

## 第5章

### インドにおける障害者の雇用と法制度 ―判例と新法制定から―

浅野 宜之

#### はじめに

インドの障害者人口は、2001年の国勢調査によれば約2190万7000人であり、そのうち農村地帯に1638万8000人、都市部に551万8000人が居住しているとされている。このように、圧倒的多数がいわゆる農村地帯とされている地域に居住していることが、障害者の経済活動にも影響を及ぼしている。すなわち、障害者全体のうち何らかの継続的労働に携わっているのが約34.5%の755万6000人とされ、そのうち自作農が約243万2000人、農業労働者が約196万6000人と、継続的労働のうち半数以上が農業に従事している状況がある。換言すれば障害者のうち雇用法制とはかかわりのない生活を送る者が大多数であるということを示している。しかし、今後のインドにおける障害者の生活を考えるうえで、雇用の問題を取り上げることは重要であると考えらる。

本章では、インドの障害者雇用の現状と、これにかかわる法制度を検討する。とくに焦点を当てるのは、現在制定に向けて動いている新障害者法の雇用関連規定である。新障害者法の草案を検討することで、今後のインドの障害者雇用のあり方が明らかになると考えられるためである。

まず、現行のいわゆる1995年障害者法の障害者雇用関連規定の概要を検討する。とくに1995年障害者法の規定と、これに関係する留保規定のあり方を概観する。つづいて、国連の障害者権利条約に照らして、雇用関係の

法令で改正が求められる点を紹介する。また、障害者の雇用にかかわる判例を検討し、障害者法のいかなる点が争点となっているのかを考察する。最後に、現在進められている新たな障害者法の制定にあたって、雇用問題がいかに取り上げられているのかを検討する。

## 第1節 1995年法上の雇用関連規定および留保規定の概要

### 1. 1995年法における雇用関連規定

インドにおいて障害者の権利にもっとも大きくかかわっている法律は1995年インド障害者（機会均等・権利保護および完全参加）法（Persons with Disabilities (Equal Opportunities, Protection of Rights and Full Participation) Act, 1995, 以下1995年法と略）であり、そのおもな内容としては、障害者問題にかかわる主要な機関、教育、雇用、アフーマティブ・アクション、非差別、および障害者チーフコミッショナー<sup>(1)</sup>に関する規定となっている（浅野〔2010b〕）。

このうち、雇用に関連している規定としては、第32条で政府に対して障害者に留保しうるポストを明確にすることを指示し、第33条では政府に対して3%以上の任用枠を障害者に留保することを定めていることがまず挙げられる。さらにこの3%を分割し、その1%ずつを（i）全盲または弱視、（ii）聴覚障害、（iii）運動障害または脳性麻痺のそれぞれに割り当てることが規定されている。言い換えれば、上記以外の障害者は、留保の恩恵に浴することができないということになる。なお、この留保については、採用予定年度に募集する障害種別の応募者がいなかった場合の手続きが、第36条に定められている。また、第39条で公立教育機関や政府から支援を受けている教育機関は、ポストのうち3%以上を障害者に留保すること、同様に第40条で貧困対策事業において3%以上を障害者に留保することが定められている。

さらに、雇用の安定のために特別職業安定所の設置が第34条で定められ

ているほか、雇用確保のための職業訓練、雇用年齢上限の延長あるいは障害者の雇用されている事業所の安全衛生などを定める雇用保障計画の策定も第38条で言及されている。さらに、公共部門のみならず民間部門も含めて、障害者が労働者総数のうち少なくとも5%を占めるようにするため、特別なインセンティブを設けることが第41条に定められている。

また、第47条では業務中に得た障害を理由として解雇、あるいは降格してはならず、また、障害を理由として昇進を否定してはならないとしている。

以上の規定からもわかるように、雇用に関する1995年法の規定ではその多くが公務にかかわる雇用についてのものであった。実際、障害者の雇用に関する公的な取り組みとしては、公務への就職が主要な位置を占めていることが、障害者チーフコミッショナー事務所の業務の現状からもみとれる。また、公務に限らずとも障害者枠の留保制度にかかわる規定が目立つことも特徴のひとつである。

それでは、公務にかかわる障害者雇用について、法的にはいかなる規定を設け、いかなる形でこれを運用しているのか、留保に焦点を当てて検討したい。

## 2. 公務への留保

インド憲法第16条において後進階級に対する留保に関する規定が設けられているが、障害者に対する留保は同条第1項に基づくものとされている。すなわち、「国の下にある官職への雇用または任命に関する事項については、いかなる市民も平等の機会を与えられる」という規定に基づく政策であるとされている。

前述のとおり、公的部門ではポストの3%を視覚障害者、聴覚障害者および運動障害者などにそれぞれ1%ずつ留保しなければならないことが定められている。障害者チーフコミッショナー事務所の副コミッショナーであるダーリヤル (T. D. Dhariyal) 氏は、この留保制度の認識が、以前に比べて募集側でも広がりつつあると評価している<sup>(2)</sup>。しかし、実際には留保枠が

十分には埋まっていない状況もあるとされ、制度的な問題も見受けられる。そこで本項では、留保制度に焦点を当てながら公的部門における障害者雇用を概観する。

なお、インドでは、指定カースト（Scheduled Caste, 以下 SC と略）や指定部族（Scheduled Tribe, 以下 ST と略）あるいはその他の後進諸階級（Other Backward Classes, 以下 OBC と略）などに属する者に対して、連邦下院議員や州議員の議席の留保や、公務への就職における留保、あるいは高等教育機関への入学枠での留保などが行われている。これらのうち、とくに SC や ST に対しては歴史的に抑圧されてきたことへのアフーマティブ・アクションとしての意味合いが強いとされ、その制度の根拠は憲法第16条第4項に求められる。この点で、憲法第16条第1項に基づく障害者に対する留保制度とは異なるものである。

人事および訓練局は、2005年12月29日付けの覚書<sup>(3)</sup>により、障害者に対する留保制度に関する指示を出している。

まず、公務員<sup>(4)</sup>のグループ A から D についてそれぞれ直接採用を行う場合の留保枠は、上述のように全盲または弱視、聴覚障害、運動障害および脳性麻痺のそれぞれのカテゴリーに対し、1%ずつを留保しなければならないことが定められている。ただし、グループ C および D に属する職種は、原則としてすべての職種がこれに含まれるとされているが、グループ A および B に属する職種の場合、「定められた職種」(identified posts) でなければならない。つまり、留保による採用の原則として、グループ C の職種はグループ C 全体のなかで留保されるポスト数を算出し、グループ D の職種も同様にする。これに対してグループ A および B の職種に関してみると、「障害者に留保されうる職種」という指定がなされているもののみが留保の対象となることになり、留保の数もグループ C や D などと比較すると小さくなる。なお、障害者に留保することのできるポストは、政府（社会正義・エンパワーメント省）により指定されている。同時に、直接採用とは別に、昇進にも留保制度が設けられている。これは、グループ C およびグループ D の内部での昇進、グループ D の職からグループ C の職への昇進が対象とされている。

また、マンダル委員会報告書<sup>(5)</sup>で出されたように、SC などに対して留保される枠があわせて50%を超えないようにすることが制度設計をするうえで求められているが、障害者に対する留保は、上述のとおり憲法上の根拠となる条文が異なることもあり、留保した枠が50%を超えてもやむを得ないといみなされている<sup>(6)</sup>。

留保以外の措置として、年齢制限の緩和すなわち雇用年齢の上限延長が挙げられる。特別職業安定所を通じて、または公募試験を通して採用されるグループC およびグループD の職種は10年（SC およびST の場合は15年、OBC の場合は13年）、公募試験以外で採用されるグループA およびグループB の職種は5年、公募試験を通じて採用される職種は10年（SC およびST の場合は15年、OBC の場合は13年）延長される。国家人権委員会によるタミル・ナードゥ州での調査報告書で、雇用の際には年齢制限の緩和がなされているものの、退職年齢は変更がなされていないという指摘がなされている（National Human Rights Commission [2006: 12]）。

現行の1995年法に定められている雇用関連規定は、上記のとおり公務にかかわるものが中心である。しかし、障害者権利条約の批准もあり、1995年法に限らず各種の法令中の雇用関連規定の不十分な点を改めて検討する必要がある。次節では、当事者団体による報告書から、障害者権利条約を参照したうえでの各種雇用関連規定に対する状況を概観する。

## 第2節 障害者権利条約に照らしてみる雇用関連規定

### 1. 各種法令にみられる不備な点

Dhanda and Raturi [2010] は、国連の障害者権利条約に照らして、インドの国内法の各種規定の不備な点を挙げたほか、視覚障害者、聴覚障害者、肢体障害者および精神障害者に関連してのステータスパーを収めた書籍である。このなかで指摘されたインド国内法の不備な点およびそれに対する修正案はつぎのようなものであった。

まず、1951年全インド公務員法にかかわる1957年全インド公務員（特別障害休暇）規則（All India Services (Special Disability Leave) Regulation, 1957）の第2条第1項a号に、「障害」の定義として「けが、疾病、慢性的疾患および伝染病」とされていることが挙げられ、この部分は、他の法令にあわせて修正すべきであることが示されている。また、これとは別に、留保に関しては指定されたポストに対しての割合で数を決めるのではなく、全体のポストに対する割合で決定すべきであること、障害を理由とする差別を認めないこと、労働環境への配慮を求めること、交通や支援器具などの給付などの規定を追加すべきであることも挙げている。

つづいて、1961年実習生法（Apprentices Act, 1961）では、法令中の用語の定義を定める条項で、「障害者」の定義も行うべきであることを提言している。その定義としては、1995年法と同じ内容にすべきであることも示している。このほか、職場の労働環境に配慮すべきことなども提言している。

また、1966年ビーディ<sup>(7)</sup>およびタバコ労働者（労働条件）法（Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966）に関連して、これらの職種では多くの障害者が雇用されているものの、他の労働者に比べて低い賃金に抑えられていることを問題として指摘している。そして同法の規定に「労働者には障害がある者を含む」と定めることで、障害がある労働者にも他の労働者と同様の賃金が支払われるようにすることが勧められている。

さらに、1947年産業紛争法（Industrial Dispute Act, 1947）第2条oo号(c)では、「継続的な疾病（continued ill-health）」を理由とする雇用の終了を挙げており、これが中途障害を負った労働者を解雇する事由に用いられてきた背景をふまえ、障害を理由として解雇を行えないように規定の改正を必要とする旨が述べられている<sup>(8)</sup>。これと類似のものとして1923年労働者補償法（Workmen's Compensation Act, 1923）の条項がある。これについては、障害がある労働者が補償に際して差別を受けないことを規定すべきであるとしている。また、Srivastava [2002] は同法に関連して、補償金を一括払いにするのではなく、定期的な支払いに変更していくことを提言している。

また、企業や公務への雇用とは異なるが、2005年農村雇用保証法（National

Rural Employment Guarantee Act, 2005) に関して、障害者に対し予算のうち3%を割り当てべきこと、同法のもとで創出される雇用に障害者も就業可能であるべきこと、そして同法のもとで実施される事業では、障害者の移動などの面でのアクセスを容易にするものに重点がおかれるべきことなどが提示されている。

同法に基づいて実施されているマハトマ・ガンディー農村雇用保証計画<sup>(9)</sup>の年次報告によれば、2011-2012年度に雇用機会が提供された世帯数は約4390万世帯にのぼり、労働者数×労働日数で算定した数値によれば、約16億人日となっている。これに対して、障害がある同事業の受益者は約36万8000人であった。どの程度の予算が障害者に割り当てられているのかは不明であり、また、統計上世帯数と人数とで書き分けられているので単純な比較はできないが、GOI [2012: 109-112] によれば同事業への参加をさらに促進させるべき対象として障害者が挙げられていることから、事業への参加が必ずしも十分ではないことがうかがわれる。前掲書では障害者が同事業に参加できるよう、障害者が行いうる作業を準備すること、容易に労働現場に行けるよう担当者が配慮すること、重複障害者や重度障害者がいる世帯にはより多くの日数分働けるようにすること、などの提言がなされており、Dhanda and Raturi [2010] の提示と重なる部分が多い。

以上のように、1995年法以外の労働法、社会保障法の規定にも障害者権利条約に照らして不十分とみられるもの、あるいは改善が必要とされている事項が存在している。しかし、何よりも障害者権利条約の批准とかわり、1995年法の改正あるいはこれに代わる新たな法令の制定が求められた。

## 2. 障害者権利条約からみる1995年法の雇用関連規定

さまざまな当事者団体などからの意見を集約し、障害者権利条約に整合性をもたせるために必要な1995年法の改善点として、Dhanda and Raturi [2010] では、つぎのようなものが挙げられていた。

- ①障害者に対する留保を、公的部門のみならず民間部門にも拡大させ、その枠を少なくとも5%まで広げること、また、指定されたポストに対し

てではなく、ポスト全体に対しての割合で留保枠を算出すべきこと。

- ②留保にかかわる指定されたポストの一覧はあくまでもガイドラインであり、制限列举されたものとして扱うべきではないこと。これは、障害者でも指定ポスト以外に応募しうるものであることを示す。
- ③政府が進めた改正案では、留保は直接採用の際のみに適用されるという案になっていたが、それ以外のケース、たとえば昇進、契約採用などの場合などにも適用させるべきであるとした。
- ④公的部門のみならず民間部門においても障害者の雇用を拡大させるため、インセンティブを設け、民間の事業所で働くに当たって必要なインフラ整備に補助金を供与すべきであること。
- ⑤障害者のために留保されたポストに健常者がつくという理由で留保を無効にしてはならない。そのための特別な規定を設け、他のカテゴリーの者が障害者のために留保されたポストにつかないように制限を設けること。
- ⑥昇進の道を創出すること。すなわち、自らの職位よりも上の職位が障害者のために指定されていない場合、昇進が難しくなる。こうした事態を避けるために、定員外のポストを設けることができるようにすべきであること。
- ⑦納付金徴収という形で、障害者を雇用しない企業への対処を行うこと。
- ⑧精神障害のある労働者・被用者に対する差別を禁止する条項を設けること。
- ⑨未充足のポストに採用を行うことを、期限を区切って立法の一部にすること。
- ⑩自営業、起業、組合の結成に関する規定を設け、独立しようとする障害者の支援を行うこと。
- ⑪1995年法第47条（差別禁止）に類似する規定を設け、これを民間部門にも適用すること。
- ⑫被用者の不服申立てを受理する担当者を設けること。
- ⑬採用、選任、研修および雇用の際に手話通訳などを配置し、合理的待遇を行うこと。



- ⑭同一労働同一賃金の原則をすべての障害がある労働者に適用すること。
- ⑮特別職業安定所の設置促進

以上の点が、新法案にいかなる形で取り込まれているのかを検討する必要がある。こうしたさまざまな要請のなかには、過去に問題となり、すでに議論がなされてきたものもある。たとえば、World Bank [2007: 108] では上記の①に関して、障害者に留保しうるポストとして、すべてのポストを留保の対象とするよう求めるなどしている。また、Rastogi [2002: 170-171] は、障害者への留保が人事および訓練局の通達にもかかわらず十分に実施されていないことを指摘し、法の適正な制定および執行が国家の発展および人材の活用につながると述べている。さらに、前述の④に関して、NCPEDP [2009: 37] では民間における障害者雇用のためのインセンティブ政策の見直しを行い、雇用主にとって魅力的なものにすべきであると述べられている。このように、前述の提言は、以前から示されてきた障害者の雇用にかかわる法制面での課題をあらためて明らかにしたものであることができる。そして、これらの要請は司法による救済によって権利保障が求められた事例とも関連している。したがって、次節では、障害者の雇用問題にかかわるいくつかの判例を概観し、それらのなかで争われた問題が、1995年法の規定で改正されるべき点、さらには現在制定過程にある新法案に提案されている新たな条項といかなる形でつながっているのかを検討したい。

### 第3節 判例にみる障害者と雇用の問題

Raturi and Iyer [2011] は、障害者の権利に関するさまざまな紛争の判例を紹介している。雇用に関する判例はそのなかでも多くを占めており、裁判所のものだけでなく、障害者チーフコミッショナー事務所の決定を含め、77件が記載されている。障害者の雇用に関する判例はこれだけに限られるものではなく、チーフコミッショナー事務所の扱ったものだけでも11年間

に約2万1000件にのぼる。しかしこの書籍を監修した Human Rights Law Network（以下 HRLN と略）は障害者の権利保障のために積極的に活動し、後述のとおり障害者法の改正にもかかわるなどしていることから、当該書籍に掲載された事例は障害者の権利保障にとって重要なケースが選択されたものと考えることができる。

上記の77件のうち、約3分の1（24件）は1995年法第33条にかかわるもので、留保に関係する紛争がそのなかには含まれる。これと同じ程度に多いのが1995年法第47条に関する紛争である。残りの紛争は昇進に関するもの、賃金の支払額に関するもの、年金に関するものなど多岐にわたっている。そこで本節ではこれらの判例を、留保を求める権利、軍人の扱い、留保政策、昇進、民間企業に対する法の適用などに分類し、そのなかから他の判例に引用されるなど重要と考えられるケースを選び、その内容を検討して、障害者にかかわる雇用法制の問題点を明確にしたいと考える。

## 1. 判例紹介

### (1) 留保を求める権利

*(National Federation of Blind v. Union Public Service Commission)* <sup>(10)</sup>

インド盲人連盟（National Federation of Blind）が視覚障害者の当事者団体として、インド憲法第32条に基づき職務執行令状を請求するかたちで本件を提起したものである。これは、全盲の者がインド行政職（Indian Administrative Service: IAS）などに応募することができ、さらには試験で点字などを用いることができるよう求めたものである。

視覚障害者もインド社会を構成し、インド政府はこれまで視覚障害者の潜在能力を生かすよう、中央政府のみならず州政府は障害者の教育、職業訓練、雇用機会付与のためにさまざまなプログラムを設けてきたこと、中央公務職のなかでグループCおよびグループDに分類されるポストのうち3%が障害者に留保されることなどが確認されている。これに基づき、視覚障害者側からは、グループAおよびグループBにも留保枠を設けることが求められていた。1985年にはこの動きに対し福祉省の常設委員会で検討

され、翌年に提出された報告書では、グループ A および B に含まれる420の職種が障害者の就業しうるものとしてリストが作成された。そして、視覚障害者であっても、グループ A および B の職種につくことが可能であることも確認されていた。これにかかわり、1986年の覚書では、政府は報告書の内容を実施するため、各省庁が障害者の就業しうる職種について、その採用枠を埋める際に連邦公務委員会（Union Public Service Commission）に対して報告し、採用に当たっては障害者を優先することや、人事および訓練局は障害者を優先すべき指令を出すことなどを政策として行うことが示されていた。

しかし、原告代理人ランタ（S. K. Rangta）は、覚書に盛り込まれた政策が発せられてから7年経過しても実施に移されていないことを指摘した。彼自身が視覚障害者であるが、分厚い書籍からの確に必要なページを指し示すその様子をみて、判決のなかで視覚障害者であっても同等に業務を遂行しうることが確信されたと述べられている。

判決はそのうえで、公務員試験に際して点字などを利用することは法的に正当化されうるものとし、他の受験者と公平に受験しうる権利を認めるべきとした。そして、政府側の意見は受け入れがたいものとして、令状訴訟の一部を認定し、連邦公務委員会に対して視覚障害者にも毎年実施されている公務員試験への受験を認めること、さらに、試験に際して点字や筆記者の助けを借りるなどして受験できるようにすることを命令した。

## (2) 軍人への1995年法の適用

*(Suresh Kumar Tiwari v. Union of India)*<sup>(11)</sup>

原告は、身体的理由から2001年に軍務から退役を余儀なくされた。その後、2004年にインド政府から出された通達により、内務省管轄の特別部隊に所属する戦闘要員については1995年法の適用を除外する旨の決定が通知された。

なお、原告の医療チェックによれば戦闘要員として軍務につくことは無理であるが、補助的な職務につくことは可能であると意見であった。しかし元の所属部隊には補助的な職務はなく、これにつけることはできないと

の見解が出されていた。

裁判所は事実関係および法令を検討し、2004年の通達が発せられるまでは1995年法の適用が除外されていなかったこと、したがって2001年から2004年までは法の利益を享受する立場にあったということを確認した。そして、退役時点での給与および手当が支払われなければならない、2004年の通達の時点まで別のポストにつけたものとして扱わなければならないと示した。

本件は軍務の特殊性を前面に出したケースではないが、後述する新法案には、軍における障害者の扱いに関する新たな条文が設けられていることと考えあわせて、本件のもつ意味を考察する必要がある。

### (3) 留保政策の実施

*(National Federation of Blind v. Union of India)*<sup>(12)</sup>

視覚障害者に対しても公務の留保がなされるはずであるところ、公募情報に視覚障害者に対する留保措置が記載されていないこと、さらには後述の方法による留保措置の実施が、1995年法第33条に違反しているというものであった。

原告側代理人によると、社会正義・エンパワーメント省や障害者チーフコミッショナー事務所は、いずれも政府各部が障害者に対する留保を実施するための登録名簿を整えるよう、十分な監督を行っていないため障害者の公務への就職が規定どおりに行われていないと指摘している。さらに、1995年法第33条に基づく留保は、事業所の労働者総数をもとに行われなければならないことが前提であるのに対して、グループAおよびBの公務では指定された職種に限定して留保されるポストの数が算定されていることから、グループAおよびBの留保に関する部分は1995年法に抵触していると述べている。そして、政府に対し満たされていない留保枠の現状を把握したうえで、これを充足させるための特別な計画を実施することを求めている。

裁判所はこれらの論点につき、つぎのように判断を示した。

まず、現段階では政府は1995年法第33条の規定を十分に執行していないと判断された。2005年の覚書発出までは公募情報からみかぎり、障害者に対する留保措置の手続きが記載されていないといえ、2005年の発出以降

も登録名簿の調整が十分になされておらず、留保措置が実行されていないとしている。さらに、1995年法第33条の規定からは、事業所の労働者総数をもとに留保枠を設定することが妥当であるとし、過去の判例を参照しても、障害者の留保のために指定された職種のみならず、指定されていない職種も含めて算定すべきであるとしている。以上の判断をふまえ、裁判所は政府に対し、以下の命令を出している。

障害者チーフコミッショナーを議長とし、人事および研修局、社会正義・エンパワーメント省などの担当者をメンバーとする委員会を設置し、部局や公社における1995年法の施行後の採用実績および労働者総数に基づく留保枠の未達成状況などの情報を収集すること、留保枠の未達成分のうち50%を満たすことができるよう、包括的な特別採用計画を進めること、さらに2010年12月31日までに残りの未達成分を満たすことができるよう、さらなる特別採用計画を実施することの3点を実施するよう求めている。

つぎに、裁判所の命令に沿うように、2005年12月29日付覚書の内容を修正することが挙げられている。また、政府はすべての政府部局や公社等に対し、留保措置の不実施は服務義務違反とされ、担当者による留保措置の不実施に対しては、組織としてその不作為に対し処分をしなければならないとしている。また、裁判所の命令に沿う形での採用規定を作成しないかぎり、部局等に採用活動を実施しないよう政府は指示しなければならないとし、さらに障害者チーフコミッショナーを長とする委員会は、本命令から3ヵ月以内に実施状況の報告をしなければならないことも命令している。

以上のようにデリー高裁の命令は当事者団体の主張に沿ったものであり、障害者の権利保障という点を前面に出したものであった。これに対し、政府は最高裁に抗告を行うとともに、各省・局に対し高裁命令を実施する旨の要請を行っている。また、政府は、2009年11月27日付の覚書<sup>(13)</sup>のなかで、高裁命令とは関係なく、特別採用計画を2008年12月より実施したことを示した。その後政府は、2009年11月15日現在での未達成分を同年12月末までに明らかにしたうえで、2010年2月28日には公募を行い、選考を行った後に同年7月15日をめどに選定された候補者に内定を通知することとしていたが、2011年1月4日付けの覚書<sup>(14)</sup>によれば、予定していた未達成分の充足

はなされておらず、期限を同年6月30日まで延期して実施することを通達している。

なお、このケースに限らず、デリー高裁は比較的障害者の立場に立った判決や命令を出すといわれ、当事者団体からの評価も集めていた<sup>(15)</sup>。

#### (4) 障害者チーフコミッショナー事務所による裁定

(*CCPD v. Indian Institute of Management*)<sup>(16)</sup>

浅野 [2010a] で紹介しているように、障害者チーフコミッショナー事務所 (Chief Commissioner for Persons with Disabilities: CCPD) は、不服申立てを受理する以外に自ら職権により調査を行い、留保問題などの改善に当たることがある。本件はCCPDがインド経営大学院 (Indian Institute of Management: IIM) の職員公募に際して障害者に対する広報がなされていなかったことから、IIMに対して調査を行ったものである。

IIMでは教員(グループA: 60名)で1人も障害者が採用されたことがなく、1人がグループA・Bに入る非教育職員(137名中)で着任しているのみで、それ以外ではグループC・Dに2人が採用されていただけであることを報告した。そして、IIMとしては、同じ職種で複数人を採用する場合には留保がなされるべきであるが、ひとつの職種で1人だけが採用される場合、留保は適用されないはずであると述べた。

これに対してCCPDは、これらの解釈をとらず、全体で302の指定ポストがあることから、障害者に留保されなければならないポストが七つあるとし、規定に従ってこれを埋めるよう決定した。

CCPDによる決定の採録集 (Government of India [2008b]) によれば、これに取り上げられたケースのうち、もっとも多いのが雇用に関するもので、全体の約63%を占めていた。実際の申立て件数では障害者申請に関するもののがもっとも多いとされているが、決定採録集での数値をみるかぎり、CCPDによる障害者の権利保障では雇用の問題が大きな位置を占めているといえよう。

### (5) 昇進にかかわる問題

(*Union of India v. S. K. Jain*)<sup>(17)</sup>

被上訴人はグループ C に属するポストに就いていたが、グループ B に属する職員への昇進試験を受け、合格者名簿に掲載された。しかし、その後採用にかかわる面談に呼ばれなかった。その理由は、被上訴人が網膜色素変性に罹患していることであった。

これに対して、被上訴人は連邦行政審判所に申立てを行い、同審判所は被上訴人を面接試験に呼ばないという決定を無効とし、当人の面接試験を実施するよう決定した。裁判所はこれらの経緯および法令の理念を検討したうえで、同審判所の決定を支持するとともに、面接試験で被上訴人がすでに合格した受験者よりも高い点数を得た場合は、当初採用を予定していたポストまたはこれと同等のポストに採用することを命令した。

本件は、1995年法第47条第2項に関する事例である。ただし、同条のみを参照するのではなく、1995年法制定の契機となった、「アジア太平洋障害者の完全参加および平等に関する宣言」に立ち戻って1995年法の理念および目的を述べ、上訴人がこれに反していることを示している点が注目される。

なお、第47条に関する事例は多数存在し<sup>(18)</sup>、とくに障害を理由とする解雇、あるいは解雇に先立ち異動が拒否されたケースがみられる。本条は1995年法の「非差別」規定のなかでも重要なもののひとつとすることができるが、これらの事例の存在は本条に実効性がともなっていない状況が存在することを意味している。言い換えれば、規定は存在していたとしても、これが遵守されていないケースが多くあるということである。

### (6) 企業は「establishment」に含まれるかという問題

(*Dalco Engineering v. S. P. Padhye*)<sup>(19)</sup>

Dalco ケースの上訴人は会社法 (Companies Act, 1956) にもとづき設立された民間会社、被上訴人は Dalco 社に20年以上雇用されていた電話オペレータで、聴覚障害者となったことにより2000年12月末に解雇されたものである。被上訴人は、雇用期間中に障害を負ったものであるので、他の職種に



異動させるよう州障害コミッショナーに不服申立てを行った。州コミッショナーは再雇用のうえ他部署への異動を勧告したが、実施されなかった。そこで被上訴人は、1995年法に基づき、再雇用を求めて令状訴訟を提起した。これに対し、ゴア高等裁判所は、その2005年12月23日の判決のなかで、民間企業も1995年法上の「establishment」（事業所）に含まれるとしたうえで、再雇用および異動を命令した。これに対し Dalco 社が上訴したものである。

論点としては二つあり、ひとつは会社法に基づく会社（company）は1995年法第2条k号に定める「事業所」に含まれるのか、二つめは、当該事例の被上訴人は1995年法第47条による救済の対象となり得るのかである。

第1の点について、1995年法第47条第1項にいう事業所の定義は、第2条k号に基づいていることは確かである。同号は事業所の定義を「事業所とは、連邦、県および州の立法によりまたは基づいて設立された法人、政府により所有、管理または運営されている組織または団体、地方公共団体、1956年会社法第617条に基づく公社、政府機関を指す」と定めている。

裁判所は、民間企業が上記の定義に含まれるか否かについては、とくに「連邦等の立法によりまたは基づいて設立された法人」に含まれるか否かにかかわるものとしている。被上訴人は、会社は連邦法である1956年会社法に基づいて設立されているので、1995年法第2条k号にいう「連邦法に基づいて設立された法人」であると主張する。これに対し、上訴人側は、会社法により登記されたにすぎず「会社法により設立されたもの」とはいえないと主張した。先例をふまえ、裁判所は、会社は会社法に定めた手続きに基づいて設立、登記されるのみであって、会社法によって創設されるものではなく、またその存在を会社法に依拠するものではないと判断した。また、1995年法第2条k号が「1956年会社法第617条に基づく公社」と言及していることから、もしもすべての会社が「事業所」に含まれるならば、このような表現は不要なこと、同法第47条の見出しなどから、立法者の意図としては公的部門の労働者のみを対象にしていると考えられることなどを示した。

また、被上訴人側は政府の ESCAP 宣言同意の精神から考えても、「事業所」は会社法に基づく民間企業にまで拡大して、リベラルに解釈すべきと



主張したが、裁判所は、確かに社会経済関連法は刑事法に比べてリベラルに解釈されるべきではあるが、立法者の意図していない範囲にまで拡大はできないとしてこれを退けた。

以上のような点から、裁判所は第47条に定める「事業所」には民間企業は含まれないとし、上訴人すなわち使用者側の主張が認められたものである。

## 2. 小括

限られた数ではあるが障害者の雇用に関する判例について概観した。これを通じて、雇用の問題のなかでもとくに公務への留保の問題や、政府機関以外の事業所等での問題などは法律の規定が不十分な事例ということができ、昇進などの差別の問題は法律の執行が不十分な事例ということができる。前項で挙げた1995年法の改善すべき点が、まず留保を公的部門のみならず民間部門にも拡大すべきであるとされていたことや、第47条と類似した規定を設けて民間にも適用すべきであるとされていたことは、前述の判例(6)のように民間企業が1995年法の適用から排除されることを防ぐためのものということができ、法律の規定が不十分な点にかかわるものである。また、留保制度も十分に執行されていないことから判例(1)などにみるような争いが生じており、これは挙げられた改善点のうちの留保規定の改善にかかわるものということができる。このように判例に現れた1995年法上の問題が、前述の改善点とつながっている。したがって、新たな障害者法の制定は数々の訴訟での争点を明確にし、課題を解決しうるものと考えられる。そこで次節では、新たな障害者法の起草過程と起草案における雇用関連規定を概観し、判例に現れた問題、ひいては当事者である障害者の考える1995年法の改善点がいかなる形で盛り込まれているのかを検討する。

## 第4節 新障害者法に関する議論

### 1. 新法起草過程

社会正義・エンパワーメント省は、2010年4月にスタ・カウル（Sudha Kaul）博士を委員長とする障害者の権利法案起草委員会を設立した。この委員会には当事者団体からの代表のほか、NGOのメンバーや障害問題の専門家などが委員として参加した。以下、2011年6月30日に提出された委員会報告に基づいて、新法制定に至る流れと法案中の雇用に関する規定を概観する。

委員会が法案を起草するにあたり、つぎの観点を確保するように指示されたと述べている。

- ①新法は障害者権利条約に調和する内容であること
- ②憲法およびその他の法律を視野に入れ、規定の重複がないようにすること
- ③財政、リソース、行政の各部面において実施可能性を検討すること
- ④新法の執行にあたり中央政府、州政府、地方政府の経常費用または非経常費用等、財政問題を検討すること

そのうえで、起草委員会としては障害者権利条約第3条に掲げられている基本原則<sup>(20)</sup>を基に起草することを確認している。そして、障害者権利条約は、法的能力、平等および尊厳の広範な議論に基づきパラダイムシフトをもたらしたとし、新法は障害者のすべての権利を認めることを基礎に形作られると述べている。同時に、とくに支援の必要な者に配慮することや、インド社会の文脈のなかで実用的な方策をとることを新法起草の軸に据えている点を強調している。

起草委員会の活動方針としては当事者の参加を掲げ、議論の各段階で当事者団体の意見を聞き、これを実質的な内容に含めていく形で検討が進められた。地方レベルでも当事者が参加できるように要請があり、中間案を14の言語と点字に翻訳し、前述のHRLNをはじめとする組織の尽力によっ

て当事者らの意見を聞くミーティングが開かれた。これらの意見をふまえて法律専門家による検討を行い、起草作業を進めた。もっとも、さまざまな意見や勧告が寄せられたとはいえ、憲法に違反する事項や、規則、計画あるいは事業として実現した方がよりよいものは法案に含んでいないとしている。

さらに同委員会は、法律を効果的に執行する行政の手段が求められるとし、そのためにも「社会正義・エンパワーメント省を通じてインド政府に以下の勧告を伝えたい」と報告書のなかで述べている。その内容は、憲法上、障害者が哀れみの対象ではなく完全な市民として扱われ、障害を理由として差別されないことが重要であるという考えに基づき、以下の憲法改正を求めるというものであった。

第1に、憲法第15条および第16条の各条に、認められない差別の根拠として「障害」を追加すること、第2に、憲法から障害に対する偏見を生みかねない文言を削除すること、これにはたとえば、第7附則第2表の「障害者および就業不能者」という文言や、第11附則および第12附則の「身体障害者および精神障害者」という文言が当たるとされている。第3には、州議会や連邦議会、あるいは地方公共団体での留保枠を障害者に設けること、である。

第1の点に述べられている憲法第15条は差別禁止規定であり、その第1項は「国は、宗教、人種、カースト、性別、出生地またはそれらのいずれかのみを理由として、市民に対する差別を行ってはならない」というものである。第16条は公務への雇用における機会均等の規定である。その第2項では、「いかなる市民も、宗教、人種、カースト、性別、家柄、出生地、居住地またはそれらのいずれかのみを理由として国の下にある官職への雇用または任命について不適格とされ、または差別されることがない」と定められている。したがって、これらの文言のなかに、差別の根拠となり得る事項のひとつとして「障害」を加え、障害を理由とする差別を認めない姿勢を明らかにしようとしたものである。

第2の点に挙げられている、第11附則および第12附則とは、それぞれ農村部の地方政府（パンチャーヤト）と都市部の地方政府の管轄権について列

挙しているものであり、第11附則の場合は第26号に、第12附則の場合は第9号にこの文言がある。また、第7附則の場合は第2表が州政府の立法管轄事項であり、その第9号に上述の文言がある。これは、障害者を単なる福祉政策の対象とみるのではなく、権利を持った人格として扱うべきであることを明確にするために挙げられたものと考えられる。

第3の留保枠の問題は、上の2点に比べると必ずしも容易になされうるものとは言い難い。現状ではこれまでみたとおりSCやST、さらには地方レベルで女性にも議席留保が広くなされるようになってきており、さらに留保枠を設けることは、抵抗する勢力が生まれる可能性が大いにあるからである。

## 2. 新障害者法起草委員会による法案

起草委員会によって作成された新障害者法案は、1995年法とは構成が異なり、前文および総則に続いて、第1編「権利および権限」という編がおかれ、このなかに平等および非差別、女性の障害者の権利、障害児の権利、法的能力、教育の権利、労働、健康や保健等に関する権利などが70カ条にわたって定められている。

このうち、雇用に関する規定は第56条以下の一連のものである。逐条的にこれらの規定を概観する。

### (1) 雇用における非差別（第56条）

同条では、まず第1項にいかなる事業所も雇用に関して障害者を直接的または間接的に差別してはならないことを定めている。なお、雇用に関しては、採用のみならず昇進、その他雇用期間中に起こる関連事項をも含むものとされている。つづいて第2項では、いかなる事業所も業務中に障害を得た者を解雇または降格してはならず、当該被用者を、障害の性質により必要な場合には、同じ給与体系および待遇で別のポストに異動させることができると定められている。なお、第2項但書きでは、他の適当なポストがない場合、これに空きが出るか、または定年のいずれか早い時期ま

で補佐的なポストにおくことができる、としている。

第3項では、前項で定められた内容が軍にも適用されることが定められている。ただし、軍に、より個人の利益となるポストやリハビリプログラムをおくことを妨げるものではない。

さらに、第4項では、すべての事業所は、雇用の各段階で障害者が不利をこうむらないよう適切な手段を講じ、適切な支援をしなければならないことを定めている。法案では注として、「適切な手段」とは、必要な支援および用具の提供にとどまらず、適切な健康維持施設、職場におけるアクセス可能性を保障するために必要な建物の物理的変更、労働時間のフレックス化、必要な支援に関する継続的なモニタリング、もしくは競争的な公務員試験やその他の業務に関連する試験における平等性を確保するための調整または便宜を含むとしている。

第5項では、いかなる障害者も、つくことができるポストに採用枠があるとき、選抜試験に参加する権利があり、もし選ばれた場合は就任する権利があることを明示している。第6項では、事業所は障害者をその出身地またはその周辺以外に配属または異動させてはならないと定めている。ただし、その異動が業務上の必要や障害者の有する専門性のために必要である場合を除くとしている。第7項では、上述の目的を達するために随時必要な規則等を設けることができることを定め、第8項ではいかなる事業所もその経費削減や余剰人員の申告では、そのなかに障害者を含めてはならないことを示し、これに障害者を含めようとするときは、追加の手当てが支払われなければならないことを定めている。

以上のように、第56条に定める内容は1995年法の規定に比べてより広範になっている。本条に相当する1995年法第47条は、本法案の第1項および第2項の内容のみを定めており、第3項以下の規定は1995年法の規定をさらに拡大させたものということができる。HRLNのラトゥリ氏は、同法案の雇用に関する規定の議論のなかでは「非差別」に議論が集中していたと述べており<sup>(21)</sup>、同法案のなかでも重要な位置づけがなされた規定であることがわかる。1995年法では「非差別」について、交通機関における非差別、道路における非差別、建築物における非差別などと並んで雇用における非

差別の規定が設けられていたが、本法案では一連の雇用にかかわる規定に先駆けて定める形をとっている。なお、本条では「事業所」という文言が用いられているが、これについてはつぎの(2)留保(第57条)で詳述する。

## (2) 留保(第57条)

第57条は、留保に関する規定であるが、とくに注目されるのは公務への就任に限らず、「すべての事業所」でこれがなされるべきであることが定められている点である。第1項は、すべての事業所は、そのすべてのポストおよび昇進枠の7%以上を障害者に留保しなければならないとし、留保対象の内訳として、(a) 全盲、(b) 聴覚障害および言語障害、(c) 運動障害およびハンセン氏病の治療がなされたもの、(d) 脳性まひおよび筋ジストロフィー、(e) 自閉症、知的障害および精神病、(f) 重複障害、盲ろう者および多発性硬化症、(g) 弱視および難聴を挙げそれぞれのカテゴリーに1%ずつと定めている。ただし1995年法第32条に基づき指定されたポストのリストは、本条を実施するためのガイドラインにしている。そして第2項では、上述の割合は3年ごとに見直しをすることが定められている。

第3項では、特定の年度に資格ある障害者が(留保枠により)採用できなかったときは、翌年度にこれを持ち越し、もしも翌年度も採用がかなわなかった場合には、当該ポストの留保カテゴリーを変更して募集を行い、それでもなお採用できなかった場合は、事業所が障害者を特定のうえ研修を行って、当該ポストにつけなければならない。これらの手段を講じたうえで障害者の採用ができなかった場合は、当該ポストは一般にも開放されるとしている。

第4項は、第2項の規定および第3項に定める手続きは、マハトマ・ガンディー農村雇用保証計画に限らず、雇用を保証するまたは雇用を創出する事業にも適用されることを定めている。

上述のとおり、本条も障害者の雇用に関して重要な位置づけを持つ規定である。なかでも重要な事項は、「すべての事業所」に留保の対象が拡大されていること、留保の対象となる障害のカテゴリーが拡大され、同時に留保の枠が1995年法の3%から7%に拡大されていること、留保の対象とな

るポストに適格な応募者がいない場合の手続きは、より障害者が雇用される機会を増やすための手だてが講じられていること、そして、雇用創出事業にも留保が適用されることを明示したこと、の4点である。

「事業所」は、1995年法の定義規定では、前節にみたとおり政府機関のほか、中央や州などの政府の下にある公社や政府からの資金補助を受けている会社などに限定されていたのに対し、本法案第2条第13号で、事業所とは政府機関、政府の資金補助を受けている地方出先機関、政府の下にある公社等のほか、公共入札による契約者、会社、事務所、組合その他の社団、協会、信託などもこれに含むとして、列挙されている。したがって、本条で「すべての事業所」という文言を用いることにより、非常に広い範囲の組織が留保を行わなければならないことになる。

雇用創出事業では、1995年法第40条で貧困対策事業の対象者のうち3%以上を障害者に留保することが定められていた。これに対し、本条では留保枠が拡大したのみならず、対象も文言上は貧困対策以外の雇用創出事業にまで拡大しているとみることができる。

### (3) 機会均等方針（第58条）

本条第1項では、本法第8条、すなわち女性で障害がある労働者に対する非差別規定に基づき、本法の施行から6ヵ月以内に、すべての事業所は機会均等方針を定めなければならないこと、第2項では機会均等方針には、本法の規定に適合させるための手段、雇用機会増大の方策、障害のある女性の雇用増大および適応のための詳細な手段を記述することが求められている。第3項では、「州障害者権利局」は、機会均等方針の書式や構成を考案することができるとし、また、第4項では作成された機会均等方針の写しを州「障害者権利審判所」に届出、登録しなければならないことが定められている。

### (4) 記録の管理（第59条）

本条では、第1項ですべての事業所が、雇用、施設および本章の規定の遵守にかかわるその他の必要な情報を、管轄する政府が定める書式および



手続きに基づいて記録を保管しなければならないこと、第2項でとくに女性被用者の情報を含まなければならないこと、第3項で職業安定所は当該情報を登録しなければならないこと、第4項で当該記録は第64条第6項d号に定める失業保険を申請する障害者にかかわる証明となること、第5項で州障害者権利局により認められた者は、事業所の勤務時間以内であれば当該記録を閲覧することができることが定められている。

1995年法第37条には、雇用主が記録を整備し、これを適当な政府が認めた者は閲覧することができる旨定められていた。法案では1995年法の規定に比べて記載されるべき情報が具体的に定められているほか、とくに女性障害者についての情報を記載すべきことに重点を置いて定められている点で違いがみられる。また、情報の登録場所を明確にしたほか、失業保険との関連を明示した点も大きな違いである。当該記録を閲覧できる者を、1995年法は管轄する政府が認めた者と定めるのみにとどまるのに対して、法案では州障害者権利局が認めた者と具体的に明示している点にも差異がある。

#### **(5) 職業訓練、リハビリテーションおよび自営業（第60条）**

第1項では、政府が障害者の雇用を促進し、支援するための障害者による技能競技会であるアビリンピックのような事業を遂行するのに必要な手立てをとらねばならないことを定めている。第2項では農村地域に労働ステーションを設け、必要な技術や取引の機会を設けなければならないことを定め、第3項では農村地域の既存の訓練センターを利用し、またはセンターを設立して、手工芸や取引などの技術を習得させなければならないことを定めている。第4項では、政府は既存のマイクロクレジット事業などを通じて、障害者による自営業促進のため優遇された利率（concessional）での貸付を行わなければならないことを定めている。また、第5項では、採用された者の意見により特別な研修が必要とされる場合、これを可能にしなければならないこと、第6項では農村部に限らず職人と市場組合、手工芸協議会とのネットワークを構築して障害者の技能促進と支援を図らなければならないことが定められている。

本条は1995年法には設けられていなかった内容の規定であり、職業訓練



のみならず自営業の促進などを国の責任の下で実施しなければならないことを定めたものである。インドにおいて障害のある労働者の多くがインフォーマルセクターに従事していることは、前述の2001年センサスの結果からも推定される。こうした状況のなかで、インフォーマルセクターでの就労を支援することの重要性が示されたものということができる。

#### (6) 事業所へのインセンティブ（第61条）

政府は本法施行後1年以内にすべての事業所に対し、それぞれの従業員の少なくとも10%を障害者が占めるようにインセンティブを与えなければならない、というのが本条の規定である。

1995年法でも政府により雇用者を増やすためにインセンティブを与えることが認められていた。ただし、その規定には「経済的な能力および発展の限りにおいて」という条件付けがなされており、この文言の存在が執行を阻害しているという批判もみられていた。新法案で上のような条件付けがなされていないことは、そうした批判を背景にしたものとみることができる。また、1995年法の規定はあくまでも「インセンティブを与えることができる」という内容のものであったのに対し、施行後1年以内と期限を切ったうえで「与えるものとする」という内容に改正したところに大きな違いがみられる。

浅野〔2011: 90〕に紹介されているように、政府としても雇用者増大のための計画を実施しているが、実際には開始後半年経過しても1件も利用されていなかった。本条のような、政府に雇用創出のためのインセンティブを与えることを義務づける規定は、理念的には重要であるものの、実行されるのは難しい面もあるといえよう。

#### (7) 不服申立（第62条）

本条では、まず第1項で各事業所は雇用方針の一環として不服申立窓口を設け、州障害者権利審判所に登録された担当者を配置しなければならないこと、第2項でいかなる者も当該窓口で不服申立てをなすことができ、その申立ては2週間以内に調査されなければならないことが定められてい

る。

第3項では、窓口担当者は第56条第4項に定められた責務を果たさなければならないことが、第4項では窓口担当者が申立てから2週間以内に処理できなかったときは、県障害者権利審判所に申し立てることができることが定められている。

本条も1995年法にはなかった内容を条文化したものである。障害がある被用者が待遇等について不服申立てを行う際の道筋が明確にされたということが出来る。

もっとも、不服申立窓口の設置や受理した申立ての調査などが義務づけられているとはいえ、これが実際に履行されるかどうかが課題である。

#### (8) 特別職業安定所（第63条）

1995年法では、その第34条で、「関係する政府は、通達により定めることのできる日より、すべての政府機関の使用者に対し、障害者に対して割当てられるべき当該政府機関における採用ポストまたは採用しうるポストの情報または報告を、定められうる特別職業安定所に行うことを要請することができ、当該政府機関はこの要請に従わなければならない」（第1項）と定めている。これに対して、新法案第63条第1項は、1995年法第34条に基づき設置された特別職業安定所を維持し、また、新たな職業安定所を設置することができることを定め、第2項では1995年法第34条第1項に基づき発せられた通達は引き続き効力を有し、また、新たな通達は事業所を拘束すると定めている。

### 3. 小括

以上のとおり、新障害者法案の条文を検討したかぎり、障害者雇用問題の改善を図るため、1995年法との間には大きな違いがさまざまにみられる。それらは、雇用機会の増大と機会均等を旨とする変更である。

その違いが明確にみられたものとしては、まず留保制度による雇用機会の拡大が挙げられる。具体的には、留保の対象となる障害種別を拡大し、

また、留保の割合も大きくしていることが中心である。また、「事業所」の定義の拡大により、労働の場の拡大も図られていることがある。前項までにみたように、障害者の雇用確保に関する1995年法の規定では、民間部門は適用の対象とはされてこなかった。これを明示的に民間部門にも拡大することで、雇用の機会をより拡大させようとしているといえることができる。

さらに、女性労働者の保護や、インフォーマルセクターの保護もまた注目される。障害がある女性労働者は、雇用の場において大きな困難に直面するとされる。これに対する保護を明示したことは、障害者の権利保護という立法の目標をより明確にしたものといえることができる。また、農村人口が多く、フォーマルセクターにおける被用者の割合が決して大きくないインドでは、インフォーマルセクターの保護が重要なものといえることができる。同様に、雇用創出事業における障害者の権利保護も重要な点として挙げられる。農村雇用保証法実施ガイドライン（GOI [2008a: 25]）では、事業実施に当たり1995年法の規定を配慮に入れるべきことが記述されていたが、これを明示したものといえる。

「経済的な能力および発展の限りにおいて」という文言の削除も重要な点である。この文言は、1995年法の欠点として批判されてきたものであり、当事者側の意見が反映されたものといえる。このほか不服受付窓口や担当者設置もまた注目される。

新障害者法案の雇用関連規定を概観したかぎりでは、前述の1995年法に対する改善点の意見が反映された法案であるといえる。最後に、新法案の今後の課題を提示してまとめたい。

## おわりに

本章では、1995年法を中心とする法令の課題と、さまざまな判例の検討から、現行法制のもとでの雇用状況を概観したうえで、新たに制定過程にある新障害者法案の雇用に関する規定に限定して、その論点と課題を考察した。

法案の内容は、判例上論点とされた、すなわち雇用に関連して争点となった問題を改善するために、新たな規定が設けられたり、1995年法の一部が修正されたりしていることがわかる。これは、障害者権利条約と1995年法をはじめとする各種法令との整合性について検討したレポートで指摘されていた問題点ともつながるところである。

ただし法案には課題も存在する。第1は、1995年法の時点からいわれてきた法の執行の問題であり、第2が法案の内容がそのまま制定されるとは限らないという点である。

第1の点は、前節ですでに指摘したものであるが、たとえば、留保の枠が拡大するとしても、これをいかに充足しうるのかは大きな問題として残ると思われる。また、政府による雇用拡大のためのインセンティブ付与や、不服申立ての窓口なども、その実現可能性を十分に検討する必要があると思われる。

第2の点は、法案提出以降のスケジュールにもかかわる問題である。すなわち、この法案にその他の法令との抵触はないかなど、各省を回って検討されなければならないこともあり、また、官僚の意見によれば、議会レベルで詳細に手を加えられ、法案の内容がそのまま法制化されるとはいえないとのことであった。

以上の二点は、新法案に限らずインドにおける障害者法の状況を検討するうえで、常に考慮に入れておかねばならない事項である。今後、新法案が法制化されたときには、民間レベルでの受容なども含め、さらなる検討を行いたい。

[注] \_\_\_\_\_

- (1) 障害者チーフコミッショナーは、1995年法第57条に基づき設置される官職で、各州の障害者コミッショナー間の職務調整、中央政府により支出された基金の活用についての監視、障害者の権利保護に関する措置などをおもな職務としている。
- (2) 筆者による聞き取りによる（2011年9月2日）。
- (3) Office Memorandum No. 36035/3/2004-Estt (Res)
- (4) 公務員の分類について、浅野 [2010b: 157-158] 参照。インドの公務職は大きく

- ①全インド公務職, ②中央公務職, ③州公務職の3つに分類され, このうち, 中央公務職はいわゆる国家公務員に相当し, さらに職種がAからDの4グループに分類される。2009年現在グループA(上級行政職員, 大学教員など)には782, グループB(会計担当者・同補佐, 行政職員など)には254, グループC(研究室補助, 司書, れんが製造人など)には1112の, グループD(清掃人, 郵便配達夫, 電気工事補助など)には215の職種が, それぞれ障害者の就労が可能なものとして指定されている。
- (5) 第2次後進階級委員会(通称マンダル委員会)報告書に基づき政府が発した, 公務における後進階級の留保拡大に関する覚書について, これを憲法違反であるとして提訴された訴訟の判決。
  - (6) 障害者であって, SC, ST, OBCに属する者は, それぞれのカテゴリーに留保されたポストにつくことも可能である。また, 障害者が留保されていないポストにつくことも当然可能である(Mukherjee [2008: 309])。
  - (7) ビーディとは, 葉で巻いた細いタバコのことを指す。
  - (8) なお, 西ベンガル州1980年法第57号では, 産業紛争法第2条oo号(c)に当たる条文が削除されている。
  - (9) 農村の各世帯に対し, 年間100日の単純労働の雇用を保証する事業。灌漑施設や道路にかかわる事業が多いが, これらの事業の選定は住民からの要求による点で他の雇用創出事業とは異なるともされる。太田 [2011: 90], GOI [2009] および GOI [2012] 参照。
  - (10) AIR 1993 SC 1916
  - (11) 115 (2004) DLT 247
  - (12) 156 (2009) DLT 446
  - (13) Office Memorandum No. 36038/2/2008-Estt (Res)
  - (14) Office Memorandum No. 36038/2/2008-Estt-Estt (Res)
  - (15) HRLNのラジブ・ラトゥリ(Rajive Raturi)氏からの聞き取りによる(2009年8月11日)。
  - (16) No. 2455/2002, CCPD
  - (17) 102 (2003) DLT 525
  - (18) *O.P. Sharma v. Delhi Transport Corporation* : 125 (2005) DLT 742などが挙げられる。
  - (19) Civil Appeal No. 1868 of 2007
  - (20) (1) 固有の尊厳, 選択する自由を含む個人の自律, 個人の自立, (2) 非差別, (3) 完全かつ効果的な社会への参加および統合, (4) 人間の多様性および人間性の一部としての障害者の差異の尊重および受け入れ, (5) 機会の平等, (6) アクセス可能性, (7) 男女平等, (8) 障害児の能力尊重およびその同一性保持の権利の尊重。
  - (21) 筆者による聞き取りによる(2011年9月1日)。

## 〔参考文献〕

### ＜日本語文献＞

- 浅野宜之 [2010a] 「インドにおける障害者チーフ・コミッショナー事務所が処理した不服申立て等の事例について」 (『大阪大谷大学紀要』第44号 184-200ページ)。
- [2010b] 「インド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 149-182ページ)。
- [2011] 「インドにおける障害者と雇用法制」 (小林昌之編『開発途上国の障害者雇用—雇用法制と就労実態—』アジア経済研究所 81-93ページ)。
- 太田仁志 [2011] 「インドの労働改革雑感」 (『日本労働研究雑誌』第609号 90-91ページ)。
- 孝忠延夫・浅野宜之 [2006] 『インドの憲法—21世紀の「国民国家」の将来像—』関西大学出版部。
- 森壮也 [2006] 「一九九五年インド障害者法と当事者運動」 (『アジア研ワールド・トレンド』第135号 20-23ページ)。

### ＜英語文献＞

- Dhanda, Amita and Rajive Raturi [2010] *Harmonizing Laws with the UNCRPD*, New Delhi : Human Rights Law Network.
- Government of India [n.d.] *Census of India 2001, the First Report on Disability*, New Delhi : Registrar General & Census Commissioner.
- Government of India (GOI) [2008a] *The National Rural Employment Guarantee Act 2005, (NREGA) Operational Guidelines 2008* (3rd edition), New Delhi : Ministry of Rural Development.
- [2008b] *Office of the Chief Commissioner for the Persons with Disabilities Case Law Reporter*. Vol. I-III, New Delhi : Office of the Chief Commissioner for the Persons with Disabilities.
- [2009] *The National Rural Employment Guarantee Act 2005 (NREGA) Annual Report April 2008-March 2009*, New Delhi : Ministry of Rural Development.
- [2012] *Report of the Committee for Revision of MGNREGA Operational Guidelines*, New Delhi : Ministry of Rural Development.
- Mukherjee, S. [2008] *Reservation Policy (SC, ST, OBC and P.H.)*, New Delhi : Variety Books Publishers.
- National Centre for Promotion of Employment for Disabled People (NCPEDP) [2009] *Employment of Disabled People in India Base Line Report*, New Delhi : NCPEDP.
- National Human Rights Commission [2006] *Handbook on Employment of Persons with Disabilities in Government of India*, New Delhi : National Human Rights Commission.
- Rastogi, M. K. [2002] “Problem Areas in the Normative Regime with Special Reference to Reservation for the Persons with Disabilities,” in Verma, S. K. and S. C. Srivastava

- eds. *Rights of Persons with Disabilities*, New Delhi : Indian Law Institute, pp. 168–171.
- Raturi, Rajive and Mallika Iyer [2011] *Disability and the Law* (Second edition), New Delhi : Human Rights Law Network and Universal Law Publishing.
- Srivastava, S. C. [2002] “Rights of Persons with Disabled during Employment in Indian Industries,” in Verma, S. K. and S. C. Srivastava eds. *Rights of Persons with Disabilities*, New Delhi : Indian Law Institute, pp. 51–67.
- Verma, S. K. and S. C. Srivastava eds. [2002] *Rights of Persons with Disabilities*, New Delhi : Indian Law Institute.
- World Bank [2007] *People with Disabilities in India : from Commitments to Outcomes*, Washington, D.C. : World Bank.

<ウェブサイト>

- Ministry of Social Justice and Empowerment. *Annual Report 2009–2010*. (<http://socialjustice.nic.in/ar10eng.php> 2012年1月18日アクセス)。
- National Centre for Promotion of Employment for Disabled People (NCPEDP). (<http://ncpedp.org/> 2012年1月20日アクセス)。
- National Human Rights Commission Status Report On the Implementation of PWD Act 1995 in the state of Tamil Nadu*. ([http://nhrc.nic.in/Reports/misc/PKPincha\\_PWD\\_TamilNadu.pdf](http://nhrc.nic.in/Reports/misc/PKPincha_PWD_TamilNadu.pdf) 2012年4月3日アクセス)。
- The Persons with Disabilities Bill, 2011*. recommended by Suda Kaur Committee. (<http://socialjustice.nic.in/pwd2011.php> 2012年1月18日アクセス)。