

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新旧対照条文

目次

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）（本則関係）	1
○社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（附則第六条関係）	36
○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成二十四年法律第五十号）（附則第七条関係）	37
○国土交通省設置法（平成十一年法律第百号）（附則第八条関係）	38

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）（本則関係）

（傍線の部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章（略）</p> <p>第二章 職業リハビリテーションの推進</p> <p>第一節 第三節（略）</p> <p>第四節 障害者就業・生活支援センター（第二十七 条―第三十三条）</p> <p>第二章の二 障害者に対する差別の禁止等（第三十四 条―第三十六条の六）</p> <p>第三章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進 等</p> <p>第一節 対象障害者の雇用義務等（第三十七条―第 四十八条）</p> <p>第二節（略）</p> <p>第一款（略）</p> <p>第二款 障害者雇用納付金の徴収（第五十三条― 第七十二条）</p> <p>第三節 対象障害者以外の障害者に関する特例（第 七十三条・第七十四条）</p> <p>第四節 障害者の在宅就業に関する特例（第七十四 条の二・第七十四条の三）</p> <p>第三章の二 紛争の解決</p> <p>第一節 紛争の解決の援助（第七十四条の四―第七 十四条の六）</p> <p>第二節 調停（第七十四条の七・第七十四条の八）</p> <p>第四章 雑則（第七十五条―第八十五条の三）</p>	<p>目次</p> <p>第一章（略）</p> <p>第二章 職業リハビリテーションの推進</p> <p>第一節 第三節（略）</p> <p>第四節 障害者就業・生活支援センター（第二十七 条―第三十六条）</p> <p>（新設）</p> <p>第三章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づ く雇用の促進等</p> <p>第一節 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等（ 第三十七条―第四十八条）</p> <p>第二節（略）</p> <p>第一款（略）</p> <p>第二款 障害者雇用納付金の徴収（第五十三条― 第六十八条）</p> <p>第三節 精神障害者に関する特例（第六十九条―第 七十三条）</p> <p>第四節 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以 外の障害者に関する特例（第七十四条）</p> <p>第五節 障害者の在宅就業に関する特例（第七十四 条の二・第七十四条の三）</p> <p>（新設）</p> <p>第四章 雑則（第七十五条―第八十五条）</p>

第五章 罰則（第八十五条の四―第九十一条）  
附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができ、るようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（用語の意義）

第二条 （略）

一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

二 〇七 （略）

（障害者雇用対策基本方針）

第七条 （略）

2 （略）

一・二 （略）

第五章 罰則（第八十五条の二―第九十一条）  
附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（用語の意義）

第二条 （略）

一 障害者 身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

二 〇七 （略）

（障害者雇用対策基本方針）

第七条 （略）

2 （略）

一・二 （略）

三 第五条の事業主が行うべき雇用管理に関して、障害者である労働者の障害の種類及び程度に応じ、その適正な実施を図るために必要な指針となるべき事

三 前二号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3 5 (略)

第二章 職業リハビリテーションの推進

第二節 職業紹介等

(求人条件等)

第十条

公共職業安定所は、障害者によるその能力に適合する職業を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、身体的又は精神的な条件その他の求人条件について指導するものとする。

2 公共職業安定所は、障害者について職業紹介を行う場合において、求人者から求めがあるときは、その有する当該障害者の職業能力に関する資料を提供するものとする。

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が

四 前三号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3 5 (略)

第二章 職業リハビリテーションの推進

第二節 職業紹介等

(求人条件等)

第十条 公共職業安定所は、正当な理由がないにもかかわらず身体又は精神に一定の障害がないことを条件とする求人申込みを受理しないことができる。

2 公共職業安定所は、障害者によるその能力に適合する職業を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、身体的又は精神的な条件その他の求人条件について指導するものとする。

3 公共職業安定所は、障害者について職業紹介を行う場合において、求人者から求めがあるときは、その有する当該障害者の職業能力に関する資料を提供するものとする。

第三十四条から第三十六条まで 削除

障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつていない事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつていない事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この

(新設)

(新設)

限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなればならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に對して、助言、指導又は勧告をすることができる。

第三章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

(新設)

(新設)

(新設)

第三章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第一節 対象障害者の雇用義務等

(対象障害者の雇用に関する事業主の責務)  
第三十七条 全て事業主は、対象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、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六條までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第三節及び第七十九条を除き、以下同じ。）をいう。

(雇用に関する国及び地方公共団体の義務)  
第三十八条 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（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。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところに

第一節 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等

(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。

(雇用に関する国及び地方公共団体の義務)  
第三十八条 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する身体障害者又は知的障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（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。）未満である場合には、身体障害者又は知的障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにす

より、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならぬ。

2 (略)

3 第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間勤務職員は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

4 第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である職員(短時間勤務職員を除く。)は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

5 第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たっては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間勤務職員は、その一人をもつて、前項の政令で定める数の満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

(任免に関する状況の通報)

第四十条 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

(国に勤務する職員に関する特例)

第四十一条 省庁(内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)第四十九条第一項に規定する機関又は国家行政組織法(昭和二十三年法律第二百十号)第三条第二

るため、政令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画を作成しなければならぬ。

2 (略)

3 第一項の身体障害者又は知的障害者である職員の数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である短時間勤務職員は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である職員に相当するものとみなす。

4 第一項の身体障害者又は知的障害者である職員の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である職員(短時間勤務職員を除く。)は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である職員に相当するものとみなす。

5 第一項の身体障害者又は知的障害者である職員の数の算定に当たっては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間勤務職員は、その一人をもつて、前項の政令で定める数の満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である職員に相当するものとみなす。

(任免に関する状況の通報)

第四十条 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における身体障害者又は知的障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

(国に勤務する職員に関する特例)

第四十一条 省庁(内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)第四十九条第一項に規定する機関又は国家行政組織法(昭和二十三年法律第二百十号)第三条第二

項に規定する省若しくは庁をいう。以下同じ。)で、当該省庁の任命権者及び当該省庁に置かれる外局等(内閣府設置法第四十九条第二項に規定する機関、国家行政組織法第三条第二項に規定する委員会若しくは庁又は同法第八条の三に規定する特別の機関をいう。以下同じ。)の任命権者の申請に基づいて、一体として対象障害者である職員の採用の促進を図ることができ、厚生労働大臣の承認を受けたもの(以下「承認省庁」という。)に係る第三十八条第一項及び前条の規定の適用については、当該外局等に勤務する職員は当該承認省庁のみに勤務する職員と、当該外局等は当該承認省庁とみなす。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による承認をした後に、おいて、承認省庁若しくは外局等が廃止されたとき、又は承認省庁若しくは外局等における対象障害者である職員の採用の促進を図ることができなくなつたと認めるときは、当該承認を取り消すことができる。

#### 第四十二条 (略)

一 (略)

二 当該認定地方機関及び当該その他機関において、対象障害者である職員の採用の促進が確実に達成されたと認められること。

2 (略)

(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。次章を除き、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

項に規定する省若しくは庁をいう。以下同じ。)で、当該省庁の任命権者及び当該省庁に置かれる外局等(内閣府設置法第四十九条第二項に規定する機関、国家行政組織法第三条第二項に規定する委員会若しくは庁又は同法第八条の三に規定する特別の機関をいう。以下同じ。)の任命権者の申請に基づいて、一体として身体障害者又は知的障害者である職員の採用の促進を図ることができ、厚生労働大臣の承認を受けたもの(以下「承認省庁」という。)に係る第三十八条第一項及び前条の規定の適用については、当該外局等に勤務する職員は当該承認省庁のみに勤務する職員と、当該外局等は当該承認省庁とみなす。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による承認をした後に、おいて、承認省庁若しくは外局等が廃止されたとき、又は承認省庁若しくは外局等における身体障害者若しくは知的障害者である職員の採用の促進を図ることができなくなつたと認めるときは、当該承認を取り消すことができる。

#### 第四十二条 (略)

一 (略)

二 当該認定地方機関及び当該その他機関において、身体障害者又は知的障害者である職員の採用の促進が確実に達成されたと認められること。

2 (略)

(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

、その雇用する対象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ぬ。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3 第一項の対象障害者である労働者の数及び前項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。）は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 第一項の対象障害者である労働者の数及び第二項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

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ぬ。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3 第一項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。）は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 第一項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び第二項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第一項の対象障害者である労働者の数及び第二項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 (略)

7 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 (略)

(子会社に雇用される労働者に関する特例)  
第四十四条 (略)

一 (略)

二 当該子会社が雇用する対象障害者である労働者の数及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

三 当該子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。

四 前二号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用する重度身体障害者又は重度的障害者その他の対象障害者である労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

す。

5 第一項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び第二項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 (略)

7 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、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である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 (略)

(子会社に雇用される労働者に関する特例)  
第四十四条 (略)

一 (略)

二 当該子会社が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

三 当該子会社が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雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。

四 前二号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用する重度身体障害者又は重度的障害者その他の身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

2 (略)

3 第一項第二号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 (略)

#### 第四十五条 (略)

一・二 (略)

三 当該親事業主が、自ら雇用する対象障害者である労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の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。

2・3 (略)

#### (関係子会社に雇用される労働者に関する特例)

第四十五条の二 事業主であつて、当該事業主及びその全体的子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社（以下「関係子会社」という。）について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「関係親事業主」という。）に係る第四十三条第一項及び第七項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

一 (略)

二 当該事業主が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該関係子会社に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の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。

2 (略)

3 第一項第二号の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 (略)

#### 第四十五条 (略)

一・二 (略)

三 当該親事業主が、自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用される身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の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。

2・3 (略)

#### (関係子会社に雇用される労働者に関する特例)

第四十五条の二 事業主であつて、当該事業主及びその全体的子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社（以下「関係子会社」という。）について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「関係親事業主」という。）に係る第四十三条第一項及び第七項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

一 (略)

二 当該事業主が、自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者及び当該関係子会社に雇用される身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の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。

三 当該関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

四 当該関係子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有し、又は他の関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の行う業務に関し、その行う事業と当該他の関係子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

2・3 (略)

4 第一項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第一項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第一項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、第四項の規定にかかわらず、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は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

7 (略)

と認められること。

三 当該関係子会社が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、厚生労働大臣が定める数以上であること。

四 当該関係子会社がその雇用する身体障害者若しくは知的障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有し、又は他の関係子会社が雇用する身体障害者若しくは知的障害者である労働者の行う業務に関し、その行う事業と当該他の関係子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

2・3 (略)

4 第一項第三号の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第一項第三号の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第一項第三号の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、第四項の規定にかかわらず、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は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

7 (略)

(特定事業主に雇用される労働者に関する特例)  
第四十五条の三 (略)

一 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者が行う業務に関し、当該事業協同組合等の行う事業と当該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。

二 当該事業協同組合等の定款、規約その他これらに準ずるものにおいて、当該事業協同組合等が第五十三条第一項の障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主の対象障害者である労働者の雇用状況に応じて当該障害者雇用納付金に係る経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。

三 当該事業協同組合等が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業(第三項において「雇用促進事業」という。)を適切に実施するための計画(以下この号及び同項において「実施計画」という。)を作成し、実施計画に従つて、当該対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができること。

四 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

五 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。

(特定事業主に雇用される労働者に関する特例)  
第四十五条の三 (略)

一 当該事業協同組合等が自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者が行う業務に関し、当該事業協同組合等の行う事業と当該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。

二 当該事業協同組合等の定款、規約その他これらに準ずるものにおいて、当該事業協同組合等が第五十三条第一項の障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主の身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用状況に応じて当該障害者雇用納付金に係る経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。

三 当該事業協同組合等が、自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業(第三項において「雇用促進事業」という。)を適切に実施するための計画(以下この号及び同項において「実施計画」という。)を作成し、実施計画に従つて、当該身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができること。

四 当該事業協同組合等が自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

五 当該事業協同組合等が自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。

六 当該特定事業主が雇用する対象障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

2 (略)

3 (略)

一 雇用促進事業の目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含む。）

4・5 (略)

6 前条第四項の規定は第一項第四号の対象障害者である労働者の数の算定について、同条第四項から第六項までの規定は第一項第六号の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。

7 (略)

（一般事業主の対象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、対象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、その雇用する対象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、対象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、対象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 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は、前項の対象障害者である労働者の数の算定について準用

六 当該特定事業主が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、厚生労働大臣が定める数以上であること。

2 (略)

3 (略)

一 雇用促進事業の目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする身体障害者又は知的障害者である労働者の数に関する目標を含む。）

4・5 (略)

6 前条第四項の規定は第一項第四号の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定について、同条第四項から第六項までの規定は第一項第六号の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定について準用する。

7 (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 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は、前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算

3  
3 6 (略)

第二節 障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

第一款 障害者雇用調整金の支給等

(納付金関係業務)

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 事業主（特殊法人を除く。以下この節及び第四節において同じ。）で次条第一項の規定に該当するものに対して、同項の障害者雇用調整金を支給すること。

二 対象障害者を労働者として雇い入れる事業主又は対象障害者である労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続のために必要となる施設又は設備の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

三 対象障害者である労働者を雇用する事業主又は当該事業主の加入している事業主の団体に対して、対象障害者である労働者の福祉の増進を図るための施設の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

四 対象障害者である労働者を雇用する事業主であつて、次のいずれかを行うものに対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

3  
3 6 (略)

第二節 障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

第一款 障害者雇用調整金の支給等

(納付金関係業務)

第四十九条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 事業主（特殊法人を除く。以下この節及び第五節において同じ。）で次条第一項の規定に該当するものに対して、同項の障害者雇用調整金を支給すること。

二 身体障害者若しくは知的障害者を労働者として雇い入れる事業主又は身体障害者若しくは知的障害者である労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続のために必要となる施設又は設備の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

三 身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用する事業主又は当該事業主の加入している事業主の団体に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の福祉の増進を図るための施設の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

四 身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用する事業主であつて、次のいずれかを行うものに対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 身体障害者又は精神障害者となつた労働者の雇用の継続のために必要となる当該労働者が職場に  
適応することを容易にするための措置

ロ 対象障害者である労働者の雇用に伴い必要となる  
介助その他その雇用の安定を図るために必要な  
業務（対象障害者である労働者の通勤を容易にする  
ための業務を除く。）を行う者を置くこと（次  
号ロに掲げるものを除く。）。

四の二 対象障害者に対する職場適応援助者による援  
助であつて、次のいずれかを行う者に対して、その  
要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 社会福祉法第二十二條に規定する社会福祉法人  
その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う  
法人が行う職場適応援助者による援助の事業

ロ 対象障害者である労働者を雇用する事業主が対  
象障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援  
助を行う職場適応援助者を置くこと。

五 身体障害者（重度身体障害者その他の厚生労働省  
令で定める身体障害者に限る。以下この号において  
同じ。）若しくは知的障害者である労働者を雇用す  
る事業主又は当該事業主の加入している事業主の団  
体に対して、身体障害者、知的障害者  
又は精神障害者である労働者の通勤を容易にするた  
めの措置に要する費用に充てるための助成金を支給  
すること。

六 重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者であ  
る労働者を多数雇用する事業所の事業主に対して、  
当該事業所の事業の用に供する施設又は設備の設置

イ 身体障害者となつた労働者の雇用の継続のため  
に必要となる当該労働者が職場に適応することを  
容易にするための措置

ロ 身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用  
に伴い必要となる介助その他その雇用の安定を図  
るために必要な業務（身体障害者又は知的障害者  
である労働者の通勤を容易にするための業務を除  
く。）を行う者を置くこと（次号ロに掲げるもの  
を除く。）。

四の二 身体障害者又は知的障害者に対する職場適  
応援助者による援助であつて、次のいずれかを行う者  
に対して、その要する費用に充てるための助成金を  
支給すること。

イ 社会福祉法第二十二條に規定する社会福祉法人  
その他身体障害者又は知的障害者の雇用の促進に  
係る事業を行う法人が行う職場適応援助者による  
援助の事業

ロ 身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用  
する事業主が身体障害者又は知的障害者である労働  
者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応  
援助者を置くこと。

五 身体障害者（重度身体障害者その他の厚生労働省  
令で定める身体障害者に限る。以下この号において  
同じ。）若しくは知的障害者である労働者を雇用す  
る事業主又は当該事業主の加入している事業主の団  
体に対して、身体障害者又は知的障害者である労働  
者の通勤を容易にするための措置に要する費用に充  
てるための助成金を支給すること。

六 重度身体障害者又は知的障害者である労働者を多  
数雇用する事業所の事業主に対して、当該事業所の  
事業の用に供する施設又は設備の設置又は整備に要

又は整備に要する費用に充ててするための助成金を支給すること。

七 対象障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練（厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この号において同じ。）の事業を行う次に掲げるものに対して、当該事業に要する費用に充ててするための助成金を支給すること並びに対象障害者である労働者を雇用する事業主に対して、対象障害者である労働者の教育訓練の受講を容易にするための措置に要する費用に充ててするための助成金を支給すること。

イ〜ハ (略)

ニ その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

八 (略)

九 対象障害者の雇用に関する技術的事項についての研究、調査若しくは講習の業務又は対象障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の業務を行うこと（前号に掲げる業務を除く。）。

十・十一 (略)

2 (略)

(障害者雇用調整金の支給)

第五十条 機構は、政令で定めるところにより、各年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）ごとに、第五十四条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月）に限る。以

する費用に充ててするための助成金を支給すること。

七 身体障害者又は知的障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練（厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この号において同じ。）の事業を行う次に掲げるものに対して、当該事業に要する費用に充ててするための助成金を支給すること並びに身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用する事業主に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の教育訓練の受講を容易にするための措置に要する費用に充ててするための助成金を支給すること。

イ〜ハ (略)

ニ その他身体障害者又は知的障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

八 (略)

九 身体障害者若しくは知的障害者の雇用に関する技術的事項についての研究、調査若しくは講習の業務又は身体障害者若しくは知的障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の業務を行うこと（前号に掲げる業務を除く。）。

十・十一 (略)

2 (略)

(障害者雇用調整金の支給)

第五十条 機構は、政令で定めるところにより、各年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）ごとに、第五十四条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月）に限る。以

下同じ。)ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金(以下「調整金」という。)として支給する。

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3 (略)

4 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は第一項の対象障害者である労働者の数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項の規定の適用について準用する。

5・6 (略)

(助成金の支給)

第五十一条 (略)

2 前項の助成金の支給については、対象障害者の職業の安定を図るため講じられるその他の措置と相まって、対象障害者の雇用が最も効果的かつ効率的に促進され、及び継続されるように配慮されなければならない。

(資料の提出等)

第五十二条 機構は、第四十九条第一項第十号に掲げる

下同じ。)ごとの初日における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の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金(以下「調整金」という。)として支給する。

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3 (略)

4 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は第一項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項の規定の適用について準用する。

5・6 (略)

(助成金の支給)

第五十一条 (略)

2 前項の助成金の支給については、身体障害者又は知的障害者の職業の安定を図るため講じられるその他の措置と相まって、身体障害者又は知的障害者の雇用が最も効果的かつ効率的に促進され、及び継続されるように配慮されなければならない。

(資料の提出等)

第五十二条 機構は、第四十九条第一項第十号に掲げる

業務に關して必要な限度において、事業主に対し、対象障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができる。

2 (略)

第二款 障害者雇用納付金の徴収

(納付金の額等)

第五十四条 (略)

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用(対象障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の対象障害者である者の適正な雇用に必要な措置に通常要する費用その他対象障害者である者を雇用するため特別に必要とされる費用をいう。)の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3 前二項の基準雇用率は、労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

4 (略)

5 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は第三項の対象障害者である労働者の総数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項の規定の適用について準用する。

業務に關して必要な限度において、事業主に対し、身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができる。

2 (略)

第二款 障害者雇用納付金の徴収

(納付金の額等)

第五十四条 (略)

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用(身体障害者又は知的障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の身体障害者又は知的障害者である者の適正な雇用に必要な措置に通常要する費用その他身体障害者又は知的障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。)の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3 前二項の基準雇用率は、労働者の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

4 (略)

5 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は第三項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項の規定の適用について準用する。

第五十五条 前条第一項の場合において、当該事業主が当該年度において対象障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額に達しないときは、当該事業主が納付すべき納付金の額は、同項の規定にかかわらず、その差額（第七十四条の二第四項及び第五項において「算定額」という。）に相当する金額とする。

2 前条第一項の場合において、当該事業主が当該年度において対象障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額以上であるときは、当該事業主については、同項の規定にかかわらず、納付金は、徴収しない。

3 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は前二項の対象障害者である労働者の数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る前二項の規定の適用について準用する。

3 2 (納付金の納付等)  
第五十六条 (略)

3 第一項の申告書には、当該年度に属する各月ごとの初日における各事業所ごとの労働者の数及び対象障害者である労働者の数その他の厚生労働省令で定める事

第五十五条 前条第一項の場合において、当該事業主が当該年度において身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主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の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額に達しないときは、当該事業主が納付すべき納付金の額は、同項の規定にかかわらず、その差額（第七十四条の二第四項及び第五項において「算定額」という。）に相当する金額とする。

2 前条第一項の場合において、当該事業主が当該年度において身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主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の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額以上であるときは、当該事業主については、同項の規定にかかわらず、納付金は、徴収しない。

3 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は前二項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る前二項の規定の適用について準用する。

3 2 (納付金の納付等)  
第五十六条 (略)

3 第一項の申告書には、当該年度に属する各月ごとの初日における各事業所ごとの労働者の数及び身体障害者又は知的障害者である労働者の数その他の厚生労働

項を記載した書類を添付しなければならない。

4  
5  
7 (略)

第六十九条から第七十二条まで 削除

省令で定める事項を記載した書類を添付しなければならない。

4  
5  
7 (略)

### 第三節 精神障害者に関する特例

(雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の適用に関する特例)

第六十九条 精神障害者のうち精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和二十五年法律第二百二十三号)第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者(第七十三条、次節及び第七十九条を除き、以下「精神障害者」という。)である職員及び精神障害者である労働者については、この条から第七十二条までに定めるところにより、身体障害者又は知的障害者である職員及び身体障害者又は知的障害者である労働者に関する前二節(第三十七条、第三十八条第三項から第五項まで、第四十三条第二項から第六項まで、第四十四条第三項、第四十五条の二第四項から第六項まで(第四十五条の三第六項、第四十六条第二項、第五十条第四項、第五十四条第五項及び第五十五条第三項において準用する場合を含む。)、第四十八条、第四十九条第一項第二号から第九号まで、第五十条第二項並びに第五十四条第二項及び第三項を除く。)の規定を適用するものとする。

(雇用義務等に係る規定の精神障害者である職員についての適用に関する特例)

第七十条 第三十八条第一項に規定する場合において、当該機関に精神障害者である職員が勤務するときにおける同項の規定の適用については、同項の計画の作成前に、当該機関の任命権者が身体障害者又は知的障害

者である職員以外の職員に替えて当該精神障害者である職員の数に相当する数（精神障害者である短時間勤務職員にあつては、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数に相当する数）の身体障害者又は知的障害者である職員を採用したものとみなす。

2 国及び地方公共団体の任命権者は、第三十八条第一項の身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画を作成し、又は実施する場合においては、精神障害者である職員の採用は身体障害者又は知的障害者である職員の採用に含まれるものとして、当該作成又は実施をすることができらる。

3 第四十条の規定の適用については、精神障害者である職員は、身体障害者又は知的障害者である職員とみなす。

4 第四十一条及び第四十二条第一項の規定の適用については、第四十一条第一項及び第四十二条第一項第二号中「又は知的障害者である職員」とあるのは、「知的障害者又は第六十九条に規定する精神障害者である職員」と、第四十一条第二項中「若しくは知的障害者である職員」とあるのは、「知的障害者若しくは第六十九条に規定する精神障害者である職員」とする。

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

第七十一条 第四十三条第一項の場合において、当該事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項の規定の適用については、当該雇用関係の変動がある時に、当該事業主が身体障害者又は知的障害者である労働者以外の労働者に替えて当該精神障害者である労働者の数に相当する数（精神障害者である短時間労働者にあつては、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数に相当する数）の身体障害者又は知

的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

2 第四十三条第七項の規定の適用については、「精神障害者である労働者は、身体障害者又は知的障害者である労働者とみなす。」

3 第四十四条第一項、第四十五条第一項、第四十五条の二第一項並びに第四十五条の三第一項及び第三項の規定の適用については、精神障害者である労働者は、第四十四条第一項第二号、第四十五条の二第一項第三号並びに第四十五条の三第一項第四号及び第六号において身体障害者又は知的障害者である労働者とみなし、これらの規定の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、精神障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなし、第四十四条第一項第三号及び第四号、第四十五条第一項第三号、第四十五条の二第一項第二号並びに第四十五条の三第一項（第四号及び第六号を除く。）及び第三項第一号中「又は知的障害者である労働者」とあるのは、「知的障害者又は第六十九条に規定する精神障害者である労働者」と、第四十五条の二第一項第四号中「若しくは知的障害者である労働者」とあるのは、「知的障害者若しくは第六十九条に規定する精神障害者である労働者」とする。

4 第四十六条第一項の規定の適用については、精神障害者である労働者は、身体障害者又は知的障害者である労働者とみなし、同項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、精神障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 事業主は、第四十六条第一項の身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画を作成し、又は実施する

第三節 対象障害者以外の障害者に関する特例

第七十三条 厚生労働大臣は、精神障害者（精神保健及び

精神障害者福祉に関する法律第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものを除く。）である労働者に関しても、第四十九条第一項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に相当する業務を行うことができる。

3 2 (略)

前項の場合においては、当該業務は、第四十九条第一項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に含まれるものとみなして、第五十一条及び第五十三

場合においては、精神障害者の雇入れは身体障害者又は知的障害者の雇入れに含まれるものとして、当該作成又は実施をすることができる。

(精神障害者である労働者に関する納付金関係業務の実施等)

第七十二条 第五十条第一項並びに第五十五条第一項及び第二項の規定の適用については、精神障害者である労働者は、身体障害者又は知的障害者である労働者とみなし、これらの規定の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、精神障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

2 第五十二条第一項及び第五十六条第三項の規定（第五十二条第一項に係る罰則の規定を含む。）の適用については、精神障害者である労働者は、身体障害者又は知的障害者である労働者とみなす。

第七十三条 厚生労働大臣は、精神障害者である労働者

に関しても、第四十九条第一項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に相当する業務を行うことができる。

3 2 (略)

前項の場合においては、当該業務は、第四十九条第一項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に含まれるものとみなして、第五十一条及び第五十三

条の規定を適用する。この場合において、第五十一条第二項中「対象障害者」とあるのは、「身体障害者、知的障害者又は第二条第六号に規定する精神障害者」とする。

（身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者に関する助成金の支給業務の実施等）

第七十四条（略）

#### 第四節 障害者の在宅就業に関する特例

（在宅就業障害者特例調整金）  
第七十四条の二（略）

2 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した事業主（次条第一項に規定する在宅就業支援団体を除く。以下この節において同じ。）であつて、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、調整額に、当該年度に支払った当該対価の総額（以下「対象額」という。）を評価額で除して得た数（その数に一未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。）を乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例調整金として支給する。ただし、在宅就業単位調整額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超えることができない。

条の規定を適用する。この場合において、第五十一条第二項中「身体障害者又は知的障害者」とあるのは、「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」とする。

第四節 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者に関する特例

第七十四条（略）

#### 第五節 障害者の在宅就業に関する特例

（在宅就業障害者特例調整金）  
第七十四条の二（略）

2 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した事業主（次条第一項に規定する在宅就業支援団体を除く。以下この節において同じ。）であつて、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、調整額に、当該年度に支払った当該対価の総額（以下「対象額」という。）を評価額で除して得た数（その数に一未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。）を乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例調整金として支給する。ただし、在宅就業単位調整額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超えることができない。

3 この節、第四章、第五章及び附則第四条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 在宅就業障害者 対象障害者であつて、自宅その他厚生労働省令で定める場所において物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行うもの（雇用されている者を除く。）

二 五（略）

4 9（略）

10 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は第二項の対象障害者である労働者の数の算定について、第五十条第五項及び第六項の規定は第一項の在宅就業障害者特例調整金について準用する。

### 第三章の二 紛争の解決

#### 第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための

3 この節、次章、第五章及び附則第四条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 在宅就業障害者 身体障害者、知的障害者又は精神障害者であつて、自宅その他厚生労働省令で定める場所において物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行うもの（雇用されている者を除く。）

二 五（略）

4 9（略）

10 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は第二項の身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数の算定について、第五十条第五項及び第六項の規定は第一項の在宅就業障害者特例調整金について準用する。この場合において、第四十五条の二第四項中「又は知的障害者である労働者の」とあるのは、「知的障害者又は第六十九条に規定する精神障害者である労働者の」と、「又は知的障害者である短時間労働者」とあるのは、「知的障害者又は同条に規定する精神障害者である短時間労働者」と読み替えるものとする。

（新設）

機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百二十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(新設)

(新設)

(新設)

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

#### 第四章 雑則

(船員に関する特例)

第八十五条の二 第七十四条の八の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者（次項において「船員等」という。）に関して、適用しない。

2 船員等に関しては、第三十六条第一項、第三十六条の五第一項、第三十六条の六及び第八十四条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十六条第二項及び第三十六条の五第二項中「同条第三項中」とあるのは「同条第三項及び第四項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、同条第三

(新設)

#### 第四章 雑則

(新設)

項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第七十四条の五中「から第七十四条の八まで」とあるのは「第七十四条の七及び第八十五条の二第三項」と、第七十四条の六第一項、第七十四条の七第一項及び第八十四条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第七十四条の七第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第八十二条第一項中「厚生労働大臣又は公共職業安定所長」とあるのは「国土交通大臣」と、「事業主等、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体」とあるのは「事業主」と、「事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所」とあるのは「事業主の事業所」と、同項、第八十四条第一項及び前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

### 3

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第二十条第一項、第二十一条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第七十四条の七第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条第一項、第二十一条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇

用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第八十五条の三 第三十四条から第三十六条まで、第三十六条の六及び前章の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三十六条の二から第三十六条の五までの規定は、一般職の国家公務員(特定独立行政法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第二号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては、適用しない。

## 第五章 罰則

第八十五条の四 第七十四条の三第十八項の規定による業務の停止の命令に違反したときは、その違反行為をした在宅就業支援団体の役員又は職員は、一年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

## 第八十六条 (略)

一 (略)  
二 第四十六条第一項の規定による命令に違反して対象障害者の雇入れに関する計画を作成せず、又は同

(新設)

## 第五章 罰則

第八十五条の二 第七十四条の三第十八項の規定による業務の停止の命令に違反したときは、その違反行為をした在宅就業支援団体の役員又は職員は、一年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

## 第八十六条 (略)

一 (略)  
二 第四十六条第一項の規定による命令に違反して身体障害者若しくは知的障害者の雇入れに関する計画

条第四項の規定に違反して当該計画を提出しなかつたとき。

三〇五 (略)

第八十七条 法人（法人でない事業主の団体を含む。以下この項において同じ。）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して第八十五条の四から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

2 (略)

附則

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）

第三条 第三十八条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「当該機関の職員の総数」とあるのは、「当該機関の職員の総数（対象障害者が就業することとが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関として政令で定める機関（以下「除外率設定機関」という。）にあつては、当該除外率設定機関の職員の総数から、当該除外率設定機関における職員の総数に当該除外率設定機関に係る除外率（九十五パーセント以内において政令で定める率をいう。）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。）を控除した数）」とする。

2 第四十三条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「その雇用する労働者の数」とあるのは、「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者

を作成せず、又は同条第四項の規定に違反して当該計画を提出しなかつたとき。

三〇五 (略)

第八十七条 法人（法人でない事業主の団体を含む。以下この項において同じ。）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して第八十五条の二から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

2 (略)

附則

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）

第三条 第三十八条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「当該機関の職員の総数」とあるのは、「当該機関の職員の総数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関として政令で定める機関（以下「除外率設定機関」という。）にあつては、当該除外率設定機関の職員の総数から、当該除外率設定機関における職員の総数に当該除外率設定機関に係る除外率（九十五パーセント以内において政令で定める率をいう。）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。）を控除した数）」とする。

2 第四十三条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「その雇用する労働者の数」とあるのは、「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認め

働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。)に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率(除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに九十五パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。)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。)を合計した数を控除した数。第七項及び第七十八条第一項において同じ。)と、同条第二項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。

3 第一項の規定により読み替えて適用する第三十八条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第四十三条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における対象障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

2 第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号、第五十条並びに第三章第二節第二款及び第四節の規定は、適用しない。

2 (略)

られる職種の労働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。)に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率(除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに九十五パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。)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。)を合計した数を控除した数。第七項及び第七十八条第一項において同じ。)と、同条第二項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。

3 第一項の規定により読み替えて適用する第三十八条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第四十三条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における身体障害者又は知的障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

2 第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号、第五十条並びに第三章第二節第二款及び第五節の規定は、適用しない。

2 (略)

3 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定める  
ところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の  
数が常時百人以下である事業主のうち、当該年度に属  
する各月ごとの初日におけるその雇用する対象障害者  
である労働者の数の合計数が、当該年度に属する各月  
ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に第  
五十四条第三項に規定する基準雇用率を超える率であ  
つて厚生労働省令で定めるものを乗じて得た数（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。）の合計数又は厚生労働省令で定める数のい  
ずれが多い数を超える事業主（以下この条において「  
対象事業主」という。）に対して、その超える数を第  
十五条第二項に規定する単位調整額以下の額で厚生労  
働省令で定める額に乗じて得た額に相当する金額を、  
当該年度分の報奨金として支給する。

4 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定める  
ところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間  
で書面により在宅就業契約を締結した対象事業主（在  
宅就業支援団体を除く。以下同じ。）であつて、在宅  
就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払  
つたものに対して、報奨額に、対象額を評価額で除し  
て得た数（その数に一未満の端数があるときは、その  
端数は切り捨てる。）を乗じて得た額に相当する金額  
を、当該年度分の在宅就業障害者特例報奨金として支  
給する。ただし、在宅就業単位報奨額に当該年度に属  
する各月ごとの初日における当該対象事業主の雇用す  
る対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た  
額に相当する金額を超えることができない。

8 5  
5 7 (略)  
第四十三条第八項の規定は第一項から第三項までの  
雇用する労働者の数の算定について、第四十五条の二

3 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定める  
ところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の  
数が常時百人以下である事業主のうち、当該年度に属  
する各月ごとの初日における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の合計数が、当該年  
度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する  
労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率  
を超える率であつて厚生労働省令で定めるものを乗じ  
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。）の合計数又は厚生労働省令  
で定める数のいずれが多い数を超える事業主（以下こ  
の条において「対象事業主」という。）に対して、そ  
の超える数を第五十条第二項に規定する単位調整額以  
下の額で厚生労働省令で定める額に乗じて得た額に相  
当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

4 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定める  
ところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間  
で書面により在宅就業契約を締結した対象事業主（在  
宅就業支援団体を除く。以下同じ。）であつて、在宅  
就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払  
つたものに対して、報奨額に、対象額を評価額で除し  
て得た数（その数に一未満の端数があるときは、その  
端数は切り捨てる。）を乗じて得た額に相当する金額  
を、当該年度分の在宅就業障害者特例報奨金として支  
給する。ただし、在宅就業単位報奨額に当該年度に属  
する各月ごとの初日における当該対象事業主の雇用す  
る身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働  
者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超え  
ることができない。

8 5  
5 7 (略)  
第四十三条第八項の規定は第一項から第三項までの  
雇用する労働者の数の算定について、第四十五条の二

第四項から第六項までの規定は第三項の対象障害者である労働者の数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項から第三項までの規定の適用について、第五十条第五項及び第六項の規定は報奨金等について、第七十四条の二第七項及び第七十四条の三第二十項の規定は第二項に規定する業務（第四項に係るものに限る。）について、第七十四条の二第九項の規定は第四項の在宅就業障害者特例報奨金について、同条第十項の規定は第四項の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。

9 (略)  
(削る)

(除外率設定業種に係る納付金の額の算定等に関する暫定措置)

2 第五条 (略)

前項の措置は、対象障害者である労働者その他の労働者との交替、対象障害者の職業訓練の充実、対象障害者の就業上必要な作業設備及び作業補助具の改善整備の状況等に照らして、除外率設定業種に属する事業を行う事業主について、同項の規定を適用しなくともその事業の運営に支障を生じないと認められる事業主が多数を占めるに至ったときは、速やかに廃止する

第四項から第六項までの規定は第三項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定について、第四十八条第六項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項から第三項までの規定の適用について、第五十条第五項及び第六項の規定は報奨金等について、第七十四条の二第七項及び第七十四条の三第二十項の規定は第二項に規定する業務（第四項に係るものに限る。）について、第七十四条の二第九項の規定は第四項の在宅就業障害者特例報奨金について、同条第十項の規定は第四項の身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数の算定について準用する。

10 9 (略)

第三項の規定の適用については、精神障害者である労働者は、身体障害者又は知的障害者である労働者とみなし、同項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、精神障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、第七十二条第一項の厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。

(除外率設定業種に係る納付金の額の算定等に関する暫定措置)

2 第五条 (略)

前項の措置は、身体障害者又は知的障害者である労働者その他の労働者との交替、身体障害者又は知的障害者の職業訓練の充実、身体障害者又は知的障害者の就業上必要な作業設備及び作業補助具の改善整備の状況等に照らして、除外率設定業種に属する事業を行う事業主について、同項の規定を適用しなくともその事業の運営に支障を生じないと認められる事業主が多数を占めるに至ったときは、速やかに廃止するものと

ものとする。

(対象障害者以外の障害者の雇用の促進等に関する検討)

第六条 政府は、対象障害者以外の障害者の雇用の促進及びその職業の安定について、その職能的諸条件についての調査及び研究に努めるものとし、その結果に基づいて、当該障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るための施策の推進について検討するものとする。

する。

(身体障害者及び知的障害者以外の障害者の雇用の促進等に関する検討)

第六条 政府は、身体障害者及び知的障害者以外の障害者の雇用の促進及びその職業の安定について、その職能的諸条件についての調査及び研究に努めるものとし、その結果に基づいて、当該障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るための施策の推進について検討するものとする。

○社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（附則第六条関係）

（傍線の部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（社会保険労務士の業務）            第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。</p> <p>一 一の三（略）</p> <p>一 の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第七十四条の七第一項の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十八条第一項、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第五十二条の五第一項及び短時間労働者の雇用の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二十二条第一項の調停の手續について、紛争の当事者を代理すること。</p> <p>一 の五 三（略）</p> <p>2 〵 4（略）</p> <p>別表第一（第二条関係）            一 〵 十二（略）            十三 障害者の雇用の促進等に関する法律            十四 〵 三十三（略）</p>	<p>（社会保険労務士の業務）            第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。</p> <p>一 一の三（略）</p> <p>一 の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十八条第一項、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第五十二条の五第一項及び短時間労働者の雇用の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二十二条第一項の調停の手續について、紛争の当事者を代理すること。</p> <p>一 の五 〵 三（略）</p> <p>2 〵 4（略）</p> <p>別表第一（第二条関係）            一 〵 十二（略）            十三 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）            十四 〵 三十三（略）</p>

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成二十四年法律第五十号）（附則第七条  
関係）

（傍線の部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（定義） 第二条（略）</p> <p>2（略）</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第二条第三号に規定する重度身体障害者、同条第四号に規定する知的障害者又は同法第三十七条第二項に規定する精神障害者であつて同法第四十三条第一項に規定する労働者であるものを多数雇用する事業所として政令で定めるもの</p> <p>3（略）</p>	<p>（定義） 第二条（略）</p> <p>2（略）</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第二条第三号に規定する重度身体障害者、同条第四号に規定する知的障害者又は同法第六十九条に規定する精神障害者であつて同法第四十三条第一項に規定する労働者であるものを多数雇用する事業所として政令で定めるもの</p> <p>3（略）</p>

（傍線の部分は改正部分）

改正案	現行
<p>第十四条 交通政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 観光立国推進基本法（平成十八年法律第百十七号）<u>、全国新幹線鉄道整備法（昭和四十五年法律第七十一号）</u>、海上運送法（昭和二十四年法律第百八十七号）<u>、本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和五十六年法律第七十二号）</u>、造船法（昭和二十五年法律第百二十九号）<u>、臨時船舶建造調整法（昭和二十八年法律第百四十九号）</u>、船員法（昭和二十二年法律第百号）<u>、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）</u>、<u>障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）</u>、<u>船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）</u>、<u>勤労青少年福祉法（昭和四十五年法律第九十八号）</u>、<u>勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）</u>、<u>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）</u>、<u>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）</u>、<u>船舶職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）</u>、<u>船舶職員及び小型船舶操縦者法（昭和二十六年法律第百四十九号）</u>、<u>水先法（昭和二十四年法律第百二十一号）</u>、<u>港湾法（昭和二十五年法律第百十八号）</u>、<u>港湾整備促進法（昭和二十八年法律第百</u></p>	<p>第十四条 交通政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 観光立国推進基本法（平成十八年法律第百十七号）<u>、全国新幹線鉄道整備法（昭和四十五年法律第七十一号）</u>、海上運送法（昭和二十四年法律第百八十七号）<u>、本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和五十六年法律第七十二号）</u>、造船法（昭和二十五年法律第百二十九号）<u>、臨時船舶建造調整法（昭和二十八年法律第百四十九号）</u>、船員法（昭和二十二年法律第百号）<u>、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）</u>、<u>船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）</u>、<u>勤労青少年福祉法（昭和四十五年法律第九十八号）</u>、<u>勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）</u>、<u>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）</u>、<u>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）</u>、<u>船舶職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）</u>、<u>船舶職員及び小型船舶操縦者法（昭和二十六年法律第百四十九号）</u>、<u>水先法（昭和二十四年法律第百二十一号）</u>、<u>港湾整備促進法（昭和二十五年法律第百十八号）</u>、<u>港湾整備促進法（昭和二十八年法律第百七十号）</u>、<u>広域臨海環境整備センター法（昭和五十六年法律第七十六号）</u></p>

2

(略)  
七十号)、広域臨海環境整備センター法(昭和五十六年法律第七十六号)、空港法、気象業務法(昭和二十七年法律第百六十五号)及び海上交通安全法(昭和四十七年法律第百十五号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

2

(略)  
、空港法、気象業務法(昭和二十七年法律第百六十五号)及び海上交通安全法(昭和四十七年法律第百十五号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。