

障害者雇用促進法改正に伴う政省令等の改正について

1. 企業グループ特例（平成 21 年 4 月 1 日施行）

- (1) 関係子会社が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数【告示】
- (2) 特例の認定等の権限委任【省令】

2. 事業協同組合等算定特例等（平成 21 年 4 月 1 日施行）

- (1) 事業協同組合等が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び労働者総数に対する割合【告示】
- (2) 特定事業主が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数【告示】
- (3) 事業協同組合等算定特例の対象となる組合【省令】
- (4) 特例の認定等の権限【省令】

3. 障害者雇用調整金の分割支給（平成 21 年 4 月 1 日施行）

4. 短時間労働者の雇用率カウント（平成 22 年 7 月 1 日施行）

5. 納付金制度の適用拡大に伴う中小企業の障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金

の額

- ・ 雇用労働者数が 201 人以上の事業主： 平成 22 年 7 月 1 日施行
- ・ 雇用労働者数が 101 人以上の事業主： 平成 27 年 4 月 1 日施行

1 企業グループ算定特例 (平成21年4月1日施行)

(関係子会社に雇用される労働者に関する特例)

第四十五条の二 事業主であつて、当該事業主及びそのすべての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社(以下「関係子会社」という。)について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「関係親事業主」という。)に係る第四十三条第一項及び第五項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

一・二・四 (略)

三 当該関係子会社が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

(権限の委任)

第八十四条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(1) 関係子会社が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数【告示】

○ 本特例は、企業グループ全体で実雇用率を通算するものであるが、一方で、グループ全体での雇用率達成をもって、各子会社における障害者雇用が大幅に後退することのないよう、各子会社が最低限雇用すべき水準として、「厚生労働大臣が定める数」の障害者を雇用していることを要件としている(第1項第3号)。

○ 各子会社が最低限雇用すべき水準としては、障害者雇用率達成指導の基準が参考となるが、当面、平成17年度までの指導基準の指標であった「実雇用率1.2%」相当とすることが考えられる。

※ 指導基準の基本的指標は、平成17年度までは「実雇用率1.2%未満かつ不足数5人以上」、平成18年度以降は「全国平均実雇用率未満かつ不足数5人以上」となっている。

○ なお、中小企業に関しては、母数が少ないため「1.2%」基準では厳しすぎる場合もあるため、同基準より一人少ない数とすることが考えられる。

① 常用労働者数250人～300人…2人(1.2%基準では3人)

② 常用労働者数167人～249人…1人(1.2%基準では2人)

③ 常用労働者数83人～166人…0人(1.2%基準では1人)

④ 常用労働者数56人～82人…0人(1.2%基準でも同じ)

(2) 特例の認定等の権限委任【省令】

○ 本特例の厚生労働大臣の認定は、現行の子会社特例・関係会社特例と同様、特例の実態を最も把握できる公共職業安定所長に委任することが考えられる。

2 事業協同組合等算定特例 (平成 21 年 4 月 1 日施行)

(特定事業主に雇用される労働者に関する特例)

第四十五条の三 事業協同組合等であつて、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主（その雇用する労働者の数が常時第四十三条第五項の厚生労働省令で定める数以上である事業主に限り、第四十四条第一項、第四十五条第一項、前条第一項又はこの項の認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は組合員たる事業主であるものを除く。以下「特定事業主」という。）の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「特定組合等」という。）に係る第四十三条第一項及び第五項の規定の適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす。

一～三・五 (略)

四 当該事業協同組合等が自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

六 当該特定事業主が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

2 この条において「事業協同組合等」とは、事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

(権限の委任)

第八十四条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(1) 事業協同組合等が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び労働者総数に対する割合【告示】

- 本特例は、事業協同組合等及びそれを活用して障害者雇用を図る組合員である中小企業（特定事業主）全体で雇用率を通算するものであり、その中心となる事業協同組合等においては、特例子会社と同様、適正な雇用管理が確保されるとともに、一定数の障害者雇用を要件としている（第1項第4号）。
- したがって、その雇用割合は、特例子会社と同様、当該組合の常用労働者数の「100分の20」とする一方、事業協同組合等は小規模（平均専従役職員は 4.83 人、5 人以下の組合が 8 割近い）であることから、雇用すべき障害者数は「1人」とすることが考えられる。

(2) 特定事業主が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数【告示】

- 各特定事業主についても、1の企業グループ算定特例と同様、最低限雇用すべき水準として、「厚生労働大臣が定める数」の障害者を雇用していることを要件としている（第1項第6号）。
- その具体的な水準については、企業グループ算定特例と同様とすることが考えられる。

①常用労働者数 250人～300人…2人（1.2%基準では3人）

②常用労働者数 167人～249人…1人（1.2%基準では2人）

③常用労働者数 83人～166人…0人（1.2%基準では1人）

④常用労働者数 56人～82人…0人（1.2%基準でも同じ）

(3) 特例の対象となる組合【省令】

- 中小企業による組合には、中小企業等協同組合法のほか、中小企業団体の組織に関する法律、商店街振興組合法等に基づく組合があり、事業協同組合と同様に、組合員が概ね中小企業に限られ、組合員が共同して経済事業を行うようなものは、事業協同組合と同様、本特例の対象とすることが適当であり、以下の組合が考えられる。

①商工組合

②商店街振興組合

③水産加工業協同組合

(4) 特例の認定等の権限委任【省令】

- 企業グループ算定特例と同様、公共職業安定所長に委任することが考えられる。

3 障害者雇用調整金の分割支給（平成21年4月1日施行）【省令】

（障害者雇用調整金の支給）

第五十条（略）

- 4 親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項の規定の適用については、機構は、厚生労働省令で定めるところにより、当該親事業主、当該子会社若しくは当該関係会社、当該関係親事業主若しくは当該関係子会社又は当該特定組合等若しくは当該特定事業主に対して調整金を支給することができる。

- 今回の改正により、障害者雇用調整金の支給については、各算定特例（子会社特例・関係会社特例・企業グループ特例・事業協同組合等特例）の中で、分割して支給することができることとされた。
- 分割先が余りに多いと、送金手数料を要するほか、支給事務も非常に煩雑になりかねないため、1特例につき分割支給先を10社以下とすることが考えられる。

4 短時間労働者の雇用率カウント（平成22年7月1日施行）【省令】

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条（略）

- 3 第一項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。）は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 8 第一項及び前項の雇用する労働者の数並びに第二項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、第三項の厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

○ 雇用率制度の適用にあたり、

- ① 雇用障害者数（分子）については、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者は、現行の精神障害者である短時間労働者と同様、0.5人分と算定すること、
- ② 常用労働者数（分母）についても、短時間労働者は0.5人分と算定すること
が考えられる。

5 納付金制度対象拡大に伴う中小企業の障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額

(平成22年7月1日・平成27年4月施行)【省令】

○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（平成二十年法律第九十六号）

附 則

(障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金に関する経過措置)

第二条 その雇用する労働者（第二条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下この条において「新法」という。）第四十三条第一項に規定する労働者をいう。）の数が常時二百人以上三百人以下である事業主に係る新法第五十条第二項及び第五十四条第二項の規定の適用については、前条第一号に掲げる規定の施行の日〔編注：平成二十二年七月一日〕から起算して五年を経過する日までの間は、新法第五十条第二項及び第五十四条第二項中「、政令で定める金額」とあるのは、「政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額」とする。

2 (略)

第三条 その雇用する労働者（第三条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下この条において「新法」という。）第四十三条第一項に規定する労働者をいう。）の数が常時百人以上二百人以下である事業主に係る新法第五十条第二項及び第五十四条第二項の規定の適用については、附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日〔編注：平成二十七年四月一日〕から起算して五年を経過する日までの間は、新法第五十条第二項及び第五十四条第二項中「、政令で定める金額」とあるのは、「政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額」とする。

2 (略)

<読替後の障害者雇用促進法の規定>

(障害者雇用調整金の支給)

第五十条 (略)

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額とする。

(納付金の額等)

第五十四条 (略)

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用(身体障害者又は知的障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の身体障害者又は知的障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他身体障害者又は知的障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。)の額の平均額を基準として、政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額とする。

- 今般の納付金制度の適用拡大に当たっては、「中小企業を取り巻く厳しい経営環境や、中小企業の負担能力等に配慮することが適当であることから、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額すること」（平成19年12月19日労働政策審議会意見書）とされている。

○ 具体的には、新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となる施行日（平成22年7月1日・平成27年4月1日）から5年間は、障害者雇用納付金の金額を、通常の8割に相当する、4万円とする。

また、障害者雇用調整金の額については、現下の厳しい経済情勢の下、雇用に対する一定のインセンティブになることも踏まえ、2万7千円とすることが考えられる。