

Column

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

わ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%）およ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なされています。日本の法定雇用率は、他の欧州諸国（ドイツ5%、フランス6%など）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る。

平成30年度に精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率は2.2%に引き上げられ、その後3年以内に2.3%に改定することが決定しています。それ以降も、法定雇用率の漸次引上げが検討される見込みです。その過程で、雇用の質をいか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できません。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。

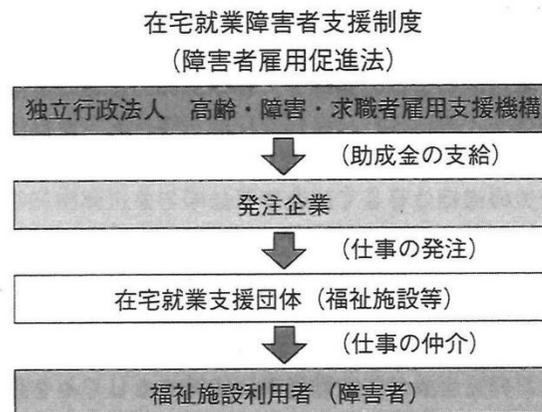
福祉的就労における当面の対策としては、「雇用」に基軸を置きつつも「雇用」一辺倒ではなく、雇用と福祉の両者のバランスを考慮することが必要であり、コストを「良質な仕事」の発注という形で官公需や民間より還元する制度の拡充が合理的かつ有効と考えます。



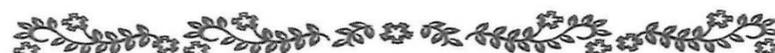
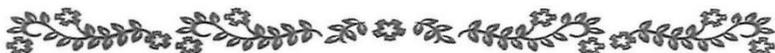
障害者優先調達推進法（平成25年4月施行）による官公需の優先発注に加えて、やはり重要となるのは民需の取込みです。特に障害基礎年金と合わせ自立可能な工賃水準（最低賃金の3分の1以上が必要といわれています）を目指すために、最も期待される制度・施策は企業に対する発注奨励策、とりわけ「みなし雇用」制度の導入です。

慶応大学の中島隆信教授は、「企業が法定雇用率を達成するためには障害者が従事する間接業務（清掃、シュレッダー、メール便仕分け等）を増やす必要があり効率経営に相反することなどから、法定雇用率の拙速の引上げは資源配分をゆがめ、かえって障害者と企業双方に不利益をもたらしかねない」（平成28年11月3日 日本経済新聞）と指摘され、「みなし雇用」制度の導入を提言されています。

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。



この制度は、平成18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、文字通りの自宅のほか、就労移行支援事業および就労継続支援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。ただし、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しく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（賃金）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。

なお、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、わが国の法定雇用率引上げの過程で、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つなげていくことができれば、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はずです。

特例調整金、特例報奨金の申請・支給事務は、(独) 高齢・障害・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。要するに、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しくみを設ければよいわけです。

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。

就労移行支援および B 型事業所への発注の場合は、企業への助成対象となるのに、A 型事業所への発注は対象外とされる現状は、本来、B



型を A 型に移行させて工賃アップおよび障害者雇用を拡大すべきであるのに、B 型を温存する真逆のインセンティブともなりかねません。

●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（雇成型）	○	×
B 型事業所（非雇成型）	×	○
就労移行支援事業所	×	○

法定雇用率の一定割合（例えば 2.0%）は、企業の直接雇用として義務づけ、障害者雇用が疎かにならないよう歯止めを設けたうえで、残りの部分は、A 型または B 型事業所への発注を当該企業の法定雇用率に加算する「みなし雇用」制度の導入を期待したいと思います。

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いえます。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。

「みなし雇用」制度は、一般就労が困難な多くの障害者が福祉サービスを受しながら安心して働ける場を提供します。「雇用」と「福祉」の連携によるハイブリッド型の就労機会となり、福祉的就労全体の底上げにつながる大きな可能性を有しているといえます。

