

ドイツにおける障害者雇用・就労促進に向けた法政策

石崎由希子(横浜国立大学)

I 障害者・障害の定義

・「**障害者**」とは、「身体的、精神的、知的障害を持ち、偏見や環境上の障壁との相互作用により、社会生活への参加が6か月を超えて阻害される蓋然性が高い者」であり、「**障害**」は、「身体的精神的健康状態が年齢相応の状態とは異なっている場合」に認められる。(社会法典第9編2条1項)。

・雇用義務や差別禁止・合理的配慮義務について定める社会法典第三部(重度障害者法)の適用対象となる「**重度障害者**」は、障害の程度が50以上の者を指す。

また、障害の程度が30以上50未満であり、障害により同等取扱いなしには適切なポストを得ること、又は保持することができない場合、連邦雇用エージェンシーの認定により「**重度障害者と同等取扱いを受ける者**」として認められ(同2条3項)、重度障害者に認められる5日間の追加的休暇(同208条)、公共交通機関における助成措置(同第13章)を除き(同151条3項)、重度障害者と同様の法的規定が適用される。

・障害認定は、10を単位とする等級分類により、障害の程度が20以上の場合にされる(社会法典152条1項)。

・障害の種類によっては、認定に期間が付され、障害認定の見直しがなされる。

例) がんの手術後は経過観察期間である5年間で設定される。

・精神障害の認定は他の障害に比べて認定が困難であるとのことである。

cf. 障害認定の際に参照される「援護医学上の規則」

例) 「ノイローゼ、精神的トラウマによる人格障害」

・経験・認識能力の本質的制約を伴う、より重い障害(例: 明白な抑鬱症、心気症、依存性人格障害、恐怖症、身体表現性障害) 30-40

・中程度の社会的適応困難を伴う重い障害(例: 強迫性障害) 50-70

・2017年において、7,766,573人が重度障害者(65歳以上が56.3%)。88%は私傷病が原因で障害者になるケースであり、9%弱は感覚障害、3%は生来の障害、1%が職業病や労災事故による障害である。

・2016年において、就労している重度障害者及び同等取扱い者数は1,051,492人(重度障害者867,776人、同等取扱者174,432人、職業訓練生7,229人)である。

・失業者として登録しているのは、162,000人(2017年末時点)であり、失業率は5%。

II 障害者の就労形態

- ・一般の民間企業における就労の他、社会包摂事業所や作業所での就労するケースがある。
- ・社会包摂事業所は増加傾向にあり、2017年時点で895か所。約13000人の重度障害者（うち11500人が特に就労に困難を抱える者）を雇用。精神障害の割合は28%、知的障害の割合は24%。
- ・作業所（本部）は683か所（各施設は2884か所）あり、264,895人が労働部門で就労。

1 社会包摂事業所 (Inklusionsbetrieb)

・社会包摂事業所以外での一般労働市場における就労に特別な困難を抱える重度障害者の一般労働市場における就労を目的とする法的経済的に独立した企業、又は企業内部の、あるいは公的部門の利用者（連邦や州の機関、地域の機関、その他の公的団体、機関、財団）によって営まれる事業所又は部門（社会法典第9編215条1項）

・社会包摂事業所では、30%以上重度障害者を雇用しなければならず、原則として50%を超えてはならない（同215条3項）。

趣旨：事業の継続可能性を確保するため

→50%を超えた場合に、統合局から指導が行われることはあるが、制裁や経済的不利益は予定されていない。

・社会包摂事業所になるための認定制度はないが、上記雇用割合の充足や事業の経済性、あるいは障害者に適した雇用環境にあるかといった点を踏まえて、統合局から給付がなされる。包摂事業所は用途について報告をする（BIH勧告及び統合局聞き取り調査）。

給付の財源は調整金であり、建築や拡張、現代化、設備、経営上の助言やその他の特別の費用（心理士等専門職の雇用）に対して給付がなされるが（同217条）、あくまでも重度障害者を雇用しなければ生じなかった費用であることが必要となる。

・2016年法改正により、精神疾患も上記雇用割合に算入されることになった。背景には、精神疾患が障害認定を受けたがらないことや精神障害の認定が困難であることがある。→これに伴い、給付の前提として要請される週15時間の就労が週12時間に引き下げられた（同185条2項3文）。

2 障害者作業所 (Werkstatt für behinderte Menschen)

・障害者作業所は、リハビリテーション提供主体が提供する福祉給付としての（社会法典第9編第1部10章参照）労働生活への参加及び労働生活への編入のための施設である。

・①適切な職業上の訓練と②労務提供に見合った工賃が支払われる就労を提供することと¹、
(a) 労働能力・稼得能力を維持、発展、向上、回復させ、(b)個性を発展させること²が求められる。また、適切な人を一般労働市場に移行することを促進するものとされる。(同 219 条 1 項)

- ① 職業訓練部門←連邦雇用エージェンシーの管轄
- ② 労働部門←社会扶助提供主体の管轄

・労働部門における障害者（＝労働者類似の者として、労働保護法等が一部適用される）

工賃＝固定給（職業手当と同額の 80€）＋割増給（労働の量・質に応じて）

←労働成果＝事業による売上－原材料費・施設費・他の従業員（≠専門職）の給与
労働促進手当：月額 52€（工賃と合計して 351€を超えない範囲）

←社会扶助提供主体

・対象となる重度障害者は、「一般労働市場での採用が不可能であるか、未だ不可能であるか、再就職できない重度障害者」であるが、職業訓練部門における措置の後に、少なくとも最低限の経済的に価値のある労務の提供ができる者とされる（同 219 条 2 項）。

←この要件に該当しない場合、作業所における支援部門（※ただし、就労に向けたオリエンテーションを含むべきとされる）において支援を提供されるべきこととなる。

上記の要件に該当する限り、作業所には受入義務があるが（同 220 条 1 項）、実際には他の作業所を紹介する等して断る例もあるとのことである。

・連邦雇用エージェンシーによる認定（同 225 条）

→作業所への発注（請求金額の 100 分の 50）を調整金制度に算入する仕組み（同 223 条）
や公的機関による優先調達（同 224 条）の対象に

・認定を得るためには、作業所の規模（120 ポスト）や就労時間（希望する者がいる場合には原則週 35～40 時間、状況により短縮可能）等作業所規則第 1 章の要件を充たすことが必要となる。

・認定を得るための手続としては、まず、作業所が作業所の規模や人員配置、具体的な措置を記載した申請書を提出し、その後、連邦雇用エージェンシーが実際に現地に来て確認を行う。通常、最初は 1 年間の限定が付され、その後問題ない場合には無期の認定となる。人員体制や経営状況の報告は毎年行うことが求められる。

¹ 職業訓練及び就労機会の提供という点について、民間企業や社会的企業の中に作業所のポストを作るよう委託することも制度上可能とされる。

² この目的との関係で、芸術や英語、スポーツ(ヨガ)のクラス等の提供がなされる場合もある。また、こうした提供については、社会扶助主体から報酬が支払われる。

Ⅲ 一般労働市場における就労を促進する法制度

1 雇用義務制度

・ 20 以上のポストを持つ民間・公的使用者ごとに、全ポストの 5%において重度障害者を雇用しなければならない。

・ 40 未満のポストの場合、1 人の重度障害者、60 未満のポストの場合 2 人の重度障害者を雇用しなければならない（社会法典第 9 編 154 条 1 項）。

・ 実雇用率は民間・公的部門を平均すると 4.7%（民間 4.1%、公的部門 6.6%、2016 年）

・ 18 時間以上の就労については 1 カウントとなる。反対に 18 時間未満のパートタイム契約や 8 週間以下の期限付きポストは「ポスト」として認められない。

・ 作業所から一般労働市場への移行促進措置として就労している場合もその期間については、カウント可

・ 職業訓練生は、最低ポスト数と就労する障害者が従事すべきポスト数の算定には算入されないが、雇用した障害者数との関係では原則 2 カウント（困難がある場合には 3 カウント）として算入される（157 条 1 項）。また、その後、雇用関係に移行できた場合には、1 年間につきダブルカウントが継続する。

・ 労働生活への参加に特に困難を抱える者については、連邦雇用エージェンシーにより最大 3 カウントまで認められる。（作業所から移行してきた者で短時間就労の者も含む）
…困難は障害に関連している必要はなく、偏見や人間関係、前科の有無、年齢によるものでも構わない。

2 調整金賦課金制度とその用途

・ 調整賦課金…達成雇用率に応じて、使用者に課される賦課金の額は異なる。

3~5% : 125€、2~3% : 220€、0~2% : 320€

・ 集められた調整賦課金のうち、2 割が調整金基金に、8 割が統合局の運営に用いられる。

・ 統合局に対する調整賦課金(5 億 3600 万€)は、使用者に対する給付 (1 億 9800 万)、社会包摂事業所に対する給付 (9200 万)、統合専門サービスに対する給付 (8500 万)、労働者に対する給付 (5200 万)、労働市場プログラム等に対して用いられる。

3 使用者への給付・助成制度

(1) 連邦雇用エージェンシーによる使用者への給付（社会法典第 9 編 50 条、社会法典第 3 編 46 条、73 条、90 条）

① 編入手当（社会法典第 3 編 90 条）

【障害者・重度障害者】

・最長 24 か月につき、賃金の最大 70%→12 か月経過後に 10%減少 (30%下回らない)

【障害やその他の事情により職業紹介が困難な重度障害者及び同等取扱い者】

・ 60 か月まで延長可 (55 歳以降の場合、96 か月) →24 か月経過後に 10%減少

※上記の助成にあたっては、法定雇用率を超えた雇用か否かも考慮される。

② 試用手当 (同 46 条 1 項)

・ 重度障害者・同等取扱い者につき、3 か月間について、100%賃金補填

③ 労働援助手当 (障害に適したポストの形成に対する手当) (同 46 条 2 項)

④ 職業訓練報酬手当 (同 73 条)

【障害者】 職業訓練報酬の 60% (例外的に 100%)

【重度障害者】 職業訓練報酬の 80% (例外的に 100%)

職業訓練を修了した重度障害者との間で労働関係を締結した使用者は、最大 70%の賃金補填手当を 1 年間給付される。

(2) 統合局による使用者への給付

・ 統合局は 15 時間以上重度障害者を就労させている使用者 (包摂事業所については 12 時間以上) に対し、給付を行う (社会法典第 9 編 185 条 2 項 3 文)。

① ポストや職業訓練生ポストの創設

② 障害に適した設備の導入

③ 通常の範囲を超える負担に対する給付

… (i) 支援者の配置に対する給付、(ii) 賃金補填手当

④ 職業訓練や復職マネジメントに対する報償

・ 2017 年、社会包摂事業所を除く使用者への給付 1 億 9800 万€のうち、1 億 5600 万€が通常の範囲を超える負担に対する給付 (45328 件)、2600 万€が設備の導入に対する給付 (9381 件)、1400 万€が新たなポストの創設に対する給付 (2038 件)、66 万€が職業訓練への報償 (319 件)、9 万€が復職マネジメントへの報償となっている。

・ 社会包摂事業所への統合局からの給付 9200 万€のうち、84%が通常の範囲を超える負担に対する給付 (7800 万€)。14%が設備投資に対する給付である (1300 万€)。

(3) 労働のための予算 (Budget für Arbeit) (2018 年 1 月～)

・ 作業所で就労している重度障害者が使用者との間で労働契約を締結した場合、労働のための予算の対象となる。

- ① 賃金補填手当：賃金の最高 75%、年金の平均標準報酬額（約 1200€）の 40%以下
←社会扶助提供主体
- ② 付き添い支援
←統合局

・現時点では、制度の導入段階にあり、同制度を利用して作業所から一般労働市場に移行した人数は少ないとのことである。能力のある人を一般労働市場に送り出すことについて作業所側に抵抗があること、また、受け入れ態勢が整っていないなどの課題があるようである。

4 統合専門サービスセンター (Integrationsfachdienst)

- ・重度障害者の就労開始、就労従事、就労保障に関与する第三者機関（社会法典第 9 編 192 条 1 項）。
- ・付き添い支援 (arbeitsbegleitender Betreuung) に対する特別のニーズを持つ重度障害者に対して助言、支援、適切な職場を紹介する他、使用者に情報提供、助言、援助を行う（同 193 条 1 項）。
- ・リハビリテーション提供主体や統合局の任務を担うが、委託の 90%は統合局からである。統合局の委託に係る場合は、調整金から支払われる（196 条 1 項）。
- ・2017 年、全国に 176 ある統合専門サービスセンター（約 1800 人超の専門職が従事）は、68,729 人の障害者に対して支援を行った。このうち 86%で雇用関係の保障に成功している。

5 支援付き就労 (社会法典第 9 編 55 条)

特別な支援ニーズを持つ障害者による適切な就労を可能にし、保持することを目的として、個人職業評価や職場への付き添い支援を行うもの。

職業評価は、原則 2 年間（1 年延長可）。職業横断的な能力（個性の発展）に関する学習等も含む。

IV 一般労働市場における就労を促進する法政策

1 「職業訓練と就労に向けた包摂イニシアティブ」(2013 年 10 月 25 日)

- ① 啓蒙活動・情報提供
- ② 職業訓練状況の改善
- ③ 就労状況の改善
- ④ 就労能力の保障

2 「第二次包摂イニシアティブ—全ての人を事業所に」(2016 年 4 月 11 日)

- ・社会包摂事業所における 4500 の新たなポストの創設のため 15 億€を支出

V その他

1 連邦社会参加法改正に伴う変更点

- ・解雇の有効要件としての重度障害者代表の関与が求められるようになった。
- ・重度障害者代表の選出方法について

2 受刑者や若年長期失業者への就労支援策について

- ・受刑者→州ごとの社会復帰プログラムによって対応。
- ・若年失業者／長期失業者

長期失業者の編入手当：様々な支援にも関わらず、2年以上失業している者について、ミニジョブではない2年以上雇用する場合の賃金補填手当、1年目は75%、2年目は50%（社会法典第2編16e条）

25歳以下の就職困難者に対する助成、職業評価や訓練（同16h条）