

第25回障害と多様な仕事の在り方研究会

2018年1月30日(火)

伊藤忠商事(株)青山本社

議題 働く身体障害者ある方の若者減少と高齢化の中
障害労働者雇用率制度の現状と今後の方向性

その1 フランス障害労働者認定制度から学ぶ

講師 上智大学法学部教授 永野仁美 様

時間 講義・Q & A 15:00～18:00

情報共有懇親会 18:15～20:30

主催 NPO法人障がい者ダイバーシティ研究会



フランスの障害労働者認定制度

上智大学法学部 永野仁美

2018年1月30日

本報告の内容

▶ フランスの障害者雇用制度

▶ 働く障害者の数等

▶ 沿革

▶ 雇用義務制度の概要

◆ 雇用率

◆ 義務の履行方法

◆ 履行状況

◆ 対象者

▶ **障害労働者認定の仕組み**

◆ 定義

◆ 障害者権利自立委員会での認定

◆ 認定を受けることのメリット

▶ 重度障害認定

◆ AGEFIPHによる認定

◆ 重度障害の定義

◆ 認定を受けることのメリット



働く障害者の数等

15歳から64歳の障害者:270万人
(15歳から64歳人口の7%)
雇用されている障害者:93万8000人
就労率:35%
障害者の失業率:19%
(2015年雇用調査より)

➤ 雇用されている障害者の内訳

	障害者	全人口
女性	49%	48%
50歳以上	46%	30%
バカロレア以上	38%	59%
肉体労働者	31%	20%
無期労働契約(CDI)	80%	76%
パートタイム	32%	19%

沿革

- 1924年4月26日の法律
 - 傷痍軍人雇用義務制度の創設
- 1957年11月23日の法律
 - 障害労働者雇用義務制度の創設
- 1987年7月10日の法律
 - 現行の障害者雇用義務制度への改正
- 1990年7月12日の法律
 - 障害を理由とする差別禁止の創設
- 2005年2月11日の法律
 - 差別禁止原則の補完(合理的配慮概念の導入)
 - 雇用義務制度の強化

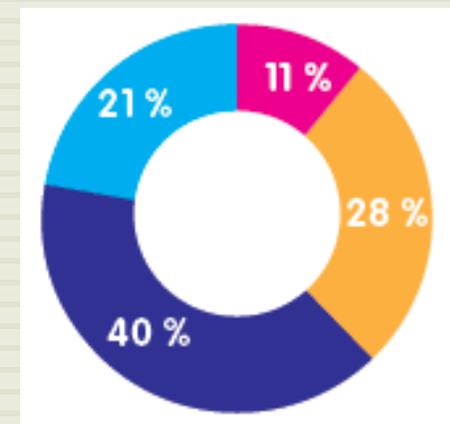
雇用義務制度の概要

- ▶ 雇用率
 - ▶ 6%
 - ▶ 従業員数20名以上の事業所
- ▶ 雇用義務の履行方法
 - ▶ 障害者等の直接雇用
 - ▶ 保護労働セクター（適応企業、ESAT）等への仕事の発注
 - ▶ 研修での障害者の受入れ
 - ▶ 納付金の支払い
 - ▶ 以上とは独立した履行方法として、労働協約の締結

※ 雇用率の計算方法については、別紙参照

雇用義務制度の概要

- 民間セクターにおける義務の履行の状況
 - 実雇用率：3.3% (2014年)
- 雇用義務の履行方法
 - 11%：労働協約の締結
 - 28%：障害者等の直接雇用のみ
 - 21%：1人の障害者も雇用していない
(うち8%は、納付金の支払いのみ)
 - 40%：少なくとも1人雇用
+ 保護セクターへの発注・納付金の支払い



雇用義務制度の概要

- ▶ 雇用義務の対象となる者
 - ▶ 障害労働者認定を受けた者 (68.3%)
 - ▶ 労災年金受給者 (20.7%)
 - ▶ 障害年金受給者 (8%)
 - ▶ 障害者手帳の保有者 (1.8%)
 - ▶ 成人障害者手当の受給者 (0.6%)
 - ▶ 障害軍人年金受給者
 - ▶ 戦争犠牲者遺族等

雇用と社会保障の関係
・重度障害者→社会保障

※ 2006年の数字

障害労働者認定の仕組み

- 障害労働者の定義
 - 身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実には減退しているすべての者(労働法典L.5213-1条)
- 障害労働者認定
 - 障害者権利自立委員会(CDAPH)が実施
 - 1~5年の有効期間
 - 判断に際し、考慮される事項
 - ①1つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の機能の悪化
 - ②申請者が、その悪化により、雇用を獲得又は維持する可能性に関し、どれだけ影響を受けるか

障害労働者認定の仕組み

- 障害労働者認定を受けるメリット
 - 雇用義務制度の対象
 - 一般法の定める雇用政策への優先的アクセス
 - 障害労働者のための特別な制度へのアクセス
 - Cap Emploi(障害者専門職業紹介機関)からの支援
 - AGEFIPH(障害者職業参入基金管理運営機関)からの支援
 - 労働時間の調整/適切な措置の対象
 - 2倍の解雇予告期間
 - 試験又は嘱託による公務へのアクセス

重度障害認定の仕組み

➤ 重度障害認定

➤ AGEFIPHが実施（申請は、使用者が行う）

➤ 最大で3年の有効期間

➤ 重度障害：効率性の低減によって、縮小できない、
永続的な超過コストが発生していること

①定期的で、計算可能な、実際に生じている追加的費用

②障害によって引き起こされ、労働環境の調整によって
は補うことのできない負担

ex 障害労働者の生産性の減退に係る負担

チューターや第三者による支援に関連する負担

ただし、AGEFIPH等により助成がなされている超過コストは
負担から控除される！

重度障害認定の仕組み

- 重度障害認定を受けるメリット

- 納付金額の割引(※別紙参照)

または

- AGEFIPHからの障害労働者雇用支援金の受給

- ①雇用により生じる負担額が、法定最低賃金(SMIC)年額の20%以上50%未満の場合 → SMICの450倍の支援金

- ②雇用により生じる負担額が、SMIC年額の50%以上の場合 → SMICの900倍の支援金

まとめ

- ▶ フランスの法制度からの示唆
 - ▶ 就労に特化した認定制度の存在
 - ▶ 障害が就労に与える影響との関係で認定
 - ◆ 障害のもつ医学的側面と社会的側面
 - ▶ 適切な措置(合理的配慮)がなされていることの評価
 - ◆ 障害労働者認定 → 認定がなされる方向に働く
 - ◆ 重度障害認定 → 認定がなされない方向に働く