

在宅就業支援の政策意図と活用可能性

—— 就労移行支援事業等との相乗をはじめとして ——

A Latest Development of the Amendment of Law for Employment promotion for People with Disabilities (2)

— Support for home workers with disabilities —

今井 明*

Akira IMAI

【本稿の構成】

- 1 はじめに
 - (1) 検討経緯
 - (2) 在宅就業支援をめぐる諸相
 - ① ITの普及…検討のきっかけ
 - ② 福祉施設における仕事の確保…施設体系見直しとの連動
 - ③ 働き方の選択肢を増やす…多様な働き方への支援
- 2 在宅就業支援制度の仕組み
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 具体的な仕組み
 - ① 在宅就業障害者の概念
 - ② 在宅就業支援団体
 - ③ 在宅就業特例調整金・特例報奨金の支給
- 3 今後の課題と展望
 - (1) 幅広い活用…当面の課題
 - ① 福祉（就労移行支援事業者等）
 - ② 家内労働（内職）
 - ③ サービス業、一次産業
 - (2) 多様な就業形態と支援策の展開…将来的な課題・展望
 - ① 障害者の多様な働き方と雇用率制度のあり方
 - ② 障害者施策を越えて

◆◆ 1. はじめに ◆◆

本稿は、前号の精神障害者の雇用率適用に続き、今回の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）改正の3つの大きな柱の1つである在宅就業支援制度について論ずるものである。在宅就業支援制度の「在宅」という用語は、支援対象となる就業形態の一つの典型例を言い表したものであって、実際は、その語感以上に活用範囲が広く、政策的な意義も大きい支援ツールであると考えている。就労移行支援事業や就労移行体制加算の対象となるような就労継続支援事業（B型）等において、企業から仕事を受注するための取り組みの一環としてこの制度を活用することも想定されている。

そこで、この制度が障害者の就労支援の現場において、現実には仕事の発注奨励策として幅広く活用され、現場からのフィードバックによって今後さらに磨かれた仕組みとなることを企図して、その政策意図と活用イメージを示していきたい（事実関係以外の部分は管見にわたるものであることをお含み置き願いたい）。

（1）検討経緯

前号において述べた通り、今回の障害者雇用

*総務省 公害等調整委員会 審査官、元 厚生労働省 職業安定局障害者雇用対策課 調査官
Examiner Secretariat of Environmental Dispute Coordination Commission, Ministry of Internal Affairs and Communications
Last position: Senior Policy Coordinator, Division of Employment Measures for Persons with Disabilities, Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

促進法改正に当たっては、2年以上の時間をかけて多くの有識者、現場関係者にご参画いただき、検討を積み重ねてきた。在宅就業支援のあり方については、従来より、旧日本障害者雇用促進協会において、関係有識者による実務的な調査研究がなされていたが、平成14年8月、厚生労働省に障害者の在宅就業支援に関する研究会（座長：諏訪康雄法政大学大学院政策科学研究科教授）が設けられ、実態調査、ヒアリングも交えて11回にわたる会合を経て報告書がまとめられている（平成16年4月）。この報告書の意義は、ITを活用した在宅就業が障害者の職業的自立に寄与することに注目して、障害者雇用促進法上何らの支援策を講じるべきであると、制度改正の必要性にまで踏み込んだ提言を行ったところにある。

その成果は、続いて設けられた障害者雇用問題研究会、審議会へと受け継がれていくことになるが、折しも、平成16年の後半あたりから、障害者の保健福祉サービス全般にわたる抜本的な改革の取り組み、グランドデザイン策定、そして障害者自立支援法の制定へと連なる動きが本格化してきた。その中でも、授産施設等の施設体系の見直しは、障害者の雇用就労施策のあり方も密接に関係し、在宅就業支援の制度設計もこれを意識したもの、即ち、福祉施設等が行う就労支援の取り組みの一助として、これら施設に対する企業の発注を奨励する手段となることをも念頭に置いたものとなった。

（2）在宅就業支援をめぐる諸相

在宅就業支援策制度の政策意図に関し、制度創設に至る背景、周辺事情等を整理・概観してみる。

① ITの普及…検討のきっかけ

最近、自宅等でITを活用した就業形態が普

及してきている^{*1}。筆者の友人でも、超高性能のPCと描画ソフトを駆使して自宅でイラストを描いて高収入を得、生計を立てている者がいるが、一回の制作で1、2回編集者や専門家と打ち合わせする以外、修正も納品も全てメールでやりとりをしている。もちろん、こうした形で生計を立てているようなケースは希であろう。研究会が障害者の在宅就業について行った実態調査によると、PCを用いて、データ・文書入力、ホームページの作成、テープ起こし、DTP（編集）・電算写植といった業務がなされている。零細で収入はわずかなケースが多い。しかし、ITの普及が移動等に制約のある障害者の就業形態に新たな選択肢を与える可能性については、つとに指摘されてきたところであり、実際にそうした就業形態に対する支援の実践例も少なからずみられる（代表的なところだと（社）東京コロニー、（社）大阪市障害者福祉・スポーツ協会など）。

家内労働（内職）のように、事業場以外の場所で就業する形態は従来からあり、ITの普及によって初めて出現したものではないが、ITの普及が、そうした障害者の就業形態を法制度上も支援していこう、仕事の確保を容易にするために企業の発注を奨励していこう、という機運のきっかけになったことは事実である。

②福祉施設における仕事の確保…施設体系見直しとの連動

授産施設等への優先発注要望 従来から授産施設や作業所の関係者にとっては、仕事の受注を安定的に確保することが切実な問題であり、これら福祉施設に仕事を優先的に発注してほしい、そのための施策を講じて欲しいという要望が根強くなされていた。その一環として、企業が直接障害者を雇用する場合だけでなく、企業が障害者の働く福祉施設に仕事を外注した場合

※1 本稿は、自宅等で（企業に雇用されずに）企業から仕事を請け負って働く就業形態に対する支援（在宅就業支援制度）を取り上げるものである。本稿の主題ではないが、通勤等移動に制約を抱える障害者が、自宅等に勤務する形で企業に雇用されることが可能となるよう支援を行うことも極めて重要である（この場合は当該企業の雇用率の算定対象となる）。そこで、在宅就業支援制度と併せ、多くの企業が障害者の在宅勤務制度を取り入れるよう在宅勤務コーディネーターの配置助成（後述）や在宅勤務ガイドラインの策定、普及を行っている。

にも、発注元企業への雇用率制度適用に当たり、雇用率カウント、納付金算定といった形で評価して欲しいという要望がなされてきた。

しかしその一方で、例えば授産施設から企業就労への実績が年間1%程度という実情にみられるように、必ずしも授産施設が障害者の職業的自立につながる機能を果たしているとはいえない状況下で、障害者の職業的な自立を促す法制度（障害者雇用促進法）が、これに無限定に支援策を講じたとしても、職業的な自立へのステップアップにつながらない、かえって将来の可能性のある障害者を授産施設における福祉的な就労にとどめることを助長しかねない、という懸念があった。

就労支援機能の制度的反映と在宅就業支援制度 こうした中、在宅就業支援策が検討の過程にある時期に、障害保健福祉の分野において、従来の障害者の福祉施設が、その機能に応じた体系に抜本的に見直され、就労支援の機能を一つの事業類型として制度上明確に位置づける方向で具体的な制度改革の動きが生じた。福祉施設の有している就労支援の機能が、生活支援など他の機能と混在し、制度的に未分化だった状況が解消されるようになったことによって、状況は大きく動き、在宅就業支援の制度設計も、就労移行支援事業等の実施に当たり、仕事の確保を支援する方策足りうることを意識したものとなり、そのコンセプトに厚みを増すこととなった。

官公需と民需 多くの地方公共団体において入札にあたっての加点など障害者の就業機会の確保に配慮した施策が講じられてきている^{※2}。平成16年11月には地方自治法施行令が改正され、地方公共団体の物品調達に当たり、入札の例外として随意契約によることができる事由として、授産施設等に発注する場合が追加された。こうした施策は官公需の分野において、福祉へ

の発注機会の拡大を図るものであるが、それに対して今回の在宅就業支援制度の創設は、いわば民需の分野での福祉への発注奨励策であるともいえよう。

③働き方の選択肢を増やす……多様な働き方への支援

働き方にあわせた連携支援を 前述の②とも関連するが、今回の在宅就業支援制度は、福祉施設における就労から、企業における正規雇用^{※3}に至るまでの様々な就業形態を意識しながら、障害者が職業的に自立するために、障害の態様や環境にあわせた働き方を選択できるようにする、あるいは、企業に雇われることを目指すにしろ、自営で自立することを目指すにしろ、そうした目標に向かって自己の労働習慣や能力を高めていく過程として、過渡的に本人の都合にあった働き方を選択できるような環境を作っていくことを企図している。この制度は、障害者の就業機会の拡大のため、働き方の選択肢を提供するための施策体系の一環をなすものであり、在宅就業支援策単独ではなく、福祉など他の施策との組み合わせや他の就業形態に対する支援（後述）との連携を意識しつつ活用してはじめて制度が有機的に機能するものであると考える。例えば、後述する在宅就業支援団体というスキームは、必ずしも新たな団体を創設することを求めているのではなく、むしろ、就労移行支援事業者をはじめとする既存の事業体（法人）が、登録要件（2（2）②参照）を満たして、事業本来のサービスと組み合わせることでこの制度を利用することを念頭に置いている。

様々な支援メニューの一つとして 今回の法改正では、精神障害者の雇用率適用が実現したが、週20時間以上30時間未満の短時間労働を行う精神障害者を雇った場合も、重度の身体障害者、知的障害者の場合と同様、雇用率算定することとし、そのために敢えて雇用率算定上、

※2 なお、従来からある関連法規定として、身体障害者福祉法第25条を参照。

※3 本稿では、特定の企業と継続的な雇用関係を保ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くことという意味で正規雇用という言葉を用いている（平成15年版労働経済白書P108参照）。

初めて1未満の算定単位 = 0.5 (人相当) という算定単位を新設している。また、同じく法改正より、納付金制度に基づく助成金として、グループ就労助成金、養護学校在学中の企業実習に対する助成金、あるいは在宅勤務 (企業に雇用されて自宅等で働く形態) のコーディネーターを企業が配置する場合の助成金も創設されている。

障害者が職業的な自立を目指す上で、正規雇用以外の様々な就業形態を選択する可能性は当然考えられるところであり、今回の法改正に当たっては、パートやグループ就労、やや切り口は異なるが学校在学中の就職を目指した実習など、様々な就業形態を想定した支援のメニューを準備したわけである。在宅就業支援制度は、障害者がそれぞれの障害の態様や事情に応じた働き方を選択することが容易になるように準備されたこれら一群の支援メニューの一つとしてとらえることができ、同制度の政策的な意義の理解にあたっては、多様な就業形態に対する支援の施策体系の全貌を意識する必要がある。

◆ 2. 在宅就業支援制度の仕組み ◆

(1) 基本的な考え方

法制度上の位置づけ 障害者雇用促進法は、障害者が職業生活において自立するための措置を総合的に講じる法体系である。在宅就業は、移動の制約等を抱える障害者に働き方の選択肢を提供する (就業機会拡大の選択肢) あるいは企業に雇用されるまでの過程として職業準備性や技能習得の機会を与える (雇用の促進に資す

る手段) という意味において、雇用に準じる職業的な自立の途としてとらえることができる。そこで、従来通り雇用支援策を基本としつつ、新たに在宅就業への支援を障害者雇用促進法上位置づけることとし、在宅就業障害者に対する仕事の発注を、雇用に準ずる就業機会を提供する営みとして、障害者雇用納付金制度において、発注元企業を積極的に評価^{※4}することとした。

納付金制度による発注奨励 在宅就業を営む者の多くは仕事を安定的に確保することを大きな悩みとして抱えている。在宅就業支援制度は、障害者が、企業から仕事を請け負って働く場合に、仕事の確保がしやすいように企業の発注を促すことをねらいとしている。その手法は、在宅就業障害者に対し、企業が年間総計で一定の金額以上の仕事を発注した場合に、当該企業に対して、障害者雇用納付金制度から在宅就業特例調整金・特例報奨金を支給することにより、その発注行為を奨励するものである。

(2) 具体的な仕組み

以下、具体的な仕組みについて、ポイントを述べる^{※5}。⇒資料1 (次頁参照)

① 在宅就業障害者の概念

自宅での就業に限らない 在宅就業障害者とは、自宅等の場所において、(企業から注文を受けて) 物品の製造、役務の提供等の業務を行う障害者である (対象となる障害種別は身体障害者、知的障害者、精神障害者 (手帳所持者))。就業場所は、自宅の他、就労移行支援を行う事業所や就労継続支援 (B型) のうち就労移行支援体制加算の対象となる事業所、障害者雇用

※4 納付金制度上の評価はなされるが、発注元企業の雇用率算定には反映されない。なお、同じ自宅等における就業でも企業に雇用されて働く場合 (在宅勤務) は、当該企業の雇用障害者として雇用率算定の対象となることはいうまでもない。

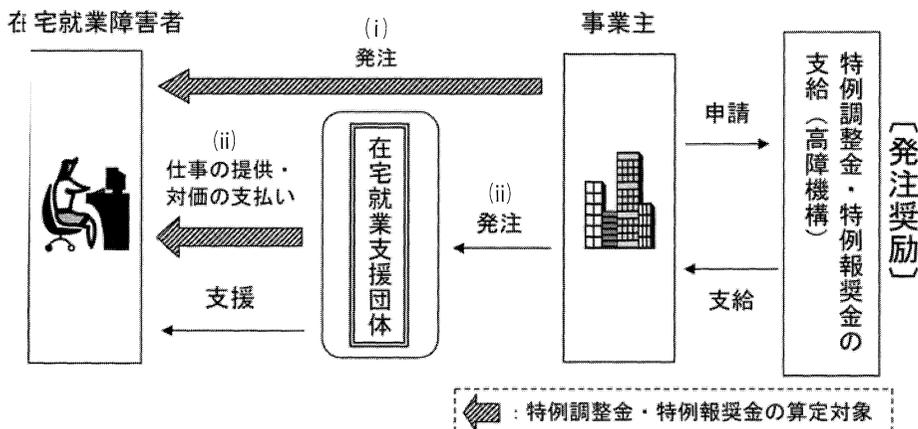
※5 本稿は、在宅就業支援制度についてのわかりやすい説明を行う観点から、具体的な仕組みについては、できるだけ要約、簡略化した記述を心がけている。在宅就業支援団体の要件をはじめ本制度についてのさらに詳細な内容については、施行通知や在宅就業支援団体関係の業務取扱要領を参照されたい。また、在宅就業に関する具体的事例を交えた支援情報を提供するHP「チャレンジ・エージェント」(高齢・障害者雇用支援機構が運営) へのアクセスをおすすめする。

法改正概要P R版 : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/kaisei05.pdf>

施行通知 (第2次施行分) : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/tuu0604a.pdf>

業務取扱要領 : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/tuu0604a.pdf>

チャレンジ・エージェントHP : <http://www.challenge.jeed.or.jp/>



(厚生労働省パンフレットより抜粋。なお、本文中の記号とまぎらわしいため、図中の記号のみ筆者において修正した。)

支援センターといった場所も広く含まれる。発注元企業自らの事業所で働く場合は含まれないが、発注元企業の事業所等において在宅就業支援団体(②参照)が実施する施設外授産やグループ就労は対象となる。

モノの製造・サービスも対象 対象となる仕事(発注業務)は、物品の製造、役務の提供その他これに類する業務が広く含まれ、IT関連など特定の業務に限定はされていない。

②在宅就業支援団体

在宅就業支援団体とは 1(2)の①において例示した在宅就業を支援する団体は、自宅等でPCを使って働く障害者のために、本人に代わって営業活動をして企業から仕事を受注し、基本的な労働習慣や知識技能の付与(研修等)、トラブル等に対する相談や就職に向けての援助を行うことなどを通じて、障害者が自立して仕事ができるようになるよう支援を行っている。発注元企業からみると、障害者本人を直接相手にして発注を行うことは、納期や品質の面で不安が伴うためにためらわれることが多い。しかし、支援団体が間に入って責任を持ってくれば、こうした危惧もある程度払拭できるわけで、それだけ受注しやすくなる(=障害者が仕事を

得やすくなる)という効果が期待できる。そこで、在宅就業支援団体がその機能を適正に発揮することを前提に(登録制)、在宅就業障害者に対して直接仕事を発注した場合だけでなく、こうした団体(在宅就業支援団体)に仕事を発注した場合も在宅就業支援制度の対象とすることとしている。

在宅就業支援団体の登録要件等 在宅就業支援団体の主な要件は、在宅就業障害者に対する支援の業務を継続的に実施している実績がある法人であって、そうした支援業務を行うのに必要なスタッフが確保されていることなどである。

在宅就業障害者に対する支援の業務とは、簡単に言うと、在宅就業障害者のために、a.仕事を確保し、これを在宅就業障害者に提供すること、b.知識技能を習得するために必要な職業講習及び情報提供を行うこと、c.業務を適切に行うための助言その他の援助を行うこと、d.就職を希望する在宅就業障害者に対して助言その他の援助を行うこと、の4業務であり、これらの業務を常時10人以上の在宅就業障害者に対して継続的に実施している実績がある法人が該当する(既存法人が新たな法人を設立して在宅就

業支援団体の登録を受けようとする場合は当該既存法人の実績も勘案する。)。これら業務はいずれも就労支援に積極的に取り組む授産施設、作業所であればほとんど実施しているものである。

また、支援対象の障害者の障害に関する知識と援助を行う経験を有し、対象となっている業務の内容についての知識を有しているスタッフ（従事経験者）が3人以上いること、うち1名は専任であること（専任の管理者）、実施業務を行うために必要な事務所や通信回線等の施設、設備を有していることが必要である。

こうした要件を満たした法人であって、厚生労働大臣の登録を受けた者が在宅就業支援団体である（登録は、各都道府県の労働局に申請して行い、3年ごとに更新する）。⇒資料2

なお、在宅就業支援団体は、その業務運営に当たり、業務規程の策定、財務諸表等の備え付け、発注元企業に対して、発注した業務の対価として在宅就業障害者に支払った金額を証明す

るための書面の交付等を行う。

就労移行支援事業者等も在宅就業支援団体に特に就労移行支援事業者や就労継続支援（B型）のうち就労移行支援体制加算の対象となる事業者については、その利用者が在宅就業障害者の概念に該当し得るので（前述①参照）、以上に述べた在宅就業支援団体の要件を満たして、登録を受けることが有益であろう^{*6}。企業側からみれば、在宅就業支援団体として登録している就労移行支援事業者等に発注すれば、その発注（発注金額のうち、諸経費等を差し引いて支援団体から障害者に実際に支払われた金額）は、在宅就業特例調整金等の算定の対象になるわけだから、企業が発注先として選定する動機付けになる。就労移行支援事業者等が、企業からの発注を受け易くし、利用者の仕事を確保するための一つの工夫、努力として、在宅就業支援団体の登録を受けておくことは重要である（なお、IT関連の業務を行う障害者の在宅就業を支援する団体等への補助事業については

▶資料2

○ 在宅就業支援団体の事例

ITを活用した業務（ホームページ作成、テープ起こし、文字・データ入力、DTP、Webコンテンツ制作等）のほか、箱折り、シール貼り、梱包、PC組立て、名刺作成、和裁、洋裁といった作業、郵便番号仕分け、あん摩マッサージ指圧、鍼、灸などの業務も行っている団体もある。各団体が行う具体的な業務内容はそれぞれの団体のホームページを参照されたい。

所在地	登録団体名称	URL
北海道札幌市	特定非営利活動法人 札幌チャレンジド	http://www.s-challenged.jp
北海道函館市	特定非営利活動法人 あいでつくすメタネットワーク	http://www.hakodate.fm/idx/
千葉県千葉市	特定非営利活動法人 トライアングル西千葉	http://www.9plala.or.jp/triangle_nishi/
千葉県船橋市	eワークスネット株式会社	http://www.e-worksnet.co.jp
東京都中野区	社会福祉法人 東京コロニー	http://www.tocolo.or.jp/syokunou/
岐阜県大垣市	特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ	http://www.vm-studio.jp
大阪府大阪市	社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会	http://www.v-sien.org/
島根県松江市	社会福祉法人 ふらっと	http://www.ptp-net.com
徳島県鳴門市	特定非営利活動法人 ジェイシーアイ・テレワークーズ・ネットワーク	http://www.jci-tn.jp/
熊本県熊本市	特定非営利活動法人 在宅就労支援事業団	

※6 就労継続支援（A型）の場合は、利用者との間に雇用関係があるので、本制度でいう在宅就業（支援）の概念にはあてはまらない。

3 (1) の①を参照)。

③在宅就業特例調整金・特例報奨金の支給

発注元企業は、障害者雇用納付金制度による特例調整金・特例報奨金の支給対象となる^{※7}。

支給対象となる企業 特例調整金の支給対象となる企業は障害者雇用納付金の申告対象企業と同じ(常用労働者301人以上企業)である(雇用率未達成企業が特例調整金の支給を受ける場合、その支給額のみだけ当該企業が本来支払うべき納付金額が減額される扱いとなる)。常用労働者300人以下の企業の場合、報奨金の支給対象企業^{※8}は、特例報奨金の支給対象となる。特例調整金・特例報奨金の支給手続きは障害者雇用納付金の申告・報奨金の申請と一緒に行う。

特例調整金等の算定方法 対象企業が1年間に、(i)在宅就業障害者に対して直接発注した金額及び(ii)在宅就業支援団体に発注した場合であって、諸経費等を差し引いた後の実際に在宅就業障害者が受け取った金額の総額(i+ii)が算定の対象となる(資料2の発注の流れを参照。在宅就業障害者が実際に受け取った金額等については在宅就業支援団体が発注元の企業に対して証明書を交付する)。

特例調整金の算定式は資料3の通りである。至極単純化していうと、在宅就業障害者に対する年間発注合計額105万円毎に6万3000円が支給される。特例報奨金も算定式の仕組み自体は特例調整金と同様で105万円毎に5万1000円が支給される^{※9}。

◆ 3. 今後の課題と展望 ◆

(1) 幅広い活用…当面の課題

今回の在宅就業支援制度は、障害者雇用納付金制度から発注元企業に特例調整金・特例報奨金を支給して障害者への発注を奨励するとい

う、これまでにない新しい発想、仕組みであり、この制度が真に効果を発揮するためには、実際にこれが現場において幅広く活用されるかどうかにかかっている。在宅就業支援制度の普及にあたり、筆者が特記すべきポイントとして考えるものを掲げてみる。

①福祉(就労移行支援事業者等)

就労移行支援事業者には必須 これまで述べてきた通り、就労移行支援事業者や就労継続支援(B型)のうち就労移行支援体制加算の対象となる事業者は、在宅就業支援団体としての要件を満たして、自らの利用者の仕事の確保のために登録を受けておくことが就労支援の積極的な取り組みとして重要であろう。当座具体的な受注が見込めない場合であっても登録だけに行っておくことが望まれる。在宅就労支援団体として登録し、施設外に出向き企業においてグループ就労を行う際に、本制度と今回新設されたグループ就労助成金を併せて利用することも考えてみて欲しい。在宅就業支援制度は生まれてまだ間もなく企業への普及も途上である。福祉サイドからこの制度を企業に周知することも期待したい(例えば、「うちは在宅就業支援団体なので、ある程度まとめて発注してくれれば御社の障害者雇用納付金負担は軽くなる」といった感じで…)。理想をいえば、在宅就業支援団体、在宅就業障害者への発注行為が、企業の社会貢献の一つの証としてみられるような機運が醸成されるとよいと思う。

補助事業の併用 ちなみにITを活用した障害者の在宅就業を支援する取り組みに対しては、厚生労働省において重度障害者在宅就業推進事業として8つの団体が指定され(平成18年度)、助成がなされている(高齢・障害者雇用支援機構に委託して実施)。また、障害者自立支援法に基づく地域生活支援事業の中にバー

※7 特例調整金・特例報奨金は発注元企業に支給されるものであり、在宅就業障害者や在宅就業支援団体に支給されるものではないので誤解なきよう。なお、正式名称は「在宅就業障害者特例調整金」、「在宅就業障害者特例報奨金」。

※8 当該企業の常用労働者数の4%以上、又は6人以上のいずれか多い方の数を超えて障害者を雇っている企業。

※9 平成18年年度の実績に基づき、平成19年度より支給を開始。以降、同様に前年度の実績に基づいて特例調整金等の額を算定し、これを次の年度に支給する。

在宅就業障害者特例調整金の算定式

在宅就業障害者への年間発注総額105万円毎に発注元企業に63,000円^{(*)1}が支給される。

$$\begin{array}{c}
 \boxed{\text{特例調整金の額}} \\
 \text{(発注元企業に支給)} \\
 \hline
 = \frac{\boxed{\text{各年度において発注元企業在宅就業}} \\
 \boxed{\text{障害者に支払った報酬}^{*2}\text{の総額}}}{\text{評価額 (105万円)}} \times \boxed{\text{調整額}^{*1}} \\
 \text{(63,000円)} \\
 \hline
 \text{(*)3}
 \end{array}$$

- *1 特例報奨金の場合は51,000円(報奨額)となる。
- *2 障害者に直接発注せず、在宅就業支援団体に発注した場合は、手数料等を差し引いた後の在宅就業支援団体から在宅就業障害者に実際に支払われた金額が算定対象となる。なお、ある企業がその年度に発注、支払った報酬の総額であり、発注の回数は問わず、発注の相手方が複数であってもよい。
- *3 1未満の端数は切り捨てる。

注) 理解の便宜を考慮し、一部、法令、施行通達とは異なった用語を用いている。
 なお、特例調整金、特例報奨金の額は、発注元企業が自ら雇用している障害者の数に応じて上限額が設定されている。

例①: 事業主が在宅就業障害者Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさんにそれぞれ仕事を発注し、それぞれに対して50万円を支払った場合

在宅就業障害者への年間の支払総額は250万円ですので、特例調整金が126,000円支給されます。

$$\begin{array}{c}
 \boxed{\text{特例調整金}} \\
 \text{[126,000円]} \\
 \hline
 = \frac{\boxed{\text{在宅就業障害者への年間の支払総額}} \\
 \text{[250万円]}}{\text{評価額 [105万円]}} \times \boxed{\text{調整額}} \\
 \text{[63,000円]} \\
 \hline
 \text{《2個》 (1未満の端数は切り捨てる。)}
 \end{array}$$

例②: 事業主が在宅就業支援団体に仕事を発注し700万円を支払い、在宅就業支援団体がAさん・Bさん・Cさんにそれぞれ仕事を発注し、それぞれに対して200万円を支払った場合

在宅就業障害者への年間の支払総額は600万円ですので、特例調整金が315,000円支給されます。

$$\begin{array}{c}
 \boxed{\text{特例調整金}} \\
 \text{[315,000円]} \\
 \hline
 = \frac{\boxed{\text{在宅就業障害者への年間の支払総額}} \\
 \text{[600万円]}}{\text{評価額 [105万円]}} \times \boxed{\text{調整額}} \\
 \text{[63,000円]} \\
 \hline
 \text{《5個》 (1未満の端数は切り捨てる。)}
 \end{array}$$

(例①、②は厚生労働省パンフレットから抜粋)

チャル工房支援事業が位置づけられている（都道府県事業と市町村事業の双方に「その他の事業」として位置づけられている）。このほか、地方公共団体の単独事業としても、研修等への支援を含めると少なくとも東京、岐阜、愛知、京都、大阪、札幌などにおいて支援事業が行われているようである。在宅就業支援団体の運営に当たっては、これら補助事業等の活用可能性も視野に入れることが重要であろう。

②家内労働（内職）

家内労働は企業に雇われずに働く伝統的な就業形態であるが、障害者の就業実態も少なくはないものと思われる。身体障害者就業実態調査（平成13年厚生労働省）によると、内職に従事する身体障害者は約1万2,000人となっている。家内労働は在宅就業の典型の一つであり、これは、ほぼそのまま今回の在宅就業支援のスキームにあてはまる。障害者たる家内労働者へ発注する企業は、当該発注金額が特例調整金・特例報奨金の算定基礎になり得るわけで、これらの支給対象となる可能性が高い。こうした業界に制度の存在が周知されることが期待される。

③サービス業、一次産業

在宅就業支援の対象業務は幅広く、ほとんど制限がないといってもよい。物品の製造、加工以外の業務、例えば、清掃業務は障害者が従事することの多い業務であるし、あんま、はり、灸なども、障害者が企業を相手に業務をすることがあれば、当該企業はこの制度を活用し得る。最近では、障害者の就労として農産物を作るといったこともみられるが、仮に企業からの一次産品の買入れ注文を受けて、障害者（ないしは在宅就業支援団体）が生産、収穫し、納入するような形態が作れば、この制度の利用も可能であろう。

(2) 多様な就業形態と支援策の展開…将来的な課題・展望

①障害者の多様な働き方と雇用率制度のあり方 雇用率制度の発想転換

障害者雇用納付金は雇用率未達成企業から徴収したものである。調整金や助成金の支給など、障害者雇用に伴う経済的な負担の調整や障害者雇用に伴う施設設備、人的支援等の負担の軽減を図るために用いてきた納付金財源を、今般、雇用以外の就業形態である在宅就業の支援に用いることとしたのは新機軸であった。障害者雇用促進法は、障害者が職業生活において自立するための措置を総合的に講じる法体系であり、雇用を中心に制度を組み立ててはいるものの、雇用以外の就業形態を排除する趣旨ではないものと考えられる。法の目的達成にとって有為な就業形態であれば、その支援策をも包摂する余地があるとの発想に立って、在宅就業支援を同法上に位置づけ、納付金制度による施策を講じることとしたわけである。

多様な就業形態と雇用率制度 多様な就業形態に関して雇用率制度がどのような姿勢をとるべきか、という課題は在宅就業（非雇用の就業形態）に限ったものではない。今回の法改正の審議過程で継続的な検討課題とされた短時間労働者の雇用率適用の問題や、派遣労働と雇用率制度の問題なども、多様な就業形態と雇用率制度のあり方に関わる問題である。これらは、実態、ニーズともに在宅就業以上に大きな課題であり、次期法改正に当たっての主要な検討テーマとなることが想定される。今回の法改正で障害者雇用納付金制度において、正規雇用以外の就業形態に対して奨励的な手当（在宅就業特例調整金はもとよりグループ就労など様々な就労形態対する助成金の創設）がなされるに至ったこと、あるいは雇用率算定に当たり新たに0.5という算定単位を導入したことが、これら課題への対応に何らかの道筋を与えることになるのかどうか、今後の検討にゆだねられている。

②障害者施策を越えて

障害者に関するものに限らず、労働政策全般として、雇用形態（特に常用雇用）に対する施策と非雇用に対する施策とではその濃淡の差が大きい。労働者保護に関する諸制度の適用とい

う面から、常用雇用と在宅就業のような請負形態とを比較してみると、請負については、雇用の場合のように事業主との関係に着目して、その地位を守るための賃金、労働時間、安全衛生、災害補償といった労働基準の適用がなされていない（ごく一部の例外として労災における一人親方や家内労働法による施策がある）。また、失業というリスクに対する保障の制度も存しない。労使調整を基調とした政策形成課程においては、非雇用に対する施策はなかなか生まれにくいかもしれない。

労働条件面からみると、（障害者に限らず）在宅就業は、現状では決して有利な就業形態とはいえないが、これは、いわば雇用との比較においてみたこうした労働関係法令の適用の差異の裏返しという一面が全くないわけではなからう。

今回の障害者雇用促進法改正案の国会審議に当たり、ある国会議員に法案の説明をした際、「障害者に発注した企業に奨励的なお金を出すのであれば、シングルマザーの在宅就業に発注した場合も対象にしてはどうか」と言われたことがある。障害者雇用納付金制度の枠内でシングルマザー支援を行い得ないことはいうまでもないが、しかし、障害者⇔シングルマザーとつながるその発想は、社会参加に制約を抱える層に切実に求められている就労環境のあり方を直感的に示唆するもののように思われ、端倪すべからざるものがあつた。

就業形態の多様化を、正規雇用以外のパートや派遣労働、契約社員等の非正規雇用も含めた様々な就業形態への広がりとしてとらえたとき、その流れは、もはや押しとどめ難いもののようにみえる。様々な働き方を選択できるような環境づくりの必要性は、障害者や子育て家庭など、何らかの事情で社会参加に制約のある層に特に顕著であると考えられ、今回、偶々障害者について、在宅就業の支援制度が創設される

に至ったのもいわば必然なのかもしれない。

最近、憲法の規定する職業選択の自由、幸福追求権などを礎に、職業キャリア権の概念を提唱する動きがみられる^{※10}。筆者の浅薄な理解では、こうした動きは、従来事業主との間の経済的従属性に着目して構成されていた労働者保護のための諸施策を再構成する試みの一つであると考えられ、多様な就業形態に対する支援へのアプローチも、これと視座を同じくするものとしてとらえることが可能であると思う。今回の在宅就業支援制度の創設が、将来、障害者施策の枠組みを越えて、何らかの形で働き方に中立的な社会制度づくりの嚆矢になるとしたら、制度創設の意義はさらに深淵かつ大きなものとなるだろう。その帰趨を見極めるのには今しばらく時間の経過を要する。

(M)

———主要参考文献（順不同）———

- 「障害者の在宅就業に関する研究会報告書—多様な働き方による職業的自立をめざして—」（平成16年4月障害者の在宅就業に関する研究会報告書）及び同研究会における配布資料、議事録
- 平成15年版労働経済白書第Ⅱ部「経済社会の変化と働き方の多様化」
- 「労働市場の変化と労働法の課題」菅野和夫・諏訪康雄（日本労働研究雑誌 No.418）
- 「キャリア権をどう育てていくか？」諏訪康雄（季刊労働法 207号）
- 上記のほか障害者雇用促進法改正に関係する研究会報告書、審議会意見書（前号に掲載）

※10 主要参考文献中、特に諏訪教授の著述に詳しい。