

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 川名秀太氏



令和3年3月1日から、民間企業における障害者の法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられています。法定雇用率制度は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づくものですが、今回は、この法律と企業における障害者雇用との関わりについて、簡単に紹介致します。

Q 1 障害者雇用促進法の目的とは？

A 1 「職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ」、「障害者の職業の安定を図ること」（法1条）と定められています。

法の目的の背景には、障害者も経済社会を構成する労働者の一員であり（法3条）、事業主には社会連帯の理念に基づき、障害者の自立に協力する責務を負う（法5条）、という考え方があります。

そこで法は、障害者雇用促進のために、雇用義務制度と調整金・納付金制度を定めています。

Q 2 雇用義務制度とは？

A 2 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の「対象障害者」（法37条2項）の雇用を義務付ける制度です。「対象障害者」には、身体障害者、知的障害者、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている精神障害者が含まれます。身体障害や知的障害の内容についても法令上細かい規定がありますが、ここでは割愛します。

現行法では、基本的に、常時雇用する労働者が43.5人以上の民間企業の法定雇用率は、2.3%と定められています（法43条、令9条、規則7条）。法定雇用率の引き上げに伴い、従来45.5人とされていたものが、43.5人に引き下げられました。

なお、短時間労働者の人数を0.5人として計算するため（規則6条）、半端な数字になっています。

ここに該当する事業者は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する義務があります。また、努力義務として、「障害者雇用推進者」を選任することとされています。

Q 3 調整金・納付金制度とは？

A 3 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るためにつくられた制度です。

調整金とは、雇用率を達成している事業主に対して、超過1人あたり月額27,000円が支給されるという制度です（法50条2項、令15条）。調整金が支給される事業者は、常時雇用する労働者数が100人を超える事業者です。

100人以下の事業者についても、報奨金制度が定められています（法附則4条）。障害者を、4%または6人のうち、いずれか多い数を超えて雇用している場合、超過1人あたり月額21,000円が支給されることとされています。

納付金とは、雇用率を達成していない事業主から、不足1人あたり月額50,000円を徴収する、という制度です（法53条～55条）。

これらのほか、障害者を雇用するための施設の設置や介助者の配置等に関して、各種助成金制度などもあります。

Q 4 各種制度の問い合わせ窓口は？

A 4 障害者雇用施策に関し、法律上は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に、様々な窓口が設けられています。また、事業所を管轄するハローワークに相談することもできます。

千葉県では、商工労働部産業人材課障害者就労支援班が障害者雇用に関して所管しており、HP上で様々な窓口に関する案内がされているほか、障害者雇用サポート事業等も行われています。

Q 5 この法律で他に注意すべきことは？

A 5 他にも、障害者に対する差別の禁止（法34条）や、障害の特性に応じて配慮する義務（法36条の2、3）についてもこの法律に定められています。

ここでは深入りしませんが、これらに関しては厚生労働省の指針等も出されていますので、機会がありましたら、調べてみてください。