

フランスにおける合理的配慮に関する事例

フランスの権利救済機関である HALDE（高等差別禁止平等機関）による雇用・労働に関連する勧告例について、第 2 回「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」資料 1「フランスにおける「合理的配慮」について」（永野仁美氏提出資料）より抜粋。

【募集・採用時の適切な措置】

① 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。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。それ故、彼は、身体・スポーツ教育の教員試験に登録することを希望した。

しかし、Bernard には、中度の聴覚障害があり、そのために潜水ができなかった。職業指導再就職斡旋委員会（COTOREP）（現在の CDAPH）は、彼に、カテゴリ B の障害労働者認定を行った。これにより、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可能となった。

しかしながら、Bernard は、水難救助に関する法令の適用により、障害を理由として、身体・スポーツ教育の試験を受けるにあたり予め必要な水難救助証明書を獲得することができなかった。これをうけて、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、再び水難救助に関する法令を適用して、それを認めなかった。Bernard は、再度担当省に訴えたが、その返答は、《行政は、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》という明確なものであった。

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、同僚が代わって教えるか、又は、助手が付けば十分であることを指摘した。そして、その上で重要なのは、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》を講じることにあることを確認した。

Bernard に対する教員試験への登録拒否は、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。そこで、HALDE は、国民教育省に対して、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行うよう勧告した。

【配置・再配置での配慮】

② Délibération n° 2005-76 du 14 novembre 2005

Jean-Pierre は、指揮・監督者の助手の倉庫係として雇用された。その 2 年後、彼は、労働災害によって足を怪我した。労働医は、Jean-Pierre の労働不適性を宣言する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は禁じた。

Jean-Pierre は、電気機器メンテナンスに関する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。このポストは、Jean-Pierre の持つ資格以上のものであったため、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。そうした中で、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。

これらの事実から、HALDE は、使用者は労働者の能力に応じた雇用の提案を行っていない、すなわち、当該労働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、解雇手続を停止するよう要請した。これを受けて、使用者は、停止を約束した。

③ 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 年に生じた労災以降、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、配属のない職員 (Monsieur S.) に対し、3 年にわたって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、公務員の権利と義務に関する法律の次の規定に違反すると判断した。すなわち、使用者に対し、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課している規定である。使用者のこのような態度は、組合差別を理由とする個別措置の無効申立、及び、申立人の出自に関係するモラル・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うる。そこで、HALDE は、使用者に対し、3 か月以内にこの状況を終焉させることを要求した。

④ 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。そのため、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 人で働くよう指示を受け、従前の支援を受けることはできなくなった。彼女は、職務の遂行ができない旨を伝えたが、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、申立人は復職することはできなかった。

使用者は、HALDE による予審を経て、再配置と労働ポストの適応の観点から、あらゆる必要な行動をとり、労働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【現 L.5213-6 条】が定めているような適切な措置の実施について再検討するよう要請した。

⑤ 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 に申立を行った。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就労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（契約停止の終了のためには、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【現 L.5213-6 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、TCI 所長の提案にも関わらず、労働医への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ている適切な措置を講じる義務を疎かにしたと言える。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、使用者に対して、Monsieur D.に労働医への受診を要請し、彼が復職できるよう適切な措置を講じるよう勧告を行った。また、本決議の通知から3か月以内に、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いて、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した。

⑥ 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。これに関して、医療委員会は、現行法の定めにも関わらず、提訴を受けなかった。

申立人は、いかなる再配置 (reclassement) の対象にもされなかったことについて、出自を理由とする差別を受けたと主張した。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 (aménager) も、適応したポストに再配置することもしなかった。これらは、2000年11月27日のEU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となる。

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なのであれば、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か月以内に、その報告を行うよう要請した。

【賃金に係る規定】

⑦ délibération n° 2005-87 du 19 décembre 2005

HALDE は、12か月間で20日間の疾病休暇をとった労働者、又は、6回以上疾病休暇をとった労働者を個別の賃上げから排除するルール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【現 L. 1132-1 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し、疾病も、それに伴う治療も、休暇や通常より軽い勤務の原因となる。そのため、進行性の疾病を持つ者は、多くの場合、COTOREP（現 CDAPH）によって障害労働者認定を与えられている。

使用者の中には、疾病を持つ者について、その疲れの増大を緩和するために、通常のコースから外すことや、降格・降級、責任の免除などを実践するものもいる。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、主観的に評価され、解雇の基礎にもなりうるものである。

使用者は、労働者に不利益な決定を行う際に、その疾病に関する知識を考慮に入れていることがある。それは、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たものである。しかしながら、HALDE は、実際の健康状態に基づいて、各個人の状況を注意深く検討することを要請する。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、労働者の雇用を維持できるよう、又は、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。雇用手続において、実質的合理的配慮が必要であることは、拒否を正当化しない。

【その他の配慮】

⑧ 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 1984 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。

その結果として、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 EU 指令及び 1984 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。ただし、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ものである。

⑨ 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するものであった。

2000 年 11 月 27 日の EU 指令 3 条は、同 EU 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。

国は申立人の直接の使用者ではない。しかし、申立人が司法に携わっていることが

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、HALDE は、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と考えた。