

今月の 問題

売り買いされる雇用率 障害者雇用代行ビジネスと その根底にあるもの

身体障害者雇用促進法が「障害者雇用促進法」と改称され、知的障害者も実雇用率の算定に追加されたのが1988年。それから34年が経ちました。法定雇用率が次第に引き上げられていく（民間企業で当初1・6%だったのが、現在では2・3%）中で、障害者雇用状況報告書によれば、雇用者数も毎年右肩上がりを続けています（左ページ図）。

障害者雇用促進法においては、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図」ることが（第4条）、すべての事業主は障害者の「有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努め」ることが（第5条）、基本的な考え方とされています。働く障害者は自発的な意思をもって職能開発に努め、雇用する事業主はその能力を評価し、安定して働ける環境をきちんと用意しなければならぬ。そうした相互の関係性が示されているのは、その根底に「障害者雇用を通しての共生社会の実現」という理念があ

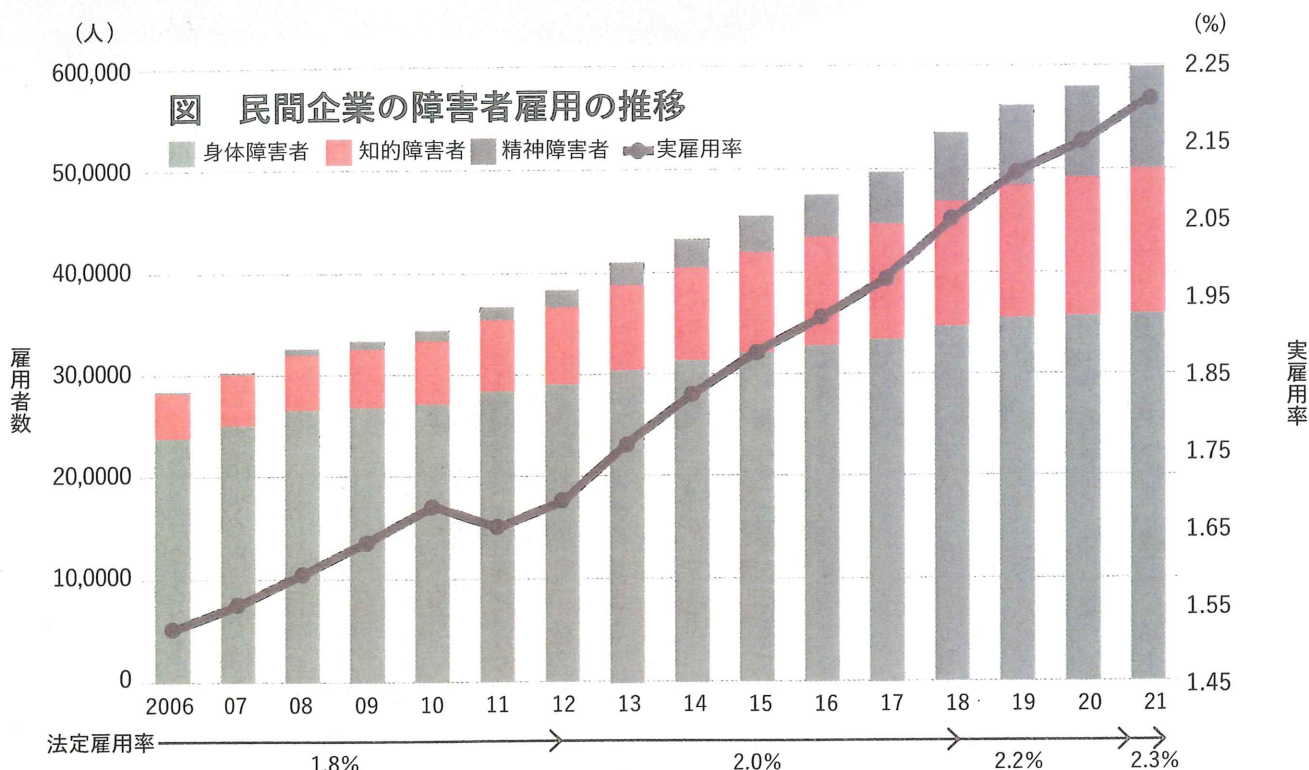
るためと考えられています。

障害者雇用の課題

実際にこうした理念を受け、障害のある人の特性を理解し、適当な職場環境やキャリアパスを用意する企業等もあります。また、そうした環境下で一生懸命に働く障害のある人たちもいます。雇用促進法という法定雇用率ばかり注目されますが、雇用率はあくまでそうした理念を実現していく上でのツールの一つであり、その達成は通過点だとも考えられます。

一方で、障害者雇用を俯瞰的にみれば、離職率の高さや処遇（賃金、働き方、業務等）のあり方など課題も山積しています。特に、賃金に関しては最低賃金の水準に張り付いたまま上昇しないことが問題視されています。

また、数年前に拡大した「悪しきA型」（本誌2022年9月号14ページ参照）等の給付金目当ての事業者問題が多発し、事業者の姿勢や支援の質を問う声が法改正のたびに挙がります。国や自治体による障害者雇用数の水増しといった



厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」より作成。各年の障害者数のカウント方法についても、同資料を参照のこと。

問題についても、記憶に新しいところで
す。さらに、コロナ禍をきっかけとして、
企業を取り巻く産業構造の変化に拍車が
かかっており、社会の変化が読めない中
であるべき姿をめざすのは簡単なことでは
ありません。

代行ビジネスの隆盛

そのような中で活況となっているのが、
障害者雇用代行ビジネス（以下、代行ビ
ジネス）です。おもに障害者雇用率が未
達成の企業等からの要請に応じて障害者
の働く場を提供することで、いわば企業
等に障害者雇用率を「売る」ビジネスモ
デルのことです。「雇用率は達成したい
が、障害者を雇うノウハウも意思もな
い」。代行ビジネス隆盛の背景には、そう
した一部企業や行政の本音が見え隠れす
るわけですが、最近では、生活困窮者対
策として自治体が誘致するケースや、そ
のビジネスモデルを積極的に評価する報
道などもあり、あたかも社会的な承認を
得たような状況にもなっています。

代行ビジネスにも流行があり、近年増
加傾向にあるのが「貸農園ビジネス」で

す。農地を「企業向け貸農園」として管
理する代行ビジネスの運営会社は、多く
の場合、そこで働く障害者の実質的な採
用や管理も行います。企業等が借り上げ
た農地はその企業等の出先として位置づ
けられ、その農地で働く障害者は運営会
社による管理を受けながら、形の上では
その農地を借りている企業等に雇用され
る従業員となります。もちろん、雇用主
である企業の事務所に出勤することもな
ければ、事務所にいる他の従業員と顔を
合わせることもありません。毎日一緒に
汗を流す隣の畝の障害者は、実際にはま
ったく別の企業の従業員だったりするわ
けです。

代行ビジネス運営会社は、障害のある
（農地貸出先企業等の）従業員に対して業
務指導を行う社員を配置するなど、指示
命令システムを整えています。代行ビジネス
そのものに公的な資金は使われず、運営
は企業等からの資金で賄われています。
企業等は障害者の採用に関する社内調整
や採用活動等もする必要なく、法定雇用
率を達成することができるという仕組み
です。

障害者雇用の理念に沿ったものなのか

私たちは、障害者雇用代行ビジネスの存在自体を否定するわけではありません。たとえば、企業等が障害者雇用の導入期にこうした仕組みを活用することもあるでしょう。雇用される障害者の給与は最低賃金レベルが多数ではありませんが、就労継続支援B型事業所の平均的な工賃水準に比べれば高く、社会保険の加入等もあり、一部の保護者などからは好評を得ているケースもあるようです。雇用される障害者にとっても、雇用ノウハウを有していない企業で無理に働くことを考えれば、むしろ働きやすい環境かもしれないかもしれません。

しかし、こうした雇用率の達成のために障害者雇用をまるごとアウトソーシングすること、つまり「雇用率をカネで買う」という行為は、先に述べた障害者雇用の理念に照らして適正といえるのでしょうか。こうした場で働く障害者は、他の従業員や顧客など一般社会との接点を十分に持っているとは考えられません。

栽培される野菜などは多くの場合市販されるものではなく、「どうすればおいしくなるか」「売れるようにがんばろう」といったモチベーションは生まれにくい環境です。野菜を自社の従業員に配布する企業等もありますが、その場合にも商品の質や競争力が問われることはあります。『職能開発への努力とそれに対する評価』、つまり障害のある従業員のキャリアパスにも限界があるでしょう。

同時に、代行ビジネスの利用は、企業等にとっても機会の大きな損失だと考えられます。障害者雇用を本格化させた企業等からは、雇用によって職場の雰囲気や障害のない社員の意識が変わったという話を聞くことがあります。できないことを補いあう、働くことの醍醐味を感じる、人間の多様さを理解する……。そうしたチームワークに欠かせない意識の喚起がなされることもあります。代行ビジネスの乱用は、そうした機会を奪っているともいえるのではないのでしょうか。

共生社会の実現に向けて

これらを突き詰めると、問題は代行ビ

ジネスそのものではなく、「障害者にできる仕事はない」「障害者がいると生産性が落ちる」「雇わないと社会的制裁を受けるから仕方ない」といった意識が企業等に根強いという点に行き着きます。代行ビジネスがそうした「本音」の先に生まれたとするならば、「障害者雇用を通じた共生社会の実現」という雇用率制度や障害者就労施策の理念を否定するだけでなく、社会における障害者差別を助長しているとはいえないのでしょうか。

仮に今後も代行ビジネスが企業等のニーズを満たしていくのであれば、障害のある人を「社会の中でも働く」ことから排除して「農園」の中に閉じ込めるようなモデルを見直していく必要があると考えます。「社会の中でも働く」とに価値を見出し、障害のある人たちが働くうえで選択肢を自ら広げていくことが重要ではないのでしょうか。代行ビジネスを利用する企業等にも、「雇用率をカネで買う」というような安直な発想ではなく、共生社会実現の観点から代行ビジネスをきちんと評価する視点をもってほしいと考えます。