

## 特定短時間労働者の雇用率算定について（案）

- 今般の法改正において、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者について、就労機会の拡大を図るため、実雇用率において算定できることとされた。
  - これに伴い、分科会の意見書を踏まえ、必要な省令や告示の改正を行う。
- 雇用率の算定の対象となる、特定短時間労働者の労働時間について**10時間以上20時間未満**とする。
  - 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者のカウントについて、**1人をもって0.5人**とする。
  - なお、算定対象となる特定短時間労働者から、就労継続支援 A 型の利用者は、除く取扱いとする。

### 雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置について、当分の間延長予定

# 【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

## 第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

#### （1）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い

- 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20時間未満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくものである。
- 他方で、週20時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週20時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。  
加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週20時間以上働けなくなったとしても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週20時間未満での雇用を希望する障害者や、週20時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズが多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが適当である。
- 具体的には、週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められるため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えることが適当である。なお、A型の利用者は、週20時間未満であるか否かにかかわらず、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう支援を行うものであり、特例的な実雇用率算定により週20時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必要性が高くないため、本取扱いを適用しないことが適当である。
- 算定に当たっては、1人をもって0.5カウントすることとし、また、週20時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週20時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一律に適用期限を区切ることはしないことが適当である。

## 【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

- ただし、職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週20時間以上の障害者としているが、今般、この取扱いは変更せず、新たに実雇用率の算定の対象として加える週20時間未満の障害者は雇用義務の対象としない、すなわち、雇用率の算定式には週20時間未満の障害者を含めないことが適当である。
- そのため、今般の特例措置の趣旨や、あくまで職業的自立を促進する観点からは週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと等について、障害者本人、事業主、関係機関に対して周知を図り、それぞれがその方向で努力することが適当である。さらに、安易に週20時間未満の雇用が増えることのないように、障害者本人が希望していることを前提として、ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見も踏まえた取扱いとすることが適当である。
- また、週20時間未満の雇用に留め置かれぬよう、障害者本人が労働時間の延長を希望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課すことが適当である。  
さらに、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、週20時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金（以下「納付金」という）、調整金の算定の対象とすることにより、当該者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となることから、特例給付金は廃止することが適当である。