

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（1990年7月12日の法律⁵⁵²、以下1990年法という）、障害を理由とする差別の禁止原則が確立された。1990年法は、刑法典や労働法典を修正し、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⁵⁵³と同時に、障害及び健康状態を理由とする解雇や懲戒解雇等を無効とした。あまり知られていないが、フランスでは、1990年の段階で、障害を理由とする差別禁止原則が確立している。そして、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。

他方、フランスでは、障害者施策は社会福祉政策の一環として重要な位置を占める。これは、社会的リスクはすべて全国民にかかわるものであると認識する国民的コンセンサスと、「社会的連帯」をキーワードとして、社会的弱者の救済は国の責任であるとする政治理念に基づいている。従来、障害者は保護されるべき存在として就学や就労にあたり特別な保護下におかれていたが、70年代以降、障害者も非障害者と同様に市民としての社会生活を営むべきであるとの意識変革がみられ、とりわけ、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⁵⁵⁴（以下、2005年法という）」では、障害者の社会生活参加を目的として、所得保障、就学、雇用、住居などのあらゆる面での配慮が定められた。

なお、2005年法は、障害に関する定義をおいた点でも注目される。2005年法によって、障害は、「1つ又は複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害（polyhandicap）⁵⁵⁵、あるいは、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約のすべて」（社会福祉・家族法典L.114条）と定義された。差別禁止の分野では、特に、障害の定義を置く規定は存在しない。そのため、障害の定義としては、この社会福祉・家族法典L.114

⁵⁵² Loi n°90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap, JO du 13 juillet 1990, p.8272.

⁵⁵³ 財・サービスの提供拒否については、1989年1月13日の法律（Loi n°89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social, JORF du 14 janvier 1989, p.542）65条による刑法典の修正によって、障害を理由とする差別の禁止が既に刑法典の中に盛り込まれていた。しかし、1989年法による修正は、差別禁止に係る他の刑法典の規定や他の法律をカバーしておらず、また、健康状態を理由とする差別を禁止するまでには至っていなかった。1990年法は、改めて、差別禁止に係る各法典及び法律の規定を修正し、フランスにおける障害及び健康状態を理由とする差別禁止原則を確立した。

⁵⁵⁴ Loi no2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n°36 du 12 février 2005 p.2353.

⁵⁵⁵ 重複障害（polyhandicap）は、重度の知的障害及び運動機能障害により、知覚や表現、関係構築の可能性及び自立が極めて制限されている状態を言う（社会福祉・家族法典D.312-83条を参照）。

条の規定が引用される。

1 障害者に対する差別禁止に係る法制度

それでは、フランス法に見られる差別禁止規定について確認していく。まず、憲法の規定を、次いで、その他の法令について確認する。

(1) 憲法

まず、フランス第5共和国憲法（1958年）前文では、1789年人権宣言⁵⁵⁶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」ことを確認しており、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、差別禁止を定める法令を確認する。フランスでは、差別禁止に特化した体系的な法律は存在しておらず、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。以下、各分野の法令に定められている差別禁止規定を網羅的に確認していく。

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。刑法典での障害を理由とする差別の禁止は、上記1990年法によって確立された。

刑法典では、軽罪（*délit*）の1つとして差別罪（*délit des discriminations*）が定められている⁵⁵⁷。この差別罪が成立するのは故意犯のみで、犯罪の成立には差別の意思（*intention*）が必要である（刑法典第121-3条）。

しかし、刑法典で差別罪が規定されているものの、実際に差別罪が成立する例は、非常に少ないと言われている。その理由は、刑事訴訟では、無罪推定の原則があり、犯罪が成立する要件が厳しいことにある。

⁵⁵⁶ 1946年憲法前文で確認され、補完されている。

⁵⁵⁷ フランスの刑法体系においては、重罪（*crime*）、軽罪、違警罪（*contravention*）の区別があり、日本では民事上の権利義務関係として規定されるような事柄が、軽罪という犯罪として規制対象とされる傾向にあることが指摘されている。日本弁護士連合会人権擁護委員会『フランス・イギリスにおける障がい者差別禁止法に関する視察報告書』（2008年）4頁。

以下、刑法典の内容を確認する。

(ア) 差別の定義

刑法典は、「出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、姓、健康状態、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、年齢、政治的信条、組合活動、特定の民族、国家、人種又は宗教への実際又は想定上の帰属又は非帰属を理由に、自然人の間で行われる区別はすべて、差別に当たる」としている（第 225-1 条 1 項）。同様に、法人間で行われる区別行為も、差別となる（第 225-1 条 2 項）。

(イ) 禁止される事項

上記差別理由に基づく差別のうち、刑法典が、特に罰則で持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には、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（第 225-2 条）。また、処罰の対象が法人の場合には、この 5 倍の罰金、差別のあった職業的・社会的活動の禁止、事業所の閉鎖等の罰則が科せられる（第 225-4 条）。

さらに、公権執行者又は公務を担う者が、その職務の遂行に際し、上記差別理由に基づいて、①法律が認めた権利の受益を拒否した場合、②何らかの経済活動の通常の実施を妨害した場合にも、最高で 5 年の拘禁刑及び 75,000 ユーロの罰金が科せられることとなっている（第 432-7 条）。

(ウ) 適用除外

他方、区別行為が許容される場合も定められている。まず、健康状態に基づく区別であるが、それが、①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、②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（第 225-3 条）。

(エ) 差別テストの公認

この他、刑法典は、差別行為の存在を証明する目的で第 225-2 条記載の財、行為、サービス又は契約のいずれかを求めた者に対して、差別行為が行われた場合にも、当該差別行為の証明がなされると差別罪が成立することを定めている（第 225-3-1 条）。この規定は、加害者側の差別行為を明らかにすることを目的として行われる

差別テスト (tests de discrimination) を公認する規定となっている⁵⁵⁸。

イ 労働法典

次に、労働法典の定める差別禁止規定を確認する。上記 1990 年法により、労働法典にも、障害及び健康状態を理由とする差別の禁止が盛り込まれた。労働法典における差別禁止は、その後、2001 年 11 月 16 日の法律⁵⁵⁹により、禁止される差別行為が拡張されると同時に、被害者側の立証責任の軽減が導入されるなど、数度の改正の修正を経て、現在の規定に至っている。

障害を理由とする差別の禁止に関し、特に注目される法改正は、「合理的配慮」に関する規定を導入した 2005 年法である (2000 年 EU 指令の国内法化)。なお、フランスでは、「合理的配慮」という言葉でなく、「適切な措置 (mesure appropriée)」という言葉が使用される点を注記しておく⁵⁶⁰。

なお、労働法典には、障害労働者に関する定義が置かれている。それによると、障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により雇用に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」を言う (L.5213-1 条)。障害者雇用施策の対象となるには、障害者権利自立委員会 (以下、CDAPH という) によって障害労働者認定を受ける必要があるが、しかし、障害労働者認定を受けるか否かは任意である。また、障害を理由とする差別禁止原則が適用される者の範囲は、この障害労働者の定義よりも広いことがありえよう⁵⁶¹。

(ア) 一般原則

労働法典で禁止されているのは、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⁵⁶²、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いである。これに違反する措置や行為はすべて無効とされる (L.1132-1 条)⁵⁶³。

⁵⁵⁸ 差別テストとは、背後に隠された差別の存在を見つけ出すために、実施されるものである。比肩しうる状況の 2 グループの人々に対する取扱いの差異を比較することで、差別の存在をあぶりだす。社会学的研究の道具として、また、裁判上の証拠として利用される。差別テストが裁判上の証拠として初めて認められたのは、2000 年 6 月 11 日の破毀院判決においてであった。これを法律上も公認するために、機会の平等に関する 2006 年 3 月 31 日の法律 (第 2006-396 号) によって、刑法典に第 225-3-1 条が挿入された。Rapport annuel 2007, HALDE, p.73, HALDE : <http://www.halde.fr/Tests-de-discrimination.html>

⁵⁵⁹ Loi n 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, JORF n°267 du 17 novembre 2001, p.18311.

⁵⁶⁰ EU 指令仏語版は「aménagement raisonnable (合理的調整)」という用語を採用したが、国内法化の過程で「mesure appropriée (適切な措置)」に置き換えられた。

⁵⁶¹ ただし、適切な措置の対象となるには、障害労働者認定を受けていることが必要である (下記、(ウ)を参照)。

⁵⁶² 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。

⁵⁶³ 労働法典は、L.1132-1 条に定める不正行為を証言又は供述したことを理由とする懲戒、解雇、又は差別的措置も禁止している (L.1132-3 条)

(イ) 一般原則の修正

他方、労働法典の定める差別禁止原則では、以下のような取扱いの差異が認められている。すなわち、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、目的が正当であり、要請が均衡のとれたものである取扱いの差異である（2008年法により挿入）（L.1133-1条）。このような取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しない。さらに、障害については、特に、以下の場合の取扱いの差異が認められている。

a 労働不適性に基づく取扱いの差異

第一に、労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異である。これは、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別には当たらないとされる（L.1133-3条）。

b 適切な措置（合理的配慮）

第二に、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」である。これは、障害者に対する積極的差別（discrimination positive）を認めるものであるが、これも、差別には当たらない（L.1133-4条）。逆に、「適切な措置」の拒否は差別に該当し（L.5213-6条3項）、使用者は、過度の負担が生じる場合を除き、具体的な状況に応じて障害者に資格に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」を講ずることを要する（L.5213-6条1項）。

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（L.5213-6条2項）。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にのみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れる。なお、この助成は、主として、雇用義務制度で生じる納付金を管理する障害者職業参入基金管理運営機関（以下、Agefiph という）が行うことになっている。つまり、助成金の原資は納付金である（Agefiph による助成の詳細については、章末の囲み記事（参考1）を参照のこと）。

(ウ) 適切な措置（合理的配慮）⁵⁶⁴の対象者・内容

「適切な措置」の対象となる者は、CDAPH により障害労働者認定を受けた者、労災年金受給者、障害年金受給者、障害軍人年金受給者、志願消防士障害手当・年金の受給者、障害者手帳の保有者、成人障害者手当（AAH）受給者である

⁵⁶⁴ 法令で合理的配慮（適切な措置）の拒否は差別となると規定されているのは、雇用の分野のみである。しかし、判例は、公共施設（映画館）へのアクセシビリティに関しても、この概念を使用している。それによると、市町村から改修の提案がなされたにも関わらず、また、技術的に不可能であることが示されていないにも関わらず、映画館をアクセス可能な場所にするための適切な措置を講じることを拒否することは、差別に該当する（Ch.Crim.Cour de cass.20 juin 2008（pourvoi n 05-85888））とされている。

(L.5212-13 条 1⁰ないし 4⁰及び 9⁰ないし 11⁰)。これは、雇用義務の対象となる者のうち、戦争遺族等、障害を持たない者を除いたものと同じである。つまり、障害を持つ雇用義務の対象者は、適切な措置の対象者でもある。

「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2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、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(旧労働法典 L.323-9-1 条 2 項:新法典化の過程で削除)。また、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。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。

なお、労働時間の調整については、障害者を介護する家族や近親者にも同様に認められている(現労働法典 L.3122-26 条)。

この他、労働者が、私傷病を原因として労働医から従前従事していた雇用について労働不適性を宣告された場合には、使用者は、能力に適した他の雇用を提示しなければならないことが規定されている。使用者に課せられるのは、例えば、配置転換、労働ポストの改善、労働時間の調整等である(L.1226-2 条)(労災の場合の根拠規定は、L.1226-10 条)。

(エ) ガイドライン

「適切な措置」の内容は、個々人のニーズに応じて、ケースごとに具体的に決定されることとなっているが、他方で、その目安となるガイドラインの存在は、いかなる適切な措置を講じれば良いのかの判断材料として有用である。

そこで、障害者職業参入基金管理運営機関(以下、Agefiph⁵⁶⁵という)が作成しているのが、「職業的参入のための障害補償ガイド(Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle)」である⁵⁶⁶。同ガイドは、障害者の職業訓練及び雇用に関して、障害の種類(聴覚障害、視覚障害、知的障害、精神障害又は精神疾患、障害をもたらす疾病、運動機能障害)ごとに障害者が有するニーズを同定し、必要な支援を例示している。

例えば、聴覚障害者については、雇用において必要な支援として、口頭ではなく文字による指示、コミュニケーションをとるための人的支援、音によるサインの光又は振動によるサインへの変更等が列挙されている。また、視覚障害者については、点字や音声による情報処理技術支援、触覚・音声・振動による目印の設置等、知的障害者については、チューターによる指示の学習、複雑な業務の再編成等、身体障害者については、労働の場へのアクセスを確保するための自動車の

⁵⁶⁵ 雇用義務により発生する納付金の管理・運営を行う機関で、障害者の雇用促進のために様々な助成・支援策を提供している。

⁵⁶⁶ Agefiph : http://www.agefiph.fr/upload/files/1183127318_guide%20compensation.pdf

改修、職場環境の適応、労働時間の調整等が、雇用において必要な支援として列挙されている。さらに、精神障害者については、労働の再編成や指示の簡略化、発作を先取りする安全の拡大、緊急時における外部の専門家への依頼等が、必要な支援として列挙されている（詳細は、資料編「2 ガイドライン」を参照のこと）。

(オ) 具体的事例

この他、「適切な措置」の具体的事例を提示するものとして、フランス障害者評議会（CFHE）⁵⁶⁷が2006年11月に作成した「障害者雇用の活性化 欧州における《適切な措置》」がある⁵⁶⁸。この実践的ガイドブックは、「適切な措置」は大きく3つのグループ（①募集・採用プロセスにおける適切な措置、②職務の遂行を可能にするための適切な措置、③職業生活の中で労働者に提供されるサービスや利益を利用・享受するための適切な配慮）に分けることが出来るとした上で、多くの「適切な措置」に関する事例を提示している（その一部抄訳を章末の囲み記事（参考2）に掲載したので、参照のこと）。

さらに、後述の高等差別禁止平等対策機関（以下、HALDE という）が毎年出す報告書の中に掲載されている勧告も、合理的配慮に関するグッド・プラクティスを示すものとして重要視されている。HALDE の報告書は、2005年から現在までで4冊出されており、多くの勧告例を報告している（勧告の具体例は章末の囲み記事（参考3）に掲載したので、参照のこと）。

ウ 公職に関連する法令

では、次に、公職に関連する法令を確認する。上記1990年法は、公務員の権利と義務に関する1983年7月13日の法律も改正し、公務員についても、障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する規定を導入した。

(ア) 差別禁止と適切な措置

公職における差別禁止は、公務員の権利と義務に関する法律の6条で確認されている。第6条2項は、「政治的、組合的、哲学的若しくは宗教的信条、出自、性的指向、年齢、姓、健康状態、身体的外観、障害、特定の民族若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属又は非帰属を理由として、公務員の間で、いかなる直接的又は間接的差別も行われてはならない」と定めている。また、平等取扱原則の保障のために、障害者に対し「適切な措置」を講じることも同法で定められている（第6条の6）。この適切な措置の対象となる者は、労働法典の定める適

⁵⁶⁷ 障害者代表団体を集結した非営利組織。2005年の段階で、44の障害者代表団体が参加。

CFHE : <http://www.cfhe.org/?/cfhe/mots/LE-CFHE>

⁵⁶⁸ CFHE : <http://www.cfhe.org/UserFiles/File/livrets%20CFHE/Version%20livret%2010-11%20complet.pdf>

切な措置の対象者と同じである。

(イ) 差別禁止原則の修正

以上のような一般規定に対して、公務員の場合にも、一定の例外規定が設けられている。まず、「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（第5条）。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（第6条3項）。

(ウ) 公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）の諸規定

さらに、公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）において、障害労働者に関する規定が置かれている。公務員各法に置かれている規定は、互いに似通っているので、以下では、国家公務員の地位に関する1984年1月11日の法律の規定を紹介する（地方公務員の地位に関する法律、公的病院の職員の地位に関する法律については、資料編を参照のこと）。

a 公務員試験からの排除の禁止

まず、国家公務員の地位に関する法律は、障害を理由とする公務員試験からの排除、公職からの排除を禁止している（第27条I）。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。これは、障害者に対する適切な措置（合理的配慮）の提供と言えよう。

しかしながら、公務員試験からの排除の禁止に関しても、「職務遂行能力判定のための医学的診断の結果、その障害が志願する職務と両立しない場合」には、この限りではないことが定められている⁵⁶⁹。

b 労働時間の調整、配置転換における配慮

次に、障害を持つ公務員に対しては、役務遂行上の必要性和両立する限りにおいて、その職務遂行又は雇用維持を容易にするために、労働時間の調整が認められている。この労働時間の調整は、障害者を介助する家族に対しても認められる（第40条の3）。

また、障害を持つ公務員は、配置転換においても、その要望を勘案した特別な配慮を受ける（第60条）。加えて、配置転換のポストがない場合には、出向や派遣を優先的に享受することができる（62条）。

⁵⁶⁹ 関連する HALDE の勧告例について、章末の囲み記事（参考3）を参照のこと

c 嘱託公務員としての採用の道

この他、障害者には、嘱託公務員としての採用の道が用意されている。嘱託公務員として雇用された障害者は、その契約期間の満了後、職務遂行のための適格性を満たしていることを要件として、正式に任用される（第 27 条 II）。これは、障害者に対する積極的差別の策と言えよう。

エ 教育法典

次に、教育法典の規定を確認していく。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、教育法典は、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。

なお、教育法典も、2005 年の法律により、大きな改正を受けた。とりわけ、障害を持つすべての児童を、原則、自宅から最も近い学校・教育機関に登録することとしたこと（同学校・教育機関は、当該児童の学籍校となる）は、障害児の統合教育の促進において重要な意味を持っている。

(ア) 一般規定

教育法典は、まず、一般規定において、「教育を受ける権利が、各個人に認められる」こと（L.111-1 条）、「すべての子供は、学校教育を受ける権利を有する」ことを確認している（L.111-2 条 1 項）。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」ことを定めている（同 3 項）。

(イ) 障害児・障害者に関する特別規定

a 教育の保障

他方、教育法典は、以上のような一般規定に加えて、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」ことを定めている。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（L.112-1 条 1 項）。なお、障害児への教育は、当該障害児の個別就学計画の枠内で、学習指導員、心理学者、教育の専門家、社会福祉の専門家、医療及びパラメディカルの専門家による連携した活動によって補完される（L.112-1 条 7 項）。

b 住所に最も近い学校への登録

次に、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

(L.112-1 条 2 項)。登録した学校・教育機関は、当該児童の学籍校となる。しかし、一定の場合には、本人のニーズと適合した支援措置を提供する他の学校等への登録も可能である（ただし、この場合にも、学籍校への復帰は妨げられない）(L.112-1 条 3 項・4 項)。また、必要な場合には、遠隔教育の提供もなされうる(L.112-1 条 5 項)。

c 適応した教育の保障

障害児は、本人に適応した教育を受けることができるように、当該障害児に適した周期で、その能力やニーズ、実施されている諸措置に関する評価を受ける権利を有している。この評価は、県障害者センター（MDPH）内に設置された学際チームが行うが、その際、児童の両親や法定代理人は、必ずその意見を述べるよう勧奨される。そして、障害児の状況が、それを必要としている場合には、出来る限り通常の学校環境における教育を優先させつつ、必要な調整を含んだ教育課程が提案される（L.112-2 条）。一度、進路が決まると（その決定は、CDAPH が行う）、その後は、各県に設置される就学追跡チームが当該決定の追跡調査を行い、障害児の進路に関する見直し等を提案することとなっている（L.112-2-1 条）。

d 試験・受験における配慮

試験及び受験に関しては、障害者の機会の平等を保障するために、障害に配慮した受験条件を保障することが定められている。例えば、試験時間の延長、試験進行上の配慮、支援者の同席、適応したコミュニケーション装置、適応した器具の利用、又は、個人用器具の使用が認められる（L.112-4 条）⁵⁷⁰。

e 手話教育の保障

さらに、教育法典は、聴覚障害者が、教育課程において、手話及びフランス語からなる 2 言語併用会話とフランス語による会話とを自由に選択できることを、当然の権利として認めている（L.112-3 条）。

(ウ) 障害教育

その他、教育法典は、小学校及び中学校における公民教育において、障害者問題に関する知識及びその重要性、並びに、障害者の社会への統合について、教育を行うこととしている（L.312-15 条）。障害問題に関する啓蒙活動の 1 つとして、重要であろう。

⁵⁷⁰ なお、教育法典は、障害に配慮した受験条件の保障の拒否は、差別に該当するとの規定はおいていない。しかし、注 564 の裁判例に鑑みれば、これを拒否することは差別に当たるとされるであろう。

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、公私を問わず、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（特に、身体的、精神的、心理学的障害を持つ者、感覚器官や認知に障害を持つ者）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（L.111-7 条）。

まず、建物を新築する際には、デクレ（政令）で定められた方法にしたがって、アクセシビリティを確保しなければならない（L.111-7-1 条）。また、既存の住居用の建物を改築・改修する際にも、デクレで定められる方法にしたがって、アクセシビリティを確保しなければならない。ただし、既存の住居用の建物の場合には、新築物件の場合とは異なり、建造物遺産保護のための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、理由付きで適用除外が認められうることとなっている（L.111-7-2 条）。さらに、既存の公衆を収容する施設については、すべての障害者が、その公衆の用に供される部分にアクセスし、そこを通行し、そこで提供される情報を受け取ることができるようにしなければならないことが定められている。ただし、この場合にも、上述の適用除外が認められることがある（L.111-7-3 条）。加えて、公衆を収容する施設の建築や改修の際には、アクセシビリティに関する規則との合致を確認する行政当局の許可が必要とされている（L.111-8 条）。

以上のように、アクセシビリティの保障のための法制が整えられている。なお、上記の L.111-7 条及び L.111-8 条違反については、45,000 ユーロの罰金が科せられている。また、再犯の場合には、6 か月の拘禁刑がこれに加えられる（L.152-4 条 1 項）。こうした罰則によって、アクセシビリティの確保が担保されている。

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定められている。住宅の賃貸借における差別を禁止する規定は、社会現代化法（2002 年 1 月 17 日の法律（第 2002-73 号））⁵⁷¹により、1989 年の法律の第 1 条 3 項に挿入された。

同条 3 項では、「何人も、その出自、姓、身体的外観、性別、家族状況、健康状態、障害、風習、性的指向、政治的信条、組合活動、又は、特定の民族、国家、人種若しくは宗教への実際若しくは想定上の帰属若しくは非帰属を理由として、住宅

⁵⁷¹ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF du 18 janvier 2002, p.1008. なお、同法律は、モラル・ハラスメントの禁止も盛り込んでいた。

の賃貸を拒否されない」ことが確認されている。

加えて、同条4項では、住宅の賃貸借に関して訴訟となった場合の、被害者側の立証責任の軽減も定められており、住宅の賃貸借を拒否された者は、直接的又は間接的差別の存在を推認させる事実を提示すれば良いとされている。

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た。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。

(ア) 直接差別・間接差別の定義

まず、直接差別及び間接差別の定義が、第1条に置かれている。同条は、直接差別を「特定の民族若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属若しくは非帰属、宗教、信条、年齢、障害、性的指向又は性別に基づいて受ける比肩しうる状況の他の者よりも不利な処遇」と定義している（第1条1項）。また、間接差別については、「見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、特定の者に他の者より特別な不利益をもたらす可能性がある場合、この規定、基準又は慣行は、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的に到達する方法が必要かつ適切である場合を除き、間接的差別に該当する」としている（同2項）。

そして、差別に含まれる行為として、①ある者が被る第1項記載の理由のいずれかに関連する行為、②性的含意を有する行為で、それを被った者の尊厳を傷つけるか、又は、敵対的、中傷的、侮辱的若しくは非礼的状况を現出させる目的若しくは効果を有するもの、③第2条（資料編を参照のこと）により禁止された行為を行うよう命令することを挙げている（同3項）。

(イ) 障害を理由とする差別

次に、障害を理由とする差別が禁止される事項として、2008年法は、以下のものを挙げている。すなわち、労働組合又は職業組織への加入及び参加、右組織により支給される利益、雇用へのアクセス、雇用、職業訓練並びに自営及び非賃金労働を含む労働、さらには、労働条件及び昇進である。これらにおける障害を理由とする直接的又は間接差別はすべて、禁止されるとされている（第2条2⁰）。

(ウ) 証言者・供述者の保護

さらに、2008年法は、良心に従って差別行為を証言した者、又は、供述した者に対する不利益取扱いを禁止している。また、第2条が禁止する差別に対する服

従、又は、服従の拒否に基づく不利益な決定も禁止している（第3条）。

（エ）立証責任の軽減

加えて、2008年法は、差別被害者の側の立証責任の軽減も定めている。差別被害者は、管轄の裁判所において、差別の存在を推認させる事実を提示すればよく、この諸要素を見て、被告側が、問題となっている措置がいかなる差別とも関係のない客観的要素によって正当化できることを証明しなければならないとしている（第4条）。2008年法によって、雇用や住宅の賃貸借の分野では認められていた差別被害者の立証責任の軽減が、一般化されたといえる。

2 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

以上が、フランスにおける障害を理由とする差別禁止を規定する法令の内容である。以下では、以上のような法令により禁止された差別による被害を受けた者の保護・救済の仕組みについて確認していく。

フランスでは、差別の被害にあった場合、ケースに応じて、①刑事訴訟、②民事訴訟、③HALDEへの申立て（④共和国オンブズマンへの申立て）による救済に訴えることが可能である。

（1）刑事訴訟

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。検事が起訴しない場合には、私訴原告人として予審判事に対し予審の開始を請求することもできる（刑事訴訟法典85～91-1条）。また、刑事手続において、犯罪により生じた損害の賠償を求める附帯私訴を同一の裁判所に対して行うことも可能である（同2条以下）。

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（無罪の推定⁵⁷²や証拠の自由の原則⁵⁷³等の証拠に関するルールが適用される）、立証責任は検事の側にある。

なお、刑法典第225-2条及び第432-7条違反については、設立後5年以上の障害者支援に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て、私訴原告人に認められた権利を行使することができる（刑事訴訟法典第2-8条）。

⁵⁷² 刑事訴訟法典前文 III

⁵⁷³ 刑事訴訟法典 427 条：刑事裁判官の前で、差別は、あらゆる方法で立証されうる。

(2) 民事訴訟

次に、損害賠償請求を求めて、民事訴訟を提起することも可能である。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⁵⁷⁴を訴えることも可能である。

民事訴訟では、刑事訴訟の場合とは異なり、差別被害者の側の立証責任が軽減される。原告（差別被害者）は、直接差別又は間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば足り、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する責任を負う（労働法典 L1134-1 条⁵⁷⁵、賃貸借関係の改善を目指す 1989 年 7 月 6 日の法律第 1 条 4 項、差別対策分野における 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 4 条）。

なお、労働法典違反については、設立後 5 年以上の差別問題や障害者支援に携わる非営利組織が、当事者の書面による合意を得て訴権を行使できる（労働法典 L1134-3 条）。また、全国・企業レベルの代表的労働組合も訴権を行使できる。この場合には、当事者からの委任は必要なく、当事者が、組合の訴訟を行う意思を通知されて 15 日以内に反対の意思を示していなければ良い（L.1134-2 条）。

さらに、労働法典では、障害を理由とする差別があったとして労働者によって又は労働者のために起こされた訴訟に引き続いてなされた当該労働者の解雇は、無効となることが規定されている（労働法典 L.1134-4 条）。無効となるのは、当該解雇が、現実かつ重大な理由に基づかず、実際のところ、訴訟活動を理由として使用者が採った措置である場合である。この場合、当該労働者には、当然に復職が認められ、雇用は継続していたと見なされる。ただし、当該労働者が、労働契約の継続を拒否する場合には、①解雇に先立つ 6 か月の賃金を上回る賠償金、②解雇手当に相応する賠償金が支払われる。

(3) HALDE による保護・救済

さらに、権利救済機関である高等差別禁止平等対策機関（La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité : 以下、HALDE という）への申立ても可能である。

⁵⁷⁴ なお、解雇無効の場合、被用者は当初の条件で復職する。ただし、もっともな理由により復職を望まない被用者には、解雇予告手当、解雇手当に加えて、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.1235-3 条））を受け取る権利が認められる。他方、採用拒否の場合、裁判所は、使用者に対し当該差別被害者の採用を強制することはできない。差別の被害者は、被った精神的損害及び物的損害について損害賠償請求ができるに留まる。Guide pratique L'emploi des personnes handicapées, 2^e édition, La documentation Française, 2008, p.149.

⁵⁷⁵ 差別対策に関する 2001 年 11 月 16 日の法律（第 2001-1066 号）により導入。

HALDE は、2004 年 12 月 30 日の法律（第 2004-1486 号）⁵⁷⁶によって創設された独立行政機関であり、差別を無くすための取組と平等の促進を使命としている。2006 年には、HALDE の権限は拡張され、HALDE の提案による和解金の支払による紛争解決も可能となった（2006 年 3 月 31 日の法律⁵⁷⁷による 2004 年の法律の修正）。

HALDE の活動は、差別禁止の分野で非常に重要であるので、以下で詳述する。

ア HALDE の使命・権限

HALDE の目的は、差別行為を特定し、それと戦い、提示された問題を具体的に解決することにある。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（2004 年の法律第 1 条）、申立てのあった直接・間接差別事件について、調停の斡旋（第 7 条）や和解案の提示（第 11-1 条ないし第 11-3 条）、勧告（第 11 条）⁵⁷⁸を行う。そして、そのための調査権限（第 5 条、第 6 条、第 8 条、第 9 条）も有している。また、HALDE は、知り得た差別行為について、職権で、自ら差別事件の審議を開始することもできる（第 4 条 2 項）。

その他、HALDE は、差別被害者に対する書類作成支援や適切な解決策の模索支援も行う（第 7 条）。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を奨励すると同時に、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、法令の修正勧告等も行う。また、政府からは、差別禁止分野の法律案について諮問を受け、差別禁止分野の国際交渉におけるフランスの見解の作成準備・決定にも協力する（第 15 条）。

イ HALDE の構成

HALDE は、大統領デクレによって任命される 11 名からなる評議会で構成される。評議員の構成は、以下のとおりである（第 2 条）：

- 共和国大統領の指名による評議員 2 名、うち 1 名は議長；
- 上院議長の指名による評議員 2 名；
- 国民議会議長の指名による評議員 2 名；
- 首相の指名による評議員 2 名；
- コンセイユ・デタ副長官の指名による評議員 1 名；
- 破毀院長官の指名による評議員 1 名；

⁵⁷⁶ LOI n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, JORF n°304 du 31 décembre 2004, p.22567.

⁵⁷⁷ LOI n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, JORF n°79 du 2 avril 2006, p.4950.

⁵⁷⁸ 「適切な措置」に関する勧告例は、章末の囲み記事（参考 3）を参照のこと。

- 経済社会評議会議長の指名による評議員 1 名⁵⁷⁹。

評議員は、30 か月ごとにその半数が改選される。また、大統領、上院議長、国民議会議長及び首相による指名は、男女間で均衡の取れた構成になるように行われる。

以上の評議会の下には、諮問委員会が設置される。諮問委員会には、非営利団体、組合及び職業組織の代表者、並びに、差別防止及び平等促進の分野で活動するその他のあらゆる者の中から選ばれた有資格者が参加し、その作業に当たることとなっている。現在は、Marie-Thérèse LANQUETIN 氏が議長を務め、18 名の委員で構成されている。

(2009 年 3 月現在の評議員及び諮問委員会委員は、章末の下記の囲み記事 (参考 4) を参考のこと)。

ウ HALDE が提示する差別概念⁵⁸⁰

HALDE は、「差別とは、法律で禁止された理由に基づき、ある者の雇用、住宅、財やサービス、教育へのアクセスを禁止する、又は、制限することである」という差別概念を提示している。そして、法律が禁止する理由として、①年齢、②性、③出自、④家族状況、⑤性的指向、⑥風習、⑦遺伝的特徴、⑧ある民族、国民、人種への帰属 (推測も含む)、⑨身体的外見、⑩障害、⑪健康状態、⑫姓、⑬政治的見解、⑭宗教、⑮組合活動を列挙している。

また、直接差別・間接差別については、①差別が意図的なものであるとき、それは直接差別であり、②外見上は中立的な基準が、ある者又はあるグループに属する者を財や権利へのアクセスから引き離す場合、それは、間接差別であるとしている。差別の立証は、直接証拠や指数によって行うことができるとし、例えば、ポストの不釣り合いな能力を要請することや住宅の賃貸借に法外な保証金を要請することは、差別となるとしている。

エ HALDE への申立て

差別被害者なら誰でも HALDE への申立てができ、国会議員や欧州議会フランス代表を介した申立ても可能である。また、設立後 5 年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て被害者と共同で HALDE に申立てを行うことができる (第 4 条)。

この申立ては、郵便、又は、ネット上での申請によって行うことができる。申立てに関する情報を得たい場合には、電話にて情報提供が受けられる (08 1000 5000)。

⁵⁷⁹ なお、いずれの評議員も次の場合には、審議又は調査に参加することができない：①自らが直接的又は間接的な利害を有している、職務を果たしている、若しくは、委任を受けた組織体の審議又は調査、②過去 3 年間に、自らが直接的又は間接的に利害を有した、職務を果たした、若しくは、委任を受けた組織体に関する審議又は調査 (第 3 条 I)。

⁵⁸⁰ HALDE : http://www.halde.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presentation_de_la_HALDE.pdf を参照。

申立ては、HALDE のみに対して行うことも可能であるが、並行して、裁判所へ訴訟を提起することもできる。なお、HALDE への申立ては、民事訴訟や刑事告訴の時効を中断させない（第 4 条）。

オ 申立て後の手順

申立ては、以下のような手順で処理される。

- －提出された案件を HALDE の職権に照らして妥当か否かを判断する。案件が、HALDE の職権外であれば、該当する機関に振り当てる。
- －HALDE に申立てを行った者から、差別に関する情報を収集する。
- －訴えられた自然人又は法人に対する調査を行う（情報・資料の収集、事情聴取（第 5 条）、現場検証（8 条）等）。
- －協力が有用だと思われるすべての人からの事情聴取を行う（第 5 条）。
- －職権外の場合、案件に根拠がない場合には、案件は終了する。その他の場合には、事例ごとの判断で、以下の解決策が採られる。
 - 調停による和解を斡旋する（第 7 条）。
 - 期限を定め、それまでに差別状況を改善するように勧告する。改善がない場合には、HALDE が特別報告書を作成し、官報に掲載する（第 11 条）。
 - 知りえた事実が、重罪又は軽罪を校正すると判断される場合には、共和国検事に通知する（第 12 条）。
 - 和解金・賠償金の支払いによる和解を提案する（第 11-1 条）。和解案が拒否された場合、又は、和解が不履行の場合、HALDE は、直接召還（*citation directe*）⁵⁸¹による公訴手続を開始することができる（第 11-3 条）。

カ 実績

2008 年の申立件数は、7,788 件であった。これは、2007 年との比較では+25%の数値である（2005 年は 1,410 件、2006 年は 4,058 件、2007 年は 6,222 件）。HALDE への申立ては、毎年、増大している。

申立てが最も多かったのは、出自を理由とする差別（29%）で、健康状態・障害に基づく差別（21%）がそれに続く。障害を理由とする差別の案件は、多いとすることができる。その後は、年齢（7%）、組合活動（5%）、性別（4%）、家族状況（3%）、性的指向（3%）、宗教（2%）、身体的概観（2%）、妊娠（2%）、政治的見解（1%）が続いている。他方、分野では、雇用に関する差別が全体の 50%を占め、それに、公的サービス・規制（18%）、財・民間サービス（13%）、住宅（7%）、

⁵⁸¹ 検察官又は付帯私訴当事者（*partie civile*）による違警罪裁判所又は軽罪裁判所への直接的な（事前の予審手続のない）訴追手続。山口俊夫編『フランス法辞典』東京大学出版会（2002 年）78 頁。

教育（５％）が続いている⁵⁸²。

さらに、2008年における電話（08 1000 5000）での問い合わせは、21,024件に及んだ（2007年には、22,241件）。出自を理由とする差別に関する問い合わせが最も多く（40%）、障害・健康状態を理由とする差別（27%）がそれに続く。以降は、年齢（8%）、性別（5%）、家族状況（5%）、組合活動（5%）、妊娠（3%）、宗教（3%）、性的指向（2%）、政治的見解（1%）となっている。他方、分野では、雇用に関する問い合わせが、全体の68%を占めた。それに、財・サービスへのアクセス（14%）、住宅（8%）、教育（4%）、公的サービス（3%）が続いた⁵⁸³。

（４）共和国オンブズマン（Le Médiateur de la République）

以上のHALDEへの申立ての他、行政機関との間の紛争については、共和国オンブズマンの制度を利用することも可能である。共和国オンブズマンは、行政機関とフランス国民との間の関係を改善することを任務として、1973年に創設されたものであり、行政機関との紛争を解決しようとしたが出来なかった者は、共和国オンブズマンに救済を求めることができる。なお、共和国オンブズマンの利用は、無料である。

共和国オンブズマンの仕事は、事件ごとに、法令や手続の不適合、一定の権限の行き過ぎを調査することであり、事件にあった解決策や基本的な改革の提案を行うことにある。

共和国オンブズマンは、6年の任期で任命され、罷免することはできない。現在は、Jean-Paul DELEVOYE氏が、共和国オンブズマンを務めている（2010年4月まで）⁵⁸⁴。

ア 共和国オンブズマンに申立てのできる者

国籍に関係なく、国や地方公共団体、公的機関と意見が対立した者は誰でも、共和国オンブズマンに申立てをすることができる。例えば、各省庁、家族手当金庫、病院、県庁、税務署等が提供する公的サービスの利用者、EDF（フランス電力会社）、GDF（フランスガス会社）、SNCF（フランス国有鉄道）等の公営企業の顧客、公的機関への納入業者が、共和国オンブズマンへの申立人となりえよう。ただし、申立てには、公的機関との間で生じた問題について、解決しようとして試みていることが必要である。申立ては、法人の名で行うことも可能である⁵⁸⁵。

⁵⁸² Rapport annuel 2008, HALDE, pp11-14.

⁵⁸³ Rapport annuel 2008, HALDE, p.32.

⁵⁸⁴ 共和国オンブズマン : <http://www.mediateur-republique.fr/>

⁵⁸⁵ 共和国オンブズマン : http://www.mediateur-republique.fr/pop_exemple.php?lg=fr&id_exemple=0025&cible=citoyen

イ 申立ての方法

共和国オンブズマンへの申立ては、共和国オンブズマンに直接行うことはできない。申立ては、国民議会議員又は上院議員を通して行うか、あるいは、共和国オンブズマンの代理人（délégué）に対して行うかのどちらかである⁵⁸⁶。代理人に申立てをした場合には、当該代理人は、申立書を検討した上で、当該案件を自ら扱うことも、機関本部に従属させることも、あるいは、より適切な機関での解決に任せることもできる⁵⁸⁷。差別に関する申立ては、現在では、HALDE が適切な機関と判断され、直ちに HALDE に移送されることとなっている。

3 障害者施策に係る監視の仕組み

(1) 監視機関

障害者施策に関する監視に関しては、以下の機関が重要な役割を果たしている。

ア HALDE

まず、HALDE が重要な役割を果たしている。前述のように、HALDE は、法令の修正を勧告する権限を有している。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（HALDE の構成については、上記 3（3）イを参照のこと）。

この他、HALDE では、主要な障害者団体を集めた相互理解委員会（Comité d'entente）が、年に数回開催される。同委員会は、障害の分野で活動する 9 つの全国的な非営利組織（associations）のスポークスマンで構成されている。HALDE が開催する相互理解委員会の会合は、非営利組織に対し HALDE の活動を提示する機会であると同時に、障害に関する法令の実施に関し現状の分析を行い、障害者に関する差別禁止原則の実施について非営利組織の意見や考えを収集する機会となっている⁵⁸⁸。なお、この相互理解委員会には、法的根拠はない。

⁵⁸⁶ なお、共和国オンブズマンへの申立ては、県障害者センター（MDPH）でも受け付けられる（社会福祉・家族法典 L.146-13 条）。

⁵⁸⁷ 共和国オンブズマン： <http://www.mediateur-republique.fr/fr-citoyen-01-00>

⁵⁸⁸ HALDE： <http://www.halde.fr/Comite-d-entente-handicap.html>

イ 全国障害者諮問評議会（CNCPH）

さらに、全国障害者諮問評議会（以下、CNCPH 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。CNCPH は、1975 年障害者基本法⁵⁸⁹により創設された機関で、2002 年 1 月 17 日の法律（55 条）によって、社会福祉・家族法典に組み込まれ、2002 年 3 月 4 日の法律及び 2005 年 2 月 11 日の法律により、その権限を拡大されて現在に至っている。伝統的な諮問機能を有する機関である。

（ア）構成

CNCPH の構成は、以下のとおりである（社会福祉・家族法典 D.146-1 条）：

- 障害者担当大臣により、3 年の任期で指名される議長（1 名）；
 - それぞれの議会から指名される国民議会議員（1 名）及び上院議員（1 名）；
 - 障害者担当大臣により、3 年の任期で指名される地方公共団体の代表 4 名（及び、その代理人）。うち 1 名はフランス地域圏団体からの提案、2 名はフランス県会議からの提案、1 名はフランス市町村長団体からの提案に基づいて指名される；
 - 障害者団体の提案に基づき、障害者担当大臣により、3 年の任期で指名される障害者及びその家族の団体の代表（及び、その代理人）。団体は、障害分野で活動をしている、障害者の社会的保護に出資している、あるいは、研究活動を発展させている団体でなければならない；
 - それぞれの提案に基づき、障害者担当大臣により、3 年の任期で指名される労使の代表（及び、その代理人）。労働者代表組合は、全国レベルの全産業を代表するものであること、使用者団体も全国レベルのものであることが求められる。
- 以上のような構成によって、多元的な代表が確保されているといえる。

また、この他に、社会福祉、欧州問題、農業、消費、文化、教育、設備、公務を担当する大臣、法務大臣、産業大臣、内務大臣、住宅、海外、障害者、研究、健康、スポーツ、交通、労働、雇用及び職業訓練を担当する大臣の代理人（各大臣が指名）、さらには、省庁間障害者代表部の者、社会部局長が、評議会の審議に参加することとなっている。加えて、その他の省庁の代表も、議事日程に応じて、評議会議長により予定された作業への参加のために召集されることがある。しかしながら、行政からの代表者には、票決権はない。

（イ）使命

CNCPH は、障害者に関係する政策の関するすべての問題について審議することができる。そして、障害者に関係するすべてのプラン、プログラム、研究につい

⁵⁸⁹ Loi n°75-534 du 30 juin 1975 D'ORIENTATION EN FAVEUR DES HANDICAPES, JORF du 1 juillet 1975, p.6596.

て、管轄の大臣から諮問を受ける。また、CNCPH 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（社会福祉・家族法典 L.146-1 条）。その際、CNCPH は、その作業に必要な情報をもたらさうすべての人に聴取を行うことができるとされている（D.146-6 条）。

CNCPH は、毎年 10 月 1 日までに、障害者担当大臣に対して、障害者に関する政策の適用に関する報告書を提出することとなっている（D.146-8 条）。

（2）全国障害会議（conférence nationale du handicap）

この他、政府は、2006 年より 3 年ごとに全国障害会議を開催している。この会議も、障害者施策を監視する意味を持つ重要なものである。

全国障害会議には、特に、障害者代表団体、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、県の代表、社会保障機関の代表、代表的組合及び使用者団体、並びに、参加資格を与えられた組織が招待され、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。

政府は、同会議での議論の後に、CNCPH の意見を聴取した上で、議会に対し、障害者のための国内政策の実施に関する報告書を提出することとなっている。報告書には、例えば、機能障害の予防、アクセシビリティの実施、参入（insertion）、雇用の促進・維持等の活動、差別禁止原則の遵守状況、そして、障害者の生活条件の進展に関する報告が書き込まれる。そして、これらが、国民議会や上院での議論の対象となることになっている（社会福祉・家族法典 L.114-2-1 条）。

4 障害者施策に係る推進の仕組み

（1）政府の推進体制

ア 障害者省庁間代表部（La Délégation interministérielle aux Personnes handicapées）

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ている（2009 年 3 月現在）。DIPH は、障害者政策に係る全省庁や、障害者（等）代表団体、欧州機関との緊密な協力のもと、その活動を行っている。

DIPH の主たる業務は①省庁にまたがる諸活動を調整すること、②障害者の特別なニーズの検討に参加すること、③障害者の社会生活の改善を図るための省庁間プロ

グラムを推進すること、④国の諸施策の一貫性を監視すること、⑤欧州及び国際レベルの率先した行動を調査すること、⑥障害者の状況に関連する法的監視システムを実施すること、⑦CNCPH の枠内で、障害者代表機関や職業団体、労使との協議に参加すること（DIPH は、CNCPH の事務局を兼ねている）、⑧雇用政策（特に、公務）を調査すること、⑨CNCPH の枠内で障害者の置かれた状況を評価することにある。

加えて、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を統括している。これらの作業グループでは、文化や芸術活動へのアクセス、欧州や国際的な問題、障害者の余暇やバカンス、新技術や IT 技術へのアクセス等に関する諸問題が、検討されている。こうした作業グループでの活動や、CNCPH の枠内での協議等によって、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といえる。

この他、DIPH は、分野横断的のテーマに関して検討を行うネットワークの活性化も行っている。その活動としては、例えば、福祉機器市場に関するもの、アクセシビリティに関する啓蒙・教育活動、アクセシビリティに関する省庁間ネットワークの調整が挙げられる⁵⁹⁰。

（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

ア 実施機関：HALDE

上述のように、HALDE は、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その使命の 1 つとしており、差別禁止に関する啓蒙活動を積極的に行っている。

イ 主要施策・事業内容

（ア）差別対策啓発キャンペーン活動

まず、HALDE は、2007 年 12 月 26 日から 2008 年 1 月 2 日にかけて、パリの地下鉄及び首都圏高速鉄道の 190 の駅構内で、ポスターキャンペーンを行っている。これは、2006 年 11 月から 2007 年 1 月の啓発・ポスターキャンペーンの後続版で、1200 枚の大型広告パネルを利用して実施された。このキャンペーンでは、2 種類のメッセージが用いられた。

1 つは「差別？ HALDE に訴えよう（Discrimination? Je saisis la HALDE）」というもので、差別の被害者に HALDE の存在を知らせることに狙いがある（下図）。

もう 1 つは、「平等、それは言うだけでなく実行するもの（L'égalité, ça s'affiche et

⁵⁹⁰ 厚生労働省：

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/ministere/presentation-organigramme/ministre-du-travail-relations-sociales-solidarite-autorite-sur/delegation-interministerielle-aux-personnes-handicapees-diph.html>

ça s'applique)」 というもので、全市民に対して平等のために行動することを呼びかけている。

いずれのポスターにも、HALDE のアドレス (11 rue Saint-Georges 75009 Paris) 及び情報提供のための電話番号 (08 1000 5000) が掲載されている⁵⁹¹。



出典 : Rapport annuel 2007, HALDE, p.70

この他にも、HALDE は、様々な差別対策キャンペーンを実施している。例えば、2008年6月9日から27日には、600のラジオ局で情報提供キャンペーンが行われた。このキャンペーンでは、15パターンある1分間のドキュメント形式のCMが流され、HALDEの使命、住宅へのアクセスや雇用における差別の具体例、平等促進のために企業が行っているグッド・プラクティスについて説明がなされた⁵⁹²。

(イ) 自治体向けの啓発キャンペーンキット配布

さらに、HALDEでは、フランス国内の1500の都市及び地域圏、県に向けて、平等のための啓発キャンペーンキットの配布も行っている。このキットは、情報／宣伝ツール(ポスター、ラジオ・テレビ用コマーシャルなど)を含むCDで、自治体が各々の広告媒体を利用してキャンペーンを展開できるようにしている。

また、「街をあるく (Parcours de ville)」をはじめとする差別について説明したパ

⁵⁹¹ HALDE : http://www.halde.fr/IMG/pdf/Communique_de_presse_Affichage.pdf

⁵⁹² HALDE : http://www.halde.fr/IMG/pdf/CP_DP_radiophonique_.pdf

ンフレットが、350万部印刷され、地方自治体に配布された（このパンフレット作成・配布費用は、EUプログラムの助成金で賄われた）。

このキャンペーンは、地方自治体が HALDE と歩みを同じくして差別撲滅運動を行うことを目的としている。市民が、身近な場所で差別の存在やその対処方法について考えるきっかけを与えることを狙いとしている⁵⁹³。

(ウ) Eラーニング (E-learning) の提供

加えて、HALDE は、そのホームページ上 (<http://www.halde.fr/-E-learning-.html>) において、差別禁止に関する啓蒙活動を行っている。上記アドレスでは、音声とアニメーションにより、ステレオタイプ、偏見、日常生活や職業生活において直面する差別的評価などの概念が説明されている。これも、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の1つと言えよう。

また、2008年7月15日には、差別に対する関心喚起キャンペーンの一環として、若年者を狙ったブログも (<http://ouvertatous.skyrock.com/>) 立ち上げられている。このブログの目的は、差別の事例や訴える方法について情報を提供し、若年者が差別対策にかかわるきっかけを与えることにある。ブログの利用者は、コメントをすることで、記事やビデオ、調査に対する反応を示したり、また、自分自身の経験について語るできるようになっている⁵⁹⁴。

これらも、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の1つと言えよう。

終わりに

以上、フランスにおける障害を理由とする差別禁止規定及び関連法制を網羅的に確認してきた。フランスでは、差別禁止規定が、様々な法典、法律に散在しており、非常に複雑な法体系が作り上げられている。その中で、フランスの特徴を挙げると、まず、差別禁止が刑法典で規定されていることが挙げられよう。これは、他国ではあまり見かけられないが、フランス刑法典には重罪 (crime)、軽罪 (délit)、違警罪 (contravention) の区別があることによるところが大きい。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点も、フランスの特徴として挙げられよう。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とされている (HALDE でのインタビューで得た回答)。さらに、雇用の分野では、2005

⁵⁹³ HALDE : <http://www.halde.fr/Kit-collectivites.html>

⁵⁹⁴ HALDE : http://www.halde.fr/IMG/pdf/communiquede_presse_blog.pdf

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、EU 法のフランス法に対する影響は大きい。

ところで、今回の調査では、ガイドラインの収集が不十分に終わった。差別禁止の分野では様々な報告書やガイドブックが出版されているが、ガイドラインと呼べるものは、Agefiph が作成した「職業的参入のための障害補償ガイド」しか入手できなかった。しかしながら、今後、HALDE の勧告や裁判例等により差別禁止に関するグッド・プラクティスが蓄積されていく中で、ガイドラインと呼べるものが作成される可能性はある。したがって、今後も、フランスの動向を注視していくことは、有用であろう。

参考 1 : Agefiph による障害者の雇用促進のための助成⁵⁹⁵ (2009 年 3 月現在)

◎参入助成金 :

参入助成金の目的は、企業が障害者を永続的雇用で採用することを促進し、社会的最低所得を受給している障害者の雇用へのアクセスを助成することにある。

無期労働契約（以下、CDI という）又は 12 か月以上の有期労働契約（以下、CDD という）の締結 1 件につき、使用者に対しては 1,600 ユーロ、障害者に対しては 900 ユーロの助成金が支払われる（2009 年 1 月 1 日以降、社会的最低所得を受給している障害者の場合は、助成金の額は 2 倍の 1,800 ユーロとなっている）。

◎永続的契約助成金 :

永続的契約助成金の目的は、企業及び非営利組織による障害者の CDI での採用を促進することにある。2009 年 1 月 1 日以降の CDI での採用に先立つ 6 か月の間に、最低 3 か月の CDD での雇用がある場合（CDD は、継続的でも断続的も良い）、その CDD での雇用終了後に締結された各 CDI に対して、以下の助成金が支払われる；

- ・フルタイムの労働契約に対して、3,000 ユーロ。パートタイム労働の場合には、当該企業で適用される協約労働時間を勘案した調整がある：
 - >フルタイムの 80% より長い労働時間 : 3,000 ユーロ；
 - >フルタイムの 50% から 80% : 2,250 ユーロ；
 - >フルタイムの 50% 未満 : 1,500 ユーロ。
- ・CDI での雇用が 45 歳以上の高齢障害者に関係している場合は、50% の加算がある。

永続的契約助成金は、新規の CDI での障害者の雇用について、使用者に対して支払われるものであり、参入助成金との併給が可能である。

◎雇用発意助成金 :

雇用発意助成金は、企業や非営利組織による、社会的職業的参入に特別の困難を抱えている障害者の雇用を促進することを目的とする。支給の対象は、企業及び非営利組織である。

- ・助成金は、以下の基準に該当する障害者との CDI 又は 12 か月以上の CDD の締結に対して支払われる：
 - >1 年以上、求職活動をしている；
 - >45 歳以上である；
 - >社会的最低所得を受給している；
 - >障害者の状況が、一定の特別なケースに該当している。
- ・助成金は、フルタイムの労働契約に対して、6,000 ユーロである。パートタイム労働

⁵⁹⁵ Agefiph : <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=toutes&action=search>

の場合には、当該企業で適用される協約労働時間を勘案した調整がある：

>フルタイムの 80%より長い労働時間：6,000 ユーロ；

>フルタイムの 50%から 80%：4,500 ユーロ；

>フルタイムの 50%未満：3,000 ユーロ。

- ・2009 年 1 月 1 日以降の雇用については、以下のどちらかに該当する場合に、50%の加算がある：

>従業員数 20 名以上の使用者について、最初の障害労働者を採用した場合（当該年度の 1 月 1 日以降、CDD、CDI、派遣契約、見習い契約、職業能力取得契約で障害者を仕事に従事させていないことを証明する必要あり）；

>45 歳以上の障害労働者を採用した場合。

◎職業訓練助成金：

職業訓練助成金は、障害者の企業での職業的統合を容易にすることを目的とする。助成金は、最近採用した障害者の統合を容易にするために、使用者に対して支給される。

- ・雇用が続く 12 か月の間の職業訓練への申込みに基づき、2,000 ユーロの助成金。
- ・70 時間以上の職業訓練が、外部の機関により、又は、場合によっては企業内で提供されなければならない。

◎労働時間調整支援金：

労働時間調整支援金は、障害や健康状態が悪化した高齢障害者の雇用の維持を促進することを目的とする。この支援金は、以下の条件を満たす障害者の使用者に対して支払われる：

- ・CDI で採用され、障害労働者認定を受けている；
- ・請求日に 55 歳以上である；
- ・企業での勤務年数が 5 年以上である；
- ・企業内で適用される協約労働時間の 80%以上で働いている。

賃金の減額なしで労働時間を最低 20%減らすために、2 年の間、上記の障害者の使用者には、1 年につき 9,000 ユーロが支払われる。

- ・まず、労働時間の短縮を定める追加労働契約書、及び、従前の賃金の維持を示す 1 か月目の賃金証明書の提示に基づいて、労働時間の調整を行う際に 9,000 ユーロが支払われる；
- ・次いで、労働時間の調整が行われた 12 か月後の賃金証明書の提示に基づいて、1 年後に 9,000 ユーロが支払われる。

なお、労働時間調整支援金は、雇用維持支援金、労働環境適応支援金、職業訓練支援金との併給が可能である。

⁵⁹⁶ SMIC は、毎年 7 月 1 日に改定される。2008 年 7 月改定後の時間当たり SMIC は、8.71 ユーロである。

◎保護環境又は適応環境から退出してきた障害者の雇用支援金；

当該雇用支援金は、一般の労働市場に属する企業に対して、労働支援機関・サービス（以下、ESAT という）（いわゆる福祉的就労の場）や適応企業（以下、EA という）（障害者を 80%以上雇用する一般の労働市場に属する企業）から退出してきた障害者を雇用するよう促すことを目的とする。当該支援金は、使用者が当該障害者の重度障害者認定に関する手続を行う時間を提供するために、最初の 1 年に支払われる。

・ ESAT からの退出者を雇用した場合の支援金の額は、労働時間に応じて、以下のとおりである：

>労働時間がフルタイムの 80%以上 : 9,000 ユーロ；

>フルタイムの 50%から 80% : 6,750 ユーロ；

>フルタイムの 50%未満で週の労働時間が最低 16 時間：4,500 ユーロ。

・ EA からの退出者を雇用した場合の支援金の額は、労働時間に応じて、以下のとおりである：

>労働時間がフルタイムの 80%以上 : 4,500 ユーロ；

>フルタイムの 50%から 80% : 3,375 ユーロ；

>フルタイムの 50%未満で週の労働時間が最低 16 時間：2,250 ユーロ。

当該雇用支援金は、参入助成金との併給が可能である。しかし、他の公的支援や Agefiph からの支援、重度障害者の雇用に対する支援との併給はできない。

◎雇用支援金

雇用支援金は、重度障害者の雇用により生じる負担を補償することを目的とする企業に対する支援金である。2006 年 1 月 1 日以降、当該支援金が、従来の障害労働者所得保障制度（GRTH）に置き換わっている。

この雇用支援金は、使用者に対して四半期ごとに支給される。重度障害者の雇用により生じる負担としては、例えば、特別な就労編成、社会的職業的支援、チューター、低減した生産性等が挙げられる。

重度障害認定*がなされると、障害者の雇用により生じる負担額が、SMIC（法定最低賃金）⁵⁹⁶年額の 20%以上 50%未満の場合には、フルタイムのポスト 1 つにつき、時間当たり SMIC の 450 倍の支援金が支給される。他方、負担額が、SMIC 年額の 50%以上となる場合には、SMIC の 900 倍の支援金が支給される。

なお、この雇用支援金は、重度障害者の雇用により納付金の割引を受けている場合には、支給されない。

* 重度障害認定は、県労働雇用職業訓練局（DDTEFP）局長が行う。

◎可動性 (mobilité) 支援金

可動性支援金は、通勤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ことを目的とするものである。この支援金は、雇用の準備、雇用へのアクセス、又は、雇用の維持を望む障害者に対して支給される。

支援の内容は、下記のとおりである：

- **適応した交通手段**：障害者に適応した交通手段にかかるコストへの支援として、1年間に最高 9,150 ユーロの支援がなされる。
- **運転免許**：可動性の悪化のために運転免許証を必要としている場合、運転免許の取得に係る負担を考慮して、最高で 600 ユーロの支援がなされる。特殊免許が必要な場合には、支援金の上限は 990 ユーロとなる。当該支援金の支払いが認められるのは、1回のみである。
- **自動車の購入**：自動車の購入にかかる費用の支援として、最高で 4,575 ユーロまでが支給される。自動車は、特定の雇用へのアクセスのために、又は、雇用の維持のために必要不可欠なものでなければならない。当該支援金の支払も、認められるのは1回のみである。
- **自動車の改修**：自動車の改修にかかる費用についても支援金が支給される。支援額は、改修にかかった全コストの 50%までであり、9,150 ユーロの支給上限が設定されている。自動車の改修は、特定の雇用へのアクセスのために、又は、雇用の維持、職業訓練への参加のために、必要不可欠なものでなければならない。
- **宿泊**：障害のために移動が困難な場合、最大 9 か月間、1日に付き 13,75 ユーロまでの宿泊費用に対する支援金が支払われる。当該支援の受給のためには、障害者は、試用期間にあるか、又は、職業訓練（職業リハビリテーションセンターでの職業訓練は含まない）に従事していなければならない。
- **引越し**：障害のために引越しが必要な場合には、最高で 765 ユーロの引越し費用への支援が支給される。当該支援の受給のためには、職業訓練（職業リハビリテーションセンターでの職業訓練は含まない）を受けていること、雇用の確約を得ていること、又は、雇用維持のために引越しをしなければならないことが必要である。

◎職業訓練支援金

職業訓練支援金の目的は、障害者が、職務に従事し、雇用にアクセスし、又は、雇用を維持するために必要な知識や能力を獲得できるようにすることにある。当該支援金は、障害者及び使用者の双方に支給される。

障害者：

- 障害者に支給される支援金は、国や地域圏、地方自治体等により支給される支援金を補足するものである。

使用者：

- ・使用者に支給される支援金は、障害者の雇用維持又は職業上の発展のために実施される職業訓練費用に対して支給される。当該支援金は、企業や他の組織による職業訓練費用への出資を補足するものである。
- ・場合によっては、内外のチューターに係る費用に対する支援も、職業訓練支援金により支給される。

◎労働環境適応支援金

当該支援金は、労働ポストの調整によって障害の状況を補うことを目的とする支援金である。障害者を採用しようとしている企業、又は、障害者の雇用を維持しようとしている企業に対して支給される。

障害者の労働環境に関する要請とその障害の状況との間の乖離を縮減するために、Agefiph は、以下のための予算に出資する：

- ・ニーズを決定するための事前調査；
- ・実施すべき技術的手段、又は、組織編成上の手段。

◎雇用維持支援金

雇用維持支援金は、障害が生じた、又は、悪化した労働者の雇用維持を目的として支給されるものである。障害を持つ労働者の雇用を維持したい企業に対して、支援金が支給される。なお、当該支援金は、自営業者たる障害者にも支給される。

支援の内容は、以下のとおりである：

- ・雇用維持のための解決策の探求、及び／又は、実施により生じる初期費用をカバーするものとして、5,000 ユーロ；
- ・解決策の探求、及び／又は、実施のための、企業や自営業者を対象とする支援サービス。

なお、企業は、職業訓練支援金、チューター支援金等の他の Agefiph からの支援を利用することもできる。

◎技術的支援・人的支援

個別の技術的支援又は人的支援によって、障害者は、職業環境において自らの障害を補うことが可能となる。支援は、雇用の準備段階にある障害者、雇用へアクセスし、又は、雇用を維持している障害者に対して支給される。また、企業に対して支給される支援もある。

・技術的支援：

>技術的・物的支援の獲得に対し、最大 9,150 ユーロの支援がなされる。当該支援は、雇用準備又は雇用において、障害を補うものでなければならない。

>支援額は、障害者のニーズに応じて調整される。技術的・物的支援は、労働の場での使用に加えて、職業以外の目的のためにも使用されうるため、支援額は、全コストの50%までとされる。

>必要な場合には、職業訓練における技術的・物的支援の利用も、1日につき385ユーロの上限内で支援を受ける。

• **人的支援：**

>コミュニケーションのための人的支援にかかるコストについては、12か月間で最大9,150ユーロの支援が支給される。人的支援には、手話通訳、コミュニケーション仲介、ノート・テイク等が含まれる。

>労働者や研修生のためのプロの支援者による付き添い費用も、他の専門的な解決策が全く検討されていない場合には、支援の対象となる。この上限も、1年間で9,150ユーロである。

>支援は、障害者のニーズと自立の困難性に応じて、継続されうる。

>すべての場合において、支援額は、障害者のために行われる他の支援や、自立のための技術を考慮して決定される。

◎ **雇用戦略実施支援金**

雇用戦略実施支援金の目的は、企業が障害者の雇用を人的資源管理の中に統合すること、及び、そのための行動計画の検討を支援することにある。当該支援は、主として、従業員数250名以上の企業、及び、企業グループを対象とする。

支援の内容は、以下のとおりである：

- 障害者に関する企業の状況を質的量的に診断するための Agefiph の支援；
- 診断に対する金銭的支援；
- 企業の状況や環境に適した行動計画の構想に対する Agefiph の支援；
- 行動計画の実施のための金銭的支援。

◎ **職業資格取得契約に対する支援金**

当該支援は、職業資格取得契約 (contrat de professionnalisation) によって、障害者の企業へのアクセスを容易にすることを目的とする。障害者に対しては、職業資格取得手続における支援が提供され、企業に対しては、障害者の採用を促進するための支援がなされる。

障害者に対しては、以下の支援金が支給される：

- 職業資格取得契約の期間が12か月以上であり、参入助成金をまだ受給していない場合には、1,700ユーロ；
- 参入助成金を受給していない場合には、職業資格取得契約終了後の CDI 又は12か月以上の CDD での契約締結に対して、800ユーロの参入助成金。

なお、当該支援金を支給されている障害者は、可動性支援金及び人的支援・技術的支援も、享受することができる。

使用者に対しては、以下の支援金が支給される：

- ・ 30 歳未満の障害者の職業資格取得契約への支援として、6 か月の期間につき 1,700 ユーロ；
- ・ 30 歳以上の障害者の職業資格取得契約への支援として、6 か月の期間につき 3,400 ユーロ；
- ・ 職業資格取得契約終了後の障害者との CDI 又は 12 か月以上の CDD での契約締結に対して、1,600 ユーロの参入助成金；
- ・ 職業資格取得契約終了後の障害者とのフルタイムの CDI での契約締結に対して、3,000 ユーロの永続的契約助成金。

当該支援金を支給されている企業は、労働環境適応支援金、チューター支援金も受け取ることができる。

◎見習い支援金

当該支援金は、見習いの方法によって、若年障害者（30 歳未満）の企業へのアクセスを容易にすることを旨とするものである。障害者に対しては、見習いの過程における支援を提供し、企業に対しては、障害を持っている見習いの採用を促進するための支援を行う。

障害者に対しては、以下の支援金が支給される：

- ・ 見習い契約の期間が 12 か月以上であり、参入助成金をまだ受給していない場合には、1,700 ユーロ。

使用者に対しては、以下の支援金が支給される：

- ・ 30 歳未満の障害を持つ見習い 1 人について、見習い契約への支援として、6 か月の期間につき 1,700 ユーロ、又は、12 か月の期間につき 3,400 ユーロ；
- ・ 企業創設プロジェクトの枠内での見習い契約への支援として、6 か月の期間につき 3,400 ユーロ。創設者が 30 歳を過ぎている場合にも、この支援金は支給される；
- ・ 見習い契約終了後の見習いとの CDI 又は 12 か月以上の CDD での契約締結に対して、1,600 ユーロの参入助成金；
- ・ 見習い契約終了後の障害者とのフルタイムの CDI での契約締結に対して、3,000 ユーロの永続的契約助成金。

見習い契約の枠内で、企業は、労働環境適応支援金、及び、チューター支援金を受け取ることができる。また、障害者は、その障害を補うために、可動性支援金、及び、技術的支援・人的支援を享受できる。

◎職業能力評価・職業指導支援金

当該支援は、障害者の既得経験を特定し、障害者の職業プロジェクトの検討を可能にすることを目的とする。支援は、求職中又はキャリア進行中の障害者、及び、企業に対して支給される。

障害者に対しては、以下の支援が支給される：

- ・障害者の支援に責任を負う組織（Cap Emploi）による（既得経験の）有効化（Validation）の後になされる能力評価（bilan）の教育的コストへの支援。この支援は、一般法上の金銭的支援を補完するものである。

使用者に対しては、以下の支援金が支給される：

- ・企業の職業訓練プランで定められた予算を補足する、能力評価コストへの支援；
- ・労働者の障害が適応を必要としている場合の特別手当コストへの支援。

◎チューター支援金

当該支援金は、企業内外のチューターに助けを求め、障害を持つ労働者の統合、又は、職業訓練中の研修生のフォローを準備・保障することを目的とする。

障害者の採用、雇用維持、又は、障害を持つ研修生の職業訓練を受ける利益の改善を目指す企業に対して、当該支援金は支給される。

支援金の内容は、以下のとおりである：

- ・企業内チューターの場合、使用者に超過コストを発生させないために、チューターの職業訓練と報酬にかかるコストに対し、Agefiph が支援を行う；
- ・企業外チューターの場合、時間当たり 23 ユーロの範囲内で、チューターの提供にかかる予算に対する支援を行う。Agefiph による支援がなされるチューターの時間数は、障害労働者の状況を考慮に入れて決まる：例えば、障害の性質、労働者の場合には労働契約の性質、研修生の場合には職業訓練の性質と期間、採用又は訓練前の障害者の状況等が考慮される。

*この他の Agefiph からの支援金として、障害を持つ求職者が、最良の条件で起業することができるよう支援する「企業支援金」がある。この支援金は、Pôle Emploi（職業紹介所）に登録した求職中の障害者に対して支給される。支給要件としては、会社の形態が何であれ、将来の企業の経営陣であること、資本金の 50%以上を自分又は家族で保持していること（うち 30%以上が本人資金）が課せられている。

支援の内容は、以下のとおりである：

- ・Agefiph が選任したコンサルタントによる個別支援；
- ・最低 1,525 ユーロの固有資金の出資を補足する、最大 12,000 ユーロの助成金；
- ・250 時間までの管理運営者のための職業訓練；
- ・貸付へのアクセスを容易にする銀行からの融資の保証；

- ・ 3年間の少額保険 (micro-assurance)。様々な職業リスク、健康リスクの保証を含む；
- ・ その他の Agefiph からの支援への申請も可能。

起業した者は、起業から3年間は、コンサルタントによるフォローを受けることができる。また、使用者として、障害を持つ労働者を採用した場合には、参入助成金を受け取ることができる。

参考 2 : 「障害者雇用の活性化 欧州における《適切な措置》」(CFHE 作成) 具体的事例【抄訳】

◎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抱えている。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、地元の Cap Emploi と Agefiph に対し、Monsieur A.D.の再配置について要請を出した。全当事者の合意により、企業の出資で能力評価が行われ、《支払いサービス》の行政ポストへの再就職が決まった。

複数の側面から、同時に、様々な手段がとられた：

- 本人に対しては《社会保険等の支払い・届出》に関する職業訓練（1,650 ユーロ）；
- 事務所近くの駐車スペースの改修、火災の際の避難のための手動車椅子の購入；
- 事務所の改善（19 型のパソコン、高さを調整できるデスク）、職場スペースや書類保管所の改修、電動車椅子の購入（17,438 ユーロ）。

Agefiph が、以上の予算の 55%（10,717 ユーロ）を負担し、企業が 45%（8,875 ユーロ）を負担した。

◎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ていた使用者から、面接の方法を明確にする封書を受け取った（場所、時間、目的）。聴覚の問題について知らされていた使用者は、読唇することで難聴を補う Mme B.F.が、実は理解していないのに理解しているかのような印象、又は、質問を全く理解できていないかのような印象を与える危険があることを知っていた。

採用面接にあたり、使用者は、応募者を正面に座らせ、口の前に手を置くことなくきちんとした口調で明確に話し、質問が正確に理解されていることをきちんと確認した。このルールを守ることで、面接官は、他の応募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）。

◎職務遂行のための措置・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は 80 センチであった。

使用者、Mme.J.K.、労働医の三者間で、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、駐車スペースも確保され、労働時間のわずかな調整（午前・午後の途中での 20 分の休み）も、必要不可欠な衛生管理を満足に行うことができるよう認められた。

金銭的な助成が、Agefiph に申請され、認められた。

Mme J.K.は、全員の満足のもと、4 年以上そこで勤務している。

◎職務遂行のための措置・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、職務に関連する危険、研修で取得した職業態度の深化。

本人の理解力不足を考慮して、いくつかの項目は繰り返されている；

－薬品の色分け（複雑な包装に関する指示）；
－非常に複雑な仕事、順番のある仕事については《写真》を貼る；
－労働時間、休憩時間、ミーティング時間の掲示；
－休憩時間と食事時間の調整（キッチンの使い方、バランスの取れた食事）。

Mlle V.は、無期契約で雇用されている。

◎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。数か月前から、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》として認定を受けた。企業とともに、このチームは、Mme M.A.が仕事に復帰できるよう働いた。

解決策は、以下のような手段を通じて見出されることとなった：

－Mme M.A.が、依頼人と電話でのコンタクトや直接のコンタクトをとらなくて済むような労働編成；
－情報処理のポストやインターネットによる連絡の整備、パソコンを通して文書でやり取りされる Q&A。

Mme M.A.は、もはやストレスを感じておらず、むしろ、問題を処理する時間を与えられていると感じている。

◎労働時間の調整

N.C.は、電気ケーブルの組立工で、運動機能に障害を持っている。泌尿障害を伴い、2時間おきに約15分の排泄時間が必要である。N.C.と使用者は、パートタイムでの就労(3分の2の労働時間)を選択し、N.C.が、同僚が出勤した後に出勤し、早く退社できるようにした。N.C.は、週に4日働き、駐車スペースも彼のために確保されている。N.C.は、朝は9時45分に出勤し、トイレへ行き、10時10分に席について12時30分まで働く。午後は、13時30分に仕事を開始し、17時35分まで働く。途中、25分の休憩がある(他の人は10分)。

◎職場環境の整備

Monsieur R.C.とその妻は、300個の蜂の巣から蜂蜜を採取することを生業としている。彼らは、市場で蜂蜜を販売している。Monsieur R.C.(52歳)は、背中を痛め、腰の手術をした。それにより、彼は、荷物を運ぶことができなくなった。ところで、彼の仕事には、蜂蜜の台(30キロ)や蜂の巣、200リットルの樽を一輪手押車で牧草地の中を数百メートル移動させることが含まれている。

そこで、環境の整備として、17,645ユーロをかけて、4輪車(quad)、牧草地の中で荷物を運ぶ幌付トレーラー、樽の昇降台、蜂蜜用ポンプを購入した。

Agefiphが予算の70%(12,345ユーロ)を、農業社会共済(MSA)が30%(5,300ユーロ)を負担した。Monsieur R.C.本人には、これほどの費用を負担することはできなかった。

◎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、発表しなければならないこととなった。口頭での発表に問題はないが、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。

参考 3 : 雇用・労働に関連する HALDE 勧告例⁵⁹⁷

1 民間セクター

◎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。

◎疾病休暇

【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てを受けた。

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、

⁵⁹⁷ Rapports annuels 2005, 2006, 2007, 2008, HALDE. HALDE : <http://www.halde.fr/-Deliberations-.html>

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に、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。

◎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、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。

◎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に申立てを行った。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为は、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。

◎免状の取扱いの差異（間接差別）

【Délibération n° 2007-239 du 1er octobre 2007】

COTOREP（現CDAPH）の決定に基づき、M.Alexandre L.は、障害労働者として、職業リハビリテーションセンター（CRP）での職業訓練に従事した。これにより、彼は、化学産業研究上級技術者（TESLIC）の3級の認可免状を獲得した。同免状は、雇用・連帯省によって交付されるものである。

M.Alexandre L.は、障害者の統合のためのプロトコールの枠内で、化学を専門とする職員として4級で公的企業により採用された。このように、彼の採用は、実際に有している級よりも低い級での採用であった。

企業の内部規則で定められた雇用条件において、使用者は、国民教育省及び国立工芸学校（以下、CNAMという）によって交付された免状のみを承認していた。M.Alexandre L.の免状は、職業リハビリテーションの観点から障害者を対象として提供される特別職業訓練の枠内で、雇用・連帯省によって交付されたものであった。

このような区別は、結果として、障害者の職業リハビリテーションの枠組みの中で免状を取得した労働者を排除する効果を有しており、労働法典L.122-45条【現L.1132-1条】に反する。

企業は、この措置の正当性に関して聴取を受け、《このような措置を選択したのは、企業の採用戦略の中で優先したい職業訓練にまさに対応している一定の免状に価値を付与するためである》ことを明らかにした。

企業が行った免状の取扱いの差異は、見かけ上は、差別的基準に基づかない中立的な

ものに見える。しかし、この区別は、障害者の職業リハビリテーションの枠内で職業訓練を受けた労働者に対して、不利益を与えるものである。したがって、この区別は、正当化されず、また、達成すべき目的の観点からも不釣り合いなものである。

ところで、雇用・労働分野における均等待遇のための一般枠組みを定める2000年11月27日のEU一般雇用均等待遇指令（2007/78/CE）13条では、労使は、差別禁止のルールに合致するように、労働協約を定める義務を負うことが定められている。

そこで、HALDEは、当該企業及び全国従業員上級委員会に対して、新しい分類方法を採用し、国民教育省及びCNAMによって交付される免状だけでなく、障害者の参入のための枠組みの中で他の省庁によって交付される免状も承認するよう勧告した。

◎雇用維持のための再配置措置の不在

【Délibération n° 2007-284 du 22 octobre 2007】

HALDEは、労働医による労働不適性の認定に続いてなされた解雇に関し、障害者からの申立てを受けた。HALDEが行った調査により、労働法典L.122-32-5条【現L.1226-2条】が使用者に課している再配置義務が果たされていないことが判明した。

そこで、HALDEは、申立人の雇用維持のために適切な措置を講じず、労働医の労働不適性の見解に基づいて行った解雇は、労働法典L.122-45-4条【現L.1133-4条】及びL.323-9-1条【現L.5213-6条】に言う差別に当たることを確認した。

◎長期疾病を理由とする解雇

【Deliberation n° 2008-106 du 19 mai 2008】

HALDEは、健康状態を理由としてなされたと推認される解雇に関して、申立てを受けた。

申立人は、糖尿病を患っており、治療のために3か月間の求職を余儀なくされた。疾病休暇後に、以下のような理由を付された郵便により、解雇が通知された：《あなたの病気による長い欠勤は、商業部門における業務の秩序を乱し、良好な企業活動にとって害となっている。つまり、あなたに代わり、新しい従業員を確保する必要が生じている》。

健康状態は、解雇を正当化し得ない。しかし、労働者の欠勤が、当該労働者の代替を必要とするような重大な混乱を企業に生じさせている場合には、その欠勤が、解雇の正当な理由となることがある。ただし、その際には、使用者は、企業活動に客観的な支障が生じていることを証明しなければならない。そして、この場合には、使用者は、たとえば、一時的な対応が可能であったとしても、CDDではなく、CDIでの代替員の採用を行う。

調査によって収集された諸要素から、使用者は、疾病を理由に欠勤した労働者の解雇を可能とする裁判官により提示されている条件を説得力のある形で備えていなかったこと、及び、解雇の真の理由は、代替員を必要とするような企業秩序の混乱ではなく、労働者の長期疾病そのものにあると考える方が適切であることが判明した。

そこで、HALDEは、解雇理由は、企業秩序の混乱ではなく、疾病・健康状態にあり、これは、差別による解雇であると判断した。そこで、HALDEは、使用者に対して、申立人が被っている不利益に対する賠償を求めた。

和解の合意が得られ、申立人は、賠償を得た。

2. 公的セクター

◎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。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、カテゴリー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るよう、当該デクレの修正を行うよう勧告した。

◎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人は、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て、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。

◎調整（aménagement）及び再配置の不在

【délibération n° 2006-229 du 06 novembre 2006】

申立人は、2001年9月に障害労働者認定を受けた後、使用者（P市）により、強制的に休職処分とされた。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。

◎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。

◎労働不適性に基づく取扱いの差異

【Délibération n° 2007-294 du 13 novembre 2007】

HALDEは、公役務を担う公的企業と締結した見習い契約で定められた試用期間の解消に関して、障害労働者認定を受けているMlle Héléne C.から申立を受けた。試用期間の解消は、採用に際する健康診断の際に、労働医が労働不適性の見解を示したことによる。

労働法典L.122-45-4条【現L.1133-3条、L.1133-4条】は、以下のように定めている：すなわち、《労働医が認定した労働不適性に基づく、健康状態又は障害を理由とする取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切で必要なものである限り、差別には当たらない。L.323-9-1条【現L.5213-6条】に定める平等取扱いの促進を目的とする、障害者の利益のために採られる措置は、差別に該当しない。》

HALDEが行った調査により、志願している雇用の要請に対するMlle Héléne C.の労働不適性を考慮に入れると、いかなる調整も不可能であることが判明した。

そこで、HALDEは、Mlle Héléne C.の試用期間の解消は、労働医により認定された労働不適性に基づくものであり、また、その不適性は、志願している雇用の本質的機能の大部分に対するものであることから、本件解消は、労働法典L.122-45-4条【現L.1133-3条】に言う、客観的かつ適切で必要なものである場合に該当し、ゆえに、障害に基づく差別には当たらないと判断した。

◎禁忌事項と合理的調整

【Deliberation n° 2008-84 du 28 avril 2008】

予防医は、いくつかの禁忌事項との調整がなされたポストに対する適格性について意見を出した。しかし、使用者は、夜間労働の禁止を勧める労働医の意見を尊重することを拒否した。

使用者は、申立人の障害に配慮して推奨された調整を考慮に入れることなく、労働時間編成を修正した。そのため、申立人は、その職務を遂行することができなくなった。使用者は、適切な措置を実施しておらず、また、例えば、地方公務管理センターに願い出るなどして、実質的かつ現実的な方法で再配置先を探す義務を遵守したことも証明で

きなかった。

申立人が、その資格に対応した雇用を継続できるよう適切な措置を講ずることを拒否することは、障害を理由とする差別である。

そこで、HALDEは、この状況を正すよう要求した。

◎調停の提案 (HIV ポジティブ)

【Deliberation n° 2008-105 du 19 mai 2008】

申立人は、3年の有期契約で市役所に採用された。契約期間の終了後、彼は、医師の診断を2回受けることを条件として、研修での保健職員 (agent de salubrité) のポストへの任命を提案された (1回は当局公認の医師への受診、2回目は市役所の労働医への受診)。

公認医師は、申立人のHIVポジティブに基づき、申立人の適格性を否定する結論を出し、それを市に伝えた。これにより、労働契約は終了した。他方、申立人が、大学病院の専門医によって診断を受けたところ、当該専門医は、申立人は、完全に労働適格性を有していると示した。

本件について、HALDEは、調停を行うよう提案した。

◎申立人からの専門医の鑑定の提出

【Deliberation n° 2008-131 du 16 juin 2008】

HALDEは、公的セクターの使用者によってなされた糖尿病を患う看護助手に対する研修拒否、及び、CDDの更新拒否に関する申立てを受けた。これらの拒否は、当局の医療機関による労働不適性判断の後になされたものである。

申立人は、インシュリン治療を必要とする糖尿病を患っており、障害労働者認定も受けていた。労働医は、夜間労働に対する禁忌はあるが、その労働適格性を認定した。しかしながら、公認医師は、申立人は不適格であるとし、そこを根拠に申立人の本採用を妨げた。後者の公認医師は、糖尿病に関連して生じる身体的不調のリスクは、病者にとって危険であると考え、インシュリン治療を必要とする糖尿病は、数年にわたり疾病休暇を取ることを避けられないとした。

申立人は、CDDの更新により、3年以上に渡って看護助手として働いていた。彼女は、糖尿病の専門医による再鑑定を提示し、彼女の糖尿病は安定しており、いかなる合併症もないことを証明した。専門医は、適切な配慮があれば、看護助手の職務を行うにあたり、禁忌事項はないと結論付けた。

しかし、県の医療委員会は、スポーツ医学の専門家の鑑定を採用し、糖尿病の専門医の鑑定は考慮に入れなかった。さらに、いかなる労働条件の調整も、本件では、検討されなかった。

HALDEは、まず、公認医師と県の医療委員会によって相次いで出された労働不適性の

意見は、申立人の健康状態から推認される疾病の進行状況に基づいており、根拠を欠き、正当性を持たないと判断した。また、研修拒否、及び、契約更新拒否の決定は、1983年7月13日の法律（第83-634号）の6条の6に違反し、障害を理由とする差別となるとの判断を下した。

そこで、HALDEは、諸責任者に対し、1983年7月13日の法律の6条及び6条の6の規定を思い出させ、申立人が被っている不利益に対して賠償を行うよう勧告した。

加えて、HALDEは、公務担当大臣に対し、公務への応募者の適格性を評価する医療機関、及び、公的セクターの使用者に対し、1984年7月13日の法律の第5条5⁰、6条及び6条の6の意味での義務を想起させること、そして、教職員や病院職員、又は、病院臨床医の資格を持つ職員が持っている、問題となっている病理学の専門医による診断が、上記の医療機関の診断に対し対抗可能となるように、1988年4月19日のデクレ（第88-386号）の規定を修正することを求めた。

◎身体的適格性の評価

【Deliberation n° 2008-225 du 27 octobre 2008】

HALDEは、健康状態を理由とする警官への応募の拒否に関し、申立てを受けた。

2008年1月7日の勧告（第2008-06号）により、HALDEは、当局に対して、申立人の件につき再考を求めた。

しかし、当局は、従前になされた労働不適性の見解を維持するために、国家警察の警視・警部・警察官への応募者に必要な身体的適格性に関する2005年5月13日のアレテの規定、そして、申込人が長期疾病休暇又は長期休暇への権利を行使しうる進行性の疾病に罹患している事実を根拠として挙げた。

警視総監は、申立人の脳下垂体の機能不全は、長期疾病休暇の権利の行使を認める疾病リストを定める1996年3月14日のアレテで定められた、長期疾病休暇の権利を行使しうる内分泌系疾患に属すること、脳下垂体の機能不全は、文官・武官退職年金法典の規定によると、最低でも10%の部分的恒久的不能（IPP）率を認められるものであり、これが申立人の不適性を証明していることを主張した。

申立人が長期休暇の権利を行使しうる進行性の疾病に罹患しているという事実は、警官の全職務を遂行するために必要な能力を有していないことまでを意味してはいない。ところで、申立人の個人的な身体的適格性の評価は、本件では安定している申立人の健康状態、及び、彼が受けている治療を参照して行われたのではない。また、警官としての職務の遂行に対する実際の適性を参照したわけでもない。それゆえ、当局の決定は、均衡を欠くものであり、公務員の権利と義務に関する1983年7月13日の法律（第83-634号）の意味での差別と言える。

そこで、HALDEは、申立人の身体的適格性を再評価するよう勧告した。

*なお、本件に関連して、HALDE は、内務大臣に対し、理論上の適性ではなく、実際の適格性を考慮して警察官の採用がなされるように、警察官への応募者に要請される身体的適格性に関する 2005 年 5 月 13 日のアレテの規定を公務員の権利と義務に関する 1983 年 7 月 13 日の法律の規定に合致させるよう要求を行った（勸告第 2008-07 号）。大臣は、この修正を拒んだが、HALDE は、強くこれを主張している。

◎身体的適格性の評価

【Deliberation n° 2008-216 du 29 septembre 2008】

HALDE は、長期疾病休暇の権利を行使しうる疾病を理由として、国家警察の管理職補佐 (adjoint administratif) になるための外部試験への参加を拒否されたことに関し、申立てを受けた。

国家警察の管理職補佐の地位に関しては、長期疾病休暇又は長期休暇の権利を行使しうる進行性の疾病と職務との間の両立不可能性について何も述べられていない。また、身体的適性要件の評価は、採用の際の各応募者の能力のみに基づいて行われうるものである。そこで、HALDE は、管理職補佐になるための外部試験への参加を拒否する決定は、応募者が、長期疾病休暇の権利を行使しうる疾病に罹患していることを理由とする不適格性判断に基づくものであり、国家公務員の地位に関する 1984 年 1 月 11 日の法律 (第 84-16 号) 27 条 I の意味での差別となる。

そこで、HALDE は、大臣に対して、公務員試験の応募者の身体的適性の評価を行う医療機関に対して、1984 年 7 月 13 日の法律の 5 条 5^o の意味における義務、差別禁止原則に関する義務について、指示を出すよう求めた。

3 その他

◎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てを受けた。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ユーザーではない。しかし、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、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。

◎平等取扱いのための特別な調整

【Délibération n° 2007-267 du 15 octobre 2007】

HALDEは、2007年3月15日の郵便で、リアンクール（Liancourt）刑務所に収監されているM.Lucien O.から、障害のために様々な報酬支払いのある活動にアクセスすることが困難であることについて、申立てを受けた。実際のところ、このために、M.Lucien O.は、減刑の利益を奪われていた。

HALDEへの申立て及び調査によって、刑務所の方針を変えることが可能となった。2007年8月16日の郵便により、刑務所所長が、受刑者が労働にアクセスし、減刑調整を享受できるよう労働ポストの調整を行ったことをHALDEに通知した。

参考4：HALDE 評議員⁵⁹⁸・諮問委員会委員⁵⁹⁹（2009年3月現在）

◎評議会

議長：

- ・ Louis SCHWEITZER

ルノー（Renault）*取締役会 会長

アストラ・ゼネカ（Astra Zeneca）**取締役会 会長

* 自動車製造会社

** 医薬品製造会社

副議長：

- ・ Marie-Thérèse BOISSEAU

元大臣

- ・ Claude-Valentin MARIE

差別対策研究グループ（GELD）元局長

奴隷制度を忘れない委員会 委員

評議員：

- ・ Amar DIB

社会学者

クラブ - コンヴェルジャンス連盟（Fédération des clubs-Convergence）* 会長

全国外国人移民受入機関（ANAEM）理事会 会員

* 移民の社会的政治的出現に関する活動を行い、差異への権利の尊重、機会の平等のための活動を行う。

- ・ Catherine CHOUARD

人的資源の永続的發展に関する相談事務所 設立者

エリオール（Elior）* - グランドヴィジョン（GrandVision）** - DHL インターナショナル（DHL International）***グループ 元人的資源部長（DRH）

* レストラン業を展開するグループ

** 光学レンズ（眼鏡）の小売業グループ

*** 国際宅配業グループ

- ・ Sihem HABCHI

Ni putes, ni soumises（売春反対運動）会長

- ・ Jean-Yves MONFORT

ベルサイユ大審裁判所 所長

- ・ Nicole NOTAT

⁵⁹⁸ HALDE : <http://www.halde.fr/College.html>

⁵⁹⁹ HALDE : <http://www.halde.fr/Comite-consultatif.html>

ヴィジェオ (Vigeo) * 社長

フランス民主主義労働同盟 (CFDT) 元書記長

* 企業コンサルタント (財務評価) 会社

• Marie-France PICART

プロディオヴィジュアル インターナショナル (Prodivisuel International) *

アソシエイト局長

通信・メディアの専門コンサルタント

Grande Loge Féminine de France (フランス女性センター) 元会長

* 映像・アニメーション配給会社

• Olivier ROUSSELLE

コンセイユ・データ評定官

統合差別対策活動支援基金 (FASILD) 元局長

• Adolphe STEG

経済社会評議会 委員

◎諮問委員会

議長：

• Marie-Thérèse LANQUETIN

法学者

研究者

委員：

• Mouloud AOUNIT

人種差別撤廃・友好運動 (MRAP) 事務局長

• Philippe BENASSAYA

国際人種差別・反ユダヤ主義撤廃連盟 (LICRA) 副会長

• Marie-Line BRUGIDOU

フランス管理職同盟 (CFE-CGC) 全国代表

• Carole DA SILVA

職業的参入促進協会 (AFIP) 会長 (創設者でもある)

• Anne DEBET

パリ第7大学教授

情報と自由に関する全国委員会 (CNIL) 委員

• Arnaud DE BROCA

生活上の事故・災害被害者代表団体 (FNATH) 事務局長補佐

• Régis DE GOUTTES

破毀院 第1次席検事

- **Laurent EL GHOZI**
薬物依存者支援協会 (ASAV) 会長
- **Nathalie FERRE**
パリ第 13 大学准教授 (私法)
- **Khalid HAMDANI**
高等統合評議会 (HCI) 委員
人的資源コンサルタント
- **Jacqueline LAUFER**
高等商業学校 (HEC) *教授
* 高等教育機関 (Grands écoles) の 1 つ
- **Soumia MALINBAUM**
MEDEF (フランス経団連) 《企業、企業家、会社》委員会 委員
- **Michel MINE**
国立工芸学校 (CNAM) の客員教授 (私法) (社会法講座)
- **Mohammed OUSSEDIK**
労働総同盟 (CGT) 同盟実行委員会 委員
- **Catherine TEULE**
人権連盟 (LDH) 中央委員会 委員
欧州人権協会 副会長
- **Samuel THOMAS**
全国友達の家連盟 会長
- **Catherine TRIPON**
《もう 1 つのサークル (L'Autre cercle) *》 スポークスマン
* 同性愛者団体

主な参考文献

(1) 邦語文献

川口美貴「フランスにおける障害差別禁止と『合理的配慮』をめぐる動向」(『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU 諸国及び米国の動向－』) NIVR 調査研究報告書 No.87 (2008 年) 145-164 頁

(2) 仏語文献

Code Penal

Code du Travail

Code de l'action sociale et des familles

Code de la construction et de l'habilitation

Code de l'éducation

Egalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées, JO,
2005

Code du HANDICAP 2009, Dalloz, 2008

Guide des personnes handicapées(édition 2008), La documentation Française, 2008

Rapport annuel 2005, HALDE

Rapport annuel 2006, HALDE

Rapport annuel 2007, HALDE

Rapport annuel 2008, HALDE

(3) ウェブサイト

HALDE

<http://www.halde.fr/>

厚生労働省

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

共和国オンブズマン

<http://www.mediateur-republique.fr/>

Agefiph

<http://www.agefiph.fr/>

(4) 聞き取り調査

インタビュー調査：2009年2月10日 HALDEにて実施