

# 障害者権利条約における合理的配慮の経緯

—「労働及び雇用」の視点—

杉 原 努

## 〔抄 録〕

「障害のある人の権利に関する条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities: 以後、障害者権利条約と略す)第27条「労働及び雇用」に合理的配慮(reasonable accommodation)という用語が使用されているが、合理的配慮は「国際法上きわめて新しい概念」(川島聡 2008)であり、その経緯は十分に明らかにされていない。本稿の目的は、障害者の「労働及び雇用」における合理的配慮の経緯を明らかにすることであり、研究方法は合理的配慮や障害者の「労働及び雇用」に関する文献のリサーチによりおこなう。その結果、合理的配慮の概念は「障害のあるアメリカ人法」(Americans with Disability act of 1990, 以後、ADAと記す)や、特別委員会へのバンコク草案から得られ条文化されていた。本稿では、障害者権利条約の採択経緯を踏まえつつ、障害者の「労働及び雇用」における合理的配慮の経緯を明らかにし、日本における条約採択の意義を示した。

キーワード：障害者権利条約，合理的配慮，労働及び雇用，ADA，差別禁止

## はじめに

働く意思のある障害者が就職したり就労継続できるためには、本人の意思のみならず使用者側の配慮や工夫によりそれが可能となることがあり、職務上の困難が軽減されると、障害者は職務にスムーズに対処できる。障害者の要請により、使用者に過度の負担<sup>(2)</sup>(undue hardship)がない範囲で、要請した障害者へ必要な配慮<sup>(3)</sup>をすることを合理的配慮という。合理的配慮を論じる際に障害者権利条約を抜きに語ることはできない。

障害者権利条約は、2001年12月19日第56回国連総会で特別委員会設置決議が採択され、8回の特別委員会(Ad Hoc Committee<sup>(1)</sup>)開催後の2006年12月13日第61回総会で採択された。その後20カ国以上の批准<sup>(4)</sup>により2008年5月3日に発効した。日本は2007年9月28日に署名している。

だが、特別委員会設置に至るまでに国際労働機関(International Labor Organization: 以下、

ILOと略す)<sup>(5)</sup>は、障害の有無を問わず働く人の労働条件と生活水準の改善を図るために条約や勧告を発効させ、障害者に関する国連の専門家会議では1980年代後半から障害者の包括的な権利に関する条約決議に関わる主張が断続的に取り上げられていた。さらに、ADAにおいては、第1編「雇用」第101条に合理的配慮が法定化された経緯がある。

実はこれらが障害者権利条約条項の伏線となっており、同条約第27条「労働及び雇用」条文や合理的配慮規定に影響を及ぼしている。そこで、障害者権利条約における障害者の「労働及び雇用」の形成経過を確認しておくこと、また、合理的配慮の経緯を明らかにしておくことは意味がある。その方法は、合理的配慮及び専門家会議、障害者権利条約に関する文献・資料、ADAに関する論文や資料、関連サイトの検索等によって行う。

本稿では、第1節で2001年12月19日の特別委員会設置決議採択までの経過、第2節で特別委員会設置決議から条約採択までの「労働及び雇用」や合理的配慮の議論経過を追う。第3節で、特別委員会に参加し発言していた日本にとっての採択の意義を示す。このように、経緯と意義を確認することが本稿の主なる目的であり、経緯における分析や解釈についてここでは述べない。また、紙数が限定されておりくわしい背景や経過を述べられない。

なお、本稿で使用する障害者権利条約の条文は、ことわりのない限り、川島聡・長瀬修による仮訳（2008年5月30日）を使用する。また、特別委員会開催期間については、川島聡（2008）の論文を参考にしている。

## 1 特別委員会設置決議までの経緯 (1980年代後半から2001年12月19日第56回国連総会まで)

障害者権利条約は、「権利」を踏まえて作成されている。松井亮輔（2008：168）は、障害者権利条約第27条「労働及び雇用」について、「第27条1項のうち、障害のある人の労働の権利保障と差別禁止について直接言及しているのは、柱書<sup>(6)</sup>部分と措置の(a)から(c)で、これらの根拠になっているのは、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（社会権規約、1966年採択。日本は1979年に批准）、及びILO関連条約と勧告などである」として、社会権規約及びILO関連条約の理念が引き継がれたことを指摘している。特別委員会設置まで障害者の労働や雇用について、国際人権規約やILO条約・勧告が基本となっていたことを示すものであり、本稿ではどの条項が障害者権利条約の「労働及び雇用」や合理的配慮規定に引き継がれたかの経過をみていく。また、障害者権利条約に「障害」「差別」「合理的配慮」「過度の負担」などの定義で影響を及ぼしているADAについて、合理的配慮規定を説明する。

### 1-1 国際人権規約及びILO関連条約・勧告との関連

#### 1-1-1 国際人権規約が示す権利

国際人権規約は、社会権規約（A規約）と自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際

規約：B規約)に分かれている。労働についてはA規約の第6条1項に、「労働の権利を認めるものとし、……。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」とあり、障害者を含むすべての人に労働と生計を立てる権利を確認している。

また、A規約第7条では、「すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする」として、次の項目を示している。

- (a) (i) 同一価値の労働についての同一報酬
- (b) 安全かつ健康的な作業条件
- (c) すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会

つまり、障害の有無を問わず、労働とそれによる報酬や安全かつ健康的な労働条件、昇進について等しい権利を持つとしている。人間の「労働及び雇用」に関する基本原則を確認することができ、それが障害者権利条約に引き継がれた。

#### 1-1-2 ILO関連条約・勧告が示す視点

ILOは1919年の設立から現在に至るまで、障害者を含む労働者のための条約や勧告を発効してきた。障害者の雇用施策では、雇用率を基にした割当雇用制度と差別禁止法に基づく制度が世界の主なる取り組みであるが、その両者について条約や勧告で触れている。それゆえに、ILO加盟国はそういった条約や勧告に基づき自国の障害者雇用に関わる制度や仕組みを作ってきた。ここでは、加盟国が障害者雇用の礎になった考え方の経緯を簡潔に確認する。

##### 【割当雇用及び保護雇用】

割当雇用 (Quota Employment) とは、日本職業リハビリテーション学会編集 (2002) 『職リハ用語集』 (第2版) によると、事業主に雇用されている労働者のうち、特定の者が一定割合を占めるべく義務付けられている制度のことである。また、保護雇用 (Sheltered Employment) とは、一般雇用への就職に見込みが立たない障害者を対象とした保護工場制度や、通勤困難者のための在宅雇用制度を指し、何らかの配慮を伴う雇用のことである。

ILOが割当雇用及び保護雇用に最初に触れたのは、1944年第71号勧告 (「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」1944年5月12日総会採択、ILO 1944) であった。第71号勧告は戦時のすべての労働者を対象にしているが、X身体障害労働者の雇用43 (1) で身体障害者の雇用に触れている。それは「身体障害労働者に対しその労働能力を基礎として均等の雇用の機会を確保するため特別の措置を講じなければならない。使用者に対しては広き公示及びその他の方法により、且つ必要な場合にはこれを強制して、身体障害労働者の合理的な割合を使用することを勧奨しなければならない」と規定し割当雇用の必要性を示した。身体障害者の「労働能力を基礎」とする考え方と合理的という観念が既にこの時期に使用されていた。

保護雇用については、同じくX身体障害労働者の雇用43 (4) で、「他の労働者の雇用との

競争状態の下にない特別のセンターにおける有用労働に関する雇用は、通常の雇用には適合させることができないすべての身体障害労働者のためにこれを利用しなければならない」と、その必要性を示している。ただし、当時の対象は身体障害者であり知的障害者や精神障害者は対象でなかった。障害者の雇用は第1次世界大戦後の傷痍軍人を対象に考慮されてきた経過から、身体障害者が対象にあがっているのである。

#### 【雇用機会の増大】

1955年にはILO第99号勧告（「身体障害者の職業更生に関する勧告」1955年6月22日）が第38回総会で採択された。定義（1（b））は、「身体障害者」とは、身体的及び精神的損傷の結果、適当な職業につき、かつ、それを継続する見込が相当に減退している者をいう」として身体障害者に限定していない。職業更生の範囲（2）は、「職業更生施設は、身体障害者が、適当な職業の準備をすることができ、及び適当な職業につき、かつ、それを継続する相当の見込をもつことができる場合には、その障害の原因及び性質のいかんを問わず、また、その年齢にかかわらず、すべての身体障害者の利用に供すべきである」として、訓練継続の必要性や回復可能性、障害の種類を問わないことを要件に含んでいる。

第99号勧告は雇用機会を増大させる方法にも触れている。VII30（b）（iii）では「身体障害労働者の雇用を容易にするために作業環境を改善する方法（機械及び設備の調整及び修正を含む）」をあげている。また、VII31では国の政策としての身体障害者雇用の促進策は、a障害者雇用率、b職種の留保、c積極的は正措置（affirmative action）、d障害者のための会社を指しており、これはそれぞれ現在でも採用されている内容である。

また、VIII保護雇用の34では、「自宅を離れることができない身体障害者のための特別計画は、実効的な医学上及び職業上の監督の下に、自宅において行う有用のかつ収入を伴う作業を提供するように組織しかつ発展させるべきである」と、在宅における雇用についても勧告している。ただ、この時期は、技術を身につけて自営できる障害者を対象にしていたので、現在しきりに言われている在宅雇用の意味とは異なると考えられる。

このように、第99号勧告で既に現在で活用している考え方や方法を勧告していることが理解できる。

#### 【差別の定義】

ILO第111号条約「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（1958年採択、1960年発効、日本未批准）では、差別を定義している。第111号条約第1条（a）及び第111号勧告I定義1（1）（a）において、「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの」と定義した。だが、障害に基づく差別は表現されていない。障害者は前記された対象に比べマイノリティ集団だったこと、保護の対象という観念が強かったことなどにより、この時期にはまだ条約の対象とみなされていなかったためであろう。

第111号勧告ではII.2の「方針の樹立及び適用」で、「加盟国は、雇用及び職業における差別待遇を防止するための国家の方針を樹立すべきである」として、次の原則を考慮に入れねばならないとした。

- (a) 雇用及び職業に関する機会及び待遇の均等を促進することは、公の関心事である
- (b) (iii) 各自の性質、経験、能力及び勤勉に応ずる昇進
  - (vi) 労働条件（労働時間、休息期間、年次有給休暇、産業安全措置及び産業衛生措置を含む。）、社会保障措置並びに雇用に伴い供与される福祉施設及び給付
- (c) 政府各機関は、そのすべての活動において非差別的な雇用の方針を適用すべきである
- (d) 使用者は、何人に対しても、採用、訓練、昇進、雇用の継続または雇用条件について差別待遇を行い又は容認すべきではない

「労働及び雇用」における差別とは (d) に示されてあるように、採用、訓練、昇進、雇用の継続、雇用条件などを含むと規定したことに意義がある。これは障害者権利条約第27条「労働及び雇用」の1 (a) に引き継がれた。この他に福利厚生や退職要件などについても含まれると解釈できる。

#### 【職業リハビリテーション】

さらに、ILO第159号条約「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」(1983年採択、日本は1992年6月12日採択)では、職業リハビリテーションによって障害者の「労働及び雇用」の促進を図ろうとした。

他方、同名の第168号勧告は、IIの11 (a) では、「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（使用者が障害者のための訓練及びその後の雇用を提供すること並びにこれらの訓練及び雇用の促進のために作業場、職務設計、作業具、機械及び作業編成について妥当な調整 (reasonable adaptation) を行うことを奨励するための使用者に対する財政援助を含む。）をとること」と規定している。英文ではreasonable adaptationという表現を使用している。障害者権利条約では、合理的配慮はreasonable accommodationと表記してあるが、reasonable adaptationと類似の概念でとらえられている。

これにより職業リハビリテーションにおいては、1983年のILO第168号勧告で合理的配慮の趣旨が示されており、この勧告の考え方が障害者権利条約に反映されているといえる。

障害者の「労働及び雇用」が権利としてまで規定されず、障害者権利条約が発効するまで加盟国の国内事情に配慮せざるを得なかったが、労働や雇用が促進されるようにILOが様々な条約や勧告を成立させたことは評価でき果たした役割があったのである。このような経緯で、障害者権利条約第27条1「障害のある人に対し、他の者との平等を基礎として、労働についての権利を認める。……労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む」に引き継がれたの

である。

## 1-2 「国連・障害者の10年」とその後の経緯

ここでは、1983年から1992年の「国連・障害者の10年」<sup>(7)</sup>と、その後における障害者権利条約に関わる国連や専門家会議の議論や経過を追う。特別委員会におけるスウェーデンの特別報告者だったベント・リンクビスト（Bengt Lindqvist）<sup>(8)</sup>は、2002年7月29日～8月9日に開催された第1回特別委員会において、「障害者の条約は国際障害者年からの取組みの論理的な着地点である」<sup>(9)</sup>と報告（報告日は2002年8月7日）した。これは、障害者権利条約への胎動は国際障害者年の取組みのさなかにあり、「国連・障害者の10年」期間中から障害者の権利に関する条約について、多くの意見や提案があったことを示唆しているのである。

### 1-2-1 1987年イタリアによる提案

第39回総会決議39/26（1984年11月23日：障害者で構成される専門家会議の開催）の関連規定に従い、スウェーデン政府が1987年に専門家会議を開始するという申し出を行った。1987年とは「国連・障害者年の10年」の中間年にあたり、8月17日～22日に「国際障害者の10年の中間点で障害者に関する世界行動計画の実施をレビューするグローバルな専門家会議」が開催された。専門家会議の報告書の第11項（勧告の第2）で、「障害者に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する国際条約」の起草がなされ、草案をイタリア代表が第3委員会に提出した（中野善達編 1997：83）。

ここにおいて、障害者に関する国際条約草案がはじめて国連の場に提案されたことになる。これには多くの支持が得られたが、国際条約は拘束力を持つことから、制定に多数の国々が反対もしくは留保を表明した。日本も同様の姿勢であった<sup>(10)</sup>。

### 1-2-2 1989年スウェーデンによる提案

スウェーデン政府は、自国では特別な条約策定の必要性を認めないものの世界の現状では緊急性があると、1989年第44回総会に条約案を提出している。しかし、これには多くの反対があり成立しなかった。反対の理由は中野善達（1997：84）によると、①障害者問題は普遍的問題というよりも、国内問題である。各国が国情に応じた対応をすればよい、②国連は財政的にきわめて苦しく、こうした問題を扱うのは無理である、③人権宣言をはじめ各種の文書があり、新しい条約は屋上屋を架することになる、④万人のための社会をめざすべきであり、障害者だけを対象とするものには反対である、の4点にまとめられる。

結局、スウェーデン提案も条約としての位置づけを確認できなかった。この時にスウェーデン政府代表のベント・リンクビストは各国代表と折衝し、強制力や拘束力を持たない国際的最低基準規則といったものなら賛同を得やすいことを認識した（中野善達 1997：84）。

両国の提案は否決されたが多くの賛同を得て、多くの国々に障害者の権利に関する国際条約について考えさせる機会になったことは事実として確認されるべきである。以後、この動きは

確実に成長していったのである。

### 1-2-3 機会均等化の取り組み (主に「国連・障害者の10年」後半)

障害者の機会均等が検討されたのは、1990年5月7日～11日、フィンランドのヤルヴェンパーで開催された「国連障害者の10年の終了を記念し取るべき他の手段に関する専門家会議」であった。この会議では、政府諸専門家による制限明示のない特別作業部会を設置する権限を与えられ、障害者の機会均等に関する検討が始まった(中野善達 1997:132)。

特別作業部会は、経済社会理事会のなかの社会開発委員会に置かれ、1993年国連総会第48回会期に提出できるよう議論が開始された。その結果、1993年12月20日「障害をもつ人びとの機会均等化に関する基準規則 (Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)」(以後、機会均等基準規則と記す)が第48回国連総会において決議された。

機会均等基準規則のII目標領域のルール7では雇用について触れている。そこでは、障害者への配慮として合理的調整 (reasonable adjustments) を使用者に働きかけるべきであることを規定している<sup>(11)</sup>。障害者権利条約の「労働及び雇用」に合理的配慮が記されたことは、ILO条約や勧告、機会均等基準規則の確認事項が引き継がれたと考えられる。

### 1-2-4 メキシコによる提案

1990年代後半になると国際障害者年を推進してきた国際障害者組織から、拘束力のない機会均等基準規則ではなく条約を求める声や動きが生じてきた。2000年3月には世界障害者NGO会議が北京で開催され、同年3月12日に「新世紀における障害者の権利に関する北京宣言」が採択された(長瀬修 2008:99)。このような情勢を背景に中国政府は、北京宣言よりも早い2000年2月8日から17日の国連社会開発委員会第38会期において、障害者の権利条約策定提案を行っている。だが、これはコンセンサスが得られなかった。

他方、メキシコ政府は2001年12月第56回国連総会へ障害者権利条約の必要性(特別委員会設置)を提案した。その時の大統領はヴィセンテ・フォックス・ケサーダ (Vicente Fox Quesada)であった。彼は2000年12月のメキシコ大統領選挙で、①移動労働者への対応、②高地の先住民の課題、③障害のある人々に焦点を当てるといふ公約を掲げた。この三者はいずれも貧困と社会的排除の対象になりやすい共通点を持っており、特に障害者は「雇用及び労働」で合理的な支援が必要であった。ケサーダ大統領は、労働力確保と少数者の排除を防ぐことが自国の開発につながると考えていたと思われる。当選後は3つのテーマについて特別の体制が設けられた(藤井克徳 2002:18)。

2001年は記憶に残る年である。2001年9月11日にニューヨークで同時多発テロが発生し多くの尊い命が失われた。ケサーダ大統領はこの年の11月に国連総会において、9月11日の出来事と自らの主張を併せ、国際的テロリズムが世界の安定と発展を脅かすものであること、経済開発が必要であること、しかし、「最も脆弱 (vulnerable) な集団の排除を許容したまま、公正な世界の実現は望めない」(長瀬修2008:101)ため、障害者権利条約のための特別委員会設置決

議を提案した。

ケサード大統領は、国内・国際事情と開発を関連させて考えると、障害者の差別禁止と権利保障が重要と考えており特別委員会設置提案を行った。これは開発と関連させながら小集団や脆弱な集団のことを考えると当然の経過だといえる。障害者権利条約は、障害者の差別禁止や権利保障を純粹に追求したというより、開発など他の側面も含めて考慮し提案されたと考えるべきであろう。

### 1-3 ADAにおける合理的配慮

#### 1-3-1 ADAの成立経過と内容

ADA<sup>(12)</sup>は1990年7月26日発効し5編<sup>(13)</sup>から成っており、「労働及び雇用」については画期的な規定を持つ。それは、対象を「有資格の障害者」(qualified individual with disability)と定義(101条(8))し、会社に「過度の負担」を及ぼさない範囲で、合理的配慮(第101条(9))を提供しなければならないと規定したことである。「有資格の障害者」と「過度の負担」は、ADA構成の基となった1973年リハビリテーション法を引き継いだものであるが、合理的配慮はADAにおいて初めて成文化された観念であり、それが障害者権利条約に引き継がれた。

#### 1-3-2 合理的配慮

ADAは第101条(9)で合理的配慮を次のように規定している。

- (A) 従業員によって使用される現存する施設を障害者に容易に利用でき(アクセシブル)かつ使用可能とすること。
- (B) 仕事の再編成、パートタイムまたは変更された勤務日程、空席の地位への配置転換、機器または装置の取得または改変、試験、訓練教材または方針の適当な調整または変更、有資格の労働者または通訳の提供、およびその他、障害者のための同様の適応化。

基本は、「労働及び雇用」において障害者がアクセシブルに対処できることで、具体的には業務内容を再編成したり労働時間を調整したり、雇用の継続が可能となるための措置や施設・機器の変更調整などのことである。

さらに、第102条差別の(5)(A)では次のように規定している。

- (A) 応募者または従業員である有資格者の個人の既知の身体的・精神的制限に対する必要な配慮を行わないこと、ただし、必要な配慮が雇用対象事業体の事業の運営に重大な支障をもたらすことを適用対象事業体の実証可能な場合はその限りではない。

筆者が記した下線部分は重要である。障害者の申請に基づいた合理的配慮を行わないことは

差別ということなのである。この規定は合理的配慮と差別の関係性を明らかにしたことで、差別について新しい世界観を開くものであった。

ADAについては2002年に米国雇用機会均等委員会<sup>(14)</sup>(EEOC: Equal Employment Opportunity commission)が、『ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する雇用機会均等委員会施行ガイダンス』を発表している。EEOCは次のように3つに分類<sup>(15)</sup>しており、これに基づき合理的配慮を分類することになっている。項目だけを記すと、①応募時期の配慮、②就労時期の配慮、③他の従業員と同等の取扱い、である。障害者権利条約はADAにおける合理的配慮の考え方を参考に、第27条「労働及び雇用」の条項に規定した。

このような側面を持つADAだが、他方で、「有資格の障害者」を定義したことで重度脳性マヒ者の花田春兆(1991: 128)から能力主義と批判された。ただし、このことは本稿の主旨ではないのでここでは触れない。

## 2 特別委員会設置決議から条約採択までの経緯 (2001年12月19日から2006年12月13日)

ここでは、第1回特別委員会(2002年7月29日～8月9日)から第61回国連総会における特別委員会の構成や特徴と、「労働及び雇用」に関する議論のあった特別委員会の経過と内容の概要を示す。

### 2-1 第1回・2回特別委員会

第1回特別委員会では、条約の性質、構造、要素、監視、既存文書との補完性などの基本的論点の検討と、これまでの6つの主要人権条約<sup>(16)</sup>により障害者の権利性は等しく保障されるのではないかという検討がなされた。この時の様子を藤井克徳(2003: 18)は、「既存の、いわゆる人権に関する6大条約との関係をどうするのか、すなわち既存の条約で障害のある人々の人権問題も対応できるのでは、これらをめぐって議論が交わされていた」と、記している。この段階では外務省の久野和博(2003)がいうように、「障害者権利条約の作成に向けた具体的な方向性が示される」ことはなかった。

第1回特別委員会において重要なことは、各国あるいは世界の各地域の障害者やNGO(障害者団体)が今後の条約に関する検討・討議への参加が可能となったことであり、特別委員会期間中にNGOの参加形態について具体的に定める決定が採択された<sup>(17)</sup>。これらの経過から第1回特別委員会総会決議案には、「国連総会は……国連加盟国が、特別委員会の会合に参加する当該国代表の中に、障害者および／又はこの分野の他の専門家を含めることを奨励する」の規定が設けられた(長瀬修・川島聡編(2004: 27))。

第2回特別委員会(2003年6月16～27日)では、条約の作成や起草、採択に対して広範な支持が当初から示された。それは、第1回特別委員会閉幕後、各種団体や地域ごとの宣言・勸

告などで条約作成を支持する動きがあったからである<sup>(18)</sup>。第2回特別委員会で条約草案起草作業部会の設置が決定され、その結果、第2回特別委員会と第3回特別委員会との間に専門家グループによる作業部会を設置し、第3回特別委員会への条約草案を検討することになった。

## 2-2 作業部会構成員の特徴

作業部会の人数は決定案やその後の修正により27名とされた。割り当てについては「衡平な地理的配分の原則」により、最終的には27名となった<sup>(19)</sup>。第1回特別委員会においてNGOの参加が図られた経緯から、作業部会の構成員についても障害者団体代表の人数が検討された。ニュージーランドやメキシコなどからの提案や修正案により、国際障害同盟<sup>(20)</sup>の当時の7つの構成団体から1名ずつと、5つの地域<sup>(21)</sup>からも1名ずつ選出され、その合計は12名である。この他に国内人権機関（national human rights institutions）の代表者が1名含まれ専門部会の構成員は合計40名になったが、障害NGO代表が3割を占めるという画期的な構成となった。

## 2-3 バンコク草案における合理的配慮

作業部会の開始前に、障害者権利条約の基となる草案が議論されていた時期がある<sup>(22)</sup>。2003年10月14日～17日、バンコクにおいて「障害者の権利及び尊厳の保護及び促進に関する総合的かつ包括的な国際条約に向けての地域ワークショップ」が、アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）によって開催され、作業部会へのバンコク草案（Bangkok Draft）<sup>(23)</sup>が作成された<sup>(24)</sup>。草案の中でreasonable accommodationという表現で「合理的配慮」が使用されており、障害者権利条約の草案作成のプロセスでこれが初出だといわれている（玉村公二彦 2006：12）。長瀬（2008：107）は作業部会への提案で「最も影響力が大きかったのは、ESCAPがまとめた「バンコク草案」であり、「作業部会に提出された議長テキストがバンコク草案に大きく依拠していた」とみている。

バンコク草案ではreasonable accommodationが四か所にわたり使用されている<sup>(25)</sup>。一か所目は第2条「定義」に合理的配慮の定義があった。それは、「合理的配慮」とは、障害を持つ人が基本的人権と自由を享有できるようにするため、[及び物、サービス、設備にアクセスできるようにするため、] 必要かつ適切な措置をとることを意味する」と規定された。つまり、合理的配慮は障害者の基本的自由の再確認であり、あらゆるアクセス権を保障するための締約国の義務だと位置づけられているのである。

第2条「定義」の中にもさらに二か所ある。一か所は「差別」（3）の説明に合理的配慮のないことを差別とするとあり、これは障害者権利条約第2条の「障害に基づく差別」の定義に引き継がれた。もう一か所は「機会の均等」の定義で、「均等の機会とは、社会が障害を持つ人を平等の尊厳と権利を持つ人間として扱い、適切な方法、調整、配置、積極的改善措置、合理的配慮もしくは特別措置を用いて全ての制限や制約を取り除き、障害者の可能性を引き出す

環境を提供し、障害を持つ人と持たない人の事実上の平等を保障する状態を意味する」としてその中で使用されている。

四か所目に第28条「労働の権利」で使用されている。第28条1は、「障害者は、生産的なりソースやサービスへのアクセスを持つ権利、及び自由に選択または承諾した労働によって生計を立てる機会を得る権利を含めた労働の権利を有する。障害を持たない労働者と対等な機会と待遇の促進を目的として、この権利には職場へのアクセスを持つ権利、そして募集と雇用の過程および職場全面における合理的配慮への権利が含まれる」としている。

そして、2.において具体的な措置が示されていた。例えば、次のとおりである。

- (a) 求職と職の確保、職への定着、キャリアの昇進において障害者を制限または拒否する差別的な規定や慣行を根絶することにより、障害者が対等な機会の条件のもとで労働市場に参加し、対等な報酬を受けられることを確保する
- (b) 差別禁止法、割り当て雇用や納付金制度、特別措置、さらに税金の払い戻しや減額、報奨金、公共事業の優先契約など雇用者に対する奨励措置など、この権利を実現するための政策や建設的措置を採用する
- (c) 安全と保護、職場研修、有給休暇、その他の優遇措置、さらに全ての適切な争議解決制度へのアクセスに関して、職場での障害者が対等な待遇の享受を確保する

これは、求職から職場への定着、研修、福利厚生、争議解決などについて、障害のない人と対等な機会の保障から、法律や制度、特別措置の実施など政策的なことまでを含んで構想されたといえる。障害者権利条約における合理的配慮の経緯の一つはバンコク草案である。

#### 2-4 作業部会の活動

作業部会は2004年1月5～16日に開催された。作業部会では第3回特別委員会における検討のための条約草案を作成し、提示し、異なる見解があればそれを併記するもので、議論の流れはEU提案を基礎として進められた。EUの主張は、「新たな権利の創出は認めず、EUが一貫して主張している「被差別」アプローチに基づいた」提案であった(長瀬修・川島聡 2004: 44)。障害者の「労働及び雇用」の現状を確認し権利を保障するための議論が繰り返された。

このようにして、作業部会草案は前文と25条による条約草案として作成され、「労働及び雇用」に関する合理的配慮は、第22条の「労働の権利」で触れられている。

#### 2-5 「労働及び雇用」の審議：第3回特別委員会

第3回(2004年5月24日～6月4日)・第4回(2004年8月23日～9月3日)特別委員会は、作業部会草案の審議を進める目的があったため2回とも2004年に開催された。そこにおける論

点について、外務省が把握している経緯<sup>(26)</sup>を参照しながら記すと次のとおりであった。①自由権的権利（市民的政治的権利）と社会権的権利（経済的・社会的・文化的権利）の扱い<sup>(27)</sup>、②障害者の権利主張のための家族の扱い<sup>(28)</sup>、③統計とデータに関する条文について<sup>(29)</sup>、④障害・差別・合理的配慮の定義<sup>(30)</sup>についてである。

第3回特別委員会では、「労働及び雇用」に関する審議がなされ、代替雇用という表現を使用するかどうかの議論があった。ILOは、第3回特別委員会の期間中に意見書を提出しそこでILO（2004）は、「一般労働市場で働くことができないであろう人びとのための代替雇用の準備不足に関心を示している。ILOは、一般雇用で働くことができない多くの障害者のために代替雇用が準備されることを条約に求め」としている。

つまり、代替雇用の必要性を示し条約に組み込むべきであることを要請したのであった（松井亮輔 2009：25）。ILOは1944年第71号勧告で、「各種保護雇用を確立する」ために適当な政府援助を行うべきだと勧告している。この経過から、ILOの要請は当然のことと考えられる。

しかし、各国から、代替雇用を認めると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を狭めることになったり、障害者の劣等処遇を承認したり温存しかねないなどが主張された（松井亮輔 2008：169）。そのため、第3回特別委員会では結論が出なかった。

## 2-6 第5回特別委員会

第5回特別委員会（2005年1月24日～2月4日）で、積極的是正措置や割当制度のような特別措置は差別とみなさないことの合意があった。例えば、重度障害者の場合は、合理的配慮があっても自由競争である労働市場への参入は困難と考えられ、割当制度などの特別措置が必要であるという認識である。割当雇用は日本も採用している制度であり、フランスやドイツでも採用されており、大きな抵抗はなく了解されているところである。

特別委員会に参加していた外務省の足木孝（2005：102）は、特別委員会第5回会期までの条約に関する議論で、「大きな柱になるのは、障害者や障害に対する差別についての定義規定と、障害者が実際に自分の権利を行使できるようにするための「合理的配慮」に関する規定の二つが考えられる」と整理している。合理的配慮については、「他の条約にも明文上規定されたことがなく日本にとっても新しい概念であるため、この「合理的配慮」の具体的な内容を条約上どのように位置づけ、整理していくかは、日本にとっても重要なポイントである」と見ている。ただ、ここでいう合理的配慮とは、「労働及び雇用」のみならず、障害者の権利に関するあらゆる側面にわたるものとしての意味である。

作業部会案第22条の「労働の権利」は、第6回特別委員会終了後の議長草案において「労働及び雇用」と改題された。これは第3回特別委員会での議論を反映し、障害者の「労働及び雇用」の現状が保護雇用や福祉的雇用など代替雇用の表現は取らないものの、それを内包していることが前提であると結論付けられたためである。また、労働市場では賃金・雇用労働者の割合が

自営業主や家族従業員のそれに比べ高くなっている、先進国では8割以上、途上国でも高くなっている（松井亮輔 2008：167）ことから、広く「労働及び雇用」という表現になった。

## 2-7 第8回特別委員会

第8回特別委員会（2006年8月14～25日）では最後の取りまとめが実施された。「労働及び雇用」について、欧州連合（EU）が「あらゆる形態の雇用」という表現にすべきだと修正提案をした。「あらゆる形態の雇用」の意味するところは、イギリスのレンプロイ社やスウェーデンのサムハル社などの保護雇用や日本における福祉的就労を含み、また、会社における一般雇用も含めた「あらゆる形態の雇用」である。その背景にはILOや国際障害コーカス（IDC）などからの代替雇用を求める意見があり、それを包括する必要があるためと考えられる。

## 3 障害者権利条約採択の意義

合理的配慮が障害者権利条約に規定された意義として、差別や合理的配慮の意味内容の検討、その導入のための検討が始まったことがあげられる。これは日本で顕著である。基本的な2点について指摘する。

一点目は、国会における変化である。障害者権利条約が採択されたことで参議院では、障害を理由とした差別禁止にかかる法制度の検討が必要だという決議がなされた。参議院内閣委員会において、2007年7月5日に「障害を理由とする差別を禁止する法制度の整備を促す決議（案）」が、全会一致で決議された<sup>(31)</sup>。決議案説明では障害者権利条約の早期締結に向けて、障害者に関する制度全般について見直しの必要があること、障害者差別の禁止に関する法制度について早急に検討を行うことを強く政府に要請した。障害者権利条約第2条「障害に基づく差別」では、合理的配慮が行われないことは差別であると規定しており合理的配慮と差別禁止は表裏一体となっているので、今後は合理的配慮の具体的議論が進むと考えられる。議会において、障害者権利条約採択によるこのような決議がなされたことに意義がある。

二点目は行政における変化である。「労働及び雇用」については2008年4月2日から、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」が開催されている。その開催趣旨は、障害者権利条約に合理的配慮の提供という日本にない概念が盛り込まれていることを踏まえ、障害者雇用促進法にどのような措置を講ずべきかについて、労使や障害者関係団体等から成る研究会を設け在り方を検討するためである。条約の発効により、国家レベルで合理的配慮のあり方を検討する状況が生まれてきたことに大きな意義がある。

この研究会は2009年7月8日第12回目に「中間整理」を提案した。基本枠組みは合理的配慮の提供を国内法制に位置づけることが必要との意見が大勢であるが、「労働及び雇用」におけるその位置づけがまだ具体化されていない。障害者権利条約は合理的配慮を行わないことは差

別と規定したが、すると何が差別でありどのような救済制度が必要かなどを規定した差別禁止法が必要になってくる。厚生労働省（2009）の中間整理案の資料1によると研究会では差別禁止法について、労働・雇用分野における差別禁止法の必要性和、労働・雇用分野に限らず分野横断的に一つの差別禁止法の制定が必要だという意見があり、現在も検討されている。そこでは直接差別、間接差別、合理的配慮のないことの指摘がなされているが、特に合理的配慮のないことを差別と規定するかどうかは検討課題として残っている。

同時に、厚生労働省（2009）資料2によると合理的配慮の内容検討に強い関心が持たれている。そこでは、合理的配慮は日本で新しい表現だが、透析が必要な職員に時間の配慮をしたり統合失調症の職員に短時間勤務を作ったり、人工股関節手術をした職員を立ち仕事から座位でできる仕事へ変更、施設内をバリアフリーに改造、障害者職業生活相談員<sup>(32)</sup>の配置、ジョブコーチを配置など、会社で既に実施されているところもある。重要なことはそれを規定に定めることだという意見があり、それらは委員の間で認識されている。だが、その位置づけについて、個人の権利として認める仕組みが必要という意見と、経営権や株主への責務を考慮する使用者の義務の位置づけという意見があり、今後の検討の余地が残されている。

川島聡（2009：9）がADA改正経過<sup>(33)</sup>から指摘しているが、「障害の定義」を最大限広範に解釈することと、合理的配慮や既に実現できている軽減手段を考慮した視点を併せて考えていく必要がある。障害者だから必ず合理的配慮が必要なのではなく、必要な障害者に必要な合理的配慮が求められる考え方は、障害者にも使用者にも理解できるからである。

差別にしても合理的配慮にしても定義と位置づけを明確にする必要があるという課題を残しつつも、このような研究会が日本で開催されていることが障害者権利条約発効の意義としてあげられる。

## お わ り に

合理的配慮とは突如として表れたものではなかった。ILO条約・勧告、国際人権規約などにみる障害者の「労働及び雇用」の方法と人権への尊厳が規定され、「労働及び雇用」の重要性の指摘とそれを可能にする施策が採られていた。1990年のADAにおいて合理的配慮が法文化された。また、作業部会草案作成過程で影響を及ぼしたバンコク草案に合理的配慮の必要性が示されており採用された。これらの経過から、障害者権利条約に合理的配慮が組み込まれたことを明らかにした。

合理的配慮が行われないことは差別とあるように、合理的配慮は差別禁止と表裏一体の関係であり差別禁止を実行していく一つの方法となる。ADAの成立以降、1992年オーストラリアが「障害者差別禁止法」(Disability Discrimination Act 1992)を成立させ、1995年イギリスが「障害者差別禁止法」(Disability Discrimination Act : DDA)成立へと、差別禁止法を基盤として

障害者の生活全般の権利を保障する傾向になっている。差別禁止法は英米圏で採用されているだけでなく、近年では割当雇用制度を採用してきたドイツやフランスでもその必要性が表明されてきており、障害者雇用を考える時に重要な視点になっている。

障害者権利条約採択以降、日本では参議院内閣委員会で差別禁止法制の検討を求める決議がなされたり、厚生労働省の研究会で合理的配慮について議論され、障害者権利条約の採択による変化が生まれている。今後、具体的な決定事項が表明されてこよう。その進行を早めることが必要であるとともに、より具体的に障害者の「労働及び雇用」や合理的配慮が日々の生活に活かされる必要がある。そこで基本となることは、ADA改正経過から考えられることだが、議会、行政、司法が足並みをそろえ法や制度の趣旨を日々の生活に活かす必要があることである。新たな法や制度の誕生が目的ではなく、その有効な実行が必要なのである。

#### 【付記】

本稿は、平成21年度佛教大学特別研究費に基づく研究成果の一部である。記して感謝する。

#### 【注】

- (1) 「Ad Hoc」というラテン語の意味は、川島聡(長瀬修・川島聡編(2004→2005:20))によると、「臨時の」や「特別」と訳される。また、藤井克徳(2007:1457)は、「とくにこのために」という意味だと指摘している。
- (2) 過度な負担とは、ADA第1編「雇用」101条(10)(A)(B)にある。また、施行規則1630.(p)に詳しくあるがここでは割愛する。被雇用障害者への合理的配慮を成す場合の基準であり、甚だしく金銭負担がある、広範囲にわたる、本質的な会社業務の変更が求められる、破壊的である等と判断されるような場合は合理的配慮を提供しなくてもよいとなる条件である。障害者権利条約もADAの過度な負担を考慮した内容になっている。
- (3) 障害者権利条約第27条「労働及び雇用」(a)では、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とある。ここではそれ以外の施設、設備、福利厚生、退職などに関する合理的配慮のことを意味する。
- (4) 2008年4月3日にエクアドルが批准書を国連事務総長に寄託したことにより、20か国目の批准国となった。障害者権利条約第45条効力発生の1では、20番目の批准書又は加入書が寄託された後30日目の日に効力を生ずるとある。
- (5) ILOは1919年、第一次世界大戦終了後にベルサイユ条約に基づき国際連盟の一機関として設立された。産業発展が進み、また、社会主義国が増加してくる情勢の中で、国際的協調を基盤に労働者の権利を保護する目的で設立された。第二次世界大戦後の1946年に国際連合との協定を結び、国連の専門機関となった。
- (6) 柱書とは、条約各条の(a)や(i)などの小項目の前の文章をいう。通常、条約の各条の説明は一文であったり、1.2……などと継続して記載されていたりしており、柱書はこの文章のことをいう。
- (7) 国連は第37回総会決議37/53(1982年12月3日)において、1983年から1992年の期間を「国連・障

害者の10年」と決議し、「障害者に関する世界行動計画」を決定した。

- (8) ベンクト・リンクビストは、特別委員会ではスウェーデンの特別報告者であり、障害者権利条約の採択に貢献した。1936年生まれ。10代半ばで網膜色素変性症に気づき、40代半ばで光を失った。1985年から1991年までスウェーデンの厚生大臣だった。
- (9) 東京大学先端科学技術研究センター福島智研究室のホームページから引用した。  
(<http://www.bfp.rcast.u-tokyo.ac.jp/nagase/200207ny/012.htm>, 2009.8.28)
- (10) 例えば、外務省記録によると日本代表は、「国連が直面している財政危機という観点から、これら勧告はa little ambition である。率直に言って、障害者10年の効果の実施における緊急性と必要性という点からして、国際条約を起草するという考え方には疑念 (some doubts) を抱かざるをえない」という陳述をしている。中野善達編 (1997) 『国際連合と障害者問題—重要関連決議文書集—』83による。
- (11) 英語原文では、「States should to also encourage employers to make reasonable adjustments to accommodation persons with disabilities」となっている。
- (12) ADAの日本語訳は、全国社会福祉協議会の訳本『ADA—障害をもつアメリカ国民法』、1992年出版を参照している。
- (13) ADAは第1編雇用、第2編公的サービス、第3編民間事業体の運営する公共的施設及びサービス、第4編電気通信、第5編雑則である。
- (14) 1961年3月6日、J.F.ケネディ大統領の行政命令10925号に基づき大統領直轄の機関として、副大統領を責任者に「雇用機会均等委員会」(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission) が設置された(安藤次男2001: 177)。その後EEOCは、1964年公民権法第705条 [42 U.S.C. § 2000e-4] により独立委員会として法律に位置づけられることになった。
- (15) EEOCは、①応募時期の配慮: 応募者である障害のある有資格者が、希望するポストに就くことを考慮されるよう、求職過程における変更・調整、②就労時期の配慮: 就労環境の変更・調整、または就労している、もしくは希望しているポストを個々の状況に合わせて遂行するための方法や環境の変更・調整、または障害のある有資格者がポストの基本的機能 (essential function) を果たすための方法や環境の変更・調整、③他の従業員と同等の取扱い: 適用対象事業体 (covered entity) の障害のある従業員が、同様の状況にある障害を持たないその他の従業員と同等の公平な雇用上の便益・権利を享受するための変更・調整と分類している。この会分類にさらに具体的な規定が示されている。
- (16) 人種差別撤廃条約(1965年採択)、国際人権規約(自由権と社会権:1966年採択)、拷問等禁止条約(1975年)、女子差別撤廃条約(1979年採択)、児童の権利条約(1989年)である。
- (17) 川島聡(2004: 24)によると決定内容は、参加認定を得たNGOは、特別委員会のあらゆる公開会合への出席、時間の許す限り意見を表明できる、公文書の受け取り、書面その他により見解を表明できる、NGOの文書を諸代表に提供できる、上記の参加形態は、国連総会の他の特別委員会の先例とならない、ということであった。
- (18) 川島聡(2004: 28)によると、2002年「DPI札幌宣言」、2002年「障害者の権利実現へのパートナーシップに関する大阪宣言」、2003年「条約作成に関するバンコク勧告」、2003年「キト宣言」、2003年「条約作成に関するベイルート宣言及び勧告」などがあったという。
- (19) その内訳はアジア地域7名、アフリカ地域7名、ラテンアメリカ・カリブ地域5名、西方地域その他5名、東欧地域3名であった。
- (20) 国際障害者同盟の7つの構成団体とは、世界盲人連合、世界盲ろう者連盟、世界ろう連盟、国際啓成会連盟、国際リハビリテーション協会、障害者インターナショナル、世界精神医療ユーザー・

サバイバーネットワークであった。

- (21) 地域代表は次のとおりである。アジア太平洋：アジア太平洋障害フォーラム（インド）、アフリカ：障害者インターナショナルアフリカブロック（南アフリカ）、西アジア：ランドマインサバイバーネットワーク（ヨルダン）、ヨーロッパ：ヨーロッパ障害フォーラム（ギリシャ）、中南米：米州障害者インスティテュート（コスタリカ）。
- (22) 2002年12月の第57会期国連総会で、2003年に第2回特別委員会を開催することを決定し、加盟国に対して特別委員会で貢献するためのセミナーや会合を開くことを奨励した。これを受けてアジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）が地域的な取り組みとして、専門家セミナーや会合をバンコクで開催した。
- (23) バンコク草案：Bangkok Draft：Proposed Elements of a Comprehensive and Integral International Convention to Promote and Protect the Rights of Persons with Disabilities. ここでは、全日本ろうあ連盟による仮訳を参考にした。
- (24) 実は、バンコク草案の基になったものに「バンコク提案」がある。これは、「障害者の権利及び尊厳の促進及び保護に関する国際条約に関するアジア太平洋地域専門家グループ会議」が2003年6月2日～4日、バンコクで会合を持った。その決定事項が「バンコク提案」として表明された。「合理的配慮」は13.e。「目的や全般的な原則の記述」や、21.b。「差別の定義」、22.「平等の定義」、33.合理的配慮の位置づけで使用されている。「バンコク草案」は「バンコク提案」を草案として示したものと考えられる。
- (25) 全日本ろうあ連盟の和約を利用した。
- (26) 2005年2月5日付、障害者権利条約に関する第4回国連総会アドホック委員会(概要)による。(http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/shogaisha0409\_g.html, 2009.8.22)
- (27) バンコク草案は国際人権A規約及びB規約との関連で議論された。即時実施が義務付けられているB規約（自由権的権利）と、財政的制約を考慮せざるを得ないA規約（社会権的規約：政見放送等における手話通訳・点訳等）が交錯していることへの対応であった。両者の権利規定を基本とすることはおおかた確認されたが、「即時実施」や「漸進的達成」など時期についての議論が残った。
- (28) 権利主体は障害者本人であることの確認はできているが、家族制度の歴史の異なりから家族に力点を置くことを主張するイスラエルやインドなどの国々もあった。
- (29) 施策や事業計画などに欠かせない統計やデータ収集に関する項目は、モニタリングとともに一つの条文とするか、あるいは独立した条文にするかの議論であり、それぞれを独立した条文にするもののコンセンサスがなかった。
- (30) 障害・差別・合理的配慮の定義についてである。種別や過去／将来の障害、差別（直接／間接／組織的）の定義の主張もあったが、その明確性や可能性の観点から決定に至らなかった。また、合理的配慮については新しい概念であり、人権諸条約との関連性を検討する必要性が確認された。合理的配慮によって権利が制限されるわけではないので、人権諸条約の規定と整合性を図りつつ合理的配慮の内容を検討するという確認である。
- (31) 参議院会議録情報を参照した。(http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/sangiin/166/0058/16607050058023c.html, 2009.9.20)
- (32) 障害者雇用促進法第79条では、障害者を5名以上雇用している事業所は、障害者職業生活相談員を選任しハローワークへ届け出ることを義務付けている。障害者職業生活相談員は、障害者の適職の選定、能力の開発、作業環境の整備、労働条件や人間関係、余暇活動など、さまざまなことについて障害者の相談にのるとともに指導を行う（相澤欽一 2007：190-191）。
- (33) ADAは2008年9月25日に改正され、2009年1月1日から施行された。障害を理由とした雇用差別

の訴訟で敗訴率が97%にまで達した理由が、連邦裁判所が議会の意図した（ADAに規定された）障害者の範囲を狭く判断したことによるものであったことを明確にして、それを是正するために改正された。川島は2009年3月にADA改正法の意義を検討し日本への示唆を著した。

【参考文献】

- 相澤欽一（2007）『精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版。
- 足木孝（2005）「国連における障害者権利条約について」『国際人権』2005.第16号，信山社。
- Bangkok Draft：Proposed Elements of a Comprehensive and Integral International Convention to Promote and Protect the Rights of Persons with Disabilities
- 藤井克徳（2002）「ビクター・ウーゴ・フローレス氏に聞く」『ノーマライゼーション』2002.12，日本障害者リハビリテーション協会。
- （2003）「障害者権利条約，具体化へ向けて始動」『ノーマライゼーション』2003.8，日本障害者リハビリテーション協会。
- 花田春兆（1991）「ADA法やぶにらみ」八代英太・富安芳和編『ADAの衝撃』学苑社。
- ILO（2004）：International Labor Organization（2004）「Views of the ILO on the Draft Text of a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities」
- （1944）R71 Employment（Transition from War to Peace）Recommendation，1944
- 川島聡（2008）「障害者権利条約における障害差別禁止と合理的配慮」『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—』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター。
- （2009）「2008年ADA改正法の意義と日本への示唆—障害の社会モデルを手がかりに—」『海外社会保障研究』166号，国立社会保障・人口問題研究所。
- 厚生労働省（2009）「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会第11回資料1・資料2」厚生労働省職業安定局。
- 久野和博（2003）「障害者権利条約特別委員会第2回会合に参加して」『ノーマライゼーション』2003年8月号，日本障害者リハビリテーション協会。
- 松井亮輔（2008）「労働」長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本—概要と展望—』生活書院。
- （2009）「障害者権利条約と労働」『法律時報』日本評論社。
- 中野善達編（1997）『国際連合と障害者問題—重要関連決議文書集—』エンパワメント研究所。
- 長瀬修・川島聡編（2004）『障害者の権利条約—国連作業部会草案—』明石書店
- 長瀬修（2008）「障害者の権利条約における障害と開発・国際協力」森壮也編『障害と開発—途上国の障害当事者と社会—』アジア経済研究所。
- 日本職業リハビリテーション学会（2002）『職リハ用語集第』（2版），日本職業リハビリテーション学会。
- 玉村公二彦（2006）「国連・障害者権利条約における「合理的配慮」規定の推移とその性格」『障害者問題研究』全国障害者問題研究会。

（すぎはら つとむ 福祉教育開発センター）

2009年10月13日受理