

令和3年10月12日

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会
会長 阿由葉 寛

労働政策審議会・障害者雇用分科会 団体ヒアリングに対する意見

1. 障害者雇用に対する本会の基本的姿勢

- 本会では、障害のある方を特定の働く場に固定することが無いように、一般就労が可能な障害者には“一般就労に向けた支援”を提供するとともに、一般就労が困難な障害者には就労継続支援A型事業（以下、「A型事業」）等の“福祉的就労における働く支援”を提供することを基本としています。
- 福祉的就労の一つであるA型事業は、障害者総合支援法に規定されている障害福祉サービスであるとともに、利用者と雇用契約を締結した上で働く機会を提供する場です。以上より、A型事業は“福祉”と“雇用”が融合した、それぞれの利点を兼ね備えた事業です。
- また、A型事業所と雇用契約を締結した障害者（以下、「A型利用者（雇用）」）の位置づけは、平成19年の労働基準局長通知※で明記されているとおり、労働基準法第9条の「労働者」です。

※ 平成19年5月17日付『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について』（労働基準局長通知）

2. 論点に対する意見

1. 雇用率制度の在り方について

【意見趣旨】

現行の雇用率制度を見直し、「新たな障害者就労支援策」（仮称）の創設を検討してください。

「新たな障害者就労支援策」（仮称）とは…

- ・ 企業が就労継続支援事業所や生保・社会事業授産施設等への発注を行ったことを前提として、以下のパターンを想定しています（※実雇用率が法定雇用率を下回った場合）。
【パターン①】発注額に応じて、納付金を減額する。
【パターン②】実雇用率への特例的な算定（「みなし雇用」）を可能とする。

なお、「新たな障害者就労支援策」（仮称）の創設にあたっては、法定雇用率を引き上げるとともに、①納付金減額の上限、②「みなし雇用」の上限を定めてください。

併せて、法定雇用率を超過した企業（「新たな障害者就労支援策」（仮称）の対象企業を含む）へのインセンティブとなる仕組み（例、在宅就業障害者支援制度のより活用しやすい仕組みへの見直し等）を検討してください。

○ 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について

【意見趣旨】

「法定雇用率の算定式」や「調整金・報奨金・納付金」の対象からA型利用者（雇用）を除外することに反対です。

〔意見出しの視点〕

- ・ A型利用者（雇用）は労働基準局長通知（平成19年5月17日付）において「労働基準法第9条の『労働者』」と明記されています。障害者雇用促進法では障害者である労働者について規定されており、「法定雇用率の算定式」や「調整金・報奨金・納付金」の対象から、A型利用者（雇用）を除外することは労働基準局長通知の内容と矛盾すると考えます。
- ・ また、「法定雇用率の算定式」からA型利用者（雇用）を除外した場合、働きたいと考えている障害者全体の実態が掴めなくなる懸念があります。

○ 対象障害者の範囲について

【意見趣旨】

障害者手帳の有無によらず、“働きづらさを抱える方”が一般企業等への就職で不利にならない仕組みの検討が必要です。

〔意見出しの視点〕

- ・ 現行の雇用率制度は障害者手帳を有する方のみが対象となっていることから、障害者手帳を持たない“働きづらさを抱える方”※の一般企業等への就職において、マイナスの影響が出ているため、実雇用率に算定できる仕組みの検討が必要と考えます。

※ 精神通院医療を受けている方や難病患者、就労移行支援事業や就労継続支援A型・B型事業を利用されている方の中にも、障害者手帳を持たない“働きづらさを抱える方”がいます。

○ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

【意見趣旨】

加齢や状態変化等の影響で働き方を見直す必要がある場合、企業等の都合で安易に福祉的就労（A型事業、B型事業）への移行が行われないように、計画相談支援事業所等の関係機関と連携する等の仕組みづくりが必要です。

〔意見出しの視点〕

- ・ 本年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会の確保が努力義務とされています。これを踏まえると、一義的な雇用責任は企業側にあるため、企業等の都合による福祉的就労への安易な移行が行われないことが重要です。

2. 納付金制度の在り方について

○ 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の在り方

【意見趣旨】

障害福祉サービス等報酬（自立支援給付費）はサービス利用に対する対価、障害者雇用調整金は雇用維持にかかる支給のため、両者は区別されていると考えます。

一方で、障害者雇用調整金・報奨金が障害者を雇用する企業の経済的負担を公平に負担するという観点に立ち、調整金に支給限度額を設定する方向性も理解できます。

〔意見出しの趣旨〕

- ・ 平成29年3月30日付『指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について』（障害福祉課長通知）において、A型利用者（雇用）の賃金支払いは原則生産活動収支で完結することが明記されています。この通知を踏まえると、自立支援給付費は障害のある方がA型事業所のサービスを利用したことに対する対価と考えられます。
- ・ 一方で、障害者雇用調整金は、障害者を雇用することで追加的に発生する特別費用を補填することを目的に支給されるため、サービス利用の対価である自立支援給付費とは目的が異なるものと整理ができます。