



## フランス2020年障害者雇用制度の変化 民間部門および公的部門における改革

著者	小澤 真
雑誌名	職業リハビリテーション
巻	34
号	2
ページ	2-11
発行年	2021-03
その他のタイトル	Reform of French quota in 2020
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10466/00017888">http://hdl.handle.net/10466/00017888</a>



## フランス2020年障害者雇用制度の変化 民間部門および公的部門における改革

著者	小澤 真
雑誌名	職業リハビリテーション
巻	34
号	2
ページ	2-11
発行年	2021-03
その他のタイトル	Reform of French quota in 2020
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10466/00017386">http://hdl.handle.net/10466/00017386</a>

# フランス 2020 年障害者雇用制度の変化 民間部門および公的部門における改革

Reform of French quota in 2020

小澤 真\*

Makoto OZAWA

**Key word** フランス (France) 雇用率 (Quota) みなし雇用 (Deemed employment)  
2020 年、Agefiph、FIPHFP

職業リハビリテーション, 34 (2), 2-11, 2021

## 要約

2020 年よりフランスの障害者雇用義務制度が大きく変化する。フランスは我が国と同様、雇用率を採用する国であり、我が国の今後の施策にも影響を与えうる。直接雇用の重視と制度の単純化が狙いである。具体的にはみなし雇用の雇用率カウントが廃止され、拠出金の減額措置のみとなる。その他カウントの方法が変更されるなど大きな変革となっている。

## 1. はじめに

我が国と同様、雇用率制度を採用するフランスでは2018年の法律（2018年9月5日「将来の職業選択の自由のための法律」第2018-771号）により、2020年からいくつかの点で障害者雇用義務制度が大きく変わる。この論考ではその変更点をまとめ、現時点で可能な分析を通して今後の予測を行うことを目的とする。そして海外の最新の動向を知ること、国際社会のなかで今後の我が国における雇用率制度のあり方を考えるための一助となることを目指している。

フランスは2010年に障害者権利条約に批准し、初回の政府報告（Gouvernement français, 2016）は規定より遅れること4年、2016年に提出された。その後、国連障害者権利特別報告官が2017年に訪仏し視察および政府関係者と会談を行っている（United Nations, Catalina Devandas Aguilar, 2019.1.8）。審査は当初2020年9月に予定されていたが、新型コロナウイルスの流行を受け、無期

限延期となった（Défenseur des droits, 2020, p3）。とはいえ、こうした国際的な要請のなかで、フランスとしても大きな改革を行う必要があったと言える<sup>1)</sup>。

フランスでは一般企業はAgefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）が管轄しているが、公的部門（公務員）はFIPHFP（公的部門障害者職業参入基金）が担当している。FIPHFPの拠出金の計算方式はAgefiphと異なるが、これまで我が国に紹介されることがなかった。民間部門だけでなく、公的部門における改正も取り上げて紹介することで、これまで必ずしも明らかではなかったその全体像を提示したい。

まず、2019年までの民間部門での拠出金の計算方法を掲げ、次に新たな方式を記述する。次いで、公的部門の拠出金の計算方法および2020年からの変化をまとめる。そしてこれらの変化から現時点でなしうる分析をし、これからの展望を予測する。

なお、本論に頻出する専門用語に関する詳しい

\* 大阪府立大学高等教育推進機構

Osaka Prefecture University, Department of Higher Education Development

受稿：2020年3月6日

受理：2021年1月5日

解説を省かざるを得ないが、詳細は大曾根(2010)、大曾根ら(2016)、永野(2013)、障害者職業総合センター(2011, 2012, 2013, 2020a, 2020b)等をご参照いただきたい。また本論の内容は、障害者職業総合センター(2020a, 2020b)と見なし雇用の変化に関する部分のみ一部重複するものの、本論はそれを補完する意味を持っていることを追記しておきたい。

## 2. 2019年までの拠出金の計算方法(民間部門)

(1) 事業所ごと(企業ごとではない)の雇用義務数をフルタイム当量換算<sup>2)</sup>の6%で計算する(12/31時点)。次に障害者実雇用者数とみなし雇用<sup>3)</sup>によるカウントを計算する(パートタイム0.5単位×就業の月数/12、フルタイム1単位×就業の月数/12で計算)(Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, et du dialogue sociale, 2015)。

図表1 2019年までのみなし分の計算(労働法典D5212-22条)

<p>保護労働などへの外注(物品購入等の場合)</p> <p>みなし分 = (発注額(税抜) - 原材料費・経費等) ÷ (最低賃金<sup>4)</sup> × 2,000) (受益単位<sup>5)</sup> = 人分)</p>
<p>保護労働などへの外注(企業内授産による役務供給契約の場合)</p> <p>みなし分 = (発注額(税抜) - 原材料費・経費等) ÷ (最低賃金 × 1,600) (受益単位 = 人分)</p>
<p>研修生の雇用(労働法典R5212-10条)</p> <p>みなし分 = 研修時間(35時間以上) ÷ 当該企業の年間労働時間</p> <p>*なお2016年の政令(D2016-60条)までは研修時間40時間であった。また法定年間労働時間は1,607時間である。</p>

上記のような計算式で算出した実雇用とみなし分を雇用義務数から引いた数が不足数である。

(2) 雇用維持・直接雇用等の雇用努力、重度障害者の雇用に関する分をカウントし、不足数から差し引く(労働法典D5212-23条)。

図表2 2019年までの雇用率カウント上の優遇

<ul style="list-style-type: none"> <li>・26歳未満又は51歳以上の雇用義務対象者の雇用に対して0.5</li> <li>・適合企業・在宅労働供給センター(CDTD)</li> <li>・就労支援・サービス機関(ESAT)<sup>6)</sup>から転出した障害者の雇用について1</li> <li>・初めての障害労働者<sup>7)</sup>雇用(12ヶ月以上)について0.5(初年度のみ)</li> <li>・長期失業者(12ヶ月以上)の雇用について1(初年度のみ)</li> <li>・重度障害者認定を受けた者について1(支援金と選択)</li> </ul>
---

(3) 除外率(ECAP)がある場合には、下記の減額係数<sup>8)</sup>を(2)で算出した不足数に掛ける(労働法典D5212-24, D5212-25)(障害者職業総合センター, 2013)。

図表3 除外率による減額係数

1 - (1.3 × 特別の適性を要する雇用の割合)
----------------------------

(4) 企業規模に応じて拠出金額を算出する。

図表4 2019年までの企業規模による係数(労働法典D5212-26条)

20-199名企業	最低賃金 × 400
200-749名企業	最低賃金 × 500
750名以上企業	最低賃金 × 600
制裁的倍率	最低賃金 × 1,500 (過去三年において拠出金以外の手段によって雇用義務を果たしていない企業)

(5) 減額も含め、上記において算出した額が、不足数 × 50 × 最低賃金を下回ってはならない。ただし、除外率対象従業員が全従業員の80%以上の場合には、不足数 × 40 × 最低賃金として計算される。

(6) 障害者雇用に関する経費は拠出金額の10%まで割引される。経費用途は13のカテゴリーに分類されている(労働法典D5212-29条、ただし2016年および2017年の政令で修正)。

図表5 減額可能な経費用途 (2019年まで)

- 1 障害の分類を問わず障害者のアクセシビリティ改善を目的にした会社内の施設改修費
- 2 障害者の職場統合を見据えた、産業医および社内社会経済委員会と連携した職場の改善調査と改善策実施にかかる費用
- 3 各障害労働者の移動性および困難性に対応した交通手段の実施にかかる費用
- 4 障害労働者の転職と就労維持を目的とした施策の実行にかかる費用
- 5 障害者が職場の近くに住めるような住居支援の施策に関する費用
- 6 適合企業か就労支援・サービス機関にて受け入れられている障害労働者に対する、これらの施設から何かしらの購入を見据えた訓練実施にかかる費用
- 7 障害労働者の社会就労統合を目的として活動しているNPOや団体とのパートナーシップにかかる費用。ただし文化・芸術庇護の枠内で資金提供される活動は除く。
- 8 障害者起業に対する支援策実施にかかる費用
- 9 障害者の採用または雇用維持を行う中で、全従業員向けの啓発研修にかかる費用
- 10 障害労働者を補助するツールの開発にかかる費用
- 11 研修・訓練機関に対する障害者受け入れ促進に向けた技能、ノウハウ、機材などの支援にかかる費用
- 12 法的義務を超えた障害者向けの初期職業訓練にかかる費用
- 13 L.5212-8条に定義される労働協約<sup>9)</sup>締結に向けた集団交渉準備に先立つ手続費用。これにかかるすべての費用は労働協約適用初年度の前年度の障害者雇用申告にて控除として計上される。

### 3. 2020年からの拠出金の計算方法 (民間部門)

以下、政令(2019年5月27日の政令D2019-521号、D2019-522号、D2019-523号)により明らかにされた2020年以降の拠出金の計算方法について記述する。

(1) 従業員総数は企業ごとに年あたりで平均した労働時間および雇用期間を考慮した人員を計算する(労働法典D5212-1からD5212-3)。従前は法定の労働時間の半分以上の労働者は1人分、半分以下の労働者は0.5人分で就業月数/12を計算していたが、より細かくなった。また従業員については12月31日時点でのものを計算していたが、社会保障法典(L130-1)に基づき、年平均で計算する。ただし援助契約<sup>10)</sup>労働者などは除外される。総数の6%が雇用義務数である。みなし雇用はカウントされない。雇用維持・直接雇用等の雇用努力、重度障害者の雇用に関する分の減額も廃止。実雇用している障害労働者は同様に算出するが、こちらは援助契約労働者も含まれる。50歳以上の者は困難性を考慮し1.5名分カウントされる。

図表6 従業員数と雇用義務対象者数の算出 (2020年)

従業員総数：雇用期間および労働時間を考慮した人員(年あたりの平均を計算)。ただし援助契約労働者などは除外される。

例：7月就職(当該年実働6ヶ月)でフルタイムと比較した労働時間<sup>11)</sup>が80%の人員 =  $6/12 \times 0.8 = 0.4$ 人とカウント (Agefiph, République française, Acoess, MSA, 2019)。

雇用義務対象障害者数：年平均雇用期間および時間を考慮した認定障害者<sup>12)</sup>。ただし援助契約労働者なども含まれる。50歳以上の労働者は1.5人分カウントされる。

例：7月就職でフルタイム比較労働時間80%の障害労働者 =  $6/12 \times 0.8 = 0.4$ 人とカウント

(カウントの仕方は一般と同様)。  
 例2：7月就職でフルタイム比較労働時間80%  
 の52歳の障害労働者=6/12×0.8×1.5=0.6  
 人とカウント。

働きははじめの時期など一ヶ月あたりで計算し、障害程度によっては時短でなければ働くことが難しい労働者も、細かく計算して雇用率にカウントする。同様に総従業員数の計算も細かくなっている。

雇用義務人数 (従業員の数) - 雇用している対象者数 = 不足数

(2) 企業規模に応じて拠出金額を算出する。係数は2019年までと少し異なる。

図表7 2020年以降の企業規模による係数 (政令D2019-523号)

20-249名企業 最低賃金×400  
 250-749名企業 最低賃金×500  
 750名以上企業 最低賃金×600  
 \*2019年までは200名が境であった。制裁的倍率  
 最低賃金×1,500 (過去四年において直接雇用、  
 労働協約、外注最低額達成のどれも無い企業。  
 四年間で600×最低賃金を外注している場合は  
 外注最低額達成と見なされる)

不足数×上記企業規模による係数=拠出金概算  
 (減額前)

(3) 外注(旧来のみなし雇用)による減額を行う。

図表8 2020年以降の外注による減額 (政令D2019-523号) (Agefiph, République française, Acooss, MSA, 2019)

外注発注先：適合企業、就労支援・サービス機関、  
 障害者個人事業主  
障害者作業分総計=発注額(税抜き) - (原材料費、  
 下請・中間費用、売却・商業費用など)

外注による控除額=障害者作業分総計×30%  
 控除最大額：  
 雇用率3%未満の企業—拠出金概算×50%まで  
 雇用率3%以上達成の企業—拠出金概算×75%まで

(4) 障害者雇用に関する経費は拠出金額の10%まで割引される。経費用途は3のカテゴリーに分類されている。また「特別な適性を要する雇用」(ECAP)による割引(いわゆる我が国の除外率制度)が行われる(Agefiph, République française, Acooss, MSA, 2019, 2020)。

図表9 減額可能な経費用途 (2020年以降)

- ・「雇用義務対象者に対し、企業の敷地のアクセス可能性を確保するための工事および見積もりに関するもの」
- ・「雇用義務対象者に対する雇用維持または転職支援のための人的、技術的、組織的支援に関するもの。ただし他の機関により財政支援の対象となっている場合を除く」
- ・「雇用義務対象者の雇用維持のため、他の機関による従業員教育や対象障害者の支援に関するもの」

図表10 特別な適性を要する雇用 (ECAP) 人員数による控除 (除外率制度)

除外率対象人員数×17×最低賃金分の金額 (€)  
 を拠出金概算から控除する。

拠出金概算 - 適合企業、就労支援・サービス機関、  
 障害者個人事業主への外注分 - 減額可能経費 - 除外率による控除 = 実拠出金 (減額後)

(5) 制度移行期の特別措置が行われる。

**図表11 2020-2024年新制度移行期の特例措置**  
(政令D2019-523号) (Agefiph, République française, Acooss, MSA, 2019)

2020年分	
拠出金が19年比 10,000ユーロ未満増額——増額分の30%を控除	
同 10,000ユーロ以上100,000未満増額——増額分の50%を控除	
同 100,000ユーロ以上増額——増額分の70%を控除	
2021-2024年分	
2021年：前年比増額分の80%を控除	
2022年：前年比増額分の75%を控除	
2023年：前年比増額分の66%を控除	
2024年：前年比増額分の50%を控除	

実拠出金－上記特例措置適用＝実拠出金（適正化後）

#### 4. 2019年までの拠出金の計算方法（公的部門）

一般企業の拠出金はAgefiphが、公的機関の拠出金はFIPHFPが管理している。以下、2019年までの拠出金の計算方法をFIPHFPのガイドを参照して記述する（FIPHFP, 2018）。

(1) フルタイム当量換算20人以上の公的機関が対象となる。1月1日時点での給与支払対象従業員総数（フルタイム当量ではない）の6%（端数切捨て）が義務者数である。同様に1月1日時点での給与支払対象雇用障害者数（6ヶ月以上勤務、臨時雇用除く）が単位としてカウントされる。

(2) 減額可能単位が計算される。みなし雇用などもここに含まれる。減額可能単位は雇用義務6%の半分まで適用可能。

減額可能な経費 ÷ 12月31日時点の公務員最低年俸＝減額可能単位

**図表12 2019年までの減額可能な経費**（政令D2006-501号）（FIPHFP, 2018）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・みなし雇用による外注（材料費等を除いた障害者労働にかかる正味分の額）</li> <li>・障害者の職業参入に関する経費</li> <li>・重度障害者雇用に掛かる経費（公的部門においては重度障害認定は存在しない。個々の重度障害者について最低年俸の35%を超える出費がある場合、この額を二倍にカウントして計上することができる）</li> <li>・通常環境で業務遂行ができない場合の雇用維持のための職場整備にかかる経費（個々の障害者について最低年俸の10%を超える出費がある場合）</li> </ul>
減額は総額の5%まで。

(3) 拠出金の計算

雇用義務数－雇用障害者数－減額可能単位＝不足数

上記不足数 × 下記の規模別係数 × 最低賃金＝拠出金（98条適用前）

\*2005年2月11日の法律2005-102号98条。教育機関においては生徒・学生の直接的補助に係る人員の経費を控除できる。

**図表13 2019年までの規模による係数**（労働法典L323-8-6-1条）

20-199名機関	最低賃金 × 400
200-749名機関	最低賃金 × 500
750名以上機関	最低賃金 × 600

拠出金（98条適用前）－98条による減額＝支払い拠出金

#### 5. 2020年からの拠出金の計算方法（公的部門）

2020年1月1日より施行されている公的部門における変更点は以下である。政令D2019-645号、D2019-645号、D2020-420号による。

- ・民間部門と同じく50歳以上は1.5単位としてカウントされる（初年のみ）。
- ・規模別係数が変更される。

図表14 2020年以降の規模による係数

20-249名機関	最低賃金×400
250-749名機関	最低賃金×500
750名以上機関	最低賃金×600
*2019年まで200名が境であった点は一般企業と同様。	

- ・みなし雇用の変更は民間部門に準ずる。
- ・減額可能な経費が変更。

図表15 2020年以降の減額可能な経費

<ul style="list-style-type: none"> <li>・バリアフリー化のための診断と工事にかかる経費</li> <li>・諸機関により補償されていない雇用維持のための人的・技術的・組織的整備にかかる経費</li> <li>・社員教化、普及のための経費</li> <li>・12/31時点で公務員最低年俸の10%を超える、就労不適者のための整備にかかる費用（医療的診断は必須）</li> </ul>
<p>拠出金総額の10%まで適用可</p>

また障害労働者資格を有する者であり、これらは変わっていない。ただし、障害労働者認定の単純化のため、2018年には障害労働者認定以外で雇用率へのカウントを望む者には、追加の書類を提出することなしに自動的に障害労働者認定と同等の資格とされることとなった（政令D2018-850号）。障害労働者認定は2020年より有効期限を限らない（生涯資格）ことも可能となり、これは多忙に過ぎる県障害者センター（MDPH）<sup>14)</sup>の更新にかかる手間を緩和するための施策であろう。新積極連帯センター（ANSA）<sup>15)</sup>の関係者へのヒアリングでは、更新しても必ず認定されるような障害労働者のケースでは、生涯有効としたほうが実用的であるとの意見が聞かれたこともそれを裏付ける。雇用率にカウントされる障害者はより簡便にその資格を得られるようになり、これにより、障害労働者認定およびその同等資格を得る人口がわずかであれ増加する可能性があると予測される。

そして法定雇用率自体がよりフレキシブル（可動的）になる。6%で固定されていた法定雇用率が今後上昇する可能性がある。

また、これまで一般企業の拠出金の徴収および管理はAgefiphが行っていたが（公的部門はFIPHFP）、2020年より社会保障関連申告ネットワーク（DSN）を用いて社会保障費徴収機関（URSSAF）<sup>16)</sup>等が徴収を担当することとなる。これにより、他の社会保障と合わせシステムのスリム化を狙う。

また労働協約の扱いも異なる。労働法典L5212-8条により、企業は障害者雇用政策を促進させることを条件に、拠出金の納付を免除されうると言うものである。具体的には、本来納付すべき拠出金以上の額を障害者就労促進のための予算として計上することが求められる。労働協約の有効期間は通常3年だが、更新可能である。協約を結んだ企業はAgefiphの資金援助を受けることはできない（例外あり）。協約には「参入・職業訓練プラン」「技術革新への適応プラン」「解雇に際する企業内維持プラン」のうち二つを盛り込むことが要件である。

## 6. その他の変更点

一般企業、公的部門にかかわらず、上記以外の変更点についてまとめる。

- ・障害労働者認定が条件緩和の方向で変更される。
- ・5年ごとに6%の雇用率が維持ないし増加の方向で見直される。
- ・拠出金計算方法および徴収システムが変更される。
- ・「特別な適性を要する雇用」（ECAP）が変更される。
- ・労働協約による免除措置が短縮される。

まず、雇用率制度においてカウントの対象となる障害者は、労災年金受給者、障害年金受給者、志願消防士障害手当・年金受給者、障害者カード（障害記載）保有者、成人障害者手当（AAH）<sup>13)</sup>、



以上が協約の概要であるが、2020年以降はこの協約の期間が最大3年と短縮され、更新も一回のみと改変された。制度をシンプルにし、直接雇用を重視する姿勢の表れと見ることができる。

また、2018年1月より援助付き就業制度が開始されていることも見逃せない。我が国のジョブコーチ（障害者と職場の間に入り適応を助ける支援員、またその支援）にあたるものであるが、これまでフランスで独自に発展してきた同様のサービスを公式化したものである。

## 7. 考察

みなし雇用については大きな変化がある。従来は適合企業、就労支援・サービス機関、障害者個人事業主への外注分が雇用率にカウントされていたが、今後は拠出金からの減額という形をとる。

直接雇用の重視という観点からみなし雇用分を雇用率にカウントすることは廃止された。外注によって障害者の実雇用に替えると言うことはできなくなったが、しかし、拠出金の減額措置があるため、企業が上記の外注先に発注することの意義は失われていない。以下、一般の中小企業および大企業のケースで試算をしてみる。なお最低賃金時間給は10€で計算、みなし雇用は保護労働への外注（役務供給契約）とし、原材料費を差し引いて1,000€と仮定している。単純な物品購入による外注ではなく、施設外就労のケースで仮定したのは、旧制度ではそちらのほうが減額に関して優遇されているためである。それでもなお新制度の減額の方が大きい点に留意されたい。なお移行期の特例措置は適用していない。

### ①中小企業2019年まで

従業員：50と仮定  
 うち障害労働者：1と仮定  
 雇用義務：3<sup>17)</sup>  
 不足数：2  
 みなし雇用：1,000€と仮定=0.06UB<sup>18)</sup>  
 みなし雇用適用後不足数：1.94UB  
 拠出金：1.94×400=776€

### ②中小企業2020年以降

従業員：50と仮定  
 うち障害労働者：1と仮定  
 雇用義務：3  
 不足数：2  
 拠出金概算：2×400=800€  
 みなし雇用：1,000€とする  
 みなし雇用減額：1,000€×30%=300€  
 拠出金：800-300=500€

### ③大企業2019年まで

従業員：800と仮定  
 うち障害労働者：16と仮定  
 雇用義務：48  
 不足数：32  
 みなし雇用：16,000€とする=1UB<sup>19)</sup>  
 みなし雇用適用後不足数：31UB  
 拠出金：31×600=18,600€

### ④大企業2020年以降

従業員：800と仮定  
 うち障害労働者：16と仮定  
 雇用義務：48  
 不足数：32  
 拠出金概算：32×600=19,200€  
 みなし雇用：16,000€とする  
 みなし雇用減額：16,000€×30%=4,800€  
 拠出金：19,200-4,800=14,400€

以上の計算から推測する限りでは中小企業、大企業ともに2020年以降のみなし雇用による減額は増えることが見込まれるが、これは直接雇用を重視したために企業に与えるインパクトを軽減させるための措置と考えることもできる。この新しい減額システムでは直接雇用が多いほど減額も大きくなるようになっていること、また、外注先の申告により、より厳密に障害者作業分のみを減額の対象としていることから、企業内授産形式（壁の外のESAT）の外注が引き続き増加していくことが予想される。

一般企業においては、みなし雇用がカウントされなくなったこと以外にも、雇用率カウント上優遇されるいくつかの資格が廃止されている。すなわち「26歳未満の者」、「適合企業、在宅労働供給センター（CDTD）、就労支援・サービス機関（ESAT）からの転出者」、「初めての障害労働者雇用」のケース、「長期失業者」、「重度障害者認定を受けた者」である。このうち、初年度に限らず1単位のカウント上の優遇があった「適合企業、在宅労働供給センター、就労支援・サービス機関からの転出者」と「重度障害者認定を受けた者」の優遇措置を廃止することは大きな影響があるだろう。

カウント上の優遇という形で企業への雇用を促す方策に関しては、事実上の方針転換をしたことになる。それではこれらの障害をもつ労働者に対して代替となるどのような支援をするのかとすることであるが、2018年より開始された援助付き就業制度（2016年12月27日援助付き就業に関する政令D2016-1899号）、いわゆる「ジョブコーチ」制度が上記の障害者の支援に貢献すると予測される。

その理由は、就労支援・サービス機関で働く障害者の大半は知的障害、ないし精神障害で困難性を有する者であり、2018年より施行となった援助付き就業制度の対象障害者も、そのほとんどが精神障害者および知的障害者であることだ<sup>20)</sup>。こうした就労支援・サービス機関転出者への支援として、企業を対象としたカウント上の恩恵よりも、ジョブコーチの利用によって企業を人的に直接支援する方向へとシフトしたとすることができよう。

また、重度認定によるカウント上の優遇措置であるが、これは廃止されても重度障害のための支援金は存続しており、重度障害者を雇用する企業の負担軽減のための財政的支援に一本化したとすることができる。

公的部門でも重度障害をもつ労働者の雇用によるカウント上の優遇が廃されている。しかし、本来は公的部門を管轄していないAgefiphの「重度障

害認定」は公的部門でも（商工系であれば）申請、利用できることになっている。すなわち重度障害者を雇用する企業の負担軽減のための財政的支援は引き続き受けられることになる。

## 8. まとめ

フランスにおいて2020年施行になる拠出金に関する新制度によって、企業の負担は大きくなることが予想される。それでも障害者の「直接雇用」を重視する姿勢を強調し、抜本的な改変を行った。

直接雇用重視にシフトしたとは言え、みなし雇用に準ずる減額措置は、企業の負担を軽減するために重要な役割を演じ続けている。これまで、就労支援・サービス機関と企業はみなし雇用を通じて着実に関係を築いてきた。就労支援・サービス機関で働く障害者を契約した企業のなかに派遣し仕事に従事する「壁の外のESAT」と言われる方式は、近年、就労支援・サービス機関でも企業においても大いに注目されてきた。みなし雇用による「外注」は物品の購入だけではない。「壁の外のESAT」は我が国の企業内授産に近い。Réseau Gesat<sup>21)</sup>（2019）によれば企業、就労支援・サービス機関ともにこの方式に関心があることが報告されている。こうしたESATと企業間の良好な関係は、障害者の福祉的就労から一般での就労への転出のための基礎ともなっているのである。

国際社会のなかで、雇用率を採用する我が国は、同じく雇用率を採用するドイツやフランスと比較されやすい。フランスでは雇用率6%（現行）、ドイツでは5%である。もしこれが国際的なスタンダードになるのであれば、それに歩調を合わせる形で我が国も雇用率の引き上げを考える時期が来るかもしれない。その場合、我が国の手帳制度による認定からもれてしまう困難性をもった障害者を認定しうる障害労働者認定と、それから保護労働への外注による納付金の減額措置などは、企業に過度な負担をかけないための安全装置となりうる、ひとつの方途であろう。

## 注

- 1) 2005年の改革以来の大きな変化である。2006年に障害者権利条約が国連総会で採択され、フランスは2007年に署名していることを考え合わせるならば、国際情勢に歩調を合わせる形で大きな改革が行われていると言える。
- 2) 常勤職員一人当たりがなす仕事率、FTE。パートタイム労働者もフルタイムとの比較換算をしながら含まれるということ。
- 3) みなし雇用とは保護労働セクターなどに商品や業務を発注した分を「労働」とみなし、達成すべき雇用率に算入することができる制度である。
- 4) 最低賃金はSMICと呼ばれる法定最低賃金時給のこと。
- 5) 受益者とは認定され雇用率に算入される障害者のこと。1人分を1単位とする。
- 6) いわゆる保護労働セクター。適合企業は適応企業とも訳され、労働法が適用される点で就労支援・サービス機関とは異なる。在宅労働供給センターは適合企業の一つと考えられる。適合企業、在宅労働供給センターは我が国の就労継続支援A型事業所に近い施設であり、就労支援・サービス機関は就労継続支援B型事業所にあたりとえられる。大曾根 (2010, p21-36) に詳細がある。転出者とは保護労働から一般就労への転出をした者のことで、その困難性に配慮し優遇措置がある。
- 7) 障害労働者とは障害労働者認定 (RQTH) を受けている労働者を指す。詳細は障害者職業総合センター (2020a, p60-66) を参照。またこの認定を取得せずとも同等の資格を有する場合もある (労災年金や障害年金の受給者等)。
- 8) 雇用率および未達成の企業の支払うべき拠出金の算定にあたって優遇措置として用いられる減額係数。不足数にかけることで、不足数は減ることになる。たとえば除外率対象者が5%である場合、 $1 - (1.3 \times 5\%) = 0.935$ で、これを不足数にかけることができる。
- 9) 障害者雇用促進のための労働協約 (障害者職業総合センター, 2012, p76)。企業が複数年に渡る支援プログラムを組み、投資する代わりに雇用義務が免除される。後述するように今回の改革で対象となる期間が短縮された。
- 10) 雇用援助契約とは、就労困難者を対象に、就労期間中に職業訓練を通じて資格取得をさせることで、契約終了後に安定した職につけるようにするための契約である。雇用主には援助がある。見習契約もここに含まれる。
- 11) 法定労働時間内で企業ごとに決められるフルタイム労働時間に比較した労働時間。たとえばフルタイムが週30時間と定められている企業で80%労働ならば24時間。
- 12) フランスには我が国のような手帳制度はない。給付を受けるための認定と雇用率にカウントされるための認定は別である。雇用率へのカウントがなされるのは、障害年金や労災年金の受給者、戦争犠牲者遺族等が含まれるが、多くは障害労働者認定を受けた者である。
- 13) 障害年金とは別に、後述の県障害者センター (MDPH) の多分野チームの協力を得つつ、MDPH内に設置される障害者権利自立委員会 (CDAPH) が認定にあたる。障害率50%から80%未満、また障害率80%以上などに区分され、障害者の所得保障を行う。

- 14) 地域の障害者行政の中心となるワンストップ窓口。教育、就労など支援は多岐に渡る。詳細は障害者職業総合センター (2020a, p79-80) を参照。
- 15) 貧困や就労問題にあたるNPOであり、研究も行う。障害者雇用支援の関連では、援助付き雇用に関する追跡調査を請け負っている。
- 16) 現行の社会保障関連申告ネットワークは自営業者と公務員を除き、事業主が給与や社会保険費などを申告する仕組みである。ここに障害者雇用義務申請を統合することでデータベースを一元化する。障害者情報は毎月、社会保障機関 (農業社会共済MSAおよび社会保障費徴収機関URSSAF) に送られる。企業は本社・支社を含め全体として計算される。徴収は上記社会保障機関を通じて行われる。そこからAgefiphに入金される。この徴収システムの変更により、Agefiphは拠出金の徴収に関する業務を行う必要がなくなり、企業および障害者の支援に専念することができる。公的部門に関しても順次DSNに統合し、2022年にはDSNへの統合が完成している予定である (DGAFP, 2019)。URSSAFやDNSについては政府税制調査会 (2017) を参照。
- 17) 50の6%である。
- 18) UBは受益単位。 $1.000 \text{ €} \div (10 \times 1.600) = 0.0625$ と計算。
- 19)  $16.000 \div (10 \times 1.600) = 1$ と計算。
- 20) IGF (2019, p15) のレポートによれば、就労支援・サービス機関で働く障害者の割合は、知的障害64%、心的 (精神) 障害23%で、身体障害は3%にとどまっている。またジョブコーチ支援の対象はSimon Roussey氏のレポート (CFEA, 2019, p39) によれば、心的障害・知的障害・自閉症スペクトラム障害で80%を占めている。
- 21) Gesatとは全国の保護労働 (および適合企業での労働) セクターの従事者のためのネットワークである。保護労働への外注を望む企業との橋渡しとしての役割も担っている。

## 引用文献

- Agefiph, République française, Acoess, MSA (2019) Réforme OETH – Fiche no 1-6.
- Agefiph, République française, Acoess, MSA (2020) Réforme OETH – Fiche no 1-6.
- CFEA (2019) Journée Nationale de l'Emploi Accompagné, CFEA
- FIPHPF (2018) Aide Générale à la Déclaration annuelle au FIPHPF, FIPHPF.
- Défenseur des droits (2020) Rapport : La mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), Défenseur des droits.
- DGAFP (2019) Déclaration Sociale Nominative (DSN) fonction publique 28 mai 2019, Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP.
- Gouvernement français (2016) Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées : Rapport initial du gouvernement français, Gouvernement français.
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, et du dialogue sociale (2015) Handicap &

emploi : droits et dispositifs (éd. 2016) La documentation française.

IGF (2019) Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), IGF.

Réseau Gesat (2019) Observatoire économique nationale des achats responsables auprès des prestataires Esat et EA, Réseau Gesat.

United Nations, Catalina Devandas Aguilar (2019.1.8) Visit to France : Report of the special rapporteur on the rights of persons with disabilities. A/HRC/40/54/add. 1, General Assembly, UN.

大曾根寛 (2010) フランスの新しい障害者政策の紹介, 放送大学大曾根研究室 (日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究(B)課題番号20402047, 2008-2010年度) .

大曾根寛・引馬知子・高橋賢司・ヴェルシュ,ドミニク (2016) EU・ドイツ・フランスにおける障害者雇用・就労の近未来, EU障害者雇用研究会 (科学研究費補助金事業研究課題番号40203781, 2011-2015年度) .

障害者職業総合センター (2011) 欧米の障害者雇用法制及び施策の現状,資料シリーズNo.58, 障害者職業総合センター.

障害者職業総合センター (2012) 欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題, 調査報告書No.110, 障害者職業総合センター.

障害者職業総合センター (2013) 欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第2分冊:ドイツ・フランス・EU編,資料シリーズNo.73の2, 障害者職業総合センター.

障害者職業総合センター (2020a) 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究〜フランス・ドイツの取組, 調査研究報告書No.154, 障害者職業総合センター.

障害者職業総合センター (2020b) フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料, 資料シリーズNo.103の1, 障害者職業総合センター.

政府税制調査会 (2017) 海外調査報告 (フランス、イギリス) , 内閣府.

永野仁美 (2013) 障害者の雇用と所得保障, 信山社.