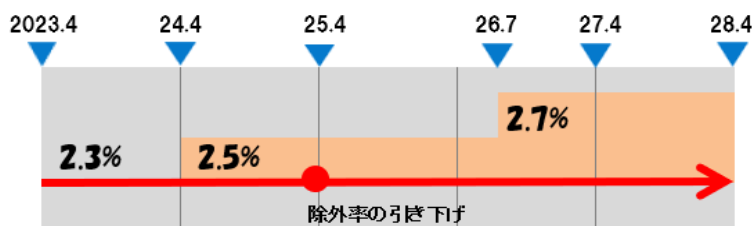


進む障害者雇用の現状、法定雇用率2.5%に引き上げ

障害者雇用促進法の施行規則改正に伴い、企業などの障害者雇用の法定雇用率が引き上げられました。企業の場合は2.3%から2.5%になり、26年7月からは2.7%に拡大します。対象企業は「障害者雇用推進者」を選任し、毎年6月1日時点の雇用状況をハローワークに報告することが義務付けられています。また、障害者の就労になじまない業界に設定されている除外率制度も来年度から一律10ポイント引き下げられることから、現在5%の非鉄金属製造や倉庫業、10%の水運業や採石業などは除外率の適用対象からはずれます。急速に進む障害者雇用の現状とこれからの展開をお伝えします。

法 定雇用率の引き上げに併せて、これまで対象外だった短時間勤務者が新たに対象となり、週10時間以上～20時間未満の勤務の場合、精神障害者と重度の身体・知的障害者は0.5人にカウントされます。障害者の中には長時間勤務は厳しいものの、短時間勤務なら就労できる人も多いため、特定の時間に発生する業務や短時間で終わる業務に就いてもらうことで、雇用増と法定雇用率をクリアできるメリットがあります。

企業の法定雇用率引き上げ日程



注、厚生省資料より。

このほか、企業側から各種助成金が複雑化してわかりにくいとの指摘があることから、障害者雇用の経験やノウハウのない企業への相談援助、高齢障害者の雇用継続支援、ジョブコーチらによる定着支援の拡充などを強化、資金支援も拡充します。

現状をみてみると、障害者の雇用数自体は増え続けています。23年6月時点で企業の雇用数は64万2178.0人(前年比4.6%増)と20年連続で増え、実雇用率も12年連続で伸び続けて2.33%(同0.08ポイント増)と法定雇用率を上回りました。近年は精神障害者の雇用が急増しており、23年は13万298.0人(同18.7%増)に達しています。

しかし、全ての企業で雇用が増えているわけではありません。法定雇用率を達成した企業は半数の50.1%(同1.8ポイント増)に過ぎず、残る半数にあたる5万3963社は未達成。しかも、未達成企業のうち、1人も雇用していない企業が3万1643社あり、これらの比率は同法施行以来、ほぼ変わっていません。障害者雇用は、意識の高い企業と対応を模索中の企業に二極化しているのが実情です。

未達成企業の比率が下がらないのは、法定雇用率を上げると、引き上げ前の達成企業でも引き上げ後は未達成企業になるケースもあるためですが、問題は雇用ゼロ企業も容易に減らないことです。その圧倒的多数が従業員100人未満の中小企業で、未達成企業は「不足分の人数×5万円」の納付金を毎月政府に支払わなければなりません。100人未満の企業は納付金の対象になっておらず、これがゼロ企業の減らないひとつの要因になっています。

ただ、納付金は達成企業に対する調整金や報奨金の原資になっていますが、未達成は中小企業が多いことから、「資金力の弱い中小企業から裕福な大企業に資金が向かっている」との批判も根強くあります。来年度から調整金・報奨金が減額されるのは、こうした理由も背景にあります。

厚生労働省は、改正障害者雇用促進法に「雇用の『質の向上』と企業の責務の明確化」を盛り込んで啓発に努めています。

「育成就労」創設と永住許可適正化の改正法案、審議入り

『HIRAYAMA NEWS Vol.106』で詳報している「技能実習」に代わる「育成就労」創設や永住許可の適正化を柱とする入管法などの改正案が、4月下旬の衆院本会議で審議入りし、本格論戦がスタートしました。今国会の会期末は6月23日までで、審議の行方が注目されます。

法案によると、新設する在留資格「育成就労」の対象分野(職種)は、19年に創設した「特定技能」に合わせて移行しやすい流れをつくり、中長期的な就労につなげたい考えです。焦点となっている「転籍(転職)」を制限する期間は、当面の間、分野ごとに就労開始から「1～2年の範囲」とします。また、問題のある外国人や悪質な受け入れ先を排除するため、故意に納税や社会保険料の納付を怠った外国人の永住許可を取り消すことができるほか、違法に雇う雇用主の「不法就労助長罪」を厳罰化する方針です。

衆院本会議で小泉龍司法相は「育成就労制度への急激な変化が技能実習生として在留している外国人や関係者に不利益や悪影響を与えないよう、十分な移行期間を確保するとともに、育成就労制度の施行後も一定の期間は技能実習を行うことを認めている」と説明しました。今国会で改正法案が成立すれば、新制度は2027年の運用開始が見込まれます。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース