

はじめに

日本では、障害のある労働者を一定の割合で事業主等に雇用することを義務付ける「割当雇用」の制度があります。障害者法定雇用率制度です。どのくらいの割合で雇用することが定められているかご存知でしょうか。

本書を手にとられた読者の皆様の中には、即座に「2.7%」とお答えを出された方もいらっしゃるでしょう。2026（令和8）年7月1日からは常用雇用労働者37.5人につき1人の雇用が義務付けられています。自分を含めて38人の働く仲間がいたら、少なくともそのうちの1人は障害のある人ということです。「でも自分の同僚にはいないな、そんなに身近な存在なの？」と思われた方も、あるいは「うちの会社には大勢働いているよ」という方もいらっしゃるでしょう。どちらの見方も正解です。

障害者法定雇用率制度が課されている企業のうち、法定雇用率を順守している企業は2025（令和7）年6月1日現在で46.0%です。2017（平成29）年の調査で初めて5割を超えましたが、その後、2018（平成30）年4月1日に2.0%から2.2%に引き上げられたことや新型コロナウイルスの影響もあり、2022（令和4）年までの5年間は再び5割を下回る状況でした。2023（令和5）年に再び50.1%と5割を超えたのですが、翌年2024（令和6）年4月に障害者法定雇用率が2.5%（40人につき1人）に引き上げられたのを受けて再び達成企業割合は低下しています。

また、地域差があって、首都圏近郊地域では大企業が本社を置いていることから、各社で積極的に採用活動を展開しており雇用したくても身体障害者も知的障害者も内定を出しても、よりよい条件を提示している他社にいつてしまい採用できないという声も聞かれます。一方で地方においては、働く意欲と能力があっても交通手段の制約や就労を支援す

る社会資源が十分ではない地域もあり、福祉の枠組みで就労し、月額
の工賃が2万円弱であることが当たり前という地域もあるでしょう。

2018（平成30）年4月1日から、これまで義務化されていた身体
障害者と知的障害者に加えて精神障害者の雇用が義務化されました。
読者の皆様の中にも「そういえば、メンタル不調で、あの人辞め
ちゃったな」と、身近な働く仲間の中で、メンタル不調をきっかけと
して職場を去った人のことが思い当たる方も多いのではないでしょ
うか。

すでに2005（平成17）年の障害者雇用促進法の改正から精神障害
のある労働者を雇用すれば、雇用率を算定する際に、障害のある労働
者としてカウントすることが可能とされてきましたが、2018（平成
30）年4月1日からは、こうした精神障害のある人たちの雇用が本格
化しています。

統合失調症は、人種に関係なくほぼ100人に1人は発症する、実は
ごくありふれた病ですし、うつ病は、状況と環境次第では誰もが発症
する可能性がある病です。後で述べますように、精神障害者の雇用が
義務化された2018（平成30）年4月1日から「3年を経過するより
前に」つまり遅くとも2020（令和2）年度内に法定雇用率が2.3%に
引き上げられることが決定していました。そこで、新型コロナウイルス
への事業主の対応を考察して、当初の1月から3月に後ろ倒しとな
りましたが予定どおり引上げが行われました。そして、2024（令和6）
年4月1日に2.5%、さらに2026（令和8）年7月1日からは2.7%へ
と引き上げられました。

さて、2016（平成28）年4月1日より差別禁止・合理的配慮提供
が義務化されています。「差別禁止」も「合理的配慮提供」もこれま
での日本の法律の枠組みにない考え方です。雇用における一切のプロ
セス（募集、採用および雇用の条件等）について、障害者であること
を理由とする差別を禁止すること、そして合理的配慮をそれぞれの職
場で障害者に提供する、この新しいアプローチに雇用の現場ではどの

ように対応していけばよいのでしょうか。

2013（平成 25）年に障害者雇用促進法の改正が成立した頃、地域で障害者雇用に携わる仲間と議論する中で「地域における差別禁止・合理的配慮提供プロセスに関する研究会」として、このテーマに対応するために活動をはじめました。障害者雇用に携わる誰もが持っているような前述の問題意識から企業の人事担当者、支援機関の就業支援者、弁護士と研究者がその都度議論に参加してきました。そうした活動を踏まえて、本書をまとめました。

ですから、本書の特徴は、障害者雇用を実践する中で見出された「実践からの知」が詰まっていることです。障害者雇用の現場で、新しい障害者雇用のアプローチから雇用管理を考えられている読者の皆様のお役に少しでも立つことができましたら心からうれしく思います。

第 4 章で簡単に説明していますが、障害のある方の働き方は雇用だけではなく、障害者総合支援法の枠組みである就労継続支援 B 型事業所などで福祉の専門的な支援を受けながら働くいわゆる福祉的就労もあります。

また、障害者雇用促進法の枠組みの中にある制度でも雇用以外の働き方を応援する在宅就業障害者支援制度があります。社会福祉法人等が運営する在宅就業支援団体（仕事を発注する発注元の企業等、事業主と在宅就業をする障害のある方との間に立って、さまざまな支援を行う組織として、厚生労働大臣に申請し登録を受けている団体）を介して企業等が在宅就業を行う障害のある方へ仕事を発注すると、発注した企業等が障害者雇用納付金制度に基づく在宅就業障害者特例調整金・在宅就業障害者特例報奨金の支払い対象となる制度です。在宅でデータ入力やプログラミングなどを行う障害のある方だけでなく、社会福祉法人等が運営する在宅就業支援団体の支援のもと働くいわゆる施設内就労や施設外（企業内）就労に対して発注する場合についても対象となっており、雇用への移行に向けた準備期間として職業能力等を高める場となっています。実際に企業内での働きぶりを評価した企

業がこの制度を利用して働いていた人を雇用するケースも少なくありません。

障害者雇用促進法では、対象となる「障害者」を2条1号で定義しています。対象である方であれば、職業リハビリテーション（職業訓練、職業相談、職業評価、職業指導、就労支援コーディネート）の対象となります。これは障害者手帳がなくても登録時に主治医の診断書または意見書を添えることで利用することができます。本書では、障害者雇用促進法に基づく雇用率制度の対象となる雇用を中心にお話を進めていきますが、障害や疾病がありながら働く人の働き方（障害や疾病を明らかにして働く、障害や疾病を伏せて働くことを含めて）は多様であり、働く場での課題や働きづらさを解消していくための取り組みが重要であることは言うまでもありません。

なお、本書では多くの法律が出てくることから障害者の表記は法律と同じ表記に統一しております。

ここで、本書をまとめるにあたりお世話になった方々に御礼を申し上げます。

「地域における差別禁止・合理的配慮提供プロセスに関する研究会」のメンバーとして、議論に参加してくださった多くの方々、とりわけ障害者就業・生活支援センタートータス所長の佐藤あゆみ氏には、常に最新の就労支援の現状についてご報告いただきました。弁護士の中村誠先生には、新法の考え方について貴重なご助言を頂戴しました。新津田沼メンタルクリニックの精神科医松澤大輔先生には、医療と企業連携について、担当者の対応について示唆に富むご助言をいただきました。特定非営利活動法人障がい者ダイバーシティ研究会の理事長、副理事長をはじめ理事の皆様、会員企業の皆様との議論から貴重なご示唆をいただきました。「合理的配慮提供プロセス」を最初に皆様に報告させていただいたのも障がい者ダイバーシティ研究会が開催している研究会でした。そして、とりわけ事務局長の安部省吾氏には衷心より感謝申し上げます。一般社団法人障害者雇用企業支援協会の

畠山千蔭理事長には、私が障害者雇用について学び始めた当初から現在まで変わらぬご支援をいただき、石崎雅人専務理事、理事の皆様には、企業における今日的な課題について最新の情報をもとにディスカッションする機会をいただき感謝いたしております。

重度障害者等を雇用する事業所の全国組織である公益社団法人全国障害者雇用事業所協会の会長理事の皆様、会員企業・事業所の皆様からは貴重な実践事例や雇用の最前線に立たれているこそこの課題についてご教授いただきました。ありがとうございました。

株式会社研進の代表取締役出縄貴史氏には、本書をまとめるきっかけを作っていただきました。筆者が障害者のキャリア形成について目を向けるきっかけをくださった社会福祉法人進和学園の皆様にも、ともに深く感謝の気持ちを表したいと思います。他にもこれまで多くの企業・支援機関・大学や研究機関・特別支援学校・行政の皆様にお世話になってきました。そうしたお力添えのおかげにより本書があります。

最後に、株式会社日本法令の三木治氏に心より御礼申し上げます。三木氏の暖かいお励ましと的確なアドバイスなしには、書き上げることは難しいことでした。執筆にあたりましていただきましたご高配にここであらためて御礼申し上げます。

法政大学現代福祉学部教授 眞保智子

目 次

第 1 章 日本の障害者雇用制度の仕組み

1 障害者法定雇用率制度	12
(1) 障害者雇用促進法の位置付け—障害者基本法と障害者差別解消法—	12
(2) 企業が障害者雇用を始めるきっかけは	14
(3) 障害者法定雇用率制度とは	15
(4) 障害者雇用納付金制度とは	19
(5) 除外率制度	20
(6) 特例子会社制度	22
(7) 障害者雇用率達成指導	26
2 障害者雇用を支援する助成金制度	29
(1) 労働局・ハローワークが窓口の助成金	29
(2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が窓口の助成金	31
3 障害者雇用促進法における障害者	40
(1) 障害者の定義	40
(2) 身体障害者	40
(3) 知的障害者	42
(4) 精神障害者	45
コラム 障害者雇用を通じて人を引き寄せる魅力ある企業に	47

第 2 章 障害者雇用促進法の成り立ちとあゆみ

1 相互扶助の原則から公的制度へ	52
(1) 近代日本初の制度 「恤救規則」と「救護法」	52
(2) 戦争と障害者	53
2 障害者雇用促進法の成り立ち	55
(1) 最初は身体障害者の職業リハビリテーション制度から	55
(2) 身体障害者雇用促進法の制定	55

コラム ILO 条約の Disabled の邦訳	57
3 障害者雇用促進法と障害者雇用施策の展開	58
(1) 事業所規模間格差とオイルショック	58
(2) 1976 年改正 法定雇用率を義務化へ	59
(3) 1980 年改正 助成金制度の拡充が図られる	60
(4) 1987 年改正 法律の名称が障害者雇用促進法に	60
4 障害者雇用の普及から量の拡大へ	62
(1) 1997 年改正 知的障害者の雇用が義務化される	62
(2) 2002 年改正 特例子会社にグループ適用導入・除外率廃止	63
(3) 2005 年改正 精神障害者の実雇用率カウント可能に	64
(4) 2008 年改正 短時間労働者の適用拡大	66
5 障害者雇用の現状	69
(1) 過去最高を更新し続ける実雇用率	69
(2) ハローワークを通じての職業紹介状況	72
コラム 医療との連携で効果的な雇用管理	76

第3章 2013（平成25）年・2019（令和元）年・ 2022（令和4）年の障害者雇用促進法改正

1 障害者権利条約と国内法の整備	80
(1) 障害者権利条約とはどのような条約か	80
(2) 批准に向けての国内法整備	80
2 2013（平成25）年改正：精神障害者の雇用の義務化が実現	83
(1) 障害者の範囲	83
(2) 精神障害者の雇用の義務化に向けて	83
(3) 差別禁止・合理的配慮提供	85
3 2019（令和元）年改正：官公庁の障害者雇用に関わる制度改正に 注目が集まる	89
4 2022（令和4）年改正：障害者雇用施策と福祉施策の更なる連携 強化へ	94

(1) 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の設置	94
(2) 雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化	96
(3) いわゆる「障害者雇用代行ビジネス」を考える	97
(4) 有限責任事業組合（LLP）算定特例の全国展開と在宅就業支援団体の登録要件の緩和	99
(5) 障害特性により短時間で働く労働者の雇用機会の拡大を目指して	100
(6) 障害者雇用の質を高めるために	101
(7) 障害者雇用施策と福祉施策の更なる連携強化へ	102
(8) 新たに創設される「障害者就労支援士」検定	105
コラム 障害者雇用の未来を拓く若者たちに （特定非営利活動法人障がい者ダイバーシティ研究会）	108

第4章 企業での障害者雇用の実践

1 障害者雇用をサポートする機関	112
(1) 労働関連の支援機関	114
(2) 福祉・教育関連支援機関	120
2 企業での障害者雇用の実践	126
(1) 情報収集	126
(2) 職務設計	132
(3) プランニング	137
(4) 募集・採用活動	138
(5) 職場に適應するための継続的なフォロー	144
3 新たなサービス「就労選択支援」	146
4 障害者雇用で働き方改革を	148
(1) 労働時間と日本的雇用慣行	148
(2) 雇用創出型ワークシェアリングで環境を整える	151
(3) 上司のマネジメント力とそれをともに支える支援力	154
コラム 「障害の特性」のその先へー職場適応とキャリア形成のためにー	157

第5章 企業における合理的配慮提供と障害者雇用プロセス

1 企業における合理的配慮提供と障害者雇用プロセス	160
(1) 企業における合理的配慮提供のための4つの記録シート	161
(2) 採用とその後のプロセス	162
2 企業における合理的配慮提供のための障害者雇用実践事例	166
(1) 視覚障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	166
(2) 聴覚障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	171
(3) 肢体不自由のある労働者への合理的配慮提供プロセス	176
(4) 内部障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	181
(5) 知的障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	186
(6) 精神障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	191
(7) 発達障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	196
(8) 高次脳機能障害のある労働者への合理的配慮提供プロセス	201
コラム 合理的配慮のエッセンス Q&A	206

第6章 地域で生活して働き続けるために大切な継続的なフォロー

1 なぜ今、採用後の継続的なフォローが注目されるのか	210
2 継続的なフォローは「職場適応支援」	213
(1) 「企業における合理的配慮提供のためのツール」で採用後の継続的な フォローを	213
(2) 「全員参加」で職場環境を整える	214
3 「就労定着支援」	216
4 採用後の職場適応支援への「reflection paper」の活用	218
(1) 変調を日々の仕事の中で捉えるツール	218
(2) 「reflection paper」の考え方と使い方	219
コラム 組織の枠組みを越えた画期的な検討会	223

第7章 障害者差別解消法への対応

—多様性を活かして誰もが暮らしやすい社会に向けて—

1 障害者差別解消法とは	228
(1) 法律制定の経緯	228
(2) 法律の対象	230
(3) 法律目的と考え方 「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」 は差別	231
2 「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」	232
(1) 「不当な差別的取扱い」について	232
(2) 合理的配慮提供	235
3 共生社会に向けて一人ひとりができること	243
(1) 関心を持つこと	243
(2) 声を掛けること	244
(3) できることを増やしてサポートの幅を広げる	245
コラム 多様性がイノベーションを生み出す	247

巻末資料

合理的配慮指針（平成27年3月策定）	250
障害者雇用対策基本方針（令和5年3月31日告示）	263
おわりに	290

第1章

労働者保護 (1)

一 雇用平等法改正と労働者保護

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

日本の障害者雇用制度の 仕組み

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

雇用平等法改正は、労働者の権利を保護し、労働者の権利を保障するものである。

1 障害者法定雇用率制度

(1) 障害者雇用促進法の位置付け —障害者基本法と障害者差別解消法—

障害者雇用を進める際に核となる法律が「障害者雇用促進法」です。これは略称で、正式名称は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という）といいます。1960（昭和35）年に制定された「身体障害者雇用促進法」が、1987（昭和62）年改正法からこの名称となったのです。法律制定の経緯についても、現在の制度の枠組みに関係しますので後でゆっくり見ていきたいと思います。ここでは、まずこの法律の立ち位置を確認しましょう。

障害者施策について国の基本的な方針を定めた法律が、1970（昭和45）年に制定された「障害者基本法」です。この障害者基本法で雇用の促進等について定めているのが19条です。

障害者基本法

第19条（雇用の促進等）

国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用の促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継

続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

19条2項にまず事業主の努力義務が示され、次の19条3項に国と地方公共団体の義務が示されています。

そして、障害者雇用促進法は、障害者施策について国の基本的な方針を定めた障害者基本法の理念を雇用分野で実現するために、障害者雇用を実際に国としてどのように進めていくのか、企業や官庁・地方公共団体等の組織は何をすべきなのか、について定めた法律なのです。したがって、障害者雇用の実際の実務が、この障害者雇用促進法に則ってなされているのです。

このほかに押さえておかなければならない法律があります。「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」という）は、2013（平成25）年に制定されたばかりの新しい法律です。1条に法律の目的が記されています。

少し長いですが、2016（平成28）年4月1日に施行され、2021（令和3）年に改正されましたので見ておきましょう。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

—障害者差別解消法—

第1条（目的）

この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と同しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性

を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。
(中略)

第13条（事業主による措置に関する特例）

行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）の定めるところによる。

このように、共生社会の実現を目指す理念が示されています。障害者差別解消法が制定された経緯は、後に触れるとして、この法律でも、事業主による措置に関する特例として13条で、雇用の場面においての差別解消について、障害者雇用促進法で具現化することが明記されているのです。

(2) 企業が障害者雇用を始めるきっかけは

筆者も関わった独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの調査では、101人以上常用雇用労働者を抱える企業5000社に対するアンケートと30社へのインタビューから、障害者を雇用した際の効果として、企業の社会的責任（CSR）の遂行、法令順守、障害者雇用納付金の支払いの軽減および解消を挙げる企業は多く見受けられました。障害者雇用促進法43条に一般事業主の雇用義務等として定められ、障害者雇用率についても計算方法とともに示されています。障害者雇用率を用いて計算した法定雇用障害者数「以上であるようにしなければならない。」のですから、昨今のコンプライアンス重視の視点から、法律違反をする企業にはなりたくない、企業の社会的責任（CSR）を果たしたい、ということは強い動機になるようです。

また、障害者雇用納付金については、2000（平成12）年の日本航空株主代表訴訟のインパクトが大きかったと思います。和解となりま

したが、CSRとあいまって以前よりこの点において株主、そして広く社会の要請に配慮するようになってきていると思います。CSR報告書に障害者雇用について書かれるようになったのもこの頃からです。この障害者雇用納付金ですが、「罰金」と捉え、支払えば雇用の義務がなくなるかのように、誤解されるむきもあるようです。しかし、後から触れますが、この制度は、すでに雇用を行っている企業と雇用が進んでいない企業との間の経済的負担を公平にすることが目的です。納付金を納めても雇用義務は変わりません。

この納付金ですが、障害者雇用促進法 61 条に先取特権の順位が定められ、国税および地方税に次ぐものとされています。そして 62 条には徴収手続として、国税徴収の例により徴収するとされています。労働債権より優先されるのですからなかなか厳しい制度となっています。

(3) 障害者法定雇用率制度とは

前述しましたように、障害者雇用促進法 43 条 1 項（計算するための人数などは、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」）で、企業は（法律では民間の事業主とありますが）常用雇用労働者の一定割合（法定雇用率）で、身体障害、知的障害、精神障害がある労働者を雇用しなければならないというルールになっています。2026（令和 8）年 7 月 1 日から現在、民間企業に課せられている障害者法定雇用率は、2.7%（37.5 人に 1 人の雇用義務）です。

障害者法定雇用率は、障害者雇用促進法 43 条 2 項で、「少なくとも 5 年ごとに」雇用情勢を勘案して政令で定めることになっています。したがって、2023（令和 5）年に政令改正がなされましたが、新たな障害者法定雇用率が運用されるのは 2024（令和 6）年 4 月 1 日からとなり、まずは 2.5%（40.0 人に 1 人の雇用義務）、そして 2026（令和 8）年 7 月 1 日からは 2.7%（37.5 人に 1 人の雇用義務）と、前回と同

様に段階的に引き上げられました。

常用雇用労働者

- 雇用契約の形式を問わず、期間の定めなく雇用されている労働者
 - 過去1年を超える期間、引き続き雇用されている労働者
 - 採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
- ※週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者は0.5人としてカウントします。

●図表 1-1 障害者法定雇用率

	民間企業等	国・地方自治体	教育委員会
2024（令和6）年4月	2.5%	2.8%	2.7%



2026（令和8）年7月	2.7%	3.0%	2.9%
--------------	------	------	------

<厚生労働省資料より筆者作成>

●図表 1-2 障害者法定雇用率制度における算定方法

（単位：カウント）

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 （重度）	1	0.5	—
	2	1	★0.5
知的障害者 （重度）	1	0.5	—
	2	1	★0.5
精神障害者	1	●1	★0.5

<厚生労働省資料より筆者作成>

- …2023（令和5）年4月1日から、当分の間、精神障害者である短時間労働者については、1人とカウントするように算定特例が延長されている。
- ★…10時間以上20時間未満で働く、重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者である特定短時間労働者は1人をもって0.5人とカウントする（2024（令和6）年4月～※就労継続支援A型事業の利用者は除く）。

2018（平成30）年4月から精神障害者の雇用が義務化され、雇用率が引き上げられました。それに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者の短時間労働者や職員（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満である労働者）の実雇用率の算定にあたり、雇入れから3年以内かつ、2023（令和5）年3月31日までに雇用され、精神障害者保健福祉手帳を取得した人について、本来0.5人とカウントしますが、1人とカウントとする特例措置がなされていました。この特例措置は、政令改正により雇入れ等からの期間にかかわらず「当分の間」が継続されることとなりました。

さらに、障害特性により長時間の勤務が困難な状況にある人の雇用機会を拡大することを目的として、特に短い時間（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率を算定する際に1人をもって0.5人とカウントすることが、2024（令和6）年4月1日からできるようになりました（障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスですが、雇用契約を締結して利用する就労継続支援A型事業所の利用者は除きます）。これに伴い、これまで週10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する事業主には特例給付金（90ページ参照）が支給されていましたが、2024（令和6）年4月1日をもって廃止になっています。

また、2024（令和6）年3月31日までに雇用された重度以外の身体障害者と重度以外の知的障害者で週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者については、1年間の経過措置がありましたが、2025（令和7）年3月31日をもって終了しています。

法定雇用率を満たしているか実際に計算してみましょう！

A自動車部品メーカーは、常用雇用労働者が1,500人在籍しています。そのうち500人は短時間労働者です。雇用している障害者は、下表のとおりです。2026（令和8）年7月1日以降の法定雇用率で計算するとしましょう。

(人)

自社で雇用している障害者	週 30 時間以上	週 20 時間以上 30 時間未満	週 10 時間以上 20 時間未満
身体障害者 (重度)	7 1	0 4	— 1
知的障害者 (重度)	1 2	1 4	— 1
精神障害者	3	12	2

手順1：常用雇用労働者数を確認し、何人の障害者を雇用すべきか法定障害者雇用人数を計算します（小数点以下は切捨て）。

$$\begin{aligned}\text{法定障害者雇用人数} &= (1000 + 500 \times 0.5) \times 2.7\% \\ &= 33.75 \rightarrow 33 \text{ 人}\end{aligned}$$

手順2：重度障害者はダブルカウントし、短時間労働者は身体障害者と知的障害者は0.5カウント（精神障害のある短時間労働者は1人をもって1カウント）、特に短い時間（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者は1人をもって0.5人とカウントとして法定障害者雇用人数を満たしているか確認します。

週 30 時間以上		週 20 時間以上 30 時間未満		週 10 時間以上 20 時間未満	
身体障害者	9	身体障害者	2	身体障害者	0.5
知的障害者	5	知的障害者	2.5	知的障害者	0.5
精神障害者	3	精神障害者	12	精神障害者	1
計 17		計 16.5		計 2	

※合計 35.5 カウントとなり、法定障害者雇用人数をクリアしています。

(4) 障害者雇用納付金制度とは

障害者法定雇用率制度とともに日本の障害者雇用の枠組みを支えてきたのが、障害者雇用納付金制度です。先にも述べましたが、法令を順守して障害者雇用を行っている企業とそうでない企業とで経済的な負担の公平性を担保するための制度です。障害者雇用を始める際には、一時的にしても設備を改善したり、作業工程を見直したり、障害のある労働者が働きやすいような雇用管理をしたりする必要が生じ、そこに一定のコストがかかるからです。

障害者雇用促進法 54 条には、納付金の額等について定められています。そして納付については、同法 56 条に「納付金の額その他の厚生労働省令で定める事項を記載した申告書を翌年度の初日（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日）から 45 日以内」に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出しなければならない、と定められています。記入説明書（納付金・調整金関係）がフォーマットとともに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページからダウンロードできます（https://www.jeed.go.jp/disability/procedure_download.html）。また、電子申請もできるようになっています。

常時雇用している労働者数が 100 人を超える企業（100 人超雇用企業）は、法定雇用率の人数を下回るごとに 1 人につき月額 5 万円の納付金を納めることになります。もっとも、先に触れました同法 54 条の条文の計算方法は、もう少し複雑なのですが、障害者雇用促進法附則 5 条や施行令 17 条などで調整され、上記と同じ金額となります。

これとは逆に、法定雇用率を上回る企業には、上回るごとに 1 人につき月額 29,000 円の「調整金」が支払われます。常用労働者 100 人以下（100 人以下企業）の事業主で多数の障害者を雇用する事業主（各月の常時雇用している障害者 4% の年度間合計数または 72 人のいずれが多い数を超えて雇用する事業主）には、その超える数 1 人につ

き月額 2,1000 円の「報奨金」が支給されます。

ただし、2022（令和 4）年の改正で、2024（令和 6）年度から支給の調整が行われています。調整金については、支給対象人数が 10 人を超える場合には、その超過人数分への支給額が 23,000 円となります。本来の額から 6,000 円が調整されることとなります。また、報奨金については、支援対象人数が 35 人を超える場合には、その超過人数分への支給額が 16,000 円となります。本来の額から 5,000 円を調整されることとなります。これは、雇用に要するコストは一般に雇用者数が増えるにつれ逓減することを勘案してのことです。

2021（令和 3）年度から週 20 時間未満で障害者を雇用している企業には「特例給付金」（90 ページ参照）が支給されていきました。1 人あたり月額 7,000 円（100 人超雇用企業）または 5,000 円（100 人以下企業）支給されてきました。しかし、17 ページでも触れましたが、この特例給付金は 2024（令和 6）年 4 月から、企業が実雇用率を算定する際に、10 時間以上 20 時間未満で働く重度身体障害者、重度知的障害者、そして精神障害者 1 人をもって 0.5 人とカウントできるようになりましたので廃止となっています。

障害者法定雇用率を達成できていない企業から徴収された納付金は、障害者雇用促進法 64 条の徴収金の帰属において、「機構が徴収した納付金その他この款の規定による徴収金は、機構の収入とする。」とされています。障害者の雇用を促進するための設備を整備するための助成金などにも当てられ、初期の設備投資や初期訓練コストを低減して障害者雇用を促進する大きな役割を担っています。

(5) 除外率制度

これまで紹介してきたように、2026（令和 8）年 7 月 1 日から民間企業には 2.7%の法定雇用率が課されています。ただし、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務（船舶運航等の事

業など）もあることから、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があります。これで計算すると障害者の雇用義務を軽減することができるのです。先ほど実際に法定雇用労働者数を計算してみました。その事例の企業は「自動車部品メーカー」でしたね。実はこの業種は除外率が0%なのです。つまり、常用雇用労働者数そのまま計算する企業でした。

除外率制度は、共生社会の理念が浸透することによる社会の価値観の変化を反映して、2002（平成14）年改正法により、2004（平成16）年4月に廃止されました。現在は経過措置で、「当分の間」としたうえで、除外率設定業種ごとに除外率が決められていますが、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされてきました。

ただし、2010（平成22）年7月に一律10%の引下げが行われた後、十数年そのままの除外率で運用されてきました。しかし、2025（令和7）年4月から次ページ図表1-3のとおり、一律10%の引下げが行われ新たな除外率が設定されています。

●図表 1-3 除外率設定業種と除外率

除外率設定業種	除外率 2025（令和7）年 4月1日～
非鉄金属第一次製錬・精製業 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業（信書便事業を含む）	10%
港湾運送業 警備業	15%
鉄道業 医療業 介護老人保健施設 介護医療院 高等教育機関	20%
林業（狩猟業を除く）	25%
金属鉱業 児童福祉事業	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
石炭・亜炭鉱業	40%
道路旅客運送業 小学校	45%
幼稚園 幼保連携型認定こども園	50%
船員等による船舶運航等の事業	70%

※ 2004（平成16）年4月と2010（平成22）年7月に、それぞれ一律に10ポイントの引下げが行われている。

＜厚生労働省資料から筆者作成＞

（6）特例子会社制度

特例子会社とは、身体障害者雇用促進法の1976（昭和51）年改正により、障害者の雇用の促進と安定を図る目的で制度化されたもので、親会社が一定の要件のもと子会社を設立し、その子会社が障害者を雇用した場合、雇用した障害者を親会社の法定雇用率に算入できる仕組みです。主な設立の要件は以下の5つとされています。

- ① 親会社は子会社の意思決定機関を支配していること
- ② 親会社と特例子会社との間には人的関係が緊密（役員派遣など）であること

●著者略歴

眞保 智子（しんぼ さとこ）

博士（経済学）、精神保健福祉士。社会福祉法人プライム理事長。専門は障害者雇用とキャリアデザイン、休職者の職場復帰に関する従業員支援プログラム、職業リハビリテーション、若年者・障害者の就労支援等。群馬県教育委員長、厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」委員、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」、「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」、「障害者就労支援士検定のモデル問題作成に関する検討会」構成員、内閣府「障害者政策委員会」専門委員、高齢・障害求職者雇用支援機構評議員、外部評価委員会職業リハビリテーション専門部会委員等の社会活動や、障害者雇用・就労支援に関する企業・自治体等での研修とスーパービジョンや講演活動を行う。