

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/>

障害者雇用関係

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」の一部改正について

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令元. 6.14 法律36）にて創設された「特例給付金」ならびに「中小企業の認定制度」の施行期日は、いずれも令和2年4月1日である。

このたび、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」が一部改正され、「特例給付金」ならびに「中小企業の認定制度」の具体的な内容が定められた。ここでは、それぞれの概要について紹介する。

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（令 2. 1.10 厚労令2）
 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第16条の2第3項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件（令 2. 1.14 厚労告2）

今井礼子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 特例給付金について

[1] 創設の背景

既存の制度である障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度は、職業的自立の目安である週所定労働時間20時間以上の労働者のみを対象としてきた。一方で、就労希望を有する精神障害者等が大幅な増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば就労可能な障害者も一定程度見られる。

そのため、短時間であれば就労可能な障害者の雇用機会を確保するため、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の雇用障害者（特定短時間労働

者）の人数に応じて、納付金を財源として支給する「特例給付金」が創設された。

[2] 支給要件

特例給付金の支給額については、年度ごとに、各月の初日において雇用される特定短時間労働者の人数に、事業主区分ごとに定める1人当たりの額を掛けて、月ごとに算出する[図表1]。

年度の途中で事業を開始した場合は、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月、また、年度の途中で事業を廃止した場合は、当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月を対象とする。

図表1 特例給付金の支給要件・支給額

事業主区分 ^[注1]	支給対象の雇用障害者 ^[注2]	特例給付金の支給額	支給上限人数 ^[注3]
常時雇用する労働者が常時100人超	週所定労働時間が週10時間以上20時間未満	7,000円/人月	週20時間以上の雇用障害者数(人月)
常時雇用する労働者が常時100人以下		5,000円/人月	

- [注] 1. 常時雇用する労働者は、1年を超えて雇用される(見込みを含む)労働者のうち、週所定労働時間が20時間以上の者をいうが、そのうち週所定労働時間が30時間未満の労働者は1人につき0.5人としてカウントする([図表2]も同じ)。
 2. 支給対象となる雇用障害者の人数は、当該年度の各月の初月において雇用する実人数をいう。
 3. 支給上限人数については、当該年度の各月の初月において雇用する週所定労働時間20時間以上の障害者の人数をいい、週所定労働時間が30時間以上の重度の身体・知的障害者は1人につき2人として、また、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の重度以外の身体・知的障害者、ならびに精神障害者は1人につき0.5人としてカウントした人数をいう。

図表2 特例給付金の申請時期

事業主区分	申請期間 ^[注]	同時に申告・申請するもの	提出先
常時雇用する労働者が常時100人超	翌年度の4月1日～5月15日まで	障害者雇用納付金の申告・障害者雇用調整金の申請	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
常時雇用する労働者が常時100人以下	翌年度の4月1日～7月31日まで	報奨金(申請がある場合)	

[注] 年度の途中に事業を廃止した場合は、事業を廃止した日から45日以内を申請期限とする。

[3]申請時期

特例給付金の申請は、事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、障害者雇用調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施される[図表2]。

2. 中小企業の認定制度について

[1]創設の背景

現在、障害者雇用率制度により、民間事業主に対しては雇用する労働者の2.2%に相当する障害者を雇用することを義務づけているが、中小事業主については障害者を全く雇用しない企業が多い等、障害者雇用の取り組みが停滞している状況にある。

そのため、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する理解を促進するとともに、先進的な取り組みを進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度が創設された。

[2]認定基準

認定の対象となる事業主は、以下に該当する事業主である。

- 常時雇用する労働者の数が常時300人以下であること
- [図表3]の評価基準に基づき、大項目ごとに最低点以上の点を得、かつ合計20点(特例子会社は35点)以上を得ること
※取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること
- 法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること
※雇用率カウント後に45.5人未満となる事業主は要件を満たす。
※特例子会社が申請する場合にあつては、グループ全体で法定雇用率を満たした(雇用不足数が0)事業主を対象とする。
- 対象障害者を1人以上雇用していること(A型事業所の利用者は含まない)

図表3 中小事業主の評価基準

大項目	中項目 ^[注1]	小項目	評価基準	評価点
取り組み (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
⑨キャリア形成	特に優良	2点		
	優良	1点		
⑩その他の雇用管理	特に優良	2点		
	優良	1点		
取り組み関係の合格最低点				5点 (満点20点)
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
優良	4点			
良	2点			
成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
情報開示 (ディスクロージャー)	取り組み (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)
合計の合格最低点				20点 ^[注2] (満点50点)

[注] 1. 厚生労働省より、各評価基準における詳細な評価要素が公開されているので、参照いただきたい。

■ 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について
<https://www.mhlw.go.jp/content/000587523.pdf>

2. 特例子会社の「合計の合格最低点」は35点。

- 障害者雇用促進法および同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

[3] 認定のメリット

認定を受けた事業主は、以下のものに厚生労働大臣の定める表示（認定マーク）を使用することができる。

- 商品
- 役務の提供の用に供するもの
- 商品、役務または事業主の広告
- 商品または役務の取り引きに用いる書類または電磁的記録

- 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- 労働者の募集の用に供する広告または文書

認定を受けた事業主には、自社の商品、広告、求人票等への認定マークの表示により、ダイバーシティ・働き方改革等の広報効果や、障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化、地方公共団体の公共調達等における加点の促進等の社会的なメリットが期待できる。また、身近なロールモデルとして可視化されることにより、好事例の相互参照・横展開の効果も期待される。