

★ 平成30年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられます！

障害者雇用に関しては平成25年4月の改定から5年が経過したことでその見直しが行われ、これまでの身体障害者、知的障害者に加え、精神障害者が新たに雇用義務の対象とされました。その結果、国全体の労働者数に対するこの制度の対象となる障害者数が、5年前の2.0%から2.2%に増えたことに伴って今回法定雇用率が引き上げられました。

【民間企業の法定雇用率の推移】

昭和52年4月～昭和63年3月	1.5%
昭和63年4月～平成10年6月	1.6%
平成10年7月～平成25年3月	1.8%
平成25年4月～平成30年3月	2.0%
平成30年4月～	2.2%

今回の改定によって、1人以上の障害者を雇用しなければならない企業規模も、従業員（雇用保険被保険者、ただし週30時間未満の短時間被保険者は0.5人でカウント）50人以上から45.5人以上に変わりました。（50人×2.0%=1.0人 → 45.5人×2.2%=1.001人となり、雇用義務が発生するため）ちなみに、厚生労働省が昨年12月12日に発表した平成29年障害者雇用状況の集計結果によりますと、法定雇用率達成企業の割合は対前年比1.2ポイント上昇して50.0%に達しました。企業規模別でも以下のとおりすべての区分で前年より増加しています。

【企業規模別 法定雇用率達成割合】

50～100人未満	46.5%	（前年は45.7%）
100～300人未満	54.1%	（ " 52.2%）
300～500人未満	45.8%	（ " 44.8%）
500～1,000人未満	48.6%	（ " 48.1%）
1,000人以上	62.0%	（ " 58.9%）

一方、法定雇用率を達成していない企業の中でも、障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）の規模別割合は以下のとおりです。

【企業規模別 障害者雇用ゼロ企業割合】

50～100人未満	96.0%
100～300人未満	34.8%
300～500人未満	1.4%
500～1,000人未満	0.4%
1,000人以上	0.0%

以上のことから、障害者雇用全体としては増加傾向にあるものの、300人未満の企業、特に100人未満の小規模企業においてはたった1人の雇用義務も果たせていないという現状が浮き彫りになりました。その背景には、法定雇用率を達成していなくても、100人未満の企業には不足1名につき月額5万円（企業規模により月額4万円）の障害者雇用納付金を納付する義務がまだないということが挙げられます。しかしながら、障害の有無にかかわらず、意欲や能力に応じて誰もが仕事を通じて社会参加できる「共生社会の実現」という障害者雇用の理念を考えれば、小規模企業であっても社会的責任を果たす義務があるのではないのでしょうか。障害者雇用に積極的な企業の担当者は次のように言っています。「会社の工夫と本人のモチベーション次第で、障害者であってもできない仕事はない」「障害者を雇用することで、自分たちの仕事のやり方を見直すことができるよい刺激になる」と。

企業経営において多様な人材を積極的に活用しようという流れの中で、まず私たちが行わなければならないことは、障害者に偏見を持つことなく、正しく理解することにあるように思います。（工藤克己）