

## 職業安定局所管の分科会等における審議状況

### 「労働者派遣制度」の検討

行き過ぎた規制緩和を是正し、派遣労働者の保護と雇用の安定を図る労働者派遣法改正法が、3月28日に成立した（別紙1）。

これを受け、労働者派遣法改正法の施行に伴う政省令等について、労働力需給制度部会で、5月28日から議論を開始した。4回の議論を経た後、6月27日の労働力需給制度部会で、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行期日を定める政令案要綱」等について「おおむね妥当」との結論に至り、7月5日の第86回職業安定分科会に報告し、同分科会でも「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされている。

なお、施行は10月1日を予定している。

### 「雇用保険制度」の検討

第180回通常国会に提出された「現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案」については、3月28日に全会一致で成立した（別紙2）。これを受け、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」が厚生労働大臣より3月29日に諮問され、同日の第84回職業安定分科会において、「妥当」との結論に至り、答申がなされており、3月31日に公布された（別紙3）。

### 「障害者雇用対策」の検討

障害者雇用率は、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第2項に基づき、少なくとも5年ごとに、労働者と失業者の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者と失業者の総数の割合の推移を勘案して、政令で定めるとされている。

前回（平成19年）の障害者雇用率の見直しから5年が経過していることから、必要な調査を行った結果、障害者雇用率を見直すこととし、民間事業主の障害者雇用率を2.0%（現行1.8%）とすることなどを盛り込んだ「障害者雇用率等について（案）」が厚生労働大臣より5月23日に諮問され、同日の第

48回労働政策審議会障害者雇用分科会において「厚生労働省案は、妥当と認める。」との結論に至り、答申がなされた。

これを受け、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令」が6月15日に閣議決定され、同月20日に同政令が公布された。施行は平成25年4月1日である（別紙4）。

# 労働者派遣法改正法

(別紙1)

## 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

## 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

## 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記  
※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日:公布の日から6か月以内の政令で定める日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後)

### 【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

# 現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための 雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律の概要

現下の厳しい雇用失業情勢の中、労働者の生活及び雇用の安定を図るため、リーマンショック以降に実施している平成23年度末(平成24年3月31日)までの暫定措置を延長する。

## 1. 給付日数の拡充措置の延長

### (1) 個別延長給付の延長

解雇・倒産・雇止めによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に就職が困難と認められる場合に給付日数を最大60日延長する暫定措置を、2年間(平成25年度末まで)延長する。

### (2) 雇止めによる離職者に対する給付日数の拡充措置の延長

雇止めにより離職した者の給付日数(90~150日)を、解雇・倒産による離職者の給付日数(90~330日)並みとする暫定措置を、2年間(平成25年度末まで)延長する。

## 2. 積立金の特例措置の延長

失業等給付の積立金から雇用調整助成金の支出のために必要な額の借入れを可能とする暫定措置を、2年間(平成24年度及び平成25年度)延長する。

施行日:公布の日(平成24年3月31日公布)

## 労働者派遣法改正法の施行に向けた政省令・告示事項

### 1. 日雇派遣の原則禁止（法第35条の3第1項関係）

- ① 法第35条の3第1項の政令で定める業務（日雇派遣の原則禁止の例外となる業務）は、ソフトウェア開発、機械設計等の業務（いわゆる17.5業務）とすること。【政令事項】
- ② 法第35条の3第1項の政令で定める場合（日雇派遣の原則禁止の例外として認められる場合）は、次のとおりとすること。【政省令事項】
- ア 日雇労働者が60歳以上である場合 <高齢者>
  - イ 日雇労働者が学校教育法の学校（専修学校・各種学校を含む。）の学生又は生徒（定時制の課程に在学する者等を除く。）である場合 <昼間学生（雇用保険法の適用を受けない学生）>
  - ウ 日雇労働者の収入（生業収入）の額が500万円以上である場合 <副業>
  - エ 日雇労働者が生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者であって、世帯収入の額が500万円以上である場合 <主たる生計者でない者>
- ③ 派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者が従事する業務が①に該当し、又は当該労働者が②に該当しているかどうかを確認すること。
- ④ 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して労働安全衛生法第59条第1項に規定する雇入時の安全衛生教育を行う際には、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務内容に即した安全衛生教

育を行うこと。

また、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第 59 条第 3 項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。【日雇派遣指針事項】

- ⑤ 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容を派遣元事業主に対し積極的に提供すること。

また、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。【日雇派遣指針事項】

## 2. グループ企業内派遣の 8 割規制（法第 23 条第 3 項、第 23 条の 2 関係）

- ① 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定める者（関係派遣先に含まれる者）は、次のとおりとすること。【省令事項】

ア 派遣元事業主が連結子会社である場合 <連結決算を導入している場合>

- 1) 派遣元事業主の親会社
- 2) 派遣元事業主の親会社の連結子会社

※ 親子関係は、連結決算の範囲により判断する。

イ 派遣元事業主が連結子会社でない場合 <連結決算を導入していない場合>

- 1) 派遣元事業主の親会社

※ 「派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者」「派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者」「派遣元事業主に対し、これらと同等以上の支配力を有している者」とする。

- 2) 派遣元事業主の親会社の子会社

※ 「派遣元事業主の親会社が議決権の過半数を所有している者」「派遣元事業主の親会社が資本金の過半数を出資し

ている者」「派遣元事業主の親会社がこれらと同等以上の支配力を有している者」とする。

- ② 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合（関係派遣先への派遣割合）は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（60 歳以上の定年退職者を除く。）の関係派遣先に係る派遣就業に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合（小数点以下一位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とすること。【省令事項】
- ③ 派遣元事業主は、法第 23 条第 3 項の規定による報告（関係派遣先への派遣割合の報告）をしようとするときは、毎事業年度終了後 3 月が経過する日までの間に厚生労働大臣に報告すること。【省令事項】

### 3. 離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止（法第 35 条の 4、法第 40 条の 6 関係）

- ① 法第 40 条の 6 第 1 項の厚生労働省令で定める者（派遣労働者としての受入禁止の例外となる者）は、60 歳以上の定年退職者とすること。【省令事項】
- ② 法第 40 条の 6 第 2 項の規定による通知（労働者派遣の役務の提供を受けた場合に法第 40 条の 6 第 1 項の規定に抵触する場合の派遣元事業主への通知）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。【省令事項】

### 4. 一定の有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置（法第 30 条関係）

- ① 法第 30 条の厚生労働省令で定める者（無期雇用への転換推進措置の対象者）は、次のとおりとすること。【省令事項】

ア 派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である期間を定めて雇用する派遣労働者

イ 派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（登録型派遣の場合の登録状態にある労働者）

- ② 派遣元事業主は、法第30条の規定による措置（無期雇用への転換推進措置）を講ずるに当たっては、①ア又はイに該当する労働者（以下②において「派遣労働者等」という。）に対し、労働契約の締結、更新等の機会を活用し、又は電子メールを活用する等により、同措置を受けるかどうか等についての派遣労働者等の希望を把握するよう努めること。【派遣元指針事項】

#### 5. 均衡待遇の確保（法第30条の2、法第40条第3項関係）

- ① 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金の決定に当たっては、法第30条の2第1項の規定の趣旨を踏まえ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容等を勘案するよう努めること。

また、派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

なお、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、法第30条の2第1項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。【派遣元指針事項】

- ② 派遣先は、法第40条第3項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を提供するよう努めること。

また、派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、



派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること。【派遣先指針事項】

## 6. マージン率等の情報提供（法第23条第5項関係）

① 法第23条第5項の厚生労働省令で定める事項（情報提供すべき事項）は、次のとおりとすること。【省令事項】

ア 労働者派遣に関する料金の額の平均額

イ 派遣労働者の賃金の額の平均額

ウ その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

② 法第23条第5項の規定による情報提供（マージン率等の情報提供）は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。【省令事項】

③ 法第23条第5項の規定による割合の算定（マージン率の算定）は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を、当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）とすること。ただし、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において算定することを妨げないこと。【省令事項】

## 7. 待遇に関する事項等の説明（法第31条の2関係）

① 法第31条の2の厚生労働省令で定める事項（派遣労働者として雇用しようとする労働者に対する説明事項）は、次のと

おりとすること。【省令事項】

- ア 当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の待遇に関する事項
- イ 事業運営に関する事項
- ウ 労働者派遣に関する制度の概要

② 法第 31 条の 2 の規定による説明（待遇に関する事項等の説明）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、電子メールの送信その他の適切な方法により行うこと。ただし、①アのうち労働者の賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。【省令事項】

#### 8. 派遣労働者に対する派遣料金の額の明示（法第 34 条の 2 関係）

① 法第 34 の 2 の厚生労働省令で定める額（明示すべき労働者派遣に関する料金の額）は、次のいずれかとすること。【省令事項】

- ア 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
- イ 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額
  - ※ ただし、6③のただし書に該当する場合には、当該方法により算定した場合の平均額

② 法第 34 条の 2 の規定による明示（労働者派遣に関する料金の額の明示）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。ただし、派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における①ア又はイの額が、同条第 1 号の規定（当該労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合）により明示した額と同一である場合には、同条第 2 号の規定（派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合）による明示を要しないこと。【省令事項】

## 9. その他

- ① 労働者派遣法改正法の施行期日は、平成24年10月1日とすること。【政令事項】
- ② その他所要の規定の整備を行うこと。【政省令・告示事項】

## 改正後の労働者派遣法 参照条文（関係部分抜粋）

※ 改正後の労働者派遣法は、公布の日から6か月以内の政令で定める日から施行するとされている。（労働契約申込みみなし制度を除く。）

### （事業報告等）

#### 第二十三条（略）

2（略）

3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。

4（略）

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

### （派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限）

第二十三条の二 派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。

### (有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第三十条 派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であつた者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者）に限る。以下この条において「有期雇用派遣労働者等」という。）の希望に応じ、次の各号のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 二 当該派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

### (均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。第四節を除き、以下同じ。）に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

- 2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。

### (待遇に関する事項等の説明)

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して説明しなければならない。

働省令で定める事項を説明しなければならない。

(労働者派遣に関する料金の額の明示)

第三十四条の二 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。

- 一 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者
- 二 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

(日雇労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の三 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行つてはならない。

2 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(離職した労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の四 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の六第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行つてはならない。

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 (略)

2 (略)

3 派遣先は、第三十条の二の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であつて当該措置に必要な

なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。

(離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止)

第四十条の六 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。

## 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令の概要

### 1. 受講手当の支給日数上限の設定

公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けた場合に支給される受講手当について、40日分を限度として支給すること。

### 2. 通所手当の支給対象の追加

(1) 通所手当の支給対象者として、住所又は居所から公共職業訓練等を行う施設（以下「訓練等施設」という。）までの距離が相当程度長いため、訓練等施設に近接する宿泊施設（以下「宿泊施設」という。）に一時的に宿泊し、宿泊施設から訓練等施設に通所する者を追加すること。

(2) 支給額は、

- ① 住所又は居所から宿泊施設への移動費用（1往復分）
  - ② 宿泊施設から訓練等施設への通所費用
- の合計額とすること。

### 3. 常用就職支度手当に関する暫定措置の延長

常用就職支度手当の支給対象者に「安定した職業に就くことが著しく困難と認められる者であって、再就職した日において40歳未満である者」を追加する暫定措置を2年間（平成26年3月31日まで）延長すること。



#### 4. 給付日数の延長に関する暫定措置の基準の見直し

個別延長給付の支給対象となるか否かを判断する「公共職業安定所長が再就職のための支援を計画的に行う必要があると認める基準」として「特に誠実かつ熱心に求職活動を行っているにもかかわらず、所定給付日数内に就職できる見込みがない」旨を追加すること。

#### 5. その他

- (1) 施行期日は平成24年4月1日とすること。
- (2) 施行に関し必要な経過措置を定めること。
- (3) その他所要の規定の整備を行うこと。

# 労働政策審議会障害者雇用分科会報告の概要

(別紙4)

## 結 論

厚生労働省案は、妥当と認める。

## 障害者雇用率について(案)

### 1. 障害者雇用率について(政令改正)

- ①民間事業主については、2.0%(現行1.8%)にすること。
- ②国及び地方公共団体並びに特殊法人については、2.3%(現行2.1%)に、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会については、2.2%(現行2.0%)にすること。

### 2. 障害者雇用納付金等の額について

障害者雇用調整金の単価(単位調整額)、障害者納付金の単価(調整基礎額)及び報奨金の単価については、それぞれ現行のとおりとすること。

### 3. 施行期日

平成25年4月1日から施行すること。