

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）

#### <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。