

5. 障害者の雇用の促進等に関する法律(抜粋)

【目次】

第1章 総 則 (第1条～第7条)

第2章 職業リハビリテーションの推進 (第8条～第36条)

第3章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等 (第37条～第74条)

第4章 雑 則 (第75条～第85条)

第5章 罰 則 (第85条の2～第91条)

昭和 35・7・25・法律 123号
改正平成 5・11・12・法律 89号一
改正平成 6・6・22・法律 38号一
改正平成 9・4・9・法律 32号一
改正平成 9・5・9・法律 45号一
改正平成 10・9・28・法律 110号一
改正平成 11・7・16・法律 87号一
改正平成 11・7・16・法律 102号一
改正平成 11・12・22・法律 160号一
改正平成 12・6・7・法律 111号一
改正平成 13・4・25・法律 35号一
改正平成 13・6・29・法律 80号一
改正平成 14・5・7・法律 35号一
改正平成 14・7・31・法律 98号一
改正平成 14・12・13・法律 165号一
改正平成 14・12・13・法律 171号一
改正平成 16・6・11・法律 103号一
改正平成 17・7・6・法律 81号(未)(施行=平18年4月1日(未)、平17年10月1日(済))
改正平成 17・7・26・法律 87号(未)(施行=平18年5月1日)

第1章 総 則

(目的)

第1条 この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用職務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。《改正》平9法32/《改正》平10法110

(用語の意義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1. 障害者

身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

2. 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。

3. 重度身体障害者

身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

4. 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

5. 重度知的障害者

知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

6. 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

7. 職業リハビリテーション

障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

《改正》平 10 法 110/《改正》平 11 法 160/《改正》平 14 法 035

(基本的理念)

第 3 条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第 4 条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

第 5 条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第 6 条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

(障害者雇用対策基本方針)

第 7 条 厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「障害者雇用対策基本方針」という。）を策定するものとする。

方針(平 10・労働省告示第 41 号)/《改正》平 11 法 160

2 障害者雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

1. 障害者の就業の動向に関する事項

2. 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3. 第 5 条の事業主が行うべき雇用管理に関して、障害者である労働者の障害の種類及び程度に応じ、その適正な実施を図るために必要な指針となるべき事項

4. 前3号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項《改正》平14法165
- 3 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《改正》平11法160
- 4 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。《改正》平11法160
- 5 前2項の規定は、障害者雇用対策基本方針の変更について準用する。

※中略

(一般事業主の雇用義務等)

- 第43条 事業主（常時雇用する労働者（1週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者（以下「短時間労働者」という。）を除く。以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第46条第1項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。《改正》平9法32/《改正》平10法110/《改正》平11法160/《改正》平14法165/《改正》平14法035
- 2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第54条第3項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第54条第3項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。《全改》平14法035
 - 3 第1項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。《改正》平9法32/《改正》平10法110
 - 4 第2項の規定にかかわらず、特殊法人（法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となって設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によって得ている法人であって、政令で定めるものをいう。以下同じ。）に係る第1項の障害者雇用率は、第2項の規定による率を下回らない率であって政令で定めるものとする。《改正》平9法32/《改正》平14法098
 - 5 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年1回、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者である労働者

の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。《改正》平9法 32/《改正》平 10 法 110/
《改正》平 11 法 160

(子会社に雇用される労働者に関する特例)

第 44 条 特定の株式会社又は有限会社と厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主で、当該事業主及び当該株式会社又は有限会社（以下「子会社」という。）の申請に基づいて当該子会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「親事業主」という。）に係る前条第 1 項及び第 5 項の規定の適用については、当該子会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該子会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

1. 当該子会社の行う事業と当該事業主の行う事業との人的関係が緊密であること。
2. 当該子会社が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。
3. 当該子会社はその雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。
4. 前 2 号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用する重度身体障害者又は重度知的障害者その他の身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。《改正》平9法 32/《改正》平9法 32

《改正》平 10 法 110/《改正》平 11 法 160/《改正》平 13 法 080/《改正》平 14 法 035

2 厚生労働大臣は、前項の規定による認定をした後において、親事業主が同項に定める特殊の関係についての要件を満たさなくなつたとき若しくは事業を廃止したとき、又は当該認定に係る子会社について同項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。《改正》平 11 法 160/《改正》平 13 法 080/《改正》平 14 法 035

第 45 条 親事業主であつて、特定の株式会社又は有限会社（当該親事業主の子会社を除く。）と厚生労働省令で定める特殊の関係にあるもので、当該親事業主、当該子会社及び当該株式会社又は有限会社（以下「関係会社」という。）の申請に基づいて当該親事業主及び当該関係会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたものに係る第 43 条第 1 項及び第 5 項の規定の適用については、当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

1. 当該関係会社の行う事業と当該子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること、又は当該関係会社が当該子会社に出資していること。
2. 当該親事業主が第 78 条各号に掲げる業務を担当する者を同条の規定により選任しており、かつ、その者が当該子会社及び当該関係会社についても同条第 1 号に掲げる業務を行うこととしていること。
3. 当該親事業主が、自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用される身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。《追加》平 14 法 035/《改正》平 14 法 165

2 前条第 2 項の規定は、前項の場合について準用する。《追加》平 14 法 035/《改正》平 14 法 165

(一般事業主の身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画)

第 46 条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が法定雇用身体障害者数未満である事業主に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。《改正》平 9 法 32/《改正》平 10 法 110/《改正》平 11 法 160

2 前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。《改正》平 9 法 32/《改正》平 10 法 110

3 親事業主に係る第 1 項の規定の適用については、当該子会社及び当該関係会社が雇用する労働者は、当該親事業主のみが雇用する労働者とみなす。《改正》平 14 法 035

4 事業主は、第 1 項の計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。《改正》平 11 法 160

5 厚生労働大臣は、第 1 項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。《改正》平 11 法 160

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第 1 項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

※以下略