



障害者雇用について

弊社は従業員数45人の製造業ですが、障害者を雇用したことがありません。令和3年3月1日から、障害者の法定雇用率の引き上げに伴って、弊社の規模でも障害者を雇用しなければならないと聞きました。障害者雇用に伴う諸制度についてどのようなポイントがあるのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から、民間企業においては2.2%から2.3%に引き上げられました。このことに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない事業主の範囲が、常用労働者45.5人以上から43.5人以上に変わりました。その事業主には「障害者雇用状況報告書の提出義務」、「障害者雇用推進者の選任の努力義務」があります。

(1) 障害者雇用状況報告

毎年6月1日時点の障害者の雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。この報告をしない場合または虚偽の報告をした場合は、障害者の雇用の促進等に関する法律の規定により罰則（30万円以下の罰金）の対象となります。

(2) 常用労働者数について

報告における常用労働者とは、雇用契約の形式如何を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される者（見込みを含む）をいいます。労働者1人当たりの1週間の労働時間が30時間以上の場合1人、20時間以上30時間未満の労働者を0.5人としてカウントします。

(3) 対象となる障害者とは

- ①身体障害者：身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する方及び7級に該当する障害が2以上重複する方です。
- ②知的障害者：療育手帳を交付された方です。
- ③精神障害者：精神障害者保健福祉手帳を交付された方です。

(4) 障害者数のカウント方法

対象となる障害者を1人雇用している場合の人数のカウントは次の通りです。

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	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5又は1

(5) 法定雇用率を下回った場合

実雇用率が法定雇用率を下回った場合には、以下のような対応となります。

- ①行政指導：「雇入れ計画作成命令（2年計画）」、「雇入れ計画の適性実施勧告」、「特別指導」という順での行政指導が行われます。
- ②企業名の公表：「特別指導」を受けてもなお改善されない場合は企業名が公表されます。

(6) 障害者雇用納付金制度

障害者を雇用するためには、特別の雇用管理等が必要となるために、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられています。法定雇用率を未達成の企業のうち、常用労働者100人超の企業から、障害者雇用納付金（不足1人当たり月額5万円）が徴収されます。この納付金を元に、法定雇用率を達成している企業に対して、常用労働者数に応じて調整金（超過1人当たり月額2万7千円）または報奨金（超過1人当たり月額2万1千円）が支給されます。