

事業主のみなさまへ

# 障害者雇用促進法が 改正されました

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成20年法律第96号）が成立し、平成21年4月から段階的に施行されました。**22年7月本格実施**

## Point

**障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されます。**

- ・ 常用雇用労働者**201人以上**の事業主 **平成22年7月～**
- ・ 常用雇用労働者**101人以上**の事業主 平成27年4月～

**短時間労働（週所定労働時間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。**

**（平成22年7月～）**

常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、**短時間労働者を0.5カウント**としてカウントすることとなります。

**この他、障害者雇用率の算定の特例を創設しました。**

**（平成21年4月～）**

- ・ 企業グループ算定特例
- ・ 事業協同組合等算定特例



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201人以上300人以下の事業主  
平成27年4月から、常用雇用労働者が101人以上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201人以上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101人以上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 500人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である労働者 10人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である短時間労働者 8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

$$\text{実雇用率} = \frac{10 + 8 \times 0.5 + 6 \times 2 + 4 + 3 + 2 \times 0.5}{1,500 + 500 \times 0.5} = 1.94(\%)$$

$$\text{法定雇用障害者数} = (1,500 + 500 \times 0.5) \times 0.018 = 31(\text{人})$$

このモデルケースでは、平成22年6月までは、実雇用率は2%、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。

## 留意事項

今回の障害者雇用率制度における短時間労働への対応は、短時間労働に対する障害者のニーズを踏まえ、**障害者雇用の促進のために行うものです。**

**障害者である短時間労働者の処遇については、下記のとおり法令に規定されているところであり、社会保険料を免れる目的など、事業主の一方的な都合により障害者を短時間労働に代替してはなりません。障害者の希望と能力に応じた適切な処遇の確保のため、適切に対応してください。**

### 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)

第80条 事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。

### 障害者雇用対策基本方針(平成21年厚生労働省告示第55号)(抄)

#### 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

##### 1 基本的な留意事項

##### (3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、平成20年の法改正により、平成22年7月から、重度でない身体障害者又は知的障害者である短時間労働者についても実雇用率の算定対象となる。障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第80条）。**社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、不適正な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。**

### 3 企業グループ算定特例の創設

#### (1) 企業グループ算定特例について

平成21年4月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できるようになりました。

#### (2) 企業グループ算定特例の認定要件

企業グループ算定特例の認定を受けるためには、下記の要件を満たす必要があります。

親会社が障害者雇用推進者を選任していること。

企業グループ全体で障害者雇用の促進及び安定を確実に達成することができることと認められること。

各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数（小数点以下は切捨て）以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数が167人未満 要件なし

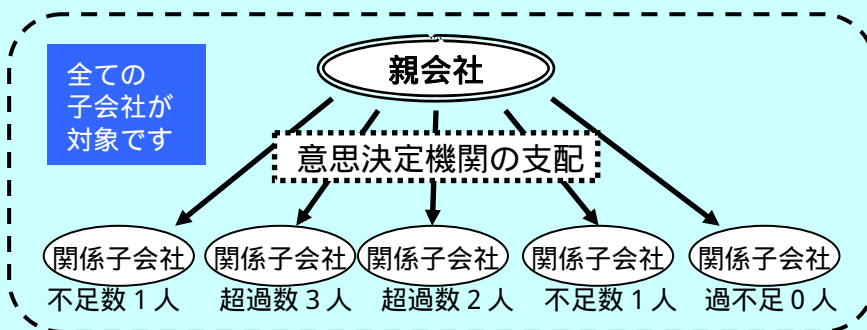
イ 常用労働者数が167人以上250人未満 障害者1人

ウ 常用労働者数が250人以上300人以下 障害者2人

各子会社が、その雇用する障害者に対して適切な雇用管理を行うことができると認められること又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、子会社の事業の人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

#### Point

企業グループ算定特例は次のようなイメージです。



( 企業グループ全体で実雇用率を通算 合計 超過数3人 )

子会社に企業グループ算定特例の認定を受けたものがある事業主は、企業グループ算定特例の認定を受けることはできません。



## 4 事業協同組合等算定特例の創設

### (1) 事業協同組合等算定特例について

平成21年4月から、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員である中小企業（特定事業主）で実雇用率を通算できるようになりました。

### (2) 事業協同組合等算定特例の認定要件

事業協同組合等算定特例の認定を受けるためには、下記の要件を満たす必要があります。

事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。

事業協同組合等の規約等に、その事業協同組合等が障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。

事業協同組合等が、その事業協同組合及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業（雇用促進事業）を適切に実施するための計画（実施計画）を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。

事業協同組合等が、1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用雇用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。

事業協同組合等が、その雇用する障害者に対して適切な雇用管理を行うことができることと認められること。

特定事業主が、その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

- |                      |       |
|----------------------|-------|
| ア 常用労働者が167人未満       | 要件なし  |
| イ 常用労働者が167人以上250人未満 | 障害者1人 |
| ウ 常用労働者が250人以上300人以下 | 障害者2人 |

事業協同組合等算定特例の認定要件を満たさなくなった場合には、この認定を取り消すこととしています。

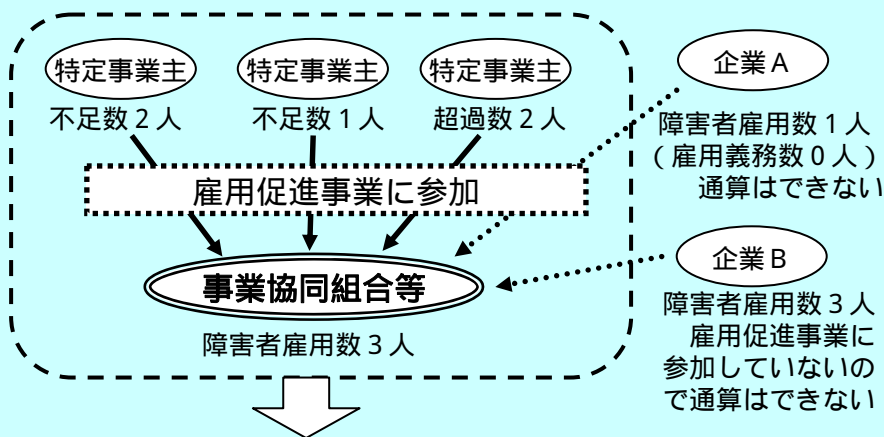
### Point

事業協同組合等とは、次に掲げる組合を指します。

事業協同組合  
商工組合

水産加工業協同組合  
商店街振興組合

事業協同組合等算定特例は次のようなイメージです。



組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、障害者の雇用義務が0人である企業は、雇用促進事業には参加しない企業は、この特例の対象にはならず、通算はできません。

(事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 合計 超過数 2人)

実施計画には、次の内容を盛り込んでください。

雇用促進事業の目標 (雇用障害者数の目標を含む。)  
雇用促進事業の内容  
雇用促進事業の実施時期

特定事業主が、特例子会社や企業グループ算定特例、事業協同組合等算定特例等の認定を受けている場合は、事業協同組合等算定特例の認定を受けることはできません。

雇用促進事業を支援する助成金がありますので、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。

## 5 その他

### 障害者雇用調整金の分割支給

企業グループ算定特例や事業協同組合等算定特例が創設されるのにあわせて、平成21年4月から、障害者雇用調整金を、10社を超えない範囲において、親会社、特例子会社、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主等に対して分割して支給することができるようになりました。

今回の制度改正に関し、実雇用率の算定など障害者雇用率制度については、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所 (ハローワーク) に、納付金の納付など障害者雇用納付金制度については、都道府県障害者雇用促進協会にお問い合わせください。