

## (5) 心身障害者の雇用

### 1. 15. 身体障害者雇用審議会 障害者の雇用の促進と安定のため に講ずべき今後の対策について (答申) (50.12.11.)

本審議会は、昭和50年10月4日付け労働省発職第162号をもって諮問のあった障害者の雇用の促進と安定のために講ずべき今後の対策について審議を重ね、その結論を見るに至ったので、別紙のとおり答申する。

政府においては、この答申を尊重され、身体障害者雇用促進法の改正も含めてこれの実現に最大の努力を払われることを強く望むものである。

(別紙)

安定した豊かな社会の建設のために、各種のハンディキャップを有する身体障害者の福祉の増進を図ることは、最も大きな国民的課題の一つである。

身体障害者の福祉の基本は、個人の尊厳の理念に立脚した社会的自立、即ち職業を通じての自立にある。つまり、身体障害者が働く場を得て健常者とともに社会経済活動に参加し、そこに生きがいを見い出していくことができるようにすることこそが基本的課題であると考え

る。しかし、身体障害者雇用促進法が制定施行されてから15年経過した今日においても、身体障害者の雇用の現状は、いまだ十分ではない。

身体障害者の数は増加の一途にあり、その就業率は国民全体の平均よりかなり低く、未就業の身体障害者が就

業を希望しながらその職場を見い出し得ないものも相当数存在する一方、身体障害者雇用率を達成していない事業所が4割近くにも及び、しかも大規模事業所ほど身体障害者の雇用割合が低い現況にある。

このような現状に対処して身体障害者の雇用を飛躍的に促進し、その安定を図るためには、身体障害者雇用促進法の改正等を行い、次のような諸施策を強力に推進することが是非とも必要であると考え、その早急な実現を期待するものである。

また、この機会に、精神薄弱者の問題にも十分留意し、可能な範囲において身体障害者と同様の対策を講ずることが必要であると考え

#### 1. 身体障害者雇用率制度の刷新強化

国は、身体障害者の雇用の促進と安定に関し、広い範囲にわたって重要な責任を有することは当然であるが、身体障害者に雇用の場を与えることができるのは、職場を直接管理している事業主のみであることを考えると、事業主の責任もまた重大である。

現行身体障害者雇用促進法においてもこのような観点から、身体障害者雇用率を定め、事業主に対し身体障害者雇用について一定の努力義務を課してきたところであるが、その達成状況は遺憾ながら十分なものではない。このため、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、働く意思と能力を有する身体障害者に雇用の場を与える共同の責務を有するとの観点に立ってその雇用に関する法的義務の強化を中心に現行雇用率制度の刷新強化を図り、身体障害者雇用を一層強力に

推進することが、必要であるとする。

#### (1) 事業主に対する身体障害者雇用義務の強化

イ 現行の身体障害者雇用促進法は、努力義務としての身体障害者雇用率制度を設け、事業主の理解と遵法精神によりその実効があがることを期待してきたが、同法施行後15年を経過した現在においても35.5%の事業所において雇用率が達成されていない現況にある。

これは、現在の規定が努力義務とされていること、雇入れに際しての雇用率達成義務であること等によると考えられるので、事業主は常に一定率以上の身体障害者を雇用していなければならないこととし、その法的義務を強化する必要がある。

ロ また、その雇用義務の履行を確保するため、身体障害者雇入れ計画作成命令に違反して同計画を作成しない場合に罰則を設けるとともに、身体障害者雇用率を達成していない事業主であって身体障害者の雇用に著しく消極的なものについてはその旨を公表することができるよう法律上の制度を整備する必要がある。なお、官公庁は民間に率先して身体障害者雇用を推進すべき立場にあることにかんがみ、雇用率が未達成である場合には、その事由の如何を問わず公表することとする等民間の事業主に比べ厳しくその履行を求めるべきであろう。

#### (2) 身体障害者雇用率の計算における重度身体障害者の取扱い

従来、身体障害者雇用率の計算に当たっては、障害の重度・軽度の区別なく一律に取り扱われてきたが、今後は重度身体障害者の対策に重点を置いていくことが特に肝要であるので、例えば重度身体障害者1人を雇用した場合には2人として計算するなどにより重度身体障害者の雇用の促進を図ることが必要である。

#### (3) 除外労働者制度の改善

イ 身体障害者雇用率の適用に当たっては、身体障害者では就業することが一般的には困難と考えられる職種に就いている者を除外して計算することとされているが、この除外労働者又は除外職員と定められたものの中には、技術革新による職務内容の変化・作業環境の改善等により身体障害者の就業が容易になったとみられるものもあり、また、その職に身体障害者が就くことが困難であったとしても、通常の場合企業全体としてみれば身

体障害者を他の職に就かせることは十分可能であるとも考えられるので、除外労働者又は除外職員の範囲を縮小する方向で検討すべきである。

ロ 現在定められている除外労働者には、かなり抽象的に規定されているものもあり、特に民間企業においては職種が明確でないこともあって、個々の労働者について、その者が除外労働者に該当するか否かを正確に判断することが困難な場合が多い。そのうえ、身体障害者雇用義務の強化や、後述の身体障害者雇用納付金制度の創設を考慮すると、従来よりも明確に身体障害者雇用率の達成状況をは握する必要がある。このため、個々の労働者について雇用率の計算から除外するかどうかを判断する現行の取扱いを改め、ある程度以上除外労働者がいる業種については、あらかじめその平均的な割合を除外率として定めておき、その除外率によって除外労働者数を算定することが妥当である。

#### (4) 身体障害者雇用率の適用単位

現在の身体障害者雇用率は各事業所を単位として適用されているため、大企業であっても、比較的小規模の事業所を多数有する形態の企業である場合には、その従業員総数に比しごくわずかの身体障害者雇用義務しかかからなくなることがあり、また同一の企業内における各事業所の実態に応じて弾力的に身体障害者の適正な配置を行うことを妨げている面が見られる。このため、事業所単位の適用方式を改め、企業全体を一つの単位として身体障害者雇用率を適用することが妥当であるとする。

#### (5) 身体障害者の範囲

身体障害者雇用促進法の身体障害者の範囲は、身体障害者福祉法の身体障害者の範囲を基調として定められているが、軽度の身体障害者について若干の相違も見られるところである。しかし、両方の範囲を合致させるとすれば、厚生省の福祉行政と労働省の雇用行政のリンクが図られることとなり、総合的な身体障害者対策に大きく寄与することとなると考えられること、身体障害者雇用義務の強化や身体障害者雇用納付金制度の創設を考慮すれば、法的公平性及び安定性を確保する観点からも、対象とする身体障害者は全国的に画一した基準で判定することが可能であって、その確認方法が容易なものであるようにしなければならないこと、軽度の身体障害者についてはその雇用状況も相当改善され、今後は中・

重度の身体障害者を重点として対策を推進していく必要があること等を考慮すると、身体障害者雇用促進法の身体障害者の範囲を身体障害者福祉法のそれに合致させることが妥当であると考えられる。

#### (6) 身体障害者雇用率の改定

イ 身体障害者の雇用の現状や雇用率の計算に当たっての重度身体障害者の特別の取扱い、除外労働者制度の改善、身体障害者の範囲の改定等を行うことを考慮すると、現在定められている身体障害者雇用率の改定を検討することが必要である。

ロ 身体障害者雇用率制度は、身体障害者雇用に関する全事業主の社会連帯責任の理念を基礎としており、その率は各事業主が身体障害者雇用に関して受け持つべき責任の負担割合を意味するものと考えられるので、雇用率の改定に当たっては、全常用雇用労働者数に対する常用雇用身体障害者数及び常用雇用希望身体障害者数の割合を主な目安として検討することが妥当であると考えられる。

ハ 国、地方公共団体及び特殊法人の身体障害者雇用率は、現在国等が率先して身体障害者を雇用すべきであるとの観点から民間の事業主の雇用率より高く定められていることを考慮し、国等の雇用率の改定に当たっては、現在定められている民間事業所の雇用率と国等の雇用率との差程度を維持するように定めるべきである。

#### 2. 身体障害者雇用納付金制度の創設

身体障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の職業指導等が必要とされることが多く、健常者の雇用に比べると経済的負担を伴うことは否定できない。このため、雇用義務を誠実に履行している事業主と履行していない事業主とでは経済的負担のアンバランスが生じており、また、そのような事業主間の不平等感もみられるところである。このような点を考慮すると、身体障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の身体障害者雇用に伴う経済的負担の不均衡を相互に調整し合うとともに、同時に個々の事業主が身体障害者雇用義務を円滑に履行し得るよう援助するため、次のような事業主の共同拠出による身体障害者雇用納付金制度を創設することが必要であると考えられる。

なお、この制度の趣旨にかんがみ、身体障害者雇用納付金を納付することをもって直ちに身体障害者を雇用する義務が免れると解されてはならないと考える。

また、このような事業主負担の納付金制度が創設されることとしても、国は身体障害者の雇用の促進と安定について、引き続き、関係諸対策の充実強化を図っていくべきであり、地方公共団体も国に準じて考えられるべきであろう。

#### (1) 身体障害者雇用納付金の納付

イ 身体障害者雇用納付金は、事業主が常時使用する労働者の数に一定額を乗じて算定することとし、その一定額は、身体障害者の雇用に伴う経済的負担や事業主が身体障害者を雇用することを容易にするための事業に必要な経費を考慮して定めるべきである。

ロ この場合、現に身体障害者を雇用している事業主は、既に一定の経済的負担をしていることを考えれば、その身体障害者数等を考慮してあらかじめ納付金の全部又は一部を免除する方法をとることが妥当である。

ハ なお、除外労働者を含めた全労働者数に応じて納付金の額を算定することは、従来、身体障害者雇用に関する事業主の責任の度合いが除外労働者を除いて認識されてきたので、事業主に過大の負担感を与えるおそれがあること、事業主が直接身体障害者を雇用することによって納付金を納付しないようにするためには法定雇用率を上回って身体障害者を雇用しなければならず、このためには、相当の期間を要すること等を考慮すると、当分の間、全常用労働者数から除外率に相当する数を控除した範囲を基として、納付金を算定することが適当である。

ニ 中小企業における負担能力や現在全体として雇用率を達成していないのは常用労働者が300人を超える規模の事業所である事情を考慮すると、当分は常用労働者300人以下の規模の事業主からは納付金を徴収しないこととする方が妥当である。

ホ 国や地方公共団体は、民間に比して高い雇用率により率先して身体障害者を雇用すべきであり、また、総合的に身体障害者の雇用促進のための行政施策を講ずべき立場にあることを考えると、納付金制度の対象とするより、各種施策を積極的に推進することとする方が妥当であると考えられる。

#### (2) 身体障害者雇用納付金の活周による雇用促進の事業

納付金は、事業主間の負担の調整と身体障害者雇用義務の円滑な履行を図るため事業主が共同して拠

出するものであることにかんがみ、納付金を活用し、おおむね次のような事業を行うことが妥当であろう。この場合、身体障害者の雇用割合の高い企業について特段の配慮を行う必要がある。

イ 身体障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の軽減を図るため、身体障害者を雇用する事業主に対する各種助成措置を実施すること。例えば、身体障害者のための作業施設の設置改善に対する助成金の支給、身体障害者のための住宅等の建設整備や借上げに対する助成金の支給、重度身体障害者の職業生活指導員の設置に対する助成金の支給、身体障害者を多数雇用する事業主に対する特別奨励金の支給等が考えられる。

ロ 重度の身体障害者のための雇用の場を積極的に創設するため重度身体障害者を多数雇用する事業主に対し、施設の設置、運営等について特別の助成措置を講ずること。

ハ その他身体障害者の雇用を促進するため必要な事業主又は心身障害者雇用促進協会等の事業主団体に対する指導及び助成を行うこと。

### (3) 身体障害者雇用納付金制度の実施機関

身体障害者雇用納付金制度の創設により身体障害者の雇用促進関係事業が拡大するので、これらの事業を効率的に実施するための組織のあり方について検討する必要があるが、社会連帯の理念に立脚した事業主の共同拠出制度であるという納付金制度の性格を考慮すると、事業主を始めとする関係者の意見が反映され、納付金の徴収からその活用による事業までを効率的に実行し得る組織を整備することが必要であると考えられる。

## 3. 雇用関係における事業主の配慮義務等

職業を通じての身体障害者の福祉の向上に資するためには、事業主に対する雇用義務の強化や雇用助成措置の拡充等によってその雇用の促進を図ることが必要であるだけでなく、雇用関係に入った後における身体障害者の雇用の安定を図ることがまた重要である。

このため、身体障害者が自己の能力を最大限に発揮し、職場に定着し得るよう事業主は身体障害者の特性等に十分配慮した雇用管理を行うよう努めるべきであり、国はそれに関し必要な行政指導等を積極的に推進すべきであろう。

なお、この場合において、一般的に大企業には数多くの職種があり、身体障害者を雇用することは、少なくとも中小企業に比して容易であることにかんがみ、

特に大企業に対する格段の配慮が必要である。

また、身体障害者の雇用の促進と安定のためには、労使の協力が不可欠であることに留意すべきである。

### (1) 雇用関係の継続努力義務

身体障害者を雇用する事業主は、職業訓練、適職への配置等を行い、正当な事由がある場合を除き、できる限り身体障害者を継続して雇用するよう努めなければならないものとする必要がある。

### (2) 解雇の事前届出義務

身体障害者の再就職は一般に困難であることにかんがみ、身体障害者を解雇しようとする事業主は、その旨を事前に公共職業安定所に届け出なければならないものとする罰則を伴う届出義務を課すことが必要である。

公共職業安定所ほ、この届出があった場合は、特に雇用率未達成企業に対して強力な行政指導を行うことが肝要である。

### (3) 職場環境の整備義務

事業主は、雇用する身体障害者の身体上の特性等に配慮し、職場環境を整備するよう努めなければならないものとする必要がある。

### (4) 重度身体障害者に対する労働時間、休暇等に関する配慮義務

重度の身体障害者は、補装具の修理、交換等に時間を要する場合があること等の事情を考慮し、事業主は労働時間、休暇等について特段の配慮を行うよう努めなければならないものとする必要がある。

### (5) 心身障害者雇用推進員及び心身障害者職業生活相談員の選任義務

現在行政措置により、心身障害者の雇用の促進と職場適応の向上に関する職務に当たる職員として、大規模事業所等において心身障害者雇用推進員を選任するよう指導されているが、雇用の促進に関する業務と職場適応の向上に関する業務とは若干性格も異なると考えられるので、これらの業務をさらにきめ細かく、かつ強力に推進するため、それぞれ心身障害者雇用推進員及び心身障害者職業生活相談員として別個の者に担当させることとし、事業主に対して一定の事業所等における選任義務を課することが妥当であろう。

## 4. 職業紹介、職業訓練等の充実強化等

事業主に対し、身体障害者雇用義務等の強化を図ることに対応して、国においても、身体障害者の雇用の

促進と安定に関し身体障害者に対する就職援護措置の充実，職域の開発研究の推進，総合的リハビリテーションの実施，法の趣旨の徹底等国民に対する啓発活動の推進等各種の対策を一層強化するものとし，特に次の点に格段の配慮がなされるべきであるとする。

#### (1) 職業紹介，職業指導等の機能の強化

身体障害者に関する職業紹介，職業指導等の機能を強化し，事業主に対して迅速かつ的確な職業紹介等を行い得る体制を整備するため公共職業安定所内における組織，分担区分等の再編整備を進めるとともに，専門職員の増員，処遇の改善，研修の強化等を図り，あわせて民間の有識者等を活用する職業相談員制度の充実を図ることが必要である。また，事業主の身体障害者の求人にこたえて，公共職業安定所が的確な職業紹介を行い得るようにするためには，就職希望のある身体障害者をすべては握しておくことが必要であり，このため公共職業安定所を中心として関係機関との連携を強めるとともに未就職の身体障害者に対する各種情報の提供を進めること等が必要である。

さらに，心身障害者職業センターの増設とカウンセラーの資質の向上を図ること等により，身体障害者の能力判定，適職判定等を的確に行い得るようにする体制の整備を推進することも重要である。

なお，身体障害者の雇用促進に熱意のあるボランティアの組織化を図り，職業安定機関の諸活動に積極的な協力を求めていくことも検討を進めるべきである。

#### (2) 職業訓練の拡充

身体障害者の雇用の促進と安定に関する国の責任としては職業紹介，職業指導等とともに職業訓練が重要な柱であるとするので，公共職業訓練施設の整備拡充を図るとともに，新しい訓練職種の開発，訓練期間の弾力化，職業訓練指導員の増員と資質の向上，職業訓練受講者に対する援護措置の充実，職業訓練修了者に対するアフターケアの実施等その質的内容の向上に努めるべきである。

#### (3) 身体障害者多数雇用事業主に対する官公需の確保

身体障害者を多数雇用する事業主の健全な発展を図り，もって身体障害者の雇用の促進と安定を図るためには，国，地方公共団体等が率先してこれらの事業主に対して官公需の確保を図ることが極めて有効な措置と考えられる。このため，国，地方公共団体等は物品の購入等に当たっては，予算の適正な使

用に留意しつつ，身体障害者を多数雇用する事業主の受注の機会の増大を図るように努めなければならないものとする必要がある。

#### 5. 心身障害者雇用促進協会の育成強化

心身障害者の雇用の促進と安定を図るためには，行政による施策の推進とともに，国民一般とりわけ心身障害者を実際に雇用する事業主が心身障害者に対する正しい認識と理解のもとにその雇用問題に積極的に取り組むことが是非とも必要であり，事業主によって構成される心身障害者雇用促進団体による自主的活動が極めて効果的である。

よって，これらの心身障害者雇用促進団体について，その育成強化と事業の適正な執行を図るため，次のような内容の団体としてその法的基盤の確立を図ることが必要である。

##### (1) 心身障害者雇用促進協会の種類

都道府県単位に地方心身障害者雇用促進協会を，中央にこれらを会員とする中央心身障害者雇用促進協会を設置することを推進するものとする。

##### (2) 中央及び地方心身障害者雇用促進協会の事業

中央及び地方心身障害者雇用促進協会は心身障害者の雇用に関する啓発宣伝，指導及び援助の事業，心身障害者の雇用に関する調査及び研究の事業，心身障害者雇用推進員等心身障害者の雇用に関する業務に従事する者の研修の事業等をその主たる事業として行うものとする。

#### 6. 精神薄弱者対策の推進

精神薄弱者も就職するに当たって，ハンディキャップを有する面では身体障害者と同様であり，その雇用の促進と安定を推進していく必要があることは当然である。

しかしながら，精神薄弱者については，その判定に困難が伴うこと，適職の開発が進んでいないこと，社会生活指導の面で特別の配慮を必要とすること，選職・能力開発の如何によっては健常者よりむしろ優れている場合さえあるにもかかわらず，その労働能力について正しく評価されていないこと等身体障害者と異なる特殊な問題も多く存在するのでこれらを十分考慮した対策を講ずる必要がある。

このように考えると，法的義務を強化した雇用率の対象に精神薄弱者を含めることは非常に困難であるといわざるを得ないが，それ以外の諸対策については可能な限り身体障害者と同様な対策を講じていくべきであろう。従って，精神薄弱者についても，必要な範囲

において身体障害者雇用納付金の活用による身体障害者雇用促進の事業の対象に含ませるべきであると考え、前記3以下において述べたことについては、ほぼ全面的に精神薄弱者もその対象として考えるべきであって、法の中においてもそれを明記する必要がある。