

第6章

インドにおける障害者と雇用法制

浅野宜之

要約：

インドにおいて障害者の雇用率は 37.6 パーセントであり、その向上が課題となっている。

1995 年障害者法では、公務就職における留保など、公共部門における雇用に関する規定が中心となっており、それらの実施においても不十分な点が見られる。民間部門における雇用の拡大については、政府によりインセンティブ・スキームがとられているが、大幅な雇用の創出にはいたっていないのが現状である。現在 1995 年障害者法に代わる新法制定に向けての動きがある中で、様々な課題に焦点を当てながら、雇用に関わる法制度の動態について検討したい。

キーワード：

インド 留保 インセンティブ 1995 年障害者法

はじめに

本論文では、インドにおける、障害者に関わる雇用問題とこれに関する法制度について現状を概観する。インドにおいて障害者問題の主たる担当省庁である社会正義・エンパワメント省の 2009～2010 年度年次報告書では、2001 年国勢調査によれば 2190 万人、2002 年標本調査によれば 1850 万人の障害者が居住しているとされる。障害者の権利に関連し

ては、1995年に制定された1995年障害者(機会平等, 権利保障および完全参加)法(Persons with Disabilities (Equal Opportunities, Protection of Rights and Full Participation) Act, 1995) (以下、1995年障害者法と略)が主要な法令として、教育、雇用、アクセシビリティおよび障害者問題を担当する組織(障害者チーフコミッショナー事務所)の設置などについて規定している。本法に雇用に関する複数の規定が置かれていることから分かるように、インドの障害者を取りまく問題の一つとして、人々の雇用問題があるとみることができる。

World Bank [2007:84]によれば、2002年の標本調査において就業率は37.6パーセントであり、1991年の42.7パーセントから減少しているという。就業している中でも給与所得を得ている者の割合は少なく、ウッタル・プラデーシュ州およびタミル・ナードゥ州の農村地域における調査では、9.0パーセントを占めるにすぎない(就労者全体では53.4パーセントであり、自作農がその約4割を占める)。インドにおける障害者の権利の問題に限らず、失業率の低減という経済的な側面からも、障害者の雇用問題に焦点を当てる必要があるといわれる所以である¹。これが、本論文において障害者に関わる雇用問題と法制度との関連をみる理由として挙げられる。

本論文では、まず1995年障害者法のうち雇用に関する部分について概観した上で、雇用に関わる制度について、とくに公的部門での留保に焦点を当てて紹介する。つづいて、民間での雇用を促進するための制度や、これを進めていることから評価されている企業などについて概観することで、インドにおける障害者の雇用問題の現状を把握する。

第1節 インドにおける障害者と雇用法制

1. 1995年障害者法

1995年障害者法は、インドにおける障害者の権利保護や様々な面での機会平等に向けて制定された法律である。この中で、雇用に関わる規定は次の通りである。

第32条(障害者に留保しうるポストの明示)

関係する政府は、

- (a) 組織において、障害者に留保しなければならないポストを明示しなければならない、
- (b) 3年を超えない定期的な期間において、明示されたポストのリストを見直し、技術の発展を考慮してリストを改定しなければならない。

第33条(ポストの留保)

関係する政府は、組織における空きポストのうち3パーセントを下回らない割合を障害者または障害者の階級に割当てなければならない、そのうち1パーセントずつを

- (i) 全盲または弱視

(ii) 聴覚障害

(iii) 肢体不自由または脳性麻痺

がある者に留保しなければならない。

ただし、関係する政府は、部局または組織において行われる業務の内容を考慮し、通達により、条件に従って、いかなる組織も本規定の適用を除外することができる。

第 34 条（特別職業安定局）

1 項 関係する政府は、通達により定めることのできる日より、使用者に対し、障害者に対しての割当てに関係する、当該組織における空きポストまたは空きうるポストの情報または報告を、定められうる特別職業安定局に行うことを要請することができ、当該組織はこの要請に従わなければならない。

2 項 なされるべき情報または報告の書式および期間などの詳細は、別にこれを定める。

第 35 条

特別職業安定局により認められたいかなる者も、書面により、いかなる組織が所有する、関連する記録または書類にアクセスすることができ、合理的な時間に、当該記録または書類が存在すると考えられる場所に立ち入ることができ、関連する記録または書類について調査若しくは写しを取ることができまたは情報を得るためにいかなる質問をすることができる。

第 36 条

第 33 条に基づくいかなる空きポストについて、いかなる採用年において、適格な障害者の不在またはその他の理由によりこれを満たすことができないとき、当該空きポストは続く採用年に引き継がれ、続く採用年において適格な障害者が不在なとき、はじめに3つの障害カテゴリーの中での入れ替えにより採用を行い、当該年において適格な障害者が不在なときには、使用者は障害者以外からの採用によりポストを満たすことができる。

ただし、組織における空きポストの性質から、定められたカテゴリーの者を雇用することができないとき、関連する政府による事前の認可に基づき、3つのカテゴリーの間での入れ替えることができる。

第 37 条

1 項 すべての使用者は、関連する政府の定める書式および方法に基づき、当該事業所において雇用される障害者に関連する記録を保管しなければならない。

2 項 前項に基づく記録は、関連する政府による一般的なまたは特別な命令に基づき、すべての合理的な時期において権威ある者によりなされる監査のために公開されなければならない。

第 38 条

関連する政府および地方公共団体は、通達により障害者の雇用を保障するための計画を策定しなければならないが、当該計画では次の事項を定めることができる。

- (a) 障害者の訓練および福祉
- (b) 年齢の上限緩和
- (c) 雇用の規制
- (d) 障害者が雇用されている職場における保健、安全および障害予防のための環境
- (e) 計画により費用が負担されるべき方法および人材
- (f) 計画の実施について責任を負う機関の設置

第 39 条

すべての公立教育機関および政府からの支援を受けているその他の教育機関は、障害者に対して 3 パーセントを下回らないポストを留保しなければならない。

第 40 条

関連する政府および地方公共団体は、すべての貧困対策事業において受益者のうち 3 パーセントを下回らない数を障害者に留保しなければならない。

第 41 条

関連する政府および地方公共団体は、その経済的能力および発展の限りにおいて、公共および民間の両部門における使用者に対し、その事業所の被雇用者の少なくとも 5 パーセントを障害者が占めるよう、インセンティブを与えなければならない。

以上のように、1995 年障害者法の雇用に関わる規定をみる限り、公共部門での雇用に関わる規定や政府のなすべき事務に関わる規定が主であり、民間部門での雇用に直接的に関わる規定は必ずしも大きな位置を占めていないことが分かる。また、第 40 条のように、貧困対策事業における受益者の留保も雇用に関わる規定として置かれている。確かに、貧困対策事業の中には農村雇用創出事業（National Rural Employment Generating Scheme）に基づくもののように、公共事業を通じて雇用を創出しようとするものもあることから、雇用の部分に当該規定が置かれたものと考えられる。

なお、第 39 条の規定は雇用の部分に置かれていることから、単純に読めば教育機関におけるポストの留保について規定しているものと考えられる。しかし高等教育機関への入学枠について争われたケーララ聴覚障害者保護者会判決では、最高裁は当該規定を雇用の問題のみに限定するものではないという判断を示している²。

2. 改正案における雇用問題

1995 年法については、その執行が十分に行われていないという批判とともに、障害者権

利条約を批准したこともふまえて、内容面での整備を進めるべきだとの意見も見られた。そこで、政府は 1995 年法の改正法案を公表し、これに対して当事者団体の代表などからは、法改正で対応するのではなく、内容を新たにして権利条約との整合性も確実にもたせるようにすべきであるとの批判がなされた。2007 年までに 4 回を数えた公聴会でも同様の意見が多く出されたことから、社会正義・エンパワーメント省は、法改正のかたちではなく、新法制定を目指しての動きをとり始めている。

なお社会正義・エンパワーメント省は、2009 年はじめの段階では 1995 年法の改正案を提示していたが、浅野[2010: 158]にあるように、当該法案では障害者の雇用に関わる規定の改正は大きくは取り上げられていなかった。まず、第 33 条に関連しては、留保のための職種についてその範囲を明示すること、全盲および弱視のカテゴリーについて、これを 0.5 パーセントずつの留保とすること、関係する政府においてその他の種類の障害についても留保の枠を設けること、留保枠が満たされなかったポストについて、現行法では翌年までは持ち越しができることになっているところを、3 年間は持ち越しができるように変えることなどが挙げられている。また、第 41 条に関連しては、上述の通り公共部門、民間部門いずれにおいても、障害者が労働者総数のうち 5 パーセントを占めるようにするために何らかのインセンティブを設けることが認められているが、改正法案ではインセンティブを与える対象を民間の使用者に対してのみと限定した上で、現行法に存在する「その経済的能力および発展の限りにおいて」という部分について削除することが提案されていた。

前述の通り、現在は 1995 年障害者法に代わる新法制定に向けて、議論が進められているプロセスにある。今後、新法案が提出されるなかで、雇用に関する規定がいかなる形で提案されるのか、興味深い点である。

第 2 節 公的部門における雇用

1. 留保制度

前述の通り、公的部門においてはポストの 3 パーセントを視覚障害者、聴覚障害者および肢体不自由者などにそれぞれ 1 パーセントずつ留保しなければならないことが定められている。障害者チーフコミッショナー事務所の副コミッショナーであるダーリヤル氏は、この留保制度について、以前に比べて募集側でも認識が広がりつつあると評価している。しかし、実際には留保枠が十分には埋まっていない状況もあるとされ、制度的な問題も見受けられる。そこで本項では、公的部門における障害者の雇用について、留保制度に焦点を当てながら概観する。

インドにおいては、指定カースト (Scheduled Caste, 以下 SC と略) や指定部族

(Scheduled Tribe, 以下 ST と略)あるいはその他の後進諸階級 (Other Backward Classes, 以下 OBC と略)などに属する者に対して、連邦下院議員や州議員における議席の留保や、公務への就職における留保、あるいは高等教育機関における入学枠での留保などがなされている。これらのうち、とくに SC や ST に対しては歴史的に抑圧されてきたことへの積極的差別是正措置としての意味合いが強いとされ、その制度の根拠は憲法第 16 条 4 項に求められる。これに対して、障害者に対する留保制度は憲法第 16 条 1 項に基づくものであるとされている。

人事および訓練局は、2005 年 12 月 29 日付けの覚書³により、障害者に対する留保制度について指示を出している。

まず、上述のように、公務員のグループ A から D のそれぞれにおいて直接採用を行う空きポストの採用については、視覚障害者 (法では全盲または弱視と記述)、聴覚障害、肢体不自由および脳性麻痺のそれぞれのカテゴリーに対し、1 パーセントずつを留保しなければならないことが定められている。ただし、グループ C および D に属する職種については、原則としてすべての職種がこれに含まれるとされているが、グループ A および B に属する職種の場合、「定められた職種 (identified post)」でなければならない。障害者に留保することのできるポストについては、政府 (社会正義およびエンパワーメント省) により、指定されている。同時に、直接採用の件ではなく、昇進においても留保制度が設けられている。これは、グループ C およびグループ D の内部での昇進、グループ D の職からグループ C の職への昇進が対象とされている⁴。

留保による採用の原則として、グループ C の職種についてはグループ C 全体の中で留保されるポスト数を算出し、同様にグループ D の職種についても同様にする。たとえば、Mukherjee [2008: 307]に掲載されていた架空の事例では、

とある機関で、ある年にグループ C の職として 150 のポストがあるとする。そのうち 50 が運転手、100 が研究所助手だとすると、まず 150 のポストに対して 3 パーセントの割合で留保されるべき数が設定され、つまりところ 5 つのポストが留保されることになる。ただし、運転手の職には障害者が就きえないので、研究所助手の 100 のポストの中で、5 つのポストが障害者に留保される、

というものであった。これに対してグループ A の職に関してみると、「障害者に留保されうる職」という指定がなされているもののみが留保の対象となることになり、留保の数もグループ C や D などと比較すると小さくなることがいえる。たとえば、

とある機関で、ある年にグループ A の職として 150 のポストがあり、そのうち 50 は障害者に留保されえない職種、残りの 100 は行政官 (留保されうる職種) であるとするならば、留保される数は 100 のポストを元に算出するため、行政官の 100 のポストのうち、3 つが障害者に留保されるという形になる。

なお、マンダル判決で出されたように、留保される枠が 50 パーセントを超えないよう

にすることが制度設計をする上で求められているが、障害者に対する留保については、上述の通り憲法上の根拠となる条文が異なることもあり、留保した枠が 50 パーセントを超えてもやむを得ないとみなされている⁵。

留保以外の措置として、年齢制限の緩和が挙げられる。特別職業安定局を通じて、または公募試験を通じて採用されるグループ C およびグループ D の職種については 10 年 (SC および ST の場合は 15 年、OBC の場合は 13 年)、公募試験以外で採用されるグループ A およびグループ B の職種については 5 年、公募試験を通じて採用される職種については 10 年 (SC および ST の場合は 15 年、OBC の場合は 13 年) 延長される。

2. 留保措置実施の問題点

以上のように、障害者に対する公務への留保が制度化されていたが、その留保措置が十分になされていたかといえ、必ずしもそうとはいえないと指摘されている。

World Bank [2007: 95-96]によると、2003 年の段階において中央レベルの公共部門におけるポストの内 10.2 パーセントのみが障害者が就きうる職種として指定されており、指定された職種のうち、3.5 パーセントが障害者によって占められている。したがって、指定された職種を分母にするのではなく、ポストの総数を分母として考えると、障害者が占める割合は、0.44 パーセントにすぎなくなってしまうとしている。また、同書は留保の対象となる障害が 3 種に限定されていることも問題であるとする。

前者の問題については、DEOC [前掲: 12-13]において、北部鉄道会社では障害者のために指定された職種のリストが整備されておらず、その結果として同会社では過去 15 年にわたって障害者の採用がなされていないという声を紹介している。そして、こうした職種の指定は非常に限定的に思われ、障害者の側からすると、必要な技術などを持っていても労働する機会が奪われているように感じられるとしている。

3. 留保制度に関わる訴訟および近年の対応

前項のように留保措置の実施には問題が指摘されている中、留保の実施方法が 1995 年障害者法に反するとして、公益訴訟が提起されている⁶。

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

原告側代理人によると、人事および訓練局、社会正義・エンパワーメント省あるいは障害者チーフコミッショナー事務所は、いずれも政府各部において障害者に対する留保を実施するための登録名簿を整えるよう、十分な監督を行っておらず、したがって障害者の公

務への就職が規定どおりに行われていないと指摘している。

さらに、1995年障害者法第33条に基づく留保は、事業所における労働者総数をもとに行われなければならないことが前提であり、前述の覚書でもグループCおよびDについてはそれぞれに該当するポストの労働者総数をもとに留保されるポストの数が算定されるのに対して、グループAおよびBについては指定された職種に限定して留保されるポストの数が算定されていることを考えると、グループAおよびBについての留保に関する部分は1995年障害者法に抵触していると述べている。

そして、政府に対し満たされていない留保枠について現状を把握した上で、これを充足させるための特別な計画を実施させることを求めている。

裁判所は原告、被告双方の陳述を聴いたのち、次のように判断を示した。

まず、現段階において政府は1995年障害者法第33条の規定を十分に執行していないと判断された。2005年の覚書発出までは公募情報から見る限り、障害者に対する留保措置の手続きが記載されていないといえ、2005年の発出以降においても登録名簿の調整が十分になされておらず、留保措置が紙の上でのものにとどまっていると言わざるを得ないとしている。

さらに、政府側の意見を取り入れることはできず、1995年障害者法第33条の規定を単純に読めば、事業所における総数をもとに留保枠を設定することが妥当であるとし、過去の判例を参照しても、障害者の留保のために指定された職種のみならず、指定されていない職種も含めて算定すべきであるとしている。

その上で、裁判所は政府に対し、以下の命令を出している。

まず、障害者チーフコミッショナーを議長とし、人事および研修局、社会正義・エンパワーメント省などの主観担当者をメンバーとする委員会を設置し、次の事項について実施することを求めている。

(a) 部局や公社において1995年障害者法の施行以降における採用の実績および労働者総数に基づく留保枠の未達成状況について、命令より1か月以内に情報を収集すること。

(b) 留保枠の未達成分のうち50パーセントを満たすことができるよう、一括した特別採用計画を進めること。

(c) 2010年12月31日までに残りの未達成分を満たすことができるよう、さらなる特別採用計画を実施すること。

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

3 か月以内に、実施状況の報告をしなければならないことも命令している。

以上のように、デリー高裁の命令は当事者団体の主張に沿ったものであり、障害者の権利保障という点を前面に出したものであった。これに対し、政府は最高裁に抗告を行うとともに、各省・局に対し高裁命令を実施する旨の要請を行っている。また、政府は、2009年11月27日付の覚書⁷の中で、高裁命令とは関係なく、特別採用計画を2008年12月より実施したことを示した。2009年11月6日には最高裁は高裁命令の執行を停止する旨の中間命令を発するとともに、同年8月31日に発していた、留保対象職種や未達成分を満たすための段階について、詳細な報告を行うように示した中間命令を再確認している。これらの経緯をもとに、政府は留保の未達成分を補うための新規の特別採用計画を実施することを決定している。これによれば、2009年11月15日現在での未達成分を同年12月末までに明らかにした上で、2010年2月28日には公募を行い、選考を行った後に同年7月15日をめどに選定された候補者に内定を通知することとしている。しかしながら、2011年1月4日付けの覚書⁸によれば、予定していた未達成分の充足はなされておらず、期限を同年6月30日まで延期して実施することを通達している。

以上のように、インドにおいて重要な施策である公務就職における留保であるが、十分に執行されていないこと、その背景には制度的な問題のみならず、担当者による無理解など、採用等に関わる者の意識の問題があることが見て取れる。経済成長の著しいインドであるが、障害者の雇用に関して公的部門の位置は依然として大きく、したがって留保措置の十分な実施は今後も不可避の課題として残ることと考えられる。

第3節 民間部門における雇用

1. 民間部門における雇用の概況

障害者の権利保障を求める団体の一つ、NCPEDP (National Centre for Promotion of Employment for Disabled People)が1999年に実施した、Business India誌のランキングで「トップ100企業」として掲載された企業を対象にした調査によれば、回答のあった企業全体において障害者の雇用は0.4パーセント（労働者総数に対する障害がある労働者の割合）であり、民間部門での障害者の雇用は0.28パーセント、多国籍企業にいたっては、0.05パーセントであったとされている⁹。また、2001年に「トップ100IT企業」を対象に行った同様の調査によれば、障害者の雇用は0.58パーセントとなっていた。TCS-CIIによるIT企業等に対する調査では、回答のあったうち36パーセントの企業のみで障害者の雇用がなされており、73パーセントの企業では障害者の雇用に関わるCSRポリシーやガイドラインが設けられていないとされている¹⁰。

このように民間部門での雇用が進まない中、政府としては雇用促進計画を開始している。

2. 政府による雇用促進計画

使用者向けのインセンティブ・スキームが2008年に開始された。これは、第11次5カ年計画の中で180億ルピーの予算を元に、年間10万件の雇用創出を目指すものである。

このスキームは、障害者を雇用した場合、当該障害者に関わる労働者積立基金（Employees Provident Fund）および労働者州保険（Employees State Insurance）の使用者拠出分について、雇用から3年間政府が肩代わりするというものである。

具体的には、民間部門で働く障害者（1995年障害者法および1999年自閉症、脳性麻痺、精神障害および重複障害者の福祉のためのトラスト法に基づく障害がある者）で、月給が25000ルピーを超えない者が対象となる。労働者積立基金の使用者拠出分は、基本給の10パーセントあるいは12パーセントと定められており、この分については政府が負担する。ただし、手数料として、給与の1.1パーセント分は使用者が負担しなければならない。

民間での障害者の雇用を促進させることが期待されたスキームであったが、開始から半年たった2008年10月の時点で、利用されたケースが1件もないことが明らかとなった¹¹。社会正義・エンパワーメント省の障害者担当パッタナーヤク氏は、企業側に十分に理解が得られていなかったことがその原因であったとして、決して複雑な手続きは必要ないことなどを広報していく必要があると述べている¹²。

3. 民間部門における雇用促進

民間企業の中には、障害者を積極的に雇用しようとする企業もあるが、数は決して多くない。そうした企業について、政府は障害者エンパワーメント表彰を行っている。2009年度の実績者はアーンドラ・プラデーシュ州に拠点を置く宝石関連企業ギーターンジャリ宝石（Gitanjali Gems Ltd.）であった。この会社は「Sakshyam」と称する技術訓練プログラムを障害者に対して実施し、宝石加工やダイヤモンド研磨の技術を身につけた者を雇用しているもので、2009年段階で2000人の障害者を雇用し、その後3年間にさらに1000人程度を雇用する予定であることを発表している¹³。

また、NCPEDPが実施している、「ヘレン・ケラー賞（Helen Keller Awards）」においても、障害者の雇用などを通じて権利保障に貢献した企業や団体を表彰している。これまでの受賞企業には、電器メーカーのGodrej & Boyce、IT企業のIBM India、Infosys、Intel Technology India、Laser Soft infosystem、観光業のITC Welcome Group、その他、Tata MotorsやBharat Petroleum、Hindustan Petroleum、National Thermal Power Co.などがある。比較的IT企業の割合が多くなっているように見受けられる。

産業団体の中にも、障害者の雇用に関わって事業を行っている例がある。インド商工会議所連合（FICCI: Federation of Indian Chamber of Commerce and Industry）では、傘

下団体である FICCI-社会経済開発基金（FICCI-SEDF: FICCI-Socio Economic Development Foundation）の下で、「JEEVIKA」と称する職業訓練プログラムを実施しており、これを受けた障害者で雇用につながっているケースがあるという¹⁴。また、ソフトウェア・サービス企業連合（NASSCOM: National Association of Software and Services Companies）においても、障害者問題に関するスタディグループを設けるなど、障害者の労働につながる動きがみられるようになってきている¹⁵。

まとめ：今後の課題

インドにおける障害者の雇用について概観してきたが、公的部門における雇用が現状においては中心となっていることが明らかとなった。言い換えれば、民間部門での障害者の雇用は、まだ十分ではないということである。

そのため、まずは公的部門における障害者の雇用促進制度について実情を検討する必要があると感じられた。この、公務への就職に関してもっとも重要な問題が留保制度であるが、人事担当者が制度について良く理解しておらず、募集における障害者への留保が十分に行われていない点が最大の課題として挙げられた。前述の特別採用計画が進められている中で、これがいかなる結果をもたらしているのか、時間をおいてあらためて検討する必要がある。

民間部門における雇用については、積立基金等の拠出金免除というインセンティブ・スキームがどれほどの有効性をもちうるのかを検討する必要があるということ、また、障害者の雇用を積極的に進めているとされる企業各社において、いかなる理念や方針の下にこれを推進しているのかということを検討すべきであると思われる。とくに後者については、各種表彰を受賞した企業に調査を行うことで、実情の一端を把握することができると考える。以上の点については、今後の課題である。

現在、インドでは 1995 年障害者法に代わる新法の制定に向けて動きつつある。国立法科学アカデミーの障害問題センター（Centre for Disability Studies, NALSAR）では、新法のワーキングドラフトを作成しているが、この中でも雇用の場における非差別や留保などが重要な規定として盛り込まれている。今後の、新法制定の動きの中で、雇用に関わる規定がいかに 1995 年障害者法とは異なるかたちで設けられるのか、法制面の検討としては外すことのできない問題である。今後は、上記の様々な課題に焦点を当てながら、インドにおける障害者の雇用に関わる法制度の動態について検討を進めたい。

〔注〕 _____

¹ DEOC [2009: 4]において、第 11 次 5 カ年計画で失業率の低減を目標に挙げていることをふまえて述べられている。

² 当該判決の紹介については浅野[2010: 171]を参照のこと。

- ³ Office Memorandum No. 36035/3/2004-Estt (Res)
- ⁴ 公務員の分類について、浅野[前掲: 157-158]参照。現在グループ A には 782, グループ B には 254, グループ C には 1112 の, グループ D には 215 の職種が, それぞれ障害者の就労が可能なものとして指定されている。
- ⁵ 障害者であって, SC, ST, OBC に属する者は, それぞれのカテゴリーに留保されたポストに就くことも可能である。また, 障害者が留保されていないポストに就くことも当然可能である。[Mukherjee: 309]
- ⁶ National Federation of the Blind vs. Union of India and Others
W.P.(C) No. 15828/2006 (19.12.2008)
- ⁷ Office Memorandum No. 36038/2/2008-Estt (Res)
- ⁸ Office Memorandum No. 36038/2/2008-Estt-Estt (Res)
- ⁹ <http://ncpedp.org/employ/em-resrch.htm> (2011 年 1 月 29 日アクセス) なお, 「トップ 100 企業」のうち公営企業が 23 (20 社から回答), 民間企業が 63 (40 社から回答), 多国籍企業が 14 (10 社から回答) であった。
- ¹⁰ <http://economictimes.indiatimes.com/tech/ites/articleshow/2060452.cms>(2011 年 1 月 29 日アクセス)
- ¹¹ チダンバラム財相 (当時) が, FICCI での会合において発言したもの。DEOC [前掲: 21] による。
- ¹² 2010 年 9 月 3 日インタビューにおける発言。
- ¹³ GOI [2010: 287]およびアーンドラニュース (Web 版) における記事
<http://andhrabusiness.com/NewsDesc.aspx?NewsId=Gitanjali-Gems-wins-award-for-empowering-the-disabled.html> (2011 年 1 月 30 日アクセス) を参照
- ¹⁴ FICCI の Adithiya Birla CSR Centre 局長の Parish Shalma 氏とのインタビューによる (2010 年 8 月 31 日)。
- ¹⁵ Disability News and Services Network (Web 版) vol.7 No.4.
http://www.dnis.org/news.php?issue_id=4&volume_id=7&news_id=1037&i=2 (2011 年 1 月 30 日アクセス)

[参考文献]

〈日本語文献〉

浅野宜之 [2010] 「インドにおける障害者の法的権利の確立」小林昌之編『アジア諸国の障害者法—法的権利の確立と課題』日本貿易振興機構アジア経済研究所。

〈英語文献〉

Banergee, G. [n.d.] *Disability and the Law*, Commercial Law Publishers, Delhi.

Centre for Disability Studies [2010] *Working Draft of the Rights of Persons with Disabilities Act, 2010*, Centre for Disability Studies, NALSAR University of Law, Hyderabad.

Diversity and Equal Opportunity Centre (DEOC) [2009] *Employment of Disabled People in India –Base Line Report-*, National Centre for Promotion of Employment for Disabled People, New Delhi.

GOI (Government of India) [2005] *Judgements on Disability Issues Case Digest, 2005*, Office of the Chief Commissioner for the Persons with Disabilities, Ministry of Social Justice and Empowerment, New Delhi.

— [2010] *Annual Report 2009-2010*, Ministry of Social Justice and Empowerment, New Delhi.

Mukherjee, S. [2008] *Reservation Policy (SC, ST, OBC and P.H)*, Variety Books Publishers Distributors, New Delhi.

National Human Rights Commission [2006] *Handbook on Employment of Persons with Disabilities in Government of India*, National Human Rights Commission, New Delhi.

World Bank [2007] *People with Disabilities in India: From Commitments to Outcomes*, World Bank.