

1 障がい者

意見書を踏まえ、障害者雇用促進法の改正に係る法律案要綱を諮問・答申

厚生労働省の労働政策審議会は2月13日、障害者雇用分科会（分科会長＝阿部正浩・中央大学経済学部教授）より報告を受け、根本匠・厚生労働相に「今後の障害者雇用施策の充実強化について」の意見書を提出した。これを基に、同相は2月19日、労働政策審議会に対して「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」を諮問。同分科会で審議の結果、厚生労働省案を「妥当と認める」と答申された。

法律案要綱は、障害者雇用の一層の促進に向けて、短時間労働の障害者の雇用にも事業主支援を行うことや、障害者雇いで優良な事業主の認定制度を創設すること、また、国等における障害者の雇用状況の的確な把握等に向けて、「障害者活躍推進計画」の作成・公表に係る規定を整備することや、対象障害者職員の任免状況の公表義務を創設すること等が主な内容。さらに、官民に共通して、雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認方法を明確化することや、関係書類の保存を義務づけること等を盛り込んでいる。答申を踏まえ、同省では平成32（2020）年4月1日等からの施行を目指し、今通常国会に改正法案を提出することにしている。

昨夏の研究会報告や国等での障害者雇用事案を踏まえて検討

法律案要綱のベースとなった、障害者雇用分科会の意見書を詳しく見ると、2018年7月に取りまとめられた「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」（弊誌2018年10

月号76～77頁）を受けた検討を深める一方、国や地方公共団体では対象障害者の確認・計上に誤りがあり、法定雇用率が達成されない状態が長年、継続していたことが明らかになった。そのため、「官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要である」との観点から、法的整備を中心に今後、充実強化すべき障害者雇用施策を取りまとめた経緯が記されている。

そのうえで、意見書では（1）民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置と、（2）国等での障害者の雇用状況についての的確な把握や障害者の活躍の場の拡大に関する措置の2本柱で、具体的な充実強化策を求めた。

民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

週20時間未満の障害者雇用にも特例的な給付金を支給へ

まず、一本目の柱では、①週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援や、②障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設を挙げた。①では、「雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週所定労働時間20時間以上の労働者とする枠組みを維持しつつ、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を

事業主に支給することが適当である」などとした。昨年4月より精神障害者が雇用義務対象に追加され、また、手帳所持者が増加していること等もあり、就労希望者が大幅に増加するなか、週所定労働時間20時間未満であれば働ける者等も、一定程度見られること等を踏まえた。

そのうえで、給付金単価については、「調整金・報奨金の単価、週所定労働時間が20時間から30時間までの短時間労働者の雇用率のカウント（0.5）との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とすることが適当」と指摘。また、「中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないことが適当である」とし、さらに週所定労働時間20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限については、現行のトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の下限を睨み、「10時間とすることが適当である」などとした。

障害者雇用に関する、優良な事業主の認定制度の創設を

また、②を巡っては、中小企業で依然として、障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている等の状況に鑑み、「従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主

が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である」などとした。

その際には、「幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する『ポイント制』とすることが適当」とし、また、「不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価することが適当である」などとしている。

なお、認定制度における評価項目として考えられる例には、①障害者雇用の推進体制の整備、②障害者雇用に関する理解浸透、③職務の選定・創出、④職場環境の整備、⑤雇用管理の充実、⑥障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案、⑦募集・採用の取組、⑧職場定着の取組、⑨関係機関との連携を列挙。そのうえで、先進的な取り組みを進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、「法的義務を果たしていることを前提」に、「例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である」などとした。

法定雇用率のあり方等については引き続き検討を

(1)ではまた、③法定雇用率について、「現行制度をもとにすると、2021年4月より前に2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する2023年4月の見直し等において、引き上げられる可能性がある」などと指摘。さらに、「今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状

況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である」とした。

また、「法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として1カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられているが、就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である」としている。

このほか、(1)では、「中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用」や「大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金」「障害者雇用納付金財政の調整機能」といった、④障害者雇用調整金・納付金等の仕組みについて、「引き続き検討することが適当である」などとした。

また、引き続き検討等を要する、⑤その他の課題として、「除外率制度に関する対応」や「障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価」「自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保」「障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討」「障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握」「障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討」を挙げた。

国等での障害者の雇用状況についての的確な把握や障害者の活躍の場の拡大に関する措置

国等の責務を明確化し、任免状況の公表義務を創設へ

一方、二本目の柱である「国等での障害者の雇用状況についての的確な把握や障害者の活躍の場の拡大に関する措置」を詳しく見ると、今般の事案については、昨年10月23日に開催された「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」で決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づいて、「障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を政府一体となって着実に進めることが必要である」などと指摘している。

そして、その際には、「知的障害者、精神障害者及び重度障害者等の就労困難性の高い障害者の雇用を積極的に進めることや、そのためにジョブコーチ等に相当する個別支援サービスを活用できるようにすることが重要である」と強調。また、国等の取組状況については「適切な時期に当分科会においてフォローアップを行うことが重要である」などとした。

そのうえで、同基本方針では、再発防止に係るチェック機能の強化に向けて、法的整備を視野に入れた検討を行うとされたことも踏まえ、①国及び地方公共団体の責務の明確化と任免状況の公表義務の創設、②障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備、③障害者雇用推進者及

び障害者職業生活相談員の選任、④国及び地方公共団体に対する、(厚生労働大臣による)報告徴収の規定の整備、⑤国及び地方公共団体に対する、障害者である労働者を解雇する場合の届出義務の適用、⑥常時雇用する対象障害者に関する、書類の保存義務の明確化、⑦対象障害者の確認方法の明確化、⑧法定雇用率の達成に向けた計画的な取り組みなどといった、一連の対応が必要だと指摘した。

掘り下げて見ると、①では「国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表することが適当である」と指摘。また、②については、「国等の機関において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備することが適当」とし、「国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働省において、計画の作成指針を丁寧に示すことが適当である」などとした。

推進者や相談員の選任、報告徴収、解雇の届出義務、書類の保存義務等は民間同様に規定を

④については、障害者雇用促進法では「厚生労働大臣による報告徴収等の権限について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない」。こうしたなか、同基本方針で、「厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる

障害者の名簿や障害者手帳の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認する」などとされている。この点に関して、意見書では「関係閣僚会議で決定した基本方針に基づく取組だけでなく、障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備するとともに必要な体制を整備することが適当である」と指摘した。

同様に、③や⑤⑥についても、いずれも民間事業主に対して規定してきたのに、国等の機関については規定してこなかったことから、民間事業主と同様に、法律に規定を整備すること等が適当などとした。なお、⑥に関しては、「書類の保存義務は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とすることが適当である」などとしている。

対象障害者の確認方法は、法律上に明確化を

一方、⑦を巡っては、今般の公務部門における障害者雇用に係る事案で、「対象障害者の杜撰な計上」や「対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如」等が見られたことから、「対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率の算定の正確性の基礎となるものであるので、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、(中略)法律上明確化することが適当である」などとした。なお、対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率制度の運用上、官民間問わず重要であることから、「民間事業主においても同様の明確化をすることが適当」としている。

法定雇用率の達成に向けて計画的な取り組み等を

そのうえで、⑧を巡っては、各府省で2019年末までに、約4千人の障害者を採用することが必要となっている事態について、分科会では「不適切な状態が何年も続くということ容認すれば、民間に対して、雇用率を達成するように指導できないのではないか」といった懸念が示されたという。また、「中央官庁はノウハウを持っていないことを踏まえ、民間のいろいろな制度、施策、特に特例子会社で雇用を進めるノウハウについて、中央官庁でも取り入れることが必要ではないか」「大量採用による民間企業への影響も危惧されることについても十分な配慮をいただきたい」など、様々な指摘が寄せられたことを記している。

こうした声を踏まえ、意見書では、「障害者の採用に関し、各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるかについても検討することが適当である」と指摘。また、「国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮することが重要である」などと強調した。

(調査部)