

第4章

タイにおける障害者雇用の現状と促進策

西澤 希久男

はじめに

2007年9月27日、「障害者の生活の質の向上と発展に関する法律」（以下、2007年法という）が公布され、翌日の9月28日から施行された。1991年に公布された既存の「障害者能力回復法」（以下、1991年法という）は、タイにおける初めての障害者を対象とした法律であったが、全20条と非常に簡潔である上、障害者を保護の対象としてとらえ、身体的・精神的・知的・感覚的な機能障害としてのインペアメントのみに注目した規定の仕方を採用しており、新たな時代や社会にそぐわないものとなっていた。このような認識のもとに2007年法は制定されているが、その制定の目的のひとつとして、障害者雇用の促進が挙げられている。障害者雇用促進策についてみれば、1991年法において初めて民間事業者に雇用義務を課す、いわゆる割当雇用制度が導入された。しかしながら、1991年法に基づく同制度は、雇用割合が低く、同時に規定が曖昧で不十分であったため、実効性の観点からみて大いに問題があった。その問題を解決することをひとつの目的として2007年法は制定されているが、同法の施行後も割当雇用制度に係る省令が公布されないまま、月日が経過していた。しかしながら、2011年になってようやく割当雇用制度に関連する労働省令が公布・施行され、新制度が動き出した。2007年法のもとでの新制度が障害者雇用をどれだけ促進させるかは、今後のタイにおける障害者雇用のみならず、障害者の地位や

経済状態等に大きな影響を及ぼすと考えられ、タイにおける障害者問題を検討する上で、新制度を詳細に分析する必要があると思われる。

そこで、本章ではまずタイにおける障害者雇用の現状を概観するとともに、2007年法において定められた障害者雇用促進策の概要とその性質を検討していく。

第1節 タイにおける障害者雇用の現状

1. 2007年障害者統計

タイにおける障害者雇用の促進策を検討するうえで、まずタイの障害者雇用の現状を知っておくことは重要である。現状を知るうえで重要な資料となるのが、2007年の障害者統計である。障害者に関する統計は国家統計局により1974年から実施されているが、障害者に関する統計情報の要望の増加に対応するため、2002年からは独立した質問項目を用いて行われている。2007年の調査は、2002年に次ぐ第2回目の調査である。この2007年の障害者統計は最新（2012年6月現在）のものであり、かつ2007年法が公布される以前の統計をまとめたものであるので、2007年法がタイにおける障害者雇用に今後どのような影響を与えていくのかをみていく際にも重要な資料と考えられる。

2007年障害者統計は、全国に関する統計のみならず、地域別の統計資料も発表しており、地域における差異についても知ることができる。以下では、まずタイ全土における状況をみたうえで、必要に応じて各地域の特徴について言及していく。

2007年のタイにおける障害者数は、男性86万4000人、女性100万8000人であり、あわせて187万2000人となっている。全人口に占める障害者の割合は2.86%である。男女別にみると、男性人口に占める男性障害者の割合は2.68%、女性人口に占める女性障害者の割合は3.02%となっている。女性の障害者の割合が高くなっているのは、70歳以上の女性の障害者人口が大幅

に男性のそれを上回っているためで、60歳未満までの年齢層では男性の割合が高い（表1）。

タイにおける障害者の就業者数は、15歳以上を基準として判断している。障害者の就業者数は、男性36万人、女性27万9000人であり、就業者数は男性が多くなっている。逆に、障害者の無職者数については、男性47万3000人、女性70万3000人であり、女性が圧倒的に多くなっている（表2）。

つぎに障害者が就業している産業をみると、もっとも多数の障害者が就業しているのは、農業・狩猟・林業・漁業である。続いて、第2位は卸売・小売・自動車修理業、第3位は製造業、第4位は建設業、第5位はホテル・レストランである。第1次産業に従事している者が圧倒的多数で

表1 障害者数および障害者割合

(単位: 1,000人)

年齢	人口			障害者人口			障害者割合 (%)		
	総計	男性	女性	総計	男性	女性	総計	男性	女性
全体	65,566	32,179	33,387	1,872	864	1,008	2.86	2.68	3.02
0-6	6,769	3,448	3,321	13	7	6	0.19	0.20	0.18
7-14	7,973	4,081	3,893	43	24	20	0.54	0.59	0.51
15-24	10,547	5,370	5,177	93	56	37	0.88	1.04	0.71
25-44	21,576	10,556	11,020	307	184	123	1.42	1.74	1.12
45-59	11,729	5,613	6,116	351	180	171	2.99	3.21	2.80
60-69	4,102	1,900	2,202	360	154	207	8.78	8.11	9.40
70-	2,870	1,211	1,659	705	261	444	24.56	21.55	26.76

(出所) National Statistical Office [2008] (全国版) 表1に基づき筆者作成

表2 障害者就業・失業者数

(単位: 1,000人)

	人口		障害者人口		
			総計	男性	女性
総計	50,824	(100)	1,816 (100)	833 (100)	982 (100)
被用者	37,707	(74.2)	639 (35.2)	360 (43.2)	279 (28.4)
失業	13,090	(25.8)	1,177 (64.8)	473 (56.8)	703 (71.6)
不明	27	(0.1)	—	—	—

(出所) National Statistical Office [2008] (全国版) 表5に基づき筆者作成

(注) カッコ内の数字は割合 (%)。

1,000人未満の数の関係で合計が合わない場合がある。

表3 産業別障害者就業者数

(単位: 1,000人)

産 業	就業者人口	障害者就業人口		
		総計	男性	女性
総計	37,707 (100)	639 (100)	360 (100)	279 (100)
農業, 狩猟, 林業, 漁業	16,083 (42.7)	419 (65.6)	238 (66)	182 (65.1)
鉱業, 採石業	69 (0.2)	1 (0.1)	1 (0.2)	0 (0.1)
製造業	5,683 (15.1)	60 (9.4)	30 (8.4)	29 (10.6)
電気, ガス, 水道	87 (0.2)	1 (0.1)	1 (0.2)	0 (0)
建設業	2,168 (5.8)	25 (3.8)	21 (5.9)	3 (1.2)
卸売り, 小売, 修理	5,216 (13.8)	71 (11.1)	35 (9.8)	35 (12.7)
ホテル, レストラン	2,197 (5.8)	21 (3.3)	7 (2)	14 (5)
運輸, 倉庫, 通信	1,170 (3.1)	5 (0.8)	5 (1.4)	0 (0.2)
金融仲介	356 (0.9)	1 (0.2)	1 (0.2)	0 (0.1)
不動産	683 (1.8)	4 (0.7)	3 (0.9)	1 (0.4)
行政, 国防	1,277 (3.4)	8 (1.2)	6 (1.7)	2 (0.6)
教育	981 (2.6)	5 (0.7)	2 (0.6)	2 (0.8)
健康, 福祉	546 (1.4)	3 (0.5)	2 (0.4)	2 (0.6)
その他サービス業	792 (2.1)	11 (1.7)	6 (1.8)	4 (1.6)
ハウスキーパー	295 (0.8)	4 (0.7)	1 (0.3)	3 (1.1)
国際機関	2 (0)	—	—	—
不明	100 (0.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

(出所) National Statistical Office [2008] (全国版) 表6に基づき筆者作成。

(注) カッコ内の数字は割合 (%)。

0は500人未満。

1,000人未満の数の関係で総計が合わない場合がある。

表4 障害者雇用形態

(単位: 1,000人)

	就業者人口	障害者就業人口		
		総計	男性	女性
総計	37,707	639	360	279
使用者	1,152	28	21	6
自営業	11,305	298	203	95
家族業務補助	8,661	165	46	120
政府被用者	2,661	15	11	5
国営企業被用者	271	1	1	0.1
民間被用者	13,614	131	79	52
生産者協同組合員	24	1	0.3	0.5
分類不能労働者	9	0.1	0.1	a
不明	9	a	—	a

(出所) National Statistical Office [2008] (全国版) 表7に基づき筆者作成

(注) a: 25人未満

1,000人未満の数の関係で総計が合わない場合がある。

ある（表3）。

就業の形態についてみると、最も多いのは自営である。総計29万8000人、就業者全体の46.6%を占めている。以下、第2位は家族の仕事の手伝い、第3位は民間での雇用、第4位は使用者として就業であり、政府部門での雇用は第5位となっている（表4）。

最後に平均月収についてであるが、家族の仕事を手伝っている障害者を除外した数が統計の対象となっており、その対象人数は、47万4000人である。また、支給方法について、金銭支給と現物支給の二つの方法について統計がとられている。金銭支給と現物支給を同時に受けている場合の平均月収については明らかにされていないが、一部の者は金銭と現物の両方の支給を受けていることは統計上明らかである。平均月収に関する統計

をみる上で、併給についても考慮する必要がある。まず金銭支給についてみてみると、もっとも多くの障害者が受けている平均月収は3001-5000バーツであり、その総数は10万2000人である。以下、第2位は2001-3000バーツ、第3位は750-1500バーツ、第4位は1501-2000バーツ、第5位は、750バーツ未満となっている。現物支給の場合には、第1位は無支給である（表5）。

表5 障害者平均月収

（単位：1,000人）

月収（バーツ）	障害者雇用者数		
	総計	男性	女性
総計	474	314	159
なし	34	23	10
— 750	44	27	18
750— 1,500	73	43	31
1,501— 2,000	50	33	17
2,001— 3,000	84	55	29
3,001— 5,000	102	72	31
5,001— 7,000	35	25	10
7,001—10,000	24	18	7
10,000—	25	19	6
不明	1	1	0

現物

総計	474	314	159
なし	279	182	97
— 750	135	88	47
750—1,500	39	29	10
1,501—2,000	9	7	2
2,001—3,000	7	5	2
3,000—	4	3	1
不明	0	0	0

（出所） National Statistical Office [2008]（全国版）表8に基づき筆者作成。

（注） 0：500人未満。
1,000人未満の人数の関係で合計は合わない場合がある。
家族業務補助は除外。

2. 障害者雇用統計の分析

さて、上記障害者統計からみてわかることは、障害者の就業率は35.2%であり、障害者も含む就業人口の74.2%と比較して非常に低いことである（表2）。さらに、就業形態においても、もっとも多くの割合を占めているのが自営であり、家族の仕事の手伝いや使用者としての就業を合わせると76.8%となっており、障害者が雇用されている状況となっていない（表4）。それを端的に表しているのが、障害者統計における「家族の仕事の手伝いをしている者」の取扱いである。平均月収に関する統計では、その母数に「家族の仕事の手伝いをしている者」16万5000人が含まれていない。収入に関する統計上、対象外となっており、明らかに雇用とは認識されていない状態である。「雇用」に関する統計資料として、表4から読みとるべき特徴は就業形態における民間、政府、国営企業における雇用であろう。民間部門の雇用が占める就業者人口は3番目に高い状況にあるところから、低

写真1 聴覚障害者による露店。



（小林昌之撮影）

い就業率、雇用率のなかで、民間部門は割合としては高い方である。しかしながら、政府部門と国営企業の雇用は非常に少なく、民間の8分の1以下にとどまっている。非障害者も含めた雇用統計では、政府部門と国営企業が民間部門の雇用の約5分の1強を雇用していることをみても、障害者雇用が公的部門において進展していないことは明らかである。

また、低い就業率のなかでも、障害者の場合、第一次産業に従事している割合が非常に高く、第二次、第三次産業への就業が非常に低くなっている。雇用割当制度による障害者雇用は、第一次産業への就職というよりは、第二次、第三次産業への就職を想定していると考えられるが、現状ではこの二つの産業で障害者の就業、雇用が進んでいない。

その他、障害者雇用における女性障害者の問題を挙げることができる。一般的に女性障害者は二重の差別を受けているといわれるが、2007年統計においてもその状況を確認することができる。女性の就業者数は圧倒的に男性よりも少ない。また平均月収においても高所得になるにつれて、女性の割合が減少する傾向があり、単なる就業だけでなく、高収入の機会も男性と比較して少なくなっている（表5）。

上記に掲げた統計はタイ全土のものに限定しているが、2007年障害者統計においては、中部（バンコク都を含む）、北部、東北部、南部の地域別統計も公表されている。地域的な差異が特徴的に現れるのは、月収である。現物支給の場合には、すべての地域で最も多いのが「なし」であり、その後、750バーツ未満、750-1500バーツ、1501-2000バーツ、2001-3000バーツという形で、金額が多くなるほど受給者数は減少していく。北部は、4位と5位が入れ替わっているだけで、傾向としては同様である。しかし、金銭による支給の場合には、特徴が現れてくる。その特徴の最たるものは、金銭の未支給が占める割合である。全国統計によれば、第7位であり全部で3万4000人である。地域別でみると、中部と南部がどちらも第9位と不明を除くと最下位であり、北部は第8位となっている。しかしながら、東北部は未支給が第4位で2万6000人を数える。統計上、現物支給との合計金額が表れていないので、月収が少ないことにただちに結論づけることはできないが、金銭による収入が少ないことは確かで、平均月収の最多分

布が、東北部では750-1500パーツの層であるのに対し、他の地域では3001-5000パーツと異なっている点に表れている。貧困地域として有名な東北部の経済状況が、障害者の収入にも反映している。

第2節 タイにおける障害者雇用の促進策

1. 1991年法に基づく障害者雇用促進

タイにおいて障害者雇用促進策が初めて法定されたのは、1991年法においてであった。そこでは、関係大臣は民間事業者に対して、一定割合で障害者を雇用することを命ずる省令を發布することができる、としている（第17条第1項第2号）。この規定に基づいて發布された1994年の労働省令によれば、従業員200人につき1名の障害者を雇用することとなっていた（第1条第1項）。雇用算定基準が200人につき1名のため、従業員数が200の倍数ではない場合には残余が発生する。その際、残余従業員数が100人を超える場合は、さらに1名の障害者を雇用することとなっていた（同）。障害者を雇用する義務を有する民間事業者が雇用をしなかった場合は、障害者能力回復基金に金銭を拠出しなければならない（第3条）。この場合、拠出金額は事業所が所在する地域の日額最低賃金の半額を365倍した金額が一人当たりの額とされた（同）。

Namsiripongpun and Tapvong [2011] が指摘するように、1991年法における割当雇用制度には問題があった。第1に、対象が民間事業者に限定されていることである。この法律では、障害者雇用の義務を課されているのは民間事業者のみであり、多数の職員を有する公的機関が含まれていない。第2に、従業員数が200名以上の民間事業者に限定されていることである。そのため、多数の中小企業が対象外となっている。また、この従業員数に関連して、どのように従業員数を算定するかが問題となり、省令制定の際に争点となった。従業員数を算定する単位が会社単位であるならば、たとえば多数の県にわたって支社や事業所が存在したとしても、すべての支社な

どで勤務する従業員をすべて合算することができる。しかし、算定の単位がある県に存在する会社単位であるとすれば、その県に勤務する従業員のみを合算することとなり、県内の従業員数が200名未満になり雇用割当制度の対象外となるなど、雇用数が全国単位の場合と比べて少なくなる場合も出てくる。障害者団体の代表は、より多くの障害者雇用を義務づける全国単位での算定を主張した。他方、経営者側は、より少なくてすむこととなる県単位での算定を主張した。この争点については、障害者団体側が、割当雇用制度を導入することの重要性に鑑み、経営者団体側の主張を受け入れることによって決着が図られた (Namsiripongpun and Tapvong [2011: 19])。

最後に、これが最も重要であるが、民間事業者が障害者を雇用することなく、かつ基金に拠出もしなかった場合でも、1991年法には罰則規定がなく、いわば努力義務規定にすぎなかったと呼ぶことができるものであった。

このように、1991年法に基づく割当雇用制度は大きな問題を抱えていたが、この制度のもとで障害者は総勢1216人が雇用され、また基金には総額6832万バーツが拠出された (Namsiripongpun and Tapvong [2011: 20])。法の執行力の問題や障害者に対するステレオタイプの認識が依然として存在するタイ社会にもかかわらず上記のような障害者雇用を生み出したところから、この報告書の著者であるタンマサート大学法学部のウィリヤ教授は1991年法によって導入された割当雇用制度は大きな成果を上げたと評価する (Namsiripongpun and Tapvong [2011: 20])。

2. 2007年法に基づく障害者雇用促進策

1991年法は、それまで障害者のための法律が存在していなかったタイにおいては画期的なものであったが、全20条と簡素な上、障害者が直面するさまざまな問題に対応できなかった。さらに、すでに指摘したように規定の実効性が担保されていなかった。また、障害者を保護の対象としてみるとともに、インペアメントのみに注目した規定の仕方を採用しており、新たな時代や社会にそぐわないものとなっていた。そこで、1991年法を抜本的に改正することとなり、その結果登場したのが2007年法⁽¹⁾である。

2007年法は全45条で構成されており、旧法である1991年法が全20条であったことに比べ、大幅に条文が増加している。2007年法では、さまざまな定義等を定めた一般規則のほかに、国家障害者エンパワメント委員会⁽²⁾、差別禁止、障害者登録、障害者の権利、国家障害者エンパワメント基金、障害者の雇用による事業者の優遇策、割当雇用制度などについて規定されている。

2007年法の起草に関して、政府は2006年1月17日に三つの基本方針を閣議決定した。第1に、本法に基づいて障害者身分証明書を有する者が、国から公共上の便宜およびその他の支援を受けることができること、第2に、障害者の生活の質の改善と向上とに供する基金制度を設けること、第3に、国に障害者の職業機会の向上と促進に関する部局を設置することの3点である（飯田 [2007: 26]）。第3の基本方針は、まさに障害者の雇用促進に大いに関係するものである。また、2007年法の起草理由として、障害者支援保護局長のスニー氏は、つぎの3点を上げている。第1に、1991年法が施行後社会の実情と一致していないこと、第2に、障害者の権利・利益を増進するため、第3に、障害者に対する差別を解消するため、という3点である。障害者雇用の増進がひとつの大きな目的となっており、労働省の役割に対する期待が、第2の点に関連して言及されている（Sapha nitibanyat haeng chat [2007a]）。

(1) 割当雇用制度

障害者雇用の促進を目的のひとつとしている2007年法は、1991年法よりも実効性を高めるために、雇用促進のための規定をいくつか定めている。第33条では、障害者のエンパワメントのために、民間事業者、公的機関に対して、労働省令で定める一定割合での障害者の雇用を義務づけている。1991年法では民間事業者に限定されていた（1991年法第17条）が、2007年法では公的機関にも対象が拡大されているので、よりいっそうの雇用増加が期待される。

2007年法においても、1991年法と同様に、雇用割合は労働省令に委任されている。しかし、2007年法の施行当初、2007年法に基づいた労働省令が発布

されなかったため、1991年法に基づいて発布されたものが引き続き適用された。その結果、大企業にしか適用されないという批判を受けていた200人につき1名を採用するという基準が適用され、また当該労働省令は詳細な規定を備えていなかったため、曖昧な点も問題であった。法律は存在するが、施行細則が定められないまま放置されるということが開発途上国においてはよくみられるが、この2007年法においても同様の問題が生じている。そして、この問題については2007年法の起草段階からすでに指摘されていた（Sapha nitibanyat haeng chat [2007a]）。施行細則が制定されない可能性を想定して、2007年法第44条では、1991年法のもとで発布された省令等は2007年法の規定に反しないかぎり引き続き有効である旨を定めている。

2007年法に基づく障害者雇用の割合に関する労働省令が新たに公布されたのは、2011年4月29日であった。さらに、この労働省令には、周知期間が180日間設定されたため、実際に施行されたのは2011年10月26日からであり、2007年法が2007年9月28日に施行されているので、重要な省令の施行まで4年以上経過していた。

さて、その内容であるが、もっとも注目を浴びたのは雇用割合に関する部分である。2007年法に基づく2011年労働省令は、100人に1名の割合で障害者を雇用するとした（民間事業者については3条1項、公的機関については4条1項）。また、残余の従業員数が50人を超える場合は、さらに1名を雇用する（同）。雇用割当に基づいて雇い入れなければならない障害者数の算定基準日は、毎年10月1日とする（民間事業者については第3条第2項、公的機関については第4条第2項）。

1991年法に基づいて出された1994年労働省令においては、前述のように従業員数の算定をどのように行うかが争点となっていた。この点について2011年労働省令は、民間事業者の場合は同一県内の支店等を合算して計算すると明確に定められ（第3条第2項）、算定単位は県単位となった。他方、公的機関においては、機関の性質によって異なる規定となっている（第4条第2項各号）。たとえば、省のような国の機関の場合は、省単位で算定し、外国勤務の者も含まれる（第2条第1項、第4条第1項第1号）。

労働省令により定められた割合の障害者を雇用できない場合のために、2

種類の対応が定められている。まず第1は、2007年法第23条に定められている基金に対して拠出金を支払うことである。しかし、これは民間事業者だけに課される対応措置であり公的機関には課されていない（第34条第1項）。拠出金額の算定は、前年のタイにおける最低賃金のもっとも低い日額賃金に365日を乗じ、さらに未達となった人数を乗じて算出する。2011年1月1日以降における最低賃金は、パヤオ県の159バーツである。たとえば、2012年10月1日時点において、1名の障害者の雇用が不足している場合の拠出金額は、 $159\text{バーツ} \times 365\text{日} \times 1\text{名} = 5\text{万}8035\text{バーツ}$ となる。基金へは、毎年1月31日までに拠出しなければならない。拠出金が支払われない場合のために、国家障害者エンパワーメント委員会事務局長は、書面により事業者財産の差押命令を発布することができる（第36条第1項）。

第2は、公的機関により障害者雇用が行われなかった場合、および民間事業者により障害者雇用が行われず、かつ基金への拠出を望まない場合に、障害者に物品の販売またはサービスの提供を許可し、かかる事業を行う場所を提供し、請負、または職業訓練やその他援助をすること（第35条）により、障害者に対して利益を供与する。第35条の施行細則は2009年に国家障害者エンパワーメント委員会規則（以下2009年規則という）として定められている。第35条に定められた制度を利用するためには、労働事務次官、県知事または労働事務次官もしくは県知事より授権された者に対する届け出が必要となる（2009年規則第4条）。

2009年規則によれば、利益供与の形態としてつぎのものを定めている。第1に、資源または物品の占有または利用に関する許可の付与である（第3条第1項）。第2に、物品またはサービスの販売・提供場所の供与（同条第2項）、第3に業務請負（同条第3項）、第4に、職業訓練である（同条第4項）。

第1の許可の付与の内容・形態については、障害者による財産の占有・利用（第5条第1項第1号）、事業者が希望する物品またはサービスの販売・提供の許可（同第2号）、事業者が使用していない物品の貸与（同第3号）、周波数または放送時間の配分（同第4号）、委員会が定めたその他事項に関する許可（同第5号）である。許可の期間は1年以上であり、かつ許可に相当する価額は、年当たり当該地域の日額最低賃金の365倍を下回ってはなら

ない（同条2項）。

第2の物品またはサービスの販売・提供場所を供与する際には、以下の条件を満たさなければならない（第6条第1項）。まず、配置される場所がみつけやすく、かつ物品等の購入において便利であること（第1号）、第2に、電気・水道等の公共設備が有り、障害者がアクセス、利用するために便宜が図られていること（第2号）、第3に、場所が堅固・安全であること（第3号）、第4に、場所の土地利用料が免除されること（第4号）、第5に、期間が1年以上であること（第5号）である。場所の便宜供与に相当する価額は、国家障害者エンパワーメント小委員会が定める地代等の基準から算定し、年あたり当該地域の日額最低賃金の365倍を下回ってはならない（同条第2項）。

第3の請負またはその他の援助を行う場合は、6ヵ月以上の期間を有する契約を締結する（第7条第1項）。その例示として公的機関と民間事業者でそれぞれ別に規定されている（同）。公的機関については、①特別に定められた方式に従い、障害者から物品を購入する、②特別に定められた方式に従い、障害者に物品を販売し、または役務を提供する、③必要に応じて、障害者に対し必要性が消滅した備品を譲渡することである。民間事業者については、①障害者から物品を購入する、②国家障害者エンパワーメント小委員会が定めた基準に従い、障害者に物品を販売または役務を提供する、③国家障害者エンパワーメント小委員会が定めた期間、商標、備品または知的財産権を使用する権利を付与することである。上記の請負または援助に相当する価額は、当該地域の日額最低賃金の365日分の5倍を下回ってはならない（同条第2項）。

第4の職業訓練は、学問知識、技術、製造工程、または身体に関する知識を伝授する（第8条第1項第1号）。そして、職業訓練のカリキュラムは、実施前に承認を受けるために、労働事務次官、県知事、または労働事務次官もしくは県知事より授権された者に対して申請しなければならない（第2号）。また、職業訓練の実施者は、訓練の場所、訓練に必要な物品、資料、訓練担当者、国家障害者エンパワーメント小委員会が定めた基準に基づき訓練に参加した障害者に支払うべき日当の確保に責任を負う（第3号）。訓

練期間は6ヵ月以上を確保しなければならない(第4号)。職業訓練に相当する価額は、年当たり当該地域の日額最低賃金の365倍を下回ってはならない(同条第2項)。

さらに障害者の雇用に関係して、国家障害者エンパワーメント委員会事務局は、2007年法の第33条から第35条の規定の遵守、違反、無視に関する情報を年1回以上公表する(2007年法第39条)。この規定は日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の第47条の影響を受けている⁽³⁾。しかし、日本法と大きく違うのは、公表が「義務」となっているところである。

障害者の雇用を義務づけるだけではなかなか雇用増加にはつながらない。やはり障害者を雇用するインセンティブを事業者に与える必要がある。その措置が税の減免措置である。障害者を雇用した、または拠出金を支払ったことにより基金に貢献した事業者は、法律の定めに従い、一定割合で税が免除される(第34条第3項)。さらに、年間180日間以上、全従業員の60%を超える割合で障害者を雇用した事業者は、法律の定めに従い、当該年の税が免除される(第38条)。法制委員会の草案段階では、雇用割合は80%であったが、国家立法議会の特別委員会での審議において、80%では高すぎるということで、結局60%に落ち着いた経緯がある(Sapha nitibanyat haeng chat [2007a])⁽⁴⁾。

2007年法の条文上は、第34条第3項による免除と第38条に基づく免除の差異が不明確であるが、一部については関係する勅令や閣議決定が出されたために、その差が明らかになってきた。まず、第34条第3項に基づく免除は、2010年租税免除に関する499号勅令により定められ、それによれば、障害者に対して支払われた賃金を経費として計上する際には、2倍とすることができる(第3条)。このような方法は、第38条に基づく免除にも採用される予定であり、2010年11月16日の閣議決定によれば、障害者に対して支払われた賃金を3倍の金額で計上することができる。しかし、現時点では勅令として公布されておらず、迅速な実施が待たれている。また、基金への拠出の場合に認められる法人所得税の免除については、いまだ方針も出されていない⁽⁵⁾。

(2) 差別禁止

割当雇用制度のような形式は、直接的に障害者雇用の促進につながるが、障害者雇用を促進する方法は、割当雇用制度のみに限定されるものではない。雇用の場面において、障害者の差別を禁止することも、障害者の社会進出を可能にし、障害者に対するさまざまな社会的な障害を排除することになり、よりいっそう障害者雇用が促進されと考えられる。この主旨に沿って2007年法においては、差別禁止に関する規定が定められている。

2007年法の起草理由のひとつに挙げられていた障害者に対する差別禁止に関する規定が第15条以下におかれている。同様の定めは1991年法では規定されておらず、2007年法で初めて導入されたものである。第15条では、差別禁止について定めている。国等の公共団体、民間団体または個人にかかる政策、規則、措置、計画または実行による障害者に対する不当な差別を禁止している（第15条第1項）。また、第1項に定められた障害者に対する不当な差別行為とは、障害者に対する直接的な差別をする意図が存するか否かにかかわらず、あらゆる作為または不作為の行為を含み、障害を理由として、本来障害者が享受すべき権利・利益が結果として侵害されているものを指す（同条第2項）。結果として障害者の権利・利益が侵害されていれば差別が成立するので、間接差別も含む定義である。

しかし例外も定めている。科学、伝統習俗または公益から生じる差別行為であり、それが個別の状況に合わせて必要かつ適切に行われている場合においては、差別とはみなされない（同条第3項）。しかし、このような状況であっても行為者は障害者の権利または利益を救済、保護するための可能かつ必要な措置を講じなければならない（同）。

引き続き、差別を受けた障害者の救済に関する規定が定められている。第16条は、第15条に規定されている差別を受けた者または受けるおそれのある者は、国家障害者エンパワーメント委員会に対してかかる行為の取消しまたは禁止を請求することができる（第16条第1項）、とする。この場合、委員会の命令は最終命令とされる（同）。第16条第1項に基づく行為取消命令を請求しても、差別行為を行った者に対する損害賠償請求を妨げない（同条第2項）。ここで注目されるのは、裁判所は、故意または重過失により差

別行為を行った者に対して、実際の損害の4倍を超えない範囲で懲罰的損害賠償を課すことができることである（同）。国家立法議会第2読会の議事録によれば、差別禁止規定に実効性をもたせるために、懲罰的損害賠償を導入したとする（Sapha nitibanyat haeng chat [2007b]）。ちなみに、懲罰的損害賠償については、アメリカを参考にして導入された（Sapha nitibanyat haeng chat [2007b]）。

差別された障害者の救済を実質的に担保する方策として、差別を受けた障害者が関係する障害者団体は、差別を受けた障害者を代理して委員会または裁判所に第16条に基づき差別行為禁止等の救済を請求することができる（第17条第1項）。障害者または障害者の保護者は、法律の知識や経済的な安定が不十分な場合が多い。そのような状況で、障害者自身または保護者だけで委員会に対して差別行為の禁止を求める請求をしたり、裁判所に対して損害賠償を請求することは非常に困難であることは容易に想像がつくところであり、障害者団体による代理を認めることで困難を取り除こうとするものである。また費用に関しては、障害者自身または障害者団体による訴訟においては、訴訟費用は免除される（同条第2項）。救済の実質化を図る上で、障害者の負担を軽減する必要があることはいうまでもない。障害者団体に代理を認めるとともに訴訟費用も免除することは、障害者への救済に大いに役立つと思われる。

3. 2007年法が定める障害者雇用促進関連法規の評価

ここまでみてきたように障害者雇用の促進をひとつの重要な目的として制定された2007年法には、数多くの雇用促進に関連する規定がおかれた。2007年法の規定を評価するにあたって、まず1991年法において問題があると指摘した対象事業者の種類、対象事業者の規模、拠出金不拠出の場合の扱いを比較することで1991年法との差異をより明らかにしたい。

(1) 対象事業者の種類

対象事業者の種類であるが、1991年法に基づく1994年労働省令の対象は民

間事業者のみであったが、2007年法およびその実施細則である20011年労働省令では公的機関も対象となった。前節の障害者統計の分析においてすでに述べたが、公的機関における障害者雇用が民間事業者と比較しても実施されていなかったのも、公的機関が対象となることで、以前よりもいっそうの障害者雇用が促進する可能性がある。

(2) 対象事業者の規模

対象となる事業者の規模の問題であるが、1994年労働省令では、雇用義務の割合が200人につき1名であったのが、2011年労働省令では2倍の100人につき1名となった。従来の基準では200名を超える企業しか対象とならないため、従来から批判の多い部分であった。2007年法においては詳細が規定されておらず、新しい法律の下での労働省令の発布を待たなければならなかったが、法律公布後すぐに労働省令は発布されず、約4年という長期間を待つこととなった。結果として、2011年の労働省令において2倍の基準が採用されたため、対象となる事業者が拡大したことは評価できる。しかしながら、1994年労働省令でも論争となっていた従業員数の算定の問題については、2011年労働省令においても民間事業者は県単位で算定することが明確に定められており、この点について進展はなかった。

(3) 拠出金不払いの問題

拠出金不払いの場合の罰則についてであるが、2007年法においては基金に拠出する義務を有するのは民間事業者のみであり、かつ民間事業者は拠出金の支払いを望まない場合は、それに代えて第35条に定められた障害者支援策を実施することができる。もし、民間事業者が障害者雇用、拠出金支払い、障害者支援を実施しなかったとすると、委員会による年1回の情報公開の際に、すべてを遵守しなかった事業者として公表され、社会的なサンクションを受けることとなる。法令においては、拠出金不払いについての罰金制度は存在しないが、2007年法の起草過程においても、社会的な信用失墜につながる情報公開の方がビジネスをするうえで大きな「罰」になると考えていた (Sapha nitibanyat haeng chat [2007c])。この法令の遵守状

況の情報公開は、非常に重要であると思われる。この情報公開の手続については、まだ施行細則が定められていないが、早急な制定が求められるし、またその厳格な実施が起草者の意思からは求められる。その他、罰則ではないが、抛出金支払いを怠った民間事業者の財産を差し押さえるために、委員会事務局長は令状を発布することができ、抛出金支払いを確保するための方策が整えられている（第36条）。

この抛出金支払いに関しては、公的機関は対象となっていない。その理由として、国家予算が移動するだけで意味がないという旨がインタビューの際によくいわれていた。また、省庁に属する人からよく聞くのは、予算が不十分であるという話である。そうであればこそ、公的機関を抛出金支払いの対象とすることは、予算が不十分な状況のなかでは、単に国家予算の移動以上の意味を有するのではないかと考えられる。たとえ抛出金の支出を希望しない場合でも、第35条に基づく便宜供与という代替手段を選択することができ、制度上公的機関も対象とすることは可能と思われる。

2007年法において初めて定められた第35条に基づく、障害者支援、便宜供与についての評価は非常に難しい。この制度が存在するために、障害者の雇用を義務づけられている企業が障害者雇用を回避することができるとともに、抛出金支払いをすることもなくなる。しかし、障害者雇用はないが、障害者自身が販売業を営むための場所の提供を受けたりすることが可能であるので、障害者の就業機会増大という観点からは意味があるであろうし、また職業訓練を受けることもできるので、障害者の能力向上の観点においても有効である。また、制度上、障害者の製造した物品を優先的に購入することが求められているので、この優先購入が大規模に実施されれば、間接的に障害者雇用に繋がると考えられる。2007年法においては、公的機関は抛出金支払義務がないのであるから、公的機関による積極的な実施が期待される。

(4) その他2007年法で導入された新たな規定

上記の1991年法の問題を解決するための規定の他に、2007年法においては、障害や雇用を促進するいくつかの方策を新たに導入している。たとえば、

法人所得税の減税に繋がる対応がとられていることも、民間事業者が雇用を促進するためのインセンティブとなるので、評価できるものである。とくに、第39条に定められた60%超の障害者を採用した場合の対応は、障害者雇用が進んでいないなかで、障害者自身が自営または使用者として就業している場合が多い現状では、障害者同士が協力し合い起業していく際に大きな武器となると考えられる。

割当雇用制度以外においても、2007年法は差別禁止規定を導入しており、よりいっそうの障害者雇用を実現するための手段を整えている。

先述した法令違反にともなう事業者の公表対象に、第15条の差別禁止違反は含まれていないので、違反者の情報が公表されるか否かは不明である。社会的なサンクションという観点を強調するならば、この差別禁止に違反し、かつ委員会の命令に従わない場合も、公表の対象に含めることもできるのではないかと考えられる。

4. 小結

2007年法は、1991年法において問題視されていた部分について、ほとんど対処を施すとともに、新たな制度を導入して障害者雇用促進を図っている。2007年法は、ひとりでも多くの障害者を雇用することをめざし、障害者が就業する機会の増加をもくろんでいる。

障害者雇用の増加については、まず、雇用割合義務を遵守させるために、障害者を直接雇用することが、基金への拠出や便宜供与と比較して、最も金銭的な利益を有する制度となっている。それは、基金への拠出の場合であれ、第35条に基づく便宜供与の場合であれ、障害者ひとりにつき1年間支払う最低賃金が、拠出金額や便宜供与の価額の算定基準となっているところから読みとることができる。現時点では、拠出金支払いの場合における税制上の優遇策について定めがないが、2007年法の理念と構造からすれば、当然障害者を雇用した場合よりも利益は少なくなると考えられる。その他、1年に1回法令の遵守状況についての情報が公表されるので、社会的な信用を重視する企業にとっては、遵守しなかった場合、非常に深刻な

「罰」といえるものであるので、この年1回の公表制度は、モデルとなった日本にも参考となると考えられる。

障害者の就業の増加については、たとえば、第35条に基づく便宜供与の場合、障害者の生産物が優先して購入される制度があり、有効と考えられる。詳細が決まっていないため、どのような方法で実施されるかは判然としないが、いずれにしても障害者自身が生産した物品を購入することになるので、第39条の規定と相まって、障害者自身が共同して事業を行う場合の援助となる。

2007年法においては、障害者を雇用した事業者に対する優遇策として、税制上の優遇策のみが認められており補助金の交付は行われていない。予算が十分ではない途上国にとっては、補助金の交付は選択肢としてなかったのかもしれないが、その結果、日本で発生しているような、補助金目当てに障害者を雇用し搾取するといった弊害が発生しにくい形になっており、この点も評価できる。

2007年法は、単に障害者雇用の増加だけに固執するのではなく、障害者の就業機会の増加も含めた制度設計をしている。インフォーマル・セクターに就業している非障害者も多いタイにおいては、逆にこのような発想が生まれるのかもしれない。いずれにせよ、雇用および就業の増加をめざす2007年法は、障害者のエンパワーメントといった観点からみると、非常に考えられた制度であり、インフォーマル・セクターにおける就業が多い他の途上国においても十分参考になるのではないかと思われる。

おわりに

障害者雇用の促進を制定のひとつの目的とした2007年法は、1991年法とは比較にならないほどの、雇用促進制度を採用した。また、開発途上国においてしばしば問題とされる、法律が制定されても施行細則が制定されないという問題も徐々に解決されてきている。よりよい制度を探索し続けることは当然であるが、制度設計の点からいえば施行細則も整備されつつあり、

ひとつの段階を終えたといえる。今後は、その制度を運用していくことにかかっている。施行細則が定められたとしても、それが規則通り実施されなければ意味はない。今後はそのチェック体制が重要となってくるであろうし、また違反状態を是正するための行動も重要となってくる。現時点において、差別禁止規定に基づく委員会に対する是正請求は1件のみである(Namsiripongpun and Tapvong [2011: 30])。また、2007年憲法が定める差別禁止規定に基づく訴訟は、まだ1件も提起されていない(Namsiripongpun and Tapvong [2011: 16])。請求や訴訟が提起されていないからといって、障害者差別が起きていないとは到底考えられない。やはり、定められた法令を理解し、違法状態が存在する場合には、それを認識し、是正していく動きが今後重要になっていくであろう。2007年憲法下においてはまだ訴訟提起がなされていないが、1997年憲法のもとでは、司法裁判所裁判官と検察官の採用に関する欠格条項について訴訟が提起されている。憲法裁判所における判断は、それぞれの採用に関する規則の定める欠格条項については合憲判断を下したが(司法裁判所裁判官公務員規則法については憲法裁決定2002年16号事件、1978年検察公務員規則法については憲法裁決定2002年44号事件)、検察官採用に関しては、さらに行政訴訟が提起され、そこでは解釈・判断が、憲法が禁止している差別に該当するとの判断が出された(最高行政裁2004年12月30日付判決)。この行政裁判所の判決以後、検察官採用に関する法律は改正されており、この判断が影響したと思われる。これも、法令に基づいて自らが行動を起こした結果である。これらの事例は、当事者が法律家であったのであるが、何も法律に基づいて行動する主体は、法律家に限定されないのは明らかである。また、障害者に関する法令だからといって、障害者に限定する必要もない。障害者が社会のなかで生活していくわけであるから、当然、タイ社会にいるすべての者に関係することであるので、すべての者が、法令がしっかりと実施されているかをチェックする必要がある。そのためには、まず法令を知ることから始めなければならない。その法令の内容やその法令が有する背景や意味を知ることが、障害者を知ることにつながり、障害者の社会進出や雇用の促進につながっていく。制度設計の段階は終わり、今後はその内容の周知や実施状況の検討がよりいっそう重

要になってくる。

〔注〕

- (1) 2007年法の概要と立法過程における議論については、西澤〔2010〕を参照。
- (2) 2007年法によって設置される委員会は、直訳すると「障害者の生活の質の向上と発展に関する国家委員会」となるが、「障害者の生活の質の向上と発展」に該当する部分は、タイにおいて通常英語のエンパワーメントという表現が使用され、また当該委員会のHPにおいても、英訳として“empowerment”が用いられているので、本章においてもエンパワーメントという単語を使用した委員会名とする。
- (3) 議事録等においてははっきりと見いだせてはいないが、起草の中心メンバーである、タンマサート大学法学部のウィリヤ教授は、Namsiripongpun et al. [n.d.] のなかで、日本法が参考となると述べており、また同教授に対するインタビューにおいても、日本の影響があったとの指摘があった（2011年8月23日、筆者インタビューによる）。
- (4) 第38条については、2007年法の制定に関わったひとりであるモンティアン上院議員からは、80%でも高くないとの見解が表明された。彼によれば、第38条は大企業による障害者雇用は念頭においておらず、小規模事業者での雇用や、障害者自身が集まって起業することが想定されているとのことであった（2009年7月31日、筆者インタビューによる）。
- (5) 障害者雇用の際の税制上の優遇については、Namsiripongpun〔2011〕が詳しい。

〔参考文献〕

<日本語文献>

飯田順三〔2007〕「最近のタイにおける国際人権条約の国内的实施措置—特に障害者の権利保護に関する立法を中心に—」（『創価法学』第37巻第1号 23-42ページ）。

西澤希久男〔2010〕「タイにおける障害者の法的権利の確立」（小林昌之編『アジア諸国の障害者法—法的権利の確立と課題—』研究双書 No.585 アジア経済研究所 119-148ページ）。

<外国語文献>

Namsiripongpun, Wiriya〔2011〕*Kotmai lae prayot thang phasi nai kancangnan khonphikan sitthiprayot thang phasi lae sittitprayoto uen samrap naicang thi cang raengngan khonphikan.* [障害者雇用における租税に関する法律と利益—障害者雇用をした事業者に対する租税面およびその他における権益—] (http://www.cpd.or.th/sites/default/files/law_announce/law_0.doc 2011年12月23日アクセス)。

- Namsiripongpun, Wiriya and Churai Tapvong [2011] *A Review of Current Policies and Practices Related to the Right to Equal Employment Opportunities and non-Discrimination of Persons with Disabilities in Thailand*, Action Research Oriented Paper for the International Labour Organization, Bangkok.
- Namsiripongpun, Wiriya, Monthian Buntan and Akkharaphan Khwanchun [n.d.] *Raingan kanwicai ruang kankaekhai kotmai thi kitkan khonphikan nai kankhaopai misuanruam nai sangkhom : suksa karani kotmai lae kotrabiap thi camkat sitthi khonphikan nai k anprakop achip*. [就業における障害者の権利を制限する法律および規則を検討することによる社会への障害者の参加を妨げる法律を改正することに就いての研究報告] (http://www.lawreform.go.th/lawreform/index.php?option=com_content&task=downloadmedia&file=7542.pdf&filetemp=7542.pdf&lang=th&id=264 2008年10月29日アクセス)。
- National Statistical Office [2008] *The 2007 Disability Survey Tables*. (http://web.nso.go.th/survey/disabi/disabi07_pdftab.zip 2011年12月2日アクセス)。
- Sapha nitibanyat haeng chat [国家立法議会] [2007a] *Raingan prachum khanakammathikan wisaman phicarana rang pho. ro. bo. songsoem lae phatthana khunnaphap chiwit khonphikan pho.so. ...Sapha nitibanyat haeng chat khrang thi 1, 11 Phrutsaphakhom 2550*. [仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第1回議事録 11 May 2007] (http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_1.pdf 2009年7月7日アクセス)。
- [2007b] *Raingan prachum khanakammathikan wisaman phicarana rang pho. ro. bo. songsoem lae phatthana khunnaphap chiwit khonphikan pho.so. ... Sapha niti banyat haeng chat khrangthi 3.25 Phrutsaphakhom 2550*. [仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第3回議事録 25 May 2007] (http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_1.pdf 2009年7月7日アクセス)。
- [2007c] *Raingan prachum khanakammathikan wisaman phicarana rang pho. ro. bo. songsoem lae phatthana khunnaphap chiwit khonphikan pho.so. ...Sapha niti banyat haeng chat khrangthi [5] 1 Mithunayon pho. So. 2550*. [仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第[5]回議事録 1 June 2007] (http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_5.pdf 2009年7月7日アクセス)。