

障害者雇用率制度における除外率の引下げについて

1. 現行の制度

(1) 障害者雇用率制度

社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、常用労働者の数に対する一定割合（障害者雇用率）の数の身体障害者又は知的障害者を雇用する義務を事業主に課す制度である。

(2) 民間企業の除外率

雇用義務数を算出する際に、障害者が就業することが困難とされる職種の労働者が相当の割合を占める業種の事業所については、業種ごとに定めた割合（除外率）により雇用義務を軽減する仕組みが設けられていたが、ノーマライゼーションの観点から平成 16 年に廃止されたところである。

ただし、除外率を直ちに廃止した場合に、その施行に困難を伴うことが考えられたため、引き続き経過措置として除外率を設けているところであるが、平成 16 年に全ての除外率設定業種について、一律 10%ポイント縮小されている。なお、この経過措置についても法に段階的に縮小することが明記されている。（次ページ参照）

（参考）除外率 30%の業種に属する労働者 1000 人の事業所の場合

○ 除外率なし → $1000 \text{ 人} \times 1.8\% = 18 \text{ 人}$ （雇用義務数）

○ 除外率あり → $(1000 \text{ 人} - \underline{300 \text{ 人}}) \times 1.8\% = 12 \text{ 人}$ （雇用義務数）

↑ 除外率 30%に相当

→ 雇用義務数は 18 人から 12 人に軽減

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）

附 則

- 第 3 条 第三十八条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「当該機関の職員の総数」とあるのは、「当該機関の職員の総数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関として政令で定める機関（以下「除外率設定機関」という。）にあつては、当該除外率設定機関の職員の総数から、当該除外率設定機関における職員の総数に当該除外率設定機関に係る除外率（九十五パーセント以内において政令で定める率をいう。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を控除した数）」とする。
- 2 第四十三条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。）に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率（除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに九十五パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数。第五項及び第七十八条において同じ。）」と、同条第二項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。
- 3 第一項の規定により読み替えて適用する第三十八条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第四十三条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における身体障害者又は知的障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

（３）国及び地方公共団体の除外職員

雇用義務数を算出する際に、障害者が就業することが困難とされる職員を職員総数には算入しないことにより雇用義務を軽減する仕組みが設けられていたところであるが、民間企業の除外率と同様に一部の職員を除き、平成 16 年に廃止されたところ。

ただし、その施行に困難を伴うことが考えられたため、経過措置として、除外率が設けられることとなった。

この経過措置については、民間企業と同様の観点から、廃止前の除外職員の割合から 10%引き下げた率を除外率として設定している。

2. 除外率の引き下げについて

除外率引き下げの方向については、障害者雇用対策基本方針、障害者基本計画、労働政策審議会意見書において言及されているところである。

障害者雇用対策基本方針（平成 15 年厚生労働省告示第 136 号）（抄）

第 4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

（中 略）

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、今後、周知・啓発を行いながら、障害者基本計画の計画期間を目安の期間として廃止を目指すべく取り組むこととし、平成 16 年度より段階的に縮小を進める。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、縮小していく場合の障害者の雇用促進につき、支援を行う。

障害者基本計画（抄）

（平成 14 年 12 月 24 日閣議決定）

5. 雇用・就業

（2）施策の基本的方向

①障害者の雇用の場の拡大

ア 障害者雇用率制度を柱とした施策の推進

障害者雇用率制度は、障害者の雇用促進策の根幹となる柱であり、障害者に自立や社会参加の機会を提供する協力的な後ろ盾となる制度である。今後とも当該制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。

（中 略）

除外率制度については、平成 16（2004）年度より段階的に縮小を進め、一定の準備期間を置いて廃止を目指す。

国及び地方公共団体の除外職員制度についても、企業との均衡を考慮して同様の方向で進める。

労働政策審議会意見書（平成 16 年 12 月 15 日）（抄）

4. その他の諸課題

（3）除外率の縮小による障害者雇用の促進等

技術革新、職場環境の整備等が進む中、従来、障害者にとって困難と考えられていた職種においても就業可能性が高まっている。平成 14 年の障害者雇用促進法の改正により、平成 16 年 4 月より、除外率の一律 10%ポイント引き下げによる縮小が行われたところであり、今後とも除外率適用業種に対する周知・啓発に努めるとともに、除外率縮小による障害者雇用の進捗状況等についての評価を行った上で、段階的な縮小に向けて準備を進める必要がある。

労働政策審議会意見書（平成14年1月9日）（抄）

1. 障害者の職域等雇用の場の拡大

（2）除外率制度の縮小について

技術革新、職場環境の整備等が進む中、障害者にとって困難と考えられていた職種においても就業可能性が高まっており、特例子会社制度、助成金の充実等の条件整備が図られ、さらに、障害者の資格欠格条項の見直しが進められており、除外率制度に関する状況が変化してきている。

こうした中で、企業の除外率、国及び地方公共団体の除外職員の制度は、ノーマライゼーションの理念から見て問題があること、職場環境の整備等が進んでいる実態と合わなくなっていること、障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めるおそれがあること等から、不合理となっている。

このため、企業の除外率については、職場環境の整備等を更に進めつつ、今後、周知・啓発を行いながら、準備期間を置いて、一定の期間をかけて、段階的に除外率を引き下げ、縮小を進め、廃止を目指すべきである。この場合、準備期間としては2年程度とし、除外率の引下げ幅としては各業種ともまず10ポイント下げることとし、一定の期間としては次の障害者基本計画の計画期間を目安の期間とすることが適当である。

国及び地方公共団体の除外職員についても、企業との均衡を考慮して、同様の方向で進めることとし、実態もふまえて機関ごとの除外率に転換を図り、縮小を進め、廃止を目指すべきである。この場合、国、地方公共団体のあらゆる職種で障害者雇用が進むことが必要であるが、国民の生命の保護とともに、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員については別途の取扱いが必要である。

なお、除外率縮小により障害者雇用の拡大が図られるよう、周知・啓発を進めるとともに、次回の法定雇用率見直しの際には、除外率縮小による障害者雇用の進捗状況、障害者の就業を容易にする技術革新等の状況、関係者の理解の進展状況等についての評価を行い、所要の措置がとられるべきである。

3. 検討の方向性

以上のように閣議決定や意見書等で除外率の引き下げが指摘されていることも踏まえ、除外率設定業種ごとの影響等も勘案しつつ、次期制度見直しの時期と併せて、除外率を引き下げるべきではないか。