

第3章 フランス

はじめに

フランスでは、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制定され、障害を理由とする差別禁止原則が確立した。1990年法は、刑法典や労働法典等を修正し、従来、性別、宗教、人種等を理由とする差別に限って認められていた刑事制裁を、障害及び健康状態を理由とする差別にも拡張すると同時に、障害及び健康状態を理由とする解雇や懲戒処分等を無効とした。1990年法で確立された差別禁止原則は、以降、数度の改正を経て現在の形の差別禁止規定へと至っている。

近年の改正の中で、特に重要なのは、2005年の「障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律」と2008年の「差別対策分野のEU法を国内法化する法律（正式名称は、下記参照）」である。前者は、雇用分野の差別禁止原則に「合理的配慮（適切な措置）」概念を導入し（2000年EU指令の国内法化）、後者は、EU法に沿った形で、フランス法に直接差別や間接差別についての定義を導入した。

フランスの障害を理由とする差別の禁止規定は、各分野の法律に散在しており、体系的に整理されているとは言い難いが、以下で網羅的に確認していく。

1 障害者に対する差別を含む差別の禁止を規定した法令の概要

(1) 憲法

まず、フランス第5共和国憲法（1958年）前文において、1789年人権宣言が定める人権の尊重が謳われている。人権宣言第1条は、「人は、自由、かつ、権利において平等なものとして生まれ、生存する。社会的差別は、共同の利益に基づくものでなければ、設けられない」としており、これによって、権利の平等、差別の禁止が、包括的に確認されている。

(2) 障害を理由とする差別を禁止する法令

次に、憲法以外の法令について確認する。前述のように、フランスでは、障害を理由とする差別禁止を定める規定は、各分野の法律に散在している。順次、確認していく。

ア 刑法典

まず、障害を理由とする差別の禁止が、刑法典で定められている。刑法典は、軽罪（*délit*）の一つとして、差別罪（*délit des discriminations*）を定めている。

刑法典が、罰則をもって禁止しているのは、①財又はサービスの支給の拒否、②何らかの経済活動の正常な遂行の妨害、③採用拒否、懲戒、解雇、④財又はサービ

スの支給に条件を付すこと、⑤募集、研修申請、企業内職業訓練の期間について条件を付すこと、⑥社会保障法典が定める研修への受け入れ拒否である。これらに違反する場合、自然人の場合には、最高で3年の拘禁刑及び45,000ユーロの罰金が科せられることとなっている。

他方、刑法典は、区別行為が許容される場合も定めている。まず、健康状態に基づく区別であるが、それが、死亡の危険性、人体に害を及ぼす危険性、労働不能又は障害の危険性を防護する目的を持っている場合には、その区別は差別には該当しない。また、医学的に確認された労働不能に依拠する採用拒否又は解雇の場合も、差別には該当しない。

イ 労働法典

次に、労働法典でも、障害を理由とする差別の禁止が定められている。労働法典における差別禁止原則については、「合理的配慮」（フランスでは、「適切な措置」と言う）に関する規定も置かれている（2005年法により導入、2000年EU指令の国内法化）。

労働法典が禁止しているのは、健康状態や障害を理由とする、募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、そして、報酬・利益配分又は株式付与・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的な差別的取扱である。これに違反する措置や行為はすべて無効とされる。

しかし、他方で、労働法典は、以下のような取扱いの差異を認めている。まず、一般論として、本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異で、目的が正当、かつ、その要請も均衡がとれているものについては、取扱いの差異を認めている。次に、障害に関しては、これに加え、①労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異（ただし、客観的かつ適切で必要なものであることが条件）、②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」を認めている。特に、後者の「適切な措置」については、その拒否は差別となることも明確にされている。結果、使用者には、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対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう「適切な措置」を講ずる義務が課されている。なお、過度の負担か否かの判断では、使用者が負担する費用の全部又は一部を補填する様々な助成が考慮される。したがって、こうした助成を考慮してなお過度の負担が生じる場合のみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れることになる。

「適切な措置」の内容としては、①労働環境の適応と②労働時間の調整の二つがある。①の労働環境の適応には、機械や設備を障害者が使用可能なものにすること、作業場所や就労場所の整備（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保障が含まれる。そして、②の労働時間の調整には、例えば、労働

時間の短縮や就労開始時刻の調整が含まれる（労働時間の調整は、障害者を介護する家族にも認められる）。具体的な「適切な措置」の内容は、個々人のニーズに応じて、ケース・バイ・ケースで決定されることになる。

ウ 公職に関連する法令

公務員についても、「公務員の権利と義務に関する法律」において、障害を理由とする差別の禁止が確認されている。そして、公的セクターの使用者に対しても、障害者への平等取扱原則の保障のために、「適切な措置」を講じることが課されている。

その一方で、「障害を補償するものの可能性を考慮してもなお、職務遂行に要求される身体的適格性条件を満たしていない場合」には、公務員資格を得ることができないとされている。また、「一部の職務遂行に対する身体的適格性を欠く場合」には、これを考慮した区別は可能とされている。

この他、公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）でも、障害労働者に関する規定が置かれている。例えば、国家公務員の地位に関する法律では、障害を理由とする公務員試験からの排除、公職からの排除が禁止されている。このために、障害者には、障害に配慮した形での公務員試験の受験が保障されており、例えば、試験時間や休憩時間の調整、必要な人的支援や技術的支援の提供がなされることとなっている。また、同法律では、障害を持つ公務員のための労働時間の調整や配置転換に際する配慮等が定められている。

エ 教育法典

教育法典は、明文で、教育分野における障害を理由とする差別の禁止を定めてはいない。しかし、同法典は、障害児・障害者の教育を受ける権利、教育分野における機会の平等を規定することで、障害者の教育からの排除を防止・禁止している。

教育法典は、まず、一般規定において、各個人の教育を受ける権利、すべての児童の学校教育を受ける権利を保障している。そして、「機会の平等を促進するために、個人がそれぞれの適性及び特別なニーズに応じて、多様な種類又は水準の学校教育にアクセスできるよう、適切な措置が講じられる」ことも定めている。

他方、教育法典は、障害児・障害者に関する特別規定も置いている。まず、障害を持つ児童、青少年及び成人に対し、「学校教育、職業教育又は高等教育を保障する」ことが定められている。そして、「国が、その権限の及ぶ範囲で、障害児等の通常的环境における就学に必要な財政的・人的手段を講じる」ことを定めている。なお、障害児への教育は、様々な分野の専門家による連携した活動によって補完されることとなっている。

さらに、障害児は、原則として、住所に最も近い学校・教育機関へ登録されるこ

ととなっている（登録した学校・教育機関は、当該児童の学籍校となる）。これは、統合教育の促進において、重要な意味を持っている。

その他、教育法典では、障害に配慮した受験条件の保障、聴覚障害者に対する「手話とフランス語からなる2言語併用会話」を選択する自由の保障等が定められている。

オ 建築・住居法典

建築・住居法典では、「アクセシビリティの保障」が規定されている。建築・住居法典も、教育法典と同様、明文で差別禁止に関する規定を置いていないが、「アクセシビリティの保障」により、障害者のある場所からの排除を予防している。

建築・住居法典は、居住用の建物や公衆を収容する施設、公衆の用に供される施設、労働のための事業所について、これらの場所及び設備が、あらゆる者にとってアクセス可能であるようにしなければならないと定めている。ただし、既存の建物については、建造物遺産保護のために制約が生じる場合や、実現する改善とその結果との間に明らかな不均衡が生じる場合等に、理由付きで上記義務の適用除外が認められることとなっている。

カ 賃貸借関係の改善を目指す1989年7月6日の法律（第89-492号）

住宅の賃貸借における差別の禁止も、賃貸借関係の改善を目指す1989年7月6日の法律で定められている（2002年法改正で挿入）。同法には、訴訟に際する被害者側の立証責任の軽減も定められている。

キ 差別対策分野のEU法への適合を目指す様々な規定を定める2008年5月27日の法律（第2008-496号）

さらに、2008年には、差別対策分野のEU法を国内法化するための法律が制定されている。同法律は、EU指令に従った形で、直接差別や間接差別の定義を行い、禁止される差別事由・差別事項について列挙している。また、2008年法は、差別行為の証言者・供述者の保護、差別被害者側の立証責任の軽減についても定めている。

2 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

フランスでは、以上のような差別禁止に関する規定が置かれているが、上記の規定に違反する差別の被害にあった場合には、ケースに応じて、①刑事訴訟、②民事訴訟、③HALDEへの申立てによる救済に訴えることが可能である。

まず、刑法典に定めのある差別については、検事等に対し告訴を行うことができる。刑事訴訟では、裁判は他の刑法違反の場合と同様に進められ、立証責任は検事の側にある。

次に、損害賠償を求めて、民事訴訟を提起することも可能である。また、労働法典が定める差別については、労働審判所へ提訴し、差別的措置や決定の無効を訴えることも可能である。民事訴訟では、差別被害者の側の立証責任が軽減されることとなっている。

さらに、権利救済機関である高等差別禁止平等対策機関（以下、HALDE という）への申立ても可能である。HALDE は、法律又はフランスが締結した国際的取決めによって禁じられたすべての直接的又は間接的差別を審理する権限を有しており、申立てのあった直接・間接差別事件について、調停の斡旋や和解案の提示、勧告を行う。差別被害者なら誰でも HALDE への申立てができることとなっている。

3 障害者施策にかかわる監視の仕組み

監視機関としては、まず、上記の HALDE が重要な役割を果たしている。HALDE は、法令の修正を勧告する権限を有しており、また、政府から差別禁止分野の法律案についての諮問を受けることにもなっている。さらに、平等の促進を図るための広報活動、情報提供活動を展開し、差別防止に関する教育プログラムの実施の奨励、差別禁止分野の研究活動の推進、差別禁止に関するグッド・プラクティスの特定・奨励も行う。これらの使命を実行することによって、HALDE は、障害者施策に関する監視機関としての役割を果たしているといえる。

次に、全国障害者諮問評議会（以下、CNCPPH という）も、障害者施策の監視活動を行う機関として重要な役割を果たしている。CNCPPH は、伝統的な諮問機関であり、障害者に関する政策のすべての問題について審議することができる。また、CNCPPH は、障害者に関連する政策の検討及び実施への障害者の参加を保障しつつ、障害者の物的・精神的・金銭的状況の評価を行い、議会や政府に対し障害者のために必要なあらゆる提案を行うこともする。

この他、3年ごとに開催される全国障害者会議も、重要である。全国障害者会議には、障害者代表団体や、障害者を受け入れる福祉施設や医療・福祉施設の管理運営組織の代表等が招待され、ここで、障害者関連政策の方向性や諸手段について議論が行われることとなっている。

4 障害者施策にかかわる推進の仕組み

(1) 政府の推進体制

障害者省庁間代表部（以下、DIPH という）が労働・社会関係・家族・連帯大臣の下に設置され、障害者政策にかかわる省庁や、障害者（等）代表団体、欧州機関との緊密な協力のもと、活動を行っている。

DIPH の主たる業務は、①省庁にまたがる諸活動の調整、②障害者の特別なニーズの検討、③障害者の社会生活の改善を図るための省庁間プログラムの推進、④国の諸施

策の一貫性の監視、⑤欧州及び国際レベルの率先した行動の調査、⑥障害者の状況に関連する法的監視システムの実施、⑦障害者代表機関や職業団体、労使との協議、⑧雇用政策（特に、公務）の調査、⑨障害者の置かれた状況の評価にある。さらに、DIPHは、関係省庁の代表者や障害者代表団体、職業団体、専門家等が参加する複数の作業グループの統括もしている。DIPHは、これらの活動により、障害者団体からの意見を汲み上げ、それを政策に結び付けている。

（2）障害及び障害者に対する国民一般の理解を促進する施策

平等の促進を図るための広報活動や情報提供活動の展開、及び、差別防止に関する教育プログラムの実施の奨励等を使命の一つとしている HALDE が、差別禁止に関する啓蒙活動を積極的に行っている。HALDE が行っている活動には、例えば、パリの地下鉄及び首都圏高速鉄道の 190 の駅構内におけるポスターキャンペーンや、自治体向けの啓蒙キャンペーンキット（ポスター、ラジオ・テレビ用コマーシャル等を内容とする CD）の配布、ホームページ上での差別に関する情報提供（例えば、差別について解説する E-learning）等がある。

終わりに

フランスでは、障害を理由とする差別の禁止規定が、様々な法典、法律に散在しており、非常に複雑な法体系を作り出されている。その中でフランスの特徴を挙げると、まず、障害を理由とする差別の禁止が刑法典で規定されていることが挙げられる。これは、他国ではあまり見かけられない特徴である。また、教育や建築・住居の分野では、差別禁止が明確に定められているわけではないが、教育を受ける権利やアクセシビリティの保障を通じて、障害者の教育や一定の場所からの排除の予防・禁止が図られている。実際、紛争の際には、被害者側は、当然保障されるべき教育を受ける権利やアクセシビリティが保障されないことは差別であると主張することとなっている。さらに、雇用の分野では、2005 年法により 2000 年 EU 指令が国内法化され、差別禁止原則に合理的配慮概念が導入されている。これは、フランスのみの特徴ではなく欧州に共通することではあるが、近年のフランスの動きとして押さえておかなければならない。2008 年には、差別分野の EU 法を国内法化する法律も成立しており、差別禁止の分野における EU 法のフランス法に対する影響は大きい。