

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する 法律案要綱」の諮問及び答申について

厚生労働省は、平成16年12月15日に労働政策審議会（会長：西川俊作
慶應義塾大学名誉教授）より提出された意見書「今後の障害者雇用施策の充実強
化について―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―」を踏まえ、「障害
者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」を取りまとめ、本
日、労働政策審議会に別紙1のとおり諮問した。

また、同日、同審議会から厚生労働大臣に対して、別紙2のとおり答申が行わ
れた。

厚生労働省としては、これを受けて法律案を作成し、今通常国会に提出する予
定である。

厚生労働省発職高第 0121001 号

労働政策審議会

会長 西川 俊作 殿

厚生労働省設置法第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成 17 年 1 月 21 日

厚生労働大臣 尾辻 秀久

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱

一 精神障害者の雇用の促進

(一) 雇用義務等に関する規定の適用に当たっては、精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者(二)及び(三)並びに二において「精神障害者」という。)である労働者等を雇用しているときにはその数に相当する身体障害者又は知的障害者である労働者等を雇い入れたものとみなすものとする
こと。

(二) 納付金関係業務に関する規定の適用に当たっては、精神障害者である労働者はその数に相当する身体障害者又は知的障害者である労働者とみなすものとする
こと。

(三) 雇用義務等及び納付金関係業務に関する規定の適用に当たっては、精神障害者である短時間労働者等を雇用しているときには、これを厚生労働省令で定める数(注)に相当する身体障害者又は知的障害者である労働者等とみなすものとする
こと。

(注) 二分の一とする。

二 障害者雇用納付金制度における障害者の在宅就業に関する特例

(一) 在宅就業障害者（自宅その他厚生労働省令で定める場所において業務を自ら行う身体障害者、知的障害者又は精神障害者をいう。以下同じ。）との間で在宅就業契約（物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を行う旨の契約をいう。以下同じ。）を締結し、当該在宅就業障害者に当該在宅就業契約に基づく業務の対価を支払った事業主に対して、在宅就業障害者特例調整金又は在宅就業障害者特例報奨金（報奨金支給対象事業主に限る。（二）において同じ。）を支給するものとし、在宅就業障害者特例調整金を障害者雇用納付金の額の減額に充てることができるものとする。

(二) 在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する援助の業務に係る厚生労働省令で定める基準等に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けた民法第三十四条の法人等をいう。以下同じ。）との間で締結した物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務に係る契約に基づき当該在宅就業支援団体に対して対価を支払った事業主に対しても、当該契約の履行に当たり在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で締結した在宅就業契約に基づく業務の対価として支払った部分の金額に相当する金額について、在宅就業障害者特例調整金又は在宅就業障害者特例報奨金を支給するものとする。

(三) 在宅就業障害者特例調整金の額は、調整額（障害者雇用調整金の単価以下の額で政令で定める在宅就

業単位調整額に評価基準月数を乗じて得た額をいう。)に、事業主が当該年度に支払った対価の総額を評価額(障害者である労働者の平均的な給与の状況その他の状況を勘案して政令で定める額に評価基準月数を乗じて得た額をいう。)で除して得た数(その数に一未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。)を乗じて得た額(各月における当該事業主の雇用する身体障害者等である労働者の数の合計数に在宅就業単位調整額を乗じて得た額を限度とする。)とするほか、在宅就業障害者特例調整金等に
関し必要な事項は、政令及び厚生労働省令で定めるものとする。

三 障害者雇用促進施策と障害者福祉施策との有機的な連携等

(一) 国及び地方公共団体は、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ものとする。

(二) 障害者職業センターは、精神障害者について職業評価等の業務を行うに当たっては、医師その他の医療関係者との連携に努めるものとする。

四 その他

(一) 特例子会社制度（子会社が雇用する労働者をその親事業主が雇用する労働者とみなすことができる特例をいう。）に基づき親事業主に対して支給する障害者雇用調整金、報奨金等については、高齢・障害者雇用支援機構は、当該親事業主又は当該子会社のうちのいずれかに対して支給することができるものとする。

(二) 助成金等に関し、職場適応援助者による援助に係る助成金の新設、障害者となった労働者の雇用の継続のため講ずる措置に係る給付金の統合等を行うとともに、助成金の支給業務の対象に厚生労働省令で定める障害者を加えるものとする。

(三) 納付金関係業務として、障害者の技能に関する競技大会に係る業務を行うものとする。

(四) 罰金額の引上げその他所要の規定の整備を行うものとする。

五 施行期日等

(一) この法律は、平成十八年四月一日から施行するものとする。ただし、三並びに四(一)、(二)及び四(四)については、平成十七年十月一日から施行するものとする。

(二) その他所要の規定の整備を行うものとする。

労審発192号

平成16年1月21日

厚生労働大臣
尾辻 秀久 殿

労働政策審議会
会長 西川 俊作

平成17年1月21日付け厚生労働省発職高第0121001号をもって諮問のあった「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

平成17年1月21日

労働政策審議会

会長 西川 俊作 殿

労働政策審議会 障害者雇用分科会

分科会長 諏訪 康雄

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について

平成17年1月21日付け厚生労働省発職高第0121001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

標記については、厚生労働省案は、妥当と認める。

障害者の雇用の促進等に関する法律の 一部を改正する法律案要綱の主な内容

(1) 精神障害者に対する雇用対策の強化

①障害者雇用率制度の適用

- 雇用率制度の適用に当たって、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者及び短時間労働者を各事業主の雇用率の算定対象とする（短時間労働者は1人をもって0.5人分）（法定雇用率（1.8%）は現行どおり）。

②障害者雇用納付金制度の適用

- 納付金の徴収額、調整金・報奨金の支給額の算定に当たって、上記①と同様に取り扱う。

(2) 在宅就業障害者に対する支援

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する事業主については、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金の支給を行う。
- 事業主が、在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣の認定を受けた民法第34条の法人等）を通じて在宅就業障害者に仕事を発注する場合についても、同様に取り扱う。

(3) 障害者福祉施策との有機的な連携等

①有機的な連携

- 国及び地方公共団体は、障害者の雇用促進施策を推進するに当たって障害者福祉施策との有機的な連携を図るものとする。

②その他

- 職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を行うことに対する助成金の創設、特例子会社に係る調整金・報奨金の支給先の範囲拡大その他所要の改正を行う。

【施行期日】

平成18年4月1日（ただし、(3)①及び(3)②の一部については平成17年10月1日）

精神障害者に対する雇用率の特例適用について

○ 現行の実雇用率の算定式

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{雇用する身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

○ 精神障害者保健福祉手帳所持者を各企業における実雇用率に算定

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{雇用する身体障害者及び知的障害者の数} + \text{雇用する精神障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

○ 短時間労働の精神障害者についても0.5とカウントし、実雇用率に算定

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である精神障害者について、0.5とカウントし、実雇用率を適用する。

(参考) 法定雇用率は現行(1.8%)のまま

$$\text{障害者雇用率 (法定雇用率)} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 精神障害者・・・精神障害者保健福祉手帳所持者

在宅就業障害者特例調整金等の算定式

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{在宅就業障害者} \\ \text{特例調整金} \end{array}} = \boxed{\text{調整額}^{\#1}} \times \boxed{\frac{\text{事業主が当該年度に支払った対価の総額}}{\text{評価額}^{\#2}}}$$

(注) 1未満の端数は、切り捨てる。

次ページにおいて「N」と表しているもの。

1 : 在宅就業単位調整額 (障害者雇用調整金の単価以下の額で政令で定める額) × 評価基準月数

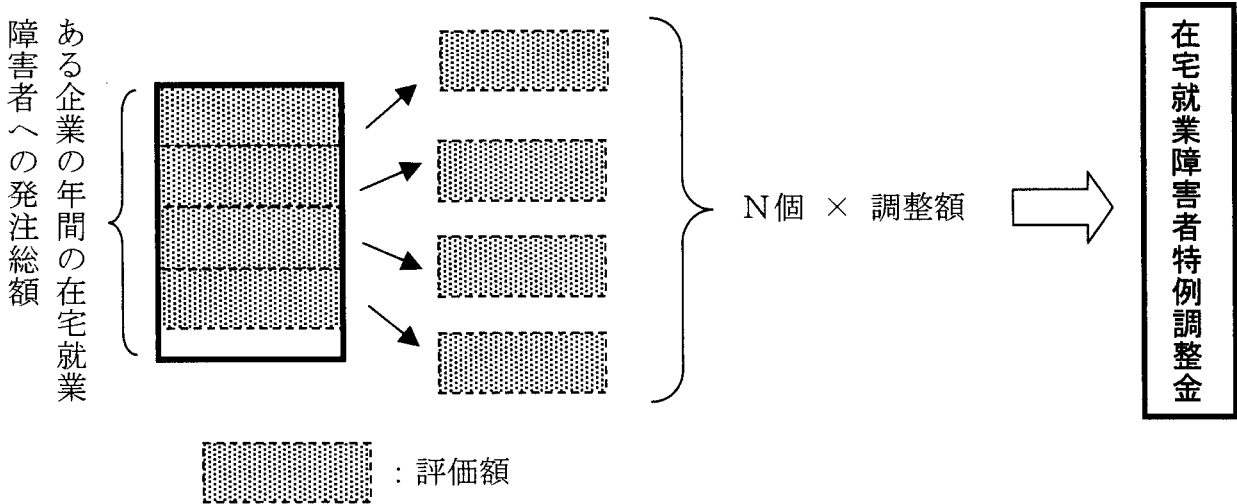
2 : 障害者である労働者の平均的な給与の状況その他の状況を勘案して政令で定める額 × 評価基準月数

※ただし、在宅就業障害者特例調整金の額は、「各月における当該事業主の雇用する身体障害者等である労働者の数の合計数 × 在宅就業単位調整額」を限度とする。

※報奨金支給対象事業主に支給される在宅就業障害者特例報奨金も、上記と同様に算定。

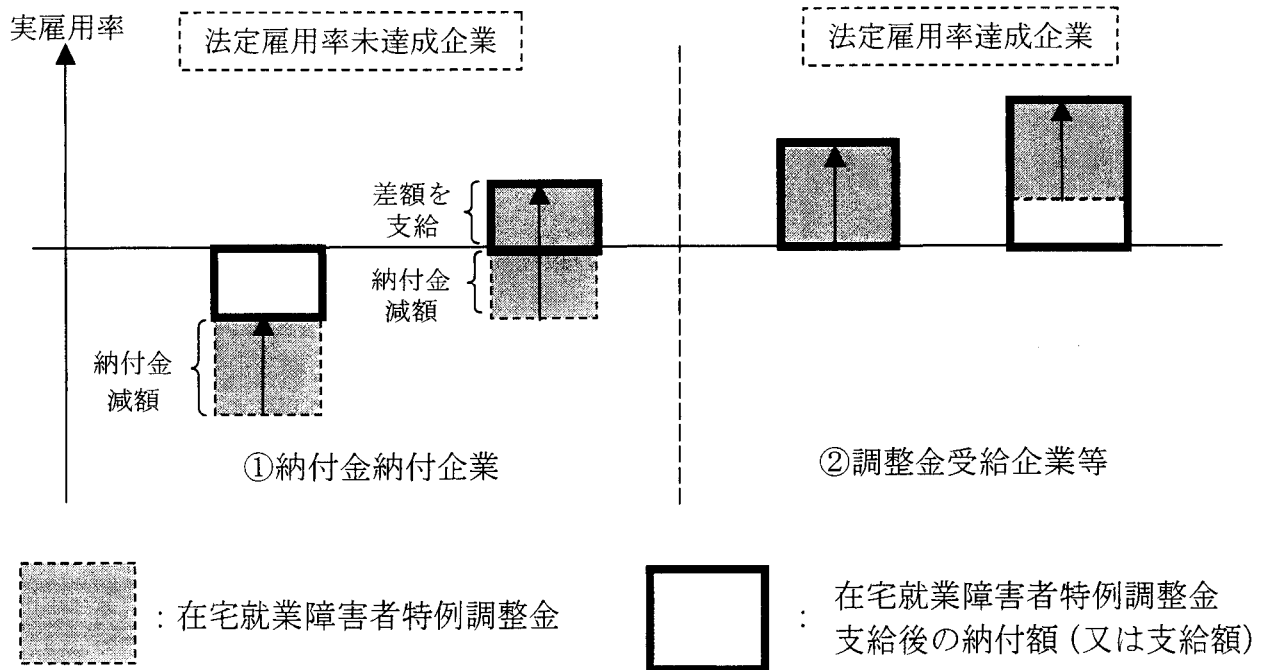
在宅就業障害者に関する特例の適用イメージ

- ① 事業主が当該年度に支払った対価の総額（ある企業の年間の在宅就業障害者への発注総額） ÷ 評価額 = N
- ② Nの数に乗じて得た額を、在宅就業障害者特例調整金として当該発注企業に支給



注) 報奨金支給対象事業主に支給される在宅就業障害者特例報奨金も、同様に算定。

<雇用率達成状況とパターン（イメージ）>



労働政策審議会意見書の概要

平成16年12月15日

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

精神障害者も将来的には雇用義務制度の対象とすることが考えられる。しかし、現段階では法定雇用率（現行：1.8%）はそのままに、各企業の実雇用率に精神障害者を算定することとする等により、企業の雇用の努力を評価し、雇用の促進を図ることが必要。

また、疲れやすく長時間働くことが困難な精神障害者も少なくないことから、短時間労働（週20時間以上30時間未満）も各企業の実雇用率において0.5とカウントすることが適当。

対象者の把握・確認方法は、精神障害者保健福祉手帳の所持をもって行うことが適当であり、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要。

なお、上記の制度改正後は、その適用状況を踏まえ、精神障害者を雇用義務制度の対象とすることについて、具体的に検討を進めていくことが適当。

(2) 雇用支援策の充実

①休職から復職に至る過程の支援

休職から復職に至る過程やその後の雇用継続支援も含めた総合的な支援を全国の地域障害者職業センターで実施するとともに、企業内で復職支援を行うスタッフの配置に支援を行うことが適当。

②新規雇用の促進

企業等への委託訓練の活用や障害者試行雇用事業のさらなる拡充に努める必要。また、週15時間労働からの雇用支援策や常用雇用への移行等を条件にグループ就労支援を講じることが適当。

③雇用を継続するための支援

周囲とのコミュニケーションをはじめとする環境調整や労働時間への配慮等を行う必要があり、①の企業内の支援スタッフが中心となって主治医等の外部の専門機関等の活用を進めていくことが適当。

2. 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(1) 障害者の在宅での就業に対する支援の充実

①在宅勤務の普及促進

企業が在宅勤務障害者の雇用管理や業務管理、社内・社外の連絡調整を行うコーディネーターを配置することについて支援を行うことが適当。

②在宅就業に対する発注の奨励

障害者の在宅就業に発注した場合、発注元企業の障害者雇用納付金の減額又は調整金・報奨金の加算を行うことが適当。

③在宅就業を支援する団体の育成

一定の要件等を満たす在宅就業支援団体を通じて仕事を発注した場合にも、②の取扱いができるよう検討。また、在宅就業支援団体に対する支援策を充実していくことが適当。

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

①短時間労働

重度以外の身体障害者・知的障害者の短時間労働についても雇用率制度の対象とし、法定雇用率の算定において短時間労働を反映させることが考えられるが、短時間労働の位置付け等について、今後とも検討を行うことが適当。

②派遣労働

派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないことから、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当。

3. 地域における協働による障害者雇用の促進

(1) 福祉的就労から一般雇用への移行の促進

ハローワークが中心となって、本人、福祉施設等の関係者からなる就労支援チームを設置し、個別的な支援計画を作成、総合的な支援を行うことなどにより、一般雇用への移行を促進することが適当。

(2) 職場適応援助のニーズの広がりと担い手の育成

福祉施設によるジョブコーチ支援をより効果的なものとするとともに、事業主自らジョブコーチを配置することを可能するため、障害者雇用納付金制度に基づく助成制度として実施することが適当。

また、発達障害者に対する支援技法の開発等に力を入れることが適当。

(3) 企業等の協働による障害者雇用の創出

地域的に近接している企業どうしが協働して障害者の雇用の場を創出する等の取組を推奨していくことが適当。

4. その他の諸課題

(1) 特例子会社に対する障害者雇用調整金・報奨金の支給

調整金・報奨金は、親事業主だけでなく、親事業主又は特例子会社のいずれかが受給することができるような仕組みとしていくことが適当。

(2) 企業グループに対する障害者雇用率の算定

特例子会社を保有すること以外に、企業グループに対する雇用率の包括適用の特例を認める条件が考えられるか、引き続き検討を行うことが適当。

(3) 除外率の縮小による障害者雇用の促進

平成16年4月より、除外率の一律10%ポイント引き下げ等が行われたところであるが、今後とも、段階的な縮小に向けて準備を進める必要。

(4) 障害者雇用に関する助成金の整理等

障害者雇用を進める企業にとって利用しやすい制度となるよう、既存の助成金制度の整理統合等、所要の見直しを行うことが適当。

また、アビリンピックは、障害者全体を対象とした障害者雇用納付金に基づく普及啓発事業とすることが適当。

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

平成16年11月4日現在：五十音順

〔労働者代表〕

おぐりひろとよ
小栗啓豊
そえだみきお
添田幹夫
はせがわゆうこ
長谷川裕子
よしはらきくえ
吉原喜久江

日本基幹産業労働組合連合会中央副執行委員長
全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
日本労働組合総連合会雇用法制対策局局長
日本教職員組合中央執行副委員長

〔使用者代表〕

つじいあきお
辻井昭雄
にしじまみなこ
西嶋美那子
はたけやまちかげ
畠山千蔭
わじましのぶ
輪島忍

近畿日本鉄道株式会社代表取締役会長
日本アイ・ピー・エム人事サービス株式会社 人材開発アドバイザー
堺化学工業株式会社監査役
(社) 日本経済団体連合会 労働政策本部 雇用・労務管理グループ長

〔障害者代表〕

ささがわよしひこ
笹川吉彦
たちあきお
館暁夫
ふじわらおさむ
藤原治
まついいつろう
松井逸朗

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
財団法人全国精神障害者家族会連合会 雇用就労委員会委員長
社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事

〔公益代表〕

会長代理 さとうとくたろう
佐藤徳太郎
さとうひろき
佐藤博樹
すわやすすお
諏訪康雄
つむらあつこ
都村敦子
てらやまくみこ
寺山久美子
まつやかつひろ
松矢勝宏
むらたさちこ
村田幸子
わたなべみえこ
渡辺三枝子

国立身体障害者リハビリテーションセンター総長
東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授
法政大学大学院政策科学専攻教授
中京大学経済学部教授
帝京平成大学教授健康メディカル学部長
目白大学人間社会学部教授
ジャーナリスト
筑波大学大学院人間総合科学研究科教授