



改正「障害者雇用促進法」を踏まえた 障害者雇用のポイント

改正「障害者雇用促進法」が08年12月に成立し、09年4月より段階的に施行されている。特に、障害者雇用納付金制度の適用拡大については、今回の改正内容の目玉であり、民間中小企業にも金銭的負担を強いることから、強いインパクトを与えるものとなっている。障害者雇用促進法という法律自体が聞きなれないものであり、日々様々な業務に追われる中で、ともすれば後回しにせざるを得ないものであったかもしれない。しかし本改正により、またCSRの観点からも、中小企業であってもできるだけ早期に障害者雇用に対する方針を固める必要がある。

本稿では、障害者雇用促進法とは何か、改正点を含めおさらいをするとともに、障害者を雇用する上での検討ポイントについて解説していく。

アクタスマネジメントサービス株式会社
社会保険労務士 **松澤 隆志**

1. 「障害者雇用促進法」 とは

障害者雇用促進法とは、どのようなものであるのだろうか。「障害者」が、その能力に適合する職業に就くこと等を通じて、その職業生活において自立することを促進するため（法1条）、一定規模以上の企業に対し、障害者を雇い入れることを義務付けるなど障害者雇用を推進するために必要な責務を課すものである。それでは、障害者雇用促進法が規定する「必要な責務」とは、どのようなものがあるのだろうか。主な内容は以下の2点である。

(1) 雇用義務制度

「障害者雇用率制度」とい、企業に対し、常用雇用労働者の1・8％に相当する障害者を雇用することを義務付けている。具体的には、以下

の計算式のとおり、常時56人以上の労働者を雇用している企業以上の場合に障害者雇用義務が発生することになる。

$$\begin{aligned} & 56人（労働者数） \times 1 \cdot 8\%（法定雇用率） \\ & \parallel 1 \cdot 008（端数切捨て） \\ & \text{よって、障害者雇用義務数は1人となる} \end{aligned}$$

(2) 納付金制度

「障害者雇用納付金制度」とい、上記の障害者雇用率制度で義務付けている障害者の雇用義務数を満たせない企業から、「障害者雇用納付金」として、不足1人に対し月額5万円を徴収する。この納付金をもとに、雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して、「障害者雇用調整金」として、超過1人に対し月額2万7千円を給付し、また、障害者を雇用するために必要

な施設設備費等に助成している。

なお、本納付金制度は、現行「常時300人を超える労働者」を雇用する企業にのみ課されている。

2. 障害者雇用促進法の「改正内容」とは

それでは、10年7月より施行される改正内容は、どのようなものであるか。上記にて解説した内容に沿って、主なポイントを紹介する。

(1) 「雇用義務制度」の改正点

これまで、企業の雇用義務数を計算する場合に必要な「常用雇用労働者」のカウントも、雇用義務数を満たしているかどうか判断する場合の、「障害者の実雇用者数」のカウントも、原則的に週所定労働時間が30時間以上の労働者に限定されていた。そのため従来で

は、企業が障害者を短時間労働者として受け入れようとするインセンティブに欠けていた。

改正後は、企業の雇用義務数・実雇用者数いずれの計算においても、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者を「0.5人」としてカウントし、計算対象に含めなければならないこととした。

(2) 「納付金制度」の改正点

これまで、障害者雇用納付金制度が適用対象となる企業は、常時300人を超える労働者を雇用する、いわば中堅企業以上の責務とされていた。改正後は「常時100人を超える労働者を雇用する企業」まで適用対象企業が拡大されることとなった。これにより、今まで納付金制度とは関わりがなかった中小企業においても、その適用を受けることとなる。

例えば、常時210人の労働者を雇用している企業の場合、障害者の雇用義務数は3人となり、改正後は障害者を雇用しない限り毎年180万円を納付することになる。

厚生労働省によれば、98年時点で障害者の求職件数が7・8万件、就職件数が2・6万件であったのに対し、07年では求職件数10・7万人、就職件数4・6万人と、いずれも増加傾向にあり、全体では障害者の受入体制が整備さ

図表1 障害者雇用促進法の主要改正点

	障害者雇用率制度	障害者雇用納付金制度
現行	企業の雇用義務数及び実雇用者数のカウントにあたっては、原則として週所定労働時間が30時間以上の労働者を対象とする	常時雇用労働者が、300人超の企業を対象とする
改定内容	現行に加え、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者も、0.5人として企業の雇用義務数及び実雇用者数をカウントする上での対象とする	常時雇用労働者が、100人超の企業を対象とする
実施時期	2010年7月から	2015年7月から※

※ただし、常時雇用労働者が「200人超の企業」は「2010年7月」から実施されることに注意

図表2 障害者雇用のための検討課題



れてきている。

一方、100〜299人規模の企業においては、障害者の労働者全体に占める実雇用率が企業規模別で最も低く推移しているなど、障害者雇用の推進が芳しくないため、その底上げを図るものとして今回の措置に踏み切ったものである。

なお、今回の改正の主な内容及び実施時期についての詳細は、図表1を参照いただきたい。

3. 障害者を雇用する上での検討事項

今回の法改正を踏まえて、中小企業が検討すべき最も重要なトピックは、「そもそも障害者を雇用するかどうか」、企業としての意思を明確にすることであろう。仮に今後、障害者を積極的に雇用しようとする場合、図表2のステップに従い検討を重ねる必要がある。

図表2のように、障害者を雇用しようとするには、いくつかのステップを踏み、受入れのためのインフラを整備する必要はある。したがって、法改正されたからといって「受身」で障害者雇用を実施すると、後々必ずトラブルになるだろう。

考え方として、上記のような受入れコストを費やすのであれば障害者雇用納付金を支払った方が安くつく、という見方もあるかもしれない。法

律で規定されているからやむなく受入れるという受身の姿勢であれば、その通りである。その場合障害者を雇おうなどと思わない方がお互いのためだろう。

そのような見方ができる一方で、障害者雇用を推進し、障害者の受入れのための整備をきっかけに、全社的な評価制度、キャリアパス及び労務管理の整備へと発展し、社内の職務・役割が明確になり、教育研修制度が整い、障害者の方への指導・教育など実践の場を通じ、会社全体が大きくレベルアップできたという例をたくさん聞く。要は意識次第なのである。

障害者雇用を検討する際には、法定雇用者数を達成するという形式的な基準のみに目標を置くのではなく、ハンデのある方を受入れ、理解し、共に成長しようとするその過程の苦勞を、閉塞した状態か

ら脱却する起爆剤に利用しようとする意気込みが必要ではないか。

4. 障害者雇用を推進するために

障害者を雇用するかどうか、企業としての方針を明確にしていくためには、人事・労務担当者の事前の情報収集や現状分析が欠かせない。特に初めて障害者雇用を検討する企業については、何から手をつけていいのか、どこから情報収集したらいいのか、まったくの手探りである場合がほとんどである。

障害者雇用を初めて検討する場合、最初にやるべきことは、「障害者就業・支援センター」などの支援機関や「ハローワークの雇用指導官」に相談することである。これら支援機関は求職者の紹介のみに止まらず、初めて障害者を

雇用しようとする企業に対し、社内に適当な仕事はあるか、安全面の配慮はどうすればよいか等、障害者雇用の企画段階から様々な相談に応じてくれる。連絡先等は厚生労働省のホームページ、または厚生労働省の委託を受け障害者雇用の促進を担っている「ATARIMAEプロジェクト」の障害者雇用支援ポータルサイト (<http://www.atarimae.jp/index.php>) で検索できるので、ぜひ参照いただきたい。

●執筆者紹介

■松澤 隆志 (まつざわ たかし)

社会保険労務士。大手保険会社を経て現職。採用・退職・労働時間管理等の人事労務相談、人事労務分野における管理システムの提案・構築等の労務アドバイザーに従事。多国籍企業・上場企業における就業規則の策定、人事制度設計を行っている。



銀行研修社通信教育のご案内

銀行管理者法律講座

雨宮眞也／松本恒雄／和田好史 監修

【日本FP協会継続教育研修認定講座（分野：実務倫理、単位数：AFP7.5単位／CFP15単位）】

営業店管理者には確固たる倫理観の保持が強く求められています。本講座は、支店長、次長、課長といった管理者が最低限知っておかなければならない法律知識を身につけるための必須講座です。

4ヶ月コース、テキスト4冊、レポート4回 定価17,800円（税込）

銀行取引管理者養成講座

雨宮眞也／松本恒雄／大平正 監修

金融取引の様々な場面で要求されるコンプライアンスの共通重要事項、金融商品販売の場面で求められる事項、融資取引の場面で求められる事項と金融実務に即してコンプライアンスを学ぶ、金融機関の初級管理者の必須講座です。

3ヶ月コース、テキスト3冊、レポート3回 定価13,800円（税込）

〒170-8460 東京都豊島区北大塚3-10-5
URL:<http://www.ginken.jp>

 株式会社 銀行研修社

TEL (03) 3949-4169(代)
FAX (03) 5567-1733