

A型事業所の良質な仕事の確保について みなし雇用を考える

上智大学法学部 永野仁美

目次

1. フランスの仕組み
2. ドイツの仕組み
3. 日本に導入する場合の課題

2018年12月9日@ベルサール新宿グランド

フランスの仕組み

➤ 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

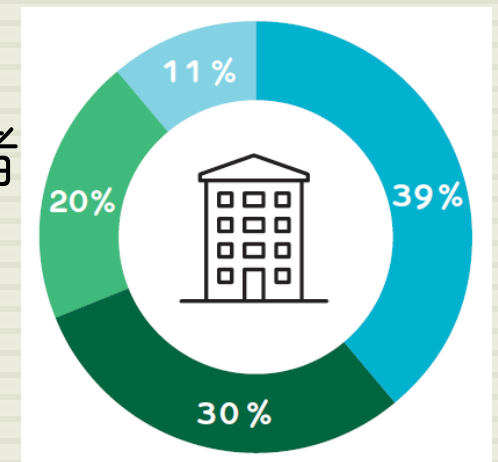
みなし分 =
(発注額<税抜き> - 原材料費・
販売経費等) ÷ 最低賃金(時給)
の2000倍

フランスの仕組み

- 民間セクターにおける義務の履行の状況
 - 実雇用率：3.8% (2015年)
 - 従業員数20名以上の事業所で働く障害者：43万1000人

- 雇用義務の履行方法

- 30%：障害者等の直接雇用のみ
- 20%：1人の障害者も雇用していない
- 39%：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
- 11%：労働協約の締結



ドイツの仕組み

厚労省HPを参照

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000194949.pdf>

➤ 雇用率

- 5%（実雇用率は4.1%（2014年））
- 従業員数20名以上の企業

➤ 雇用義務の履行方法

- 障害者等の直接雇用
 - 最大3カウント

ex 重度障害者のうち、労働生活の参画にとりわけ困難を伴う者 等

- 納付金の支払い
- **障害者作業所への仕事の委託**

業務委託代金（総請求費から材料費を控除した額）の50%を納付金から減額

日本に導入する場合の課題

- A型事業所
 - 雇用促進法上は、一般の企業と同じ取扱い
 - 雇用義務(法定雇用率は、当然達成)
 - 調整金の支給対象
 - A型事業所への発注も雇用率にカウントする場合
 - ダブルカウントになってしまう…。
- 雇用率制度の見直し
 - 企業の直接的貢献
 - 企業の間接的貢献
 - 在宅就業障害者支援制度