

- (1) 身体障害者手帳所持者
  - (2) 療育手帳所持者
  - (3) 精神保健福祉手帳所持者
  - (4) 障害者自立支援法による医療受給者証所持者
- 2 前項に定める者以外の者については、市長に別途協議することとする。
  - 3 障がいのある従業者は、原則として協働事業に従事するために、公共職業安定所等のあっせんにより、新規に雇用される者であること。
  - 4 事業実施中に障がいのある従業者に欠員が生じた場合は、速やかに公共職業安定所等のあっせんにより、障がい者を新規雇用すること。
  - 5 障害者の雇用の促進に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）第20条の2に規定する障害者介助等助成金、同規則第20条の2の3第1項第2号に規定する第2号職場適応援助者助成金、及び国や他の団体等からの同種の助成による援助の対象となっている者は、別表1の障がいのある従業者数には含まれないこととする。

（その他の従業者）

第12条 障がい者従業者以外の従業者は、障がいのある従業者とともに働きながら、障がいのある従業者の介助、相談、技術指導及び作業の支援を行わなければならない。

- 2 第1項に定める従業者は、常勤換算方法で、障がい者従業者5人に1人以上配置しなければならない。
- 3 第3条第5号に定める雇用契約を締結する従業者以外に、短期間及び短時間の雇用契約を結ぶ者を当該事業に従事させることができる。

なお、この者は、第3条各号の要件は適用しないこととし、障がい者であっても、別表1の障がいのある従業者数には含まれないこととする。

（賃金の支払）

第13条 第3条第5号に定める雇用契約を締結した従業者に対して、最低賃金法（昭和34年法律第137号）に定める最低賃金の適用除外申請を行い、最低賃金の3/4を下回る賃金となる場合は、別表1の障がいのある従業者数には含まれないこととする。

## 6. まとめと今後の課題

各地で独自に行われている障害者雇用施策を見ると、障害者権利条約が求める障害者雇用の実現に向けたヒントがあるばかりではなく、障害者を含めた労働弱者全体を対象にした保雇用（社会支援雇用）を日本でどのように実現すべきかのヒントも見えてくる。

また、転機を迎えている日本の障害者雇用施策のあり方は、硬直化している障害年金など、障害者の所得保障のあり方にも大きな影響を与える。元来、障害に伴う稼得能力の低下を補う機能を持つ障害年金も、労働能力、稼得能力に基づく支給要件をより明確化すべきだからである。加えて、障害者が自分らしく自立した生活を送るための所得水準、その所得を得るための賃金、年金、各種手当の関連を明確にすることも課題である。

\*作成：

UP：20090904 REV:20090921

