

6

## 障害者雇用促進法

出題年：

平 25, 27

3 肢

## ① 目的

障害者雇用促進法は、**身体障害者又は知的障害者の雇用義務等**に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との**均等な機会及び待遇の確保**並びに障害者がある有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、**職業リハビリテーション**の措置その他障害者がある能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

## ② 障害者に対する差別の禁止等

## (1) 障害者に対する差別の禁止

- ① 事業主は、労働者の**募集及び採用**について、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。
- ② 事業主は、**賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用**その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と**不当な差別的取扱い**をしてはならない。

## (2) 障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置

- ① 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該**障害者の障害の特性に配慮した必要な措置**を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。
- ② 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者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、援助を行う者の配置その他の必要な措置**を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

※：厚生労働大臣は、前記(2)又は(3)の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、**助言、指導又は勧告**をすることができる。

### ③ 一般事業主の雇用義務等

#### (1) 一般事業主の法定雇用障害者数

<計算式>

$$\text{雇用労働者数} \times 2.0 \% = \text{法定雇用障害者数 (1人未満切り捨て)}$$

- ① 雇用する労働者に短時間労働者（週 20 時間以上 30 時間未満）がいるときは、「**短時間労働者の数 × 0.5**」を雇用労働者数として算入する（なお、週 20 時間未満の短時間労働者は雇用労働者数に算入しない）。
- ② 一般事業主の障害者雇用率（法定雇用率）は **2.0 %** である。
- ③ 法定雇用障害者数の計算に当たり、**1人未満の端数は切り捨てる**。

<具体例>

正社員が 380 人、短時間労働者が 200 人の一般事業主の法定雇用障害者数

$$\Rightarrow (380 \text{人} + 200 \text{人} \times 0.5) \times 2.0 \% = 9.6 \text{人} = \boxed{9 \text{人}} \text{ (1人未満切り捨て)}$$

#### Point

- ① 事業主に雇用義務があるのは「身体障害者及び知的障害者」であり、「精神障害者」は雇用義務の対象となっていないが、法定雇用障害者数を満たしているかどうかをみる場合は、身体障害者又は知的障害者としてカウントされる。

#### (2) 雇用する障害者数の算定方法

雇用する障害者数を算定する場合、次表①～④の障害者 1 人につき、次表右欄のカウント数で算定される。

	障害者	カウント
①	身体障害者, 知的障害者, 精神障害者	1人
②	身体障害者・知的障害者・精神障害者である短時間労働者	0.5人
③	重度身体障害者, 重度知的障害者	2人
④	重度身体障害者・重度知的障害者である短時間労働者	1人

※：①及び③は週所定労働時間 30 時間以上、②及び④は同 20 時間以上 30 時間未満

#### ④ 除外率

除外率設定業種に属する事業を行う事業所において法定雇用障害者数を計算する場合は、「その雇用する労働者の数から、除外率に相当する労働者の数を控除した数」に障害者雇用率を乗じて計算する。

<事例：除外率設定業種の場合>

- i) 従業員数が 1,000 人（短時間労働者はいない）の一般事業主（法定雇用率 2.0 %）
- ii) 除外率は 100 分の 30（30 %）

〔除外率が設定されていないと仮定した場合〕

$$1,000 \text{ 人} \times 2.0 \% = 20 \text{ 人}$$

〔除外率が設定されている場合〕

$$\{1,000 \text{ 人} - (1,000 \text{ 人} \times 30 \% \text{ (除外率)})\} \times 2.0 \% = 14 \text{ 人}$$

以上から、法定雇用障害者数は、20 人から 14 人へ緩和される。

#### Point

- 1 除外率は、障害者雇用納付金の納付額を算定する場合に適用されるが、障害者雇用調整金及び障害者雇用報奨金の支給額を算定する場合には、適用されない。

#### ⑤ 雇用状況の報告

事業主（その雇用する労働者の数が **50 人以上**である事業主に限る。）は、毎年、**6 月 1 日現在**における障害者の雇用に関する状況を、**翌月 15 日までに**、管轄公共職業安定所の長に報告しなければならない。

#### ⑥ 一般事業主についての公表

**厚生労働大臣**は、法定雇用障害者数未満である事業主に対して、法定雇用障害者数以上となるようにするため当該障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができ、さらに著しく不適當な計画の変更を**勧告**し、もしくは当該計画の適正な実施に関して**勧告**をすることができる。また、事業主が正当な理由がなくその**勧告**に従わないときは、**その旨を公表**することができる。

## 7 納付金関係業務

雇用労働者数	徴収	支給	支給要件
100人を超える	障害者雇用納付金 5万円(人/月)※	障害者雇用調整金 2万7千円(人/月)	法定雇用障害者数を超えて身体障害者等を雇用している場合
100人以下	—————	障害者雇用報奨金 2万1千円(人/月)	身体障害者等の割合が4%又は72人(1月当たり6人)のいずれか多い数を超えて雇用している場合

※：雇用労働者数が常時100人を超え200人以下である事業主に係る障害者雇用納付金は、平成32年3月31日までの間は、月額4万円となる。

### Point

- 1 厚生労働大臣は、障害者雇用納付金関係業務の全部又は一部を**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構**に行わせるものとされている。
- 2 障害者雇用調整金の支給を受けようとする事業主は、申請書を、各年度ごとに翌年度の5月15日までに、**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構**に提出しなければならない。

## 8 在宅就業に関する障害者雇用納付金制度の特例

在宅就業障害者に在宅就業契約に基づいて業務の対価を支払った一般事業主に対し、その支払った対価の総額に応じて、次の調整金等が支給される。

- ① 雇用労働者数が**常時100人を超える**一般事業主→**在宅就業障害者特例調整金**
- ② 雇用労働者数が**常時100人以下**の一般事業主→**在宅就業障害者特例報奨金**

## 9 障害者雇用推進者

**常時50人以上**の労働者を雇用する事業主は、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務等を担当させるため、**障害者雇用推進者**を選任するように**努めなければならない**。