

労働・雇用分野における障害者権利条約への
対応の在り方に関する研究会（第2回）
議事次第

1 日時

平成20年5月20日（火）13:30～15:30

2 場所

経済産業省別館 1014会議室

3 議題

- (1) 各国の制度に関するヒアリング
- (2) その他

4 資料

資料1 フランスにおける「合理的配慮」について

資料2 ドイツにおける「合理的配慮」について

参考資料1 平成19年度における障害者の職業紹介状況について

参考資料2 最低賃金の適用除外制度から減額措置制度への移行について

フランスにおける「合理的配慮」について

東京大学大学院 永野仁美

1. 「合理的配慮」の概要

(1) 背景

フランスでは、1990年7月12日の法律により、障害及び健康状態を理由とする差別禁止原則が制定された。しかし、同法の定める差別禁止原則は、雇用及び労働における平等取扱いの一般的枠組みを設定する2000/78/EC指令の要請を完全には満たしていなかった。そのため、障害者施策全般を大改正した2005年法の中で、新たに「合理的配慮 (aménagement raisonnable)」という概念が導入されることとなった(2000/78/EC指令の国内法化)¹。EC指令の仏語版では、aménagement raisonnable という用語が使用されたが、国内法化にあたり、コンセイユ・デタの決定によって「適切な措置 (mesures appropriées)」という言葉が使用されることとなった。

(2) 制度の概要

A 差別禁止原則

障害に関する差別禁止原則は、雇用における差別禁止原則を定める一般規定(労働法典 L.122-45 条)で定められている。

同条が禁止するのは、健康状態や障害を理由²とする、募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、そして、報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的又は間接的な差別的取扱いである。

なお、健康状態や障害を理由とする採用の拒否、懲戒、解雇、及び、健康状態や障害に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込みに付することは、刑罰の対象となる(刑法典 225-1 条・225-2 条)。「採用拒否」は、労働法典では救済されない(労働法典が禁止するのは「募集手続きからの排除」)が、刑法典により罰則が加えられる。

差別禁止原則の適用に関して企業規模を限定する規定はなく、すべての使用者に適用される。

B 差別概念の修正

¹ Projet de loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, No183 Sénat, Article 9.

² 障害の種類や程度についての限定はない。

上記の一般規定に対し、障害を理由とする差別には、特別規定が置かれている（労働法典 L.122-45-4 条）。

まず、労働医によって確認された労働不適性 (inaptitude) に基づく取扱いの差異は、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別にはあたらないとされる（労働法典 L.122-45-4 条 1 項）³。この医学的不適性に基づく採用の拒否や解雇の場合は、刑法典 225-2 条の適用もない（刑法典 225-3 条）。

次に、平等取扱いを促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」も、差別には該当しないとされる（労働法典 L.122-45-4 条 2 項）。逆に、「適切な措置」の拒否は差別を構成しうるとされ（同 L. 323-9-1 条 3 項）、使用者は、過度の負担が生じる場合を除き、具体的な状況に応じて障害者に資格に応じた雇用又は職業訓練が提供されるよう「適切な措置」を講ずることとされている（同 L. 323-9-1 条 1 項）。

C. 「適切な措置」の対象者

「適切な措置」の対象となる者は、雇用義務制度の対象となる労働者の一部で、具体的には以下の者である（労働法典 L.323-9-1 条 1 項）：

- －障害者権利自立委員会により障害認定を受けた労働者⁴；
- －10%以上の恒久的労働不能 (incapacité) を引き起こした労災・職業病の被害者で、一般制度又はその他の義務的制度から年金を受給している者；
- －障害により労働・稼得能力が 3 分の 2 以上減少していることを条件として障害年金 (pension d'invalidité) を受給している者；
- －障害軍人年金の受給者である旧軍人又はそれに類する者；
- －ボランティア消防士の社会的保護に関する 1991 年 12 月 31 日の法律 (no91-1389) で定められた条件により支給される障害年金又は障害手当の受給者；
- －障害者手帳の保有者；
- －成人障害者手当 (AAH) の受給者。

2. 「合理的配慮」の具体的内容

(1) 「適切な措置」の具体的内容

³ 例えば、障害のみを理由とする解雇は無効であるが、他の適法な理由による解雇は可能である。労働法典の定める「解決策の探求」（同じポストでの雇用維持、他のポストでの雇用維持、企業内の他の事業所や他のグループ企業への配置）を行い、手続きが十分に果たされていれば、企業内のすべてのポストに対する不適性を理由とする解雇は可能である。

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=common&nav2=faq&id=430>

⁴ 労働法典 L.323-10 条は、身体的、知的あるいは精神的機能、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すべての者は、本節の意味での障害労働者に当たる、と定義している。

「適切な措置」として、労働法典は、以下のものを挙げる。

1 つめは、労働環境を適応 (adaptation) させることである。これには、機械や設備を障害者が使用可能なものにする、作業場所や就労場所の整備 (障害労働者に必要な個別の介助や設備を含む)、作業場所へのアクセスの保障が含まれる (労働法典 L. 323-9-1 条 2 項)。これらにかかる費用は、助成 (aide) (後述) の対象となる。

次に、労働条件への配慮として、労働時間の調整がある。障害労働者は、その要求に応じて、個別に労働時間を調整してもらうことができる。この調整は、障害者を介護する家族や近親者にも同様に認められる (労働法典 L.212-4-1-1 条)。

なお、フランスには、「適切な措置」の具体的内容を定めるデクレ等は存在しない。「適切な措置」の内容は、何か決まった形があるものではなく、障害者ごとに個別に検討されるべきという考え方が背後にあるためである⁵。しかしながら、事例の蓄積は、なされつつある (例えば、フランス障害者評議会 (CFHE) が 2006 年 11 月にまとめた *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées* 《Mesures appropriées》 des ouvertures européennes。資料参照)。

参考：この他、雇用義務の対象者については、解雇予告期間を 2 倍にする配慮が法によりなされている。同規定の適用により、解雇予告期間が 3 ヶ月以上となることはないとされているが、労働法規、労使協約・協定、あるいは、慣行により、3 ヶ月以上の解雇予告期間が定められている場合には、3 ヶ月を超えることも可能 (労働法典 L.323-7 条)。

(2) 過度の負担か否かの判断

使用者は、「過度の負担」が生じる場合に限り、「適切な措置」を講じることが拒否することができる。フランスでは、「過度の負担」が生じるか否かの判断において、使用者が負担する費用の全部又は一部を補填する様々の助成 (aide)⁶が考慮される (労働法典 L.323-9-1 条)。したがって、こうした助成を考慮してもなお、適切な措置の費用が、企業の負担能力を超えている場合にのみ、「過度の負担」が生じているとされる。この助成には、例えば、適切な措置として法が挙げる機械や設備の適応、労働ポストの調整、障害労働者が必要とする個別の設備や支援、労働の場へのアクセス等に関連するものがある。

なお、助成の原資は、主として雇用義務制度における納付金であるが、助成は、雇用義務を負わない企業 (従業員数 20 名未満) に対しても提供される。助

⁵ *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées* 《Mesures appropriées》 des ouvertures européennes, CFHE, Novembre 2006, p.18.

⁶ この助成は、主として Agefiph によってなされる。

成は、企業の法的形態や企業規模等に関わらず提供される⁷。

(*)「過度の負担」か否かの判定において考慮すべき要素を具体的に挙げたものは、見つけることができなかった。フランスの場合、企業の負担が「過度」か否かよりも、企業の負担に対し如何に「助成」するかに主眼が置かれている。

参考：Agefiph による助成

- －移動に対する助成；移動に際する障害を補うことで障害者の職業的参入を容易にする。
- －職業訓練に対する助成；障害者が、仕事を行うために必要な知識や能力を獲得できるようにする。
- －雇用維持に対する助成；障害が生じた又は悪化した被用者及び障害自営業者の雇用を維持する。
- －雇用に対する助成；重度障害被用者の雇用により生じる費用について企業を助成する。2006年1月1日以降、従来の障害労働者所得保障制度に代替。→障害労働者に対する最低賃金保障
- －技術的・人的援助；個別の技術的・人的援助によって、障害者が職業を行う上での障害を補うことができるようにする。
- －雇用政策実施に対する助成；企業が、障害労働者の雇用を人的資源の管理の中に組み込み、活動計画を遂行するのを助成する。
- －参入手当；永続性のある雇用で障害者を採用するよう企業に奨励する。
- －職業能力取得契約に対する助成；障害者が、職業能力取得契約で企業にアクセスすることを容易にする。
- －見習いに対する助成；若年障害者（30歳未満）の見習いの企業へのアクセスを容易にする。
- －職業能力評価に対する助成；障害者の能力を判定し、職業計画の検討を可能にする。
- －チューターに対する助成；障害被用者のポストへの溶け込み、あるいは、職業訓練中の研修への従事を準備、保障するために、企業内外のチューターの力を借りる。
- －労働の場のアクセシビリティ確保のための助成；ポストや労働に際し使用する諸手段を改善、あるいは、被用者又はチームの労働編成を調整することで、障害者の状況を補う。

3. 実効性確保（権利救済）措置・手続

「適切な措置」の拒否は、障害を理由とする差別にあたり、訴えの対象となる⁸。

(1) 私法上の効果

労働法典 L.122-45 条に違反する措置又は行為、すなわち、健康状態や障害を理由とする、募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、そして、報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的又は間接的な差別的取扱いは、すべて無効とされる。したが

⁷ <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=common&nav2=faq&id=463>

⁸ 差別に関する訴訟の提起に引き続いてなされた被用者の解雇は、現実かつ重大な理由をもたず、実際のところ、訴訟活動を理由として使用者がとった措置である場合には、無効となる（労働法典 L.122-45-2 条）。

って、例えば、解雇無効を求めて労働裁判所へ提起することが可能である⁹。また、差別により生じた損害について、損害賠償請求を行うこともできる。

なお、民事訴訟の場合には、差別被害者の側の立証責任の軽減が定められている（2001年11月16日の法律¹⁰によって導入）。この立証責任の軽減により、原告（被差別者）側は、直接差別あるいは間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば良く、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しなければならない。

（2）刑法上の効果

次に、差別行為のうち、健康状態や障害を理由とする採用の拒否、懲戒、解雇、及び、健康状態や障害に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込みに付することは、3年の拘禁刑（*emprisonnement*）及び45,000ユーロの罰金の対象となる（刑法典225-1条・225-2条）。法人が処罰の対象となる場合には、個人に対する罰金の5倍の罰金、差別が行われた職業的・社会的活動の禁止、司法観察の実施、事業所の閉鎖、公取引からの排除等の罰則が科せられる（刑法典225-4条）。

すべての差別的行為が、刑罰の対象となるわけではなく、刑法典に定めのないものについては、民事訴訟での救済のみとなる（例えば、職階、異動、契約更新などにおける直接・間接差別）。

刑事訴訟の場合には、他の刑法違反と同様に、有罪判決が確定するまでの無罪推定¹¹や証拠の自由の原則¹²等の証拠に関する法のルールが適用される。民事訴訟法における差別被害者のための立証責任の軽減は、刑事裁判では適用されず、立証責任は、検事の側にある。立証に際しては、差別の事実の存在と差別の意思の存在とを同時に証明しなければならないが、差別の意思の証明は、裁判官を納得させる状況証拠の集まりを示せば良い。

（3）行政機関等による救済手続

裁判所への提訴の他に、権利救済機関である HALDE（高等差別禁止平等機関）への提訴も可能である。同機関は、2004年12月30日の法律（no2004-1486）

⁹ 解雇無効の場合、被用者は、当初の条件で復職する（解雇無効の原則）。しかし、もっともな理由により復職を望まない被用者には、解約保証金、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か月分（労働法典 L.122-14-4 条））を受け取る権利が認められる。L.122-9 条の定める解雇手当も当然に支払われる。

¹⁰ 立証責任の軽減は、1997年12月15日の EC 指令（97/80/CE）（性を理由とする差別）及び2000年11月27日の EC 指令（2000/78/CE）（信条、宗教、障害、年齢、性的指向に関する差別）を国内法化した 2001年11月16日の法律（Loi no2001-1066 du novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, JOno267 du 17 novembre 2001, p.18311）により導入された。

¹¹ 刑事訴訟法前文Ⅲ。

¹² 証拠の自由（刑事訴訟法典 427 条）：刑事裁判官の前で、差別は、あらゆる方法で立証されうる。

¹³によって創設された独立行政機関であり、法律やフランスが批准した国際条約で禁止されたすべての直接・間接差別について、裁定を下す権限を有している。

差別被害者なら誰でも HALDE への提訴ができ、国会議員や欧州議会フランス代表を介した提訴も可能である。また、設立後 5 年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て被害者と共同で HALDE に提訴することができる。さらに、被害者の反対がないことを条件として、HALDE が職権で差別事件を扱うことも可能とされている。

HALDE は、調査権限を有しており、事情聴取や資料の調査、また、一定の場合には、現場確認を行うことができる。そして、こうした調査をもとに、調停の斡旋や和解案の提示¹⁴を行い、勧告を作成する。

この他、HALDE は、国民への情報提供、法的手続きに関する助言、さらには、差別立証の支援を行い、良き慣行・実践を特定し、普及させることも使命としている。

発足以来、HALDE への提訴は、増え続けており、平均すると、1日に15件の申立がある。出自に関するものが28%、障害・健康状態に関するものが21%、年齢に関するものが6%である。また、分野別に見ると、雇用に関するものが50%と最も多く、公的サービスが21%、財・サービスへのアクセスが14%、住宅が6%と続く。差別は、とりわけ、採用、職業的参入、キャリア展開においてみられる¹⁵。

(4) その他

その他、以下にあげる組織等も、差別が問題となった場合にそれぞれの形で介入できる。

a. 労働基準監督官

まず、労働基準監督官は、労働法典 L.122-45 条や刑法典 225-2 条に違反する差別を証明しうる事実の確認に有用とされる資料や情報をすべて提示させることができる（労働法典 L.611-9 条 3 項）。

b. 非営利組織

次に、病者又は障害者の擁護・支援を行うことを目指す、設立後 5 年以上の非営利組織は、刑法典 225-2 条違反について、被害者又はその法定代理人の合

¹³ 同法は、2006年3月31日の法律（機会の平等のための法律）による修正を受けている。

¹⁴ 2006年3月31日の法律により、HALDE は、公訴が未だ行われていない場合に、和解金の支払いを提案することも可能となった。

¹⁵ <http://www.halde.fr/saisir-16/pourquoi-saisir-31/pourquoi-saisir-34.html>

意があれば、私訴原告人¹⁶に認められた権利を行使することができる（刑事訴訟法典 2-8 条：1990 年法により挿入）。

また、労働法典 L.122-45 条違反については、差別対策に従事する設立後 5 年を経た非営利組織が、L.122-45 条及び L.122-45-4 条違反については、障害分野で活動する設立後 5 年を経た非営利組織が、志願者又は労働者の書面による合意を得て、彼らのために訴権を行使することができる。志願者及び労働者は、何時でも非営利組織が行う訴訟に参加することができ、また、訴訟を取り下げすることもできる（労働法典 L.122-45-1 条 2 項、労働法典 L.122-45-5 条：2005 年法により挿入）。

c. 職業組合

さらに、全国レベル又は企業レベルの代表的職業組合も、雇用・研修・職業訓練への志願者、企業内の被用者のために、L.122-45 条に関する争いについて訴権を行使することができる。当事者が、書面で通知を受けており、15 日以内に反対の意を示さなければ、当事者の委任は必要ない。当事者は、常に、職業組合が起こした訴訟に参加することができる（労働法典 L.122-45-1 条 1 項）。

d. 従業員代表

最後に、従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新・懲戒・解雇における差別が確認された場合、使用者にその事実を訴える（saisir）ことができる。この場合、使用者又はその代表は、ただちに、従業員代表とともに調査を行い、改善のために必要な措置をとらなければならない（労働法典 L.422-1-1 条）。

¹⁶ 犯罪の被害者としての資格において、加害者に対して、犯罪によって生じた損害の賠償を求める訴権が、公訴と同時に同一の裁判所において行使される場合に、その当事者に与えられる呼称。山口俊夫編『フランス法辞典』東京大学出版会（2002 年）419 頁。

資料：「適切な措置」が問題となった事例

1. 2005年報告書 (HALDE)

(1) 労働条件の調整と《適切な措置》

(Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005)

Bernard は、フランス選手権のファイナリストであったほどのスポーツマンである。彼は、身体・スポーツ科学の修士号を持ち、救急法の資格も有していた。それゆえ、彼は、身体・スポーツ教育の教員試験に登録することを望んだ。

Bernard には、中度の聴覚障害があり、そのために潜水することができなかった。COTOREP (CDA : 障害者権利自立委員会の前身) は、彼に、カテゴリーBの障害労働者資格を承認した。それゆえ、彼は、障害者に認められた嘱託による採用にもアクセスすることができた。

しかしながら、彼は、法令の適用により、障害を理由として、水難救助証明書を獲得することができなかった。これは、身体・スポーツ教育の試験を受けるにあたり予め必要とされるものである。

担当省は、Bernard に、試験への登録はできないことを通知した。

そこで、Bernard は、障害者に認められた嘱託による採用を選択しようとしたが、大学区本部は、同じ法の適用により、それを認めなかった。Bernard は、再度、担当省に訴えたが、返答は明確であった：《行政としては、身体・スポーツ教育の教員が、自らの責任の下に置かれた生徒を救助できることを確認しなければならない。この資格は、免除の対象とはなりえない》。

HALDE は、身体・スポーツ教育の教員は、一般的には水泳を教えないこと、仮に教える場合にも、同僚が代理するか、助手が伴えば十分であることを指摘した。重要なのは、2005年2月11日の法律の観点から、過度の負担を生じさせない《適切な措置》を講じることである。

Bernard に対する拒否は、身体・スポーツ教育の試験への登録には水難救助証明書が必要であることを定めている2004年6月17日のデクレの規定に基づくものである。そこで、HALDE は、国民教育省に対し、2005年2月11日の法律と両立しうるよう、当該デクレの修正を求める勧告を行った。

(2) 適応したポストの探求

(Délibération n° 2005-76 du 14 novembre 2005)

Jean-Pierre は、指揮・監督者助手の倉庫係として雇用された。2年後、労災により、彼は、足を怪我した。労働医は、労働不適性を言い渡すことはしなかったが、倉庫係に義務付けられている安全靴の着用を禁じた。

Jean-Pierre は、電気機器メンテナンスの長期職業訓練を受け、グループ内異動を受け入れる用意ができていた。しかし、職業訓練後に彼に提示された唯一のポストは、経験を必要とする情報技術のポストであった。ポストは、Jean-Pierre の持つ資格を超えるものであったので、採用担当者は、彼との面接を有益とは考えなかった。彼の適性は、当該ポストにはまったく対応していなかったからである。Jean-Pierre は、解雇のための事前面談に呼ばれた。

渡された文書から、Jean-Pierre の使用者は、再配置の請求を様々なグループ企業に行っただけで、空きポストの正確な確認を要請していなかったことが判明した。

HALDE は、使用者は被用者の能力に応じた雇用の提案を行っていない、当該被用者を再配置することが明らかに不可能であったことを証明できていないと判断した。

そこで、HALDE は、使用者に対し、解雇手続きを停止するよう要請を行った。

(3) 疾病休暇

(délibération n° 2005-87 du 19 décembre 2005)

HALDE は、12 ヶ月間で 20 日間の疾病休暇をとった被用者、あるいは、6 回以上疾病休暇をとった被用者を個別の賃上げから排除する規則を定めている就業規則について、申立を受けた。

HALDE は、この規定は、健康状態を理由とする差別を禁止する労働法典 L.122-45 条に違反すると判断し、使用者に対し、この措置を終了させるよう要請した。

進行性の疾病は、時に、重大で、休まざるを得ない治療を必要とする。疾病も、それに伴う治療も、多かれ少なかれ、欠勤や通常より軽い勤務の原因となる。それゆえ、進行性の疾病を持つ者は、多くの場合、COTOREP により障害労働者認定を与えられている。

使用者の中には、格下げ、別コースの用意、責任の免除などにより、病者の疲れの増大を緩和させようとする者もいる。しかし、中には、それが、ハラスメントに該当する場合もある。健康状態を考慮したポストの要請は、主観的な評価のもとに、解雇の基礎ともなりうる。

使用者は、被用者に不利益な決定を行うに際して、多かれ少なかれ、その疾病に関する知識を考慮に入れることがある。そして、多くの場合、将来起こりうる疾病の進行から想定されるリスクに応じて決定を行っている。HALDE は、各個人の状況について、実際の健康状態に基づいた注意深い検討を行うことを要請する。進行のリスクを無視できないならば、進行は必ずしも起こるとは限らないという事実、将来治療法の改善が起こりうるかもしれないという事実も無視できない。いずれにせよ、使用者は、障害の場合と同様、被用者の雇用を維持できるよう、あるいは、必要ならば適切な職業訓練の後に他の雇用へと再配置できるよう、解決策を探求しなければならない。

2. 2006 年報告書 (HALDE)

(1) 障害と両立しうるポストの不提案

(Délibération n° 2006-101 du 22 mai 2006)

Monsieur S. は、2003 年 2 月まで、図書館で働いていた。この日より、彼は、いかなるポストも与えられていない。Monsieur S. は、1990 年におきた労災以降、13%の部分的恒久的労働不能を認定されており、重い物の取扱いや左腕を繰返し動かす行為を避ける労働ポストの調整を必要としていた。

HALDE は、3 年にわたり、配属のない職員に、その障害と明らかに両立し得ない 2 つのポストしか提案しなかった公的セクターの使用者は、障害労働者が、その資格に対応した雇用につき、それを維持でき

るよう適切な措置を講ずることを使用者に課す公務員の権利と義務に関する法律の規定を遵守していないと判断した。こうした態度は、組合差別として申立人に対する個別措置が無効とされ、また、申立人が出自と関係するモラル・ハラスメントの告発を行った後に続くものであり、報復的措置と考えられうる。そこで、HALDE は、使用者に対し、3ヶ月以内にこの状況を終了させることを要求した。

(2) 疾病休暇明けの適切な措置

(Délibération n° 2006-214 du 9 octobre 2006)

視覚障害を有する申立人は、2005年6月7日、COTOREPにより障害率90%の認定を受けた。

申立人は、1997年10月1日以降、料理人として私立中学校で働いていたが、当該中学校の学食業は、民間企業に譲渡されることとなった。それゆえ、申立人の労働契約は、2004年1月1日以降、現企業に移転されることとなった。

使用者の変更以降、申立人は1人で働くよう言われ、従前の支援は受けられなくなった。申立人は、職務の遂行ができない旨伝えたが、上司は、そのポストに対して調整を行うことは不可能であり、提案できる他のポストもないことを納得させた。

2004年1月26日から5月28日の疾病休暇及び夏休み(7・8月)を経て、申立人は、2004年10月4日、労働医を受診し、復職の再検討をしてもらうこととなった。しかし、申立人は復職できなかった。

使用者は、HALDE による予審を経て、あらゆる必要な行動をとり、再配置と労働ポストの適応の観点から、被用者の期待を考慮に入れることを約束した。そこで、HALDE は、当該使用者の取組みを確認するよう HALDE 所長に依頼すると同時に、使用者に対し、労働法典 L.323-9-1 条の定める適切な措置の実施について再検討するよう要請した。

(3) 適切な措置の不在

(Délibération n° 2006-226 du 23 octobre 2006)

Monsieur D.は、1991年から1994年にかけて疾病休暇をとった後、1995年以降も、使用者による労働契約の停止が継続していることに関して、HALDE に訴えた。この状態は、11年に及んでいる。Monsieur D.は、1994年及び1995年に、復職を要請する封書を送ったが、使用者はその受取りの事実を否定している。2005年、使用者は、障害係争裁判所(TCI) 所長により、申立人の再度争う意思について通知を受けた。所長は、使用者に対し、パートタイム労働での再開を検討するよう提案し、さらに、労働医への受診についても提案した(契約停止状態を終わらせるには、労働医の診断を受けなければならない)が、使用者は、率先した行動は何もとらなかった。

2005年2月11日の法律により創設された労働法典 L.323-9-1 条は、使用者は、障害者とその雇用を維持できるよう適切な措置をとらなければならないことを定めている。適切な措置の拒否は、同条2項の適用により差別となる。使用者は、労働医受診の要請をしないことで、2005年2月11日の法律の施行以降使用者に課せられた適切な措置を講じる義務をおろそかにした。こうした使用者の不作為は、障害を理由とする差別を構成する。

そこで、HALDE は、使用者に対し、労働医への診断を要請することで、Monsieur D.が復職できるよう

適切な措置を講じるよう勧告した。また、本決議の通知から 3 ヶ月以内に、Monsieur D. が企業内のすべてのポストに対し不適性である場合を除き、その資格に応じた雇用を維持できるよう適切な手段を講じるよう要請した。

(4) 調整 (aménagement) 及び再配置の不在

(délibération n° 2006-229 du 06 novembre 2006)

申立人は、2001 年 9 月に障害労働者認定を受けた後、使用者 (P 市) により、強制的に休職処分とされた。医療委員会は、現行法の存在にもかかわらず、提訴されなかった。

申立人は、いかなる再配置 (reclassement) の対象にもされなかったが、それは出自を理由とする差別であると主張した。予審では、こうした差別の存在は、証明できなかった。しかし、市長は、申立人のポストを調整することも、適応したポストに再配置することをしなかった。これらは、2000 年 11 月 27 日の EC 指令 (2000/78/CE) や 1983 年 7 月 13 日の法律 (no83-634) 6 条の 6 の定める義務である。こうした調整や再配置の不在は、障害を理由とする差別を構成する。

そこで、HALDE は、市長に対し、検討したポストへの申立人の現実の再配置が不可能であれば、申立人が、その能力と資格に応じた雇用を与えられるよう適切な措置を実施し、6 ヶ月以内に、その報告を行うよう要請した。

(5) 試験間の休憩時間

(délibération n° 2006-287 du 11 décembre 2006)

身体障害を有する Emmanuel M. は、労務管理者試験に不合格であったのは、障害を持たない受験者よりも休憩時間が短かったせいであると考え、HALDE に提訴した。試験時間が 30 分追加された結果として、彼の休憩時間は、他の受験者よりも 30 分短くなってしまった。2005 年法により修正された 2004 年 1 月 11 日の法律 27 条は、障害を持つ受験者のために、《身体的状況と両立しうる条件で答案を作成できるよう、連続する試験の間に十分な休憩時間》を与えるよう定めている。HALDE は、Emmanuel M. が享受した休憩時間は、他の受験者の 2 時間に対し 1 時間 30 分で、十分なものであったと考えた。

それゆえ、HALDE は、健康な受験者に認められた休憩時間とまったく同じ休憩時間を障害を持つ受験者に保障しなかった事実は、2000 年 11 月 27 日の EC 指令及び 2004 年 1 月 11 日の法律 27 条の意味における差別には必ずしも該当しないと結論付けた。

(6) 裁判所へのアクセスに対する障害を持つ弁護士の困難に関する決議

(délibération n° 2006-301 du 11 décembre 2006)

HALDE は、車椅子にのった障害を持つ弁護士の申立を受けた。その内容は、裁判所のアクセシビリティの未整備を理由として、その職業の遂行上被っている困難に関してであった。

2000 年 11 月 27 日の EC 指令 3 条は、同 EC 指令が、非被用者の就業活動にも適用されることを定めている。

HALDE は、国は申立人の直接の使用者ではないが、申立人が司法に携わっていることから、結果とし

て、申立人の職業活動の遂行は、車椅子の者の裁判所へのアクセシビリティと関わりがあることになる
と考える。ゆえに、司法省は、仮のものでも合理的な改修 (aménagement) を行うか、あるいは、申立人
の職業の場へのアクセスを可能にする適切な措置をとることを行わなければならない。

3. Dynamiser l'emploi des personnes handicapées 《Mesures appropriées》des ouvertures européennes (フランス障害者評議会 : CFHE)

(1) ポスト閉鎖に伴う再配置

Monsieur A.D.は、進行性の神経疾患に罹患しており、企業内での移動や頻繁な昇降に困難を有している。
彼は、自動車メーカーのための塗料製造会社 (従業員数 670 人) で生産ポストに就いていた。彼のポスト
がなくなることとなり、企業は、地方の Cap Emploi と Agefiph に対し、Monsieur A.D.の再配置問題につ
いて要請を出した。全当事者の合意により、能力評価が企業の出資で行われ、再配置は《支払いサービス》
における行政ポストに決まった。

複数の面において、同時に、様々の手段がとられた :

- 一個人に対しては《社会保険等の支払い・届出》に関する職業訓練 (1,650 ユーロ) ;
- 事務所近くの駐車スペースの改修、火災の際に避難するための手動車椅子の獲得 ;
- 事務所の改善 (19 型のパソコン、高さを調整できるデスク)、部屋や書類保管所の改修、電動車椅子の
購入 (17,438 ユーロ)。

Agefiph が、以上の予算の 55% (10,717 ユーロ) を負担し、企業が 45% (8,875 ユーロ) を負担した。

(2) 採用プロセスにおける適切な措置

Mme B.F.は、難聴者である。面接に先立ち、彼女は、彼女の状況について知らされた使用者から、面接
の方法を明確にする封書を受け取った (場所、時間、目的)。聴覚の問題について知らされていた使用者は、
Mme B.F.が、読唇することで難聴を補い、実はそうではないのに理解しているような印象、あるいは、質
問をまったく理解できていないかのような印象を与える危険があることを知っていた。

採用面接にあたり、使用者は、志願者を正面に座らせ、口の前に手を置くことなくきちんとした口調で
明確に話し、質問が正確に理解されていることをきちんと確認した。このルールを守ることで、面接官は、
他の志願者に適用される基準と同じ基準で Mme B.F.を評価することができた。

(難聴の程度に応じて、手話通訳者が要請される可能性もある)。

(3) 職務の遂行のための措置・改修

Mme J.K.は、会計士レベルⅢの資格を持ち、個人で車も持っていた。この若い女性は、公道での事故に
より車椅子に乗ることとなった。希望するポストを職人地域にある中小企業で見つけることができた。企
業の建物はワン・フロアで、オフィスへの入り口の扉の幅は 80 センチであった。

使用者、Mme.J.K.、労働医の間で、この雇用の実現に必要なとされる改修や措置について検討した後、車

椅子での移動を容易にするためにオフィス内の家具の配置を換えること、入り口の扉を幅 90 センチのものに取り替えること、高さの低い整理棚を設置することが決定された。他方で、駐車スペースも確保され、労働時間のわずかな調整（午前・午後の途中での 20 分の休み）も、必要不可欠な衛生管理を満足に行うことができるよう認められた。

金銭的な助成が、Agefiph に申請され、認められた。

Mme J.K.は、全員の満足のもと、4 年以上そこで勤務している。

（4）職務の遂行のための措置・調整

Mlle V.は、感情障害を伴う軽度の知的障害を持っている。彼女は、十分な理解力と適応能力を持っているが、仕事のペースは、著しく遅い。彼女の職業計画は、クリーニングとアイロンであった。

以下の措置が、雇用の際して実行され、うちいくつかは現在も続いている：

- －同僚への情報提供；
- －Mlle V.への職業訓練：労働のリズム、職務に関連する危険、研修で取得した職業態度の深化。本人の取得能力の遅さを考慮して、いくつかの項目は繰り返された；
- －薬品の色分け（複雑な包装に関する指示）；
- －非常に複雑な仕事、順番のある仕事については《写真》を貼る；
- －労働時間、休憩時間、ミーティング時間の掲示；
- －休憩時間と食事時間の調整（キッチンの使い方、バランスの取れた食事）。

Mlle V.は、無期契約で雇用されている。

（5）新技術の利用

Mme M.A. (35 歳) は、工場を依頼人とする技術アシスタントのポストについている。彼女は、そこで、高い能力とモチベーションを示していた。数ヶ月前から、彼女は、精神的な問題を示すようになり、電話でのやり取りやクライアントとの打ち合わせにおいて、不安による発作（パニック障害）が生じるようになった。Mme M.A.は、職場へ来ることができなくなった。彼女は、チームによる治療を受け、《障害労働者》として認定された。企業とともに、このチームは、Mme M.A.が仕事に復帰できるよう働いた。

解決策は、以下のような手段を通じて見出されることとなった：

- －Mme M.A.が、依頼人と電話でのコンタクトや直接のコンタクトをとらなくて済むような労働編成；
- －情報処理ポストやインターネットによる連絡の整備、パソコンを通して文書でやり取りされる Q&A。

Mme M.A.は、もはやストレスを感じておらず、むしろ、問題を処理する時間を与えられていると感じている。

（6）労働時間の調整

N.C.は、電気ケーブルの組立工で、運動機能に障害を持っている。泌尿障害を伴い、2 時間おきに約 15 分の排泄時間が必要である。N.C.と使用者は、パートタイムでの就労（3 分の 2 の労働時間）を選択し、N.C.が、同僚が出勤した後に出勤し、早く退社できるようにした。N.C.は、週に 4 日働き、駐車スペース

も彼のために確保されている。N.C.は、朝は9時45分に出勤し、トイレへ行き、10時10分に席について12時30分まで働く。午後は、13時30分に仕事を開始し、17時35分まで働く。途中、25分の休憩がある（他の人は10分）。

（7）職場環境の整備

Monsieur R.C.とその妻は、300個の蜂の巣から蜂蜜を採取することを生業としている。彼らは、市場で蜂蜜を販売している。Monsieur R.C.（52歳）は、背中を痛め、腰の手術をした。それにより、彼は、荷物を運ぶことができなくなった。ところで、彼の仕事には、蜂蜜の台（30キロ）や蜂の巣、200リットルの樽を一輪手押車で牧草地の中を数百メートル移動させることが含まれている。

そこで、環境の整備として、17,645ユーロをかけて、4輪車（quad）、牧草地の中荷物を運ぶ幌付トレーラー、樽の昇降台、蜂蜜用ポンプを購入した。

Agefiphが予算の70%（12,345ユーロ）を、農業社会共済（MSA）が30%（5,300ユーロ）を負担した。Monsieur R.C.本人には、これほどの費用を負担することはできなかった。

（8）人的支援

難聴者であるMonsieur A.F.は、大企業でエンジニアとして働いている。彼は、会議において、発言しなければならないこととなった。口頭での表現に問題はないが、会議出席者からの質問や議論途中での他の参加者の発言は、難聴のために聞くことができない。そこで、彼は、《文字通訳》サービスを要請した。パソコンに打ち込むことで、リアル・タイムに文書を表示するサービスである。これにより、Monsieur A.F.は、パソコンの画面で報告終了後の質問を読むことが可能となった。こうして、Monsieur A.F.は、議論を活性化し、質問に答えることができた。

フランスの障害者雇用制度

東京大学大学院 永野仁美

I. 障害者雇用の構造

1. 障害労働者の定義（労働法典 L.323-10）

「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すべての者」

2. 障害者が働く場

①通常の民間企業・公的セクター

②適応企業（従業員の80%以上が障害者）

③ESAT（労働支援機関・サービス）

→①・②は、通常の労働市場での労働：労働法典の適用あり。

→③は、保護された環境下での労働：

安全衛生等に関する規定の他は、労働法典の適用なし。

*障害者が、通常の労働市場で働くのか、保護された環境で働くのかは、障害者権利自立委員会が理由を付した上で決定（労働法典 L.323-30 条）。

表1. フランスの障害労働者数（2006年12月31日）

雇用就いて いる障害者 715,000人	通常の労働市場 610,000人	公的セクター : 175,000人
		民間セクター : 380,000人
		適応企業 : 20,000人
	自営業者 : 35,000人	
	保護された 労働環境	ESAT（労働支援機関・サービス）: 105,000人
求職者 236,000人		カテゴリー1（フルタイム・無期労働契約）: 148,000人 カテゴリー2（パートタイム・無期労働契約）: 71,000人 カテゴリー3（有期労働契約・季節労働契約）: 17,000人

出典：Rapport annuel 2006（Agefiph）

II. 差別禁止原則と雇用義務制度の並存

1. 差別禁止原則

（1）沿革

- ・1990年7月12日の法律：障害を理由とする差別禁止原則の確立
- ・2005年2月11日の法律：「適切な措置」概念の導入

（2）一般原則：禁止される行為（労働法典 L.122-45 条）

- ①募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除

②懲戒

③解雇

④報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的な差別的取扱い

*これらの行為は、すべて無効。

*採用拒否、懲戒、解雇、健康状態や障害に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込みが付することは、3年の拘禁刑及び45,000ユーロの罰金の対象ともなる（刑法典225-1条・225-2条）

(3) 障害を理由とする差別についての特別規定

①労働医が確認した労働不適性に基づく取扱いの差異（L.122-45-4条1項）

*客観的かつ適切に必要なものである限り差別には当たらない。

②平等取扱いを促進するための「適切な措置」（L.122-45-4条2項）

*「適切な措置」の拒否は差別になる（L.323-9-1条3項）。

*使用者は、過度の負担が生じる場合を除き、具体的な状況に応じて、障害者の資格に対応した雇用や職業訓練が提供されるよう、「適切な措置」を講ずること（L.323-9-1条1項）。

(4) 「適切な措置」の対象者（労働法典L.323-9-1条1項）

- 障害者権利自立委員会により障害認定を受けた労働者；
- 10%以上の恒久的労働不能（incapacité）を持つ労災年金の受給者；
- 労働・稼得能力が3分の2以上減少している障害年金の受給者；
- 障害軍人年金の受給者、又はそれに類する者；
- ボランティア消防士の障害年金・障害手当を受給している者；
- 障害者手帳の保有者；
- 成人障害者手当（AAH）の受給者。

(5) 「合理的配慮」の具体的内容

①労働環境の適応（L.323-9-1条2項）

- e.x. 機械や設備を障害者が使用可能なものにすること
- 作業場所や就労場所の整備（必要な個別の介助や設備を含む）
- 作業場所へのアクセス保障

②労働時間の調整（L.212-4-1-1条）

*労働時間の調整は、障害者を介護する家族や近親者にも認められる。

(6) 「過度の負担か否か」の判断

使用者が負担する費用の全部又は一部を補填する助成が考慮される（L.323-9-1条）。

→助成を考慮してもなお、適切な措置の費用が企業の負担能力を超えている場合にのみ、「過度の負担」が生じているとされる。

(7) 実効性確保（権利救済）の方法

①私法上の効果

労働法典違反→無効確認訴訟、損害賠償請求訴訟

*差別被害者の側の立証責任の軽減あり。

②刑法上の効果

刑法典違反→3年の拘禁刑・45,000ユーロの罰金(刑法典 225-1条・225-2条)

*法人の場合、個人に対する罰金の5倍の罰金、職業的・社会的活動の禁止等

③HALDE(高等差別禁止平等機関)への提訴

HALDE: 2004年12月30日の法律で創設された権利救済機関

*調停、和解案の提示、勧告の作成

2. 雇用義務制度

(1) 雇用率: 6%

・従業員数20名以上の事業所が対象

・2005年法により、除外率制度と重複カウント制が廃止。

*ただし、納付金の計算において、「特別の適性を必要とする職種」や重度障害認定は考慮され、納付金減額の理由とされる(→納付金の計算)。

(2) 雇用義務制度の対象となる者

・「適切な措置」の対象者+戦争犠牲者遺族

*戦争犠牲者の遺族が対象となるのは、制度の沿革による。

*障害者手帳の保有者、AAH(障害者手当)受給者は、2005年法で新たに加えられた。

(3) 履行方法

①直接雇用

②保護労働セクターとの契約(3%まで)

③研修での受入れ(2%まで)

④納付金の支払い

⑤労働協約の締結

納付金額の計算方法

1. 不足する障害労働者数の計算(D.323-2-1条)

不足数=雇用すべき障害者数-(6ヶ月以上在籍する障害者数+雇用見なし分)

e.x. 従業員数300名のA事業所。うち20名はトラック運転手(特別の適性を要する雇用)。雇用義務対象者を7名雇用。保護労働セクターとSMIC8000時間分の契約(雇用義務対象者を4人雇用了ことに相当)。A事業所が雇用しなければならない雇用義務対象者は、18名(300×0.06)。

→不足数=18-(7+4)=7

2. 雇用維持・直接雇用等の雇用努力、重度障害者の雇用(D.323-2-2条)

①恒久的に適用される減額係数:

-26歳未満又は51歳以上の雇用義務対象者の雇用について0.5;

-適応企業、CDTD、ESATから退出した障害者の雇用について1。

②雇用の初年度のみに適用される減額係数:

-初めての障害労働者の雇用について0.5。

ー長期失業者（12ヶ月以上）の雇用について1。

③重度障害者認定を受けた者の雇用について1。

（注：助成金ではなく、納付金の減額を選んだ場合。）

e.x. A事業所で雇用された雇用義務対象者7名のうち、1人は54歳で重度障害者（0.5+1）、1人は長期失業後に雇用（1）、1人は適応企業からの退出後に雇用（1）。

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

3. 特別の適性を要する雇用（D.323-2-3条）

特別の適性を要する雇用の割合が、80%未満の場合、減額係数は、

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

（80%以上の場合は、別の計算方法が適用：不足数 \times 40 \times SMIC）

e.x. A事業所の特別の適性を要する雇用の割合は、 $20 / 300 \times 100 = 6.66\%$

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

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

4. 企業規模（事業所の規模ではなく、企業規模）

従業員数 20名から 199名 : SMICの400倍

従業員数 200名から 749名 : SMICの500倍

従業員数 750名以上 : SMICの600倍

e.x. A事業所が、従業員数700名の企業に属している場合、納付金の額は、

$$3.18 \times 500 \times 8.27 \text{ (SMIC)} = 13,149.30 \text{ ユーロ}$$

注：最終的に得られた納付金額は、不足数 \times 50 \times SMICを下回ってはならない。

（4）制裁的納付金・罰金等

①制裁的納付金

・3年以上に渡り、納付金の支払いしかしていない企業

→SMIC \times 1,500倍の制裁的納付金（支払先はAgefiph）

（＝労働者を最低賃金で1年間雇ったときにかかる費用に等しい）

②罰金等

・納付金の支払いもしていない企業

→SMIC \times 1875倍の罰金（支払先は国庫）

・公的機関の行う入札への参加拒否

III. 差別禁止原則と雇用義務制度の関係

①ポジティブ・アクションとしての雇用義務制度

②雇用義務制度で徴収された「納付金」→「適切な措置」への「助成金」

③それぞれの制度の弱点を補い合う関係

⇒両制度を相補的に機能させることで、障害者雇用の促進を図る。

ドイツにおける「合理的配慮」について

障害者職業総合センター 指田忠司

1. 「合理的配慮」の概要

(1) 背景

(a) 障害差別禁止法の展開

ドイツにおける憲法は、1949年に制定された基本法（Grundgesetz）であるが、同法第3条は平等原則を規定し、第1項において「すべての人は法の前に平等である」とし、第2項で男女の同権と国の義務を定めている。また同条第3項は「何人も、その性別、門地、人種、言語、出身地及び血統、信仰又は宗教的若しくは政治的意見のために、差別され、又は優遇されてはならない」ことを定めていたが、1994年10月、これに「何人も、障害を理由として差別されてはならない」という1文が加えられた。この改正は、東西ドイツの統一後に起った憲法改正の動きの中で、障害者の権利を主張する団体からの圧力によって実現したもので、障害者関係団体は、この改正を歓迎していたが、政策への影響は小さいとされていた。というのは、憲法は国家と国民の間の関係を規律するのみで、私人間の関係については原則として適用されないからである。私人間の法律関係では、契約自由が尊重されることから、たとえドイツ社会のコンセンサスとして、一定の差別が基本法第3条の趣旨からみて「望ましくない」と評価され、私人にも一定の制限が課せられるとしても、差別（社会的に望ましくない不平等待遇）一般については、民法典の一般条項（公序良俗違反の法律行為の無効、債務の履行における信義誠実の原則など）をよりどころとするしかないと考えられるからである。

(b) 個別法による障害差別禁止

障害者の権利を擁護し、その平等を実現するための運動は、前述の憲法改正の後も引き続き行われ、社会法などの分野において個別法における差別禁止規定の制定という形で顕在化してきた。その例は以下のような法典に見ることができる。

・社会法典第9編「障害者のリハビリテーション及び参画」（2001年）

雇用主による重度障害者に対する差別の禁止、重度障害者の雇用状況を改善するための積極的措置（重度障害者代表の選挙、雇用主による重度障害者問題担当者の任命、保護措置等）を規定。

・障害者対等化法（2002年）

障害者に対する差別の撤廃と障害者の社会生活への平等な参加の保障を目的とする。公権力の担い手による差別を禁止。公共交通及びホテル・飲食店におけるバリアフリーを規定。認定を受けた障害者団体に対し団体訴権を付与。

(c) 一般均等待遇法の制定

EU 理事会は、これまでに次の 4 つの指令を發布し、加盟国に対して一定期限を定めてその国内法化を求めてきた。

- ① 人種及び民族的出自を問わない均等待遇原則適用に関する指令 (2000 年 6 月 29 日)
- ② 雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令 (2000 年 11 月 27 日)
- ③ 雇用、職業訓練、昇進へのアクセスならびに労働条件に関する男女均等待遇原則の実現に関する指令 (76/207/EEC) を改正する欧州議会及び欧州理事会の指令 (2002 年 9 月 23 日)
- ④ 財及びサービスへのアクセスとその供給における男女均等待遇原則の実現に関する指令 (2004 年 12 月 13 日)

このうち①～③に関しては、一部の差別事由についてなお猶予期間が残されていたものの、ドイツの場合、加盟国に求められる国内実施の期限 (2003 年 12 月) をすでに経過していた。ドイツが指令を国内法化する義務に違反していることに対しては、欧州委員会の提訴に基づき、①及び②について、それぞれ 2005 年 4 月 28 日と 2006 年 2 月 23 日に欧州司法裁判所が義務違反を確認する判決を下していた。

2005 年 9 月の総選挙後、現在の大連立政権が誕生し、その連立協定には、「EU の均等待遇指令をドイツ法化する」との一文が書き込まれた。これを受けてメルケル新首相は、2005 年 11 月 30 日、連邦議会での施政方針演説で、EU 指令についてはその規定どおりに、そのまま国内法化する方針を示した。そして 2006 年 8 月、上記の均等待遇に関する EU の 4 つの指令を実施するための法律 (「2006 年 8 月 14 日の均等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律」) が、夏休み入り直前の議会を通過し、2006 年 8 月 18 日から施行された。

このように、EU 指令の国内法化という外圧を契機に、人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的志向による差別の撤廃を目指す、ドイツで初めての包括的な差別禁止法が制定されたのである。

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

第 1 章 一般均等待遇法

第 2 章 兵士の均等待遇に関する法律 (兵士均等待遇法)

第 3 章 その他の法律の改正

第 4 章 施行、廃止

このうち、最も重要なのは、第 1 章の一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) である。

(d) 割当雇用制度と差別禁止

ドイツでは、1974年に制定された重度障害者法が障害者の雇用施策の基本的な法律とされ、長らくこの法律の下で割当雇用制度と負担調整賦課金（＝納付金）制度を中核とする雇用促進施策が運用されてきた。この法律は1986年に大幅な改正が行われたが、重度障害者の雇用主の義務に関しては、当初「できるだけ多数の」となっていた文言が「少なくとも規定数の」重度障害者が働けるように、職場環境を整備することとされたのみで、他の部分については変更がなかった（第14条第3項）。

また、1990年10月の東西ドイツの統一条約発効を踏まえ、1990年にも改正が行われたが、この段階でも上述の部分に変更は見られない。

しかし、雇用主の義務については、2000年までの改正において規定の仕方が反対側、すなわち、障害労働者の側から規定する方式に変わっている。つまり、この規定について、雇用主の義務から、重度障害者の権利として規定し直し、権利主体を明らかにしたのである。また、この場合における権利主張の内容についても、障害者の能力と知識を活用し得る職務の開発、職業訓練、環境整備、技術的支援などを具体的に列挙しながら規定している。

2001年6月、かねてより関係者が求めていたリハビリテーション給付に関する法律と、重度障害者法との一本化が進められ、社会法典第9編が成立した。

同法典では、第1条において、障害者の自己決定と社会参加における同権を規定し、差別を防止し、これと闘うためにリハビリテーション給付を受けることができると規定する。そして雇用分野に関しては、第81条において、重度障害者法第14条第3項の規定を踏襲しただけでなく（同条第4項）、雇用主による差別禁止についても新たに1項を設けて（同条第2項）、雇用における差別禁止の原則を明確に打ち出した。

しかし、2006年8月の一般均等待遇法の制定に伴い、障害を理由とする差別＝不利益取り扱いに関しては、新法が適用されることとなり、社会法典第9編第81条第2項は、「雇用主は重度障害者をその障害を理由として不利な取り扱いをしてはならない。これに関して個別には一般均等待遇法の規定が適用される。」と改正され、個別次案に関しては新法で取り扱うこととなった。

(2) 制度の概要

(a) 割当雇用制度

ドイツでは、重度障害者の雇用について割当雇用制度が採用されており、現在の法定雇用率及び負担調整賦課金（納付金）の額は以下のとおりである。

・法定雇用率：

民間部門・公的部門： 5%

ただし、1999年10月31日現在、6%を達成している連邦官庁及び公共事業体については6%を維持。

・負担調整賦課金の額：

以下のように、実雇用率の達成度によって金額が異なる。

年平均雇用率が2%未満の場合：未達成分1人につき260ユーロ

年平均雇用率が2%以上3%未満の場合：未達成分1人につき180ユーロ

年平均雇用率が3%以上5%または6%未満の場合：未達成分1人につき
105ユーロ

(b) 重度障害者

重度障害者とは、労働能力喪失程度が50%以上の障害のある者である。労働能力喪失程度30%以上の障害のある者も、重度障害者と同等に扱われる。

障害程度は、機能損傷と疾病のリストからなるガイドラインに従って判定される。

障害の有無及び程度の判定は、障害者の申請に基づいて、連邦援護法を実施する行政官庁（援護庁、州援護庁）の援護鑑定医が行う。ただし、年金決定通知、それに相当する行政庁の通知または裁判所の決定等がある場合には、特に障害者がこの方法によることを希望して申請しないかぎり、この判定は行わない。

注) 判定基準は以下の(c)というわけではない。30～50の障害程度は、おそらく日本の障害等級で言えば、3級程度ではないかと思われる。ドイツにおける障害程度については、平成11年度から数年間にわたって厚生科学研究で実施された研究成果が公表されており、そこに障害・疾病と障害程度との関連表が資料として添付されている。

また、疾病のリストには、発達障害や、わが国でいう「難病」に相当する疾病も含まれている。

(c) 重度障害者特別グループの雇用対策

雇用義務履行の枠内で、以下の者を適切に雇用するものとする。

・障害の種類または程度により労働生活においてとりわけ重度障害者に該当する者であって、特に次に掲げる者

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

(d) 重度障害者代表

ドイツでは、民間部門、公的部門を問わず、5人以上の重度障害者が常用で雇用されている場合には、重度障害者代表を選出し、重度障害者の職場における利益を擁護することとされている（任期4年の無償任務だが、昇進等における不利益がないように配慮されている）。

[参考] 社会法典第9編第95条

第95条 重度障害者代表の任務

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

1. 重度障害者のための法律、命令、賃金協約、事業所協定もしくは公勤務協定および管理指令が実施されているかどうか、特に第71条、第72条および第81条から第84条に則り雇用主に課されている義務が果たされているかどうかを監視する。
2. 重度障害者に役立つ対策、特に予防的措置を、所轄機関に申請する。
3. 重度障害者の提案や苦情を受けつけ、それが正当だと思われる場合には、雇用主と交渉して解決に努める；代表は重度障害者に対して交渉の状況および結果を伝える。

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

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

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

- (4) 重度障害者代表は、すべての経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会の会議およびその委員会ならびに労働保護委員会の会議に、助言者の立場で出席する権利を有する；重度障害者代表は、個々の重度障害者またはグループとしての重度障害者に特に関わる案件を、次の会議の議事日程に組み込むよう提案することができる。重度障害者代表が、経営協議会、公勤務者委員会、裁判官委員会、検察官委員会もしくは裁判官人事委員会の決定を重度障害者の重大な利益の著しい侵害であるとみなした、または重度障害者代表が、第2項1文に反して関与しなかった場合には、重度障害者代表の申請に基づき、決定は決議の時点から1週間停止される；事業所組織法および公勤務者代表法の決議停止に関する規定が準用される。停止により期限が延長されることはない。裁判所組織法の第21e条1項および3項の事例においては、緊急の場合を除き、該当する重度障害のある裁判官の申請に基づき、重度障害者代表は裁判所総務部のもとでその意見を聴かれる。
- (5) 重度障害者代表は、事業所組織法第74条1項、連邦公勤務者代表法第66条1項ならびに雇用主と前項に挙げた代表の間のそれ以外の公勤務者代表法の相当規定に基づく話し合いに参加を求められる。
- (6) 重度障害者代表は、少なくとも暦年に1回は事業所または官公署において重度障害者の会合を実施する権利を有する。事業所労働者総会および公勤務者総会に適用される規定が準用される。
- (7) 一つの案件において裁判官の重度障害者代表だけでなくその他の官庁職員の重度障害者代表が参加している場合には、両者は共同でことにあたる。
- (8) 重度障害者代表は、当該代表が重度障害者代表として担当している事業所または官公署における事業所労働者総会および公勤務者総会に参加することができ、その重度障害者代表がその事業所または官公署に所属していない場合でも、発言する権利を有する。

(3) 障害者雇用対策における位置付け

一般均等待遇法は、人種、又は民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢若しくは性的志向による不利益待遇を防止し、又は排除することを目的としている。

これらの理由による不利益待遇が許されない分野は、職業活動の機会を得るための条件（採用条件も含む）、賃金その他の労働条件、職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加、社会的保護（社会保障・保健サービスなど）、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービス（住居など）の入手・提供である。ただし、解雇については、解雇保護法の規定のみが適用される（なお、重度障害者の解雇については、社会法典第9編第85条において、社会統合事務所による事前の同意が必要とされる）。

注）障害の程度や種類をとりあげて、不利益取扱い又は差別との関連を規定している条項は見当たらない。

また、不利益待遇禁止規定の対象について、事業主の規模により限定する条項は見当たらない。

なお、職業上の要請に基づく異なる取り扱い（8条）、宗教・世界観を理由とする異なる取り扱い（9条、例：特定の宗教団体が異なる宗教の人を雇用しない場合など）、年齢による異なる取り扱い（10条）については、一定の条件のもとで異なる取り扱いが認められている。

また、「直接不利益待遇」「間接不利益待遇」「ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」「不利益待遇の指示」が禁止されているほか、現に存する不利益を防止し又は補償するための積極的是正措置（ポジティブ・アクション）が許容されることを規定する。

「合理的配慮」義務の位置付け

「合理的配慮」を「ポジティブ・アクション」の一形態とみるかどうかについては、あいまいである。歴史的に見て、「合理的配慮」に対する権利は、障害を理由に「差別されない権利」との関連づけはなかった。合理的配慮の内容に含まれる職場環境の整備等に対する重度障害のある労働者の権利は、前述のように、社会法典第9編に先立つ1974年の重度障害者法にもすでに規定されていたとみることができるが、それはあくまで割当雇用制度における義務雇用数を達成することを主眼としての環境整備等を意味していたものであり、請求権としての性質は弱いものとして理解されている。

2. 「合理的配慮」の具体的内容

（1）雇用主の提供義務

雇用主が講ずべき「合理的配慮」については、社会法典第9編（SGB IX）第81条第4項において以下のように規定されている。

重度障害者は、障害および仕事に対する影響を考慮したうえで、雇用主に対して以下のことを請求する権利を有する。

- ① 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事
- ② 職業的進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する。
- ③ 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る。
- ④ 企業施設、機械、装置ならびに職場、労働環境、労働組織および労働時間の構成を含む事故の危険に配慮した作業所の設置と整備
- ⑤ 必要な技術的作業補助を職場に装備

（2）過度な負担と認められる場合

上記の請求を履行することが、以下に該当するときは、その請求権はないものとする。

- ①雇用主にとって過大である
- ②極端な出費を強いることになる
- ③国もしくは同業者組合の労働者保護規定もしくは公務員法の規定に抵触する

(3) ドイツの特徴

- ・ ドイツの場合、「合理的配慮」を提供すべき対象は、重度障害者及び重度障害者と同等に看做される障害者に限定される。
- ・ ただし、「合理的配慮」を提供する主体は、公的部門・民間部門の別を問わない。

3. 実効性確保（権利救済）措置・手続

(1) 私法上の効果の有無・内容

合理的配慮を行わなかったことが、障害による差別を構成するかについてはまだ十分な議論が尽くされていない。ただし、合理的配慮の不提供が金銭賠償の原因となりうることはドイツにおいてもコンセンサスがあると言われている（民法典を根拠とする損害賠償）。

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

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

さらに、一般均等待遇法は、不利益待遇を受けた者に対し訴訟の際に認められる 2 つの優遇措置について定める。

まず、不利益待遇を受けた者は不利益待遇を推定させる情況証拠を示せば、不利益待遇からの保護規定に対する違反がなかったことの立証責任は相手側に転換される（第 22 条）。

次に、一定規模（会員 75 名又は加盟団体 7）以上の反差別団体に対して、弁護士訴訟が法定されていない裁判手続に、不利益待遇を受けた者の補佐人として参加することを認める（第 23 条）。

(2) 企業内での苦情処理義務

重度障害者代表の項を参照

平成 19 年度における障害者の職業紹介状況

ハローワークにおける障害者の就職件数は、平成 13 年度の 27,072 件以降、年々増加し、平成 18 年度には、43,987 件(対前年度比 13.1%増)と初めて 4 万件を超え、平成 19 年度においては、さらにこれを 3.6%上回り、45,565 件と過去最高の就職件数となった。

ポイント

- 新規求職申込件数は、対前年度比 4.1%増の 107,906 件であり、身体障害者の新規求職申込件数が対前年度比 1.2%減少したのに対し、特に精神障害者(対前年度比 3,886 人(20.5%)増)及び発達障害者、高次脳機能障害者、難病者等その他の障害者(対前年度比 489 人(54.6%)増)の新規求職申込件数が増加。
- 近年、精神障害者の就職件数の伸びが著しい傾向にあるが、平成 19 年度においても 8,479 人(対前年度比 1,740 人(25.8%)増)と大きく増加。
- 産業別でみるとサービス業、製造業、卸売・小売業における就職件数が多いが、特に精神障害者については、「サービス業」における就職件数が大きく増加している。
- 職業別では生産工程・労務の職業、事務的職業における就職件数が多いが、特に知的障害者及び精神障害者については、「事務的職業」における就職件数の伸びが大きい。

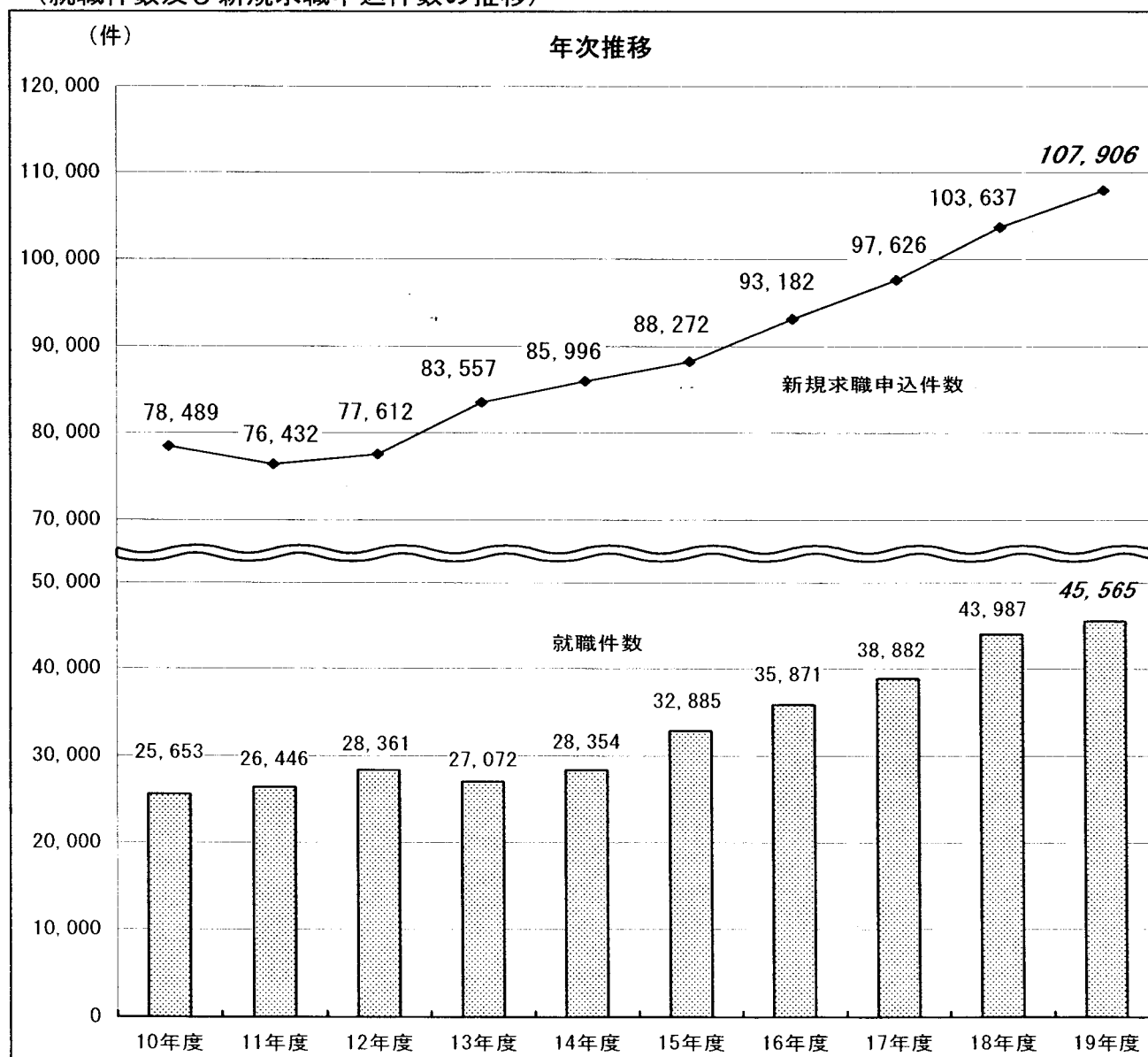
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

1. 概況

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成10年度	78,489	1.9	115,848	12.8	25,653	△ 9.4	32.7	△ 4.1
11年度	76,432	△ 2.6	126,254	9.0	26,446	3.1	34.6	1.9
12年度	77,612	1.5	131,957	4.5	28,361	7.2	36.5	1.9
13年度	83,557	7.7	143,777	9.0	27,072	△ 4.5	32.4	△ 4.1
14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
15年度	88,272	2.6	153,544	△ 1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度	97,626	4.8	146,679	△ 4.7	38,882	8.4	39.8	1.3
18年度	103,637	6.2	151,897	3.6	43,987	13.1	42.4	2.6
19年度	107,906	4.1	140,791	△ 7.3	45,565	3.6	42.2	△ 0.2

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)



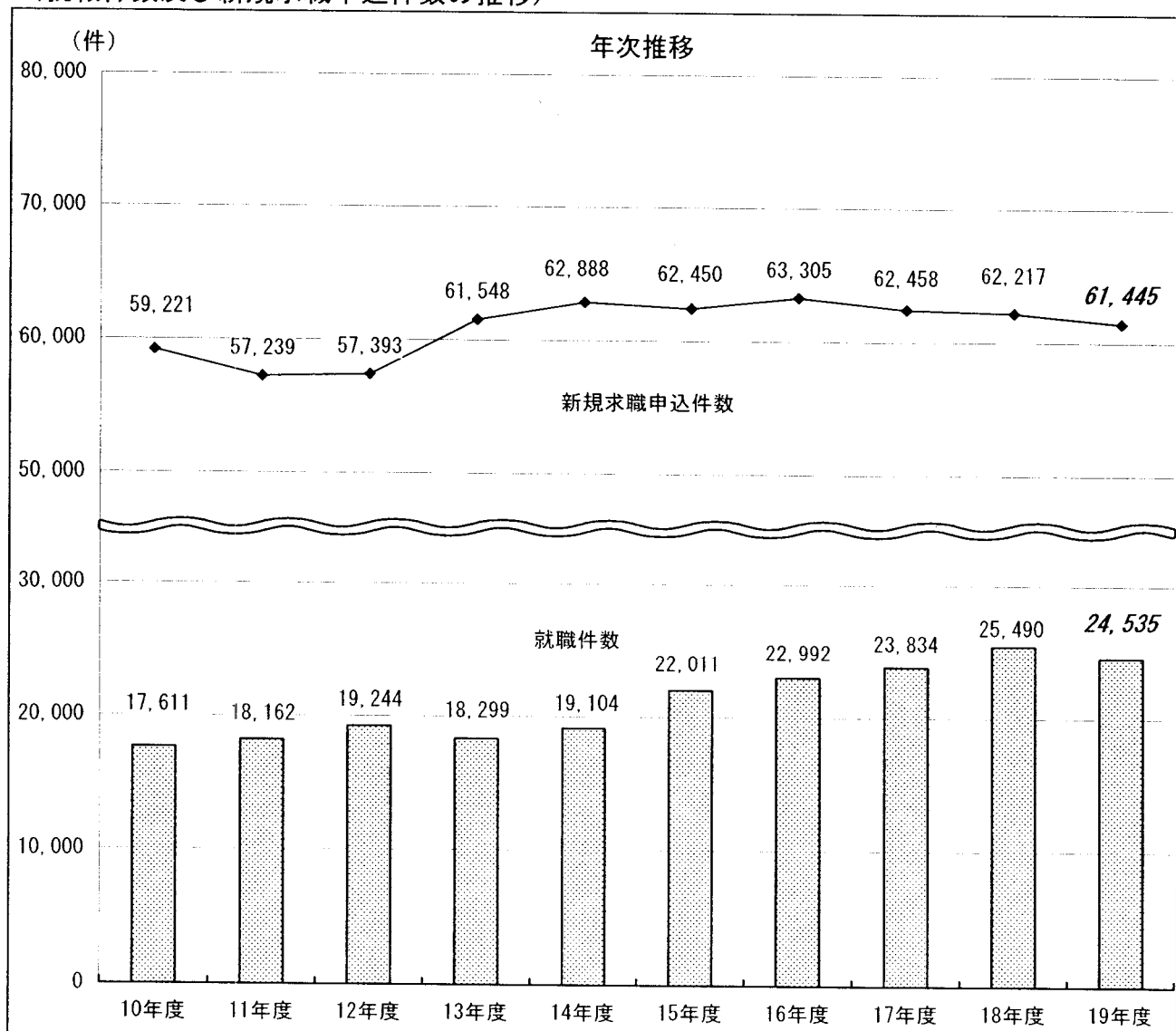
2. 障害種別の職業紹介状況

(1) 身体障害者

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成10年度	59,221	1.5	86,984	10.9	17,611	△ 9.2	29.7	△ 3.6
11年度	57,239	△ 3.3	93,492	7.5	18,162	3.1	31.7	2.0
12年度	57,393	0.3	96,172	2.9	19,244	6.0	33.5	1.8
13年度	61,548	7.2	103,605	7.7	18,299	△ 4.9	29.7	△ 3.8
14年度	62,888	2.2	110,807	7.0	19,104	4.4	30.4	0.7
15年度	62,450	△ 0.7	107,113	△ 3.3	22,011	15.2	35.2	4.8
16年度	63,305	1.4	104,580	△ 2.4	22,992	4.5	36.3	1.1
17年度	62,458	△ 1.3	95,571	△ 8.6	23,834	3.7	38.2	1.9
18年度	62,217	△ 0.4	94,109	△ 1.5	25,490	6.9	41.0	2.8
19年度	61,445	△ 1.2	82,017	△12.8	24,535	△ 3.7	39.9	△ 1.1

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)

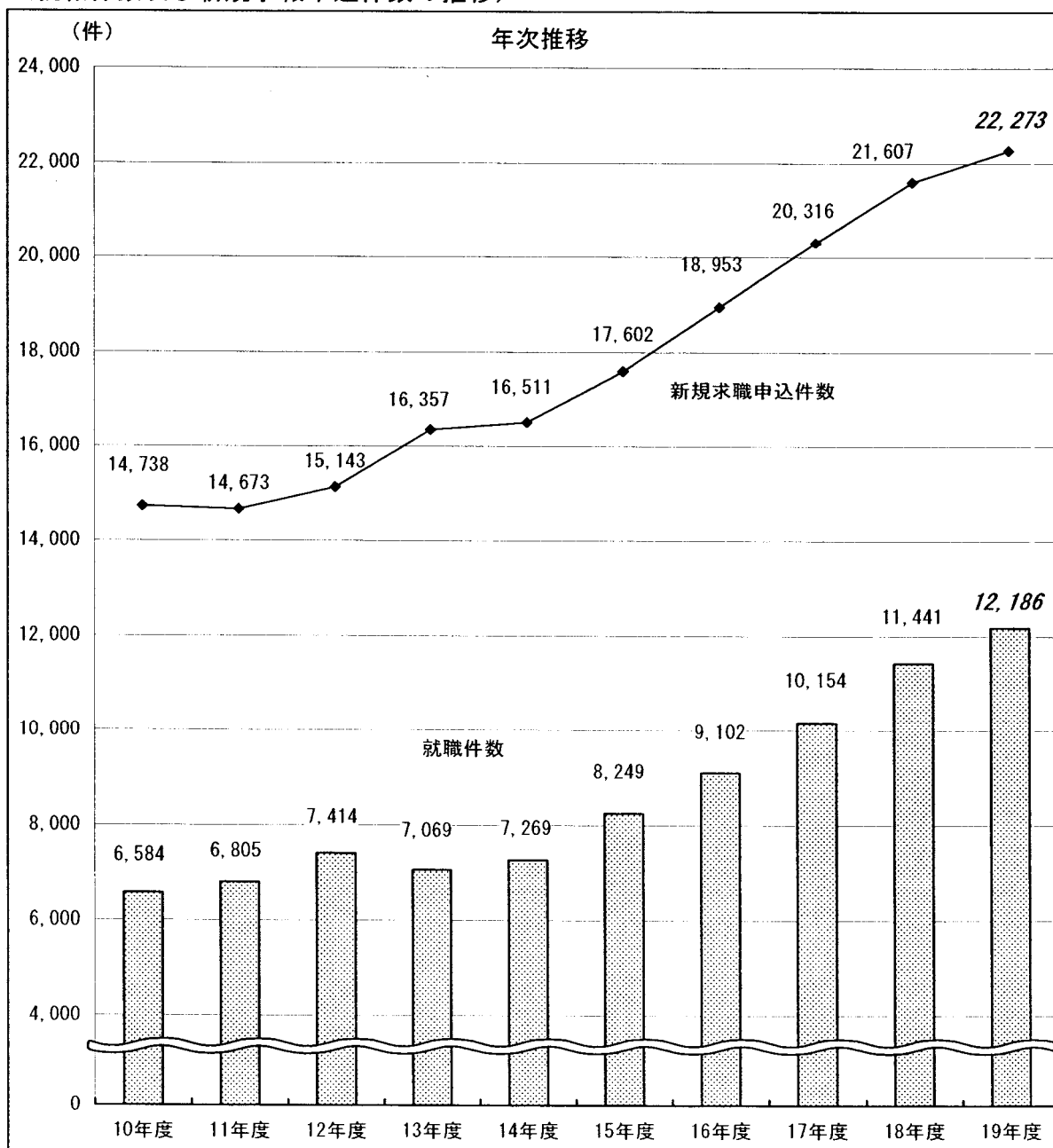


(2) 知的障害者

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成10年度	14,738	3.7	21,473	17.7	6,584	△ 9.9	44.7	△ 6.7
11年度	14,673	△ 0.4	24,221	12.8	6,805	3.4	46.4	1.7
12年度	15,143	3.2	25,982	7.3	7,414	8.9	49.0	2.6
13年度	16,357	8.0	28,794	10.8	7,069	△ 4.7	43.2	△ 5.8
14年度	16,511	0.9	31,317	8.8	7,269	2.8	44.0	0.8
15年度	17,602	6.6	31,544	0.7	8,249	13.5	46.9	2.9
16年度	18,953	7.7	32,220	2.1	9,102	10.3	48.0	1.1
17年度	20,316	7.2	31,320	△ 2.8	10,154	11.6	50.0	2.0
18年度	21,607	6.4	32,870	4.9	11,441	12.7	53.0	3.0
19年度	22,273	3.1	30,561	△ 7.0	12,186	6.5	54.7	1.7

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)

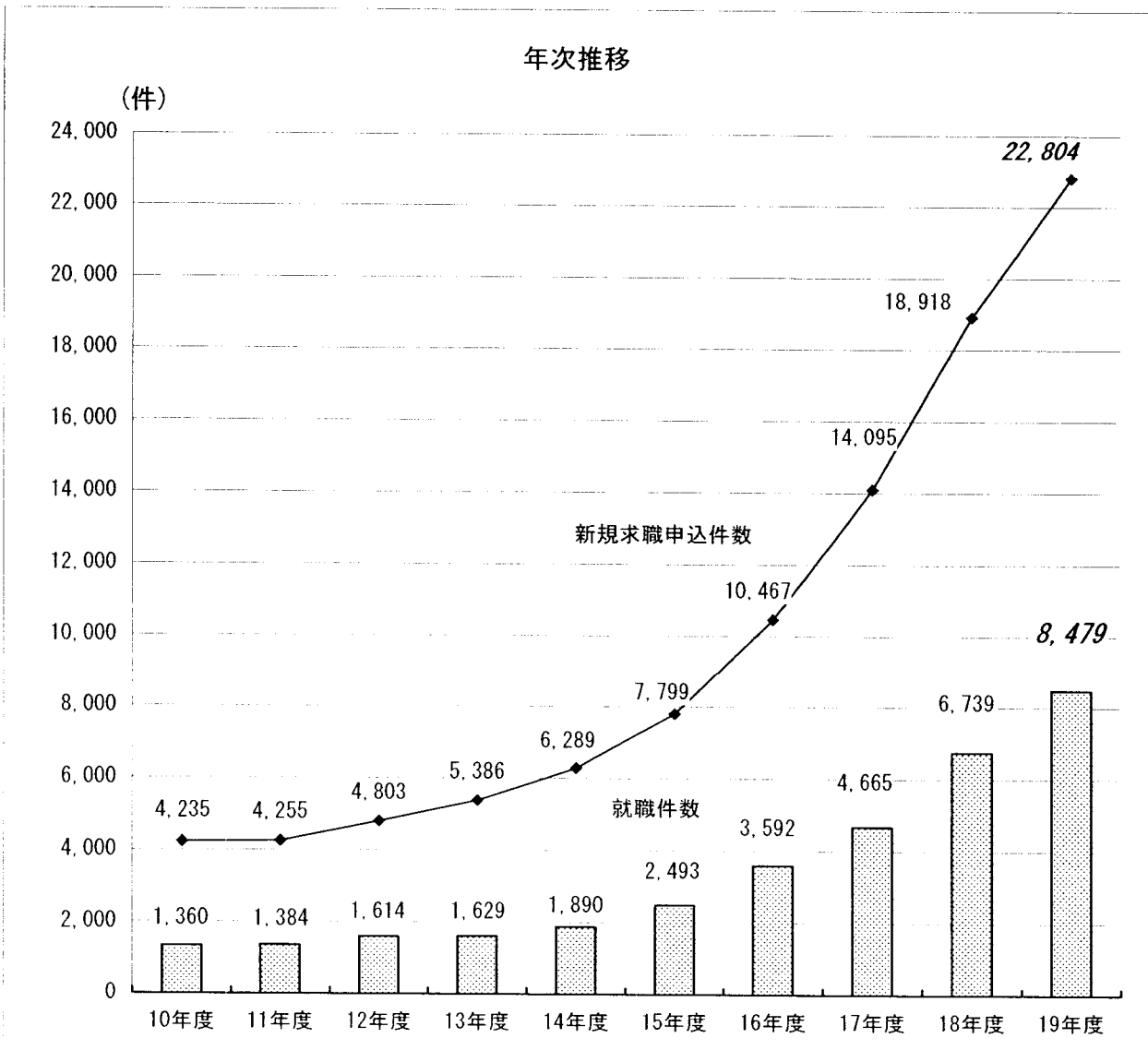


(3) 精神障害者

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成10年度	4,235	2.6	6,955	22.9	1,360	△ 9.9	32.1	△ 4.5
11年度	4,255	0.5	8,040	15.6	1,384	1.8	32.5	0.4
12年度	4,803	12.9	9,342	16.2	1,614	16.6	33.6	1.1
13年度	5,386	12.1	10,885	16.5	1,629	0.9	30.2	△ 3.4
14年度	6,289	16.8	12,553	15.3	1,890	16.0	30.1	△ 0.1
15年度	7,799	24.0	14,333	14.2	2,493	31.9	32.0	1.9
16年度	10,467	34.2	16,667	16.3	3,592	44.1	34.3	2.3
17年度	14,095	34.7	19,149	14.9	4,665	29.9	33.1	△ 1.2
18年度	18,918	34.2	24,092	25.8	6,739	44.5	35.6	2.5
19年度	22,804	20.5	27,101	12.5	8,479	25.8	37.2	1.6

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)



(4) その他の障害者

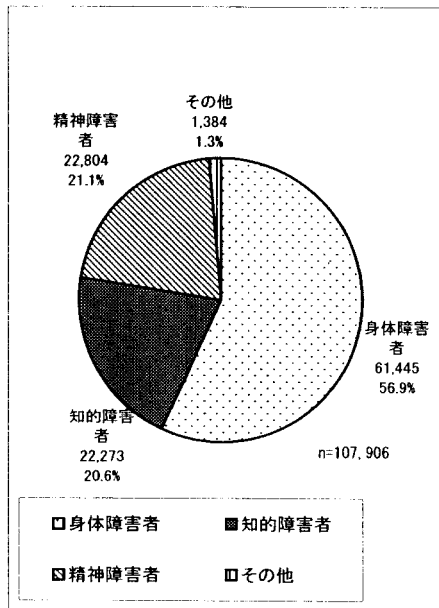
(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
平成10年度	295	△13.0	436	13.5	98	△9.3	33.2	1.3
11年度	265	△10.2	501	14.9	95	△3.1	35.8	2.6
12年度	273	3.0	461	△8.0	89	△6.3	32.6	△3.2
13年度	266	△2.6	493	6.9	75	△15.7	28.2	△4.4
14年度	308	15.8	503	2.0	91	21.3	29.5	1.3
15年度	421	36.7	554	10.1	132	45.1	31.4	1.9
16年度	457	8.6	517	△6.7	185	40.2	40.5	9.1
17年度	757	65.6	639	23.6	229	23.8	30.3	△10.2
18年度	895	18.2	826	29.3	317	38.4	35.4	5.1
19年度	1,384	54.6	1,112	34.6	365	15.1	26.4	△9.0

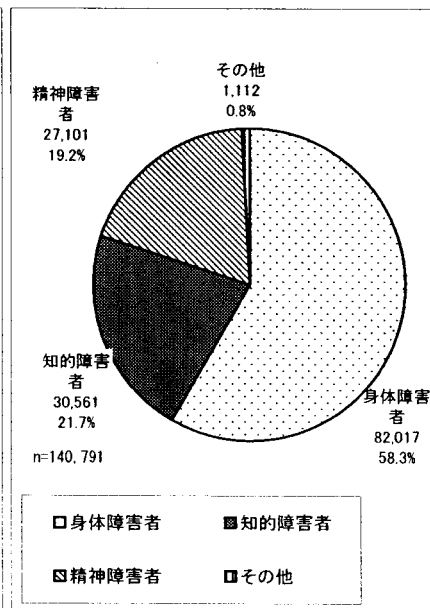
(注) 「その他の障害者」とは、発達障害者、高次脳機能障害者、難病者等である。

(5) 就職件数等における障害種別の割合 (平成19年度)

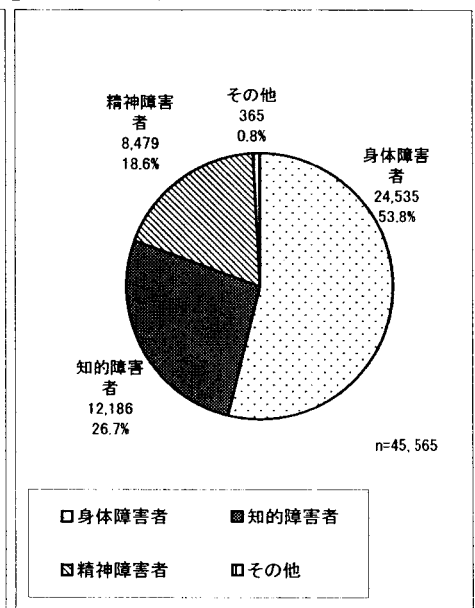
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数



③ 就職件数



最低賃金の適用除外制度から減額措置制度への移行について

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者に対してその金額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度であるが、以下の労働者（※）については、一般労働者に適用される最低賃金を適用すると、雇用の機会が失われるなどのかえって労働者に不利な結果を招くおそれがあることから、都道府県労働局長の許可を条件として適用除外を認めることとしている。

この「適用除外制度」については、先般成立した最低賃金法改正法（施行日は平成20年7月1日）により廃止し、新たに「減額措置制度」を新設することとしている。改正法による制度改正の概要と今後の運用における取扱いは、以下のとおりである。

※対象労働者の類型

- ・精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ・試用期間中の者
- ・認定職業訓練を受ける者
- ・軽易な業務に従事する者
- ・断続的労働に従事する者

1 改正の概要（適用除外制度から減額措置制度へ）

- 今般の法改正においては、最低賃金の安全網としての機能を強化することとしており、最低賃金の適用対象についても、減額措置が可能であれば適用除外とするよりも最低賃金を適用した方が労働者保護に資することから、適用除外に係る規定を廃止し、減額措置を講ずることができる旨の規定を設けることとしたものである。
- これにより、当該労働者に対しても最低賃金法が適用され、これに違反した場合は直ちに罰則が適用されることから、最低賃金不払の防止にも資することとなる。

2 運用における取扱い

①厳格な許可基準

- 許可に当たっては、例えば「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については、障害があることのみを理由として許可を認めている訳ではなく、精神又は身体の障害により著しく「労働能力の低い」労働者について認めるなど、各類型ごとに厳格な基準を設けている。

- 具体的には、従来からの運用においても、例えば、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については、その障害の程度が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白であり、かつ、その支障の程度が著しい場合のみに、「軽易な業務に従事する者」については、当該労働者の従事する業務が他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合のみに許可すること等としており、減額措置制度に移行後も同様の取扱いとすることとしている。

②労働実態に見合った減額

- 許可に当たっては、個別に実地調査を行い、当該労働者の労働能率等の実態を十分把握した上で慎重に判断することとしている。

- 従来から、許可の際の附款において、各類型ごとの特徴に着目し、例えば「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」や「軽易な業務に従事する者」については、当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうち最も低い能力を有する者や最も業務負担の軽い者と比較した労働能率や業務負担の程度に対応した程度で最低賃金額から減額した額以上の賃金の支払を求めるという運用がなされており、減額措置制度に移行後も同様の考え方を踏襲することとしている。

※ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る法令等は、(参考1～3)を参照。

最低賃金法における障害者に関する規定
(参照条文)

○現行の最低賃金法

(最低賃金の適用除外)

第8条 次に掲げる労働者については、当該最低賃金に別段の定めがある場合を除き、厚生労働省令で定めるところにより、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、第五条の規定は、適用しない。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 所定労働時間の特に短い者、軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

○改正法による改正後の最低賃金法(平成20年7月1日施行)

(最低賃金の減額の特例)

第7条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

(参考2)

基 発 第 7 4 7 号
昭 和 3 4 年 1 0 月 2 8 日
改 正 基 発 第 0 3 1 6 0 0 2 号
平 成 1 6 年 3 月 1 6 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び同法
第8条の最低賃金の適用除外の許可基準について（抄）

標記につき、下記のとおり定めたので、最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下「法」という。）第6条及び第8条の施行に当たっては、これに基づき、遺憾のないように運用されたい。

記

第1 （略）

第2 法第8条の許可基準

法第8条の許可に当たっては、同条各号の者についてそれぞれ次の基準によること。

1 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者（法第8条第1号関係）

(1) 精神又は身体の障害がある労働者であっても、その障害が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白である場合のほかは許可しないこと。

(2) 当該業務の遂行に直接支障を与える障害がある場合にも、その支障の程度が著しい場合にのみ許可すること。この場合に、支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうちの最下層の能力者の労働能率にも達しないものであること。

(3) 当該労働者に支払おうとする賃金額は、最低賃金額から当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうちの最下層の能力者より労働能率が低い割合に対応する金額を減じた額を下回ってはならないこと。

2～6 （略）

最低賃金法施行規則における最低賃金の減額率に関する規定

○改正省令による改正後の最低賃金法施行規則（平成20年7月1日施行）

（最低賃金の減額の率）

第五条 法第七条の厚生労働省令で定める率は、次の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に定める率以下の率であつて、当該者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めるものとする。

法第七条第一号に掲げる者

当該掲げる者と同一又は類似の業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率

（以下略）