

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1回）  
議事次第

1 日時

平成20年4月2日（水）10:00～12:00

2 場所

厚生労働省（中央合同庁舎5号館）17階 専用第21会議室

3 議題

- (1) 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ついて
- (2) その他

4 資料

- 資料1 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開催要綱
- 資料2 審議会等会合の公開に関する指針
- 資料3 障害者権利条約をめぐる状況等
- 資料4-1 我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）
- 資料4-2 アメリカにおける「合理的配慮」について
- 資料4-3 フランスにおける「合理的配慮」について
- 資料4-4 ドイツにおける「合理的配慮」について
- 資料5 障害者の権利に関する条約（仮訳）

## 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開催要綱（案）

### 1. 趣 旨

平成 18 年 12 月に国連総会において採択された障害者権利条約については、我が国は昨年 9 月 28 日に署名したところであり、今後、早期の条約締結に向けた検討を進める必要がある。

労働・雇用分野に関しても、昨年 12 月 19 日付けの労働政策審議会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」において提言されているように、同条約には「職場における合理的配慮の提供」というこれまで我が国にない概念が盛り込まれていること等を踏まえた上で、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについて、考え方の整理を早急に開始する必要がある。

このため、労使、障害者関係団体等の関係者から成る研究会を設け、障害者権利条約の締結に向けた環境整備を図るため、職場における合理的配慮その他の対応の在り方について検討を行うこととする。

### 2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

### 3. 参集者

別紙のとおり

### 4. 開催時期

平成 20 年 4 月～

### 5. 検討事項

- (1) 障害者権利条約（労働・雇用分野）への対応の在り方について
- (2) その他

## 審議会等会合の公開に関する指針

この指針は、厚生労働省所管の審議会等及び懇談会等行政運営上の会合（以下「審議会等会合」という。）の運営に関し、透明な行政運営の確保を図るため、審議会等会合の公開について、下記のとおり定めるものである。

## 記

## 1 本指針の対象

## (1) 審議会等

国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等とする。

## (2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、「審議会等の整理合理化に関する基本的計画（平成11年4月27日 閣議決定）」の対象となっているものとする。

## 2 審議会等の公開

## (1) 審議会等会合の委員の公開

ア 審議会等会合の委員、臨時委員、特別委員、専門委員の氏名、職業については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の委員等の任免を行った場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、速やかに、委員名簿1部を官房総務課情報公開文書室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、それを審議会台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする。

## (2) 審議会等会合の活動状況の公開

ア 審議会等会合の開催予定に関する日時、開催場所等については、当該審議会等会合において別段の取扱いとすべきこととしている、又は審議会等会合の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、決定後速やかに公開するものとする。

なお、特段の事情により、会議を公開してきた審議会等会合がそれを非公開とする場合にあっては、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開するものとする。

イ 審議会等会合を開催する場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、あらかじめ開催予定を記載した書類1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、書類1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、書類を審議会台帳に登録し、大臣官房総務課広報室は、開催予定を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(3) 審議会等会合の会議、議事録の公開

ア 審議会等会合の会議、議事録の公開

(ア) 審議会等会合のうち諮問、答申を行うものについては、会議及び議事要旨又は議事録を公開する。傍聴人の制限等の会議の公開の方法については、各審議会等会合の決定によるものとする。

(イ) 審議会等会合のうち(ア)以外の会合(審議会等に置かれる分科会、部会及び懇談会等行政運営上の会合)については、少なくとも議事要旨を公開する。特段の事情により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示するものとする。

(ウ) 審議会等会合の事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合にあっては、会議、議事録及び議事要旨を非公開とすることができる。

イ 審議会等会合の議事録等の公開の方法

審議会等会合の事務を行う部局は、議事録又は議事要旨を公開するときは、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(4) 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出資料の公開

ア 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出書類については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがある、若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがある場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の事務を行う部局は、諮問、答申・意見等を公開するときにあっては速やかに、議事録又は議事要旨とともに、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

提出資料を公開するときにあっては当該提出資料(それが膨大な場合にあっては、閲覧に供することができる場所を記載した書類。以下同じ。)1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

## 審議会等会合の公開に関する考え方

### 1 対象

「審議会等会合の公開に関する指針」(以下「指針」という。) 1 (2) の懇談会等行政運営上の会合については、局長以上の決済を経て参集した会合を対象とする。

### 2 審議会等会合の会議の公開

「指針」 2 (3) ア (イ) に該当する審議会等会合については、以下に該当する場合を除き公開することとし、審議会等の開催の都度判断するものとする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

## 障害者権利条約をめぐる状況等

### 1 条約採択の経緯

- 2001年12月の「障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約」決議が国連総会でコンセンサス採択されたことを受け、2002年にニューヨーク国連本部において本条約について検討するための障害者権利条約アドホック委員会第1回会合が開催され、本条約案の検討が行われ、2006年8月の第8回アドホック委員会で基本合意された。
- その後、2006年12月13日、第61回国連総会本会議において採択され、我が国は、2007年9月28日（金）に閣議決定の上、署名を行ったところである。  
今後、政府としては、条約の締結（批准）に向けて、国内法制の整備等を進める必要がある。

### 2 条約の概要

- 障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、障害者の自立、非差別、社会への参加等を一般原則として規定するほか、アクセシビリティ、家族、教育、労働等様々な分野において、障害者の権利を保護・促進する規定を設けている。また、条約の実施状況を監視する国際モニタリングにおいて、本条約独自の委員会を設置することも規定している。
- 雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
  - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止（1(a)）、
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護（1(b)）
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保（1(i)）等のための適当な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。
- 雇用分野を含め、経済的、社会的及び文化的権利に関しては、締結国は、その完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いること等により、措置をとることとされており、必ずしも条約で規定されたとおりの措置を即時に講ずることまで義務付けているものではないが、国内法制の整備の可否又は是非について整理した上で、現時点で対応可能な事項については速やかに法的整備を図る必要がある。

＜今後の障害者雇用施策の充実強化について―障害者の雇用機会の  
拡大に向けて―（平成 19 年 12 月 19 日労働政策審議会意見書）＞

#### （6）障害者権利条約の締結に向けた検討

本年 9 月 28 日に、「障害者の権利に関する条約」について我が国は署名した  
ところであり、今後、条約の締結に向けて、国内法制の整備等が求められている。

この条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な  
国際条約であり、障害者の自立、非差別、社会への参加等の一般原則のほか、教  
育、労働等様々な分野において、障害者の権利を保護・促進する規定を設けてい  
る。

- 雇用・労働分野については、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、
- ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇  
用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止、
  - ② 職場において合理的配慮が提供されることの確保
- 等のための適切な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進するこ  
ととされている。

これらについて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかに  
ついては、特に、②の職場における合理的配慮の提供というこれまで我が国には  
ない概念が盛り込まれており、十分な議論が必要であることから、労使、障害者  
団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図ってい  
くことが適当である。

## ＜障害者の権利に関する条約仮訳（抜粋）＞

### 第二条 定義

「障害を理由とする差別」とは、障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であつて、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

### 第二十七条 労働及び雇用

- 1 締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。
  - (a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること。
  - (b) 他の者と平等に、公正かつ良好な労働条件（例えば、均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬）、安全かつ健康的な作業条件（例えば、嫌がらせからの保護）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。
  - (c) 障害者が他の者と平等に労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。
  - (d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を効果的に利用することを可能とすること。
  - (e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びその職業に復帰する際の支援を促進すること。
  - (f) 自営活動の機会、起業能力、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。
  - (g) 公的部門において障害者を雇用すること。
  - (h) 適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。
  - (i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。
  - (j) 開かれた労働市場において障害者が実務経験を取得することを促進すること。
  - (k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。
- 2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれぬこと及び他の者と平等に強制労働から保護されることを確保する。

## 我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）

## 1 はじめに

- 2006年12月に国連で採択された障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）については、2007年9月に我が国として署名したことを踏まえ、その締結に向けて、国内法制の整備を図る必要があるところである。  
権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、アクセシビリティ、家族、教育、労働等様々な分野において、講ずべき事項を規定している。
- このうち、労働・雇用に関しては、第27条において、
  - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止、
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護、
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保
 等のための適当な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。
- これらについては、経済的、社会的及び文化的権利として、締約国は、その完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いること等により、措置をとることとされているが、現行の雇用関係法令上、明確に位置付けられていない事項が含まれていると考えられる。  
このうち、特に、③の「合理的配慮」についてはこれまでの我が国にない概念であり、これを既に国内法制に取り込んでいる各国の状況を参考に、どのような措置を講ずることが考えられるのか、その際、我が国の国内法制に組み込むことについてどのような課題があるのか、整理することとする。

## 2 障害を理由とする差別の禁止と「合理的配慮」との関係

- 権利条約は、「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」（第2条）と定義し、職場における合理的配慮の提供を締約国に求めている（第27条）。  
一方、権利条約は、「障害を理由とする差別」とは「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するもの」であ

り、合理的配慮の否定もこれに含まれると定義しているところである（第2条）。  
このため、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮との関係をどのように理解し、国内法において位置付けるか問題になる。

- アメリカでは、「障害をもつアメリカ人法」（以下「ADA法」という。）において、採用から解雇に至るまでの雇用の全局面における障害に基づく差別を禁止している。その適用対象は、「障害」をもち、かつ、当該職務に対して「適格性」を有する人とされているが、ここで、「適格性」を有する人とは、職務の“本質的機能”の遂行を、“合理的配慮が提供されたならば”、あるいはなくとも（ただし、配慮することが使用者にとって過度の負担となる場合を除く）できる人、とされている。

また、使用者が、合理的配慮の提供が過度の負担となることを証明することなく、適格性を有する障害者の身体的または精神的制限に対して合理的配慮を行わないことも差別になるとされている。

すなわち、「合理的配慮」概念は、差別禁止の一基準であると同時に、その拒否を差別と位置付けることにより、使用者に対する義務としての側面を有している。

- フランスでは、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」の拒否は差別になるとされており、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や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。
- ドイツでは、「合理的配慮」に相当するものとして、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、企業施設、機械、装置や職場、労働環境等を含めた作業場の設置・整備など、一定の事項を請求する権利を有するが、当該請求を履行することが、雇用主にとって過大であり、極端な出費を強いることになる等の場合には請求権はないものとされている。

- 以上から、「合理的配慮」について、その位置付けについて、
  - ① 合理的配慮を行うことを、一般的な使用者の義務若しくは労働者の請求権とするか否か、又は、差別禁止の判断要素とするか、
  - ② 合理的配慮の拒否そのものを差別として違法とするか、又は、その拒否により差別が生じていることを違法とするか、  
といった点が検討課題として考えられる。

①については、アメリカ及びフランスにおいても、合理的配慮の拒否を差別として禁止することにより、実質的には使用者に合理的配慮を行うことを義務付けていることになるので、各国に大きな相違はないと考えられる。

②については、フランス及びドイツでは、合理的配慮の拒否そのものを違法と

している法制度になっているが、実際の紛争においては、差別又は不利益待遇の禁止を理由とした損害賠償請求等の形で争われている。

いずれの国でも、実質的には合理的配慮の拒否により何らかの差別が生じていることに対して救済を図っている点では相違がないと考えられるが、我が国において、どのような法律構成とするかについては、検討が必要である。

### 3 障害を理由とする差別

- 前述のとおり、各国の制度をみると、「合理的配慮」は、障害を理由とした差別の禁止と密接に関連しており、差別禁止は、権利条約に規定された大きな柱であることから、まず、障害を理由とした差別の禁止について、整理を行う。

#### (1) 障害を理由とする差別の禁止

- アメリカにおいては、いち早く 1990 年に「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act。以下「ADA 法」という。)が制定されている。

フランスにおいても 1990 年に「障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する法律」が、ドイツにおいても 2001 年に「社会法典第 9 編『障害者のリハビリテーション及び参画』」等が制定される等、差別禁止規定が整備されてきたところであり、さらに、均等待遇に関する 2000 年の EU の指令を受けて国内法の改正が行われている。

- 我が国においては、障害者基本法において、「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 3 条第 3 項)ことを規定しているが、担保措置は明記されておらず、雇用面での障害を理由とした差別の禁止について、具体的に担保されているとは言い難い。このため、権利条約の趣旨を踏まえ、我が国においても、担保措置や具体的な基準も含めた法的整備を図ることについて、検討する必要がある。

その際、以下の点に留意する必要がある。

#### ① 「障害を理由とする」差別

「障害を理由とする」差別とは、障害の有無を理由とした差別を指すのか、又は障害全般(障害の種類、程度等も含まれる)を理由とした差別を指すのか(例えば、募集・採用の際に、障害があることを理由に採用拒否することを指すのか、軽度障害者は採用するが重度障害者の採用を拒否することも含むのか)という問題がある。アメリカ、フランス及びドイツにおいては、障害の有無のみならず障害の種類や程度を理由とした差別についても禁止していることを踏まえれば、我が国においても、後者の考え方を採ることが考えられる。

## ②間接差別

権利条約は、障害者が他の者と平等に人権・基本的自由を享有・行使することを妨げる効果を有するものを差別と定義しており、また、アメリカ、フランス及びドイツにおいても、間接差別も禁止しているところである。

募集条件、勤務条件等において、外見上は中立的でも、障害者にとって相当の不利益（不都合）を与え、かつ職務とは関連のない条件を設定するなど「合理性」のない条件等を設定し、実質的に障害者を差別することは、このような間接差別に該当すると考えられるが、何をもって「合理性」があるとするか（例えば、職場等での勤務が必要な職種・業務について、自力で通勤できることを募集条件とすることが「合理性」があるか否か）については、整理が必要である。

## ③差別と職務能力との関係

また、②の間接差別には該当しないが、障害があるために、知識面、技術面、身体面（移動その他の生活活動等）、コミュニケーション面等の一部の能力が十分でない場合に、当該能力に基づき職務能力を評価した結果として、勤務条件や賃金を異ならせることも、実質的に障害者の権利（特に採用）を実現する観点から、差別に当たるとの意見も聞かれるところである。

アメリカにおいては、職務能力、職務経験、資格の有無等により昇進等に差異が生じることは、差別に当たらない（なお、合理的配慮の提供により職務能力が向上する場合には、配慮をせずに差別することは許されない）。また、フランスにおいては、労働医によって確認された労働不適性に基づく取扱いの差異は、客観的かつ必要なものである限り、差別には当たらない。ドイツにおいても、職業上の要請に基づく異なる取り扱い等については一定の条件のもとで認められている。

我が国においても、職務能力と採用基準、勤務条件、賃金等との関連性が各国ほど明確でない面があるとはいえ、職務能力がこれらの重要な判断要素であることは間違いなく、合理的配慮が適切になされた上でなお職務能力に基づく評価としての差異が生ずることをまでも否定することは適当でないと考えられる。

## ④「あらゆる形態」の雇用

権利条約では、「あらゆる形態の雇用」に係る差別を対象として規定しているところである。これには、むしろ福祉的観点からサービス提供の是非、内容等が定められる授産施設等は含まれないと考えられるが、雇用契約を締結した上でサービス提供がなされる就労継続支援（A型）については、どのような形で適用できるか、さらに検討する必要がある。このほか、例えば派遣労働における派遣先事業主への適用関係等についても、検討が必要と考えられる。

## (2) 差別が禁止される「障害者」の範囲

- アメリカでは、「障害」を持ち、当該職務に対する「適格性」を有する者が対象である。すなわち、障害の種類・対象を限定していない。

- フランスでは、「障害及び健康状態」を理由とする差別が、差別禁止の一般原則において禁止されている（労働法典 L. 122-45 条）。差別禁止原則における「適切な措置」の対象となる障害者の範囲は、雇用義務制度の対象者（戦争遺族を除く。）と重なり、障害者権利自立委員会により障害労働者認定を受けた者、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を受給している者等に限定されている（障害の種類での限定はない）。なお、障害労働者認定は任意の制度であるのに対して（障害を持っていても雇用義務制度の枠外で雇用されることが可能）、差別禁止原則は、認定の有無に関わらず適用される。
- ドイツでは、差別禁止の対象となる障害者の範囲は、重度障害者（労働能力喪失程度が50%以上の障害のある者）及び重度障害者と同等にみなされる障害者（労働能力喪失程度30%以上の障害がある者を含む）に限定される。
- 以上のように、差別禁止の対象となる障害者の範囲は各国において異なり、フランス及びドイツにおいては、雇用率制度と連動させているが、アメリカにおいては広範に設定されているところであり、我が国において、差別禁止の対象となる障害者の範囲をどのように設定するのか、検討する必要がある。

### (3) 事業主の範囲

- アメリカにおいては、差別が禁止される事業主の範囲を、週20時間以上働く15人以上の従業員を雇用している者等に限定されている。  
一方、フランス及びドイツにおいては全ての使用者を対象としているところであり、差別を禁止する事業主の範囲についても、併せて検討する必要がある。

### (4) 差別が禁止される事項

- 権利条約においては、雇用に係るすべての事項を対象としており、特に、「募集、採用及び雇用の条件」「雇用の継続」「昇進」「安全・健康的な作業条件」が含まれる旨を明記しているところである（第27条第1項(a)）。
- 雇用面での差別禁止事項としては、アメリカにおいては、「応募手続、採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練およびその他の雇用上の規定、条件および特権」が対象となっている（ADA法第102条(a)）。  
フランスにおいては、「募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇」「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あるいは間接的な差別的取扱い」が禁止の対象となっている（労働法典 L. 122-45-4 条）。加えて、健康状態や障害を理由とする採用拒

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・職業訓練の申込みに付することは、刑法典において、刑罰の対象となっている。

ドイツにおいては、「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」等が対象となり（一般均等待遇法）、また、解雇については、障害を理由とした解雇を禁止している（解雇保護法）。

○ 各国の状況を踏まえ、差別禁止事項として以下の事項については検討を行う必要があると思われる。

- ① 募集（応募）手続、採用
- ② 賃金その他の労働条件
- ③ 昇進、配置
- ④ 職業訓練（教育）
- ⑤ 解雇、契約更新（雇止め）

○ また、各国において異なる取扱いが見られる事項（上記①～⑤のうち、斜字で記載した事項）については、国ごとの制度、慣習等によって異なり得るものであり、慎重な検討が必要ではないかと考えられる。特に、以下の点については、我が国の制度、慣習等に照らして様々な問題が生じ得ると考えられる。

#### ①募集及び採用

○ アメリカにおいては採用そのものも差別禁止事項であり、違反した場合には損害賠償請求の対象となる。

フランスにおいては、まず、労働法典において「募集手続」からの排除が差別に該当するとして禁止されている。他方、採用拒否は、労働法典では差別禁止事項に挙げられていないが、刑法典において罰則が科されることとなっている（拘禁刑・罰金）。

ドイツにおいても、「職業活動の機会を得るための条件」（採用条件も含まれる）についての不利益待遇が禁止され、違反した場合には損害賠償請求の対象となる。

○ 我が国では、採用に関しては事業主に広範な裁量があると考えられており、例えば、性別による差別禁止（雇用機会均等法第5条）や年齢による差別禁止（雇用対策法第10条）についても、「募集・採用の機会」について差別を禁止しているところである（これらは、応募条件からの排除など募集・採用の機会を均等に確保すべきことを規定しているが、採用そのものの差別的取扱いまでを禁止しているわけではない）。

また、採用については、具体的紛争において差別の存在が認められたとしても、他の応募者がいる中で、当該障害者を採用すべきとまでは（少なくとも行政・司法機関等は）直ちに判断できないため、担保措置についても難しい面がある。

## ②賃金、安全衛生その他の労働条件

- アメリカ、フランス及びドイツにおいては、いずれも賃金について、障害を理由とした差別を禁止しているところである。
- 我が国では、職務内容と賃金との関係が明確でなく、年齢、家族構成等様々な要素から賃金が決められており（そもそも賃金は労使間で決定すべきとのみ規定され、賃金額の決定要素は規定がない）、実際に障害を理由とした差別であるか否かをどのように判断するか大きな課題である。
- 差別の有無は合理的配慮判断と関連し、シロクロを単純につけられるものではない中で、どのように差別禁止を担保するかについては、さらに検討する必要がある。
- 賃金以外の労働条件についても、例えば、男女雇用機会均等法においては、退職の勧奨や解雇についても差別禁止が規定されており、労働条件のうちどの範囲についての差別を禁止するかについても、さらに検討する必要がある。

## 4 「合理的配慮」義務

### (1) 具体的内容

- 1で述べたとおり、アメリカ、フランス及びドイツにおいても、法令上の規定の仕方に相違はあっても、実質的に事業主に対して合理的配慮を行うことを義務付けているところであり、我が国においても、何らかの形で、事業主が障害者である労働者（又は応募者）に対して「合理的配慮」を行うようにしていくことが考えられる。ここでは、その内容が必ずしも明らかでない「合理的配慮」について、具体的にどのような配慮が求められるのか、考察する。
- 権利条約においては、「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整」であって、「特定の場合において必要とされるもの」かつ「均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている（第2条）。
- アメリカにおいては、ADA 法上明確な定義はなく、①施設を容易に利用・使用できるようにすること、②職務の再編成、パートタイム化、勤務スケジュールの変更、配置転換、機器・装置の入手等、試験等の適切な調整、朗読者・通訳の提供その他の類似の配慮を例示している。
- フランスにおいては、労働法典上「適切な措置」として、①労働環境の整備—機械や設備を障害者が利用可能なものにする、作業場所や就労場所の整備(障

害労働者が必要とする個別の介助や設備を含む)、就労場所へのアクセス保障、  
②労働条件への配慮ー労働時間の調整（障害者を介護する家族等にも認められる）が定められている。

○ ドイツにおいては、社会法典上「合理的配慮」として、重度障害者が雇用主に対して以下のことを請求する権利を有することとされている。

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、職務編成及び労働時間の構成を含む障害に応じた作業場の設置と整備

⑤必要な技術的作業補助を職場に装備

○ このように、「合理的配慮」の内容は、各国とも法令上必ずしも明確でなく、また国によって相違が見られるため、各国の公約数的な内容を抽出することは容易ではない。このため、ここでは、特に事例の蓄積が進み、EEOC（雇用機会均等委員会）によるガイドラインが整備されているアメリカにおける「合理的配慮」の具体的内容を参考に、その外縁をイメージすることとしたい。

○ アメリカにおいては、EEOC のガイドラインや裁判例において、以下のような内容が示されている。

#### 1) 施設・情報へのアクセシビリティ等

- ・ スロープ、点字標識の設置、トイレ、給水器へのアクセスの確保 等
- ・ 視覚障害者に対するパソコン装置の整備、拡大印刷等の整備、点字や音声によるメッセージの送付、聴覚障害者に対する電子メールによる情報提供（通常は放送による情報提供が行われている場合） 等。

#### 2) 職務の再編成

本質的職務を遂行できるよう職務の内容を変更すること、周辺の職務を取り除くこと（他の従業員への分配等）等。

#### 3) 勤務地の変更

職務に関するものであれば、会社の既存のルールに反するものであっても合理的配慮となる。テレワークも含まれるが、通常は指揮命令を受けている職務について指揮命令を受けない形での在宅勤務を認めることまでは一般的には含まれない。

#### 4) 労働時間の変更・休暇の付与

定期的に治療が必要な者等に対して必要（休暇については車椅子等の修理、介

助犬の訓練、手話・点字の訓練等の理由も可〔EEOC16〕。スケジュールの柔軟化、合理的な期間の無給休暇の付与は通常「過度の負担」とはならないが、超長期かつ復帰目途の立たない休暇や、通常フルタイムの職場での無期限的なパート労働等は「過度の負担」となり得る。

#### 5) 空席の職位への配置転換

現在の職位では配慮できない場合又は配慮をしても職務遂行できない場合に、他の職位への配置転換を検討する必要がある（空席があれば賃金・身分等が同等な職位が望ましい）。

空席がある場合には、障害者を候補者とするだけでは足りないが、“極めて高度の適格性”をもつ他の候補者を差し置いて配置することまでは求められない（過度の負担となり得る）。

年功序列制度がある中で、それに反する配置転換までは、「合理的な」配慮としては求められない。

#### 6) 企業内外における教育訓練・試験

訓練教材や試験を調整・変更することも合理的配慮に当たる。教育訓練（企業の内外を問わない）や試験を行う際に、手話、通訳者、点字、拡大文字、音声案内等の方法を障害者に提供しなければならない。

#### 7) 援助者・介助者の配置

資格をもつ朗読者や通訳を提供することも求められるが、どの程度提供（配置）するかについては過度の負担との関係で定めることになる。

- これらの配慮事項のうち、我が国に導入した場合に、我が国の制度、慣習等にかんがみて、今後検討を深めていく必要があると考えられるものとして、以下のような事項が挙げられる。

#### 【職務の再編成】

“本質的職務”を遂行できるよう職務の内容を変更したり、“周辺の職務”について他の従業員に分配すること等は、障害者に対する配慮として望ましいものと考えられるが、一方で、我が国においては、職務の“本質的”部分と“周辺の”部分との切り分けが困難であって、どこまでが「合理的配慮」に該当するかが明らかでない場合が多いことに留意する必要がある。

#### 【勤務時間の変更】

集団的な業務遂行が一般的な我が国において、当該職場の制度・ルールにない勤務方法の調整（在宅勤務、テレワーク、短時間労働）をどこまで求めるか。

#### 【配置転換】

我が国では、「職位」に係る職務内容が必ずしも明確でなく、また、年功序列的かつキャリア形成を重視した配置が一般的に行われている中で、他に“高

度の適格性”を有する候補者がいない場合には当該障害者を配置すべきことまで「合理的配慮」に含めるべきか。

### 【援助者・介助者の配置】

朗読者、手話・指文字等の介助者やジョブコーチの配置まで求められるのか。これが配慮に含まれるとすれば、逆に、「介助者なしで、～の業務を遂行できること」を採用・勤務の条件として設定することは、合理的配慮を欠いた結果としての募集手続上の差別に該当するとも考えられる。

このような援助者の配置について、

- ① 基本的に「合理的配慮」に含まれるが、「過度の負担」となる場合には置かなくてもよい、
- ② “本質的（中核的）職務の遂行”には、援助者なしに遂行できることが必須である場合には、そもそも援助者を置くことは「合理的配慮」に含まれない、

の両様の考え方がある。②の立場に立つ場合には、「合理的配慮」の要件として、“本質的職務”“適格性”といった考え方を検討する必要があると思われる。

### 【募集手続】

応募者の障害の種類、程度等に応じて、アクセシビリティを確保したり、試験方法を調整することは合理的配慮に含まれると解されるが、さらに、「評価過程の調整」を含めるべきか、という論点がある。

### 【企業内苦情処理】

- アメリカにおいては、合理的配慮の内容とはされていない一方、EEOCにおいては差別の判断に当たって企業内苦情処理手続を設けることを重視しており、実務上重要なものと理解されている。
- どのような配慮が「合理的」であるかは個々のケースごとに様々であり、障害者にとって、配慮内容ができる限り「効果的」なものとなるよう、我が国においても、企業内において苦情処理手続（相談を含む）が整備されることを推進することが考えられる。

### (2) 過度の負担

- アメリカにおいては、「過度の負担」とは、配慮が事業体に過度の負担を課すかどうかを決定する際に考慮される以下の要素に照らし、著しい困難または支出を必要とする行為とされている。
  - (i) この法律の下で要求される配慮の性質およびコスト。
  - (ii) 合理的配慮の規定が適用される施設の総財源、その施設で雇用されている被用者の数、経費（expenses）および財源への影響または、配慮がなされたならば、当該施設の運営に与える影響。
  - (iii) 適用事業体の総財源、被用者の数という点からいた適用事業体の事業規模、

施設の数・種類・立地。

(iv) 事業体の労働力の構成、構造、機能を含む適用事業体の事業の性質または事業、適用事業体における当該施設の地理的孤立性、管理、財政上の関係。

- フランスにおいては、「過度の負担」が生じるか否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々の助成が考慮され、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。
- ドイツにおいては、①雇用主にとって課題であり、極端な出費を強いることになる等の場合に、過度な負担と認められることとされている。
- なお、「過度の負担」とは、配慮に係る金銭的負担（例えば施設・設備の改修等）のみならず、勤務時間や職務内容の変更などの雇用管理上の負担等も含まれる概念である。
- 「過度の負担」について、アメリカのように企業規模をその判断要素としている場合があるが、我が国においても、大企業と中小企業では対応能力に差異がある中で、企業規模の差異をどのようにとらえるか。
- どのような配慮が「過度の負担」と言えるかについては、個々の事例によって異なり、詳細な基準を設けることは困難であり、アメリカのように、判断基準を明確にするとともに、事例の蓄積を行っていくことが考えられる。
- なお、「合理的配慮」のうち、特に作業施設・設備の整備や援助者の配置等、経費を要する事項については、フランスにおいては、法律上、企業に提供される様々な助成・支援を考慮した上で、求められる配慮に係る負担が過重か否かを判断することとされている。納付金の支払先である Agefigh（非営利民間組織：association privée）からの助成措置は、制度的に「合理的配慮」と関連づけられている。

我が国の納付金制度に基づく助成金は障害者雇用のための設備整備等に対して奨励的に行うものであり仮にフランスのように「過度の負担」と助成・支援と関連づけるとすると、現行の納付金制度のあり方について見直すことも必要である。

## 5 権利保護（紛争解決手続）のあり方

### (1) 私法上の効果・救済

- アメリカにおいては、障害を理由とした差別に対して、損害賠償、採用、復職、バックペイ等の請求が可能である。フランスにおいては、直接的・間接的

な差別的取扱いはすべて無効となり、解雇無効の訴え（復職又は復職を望まない場合における解約保証金や損害賠償の請求）や損害賠償請求を行うこともできる。ドイツにおいても、損害賠償請求が可能となる。

## (2) 公法上の効果・救済等

- アメリカにおいては、裁判所に提訴する前に EEOC（雇用機会均等委員会）への申立てをすることとされている。EEOC は、事業主に対し、調査を経て協議・調整・説得を行うほか、180 日（=EEOC が排他的管轄権）経過後も解決しない場合、EEOC が自ら原告となって提訴するか、被害者に訴権付与通知を送達することとされている。
- フランスにおいては、独立行政機関である HALDE（高等差別禁止平等機関）が、提訴を受けて、調停や和解金支払いの提案・勧告を行う。刑法典に定めのある差別違反（採用拒否、懲戒、解雇及び健康状態や障害に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込みに付すること）は、刑罰（3 年の拘禁刑及び 45,000 ユーロの罰金）の対象となる。
- ドイツでは、独立行政機関である雇用斡旋事務所による仲裁手続等のほか、企業内の重度障害者代表が、義務違反の有無を監視し、解決に向けた交渉を事業主と行う。
- 事業主が講ずべき「合理的配慮」については、ハローワーク等の行政機関が助言、指導等をするとともに、具体的な差別事案に対しては、個々の事業主や障害者の状況に応じて、事業主が講ずべき合理的配慮がどの程度かを慎重に検討しながら差別の有無を判断する必要があるとともに、何らかの差別があった場合にどのような措置を講ずべきか、双方の立場を踏まえて判断することが望ましいと考えられる。具体的にどのような機関がこのような調整的な紛争処理手続を担うべきかについては、さらに検討する必要がある。

## (3) ガイドラインの策定

- 実際に紛争が生じた場合に、最終的に民事裁判で確定するまで、相当長期間を要するおそれがあり、具体的紛争となる前に、事業主、障害者双方にとって、どのような配慮が必要が明らかにしておくことが望ましい。このため、合理的配慮が必要な状況や配慮の内容、過度の負担に該当するか否か等についてのガイドラインを策定するとともに、それらを含め、差別が争われた事例について収集し、その概要をまとめることが望ましいと考えられる。

## アメリカにおける「合理的配慮」について

日本学術振興会 長谷川珠子

1. 「合理的配慮」の概要

障害者に対する「合理的配慮」の提供義務は、障害を理由とする差別を禁止した連邦法である「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act、以下 ADA) のなかに規定されている<sup>1</sup>。以下では、(1)背景として、(i)ADA 制定以前に存在していた宗教差別の場面での合理的な配慮の提供義務について解説し、次に(ii) ADA 制定に至る経緯を紹介する。

## (1) 背景

## (i) 宗教差別における合理的配慮

アメリカにおいて、差別禁止の観点から「合理的配慮」概念が用いられたのは、宗教差別の場面が最初である。1964年に制定された公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) は、人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由とする雇用の全局面における差別を禁止していた。しかしながら、宗教差別について、労働者の宗教上の戒律(例えば安息日(Sabbath))が使用者の方針・基準と衝突する場合にどのように対処すべきかが問題となり、1972年改正の際に採用されたのが、「合理的配慮」概念であった。すなわち、使用者にとって、過度の負担(undue hardship)となることを証明することなく、被用者の宗教上の戒律・慣行に対し、「合理的な配慮」を提供(reasonable accommodate)しないことが、違法な宗教差別に当たると規定した(42 U. S. C. A. 2000e-(j))。この宗教差別における合理的な配慮の考え方が、ADAの合理的配慮規定にも重要な示唆を与えたことは確かであるといえる。ただし、宗教差別における使用者の合理的配慮義務は高度のものではないと解されており、ADAにおける合理的配慮義務とは義務の範囲や継続性、配慮の内容、過度の負担の基準など、様々な面において異なる。

## (ii) ADA 制定にいたる背景

障害を理由とする雇用差別の禁止がはじめて定められたのは、リハビリテーション法(Rehabilitation Act)の1973年改正である。同改正法は、障害を理由とする雇用差別の禁止およびアフターマティヴ・アクションの提供の義務付

---

<sup>1</sup> ADAの正式名称は、「障害を理由とする差別に対する明確かつ包括的な禁止を確立する法律」(An Act to establish a clear and comprehensive prohibition of discrimination on the basis of disability)である。

けを定めるものであった。しかしながら、その規制対象が、連邦政府、および連邦政府と一定金額以上の契約を結ぶ民間企業等に限定されていたため、一般の民間企業にも及ぶ包括的な障害者差別禁止法の制定が望まれていた。

ADA 制定にいたる第一歩は、1988 年 4 月に共和党と民主党の上院議員らによって共同提案の形で提出された「1988 年の ADA」法案である。その後、法案の再提出や、委員会での議論、公聴会の開催を経て、1990 年 7 月 26 日に ADA の制定に至った。制定過程における議論では、障害者が置かれている状況（学歴、収入、生活水準）について調査を受け、学歴や収入の面で障害者が障害をもたない人よりも不利な立場にあることが明らかにされている。また、障害があることと能力がないことが同視され、さらに善意という見せ掛けによってうわべを繕うことにより、障害者を差別・排除するような政策・慣行の差別的性質が隠されてきたとの主張がなされた。結果として、障害者の社会への参加が妨げられ、障害者は社会福祉プログラムに依存するようになり、そのためのコストが毎年数十億ドル以上に達していることが指摘されている。国際競争が激化するなかでアメリカが発展していくためには、障害者の活用が重要となるとし、仕事へのアクセスを阻んでいる差別を禁止する ADA が制定された。合理的配慮の必要性については、上院および下院の委員会における障害者らの証言により、利用可能な合理的配慮を提供されないことが差別の一類型として挙げられていた。

## (2) 制度の概要

以下では、ADA の基本的枠組みを概説し、「合理的配慮」の理解に必要な範囲で ADA のなかの個々の規定について解説する。なお ADA は、第 1 編において雇用差別を禁止するが、これだけでなく、公共サービス（公共交通など）（第 2 編）や、民間事業者によって運営される公共性のある施設およびサービス（商業施設や交通サービス等）（第 3 編）における差別を禁止し、また、聴覚障害者および言語障害者のためのテレコミュニケーション等に関する規定（第 4 編）も置いている。以下では特に断らない限り、雇用差別を禁止した ADA 第 1 編を単に ADA と表記する。

### (i) 障害をもつアメリカ人法（ADA）の基本的枠組み

ADA は、公民権法第 7 編とリハビリテーション法をモデルとして作られており、採用から解雇に至るまでの雇用の全局面における障害に基づく差別を禁止している。また救済の手続き・内容も公民権法第 7 編とほぼ同様である。

規制対象は、適用事業者（covered entity）と呼ばれ、使用者、雇用斡旋機関、労働団体、労使合同委員会（joint labor-management committee）が含ま

れる (ADA § 101(2))。このうちの使用者とは、州際通商に影響を与える産業に従事し、当年あるいは前年に週 20 時間以上働く 15 人以上<sup>2</sup>の従業員を雇用しているものをさす (ADA § 101(5)(A))<sup>3</sup>。

適用 (保護) 対象は、「障害 (disability)」をもち、かつ、当該職務に対して「適格性」を有する人であり、そのような適格性を有する障害者に対し、障害を理由として「差別」することが禁止される。「障害」の定義および「適格性」の基準は、他の差別禁止法にはない ADA に特徴的な規定である。また、「適格性」の判断に当たっては、「合理的配慮」の提供が検討されなければならない。

ADA の差別禁止の構造は以下のようにまとめられる。

① 「障害」、すなわち

- ・ 一つあるいはそれ以上の主要な生活活動 (one or more major life activities) を
- ・ 実質的に制限する (substantially limits)
- ・ 身体的あるいは精神的損傷 (a physical or mental impairment)

をもつ人であって、かつ

② 「適格性」を有する人、すなわち

- ・ 職務の本質的機能 (essential functions of the job) の遂行を
- ・ 合理的配慮が提供されたならば、あるいはなくとも

(ただし、配慮することが使用者にとって過度の負担 (undue hardship) となる場合を除く)

できる人に対し、

③ 障害を理由に「差別」してはならない。

以下では、ADA の適用対象を理解するため、障害の定義と適格性の要件について検討する。

(ii) 「障害」の定義

「障害」の定義について、ADA は、「一つあるいはそれ以上の主要な生活活動を実質的に制限する身体的あるいは精神的損傷」と定める (ADA § 3(2)(A))。さ

---

<sup>2</sup> 1992 年 7 月の施行当初は 25 人以上の従業員を雇用する使用者が規制範囲とされていたが、1994 年 7 月以降は 15 人以上の従業員を雇用する使用者に対して効力が及ぶようになり、公民権法第 7 編の規定と同一のものとなった。

<sup>3</sup> なお、アメリカ合衆国、アメリカ合衆国が完全に所有する法人、インディアン部族、あるいは真正な私的会員制クラブは使用者に含まれない (ADA § 101(5)(B))。

らに、「過去にそのような損傷の経歴を有していること」(ADA § 3(2)(B)) および「そのような損傷があるとみなされていること」(ADA § 3(2)(C)) も障害に含まれる<sup>4</sup>。

雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission、以下 EEOC) の発行する「ADA 第 1 編についての解釈ガイダンス」(Interpretive Guidance on Title I of the Americans with Disabilities Act) によれば、「主要な生活活動」とは、「一般人における平均的個人がほとんどあるいはまったく困難を感じずに実行できる基本的活動」であり、具体的には「自分の身の回りの世話、手作業、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、学ぶこと、および働くことという活動が含まれ、それに限定されない」 (§ 1630.2(i))。実質的な制限かどうかは、①損傷の性質および重度、②損傷の存続期間または予測存続期間、③損傷の永続的・長期的影響、損傷から生じる予想される永続的・長期的影響によって判断される (§ 1630.2(j))。

このように ADA では、これが「障害」に当たるという詳細な損傷のリストを置くのではなく、その人の損傷がその人の主要な生活活動を実質的に制限するかどうかという点から、障害の有無を判断するというアプローチを採用している<sup>5</sup>。

### (iii) 「適格性」の判断

ADA の定義による障害を抱えていれば、誰でも ADA の保護対象となるわけではない。このような障害をもち、かつ当該職務に対する「適格性」を有することが要求される。この「適格性を有する人 (qualified individual with a disability)」とは、職務の本質的機能 (essential functions of the job)<sup>6</sup> の遂行を「合理的配慮」があれば、あるいはなくとも、できる人という (ADA § 101(8))。したがって、合理的配慮をしてもなお、当該職務の本質的機能を遂行できない人は、障害者であっても ADA の保護対象とはならない。

適格性の有無は、第一に、当該職務が要求する、障害によっては影響を受けない選定基準をその人が満たしているかによって判断される。第二に、「合理的配慮」についても考慮したうえで、職務の本質的機能の遂行が可能かどうかについて、判断される。なお、職務にとって周辺的な (marginal) 業務を遂行できないことは、適格性の判断に影響しない。

---

<sup>4</sup> この障害の定義は、第 1 編の雇用の分野だけでなく ADA 全体に通用する定義である。

<sup>5</sup> しかしながら、最近の裁判例は障害の範囲を狭く解釈する傾向にある。

<sup>6</sup> 職務にとって本質的な機能が遂行できればよいのであって、周辺的な (marginal) 業務を遂行できないことは適格性の判断に影響しない。

職務のどの部分が本質的機能に当たるかは、使用者の判断が尊重され、求人広告や採用面接の前に書面での職務説明がある場合、これらの書面が職務の本質的機能を示す証拠とみなされる (ADA § 101(8))。

### (3) 障害者雇用対策における位置付け

アメリカは、障害を理由とする雇用差別を禁止することにより、障害者の雇用の促進を図っている。ADA は差別禁止の枠組みのなかに、「合理的配慮」概念をもちこみ、障害者が職務遂行上必要とする場合に、合理的配慮をしないことが ADA の禁止する差別に当たるというアプローチを採用した。以下、ADA の禁止する差別について、「合理的配慮」との関連に着目して解説する。

ADA の差別禁止は、「応募手続、採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練およびその他の雇用上の規定、条件および特権」に及ぶ (ADA § 102(a))。使用者は、雇用の全局面において、適格性を有する障害者に対し、障害を理由として<sup>7</sup>差別してはならない。ADA は、意図的な差別 (直接差別) だけでなく、障害に対し差別的な効果をもつ基準や管理方法を用いること (間接差別) についても禁止している (ADA § 102(b)(3)(A)等)<sup>8</sup>。障害者を実際に排除したり排除する傾向のある職務基準を用いることは、それが職務に関連しかつ業務上の必要性に合致していない限り許されない (ADA § 102(b)(6))。職務基準や試験方法が障害者にとって不利な効果をもつ場合には、合理的配慮を提供することにより、その不利な効果を取り除くことが求められる。

「合理的配慮」との関係では、以下の規定が置かれている。合理的配慮の提供が当該使用者にとって過度の負担となることを証明することなく、応募者または従業員である、適格性を有する障害者の既知の身体的または精神的制限に対して合理的配慮を行わないこと、あるいは、合理的配慮をしなければならないという理由で、そのような応募者又は従業員に雇用機会を与えないことも差別となる (ADA § 102(b)(5)(A), (B))。合理的配慮義務は、雇用されている従業員のみならず、応募過程においても適用される。使用者の配慮義務は、既知の障害に対してのみ生じるため、配慮が必要であることは障害者自身が知らせる責任を負う。

---

<sup>7</sup> 当該従業員の身体的・精神的損傷が、生活活動を実質的に制限するものである限り、その損傷の種類や程度を理由として差別することも許されない。

<sup>8</sup> 当該適格性を有する従業員あるいは応募者の関係者が障害者であるということを利用して、平等な雇用機会を与えないことも差別となる (ADA § 102(b)(4))。例えば当該従業員の子供が障害者であり、その世話のために時間がかかるかもしれないというような使用者側の考慮から、当該従業員の雇用機会が排除されることを防ぐことが意図されている。

職業能力、職務経験、資格の有無等により昇進等に差異が生じることは、差別に当たらないが、合理的配慮の提供により職務能力が向上するような場合には合理的配慮の提供が義務付けられ、配慮をせずに差別することは許されない。

## 2. 「合理的配慮」の具体的内容

### (1) 合理的配慮

#### (i) 連邦法 (ADA) レベル

ADA § 101(9)は、「『合理的配慮』という用語は以下のものを含む」とし、「(A) 従業員が使用する既存の施設を障害者が容易に利用でき、かつ使用できるようにすること。(B) 職務の再編成、パートタイム化または勤務スケジュールの変更、空席の職位への配置転換、機器や装置の入手・変更、試験・訓練教材・方針の適切な調整・変更、資格をもつ朗読者または通訳の提供、および障害者への他の類似の配慮。」と定めている。このように、ADAの条文上は「合理的配慮」についての定義は置かれていない。配慮の例が列挙されているだけである。

#### (ii) EEOCによる施行規則および解釈ガイダンス

一連の雇用差別禁止法について各種のガイドラインを作成する EEOC が、ADAの内容についても様々なガイドラインを作成している。裁判所は、EEOCの作成するガイドラインに原則として拘束されないが<sup>9</sup>、使用者や障害者に対する実務上の影響は大きい。

以下では、「ADAの平等雇用規定を実施するための施行規則（以下、EEOC施行規則）」(Part 1630 Regulations to Implement the Equal Employment Provisions the Americans with Disabilities Act)、「ADA第1編についての解釈ガイダンス（以下、解釈ガイダンス）」(Interpretive Guidance on Title I of the Americans with Disabilities Act)、および「ADAにおける合理的配慮および過度の負担についての実施ガイダンス（以下、実施ガイダンス）」(Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship)を参考に、ADAが要求する合理的配慮について検討する<sup>10</sup>。

EEOC施行規則によれば、合理的配慮という用語は以下の意味をもつとして、

---

<sup>9</sup> 実際に、連邦最高裁も EEOC の作成するガイドラインとは異なる判決を下し、これを受けて EEOC がガイドラインを修正するという動きもみられている。

<sup>10</sup> このほか、「中小企業と合理的配慮」(Small Employment and Reasonable Accommodation)、「合理的配慮としての在宅勤務・テレワーク」(Work at Home/Telework as a Reasonable Accommodation) など、合理的配慮に関し様々なガイドラインが作成されている。

3類型が示されている。第1が応募プロセスにおける調整・変更である。これは募集・採用段階において、障害者が適格性を有するポジションへのアクセスを可能とする措置を意味する。第2が、労働環境や仕事のやり方・状況についての調整・変更である。これは、適格性を有する障害者がその職務の本質的機能を遂行できるようにする措置を意味する。第3が障害をもつ従業員が障害を持たない従業員と同等の利益および得点を享受することを可能にする変更・調整である<sup>11</sup>。このように、合理的配慮は、①募集・採用段階に関するもの、②従業員の労働環境・仕事の方法に関するもの、③障害をもたない人との同等の立場を確保するもの、というように三段階に分けて検討することができる。

個々の具体的な合理的配慮については、以下の説明がなされている。

#### 【施設・情報へのアクセシビリティ】

従業員が利用する施設を障害者のアクセスが容易になるようにし、また、利用できるようにしなければならない。これには、従業員が職務遂行をする区域だけでなく、従業員が他の目的のために利用する非就業区域（休憩室、食堂、トレーニング室、洗面所など）にも及ぶ。

従業員が利用する情報へのアクセスについても、障害者と障害をもたない人が同等の状況に置かれなければならない。たとえば、視覚障害者に対しては、パソコン装置の整備や拡大印刷等の設備、点字または音声によるメッセージの送付等が合理的配慮として要求される。また、通常放送による情報提供が行われている場合には、聴覚障害者に対しては電子メール等による情報提供が行われなければならない<sup>12</sup>。

#### 【職務の再編成】

職務の再編成とは、障害者が本質的職務を遂行できるように職務の内容を変更すること、および障害者が遂行できない周辺の職務を取り除くことをさす。周辺の職務を他の従業員に分配することは合理的配慮といえるが、本質的な職務を免除することや新たな職位を設けることは合理的配慮とはいえない。

#### 【勤務地の変更】

勤務地の変更もそれが職務に関するものである限り、合理的配慮として要求され、たとえ会社の既存のルールに反するものであっても合理的配慮として求められることがある<sup>13</sup>。テレワークに関しても、基本的に合理的配慮に含まれ、個々の事例ごとに合理例が判断される。

#### 【労働時間の変更・休暇の付与】

---

<sup>11</sup> EEOC 施行規則 1630.2(o)(1)。

<sup>12</sup> 実施ガイダンス、Question 14。

<sup>13</sup> 実施ガイダンス、Question 33。

勤務割 (work schedule) の変更は、定期的に治療を受ける必要のある人などに対して必要となる。本質的職務を遂行する時間が固定されているような職位において、勤務割の変更が要求された場合には、業務上その変更が大きな混乱をもたらすか、それゆえ過度の負担となるかどうかを検討されなければならない。

休暇の付与も合理的配慮となるが、休暇の期間については特に規定がない。

#### 【空席の職位への配置転換】

現在の職位において障害をもつ従業員に合理的配慮をできない場合、または合理的配慮をしてもなお職務の本質的機能を遂行することができない場合、当該従業員が適格性を有する他の職位への配置転換を検討することが求められる。配置転換先は、賃金・身分等に関して同等な職位であることが望ましいが、同等な職位に空席がない場合、低い等級の職位への配置転換をすることができる。この場合、従前の高い賃金を維持する必要はない。

配置転換はあくまで空席の職位がある場合に検討される必要があるため、新たに職位を設けたり、既に働いている従業員を他に追いやって空席を設ける必要はない。また、応募者は、希望する職位について職務の本質的機能を遂行できることが求められるのであって、配置転換を検討する必要はない。

#### 【試験・訓練教材の調整・変更】

試験や訓練教材を調整したり変更することも合理的配慮となる。試験・教材についても、手話、通訳者、点字、拡大文字、音声案内等の方法を障害者に提供しなければならない<sup>14</sup>。この義務は企業内外の教育訓練に及ぶ。したがって、社外で訓練を行う場合にも、訓練方法の調整する義務を負うし、さらに訓練場所へのアクセスを確保する義務も負う。

#### 【援助者・介助者の配置】

資格をもつ朗読者や通訳を提供することも合理的配慮として求められるが、義務の範囲については、過度の負担との関係で定まる。

#### 【合理的配慮には含まれないもの】

使用者は、職場で必要となる範囲を超えて、「個人的な」ベネフィットを提供する必要はない（車椅子、メガネ、義足など）。

### (2) 過度の負担

#### (i) 連邦法 (ADA) レベル

---

<sup>14</sup> 実施ガイダンス、Question 15。

過度の負担 (Undue Hardship) については、ADA § 101(10)に定めがある。それによると、「(A)一般に：「過度の負担」とは、(B)に示された要素に照らし、著しい困難または支出 (significant difficulty or expense) を必要とする行為をいう。」とされ、「(B) 考慮すべき要素：配慮が事業体に過度の負担を課すかどうかを決定する際に考慮される要素。」として以下の4点が挙げられている。すなわち、「(i)この法律の下で要求される配慮の性質およびコスト。(ii)合理的配慮の規定が適用される施設の総財源、その施設で雇用されている被用者の数、経費 (expenses) および財源への影響または、配慮がなされたならば、当該施設の運営に与える影響。(iii) 適用事業体の総財源、被用者の数という点からいた適用事業体の事業規模、施設の数・種類・立地。(iv) 事業体の労働力の構成、構造、機能を含む適用事業体の事業の性質または事業、適用事業体における当該施設の地理的孤立性、管理、財政上の関係。」である。

### (3) 合理的配慮に関する裁判例

ADA が、どのような措置・対応を合理的配慮として求めているのか、またどの程度の要求が過度の負担となるのかを理解するために、合理的配慮について争われた裁判例を示す。

#### 【アクセシビリティへの配慮】

・Marcano-Rivera v. Pueblo Int'l, Inc., 232 F.3d 245 (1st Cir. 2000)

使用者は、車椅子用のスロープをつけたり点字標識をつけるなどして職場へのアクセスを可能としないといけないし、トイレや給水機へのアクセスも確保しなければならない。

・Vande Zande v. Wisconsin Dep't of Admin., 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995)

車椅子の従業員のためにランチルームのシンクを低くすることは、そのためにかかる高いコストやトイレにある低いシンクがあることを考慮すると、使用者に対して過度の負担を課すことになる (使用者勝訴)。

#### 【職務の再編成】

・Alexander v. The Northland Inn, 321 F.3d 723 (8th Cir. 2003)<sup>15</sup>

職務の再編成が、職務内容の核となる部分を変更したり、他の従業員に大きな負担を負わせることにならないならば、使用者は障害者ができない職務を他の従業員に割り当てなければならない。本件では、職務の本質的機能について

---

<sup>15</sup> 原告は、ホテルの清掃業務をするスタッフの監督的役割を果していたが、原告の職務はそれらのスタッフの監督と同時に清掃の手伝いをすることも含まれる。したがって、腰および首の損傷により床の清掃ができないことは、職務の本質的機能を遂行できないことになり、そのような本質的機能を他のスタッフに割り当てることはADAの要求するところではない。

まで、他の従業員に割り当てる義務は使用者にないとして、使用者勝訴の原審を認容。

**【労働スケジュールの変更<sup>16</sup>】**

・Ward v. Massachusetts Health Research Institute, 209 F.3d 29 (1st Cir. 2000)

障害者の治療や休息の必要に応じて労働スケジュールを柔軟化すること、または、合理的な期間の無給休暇を認めることは、ほとんどの場合過度の負担とはならない。(使用者勝訴の原審を差戻し)

・Walsh v. United Parcel Service, 201 F.3d 718 (6th Cir. 2000)

極めて長期(18ヶ月)の休暇を超えてなお休暇を認めることは過度の負担となる(使用者勝訴)。

・Terrell v. USAir, 132 F.3d 621 (11th Cir. 1998)

通常パートタイム労働を認めていない場合は、無期限的にパートタイム労働を障害をもつ従業員に認めることは過度の負担となりうる。(使用者勝訴)

・Vande Zande v. Wisconsin, (7th Cir. 1995)

ほとんどの職務は監督下においてチームで行われるため、生産性を下げずに自宅で勤務する事は一般的に困難である。指揮命令を受けない在宅勤務を認めることは一般に合理的配慮としては要求されない(否定)。

・Humphrey v. Memorial Hospitals Association, 239 F.3d 1128 (9th Cir. 2001)

テレワークを障害をもつ従業員に認めることが過度の負担となるかどうかは、従業員の仕事の性質によって決まる(使用者勝訴の原審を破棄・差戻し)。

**【配転・再配置】**

・Smith v. Midland Brake, Inc., 180 F.3d 1154 (10th Cir. 1999)

同等の職位に空席があり、かつ他の配慮が不適切な場合、その空席を障害をもつ従業員に競わせるだけでは足りない。前任権が関与しない限り、障害をもつ従業員が空席に再配置されるべきである。

・Burchett v. Target Corp., 340 F.3d 510 (8th Cir. 2003)

---

<sup>16</sup> 無給の休暇を合理的な範囲で認めることも、合理的配慮であると考えられているが、これに関連する連邦法として、1993年に制定された家族および医療休暇法(Family and Medical Leave Act、以下FMLA)がある。FMLAは、従業員本人の傷病の治療、従業員の近親者の傷病等に対する看護、または従業員の出産・育児等に対し、無給休暇を付与することを使用者に義務付けるものである。FMLAに基づく無給休暇が認められるためには、勤続期間や労働時間などの要件を満たす必要があり、またその期間も1年間に12週間までと定められている。他方、ADAの合理的配慮としての休暇が認められる場合には、それらの要件を満たす必要はなく、休暇の期間の定めもない。

再配置は「最終手段」であって、従業員が働き続けられる場合にのみ講じる必要がある。

・ Jay v. Intermet Wagner, Inc., 233 F.3d 1014 (7th Cir. 2000)

合理的配慮として「新しい」職位を設ける必要はない。(使用者勝訴の原審を維持)

・ Hansen v. Henderson, 233 F.3d 521 (7th Cir. 2000).

現職者を他に迫りやって職位を空けることまでは合理的配慮義務として要求されない。(使用者勝訴の原審を維持)。

・ Lucas v. W.W. Grainger, Inc., 257 F.3d 1249 (7th Cir. 2001)

空席の職位は、障害者が以前就いていた職務と同様・同等のものでなければならない。高い賃金が支払われる職位に就かせる必要や、以前とはまったく異なる内容の職務に就かせる義務はない。(使用者勝訴の原審を維持)

・ Williams v. United Ins. Co. of America, 253 F.3d 280 (7th Cir. 2001)

従前の職務が障害ゆえに遂行できなくなり、他の職位への配置転換を検討するに当たり、より適格性を有する他の従業員を差し置いてまで、障害をもつ従業員をその職位に配置する必要はない。(使用者勝訴の原審を維持)

・ EEOC v. Humiston-Keeling, Inc., 227 F.3d 1024 (7th Cir, 2000)

他の候補者が極めて高度の適格性をもつ場合には、最低限の適格性を有する障害者を再配置することは過度の負担になりうる。

・ U.S. Airways, Inc. v. Barnett, 122 S.Ct. 1516(2002)

先任権に反する場合は、たいていの場合過度の負担となりうる。

### 3. 実効性確保（権利救済）措置・手続

アメリカにおいて雇用差別禁止法に基づいて救済を求める場合、まず行政（EEOC）上の手続を経なければならない。したがって、ADAに基づく救済の請求も、行政上の救済を尽くしたうえで、裁判所での救済を求めることになる。

#### **（i）司法上の救済枠組み**

司法上の救済については、公民権法第 7 編の手続きと同じ枠組みが用いられている。(3) で示したように、EEOC から訴権付与通知を得た差別の被害者は、裁判所に訴えを提起することができる。提訴は、訴権付与通知が送達されてから原則として 90 日以内になされなければならない。裁判所での主張は、EEOC 等での行政上の審査には拘束されず、新たに開始される。差別の「合理的根拠」として EEOC 等で認定された事項が、証拠として認められるかどうかは、認定の性質および当事者の参加の程度によって決まる。

陪審による審理を受ける権利は、金銭的な損害賠償を認めている場合に限り、その場合、どちらの当事者からも陪審審理を求めることができる。

司法上の救済は、被害者の被った身体、財産その他の損失（精神的損害）を填補するために支払われる補償的損害賠償（compensatory damages）と、懲罰的損害賠償（punitive damages）、採用、復職、バックペイ等がある。補償的損害賠償は、被害者の被った身体、財産その他の損失（精神的損害）を填補するために支払われるもので、懲罰的損害賠償は、違反者に積極的な悪意または従業員の権利の甚だしい軽視があったことを原告が証明した場合にのみ与えられる<sup>17</sup>。なお、損害賠償が認められるのは意図的な差別（直接差別）のみであり、差別的インパクト（間接差別）ゆえの違反に対しては損害賠償は否定されている。

## （ii）差別事件の立証ルール

アメリカでは、公民権法第 7 編に関する裁判例のなかで、差別の立証方法として、以下のルールが形成されている。

差別意思を示す直接証拠が存在しない場合、様々な間接証拠から差別意思を推認することが必要となるが、この立証方法について、連邦最高裁は二つの最高裁判例<sup>18</sup>を通し、原告と被告に証明の機会と責任を分配する 3 段階のルールを確立した。

第 1 段階として原告（労働者）が、法が差別を禁止する事由（人種、性など）に基づいて、異なる不利な扱いをされたことを証明しなければならない（これを「一応の証明」（*prima facie case*）という）。第 2 段階として被告（使用者）が、その反証として、適法で非差別的な理由があることを提示する責任を負う。第 3 段階として再び原告が、被告の述べた理由は差別的な動機を隠すための口実であることを証明する機会を与えられる。このような原告と被告に証明責任を分配するルールは、差別意思の推定以外の場面でも利用されるようになり、ADA 事件のなかでも類似の 3 段階ルールが利用されている。

## （iii）合理的配慮が争われた事件での立証ルール

合理的配慮について争われた連邦最高裁判所（U.S. Airways, Inc. v. Barnett）が、両当事者の立証責任について、以下の判断をおこなっている。

原告（労働者）が、合理的配慮を提供されたならば職務の本質的機能を遂行でき、かつ、そのために必要な配慮が合理的であるならば、原告は「適格性」

<sup>17</sup> ただし、違反者が政府機関である場合には懲罰的損害賠償は認められない。

<sup>18</sup> McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792(1973), Texas Dept. of Community Affairs v. Burdine, 450 U.S. 248(1981).

を有するということになる。したがって、原告は、その配慮がなされたならば職務遂行ができることを示し、その配慮は、一見したところでは合理的であるということを証明しなければならない。原告がこの証明に成功した場合、責任は被告（使用者）に移り、提案されている配慮は過度の負担になることを被告が証明しなければならない。

このほか、連邦最高裁は、「合理的配慮が職場の中立ルールに反していたり、障害をもたない人よりも障害者を優遇するようなものであっても、単にその事だけをもって当該配慮が合理的ではないということになるわけではない」こと、  
とはいえ『合理的』という言葉は、『効果的』という言葉と同義ではないし、同僚従業員への影響のゆえに当該配慮が合理的ではないと判断される場合もある。確かに ADA は職場に障害者が参画することを促進する積極的な行為を要求するものであるが、それらは多大な合理性を超えた行為までもを要求するわけではない」ことを述べている。

(2) 公法上の効果の有無・内容（罰則／助言・指導・勧告／公表／命令 等）  
特になし。

(3) 行政機関等による救済手続（相談／助言・指導／斡旋・調停・仲裁／調査 等）

雇用差別の救済を求める場合、差別の被害者は裁判所に提訴する前に EEOC への申立（charge）をしなければならない。申立期限は差別行為のあった日から原則として 180 日以内と定められている。申立の際には、①差別の申立人と差別をした人・企業の名前、②差別行為の性質についての概要（採用、解雇、ハラスメントなど）、③差別の種類（人種・性別、出身国、宗教、年齢、障害）<sup>19</sup>、④当該差別がなされた時間と場所を記載しなければならない。

申立を受けた EEOC は、申立人が訴えている相手方（使用者など）に通知を行い、申立について調査（investigation）し、ADA 違反であるということを信じるに足る合理的根拠（reasonable cause）があるかどうかを判断する。差別についてのそのような根拠がある場合、EEOC は、協議（conference）、調整（conciliation）および説得（persuasion）を通して差別的実務を排除するよう努めなければならない。

調査や調整を行っている間の 180 日間は EEOC が排他的管轄権を有し、その手続きによっては差別が解決されない場合、EEOC 自らが原告となって訴訟を提起

---

<sup>19</sup> EEOC への差別の申立は、ADA に基づくものだけでなく、公民権法第 7 編に基づく申立や年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）に基づく申立等がある。

することができる。180日を経過しても EEOC が提訴しない場合、EEOC は被害者に訴権付与通知 (Notice of Right to Sue) を送達する。被害者はこの訴権付与通知を得ることによってはじめて司法上の救済手続きを開始することができる。

#### (4) その他 (企業内での苦情処理義務 等)

使用者の義務として定められている訳ではないが、合理的配慮を提供する際の使用者と障害者との協議が EEOC によって重視されている。

障害の程度や状態、職務内容は多種・多様であるため、具体的な場面において、どのような配慮をすることが適切であるかが、単純に決まるわけではない。そのため、配慮の内容を決定し実施するプロセスにおいては、使用者と障害者が話し合ってお互いの情報を共有することが重要になる。EEOC は、この過程を「インフォーマルな相互関与プロセス」と呼び、適切な合理的配慮を提供するための重要なツールと位置づけている。このプロセスにおいては、まず職務の本質的機能が何であるかが決定され、その機能を遂行する上で妨げとなる障壁 (特定の任務や労働環境等) が検討される。次に、その障壁を取り除くことのできる配慮の候補がいくつか確認され、それらを有効性および平等機会の観点から評価し実際に供与する配慮が決定される。

解決に至らず裁判になった場合に、このようなプロセスを経て誠実に対応したかどうかは、裁判で重視されるわけでは必ずしもない。しかし、実際の問題として使用者は裁判で不利になることのないよう、誠実に対応することが多いといわれている。

## 4. その他

ADA 制定以降の障害者雇用の促進効果については、様々なところで研究されているが、積極的な効果はみられていないというのがだいたいの統一的な見解である。すなわち、ADA の制定前後の雇用率および賃金について調査した結果、賃金については大きな変化はみられていないものの、障害をもつ労働者の雇用率が障害をもたない労働者の雇用率に比べて低下したことが報告されている (Acemoglu & Angrist2000:921-924)。

しかし、障害者の雇用率の低下が、ADA の制定によるものなのか、あるいは、障害者給付等の他の要因によるものなのかは、必ずしも明らかとなっていない。また、雇用水準の低下は ADA の影響によるものだと主張のなかでも、合理的便宜にかかるコストが原因であるとする論者 (DeLeire2000) や、採用時の差別の立証が困難であることが原因であるとする論者 (Jolls2000) など、共通の理解があるわけではない。

## 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およ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、雇用およ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)<sup>1</sup>。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<sup>2</sup>とする、募集手続あるいは企業での研修・職業訓練からの排除 (être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise)、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あるい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 (refuser d'embaucher)、懲戒、解雇、および、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。

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

<sup>2</sup> 障害の種類や程度についての限定はない。

## B 差別概念の修正

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）<sup>3</sup>。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、差別に該当し、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あるいは職業訓練が提供されるよう「適切な措置」を講ずることは、使用者の義務とされている（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<sup>4</sup>；
- －10%以上の恒久的労働不能 (incapacité) を引き起こした労災あるいは職業病の被害者で、一般制度あるい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あるいはそれに類する者；
- －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あるい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

---

<sup>3</sup> 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>

<sup>4</sup> 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。

## (1) 「適切な措置」の具体的内容

「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、何か規格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<sup>5</sup>。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」を講じることを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は、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々の助成 (aide) <sup>6</sup>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。財政的支援には、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、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。助成は、企

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

<sup>6</sup> この助成は、主として Agefiph によってなされる。

業の法的形態や企業規模等に関わらず提供される<sup>7</sup>。

(\*)「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、Agefiph ホームページ上でも労働省のホームページ上でも見つけることができず。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；障害が生じたあるいは悪化した被用者およ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、被用者また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<sup>8</sup>。

#### (1) 私法上の効果

労働法典 L.122-45 条に違反する措置または行為、すなわち、健康状態や障害を理由とする、募集手続あるいは企業での研修・職業訓練からの排除、不利益取扱い、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あるいは間接的な差別的取扱いは、すべて

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

<sup>8</sup> 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、解雇が、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）。

無効とされる。したがって、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<sup>9</sup>。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<sup>10</sup>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（refuser d'embaucher）、懲戒、解雇、および、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）および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課せられる（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<sup>11</sup>や証拠の自由の原則<sup>12</sup>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

---

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 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, JO no267 du 17 novembre 2001, p.18311）により導入された。

<sup>11</sup> 刑事訴訟法前文III。

<sup>12</sup> 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る。

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)<sup>13</sup>によって創設された独立行政機関であり、法律やフランスが加入する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。

差別の被害者なら誰でも、HALDEへの提訴が可能である。また、差別被害者は、国会議員や欧州議会フランス代表を介してHALDEに提訴することもできる。さらに、被害者が通知を受けた上で反対していない場合には、HALDEが職権で差別事件を扱うことも可能である。

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、調停や和解の斡旋、和解金支払いの提案<sup>14</sup>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<sup>15</sup>。

#### (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、病者または障害者の擁護・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、被害者またはその法定代理人

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 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。

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

の合意があれば、私訴原告人<sup>16</sup>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 条および 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、志願者また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。志願者および労働者は、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、全国レベルあるい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、職業組織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、使用者またはその代表は、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）。

---

<sup>16</sup> 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 は、中度の聴覚障害があり、そのため、潜水ができなかった。COTOREP（CDA：障害者権利自立委員会の前身）は、彼に、カテゴリ-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。それは、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：《行政は、身体・スポーツ教育の教員は、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。ここで重要なのは、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、2004年6月17日のデクレの規定に基づくものである。同デクレは、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。HALDE は、国民教育省に対し、2005年2月11日の法律と両立しうよう、当該デクレの修正を求める。HALDE は、2004年12月30日の法律11条、15条4項の適用により、法令の修正を勧告する。

### （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、労働不適性を宣言することなく、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の後に、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した。使用者は、停止を約束した。

### (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、それに伴うも、多かれ少なかれ、休暇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、通常のコースからの隔離、責任の免除などを実践し、病者の疲れの増大を緩和させる意思を見せる者もいる。しかし、中には、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、適切な手段であり、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ついて知っていること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、実際の健康状態に基づく各個人の状況の注意深い検討を要請する。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、解決策を探さなければならない。雇用手続きにおいては、実質的合理的調整が必要であることは、拒否を正当化しない。

## 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の動きの繰返し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、組合差別を理由とする個別措置の無効、申立人の出自と関係するモラル・ハラスメントの告発に続くものであり、報復的措置と考えられる。そこで、HALDE は、使用者に対し、3ヶ月以内に、この状況を終焉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。彼女は、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日の疾病休暇および夏休み(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することを約束した。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年および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、労働医受診についても提案した(契約停止を終わらせるには、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。

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する。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ことも勧告する。

#### (4) 改善 (aménagement) および再配置の不在

##### (délibération n° 2006-229 du 06/11/2006)

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)の対象にもされず、その出自を理由として差別を受けたことを主張した。予審は、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(aménager)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。

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する。

#### (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る。

ゆえに、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指令および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る。なお、この休憩時間は、当局により、事例ごとに具体的に適応・評価されなければならない。

#### (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 11/12/2006)

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指令は、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。それゆえ、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。

複数の軸において、同時に、様々の手段がとられた :

- 個人に対しては《社会的な支払い・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 ;
- 事務所の調整 (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再改修、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た使用者は、Mme B.F.は、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、志願者を対面に座らせ、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・フロアーで、オフィスへの入り口の扉の幅が 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、獲得された。

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、雇用に際して実行され、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、関係する危険、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（非常に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の調整；
- －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いないが、問題を扱う時間を自らに与えている。

#### （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暴走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、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、蜂蜜用ポンプが購入され、費用が17,645ユーロかかった。

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。

## 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



(仮訳文)

障害者の権利に関する条約

前文

この条約の締約国は、

(a) 国際連合憲章において宣明された原則が、人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び価値並びに平等のかつ奪い得ない権利が世界における自由、正義及び平和の基礎を成すものであると認めていることを想起し、

(b) 国際連合が、世界人権宣言及び人権に関する国際規約において、すべての人はいかなる差別もなしに同宣言及びこれらの規約に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明し、及び合意したことを認め、

(c) すべての人権及び基本的自由が普遍的であり、不可分のものであり、相互に依存し、かつ、相互に関連を有すること並びに障害者がすべての人権及び基本的自由を差別なしに完全に享有することを保障することが必要であることを再確認し、

- (d) 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約、児童の権利に関する条約及びすべての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約を想起し、
- (e) 障害が、発展する概念であり、並びに障害者と障害者に対する態度及び環境による障壁との間の相互作用であつて、障害者が他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げるものによつて生ずることを認め、
- (f) 障害者に関する世界行動計画及び障害者の機会均等化に関する標準規則に定める原則及び政策上の指針が、障害者の機会均等を更に促進するための国内的、地域的及び国際的な政策、計画及び行動の促進、作成及び評価に影響を及ぼす上で重要であることを認め、
- (g) 持続可能な開発の関連戦略の不可分の一部として障害に関する問題を主流に組み入れることが重要であることを強調し、
- (h) また、いかなる者に対する障害を理由とする差別も、人間の固有の尊厳及び価値を侵害するものであ

ることを認め、

(i) さらに、障害者の多様性を認め、

(j) すべての障害者（より多くの支援を必要とする障害者を含む。）の人権を促進し、及び保護することが必要であることを認め、

(k) これらの種々の文書及び約束にもかかわらず、障害者が、世界のすべての地域において、社会の平等な構成員としての参加を妨げる障壁及び人権侵害に依然として直面していることを憂慮し、

(l) あらゆる国（特に開発途上国）における障害者の生活条件を改善するための国際協力が重要であることを認め、

(m) 障害者が地域社会における全般的な福祉及び多様性に対して既に又は潜在的に貢献していることを認め、また、障害者による人権及び基本的自由の完全な享有並びに完全な参加を促進することにより、その帰属意識が高められること並びに社会の人的、社会的及び経済的開発並びに貧困の撲滅に大きな前進がもたらされることを認め、

(n) 障害者にとって、個人の自律（自ら選択する自由を含む。）及び自立が重要であることを認め、

- (o) 障害者が、政策及び計画（障害者に直接関連する政策及び計画を含む。）に係る意思決定の過程に積極的に関与する機会を有すべきであることを考慮し、
- (p) 人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的な、種族的な、原住民としての若しくは社会的な出身、財産、出生、年齢又は他の地位に基づく複合的又は加重的な形態の差別を受けている障害者が直面する困難な状況を憂慮し、
- (q) 障害のある女子が、家庭の内外で暴力、傷害若しくは虐待、放置若しくは怠慢な取扱い、不当な取扱い又は搾取を受ける一層大きな危険にしばしばさらされていることを認め、
- (r) 障害のある児童が、他の児童と平等にすべての人権及び基本的自由を完全に享有すべきであることを認め、また、このため、児童の権利に関する条約の締約国が負う義務を想起し、
- (s) 障害者による人権及び基本的自由の完全な享有を促進するためのあらゆる努力に性別の視点を組み込む必要があることを強調し、
- (t) 障害者の大多数が貧困の状況下で生活している事実を強調し、また、この点に関し、貧困が障害者に及ぼす悪影響に対処することが真に必要なであることを認め、

- (u) 国際連合憲章に定める目的及び原則の十分な尊重並びに人権に関する適用可能な文書の遵守に基づく平和で安全な状況が、特に武力紛争及び外国による占領の期間中における障害者の十分な保護に不可欠であることに留意し、
- (v) 障害者がすべての人権及び基本的自由を完全に享有することを可能とするに当たっては、物理的、社会的、経済的及び文化的な環境、健康及び教育並びに情報及び通信についての機会が提供されることが重要であることを認め、
- (w) 個人が、他人に対し及びその属する地域社会に対して義務を負うこと並びに人権に関する国際的な文書において認められる権利の増進及び擁護のために努力する責任を有することを認識し、
- (x) 家族が、社会の自然かつ基礎的な単位であること並びに社会及び国家による保護を受ける権利を有することを確信し、また、障害者及びその家族の構成員が、障害者の権利の完全かつ平等な享有に向けて家族が貢献することを可能とするために必要な保護及び支援を受けるべきであることを確信し、
- (y) 障害者の権利及び尊厳を促進し、及び保護するための包括的かつ総合的な国際条約が、開発途上国及び先進国において、障害者の社会的に著しく不利な立場を是正することに重要な貢献を行うこと並びに

障害者が市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的分野に均等な機会により参加することを促進することを確信して、

次のとおり協定した。

## 第一条 目的

この条約は、すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であつて、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。

## 第二条 定義

この条約の適用上、

「意思疎通」とは、言語、文字表記、点字、触覚を使った意思疎通、拡大文字、利用可能なマルチメディア並びに筆記、聴覚、平易な言葉及び朗読者による意思疎通の形態、手段及び様式並びに補助的及び代替的な意思疎通の形態、手段及び様式（利用可能な情報通信技術を含む。）をいう。

「言語」とは、音声言語及び手話その他の形態の非音声言語をいう。

「障害を理由とする差別」とは、障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であつて、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

「ユニバーサルデザイン」とは、調整又は特別な設計を必要とすることなく、最大限可能な範囲ですべての人が使用することのできる製品、環境、計画及びサービスの設計をいう。ユニバーサルデザインは、特定の障害者の集団のための支援装置が必要な場合には、これを排除するものではない。

### 第三条 一般原則

この条約の原則は、次のとおりとする。

- (a) 固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む。）及び個人の自立を尊重すること。
- (b) 差別されないこと。
- (c) 社会に完全かつ効果的に参加し、及び社会に受け入れられること。
- (d) 人間の多様性及び人間性の一部として、障害者の差異を尊重し、及び障害者を受け入れること。
- (e) 機会の均等
- (f) 施設及びサービスの利用を可能にすること。
- (g) 男女の平等
- (h) 障害のある児童の発達しつつある能力を尊重し、及び障害のある児童がその同一性を保持する権利を尊重すること。

#### 第四条 一般的義務

1 締約国は、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進することを約束する。このため、締約国は、次のことを約束する。

- (a) この条約において認められる権利の実現のため、すべての適当な立法措置、行政措置その他の措置をとること。
- (b) 障害者に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し、又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (c) すべての政策及び計画において障害者の人権の保護及び促進を考慮に入れること。
- (d) この条約と両立しないいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの条約に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は民間企業による障害を理由とする差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 障害者による利用可能性及び使用を促進し、並びに基準及び指針の整備に当たりユニバーサルデザインを促進するため、第二条に定めるすべての人が使用することのできる製品、サービス、設備及び施設であつて、障害者に特有のニーズを満たすために可能な限り最低限の調整及び最小限の費用を要するものについての研究及び開発を約束し、又は促進すること。

(g) 障害者に適した新たな技術（情報通信技術、移動補助具、装置及び支援技術を含む。）であつて、妥当な費用であることを優先させたものについての研究及び開発を約束し、又は促進し、並びにその新たな技術の利用可能性及び使用を促進すること。

(h) 移動補助具、装置及び支援技術（新たな技術を含む。）並びに他の形態の援助、支援サービス及び施設に関する情報であつて、障害者にとって利用可能なものを提供すること。

(i) この条約において認められる権利によつて保障される支援及びサービスをより良く提供するため、障害者と共に行動する専門家及び職員に対する研修を促進すること。

2 締約国は、経済的、社会的及び文化的権利に関しては、これらの権利の完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、また、必要な場合には国際協力の枠内で、措置をとることを約束する。ただし、この条約に定める義務であつて、国際法に従つて直ちに適用可能なものに影響を及ぼすものではない。

3 締約国は、この条約を実施するための法令及び政策の作成及び実施に当たり、並びにその他の障害者に関する問題についての意思決定過程において、障害者（障害のある児童を含む。）を代表する団体を通

じ、障害者と緊密に協議し、及び障害者を積極的に関与させる。

4 この条約のいかなる規定も、締約国の法律又は締約国について効力を有する国際法に含まれる規定であつて障害者の権利の実現に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。この条約のいずれかの締約国において法律、条約、規則又は慣習によつて認められ、又は存する人権及び基本的自由については、この条約がそれらの権利若しくは自由を認めていないこと又はその認める範囲がより狭いことを理由として、それらの権利及び自由を制限し、又は侵してはならない。

5 この条約は、いかなる制限又は例外もなしに、連邦国家のすべての地域について適用する。

#### 第五条 平等及び差別されないこと

1 締約国は、すべての者が、法律の前に又は法律に基づいて平等であり、並びにいかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める。

2 締約国は、障害を理由とするあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な法的保護を障害者に保障する。

3 締約国は、平等を促進し、及び差別を撤廃することを目的として、合理的配慮が提供されることを確保

するためのすべての適当な措置をとる。

4 障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない。

#### 第六条 障害のある女子

1 締約国は、障害のある女子が複合的な差別を受けていることを認識し、及びこの点に関し、障害のある女子がすべての人権及び基本的自由を完全かつ平等に享有することを確保するための措置をとる。

2 締約国は、女子に対してこの条約に定める人権及び基本的自由を行使し、及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発、向上及び自律的な意思決定力を確保するためのすべての適当な措置をとる。

#### 第七条 障害のある児童

1 締約国は、障害のある児童が他の児童と平等にすべての人権及び基本的自由を完全に享有することを確保するためのすべての必要な措置をとる。

2 障害のある児童に関するすべての措置をとるに当たっては、児童の最善の利益が主として考慮されるも

のとする。

3 締約国は、障害のある児童が、自己に影響を及ぼすすべての事項について自由に自己の意見を表明する権利並びにこの権利を実現するための障害及び年齢に適した支援を提供される権利を有することを確保する。この場合において、障害のある児童の意見は、他の児童と平等に、その児童の年齢及び成熟度に従って相応に考慮されるものとする。

#### 第八条 意識の向上

1 締約国は、次のことのための即時の、効果的かつ適当な措置をとることを約束する。

(a) 障害者に関する社会全体（家族を含む。）の意識を向上させ、並びに障害者の権利及び尊厳に対する尊重を育成すること。

(b) あらゆる活動分野における障害者に関する定型化された観念、偏見及び有害な慣行（性及び年齢を理由とするものを含む。）と戦うこと。

(c) 障害者の能力及び貢献に関する意識を向上させること。

2 このため、1の措置には、次のことを含む。

(a) 次のことのための効果的な公衆の意識の啓発活動を開始し、及び維持すること。

(i) 障害者の権利に対する理解を育てること。

(ii) 障害者に対する肯定的認識及び一層の社会の啓発を促進すること。

(iii) 障害者の技術、価値及び能力並びに職場及び労働市場に対する障害者の貢献についての認識を促進すること。

(b) 教育制度のすべての段階（幼年期からのすべての児童に対する教育制度を含む。）において、障害者の権利を尊重する態度を育成すること。

(c) すべてのメディア機関が、この条約の目的に適合するように障害者を描写するよう奨励すること。

(d) 障害者及びその権利に関する啓発のための研修計画を促進すること。

#### 第九条 施設及びサービスの利用可能性

1 締約国は、障害者が自立して生活し、及び生活のあらゆる側面に完全に参加することを可能にすることを目的として、障害者が、他の者と平等に、都市及び農村の双方において、自然環境、輸送機関、情報通信（情報通信技術及び情報通信システムを含む。）並びに公衆に開放され、又は提供される他の施設及び

サービスを利用することができることを確保するための適当な措置をとる。この措置は、施設及びサービスの利用可能性における障害及び障壁を特定し、及び撤廃することを含むものとし、特に次の事項について適用する。

- (a) 建物、道路、輸送機関その他の屋内及び屋外の施設（学校、住居、医療施設及び職場を含む。）
- (b) 情報、通信その他のサービス（電子サービス及び緊急事態に係るサービスを含む。）

2 締約国は、また、次のことのための適当な措置をとる。

- (a) 公衆に開放され、又は提供される施設及びサービスの利用可能性に関する最低基準及び指針の実施を  
発展させ、公表し、及び監視すること。

- (b) 公衆に開放され、又は提供される施設及びサービスを提供する民間の団体が、障害者にとっての施設  
及びサービスの利用可能性のあらゆる側面を考慮することを確保すること。

- (c) 障害者が直面している施設及びサービスの利用可能性に係る問題についての研修を関係者に提供する  
こと。

- (d) 公衆に開放された建物その他の施設において、点字の標識及び読みやすく、かつ、理解しやすい形式

の標識を提供すること。

(e) 公衆に開放された建物その他の施設の利用可能性を容易にするための生活支援及び仲介する者（案内者、朗読者及び専門の手話通訳を含む。）を提供すること。

(f) 障害者による情報の利用を確保するため、障害者に対する他の適当な形態の援助及び支援を促進すること。

(g) 障害者による新たな情報通信技術及び情報通信システム（インターネットを含む。）の利用を促進すること。

(h) 情報通信技術及び情報通信システムを最小限の費用で利用可能とするため、早い段階で、利用可能な情報通信技術及び情報通信システムの設計、開発、生産及び分配を促進すること。

#### 第十条 生命に対する権利

締約国は、すべての人間が生命に対する固有の権利を有することを再確認するものとし、障害者が他の者と平等にその権利を効果的に享有することを確保するためのすべての必要な措置をとる。

#### 第十一条 危険な状況及び人道上の緊急事態

締約国は、国際法（国際人道法及び国際人権法を含む。）に基づく自国の義務に従い、危険な状況（武力紛争、人道上の緊急事態及び自然災害の発生を含む。）において障害者の保護及び安全を確保するためのすべての必要な措置をとる。

#### 第十二条 法律の前にひとしく認められる権利

1 締約国は、障害者がすべての場所において法律の前に人として認められる権利を有することを再確認する。

2 締約国は、障害者が生活のあらゆる側面において他の者と平等に法的能力を享有することを認める。

3 締約国は、障害者がその法的能力の行使に当たって必要とする支援を利用することができるようにするための適当な措置をとる。

4 締約国は、法的能力の行使に関連するすべての措置において、濫用を防止するための適当かつ効果的な保護を国際人権法に従って定めることを確保する。当該保護は、法的能力の行使に関連する措置が、障害者の権利、意思及び選好を尊重すること、利益相反を生じさせず、及び不当な影響を及ぼさないこと、障害者の状況に応じ、かつ、適合すること、可能な限り短い期間に適用すること並びに権限のある、独立

の、かつ、公平な当局又は司法機関による定期的な審査の対象とすることを確保するものとする。当該保護は、当該措置が障害者の権利及び利益に及ぼす影響の程度に応じたものとする。

5 締約国は、この条の規定に従うことを条件として、障害者が財産を所有し、又は相続し、自己の会計を管理し、及び銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用について均等な機会を有することについての平等の権利を確保するためのすべての適当かつ効果的な措置をとるものとし、障害者がその財産を恣意的に奪われないことを確保する。

### 第十三条 司法手続の利用

1 締約国は、障害者がすべての法的手続（捜査段階その他予備的な段階を含む。）において直接及び間接の参加者（証人を含む。）として効果的な役割を果たすことを容易にするため、手続上の配慮及び年齢に適した配慮が提供されること等により、障害者が他の者と平等に司法手続を効果的に利用することを確保する。

2 締約国は、障害者が司法手続を効果的に利用することに役立てるため、司法に係る分野に携わる者（警察官及び刑務官を含む。）に対する適当な研修を促進する。

#### 第十四条 身体の自由及び安全

1 締約国は、障害者に対し、他の者と平等に次のことを確保する。

(a) 身体の自由及び安全についての権利を享有すること。

(b) 不法に又は恣意的に自由を奪われないこと、いかなる自由のはく奪も法律に従って行われること及びいかなる場合においても自由のはく奪が障害の存在によって正当化されないこと。

2 締約国は、障害者がいずれの手續を通じて自由を奪われた場合であっても、当該障害者が、他の者と平等に国際人権法による保障を受ける権利を有すること並びにこの条約の目的及び原則に従って取り扱われること（合理的配慮の提供によるものを含む。）を確保する。

第十五条 拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰からの自由

1 いかなる者も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰を受けない。特に、いかなる者も、その自由な同意なしに医学的又は科学的実験を受けない。

2 締約国は、障害者が拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰を受けることを防止するため、他の者との平等を基礎として、すべての効果的な立法上、行政上、司法上その他の

措置をとる。

第十六条 搾取、暴力及び虐待からの自由

- 1 締約国は、家庭の内外におけるあらゆる形態の搾取、暴力及び虐待（性別を理由とするものを含む。）から障害者を保護するためのすべての適当な立法上、行政上、社会上、教育上その他の措置をとる。
- 2 また、締約国は、特に、障害者及びその家族並びに介護者に対する適当な形態の性別及び年齢に配慮した援助及び支援（搾取、暴力及び虐待の事案を防止し、認識し、及び報告する方法に関する情報及び教育を提供することによるものを含む。）を確保することにより、あらゆる形態の搾取、暴力及び虐待を防止するためのすべての適当な措置をとる。締約国は、保護事業が年齢、性別及び障害に配慮したものであることを確保する。
- 3 締約国は、あらゆる形態の搾取、暴力及び虐待の発生を防止するため、障害者に役立つことを意図したすべての施設及び計画が独立した当局により効果的に監視されることを確保する。
- 4 締約国は、あらゆる形態の搾取、暴力又は虐待の被害者となる障害者の身体的、認知的及び心理的な回復及びリハビリテーション並びに社会復帰を促進するためのすべての適当な措置（保護事業の提供による

ものを含む。)をとる。このような回復及び復帰は、障害者の健康、福祉、自尊心、尊厳及び自律を育成する環境において行われるものとし、性別及び年齢に応じたニーズを考慮に入れる。

5 締約国は、障害者に対する搾取、暴力及び虐待の事案が特定され、捜査され、及び適当な場合には訴追されることを確保するための効果的な法令及び政策（女子及び児童に重点を置いた法令及び政策を含む。）を実施する。

#### 第十七条 個人が健全であることの保護

すべての障害者は、他の者と平等に、その心身が健全であることを尊重される権利を有する。

#### 第十八条 移動の自由及び国籍についての権利

1 締約国は、障害者に対して次のことを確保すること等により、障害者が他の者と平等に移動の自由、居住の自由及び国籍についての権利を有することを認める。

(a) 国籍を取得し、及び変更する権利を有すること並びにその国籍を恣意的に又は障害を理由として奪われないこと。

(b) 国籍に係る文書若しくは身元に係る他の文書を入手し、所有し、及び利用すること又は移動の自由に

ついでに権利の行使を容易にするために必要とされる関連手続（例えば、出入国の手続）を利用することを、障害を理由として奪われないこと。

(c) いずれの国（自国を含む。）からも自由に離れることができること。

(d) 自国に戻る権利を恣意的に又は障害を理由として奪われないこと。

2 障害のある児童は、出生の後直ちに登録される。障害のある児童は、出生の時から氏名を有する権利及び国籍を取得する権利を有するものとし、また、できる限りその父母を知り、かつ、その父母によって養育される権利を有する。

第十九条 自立した生活及び地域社会に受け入れられること

この条約の締約国は、すべての障害者が他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利を認めるものとし、障害者が、この権利を完全に享受し、並びに地域社会に完全に受け入れられ、及び参加することを容易にするための効果的かつ適当な措置をとる。この措置には、次のことを確保することによるものを含む。

(a) 障害者が、他の者と平等に、居住地を選択し、及びどこで誰と生活するかを選択する機会を有するこ

と並びに特定の居住施設で生活する義務を負わないこと。

- (b) 地域社会における生活及び地域社会への受入れを支援し、並びに地域社会からの孤立及び隔離を防止するために必要な在宅サービス、居住サービスその他の地域社会支援サービス（人的支援を含む。）を障害者が利用することができること。

- (c) 一般住民向けの地域社会サービス及び施設が、障害者にとって他の者と平等に利用可能であり、かつ、障害者のニーズに対応していること。

#### 第二十条 個人的な移動を容易にすること

締約国は、障害者ができる限り自立して移動することを容易にすることを確保するための効果的な措置をとる。この措置には、次のことによるものを含む。

- (a) 障害者が、自ら選択する方法で、自ら選択する時に、かつ、妥当な費用で個人的に移動することを容易にすること。
- (b) 障害者が質の高い移動補助具、装置、支援技術、生活支援及び仲介する者を利用することを容易にすること（これらを妥当な費用で利用可能なものとするを含む。）。

- (c) 障害者及び障害者と共に行動する専門職員に対し、移動技術に関する研修を提供すること。
- (d) 移動補助具、装置及び支援技術を生産する事業体に対し、障害者の移動のあらゆる側面を考慮するよう奨励すること。

#### 第二十一条 表現及び意見の自由並びに情報の利用

締約国は、障害者が、第二条に定めるあらゆる形態の意思疎通であつて自ら選択するものにより、表現及び意見の自由（他の者と平等に情報及び考えを求め、受け、及び伝える自由を含む。）についての権利を行使することができることを確保するためのすべての適当な措置をとる。この措置には、次のことによるものを含む。

- (a) 障害者に対し、様々な種類の障害に相応した利用可能な様式及び技術により、適時に、かつ、追加の費用を伴わず、一般公衆向けの情報を提供すること。
- (b) 公的な活動において、手話、点字、補助的及び代替的な意思疎通並びに障害者が自ら選択する他のすべての利用可能な意思疎通の手段、形態及び様式を用いることを受け入れ、及び容易にすること。
- (c) 一般公衆に対してサービス（インターネットによるものを含む。）を提供する民間の団体が情報及び

サービスを障害者にとって利用可能又は使用可能な様式で提供するように要請すること。

(d) マスメディア（インターネットを通じて情報を提供する者を含む。）がそのサービスを障害者にとって利用可能なものとするよう奨励すること。

(e) 手話の使用を認め、及び促進すること。

#### 第二十二條 プライバシーの尊重

1 いかなる障害者も、居住地又は居住施設のいかなる問わず、そのプライバシー、家族、住居又は通信その他の形態の意思疎通に対して恣意的に又は不法に干渉されず、また、名誉及び信用を不法に攻撃されない。障害者は、このような干渉又は攻撃に対する法律の保護を受ける権利を有する。

2 締約国は、他の者と平等に、障害者の個人、健康及びリハビリテーションに関する情報に係るプライバシーを保護する。

#### 第二十三條 家庭及び家族の尊重

1 締約国は、他の者と平等に、婚姻、家族及び親子関係に係るすべての事項に関し、障害者に対する差別を撤廃するための効果的かつ適当な措置をとる。この措置は、次のことを確保することを目的とする。

- (a) 婚姻をすることができる年齢のすべての障害者が、両当事者の自由かつ完全な合意に基づいて婚姻をし、かつ、家族を形成する権利を認めること。
- (b) 障害者が子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する権利並びに障害者が年齢に適した情報、生殖及び家族計画に係る教育を享受する権利を認め、並びに障害者がこれらの権利を行使することを可能とするために必要な手段を提供されること。
- (c) 障害者（児童を含む。）が、他の者と平等に生殖能力を保持すること。
- 2 締約国は、子の後見、養子縁組又はこれらに類する制度が国内法令に存在する場合には、それらの制度に係る障害者の権利及び責任を確保する。あらゆる場合において、子の最善の利益は至上である。締約国は、障害者が子の養育についての責任を遂行するに当たり、当該障害者に対して適当な援助を与える。
- 3 締約国は、障害のある児童が家庭生活について平等の権利を有することを確保する。締約国は、この権利を実現し、並びに障害のある児童の隠匿、遺棄、放置及び隔離を防止するため、障害のある児童及びその家族に対し、包括的な情報、サービス及び支援を早期に提供することを約束する。
- 4 締約国は、児童がその父母の意思に反してその父母から分離されないことを確保する。ただし、権限の

ある当局が司法の審査に従うことを条件として適用のある法律及び手続に従いその分離が児童の最善の利益のために必要であると決定する場合は、この限りでない。いかなる場合にも、児童は、自己が障害を有すること又は父母の一方若しくは双方が障害を有することを理由として父母から分離されない。

5 締約国は、近親の家族が障害のある児童を監護することができない場合には、一層広い範囲の家族の中で代替的な監護を提供し、及びこれが不可能なときは、地域社会の中で家庭的な環境により代替的な監護を提供するようあらゆる努力を払うことを約束する。

#### 第二十四条 教育

1 締約国は、教育についての障害者の権利を認める。締約国は、この権利を差別なしに、かつ、機会の均等を基礎として実現するため、次のことを目的とするあらゆる段階における障害者を包容する教育制度及び生涯学習を確保する。

(a) 人間の潜在能力並びに尊厳及び自己の価値についての意識を十分に発達させ、並びに人権、基本的自由及び人間の多様性の尊重を強化すること。

(b) 障害者が、その人格、才能及び創造力並びに精神的及び身体的な能力をその可能な最大限度まで発達

させること。

(c) 障害者が自由な社会に効果的に参加することを可能とすること。

2 締約国は、1の権利の実現に当たり、次のことを確保する。

(a) 障害者が障害を理由として教育制度一般から排除されないこと及び障害のある児童が障害を理由として無償のかつ義務的な初等教育から又は中等教育から排除されないこと。

(b) 障害者が、他の者と平等に、自己の生活する地域社会において、包容され、質が高く、かつ、無償の初等教育の機会及び中等教育の機会を与えられること。

(c) 個人に必要とされる合理的配慮が提供されること。

(d) 障害者が、その効果的な教育を容易にするために必要な支援を教育制度一般の下で受けること。

(e) 学問的及び社会的な発達を最大にする環境において、完全な包容という目標に合致する効果的で個別化された支援措置がとられることを確保すること。

3 締約国は、障害者が地域社会の構成員として教育に完全かつ平等に参加することを容易にするため、障害者が生活する上での技能及び社会的な発達のための技能を習得することを可能とする。このため、締約

国は、次のことを含む適当な措置をとる。

(a) 点字、代替的な文字、意思疎通の補助的及び代替的な形態、手段及び様式並びに適応及び移動のための技能の習得並びに障害者相互による支援及び助言を容易にすること。

(b) 手話の習得及び聴覚障害者の社会の言語的な同一性の促進を容易にすること。

(c) 視覚障害若しくは聴覚障害又はこれらの重複障害のある者（特に児童）の教育が、その個人にとって最も適当な言語並びに意思疎通の形態及び手段で、かつ、学問的及び社会的な発達を最大にする環境において行われることを確保すること。

4 締約国は、1の権利の実現の確保を助長することを目的として、手話又は点字について能力を有する教員（障害のある教員を含む。）を雇用し、並びに教育のすべての段階に従事する専門家及び職員に対する研修を行うための適当な措置をとる。この研修には、障害についての意識の向上を組み入れ、また、適当な意思疎通の補助的及び代替的な形態、手段及び様式の使用並びに障害者を支援するための教育技法及び教材の使用を組み入れるものとする。

5 締約国は、障害者が、差別なしに、かつ、他の者と平等に高等教育一般、職業訓練、成人教育及び生涯

学習の機会を与えられることを確保する。このため、締約国は、合理的配慮が障害者に提供されることを確保する。

## 第二十五条 健康

締約国は、障害者が障害を理由とする差別なしに到達可能な最高水準の健康を享受する権利を有することを認める。締約国は、障害者が性別に配慮した保健サービス（保健に関連するリハビリテーションを含む。）を利用することができることを確保するためのすべての適当な措置をとる。締約国は、特に、次のことを行う。

- (a) 障害者に対して他の者に提供されるものと同じの範囲、質及び水準の無償の又は妥当な保健及び保健計画（性及び生殖に係る健康並びに住民のための公衆衛生計画の分野を含む。）を提供すること。
- (b) 障害者が特にその障害のために必要とする保健サービス（適当な場合には、早期発見及び早期関与を含む。）並びに特に児童及び高齢者の間で障害の悪化を最小限にし、及び防止するためのサービスを提供すること。
- (c) これらの保健サービスを、障害者自身が属する地域社会（農村を含む。）の可能な限り近くにおいて

提供すること。

- (d) 保健に従事する者に対し、特に、研修を通じて及び公私の保健に関する倫理基準を定めることにより、障害者の人権、尊厳、自立及びニーズに関する意識を高めることにより、他の者と同じの質の医療（例えば、情報に基づく自由な同意を基礎とした医療）を障害者に提供するように要請すること。
- (e) 健康保険及び国内法により認められている場合には生命保険の提供に当たり、公正かつ妥当な方法で行い、及び障害者に対する差別を禁止すること。
- (f) 保健若しくは保健サービス又は食糧及び飲料の提供に関し、障害を理由とする差別的な拒否を防止すること。

#### 第二十六条 リハビリテーション

1 締約国は、障害者が、最大限の自立並びに十分な身体的、精神的、社会的及び職業的な能力を達成し、及び維持し、並びに生活のあらゆる側面に完全に受け入れられ、及び参加することを達成し、及び維持することを可能とするための効果的かつ適当な措置（障害者相互による支援を通じたものを含む。）をとる。このため、締約国は、特に、保健、雇用、教育及び社会に係るサービスの分野において、包括的なり

ハビリテーションのサービス及びプログラムを企画し、強化し、及び拡張する。この場合において、これらのサービス及びプログラムは、次のようなものとする。

(a) 可能な限り初期の段階において開始し、並びに個人のニーズ及び長所に関する総合的な評価を基礎とすること。

(b) 地域社会及び社会のあらゆる側面への参加及び受入れを支援し、自発的なものとし、並びに障害者自身が属する地域社会（農村を含む。）の可能な限り近くにおいて利用可能なものとする。

2 締約国は、リハビリテーションのサービスに従事する専門家及び職員に対する初期研修及び継続的な研修の充実を促進する。

3 締約国は、障害者のために設計された支援装置及び支援技術であって、リハビリテーションに関連するもの利用可能性、知識及び使用を促進する。

#### 第二十七条 労働及び雇用

1 締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、

障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

- (a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること。
- (b) 他の者と平等に、公正かつ良好な労働条件（例えば、均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬）、安全かつ健康的な作業条件（例えば、嫌がらせからの保護）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。
- (c) 障害者が他の者と平等に労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。
- (d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を効果的に利用することを可能とすること。
- (e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、

これに就き、これを継続し、及びその職業に復帰する際の支援を促進すること。

(f) 自営活動の機会、起業能力、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。

(g) 公的部門において障害者を雇用すること。

(h) 適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。

(i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。

(j) 開かれた労働市場において障害者が実務経験を取得することを促進すること。

(k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。

2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれないうこと及び他の者と平等に強制労働から保護されることを確保する。

#### 第二十八条 相当な生活水準及び社会的な保障

1 締約国は、障害者及びその家族の相当な生活水準（相当な食糧、衣類及び住居を含む。）についての障害者の権利並びに生活条件の不断の改善についての障害者の権利を認めるものとし、障害を理由とする差

別なしにこの権利を実現することを保障し、及び促進するための適当な措置をとる。

2 締約国は、社会的な保障についての障害者の権利及び障害を理由とする差別なしにこの権利を享受することについての障害者の権利を認めるものとし、この権利の実現を保障し、及び促進するための適当な措置をとる。この措置には、次の措置を含む。

- (a) 障害者が清浄な水のサービスを平等に利用することを確保し、及び障害者が障害に関連するニーズに係る適当かつ利用可能なサービス、装置その他の援助を利用することを確保するための措置
- (b) 障害者（特に、障害のある女子及び高齢者）が社会的な保障及び貧困削減に関する計画を利用することを確保するための措置
- (c) 貧困の状況において生活している障害者及びその家族が障害に関連する費用を伴った国の援助（適当な研修、カウンセリング、財政的援助及び休息介護を含む。）を利用することを確保するための措置
- (d) 障害者が公営住宅計画を利用することを確保するための措置
- (e) 障害者が退職に伴う給付及び計画を平等に利用することを確保するための措置

第二十九条 政治的及び公的活動への参加

締約国は、障害者に対して政治的権利を保障し、及び他の者と平等にこの権利を享受する機会を保障するものとし、次のことを約束する。

(a) 特に次のことを行うことにより、障害者が、直接に、又は自由に選んだ代表者を通じて、他の者と平等に政治的及び公的活動に効果的かつ完全に参加することができること（障害者が投票し、及び選挙される権利及び機会を含む。）を確保すること。

(i) 投票の手續、設備及び資料が適当であり、利用可能であり、並びにその理解及び使用が容易であることを確保すること。

(ii) 適当な場合には技術支援及び新たな技術の使用を容易にすることにより、障害者が、選挙及び国民投票において脅迫を受けることなく秘密投票によって投票する権利並びに選挙に立候補する権利並びに政府のあらゆる段階において効果的に在職し、及びあらゆる公務を遂行する権利を保護すること。

(iii) 選挙人としての障害者の意思の自由な表明を保障すること。このため、必要な場合には、障害者の要請に応じて当該障害者が選択する者が投票の際に援助することを認めること。

(b) 障害者が、差別なしに、かつ、他の者と平等に政治に効果的かつ完全に参加することができる環境を

積極的に促進し、及び政治への障害者の参加を奨励すること。政治への参加には、次のことを含む。

(i) 国の公的及び政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加し、並びに政党の活動及び運営に参加すること。

(ii) 国際、国内、地域及び地方の各段階において障害者を代表するための組織を結成し、並びにこれに参加すること。

### 第三十条 文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加

1 締約国は、障害者が他の者と平等に文化的な生活に参加する権利を認めるものとし、障害者が次のことを行うことを確保するための適切な措置をとる。

(a) 利用可能な様式を通じて、文化的な作品を享受すること。

(b) 利用可能な様式を通じて、テレビジョン番組、映画、演劇その他の文化的な活動を享受すること。

(c) 文化的な公演又はサービスが行われる場所（例えば、劇場、博物館、映画館、図書館、観光サービ

ス）へのアクセスを享受し、並びにできる限り自国の文化的に重要な記念物及び遺跡へのアクセスを享受すること。

2 締約国は、障害者が、自己の利益のためのみでなく、社会を豊かにするためにも、創造的、芸術的及び知的な潜在能力を開発し、及び活用する機会を有することを可能とするための適当な措置をとる。

3 締約国は、国際法に従い、知的財産権を保護する法律が、障害者が文化的な作品を享受する機会を妨げる不当な又は差別的な障壁とならないことを確保するためのすべての適当な措置をとる。

4 障害者は、他の者と平等に、その独自の文化的及び言語的な同一性（手話及び聴覚障害者の文化を含む。）の承認及び支持を受ける権利を有する。

5 締約国は、障害者が他の者と平等にレクリエーション、余暇及びスポーツの活動に参加することを可能とすることを目的として、次のことのための適当な措置をとる。

(a) 障害者があらゆる水準の一般のスポーツ活動に可能な限り参加することを奨励し、及び促進すること。

(b) 障害者が障害に応じたスポーツ活動及びレクリエーション活動を組織し、及び発展させ、並びにこれらに参加する機会を有することを確保すること。このため、適当な指導、研修及び資源が他の者と平等に提供されるよう奨励すること。

- (c) 障害者がスポーツ、レクリエーション及び観光の場所へのアクセスを認められることを確保すること。
- (d) 障害のある児童が遊び、レクリエーション、余暇及びスポーツ活動（学校制度におけるこれらの活動を含む。）への参加について均等な機会を享受することを確保すること。
- (e) 障害者がレクリエーション、観光、余暇及びスポーツ活動の企画に関与する者によるサービスを利用することを確保すること。

### 第三十一条 統計及び資料の収集

1 締約国は、この条約を実現するための政策を立案し、及び実施することを可能とするための適当な情報（統計資料及び研究資料を含む。）を収集することを約束する。この情報を収集し、及び保存する過程は、次のことを満たさなければならない。

- (a) 障害者の秘密の保持及びプライバシーの尊重を確保するため、法令によって定められた保護（資料の保護に関する法令を含む。）を遵守すること。
- (b) 人権及び基本的自由を保護するための国際的に受け入れられた規範並びに統計の収集及び利用に関する

る倫理上の原則を遵守すること。

2 この条の規定に従って収集された情報は、適宜分類されるものとし、この条約に基づく締約国の義務の履行の評価に役立てるため、並びに障害者とその権利を行使する際に直面する障壁を特定し、及び当該障壁に対処するために利用される。

3 締約国は、これらの統計の普及について責任を負うものとし、障害者及び他の者が当該統計を利用可能とすることを確保する。

### 第三十二条 国際協力

1 締約国は、この条約の目的及び趣旨を実現するための自国の努力を支援するために国際協力及びその促進が重要であることを認識し、この点に関し、国家間において並びに適当な場合には関連のある国際的及び地域的機関並びに市民社会（特に障害者の組織）と連携して、適当かつ効果的な措置をとる。これらの措置には、特に次のことを含むことができる。

(a) 国際協力（国際的な開発計画を含む。）が、障害者を受け入れ、かつ、障害者にとって利用可能なものであることを確保すること。

(b) 能力の開発（情報、経験、研修計画及び最良の実例の交換及び共有を通じたものを含む。）を容易にし、及び支援すること。

(c) 研究における協力並びに科学及び技術に関する知識の利用を容易にすること。

(d) 適当な場合には、技術援助及び経済援助（利用可能な支援技術の利用及び共有を容易にすることによる援助並びに技術移転を通じた援助を含む。）を提供すること。

2 この条の規定は、この条約に基づく義務を履行する各締約国の義務に影響を及ぼすものではない。

### 第三十三条 国内における実施及び監視

1 締約国は、自国の制度に従い、この条約の実施に関連する事項を取り扱う一又は二以上の中央連絡先を政府内に指定する。また、締約国は、異なる部門及び段階における関連のある活動を容易にするため、政府内における調整のための仕組みの設置又は指定に十分な考慮を払う。

2 締約国は、自国の法律上及び行政上の制度に従い、この条約の実施を促進し、保護し、及び監視するための枠組み（適当な場合には、一又は二以上の独立した仕組みを含む。）を自国内において維持し、強化し、指定し、又は設置する。締約国は、このような仕組みを指定し、又は設置する場合には、人権の保護

及び促進のための国内機構の地位及び役割に関する原則を考慮に入れる。

3 市民社会（特に、障害者及び障害者を代表する団体）は、監視の過程に十分に関与し、かつ、参加する。

### 第三十四条 障害者の権利に関する委員会

1 障害者の権利に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、以下に定める任務を遂行する。

2 委員会は、この条約の効力発生の時は十二人の専門家で構成する。更に六十の国がこの条約を批准し、又はこれに加入した後は、委員会の委員の数を六人まで増加させ、最大で十八人とする。

3 委員会の委員は、個人の資格で職務を遂行するものとし、徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において能力及び経験を認められた者とする。締約国は、委員の候補者を指名するに当たり、第四条3の規定に十分な考慮を払うよう要請される。

4 委員会の委員については、締約国が、委員の配分が地理的に衡平に行われること、異なる文明形態及び主要な法体系が代表されること、男女が衡平に代表されること並びに障害のある専門家が参加することを

考慮に入れて選出する。

5 委員会の委員は、締約国会議の会合において、締約国により当該締約国の国民の中から指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。締約国会議の会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。これらの会合においては、出席し、かつ、投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た者をもって委員会に選出された委員とする。

6 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月以内に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも四箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。その後、同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、この条約の締約国に送付する。

7 委員会の委員は、四年の任期で選出される。委員は、一回のみ再選される資格を有する。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち六人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの六人の委員は、最初の選挙の後直ちに、5に規定する会合の議長によりくじ引で選ばれる。

8 委員会の六人の追加的な委員の選挙は、この条の関連する規定に従って定期選挙の際に行われる。

9 委員会の委員が死亡し、辞任し、又は他の理由のために職務を遂行することができなくなったことを宣言した場合には、当該委員を指名した締約国は、残余の期間職務を遂行する他の専門家であつて、資格を有し、かつ、この条の関連規定に定める条件を満たすものを任命する。

10 委員会は、その手続規則を定める。

11 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供するものとし、委員会の最初の会合を招集する。

12 この条約に基づいて設置される委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

13 委員会の委員は、国際連合の特権及び免除に関する条約の関連規定に規定する国際連合のための職務を遂行する専門家の便益、特権及び免除を享受する。

### 第三十五条 締約国による報告

1 各締約国は、この条約に基づく義務を履行するためにとつた措置及びこれらの措置によりもたらされた

進歩に関する包括的な報告を、この条約が自国について効力を生じた後二年以内に国際連合事務総長を通じて委員会に提出する。

2 その後、締約国は、少なくとも四年ごとに、更に委員会が要請するときはいつでも、その後の報告を提出する。

3 委員会は、報告の内容について適用される指針を決定する。

4 委員会に対して包括的な最初の報告を提出した締約国は、その後の報告においては、既に提供した情報を繰り返し返す必要はない。締約国は、委員会に対する報告を作成するに当たり、公開され、かつ、透明性のある過程において作成することを検討し、及び第四条3の規定に十分な考慮を払うよう要請される。

5 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

#### 第三十六条 報告の検討

1 委員会は、各報告を検討する。委員会は、当該報告について、適当と認める提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができるものとし、これらの提案及び一般的な性格を有する勧告を関係締約国に送付する。当該関係締約国は、委員会に対し、自国が選択する情報を提供することにより回答することができる。

る。委員会は、この条約の実施に関連する追加の情報を当該関係締約国に要請することができる。

2 いずれかの締約国による報告の提出が著しく遅延している場合には、委員会は、委員会にとって利用可能な信頼し得る情報を基礎として当該締約国におけるこの条約の実施状況を審査することが必要であることを当該締約国に通報することができる。ただし、この審査は、関連する報告がその通報の後三箇月以内に提出されない場合にのみ行われる。委員会は、当該締約国がその審査に参加するよう要請する。当該締約国が関連する報告を提出することにより回答する場合には、1の規定を適用する。

3 国際連合事務総長は、1の報告をすべての締約国が利用することができるようにする。

4 締約国は、1の報告を自国において公衆が広く利用することができるようにし、これらの報告に関連する提案及び一般的な性格を有する勧告の利用を容易にする。

5 委員会は、適当と認める場合には、締約国からの報告に記載されている技術的な助言若しくは援助の要請又はこれらの必要性の記載に対処するため、これらの要請又は必要性の記載に関する委員会の見解及び勧告がある場合には当該見解及び勧告とともに、国際連合の専門機関、基金及び計画その他の権限のある機関に当該報告を送付する。

第三十七条 締約国と委員会との間の協力

1 各締約国は、委員会と協力するものとし、委員の任務の遂行を支援する。

2 委員会は、締約国との関係において、この条約の実施のための当該締約国の能力を向上させる方法及び手段（国際協力を通じたものを含む。）に十分な考慮を払う。

第三十八条 委員会と他の機関との関係

この条約の効果的な実施を促進し、及びこの条約が対象とする分野における国際協力を奨励するため、

(a) 専門機関その他の国際連合の機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、適当と認める場合には、専門機関その他の権限のある機関に対し、これらの機関の任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について専門家の助言を提供するよう要請することができる。委員会は、専門機関その他の国際連合の機関に対し、これらの機関の任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

(b) 委員会は、その任務を遂行するに当たり、それぞれの報告に係る指針、提案及び一般的な性格を有す

る勧告の整合性を確保し、並びにその任務の遂行における重複を避けるため、適当な場合には、人権に関する国際条約によって設置された他の関連する組織と協議する。

#### 第三十九条 委員会の報告

委員会は、その活動につき二年ごとに国際連合総会及び経済社会理事会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

#### 第四十条 締約国会議

- 1 締約国は、この条約の実施に関する事項を検討するため、定期的に締約国会議を開催する。
- 2 締約国会議は、この条約が効力を生じた後六箇月以内に国際連合事務総長が招集する。その後の締約国会議は、二年ごとに又は締約国会議の決定に基づき同事務総長が招集する。

#### 第四十一条 寄託

この条約の寄託者は、国際連合事務総長とする。

## 第四十二条 署名

この条約は、二千七年三月三十日から、ニューヨークにある国際連合本部において、すべての国及び地域的な統合のための機関による署名のために開放しておく。

## 第四十三条 拘束されることについての同意

この条約は、署名国によって批准されなければならない。また、署名した地域的な統合のための機関によって正式確認されなければならない。この条約は、これに署名していない国及び地域的な統合のための機関による加入のために開放しておく。

## 第四十四条 地域的な統合のための機関

1 「地域的な統合のための機関」とは、特定の地域の主権国家によって構成される機関であつて、この条約が規律する事項に関してその構成国から権限の委譲を受けたものをいう。地域的な統合のための機関は、この条約の規律する事項に関するその権限の範囲をこの条約の正式確認書又は加入書において宣言する。その後、当該機関は、その権限の範囲の実質的な変更を寄託者に通報する。

2 この条約において「締約国」についての規定は、地域的な統合のための機関の権限の範囲内で当該機関

について適用する。

3 次条1並びに第四十七条2及び3の規定の適用上、地域的な統合のための機関が寄託する文書は、これを数に加えてはならない。

4 地域的な統合のための機関は、その権限の範囲内の事項について、この条約の締約国であるその構成国の数と同数の票を締約国会議において投ずる権利を行使することができる。当該機関は、その構成国が自国の投票権を行使する場合には、投票権を行使してはならない。その逆の場合も、同様とする。

#### 第四十五条 効力発生

1 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が寄託された後三十日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、二十番目の批准書、正式確認書又は加入書が寄託された後にこれを批准し、若しくは正式確認し、又はこれに加入する国又は地域的な統合のための機関については、その批准書、正式確認書又は加入書の寄託の後三十日目の日に効力を生ずる。

#### 第四十六条 留保

1 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

2 留保は、いつでも撤回することができる。

#### 第四十七条 改正

1 いずれの締約国も、この条約の改正を提案し、及び改正案を国際連合事務総長に提出することができる。同事務総長は、締約国に対し、改正案を送付するものとし、締約国による改正案の審議及び決定のための締約国の会議の開催についての賛否を通報するよう要請する。その送付の日から四箇月以内に締約国の三分の一以上が会議の開催に賛成する場合には、同事務総長は、国際連合の主催の下に会議を招集する。会議において出席し、かつ、投票する締約国の三分の二以上の多数によって採択された改正案は、同事務総長により、承認のために国際連合総会に送付され、その後受諾のためにすべての締約国に送付される。

2 1の規定により採択され、かつ、承認された改正は、当該改正の採択の日における締約国の三分の二以上が受諾書を寄託した後三十日目の日に効力を生ずる。その後は、当該改正は、いずれの締約国についても、その受諾書の寄託の後三十日目の日に効力を生ずる。改正は、それを受諾した締約国のみを拘束する。

3 締約国会議がコンセンサス方式によって決定する場合には、1の規定により採択され、かつ、承認された改正であつて、第三十四条及び第三十八条から第四十条までにのみ関連するものは、当該改正の採択の日における締約国の三分の二以上が受諾書を寄託した後三十日目の日に効力を生ずる。

#### 第四十八条 廃棄

締約国は、国際連合事務総長に対して書面による通告を行うことにより、この条約を廃棄することができ、る。廃棄は、同事務総長がその通告を受領した日の後一年で効力を生ずる。

#### 第四十九条 利用可能な様式

この条約は、利用可能な様式で提供される。

#### 第五十条 正文

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とする。

以上の証拠として、下名の全権委員は、各自の政府から正当に委任を受けてこの条約に署名した。