



障害者を従業員として雇用するには……

・障害者を従業員として雇用したい。障害者を雇用する際の知っておくべき基本ルールについて知りたい。

◆ 基本のきほん

障害の有無に関わらず、誰もがその能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができる社会を目指し、障害者の雇用対策が進められています。

◎労働関係法規の適用

労働基準法等の労働関係法規は、**障害の有無に関わらず適用**されます。ただし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合、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、都道府県労働局長の許可を条件として個別に**最低賃金の減額の特例**が認められています。

◆ 障害者雇用率制度

対象事業主(常時雇用する労働者が一定数以上の事業主)は、常時雇用する労働者数に**法定雇用率**を掛け合わせた人数(小数点以下切捨て)の**対象障害者**を雇用することを義務付けられています(障害者雇用促進法第43条)。

「常時雇用する労働者×法定雇用率≦対象障害者数」

◎障害者の法定雇用率

法定雇用率は下表のとおり段階的に引き上げられています。

	R3.3.1~	R6.4.1~	R8.7.1~
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県等教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%

◎対象事業主

法定雇用率の段階的引き上げに伴い、対象事業主となる常時雇用する労働者も段階的に引き上げられています。

	R3.3.1~	R6.4.1~	R8.7.1~
民間企業	43.5人以上	40人以上	37.5人以上
国、地方公共団体等	38.5人以上	36人以上	33.5人以上
都道府県等教育委員会	40人以上	37.5人以上	34.5人以上

●常時雇用する労働者のカウント

常時雇用する労働者のカウントは、1年を超えて雇用されているか、又は1年を超えて雇用される見込みがあるものが対象となり、週所定労働時間によって異なります。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
常時雇用する労働者	1人	0.5人

●除外率制度

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、常時雇用する労働者を算定する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度です。既に廃止されていますが、経過措置として段階的に除外率が縮小されています。

◎対象障害者数のカウント

対象となる障害者のカウントは下表のとおりです。

	30時間以上 常用労働者	20時間以上 30時間未満 短時間労働者	10時間以上 20時間未満 特定短時間労働者 (R.6.4.1~)※2
身体障害者	1人	0.5人	—
重度	2人	1人	0.5人※2
知的障害者	1人	0.5人	—
重度	2人	1人	0.5人※2
精神障害者	1人	1人※1	0.5人※2

※1 本則は0.5人ですが、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員は、当分の間の特例措置として1人でカウントすることになっています。

※2 令和6年4月から重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者は週所定労働時間が「10時間以上20時間未満」も対象となり、1人をもって0.5人とみなされます。

◎障害者の雇用に関する状況の報告

対象事業主は、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。

◎障害者雇用推進者

障害者の雇用義務のある事業主は、企業内で障害者雇用の取組体制を整備する障害者雇用推進者(人事労務部長クラスを想定)を選任するよう努める必要があります。

◎障害者職業生活相談員

障害者を5人以上雇用する事業所では、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る障害者職業生活相談員を選任し、遅滞なくハローワークに届け出る必要があります。

◎障害者解雇の届け出

全ての事業主は、障害者を解雇する場合、速やかにハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。

◆ 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では、経済的負担に差が生じることになります。そこで、法定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。なお、障害者雇用納付金を支払ったからといって障害者雇用義務は免除されません。

◎特例子会社制度

障害者雇用率は個々の企業ごとに義務づけられています。が、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、算定できる制度です。

◆ 義務・禁止事項

◎障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法では、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務(事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。)が規定されています。

●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、低い賃金を設定する、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、業務の指示に筆談等を利用する、視覚障害者に対しては、拡大文字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ています。

●苦情処理・紛争解決援助

障害の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、調停制度の対象となっています。

◆ 障害者雇用企業への主な援助制度

①神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

精神障害者を雇用し、職場指導員を設置して、障害者が職場に定着することができるよう配慮している中小企業に補助を行っています。

②特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

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、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に助成します。

③特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

発達障害者や難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業

主に助成します。

④トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース)

ハローワーク又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試行雇用する又は短時間労働の精神障害者・発達障害者を一定期間試行雇用する事業主に助成します。

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、事業所得税の軽減措置、助成金の非課税措置等、税制上の優遇措置があります。

⑥障害者介助等助成金

雇い入れる又は継続して雇用する障害者の障害特性に応じた適切な労務管理のために必要な介助者等の特別な措置を行う事業者に対して、一部費用を助成します。

⑦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。

記載されている以外にも各種助成金制度が設けられています。

※①～⑦援助制度の問合せ先

各助成金等には、支給要件や限度額等がありますので、各機関にご相談ください。①県雇用労政課(電話045-210-5871)、②～④ハローワーク、⑤税務署等、⑥⑦独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部高齢・障害者(電話045-360-6010)

◆ 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、職場体験実習に取り組んでいます。まずは実習制度を利用してみましょう。

②ハローワークを活用しましょう

障害者雇用の助成金を利用するためには、ハローワーク等から紹介された障害者であることが必要になる場合があります。事前にハローワークに相談しましょう。

③困ったら行政機関に相談しましょう

行政機関にて障害者雇用の相談を受け付けています。

●県障害者雇用促進センター(神奈川県内の障害者雇用を支援する機関)(電話045-633-6110・代表)

●神奈川障害者職業センター(障害者への就労支援、企業に対する雇い入れ、職場定着、職場復帰等を支援する機関)(電話042-745-3131・代表)

●ハローワーク(就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介や就職後の職場定着等の支援、企業に対する障害者雇用の指導・支援等)(連絡先は労働問題対処ノウハウ集No.1を参照してください。)