＼変わります！／

障がい者の「法定雇用率」

障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障がい者を雇用することが義務付けられています。

	現行（2021年2月まで）	2021年3月1日から
民間企業	2.2％	2.3％
国・地方公共団体	2.5％	2.6％
教育委員会	2.4％	2.5％

2021年3月1日から 0.1%引き上げ

常時雇用している労働者が120人の企業の場合、2人以上の障害者雇用の義務があります。

例 120人 × 2.3% ＝ 2.76人 → （法定雇用率）2人（小数点以下切り捨て）

※ 短時間労働者や、重度障がい者などは、カウント方法が異なります。

2021年3月1日から 雇用率制度の対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上から 43.5人以上に広がります

企業規模別法定雇用障がい者数の範囲の変化

規模	43.5人以上 45.5人未満	45.5人以上 100.0人未満	100.0人以上 300.0人未満	300.0人以上 500.0人未満	500.0人以上 1,000.0人未満	1,000.0人以上 5,000.0人未満	5,000.0人以上 10,000.0人未満	10,000.0人以上
法定雇用障がい者数の範囲の変化	0 ↓ 1人	1～2人（変化なし）	2～6人（変化なし）	6～10人 ↓ 6～11人	11～21人 ↓ 11～22人	22～109人 ↓ 23～114人	110～219人 ↓ 115～229人	220人～ ↓ 230人～

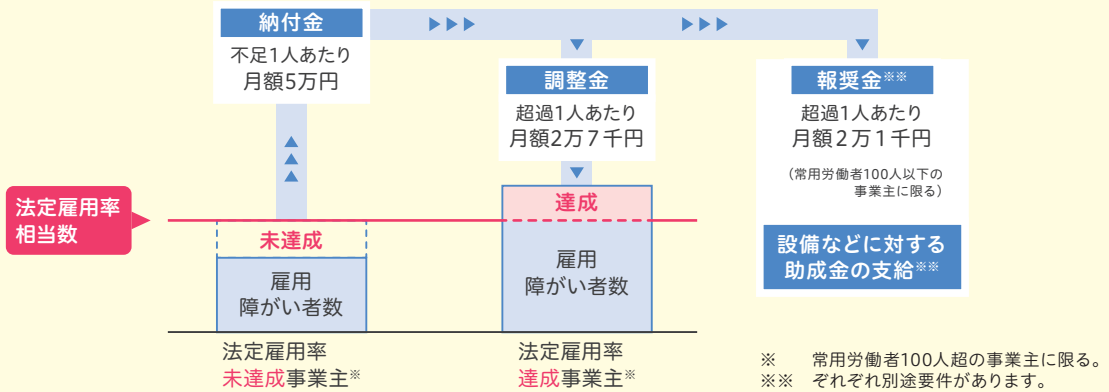
職場の雇用率（＝実雇用率）の計算方法は？

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

※重度障がい者等は1人あたり2人、短時間労働者は1人あたり0.5人（重度の場合は1人）雇用とカウントされる。

障害者雇用納付金制度とは？

法定雇用率が未達成の事業主※が収めた納付金が、調整金や報奨金などの財源となります。



※　常用労働者100人超の事業主に限る。
※※　それぞれ別途要件があります。

日本労働組合総連合会（連合）

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

❶ 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	

※合理的配慮とは？
（事業主の過重な負担とならない範囲でおこなう）

- 募集や採用時、採用後において、障がい者と障がい者でない人との均等な機会・待遇を確保するための措置
- 障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

❷ 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の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	
	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	
苦情処理 紛争解決援助	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	

❸ 労使協議での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。

障がい者の雇用の促進
- 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い入れ推進

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
- 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がい者が追加されたことを踏まえた、精神障がい者の雇用促進に向けた環境整備

「障がい者雇用」に関する詳しい情報はこちら

2020年12月

日本労働組合総連合会（連合）