

障害者を従業員として雇用するには……

・障害者雇用について、法令ではどのように定められているのか。

◆ 基本のきほん

◎障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務

障害者権利条約の批准を受け、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、「障害者雇用促進法」という)が改正され、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が規定されました。(平成28年4月施行)

●障害者に対する差別の禁止

障害者であることを理由として、募集や採用を拒否することはできません。また、障害者であることを理由として、低い賃金を設定したり、昇給させない、研修を受けさせない、食堂や休憩室の利用を認めないなどの不当な差別的取扱いが禁止されます。

●合理的配慮の提供義務

募集・採用時においては、試験問題を点訳したり、試験時間を延長したり、回答方法を工夫するなど、採用試験に障害者が対応できるような配慮が必要となります。採用後においては、例えば、車いす利用者に対しては、事務所のレイアウトを工夫する、聴覚障害者に対しては、業務の指示を筆談やメール等を利用する、視覚障害者に対しては、拡大文字、音声ソフト等の活用により業務を遂行できるようにすることといった配慮が義務付けられました。

●苦情処理・紛争解決援助

障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、事業主は自主的な解決を図るよう努めなければなりません。また、当該事項に係る紛争は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例が設けられ、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとされ、調停制度の対象ともなりました。

◎障害者雇用率制度

障害者雇用については、障害者雇用促進法等で、「一定人数以上の障害者を常用労働者として雇用しなければならない。」とされています。民間企業の事業主は、「企業全体の常用労働者×2.2%※」人の身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者に限る。)を雇用しなければなりません。これを法定雇用率といいます。

※2021年4月1日より前までに2.3%に引き上げられます。

※障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、経過措置として当分の間、雇用する労働者を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除することができる「除外率制度」があります。

◎障害者数の算定

重度身体障害者及び重度知的障害者については、それぞれ1人の雇用をもって、障害者2人を雇用している

ものとみなします(ダブルカウント)。また、短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満)の特例として、重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を雇用しているものとみなされます。なお、平成30年4月1日から5年間限りの特例措置として精神障害者である短時間労働者であって雇い入れから3年以内の者又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者など一定の要件に該当する者は、1人を雇用しているものとみなされます。

◎障害者の雇用に関する状況の報告

常用労働者数(除外率により除外すべき労働者数を控除した数)が45.5人以上の事業主は、障害者を1人以上雇用しなければいけませんが、毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況の報告を、本社の所在地を管轄する公共職業安定所の長に対して行わなければなりません。

◎障害者雇用納付金制度

企業が障害者を雇用する場合には、作業設備や職場環境の改善、特別の雇用管理や能力開発等が必要な場合が多く、雇用義務を誠実に履行している事業主とそうでない事業主とは、経済的負担に差が生じることとなります。そこで、基準雇用率未達成事業主から納付金を徴収し、雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して障害者雇用調整金を支給する制度があります。障害者雇用納付金は罰金ではありませんが、支払ったからといって雇用義務は免除されません。

◎特例子会社制度

障害者雇用率は事業主ごとに適用され、親会社と子会社というように関係のある企業であっても、別法人であれば、それぞれに適用されることとなります。ただし、障害者を多数雇用する特別の事業所等を子会社として設立する場合などに、一定の要件の下で特例的に子会社を親会社と同一の事業主とみなして雇用率を算定する制度が設けられています。

◎労働関係法規の適用

労働基準法などの労働関係法規は、障害の有無に関わらず適用されます。また、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて職場の同僚等の理解を促進するとともに、障害の状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮が必要です。

ただし、一般の労働者と労働の能力などが異なるため、最低賃金を一律に適用すると、雇用機会を狭める可能性があることから、使用者(事業主)が都道府県労働局長に申請し、許可を受けることにより、個別に最低賃金の減額特例が認められます。

◎障害者雇用企業への援助等(主な支援制度)

①神奈川県知的・精神障害者職場指導員設置補助金

知的障害者又は精神障害者を多数雇用している中小

企業の事業主が、雇用管理のため必要な職業に関する相談及び作業指導を担当する職場指導員を設置している場合に、経費の一部を補助します。

②特定就職困難者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

公共職業安定所の長又は、助成金の取扱いが認められている職業紹介事業者の紹介で障害者を雇用したとき、賃金の一部を一定期間助成します。

③障害者トライアル雇用奨励金

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

④特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数45.5~300人の中小企業)が障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

⑤税制上の優遇措置

障害者を雇用する事業所を支援するために、事業所税の軽減措置、助成金の非課税措置等、税制上の優遇措置があります。

⑥障害者雇用納付金制度による助成等

法定雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率を超えて障害者を雇用する事業主等に調整金や報奨金を支給することにより、雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を図る制度です。その他、作業施設の改善や特別の雇用管理等を行う措置について各種助成金の制度が設けられています。

各助成金等には、支給要件や限度額等がありますので、各機関にご確認・ご相談ください。お問合せは①については県雇用対策課(電話045-210-5871)へ、②~④については各公共職業安定所へ、⑤については税務署等へ、⑥については独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部(電話045-391-2818・代表)へ。

◆ 確かめましょう

- 就業規則や労働契約書の内容について、障害者も理解できる方法をとっていますか。
- 障害者に直接仕事を指示する者や、生活のサポートをする者を定めていますか。
- 障害者に対しては、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて職場の同僚等の理解を促進するとともに、障害の状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮をして

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

いますか。

- 上司・同僚となる従業員に、障害者を配置する目的、障害への理解促進、使う言葉、事故防止の留意点を伝えるなど、受け入れ態勢を十分にしていますか。
- 従業員を45.5人以上雇用する事業所では、障害者雇用推進者を選任していますか。
- 身体障害者、知的障害者又は精神障害者を5人以上雇用する事業所では、職業生活全般にわたる相談、指導を行う障害者職業生活相談員を選任していますか。
- 就労させる前に、障害者やその保護者に、本人の職務内容、職場の組織、指揮命令の流れ、事故防止の留意点などを説明していますか。

◆ こんな対処法があります!

①まずは、実習生の受け入れから始めませんか。

特別支援学校、職業能力開発施設、就労援助機関、授産施設、地域作業所では、さまざまな形で職場体験実習に取り組んでいます。特に、知的障害者や精神障害者の方の体験実習は、障害者本人の能力や意欲を引き出すことが主な目的ですが、受け入れる企業でも、障害者の特性を知り、今まで抱いていた偏見が解消され、障害者を雇用するきっかけとなります。また、実習中は、特別支援学校、職業能力開発施設、就労援助機関、授産施設・地域作業所の職員が必要に応じて実習の援助を行いますので、障害者に対する接し方や対応の仕方に不安があっても、安心して受け入れができます。福祉施設等が実習先の企業の開拓を行っていますので、ぜひご協力ください。

また、県では身近な地域で就職から職場定着まで、関係機関と連携して支援する障害者しごとサポーターの制度を設けています。詳しくは県雇用対策課(電話045-210-5871)へお問い合わせください。

②公共職業安定所を活用しましょう。

公共職業安定所では、障害者の求職に関する情報を幅広く、かつ豊富に提供するサービスを行っています。また、障害者トライアル雇用奨励金や特定就職困難者雇用開発助成金などの障害者を雇用する企業への支援制度を利用するためには、公共職業安定所から紹介された障害者であることが必要になりますので、障害者の職場実習や雇用を検討する場合は、事前に公共職業安定所に相談をしてください。

③障害者の職場定着をめざしましょう。

障害者を雇用した場合には、十分なコミュニケーションが必要です。職場での指導方法や同僚職員の理解促進などに課題がありましたら、早めに神奈川障害者職業センター(電話042-745-3131)や障害者雇用促進センター(電話045-633-6110)など就労援助機関に相談をして、障害者の職場定着に取り組みしましょう。

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年10月発行