

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

障害者雇用に関する留意点

<障害者雇用促進法の改正>

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、法定雇用率の引き上げや障害者雇用納付金の対象企業の範囲拡大等、障害者雇用の規制が強化されています。今年に入っても、障害者の雇用の安定化を図ることを目的に定められた障害者雇用促進法が4月に改正施行されました。今回は障害者雇用の基本的なルールと4月の法改正の内容について解説します。

1. 法定雇用率と障害者雇用の現状

障害者雇用促進法により、企業は法定雇用率によって計算される数以上の障害者を雇用することが義務付けられています。

<法定雇用障害者数＝常用労働者数×法定雇用率>

現在、民間企業の法定雇用率は2.0%と定められています。言い換えると労働者50人につき1人以上の障害者を雇用することが必要となります。

この法定雇用率の算定対象は現在身体障害者と知的障害者の2種ですが、平成30年4月より精神障害者が追加されることになりました。これに伴い、平成30年4月より法定雇用率の引き上げが予定されています(5年間の猶予期間あり)。こうした背景もあって、障害者雇用の推進に本腰を入れる企業が増えていきます。

厚生労働省が発表した平成27年6月現在の障害者雇用状況によると、障害者の実雇用率は1.88%と過去最高となり、法定雇用率を達成している企業の割合は47.2%に上昇しています。

2. 法定雇用率を達成できない場合のペナルティ

上記の法定雇用率を達成できない場合、常時雇用している労働者数が100人超の企業は、不足数1人につき、ペナルティとして次の障害者雇用納付金(平成28年度価額)を支払わなければなりません。

◆労働者数100人超200人以下の企業：月額40,000円

◆労働者数200人超の企業：月額50,000円

逆に法定雇用率を上回る場合には、障害者の人数に応じて障害者雇用調整金(報奨金)が支給されます。

◆労働者数100人超の企業：月額27,000円(障害者雇用調整金)

◆労働者数100人以下の企業：月額21,000円(報奨金)

*報奨金は労働者数の4%または6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合に支給される。

障害者雇用納付金は、労働保険料の年度更新のように、前年度(4月～3月)の各月の雇用障害者数をカウントし、申告書を作成して納付します。平成27年度の納付金の申告・納付期間は平成28年4月1日～5月16日となりますのでご注意ください。提出先は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部となります。

なお、納付金の申告とは別に、常用労働者数が50人以上の企業は、毎年1回、6月1日現在の障害者雇用状況を7月15日までにハローワークへ報告することも必要となります(「障害者雇用状況報告書」)。

3. 障害者雇用促進法の改正

障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月から、「障害者に対する差別の禁止」と「合理的配慮の提供」が企業に義務づけられました。

①障害者に対する差別の禁止

募集、採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる場面で、障害者であることを理由に、障害者でない人と不当に差別して取り扱うことが禁止されます。具体的には次のような行為があげられますので注意しましょう。

- ・「障害者だから」という理由で求人への応募を認めない。
- ・手当等について、障害者に対してのみ不支給とする。
- ・障害者であることを理由に一定の役職への昇進、配置転換の対象から外す。
- ・障害者でない人を優先して教育訓練の対象にする。
- ・障害者であることを理由に解雇や雇止めの対象とする。

なお、能力等を適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取り扱いをしたり、逆に障害者を有利に取り扱うことなどは、ここでいう差別(法違反)には該当しません。

②合理的配慮の提供

ここでいう「合理的配慮」とは、募集・採用時では障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置をいい、採用後においては、均等な待遇の確保や障害者の能力の発揮の支障となっていることを改善するための措置をいいます。例えば次のような対応があげられます。

- ・面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める。
- ・出退勤時刻、休憩、休暇に関し通院・体調に配慮する。
- ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、または作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する。等

なお、こうした合理的配慮は、事業活動への影響や費用負担の程度、企業規模等を考慮し、企業にとって「過重な負担」にならない範囲での実施が認められています。

● コラム ●

初めて障害者の方を雇用する場合は、障害者の人選や仕事の与え方、周囲の接し方等、障害者の就労移行支援会社等に相談してサポートを受けることをお勧めしています。顧問先企業様より相談があった場合には、私どもが労務顧問をしている就労移行支援会社を紹介しており、実際に雇用開始となった事例も数件出ています。障害者雇用について関心がありましたら、お気軽に当方までお問い合わせください。(山口)