202４年９月２０日

「障害者雇用率代行ビジネス」に対するDPI日本会議の見解

～分離雇用でなく、インクルーシブな雇用が可能な社会を創るために～

特定非営利活動法人DPI（障害者インターナショナル）日本会議

議長　平野みどり

DPI（障害者インターナショナル）日本会議は、全国9０の障害当事者団体から構成され、障害の種別を越えて障害のある人もない人も共に生きるインクルーシブな社会（共生社会）の実現に向けて運動を行っている。

現行の障害者雇用促進法は、一定比率の障害労働者の雇用を事業主に課す法定雇用率を定めている。障害者の雇用促進と安定雇用の確保のための施策は極めて重要であり、インクルーシブな社会を創るためにも必要不可欠なものである。

しかし、近年、事業主が障害者雇用率を満たすために別の事業者が障害者雇用を代行するという、「障害者雇用率代行ビジネス（以下、代行ビジネス）」が拡大しつつある。法定雇用率を満たすことのみに着目し、安易に「代行ビジネス」を利用する雇用主が増えている事態に危惧を感じ、以下、障害者施策の基本原則を確認し、「代行ビジネス」を利用する企業の見識に訴えると共に、政府に対しては施策上の対策を講じる必要性を訴える。

**１. 障害者雇用の基本原則は、分離ではなく、インクルーシブな働き方を志向するもの**

障害者を取巻く様々な課題への取組みは、以下の基本原則の下に展開されなければならない。

●障害者基本法 １条（目的）「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのつとり、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め」る。

●障害者雇用促進法 ５条（事業主の責務）：「全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」

また、以下の国際的な諸規範がインクルーシブな雇用についての原則を提供しており、日本政府にはこれらを遵守する責務がある。

●国連障害者権利条約（CRPD） 27条（雇用及び労働）b「他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（嫌がらせからの保護を含む。）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護する」

●SDGs（持続可能な開発目標） 目標8「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」

●国連ビジネスと人権の作業部会 「訪日調査最終報告書（2024年）」：「（作業部会は、「偽装雇用」や「代理雇用」の事例を示す報告を受けている。企業が、他の企業の雇用義務を履行するため、障害者の就労の場を提供することで、障害者は、しばしば他の従業員から隔離され、他の障害者のみと働くことになる。そのため、職場の不平等を助長している」

上記の原則に基づき、障害者雇用施策は、一般労働市場におけるインクルーシブな雇用環境を実現するための取り組み ―これには企業行動の変化も含まれる― として実施されるべきであり、適切な障害者雇用を推進するためには現行の雇用・福祉施策を見直す必要がある。

**２．「代行ビジネス」の利用は雇用主責任の放棄と障害者を分離することを助長するものとみなされ得る**

事業者による「代行ビジネス」の安易な利用は、障害者の継続的な分離と自社での勤務からの排除を容認し、自社におけるインクルーシブな職場環境づくりの努力を放棄する雇用形態である。

また、「代行ビジネス」の利用に際して生じる事業主負担が法定雇用率未達成で課せられる納付金を上回っていることは、当該事業主に対して、「そこまでしてでも職場に障害者を受け入れたくないのか」との疑念を生じさせ、障害者とともに働く職場環境をつくることを怠り、見た目の「法定雇用率の達成」のみを重視している差別的対応と我々には映っていることを、利用している事業主は自覚すべきである。

また障害者雇用のアウトソーシングである「代行ビジネス」では、本来は事業主の責務である職務評価やキャリア計画作成、その他の雇用管理等を行っていないこと、労働環境等の問題や安定した雇用が確保されていないなどの問題が存在していることなどが、DPIに寄せられた、以下のような、当事者（「代行ビジネス」に雇用されている障害者ら）の声から伺える：

「労働の意欲や喜びも感じることはできないだけではなく、現場で指導的な立場にある人々の多くが障害や合理的配慮に関する意識も極めて希薄である。」

「契約は１年更新で雇用期間に関する説明がないため、いつまでいられるか不安である。」

「雇用期間は5年間と限定されている。」

「定年まで働くことはできない。」

**３. インクルーシブな障害者雇用をめざして**

　以上、「代行ビジネス」に対するDPI日本会議としての問題意識を明確にし、その廃止を求めるとともに、当面は、「代行ビジネス」の利用がこれ以上拡大されることがないよう、事業者においては利用の再考を求め、政府に対しては「代行ビジネス」を廃止し、インクルーシブな雇用をめざした全般的な施策の見直しを障害当事者・障害者団体・関係者の議論のもと進めることを求める。