

第4章

タイにおける障害者雇用の法的問題点

西澤希久男

要約：

障害者の雇用を促進することを制定の目的の1つとしている「2007年障害者の生活の質の向上と発展に関する法律」は、クォーター制における雇用主体を拡大し、雇用義務を履行できない主体の名称を公表する制度を設けるなど、障害者雇用の促進の実質化を図ろうとしているが、関係施行細則が未公布という問題を抱えている。

障害者差別に関する条項も2007年法において規定されているが、法令で定める欠格条項のいくつかは不当な差別となる可能性が依然としてあり、就業上の障害者差別の問題は大きく改善はしていない。

キーワード：

タイ クォーター制 施行細則の未公布 障害者差別 欠格条項

はじめに

2007年以降、タイにおける障害者に関する法的状況は大きく変容してきている。それは、2007年、タイは障害者の権利条約を署名するとともに、新しく制定された2007憲法においても「障害者」に関係する条文が盛り込まれ、また障害者の生活に大きく関係する法律である、障害者エンパワーメント法(以下2007年法という)が制定されたからである。これ

らのうち、2007年法は、障害者に関する最初の法律である、1991年障害者リハビリテーション法(以下1991年法という)を引き継ぐものである。2007年法が制定された理由として、第1に、1991年法が施行後社会の実情と一致していないこと、第2に、障害者の権利・利益を増進するため、第3に、障害者に対する差別を解消するため、という3点がある(Saphanitibanyathaengchat[2007a])。これらの制定理由に関するものとして、障害者雇用の問題がある。障害者が自立して、社会参加をするうえで、生業を得ることは重要である。また、就職の際、障害に基づく差別による就職できないとすると、障害者の自立した生活は困難となる。障害者雇用を考えるうえで、雇用義務付け制度であるクォーター制だけでなく、雇用差別の問題を同時に検討する必要がある。そこで、本稿では、2007年法において定められている障害者雇用促進に関連するクォーター制と差別禁止について検討していく。差別禁止については、特に欠格条項の問題について検討していく。

第1節 2007年法における障害者雇用

2007年法¹の制定の理由として、1991年法が施行後長期間経過し、時代にそぐわないものとなっている、というのが挙げられている。1991年法の性格は、障害者への権利付与というよりは、利益供与を目的としている法律である。吉村[2010]によれば、1991年制定に関わった障害者リーダーの目的が、タイの障害者の置かれている状況を改善するための職業機会、教育機会の確保であり、市民権の確保は重要とはいえ、まずは厳しい生活からいかに脱出するかを優先したものだといえる。そこでは、障害者を保護の対象として捉えており、障害者の自立であるとか、社会参加という観点は非常に薄い。しかしながら、障害者に対する考え方は、社会状況の変化に伴い、変容を遂げていた。国家立法議会第2読会特別委員会における2007年法の制定理由の説明の際に、社会開発人間安全保障省障害者支援保護局長のスニー氏は、障害者は大きく潜在能力を開発しているとの認識を示した。それゆえ、草案においては、労働省が参加し、監督責任を負担するべきであるとした(Saphanitibanyathaengchat[2007a])。つまり、保護の対象ではなく、自立して生活を送っていくために生業を得ることが必要であるから、それに関係する管轄を有する労働省の役割が今後期待されることになる。

上記のような障害者観を基盤として、2007年法が起草された。そこで、以下では2007年法における雇用関係条文について概観する。

1. 2007年法における障害者雇用関連条文の概要

2007年法は、全45条で構成されている。旧法である1991年法が全20条であったから、大幅な条文数の増加である。ここでは、差別禁止、障害者登録、障害者の権利、基金、雇

用などについて規定されている。

雇用については、第 33 条以降において規定されている。先述の通り、2007 年法においては、障害者雇用の増進が一つの大きな目的となっており、労働省の役割が期待されている。さて、雇用の増加を目的の一つとしている 2007 年法は、障害者のエンパワーメントのために、民間事業者、国の諸機関に対して、労働省令で定めた一定割合での障害者の雇用を義務づけている（第 33 条）。1991 年法では、民間事業者に限定されていたが（1991 年法第 17 条）、2007 年法では国の諸機関にも対象が拡大されているので、より一層の雇用増加が期待される。現時点では、1991 年法の施行期に制定された労働省令が依然として効力を有しており、その割合は 200 対 1 である。

定められた割合の障害者を雇用できない場合のために、2 種類の対応が定められている。まず第 1 は、第 23 条に定められている基金に対して拠出金を支払うことである。しかし、これは民間業者だけに課される対応措置であり、国の諸機関には課されていない（第 34 条 1 項）。金額は、最低賃金の半額である（1994 年労働省令第 3 項）。第 2 は、障害者に対して、物品の販売またはサービスの提供を許可し、かかる事業を行う場所を提供し、または一時雇用をし、またはトレーニングやその他援助をすることである（第 35 条）。この場合には、国の諸機関も含まれる。他に、基金への拠出をしない事業者に対して、委員会事務局長は、書面により事業者財産の差押命令を発布することができる（第 36 条 1 項）

さらに障害者の雇用に関係して、国家障害者エンパワーメント委員会事務局は、第 33 条から 35 条の規定の遵守、違反、無視に関する情報を年 1 回以上公表する（第 39 条）。かかる情報は、民間事業者についてだけでなく、国の諸機関についても公表対象となる。この規定は、日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の第 47 条の影響を受けていると考えられる²。しかし、日本法と大きく違うのは、公表が「義務」となっているところである。

障害者の雇用を義務づけるだけでは、なかなか雇用増加にはつながらない。やはり事業者が障害者を雇用するインセンティブを事業者に与える必要がある。その措置が税の減免措置である。障害者を雇用した、または拠出金を支払ったことにより基金に貢献した事業者は、法律の定めに従い、一定割合で税金が免除される（第 34 条 3 項）。さらに、年間 180 日間以上、全従業員の 60%を超える割合で障害者を雇用した事業者は、税金が全額免除となる（第 38 条）。法制委員会の草案段階では、雇用割合は 80%であったが、国家立法議会の特別委員会での審議において、80%が高すぎると言うことで、結局 60%に落ち着いた（第 6 回議事録）³。

さて、上記障害者雇用に関する規定についての評価であるが、2007 年法から雇用主体に国の諸機関が含まれるようになったため、民間事業者だけであった 1991 年法と比較して、より雇用機会が増大すると考えられる。障害者を雇用しない、できない場合の対応として、基金への金銭拠出の他に、障害者の活動を国の諸機関、事業者の敷地内において認めると

いう対応も付け加わった。障害者が雇用以外の方法で、生計を立てる方法となるので、これは評価できる点である。

雇用の増進を図るために、つまり実質化を図るために、2007年法は、インセンティブとサンクションを準備している。インセンティブは、税金の減免である。税金の減免により、障害者雇用を推進しようとするものであるが、問題なのは、基金への拠出の場合においても、税制上の優遇が認められることである。現時点では、施行規則が定められていないので判明しないが、拠出金納付の場合の方が、優遇の割合が低いと予想される。しかし、雇用を促進することが主眼であるならば、やはり拠出金納付の場合にも優遇をするのは問題があると思われる。逆に、このような制度が存在することから、基金への拠出金納付状況が芳しくなかったことが推察される⁴。

次にサンクションであるが、これは法律遵守状況の公表である。つまり、定められたとおりに障害者を雇用したり、拠出金を納付したり、活動場所を提供しない場合には、会社名が公表されることである。起草関係者は、事業者に与えるサンクションを準備して、法律の遵守を確保したいと考えており、社会的信用の失墜がビジネスをする上で重要な「罰」であると考え、この不遵守企業名公表を重視している (Saphanitibanyathaengchat[2007c])。そして、タイにおける不遵守企業名の公表の特徴としては、公表が義務となっていることである。当初は公表の回数についての記述はなかった。しかし、第2読会の特別委員会審議において、それでは実際に公表されるかどうかわからないとの疑問が呈された (Saphanitibanyathaengchat[2007c]) 単に公表するということであると、5年も10年も公表しない可能性がある。そこで、実効性を持たせるために、「すくなくとも年1回」という文言の追加が主張され、挿入された (Saphanitibanyathaengchat[2007c])。この挿入により、実質的に年1回公表することが義務化され、参考とした日本法とは性格が異なるものとなった。公表を義務化することにより、雇用増加の効果が高まると考える。

さて、1991年法と比較すれば大きな変革といえる2007年法の雇用関係条文であるが、開発途上国において問題となるのは、その実効性である。雇用関係部分において、現在新しい労働省令は出ていない。施行後、2年以上を経過していても重要制度に関する省令が未交付のままである。施行催促の問題については、特別委員会の第1回会議において、委員長が懸念を表明していた (Saphanitibanyathaengchat[2007a])。また、「障害者まつわる政治に関するニューズレター」は、2007年法に基づいて定められる必要がある施行細則の数についての記事を掲載している。このような記事が掲載されること自体、施行規則が定められないのではないかという懸念を表しているのかもしれない。その記事によれば、2007年法を施行するために定めなければならないものとして、省令4、告示4、規則16の計24の施行規則をあげている (Phaennngansangsongsoemsukhapapkhonphikan [2007d])。現時点において、省令は1つも発布されていない。公布されていない省令の中には、2007年法における制定目的の1つである障害者の雇用に関する労働省令がふくまれている。現状では、1991

年法の時代に定められた労働省令に基づいている。これは、2007年法44条に2007年法に基づく省令等が公布されるまで、同法に反しない範囲で1991年法の下で出された省令等を適用できると定めているからである。しかしながら、2007年法においてインセンティブやサンクションを設定して、障害者雇用を促進しているにもかかわらず、1991年法下の労働省令では、新たな制度に対応しておらず、不十分であることは言うまでもない。規定された内容を実質化するために、様々な取り組みがなされているのであるから、施行細則の完備を確実にするための規定、すなわち、主要省令等の公布期限を明記することも一つの方法ではなかったかと思われる。

第2節 雇用における障害者差別禁止と欠格条項

1. 2007年法における差別禁止に関する条文の概要

第15条からは、2007年法の起草理由の一つに挙げられていた、障害者への差別解消に関する規定がおかれている。そしてこれは1991年法では規定されておらず、2007年法で初めて導入されたものである。第15条では、差別禁止について規定している。国等の公共団体、民間団体、または個人にかかる政策、規則、措置、計画または実行による、障害者に対する不当な差別を禁止している（第15条1項）。また、第1項に定められた障害者に対する不当な差別行為とは、障害者に対する直接的な差別する意図が存するか否かにかかわらず、あらゆる作為または不作為の行為を含み、障害を理由として、本来障害者が享受すべき権利・利益が結果として侵害されているものを指す（同条2項）。結果として障害者の権利・利益が侵害されていれば差別が成立するので、間接差別も含む定義である。

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

引き続き、差別を受けた障害者の救済に関する規定が定められている。第16条は、第15条に規定されている差別を受けた者、または受ける恐れのある者は、委員会に対して、かかる行為の取消し、または禁止を求める請求をすることができる、とする（第16条1項）。この場合、委員会の命令は最終とする（同）。1項に基づいて委員会に対して行為取消命令を求める請求をしても、損害賠償請求をすることは妨げられない（同条2項）。ここで注目されるのは、裁判所は、故意または重過失により差別行為を行った者に対して、懲罰的損害賠償を課すことができることである（同）。第2読会の議事録によれば、差別禁止規定に対して実効性を待たせるために、懲罰的損害賠償を導入したとする（Saphanitibanyathaengchat[2007b]）。ちなみに、懲罰的損害賠償については、アメリカを参考

にして導入された (Saphanitibanyathaengchat[2007b])。懲罰的損害賠償の上限は、現実損害の4倍に制限されている。

差別された障害者への救済を実質化する方策として、差別を受けた障害者が関係する障害者団体は、代理して委員会または裁判所に請求することができる (第17条1項)。障害者または障害者の保護者は、法律の知識や経済的な安定が不十分な場合が多い。そのような状況下において、障害者自身または保護者だけで委員会に対して差別行為の停止を求め、請求をしたり、裁判所に対して損害賠償を請求することは非常に困難であることは容易に想像がつく。困難を取り除くために、障害者団体による代理が認められている。また費用に関して言えば、障害者自身または障害者団体による訴訟においては、訴訟費用は免除される (同条2項)。救済の実質化を図る上で、障害者の負担を軽減する必要があることは言うまでもない。障害者団体に代理を認めるとともに訴訟費用も免除することは、障害者への救済に大いに役立つと思われる。

この差別禁止に関する規定への評価であるが、2007年法では初めて差別禁止が規定された。障害に基づく形で行われた行為ならば、差別する意図の有無は関係なく、また作為、不作為でもかまわない。さらに、結果として障害者の権利・利益が侵害されていたら差別が成立する。これは、障害者権利条約第2条が、差別の定義において、「あらゆる」区別などであって、不利益な「効果」が生じる場合も差別であるとするところから、間接差別も禁止している (東[2009: 15]) が、タイにおいても同様と考えられる。しかし、合理的配慮についての規定は全く見あたらない。上述のように、例外として、科学、伝統知識、または公益のためから生じる差別行為であり、それが状況に合わせて必要かつ適切に行われている場合においては差別と見なされないため、今後この部分の解釈で問題が起きることが予想される。

差別行為を受けた障害者は、委員会に対して差別行為を取消す等を内容とする命令を出すことを請求することができる。その際注目できるのは、差別を受けた障害者以外の者が、障害者に代わって請求することができることである。これは、裁判所に対して損害賠償を請求する場合も同様である。障害者の中には、制度理解が困難な者も予想される。それは、障害者の保護者も同様である。その場合に、かかる障害者、保護者に代わって、他の者が請求することになれば、障害者救済の実質化につながると考えられる。2007年法においては、関係する障害者団体のみが代理して訴訟できる旨定められているが、委員会請求に関する施行規則によれば、障害者団体だけでなく、個人にも認められている (仏暦 2552 (2009) 年障害者への不当差別行為についての原理、請求方法、および審理に関する障害者の生活の質の向上と発展に関する国家委員会規則第5項3号)。

差別を受けた障害者は損害賠償を裁判所に請求できるが、この場合、現実損害の4倍を上限として、裁判所は損害賠償額を定めることができる。いわゆる、懲罰的損害賠償である。差別をした場合には、経済的損失が大きいことがわかれば、差別の減少につながると

のように起草者は考えた (Saphanitibanyathaengchat[2007b])。そこで懲罰的損害賠償を採用されたが、民法上の不法行為では、懲罰的損害賠償は認められていない。実効性を持たせるために必要であるとの認識であるが、第2読会の議事録を見る限りでは、何故障害者差別については、民法上の不法行為原則から離れて、懲罰的損害賠償を課すことができるのかが何ら説明されていない。

2. 障害者差別と欠格条項

2007年法では、1991年法と異なり、差別禁止に関する条文が盛り込まれた。障害に基づく差別については、2007年憲法第33条3項においても規定され、憲法上においても明確に禁止された⁵。憲法上も、法律上も障害に基づく不当な差別が禁止された。これは、障害者雇用の場面のいでも当然適用されるものである。企業等が採用の場面において障害に基づく不当な差別を行うことはできない。實際上、民間企業が採用人事を行う際、障害者を障害に基づいて不当に差別したことが判明しないことは多い。特に、複数の希望者が存在したときはそうである。しかし、ある特定の資格を取得する、特定の職種に就く場合において、国または地方公共団体がある要素を有する者、または有しないものに資格を与えない場合がある。それが欠格条項である。この場合、法令等により定められているので、非常に明確な形で認識することができる。この欠格条項の中に、障害を要件として取り上げる場合がある。その欠格条項が正当なものであるか否かは、障害者の権利にとって非常に重要な影響を及ぼす。

この欠格条項に関連して、Wiriya[n.a.]は、就業上において障害者の権利を制限する可能性があると考えられる法令を列挙している。その総数、128である。検討対象としては非常に数が多いので、ここでは10の法律を取り上げる。これは、2007年3月段階において、国家立法議会において審議中のものと、今後国家立法議会の審議にかけるために、すでに内閣に提出されているものである (Phaengngansongsoemsukhapakphonphikan[2007c])。10の法律は以下のとおりである。

- ① 1985年弁護士法
- ② 1954年軍事公務員服務法
- ③ 1999年医療業務従事法
- ④ 1992年政治公務員規則法
- ⑤ 1992年文民公務員規則法
- ⑥ 1975年国会公務員規則法
- ⑦ 1978年検察公務員規則法
- ⑧ 2000年司法裁判所裁判官公務員規則法
- ⑨ 2000年司法裁判所公務員管理規則法

⑩ 1985年バンコク都公務員管理規則法

これらの法律において問題となっているのは、身体障害者についてのものである。つまり、何らかの配慮を講ずれば職務に従事することが可能であるにもかかわらず、あえて要件に組み込んでいる。

上記法律において、③、④、⑤、⑦、⑩の法律については、改正が行われた。③、④、⑤、⑦においては、身体障害に関する文言が削除され、⑩については、聾者、啞者に関する文言が削除された。それ以外の法律については、問題が指摘されながらも現時点において改正されないまま存続している。

ここで注目すべきは、検察公務員規則法である。検察公務員規則法は大改正が行われ、2553年に新たな形で制定された。その際、欠格要件の中から身体障害を除外した。しかしながら、その他の法曹三者である裁判官、弁護士に関する法律においては、依然の検察公務員規則法の規定と同様であるが改正がなされないままである。1978年検察公務員規則法および2000年司法裁判所裁判官公務員規則法の欠格条項については、障害者差別であり、憲法の平等権に反するとして、憲法裁判所に訴訟が提起されている。憲法裁判所の判断は、両法とも憲法が禁止している差別にはあたらないとして、合憲としている（司法裁判所裁判官公務員規則法については、憲法裁決定2002年16号事件（Sanratthathanun[2002a]）、1978年検察公務員規則法については最高裁決定2002年44号事件（Sanratthathanun[2002b]）。両方とも合憲性が確認されたが、検察公務員規則法については、検察官採用において差別があったとして行政訴訟が提起された。その行政訴訟において、採用者である検察の判断が、憲法が禁止している差別に該当するとの判断が出された（最高行政裁2004年12月30日付判決。Sanpoklongsungsut[2004]）。「検察官にふさわしい」（1978年検察公務員規則法第33条11号）という自由裁量が働く文言において、その裁量に基づいた判断が差別とされたのである。この行政裁判所判決を重く見た結果、身体障害者を差別する可能性を有する自由裁量規定を新法においては取り入れないことを決心したのではないかと推測される。

2007年法が施行されている現在においても、依然として改正されないまま存続している法律は多い。もちろん、裁量が認められているからといって、障害に基づく差別を行っていると直結させることはできない。いくつかの法令については、合憲性が確認されている。しかしながら、合憲性が確認された条文に基づいて出した判断が、障害者差別であるとの司法による判断が出る可能性があることは、検察公務員規則法の事例が示している。同様の規定を有しながら、対応が異なっている法曹関係者である裁判官、弁護士関連法が今後どのようなようになるのかが注目される。

おわりに

障害者の雇用を促進するために、タイにおいてはクォーター制の実質化をもくろむ 2007 年法が制定されたが、施行細則が公布されないという開発途上国においてよく見られる状況が続いている。欠格条項についても、一部は改正が終了しているが、依然として改正がなされていない法令も多い。法治国家である以上、施行細則も含めた法令を完備することは当然のことである。また、法令が差別を誘因、可能にするものであってはならない。法治国家としての基本に立ち返り、しっかりとした法制度構築する必要があるだろう。

[注] _____

- ¹ 2007 年法の概要については、西澤[2010]を参照。
- ² 議事録等においてははっきりと見いだせてはいないが、起草の中心メンバーである、タンマサート大学法学部のウィリヤ教授が以前に公表した論文の中で、日本における公表制度について何度も言及しているところからすると、日本の影響と考えられる (Namsiriphongphan, Wiriyā et al [n.a.])。
- ³ 第 38 条については、2007 年法の制定に関わった一人である、モンティアン上院議員からは、80%でも高くないとの見解が表明された。彼によれば、38 条は大企業による障害者雇用は念頭に置いておらず、小規模事業者での雇用や、または、障害者自身が集まって起業することが可能と想定されているとのことであった (2009 年 7 月 31 日のインタビューより)。
- ⁴ 国会障害者エンパワーメント委員会事務局のカニター氏からは、違反者のうち約 8 割から 9 割が拠出金を支払っていない旨の回答があった (2010 年 8 月 11 日のインタビューより)。
- ⁵ 2007 年憲法の差別禁止条項の制定における障害者の役割については、西澤[2009]、西澤[2010]を参照。

[参考文献]

〈日本語文献〉

- 西澤希久男 [2009] 「タイにおける障害者の憲法起草課程への参加について」(小林昌之編『開発途上国の障害者と法—法的権利の確立の観点から—』調査研究報告書, アジア経済研究所)。
- [2010] 「タイにおける障害者の法的権利」(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。
- 東俊裕 [2009] 「障害者権利条約における差別禁止と差別の三類型」(特集 障害者権利条約と日本の課題) 法律時報 81 巻 4 号。

吉村千恵 [2010] 「1991年障害者リハビリテーション法形成過程—障害当事者の動きに注目して—」(今泉慎也編『タイの立法過程とその変容』調査研究報告書, アジア経済研究所) (http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2009/pdf/2009_437_ch5.pdf 2010年4月21日アクセス)。

〈外国語文献〉

Phaengngansongsongsoemsukhapapkhonphikan[障害者健康増進計画] [2007a] Khawden pradenmi pho.ro.bo.camkatsitthikhonphikan [注目ニュース 新しい論点 障害者の権利を制限する法律] in Cotmaikhaw kanmuangruangkhonphikan 障害者にまつわる政治に間ルニューズレター], vol. 2, April, 2007 (http://healthyability.com/download_file.php?a_id=9 2008年10月10日アクセス)

Phaengngansongsongsoemsukhapapkhonphikan[障害者健康増進計画] [2007b] Kotkrathuang rabiap[aeprakatthioktamphrarachabanyat songsoemlaephatanakunnaphapchiwitkhonphikan pho.so. 2550 [仏暦2550年障害者の生活の質の向上と発展に関する法律に基づき発布される省令, 規則及び布告] in Cotmaikhaw kanmuangruangkhonphikan 障害者にまつわる政治に間ルニューズレター], vol. 8, October, 2007 (http://healthyability.com/download_file.php?a_id=36 2008年10月10日アクセス)

Namsiriphongphan, Wiriya and Buntan, Monthian and Khwanchin, Akkharaphan[n.a.] Rainganwichairuangkankaekhaikotmaithikitkankhonphikannaikankhawpaimisuanruamnaisang khom: suksakaranikotmai laekotrabiap thicamkatsitthikhonphikannaikanprakopachip[就業における障害者の権利を制限する法律及び規則を検討することによるタイ会への障害者の参加を妨げる法律を改正することに就いての研究報告] (http://www.lawreform.go.th/lawreform/index.php?option=com_content&task=downloadmedia&file=7542.pdf&filetemp=7542.pdf&lang=th&id=264 2008年10月29日アクセス)

Sanpoklongsungsut[最高行政裁判所][2004]Khamhipaksasanpoklongsungsut wanthi 30, 12, 2647(http://court.admincourt.go.th/ordered/Attach/47_pdf/s47-0142-jt01.pdf 2011年2月11日アクセス)

Sanratthathanun[憲法裁判所][2002a] Kamwinitcai thi16/2545[憲法裁判所決定仏暦2545年第16号] (http://www.concourt.or.th/download/Center_desic/45/Center_desic_thai/center16_45.pdf 2008年11月6日アクセス)

Sanratthathanun[憲法裁判所][2002b] Kamwinitcai thi44/2545[憲法裁判所決定仏暦2545年第44号] (http://www.constitutionalcourt.or.th/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=394&Itemid=94&lang=th 2011年2月16日アクセス)

Saphanitibanyathaengchat[国 家 立 法 議 会][2007a] Raingangprachum khanakammathikanwisamanphicarana

- rangpho.ro.bo.songsoemlaephatanakunnaphapchiwitkhonphikan pho.so.
Saphanitibanyathaengchat khrangthi1[仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第1回議事録], 11 May 2007
(http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_1.pdf 2009年7月7日アクセス)
- Saphanitibanyathaengchat[国家立法議会] [2007b] Raingangprachum
khanakammathikanwisamanphicarana
- rangpho.ro.bo.songsoemlaephatanakunnaphapchiwitkhonphikan pho.so.
Saphanitibanyathaengchat khrangthi3[仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第3回議事録], 25 May 2007
(http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_1.pdf 2009年7月7日アクセス)
- Saphanitibanyathaengchat[国家立法議会] [2007c] Raingangprachum
khanakammathikanwisamanphicarana
- rangpho.ro.bo.songsoemlaephatanakunnaphapchiwitkhonphikan pho.so.
Saphanitibanyathaengchat khrangthi5[仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第5回議事録], 1 June 2007
(http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_5.pdf 2009年7月7日アクセス)
- Saphanitibanyathaengchat[国家立法議会] [2007d] Raingangprachum
khanakammathikanwisamanphicarana
- rangpho.ro.bo.songsoemlaephatanakunnaphapchiwitkhonphikan pho.so.
Saphanitibanyathaengchat khrangthi6[仏暦... 障害者の生活の質の向上と発展に関する法律草案を審理する特別委員会第6回議事録], 9 June 2007
(http://www.senate.go.th/jeab/admin/files/prb/97/47_6.pdf 2009年7月7日アクセス)