



厚生労働省岐阜労働局発表
平成21年3月27日

担 当	職業安定部職業対策課 課長 細江和章 地方障害者雇用担当官 松岡章 電話 058-263-5563
--------	--

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて行う障害者の雇用に 適正に実施しなかった企業名の公表について

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）では、事業主に対し、法定雇用率（1.8%）以上の障害者の雇用に義務づけられており、厚生労働大臣は、その履行を図るため、障害者雇入れ計画作成命令の発出（法第46条第1項）及び雇入れ計画の適正実施勧告の発出（法第46条第6項）を行うほか、当該勧告に従わないときは、その旨を公表することができることとされています（法第47条）。

平成20年度における公表を前提とした厚生労働省による指導の結果、下記の岐阜県内の企業においては、指導終了後の本年1月1日現在において、障害者の雇用状況に一定の改善がみられなかったため、法第47条の規定に基づき、本日、厚生労働省において企業名が公表されましたのでお知らせします。

なお、今般の公表に係る企業の対応状況は別添のとおりです。

記

飛騨運輸株式会社（岐阜県高山市）

飛騨運輸株式会社について

1 企業概要

企業名 飛騨運輸株式会社
所在地 岐阜県高山市上岡本町 1 - 5 0
事業内容 道路貨物運送業

2 指導経過

平成16年10月6日 法第46条第1項に基づき、高山公共職業安定所長から障害者雇入れ計画作成命令を発出
 平成17年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
 平成18年10月17日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
 平成19年10月30日 雇入れ計画作成命令を再度発出
 平成19年12月31日 雇入れ計画の期間満了
 平成20年1月1日～ 2回目の雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
 平成20年1月28日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
 平成20年4月～ 公表を前提とした指導を行う企業に選定し、指導を開始（～平成20年12月）
 平成20年12月26日 厚生労働省において指導を実施

以上のような一連の指導を行っているが、企業側においては障害者の若干数の採用が行われたものの、障害者の雇入れに向けた求人条件や職務の見直しが十分でないため障害者の雇入れが進まず、平成21年1月1日現在の実雇用率が1.19%と低い水準にとどまっている。

3 障害者雇用状況の推移

	基礎労働者数（人）	障害者の数（人）	実雇用率（％）	不足数（人）
H16.6.1	757	7	0.92	6
H17.6.1	739	6	0.81	7
H18.6.1	778	8	1.03	6
H19.6.1	751	7	0.93	6
H20.6.1	700	7	1.00	5
H21.1.1	673	8	1.19	4

（注） 障害者の数には、重度障害者のダブルカウント等が含まれている。

関係条文

障害者の雇用の促進等に関する法律 (昭和 35年法律第 123号)抄)

(身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務)

第 3 7 条 すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない。

(一般事業主の雇用義務等)

第 4 3 条 事業主 (常時雇用する労働者 (一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者 (以下「短時間労働者」という。) を除く。以下単に「労働者」という。) を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。) は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数 (その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第 4 6 条第 1 項において「法定雇用障害者数」という。) 以上であるようにしなければならない。

(第 2 項から第 5 項まで 略)

(一般事業主の身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画)

第 4 6 条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的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る。

(第 2 項から第 4 項まで 略)

5 厚生労働大臣は、第 1 項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第 1 項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

(一般事業主についての公表)

第 4 7 条 厚生労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第 5 項又は第 6 項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。

【参考】 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

民間企業	一般の民間企業	1 . 8 %
		(5 6 人以上規模の企業)	
		特殊法人	2 . 1 %
		[労働者数 4 8 人以上規模の 特殊法人及び独立行政法人]	
○ 国、地方公共団体		2 . 1 %
		(4 8 人以上規模の機関)	
都道府県等の教育委員会		2 . 0 %
		(5 0 人以上規模の機関)	

(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者)については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。