

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の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

趣旨

1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10) → 12.0万(H20)
就職件数: 2.6万(H10) → 4.4万(H20)

地域の身近な雇用の場である
中小企業での障害者雇用が
低下傾向（大企業では増加傾向）
※ 実雇用率は、100人～299人規模の
企業が最も低い状況

2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、
現行法は週30時間以上の
常用雇用を基本

〔短時間労働者の雇用者の受入れの
インセンティブが乏しい。〕

改正内容

1 中小企業における障害者雇用の促進

① 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大

障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される
対象範囲を常用雇用労働者100人を超える中小企業に拡大
（一定期間は、常用雇用労働者200人を超える中小企業まで拡大）

② 雇用率の算定の特例

中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する
仕組みを創設

※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定

※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として
負担軽減措置を実施

2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

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、
短時間労働者（週20H以上30H未満）を追加

3 その他

特例子会社（※）がない場合であっても、企業グループ全体で
雇用率を算定するグループ適用制度の創設

※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ・1 ① …平成22年7月1日（100人を超える事業主については、平成27年4月1日）
 - ・2 …平成22年7月1日

障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用促進法の改正により、

平成22年7月から、常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成27年4月から、常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主

に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

☆ 制度の適用から5年間は、納付金の減額特例が適用されます。

常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成22年7月～平成27年6月まで 5万円 → 4万円

常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主
平成27年4月～平成32年3月まで 5万円 → 4万円

※ 調整金は変わらず2万7千円となります。

障害者の短時間労働への対応

平成22年7月から、障害者雇用率制度において、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）が雇用義務の対象とされ、実雇用率のカウントが0.5カウントとなりました。

☆ 実雇用率のカウントの方法は、次の表のとおりです。

| 週所定労働時間 | 30時間以上 | 20時間以上30時間未満 |
|---------|--------|--------------|
| 身体障害者 | ○ | △ |
| 重度 | ◎ | ○ |
| 知的障害者 | ○ | △ |
| 重度 | ◎ | ○ |
| 精神障害者 | ○ | △ |

今回の法改正による改正点

○ = 1カウント
◎ = 2カウント
△ = 0.5カウント

短時間労働者である身体障害者又は知的障害者を雇用義務の対象とすることと合わせ、平成22年7月から、障害者雇用率制度において、障害者ではない短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）も実雇用率の算定対象とされ、実雇用率のカウントが0.5カウントとなりました。

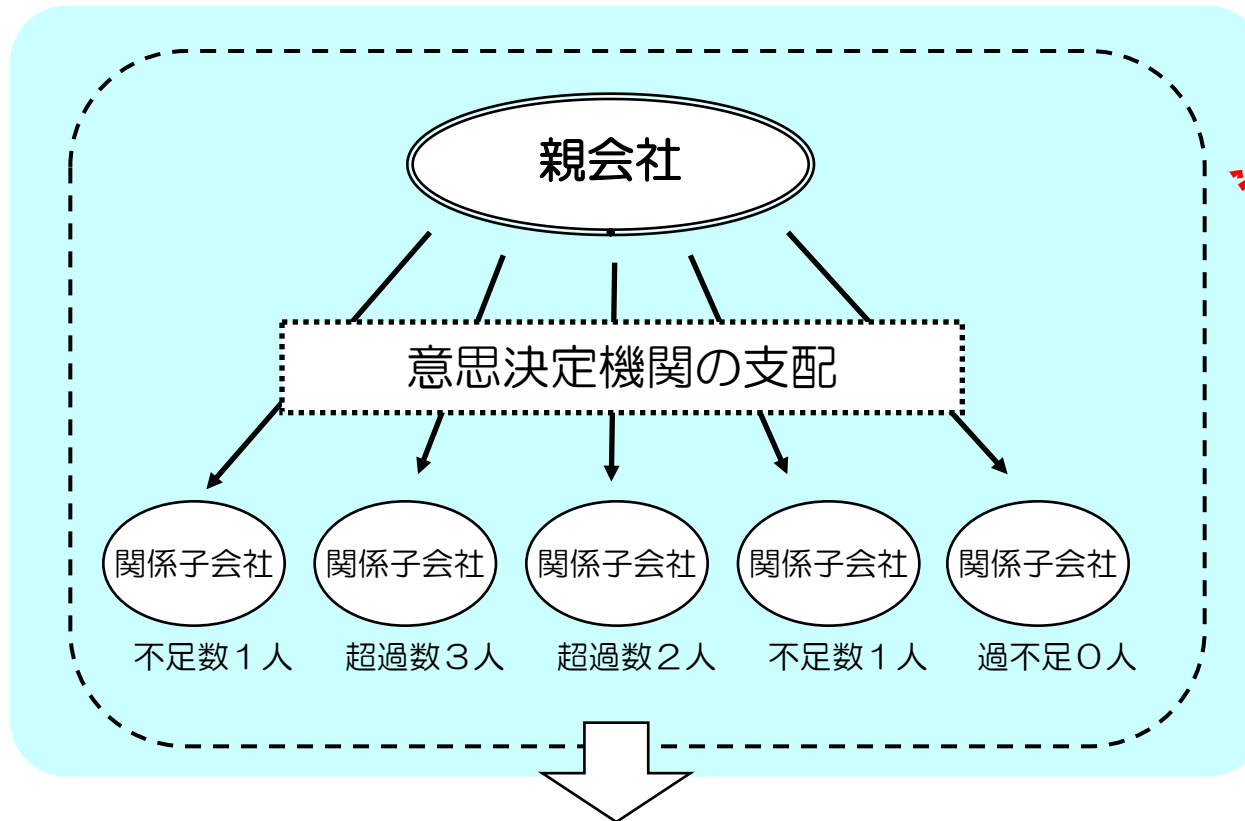
☆ 計算式は下記のようになります。

$$\text{実雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{障害者である常用雇用労働者}^{\ast} \text{の数} \\ + \text{障害者である短時間労働者} \times 0.5 \\ \hline \text{常用雇用労働者}^{\ast} \text{の数} \\ + \text{短時間労働者の数} \times 0.5 \end{array}}{\quad}$$

今回の法改正による改正点

企業グループ算定特例の創設

障害者雇用促進法の改正により、平成21年4月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できるようになりました。



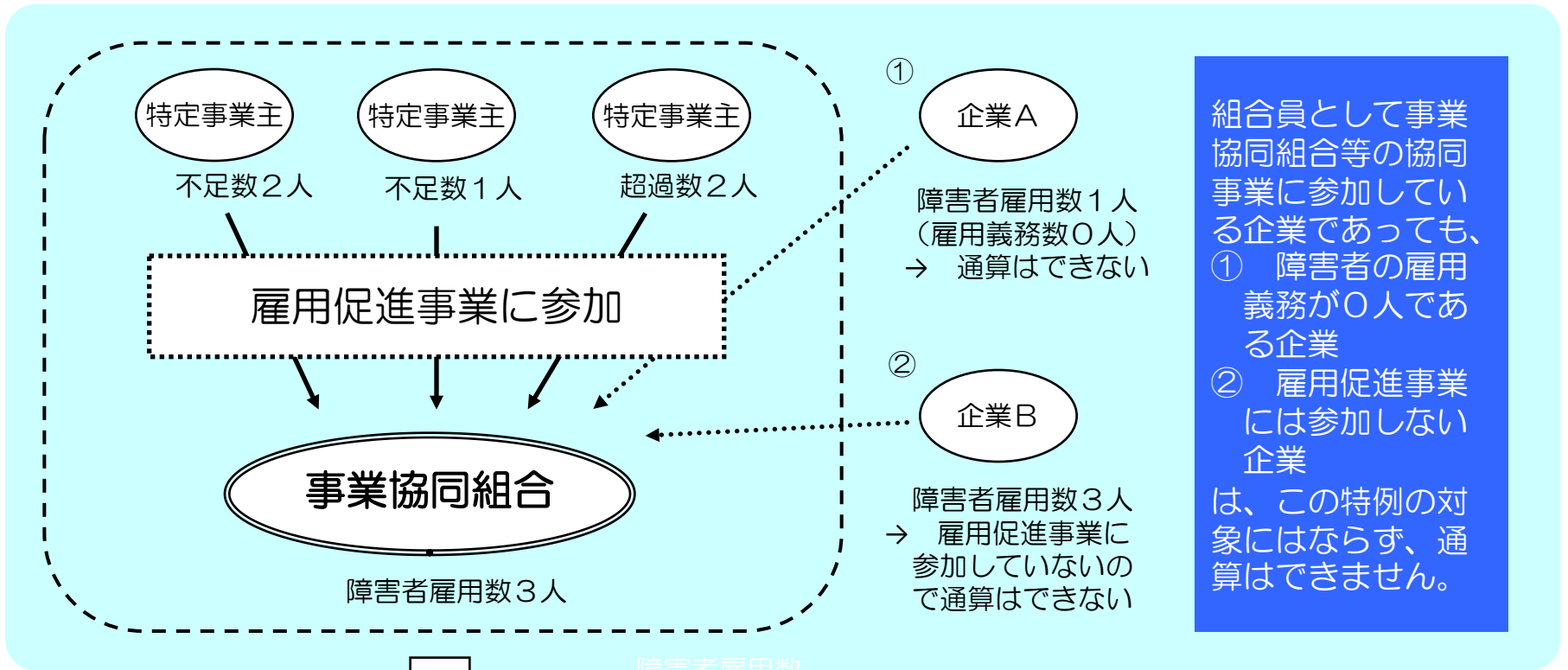
○ すべての子会社が対象です。

○ 子会社に企業グループ算定特例の認定を受けたものがある事業主は、企業グループ算定特例の認定を受けることはできません。

企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計 超過数3人

事業協同組合等算定特例の創設

障害者雇用促進法の改正により、平成21年4月から、中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができるようになりました。



組合員として事業協同組合等の共同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 雇用促進事業には参加しない企業

は、この特例の対象にはならず、通算はできません。

事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人

その他

障害者雇用調整金の分割支給

企業グループ算定特例や事業協同組合等算定特例が創設されるのに合わせて、平成21年4月から、障害者雇用調整金を、10社を超えない範囲において、親事業主、特例子会社、関係会社、関係親事業主、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主に対して分割して支給することができるようになります。

地域障害者職業センターの業務の追加等

平成21年4月から地域障害者職業センターの専門性とノウハウを活かして、地域の就労支援機関に対する助言・援助等の業務をセンターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、地域の就労支援力の底上げを図ります。