

平成30年4月1日から

障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わりました

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わりました。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます

共生社会の実現

・ 障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

・ 障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

生産性の向上

・ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下になりました

事業主区分	法定雇用率	
	平成30年3月31日まで	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% →	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% →	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% →	2.4%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わりました。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わりました

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直しました。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

〔対象者
1人につき〕 **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

注: 詳細は裏面をご覧ください。



精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置

障害者雇用納付金制度において、平成31年度申告申請(平成30年度の雇用実績に基づく申告申請)から、次の要件を満たす精神障害者である短時間労働者は、実人員1人を「1人」と算定することとなります。

特例措置の要件

次の①及び②の要件を満たす雇用障害者が特例措置の対象となります。

要件① 精神障害者である短時間労働者(週所定労働時間が20時間以上30時間未満)であること

要件② 次のa又はbのいずれかに当てはまる者であること

a 新規雇入れから3年以内の者

b 精神障害者保健福祉手帳(以下「精神障害者手帳」という)の交付日から3年以内の者

ただし、上記要件を満たす場合であっても、次の点に留意が必要です。

留意点① 精神障害者が退職した場合であって、その退職後3年以内に、退職元の事業主と同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはなりません(原則どおり、実人員1人を「0.5人」と算定します)。

※退職元の事業主が、子会社特例やグループ適用、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている場合は、その特例を受けているグループ内の他の事業主も「退職元の事業主と同じ事業主」とみなされます。

留意点② 知的障害があると判定されていた者が、雇入れ後、発達障害により精神障害者手帳の交付を受けた場合は、知的障害の判定日(療育手帳の交付日等)を精神障害者手帳の交付日とみなします。

その他の留意事項

1 「要件②」について

(1) 新規雇入れ又は精神障害者手帳の交付が平成30年4月1日以前である者を雇用している場合も本特例措置の対象となります。

(2) 特例措置の対象となるのは、平成35年3月31日までに、雇入れられ、かつ精神障害者手帳の交付を受けた障害者です。なお、平成35年3月31日以前の新規雇入れ、精神障害者手帳交付であれば、平成35年3月31日以降も含め、それらの日から3年以内が特例措置の対象となります。

(3) aの「新規雇入れ」は雇用形態に関係ありません。例えば、短時間労働者以外(フルタイム、20時間未満の労働者)での新規雇入れだった場合、その雇入れから3年以内のうち、短時間労働者としての雇用期間が特例措置の対象となります。

(4) aについて、次の場合、新規雇入れ日はそれぞれ次のとおりとなります。

- ・ 出向者が出向先の企業において申告申請の対象となった場合: 出向元での新規雇入れ日
- ・ 事業譲渡と併せて雇用障害者を承継した場合: 事業譲渡元の事業主における新規雇入れ日
- ・ 分社、吸収合併等において新規設立登記し引き続き障害者を雇用した場合: 分社、吸収合併等の前の事業主における新規雇入れ日
- ・ 個人事業主が相続され地位承継により障害者の雇用が継続された場合: 相続前の新規雇入れ日
- ・ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の場合: 登録後、初回の雇入れ日(※上記の要件及び「労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の常用雇用労働者」(記入説明書参照)の要件を満たした期間に限り、特例措置の対象となります。)

(5) bについて、新規雇入れ時点で精神障害者手帳を所持していた者が、返還等により同手帳を所持していない状態となり、更に再交付を受けた場合(当初所持していた精神障害者手帳とは異なる障害により同手帳の交付を受けた場合、住所変更により手帳の再交付を受けた場合を含む)には、初めて精神障害者手帳の交付を受けた日を、精神障害者手帳の交付日として、特例措置の起算日となります。

2 「留意点①」について

「退職」は、事業主都合による解雇のほか、期間満了による雇止め、本人都合で退職した場合など、離職理由を問いません。

3 「留意点②」について

(1) 知的障害があると判定されていた者が、発達障害以外の精神疾患により精神障害者手帳の交付を受けた場合は、知的障害としての判定日ではなく、精神障害者手帳の交付日で判断します。

(2) 知的障害があると判定されていた者が、精神障害者手帳の交付に際し、発達障害に加えて別の精神疾患があることにより精神障害者手帳の交付を受けた場合は、知的障害の判定日ではなく、精神障害者手帳の交付日で判断します。

(3) 障害者雇用納付金の申告申請において知的障害者としていた者を、その後、特例措置の対象となる精神障害者として申告申請する場合は、その障害者の精神障害者手帳の交付が発達障害以外の精神疾患があることによる交付であることを証するため、雇用障害者から、精神障害者手帳交付申請書に添付した医師の診断書の写しの提出を求め、事業主が保管する必要があります。

