

事業主のみなさまへ

！ **平成22年7月**から
障害者雇用に関する制度が変わります。

以下にあてはまる事業主の方はご注意ください。

常用雇用している**労働者数が200人を超え
300人以下**の事業主の方

障害者雇用納付金制度の対象になります。

詳しくは2ページ又は、(独法)高齡・障害者雇用支援機構の
ホームページ (<http://www.jeed.or.jp/>)をご覧ください)

パートタイマーなど**短時間労働者を数多く
雇用**している事業主の方

短時間労働者(週の所定労働時間が20時間
以上30時間未満)が障害者雇用率制度の対象
となります。 (詳しくは3~4ページをご覧ください)

除外率が適用されている事業所のある事業主
の方

現在設定されている除外率が一律10%ポイ
ント引き下げられます。

(詳しくは5ページをご覧ください)



厚生労働省・都道府県労働局
公共職業安定所(ハローワーク)

1 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

(1) 障害者雇用納付金制度とは

障害者雇用納付金制度は、事業主間の経済的負担を調整する観点から、雇用障害者数が法定雇用率（1.8%）に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足するごとに1月当たり5万円を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金（超過1人につき1月当たり2万7千円）や助成金を支給する仕組みです。

この障害者雇用納付金の徴収は、昭和52年以降、経過措置として、常用雇用労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきました。

(2) 障害者雇用納付金制度の対象事業主を拡大する目的

しかし、近年、障害者の雇用が着実に進展する中で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れており、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図る必要があります。

(3) 今回の法改正による改正点

こうした観点を踏まえ、

平成22年7月から、常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成27年4月から、常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主

に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

Point

制度の適用から5年間は、納付金の減額特例が適用されます。

常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主

平成22年7月から平成27年6月まで 5万円 → 4万円

常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主

平成27年4月から平成32年3月まで 5万円 → 4万円

障害者雇用調整金は、変わらず2万7千円となります。

中小企業における障害者の雇用を促進するため、様々な助成金があります。お近くの公共職業安定所（ハローワーク）に、お気軽にご相談ください。

2 障害者の短時間労働への対応

(1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱い

現在の障害者雇用率制度においては、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。

このため、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の重度障害者や精神障害者を除き、重度でない身体障害者や知的障害者である短時間労働者については、実雇用障害者数や実雇用率にカウントすることはできませんでした。

(2) 短時間労働に対する対応の必要性

一方で、短時間労働については、

- ・ 障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があるほか、
- ・ 障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効である

などの理由から、障害者に一定のニーズがあります。

(3) 今回の法改正による改正点

こうしたニーズへの対応として、平成22年7月から、障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、**身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）をカウント**することとなります。このとき、そのカウント数は**0.5カウント**となります。

Point

障害者である短時間労働者のカウントの方法は次のとおりです。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者		
重度		
知的障害者		
重度		
精神障害者		

今回の法改正による改正点

= 1カウント
= 2カウント
= 0.5カウント

(4) 今回の法改正による改正点

(3)の改正とあわせ、平成22年7月から、障害者雇用率制度において、実雇用率や法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）の算定の基礎となる常用雇用労働者の総数に、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）をカウントすることとなります。その際、短時間労働者は0.5カウントとして計算し、これを基に、実雇用率や法定雇用障害者数を計算します。

Point

実雇用率等の計算式は次のようになります。

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$
$$\text{法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）} = (\text{労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times 1.8\%$$

今回の法改正による改正点

【計算例】

次のような事業主である場合、平成22年7月からは、

- ・ 労働者 1,500人
- ・ 短時間労働者 600人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である労働者 8人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である短時間労働者 2人
- ・ 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者 6人
- ・ 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 4人
- ・ 精神障害者である労働者 3人
- ・ 精神障害者である短時間労働者 2人

$$\text{実雇用率} = \frac{8 + 2 \times 0.5 + 6 \times 2 + 4 + 3 + 2 \times 0.5}{1,500 + 600 \times 0.5} = 1.61(\%)$$

$$\text{法定雇用障害者数} = (1,500 + 600 \times 0.5) \times 0.018 = 32(\text{人})$$

$$\text{法定雇用障害者数に対する不足数} = 32 - 29 = 3(\text{人})$$

納付金の納付が必要

このモデルケースでは、平成22年6月までは、実雇用率は1.87%、法定雇用障害者数は27人となります。

「労働者」からは短時間労働者を除いています。

小数点以下は切捨てとなります。

3 除外率の引下げ

現在、除外率は以下の表の「改正前」のとおり定められていますが、平成22年7月から、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10%ポイント引き下げられ、表の「改正後」のとおりとなります。

現在、除外率が適用されている事業所のある事業主の方はご注意ください。

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く)	5%	0%
・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業、海運仲立業を除く) ・電気業 ・郵便局	10%	0%
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る)	15%	5%
・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る) ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	20%	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く)	25%	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。)	30%	20%
・港湾運送業	35%	25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	40%	30%
・林業(狩猟業を除く)	45%	35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	50%	40%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	55%	45%
・石炭・亜炭鉱業	60%	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	65%	55%
・幼稚園	70%	60%
・船員等による船舶運航等の事業	90%	80%

除外率は、一律に法定雇用率を適用することになじまない性質の職務について、事業主負担を調整する観点から、特定の業種について雇用義務の軽減を図る制度ですが、平成14年の法改正により、段階的に廃止・縮小することとされています。