



職高障発第0424021号
平成21年4月24日

社団法人 日本病院会 会長 殿

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課長



除外率設定業種に設定されている除外率の引下げについて

平素より、障害者の雇用に関し、御理解と御協力をいただいていることにつきまして感謝申し上げます。

本日、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成21年厚生労働省令第128号）が公布され、平成22年7月1日付けで施行されることとなっておりますが、本省令においては、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため、除外率設定業種に設定されている除外率を引き下げることとしております。

本省令の詳細については下記のとおりですが、これにより各事業主における常用雇用労働者の総数及び法定雇用障害者数が増える場合があります。この場合、各事業主において、前もって計画的に障害者の採用を図る必要が生ずるため、貴団体会員各位に対し、今回の改正の趣旨を周知していただきますようお願い申し上げます。

なお、昨年12月に成立した「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」により、平成22年7月からは、短時間労働者が障害者雇用義務の対象となり、短時間労働者及び障害者である短時間労働者の算定に当たってはその1人をもって0.5人と算定すること、また、障害者雇用納付金制度の対象が拡大され、常用雇用労働者が201人以上の事業主につきましても障害者雇用納付金制度の適用対象となることにつきまして、合わせて御留意いただきますようお願い申し上げます。

記

除外率設定業種に設定されている除外率について、一律100分の10引き下げることとし、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）別表第4を次の表のとおりとするものとする。

除外率設定業種	除外率
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。） 船舶製造・修理業、船用機関製造業 航空運輸業	100分の5

倉庫業	
国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	
採石業、砂・砂利・玉石採取業 窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） その他の鉱業 水運業	100分の10
非鉄金属第一次製錬・精製業 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	100分の15
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業（信書便事業を含む。）	100分の20
港湾運送業	100分の25
鉄道業 医療業 高等教育機関	100分の30
林業（狩猟業を除く。）	100分の35
金属鉱業 児童福祉事業	100分の40
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	100分の45
石炭・亜炭鉱業	100分の50
道路旅客運送業	100分の55
小学校	
幼稚園	100分の60
船員等による船舶運航等の事業	100分の80
備考 除外率設定業種欄に掲げる業種のうち非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。）、国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）、林業（狩猟業を除く。）、特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類（平成19年総務省告示第618号）において分類された業種区分によるものとする。	

障害者雇用率制度における除外率制度の見直しについて

1 障害者雇用率制度

社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の促進及び職業の安定を図るため、事業主が雇用する常用労働者の数の一定割合（法定雇用率）に見合う数の身体障害者又は知的障害者を雇用することを事業主に義務付けている制度

（参考1）現在の法定雇用率

【民間事業主】

- ・ 一般の民間企業 1. 8%（常用雇用労働者数 56 人に対し障害者 1 人）
- ・ 特殊法人等 2. 1%（常用雇用労働者数 48 人に対し障害者 1 人）

【公的機関】

- ・ 国又は地方公共団体 2. 1%（常勤職員 48 人に対し障害者 1 人）
- ・ 都道府県等の教育委員会 2. 0%（常勤職員 50 人に対し障害者 1 人）

2 除外率制度

雇用義務となる障害者数を算出する際に、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務について、事業主負担を調整する観点から、除外率を設定し、特定の業種について雇用義務の軽減を図る制度

（参考2）

【常勤職員が 1,000 人の官公庁の雇用義務数】

- ・ 旧除外職員（例、医師、看護師等）である職員がない場合
→ $1,000 \text{ 人} \times 2.1\% = 21 \text{ 人}$
- ・ 旧除外職員（例、医師、看護師等）である常勤職員の常勤職員総数に占める割合が 50%である場合
→ $(1,000 \text{ 人} - 400 \text{ 人}) \times 2.1\% = 12 \text{ 人}$

└ 除外率 40%（除外職員割合 50%以上 55%未満）相当の常勤職員数

【常用雇用労働者が 1,000 人の事業所の雇用義務数】

- ・ 除外率 0% → $1,000 \text{ 人} \times 1.8\% = 18 \text{ 人}$
- ・ 除外率 40% → $(1,000 \text{ 人} - 400 \text{ 人}) \times 1.8\% = 10 \text{ 人}$

└ 除外率 40%相当の労働者数

除外率制度については、ノーマライゼーションの観点から、平成 14 年の障害者雇用促進法改正において段階的に廃止されることが決まっております。平成 16 年 4 月に一律 10% の引下げが行われた。

3 障害者の雇用状況の進展

近年、障害者の就労意欲の高まりや、企業における CSR の意識の高まり等を背景として、障害者の雇用は進展している。

除外率設定業種全体では、障害者の実雇用率は前回除外率引下げを行った平成 16 年に比べて平成 20 年には約 0.2 ポイント上昇し、1.74% となっている。

(参考 3) 実雇用率

- ・ 民間の全事業主 1.46% (平成 16 年) → 1.59% (平成 20 年)
- ・ 除外率設定業種 1.56% (平成 16 年) → 1.74% (平成 20 年)

4 除外率の見直しの必要性

こうした中、平成 19 年 12 月の労働政策審議会の意見書において、除外率については、「法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当」とされた。

また、同月に全閣僚で構成される障害者施策推進本部で決定された「重点施策実施 5 か年計画」において縮小・廃止の方向性が明記されており、これらを踏まえ、除外率を引き下げることとする。

5 除外率の見直し案

① 引下げ率

労働政策審議会意見書において、「社会連帯責任の理念の下、前回 (平成 16 年) は一律 10% ポイント引き下げたことを参考にしつつ、具体的な引下げの方法について、検討することが適当」とされていることを踏まえ、すべての除外率設定業種を一律に 10% 引き下げる。

② スケジュール

- ・ 事業主によっては、法定雇用率を達成するために新たに障害者を雇用する必要があること

- ・ 今般の景気後退による事業主負担を考慮する必要があることから、一定の準備期間を設けることとし、平成 22 年 7 月より引下げを行うこととする。

6 公的機関に係る除外率の見直しについて

公的機関については、平成 15 年度までは、民間事業主と異なり、障害者が就業することが困難であると認められる職種（除外職種）に該当する職員数を除いて実雇用率を算定していたところであるが、ノーマライゼーションの観点から、民間事業主の除外率の廃止とともに、警察官や自衛官など「国民の生命の保護とともに、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員」を除いて除外職種を廃止し、経過措置として、廃止された除外職種の割合に応じて除外率を設定している。

公的機関は、障害者の雇用について民間事業主に率先垂範すべき立場にあることから、今回の民間事業主の除外率の引下げとともに、一律 10%の引下げを行うこととする。

◇ これまでの経緯 ◇

○ 平成 14 年障害者雇用促進法改正

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）

附 則

第 3 条

- 3 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 38 条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第 43 条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における身体障害者又は知的障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

○ 障害者基本計画（抄）（平成 14 年 12 月 24 日 閣議決定）

5 雇用・就業

(2) 施策の基本的方向

ア 障害者の雇用の場の拡大

除外率制度については、平成 16 年（2004）年度より段階的に縮小を進め、一定の準備期間を置いて廃止を目指す。

国及び地方公共団体の除外職員制度についても、企業との均衡を考慮して同様の方向で進める。

○ 労働政策審議会意見書（抄）（平成 19 年 12 月 19 日）

4 その他の諸課題

(3) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

除外率制度については、ノーマライゼーションの理念の下、平成 14 年の障害者雇用促進法の改正により廃止されたが、同法の附則において経過措置として定められ、除外率設定業種における障害者雇用の状況等を考慮しつつ、段階的に縮小することとされている。

したがって、このような法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当である。

また、この際、社会連帯責任の理念の下、前回（平成 16 年）は一律 10%ポイント引き下げたことを参考にしつつ、具体的な引下げの方法について、検討することが適当である。

(4) 障害者雇用率等の見直し

今回の障害者雇用率の見直しについては、今後、短時間労働の雇用義務化や除外率の引下げ（上記4(3)）といった制度改正が実施されることを前提とすれば、これらによる障害者雇用率への影響も考慮した上で設定することとし、現行のとおりとすることが適当である。

○ 重点施策実施5か年計画（抄）（平成19年12月25日 障害者施策推進本部決定）

I 重点的に実施する施策及びその達成目標

5 雇用・就業

① 障害者の雇用の場の拡大

○ 障害者雇用率制度を柱とした障害者雇用の一層の促進

障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。

見直し後の除外率設定機関の除外率

国又は地方公共団体に適用される除外率について、次の表1に掲げる職種の職員が国又は地方公共団体の各機関の職員総数に占める割合が、表2の左欄に掲げる割合である場合に、それぞれ同表の右欄に掲げる率の除外率が適用されるよう見直す。(平成22年7月から適用を検討)

(表1)

1	国家公務員法(昭和22年法律第120号)第2条第3項第2号から第11号までに掲げる職員(同項第9項に掲げる職員については、就任について国会の両院または一院の議決又は同意によることを必要とする職員に限る。)である職員
2	裁判官、検察官、大学および高等専門学校の教育職員並びに地方公務員法第3条第3項第1号に掲げる職(就任について地方公共団体の議会の議決又は同意によることを必要とする職に限る。)及び第4号に掲げる職に属する職員
3	次に掲げる職員
イ	国会の衛視
ロ	法廷の警備を職務とする者
ハ	漁業監督官及び漁業監督官吏並びに森林警察を職務とする者
ニ	航空交通管制官
4	医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師
5	幼稚園、小学校及び特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行うものを除く。)の教育職員
6	児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者
7	動物検疫所の家畜防疫官及び猛獣猛きん又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者
8	航空機への搭乗を職務とする者
9	鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車(旅客運送事業用バス、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。)の運転に従事する者
10	鉄道又は軌道の転てつ、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者
11	とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者
12	伐木、岩石の切出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者
13	建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者
14	多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者

(表 2)

基準割合	除外率	
	改正前	改正後
95%以上	85%	75%
90%以上95%未満	80%	70%
85%以上90%未満	75%	65%
80%以上85%未満	70%	60%
75%以上80%未満	65%	55%
70%以上75%未満	60%	50%
65%以上70%未満	55%	45%
60%以上65%未満	50%	40%
55%以上60%未満	45%	35%
50%以上55%未満	40%	30%
45%以上50%未満	35%	25%
40%以上45%未満	30%	20%
35%以上40%未満	25%	15%
30%以上35%未満	20%	10%
25%以上30%未満	15%	5%
20%以上25%未満	10%	0%
15%以上20%未満	5%	0%

見直し後の除外率設定業種及び除外率

(平成22年7月1日から適用を検討)

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く。) 	5%	→ 0%
<ul style="list-style-type: none"> ・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業、海運仲立業を除く。) ・電気業 ・郵便局 	10%	→ 0%
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。) 	15%	→ 5%
<ul style="list-style-type: none"> ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業 	20%	→ 10%
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。) 	25%	→ 15%
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。) 	30%	→ 20%
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	35%	→ 25%
<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 	40%	→ 30%
<ul style="list-style-type: none"> ・林業(狩猟業を除く。) 	45%	→ 35%
<ul style="list-style-type: none"> ・金属鉱業 ・児童福祉事業 	50%	→ 40%
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。) 	55%	→ 45%
<ul style="list-style-type: none"> ・石炭・亜炭鉱業 	60%	→ 50%
<ul style="list-style-type: none"> ・道路旅客運送業 ・小学校 	65%	→ 55%
<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園 	70%	→ 60%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	90%	→ 80%

【平成21年4月現在】 支給要件等が変更される場合があります。念のため、都道府県労働局又は最寄りのハローワークにご確認ください。

事業主の皆さまへ

障害者の雇用維持、雇用促進にご協力ください！

現在雇用されている障害者の方の雇用の維持をお願いします。

障害者については、一旦離職すると再就職が大変難しい状況です。現在、事業所で雇用されている障害者の方の雇用の維持にご努力をお願いします。

雇用の維持に当たっては、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金（景気変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から、生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、解雇を避け、雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせることによって雇用を維持していただく場合、休業、教育訓練又は出向に係る手当等の一部を助成するもの）の活用もご検討ください。

障害者の雇用促進に向けた取組をお願いします。

障害者雇用促進法に基づく障害者の法定雇用率を未達成である企業はもとより、達成されている企業においても、一人でも多くの障害者雇用に向けた取組をお願いします。

新たな雇い入れについては、以下のような支援措置を拡充・創設しておりますので、これらのご活用もご検討ください。（詳細については裏面をご覧ください）

- ・ 中小企業について、障害者の雇入れに対する助成金（特定求職者雇用開発助成金）の拡充
- ・ 障害者の雇用経験のない企業に対する奨励金（障害者雇用ファースト・ステップ奨励金）の創設
- ・ 特例子会社等の設置及び障害者の雇入れに対する助成金（特例子会社等設立促進助成金）の新設

この他、障害者を多数雇用している事業所や福祉施設等への仕事の発注についてもご検討をお願いします。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク(公共職業安定所)

特定求職者雇用開発助成金の拡充

障害者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者（一般被保険者）として雇い入れる中小企業の事業主に対する助成金を拡充しました。

助成金は雇い入れ後6か月ごとに支給され、対象期間、支給される助成金の総額は以下のとおりです。

対象労働者	対象期間	支給額(総額)	
		拡充前	拡充後
身体・知的障害者	1年6か月	90万円	135万円
身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、 精神障害者	2年	160万円	240万円
短時間労働者の身体・知的・精神障害者	1年6か月	60万円	90万円

障害者雇用ファースト・ステップ奨励金の創設

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業）において、ハローワークの紹介により身体・知的・精神障害者を初めて継続して雇用する労働者（一般被保険者）として雇い入れる事業主に対する奨励金を創設しました。（※雇用失業情勢が改善するまでの時限措置）
支給額は、1人目の障害者を雇用することに対し、100万円です。

特例子会社等設立促進助成金の創設

平成21年2月6日以降に設立する特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所であって、身体・知的・精神障害者を10人以上雇用するものを設立した事業主に対する助成金を創設しました。（※雇用失業情勢が改善するまでの時限措置）
支給額は以下のとおり、支給期間は3年間です。

雇用障害者数		10人～14人	15人～19人	20人～24人	25人以上
支給金額	初年度	2,000万円	3,000万円	4,000万円	5,000万円
	2・3年目	1,000万円	1,500万円	2,000万円	2,500万円

この他、助成金、奨励金の支給には一定の要件がありますので、詳しくは都道府県労働局又は最寄りのハローワークにご相談ください。