

2021年10月5日

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 御中

## 「在宅就業障害者支援制度」の見直しについて

(労働政策審議会障害者雇用分科会ヒアリング資料)

株式会社 研 進 (在宅就業支援団体)  
代表取締役 出縄貴史

障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」は、法定雇用率を規定する障害者雇用納付金制度の中に、企業等における直接雇用に加えて、障害者や福祉施設等への発注奨励策として導入された画期的な制度です。労働施策でありながら福祉的就労分野にも焦点を当てた貴重な施策と言えます。低迷する福祉的就労の底上げを図り、直接雇用以外の多様な働き方について選択肢を拡大することも期待できるポテンシャルを秘めています。

本制度は創設から15年が経過しますが、残念ながら十分に活用されていないのが実情です。本制度の活用と普及を願い、拙著「よくわかる在宅就業障害者支援制度の活用と事例～『みなし雇用』のすすめ」(2019年8月発行、日本法令)を出版し、本制度に係わる問題と要改善点についても整理しました。同書(P.180～189)をご参照願えれば幸いです。特に、重要と思われる諸点につき、改めて下記致します。

## 記

## 1. 制度の名称変更

「在宅」という文言は削除する。自宅での在宅勤務以外に、福祉施設や「施設外就労(企業内就労)」においても広く活用出来ることを考慮すべきである。

例：障害者就労促進発注制度、障害者優先発注奨励制度

## 2. 特例調整金・特例報奨金の増額

現行の特例調整金は、障害者への年間支払工賃35万円につき21,000円で、支払工賃の6%に過ぎない。(特例報奨金：年間支払工賃35万円につき17,000円で約4.9%)

法定雇用率を満たさない場合、課徴される納付金(月額5万円、年間60万円)と相殺が認められるが、納付金との対比で特例調整金・特例報奨金は低過ぎて、企業にとってのインセンティブとして不十分である。下記事例による試算によれば、3～5倍(年間支払工賃の18～30%)の水準に増額して然るべきである。

例：H社の2019年度特例調整金は2,373,000円で、納付金（一人当たり年間60万円）で換算すると3.96人分にしかない。同社からの発注により、B型131人に3,956万円の工賃が支払われている。3,956万円を最低賃金（時給1,000円）で試算した年収200万円で除して換算すると19.8人分、福利厚生費を考慮し年収300万円で計算しても13.2人の雇用に相当する。その貢献の大きさに比して特例調整金はあまりに低過ぎる。本試算から検証すると、特例調整金は3～5倍に引き上げないとバランスがとれない。

更に、H社から受注した業務により、A型11人に2,180万円の賃金が支払われているが、A型は、本制度の対象外とされている。発注企業の評価に繋がらず不公平となっており問題である。下記4.の改善案参照。

### 3. 業務契約の形態を拡大 ～ 売買契約も対象とする ～

発注企業と在宅就業支援団体（福祉施設等）との間で締結する物品製造等に係る業務契約について、現在、委託（請負）契約を前提としており、福祉施設等における自主製品を購入利用する売買契約等は認められていない。

（本制度導入直後は、自主製品の購入も基礎数値への算入が認められていたが、中途から対象外との指導が為され現在に至っている）

官公需の優先発注を定める障害者優先調達推進法においては、委託（請負）や売買を問わず、役務の提供や自主製品の購入利用を含めて対象としている。本制度を、障害者優先調達法の民需版と位置付けるべきで、売買契約を含めて対象とすべきである。

### 4. A型（雇成型）への発注への対応 ～ 調整金・報奨金との選択制 ～

現行制度は、雇用関係にあるA型事業所への発注は対象外とされる。A型の場合、調整金・報奨金は、A型事業者（雇用主）に支給されるため、発注企業に別途特例調整金・特例報奨金は支給されない。

発注企業からの仕事のお陰でA型での「雇用」が創出されているのに、発注企業に対する社会的評価は為されず、何らの経済的メリットも生ぜず公平性も欠いている。A型を縮小しB型へシフトするという真逆のインセンティブともなりかねない。

A型事業者／発注企業との間での合意を前提に、両者で特例調整金と調整金を選択し分担可能として、B型との整合性及び公平性を担保するよう改める。

### 5. 在宅就業支援団体の事務ロード支援策

在宅就業支援団体の事務ロード（発注証明書作成等）に係わる支援策を導入すべきである。本制度が普及しない理由の一つに、在宅就業支援団体の負担を軽減する施策の欠如が挙げられる。

「福祉」と「労働」の連携の重要性が指摘されて久しいが、例えば、福祉制度上の自立支援給付費において同団体への経費支援を行えば、インセンティブを喚起すること

となる。(福祉サービスを提供していない「在宅就業支援団体」もあるので、その点も配慮して、経費支援に際して不公平にならないよう留意する必要がある。)

## 6. 「みなし雇用制度」の導入

本制度の普及・活性化の決め手は、一定の条件の下に「発注」の場合も発注企業の法定雇用率に加算する「みなし雇用制度」に発展させることである。

現在でも、法定雇用率を満たさない場合に、納付金と特例調整金との相殺が認められ、間接的ではあるが「みなし雇用」の効果は一部享受できることとなっている。これを、より積極的、直接的な制度に改めることによる効果は絶大であると確信する。

現在、特例調整金・特例報奨金も障害者雇用納付金制度と同じ財源で運営され、申請用紙も企業の①直接雇用と②発注ベースの場合とが同一書式で併記されている。

②の「発注」ベースの場合も、合理的な係数(例えば、年間支払工賃を最低賃金で計算した年収で除した数値)で雇用人数に換算し、当該発注企業の法定雇用率に加算することが考えられる。

一定の雇用率(例えば、2.3%)までは①の直接雇用を義務付け、それを超える部分について②の「発注」ベースを認める二段階方式が合理的と思われる。

.....

障害特性や職業能力は多様であり、全てを直接雇用で吸収することは障害者本人は勿論、企業にとっても困難で不幸な結果をもたらすと思います。直接雇用に固執することによる「雇用のミスマッチ」を回避し、福祉的就労の底上げを通じて一般就労の拡充に繋げる視点が重要です。「良質な仕事」を提供して工賃水準を引き上げ、障害基礎年金と合わせて自立可能な福祉的就労を実現することが理想です。「良質な仕事」の提供を促す上で、本制度の活性化は大きな力となります。

一律に「福祉から雇用へ」というスローガンは非現実的であり、多様な働き方が選択可能な社会を目指すべきと考えます。ディーセントワーク(Decent Work: 働き甲斐のある人間らしい仕事)の実現に向け、法定雇用率という数値目標と合わせ「質」をより重視した制度・施策の構築が求められています。「在宅就業障害者支援制度」の見直しは、障害者雇用・就労対策の拡充に繋がることを期待しています。

以上