

フランスにおける障害者雇用政策の転換

愛知県立大学講師 大曾根 寛

要 旨

フランスの障害者雇用制度は、1975年の障害者基本法において、基本的な枠組みを形成することとなった。しかし、雇用義務制度の複雑さ、強制力の欠如、行政的なコントロールの不十分さなどから、目標とする10%の雇用率を達成することはできず、また雇用義務の受益者層にも大きなかたよりがみられることとなってしまった。

そこで、1987年7月10日に、障害労働者の雇用のための法律が制定され、雇用義務をより実効性のあるものとするための改革が実施されることとなった。本稿は、改革の背景と新制度の趣旨と方向および今後の課題を明らかにすることを目的としている。

わが国においても、1987年に身体障害者雇用促進法が改正され、障害者雇用促進法となり、いくつかの制度的な改訂がなされたところであるが、フランスの障害者雇用の新たな動向を把握することは、日本の障害者雇用の問題の今後を考える場合にも、きわめて示唆に富むものがあるといえよう。

I はじめに

フランスの障害者雇用政策は、1987年に大きな

転換を遂げることとなった¹⁾。1975年の障害者基本法は²⁾、教育、福祉、医療、住宅、労働など各分野にわたる障害者対策の具体的方法を体系的に整理したものであり、雇用政策もまたその中に当然含まれている。しかし、従来、障害者のための雇用制度は、戦争犠牲者対策として、第一次世界大戦後から始まった政策と第二次世界大戦後に一般の障害者対策として展開してきた政策と二つの流れがあり、それらが並存している状態であった。そして、1975年法は、後者の系譜をその法体系にとりこんだのであるが、二つの流れを統合するものではなかった。

1987年の法改正は、障害者雇用政策のうち雇用義務にかかわる部分を整理・統合し、制度の運用をより効率化し、実効性を高めようとするねらいをもっている。本稿では、従前の政策枠組みの問題点と運用の実態を明らかにしつつ、新しい立法の方向を検討することとする。

ただ、本誌の特集テーマは、「各国における障害者福祉」となっているので、本稿でもフランスの障害者福祉全般について議論する必要があるのかもしれない。しかし、筆者の研究分野とできれば関連させて論じたいということと最近の動向を重点的に紹介することの意義を考慮し、雇用の側面に焦点を絞ることとした³⁾。

なお、1987年7月10日の法律が成立するに至った背景、新しい政策の基本的な考え方については、

主として、文化・家族・社会問題委員会 (La commission des affaires culturelles, familiales et sociales) の「障害労働者の雇用のための法案」に関する報告書 (以下「報告書」と略す: これは1987年の国民議会に提出されたものである) を参照した⁴⁾。ただし、法律の施行細則や解説を現在のところ入手することができないので、新制度の詳細については、今後の検討に譲ることとしたい。⁵⁾

II 従来の障害者雇用制度とその問題点

第一次世界大戦後から形成され始め、1975年の障害者基本法の制定とともに枠組みのできあがったフランスの障害者雇用制度は、主として二つの領域からなっている。第一は、障害者個人に対する援助であって、進路指導・職業紹介を中心とする職業安定行政、職業リハビリテーションとしての教育・訓練、補償的手当による所得の保障などの内容をもっている。第二は、企業における障害者雇用を促進するための制度で、割当雇用 (雇用義務) と企業への各種援助施策とで構成される。

今回の立法は、雇用義務制度の見直しにかかるものである。第一の側面については、主として職業安定行政の実態と問題点を、第二の側面については、割当雇用のあり方に関する反省点を、多少たらいって検討してみることにする。

1 一般雇用への編入と職業指導・職業紹介

障害者が1人の人間として職業生活を営もうとする場合、多くの困難に遭遇するであろうことは想像に難くない。フランスにおいても、通常の職場 (milieu ordinaire) への障害者の編入 (insertion)⁶⁾ は、とりわけきびしいものがあるといわれている。

フランスでは、1975年6月に障害者基本法が制

定され、1978年1月からの全面実施によって、障害者の職業生活の側面に関しても、多くの改善がみられたところである。しかし、新しい制度がその目的を十分に達成しているかについては、いくつかの疑問も提示されており、より一層の政策的な努力が望まれているようである。以下では、1987年法の眼目となった雇用義務制度と密接にかかわっている職業指導、職業紹介について、指摘されている問題点を紹介しておくこととする。

(1) 職業指導・職業再配置専門委員会

1975年法は、障害者の職業への参加を援助するため、いくつかの専門機関を創設したが、その中心的存在が、職業指導・職業再配置専門委員会 (Les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel 以下“COTOREP”という) である。この委員会は、従来の県障害者職業指導委員会と各種手当の支給に関する県社会扶助認定委員会に代わるもので、各県ごとに設置されている。委員は、行政当局の担当者、ソーシャルワーカー、医師および労・使の代表によって構成されており、第1部会と第2部会に分けられ役割の分担が決められている。

労働法典の分野を管轄するのは、第1部会で、①障害者の資格認定、②職業能力の判定、③訓練や雇用に向けた指導などの業務を行う。しかし、1977年の業務開始以来、委員会の取り扱い件数が増大し続けており、それにともなう人的・物的な体制整備が遅れがちである。その結果、審査期間が長期化しており、現在大変憂慮すべき事態とな

表1 COTOREP における審査期間

審 査 期 間	県 の 数
2 カ月未満	11 県
2 カ月～6 カ月	67 県
6 カ月以上	14 県

っている。ちなみに、審査期間の長さを集計すれば、表1のようになる。

(2) 職業指導準備センター

つぎに、県単位の枠を超える組基本法において規定された、織として、職業指導準備センター (Les centres de préorientation: 略称 CP) がある。この組織は、COTOREP の活動を補佐し、特別に難しいケースについて、職業自立へのプロセスに関与する。障害者は、12週間を限度として、このセンターに滞在し、医療、教育、技術の各分野にわたるプログラムにしたがって指導を受けるとともに、実際の作業にも従事する。ここでの指導が終わると、COTOREP は、センターからの報告をもとに職業生活へ向けた措置の最終決定を行うこととなる。

ただし、このセンターが活動するために必要な細目を定めるデクレが発せられたのは、1985年12月になってからである。したがって、その時点まで、行政機関によって公的に承認されたセンターは存在しなかったのである。

(3) 職業再配置準備・追指導チーム

さらに、職業指導についての実務を担当しうる機関として、職業再配置に関する準備・追指導チーム (Les équipes de préparation et de suite du reclassement: 略称 EPSR) がある。このチームは、障害者が安定した職業生活に入ることを円滑にするために、就職の前後にわたって、職探し、企業への情報提供・コンサルタント、採用後の職場環境の明確化などにいたるまで、企業と障害者の調整を行っている。

チームは、職業安定機関と密接な連携を保つ必要があるため、このためチームには就職専門指導官を含み、またソーシャルワーカーが構成員となっている。

しかし、このチームの実情については、二つの

問題点が指摘されている。第一に、法はチームが県別に創設されることを想定しているが、設置のペースは遅く、いまだ全県に存在するに至っていない (1987年当時で73チームあったが、うち公設50、私設23)。第二には、職員数が絶対的に不足しており、本来4人で構成されるべきところ、1人ないし2人に減らされるありさまである。

これでは、十分な活動のできようはずもない。ESPR によってなされた職業紹介の年平均実績は、41件 (1986年) にすぎない。改善が切実に望まれているところである。

(4) 職業安定機関

本来職業紹介権能をもっているのは、職業安定機関 (L'agence nationale pour l'emploi: 略称 ANPE) であり、障害者の職業紹介をも担当することができる。しかし、実際のところ、この方面において、ANPE は十分な機能を果たしていない。障害者の職業紹介に関し COTOREP は、年間25,000件を民間企業に紹介しているのに、ANPEの年間実績は4,000件である。この理由は、内部の職員配置にある。障害者のための専門官が置かれてはいるのだが、他の職務との兼任であるため、障害者雇用に専念することができない実情にあるのである。

2 雇用義務制度の現実的機能

フランスにも雇用義務制度があることは、よく知られている。しかし、実際には、複数の法律に根拠をもつための手続的な煩雑さ、強制力の欠如、運営体制の脆弱さなどの要因によって、きわめて不十分な成果しか得られていないようである。

具体的なイメージをもつために、1985年における障害者雇用の実績をみてみよう。

表2によれば、10%の雇用義務を果たすべき企業が約14万社、当該企業の従業員数が約809万人、

表 2 障害者雇用の実績 (1985年)

10%の雇用率に服すべき企業の数	140,150
関係労働者の数	8,090,795人
受益者の数	488,016人
雇用率	6%
受益者を1人も雇っていない企業の数	68,500

(出所) Rapport fait au nom de La Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales (1) Sur Le Project de Loi (n° 681) en faveur de L'emploi des Travailleurs Handicapés

(注) ただし、これらの数値は民間部門についてのものである

制度の受益者として雇用されている者が約49万人であるから、実際の雇用率は6%ということになる。ただ、雇用義務に服すべき企業のうち半数近くが、1人の受益者も雇っていないのは、気がかりなところである。

このような実態が生じてくる要因はどのようなところにあるのであろうか。以下、「報告書」の記述にそって、検討することとする。

(1) 法令の複雑さ

この分野の法令の複雑さは、いくつかの法令が時代の必要に応じて作成され、モザイク的に積み上げられてきたことに由来する。

まず、1923年1月の法律は、官庁における傷痍軍人の雇用義務(一定ポストの留保)を定めるとともに、再婚しない戦争未亡人、戦争遺児等のための官庁のポスト留保をも規定している。

つぎに、1924年4月の法律は、民間事業所における傷痍軍人の強制雇用を定めたもので、従業員10人以上の商工業事業所(農林事業所については15人以上)は、10%以上の、戦争による廃疾年金の受給者を雇用する義務が定められた。民間事業所を適用対象とするこの法律が、世界的に有名な「10%雇用率」を定めることとなったのである。

さらに、第二次大戦後、1924年法が改正され、法の適用範囲は、障害者である退役軍人だけでな

く、再婚していない戦争未亡人、21歳未満の戦争遺児等に拡大されることになった。その意味では、雇用義務制度の受益者は、必ずしも障害者に限られるわけではないのであって、企業内には多様なカテゴリーに属する者が働くことになったのである。

一方、1957年11月には、障害者雇用対策の支柱となる「障害者の再配置に関する法律」が制定された。この法律では、すべての障害者を対象にその再配置(職場再適応、職業再教育、職業訓練等)、優先雇用、保護雇用などについての規定がなされた。また、一般障害者の雇用率は、すべての事業所について、3%とされた。

しかし、戦前から存在した傷痍軍人等の強制雇用制度と1957年法との調和を図る必要があり、1962年7月には、雇用率の改定が実施され、従業員10人以上の民間事業所は、傷痍軍人、戦争未亡人、労災被災障害者、一般障害者の別を問わず、全体として10%以上の障害者を雇用しなければならないこととなった。ただし、改正されたのは、雇用率に関してのみであって、傷痍軍人等に関する法体系(これには戦争未亡人や労災者も含む)と一般障害者雇用の法体系とが完全に一本化したというわけではないのである。このことは、1975年6月の障害者基本法の制定時においても変化することにはなかった。今回の立法に至るまで、労働法典の第三編「職業紹介および雇用」の第3節「特定範囲の労働者の雇用」(労働法典は既存の法令を再編成したものである)は、第1款「傷痍軍人等の義務的雇用」と第2款「障害労働者」とに分かれていた。

こうなると、企業にとっても、行政実務にとっても、混乱を避けることはできないといわざるをえない。

(2) 雇用義務の強制力

雇用義務といっても、それを法律上強制する力があるかどうかが問題である。とりあえず二つの側面から問題点を指摘しよう。

第一に、従来の制度では、障害者のための空きポストがあるとき、事業主は職業安定機関に届出なければならない。職業安定機関は、この届出を受理したのち一定期間内に障害者を紹介する。この期間内に障害者が紹介されないときは、事業主は、他の一般労働者を雇用することができるのであるが、もし紹介された障害者を正当な理由なく採用しないときは、最低賃金の3倍に日数を乗じた額の納付金を納めなければならない。

しかし、職業安定機関は、これまで障害者の指導・紹介についての実績がなく、情報量も少ないため、職業紹介機能を果たすことができないのである。障害者が紹介されてこなければ、企業としては健常者を採用することになり、その場合には納付金を課されることはない。職業安定機関の職業紹介能力が問われているといわざるをえない。

第二に、事業主には、毎年、障害者の雇用状況を報告する義務が課されており、その報告の中には障害者のために留保されるポストの一覧も含まれていなければならない。しかし、どのポストを留保するかを選択する権限は使用者にあるのであって、これがこの制度の重大な難点となる。なぜなら、事業主は必ずしも障害者に適当だとは思われない職務をあえて選択しリストアップする傾向があるため、障害者の雇用増に結びつかないからである。

(3) 雇用義務のコントロール

雇用義務が十分機能していないとみられる理由の一つに、雇用義務制度の運用が、その趣旨・目的にそうようにコントロールされていない点をあげることができる。

まず、雇用率の算定にあたっては、労災被災者も含めて計算することとなっているが、實際上労災被災者が雇用義務受益者の大部分を占めているのである。たとえば、1985年には、労災被災者が雇用義務受益者の約75%であり、しかも、そのうちの40%に相当する者の障害程度は、「10%以下の永久障害」なのである。逆に、社会保障制度から障害年金を受給している者（彼らは2/3以下に労働能力が減退しているが）は、雇用義務の受益者とはなっていない。雇用義務の受益者となるためには、COTOREP（職業指導・職業再配置専門委員会）に出頭し、長期にわたる手続を経なければならないからである。

また、雇用義務を実現するための行政側の体制も整っていないといわざるをえない。雇用義務のコントロールをしている県の数は、全フランスで23県にすぎない。さらに、納付金の支払いをしている企業は841カ所であるし、納付金の年平均額は、1,600フランである。これでは、雇用義務の実効性をあげることは困難である。また、国や地方公共団体などの行政官庁の雇用努力についても、情報があまりにも少なく、部分的であり、事態を把握することすら難しい。

III 新しい障害者雇用制度

以上のような議論をふまえ、数年間にわたる検討の結果、障害者の雇用に関する法制度を改正する法案がとりまとめられることとなり、1987年7月の国民議会において可決されたのである。ここでは社会問題・雇用省大臣 M. Philippe Séguin の説明に依拠しながら、新法の骨子を述べることとする。

新制度は、現実の必要に対応するために、三つの原則をたて、それにしたがって施策を構築して

いる。

すなわち、第一は、雇用義務制度の統一であり、第二は、障害者雇用を社会的な連帯で実現することであり、第三は、雇用義務の官庁への拡大である。以下では、それぞれの原則について敷衍しておくこととする。

1 雇用義務制度の統一

前述のように、フランスにおける割当雇用制度は、二つの系譜をもっていた。「傷痍軍人の強制雇用に関する法律（1924年5月）」と「障害労働者の再配置に関する法律（1957年11月）」である。いずれの法律も、割当雇用の仕組みを備えており、前者は10%の雇用率を、後者は3%の雇用率を、それぞれ別個に定めていたのであるが、1962年7月には、傷痍軍人等と一般障害者の調和を図るため、雇用率に関する調整が行われ、従業員10人以上の事業所においては、傷痍軍人、戦争未亡人、労災被災障害者、一般障害者の別を問わず、全体として10%以上の障用者を雇用しなければならないこととされた。

しかし、この改正は、「雇用率」という数値に関するものであって、あくまでも部分的な弥縫策たらざるをえなかった。なぜなら、この改革は、雇用義務の軽減、試用期間、賃金、休暇、労働ポスト、職業態度また生産性などに関する法令・規則を調和させようとするものではなかったからである。したがって、このような側面での2つの法制の並存は、明らかに問題を複雑化させる要因となっていたのである。

そこで、新法は、あらゆる障害者を対象にして、統一的な雇用義務制度を創設し、傷痍軍人および労災被災障害者に関する法律と一般の障害労働者の雇用に関する法律とを融合し、制度を簡素化することを意図している。具体的には、企業におけ

る従業員数の6%にあたる障害者の雇用を義務づけ、もしその義務を履行できない場合には、障害者雇用を促進するために設置される基金に一定の納付金を支払わせることとしたのである。

しかも、新制度の改革において注目しておかねばならない点が2つある。

その第一は、雇用義務を最も必要としている障害者のために6%の割当雇用が運用されることである。つまり、従来受益者の40%を占めていた、障害程度が10%にも満たない労災障害者をこの制度から排除することであり、かわりに、社会保障制度の障害年金受給者をこれに含めることである。これによって、若年障害者、重度障害者、保護的な環境にいる障害者などが、一般雇用の世界に登場しやすくなることであろう。

第二は、雇用義務が課される企業の規模が「10人以上」から「20人以上」へと引き上げられたことである。この措置は、雇用率が10%から6%へと引き下げられたことと共に、企業のもっている潜在的な雇用力への配慮であり、制度を現実のほうへ歩みよらせるものといえるだろう。また、従業員20人未満の企業は、前記の基金から諸種の援助を受けつつ障害者を雇用することができるようになることが予定されている。

2 社会的な連帯による障害者雇用

第二の原則は、社会的なパートナー（Les partenaires sociaux）に障害者雇用の負担を担ってもらうことにある。

社会的パートナー（つまり、使用者、労働者）によって締結され、かつ国家によって承認された協定の趣旨にそって、「障害者職業編入振興基金」（Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés: 略称 FDIPH）が、使用者、労働者、障害者を代表する単一の団

体によって管理される。

この基金についても、いくつかの点を注意する必要がある。まず、この基金に対する企業の拠出は、法的な雇用義務を免除する性格をもっていることである。この拠出額は、障害者1人の不足につき最低賃金額の500倍（現時点で計算すると年間13,785フラン）を限度として定められることとなる。

また、従前の制度では、納付金は罰金としての性格をもつものとされ国庫に納められていた。したがって、納付金を財源として、障害者雇用に努める企業への援助のためにも、障害労働者の所得保障のためにも、用いることは許されなかった。しかし、今回の改正によって、社会連帯の考え方が強化され、障害者を雇用する企業を財政的に援助するために、この基金を活用することができるようになった点を見逃すことはできない。

さらに、企業側の実際上の能力にあわせるために、雇用義務を履行する方法として、代替的な手段をとることができるようになったことを付け加えておかなければならない。

第一に、企業が、保護工場や家内労働供給センターなど障害者のための保護的な労働のセクターと下請契約を結んだ場合には、その仕事量に応じて雇用義務を免れることができる点をあげることができる。

第二に、企業内において労使協定を締結し、その中に、障害者の採用・訓練・適応などについてのプログラムが含まれているならば、国の承認を条件として、雇用義務を免れることもできるのである。

3 雇用義務の官庁への拡大

第三の原則は、公共企業や私企業に課される雇用義務を行政機関および地方自治体にも拡大する

ことである。行政機関等に課されていた3%の優先雇用は、6%の雇用義務へと転換することになる。その結果、雇用義務の履行に関する年次報告が作成されることになるであろうし、あらゆる公務について多様な措置が講ぜられることとなるであろう。

たとえば、PTTにおいてすでに実施されているような「第三の方法」といわれる措置をとることもできる。すなわち、ある種の職務については障害者を臨時職員として採用し、2年後に専任職員とする方法などを考えることもできるのである。

ところで、従来、傷痍軍人等についての雇用義務は、原則として公共部門には適用されなかった。ただし、公共企業と国有企業の場合には、例外で、雇用義務に服さなければならなかったのであるが、この例外も、関係企業が傷痍軍人・戦争犠牲者年金法典の「留保雇用」に従うときなどには効力をもたなかった。

また、国・県・市町村の行政機関、公共企業、国有企業、第三セクター、公共サービスを提供する私企業が、障害者の優先雇用義務に服さなければならぬ場合に、その雇用率は3%であった。

このように公共セクターにおいては、民間事業所とはまったく異なる取り扱いがなされていたのであるが、今回の改正によって、公私いずれの部門においても6%の雇用義務が課されることとなったわけである。

IV まとめ

以上が、1987年法の概要であるが、その目的とするところをつぎのように要約することができるであろう。すなわち、新法は、障害者雇用政策の中核に位置する雇用義務制度をより実効性のあるものとするために、二つの角度からアプローチを

している。

第一は、効率性の確保であり、「簡素化」(simplification)と「重点化」(recentrage)とからなる。簡素化は、雇用義務に関する二つの制度を統合し、民間部門も公的部門も含めて一律6%の雇用率を課すことによって実現されることとなるであろう。また、重点化は、雇用義務制度が想定する受益者の範囲をニーズの強い層に絞り、その効果を高めようとする試みである。具体的には、制度の対象者から戦争犠牲者や程度の軽い労災障害者を排除し、一般の社会保障から障害年金を受給している者、重度障害者などが、できる限り通常の労働環境で働くことができるよう、雇用率の中に算定しやすい措置を講じたのである。

第二の特徴は、現実性の配慮である。雇用義務制度は、本来、事業主による障害者の直接的雇用(労働契約に基づく雇用関係)の増加を目標としてはいるが、新法は、この原則を厳格に貫くことはせず、直接雇用に代わる方法をとることを認めている。それは、①保護的労働セクターとの下請契約であり、②基金への納付金の拠出であり、③障害者雇用計画に関する労使協定の締結である。これらの手段によって、全体として、障害者の一般雇用への参加が可能となるような方向が目ざされたのであろう。

このようにして、新法は、制度の効率化と柔軟化とによって、障害者のノーマライゼーションをより一層推進することを目指しているのである。

しかし、今回の法律では手がつけられなかったいくつかの問題点がいまだに残されていることも認めざるをえない。たとえば、職業安定行政の強化(とくに障害者担当部門)、職業訓練コースの改善、企業(労使双方を含め)の理解の促進、所得保障(とりわけ補償的手当)と労働による賃金収入との関係の整理など雇用義務制度を支える社

会的環境の整備が、今後の課題となってくるであろう。

(注)

- 1) 1987年7月10日の障害労働者雇用法(La loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés)
- 2) 1975年6月30日の障害者基本法(La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées)
- 3) フランスの障害者福祉に関する最新の動きを知るためには、社会保障研究所編『フランスの社会保障』(1989年1月刊行予定)所収の出雲祐二著「フランスの障害者政策」を参照されたい。
- 4) この報告書入手については、国立国会図書館調査立法考査局の平山卓氏と岩間真知子氏の御援助をいただいた。
- 5) 1987年7月10日の法律は、1988年1月1日から施行されている。
- 6) insertion に相当する日本語はみあたらない。「就職」では職業に就くことだけが強調され、適応の問題がぬけてしまう。また「参加」では漠然としすぎる。ここでは、とりあえず、就職から職場への適応までを含めた意味で「編入」という語をあてておくこととする。

参考文献

<邦語文献>

1. 小島 蓉子著「フランスのリハビリテーション」:『リハビリテーション講座』第5巻(一粒社・1968年)所収
2. 梅田合二著「フランスの新しい障害者雇用政策」:『働く広場』第10号(身体障害者雇用促進協会・1978年11月)
3. 二木立・上田敏著『世界のリハビリテーション』(医歯薬出版株式会社・1980年)
4. 平山 卓著「フランスの障害者対策関係法制の概要」:『レフェレンス』363号
5. 渡辺 保志著「フランス」:見島美都子編『障害者雇用制度の確立をめざして』(法律文化社)
6. 平山 卓著「フランス」:『欧米の障害者対策法制の概要』(国際社会福祉協議会 日本国委員会)
7. 『諸外国の障害者雇用法制と対策』(労働省職業安定局・身体障害者雇用促進協会・1985年)

8. 大曾根 寛著「フランス障害者基本法の概要」、高藤 昭著「フランス障害者基本法の特徴」：『障害者対策の国際比較に関する調査研究』（国際障害者年日本推進協議会・1986年）
9. 出雲祐二著「フランスの障害者政策」：社会保障研究所編『フランスの社会保障』（1989年1月刊行予定）
〈仏語文献〉
1. J. Bing, M. Lévy : «Harmonisation et unification des législations de réparation du handicap», *Droit Social*, N° 1, 1978.
2. M.-C. Villeval : «Politique social et emploi des personnes handicapées», *Revue Française des Affaires Sociales*, N° 3, 1983, p.7—32.
3. M.-C. Villeval : «L'Etat et l'emploi des handicapés», *Droit Social*, n° 4, 1984, p.227—235.
4. E. Aubry : «Quelle politique pour les handicapés adultes?», *Droit Social*, N° 6, 1985, p.508—511.
5. «Rapport fait au nom de la commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales sur le Projet de loi (n° 681) en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.», Annexe au procès-verbal de la séance du 7 mai 1987, Seconde Session Ordinaire de 1986—1987, Assemblée Nationale.
6. «Emploi des travailleurs handicapés—Le nouveau régime légal au 1^{er} janvier 1988», *Legislation Sociale*, N° 6010 du 5 octobre 1987.
7. «Emploi des travailleurs handicapés—Modalités d'application», *Legislation Sociale*, N° 6084 du 28 mars 1988.

(おおそね ひろし)