

第9-17表 障害者雇用対策

Table 9-17: Employment measures for the disabled

雇用率制度	
日 本	<p>「障害者の雇用の促進等に関する法律」 〔対象となる障害者〕 身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。</p> <p>〔雇用率〕 常用雇用労働者数が56人以上の一般民間企業事業主に対し、その常用雇用労働者数の1.8%以上の身体障害者又は知的障害者の雇用義務が課されている(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2.0%)。短時間労働者は1人を0.5人と換算。重度身体障害者及び重度知的障害者については、フルタイムで1人雇用すれば2人、短時間雇用している場合は1人と換算。なお、精神障害者(手帳所持者)は、雇用義務ではないが、雇用率の算定に含めることができる。</p> <p>〔負担金の徴収方法〕 法定雇用率未達成の一般民間企業事業主は、1人につき50,000円の障害者雇用納付金を納付する(常用労働者301人以上)。※改正障害者雇用促進法が2010年4月に施行され、障害者雇用納付給付金制度の対象事業主が拡大される。常用雇用労働者201人以上の事業主は2010年7月から、101人以上の事業主は2015年4月から対象に。また、2010年7月から短時間労働(週労働時間20時間以上30時間未満)が障害者雇用率制度の対象となり、常用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短時間労働者を0.5人としてカウントする。</p> <p>〔助成方法〕 政府は、障害者を雇用するために職場環境を整備したり、適切な雇用管理を行ったりする事業主に費用を助成している。常時雇用労働者数が300人を超える事業主で雇用率を超えて障害者を雇用している場合に、超えて雇用している障害者の人数に応じて障害者雇用調整金(超過1人27,000円)が支給される。常用雇用労働者数が300人以下の事業主で一定数(各月の常用雇用労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数)を超えて障害者を雇用している場合に、一定数を超えて雇用している障害者の人数に応じて報奨金(超過1人額21,000円)が支給される。</p>
ド イ ツ	<p>「重度障害者法」 〔対象となる障害者〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者(障害の程度50以上の者) ・ 重度障害者とみなす者(障害の程度が30以上50未満で、障害が職業上影響を及ぼす場合) ・ 障害が重度でない青年及び若年成人を加える(2004年「重度障害者職業訓練就労促進法」制定に伴い新たに対象となる、障害のある若者の職業訓練や職業あっせんに力点) <p>〔雇用率〕 2000年10月より新法律(重度障害者失業対策法)に基づき従業員20人以上の事業主を対象に、雇用率を6%から5%に引下げ、2002年10月までに5万人の重度障害者失業者を減らせない時は、2003年1月から自動的に6%に復帰する。算定方法は、労働環境への統合が特に困難な重度障害者については、雇用事務所は1人以上最高3人分までカウント、企業で職業教育を受けている若者は1人を2人にカウントし、特別に認められる場合は3人と計算する。</p> <p>〔負担金の徴収方法〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 州の社会統合事務所が、雇用率の達成状況により、負担調整賦課金を事業主から徴収する。 ・ 障害者の作業所に仕事を委託した事業主は、請求された金額の50%を負担調整賦課金から控除できる。 <p>〔助成方法〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 州の社会統合事務所は負担調整賦課金の30%を連邦の負担調整賦課金基金に納付。州の社会統合事務所は、負担調整賦課金を用いて、障害者の必要に応じて職場を改築したり設備を整備する費用や障害者を雇用するために特別に大きい支出を必要とする場合の費用等に援助する。 ・ 連邦に納付された負担調整賦課金は連邦雇用機構に必要な財源に充当。

雇用率制度

フ ラ ン ス	<p>〔労働法典〕</p> <p>〔対象となる障害者〕 身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により雇用を獲得し維持する可能性が現実には減退している全ての者。雇用義務制度の受益者の範囲は、CDAPH(障害者権利自立委員会)によって障害を持つ者として認定された労働者、労働災害あるいは職業病の犠牲者、障害年金の有資格者、障害者手帳の保有者、成人障害者手当(AAH)受給者、旧軍人及びそれと同様の者。</p> <p>〔雇用率〕 賃金労働者が20人を超える公共・民間事業主に対し、6%の障害者雇用の義務付け。雇用率を満たさなくても4つの代替的手段(納付金制度における拠出金、保護的労働セクターとの下請契約、研修での障害者の受入れ、労使協定による雇用プログラム)をとれば満たしたものと認める。ただし、保護的労働セクターとの下請契約、研修での障害者の受入れの利用には上限がある。</p> <p>〔負担金の徴収方法〕 使用者は、毎年雇うべき障害者1人につき決められた拠出金(最低賃金時給の400～600倍)を障害者職業編入基金(AGEFIPH)に納付する。</p> <p>〔助成方法〕 AGEFIPHが拠出金を使用者から徴収し、一般雇用されている障害者の賃金保障、就業している障害者やその使用者に対する一括払いの統合助成金、雇用継続のための資金、職場改善のための資金として助成している。</p>
------------------	--

雇用差別禁止法制度

ア メ リ カ	<p>障害を持つアメリカ国民法(1990年制定)により、雇用、公共交通、公共的サービス、電気通信の分野において、一般企業や事業者に対し、障害者の雇用やバリアフリー化を義務付け、義務が果たされなければ、障害者は差別として事業主を訴えることができることとし、障害者の機会均等を保障している。</p> <p>〔対象となる障害者〕 個人の主たる生活活動の一つ以上を著しく制限する身体的・精神的機能障害がある者。(機能障害の経歴がある者、機能障害を持つとみなされる者も含む。)</p> <p>〔雇用における差別禁止〕 15人以上を雇用する事業主は「有資格の障害者」を障害ゆえに差別してはならない。事業主は「不当な難儀」をもたらす場合を除き、応募する又は雇用される障害者のために「妥当な環境整備」をとらなければならない。</p> <p>〔申立の仕組み〕 雇用差別がある場合は、障害者等は申立を180日以内に雇用機会均等委員会(EEOC)に行う。EEOCは調査を行い申立が正当であれば雇用主にその行為を止めるように命令、非公式に和解を行うこともするが、成功しなければ訴訟に持ち込むことが可能。近年EEOCでは、代替的な制度として、仲裁の仕組みを設置。</p>
イ ギ リ ス	<p>「1995年障害者差別禁止法」及び「2010年平等法」により、雇用、商品及びサービスの提供、並びに住宅供給の分野において障害者の権利を保障するとともに、教育、公共輸送機関における障害者の利便性にも配慮し、総合的に障害者に対する差別を禁止することを定めている。</p> <p>〔対象となる障害者〕 通常の日常生活活動を行う能力に対して相当程度のかつ長期的悪影響を及ぼす身体的又は精神的機能障害のある状態の者。</p> <p>〔雇用における差別禁止〕 障害者は、障害に基づく差別(直接差別)のほか、障害を持たない他の者と同様の規定等の適用を受けることで不利益を被る場合(間接差別)や、障害に関する雇用主・従業員もしくは第三者(顧客等)からの嫌がらせ、差別的な扱いに関する不満や苦情の申し立てに対する報復的な扱いなどからも保護される。事業主は、障害従業員もしくは将来の障害従業員のために、建物の物理的な特徴や雇用協定について「合理的な調整措置」をとらなければならない。</p> <p>〔申立の仕組み〕 雇用差別がある場合には、障害者等は雇用審判所に申立を行うことができる。また、助言斡旋仲裁局(ACAS)は、相談を受け、あっせんを行うことができる。</p>

資料出所 (独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2008.4)「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」
フランス:永野仁美(2009)「フランスの障害者雇用政策」季刊労働法225号