

障害者雇用義務について

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の**自立・社会参加のための重要な柱**
- 雇用義務は事業主の**社会連帯の理念**に基づくもの。障害者の雇用機会の確保は個々の**事業主(企業)ごとに義務づけ**られており、雇用率の適用も**事業主ごと**に課される。

仕組み

○ 障害者雇用率制度

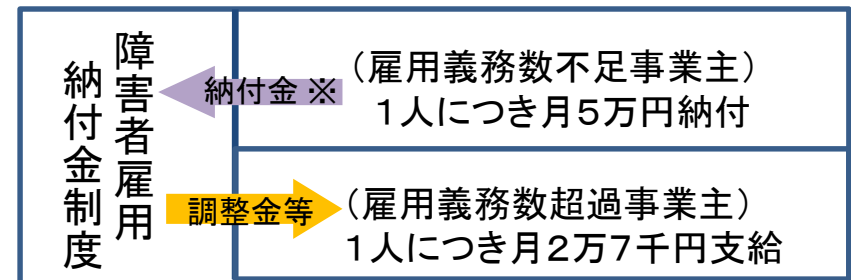
事業主に対し、従業員的一定割合（＝法定雇用率）以上の**身体・知的障害者の雇用を義務付け**（※精神障害者はカウント可）

	法定雇用率
民間企業	2.0%
国、地方自治体	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.2%

※障害者の雇用者数は12年連続で過去最高を更新中

○ 障害者雇用納付金制度

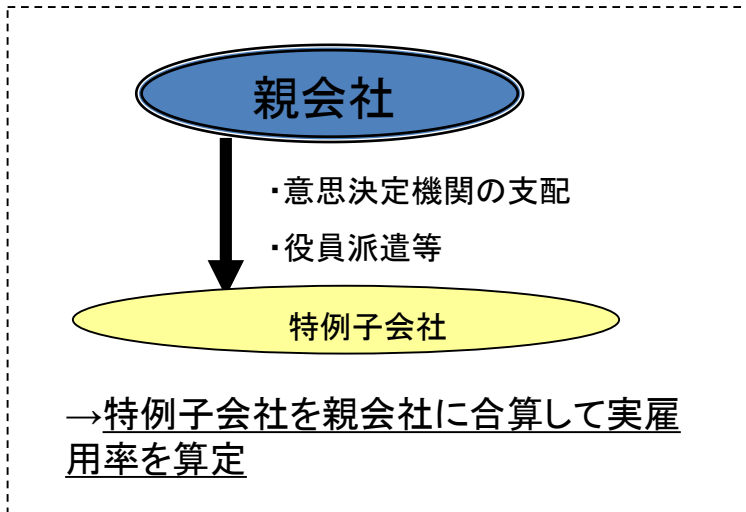
事業主間の**経済的負担を調整**するため、法定雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給。納付金を納付したとしても**雇用義務は免除されない**。



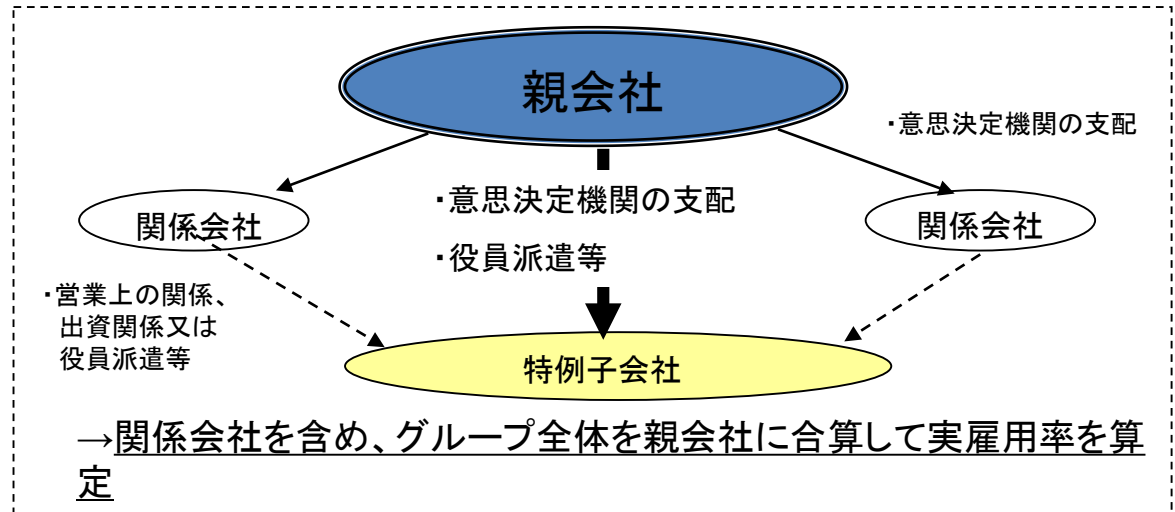
「特例子会社」制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=2.0%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。
- ①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、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、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

①〔特例子会社制度〕



②〔グループ適用〕



※特例子会社認定の要件は以下の通り

(1) 親会社の要件

○親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)

(2) 子会社の要件

① 親会社との人的関係が緊密であること。(具体的には、親会社からの役員派遣等)

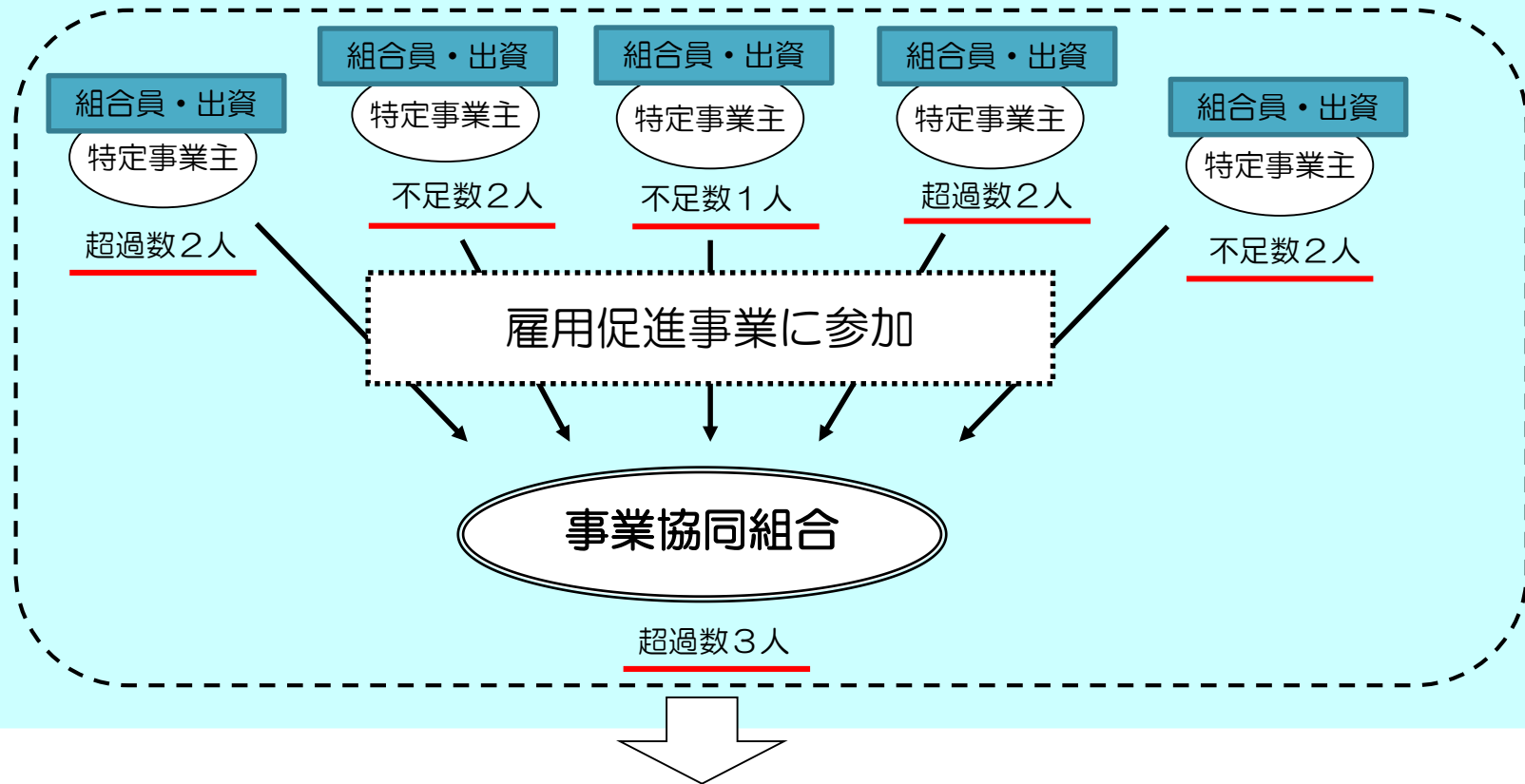
② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。

③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)

④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

事業協同組合等算定特例

中小企業であって、事業協同組合等を活用して共同事業を行うものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる。



事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人