

第 9 回研究会における主な意見

2 障害者の短時間労働について

(論点 1) 障害者の短時間労働の位置づけ及び評価について

- 短時間労働について、きちんと位置づけをして、福祉から雇用へ、雇用から福祉への橋渡しの機能を持つような雇用形態として位置づけるのが方向性としては正しいのではないか。(輪島委員)
- 雇用率制度の問題としての議論と、雇用対策としての議論と両面があると思う。短時間労働の問題については、個人事情や障害特性等で、どうしても短時間でしか選択できないと場合もあるので、そういう場で積極的な位置づけを考えなければならないし、短時間をステップ論として考える見方もある。そのような要素を複合的に判断していかなければならない。(北浦委員)
- 雇用率制度に乗せるという観点から言って、どういう条件を付けていけばいいのかを考えることと、この制度の中ではなく、雇用対策として、他の形で安定した就労へ持って行くというのであれば、別の対策を、どういう政策を講ずるかということで、抱き合わせで議論していくというように整理した方がよいのではないか。(北浦委員)
- 本来は正規雇用に就きたいが、ないのでやむなく短時間労働に留まってしまふという問題が健常者でも生じ得るが、障害者の方が場合によっては強く出るかもしれない。(岩村座長)
- 短時間労働は、雇用対策の面で、特に福祉的就労から一般雇用への移行の部分では非常に有効である。障害者自立支援法で就労移行支援事業の取組が始まるので、かなり受け皿が必要だと思う。そういう中での選択肢としては、特に重度障害者の就労を考えた場合に、有効だと思う。(宮武委員)
- 加齢に伴うリタイアの場面では、短時間労働は非常に効果的だと思う。加齢に伴うリタイアの道がはっきりしないため雇用が進まないという面もあるので、雇用を進める段階でリタイアの時に短時間労働という選択肢があるということになれば、全体的な流れとしては、大きな意味があるのではないか。(松友委員)
- 例えばコンビニ等でお昼のあまり忙しくない時間でも、障害者が定期的に毎日のように、その時間に働けるのであれば、かなりの雇用促進になってくると思うので、短時間労働というのは必要である。(片岡委員)
- 短時間労働については、職業的自立という観点から見たときにどうなのか

ということも考えなければならない。短時間労働は職場の結びつきや仕事の性格、給与も含めた処遇といったものが変わってくるが、そこは障害の性質と程度の兼ね合いで評価していくということで整理していくのかどうか、このような就労も職業的自立として見ていくのが適切であるのかどうかを考えなければならない。(岩村座長)

- てんかんの方の場合、体力的に1日8時間の労働は難しいので、短時間労働は、体力的な面のことを考えれば、非常にいい一つの制度として評価できると思う。使い方によってはとてもいいし、さらにそれが雇用率にカウントされていくとなると、雇用に繋がっていくように思う。(松友委員)
- 精神障害者自身に聞くと、短時間労働であっても、自分たちが社会参加をしているということにおいては、非常に価値があり、非常に有効だと言っている。(八木原委員)
- 体力があまりない障害者の場合、通勤ラッシュの前後の時間を避けたり、通院時間を設けるなどで、うまく短時間を利用して働いているケースがある。障害によって状況が違うので、通勤や通院等様々な配慮するというのを考えると、短時間は有効であると思う。(宮武委員)

(論点2) 障害者の短時間労働を障害者雇用率制度の対象にすることについて
(論点3) 障害者の短時間労働を雇用義務制度の対象とする場合の経過措置と方法について

- 雇用率制度に短時間をカウントすると、30時間以上働ける人が、30時間以上の就労の場に就き難くなってしまおうというようなことが懸念されるのではないか。(村上委員)
- 障害者を受け入れる側としては、雇用率に反映されない限り、障害者雇用は進みにくいと思う。(齊藤委員)
- 30時間以上は難しい障害者について、企業の側が現行では雇おうというインセンティブを持ちにくいところが問題で、障害者のニーズの問題や福祉から一般就労へのステップの問題と、企業側に30時間未満での雇用を進めるというインセンティブをどう与えるかというところの兼ね合いの問題だと思う。(岩村座長)
- 雇用率制度にリンクしなければ有効性はないと思う。短時間労働について、雇用率ということは切り離せないと思う。(宮武委員)
- 基本的に障害者雇用の場を広げていくための施策ということで、考えるべきという感じがする。短時間労働者が非常に基幹的な戦力になっている業界では、今まで制度の適用がないが故に、雇用が進まなかった企業があれば、

雇用の可能性が開けるのではないか。短時間労働に固定化されるのではないかという意見もあるが、雇用義務と一緒に考えていくのであれば、そういう枠組みの中でも雇用の場を広げていくという意味合いが出るのではないか。

(北浦委員)

- 雇用義務の中に入れないと、おいしいところだけ企業は取るという形になってしまうという懸念があり、予期せぬ違う方向の効果が出てしまう可能性はあるように思う。(岩村座長)
- 雇用率制度と雇用義務の関係は表裏一体だと思うが、適切な経過措置は必要ではないか。現状では非常に障害者雇用の進んでいる企業が、制度が変わることにより、未達成になるというのは耐えられないことなので、適切な経過措置ということが重要だろうと思う。(輪島委員)
- カウントの仕方については、0.5ではなくさらに細かく段階付けするという考え方も1つはあるが、管理面で大変なコストがかかることになり、いかがなものかということになる。0.5というのは単純ではあるが、30時間未満ギリギリでも0.5ということになり、企業に対するインセンティブという点でちょっと弱くなる。(岩村座長)
- 20から30時間のところは、雇用保険の短時間労働の被保険者の資格と合わせているわけなので、そこは0.5というふうにみていくのはあり得るのかなと思う。(北浦委員)
- 正規と短時間とをどう整理するかという問題もあって、あまりポイントをつけ過ぎると、よくない効果が出るかも知れないという懸念もあるので、そういうことを考えると、0.5というのは1つの数字ではありますがし、おそらく管理をしていく上でも、やりやすい数字であることは間違いないだろうなという気がする。(岩村委員)
- かなり努力して達成した雇用率が下がっていくという面では大きい影響があるが、障害者自立支援法ができて、福祉的就労から雇用へという中で、大胆にその受け皿を拡大していく観点は必要だと思うので、経過措置についても、努力している企業には何らかの経過措置をして、雇用率が非常に低い部分については、経過措置を設けないということを考えてもよいのではないか。(宮武委員)
- ヒアリングで一番印象に残ったのが、今制度がなく、企業としてはカウントされないのが、20時間から30時間の雇用形態を用意していないということであった。雇用義務とセットにしても、最初は分子のみで、いずれ分母に入れるということも、ある程度スケジュールの中で見るということに対応するしかないと思う。また、分母はいずれ入れるということは明示すべきである。(輪島委員)

- 経過措置を考えていくときに、予告期間が必要であるのは当然である。制度が走り始めたところで、雇用率のカウントの仕方を徐々に変えていくことで、雇用義務に入れるにしても、その入れ方を少しずつ変化させていくやり方と、分子を先にやって、それから分母というやり方と両方あると思う。分母は後発的という場合は、予めスケジュールリングした上で、1つの法律の中で書いてしまうことが必要である。(岩村座長)
- 基本は分母、分子の両方が入ってくる形がよいと思う。経過措置がいるのはもっともだろうとは思いますが、あまり長きにわたると、逆に悪い効果が出てしまう危険があるのかなということは考えておいた方がよいと思う。また、企業には雇用義務が入ったときには低い数字になるということ意識した上で行動してもらおうようにしないといけない。(北浦委員)
- 雇用率にカウントした場合、その経過措置については、制度はシンプルにしていくべきであるので、分母、分子は同時ではないかと思う。経過措置のやり方についても、分子、分母の時期をずらすというだけでなく、納付金の制度で見るとということもあり得るのではないかと思う。(村上委員)

5 週20時間未満の短時間労働等について

- グループ就労助成金等が、うまくいっていないのは、特に訓練担当に係る条件というのが厳しいのではないか。請負型については、「底上げ戦略」の工賃倍増計画の中で、企業の発注によって工賃を稼ぐというところに流れるような請負型の仕組みを流していくというように、もう少し積極的なグループ就労の位置づけが必要で、企業のインセンティブになるような仕組みを検討することも必要ではないか。(輪島委員)
- 企業内授産というものをどういうふうに位置づけるのかということの視点があまりないのではないか。請負型には事業所内授産と、その発注ということのメリットをつけていかないと、上手く活用できないのではないかと思う。職場実習は、できるだけその企業に就職するという流し型を、教育機関とどう連携しておくのかということが大事。学校への周知が足りないのではないか。(輪島委員)
- 特例子会社自体も雇用形態から言えば、一つのグループ就労という面もあると思う。特例子会社が変わるグループで働くという働き方があれば、重度障害者の就労については有効である。地方の雇用状況は閉塞的で、なかなか進まないの、20時間未満の組み合わせで2ヶ所の事業所へ行く方法が非常に有効だと思う。地域雇用というような制度が必要だと思う。雇った時間数をポイント制にして、何らかの報奨金の対象にするというような新しい発想

のシステムが必要ではないか。雇用促進協会の会員となってもらい、会員に対して雇用促進協会がきちんとした責任体制が取れるような仕組みをつくることで、地方における福祉から雇用への道が進むのではないか。(宮武委員)

- グループ就労訓練助成金は非常に縛りが多くて、使いづらい。訓練担当者はある程度のキャリアがないと大変難しいと思うのだが、1年の経験があればよく、キャリアに重点を置いていないのがどうなのかというのがある。(八木原委員)
- 20時間未満の短時間就労は精神障害が圧倒的に多いが、短時間でも仕事に就けているということが、自信に繋がっていくという意味では、20時間未満の短時間労働の意義はあると思う。(八木原委員)
- 20時間未満の障害者の雇用政策を考えたとき、雇用率のように義務付けの方向でやっていくのか、それとも納付金制度を通じて助成という形でアクターにインセンティブを与えるのか。福祉的就労と一般雇用の間の繋ぎということが、より大きくなってくことを考えると、関係する当事者によりインセンティブをもってもらおうという形での政策の方が、進めやすいし、企業にも受け入れてもらいやすい気がする。いくつかの助成金についてはいただいた御意見、御指摘を踏まえてより活用されるような制度になるよう検討していただきたい。(岩村座長)
- 雇用保険の見直しの際にマルチジョブホルダーの議論があったが、結構難しい話だと思う。マイレージはいいアイデアだと思うが難しいなと思う。(輪島委員)
- 短時間をバラバラと事業主ごとにみるのは難しいと思うが、地域の中で一定の事業主集団を形成して、登録などをしてもらった上で、グループ就労をその事業主集団との間で考える。一種の集団的な形での雇用の受け皿というものを形成してもらって、そこに何かインセンティブを与えるというような枠組みを考えるのはどうか。(岩村座長)