

## 第8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7月3日（火）

10:00～12:30

場所：中央合同庁舎第5号館6階  
共用第8会議室

1. 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」
2. 報告書（素案）について
3. その他

### 【配付資料】

- 資料1：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」）
- 資料2：前回の研究会での委員からの指摘事項について
- 資料3：更に検討すべき論点等について
- 資料4：「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」報告書（素案）

### 【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
- 参考資料4：これまでの論点の整理（研究会での主な意見）

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には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）

#### 【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が、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)

#### 【対象事業主について】

○ 仮に、合理的配慮をする事業主に一定の助成をする場合、対象は合理的配慮をする全事業主とになるが、一方、納付対象をどうするかという問題になる。全事業主が合理的配慮を提供する可能性があるため、全事業主から集めたお金をプールし、合理的配慮をする事業主へ配ることになるが、それは現実的なのか。非常に事務的な問題もあり、また、事業主がどれだけ納得するのかということがあり、その点は大きな疑問。(第7回、武石委員)

○ (具体的数字を伺って)あまり小規模にまで納付対象を広げるのは事務手続き上現実的でない。また、現行が事業主間の経済的負担の調整であるため、事業主の負担のみで運営されているが、納付対象の拡大は事業主理解がどこまで得られるか。厳しい経営環境に照らすと、負担の対象企業を広げることは無理がある。今の制度の枠組みの中で、何とか工夫してできないかが実現可能性のある話。1人でも雇用する企業に合理的配慮が求められることとなるが、現行の報奨金は200人以下でも支給対象になっており、かなり義務を超えて雇用した場合に支給されるので、そういうところに内容等の充実を考えるということで検討していただければと思う。(第7回、石井委員)

○ 納付すべき対象事業者と支援すべき対象事業者の範囲は、実務上考えるとかなりギャップが出てくる可能性があるが、現在でも支給する内容が調整金、助成金と報奨金であるから、いくらかのギャップはある。報奨金の性格をどういうふう位置付けるのかによっては、これがギャップを埋める時の一つの論拠になるのではないか。今の整理だと産業界全体でのある種再分配とまで言ったら問題があるが、200人以上と以下のところの、かなり広い調整的な性格があるのではないか。要するに、支援すべき対象事業者を限りなく一人に広げていけば、そうなるのではないか。(第7回、駒村委員)

#### 【対象障害者について】

○ 対象障害者については、精神障害、発達障害というのは当然入れるべき。むしろ、これか

らこうした人たちが増えてくるため、それに合ったような合理的配慮というか、その納付金制度を考えていった方がいい。(第7回、野澤委員)

- 合理的配慮に関し、対象障害者を広げることは重要なことで、合理的配慮の措置義務として、いろいろな障害者への配慮が必要とはおっしゃる通り。ただ、その上で、今度は助成をどうするかはまた別の議論。助成措置をオール企業で考えるか、今の納付金制度・雇用率の仕組みをベースに考えるのかによって、相当、助成のところの考え方が変わってくるが、助成をオール企業でやるのは技術的に難しい、非常に不可能に近い。雇用率を前提にした納付金制度、それから調整金、助成金をベースにしていくのが現実的な対応であり、その調整金の対象障害者を、雇用率と離れてしまうのは難しい。(第7回、武石委員)

#### **【納付すべき額について】**

- 納付すべき額は、もっと上げていいのではないか。発達障害や知的障害、精神障害に対する合理的配慮は何かというのを考えていく時、かなり合理的配慮の内容は広がって、いろんなものが出てくる。例えば、障害特性に関する啓発、教育は個別性の高い問題で、1、2回やればそれで済むという問題ではない。もっと個別にスーパーバイザーが入って具体的にやっていくためには、手間もお金も時間もかかる。それを考えれば、これからその支給対象や支給額が増えていくと考えられ、やはり納付額も増やしていかないと、釣り合わないのではないか。(第7回、野澤委員)

- 特別費用の調査項目には、ほぼある意味で合理的配慮の基本的な項目の幾つかは入っている。また、今後、精査して、これに入れないといけない項目もあり得るかも知れないので、具体的な合理的配慮の内容を検討していく中で、この項目以外にも要るかどうか検討すべき。ただ、基本的に合理的配慮のベースとしての支援となっているが、個別にこれで賄えない場合、どんな形で補助するか。重い障害を持っていたり、合理的配慮が余計に必要な方も、就労してもらえそうな仕組みを今後検討していただきたい。(第7回、北野委員)

- 枠組みが広がることを期待している精神障害の部分、そこに発達障害が含まれて知的と線引きが難しくなっていることを考えると、人的な支援も非常に必要になってくる。人的な支援に関してのノウハウが合理的配慮で増えることは、潤滑油として扱うべき納付額も、やはり上げていく必要があるのではないか。(第7回、田中委員)

- 義務化されている部分(合理的な配慮)は納付金制度の枠組みを活用し、過度な負担は、一般会計や特別会計による助成をする。理屈はそうなるのではないか。その上で、納付金制度でどうやっていくか。納付金額の見直しが必要かどうかは、合理的配慮について、本来企業が自分の責任で自分の費用でやるべきところを、経済界全体で、他の事業主も助けて負担調整をしましょうという制度であって、そこは全部面倒みるのではなく、やっぱり経済界全体、対象事業主全体としてどこまでの負担ができるか、あるいは、支給を受ける側もどこまで自分たちでやって、どこからは支援を求めるとい、割り切りの話。そうすると、引き上げが必要かどうかという点は、理解が得られるかどうかはまずあって、現状の経済情勢に照らすと、引上げの議論は現実的ではないのではないか。(第7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と。(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と。(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と。(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)
- 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と。(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)

○ 過度な負担は企業規模を考慮するかどうかは、まだ決着が着いていない。絶対的に考えるのか、相対的に企業規模や負担力から見て過度なのかという議論しなければいけない。(第7回、駒村委員)

○ 合理的配慮ができない理由として過度の負担があるが、それは明確にしておかないと合理的配慮の議論は成立しない。ADAは合理的配慮について列挙しているが、過度な負担については非常にリジットで、明確に決まっている項目がある。その項目を超えてはいけない。事業員数と経営力があり、その項目を日本でも考えるべき。それ以外はあまり認めてしまえば、障害を持っている方が雇用されると受けられる合理的配慮を受けられる権利が弱まるので、そこは検討していただきたい。(第7回、北野委員)

#### 【その他】

○ 障害者雇用において公務員関係は、教員、教育委員会を含め非常に重要な位置を占めており、納付金からの財源がないなら、別建てで公務員においても合理的配慮に対しきちっと財政的な裏付けをもった支援ができるような仕組みが必要ではないか。(第7回、大胡田委員)

○ 一般会計や特別会計での助成金もあり、共生社会の実現に向けノウハウが必要だということに対し、いろいろ配慮が必要な部分も盛り込んでいただきたい。(第7回、田中委員)

○ 現在でも一般会計や特会からかなりの金額が入っており、合理的配慮を入れることによって、どう動いていくのか。それと、これだけ厳しい中で、この額を今後どう見ていくのかというのも、多分考えておかないといけないのではないか。(第7回、杉山委員)

○ 制度の大枠を変えないで工夫するとした場合、例えば調整金の幅というのを今よりも薄くし、その分をむしろ助成金に財源を割り当てるなどそういう余地というものはあるかも知れない(第7回、岩村座長)

○ 雇用促進法を土台にすると、どうしても経済界で負担を分かち合う視点が重視されるが、本議論は条約をどう批准するかという視点であり、これは経済界のみならず、国民全体がどうやって障害者を受け入れ一緒に生きていくかという問題。ADAでは減税により合理的配慮に対するインセンティブにしており、これは検討すべきではないか。この減税は、国民全体で理解を得て、障害者も一緒に生きる社会をつくろうということに繋がっていくものだと考えている。(第7回、大胡田委員)

#### <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)【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】
- 過度な負担は企業規模を考慮するかどうかは、まだ決着が着いていない。絶対的に考えるのか、相対的に企業規模や負担力から見て過度なのかという議論しなければいけない。(第7回、駒村委員)【再掲】
- 合理的配慮ができない理由として過度の負担があるが、それは明確にしておかないと合理的配慮の議論は成立しない。ADAは合理的配慮について列挙しているが、過度な負担については非常にリジットで、明確に決まっている項目がある。その項目を超えてはいけない。事業員数と経営力があり、その項目を日本でも考えるべき。それ以外はあまり認めてしまえば、障害を持っている方が雇用されると受けられる合理的配慮を受けられる権利が弱まるので、そこは検討していただきたい。(第7回、北野委員)【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り、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。

前回の研究会での委員からの指摘事項について

## 報奨金について

『障害者雇用対策の理論と解説』（労務行政研究所）P473～474（抄）

### 二（四） 3 附則における暫定措置

#### イ 中小企業事業主に係る納付金制度の暫定措置

(2)・・・中小企業事業主については納付金制度全体について適用しないこととしたわけではなく、徴収した納付金を財源として行う各種の障害者雇用対策の対象範囲には含めている。

この措置は、納付金の徴収対象事業主の範囲と徴収した納付金の活用による身体障害者又は知的障害者の雇用促進事業の対象事業主の範囲は一致すべきであるという納付金制度についての原則的な要請に対する特例措置の一つであるが、この特例措置の内容とその考え方は次に示すとおりである。

(イ) 納付金制度の第一の目的は、事業主間の身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の調整にあるが、この調整作用は、雇用率未達成の事業主から納付金を徴収する制度と雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用する事業主に対してそのために特別に必要とされる費用に相当する額を障害者雇用調整金として支給する制度とが一体となって行われるものであるので、当分の間納付金を徴収しないこととした中小企業事業主に対しては、当分の間障害者雇用調整金を支給しないこととしている。

しかしながら、中小企業事業主における現実の身体障害者又は知的障害者の雇用状況を見ると、その平均的な雇用割合は法定雇用率を上回っており、また雇用率達成企業の割合も多いなどその雇用水準は大企業に比べてかなり高いものである。これは、身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の観点からいえば、その分だけ余計に中小企業事業主が負担を負っている割合が多いことになる。中小企業事業主については経済的負担の調整を行わず、放置することにするならば、その経済的負担は事業主の善意に基づく負担に任せてしまうことになるが、このような状態は、ひいては中小企業事業主の身体障害者又は知的障害者の雇用促進に対する意欲を減退させることとなるなど、身体障害者又は知的障害者の雇用促進対策を推進する立場からみて好ましくない側面を有すると考えられる。

このような状況から、中小企業事業主に対しても、何らかの方法によって、この身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の軽減を図るとともに、その雇いを奨励し、かつ維持する必要があったところである。

そこで、中小企業事業主のなかで、身体障害者又は知的障害者の雇用水準が一定水準以上である事業主に対して、当分の間報奨金を支給することとしたのである。

報奨金は、右のような趣旨から納付金を納付しない中小企業事業主に対して支給するものであり、その原資にも限度があるので、

① 支給対象事業主は、雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用するすべての中小企業事業主とはせず、身体障害者又は知的障害者を相当程度の水準を超えて多数雇用する中小企業事業主に限定するとともに、

② 報奨金の支給単価についても、障害者雇用調整金の支給単価以下の額として、その旨を法律においても明らかにしているところである。

# 現行の納付金制度

## 納付対象

**未達成企業: 約12,500社**

納付金(身、知)

【雇用率不足1人5万円/月】

【約186億円】

## 支給対象

**雇用率を超えている企業  
: 約6,400社**

調整金(身、知、精)  
【超過1人2.7万円/月】

【約88億円】

**200人以下企業で一定要件  
を超える企業: 約1,900社**

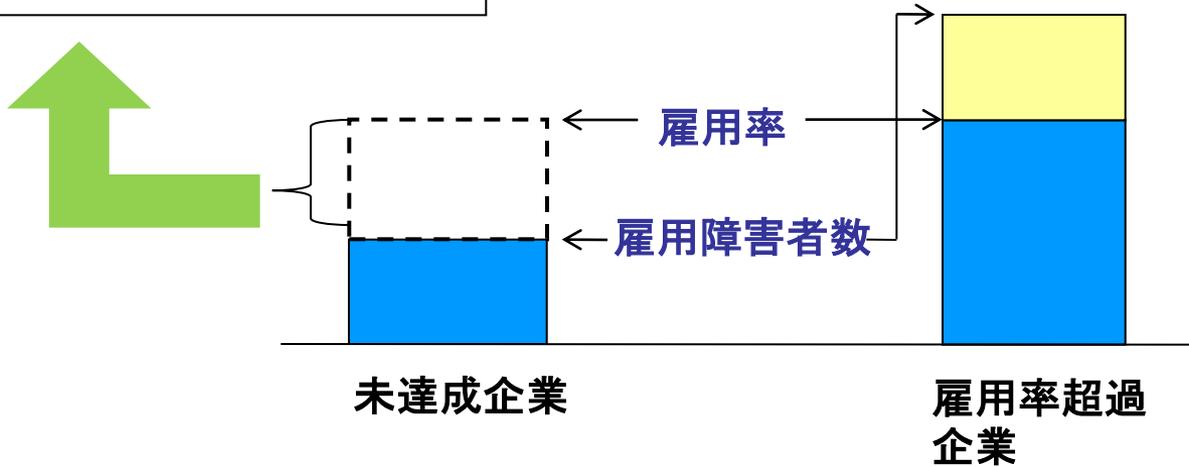
報奨金(身・知・精)  
【超過1人2.1万円/月】

【約44億円】

**助成金の要件を満たす企業**

納付金助成金  
(身、知、精、その他障害)

【約69億円】



未達成企業

雇用率超過  
企業

○ 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、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、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。

※対象企業数及び金額は  
平成23年度の速報値

経済負担の調整の基準を「雇用率達成・未達成」から  
「合理的配慮提供義務の達成・未達成」に変更する場合の検討すべき論点等

<雇用率基準(現行制度)>

<合理的配慮の提供義務基準>

【対象事業主について】

①納付すべき対象事業主の範囲

現行は、200人超(※)企業のうち、  
雇用率の未達成企業  
**未達成企業:約12,500社(23年度)**  
(※27年4月から100人超に変更)

②支給すべき対象事業主の範囲

現行は、200人超(※1)企業のうち、  
雇用率超過企業に調整金、200  
以下(※2)企業に報奨金、その他  
企業規模に関わらず助成金  
**調整金企業:約6,400社(23年度)**  
**報奨金企業:約1,900社(23年度)**  
(※1・2:27年4月から100人超又は100人以下)

(1)合理的配慮の  
提供義務の達成・  
未達成による経済  
負担の調整の場合

(2)全企業から徴収す  
る場合

(2)障害者雇用企業  
に支給する場合

合理的配慮の提供義務の達成・未  
達成によって経済負担の調整をするこ  
とは困難ではないか。

納付対象企業が、  
・56人以上企業で、約75,000社  
・30人以上企業で、約138,000社  
となるが、200人以下の企業に新たな  
負担を求めることは困難ではないか。  
また、対象企業数の大幅な増加は、  
事務的経費の増など実務的に困難で  
はないか。

支給対象企業が、  
・56人以上企業で、約50,000社  
となるが、対象企業数の大幅な増加は、  
事務的経費の増など実務的に困難で  
はないか。

経済負担の調整の基準を「雇用率達成・未達成」から  
「合理的配慮提供義務の達成・未達成」に変更する場合の検討すべき論点等

<雇用率基準(現行制度)>

【額の設定について】

【納付すべき額について】

現行は、雇用率に達するまで身体・知的障害者を雇用する場合、障害者1人に通常必要とされる1月当たりの特別費用の平均額を基準として、不足障害者1人につき**5万円/月**を納付

【支給すべき額について】

現行は、雇用率を超えて身体・知的障害者を雇用した場合、障害者1人に通常必要とされる1月当たりの特別費用の平均額を基準として、超過障害者1人につき**2.7万円/月**を支給

<合理的配慮の提供義務基準>

(1)合理的配慮の提供義務の達成・未達成による経済負担の調整の場合

合理的配慮の提供義務の「未達成による納付額」と「達成による支給額」の設定は困難ではないか。

(2)全企業が一定額を納付する場合

一律に納付する額の設定をどのように考えるか。(例:納付すべき対象障害者数、企業規模による額の設定等)

(2)障害者雇用企業に一定額支給する場合

一律に支給する額の設定をどのように考えるか。また、納付すべき額との違いについてどのように考えるか。

※ なお、対象障害者は、<雇用率基準(現行制度)>では、納付金及び調整金並びに報奨金は雇用率と同じで、助成金は障害者雇用促進法第2条の障害者であるが、<合理的配慮の提供義務基準>とした場合は、対象障害者は障害者雇用促進法第2条の障害者となる。

## 障害者雇用に係る税制の特例

### 1. 所得税・法人税の特例（国税）※<sup>1</sup>

特例措置の概要	障害者を多数雇用する場合の機械等の割増償却 普通償却限度額の24%（建物32%）の割増償却ができる（取得の日から5年間）
適用要件 （1に該当し、かつ 2、3、4のいずれかを 満たすこと）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 青色申告を提出する法人若しくは個人事業主又は連結親法人若しくは連結子法人</li> <li>2 障害者雇用割合が50%以上※<sup>2</sup></li> <li>3 障害者雇用割合が25%以上※<sup>2</sup>かつ障害者を20人以上雇用※<sup>2</sup></li> <li>4 20人以上※<sup>3</sup>の障害者を雇用し、かつそのうち重度障害者※<sup>4</sup>の割合が50%以上※<sup>3</sup>であること（法定雇用率を達成しているものに限る。）</li> </ol> <p>その年又はその前5年内の各年において取得、製作、建設した機械・設備等が対象</p>
適用年限	時限措置（平成26年3月まで延長済み）
対象障害者	身体障害者、知的障害者及び精神障害者

※<sup>1</sup> 当該特例措置は個人住民税、法人住民税、事業税にも連動する。

※<sup>2</sup> ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

※<sup>3</sup> ダブルカウントなし（短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

※<sup>4</sup> 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者

### 2. 所得税・法人税の特例（国税）\*

特例措置の概要	障害者の「働く場」への発注促進税制 企業が特例子会社や重度障害者多数雇用事業所（※）、就労継続支援事業所等の障害者の「働く場」への発注額を前年度より増加させた場合、当該発注額の増加額に応じて、企業が有する固定資産（現事業年度を含む3年以内に取得した資産）を割増して償却することができる。
適用要件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 青色申告を提出する法人若しくは個人事業主又は連結親法人若しくは連結子法人</li> <li>2 障害者の「働く場」（※）への発注額が前年度より増加していること。</li> </ol>
適用年限	5年間の時限措置（法人：平成20年4月1日～平成25年3月31日、 個人：平成21年1月1日～平成25年12月31日）
障害者の「働く場」（税制優遇の対象となる発注先）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者自立支援法に基づく事業所・施設 （就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、生活介護事業所、障害者支援施設（就労移行支援、就労継続支援、生活介護を行うものに限る）、地域活動支援センター）</li> <li>○ 障害者多数雇用企業（特例子会社、重度障害者多数雇用事業所※）</li> </ul> <p>※ 重度障害者多数雇用事業所の要件（公共職業安定所長の証明が必要）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 障害者の雇用数が5人以上であること</li> <li>2 労働者の総数に占める障害者の割合が20%以上であること</li> <li>3 雇用障害者数に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。</li> </ol>

\* 当該特例措置は個人住民税、法人住民税、事業税にも連動する。

### 3. 地価税の特例（国税）※

特例措置の概要	障害者を雇用する事業所の土地等についての課税価格の計算の特例 課税価格に算入すべき価額を当該土地等の価額の2分の1とする。
適用要件	障害者雇用割合が25%以上かつ障害者を20人以上雇用

※ 当該特例措置は、地価税が当分の間凍結されており、適用されていない。

### 4. 不動産取得税・固定資産税の特例（地方税・都道府県税）

特例措置の概要	障害者を多数雇用する事業所に係る不動産取得税・固定資産税の課税の特例 ○不動産：価格の1/10に相当する額に税率を乗じて得た額を税額から減額 ○固定資産：価格の1/6に相当する額に税率及び心身障害者雇用割合を乗じて得た額を税額から減額（取得後5年間）
適用要件	1 障害者を20人以上雇用※ 2 障害者雇用割合が50%以上※ 3 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金又は重度障害者等多数雇用施設設置等助成金を受給して平成25年3月31日までの間に取得した事業用施設（作業の用に供するものに限る。）
適用年限	時限措置（平成25年3月まで延長済み）
対象障害者	身体障害者、知的障害者及び精神障害者

※ ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

### 5. 事業所税の特例（地方税・市町村税）

	資産割	従業員割
特例措置の概要	障害者を多数雇用する事業所に係る事業所税（資産割）の課税標準の特例 当該事業所の床面積に1/2に相当する面積を控除	障害者に係る事業所税（従業員割）の課税標準の特例 従業者給与総額の算定及び免税点の判定において、障害者は従業者から除く
適用要件	1 障害者を10人以上雇用※ <sup>1</sup> 2 障害者雇用割合が50%以上※ <sup>2</sup> 3 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金又は重度障害者等多数雇用施設設置等助成金を受給	障害者を雇用
適用年限	恒久措置	恒久措置
対象障害者	身体障害者、知的障害者及び精神障害者	

※<sup>1</sup> 重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

※<sup>2</sup> ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

## 更に検討すべき論点等について

## 1 合理的配慮に関する基本的事項

- 合理的配慮は、過度の負担となる場合を除き、個々の事業主に対する提供義務と位置づける。
- 対象となる事業主は、段階的な実施や十分な準備期間を設けるなどの措置は必要との意見はあるものの、企業規模などを問わず、障害者を雇用する全ての事業主とすべき。
- 対象となる障害者は、現行の雇用義務の対象である身体障害者と知的障害者よりも広く捉えるべき。（例えば、障害者雇用促進法第2条の障害者）
- 合理的配慮の内容は、障害特性や職場の状況により、個別性・多様性があり、また、過度の負担か否かについても同様に個別性・多様性がある。

## 2 合理的配慮の提供に伴う事業主の負担に対する助成の在り方

## 2-1 概ね合意が得られている事項

- 義務化された事項に対する助成となるため、一般会計や特別会計による助成は困難であり、事業主間による障害者雇用に伴う経済的負担の調整として、現行の納付金制度の仕組みを活用することで良いのではないかと。なお、過度の負担については、一般会計や特別会計による助成は可能ではないかと。
- 合理的配慮は個別性・多様性が高いことから、事業主への支援は、個々の費用に応じて支援を行うことが望ましいものの、判定に係る事務的な負担等も考慮し、ある程度類型化やメニュー化した支援とならざるを得ないのではないかと。
- さらに、類型化やメニュー化によりカバーされない特殊なケースについては、別の枠組みで支援を行うことも検討すべきではないかと。
- 合理的配慮の内容によっては、期限に関わらず支援が必要なものもあるのではないかと。

## 2—2 更に検討すべき論点等

### 【対象事業主について】

○ 現行の納付金制度では、雇用率制度の対象となる事業主（56人以上規模の企業（※））のうち、未達成企業から納付金を徴収し、雇用率を超える企業への経済的負担の調整などを行っているが、

①納付すべき対象事業主の範囲についてどのように考えるか。

②支援すべき対象事業主の範囲についてどのように考えるか。

※ 経過措置として、現在、200人を超える規模の企業のみが対象。

### 【対象障害者について】

○ 現行の納付金制度では、雇用率制度の対象となる身体及び知的障害者（※1）について、それらの雇用に係る経済的負担を調整する仕組み（※2）となっているが、対象とすべき障害者についてどのように考えるか。

※1 精神障害者については障害者の雇用者数として算定可能。

※2 経済的負担の調整に加え、雇用促進を図るために発達障害者などを対象に助成金等を支給。

### 【納付すべき額について】

○ 現行の納付金制度では、納付金の額は、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、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し、雇用率未達成の事業主から雇用率に不足する障害者分について、一律に同額を徴収する仕組みとしている。

合理的配慮に関する経済的負担の調整を行う場合、納付すべき額についてどのように考えるか。

※ 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。

### 【支給すべき額について】

○ 現行の納付金制度では、調整金の額は、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人につき通常追加的に必要とされる1月当たりの特別費用（※）の額の平均額を基準として設定し、雇用率を超えて雇用する事業主に対し雇用率を超えた障害者分について、一律に同額を支給する仕組みとしている。

合理的配慮に関する経済的負担の調整を行う場合、支給すべき額についてどのように考えるか。具体的には、一律に同額を支給するか、類型化やメニュー化して支給するか、それらを組み合わせた仕組みとするか。

また、仮に類型化やメニュー化して支給することとした場合、カバーされない特殊なケースについて、どのような枠組みで支援を行うべきか。

**【現行の助成金について】**

- 現行の納付金制度や一般会計、特別会計による助成金のうち、期限に関わらず支援すべき（支給すべき）ものは何か。

# 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報告書 (素案)

## 目 次

### 1 はじめに

### 2 これまでの検討経緯等について

### 3 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ついて

#### (1) 基本的枠組みについて

- ① 障害者権利条約に対応するための枠組みについて
- ② 差別禁止等の枠組みの対象範囲について

#### (2) 障害を理由とする差別の禁止について

- ① 障害を理由とする差別について
- ② 差別が禁止される事項について

#### (3) 職場における合理的配慮について

- ① 合理的配慮に対する基本的な考え方について
- ② 合理的配慮の枠組みと内容について
- 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
- ④ 過度の負担について

#### (4) 権利擁護（紛争解決手続）について

### 4 おわりに

## 【参考資料】

- 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開催要綱・開催状況
- 今後の主な論点（全体版）
- 障害者権利条約について
- 「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について（中間整理）（平成 21 年 7 月 8 日労働・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）」及び「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中間的な取りまとめ（平成 22 年 4 月 27 日労働政策審議会障害者雇用分科会）」
- 障害者関係団体ヒアリングの状況（平成 20 年研究会）
- 障害者制度改革の推進体制
- 障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）
- 「障害を理由とする差別の禁止に関する法制の制定に向けて－論点に関する中間的な整理－」（平成 24 年 3 月障がい者制度改革推進会議差別禁止部会）（抄）
- 欧米の雇用分野における障害者差別禁止法制について
- 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象
- 職業リハビリテーションの実施体制の概要
- 障害者雇用納付金制度について
- 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
- 特別費用の調査とその項目等について
- 障害者雇用納付金関係収支状況の推移
- 障害者雇用納付金の納付対象企業数等について
- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の概要
- 一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の概要
- 労働・雇用分野における紛争解決制度について

# 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報告書 (素案)

## 1 はじめに

- ※権利条約の署名
- ※研究会の開催経緯・契機と開催状況
- ※主な論点

## 2 これまでの検討経緯等について

- ※労働・雇用分野でのこれまでの検討状況（20年研究会と21年分科会）
- ※障害者基本法の改正と差別禁止部会での検討状況
- ※諸外国の状況

## 3 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ついて

### (1)基本的枠組みについて

#### ①障害者権利条約に対応するための枠組みについて

(法制的な枠組みについて)

- 現在、障害者権利条約に対応するため、内閣府に設置された障がい者制度改革推進会議差別禁止部会においては、労働・雇用を含め、司法手続、教育、医療などあらゆる分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等に関し「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」（以下「差別禁止法」という。）の制定に向け、検討が行われている。
- 一方、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等については、「中間的なとりまとめ」において「実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった」とされており、障害者権利条約に対応するための法制的な枠組みの検討に当たっては、如何に差別の禁止や合理的配慮の提供等の実効性を担保するかが重要である。
- 差別禁止法については、現在その内容が検討中であるものの、あらゆる分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等を規定していくこととしており、法制的には一般法として位置づけられることが想定される。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提

供等の実効性を担保するためには、既に「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」により行われているハローワークなどによる職業リハビリテーションサービスや障害者雇用に関する指導・助言の仕組みを十分に活用していくことが効果的である。

- したがって、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、一般法である差別禁止法に対する、労働・雇用分野における特別法として、障害者雇用促進法を改正して対応を図るべきである。

（障害者雇用率制度の位置づけについて）

- 障害を理由とする差別の禁止は、理論的には機会の均等を確保するものと考えられるが、障害者権利条約においては、積極的差別是正措置をとるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は障害者雇用の確保に関し成果を上げてきていると評価できることから、積極的差別是正措置として位置づけ、引き続き残すべきである。

## ②差別禁止等の枠組みの対象範囲について

（障害者の範囲について）

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等に関する対象障害者の範囲については、「中間的なとりまとめ」においては、「現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条に規定する障害者としてはどうかとの意見が出され、異論はなかった」とされている。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等については、その実効性を担保する観点から、それらが義務付けられることとなる事業主にとって予見可能性が十分に担保される必要があり、また、そうした観点から対象障害者は一定の範囲に決めておく必要がある。
- 現在の障害者雇用促進法第2条の障害者は「身体障害、知的障害又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、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とし、障害者手帳の有無に関わらず障害者であるか否かを上記の規定に照らし個別に判定し、各種の職業リハビリテーションサービスを提供している。
- したがって、労働・雇用分野における障害者権利条約の対応に当たっては、現行の障害者雇用促進法第2条の障害者とするのが適当である。

- なお、過去に障害の履歴を有する場合や障害者を持つ家族など可能な限り広く捉える必要があるとの意見や、発達障害や精神障害、内部障害など外見からは判断しづらい障害に対する予見可能性への配慮が必要ではないかという意見もあった。

(事業主の範囲について)

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等に関する対象事業主の範囲を検討するに当たっては、障害者権利条約への対応は事業主に義務付けられるものであることを踏まえ、公的支援の整備状況などを勘案しつつ、段階的な実施や十分な準備期間を設けるなどの措置が重要である。
- 一方、障害者権利条約は「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な共有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」を目的としていることから、原則、企業規模によって差を設けるべきものではなく、障害者を雇用する全ての事業主とすることが必要である。

## (2)障害を理由とする差別の禁止について

### ①障害を理由とする差別について

(直接差別について)

- 障害者権利条約においては、「障害を理由とする差別」とは、「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」とされている。
- 障害を理由とする差別のうち、直接的な差別的取扱い（障害であることを直接の理由として差別を受ける場合）は禁止すべきものである。

(間接差別について)

- 外見上は中立的でも、職務とは関連がないなど合理性のない条件を設定し、実質的には障害者を差別するという、いわゆる「間接差別」については、中立的な基準でも結果として「差が生じる」ものであることから、どのようなものが間接差別に当たるのかといった具体的な基準や要件が明確にされなければ、実効性のある差別禁止規定とはならない。

- 障害については多様性・個別性があることも考慮すると、現段階では、実効性のある「間接差別」の禁止規定を設けることは困難であり、まずは具体的な相談事例や今後の裁判例の集積などを行い、立法事実としてどのようなものが「間接差別」となるかが明確になる基準や要件を確定することが必要である。

(合理的配慮の不提供について)

- 障害者権利条約においては、「障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」とされており、合理的配慮を行わないこと（合理的配慮の不提供）は差別に当たるとこととされている。
- 一方、合理的配慮の不提供について「差別」と位置づけた場合、それが法制上「直接差別」及び「間接差別」に該当しない新たな差別類型として整理できるのか（「直接差別」や「間接差別」にも該当しない差別的取扱いがあるか）といった問題がある。
- さらに、障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることから、労働・雇用分野における合理的配慮については、まずは、合理的配慮を提供することを事業主に義務付け（作為義務）、それを確実に担保することで対応すべきである。
- なお、合理的配慮の提供を作為義務として課すこととした場合、それを提供しないこと（不提供）を差別として禁止すること（不作為義務）は、同じ法体系の中で両立しうるのかといった問題が生じることにも十分留意する必要がある。

(ハラスメントについて)

- 嫌がらせなどのいわゆる「ハラスメント」については、「間接差別」と同様に、どのような行為が「ハラスメント」として禁止すべき行為であるのかといった基準や要件が明確ではない。
- 一方、既に障害者に対する暴言や拒絶的な対応、不当な差別的言動などを禁止する「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）」が成立しており、同法には「使用者による虐待」としてそれらの行為が禁止され、また、行政指導等の対象となっていることから、その対応状況や施行状況を見ていくべきである。

(労働能力に基づく差異について)

- 「中間整理」において「労働能力を評価した結果として賃金等に差が生じるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないかとされており、それについて特段異論はなく、そのような取扱いがなされるべきである。

(差別の正当化事由や適用除外、差別禁止の私法上の効果について)

- 「間接差別」に関連して、諸外国の制度を踏まえつつ、職務に本質的かつ重要な要請である場合や、業務の本質的な遂行に必要な能力である場合（それらを事業主が立証できた場合）には、差別に当たらないという差別の正当化事由を設けるべきとの意見がある一方、我が国における雇用慣行や雇用契約の内容と諸外国におけるそれらの違いを十分考慮して検討すべきとの意見もあった。
- また、差別禁止の私法上の効果については、差別禁止に違反した場合には、公序良俗違反で（解雇や雇い止めなどが）無効となるか、または不法行為に該当する蓋然性があるため、特段法律上に規定を置かなくとも問題はないのではないかとといった意見がある。例えば、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。」の規定は、60歳未満の定年を定める就業規則の規定はその部分について無効となると解されており（強行規定）、法律上に規定を置かなくとも私法上の効果をもつ規定として機能させることもできるのではないかとこの意見もあった。

## ②差別が禁止される事項について

- 障害者権利条約においては「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」とされ、雇用に係るすべての事項を対象として差別を禁止している。
- 「中間的なとりまとめ」においても「条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・

終了（解雇・雇止め等）が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。」とされていることから、それについて特段異論はなく、そのような取扱いがなされるべきである。

### (3)職場における合理的配慮について

#### ①合理的配慮に対する基本的な考え方について

（合理的配慮の提供に関する法律上の位置づけ）

- 障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされており、「中間的なとりまとめ」においても「障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けることについて、異論はなかった」とされていることから、合理的配慮を提供することを事業主に義務付ける（作為義務）べきである。

（合理的配慮の不提供について）【再掲】

- 障害者権利条約においては、「障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」とされており、合理的配慮を行わないこと（合理的配慮の不提供）は差別に当たるとこととされている。
- 一方、合理的配慮の不提供について「差別」と位置づけた場合、それが法制上「直接差別」及び「間接差別」に該当しない新たな差別類型として整理できるのか（「直接差別」や「間接差別」にも該当しない差別的取扱いがあるか）といった問題がある。
- さらに、障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることから、労働・雇用分野における合理的配慮については、まずは、合理的配慮を提供することを事業主に義務付け（作為義務）、それを確実に担保することで対応すべきである。
- なお、合理的配慮の提供を作為義務として課すこととした場合、それを提供しないこと（不提供）を差別として禁止すること（不作為義務）は、同じ法体系の中で両立しうるのかといった問題が生じることにも十分留意する必要がある。

#### ②合理的配慮の枠組みと内容について

（合理的配慮の枠組みについて）

- 「中間的なとりまとめ」において「合理的配慮は個々の労働者の障害や職

場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものである  
ので、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、  
配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であるとの意見が  
出され、異論はなかった。」とされていることを踏まえ、法律では概念や枠  
組みを定め、具体的な中身についてはガイドラインで定めるべきである。

- また、その際、合理的配慮が多様性・個別性が高いことを理由に、法律の  
施行が困難であるということにならないよう留意すべきであり、また、労  
働・雇用分野においては、採用から雇用期間中、退職といった時系列の問題  
があることにも留意すべきであるとの意見があった。
- さらに、障害者が合理的配慮を求めたことにより不利益な取扱いを受ける  
ことのないよう明確にしておくべきであり、また、不利益な取扱いを受けた  
場合の私法上の効果も併せて明確にしておくことが望ましいのではないかと  
との意見があった。

(合理的配慮の内容について)

- 「中間整理」や「中間的なとりまとめ」に記載された合理的配慮の内容に  
加え、合理的配慮として、適切な訓練の機会や特別休暇の提供も対象となる  
のではないかと、また、食堂などの福利厚生における施設や制度も対象となる  
のではないかととの意見があった。
- 通勤時の移動支援については、労働法上、通勤は労働時間外であり、事業  
主の配慮すべき範囲とは言えないことから、福祉的サービスで対応すべきと  
の意見がある一方で、通勤への配慮を事業主に義務付けるのではなく、事業  
主が通勤の配慮や便宜を図ることを支援していく仕組みは必要であるとの  
意見があった。
- そのほか、障害特性を踏まえた合理的配慮の内容として、
  - ・ 精神障害に対する企業への啓発や情報提供も対象となるのではないかと。
  - ・ 精神障害者については、対人関係が問題となることが多いため、配置転  
換や勤務形態、勤務時間など働き方の柔軟な仕組みも対象となるのではな  
いか。
  - ・ 発達障害については、職場の理解といった環境整備やコミュニケーション、人間関係の調整だけではなく、精神的に安定できるスペースの確保など施設・設備面の配慮も対象となるのではないかと。との意見があった。

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)

- 労使間の紛争に至る前の段階で解決されることが望ましいことから、合理的配慮の提供に当たっては、企業内において当事者同士が相互理解や検討を行った上で合理的配慮が提供されていくことが重要であり、そのためには、企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制を整備することが必要である。
  
- また、企業内での相談に当たっては、企業内で相談に応じる専門家を配置することのほか、企業規模や必要に応じて、ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり、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の公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みが必要である。
  
- さらに、企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みを整備するとともに、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の公的な機関の職員にも、障害特性に対する十分な理解はもとより、それを踏まえた支援方法の習得などの専門性の向上が必要である。

(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について)

- 現在でも、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターには、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項について、助言・指導を行うこととされている。
  
- したがって、前述のとおり、企業内での相談に際し、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うとともに、事業主や障害者、それらの関係者からの合理的配慮に関する相談を受けられるような体制の整備や専門性の向上を図る必要がある。

(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について)

- (P)

#### ④過度の負担について

(過度の負担に対する考え方、判断基準について)

- (P)

#### (4)権利擁護（紛争解決手続）について

(企業内及び外部機関による紛争解決手続きについて)

- 「中間的なとりまとめ」においては「企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること、企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであるとの意見が出され、異論はなかった。」とされている。
- それらの記述や「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）」、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）などの仕組みも踏まえ、まずは、企業内での自主的解決を図るべきである。また、その仕組みで解決しない場合には、労働局長による助言・指導を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的な解決の仕組みを整備すべきである。
- なお、男女雇用機会均等法のように、労働局長には助言・指導に加えて、勧告できる仕組みとすべきとの意見があった。
- また、外部機関による紛争解決手続きについて「中間的なとりまとめ」においては「紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが妥当であるとの意見が出され、異論はなかった。」とされており、現行の紛争調整委員会を活用すべきであるが、加えて出頭命令（出頭義務）を付与すべきとの意見があった。

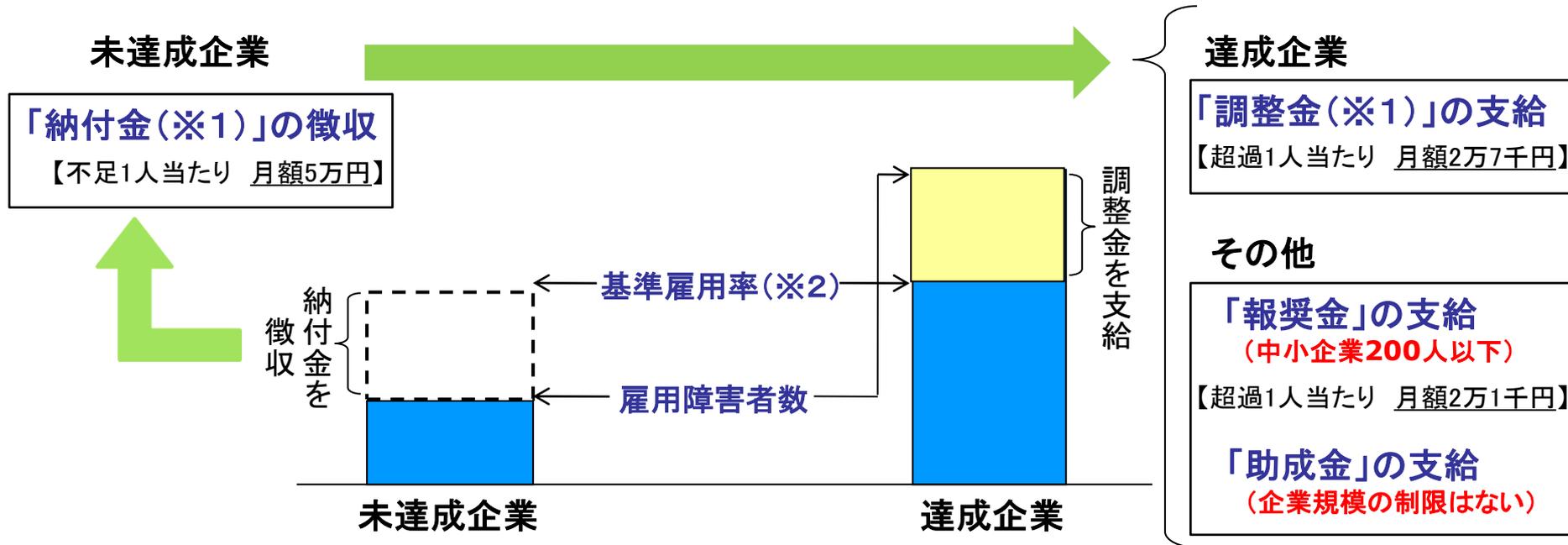
## 4 おわりに

# 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)

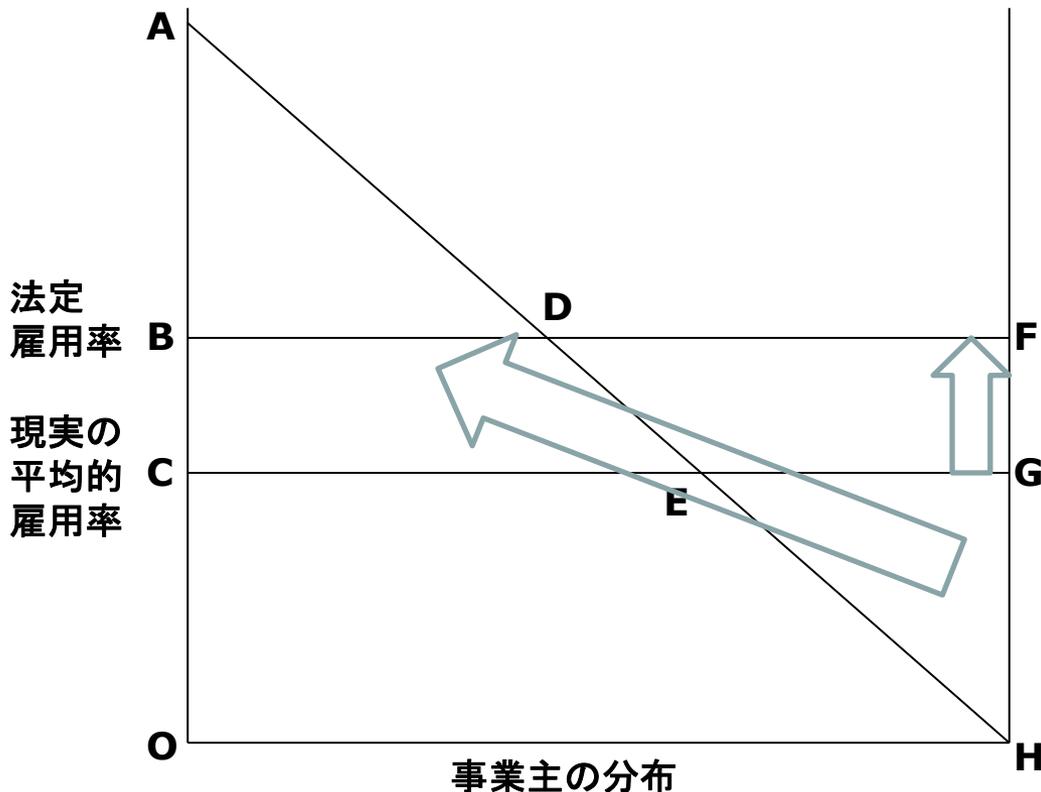
## 法的な性格

○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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> <li>・中途障害者</li> </ul> ※上記の障害者である在宅勤務者	2 / 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人につき450万円</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>	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			<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人につき月13万円</li> <li>・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)</li> </ul>	

### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> </ul> ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1 / 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人につき225万円</li> <li>・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)</li> </ul>

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中途障害者である重度身体障害者</li> <li>・ 中途障害者である 45 歳以上の身体障害者</li> <li>・ 中途障害者である精神障害者</li> </ul> ※上記の障害者である在宅勤務者		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> </ul>	3 年間
② 職場介助者の配置または委嘱助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2 級以上の視覚障害者</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> ※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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配置 1 人 月 15 万円</li> <li>・ 委嘱 1 人 1 回 1 万円 年 150 万円まで</li> </ul>	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			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委嘱 1 人 1 回 1 万円 年 24 万円まで</li> </ul>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱</li> <li>○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</li> </ul>	2 / 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配置 1 人 月 13 万円</li> <li>・ 委嘱 1 人 1 回 9 千円 年 135 万円まで</li> </ul>	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			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委嘱 1 人 1 回 9 千円 年 22 万円まで</li> </ul>	

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3級以上の聴覚障害者</li> <li>・ 2級の聴覚障害者</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4級以上の内部障害者</li> <li>・ 3級以上のせき髄損傷による肢体不自由者</li> <li>・ てんかん性発作を伴う知的障害者</li> <li>・ 精神障害者</li> <li>・ 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</li> </ul>		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	

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
<p>⑥職業コンサルタントの配置または委嘱助成金</p> <p>○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重度身体障害者</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 知的障害者</li> <li>・ 精神障害者</li> </ul> <p>※上記の障害者である在宅勤務者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3級の下肢機能障害者である在宅勤務者</li> <li>・ 3級の体幹機能障害者である在宅勤務者</li> <li>・ 3級の内部障害者である在宅勤務者</li> </ul> <p>※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</p>	3 / 4	<p>配置1人 月 15万円</p> <p>委嘱1人 1回 1万円</p> <p>年 150万円まで</p>	10年間
<p>⑦在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱助成金</p> <p>○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 身体障害者である在宅勤務者</li> <li>・ 知的障害者である在宅勤務者</li> <li>・ 精神障害者である在宅勤務者</li> </ul>	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> <li>・発達障害者</li> <li>・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</li> </ul>	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	支給期間 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> <li>・発達障害者</li> </ul>		配置1人 月15万円	

## 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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重度身体障害者</li> <li>・ 3級の体幹機能障害者</li> <li>・ 3級の視覚障害者</li> <li>・ 3級または4級の下肢障害者</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 知的障害者</li> <li>・ 精神障害者</li> </ul>	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 世帯用 1戸につき 1,200万円</li> <li>・ 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)</li> </ul>	10年間	
②住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 世帯用 月 10万円</li> <li>・ 単身者用 月 6万円</li> </ul>		
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）			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配置 1人 月 15万円</li> </ul>		
④住宅手当の支払助成金			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者 1人 月 6万円</li> </ul>		
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）			※「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」 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; font-size: 2em; margin-left: 10px;">}</div> 対象障害者が5人以上であることが必要		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ バス 1台 700万円</li> </ul>
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）					<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委嘱 1人 1回 6,000円</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重度身体障害者</li> <li>・ 3級の体幹機能障害者</li> <li>・ 3級の視覚障害者</li> <li>・ 3級または4級の下肢障害者</li> <li>・ 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</li> </ul>	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委嘱1人 1回2,000円</li> <li>・ 交通費 1認定3万円</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 知的障害者</li> <li>・ 精神障害者</li> </ul> <p>※「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</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者1人 月5万円</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2級以上の上肢障害者</li> <li>・ 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</li> <li>・ 3級以上の体幹機能障害者</li> <li>・ 3級以上の内部障害者</li> <li>・ 4級以上の下肢障害者</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> </ul>	

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重度身体障害者</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 精神障害者</li> </ul> <p>※ 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</p>	<p>2 / 3</p> <p>特例</p> <p>3 / 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> </ul>	
<p>※利息助成</p> <p>○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</p>				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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> </ul> } である障害者のグループ	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	※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	3 / 4	・ 受講生 1 人 月 16 万円	訓練期間中
		4 / 5	・ 受講生 1 人 月 17 万円	
④第3種（受講）		3 / 4	・ 受講生 1 人 月 8 万円	受講期間中
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> </ul> } 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		・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	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

- # 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は、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<br>(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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>(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<br>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<br>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

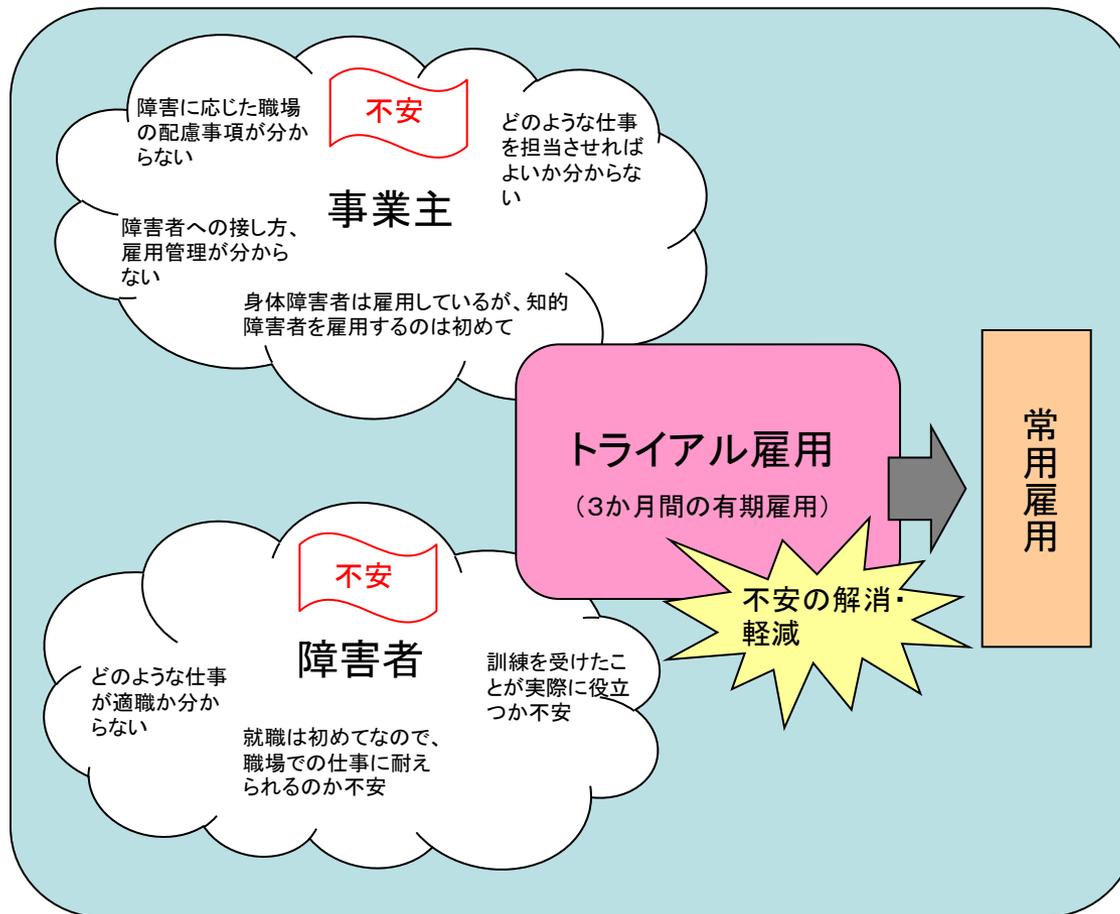
# 一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の詳細

# 「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。

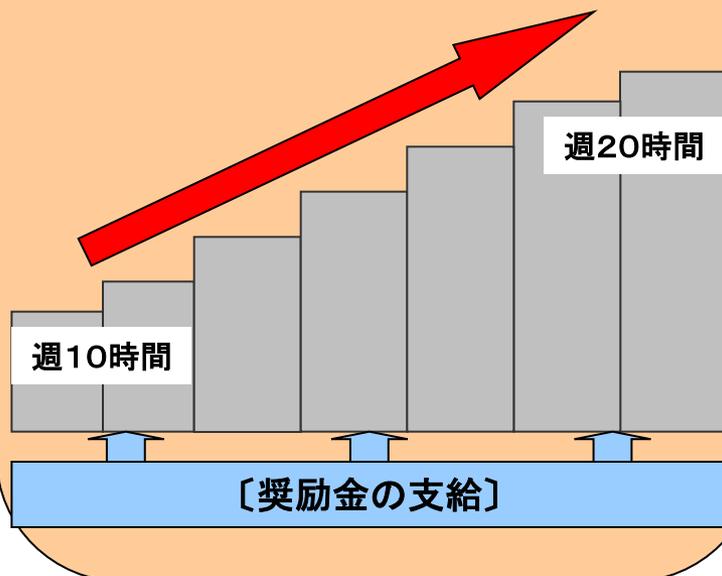


## 事業所

- 精神障害者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)	精神障害者を新規雇用する事業主
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	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

# 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

### 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

※ 雇用失業情勢が改善するまでの時限措置

# 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

## 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、雇用その他に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せう。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とは何かは、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っ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いうことになるかなど、そこ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くとすると、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、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）仮にあっ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いけない。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とか、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もので、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。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。(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)
- (石井委員の障害者虐待防止法で対処可能との意見を受けて) 虐待は相当程度まで行って虐待となる。虐待となれば行政が企業に関与することは可能となるが、職場では虐待に至らないハラスメントは枚挙に遑がない。障害者や障害者が身近にいる者が働けるために、障害を理由とするハラスメントを禁止し、差別に位置づけることが必要。(第6回、大胡田委員)

### 【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)
- 合理的配慮について差別の位置づけまでは求めないと考えていたが、合理的配慮を欠くことは、実質的にその人が能力を発揮するチャンスを与えられない、つまり、看板に「犬と障害者はお断り」と書いてあることと、合理的配慮がされないこととは効果は同じで、合理的配慮の不提供は差別ということをきちんと位置づけるべきだと思う。(第6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  
はいか。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。(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】

※ 第2の1「障害を理由とする「差別」とは何か」参照

○ 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、それぞれ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、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め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)
- 発達障害の方への合理的配慮、これは環境整備やコミュニケーション、人間関係の調整と言われますが、ハード面の整備もある。例えば、自閉症の方のために、クールダウンあるいは感覚を遮断して落ち着けるスペースを事業所内に確保すること。それがあると安心して定着し、自傷や他害も静まってくると。例えば、車椅子用トイレが合理的配慮なら、自閉症の

方のためにはそういうスペースを確保することは合理的配慮だと思う。(第6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】

- 通勤保障はどうするか。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)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)
- 通勤の配慮を義務とすると、企業もつらいというのはわかるが、実際、なかなか通勤が難しい人がいるのも事実。一般的な努力をしても、それでもなかなか難しい人に対し、企業側が通勤の配慮・便宜を図るといことはとても大事。これを「義務」とするのではなくても、そういう企業を応援していく仕組みは是非必要だと思う。働く能力があり適した仕事があれば十分やれるのに、通勤だけが足かせになってしまって能力が発揮できないとなれば、それは双方にとってマイナスだと思う。(第6回、野澤委員)

### 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。(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)

- 最近の特例子会社等で知的・発達・精神の方々を雇っていることは評価しているが、意外に発達障害の特性を知らない。実は、ハローワークやナカポツセンターも知らない。彼らの特性をどう捉え、どういう指導をしていけばいいか。例えば、イギリスの自閉症協会が提言する支援の基本的なスタンスに“SPELL”がある。SはStructure、「構造化された環境」「明確で一貫した指導方法」。PはPositive Approach、「いいところを見てアプローチしていこう」というもの。EはEmpathy（共感）。彼らが本当に感じていることと発する言葉とは違って、言葉でうまく表現する仕方を知らない場合がある。本当の意味で彼らの理解をしていこうというのがE。LはLow Arousal、「刺激の少ない指導方法」「刺激をできるだけ抑えた環境」。もう1つのLはlinks、福祉や職場の中だけで解決するのではなく、様々な専門性を持った人たちとつながりながらやっていこうということ。

こういう考え方は、彼らの職場での環境を整えたり、指導をしたり、人間関係を調整したりという場面でとても重要。発達障害や知的障害の方を雇用する現場担当者や管理者は、少なくともこういう考え方を知っておくこと、また、彼らの特性をもっと知るための研修を行ったり、スーパーバイズで入れたりすることが必要。一般企業でも、それぞれの特性に合わせてやっている。そういうものをもう1つ、我々とは違う次元の特性を持った人だという理解を、少なくとも雇用現場は理解していただきたい。また、それを監督するところやナカポツセンターのように支援するところをもっと理解しなければいけない。（第6回、野澤委員）

- 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。（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う。ジョブコーチなりに入ってもらう。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）

- 米国のADA施行規則と判例から言えることは、合理的配慮について、まずは関係者である障害者と事業者が真摯に相互関与プロセスを形成することが非常に重要で、出来る限り話合いで合理的配慮を見つけ出すことが望ましい。2つ目は、国や行政など外部の技術的支援を得ることが望ましく、重要。3つ目、しかし、国や行政など外部の支援が得られないことをもって、事業主の義務が免除されることにはならない。4つ目は、裁判等で争われることになった場合、相互関与プロセスの形成は裁判によって懲罰的賠償を免れることはあり得るが、それによって義務が免除されることにはならない。要するに、合理的配慮は事業主の法的義務で、過剰な負担以外は、行わないこと＝不作為は差別で、作為義務が事業主に課せられているということ。（第6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き、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と。（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き、働く障害者だけでなく、職場環境を整える又は仕事をや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)

#### 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。（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よいと思うが、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。社内の話し合いの中に、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。話し

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)