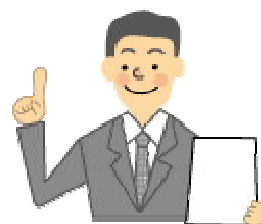


改正案内人がサポートします

制度改革《NAVI》



障害者の皆さんを積極的に雇用しましょう！！

改正法：障害者雇用促進法（平成 22 年 7 月 1 日より改正）

従業員の数に応じて障害者を雇い入れなければならないという制度があることは皆さんご存知でしょうか？これは、障害者の方々が職業を通じて自立した生活ができるように定められたもので、条件があてはまる会社全てに義務付けられています。

これまでは、一定規模以上の会社にのみ義務付けられておりましたが、国の方針として今後、段階的にこの対象範囲が拡充されていくことが既に決定されております。今回は平成 22 年 7 月に拡充された内容を確認しますが、「うちは中小企業だから関係ないか」などと考えているといつの間にか対象会社になってる！なんてことがないように今からしっかりと内容を理解しておきましょう！！

では例のごとく前提としての確認事項です。

【障害者雇用納付金制度】

会社は、常用雇用する従業員数の 1.8%（法定雇用率）以上の障害者を雇用する必要があります。その人数に満たない場合、障害者が 1 人不足するごとに 1 月 5 万円が会社から徴収（障害者雇用納付金）され、これに対し法定雇用率を上回る障害者を雇用する会社に対しては、1 人超過につき 1 月 2 万 7 千円が支給（障害者雇用調整金）されます。これを障害者雇用納付金制度と言います。

納付金は、これまで常用雇用する従業員数が 300 人を超える会社に対してのみ徴収が行われてきましたが、平成 22 年 7 月以降これらの条件が拡充されました。その他の改正点と合わせまして以下をご覧ください。

改正 対象となる会社が広がります！！

（改正内容）

平成 22 年 7 月より

常用雇用する従業員数が 200 人を超え 300 人以下の会社

そして更に...

平成 27 年 4 月より

常用雇用する従業員数が 100 人を超え 200 人以下の会社

(ポイント)

制度導入後 5 年間は、納付金について月 5 万円 4 万円の減額特例が適用されます。
障害者雇用納付金の金額に変更はありません。(2 万 7 千円)

改正 従業員数の算出方法が変わります。

常時雇用する従業員数を算出する際に、これまで 短時間労働者 はその数に含まれていませんでしたが、今回これについても改正が行われております。

短時間労働者...週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の従業員

(改正内容)

短時間労働者 1 人を 0.5 人として算定します。

(ポイント)

つまり障害者の雇用義務数(法定雇用障害者数)の算出方法は以下のとおりとなります。

$$\text{法定雇用障害者数} = (\text{常時雇用する従業員数} + \text{短時間労働者} \times 0.5) \times 1.8$$

改正 雇用する障害者数の算出方法も変わります。

(改正内容)

雇用義務がある障害者数の算出にあたって、障害者が短時間労働者の場合はこれまで重度の身体・知的障害者でない限りその人数に含まれていませんでしたが、今後は重度でない身体・知的障害者についても 0.5 人として算定されます。

(ポイント) 下表で確認ください。赤字表記の数字が改正点になります。

(平成 22 年 7 月以降)

週所定労働時間	30 時間以上(常用)	20 時間以上 30 時間未満(短時間)
身体・知的障害者	1 人	0.5 人
重度の身体・知的障害者	2 人	1 人
精神障害者	1 人	0.5 人

改正案内人語録



障害者雇用納付金制度にかかる納付金の申告・納付や調整金の支給申請は毎年4月1日～5月15日(最終日が休日の場合はその翌日)の間に前年4月から3月までの状況について行う必要があります。

障害者の雇用義務数を満たしていない場合、厚生労働省からの指導や最悪の場合、企業名の一般公表などが行われることがありますので、ご注意ください。

ただ障害者を雇用するためには、職場内の環境の整備が必要不可欠とります。積極的に障害者を受け入れるために、まずは障害者のみなさんが働きやすいと思える環境作りを行うことからスタートしてみてください。