

障害者雇用率引き上げ、2021年3月～

障害者雇用率0.1%引き上げは来年3月1日——。障害者雇用促進法に基づく企業の法定雇用率の引き上げ時期について、労働政策審議会は半年にわたる議論の末に決着しました。来年3月から現在の2.2%から2.3%に引き上げられます。新型コロナウイルスが経済に甚大な影響を与え、雇用不安が募る中で労使がたどり着いた“落としどころ”は「年度内の最終月」でした。

1960年に制定された障害者雇用促進法は、時代に合わせた改正を積み重ね、新たなルールや制度づくりが進んできました。そのひとつに、雇用水準の向上を目的とする法定雇用率があり、現在まで段階的に引き上げられています。今回の引き上げは、18年4月施行の改正法に伴うもの。施行と同時に企業の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられ、さらに3年以内に0.1%引き上げが決まっていました。つまり、タイムリミットである今年度中のどの時期に引き上げるかが焦点でした。

厚生労働省は今春、「来年1月1日引き上げ」を提案。政府の緊急事態宣言前ではありましたが、使用者側は「経営上さまざまな影響が懸念される。経過措置を1年延長する選択肢もある」「テレワークが推奨される中、弁当販売やヘルスキーピング(マッサージ)などの業務は減少しており、これまで障害者雇用に関心で積極的だった企業ほど苦慮している」など、効果的な企業への支援策がないまま雇用率だけを引き上げる流れに不満をにじませました。

当初提案から2カ月後ろ倒しで決着

それから4カ月が経過した7月、厚労省は再度「来年1月1日引き上げ」を同分科会に提案。労働者側は「これを契機にテレワークが可能な仕事を見つけてほしい」「後ろ倒しの限界は年度内」など、大幅な延期を警戒する主張を繰り返しまし

改正ガイドラインはこの日の審議で了承されましたが、複数企業で働く労働者の労災認定に必要な残業時間を合算して判定する改正労災保険法が先の通常国会で成立し、9月1日の施行となっていたことから、ガイドラインもこれに合わせざるを得なくなり、8月末ギリギリの了承となりました。これに対し、使用者側は新型コロナが収束しない中での企業の苦境を強く訴え、厚労省案の出し直しを求めました。

早期の決着で準備を急ぎたい厚労省は、当初提案から2カ月後ろ倒しにすることで使用者側を納得させ、かつ年度内スタートは守る妥協案を模索。8月下旬の労政審に出し直して、労使の理解を得ました。一方で、

時期の後ろ倒しのほかに使用者側が要望していた「法定雇用率未達成の企業名公表の猶予」「一律ではなく業種別の経過措置」「業績を考慮した未達企業の納付金引き下げ」は全部却下されました。厚労省は「障害者雇用は企業の社会連帯の理念に適合し、企業間における不公平・不平等を生じさせないとする制度。その根幹が崩れる」と理由を説明。今後においても、この切り口での見直しは進まないと見られます。

企業支援で「二極化」狙う厚労省

障害者雇用の課題として「積極的に取り組む企業と全く考えない企業の二極化が広がっている」という実態です。企業の本音を探ると、「積極企業に対するメリットが乏しい」という点にたどり着きます。法定雇用率を無視する企業の多くは「未達成分の罰金（納付金）を払っているから問題ない」とドライな考えを持っています。

「企業間における不公平・不平等を生じさせない」と謳うものの、実際は未達成企業の納付金制度が二極化解消の役割を十分に果たしていません。労政審のテーブルに座る使用者側の在籍企業は、生産性を度外視しても障害者雇用に取り組んでいるため、とりわけ多くの不満が溜まっています。今回の議論の中でも「法定率だけ上げる政策は稚拙。取り組みをやめて罰金を払う手段を考える企業も出る」と、苛立ちを言葉にする場面もありました。世界的不況に突入した中で、綺麗事は言っていられないとの指摘です。

一昨年に明るみになった中央省庁や地方自治体による障害者雇用の水増し問題でも分かるように、公的機関でさえ障害者の雇用・採用は容易ではありません。増してや収益を上げなければならない民間企業の苦悩は尚更です。厚労幹部は「来年3月の引き上げを契機に、積極企業がメリットを実感できる予算付きの方策を講じないと持たない」と痛感しており、ようやく二極化の解消に「メリット感のある」施策を講じる構えです。