

第1章

韓国の障害者雇用制度¹

崔 栄繁

要約：

韓国の障害者雇用制度は、一般雇用体系における障害者雇用制度と保護雇用体系に分けることができ、割当雇用制度と障害に基づく差別禁止法制度が並行して運用されている。割当雇用制度は、法定雇用率の設定と雇用奨励金制度、雇用負担金制度など日本の制度と類似している。次に、国家人権委員会へ救済を求めることができる障害者差別禁止法などの法制度がある。雇用問題については解雇問題について申立てが多いようである。最後に、保護雇用制度としては「社会的企業」制度がある。法律に基づいて脆弱階層の雇用に対して公的賃金補てん等の様々な支援が行われている。現在、数が増加している。差別禁止法制度と保護雇用制度は今後日本でも導入が急がれる制度である。障害者権利条約の規定を手掛かりに、韓国の総合的な障害者雇用制度を研究し、障害者雇用の在り方について考察することはアジア諸国にとって有益である。

キーワード：

割当雇用 差別禁止法制度 保護雇用 社会的事業所 障害者権利条約

はじめに

韓国における障害者に関する雇用制度は、一般雇用体系における障害者雇用制度といわゆる保護雇用（ILO第99号勧告に基づいた、通常の競争的な雇用には耐えられない重度障害者のための保護的な環境の下での労働法規に基づいた雇用）²体系におけるそれに分けることができる。さらに、上記とは別の枠組みとして、割当雇用制度と障害に基づく差別を禁止する差別禁止法制度が併用されている。欧米諸国の法制度等との比較から、韓国の障害者雇用関係の法制度はかなり整備されてきているといえる³。

この背景の一つに、この間の雇用重視の政策がとられてきたことがある。韓国は1990年代後半にアジア通貨危機といわれる金融危機に直面し、国際通貨基金（IMF）の管理のもとで社会構造調整を行ってきた。その後は一定の経済成長が続き、2010年の貿易量は約9000億ドルにのぼり、世界経済における韓国の存在感は大きくなってきている⁴。しかし一方で、実質的な失業者の数は減っておらず、特に高学歴若年層の就職率は改善されていない。「持てる者と持たざる者」の格差を表す「両極化」という言葉が2003年以降、マスコミをにぎわした（白井 [2008:124]）。こうした背景からこの間の政権は雇用政策を重視しており⁵、こうした流れが社会的企業育成法（사회적기업육성법）の制定につながっている。これは一面において、脆弱な社会保障制度と表裏一体の関係にある。OECDの統計によれば、韓国のGDPに対する社会保障関連の支出の比率は、OECD諸国で最下位圏である⁶。障害の分野で言えば、例えば、障害基礎年金が今年から法制度化された。しかし制度化初期ということもあり、支給額は月15万ウォン程度であり、受給権者は重度障害者のみで且つ厳しい所得制限がある⁷。他に各自治体の手当等があるにせよ、独立した生計を立てることは困難である。所得の確保・保障については「はたらくこと」、すなわち雇用政策に依存せざるをえない状況にある。

しかしながら、欧米先進諸国の制度を参考にしながら様々な制度を積極的に取り入れ、運用している韓国の障害者雇用関係法制度を考察することは、日本を含めたアジア各国の障害者労働、雇用法制度の今後のあり方を考えるうえで大変参考になると思われる。特に日本においては、現在、障害者の制度を全般的に見直して改革するため、内閣総理大臣を本部長とする障がい者制度改革推進本部が設置され、そのもとで、内閣府に障がい者制度改革推進会議及び総合福祉部会等が設置された⁸。障害者権利条約の批准とその規定に基づいた制度への改革を目的とし、そのための集中的な議論が行われている。そこでの議論からも雇用・労働問題は大きな課題を抱えており、韓国の多様な制度とその運用実態は多くの示唆を与えてくれる。差別禁止法制度と保護雇用制度の確立は喫緊の課題であり、障害者権利条約の規定に大いに関係してくる問題でもある⁹。

本稿では、一般雇用体系における割当雇用制度を中心とする雇用促進のための制度と障害者差別禁止法等における差別禁止法制度、保護雇用制度としての社会的企業育成のための制度に焦点を絞り、障害者権利条約の規定を参考にしながら¹⁰、日本をはじめとするアジア各国の障害者雇用法制度のあるべき姿を考える手がかりとしたい。

第1節 概要—雇用・労働部門における障害者

韓国には障害者福祉法に基づいた日本の手帳制度と類似する登録制度があり、現在、登録障害者数は2,429,547名（全人口の約5%）で、1級から3級までの重度障害者数は1,012,000名となっている。まず、これら障害者の生活状況を数値から見ることにする。

月平均所得については、障害者がいる世帯の平均は1,819,000Wウォン、全体の世帯平均は3,404,375ウォンで障害者世帯の月平均所得は全体の世帯平均のその53.4%である。経済活動参加率は、障害者は41.1%（男性障害者は52.2%、女性障害者25.5%）、全人口では61.5%（男性73.6%、女性が50.0%）となっている（韓国保健社会研究院「2008障害者実態調査」）。全般的に障害者とそうでない人との所得や経済活動参加率の格差は著しい。特に女性障害者の経済活動の参加が困難であることが読み取れる。

就業形態における障害者の地位の分布であるが、障害者全就業者に占める割合は、常勤労働者24.7%であり、一般就業者全体のそれは38.2%である。パートが20.4%、自営業が40.4%となり一般就業者のその9.0%ならびに25.3%などから、働いている障害者の形態は障害のないそれと比べ、常勤職が少なく、パートと自営業の割合が非常に高いことがわかる。

失業率については、男性一般が3.5%であるのに比べ男性障害者が8.8%、女性障害者は6.9%で一般女性のそれが3.6%となっている。しかしこの失業率の数字には、実質失業人口に含まれる「就職準備者」、「休んでいる人」、「18時間未満労働者のうち追加で就職を希望している人」が除かれており、実際に実質失業人口をすべて含む実質失業率ははるかに高いと思われる。障害者においても最初から就労を放棄している場合も考えられ、数字と実態にはかい離があると思われる。

第2節 割当制度を中心とする障害者雇用促進制度

1. 割当雇用制度導入の経緯¹¹

韓国の障害者雇用政策は、他の国々とほぼ同様に傷痍軍人への保護政策から始まっ

ている。1950年に「軍事援護法」(군사원호법), 1951年には「警察援護法」(경찰원호법)が制定された。さらに, 1961年に「軍事援護保護対象者雇用法」(군사원호보호대상자고용법)が作られ, 傷痍軍人等への雇用支援が行われることとなった。1963年には「産業災害補償保険法」(산업재해보상보험법)が制定され, 労働災害被害者への職業リハビリテーション制度が開始された。しかし, これらの制度の対象者は非常に限られていた。これが大きく変わるのが1970年代後半からである。1977年に「特殊教育振興法」(특수교육진흥법), 1981年の国連国際障害者年に「心身障害者福祉法」(심신장애자복지법)が制定され, 障害者施策の対象者が飛躍的に広がった。こうした流れを受けて, 1982年に韓国で最初となる身体障害者全般の雇用促進と就労支援のための法律となる「職業安全法」(직업안전법)が作られたが, 同法の実効性は低かった。80年代中盤以降, 民主化運動や労働運動が盛んになり, 同時に障害者運動も雇用問題を中心に展開され始め, 1987年の大統領選挙で障害者雇用の促進が公約とされた(鄭 [2007])。翌年の1988年にパラリンピックがソウルにて開催されたこともあって, 障害者施策への関心が高まったこともあり, 同年12月, 割当雇用制度を盛り込んだ「障害者雇用促進等に関する法律」(장애인고용촉진등에 관한 법률)が制定されたのである。割当雇用制度が実際に運用されたのは1990年からである。1999年「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」(장애인고용촉진 및 직업재활법)に改正され現在に至る。

2. 障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法 (以下, 雇用促進法)¹²

(1) 概要

韓国の障害者雇用に関する主たる特別法であり, 6章87条と附則5条からなる。日本の障害者雇用促進法を参考にしており, 制度上の多くの類似点がある。

雇用促進法の主な内容は以下のとおりである。

第2条では法の適用範囲を定めている。第1項で「障害者」とは, 身体又は精神上の障害により, 長期間に渡り職業生活に相当な制約を受ける者であり, 大統領令で定めた基準に該当する者をいう」とし, 第2項で「重度障害者」とは, 障害者の中で, 労働能力が顕著に喪失された者であり, 大統領令で定める基準に該当する者をいう」としている。障害者福祉法では, 障害種別は13種6級であるが, 雇用促進法上は政令で15種6級までとされている。原則は2級以上が重度障害者となるが, 四肢や呼吸器障害は3級までが重度といったように, 一応, 差別化はされている。第22条では標準事業場支援を規定している。標準事業場(표준작업장)とは, 日本の特例子会社のことである。現在, 運営中の事業場が84カ所にのぼり, 3,880名が常勤労働者で, そのうち重度障害者は1,452名となっている¹³。

第3章（第27条から第42条）は割当雇用制度についての規定である。制度の内容は日本の制度と類似している。

第27条で義務雇用制度（法定雇用率）の策定しており、第30条で障害者雇用奨励金の支給について規定している。雇用奨励金は、日本の雇用率達成事業主に対する障害者雇用調整金に該当する。日本の場合は、雇用率を超過した1人当たり月額2万7千円が支給されるが、韓国は義務雇用しなければならない障害者の数を引いた数に、最低賃金法に定めた最低賃金額の範囲で支給する。

第33条は障害者雇用負担金の納付についての規定である。これは日本でいう雇用率未達成事業主に対する障害者雇用納付金制度のことである。日本では、常用労働者200人以上の事業所につき、雇用率に不足している1人あたり月額5万円徴収する。韓国では、50人以上100人未満の事業所を除く義務雇用対象事業所で、義務雇用率に満たない事業者は、事業主が法定雇用率に従って雇用しなければならない障害者の総数から毎月常時雇用している障害者の数を引いた数に負担基礎額をかけた年間の合計額を負担する、とされている。

第4章は韓国障害者雇用公団¹⁴の設置についての規定がされている。障害者雇用負担金や調整金の取り扱い、障害者雇用における調査・研究・啓発など、障害者雇用制度の中心的な役割をしている公的機関である。職員は630名であり、本部と雇用開発院、支社と職業訓練それぞれ15カ所で運用されている。年間予算は約2400億ウォン規模である。

同法の管轄部署は雇用労働省障害者高齢者雇用課である。

（2）法定雇用率について¹⁵

韓国では、政府部門（国及び地方自治体）と民間部門（民間企業、公共機関）によって法定雇用率が異なる。公共機関とは、公企業あるいは政府が出資している機関のことである。また、全体的に割当雇用制度が強化されてきている。1991年の導入期には、政府部門と民間部門の法定雇用率は1.1%であり、その後段階的に1993年までに2.0%に引き上げられた。以降2004年までは、政府部門、民間部門ともに法定雇用率が2.0%とされていたが、政府部門は2000年の法改正時までは努力義務であった。2007年には政府部門の法定雇用率が3.0%に引き上げられ、さらに2010年には民間部門の中の公共機関についても3.0%に引き上げられた。それまでの民間主導からはっきりと政府、公共機関が先導する形となったのである。また、民間部門も2014年までに2.7%まで引き上げられる¹⁶。ちなみに日本は、民間企業が1.8%、国、地方公共団体、特殊法人等2.1%、都道府県等の教育委員会が2.0%となっているが、法定雇用率の算定方法が異なるために諸国間の制度の単純比較はできない。韓国の場合、法定雇用率の算定式は存在せず、障害者の数や企業の障害者雇用率、障害者の失業者等

を考慮し 5 年ごとに 5%以内で調整するとなっている（雇用促進法第 28 条第 3 項）。日本は、全体労働者－業種別適用除外労働者＋全体の失業者（分母）で障害者の常用労働者＋障害者の失業者（分子）を割るという方式である。また、法定雇用率の義務の対象についても拡大されてきている。2004 年から、それまでの対象事業所の規模について常用労働者 300 人以上であったものを 50 人以上の事業者に拡大した。障害者雇用負担金の納付義務は常用労働者 100 名以上の事業主となる。現在の日本は 200 人以上の常勤労働者の事業者が対象である。

2009 年度の韓国の達成雇用率は、政府部門が 1.97%、民間部門のうち公共機関が 2.11%、民間企業が 1.84%で、全体として 1.87%であった。

さらに、重度障害者を 1 名雇用することで雇用促進法上障害者 2 名雇用することとみなす重度障害者のダブルカウント制度を 2010 年より試験的に導入しているとのことである¹⁷。

（3）小括

韓国における割当雇用制度は確実に発展してきているといえよう。法定雇用率の引き上げや対象事業所の拡大などを見てもこれは明らかである。これを前提にしつつ、必要性に応じて新たな国際人権規範たる障害者権利条約の規定の視点も入れながら、いくつか日本にも通じる課題を挙げておく。

まず、割当雇用制度の限界について、である。日本と同様、雇用の促進を目的とする法律の性質上、労働の質や雇用の継続性・安定性の確保に効果がある制度となっていないと考えられる¹⁸。また制度の継続性について、韓国は障害者雇用促進施策における雇用負担金への依存度が非常に高く、雇用負担金の使途の範囲もフランスやドイツ、日本と比べ広い。雇用保険基金の活用など、財源の多元化等が求められている¹⁹。

次に、ダブルカウント制度についてである。韓国が試験的に導入することとした理由は、重度障害者の雇用が進まないこと、民間企業に厳しい経済状況の中での法定雇用率の引き上げに加え、脱施設の理念が社会的に広まってきたことを受けて、重度障害者の雇用の受け皿を増やすべき、ということである²⁰。ダブルカウント制度の運用国の重度障害者の雇用が増加しているという統計も出されている²¹。しかし、障害者権利条約に照らしてみるとき、制度の見直しも含めた検討が必要であろう。障害者権利条約は第 1 条（目的）で「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」と規定し、一般原則を定めた第 3 条（a）で「固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む）及び個人の自立の尊重」とある。一般原則は障害者権利条約の骨格であり、解釈や実施における基本的指針となる重要な規定である（川島・東 [2008]）。また、第 2 条で障害に基づくあらゆる区別、排除、制限を「障

害に基づく差別」と定義し、第4条、第5条等で禁止している。ダブルカウント制度は、障害者の尊厳の問題、重度と軽度という障害に基づく区別にあたるとも考えられる。制度の効果の精査も含め、障害者権利条約の規定から鑑み、知恵を絞るべき問題であることは間違いない²²。フランスは2005年にダブルカウント制度を廃止し、日本においても障がい者制度改革推進会議等で見直しの意見が出ている中、今後の韓国の動きに注目したい。

3つ目に標準事業場についてである。担当部署によれば、雇用の安定性や大企業の社会的責任の面で推進すべきもの、波及効果が他の会社に及ぶことが期待されることがあったことで、非常に肯定的であった²³。しかし、大企業の子会社であるが親会社との人事交流はほとんど無く、昇進や給与体系も別で、主に障害者のみを集めた労働環境が、障害者権利条約第27条に規定されている「障害者に対して開放され(open)、障害者を包容し(inclusive)及び障害者にとって利用しやすい(accessible)労働環境及び労働市場」なのか。さらに同条約第3条は(b)で「無差別」(non discrimination)、(c)で「社会への完全かつ効果的な参加及び包容」(Full and effective participation and inclusion in society)を一般原則として規定した。もちろん、韓国の標準事業場や日本の特例子会社が障害者の雇用の増進に大きな役割を果たしていることを否定するものではない。しかし、障害者と障害のない人を分けることは慎重でなければならず、今後の在り方について検討を行う必要があると考えられる²⁴。

第3節 差別禁止法制度

1. 差別禁止制度の導入の経緯

1990年代から障害分野全般についての差別禁止法制に対する関心も高まり、制度の整備も進んだ。

まず、2000年に「国家人権委員会法」(국가인권위원회법)を根拠法とした国会人権委員会(국가인권위원회)が設立された。これは、韓国の人権施策に大きな影響を与えることになる。

障害の分野にもさまざまな動きが出てきた。2000年10月にアメリカのワシントンで開催された「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act)の制定10周年記念「障害者の権利法制シンポジウム」の影響や、2002年から本格化する国連障害者権利条約策定交渉などの国際的な動向にも影響を受けながら、障害者団体は格的な差別禁止法制定運動を始める。そして、紆余曲折を経て、6章50条からなる「障害者差別禁止及び権利救済に関する法律」(장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률。以下、障害者差別禁止法)が2007年3月6日の国会本会議にて採択された。そして

翌年4月から段階的に施行され、現在に至っている。管轄部署は保健福祉省障害権益支援課である。

2. 国会人権委員会法²⁵

国家人権委員会法は2001年より施行されている。当時の金大中政権の公約により、「国家機構の地位に関する原則」（国際連合総会決議48/134。いわゆるパリ原則）に基づいて設置された国家人権委員会の組織法である。立法、行政、司法の三権から独立した国家機関であり、権利侵害や差別からの救済が主な役目となる。障害者差別禁止法の第一義的な救済機関となるため、国家人権委員会の役割は大変大きい。

同法第2条で「平等権侵害の差別行為」について、性別や障害、年齢、社会的身分などの18の類型を理由にした、雇用や財やサービス利用、交通手段、教育における、特定の者への優待、排除、区別、不利益扱い、また、セクシャルハラスメント行為、と規定している。雇用に関しては、「雇用（募集、採用、教育、配置、昇進、賃金および賃金以外の金品支給、支給の融資、定年、退職、解雇等を含む）と関連して、特定の人を優待・排除・区別し、並びに不利に取り扱う行為」を平等権侵害の差別行為と定義づけている。対象は国家のすべての機関、民間機関である。

救済について、手続きと権限を定めている。第38条で申立て²⁶について規定している。差別行為による被害を受けた被害者に限らず、その被害を知った人や団体も申立てが可能である、そして調査や救済のための障害者差別是正小委員会が設置され（第40条）、調査がなされ、必要な場合は第40条から第50条に基づいて救済措置が準備されている。①事件の公正な解決のために必要な救済措置を当事者に提示して合意を勧告する「合意勧告」、②調停委員会による調停と調停に代わる以下の決定。（i）差別行為の中止、（ii）原状回復、損害賠償、その他に必要な救済措置、（iii）同一又は類似の人権侵害の再発を防止するために必要な措置。③「救済措置等の勧告」。法律、制度、政策、慣行の是正又は改善の勧告、④「告発および懲戒の勧告」、⑥「緊急救済措置の勧告」等、多様な救済手段が存在する。

3. 障害者差別禁止法

障害者雇用政策における一つの核をなす法制度となる。本法の制定と施行により、韓国は割当雇用制度と差別禁止法制度が併存するアジアでは最初の国となった。

障害者差別禁止法の主な内容を簡単に記す。第1条では障害者の完全な社会参加と平等権の実現を通じて、人間としての尊厳と価値を具現すること」を立法の目的とし、「すべての生活領域で障害を理由とした差別を禁止し、障害を理由に差別を受けた人

の權益を効果的に救済すること」を定めている。第 1 章の総則規定では、定義規定のほか、差別禁止（第 6 条）と自己決定権・選択権並びに選択権を保障するために必要となるサービスと情報が提供される権利（第 7 条）を定め、第 2 章・第 3 章で各生活領域における差別禁止の実体規定となり、第 4 章・第 5 章・第 6 章が救済に関する規定となる。

総則においては、①直接差別、②間接差別、③正当な便宜の拒否、④広告による差別という 4 つの種類の障害を事由とした差別を禁止している（第 4 条）。これは、障害者権利条約で禁止が要請されている障害に基づく差別の三類型を充足する²⁷。また、本法の大きな特徴として「正当な便宜」（「정당한 편의」）提供義務付けをし、提供を拒否した場合は障害を事由とした差別である、と規定しているところである。「正当な便宜」については、障害者権利条約の合理的配慮とほぼ同義である（崔[2010b:51-53]）。

第 2 章の各則第 1 節第 10 条から 12 条が雇用に関する実体規定であり、障害者差別禁止法施行令第 5 条から第 7 条にかけて並びに別表 1 で正当な便宜の適用範囲や時期等を規定している²⁸。ここでは正当な便宜提供義務を、300 人以上の常用労働者を使用する事業所については 2009 年度から、100 人から 300 人未満の事業所は 2011 年度から、50 人以上 100 人未満の事業所は 2013 年度より課すとしている。

第 10 条（差別禁止）で「使用者は、募集・採用・賃金及び福利厚生、教育・配置・昇進・転勤、定年・退職・解雇において、障害者を差別してはならない。」、また、第 2 項では「労働組合及び労働関係調整法」第 2 条第 4 項による労働組合は、障害者労働者の組合加入を拒否し、又は組合員の権利及び活動に差別をしてはならない。」と定めている。正当な便宜供与義務を定めた第 11 条では、「障害者が該当職務を遂行することにおいて、障害者ではない人と同等の労働条件で仕事することができるよう、次の各号の正当な便宜を供与しなければならない。」とし、「1. 施設・装備の設置又は改造、2. リハビリテーション、機能評価、治療等のための労働時間の変更又は調整、3. 訓練の提供又は訓練における正当な便宜供与、4. 指導マニュアル又は参考資料の変更、5. 試験又は評価過程の改善、6. 画面朗読・拡大、プログラム、携帯用点字ディスプレイ、拡大読書器、印刷物音声変換出力機等、障害者の補助器具の設置・運営と朗読者、手話通訳者等の補助人の配置」と内容を例示列挙している。第 2 項出は、障害を理由に障害者の意思に反する職務配置を禁じている。第 12 条では障害の有無について原則的に医学的検査を禁止している。

4. 救済手続き

先述の通り、「正当な便宜」に関連する申立ても含め、障害者差別禁止法においては、国会人権委員会が第一義的な救済機関となる。上述の通り救済の多様な形態が準備さ

れてはいるものの国家人権委員会の権限は「勧告」にとどまる。しかしながら、勧告の実効性についてはかなり高いという結果が出ている（崔 [2010b:33]）。

さらに、障害者差別禁止法第 42 条から第 45 条において、法務大臣による是正命令に基づく救済が準備されている。国家人権委員会の勧告を正当な理由なく履行せず、かつ下記（i）から（iii）のいずれかに該当し、被害の程度が深刻であり、公益に及ぼす影響が重大である場合、法務大臣は是正命令を出すことができる。すなわち、（i）被害者が多数者である差別行為に対する勧告不履行、（ii）反復的差別行為に対する勧告不履行、（iii）被害者に不利益を与えるための故意の不履行、（IV）その他に是正命令が必要な場合、であり、是正命令に従わない場合は 3 千万ウォン以下の過料に処することができる（第 50 条）。是正命令によっては任意履行がない場合の執行が必ずしも容易ではないため、履行を過料によって担保しているものと考えられる。

また、裁判救済については、故意・過失等の不法行為責任の立証責任の転換、損害額の推定やみなし規定（第 46 条）、差別行為の有無に関する立証責任の配分（第 47 条）規定を行っており、裁判手続きにおける被害者への救済の道を広げている（崔 [2010b:44]）。

5. 雇用分野の申立ての件数と事例

2009 年の雇用分野の申立て件数を見てもいいことにする。全体の申立件数は 745 件でそのうち 65 件が雇用分野である。雇用の中での分野別内訳をみると、募集・採用が 27 件（41.5%）、退職・解雇が 15 件（23%）の順で多くなっている。続いて、賃金・福利厚生 12 件（18.4%）、配置 6 件（9.2%）、昇進 2 件（3.0%）、職務関連と教育が各 1 件ずつ（各 1.5%）となっている。上位 2 分野は障害者差別禁止法の施行元年である 2008 年と同じである。これは、雇用の入り口での障壁が高いということを意味しており、また、解雇などに直面する障害者が多いということの意味する（国家人権委員会 [2010b:18-19]）。

雇用分野における申立て案件の処理状況であるが、別の統計によれば雇用分野の申立件数 78 件のうち、勧告が 2 件、合意による終結が 5 件、調査中終了 11 件（取り消し 6 件、棄却 5 件）、権利救済の非対象として棄却案件が 17 件、調査対象でないために申立て却下された案件が 42 件、移送 1 件となっている（国家人権委員会 [2010b:32]）。

29

注目すべき事例を挙げたい。障害者差別禁止法施行以後初めて、法務大臣による是正命令が下された案件である。最初の是正命令案件は雇用分野の案件であった。この案件は、ある公共機関で働いていた男性が 2004 年に外傷性脳内出血により、60 日の病欠と 6 か月の休職の後、左半身不随状態で現職復職となった。さらに、2007 年から

一年間休職をし、復職した。被申立人は、2008年8月、左半身不随の状態では職務に耐えることができないとして、職権免職決定をして申立人に通報した。同年8月22日に申立人は国家人権委員会に申立てを行い、2009年8月、国家人権委員会が被申立人に対して申立人を復職させ、再発防止対策と国家人権委員会が行っている障害者差別に関する人権教育を受けることを勧告した。法務省は2009年10月に国家人権委員会より勧告の通告を受けた。申立人は被申立人が故意に勧告を不履行として2010年1月、法務省に是正命令を申請した。そして、2010年4月28日、法務省が申立人の復職を命じ、障害者差別に関する人権教育を受ける旨の是正命令を決定した。これによって同年5月25日付で復職となり、6月には人権教育が実施された、というものである。(国家人権委員会 障害者差別是正委員会 勧告受容報告【障害を理由とした職権免職】(事件番号:08 陳差 945))。これは、障害者差別禁止法の実効性を強化する前例となる、という点で歓迎すべきものであろう。

6. 小括

まず、割当雇用制度と差別禁止法制度の両立の問題についてである。韓国においても差別禁止法を制定するに当たり、イギリスが差別禁止法制度の導入とともに割当雇用制度をなくしたこともあり、当初、経済界から割当雇用制度の廃止を主張する声も聞かれた。しかし、これについては、平等性の観点から、割当雇用制度や結果の平等を目指し、障害者差別禁止法は機会の平等を目指すもので、障害者の社会参加と雇用のために両制度が相互補完的な役割を果たすものとされている。フランスやドイツ、オーストリアなど両制度が存在している国をみても、差別禁止法制度導入後にも割当雇用制度に大きな変化はなく、韓国も同様に割当雇用制度に大きな変化がない(障害者雇用公団雇用開発院 [2010b:14-18])。両制度は相互補完的機能を持ちうる、ということで議論は整理されつつあるように思われる(崔 [2010a:277-279])。

次に、「正当な便宜」の問題である。どの程度提供されているのか。正当な便宜提供を請求された企業の対応事例など、事例研究と並行して現場での調査が必要である。

最後に救済についてである。法務大臣による是正命令が下され、被害者が救済された、という点は注目に値する。今後は、正当な便宜提供義務の履行状況や現場での実態についてさらに調査を深めたい。また、今回は身体障害雇用分野における精神障害者、知的障害者について問題となった案件を入手し、事例検討することが必要である。

第4節 社会的企業育成法

1. 社会的企業

日本では、長年、いわゆる福祉的就労と一般就労における雇用促進という二分法的な制度運用によって、実質的に労働形態におかれながらも、労働法規が適用されずに無権利状態に置かれている障害者が多数存在している³⁰。障害者権利条約第27条第1項(a)では、あらゆる形態の雇用に係るすべての事項における差別を禁止している。こうした国際人権法の観点からも、早急に上記問題を解決するため既存の二分法的制度を超えた新しい制度整備が求められており、欧州で発展してきた様々な形の保護雇用制度が一つのポイントになる（松井 [2008:178-179] 崔 [2010a:277-279]）³¹。その一つの形態が「社会的企業」である。

韓国では、2006年12月8日、社会的企業育成法が制定され、翌2007年7月1日から施行されている。「社会的企業」という名称を持つ法律はイタリアと韓国のみが存在する（岡安 [2008]）。一般的に社会的企業とは、社会的課題の解決を目的として収益事業に取り組む事業体のことである（岩田 [2010:47]）。欧米、特に英国を中心に発展してきたものであり、「ソーシャルエンタープライズ」「ソーシャルベンチャー」とも称される。多様な形態を持ち、社会志向型の営利組織、協同組合などの中間形態の事業体、一般企業の社会的事業の一部も入れて「社会的事業」と総称される（白井 [2008:127]）。下に見るように韓国でも法律で社会的企業の定義規定を行っている。

日本をはじめとするアジア諸国の障害者の保護雇用制度における先駆的な取り組みとなる韓国の社会的企業育成法の内容、意義を検討し現状の課題等、小括する。

2. 社会的企業育成法

(1) 成立の経緯

社会的企業育成法は、社会的企業³²の設置、支援のための法律である。本稿冒頭で触れたとおり、韓国は1997年からのIMFによる構造調整以後、経済成長はするも雇用状況は好転せず非正規雇用が増大し貧富格差が「両極化」していた。2003年に当時の労働省において「社会的就労創出法案研究」という研究報告がされ、同年後期より「社会的就労事業団」事業が行われ、政府内での社会的雇用に対する取り組みが本格化している（岡安 [2008]）。障害分野において社会的企業の議論が公論化されたのは2003年4月に大統領主催の国务会議においてである。同年7月、大統領秘書室貧富格差及び差別是正企画タスクフォースチームが国政課題討論会で障害者雇用を目的とした社会的企業という意味で「障害者社会的企業」という名称の使用を試みたが、既存

の障害者多数雇用事業所、標準事業場との混乱が起きるとの指摘がなされ、その後、その名称は使われなくなったという（チャン [2009:4]）。しかし障害分野の独自の議論があったことは興味深い。その後、当時野党のハンナラ党により同法案が国会に提案された。当時の与野党双方が基本的に社会的企業の育成に賛成していた中で、2006年12月8日国会で採択され、2007年7月1日より施行となり、2007年10月から認証を開始している。

2010年12月現在で認証社会的企業数は502であり、増加傾向にある³³。管轄部署は雇用労働省社会的企業課である。

（2）内容

本法は21の条文と付則からなり、さらに14条からなる社会的企業育成法施行令（사회적기업육성법시행령。以下、施行令）がある。ここでは主な規定に絞って検討する。

まず、法の目的である。第1条に「この法律は社会的企業を支援し我が社会で十分に供給されていない社会サービスを拡充し新しい就労を創出することにより、社会統合と国民の生活の質の向上に寄与することを目的とする。」とあり、第2条1号には「社会的企業とは、脆弱階層に社会サービスまたは就労を提供し地域住民の生活の質を高める等の社会的目的を追求しながら、財およびサービスの生産販売等の営業活動を遂行する企業として第7条（社会的企業の認証）によって認証を受けたものをいう」という社会的企業の定義がされている。注目すべき点は、社会統合（social inclusion）を法の目的の一つにおいていることである。社会で共に生きる、孤立させない、排除しない、という意であり、社会への完全かつ効果的な参加と包容（inclusion）という障害者権利条約の一般原則（第3条）に合致する。ちなみに2010年6月11日の管総理大臣の所信表明演説で「一人一人を包摂する社会」という表現が使われ、日本でもようやく表舞台に出てきた感がある。

この法における「脆弱階層」の定義は第2条2号でされている。世帯月平均所得が全世帯月平均の100分の60以下の者、高年者雇用促進法による高齢者、障害者雇用促進法による障害者、「性売買防止および被害者保護等に関する法律」による性売買被害者、長期失業者など労働部長官が脆弱階層と認定した者、となっている。このように韓国の社会的企業制度は障害者に特化したものではない。

また、「社会サービス」とは、教育、保健、社会福祉、環境、文化（法）、保育、芸術・観光・運動、山林保全・管理、看病・家事援助、その他、とされ、多様である（第2条第3号）。

第8条に社会的企業の認証の条件が規定されている。施行令の関連規定とともに重要な規定であり、同条1号から8号の8項目の条件すべてを備えなければならない。

主なものとして、指定の組織形態（1号）、有給労働者を雇用しサービス等で営業活動を行うこと（2号）、これら組織の目的が脆弱階層への雇用の場や社会サービスの提供といった社会的目的の実現であること（3号）、利害関係者参加型の意思決定機関を備えること（4号）、営業利益による収益が一定の基準以上であること（5号）、会計年度別に配分が可能な利潤が発生した場合にはその3分の2以上を社会的目的に使用すること（商法上の会社人に該当する場合のみ）（7号）、といったものである。この中でもとくに重要であると思われるものについて施行令の関連規定と共に見てみたい。

まず、組織形態である。民法上の法人・組合、商法上の会社、大統領令で定める非営利民間団体などであり、非営利団体には公益法人や非営利民間団体、社会福祉法人や生活協同組合が含まれる（第8条1号、施行令第8条）。

第8条3号における「社会的目的」についてである。「社会的目的」の実現の判断基準が施行令第9条に規定されており、整理すると4つの類型がある³⁴。①「就労提供型」：組織の主な目的が脆弱階層へ就労の場の提供するもの（全体の勤労者のうち、脆弱階層の雇用比率が50%以上（2013年12月31日まで30%以上））。②「社会サービス提供型」：組織の主な目的が脆弱階層へ社会サービスを提供するもの（全体のサービス利用者のうち、脆弱階層の利用者比率が50%以上（2013年12月31日まで30%以上））。③「混合型」：組織の主な目的が脆弱階層に就労の場と社会サービスの提供が混合しているもの（全労働者に占める脆弱階層の雇用比率、および全利用者に占める脆弱階層の利用者の比率が、各々30%）。④「その他型」：社会的目的実現の当否が上記の各号の条件で判断するのが困難な場合に社会的企業育成委員会で決定するもの、である。

次に、社会的企業への財政上・税務上の支援についてである。これは保護雇用としての社会的企業の在り方における核心部分のひとつである。5つの支援類型について紹介する³⁵。

1つ目に、認証に向けた支援がある。2つ目に経営コンサルティング支援である。支援対象コンサルティング分野としては、基礎コンサルティング、内部経営専門家の養成、経営革新コンサルティングなどがあり、費用面では、自己負担が10%の場合は最高年間1000万ウォンで3年間で総額3000万ウォンまで、自己負担が20%の場合は、年間で2000万ウォンで3年間で総額3000万ウォンまでの支援がある。3つ目に人件費の支援である。専門人員の場合、原則として、企業当たり3名を上限に最大3年間、人件費の一部として一か月150万ウォンが支援される。給与の一部は企業の自己負担となり、自己負担率も一年ごとに上がる仕組みとなっている。また、2009年度には一時的に青年専門人員支援も行われた。これとは別に、社会的企業が政府の事業である「社会的雇用の場事業」に参加し、脆弱階層の者を雇用した場合、一人当たりの人件費月額83.7万ウォン、社会保険料8.5%が一年間補てんされる（評価を通じて

さらに一年延長が可能)。3つ目にアカデミー支援と呼ばれる教育的支援、4つ目にソーシャルベンチャー (Social Venture) 支援といわれる支援があり、これは、社会問題の解決のための革新的なアイデアを商業化するための企業であり、これをモデルとした支援、である。

また、施設費の補助や融資 (第 11 条)、公共企業による優先購買 (第 12 条)、租税の減免や社会保険料の補助 (第 13 条) 財政上の支援 (第 14 条) が受けられる。たとえば、租税減免については、法人税・所得税について認証後 4 年間 50%減免が可能である。

このように、公的な賃金補てん、優遇税制、公共企業による優先購買制度など、多種多様な施策によって、社会的企業の育成を図っている。

(3) 小括—現状と課題

このたびの現地調査で、社会的企業関連で 2 か所の企業の現地調査を行った。調査の簡単な報告とそこから見えてきた意義と課題を述べることとする。

2 か所とは社会的企業である「東天帽子」(동천모자)³⁶と、社会的企業への移行や認証等を支援するためのソウル市の独自事業によって「ソウル型予備社会的企業」に選定された「正立電子」(정립전자)³⁷である。どちらもソウル市内に位置する。

東天帽子は 1993 年に知的障害者向けの職業リハビリテーション施設として出発した。母体は社会福祉法人「東天学校」であり、現在は特殊学校「東天学校」、入所施設「東天の家」を運営している。2007 年に社会的企業の認証を受けている。2008 年の売り上げは、帽子の販売等で 15 億ウォン、プリンターカットリッジの売り上げで 5 億ウォンである。優先購買制度との関係において、当社では総売上高の約 90%が一般ブランドへの売り上げとのことである。従業員が 60 名で、そのうち 40 名が障害者であり、主に、知的障害者、精神障害者、発達障害者の方が中心となっている³⁸。当然、すべて最低賃金以上の給与を確保されている。これらの労働者の勤続年数は 5 年以上の労働者が多く、公開で従業員を募集している。また、単独法人が認証の条件が単独法人であり、運営基準に基づいて運営され、会計も単独で運営している。

2007 年から 3 年経過したが、認証を延長しなかったとのことである。認証された社会的企業になると、職員の評価や再配置が自由にできず、弾力的に企業側が動けないため不便だとの理由である。企業内の構造調整が自由にできないため、社会的企業の認証を取ってから事業を拡大しすぎた企業はそうした事業の整理ができず、政府から 2009 年に出された認証猶予策によって認証を延長した企業も多いという。

正立電子は 1989 年、障害者勤労作業施設として設立され、社会福祉法人韓国小児麻痺協会が運営法人である。韓国最大の障害者福祉工場であり、総従業員数 93 名のうち障害者が 69 名となっている。すべての労働者は最低賃金をクリアしている。コンピ

ュータ周辺機器等，電子製品の部品の組み立てや商品の開発・生産を行っている。現在，当社は社会的企業の認証をとる準備段階であると考えてよい。正立電子は，障害者の雇用の場の確保を目的としているため，社会的企業同士の競合，つまり，他の脆弱階層との競合への憂慮を持っているようである。また，社会的企業の認証を受けると，社会的企業の脆弱階層の中の障害者が，雇用促進法上の障害者とみなされなくなり法定雇用率達成率と連動している雇用奨励金はその分減ってしまう，という問題を指摘していた³⁹。

開かれた一般市場において働くことに制約のある一定の集団に対し，公的資金における賃金補てんによって，最低賃金適用等を確保し，労働法規の適用を保障する社会的企業制度は，福祉制度と労働制度の溝を埋める対案となる。韓国では，認証社会的企業の数が増大していることから新たな雇用形態の一つとして位置を固めつつあると思われる。

まとめ

以上，韓国の障害者雇用制度について，伝統的な雇用割当制度，差別禁止法制度，社会的企業という保護雇用制度を中心に，検討してきた。総じて，韓国の障害者雇用制度は，雇用促進制度など，日本の制度を導入しながら発展してきたが，2000年以降は既存の制度と並行して，世界の先進的な流れにのって，多様な制度が構築され運用されている，と整理できるだろう。本稿では触れることができなかったが，一般就労が困難な重度障害者の雇用促進を目的とした「重度障害者生産品優先購買特別法」（중증장애인생산품우선구매특별법）も2010年に立法化されている。これは，重度障害者生産品施設に指定を受けた施設の製品を公共企業が優先的に購入する制度である。また，一般的には「中小企業 製品購買促進及び販路支援に関する法律」（중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률）という法律があり，社会的企業の製品の優先購買を促進させるための制度的根拠となっている（社会的企業育成法第12条）。これら製品の優先購買制度の内容や運用実態の考察は今後の課題としたい。こうした多様な障害者雇用を支える仕組みは，日本を含むアジア地域において制度設計に大きく役立つことだろう。

今後の課題として，既存の障害者多数雇用施設や無認可の作業所のようなものの実態の把握と，雇用促進のための制度との関係を整理する必要がある。また，雇用の安定，質の向上についてはどのような取り組みがされているのか，一般企業，標準事業場における障害者の実態把握が課題である。

また，社会的企業といった保護雇用制度については，公的賃金補てん制度の位置づけを理論的に整理していくために，これに関する議論を研究する必要がある。また，

障害に特化した保護雇用制度とそうではない韓国のしくみとの比較検討を行う必要がある。社会的企業同士の競合、他の脆弱階層との競合が実際に起きているのか、障害に特化しない制度において、障害者の雇用促進並びに安定のために特に必要なことは何か、韓国の実践を基に考察する必要がある。

[注] _____

- 1 韓国では「障害者」を「障碍人」(장애인)と表記する。日本ではさまざまな議論があり、本稿ではとりあえず一般的に使用されている「障害者」という表記を、翻訳等も含め採用する。
- 2 ILO Recommendation concerning Vocational Rehabilitation of the Disabled Recommendation:R099 (身体障害者の職業更生に関する勧告 99号)のⅧの規定を参考にまとめたもの。
- 3 EU諸国の障害者雇用に関する法制度については、指田 [2007])、また、EUの差別禁止法制度の整備状況等については引馬 [2010a] [2010b]などを参照。
- 4 例えば、以下、韓国経済新聞ウェブサイトを参照。
(<http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2011012710741<yp e= 1&ni d=002&sid=010103&page=3> 2011年1月4日アクセス)。2010年の輸出額は4643億ドルで世界9位、輸入額は4224億ドルで世界12位を記録した。
- 5 労働部門の管轄省庁名が、昨年、労働省(노동부)から雇用労働省(고용노동부)に改変されたことも例として挙げられよう。
- 6 OECDの2007年の統計によれば、韓国は、OECD加盟34か国中、GDPに占める社会支出の割合が10%に満たず、メキシコに次いで低いとされている (OECD Public and private social expenditure in percentage of GDP in 2007)
- 7 障害年金制度については、保健福祉省のウェブサイト参照
(http://www.mw.go.kr/front/jc/sjc0112mn.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID =061210_01 2011年2月1日アクセス)
- 8 内閣総理大臣を本部長とする障がい者制度改革推進本部は2009年12月8日に設置され、障がい者制度改革推進会議の設置が同年12月15日に推進本部長より決定された。それに伴い内閣府に障がい者制度改革推進会議担当室が設けられ、担当室長に弁護士で大学教員であった東俊裕氏が内閣府本府参与として任命された。2011年2月まで1回について4時間の会議を30回している。関連閣議決定や会議資料等については内閣府ウェブサイト参照。
(<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/kaikaku.html#bukai>)
- 9 障がい者制度改革推進会議の議論をまとめたものとしては、まず、2009年6月7日に取りまとめられた「障害者制度改革の推進のための基本的な方向」(第一次意見)がある。雇用・労働分野はpp13-16。さらに、同年12月21日に「障害者制度改革の推進のための第二次意見」が取りまとめられた。雇用・労働分野はpp.30-32を参照。内閣府ウェブサイトにて参照できる。
第一次意見 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/pdf/iken1-1.pdf>)
第二次意見 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/pdf/iken2-1.pdf>)
- 10 障害者権利条約の日本語訳については、「障害者の権利に関する条約(2009年政府仮訳)」(松井亮輔他編『概説 障害者権利条約』法律文化社、pp345-363, 2010)

- を使用。これは2009年3月に出されたもので、JDF（日本障害フォーラム）等が「政府公定訳案」として使用しているものと同一のものである。
- また、障害者権利条約の雇用・労働に関する論文として、松井亮輔[2008]、崔[2010a]
- 11 韓国障害者雇用公団雇用開発院 [2010b: 11-12] 等を主に参考にした。
 - 12 本稿で言及する韓国の法律の韓国語原文は、韓国法制処（Ministry of Government Legislation）の国家法制情報センターのウェブサイト参照。
<http://www.law.go.kr/LSW/main.html> 2011年2月1日アクセス。その他、日本語訳は崔。障害者差別禁止法の日本語訳としては崔仮訳[2007b]。
 - 13 2010年10月6日の雇用労働省におけるインタビュー等による。
 - 14 正式名称は한국장애인고용공단（韓国障害者雇用公団）。2009年8月の雇用促進法改正以前は，한국장애인고용촉진공단（韓国障害者雇用促進公団）
 - 15 障害者雇用公団雇用開発院 [2010b: 24-31]。
 - 16 障害者雇用公団雇用開発院でのインタビューでは、2013年までに民間部門も3.0%に引き上げる予定とのことであつたが、文章上で確認できないため、とりあえず、資料に出ている数字を挙げておく。
 - 17 2008年度時点での日本のダブルカウントの対象は、重度の身体障害者及び知的障害者で、1週間の所定労働時間が30時間以上、となっている。精神障害者はダブルカウントの対象ではない。
 - 18 日本の障害者雇用促進法と障害者権利条約に関する論考として山田 [2009:11-12] 。
 - 19 障害者雇用公団雇用開発院 [2010a: 17-55] 。
 - 20 2010年10月5日の障害者雇用公団雇用開発院でのインタビュー等による。
 - 21 例えば日本の厚生労働省 [2010] 厚生労働省のウェブサイト参照。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002i9x-img/2r98520000002ibf.pdf> 2011年2月1日アクセス。これによれば重度身体障害者、重度知的障害者の雇用は増加している。
 - 22 関連で崔 [2010a]，杉原 [2009] 。
 - 23 2010年10月6日の雇用労働省におけるインタビュー等による。
 - 24 2010年6月1日現在で特例子会社の認定を受けている企業は265社、これらの特例子会社に雇用されている障害者の数は、13,306.0人（厚生労働省 [2010]）。このうち、身体障害者は7,470人、知的障害者は5,478人、精神障害者は358.0人。
 - 25 国家人権委員会について簡潔にまとめたものとして 崔 [2010b: 32-34] 参照。
 - 26 韓国語原文は진정（陳情）であるが、法制度の趣旨に沿って「申立て」と訳す。
 - 27 障害者権利条約における障害に基づく差別の三類型については東 [2008]
 - 28 障害者差別禁止法施行令の別表1は以下の通りである。
事業所の段階的範囲（施行令第5条関連）
 1. 常時300人以上の労働者を使用する事業所と国家及び地方自治体：法施行後1年を経過した日（2009.4.11）
 2. 常時100人以上300人未満の労働者を使用する事業所：法施行後3年を経過した日（2011.4.11）
 3. 常時30人以上100人未満の労働者を使用する事業所：法施行後5年を経過した日（2013.4.11）

- 29 申立て件数が前掲の数字と異なる点については、前掲の数字に含まれていない他の領域の案件が含まれている可能性がある。今後、明確にする必要がある。
- 30 藤井 [2008]。藤井によれば、障害者就労分野では就労と福祉が分断されており、それを「二分法モデル」と呼び、障害や労働能力に応じて雇用政策と福祉政策が連続的に変化する「対角線モデル」への移行を主張している。
- 31 福祉的就労と労働の問題についての研究報告書として「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会編 報告書 ～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～」[2010]
- 32 英語の表記は「Social enterprise」である。韓国政府の社会的企業ホームページを参照。
(<http://www.socialenterprise.go.kr/index.jsp> 2011年2月1日アクセス)
- 33 韓国政府社会的企業ホームページを参照。
(<http://www.socialenterprise.go.kr/index.jsp> 2011年2月1日アクセス)
- 34 類型については韓国政府の社会的企業ホームページを参照
(http://www.socialenterprise.go.kr/apply/auth_exam.jsp 2011年2月1日アクセス)
- 35 韓国政府の社会的企業ホームページを参照。
(http://www.socialenterprise.go.kr/apply/auth_exam.jsp 2011年2月6日アクセス)
- 36 東天帽子（トンチョンモジャ）のホームページは
<http://www.dongchuncap.com/html/index.htm>
- 37 正立電子（チョンリップチョンジャ）のホームページは <http://www.junglip.or.kr/>
- 38 2010年10月7日の訪問調査でのインタビューによる。2009年2月基準では85名の総従業員のうち、脆弱階層の労働者は69名、そのうち74%が障害者となっている。東天帽子ホームページを参照。（<http://www.dongchuncap.com/html/sub0105.htm> 2010年1月30日アクセス）
- 39 2010年10月7日の訪問調査でのインタビューによる。

[参考文献]

〈日本語文献〉

- 岩田克彦 [2010] 「障害者就労政策— 福祉政策と労働政策の本格架橋をいかに実現するか」(福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会編 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書 ～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～, pp.193-203)
- 川島聡・東俊裕 [2008] 「障害者の権利条約の成立」(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, pp. 11-34)。
- 岡安喜三郎 [2008] 「韓国の社会的企業」(生活総研第4回「社会的経済研究会」資料, 2008年7月14日)
- 厚生労働省 [2010] プレスリリース資料「厳しい雇用情勢の中、民間企業の障害者雇用は進展(平成21年6月1日現在の障害者雇用状況について)」(厚生労働省 職

- 業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 平成 21 年 11 月 20 日)
- 崔栄繁 [2010a]「労働」(松井亮輔ほか編著『概説 障害者権利条約』法律文化社, pp.271-281)
- [2010b]「韓国の障害者法制—障害者差別禁止法を中心に—」(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—』日本貿易振興機構アジア経済研究所研究双書 No.585, pp.29-63)
- [2007]「韓国障害者差別禁止及び権利救済に関する法律」(『福祉労働』第 117 号, pp. 146-162)。
- 指田忠司 [2007]「差別禁止法制の展開と雇用割り当て制度の変容」(障害者職業総合センター編『EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』調査研究報告書 No. 81, pp. 42-57)。
- 白井京 [2008]「韓国における格差問題への対応—非正規職保護法と社会的企業育成法」(国立国会図書館調査及び立法考査局編『外国の立法』第 236 号, 2008.6)
- 杉原努 [2009]「障害者雇用率制度における「ダブルカウント方式」の考察」(Core Ethics Vol. 5 (2009))
- 鄭喜慶 [2007]「韓国における障害者運動史 (1950 年～2007 年)」(20070916-17 障害学会第 4 回大会資料)
- 東俊裕 [2008]「障害に基づく差別の禁止」(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, pp. 35-72)。
- 藤井克徳 [2008]「対角線モデルの牽引者—社会福祉の立場から—」(『職業リハビリテーション』Vol.22 No1,2008.9)
- 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, pp. 167-184)。
- 引馬知子 [2010a]「EU の保護雇用にかかわる現状と法政策の方向性—障害のメインストリーム化と就労支援・労働者保護—」(福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会編 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～, pp.136-158)
- [2010b]「国連障害者権利条約の EU 正式確認—重層的な人権保障システムの誕生」(日本弁護士連合会編『自由と正義』日本弁護士連合会, pp15-25)
- 山田耕造 [2009]「障害者権利条約と我が国の障害者の一般雇用施策関係法の問題点と課題」『労働法律旬報』No.1696, 5 月下旬号, pp14-15)

〈ハングル文献〉

国家人權委員會 (국가인권위원회) [2010a] 「장애차별 결정례집」 「障害差別
決定例集」 (2010.10)

— [2010b] 「장애인차별금지법」 시행 2 주년기념토론회」 (「障害者差別禁止
法」施行 2 周年記念討論会 資料)

김도봉(김동주) [2009] 「장애인직업재활시설과 사회적기업의 발전방향」
(「障害者職業リハビリテーション施設と社会的企業の発展方向」) (박운수
장애우권익문제연구소 서울시장장애인직업재활시설협회편, 장애인 노동통합형
사회적기업의 방향성 모색을 위한 정책토론회
자료) (パクウンス, 障害友權益問題研究所, ソウル市障害者職業リハビリテー
ション施設協会編, 障害者労働統合型社会的企業の方向性の模索のための政策討
論会資料, pp.3-27)

労働省・韓国障害者雇用促進公団雇用開発院 (노동부한국장애인고용촉진공단고용개
발원) [2009] 장애인통계 (2009 障害者統計)

保健福祉省 (보건복지부)

— [2009] 「장애인차별개선모니터링체계 구축을 위한 정책연구」
(障害者差別改善モニタリングシステム構築のための政策研究)。

— [2008] 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률
설명회」 해설서 (「障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律」解説書)。

찬원본 (장원본) [2009] 「장애인을 위한 노동통합 사회적기업의
역할과 전망 -노동부의 (인증)사회적기업을 중심으로」 (「障害者のため
の労働統合社会的企業の役割と展望-労働省の(認証)社会的企業を中心
に」) (박운수 장애우권익문제연구소 서울시장장애인직업재활시설협회편,
장애인 노동통합형 사회적기업의 방향성 모색을 위한 정책토론회 자료) (パク
ウンス, 障害友權益問題研究所, ソウル市障害者職業リハビリテーション
施設協会編, 障害者労働統合型社会的企業の方向性の模索のための
政策討論会資料, pp.31-62)

韓国障害者雇用公団 雇用開発院 (한국장애인고용공단 고용개발원) [2010a]
「장애인 고용정책 재원 합리화 방안」 (「障害者雇用政策の財源合理化の
方策」)

— [2010b] 「논의로 풀어보는 장애인 고용정책」 (「論議でひも解く障害者雇用
政策」) (고용노동부-고용개발원정책간담회자료, 2010.8.30) (雇用労働省-雇用
開発院政策懇談会資料 2010.8.30)

— [2010c] 「장애인고용정책 20 년 평가와 미래전략」 (「障害者雇用政策 20 年の
評価と未来の戦略」)