

2019年3月20日

自民党障害児者問題調査会

会長 衛藤晟一 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井大介

障害者雇用促進法改正案と障害者雇用促進制度の今後の方向性についての意見書

今般、精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の見直し、福祉分野における就労定着支援の開始によって就労支援を取り巻く環境は大きく変化しています。障害者雇用促進の機運が高まる中、昨年8月に中央省庁を始めとする公的機関の水増しが明らかになりました。非常に衝撃的な事件で、私たちは言葉を失いました。ある省庁では裸眼で1.0以下の者を障害者雇用のカウントにしたり、すでに退職している者をカウントし続けたりと、検証委員会では恣意的という表現を用いられていますが、私たちからすれば、恣意的という言葉の域を越える悪質性の高い事案であると認識しています。

このような事態に対し、自由民主党が本年3月6日に示された「障害者の雇用の着実な推進等を求める決議（案）」の内容に私たちも全面的に賛同します。政治の場からこのような決議がされることは大変心強いと感じています。

また、これらの事案に対し、再発防止の強化を中心とする今回の障害者雇用促進法の改正案が国会に提出されることも当然だと考えます。ただし、法案の内容については、幾つか懸念事項がありますので、以下の点をご検討頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。

- 改正法案は、公的機関での障害者雇用に関わる改正と、民間企業での障害者雇用に関わる改正とに分かれています。公的機関の障害者雇用については、厚生労働大臣と公共職業安定所長による実態把握が規定されることで、厚生労働省の立ち位置が明確になったことは大きな前進だと考えます。今後、厚生労働省がコントロールタワーとなり、指導権者として力を発揮して頂きたいと思えます。
- 一方、国及び地方公共団体は、障害者活躍推進計画を策定しなければならないとされていますが、策定された計画の実施状況に対する評価方法が明示されていないことに懸念を感じます。現行の障害福祉計画においても同様ですが、実施状況を具体的にどのように評価するのかが示されていなければ、改善の見込みが少なくなるのではないのでしょうか。未達成の省庁に対するペナルティは今後具体案を検討されるということですので、障害者雇用の促進に資する案が提示されることを期待します。
- 改正法案において、障害者就労支援機関との連携による就労支援・定着支援について謳われていないことは残念です。公的機関であろうと民間企業であろうと障害者雇用を促

進する上で、障害者就労支援機関との連携は必須です。この連携について改正法案で明示して頂きたいと思います。

- また、中央省庁に限って考えれば、当面、国会がモニター機関の役目となるよう、毎年の障害者雇用状況、定着状況、採用試験等で合理的配慮の状況を国会に報告するような仕組みを法案の付帯決議として検討頂きたいと思います。
- 民間企業での障害者雇用に関する改正点として、週 20 時間未満の障害者雇用に対する給付金制度ができることは歓迎したいと思います。改正案では週 10 時以上の労働者が対象とされていますが、最近では超短時間就労を推奨している学者や機関もあります。労働時間と障害者雇用のカウント方法や給付金制度の在り方をどのように連動していくかについては、議論のあるところであり、拙速な判断をせず、引き続き検討が必要であると考えます。
- 中小事業主に対する認定制度については、方向性としては理解できるものの、果たして法改正事案なのか疑問が残るところです。法改正によって取り組む制度ならば、事業主に対して認定を受けることのメリットがもっと必要ではないかと考えます。中小企業での障害者雇用促進にはさらに大きな視点からの政策誘導が必要だと考えます。

さらに、障害者雇用の促進に関わるこれまでの議論を鑑み、以下の懸念事項も併せて意見させて頂きたいと思います。こちらも大切な事項だと考えておりますので、ご検討の程、よろしくお願いいたします。

- まず、法定雇用率の計算式についてです。労働政策審議会の分科会において、法定雇用率の段階的引き上げに関して検討されることとなっています。確かに、近年、法定雇用率の上昇のペースが速くなり、企業から負担が大きくなっているという意見を聞くことが多くなりました。しかしながら、法定雇用率の計算式そのものを見直すことには異論があります。現行の法定雇用率の計算式は社会連帯の理念から障害者雇用の必要な割合を出す上で、非常に合理的な計算式だと考えます。確かに、諸外国と比較すれば法定雇用率そのものの数値は低いかもしれませんが、雇用実態を考えれば日本の障害者雇用の在り方は高く評価されてしかるべきです。5年に一度、この計算式で示される割合は決して軽視されるべきものではありません。算定される数字よりも下の数値を前提に議論されることがないよう厚労省には慎重に取り扱って頂きたいと考えます。
- また、今回の法改正には盛り込まれず、継続審議をするとされている項目に、障害者雇用率制度における障害者の範囲の検討があります。研究会では、就労継続支援 A 型事業所で働く障害者を算定基礎から外すという意見がありました。実際に事務局の障害者雇用対策課は算定基礎から外すと 0.1%法定雇用率が下がるという試算を示しました。しかし、この試算の根拠となる推計数の信憑性には疑問があります。そもそもハローワークでは A 型利用者については、職業紹介件数しか把握できていないはずで、A 型で働

く労働者の勤務実態を把握できるようシステムの改修を行うことが先決であり、その上で議論のテーブルに載せられるものだと考えます。A型で働く障害者も労働者であり、雇用保険にも加入しており、失業者すると失業保険の対象者でもあります。そうした障害者を労働者の数から外すということは、あまりにも乱暴であり、A型利用者の労働者性を無視するものだと考えます。

- 最後に、私たちも参加させて頂いた研究会のヒアリングにおいて、国会として問題意識の一つとして除外率制度を挙げましたが、ほとんど議論された形跡がありません。2002年にノーマライゼーションの理念から段階的に縮小して廃止すると取り決められたにも関わらず、現在まで段階的縮小が2度行われたのみで、前回の縮小からは9年が経過としています。特例子会社の設置や障害者雇用の職域拡大など、制度設計時とは大きく環境は異なっています。また、除外率制度の存在は、障害者雇用は大変だから免除してもらっているという誤解や偏見を助長させてしまいかねません。即刻廃止を求めたいところです。しかしながら、性急な廃止は当該事業主にとって過度な負担となり、障害者を雇用する意欲を損なうおそれもあります。取り決めから17年経つことを踏まえ、縮小のタイミングや全廃の時期を早期に明示頂くよう希望します。