

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～

2016年12月13日

一般社団法人 日本経済団体連合会

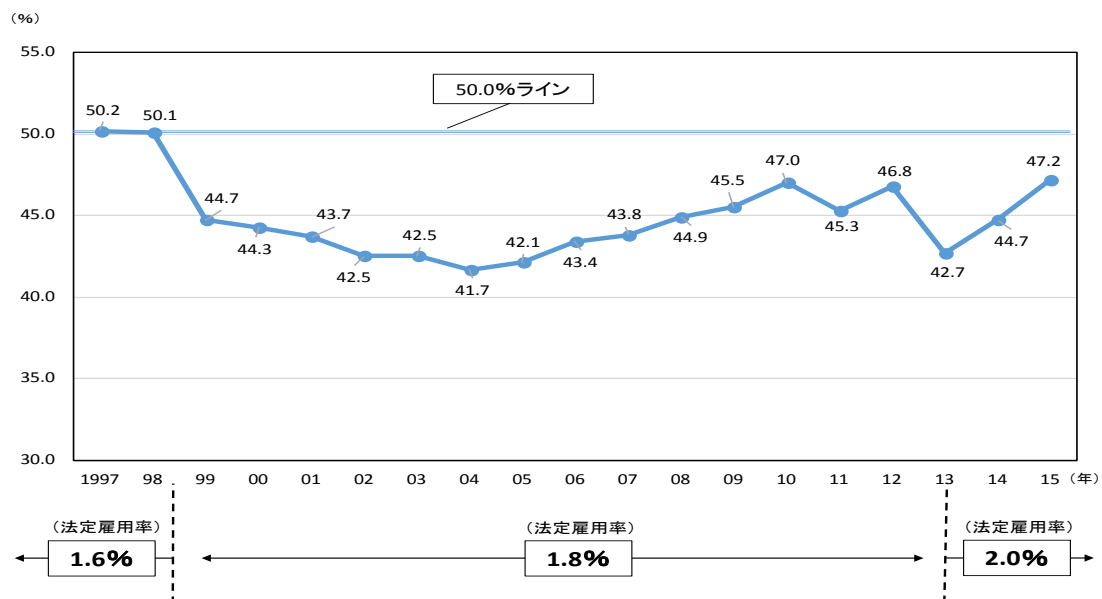
1. 障害者雇用の現状

障害を理由とするあらゆる差別を禁止する「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」の批准¹に向けて、障害者基本法をはじめ国内法制度の整備が進むなかで、障害者雇用促進法が改正され、2016年4月に一部施行された。障害者雇用促進法は、社会連帯の理念のもと、事業主に雇用義務（法定雇用率）を課すことで障害者雇用の促進を図るものである。

事業主は、障害者が働くことを通じて社会参加することの重要性に鑑み、試行錯誤を繰り返しながら雇用の安定に取り組んできた。民間企業に雇用されている障害者数は、就労意欲の高まりも重なって、12年連続で過去最高を更新している（15年6月1日現在、約45万3千人）。一方で、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）。企業規模別では、50～100人未満が44.7%、100～300人未満が50.2%、300～500人未満が44.0%、500～1,000人未満が44.6%、1,000人以上が55.0%となっており、特に中堅・中小企業の取組みが進んでいない。

障害者の就労実態をみると、雇用者数全体の7割を占める身体障害者の高齢

図表1 法定雇用率の達成企業割合の推移



出典：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

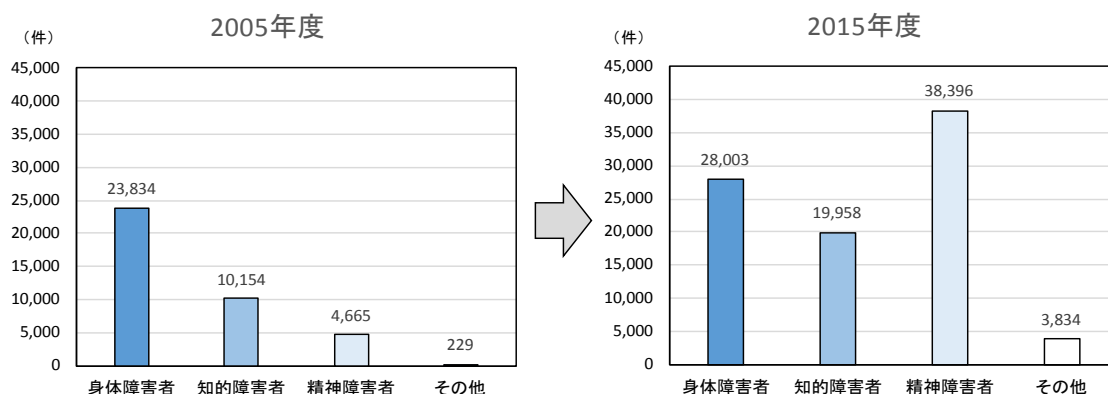
¹ 日本は2014年1月に批准している（2016年10月現在の締結国・地域数は166）。

化が進み、障害年金の受給もあって退職者が増加しているなか、精神障害者の雇用増大（対前年比 25.0%増、図表 2）に伴って個別支援が多様化するなど、企業現場では様々な労務管理上の対応が求められている。とりわけ精神障害者の場合、障害特性が多様であるうえに、疲労やストレスに弱いために症状が安定しない傾向があり、「就労の困難度」を見極めることがとても難しく、職場定着を図るには課題が多い。配属先では、職場の上司や同僚等の理解と協力を得る必要があるものの、過去の対応が必ずしも活かすことができないなど、多様な障害特性を踏まえた取組みのあり方を絶えず模索し続けている状況にある。

そのため、障害者雇用施策の大幅な拡充に対する企業の要望は強く、直近では障害者トライアル雇用の期間延長、精神障害者雇用トータルサポーターのハローワークへの配置・増員などによって、その要望は一定程度実現されてきたが、未だ十分とはいえない。

こうしたなかで、障害者雇用促進法の 2013 年改正に伴って、18 年 4 月から精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の所持者）を法定雇用率の算定基礎に加えることになっており、現行「2.0%」の法定雇用率の引上げが見込まれる（図表 3 参照）。

図表 2 ハローワークの障害種別職業紹介状況（就職件数）



出典：厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」

図表3 2018年4月1日以降の法定雇用率の算定式

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

注) 現行の算定式の分子に「精神障害者（ゴシック表記）」が加わることになる。

2. 法定雇用率の見直し

2018年4月から5年間にわたる引上げ幅については、法律で定められ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（障害者雇用分科会）で決定することになっている。仮に激変緩和措置を講じることなく、図表3の算定式に基づいて機械的に法定雇用率を設定することになれば、障害者の採用で苦戦を強いられる企業が増えて、結果として未達成企業の割合が高まることは必至である。特に、雇用率達成に向けて真摯に取り組んでいる企業²にとっては、大幅な引上げとなれば取組み意欲が減退し、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ことを大いに危惧する。

3. 今後の基本方針と具体的な方策

障害者雇用については、雇用機会の拡大やマッチング精度の向上などに対する企業努力を一層促すことが重要であり、企業へのインセンティブを高めるための更なる支援策が求められる。障害者雇用施策の進展に向けて、政府は法定雇用率についての基本方針と具体的な方策を早期に取りまとめるべきである。

(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。

² 法定雇用率の達成に足りない障害者数が0.5人または1人である企業の割合が、未達成企業全体の過半数（65.3%）を占める（2015年6月1日現在、障害者雇用状況報告）。

5年ごとの法定雇用率の見直しに際しては、雇用率の達成企業割合が過半数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、例えば実態調査等の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(障害者雇用分科会)で決定していく。

(2) 新たに導入すべき方策

18年4月以降の法定雇用率の引上げに当たり、以下の方策を早期に導入することが求められる。

《Ⅰ》徴収する納付金の額を実雇用率に応じて変動させる

現行の納付金は一律に額が設定されていることから、雇用率達成に向けた企業努力が必ずしも反映されていない。ドイツの事例も参考としながら、実雇用率に基づき、雇用率達成に近付いている場合には納付金額を減額するなどの措置を講じることにより、企業に雇用努力のインセンティブを付与すべきである。

【参考】外国事例

ドイツ	実雇用率	1人当たり納付金額
※法定雇用率5.0%	3.0%以上～5.0%未満	105 ユーロ
	2.0%以上～3.0%未満	180 ユーロ
	2.0%未満	260 ユーロ

注) 中小企業については納付金額を更に減額する

《Ⅱ》福祉施設等への発注額の一定割合を納付金の額に充当する

福祉的就労から一般雇用への移行に向け、地域の就労支援が行われているが、職業生活への不安を抱える障害者も多いので、就職先になじめなくて離職しても戻ることができる福祉施設等があれば安心感が高まる。福祉施設等に仕事を発注した場合には、例えば発注額の最大50%まで納付金から控除できるなどの措置を講じることで、就職に再挑戦できる環境を整えるべきである。

《Ⅲ》合理的配慮が普及し、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る

- ① 高齢障害者は、加齢等に伴い職業能力が低下することがあるため、例えば一定年齢以上の場合は、フルタイム勤務から短時間勤務に移行してもシングルカウントのまま働くことができるようにすべきである。
- ② 症状が安定しない精神障害者は、短時間勤務に柔軟に移行することで休職・離職を避けたり、短時間勤務であれば働く機会が拡大したりすることが期待されるため、例えば医師の意見書等の提出がなされた場合には、短時間勤務でもシングルカウントにすべきである。
- ③ 障害者スポーツの普及促進や国際競技大会への参加支援、また、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べきである。

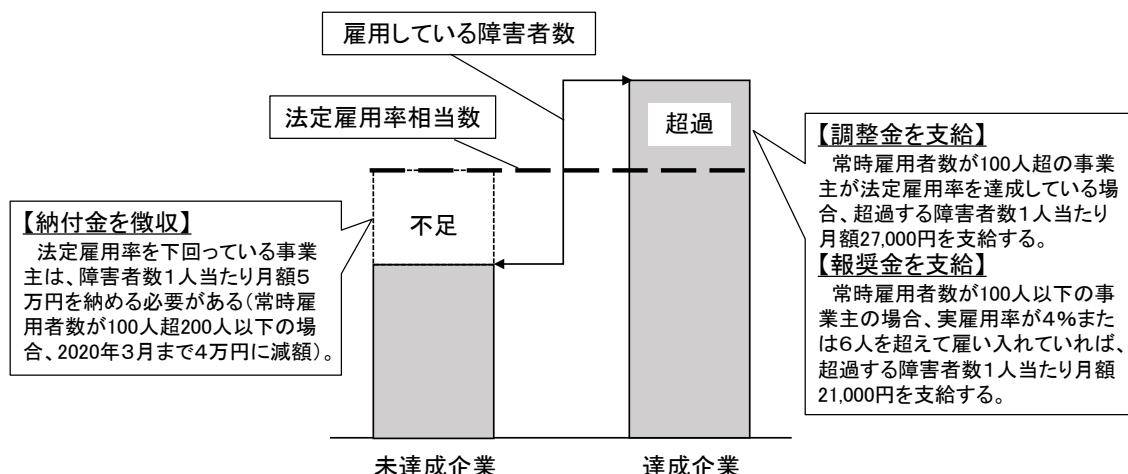
4. 障害者雇用納付金の見直し

(1) 納付金財政の現状

障害者を雇用するには、例えば作業施設や設備の改善、雇用管理の柔軟な対応など就業環境を整備する必要があり、事業主は一定の負担を負うことになる。そのため納付金制度は、社会的な連帯責任の理念のもとで、経済的な負担を調整する仕組みとして機能している。具体的には、法定雇用率を下回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・設備の設置や改善等に伴う費用について助成金を支給するものである（図表4参照）。

納付金は、一定の算定式で算出されており、法定雇用率に達するまでに雇用される障害者1人当たりの通常必要とされる特別費用の平均額となっている。一方、調整金と報奨金についても、法定雇用率を超えて雇用される場合を踏まえて一定の算定式に基づいて決定される。今後は、事業主が提供する合理的配

図表4 障害者雇用納付金の仕組み



慮が普及することが見込まれるので、水準引上げが予測される。

納付金の財政状況を見ると、支出超過が続いており、本来必要とされる助成金の支出が抑えられている。2014、15年度は法定雇用率の引上げ³に伴って、また、2015年4月からは、納付金を徴収する対象範囲が100人超の企業に拡大したことで、財政状況に一定の改善がみられるが、一時的なものに過ぎず、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、このままでは積立金の枯渇が危惧される(図表5参照)。

(2) 制度見直しの方向性

2018年度以降、法定雇用率の引上げが見込まれており、財政的にはプラスに働くことはあるものの、支出のあり方を抜本的に見直さない限りは、納付金財政の健全化は図れない。制度の抜本的な見直しに向けて、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

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。

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、運用面の改善を図るべきである。例えば、調整金の支給期間を最長 10 年間とするほか、法定雇用率を超えて雇い入れる障害者について、支給対象となる最大人数を設定する必要がある。
- ③ 現状では、納付金に基づく助成金の予算が十分確保できないため、財政状況が改善した後に助成金の仕組みを拡充すべきである。その際、同趣旨の助成金が雇用保険 2 事業のなかでも支給されており、整理統合していく必要がある。例えば、障害者を介助する者を配置した場合、納付金に基づく「障害者介助等助成金」と 2 事業における「企業在籍型職場適応援助促進助成金」があるが、職場定着に有効な施策はジョブコーチ（職場適応援助者）⁴による支援であり、両方の助成金をジョブコーチ支援に重点化していくべきである。今後とも量的拡大と質的向上を図りながら、障害者の就労促進に向けて助成金を拡充する方向で見直していくことが求められる。

図表 5 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。

出典：厚生労働省

⁴ ジョブコーチの配置数は 1,072 人（2016 年 3 月時点）となっている。

5. 中長期的な課題

雇用者数が急増している精神障害者（発達障害者を含む）については、多様な障害特性を抱えて、年間を通じて安定的に能力を発揮することが難しく、ジョブコーチ制度など公的な就労支援が十分確保できないために、企業現場では職場定着への対応が喫緊の課題となっている。

仕事を行ううえで必要とされる基本的な能力を軸に、新しい判定の仕組みが構築できるならば、受け入れ企業が事前に予見可能となり、より働きやすい就業環境の整備につながることを期待される。障害者雇用の新たな展開を見据えつつ、精神障害者の職業能力（就労の困難度）を把握・判定する制度創設に向けて、有識者による検討会を政府内に早期に設置すべきである。また、個別ニーズに対応できる雇用管理ノウハウを企業内に蓄積するには、地域のネットワークの構築を含めて公的な就労支援体制を充実する必要がある。

なお、事業主は、ハローワークなど公的機関からの情報を踏まえ、障害者トライアル雇用などを経て、職場で働くことの可否を見極めなければならないため、例えば産業医を通じ、当該障害者の主治医から助言を得ることが可能となれば、より適正な判断が行えることになる。

おわりに

事業主は、過度な負担にならない範囲で、事業所で働く障害者の意向を十分尊重しつつ、合理的配慮を提供することが求められている。企業の現場では、多様な障害特性ゆえにとまどう状況もみられるが、例えば、「手話を学ぶことを通じて、職場全体のコミュニケーションがよくなった」、「仕事が評価された喜びを共有することで職場が活性化した」といった声が聞かれるなど、障害のある人と障害のない人がともに働くことで学び合うことも多い。経団連は、障害者雇用の更なる促進に向けて引き続き取り組んでいく方針である。

以上