



# JLD NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

2017  
May

NO. 111

SSKP

特集

## 「みなし雇用制度」の提言

～福祉施設への発注を障害者法定雇用率の一部に算入！～

株式会社 研進 代表取締役

### 出繩 貴史

#### 1. 現行「法定雇用率制度」の問題点

##### (1) 問われる「雇用」の質

障害者の法定雇用率は2.0%と定められ、企業は、常用労働者50名に1人は障害者を雇用する義務を負っています。2015年の実雇用率は1.88%、雇用者数は約45万3000人で、全体として好転して来ていますが、法定雇用率を達成した企業は44.7%で依然として未達成の企業が過半を占めています。我が国は、この法定雇用率に基づく「割当雇用」をベースとしていますが、他の欧州諸国（ドイツ5%、フランス6%等）と比較しても低いことから、今後も、法定雇用率を基軸とした施策が推進されるものと予想されます。

近年、身体障害者に加えて知的・精神障害者の雇用が伸び、年間8万人以上の障害者が就職していると報じられている一方、実雇用者数はその1/3程しか増えていないのが実情です。高齢化や障害の重度化による退職者の増加はその一因ですが、一旦、就職しても職場に定着出来ずに退職を余儀なくされる障害者が極めて多いことを裏付けています。特に、知的・精神障害者の場合、コミュニケーションや人間関係の面で支障が生じたり、精神障害者に係わる「体調の波」の存在

も継続雇用を困難とする要因となっています。

そのような実態を踏まえ、法定雇用率ありきの「雇用至上主義」への反省が芽生え、障害者権利条約の批准等を背景に、人権保全・差別禁止の観点から雇用の「質」をより重視すべきといった主張が為されています。

2018年度に、精神障害者の雇用が義務化されることもあり、今後、法定雇用率の引き上げが見込まれ、その過程で、国際的潮流である差別禁止や機会均等にも配慮しつつ、雇用の「質」を如何に担保するかという課題に向き合う必要があります。数値目標のみならず、「ディーセント・ワーク」(Decent Work: 働きがいのある人間らしい仕事)を実現するための方策が求められています。

##### (2) 障害者と企業双方の不利益に？

現行の法定雇用率制度に関連して、慶応大学の中島隆信教授は、達成企業への調整金の財源となる「障害者雇用納付金制度」を維持するためには、未達成企業の存在が不可欠であり、企業が障害者を雇用すればするほど雇用率を上げていかざるを得ないという矛盾を指摘されています。加えて、同教授は、次の通り問題点を挙げ、法定雇用率の拙速な引き上げは資源配分をゆがめ、返って障害者と企業双方に不利益をもたらす

かねないとの見解を示されています。

—日本経済新聞「経済教室」（2016年11月3日）より—  
慶応大学 中島隆信教授

企業での障害者雇用でよく見られるのは、清掃、シュレッダー、メール便仕分け等の間接業務に知的障害者が従事するケースである。「特例子会社」を設立して障害者を雇用し社内の雑務を引き受けてもらうケースもある。しかし、このような形態は、障害者を雇うために間接業務を増やす必要があり、それは企業の効率的経営に相反する。

更に特例子会社の場合、給与等の経費に一定の利益を載せた額を親会社に請求する「総括原価方式」を採用するケースが多く、コスト意識が働きにくい。それを避けようと合理化すれば、法定雇用率を達成できなくなるというジレンマがある。

## 2. 「みなし雇用」制度の導入を！

### （1）A型事業所への発注を法定雇用率に算入

～中島隆信教授の提言～

現行制度の矛盾を踏まえ、状況打開へ市場経済の仕組みを取り入れることを中島教授は提言されています。（前掲・日本経済新聞）それは、障害者が利用する福祉施設の一つである「就労継続支援A型（雇用型）事業所」を活用する「みなし雇用制度」の導入です。A型事業所は、一般就労が困難な障害者と雇用契約を締結し最低賃金法等の労働法規に基づく処遇を前提としますが、職員の多くは、福祉の専門家ではあっても民間企業での就労経験に乏しく、売上げ拡大といった営業面では苦労しています。福祉施設が運営するA型事業所では、最低賃金の減額特例も広く適用され、一般就労に比べ賃金格差も生じているのが実態です。

「みなし雇用制度」の要点は、民間企業がA型事業所に業務を発注した場合、その金額に応じて障害者雇用率にカウントできるようにするところにあります。A型事業所にとっては、貴重な仕事の確保に繋がりにくい営業活動の負担が減り障害者就労支援の業務に集中出来ますし、何よりも、そこで働く障害者の工賃

アップに直結します。また、障害者に対する福祉的配慮は、企業よりも施設職員に比較優位が認められ、企業の負担も軽減されます。



中島隆信教授  
「みなし雇用」の提言  
（全Aネット研修会・参議院  
議員会館 2017年2月28日）

中島教授は、本制度の導入により、A型事業所間での競争が促され、障害者の更なる能力開発や作業効率の向上に繋がり、規模の経済性の働きによって生産性が向上するという好循環を生むであろうと指摘されています。

本制度に対して、企業の社会的責任（CSR）である障害者雇用をA型事業所への発注で代行させることは責任の回避ではないか？本来の企業雇用が疎かになるのではないかと懸念や批判が予想されます。中島教授は、これに対し、仮にこの先、法定雇用率が2.5%まで引き上げられる場合を想定して、次のような案を示されています。

＜法定雇用率2.5%とした場合の「みなし雇用制度」

—中島隆信教授（案）—

- ① 常用労働者千人以上の企業は、2%まで障害者の直接雇用を義務付け、それを超える0.5%分については、「みなし雇用」を認める。
- ② 千人未満の企業は、「みなし雇用」で2.5%全てを充当しても良いとする。

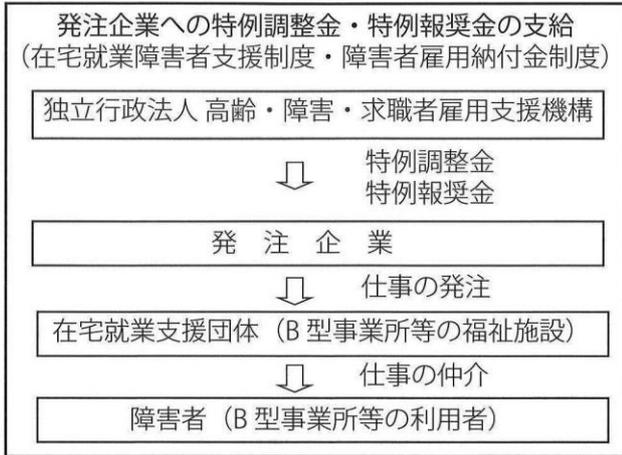
発注企業の法定雇用率への「みなし方」としては、A型事業所での雇用者数をもって換算する方法や、支払工賃額を最低賃金で除した係数を適用する方法等が考えられます。フランスでは、法定雇用率は6.0%とされ、直接雇用ではなく仕事の発注形態による義務履行が50%（3.0%）まで認められます。これらの先例も踏まえ、法定雇用率に「発注枠」を設けることは、十分検討に値するものと言えます。

### （2）B型事業所への発注促進も重要！

現在、障害者への仕事の発注奨励制度としては、障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」

があります。自宅や福祉施設において就業する障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度から、特例調整金（報奨金）（注）という助成金を支給する制度です。制度名に「在宅」とありますが、文字通りの自宅の他、「就労移行支援事業」及び「就労継続支援B型（非雇用型）事業」を営む福祉施設への発注も対象となります。（表1参照）

（表1）



本制度の適用に際しては、「在宅就業支援団体」として登録されたB型事業所等が企業と障害者とを仲介する役割を担います。特例調整金、特例報奨金の申請・支給事務は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、障害者雇用納付金・雇用調整金・雇用報奨金と合わせて一体的に行われており、申請用紙も企業の①直接雇用、並びに②発注枠とが同一書式にて併記されています。

法定雇用率制度の財源となる障害者納付金制度から、B型事業所等への「発注」の場合も発注企業に対して助成されるということは、既に「みなし雇用」が一部導入されていることを意味します。法定雇用率未達成企業が、B型事業所等に仕事を発注して特例調整

金を受給した場合、当該調整金に応じて障害者雇用納付金が減額されるのです。

障害者雇用促進法における労働施策が、福祉的就労分野にも焦点を当てたものであり、「雇用」と「福祉」の連携という意味でも画期的な制度と言えます。

（注）

- ①特例調整金：発注企業の労働者数100人超の場合、B型事業所等への発注に係わる年間支払工賃総額35万円毎に21,000円が支給される。法定雇用率未達成企業については、特例調整金の額に応じて、障害者雇用納付金が減額される。
- ②特例報奨金：発注企業の規模が上記を下回る場合は、年間支払工賃総額35万円毎に17,000円が支給される。

（3）A型・B型事業所への発注に係わる制度の整合性  
ここで問題となるのは、A型事業所との関係です。現在、B型事業所等への発注の場合に企業に支給される特例調整金（報奨金）は、雇用されている労働者への発注は対象外とされます。雇用形態の場合は、A型事業所（雇用主）に障害者雇用納付金制度から調整金・報奨金が支給されるため、同一の財源から発注企業に別途助成する仕組みとはなっていないのです。そのため、発注企業の立場からは、B型事業所等への発注は、一部「みなし雇用」が認められるのに、A型事業所への発注の場合は、制度面でのメリットや社会的評価には繋がらないという矛盾を来たしてしまいます。

（表2参照）

例えば、筆者が従事する（株）研進（在宅就業支援団体）は、本田技研工業（株）（以下、ホンダ）より受注する自動車部品組立の仕事を、社会福祉法人進和学園（平塚市）のA型及びB型事業所に仲介していますが、

（表2）

障害者雇用促進法における「障害者雇用納付金制度」		
企業からの発注を受ける福祉事業所	雇用調整金（報奨金） （雇用主に支給）	特例調整金・特例報奨金 （発注企業に支給）
A型事業所（雇用型）	○	×
B型事業所（非雇用型）	×	○
就労移行支援事業所	×	○

A型事業所への発注は、一切、ホンダに支給される特例調整金には反映せられず、B型事業所への発注分のみがカウントされるのです。本来、B型からA型に移行させ工賃水準も引き上げ雇用を創出すべきなのに、現行制度は、A型を縮小しB型にシフトする真逆のインセンティブとなりかねません。進和学園のA型事業利用者の殆どは、ホンダから受注する仕事に従事し、その恩恵を受けて雇用(雇用主は進和学園)が実現しているのです。発注企業であるホンダの法定雇用率に反映させることは、むしろ当然と言うべきかと思えます。

そこで、上記(1)で述べたA型事業所への発注に係わる「みなし雇用制度」の導入は、現行制度の矛盾を解消して整合性を保ち、発注企業への公平かつ正当な評価を行うためにも必要であると考えます。その場合、障害者雇用納付金制度における財源の合理的配分を考慮し、A型事業所(雇用主)に支給される雇用調整金の一部を発注企業の調整金または特例調整金に振り分け充当することも一案と言えます。当該「雇用」の創出に最も寄与している発注企業のメリットを考慮すべきと考えます。



自動車部品を組み立てる進和学園のA型従業員  
発注企業のホンダの法定雇用率にカウントすべきでは？

### 3. 「みなし雇用制度」による「福祉的就労」の底上げ

今後、一般就労による企業の直接雇用のみでは限界が生じ、中島教授が指摘される通り、障害者と企業双方の不利益が懸念されます。法定雇用率の順次引き上げが見込まれる今こそ、同教授が提言されるA型事業所への発注を企業の法定雇用率に算入する「みなし雇用制度」の導入について、真剣に検討すべき時期が到来しているのではないのでしょうか。

また、現行のB型事業所への発注奨励策である「在宅就業障害者支援制度」における特例調整金(報奨金)制度は、直接雇用の場合と同じ「障害者雇用納付金制度」を財源として一部に「みなし雇用制度」の考え方を導入した意義深い制度ですが、その可能性とは裏腹に残念ながら十分活用されているとは言えません。次のような改善を施し認知度をアップさせ、活用事例を増やして行くことが必要と考えます。

#### <「在宅就業障害者支援制度」の要改善点>

- ①名称改定:「在宅」という言葉が福祉施設への発注奨励策であることの想起を阻んでいるので、分かり易い制度名に改める。→ 例:障害者優先発注企業奨励制度
- ②在宅就業支援団体の事務ロード(工賃証明書作成等)に係わる支援策の導入。例えば、「福祉」制度上の支援費加算を行う。
- ③特例調整金・特例報奨金の増額。支払工賃額の5~6%という現行水準を10%程度に拡大する。

一般就労が叶わぬ多くの障害者の自立就労支援を推進するためには、これまでの「福祉から雇用へ!」という取り組みに加えて、「福祉」と「労働」施策を有機的に組み合わせるハイブリッド型の制度設計が求められます。折しも、日本経済団体連合会は、「障害者雇用率の見直しに向けて~分け隔てない共生社会の実現~」(2016年12月13日)と題する提言を取り纏めました。その中で「福祉施設等への発注額の一定割合を納付金に充当する」という「みなし雇用制度」の内容が盛り込まれています。

一般就労のみならず、福祉制度上の就労系事業(A型・B型・就労移行)の役割分担を踏まえた上で、制度・施策の整合性を保ちながら「福祉的就労」の全体的な底上げを図ることが肝要と考えます。「みなし雇用制度」の導入は、その突破口となるものと確信します。