

オーストラリアにおける障害者に対する 賃金政策と所得保障制度の展開：障害年 金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立

中 川 純

1. はじめに

ソーシャルインクルージョンを高めるため、障害者に就労の機会を与えること、特に障害者を一般労働市場での就労に移行させることが近年、先進諸国における重要な政策課題となっている。この目的を達成するには、障害者の生活を維持するための所得保障施策と、就労所得を得るため、そして自己実現や狭義の社会包摂を実現するための就労移行施策、雇用支援施策とを相互に関連させる必要がある。しかし、そこにはディレンマがある。それは、障害者施策が、市場労働に価値を見出し、所得保障を後退させる方向に向かっている一方で、障害者に対して社会保障として所得保障や就労移行支援をおこなわなければならないことである⁽¹⁾。所得保障を重視すれば就労に対するインセンティブが働かず、就労移行

(1) Sara Parker & Bettina Cass, “New Paradigms of Disability in Social Security Law and Policy in Australia: Implication for Participation,” Vol. 25, No. 4 *Disabilities Quarterly* (HTML version) <http://dsq-sds.org/article/view/621/798> at 5/19.

2 (2) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

は進まず、所得保障を減らし、就労インセンティブを上げようとするれば、障害者の経済生活に大きな影響が及ぶこととなる。このディレンマの中で微妙なバランスをとりながら、一般労働市場での就労に結びつけることが必要になる。しかし、それは簡単なことではない。実際、多くの先進諸国においても、脱所得保障および一般労働市場への就労移行が大きく進展しているとは言い難い⁽²⁾状況にある。

オーストラリアは、障害者の所得保障と一般労働市場への参入の実現というディレンマの解消に果敢に取り組んでいる。オーストラリアでは従来、賃金制度によって障害者を保護するのではなく、公的扶助による障害年金（廃疾年金）により障害者の生活保障をおこなう方法がとられてきた。しかし、この障害年金施策は、障害者の雇用の機会を制約すると同時に、結果として経済的に年金への依存を強いる性格を有していた。一方、1990年代に入って障害者が一般労働市場へ移行できるような環境を、障害年金の改正（障害支援年金，DSP）および能力査定型賃金体系（SWS）の創設によって実現しようとした。本研究は、DSPとSWSがどのように成立したかを歴史的に概観し、さらに2000年代前半までのデータによってその効果を評価することを目的とする。

第2章では、オーストラリアにおける生活の必要性を考慮する賃金政策が障害者の生活保障とどのように関連してきたかをあきらかにする。第3章では、障害者に対する所得保障制度である廃疾年金制度がどのように生成し、発展したのか、また支給要件である「労働不能」要件はどのようなものであったかをあきらかにする。第4章では、1983年の労働党のHawke政権への移行を境として障害者政策が、特に雇用の領域において、どのように変化していったかについて述べたい。第5章では、労働党の基本政策にしたがい、一般労働市場に組み込むために廃疾年金

(2) OECD, *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People* (2003) at 64-.

の改正と一般就労移行を促進することを提言する報告書が提出されたが、その内容によりその当時の障害者施策の問題点をあきらかにしたい。第6章では、その報告書に基づき改正されたDSPの受給要件と支給内容、そして就労支援との関係を述べたい。第7章では、DSPによる一般就労移行を補強するために創設されたSWSの査定手続き、実施方法についてあきらかにする。第8章では、第6章、第7章での議論を踏まえて、2000年代前半までのデータによりDSPおよびSWS導入の効果を評価することとしたい。

2. 強制調停・仲裁制度と基本賃金

(1) オーストラリアにおける基本賃金制度

オーストラリアは、Castlesによれば、賃金稼得者福祉国家(Wage Earners' Welfare State)であり、賃金獲得者を主要な対象者として政策が組み立てられてきたという。移民政策によって労働力をコントロールし、高い関税により国内製造業を保護することで雇用市場を維持し、強制調停・仲裁制度を通じて相対的に高い賃金などを保障することによって、財政規模が大きくないにもかかわらず、効果的な再配分を実現してきた。⁽³⁾ Castlesの学説に対する評価は別にしても、オーストラリアでは20世紀後半にいたるまで賃金政策の重要性が高かったことは否定できないだろう。

本章では、オーストラリアの賃金政策が障害者に対してどのように機能していたかを検討する。賃金政策としての基本賃金制度が、生活保障賃金として存在していたとすれば、賃金決定において障害者に対する配慮があったということが出来るかもしれない。オーストラリアの賃金政

(3) Francis Castles, *The Working Class and Welfare: Reflections on the Political Development of the Welfare State in Australia and New Zealand, 1890-1980* (1985) at 193, 加藤雅俊『福祉国家再編の政治学的分析：オーストラリアを事例として』(御茶ノ水書房, 2012年) 207頁。

- 4 (4) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

策が障害者の所得保障にどのように関連していたかを、その歴史を概観することによって、あきらかにしたい。

(2) 強制調停・仲裁制度法の誕生

オーストラリア連邦憲法は、1900年7月9日に成立し、1901年に施行された。6つの自治州の同意に基づき、連邦憲法の下に、オーストラリア連邦政府 (Commonwealth Government of Australia) が創設された。連邦憲法の重要な役割のひとつは、連邦政府と州政府の権限を決定することであった。オーストラリア連邦憲法第51条³⁵項は、2つ以上の州に関連する労使紛争の防止と解決のために調停および仲裁をおこなうことを連邦政府の権限であるとしている。この規定については、19世紀の終わりごろに頻発したストライキ、特に3大ストライキ (The Great Strikes)⁽⁴⁾ の影響が大きいと言われている。この当時のストライキは、労働組合による干渉なく、個別に労働条件を決定したいという使用者の意図に反対するものが多かった。それゆえ、制度として、社会的混乱をもたらすストライキやロックアウトを防止すること、使用者が組織化された組合と交渉することを義務づけること、適正な労働条件が決定できる仕組みを整備することが必要とされた⁽⁵⁾。

これらを実現する方法として、オーストラリア連邦憲法は、オセアニア独自の制度である強制調停・仲裁制度を採用した。2つ以上の州に関連する労使紛争に対し、それを防止および解決するため、調停および仲裁というかたちで連邦の権限を行使することを規定している。それを受

(4) 1890年の「港湾労働者による労使紛争 (1890 Australian maritime dispute)」, 1891年の「羊毛を刈る労働者によるストライキ (1891 Australian shearers' strike) (このストライキを契機としてオーストラリア労働党の結成がされたといわれている)」, 1892年の「鉱夫によるストライキ (Broken Hill miners' strike)」に「3大ストライキ」という。

(5) Breen Creighton & Andrew Stewart, *Labour Law* (5th ed.) (Leichhardt: Federation Press, 2010) at 32.

けて、1904年に連邦調停・仲裁法 (Commonwealth Conciliation and Arbitration Act 1904 (Cth)) が誕生した。これは、ストライキやロックアウトを違法とする⁽⁶⁾ (1930年まで) 一方で、連邦調停・仲裁裁判所 (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration) を設置し、ストライキやロックアウトを避けると同時に、適正な労働条件を整備させるようにした。調停・仲裁裁判所は、労使紛争に関する調停および仲裁をおこなうこと、その仲裁裁定結果に労働条件としての効力を与える (以下、裁定をアワード (award) とする) こと、そのアワードの解釈および執行について、また労使紛争に関する刑事および民事事件について審査することを目的としていた。連邦調停・仲裁裁判所の初代裁判長は、オーストラリア連邦最高裁 (High Court) の Richard O'Connor 判事であった⁽⁷⁾。

上述のように、連邦調整・仲裁法は、2つ以上の州に関係する事柄についてのみ、連邦の管轄を認めている⁽⁸⁾。連邦政府の管轄を除く労使紛争については、州政府が管轄を有していた。1900年に Western Australia 州で労使調停・仲裁法 (Industrial Conciliation and Arbitration Act) が、1901年には New South Wales 州 (以下、NSW 州) で労使仲裁法 (Industrial Arbitration Act) が制定されている⁽⁹⁾。一方、Victoria 州では、強制調停・仲裁制度ではなく、別の方法が採用された。1896年に

(6) Fiona Wheeler, "The Boilermakers Case," H. P. Lee & George Winterton eds., *Australian Constitutional Landmarks*, (Melbourne: Cambridge Univ. Press, 2003) 160 at 164.

(7) 連邦調停・仲裁裁判所の裁判長の任期は、7年とされていた。

(8) Creighton, *supra* note 5 at 33.

(9) 各州の強制仲裁制度は、1894年に成立したニュージーランドの労使調整・仲裁法 (Industrial Conciliation and Arbitration Act) に影響を受けたといわれている。一方、ニュージーランドの制度は、1890年に South Australia 州で提出された法案 (a Bill for an Act to encourage the formation of Industrial Unions and Associations, and Facilitate the settlement of Industrial Disputes) に影響を受けたといわれている。 *Ibid.* at 33.

- 6 (6) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

工場・小売法 (Factories and Shops Act) を成立させ、6つの職域の賃金および労働条件について決定する機関である「賃金委員会 (Wage Board)」を設置した。賃金委員会は、中立な議長の下で、労使同数の代表により賃金を決定していた。賃金委員会の決定は、アワードと同じ効力を有するものと考えられた。⁽¹⁰⁾

連邦調停・仲裁法は、賃金に対する減額許可 (Slow Worker Permits) を規定していた。減額許可条項が設けられた理由は、最低賃金の適用を除外することにより、障害者や年少者など一般労働市場で通常レベルの就労ができない労働者に対し雇用の機会を高めるためであった。⁽¹¹⁾

(3) Harvester 判決における「生活賃金 (living wage)」

連邦の管轄におけるほとんどの労働条件は、強制調停・仲裁制度の下でアワードによって決定されていた。⁽¹²⁾ 1980年代までは基本賃金および包括的な労働条件を定めるアワードがオーストラリアの労働者の約80%に適用されていた。⁽¹³⁾ 連邦調停・仲裁裁判所における初期のもっとも画期的な仲裁裁定は、Ex parte H. V. McKay 事件 (通称、Harvester 判決⁽¹⁴⁾

(10) Western Australia 州でも一時賃金委員会制度が採用された時期があった。Ibid. at 31.

(11) Bettina Cass, Francis Gibson and Fiona Tito, *Social Security Review, Towards Enabling Policies: Income Support for People with Disabilities*, (Canberra: Australian Government Publishing Services, 1988) at 159.

(12) 長峰登記夫「オーストラリアの最低賃金 仲裁制度下の最低賃金と仲裁制度離脱後のゆくえ」『世界の労働2007年11月』42頁, 43頁。

(13) アンソニー・フォーサイス「オーストラリアにおける労使関係の分権化 『過剰規制』による 『規制緩和』: オーストラリア2005年労働法改革 (奥野寿訳)」日本労働研究雑誌555号53頁 (2006年) 57頁。

(14) Ex parte H. V. McKay (1907) 2 CAR 1. この判決についてはわが国でも幾度も紹介されている。たとえば、長峰、前掲注12, 44頁, 川口章「オーストラリアにおける賃金決定制度の改革 中央集権決定方式から企業別交渉へ」日本労働研究雑誌413号33頁 (1994年) 34頁, 西村淳『所得

であると言われている。これは、連邦最高裁判事であり、連邦調停・仲裁裁判所の2代目裁判長であるH. B. Higgins⁽¹⁵⁾によって1907年に下されたものである。のちに基本賃金 (basic wage) と呼ばれる概念の前身である「生活賃金 (living wage)」について述べたものである。

本件は、物品・関税法 (Excise Tariff 1906) が、労働者に対し「公正かつ合理的な (fair and reasonable)」賃金を支払っていない場合に、その社の製品に関税と同様の物品税を課すとされていたところ、農機具メーカーのSunshine Harvester社の社長であるH. V. McKayが、自社において支払われている賃金が「公正かつ合理的」であることを求めて提訴したものである。

Higgins判事は、「公正かつ合理的な報酬に関する条項は、当該産業における被用者の利益のために設けられたことに疑いはない。また、それは、使用者との個別の交渉という通常の方法によっては獲得できないものを被用者に保障するものである⁽¹⁶⁾」とした。一方、「公正かつ合理的な報酬は、使用者の利益に基づいて支払われるものではない。利潤がなくとも、報酬は支払われなければならない⁽¹⁷⁾」とした。そして、「報酬は、一方でパン (生活の糧) に対する圧力と他方で会社の利潤に対する圧力の間で、労働者に対する『市場の駆け引き』という、一般的ではあるが、不平等な競争の中に置かれている。『公正かつ合理的』という基準は、それらとは別のものである。文明化された社会で生活する人間であるとみなされる平均的な被用者の通常のニーズ以上に適切な基準は考えられない⁽¹⁸⁾」とした。これらを前提に、平均的なオーストラリア人男性非熟練

保障の法的構造』(信山社、2013年) 119頁以下、など。

(15) Higginsは、Victoria州議会議員あり、1897年に憲法会議のメンバーとしてオーストラリア連邦憲法に宗教の自由および強制仲裁・調停制度を導入することに貢献した。その後、1901年に連邦議会の下院議員となり、1906年に連邦最高裁判事となっている。

(16) Harvester decision, *ibid.* at 3.

(17) *Ibid.* at 5.

労働者にとって「『公正かつ合理的』であるとみなされる最低賃金を確認する⁽¹⁸⁾」必要があるとした。妻と3人の子どもがいる非熟練労働者(5人世帯)をモデルとして、1週間の平均生活費支出を1ポンド12シリング5ペンスと算定した。1日6シリングで6日間働いて稼ぐ36シリングは、1ポンド12シリング5ペンスを差し引くと、3シリング7ペンス残る金額である。生活費支出には、衣服、家具、靴、貯金、生命保険などは含まれておらず、それらはこの残金で賄わなければならなかった。それからすれば日額7シリングの賃金が公正かつ合理的である⁽²¹⁾とした。そして、原告が雇っている被用者の標準的な賃金日額(1日8時間労働)は6シリングであった(被用者の中には5シリング6ペンスしか支払いを受けていない被用者もいた⁽²²⁾)ことから、公正かつ合理的な賃金を支払ってはいないと判断した。

本判決の賃金基準は、労働者世帯の生活実態を考慮して最低賃金を算定したことから、「生活賃金」と呼ばれた⁽²³⁾。当初「生活賃金」と呼ばれたものは、1911年あたりから「基本賃金 (basic wage)」という呼称に変化していった⁽²⁴⁾。

(18) *Ibid.* at 3.

(19) *Ibid.* at 4.

(20) *Ibid.* at 6.

(21) *Ibid.* at 7.

(22) *Ibid.* at 5.

(23) Harvester 判決の内容が“living wage”として理解されていたことについては、1917年に刊行された H. M. Murphy, *Wages and Prices in Australia: Our Labour Laws and Their Effects; Also, A Report on How to Prevent Strikes*, (George Robertson, 1917) [Reprinted Version], at 13, を参照のこと。ただし、Murphy は、調停仲裁裁判所や賃金委員会などが決定した賃金については「最低賃金 (minimum wage)」という用語を一般的な表現として用いている。

(24) Steven Kates, “National Wage Fixation in Australia: An Employer’s Perspective (2010) at 4/23. <http://www.docstoc.com/docs/3540619/2/National-Wage-Fixation-in-Australia-An-Employer-Perspective-Dr>

(4) 基本賃金の適用拡大

連邦法調停・仲裁法の下で Higgins 判事によって「基本賃金」に関する画期的な判断がなされたが、この判決は当時あまり大きなインパクトを有していたわけではなかった。第1に、当初この判決はあまり注目されておらず⁽²⁵⁾、第2に、1913年までは算定された生活費支出を反映した生活賃金の増加の主張がすべて斥けられていたこと⁽²⁶⁾、第3に、連邦調停・仲裁裁判所による決定がすべての州での最低賃金保障を意味しているわけではなかったこと、からそのように考えられる。連邦法が州の管轄に直接及ぶわけでもなく、アワードの効力もそれに関係する業種に限定されていたため、影響力には限界があった⁽²⁷⁾。

実際に、1910年代においては、州ごとで賃金紛争に関する処理の方法が異なっていた。NSW州では賃金委員会と裁判所、または労使協定が、他の機関や連邦裁判所と足並みを合わせることなく各々で賃金を決定していた。South Australia州では賃金委員会と裁判所が、Queensland州とWestern Australia州では裁判所のみが、Victoria州とTasmania州では賃金委員会のみがそれにあたっていた。また、Victoria州にはその当時賃金委員会が147あったが、それぞれが独立しており、その裁量により最低賃金を決定していた⁽²⁸⁾。それゆえ、管轄ごと、または決定機関ごとで決定される最低賃金の不平等は顕著であった⁽²⁹⁾。

当初仲裁裁定としてアワードが他のアワードに波及しなかった理由は、オーストラリア最高裁が、第1に仲裁の性質上仲裁裁定の拘束力を当事者に限定したこと⁽³⁰⁾、第2に仲裁裁定の効力を共通ルール (common

(25) Creighton, *supra* note 5 at 350.

(26) Kates, *supra* note 24 at 4/22.

(27) Murphy, *supra* note 23 at 1-2.

(28) *Ibid.* at 15.

(29) *Ibid.* at 17-18.

(30) Australian Boot Trade Employés Federation v. Whybrow & Co (No. 1), (1910) 10 CLR 266.

10 (10) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

rule) 化するべきではないとしたこと⁽³¹⁾にあった。それにもかかわらず、連邦調停・仲裁裁判所によるアワードは、それが適用される被用者だけでなく、他のアワードや各州の決定に波及 (flowed on to other awards) していくことで、その影響はオーストラリア全土に少しずつ及ぶこと⁽³²⁾となった。

連邦アワードが他のアワードに波及していた理由として、第1に連邦調停・仲裁裁判所が想定事案 (paper dispute) について仲裁裁定を下せるようになったこと⁽³³⁾、第2に労働条件の改善のために、想定事案において過去にあった労使紛争や新しい労使紛争に関する仲裁裁定を求められたが、そのうちのいくつかがテストケースとしてその他のアワードに影響力を有するようになったこと、第3に想定事案において仲裁裁定が現在の組合員だけでなく、「将来」の組合員⁽³⁴⁾、そしてその後組合員以外の労働者にもアワードの拘束力が及ぶようになったこと⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾、などが挙げられる。その結果、いったん連邦の管轄においてアワードとして承認されると、その後同じような紛争について裁判所に解決が求められるようにな

(31) Australian Boot Trade Employés Federation v. Whybrow & Co (No. 2), (1910) 11 CLR 311 at 323.

(32) Creighton, *supra* note 5 at 35, 長峰, 前掲注12, 43頁。

(33) 「想定事案 (paper dispute)」によって、自発的な労使紛争の発生を待たず、組合が、自らの労働条件の改善を求めて、連邦調停・仲裁裁判所に調停裁定を求めることができるようになった。オーストラリア最高裁が1914年に、R v. Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration事件 (R v. Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration; Ex parte GP Jones (1914) 18 CLR 224) においてそれを認めている。想定事案は、その後労働条件決定において中心的な位置を占めるようになった。George Williams, *Labour Law & the Constitution*, (Leichhardt: Federation Press, 1998) at 56.

(34) Burwood Cinema Ltd v. Australia Theatrical and Amusement Employees' Association (1925) 35 CLR 528.

(35) Metal Trades Employers Association v. Amalgamated Engineering Union (1935) 54 CLR 387.

(36) Williams, *supra* note 33 at 58.

り、アワードの適用が拡大することとなった。⁽³⁷⁾

(5) 基本賃金算定の根拠とその変化

Harvester 判決によれば、基本賃金の算定は、5人世帯の非熟練労働者の生活費 (cost of living) 支出を根拠としていた。その後、Higgins 判事は、1916年の Meat Industry Case において急激な物価上昇に伴う生活費支出の増加に基づき、1日あたりの生活賃金を10シリングとした。⁽³⁸⁾しかし、物価上昇が落ち着いた場合には基本賃金を下げることが視野に入れていた。このような状況を受けて、連邦政府は王立委員会を設置し、典型的な男性労働者を対象とした基本賃金の算定根拠となる生活費支出を算定した。また、1920年ごろから、四半期ごとに物価の上昇に応じて賃金を自動調整する条項がアワードに挿入されることが一般的になった。また、このように、生活費支出を根拠として基本賃金を算定する考え方を「必要性」に基づく基本賃金 (“needs” based basic wage) という。⁽³⁹⁾

「必要性」に基づく基本賃金に対し、別の考え方が登場した。1921年の Federated Gas Employees Industry Union 事件⁽⁴⁰⁾において労働組合は、王立委員会が算定した「典型的労働者」の生活費支出をもとに基本賃金を算出するよう求めた。しかし、連邦調停・仲裁裁判所は、企業の支払い能力を超える賃金上昇の要求を認めなかった。これは、「支払い能力を考慮した基本賃金 (Consideration of economic capacity to pay)」といわれる。労働者の生活の「必要性」に基づくことを基本としながら、「企業の支払い能力」を考慮する⁽⁴¹⁾かたちで基本賃金を決定した。この事

(37) Creighton, *supra* note 5 at 35.

(38) Kates, *supra* note 24 at 5.

(39) 長峰, 前掲注12, 45頁, Kates, *ibid.* at 5.

(40) (1921) 15 CAR 838.

(41) 長峰, 前掲注12, 45頁, Kates, *supra* note 24 at 6.

12 (12) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

案で算定の根拠とされたのは、アワードが作成された当時の生活費支出、アワードが作成された前年の生活費支出、アワードが作成された直前の⁽⁴²⁾12か月の生活費支出であった。

基本賃金は「必要性」原則から、「企業の支払い能力」を重視する方向に移行していくこととなった。大恐慌の後、連邦調停・仲裁裁判所は、経済危機に対応して、賃金削減が必要であるとして、1931年2月1日から賃金の10%の削減を命じた。⁽⁴³⁾経済状態が回復した1934年には、多くの組合の要請に応じ、一部の企業を除いて10%の賃金削減は撤回された。そのとき、調停・仲裁裁判所は、賃金の算定にあたって、従来の方法(A Series Index)⁽⁴⁴⁾からC Series Index⁽⁴⁵⁾にしたがうこととした。裁判所はこれを、「必要性に基づく基本賃金(needs basic wage)」と呼んだが、この基本賃金は、実際にはHarvester判決以来の「必要性」原則から離れるものであった。⁽⁴⁶⁾1953年には、基本賃金の算定にあたって「必要性」の要件が意味のないものとなったこと、また上記のC Series Indexによって量られる物価の上昇が企業の支払い能力に関連性がないことから、⁽⁴⁷⁾四半期ごとの基本賃金の自動調整を廃止した。さらに、1961年には、上記理由から、C Series Indexの採用をやめ、消費者物価指数(Consumer Price Index)⁽⁴⁸⁾に基づき基本賃金を算定することとした。

裁判所は、非熟練労働者、準熟練労働者、熟練労働者に対する手当などについても決定していた。女性労働者に対する基本賃金については、当初男性の同額であるべきとしていたが、1950年になってはじめて女性

(42) (1921) 16 CAR 4.

(43) *Ibid.* at 7.

(44) A Series Index とは、All House Statistician's Index のことである。

(45) C Series Index とは、All Item's Index であり、A Series Index に miscellaneous (その他) を加えたものである。

(46) Kates, *supra* note 24 at 8.

(47) *Ibid.* at 12.

(48) *Ibid.* at 14.

に対する基本賃金を男性の75%とする決定をおこなっている。⁽⁴⁹⁾

賃金決定の特徴として、第1に標準的な男性労働者に対するものであったことが挙げられる。女性に対する基本賃金の設定がなされたのが1950年であったことから、男性労働者を中心とするものであったことがうかがえる。第2に基本賃金が生活を保障するという性質(Harvester判決)から企業の支払い能力を加味した性質のものに変化していったことが挙げられる。

(6) 調停・仲裁裁判所における司法機能と仲裁機能の分離

連邦調停・司法裁判所は、調停機能、仲裁裁定、アワード作成などの仲裁機能などに加えて、アワードの執行などの司法的な機能を担っていた。連邦調停・司法裁判所は、当初より司法機能と仲裁機能を有していることから、オーストラリア連邦憲法が含意する権力の分立に反するという議論があった。連邦最高裁は、1918年のAlexander事件⁽⁵⁰⁾において、調停・仲裁裁判所が司法機能を担うことを認めない判決を下した。⁽⁵¹⁾しかし、1926年に連邦議会は法改正をおこない、調停・仲裁裁判所が司法機能を担えるようにした。⁽⁵²⁾加えて、1951年には調停・仲裁裁判所に対し、アワード執行機能を強化するために、アワードに従わない主体、多くが労働組合に対し差し止め命令および罰金を科す権限が付与された。⁽⁵³⁾これにより、多くの労働組合に対し罰金が科せられることとなった。

この問題に終止符を打ったのが、Boliermakers'判決⁽⁵⁴⁾である。本件は、

(49) (1950) 68 CAR 838. 州レベルでは54%と設定されていた。Ibid. at 14.

(50) Waterside Workers' Federation of Australia v. J. W. Alexander Ltd., (1918) 25 CLR 434).

(51) Wheeler, *supra* note 6 at 162.

(52) Ibid. at 163.

(53) Ibid. at 164-165.

(54) R. v. Kirby; Ex parte Boliermakers' Society of Australia (1956) 94 CLR 254.

14 (14) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

金属関連に適用されるアワードに業務の遂行に際する禁止事項が記載されており、その中に他の組合のストライキに協力することが含まれていたにもかかわらず、労働組合である Boilermakers' Society のメンバーが同情ストや他組合への資金の提供をおこなっていたことに端を発する。使用者がアワード違反を申し立てたところ、連邦調停・仲裁裁判所が、アワードの遵守とそのような活動を止めることを命じ、さらにその命令に従わなかったことについて罰金を科した。これに対し労働組合側が調停・仲裁裁判所のアワード執行機能が司法的であり、司法権の独立に反するとして提訴したものである。本件において、連邦最高裁は再び、調停・仲裁裁判所が司法的機能と調停機能を行行使することはできないとする判決を下した。⁽⁵⁵⁾ この判決の翌日、連邦議会は、調停・仲裁裁判所を解体し、アワードの裁定、更新といった仲裁機能を中心的に担うオーストラリア労使関係委員会 (Australia Industrial Relations Commission, 以下 AIRC, のちの Fair Work Australia) とアワードの解釈と執行といった司法的機能を担う連邦労働裁判所 (Commonwealth Industrial Court (のちに連邦裁判所に移管) がその役割を担うことになった) を創設し、機能を分化することを発表した。⁽⁵⁶⁾

(7) 1980年代以降の労働党による労使関係制度改革と基本賃金の変容

オーストラリアは、1970年代半ば以降の経済成長率の低下、インフレ、失業率の上昇、労働コストの高騰、オーストラリアドルの急落、国際収支の悪化に直面した。強制調停・仲裁制度は、社会政策において大きな役割を果たしてきたと評価できるが、⁽⁵⁷⁾ 経済の停滞に対して機能せず、またその原因のひとつともみられることとなった。⁽⁵⁸⁾ 実際に、強制調停・仲

(55) *Ibid.* at 276.

(56) この二分化については賛否両論があった。Wheeler, *supra* note 6 at 170-171.

(57) 加藤, 前掲注3, 205-210頁。

裁制度は、同一産業、同一業種、同一職種であればほぼ同じ賃金を獲得できることを保障する一方で、労働コストの上昇と高止まりをもたらし、技術革新や経営の刷新には機能的に対応できず、投下した人的資本を回収するのが困難な方向に機能し、また企業ごとにおける労使のコミュニケーションを阻害するものとなった。⁽⁵⁸⁾そこで、1983年に誕生した労働党のHawke政権は、賃金決定制度の改革に取り組んだ。

その特徴は、第1に労働党政権が、オーストラリア労働組合評議会(Australia Council of Trade Unions, 以下ACTU)とアコード(Accords)と呼ばれる政策協定を締結し、政労協調による制度改革をおこなったこと⁽⁶⁰⁾、第2に個別企業のニーズに合わせた決定を促すために、企業ごとに決定された合意をAIRCが認証することによってアワードと同じ効力を付与すること(認証アワード)が1988年に労使関係法(Industrial Relations Act 1988)に盛り込まれたこと⁽⁶¹⁾、第3に企業別賃金交渉が促進されたことである。結果としては、強制調停・仲裁制度の役割が大幅に縮減、変更されることとなった。

第3について、調停・仲裁制度に基づく同一賃金原則が、労使双方の利害にかなわず、業績のよい企業は労働組合の要請に基づき非公式のオーバーアワード(over award)を締結することによりアワードの賃金に上乗せをした額を支払っている実務がかねてよりあった。Hawke政権は1983年の第1次アコードで、賃金を物価上昇率の範囲内に抑え、インフレを抑制する賃金インデクテーションを再び採用したが、オーストラリアドルの急落に対する生産性上昇率を高めるために、1987年に賃金インデクテーションをやめ、二段階賃金決定方式に移行した。これは、第

(58) 川口、前掲注14, 35頁以下, Creighton, *supra* note 5 at 38-39, 長峰登記夫「オーストラリアの労働法制の変化と労使関係」『日本労働研究雑誌400号』90頁, 91頁。

(59) 川口、前掲注14, 35-36頁。

(60) 上掲, 36頁。

(61) 長峰, 前掲注58, 92頁。

1 段階として全国一律に賃上げを実施し、第 2 段階として効率性の改善に応じて最高 4 % までの賃上げを認めるものであった。調停・仲裁制度を維持したままで、賃金決定に市場原理を取り入れようとしたものであったが、⁽⁶²⁾ 第 2 段階の決定に関しては、その性質上企業別におこなわざるをえず、⁽⁶³⁾ 結果としては調停・仲裁制度による同一賃金制定機能を弱体化させる方向に機能した。

このような状況に対し、1990 年第 6 次アコードは企業別交渉の推進を⁽⁶⁴⁾ かけ、紆余曲折がありながらも、1991 年に AIRC は企業別交渉の原則を導入し、その労使の協定が AIRC に承認されるための要件を挙げた。1993 年には労使関係法を改正 (Industrial Relations Reform Act 1993) し、企業別の交渉の自由度を大幅に拡大する制度改革が実施された。これにより、AIRC の役割は、アワードの設定と調停・仲裁などの機能に限定されることとなった。⁽⁶⁵⁾ これを契機として、アワードの適用対象の範囲が小さくなっていった。

(8) 小括

オーストラリアの基本賃金政策が障害者に対してどのような影響を与えたかについて概観した。基本賃金は、障害者に対する配慮とは関係なく決定されてきた。基本賃金は、典型的な男性労働者を中心として、その生活保障と企業の支払い能力のバランスを前提に設定されてきた。そのような制度設計のため、女性の基礎賃金の設定に関しても遅れたものと考えられる。賃金と障害者の関係について指摘できるとすれば、第 1 に減額制許可制度があり、障害者の生産性に対応したかたちで賃金設定をおこなうことが可能であったこと (ただし、障害者に限定されるわけ

(62) 上掲, 91頁。

(63) 川口, 前掲注14, 36頁。

(64) 上掲, 37頁。

(65) Creighton, *supra* note 5 at 40-41, 川口, 上掲, 38頁。

ではない)、第2に、以下で述べるが、廃疾年金の設定において、基本賃金を基礎とした支払額設定がなされていることである。

Castles の見解にしたがえば、賃金稼得者福祉国家では、安定した雇用市場、高い賃金によって賃金稼得者を保護する一方で、社会政策の対象を就労不能な個人に限定し、効率的な再配分を実現してきたようである。しかし、障害者は、賃金稼得者ではなく、就労不能な個人として位置づけられ、障害年金のような所得保障制度の対象とされた。

3. 廃疾年金の創設と労働不能要件

(1) 廃疾年金制度の創設

オーストラリア連邦憲法第51条23項は、連邦政府の権限として「廃疾および老齢年金」を規定した。しかし、年金制度の創設は、その後しばらく待たなければならなかった。

19世紀のおわりまで、オーストラリアには社会保障制度と呼べるものはほとんどなかった。⁽⁶⁶⁾ 高齢者および障害者に対する支援は基本的に家族または教会や民間篤志家によるものであった。⁽⁶⁷⁾ 自治州政府は、民間篤志家などを財政的に支援し、貧困状態、疾病状態にある、または障害を有する個人、子ども、女性、高齢者を安全に保護するための入所保護施設 (destitute asylum) 等を提供していたものの、限定的なものであった。⁽⁶⁸⁾

19世紀後半には、人口の高齢化が深刻な社会問題となった。NSW州

(66) Andrew Herscovitch and David Stanton, "History of Social Security in Australia," 80 Family Matters 51 (2008) at 53.

(67) Disability Information and Resource Centre Inc. (hereinafter, DIRC), "History of Disability in South Australia," (2007) <http://history.dircsa.org.au/> at "Charity" <http://history.dircsa.org.au/1800-1899/charity/>.

(68) DIRC, *ibid.* at "Destitute Asylum," <http://history.dircsa.org.au/1800-1899/destitute-asylum/> and "Lunatic Asylum" <http://history.dircsa.org.au/1800-1899/lunatic-asylum/>.

18 (18) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

で1891年から1901年までで65歳以上の高齢者の増加率が60%までに到達した。⁽⁶⁹⁾この時期には、これに不景気が重なり、労働組合および自治州の労働党は、従来の体制での対応には限界があることから、1897年から自治州政府による年金制度の議論をはじめた。デンマーク(1891年)やニュージーランド(1898年)を追いかけるかたちで、1900年にNSW州およびVictoria州で、1907年にはQueensland州で老齢年金制度が創設された。一方、障害年金は、1908年にNSW州で導入された。⁽⁷⁰⁾

連邦政府は、連邦憲法の規定にもかかわらず、その権限を行使していなかったが、1906年から王立委員会が検討をはじめ、1908年に廃疾および老齢年金法を成立させた。これは、NSW州など制度を継受するかたちをとり、労使からの拠出を求めるものではなく、ミーンズテストを採用するものであった。⁽⁷¹⁾老齢年金は、1909年7月1日に施行され、65歳以上の男性、60歳以上の女性に対し年間26ポンドが支給された。これは、上述したHarvester判決の「生活賃金」の4分の1であった。受給要件は、25年間以上(その後20年、10年と短縮されている)オーストラリアに居住している個人(善良な市民)であり、オーストラリアに居住していない個人、先住民、アジア人、アフリカ人、ニュージーランド人などには適用されなかった。また、年間に52ポンド以上所得があり、310ポンド以上の不動産を所有する個人には適用されなかった。⁽⁷²⁾

(69) SKWIRK, “Invalid and Old Age Pension Schemes,” http://www.skwirk.com/p-c_s-14_u-127_t-352_c-1220/invalid-and-old-age-pension-schemes/nsw/invalid-and-old-age-pension-schemes/australia-to-1914/social-legislation-1901-1914.

(70) DIRC, *supra* note 67 at “Invalid Pension,” at <http://history.dircsa.org.au/1900-1999/invalid-pension/>.

(71) 障害者の所得保障制度として、社会保険方式ではなく、公的扶助方式を採用している国としては、デンマーク、南アフリカ、ニュージーランドなどがある。Parker & Cass, *supra* note 1 at 2. その他に、カナダのオンタリオ州も公的扶助方式を採用している。

(72) オーストラリアの老齢年金については、西村、前掲注14が詳しい。

廃疾年金 (invalid pension, IP) は、1910年12月15日に施行された。受給要件は、5年以上居住している16歳以上の個人であり、障害ゆえに「永続的な労働不能 (“permanently incapacitated for work”）」状態であり、さらに親族からの支援を受けられないことであった。老齡年金の場合と同様に居住していない個人、先住民などには適用されなかった。⁽⁷⁴⁾ 社会保障省の担当官により、特定の傷害を有している、または疾病に罹患しているなど一定の状態にあることが求められた要件を満たしている個人には、廃疾年金が、老齡年金と同様に、年間26ポンド支給された。⁽⁷⁵⁾ 廃疾年金は、賃金を得られる就労によって生計を維持できない障害者のために設計されたものであった。したがって、「永続的な労働不能」状態は、「完全かつ永続的な労働不能 (totally and permanently incapacitated for work)」と解釈されていた。⁽⁷⁶⁾ 1945年から、16歳から65歳(女性は60歳)の個人が短期的に労働不能になった場合に、疾病給付 (sickness benefit) が受給できるようになった。⁽⁷⁷⁾

廃疾年金の導入によって、入所保護施設の必要性が低下し、20世紀前半から病院や児童保護施設に組み込まれ、また形態を変え、20世紀後半には姿を消すこととなった。⁽⁷⁸⁾

(2) 廃疾年金における労働不能要件

廃疾年金は「永続的な労働不能」を要件としており、法律上の規定は1991年まで基本的に変わることはなかった。⁽⁷⁹⁾ 「労働不能」要件は、

(73) SWIRK, *supra* note 69.

(74) *Ibid.*

(75) DIRC, *supra* note 70.

(76) Cass *et al*, *supra* note 11 at 21.

(77) Mary Lindsay, *Background Paper 2 1995-6 Commonwealth Disability Policy 1983-1995* (Parliament of Australia) at “Development of Disability Services, 1920-1950,” 23/114.

(78) DIRC, *supra* note 68.

稼得能力の完全な喪失を想定していたかもしれないが、当初よりわずかな所得は受給資格に関係しないと考えられていた。

障害の結果として、雇用により自らの生計を維持できないものの、完全な労働不能とまではいえない個人が多数いた。そこで、1941年に目安が設定されることとなった。⁽⁸⁰⁾ 廃疾年金への適用要件である「労働不能」を、就業能力が15%を超えない状態とした。これが意味するところは、基本賃金の15%を稼得できないことであった。1947年における社会保障法の改正によって、従前の労働市場への参加の経験に関係なく、男性、女性に関係なく同一額が支給されることとなった。⁽⁸¹⁾ また、この改正に伴い、15%の「労働不能」要件が「85%の程度で労働不能の状態」という表現に変更されたが、内容的には変化はなかった。⁽⁸²⁾

1956年に労働不能要件の目安が見直された。それまでは、連邦基本賃金の15%の稼得能力があるか否かが問題となったが、基本賃金と雇用されている男性の平均賃金間で設定される金額の15%にあらためられた。ただ、賃金所得がその金額の15%を超えてもただちに廃疾年金の廃止となるわけではなく、連邦政府社会保障省の担当官による再審査の対象となることとなっていた。

上記の稼得能力の評価について、報酬によってそれをおこなうとすれば難しくないかもしれなかったが、障害者の身体的状況、個人の特性などを総合的にみて就業可能性を考慮するとすれば相当困難なものであった。⁽⁸³⁾ 実際、労働不能要件は、1980年代に入るまで、散発的に何度か定義づけが試みられてきたが、実際には担当官の裁量によるところが大きかった。⁽⁸⁴⁾

(79) Parker, *supra* note 1 at 4, Cass *et al*, *supra* note 11 at 9.

(80) Cass *et al*, *ibid.* at 72-73.

(81) Parker & Cass, *supra* note 1 at 9.

(82) Cass *et al*, *supra* note 11 at 73.

(83) Cass *et al*, *ibid.* at 73-74.

(84) Cass *et al*, *ibid.* at 21 & 73.

(3) 視覚障害者と廃疾年金

廃疾年金において、視覚障害者は異なった取扱いを受けていた。廃疾年金が創設された当初は、視覚障害者に対して雇用と職業訓練を提供する施設があり、労働不能とはみなされなかったことから、廃疾年金の受給要件を満たさないと考えられていた。

しかし、1912年に Fisher 首相の主導で制度が改正され、視覚障害者は、全盲である限り、労働不能か否かにかかわらず、廃疾年金の受給要件を満たすこととなった。これにより、視覚障害者は、就労による賃金所得に加えて、廃疾年金を受給できることとなった⁽⁸⁵⁾。加えて、1942年には、廃疾年金の受給要件として、視覚障害者に対してのみ基本賃金と同額までの所得を認める法改正がおこなわれた⁽⁸⁶⁾。1954年には、老齢年金および廃疾年金のミーンズテストが緩和された。障害年金における視覚障害者に対する特別な措置、たとえば障害年金受給権における所得上限に対する特別な措置、は現在においても継続している。

(4) 授産施設への政府援助と授産施設手当制度の導入

20世紀初めには、障害者に対する雇用プログラムを提供している施設が存在していた。このような施設は、私的な基金や慈恵的な団体によって運営されており、これが授産施設の前身のひとつとして考えられている⁽⁸⁷⁾。また、South Australia 州では、1950年代に入って、障害児を持つ親たちが、それまでは障害児を入所施設に入れるほかなかったのに対し、自らの子どもたちのために必要な教育、雇用、住宅を求めるようになってきた。その一環として、障害児の親たちが雇用と職業訓練を提供するために授産施設 (sheltered workshops) を創設した⁽⁸⁸⁾。授産施設には、

(85) Cass *et al*, *ibid.* at 23.

(86) Cass *et al*, *ibid.* at 23.

(87) Cass *et al*, *ibid.* at 149.

(88) DIRC, *supra* note 67 at “Sheltered Workshop” at <http://history>.

22 (22) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

入所施設が併設されている場合があった。⁽⁸⁹⁾

授産施設に対して、連邦政府は支援をすることに積極的ではなかったが、施設が増加するにつれてその需要が高まった。それを実現するために、1963年に障害者居住施設法 (Disabled Persons Accommodation Act) が成立した。障害者居住施設法は、非営利組織に対し、授産施設で就労する障害者に対して居住施設として使用される建物を建築するための資本を提供するものである。1967年には連邦政府が授産施設 (支援) 法 (Sheltered Employment (Assistance) Act) が成立した。この法律は、障害者居住施設法を統合し、授産施設を運営する非営利組織に対し、授産施設の建設および改装、施設の賃貸、機器のコストに対し補助金を支給するものであった。⁽⁹⁰⁾ 1970年には、授産施設や居住施設の職員に対する補助金が支給されることとなった。これは、6か月以上授産施設で訓練を受けた障害者が、12か月間以上一般就労に就いた場合に、授産施設に対し500豪ドルが支給されるものであった。授産施設と同時にその障害者にも500豪ドル支給された。1974年に授産施設 (支援) 法が廃止され、障害者支援法 (Handicapped Persons Assistance Act) が成立した。障害者支援法は、授産施設の建築、改装コストや機器の購入コストの支援を増加させたのに加えて、相談業務、レクリエーション、リハビリテーションなどのサービスに対する支援を開始した。⁽⁹¹⁾

連邦政府が授産施設に支援をはじめたのに合わせて、授産施設で就労する障害者に対する所得保障制度が創設された。1967年に連邦政府は、授産施設 (支援) 法の創設とともに、授産施設手当制度 (Sheltered Employment Allowance, 以下SEA) を設立し、一定の要件を満たす

dircsa.org.au/1900-1999/sheltered-workshops/.

(89) Lindsay, *supra* note 77 at “Development of Disability Services, 1920-1950,” 22/114.

(90) Cass *et al*, *ibid.* at 149, DIRC, *supra* note 88.

(91) Cass *et al*, *ibid.* at 149-150.

授産施設で就労する障害者に対して年金給付をおこなうこととした。しかし、授産施設手当は、障害者個人ではなく、授産施設に支払われるものであり、授産施設で就労する障害者は、就労による報酬に授産施設手当を加えた額を「賃金」として受領していた⁽⁹²⁾。つまり、授産施設で就労する障害者にとっては賃金補填がなされているようなかたちであった。給付内容は廃疾年金と同様であったが、就労インセンティブが組み込まれた。つまり、廃疾年金の受給要件を満たし、認定された授産施設で就労する独身者に1週当たり10豪ドルを超える賃金所得がある場合、カップルに1週当たり17豪ドルをこえる賃金所得がある場合には2豪ドルにつき1豪ドル給付を減らす方法が採用された⁽⁹³⁾。廃疾年金は労働不能を要件としたのに対し、SEAは就労による賃金と年金を組み合わせられる制度として障害年金制度の枠組みを変更するものとなった。しかし、1969年から廃疾年金と同様のミーンズテストが採用されたことにより、受給要件は厳格化された⁽⁹⁴⁾。また、1974年には、授産施設で就労するために一般の賃貸物件を借りる場合に、ミーンズテストに関係なく支援を受けられる手当制度が創設されている⁽⁹⁵⁾。

授産施設手当制度は、大規模で、かつもっぱら障害者が就労する授産施設で就労する労働者に適用されるものであったが、1988年からは保護雇用 (supported employment services) にも適用されることとなった。保護雇用は、一般企業の1つの部署または特別に設立した会社などにおいて、小規模の人数で、かつ比較的就業能力の高い障害者が就労するものである⁽⁹⁶⁾。

(92) Cass *et al*, *ibid.* at 164.

(93) DIRC, *supra* note 88.

(94) Cass *et al*, *supra* note 11 at 30.

(95) Cass *et al*, *ibid.* at 150.

(96) Cass *et al*, *ibid.* at 151.

(5) 小括

障害者に対する所得保障は、1910年以降公的扶助方式による廃疾年金制度に委ねられた。世界的に見ても早い段階で障害年金制度が確立していたといえる。しかし、その受給要件である「労働不能」要件は、障害者の就労を制約し、また就労の機会が与えられないことによって経済的自立を妨げるものであった。同時に、後述のように、障害者に対して労働法や労働組合による保護の遅れを招く原因となったとも考えられる。

4. 1980年代における障害者雇用の実態と施策の展開

(1) Hawke 政権下における障害者政策の展開

1983年に誕生した労働党の Hawke 政権から1990年代中盤までの Keating 政権は、自由化・規制緩和の促進と戦略的産業政策を導入し、また賃金政策においても競争力への寄与を目指す一方、最低保障を提供するシステムに変更した。また、社会政策に関して財政負担を減らす一方で、社会的公正の実現をめざし、失業者や社会的リスクを有する個人を労働市場に統合するため、さまざまな取り組みをおこなった。障害者雇用政策も例外ではなく、Hawke 政権から Keating 政権まで期間は障害者雇用施策が隆盛を極めたといわれている。⁽⁹⁷⁾

障害者政策の全般的な見直しは、1983年に社会保障省大臣の Don Grimes によりおこなわれた障害者施策の再吟味により始まった。その結果として1984年には業務の一部がコミュニティサービス省に移管された。1985年には、連邦政府が、障害者などが自らの住居や地域において生活することを可能にする在宅・地域ケアプログラム(Home and Community Care Program, 以下 HACC) を実施し、それに加えてレスパイトサービス、⁽⁹⁸⁾ 障害児に対する早期介入プログラムが実施された。HACC

(97) 加藤、前掲注3, 223頁。

(98) Brian Howe, "Empowering the Disabled," Paper to be presented at ACE National Conference, September 2004, at 7/21.

は、若年障害者に対し地域移行支援をおこなうことをひとつの重要な目的にしていた。HACCは、障害者だけではなく、高齢者や若年者に対する支援を規定しており、連邦政府と州政府が共同で実施するプログラムである。

加えて、1983年には、オーストラリア史上はじめて障害者やその家族などの当事者を加えた評価委員会が、1974年に規定された障害者支援法 (Handicapped Persons Assistance Act 1974) の問題点を指摘し、1985年には「新たな方向性 (New Direction)」と題される報告書が提出された。報告書では、52の分野について改革案が提示された⁽¹⁰⁰⁾。報告書の基本線は、障害者政策について機能障害を重視するものから、障害者が自ら生活をおこなう、そして社会に貢献できる潜在的な能力を重視する方向に変えることであった⁽¹⁰¹⁾。もっとも重要な改革案は、新法の制定の提言であった。これをきっかけとして、障害者サービス法 (Disability Services Act 1986, 以下DSA) が制定された。障害者サービス法に基づく施策を障害サービスプログラム (Disability Services Program) といい、施行は1987年にはじまった。

障害者サービス法の主たる目的は、障害者の生活の場所を大規模な生活型施設への収容から地域へ移行すること、そして就労の場を授産施設から地域へ移行することであった⁽¹⁰²⁾。同法は、障害者が他のオーストラリア国民と同じ権利を有することを強調し、6つの重要な目的を掲げてい⁽¹⁰³⁾

(99) 高木邦明『オーストラリアの障害福祉』(相川書房, 2005年) 16頁。

(100) Lindsay, *supra* note 77 at “Review of Handicapped Programs, 1983 and Publication of its Findings in ‘New Directions’” at 28/114, 高木, 上掲17-18頁。

(101) Howe, *supra* note 98 at 7/21.

(102) Lindsay, *supra* note 100 at 29/114.

(103) DSAによる6つの重要な目的は、住居支援、レスパイトケア、保護雇用、一般労働市場雇用・職業訓練・就労支援、情報提供サービス、個別支援計画である。

るが、そのうち2つが障害者雇用に関するものとなっている。その2つとは、保護雇用(supported employment)と一般労働市場雇用・職業訓練・就労支援(competitive employment, training and placement, 以下CETP)である。保護雇用サービスは、アワード賃金で就労することが困難な障害者が、一般企業で就労を可能にするための支援、または小規模な施設において特定の業務をおこなうための支援をおこなうことをいう。CETPは、一般労働市場で就労することが可能な障害者に対し、雇用準備、職業訓練、福祉的就労から一般就労への移行支援をおこなうものである。⁽¹⁰⁴⁾

Hawke 政権は、1980年代中盤に障害者施策に関しても大きな政策転換をおこなった。それにもかかわらず、障害者の雇用状況は一朝一夕で大きな変化があったわけではなかった。

(2) Hawke 政権における廃疾年金の受給資格に関する展開

1970年から1980年代後半までに廃疾年金の受給者が大幅に増加した(116パーセント増加)⁽¹⁰⁵⁾。特に不景気の時期(1974-1975年, 1977-1978年, 1982-1983年)には、失業給付とともに、廃疾年金などの所得保障制度の受給者数が大幅に増加している。これは、廃疾年金の資格に労働不能要件がかかっており、障害などの身体的、精神的な状態により決定されると想定されたにもかかわらず、実は個人の特性および社会経済的要因などのそれ以外の要因が大きく影響していることを示していた。個人の特性とは、年齢、性別、教育レベル、リテラシーレベル、職業能力および職歴であり、社会経済的要因とは、景気の変動による雇用機会獲得可能性の変化や個人の能力・技術とそれに合った職業と数の不適合性などである。⁽¹⁰⁶⁾労働不能要件が、一定の就労とそれによる所得を認めているこ

(104) *Ibid.* at 39/114.

(105) Cass *et al.*, *supra* note 11 at 65.

(106) Cass *et al.*, *ibid.* at 65-71.

とから、身体的、精神的状態だけでなく、廃疾年金の受給者数は、それ以外の要因に影響を受けていた。

廃疾年金の労働不能要件を満たすか否かについて、社会保障省の担当官の裁量が大きかったのに対し、その決定要件の不明瞭さと一貫性のなさが行政再審査委員会 (Administrative Appeals Tribunal) で問題とされることとなった。そこで、社会保障省は1980年に、司法省やその他のアドバイスを受けて、労働不能要件の評価ガイドラインおよび手続を厳格化した。この厳格化は、第1に労働不能要件の査定において、身体的、精神的状態を重視し、担当官の判断要領から環境的および社会的要因に関して言及する部分をなくしたこと、第2に身体的、精神的状態に関する報告について保健省の上級担当者がチェックすることによって実施された。⁽¹⁰⁷⁾

厳格化によって廃疾年金の受給者は大幅に減少した。1979-1980年には新規の受給者が43,800人だったのが、1980-1981年には23,200人に減少し、却下された割合も23.2%から41.1%となった。⁽¹⁰⁸⁾ この状況は、マスコミ、議会、および市民からも批判がなされ、貧困問題に関する団体 (Australian Council of Social Services) は、この問題について連邦最高裁判所 (High Court) に提訴することを表明する事態となった。これを受けて、上記団体との連携に基づき、評価ガイドラインが社会保障省と保健省によりみなおされ、1981年に改正ガイドラインが作成された (結局、連邦最高裁への提訴はなされなかった)。このガイドラインでは、労働不能の評価にあたって、年齢、職業経験、性別、教育、雇用市場における長期的な変化の要因を考慮することとなった。しかし、それでも廃疾年金受給者は減少し続けた。それについては議会の内外から、身体および精神状態の評価を厳しく評価しすぎているのではないかとい

(107) Cass *et al*, *ibid.* at 74.

(108) Cass *et al*, *ibid.* at 74.

28 (28) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

⁽¹⁰⁹⁾
う批判がなされた。

Hawke 政権下でも、廃疾年金の受給権について問題とされた。1983
年に州間において廃疾年金の受給要件が異なること、給付内容について
も平等でないなどの批判がなされた。⁽¹¹⁰⁾ このような批判に対して、1985年
に評価ガイドラインが改められた。この改正の特徴は、労働不能要件の
判断において身体的および精神的状態だけでは十分でなく、それ以外の
要因を考慮することを明示したことであった。第1に身体的および精神的
な状態に関連しない要素を労働不能の評価をおこなう上で考慮しなけ
ればならぬとした。第2に機能障害、個人の特性およびアクセス可能
な労働市場における需要が複雑に関連する場合に、身体的および精神的
状態の影響を個別に評価しなければならないとした。具体的には、社会
保障省の担当官は、障害を有する個人が実際に遂行できる業務、労働時
間、職場、労働条件に対する障害の制約、過去の就労における障害の影
響、辞職の理由としての障害の程度について考慮することとなった。⁽¹¹¹⁾

1987年に廃疾年金制度が改正され、受給要件が明示されることとな
った。受給資格として、少なくとも労働不能の50%が身体的および精神的
状態を直接的な原因としていることとされた。この要件は、制度の運営
上、申請者が85%の労働不能要件を満たし、障害の評価が少なくとも30
%の機能障害 (impairment) を有するならば、そのような状態を、労
働不能の主要な原因とみなすものであった。機能障害は、身体の一部、
機能などの喪失および不調のことを意味する。機能障害のレベルが高け
れば、労働不能要件をみたしやすくなるものとなっていたが、実際には機能
障害が30%以下であったとしても受給要件を満たすことが可能であった。
また障害程度計算表 (impairment table) が創設された。これは個人
の状況が機能障害の原因となっているかについてその程度をポイント制

(109) Cass *et al*, *ibid.* at 74.

(110) Cass *et al*, *ibid.* at 75.

(111) Cass *et al*, *ibid.* at 75-76.

により示すための基準を示すものである。この表は、退役軍人省で用いられたものをモデルとして作成されたものであった。⁽¹¹²⁾

(3) Hawke 政権における廃疾年金と障害者の就労助長と抑制効果

Hawke 政権においては、廃疾年金受給者に対して就労を助長する政策がとられた。たとえば、1983年には、就労による廃疾年金の一時停止の制度が採用されている。これは、廃疾年金受給者や授産施設手当受給者の就労を促進するために、廃疾年金受給者については就労開始後3か月の間に、授産施設手当受給者については就労開始後12か月の間に雇用の機会を失った場合には、あらたな申請や評価なく、受給権が回復するという制度であった。年金受給者が、いったん就労の機会を得ても継続していきけるかについて不安があり、結局就労の機会ではなく、年金受給を優先する傾向があったことから、このような制度が設けられた。このような制度の実施にもかかわらず、より賃金の高い就労機会を得ることに対する障害者の懸念は継続していた。1987年には、廃疾年金を含むすべての年金受給者に対して、パートタイムの仕事や季節労働に従事できるようにするために、最大1,000ドルまでを所得審査の対象額から控除する方法が（実際には1,000ドルのディポジットを設定するもの）採用された。⁽¹¹³⁾

このような就労助長施策にもかかわらず、政策は障害者に対する就労に抑制的な効果を持っていた。1つ目は、廃疾年金の受給評価基準によるものである。この時期には廃疾年金受給者が就労により1週あたり50豪ドル以上稼ぐと、その個人が労働不能か否かが再審査されることとなっていた。⁽¹¹⁴⁾ 2つ目は医療受給資格によるものである。年金以外の所得が一定額（1988年時点で単身者は1週あたり78豪ドル、結婚しているカップ

(112) Cass *et al*, *ibid.* at 77.

(113) Cass *et al*, *ibid.* at 86.

(114) Cass *et al*, *ibid.* at 86.

ル(こども無)は132豪ドル)を超える場合には、医療受給資格を失うこととなっていた。これについては、廃疾年金受給者や授産施設手当の受給者が就労の機会を得たことにより所得が増え、年金受給権を失っても、所得にかかわらず12か月の期間については医療受給資格を継続することができたが、その資格を失う恐れが心理的なバリアとなり、就労へのインセンティブとならないことがあった⁽¹¹⁵⁾。3つ目は、税制によるものである。廃疾年金は、所得税の計算上その他の社会保障給付とは異なった取扱いを受けていた。単身の老齢年金受給者については、1週あたり9豪ドルを超える、年金以外の所得があると、その額に対して所得税がかかった。一方、廃疾年金受給者は、1週あたり100豪ドルまで年金以外の所得について所得税がかからなかった。しかし、この金額を超えると、老齢年金受給者が1豪ドルの所得に対し62セントの所得税がかかるのに対し、廃疾年金は1豪ドルの所得に対し74セントの所得税がかかることとなった⁽¹¹⁶⁾。これらの要素がいまわって、廃疾年金受給者の就労インセンティブを低下させた⁽¹¹⁷⁾。

(4) 1980年代前半における障害者の労働市場への参加状況

1980年代に入っても、障害者の雇用に関しては、障害者の雇用状況は極めて低調であった。1981年の調査によれば、障害者の一般労働市場への参加は相当限定的であった。15歳から64歳までの労働力人口の6.8%が障害者であったのに対し、実際に就労していた割合は3.8%にすぎなかった。また、全体の労働力率が70.1%であったのに対し、障害者のそれは39.5%であった。失業率も全体が6.1%であったのに対し、障害者の失業率は12.2%であった⁽¹¹⁸⁾。

(115) Cass *et al*, *ibid.* at 87.

(116) Cass *et al*, *ibid.* at 87.

(117) Cass *et al*, *ibid.* at 88.

(118) Cass *et al*, *ibid.* at 146, Australian Bureau of Statistic, "Handi-

31,500人の失業中の障害者に対する調査では障害者の労働市場への参加を妨げる要因などについても集計された。就労が妨げられる要因としては、「適職がないこと」が約50%と大きな割合を占めた。また、約25%については、「就労機会を得るために交通手段がないこと」や「職場までが遠いこと」が原因とされている。障害者が一般労働市場で就労するためには、「さらなる能力や技術、経験が必要とされる」と感じている割合が約30%であった。⁽¹¹⁹⁾

(5) 障害者の就労と労働法および労働組合による保護

雇用状況だけではなく、障害者は、1980年代に入っても能力を有する個人としてみなされず、また労働者としての保護や労働組合による保護がされず、厳しい状況にあった。

1979年のNSW州の調査によれば、使用者の多くが障害者雇用に対してネガティブな印象を有していた。たとえば、反差別委員会 (Anti-Discrimination Board) の調査では、障害者を「非常に雇いたくない」、「雇いたくない」とする使用者がそれぞれ15.4%、25.6%であり、障害者を「積極的に雇いたい」とする使用者は、3.8%にすぎなかった。Sydney市における生産、小売、サービス産業の使用者委員会の調査でも、「雇いたい」とする使用者は約25%にすぎなかつた。⁽¹²⁰⁾ それにもかかわらず、1990年代までの障害者の就労に関する労働法および実務による規制や保護は限定的なものであった。

たとえば、学説上授産施設で就労する障害者をコモンロー上労働者と

capped Persons Australia” (1981).

(119) Cass *et al*, *ibid.* at 146.

(120) Human Rights Commission, *The Rights with Disabilities: Areas of Need for Increased Protection: Chapter 2 Employment*, <https://www.humanrights.gov.au/publications/rights-people-disabilities-areas-need-increased-protection-chapter-2-employment> at “New South Wales, Denial of Rights and Discrimination.”

みることができるにもかかわらず、労災および通勤災害の適用対象とされた例が存在しなかった。コモンローでは、労働者に対して安全な就業環境、適切な業務を提供し、合理的な解雇予告をおこなう義務を使用者に負わせているが、授産施設で就労する障害者に適用された例がみあたらなかった。⁽¹²¹⁾授産施設においては、トイレに行くことを許可制にする、施設における男女交際を禁止するなど障害者を個人として尊重しない傾向がみられたが、⁽¹²²⁾救済を求める術がなく、放置されていた。

また、1979年には連邦雇用サービス法(Commonwealth Employment Service Act, 1979)が成立し、移民、アボリジニなどの社会的弱者に対して就労支援がおこなわれることとなり、その対象として障害者も含まれていた。しかし、Disability Employment Action Centreの調査によれば、障害者にとってこの就労支援施策は、有効でなかっただけでなく、逆にスティグマを与えるようなものであった。⁽¹²³⁾

もっとも重大なものの1つは賃金に対する保護の欠如であった。1981年ACTU障害者憲章では、「授産施設における報酬は遂行した業務に対応していなければならず、廃疾年金および授産施設手当の両方に適用される厳格な所得調査に依拠してはならない」とされていたが、それが守られてはいなかった。また、90%以上の労働者の労働基準(賃金額を含む)を規定していたアワードが授産施設で就労する障害者には適用されなかった。州レベルにおいては、生産性の低い障害者に対して、使用者が、障害を有する労働者、労働組合との協議に基づき、州政府に対し賃金の減額許可(Slow Worker's Permit or License)を求めることができた。しかし、これも廃疾年金の受給権を喪失するかもしれないとの懸念から、減額許可により決定される賃金額を、廃疾年金との兼ね合いで決定する傾向がみられた。結果的に、1989年のNSW州の授産施設に

(121) HRC, *ibid.* at "Legislation Related to Employment Conditions."

(122) *Ibid.*

(123) *Ibid.* at "The Commonwealth Employment Services (CES)."

おける週あたりの賃金は、男性で23.35ドル、女性で19.77ドル、平均で22.09ドルという低いものであった。⁽¹²⁴⁾

もう1つは、障害者が労働組合に加入しておらず、その保護を受けられなかったことである。1988年にNSW州の労働評議会は、授産施設で就労する障害者の組合への加入について議論をしたが、加入や障害者による組合の結成には積極的ではなく、その代りに労働安全衛生の確保、アワードの適用などについては賛成しつつ、賃金については今後の研究によるとし、結論を先送りした。⁽¹²⁵⁾

(6) 障害者の所得：賃金と廃疾年金

廃疾年金はそもそも一部の就労を認めるものであったし、また Hawke 政権下では就労を助長する政策が取られた。これは、廃疾年金と就労による賃金による二重の所得を可能にするものと考えられるかもしれない。しかし、現実には一般就労および授産施設で就労する障害者は、必ずしも生活に必要な十分な所得を得られていたわけではなかった。

1990年の時点において就労している障害者の所得のかたちは4つに大別できる。第1に、一般就労する障害者が、アワードに基づく賃金を全額受領するというかたちである。もっとも一般的なかたちであるとされる。第2に、アワードに基づく賃金に対して減額許可が適用された金額のみを受領するものである。このようなかたちは極めて少ない例しか存在していなかった。第3に、減額許可が適用された賃金に加えて、政府による所得保障、一般的には廃疾年金を受領するかたちである。第4に、授産施設や保護雇用においてみられるもので、政府による所得保障に加えて、わずかな賃金を受領するかたちである。⁽¹²⁶⁾

(124) *Ibid.* at “New South Wales, Barriers to Open Employment.”

(125) *Ibid.*

(126) Chris Ronald, *National Employment Initiatives for People with Disabilities: Executive Summary*, (Canberra: Australian Government

アワードに基づく賃金を全額受領している場合を除く、その他3つのかたちでは所得保障において問題があった。たとえば、減額許可に基づく賃金を受けている障害者は、アワードの賃金額よりも相当低い額しか受領していなかった。実際、賃金所得が、生活コストをカバーするには十分ではなかった。まず、減額許可を受けている障害者が、廃疾年金の受給権の上限額を超える賃金を得ることはなかった。さらに、廃疾年金受給権における賃金上限額の設定方法により、その恩恵にあずかれない場合があった。実際、適正な賃金額の80%を超える賃金所得があった3%の障害者のうちの一部は、廃疾年金が極めて低くなることから、自発的に年金から離脱していた。また、使用者が、廃疾年金を受給している労働者に対してその生産性に関係なく、低い賃金評価しかしなかったことも障害者の所得の低さにつながっていた。⁽¹²⁷⁾

(7) 小括

労働党政権は、基本政策にのっとり、1980年代に障害者施策を大きく進展させた。しかし、廃疾年金の受給要件の改善によっても一般就労への移行が進展したとはいえなかった。また、障害者の就業能力に対する偏見、誤解や障害者の廃疾年金への依存傾向から、雇用状況は芳しくなく、また、就労したとしてもコモンローや労働組合による保護を受けられない場合があった。結果として、障害者は就労の機会に恵まれず、低い所得しか得られなかった。

Publishing Services, 1990) <http://www.humanrights.gov.au/publications/national-employment-initiatives-people-disabilities-executive-summary> at 4/24.

(127) *Ibid.* 上記以外にも、各州の減額許可については、すべての州で認められるものでなかったこと、生産性を評価する上で一貫した、また透明性のある方法ではなかったことも、挙げられている。Australian Government, *Submission to the Australia Fair Pay Commission 2006*, at 347.

5. 1980年代後半における障害者に対する所得保障と賃金政策に関する政策提言

(1) 新たな障害者施策への胎動

Hawke 政権の下で障害者施策は大きく進展したものの、それらがただちに雇用市場で障害者が置かれている状況を劇的に変えるものではなかった。しかし、1980年代後半には、新たな施策に向けて胎動が始まっていた。

本章では、Cass 報告書と Ronald 報告書の2例を挙げて、新たな施策に向けた動きについてみていきたい。2つの報告書は、施策を変更する必要性とその方向性について述べている。

(2) 障害者の所得保障と就労に関する提言：Cass 報告書

上述のように、労働党のHawke政権は、女性、失業者および社会的弱者を労働市場に統合する方向に政策を転換した。そのような観点から、大学教授である Bettina Cass を座長として、従来制度を評価し、社会保障制度に対するあらたな政策提言を求めた。Cass は、1986年から1988年にかけて、1991年の連邦社会保障法改正 (Social Security Act 1991, 以下SSA) のたたき台となるいくつかの報告書 (Social Security Review) を提出し⁽¹²⁸⁾、労働党政権の政策に大きな影響を与えた。そのうちの1つが、*Towards Enabling Policies: Income Support for People with Disabilities* (以下、Cass 報告書)⁽¹²⁹⁾ と題された、障害年金制度改正のための報告書である。

Cass 報告書による提言の基本的な考え方は、「相当なレベルの参加と自立に対する機会を妨げられることなく、経済的な保障と尊厳のための条件を整備する所得保障システムを導入すること」⁽¹³⁰⁾ である。さらに、

(128) 一連の Social Security Review の議論に関しては、西村、前掲注14、169-171頁を参照のこと。

(129) Cass, *supra* note 11.

「強調されるべきことは、他の労働市場における不利益との関連で、障害によって生ずる相当に制限された就業能力を有するほかなかった個人に対し、彼らの雇用に対する潜在的能力を向上させることを可能にする所得保障政策を再構築することである。所得保障プログラムは、コミュニティサービス・保健省によって提供されるプログラムやサービスと密接に関連していくことが必要とされる⁽¹³¹⁾」とした。いいかえると、第1に障害者が労働市場や地域への将来の参加を妨げられているという前提をくつがえすために、所得保障を充実させること、第2に再雇用を可能にするために、所得保障制度が、関係するサービスプログラムにより密接に関連させること、が必要であるとした。⁽¹³²⁾

上記の目的を実現させるために、2つの提言をおこなっている。第1に疾病給付(sick benefit)に変えて、短期障害給付(short-term disability payment)を新設すること、第2に廃疾年金およびSEAを廃止し、長期障害者支援プログラム(Long-term disability support program)を導入することであった。短期障害給付は、12か月(24か月まで延長可能)の期間について就労できない場合に給付されるものであり、実態を考慮し、若年者の利用に便宜を図る体系を取る(年齢にあったサービス提供)こと、長期障害者支援プログラムに対する導入として位置づけることが考慮されていた。長期障害者支援プログラムは、2年以上就労が困難な障害者を対象とするものであり、所得保障制度と雇用の機会とのバランスを調整するものであった。そのために、年金受給要件であった「永続的な労働不能(permanent incapacity)」という用語を、「実質的な賃労働に対する潜在的可能性の相当な制約(significantly reduced

(130) Cass *et al*, *supra* note 11 at 197.

(131) *Ibid*.

(132) Terry Carney, "Disability Support Pension: Towards Workforce Opportunities or Social Control?," 14 (2) UNSW L. J. 220 (1990) at 225. Carney による Cass 報告書の評価である。

potential for substantial gainful employment)」に変更することを求めた。それに伴い、「労働不能」要件の85%ルールをやめ、就業能力が50%でも受給要件を満たし、一定割合の障害年金が受給できることを提言した。⁽¹³³⁾その他、障害の認定にあたって、社会・経済的な要因を考慮するための基準や機関についても提言をおこなった。

(3) 障害者の就労と賃金に関する問題：Ronald 報告書

Hawke 政権下においては、連邦政府が所得保障および就労支援の分野においてさまざまな支援を講じているにもかかわらず、障害者が一般労働市場に参加する上で障壁があることが認識されてきた。1980年代後半に、特に問題となったのは、第1に重度障害者に対する適正な賃金、第2に障害を有する労働者の組合加入、第3に障害者に対する雇用上の平等およびアファーマティブアクション、そして第4に障害者に対する労働条件に関する法的保護についてであった。1990年11月30日に、これらを議論するためのたたき台 (discussion paper) が提出された。これは、作成者の Chris Ronald の名を冠して Ronald 報告書 (Ronald Report) と呼ばれている。⁽¹³⁴⁾ Ronald 報告書で述べられている障害者に対する賃金政策の部分についてみていくこととする。

Ronald 報告書では、障害者が一般労働市場で雇用の機会にアクセスできることを可能にすることを目的にしていた。アクセスが妨げられる理由として、使用者が、非障害者と同じように働くことができない障害者を雇い入れたがらないことがあった。この状況で、障害者に対してアワードに基づく賃金を全額支払うようにもとめることは、事実上障害者から雇用の機会を奪うことに等しかった。また、減額許可制度および廃疾年金や授産施設手当の受給要件が、障害者の就労移行への意欲に対するディスインセンティブとして機能していた。この状況に対応するため

(133) Cass *et al*, *supra* note 11 at 220.

(134) Ronald, *supra* note 126.

に、障害者の生産性に応じた賃金が支払われること、それと適切な賃金補填または所得保障システムを組み合わせることによって、生産性の低い障害者であっても、非障害者と同様の可処分所得へアクセスできるようにすることが必要であるとされた。⁽¹³⁵⁾

具体的な提言としては、障害者の生産性の評価のために「技術に基づく賃金(新賃金案, skills based wage)⁽¹³⁶⁾」を採用すべきとしている。「技術に基づく賃金」とは、業務の評価および技術の査定の体系を発展させたもので、同じ職務を遂行する他の労働者に対応させて、当該労働者の能力(capacity)を評価する方法である。その内容として、個別労働者の技術レベルの査定、そのプロセスおよび利害関係人、再審査および再査定の方法、個別の減額許可を認める方法などについて述べている⁽¹³⁷⁾(R.4.4)。査定手続きは、AIRCの管轄事項とすべきとしている(R.4.6)。また、廃疾年金および授産施設手当およびその他の手当の受給資格および受給要件の基準との整合性を図るべきであるとしている。⁽¹³⁸⁾

また、障害者に対する賃金と廃疾年金などとの組み合わせの方法についても提言をおこなっている。第1案(Option A)は、新賃金案のみとするものである。これは障害者が自らの技術を向上させるインセンティブとなるが、合理的な生活基準を下回るレベルの賃金であった場合には不利益が生じるとしている。第2案(Option B)は、新賃金案が所得保障の上限を下回っている場合に限定されるが、新賃金案と所得保障を

(135) *Ibid.* at “Skills and Based Wages,” at 4-7/24.

(136) 以前の報告書では将来のあるべき賃金体系として「生産性に基づく賃金(productivity based wage)」を用いていたが、適用範囲が狭いと考えられたことから、Ronald 報告書では使われていない。*Ibid.* at 4/24.

(137) Ronald 報告書は、具体的な査定方法について言及しているわけではなく、それを決定するための手続きについて提言がなされているにすぎない(R.4.3)。しかし、連邦政府がイニシアティブを執って、州と協議し(R.4.2)、オーストラリア全体で適用されるものを実施すべきとしている(R.4.1)。*Ibid.* at 5-6/24.

(138) *Ibid.* at 5-6/24.

組み合わせるものである。これは障害者が技術を向上させ、賃金が上昇すると同時に、所得保障の額が逡減していくこととなるとしている。第3案 (Option C) は、新賃金案と賃金補填を組み合わせるものである。いいかえれば、政府が、新賃金案に基づく賃金額とアワードに規定される賃金の差額を使用者に補填し、使用者がアワードに基づく賃金と同額の賃金を障害者に支払うものである。これはアワードに基づく賃金と同額の賃金が得られるという利益がある一方で、障害者は技術を習得し、より高い賃金を得るというインセンティブがなくなるという不利益があるとしている。第4案 (Option D) は、新賃金案に、所得保障と賃金補填を組み合わせるものであり、第3案の賃金補填の一部を所得保障制度が担うものであるが、第3案と同様の不利益が生じうるとしている。第5案 (Option E) は、第3案の変形であり、支給される賃金総額をアワードに基づく賃金ではなく、最低賃金に設定するものである。第5案は、第3案の利益をほぼ打ち消す一方で、技術そしてその結果として賃金の高い障害者には利益が高く、また技術向上のインセンティブが機能し、また、政策実施の予算としてはより抑制的であるとしている。⁽¹³⁹⁾

6. 障害者改革パッケージ (DRP) における障害支援年金制度 (DSP)

(1) 廃疾年金から障害支援年金 (DSP) への移行：1991年の社会保障法改正

労働党政権は、障害者が就労または地域での生活に参加することを促進し、そのような機会に恵まれていない重度障害者に対し所得保障をおこなうことが必要であると考えていた。⁽¹⁴⁰⁾ Cass 報告書に続いて、1988年に障害者施策のためのタスクフォースが設立され、その下で所得保障と関連する労働市場の問題に関する多くのワーキンググループの結成、パイロットプロジェクトの実施がなされた。その中で問題視されたのは、

(139) *Ibid.* at “Wage Policy Proposal,” at 7-10/24.

(140) Carney, *supra* note 132 at 221.

廃疾年金の受給者が2%しか一般就労へ移行していないこと、疾病給付の受給者が1年を超えて受給し続けていること⁽¹⁴¹⁾であった。それらの結果に基づき、1991年に障害者改革パッケージ(Disability Reform Package, 以下DRP)⁽¹⁴²⁾が実施された。DRPの中心は、短期の就労不能者に対する給付として、疾病給付に代えて疾病手当(Sick Allowance)を、そして廃疾年金および授産施設手当制度に代えて障害支援年金(Disability Support Pension, 以下DSP)⁽¹⁴³⁾を創設したこと、DSP受給者に就労支援プログラムを提供するとしていたこと、であった。

この時期には、その他にも大きな政策転換があった。第1に、1991年に、連邦政府と州政府が、連邦・州政府障害者協定(Commonwealth-State Disability Agreement, CSDA)を締結したことである。障害者施策に関する連邦政府と州政府の権限が複雑化し、重複する制度が実施される事態となったことから、それぞれの権限の明確化が必要となった。そこで、連邦政府が、一般就労政策について責任を負い、州政府・準州政府が、居住支援、レクリエーション、福祉的就労および福祉サービスなどについて責任を負うこととなった⁽¹⁴⁴⁾。第2に、1992年に障害差別禁止法(Disability Discrimination Act 1992, 以下DDA)が制定されたことである。本法は、雇用、教育、物品やサービスの購入、施設の利用などの分野において障害者に対する差別を禁止し、地域での受け入れを向上させることを目的とするものであった⁽¹⁴⁵⁾。

(141) Lindsay, *supra* note 77 at “Social Security Review of Income Support for People with Disabilities, 1988,” 56/114.

(142) *Ibid.* at 57.

(143) 現在のDSPの制度に関しては、中川秀空「オーストラリアの年金制度の現状と課題」レファレンス(2013.4)5頁, 11頁以下を参照のこと。

(144) 連邦・州政府障害者協定(CSDA)については、高木、前掲注99, 19頁, 平田(天野)マキ「障害者福祉(オーストラリア)」小松隆二・塩野谷祐一編『先進国の社会保障ニューージーランド・オーストラリア』(東京大学出版, 1999年)285頁, 296頁以下を参照のこと。

(145) オーストラリアの障害者差別禁止法に関しては、山中冨子・竹田紘子

(2) 障害年金の受給要件と支給内容

DRPの目玉の1つとして、廃疾年金に代わって、DSPを導入した。DSPは、廃疾年金と同様に、保険料の拠出を求めない、ミーンズテストに基づく公的扶助による所得保障制度である。廃疾年金制度の下では、労働不能要件の85%ルールを充足することを受給要件としていたが、DSPは、廃疾年金とは異なった受給要件を規定していた。DSPの受給要件は、社会保障法94条に規定されている。

DSPは、16歳以上で(SSA, s.94 (1) (d)), オーストラリア国籍、定住ビザまたは特別なビザ(protected SCV visa)を有し、オーストラリアに居住している個人(Australian residents)(SSA, s.7 (2))であること(SSA, s.94 (1) (e))に加えて、主に3つの要件を満たす個人でなければならない。第1に、身体、知的または精神的な機能障害(impairment)を有していること(SSA, s. 94 (1) (a))。第2に、障害程度計算表に基づき、機能障害の程度が20ポイント以上であること(SSA, s.94 (1) (b))。第3に、継続的な就労不能(continuing inability to work)の状態であること(SSA, s.94 (1) (c) (i)), である。機能障害を理由とする「継続的な就労不能」とは、機能障害が今後2年以内に就労(work)をおこなうことを妨げている状態を意味する(SSA, s.94 (2) (a))。「就労」とは、アワード賃金またはそれ以上の賃金で1週につき30時間を超えて労務を提供すること(SSA, s.94 (5) (a))をいう。極めて簡単にいえば、障害程度計算表に基づき20ポイントを超える機能障害を有する個人が、アワード賃金を得られる就労を、1週あたり30時間を超えない時間(2005年からは15時間)しかしていない場合に、障害年金の受給要件を満たすこととなった。障害程度計算表に基づく評価は、1997年から、Centrelinkによっておこなわれる職業能力査

「オーストラリア」、中川純研究代表『平成20年度内閣府委託研究障害者の社会参加推進等に関する国際比較研究』(WIPジャパン, 2010年) 337頁以下を参照のこと。

42 (42) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

定 (Job Capacity Assessment, 以下 JCA) に変更になっている。⁽¹⁴⁶⁾ JCA
は、個人の就労能力を総合的に評価し、現在および将来の就労能力を
査定し、適切なサービスに結びつけることを目的とするものであるが、
同時に障害年金の受給資格要件とされている。

もう少し細かい点についていえば、「継続的な就労不能」要件におい
ては、機能障害が一般就労のための教育、職業訓練または OJT により
今後 2 年以内に受けることができない場合、またはそれらの訓練によっ
て今後 2 年以内に就労を可能にしない場合にもそれを満たすとしている
(s.94 (2) (b) (i) (ii))。さらには「就労不能」要件を考慮する上で教育、
職業訓練または OJT を受けていることを考慮しない (SSA, s.94
(3)) としている。さらには、就労可能かを考慮する場合には、その個人
がアクセス可能な労働市場の有効性を前提とせず (SSA, s.94 (3)
(b)), オーストラリア全般の労働市場の有効性によってその要件を満
たす (SSA, s.94 (5) (a)) としている。ただし、当該個人が 55 歳を超
える場合には、その個人がアクセス可能な労働市場を前提として考慮す
るとしている (SSA, s.94 (5) (a))。廃疾年金受給者は、特に審査をへ
ることなく、DSP に移行できたが、新規の申請者は受給要件をクリア
しなければならなかった。

DSP は基本的に Cass 報告書の内容が反映されていると考えられる。
しかし、詳細については若干の違いがある。たとえば、Cass 報告書で
は、「永続的な労働不能」に代えて、長期障害者支援プログラムの受給
要件として「実質的な賃労働に対する相当な制約」とすることを提言し

(146) オーストラリア連邦政府, DSP Analysis and Review Section,
Disability and Carers Payments Branch の元 Section Manager であ
り、現在 Stakeholder Management and Project Planning, Governance
and Stakeholder Relationships, Department of Social Services の
Director である Andrew Hatch 氏へのインタビューによる (2014年3月
21日のインタビュー)。Hatch 氏には2011年6月27日以来、複数回にわた
りメールでの質問にお答えいただいた。心より感謝を表したい。

ていたが、改正法では「継続的な就労不能」という用語を用いている。また、Cass 報告書で提言されている、85%ルールの廃止は実現しているが、障害程度計算表に基づく20ポイントおよびアワード相当賃金の就労が30時間未満しかできないことを受給要件としている。

DSPの支給内容は、年齢、単身世帯か、カップルか、家族と同居か、独居かによって異なる。21歳以上の場合には支給額は、老齢年金と同じとなっている。⁽¹⁴⁷⁾ 2週間単位での所得が一定以上になると、1豪ドルの所得につき50セント分が障害年金から減額されることとなっている。⁽¹⁴⁸⁾ DSPによる所得の保障を実現しつつ、就労に対するインセンティブを与える制度設計がなされている。⁽¹⁴⁹⁾

(3) DSPの適用対象者に対する就労支援プログラム

DRPには就労支援プログラムが組み込まれていた。DSP受給者のうち、社会保障省(Department of Social Security)、連邦雇用サービス局(Commonwealth Employment Services, 以下CES)、連邦リハビリテーションサービス局(Commonwealth Rehabilitation Services, 以下CRS)の代表者から構成される障害パネルによって就業能力を有すると承認された個人には、職業リハビリテーション、職業訓練、就労

(147) 2014年における2週間あたりのDSPの最高支給額は、21歳以上の単身者で766豪ドル、カップルで1,154豪ドル80セント、障害年金加算の最高支給額は94ドル80セントとなっているは、単身者で62豪ドル90セント、カップルで94豪ドル80セントである。

(148) 一定額とは、2014年で単身者160豪ドル、カップルで284豪ドルである。

(149) DSP発足当時は、1豪ドルの所得につき50セント分を支給されるDSPから減額していたが、2000年7月1日から40セント分の減額となった。しかし、2009年9月20日に再び50セント分の減額となっている。Andrew Hatch氏のインタビューによる

(150) Department of Social Servicesのウェブページを参照のこと。

<http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/disability-support-pension>

44 (44) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

移行サービスが提供されることとなっていた。廃疾年金の支給要件は、「労働不能」であったため、CESに登録することができなかったが、DRPの下ではそれが可能となった。⁽¹⁵¹⁾

この制度は、軽度から中度の障害を有する若年者に対し、社会保障による所得保障に対する長期の依存から脱却し、労働市場へ参加させることを目的とするものであった。DSPの一部として創設された制度と関連させてつくられ、予算がつけられた。⁽¹⁵²⁾

(4) DSP/DRPの評価

DRPは、1995年に社会保障省をはじめとする関係政府機関によって評価され、その結果が報告書としてまとめられた。その評価は、DRPが、リハビリテーション、職業訓練へのアクセスを高める目的において、また所得保障への依存を減らしつつ、雇用機会を増加させるという目的においておおむね成功しているというものであった。⁽¹⁵³⁾

一方、DSP創設当初に問題であるとして指摘されたことが何点があった。第1に、当初よりその本来的な目的が障害者に対する所得保障支出の削減であり、年金受給者を減らすことが目的であると指摘された。要件を厳格化したことによって、廃疾年金を受けられる個人の5人に1人が、DSPでは受給権を失うという見積もりが、保守派によってなされていた。しかし、実際には逆の方向性をたどることとなった。DRPが実施された18か月後の調査によれば、DSPの申請者および受給者の数が、同時期にDSPから離脱した個人の数よりも上回っていた。疾病手当からDSPへの移行が可能であったことがこれに貢献しているとみられており、実際疾病手当の受給者は導入後12か月後の調査によれば40%⁽¹⁵⁴⁾少なくなっている。

(151) Lindsay, *supra* note 77 at “Disability Reform Package,” 58/114.

(152) *Ibid.* at 59/114.

(153) *Ibid.* at “Evaluation of the Disability Reform Package,” 65/114.

第2に、就労支援プログラムについて、支援の対象者の範囲が障害者の需要に合致していない点であった。障害者支援団体は、一部の就業能力の高い障害者だけが恩恵を受けていると批判した。つまりDRPの参加者の一部しか保護雇用サービス (supported employment services) で雇用されていないとした。しかし、これは一定の支援や職業訓練があれば労働市場に参加できるポテンシャルがもっとも高いと考えられる軽度から中度の障害者をターゲットとするという、当初の政府目的と一致するものであった。⁽¹⁵⁵⁾

第3に、障害者団体から、障害者の就労支援を支援するパネルがまったく機能していない点が指摘された。パネルが、官僚的で柔軟さを欠き、予算が不十分で、さらにはCESやCETPのキャパシティ不足から、クライアントにサービスを提供できなかった。実際に多くの障害者は、パネルによる支援を待たず、自ら一般就労または保護雇用の機会を獲得していた。⁽¹⁵⁶⁾

7. 障害者に対する能力査定型賃金制度 (SWS) の採用

(1) 能力査定型賃金制度 (SWS) の導入とDSP

上述のRonald報告書は、減額許可制度⁽¹⁵⁷⁾が障害者の賃金保障や一般就労移行に対し効果的でなかったとしていた。その一方で、賃労働による所得と年金などなんらかの所得保障制度とを組み合わせることにより一定の所得を保障しつつ、一般就労移行へのインセンティブとなる施策が必要であるとした。そこで、一般就労における障害者の能力を評価し、それをその企業に適用されるアワードの賃金に反映させる方法を提言し

(154) *Ibid.* at 60/114.

(155) *Ibid.* at 66/114.

(156) *Ibid.* at 67/114.

(157) 減額許可制度は、SWS (能力査定型賃金体系) の導入によって廃止されたわけではないが、SWSが適用されない場合などの限定的な利用にとどまっている。

46 (46) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

た。労働党政権は、基本的にその考え方を受け入れ、さらに Don Dunoon に対し、要求される就業能力の観点から労働者の技術や能力を統一的に査定する手続きの作成を依頼した (Dunoon Report, 以下 Dunoon 報告書⁽¹⁵⁸⁾)。

Ronald 報告書および Dunoon 報告書という2つの報告書に基づき、オーストラリア連邦政府、ACTU、オーストラリア商工会議所 (Australian Chamber of Commerce and Industry, 以下 ACCI) および障害者団体が話し合っ、障害者の能力を査定し、その能力評価係数 (10%きざみで算定される) をアワード賃金に乗ずることによって賃金を決定する仕組みが1994年に採用された。これを、能力査定型賃金制度 (Supported Wage System, 以下 SWS) という。障害年金の改正の議論においては、SWS について言及しているものがほとんど見あたらないもの⁽¹⁵⁹⁾、Ronald 報告書の内容や SWS の適用要件 (後述のように SWS の適用要件が原則として DSP 受給者であること) を見る限り、障害者の一般労働市場への参入促進という障害年金の目的を補うものであるといえるだろう。また、Lindsay 報告書では、SWS の導入は、DRP⁽¹⁶⁰⁾

(158) Don Dunoon, *Consultancy on the Development of a National Assessment for a Supportive Wage System: Report to the Wage Subcommittee of the Disability Taskforce*, (Canberra: Department of Industrial Relations, 1992) at iii, Fair Work Australia (FWA), *Employees with Disabilities: Open Employment and the Supported Wage System (SWS)*, (Canberra: Commonwealth of Australia, 2010), 中川純「オーストラリアにおける障害者に対する労働法の適用：最低賃金保障を中心として」松井亮輔『福祉的就労 (非雇用型) 分野における労働保護法の適用に関する研究』(財団法労働問題リサーチセンター, 2010年) 123頁, 127頁。

(159) 1991年社会保障法には、DSP の受給要件の1つとして保健省による「能力査定型賃金体系 (supported wage system)」による就労に参加していると規定されている (s.94 (1) (c) (ii))。

(160) ただし、DSP と SWS の受給要件の間には若干の齟齬もみられる。DSP の受給要件が16歳であるのに対し、Fair Work Act における SWS の適用

の部分的修正として位置づけられている。⁽¹⁶¹⁾

DRPによる就労支援施策が、一般企業の利用者にとっては障害者雇用に対するインセンティブとしてあまり機能しなかったこと、就労支援プログラムの対象が限定されていたこと、就労支援サービスが非常に限定されていたことから、一定の制約があったことは否めなかった。そこで、個別障害労働者の能力査定を実施し、それを賃金額に反映させることで、使用者に障害者を採用するインセンティブを与える、障害者が働けないというイメージを変える、また障害者労度市場への参加を促進させるSWS制度を採用した。

(2) SWS 査定までの手続き

SWSは、障害労働者または求職者に支払われるべき適正な賃金を、個別の能力評価を実施することによって決定するものである。

SWSの査定手続きの開始には、いくつかのパターンが存在する。第1に、障害のある求職者が、障害者就労支援事業所(disability employment service providers)から就労支援を受けて、そのプロセスにおいて査定を求めるパターン、第2に障害を有する求職者がCentrelink⁽¹⁶²⁾に行き、そこから査定がはじまるパターン、第3に障害を有する求職者と使用者の間ですでに雇用する旨の取り決めがなされてから、査定を求めるパターン、第4に雇用している労働者がけがや病気により就業能力が低下したことから査定を求めるパターンが主要なものである。⁽¹⁶³⁾このよう

対象者は15歳となっている(s. 12)。

(161) Lindsay, *supra* note 77 at 62/114.

(162) Centrelinkは、生活保護や障害年金などの手続きをおこなうワンストップサービスセンターである。Centrelinkについては、日本社会事業大学社会事業研究所『オーストラリアのセンターリンク：社会保障の総合窓口』(2001年)を参照のこと。

(163) 2012年11月26日、オーストラリア連邦政府のEmployer Incentives and National Panel Section, Disability Employment Services Branch,

な状況に置かれた障害者またはその支援者から、SWSの適用申請が、各州に置かれたSWS賃金管理事務局 (Supported Wage Management Units, 以下SWMUs)⁽¹⁶⁴⁾ に対して行われる。SWMUsは、当該個人が上記のSWSの適用要件を満たすかについて審査する。当該障害者が、DSPの機能障害に合致していること、非障害者のように完全な就業能力を有しているわけではないことを適用要件としている。加えて、1週間につき8時間以上、自立したかたちで就労が可能であることを適用要件としている。⁽¹⁶⁵⁾

申請が受理されると当該障害者は、企業において12週間以内 (最大、4週間まで延長可能) の試用期間に入る。試用期間中には、就労上の問題の解消、適切な職業訓練の実施などもおこなわれる。試用期間中の賃金は契約によって決められるが、最低SWS賃金 (1994年当時は、週当たり45ドル) を下回ってはならないこととなっている。⁽¹⁶⁶⁾ このような試用

Department of Education, Employment and Workplace Relations (DEEWR) の Director である Trish James 氏へのインタビューによる (以下、DEEWR インタビュー)。

(164) SWS は、制度設立当時、連邦政府の家族・コミュニティサービス省 (Department of Family & Community Services, 以下 FaCS) の管轄であった。SWMUs はその地方機関であった。SWS はのちに DEEWR に移管され、2013年9月からDEEWRは、教育省 (Department of Education) と雇用省 (Department of Employment) に分かれたことから、現在 SWMUs は雇用省の地方機関となっている。FaCSの業務は、その後、家族・住宅・コミュニティサービスおよび原住民省 (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs (Fahcsia)), 現在は社会サービス省 (Department of Social Services) に引き継がれている。

(165) Andrew Hatch 氏, Trish James 氏へのインタビューによる。加えて、2014年3月20日、Canberra 市にある Disability Employment Service Provider である LEAD の Keryl Neville, Mary Neville, and Wayne Herbert に対するインタビューによる。中川, 前掲注158, 128頁。

(166) SWS の申請の全般的な手続きについては、http://jobaccess.gov.au/serviceproviders/assisting_employers/financial_help_and_wages/sup

期間を経て、査定がおこなわれることとなる。

(3) SWSの査定人

SWS 査定人 (SWS assessor) は、3年以上の高等教育を受け、または大学を卒業し、ソーシャルワーク、作業療法士、理学療法士など、障害にかかわる分野で、2年間以上働いた経験の個人⁽¹⁶⁷⁾が、連邦政府の担当省庁(当初は、FaCS, DEEWR, そして現在は Department of Employment) が実施する講座などを受けて、その資格を有する。SWS 査定人の養成は、担当省庁の業務のひとつである。FaCS 時代には、公認査定人 (accredited assessor) 制度があり、2日間の講座を開くなどしていたが⁽¹⁶⁸⁾、2012年11月時点は公認査定人の養成はおこなっていない。

SWS 査定人の登録情報は、SMWUs によってコンピューター管理されている。SWS 査定人は、障害者の地理的条件に合致した候補の中から、SMWUs によって無作為に選出される。当事者が査定人を指定することはできない。しかし、都市部でない小さな町などでは地理的条件の合致する査定人が限定されており、同じ査定人が常に担当することもありうる。しかし、それに問題がある場合には、他の町の査定人が担当することも⁽¹⁶⁹⁾ある。

[ported_wage_system/applyingforsws](#) を参照のこと。具体的な手続きについては、Department of Family and Community Services, Supported Wage System Evaluation, by KPMG Consulting (2001) at 6.4.2 “The Assessment Process,” を参照のこと。試用期間については、4.2.2.2 “The Trial Period.”

(167) 現在査定人の要請に関しては、数年に1度のペースですべての州で講習会などをおこなっているにすぎない。2012年 DEEWR へのインタビューによる。

(168) 2004年に FaCS から DEEWR に移管されてからは、具体的な内容を伴うプログラムを実施しているわけではない。2012年 DEEWR へのインタビューによる。

(169) 2012年 DEEWR へのインタビューによる。

50 (50) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

SWSの査定は、SWS査定人だけがおこなうわけではない。第1に障害を有する労働者との話し合いのうえ、使用者と教育・雇用・労使関係者と契約をしたSWS査定人が決めるかたち、第2に障害を有する労働者との話し合いのうえ、使用者と労働者の代表が決めるかたち、第3に障害を有する労働者との話し合い(SWS査定人が協力する場合あり)のうえ、使用者と協定やアワードを締結した労働組合が決めるかたちがある。しかし、多くの場合能力査定は、使用者と省により承認されたSWS査定人によっておこなわれる。査定に組合が参加できることになっているが、組合が査定に関与することは実際にはほとんどない。その査定について当事者が合意することによってSWSの効力が発生する。能力査定は12か月に1回再査定がなされることとなっている。⁽¹⁷⁰⁾

2012年におけるSWS査定人に対する報酬は、最初の9時間が1時間あたり120豪ドルとなり、必要がある場合には時間が延長される。延長された場合も1時間あたり120豪ドルの計算である。⁽¹⁷¹⁾

(4) SWSの査定方法

SWS査定は、採用が決まっている特定の業務について、当該アワードの適用を受ける非障害者の労働者や平均的労働者の業務遂行能力と当該障害者の能力を、おもに特定職務の遂行にかかる時間を比較し、パーセンテージを算定する。査定は主な作業をいくつかに分類し、分類された作業ごとに能率を量り、それにあたる作業時間をかけて、生産性を査定する。10%きざみで生産性を評価し、それに採用される企業が採用するアワード賃金を乗ずることによってSWS賃金を算定することになっている。⁽¹⁷²⁾

(170) *Ibid.* 中川, 前掲注158, 128-130頁。

(171) 2012年 DEEWR へのインタビューによる。

(172) 2012年 DEEWR へのインタビューによる。SWS 全般の制度については、http://www.jcu.edu.au/policy/hr/allhr/JCUDEV_008490.html を参照

たとえば、ファストフードでパンを製造する障害者の場合には、A (パン生地の仕込みと成形)、B (生地のカットと計量)、C (生地を鉄板に並べる作業) に分け、それぞれの作業を時間によって非障害者との間で比較する。たとえば、Aの作業が、非障害者の同僚が43秒でおこなえるのに対し、当該障害者が1分49秒かかる場合には、生産性割合は39.34%と算定される。同様に計算すると、Bの作業が、非障害者が46秒でおこなえるのに対し、当該障害者が2分18秒かかる場合には、生産性割合は33.77%とされる。Cの作業については、非障害者が1分51秒かかるところ、当該障害者が2分34秒かかる場合には、生産性割合は71.69%となる。次に、障害者がおこなう作業の総時間を、それぞれの作業をおこなう時間に分けて、生産性能率を乗じて、3で除する。当該障害者の作業総時間が週に8時間であるとし、それぞれの作業を、Aの作業 = 3.0時間、Bの作業 = 0.5時間、Cの作業 = 4.5時間とする場合、 $(39.34\% (A \text{ 作業の生産性割合}) \times 3.0 (1 \text{ 週間あたりのA 作業の時間}) + 33.77\% (B \text{ 作業の生産性割合}) \times 0.5 (1 \text{ 週間あたりのB 作業の時間}) + 71.69\% (C \text{ 作業の生産性割合}) \times 4.5 (1 \text{ 週間あたりのC 作業の時間})) \div 3 = 57.19\%$ となる。57.19%は、10%きざみの査定割合では60%とされる。当該労働者の生産性に、その職位に対して適用されるアワードの時間給を乗じ、それに週あたりの労働時間を乗ずることによって、その個人の週給が算定される。具体的には $60\% (査定された生産性割合) \times 17.53 \text{ 豪ドル (ファストフード関連産業に適用される、1時間あたりのアワード賃金 (2011年))} \times 8 (週の労働時間) = 84.14 \text{ 豪ドル}$ となる。⁽¹⁷³⁾

SWS 査定は、その個人の平均的な生産性を評価することを目的としている。そのため、機能障害の程度が安定している場合に有効であるが、精神障害の個人のように症状が安定しない場合には適正な査定ができな

のこと。

(173) SWS の査定方法については、2012年 DEEWR へのインタビューによる。

いことがある。また、特定職務の遂行にかかる時間によって業務の能率を算定できるような業種であれば問題はないが、対人サービスなどの「業務の質」を量る業務では、比較することは難しいことがある。⁽¹⁷⁴⁾

(5) SWS 査定後の手続

SWS 査定人がおこなった査定は、当事者に開示される。その内容が当事者によって合意され、署名がなされると、賃金協定として効力を発することとなる。使用者は、必要がある場合には、Industrial Registrar や Workplace Authority などの労使関係管理局 (industrial authority) に署名された賃金協定書を送付しなければならない。組合代表が賃金協定の当事者でない場合には、労使関係管理局は、関係する労働組合に対し協定書のコピーを送付しなければならない。労働組合が10日間以内に労使関係管理局に対し異議を申し立てない場合には、労使関係管理局は、使用者とSWMUsに賃金協定が承認されたことを通知する。使用者が合意された就業能力査定型賃金を法的に支払うことができる日は、賃金協定が署名された日である。使用者は、この日から合意された賃金額を支払うこととなり、労使関係管理局が受領した協定が承認されたことを示す通知を待つ必要はない。

労働者、使用者および査定人は、賃金協定が発効した日から12ヶ月以内に再査定をおこなうことを話し合うことができる。再査定をおこなわない場合には、賃金協定は12ヶ月間効力を有することとなる。再査定は、一方の当事者がそれを希望した場合に、おこなわれる。賃金協定が失効する10週間前に、SMWUsは、当該労働者のために行為する個人とSWSの提供者である使用者に再査定の期限を通知する。賃金額が変更された場合には、SWMUsは、Centrelinkに通知しなければならない。ただし、通知の責任は当該労働者が基本的に負い、変更があってから14

(174) *Ibid.*

日以内にそれを Centrelink に伝えなければならない。SWMUs は、その個人が障害支援年金の受給者である場合には、査定結果を Centrelink に通知する。⁽¹⁷⁵⁾

一方、査定結果を当事者が受け入れられない場合も存在する。たとえば、上記第3のパターンにおいて、使用者が障害を有する求職者の査定を70%であると見積もって採用することとしたが、査定人の査定により90%とされた場合、使用者はその求職者の採用を拒否することがある。また、逆に労働者がその雇用を望まないこともある。採用の取り決めは採用にはあたらず、雇用契約の効果が問題になることはない。この場合には、交渉によりどうするか決定することとなるが、交渉の余地がないことが多い。使用者は高い賃金では障害者を働かせたくはなく、労働者は低い賃金では働きたがらない。労働者からすれば、同じ業種のほかのところにいけば、90%の収入が得られる可能性があるため、あえてその使用者の下で就労する必要がないと判断するからである。このようなトラブルは頻繁にあるようである。⁽¹⁷⁶⁾

(6) SWSの実施方法

SWSは、原則としてアワードにSWS条項を組み込むことによって効力を発生させることを意図していた。そのために、SWSモデル条項を用意し、それをアワードに組み込むことができるようにしていた(1994年のSWS発足時に、AIRCはアワードにモデル条項を組み込むことについて承認している)⁽¹⁷⁷⁾。SWSモデル条項とは、SWSの運用のための適用要件、ジョブマッチング・職場改修・試用期間、生産性の査定、労働条件の基本条件を示すものである。⁽¹⁷⁸⁾ SWSモデル条項によりアワードへの

(175) 中川、前掲158, 129頁。

(176) 2012年 DEEWR へのインタビューによる。

(177) FaCS, *supra* note 166 at 4.1.2 “Industrial Framework.”

(178) Australian Council of trade Union & Others, *Supported Wage*

包括的な適用を標ぼうしたにもかかわらず、当初その条項がアワードに組み込まれることは少なかった。それに対し、1995年には Queensland 州において SWS の自動適用が導入され、さらに1996年の連邦職場関係法 (Work Relations Act 1996) において、アワードにモデル条項が組み込まれていない場合に、SWS が適用される条項が置かれた。それでも、2000年の時点で100の主要なアワードのうち SWS 条項を組み込んでいたのは58にすぎなかった。⁽¹⁷⁹⁾

SWSの適用により減額することが認められるのは賃金だけであり、その他の労働条件、長期・短期の有給休暇、職業訓練、スーパーアニュエーション(強制職域老齢年金)⁽¹⁸⁰⁾などについて他の被用者と差別してはならないこととなっている。SWSに基づき障害者を採用する使用者は、職場改修が必要な場合に、最大5,000豪ドルを受け取ることができる。⁽¹⁸¹⁾また、SWSの実施にあたって、障害労働者のために使用者に賃金補填分を支払う制度がある。⁽¹⁸²⁾

SWSの適用に際して、障害者差別禁止法との調整がなされている。障害者の特別なニーズに合致する場合には障害者を理由として別異取扱いがなされても、障害差別禁止法の適用を除外できる (DDA, s.45)。

System for People with Disabilities, (1994) PRL5723 at 2, FaCS, *ibid.* at “The Model Clause,” 4.3.

(179) *Ibid* at 4.1.2..

(180) 西村, 前掲注14, 166頁, 中川, 前掲注143, 11頁以下。

(181) FaCS, *supra* note 166 at 4.2.2.1 “Workplace Modification.”

(182) 使用者に対する賃金補填制度は、使用者が賃金補填の期間が終了すると障害労働者を解雇することにつながることから、障害者就労支援事業者や政府関係者にも評判がよくないようである。Andrew Hatch 氏, Trish James 氏, LEAD へのインタビューにおいても、障害者の雇用の安定という観点から懸念が表されていた。特別な場合にしか使わない、または使えない制度として存在しているに過ぎないということであった。ただし、FaCS (KPMG Consulting) による報告書では支援業者はこの制度に賛成しているという。*Ibid.* at 6.3 “Employment Incentives.”

また、障害者の生産性に対応して賃金が決定されると同時に DSP の適用を受ける協定などがあるには、障害者に対しアワード賃金を支払わなくても障害差別禁止法違反にならない (DDA, s.47) こととなっている。

(7) SWS による就労実態

SWS は当初、適用申請が少なかったが、徐々に数が増えている。制度発足当時の1994年から1995年にはわずか19件しかなかったが、1999年から2000年にかけては新規の申請者が1,060件、SWS の適用を受ける被用者の数がトータルで2,340人となっている。2000年における SWS の適用を受ける被用者の年齢層は、15歳から25歳が圧倒的に多く、77%が36歳未満の個人となっている。障害の種別としては、知的障害者が圧倒的に多く、⁽¹⁸³⁾ 2番目に多い身体障害者の6倍近くになっている。

2000年における SWS の適用を受ける被用者の1週間あたりの賃金の中央値は、100豪ドル35セントである。1週あたりの平均労働時間の中央値は20時間であり、能力査定⁽¹⁸⁴⁾の中央値は、50%である。もう少し詳しくみると、1週間あたりの受領賃金は、最低SWS賃金相当の層が全体の15.42%であるのに対し、53豪ドル1セントから100豪ドル99セントまでの層と101豪ドルから200豪ドル99セントの層で全体の約3分の2を構成している。能力査定については、その約69%が、40%から70%の層に位置している。労働時間についてはばらつきが多いものの、8時間、20時間、38時間に大きな山がある⁽¹⁸⁴⁾。

1997年6月から2000年6月までの間に SWS の申請をした障害者が3,675人いたが、そのうち2000年の時点で SWS の適用を受ける被用者の数は、2,340人である。1,302人が SWS の適用を辞退し、32人が査定前

(183) SWS のデータについては、DEEWR, *ibid.* at Chapter 5 “The SWS in Operation,” を参照のこと。SWS 適用者については、5.2.1 “Numbers of Employees.”

(184) *Ibid.* at 5.3 “Employment Characteristics,” 5.3.

に適用を辞退している。SWSの適用辞退の理由は、「被用者の退職」が33.9%、「倒産などにより業務がなくなった」が30.5%、「アワード賃金を全額受領できるようになった」が6.9%、「医学的な理由により就労を継続できなくなった」が6.2%、「被用者が別の仕事を始めた」が5.7%となっている。⁽¹⁸⁵⁾

SWSの適用を受ける被用者の就労先は、現業労働が多く、全体の41.70%となっている。他には販売業、清掃業などが多くなっている。実際、就業能力に制約がある障害者が働ける先は、スーパーマーケット、清掃業、パン屋、クリーニング業などに限定されている。⁽¹⁸⁶⁾

(8) SWSとDSPによる所得保障

SWSの対象者の調査における中央値によれば、査定された能力が50%で、1週あたりの賃金が約100豪ドル、就労時間は20時間である。このような個人を例に、概算ではあるが所得額を計算してみることにする。DSPとSWSによる所得の計算式は、 $SWS \text{ 適用賃金} + (DSP \text{ 支給額} - (SWS \text{ 適用賃金} - DSP \text{ 支給制限開始額}) \div 2)$ (1ドルの所得につき50セントがDSP支給額から差し引かれるため)となる。

2000年1月からのDSPの支給制限開始額は、2週間あたり単身者102豪ドルであった。そこで単身者のSWS適用対象者の1週間あたりの賃金を100豪ドルとみなし、2週間で200豪ドルとすれば、中央値にある障害労働者の所得を計算すると2週間あたりで、 $200 \text{ 豪ドル} (SWS \text{ 適用賃金}) + (366 \text{ 豪ドル} (DSP \text{ 支給額}) - ((200 \text{ 豪ドル} - 102 \text{ 豪ドル}) \div 2)) = 517$

(185) *Ibid.* at 5.4 “Outcomes.”

(186) 2012年 DEEWR へのインタビューによる。

(187) 2000年1月のDSP支給額、366豪ドルの積算根拠は、2000年1月1日に改訂された基礎障害年金の単身者の年額9,529.00豪ドルを52週で割り、2週間あたりとするため2倍にしたもので、正確には366.5豪ドルとなる。See, <http://guides.dss.gov.au/guide-social-security-law/5/2/2>.

豪ドルとなる。これは、年額にすると、約13,442豪ドルとなる。オーストラリアにおける1999 - 2000年の年間賃金所得の中央値29,509豪ドル、⁽¹⁸⁸⁾平均額32,978豪ドルとなっていることからすれば、想定された個人は、所得の中央値または平均所得の約40 - 45%の所得を得られたこととなる。

このほかに、移動手当 (Mobility Allowance)、ケア手当 (Carer Allowance)、住宅扶助などが支給される。移動手当以外はミーンズテストに基づき、支給される。支給は2週間に1度である。

8. DSPおよびSWS導入の評価

(1) DSPおよびSWS導入によるポジティブな効果

DSPおよびSWSの導入は、障害者の雇用および所得保障について理屈の上ではポジティブな効果をもたらしていると考えられる。第1に、SWSの導入は、障害者に対し一般企業における統合された就労の場での就労の機会を拡大したとみてよい。廃疾年金の下での障害者雇用市場は、一般企業における就労、保護雇用、授産施設であったのに対し、SWSは、それに加えて一般就労と福祉的就労（保護雇用および授産施設における就労）との間に雇用市場を創出した。従来の保護雇用は、一般企業または小規模施設両方における支援付雇用のことを指し、必ずしも一般就労とはいえないことから、SWSの導入によって新しい市場が生まれた、またはそれと同視できるものだろう。

第2に、SWSの導入は、能力査定にしたがって、生産性に応じた賃金を受領できることにつながっている。これは、適用が極めて制限的であった賃金減額制度の適用範囲を大幅に広げ、一般企業の利用者に採用のインセンティブを与えるものであった。同時に、障害者にとっては、恩恵的ではなく、自らの生産性に見合った賃金を権利として受け取れるものであった。

(188) <http://www.worldsalaries.org/australia.shtml>.

58 (58) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

第3に、DSPの受給要件の変更とSWSの適用は、障害者の就労インセンティブを高めることに貢献している。廃疾年金の下では、障害者がその受給権を失わないために、85%ルールにしたがったかたちで就労を自ら制限していたが、DSPの下ではアワード賃金による労働を30時間までおこなってもDSPの受給権を失わないため、DSPの受給を維持しながら、より自由に就労の機会を得られる環境を創出した。

第3に、労働党の政策であるアクティベーション政策の一環として、DSP受給者に対する一般就労移行促進効果を期待されたことである。1990年代後半から2000年にかけて毎年1,000件を超える新規申請者の数⁽¹⁸⁹⁾をどう評価するかは難しい問題ではあるが、部分的であれDSP受給者の就労意欲を向上させたことは間違いのないといえるだろう。

第4に、DSPとSWSによる賃金をあわせて、障害者個人の生産性に
応じたかたちで一定の所得の保障を実現している。廃疾年金によって障害者は、基本賃金の25%相当を受給できた。加えて、就労の機会を得られる、基本賃金の15%を合わせて、最大40%分の所得を得ることが可能であった。しかし、Ronald報告書が指摘するように、就労を得られる機会が必ずしもあるわけではなかった。それに対し、DSPとSWSによれば、中央値にある個人が平均的な所得の40 - 45%分を得ることができた。生産性が高く、さらに長時間労働が可能な場合にはさらに高額な所得を得ることも可能になった。

(2) DSPおよびSWS導入によるネガティブな点

DSPおよびSWSの導入の効果には、その一方で、ポジティブでない

(189) 2005年から2009年におけるSWSの適用対象者は、1年あたり約5,000件前後で推移している。たとえば、2006 - 2007年には5,609件、2008 - 2009年には4,469件となっており、2000年の時点から比べると相当増加している。FWA, *supra* note 158 at 22.

(190) OECD, *supra* note 2 at 64.

面もみられる。第1に、就労促進機能が働いていなかったという点である。2002年の調査によれば、DSP受給者のうち88%が雇用されていない⁽¹⁹¹⁾。DSP受給者でない個人が雇用されていない割合が労働力人口の約5分の1であることからすると、DSP受給者のうち雇用されていない割合が7倍も高くなっていたことを意味する。また、実際、DSPおよびSWSは、所得の保障と就労促進を同時に実現しようとし、さらにはDSPからの完全な離脱が理想であったが、DSP受給者の数が、1991年から2003年までに約2倍増加している⁽¹⁹²⁾。これについては1990年代後半から2000年代当初における経済状況が芳しくなかったこと、寡婦年金が廃止されたことや、老齢年金を受給するまでのつなぎの期間にDSPを受給していたことなどが理由として考えられうる⁽¹⁹³⁾。しかし、SWSや就労移行支援事業者の支援がありながら、DSPの受給者の数が倍増していることは、DSPやSWSの体制がうまく機能していなかったともいえるよう。

第2に、上記に関連するが、DSPおよびSWSによる上記の理想に対し、所得保障を失うことへの懸念、さらには失業時にDSPに復帰できるかという懸念から、DSPからの完全な離脱がうまくいかず、一般就労移行に対するインセンティブがあまり機能しなかったことである⁽¹⁹⁴⁾。

(191) Tony Delton & Rachel Ong, "Welfare to Work in Australia: Disability Income Support, Housing Affordability and Employment Incentives," Vol.7 No. 3 *European J. Housing Policy* 275 (2007) at 275.

(192) 1995年から2000年のDSP受給者の傾向をみると、男性も、女性も40歳以上が約70%となっており、高齢化がみられる。新規受給者についてみれば、1995年に33%だったものが2000年には43%と女性の受給者が増加している。障害別の受給者割合は、運動器・結合組織系が34%、精神疾患系が25.4%、知的・学習障害系が10.7%となっている。運動器・結合組織系が年齢とともに受給者が増えるのに対して、精神疾患系や知的・学習障害系が年齢とともに受給者が減る傾向をみせる。supra noto 166 at 279.

(193) Andrew Hatch 氏へのインタビューによる。

(194) DSPとSWSによる一般労働市場への移行について、DSPからの完全

第3に、DSPとSWSの有機的連携にミスマッチがあったとみうけられることである。DSPの受給者のうち10.7%が学習障害を含む知的障害者であった(2000年時点の概算で60,000人)のに対し、SWSの適用を受ける知的障害者の数は大きく下回っている(1998年から2000年までの期間で2,340人となっている)。所得の保障と就労促進を同時に狙うという目的からすれば、この2つの数字は同じになることはないといえ、近くなるほうが望ましい。知的障害者のDSP受給者のうちSWSの適用を受けている数が離れていることは制度の有機的な運用からすれば、不十分さをしめすと考えられる。

第4に、上記で指摘した内容からすれば、DSPの受給者の多くは、SWSの適用がない就労の場で働いているか、または無職の状態にあり、公的な所得保障制度に依存していることが想定されることである。

第5に、SWSは福祉的就労に従事している障害者にはほとんど効果がおよばなかったことである。⁽¹⁹⁵⁾SWSの適用要件は、JCAに基づき8時間以上就労が可能であることであり、8時間以上の就労が可能でない個人は福祉的就労をおこなっていたため、SWSの適用はなかった。1997年のリカー・ホスピタリティー及びその他組合(LHMU)アワード、

離脱に対し医療受給権の喪失がディスインセンティブになっているのではないかという仮説を立てたが、前出のHatch氏によれば、オーストラリアは医療保障の適用がユニバーサルになされており、公的扶助と医療扶助があわせて支給される制度ではないことから、影響が少ないとされる。しかし、年金受給者には、年金受給者特別カード(Pensioner Concession Card)が支給され、付加的な医療を含む物品やサービスのコストを下げるができるが、再就職した個人(つまり障害年金受給者)は12か月ごとにカードを更新していることからすると、カードの保持が30時間(または15時間)以上の就労をさせないインセンティブになっていることも想定できうる。年金受給者カードについては、see, <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/pensioner-concession-card>.

(195) 2004年からは、SWSが授産施設(Business Services(現在のAustralian Disability Enterprises, ADEs))などの福祉的就労の場で就労する障害者にも適用されることとなった。

そして2003年の授産施設賃金査定基準 (BSWAT) の誕生まで、能力査定型の賃金は福祉的就労をおこなう障害者には適用されなかった。

第6に、JCAは、福祉的就労、SWS適用一般就労、通常の一般就労という階層化を生み出しており、適材を適所に配置しているともいえるが、それぞれの階層の間での流動性が上っているとはいえないことである。⁽¹⁹⁶⁾ 1997年からDSPの受給要件の判断にJCAが導入されたが、それは客観的な就業能力の判断というよりも、障害者に将来への希望を含めたかたちでの判断であった。それゆえ、JCAによる8時間の就業能力の判断は障害者およびその家族がDSPを受給しながら、福祉的就労をおこなって生活していくという希望をふまえたものとなるため、より高い賃金ややりがいのある仕事への移行について消極的になりがちとなっていた。⁽¹⁹⁷⁾

9. おわりに

オーストラリアの障害者は、「賃金稼得者福祉国家」モデルにおいては、賃金稼得者ではなく、就労不能な個人として位置づけられ、社会政策の客体とされてきた。しかし、1980年に労働党が政権を執って以来、少なくとも制度上は障害者が地域で生活し、一般労働市場で就労する主体として位置づけられ、さまざまな施策が実施された。DSP/SWSの導入も、そのような政策の一環として成立した。DSP/SWSの効果については、SWS適用者の増加から、就労意欲を向上させたなど一定の評価をしてよいと考えられる。

しかしながら、DSP/SWSの効果は同時に制限的なものであったことも否めない。JCAの過程において階層化された障害者就労市場が固定化され、一般就労移行の割合がそれほど高くなかった。また、就労している障害者が年金から離脱したがない傾向もみられる（これらは、

(196) LEAD へのインタビューによる。

(197) Andrew Hatch 氏へのインタビューによる。

62 (62) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金(DSP)と能力査定型賃金制度(SWS)の成立(中川)

世界的な傾向とみてよく、オーストラリアに顕著な例ではない)。DSP
およびSWSは精緻な制度設計がなされていたにもかかわらず、目的に
対して十分な効果を得られていなかったとも評価できるだろう。

略語表

ACCI, Australian Chamber of Commerce and Industry オースラ
リア商工会議所

ACTU, Australian Council of Trade Union オーストラリア労働組
合評議会

ADEs, Australia Disability Enterprises 授産施設

AIRC, Australian Industrial Relations Commission オーストラリ
ア労使関係委員会

BS, Business Services 授産施設(かつての呼称)

BSWAT, Business Service Wage Assessment Tool 授産施設賃金
査定基準

CES, Commonwealth Employment Service 連邦雇用サービス局

CETP, Competitive Employment, Training and Placement 一般
労働市場雇用・職業訓練・就労支援

CRS, Commonwealth Rehabilitation Services 連邦リハビリテーショ
ンサービス局

CSDA, Commonwealth-State Disability Agreement 連邦・州政府
障害者協定

DDA, Disability Discrimination Act 1992 障害差別禁止法

DEEWR, Disability Employment Services, Department Education
Employment and Workplace Relation 教育・雇用および職場関係
省障害者雇用サービス省

DRP, Disability Reform Package 障害者改革パッケージ

DSA, Disability Services Act 1986 障害サービス法

DSP, Disability Support Pension 1991 障害支援年金
FaCS, Commonwealth Department of Families, and Community Services 連邦家族・コミュニティサービス省
FaHCSIA, Commonwealth Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs 連邦家族, 住宅, 地域サービス, 原住民問題省
FWA, Fair Work Australia フェアワーク・オーストラリア
HACC, Home and Community Care Program 在宅・地域ケアプログラム
IP, Invalid Pension 廃疾年金
JCA, Job Capacity Assessment, 職業能力評価
LHMU, Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union リカー・ホスピタリティー及びその他組合
SEA, Sheltered Employment Allowance 1967 授産施設手当制度
SSA, Social Security Act 1991 社会保障法
SWMUs, Supported Wage Management Units SWS 賃金管理事務局
SWS, Supported Wage System, 能力査定型賃金制度
WR Act, Workplace Relations Act 1996 1996年職場労使関係法

(付記1)

本稿は、3回にわたりオーストラリア連邦政府の省庁、就労支援施設などを訪問し、そこでインタビュー、見学、提供を受けた内部資料に基づき執筆したものである。訪問日程、訪問先については、以下のようになっている。

2011年6月27日～7月2日(メルボルン市)

Mr. Michael Gay, Commissioner, Fair Work Australia

Ms. Ingrid Landau, Research Officer, ACTU

Ms. Kairsty Wilson, Attorney, ADE Legal Centre

2012年11月23日～29日(キャンベラ市)

Ms. Trish James, Director, Disability Employment Services, Depart-

64 (64) オーストラリアにおける障害者に対する賃金政策と所得保障制度の
展開：障害年金 (DSP) と能力査定型賃金制度 (SWS) の成立 (中川)

ment Education Employment and Workplace Relations (DEEWR),
Australian Government

Mr. Anthony Bartolo, Section Manager, Disability and Cares
Programs Branch, Department of Families, Housing, Community
Services and Indigenous Affairs (Fahcsia), Australian Government

2014年3月15日～27日 (キャンベラ市)

Ms. Laura Angus and Mr. Anthony Bartolo, Department of Social
Services, Australian Government

Mr. Andrew Hatch, Director of NIDS program, Department of Social
Services, Australian Government

Ms. Keryl Neville, Ms. Mary Neville, and Mr. Wayne Herbert,
LEAD, Disability Employment Service Provider

Ms. Lis Kelly, Director, Disability Employment Service Group, De-
partment of Social Services, Australian Government

訪問先では、親切かつ丁寧にご対応いただいた。心より謝意を表したい。

の期間には、Visiting ScholarとしてCentre for Employment & Labour
Relations Law, Melbourne Law Schoolに、の期間にはVisiting Fellow
としてCollege of Law, Australia National University (ANU) に在籍させ
ていただいた。両大学には、すばらしい研究環境をご提供いただいたことに心
から感謝したい。また、Professor Margaret Thornton, Professor Simon
Rice, Mr. Cameron Roles, Mr. Peter Baily, College of Law, ANU, & Ms.
Tessa Dermody, Centre for Employment & Labour Relations Law, Mel-
bourne Law Schoolには格別のご配慮を賜った。末筆ながら、心から感謝を表
したい。

(付記2)

本研究は、科研費基盤 (C) 「障害者の賃金査定に関する法的問題の比較研究」
(2012年度から2014年度) の研究成果の一部である。