

規制影響分析書

平成20年3月

規制の名称	暫定措置により常用雇用労働者301人以上の企業とされている障害者雇用納付金の徴収対象企業の範囲拡大	
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		
関連する政策体系		
基本目標	IV	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	3	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること
施策目標	3-1	高齢者・障害者・若年者の雇用の安定・促進を図ること
個別目標	4	障害者に対するきめ細やかな相談、職業紹介等を実施することを通じて障害者の職業の促進を図ること
個別目標	5	障害者雇用率制度の厳格な運用を通じて障害者の雇入れの促進等を図ること
個別目標	6	雇用・福祉等との連携等による障害者の就労支援の強化を図ること

1. 現状・問題分析とその改善方策(規制の新設・改廃の必要性)

障害者雇用納付金制度の創設当時においては、中小企業における経済的な負担能力と、中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し、大企業では障害者の雇用率が低いという事情とを勘案し、当分の間の暫定措置として、障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金の支給による経済的負担の調整については、常用労働者300人以下の規模の企業を対象外としているところである。

しかし、ここ十数年、中小企業における障害者の雇用状況は低調であり、また、中小企業の中でも障害者の雇用が進んでいる企業と障害者の雇用が進んでいない企業との間の経済的不均衡が生じている。

今後、障害者の就労意欲が一層高まるとともに、福祉的就労から一般雇用への移行等、多くの障害者が企業での就職を目指すことが考えられ、身近な地域における障害者の雇用機会の確保・拡大に向けて中小企業が役割を果たしていくことは不可欠である。

現状・問題分析に関連する指標

	H15	H16	H17	H18	H19
1 企業の実雇用率の平均 (単位：%)	1.48	1.46	1.49	1.52	1.55
2 企業規模100～299人の実雇用率 (単位：%)	1.29	1.25	1.24	1.27	1.30
3 企業規模300～499人の実雇用率 (単位：%)	1.48	1.44	1.46	1.48	1.49
4 企業規模500～999人の実雇用率 (単位：%)	1.47	1.44	1.48	1.53	1.57
5 企業規模1000人以上の実雇用率 (単位：%)	1.58	1.60	1.65	1.69	1.74

(調査名・資料出所、備考)

指標1～5の結果は「障害者雇用状況報告」(職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調べ)による

2. 規制の新設・改廃の内容・目的

内容・目的

暫定措置により常用雇用労働者301人以上の企業とされている障害者雇用納付金の徴収等の対象範囲を、常用雇用労働者101人以上に拡大し、101人以上300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象とする。

【規制の対象者】

法附則第4条により暫定措置として障害者雇用納付金制度の適用対象外とされていた事業主のうち常用労働者101人以上300人以下の事業主

【規制の様態】

障害者雇用納付金制度の適用対象に加える。

※ 中小企業の中での経済的負担能力や企業規模別の障害者雇用状況等を考慮し、当初は、比較的規模の大きい常用労働者201人以上の事業主から、障害者雇用納付金制度の適用対象とする予定。

また、中小企業の負担能力等に配慮する観点から、一定期間は、納付金及び調整金の減額を行う。

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49条第1項第1号、第53条、及び法附則第4条

3. 便益及び費用の分析

(1) 期待される便益

【障害者への便益】（便益分類：A）

身近な地域において障害者の雇用機会が拡大される。

【事業主への便益】（便益分類：A）

障害者雇用納付金制度における障害者雇用調整金が法定雇用率を達成している企業に対して支給されることによる、経済的負担の調整が行われる。

【社会的便益】（便益分類：A）

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。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

(2) 想定される費用

【遵守費用】（費用分類：C）

法定雇用率に達成していない場合、障害者雇用納付金の納付義務が生じる。

【行政費用】（費用分類：C）

障害者雇用納付金の徴収等に係る対象企業の範囲拡大に伴い、徴収業務等が増加する。

【その他の社会的費用】（費用分類：B）

特になし

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

(3) 便益と費用の関係の分析結果（規制の新設・改廃の総合的な評価）

障害者雇用納付金制度の対象を拡大することによって未達成中小企業の負担が増大し得るが、障害者が身近な地域において雇用の機会を得ることとなるとともに、これまで対象外となっていた各事業主においても経済的負担の調整が行われることとなり、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、本施策を採用すべきだという結論に達した。

なお、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。

4. 代替案との比較考量

(1) 想定される代替案

暫定措置により常用雇用労働者301人以上の企業とされている障害者雇用納付金の徴収等の対象範囲を、障害者雇用義務が生じる常用雇用労働者56人以上に拡大する。

(2) 代替案の便益及び費用の分析

①期待される便益

【障害者への便益】(便益分類：A)

身近な地域において障害者の雇用機会が拡大される。

【事業主への便益】(便益分類：A)

障害者雇用納付金制度における障害者雇用調整金が法定雇用率を達成している企業に対して支給されることによる、経済的負担の調整が行われる。

【社会的便益】(便益分類：A)

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。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

②想定される費用

【遵守費用】(費用分類：C)

法定雇用率に達成していない場合、障害者雇用納付金の納付義務が生じる。その際、常用労働者100人未満の小規模の事業主にとって、過大な負担となるおそれがある。

【行政費用】(費用分類：C)

障害者雇用納付金の徴収等に係る対象企業が、障害者雇用義務が生じる常用労働者56人以上の全ての企業となることから、対象が現在の5.6倍となり、相当な人員増を行わない限り徴収業務等の対応が困難となる。

【その他の社会的費用】(費用分類：B)

特になし。

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

③便益と費用の関係の分析結果(新設・改廃する規制との比較)

代替案は、新設する本規制よりも想定される障害者や社会への便益は増加するが、一方で、想定される遵守費用や行政費用は増大する。そのため、小規模の事業主に対して過度の負担を強いるよりも、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は、障害者雇用納付金の徴収対象企業の範囲を101人以上とする本施策の方が適切な手段であるとの結論に達した。

5. 有識者の見解その他関連事項

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。

2 中小企業における障害者雇用の促進

(3) 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

障害者雇用に伴う経済的負担の調整である障害者雇用納付金制度については、創設以来約30年にわたって企業規模300人以下の中小企業に対する適用(障害者雇用納付金(以下「納付金」という。)の徴収及び障害者雇用調整金(以下「調整金」という。)の支給)を猶予してきた。しかし、本来中小企業も適用対象となるものであること、近年の中小企業における障害者雇用の状況、積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡があること、地域間・企業規模間等で業況における格差

が拡大していること、そのため障害者雇用をめぐる環境も異なること、中小企業が厳しい経営環境におかれていること等に配慮しつつ、中小企業に対する適用の在り方について見直す必要がある。

このため、一定の範囲の中小企業（企業規模101人以上）に対し、障害者雇用納付金制度を適用し、経済的負担の調整を行うことが適当である。

この場合、中小企業の中での企業規模別の障害者の雇用状況や経済的負担能力等を考慮し、一定範囲の中小企業のうち、当初は、比較的規模の大きい中小企業（企業規模201人以上）から、障害者雇用納付金制度の適用対象とすることが適当である。

また、中小企業を取り巻く厳しい経営環境や、中小企業の負担能力等に配慮することが適当であることから、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額することとする。

さらに、中小企業における障害者の雇用がより効果的に進むよう、障害者雇用納付金制度の適用と中小企業に対する各種支援策の充実強化とを並行的に実施することが適当である。

6. 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。