

第6回 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の 在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成24年5月29日（火）

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館22階
専用第14会議室

1. これまでの論点の整理

2. 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」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」

3. その他

【配付資料】

資料1：これまでの論点の整理（研究会での主な意見）

資料2：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」）

【参考資料】

参考資料1：障害者雇用納付金制度について

参考資料2－1：障害者雇用納付金制度に基づく助成金の概要

参考資料2－2：障害者雇用納付金制度に基づく助成金一覧

参考資料3－1：一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の概要

参考資料3－2：一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の詳細

これまでの論点の整理（研究会での主な意見）

第1 基本的枠組み

1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を事業主に義務づけることについて、個別法である障害者雇用促進法に位置づけることでよいか。その際、現在、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会において検討されている「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」との関係をどのように整理していくのか。

<第1回から第5回までの意見等>

- 障害者の差別禁止等の枠組み、対象範囲が検討項目としてあり、これは、差別の定義と関連するが、差別禁止部会は、例えば、今後の可能性まで含め、非常に幅広い定義の議論がある。そのとき、こちらは、部会と比べると、限定して禁止対象を考えていくこともありうるわけで、差別禁止の範囲がこちらと異なるという可能性が考えられる。（第2回、武石委員）
- 一般論で言えば、差別禁止部会は、非常に幅広い、雇用その他も含めた生活一般も含めた非常に広い差別禁止の一般法の話で、こちらで考えるのは、雇用に特定された問題であります。そうすると雇用分野で取り上げるべき差別、特に差別禁止の対象とすべき障害というのは何かは、こちらで考えることだと思います。その結果として、最終的にどこですり合わせるかは両者の間で考えなければいけない。こちらはこちらとして、部会の考え方も視野に入れつつ、どう整理するかということも考えなければいけない。（第2回、岩村座長）
- 労働・雇用分野の法制度として労政審で検討を行い立法するのが望ましい。差別禁止法は一般法として、雇用促進法は雇用分野の特別法で位置づけるのが良い。実効性を担保する仕組みも含め国内法制に位置づけることが必要であるというのが中間的な取りまとめで、雇用促進法の下で各種支援策、例えば、ハローワークの求職支援等がありこれを組み込んで活用していくためにも、労働分野の特別法という位置づけが相応しい。（第4回、石井委員）
- （山岡委員の「困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき」を踏まえ、）合理的配慮の対象を広げたところで展開すると、障対法では対象が少し的を狭くするのではないか。（第4回、田中委員）

- 障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として、引き続き存続することとしてよいか。

<第1回から第5回までの意見等>

- （雇用率制度は）「ポジティブアクションとして位置づけられる」という評価で、採用段階での差別禁止は機会の均等であり、実質的な機会均等を維持するためには、残して継続したほうがいいのではないか。（第4回、駒村委員）
- 中間報告では、現在の雇用率制度は成果を上げてきているとされており、私も同様に併存

すべき。例えば、知的障害とか精神障害が雇用率に加わったときの効果、その後、雇用が実際に進んでいたという効果が実際にあったと思う。(第4回、山岡委員)

- 理論的には、差別禁止の法理は結果の平等を保障するものではなくて、あくまでも機会の平等を保障するもので、そういう意味での限界はどうしてもあると思う。これは男女雇用差別などでも同じで、一定の積極的是正措置を入れていかないと機会の平等だけではどうしても達成できないものが残ってしまう。理論的にはそう整理される。(第4回、岩村座長)

2 差別禁止等枠組みの対象範囲

○ 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者については予見可能性、事業主については企業規模や段階的な実施などについて、それらをどのように整理していくのか。

<第1回から第5回までの意見等>

- 障害者の差別禁止等の枠組み、対象範囲が検討項目としてあり、これは、差別の定義と関連するが、差別禁止部会は、例えば、今後の可能性まで含め、非常に幅広い定義の議論がある。そのとき、こちらは、部会と比べると、限定して禁止対象を考えていくこともありうるわけで、差別禁止の範囲がこちらと異なるという可能性が考えられる。(第2回、武石委員)
【再掲】

- 一般論で言えば、差別禁止部会は、非常に幅広い、雇用その他も含めた生活一般も含めた非常に広い差別禁止の一般法の話で、こちらで考えるのは、雇用に特定された問題であります。そうすると雇用分野で取り上げるべき差別、特に差別禁止の対象とすべき障害というのは何かは、こちらで考えることだと思います。その結果として、最終的にどこですり合わせるかは両者の間で考えなければいけない。こちらはこちらとして、部会の考え方も視野に入れつつ、どう整理するかということも考えなければいけない。(第2回、岩村座長)【再掲】

【障害者の範囲について】

- 障害者の範囲は、発達障害だけでなく困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき。(第1回、山岡委員)
- (山岡委員の「困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき」を踏まえ、) 合理的配慮の対象を広げたところで展開すると、障対法では対象が少し的を狭くするのではないか。(第4回、田中委員)【再掲】
- 障対法第2条の障害者が適切ではないか。過去の障害で現在差別的な取扱いを受けている場合や、将来の可能性又は障害があるとみなされる者などが議論に上がっているが、事業主からは、合理的配慮が必要な者はどの範囲か予見可能性が十分に担保されるべき。義務の形で立法するならば、客観的な、現時点での障害の有無という形で分けられるべき。「家族についても」という議論もあるが、あまり最初に広げないで、やはり現時点で障害をお持ちの方という形の立法がなされるべきではないか。事業主として差別禁止や合理的配慮の提供が義

務づけられるという観点からすると、ある程度これが事業主（に課される）の義務の範囲と
いうのがないと、企業は対応できない。現在障害がなくても、不当な雇用管理上の問題はあ
り得るが、それは、現在の労働法理の中での救済なのではないか。（第4回、石井委員）

- 入口で絞ることは、障害者への差別をなくしていこうという大きな理念から、若干残念な
気がしている。過去に精神病歴があった方について差別は実際にあり、こういったことまで
法で禁止しないと、何となく「合理的配慮」が付け加わったが、結局これまで救われなかつ
た人は依然として救われないということになる。入口は、誰でもとは言わないが、できる限
り広く救済を受けられる方たちを増やしたい。

合理的配慮の対象について、障害者自身が働いている場合のみならず、障害者を介護して
いる家族なども、合理的配慮や差別禁止の対象に当然含まれなければならない。英国で職場
における差別禁止のリーディングケースは、障害を持つ子どもが生まれたお母さんが職場復
帰を妨げられたというケース。合理的配慮や差別禁止の対象に、障害を持って働いている人
のみならず、家族や近い関係者に障害があるために何らかの配慮を必要とする、あるいは
差別を受けがちである人も当然含まれなければいけない。（第4回、第5回、大胡田委員）

- あらゆる障害を持つ人は差別されてはいけないのが基本的な理念。ただ、このあとの合理
的配慮をどのように事業主に求めていくか、それを提供しない場合どうということになるかな
ど、そことの連携で考えなくてはならない。差別を禁止する部分がある程度厳しくなってい
ったとすると、事業主としてあらゆる障害に対応していく、又は家族や過去のところまで対
応し切れるかということもある。どこかで一定のわかりやすい範囲を決めていかないと実務
的に難しい面があるのではないか。（第4回、武石委員）

- 合理的配慮の対象と結びつく問題。また、事業主の例えば合理的配慮をするときの対応能
力も関わってくる。全体としては、差別禁止の対象が合理的配慮の対象にもなる。そうなる
と、その辺が全部関係した上で制度全体をどうするかということになる。（第4回、岩村座長）

- 差別禁止や合理的配慮の対象に関し、例えば発達障害は色々なケースがある。例えば、本
人が気づいてない場合、本人は気づいている場合、診断を受けている場合、手帳を持っている
場合など。企業からは、どのような人たちを合理的配慮や差別禁止の対象にするかを、何
か決めなくてはいけないのではないか。（第4回、山岡委員）

- 就職後に発達障害が診断により分かった場合、その人が差別されずに雇用を維持していく
ために、その人の状況に応じ、事業主には合理的配慮が要請されるのだと思う。一方、その
方に発達障害が仮にあっても不明な場合、（不明な者に対し差別は考えられないが）仮にあつ
ても事業主責任は問えないし合理的配慮も考えられない。（第4回、岩村座長）

- （障害者かどうか不明な者への事業主責任は問えないとすると）、企業に「こういう障害が
ある」と本人が申出をしなくてはならない。内部障害も同じだが、その後、企業は、本人が
発達障害とか内部障害とか精神障害とかは見ただけではわからないから、医師の診断を求め
るのか、手帳なのか、何なのかを決めなくてはならない。その次の段階として基準みたいな

ものが必要。(第4回、山岡委員)

- 合理的配慮が施行できないから対象範囲から外すのは、本末転倒。障害者総合支援法が出来てくると、今度は新たに難病も入る。そのように枠が広がってきていることも事実。そのような考え方に配慮し、これを整理したほうがいい。(第4回、森委員)
- 過度の負担や合理的配慮に伴う公的支援も同時に考えなくてはいけない。広く見たい一方で、労働者も雇用主にも不確実性や情報の非対象性を生み出してしまう。山岡委員のように、不確実性や情報の非対象性を抑えるための工夫も考えなければならない。その際、最初にそれを明らかにする義務を負わせるのか。企業に費用負担を持たせる形になれば、それに対し、企業も逆に経済合理的な対応をする。その意味では、ふわっとした形で義務づけや費用がかかるものを組込むと、思っていた効果と結果的には違うことになる。全体を見ながら、想いの議論と結果で起き得ることも考慮しながら進めた方がいい。(第4回、駒村委員)

【対象となる障害者の判断について】

- 現行制度と結びつけるならば、何らかの不服申立のルートを考えておかないといけないかもしれない。それは、どこで解決するかという話でもあり、合理的配慮をめぐる紛争のところで解決するのも1つ、仮に障対法と結びつけるのであれば、そのレベルで解決するというのもあり得る。立法政策としては、どちらが合理的かだと思います。(第5回、岩村座長)

【事業主の範囲について】

- できることできないことがあり、公的支援の整備状況等を勘案し、段階的な実施にならざるを得ない。適用対象としても、合理的配慮の内容は、企業規模や経営状況に照らし異ならざるを得ない。それらを考慮し、段階的又は十分な準備期間を置くべき。(第4回、石井委員)
- 理論的には差別禁止は人権問題で、企業規模で差をつける論理は出てこない。最終的には、規模により差を設けないことにならざるを得ないが、到達目標として、どのようにそこに到達していくかのステップの問題は別途あるかもしれない。また、中小企業は財政力の問題があり、合理的配慮への経済的支援は要るのだろう。人権の問題で、50人以下事業所には適用しないというのは、理屈としては出てこないなので、非常に難しいと思う。(第4回、岩村座長)

第2 障害を理由とする差別の禁止

1 障害を理由とする「差別」とは何か。

- 差別には「直接差別」のほか、「間接差別」や「ハラスメント」、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。また、「労働能力に基づく差異」について、どのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

【間接差別について】

- 間接差別は、具体的な基準がないことには、法の施行は困難だと思う。基準を示すことが実際上難しいのではないかと。均等法に間接差別が入ったが、入るまで時間もかかり、世の中の事象の中から典型的な3つ挙げて定めた。これ以外にもあるが、何しろ中立的な基準でも結果として差が出るということですから、いろいろなものがあるが、それは今後の裁判例の集積を見るということでは終わったのが均等法。均等法は性別である意味単純だが、障害は多様性・個別性もあり、これが間接差別だというのができるかどうか、基準が示せるかどうか。事業主の義務という点からは、それが示されないことには対応できない。(第4回、石井委員)
- 間接差別は、盛り込まなければいけない部分。多くの差別は「おまえは目が見えないから不採用」とは言わない。「普通の文字が読めないから雇えません」というような形で社会参加を阻んでくる。仕事によってはそういうことがやむを得ない部分もある。それは差別の正当化事由を規定することにより、間接差別的なものは全て禁止となり事業者は拒否できないわけではない。間接差別の類型は維持した上で、差別の正当化事由で、無理のない、納得のいくような規定を設けることがいいのではないかと。(第4回、大胡田委員)
- 間接差別は難しいことは承知していますが、今回の障害者に関する法律をやっていくとき、差別の正当化事由、もしくは合理的配慮、過度な負担を含めた配慮の適正度、適格度というものを、どういう仕組みの中でどう判断していくのか。判断したときに、そのことが最終的に間接差別もしくはハラスメントに、抵触しているのかどうなのか、そういったときに見ていくものとして、項目には入れておくほうが適切ではないのか。この時点で最初に障害を理由とする差別とは何かという項目からまず議論をしていくとなかなか難しい。もう一度全体を振り返っても良いとは思いますが、現時点で間接差別を難しいから外すというスタンスは適切ではなくて、現時点では入れておいたほうがいい。(第4回、杉山委員)
- 間接差別は、立法化するとなると難しいのは立法事実があるのかということ。均等法も、そこが問題になった。間接差別といったときに、具体的にどのようなものが間接差別に当たるのか。そのことが立法事実として明確にされないと具体的な立法に持っていくにくいという問題で、法技術的・立法上の問題ですが、その問題が避けて通れない。または、これが間接差別であるという具体的な立法事実が示されると、立法を進めていく上でも有益で、事業主サイドの予見可能性というか、どういうものが許容されないのかということがわかるという、両方の意味がある。(第4回、岩村座長)

【ハラスメントについて】

- ハラスメントは、障害者が労働する上で大きな問題。不明確な概念だが、ある程度、特に男女問題では議論が成熟しており、これを不明確だから規定しないというのは、何となくためられる。不明確なら明確にする努力をするべき。(第3回、第4回、大胡田委員)
- ハラスメントは、定義も法令も特段ない。よって、ハラスメントは差別としても対応の仕方がない。ただ、障害者虐待防止法が今年10月から施行で、その中で「使用者による虐待」として暴行、暴言、差別的言動が挙がっており、こちらで対応できるのではないかと。労働局の行政指導や企業名公表等もあり、その対応・実施状況を見てもいいのではないかと。(第4回、石井委員)

【合理的配慮の不提供について】

- 何もしなくていいと思う事業主は、今はそういない。コンプライアンスも重視され、配慮が必要という点は、受け入れの素地がある。ただ不提供が「差別」と言われると、差別類型として第三の類型になるのかもしれないが、受け止め側として理解が難しい。事業主の責務として措置義務や配慮義務は、例えば均等法等でも出ており、法体系の中でも受け入れやすいが、不提供は「差別」として禁止されるのは、法体系の中でどのように位置づけられるのか。また、同じ法の中で義務とやらない(不提供)は差別であることが両立するのか。合理的配慮は提供義務にし、中身はガイドラインを設けるのが、法実務の立場からは受け入れやすい法律の仕組み。(第4回、石井委員)
- (石井委員も) 合理的配慮の提供義務があるという定め方ならしっくりくるということなので、私もそういった定め方の体裁はそれでもかまわない。実質が合理的配慮を障害者が受けられるのであれば、あとは形式論の問題。(第4回、大胡田委員)
- 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しい。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか。(第4回、武石委員)
- 合理的配慮の不提供を差別とすると、実益は何かという話になる。直接差別でも間接差別にも当たらないが、合理的配慮の不提供が差別だということで初めて実益があるが、合理的配慮の不提供でも、直接差別や間接差別に該当すれば、別途差別の新しい項目として立てる意味、実益はない。もし立てる意味があるとすれば、法的な意味ではなく、宣言的な意味。直接差別でも間接差別でもないが、合理的配慮の不提供はあって、それが差別になるということでない、実際上の意味はない。(第5回、岩村座長)
- (合理的配慮の不提供が差別となる事例として) IT関係の入力に従事し、途中から視力が

落ち、使用者側に画面拡大のソフトウェアの整備や受付などへの配転を申出たが、認められなかった例。もう1つは、学校の先生で、途中から視力が落ち、適切な訓練を受ければ、視覚障害者用パソコンや日常生活上の歩行、その他諸々の身の回りの訓練をマスターでき、従前の仕事ができるとがわかっていたが、特別休暇は与えられないとして訓練を受ける休暇を与えてくれなかったという例が該当するのではないか。(第5回、大胡田委員)

○ 「差別の正当化事由や適用除外」、「差別禁止の効果(私法上の効果など)」などについて、どのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

- アメリカだけではなく、ドイツも差別の正当化事由で、その職務に本質的かつ重要な要請である場合は、差別にならずに適法であるということは、実は内容は同じことを言っている。その業務について重要かつ必須の部分ができない場合、どの法でも基本的にかかってくるので、エッセンシャルファンクションは、世界的にいえばどこでも、そういう規定を例外規定で入れるか、最初の規定で入れるかという問題だと思う。(第3回、北野委員)

【差別の正当化事由について】

- 障害者が別異になる可能性がある場合、間接差別の範疇に入ってきて、抗弁として雇い主側が正当化事由(何らかの配慮をしてもこの人は要求する仕事ができないこと)を立証できれば、間接差別ではないと訴訟的にはそういう整理ができる。入口でこれは間接差別ではないと言うより、企業側にむしろ区別して、業務の本質的な遂行に必要な能力の立証責任を負わせることが、情報の格差や色々な力のバランス感覚からするといい。(第4回、大胡田委員)

【差別禁止の私法上の効果について】

- 解雇については解雇権濫用法理があり、労働契約法に明文があるのでそれに任せればいいと思いますし、それ以外の処遇も、結局差別禁止に抵触し、公序良俗違反で無効になるとか不法行為になるということで、私法上の効果について、法律に特段の定めを置かなくても、法的には特段問題がないのではないかと。(第4回、石井委員)
- 例えば均等法の解雇禁止規定は、裁判例上は、解雇権濫用法理ではなく、直接規定を適用しているのではないかと。最近例がないが、そうではないのか。それから厚労省の解釈上は、高齢者雇用の60歳定年も、定めてはならない規定だが、60歳未満の定年の規定は無効になるというような解釈だったと記憶している。そこは確認をしていただきたい。無効になるとは書いていないが、司法上の効力はあると解して、厚労省の解している規定はあるのではないかと。そういう規定が置かれることで、損害賠償法上の違法性は肯定されやすくなる。それを根拠に肯定するというのが、裁判例の流れにはあるのではないかと。(第4回、岩村座長)

2 差別が禁止される事項

○ 労働・雇用分野における差別が禁止される事項について、どのように考えるか。雇用に関わる全ての事項を対象とすることでよいのか。

※ 障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」と同じく、雇用に係るすべての事項を差別禁止の対象とすることで特段の意見無し。

第3 職場における合理的配慮

1 基本的考え方

○ 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。(再掲)

<第1回から第5回までの意見等>

- 合理的配慮に関し高い義務を企業に課すことが必要との意見もあるが、行き過ぎかと。最終的には、障害のある方が自立し社会生活が営めるような社会にすることであり、一方的に雇用主に過度な義務を課すと、結局、雇用されないことになる。(第1回、山岡委員)

【合理的配慮の不提供について】

- 何もしなくていいと思う事業主は、今はそういない。コンプライアンスも重視され、配慮が必要という点は、受け入れの素地がある。ただ不提供が「差別」と言われると、差別類型として第三の類型になるのかもしれないが、受け止め側として理解が難しい。事業主の責務として措置義務や配慮義務は、例えば均等法等でも出ており、法体系の中でも受け入れやすいが、不提供は「差別」として禁止されるのは、法体系の中でどのように位置づけられるのか。また、同じ法の中で義務とやらない(不提供)は差別であることが両立するのか。合理的配慮は提供義務にし、中身はガイドラインを設けるのが、法実務の立場からは受け入れやすい法律の仕組み。(第4回、石井委員)【再掲】
- (石井委員も) 合理的配慮の提供義務があるという定め方ならしっくりくるということなので、私もそういった定め方の体裁はそれでもかまわない。実質が合理的配慮を障害者が受けられるのであれば、あとは形式論の問題。(第4回、大胡田委員)【再掲】
- 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しい。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか。(第4回、武石委員)【再掲】
- 合理的配慮の不提供を差別とすると、実益は何かという話になる。直接差別でも間接差別にも当たらないが、合理的配慮の不提供が差別だということで初めて実益があるが、合理的配慮の不提供でも、直接差別や間接差別に該当すれば、別途差別の新しい項目として立てる意味、実益はない。もし立てる意味があるとすれば、法的な意味ではなく、宣言的な意味。直接差別でも間接差別でもないが、合理的配慮の不提供はあって、それが差別になるということでない、実際上の意味はない。(第5回、岩村座長)【再掲】
- (合理的配慮の不提供が差別となる事例として) IT関係の入力に従事し、途中から視力が

落ち、使用者側に画面拡大のソフトウェアの整備や受付などへの配転を申出たが、認められなかった例。もう1つは、学校の先生で、途中から視力が落ち、適切な訓練を受ければ、視覚障害者用パソコンや日常生活上の歩行、その他諸々の身の回りの訓練をマスターでき、従前の仕事ができるとがわかっていたが、特別休暇は与えられないとして訓練を受ける休暇を与えてくれなかったという例が該当するのではないか。(第5回、大胡田委員)【再掲】

○ 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

<第1回から第5回までの意見等>

※ 第1の2「差別禁止等枠組みの対象範囲」参照

2 合理的配慮の内容について

○ 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

<第1回から第5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)

【合理的配慮の枠組みとその内容について】

○ 概念は法律で定め、具体的内容は指針で定める考え方でいいのではないかと。ただ、合理的配慮を求めたことにより不利益な取扱いをさせないということも、法律上に位置付けておく必要はある。例えば不利益な取扱いをされて辞めざるを得ない、または何らかの対応をしなければいけなかったとき、そのことの司法上効果をどのように担保させるのかも、この法律では示したほうが望ましいのではないかと。(第5回、杉山委員)

○ 法では枠組みを定め、具体的な中身はガイドラインに譲るという均等法のような定め方にせざるを得ないのではないかと。枠組みは、中間的な取りまとめで出ている施設、設備の整備、人的支援、職場のマネジメント、医療に関する配慮といった項目を挙げる形になるのではないかと。(第5回、石井委員)

○ 文部科学省の特別支援教育に関しても事例を示している。教育では7、8つの項目があり、それごとに障害種別に事例を示し、これも網羅的ではないが事例を示して、それを参考事例のように出すという形を取ったので雇用も同じような形かと思う。(第5回、山岡委員)

○ 合理的配慮は、障害者の個別性と企業の個別性が大きく一般的な規定はしにくいと、法に当てはめにくいということにならないようにしてほしい。定め方はいくつかあるが、1つは時系列。例えば、採用時の、就労継続中の、それから解雇時の合理的配慮の問題も含め時系列での必要なポイントと、障害別ではなく、人的支援の部分、医療的な配慮の部分、設備面の部分、労務管理上、システム上の問題など4つか5つぐらいは明確にできる部分はあると思う。それは法で謳い、合理的配慮にはこうした時系列での問題があることを明確にしておいて、あとはEEOCのように、施行ガイドラインでやるのが良い。また、ガイドラインも含め

強い規範性を持っているとの理解をしていただきたい。(第5回、北野委員)

【精神障害者に対する合理的配慮について】

- 一般的に精神障害は差別や偏見がまだあり、企業への啓発や情報提供等も広い意味での合理的配慮と考えて頂きたい。また、ストレスへの予防的配慮や労働者が精神症的な症状を呈した際の配慮、これまでのまとめでは、医療的配慮や人間的配慮、物理的配慮があるが、精神の場合、人間関係の問題が大きく、配置転換または勤務形態や勤務時間、働き方のフレキシブルな仕組みをどうしていただけるのかというのが一番のテーマ。そういうことまで合理的配慮として議論していただきたい(第2回、北野委員)
- (北野委員の意見では、)一般的な働く障害者の支援の問題と、メンタルヘルスという労働安全衛生法上の問題、個々の働いている障害者との間での合理的配慮の問題という、3つが分かれて入っている印象。差別禁止法での合理的配慮は、個々の働く障害者と事業主との間の問題かと個人的には思う。1番目や2番目を議論するというわけではないが、交通整理は必要。そうしないと合理的配慮がわかりにくくなり、理解し難くなる。(第2回、岩村座長)

【発達障害者に対する合理的配慮について】

- 知的、精神、発達障害は、配慮する部分が見えにくい。発達障害では、感覚過敏というのがあり音や匂いに敏感でここにいるのが耐えがたいとか、又は身体接触を嫌がるとか、わかりづらい。注意集中困難は、落ち着きがないように思われる。また、読字障害は、視力はあるが、字を読むことが苦手で文字をまとまって読むことができない。計算障害は、知的には高そうに見えるが、読み書きはできても、計算だけが苦手。自閉系では、こだわりの部分とか、見た目ではわかりづらいところに配慮が必要。周りからみれば信じられないことがあり、差別禁止部会では、知的、精神、発達障害分野が少ない印象。研究会ではきちんと議論していただきたい。
(第2回、第5回、山岡委員)
- 合理的配慮の概念が、抽象的で難しい。特に、知的障害や発達障害の方にとっての合理的配慮の場面はどんな場面なのだろうというのはすごく難しい。できるだけ具体的な事例を交えての議論ができるとよい。(第3回、野澤委員)

【訓練機会の提供と福利厚生について】

- 合理的配慮の対象として、適切な訓練の機会、特に、途中で障害者となった場合、訓練を受ける機会や特別な休暇が重要。その点は必ず入るべき。また、福利厚生も配慮が必要。例えば、食堂や保養所などを障害者が使えないのは問題で、社員であれば皆使えるはずの福利厚生・制度・施設も、合理的配慮がなければいけない。(第5回、大胡田委員)

【通勤時の支援について】

- 通勤保障はどうか。ADA法では、通勤保障は企業の合理的配慮ではなく、企業に責任はない。第2、3章公共交通で公共交通機関が合理的配慮として、全体の移動保障をしている。どの省庁もうちではないと言うが、どこかで検討していただきたい。(第3回、北野委員)

- 通勤時の移動支援について、労働政策か又は福祉かということは大きな問題。これは、職業の問題と同時に、教育とも結びついている問題で、結論がまだ障害者団体の中にも出ていない。(第5回、森委員)
- 通勤は何ら法律上の義務づけはないため、それが合理的配慮の中身に入るのは、一般論として考えにくい。ただ、例えば、従業員に通勤の便宜のためシャトルバスを運営している場合、障害者のみそのサービスを提供しないのなら、(合理的理由があれば差別にはなりませんが、) 直接・間接差別になる可能性はある。個々の企業の状況で、どのような通勤サービスを企業が行っているか。何もしていなければ出てこないかもしれないが、それにより仕事ができない状態になってしまうならば、アクセスが阻害されて合理的配慮の問題として出てくるかもしれない。一般論からは、企業に何かさせるのは難しいが、企業が既にやっているとき障害者だけを排除するのは差別に当たるのではないか。(第5回、岩村座長)
- 通勤は福祉的なサービスの問題。労働契約や労働法上、通勤は労働時間外で、そこは事業主の配慮すべき範囲には入っていない。労災は通勤も対象となっているとあるが、通勤途上災害は労災にはならない。だからこそ、保険給付するため通勤途上災害という制度をつくったわけで、就労に対する合理的配慮と通勤の問題とは切り離されるのが筋。福祉的サービスという観点から、そこは整備していただきたい。(第5回、石井委員)
- JR など公共機関であれば、社会的に生活を保障するという動きの中で、何らかの形で対応しなければいけないとなっているが、それを福祉サービスでやれば、お金もかかり、ほとんどこれはできないだろう。(第5回、森委員)
- 福祉では通勤までサポートしようと盛り上がってこないし、不可能ではないかと話を聞く。通勤途上災害と同じ考え方で通勤がない労働は存在しないので、どこかが保障しなければいけない。であれば、ここでやって悪い理由がどこにあるかと思う。財源問題はあるが、積極的にイニシアチブでこちらが面倒をみるといえば済むことだと思う。(第5回、大胡田委員)
- 通勤災害はなぜ給付できるかといえば、保険でリスク分散を図り、かつ、メリット性の外にあるため、個々の事業主責任とは少し違う。通勤での合理的配慮の提供を義務づける根拠として、通勤途上災害は根拠としては違うと直感的には思う。(第5回、岩村座長)

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

- 合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて、どのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

- アメリカでは、使用者と障害者の間で適切な配慮をすぐに特定できない場合、「柔軟な相互関与プロセス」を踏むことが推奨されており、興味を引かれる内容。例えば、どういう事例がここにかかって、どんな議論がされているのか、具体的事例集とまではいかないまでも、いくつか事例があれば、ヒントが出てくるのではないかと思います。(第3回、野澤委員)

- 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しい。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか。(第4回、武石委員)【再掲】
- 企業内では、障害者からこういうところを配慮してほしいとの具体的な申出があって、それで始まる話。企業は相談窓口で受け付け、適切な対応をする。相互理解や検討の下で合理的な配慮をしていくという仕組みが企業内では必要。ただ、企業は専門知識があるわけではない。企業内だけでは難しいから、そこに公的機関からの適切な助言や指導が得られるような仕組みづくりが必要。全体はそういうことになるのではないかと。(第5回、石井委員)
- 企業内の仕組みについて、使用者と障害者を1対1で話し合わせてしまった場合、適切な解が出てくるかは疑問、心配がある。なおかつ、合理的配慮は個別性が高く、属人性が高いものでもあるから、その人にとって納得できる配慮が職場の中で提供できるか、提供側、受ける側が納得できるものとして合意できるか。つまり、その手続のところを担保する方向で、仕組みを作っていく必要がある。(第5回、杉山委員)
- 企業内の手続には、配慮推進会議などの会議体が設けられるかは企業規模にも関わってくるので、一般的に規定するのは難しいが、合理的配慮との関係で言うと、まず企業内で当事者同士が話合う、場合によってはジョブコーチかもしれないし、そういった人たちも入った形での話合う枠組み自体は必要というコンセンサスがあるのではないかと。(第5回、岩村座長)
- どのレベルはどこでやって、どのレベルを超えたら、次はどうするかというフローチャートが要る。企業内の使用者、労働者、障害者の配慮推進委員会のようなものがまず要る。その中で一定の議論をする。その次に、身近な外部アドバイザーはどのようなレベルで入れるのかとか、あるいは産業医などいろいろな関係の方々に入ってもらおう。ジョブコーチなりに入ってもらおう。そのあとは、不服申立の仕組みではないかと。(第5回、北野委員)

○ 合理的配慮が適切に提供されるための企業以外の相談機関等の仕組み(例：米国の JAN (Job Accommodation Network))についてどのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

- 一般的な情報提供と、個別に合理的配慮が必要になった場合、職場の合理的配慮に関するネットワーク、JAN (Job Accommodation Network) という機関がアメリカにはある。障害者も合理的配慮はどれが要るのか、企業側もどれくらいの合理的配慮をしたらいいかが相談が出来る、情報を発信できる総合的に相談支援ができる機関・仕組みを作っていただきたい。(第2回、第3回、北野委員)

- 企業は専門知識があるわけではない。企業内だけでは難しいから、そこに公的機関からの適切な助言や指導が得られるような仕組みづくりが必要。全体のデザインはそういうことになるのではないか。(第5回、石井委員)【再掲】
- ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどで助言や指導について、固有の障害のためこのような困難を持っているということが、きちっと分かるような助言、指導が必要。助言はアドバイス、指導はある程度こうなさいというところがあり、そうしたところを聞かせていただくような役割がある。(第5回、山岡委員)
- ジョブコーチは職場に行って、働く障害者だけではなく、職場環境を整える又は仕事をするための補助具を作る、それにより雇用ができるようにする役割がある。そのようなことも含め、障害のある方や困難のある方に対する支援をきちんとしていく、または、支援方法を助言したり、働く方がこういう配慮をしてほしいと言ったときに助言することにより、合理的配慮が実現するような仕組みが必要。(第5回、山岡委員)
- 中途障害者は、どこに支援機関があり、どのような配慮を受けると働けるのかすら何のヒントもない。例えば、電話1本で、適切な相談・企業との交渉も手伝ってくれる第三者機関が必要。(第5回、大胡田委員)
- 中途障害者にとっては、相談機関等があることをどう認識するかが問題で、例えば病院のソーシャルワーカーとのネットワークなどを考えていかないといけない。(第5回、岩村座長)
- ワンストップの相談の仕組みは重要。日本も既に仕組みがあり、地域障害者職業センターがアウトリーチもする。問題は、アウトリーチをする側の専門性のレベル。例えば、中途視覚障害者の相談がきた場合、企業や職場で高いレベルで助言や指導ができるか、そこにかかっている。今後、そうしたレベルのものをつくっていけるか否かについて、できるだけいい方向での検討をすることができればと思っている。(第5回、北野委員)
- 紛争の前段階、ハローワーク、障害者職業センターなどにアドバイザーを置き、助言や指導をすることが大事。教育で言えば、平成15年から学校に特別支援教育コーディネーターを配置し一定の専門性を持って個別相談に応じたり、教育支援計画を作ったり、教員にアドバイスしたり、相談に乗ったりという機能を持った人を設置している。企業の中で設置するのは規模的に大きくなければ難しいが、外部機関に設置しアドバイスをする。企業の中での相談窓口を明確にして相談に乗りつつ、その方を中心に外からのアドバイスを受けながら対応していく仕組みを作ることで、紛争の前段階で極力解決する努力をすることが大事。
 障害者と企業とで対立が生じるのは、例えば発達障害だと、自己評価と他者の評価の落差が大きい人が多い。自分は問題ないと思い仕事をしているが、周りからは全然できていない部分があり、そのときは、本人がきちんと自己評価できるようにアドバイスすることで解決するかもしれない。外部の専門家は紛争解決だけではなく、その前段階で本人や雇用側に助言をすることにより、合理的配慮をどこまで、どのようにできるかということを見つけてあげられるのではないか。(第5回、山岡委員)

○ 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5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に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に理論構築するのか、そこが実は大きな課題ではないか。（第1回、岩村座長）

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5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】

第4 権利擁護（紛争解決手続）について

○ 企業内における紛争解決手続きについてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

- どのレベルはどこでやって、どのレベルを超えたら、次はどうするかというフローチャートが要る。企業内の使用者、労働者、障害者の配慮推進委員会のようなものがまず要る。その中で一定の議論をする。その次に、身近な外部アドバイザーはどのようなレベルで入れるのかとか、あるいは産業医などいろいろな関係の方々に入ってもら。ジョブコーチなりに入ってもら。そのあとは、不服申立の仕組みではないか。（第5回、北野委員）【再掲】

- 個紛法の紛争解決や均等法に基づくもの、また、労働審判があるが、これらの機関に係る紛争は、大体が雇用継続を前提としない。会社は辞めたか、辞めるのでこの際払ってもらってなかったお金を払ってほしいという話が大半。一方、我々の議論は、障害者が働き続けるためどうやって紛争を解決するかという話。従来の制度で行われる紛争解決とは違うところがある。逆に言うと、この種の紛争機関に持っていくと雇用が続かなくなってしまう可能性があり、そこをどうするかが、実は外部の紛争解決機関の難しいところ。もちろん、もう辞めるのであれば、これに乗っかり、障害特性に応じたプラスアルファを付ければいいと思うが、その紛争解決を考えても、あまり意味がないかもしれない。（第5回、岩村座長）

- 紛争解決の仕組みについて、まずは自主的解決、次に行政で解決のための助言や指導、それから調停制度。この仕組みが均等法だけではなく、パートタイム労働法も育児法もある。紛争解決の仕組みとして日本的で、優れた仕組みではないか。例えば育児休業などでは、企業からは行政に駆け込まれてということにはなるが、休業させてあげなさいということで、必ずしも雇用終了が前提での解決ではないし、セクハラも同様という気がする。行政で話し合いでの解決というのでいい仕組みではないか。それを障害者雇用にも持ち込むのは、これまでの流れからも適切ではないか。（第5回、石井委員）

- ダイレクトに紛争処理機関に行く時、解雇が前提という問題もあるかと思う。ただ、それは、企業内の相談機関が、中小とか集团的労使関係が整備されていない中でどう機能させるかという問題があり、そこが機能しないためダイレクトにいつてしまうのではないか。社内の話合いの中に、障害者の方には当然サポートする方がおり、そのネットワークもあるので、そのような方々が企業の話合いの場に、どのような形で参画するか。参画する中で、合理的な配慮の適切な解に近付けるのではないか、その手続の担保の仕方をもう少し工夫していくことにより、ダイレクトに紛争機関に行くことを緩和できる。（第5回、杉山委員）

○ 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続きについて、どのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

- これまでの議論では、あつせん、調停が望ましく、特に命令とかを想定していない。話合

いで解決ができればそれが一番だが、障害者への差別は、これまで問題となって、話し合いでうまくいかなかったからこそ、権利条約で厚く保障するという位置づけがされた。こういう状況を踏まえると、あっせん、調停、話し合いのみでうまくいくのか不安。最終的に揉める場合、裁判でと思うが、それ以前に簡易な手続で、何らかの強制的な命令を発する機関を求めるのも1つの解決手段。(第1回、大胡田委員)

- 均等法の場合、労働局長が男女の雇用管理の助言・指導があり、勧告まで行っている。障害者も、やはり第三者機関が勧告できるような権限を持つ必要がある。(第5回、大胡田委員)
- 紛争解決の仕組みについて、まずは自主的解決、次に行政で解決のための助言や指導、それから調停制度。この仕組みが均等法だけではなく、パートタイム労働法も育児法もある。紛争解決の仕組みとして日本的で、優れた仕組みではないか。例えば育児休業などでは、企業からは行政に駆け込まれてということにはなるが、休業させてあげなさいということで、必ずしも雇用終了が前提での解決ではないし、セクハラも同様という気がする。行政で話し合いでの解決というのでいい仕組みではないか。それを障害者雇用にも持ち込むのは、これまでの流れからも適切ではないか。(第5回、石井委員)【再掲】
- 外部の紛争解決機関は要らないのではなく、例えば、個別紛争解決のとき、障害者を巡って発生する紛争に適した形で、いわば現行法の手直しが必要かどうか、そういうことも検討する必要があるかと思う。(第5回、岩村座長)
- 紛争解決手続きの中では、過度な負担の立証責任は、使用者側に帰することは明確にしておいた方がいい。(第5回、杉山委員)
- 個紛法の紛争調整委員会ではうまくいかないと思う点がある。規則第12条に「あっせんの打ち切り」があり、「被申請人があっせんの手続に参加する意思がないことを表明したときには打ち切る」「一方又は双方があっせんの打ち切りを申し出たときには、あっせんを中止する」と。この点は、機会均等会議のように、求められた場合、出頭義務があり、途中で一方的に席を立つことはできないことから、従前からの仕組みを参考にするべき。(第5回、大胡田委員)
- 個紛法は経緯があり事業主はあっせんに出てくるのは任意ということが強調された。現行法は、使用者が出てこなければ打ち切りになり、あとは労働審判という考え方。合理的配慮を巡る紛争について、あっせんというルートを均等法並みの方向で考えるか。難しいのは、あっせん不成立のとき、労働審判に持っていくことが現実的かは考える必要がある。基本的には合理的配慮は、仮に紛争になっても、和解やあっせんで解決する方向が望ましいことだとはっきりしており、そのウエイトづけとの関係で、制度設計をどうするかということを考える必要があると思います。(第5回、岩村座長)

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5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に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に理論構築するのか、そこが実は大きな課題ではないか。（第1回、岩村座長）

<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費用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5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】

＜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、企業がその時々にな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＞

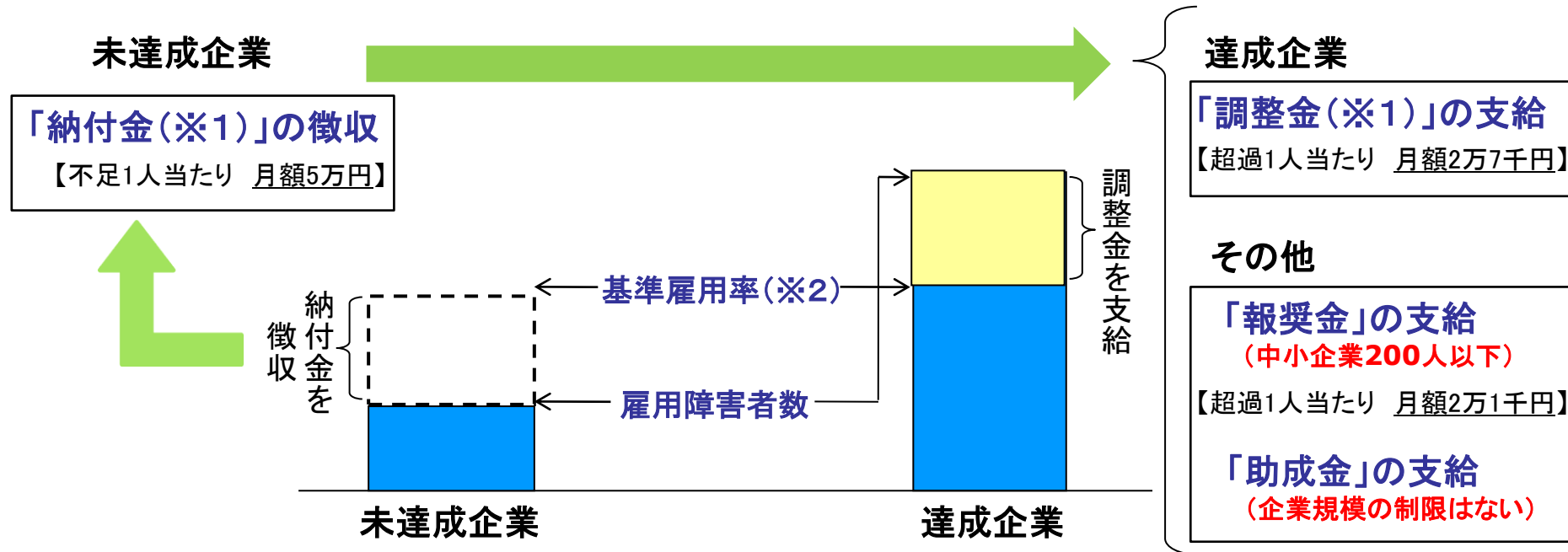
- ・ 各国とも事業主に「過度な負担」が課される場合、合理的配慮の提供義務は免れる。（ドイツは障害者の請求権はない。）
- ・ ドイツ・フランス・イギリスともに「過度の負担」に関する法的な定義はないが、ドイツ、フランスでは公的な助成を考慮した上で、過度な負担か否かを判断。イギリスは、個々の事案の総合的な事実（費用、費用対効果、企業規模等）を踏まえ判断。
- ・ アメリカでは、過度の負担とは「著しい困難又は費用を要する行為（ADA101条(10)(A)）」とされ、①配慮の性質又は費用、②配慮の提供に係る施設の財政的資力、施設の労働者数、施設運営への影響③企業の財政的資力、労働者数、施設の数・種類・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

障害者雇用納付金制度について(①)

参考資料1

考え方と概要

障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整とともに、障害者雇用の促進及び継続を図るため、雇用率未達成企業(常用労働者200人超)から納付金を徴収し、達成企業などに対し調整金、報奨金を支給するとともに各種助成金を支給。



※1 納付金の額は、基準雇用率に達するまで身体又は知的障害者を雇用する場合に、調整金の額は、基準雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用した場合に、障害者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用の額の平均額を基準として設定。

特別費用とは、身体又は知的障害者を雇用する場合に必要な施設・設備の設置又は整備その他の身体又は知的障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常係る費用その他身体又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用とされている。

※2 法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者や失業者、障害者数の総数の割合の推移を勘案し政令で設定。

障害者雇用納付金制度について(②)

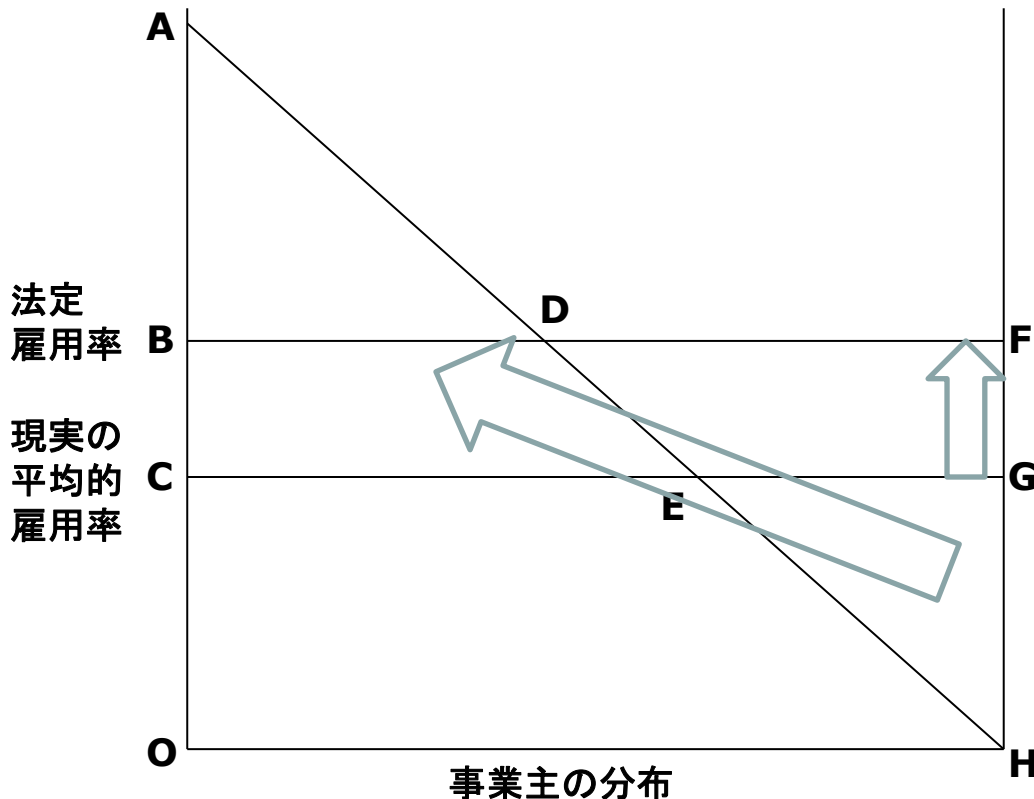
法的な性格

○調整金的な性格: 法定雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用する事業主に対し、調整金を支給することにより、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の平等化のための調整を行う。

○共同拠出金的な性格: 身体又は知的障害者を雇い入れる事業主に対して各種の助成金を支給することにより、障害者雇用を促進しようとするための事業主の共同拠出金的な性格

障害者の雇用割合

<イメージ図>



① $\triangle EHG$: 経済的負担の調整を図るために徴収する分(現実の平均的雇用率水準以下の事業主から徴収)

② $\square BCGF$: 雇用促進経費として徴収する分

③ $\triangle EHG \rightarrow \triangle ACE$: 負担の調整

④ $\square BCGF$ のうち、 $\square BCED$ の部分は③による調整金の支給により相殺し得るので、実際には徴収されない。

①～④の結果、実際の納付金は、 $\triangle DHF$ に相当するものが納付されることとなるため、法定雇用率未満の事業主が納付することとなる。

障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額の設定の基準となる 数値の算定について

○ 単位調整額の算出根拠の概要

障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）に係る調整基礎額については、基準雇用率（障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第 54 条）に達するまで身体障害者又は知的障害者を雇用するものとした場合（①）に、また、障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）に係る単位調整額については、基準雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用した場合（②）に、それぞれ身体障害者又は知的障害者 1 人につき通常必要とされる 1 か月当たりの特別費用（身体障害者又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用）の額の平均額を基準として定める旨規定されている。（納付金については法第 54 条第 2 項。調整金については法第 50 条第 2 項。）

実態調査に基づき、雇用率の達成、未達成に関係なく身体障害者又は知的障害者 1 人の雇用に伴う 1 か月当たりの特別費用額の平均を求めると 42,000 円となる。

次に、通常身体障害者又は知的障害者の雇用数が増加するに依じて、1 人当たりの特別費用の額が逡減する実態にあることから、実態調査をもとに、平均的規模の企業をモデルとして①及び②の特別費用及びその格差を算出すると、①の費用は 1.282 倍、②の費用は 0.655 倍となる。

したがって、調整基礎額（納付金）及び単位調整額（調整金）は次のとおりである。

* 調整基礎額（納付金）

[1 か月当たり特別費用の額の平均額]	[格差]		[調整基礎額]
42,000 円	×	1.282 倍	= 53,840 円
			≒ <u>50,000 円</u>

* 単位調整額（調整金）

[1 か月当たり特別費用の額の平均額]	[格差]		[単位調整額]
42,000 円	×	0.655 倍	= 27,510 円
			≒ <u>27,000 円</u>

報奨金の額の設定の基準となる数値の算定について

○ 報奨金額の算定の根拠

納付金制度に係る報奨金額については、調整金に係る単位調整額以下の額で厚生労働省令で定めることとされている。（法附則第 4 条第 3 項）

実態調査に基づき、雇用率の達成、未達成に関係なく、現在の報奨金の支給基準を踏まえ、身体障害者又は知的障害者 1 人の雇用に伴う 1 か月当たりの特別費用額の平均を求めると 42, 208 円となる。

次に、調整金と報奨金の整合性をとる必要があることから、調整金を決定する際に基準となるべき額と調整金の単価の割合を計算し、また、納付金を納めていない企業で障害者を多数雇用している企業の特別費用の一部の負担の調整を図るといふ観点からこの額を 2 で除した額としている。

したがって、報奨金額は次のとおりである。

* 報奨金額

	[調整金の単価]		[報奨金額]		
42, 208 円	×	$\left(\frac{27, 000 \text{ 円}}{27, 510 \text{ 円}} \right)$	÷	2	= 20, 713 円
[1 か月当たり特別 費用の額の平均額]		[今回見直しの際、調整 金を決定する時の基準 となるべき額]	÷		<u>21, 000 円</u>

(独)高齢・障害雇用支援機構(現高齢・障害・
求職者雇用支援機構)の財務諸表を基に作成

障害者雇用納付金関係収支状況の推移

(単位:百万円)

区 分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
収入額(経常収益)①	22,638	23,022	21,157	19,562	18,003	15,526	13,690
支出額(経常費用等)②	21,082	22,079	22,650	23,849	23,251	23,713	23,645
調整金	4,349	4,673	4,955	5,541	6,024	6,750	7,138
報奨金	4,680	4,671	4,631	4,682	4,729	4,693	4,742
助成金	6,871	7,138	7,423	7,751	7,631	7,747	7,879
業務費等	5,183	5,596	5,641	5,875	4,867	4,523	3,887
積立金への増減①－②	1,556	944	△ 1,493	△ 4,288	△ 5,248	△ 8,187	△ 9,955
各年度末における積立金等	44,013	44,957	43,464	39,176	33,928	25,741	15,786

(注1)四捨五入の関係で一致しないことがある。

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等)

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等)

職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(日額14,200円等(福祉施設型)等)

能力開発を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等)

障害者雇用納付金制度に基づく助成金一覧

1. 障害者作業施設設置等助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種作業施設設置等助成金 ○作業施設等の設置または整備	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	2 / 3	・障害者1人につき450万円 ・作業設備の場合 障害者1人につき150万円 (中途障害者の場合は1人につき450万円) ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (1事業所あたり一会計年度につき4,500万円)	3年間
②第2種作業施設設置等助成金 ○作業施設等の賃借による設置			・障害者1人につき月13万円 ・作業設備の場合 障害者1人につき月5万円 (中途障害者の場合は1人につき月13万円)	

2. 障害者福祉施設設置等助成金

対象となる障害者	助成率	限度額
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1 / 3	・障害者1人につき225万円 ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (1事業所または事業主の団体1団体あたり一会計年度につき2,250万円)

3. 障害者介助等助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①重度中途障害者等職場適応助成金	・中途障害者である重度身体障害者 ・中途障害者である45歳以上の身体障害者 ・中途障害者である精神障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者		・障害者1人あたり月3万円 (短時間労働者にあつては月2万円)	3年間
②職場介助者の配置または委嘱助成金	・2級以上の視覚障害者 ・2級以上の両上肢機能障害および2級以上の両下肢機能障害を重複する者 ・3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害および3級以上の脳病変による移動機能障害を重複する者 ※上記の障害者である在宅勤務者および短時間労働者	3／4	・配置1人 月15万円 ・委嘱1人 1回1万円 年150万円まで	10年間
○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱			・委嘱1人 1回1万円 年24万円まで	
③職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金		2／3	・配置1人 月13万円 ・委嘱1人 1回9千円 年135万円まで	5年間
○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱			・委嘱1人 1回9千円 年22万円まで	

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
④手話通訳担当者の委嘱助成金 ○聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳担当者の委嘱	・ 3 級以上の聴覚障害者 ・ 2 級の聴覚障害者	3 / 4	委嘱 1 人 1 回 6 千円 年 28 万 8 千円まで (障害者 9 人までの場合)	10 年間
⑤健康相談医師の委嘱助成金 ○障害者の健康管理に必要な医師の委嘱	・ 4 級以上の内部障害者 ・ 3 級以上のせき髄損傷による肢体不自由者 ・ てんかん性発作を伴う知的障害者 ・ 精神障害者 ・ 6 級以上の網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等による視覚障害者		委嘱 1 人 1 回 2 万 5 千円 障害者の障害の区分ごとに 委嘱 1 人 年 30 万円まで	10 年間

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
⑥職業コンサルタントの配置または委嘱助成金 ○障害者の雇用管理のために必要な職業コンサルタントの配置または委嘱	・重度身体障害者 ・ 3 級または 4 級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者 ・ 3 級または 4 級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・ 知的障害者 ・ 精神障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者 ・ 3 級の下肢機能障害者である在宅勤務者 ・ 3 級の体幹機能障害者である在宅勤務者 ・ 3 級の内部障害者である在宅勤務者 ※対象障害者 5 人以上のための配置または委嘱であることが必要	3 / 4	配置 1 人 月 15 万円 委嘱 1 人 1 回 1 万円 年 150 万円まで	10 年間
⑦在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱助成金 ○在宅勤務障害者の雇用管理および業務管理の業務を担当する在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱	・ 身体障害者である在宅勤務者 ・ 知的障害者である在宅勤務者 ・ 精神障害者である在宅勤務者	3 / 4	・ 配置 障害者 1 人あたり月 5 万円（在宅勤務コーディネーター 1 人あたり月 25 万円まで） ・ 委嘱 障害者 1 人あたり 1 回 3 千円（在宅勤務コーディネーター 1 人あたり年 225 万円まで） ・ 在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理制度の設計および就業規則等の諸規程の整備 初回に限り 10 万円（支給は 1 回を限度）	10 年間

4. 職場適応援助者助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1号職場適応援助者助成金 ○法人格を有していること、定款または寄付行為等において障害者の就労支援が規定されていること、第1号職場適応援助者養成研修を修了した者を雇用していること、障害者雇用に係る支援の実績があることおよび地域センターとの業務連携関係があること等の要件を満たす社会福祉法人等による援助の事業	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・その他、第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると機構が認める障害者		・援助の事業を実施した日数1日につき14,200円（1日につき3時間に満たない場合は7,100円）（第1号職場適応援助者1人につき月28万4千円まで） ・雇用前支援において協力事業主に支払った費用相当額1日につき2,500円（支援対象となる障害者1人につき月5万円まで） ・第1号職場適応援助者養成研修の受講に係る旅費相当額または機構が別に定める限度額のいずれか低い額（研修修了後6ヶ月を超えて援助の事業を開始しない場合は不支給）	援助期間中1人あたり1回につき1年8カ月 限度
②第2号職場適応援助者助成金 ○雇用する障害者の職場適応援助を行うため第2号職場適応援助者を配置	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者	3 / 4	配置1人 月15万円	支援期間 1人あたり1回につき6カ月（累積12カ月） 限度

5. 重度障害者等通勤対策助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①住宅の新築等助成金 ○対象障害者用に特別な構造または設備を備えた住宅の新築・増築・改築・購入（事業主団体を含む）	・重度身体障害者 ・3級の体幹機能障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級または4級の下肢障害者 ・3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 ・知的障害者 ・精神障害者	3 / 4	・世帯用1戸につき1,200万円 ・単身者用1人につき500万円（1事業所につき5,000万円が限度）	10年間
②住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借			・世帯用 月10万円 ・単身者用 月6万円	
③指導員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への指導員の配置（事業主団体を含む）			・配置1人 月15万円	
④住宅手当の支払助成金			・障害者1人 月6万円	
⑤通勤用バスの購入助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの購入（事業主団体を含む）			・バス1台 700万円	10年間
⑥通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運転に従事する者の委嘱（事業主団体を含む）	※「③指導員の配置」 「⑤通勤用バスの購入」 「⑥通勤用バスの運転に従事する者の委嘱」	対象障害者が5人以上であることが必要	・委嘱1人 1回6,000円	

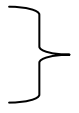
助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
⑦通勤援助者の委嘱助成金 ○対象障害者の通勤を容易にするために指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱	・重度身体障害者 ・3級の体幹機能障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級または4級の下肢障害者 ・3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者	3 / 4	・委嘱1人 1回2,000円 ・交通費 1認定3万円	1月間
⑧通勤のための駐車場の賃借助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借	・5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 ・知的障害者 ・精神障害者 ※「⑦通勤援助者の委嘱」 対象障害者が継続雇用者の場合は、通勤経路の変更を余儀なくされた場合であることが必要		・障害者1人 月5万円	10年間
⑨通勤用自動車の購入助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための通勤用自動車を購入	・2級以上の上肢障害者 ・2級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢障害者 ・3級以上の体幹機能障害者 ・3級以上の内部障害者 ・4級以上の下肢障害者 ・4級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者		・購入 1台150万円 (1級または2級の両上肢障害者1台250万円)	

6. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
○対象障害者のための事業施設等の設置または整備	・重度身体障害者 ・知的障害者（重度でない知的障害者である短時間労働者を除く） ・精神障害者 ※ 対象障害者を1年以上継続して10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が2／10以上であることが必要	2／3 特例 3／4	・1 認定 5 千万円（特例 1 億円） （同一事業所における施設改善、設備更新は合計1億円を限度）	
※利息助成 ○上記①及び②の事業施設等の設置または整備に要する費用に充てるため銀行または信用金庫から資金を借入				5 年間

7. 障害者能力開発助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種（施設設置） ○能力開発訓練のための施設等の設置または整備	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 } である障害者のグループ ※第3種（受講）は、事業主が第2種（運営費）を受けている施設で訓練を受講させる場合に限る	4 / 5	・ 2 億円	
②第1種（施設・設備更新） ○①の対象となった施設の改善、設備の更新			・ 5 千万円	
③第2種（運営費） ○障害者能力開発訓練事業の運営費		3 / 4	・ 受講生 1 人 月 16 万円	訓練期間中
④第3種（受講）		4 / 5	・ 受講生 1 人 月 17 万円	
⑤第4種（グループ就労訓練請負型） ○ 社会福祉法人、NPO法人等が、企業から業務を請負い、訓練担当者の支援のもと、企業内で障害者のグループの訓練を実施し、常用雇用への移行を促進すること	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 } である障害者のグループ ※障害者のグループは、1ユニットにつき3人以上5人以下であることが必要	3 / 4	・ 訓練担当者の配置に要する費用の額 訓練担当者 1 人あたり月額 24 万円	# 1
			・ 協力事業主に支払った費用相当額 1 日につき 2,500 円（1ユニットにつき月額 5 万円まで）	

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
⑥第4種（グループ就労訓練雇用型） ○ 事業主が、障害者のグループを雇用し、訓練担当者の支援のもと事業主の事業所内で訓練を実施し、常用雇用への移行を促進すること	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者  である障害者のグループ ※障害者のグループは、1ユニットにつき3人以上5人以下であることが必要 ※雇用率対象となる労働者のうち、障害者雇用納付金関係助成金の支給を受けている者は、対象となる障害者から除かれる	4 / 5	・訓練担当者の配置又は委嘱に要する費用の額 ＊配置の場合 訓練担当者1人あたり月額25万円 ＊委嘱の場合 訓練担当者1回につき15,000円（年250万円まで）	# 1
⑦第4種（グループ就労訓練職場実習型） ○ 事業主が、特別支援学校の高等部（本科）の3年生である障害者のグループについて事業所で就労に関する実習を実施し、常用雇用への移行を促進すること	特別支援学校の高等部（本科）の3年生である ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者  である障害者のグループ ※障害者のグループは、1ユニットにつき1人以上5人以下であることが必要	4 / 5	・障害者のグループのうち、訓練を実施した事業主において雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に、実習1日につき2,500円（1ユニットにつき月額5万円まで）	
⑧第4種（グループ就労訓練派遣型） ○ 派遣先の事業主が、派遣労働者である障害者のグループについて、事業所で就労することを通じて、訓練担当者の支援のもと企業内で訓練を実施し、常用雇用への移行を促進すること	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者  である障害者のグループ ※障害者のグループは、1ユニットにつき3人以上5人以下であることが必要 ※雇用率対象となる労働者のうち、障害者雇用納付金関係助成金の支給を受けている者は、対象となる障害者から除かれる		・訓練担当者の配置又は委嘱に要する費用の額 ＊配置の場合 訓練担当者1人あたり月額25万円 ＊委嘱の場合 訓練担当者1回につき15,000円（年250万円まで）	# 1

- # 1
- ① 当初は2回目の年度末まで
 - ② その2年度のうちに1名以上雇用率対象となる労働者へ移行した場合には、継続受給が可能。
 - ③ 3年度目以降は、1年度のうちに1名以上雇用率対象となる労働者へ移行した場合に、継続受給が可能。

一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の概要

参考資料3-1

①	障害者試行雇用 (トライアル雇用)事業	・ 障害者雇用への不安を解消するため、ハローワークの紹介により障害者に対し3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。	一般
②	精神障害者等 ステップアップ雇用	・ 精神障害者等を短時間就労から始め、仕事や職場への適応状況をみながら、就業時間を伸ばしていく「ステップアップ雇用」を実施した事業主に対し助成。精神障害者等1人につき月2万5千円の奨励金を支給。	一般
③	精神障害者 雇用安定奨励金	・ カウンセリング等を行う専門家を雇うなど、新規雇用した精神障害者や在職中の精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、その費用の一部を助成。	雇用
④	職場支援従事者 配置助成金	・ ハローワーク等の紹介により重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、職場支援従事者の配置を行う事業主に対し助成。	雇用
⑤	特定求職者 雇用開発助成金	・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に対し助成。	雇用
⑥	発達障害者 雇用開発助成金	・ 発達障害者をハローワークの紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。	雇用
⑦	難治性疾患患者 雇用開発助成金	・ 難病のある人をハローワークの紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。	雇用
⑧	障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めて障害者を雇用した場合、100万円を支給。	雇用
⑨	特例子会社等 設立促進助成金	・ 特例子会社または重度多数雇用事業所を設立し、障害者を10人以上雇用した場合に助成。	雇用
⑩	重度障害者等多数雇用 施設設置等助成金	・ 重度障害者を多数雇い入れ、地域の障害者雇用の促進に資する取組に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく優れていると認められる事業主に対し、当該障害者のための施設設置等に要した費用の一部を助成。	雇用

問い合わせ先: ①、②ハローワーク / ③～⑩ハローワーク、労働局

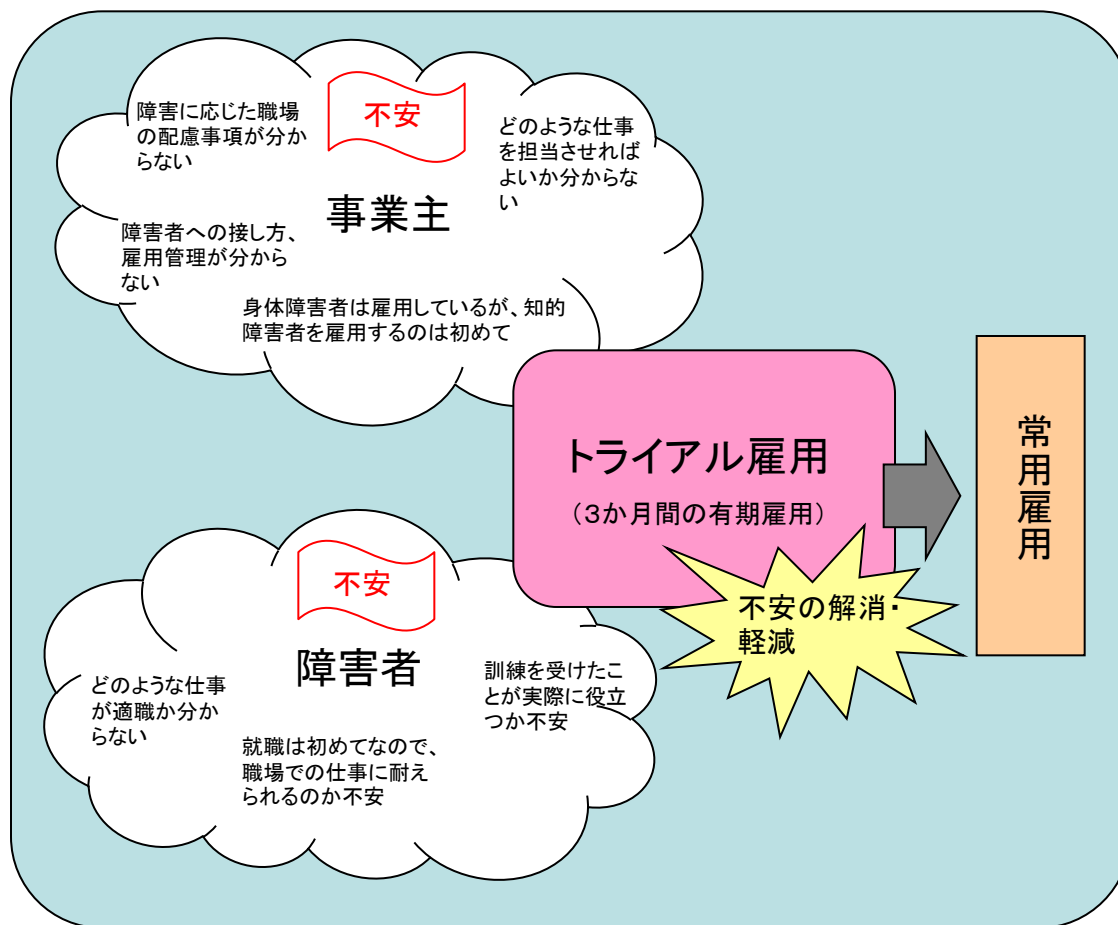
一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の詳細

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。

また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

このため、障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。



- 期 間
3か月間を限度（ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結）
- 奨励金
事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給
- 対象者（24年度）
9,200人
- 実 績（23年度）
開始者数 11,357人
常用雇用移行率 86.9%

「精神障害者等ステップアップ雇用」による 常用雇用への移行の促進

精神障害者等

- 心身が疲れやすい。
- 緊張しやすい。
- 判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
- コミュニケーション能力に困難がある。
- 直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

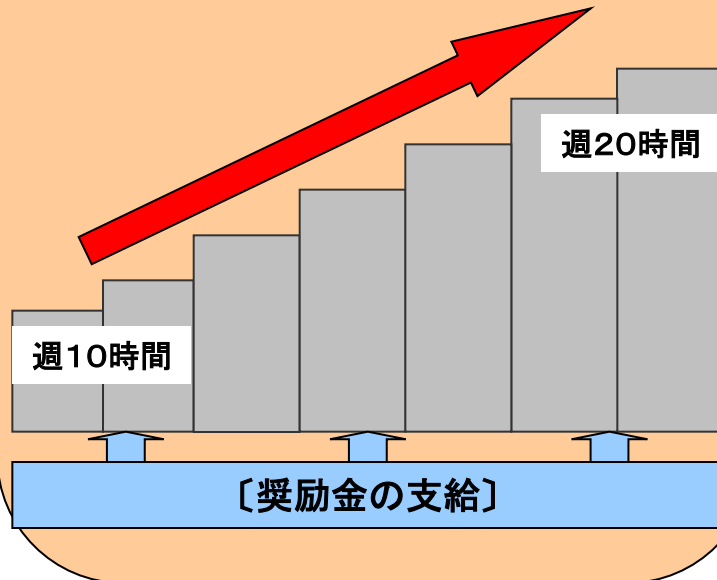


事業所

- 精神障害等についての知識がない。
- 精神障害者等の受入れに不安がある。
- 精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

精神障害者等ステップアップ雇用

精神障害者及び発達障害者の障害特性に鑑み、一定の期間をかけて、仕事や職場への適応状況等をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていくことで常用雇用への移行を目指します。



常用雇用

事業所と精神障害者等の相互理解

雇用経験や知識の取得、不安の除去
障害特性や職場適応の見極め等

◆ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

- 期間等
 - ・ 3ヶ月～12ヶ月
 - ・ 1週間の労働時間は10時間以上
 - ・ ハローワークの職業紹介により雇入れ
 - ・ 事業主と対象精神障害者等との間で有期雇用契約を締結
- 奨励金の額
事業主に対し、ステップアップ雇用者 1 人につき、月2万5千円を支給(最長12ヶ月)
- 平成22年度実績 開始者数341人
常用雇用移行率45.2%

◆ グループ雇用奨励加算金

精神障害者等がお互いに支え合いながら働けるグループ雇用は職場適応に効果的であることから、グループでステップアップ雇用を実施する場合は、グループ雇用奨励加算金が加算されます。

- グループ人数 2人～5人以下
- グループ雇用奨励加算金の額
1グループあたり月2万5千円を支給(最長12ヶ月)
- 平成22年度実績 32グループ

精神障害者雇用安定奨励金の概要

1 趣旨

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、新規雇用した精神障害者や在職中の精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、奨励金を支給する。

2 奨励金の内容

	対象	支給額	対象事業主
1	精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用又は委嘱した場合	雇用1人当たり 年180万円を上限 委嘱1人当たり 1回1万円	精神障害者を新規雇用する事業主
2	社内の専門人材を養成するため、従業員に精神保健福祉士等の養成課程を履修させた場合	履修に要した費用の2／3 (上限50万円)	
3	社内で精神障害に関する講習を実施した場合又は従業員に外部機関が実施する精神障害者雇用に資する講習を受講させた場合	講習に要した費用の1／2 (1回5万円を上限、年5回を上限)	精神障害者を新規雇用又はうつ病等休職者を復帰させる事業主
4	在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置した場合	配置した在職精神障害者 1人当たり25万円	

職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金

1 趣旨

重度知的障害者又は精神障害者の方（65歳未満）を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場支援従事者（職場支援パートナー）の配置を行う事業主に対して助成金を支給します。

2 内容

助成対象

- **重度知的障害者又は精神障害者**（以下、対象障害者といいます）を雇入れ、**職場支援従事者（職場支援パートナー）**（※）を配置する事業主に対し、助成を行います。

※ 職場支援従事者（職場支援パートナー）とは

対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行い、以下の要件に該当する者です。

- ①対象労働者が行う業務について1年以上の実務経験がある者
- ②対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行うことができる場所に配置されている者
- ③以下のいずれかの要件を満たす方で、公共職業安定所長が認める者
 - ・特例子会社等での障害者の指導に関する経験が1年以上ある者
 - ・重度知的障害者及び精神障害者の雇用事業所での障害者の指導に関する経験が2年以上ある者
 - ・障害者の就労支援機関や医療機関などでの障害者の相談等に係る実務経験が1年以上ある者
 - ・障害者職業生活相談員の資格、又は、産業カウンセラーの資格を有する者
 - ・職場適応援助者養成研修修了者である者
 - ・精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士等の資格を有する者

支給額

- 支給期間は**3年間**で、支給対象期ごとに支給されます。
- 職場支援従事者**1人あたり3人を上限**とする支給対象労働者の数に、右に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額（ただし、賃金額が上限）

	中小企業 以外	中小企業
短時間労働者 以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)

1 概 要

高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

2 助成期間と助成額

	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
○障害者(短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

発達障害者雇用開発助成金

1 趣旨

発達障害のある人は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴うが、事業主においては、発達障害者の雇用経験が少ないことや、発達障害者について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、発達障害者を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※

※ 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

(3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

難治性疾患患者雇用開発助成金

1 趣旨

いわゆる難病のある人は、その疾病の特性により、就職・職場定着の面で様々な制限・困難に直面しているが、事業主においては、難病のある人の雇用経験が少ないことや、難病のある人について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、難病のある人を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



2 内容

(1) 対象事業主

難病のある人※¹を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れる事業主

(2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※²

(3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

※¹ 特定疾患(56疾患)か否か、重症度等を問わず、モデル的に難治性疾患克服研究事業(臨床調査研究分野)の対象疾患(平成22年4月現在で130疾患)を対象とする。

また、筋ジストロフィーを含む。

※² 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

障害者初回雇用奨励金

1 趣旨

中小企業における雇用状況は低下傾向にあり、特に、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約8割を占めている。さらに、今般の景気悪化により、障害者の雇用情勢が後退する恐れがあることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体・知的・精神障害者を雇用した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業）の事業主

(2) 支給金額

1人目の障害者を雇用する場合 100万円支給

- ・ 特定求職者雇用開発助成金、試行雇用奨励金と併給可
- ・ 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇い入れ後6か月経過後に支給

※ 雇用失業情勢が改善するまでの時限措置

特例子会社等設立促進助成金

1 趣旨

景気後退期においても比較的安定した障害者雇用が見込まれる特例子会社や重度障害者多数雇用事業所の設立促進のための助成制度を創設し、**安定的な障害者雇用を保障**するとともに、地域における特例子会社等を増やし、それを核とした**地域の障害者雇用の拡大**を図る。

◇ 特例子会社

- ・ 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上
- ・ 雇用される障害者に占める**重度身体・知的・精神障害者**の割合が30%以上

◇ 重度障害者多数

雇用事業所

- ・ 重度身体・知的・精神障害者を新規に5人以上雇入れ、**継続雇用**と併せて10人以上雇用
- ・ 雇用労働者数に占める障害者数の割合が20%以上 等

2 内容

(1) 対象事業主

平成21年2月6日以降に設立する特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所であって、失業中の身体・知的・精神障害者を10人以上雇用するものを設立した事業主

(2) 支給金額

雇用障害者数		10人～14人	15人～19人	20人～24人	25人以上
支給金額	初年度	1,000万円	1,500万円	2,000万円	2,500万円
	2・3年目	500万円	750万円	1,000万円	1,250万円

(3) 支給期間 3年間

※ 雇用失業情勢が改善するまでの時限措置

新たな雇入れ、事業実施、従業員への研修等のための費用の一部を助成

- ・ 特定求職者雇用開発助成金との併給は不可
- ・ 設立6ヶ月後の雇用状況を確認後支給

重度障害者等多数雇用施設設置等助成金

1 趣旨

重度障害者等を多数雇い入れ、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく優れていると認められる事業主に対し、当該障害者のため施設・設備の設置・整備に要した費用の一部を助成することにより、重度障害者等の雇用の促進を図る。

2 内容

重度身体障害者、知的障害者(重度でない知的障害者である短時間労働者を除く。)、精神障害者(以下、対象障害者。)を、

- ① 常用労働者として、新規に10人以上雇用し、
- ② 継続して雇用している対象障害者との合計が15人以上であって、
- ③ 対象障害者の全常用労働者に占める割合が2/10以上

であり、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく優れていると認められる事業主に対して、対象障害者のための事業施設等に要した費用の一部を助成。

対象障害者数	助成率	限度額
15人以上 (うち新規雇用10人以上)	2/3	1億円

※1 第3セクター企業等の事業主である場合は3/4

※2 第3セクター企業、特例子会社等の事業主は、支給対象障害者数の人数に応じて次の限度額を適用。

- ① 支給対象障害者数20人以上 (うち新規雇用15人以上) 1億5千万円
- ② 支給対象障害者数25人以上 (うち新規雇用20人以上) 2億円

支給までの流れ

受給資格認定申請書提出

毎年度4月から6月まで

支給対象障害者雇入れ、事業施設の設置等を完了

受給資格認定日の翌日から
起算して6ヶ月以内

支給申請書提出

雇入れ、施設設置等完了日から
1ヶ月以内

支給決定