

国際人権法と障害のある人の雇用

松原 義弘*

A Study on International Human Rights Law and Employment of Persons with Disabilities

Yoshihiro MATSUBARA

Abstract

In this paper, I give the overview of international trends of Human Rights Law concerning employment of persons with disabilities.

I consider that The UN Convention on the Rights of People with Disabilities (2006) developed the international standard of human rights.

The Convention has three important concepts, (1) Prohibition against all discrimination on the basis of disability, (2) Reasonable accommodation, (3) Affirmative action. I point out these concepts will affect in Japanese employment law of persons with disabilities.

1. はじめに

2006年12月、第61回国連総会において「障害のある人の権利条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 以下「権利条約」と表記)が採択された。権利条約は国際人権法における障害のある人の権利保障の到達点を示すものと言え¹⁾、日本は2007年9月に同条約に署名し、今後批准に向けて国内法の整備等が求められている。

筆者はこれまで障害のある人の雇用・就労に関する法制の研究を重ねてきたが²⁾、本稿では国際人権法における障害のある人の雇用に関する条約・勧告などの条項に着目し、その展開及び到達点を検証する。周知の通り国際人権法とは、人権に関する条約や宣言、そしてそれを実施するための国際的、国内的な制度や手続きの体系である³⁾。障害のある人の雇用・労働に関する条約・勧告等並びに諸外国の取り組みを表1にまとめたが、そのうち本稿では国連とILO(国際労働機関)の条約・勧告・宣言等を中心に検討していく⁴⁾。そして最後に、国際人権法の到達点から見た日本の障害のある人の雇用法制の課題について若干の考察を行う。

2. 国連による障害のある人の国際人権法の展開と雇用に関する条約・宣言等

国際連合における障害のある人の雇用に関する条項は、今日までどのような展開の過程をたどってきたのであろうか。本章ではまず、1948年の世界人権宣言から2006年の障害のある人の権利条約に至る前までを概観する。

1945年に国際連合が設立され、国連憲章は、平和維持とならんで人権尊重をその目的として掲げた(第1条第3項)。憲章の人権規定はいずれも一般的に「人権及び基本的自由」という表現を用いて具体的内容を示していないため、憲章68条に基づき人権委員会が1946年に設置され、法的拘束力ある具体的人権規定とその保障システムを包括的に定める国際人権章典の起草が委ねられた⁵⁾。同委員会の起草をもとに、1948年に「世界人権宣言」が、そして個別的人権文書として1966年に「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」が採択された。以下、それらにおける雇用・労働に関する条項を確認する。

2. 1. 世界人権宣言 (1948年)

「世界人権宣言」(1948年12月第3回国連総会採択)は、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。」(第1条)と宣言し、「人種、皮膚の色、性、言語、宗教等いかなる事由による差別を禁止」している(第2条)。また、「すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有し」(第23条第1項)、「すべて人はいかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する」(同条第2項)、「勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる」(同条第3項)としている。

世界人権宣言は、「すべての人」を対象とした国連の人権保障の基本的立場を宣言するものであり、普遍性を持つものである。この宣言から、障害のある人も障害のない人と同様に勤労、職業選択、勤労条件の確

保等の権利を有すると解することができるが、個別的具体的権利については後の国際人権文書、条約等の制定や採択を待たねばならなかった。

2. 2. 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (1966年)

世界人権宣言は普遍的な人権の理念を宣言したものであったが、その理念を具現化し法的拘束力のある条約とするために、1966年12月の第21回国連総会で「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」が採択された。

「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」では、第6条で勤労の権利について規定しており、「この規約の締約国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」(第1項)と定めている。

同規約は人種、性別、言語、宗教、政治的立場、出

表1 国連・ILOによる障害のある人の雇用に関する条約・勧告等

1922年	ILO「労働者補償の最小限度の規模に関する勧告(第22号)」
1944年	ILO「戦時より平時への過渡期における雇用組織に関する勧告(第71号)」
1945年	国連「国際連合憲章」
1948年	国連「世界人権宣言」
1950年	ILO「成年者の職業訓練に関する勧告(第88号)」
1955年	ILO「障害者の職業更生に関する勧告(第99号)」
1962年	ILO「職業訓練に関する勧告(第117号)」
1966年	国連「市民的及び政治的権利に関する国際規約」および「同選択議定書」 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」
1968年	国連「国際人権年」
1971年	国連「知的障害者の権利宣言」
1975年	国連「障害者の権利宣言」 ILO「人的資源開発条約(第142号)」,「人的資源開発勧告(第150号)」,「障害者の職業リハビリテーションと社会への再統合に関する決議」
1980年	WHO「国際障害分類(ICIDH)」
1981年	国連「国際障害者年」
1982年	国連「障害者に関する世界行動計画」
1983年	ILO「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第159号)」 および「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)勧告(第168号)」
1983-1992年	国連「障害者の10年」
1990年	障害のあるアメリカ人法(ADA)
1993年	国連「障害のある人の機会均等化に関する標準規則」
1993-2002年	国連アジア太平洋社会経済委員会「アジア太平洋の障害者の10年」
1995年	イギリス障害者差別禁止法(DDA)
2000年	EU「雇用および職業における均等待遇のための一般的枠組を確立するEC2000年78号閣僚理事会指令」
2001年	ILO「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」 WHO「新国際障害分類(ICF)」
2003年	ILO「ディーセント・ワークへの障害者の権利」
2006年	国連「障害のある人の権利条約」

(注) 斜体字のものは国連・ILOからのものではないが、本稿に關係するため記してある。

身国や社会的出自、財産、出生等において差別なく行使されるとされたが、1994年の「社会権委員会一般の意見5号」では同規約が障害のある人にも差別なく行使されることが改めて述べられている⁶⁾。この規約は批准した各国に対して法的拘束力を持つ条約で⁷⁾、日本は1979年に批准している。

2. 3. 知的障害者の権利宣言（1971年）及び障害者の権利宣言（1975年）

2. 3. 1. 知的障害者の権利宣言（1971年）

「知的障害者の権利宣言」は、1971年12月の第26回国連総会で採択された。その前文では、国連加盟国が、世界人権宣言の諸原則、国際人権規約、国際労働機関等の条約、勧告、決議などを想起し、知的障害のある人が様々な活動分野における能力を発展させることを援助し、及び通常的生活への彼らのできる限りの統合を促進する必要性を述べている。第1項では、知的障害のある人は実現可能な最大限において、他の人間と同じ権利を有すること、第3項では、知的障害のある人は、その能力の可能な最大限まで、生産的な仕事を行い、又はその他のなんらかの意味のある職業に従事する権利を有することを述べている。

同宣言は、国連で初めて障害のある人が置かれている状況や固有のニーズに対応するために出された人権宣言であり、前述したように3項で「生産的な仕事又は意味のある職業に従事する権利」を明記した点で注目すべき宣言と言える。

同宣言の趣旨をすべての障害のある人に広げ、内容を充実させたものとして「障害者の権利宣言」が1975年に採択された。

2. 3. 2. 障害者の権利宣言（1975年）

「障害者の権利宣言」は1975年12月の第30回国連総会で採択された。宣言には、障害のある人は「人間としての尊厳を尊重される固有の権利を有しており、その障害及び能力不全の原因、性質及び程度のいかんを問わず、同年齢の同市民と同じ基本的権利を有し、この権利は、できる限り通常で完全な、相当の生活を享受する権利を有している」（第3項）ことが明記されている。また、「医学的及び社会的リハビリテーション、教育、職業訓練、並びに彼らの能力及び技術を最大限に発展させることを可能とし、社会への統合又は復帰の過程を促進するようリハビリテーション、介助、カウンセリング、職業紹介その他のサービスを受ける権利を有する」（第6項）としている。そして、「障害のある人は、経済的及び社会的安全、並びに相

当の生活水準への権利を有し、その能力に応じて、雇用を確保し及び維持し、又は有益で生産的かつ有償の職業に従事し、及び労働組合に加入する権利を有する」（第7項）ことが宣言されている。

「知的障害者の権利宣言」並びに「障害者の権利宣言」は、国連が採択した「宣言」であり法的拘束力があるものではなかったが、「相当の生活水準への権利」や「有益で生産的な、有償の職業に従事する権利」など後の「ディーセント・ワーク」につながる理念が盛り込まれている点が注目される。

2. 4. 国際障害者年決議（1976—81年）及び障害者に関する世界行動計画（1982年）

「障害者の権利宣言」の採択後、国連の障害のある人の政策において人権の視点は次第に強まっていき、1976年の第31回国連総会で、1981年を「国際障害者年」とする決議が採択された⁸⁾。同決議では1981年を「完全参加（full participation）」をテーマとする国際障害者年（International Year for Disabled Persons、後にタイトルの“for”を“of”に、テーマの「完全参加（full participation）」を「完全参加と平等（full participation and equality）」に修正）と宣言した（第1項）。同年を通じて、(a)社会への身体的・心理的適応が可能なよう障害のある人に助力をし、(b)障害のある人に、妥当な援助、訓練、ケアおよびガイダンスを提供し、適切な労働をおこなう利用可能な機会をつくり、社会への完全な統合を保障する国内および国際的なあらゆる努力を促進すること、等の諸目的を実現することが目指された。

「国際障害者年」に設置された国際障害者年諮問委員会が「障害者に関する世界行動計画」（以下「行動計画」と表記）を作成し、1982年の国連総会で行動計画は採択された。この計画は障害のある人の「完全参加と平等」という目標実現のための効果的な対策を推進するために「障害者の権利宣言」の各項を詳細かつ具体的に定めたものであった。また、行動計画を実施する手段として1983年から1992年を「国連障害者の10年」とした⁹⁾。行動計画では第22項において「できる限りにおいて障害のある人の雇用は一般労働市場において提供されるべき」となっている。また、第69項では、「多くの障害のある人は雇用を拒否されているか、単純労働あるいは低賃金労働しか与えられていない。多くの障害のある人は、適切な能力評価、訓練、職業斡旋を受ければ、広い範囲の仕事を行なうことができる。経済的不況時においては、たいてい障害のある人が真っ先に解雇され、雇用されるのは最後であ

る。」と、障害のある人が置かれている厳しい雇用の状況についても言及している。

「国連障害者の10年」は1992年に終結したが、同年の国連事務総長報告では、障害者の10年に達成された主要なものとして、①障害のある人の権利に関する知識や理解の増大、②障害のある人自体が彼らの団体を通じ、社会への影響力を増大し、尊敬を得、より大きな自立を獲得し、地域の資源へのアクセスが増大したことをあげている¹⁰⁾。さらに、行動計画の継続の必要性が認められ、1992年の国連総会で「社会への障害のある人びとの完全統合に向けて：世界行動計画の持続」が決議されている。

2. 5. 障害のある人の機会均等化に関する標準規則 (1993年)

「障害のある人の機会均等化に関する標準規則」(以下「標準規則」と表記)は、「国連障害者の10年」で得られた経験に基づいて策定され、1993年の国連総会で採択された。この規則には強制力はないが、国際法の規則を遵守する意図で多数の政府により適用されれば国際的慣習規則となり得るし、機会均等化実現に向けて行動を起こすという政府の精神的、政治的な決意を示している(序文第14項)としている。

標準規則には規則7「就労」という項目が設けられ、「政府は障害のある人が、その人権を特に就労分野で行使するために力を与えられなければならないという原則を認識すべきであり、障害のある人は生産的で収入が得られる就労への均等な機会を労働市場で持たなければならない」との基本原則が示され、具体的な規則として以下の9項目が置かれている¹¹⁾。

1. 就労分野での法と規則は障害のある人を差別してはならず、その就労への障壁を築いてはならない。
2. 政府は障害のある人の通常の就労への統合を積極的に支援すべきである。職業訓練、奨励型の雇用割当計画、特定分野の優先就労、小規模事業への貸付・助成、独占的契約もしくは優先的生産権、税控除、契約協力、技術・財政的支援などの多様な方策が可能である。障害のある人を受け入れるために、合理的調整(reasonable adjustments)を行うよう政府は使用者に奨励すべきである。
3. 政府の行動計画には以下が含まれるべきである。
 - (a) 職場を多様な障害のある人が利用できるように設計し、適応させる方策。
 - (b) 新技術の利用と補助具・機器の開発と生産への支援並びに補助具・機器を入手しやすくする方策。
 - (c) 適切な訓練と配置、人的援助や通訳サービスの

ような継続的支援(ongoing support such as personal assistance and interpreter services)。

4. 啓発キャンペーン。
5. 政府は公共部門での障害のある人の雇用に良好な環境を造るべきである。
6. 政府、労働者組織、使用者は、公平な雇用昇進政策、雇用条件、給与、職場環境の改善方策、リハビリテーションの方策を保障すべきである。
7. 障害のある人が通常の労働市場で就労する(employment in the open labour market)ことが常に目的であるべきである。通常の就労でそのニーズが満たされない障害のある人には、小規模の授産もしくは援護就労(small units of sheltered or supported employment)が選択肢としてあるべきである。
8. 民間部門で研修・雇用計画に障害のある人を含むための方策がとられるべきである。
9. 政府、労働者組織、使用者は、フレックスタイム、パートタイム、職務分担、自営、障害のある人の介助を含む、研修・雇用機会の創出を障害のある人の組織と協力して行うべきである。

この標準規則は、各加盟国が障害に関する国家計画の作成の際に同規則を適用することを要請し、規則の実施に関する情報を求める特別調査報告担当官への要請に応じるべきとしている。日本政府はこれに応じて1996年に特別調査報告担当官への報告を行っている¹²⁾。

以上概観した通り、1975年の「障害者の権利宣言」までは、まず国連は「すべての人の権利」に関する宣言や規約を定め、人権についての一般原則を包括的に定めるにとどまっていた。「国際障害者年」「国連障害者の10年」を通じて障害のある人の権利についての考え方は大きく展開し、国連は加盟国に対し個別のニーズに応じた具体的な施策や措置を講じることを求めるようになった。また、WHO等での「障害」概念の見直し議論も踏まえ「障害」を社会や環境との関係でとらえ¹³⁾、障害から派生する社会的不利(handicap)を除去するための妥当な配慮(もしくは合理的調整)を社会の側が行うべきだという概念が取り入れられるようになった。そして「障害のある人の機会均等化に関する標準規則」では障害のある人の権利及びその保障のための具体策について詳細に定められ、これらが「障害のある人の権利条約」に受け継がれていくのである。

3. ILOによる条約・勧告等

3.1. ILO第159号条約（1983年）より前の状況

ILOは1919年、第一次世界大戦終結後ヴェルサイユ条約が締結され国際連盟が創設されたと同時に設立され、第二次世界大戦を経て1946年には国際連合の専門機関として位置づけられた。ILOは国際的な労働基準を設定し、その実施を監督する制度を築き、労働条件の改善のために現在まで大きな役割を果たしている¹⁴⁾。障害のある人の雇用に関しては、ILO創設後間もない1923年に専門家会議を開き次のような勧告を出している。「①傷痍軍人に対して、年金とは別に、本人の生産能力を十分に発揮し生計の糧を得る機会を与えること、②特別の保護立法を制定し、同時に就業の方法を工夫すること、③人口稠密の国では一定比率の身体障害者の強制雇用の立法を考えること。」そして1925年には「労働者補償の最小限度の規模に関する勧告（第22号）」を出し、障害のある人の職業訓練について国際労働基準として初めて規定した¹⁵⁾。1944年の「戦時より平時への過渡期における雇用組織に関する勧告（第71号）」では、一般原則として「障害のある労働者は、その障害の原因如何を問わず、復職、専門的職業指導、訓練及び再訓練並びに有用な職業への就職のため十分な機会を供されなければならない」（第X項）と定めた。また、その適用方法として、障害のある人への「特別職業指導」を発達させなければならないこと（第41項）、障害のある人はできるだけ障害のない労働者と共に、同一の条件及び同一の給与の下に、訓練を受けること（第42項）、障害のある人の雇用機会を確保するため特別の措置を講じる必要があり、使用者に対して必要な場合はこれを強制して割当雇用を勧奨すること（第43項(1)）等を定めた。1944年の段階でILOが一般労働市場における障害のある人の割当雇用制度を「特別な措置」として勧告していることが注目される。

1950年には「成年者の職業訓練に関する勧告（第88号）」が出され、あらためて障害のある人は、障害のない労働者と共に同一の条件で職業訓練を受け（第31項）、それができない障害のある人の場合は特別の施設を設置すべき（第32項）としている。

1955年には「障害者の職業更生に関する勧告（第99号）」が出された。障害のある人の就職の希望を満ち、かつ、人力資源を最もよく利用するためには、医学的、心理学的、社会的及び教育的施設並びに職業指導、職業訓練及び職業紹介のための施設（就職後の補導を含む）を継続的及び総合的な一過程に結合することにより、障害のある人の労働能力を発達させ、かつ

回復させることが必要であるとして（前文）、障害のある人の職業更生の原則を定めた。また、以下のような具体的な措置を執ることを加盟国に勧告している。

1. 職業紹介のための特別の措置（第10項）。
2. 障害のために賃金その他雇用条件に関し不利益取り扱いの禁止（第25項）。
3. 障害のある人が適当な職業につきそれを継続する機会を増大するための措置（第28項）。
4. 障害のある人の雇用促進のための措置（第31項）
 - (a) 使用者が一定率の障害のある人を雇用すること（割当雇用）。
 - (b) 障害のある人のために一定の職業を留保しておくこと（留保雇用）。
 - (c) 重度の障害のある人に適した一定の職業に雇用される機会を与えられ又はその職業に優先的に雇用されるような措置を執ること（優先雇用）。
5. 雇用市場における通常の競争に耐えられない障害のある人のための保護雇用の措置（第32項(1)）。また、賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用されている場合には、その法規は保護雇用の下にある障害のある人にも適用されるべき（第35項）。
6. 職業更生施設は、勧告に定める原則に従って漸進的に発展させるべき（第41項(1)）。

この99号勧告は、障害のある人の雇用にまつわる不利益の取り扱いを禁止した上で、特別な措置の実施（割当雇用、保護雇用など）を執ることを加盟国に勧告し、障害のある人の雇用の基本原則や職業リハビリテーションの国際基準を示したものとして重要なものと言える。この勧告の影響もあり日本では「身体障害者雇用促進法」が1960年に制定されている¹⁶⁾。

その後、ILOは1962年に「職業訓練に関する勧告（第117号）」を出し、障害のある人の職業訓練については特別の注意を払うべきこと（第24項）などを勧告している。

1975年にはILO総会で「人的資源開発条約（第142号）」、「人的資源開発勧告（第150号）」、そして「障害者の職業リハビリテーションと社会への再統合に関する決議」が採択された。142号条約は、適当な事業計画を通じて職業指導及び雇用情報の提供の仕組みを障害のある人に広げていくことを批准国の義務としている（日本は1986年6月に同条約を批准）。また、「障害者の職業リハビリテーションと社会への再統合に関する決議」は、障害のある人の「社会への再統合」という概念を導入したことが注目される。決議はすべての公的機関及び労使団体に向けて、障害のある人が適切

な雇用を確保し、遂行し、維持できる最大限の機会を推進するよう呼びかけるものであった¹⁷⁾。

このようにILOは、「職業更生（リハビリテーション）」から「社会への再統合」へと障害のある人の働く意義や理念を展開させ、それらを次の159号条約へとつなげていくのである。

3. 2. ILO 第159号条約及び第168号勧告（1983年）

前述の通り国連は1976年に1981年を「国際障害者年」とする決議をし、1982年に「障害者に関する世界行動計画」を決議し、続いてILOが1983年に「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約（第159号）」と「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する勧告（第168号）」を採択した。これは99号勧告をさらに拡大強化したもので、特に159号条約は、加盟国が条約として批准するためには国内法の整備及び施策の充実をしなければならないといった法的拘束力をもつ点で画期的なものであった。

159号条約は、その前文で1955年の99号勧告の後、職業リハビリテーションに関する理解や事業、法令に著しい進展が見られたこと、国連総会が1981年を「完全参加と平等」をテーマとする国際障害者年と宣言し、包括的な障害のある人に関する行動計画を策定したことを考慮し、すべての種類の障害のある人が雇用され、かつ、社会において統合されるようにするため、障害のある人に対して機会及び待遇の均等を確保する必要から新たな国際基準を採択することが適当であり、その提案が国際条約の形式を取るべきであり、同条約を採択する、とした。職業リハビリテーションの目的が、障害のある人が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害のある人の社会における統合又は再統合の促進を図ることにある（第1条第2項）と明記し、この条約はすべての種類の障害のある人について適用する（同条第4項）とした。加盟国は職業リハビリテーションに関する適当な措置が利用できるようにすることを確保すること及び雇用に関する国の政策を策定し、実施し定期的に検討することと定め（第2条）、その政策は開かれた労働市場における障害のある人の雇用機会の増大を図ることを目的とした（第3条）。また、障害のある労働者と他の労働者との間の機会均等の原則、及び両者間の実効的な均等を図るための特別な積極的措置は、他の労働者を差別するものと見なしてはならない（第4条）といったアファーマティブ・アクションの原則も示している。

さらに159号条約と同時期に採択された「職業リハ

ビリテーション及び雇用（障害者）勧告（第168号）」は、159号条約を補完するもので、開かれた労働市場における雇用の機会を創設するための適当な措置（使用者が障害のある人のための訓練、その後の雇用の提供、妥当な調整を行うことなど奨励する措置）（第11項(a)）、各種の保護雇用の確立（同項(b)）、個々の能力に応じたパート・タイム雇用その他の就労に関する措置（同項(k)）、障害のある人の通常の職業生活への統合又は再統合を確保するための特別な援助措置（障害のある人が適当な雇用に就き、それを継続し、向上することができるようにするための補助機器、装置、継続的な個人の援助の提供を含む）（第13項）、など行うよう勧告した。

ILO 159号条約は、条約という法的拘束力のある形式をとったこと、批准国に対して条約の遵守状況を定期的にILOへ報告する義務を負わせたこと、すべての障害のある人を対象とすることを明記したこと、職業リハビリテーションの目的は障害のある人が適当な職業に就き、継続し、職業において向上することを可能にし、それにより障害のある人の社会における統合又は再統合の促進を図ることにあると明記したことが特筆すべき点である。日本は1987年に身体障害者雇用促進法を改正し「障害者の雇用の促進等に関する法律」として、知的障害のある人を雇用率制度において算定の対象とし、1992年の法改正で精神障害回復者を助成金支給の対象とするなどして、同年6月12日に159号条約を批准した。

3. 3. 職場において障害をマネジメントするための実践綱領（2001年）

ILOは2001年に「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」を策定した。同綱領は、障害のある人の雇用に関する拘束力のない一連の規則及び手続きに関する合意文書であるが¹⁸⁾、機会平等の原則に基づき、障害のある人の雇用展望を改善することを目指したものである。

同綱領は、職場における障害問題のマネジメントについて、障害のある人が職場において平等な機会を確保できるようにすること、採用、職場復帰、雇用継続、及び昇進の機会を推進することによって、障害のある人の雇用見通しを改善することなどを意図して実践的な指針を提供することを目的としている（1.1項）。綱領の主な内容は以下の通りである¹⁹⁾。

- 適切に障害マネジメントが行われれば、障害のある人は職務を通じて職場で大きな貢献をすることができ、その結果、使用者は利益を得る（1.2.3項）。

- ・障害マネジメントは、政府、使用者団体、労働者代表、労働者団体及び障害当事者団体の積極的な協力の下に実施されれば最も効果的である（1.2.4項）。
 - ・障害マネジメントとは「個人のニーズ、労働環境、企業のニーズ及び法的責任に取り組む、連携のとれた努力を通じて、障害のある人の雇用を促進することを意図した職場でのプロセス」である（1.4項）。
 - ・調整あるいは便宜とは「仕事場へのアクセスをよくし、障害のある人の雇用を促進するための、機械や設備の調整及び改良を含む職務の改善、ないしは職務内容、作業時間や作業体制の変更、及び作業環境の改善」のことをいう（同項）。
 - ・職業リハビリテーションとは「障害のある人が、適切な雇用を確保し、維持し、かつ昇進し、それによって社会への統合または再統合を進めることができるようにするプロセス」である（同項）。
 - ・行政当局の責任として、民間・公共部門における障害のある人の雇用機会を促進する国家政策の一部として、使用者が職場で障害マネジメント戦略を採用するように唱導すべきである（2.2.1項）。行政当局は、障害のある人の雇用、雇用継続、雇用復帰の過程で、適切な支援が提供され、不当な障壁が設けられないように、従業員に対する補償を含む社会保護システムについて定期的な見直しをすべきである（2.2.4項）。行政当局は、障害のある人の雇用機会と雇用継続を促進・助長するための技術的支援、賃金補助、その他のインセンティブを利用できるようにし、使用者に知らせるべきである（2.2.8項）。行政当局は作業体験、作業試行、援助付き雇用を促進すべきであり（4.5.1項）、援助付き雇用の場合、行政当局はその全期間にわたって公的な雇用サービス機関あるいは他の専門機関を通じて、ジョブコーチサービスや継続的なフォローアップサービスの提供を促すことができる（4.5.3）。
- 以上のほか、同綱領は職場における障害問題のマネジメントの枠組み、雇用の継続、昇進等について詳細に定めている。

159号条約が各国政府を対象にしているのに対し、拘束力のない綱領は官民を問わず、あらゆる国のあらゆる規模の企業を対象に、募集、昇進、雇用の保持、職場復帰といった、職場に存在する諸側面に関する幅広い指針を提示しており²⁰⁾、使用者や政府が「障害のマネジメント」（職場環境の調整や便宜を含む）を行うことによって障害のある人の雇用の改善を目指す点に特色がある。

3. 4. ディーセント・ワークへの障害者の権利 (2003年)

ILOからは2003年に「ディーセント・ワークへの障害者の権利」が出された（2007年に改訂）。これは後述する「障害のある人の権利条約」の労働及び雇用に関する条文の起草の参考となる材料をILOとして国連・特別委員会に提出することを意図して出されたものであり、次のような権利が「障害のある人の権利条約」に含まれるべきであるとの提案をしている²¹⁾。

- ・国は、障害のある人が本人の能力に応じて、ディーセント・ワークにつく権利—それには、自らの意思で選択し、引きうけた仕事により生計をたてる機会への権利、ならびに職業指導、職業訓練、職業紹介及び雇用関連サービスへの権利が含まれる—を有することを認めること。
 - ・雇用及び職業の問題で、障害を理由に差別されることなく、機会の均等及び平等な待遇を確保すること。
 - ・障害のある人が有する権利を行使できるようにする支援の役割が重要であること。就業・雇用に関する財政以外の支援には、ジョブコーチ、就職後の支援、補助者、視覚障害のある人のための読み手、面接時あるいは職場での手話通訳者、個別支援（直接）あるいは助成金、支援機器・装置等がある。
 - ・障害労働者と他の労働者との間の機会及び待遇の実効的な平等をめざす特別な差別是正措置（positive measures）は、他の労働者を差別するものとは見なさないこと。
 - ・障害のある人が職に就き、維持し、昇進できるようにするために、技術的支援、賃金補助及び現行の人的サービスを含む支援を、必要ならば提供するという規定。
 - ・障害を理由とする、訓練及び雇用分野の直接的、間接的な差別を禁止する適当な法律をつくり、採択するよう政府を奨励すること。そうした法律は、(1)募集及び選考、職業指導、訓練及び再訓練、雇用及び労働条件、給与、雇用維持、解雇及び昇進に適用されること、(2)機会と待遇の平等を確保するために、必要な場合、使用者により「合理的配慮（reasonable accommodation）」が提供されるべきであるという要件が、含まれること。
- 以上の「ディーセント・ワークへの障害者の権利」は、ILOが出す条約や勧告などとは性質が異なるワーキングペーパーとしての文書であるが、障害のある人の働く権利の保障のための理念や具体的方策、課題等が提示されている。

4. 障害のある人の権利条約（2006年）

4. 1. 権利条約の概要

権利条約は、条約本体と選択議定書からなる。条約本体の概要を見ると、権利条約の目的は、「障害のあるすべての人によるすべての人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し及び確保すること、並びに障害のある人の固有の尊厳の尊重を促進すること」（第1条）である²²⁾。定義として「障害に基づく差別」とは、「障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、合理的配慮を行わないことを含むあらゆる形態の差別を含む」（第2条）としている。「合理的配慮（reasonable accommodation）」とは、「障害のある人が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適切な変更及び調整であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな又は過重な負担（disproportionate or undue burden）を課さないもの」をいう（同条）。一般原則として、(a)固有の尊厳、個人の自律（自らの選択する自由を含む。）及び人の自立の尊重、(b)非差別、(c)社会への完全かつ効果的な参加及びインクルージョン、(d)差異の尊重、並びに人間の多様性の一環及び人類の一員としての障害のある人の受容、(e)機会の平等、などを挙げている（第3条）。平等及び非差別の考え方としては、すべての人が法律の前及び下において平等であり、法律の平等な保護及び利益を受ける権利を有することを認め（第5条1項）、締約国は障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、また、障害のある人に対して平等のかつ効果的な保護を保障すること（同条2項）、平等を促進し及び差別を撤廃するため、合理的配慮が行われることを確保するためのすべての適切な行動をとること（同条3項）とした。障害のある人の事実上の平等を促進し又は達成するために必要な特定の措置（specific measures）は、障害に基づく差別と解してはならないとした（同条4項）。

権利条約は、上記の一般原則の他に後述する「労働及び雇用」、その他「十分な生活水準及び社会保護」、「政治的及び公的活動への参加」、「文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加」、「国際協力」、「国内的な実施とモニタリング」、「障害のある人の権利に関する委員会」、「締約国の国連への報告」

など障害のある人の権利の保障及び促進のための総合的・包括的な内容を有している²³⁾。次節では、権利条約の中でも本稿の射程である「労働及び雇用」に関する条文とその内容を確認する。

4. 2. 権利条約における「労働及び雇用」に関する条文の概要

権利条約では第27条で労働及び雇用に関する条文をおいている。その内容を見ると、「締約国は、障害のある人に対し、他の者との平等を基礎として、労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれ、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場及び労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む。締約国は、特に次のことのための適切な措置（立法措置を含む。）をとることにより、障害のある人の労働の権利の実現を保障し及び促進する。」として、以下のような具体的な措置を加加盟国に求めている。

- (a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること。
- (b) 公正かつ良好な労働条件（平等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（ハラスメントからの保護を含む。）及び苦情救済手続についての障害のある人の権利を保護すること。
- (c) 障害のある人が、職業上の権利及び労働組合の権利を行使することができることを確保すること。
- (d) 障害のある人が、一般の技術指導及び職業指導に関する計画、職業紹介サービス並びに継続的な職業訓練サービスに効果的にアクセスすることを可能とすること。
- (e) 労働市場における障害のある人の雇用機会及び昇進を促進すること。また、障害のある人が職業を求め、それに就き、それを継続し及びそれに復帰する際の支援を促進すること。
- (f) 自営の機会、起業、協同組合の組織、自己の事業の開始を促進すること。
- (g) 公的部門において障害のある人を雇用すること。
- (h) 適切な政策及び措置を通じて、民間部門における障害のある人の雇用を促進すること。これらの政策及び措置には、積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。
- (i) 職場において障害のある人に合理的配慮が行われ

- ることを確保すること。
- (j) 障害のある人が開かれた労働市場において職業経験をj得ることを促進すること。
- (k) 障害のある人の職業リハビリテーション及び専門リハビリテーション、職業維持並びに職場復帰の計画を促進すること。

以上のように、権利条約では、障害のある人の労働の権利を明記し、合理的配慮並びに積極的差別是正措置などにより障害のある人の雇用を保障することを求めている。

5. 国際人権法における障害のある人の働く権利に関する条項の到達点

これまで概観してきたように、国連では「世界人権宣言」や「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」などをまず採択した。それは、すべての人の普遍的な人権を保障しようとするものであった。その後、後に固有のニーズをもつ人々（女性、子どもなど）の権利保障のための個別的配慮や措置を規定した権利条約（女性差別撤廃条約、子どもの権利条約など）を定めてきた。障害のある人の権利条約はこの個別の権利保障のための条約の最新のものである。

そして、国連やILOから出された条約・勧告等を見ると、障害のある人の働く権利に関する条項は、以下のような到達点にあることが確認できる。

まず第一に、「障害」概念の転換が見られる。ILO 99号勧告に見られるように、かつては障害のある人のもつ能力を最大限に「回復させ」、社会や労働の場に「適応させる」といった考え方が主流であった。WHOは1980年に国際障害分類（ICIDH: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps）を制定し、障害を「機能障害（impairment）」、「能力障害（disability）」、「社会的不利（handicap）」の3つのレベルに分け、さらに2001年には新国際障害分類（ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health）を制定して「環境因子」という観点を加え、障害はその人に属するのではなく、障害のある人と環境との間にあるものと考えべきであるとした²⁴。このような国際的な潮流の中で、障害のある人をとりまく環境に着目し、必要な配慮や支援を行うことで働く権利を保障しようとする考え方がなされるようになってきている。つまり環境の方を障害のある人のニーズに適合させるべきとする考え方に到達しているのである。このことは権利条約の「合理的配慮を行わないことは差別である」という規定にも結実しており、後述

のように障害のある人の働く場でも合理的配慮が行われることが求められるようになってきている。

第二に、あらゆる形態の雇用に係るすべての事項に関し、障害に基づく差別を禁止すると権利条約に明記されたことである。世界人権宣言（1948年）や経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）等ですべての人に対する差別を禁止し、さらにその上で障害のある人の権利条約では障害のある人に対する「障害に基づくあらゆる差別」を禁止すると明確に規定されたのである。

第三に、権利条約に「障害のある人の労働の権利を認める」と明記されたことが挙げられる。その労働の権利には、障害のある人が一般の労働市場において自由に選んだ労働により生計を立てる権利が含まれている。そして原則としてインクルーシブでアクセシブルな一般労働市場において、障害のある人の働く権利を保障するための様々な措置を行うよう政府や使用者に求めている。労働のあり方については、ILOが提唱しているように「ディーセント・ワーク」—働きがいのある人間らしい労働を通して人間らしい生活を営む—という考え方に到達している。また、ILO 168号勧告に明記されたように、一般労働市場で働くことが困難な障害のある人には、政府が保護雇用や賃金補助などの適切な措置を行うことが求められている。国際人権法上、障害のある人が雇用の場を得ることは「反射的利益」²⁵ではなく、権利であるという点に到達したことが確認できる。

第四に、障害のある人の働く権利を保障するために合理的配慮（reasonable accommodation）が行われなければならない、ということである。権利条約は締約国に対し、職場において障害のある人に合理的配慮が行われることを確保することを求めており、使用者が合理的配慮を行えるよう、政府は行政上あるいは財政上の措置を行うことが求められている。ILO 168号勧告でも合理的調整（reasonable adaptations）が雇用機会を創設するための適切な措置の一つであるとしている。障害のあるアメリカ人法（ADA, 1990年）、イギリスの障害者差別禁止法（DDA, 1995年）、EUの雇用および職業における均等待遇のための一般的枠組を確立するEC 2000年78号閣僚理事会指令などにおいても合理的配慮は鍵概念となっている²⁶。合理的配慮とは、雇用・労働分野においては、障害のある人が職務を遂行するために必要かつ適切な変更および調整であり、コミュニケーションの確保、建物や設備などの物理的な職場環境の確保、作業内容や配置、職場における人間関係の調整に必要な人的・物的な面での配慮

などであり²⁷⁾、これらが「不釣り合いな又は過重な負担」にならない限り行われなければならないのである。

第五に、障害のある人が就職し、雇用を継続し、昇進すること等について、積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）を通じてそれらが促進されるべきであるということである。積極的差別是正措置とは、障害のある人の事実上の平等を促進し又は達成するために必要な特定の措置のことであり、障害に基づく差別とは解されない。雇用・労働の場面においては、割当雇用や留保雇用、優先雇用などの措置がこれに当たると考えられる。これらの適切な政策及び措置を通じて、障害のある人の雇用を促進することが求められているのである。

6. おわりに

本稿では、国際人権法における障害のある人の雇用に関する条約・勧告などの展開及び到達点を検証してきた。国連及びILOから出された条約・勧告等を見ると、障害のある人の働く権利については、とりわけ「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項に関する差別の禁止」と「合理的配慮」、「積極的差別是正措置」が重要な鍵概念となり、これらを踏まえた上での権利保障のための多様な措置が求められている段階にきていると言える。

権利条約は、2008年4月に批准国が20か国となり発効要件が満たされ5月に発効となった。日本もできるだけ早くに批准することが求められる。

日本においては、障害者基本法の見直し（あるいは障害者差別禁止法など新たな立法の検討）など、権利条約批准に向けて国内法制の見直しが進められなければならない。労働・雇用分野においては、障害者雇用促進法について、次のような課題があると考えられる。

まず第一に、「障害」の定義について、国連やILOの条約・勧告等では、障害を環境との関係でとらえ、合理的配慮や適切な支援が行われるべきとの到達点にある。日本の障害者雇用促進法では、身体障害などについてはいまだにインペアメントをベースとした身体障害者福祉法の定義をほぼ踏襲している。職業生活や働く環境との関係で一人ひとりの障害を把握し、そこから生じる働く上での固有のニーズに応じた合理的配慮や支援が行われる必要があり、促進法における障害の定義を見直す必要があると考える。

第二に、雇用における障害差別禁止について、障害のある人のあらゆる形態の雇用に係るすべての事項に関する差別の禁止を法制上に位置づけ、法に明記することが必要であると考えられる。

第三に、特例子会社制度について、インクルーシブの理念から考えると、特例子会社で障害のある人を雇用してその親会社の障害者雇用率を達成しようとする現行制度は見直される必要がある。特例子会社と親会社とで賃金体系、昇進等に大きな差異があれば差別禁止の点で問題となる可能性があり、親会社での採用、雇用継続、昇進等が行われることが望ましい。

第四に、合理的配慮を行わないことは差別であり、事業主は職場において障害のある人に合理的配慮を提供する義務を負うことになる。合理的配慮には、施設・機械などのハード面の整備だけでなく、働く上でのソフト面の配慮（フレキシブルな労働時間、在宅就労など）及び人的・継続的・直接的な雇用・就労支援（ジョブコーチによる支援など）が含まれるべきである。またそれらを担保するための政府による事業主への指導、助言、助成などの仕組みが整備される必要がある。合理的配慮は事業主に「不釣り合いな又は過重な負担を課さないもの」とされているが、事業主の負担は政府の助成や事業主同士の調整・互助等で軽減でき、「過度の負担」の度合いは政策により調整できると考える。

第五に、積極的差別是正措置のあり方が検討される必要がある。日本において割当雇用は障害者雇用促進法に基づき制度化されているが、多くの課題が指摘されており²⁸⁾、優先雇用、保護雇用などを含めて日本におけるアファーマティブ・アクションのあり方について検討が必要である。

第六に、障害のある人の雇用を促進し監視するモニタリング機能をもつ機関の設置や、障害のある人の苦情申し立て及び権利救済の仕組みの整備が求められると考える。

以上、若干の課題を列挙したが、障害のある人の雇用・就労の場面において、差別禁止の原則が確立され、その実質的保障のための合理的配慮と積極的差別是正措置が複合的に行われる必要があると言える。

権利条約の批准に向けては、厚生労働省内に置かれている労働政策審議会障害者雇用分科会が2007年12月19日付けの意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」で「障害者権利条約の締結に向けた検討」という項目を設け、以下のように述べている。「障害者の権利に関する条約」について我が国は署名したところであり、今後、条約の締結に向けて、国内法制の整備等が求められている。（中略）雇用・労働分野については、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進、並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別

の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のための適当な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。これらについて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、特に、②の職場における合理的配慮の提供というこれまで我が国にはない概念が盛り込まれており、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当である。」そして厚労省は2008年4月に「障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」を立ち上げ、検討を進めている²⁹⁾。

また、日本の障害のある人の雇用政策をめぐっては、障害者雇用促進法に定められている法定雇用率を下回る状況が続いているとして、全国福祉保育労働組合が2007年8月に障害のある人の雇用促進を求めてILOに是正勧告の申し立て書を提出している³⁰⁾。ILOは同年11月にこの申し立てを正式に受理し、労使代表らに加わる審査委員会を設置した。今後、日本政府や組合が提出する資料をもとに、勧告について判断されることである³¹⁾。

今後、日本が権利条約批准に向けてどのように国内法制を整備していくのか、そしてILOにおける日本の障害のある人の雇用に関する議論及び勧告がどのように行われるのか、ともに注目したい。

註

- 1) 井上英夫「人権保障の発展と「障害のある人」の権利条約」障害者問題研究34巻1号(2006年)9頁。
- 2) 拙稿「障害をもつ人の雇用法制の展開と課題」富山商船高等専門学校研究集録第38号(2005年)71-82頁、「障害者雇用促進法における障害をもつ人の就労支援制度」富山商船高等専門学校研究集録第39号(2006年)29-36頁を参照されたい。
- 3) 阿部浩己・今井直・藤本俊明『テキストブック国際人権法(第2版)』(日本評論社, 2002年)3頁。
- 4) 本稿では、条約・宣言・勧告等の条文は、国連ホームページ(<http://www.un.org/>)、松井芳郎・薬師寺公夫・坂元茂樹・小畑郁・徳川信治編集『国際人権条約・宣言集(第3版)』(東信堂, 2005年)、財団法人日本障害者リハビリテーション協会障害保健福祉研究情報システムホームページ「国際機関等による情報」(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/intl/index.html>)、労働省編『ILO条約・勧告集(第6版)』(労務行政研究所, 1993年)を参照した。
- 5) 阿部・今井・藤本前掲書(2002年)14-16頁。国連人権委員会については、田中敦子「国際人権法の実施機関と実施措置」法学セミナーNo.530(1999年)52-53頁参照。
- 6) 山中冴子「障害者権利条約における教育条項をめぐる議論」障害者問題研究34巻1号(2006年)28頁。
- 7) 日本弁護士連合会人権擁護委員会編『障害のある人の人権と差別禁止法』(明石書店, 2002年)19頁。
- 8) 国連総会では、1976年から81年まで6回にわたり「国際障害者年」という題名の決議が毎年採択された。川島聡「基調講演 障害者の国際人権保障—その歴史と課題」リハビリテーション研究No.130(2007年3月)2頁。
- 9) 日本弁護士連合会人権擁護委員会前掲書(2002年)21頁。
- 10) 中野善達「国際連合と障害者問題—重要関連決議・文書集—」財団法人日本障害者リハビリテーション協会障害保健福祉研究情報システムホームページ、<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/intl/un/unpwd/po135po145.html#135> 参照。
- 11) ここでは9項目の規定を著者が簡潔にまとめた概略を記載している。標準規則の日本語訳は長瀬修訳を参照した。
- 12) 日本弁護士連合会人権擁護委員会前掲書(2002年)25頁。
- 13) 井上英夫「「固有のニーズ」をもつ人と人権保障」障害者問題研究31巻4号(2004年)13頁。
- 14) 朝日雅也「ILOの障害者雇用問題への取り組みとその推移」障害者問題研究第23巻第1号(1995年)42頁、阿部・今井・藤本前掲書(2002)12-13頁参照。
- 15) 児島美都子『障害者雇用制度の確立をめざして』(法律文化社, 1982年)74頁。
- 16) 当時、労働省職業安定局雇用安定課長であった市倉誠氏は、身体障害者雇用促進法の立法の背景として、①身体障害者の就業状況が非常に悪いこと、②行政措置としてすでに限界にきていること、③1955年のILO総会で「障害者の職業更生に関する勧告」が採択されたという国際的情勢、④数多くの諸外国において身体障害者の雇用法が制定されていること、の4点を挙げている。市倉誠「身体障害者に雇用機会を保障」時の法令No.346(1960年)1-3頁。
- 17) ILO駐日事務所「障害を有する労働者とILO」ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説(2006年9月29日付第52号)、ILO駐日事務所ホームページ <http://www.ilo.org/public/japanese/regi>

- on/asro/tokyo/feature/2006-09.htm 参照。
- 18) 同上 ILO 駐日事務所解説 (2006年9月29日付第52号)。
- 19) 同綱領は、労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書No.32 CSR 経営と雇用～障害者雇用を例として～』(2005年) 162-192頁に資料として掲載されているものを参照した。
- 20) 前掲 ILO 駐日事務所解説 (2006年9月29日付第52号)。
- 21) ILO/Arthur O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, 2003. 日本語訳は財団法人日本リハビリテーション協会『リハビリテーション研究』No.119 (2004年6月), No.120 (2004年9月), No.121 (2004年12月) に掲載されたものを参照した。また『ディーセント・ワークへの障害者の権利 (2007年改訂版)』を以下の ILO 駐日事務所ホームページから入手し前掲 ILO 駐日事務所解説 (2006年9月29日付第52号) と併せて参照した。http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/2007disability.pdf
- 22) 権利条約の日本語訳の主なものには、日本政府仮訳と川島聡・長瀬修仮訳があるが、本稿では後者 (2007年10月29日付訳, 東俊裕『障害者の権利条約でこう変わる Q & A』(解放出版社, 2007年) 113-149頁所収) を参照した。
- 23) 権利条約の意義, 特に総合的, 包括的であることの意義については, 井上前掲論文 (2006年) 4-5 頁を参照。
- 24) 上田敏『リハビリテーションを考える』(青木書店, 1983年), 同『ICF の理解と活用』(きょうされん, 2005年) を参照。
- 25) 竹中康之「障害者雇用の法的課題—割当雇用制度に焦点を当てて—」修道法学第22巻第1・2号 (2000年) 328-329頁。
- 26) 権利条約と ADA では“reasonable accomodation”が, DDA では“reasonable ajustment”という文言が用いられている。筆者は reasonable accomodation を「合理的配慮」と訳すよりも, 「合理的措置」あるいは「合理的調整」と訳す方が権利保障のための文言に相応しいと考える。「合理的配慮」では実質的に機能しない「配慮」であっても「配慮をすればそれでよし」と捉えられる余地があるからである。
- 27) 東俊裕前掲書 (2007年) 82頁。
- 28) 矢嶋里絵「障害者の労働権保障の現状と課題 (一) (二)」早稲田大学大学院法研論集第51号 (1989年) 217-246頁, 第54号 (1990年) 271-294頁, 山田耕三

「わが国における障害者雇用促進法の歴史」香川法学第11巻第3・4号 (1992年) 37-67頁, 瀧澤仁唱「障害者と雇用—民間企業における障害者雇用率をめぐる問題点—」桃山学院大学社会学論集第27巻第1号 (1993年) 27-57頁, 竹中康之前掲論文 (2000年), 竹中康之「障害者の雇用支援対策の現状と課題」労働法律旬報No.1586 (2004年) 4-14頁, 拙稿「障害をもつ人の雇用法制の展開と課題」富山商船高等専門学校研究集録第38号 (2005年) 71-82頁など。

- 29) 厚生労働省ホームページ, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/s0402-2.html> 参照。
- 30) ILO 規約第24条に基づく, ILO 第159号条約の違反に関して, 審査を求める申し立て書。日本障害者協議会 (JD) ホームページを参照。
<http://www.normanet.ne.jp/~ictjd/0710/ILO.pdf>
- 31) 朝日新聞2007年12月3日付。

参考文献

- 井上英夫「人権保障の発展と「障害のある人」の権利条約」障害者問題研究34巻1号 (2006年)
- 阿部浩己・今井直・藤本俊明『テキストブック国際人権法 (第2版)』(日本評論社, 2002年)
- 松井芳郎・薬師寺公夫・坂元茂樹・小畑郁・徳川信治編集『国際人権条約・宣言集 (第3版)』(東信堂, 2005年)
- 労働省編『ILO条約・勧告集 (第6版)』(労務行政研究所, 1993年)
- 田中敦子「国際人権法の実施機関と実施措置」法学セミナーNo.530 (1999年)
- 山中冴子「障害者権利条約における教育条項をめぐる議論」障害者問題研究34巻1号 (2006年)
- 日本弁護士連合会人権擁護委員会編『障害のある人の人権と差別禁止法』(明石書店, 2002年)
- 川島聡「基調講演 障害者の国際人権保障—その歴史と課題」リハビリテーション研究No.130 (2007年3月)
- 井上英夫「「固有のニーズ」をもつ人と人権保障」障害者問題研究31巻4号 (2004年)
- 朝日雅也「ILO の障害者雇用問題への取り組みとその推移」障害者問題研究第23巻第1号 (1995年)
- 児島美都子『障害者雇用制度の確立をめざして』(法律文化社, 1982年)
- ILO 駐日事務所「障害を有する労働者と ILO」ILO 駐日事務所メールマガジン・トピック解説 (2006年9月29日付第52号), ILO 駐日事務所ホームページ

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2006-09.htm>

- ・労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書No. 32, CSR 経営と雇用～障害者雇用を例として～』(2005年)
- ・アーサー・オレイリー／ILO『ディーセント・ワークへの障害者の権利(2007年改訂版)』(ILO 駐日事務所, 2007年)
- ・東俊裕『障害者の権利条約でこう変わるQ & A』(解放出版社, 2007年)
- ・上田敏『リハビリテーションを考える』(青木書店, 1983年)
- ・上田敏『ICF の理解と活用』(きょうされん, 2005年)
- ・竹中康之「障害者雇用の法的課題－割当雇用制度に焦点を当てて－」修道法学第22巻第1・2号(2000年)
- ・東俊裕「障害のある人の権利条約の意義と課題」社会福祉研究第98号(2007年)
- ・朝日新聞2007年12月3日付

参考URL

- ・国連ホームページ <http://www.un.org/>
- ・ILO 駐日事務所ホームページ <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/2007disability.pdf>
- ・財団法人日本障害者リハビリテーション協会障害保健福祉研究情報システムホームページ
「国際機関等による情報」<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/intl/index.html>
- ・中野善達「国際連合と障害者問題－重要関連決議・文書集－」<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/intl/un/unpwd/po135po145.html#135>
- ・厚生労働省ホームページ, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/s0402-2.html>
- ・日本障害者協議会(JD)ホームページ
<http://www.normanet.ne.jp/~ictjd/0710/ILO.pdf>
- ・東京大学先端技術研究センターバリアフリープロジェクトホームページ(長瀬修)<http://www.bfp.rcast.u-tokyo.ac.jp/nagase/2003p02.htm>

〔付記〕本稿は2005年～2007年度科学研究費補助金基盤研究(C)〔課題番号17530050〕による研究成果の一部である。