

タイの障害者雇用

タイの障害者雇用の仕組み (Persons with Disabilities Empowerment Act 2550)

【根拠法】

- ☞ 障害者エンパワーメント法 ‘Persons with Disabilities Empowerment act 2007’ が成立(2007)。
- ☞ 関係省令の制定を経て2011年から施行。労働省及び社会開発・人間の安全保障省が所管。

1991年 障害者リハビリテーション法	→	2007年 障害者エンパワーメント法
☞ 障害者の <u>雇用“努力”義務</u>		☞ 障害者の <u>雇用義務</u>
☞ 雇用割合： <u>200人に1人</u>		☞ 雇用割合： <u>100人に1人</u> (その後は端数が50人以上になると1名追加)
☞ 納付金額： <u>人数 × 最低賃金 × 1/2 × 365</u>		☞ 納付金額： <u>人数 × 最低賃金 × 365</u>

- ☞ 障害者エンパワーメント法の成立で、より一層の障害者雇用の推進へ。

障害者「雇用」施策の体系 (イメージ)

【社会開発・人間の安全保障省】

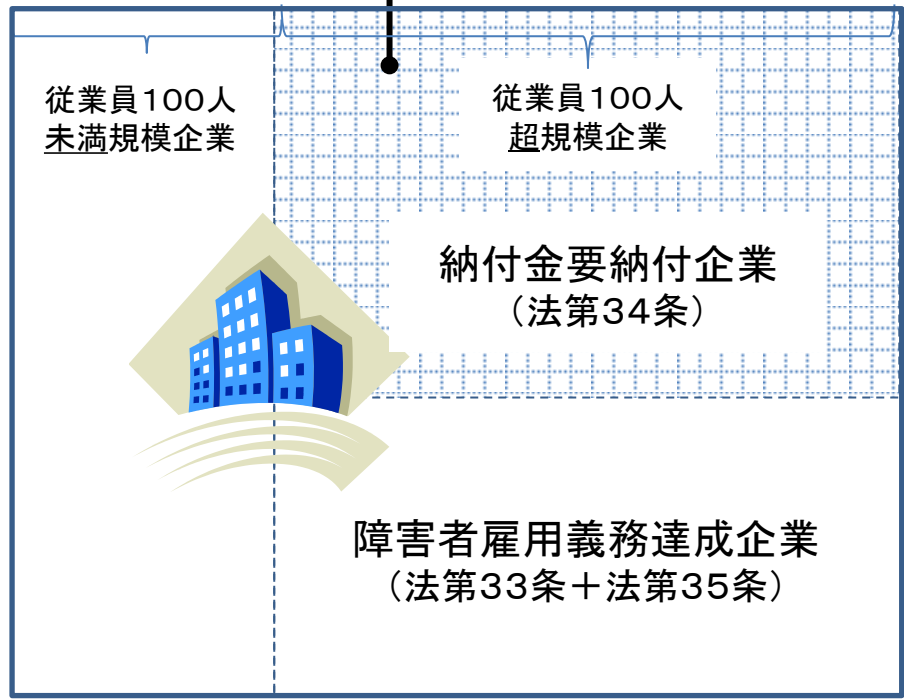
【労働省】

【歳入局】



基金

●1人あたり
109,500ハーツ
(/年)



○障害者を雇用する企業に対する税制優遇措置 (納付金、障害者への給与。法第34条、第38条))

●企業の法定義務の遵守状況について少なくとも年1回公表(法第39条)。

【障害者】



○障害者個人への低利貸付
○障害者のプロジェクトに対する支援
等

雇用義務の対象となる障害者の定義①

【障害者の定義】

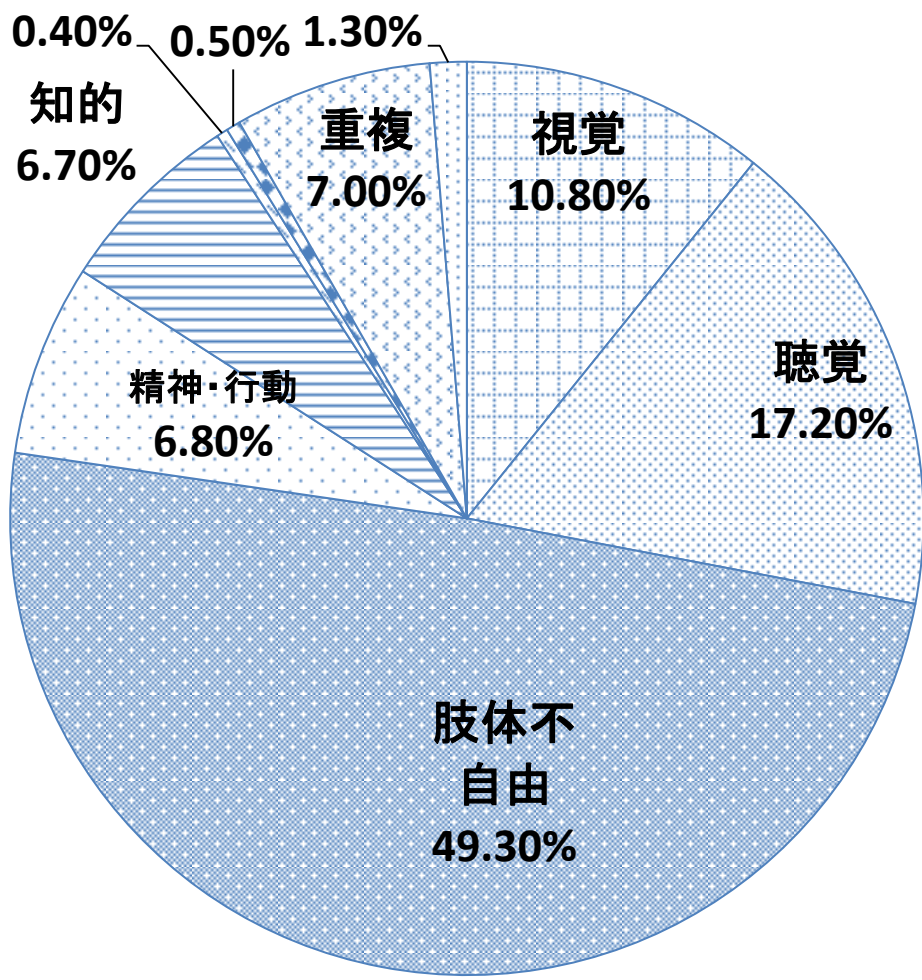
- ☞ 障害者エンパワーメント法第4条では、障害者を「視覚、聴覚、可動性、コミュニケーション、精神、感情、行動、知能、学習その他の障害が様々な種類の障壁となり、日常生活に制限があり又は完全に社会参加できず、それが可能となるために特別のニーズを有する者として社会開発・人間の安全保障省が定める類型に当てはまる者」とされている。(大使館仮訳)
- ☞ 類型としては、6類型が定められている(①視覚障害、②聴覚・コミュニケーション障害、③肢体不自由、④精神障害・行動障害・自閉症、⑤知的障害、⑥学習障害)。
- ☞ 実務上は、国家障害者エンパワーメント事務局(中央事務所、地方事務所)にこれらの障害認定を申請し、医師等を含む専門家の協議を経て、障害認定を受けた障害者(IDカードを保持)が対象となる(全てのタイ人が保持するIDカードとは別のカード。ただし、番号は同じ。)

雇用義務の対象となる障害者の定義②

障害の分類	定義(大使館仮訳)
①視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> － 視力が3／60又は20／400を下回る場合又は視野が10度を下回る場合(Blindness) － 視力が6／18又は20／70を下回る場合又は視野が30度を下回る場合(Low vision)
②聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> － 良い方の耳の平均聴力が90デシベル又はそれ以上(Deafness/hearing loss) － 良い方の耳の平均聴力が40デシベル～90デシベル(Hearing Impairment)
③肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> － 目に見える障害や頭・顔・体や身体的な外観の特殊性による日常生活や社会参加への制限(Impairment of Physical ability) － 器官の欠損(しびれや筋肉の萎縮、慢性疾患、手術により手、足、腕に影響を及ぼすものを含む。)による日常生活や社会参加の制限(Impairment of locomotion)
④精神障害、行動障害、自閉症	<ul style="list-style-type: none"> － 精神の特殊性又は認識、感情、思考に関連する脳の一部機能不全による日常生活や社会参加への制限(Psychological and Behavior Impairment) － 社会的な相互関係やコミュニケーションスキルの障害として性質付けられる神経発達の障害であって、2歳半までの間に兆候が見られるアスペルガー症候群を含む障害による日常生活や社会参加への制限(Autism)
⑤知的障害	<ul style="list-style-type: none"> － 平均を下回る知的能力若しくは発達の遅れであって18歳までの間に兆候が見られる障害による日常生活や社会参加への制限(Impairment of intellectual ability)
⑥学習障害	<ul style="list-style-type: none"> － 脳機能の障害の結果、読み書き計算その他の学習過程が年齢やその知的水準に応じた標準よりも低いことによる日常生活や社会参加への制限(Learning disability)

タイの障害者の数

👉 タイの障害者数は約174万人(2年前と比較して約20万人増)。うち約半数は肢体不自由。



	合計(人)	(割合:%)
視覚障害	187,853	10.8%
聴覚障害	299,530	17.2%
肢体不自由	856,581	49.3%
精神・行動障害	118,847	6.8%
知的障害	116,220	6.7%
学習障害	6,756	0.4%
自閉症	7,867	0.5%
重複障害	121,790	7.0%
不明・その他	22,025	1.3%
合計	1,737,468	100.0%

※障害者エンパワーメント事務局(2015年12月)

障害者の雇用義務 (障害者エンパワメント法第33条)

【障害者エンパワメント法第33条(抄)】

☞ 障害者のエンパワメントに資するため、雇用主、自営業者、政府機関は職場における雇用者のうち適切な割合の障害者を雇用し、適切なポジションで働かせなければならない。(大使館仮訳)

項目	説明
①対象事業主	➤ <u>100人以上</u> の雇用者がいる雇用主、自営業者 ➤ 業種は不問
②雇用者	➤ <u>フルタイムベース</u> の雇用者(外国への駐在者、有給で休んでいる者を含む。) ➤ 臨時の雇用者、契約社員(期間の定めのある雇用者)は含まない。
③適切な割合	➤ <u>100人に1人の割合</u> ➤ その後、雇用者数を100で割って端数が50人以上となる場合に <u>1人追加</u> 。 (例えば、雇用者数が150人～249人までの間は2人の障害者雇用義務)
④雇用者計算の 時点・地域	➤ 毎年 <u>10月1日</u> 時点の状況がベース。 ➤ 支店を含め全て企業ごとにカウントする。

※上記は民間企業の場合。ただし、国の機関も同様の雇用義務。

[参考]日本の障害者雇用率制度

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

- ※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。
- ※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。
- ※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成25年4月1日から施行)

<民間企業>

一般の民間企業	=	2.0%
特殊法人等	=	2.3%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体	=	2.3%
都道府県等の教育委員会	=	2.2%

障害者の雇用義務 (障害者エンパワメント法第34条①)

【障害者エンパワメント法第34条(抄)】(大使館仮訳)

☞ 法第33条に掲げる適切な割合の障害者を雇用しない雇用主、自営業者(※)は、基金に納付金を納付しなければならない。期限までに全部又は一部の納付金を支払わない雇用主、自営業者は年利7.5%の利子を支払わなければならない。

項目	説明
①納付金額 (年額)	➤ (地域別の最も低い最低賃金) × 365(日) × 障害者雇用不足人数 ➤ 現在は全国一律300バーツ(最低賃金)のため、 <u>1人当たり109,500バーツ</u> 。
②納付期限	➤ ③の時点で計算した <u>次の年の1月31日までに</u> 基金に納付する。 ➤ 直接国家社会保障エンパワメント事務局に納付するか、事業所の所在する県の県事務所に納付する。現金、小切手(線引き)、郵便為替の方法。 ➤ 未納付の場合の督促状は半年後(7月31日)に届く。
③雇用者計算の 時点・地域	➤ 毎年 <u>10月1日</u> 時点の状況がベース。 ➤ 同じ県(province)にある支店は全て合算してカウントする。(法第33条と同じ。)

※実際は、法33条に基づく雇用及び法35条に基づく便宜供与を行ってなお、不足がある場合に納付金を納付することになる(省令5条)。

障害者の雇用義務 (障害者エンパワメント法第34条②、法第38条)

【障害者エンパワメント法第34条(抄)】(大使館仮訳)

☞ 障害者を雇用した又は納付金を納付した雇用主、自営業者は支払った給与又は納付金の納付額に対して一定割合の税制上の優遇措置を受けることができる。

項目	説明
一定割合	➡ 雇用する障害者に支払った賃金額の100%を追加で控除(合計200%)。 ➡ 使用者が障害者のために施設整備を実施した場合も同様(費用+100%)の控除。

【障害者エンパワメント法第38条(抄)】(大使館仮訳)

☞ 雇用者のうち60%を超える障害者を同一年度で180日以上雇用している雇用主、自営業者は税制優遇を受けることができる。

項目	説明
税制優遇	➡ 雇用する障害者に支払った賃金額の100%を追加で控除。 (法第34条に基づく税制優遇と併せれば、全体で300%の控除)。

※ 税制優遇を受けるためには、社会開発・人間の安全保障省が発行する支出証明、各障害者のIDカードの提出、雇用者リストと障害者リスト、雇用期間が分かるもの(雇用契約書)等が必要。

障害者の雇用義務(障害者エンパワメント法第35条①)

【障害者エンパワメント法第35条(抄)】(大使館仮訳)

☞ (法第33条、法第34条の代わりに、)政府機関、雇用主、自営業者は、障害者に対する便宜供与、場所の提供、他の機関での下請け的な雇用、訓練の実施その他国家障害者エンパワメント委員会が定める規則に基づく障害者や(障害者の)介護者への支援を実施することができる。

項目	説明
①便宜供与	<ul style="list-style-type: none">➤ 障害者又はその介護者に対して、その雇用に資する資源や財産を所有又は活用できる権利を付与すること。➤ 具体的には、1年を下回らない期間の以下の活動が示されている(例)。<ul style="list-style-type: none">— 雇用主、自営業者、政府機関(以下「雇用主等」)が、障害者のために、製品やサービスを提供する場を設置すること(自動販売機の設置、宝くじ販売機、コピー機 等)。— 雇用主等が使用していない設備や材料を障害者又は介護者に対して付与すること。

※実際には33条、34条の双方をh実施しない場合は、その趣旨(35条に基づく事業の実施)を各県の労働事務所に提出しなければならない。

障害者の雇用義務 (障害者エンパワーメント法第35条②)

項目	説明
②場所の提供	<p>➤ 障害者又はその介護者の雇用に資するため、<u>建物・敷地の内外において場所を提供すること。</u></p> <p>➤ 場所の提供については、具体的には、以下の要件が示されている(例)。</p> <ul style="list-style-type: none"> — 簡単に見つけられる場所であり、製品やサービスが購入しやすいこと。 — 障害者がアクセスしやすいような施設、設備が整備されていること。 — 安全な建物であること。賃料が控除されていること。1年の期間を下回らないこと。 — (便宜の対象である)<u>賃料等が納付金額(109,500パーツ/年)を下回らないこと。</u>
③他の機関での下請け的な雇用	<p>➤ 障害者又は介護者と契約を締結し、雇用主等の責任の下で労働の全部又は一部を実施するようアレンジすること。<u>派遣会社と契約し、雇用主等の下で働く契約を含む。</u></p> <p>➤ <u>6ヶ月を下回らない</u>以下の活動が規定(例)。<u>納付金額の5倍を超える必要あり。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — 障害者からの製品の購入。 — 製品の売上げ、サービスの採用。 — 商標権、知的財産。

障害者の雇用義務(障害者エンパワメント法第35条③)

項目	説明
④訓練	<ul style="list-style-type: none">➤ 雇用に必要な知識、技能、経験を得る過程。➤ 訓練は、知識、技能、生産過程、障害者関係組織の知識等の移転とされており、訓練プログラムは県労働事務所に提出し、承認を受けなければならない。

※当該事業終了後30日以内に労働事務所に対して最終報告書を提出する必要がある。

【障害者エンパワメント法第39条(抄)】(大使館仮訳)

☞ 障害者エンパワメント事務局は、法第33条から第35条までの規定に係る雇用主等の遵守状況を少なくとも年に1回公表しなければならない。

- ◆ 障害者エンパワメント法第35条に基づき、約2600の便宜供与がなされている。
- ◆ 便宜供与の内容は、製品やサービスを売るための場所の提供等が最も多く90%近くを占める。

【便宜供与の内容】

	合計(人)	(割合:%)	(割合:%)	
			民間企業	国の機関
便宜の供与 (granting concession)	47	1.8%	16	31
場所の提供 (arranging places for product or service)	2,270	87.9%	1,080	1,190
仕事の発注 (subcontract)	32	1.2%	18	14
訓練の提供 (training)	182	7.0%	133	49
その他 (other assistance)	51	2.0%	3	48
合計	2,582	100.0%	1,250	1,332

※1 労働省雇用局資料(2013年度(2012年10月から2013年9月)までの累計)

※2 便宜の供与:商標権や知的財産権の無償使用等。

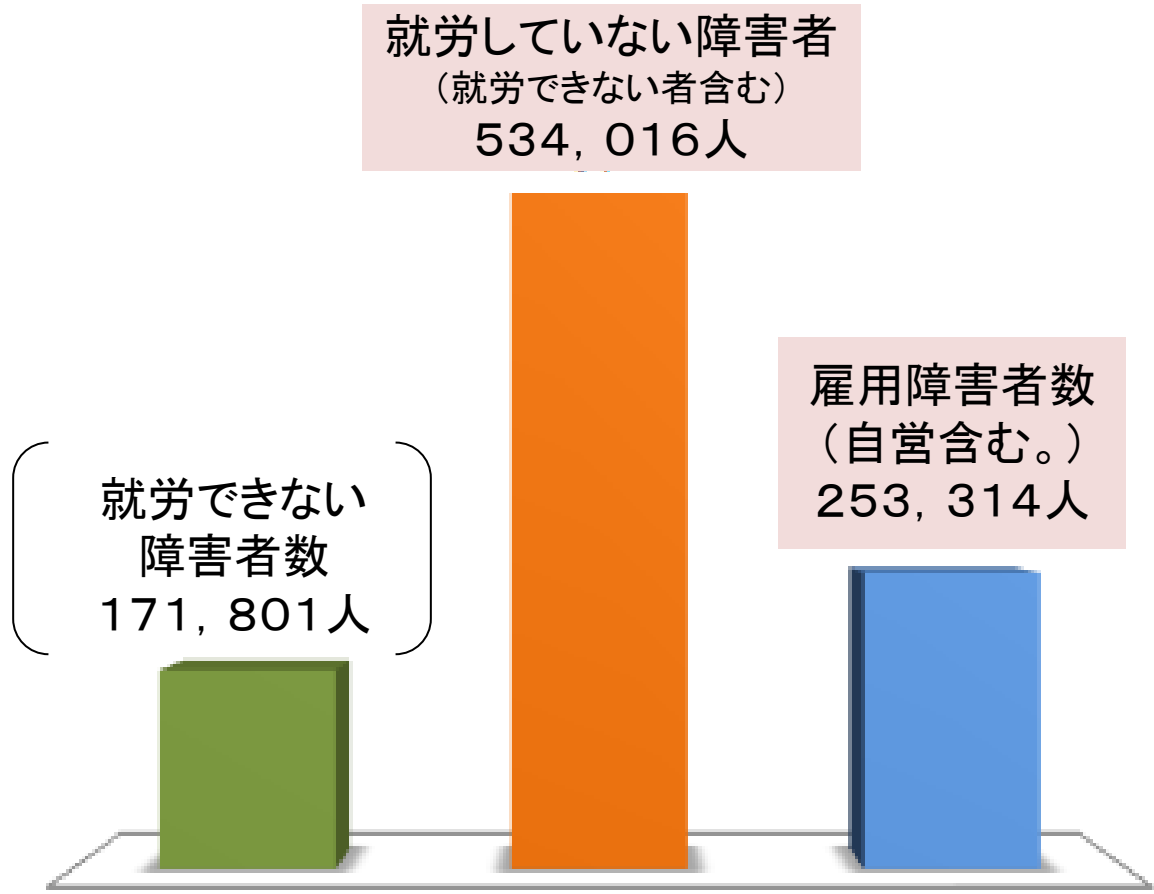
※3 場所の提供:障害者が物品やサービスの販売を行えるような環境の無償提供、敷地、自動販売機の供与等。

※4 仕事の発注:障害者に対して当該企業が使用する物品の納入を依頼すること等。

障害者雇用の現状

障害者雇用の現状①

☞ 就労している障害者数は約25万人(労働力人口(障害者)約78万人の約1/3)。就労できない障害者を除いた約36万人が働けるにもかかわらず働いていない状態。

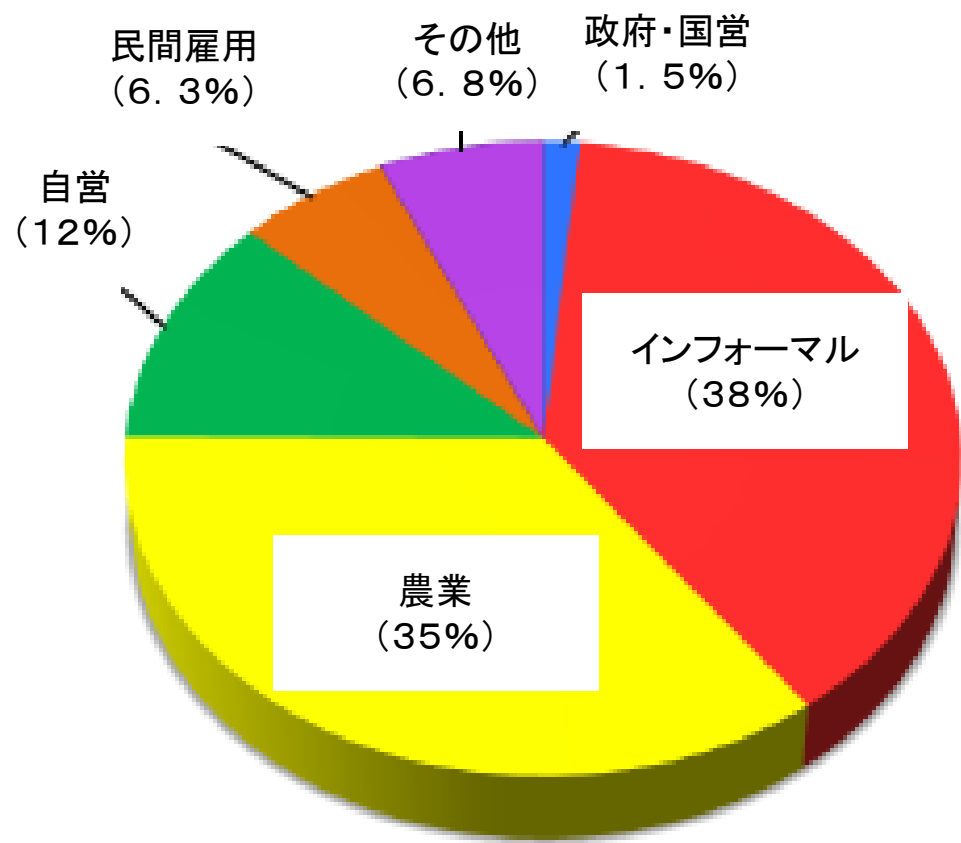


項目	人数
労働力人口 (障害者)	787,330 (100%)
就労不可	171,801 (22%)
雇用者 (自営含む)	253,314 (32%)
失業者	<u>362,215</u> (46%)

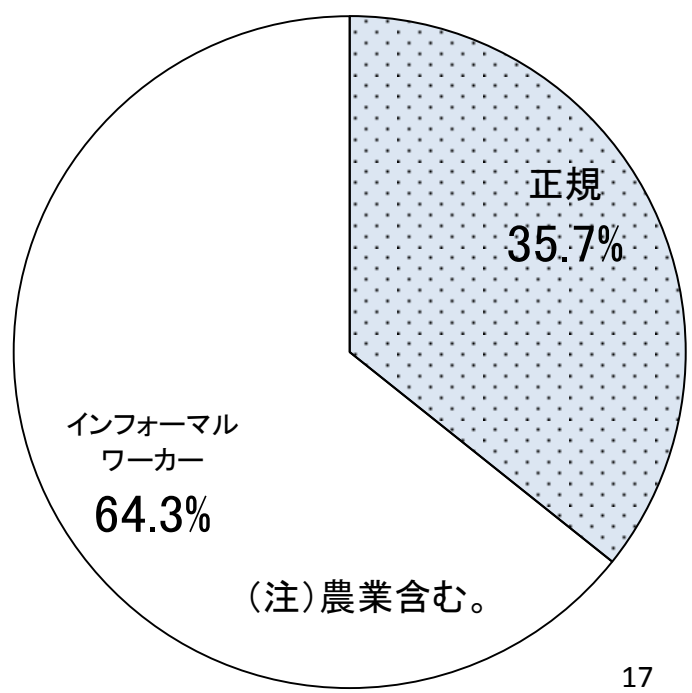
障害者雇用の現状②

- ☞ うち民間企業での雇用は6.3%、政府関係機関での雇用は1.5%程度。多くは、農業分野やその他の分野でのインフォーマルワーカーであり、自営業を含めると約85%を占める。
- ☞ タイの全体の傾向と比較しても、障害者はインフォーマルセクターで就労するケースが多い。

【障害者】



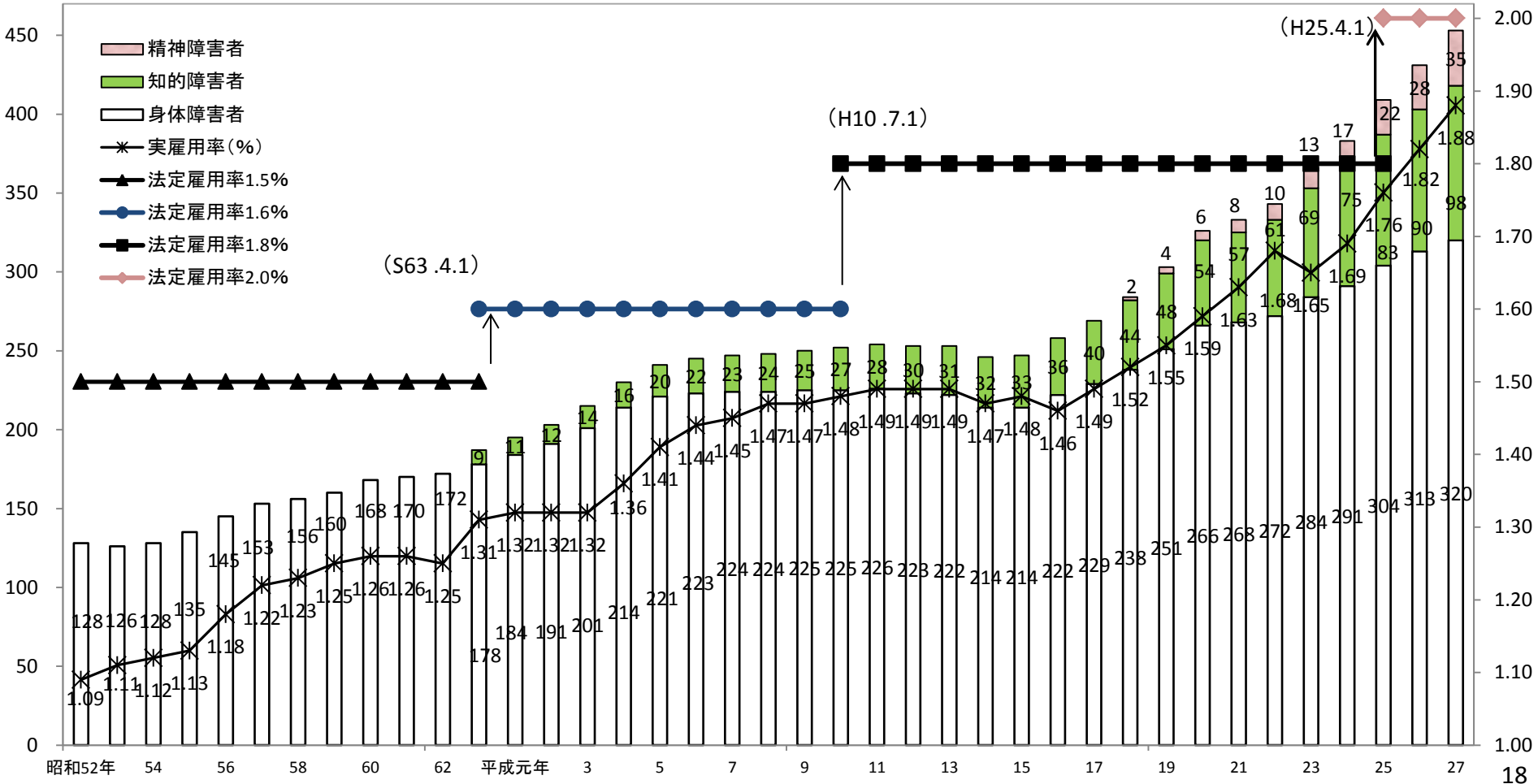
【タイ全体】



【参考：日本の障害者雇用の現状】

○ 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.88%** **法定雇用率達成企業割合 47.2%**
 ○ 法定雇用率(2.0%)には届かないものの、**雇用者数は12年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

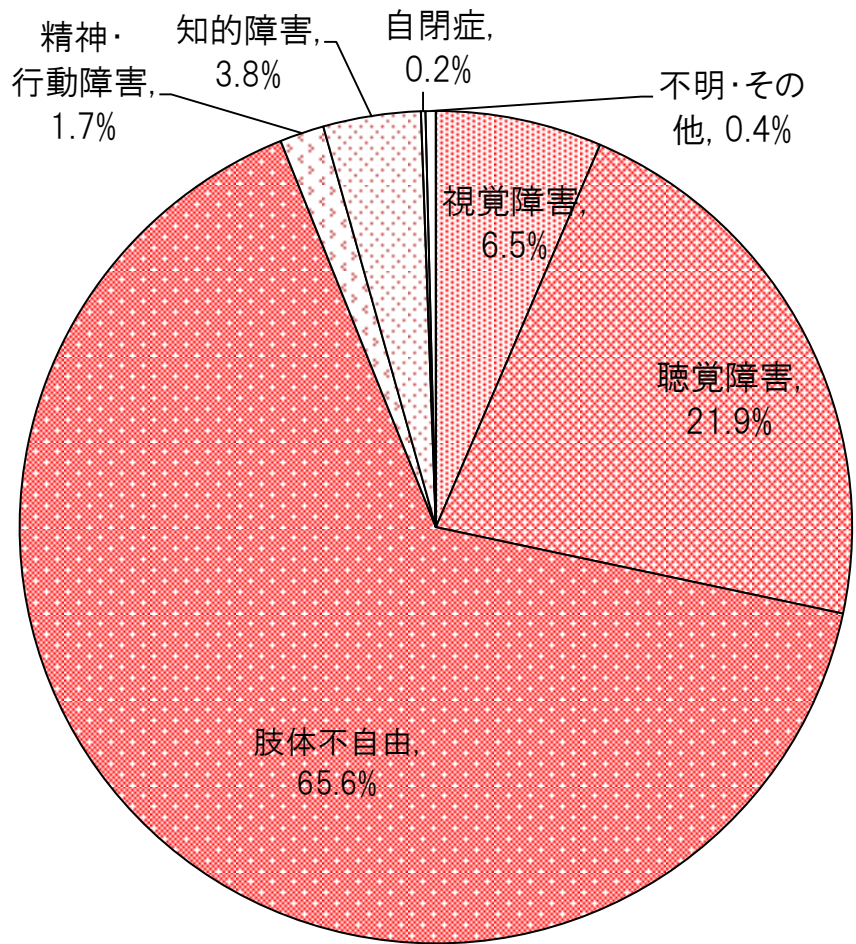
(平成27年6月1日現在)



障害者雇用の現状③

◆ 障害者の雇用者数は、約24,000人(日本:約45万人)。雇用されている障害者のうち90%以上が身体障害(視覚障害、聴覚障害、肢体不自由)となっている。※時点異なるので注意

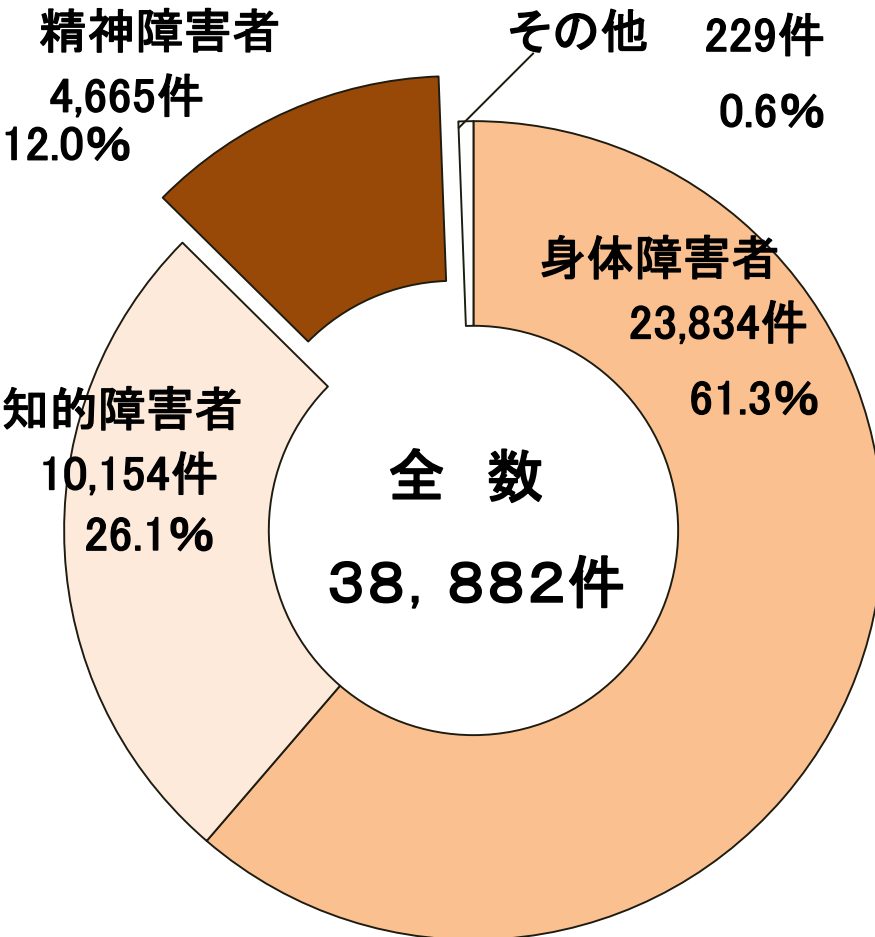
	合計(人)	(割合:%)
視覚障害	1,534	6.5%
聴覚障害	5,197	21.9%
肢体不自由	15,582	65.6%
精神・行動障害	409	1.7%
知的障害	900	3.8%
学習障害	-	-
自閉症	42	0.2%
不明・その他	94	0.4%
合計	23,758	100.0%



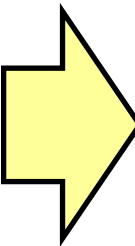
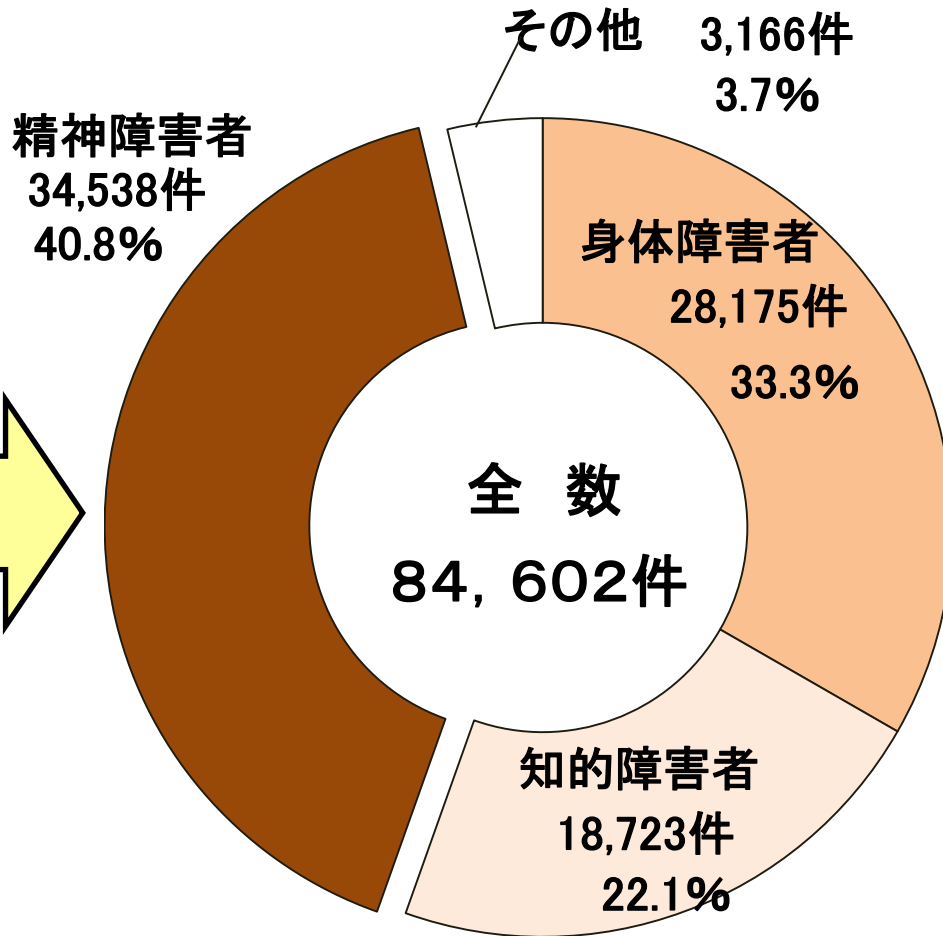
※障害者エンパワーメント事務局資料(2014.6.6時点)

【参考】日本のハローワークの障害種別の職業紹介状況(就職件数)

平成17年度

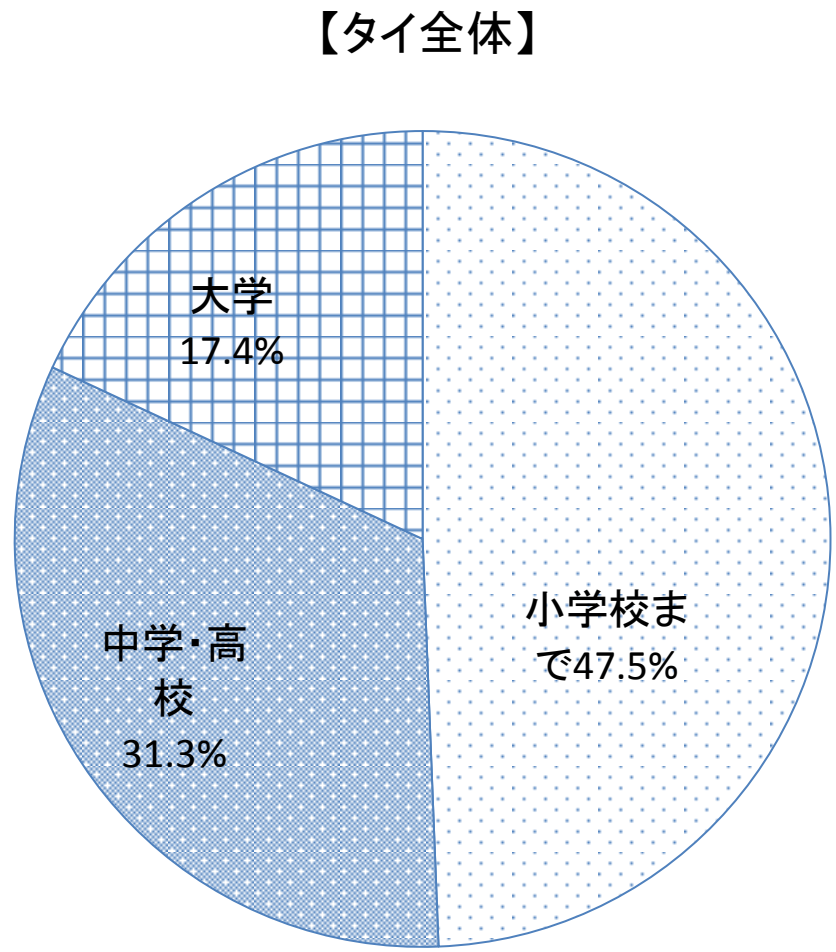
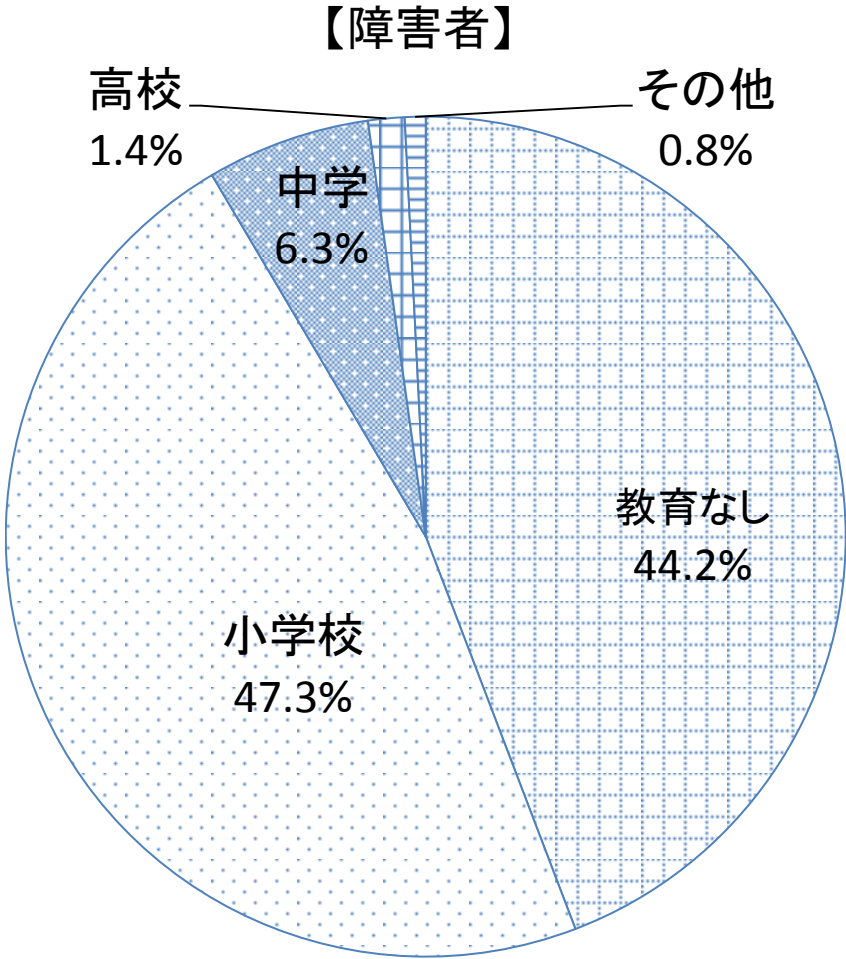


平成26年度



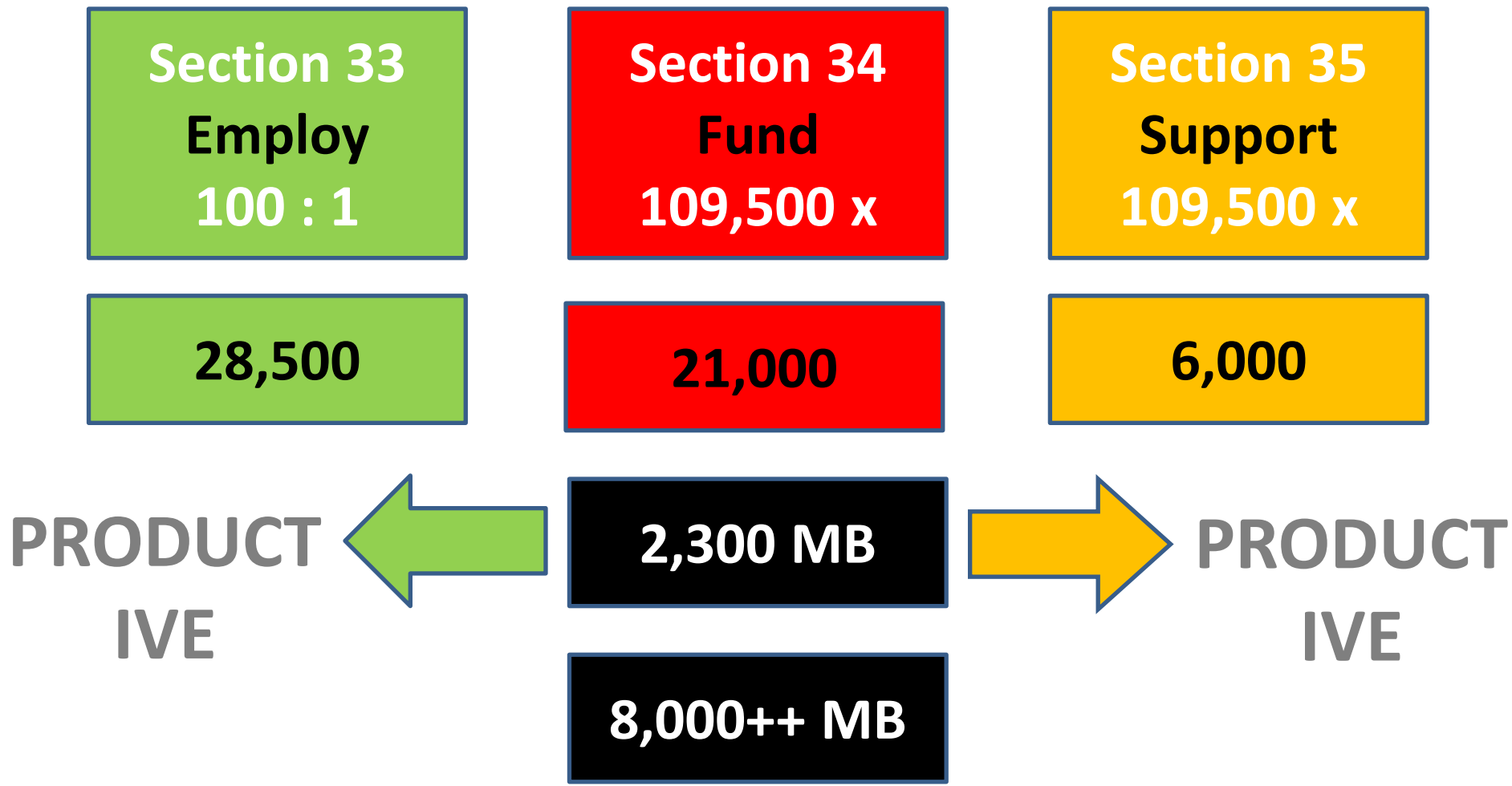
障害者雇用の現状④

- ➡ 障害者のうち、公的な教育を受けていない者は半数弱。小学校までの学歴の者が90%を超える。
- ➡ タイの全体の労働者の傾向と比較しても、障害者の学歴は低い。




障害者雇用の現状⑤

- ➡ 障害者雇用義務のうち、約21,000人分(約40%)が納付金の納付により履行されている。
- ➡ 毎年約22億パーツが抛出されるが、必ずしも有効な使用がなされていない状態。



障害者雇用をめぐる企業の状況

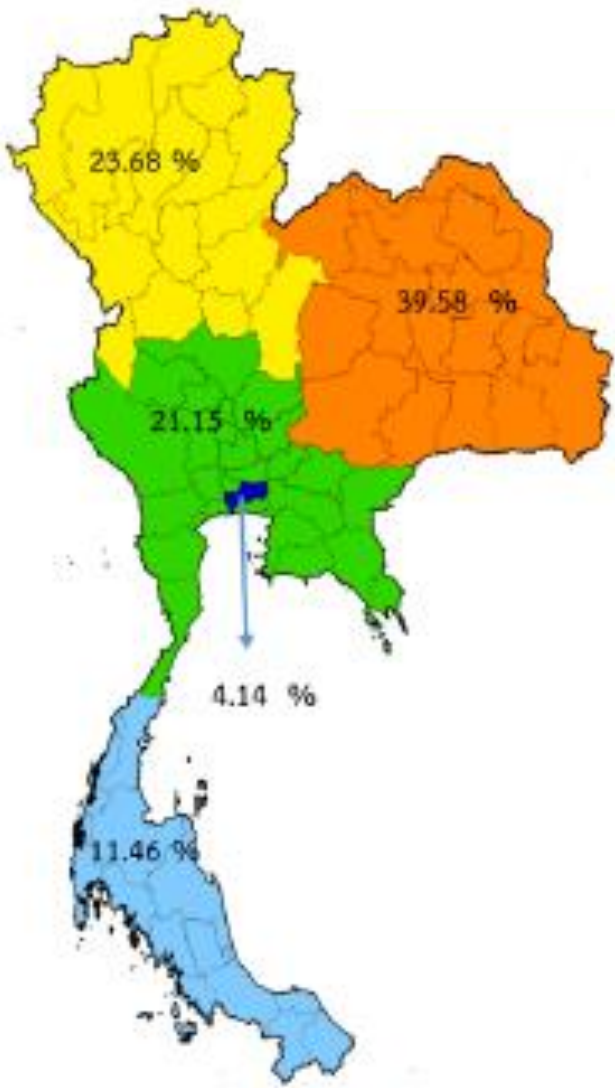
 障害者を雇用しようと思っても、障害者が見つからない。

 障害者の能力水準が要求水準に満たない。

 どのように障害者を雇用すれば良いか分からない。

タイの障害者の数(地域別)

☞ タイの障害者のうち95%以上がバンコク以外の地方に在住。(←全人口の約13%がバンコク在住)

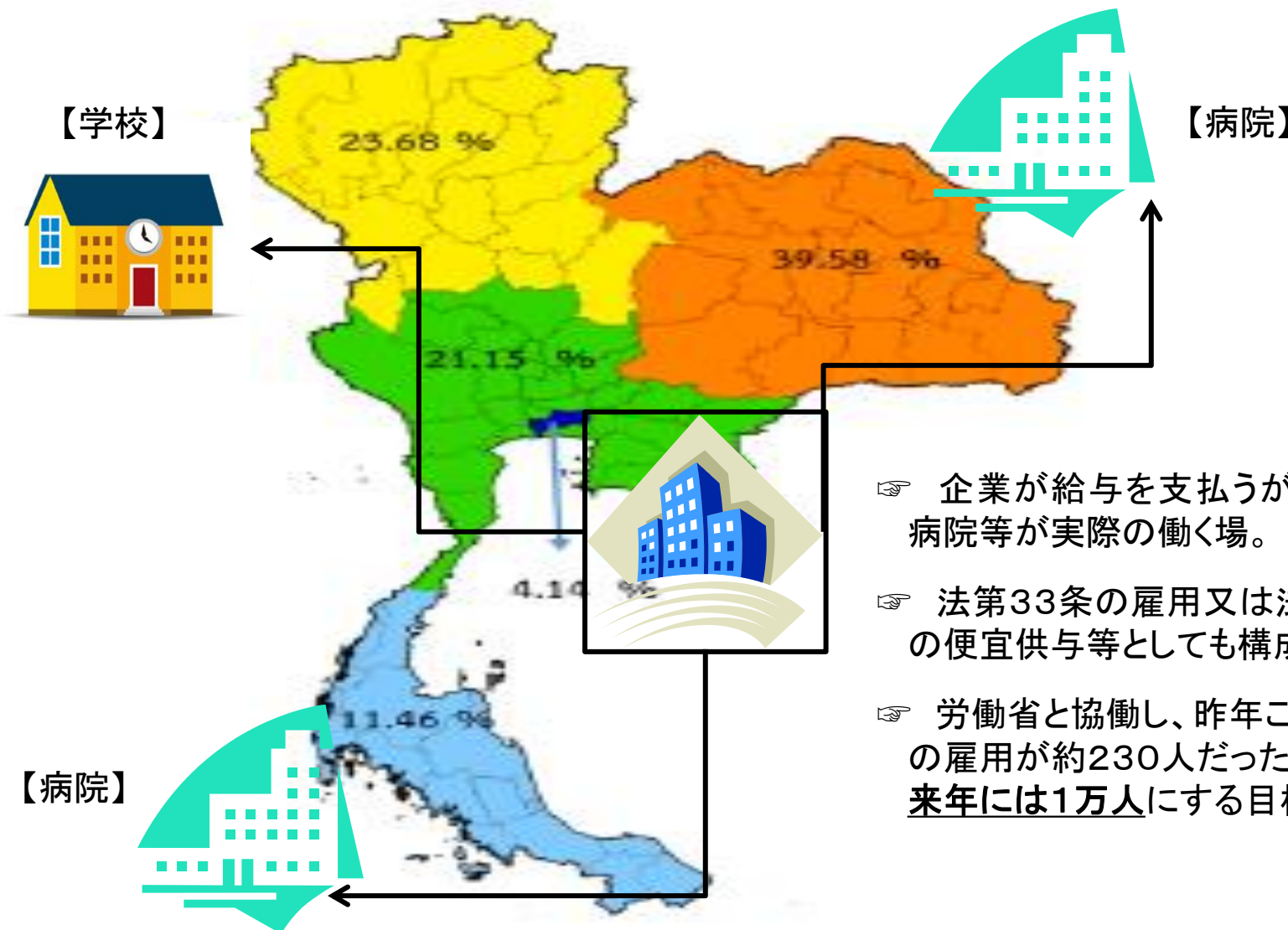


	合計(人)	(割合:%)
バンコク	71,954	4.1%
中央部及び東部	367,408	21.1%
東北部	687,606	39.6%
南部	199,105	11.5%
北部	411,396	23.7%
合計	1,737,468	100.0%

※障害者エンパワーメント事務局(2015年12月)

障害者が「見つからない」を解決する手法

☞ 障害者は地域で働きながら、企業が雇用する(給与を支払う)仕組みを推進。



- ☞ 企業が給与を支払うが、地方の病院等が実際の働く場。
- ☞ 法第33条の雇用又は法第35条の便宜供与等としても構成可能。
- ☞ 労働省と協働し、昨年この方式での雇用が約230人だったところを、来年には1万人にする目標。