



障害者雇用促進法では、国および地方公共団体と事業主に一定割合以上の障害者の雇用を義務付けている。その割合を法定雇用率という。昨年度、民間企業の実雇用率は2・11%で障害者雇用数は17年連続で過去最高であった。一方、都道府県を除いた公的機関は実雇用率は法的義務を果たせていない。

国の障害者雇用者数の昨年度比率が94・2%と非常に高い増加を示したのには理由がある。前年度の2018年8月、中央省庁全体で合わせて3460人の上る障害者雇用数の不正水増しが発覚した。

障害者雇用と負担感情

2019年 障害者雇用状況

	法定雇用率	実雇用率	雇用者数*	昨年度比率
民間企業 (45.5人以上)	2.2% (2.3%)	2.11%	56万608人	4.8%増
国の機関	2.5% (2.6%)	2.31%	7577人	94.2%増
都道府県の機関		2.61%	9033人	9.6%増
市町村の機関		2.41%	2万8978人	6.8%増
都道府県等教育委員会	2.4% (2.5%)	1.89%	1万3477人	6.9%増

*重度障害者は1人を2人としてダブルカウントしている。

()は2021年度までに引き上げられる雇用率

【厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」をもとに作成】

よる経済不安も重なっている。

私は経済の専門家ではないので1年後の景気状況などはコメントできる立場ではない。しかし、仮にこの緊急事態対応が経済に深く傷跡を残すこととなれば、法定雇用率引き上げと景気悪化から民間企業の障害者雇用への負担感情は増すであろう。だからこそ長年にわたる国の不正水増しや経済不安のなかで起る障害者雇用への負担感情の本質がどこにあるのかを冷静に考えておきたい。

められる障害者雇用状況を報告している。ここで仮に法定雇用率が守られていなければ常用労働者100人超の企業には不足1人当たり月額5万円の「納付金」が徴収される。国の数合わせはこのタイミングで明らかに

割当雇用から

差別解消に向けて

かとなった。

手嶋 雅史

山女学園大学
人間関係学部教授
手嶋 雅史



その4カ月前の4月には、5年ぶりに法定雇用率が0・2%上がり現在の割合となった。そして2カ月前の6月には、民間事業主は公共職業安定所に毎年求

努力してきた民間事業者や障害当事者の「怒り」は激しかった。国が定めた法律義務を国が守っていないのだから当然であろう。そのため国は、障害者4748人(内77・9%は非常勤)を雇って水増しを解消した。必要に迫られた結果の「94・2%増」である。

そして来年4月までに再び法定雇用率が0・1%引き上げられる。今回のタイミングは新型コロナウイルス感染症防止緊急事態対応に

日本は障害者権利条約批准に向けて2013年に障害者雇用促進法を改正している。現在の法定雇用率を設定して雇用の機会を保障する「積極(優遇)措置」である割当雇用制度に加え、「障害者に対する差別の禁止」および「合理的配慮の提供義務」を別途規定するためである。この経過は日本の障害者雇用支援制度を差別禁止アプローチへと移行していく試みでもある。

今後、多くの企業で常用雇用を維持するのが困難な状況が発生した際、障害者の労働者をこれまで通り特別扱いはできないと考えるかもしれない。しかし、こうした状況を障害があってもなくても同じ数だけチャンスが与えられるべきという考え方で障害者雇用の持続を可能とするきっかけにできないだろうか。

てしま・まさし 障害者福祉論、社会福祉学。日本福祉大学大学院社会福祉学研究所修士(福祉マネジメント)。