

○司会 ではお時間になりましたので、第9回世界の職業リハビリテーション研究会を開催いたします。よろしくお願いいたします。今回は障害者雇用企業への経済的支援と税制をテーマに開催いたします。障害者の就労可能性の拡大や雇用の質の向上のためには、企業の合理的配慮提供やアクセシビリティの向上を技術的・経済的に促進していく必要があります。障害者雇用率制度や納付金制度のあるフランスやドイツでは、納付金を原資として企業向けと障害者向けの多様な助成金があり、また、納付金制度を雇用促進のために強化しています。一方、障害者雇用率制度や納付金制度のない国、たとえばイギリスでは、雇用年金省が合理的配慮を超える負担分への経済的支援を実施し、アメリカでは施設改善や機器購入、人的支援等について企業と障害者個人それぞれの税制上の優遇があります。このような、諸外国での企業への経済的支援や税制の違いによる職業リハビリテーションへの専門支援の影響や、近年の企業への経済的支援と専門的支援の総合的実施の動向について、関心のある皆さまがたと意見交換ができればと願っております。では、社会的支援部門・春名副統括研究員から話題提供「障害者雇用企業への経済的支援と税制」を発表いただきます。春名副統括、よろしくお願いいたします。

(以下、司会による紹介・意見交換での質問者による敬称以外は、敬称略)

話題提供、「障害者雇用企業への経済的支援と税制」

○春名 (スライド1-3) 今回のテーマは今までのテーマとは少し毛色が違います。一見、職業リハビリテーションと関係がないように見えますが、これからお話しするように大きく関係すると思うのでぜひ活発な意見交換ができればと思います。

従来の障害者雇用企業への経済的支援の考え方としては、障害者は生産性も低いし支援の負担も大きいという前提があったかと思います。しかし、最近では、合理的配慮提供や様々な専門的支援によって、障害があっても働けるし、企業の配慮等の負担も過重なものではない、というふうに、大前提が大きく変化してきています。もちろん、障害者の就労可能性の拡大のためには、企業などの取組みは一層重要になるわけですので、そのための事業主支援も重要になってきます。また、合理的配慮提供を前提にして就労可能性の評価をするにあたって、「助成金などで、企業が過重な負担がない状況で雇用できるのであれば、合理的配慮の範囲に入るのではないか」というように、企業への経済的支援等は、職業リハビリテーションに重要な関係があります。

わが国での課題としては、納付金制度や調整金、助成金などの経済的支援の制度に加えて、税制をうまく効果的に活用することなども課題です。それに対して、本研究会でも以前紹介したように、フランスやドイツは同じ障害者雇用率制度や納付金の制度があるのですが調整金や報奨金という制度がないとか、職業リハビリテーションの専門的支援が障害者向け・事業主向けに実施されていますが、これらの費用が企業からの納付金を財源にしているといった違いがあります。一方、アメリカやイギリスなどは、障害者雇用率制度も納付金制度

もありません。こういった国で企業が障害者雇用に関して様々な取組みをするときに、経済的負担が当然出てくると思いますが、そこはどのような支援をしているのかを調べました。

(スライド4) 今回はまず、障害者雇用率制度、納付金制度のある国として、フランスとドイツの紹介をして、次に、障害者雇用率制度、納付金制度のない国として、アメリカとイギリスについて紹介したいと思います。そして最後に日本の課題との関係を見てみようと思います。

(1) 障害者雇用率制度／納付金制度のある国（日本、フランス、ドイツ）

(スライド5, 6) まず、簡単に我が国の状況を確認しておきたいと思います。障害者雇用率制度や納付金制度というのは、法定雇用率が定められていて、その法定雇用率に満たない人数に関して、企業が納付金を納めるものです。不足一人当たり、月額5万円を集めています。その集めたお金に関して、雇用率を超えて達成している企業に対して、超過一人当たり、月額2万7千円の雇用調整金や月額2万1千円の報奨金があり、それに加えて、納付金を財源にして、いろいろな助成金なども支給される枠組みになっています。この意味合いとしては、企業が障害者雇用を実施するための経済的なインセンティブということや、障害者雇用を実施している企業と、実施していない企業の間で経済的な不均衡があってはいけないということで、それを調整するなどの意味合いがあるということです。

(スライド7) これについては、フランスやドイツには障害者雇用率制度や納付金制度がありますが、フランスが法定雇用率6パーセント、ドイツが法定雇用率5パーセントなど、法定雇用率が非常に高いことが特徴としてあります。

日本は納付金の総額が369億円ですが、フランスでは民間部門は実雇用率が3.5パーセントで、まだまだ雇用率には達していないので、日本円に概算で換算して民間部門の納付金は607億円になっています。ただ、公務部門は法定雇用率にかなり近づいてきているので、今は138億円になっている状況です。ドイツは法定雇用率が5パーセントなのですが、民間の実雇用率が4.1パーセントで、公務部門は6.6パーセントで法定雇用率を超えています。総額で、官民合わせて882億円の納付金があるというのがドイツの状況です。

納付金の意味合いも、フランスでは罰金的な意味合いが強く、3年以上直接雇用をしていないような事業主は、納付金額が最低賃金の1500倍、月額15万円くらいになるということです。雇用ゼロ企業はさらに納付金額が高くなるので、納付金が罰金のようになって、障害者雇用を促進するという位置づけになっています。ドイツも同じように、雇用ゼロ企業というのは非常に高い納付金を払わなくてはならないようになっています。

ア、フランス

(スライド8) フランスは先ほどもお話しましたが、もう一つの特徴は、従業員数に応じて納付金額の計算の仕方が違うことがあります。従業員数199人以下の企業は納付金額が一番少なくなり、従業員数750人以上では納付金額が大きくなるというように、傾斜をかけて

います。これは小さい企業のほうが合理的配慮提供に求められる水準が低くなる、ということ踏まえているからだと思います。他には、福祉施設への発注額を納付金から一定程度控除することが認められていることや、罰金的なものとして、3年以上納付金しか払っておらず、実際の雇用をしていないような場合は、最低賃金の1,500倍の納付金を支払うことになっています。これは労働者一人の最低賃金を1年間払ったときの費用に等しい金額とされています。

(スライド9) こういった納付金は日本に比べると非常に大きい金額になりますが、それを踏まえてフランスでは、AGEFIPHという納付金を管理する組織があり、この納付金を財源としてCap Emploiという——日本で言うと地域障害者職業センターや、ナカポツセンターにあたるような機関が運営され、また、雇用主向けにいろいろな支援金を提供しています。

また、障害者の重度判定をテーマにしたときにお話しましたが、フランスでは障害者の重度判定という仕組みがあり、それがこの重度障害関連支援金です。フランスには一律の調整金の制度はありませんが、重度障害者を雇用することで生じる継続的な負担を個別に評価して、助成金として支援をする形になっています。ドイツも同じように、障害者が申請する技術的な支援、本人が使う支援機器や支援設備、人的な支援者、交通機関、補聴器など、そういった費用に関しては納付金を原資にして障害者本人が申請し、本人に支給されるという仕組みになっています。

また、今回、調査をするときに、当初、フランスでは非常に大きな税制が障害者雇用に活用されているという情報があったので、調べてみたのですが、フランスでは納付金のことを税制と呼ぶことがあって、そのことだろうということになりました。

ただ、もうひとつの大きな支援の財源としては、これは主に福祉の支援側に当たりますが、CNSA(全国自立連帯金庫)という機関が運営するものがあります。これはAGEFIPHが対応しきれない、住居の改造や自動車の改造など——AGEFIPHの支援というのは、あくまでも事業主の障害者雇用義務の範囲で限定されて支給されるものなので、そこからはみ出すような支援に関しては、CNSAが費用をカバーするような仕組みになっています。

(スライド10) これがAGEFIPHの2019年度の会計ですが、だいたい607億円の収入があります。この中で、上の雇用に向けた付き添い支援や、雇用中の支援に関する取組みというのは、Cap Emploi——日本の障害者職業センターのようなところの費用です。また、適合企業という、日本での特例子会社やA型事業所のようなものに関する費用、ジョブコーチに関する費用などが納付金から支出されています。

大きなものは障害補償の金額で、これが企業や障害者向けの助成金に該当する金額になります。この障害補償費がだいたい196億円になります。

(スライド11) 障害補償費の中で一番多いのは、重度障害者の雇用の負担保障です。特に重度障害者を雇用して、フランスでは重度認定というものがありますが、重度認定を受けた人に関して生産性の低下分や継続的な人的負担の費用を継続的にカバーする助成金がだいたい66億円あるということです。その他に、技術支援のための費用が15億円、労働環境改

善が 43 億円というような形になっていて、これらが本人が必要とすることへの支援、あるいは事業主からの申請による支援に使われるという仕組みになっています。

(スライド 12) また、CNSA (全国自立連帯金庫) は、どちらかという、障害者の福祉や生活支援、高齢者の支援などを担当するものです。これも大きなところは国の予算の疾病保険からきていますが、その他にフランスには「連帯の日」というものがある、その 1 日の収入分を連帯の費用として拠出しています。これもある意味、企業の税金として捉えられています。

そのようなお金を元にして、医療・福祉施設運営費や障害者福祉施設など、福祉的な就労の機関——ESAT というのが、フランスの福祉的な就労機関になりますが、そういう所になり使われています。また、フランスでは、労働障害認定やいろいろな生活の保障をし、認定を行う機関として MDPH (県障害者センター) というものがあり、これも CNSA のお金で運営されています。障害補償給付 (PCH) は、就労や生活といった本人の必要な支出に関して、MDPH に「これが必要だ」と認められれば支払われるお金で、これも CNSA によります。

AGEFIPH のお金は、あくまで企業の障害者雇用義務に関するお金しか出ないので、働きながら介護が必要であったり福祉的な交通が必要になる場合に、こちらの障害補償給付から出されるという仕組みになっています。

(スライド 13) 職業リハビリテーションとの関係でいうと、たとえば重度障害認定をして企業側にお金を支払う時に、企業側にどの程度の負担があって、どの程度継続的な経済的支援が必要かというのは、企業からの申請に対して、Cap Emploi や AGEFIPH などが個別に審査をして、認定して支給するという仕組みになっています。

(スライド 14) もう一つ、フランスの公務部分についてですが、実雇用率が 5.79 パーセントとかなり法定雇用率に近づいているのに伴い納付金がどんどん減ってきているので、支援の費用も減らさなければいけなくなっているということです。これに対して今、AGEFIPH の民間部門と共同でお金を出し合って、いろいろな支援に対して AGEFIPH のお金から支援する形になってきています。

イ、ドイツ

(スライド 15) ドイツについては、フランスと似ています。ドイツの特徴は雇用率が満たされていない企業では納付金は高くなり、雇用率をだんだん満たしてくればそれだけ少なくなってくるという点です。雇用率を満たしてない所からたくさんお金を取ること、罰金的なインセンティブを強くする形になっているとともに、フランスと同じように、従業員数によって金額を少なくするというようなものもあります。あとは、障害者を雇用していない事業者は、127 万円の過料あるいは罰金を払わされるという形です。

(スライド 16) そして給付金や助成金についてはフランスと似たような形ですが、障害者本人に——これは「障害者本人に請求する権利がある」と法律に書いてあって、技術的な労働支援や通勤のための援助、住居のことなどいろいろな支援に関するものは、障害者本人が

請求して給付金をもらうことができます。事業主がいろいろな支援をする場合にも給付されます。

(スライド 17) ドイツでは、各地域の統合局が各地域の企業から納付金を集めています。そのうち 20 パーセントは国に納めます。残った 80 パーセントは統合局が使います。国の 20 パーセントのうち、16 パーセントは連邦雇用エージェンシー（日本のハローワークと地域障害者職業センターを合わせたものに近い機関）が利用し、職業紹介などを主に担当します。統合局が使うお金の多くを占める内訳は、事業主の訓練や、重度障害者の仕事開発です。もう一つは包摂事業所。これもフランスの適合企業などと同じで、日本でいえば特例子会社や A 型事業所に当たるものです。そこが大きな内訳です。そして「統合専門サービス」が主に身体障害者への就職前から職場定着までの支援サービスになります。その他、重度障害者の移動、作業補助、住居、資格、就職支援的などところに 72 億円が使われています。

(スライド 18) また、たとえば企業が重度の障害者を雇用した際に、企業内の環境整備や人的な支援、経済的な負担といったいろいろなことに対して、統合局に相談し、申請します。そうすると、統合局からジョブコーチや統合専門サービスなどが企業に入り、必要な支援を提供していきます。それらを提供してもなお生産性の低下が改善されない場合や、同僚が継続的な支援をしなければならないなど、人的・経済的な負担がある場合などには、労働予算という形で企業側に継続的な経済的支援が行われます。重度障害認定の話や福祉と雇用の連携の話になった時に、「フランスやドイツではこういう専門的な支援をどうやっているのか、よくこんなことができるな」と思いましたが、やはりそこには大きな財源があり、使えるようにされていることが大きな特徴でした。

(2) 障害者雇用率制度／納付金制度のない国（アメリカ、イギリス）

(スライド 19) 次は、こういった雇用率制度、納付金制度がない国はどうしているのかという話です。これはアメリカやイギリスが該当します。

ウ、アメリカ

(スライド 20) この研究会でも、障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合の話の時に「アメリカの考え方はずいぶん日本とは違う」と紹介しましたが、基本的にアメリカの障害者雇用における事業主の経済的負担の考え方というのは、基本的には経済的な負担も含めて、各事業主に合理的配慮の提供義務があるということです。ただ、その時に過重な負担は求められません。過重な負担というのは、各企業の財務状況や従業員規模などで変わってきますが、無理のない範囲で各事業所が経済的な負担をしなくてはならないということです。「過重な」ということでの考え方としては「コストパフォーマンスが成り立たない」といったことは認められませんが「それをするとな事業が成り立たなくなってしまう」というようなものを「過重な」と定義しています。そのため、連邦政府の従業員に関しては、一人に配慮することで連邦政府が破産することはないので、経済的な負担による限界はないという

ことです。また、職業リハビリテーションサービスの専門的な支援の活用も合理的配慮として続けられるので、例えば知的障害者の雇用に関してはジョブコーチ支援を活用するなど、そういったことを踏まえたうえで、経済的な負担がないのであれば雇用しなくてはならないとされています。

民間企業での合理的配慮や、それ以上の配慮のためには、技術的な支援というものが重要視されていて、Job Accommodation Network などから、無料の情報提供やコンサルティングを受けることで「合理的配慮というのは、基本的にそんなにお金のかかるものではないので、きちんと合理的配慮をしてください」というスタンスになっています。他には、障害者による通勤サービス利用、支援者、支援機器購入などの費用がありますが、これは、障害者向けのいろいろな制度やサービスがあるので、それを仕事の場面でも使っていきたいということです。

それに加えて、税制上の優遇というものがアメリカにはあります。

(スライド 21) アメリカでの障害者雇用の税制優遇は、財務省の内国歳入庁が関わる、事業主の障害者雇用やアクセシビリティ、生産性向上のために、「就労機会のための税還付」や、「障害者アクセスのための税還付」、「障壁を除去するための税控除」などがあり、各州にもいろいろな制度があります。また、働く障害者個人の税制優遇もあります。アメリカの場合は、納付金という形でお金を集めて支給するという仕組みはありませんが、企業がそういった取組みをしたときには、いろいろな税制上の優遇があつて、それによって経済的な支援をしているということです。

①就労機会の税還付 (WOTC)

(スライド 22) アメリカの「就労機会の税還付」というのは、障害者にいろいろなバリアがある場合に、対策をするときに税が還付されるというものです。それは、例えば賃金の一部の還付という形で、だいたい7万9千円から63万円を上限として、賃金の25パーセントの額が120時間働いた後に還付され、400時間さらに長く働くと、より多くの税還付があります。

②障害者のアクセスのための税還付

(スライド 23) また、「障害者のアクセスのための税還付」というものがありますが、これは小規模の事業所を対象にしています。小規模の事業所というのは、前年度の年間収入が1億円以下であるとか、フルタイムの雇用者が30人以下の小規模事業者が、障害のあるアメリカ人法による、施設や環境改善を行うための費用に関する税の還付を、費用の50パーセント、107万円の範囲で行うものです。企業はこれを毎年申請することができます。ただし、250ドル未満は、小規模の事業所にとって負担の大きいものではないので、合理的配慮の範囲とされて「これは払ってください」ということになっています。それ以上のものについては税還付がされますが、ただ、1990年以降は最初からバリアの無い建築をしなくてはならないという条件があるので、それ以前のバリアのある状況を改善するための費用だけが認められています。1990年以降に新しく作るものについては、費用は認められていません。

しかし、視覚障害者の音読者や、録音したテキストの購入、聴覚障害者の通訳者、用具や機器の購入・改変、サービスを活用するなどの費用に関しては、税還付の制度でカバーされています。

③障壁除去のための税控除

(スライド 24) もう一つの連邦の制度は、「障壁除去のための税控除」です。これはあらゆる規模の企業を対象にして、移動に関する——施設改善、建築上の障壁や、交通や自動車の購入、そういったもののバリアを取り除くときに、これをアクセシビリティ基準に従って改善した場合に、必要な支出アイテムとして、年間 157 万円を上限にして必要経費の控除を申請できるものです。これは一括だけではなく、減価償却費の扱いで年払いができます。また、同一年度に障害者のアクセスのための税還付と、先ほどの、障害者の、小規模事業所用のアクセスのための税還付と、障壁除去のための税控除を一緒に使うこともでき、その場合は、控除額は総費用からこちらの税還付を除いた額になるという形になっています。この場合は、費用が完全に控除されるような形にすることも可能です。

(スライド 25-27) 今の三つは連邦政府の制度ですが、アメリカは州によって税還付や税控除の制度があって、税だけではなく、いろいろな購入費用に関して支給がある、という制度などもあります。

(スライド 28) 加えて、就業する障害者個人に対しての税制優遇というものもあって、一つは「機能障害関連の就労経費控除」というものです。これは日常活動では使用しない、仕事を満足に行うために常識的に考えて必要な製品や、サービスの費用についてのものです。これは職場で使わなくてはいけないという制限はないので、自宅で使うこともできます。こういった仕事に使うものの費用に税控除があります。日本の医療費控除と同じように、障害関連のいろいろなものを購入した場合に税控除を受けられます。

また、ABLE 口座というものがあって、障害者は、障害関連の費用が非課税になる個人銀行口座をもつことができます。健康の維持増進、自立、生活の質に関する費用も含め、障害に関連した費用の範囲であれば非課税になります。

ですので、納付金が無い代わりに障害者が働いたり、事業主がいろいろな支援を行う場合の費用が税制によってかなりカバーされています。

エ、イギリス

(スライド 29) イギリスでは、アメリカと同じような仕組みかと思いきや、全く異なるものでして、イギリスには Access to Work というものがあります。イギリスには雇用年金省があって、追加的な費用はそこから給付していく仕組みになっています。Access to Work は働く障害者と事業主を支援しています。イギリスでは合理的配慮のことを合理的調整と言いますが、合理的調整義務の範囲を超える費用には Access to Work から費用の援助があります。そこで必要最小限で障害者本人のニーズに応じて、納税者に費用対効果が高い支給をしています。

(スライド 30) Access to Work の支給額は、サポートワーカーに一番多く使われていて、あとは通勤の費用。特別な援助と機器に 10 億円ほど使われています。他には精神保健サービスや仕事での交通などに使われています。特別な援助と機器の件数が多くて、支給額は 1 件あたり 7 万円ほどです。

(スライド 31、32) 給付の認定件数は、一時期下がりましたが最近またどんどん増えてきています。Access to Work の給付上限額は、最初は低めに年間 590 万円と定められていましたが、近年増加していて現在は年間 877 万円です。

(スライド 33) そして障害者雇用にかかる費用の事業主の自己負担額は、フランスやドイツ、アメリカと同じように、事業主の規模によって自己負担額に傾斜がかけられていて、大規模な事業主には 14 万円まで合理的な配慮として払うよう定められています。小規模事業主には制限がなく、費用がかかれば 20 パーセントが支払われます。

(3) 日本の課題との関係

(スライド 34-35) 日本の場合、先日の障害者雇用分科会でも紹介されていましたが、雇用調整金が年々増えていて、助成金は非常に少なくなっています。日本の雇用調整金は法定雇用率を超えたら超過人数分に一律で支給されますが、それがどんどん増えていて、一方、個別のいろいろな支援ニーズに合わせた助成金の費用はほとんどなくなっています。

(スライド 36) これも先日の分科会でありましたが、今は大企業のほうが法定雇用率を満たしている割合が高くなっています。そのため、大企業に調整金がどんどん行く傾向にあります。

(スライド 37) 日本の場合は、助成金に関する費用が 6 億円と非常に少なくなっていて、代わりに報奨金・調整金の額が非常に大きくなっています。フランスやドイツのように専門的な支援が入って、現場に合わせた支援をする形は日本でやりにくい、というのはこのような事情もあります。

(スライド 38) 日本での 1 件あたりの支給額を見ると、フランスやドイツと同様の支援に同様な額の費用がかかっている様子が見えます。しかし、このような企業が必要としている支援の費用に関しての個別の助成金が少ないのが日本の現状です。日本では、その代わりに、雇用調整金や報奨金の額が多いわけですが、それは法定雇用率を満たせていない企業には支払われません。現状では中小企業が法定雇用率を満たせてないことが多いのですが、そのような企業がいろいろな環境整備や支援をしても、それに対する経済的支援がフランスやドイツに比べて不足しやすいわけです。

(スライド 39-42) とは言え、税制上の優遇措置があるので、うまく活用する方法はないものか考える余地もあるのですが、今のところ、日本で優遇措置があるのは障害者を多数雇用している事業所ですから、大きな事業所がやる場合にだけ税制上の優遇が働いている、という状況です。

(スライド 43) こういったことで、諸外国からのヒントをまとめてみたいと思います。

フランスやドイツでは障害者と事業主への専門的な支援と非常に密接に関連した形で、ニーズに合った形での支援と経済的な支援が一体的に行われています。何故このようなことができるのかと言うと、一つは雇用率が5パーセントや6パーセントといった非常に高い設定で潤沢な資金があり、専門サービスの費用もカバーができるためです。ただしフランスもドイツも、公務部分では法定雇用率をかなり達成する状況になってきているので、ドイツの場合は公務部門も民間部門も一緒に行っていますが、フランスは別で公務部分のお金が足りなくなってきたので、「そこは一緒にやろう」という部分も出てきています。

あとはフランスにもドイツにも、大きな一律の雇用調整金にあたるものがないので、代わりに経済的な負担を個別査定して助成金として支払っています。それらは雇用調整金の額に比べると少ないです。他にも、事業主だけでなく障害者本人自らが、必要な環境整備や支援機器、人的な支援などについて申請することが可能で、経済面も含めて提供される仕組みがあります。

一方、障害者雇用率制度や納付金制度がなく、差別禁止法制のある国では、基本的に企業の合理的配慮は各事業主の負担になります。ただし、それらを効率的に行うためのいろいろな技術支援や相談や情報提供などは行っています。他にも環境整備やアクセシビリティの改善などを含むいろいろな支援に関しては、小規模の企業では対応も困難になりますので、企業の規模を考慮した経済的な支援制度や、障害者への経済的な支援もあります。アメリカでは、連邦や州の法人税の還付と控除、障害者個人の支援機器や人的支援などの保障や税制優遇があります。イギリスでは Access to Work という形で、企業規模に応じた事業主の自己負担以上の経費について、障害者が申請した支援に対して、国費で経済的な支援が実施されます。ということで、各国によってかなりの違いがあり、いろいろと参考になる部分があるという印象です。以上です。

○司会 春名副統括、発表ありがとうございました。では、残りの時間で意見交換に入りたいと思います。まずは、本日の春名副統括の話題提供に関する質問や確認があれば、挙手をお願いします。

☆情報提供していただき、感謝申し上げます。2点、質問させていただきたい。フランスやドイツなどの雇用率制度がある国について、公務部門についてもその対象という話があった。そうすると、公務部門においても・・・未達成の自治体などは納付金を納めて、達成できた自治体や省庁、独立行政法人のような機関などは、そこからお金が降りてくるという理解でいいのか。2年程前、日本の省庁でそういった達成についての問題があった際、「達成できた省庁と達成できてない省庁の間で税金の移動があるのは、いかがなものか」という議論が記憶にあるが、フランスやドイツではそれが現実として存在するのかが1つ目の質問である。それから、2つ目の質問で――、アメリカの説明の中でアクセシビリティ関係の整備な

ど、基本的には各企業の責任で行うが、連邦レベル・州レベルでの助成を受けることができると説明にあったが、諸外国でアクセシビリティ関係に助成が出る場合、その分野は非常に・・・どこまでも高いお金を掛ければ整備できるものというのはどこでもあるわけで、日本でも例外ではない。私も何度か問い合わせを受けたことがあるが、「機構で借りられるのは、このソフトとこのソフトだけですか」と聞かれて、「いいえ、今のところそうなります」「何故これとこれだけなのですか」ということがあるが、アメリカのような訴訟の多い国で、「ここまでは助成の対象になるけどここからはならない」という境界線はどのように整理しているのか、特に問題なくスムーズに行われているのか。もしご存じのことがあれば、教えていただきたい。

○春名 まず、公務部門の話だが、おっしゃった通りである。雇用率を満たしていない機関からお金を取り、日本のように調整金や報奨金がないので、あくまでその障害者雇用に関するさまざまな支援の費用などを、実際の費用の負担に関して支払うということなので、これは公務部門であろうが民間企業部門であろうが、同じように支払われるという制度である。ドイツで聞いたときは「公務部門は制度としては納付金を支払う義務は同じである。ただ、公務部門は民間部門の模範にならなきゃいけないのだから、納付金を支払うことはありえないのではないか。」と言っていた。ただ、現状を実際に調査してみると、ラインラント州では1.8パーセントは納付金を支払っているようである。現在、フランスなどでは雇用率が5.79パーセントとまだ満たしていないので、こういったところでは納付金を支払っている。ただ、フランスの場合は、AGEFIPH と FIPHP という公務部門と民間部門で管理するところが別々なので、公務部門のお金が足りなくなっている。よって、民間部門と協力して支援する形になっている。

アメリカのアクセシビリティ関連の話だが、どこまで行うのかという話だが、連邦政府の従業員に関してさまざまな支援機器を提供する CAP という組織があり、この CAP は、障害者本人が申請してきたら、それに対して一番適切な支援機器を提供する。特にアセスメントをして、成人する前から支援機器をずっと使用している人に関しては、その機器が適しているならそれに対して支払う。ただやはり、ここに合理的配慮という考え方があり、「上限はないけど無駄なお金は使わない」という考え方で行っていた。他も一応いろいろな税制の控除になっているので、50パーセントの自己負担や上限額が決まっていて、必要な分だけ全部というわけにはいかない。ただ、その必要な分に関しては、各企業は合理的配慮の範囲で対応できるなら、それは無駄なく対応しなければならないという考え方である。

☆各国さまざまな取り組みがあるとは感じている。ただ、そういった中で日本では特別費用、つまり障害者を雇用することで1人当たり何円くらいその企業が負担するのかを平均額として算出し、それは納付金や調整金の金額にも反映されていると思うが、今回報告いただいた4ヶ国は、そういった特別費用という形ではなく個別の視点であるかどうか、が1点目である。さらに、特別費用について、もし各国で調査されているものがあれば教えていただ

きたく、支援費用の中で給与の補償に当たるような取り組みを各国は行っているのかという点、その2点について教えていただきたい。

○春名 日本の場合は調整金という形で——障害者1人当たりこのくらいの費用が掛かるだろうと——非常に大雑把な計算ですけれども、フランスやドイツではそれがない。あくまでも、例えばフランスの場合は重度障害認定を受けて、実際に追加的な費用が発生している場合だけ、この費用が支払われるという形である。よって、障害のある方の多くは、合理的な配慮さえあれば追加的な費用は発生しないので、そういったところに調整金を支払うことはない。ドイツも同じである。一律の障害者の雇用の負担額はなく、個別に必要な費用を支払う。そして、個別に生産性が低下している——継続的に低下しているために企業の継続雇用が困難な場合に、重度障害認定や労働予算という形でそういった人たちの賃金補填を行い、継続雇用を支える形になっている。

賃金補填に関しては、基本はフランスやドイツも最低賃金を絶対に守らなくてはならないので、それに満たない場合に先程の重度障害認定によって、最低賃金に満たない生産性の方であっても、企業が申請した場合に最低賃金を満たすことができるように補償金が支払われる形となっている。フランスで有名な制度では、福祉的な就労に関しても賃金補填が行われる。障害年金と工賃と補償金を合わせると、福祉的な就労で働いていても最低賃金水準の収入が確保できるようになっている。そのような仕組みがフランスでは有名である。

☆基本的な質問だが、対象障害者が日本だけ疾病・障害の診断によるのが特徴かと思うのだが、法定雇用率や実雇用率では日本はまだ低い状況という中で、今後は精神障害者の雇用を増やすことが課題と思うが、雇用率を上げていくために、障害の区分や捉え方による経済政策上の影響はあるのか。または、そのメリットなどもあれば、少し教えていただきたい。

○春名 まず、精神障害者や発達障害者というのは幅があり、配慮が必要だけれども隠そうと思えば隠せる、そういった程度の人も多く、中々自分自身を障害者して開示しない人が結構いる。フランスやドイツの場合は重度の精神障害になると無条件で障害認定を受けられるが、より軽度のそのような人の場合は、フランスでは障害労働者認定を申請して受けられない限りは雇用率にカウントされないし、いろいろな支援も受けられない。ドイツでも同等認定を雇用エージェンシーに申請して認められない限り、雇用率にもカウントされないし支援も受けられない。フランスやドイツでも、そういった人たちになるべく申請してもらいたいと思うわけだが、やはり日本と同じでなかなか申請した方が多い。ドイツで聞いた話では、やはり「各企業は障害の開示や申請を求める大前提として、企業の中で『支援があります』『差別はありません』と、きちんと環境が整備されていることをよくアピールしたうえで、自主的な開示や申請が行われることが大事です」と言っていた。

こういったスタンスはアメリカでも同じで、連邦政府と契約する企業は障害者を7パーセント雇用しなければならないので、やはり企業としては障害者の方に開示して申請してもらわなければならないのだが、そのためには職場内での差別の心配がないことや、開示を

することで支援が受けられるということをきちんと示さないと、開示してくれないと言われており、そういった部分は同じだと思った。

☆フランス・ドイツの納付金の使途を日本と比較すると、やはり日本の場合はややもすれば「調整金を払っておしまい」という印象を受けてしまう。「お金を払ったらおしまいだ」「雇ってくれたらお金をちゃんと払う」とも受け取れるが、「フランスの民間企業の納付金の使途」を見ると、個別の障害者がいかに環境に適応するのか——日本と比べると、フランスはそういった個別の障害者の適応を重視していると感じるが、どう思うか。

○春名 特にフランスの重度障害関連支援金が、日本で言えば調整金と趣旨が似ていて、障害者を継続的に雇用するときの経済的な負担を継続的に支援する形だが、フランスやドイツではこれを一律ではなく個別具体的な企業の経済的負担を評価する形で行っている。

例えばフランスでは、障害者雇用手当（AETH）という、重度障害者雇用の負担保障が年間66億円あるが、日本での調整金と報奨金の額は遥かに大きいので、それに比べると個別認定によって大分お金が節約されていることが言えるかと思う。

ただ、考え方としては、企業との間に専門的な支援が入ると余計な費用がかかってしまうので、それならば企業に直接渡したほうがいい、という考え方もあると思う。だが、この重度障害関連の費用に関しては、個別に判定したほうが安くなっているのではないかと考える。

☆この世界の職リハ研究会は去年の7月から始まったが、最初に春名副統括がおっしゃっていた内容に、「雇用率を設定している独仏の政策と、雇用率を設定せず、合理的配慮中心のアメリカの政策が、だんだんと近づいていると言うか、スタンダライズの方に向かっていくようである」「そういった傾向が、10年、20年のスパンでは見られる」といった話があったが、今回、税制や助成金等をまとめた中で、この分野でも独仏系とアメリカ系の間で近づいている部分があったのか、それとも税制については、両者に違いが色濃く残っているのか。全体の印象を教えてください。

○春名 おそらく共通する部分としては、障害者を企業が雇用をするときに「この障害者がこの仕事に就くときに、こういった支援が必要になって、これくらいの費用が掛かる」ということや、どの支援機器が効果的かということ、この障害には人的支援が必要になるなど、そういったところは共通する部分である。例えばフランスやドイツでは、いろいろな助成金という形で、企業側と障害者本人が申請するものに対して支援をしている。支援の内容としては、技術的な支援にはそれほど金がかかっておらず、人的な支援や交通面の支援に金がかかっている。また、例えば特定の知的障害者などを継続的に雇用する場合には、継続的な人的支援の費用や生産性の低下に関する費用というものが生じるため、そこに対する支援が必要になることがある。あるいは企業だけの支援ではなく専門的な支援が入ることによって負担が軽減できるといった、そういった大雑把な方向性が、共通しているのではないかと

思う。

今までは、「障害者を雇用することは企業の負担である」とか「障害者は生産性が低い」という一律的な考え方がされていたが、必要な支援や費用をもっと個別的に検討して、そこを支援していくということ。また、障害者本人側が必要なものを使えるように経済的な支援をしていく。そういったところで、いろいろな考え方や、支援の仕方に共通性が出てきていると思う。どの国の支援機器はどれくらいのお金がかかっているというような、そういった比較は細かくできていないのだが、そういったものに共通性があるのではないかと思う。

☆歳入部分と歳出部分の話で言うと、使える財源をどのように使っていくか、ということを一律で考えるのではなく、きめ細かく見て、適切などころにお金を使っていくところが共通していく、という理解で良いのか。

○春名 必要などころにやっていくということである。そのお金の取り方はいくつか考え方があがるが、フランスでは福祉や福祉的な就労についても、企業からお金を取って支援をしている。専門のCap Emploiなどの支援も納付金を原資にして行っている。AGEFIPHの話を見ると「企業からお金を取って障害者の雇用の支援をすることに意義がある」ということを言っていた。一方、イギリスは全く違う考え方をされていて、雇用年金省が国費で支援をしている。アメリカでは、お金を集めて支援をするのではなく、税制を使って支援をするなど、そういったところで各国の考え方の違いが色濃く出ていると思う。

☆各国の支援プログラムと言うか、どの項目に支払いがされているか、ということを見ていくと、人的支援や教育研修、設備改善の面といったところで、これは先ほど春名副統括がおっしゃっていたが、技術そのものは各国とも似通ってきている。そこで、どんな支援にお金が支払われるのか、ということも似通ってくるなかで、日本は雇用納付金制度、雇用調整金、報奨金制度での運用をしていることを考えると「企業にお金を出すのだから、あとのことは企業の中でやってもらいたい」という意識が日本では感じられる。ほかの4ヶ国の障害者を雇用する上での支援の主体というか、それはもちろん企業が雇うのだと思うのだが、企業任せにしすぎない、外部の支援者が入るような形が、各国で日本とは少し違っているな・・・という印象を今回の発表から受けた。春名副統括はどう考えるか。

○春名 そういった意味で、フランスやドイツ、イギリスなどは障害者自身が必要な支援機器や人的な支援を申請していく。そういった支給を受ける権利があるという考え方があり、障害者が働くための支援機器などの必要なものを購入したり、必要な支援者を入れる、そういった考え方で整理されているのだと思う。

また、先ほどからの繰り返しになるが、一律に「障害者雇用は経済的な負担があるので、一人当たり何万円払う」という考え方でやっても、実際にはそれほど負担にならない障害者も大勢いる。今のように、大企業が比較的負担の少ない障害者をたくさん雇用すると、中小企業が雇用しようとしたときに、精神障害などの難しい障害ばかりになって、雇用がなかなか

か進まなくなるかもしれず、その結果、大企業のように負担の少ないところにたくさんお金を回してしまい、本当に必要なところではお金が無くなってしまふ。そうになってしまうとまずいのではないかと感じている。

☆これまでの話を聞いて、いろいろ考えることがあったが、日本の場合はフランスほど人権意識が明確でないことや、一昔前には、雇入れ企業が生活全般も面倒を見るといった伝統があり、国の法制度の背景に福祉の考え方の影響が色濃くあるため、今後、新たな方向性を考えるときに、日本の発展の歴史的経緯の影響から、急激な変化は難しい気がする。前回の質問のなかに今回のテーマにまつわるものがあり、それについて質問させていただく。今申し上げたように、日本の場合は障害者の種別によって歴史的に対象が広がってきた。その中で雇用率という制度は変わらずに現在に至るが、フランスのようにみなし雇用の制度に近い形で、特例調整金のような、今の精神障害の超短時間の雇用ではなく、重度の身体障害の方に在宅勤務の仕事を発注すると、みなし的にカウントする、という制度が日本では作られているが、それが広く普及せず、今のコロナの時代に突入して、外圧的な形で在宅勤務が見直されるとは思わない——5、6年前にそういった調査をしたのだが、その当時の企業にとって障害者の在宅勤務はそれほど着目されておらず、特例調整金をやっているところは非常に限定的なところだった。だが、コロナの影響で現在は、在宅勤務が見直されてきていて、特例調整金の始まった当初は、身体障害が重度の方の在宅勤務の制度だったのだが、昨今障害に限らず、例えば不安障害や移動障害など、様々な方のスキルアップも含めたサービスを展開するいろいろな支援団体も広がってきている中で、日本が今後向かうべき方向性として、雇用率をこのままのように進んでいくかという点に加え、今申し上げた、雇用率の中でのみなし雇用の適用はどのように思われるか。それから、アクセシビリティも含めて、今後のポストコロナの中での障害者の働き方の中で、日本の在宅勤務者とは一人親方ではなく、グループを作って、そこでお仕事をもらってという形である。アメリカなどはまさに個人事業主なので、そこに税制優遇は非常に効果的なのだが、日本の場合は個人の企業主はとて少ないので、今後の障害者の在宅勤務の見通しについてどう思われるか、の二点を伺えればと思う。

○春名 在宅勤務と言っても、最近では在宅勤務は特別なことでなくなっている。あるいは、ご質問の趣旨は、日本の「在宅勤務の制度」の実際は、在宅勤務に限らず、フランスやドイツなどのみなし雇用や間接雇用と比較できるような制度なので、そのことについてでよいか。

制度の比較をする時に、重要なのが、フランスの法定雇用率が6パーセントで、ドイツが5パーセントだということ、なぜこんなに高いのかというと、日本では法定雇用率の計算の分子が就業中あるいは求職活動をしている障害者の範囲になるのだが、フランスやドイツなどは生産年齢の障害者ということで、福祉的な就労にいる人や働いていない人なども含めたものが分子になっている。だから、そういう人たちも含めて企業の雇用義務があると

いう前提で、それを達成できていない分の納付金を使って重度な障害者の支援をしている。最初から、全員が一般企業で直接雇用ができるとは想定されておらず、福祉的な就労で働いているところに企業が発注するという含めて、雇用義務として評価する仕組みになっている。

昔フランスではそれを雇用率にも含めてカウントしていたのが、障害者権利条約の時代になって、「もっと直接雇用を重視しなければいけない」という中で、それは廃止された。今はフランスもドイツも企業が直接雇用ではなく、福祉的な就労で働いているところに発注した場合には、納付金を減額して控除する、という制度になっている。フランスやドイツでも在宅勤務の人たちが共同のものを使って、そこを通して在宅勤務に発注するという制度があったと思う。

☆そうするとフランスのみなし雇用はすでに廃止されているが、そもそも雇用率の算定方法がかなり違う。

日本がやっている在宅勤務の方に対する特例調整金という制度自体非常に実施ケースが少ないということが数年前の問題だったが、では、そもそもの基盤が違う中で、昨今厚生労働省の分科会等で、在宅勤務の方の雇用調整金の対象範囲を広げていくべきだというような提案や意見が出ている。日本独自の一般労働者が分母であるところの、在宅勤務というような直接の雇用ではない働き方を雇用率としてみなすということは、今後の日本の雇用制度を進めるうえで、どのように見れば良いのか。

○春名 ドイツの連邦社会省で、「企業が福祉的な就労などの重度で一般企業では直接雇用が難しいところに対して発注することを、納付金控除などで認める制度にはどういった意味があるのか」と質問してみた。すると、福祉的な就労と一般企業が完全に分かれていると、一般社会の「働く」とはかけ離れた就労になってしまいがちなので、企業から発注することによって、社会との接点のある働き方が福祉的な就労でも実現しやすくなる。よって、非常に重度でなかなか一般企業では働けないような方であっても、いろいろな場でその人なりに社会との接点のある、意味のある仕事ができるために、こういった制度が重要だと言っていた。そういう面もあるのかと思う。