

障害者雇用水増しを問い直す JD連続講座から

昨年8月に発覚した障害者雇用水増し問題。2017年6月の時点で2.50%とされていた国の機関の障害者の雇用率が、再調査の結果、実際には半分以下の1.17%であり、法定雇用率2.3%を下回っていたことが明らかになった。日本障害者協議会（JD）は、2018年度〈連続講座〉「国連・障害者権利条約にふさわしい施策実現を求めて！ 深く潜む障害者排除の現実——私たちは、どう立ち向かうか!!」の第2回「障害者雇用水増し問題の底流にあること」を、2月21日、東京・水道橋の全水道会館で開催。法政大学名誉教授でJD顧問の松井亮輔さんが講演、日本盲人会連合総合相談室長で元・厚生労働省職員の工藤正一さんが特別報告を行ない、120人以上が参加した。（本誌）

障害者雇用の実態

講演で松井さんは、水増しされた数字を問題視するだけでなく、日本の障害者雇用の理念・仕組み・推移などを分析し、「障害者雇用のまさに基本が問われるようなこと」がなぜ起こったのかを問うた。

「雇用率制度」は障害者雇用促進法第43条に定められたもので、国や地方公共団体・一定規模の民間企業に障害者の雇用を義務づけている。雇用義務を果たせない事業所などが一定の金額を収める「納付金制度」があるが、「納付金財源は、障害者雇用が進めば減少するという制度上の矛盾がある」と松井さんは指摘。ILO（国際労働機関）も、雇用率制度は一時的な特別措

置との見解を持っていると紹介した。

雇用促進法では、障害者の定義として、障害等により「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（第2条）とされているが、雇用率制度の対象となるのは身体・療育・精神障害者保健福祉手帳の保持者などに限定され、いわば制度の谷間も存在する。

松井さんは、「法定雇用率」自体の正確さにも、疑問の目を向ける。「法定雇用率＝（対象障害者である常用労働者数＋失業している対象障害者数）÷（常用労働者数－除外率相当労働者数＋失業者数）」という式で求められるが、労働年齢の障害者数の正確な統計はなく、建設・旅客運送・船員などでは一定の割合が除外されている（除外率）ためだ。

雇用されている障害者の数を見ると、中央官庁は知的障害者の雇用割合が極めて低く、地方公共団体や独立行政法人を含む公的機関全体では、身体障害者の雇用に大きく偏っている。精神障害者については、公的機関・民間企業ともにあまり進んでいない。身体障害者の雇用では「自力通勤」「介護者なしでの業務遂行」などが応募条件とされることも多い。

量・質ともに改善を

障害者雇用水増し問題について、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会の報告書」（2018年10月22日）では、「このような大規模な不適切計上が長年に亘って継続的に行なわれてきたことを認めながら、「不適切計上のあった国の行政機関のいずれにおいても、意図的に不適切な対応を行った例は把握していない」と、その責任を不問にしている。