

JL NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

2013
January

NO. 87

SSKP

特集

ご存知ですか？ 在宅就業障害者支援制度

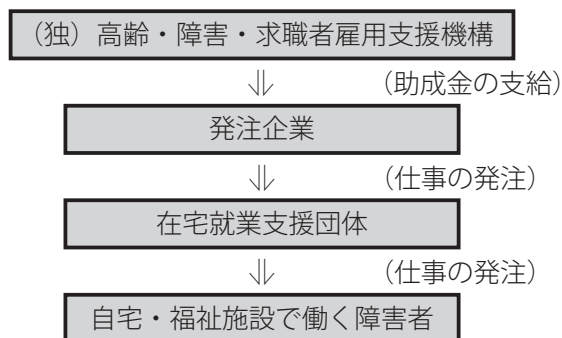
工賃アップへ向けた企業への発注奨励策

～自宅以外に福祉施設も対象に！～

株式会社 研 進 代表取締役 出縄貴史

障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」は、2006年度に創設されたもので、企業への発注奨励策として画期的なものであった。本制度は、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、助成金（特例調整金・特例報奨金）が支給される制度である。

在宅就業障害者支援制度



我が国の障害者の就労対策が、法定雇用率を基軸に運営されている中で、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。

しかしながら、本制度の認知度は低く活用事例は乏しいのが実情である。「在宅就業障害者支援制度」の内容をレビューし、十分に活用されていない理由を探り、本制度が障害者の自立就労支援に役立つように広

く活用されるためにはどうしたら良いかを考えてみたい。

制度の概要

(1) 特例調整金・特例報奨金

企業が自宅や福祉施設等で就労する障害者に発注した場合、その企業がもたらした仕事から支給された年間工賃総額に応じて、特例調整金または特例報奨金が企業に支給される。

特例調整金：発注企業の規模が障害者雇用促進法に基づき納付金を納めるべき規模に該当する場合（常用雇用労働者数 200 人超）は、年間支払工賃総額 105 万円毎に 63,000 円が支給される。

特例報奨金：発注企業の規模が、上記規模を下回る場合は、年間支払工賃総額 105 万円毎に 51,000 円が支給される。

特例調整金、特例報奨金の申請・支給事務は、(独) 高齢・障害者・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る。

なお、法定雇用率未達成企業（常用雇用労働者数 200 人超）については、特例調整金の額に応じて納付金が減額される。

（2）対象となる発注先（在宅就業支援団体）

自宅等で就労する障害者個人に直接発注する場合の他、在宅就業を支援する法人や就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所等の法人であって、常時 10 人以上の障害者に対して継続的に支援を行うこと、知識経験を有する 3 人以上のスタッフ（内、1 人は専任）を置くこと等、一定の要件を満たして厚生労働省に登録した「在宅就業支援団体」に企業が発注した場合が対象となる。

但し、就労継続支援 A 型事業所等において雇用されている者は、制度の対象となる障害者から除かれる。雇用形態の場合は、雇用主に調整金・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。

（3）在宅就業契約書の締結

在宅就業支援団体は、企業から受注した業務を在宅就業契約（請負契約）に基づき障害者に提供し、発注企業から受けた支払額から障害者に業務の対価（仕事の報酬）として工賃を支払う。

（4）工賃証明書の交付

在宅就業支援団体は、発注企業に対して障害者に支払った業務の対価等を記した工賃証明書を交付する。なお、物品製造、役務の提供等、対象業務に特段の制限はない。

制度の活用実績と問題点

この制度が導入されて 7 年目を迎えているが、2012 年 10 月末時点で、在宅就業支援団体として 21 の法人が登録されているに過ぎない。特例調整金等の支給実績は下表の通りである。

（金額：千円）

年度	2007	2008	2009	2010	2011
支給件数	6 件	7 件	12 件	8 件	12 件
支給金額合計	618	858	5,004	3,831	4,557

2008 年度に、筆者が従事する（株）研進（社会福祉法人進和学園の営業窓口会社／神奈川県平塚市）が神奈川県第 1 号の在宅就業支援団体に登録され、

2009 年度に永年の発注企業である本田技研工業（株）（以下、ホンダ）に 400 万円を超える特例調整金が支給されたため大幅に増額、それ以降もホンダへの支給額が過半を占めており、残念ながら本制度は広く活用されているとはいえない。



39 年目を迎える進和学園でのホンダ車部品組立作業
大勢の知的障害者に貴重な仕事を提供し、発注企業であるホンダに特例調整金が支給されている

その理由は、種々考えられるが、大きく次の点に集約されよう。今後、本制度を普及させるためには、下記諸点を見直し、より利用し易い制度に改善して行くことが求められる。

①「在宅就業支援団体」への登録が、既に特定の企業から受注している事実がないと難しい実態にある。本来、同団体への登録を契機に、企業への発注を求めて営業活動を行うというのが筋であろう。

②特例調整金等の支給基準となる年間工賃合計額（発注合計額ではなく、実際に障害者に支払った工賃の合計額）105 万円という水準が高過ぎる。例えば、福祉施設が手掛けるパンやクッキーで、工賃額 105 万円を支給するには、企業からの受注額（売上げ）はその数倍を要する。支給基準の引下げ（例：1/3 の 35 万円）を検討すべきであろう。

③「在宅就業支援団体」は、障害者との間に在宅就業契約を締結し、発注企業に対して工賃証明書を発行するが、それらの事務経費を支援する仕組みはない。同団体への登録は、そのために新たな法人を立ち上げることを想定しておらず、元々外注を受けて業務を行っている既存の福祉施設等を前提としている。とはいえ、当該事務経費を補う何らかのインセンティブを考慮しないと現実には手を挙げる事業者は少ないとの意見は多い。

④制度の「在宅～」という名称が、文字通りの自宅での就業を連想させ、「在宅就業支援団体」の中に、福祉施設（就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所等）が含まれることが認知されにくい。制度名の改定も検討すべきと考える。

制度の活性化に向けて

① 在宅就業支援団体等活性化助成金

本制度の活性化を目的として、厚生労働省は、本年度、「在宅就業支援団体等活性化助成金」を創設した。大臣の登録を受けた在宅就業支援団体等が事業の活性化を図る場合に、その費用の一部を、下記の通り助成するものである。

【活性化助成金】 障害者の就業機会の確保・提供等において、活性化計画に基づく事業に要した費用（人件費、旅費、印刷製本費、通信運搬費、謝金、事務消耗品費等）の半額（助成率 50%）を、支給期間（6 ヶ月）ごとに 200 万円（最大 1 年半：600 万円）を限度に支給する。

【雇用推進加算金】 活性化計画の対象者が常時雇用された場合、1 人当たり 10 万円を加算する。

本助成が対象とする活性化計画期間（2012 年 8 月 1 日～）において受給資格の認定を受けた団体は 4 団体と聞いているが、その一つの社会福祉法人東京コロニー（東京都中野区）では、仕事の質・量共に在宅就業希望者に対して個別支援を深めるプランを計画している。具体的には、①希望に応じた就業機会を確保する業務（ルート開拓・適性業務の把握）②業務を適切に行うための必要助言・情報提供（プロスタッフによる技術底上げ）③雇用を希望する際に必要となる個々の環境調整（求人求職双方への働きかけ）という 3 点であり、在宅に特化した困難さの克服を目指している。

また、前出の（株）研進も本助成金の受給資格を得て、地元の農家／スーパー／福祉施設との地域密着連携取り組みとして、農家及びスーパーでの障害者就業機会の拡充（施設外就業）及びスーパーでの朝採れ野菜・福祉施設自主製品販売及びバックヤードにおける作業請負（発注企業であるスーパーに特例調整金支

給）を通じた仕事の確保と工賃アップを図り、本制度を活用した汎用性のあるモデル構築を目標としている。

② 福祉的就労の底上げ～雇用と非雇用の格差是正～

日本の障害者福祉制度は、福祉政策と労働政策とが分立し、障害者の就労対策も「雇成型」（一般企業、特例子会社、就労継続支援 A 型）と「非雇成型」（就労継続支援 B 型等）との間に大きな格差が生じている。また、国連障害者権利条約や欧米先進国との比較から、日本の福祉施設で働く障害者、いわゆる福祉的就労者の権利保全の観点から「労働者性」の問題が本質的に内在されたままになっている。

我が国では、雇用至上主義の下で障害者の法定雇用率が最重要の規範とされ、「福祉から雇用へ」をスローガンに掲げ、雇用に向けた就労移行支援及び職場への定着支援に多額のコストが投入されている。福祉施設における工賃水準は月額 1 万円台に過ぎず、福祉的就労においては、障害者の自立は不可能であるとの前提から制度設計が成されて来た。勿論、雇用は最も望ましい形態であるが、毎年 5 万人の障害者が就職しながら 3 万 5 千人が離職するとの実態は無視し得ない。2013 年度より法定雇用率が 2.0%（現行 1.8%）に引き上げられるが、法定雇用率ありきの安易な雇用を助長することは許されない。雇用の「質」が問われなければならない。

障害者の就労対策は、雇用のみでは十分ではなく福祉的就労の底上げを強力に推進する努力が必要である。雇用と福祉的就労がバランスを保ちながら障害者に多様な就業機会を提供し、働き甲斐のある人間らしい仕事（ディーセントワーク：Decent Work）を創出することが肝要である。

「在宅就業障害者支援制度」は、障害者雇用納付金制度に組み込まれ企業による直接雇用と合わせて障害者への発注奨励を意図したもので大きな可能性を秘めている。将来的には、発注の場合も当該発注企業の法定雇用率に加算計上するという「みなし雇用制度」（欧州では先例あり）の導入に発展させて行くことが望まれる。その意味でも、本制度が広く認知され活用事例が増えることを期待したい。