

資料 2

前回の委員からの指摘事項について

アメリカの差別禁止法制による雇用促進の効果について

※「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状（2011年3月（独）高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター）」より抜粋（P.117）

○ ADA法の制定前後における就業率の変化

第3章 第2節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の概要

(2) ADAの概要

・・・ADAの制定前後で、障害者の就業状況に変化がみられたかどうかについて人々の関心は高く、様々な調査が行われている。1980年から2009年までの就業年齢者（21歳～64歳）の就業率の推移を調べたCornell大学の調査報告書によると、1989年に28.8%であった障害者の就業率は、1990年（28.4%）、1991年（26.6%）、1992年（26.5%）、1993年（27.2%）とADA制定後数年間は横ばいを続けるが、その後下降線をたどり、2003年に20%を切って2009年には16.8%となっている。他方、障害をもたない人の就業率は、1989年の78.2%から、1990年～1993年には77%台と微減するものの、その後80%台を超え、2000年以降は80%前後で推移している。この他の調査でも、ADA制定前後で大きな変化はないとする調査はあるものの、障害者の就業率がADA制定後高まったとの結果が得られたものはない。・・・

ドイツ・フランスにおける差別禁止と雇用義務制度について

※「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究（2011年4月（独）高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター）」より抜粋（P. 86、P. 105～P. 108）

○ ドイツにおける憲法判断

第Ⅱ部 第1章 第3節 （補論）ドイツ割当雇用制度の合憲性をめぐって

2 2004年の憲法判断

・・・この時期は・・・雇用均等一般枠組み指令（EC指令2000/78）が採択され、同指令に沿った法的整備が進められている時期であり、検討に当たっては、この時期における割当雇用制度への意義、それに対する憲法判断が、こうした状況を反映しているかも関心の対象とする。

本判決のもととなった訴訟は負担調整賦課金を課された事業主からの、行政裁判所への訴訟（事業主の敗訴）であり、憲法裁判所への訴えには・・・欧州連合を意識した内容が含まれていた。すなわち、ドイツの企業家は外国の競争相手に比べ、障害者雇用義務を課されることにより不利な状態に置かれており、ドイツ国民は欧州法上保障されている権利から、排除されている疑いがあると主張し、この点につき欧州裁判所の判断を求めるべきであるとした。

2004年判決は・・・現行制度への異議を却下した。・・・むしろ、割当雇用制度の枠組みについては、重度障害者を雇用する企業が負担調整賦課金から給付を受け取ることができる点をあげ、制度の必要性を再確認している。

○ フランスにおける HALDE（高等差別禁止平等対策機関）の意見書

第Ⅱ部 第2章 第2節 フランス

3 割当雇用制度と非差別の原則との関係に関する見解

フランスにはドイツと同様割当雇用制度が存在しており、その枠組みにEUの雇用均等一般枠組み指令による雇用の場における差別禁止の原則が法制化されている。2010年、HALDEはこの2つの原則が両立するかという問題意識に基づき検討を加えた。以下紹介するのは、その検討結果として公表した・・・見解である。

『・・・1987年・・・障害労働者の雇用義務と呼ばれる措置を制定した。・・・また、EU及び国内の法律は、差別（特に障害を理由とする差別）を禁止する、雇用・労働分野における平等取扱いを一般原則として定めている。雇用の関係各機関・組織から、障害労働者の雇用義務に関する活動や慣行について頻繁に意見を求められる HALDE は、本稿に示す意見によって、障害者の就職に関する法的枠組みを確認し、平等取扱い及び非差別の原則を尊重して行われるべき慣行を明確にすることとした。・・・HALDE は、この分野の実定法が複雑であり、逆説的な命令を発しているように見えることを否定しない。そこで、基準となる法的枠組みを明確化し、雇用の関係者が、平等取扱いと非差別の原則を順守しつつ雇用義務を果たせるような活動の勧告を発することとした。・・・障害者に対する特別規定は、それが障害者の職業参入の各段階（進路指導、初期職業教育、・・・）をスムーズにする補足的役割を果たすという面で、有用である。・・・』

このように、この『意見』においては割当雇用制度を含む「特別規定」は職業参入を円滑なものとする役割を持つものとして、意義が認められている。

米国の JAN (Job Accommodation Network) について

○設立主体：米国労働省障害者雇用政策局

○設立経緯：労働省とウェストヴァージニア大学との共同研究として、ウェストヴァージニア大学人間研究・教育学部の国際障害情報センターが実施し、現在、労働省のテクニカル・アシスタンス・センター（外局）として位置づけられている。

○サービスの特徴等

①JAN の Web サイトには、様々な疾患・障害の情報や職業的な課題とそれに対する支援・配慮、さらに利用可能な支援機器や関連するサービスや制度などが掲載。

②JAN では、全米の障害者、家族、企業などからの電話での専門的なコンサルティングを無料で実施。

③②の相談による新たな情報や、支援機器などの開発情報などが逐次更新・登録され、Web サイトにおいて検索可能。

※ 現在、(独) 高齢・障害者雇用支援機構では、HP において各障害別の雇用事例集や助成金活用事例、雇用管理のマニュアル、支援機器の紹介に加え、「障害者雇用リファレンスサービス」として、全国の事業所取材による情報をデータベース化し、①業種、②障害種別、③企業規模などの条件を指定して、それらの条件に該当する企業の概要や雇用管理上の工夫、配慮、効果、課題などが検索できる。

(平成 24 年 1 月末現在、1,599 件の事例が掲載されている)

※ また、上記の「障害者雇用リファレンスサービス」に関する問い合わせや企業からの雇用管理上の相談には、全国に設置された地域障害者職業センターの専門のカウンセラーが応じており、必要に応じ事業所を訪問、個別具体的な雇用管理上の相談に応じている。