

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要①)

(労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

- 今後の障害者雇用施策については、平成30年7月に報告書がとりまとめられた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。
- 今般、国及び地方公共団体の多くで、対象障害者の確認・計上に誤りがあったことが明らかとなった。これを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。
- このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、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いう観点から、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

第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

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

短時間であれば就労可能な障害者等の就業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。

- ・ 給付金の単価については、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。
- ・ 支給期間を限定しない。
- ・ 20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限を10時間とする。

② 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

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。

その際、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。

③ 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

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。

※ 法定雇用率に係る他の論点(就労継続支援A型事業所の雇用者の評価、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウントの取扱い)については、引き続き検討を行う。

- 以下の論点については、引き続き検討する。

「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」、「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」、「除外率制度に関する対応」、「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」、「通勤支援の検討」

- 以下の論点については、実態の把握等を実施する。

「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の検討」

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要②)

(労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置

① 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

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。

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

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。

厚生労働省においては、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、計画の作成指針を示す。

③ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

国等の機関に対しても、民間事業主と同様に、法律において障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任に関する規定(相談員に関する必要な資格要件を含む。)を整備する。

④ 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

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。

⑤ 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者である労働者を解雇する場合(労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合等を除く。)の公共職業安定所長への届出について、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定する。

⑥ 書類保存義務の明確化

常時雇用する対象障害者に関する関係書類の保存について、障害者雇用率制度を適正に運用していくため、法律上の義務とする。

※ 書類の保存義務は、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。

⑦ 対象障害者の確認方法の明確化

通報対象となる障害者の確認方法について、障害者雇用率制度を適正に運用していくため、法律上明確化する。

※ 対象障害者の確認方法の明確化は、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同様の明確化をする。

⑧ 国等の機関における納付金制度の適用等

国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成等を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るものであり、果たしてきた機能を維持するためにも、引き続き適切に運用する。

⑨ 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

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検討する。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。