

障害者雇用促進法改正に伴う政令・省令・告示の改正等について

公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日施行分1. 公布の日から起算して3月を超えない範囲内で定める施行日【政令】2. 対象障害者の確認方法【省令】3. 国及び地方公共団体の任命権者による任免状況の公表

- (1) 公表する事項【省令】
- (2) 公表する方法【省令】

4. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任【省令】5. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任

- (1) 選任の基準となる障害者数【省令】
- (2) 選任に係る精神障害者の範囲【省令】
- (3) 資格要件【省令】
- (4) その他詳細【省令】

6. 国及び地方公共団体の任命権者に対する免職の届出

- (1) 届出が免除される場合【省令】
- (2) その他詳細【省令】

7. 書類の保存

- (1) 書類保存の詳細【省令】
- (2) 保存する書類【省令】

※ その他、改正法の施行に伴い、様式を定める告示について、所要の規定の整理を行うこととする。

1. 公布の日から起算して3月を超えない範囲内で定める施行日【政令】

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（令和元年法律第36号）抄

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第六条の改正規定、第五十二条第二項の改正規定、第八十二条の改正規定、第八十五条の二第二項の改正規定、第八十六条第五号、第八十六条の二第二号及び第八十六条の三第五号の改正規定並びに第九十一条第二号の改正規定並びに次条及び附則第三条の規定 公布の日

二 第三十七条第二項の改正規定、第三十八条第一項の改正規定（「限る。」の下に「第七十九条第一項及び第八十一条第二項を除き、」を加える部分に限る。）、同条に二項を加える改正規定、第四十条の改正規定、第四十三条の改正規定、第四十五条第一項第二号及び第四十五条の二第一項第一号の改正規定、第四十八条の改正規定、第五十条第四項の改正規定、第五十四条第五項及び第五十五条第三項の改正規定、第五十六条第七項の改正規定、第七十八条中第二項を第三項とし、第一項を第二項とし、同条に第一項として一項を加える改正規定（同条第一項第二号に係る部分を除く。）、第七十九条の改正規定、第八十一条の改正規定、同条の次に一条を加える改正規定、附則第三条第二項の改正規定、附則第四条第八項の改正規定並びに附則第五条第一項の改正規定 公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日

○ 改正法の施行期日は平成32年4月1日であるが、改正法附則第1条第2号に掲げる規定は、施行までの準備に一定の期間を要すること、事業主に対して内容を周知する必要があること等の理由から、改正法の公布の日（令和元年6月14日）から起算して3月を超えない範囲内とされている。

○ 3月内施行の対象となる規定については、

- ・ 今般の国及び地方公共団体における対象障害者の不適切な計上や法定雇用率の未達成が明らかになった事案を踏まえ、その再発防止や障害者の活躍する場の拡大を図るための措置であることから、できるだけ速やかに施行すべきものである

一方で、

- ・ その具体的な内容について、一定程度の周知期間を設ける必要がある。

○ したがって、改正法附則第1条第2号に掲げる規定の施行期日は、令和元年9月6日とする予定。

※ 併せて、改正法の施行に伴い、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第8条について所要の規定の整理を行うこととする。

2. 対象障害者の確認方法【省令】

改正後の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）抄
（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）
第三十八条（略）
2～5（略）
6 当該機関に勤務する職員が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。
7（略）

（一般事業主の雇用義務等）
第四十三条（略）
2～8（略）
9 当該事業主が雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

- 今回の改正により、障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化することとされた。
- 現行の取扱いにおいては、局長通達により具体的な確認書類を定めている。
 - 身体障害者
 - …身体障害者手帳
 - ※当分の間、都道府県知事の定める医師、産業医又は人事院規則等に規定する健康管理医による診断書・意見書も可。ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。
 - 知的障害者
 - …次のイ又はロ
 - イ 都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳（自治体によっては別の名称（例：東京都では「愛の手帳」）を用いる場合がある。）
 - ロ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
 - 精神障害者
 - …精神障害者保健福祉手帳
- 省令においては、この取扱いと同様の内容を規定することが適当と考えられる。
- ただし、
 - ・ 国の行政機関以外の機関における健康管理医
 - ・ 療育手帳については、その根拠が通知（※）であることから、現行と同様に、通達で定めることが適当と考えられる。
※ 「裁判所職員健康安全管理規程」（昭和52年12月1日最高裁規程第2号）、「職員の健康診断実施要領」（昭和43年4月23日衆議院事務総長決定）（「衆議院法制局職員の健康診断

公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日施行分

等の実施に関する要領」(平成28年7月21日衆議院法制局長決定)第3条の規定によりその例によることとされる場合を含む)、「職員の健康診断実施要領」(平成31年1月21日参議院事務局庶務部長決定)、「参議院法制局職員の健康診断の実施に関する要領」(平成31年1月22日参議院法制局長決定)及び「職員の健康診断実施要領」(昭和48年国函厚第80号)

※ 「療育手帳制度について」(昭和48年厚生省発児第156号各都道府県知事・各指定都市市長宛 厚生事務次官通知)

※ 市町村の任命権者に対する対象障害者の確認方法に係る適正実施勧告の権限は、都道府県労働局長に委任することとする。

3. 国及び地方公共団体の任命権者による任免状況の公表

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄
(任免に関する状況の通報等)

第四十条 (略)

2 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定により厚生労働大臣に通報した内容を公表しなければならない。

(1) 公表する事項【省令】

○ 国及び地方公共団体の任命権者が公表する項目する項目を検討するに当たっては、次の点に配慮する必要がある。

- ・ 本制度は、障害者雇用について民間の事業主に対し率先垂範する立場にあることを踏まえ、また、各機関における説明責任を果たす観点から、障害者雇用の状況を自ら公表することを規定することにより、官民を問わず障害者雇用を推進していくこと等(※)を狙いとするものであること

※ その他の狙い

- ・ 障害者の雇用状況を(厚生労働大臣に通報するだけでなく)外部に示すことを通じて、各機関が自律的に障害者雇用を進めようとする意識が喚起される
- ・ 各機関が雇用状況を参考にし合い、雇用状況が良好な機関から他の機関への好事例の展開等も可能になる
- ・ 障害者である求職者等の就職活動等の参考になる
- ・ 計上される人数が少ない項目については、個人の特定に繋がるおそれがあること

○ 以上を踏まえると、国及び地方公共団体の任命権者においては、

- ・ 障害者任免状況通報における全ての事項(別紙参照)に係る内容を公表することとしつつ、
- ・ やむを得ない場合には、その内容に代えて、内容を公表しない旨及びその理由を公表することが適当と考えられる。

(2) 公表する方法【省令】

○ 情報を広く一般的に知らしめる観点から、公表の方法としては、少なくともインターネットにより公表することが適当と考えられる。

○ 公表に当たっては、アクセシビリティの保証の観点から、視覚障害者等にも配慮した掲載に努めるよう、厚生労働省から各任命権者に対して周知することが適当と考えられる。

障害者任免状況通報における通報項目

A 任免状況

①職員の数

短時間勤務職員の数

カウント後の職員の数

②除外職員の数

短時間勤務除外職員の数

カウント後の除外職員の数

③旧除外職員の数

短時間勤務旧除外職員の数

カウント後の旧除外職員の数

④対象障害者の数

(イ) 重度身体障害者

重度身体障害者以外の身体障害者

重度身体障害者である短時間勤務職員

重度身体障害者以外の身体障害者である短時間勤務職員

カウント後の身体障害者の数

(ロ) 重度知的障害者

重度知的障害者以外の身体障害者

重度知的障害者である短時間勤務職員

重度知的障害者以外の知的障害者である短時間勤務職員

カウント後の知的障害者の数

(ハ) 精神障害者

精神障害者である短時間勤務職員

精神障害者である短時間勤務職員のうち特例短時間勤務職員

カウント後の精神障害者の数

(ニ) イ～ハの各人数の内数として新規採用者数

B Aに基づく計算

①現在設定されている除外率

②適用される除外率

③法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数（除外率等を考慮した後の職員の数）

④カウント後の障害者数

⑤実雇用率

⑥法定雇用率を達成するために採用しなければならない対象障害者の数（不足数）

C 法別表に掲げる種類別の身体障害者数

①視力障害

②視野障害

③聴覚機能障害

④平衡機能障害

⑤音声・言語・そしゃく機能障害

⑥上肢不自由

⑦下肢不自由

⑧体幹機能障害

⑨上肢機能障害

⑩移動機能障害

⑪心臓機能障害

⑫じん臓機能障害

⑬呼吸器機能障害

⑭ぼうこう又は直腸機能障害

⑮小腸機能障害

⑯免疫機能障害

⑰肝臓機能障害

4. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任【省令】

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄

(障害者雇用推進者)

第七十八条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任しなければならない。

- 一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- 二 障害者活躍推進計画の作成及び障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務
- 三 第三十八条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- 四 第三十八条第七項、第三十九条第二項及び第四十八条第五項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- 五 第四十条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による公表及び第八十一条第二項の規定による届出を行う業務

2・3 (略)

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(障害者雇用推進者の選任)

第三十七条 事業主は、法第七十八条第一項各号に掲げる業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を障害者雇用推進者として選任するものとする。

- 現行、民間事業主における障害者雇用推進者の選任に関しては、法第78条第1項各号(※)に掲げる業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任するものとされている。

※ 今回の法改正により、法78条第1項は第2項に項ズレとなる。

- 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任に関しても、民間事業主と同様の規定を設けることが適当と考えられる。

5. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄
(障害者職業生活相談員)

第七十九条 国及び地方公共団体の任命権者は、(1)厚生労働省令で定める数以上の障害者(身体障害者、知的障害者及び精神障害者(2)厚生労働省令で定める者に限る。)に限る。以下この条及び第八十一条において同じ。)である職員(常時勤務する職員に限る。以下この項及び第八十一条第二項において同じ。)が勤務する事業所においては、その勤務する職員であつて、厚生労働大臣が行う講習(以下この条において「資格認定講習」という。)を修了したものその他(3)厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、(4)厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、資格認定講習を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄
(法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める数等)

第三十八条 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める数は、五人とする。

2 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 第一条の四第一号に掲げる者

二 法第十三条第一項の適応訓練を修了し、当該適応訓練を委託された事業主に雇用されている者

(1) 選任の基準となる障害者数【省令】

○ 現行、民間事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である労働者を雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任しなければならないこととされており、省令においてその数は5人と規定されている。

※ 今回の法改正により、法第79条第1項は第2項に項ズレとなる。

○ 国及び地方公共団体の任命権者において障害者職業生活相談員を選任しなければならない基準に関しても、民間事業主と同様に、5人以上の障害者である職員が勤務する事業所とすることが適当と考えられる。

○ なお、現在民間事業主に対しては、事業所の規模、障害者数、障害の種類等に応じて複数の選任を行うよう求めているところであり、国及び地方公共団体の任命権者に対しても、同様の取扱いを求めていくことが適当と考えられる。

(2) 選任に係る精神障害者の範囲【省令】

- 現行、障害者職業生活相談員の選任に係る精神障害者の範囲は、
 - ① 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
 - 又は
 - ② 適応訓練を修了し、当該適応訓練を委託された事業主に雇用されている者とされている。

- 今回の法改正により、根拠規定の場所が、民間事業主に係る規定から、国及び地方公共団体に係る規定に移ったものであり、障害者職業生活相談員の選任に係る精神障害者の範囲は、現行から変わるものではない。

(3) 資格要件【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する労働者)

第三十九条 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する労働者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）による職業能力開発総合大学の指導員訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成十六年厚生労働省令第四十五号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則（昭和四十四年労働省令第二十四号）による職業能力開発総合大学の長期課程の指導員訓練（福祉工学科に係るものに限る。）に限る。）を修了した者又はこれに準ずる者として厚生労働大臣が定める者
- 二 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学を含む。）若しくは高等専門学校（旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校を含む。）を卒業した者又は職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学の指導員訓練（長期養成課程の指導員養成訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成二十五年厚生労働省令第六十一号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則による職業能力開発総合大学の長期課程の指導員訓練を含み、前号に規定する指導員訓練を除く。）に限る。）、特定専門課程若しくは特定応用課程の高度職業訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成二十三年厚生労働省令第六十号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則による職業能力開発総合大学の専門課程及び応用課程の高度職業訓練を含む。）、職業能力開発大学校若しくは職業能力開発短期大学校の専門課程の高度職業訓練若しくは職業能力開発大学校の応用課程の高度職業訓練を修了した者若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者で、その後一年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
- 三 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による中等学校を含む。）又は中等教育学校を卒業した者（学校教育法施行規則（昭和二十二年文部省令第十一号）第一百五十五条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後二年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
- 四 前三号に掲げる者以外の者で、三年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

- 現行、障害者職業生活相談員の資格要件としては、厚生労働大臣が行う資格認定講習を受けた者又は次のいずれかに該当する者としている。

- ① 職業能力開発総合大学校の指導員訓練を修了した者又はこれに準ずる者として厚生労働大臣が定める者
 - ② 大学若しくは高等専門学校を卒業した者
又は
 - ・職業能力開発総合大学校の指導員訓練（長期養成課程の指導員養成訓練に限る。）、特定専門課程若しくは特定応用課程の高度職業訓練、職業能力開発大学校若しくは職業能力開発短期大学校の専門課程の高度職業訓練若しくは職業能力開発大学校の応用課程の高度職業訓練を修了した者若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者で、その後1年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
 - ③ 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後2年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
 - ④ ①～③に掲げる者以外の者で、3年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
- また、省令における「これに準ずる者として厚生労働大臣が定める者」については、告示において次のように定められている。
- ① 施行規則第39条第1号の「準ずる者」…職業能力開発促進法による職業訓練大学校の長期課程の指導員訓練（福祉工学科に係るものに限る。）を修了した者等
 - ② 施行規則第39条第2号の「準ずる者」…職業訓練法の一部を改正する法律（昭和60年法律第56号）による改正前の職業訓練法による職業訓練大学校の長期指導員訓練課程の指導員訓練を修了した者等
- 国及び地方公共団体の任命権者における障害者職業生活相談員の資格要件についても、これらと同様の要件としつつ、
- ⑤ ①～④に準ずる者として、令和元年度から実施する国の機関職員向け職場適応支援者研修を受講した者等
- についても追加することが適当と考えられる。
- ※ 民間事業主についても同様に、①～④に準ずる者の規定を追加することとする。
- なお、国及び地方公共団体向けの資格認定講習については、令和2年度以後に開催するよう準備をしているところ。そのため、令和2年（2020年）度末までの間は、上記の資格のほか、次の要件に該当する者については、障害者職業生活相談員の要件を満たすこととすることが適当と考えられる。
- ※昭和51年改正時に民間事業主に対する職業生活相談員を創設した際と同様の措置。
- ① 学校教育法による大学若しくは高等専門学校を卒業した者で、その後2年以上、雇用管理その他の労務に関する事項（以下「労務に関する事項」という。）についての実務に従事した経験を有するもの
 - ② 学校教育法による高等学校を卒業した者で、その後3年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの
 - ③ ①②に掲げる者以外の者で、4年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの

(4) その他詳細【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(障害者職業生活相談員の選任)

第四十条 法第七十九条第一項の規定による障害者職業生活相談員の選任は、障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日から三月以内に行わなければならない。

2 事業主は、障害者職業生活相談員を選任したときは、遅滞なく、次の事項を記載した届書を当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。）の長に提出するものとする。

一 障害者職業生活相談員の氏名

二 障害者職業生活相談員として選任するために必要な資格を有することを明らかにする事実

三 当該事業所の労働者の総数並びに当該労働者のうちの法第七十九条第一項に規定する障害者（次条及び第四十二条において「障害者」という。）の数

○ 現行、民間事業主は、障害者職業生活相談員の選任を、選任すべき事由が発生した日から3月以内に行わなければならない。

○ また、障害者職業生活相談員を選任したときは、

① 障害者職業生活相談員の氏名

② 障害者職業生活相談員が必要な資格要件を満たしていることを明らかにする事実

③ 事業所における労働者及び障害者数

について記載した届書を、事業所の所在地を管轄するハローワーク所長に提出することとされている。

○ 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任に当たっても、これと同様の取扱いとすることが適当と考えられる。

※ 厚生労働大臣による市町村に対する権限は都道府県労働局長に委任されている（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第46条第1項）ことを踏まえ、届書の提出先は、国及び都道府県の任命権者にあつては厚生労働大臣、市町村の任命権者にあつては都道府県労働局長とすることが適当と考えられる。

6. 国及び地方公共団体の任命権者に対する免職の届出

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄

(解雇の届出等)

第八十一条 (略)

2 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者である職員を免職する場合(職員の責めに帰すべき理由により免職する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。)には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

3 (略)

(1) 免職の届出が免除される場合【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(法第八十一条第一項の厚生労働省令で定める場合)

第四十一条 法第八十一条第一項の厚生労働省令で定める場合は、天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより障害者である労働者を解雇する場合とする。

- 現行、民間事業主においては、次の場合は解雇の届出義務の対象外とされている。
 - ・ 職員の責めに帰すべき理由により解雇する場合
 - ・ 天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより障害者である労働者を解雇する場合
- 国及び地方公共団体の場合においては、国家公務員法又は地方公務員法等に定める事由による場合でなければその意に反して免職されることはないとは各法に規定されている。このため、民間事業主と異なり、天災事変その他やむを得ない理由のために免職される場合は想定されず、現時点においては、届出義務の対象外として想定すべき場合は考えられない。
- したがって、国及び地方公共団体における免職の届出が免除される場合としては、
 - ・ 職員の責めに帰すべき理由により免職する場合のみとし、省令の規定は設けないこととすることが適当と考えられる。

(2) 免職の届出の詳細【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(解雇の届出)

第四十二条 事業主は、障害者である労働者を解雇する場合には、速やかに、次の事項を記載した届書を、当該障害者である労働者の雇用に係る事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。)の長に提出しなければならない。

- 一 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
- 二 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
- 三 解雇の年月日及び理由

公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日施行分

- 現行、民間事業主においては、障害者である労働者を解雇する場合には、速やかに、
 - ① 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
 - ② 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
 - ③ 解雇の年月日及び理由を記載した届書を、事業所を所管するハローワークに提出することとされている。

- 国及び地方公共団体の任命権者による免職の届出についても、これと同様の取扱いとすることが適当と考えられる。

7. 書類の保存

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄
(書類の保存)

第八十一条の二 労働者を雇用する事業主は、(1)厚生労働省令で定めるところにより、第三十八条第六項、第四十三条第九項並びに第四十八条第四項及び第九項の規定による確認に関する書類(その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。)で(2)厚生労働省令で定めるものを保存しなければならない。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄
(書類の備付け及び保管)

第四十五条 事業主は、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者について、医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けるものとする。

2 事業主は、前項の書類を当該身体障害者である労働者等の死亡、退職又は解雇の日から三年間保存するものとする。

(1) 書類保存の詳細【省令】

- 現行、民間事業主における書類保存は、次の方法で実施することとされている。
 - ・ 各事業所ごとに保存すること
 - ・ 書類は当該対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から三年間保存すること
- 国及び地方公共団体の任命権者による書類の保存についても、これと同様の取扱いとすることが適当と考えられる。

(2) 保存する書類【省令】

- 現行、民間事業主が保存しなければならない書類は、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者について、「医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類」とされている。
- 今回の省令改正において、対象障害者の確認書類について規定すること(p4)を踏まえ、保存する書類についてもこれと同じ書類となるよう、例えば「施行規則第〇条に掲げる書類の写し」のように、規定を明確化することが適当と考えられる。
- 国及び地方公共団体の任命権者において保存する書類についても、これと同様の内容とすることが適当と考えられる。

※ 現行の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」において、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いるという利用目的等を明示した上で、本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得するとされているとおり、引き続き、対象障害者を確認する際に、書類の保存についても併せて同意を得ることが必要である。