

【重点分野－2】障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について

【結論】連合は、今後の障害者雇用制度の検討にあたり、以下の考え方にもとづき対応する。

1. 障害者雇用率制度のあり方について

- (1) 法定雇用率の対象障がい者については、手帳の交付にかかわらず「働きづらさを抱える労働者」のうち支援を希望する者に拡大する。まずは手帳の交付がない難病患者のうち、希望する者の「就労に係る支援の必要性」を産業医などが勘案し、法定雇用率の対象者に加えることを検討する。
- (2) 法定雇用率の引上げは、障害者雇用の「質の確保」の観点から、劇的な上昇を避けるため、段階的な引き上げを認める。

2. 障害者雇用納付金制度のあり方について

- (1) 中小企業への支援を充実させ、「障害者雇用ゼロ企業」を低減させる。そのうえで、雇用率を満たす 100 人未満の企業数が約 6 割程度に達した段階から、100 人未満企業の納付金制度の適用について検討を開始する。
- (2) 納付金の財源を安定させる観点から、調整金の支給上限額などの支出抑制制度を検討する。支出抑制を行ってもなお財政が危機的状態である場合に、緊急的な公的資金の投入できる制度についても検討する必要がある。

3. 障害者雇用における環境整備について

- (1) 障がい者差別禁止・合理的配慮の実効性を高め、事業場での障がいに関する理解促進を強化する。ICT 等を活用した障がい者の在宅就労や短時間労働など、障がい者の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- (2) 「働きづらさを抱える全ての者」が合理的配慮などにより安心して働き続けられるよう、本人の希望や産業医等の助言により、手帳が取得できない者であっても、適切な合理的配慮が受けられる制度について検討する。
- (3) 障がいに関する雇用・福祉施策の連携強化をすすめ、障がい者の生活支援だけでなく、就労支援も担うことができる人材の育成・確保・定着に向けた財政支援を行う。通勤支援についても、さらなる充実をめざす。

4. 希望する障がい者が働き続けやすい社会に向けて

- (1) 福祉的就労については、生活できる報酬や、災害補償・失職時の補償などの観点から可能な限り一般就労に移行することを原則とする。当事者の障がい特性や生活環境を踏まえつつ、一般就労への移行を促進する。
- (2) 加齢などによる症状の変化により、現在の合理的配慮では、従来の就労を継続することが困難な場合、当事者の希望を踏まえつつ、変化した症状に対応できるさらなる合理的配慮を求めていく。

I. これまでの経過 ※参考資料【図1】

厚生労働省は、2018年7月の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」、2019年2月の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討課題とされた事項や、改正障害者雇用促進法に基づく厚生労働省内における雇用福祉連携プロジェクトの議論による「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間とりまとめ）などにもとづき、2020年9月、労働政策審議会障害者雇用分科会（以下、「分科会」と言う。）において「今後の検討に向けた論点整理（案）」を示した。

厚生労働省は、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として、公労使に加え障がい者関係団体等の関係者で構成する、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下、「検討会」と言う。）を2020年11月に設置した。

さらに、検討会での議論を円滑に進めるため、（1）障害者の就労能力等の評価の在り方について、（2）障害者就労を支える人材の育成・確保について、（3）障害者の就労支援体系の在り方について、をテーマとするワーキンググループを検討会の下に設置した。

各ワーキンググループでの議論は検討会に報告され、検討会ではワーキンググループでの議論などを受けて報告書のとりまとめが予定されている。この報告書は労働政策審議会障害者雇用分科会への報告が予定されている。なお、検討会の位置づけは、検討の方向性をより具体化、明確化し論点の整理をより一層深めるものであり、方針を決めたり何かを結論付ける場ではないことが、第100回分科会において確認されている。

連合は、「今後の障がい者雇用促進制度のあり方の見直しに対する連合の考え方について」（2018.6.28中執確認）において、①障害者手帳制度によらない雇用促進支援策の議論、②週20時間未満10時間以上勤務者の雇用率カウントも含めた企業インセンティブの検討、③在宅雇用における、ノーマライゼーションを踏まえた対応、④在宅就業等の雇用以外の働き方における、工賃が一定程度以上の水準を保っている事業所や在宅就業支援団体への支援、⑤就労支援機関同士のネットワーク強化に加えて、障がい者福祉施策との連携強化、⑥中小企業と雇用に係る支援機関等との関係構築、就労支援機器等に関する周知・啓発、受入実績のない企業（雇用ゼロ企業）に対する支援、障がいのある労働者をサポートする人材の養成に向けた支援、などについて確認している。

II. 基本的な考え方

障がい者雇用については、ノーマライゼーション¹の理念に沿って、就労を希望する者が、事業者による合理的配慮を受けつつ、地域社会で働きながら暮らしていけるようにすることが重要である。障がいの有無や種類、程度にかかわらず、

¹ 障がい者等がほかの人々と等しく生きる社会・福祉環境の整備、実現を目指す考え方。社会的弱者を社会から保護・隔離する傾向を反省し、すべての障がい者の日常生活の様式や条件を通常の社会環境や生活様式に可能なかぎり近づけることをめざす考え方。

障がいなどにより働きづらさを抱える誰もが、いきいきと安心して安全に働くことのできる社会の実現に向け、社会全体で取り組んでいくべきである。

Ⅲ. 個別論点と連合の考え方

1. 障害者雇用率制度のあり方について

障がい者がいきいきと「働く」ことは、経済的な自立につながると同時に、障がい者自身の生きがいとなる。企業等には、障がい者の雇用促進に向け、公的支援制度の活用、経営戦略・事業計画・人材育成計画に障がい者雇用を組み込むなど、障がい者の活躍推進の取り組みが求められる。

(1) 対象障がい者の範囲について（難病を抱える者を特例的に追加）

現在の法定雇用率の対象障がい者は、主に手帳の交付を受けた身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者である。手帳の交付により、障害者総合支援法の対象となり、さまざまな支援を受けられるが、就労するうえでの困難性については考慮されていない。現在、難病を抱える者の就労については、ハローワークに「難病患者就職サポーター」が配置され「難病相談支援センター」と連携しつつ、就職を希望する難病患者に対する症状や特性を踏まえた就労支援なども行われている。しかし、手帳を所持していない場合、就職に結びつかない者も一定数存在する。

そこで、手帳の交付を法定雇用率の対象とする枠組みは維持しつつ、体調の変化により難病の症状が変化した者などに対し、本人の希望と産業医等の助言・指導にもとづき、法定雇用率の対象障がい者に加え、合理的配慮を含むさらなる支援の対象とする。なお、当該制度は、あくまでも難病を抱える者の選択肢の1つであり、雇用率カウントを目的とした難病を抱える者の掘り起こしや、事業主が本人の意に沿わずに法定雇用率に加えることが起こらないよう、制度設計を進める必要がある。

(2) 法定雇用率の引上げについて

障害者雇用率引き上げの際は、数字ありきではなく、障がい者が働きやすい環境の整備や職場定着支援など、障害者雇用の質を確保することを前提に、段階的な引き上げや、現実的な引き上げ幅・引き上げ時期による運用を行うべきである。

なお、民間企業における法定雇用率達成企業割合は48.6%²、未達成企業の内、障がい者を1人も雇用していない企業（以下、「障害者雇用ゼロ企業」と言う。）の割合は57.9%³と、障害者雇用の促進が求められる現段階においては、ノーマライゼーションの観点から、今後も法定雇用率は引上げていく必要があると考える。ただし、将来的に障害者雇用率をどこまで引き上げるのか、ノーマライゼーションの理念に沿った社会が実現した中で雇用率制度を運用し続けるのかなどについては議論が必要である。

² 「令和2年障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）より。民間企業(法定雇用率2.2%)における法定雇用率達成企業割合。

³ 同上

2. 障害者雇用納付金制度のあり方について ※参考資料【図2】【図3】

全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障がい者に雇用の場を提供する共同の責務を有するため、障がい者の雇用に伴う経済的負担を公平化することを目的に、障害者雇用納付金制度が設けられている。雇用率未達成企業が納める障害者雇用納付金と、雇用率達成企業に支給される調整金・報奨金の各総額を、企業規模別で比較した際、いわゆる大企業と中小企業でほぼ同額となっていることから、制度趣旨に沿っていると考えられる。

ただし、障害者雇用ゼロ企業を規模別でみると、中小企業が大半を占めている⁴ため、ノーマライゼーションおよび障がい者の雇用を促進する観点から、引き続き中小企業への支援が必要である。

(1) 中小企業への支援と納付金適用範囲について

中小企業での障がい者の雇用を促進するためには、企業と就労支援機関等との連携強化、雇用前および雇用後のフォローアップの徹底、障がいのある労働者をサポートする人材の養成、障害者雇用に係る助成金の周知、就労支援機器等に関する周知・啓発などによる支援を充実させ、障害者雇用ゼロ企業を低減させると同時に、雇用している障がい者の定着率も向上させていく必要がある。

また、現在の納付金の徴収対象は、常用労働者100人超企業からである。しかし、今後、中小企業への障がい者雇用に対する支援をより充実させ、100人未満企業において雇用率を達成している企業が約6割程度を超えた状態になった時点においては、100人未満企業間での公平性の観点からも、法定雇用率を達成していない100人未満企業からも、納付金を徴収することを検討する⁵。

(2) 財源について ※参考資料【図4】

本制度は、雇用率達成企業の割合が増えるほど納付金が減少する仕組みとなっており、財源が枯渇する可能性も否定できない。そこで、納付金財政を安定化させるため、今後の納付と給付のあり方について検討を重ねつつ、調整金の支給制限などについて検討する。その上で、支給金額の調整などを行ってもなお財政が枯渇する恐れがある場合については、緊急的な公的資金の投入を可能とする仕組みについて検討する。

将来的には、ノーマライゼーションの理念に沿った社会が実現した中で、納付金制度を運用し続けるかなどについてはさらなる検討も必要である。

3. 障害者雇用における環境整備について

(1) 障がい者の就労機会の確保

① 差別禁止・合理的配慮について

職場等における障がい者差別禁止・合理的配慮が進まない要因を把握し課題解決をはかるとともに提供義務の実効性を高め、職場における支援を強化し、障がい者の就労拡充・職域拡大をはかる。同時に、障がい者が地域において安

⁴ 「令和2年障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)より。障がい者数が0人である企業の内、規模別の割合は45.5—100人未満企業(93.3%)、100—300人未満企業(28.7%)、300—1,000人未満企業(1.2%)、1,000人以上企業(0.1%)。

⁵ 障害者雇用率制度においては、2021年3月1日から、法定雇用率引き上げに伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲は、常時雇用労働者45.5人以上から43.5人以上に広がる。

心して就労し、生活していくために、事業場の労働者だけでなく取引先や顧客などにも、「障がい者が就労すること」に対する理解促進をはかる取り組みが必要である。また、IoTやロボトロニクス、センシングなどの技術が発展していることを踏まえ、これらの技術を活用した新たな支援機器を開発・使用することで、重度障がい者の在宅就労など、障がい者の就労機会の創出と生活支援を強化する。なお、在宅就労の検討にあたっては、就労の選択肢を拡げる1つの手法としつつ、労働時間管理や労災認定のあり方、セキュリティの管理やプライバシーの保護、ICTツール等の活用、在宅による社内の孤立化を深めないための社員同士でのコミュニケーションの促進などに留意しながら、障がい者が働きやすい環境整備を行い、合理的配慮の促進をはかる。

②週 20 時間未満の短時間労働について

障害特性等により長時間の労働が困難で、週 20 時間未満の短時間労働を希望する障がい者は一定程度存在すると考えられる。しかし、現在の雇用率制度では週 20 時間未満勤務の障がい者は、雇用率にカウントされず、事業主へのインセンティブはない。しかし、短時間であっても就労することは障がい者の社会参加促進の観点から有用である。短時間労働に偏ることのないよう対策を講じつつ、週 10 時間以上⁶の労働についても、雇用率のカウントも含めたインセンティブの付与を検討すべき。

(2) 就労のための支援に係る新たな考え方とスキームについて ※参考資料【図 5】

働きづらさを抱える者が必要な合理的配慮を受け働き続けられるよう、従来の手帳にもとづく制度に加え、手帳の交付を受けなくても、本人の希望と産業医等の助言・指導により、就職や就労の継続のために合理的配慮などの支援を受けられるスキームを検討する必要がある。

(3) 障害者雇用と福祉の連携について

障害者就労を支援する人材については、これまでの支援業務の重複感や人手不足などによる負担増の発生等に留意し、企業や障がい者のニーズを踏まえつつ、障がいに関する雇用・福祉施策の連携強化をすすめ、人材の育成・確保・定着に向けた財政支援を行う。

通勤支援について、障がい者が就労する上での課題を把握し、費用負担のあり方について検討をすすめ、さらなる支援の充実をめざす。

4. 希望する障がい者が働き続けやすい社会に向けて

(1) 多様な就労ニーズへの対応について

①雇用以外の働き方について

雇用以外の働き方については、最低賃金法が適用されないが、障がい者の自立の観点から、対価として支払われる工賃については、地域の最低賃金と比較し、一定程度以上の水準を保つことが望ましく、それを実現している事業所および在宅就業支援団体に対しては、一定の支援を行う必要がある。

障がい者の個々の事情を踏まえ、福祉サービスを受けながら働く可能性を残しつつ、生活できる報酬や災害補償・失職補償などの観点から、雇用に移行す

⁶ 障害者短時間トライアルコースでは、週 10 時間以上から勤務が認められている。

ることを前提とする。

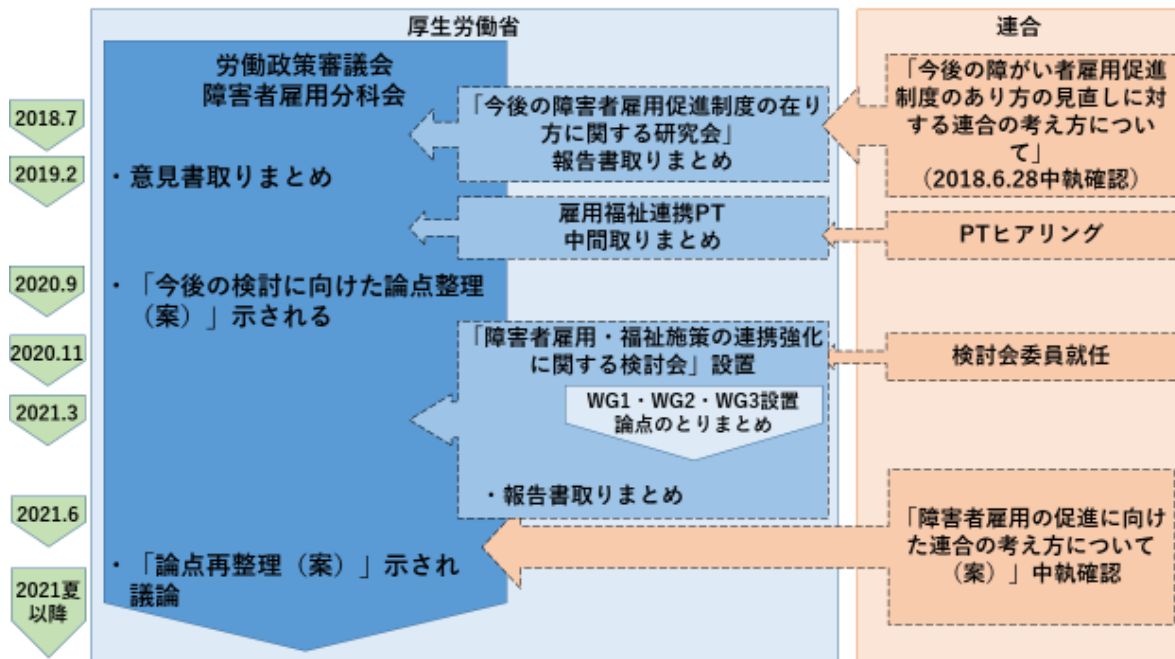
②一般就労への移行について

障がい者の障害種別や程度、個々の事情や意向は様々であるため、一般就労に限らない働き方が選択肢として用意されていることも重要であり、さらに、福祉的サービスを受けつつ、一般就労を可能する仕組みについても検討が必要である。ただし、本来、一般就労で働くことができる障がい者が、何らかの理由で福祉的就労等から一般就労に移行できない実態があるのであれば、課題を把握、解決し、本人の希望を踏まえたうえで一般就労への移行を促進する。

(2) 障がい者のキャリア移行について

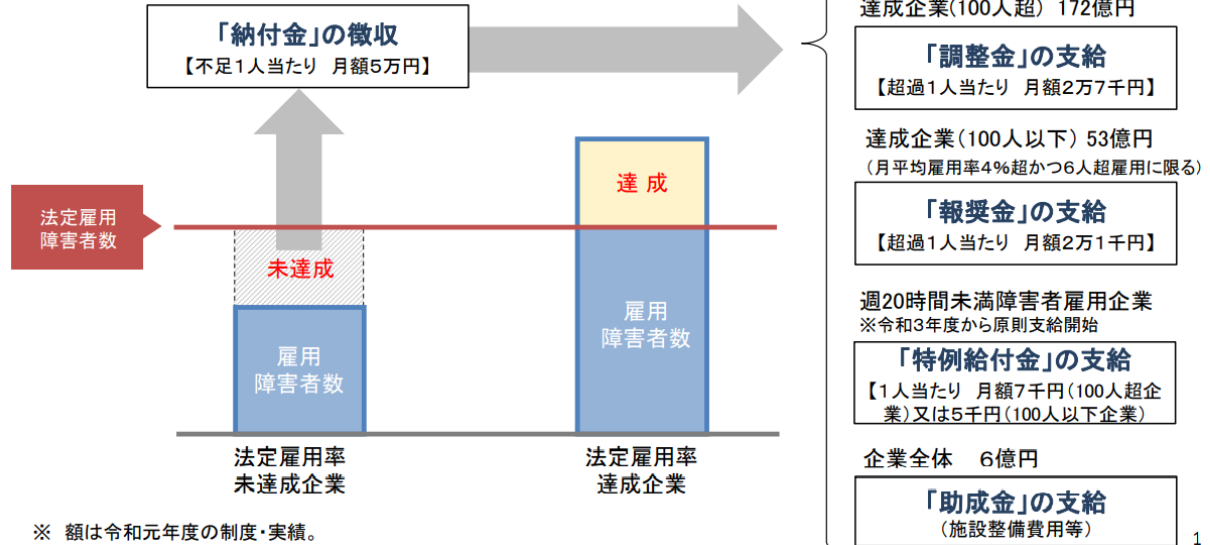
障がい者の高齢化や症状の変化等により、それまでの働き方を続けることが難しくなった場合、障がい者本人が雇用継続を希望すれば、企業は合理的配慮の下、働き続けられるよう環境を整備する必要があると考える。

【図1】 これまでの経過と今後の検討スケジュール

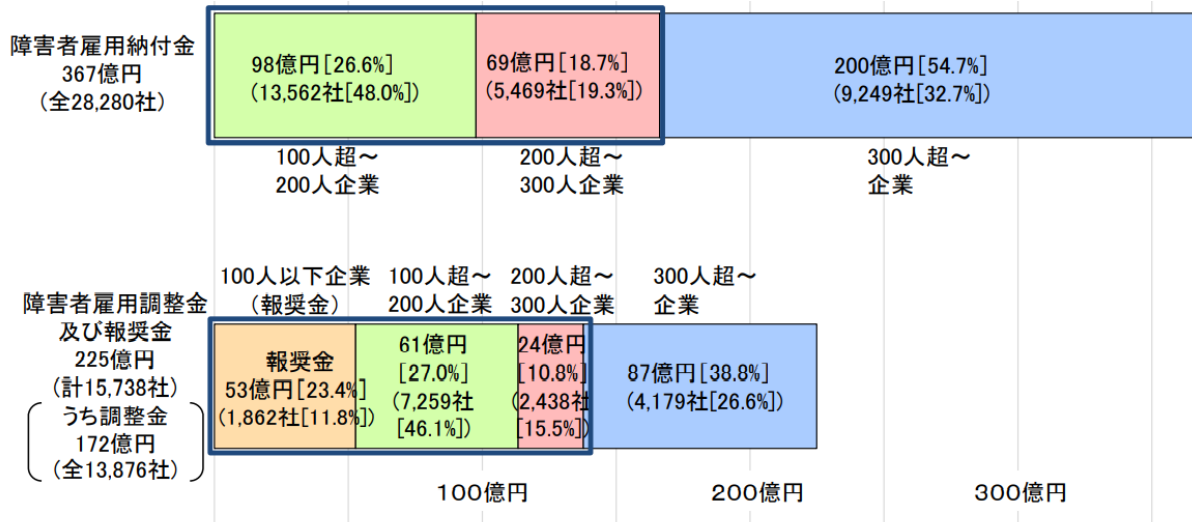


【図2】 障害者雇用納付金制度について

(第103回労働政策審議会障害者雇用分科会資料 抜粋)
未達成企業(100人超) 369億円

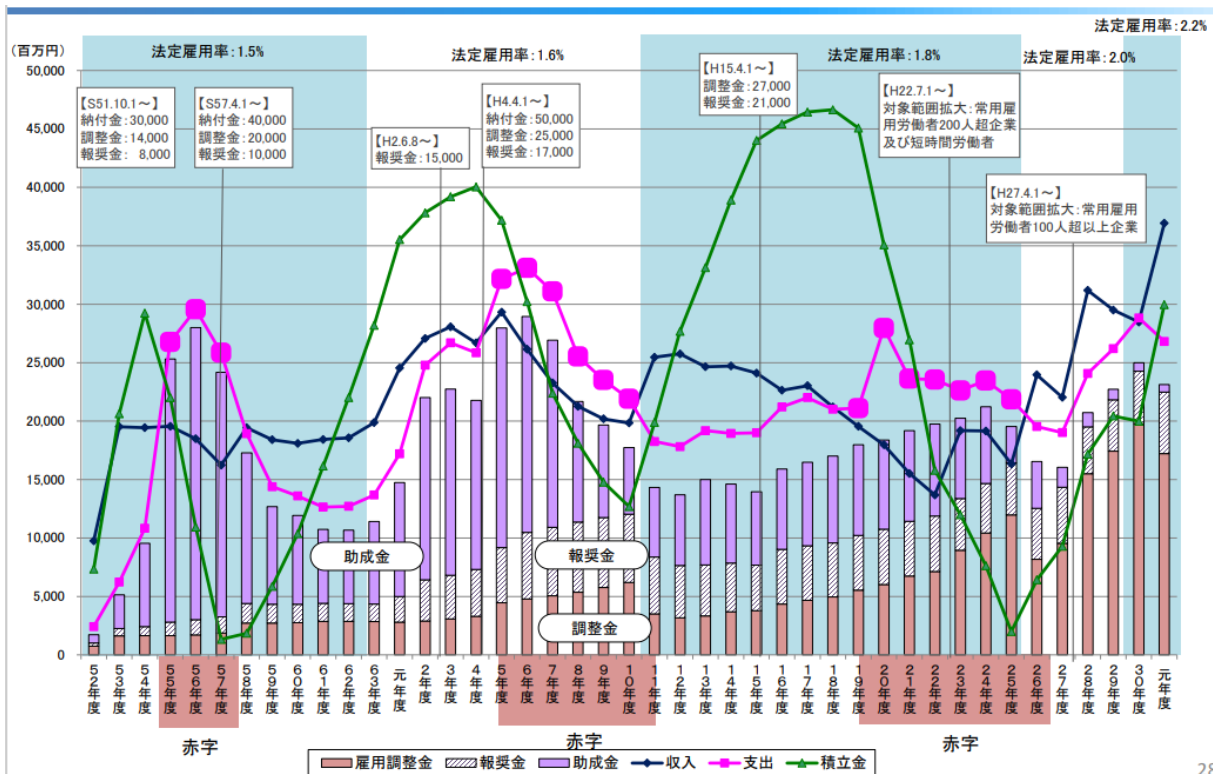


【図3】 障害者雇用納付金・調整金・報奨金の企業規模別納付・支給割合
(第103回労働政策審議会障害者雇用分科会資料 抜粋)



※ 障害者雇用納付金・調整金・報奨金とも、平成31年度(令和元年度)決算における納付確定額及び支給金額。
 ※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない企業が8,721社ある(100人超の企業は、納付額が「0円」となる場合も申告の必要がある。)
 (平成31年度申告企業総数 50,877社(内訳: 納付金対象 28,280社(55.6%) 調整金支給 13,876社(27.3%) 納付も支給もない企業 8,721社(17.1%))

【図4】 障害者雇用納付金財政の推移
(第103回労働政策審議会障害者雇用分科会資料 抜粋)



【図5】日本の障害者雇用制度への応用可能性・課題

(JEED 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組～ 抜粋)

	ケースマネジメントによる 状況依存的な個別認定	就労困難性の認定基準に基づく 個人の障害認定
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 福祉と雇用の制度の谷間にある障害者の支援ニーズに直接的に対応可能 実際の企業負担に応じた調整金等の支給が可能 環境面も含めた支援の向上が、そのまま認定の精度の向上につながる 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉と雇用等の関係者が、客観的かつ一律な基準により共通認識を得ることができ、公正かつ簡便な認定が可能。 環境(職場や地域、専門支援等の状況)状況にかかわらない個人の障害認定が可能
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 認定機関への高い専門性の要求 裁量による認定のブレの可能性 認定の質を担保するための担当者の人材育成や地域支援体制の整備の必要性 	<ul style="list-style-type: none"> 認定基準による認定と現実の就労支援ニーズの間のズレが常に残る 支援の進歩に合わせた、認定基準の継続的見直しが必要 認定実務と支援実務の関連性が少ない
実現可能性	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークや地域障害者職業センター等のチーム支援の枠組み等での確認？ 調整金支給の個別審査？ 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉と雇用の共通認識の確認による実現可能性？ ビッグデータや人工知能等を活用したツールによる実現可能性？