

障害者雇用率制度における除外率制度の見直しについて

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、常用労働者の数の一定割合（法定雇用率）に見合う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している制度

2 除外率制度

雇用義務となる障害者数を算出する際に、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、業種ごとに定めた割合（除外率）により雇用義務の軽減をする制度

（参考1）常用雇用労働者が1,000人の事業所の雇用義務数

- ・ 除外率0% → 1,000人 × 1.8% = 18人
- ・ 除外率40% → (1,000人 - 400人) × 1.8% = 10人
└ 除外率40%相当の労働者数

除外率制度については、ノーマライゼーションの観点から、平成14年の障害者雇用促進法改正において段階的に廃止されることとされており、平成16年4月には一律10%ポイントの引下げが行われた。

3 障害者の雇用状況の進展

近年、障害者の就労意欲の高まりや、企業におけるCSRの意識の高まり等を背景として、障害者の雇用は進展している。

除外率設定業種全体では、障害者の実雇用率は前回除外率引下げを行った平成16年に比べて平成20年には約0.2ポイント上昇し、1.74%となっている。

（参考2）実雇用率

- ・ 民間の全事業主 1.46%（平成16年）→ 1.59%（平成20年）
- ・ 除外率設定業種 1.56%（平成16年）→ 1.74%（平成20年）

4 除外率の見直しの必要性

こうした中、平成 19 年 12 月の労働政策審議会の意見書において、除外率については、「法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当」とされた。

また、同月に全閣僚で構成される障害者施策推進本部で決定された「重点施策実施5か年計画」において縮小・廃止の方向性が明記されており、これらを踏まえ、除外率を引き下げることとする。

5 除外率の見直し案

① 引下げ率

労働政策審議会意見書において、「社会連帯責任の理念の下、前回（平成 16 年）は一律 10%ポイント引き下げたことを参考にしつつ、具体的な引下げの方法について、検討することが適当」とされていることを踏まえ、すべての除外率設定業種を一律に 10%ポイント引き下げる。

② スケジュール

- ・ 事業主によっては、法定雇用率を達成するために新たに障害者を雇用する必要が生じること
- ・ 今般の景気後退による事業主負担を考慮する必要があることから、一定の準備期間を設けることとし、平成 22 年 7 月より引下げを行うこととする。

6 公的機関に係る除外率の見直しについて

公的機関は、障害者の雇用について民間事業主に率先垂範すべき立場にあることから、今回の民間事業主の除外率の引下げとともに、一律 10%ポイントの引下げを行うこととする。

◇ これまでの経緯 ◇

○ 平成 14 年障害者雇用促進法改正

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）

附 則

第 3 条

3 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 38 条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第 43 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。

○ 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

ア 障害者の雇用の場の拡大

除外率制度については、平成 16 年（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（抄）（平成 19 年 12 月 19 日）

4 その他の諸課題

(3) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

除外率制度については、ノーマライゼーションの理念の下、平成 14 年の障害者雇用促進法の改正により廃止されたが、同法の附則において経過措置として定められ、除外率設定業種における障害者雇用の状況等を考慮しつつ、段階的に縮小することとされている。

したがって、このような法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当である。

また、この際、社会連帯責任の理念の下、前回（平成 16 年）は一律 10%ポイント引き下げたことを参考にしつつ、具体的な引下

げの方法について、検討することが適当である。

(4) 障害者雇用率等の見直し

今回の障害者雇用率の見直しについては、今後、短時間労働の雇用義務化や除外率の引下げ（上記4(3)）といった制度改正が実施されることを前提とすれば、これらによる障害者雇用率への影響も考慮した上で設定することとし、現行のとおりとすることが適当である。

○ 重点施策実施5か年計画（抄）（平成19年12月25日 障害者施策推進本部決定）

I 重点的に実施する施策及びその達成目標

5 雇用・就業

① 障害者の雇用の場の拡大

- 障害者雇用率制度を柱とした障害者雇用の一層の促進
障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の
段階的縮小を進める。

見直し後の除外率設定業種及び除外率

(平成22年7月1日から適用を検討)

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く。)	5% → 0%	
・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業、海運仲立業を除く。) ・電気業 ・郵便局	10% → 0%	
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	15% → 5%	
・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	20% → 10%	
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	25% → 15%	
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便業務を含む。)	30% → 20%	
・港湾運送業	35% → 25%	
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	40% → 30%	
・林業(狩猟業を除く。)	45% → 35%	
・金属鉱業 ・児童福祉事業	50% → 40%	
・特殊教育諸学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	55% → 45%	
・石炭・亜炭鉱業	60% → 50%	
・道路旅客運送業 ・小学校	65% → 55%	
・幼稚園	70% → 60%	
・船員等による船舶運航等の事業	90% → 80%	