

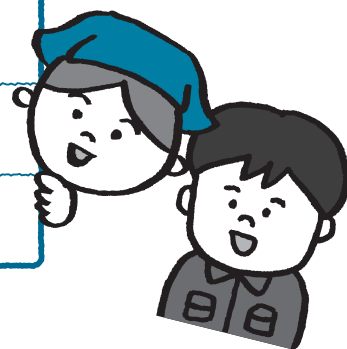
2018年4月1日から

# 障がい者の「法定雇用率」が変わります!

障がい者の法定雇用率引き上げと労働組合の取り組みポイント

	現行 2018年3月31日まで	暫定措置期間 2018年4月1日以降	暫定措置終了後 ※2021年3月末までに 暫定措置終了
民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国・地方公共団体	2.3%	2.5%	2.6%
教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

暫定措置の終了後は、さらに0.1%ずつ引き上げられます。



ココも変わる!

①

障害者雇用促進法で、雇用義務の対象となる障がい者の範囲が拡大されます!

身体障がい者、知的障がい者に加え、精神障がい（発達障がいを含む）、難病などにより、長期に渡り職業生活に相当の制限を受ける、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象に追加されます。

法定雇用率を算出する際に用いられる障がい者の数に「精神障がい者数」が追加!

$$\frac{\text{身体障がい者数} + \text{知的障がい者数} + \text{精神障がい者数}}{\text{常用労働者数}} = \text{法定雇用率}$$

追加!

ココも変わる!

②

雇用率制度の対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります!

暫定措置廃止以降は43.5人以上



## 障がい者の「法定雇用率」とは?

「障害者雇用促進法」\*において、事業主は法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用しなければならないと定められています。

<職場の雇用率（実雇用率）の計算>

$$\frac{(\text{障がい者である常用雇用労働者} + \text{障がい者である短時間労働者} \times 0.5)}{(\text{常用雇用労働者} + \text{短時間労働者} \times 0.5)} = \text{実雇用率}$$

重度身体障害者、重度知的障害者を雇用している場合1人あたり2人、短時間労働者の場合は1人あたり0.5人（重度の場合は1人）雇用しているとカウントされます。

## 障害者雇用促進法

障がい者の雇用促進をはかるため、事業主の義務などを規定した法律。

	雇用義務制度	障がい者の法定雇用率に相当する割合の障がい者を雇用することを義務づける制度
「障害者雇用促進法」が定める事業主の義務（抜粋）	差別禁止	募集・採用、賃金、教育訓練、その他の待遇について障がい者であることを理由とした差別的な取り扱いを禁止
	合理的配慮の提供	障がい者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置を講ずることを義務化（※事業主に対して過重な負担を及ぼす場合を除く）
	苦情処理・紛争解決援助	差別禁止、合理的配慮に関する障がい者からの苦情を自主的な解決を努力義務化

# 労働組合の 取り組みポイント

障がいの種類や重さに関わらず、  
働く意欲と能力に応じて、  
地域で働きながら暮らしていけるよう  
取り組みましょう！



## ① 就業規則・労働協約を 確認しましょう！

差別禁止※	就業規則に障がい者を差別する項目や法令違反がないか	✓
	労働協約に差別に該当する項目がないか	✓
	有期契約労働者として無期転換の対象になる場合、きちんと周知されているか	✓
合理的配慮	合理的配慮を求めたことを理由とする不利益取り扱いの禁止が就業規則等に規定されているか	✓



### 障がい者差別に該当する項目

- 雇用関係の開始時… 募集・採用
- 労働条件…………… 賃金、賞与、労働時間、福利厚生等
- 人事制度…………… 配置、出向、職場復帰、昇進、降格、職種変更、雇用形態の変更、教育訓練
- 労働契約更新時…… 非正規労働者等
- 雇用関係の終了時… 定年、解雇、退職勧奨

## ② 職場環境整備の状況を 確認しましょう！

法定雇用率	障がい者雇用率はどのような達成状況か	✓
差別禁止※	職場において障がい者に差別的な取り扱いが行われていないか	✓
合理的配慮	募集・採用時に障がい者から合理的配慮の申し出がスムーズにできる体制になっているか	✓
	採用後の事業主による障がいの確認手続きが、スムーズにできる体制になっているか	✓
	障がいの種類に応じた適切な合理的配慮が事業主の費用負担で行われているか	✓
	障がい者が希望する合理的配慮を事業主が過重な負担と判断した場合、そのように判断した理由の説明がされているか	✓
苦情処理 紛争解決援助	障がいを持つ労働者の相談に応じて適切に対応するための体制が整備されているか	✓
	障がい者からの「差別禁止」、「合理的配慮」に関する苦情に対応するための体制が整備されているか	✓

## ③ 労使協議で職場環境の整備等について交渉しましょう！

障がいを持つ労働者からの意見を聴取するよう努め、以下のような点について確認・要求しましょう。

### 障がい者雇用の促進

- ・職場環境の整備と社会連帯の理念にもとづく障がい者の雇入れ推進

### 差別禁止

- ・採用時の差別の有無
- ・人事において法令違反や法令違反が疑われる行為の有無
- ・間接差別への適切な対応

### 合理的配慮

- ・合理的配慮を提供（事業主に過重な負担となる場合を除く）
- ・（障がい者が希望する合理的配慮を事業主が過重な負担と判断した場合）  
障がい者の意向を十分尊重した上で、過重な負担にならない範囲の合理的配慮の提供
- ・合理的配慮を求めたことを理由とする不利益取り扱いの禁止についての就業規則等での規定
- ・合理的配慮の手続きで就労支援機関の職員等が障がい者を補佐する場合の中立性の確保
- ・ジョブコーチの配置

### 法定雇用率

- ・法定雇用率の達成
- ・法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえた、精神障害者の雇用促進に向けた環境整備

