障害者雇用促進法

目的

・ この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他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の措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

障害者とは

・ 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

基本理念

・ 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。
・ 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

事業主の責務

・ 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

国及び地方公共団体の責務

・ 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

障害者活躍推進計画

・ 厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとする。
・ 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

障害者に対する差別の禁止

① 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。
② 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置

① 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。
② 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。
③ 事業主は、①及び②に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。
④ 事業主は、①及び②に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※ 厚生労働大臣は、「障害者に対する差別の禁止」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置」の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

法定雇用障害者数

法定雇用障害者数 ＝ 常時雇用する労働者数 × 障害者雇用率

※ 法定雇用障害者数について、1人未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。
※ 常時雇用する労働者数の算定あたって、短時間労働者は、その1人をもって0.5人の労働者に相当するものとみなす。
※ 除外率設定業種に属する事業主については、その常時雇用する労働者数から、当該労働者数に除外率設定業種に係る除外率（業種に応じて5%～70%）を乗じて得た数を控除した数に、障害者雇用率を乗じて得た数が法定雇用障害者数とされている。

障害者雇用率

事業主区分	障害者雇用率	
	令和6年4月1日～	令和8年7月1日～
一般事業主	2.5%	2.7%
国及び地方公共団体	2.8%	3.0%
都道府県教育委員会等	2.7%	2.9%

※ 障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。
※ 特殊法人に係る障害者雇用率は、上記規定による率を下回らない率であって政令で定めるものとする。
※ 対象となる一般事業主（雇用する労働者の数が、令和6年度：40人以上、令和8年7月以降：37.5人以上）
・ 障害者雇用推進者を選任するように努めなければならない。
・ 毎年、6月1日現在における対象障害者の雇用に関する状況を、翌月15日までに管轄公共職業安定所長に報告しなければならない。
※ 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者雇用推進者を選任しなければならない。

SAMPLE

障害者の人数算定

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者、知的障害者	1人をもって1人	1人をもって0.5人	―
重度身体障害者・重度知的障害者	1人をもって2人	1人をもって1人	1人をもって0.5人
精神障害者（※）	1人をもって1人	1人をもって0.5人（※）	1人をもって0.5人

※ 精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。
※ 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者については、当分の間、1人をもって1人とカウントする。

納付金と調整金

障害者雇用納付金	不足人数1人につき 月額 50,000円
障害者雇用調整金	超過人数1人につき 月額 29,000円

※ 常時100人以下の労働者を雇用する事業主は、当分の間、障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の規定は適用されない。
※ 厚生労働大臣は、当分の間、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主に対して報奨金等を支給する業務を行うことができる。
（一定数を超えて雇用している障害者数に応じて1人当たり月 月額 21,000円）

一般事業主 と 国及び地方共同団体 の比較

	一般事業主	国及び地方公共団体
障害者雇用率	2.5%、2.7%	2.8%、3.0%（＋0.3%）
障害者雇用推進者	△（努力義務） 障害者雇用推進者を選任するように努めなければならない。	○ 障害者雇用推進者を選任しなければならない。
障害者職業生活相談員	○ 厚生労働省令で定める数（5人）以上の障害者である労働者を雇用する事業所においては、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。	○ 厚生労働省令で定める数（5人）以上の障害者である職員が勤務する事業所においては、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。
障害者の解雇の届出	○ 障害者である労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。）には、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。	○ 障害者である職員を免職する場合（職員の責めに帰すべき理由により免職する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。）には、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。
書類の保存	○ 対象障害者であるかどうかの確認に関する書類（その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）で厚生労働省令で定めるものを保存しなければならない。 ※保存期間は、対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から3年間である。	○ 同左
報告等	○ 対象となる事業主は、毎年、6月1日現在における対象障害者の雇用に関する状況を、翌月15日までに管轄公共職業安定所長に報告しなければならない。 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主等、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。	○ 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年1回、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。 また、国及び地方公共団体の任命権者は、当該規定により厚生労働大臣に通報した内容を公表しなければならない。 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、国又は地方公共団体の任命権者に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を求めることができる。

SAMPLE