

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中  
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

## 職業安定関係

### 平成30年4月1日からの障害者雇用率の算定について

平成25年6月19日の障害者雇用促進法の改正により、雇用の対象となる障害者、ならびに障害者の法定雇用率の算定において、精神障害者が加わることとなる。今回、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平30. 1.19 厚労令7）が平成30年4月1日から施行され、障害者雇用率の算定において、精神障害者である短時間労働者の特例措置が設けられた。ここではこれらの内容について紹介する。

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」について  
 （平30. 1.19 厚労令7）

齊藤未央子 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 障害者雇用率制度について

すべての事業主は、法定雇用率以上の障害者を雇用する義務がある（ただし、対象となる事業主の範囲は、平成30年4月時点で従業員45.5人以上）。これまでの法定雇用率は、雇用義務がある身体障害者、知的障害者の人数において算定されていたが、障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から精神障害者がその算定の基礎に加えられた。また、これまでは、雇用義務がある対象障害者は身体障害者・知的障害者となっており、

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者・知的障害者を雇用したとみなすものとされていたが、同様に精神障害者が対象障害者としても加わることとなった【図表1】。

なお、法定雇用率の急激な変化による影響の緩和として、平成30年4月1日から5年間は、精神障害者を算定の基礎に加える方法と、加えない方法のそれぞれで算定された数値の間で法定雇用率が決定されることになる【図表2】。

法定雇用率が、平成30年4月1日から民間企業

図表1 障害者の法定雇用率の算定

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

【注】 下線部が今回追加された部分（以下、【図表2～3】も同じ）。

の場合、2.2%（変更前は2.0%）となる。今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、変更前の従業員50人以上から45.5人以上に変わる。したがって、これまで対象になっていなかった従業員45.5人以上50人未満の事業主の場合は、注意を要する。

なお、法定雇用率は、平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の場合2.3%になる。具体的な引き上げ時期は、今後、労働政策審議会の議論を経て決められる。法定雇用率が2.3%となった場合には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がる。

## 2. 障害者雇用率の算定

企業における実際の障害者雇用率の算定においては、精神障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）を雇用した場合、これまで1人につき0.5人として算定していたが、今回の「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平30.1.19 厚労令7）の施行により、特例措置として、以下のいずれにも該当する場合は、精神障害者である短時間労働者は1人につき0.5人ではなく、「1人」雇用したものとして算定されることとなった[図表3]。

- 雇入れから3年以内の者、または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者
- 平成35年3月31日までに雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した者

図表2 平成30年4月1日からの法定雇用率

事業主の区分	法定雇用率		
	変更前	変更後 (平成30年 4月1日)	平成33年 4月までに
民間企業	2.0%	<u>2.2%</u>	2.3%
国、地方公共団体、 特殊法人等	2.3%	<u>2.5%</u>	2.6%
都道府県等の 教育委員会	2.2%	<u>2.4%</u>	2.5%

ただし、上記に該当する場合にも、次の事項には留意が必要となる。

- ①精神障害者が退職した場合であって、その退職後3年以内に、退職元の事業主と同じ事業主<sup>※</sup>に再雇用された場合は、特例措置の対象とならず、原則どおり、1人を「0.5人」と算定する。  
<sup>※</sup>退職元の事業主が、子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例または特定事業主特例の適用を受けている場合は、その特例を受けているグループ内の他の事業主も「退職した事業主と同じ事業主」とみなされる。
- ②療育手帳を交付されている知的障害者が、雇入れ後、発達障害により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合は、療育手帳の交付日を精神障害者保健福祉手帳の交付日とみなす。

## 3. 障害者の雇用促進に向けて

法定雇用率の遵守に当たり、企業は、障害者のさらなる雇用促進、ならびに定着率向上の観点から、バリアフリー化等就業環境の整備や、特別な配慮を含む雇用管理制度の導入、従業員への研修といった会社全体としての取り組みについても検討が必要になると考えられる。併せて、精神障害者の雇用・定着に向けて、必要な知識や配慮、十分な理解を深めることが求められる。

図表3 障害者雇用率の算定

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	1人	0.5人
重度	2人	1人
知的障害者	1人	0.5人
重度	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人 ( <u>※特例措置により 1人</u> )

- 身体障害者…身体障害者手帳1～6級、7級に掲げる障害が2以上重複
- 重度身体障害者…身体障害者手帳1級、2級、3級に掲げる障害が2以上重複
- 知的障害者…療育手帳の交付を受けた者（知的障害者判定機関により判定を受けた者も含む）
- 重度知的障害者…療育手帳で重度知的障害と判定された者（知的障害者判定機関により重度知的障害の判定を受けた者も含む）
- 精神障害者…精神障害者保健福祉手帳の所持者