

障害者雇用率の見直しに向けて ～分け隔てない共生社会の実現～

〔概 要〕

2016年12月13日

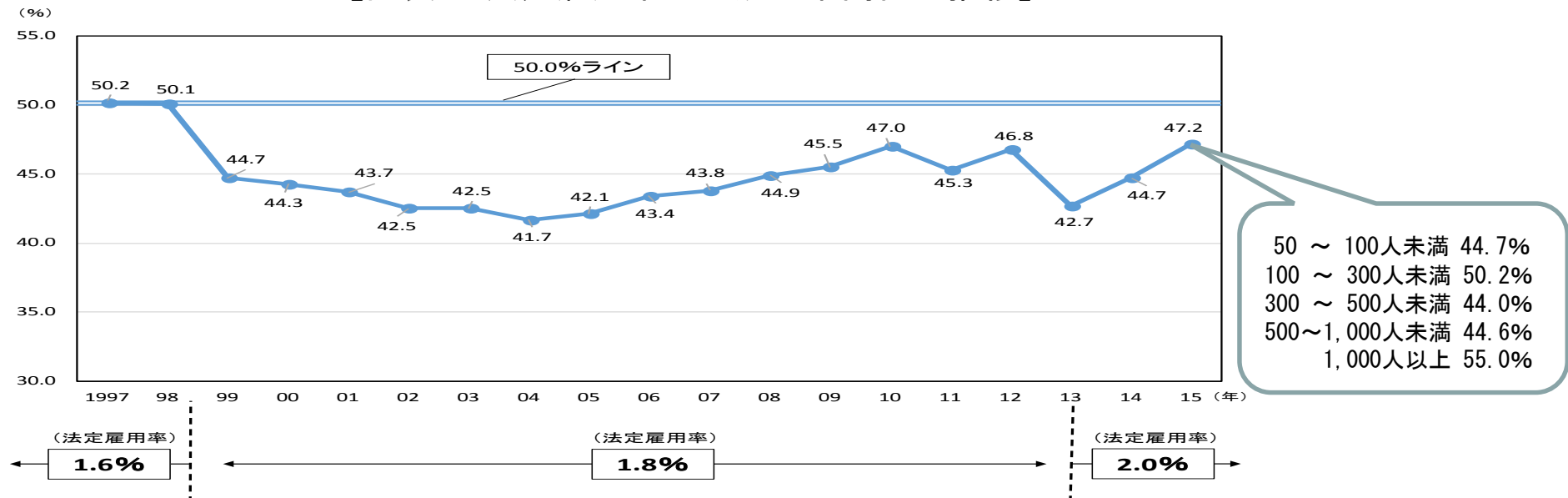
一般社団法人 日本経済団体連合会

I 障害者雇用率の見直し

1. 障害者雇用の現状

- (1) 民間企業に雇用されている障害者数は、企業努力と就労意欲の高まりにより、12年連続で過去最高を更新している(2015年6月1日現在、約45万3千人)。一方、法定雇用率の達成企業割合は、1999年以降、過半数に満たない状況(同47.2%)が続いている(図表1参照)。
- (2) 障害者の就労実態をみると、身体障害者の高齢化に伴い退職者が増加する一方、精神障害者の雇用が増大している(対前年比25.0%増)。
- (3) 精神障害者の場合、多様な障害特性に加え、疲労やストレスに弱いので症状が安定しない傾向があり、「就労の困難度(職業能力)」を見極めることが難しく、職場定着の課題が多い。

【図表1 法定雇用率の達成企業割合の推移】



2. 法律の改正に伴う影響

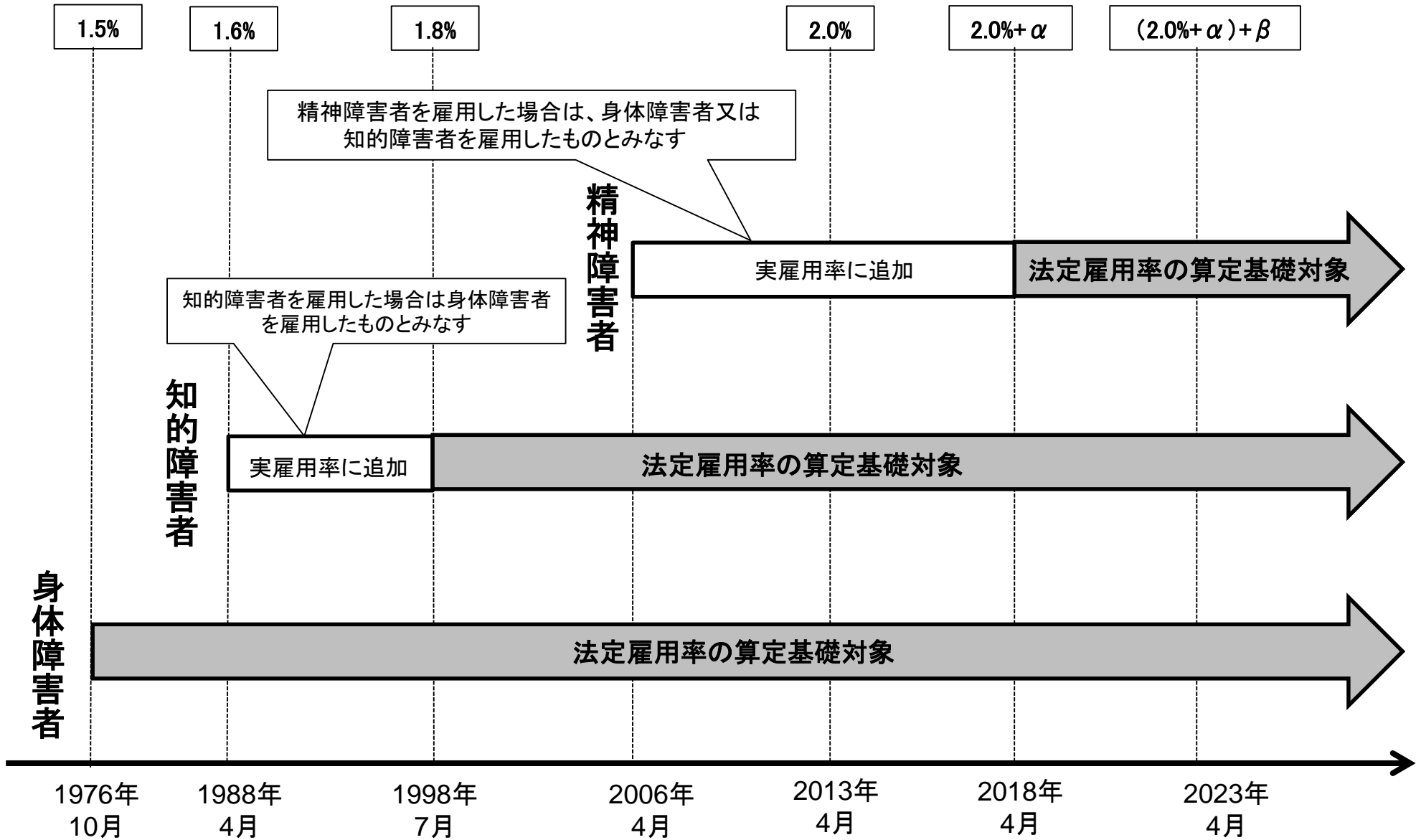
- (1) 障害者雇用促進法の改正により、2018年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の所持者)を加えることから、法定雇用率の引上げが見込まれる(図表2参照)。
- (2) 引上げ幅は、法律で定めた激変緩和措置により、障害者の雇用状況その他の事情を勘案して労働政策審議会で決定することになっている。仮に法定の算定式に基づいて機械的に雇用率を設定することになれば、未達成企業の割合が高まることは必至であり、また、大幅な引上げとなれば、雇用率達成に取り組んでいる企業の意欲が減退し、納付金を支払えばよいという諦めの風潮を助長しかねない。

【図表2 2018年4月以降の法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

〔参考〕法定雇用率と対象範囲の変遷



注) α, β は法定雇用率の見直しにより加算される部分

3. 法定雇用率の見直しに向けた提言

(1) 基本方針のあり方

今後の障害者雇用率制度の見直し・運営に当たっては、以下の考え方を基本とすべきである。

5年ごとの見直しに際しては、雇用率達成企業割合が50%を下回っている場合、算定式に基づく機械的な雇用率の引上げを行わずに、雇用率の引上げ幅を調整する仕組みを設け、実態調査結果やその他の事情を総合的に考慮して、労働政策審議会で決定していく。

(2) 新たに導入すべき方策

≪Ⅰ≫ 一律に額が設定されている納付金について、雇用率達成に近付いている場合には減額するなど、実雇用率に応じて変動させるべきである。

≪Ⅱ≫ 福祉施設等への発注額の一定割合（例えば最大50%）を納付金額に充当できるようにすべきである。

≪Ⅲ≫ 働き方の選択肢や雇用機会が一層拡大するように重複カウント制度を拡充すべきである。

① 一定年齢以上の高齢障害者は、フルタイムから短時間勤務に移行してもシングルカウントにする。

② 症状が安定しない精神障害者は、短時間勤務でもシングルカウントにする。

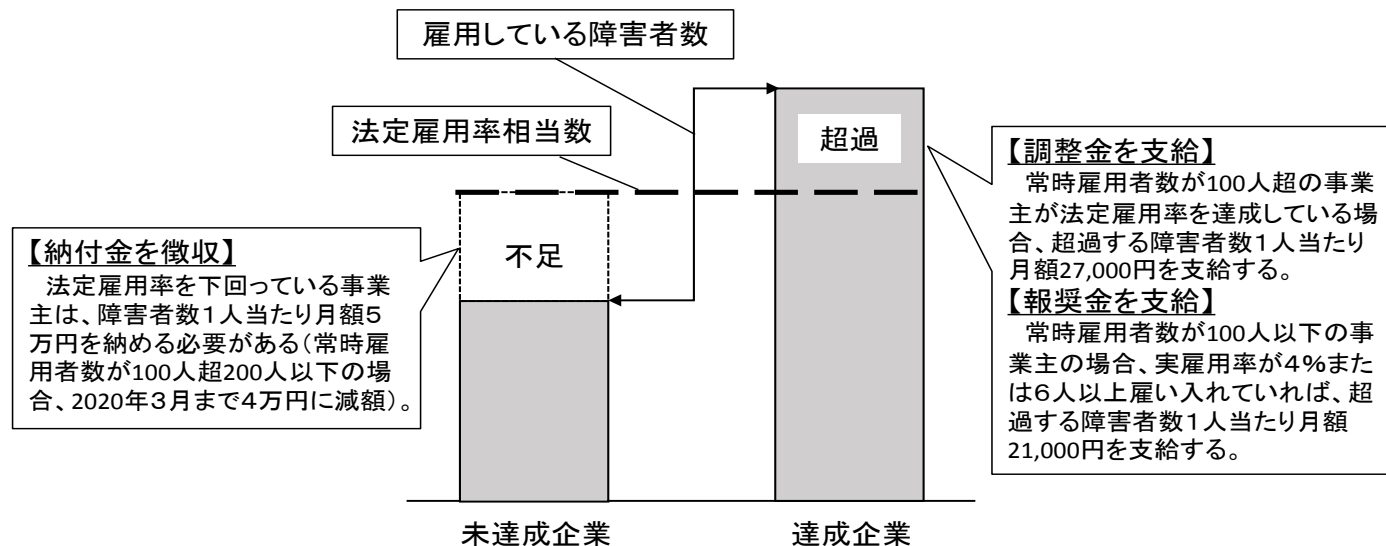
③ 障害者スポーツの普及促進や文化芸術活動の支援に向けて、例えばパラリンピック等への参加が期待される障害者アスリートを正社員として雇い入れる場合は、ダブルカウントにする。

Ⅱ 障害者雇用納付金の見直し

1. 納付金財政の現状

- (1) 納付金制度は、社会的な連帯責任の理念のもとで、法定雇用率を下回っている事業主から納付金を徴収する一方で、法定雇用率を超えて障害者を雇っている事業主に対して調整金・報奨金を支給するとともに、施設・設備の設置・改善等に伴う費用を助成するものである(図表3参照)。
- (2) 納付金の財政状況をみると、支出超過が続いている。2014、15年度は法定雇用率の引上げに伴って一時的な改善がみられるが、支出超過の構造に大きな変化はない。その要因として、支出に占める調整金・報奨金の割合が6～7割となっていることがあり、いずれ積立金の枯渇が危惧される(図表4参照)。

【図表3 障害者雇用納付金の仕組み】



【図表4 納付金の財政状況】

単位：億円

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220
支出(b)	236	235	226	235	219	195	190
調整金・報奨金	114 (48.3%)	119 (50.6%)	134 (59.3%)	147 (62.6%)	164 (74.9%)	125 (64.1%)	143 (75.3%)
助成金	77 (32.6%)	79 (33.6%)	69 (30.5%)	66 (28.1%)	31 (14.2%)	40 (20.5%)	17 (8.9%)
その他	44 (18.6%)	38 (16.2%)	22 (9.7%)	20 (8.5%)	21 (9.6%)	28 (14.4%)	26 (13.7%)
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30
積立金	257	158	120	76	20	64	93

注1) 図表中の数値は決算値を記載し、1億円未満の額は四捨五入している。

注2) 支出(b)の額は調整金等のほかに還付金が含まれる。また、括弧内の数値は四捨五入しており、必ずしも合計が100とならない。

注3) 2013年4月より、民間企業の場合は法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられた。

2. 納付金制度見直しの提言

納付金財政の健全化に向けて、以下の方策を可能な限り早期に実施すべきである。

- ①報奨金は、納付金の支払い義務のない企業（常時雇用者100人以下）に対して支給されていることから、給付と負担の関係がアンバランスであり、廃止すべきである。他方で、100人以下の中小企業については、一定の要件のもとで受給できる新たな助成金の仕組みを設ける必要がある。
- ②調整金の水準を引き下げるとともに、例えば、①支給期間を最長10年間とする、②法定雇用率を超えて雇い入れる場合に支給対象となる障害者数の上限を設定するなど、運用面の改善を図るべきである。
- ③ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援を重点化するなど、障害者の就労促進のための助成金を拡充すべきである。

障害者雇用に係る中長期的な課題

- (1)精神障害者の職業能力（就労の困難度）や適性を把握・判定する制度の創設
- (2)障害者就業・生活支援センター^{注)}をはじめ、地域の医療・福祉・教育等の関係機関ネットワークの構築など公的な就労支援体制の充実

注)障害者就業・生活支援センター：障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施（329カ所）

以上