

### (はじめに)

障害者雇用というと、真っ先に本年 8 月に発覚した国の行政機関による障害者雇用率の水増しを思い浮かぶのではないだろうか。再点検の結果、国の行政機関による障害者雇用数はほぼ半減、実雇用率は 2.49%から 1.19%に減少したという<sup>12</sup>。これ自体非常に由々しき事態ではあるが<sup>3</sup>、そもそも障害者雇用に努めることは全ての事業主に義務づけられており(障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第 5 条)、不動産業者も当然この義務に服することになる。

そこで、以下では事業主に対する障害者雇用の義務づけ等障害者雇用に係る制度について概説した上で、不動産業における障害者雇用の実態について、他産業との比較を踏まえて触れていくこととする。

### (雇用義務制度)

事業主は、その常時雇用する労働者の数に障害者雇用率(法定雇用率)を乗じて得た数(法定雇用障害者数)以上の対象障害者を雇用しなければならない(法第 43 条第 1 項)。対象障害者とは、身体障害者(法第 2 条第 2 号・別表)、知的障害者(法第 2 条第 5 号・障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(以下「規則」という。)第 1 条の 2)又は精神障害者(法第 2 条第 6 号・規則第 1 条の 4。ただし、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第 45 条第 2 項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。)をいう(法第 37 条第 2 項)<sup>4</sup>。法定雇用率は、労働者数に占める身体障害者、知的障害者及び精神障害者である労働者数の割合を基準として 5 年ごとに定めるものとされており(法第 43 条第 2 項)、現在は 2.2%となっている<sup>5</sup>。法定雇用障害者数算出に当たって 1 未満の数は切り捨てとなるため(法第 43 条第 1 項括弧書)、1 人以上の障害者雇用が義務づけられるのは、従業員 45.5 人以上<sup>6</sup>の事業主ということになる。

なお、雇用する労働者が対象障害者に該当すればすべて 1 人としてカウントされるわけではない。短時間労働者(週所定労働時間が 30 時間未満である場合<sup>7</sup>)については 0.5 人としてカウントされる(法第 43 条第 3 項、規則第 6 条)。一方、重度身体障害者又は重度知的障害者については 2 人(短時間労働者については 1 人)とし

1 「国の行政機関における平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況の再点検結果について」(平成 30 年 8 月 28 日 厚生労働省記者発表資料)。

2 この時点での官公庁の法定雇用率は 2.3%とされており(現在は 2.5%)、後述する民間企業の法定雇用率より高めに設定されている。再点検により官公庁の実雇用率は、法定雇用率の約半分にとどまることとなった。

3 「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報告書」(平成 30 年 10 月)p60。

4 具体的には、身体障害者については、身体障害者手帳、知的障害者については、(イ)都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳又は(ロ)児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書、精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳にて確認することとされている(「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」(平成 17 年 11 月職高発第 1104001 号厚生労働省職業安定局長通知)p6)。

5 本年 3 月までは 2.0%であった。平成 33 年 4 月までには 2.3%に引き上げられることとなっている。

6 端数である 0.5 人の趣旨については、次の段落を参照。

7 週所定労働時間が 20 時間未満の場合は常時雇用する労働者に含まれなくなるため、カウントの対象から外れる(「政策レポート：平成 22 年 7 月から障害者の雇用に関する制度が変わります」(厚生労働省)。なお、厚生年金保険法第 12 条第 5 号イ・健康保険

てカウントされる(法第 43 条第 4 項・第 5 項、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令(以下「令」という。)第 10 条、規則第 6 条の 2)。

法定雇用障害者数が 1 人以上となる事業主は、毎年 1 回 6 月 1 日現在の障害者の雇用に関する状況を公共職業安定所長に報告しなければならない(法第 43 条第 7 項・規則第 8 条)、法定雇用率未達成の事業主に対しては、公共職業安定所長は対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命じ、その適正な実施について勧告することができる(法第 46 条第 1 項・第 6 項)。また、正当な理由なく前記勧告に従わなかった場合には、厚生労働大臣がその旨を公表することができる(法第 47 条)<sup>8</sup>。

事業主による障害者の雇用率(実雇用率)の算定に当たっては大きく分けて 2 つの特例がある。まず、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合<sup>9</sup>には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる(法第 45 条 特例子会社制度)。この場合、親会社の他の子会社も含めてグループ全体を合算して実雇用率を算定することも可能である(法第 46 条)。同様の特例は、一定の要件の下で、特例子会社がない企業グループ全体、中小企業が参加する事業協同組合等においても認められている(法第 45 条の 2・第 45 条の 3)。

また、一定の業種に属する事業主については、実雇用率算定の基礎となる常時雇用する労働者数から一定率に相当する労働者数を控除できる(法附則第 3 条第 2 項 除外率制度)。障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、障害者の雇用義務を軽減する趣旨であるが、平成 16 年に原則として廃止され、経過措置として残っている。除外率が最も高いのが船員等による船舶運航等の事業の 80%で、幼稚園の 60%がこれに次いでいる。産業大分類別でみると、建設業(20%)と鉱業・採石業・砂利採取業(10~50%)については業種全体が対象となっているほか、運輸業・郵便業(道路旅客運送業(55%)、鉄道業(30%)など)、教育・学習支援業(幼稚園のほか、小学校(55%)、高等教育機関(30%)など)に除外率適用業種が多い(規則附則第 1 条の 3・別表第 4)。ちなみに、不動産業には除外率適用業種はない。

### (障害者雇用納付金制度)

障害者雇用納付金制度とは、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的として、法定雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、法定雇用率達成企業に対して調整金・報奨金を支給するとともに、障害者雇用の促進等を図るための各種助成金を支給するものである。

常時雇用する労働者数が 100 人を超える事業主は、毎年度独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)に対して納付金の申告が必要である。この際、雇用する障害者数が法定雇用障害者数を下回っている場合には、不足 1 人当たり月額 5 万円<sup>10</sup>の納付金を機構に対して支払わなければならない(法第 56 条・第 54 条・第 55 条、令第 17 条)<sup>11</sup>。他方、雇用する障害者数が法定雇用労働者数を超えている場合には、機構から超過 1 人当たり月額 2 万 7 千円の障害者雇用調整金の支給を受ける(法第 50 条、令第 15 条)。また、

---

法第 3 条第 1 項第 9 号イ参照。)

<sup>8</sup> 平成 19 年度から 29 年度までに公表対象となった企業は 31 社ある(平成 29 年度は 0。)。これらの中には主に不動産業を営む会社は含まれていない。

<sup>9</sup> 親会社が当該子会社の意思決定機関を支配していること(規則第 8 条の 2)、雇用されている障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20%以上であること(法第 44 条第 1 項第 3 号)など。

<sup>10</sup> ただし、常時雇用する労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主は、平成 32 年 3 月までは納付金の額が 4 万円に減額される(平成 20 年 12 月改正法附則第 3 条第 1 項、平成 21 年 4 月改正規則附則第 3 条第 2 項)。

<sup>11</sup> なお、納付金収入は、平成 29 年度で 293 億 1500 万円余となっている(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構平成 29 事業年度財務諸表(障害者雇用納付金勘定)損益計算書)。

常時雇用する労働者数が100人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主に対しては、機構から超過1人当たり月額2万1千円の報奨金の支給を受ける(法附則第4条第3項、規則附則第3条)<sup>12</sup>。その他、障害者の雇用に当たり施設・設備の整備等や雇用管理のための特別な措置を行う事業主に対する助成金、在宅就業障害者等に仕事を発注した事業主に対する特例調整金・特例報奨金(法第74条の2・附則第4条第4項)が設けられている。

### (その他事業主の義務)

事業主は、募集・採用において障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければならない(法第34条)、賃金、教育訓練等待遇面で、障害者であることを理由とした不当な差別的取扱いをしてはならない(法第35条)。事業主は、募集・採用において障害者の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない(法第36条の2)、障害者である労働者についてその障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備その他の必要な措置を講じなければならない(法第36条の3)。事業主は、上記第35条・第36条の3に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない(法第74条の4)。これらは、いずれも障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応であり、平成28年4月より施行されている。

障害者の雇用義務が生じる事業主は、障害者雇用に係る連絡窓口として、障害者雇用推進者を設置するよう努めなければならない(法第78条)。また、5人以上の障害者を雇用する事業所においては、障害者職業生活相談員を選任し、障害者である労働者の職業生活に関する相談・指導を行わせなければならない(法第79条)。

事業主は、障害者である労働者を解雇する場合には、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない(法第81条)。

### (産業別の障害者の実雇用率)

図1は、産業別にみた障害者の実雇用率の推移及び法定雇用率達成企業割合の推移である。実雇用率については、ほぼすべての産業が右肩上がりの傾向を示しており、障害者雇用が着実に進んでいることがみてとれる。なお、平成23年に多くの産業においてみられる落ち込みは、短時間労働者の算入と一部産業の除却率引下げによる影響であり、実態的に障害者雇用数が落ち込んだ訳ではない<sup>13</sup>。特に医療・福祉の伸びが目立つが、これは介護事業等福祉における雇用者数の増加の影響によるところも大きいと考えられる<sup>14</sup>。不動産業等<sup>15</sup>も右肩上がりに増加しているものの、平成29年時点で1.64%にとどまり、情報通信業や教育・学習支援業とともに産業別では最も低い割合で推移している。

なお、ここでの実雇用率算出に当たっては、除却率分が控除されており、除却率適用産業については、実際の雇用率からかさ上げされていることに注意する必要がある。例えば建設業は常時雇用労働者数の20%分が控除されているため、実雇用率が実際の雇用率の1.25倍となる。建設業の平成29年の実雇用率1.76%は、除却

<sup>12</sup> なお、障害者雇用調整金及び報奨金の支給を算定する際には除外率は適用されない(法附則第5条第1項)。

<sup>13</sup> 制度改正前の基準で計算すると、全産業で1.75%程度になるという(「平成23年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省) p1)。

<sup>14</sup> 社会保険・社会福祉・介護事業の従業者は、平成24年から平成28年にかけて51.6%増加しており、医療・福祉の従業者のうち、社会保険・社会福祉・介護事業の従業者の割合は、平成24年の42.3%から平成28年には46.3%に増加している(「平成28年経済センサス」(総務省・経済産業省))。

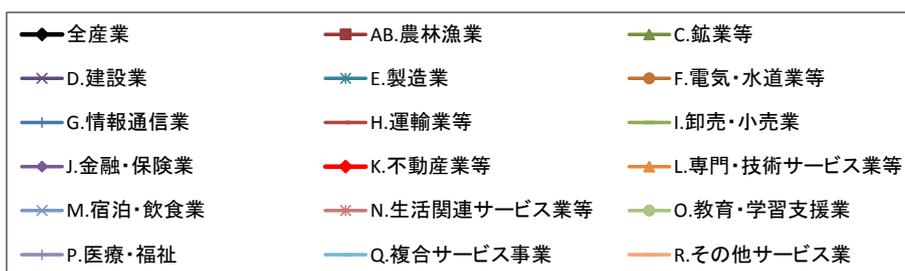
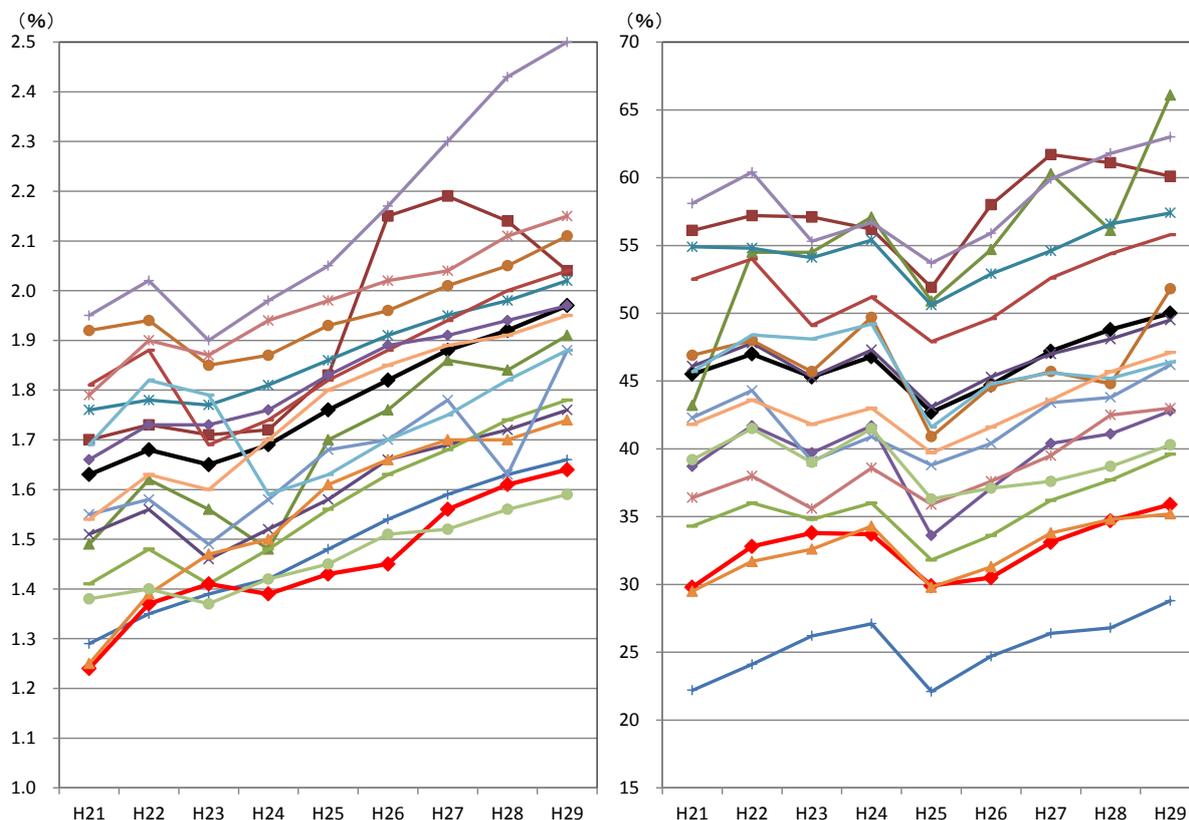
<sup>15</sup> ここでの不動産業等とは、産業大分類での不動産業・物品賃貸業を意味する。なお、この中で不動産業の占める割合は、事業所数で92.6%、従業者数で81.8%となっており(「平成28年経済センサス」)、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

率が適用されなければ、1.41%となり、グラフ上実雇用率が最低である教育・学習支援業の 1.59%より低くなる<sup>16</sup>。同様に運輸業等や医療・福祉についても、一部業種に除却率が適用されており、その影響がある程度生じていると考えられる。

図 1. 産業別の障害者の実雇用率と法定雇用率達成企業割合の推移

(実雇用率の推移)

(法定雇用率達成企業割合の推移)



注) 各年 6 月 1 日現在の数値。

産業分類は、日本標準産業分類の大分類による。なお、正確な分類項目名は、日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)を参照されたい。

平成 22 年 7 月に短時間労働者の算入と除外率の引下げ、平成 25 年 4 月に法定雇用率の引上げが行われている。

資料:「平成 21 年～29 年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)

<sup>16</sup> ただし、教育・学習支援業も一部業種に除却率が適用されているため、建設業に比べて実際の雇用率が高いかどうかは不明である。

法定雇用率達成企業割合については、すべての産業で平成 25 年に法定雇用率の引上げを受けて低下しているものの、この年を除けばほぼ右肩上がりに推移してきている。産業別では、労働者数の少ない農林漁業と鉱業を除くと、医療・福祉や製造業、運輸業等の割合が高い一方、情報通信業が唯一 30%未満のままで推移してきている。不動産業等は、専門・技術サービス業等とともに、情報通信業に次いで低い割合で推移してきている。

なお、事業主の規模別の実雇用率及び法定雇用率達成企業割合をみると、常時雇用労働者数の多い事業主ほど実雇用率、法定雇用率達成企業割合ともに高くなる傾向が窺える(図 2)。不動産業は小規模の事業主が多いが、このことが不動産業の実雇用率及び法定雇用率達成企業割合が低いことの一因であると考えられる。

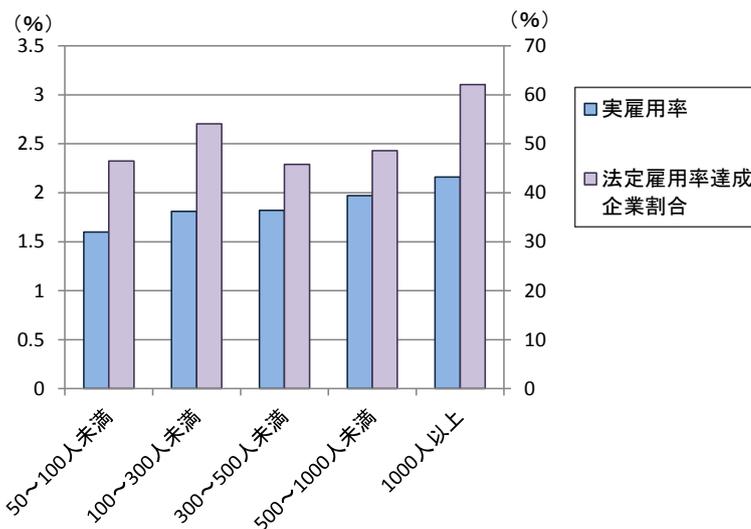
### (産業別の雇用障害者の属性)

次に、雇用障害者の属性について、産業別に比較してみる。図 3 は、雇用障害者全体に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者それぞれの割合を産業別に示したものである。なお、18 歳以上(精神障害者は 20 歳以上)の障害者全体に占めるそれぞれの割合は、身体障害者が 48.3%、知的障害者が 9.7%、精神障害者が 42.1%となっている<sup>17</sup>。

全般に精神障害者の割合が低いのが、これは精神障害者が実雇用率算出の対象となったのが平成 18 年からと比較的最近であることによるところも大きいと考えられる。全ての産業において最も割合が高いのは身体障害者であり、宿泊・飲食業と生活関連サービス業等以外では過半を占めている。知的障害者については、産業によってその割合が大きく異なっている。宿泊・飲食業、生活関連

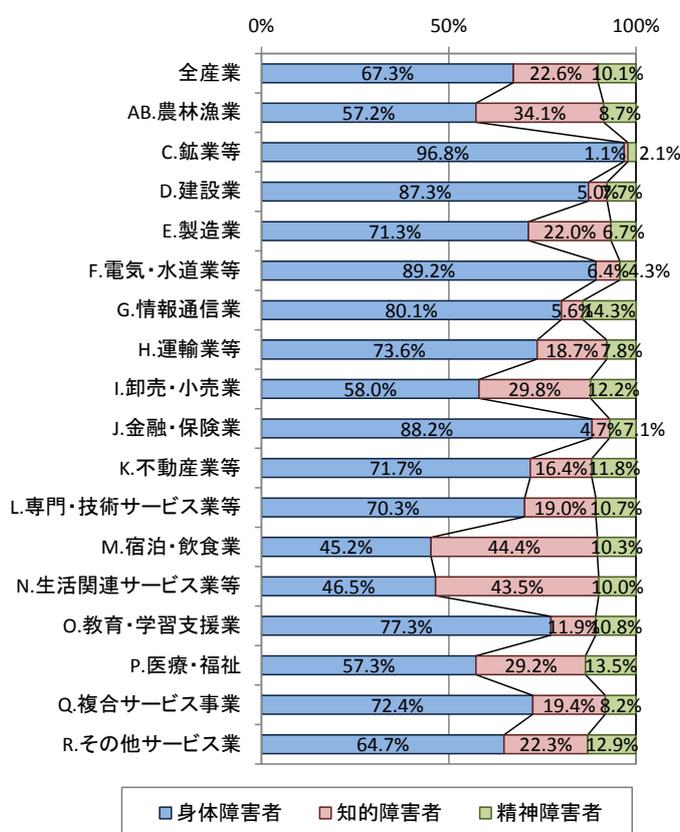
<sup>17</sup> 平成 30 年版障害者白書(内閣府) p234 より算出。

図 2. 事業主の規模別でみた実雇用率及び法定雇用率達成企業割合(平成 29 年)



資料:「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)

図 3. 産業別でみた雇用障害者全体に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者の割合



資料:「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)

サービス業等、農林漁業で高い一方、鉱業等、建設業、電気・水道業等、情報通信業、金融保険業では一桁にとどまっている。宿泊・飲食業と生活関連サービス業等については接客サービスが伴い、農林漁業については肉體作業が伴うため、身体障害者では対応が難しい面があることにより、結果的に知的障害者の割合が大きくなったものと考えられる。鉱業等、建設業、電気・水道業等については、危険な作業が伴うため、情報通信業、金融保険業についてはある程度高度な知的労働を伴うことが多いため、知的障害者の割合が小さくなったのではない。

不動産業については、ほぼ全産業での割合と同様の割合を示しており、特徴的な点はみられない。

図 4 は、産業別でみた雇用障害者全体に占める重度障害者、短時間労働者の割合である。重度障害者の割合については産業別で特に大きな差はないが、建設業、電気・水道業等、情報通信業、金融・保険業で 37%超と重度障害者の割合が高くなっている。逆に農林漁業、卸売・小売業、宿泊・飲食業、生活関連サービス業等、医療・福祉で 28%未満と重度障害者の割合が低くなっている。

短時間労働者の割合についてはやや産業別の相違が大きい。短時間労働者の割合が高いのは、農林水産業、卸売・小売業、宿泊・飲食業、生活関連サービス業等、医療・福祉であり、いずれも 20%を超えている。逆に低いのは、鉱業、電気・水道業等、情報通信業、金融・保険業で、4%以下となっている。パート勤務等短時間労働になじみやすい産業で割合が高くなっているようである。

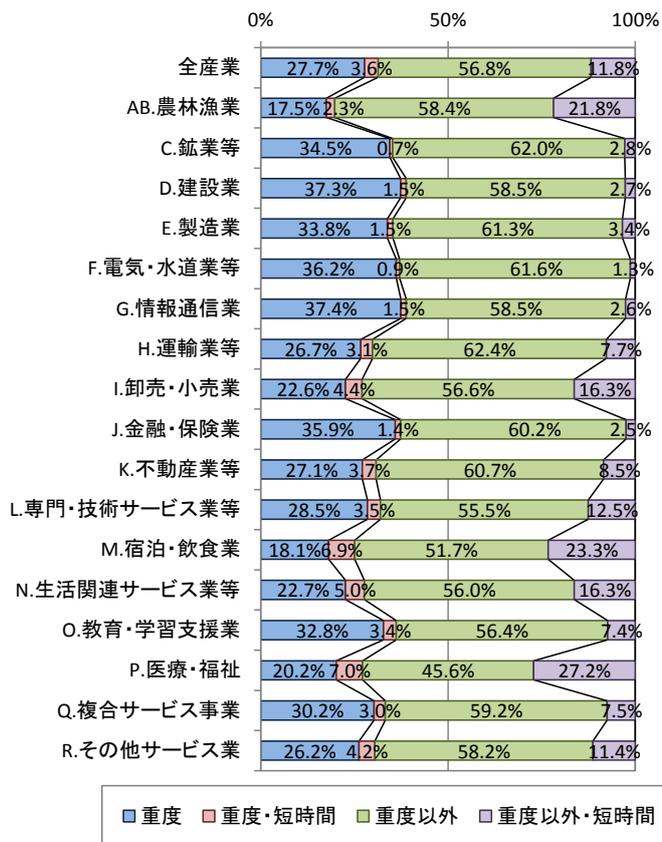
不動産業等は、重度障害者、短時間労働者いずれの割合もおおむね全産業での割合と同じとなっており、特徴的な点はみられない。

(むすび)

以上、産業別に障害者の雇用状況について概観してみた。障害者の雇用は徐々に増えつつあるものの、いまだ法定雇用率を達成していない企業も少なくない。この中で不動産業は、最も障害者の雇用状況が思わしくない産業の一つである。小規模な事業主の割合が高い、顧客との対面業務や屋外での営業活動が多いなど、不動産業には障害者雇用に向けて支障となる要因があり、除外率適用業種が含まれないという事情もあるものの、より積極的に障害者雇用の促進に努めることに期待したい。

(齋藤 哲郎)

図 4. 産業別でみた雇用障害者全体に占める重度障害者、短時間労働者の割合



資料:「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)