

# フランス及びドイツの 障害者雇用促進制度について

## <フランス>

障害者雇用率制度の枠組み-----	2
障害者雇用率の対象者 （障害労働者認定・重度障害認定）----	3
障害者雇用義務の履行方法-----	5
助成金・支援金-----	6
制裁的納付金・罰金等-----	6
障害者の働く場-----	7

## <ドイツ>

障害者雇用率制度の枠組み-----	8
障害者雇用率の対象者 （障害の程度・重度障害者と同等の者）----	9
給付金・助成金-----	11
納付金・罰金-----	12
障害者の働く場-----	13

「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」(2012年)、「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」(2011年) (いずれも(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)等の記載に加えて、一部については関係各国等に確認した上で、厚生労働省で整理したものの。

- 従業員20名以上の事業所ごとに、全従業員の6%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 雇用義務の対象者は次のとおり。
  - ①障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害労働者認定を受けた者(雇用義務受益者の67.5%)
  - ②労災年金受給者
  - ③障害年金受給者
  - ④傷痍軍人年金受給者
  - ⑤志願消防士障害手当・年金の受給者
  - ⑥障害者手帳の保有者
  - ⑦成人障害者手当の受給者
  - ⑧戦争犠牲者遺族
- 短時間カウント制度あり。2009年から、1ヶ月の労働時間が法定又は協約の定める労働時間の半分以上の労働者は1単位、半分未満の労働者は0.5単位としてカウント。
- 重複カウント制度(※)を2005年に廃止。

※障害者1人を最低1単位とし、障害の重度や年齢等の条件により、1.5倍、2倍等とカウントする制度

※納付金制度上は、減額事由となる。
- 雇用義務の対象となる会社は、毎年3月1日までに、12月1日時点の労働者数等を報告しなければならない。
- 民間企業の実雇用率は、3.3%(2014年)

### <障害労働者認定>

- 障害労働者とは、「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減退しているすべての人」をいう。(労働法典L.5213-1条)
- 障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害労働者認定を受けた者は、雇用義務制度の対象となるほか、障害労働者のための研修、職業訓練、職業リハ等へのアクセス等が認められる。一方、認定を受けた障害者の使用者は、助成金(特に、労働ポストの調整や、就労場所へのアクセスに対するもの)の対象となる。
- 障害労働者認定は、県障害者センター(MDPH)内に設置された障害者権利自立委員会(CDAPH)が、センター内の学際チームの意見を聴取した後に実施。1～5年の有効期限がある。
- 認定に際し参照される基準は、特に用意されておらず、障害労働者認定の申請を行った者が、障害労働者の定義に当てはまるかどうか、個別具体的に検討される。
  - ※ 検討に際しては、特に、①1つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の悪化と、②その者が、雇用を獲得又は維持する可能性に対する、上記悪化の影響可能性が考慮される。
  - ※ また、医学的なデータだけでなく、i)障害者が求職者の場合にはその者の雇用可能性を、ii)障害者が既に雇用された被用者の場合にはその者の労働ポストの性質を、同時に考慮に入れて認定がなされる。

### <重度障害認定>

- 重度障害とは、「効率性の低減により、縮小できない、永続的な超過コストが発生していること」をいう。
  - ※ 永続的な超過コストには、①定期的で計算可能な実際の追加的負担や、②障害によって引き起こされ、労働環境の調整によっては補うことのできない負担が含まれる。
  - ※ 具体的には、①障害労働者の生産性の減退に関する負担や、②チューターや第三者による支援に関連する負担が、該当する。
- 重度障害認定を受けた障害者を雇用している使用者に対しては、納付金額(p5)の割引か、障害労働者雇用支援金(※)の支給のどちらかが認められる。
  - ※ 重度障害者の雇用により生じる負担を軽減することを目的とする助成金。
- 有効期限は最大3年(永続的部分的不能が80%以上の者が、初めて重度障害認定の申請を行った場合は1年)。
- 重度障害であるか否かは、障害者が就いているポスト(仕事)との関係で決まる。労働環境について適切な措置(使用者の負う義務)がなされた後に実施される。そのため、労働環境が良いと、重度障害認定がなされないこともある。

### ①直接雇用

### ②保護労働セクター(適応企業・CDTD、ESAT等。P7)への仕事の発注(雇用義務の50%まで)

- $\text{みなし分} = (\text{発注額[税抜き]} - \text{原材料費} \cdot \text{販売経費等}) / \text{最低賃金時給} \times 2,000$ ※

※保護労働セクターからの出向受入れの場合は、分母は [ 最低賃金時給 × 1,600 ] となる。

### ③研修での障害者の受入れ(カウントできる研修生の数は全従業員数の2%まで)

- $\text{みなし分} = \text{研修時間} / \text{当該企業の年間労働時間}$  (150時間を超える研修を受けている者に限る)

### ④納付金の支払い

- 納付金額(年額)は次のとおり。

従業員数 20~199人 不足人数 × 最低賃金時給 × 400倍

従業員数200~749人 不足人数 × 最低賃金時給 × 500倍

従業員数750人以上 不足人数 × 最低賃金時給 × 600倍

- 次の場合には、不足人数から、それぞれの場合に応じた数を引いて算定する。

・ 26歳未満又は51歳以上の雇用義務対象者の雇用…0.5

・ 初めての障害労働者の雇用…0.5

・ 重度障害認定を受けた者の雇用…1 ※助成金ではなく、納付金の減額を選んだ場合。 等

### ⑤以上とは独立した履行方法として、障害者のための1~数年プログラムを定める労働協約の締結

- 障害者を雇用する企業には、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金を原資として、助成金・支援金が出る。

(例:2009年3月現在)

- ① 参入助成金・・・企業による障害者の永続的雇用での採用を促進することを目的とする。
- ② 永続的契約助成金(有期労働契約の後に、無期労働契約での採用がなされた場合に支給される。
- ③ 雇用発意助成金(社会的職業的参入に特別の困難を抱える障害者の雇用を促進することを目的とする。
- ④ 障害労働者雇用支援金・・・重度障害者の雇用により生じる負担を軽減することを目的とする。
- ⑤ 雇用維持支援金・・・従業員が障害を負った場合、又は、その障害が悪化した場合に支給される。
- ⑥ 雇用戦略実施支援金・・・企業の障害者の雇用を含めた人事管理を支援するために支給される。
- ⑦ 見習い支援金・・・若年障害者の見習いとしての受入れを促進するために支給される。
- ⑧ 職業能力評価・職業指導支援金・・・障害者の能力評価等にかかる費用を保障する。

## 制裁的納付金・罰金等

- 3年以上にわたって、納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、企業規模にかかわらず、法定最低賃金時給の1,500倍の納付金が課せられる。この額は、労働者1人を最低賃金で1年間雇ったときの費用に等しいとされている。
- 雇用義務を全く果たしていない企業(すなわち、p5④の納付金の支払いもしていない企業)には、法定最低賃金時給の1,875倍に当たる額の国庫への支払いという制裁が科せられる。
- 公的機関の行う入札では、雇用義務の遵守状況を示す文書の提出が要求されることがあり、雇用義務の不遵守は、入札への参加拒否事由にもなりうる。

①通常の民間企業・公的部門

- 適応企業から退出した障害労働者を採用した企業には、一定の条件の下、助成金が支給される(雇用1年目のみ)。  
(例)労働時間がフルタイムの場合 4,500€

②適応企業・CDTD(在宅労働供給センター)

- 適応企業・CDTDとは、障害労働者を少なくとも80%雇用する企業。個々で働く障害者には、労働法典の適用があり、最低賃金の保障もされている。また、国から補助金が支払われる
- 適応企業・CDTD で就労するのは、障害者権利自立委員会(CDAPH)によって、通常の労働市場での就労が可能とされた障害労働者。

③ESAT(労働支援機関・サービス)

- ESATで就労するのは、障害者権利自立委員会(CDAPH)によって、一時的又は永続的に、通常の企業や適応企業・CDTD でフルタイム又はパートタイムでの就労に従事すること、又は、自営での就労が不可能であると判断された障害者。
- ESATは、社会福祉・家族法典の規定に服する医療・社会福祉機関であり、ESATで受け入れられた障害者は、医療福祉機関の利用者と位置づけられる。

- 従業員20人以上の企業ごとに、全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 雇用義務の対象者は次のとおり。
  - ① 重度障害者…障害程度が50以上の者
  - ② 重度障害者と同等の者…障害程度が30又は40の者であって、障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者
  - ③ 障害が重度でない青年・若年成人…障害程度が30又は40である青年・若年成人であって、②に該当しない者
- ※ ただし、次の場合は雇用義務の対象外。
  - ・ 期限付き(8週間以下)の雇用の場合
  - ・ 週労働時間が18時間未満の場合(高齢を理由として週18時間未満に減らす場合や、週18時間未満の労働が必要と判断される重度障害者の場合は、雇用義務対象となる)
- 複数カウント制度あり。

最大3カウント

  - ① 重度障害者のうち、労働生活の参画にとりわけ困難を伴う者
    - ※ 労働生活において特に重度障害に該当する者(当該仕事をするのに恒常的に特別な補助者を必要とする者、雇用により恒常に尋常でない出費を要する者、恒常に大幅に少ない労務提供しかできない者、知的・精神障害のみで重度障害とされている者で障害の程度が50以上の者、職業訓練を修了しなかった者)、満50歳以上の重度障害者 など。
  - ② 重度障害者のうち、職業訓練を受けている者で、職業訓練や職場へのあっせんがとりわけ困難な者
    - ※ 下線部に該当しない者については、2カウント。
- 雇用義務の対象となる企業は、管轄の職業安定所に年1回、遅くとも3月31日までに、前年度(1月～12月)について、雇用義務数の算定、義務の履行の確認、負担調整賦課金の算定のために必要なデータを、月別に分類して届出なければならない。
- 民間企業の実雇用率は、4.1%(2014年)

<障害の程度>

- 障害程度とは、「身体的、知的、あるいは精神的な能力の欠如による影響の程度」をいう。
- 障害程度の判定は、0～100を10単位で区切った数値により判定する。障害程度が30以上の者(※)は、障害者差別禁止・合理的配慮や、雇用義務、解雇制限の対象となる。  
0～20 障害なし / 30・40 障害者 / 50～100 重度障害者
- ※ 障害程度が30・40の者(青年・若年成人以外の者に限る。)は、「重度障害者と同等の者」と認定された場合に限り、雇用義務や解雇制限の対象となる。
- 障害程度の認定は、市又は州の援護局が、主治医の鑑定意見等と、援護局の内部医師が作成した鑑定意見をもとに判定。
- 認定に当たっては、医学的な機能障害のみならず、社会生活への影響が審査される。

< 重度障害者と同等の者 >

- 障害程度が30又は40である者のうち、障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者については、「重度障害者と同等の者」と認定され、雇用義務や解雇制限の対象となる。
  - ※ 青年・若年成人であれば、「重度障害者と同等の者」と認定されない場合でも、障害程度が30以上であれば、雇用義務や解雇制限の対象となる。
  - ※ 解雇制限…重度障害者等を解雇する場合は、援護局の同意を要する。
- 「重度障害者と同等の者」の認定は、本人の申請のもと、連邦雇用エージェンシーが行う。
- 「ポストを得られない場合」とは、障害者の採用にあたって、あっせんが成功しなかった場合をいう。
- 「ポストを維持できない場合」とは、以下の場合を指す。
  - ・ 疾病に基づく解雇が可能な場合
  - ・ 欠勤が多い場合で治癒の見込みが無い場合
  - ・ アシスタントが必要な場合
  - ・ 労働能力の減少がある場合
  - ・ 重大なミスを犯した場合
  - ・ 警告(懲戒処分等)を受けた場合
  - ・ 配置転換された場合
  - ・ 解雇の補償の申し出があった場合

- 納付金を原資として、各州が運営する給付金制度のほか、連邦雇用エージェンシーが運営する助成金制度がある。

### <給付金>

- ① 障害者本人に対する給付金
  - ・ 技術的な労働援助
  - ・ 通勤のための援助
  - ・ 自営による職業的自立と維持のための援助（自営者を対象に貸付金と利子を補助）
  - ・ 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための援助
  - ・ 職業上の知識と技能を取得し、向上させるための措置に参加するための援助
  - ・ 必要なジョブアシスタント など
- ② 雇用主に対する給付金
  - ・ 労務提供減少の調整の給付金
  - ・ ジョブアシスタントを雇用する場合の給付金
  - ・ 障害に応じた職場整備のための給付金
  - ・ 雇用創出のための給付金
  - ・ 職業訓練料 など

### <助成金>

- ・ 障害者の有期のトライアル雇用に対する費用の一部又は全部を負担する。
- ・ 事業所内で職業訓練を行った場合、訓練助成金として、訓練報酬の60%以上を使用者に補助する。
- ・ 使用者が障害者を雇用した場合、一定期間(最長24ヶ月間)は、賃金の一定割合(最大70%)を使用者に補助する。

## &lt;納付金&gt;

- 納付金の支払いは、障害者の雇用義務を免責するものではない。
- 納付金額(月額)は次のとおり(社会保障の基礎額が10%以上上昇する都度、納付金額を引き上げ。直近では、2012年、2016年にそれぞれ約10%ずつ引き上げられてきたところ。)
  - 年平均雇用率3~5%未満 不足人数 × 125€/月
  - 年平均雇用率2~3%未満 不足人数 × 220€/月
  - 年平均雇用率0~2%未満 不足人数 × 320€/月
- 中小企業については、従業員規模に応じて、次の額を納付金額から減額。
  - 従業員40人未満 不足1人あたり105€/月
  - 従業員40~60人未満 不足人数1名の場合は、不足1人あたり105€/月  
不足人数2名の場合は、不足1人あたり180€/月
- 障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金(総請求費から材料費を控除した額)の50%を納付金から減額できる。

## &lt;罰金&gt;

- 障害者を雇用しない使用者は、10,000€以下の過料が課せられる。

① 通常の民間企業・公的部門

② 統合プロジェクト(雇用率の適用あり)

- 実施主体は、一般労働市場での就労が特に困難と見込まれる重度障害者等の一般雇用を可能にするための企業及び公的機関。
- 重度障害者等に就労及びそれに付随するケアを提供し、企業内外での職業訓練、あっせん等を実施。
- 重度障害者を25%以上雇うことが必要。(原則50%未満)
- 納付金を財源として、建設、増築、近代化及び設備のための給付や、特別な困難を抱える重度障害者を通常の規模を明らかに超えて雇用する場合等の特別な費用に対する給付を受けることができる。

③ 障害者作業所(雇用率の適用なし)

- 障害者の労働生活への参加のための施設であり、一般労働市場において就労ができない障害者に職業訓練及び就労の提供を行い、一般労働市場への移行の支援を実施。
- 対象者は、一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務の最低限を提供することができる障害者。
- 連邦雇用エージェンシーによる認可を受ければ、優遇措置(※)を受けることができる。
  - ※ 障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金の50%を納付金から減額できる。
  - ※ 公的機関から優先的に業務委託を受けることができる。
- 職業訓練と就労が行われる。職業訓練は、3ヶ月間の入所判定期間と通常1年間(最長2年間)の職業訓練期間からなる。職業訓練後、就労を提供する。