



JL NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

2020
January

NO. 127

SSKP

特集

障害者就労のこれから

雇用至上主義の限界 ～「みなし雇用」のすすめ～

株式会社研進 代表取締役/JL NEWS 編集委員

出縄 貴史

障害者雇用の水増し問題

～チコちゃんに叱られる！～

Q：今こそ一億総国民に問います！ なぜ、国は「みなし雇用制度」の導入に消極的なのでしょうか？

A：企業における直接雇用が阻害されるから？

チコ：ポーっと生きてんじゃねーよ！

Q：チコちゃんは知っています！

チコ：国が、「みなし雇用制度」の導入に消極的なのは、国は、「健常者」を「障害者」とみなして雇用していたからー！

冒頭から不謹慎かもしれませんが、思わずNHKの人気番組になぞらえて連想してしまいました。

2018年12月、中央省庁における障害者雇用の水増し問題が発覚し、衝撃を与えました。同年6月時点の障害者雇用率は1.22%で法定雇用率2.5%を満たすには、計算上約4300人不足となることが公表されたのです。実に8割以上の機関が基準を達成していませんでした。また、都道府県や市町村機関でも水増しが行われていた事実が判明。障害者手帳を保有していな

い者を障害者として雇用し雇用率に算入していたのです。あまりにお粗末な実態に呆れるばかりでした。

民間企業は、法定雇用率（現行2.2%）を満たさない場合は、1人当たり月5万円/年間60万円の障害者雇用納付金が課徴されます。国や地方自治体には、この種のペナルティーはないので、長期にわたり法定雇用率の水増しが放置されていたわけです。約4300人の不足であれば、実に25億円以上、地方行政をも含めればざっと40億円もの納付金に相当する水増しが行われていたのです。それも長期間ですので、納付金に換算すれば膨大な金額となります。

雇用至上主義と「雇用のミスマッチ」

我が国の障害者就労対策は、法定雇用率に基づく「雇用至上主義」を中心に据えています。「福祉から雇用へ」というスローガンにも象徴されるように、福祉制度においても「就労移行支援事業」が高い報酬単価もあって脚光を浴びました。しかしながら、福祉施設から企業へ就職した方が、職場に定着できず施設へ戻ってき

てしまう事例も多いのです。9万人もの障害者が就職したと報じられる一方で、実雇用者の増加はその4分の1にも満たないのです。「雇用のミスマッチ」がきわめて多いことを裏付けています。

もちろん、雇用に手の届く方は、「福祉から雇用へ」キャリアアップを図ることは望ましいことです。職場への定着支援も喫緊の課題です。しかしながら、職業能力や生産性にハンディを有する障害者にとって、一般雇用へ移行することは容易ではなく、福祉的就労に依存せざるを得ないのが実情です。ならば、福祉的就労自体を底上げすることが重要ではないか、少なくとも障害基礎年金と合わせ自立可能といわれる最低賃金の3分の1程度まで工賃を高め「自立可能な福祉的就労」を目指すべきではないでしょうか。企業にとっても、厳しい経済環境の中で競争を強いられており、本来、最低賃金に見合う働きや成果を期待しています。

そもそも「福祉から雇用へ」という「雇用至上主義」は、福祉施設での工賃水準が月額1万円台半ばで低迷しており、自立は不可能と思われること、また、福祉施設利用者は「労働者」としての権利を有さず「訓練生」とされるため、労働基準法や最低賃金法といった労働法規の適用外とされること、それゆえに、自立し労働者の権利を得るためには直接雇用を目指すべきであるという前提に基づくものと考えられます。かかる前提を黙認するのではなく、福祉施設においても「ディーセント・ワーク」（Decent Work：働き甲斐のある人間らしい仕事）を実現すること、自立を可能とし、また、労働者性を認める基準についても合理的に見直しを図ることが必要と考えます。法定雇用率という数値目標に偏り過ぎると、官公庁における水増し問題や不幸な「雇用のミスマッチ」を助長しかねず、多額なコストを投じている職場への定着支援も実効の伴わない結果となります。雇用の量的拡大も重要ですが、「質」をより重視する必要性を痛感します。

「みなし雇用制度」による福祉的就労の底上げ

福祉的就労における工賃アップのためには、「良質

な仕事」の発注という形で官公需や民間企業より還元する制度の導入・拡充が必要と考えます。官公需の優先発注に加えて、やはり重要となるのは民需の取り込みです。特に、大幅な工賃アップを目指すために最も有益と思われるのは、企業に対する発注奨励策、とりわけ「みなし雇用制度」の導入です。国は、法定雇用率の水増しにより「健常者を障害者とみなす」というとんでもない「みなし雇用」を行っていたわけです。謙虚に反省し、本来、あるべき制度改定を真剣に考えていただきたいと思います。

現在、福祉施設に仕事を発注した企業に対する発注奨励策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。文字通りの自宅に加えて福祉施設で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・特例報奨金が支給される制度です。直接雇用ではなく仕事を発注した場合においても、当該発注企業に対して経済的なインセンティブと社会的評価を付与した意義は大きいといえます。本制度を発展させ、助成金支給と合わせ一定係数（たとえば、工賃支給額を最低賃金で除して得られる数値）において当該発注企業の法定雇用率に加算するのが「みなし雇用制度」です。

現在、障害者法定雇用率に関して企業の選択肢としては、大きく①直接雇用による雇用率の充足、②障害者雇用納付金（ペナルティー）の支払いの2つがありますが、これに新たに③障害者への仕事の発注を加えようというものです。

直接雇用をないがしろにするのではなく、一定基準（たとえば2.2%）までは雇用を義務付け、それを上回る部分については「発注」ベースの場合も法定雇用率にみなすという工夫を凝らせばよいわけです。「みなし雇用制度」の導入は、雇用と福祉との格差是正にもつながります。

このような雇用と福祉のハイブリッド型の制度・施策を導入することによって、障害者の希望や適性を活かした多様な就労機会が創出されることを期待したいと思います。