

平成 27 年 3 月 31 日発表

職業安定部職業対策課

課 長 内 田 護

課長補佐 西 勝 美

地方障害者雇用担当官 西 山 聡

☎059-226-2306

障害者の雇用状況に改善が見られない企業を公表します

～障害者の雇用の促進等に関する法律第 47 条に基づき実施～

三重労働局は 31 日、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）第 47 条に基づき、当局の繰り返しの指導にかかわらず障害者の雇用状況に改善が見られない企業について、次の通り企業名を公表します。

平成 26 年度特別指導対象企業で、改善が見られず企業名を公表することになった企業

株式会社扇港電機

（本社：三重県四日市市、代表者 横山 大幸、電気設備・資材の卸売業）

<公表に至った経緯>

障害者雇用促進法では、障害者の雇用を促進するため、民間企業に対し、常時雇用している従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は 2.0%）以上の障害者を雇うよう義務付けています。この法定雇用率を達成していない企業には、厚生労働大臣が「障害者雇入れ計画」を作成するよう命令し（第 46 条第 1 項）、それを適正に実施するよう勧告します（第 46 条第 6 項）。この勧告に従わない場合は、企業名を公表できるようになっています（第 47 条）。

上記の企業は、平成 22 年 6 月 1 日現在で障害者の雇用率が未達成で、当局が雇用率の達成に向けた指導や適正実施の勧告を行ってきたものの、なお、改善が遅れています。平成 26 年度中に企業名を公表することを前提に特別指導を実施してきましたが、指導終了後の本年 1 月 1 日以降、現在に至るまでも雇用状況に改善が見られないため、企業名を公表することになりました。

当局では今後、企業名を公表した企業に対し、引き続き雇用率達成に向けた指導を実施していきます。

<障害者の雇用を促すためのその他の施策>

障害者を雇うためには、作業施設や設備の改善などが必要となる場合があり、「障害者雇用促進法」では、「障害者雇用納付金制度」を設け、法律に従って障害者の雇用義務を守っている企業と、そうでない企業との経済的負担の不公平を是正し、障害者の雇用の促進と安定を図っています。

これは、雇っている障害者の人数が法定雇用率を下回る企業からは納付金（不足数一人当たり月額50,000円）を徴収し、法定雇用率を上回る雇用を果たしている企業に調整金を支給する制度です。

さらに、この経済的負担の調整に加え、納付金を財源として、作業施設や設備などの改善の費用について、各種助成金を設けています。

当局としては、企業名の公表と併せてこれらの施策を進めることにより、障害者の雇用が一層進むよう、取り組みます。

株式会社 扇港電機について

1 企業概要

- 企業名 株式会社 扇港電機
- 所在地 三重県四日市市北浜町8番16号
- 代表者名 横山 大幸
- 事業内容 電気設備・資材の卸売販売、弱電設備の設計・施工・メンテナンス

2 指導経過

- 平成22年11月1日 法第46条第1項に基づき、四日市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23年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成24年11月21日 所長、雇用指導官による訪問指導
雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26年4月1日 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始
（～平成26年12月）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては雇用障害者数に一定改善がみられたものの、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ことと、大卒を中心とした若年者の定期採用による企業規模の拡大により、平成27年1月1日現在の実雇用率が1.02%と低い水準にとどまっている。

3 障害者雇用状況の推移

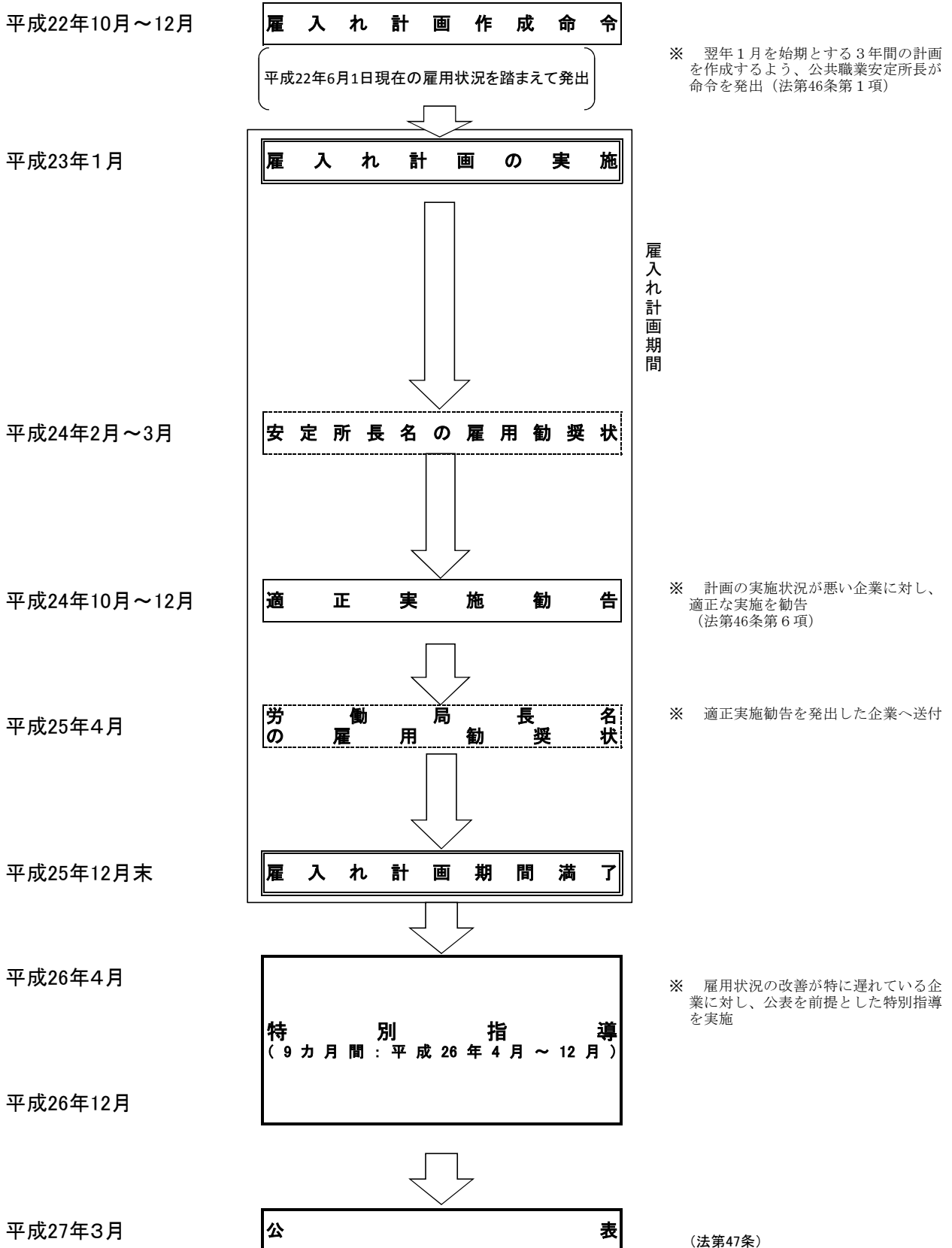
	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H22.6.1	744.0人	3人	0.40%	10人
H23.6.1	740.0人	3人	0.41%	10人
H24.6.1	745.0人	3人	0.40%	10人
H25.6.1	752.0人	3人	0.40%	12人
H26.6.1	783.0人	7人	0.89%	8人
H27.1.1	783.0人	8人	1.02%	7人

(注1) 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。

(注2) 3月31日現在、障害者の数は8人となっているが、実雇用率0.99%、不足数8人であり、依然として未達成である。

今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成26年度公表を前提とした特別指導実施企業)



(参考)

障害者の雇用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）

第三十七条 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）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（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。第四十六条第一項において「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。

2～5 （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）

第四十六条 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（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）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。

2～4 （略）

5 厚生労働大臣は、第一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、第一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）

第四十七条 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、同条第五項又は第六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。