

JAグループにおける障がい者雇用にかかる現状と期待

主任研究員 濱田 健司

1. 障害者雇用促進法

平成27年4月より「障害者雇用納付金制度」が強化された。我が国の障がい者の雇用をすすめるための法律である「障害者雇用促進法」において、事業主に対して定めている制度の一つが障害者雇用納付金制度だ。障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整をはかることを目的とし、「法定雇用率」が未達成となっている事業主は、雇用しなければならない障がい者数の不足一人当たり月額5万円の資金（納付金）を納めなければならないというものである。平成26年度までは200名を超える労働者を雇用する事業主までが対象となっていたが、平成27年度より100名超となり、対象範囲が拡大した（なお、労働者数が100名を超え、200名以下の事業主は平成31年度まで4万円という減額特例がある）。

「法定雇用率」というのは、同法に同じく事業主に対して課せられているもう一つの制度「障害者法定雇用率制度」のことだ。常用雇用する労働者数の一定割合以上の身体・知的障がい者¹の雇用を義務づけるというものだ。現在、50名以上雇用する事業主は民間企業では2.0%以上、国、地方公共団体等では2.3%以上、都道府県等の教育委員会では2.2%以上の障がい者を雇用しなければならない。

2. 企業などの障がい者雇用の現状

厚生労働省「平成26年障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業の障がい者雇用数は43万1,225.5人（対前年比5.4%増）、障がい者の実雇用率は1.82%（対前年比0.06ポイント増）となっている。国は実雇用率2.44%、都道府県は2.57%、市町村は2.38%、教育委員会は2.09%、独立行政法人は2.30%である。民間企業および教育委員会が法定雇用率を下回っているが、そのほかは達成している状況だ。民間企業の法定雇用率達成企業の割合は44.7%と高くない（対前年比2.0ポイント増）。

法定雇用率も近年徐々に強化されており、1.6%以上であった法定雇用率は平成10年7月より民間で1.8%以上、国・地方公共団体で2.1%以上へ引き上げられ、平成25年4月より民間企業は2.0%以上、国、地方公共団体等は2.3%以上へと引き上げられてきた。

民間企業の達成は遅れているものの、平成16年は1.46%、平成21年は1.63%、そしてリーマンショック後に若干落ちたが、平成26年は1.82%と着実に上昇させてきている。

この動向をみると、企業も公共機関も着実に障がい者雇用を実現しつつあるといえる。

1 短時間労働者は1人を0.5人、重度身体障がい者・重度知的障がい者は1人を2人としてカウントできる。ただし、短時間の重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人としてカウント。

精神障がい者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障がい者雇用数に算入することができる。

3. J Aグループの障がい者雇用の実情

J Aグループ（総合農協、専門農協、連合会等、関連団体）は、民間企業と同じ法定雇用率2.0%を達成しなければならない。50名以上雇用する単協や連合会などに課せられている。

筆者が知る限り、現在J Aグループ全体としての実態調査が行われていないため、総合農協、専門農協、連合会の障がい者雇用数を把握できず、そのためJ Aグループ全体の取組み状況を把握できない状態にある。そこでここでは何人の障がい者を雇用しなければならないかを職員数から推計することとする。

農林水産省「平成25年度総合農協一斉調査」から概算で法定雇用障害者数を算出すると次のようになる。総合農協712のJ Aの職員数は209,478名であることから、4,190名の障がい者を雇用しなければならないが、職員数が49人以下のJ Aが52あることから、それを除くと計3,884名となる。専門農協は職員数を合計すると5,942名であることから、法定雇用率2.0%で算出すると119名、都道府県区域の連合会の職員数は、信連、経済連、厚生連、畜産連、酪農連で単純に合計すると11,069名であることから、法定雇用率2.0%で推計すると221名を雇用しなければならない。

上記調査の対象外となっている全国域の主な連合会等については、ホームページ・ディスクロージャー資料等から総職員数を推計すると19,668名である（J A全中、J A全農、農林中央公庫、J A共済連、日本農業新聞、農協観光、家の光協会の合計）。つまり、これらの団体で393名を雇用していなければならないことになる。

したがってJ Aグループ全体として、4,618

名規模の障がい者の雇用が必要となる。

4. 障がい者雇用への期待

障がい者は障害の種別によって身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者に分けられている。我が国には障害者総合支援法に定められ、国から認定され手帳を有する障がい者は3障害を合わせると744万人いる。そして親兄弟・親戚でみた場合、障がい者を身近なところに持つ者は実に多いのである。

ちなみに、65歳以上の障害を有する者の多くは障害者総合支援法ではなく介護保険法の要介護認定を受けることとなる。その数は既に600万人を超えている。つまり障がい者と要介護認定者を合わせると、1,300万人を超えており、10人に1人が既に障がいを持つ人なのである。普段見かけることは少ないかも知れないが、その多くは学校、施設、家などにいるのである。

現在、手帳を有する障がい者には生活・就労支援にかかる厚生労働省によるさまざまな障害福祉サービスが、施設や家などにおいて提供されている。

近年、国際的に各国における障がい者への差別の撤廃、一層の自立支援が求められている。一方国内では少子高齢化等により社会保障費は膨らみつつあり、障害福祉サービスを含めた社会保障費用の抑制・削減が求められている。さらには現在の障害者年金は多くても8万円程度であり、障がい者を子に持つ親は自分が死んだ後のことを考えると、子どもが生活していけるだけの収入を確保できるのかという不安を持っている。こうした中で、障がい者の雇用への期待は高まっている。

5. JAグループの障がい者雇用の可能性

このような時代の流れにおいて、協同組合であるJAグループへの期待は大きいと考えられる。平成24年12月、ポーリン・グリーンICA会長とガイ・ライダーILO事務局長は、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）その他の持続可能な開発目標に対する協同組合の貢献を促進することに合意した。平成26年には協同組合国際サミットで、ディーセントワークに関する公約を宣言に盛り込んだ。協同組合が、障がい者を含む様々な人々に対し良質で持続的な仕事を開発し、そのような取組みを支援するというものだ。

このような中で近年、生協は障がい者雇用のための農業法人の設立、障害福祉サービス事業を行うための就労継続支援A型事業所、さらには特例子会社²を開設し、障がい者雇用をすすめる動きを見せている。また首都圏で百万人以上の組合員を抱えるいくつかの生協の連合会は障がい者雇用にかかる勉強会や委員会を開催するなど、障がい者雇用に強い関心を示し始めている。

JAグループにおいても社会福祉法人を設立して障がい者雇用に取り組もうとする動きを見せるJAも出てきている。さらには地域の障害者福祉事業所に営農指導員を派遣したり、JAの遊休施設を障害者福祉事業所の就労訓練の場として提供する例が出てきており、少しずつではあるが広がりを見せている。

JAは、経済事業・共済事業・信用事業等

にかかる事業所の運営、さらにA-COOP・ガソリンスタンド・葬祭場・保養施設・介護施設・幼稚園・薬局・診療所等の運営、近年では高齢化する組合員に代わってJAが農作業受託を行ったり、収穫物の集荷・調整・選別・パッケージなどの作業を担ったり、農産物の加工や直売を行うなど、実に多種多様な総合事業を展開している。また連合会等においてもいろいろな業務を行っている。通常の事務業務のほか、清掃、環境美化、会内便発送、食堂運営等の外部委託業務もある。

これらのいろいろな業務があるということは、障がい者にとっては多様な就労機会を見つけるチャンスとなる。JAグループは、障がい者のために新規に事業所や法人や仕事を立ち上げずとも、既に障がい者雇用ができる多くの「資源」を有しているともいえる。

6. JAグループへの期待

最後に次のことをJAグループへ期待したい。まずはJAグループ全体として障がい者雇用の実態を調査し、グループ全体としてどのような状況にあるのかを把握することだ。もちろん、法律上の義務は個々のJA等にあるが、JA全体として状況を把握し、一定の共通の方向性をもって積極的に取り組むことである。そして詳細な実態把握を踏まえ、法定雇用率の達成を目指す、あるいは達成している場合はさらなる障がい者雇用をすすめ、JAグループが協同組合における障がい者雇用の牽引役となることを期待したい。

2 特例子会社は、障がい者の雇用を目的に、企業が設立する子会社である。「障害を持つ従業員が5人以上で、全従業員に占める比率が20%以上」などの要件を満たせば、全国各地のハローワークを通じて厚生労働省が設立を承認する、障がい者雇用を促進するための障害者雇用促進法により位置づけられる。企業グループのそれぞれの子会社で障害者法定雇用率の達成が困難であっても、障がい者を雇用する専門の子会社（特例子会社）をつくり、認定を受けることができれば、それぞれの子会社の障害者法定雇用率が達成されることになる。

JAグループが単なる職能協同組合ではなく、地域や地域生活を支える役割を担う協同組合の存在であるならば、地域貢献の一環、そして協同組合の役割として、障がい者の地域雇用機会の創出、そのための支援に取り組むことが望まれる。さらにはマルチステークホルダーとしての協同組合を展望し、障がい者を含めた社会的に不利な状況に置かれがちな人々の参画を促すという視点も重要である。