

規制の事前評価書

政策の名称	法定雇用率の算定基礎の見直し	担当部局名	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	作成責任者名	障害者雇用対策課長 山田雅彦	評価実施時期	平成25年4月
法令案等の名称・関連条項	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)第43条第2項、第54条第3項 ※ 上記の規定を改正予定。						
規制の目的、内容及び必要性等	<p>障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」といいます。)の規定により事業主は、障害者雇用率以上の障害者を雇用しなければなりません。また、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するため、雇用する障害者の数が基準雇用率を超える事業主(国及び地方公共団体を除く。)に対して障害者雇用調整金を支給するとともに、当該数が基準雇用率に満たない事業主から障害者雇用納付金を徴収することとしています。</p> <p>現在、障害者雇用率と基準雇用率(以下「法定雇用率」といいます。)の算定基礎には、身体障害者と知的障害者が含まれています。</p> <p>※平成25年4月1日現在の法定雇用率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国、地方公共団体 2.3%(都道府県等の教育委員会 2.2%) ・ 一般の民間企業 2.0%(特殊法人等 2.3%) <p>精神障害者については、平成16年の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において、「将来的には雇用義務制度の対象とすることが考えられる」とされ、平成20年の障害者雇用促進法改正における国会の附帯決議においても、「精神障害者を雇用義務の対象に加えることについて、可能な限り早期に検討を行うこと」とされています。近年、民間企業に雇用される精神障害者や公共職業安定所を通じて就職する精神障害者が大幅に増加しており、雇用環境の更なる整備を図りつつ、精神障害者を雇用義務制度の対象とすることが求められています。</p> <p>そこで、障害者雇用の更なる促進を図るため、法定雇用率の算定基礎に、精神障害者を加えることとします。</p>						
想定される代替案	法定雇用率の算定基礎の見直しを行わず、助成金の拡充により障害者雇用の更なる促進を図ることが考えられます。						
規制の費用	費用の要素	代替案の場合					
1 遵守費用	法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わることに伴い、法定雇用率が引き上がる場合には、事業主については、雇用すべき障害者数が増えるため、作業施設や設備の改善、職場環境の整備等の負担が増える場合があります。ただし、障害者の雇入れや施設の改善等に対して助成金が支給される場合があります。	事業主が助成金の支給を受けて障害者の雇入れや施設の改善等を行う場合、当該助成金の支給限度額を超える分の費用について負担が発生します。					
2 行政費用	事業主に周知するための費用が発生することになります。また、障害者の雇入れや施設の改善等に対して助成金が支給される場合には、当該助成金に係る費用が発生することとなります。	事業主に周知するための費用が発生することになります。また、助成金に係る費用がより多く発生し、当該助成金の支給審査業務や、不正受給防止のための調査及び指導業務が増加することも想定されます。					
3 その他の社会的費用	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。					
規制の便益	便益の要素	代替案の場合					
	法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることに伴い、法定雇用率が引き上がる場合には、障害者の雇用機会が拡大されます。また、働く意欲・能力のある者の就業が促進されることを通じて、障害者の社会参加と経済社会の発展に寄与します。	事業主の自主的な取組により、助成金の支給を受けて、障害者の雇入れや施設の改善等が行われる場合には、障害者の雇用機会が拡大されます。また、働く意欲・能力のある者の就業が促進されることを通じて、障害者の社会参加と経済社会の発展に寄与します。					
政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)	<p>代替案も、障害者の雇用の促進に資するものではありませんが、あくまでも事業主の自主的な取組に委ねられているものであるため、結果として十分な雇用機会の拡大又は就業の促進が図られない可能性があり、改正案と同程度の便益は期待されません。さらに、より大幅な助成金の拡充によって大きな行政費用が生じることとなります。</p> <p>一方、改正案は、事業主の負担が増大する場合がありますが、義務を課すことにより確実に障害者の雇用機会が拡大し、働く意欲・能力のある者の就業が促進されることを通じて、障害者の社会参加と経済社会の発展に寄与することを勘案すれば、その便益は費用を大きく上回り、政策目的を達成する上で、改正案が適切な手段であると考えられます。</p> <p>また、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が入っていないにもかかわらず、実際に各企業が雇用している障害者をカウントするに当たって、精神障害者を入れることができることとしている現在の暫定的な取扱いが解消されます。なお、本規制の円滑な施行のため、十分な準備期間を設けています。</p>						
有識者の見解その他関連事項	<p>労働政策審議会答申「「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案要綱」について」(平成25年3月21日)において、本改正案について以下のとおり答申されています。</p> <p>「厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。その上で、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、企業に対する大幅な支援策の充実を進めることを求める。</p> <p>なお、使用者委員からは、精神障害者を雇用できる一定の環境が整っていると判断することができない現段階で、実施時期を定めることは慎重であるべきとの意見があった。」</p>						
レビューを行う時期又は条件	改正後の法定雇用率制度は、社会連帯の理念の下、事業主に対し、身体障害者及び知的障害者とともに、精神障害者についても障害者として一体的にその算定基礎とするものとなることから、見直し規定は置いていません。						