

## 精神障害者に対する雇用率の特例適用について

## 1. 障害者雇用問題研究会における指摘事項

精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的には、これを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、(中略)雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、まずは何らかの形で雇用を奨励し、精神障害者を雇用している企業の努力に報いるような仕組みを整備することが適当である。

具体的には、現在の雇用率制度では、精神障害者を雇用していても実雇用率に算定されないが、これを算定することとともに、納付金制度の取扱いも身体障害者、知的障害者と同様の取扱いにすることにより、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが適当である。

精神障害者の中には疲れやすく長時間働くことの困難な者もいることから短時間労働に対する支援の充実も必要であり、実雇用率の算定に当たって週 20 時間労働から 0.5 とカウントするとともに、週 15 時間労働からの雇用支援策をさらに充実させることが適当である。

【障害者雇用問題研究会報告書(抄)】

## 2. 障害者雇用問題研究会報告書を踏まえた具体的な制度案

### 現行の実雇用率の算定式

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{雇用する身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

### 精神障害者保健福祉手帳所持者を各企業における実雇用率に算定

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{雇用する身体障害者及び知的障害者の数} + \text{雇用する精神障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

### 短時間労働の精神障害者についても 0.5 とカウントし、実雇用率に算定

週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者である精神障害者について、0.5 とカウントし、実雇用率を適用する。

(参考) 法定雇用率は現行 ( 1 . 8 % ) のまま

$$\text{障害者雇用率 (法定雇用率)} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

精神障害者・・・精神障害者保健福祉手帳所持者

## 障害者雇用率制度の概要

### 障害者雇用率制度とは

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、除外率によって控除した常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

### 一般民間企業における雇用率設定基準

以下の算定式による割合を基準として設定。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$$

重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント

### 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

### ( 参考 ) 現行の障害者雇用率

#### < 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 %

( 参考 2 )

障害者雇用率制度の対象障害者の変遷

障害者雇用率制度の対象障害者の変遷	施行年月日
身体障害者雇用率制度の導入 (努力義務)	昭和35年 7月25日 (公布日施行)
身体障害者雇用義務 (法的義務化)	昭和51年10月 1日 (昭和51年5月28日公布)
知的障害者の実雇用率算入 (特例適用)	昭和63年 4月 1日 (昭和62年6月1日公布)
知的障害者雇用義務 (知的障害者として、法的義務化)	平成10年 7月 1日 (平成9年4月9日公布)