

## 第9-15表 障害者雇用対策

Table 9-15: Employment measures for the disabled

|         | 日本  | ドイツ  | フランス   |
|---------|---|--|--|
| 根拠法     | 障害者の雇用の促進等に関する法律  | 社会法典第9編(SGBIX)   | 労働法典L5212-1～, L5213-1～   |
| 対象者     | 身体障害、知的障害また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、職業生活を営むことが著しく困難な者。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>重度障害者(障害の程度50以上の者)</li> <li>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)</li> <li>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つせんに力点)</li> </ul>  | 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に獲得し維持する可能性が現実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。  |
| 雇用主への規制 | [法定雇用率の義務づけ]<br>(2013年4月からの規制) 常用雇用労働者数が50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2.0%以上の身体障害者又は知的障害者の雇用義務が課される(国、地方公共団体、特殊法人等2.3%、都道府県等の教育委員会2.2%) <sup>1)</sup> 。   | 法定雇用率は、民間部門・公的部門ともに5%。雇用率の対象事業所は、従業員20名以上の企業及び公的な部門である(社会法典第9編71条1項)。法定雇用率未達成の場合企業は納付金を納付する。なお、中小企業については、従業員規模に応じて納付金額を軽減する規定が置かれている。  | 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。但し、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。  |
| 手続き等    | [負担金の徴収方法]<br>法定雇用率未達成の民間企業事業主は、不足1人につき5万円の障害者雇用納付金を納付する(常用労働者200人超) <sup>2)</sup> 。<br><br>[助成方法]<br>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200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人当たり月額2万7000円)を支給。常用雇用労働者数が200人以下の事業主で一定数(各月の常用雇用労働者数の4%の年度間合計数または72人のいずれが多い数)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2万1000円)を支給。 | [負担金の徴収方法]<br><ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul><br>[助成方法]<br><ul style="list-style-type: none"> <li>州の社会統合事務所は負担調整賦課金の20%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助成する。</li> <li>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。</li> </ul> | [負担金の徴収方法]<br>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(法定最低賃金(SMIC)時給の400～600倍、従業員数により20名以上、200名以上、750名以上と区分)を障害者職業参加基金管理運営機関(AGEFIPH)に納付する。3年以上にわたり障害者を1人も雇用していない場合には、制裁的納付金(法定最低賃金(SMIC)の1500倍)が科される。<br><br>[助成方法]<br>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。 |

## 第9-15表 障害者雇用対策（続き）

Table 9-15: Employment measures for the disabled (cont.)

|         | アメリカ  | イギリス  |
|---------|---|---|
| 根拠法     | 「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。                  | 「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。   |
| 対象者     | 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。)   | 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。   |
| 雇用主への規制 | 〔雇用における差別禁止〕<br>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。  | 〔雇用における差別禁止〕<br>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等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。 |
| 手続き等    | 〔申立の仕組み〕<br>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。 | 〔申立の仕組み〕<br>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。   |

資料出所 厚生労働省ウェブサイト、「平成26年版厚生労働白書」(2014年9月)、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2012年4月)調査研究報告書No.110「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」

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

(注) 1) 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。

2) 2010年4月に施行された改正障害者雇用促進法により100人超の事業主は2015年4月から対象となる。