

今後の主な論点（「第3」のうち「合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置、特に、事業主の負担に対する助成の在り方」と「過度の負担について」）

第3 職場における合理的配慮

3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

○ 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

<第1回から第6回までの意見等>

○ 公的助成の性格をどう考えるかだが、合理的配慮をしつつ雇うのは当然でそれに関わるコストは、当然企業が負担すべきと理解するか、合理的配慮という条件整備、ある種、公共財だという理由で、政府が助成するか、どちらがどちらから接近するかにより、公的補助の性格も変わってくる。

合理的配慮という社会システムは公共財的な性格があるが、個別対応は雇用するのが当然である以上、企業の個別投資の話で、したがって、視点としては、福祉政策よりは、労働政策や産業政策的な視点のほうの色彩が強いということか。その上で、労働政策としての個別性とか、企業負担に対する産業政策上の配慮というのが必要になってくるという整理か。（第1回、駒村委員）

○ 条約から派生して「合理的配慮を行うこと」自体が、法制上は、事業主の義務というふう位置づけないと条約との整合性が取れない。では、それに対する助成というのをどういうふう理論構築するのか、そこが実は大きな課題ではないか。（第1回、岩村座長）

【納付金制度の活用について】

○ 現行の納付金制度は、雇用義務を履行するため、障害者雇用に伴う費用を調整するという機能がある。また、その達成を、現状は労働市場メカニズムを誘導することで達成しようとしている。ある種、市場に誘導的なものを入れていくことがこの制度のエッセンスだが、雇用率達成に加え、新たに合理的配慮の義務が企業に発生するそのコストを企業が対応するという考え方であるので、現行の仕組みを強化していくのが1つの選択肢。ただ、財政的な強化が必要で、費用の幅も個別性が高いという意味でバラつきも大きくなり、具体的にどういう形で支援をしていくのか、誘導していくのが課題。（第6回、駒村委員）

○ 経済学では、私的財は、便益が個別企業や個人に留まっていくようなもので、基本的には市場メカニズムでやる。今回、合理的配慮への対応が個別企業の義務とすれば、当然、個別企業で対応しなければいけない。ただ、それは市場で放置してもうまくいかないの、納付金会計のような形で、政府による一定の介入は正当化されるのではないか。一方、合理的配慮による障害者雇用の質の向上、それ自体が社会にとって意味がある、外部性があるという理屈づけなら、財政的な支援を正当化することができる。

原則は、個別企業に義務づけということを明記した以上、最小限の市場への介入として納

付金を利用していくというのが原則。そこから広がった部分は、公共財的な性格、外部性があるので、一般財政からの支援も求めていく。こういう理屈の整理も必要なのではないか。
(第6回、駒村委員)

○ 助成を行うとき、特会、一般会計は理屈として難しいが、納付金制度で、事業主から集めた財源で助成措置を考えるのが筋としては通りやすい。そのとき、現行は達成企業に調整金が支払われているが、合理的配慮の場合、1人でも障害者を雇うと必要になるので、非常に対象事業主が広がる。そうすると納付金額が膨大になるのではないか。それと、対象障害も発達、精神など広げていくと、そこでも母数が大きくなり、現実的な形で制度が回るのか。
(第6回、武石委員)

○ 納付金制度の中であれば事業主間の経済的負担の調整であり、義務づけたこととの整合性は失われないのではないか。そういう意味で、納付金制度を利用する形での助成が考えられるのではないか。(第6回、石井委員)

【個別性・多様性への対応について】

○ 個別性が高いということにどう対処していくか。例えば、自立支援法では標準的なサービスメニューがあり、その中から障害者は利用している。研究会では、標準的にどういったサービスメニューが提供でき、助成できるかを何かで謳っていくべき。(第6回、山岡委員)

○ (山岡委員の意見を受けて) 例えば、知的障害だと、標準的に職場で働くにはこういうサポートが必要ということをいくつか定型化し、メニューが提示できれば、それに応じて助成金を考えるということだが、さらに、それでカバーできない部分が残るため、そこはどうするのか。(第6回、岩村委員)

○ 合理的配慮の個別性という点に関し、実際いくら係ったかというのに対し、個々に支援していくのは難しく、支援制度を作るときはある程度の類型化が必要。一方、類型化も、シンプルなものから複雑な類型化まであり、事務的な負荷も考慮する必要がある。ドイツ・フランスが人的支援などで類型化しているが、そういう形で助成の中身をタイプ分けする必要がある。(第6回、武石委員)

○ 個別性・多様性に対応すると細分化されていくが、これは限界がある。また、細分化すれば使い勝手が悪くなり、そういうのをうまく使いこなすためのコンサルがビジネスを見出して、企業の支出という面でそこにロスが発生するという矛盾も感じる。一般納税者の感覚からして納得が得られるかどうかはあるが、むしろ、現場の裁量を増やし、もっと自由な使い方ができるような助成金を考えたほうがいいのではないか。(第6回、野澤委員)

○ 一般論として、制度設計の際、助成金を受ける人についてあまり性善説に立てない。その結果、助成金はどんどん精緻になっていく。特に、丸めたお金を渡すといったとき、それをどうコントロールするかは可能だとは思いますが、仕組み方が難しい。(第6回、岩村座長)

- 合理的な配慮は個別性が高いが、いきなり紛争解決機関に持っていくのではなく、企業現場の中で、当事者と事業主、労働組合などが話し合う仕組みがいい。そこに、ジョブコーチや色々な支援機関を活用し、合理的配慮の中身を現場で検討する際に参画させ、そこで「判定」の手助けをしてもらう。それが仕組みとして考えられるのではないか。(第6回、杉山委員)
- ある程度メニュー化し助成金の体系を作った上で、最後に残った特殊事情でメニューに乗れないようなものは、さらに別枠の仕組みを考える。また、過度の負担のケースは、さらに別途理屈を立てて何らかの形で助成する。現実的に考えると、そういう制度設計の組み方が考えられるのではないか。(第6回、岩村委員)

【助成金の期限について】

- 期限付きの助成金が常時雇用につながっていない。障害者の人生の中で、安定して仕事をしていくためには、期限付き助成金は問題ではないか。(第6回、大胡田委員)
- 合理的配慮には期限なく支援が必要なものがある。例えば、ジョブコーチなどは、一定期間の職場定着のための制度だが、例えば、2年、3年目になったとき、仕事を変えたとき、雇用主側からジョブコーチを要請できるようなことがあると、新たな仕事を組むことができるというようなことがあるのではないか。(第6回、山岡委員)

【助成金の障害者による申請について】

- 助成金は、事業者からわかりにくい。わかりやすいシステムであるべきことは当然だが、障害者自らが申請に関与できるような仕組みを作るべき。助成金を充実させても、事業者の事務負担がないと助成されない仕組みでは、現状は変わらない。障害者がここまで申請してあり、雇えば自動的にこのお金が出るというところまで御膳立てできる仕組みが必要ではないか。(第6回、大胡田委員)
- 障害者が申請する手続きは良いことだが、例えば、知的障害、発達障害の方の一部には、自分でできない方もおり、そこにも配慮が必要。(第6回、山岡委員)
- 現在の特会は財源が使用者側の保険料であり、事業主への助成という組立て。雇用特会の場合そういう限界があるが、合理的配慮の助成をどう仕組むかは、どこまでやれるかは検討の価値があるのではないか。(第6回、岩村座長)

【財政的な支援以外の支援について】

- 個別性の高い知的、精神の場合、単に企業へのお金による支援だけではなくて、人的支援という位置づけも検討する必要がある。個別性を把握する際の、問題が起きてからチェックというところでなくて、きちんと職場にたどり着くまでの支援装置としての機能も含め、それがどの程度まで維持されるかも含め検討する必要がある。(第6回、田中委員)

【過度の負担について】

- 過度の負担かどうかは企業規模、経営状況もあり、そこはある程度、類型化・項目化すると思うが、諸般の事情を総合する中では、当然どのような助成があるかも重要な考慮要素になるのではないか。(第6回、石井委員)
- 過度な負担で、公的助成がない又は公的助成はあっても実際に負担が発生する場合が問題。その場合、個別の障害者の状況に応じ、個別の助成金を期限を付けずに申請する仕組みを企業に認め助成する。調整金、報奨金、助成金という仕組みを整理し、一般的な障害者の助成、障害者雇用の促進のための助成金の一般の部分と、過度な負担への助成という形で仕分けして整理したらどうか。(第6回、北野委員)
- 過度な負担の場合義務を超えるので、その部分は雇用特会でも対応可能ではないか。(第6回、武石委員)
- 過度な負担の場合、義務が免れるという考えに異論はないが、過度な負担を判断するシーンはどこにあるのか。障害者を採用する段階、雇用期間中に仕事が変わった場合、雇用終了の場合、そのときどきで過度な負担は、誰がどのように判断していくのか、その共通認識が必要ではないか。(第6回、杉山委員)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 労働者代表委員、使用者代表委員及び障害者代表委員から、障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討するべきではないかとの意見があった
- 労働者代表委員及び障害者代表委員から、公的な助成等を考慮した上で過度の負担か否かを判断すべきではないかとの意見が出された。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮として行うこととなるものが対象となっており、適宜この助成措置を見直すことにより、合理的配慮を実効あるものにしていくことができるとの意見があった。また、フランスのように、納付金制度に基づく助成金を活用して企業による合理的配慮に必要な経費をカバーするには、現行の納付金制度や法定雇用率(1.8%)では足りないのではないかとの意見があった。
- 雇用率制度の対象でない事業主も含めて全事業主を対象とする場合、合理的配慮に対する財政支援をどのような形で行うかが問題になるとの意見があった。
- 現行の雇用関係の助成金や支援には期限があるが、合理的配慮の前提となる仕組みとして期限のない制度を確立すべきではないか、との意見もあった。

(参考) 諸外国の制度

【財政的援助】

〈ドイツ・フランス〉

- ・ 雇用率未達成企業からの納付金を原資として、使用者に対し給付金・助成金を支給
- ・ ドイツでは、①障害者雇用のために恒常的な特別な補助的な労働力（ジョブコーチ）が必要な場合、②障害者雇用が使用者にとって通常のコストと言えない費用と結びつく場合、③障害者雇用の結果、事業所における労務の提供が減少する場合、等でも使用者は雇用義務を負い、これに係る負担を調整するため給付金を支給。
- ・ フランスでは、①労働時間調整支援金（高齢障害者が賃金減額なしで労働時間を短縮して雇用継続できることを目的とする）、②通勤支援金（交通に係る超過費用を保障する）、③労働環境適応支援金（雇用前の調整費用（文書の点訳など）を保障する）、④雇用維持支援金（障害を負った又は障害が悪化した場合、雇用継続のための外部の支援機関の費用などを支給）、⑤技術的支援・人的支援（手話通訳等の人的支援費用）、⑥チューター支援金（企業内で指導・訓練するチューターの委嘱・育成費用）等を支給。

〈アメリカ〉

- ・ 政府が援助する仕組みはない。企業規模に応じ合理的配慮に係った費用の税制上の優遇。

〈イギリス〉

- ・ 雇用年金省の機関であるジョブセンタープラスにより実施される「仕事へのアクセス支援（Access to Work）」を通じて、調整措置の費用を支援。支援の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営か否かなどを考慮して決定。具体的には、①特別な補助具、福祉機器、施設と設備の改修、②通勤の支援、③職場での読上げ等の援助員の配置など

4 過度の負担について

○ 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

<第1回から第6回までの意見等>

○ 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)
【再掲】

【過度の負担について】

- 過度の負担かどうかは企業規模、経営状況もあり、そこはある程度、類型化・項目化すると思うが、諸般の事情を総合する中では、当然どのような助成があるかも重要な考慮要素になるのではないか。(第6回、石井委員)【再掲】
- 過度な負担で、公的助成がない又は公的助成はあっても実際に負担が発生する場合は問題。その場合、個別の障害者の状況に応じ、個別の助成金を期限を付けずに申請する仕組みを企業に認め助成する。調整金、報奨金、助成金という仕組みを整理し、一般的な障害者の助成、障害者雇用の促進のための助成金の一般の部分と、過度な負担への助成という形で仕分けして整理したらどうか。(第6回、北野委員)【再掲】
- 過度な負担の場合義務を超えるので、その部分は雇用特会でも対応可能ではないか。(第6回、武石委員)【再掲】
- 過度な負担の場合、義務が免れるという考えに異論はないが、過度な負担を判断するシーンはどこにあるのか。障害者を採用する段階、雇用期間中に仕事が変わった場合、雇用終了の場合、そのときどきで過度な負担は、誰がどのように判断していくのか、その共通認識が必要ではないか。(第6回、杉山委員)【再掲】

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

○ 事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないということについて、異論はなかった。

過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまないとの意見が出され、異論はなかった。また、使用者代表委員から、仮に指針において過度な負担の判断基準を記載するとしても、あくまで一つの参考情報として位置付け、基準に対応した事例の集積を待つことが適切であるとの意見が出された。

使用者代表委員から、過度の負担か否かを判断する要素として、企業規模、企業がその時々において置かれている財政状況や経営環境全般が考慮されるべきであるとの意見が出された。

障害者代表委員から、企業が新しく障害者を雇う際には、企業が提供可能な合理的配慮の限界を提示する必要があるとの意見が出された。

労働者代表委員から、過度の負担に該当するかについては、使用者側がまず説明責任を負

うべきではないかとの意見が出された。

- 労働者代表委員及び障害者代表委員から、公的な助成等を考慮した上で過度の負担か否かを判断すべきではないかとの意見が出された。【再掲】

<平成20年研究会「中間整理」>

- 過度の負担の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか、との意見があった。また、長期療養者に対する解雇に関する裁判例でも、事業規模を考慮しており、過度の負担の判断に当たっても、事業規模はある程度考慮せざるを得ないのではないかと、との意見があった。

さらに、過度の負担の基準として、現行の障害者雇用納付金制度の特別費用の額を参考とする（合理的配慮を行うための費用が特別費用の額と比べてどの程度かを斟酌する）ことも考えられるのではないかと、との意見があった。

- どのような場合に「過度の負担」に当たるか具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

（参考）諸外国の制度

【過度の負担について】

<ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス>

- ・ 各国とも事業主に「過度な負担」が課される場合、合理的配慮の提供義務は免れる。（ドイツは障害者の請求権はない。）
- ・ ドイツ・フランス・イギリスともに「過度の負担」に関する法的な定義はないが、ドイツ、フランスでは公的な助成を考慮した上で、過度な負担か否かを判断。イギリスは、個々の事案の総合的な事実（費用、費用対効果、企業規模等）を踏まえ判断。
- ・ アメリカでは、過度の負担とは「著しい困難又は費用を要する行為（ADA101条(10)(A)）」とされ、①配慮の性質又は費用、②配慮の提供に係る施設の財政的資力、施設の労働者数、施設運営への影響③企業の財政的資力、労働者数、施設の数・種類・立地④事業の種類など多様な基準によって判断。