

研究会報告書を踏まえた具体的な対応案

資料1-2

各企業における法定雇用障害者数及び実雇用率

【現行】

○法定雇用障害者数＝週所定労働時間30時間以上の労働者数×1.8%

週所定労働時間30時間以上の身体障害者(重度はダブルカウント)
知的障害者(重度はダブルカウント)
精神障害者
週所定労働時間20～30時間の重度身体障害者
重度知的障害者
精神障害者(0.5カウント)

○実雇用率＝
$$\frac{\text{週所定労働時間30時間以上の労働者数}}{\text{週所定労働時間30時間以上の労働者数}}$$

【見直し案】

○法定雇用障害者数＝
$$\left[\begin{array}{l} \text{週所定労働時間30時間以上の労働者数} \\ + \text{週所定労働時間20～30時間の労働者数} \times 0.5 \end{array} \right] \times 1.8\%$$

週所定労働時間30時間以上の身体障害者(重度はダブルカウント)
知的障害者(重度はダブルカウント)
精神障害者
週所定労働時間20～30時間の**身体障害者(0.5カウント)**、重度身体障害者
知的障害者(0.5カウント)、重度知的障害者
精神障害者(0.5カウント)

○実雇用率＝
$$\frac{\text{週所定労働時間30時間以上の労働者数} + \text{週所定労働時間20～30時間の労働者数} \times 0.5}{\text{週所定労働時間30時間以上の労働者数} + \text{週所定労働時間20～30時間の労働者数} \times 0.5}$$

障害者雇用率の設定基準

【現行】

$$\text{○障害者雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{週所定労働時間30時間以上の身体障害者・知的障害者の数(※)} \\ + \text{労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に} \\ \text{就くことができない状態にある身体障害者・知的障害者の数(※)} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{週所定労働時間30時間以上の労働者数} \\ + \text{労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に} \\ \text{就くことができない状態にある労働者数} \\ - \text{除外率相当労働者数} \end{array}}$$

【見直し案】

$$\text{○障害者雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{週所定労働時間30時間以上の身体障害者・知的障害者の数(※)} \\ + \text{週所定労働時間20～30時間の重度身体障害者・重度知的障害者の数} \\ \text{身体障害者・知的障害者の数} \times 0.5 \\ + \text{労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に} \\ \text{就くことができない状態にある身体障害者・知的障害者の数(※)} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{週所定労働時間30時間以上の労働者数} \\ + \text{週所定労働時間20～30時間の労働者数} \times 0.5 \\ + \text{労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に} \\ \text{就くことができない状態にある労働者数} \\ - \text{除外率相当労働者数} \end{array}}$$

※重度身体障害者及び重度知的障害者については、その数を2倍している。

障害者の短時間労働について

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書（抜粋）

Ⅱ 障害者の短時間労働について

4 今後の障害者雇用対策における短時間労働への対応

(1) 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

- （略）障害者雇用における短時間労働の位置づけ・意義を踏まえ、障害者の短時間労働者が増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在する状況にかんがみれば、今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、新たに、短時間労働も含めて障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であるという考え方にに基づき、障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。
- このように、短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするかについては、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行することを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。

この場合、現行制度においては、短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者に係る特例について、週所定労働時間が30時間以上の重度障害者を2カウントとしているところ、1カウントとして実雇用率に算定している。また、短時間労働の精神障害者の特例においても、通常の1カウントに対し、0.5カウントとしている。

このような現行制度にもかんがみれば、短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考ええる。

なお、短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者については、現行と同様に、引き続き1カウントとするとともに、短時間労働の精神障害者についても、特例としての実雇用率の算定（0.5カウント）を引き続き行うべきである。

(2) 適用時期等

- 障害者の短時間労働については、障害者雇用率制度上、これまで重度障害者等について特例としての実雇用率の算定が行われてきたのみであることから、多くの企業においては、短時間労働という雇用形態で障害者を積極的に雇用している状況にはないものと考えられる。特に、短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定される。
- このため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して、障害者の短時間雇用に係る好事例の情報提供等を通じて円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。