

◎ 障害者雇用率制度とは

社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、常用労働者の数に対する一定割合（障害者雇用率）の数の身体障害者又は知的障害者を雇用する義務を事業主に課す制度です。（精神障害者は、雇用義務の対象ではないが各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができます。）

平成22年7月から、企業における雇用障害者数の算定方法が変わり、短時間労働の障害者も雇用障害者としてカウントされるようになりました。

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	○	△	← 改正点
重度	◎	○	
知的障害者	○	△	← 改正点
重度	◎	○	
精神障害者	○	△	

○ = 1カウント
◎ = 2カウント
△ = 0.5カウント

また、併せて、平成22年7月から、短時間労働にも障害者雇用率が適用されることになり、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の算定する際の基礎となる「企業全体の常時雇用労働者の数」にも、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）をカウントするようになります。

Point ☆ 実雇用率等の計算式は次のようになります。

$$\begin{aligned}
 \text{実雇用率} &= \frac{\text{障害者である常時雇用労働者の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{常時雇用労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5} \\
 \text{法定雇用障害者数(障害者の雇用義務数)} &= (\text{常時雇用労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times 1.8\% \\
 &\quad \text{(一般の民間企業の場合)}
 \end{aligned}$$

← 改正点

参考 現行の障害者の法定雇用率

<民間企業>

 一般の民間企業 = 法定雇用率 1.8%

 特殊法人等 = 法定雇用率 2.1%

<国及び地方公共団体>

 国、地方公共団体 = 法定雇用率 2.1%

 都道府県等の教育委員会 = 法定雇用率 2.0%

◎ 除外率とは

障害者の就業が一般的に困難であるとされていた業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）です。

ノーマライゼーションの観点から、平成16年4月に廃止されたが、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされており、平成22年7月から、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10%ポイント引き上げられました。

参考 除外率40%の業種に属する労働者数1,000人の事業所の場合

○ 除外率なし → $1,000人 \times 1.8\% = 18人$ (雇用義務数)

○ 除外率あり → $(1,000人 - 400人) \times 1.8\% = 10人$ (雇用義務数)

└─┬─┘ 除外率40%相当

→ 雇用義務数は18人 から 10人に軽減

除外率設定業種及び除外率(抜粋)

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業	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	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%
・船員等による船舶運航等の事業	90%	80%

◎ 障害者雇用納付金制度とは

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体として障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給する制度です。平成22年7月から対象事業主が301人以上から200人を超える事業主に変更になりました。