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した。

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３～５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６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①

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②

(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。

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数}\times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数}\times 0.5}$$

今回の法改正による改正点

法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）※※

＝（労働者※の数　＋　短時間労働者の数×0.5　）× 1.8%

【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

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

法定雇用障害者数 ＝（ 1,500 ＋ 600×0.5 ）× 0.018　≒　32（人）※※

法定雇用障害者数 に対する**不足数**＝　32 － 29 ＝　3（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。

◆　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　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留意ください。

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、舶用機関製造業　・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。

◆　各種助成金のご案内　◆

企業における障害者の雇用を促進するため、次の上げる助成金をはじめとして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）まで、お気軽にご相談ください。

特定求職者雇用開発助成金

障害者等をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者（一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成金を支給しています。

助成金は雇い入れ後６か月ごとに支給され、対象期間、支給される助成金の総額は以下のとおりです。

対象労働者	支給額（総額）（対象期間）	
	中小企業	中小企業以外
身体・知的障害者	135万円（１年6か月）	50万円（１年）
身体・知的障害者（重度障害者又は45歳以上）、精神障害者	240万円（2年）	100万円（１年6か月）
短時間労働者である身体・知的・精神障害者	90万円（１年6か月）	30万円（１年）

ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、対象労働者に支払った賃金額に応じた支給となります。

障害者雇用ファースト・ステップ奨励金

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業）において、ハローワークの紹介により身体・知的・精神障害者を継続して雇用する労働者（一般被保険者）として、初めて雇い入れる事業主に対する奨励金を支給します。

支給額は、1人目の障害者を雇用することに対し、100万円です。

（※当該奨励金は、雇用失業情勢が改善するまでの時限措置です。）

特例子会社等設立促進助成金

平成21年２月６日以降に、身体・知的・精神障害者を10人以上雇用する特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所を設立した事業主に対して助成金を支給します。

支給額は以下のとおり、支給期間は３年間です。

雇用障害者数		10人～14人	15人～19人	20人～24人	25人以上
支給金額	初年度	2,000万円	3,000万円	4,000万円	5,000万円
	2.3年目	1,000万円	1,500万円	2,000万円	2,500万円

（※当該奨励金は、雇用失業情勢が改善するまでの時限措置です。）

この他、助成金、奨励金の支給には一定の要件がありますので、詳しくは都道府県労働局又は最寄りのハローワークにご相談ください。