの93%を上限とし、地域ごとに定められる)。</p>	<p>①「リハビリテーション法に基づき、各州が民間団体の協力により、援助付雇用支援を実施している(リハビリテーション法621条)。</p> <p>②「リハビリテーション法に基づき、各州が民間機関により、職業調整、教材や訓練機器の提供、経済的支援、職業に必要な医療、被服器具の提供、自立生活センターの運営支援等が行われている(リハビリテーション法第1編)。</p> <p>③「労働力投資法に基づいてアメリカ労働力ネットワーク(America's Workforce Network)による情報提供。</p> <p>④「交通機関の「リハビリ」(United We Ride)。</p>
5.企業に対する	<p>⑤企業に対する「障害者の労働生活への参加に必要な費用が使用者に対して別成される。具体的には、使用者が労働者を雇うた場合、各地の雇工エージェンシーは、統合助成金(Eingliederungszuschuss)として、一定期間(最長4か月)の賃金の一部(賃金70%)を使用者に補助する(社会法典第3編216条2項)。報告助成金は、雇労働者についての特別法である(社会法典第3編219条)。統合助成金の支給性数は、2008年で約1万7千件である。</p> <p>また、使用者が障害者に企業内で職業訓練を行った場合、各地の雇工エージェンシーは、訓練助成金として、訓練期間の一定割合(30%以上)を使用者に補助する(社会法典第3編236条)。訓練助成金は、雇労働者についての特別法がある(社会法典第3編235条)。</p>	<p>⑥「障害者職業参加基金管理運営機関(AGERPH)から、以下のような助成・支援がなされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> -職業訓練助成金 -職業訓練費助成金 -職業訓練援助契約支援金 -見直し支援金 -職業能力評価・職業指導支援金(等) <p>(注)助成・支援金の原資は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である。</p>	<p>⑥「雇労働者の雇用主への報告義務。</p> <ul style="list-style-type: none"> -建築・移送・建設・リハビリの経費を補填。小規模な企業に建設・手話通訳の利用料などの一部を補填。 -労働力投資法に基づいて情報提供等。 -リハビリテーション法に基づいて情報提供等。 -ODEPによる「リハビリ」化の相対的支援等。 <p>⑦「雇労働者を新たに雇用する事業主は6週間の試用期間中の賃金を助成する職業導入制度。</p> <p>⑧「雇労働者が仕事をすることで必要な職業訓練費などの費用を補助する職業アセスメント(上記)。「雇労働者の雇用に関する助言、指導を行う「フランスネット」。</p>

参考資料

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
1.障害者数	<p>障害者数 8,640千人(全人口に占める割合10.5%)</p> <p>①重度障害者(障害度50以上) 6,128千人(8.2%)</p> <p>②軽度障害者(障害度30-50) 2,512千人(3.3%)</p> <p>-15-64歳の障害者 4,407千人(6.0%)</p> <p>うち重度障害者 3,085千人(8.5%)</p> <p>15-24歳の障害者の割合(10.4%)</p> <p>45-64歳の障害者の割合(10.4%)</p> <p>60-64歳の障害者の割合(10.4%)</p> <p>女性 4,013千人(41.5%) 男性 3,414千人(7.6%)</p> <p>(注)統計局ミクロセンサス(2005)</p>	<p>①「生産年齢人口(15-64歳) 38,300千人のうち7月以上継続(職業上の)問題又は障害のある者(広義)の障害者 9,398千人(24.5%)</p> <p>行政上の認定を受けた障害者 1,818千人(4.6%)</p> <p>行政上の認定を受けた障害者のうち</p> <ul style="list-style-type: none"> -障害労働者の資格認定者(RDTH) 961千人 -労災・職業病の被災者認定者 561千人 (INSEE)労働・連帯・公務員者調査統計局(DARES)雇用調査補足調査(2007) <p>②「障害の種類別在宅障害者数(重複計上)</p> <ul style="list-style-type: none"> -知的機能障害(16.3%) 3,948千人(7.7%) -知的精神(15.7%)、その他(6.0%) 20-59歳人口 31,071千人(100%) -運動機能障害(13.5%) 3,098千人(4.7%) -音声(11.2%)、内臓・代謝(9.5%)、知的・精神(4.8%)、その他(6.2%) (INSEE)障害者・労働不能者・依存者調査 1999 HD-1999) <ul style="list-style-type: none"> -LSPHD(16-64歳) 全体 24.6% (=100%) -肢体・皮膚(41.8%) 10,244千人(26.8%) -精神・神経(38.5%) 9,398千人(23.1%) -その他(6.0%) (EU労働力調査特別調査 2002) 	<p>①「生産年齢人口(15-64歳) 185,369千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -重度障害者(*) 30,940千人(15.8%) -うち重度障害者(**) 19,833千人(10.1%) (** = 特定の機能・動作が困難) (*) = 特定の機能・動作が不可能 <p>②「年齢別軽度障害者数</p> <ul style="list-style-type: none"> -年齢計 5,430千人(人口比18.7%) 0-14歳 582千人(人口比15.8%) 15-64歳 39,940千人(15.8%) 65歳以上 18,133千人(51.8%) <p>③「障害種類別障害者数(15-64歳)</p> <ul style="list-style-type: none"> -重複計上単位: 千人人口比(%) -障害 4,266(2.2%)、聴覚障害 3,894(2.0%)、言語障害 1,781(0.9%)、歩行障害 1,401(0.7%)、特定動作 10,271(5.5%)、精神・知的12,044(6.2%)、学習障害 3,422(1.8%)、知的障害 1,211(0.6%)、認知症 787(0.4%)、うつ病 5,632(2.9) <p>(国勢調査局 Survey of Income and Program Participation 2005)</p>	<p>①「生産年齢人口(16-64歳) 全体 39,740千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -うち障害者合計 7,450千人(18.7%) -DDA(重度かつ労働契約) 4,212千人 -DDA(軽度のみ) 1,978千人 (労働統計局のAnnual Population Survey APS Oct. 2008 - Sep. 2009) <p>②「年齢別軽度障害者数(16-64歳)</p> <ul style="list-style-type: none"> -年齢計 7,021千人(人口比18.3%) 16-24歳 625 (9.3%) 25-34歳 934 (12.2%) 35-49歳 2,408 (18.2%) 50-64歳 3,056 (33.7%) <p>③「障害種類別状況(16-64歳)</p> <ul style="list-style-type: none"> -障害者全体 9,777千人(100%) -肢体不自由 33.0% -皮膚 1.5%、呼吸器 11.1%、心臓・循環器 17.7%、消化器 5.1%、聴覚障害 5.7%、精神神経 10.4%、その他 21.1%、学習障害 2.7%、進行性疾患 5.0%、その他 2.6% (全国統計局 Labour Force Survey LFS Spring 2005) <ul style="list-style-type: none"> -LSPHD(16-64歳) 全体 27.4% (=100%) -肢体・皮膚(34.9%) 9,398千人(25.0%) -精神・神経(10.5%) 2,512千人(6.7%) -その他(6.4%) (EU労働力調査特別調査 2002)
2.障害者の就労状況	<p>①「15-64歳の障害者労働力人口 2,206千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -労働力率 50.1% (非障害者 75.9%) -失業者 330千人 -失業率 15.0% (非障害者 11.1%) (連邦統計局ミクロセンサス2005) <p>②「15-64歳の重度障害者労働力率 36.4%、失業率 18.0% (連邦雇工エージェンシー2005年統計)</p>	<p>①「生産年齢人口(15-64歳) 38,300千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -労働力率 71% -失業者 2,240千人 -失業率 8% <p>②「生産年齢人口(15-64歳) 38,300千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -労働力率 70% -失業者 2,240千人 -失業率 7% <p>(INSEE-DARES) 雇用調査補足調査(2007)</p>	<p>①「生産年齢人口(15-64歳) 185,369千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -労働力率 71% -失業者 2,240千人 -失業率 9.3% <p>(国勢調査局 Current Population Survey CPS Sept. 2009)</p>	<p>①「生産年齢人口(16-64歳) 全体 39,740千人</p> <ul style="list-style-type: none"> -労働力率 74.5% -失業者 3,533千人 -失業率 10.5% <p>(全国統計局 Annual Population Survey APS Oct. 2008 - Sep. 2009)</p>

【注記】
 ①「調査においては、特に従業員という用語が適切な場合を除き、「ドイツ(Arbeiter, Arbeitnehmer)」、「フランス(salaré, travailleur)」、「アメリカ(employee, worker)」、「イギリス(employee, worker)」を、「労働者」と表記する。
 ②ただし、「ドイツのBeschäftigteについては、従業員と表記する。

「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会」報告書
 ～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合～
 2009.11
 代表 法政大学現代福祉学部教授 松井 亮輔

表3 EU加盟国の割当雇用制度

国名	部門	事業所の規模(人数)	障害者の割合
オーストリア	公的+民間部門	25以上	1/25
ブルガリア	公的+民間部門	50を越える	4%-10%
ベルギー	公的部門/連邦行政	—	3%
	公的部門/フランドル地方	—	2%
	公的部門/ワロニア地方	—	2.5%-5%
	民間部門		割当なし
チェコ	公的+民間部門	25を越える	4%
フランス	公的+民間部門	25を越える	6%
ドイツ	公的+民間部門	20を越える	5%
ギリシャ	公的+民間部門	50以上	8%
ハンガリー	公的+民間部門	20以上	1/20
アイルランド	公的部門	—	3%
	民間部門	—	割当なし
	民間部門	51以上	7%
イタリア	公的+民間部門	15以上	1/15
リトアニア	公的+民間部門	50以上	2%
ルクセンブルグ	公的部門	—	5%
	民間部門	25以上	障害者1人以上
		50以上	2%
		300以上	4%
ポルトガル	公的+民間部門	20以上	2%
ポーランド	公的+民間部門	25を越える	6%
ポルトガル	公的部門	就職プログラムに3 -10の職がある場 合	障害者1人以上
		就職プログラムに 10以上の職がある 場合	5%
	民間部門	—	割当なし
ルーマニア	公的部門	20を越える	4%
	民間部門	50以上	
スロヴァキア	公的+民間部門	20以上	3.2%
スロヴェニア	公的+民間部門	20を越える	2%-6%
スペイン	公的部門	—	5%
	民間部門	50を越える	2%

出典：KMFU Forschung Austria, Austrian Institute for SME Research, "Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU - good practices and financing schemes -Contract VC/2-7/0315 Final Report", Vienna, November 2008 p.35-36

「国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ」

福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会 報告書 H21.11

代表：法政大学現代福祉学部教授 松井 亮輔

(2) 質問事項

- 1) 貴国における保護雇用下で労働をしている障害は、「労働者」として認められ、一般労働者と同じ労働法が適用されていますか。保護雇用下にある障害者で、労働者と認められない（労働法の適用がない）障害者がいるとすれば、どのような障害者でしょうか？

（その制度は国全体に共通ですか？州・地方自治体によって違いますか？地方自治体によって異なるときは、代表的なものについて述べてください。）

- 2) 労働者として認められていなくても、労働法の一部が適用されているか、労働法に替わる特別の保護規定のある障害労働者がありますか？ あるとすれば、どのような保護規定ですか？また、対象となる障害者はどのような人たちですか？たとえば、次のような項目についての規定はどのようなになっていますか？

①最低賃金の適用、②労働時間に対する規制（時間外労働に対するペナルティや時間外割増賃金制度、③休日・休暇制度に対する保護規定、④安全衛生に対する保護規制、⑤災害補償制度、⑥保護雇用下での仕事の保障（業務量が減少した場合の休業補償や解雇の制限規定）、⑦労働組合の結成、団体交渉に対する権利、⑧雇用条件の差別禁止規定の適用状況、⑨その他、保護雇用下にある労働者のみに適用される特別の保護規定

3) 保護雇用制度に関連する制度について

- ① 保護雇用制度の下で働いている障害者の多くは公的な職業紹介機関に求職登録をしていますか？
- ② 保護雇用から一般労働市場への移行策としてどのような方策がとられていますか？
- ③ 障害者作業施設での報酬（工賃）はどのように決められていますか。（障害者作業施設における工賃に関するデータがあれば提供されたい。）
- ④ 障害者作業施設又は一般労働市場での就労に対する賃金補助制度または最低所得保障制度はありますか？
- ⑤ 障害年金などの所得保障制度は、賃金収入の金額と連動していますか？又は本人の賃金収入とは無関係に決定されますか？（means test or income test は行われますか？）
- ⑥ 障害者作業施設のサービスを受ける場合の経費はどこから給付されますか？施設を利用する場合に本人の自己負担はありますか？
- ⑦ 保護雇用制度の下で働いている障害者の労働条件の向上や労働保護制度の適用をめぐる、論争になっている事項や改正の動き等があればご教示ください。

アンケートによる各国の概要一覧表

(2008年12月22日、松井亮輔氏発表)

	米国	オーストラリア	アイルランド	ニュージーランド
1 労働者としての労働法の適用の有無	労働者としてみなされ労働法が適用。	労働者としてみなされ労働法が適用。	賃金補助制度 (WSS) の対象者は労働法が適用。	障害者雇用促進法 (DPEP) が 2007 年 11 月に廃止されたことにより、現在は労働法適用。
2 労働法の適用範囲と特別な保護規定の有無 (最低賃金、労働時間、休日・休暇、安全衛生、災害補償、仕事の保障、労働組合、雇用条件等)	424,000 人の労働者が最低賃金以下、その半数以上が時給 2.5 ドル以下で多くは小規模のワークショップ。すべての労働者は連邦法の適用を受ける。	現在最低賃金は適用されないが、新政権は適用を検討。週に 8 時間以上就労、残業は地域の職場取り決めが適用。休日、および有休は一般労働者と同じ。解雇規定は雇用主であるビジネス・サービスとの協定による。労働組合加入連邦障害者差別禁止法あり。	保護的職業サービス (SOS) の対象者は福祉サービス受給者とみなされ、労働法のうち安全衛生法のみ適用。差別禁止規定は SOS 利用者にも適用。	最低賃金制度あり。労働省に最低賃金適用除外を申請できる能力 (水準) が決められている。この制度は、ワークショップで就労している障害者だけでなく、すべての労働者が利用できる。
3 保護雇用関連制度 (1) 求職登録 (2) 一般労働市場への移行策 (3) 障害者作業施設の報酬 (4) 賃金補助制度 (5) 所得保障制度 (6) 障害者作業施設の費用 (7) 目下の課題	(1) 障害者は求職登録を求められていない。 (2) 連邦法では移行に関する規制はない。援助付き雇用の発展により保護雇用からの転換が進む。個別サービス計画に保護雇用から一般雇用への移行が示される。 (3) 事業主が最賃以下の賃金を払うには、労働省に対し作業標準の設定が求められるたとえば、ある作業の標準が平均時給 10 ドルで、障害者の生産性が 50% の場合は時給 5 ドル。 (4) 賃金補助制度はなし。 (5) 障害給付は社会保険庁の所管。社会保険受給には、医学的に障害認定されること、不労か所得が実質的有償活動 (SGA) 以下、以前労働者として保険加入していたことが条件。 (6) サービスに対する利用者負担はなし。 (7) 連邦政府、および各州政府でも保護雇用廃止の傾向	(1) 障害者はセンターリンクに求職登録する。 (2) 移行支援策は特になし。就職した障害者は 2 年間はビジネスサービスに戻る。 (3) 2006 年の障害者の平均賃金は週に 411 豪ドル (約 27,000 円)。 (4) ビジネスサービスで就労する障害者への賃金補助はない。一般雇用事業主には期限付きで賃金補助がある。 (5) 21 歳以上の独身の障害者支援年金は 2 週間あたり、546.8 豪ドル (約 36,000 円) プラス補足年金 18.8 豪ドル (約 1,240 円)。 (6) サービスに対する利用者負担はなし。 (7) ビジネスサービスに対する連邦政府の補助のあり方と賃金決定方法。	(1) 求職登録制度はない。 (2) リハビリテーション訓練 3 年間で。支援雇用 12 カ月まで。職業訓練。その他職場改造等の補助制度。 (3) SOS 利用者はサービスの受給者とみなされ、最賃は適用されない。利用者はサービス提供者から手当を支給。 (4) 賃金補助制度 (WSS) あり。民間企業が障害者を最低週 20 時間雇用する場合に適用通常の水準の賃金が支払われ WSS 対象者には最賃法が適用補助期限はない。 (5) 障害年金を受給している場合でも WSS を申請できる (6) サービスに対する利用者負担はなし。 (7) SOS の実践綱領作成議論中だがまだ承認されていない	(1) 求職登録は必要ない。 (2) 一般雇用への移行奨励策は特になし。ワークショップで働く障害者数は減少。 (3) DPEP 廃止後も緩やかな移行のため、依然最賃以下の賃金しか払えないワークショップが多い。 (4) 一般企業の事業主に対する賃金補助はあるが、ワークショップは利用できない。最賃の 20% を補助、2 年間限定。官公庁での雇用には、1 年目 100%、2 年目 50% の特別補助制度あり。 (5) 障害給付は基礎給付と住宅加算、障害者加算が追加され、最賃の約 75%。事故の場合は従前の 80% を保障。 (6) サービスに対する利用者負担はなし。国からワークショップへの補助は利用者 1 名につき年間約 162,000 円と非常に低い。 (7) ワorkshop 閉鎖に対する家族の不满。ワークショップが利用者を解雇可能か否か。

アンケートによる各国の概要一覧表

(2008年12月22日、松井亮輔氏発表)

	スウェーデン	オランダ	英国	ドイツ
1 労働者としての労働法の適用の有無	労働者としてみなされ労働法が適用。訓練期間中の障害者は非適用。	労働者としてみなされ労働法が適用。訓練期間中の者は労働者としてみなされず無給。	労働者としてみなされ雇用法適用。	労働者としてみなされず労働法非適用。
2 労働法の適用範囲と特別な保護規定の有無 (最低賃金、労働時間、休日・休暇、安全衛生、災害補償、仕事の保障、労働組合、雇用条件等)	労働法が完全適用。 最低賃金法はないが、労働協定に最低賃金が含まれる。	労働法が完全適用。 最低賃金以上を受給。平均最賃の1.25倍。賃金は職種で決まる。労働時間は週36時間残業手当あり。有休24日。安全に関する法律適用。疾病時の賃金保障あり。労働組合加入。	最低賃金適用。 現在の最低賃金は22歳以上の労働者で時給5.73ポンド(約1,150円)。障害者差別禁止法適用。	社会保険加入が義務、ただし保険料は国等が負担。 作業所利用者は代表を選出し代表が労働条件について経営者と交渉。
3 保護雇用関連制度 (1) 求職登録 (2) 一般労働市場への移行策 (3) 障害者作業施設の報酬 (4) 賃金補助制度 (5) 所得保障制度 (6) 障害者作業施設の費用 (7) 目下の課題	(1) 求職者登録は一般労働市場への移行希望者のみ。 (2) サムハルの移行目標は年5%。就職後1年間はサムハルに戻る権利を保有。雇用主に賃金補助。賃金は労働協定により決まる平均賃金は一般労働者の90%平均基本額約16,600クローネ(182,600円)プラス手当。 (5) 慢性疾患や障害により追加的支援が必要な場合は障害手当受給。労働能力の低下等により活動補償(障害年金)を受給。障害手当や活動補償を受給しつつ働くことができる。 (6) 保護雇用の費用は全額国家負担であり従事者の負担はない。	(1) 「労働・所得センター」(CWI)が求職申請を受理し、障害のレベルや措置ニーズを決める。労働能力が15%以下の場合にはワークショップではなくデイケアの対象。2~5年後に再判定。 (2) 市やワークショップが移行に成功した場合、国から奨励金を支給。 (3) 賃金は職務種類と賃金表により決定。ワークショップでは平均最賃の1.25倍。 (4) 障害者の作業能力が低い場合、事業主は賃金補助を受給できる。 (5) 障害者がワークショップで働き始めると、障害給付は停止される。離職後は再給付される。保護雇用障害者1人あたりの賃金補助額は、年24,500ユーロ(約306万円) (6) サービスの利用料なし (7) ワークショップで働く障害者と長期失業者の賃金格差。ワークショップの必要性。	(1) 障害者はジョブ・センター・プラス(JCP)に求職登録する。JCPが就労支援事業者を紹介。 (2) 障害者と保護雇用事業者の話し合いで移行が決定。 (3) 事業者によって決定。同一職種は障害のない人と同一賃金。 (4) サービスの利用に対する負担はなし。 (5) DDAによって障害者の雇用の権利が守られている。保護雇用から一般雇用への移行が加速。新雇用・支援手当の導入。	(1) 国の労働機関に求職登録。 (2) 通常職場での実習経験移行率は1999年0.19%、2000年0.24%。 (3) 賃金は、県単位、ワークショップ単位で決定。(別資料より)2002年のワークショップの平均月額賃金は、159.81ユーロ(約2万円)。 (4) 労働能力ではなく、障害程度の判定により財政的支援が受けられる。 (5) 障害給付と賃金収入はリンクしている。 (6) サービスに対する利用者負担はなし。

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>4.保護雇用制 (1)要請主体</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>
<p>(2)予置額</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>
<p>(3)職員数</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>
<p>(4)実績</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>
<p>5.労働法の適用</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>
<p>7.所得保障</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>	<p>トピック</p>

項目/国名	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
<p>職業リハビリテーションの1根拠法</p>	<p>ドイツの職業リハビリテーション(Berufliche Rehabilitation)は、伝統的に社会保障の各制度で提供されてきたことから、職業リハビリテーションの支給要件とそれの財源調達については、社会保障制度を担担つづける各法律が規定している。具体的には、社会法典第3編(雇用促進法)、社会法典第7編(労務保険法)、社会法典第6編(年金保険法)等である。その上で、社会法典第9編第1部(リハビリテーション法)が、職業リハビリテーションの目的と内容を通則的に規定している。なお、職業リハビリテーションは、2001年法改正以降、「労働生活参加給付」(Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)と呼ばれている。</p>	<p>労働法典</p>	<p>リハビリテーション法(Rehabilitation Act of 1973) 労働力投資法(Work Investment Act of 1998)</p>	<p>国民支援法(National Assistance Act 1948) S.29:地方自治体が提供する社会サービス リハビリテーションの通知 国民保健サービス法(National Health Service Act 1977):地方自治体は、成人の身体的、精神的健康の機能障害を予防するために、サポートと助言を各社会サービスに提供提供する。 1973年 雇用及び訓練法(Employment and Training Act 1973):障害者に対する、および障害者に対する。 1944障害者(雇用)法。</p>
<p>職業リハビリテーションの定義 範囲</p>	<p>職業リハビリテーションは、各社会保障主体によって提供される。このうち、労働災害による障害については、労務保険主体が優先的に職業リハビリテーションを提供する(社会法典第7編第1項1号、社会法典第3編第2条2項)。年金保険法上の支給要件が満たされる場合には、年金保険主体が連邦雇用エージェントに優先して職業リハビリテーションを提供する(社会法典第3編第22条2項)。これら以外の場合、連邦雇用エージェントが職業リハビリテーションを提供する(以下の叙述は、基本法の連邦雇用エージェントによる職業リハビリテーションに限定する)。 連邦雇用エージェントによる職業リハビリテーションの別な障害者は、労働生活に参加し、又は今後参加する見込みが、障害を理由として、一時的に減少し、かつ、そのために労働生活への参加のための援助を必要としている人である(社会法典第19条)。</p>	<p>全ての障害労働者は、リハビリテーション(Readaptation)、職業訓練を享受することができる(労働法典、521:3-33条)。 障害労働者の定義:障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退している全ての人をいう(労働法典、521:3-1条)。</p>	<p>1)障害者とは、雇用の実質的な妨げとなる身体又は精神の機能障害があり、職業リハビリテーションサービス等により雇用における成果が期待できる人であるという一般的な定義と、1)主要な生活活動を実質的に制限する身体又は精神の機能障害を有する者、そのような機能障害の記録がある者、又は、その機能障害者があるとみなされる者(リハビリテーション法7条(9))。</p>	<p>障害者 -労働能力に制限がある -16歳以上 -年金新以下 -英国在住、など -英国において、1996年障害者差別禁止法(2010年平等法)</p>
<p>認定基準 評価方法</p>	<p>連邦雇用エージェントによる職業リハビリテーションの出発機関である、各地の雇用エージェントが認定する。</p>	<p>上記定義に当てはまるか否か。</p>	<p>職業審査、面接を中心に対象を認定する。 審査の有無は医師の診断書による。</p>	<p>労働能力テストメント 身体機能11項目 精神認知 知的機能10項目について各項目に採点(0-19)を与えている。</p>
<p>3)主要経費(障害者に対する就労支援) (1)職業評価 (相模)</p>	<p>職業評価は、各地の雇用エージェントが実施する(社会法典第29条)。各地の雇用エージェントは、障害者のための特別な職業相談部門を設置し、情報提供、相談等を行う。専門家チーム(Intergovernmental)は、障害者に対する職業リハビリテーションの実施の質に關するモニタリングを提供する主体であり、連邦雇用エージェントと協力して、委託を受け、活動する。社会法典第9編(109条以下)が、障害者の能力の評価とプログラムを作成を実施する(社会法典第9編110条2項1号)。</p>	<p>障害者権利自立委員会(CDAPH):障害者職業指導、助言を実施。 職業リハビリテーションの決定により、職業リハビリテーションセンターへの送致決定がなされた場合、障害者を受け入れ、8-12週間のセラピープログラム、研究を実施。研修終了後、センターは、障害者の希望や能力に基づいて報告書を作成。それに基づき、CDAPHは、改めて、障害者の職業訓練等に関する決定を行う(労働法典R.521:3-2条)。</p>	<p>リハビリテーション法に基づき、職業評価、相談が、各州の指定機関により実施されている(リハビリテーション法106条)。 労働力投資法に基づき、職業相談(ワンストップサービス)センターで一般向けの障害者担当者を配置(労働力投資法121条)。</p>	<p>ジョブセンタープログラムのパートナーシップ(各州)によって、就労、訓練の情報提供を担担し、無点や無点に達する情報提供や就労に無点を達した面接(focused interview)が行われ、その上で障害者雇用テストメントによって雇用評価(employment assessment)が実施され、能力、適性を見い出す。その評価結果をもとに方針が立てられ、職業紹介、職業訓練などが提供される。 2010年10月より、職業準備(Work Preparation)、ワークステップ(Workstep)、職業紹介制度(Job Introduction Scheme)は、ワークステップの障害者に対して柔軟性のある支援をする上で、より障害者自身の選択とコントロールを可能にすることを唱じている。Specialist Disability Employment Programme とも表現されている。</p>
<p>2)職業訓練</p>	<p>障害者向けの職業訓練は、職業訓練センター(Berufshilfswerk)及び職業支援センター(Berufshilfswerk)が実施する(社会法典第9編(55条1項)。前者は若年障害者の職業訓練と職業準備、後者は成人障害者の職業訓練と職業準備をそれぞれ実施する。職業訓練センターは32カ所あり、合同組織がある。その他、障害者に適性がある場合に、訓練の一部が職業リハビリテーション制度の援助を受けながら企業において実施される(社会法典第9編(55条2項)。訓練期間中は、訓練手当が支給される(社会法典第9編(104条))。</p>	<p>障害労働者は、すべての通常の職業訓練制度(*)を利用できる(平等取扱原則(労働法典、611:2-3条)。その際、障害者は、特別な調整(Arrangements)を受けることができる(労働法典、521:1-4条)。例えば、企業内職業訓練、障害者職業訓練センター、個別職業訓練期間、個別職業訓練。障害者に対する特別職業訓練(障害者リハビリテーション)を指定される。職業訓練期間中は、10か月から30か月。職業訓練中の報酬は、障害者の置かれようにより異なる。訓練終了後には、国から助成金(再配置手当、開業補助金)が支給される。</p>	<p>リハビリテーション法に基づき、職業訓練を各州の指定機関が実施(リハビリテーション法Parternship Act)に基づく企業内訓練、セラピーセッション、オアシス法による製品、サービス提供のための職業訓練。 ワンストップサービス法(Handolph-Sheppard Act)に基づき連邦施設内に、各州の指定機関が実施する(リハビリテーション法)。</p>	<p>Department for Business, Innovation and Skill、前教育技能省が技能資金提供(Skills Funding Agency)等に委託し職業訓練を委託。技能資金提供の職業訓練は、19歳以上を対象としている。 基礎的職業資格訓練(技能資金提供所)は、職業訓練に乏しい人への基礎訓練(Foundational Learning Curriculum for adults)を提供しているが、ここに障害者がアクセスできない。 障害者のための職業訓練サービス(ジョブセンター)を通じて、障害者職業訓練施設が身体的、感覚的障害、学習障害があり、18歳から63歳までで地域で適切な訓練を受けられない人々の対象。環境を整えた施設内で専門訓練(成長12か月)を実施。インクルーシブ50歳以上(正)とがあり、NVQ(職業技術資格)の取得訓練を提供している。</p>
<p>3)職業紹介 あつせん</p>	<p>あつせんは、各地の雇用エージェントが実施する(社会法典第3編(35条))。統合雇用サービスが一般労働市場での適切な労働力とを閉鎖する(社会法典第9編(110条2項2号)。2008年に約7千3百人のあつせん実績がある。</p>	<p>Job Emploi: 公的職業紹介機関。求職者への職業紹介及び失業給付の支給を使命とする。Cap Emploi: 障害者ための機関(全国に107カ所)。障害者の職業的参入を促進する観点から、情報提供、相談、職業訓練計画の支援、求職活動支援、職業的参入促進のための具体的活動の提案等を行う。</p>	<p>リハビリテーション法に基づき、各州の指定機関により、職業紹介、職業あつせん、ジョブセンターサービスが実施されている(リハビリテーション法第1編)。 労働力投資法に基づき、職業相談(ワンストップサービス)センターで一般向けの援助に加え、障害者(労働力投資法121条)。</p>	<p>ジョブセンタープログラムを通じて、職業紹介、職業あつせん、職場の環境改善、などが実施されている。</p>

特別なニーズ教育における原則、政策、実践に関するサラマンカ声明

1948年の世界人権宣言に示された、あらゆる個人の教育を受ける権利を再確認し、また、個人差に関わりなく、万人のための教育を受ける権利を保障するための、1990年の「万人のための教育に関する世界会議(World Conference on Education for All)」で世界の地域社会によってなされた誓約を繰り返し、障害をもつ人びとの教育が、教育組織全体の不可欠な一部であることを保障するよう加盟各国に求めた。国連による1993年の「障害をもつ人びとの機会均等化に関する基礎原則(Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)」にその到達点が示されたいくつかの国連諸宣言を想起し、特別なニーズをもつ人びとの大多数にとって、いまだ到達していない教育へのアクセス改善を追求することへの各国政府、擁護グループ、地域社会や両親グループ、とりわけ障害をもつ人びとの団体の関与の増大を満足の念をもって留意し、また、この世界会議において数多くの政府、専門機関、政府間組織の高レベルの代表たちの積極的参加を、この関与の証拠として認識し、1992か国の政府と25の国際組織を代表し、1994年6月7日から10日にかけて、ここスเปนのサラマンカに集まった「特別なニーズ教育に関する世界会議」の代表者であるわれわれは、特別な教育的ニーズをもつ児童・青年・成人に対し通常の教育システム内での教育を提供する必要性と緊急性を認識し、さらに、各国政府や組織がその教育への精神によって導かれるであろう、「特別なニーズ教育に関する行動の枠組み」を承認し、万人のための教育へのわれわれのコミットメントを再確認する。

われわれは以下を信じ、かつ宣言する。

- ・ すべての子どもは誰であれ、教育を受ける基本的権利をもち、また、受容できる学習レベルに到達し、かつ維持する機会が与えられなければならない。
- ・ すべての子どもは、ユニークな特性、関心、能力および学習のニーズをもっており、教育システムはきわめて多様なこうした特性とニーズを考慮にいれて計画・立案され、教育計画が実施されなければならない。
- ・ 特別な教育的ニーズをもつ子どもたちは、彼らのニーズに合致できる児童中心の教育学の枠内で調整する、通常の学校にアクセスしなければならず。
- ・ このインクルーシブ志向をもつ通常の学校こそ、差別的態度と戦い、すべての人を喜んで受け入れる地域社会をつくり上げ、インクルーシブ社会を築き上げ、万人のための教育を達成する最も効果的な手段であり、さらにそれらは、大多数の子どもたちにも効果的な教育を提供し、全教育システムの効率を高め、ついには費用対効果の高いものとする。

われわれはすべての政府に以下を要求し、勧告する。

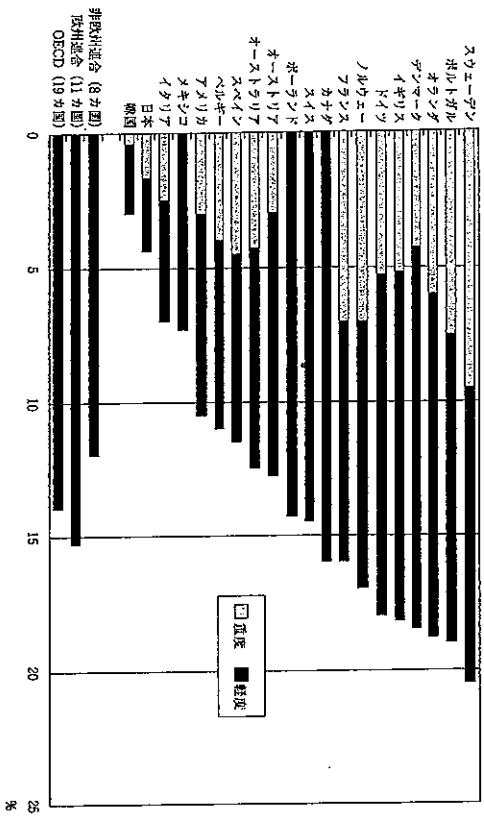
- ・ 個人差もしくは個別の困難さがあるうと、すべての子どもたちを含めることを可能にするよう教育システムを改善すること、高度の政治的・予算的優先性を与えること、
- ・ 別のおこなうといった概念する理由がないかぎり、通常の学校内にすべての子どもたちを受け入れるという、インクルーシブ教育の原則を法的問題もしくは政治的問題として取り上げること
- ・ デモンストレーション・プロジェクトを開発し、また、インクルーシブ教育に関して経験をもっている国々との情報交換を奨励すること、
- ・ 特別な教育的ニーズをもつ児童、成人に対する教育設備を計画・立案し、モニターし、評価するための地方分権化された参加型の機構を確立すること、
- ・ 特別な教育的ニーズに対する準備に関する計画・立案や決定過程に、障害をもつ人びとの両親、地域社会、団体の参加を奨励し、促進すること、
- ・ インクルーシブ教育の職業的側面における同じく、早期認定や教育的働きかけの方略に、より大きな努力を傾注すること、
- ・ システムを変えるさい、就任前や就任後の研修を含め教師教育計画は、インクルーシブ校内における特別なニーズ教育の準備を取り扱うことを保障すること。

われわれはまた、国際社会にとりわけ以下のことを要求する。

- ・ 各国政府は、国際協力計画や国際的基金機関ととりわけ万人のための教育に関する世界会議のスポンサーたちであるユネスコ、ユニセフ、国連開発計画ならびに世界銀行と共に、インクルーシブ教育のアプローチを承認し、すべての教育計画の不可欠な一部として特別なニーズ教育の開発を支援すること、
- ・ 国連およびその専門機関ととりわけILO、WHO、ユネスコおよびユニセフは、特別なニーズ教育の拡大され、統合された準備への、より効果的な支援のための協力とネットワークを強化すること、同じく、技術協力のための入力を強化すること、
- ・ 国の計画立案とサービス提供に関する非政府組織は、公的機関との提携を強化することおよび、特別な教育的ニーズに対するインクルーシブ準備の立案・実施・評価への増大しつつある関与を強めること、
- ・ 国連の教育のための機関であるユネスコは、一さまたまなフォーラムにおいて、特別なニーズ教育が万人のための教育を扱うあらゆる討議の一部となるよう保障すること、
- ・ 特別な教育的ニーズに対する準備に関し、教師教育を高めることに関連する問題に、教員組織の支持を取りつけること、
- ・ 研究とネットワークを強化し、情報や報告の地域センターこれはまた、こうした活動やこの声明の履行にあたり国家レベルで達成された特定の結果や進歩を普及させるための情報センターとして役立つことを確立するため、学術界を刺激すること、
- ・ 中間プログラム第2段階(1996―2002年)の内に、情報普及のための新しいプログラムを示す試行プロジェクトの着手を可能にする、インクルーシブ教育に対する拡大された計画および地域支援計画の創造を通じての基金の動員を図ること、ならびに、特別なニーズ教育の準備必要性に関する指標を開発すること。

最後にわれわれは、この会議を組織したことに対しスเปน政府とユネスコに心からの感謝の念を表明し、また、この声明と付随する行動のための枠組みを世界的にとりわけ世界社会開発サミット(World Summit for Social Development)(コペンハーゲン、1995年)および世界女性会議(World Conference on Woman)(北京、1995年)のような重要なフォーラムで関心を払われるようにするあらゆる努力をおこなうことを要請する。

1994年6月10日、スเปน、サラマンカ市で喝采による採決で採択された。

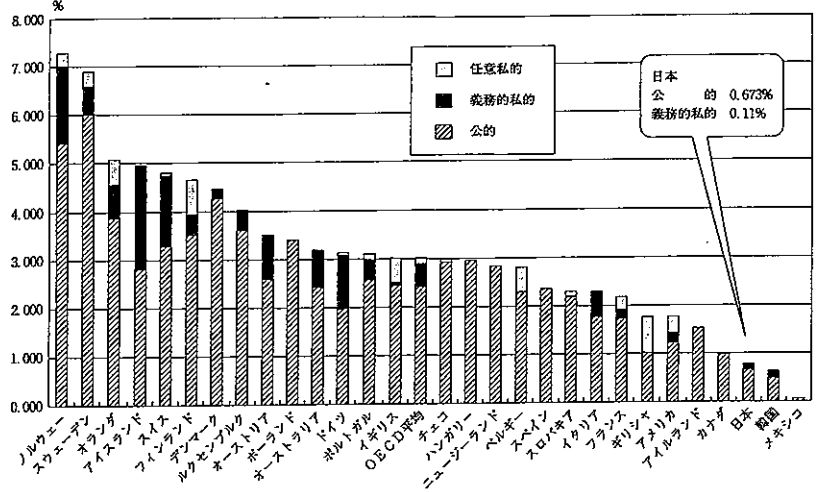


出所) OECD (2004) 日本については総務省指値 (表4参照)
 図1 平均障害者率は14%、内3分の1は重複障害者

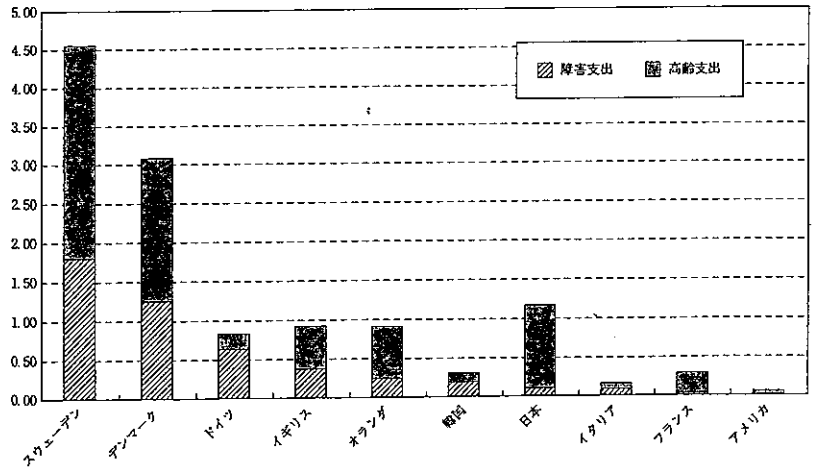
表4 稼働人口に占める障害者の割合

重 度	軽 度	合 計
知的障害者	0.1%	0.2%
身体障害者	1.0%	0.5%
精神障害者	0.5%	2.0%
合 計	1.7%	2.7%
		4.4%

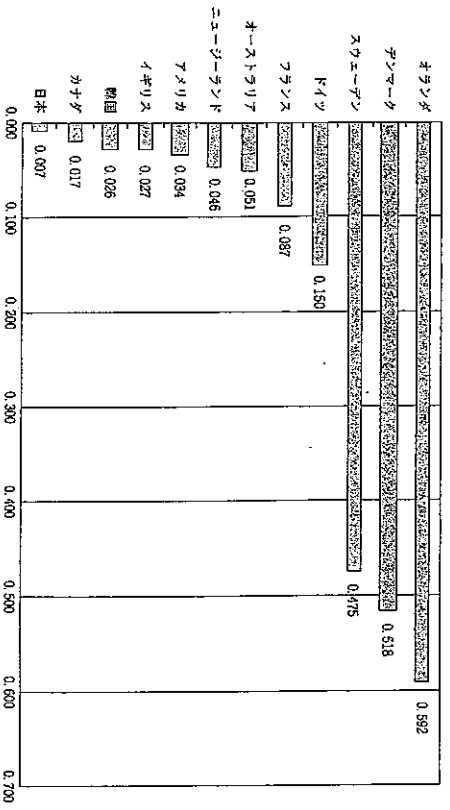
注) 知的障害者と精神障害者については平成17年身体障害者
 については平成18年を基礎として計算。
 知的障害者:「平成17年度知的障害者(等)基礎調査結
 果の概要」より、重度及び軽度を重度に、その他不詳を
 軽度の部分と軽度と分類した。
 身体障害者:「平成18年身体障害者(等)実態調査結果」
 より、1・2級を重度、その他不明を含む部分を軽度と分類
 した。
 精神障害者:「平成17年度精神障害者」と「厚労省・厚生労働
 省「厚生行政報告書」より、年齢階層別精神障害者数を
 1級を重度としその他を軽度と分類した。
 人口(20-64歳稼働人口)については総務省人口推計総人
 口を使用した。



出所) OECD SOCX 2007 edition より筆者作成。
 図2 障害関係支出の構造 (対GDP比率) 2003年



出所) OECD SOCX 2007 edition より筆者作成。
 図3 障害者高価値実物支出プラス高齢者高価値実物支出の比較 (2003年) 対GDP比率 (%)



出所) OECD SOCX 2007 edition
 図4 積極的労働市場政策：障害者対策 (2003年)

表1 障害年金給付費の国際比較 (2003年)
 単位: %

	障害年金給付費 / GDP	障害年金給付費 / 公的社会保障総額
日本	0.34	1.90
アメリカ	0.66	4.06
フランス	0.75	2.61
ドイツ	0.83	3.04
デンマーク	1.81	6.57
イギリス	1.97	9.55
スウェーデン	2.17	6.93

資料) OECD, Social Expenditure Database 2007 より作成。

表1 政策分野別社会支出の対国民所得比の国際比較 (%)

	高齢年金	障害年金	業務災害補償	傷病手当金	高齢者/障害者現物	遺族	家族現金
日本	8.20	0.43	0.27	0.08	0.42	1.46	0.28
アメリカ	6.35	1.06	0.37	0.28	0.06	1.09	0.28
イギリス	13.17	3.43	0.06	0.86	1.05	1.32	2.24
ドイツ	14.98	1.51	0.45	1.93	1.01	0.66	2.75
フランス	14.85	1.30	0.34	0.98	0.91	2.43	2.15
スウェーデン	13.14	2.94	0.44	2.54	5.57	1.03	2.28

	家族現物	積極的労働政策	失業	保健医療	住宅	その他	合計
日本	0.35	0.34	0.68	7.65	-	0.21	20.36
アメリカ	0.35	0.22	0.31	7.39	-	0.69	18.44
イギリス	0.64	0.40	0.42	7.30	2.09	0.27	32.24
ドイツ	1.08	1.70	1.77	10.51	0.25	0.82	39.43
フランス	1.75	1.79	2.49	10.06	1.27	0.55	40.86
スウェーデン	2.63	2.74	2.70	9.30	1.13	1.37	47.83

出典：OECD Social Expenditure Database 2002, より

社会福祉研究 第96号

表3 障害年金支給月額国際比較

	スウェーデン (2006)	アメリカ (2006)	日本 (2005)
平均年金月額	所得比例給付 127,375 円 最低保証額 94,462~107,956 円	社会保障障害保険 121,235 円	障害厚生年金 (1級・基礎込み) 162,615 円 (2級・基礎込み) 125,189 円 (3級) 56,051 円 障害基礎年金 (1級) 83,251 円 (2級) 67,500 円
所得代替率	所得比例給付 約 50.1% 最低保証額 約 37.1%~42.5%	社会保障障害保険 約 39.4%	障害厚生年金 (1級・基礎込み) 約 47.8% (2級・基礎込み) 約 36.8% (3級) 約 16.5% 障害基礎年金 (1級) 約 24.5% (2級) 約 19.8%

注) スウェーデンの平均年金月額は完全障害の場合の数値である。スウェーデンでは、所得比例給付が受給できない、あるいは、給付額が最低保証額(年齢によって異なる)に満たない場合は、最低保証給付が支給される。アメリカの平均年金月額は被保険者本人給付の数値である。

資料) 平均年金月額は、スウェーデン社会保険庁 <http://statistik.forsakringskassan.se/>, Social Security Administration, Annual Statistical Report on the Social Security Disability Insurance Program 2006 of the Table 3, 社会保険庁【事業年報】のデータを利用した。スウェーデンとアメリカの平均年金月額は OECD の発表する購買力平価で円換算している。所得代替率は、手取り賃金平均に対する平均年金月額の比率とした。手取り賃金は OECD の推計したグロス賃金から単身者子無しの場合の所得税および社会保障本人拠出を除いた額(アメリカとスウェーデン: OECD, Taxing Wages 2006-2007 of the p. 96, 日本: OECD, Taxing Wages 2005-2006 of the p. 74) を用いた。

表2 OECD諸国の公的社會支出(2003年、対GDP比(%))

	合計	障害	高齢者	家族	医療
スウェーデン	31.3	6.0	10.1	3.5	7.1
オランダ	20.7	3.9	5.4	1.6	5.8
オーストラリア	17.9	2.5	3.9	3.3	6.2
英国	20.6	2.5	5.9	2.9	6.7
スペイン	20.3	2.4	7.9	1.0	5.2
ドイツ	27.3	2.0	11.3	1.9	8.0
イタリア	24.2	1.8	11.4	1.2	6.2
フランス	28.7	1.7	10.5	3.0	7.6
アメリカ	16.2	1.3	5.5	0.7	6.7
カナダ	17.3	1.0	4.0	1.1	6.8
日本	17.7	0.7	8.0	0.7	6.1
韓国	5.7	0.5	1.2	0.1	2.9
メキシコ	6.8	0.1	1.0	1.0	2.8
OECD平均	20.7	2.5	6.9	2.1	5.9

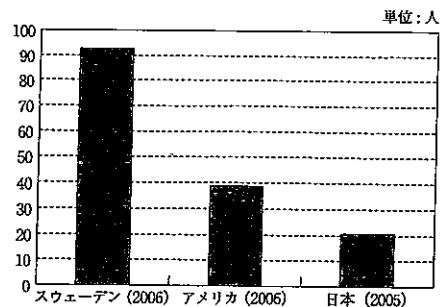
OECD(2007), Social Expenditure Database(SOCX 2007), 1980-2003

(http://www.oecd.org/document/9/0,3343,en_2649_34637_38141385_1_1_1_1,00.)

注)主要国のみ取り出して「障害」で並び替えた。

「障害」(障害関連給付、Incapacity-related Benefits)には、在宅・施設の福祉サービス、リハビリテーションサービス、障害年金、労災給付、傷病手当など、障害に関連する現金・現物給付が含まれる。ただし「医療」に含まれるものは除く。「合計」欄には「失業」「雇用」「住宅」などその他を含めている。

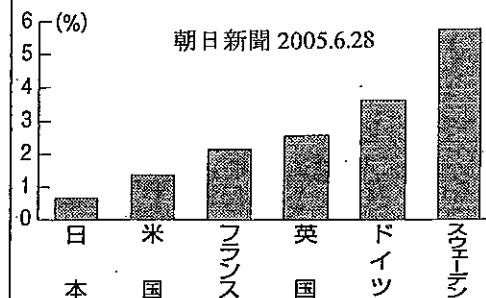
「福祉政策理論の検証と展望 日本社会福祉学会 中央法規 2008.10



注) スウェーデンの障害年金受給者数には部分障害による受給者を含む。アメリカの障害年金受給者数は、被保険者本人に対する給付、障害をもつ未亡人に対する給付、障害をもつ成人した子に対する給付の受給者の合計値を用いており、(障害をもたない) 家族に対する給付の受給者は除いている。

図2 生産年齢人口1,000人あたり障害年金受給者数

各国の障害関連政策支出の国内総生産(GDP)比(01年)



(OECD(経済協力開発機構)社会支出統計(04年版)から。障害年金やヘルパーなどの現物給付、業務災害での障害による一時的な休業給付などを含む)