

法定雇用率について

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

- 民間企業 ……………
 - 一般の民間企業 …………… 1. 8%
(56人以上規模の企業)
 - 特殊法人等 …………… 2. 1%
〔労働者数48人以上規模の
特殊法人及び独立行政法人〕
- 国、地方公共団体 …………… 2. 1%
(48人以上規模の機関)
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2. 0%
(50人以上規模の機関)

(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

- ※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- ※ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、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（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

特例子会社制度の概要

1 制度の概要

障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣（公共職業安定所長）の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることとしている。

2 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- ・ 障害者雇用率の向上・達成により、社会的責任を履行できる
- ・ 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備により、障害者の能力が十分に引き出せる
- ・ 職場定着率が高まり、定着に伴い生産性の向上が期待できる
- ・ 障害者受け入れのための設備投資が集中化できる
- ・ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な対応が可能となる

(2) 障害者にとってのメリット

- ・ 雇用機会の拡大
- ・ より障害者に配慮された職場環境の中で、最大限に能力を発揮する機会が増大

3 特例子会社認定の要件

(1) 親会社の要件

- 特定の株式会社又は有限会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
（例えば、子会社の議決権の過半数を有すること等）

(2) 子会社の要件

- ① 親会社の事業との人的関係が緊密であること。
（具体的には、親会社からの役員派遣、従業員出向等）
- ② 雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者又は知的障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。
（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。