

## 第7章

---

### マレーシアの障害者雇用と国際人権法

川 島 聡

#### はじめに

障害者権利条約は、国連総会において2006年12月13日に採択され（UN Doc. A/RES/61/106, Annex I and II）、2008年5月3日に発効した。本章執筆時点で、批准数112、署名数153を数える。

マレーシア政府は、2008年4月8日に障害者権利条約に署名し、2010年7月19日に批准した。署名のほぼ3カ月前の2007年12月24日に、マレーシアで2008年障害者法（Persons with Disabilities Act 2008）（法律第685号）が成立し、2008年1月24日に公布され、2008年7月7日に施行された。これは、マレーシアで初めての包括的な障害者に関する法律である。

本章では、2008年障害者法の分析などを通じて、障害者権利条約を批准したマレーシアがどのような障害者雇用政策をとっているかを明らかにし、それを国際人権法の観点から評価することを目的とする。

第1節で、マレーシアの障害者雇用の制度と実態を概観する。それから第2節で、マレーシアと国際人権法との関係を概観する。第3節では、マレーシアの障害者雇用制度のひとつの柱として、いわゆる労災制度を紹介する。第4節では、2008年障害者法を検討し、とくに雇用分野の障害差別に関して、マレーシアが障害者権利条約の義務を誠実に遵守するのが困難であることを明らかにする。

## 第1節 マレーシアの障害者雇用状況

マレーシアは多民族国家である。マレー系が人口の過半数を超え、華人系、インド系、先住民もいる。マレーシアは、国連開発計画の2011年の人間開発指数（HDI）では、187の国・地域のなかで61位であった（UNDP [2011]）。マレーシアの人口は2010年の国勢調査によれば、約2830万人である（Department of Statistics Malaysia）。

久野 [2010] によると、マレーシア社会福祉局の調べで、2009年12月段階の障害者登録数は人口の約1%，すなわち約27万8000人である。内訳は、視覚障害者2万5000人、聴覚障害者3万7000人、肢体障害者9万2000人、知的障害者（learning disabilities）10万7000人、脳性まひ者4000人、その他1万1000人である（なお、マレーシアでは、知的障害を表現する言葉として、“intellectual disabilities” という表現よりも、“learning disabilities” のほうが一般的に用いられている）。久野は、この数字は実際の障害者よりも著しく少ないという。彼はその理由として、たとえば障害者の登録は任意であることや、HIV、腎臓疾患、軽度障害、脳卒中などが登録対象となっていないことを挙げる。

マレーシアでは、2008年障害者法が制定されるまで、障害者に関する包括的な単一の法律は存在しなかった。その代わりに障害者に関係している法律がいくつかあった。たとえば最近のものとしては、1996年の教育法（Education Act 1996）（法律第550号）は、特別教育（special education）や特別学校（special school）の定義を設けている（第2条）。2006年の建築基準法（Uniform Building By-Laws 2006）（法律第133号）は、公共施設のアクセシビリティを向上するための障壁除去などを定める。公共役務に関する通達第10号（1988年）は、政府官庁の雇用数の1%を障害者に割り当てるとの指針を定めている（努力義務）。そのほかに、社会福祉局による給与補填制度、起業支援制度がある（久野 [2010]）。

加えて、1990年にマレーシア政府は、民間部門の障害者雇用を奨励するため、特別な優遇税制を導入した。では、その実態はどうか。2001年に

は、3000人程の障害者が民間部門で雇用された。2003年には、2000人ほど障害者雇用が増えた。合計で5000人程の障害者である。この数字は、社会福祉局に登録された障害者数（12万6194人）のうちの4%くらいであると言われている（Ramakrishnan [2007: 59]）。この数を少ないと否定的に見ることもたしかにできる。ただ、そういう評価をする前に、より多くの実証分析を積み重ねる必要もあろう。

## 第2節 国際人権法とマレーシア

国際法と国内法の関係については、イギリスがそうであるように、マレーシアはいわゆる変型論（doctrine of transformation）を採用している（Hamid [2003, 2007]）。よく知られているように、変型論の説明として、たとえばデニング卿（Lord Denning MR）は「国際法規が英国法の一部だとは考えられない。ただし、裁判官が下した決定、議会が可決した法律、あるいは古くからの確立した慣習が、すでにその国際法規を英国法の一部にした場合は、この限りではない」と述べる（Trendtex Trading Corporation v. Central Bank of Nigeria [1977] QB 529）。

国際条約がマレーシアで国内法の一部になるためには、議会がこれを国内平面で実施する法律を可決しなければならない。マレーシア連邦憲法の第74条は、「議会は、連邦政府管轄一覧又は連邦・州政府共管一覧に定めるあらゆる事項に関して法律を制定することができる」と定める。連邦政府管轄一覧にいう対外関係のなかには、条約・協定とその実施とが含まれる。マレーシア連邦憲法は、国内平面における国内法と国際法の抵触に関する事項に言及していない。けれども、もし国内平面で抵触が生じた場合には、国内法が国際法に優先するとされる（Hamid [2003, 2007]）。

一般的にいえば、国際人権法に対するマレーシアの姿勢は、積極的なものとはいえない。マレーシアは、子どもの権利条約、女性差別撤廃条約、障害者権利条約を除いては、いわゆる主要人権条約（自由権規約、社会権規約、人種差別撤廃条約、拷問等禁止条約、移住労働者権利条約）を締結していな

い。また、女性差別撤廃条約選択議定書、子どもの権利条約の二つの選択議定書、障害者権利条約選択議定書も締結していない。さらに、マレーシアはILO条約第159号（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）も締結していない。

マレーシアは、1995年2月17日に子どもの権利条約に加入し、同年7月5日に女性差別撤廃条約に加入したが、どちらについても少なくとも数の留保を付した（Hamid [2006], Yahyaoui Krivenko [2009]）。障害者権利条約の適用についても、マレーシアは宣言を付している。その宣言の内容はいくつかあるが、とくに差別に関しては、つぎのとおりである。

マレーシアは、障害者権利条約の第3条（b）号、（e）号、第5条2項に定める無差別と機会平等の原則が、すべての障害者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受を確保する際に.....きわめて重要であることを認める。マレーシアは、無差別と機会平等に関係するマレーシア連邦憲法の適用と解釈は同条約の第3条（b）号、（e）号、第5条2項に違反するものと解されない、と宣言する（UN Treaty Collection）。

マレーシアがこのような宣言を行ったのは、マレーシアの関係者の話によるとマレーシア連邦憲法が、マレー人と他の先住民を含むブミプトラ（Bumiputra）の経済的地位を高めるために、ポジティブアクションの規定を設けているからである。

マレーシア連邦憲法は、第8条1項において「すべての者は法の前に平等であり、法の平等な保護を受ける権利を有する」と定める。また同2項は、職業や雇用等に関して、宗教、人種、世系（descent）、出生地、性別を理由に国民を差別してはならないと定める。ところが、連邦憲法は、その例外として、マレー人らの優遇規定を設けている。すなわち連邦憲法は、国王はマレー人とサバ州・サラワク州の先住民の「特別な地位」（special position）を守る責任を負い、かれらのために権能を行使する、と定めているのである（第153条1項、2項）。

ブミプトラのためにポジティブアクションを導入したこと自体に関する評価は、さしあたりおいておくとしよう。ここでの重要な問いは、こういったポジティブアクションの導入が、雇用分野での障害差別を是認する理由になるか、である。この点、ごく普通に考えれば、そのようなポジティブアクションは非ブミプトラを比較対象者とするものであるので、その導入自体は、障害差別を是認するものではないといえる。したがって、マレーシアの上記宣言は、障害者権利条約が命ずる雇用分野での障害差別禁止を否定する内容だとは解されない。

にもかかわらず、マレーシアの2008年障害者法は、差別禁止規定を明確に定めておらず、また「合理的配慮の否定」を差別のひとつに位置づけていない。そのため、マレーシアは、同条約の義務の遵守が困難になっている。

本章では、この論点を検討する前に、広い意味でのマレーシアの障害者雇用制度の一角をなす職業リハビリテーションの制度を概観しておきたい。その後に、2008年障害者法における雇用規定を検討する。

### 第3節 1969年被用者社会保障法と障害者権利条約

広い意味でのマレーシアの障害者雇用制度は、いわゆる労災分野が比較的发展しているようにみえる。労災に係する規定は、障害者権利条約第27条1項にもある。本条は、締約国は「障害者」の職場復帰支援を促進するための適切な措置を講ずることによって、障害者の労働権の実現を保障する、と定める。そして、この「障害者」の部分には、「雇用の過程で障害を持つこととなった者を含む」(including for those who acquire a disability during the course of employment)という文言が明示的に付け加えられている。この文言は、同条約が労災の問題を射程に入れていることを意味する、と解することができる。

マレーシアにおいて労災関係の業務を担っている主要な機関が、「社会保障機構」(Social Security Organisation)である。それは略称で「ソクソ」

(SOCSCO) という。社会保障機構は、マレーシア政府の社会保険業務を行い、事故・死亡・障害等の発生時に、労働者と家族に財政支援等を行う。以下では、社会保障機構のホームページ (SOCSCO Homepage) と、この機構に関して詳しい分析を加えている最近の論文 (Rooshida Merican Binti Abdul Rahim Merican [2010]) とを参照して、もう少し具体的に社会保障機構の取り組みを見てみよう。

社会保障機構は1971年に設置された。この機構は、1969年被用者社会保障法 (Employees' Social Security Act 1969: ESSA) に定める社会保険の業務を実施している。この社会保険の財源は、使用者と労働者の保険料によって確保される。社会保険は、大きく分けて二つの制度から成る。業務災害保険 (Employment Injury Insurance Scheme) と就業不能年金 (Invalidity Pension Scheme) である。

業務災害保険の下で、労働者は、業務時・通勤時などの労災に関して給付を受けることができる。この給付には、治療、障害給付、リハビリテーション、教育給付などがある。また、就業不能年金の制度の下では、就業不能 (invalid) と認められた被保険者は、社会保障機構から、年金を支払われる資格を有する。心臓発作、腎不全、癌、精神疾患、喘息などは、就業不能と認められる疾病である。遺族給付も、就業不能年金に含まれる。

これらの社会保険の下で、社会保障機構はさまざまな種類の給付を提供している。障害者との関係で注目できるのは、機構が「職業リハビリテーション」 (physical or vocational rehabilitation) を無償で提供していることである。これは、つぎのような1969年被用者社会保障法第57条 (職業リハビリテーションの提供) の規定に基づいている。

#### 1969年被用者社会保障法第57条

- 1 就業不能又は永続的障害を被<sup>こうむ</sup>っているか又は被っていると申し立てる被保険者は、社会保障機構によって、職業リハビリテーションの便益を無償で供与されることができる。
- 2 前項に定める便益の性格及び規模、当該便益が供与される被保

険者、並びに当該便益が提供される条件は、規則で定めることができる。

- 3 就業不能又は永続的障害を被っているか又は被っていると申し立てる被保険者は、その状態の必要に応じて、社会保障機構の決定によって義肢、補助具その他の適当な支援器具を無償で供与されることができる。当該支援器具は、必要なときは無償で新品に取り換えることができる。
- 4 職業リハビリテーションを受ける必要がある被保険者、又は義肢、補助具その他の適当な支援器具を装着するか若しくは装着する予定がある被保険者は、社会保障機構の決定によって、それに要する移動又は修理等に関して自己が負担するか又は負担する予定の費用を支払われるか又は払戻されることができる。

このように、マレーシアにはリハビリテーションの提供の制度が存在するが、実際の状況をみると、障害者がリハビリテーションを受けなかったり、せっかく障害者がリハビリテーションを受けても使用者が彼らを雇わなかったりすることがある。このような状況に鑑みて、最近のマレーシアでは、「復職」(Return to Work: RTW) に力が入れている。たとえば2007年に、社会保障機構は「復職」をめざすりハビリテーション計画を導入した。

#### 第4節 2008年障害者法と障害者権利条約

久野 [2008] によると、2008年障害者法の草案作成は、当時の国家統一社会開発省 (Ministry of National Unity and Social Development) によって2001年に着手された (同省は2004年に女性・家族・地域開発省 (Ministry of Women, Family and Community Development) に改組された)。この検討を担った作業部会の下で、最初の草案 (2002年草案) が登場した (Mah Hassan Haji Omar [2002])。その後、この草案に修正を加えた2003年草案も登場した (Coalition

of Societies for Persons with Disabilities and NGOs in Penang [2003])。これらの二つの草案から、2008年草案は大きな変貌を遂げることになる。

成立した2008年障害者法は、障害者の定義については障害者権利条約の規定を採用する一方で、雇用差別禁止規定については同条約の規定を採用していない、という対照的な構造をもつ。このコントラストに着目して、2008年障害者法の性格を考えてみよう。

## 1. 障害者の概念

2002年草案は、世界保健機関が1980年に公表した国際障害分類（World Health Organization [1980]）に定める障害の定義と同じものを採用していた。それは、つぎのように障害の次元を「インペアメント」、「ディスアビリティ」、「ハンディキャップ」の三つに分ける点に特徴がある。

インペアメントとは、心理的、生理的又は解剖的な構造又は機能のなんらかの喪失又は異常である。ディスアビリティとは、人間として正常とみなされる方法で又は範囲内で活動する能力の（インペアメントに起因する）制約又は欠如である。ハンディキャップとは、インペアメント又は障害に起因する個人の不利益であって、その個人にとって、年齢、性、社会的及び文化的な諸因子いかんにより正常な役割を果たすことが制限され又は妨げられることである。

2003年草案は、この2002年草案の定義を若干修正したが、それでもなお、「インペアメント」、「ディスアビリティ」、「ハンディキャップ」という三つの次元の定義を採用していた。しかし、2008年障害者法は、これとはまったく異なるアプローチをとり、障害者権利条約に定める障害（者）の概念をほぼそのまま採用した。すなわち2008年障害者法は前文で、同条約前文（e）に定める「障害」（disability）の概念を、また第2条で、同条約第1条に定める「障害者」（persons with disabilities）の概念をほぼそのまま採用した。

この「障害」と「障害者」の概念は、どちらも社会モデルの視点を反映

している。すなわち、これらの概念は、障害者の平等な社会参加が阻害される原因をインペアメントと社会障壁との相互作用を求めているのである（川島 [2010a, 2010b]）。「障害」と「障害者」の概念とは、基本的には同様の構造をとるので、ここでは「障害者」の概念だけを引用しておこう。

障害者には、長期の身体的、精神的、知的又は感覚的なインペアメントのある者を含む。これらのインペアメントは、種々の障壁と相互に作用することにより、インペアメントのある者が他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げることがある。（下線は引用者による。）

## 2. 雇用分野の規定

ここから、雇用分野の差別禁止規定の議論に移ろう。2002年草案は、第3章第1部において、差別の概念のなかに直接差別と間接差別を含めていたほか、障害者の補助手段を理由としたり、障害者の支援者を理由としたりする差別も含めていた。2003年草案は、これと同様の規定を置いた上で、さらに注記を加えて、障害者の関係者に対する差別も禁止すべきであると記していた。また、2002年草案は、第3章第2部で「雇用における差別」を禁止し、また同第3部で「雇用におけるハラスメント」を禁止していた。2003年草案も、これと同様の規定を設けていた。

しかし、このような豊かな雇用分野の差別禁止規定は、2008年障害者法に含まれることはなかった（久野 [2008]）。その代わりに、2008年障害者法は、第29条において「雇用へのアクセス」に関する規定を設けることになった。本条の第1項と第2項は、つぎのとおりである（このうち第2項は、障害者権利条約第27条1項（b）号とほぼ同内容である）。

- 1 障害者は、非障害者との平等を基礎として雇用にアクセスする権利を有する。（下線は引用者による。）
- 2 使用者は、非障害者との平等を基礎として、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及び苦情救済についての障害者の権利を保護するものとする。（下線は引用者による。）

これらの規定は、たしかに差別禁止という文言それ自体を含んでいないが、下線を引いた部分をみると、障害差別を実質的に禁止していると読めなくもない。ただ、たとえそうだとした場合、これらの規定が具体的権利性を有するかどうか明らかではない。

ところで、注目されることに、2002年草案も2003年草案も、合理的配慮については言及していなかった。これに対し、2008年障害者法は、つぎのように合理的配慮の定義を設けている（第2条）。

「合理的配慮」とは、障害者が非障害者との平等を基礎として、生活の質及び良好な状態（the quality of life and wellbeing）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を課さないものをいう。（下線は引用者による。）

この定義は、障害者権利条約における合理的配慮の定義（松井 [2008]、川島 [2008]）とかなり似ている。この定義自体に関して、2008年障害者法と障害者権利条約との間の唯一の違いは、同条約に記された「すべての人権及び基本的自由」という文言が、2008年障害者法では「生活の質及び良好な状態」となっている点である。2008年障害者法が「すべての人権と基本的自由」という文言を用いていない理由は、定かではない。

合理的配慮の位置づけについては、2008年障害者法と障害者権利条約とでまったく異なる。すなわち、2008年障害者法は、障害者権利条約とは異なり、「合理的配慮の否定」が障害差別の一形態である旨定めていない。同条約は第2条で、「障害に基づく差別には、合理的配慮の否定を含むあらゆる形態の差別を含む」と明示しているが、2008年障害者法はそういった規定を設けていないのである。

2008年障害者法は、合理的配慮の定義を記した部分以外では、合理的配慮という言葉が本文では1カ所だけ——「教育へのアクセス」の規定のなかの1カ所だけ——使用している（第28条）。2008年障害者法は、「雇用へのアクセス」の規定の文脈において、なぜだか理由はわからないが、合理的配慮という言葉に言及していない（第29条）。これに対して障害者権利条約は、第2条で合理的配慮の否定を障害差別だと明記していることに加え、とくに雇用の文脈では合理的配慮が重要であるとの理由から、第27条（労働及び雇用）でも合理的配慮に明示的に言及している。

### 3. 評価

以上でみてきたように、雇用分野の規定ぶりに関しては、2008年障害者法と障害者権利条約の間にいくつか大きな違いがある。これとは対照的に、障害者の概念に関して2008年障害者法と障害者権利条約とは同様の規定ぶりである。このような対照は、いったい何を意味しているのだろうか。わたしがこの4年間で5度ほどクアラルンプールに調査に行き、現地において関係者の話を聞いたことをふまえて考えてみたい。

まず、確認しておきたいこととして、マレーシアの関係者の一部は、障害者の地位改善のための処方箋として、国民の意識向上をとくに重視していた。たとえば、2008年障害者法の性格を、いわゆる「推進法あるいは促進法」（promotional law/ developmental law）であると考えている者がいた。この言葉が意味するのは、2008年障害者法が差別を禁止したり、罰則を科したりするものではなく、障害者の地位向上と国民の意識向上とを促すための法律だということである。たしかに、2008年障害者法を「推進法」として位置づける説明は、もっとも適切であると思う。こういった「推進法」が成立した背景のひとつには、障害者の地位を向上させるためには、差別を法的に禁止するアプローチよりも、国民の意識を高めるアプローチのほうが優れているという考え方がある。

マレーシアは、(A) 強制力をとめない、差別を禁止する法制度と、(B) 国民の意識向上を促進する法制度とを二者択一にして、後者のアプローチを

選びとった。この点、マレーシアが社会モデルの考え方に沿った、障害者権利条約の障害者の概念をそのまま採用していることは十分理解できる。なぜなら、社会モデルに沿った障害者の概念を定めても（A）のアプローチを採用することにはならないからである。

このように見ると、マレーシアは、（B）のアプローチの枠内に収まるかぎりにおいて、言い換えれば（A）のアプローチを採用しないかぎりにおいて、障害者権利条約の内容を2008年障害者法に反映させた、と考えることができよう。2008年障害者法が合理的配慮の概念を明記しているにもかかわらず、「合理的配慮の否定」を差別と明記していないことは、そのひとつの証拠である。

## おわりに

クアラルンプールで、2010年12月12日に「2008年障害者法フォーラム」が開催された（Wong and Syamsuriatina [2010]）。このフォーラムは、マレーシア弁護士会人権委員会（Bar Council Human Rights Committee: BCHRC）が、世界人権宣言（1948年）の採択記念日、すなわち「世界人権デー」（12月10日）の祝賀イベントとして開催したものである。このフォーラムのスピーカーの一人であるヘレン・チン（Helen Chin）弁護士は、マレーシアによる障害者権利条約の批准は、障害者の権利侵害の救済への取り組みの一步であることを認めた一方で、マレーシアがこの条約の選択議定書に署名していないことに懸念を表明した。同弁護士はまた、2008年障害者法に差別禁止規定がないことを問題視した。マレーシア科学大学のティウン・リン・タ（Tiu Ling Ta）博士も、このフォーラムにおいて同様の問題を指摘した。

差別禁止の必要性を強調するかれらの指摘は、本章で検討したように、マレーシアによる障害者権利条約の誠実な遵守が困難であることを示唆している。同条約を締結した以上、マレーシアは、その根本原則のひとつをなす差別禁止義務を誠実に履行しなければならない。しかし、少なくとも本章で検討した雇用分野の差別禁止に関していえば、2008年障害者法は、

マレーシアが同条約の義務を効果的に履行する担保法としては、不十分である。

たしかに、2008年障害者法の雇用規定は、障害差別を禁止しているように解釈できる余地がまったくないわけではない。しかし、2008年障害者法が、合理的配慮の定義を設けながらも、合理的配慮を差別禁止の文脈に位置付けていないことは、障害者権利条約の義務履行の観点からは大きな問題である。同条約は意識向上のみならず、差別禁止をも締約国に命じているので、マレーシアは、同条約の誠実な遵守という観点から、障害者法制度を再検討することが必要となろう。

なお、誤解がないように最後に指摘しておきたいことがある。わたしは差別禁止を、障害者権利条約の義務を履行する唯一の方法だと言いたいわけではない、ということである。障害差別を禁止する立法措置を講ずるだけでは、障害者の雇用分野への参加は不十分なものになってしまう。障害者権利条約は、いわゆるホリスティック・アプローチを採用し、基本的には「無差別＋ポジティブアクション＝社会包摂」という定式（European Congress on Disability, Madrid, March [2002]）に依拠している。

そのため、第1節でみたように、1%の割当雇用とか給与補填制度、起業支援制度、特別優遇税制といったポジティブアクションは、同条約の誠実な履行にとってたいへん重要となる。もっとも本章では、障害者雇用におけるポジティブアクションが、どれほどの効果を実際に挙げているか明らかにできなかった。その検討は、今後の課題としたい。

## 〔参考文献〕

### <日本語文献>

- 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—』障害者職業総合セン  
ター調査研究報告書87号 障害者職業総合センター 33-55ページ）。
- [2010a]「障害者権利条約の基礎」（松井亮輔・川島聡編著『概説 障害者権利条約』  
法律文化社 1-15ページ）。
- [2010b]「マレーシアにおける障害者の法的定義—2008年障害者法を中心に—」（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—』アジア経済研究所 207-223ページ。
- 川島聡, 東俊裕 [2008]「障害者の権利条約の成立」(長瀬修ほか編『障害者の権利条約と日本—概要と展望—』生活書院 11-34ページ)。
- 久野研二 [2008]「マレーシアの障害者法と障害者(福祉)政策—その背景と課題—」福祉労働 第118号 121-127ページ。
- [2010]「マレーシアの障害者の生計—統計調査とケーススタディから見える全体像—」(森壮也編『途上国障害者の貧困削減: かれらはどう生計を営んでいるのか—』岩波書店 147-166ページ)。
- 松井亮輔 [2008]「労働」(長瀬修ほか編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望—』生活書院 167-184ページ)。

# <英語文献>

- Coalition of Societies for Persons with Disabilities and NGOs in Penang [2003] *Proposed Amendments (as at 28 January 2003) to Persons with disabilities ACT, 2002*. (<http://www.dsapenang.org/Disability%20act%20amendments%20by%20SILA.htm>, 2012年1月24日アクセス)。
- Department of Statistics Malaysia: Various pages. (<http://www.statistics.gov.my/portal/>, 2011年1月20日アクセス)。
- EU Network of Independent Experts on Disability Discrimination [2004] *Baseline Study: Disability Discrimination Law in the EU Member States*, European Commission.
- European Congress on Disability, Madrid, March [2002] *Madrid Declaration: Non Discrimination Plus Positive Action Results in Social Inclusion*.
- Hamid, Abdul Ghafur [2003] “Treaty-Making Power in Federal States with special reference to the Malaysian Position.” *Journal of Malaysian and Comparative Law*, Vol. 30, pp. 65-88.
- [2006] “Reservations to CEDAW and the Implementation of Islamic Family Law: Issues and Challenges,” *Asian Journal of International Law*, Vol. 1, No. 2, pp. 121-155.
- [2007] *Public International Law: a Practical Approach*, 2nd revised edition. Kuala Lumpur: Prentice Hall.
- Mah Hassan Haji Omar [2002] Draft Persons with disabilities Act, at Website Penang Down Syndrome Association. (<http://www.dsapenang.org/Disability%20Act%20original.htm>, 2012年1月24日アクセス)。
- Malaysian Government Homepage: Various pages. (<http://www.malaysia.gov.my/> 2012年9月24日アクセス)。
- Ramakrishnan, Prabha [2007] *Critical Factors Influencing Employment of Disabled Persons in Malaysia*, Adelaide: University of South Australia.
- Rooshida Merican Binti Abdul Rahim Merican [2010] Employees' Rights under the Malaysian Social Security Organisation. *Journal of Politics and Law*, Vol. 3, No. 1, pp. 24-44.
- SOCSO Homepage: (<http://www.perkeso.gov.my/> 2012年9月24日アクセス)。

- UN [2007] *Convention on the Rights of Persons with Disabilities, adopted on 13 December 2006*, Annex I (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) and Annex II (Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities) UN Doc. A/RES/61/106, 24 January.
- UN Treaty Collection : (<http://treaties.un.org/Home.aspx>, 2011年9月アクセス)。
- UNDP [2011] : *Human Development Report 2011*, New York : Oxford Univ. Presss.
- Wong Kar Fai and Syamsuriatina Ishak [2010] *Forum on Persons with Disabilities Act 2008* (12 Dec 2010). ([http://www.malaysianbar.org.my/human\\_rights/forum\\_on\\_persons\\_with\\_disabilities\\_act\\_2008\\_12\\_dec\\_2010.html](http://www.malaysianbar.org.my/human_rights/forum_on_persons_with_disabilities_act_2008_12_dec_2010.html), 2012年1月23日アクセス)。
- World Health Organization [1980] *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps : a Manual of Classification Relating to the Consequences of Disease*. Geneva : World Health Organization.
- Yahyaoui Krivenko, Ekaterina [2009] *Women, Islam, and International Law : within the Context of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Leiden : Martinus Nijhoff Publishers.