

期待される「みなし雇用」制度 ～ 雇用と福祉の連携 ～

株式会社 研 進 代表取締役 出縄貴史

我が国の障害者就労対策は、障害者雇用促進法における法定雇用率制度（現行2.0%）及び障害者雇用納付金制度に基づく割当雇用をベースとしています。その一方で、法定雇用率ありきの雇用至上主義への問題意識や障害者権利条約の批准等を背景として、人権保全・差別禁止の観点から雇用の「質」を重視すべきとの主張も為されています。日本の法定雇用率は、他の欧州諸国（ドイツ5%、フランス6%、イタリア7%等）と比較しても依然低いことから、今後も、割当雇用を維持しつつ、国際的潮流である差別禁止や機会均等にも配慮した施策が検討されるものと思われます。

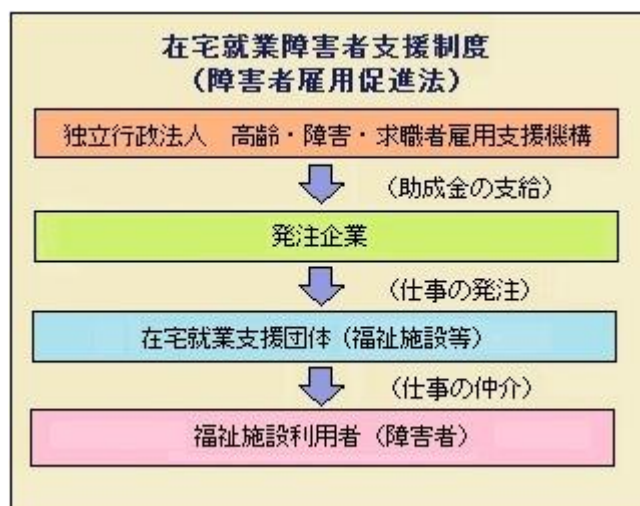
2018年度に、精神障害者の雇用が義務化されることもあり、法定雇用率は嘗てない早いテンポで引き上げられるとの見方が強く、その過程で、雇用の質を如何に担保するかという課題と、「福祉」と「雇用」の格差是正を図る制度・施策の導入にも真摯に向き合う必要があると考えます。

障害者自立支援法の下で「福祉から雇用へ」というスローガンが掲げられ、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が、多くの障害者の雇用が実現する一方で、職場への定着が叶わず、毎年、相当割合の障害者が脱落し退職を余儀なくされている実態を無視することは出来ません。今こそ、福祉か雇用かの二者択一ではなく、両者の有機的な連携が求められています。

福祉的就労における当面の対策としては、「雇用」に基軸を置きつつも「雇用」一辺倒ではなく、雇用と福祉の両者のバランスを考慮することが必要であり、コストを「良質な仕事」の発注という形で官公需や民間より還元する制度の拡充が合理的かつ有効と考えます。

障害者優先調達推進法（2013年4月施行）による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、障害基礎年金と合わせ自立可能な工賃水準（最低賃金の3分の1以上が必要と言われています）を目指すために、最も期待される制度・施策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。

現在、福祉施設（障害者）に仕事の発注を奨励する制度としては、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。2006年度に創設されたもので、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・特例報奨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型事業を営む福祉施設への発注も対象となります。本制度の適用に際しては、「在宅就業支援団体」として登録された就労移行支援事業所や就労



継続支援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。但し、就労継続支援A型事業所において雇用されている者は、制度の対象外とされます。雇用形態の場合は、雇用主（A型事業所）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のです。

特例調整金は、発注企業が常用労働者数100人超の場合に、障害者への年間支払工賃35万円ごとに21,000円（100人以下の場合、特例報奨金17,000円）が発注企業に支給されます。

（年間支払工賃額の基準は、2015年度より105万円から35万円に引き下げられ特例調整金・特例報奨金の金額も同等の割合でアジャストされました。この改定により、本制度の活用範囲は拡大され、福祉施設等は企業からの仕事の発注を受け易くなったと評価出来ます）

尚、法定雇用率未達成企業（労働者数100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、その分負担が軽減されます。

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言えます。本制度を発展させ、助成金支給と合わせ一定係数において当該発注企業の法定雇用率に加算計上するのが「みなし雇用制度」です。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。今後、我が国の法定雇用率引き上げの過程で、フランスのように直接雇用に加えて発注枠を設けることにより、良質な仕事を福祉施設が確保し工賃アップに繋げて行くことが出来れば、平均月額工賃1万円台に低迷している福祉的就労の様相は著しく改善する筈です。

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ており、申請用紙も企業の①直接雇用②発注枠とが同一書式にて併記されています。要は、年間支払工賃額を一定係数で発注企業の法定雇用率に加算する仕組みを設ければ良い訳です。

また、A型事業所への発注の場合、雇用主への調整金・報奨金支給があるため、特例調整金・特例報奨金は対象外とされていますが、同事業所利用者は、最低賃金法等の労働法規が適用される労働者であり「雇用」が創出されていることを考慮すれば、年間支払工賃に基づき発注企業の法定雇用率にみなすことは、むしろ自然であり合理的と考えます。

特例調整金・特例報奨金の支給を、法定雇用率とリンクさせた「みなし雇用」制度に発展させ、福祉的就労の底上げを図ることは、直接雇用が困難な多くの障害者の自立を促すことになります。「みなし雇用」制度は、「雇用」と「福祉」の連携の具体策として大きな可能性を有しており、同制度の導入を期待したいと思います。

以上