

● 中小企業、パートも含め社員数の 1.8%以上に！ ●

7月1日
から施行

障害者雇用の義務が拡大



なかなか障害者雇用が進まない状況を改善することを目的とした改正障害者雇用促進法(以下、法)が、本年 7 月 1 日に施行されました。中小企業にとっては、障害者雇用は縁遠い課題であるものの、中長期的には少なからぬ影響を及ぼすことは必至。今月はこのテーマを会話形式で取りあげます。

■ 納付金制度の対象が、201 人以上に拡大

T氏は社員数 200 人足らずの住宅建材会社T社の社長。法改正により、障害者雇用の義務が拡大し、場合によってはペナルティーもある旨を小耳にしたため、事実を確かめるべく、おっとり刀で地元の商工会に出向いたという次第。ここで知ったのは意外な事実でした。

「……という話なのだが、うちにも影響があるのかなー」

「もともと、企業の規模に関係なく、週 30 時間以上働く社員の 1.8% (=法定雇用率) 以上の障害者を雇う義務がある(法 43 条)。もっとも、計算上は <1 人未満の端数は切り捨てる> という扱いなので、雇うべき人数が 1.0 人未満の会社には障害者雇用の義務がないということになる。

55 人 $\times$ 1.8% = 0.99 人を切り捨てると 0 人、つまり 55 人以下だと雇用は義務ないわけだ」

「うちは、200 人近くいるから、200 人 $\times$ 1.8% = 3.6 人 $\rightarrow$ 3 人の障害者を雇用すべきということか。それでは、ペナルティーというのは、どういう意味なんだい？」

「法定雇用率に達していない事業所は不足人数に応じて、月当たり 5 万円の納付金を納める義務がある(法 53 条)。これがいわゆるペナルティーだ。逆に法定雇用率を超過した優良企業には月額 2 万 7 千円の報奨金(以下、調整金)を支給するルールになっている(法 50 条)」

「その伝でいくと、うちは障害者の社員はゼロだから、5 万円 $\times$ 3 人 $\times$ 12 か月 = 180 万円を納める必要があるのか？しかし、これまでそんなもの納付した記憶はないぞ！」

では、何故T社は納付しなくても良かったのか。

(法定雇用率 1.8%に達していない) 56 人以上のすべての事業所に納付金の義務が課せられたわけではなく、経過措置により 300 人以下については徴収対象とされていなかったからです。もっとも、300 人以下でも障害者雇用率が 4%以上か、または常時 6 人以上の障害者がいる場合に限り、調整金(=月 2 万 1 千円)を支給するという<非対称な>仕組みになっています。それが、改正法施行により、次のようにボーダーラインが引き下げられました。

平成 22 年 7 月 1 日施行 $\rightarrow$ 常用労働者 201 人以上の事業所に適用

平成 27 年 4 月 1 日施行 $\rightarrow$ 常用労働者 101 人以上の事業所に適用

■ 短時間労働者は0.5人でカウント

「近々に社員数が200人を超えるかもしれないので、これは他人事じゃないぞ!」

「もっとも、施行から5年間は、不足一人当たり月額4万円に減額する特例があるけどな」

太枠内が今回の改正部分。	平成22年6月まで	→	平成22年7月以降
301人以上	雇用納付金5万円/月 雇用調整金2万7千円/月		
201人～ 300人※	雇用納付金はなし 雇用調整金2万1千円	雇用納付金4万円/月 (5年経過後は5万円/月になる) 雇用調整金2万7千円/月	

※ 101人から200人の場合は、「平成22年7月」を「平成27年4月」と読み替えます。

「ところで、200人超といっても、何をもって200人というのか？ 短時間労働者（以下、パート）やアルバイトも含めるのか？」

「実は、今回の改正でこの点も変わった。これまでは、原則として、週の所定労働時間が30時間以上のものを常用労働者としてカウントしていたが、今年の7月からは適用範囲が広がり、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満のパートは、下表のとおり、原則として0.5人としてカウントすることになった（改正法43条）」

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人でカウント	0人 ⇒ 0.5人
重 度	2.0人	1.0人
知的障害者	1.0人	0人 ⇒ 0.5人
重 度	2.0人	1.0人
精神障害者	1.0人	0.5人

太枠が改正点



企業規模、つまり常用労働者数を判定する場合

例えば、正社員が100名、20時間以上30時間未満のパートタイマーが120人の場合、実総数は220人。ところが、パートは $120人 \times 0.5 = 60人$ と数えるため、換算された常用労働者数は $100 + 60 = 160人$ 。200人以下なので、今回の納付金制度拡大の対象にはなりません。

障害者雇用率を計算する場合の設例

① 30時間以上の社員数180人

② 20時間以上30時間未満のパート200人

③ うち、障害者が4人（重度以外）

④ うち、障害者が1人（重度以外）

改正前の障害者雇用率

$③ / ① = 4 / 180 = 2.22\%$
 $> 1.8\%$ で OKだったが一

改正後は

$(③ + ④ \times 0.5) / (① + ② \times 0.5)$
 $= 4.5 / 280 = 1.61\% < 1.8\%$

※本改正により、障害者がフルタイマーと比べてパートさんに多い企業は有利になるが、標記のように障害者のパートさんが相対的に少ないと、不利に転じます。

■ 納付金等の要否はこうして判定！

では、①常用労働者数が 200 人超か否か、②障害者雇用率が 1.8%に達しているか否か、それらは何時の時点で判断するのか。

当年の4月から翌年の3月までの各月の初日における人数をもとに判断します。

①については、201 人以上の月が7回以上あれば、「201 人以上」と判断されます。ただし、平成 22 年度に限っては、7月から対象になったので、7 月から来年 3 月までの 9 か月のうち、201 人以上の月が 5 回以上あるかどうかで判断されます。

②については、各月の常用労働者数と週 20 時間以上の障害者数の各々延人数の差異によって判断し、翌年の5月15日までに申告し、納付するか、あるいは調整金を請求します。

設例（201 人以上 300 人未満の事業所）

当初は障害者がゼロ、平成 22 年 10 月1日に週 30 時間以上の障害者を 3 名雇用した場合

	①	②	③=①+②×0.5	③×1.8%	④	③-④
	週30時間以上	週20～30時間	換算 常用労働者数	法定雇用 障害者数	実障害者数	差異
平成22.4						
平成22.5	平成23年度以降は4月から翌年3月までが対象期間となる					
平成22.6						
平成22.7	188人	20人	198人	3人	人	3人
平成22.8	188人	20人	198人	3人	人	3人
平成22.9	188人	22人	199人	3人	人	3人
平成22.10	200人	22人	211人	3人	3人	人
平成22.11	200人	22人	211人	3人	3人	人
平成22.12	200人	22人	211人	3人	3人	人
平成23.1	200人	22人	211人	3人	3人	人
平成23.2	200人	22人	211人	3人	3人	人
平成23.3	200人	22人	211人	3人	3人	人
合計				27人	18人	9人

雇用納付金の額 (27人－18人) ×40,000円=360,000円

■ 助成金制度も拡充された

ここまでは、主に納付について触れてきましたが、障害者雇用を後押しする助成金の創設や拡充も相次いでおります。

障害者雇用ファースト・ステップ奨励金の創設

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業）において、ハローワークの紹介により身体・知的・精神障害者を初めて継続して雇用する労働者（一般被保険者）として雇い入れる事業主に対する奨励金を創設しました。（※雇用失業情勢が改善するまでの時限措置）支給額は、1人目の障害者を雇用することに対し、100万円です。

※ 同じくハローワークの紹介により身体・知的・精神障害者を継続雇用の労働者として雇い入れる場合は、従来から「特定求職者雇用開発助成金」がありましたが、その内容も拡充されました。

障害者の短時間労働への対応

◆ 逆手にとった悪用は禁物 ◆



これまでは、原則としてパートタイマーは障害者雇用率に反映されていなかったのが、今回の改正で対象が広がりました。これで、障害を持つパートタイマーの雇用機会が広がると思うのですが、何か注意すべき点がありますか。

■ 処遇の低下が懸念される訳

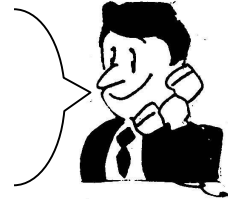
今般、「週 20 時間以上 30 時間未満」の障害者も人数にカウントするようになった理由は何か。長い時間働くことが難しい障害者にも雇用の門戸を広げることにほかなりません。

ところが皮肉なことに、却って障害を持つ労働者のパート化、非正規化が進むのではないかと懸念もあります。

というのは、障害者を雇用する場合、その第一の理由ではないにせよ、障害者雇用率を引き上げ、雇用納付金の支払を極力抑えたいという動機があることは否めません。身もふたもない言い方をすれば、「週 30 時間未満」のパートとして働いてもらいたい場合でも、それだと人数にカウントできないので、＜背伸びしてでも＞社会保険への加入を要する「週 30 時間以上」の社員として雇入れる、というケースも少なからずあります。

こうした中、「週 30 時間未満」でも人数にカウントできるとなると、どのような事態を招くか？

＜無理をしてまで＞週 30 時間以上勤務してもらう必要がなくなるため、従来なら「週 30 時間以上」で雇入れるべきところを「週 30 時間未満」で雇入れるとか、ひどいケースだと、本人の意に反し、現在の勤務時間数を「週 30 時間未満」の長さに変更するなど推して知るべしです。



— 短時間労働への留意事項 —

今回の短時間労働への対応は、障害者のニーズを踏まえ、障害者雇用の促進のために行うものです。社会保険料を免れる目的など、事業主の一方的な都合により障害者を短時間労働に代替してはなりません。障害者の希望と能力に応じた適切な処遇の確保のため、適切に対応が求められます（平成21年厚生労働省告示第55号）。言うまでもなく、損得勘定は抜きで、温かい気持ちで身障者を迎えることが肝要です。

○障害者雇用促進法 第80条

事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。

○労働契約法 第8条

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（逆に言えば、相手方の同意がなければ、一方的に変更できない！）