

障害者法定雇用率 について

一定規模以上の企業には障害者を雇用する義務があります。障害者雇用義務について定められた「法定雇用率」について解説します。

はじめに

一定規模以上の企業では、障害者の雇用機会を確保するために労働者の数に対して一定割合以上の障害者を雇用しなければなりません。しかし、この「障害者雇用率」は約半数の企業が未達成の状態で、社会の多様性の実現のためにはより周知され、実践されていかなければなりません。以下、法定雇用率について解説します。

法定雇用率とは

法定雇用率とは、事業主に対して従業員的一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付けるものです。具体的には以下のように定められています。例えば民間企業の場合は、労働者 100 人に対して 2.2 人の障害者雇用が必要になります。

| 種類 | 法定雇用率 |
|-------------|-------|
| 民間企業 | 2.2% |
| 国、地方自治体 | 2.5% |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.4% |

労働者数の定義

法定雇用率を算出するにあたり、企業の労働者数は「①常用労働者数+②短時間労働者数×0.5」で計算します。①常用労働者は 1 週間の労働時間が 30 時間以上の方、②短時間労働者とは、1 週間の労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の方を指します。なお、それより 1 週間の労働時間が短いアルバイトやパートなどはカウントしません。

障害者数の定義

障害者雇用率を算出する際の障害者数は次の基準に従って計算します。

- (1). 常時雇用労働者は 1 人分、短時間労働者は 0.5 人分とカウント
- (2). 重度身体障害者・重度知的障害者は 1 人を 2 人分

としてカウント。重度身体障害者・重度知的障害者の短時間労働者は、1 人分としてカウントする。
(3). 精神障害者である短時間労働者で、下記①かつ②を満たす方については、1 人をもって 1 人とみなす。

- ① 新規雇入れから 3 年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の方
- ② 2023 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方

除外率について

仕事の内容によっては障害者雇用になじまないこともあります。障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）が設けられていました。

例えば労働者数 50 人で除外率 30%の場合は、 $50 \times 30\% = 15$ 人を除外した労働者数 35 人を基準に法定雇用人数が決められます。しかし、この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成 14 年法改正により、平成 16 年 4 月に廃止されています。現在は経過措置中で、段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされています。

【現在の除外率の例】

| 種類 | 除外率 |
|---------------|-----|
| 建設業、道路貨物運送業 等 | 20% |
| 医療業等 | 30% |
| 幼稚園 等 | 60% |

今後の方向性

2021 年 4 月までに、法定雇用率はさらに 0.1%ずつ引き上げられる予定になっています。具体的な計算方法については当事務所にご相談ください。