

# 第3部 ドイツの重度障害者統合協定

ドイツの重度障害のある失業者に対する働く場確保のための施策について、失業者の現状と雇用率制度に関連した取組み、一般就労に向けた統合事業、在宅就労、授産施設に対する施策についての文献調査結果をまとめた。なお、本文中のSGB（社会法典）等の法律に付けられている§の印に続く番号は、それぞれの条等の番号である。

## 第1章 失業者の現状と雇用率制度

### 1 失業者の推移

働く場確保の取組みを検討するために重度障害のある失業者の現状を失業者の推移をみておく必要があると考えられる。そのため、ドイツにおける失業障害者の比率の推移について図1にまとめた。

失業者数(単位:100万人)

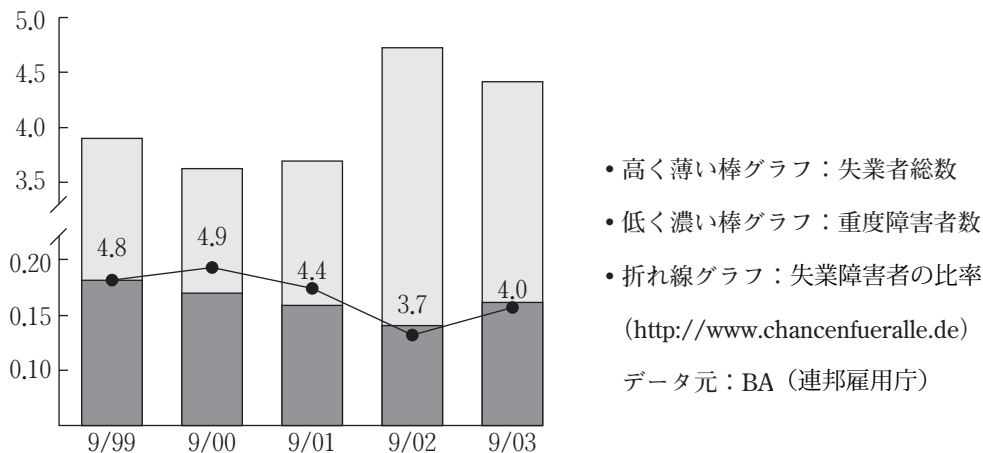


図1 失業障害者の比率の推移

ドイツ連邦共和国全体の失業者数と異なり、重度障害者の失業者数は、1999年、2000年、2001年の9月にかけて下がり続け、2002年の10月が最も少ない月であった。一方、失業者全体の失業率は2000年に一時的に下降、それ以降上昇した。

1999年の10月から2002年の10月までの間に重度障害者の失業者数は23.9% (44,305) 減少している。これは、重度障害者のための‘50,000のジョブ’というキャンペーンが障害者の雇用につながったための成功によるものとされている。この成功を維持するために、2003年の4月の法律によって、義務雇用率の引き上げは2004年に先送りされた。残念ながら、この2002年の良い状況は、2003年は続かなかった。経済の低迷が9月まで障害者にも影響を与えた。失業障害者の比率は、図1に示されているように2002年の10月の3.7%から、2003年の9月の4.0%へと上昇したのである (<http://www.chancenfueralle.de>)。

## 2 雇用率制度に組み込まれた施策

ドイツの雇用率制度に組み込まれた「働く場確保の取組み」についてまとめた。わが国の雇用率制度と異なった点がみられる。

### (1) 事業所における重度障害者の雇用義務数の算定方法

企業における重度障害者の雇用義務数の算定方法について定めている社会法典第9巻第71条（SGBIX §71）[重度障害者の雇用に関する雇い主の義務] の関連部分を要約しておく。

#### §71(1) 企業における重度障害者の雇用義務数の算出方法

年間平均で月に少なくとも20以上の仕事場（1人が働くことができる場所）のある企業など（国営、民営）には、重度障害者を少なくとも5%雇う義務がある。その中でも特に女性を重視するべきである。年間平均で月に40以下の仕事場がある所では、1人雇わなければならない。年間平均で月に60以下の仕事場がある所では、2人を雇わなければならない。

#### §71(2) 景気回復時の雇用義務数の算出方法

2002年10月の重度障害者の失業者数が、1999年10月に比べて、少なくとも25%減少がみられた場合、（景気が回復した場合）2004年から§71(1)の5%を6%とする。2004年1月からの有効な義務数（雇い主がどの程度義務を達成しているか）の詳細は、国の報告書に記す。

#### §71(3) 国営機関の説明

国営機関には以下のものがある。

- ①連邦機関 ②15の州の機関 ③他の地域の機関 ④公共機関

重度障害者の雇用義務数の算定方法を理解するためには、仕事場の算出方法を知る必要がある。これを定めているSGBIX §74及び§76を要約しておく。

#### §74(1)

最低仕事場数及び法定雇用割当仕事場数の算定には、職業訓練制度の仕事場<sup>注)</sup>は除く。同じく、高等学校3級教諭（大学を卒業して間がなく、まだ2回目の国家試験を受けていない者の称号）の仕事場、法律家（大学を卒業して、2回目の国家試験を受けていない者）の仕事場。

注) 職業訓練制度とは、学校義務教育9年間を終えた後に職業訓練を3年間行う制度を指す。この3年間は義務教育に含まれる。この期間、職業訓練生は訓練先での実地訓練と、職業学校に通う義務がある。ここでいう仕事場とは、事業所が訓練生を受け入れるための仕事場を指す。

§ 74(2)

算定時の0.5%以上は1%と計算する（四捨五入）。しかし、年に59以下の仕事場しかない雇用主の場合は1%としない。

§ 76(1)

職業安定所は、重度障害者を多くて3つの割当仕事場として算定できる。このことはパートとして雇われている重度障害者にも適用される（§ 75(2)参考）。割当仕事場は雇用主の義務である。

§ 76(2)

職業訓練を終えている重度障害者は、1人当たり2つの割当仕事場として算定できる。障害が重いため職業訓練が大変難しい場合には3つの仕事場として算定できる。

§ 76(3) 3つ以上の仕事場として算定できる場合は、1986年の8月1日と同じ。

## (2) 重度障害者の雇用状況

重度障害者の雇用状況について、雇用主（民間・公共のどちらか）、仕事場数等を表1から表3にまとめた（Bundesanstalt fuer Arbeit, 2001）。

これら表中の実雇用率の算出方法を下記に示した。

$$\text{重度障害者が就いている仕事場数} \div \text{法定雇用率の対象となる仕事場数} \times 100$$

上記の「法定雇用率の対象となる仕事場数」（網掛け部分）の算出は次の方法で行う。なお、「法定雇用率の対象となる仕事場数」は表1及び表2中で網掛けのかかっている「2算定のための仕事場数」である。

算出方法：法定雇用率の対象となる仕事場数

$$\begin{aligned} &= 20以上の仕事場のある企業の仕事場総数 - \text{若年健常者の職業訓練のための仕事場数} \\ &\quad - \text{障害者の職業リハビリテーションのための仕事場数} - \text{失業者に仕事を与えるプログラム} \\ &\quad \text{(ABM) の仕事場数} - \text{法律及び教育分野の健常者試補のための仕事場数} \end{aligned}$$

2001年の10月の時点で、仕事場の重度障害者数を報告した雇用主は151,595人おり、仕事場における重度障害者の占める割合は3.8%であった。前年は3.7%であった。

同時点で20以上の仕事場のある企業の仕事場総数は23,060,000であった。若年健常者であり、見習として働く人のための仕事場数が1,110,000であった。さらに、障害者の職業リハビリテーションのための

仕事場数を含めた上記の3種類の仕事場数の合計が1,530,000であった。したがって、20以上の仕事場のある企業の仕事場総数からこれらを差し引いた数が表1及び表2中で示されている20,414,003である。

また、民間企業での実雇用率は3.4%、公的機関では5.1%であった（表1中の6）。法的な義務雇用率は、民間5%、公的機関の中には6%とされているものもある。

また、企業の規模別に見た場合（表1）、10万以上の規模が大きな企業が5%に達していることが注目される。

表1 雇い主数・仕事場数・重度障害が働いている仕事場数（民間/公共）

ドイツ連邦共和国

指標	雇い主全体の数	欄1の内訳	
	欄1	民間	公共
1 雇い主総数	151,595	140,779	10,816
2 算定のための仕事場の数（注）	20,414,003	15,708,108	4,705,895
3 5%又は6%の義務がある場合の雇うべき障害者の数	978,531	742,579	235,952
4 実際に障害者が占めている仕事場の数	768,388	527,103	241,285
5 障害者がいない仕事場の数	328,340	294,890	33,450
6 実雇用率（%）	3.8	3.4	5.1

（注）実際に障害者が占めている仕事場の数を計算に使う仕事場の数で割った値×100

（Bundesanstalt fuer Arbeit, 2001）

表2 雇い主、仕事場の数、重度障害者が働いている仕事場数（事業所の規模別）

ドイツ連邦共和国

（2001年10月現在）

事業所の規模	雇い主	仕事場		重度障害者		実雇用率 注1)
		算定のため の仕事場数	雇うべき障 害者の数	占めている 仕事場の数	居ない仕事 場の数	
	1	2	3	4	5	6
20未満 注2)	15,647	231,860	40	6,165	19	2.7
20以上40未満	63,052	1,759,769	63,133	45,378	33,779	2.6
40以上60未満	23,916	1,158,893	48,658	33,005	24,428	2.8
60以上100未満	19,719	1,508,242	75,296	46,889	36,839	3.1
100以上250未満	18,199	2,778,648	138,993	93,303	60,029	3.4
250以上500未満	5,959	2,066,528	103,594	75,537	37,527	3.7
500以上1000未満	2,964	2,031,687	101,794	78,616	32,654	3.9
1000以上10000未満	2,013	4,648,125	232,951	194,668	63,332	4.2
10000以上50000未満	104	2,196,506	110,220	98,477	25,201	4.5
50000以上100000未満	15	958,152	48,799	41,487	10,116	4.3
100000以上	7	1075,593	55,053	54,863	4,416	5.1
全体	151,595	20,414,003	978,531	768,388	328,340	3.8

注1) 重度障害者が占めている仕事場の数を計算に使う仕事場の数で割った値×100

注2) 2001年に報告の義務があったが、10月現在20人未満の企業は法定雇用率の対象から除外されている。  
(Bundesanstalt fuer Arbeit, 2001)

表3は、1990年から2001年までの重度障害者の雇用状況について仔細をまとめたものである。1991年から2000年までは16以上の仕事場のある民間・公共企業の法定雇用率は6%であった。2001年以降の法定雇用率は20以上の仕事場のある民間・公共企業を対象としており5%であった。ただし例外として、ある特定の公共企業については6%であった。

表3 重度障害者法によって報告を義務付けられている統計報告

ドイツ連邦共和国

年	雇い主	企業又は役所	仕事場全体 注1)	義務づけられ ている 重度障害者数	実際に雇わ れている 重度障害者	5と同じ立場で雇わ れている重度障害 者以外の就業者
	1	2	3	4	5	6
1990	154,010	219,680	21,975,039	1,318,501	907,527	51,908
1991	158,034	230,852	22,332,541	1,339,952	890,701	34,776
1992	163,610	241,734	21,693,064	1,301,584	838,088	38,719
1993	167,851	251,541	21,263,349	1,275,801	802,147	44,857
1994	184,252	270,433	21,331,850	1,279,911	760,895	53,419
1995	189,211	276,856	21,214,089	1,272,845	737,134	61,856
1996	189,042	279,184	20,903,809	1,254,229	708,597	65,474
1997	189,254	277,730	20,623,257	1,237,395	682,992	68,585
1998	188,645	274,908	20,566,432	1,233,985	666,917	73,076
1999	187,437	273,579	20,445,495	1,226,730	647,528	75,939
2000	187,940	271,390	20,536,366	1,232,182	641,539	78,170
2001	151,595	—	20,414,003	978,531	—	—

注1) この数字によって障害者の義務の数字を計算する

(Bundesanstalt fuer Arbeit, 2001)

表3と同じ統計報告の中には、「その他義務雇用数に入れることのできる就業者」、「重複障害による特別な仕事場」、「障害者の仕事場全体」、「満たされていない仕事場」、「実雇用率」の数字が報告されているが、それらを表4にまとめた。

表4 重度障害者法によって報告を義務付けられている統計報告

ドイツ連邦共和国

年	その他の義務雇用 数に入る就業者	重複障害による 特別な仕事場	障害者の仕 事場全体	満たされていな い仕事場数	実雇用率 注2)
	7	8	9	10	11
1990	12,959	33,126	1,005,520	433,369	4.6
1991	12,019	37,361	974,857	475,285	4.4
1992	11,639	38,032	926,478	478,110	4.3
1993	10,931	37,528	895,463	472,203	4.2
1994	10,446	37,152	861,912	505,091	4
1995	10,166	35,195	844,351	515,688	4
1996	8,787	35,307	818,165	513,261	3.9
1997	8,613	34,914	795,104	520,031	3.9
1998	7,242	35,665	782,900	525,569	3.8
1999	8,479	33,254	765,200	537,058	3.7
2000	4,251	32,258	756,218	550,300	3.7
2001	—	—	768,388	328,340	3.8

注2) 障害者の仕事場全体を仕事場全体で割った値×100

(Bundesanstalt fuer Arbeit, 2001)

(3) 雇用率達成度に応じた調整負担金の明確な段階化

雇用率を達成できない雇用主に対する調整負担金に関して、以下の法律に定められている (SGBIX § 77の一部分を要約)。

§ 77(1) 重度障害者を雇用しない場合、雇用主は会社の中にある1つの仕事場ごとに調整負担金を払わなければならない。調整負担金を払っても、障害者を雇う義務が消えることはない。調整負担金は1年の平均雇用率によって計算する (義務については、§ 71を参照)。

§ 77(3) 調整負担金の額は、1年の1月に改めて計算する。

§ 77(8) 雇用主が国の場合、調整負担金は§ 71, 3 - 1を、雇用主が州の場合は、§ 71, 3 - 2を参照する。

2000年9月29日の失業対策の法律に、重度障害者の雇用機会向上を目的とした改正があったが、その中に調整負担金の改定が含まれていた。新規則は「障害者の雇用に積極的に取り組む企業の払う調整負担金が少なくなる」、「障害者の雇用義務 (雇用率) をあまり、または、全く果たさない企業に対する調整負担金が高くなる」という原則である。

この改定による調整負担金と実雇用率の関係をまとめたものが表5である（SGBIX § 77(2)より）。

表5 調整負担金と実雇用率

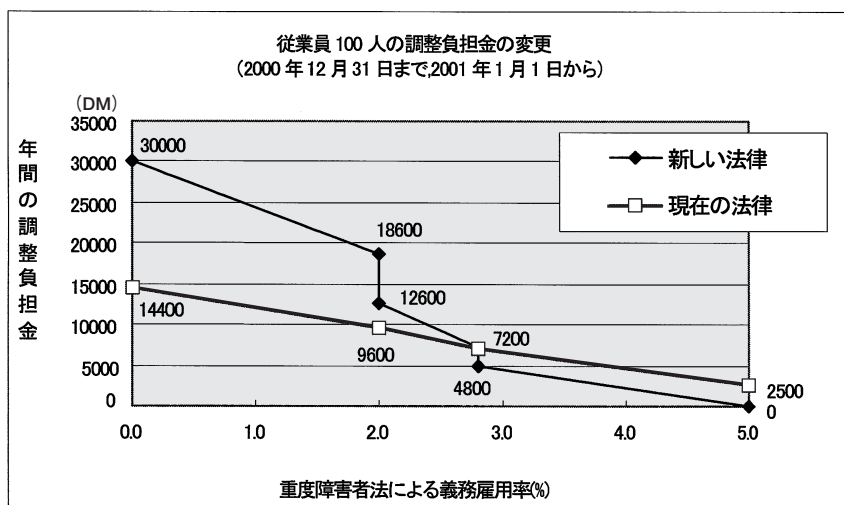
調整負担金	実雇用率
105 ユーロ	3～5%の雇用率の場合
180 ユーロ	2～3%の雇用率の場合
260 ユーロ	2%未満の雇用率の場合

表5の例外についてまとめたものが表6である。

表6 調整負担金についての例外

仕事場数が40未満で、重度障害者を1人以下しか雇っていない場合	105 ユーロ
仕事場数が60未満で、重度障害者を2人以下しか雇っていない場合	105 ユーロ
1人以下しか雇っていない場合は	180 ユーロ

この調整負担金の改定とともに、重度障害者のための雇用率が6%から5%に下げられた。変更前は従業員数が16人以上の企業が雇用率（6%）の適用の対象となっていたが、変更後は従業員が20人以上の企業に対して5%の雇用率が適用されることとなった。さらに、この変更には2002年の10月までに重度障害者の失業率を少なくとも5万人まで下げるべきであるという条件が付加されていた（<http://www.chancenfueralle.de>）。図2は従業員が100人の企業における、重度障害者の義務雇用率と1年間の調整負担金の具体的な額をまとめたものである。例えば、重度障害者の割合が0ならば、2000年の法律では年間14,400DM（調整負担金）を払う事になるが、2001年からの法律では年間30,000DM払わなければならないのである。



(Ritz, 2001)

図2 100人雇用の場合の調整負担金についての法改正前後の比較

ドイツ連邦共和国は、企業の重度障害者雇用に対するモチベーションを高めるために、2002年12月31日までに法定雇用率を6%から5%へ下げる計画を作ったが、実際に5%に下げたのは予定よりも1年早い2001年1月1日であった。60人以上の従業員のいる雇用主に対し、図2（P64）で見られるように、雇用義務を果たしている程度に応じた明快な段階化が取り入れられた。

この段階化により、殆ど雇用義務を果たしていない（実雇用率が0～2%の）雇用主は、法律改正後は約2倍の調整負担金を支払わなければならなくなった。また、法定雇用率が6%から5%に下がったため制度が緩和されたかに見えるが、実際は、実雇用率が約3%を越えていなければ、改正前よりも負担は大きくなるということである。このように、段階化には今まで雇用義務を果たさなかった雇用主に、調整負担金によって経済的な負担を与えるという目的があった。

なお、SGBIX §71で法定雇用率は5%としているが、2004年から6%とする予定である。

#### （4）雇用率と障害者への発注

企業等の障害者への発注の対象の主たる機関として授産施設があるが、授産施設の所管について表7に国別にまとめた。ドイツでは連邦雇用省が所管であり、労働法が適用されている。

表7 日本と欧米諸国の授産施設（sheltered workshop）の所管の違い

国名	所 管
日本	厚生行政が所管、福祉施設として運営
オランダ	労働省が所管、労働法が適用されている
ドイツ	連邦雇用省、労働法が適用されている
イギリス	労働省が所管、労働法が適用されている
スウェーデン	労働省が所管、労働法が適用されている
アメリカ	主に労働省が所管、JWOD法(大統領委員会)より優先発注制度

ドイツ連邦の認可授産施設数は635であり、所属している障害者は17万人である（Troost 他, 2001）。企業からの授産施設への発注は、授産施設の売上の80%である。残りの20%は授産施設による独自のものである（Schmal 他, 2003）。

発注内容を見た場合、発注数が比較的多いのはサービス関連の企業からである。その背景となっているのは、サービス関連企業が授産施設に発注すると、法定雇用率未達成に対する調整負担金の50%が免除される制度である（Schmal 他, 2003）。

授産施設に対する発注の対象となっている製品及びサービスは、3種類に大別される。それらのどれに力を入れているかは、授産施設間で異なっている。それら3種類は、工場注文による組み立て作業と大量生産品、授産施設固有の製品、サービス業を中心とした仕事である。幅広い仕事の中で金属と木材の加工が最も多く、合成物質加工、繊維・皮の加工、印刷、塗装、看板、クリーニング、庭園手入れといった仕事を中心である（Troost 他, 2001）。



## 第2章 一般就労を目指す統合協定

### 1 重度障害者法と統合協定の背景

雇用義務を果たしている程度に応じた明快な段階化という施策に対して、雇用率未達成の雇用主の多くは、重度障害者を雇った経験が少ないため、助言や援助の必要性が高いという現実がある中で、負担を与える事が事業主の理解・話し合い・考え方に変化を生じさせる最良の方法とはいえないという考え方も存在していた。

こうした背景を踏まえて、企業の決定権を持つ人は、情報と話し合いによって、雇用に関するこのような政策の目的を理解し、受け入れることが望ましい (Ritz, 2001)。また、重度障害者の失業を減らす為の法律の成功に必要な事として、①雇用主が皆同じように重度障害者を職業に就かせる事、②国側については重度障害者を紹介・就職させる為に財政的な援助又は雇用主に対する義務の遵守の推進を行う事、③カウンセリングサービスの提供の重要性が指摘された (Ritz, 2001)。

このような中で対象を失業者として登録されている重度障害を持つ男女とし、重度障害者の失業率を2001年からの2年間で25%減らす事を目的として作られたのが重度障害者法である。この重度障害者法により、雇用主に対してより多くの障害者を雇い、仕事を与える義務が発生した点が重要である。

さらに、障害者の統合の重要な条件は職業への参加であるが、企業の中で障害者がより成功するために、社会法典第9巻 (SGBIX) では「統合協定」(Integrationsvereinbarung) が新しく導入された。「統合協定」は雇用主、経営委員、重度障害者の代表の間で交わされる協定であり、企業とサービス事務所の責任者が重度障害者に仕事場数の最低5%を提供するという前提を作ることが出来るように支える協定である。

「統合協定」の § 14b SchwbGでは、雇用主は重度障害者代表と人事に統合決定を結ばせるという義務がある。これによって立法者は、目標を通して企業を指導する事としている。統合協定の本質的な長所は、企業の仕事実態に関連性を持たせつつ締結されたことである。

### 2 統合協定の役割

統合協定の内容は、重度障害者の就職、特に、人事の計画・仕事場の設計・仕事の環境作り・仕事のやりくり・仕事の時間、そして既に結んだ協定を実行するための規定である。女性の重度障害者については § 14b Abs. 2 SchwbGで配慮している。

統合協定では、重度障害者の代表者は統合協定を結ぶための指導の権利がある ( § 14b Abs.1 SchwbG)。これにより、企業の状況に応じて、障害者の仕事への参加の可能性を作り、そして長期的にわたる改善を可能とすることが統合協定の目指すところである。重度障害者代表は障害者でなくてはならないという規定はなく、労働者側経営委員会委員、人事委員会のメンバーの中から選ぶことができる。

統合協定を充実した内容とするためには、責任者同士の共同作業により、目的意識過程と情報過程の

枠の双方を兼ね備えつつ作り上げる必要がある。このための作成課程と確認事項を表8にまとめた。

表8 統合協定作成の過程と確認事項

作成の課程	確認事項
1 前文	統合協定の意味
	相手の考え方・役割
	相手への期待
	統合協定の内容・重点
	協定の署名者
2 現状の把握	人事の状況
	法律をどの程度守っているか
	誰と仕事をしているか
3 目標設定	目的
	今後の法律との関係
	責任分担の方法
	共同作業の方法
	中央扶助事務所等の利用の仕方
4 実行の方法	誰が
	何を
	いつまでに
	誰に対して
5 情報収集	調査方法
	記録を取る時期
	会議での報告事項

(Seel, 2001)

実際の改良のために、次の前提が果たされることが必要である。

- a. 関係者全てに意味のある機会を与えるものとして統合協定を受け入れなければならない。
- b. パートナーは皆、変化の過程に積極的に参加すべきである。
- c. 利益の状況は様々であるが、遮断してはいけない。力による競争を行わない。
- d. 企業の特徴は出来るだけ透明にすべきであると共に、企業の特徴に配慮すべきである。
- e. 協定の目標は具体的で明らかな言葉で定義され、実行可能なものでなければならない。そして、協定を守っているかどうか審査できるようなものでなければならない。
- f. 統合協定はパートナー全員が守らなければならない。(§ 14b Abs. 1 Satz 1 SchwbG 参照)。
- g. 統合協定は見通しの良い期間に協定を結び、その後、続けていくべきである。

### 3 統合協定における中央扶助事務所の役割

§ 14b Abs.1 SchwbGの法律によって、雇用主または重度障害者の代表者は、中央扶助事務所の統合協定の取り決めへの参加を要請することができる。中央扶助事務所は州の機関である。連邦共和国内の事務所は24ヶ所にある。

また、この法律によって、中央扶助事務所は、雇用主または重度障害者の代表者、企業の経営者あるいは人事役員、雇用主代理人に対する統合協定の遂行のための支援として表9の活動をする（Ritz, 2001）。

表9 中央扶助事務所の活動

統合協定交渉の際の助言
訓練とセミナーの実施
情報資料の発表

また、ドイツ連邦共和国憲法は1994年に、障害者を不利に扱ってはならないという差別禁止の実行に関連する事柄を定めた。それに基づいて重度障害者法も新しくなったわけである。それらの中には、次のような事柄が含まれている。

表10 重度障害者法に対する差別禁止法の影響

企業の義務雇用率の果たし方（程度）による調整負担金の厳しい段階化（図2）
従来の雇用主の義務は§ 14によって、重度障害者の雇用主に対する権利として改められる
重度障害者は、必要な仕事のアシスタンスを求めることができる

差別禁止法の影響によるこのような変化により、中央福祉事務所は企業における重度障害者の集まりなどで新しい権利について情報を提供する（SchwbG § 25-6によって）とともに、企業内の訓練の面で特に重要な役割を担う機関となったのである。

### 4 統合協定による支援事業の財源

中央扶助事務所の義務は重度障害者法の(3)と(3I)によるが、中央扶助事務所の財政的援助には、仕事場を創出するための投資またはローンの他にコンピュータの設備が必要な職場への定期的な400万円以上の援助がある。また、建物全体の改善等では、数千万円が必要となる場合もある。さらに、障害者の仕事場が保てない場合、継続的財政援助を継続的に受けることができる。

これらの中央福祉事務所の財政的援助は、統合プロジェクト（SchwbG § 53a-d）の雇用率未達成企業からの調整負担金を受けることにより、その範囲を広げることが可能である。また、例えば仕事のア

シスタンスが必要であれば、障害者が直接アシスタンスを受ける権利も与えている。

重度障害者法は主に雇用主を対象としている。中央扶助事務所・公共職業安定所は、これら雇用主が雇用義務を果たそうとする時に雇用主を支える義務がある。そのため、雇用主は、特別な専門家、会社外にある助言（すなわち統合専門サービス、心理的社会的サービス、専門家による技術面のカウンセリング）について調整負担金を財源とすることが可能である（調整負担金規定 § 15）（Ritz, 2001）。

統合協定は統合局（Integrationsämtern）の管轄である。統合局の給付の内容（Frick, 2002）を以下にまとめた。

なお、これらの統合局の支援は、連邦雇用庁（現連邦雇用機関）による障害者の労働市場への（再）統合事業の拡大のための補完的なものである。すなわち、これらの政策は連邦雇用庁の積極的労働市場政策に代わるものではなく、特定の情報、カウンセリング、支援を必要とする労働者集団のための“専門機関”による補足的計画の一部という位置づけである。

ドイツのこのような障害者の労働市場への統合のための政策は、障害者等の労働市場で不利な立場にある少数派労働者集団の類似点を重視しつつ、連邦雇用庁の政策のもとに必要な部分を補足的に補えるシステムを形成している点で、異なった複数のプログラムにより障害者の統合を図ろうとしている他の欧州各国と異なっている。

表11 統合局の給付の内容

①障害者への援助	
人数（1998年）：7,200	支出額（1998年）：52,100,000DM
②雇用主への援助(賃金補助、職場便宜、障害者を雇うことから生じる“難しい問題”への補償金)	
実例数（1998年）：19,900	支出額（1998年）：348,280,000DM
③授産施設：作業所の全ての人々が認定を受けた障害者ではない。	
1999年の保護下授産施設数：644	1999年の保護下にあった人：185,000DM
④集中カウンセリング：障害者と雇用主が対象である。	
ア 非公式の訪問(障害者の個別カウンセリング)：3,100（1998年）	
イ 企業訪問：28,000（1998年）	
ウ 会社の代表者との面会訪問：1,400（1998年）	

また、SGBIX § 77(5)では、国による調整負担金の使い方は以下のように定められている。

- 事務や管理のために利用してはいけない
- 重度障害者が仕事に参加するため以外に使用してはならない

統合局は障害者が要求すれば、調整負担金の使い方の詳細を公開する必要がある。

統合局は調整負担金の45%を国全体のファンド（調整ファンド）に提供し、残りの55%を運営する。なお、調整ファンドは § 78で「重度障害者を採用及び雇用するための特別な推進のために、そして、幾つ

かの国が協力的に重度障害者の職業生活への参加を推進する場合、連邦保健・社会省が調整ファンドを持っており、それを管理する」と定めている。また、統合事業に残っているお金は、統合事業によって管理される（SGBIX § 77(7)）。

統合局は地域の人口と職業安定所に申し込んでいる障害者数、重度障害者数、失業者数によって、不足・剰余を計算して各統合事業に調整負担金を分配する。対象となる障害者は § 73 の仕事場の定義で、表12以外の人達としている。

**表12 調整負担金分配の対象にならない障害者**

社会法典第9巻（SGBIX） § 33によって企業とサービス業に参加している人
仕事が生活のためではなく宗教的な目的である人
生活費を得るためではなく、教育、リハビリテーションのために仕事をしている人
社会法典第3巻（SGBIII）の規定によって失業中で再訓練を受けている人
訓練中ではあるが、就職が決まっている人
国防軍または産休で無給の人、代理人がいる間一時的に退職金をもらって休職している人
BSHGの § 19によって雇用されている人

(SGBIX § 77 (6) )

調整負担金の使い方はSchwbAV－重度障害者の調整負担金規定（実行のための第二規定）に詳しく決められている。これらの規定から抜粋したものを要約しておく（<http://dbl.rehadat.de>）。

#### § 14 使用目標

(1) 統合局は、調整負担金、利子、前年度の繰越金を次の給付のために使用すべきである。

- 1 重度障害者のための仕事場と訓練場所の提供を促進するための給付
- 2 情報、訓練、教養の実施を含めた仕事生活のための給付
- 3 職業生活に重度障害者が参加できるための設備への給付
- 4 重度障害者が参加できる仕事生活の研究とプロジェクトを実施するための給付

この給付は州レベルで意味のあるものになされる。または、連邦保健・社会省に要請された財政が、調整ファンドから得られなかった場合なされる。

#### § 17 給付の種類

(1) 職業生活援助のための給付は以下のように有り得る。

- 1 重度障害者への給付
  - a) 技術的な仕事の補佐（ § 19）
  - b) 仕事場に行くための援助（ § 20）
  - c) 職業生活によって自立した生活を築き、維持するための援助（ § 21）

- d) 障害に適した住居を購入し、設備を整え、維持するための援助 (§ 22)
- e) 障害のための知識と技能を維持し、拡大するための方策への参加の援助 (§ 24)
- f) 特別な生活状況の場合の援助 (§ 25)

## 2 雇用主への給付

- a) 仕事場と訓練所の設備を、重度障害者に適するようにするための援助 (§ 26)
- b) 特別な負担の場合の援助 (§ 27)

## 3 統合専門事業の経営者に給付

- a) 統合専門事業への給付 (§ 27a)
- b) 重度障害者の心理的社会的な世話をを行うための援助 (§ 28)

## 4 訓練のための給付

- (1) 様々な訓練を行うための援助 (§ 29)

上記の他に、給付が他の援助の担い手により行われることがある。その処置は、重度障害者の一般市場（出来るだけ長く続く雇用の受け入れ、実施、獲得）への参加を可能・容易にし、確実にする。

(1a) 重度障害者は、統合局の権限枠の中で、統合局の調整負担金の中から仕事補助のために必要な補助員のコストを求めることが出来る。

(2) 上記の(1)と(1a)で述べられている給付以外、すなわち、重度障害者の職業生活への参加のためにならない、また、間接的な効果しか望めない給付は行わない。特に医療的な行為、休暇のための処置に対しては給付しない。

## § 18 給付の条件

- (1) § 17(1)と(1a)の給付は、他のリハビリテーションの機関、雇用主によって給付されない時に限り、給付される。
- (2) 重度障害者のための職業生活を伴う援助は次の場合に行われる。
  - 1 一般労働市場での職業生活に参加することが障害の種類または程度を配慮しても、特別な問題がある場合。そして、給付によって一般労働市場の参加が可能・容易・確実になる場合。
  - 2 重度障害者が障害によって、自ら必要な財源を生み出す事が無理な場合。

## § 27 特別な負担への援助

- (1) 雇用主は、雇っている障害の種類・特に障害の程度が重い場合、特別な給付が得られる。その理由はSGBIX § 72 Abs. 1を参照。パートタイムの場合は、§ 75 Abs. 2によって給付なしでは雇用状況が危なくなる場合に給付が受けられる。

- (2) 特別な負担は、雇用主が重度障害者を雇う際に、あらゆる可能性を尽くしても負担の種類と額が無理である場合に受けられる。
- (3) 必要なコストの為の助成金については、§ 26 Abs. 2 に定める。
- (4) 助成金を与える期間は、個人の状況によって決まる。

### § 33 援助の種類と程度（重度障害者が職業生活に参加できるようにするための設備給付）

- (1) 給付は、補助金または、貸し金として行いうる。
- (2) 給付の種類と程度は、それぞれの場合によって決まる。特に、設備の経済的な状況、予定しているリハビリテーションの処置の意味と重要性に因る。

### § 36 負担調整金の調整ファンドへ振込み

統合局は、1月の31日までに調整負担金の合計を連邦保健・社会省に報告するべきである。そして、そこから調整ファンドに部分的に振り込むべきである。

## 5 雇用率制度についての考察

ドイツにおいては1974年の障害者法から数回の改正を経ているが、以下の5つの点については変わっていない。

- 雇用率制度である。
- 法的雇用率を達成できない事業者に対する埋め合わせの義務。
- 障害者に対する5日間追加休暇
- 障害者を解雇する場合の特別の公共機関に届け出たうえで、許可を必ずもらう必要がある。
- 少なくとも5人の障害者を雇用している事業所では障害者の代表を選出する。また、代表者は明確な法律に関する情報と訴訟参加への権利がある。

これら5点を柱とした障害者法の動向について考察する。

法定雇用率の設定について、景気の成り行きや失業者数に照らしながら短期間での変更の計画など、現状に合わせた対応策がとられている。さらに、障害者の失業率を減らすための取組みが具体的な数値目標を示したうえでなされている。

また、仕事場の数による雇用率の算出は、従業員数のみによる算出方法よりもより現状に即した算出方法であると考えられる。また、重複障害者のための特別な仕事場が含まれているおり、障害者の状況に即した対応がとりやすい設定となっていると考えられる。

雇用率達成及び重度障害者の統合にむけた政策として、雇用義務を果たしている程度に応じた段階化という経済的な政策と共に、重度障害者の雇用主の権利を明確にし、さらに統合協定により事業主及び働く重度障害者がカウンセリングやアシスタンス等を得られるなど差別禁止の実行を目指す政策も盛り込まれている点に注目すべきである。少なくとも5人の障害者を雇用している事業所では障害者の代表

を選出しなければならないこと、代表者は明確な法律に関する情報と訴訟参加への権利があることも重要な点である。

この差別禁止の実行を目指した調整負担金を財源とした統合のための事業が幅広い事業内容で展開されていることがわかった。また、これらの施策は他のヨーロッパ諸国とは異なり、連邦雇用庁（現連邦機関）のその他の一般労働市場への参入が難しい人々に対する失業対策を補完する形となっている点にも注目すべきである。

また、企業等からの授産施設への発注に対して雇用率にカウントされる制度により、授産施設に対して種々の製品及びサービスの発注があることも注目すべき事柄である。

## 文献

SGBIX § 71 ([http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/SGB09/sgb09x071.html](http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x071.html))

SGBIX § 74 ([http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/SGB09/sgb09x074.html](http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x074.html))

SGBIX § 76 ([http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/SGB09/sgb09x076.html](http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x076.html))

SGBIX § 77 ([http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/SGB09/sgb09x077.html](http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x077.html))

SGBIX § 78 ([http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/SGB09/sgb09x078.html](http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x078.html))

SGBIX § 138 ([http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/SGB09/sgb09x138.html](http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x138.html))

<http://www.chancenfueralle.de>

<http://dbl.rehadat.de>

<http://www.tbzmagdeburg.de/tele.htm>

[http://www.telecom.gouv.fr/informatique/apl\\_tele.htm](http://www.telecom.gouv.fr/informatique/apl_tele.htm)

T : ecat wp1 GPS NK TA gps\_data\_report2. doc (2000) Telearbeit Data Report(population survey) -Ten countries in comparison-

Bereziat, A., Lagorce, J., Turbe-Suentens, N. (2000) Travail et activites a distance.

Bundesanstalt fuer Arbeit (2001) Schwerbehinderte Menschen in Beschaeftigung 2001

Bundesanstalt fuer Arbeit (2001) Schwerbehinderte Menschen in Beschaeftigung Zeitreihen von 1953 bis 2001

Ernst, K. (2001) Zur Institutionalisierung und Finanzierung von Integrationsfachdiensten, Behindertenrecht. 40. 2/2001. Maerz2001,66-71

Frick, B (2002) Active Labor Market Policies for the Disabled in Germany : Developments and Economic Ourcomes EIM

Goll, S., Lilienthal, T., Zapp, M., Gaensicke, H., Clauss,H.(2002)Telearbeit fuer Behinderte Menschen, <http://www.dias.de/Project/Telearbeit/veroeffentlichungen.php>



- Ritz,H.(2001)Hauptfuersorgestellen-Partner der Betriebe bei der Beschaeftigung  
Schwerbehinderter ,Behindertenrecht. 40. 2/2001. Maerz 2001, 71-75
- Seel,H.(2001)Integrationsvereinbarungen-Ein neues Instrument zur Planung und Steuerung  
der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen,Behindertenrecht.  
40. 2/2001. Maerz2001, 61-66
- Schmal,A.,Niehaus,M.,Heinrich,T(2001) Betrieblicher Umgang mit der Gruppe  
leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter/innen  
DieRehabilitation, Jg. 40, H.4, 2001, S. 241-247
- Trost,R., Kuehn,A.D.(2001) Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung  
in Bayer

視覚障害その他の理由で活字のままではこの報告書を利用できない  
方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」  
「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は、下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室

TEL 043-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルを  
ご希望されるときも、ご連絡下さい。

資料シリーズ No.33

### 「障害者の働く場確保のための海外の取組み」

---

編著・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3  
TEL 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2005年3月

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2005 障害者職業総合センター 2005

The logo for the National Institute of Vocational Rehabilitation (NIVR) features the letters 'NIVR' in a bold, black, sans-serif font. Each letter is filled with a pattern of horizontal white lines, creating a striped effect.

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION