

## 規制影響分析書要旨

規制の名称	短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)の雇用義務対象への追加	
主管部局・課室	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	
関係部局・課室		
評価実施時期	平成20年3月	
規制の新設・改廃の内容・目的	短時間雇用形態の有用性を活用し、もって障害者雇用の促進を拡大するため、障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用している身体障害者・知的障害者である労働者に、短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満の者)を加える。	
	【規制の対象者】 雇用義務の対象となる事業主(56人以上の事業主)	
	【規制の様態】 短時間労働者及び重度以外の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、それぞれ0.5カウントした上で、障害者雇用率の算定対象として加える。	
	(根拠条文)	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)第38条第2項及び第3項、第43条第3項及び第8項
想定される代替案	短時間労働者(週所定労働時間30時間未満の者全て)を障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に追加する。	

想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	現に短時間労働者を多く雇用している事業主については、雇用すべき障害者数は増加するとともに、短時間労働者も含めた雇用状況を報告することとなる。	現に週所定労働時間30時間未満の短時間労働者を多く雇用している事業主については、雇用すべき障害者数は増加するとともに、短時間労働者も含めた雇用状況を報告することとなる。
(行政費用)	短時間労働者も含めた、雇用状況の報告を受けることとなるため、確認のための手続が増加する。	短時間労働者も含めた、雇用状況の報告を受けることとなるため、確認のための手続が増加する。
(その他の社会的費用)	特になし	障害者の就労形態が不安定化することに伴い、当該障害者の賃金の低下による(子の養育、将来への備えも含めた)生活水準の低下などの社会的費用が増加する。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
(障害者への便益)	週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働を希望する障害者の雇用機会が確保される。	週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用機会が新たに創出される一方で、身体障害者や知的障害者が、真に職業的に安定的に自立するための就業形態である週所定労働時間30時間以上のフルタイム常用雇用から、労働時間がより短く不安定な就労を誘導することにつながりかねない。
(事業主への便益)	週所定労働時間20時間以上30時間未満の障害者も雇用率に算定される。	週所定労働時間20時間未満の障害者も雇用率に算定される便益が生じるものの、実際には、期間の定めなく週所定労働時間20時間未満の仕事を用意することは困難と考えられるため、事業主への便益は増加しない。
(社会的便益)	障害者の雇用機会が拡大し、働く意欲・能力のある者の就業が促進されることを通じて、経済社会の発展に資する。また、福祉施設利用者の一般雇用への移行を促すことにより、福祉に係るコストが軽減される。	特になし

分析結果	<p>短時間労働が増加していること、また、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在することから、短時間労働に対応した雇用率制度の見直しを行うことは、費用よりも便益の方が大きく、障害者の雇用の促進と安定のために、本政策を採用することが有効であるという結論に達した。</p> <p>なお、短時間労働者を多く雇用する企業の負担が増大する可能性があるが、その円滑な施行のため、一定の準備期間を設ける等、必要な措置は行っていくこととしている。</p> <p>また、代替案においては、想定される便益は現状よりも減少し、想定される費用は増加する。一方、新設する規制においては、想定される費用は若干あるものの、障害者、事業主及び社会への便益は増加することから、障害者の雇用の促進と安定を図るという政策目的を達成する上で、また、福祉的就労から一般就労への段階的就労形態としても有効であり、相当程度のニーズがある短時間労働の雇用機会を確保するために、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を雇用義務の対象に追加する本施策は適切な手段であるとの結論に達した。</p>
有識者の見解その他関連事項	<p>労働政策審議会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について－障害者の雇用機会の拡大に向けて－」（平成19年12月19日）において以下のとおり報告されている。</p> <p>1 多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進</p> <p>(1)短時間労働への対応</p> <p>短時間労働については、障害者のニーズが相当程度あり、また、今後障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用への移行を進めていく中で、短時間労働は、段階的な就業形態として両者をつなぐ道筋にもなり得ると考えられる。さらに、高齢となった障害者等については、これまでどおりフルタイムで働くことが困難になった場合であっても、短時間労働であれば就業可能なものもいると考えられる。</p> <p>このため、短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未満の労働。以下同じ。）については、障害者のニーズ等を踏まえ、雇用義務の対象とする（雇用義務の基礎となる労働者数に短時間労働者を加え、雇用している障害者数に短時間労働の障害者を加える）ことが適当である。</p> <p>この場合、現行の短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者、精神障害者の特例や、短時間労働への安易な代替の防止等についても考慮しつつ、短時間労働者、短時間労働の重度以外の身体障害者及び知的障害者について、障害者雇用率及び実雇用率の算定に当たってそれぞれ0.5カウントとすることが適当である。</p> <p>また、短時間労働を障害者の雇用義務の対象とするに当たっては、短時間労働者の多い企業への影響等を考慮しながら、各企業の円滑な準備・取組を促すため、一定の準備期間を設けることとし、その期間は、短時間労働を障害者の雇用義務の対象とした場合の影響や、障害者雇用率の見直しの在り方等を考慮しつつ、定めることが適当である。</p> <p>さらに、短時間労働者を雇用義務の対象とする場合、障害者雇用における短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用について、改めて、企業、障害者団体等を始め、関係者に広く周知するとともに、週所定労働時間が30時間以上で働くことができる、あるいは、働くことを希望する障害者が、その希望や適性に応じた働き方ができるようにしていくことや、週所定労働時間が30時間以上の労働から短時間労働に代替されることのないようにすることについても留意する必要がある。</p>

一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件	・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)の一部改正法において、以下のとおり、見直し条項を設ける。 (法附則第5条)政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、この法律により改正された障害者の雇用の促進等に関する法律の規定に基づく規制の在り方について、検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
備考	