

精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の特例措置 Q & A

以下は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成30年厚生労働省令第7号）の規定による、精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の特例措置について、Q & A形式で整理したものです。

目 次

- Q 1. 今回の特例措置とはどのような措置ですか。 3
- Q 2. 今回の特例措置が設けられた趣旨は何ですか。 3
- Q 3. 特例措置は、5年間で終了するのですか。 4
- Q 4. 特例措置は、障害者雇用率の算定のほか、どの制度に適用されるのですか。 4
- Q 5. 要件①について、月によって勤務時間数等に差異が生じているのですが、短時間労働者かどうかは、どう判断すれば良いのでしょうか。 5
- Q 6. 要件②-aについて、新規雇い入れから3年以内とは、働き方等に関わらず、同一事業主に雇用されてからの期間を指すのでしょうか。また、施行日（平成30年4月1日）との関係は、どう考えれば良いのでしょうか。 5
- Q 7. 要件②-bについて、精神障害者保健福祉手帳を取得してから3年以内とありますが、例えば、引っ越しにより再交付となった場合や、一旦返還した後に再度交付を受けた場合等、一定以上の期間を空けて再交付を受けた場合は、どう考えれば良いのでしょうか。 5
- Q 8. 留意事項①について、退職後3年間の要件については、本人都合で退職した場合等も含まれるのでしょうか。また、別会社に雇用された場合であっても、退職した事業主と同一とみなされるのはどういった事情によるのでしょうか。 6
- Q 9. 留意事項②について、療育手帳を取得している者が、たとえば統合失調症を発症して精神障害者保健福祉手帳を取得した場合や、新たに発達障害との診断を受けて精神障害者保健福祉手帳を取得した場合には、どのように考えたら良いのでしょうか。 6
- Q 10. 例えば、3年以上前に一般雇用として雇い入れられ、その後に精神疾患を発症。2年前に精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。 7
- Q 11. 例えば、3年以上前に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳あり）として

- 雇い入れられたが、2年前に、住所変更により手帳の再交付を受けた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。 7
- Q12. 例えば、1年前にA社に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳あり）として雇い入れられたが、雇入れの2年前に、A社の特例子会社であるB社を解雇されていた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。 7
- Q13. 例えば、発達障害があり、雇入れ時（3年以上前）から療育手帳を所持している。その後、精神疾患を発症し、1年前に、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。 8

Q 1. 今回の特例措置とはどのような措置ですか。

障害者雇用率の算定（6・1報告）や障害者雇用納付金の額などの算定において、精神障害者である短時間労働者は実人員1人を「0.5人」と算定しているところですが、次の①から③までの要件を全て満たす場合は、平成30年4月1日から、実人員1人を「1人」と算定することとします。

要件① 精神障害者である短時間労働者（障害者雇用促進法における短時間労働者）であること

要件② 次のa又はbのいずれかに当てはまる者であること

a 新規雇入れから3年以内の者

b 精神障害者保健福祉手帳の交付日から3年以内の者

要件③ 次のa及びbのいずれにも当てはまる者であること

a 平成35年3月31日までに雇入れられた者

b 平成35年3月31日までに精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者

ただし、上記要件を満たす場合であっても、次の点に留意が必要です。

留意点① 精神障害者が退職した場合であって、その退職後3年以内に、退職元の事業主と同じ事業主（※）に再雇用された場合は、特例の対象とはなりません（原則どおり、実人員1人を「0.5人」と算定します）。

※ 退職元の事業主が、子会社特例やグループ適用、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている場合は、その特例を受けているグループ内の他の事業主も「退職した事業主と同じ事業主」とみなされます。

留意点② 療育手帳を交付されている者が、雇入れ後、発達障害により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合は、療育手帳の交付日を精神障害者保健福祉手帳の交付日とみなします。

より詳細なケース分けについては、Q5以降を御確認ください。

Q 2. 今回の特例措置が設けられた趣旨は何ですか。

本年4月から、精神障害者の雇用を義務化し、法定雇用率を2.2%に引き上げます。そうした中で、精神障害者は身体障害者や知的障害者に比べて職場定着率が低い状況にあります。

一方で、精神障害者の職場定着率は、週20～30時間勤務の場合が最も高く、また、精神障害者は知的障害者に比べて、就職時に短時間勤務であっても、就職後に30時間以上勤務に移行する割合が高いというデータ（※）があります。

これらを踏まえ、精神障害者の職場定着を進める観点から、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、今回の措置を設けることとしたものです。

※ 平成 29 年 12 月 22 日 第 74 回労働政策審議会障害者雇用分科会 資料 1
- 2 参照

Q 3. 特例措置は、5 年間で終了するのですか。

精神障害者である短時間労働者に関する特例措置は、要件の一つとして、平成 35 年 3 月 31 日までに、雇い入れられ、かつ、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者であることを挙げています（要件③）。

この措置を、平成 35 年 3 月 31 日までで終了するか、平成 35 年 4 月 1 日以降も継続するかについては、今回の措置による効果等を踏まえた上で検討することとしています。

Q 4. 特例措置は、障害者雇用率の算定のほか、どの制度に適用されるのですか。

精神障害者である短時間労働者に関する特例措置は、以下の算定をする際に適用されます。

- ・ 障害者雇用率を算定する際の、雇用障害者数の算定
- ・ 障害者雇用調整金額及び報奨金を算定する際の、雇用障害者数の算定
- ・ 障害者雇用納付金額を算定する際の、雇用障害者数の算定
- ・ 在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の上限額を算定する際の、雇用障害者数の算定
- ・ 子会社特例（グループ適用を含む。）における特例子会社の基準として、雇用障害者数や実雇用率の算定
- ・ 企業グループ算定特例における関係子会社の基準として、雇用障害者数の算定
- ・ 事業協同組合特例における特定事業主の基準として、雇用障害者数の算定

要件別 特例措置の対象となる場合の整理

Q5. 要件①について、月によって勤務時間数等に差異が生じているのですが、短時間労働者かどうかは、どう判断すれば良いのでしょうか。

この「短時間労働者」については、週所定労働時間数が週20時間以上30時間未満の常用労働者を指しますが、具体的には、6・1調査や、障害者雇用納付金の額の算定等、それぞれの手続きにおける短時間労働者の整理に従ってください。また例えば、一旦、フルタイム勤務に移行した後、再び短時間勤務に戻ってきた場合には、その他の要件を満たす場合には、本特例の適用を受けることができます。

Q6. 要件②-a について、新規雇い入れから3年以内とは、働き方等に関わらず、同一事業主に雇用されてからの期間を指すのでしょうか。また、施行日（平成30年4月1日）との関係は、どう考えれば良いのでしょうか。

新規雇い入れから「3年」とは、同一事業主（及びグループ企業等、留意事項①参照）に雇い入れられてからの期間を指しますので、雇用形態の変更等には関係ありません。

また、施行日前に雇用されていた場合であっても、新規雇い入れから3年を経過するまでは、本特例措置の対象となります。従って、例えば平成28年4月1日に新規雇い入れされた者であっても、平成31年3月31日までの1年間は、（新規雇い入れから3年以内という点で、）本特例措置の対象となり得ます。

Q7. 要件②-b について、精神障害者保健福祉手帳を取得してから3年以内とありますが、例えば、引っ越しにより再交付となった場合や、一旦返還した後に再度交付を受けた場合等、一定以上の期間を空けて再交付を受けた場合は、どう考えれば良いのでしょうか。

雇い入れられた時点では精神障害者保健福祉手帳を所持していなかった者が、当該手帳の交付を受けたものの、返還等により手帳を所持していない状態となり、更に再度交付を受けた場合には、手帳を所持していない間も当該精神障害については事業所内で一定の配慮を得ていたと想定されることから、雇い入れ後、初めて手帳の交付を受けた日を、本特例措置における精神障害者保健福祉手帳の交付日として、特例措置の起算日とします。

精神障害者保健福祉手帳の所持者が雇い入れられた後、返還等により手帳

を所持していない状態となったものの、その後改めて手帳の交付を受けた場合には、雇入れ時点で既に手帳を所持していたことから、雇入れ日を特例措置の起算日とします。

いずれの場合も、手帳の返還理由や再交付までの期間等に関わらず、一律に上記の取扱とします。

Q 8. 留意事項①について、退職後3年間の要件については、本人都合で離職した場合等も含まれるのでしょうか。また、別会社に雇用された場合であっても、退職した事業主と同一とみなされるのはどのような事情によるのでしょうか。

本特例措置は、事業主都合による解雇のほか、期間満了による雇止めや、本人都合で退職した場合など、離職理由に関わらず、離職から3年以内の者については対象となりません。

離職した会社と別の会社に雇用された場合であっても、障害者雇用促進法の特例により、雇用率等の算定上、当該離職した会社に再雇用されることと同一の効果を有する場合（親会社と特例子会社の関係等、列記されている全てのグループ内に含まれるケース）には、同様に、当該離職から3年以内の者については対象となりません。

Q 9. 留意事項②について、療育手帳を取得している者が、たとえば統合失調症を発症して精神障害者保健福祉手帳を取得した場合や、新たに発達障害との診断を受けて精神障害者保健福祉手帳を取得した場合には、どのように考えたら良いのでしょうか。

本特例措置は、「知的障害があると判定されていた者が、発達障害により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合は、当該判定の日」を精神障害者保健福祉手帳の交付日とみなすこととしており、この「判定の日」は、知的障害の判定が行われた日を指します。

従って、療育手帳の取得者が、新たに統合失調症等により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、療育手帳の取得日ではなく、精神障害者保健福祉手帳の取得日を要件とすることとします。

他方で、発達障害との診断を新たに受けた場合であっても、療育手帳を取得していた者については、当該発達障害については従来より事業所内で一定の配慮を得ていたと想定されることから、知的障害の判定が行われた日を精神障害者保健福祉手帳の取得日とみなします。

ケース別 特例措置の対象となる場合の整理

Q10. 例えば、3年以上前に一般雇用として雇い入れられ、その後に精神疾患を発症。2年前に精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。

要件①から③までを全て満たしていますので、精神障害者保健福祉手帳の取得から3年を経過するまでの間（今後1年間）については、特例措置の対象（1人と算定）となります。

Q11. 例えば、3年以上前に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳あり）として雇い入れられたが、2年前に、住所変更により手帳の再交付を受けた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。

要件①及び③は満たしますが、要件②を満たさないため、特例措置の対象とはなりません。（0.5人と算定）

<要件②-aの当てはめ>

新規雇入れから3年以上が経過しているため、満たしません。

<要件②-bの当てはめ>

精神障害者保健福祉手帳の所持者が雇い入れられた後、返還等により手帳を所持してない状態となったものの、その後改めて手帳の交付を受けた場合には、雇入れ時点で既に手帳を所持していたことから、雇入れ日を特例措置の起算日とします。

本ケースの場合、雇入れ日からは既に3年以上が経過しているため、要件②-bは満たしません。

Q12. 例えば、1年前にA社に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳あり）として雇い入れられたが、雇入れの2年前に、A社の特例子会社であるB社を解雇されていた者（現在は短時間勤務）は対象ですか。

要件①から③までの全てを満たしますが、留意点①に該当するため、特例措置の対象とはなりません。（0.5人と算定）

<留意点①の解説>

精神障害者が退職した場合であって、その退職後3年以内に、退職元の事業主と同じ事業主（子会社特例等を受けている場合は、共に特例を受け

ている他の事業主を含む。)に再雇用された場合は、特例の対象とはなりません(原則どおり、実人員1人を「0.5人」と算定します)。これは、退職事由が解雇であっても自己都合退職であっても同様です。

Q13. 例えば、発達障害があり、雇入れ時(3年以上前)から療育手帳を所持している。その後、精神疾患を発症し、1年前に、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者(現在は短時間勤務)は対象ですか。

要件①から③までの全てを満たし、かつ、留意点②にも該当しないため、精神障害者保健福祉手帳の取得から3年を経過するまでの間(今後2年間)については、特例措置の対象(1人と算定)となります。

【問い合わせ先】

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部
障害者雇用対策課 雇用促進係