

フランスにおける障害者の権利に関する新しい法律（2005年）と 障害者のための労働政策

大 曾 根 寛¹⁾

New law on the rights for disabled persons (2005) and labor policy in France

Hiroshi OHSONE

要 旨

フランスでは、2005年に成立した「障害者の権利と機会の平等、参加および市民権のための法律」により、障害者政策の枠組みが大きく変わった。雇用率制度の改善が図られ、適合企業（EA）・在宅労働供給センター（CDTD）や労働支援サービス機関（ESAT）の設置等労働能力の低下した障害者向けの就労の場も整備された。所得保障面では、PCA（障害補償給付）の創設や最低賃金と連動する所得保障政策が実施され、障害者のワンストップ窓口である県障害者センター（MDPH）や障害の認定等、障害者の権利に関する決定を行う障害者権利・自立委員会（CDAPH）も整備された。ここでは、2008年のリーマンショック、同年に発効した国連障害者権利条約の影響等も踏まえ、フランスにおける権利と機会の平等という理念と障害者雇用・就労政策、特に保護的就労への対応を最近の動向も踏まえ整理し、日本へのインプリケーションを論ずる。

ABSTRACT

In France, the framework of the policy for disabled persons has changed much by “Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : Law for the equality of rights and opportunities, the participation and the citizenship of the disabled persons” passed in 2005.

By the law, the employment rate system has advanced and the working places for disabled people have changed.

On the social welfare payment side, the compensation system (PCA) was established by the new foundation (CNSA). And the committees on rights and independence for disabled persons (CDAPH) was carried out, and the prefectural center for disabled persons (MDPH) as the consultation center of one stop window.

Here, standing on the influence of the Convention of United Nations, I will explain the recent trends in France to correspondence with the idea of International Convention. And I will tell about the relations between the equality and the protective working systems in France. Finally I will say on the implication to Japan.

I はじめに

本稿は、フランスにおける障害者関連の諸法律の中で、障害者のための雇用・就労政策がどのような位置にあるのかを明らかにし、それがヨーロッパの中で占めている重要性について論述することを目的とする¹⁾。

フランスでは、2005年に成立した「障害者の権利と

機会の平等、参加および市民権のための法律」により、障害者政策の枠組みが大きく変わった。雇用率制度の改善が図られ、適合企業（EA）、在宅労働供給センター（CDTD）、そして労働支援サービス機関（ESAT）の設置等、労働能力の低下した障害者向けの就労の場も整備された。所得保障面では、PCA（障害補償給付）が創設されるとともに、最低賃金と連動する所得保障政策を確立し、障害者のワンストップ窓

¹⁾ 放送大学教授（「生活と福祉」コース）

口である県障害者センター（MDPH）や障害の認定および障害者の権利に関する決定などを行う障害者の権利と自立のための委員会（CDAPH、以下「権利・自立委員会」と略称することがある）も整備された。ここでは、2008年のリーマンショック、同年に発効した国連障害者権利条約の影響等も踏まえ、フランスにおける権利と機会の平等という理念と障害者雇用・就労政策、特に保護的就労への対応を最近の動向も踏まえ整理し、日本へのインプリケーションを論ずる²⁾。

なお、本稿執筆のきっかけは、社会政策学会第128回大会（中央大学八王子キャンパス）の分科会（2014年6月1日）において発表の機会を与えていただいたことにある。この報告のために、事前の発表草稿を、社会政策学会に提出しておいたもので、それらを元原稿として、大幅な加除訂正を加え、本論文とすることができた。動機付けを与えてくれた社会政策学会に感謝申し上げる次第である。

Ⅱ 近年の障害者政策の内容と改革の視点 —2005年法の理念—

1) 歴史的背景と新しい理念

フランスでは、2005年2月、障害のある人々のための新たな法律が公布された（2005年2月11日に成立し、2005年2月12日付のフランス共和国官報で公表された2005年2月11付けの法律は、「障害のある人々の権利と機会の平等、参加および市民権のための法律」La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées 法律第2005-102号として制定された。以下、2005年法と略称することがある）。本稿では、障害者権利・機会の平等法と称しておくこととする。まず、ここでは、この法律の理念を明らかにしておこう³⁾。

フランスにおける障害者政策の基礎を築いた1975年の「障害者基本法」（1975年6月30日付の「障害者基本法」法律第75-534号として制定されたものである。以下、1975年法と略称することがある）以来、フランスは障害のある人々に向けての特別な政策を展開してきた。2005年法は、この基本法に取って代わる、新たな枠組みを設定した⁴⁾。

この法律は、さまざまな法律・制度（教育、居住、運輸、等々…）を通して、障害のある人々に関する「差別禁止」概念を優先させる条項と、障害の代替的な「補償」だけではなく、障害のある人々の権利および社会的、公的生活へのアクセスを容易にすることを目的とした特別な条項も同時にあわせ持っている。別の見方をすれば、2005年法の名称が、「権利と機会の平等」（複数形）という題目と、「参加および市民権」（単数形）という題目との組み合わせからなっているのは、上記の二つの目的を法律の名称に反映させているからである。

つまり、諸権利と様々な機会を差別的に奪ってはならないという理念と社会参加や社会活動への市民とし

ての権利を積極的に保障するという理念とを基礎にしているのである。

もちろん、この新しい政策は、「障害」という概念の国際的な変化に配慮しているし、社会福祉、雇用および医療・保健衛生の分野で推し進められる他の政策との関連性を意識しており、さらには、いわゆるバリアフリーの措置を義務付ける施策も打ち出されている。また、障害のある人々自身から出されていた要求にも沿って、差別禁止を明確に規定すること、給付やサービスをより柔軟に支給すること、人生の選択の可能性を拡大すること、実質的な社会参加を実現することなどの理念に各制度を適合させることとなった。

2000年代に入ってから、国連における障害者権利条約の採択など国際的な動向やEUの差別禁止政策の動向（2000年の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・2000/78/ECなど）とも強く関連したものとなっている。

実は、この法律は、前述の理念を踏まえ、下記の二つの原理に基づきながら、両者を調整しつつ成り立っている。

第一は、障害を持っているというその状況のゆえに、この分野に限定した給付金や介護措置、補償の解決策あるいは特殊手当の支給等を「必要」（besoins）とする人々のために、連帯の原則を適用し保障することである。「必要」の原理ともいえる。

第二は、通常の生活の場に参加することが可能な人すべての「自立（自律）」（autonomie）を促すこと。そして、そのために、このような自立の妨げとなる障害物を排除し、もしくは減少させ、各人の潜在的価値をより高め、差別に対する闘いという理念を実効あるものにすることである。

このために、フランスの2005年法は、八つの柱から構成されている。①総則、②予防・研究・ケア、③補償と財源、④アクセシビリティ、⑤障害者の「必要」の評価と権利の確認、⑥市民権および社会生活への参加、⑦諸規定、⑧経過措置である。この法律は、2006年1月から順次施行されていった。これらを踏まえたうえで、本稿では、上記の理念や原理と障害者の雇用・就労との関係を明らかにする。

2) 障害者政策の沿革

フランスにおける障害者のための法制は、1905年7月14日の「老人、障害者、不治の者の救済に関する法律」にさかのぼる。これは、障害者と老人を同一視するものであり、救済の内容は「手当」の支給と「宿所」の供給であった。その後、第一次世界大戦を経て、戦傷者、そして視覚障害者を対象に、職業的再教育、仕事を通じての援護への関心があらわれ、その対象は1945年8月2日のコルドニエ法により成人の障害者に、さらに1953年にはすべての障害者へと広がった。しかし、それまでの施策は大変複雑で、ちぐはぐであり、多くの法律とかかわっていた。

そこで、障害者に関連するそれまでの諸政策を整理

し、また新たな制度を創設することを目的に、1975年6月30日の障害者基本法（Loi n. 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées 以下、「基本法」）が定められた。基本法は、障害者の基本的な権利を確認し、これに対する国家の義務を承認しながら、障害者の社会的統合へ向けて制度を合理化することをねらいとしていた。この立法の基本方針は、三つである。①予防、保健・医療、教育、雇用、所得保障、社会的統合は、真正な権利であって好意による援助ではない。②これらの権利を保障するのは、国家の義務である。③社会的統合、教育、労働、余暇のための自由なアクセスが保障されなければならないとしていた。

2005年法は、その後の30年の経過を踏まえ、政策をより前進させようとするものである。とりわけ、相談判定機関を統一し、所得保障のあり方、サービス給付の体系、建造物のバリアフリー化などを推し進めようとするものである。

別の見方をすれば、2005年法は、「権利と機会の平等」と、「参加および市民権」との組み合わせからなっており、諸権利と様々な機会を差別的に奪ってはならないという理念と社会参加や社会活動への市民としての権利を積極的に保障するという理念とを基礎にした内容なのである。

日本でも、2004年と2011年に、障害者基本法が改正され、2005年に障害者自立支援法が制定されたが、2005年のフランス法は、そのような区別をせず、基本法としての性格と各種のシステムを変革するという二つの側面を同時に持った法律である。

福祉政策・労働政策その他の政策形成と実施において、これらの理念を反映させる具体的な原則は次の三つである。

①第一は、社会への編入（insertion）である。英語のインクリュージョンに相当する言葉である。編入という訳は、日本人にはなじみがないと思うが、参入、参加よりも、より強い意味を持つ原則である。日本では、現在、「社会的包摂」という言葉がよく使われるが、語感は、これに近い。

②第二は、公平（équité）である。機会均等の概念に近いだろう。差別禁止の理念につながる。2005年の法律の名称に、「機会の均等」が取り入れられたことからわかるように、障害のあるなしにかかわらず、市民個人としての平等な立場を宣明している。

③第三は、人間の尊厳（dignité）である。これは、フランス憲法やフランス共和国も批准した障害者権利条約などに根拠を持つ原則である。日本の障害者基本法は、「個人としての尊厳」を基底にしているが、「人間の尊厳」のほうが、より重く深い意味を持つ用語法であると考えられる。

3）従来の政策との関連

これまでの研究にも見られるように、2005年以前のフランス研究は、当然のことながら、1975年法を基礎

に、社会福祉政策、雇用政策、医療政策などについての、歴史的背景や政策内容を紹介し、内容を点検するとともに、日本の政策へのインプリケーションを含むものではあった。新しい政策は、従来の政策を継承する部分を持つてはいるが、根本的な改定を経ている制度も多く、再度、この2005年法を対象とした、他分野・多方面からの解析が必要となっている。2005年法は、単独の法律として成立しているが、各条項が、下記のような法典に編入され、各種の法典に大幅な改定をもたらすこととなった。

たとえば、労働法典、社会保障法典、保健法典、家族・福祉法典、建築法典等である。今後の研究では、各法典への新規条文の組み入れ状況を構造的に捉える必要がある。そのことが、日本の政策への良き示唆ともなるであろう。

さらには、相談判定機関が統一され、地方機関も整備されて、社会保障政策との関連で障害者への所得保障のあり方も変化し、サービス給付の体系が再編され、建造物のバリアフリー化が強制されるなどの実態的な変貌があるとすれば、それらの現実を現場にて確認し、法律の現実的な機能を調査することも、これからの研究として求められるであろう。

この法律によって、新たに多分野の専門家チームの活動を統括する“県障害者センター”が設置され、これにより「アセスメント（障害評価）」の仕組みが改善されることとなった。このセンターは、この任務に加え、給付の認定、障害のある人々の受け入れ方法についての助言、進路指導といった業務も担当している。

従来のCDES（県特殊教育委員会）とCOTOREP（成人障害者のための職業指導・職業再配置専門委員会）は廃止され、県障害者センターは、上記委員会に代わる「権利と自立のための委員会」の事務局ともなり、特に、この法律によって設立された新たな権利（主に補償給付金）を始めとする全ての給付金の権利についてその意見を表明することができるのである。これらのセンターおよび委員会は、県、国、社会保障機関との間の協議で、公益団体の形で組織化されることになった。

Ⅲ 障害者の雇用・就労システム —雇用率制度と保護的就労—

フランスにおいて、障害者の雇用・就労の場は、大きく分けて二つある⁵⁾。

①第1は、「一般雇用」の場（milieu ordinaire de travail）で、以下が含まれる。

—民間部門・公的部門の企業

—官公庁

—アソシアション

②第2は、「保護的就労」の場（milieu protégé）」という総称でまとめられる特別の機関で、以下がある。

—EA（適合企業、旧AP）

—CDTD（在宅労働供給センター）

—ESAT（労働支援サービス機関、旧CAT）

1）一般雇用の場における障害者雇用

一般雇用は、雇用義務受益者（bénéficiaires de l'obligation d'emploi）を対象としている。CDAPHによって「障害労働者」として認められ、CDAPHにより一般雇用の場への進路指導がなされれば、雇用義務受益者となる。

一般雇用の場では、障害者の雇用へのアクセスと職場維持を優遇する原則（principes favorisent l'accès et le maintien dans l'emploi）がいくつかある。民間・公的部門の企業に対しては特に以下の原則が課されている：

—障害者の雇用の方針（une politique de l'emploi）について交渉を行う義務

—非差別の原則を順守する義務

—障害労働者（travailleurs handicapés）を雇用する義務

雇用主、障害者に加え、国、州、社会保障機関、さらに雇用支援機関（acteurs de l'emploi）、具体的には職業安定機関（Pôle emploi — 旧ANPEなど）、職業訓練機関（formation professionnelle）、専門のアソシエーションなどが、これらの原則にもとづいた措置の実施に関わっている。

2）一般雇用における権利と義務

一般雇用の場において、労働法典、企業の労働協約、産業別協定は、障害をもたない労働者（travailleur valide）と同じように障害労働者にも適用される。

障害の状態（situation de handicap）が雇用主に知らされていれば、その障害労働者は、雇用義務制度受益者としての特別な権利（droits spécifiques）と障害労働者認定（RQTH、後述）を受けた者に対する措置とがなされる。

従業員20人以上の事業所（企業ではない）は、総従業員の6%の割合で障害者を雇用しなければならない。

また、雇用主と労働者（salariés）の代表は、業界レベルで3年ごと、企業レベルで毎年、①障害労働者の就労、研修、昇進の条件について、②雇用条件について、③障害の啓発活動、職員全体の使命について、交渉を行わなければならない。

ただし、注意すべきなのは、雇用支援（aides）の中には、障害労働者認定（RQTH）の受益者だけしか受けられないものがあることである。雇用支援を受けるには、社会保障機関によって認められた障害認定、あるいは、労働医によって認められた労働不能だけでは十分でなく、別途、RQTHを得るための手続きを行う必要がある場合があるのである。

3）障害労働者の認定（Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : RQTH）

1つまたは複数の、身体、感覚、知的、精神の機能の変化により、雇用を得るあるいは維持する可能性が、現実に縮小されている全ての人は、障害労働者（travailleur handicapé）とみなされる。RQTHは、権限のある行政機関（CDAPH）によって認定される。

RQTHを得ると、障害者に対する雇用・職業訓練の措置で優遇が受けられる。その優遇措置とは、①CDAPHによる、EA（適合企業）、ESAT（労働支援サービス機関）への進路指導、②就労前訓練または職業リハビリテーションの研修、③職業紹介業務を行うネットワークCap Emploi（キャップ・アンプロア）のサービス、④民間部門・公的部門の雇用主に対して課されている雇用義務、⑤AGEFIPHによる雇用の支援（aides）、である。

4）一般雇用の場への編入に関する主な措置

求職中の障害労働者に対する特別な支援がある。その支援とは、以下のものである。

—県の機関Pôle emploi（旧ANPE）で行われる求職に特化したサービス。障害労働者のための専門の相談員のもとで行われる。

—ネットワークCap Emploi（キャップ・アンプロア）のサービス

—PDTIH（programmes départementaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : 障害労働者の職業的編入のための県のプログラム）で定められた活動

—アソシエーションや民間の専門機関で行われている雇用支援サービス

国（場合によっては州）は、採用、合理的配慮、職場維持のための支援などを促進するための支援金を定めている。

また、後述するAGEFIPHも雇用主や障害労働者のための支援サービスや支援金を提供している。

さらに、継続的な職業訓練（formation professionnelle continue）はすべて、障害者にも適用される。しかし、障害者のためには、a. 若年障害者の見習いに関する特別な措置、b. 職業資格取得契約など、職業訓練を必須とする労働契約へのアクセスでの優遇、c. 障害者の制約に応じた時間、期間、訓練の認証方法の調整、d. 再教育・再適応のための特別な訓練を雇用の場や専門のセンターでも受けることができるなどの特別措置がある。

雇用された障害者のための財政的支援措置として、障害の程度を考慮した助成の方法には、次の二通りがある。

—AGEFIPHの拠出金（日本で言う納付金）の調整による事業所への助成金：雇用義務のある従業員20人以上の民間部門・競争的公共部門の事業所が対象

—AGEFIPHによる一般雇用への助成金：全ての民間

部門・競争的公共部門の事業所が対象

5) 公的機関での雇用

雇用率制度として、民間部門同様に、従業員20人以上の公的な性格の事業所に対して6%の雇用義務が2005年法の理念により定められた。

対象となるのは、国、商工的性格ではない公的事业所、地方自治体、商工的性格ではない地方自治体の事業所、医療福祉関連の事業所、郵政公社である。

この義務を満たさない場合には、FIPHFP（公務部門における障害者編入基金）に対して拠出金を払わなければならない。

義務の履行の仕方には、a. 選抜による採用または契約社員として雇用する、b. 物品納入契約、下請け契約、役務調達契約をEA、CDTD、ESATと結ぶ（雇用義務の50%以下）、c. 6%を満たさなかった場合にはFIPHFPに拠出金を支払うなどの方法がある。

①選抜試験による採用

公職の選抜試験と採用に関して、候補者には平等なアクセスが保障されている。

一般雇用の場への進路指導を受けた障害者は、志願する職務を実行できないと医学的に示された場合を除き、選抜試験や採用から排除されてはならない。

以下の者に対しては、採用試験募集で年齢制限を設けてはならない。

- CDAPHで認定を受けた障害労働者
- 10%以上の恒久的能力低下を持つ労災年金の受給者
- 労働能力が3分の2以上減少している障害年金の受給者
- 障害軍人年金の受給者、またはそれに類する者
- ボランティア消防士の障害年金・障害手当を受給している者
- 障害者手帳の保有者
- 成人障害者手当（AAH）の受給者

上記のカテゴリーに入らない者が採用試験に応募する際には、障害になってから治療や療養にかかった期間を年齢制限に上乘せる（上限を5年とする）ことができる。

方法に応じて、試験時間を調整し、時間を分割する。また、人的支援や技術支援を用いることができる。試験と試験の間にはその状態に合うように、十分な休憩時間が与えられる。

②契約による直接雇用

選抜試験の年齢制限の撤廃や上限の延長の対象となる障害者で、特定レベルの職業訓練を受けたことを証明できる者は、一定のカテゴリーの職務においては、選抜試験なしに、特定の雇用期間、採用することができる。

候補者は、志願する職務に応募する他の者に必要とされるものと同じ免許や学歴を持っていることを証明しなければならない。他の者と異なる免許をもつ者は、職業訓練の継続や職業経験により、同等のレベル

にあることを証明しなければならない。

採用された部署や職務の種類によって、法律に示された期間、非正規職員として採用される（通常1年）。採用されたものは、外部の選抜で入った者と同じ額の報酬を得る。

契約期間中にその職に必要な適性があることを証明することができれば、正職員となる。その職務への適性がないわけではないが、十分に職業的能力を示すことができなければ、契約は1回、最高で最初の契約と同じ期間、更新される。職業上の適性が正職員となるには不十分であると判断されれば、契約は更新されない。この場合、解雇されたとみなされ、失業手当を受けることができる。

③採用された公務員の身分

どのような方法で採用されても、障害をもつ職員は、他の公務員と同じ権利と義務をもつ。

選抜試験での年齢制限の廃止や期間延長の対象となる者は、要求すれば、以下のことを得ることができる。

- a. 雇用主が得ることができる助成金に比べて、実施費用が過度とならないならば、以下を受けることができる。
 - 職務ポストの調整
 - ニーズに合わせた訓練
- b. 許容される範囲であれば、以下を受けることができる。
 - その職務の遂行や職場維持を行いやすくする勤務時間の調整
 - 異動、出向における優先権、職務の必要性に合わせた方法をとること

6) EA（適合企業）、CDTD（在宅労働供給センター）

① 組織

EAは、労働市場（marché du travail）の一部であり、この点が旧＜Atelier Protégé＞と異なる。生産性が減退し、CDAPHによって労働市場に向けた進路指導が行われている者が80%以上を占める。

対象となる障害者は、①ESATを修了した者、またはEAやCDTDを終えた者、あるいは、②RQTHの認定を受けてから1年以上失業中であり、さらに医療センターを退院し経過観察を受けているか、医療・福祉施設を修了した者である。

EAの名称や国の補助金を得るには、県との3年ごとの協定を結び、認可を受ける。また、EAは協定を結んでいる3年間、国の助成金として①一括職務助成金、②特定補助金、③開設助成金を受けることができる。

CDTD（在宅で手工業や知的な仕事を行う障害労働者が対象）は、EAやESATの建物の中に別個な部署として存在する。地方自治体、公的機関、民間機関（営利法人などを含む）が作ったものなど、さまざまな形態がある。

② 障害者の地位

障害者はEAやCDTDに雇用され、労働の権利に関する一般法の規定が全て適用される。報酬はSMIC（最低賃金）以上でなければならない。

EAやCDTDに雇用されている障害労働者は、企業との協定およびその企業に雇用される見通しを示せば、EAやCDTDではない一般企業で働くことができる。この一般雇用で働く契約は、1年限りで契約の更新は1回であり、労働監督官の監視下に置かれる。EAやCDTDでない一般雇用の企業で働くために、EAやCDTDを辞めた障害労働者はその契約が中断してから1年間は再雇用の優先権が得られる。この場合、EAやCDTDは、能力に見あった職務を充てる。

7) 労働支援サービス機関 (établissements et services d'aide par le travail : ESAT)

① 組織

このシステムは、旧CATを踏襲するものである。医療福祉施設であり、CDAPHの進路指導でこの施設へのアクセスが決定される。適合企業や自営などを含む一般雇用の場で働くには自立度が十分ではないと判断された場合である。必要に応じて、医療福祉的あるいは教育的な経過観察を受けることができる。

ESATに受け入れられるには、以下の条件を満たさなければならない。

—20歳以上

—労働能力が3分の1以下に低下している

—あるいは、労働能力が3分の1以上であるが、医療・教育・福祉・心理のケアが1つまたは複数必要である。

—かつ、CDAPHによってこのような機関に行くように進路指導を受けた

申請はMDPHに対して行われ、書類がCDAPHに渡される。一旦、「暫定的な進路指導」が出され、最高6ヶ月の試行期間がある。

ESATへの受入れ許可が出れば、障害労働者としての認定がなされたものとみなされる。

② 障害者の地位

ESATに受入れられた者には、労働法典上の労働者の地位はない。しかし、当該機関内のルールにより、労働時間や有給休暇の制度が定められている。報酬は、賃金とはみなされず、解雇することは不可能である。ただ、ESATの所長が、その者や回りの者の健康や安全に重大な危険があると判断すれば就労を中断することができる。

ESATは、利用者のために、当該障害者を雇用しようとする企業と有期契約 (CDD)、支援付き雇用契約 (CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi)、雇用導入契約 (CIE : contrat initiative emploi) などに向けた、ESATと企業間の「協定」を結ぶことができる。

この協定のもと、ESATからその企業へ渡される助

成金は、1年を超えてはならないが、2回更新が可能である。協定の中には、労働契約が中断された場合のESATへの復帰の方法に関する文言も含まなければならない。

ESATに受入れられた者には、原則として労働法上の労働者の地位はないが、ESATにおける利用者への報酬は、法定労働時間の範囲でSMICの55%から110%である。この報酬は、施設から障害者に「直接支払われる報酬」Rémunération directe (工賃) と国から施設に支払われる「職務助成金」Aide au poste (最低所得保障、旧GRTH) で構成されている。職務助成金の額は、支払明細書に示されている。

a. パートタイムの場合には、時間に応じて減額される。

b. 病気の場合には、報酬の補償額が維持され、疾病保険から日額で給付される。

c. ESATの所長の判断で就労が中断された場合、中断された期間、報酬の補償額が支払われる。

d. AAHと報酬の補償額を併せて受給する場合には、合わせた額が、月額151.67時間で計算されたSMICを超えてはならない。この額を超えた場合には、AAHは減額される。

ここでは、保護的就労で働く障害者の賃金と収入の保障についてみておくこととするが、その前提として、表1で、フランスにおける法定最低賃金制度 (SMIC) の枠組みを示しておく。

報酬は、賃金とはみなされず、労働契約とは異なるが、ESATにおける利用者への報酬は、法定労働時間の範囲でSMICの55%から110%と定められている (1時間あたり4.64€から9.28€ : 2005年法が実効的に施行された直後の2007年7月1日時点の金額)。この報酬は、ESATから障害者に「直接支払われる報酬」(工賃) と国から施設に支払われる「職務助成金」(2005年以前は、国家最低所得保障 : 旧GRTHと言っていた) で構成されている。職務助成金の額は、もちろん支払明細書に示されている。

また、「成人障害者手当」(Allocation aux adultes handicapés : AAH) という所得保障制度があり、就労していない障害者に適用されているが、2005年法以降明確に、保護的就労にも適用されるようになった。

表1 時間最低賃金

(2014年1月1日)

時間最低賃金 (総額)	9.53€
時間最低賃金 (社会的拠出控除後)	7.47€
最低賃金月額 (週35時間を基礎に)	1,445.38€
最低賃金月額 (社会的拠出控除後)	1,133.82€
最低賃金月額の計算式	
$35\text{時間} \times 52\text{週} \div 151.67\text{時間} \times 9.53\text{€} \approx 1,445\text{€}$	
12ヵ月	

表 2 直接的報酬と職務助成金と成人障害者手当の構成割合 (%)

	直接的報酬	職務助成金	成人障害者手当
RD=5%	5	50	45
RD=10%	10	50	40
RD=15%	15	50	35
RD=20%	20	50	30
RD=25%	25	47.5	27.5
RD=30%	30	45	25
RD=35%	35	42.5	22.5
RD=40%	40	40	20
RD=45%	45	37.5	17.5
RD=50%	50	35	15
RD=55%	55	32.5	12.5
RD=60%	60	30	10
RD=65%	65	27.5	7.5
RD=70%	70	25	5
RD=75%	75	22.5	2.5
RD=80%	80	20	0
RD=85%	85	17.5	0
RD=90%	90	15	0
RD=95%	95	12.5	0
RD=100%	100	10	0
RD=105%	105	5	0
RD=110%	110	0	0

*RDは、Rémunération directeの略号であり、直接的報酬（あるいは工賃）と訳すことができる。

（ドミニク・ヴェルシュ氏作成）

このAAHと上記の報酬を併せて受給する場合には、合わせた額が、月額151.67時間で計算されたSMICを超えてはならないことになっている。この額を超えた場合には、AAHは減額される。いずれにしても、いわゆる工賃（日本の就労継続B型の倍程度）と国からの職務助成金、そして、成人障害者手当を合計すると、最低賃金のラインの収入を確保することができる

のである。

これらを、たとえば、5 %刻みの表にしたものが、**表 2**であり、それをさらに図に落としたものが、**図 1**である。これらにより、ESATにおける障害ある労働者の収入のイメージを持っていただければ幸いである。

これらの図表にある法則を簡単に示せば、次のとおりであり、**図 2**のような簡略化した図にすることもできる。

1) ESATの仕事（RD 直接的報酬＝工賃：最低額は、SMIC×5 %）への直接的な報酬に加えて、職務助成金がSMICの50%分支払われ、さらにSMICの100%に達するまでAAH（成人障害者手当）が払われる。この原則は、直接的な報酬が、SMICの20%分になるまで不変である。

2) 次に、ESATにおける仕事の直接的な報酬（RD）がSMICの21%からSMICの80%に達するまでの場合、20%から1 %を増すたびに、国は、SMIC 0.5%分の職務助成金を減額する。このため、RDが50%の時、職務助成金は35%になる。RDが60%の時、職務助成金は30%になる。RDが80%の時、職務助成金は20%になる。

そして、SMICの100%に達するまでの差額がAAHから支給されるとすると、①RDが50%、職務助成金が35%の場合では、AAHは15%になり、②RDが60%、職務助成金が30%になる場合は、AAHは、10%になり、③RDが80%、職務助成金が20%になる場合、AAHは、0になる。

3) SMICの81%～100%分、仕事の直接的な報酬（RD）が得られるとき、RDが1 %を増すたびに、国は20%から0.5%の率で職務助成金を減らす。これらの場合、RDと職務助成金で、SMICの100%に達するので、AAHは必要ない。

4) SMICの100%以上の直接的な報酬（RD）があれば、RDと職務助成金の合計がSMICの110%を超えないように、職務助成金は減額される。

このようにして、いわゆる「工賃」と「所得保障制

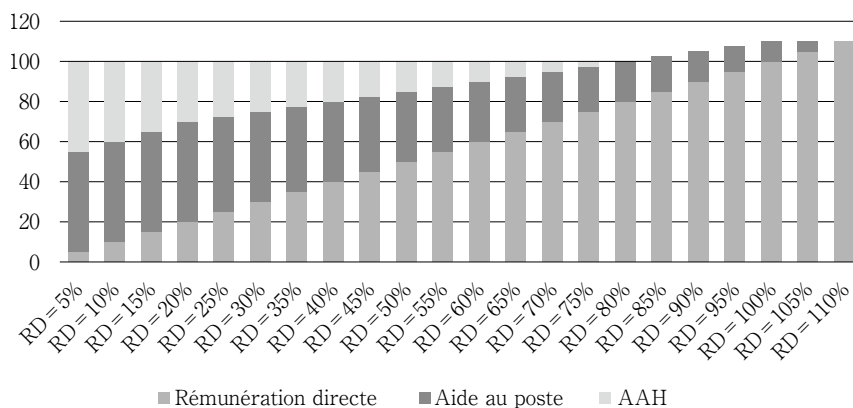


図 1 ESAT における労働者に保障される報酬の構成

*RD（直接的報酬）、AAP（職務助成金）、AAH（成人障害者手当）

（ドミニク・ヴェルシュ氏作成）

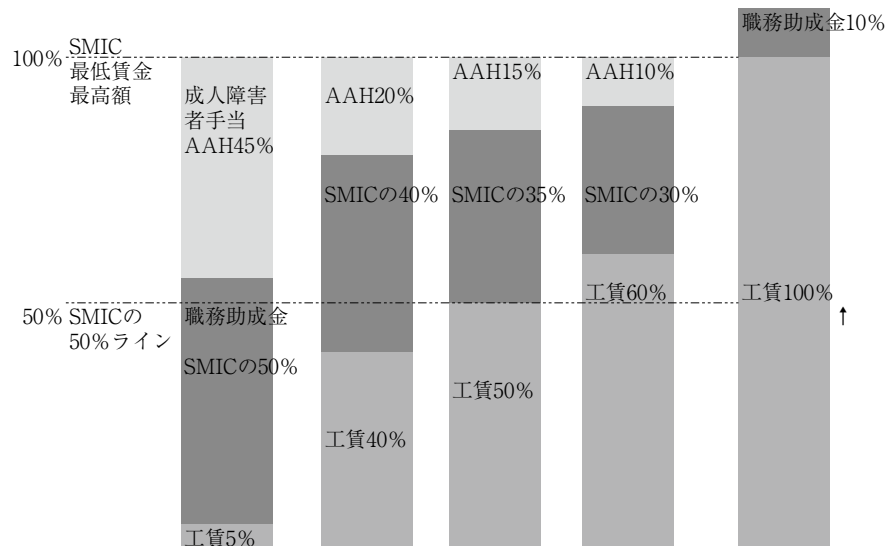


図2 所得保障の重層的構造

*ESAT の場合のモデル

*ただし、利用者が AAH の受給要件を満たしていることが必要

*他の障害年金等の給付を受給していないことが前提

(筆者作成)

度」の調整が行われているのである。

Ⅳ 労働行政および福祉行政の分担と連携 —MDPHの登場—

ここでは、労働行政および福祉行政の役割分担と連携の在り方について述べる。

1) 障害労働者の認定 (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

1つまたは複数の、身体面、感覚面、知能面、精神医学面の機能の変化により、雇用を得るあるいは維持する可能性が、現実には縮小されている全ての人は、障害労働者とみなされる。障害労働者は、CDAPHにより認定される。

2) 県障害者センター La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

2005年法により、障害者の手続きを容易にするために設置された専用の機関であり、県障害者センター(MDPH)が各県に置かれた。MDPHは各県における、障害者のための権利および給付を受けるための一本化された窓口となった。

MDPHは単一窓口として、相談受付、情報提供、障害者・家族の支援・助言、障害に関する啓発活動を行う。

MDPHには主に8つの目的がある。

—障害の告知を受けた時から障害の変化に応じて、障害者および家族への情報提供および支援を行う。
—生活プラン (projet de vie) に基づいてニーズを評価し、障害補償給付の個別プランを提案する、多分野

専門家チームを招集・組織する。

—障害者権利・自立委員会 (CDAPH) が組織され、決定事項の実施が調査され、障害補償のための県の基金の給付が管理されていることを確認する。

—権利や給付に関するCDAPHの権限下のあらゆる申請を受付ける。

—有資格者による調停チームを組織する。

—決定事項が実施されていることを調査する。

—保健・医療福祉関連制度を適用して調整をはかり、その間に就労支援の担当者を指名する。

—緊急連絡用の電話番号とケア見守りチームを設置する。

3) 障害者権利・自立委員会 (La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées : CDAPH)

① 組織

CDAPHは、「障害のある人々の権利と機会の平等、参加および市民権のための2005年2月11日の法律第2005-102号」(loi no 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)によって設立された。県特殊教育委員会 (CDES) と職業指導・職業再配置専門委員会 (COTOREP) に替わる機関である。

② 権限

給付と進路指導の決定をおこなう新たな機関である。

CDAPHはMDPHの中に置かれ、専門家チームによるニーズの評価と補償個別プランの作成を通して、支援と給付に関するあらゆる決定を行う。

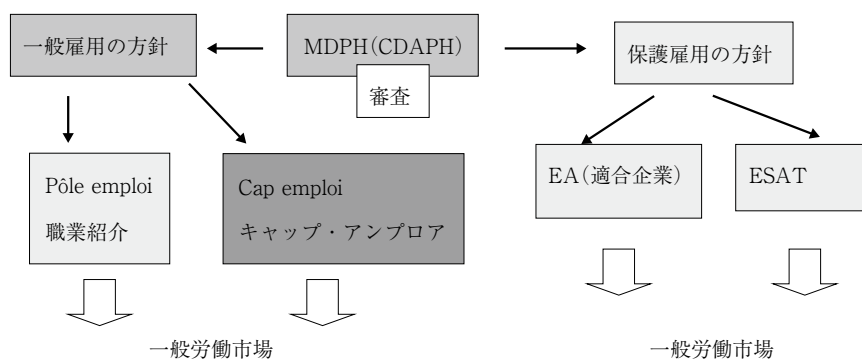


図3 雇用支援システムの概要

CDAPHは、提案された支援の申請（保障給付、障害児教育手当AEEH：IIAES、AAH、障害者カードなど）について決定を行う。

- CDAPHは、以下のことを行うことができる。
- 障害者の職業指導および就学・就職・社会参加を保障する方法について判断を下す。
 - 子どもや青年のニーズに合う、再教育、教育、再配置、成人障害者の受け入れの施設やサービスおよび受け入れ方法を指定する。
 - 子どもや青年のための障害児教育手当（AEEH）、場合によってはその補足手当の付与。
 - 障害者カード（CIN）の付与。
 - 成人障害者手当（AAH）および所得補足給付の付与。
 - 補償給付の付与。
 - 障害労働者の認定。
 - 60歳以上の成人障害者施設入所者に対する支援サービスについての決定。

まとめとして、CDAPHにおいて審査を受けた者の進路を示したのが図3である。

4) 障害者職業編入基金（L'Association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés : AGEFIPH）

① 組織

AGEFIPH（フランス人は、アジェフィプと呼ぶ）は、障害者や企業のための民間のアソシアションである。

障害者や企業に対し、支援や助言、ケアを組み合わせたサービスの利用方法を提案する。

公的に運営されている雇用政策関連の政府パートナー（partenaire）であるAGEFIPHは、今日、障害者雇用の中心的担い手であり、国と交わした協定の枠内にある公共サービス機関である。

② 機能

- AGEFIPHは、以下の目的のための機関である。
- 障害労働者の就労へのアクセスを改善する。
 - 企業に対して、障害者の採用や障害をもつ従業員の職場維持のための手助けを行う。
 - （職業に関する）活動を行っている障害者について

の理解を深める。

AGEFIPHは、この分野に関する研究活動を行い、豊かな知識をもつ障害者雇用の専門家組織である。その研究や出版物は、障害者のよりよい理解と労働市場の動きに合わせた障害者雇用の準備に役立っている。

労使関係当事者（partenaires sociaux）、障害者、職員の代表で構成されるAGEFIPHの執行委員会（conseil d'administration）は、戦略と全般的執行方針を決定する。地方センター長5人が全国レベルの決定・調整を行い、企業や障害者へ提供するサービスをさらに改善するために、地域代表や支部責任者が示したニーズを伝達する。

さまざまな公共サービス機関の中でAGEFIPHは障害者雇用の共通の権利のために行動する機関（職業安定機関、職業訓練機関など）のネットワークの中心に位置し、障害者の就労を支援する1000以上の専門機関の間の調整を行っている。

5) 障害者所得保障および障害補償

① 所得保障の理念

1975年から続いてきた「成人障害者手当（AAH）」の改革が行われた。これによって、働くことが可能で、場合によっては最低所得保障（国家による最低賃金までの所得補填）を得ることができるような障害者については、経済活動収入とのより柔軟で合理的な二重取得（職業収入＋所得補填）が可能となった（Ⅲ7）で既述）。さらに、独立した居住環境で自立して生きるために「必要」な収入が職業活動によっては得られないという人々に対しては自立生活のための増額支給が可能になる。

② AAHの要件

この手当は、国が障害者に対して日常生活の費用を賄うために最低所得（revenu minimum）を保障しようとするものである。AAHは、特定の能力低下率以上の人々に対して、現住所、年齢、所得の要件を満たした場合に支給される。

受給する者は、以下の恒久的能力低下率を満たさなければならない。

—80%以上

—または、50-79%で、デクレ（政令）に定められる障害のために雇用へのアクセスが実質的に制約されている。

AAHの額は、障害者の所得（ressource）によって異なる。他に所得のない者は、AAHの最高額を受け取ることができる。

この最高額（月額）は、2014年9月時点で約800€である。この額の再評価（revalorisation）は、その年のタバコを除く消費者物価の推測推移額（évolution prévisionnelle des prix à la consommation）以上である。

また、障害者がAAH以外の収入（revenus）を得る場合には、減額された月額手当を受けとる。その額はAAH以外の収入の月額とAAHの差である。

この収入に該当するのは、以下のものである。

- ・障害年金。
- ・老齢優遇措置（avantage vieillesse）。
- ・労災年金など。

能力低下率は、認定基準（guide barème）（2007年11月6日のデクレ）に基づいて、CDAPHにより評価される。

③ AAH補足手当（Allocations complémentaires à l'AAH）

働く能力が低下したために、障害者が恒久的に安定した所得を得ることができないことを補償するための所得保障となる、AAHに追加される一括手当（allocation forfaitaire）である。

所得補足手当を受けるには、以下の条件を満たさなければならない。

—通常の率の成人障害者手当を受けている、または、障害年金、老齢年金、労災年金による補足給付を受けている。

—能力低下率が80%以上である。

—CDAPHの審査で稼働能力が5%未満であると評価されている。

—補足手当の申請をした日から就労的性格の収入がない。

—自立して住んでいる。

所得補足手当は、就労活動を再開した場合、あるいは60歳になった場合に終了する。

④ 障害補償給付（PCH）

この法律はまた、2004年6月30日付け法律によって創設された“自立のための国民連帯公庫”を明確に位置づけ、所得保障政策の中心部分を整えている。

すなわち、国民連帯公庫の主な任務は、各県の間に予算を配分し、また各県のセンター間に於ける経験および情報交換を円滑に行わせ、補償給付の申請に対する処理における公正さを監視することである。

ここで大切なのは、所得保障における「補償」（compensation）概念である。

障害のある人々に人生の計画についての選択の自由

を保障するために、この法律は、一方では障害の影響に対する補償、もう一方では労働あるいは国民連帯制度から得られる生存の手段、これらについて次のように区別している。

個人別の障害への「補償」の権利については、特に「障害に係る特別の追加費用に対する補償給付金」（障害を原因とする特別の出費がキー概念）が設定されたことによって、この法律の中に、その定義と具体的な給付方法の両方が規定されることとなった。この給付金は、県障害者センターの「多分野専門家チーム」による個人別の「障害補償計画」の枠内で、各人の「必要」性に応じて決定されることとなる。この給付金は、人的および技術的援助、動物を介して行われる援助、住居および乗用車の整備に関する援助等の費用の支払いに対して認められることになる。当給付金はまた、身体障害関連製品の購入やそのメンテナンスに関するもののような、特殊あるいは例外的援助に対しても支給が可能になる。この給付金は受益者本人の選択にしたがい、「現物給付」あるいは「現金給付」で支給される。当給付金の実施は2006年1月1日から開始された。給付は、“権利と自立のための委員会”（CDAPH）がこれを決定し、県によって支払われる。

V 新たな改革の特色

—社会福祉と雇用・就労の融合に向けて—

ここでは、社会福祉と一般雇用・保護的就労との関係について述べる。

① 国際動向との関係

障害のある人々のための1975年の基本法によってフランスで行われた政治的、社会的、倫理的な選択は意義のあるものであった。他方、欧州諸国のいくつかの国で、またヨーロッパ横断的な政治という観点のもとに再編成されたEUの各レベルの機関でも、障害に関する議論を引き起こしていた。EU委員会は、加盟各国代表の合意を得て、諸政策における障害関連諸問題に対する統合的アプローチについての共通定義（mainstreaming）を試み、これを2004年—2005年の作業プログラムに入れた。

国際機関もまた、この20年間にわたる作業のなかでこれらについて熟考し、その結果、WHOが以前の“国際障害分類（ICIDH）”を見直し、2001年5月に“国際生活機能分類（CIF）”を発表することになった。ここでは個人として、また社会の一員としての人間の活動を検討した上で、障害を、一方では解剖学的構造および生体システムの働き、もう一方では社会参加およびその活動、という二つの基本軸に沿って説明している。この新しい“分類”概念は、その後、フランスの障害概念と政策にも反映していくこととなった。

この法律が制定されたことにより、2005年には大量の作業が行われ、規則としての性質を持つ法文や基準となるもの、また決定行為を助けるための手法等が練り上げられることになった。その中でも、県障害者セ

ンター、新たに設置された“権利と自立のための委員会”（CDAPH）、障害の評価手段、新たな権利についての認定基準、これらはとりわけその実施に期待がかかっていた。障害のある人々に対する自立サービスの新たな手段である障害補償給付金（PCH）も、国土全体に亘って公平な条件で姿を現した。

② MDPHの役割

具体的には、MDPHで行われるサービスが大きな役割を果たす。

障害者の相談の受付、助言、支援のための機関であるMDPHは、必要性に応え、一步を踏み出し、権利を行使するための手助けをする、一連のさまざまなサービスを提供することをその任務とする。

個別かつ直接的に、相談に対応し、どのような支援制度が利用できるか、情報を提供する。障害者が示した関心事や希望を考慮にいれながら、その人の道を通じて（職業、学業、生活プラン…）一人一人を支援する。また、MDPHは、必要に応じて障害者や近親者を他の専門家に紹介する。

また、さまざまなサービスを提供するチームが構成される。

MDPHには、それぞれ障害者やその近親者が利用できるさまざまな分野の専門家からなるチームが設置されている。このチームは、医者、作業療法士、心理療法士、雇用・就学・保護的就労の専門家などによって構成される。

この専門家チームは、障害者の生活プランや国内の指針に基づいて、補償の必要性の評価をおこなう。

さらに、障害者が公的な就労支援サービスを利用できるよう、各MDPHには、就労相談員（réfèrent pour l'insertion professionnelle）も在駐している。

また、MDPHには、さまざまなケアのための見守りチーム（équipe de veille）が置かれている。

一ケアの必要性の評価

一法律の適用により行えることの提案

一緊急介入サービスの運営

③ 障害補償給付 Prestation de compensation du handicap (PCH) の機能

PCHは、障害者の自立度の減少に関連したニーズの費用を賄うものである。CDAPHの決定により、個別に（personnalisée）に給付される。日本における「自立支援給付」に近いシステムである。

この補償のニーズは、当該者によって示された生活プラン（projet de vie）に基づいて、MDPHの専門家チームによって定められ、個別プラン（plan personnalisé）に記入される。

以下の条件を満たせば、すべての障害者がPCHを受給することができる。

一特定の在住地の条件を満たし、

一さらに、障害のため恒久的に、あるいは1年以上、以下の状態にある：1つの基本的な（essentielle）生活行動（activité）を行う際に、1つの完全な（absolue）困難がある。2つ以上の基本的な生活行動を行

う際に、1つの重度（grave）の困難があり、
一さらに、20歳以上か、家族手当の受給資格がない場合には16歳以上、

一さらに、60歳未満である（基準を満たしたのが60歳より前であれば申請の実行は75歳まで行うことができる）。

なお、補償給付でカバーされる支援や補助で、職業と関連している給付には、次のような人的な支援もある。

人的支援は、以下のようなさまざまな状態に対するものである：

—当該者が、基本的生活行為を行うために第三者の実際の手助けを必要とする状態である。

—または、当該者を定期的に観察（surveillance）するために、第三者の存在を必要とする状態である。

—または、当該者が就労活動や選挙を行うためには、障害があるがゆえに追加の費用がかかる。

・障害補償給付関連の助成金

補償給付の額や値段は支出ベースで定められる。しかし、障害者の所得によって考慮される率は異なる。

PCHのさまざまな項目の対象となる額は、当該者が支払った額を上限とし、場合によっては社会保険（医療保険、障害保険、老齢保険）の枠内で同じ性格のものによって支払われた額を差し引いたものである。

④ ESATで受け取る報酬とAAHの併給に関して

ESATの利用者にとっての所得保障と保護的就労による報酬との関係が問題となる。

障害労働者のESATへ受入れが決まった時点で、家族手当金庫はAAHへの支給を中断し、以下の点に関して、受給資格を再審査する。

職務助成金（ESATが直接支給する報酬の補足金で、かつ国の助成金であり、旧GRTHを踏襲している）の受給資格がある場合、いわゆる「工賃」＋「職務助成金」により、「報酬保障」が行われ、さらに、AAH給付の可能性が残る。

「報酬保障」とAAHを合わせた額は、前述のように法定労働時間で算出されたSMICの100%を超えてはならない。この上限は、以下の場合に変更される。

—受給者が結婚していて離婚していない、あるいはPACSを結んでいる、または、同棲している場合、SMICの130%となる。

—扶養する子どもや尊属、1人あたり15%の増額。

VI 障害者施策の比較検討の必要性

—国際的な動向とフランスの政策—

ここでは、障害者施策を比較検討する、さらなる必要性とフランス研究の位置づけを考えてみよう⁶⁾。

1) フランスとEU

フランスにおいても、その人の環境に十分配慮せず

個人にのみ障害の責任を負わせる可能性を避け、社会経済への「再適応」という政策モデルに替わり、共生社会に於ける自立生活のための政策モデルの構築が望まれている。

日本においても、同様の議論が盛んに展開されている現在、日本の施策との比較検討のために、十分な検討材料を提供し、日本の政策への示唆を提示することは可能であろう。とりわけ、国連で論議された「障害者権利条約」との関係で、日本がどのような推進方策をとるか、また障害者総合支援法や障害者雇用促進法など現行法の更なる改定作業をどのように進めていくのかなどの点については、フランス法の内容と施行実態を参考にする意義は大きい⁷⁾。また、ジョブコーチないし支援付き雇用などの具体策を含め、インテグレーションやインクリュージョンという考え方を、職業領域において、フランスはどのように捉えているのか、そして、どのような思想と理念を政策や運動の基礎におこうとしているのかを知ることも、大きな課題である⁸⁾。

筆者は、「障害をめぐるEUの政策と各国の相互作用に関する国際比較研究—社会的包摂に向けて—2011年度～2015年度」をテーマに、文部科学省・日本学術振興会の科学研究費補助金を受け、欧州各国における雇用政策の実情を日本と比較検討し、EUおよび各国の政策の力動的な関係を明らかにしようとしている（プロジェクトとして、EU障害者雇用研究会を組織している）。

このために、2013年度は、この分野についての国際比較の専門家である、フランス人ドミニク・ヴェルシュ氏（EHESP：高等公衆衛生学院教授）を日本に招聘（2013年5月）し、セミナー、講演会、研究会、交流会等を開催し日本の専門家、障害のある当事者との議論の場を設定した。

このような研究と実践の交流によって、政策の変化は、EUおよびEU各国とフランスとの相互作用によっても生じていることが明らかになった。

2013年に、ドミニク・ヴェルシュ教授を招いて行った講演会、意見交換会の「資料集」には、教授が作ったスライドを私たちの研究室の協力者と共に、できるかぎり日本語に翻訳したものが掲載されている⁹⁾。その問題意識は、日本の状況に照らして、非常に参考になるものであった。

2) 雇用率制度

ドミニク・ヴェルシュ教授はEU諸国における障害者雇用政策、労働政策を、長年分析していた。

これまで、あまり日本に知られていなかったかと思うが、教授によれば、日本でも使っている「雇用率制度」あるいは雇用率制度に似たようなシステムを持っている国が、EU内に18か国あったということである（2014年現在、EU加盟国は、28か国）。民間雇用者に雇用義務を課すだけのタイプはベルギーなど3か国であり、差別禁止原則を適用するタイプ（イギリスが典

型モデル）が2か国である。さらに北欧モデルの連帯タイプは、スウェーデンをはじめとする北欧の4か国である。

18か国というかなりの部分を占めるこの雇用率制度に関して我々はまだまだヨーロッパの国々から学べるところがあるのではないかと考える。

ドイツとフランスが、「雇用率制度」の典型であると思うが、特に筆者としてはフランスに注目をしており、ドイツよりもフランスのほうが日本の制度に酷似していると考える。フランスの障害者雇用率制度（納付金制度）は1987年にできており、実は日本の身体障害者雇用促進法の改正によって雇用率制度が本格化したのが1987年であり、同じ時期である。2国間で相談した訳ではないと思うが、ただ背後にある状況が、国際障害者年（1981年）を経験していること、また1983年、ILOにて、「職業リハビリテーション条約」（159号条約）が採択されたことなど同じだったからであろう。もちろん、フランスは、20人以上の従業員のいる1事業所あたり6%の雇用義務を課しているのに対して、日本はその当時まだ、1企業あたり1.6%だった。各段の相違があったわけである。

今後は、各国の施策の比較検討のみならず、EU各国間の相互作用の研究、そしてEUと各国間の相互作用の研究によって、国境を超える政策のダイナミズムを明らかにし、わが国のための十分な示唆を得ることとしたい。

3) フランスの2005年法と障害者自立支援法（2005年）の落差

さらに、もう1つ、どうしてもフランスとの比較で記述しておかなければならないことがある。それは、本稿の冒頭の問題意識にも書いたように、ドミニク・ヴェルシュ教授の講演レジュメの随所に出てくるのであるが、2005年法という新しい法律ができたことの意味を比較法的に再確認する必要があるということである。

さて、筆者がここで言いたいのは、2005年は、「障害者自立支援法」が日本で制定された年だということである。その日本の障害者自立支援法や雇用に関する法律と、フランスの「参加および市民権のための法律」の落差に、実はこの時から驚いていたのである。すでに、その中身に触れているわけであるが、日本との比較をもう一度しておこう¹⁰⁾。

① 判断のための統一的機関—障害者権利・自立委員会

前述のように、非拠出性の障害給付というシステムがある。成人障害者手当（AAH）は日本には存在しない制度である。日本に拠出制の障害年金はあるが、非拠出制の障害年金は、あくまでも例外である。フランスと同様の成人の生活保障に対する所得給付制度は基本的には存在しない。国の「特別障害者手当」、自治体の独自制度は、例外的なシステムである。

次に、障害補償給付（PCH）は、2005年法によっ

て新しくできたものである。特別な出費、例えば自動車の改造をしなければならない、人的な支援が必要な時などに使うものである。このような給付を受けるために、フランスでは判断のための統一的な機関ができた。それが障害者権利・自立委員会（CDAPH）である。日本でも更生相談所が何種類もあり、あるいは市町村における障害（支援）区分制度がある。フランスが、県のレベルの障害者センターを事務局として統一を行うことにしたというのが、2005年法の改正ということになる。

日本への示唆としては、1つはCDAPHという障害者権利・自立委員会の存在を参照しうるし、それを支える事務局・県障害者センター（MDPH）の存在もまた参照に値する。

② 最低賃金と連動する所得保障

次には、保護的就労と最低賃金との連動を忘れてはならない。2005年法の時に、CAT（労働援助センター、日本で言えば旧授産施設）が、ESAT（労働支援サービス機関）となり、名称と内容を変えた。それから日本で言う保護工場はATと言っていたが、EA（適合企業）と名称と内容を若干変えた。日本法への示唆という側面から見ると、ESATもEAも利用料は取っていない点を強調しておきたい。1割サービス自己負担という考え方は存在しないのである。

さらに最低賃金と連動する所得保障政策がある。前述のように「賃金補填」が、最低賃金制度（SMIC）と連動しながら設定されているのである。国家が最低賃金に対して保障を与えている点は、大きな示唆となるはずである。日本の2005年法が、このような政策を表明することはなかったのである。

（注）

- 1) 本稿では、2013年の2月と5月に来日し、精力的に各地での講演活動をし、日本人との意見交換にも快く応じてくれた、Dominique VELCHE：ドミニク・ヴェルシュ氏（高等公衆衛生学院École des hautes études en santé publique：EHESP、障害社会科学研究所Maison des sciences sociales du handicap：MSSH教授）が提供してくれたデータ・講演記録などをもとに、日本との比較検討をしてみることとした。

- 2) 本稿のよりどころとなるデータを提供してくれたのは、フランス政府およびAGEFIPH、ドミニク・ヴェルシュ氏等であるが、これらの情報収集のための資金については、北野生涯教育振興会の「生涯教育研究助成金」（2012年10月～2014年9月）を活用させていたでいる。
- 3) 「フランスの新しい障害者政策の紹介」（2008年度—2010年度文部科学省科学研究費、基盤研究（B）課題番号20402047）、2010年3月。および「フランスと日本の新しい障害者政策に関する比較研究」（2008年度—2010年度、基盤研究（B）課題番号20402047）、2011年3月。
- 4) 日本語文献・仏語文献は、200件以上になり、頁数の関係で、本稿からは割愛した。詳しくは、注3）の報告書をご参照いただきたい。また、文章が煩瑣となることを避けるため、法典上の根拠条文を引用することを、あえて控えている。
- 5) フランスの障害者就労事情の説明と日本との比較については、拙稿「世界のあたりまえを知る（連載第1回）：フランスにおける障害者の雇用・就労事情」『すべての人の社会』（Society for All）No. 412（2014年10月）、4—5頁（日本障害者協議会）を参照されたい。
- 6) 日本の議論の現状については、拙稿「障害者権利条約と制度改革の基本的な方向」『ノーマライゼーション』2010年9月号、18—19頁（日本障害者リハビリテーション協会）参照。
- 7) 障害者権利条約とわが国の基本法改正との関係については、拙稿「障害者基本法改正に対する原理的評価」『ノーマライゼーション』2011年9月号、26—27頁（日本障害者リハビリテーション協会）および拙稿「ソーシャル・インクルージョンと職業リハビリテーションの方向—障害者権利条約と制度改革の議論を踏まえて—」『職業リハビリテーション』25巻2号（2012年3月）、44—53頁。あるいは、大曾根寛編『福祉政策の課題—人権保障への道—』放送大学教育振興会（2014年3月）も、あわせて参照していただければ幸いである。
- 8) 拙稿「フランスにおける精神障害者への職業支援—アソシアシオンの活動を中心に—」日本職業リハビリテーション学会誌『職業リハビリテーション』25巻1号（2011年5月）、65—69頁
- 9) EU障害者雇用研究会「フランスとヨーロッパにおける障害者政策」講演・セミナー資料集（2013年5月）
- 10) 拙稿「職業支援と生活支援」日本社会保障法学会誌『社会保障法』25号（2010年5月）、35—48頁（法律文化社）

（2014年11月10日受理）