

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事、作業場所や就労場所の整備 (障害労働者に必要な個別の介助や設備を含む)、作業場所へのアクセスの保障が含まれる (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、訴訟を取り下げることができる（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）

雇用に就いている障害者 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×40×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×50×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×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×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。