

# 人事よろず相談室

アドバイザーに聞く

## 障害者雇用促進法に基づく障害者法定雇用率について



KISEKI社会保険労務士法人

代表社員 小林 潔浩

社会保険労務士／社会福祉士／精神保健福祉士／職場適応援助者／障害者雇用管理サポーター

**Q** 2024年度よりの障害者の法定雇用率改定が審議されていますが、改めて障害者雇用促進法における障害者雇用のポイントや留意点、あるいは法的な側面から配慮を必要とする事項等について教えてください。

**A** 2023年1月18日開催の労働政策審議会障害者雇用分科会にて法定雇用率の段階的な引き上げの方針が示されました。法定雇用率への留意とともに障害者雇用納付金制度だけでなく、2016年4月改正にあったように、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務を確認し雇用における質的側面の見直しや検討をしていくことが必要となります。

＜解説＞※障害の表記については、法律等については「障害」で、その他については「障碍」の表記としております。

障害者雇用率制度は、民間企業や国、地方公共団体が障害者雇用率に相当する人数以上の障害者を雇用することが定められている制度のことです。法的な歴史においては、1947年の職業安定法の中に障害者雇用の規定はあったものの、現行法の障害者雇用促進法の前身である1960年の身体障害者雇用促進法の制定として始まります。その後、1976年に「割当雇用制度」「義務雇用制度」と「雇用納付金制度」が始まり、1987年に障害者雇用促進法に法律名称改正が行われ対象障害が、身体・知的・精神の三障害全般に拡大し、1997年に知的障害者の義務雇用制度が適用となり、そして2018年により精神障害者が雇用率の算定対象になりました。

◆雇用率の推移（1960年に、企業や国、地方自治体の努力義務として登場、1976年より法定義務）

1960年	1976年	1998年	2013年	2018年4月	2021年3月
努力義務	1.5%	1.8%	2.0%	2.2%	2.3%（激変緩和措置）

法第43条第2項に障害者雇用率は少なくとも5年毎に、雇用率の推移を勧奨して政令で定めるとなっており、現行の雇用率は2018年4月からと設定されていることから2023年が見直しの時期となり、2023年1月18日の労働政策審議会障害者雇用分科会で、その議題の中に「障害者雇用率について（案）（諮問）」が含まれ、以下のように記載されております。

- ・令和5年度からの障害者雇用率は2.7%とする。
- ・ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。

年度	2023年度（令和5年度）	2024年度（令和6年度）	2026年度（令和8年度）
常用雇用労働者数	43.5人以上の企業が対象	40人以上の企業が対象	37.5人以上の企業が対象

◆納付金制度→納付金が、調整金や報奨金、また各種助成金として障害者雇用を進めている企業に分配される。

制度	納付金	雇用調整金	報奨金
常時雇用労働者	100人超の事業主が対象	100人超の事業主が対象	100人以下の事業主が対象
法定障害者雇用率	達成していない場合	超えて雇用している場合	一定数超、雇用している場合
納付若しくは支給額	法定人数不足人数 1人あたり月50,000円納付	超えて雇用している1人に つき月額27,000円支給	超えて雇用している1人に つき月額21,000円支給

◆その他のポイント <障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応>

- ・障害者に対する差別の禁止 雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。
- ・合理的配慮の提供義務 事業主に障害者が職場で働くに当たっての支障を改善する為の措置を義務付ける。
- ・苦情処理・紛争解決援助 事業主に対して上記に係るその雇用する障害者からの苦情の自主的解決の努力義務化。

◆まとめ

現行方針では、段階的とは言え大きな引上げになる為、法定雇用率を下回る企業は障害者雇用の強化を進める必要がありますが、雇用率達成と言う量的改善のみならず質的改善を進めていくことが重要です。

法第三条には、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、とあります。障害者雇用を質的側面で改善する取組みを進めるには、障碍理解に基づくきめ細かな対応を行い、障害者のキャリア形成と能力発揮ができる環境を整え、障害者を戦力化できる手立てを進める必要があります。又、障害者が働く価値や意味を賃金や自己実現等から見出せるあり方が求められます。こうすることで、企業としては、障害者雇用の波及効果として、①業務を見直し、最適化・効率化を図るきっかけになる、②生産性の向上や、社会的責任を果たし企業の価値創出につながる、③多様性のある企業文化・組織作りができる、といったメリットを享受でき、労働力不足や働き方改革など労務管理の環境が大きく変わっている時代において、自社の障害者雇用をどのように進めるかの検討を進めていくことが、社会貢献のみならず、一つの経営戦略と言えることとなります。