

障害者雇用の質的向上をめざすために  
—障害者雇用率達成ビジネスとの比較検討を通して—

近年、障害をもつ人も、障害をもたない人も同じ職場で働けるよう、様々な法整備や、補助金の充実などの動きがある。代表的な政策の一つとして、法定雇用率があげられる。法定雇用率とは、企業が雇用する労働者のうち、一定の割合で障害者を雇用しなければならないというものである。法定雇用率は年々上がっているため、労働者に占める障害をもつ人の割合が上昇しており、障害をもつ人の社会進出に対して一定の効果がある。だが、この法定雇用率を達成するために、自社で雇用した障害者の職場を外部の企業に委託しているという実態がある。委託される外部の企業は「障害者雇用率達成ビジネス」等と呼ばれる。このような「ビジネス」が進行していけば、障害をもつ人と障害をもたない人が同じ職場で働かなくても、法定雇用率が達成されてしまい、法定雇用率の政策で意図していた結果にならない。

本論文では、法律の制定の背景から理念や目的を確認した後、「障害者雇用率達成ビジネス」と、特例子会社、就労継続支援 A 型事業所、就労支援 B 型事業所について、賃金、処遇、訓練の論点から、調査を元に比較していく。これらの論点に絞ったのは、人生設計やキャリアアップを考えていく上で、最も重要な項目だと感じたからである。

「障害者雇用率達成ビジネス」は、障害者の雇用の数を増やすという面では全面的に否定することは難しいものの、法律の理念や目的には合致していなかった。加えて、賃金の面においては、「障害者雇用率達成ビジネス」は、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所よりも高い賃金を支払っていたものの、一般雇用に比べると低い賃金を支払っていた結果となった。さらに、処遇の面においては、「障害者雇用率達成ビジネス」では配置転換や昇進、昇給がほとんど望めない結果となり、昇給の見込みがある特例子会社や、一定の割合で一般雇用に移行したり、個別の支援計画の作成義務があったりする就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所の方が処遇や訓練体制が整っている。これらの考察を総合した上で、「障害者雇用率達成ビジネス」が特例子会社、就労継続支援 A 型事業所、就労支援 B 型事業所に勝っているのは賃金のみであるから、他の就労形態の賃金を上げ、最終的に「障害者雇用率達成ビジネス」が他の就労形態よりも勝っている部分を縮小していく方向に進むべきだと結論づけた。