

# 事業主の皆様へ

平成22年7月

「改正障害者雇用納付金制度」スタート！

⇒ 平成23年4月申告開始！！

○常時雇用している労働者数が**200人を超え300人以下の中小企業事業主の皆様も納付金の申告が必要**となりました。

○**週20時間以上30時間未満の短時間労働者**も、納付金の申告等の対象になりました。

当社は、常時雇用している労働者数が210人ですが、納付金の申告に向けて何をする必要がありますのでしょうか。

○平成22年7月から翌年3月までの各月の雇用障害者数等を把握・確認するなど、申告・納付に向けて具体的な準備を進めていただく必要があります。

○なお、雇用障害者数が、法定雇用率（1.8%）を下回っている場合は、障害者雇用納付金の納付が必要となります。



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

# 障害者雇用納付金制度とは

「障害者の雇用の促進等に関する法律」において「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の**1.8% (法定雇用率)**以上の障害者を雇用しなければなりません。

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、この雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とではその経済的負担に差が生じることとなります。

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この**経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進と職業の安定を図る**ため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

具体的には、雇用障害者数が**法定雇用率(1.8%)**を下回っている場合は、納付金の納付が必要となり、超えている場合は調整金が支給されます。

## 障害者雇用納付金制度の改正

### 改正のねらい

中小企業で障害者雇用状況の改善が遅れており、地域の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図る。

障害者の短時間労働へのニーズに対応する。

- ・ 障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があります。
- ・ 障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくためのステップとして有効です。

### 改正内容のポイント (次の3点が平成22年7月1日から施行されました。)

#### ① 対象事業主の範囲が拡大されました！

新たに、常時雇用している労働者数(※1)が**200人を超え300人以下**(※2)のすべての事業主に障害者雇用納付金の申告を行っていただくことになりました。

※1 常時雇用している労働者数を計算するに当たっては、常時雇用している労働者のうち下記②の短時間労働者については、1人を0.5カウントして計算します。

※2 平成27年4月1日からは、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の事業主に納付金制度の適用が拡大されます。

#### ② 短時間労働者も納付金の申告等の対象になりました！

週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働者も障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金等の支給申請の対象となりました。

法定雇用障害者数の算定方法は、次のとおりです

法定雇用障害者数(障害者の雇用義務数)

$$= ( \begin{array}{c} \text{常時雇用している労働者数(短時間労働者を除きます。)} \\ \text{(※1)} \end{array} + \begin{array}{c} \text{短時間労働者の数} \times 0.5 \\ \text{(※2)} \end{array} ) \times 1.8\% \text{(法定雇用率)}$$

※1 常時雇用している労働者の範囲については9ページ参照。

※2 短時間労働者の範囲については10ページ参照。

## 雇用障害者数のカウントの方法は、次の表のとおりです

○常時雇用している労働者である障害者1人をもって、障害の種類、程度及び週所定労働時間で区分した下表の該当する欄の人数を雇用しているものとみなして雇用障害者数を算定します。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満（短時間労働者）	
		平成22年6月まで	平成22年7月から
身体・知的障害者	1人	—	0.5人
	重度	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人	0.5人

改正点

③ 除外率設定業種の除外率がそれぞれ10%ポイント引き下げられました！

## 改正納付金制度の適用・手続きスケジュール

### 適用スケジュール

改正前の制度が適用されます（常時雇用している労働者数が301人以上の事業主が対象）。

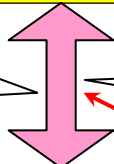
### 改正制度スタート！

平成22年7月1日適用

- ◆常時雇用している労働者数が200人を超え300人以下の事業主に適用拡大
- ◆週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働者を納付金の申告等の対象とする
- ◆除外率設定業種の除外率を各業種10%ポイント引き下げ

平成22年度

4月1日



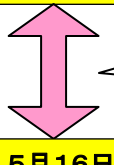
6月30日

7月1日

3月31日

平成23年度

4月1日



5月16日

### 事業主の手続きスケジュール

各月の雇用障害者数等をカウントし、申告・申請書を作成します。

STEP1

各月ごとの常時雇用している労働者数の把握

STEP2

各月ごとの雇用障害者数の把握

STEP3

申告・申請書の作成

それぞれの詳細は次のページをご覧ください。

STEP1→9ページ

STEP2→10ページ

STEP3→10ページ

対象期間 について、納付金の申告・納付、調整金等の支給申請を行います。  
※年度途中の事業廃止等の場合を除きます。

# ◆障害者雇用納付金制度の概要

## 障害者雇用納付金の徴収

1人あたり月額  
**50,000円(注)**

常時雇用している労働者数が200人を超える事業主は、

- 毎年度、納付金の申告が必要
- 法定雇用率を達成している場合も申告が必要
- 法定雇用障害者数を下回っている場合は、申告とともに納付金の納付が必要

独立行政法人  
高齢・障害者  
雇用支援機構

障害者雇用調整金の支給  
1人あたり月額27,000円

常時雇用している労働者数が200人を超えており、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超えている事業主(11ページ参照)

報奨金の支給  
1人あたり月額21,000円

常時雇用している労働者数が200人以下で、支給要件として定められている数を超えて障害者を雇用している事業主(12ページ参照)

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者等に仕事を発注した納付金申告事業主の申請に基づき、支払った業務の対価に応じた額を支給(12ページ参照)

在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者等に仕事を発注した報奨金申請事業主の申請に基づき、支払った業務の対価に応じた額を支給

各種助成金の支給

障害者を雇い入れたり、雇用を継続するために職場環境の整備等を行う事業主の申請に基づき費用の一部を助成(14ページ参照)

法定雇用  
障害者数

法定雇用障害者数を  
下回っている事業主

納付金

雇用している身体、知的、精神障害者の数

法定雇用障害者数を  
超えている事業主

調整金

常時雇用している労働者数が200人を超える事業主

(注)常時雇用している労働者数が200人を超え300人以下の事業主は平成22年7月1日から平成27年6月30日まで納付金の減額特例が適用されます。

1人あたり月額「50,000円」が「40,000円」に減額されます。

(納付金の額 = (法定雇用障害者数 - 雇用障害者数) の各月の合計数 × 月額40,000円)

- 平成23年度の申告で減額特例の対象となるのは、平成22年7月から平成23年3月までの9か月間に、常時雇用している労働者数が300人以下の月が6か月以上(※1)ある事業主です。平成24年度以降(※2)の申告では、前年度4月から3月までの12か月間に300人以下の月が8か月以上(※1)あれば対象になります。

※1 年度途中の事業廃止等の場合は、取扱いが異なります。

※2 平成28年度の申告については、取扱いが異なります。

# まずは、障害者雇用納付金申告義務の有無のご確認を！

常時雇用している労働者数が200人を超えるすべての事業主に障害者雇用納付金の申告を行っていただきます。

平成23年度において申告義務のある事業主は、次のとおりです。

- ☆ 平成22年4月から6月
  - ☆ 平成22年7月から平成23年3月
- 各期間の労働者数により、それぞれの期間について納付金の申告義務が生じます。

改正制度スタート

(平成23年度申告)

平成22年度						平成23年度					
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
短時間労働者以外の常時雇用している労働者数			短時間労働者以外の常時雇用している労働者数 + 短時間労働者数(1人を0.5カウント) (※1)								

(※1)短時間労働者の範囲については10ページをご覧ください。

301人以上の月が2か月以上(※2)ある

200人を超える月が4か月以上(※3)ある

(※2)年度途中の事業廃止等の場合は、2か月以上でなくても、申告が必要となる場合があります。

(※3)◆年度途中の事業廃止等の場合は、4か月以上でなくても、申告が必要となることがあります。  
◆平成24年度以降の申告では、年度途中の事業廃止等の場合を除き、前年度の4月から3月までの12か月のうち、200人を超える月が5か月以上ある事業主は申告が必要です。

この期間については、申告義務はありません。支給要件として定められている数を超えて障害者を雇用している場合は報奨金の支給申請ができます。詳細は12ページへ

申告義務があります。  
法定雇用率(1.8%)を達成している

申告義務があります。  
法定雇用率(1.8%)を達成している

NO

YES

YES

NO

常時雇用している労働者数が300人以下の月が6か月(※4)以上ある

・申告が必要  
・法定雇用障害者数からの不足数1人につき月額50,000円を納付

・申告が必要  
(障害者雇用調整金を受給できる場合があります。詳細は11ページへ)

・申告が必要  
・法定雇用障害者数からの不足数1人につき月額40,000円を納付

・申告が必要  
・法定雇用障害者数からの不足数1人につき月額50,000円を納付

(※4)平成24年度以降の申告では、取扱いが異なります。詳しくは3ページへ。

申告・納付

申告

申告・納付

申告・納付

申告・納付は (年度途中の事業廃止等の場合を除き)  
平成23年4月1日から5月16日までの間に行ってください。

手続き等については5ページをご覧ください。

## 納付金の申告・納付、調整金等の支給申請手続き (平成23年度申告・申請)

### 申告・納付、申請の期限及び支給時期等

種別	申告、納付期限	申請期限	支給時期
障害者雇用納付金	4月1日～5月16日	—	—
○障害者雇用調整金 ○在宅就業障害者 特例調整金	—	4月1日～5月16日	10月1日～10月31日
○報奨金 ○在宅就業障害者 特例報奨金	—	4月1日～8月1日	10月1日～10月31日

※在宅就業障害者特例調整金については、障害者雇用納付金の納付がある場合には、その特例調整金の支給額に応じて納付する額が減額されます。

※年度の途中で事業を廃止した場合、事業を廃止した日の属する月の前月までの分について、事業を廃止した日から45日以内に申告、納付又は支給申請を行っていただきます。

#### 申告・申請書の提出先

申告・申請は、所定の申告書等を、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(以下「機構」といいます。)に各地域の申告・申請受付窓口を經由して提出することにより行っていただきます。

※各地域の申告・申請受付窓口の具体的な所在地等が確定しましたら、機構ホームページなどでお知らせいたします。

### 納付金の納付手続き等

#### 1. 納付期限及び納付金の延納

##### ①全 納

申告期限内(平成23年4月1日から5月16日まで)に全額納付します。

##### ②延 納

納付金の額が100万円以上になる場合は、3期に分けてそれぞれ3分の1ずつ納付することができます。

- ・第1期分 平成23年5月16日まで
- ・第2期分 平成23年8月1日まで
- ・第3期分 平成23年11月30日まで

#### 2. 納付方法

指定の納付書を使用し、各都市銀行、地方銀行もしくは第二地方銀行の窓口またはペイジー(※)(インターネットバンキング)により納付します。

(※)ペイジーによる障害者雇用納付金の納付については、裏表紙をご覧ください。

### 納付金等に関する事業所調査の実施について

納付金制度の適正運営、費用負担の平等性の確保などの観点から、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第52条の規定に基づき、訪問による調査を実施しております。

この調査は、毎年度、一定数の事業主を選定して行っていますが、対象年度各月における常時雇用している労働者数や障害者の雇用を裏付ける資料の提示をお願いすることとしておりますので、予めご了承ください。

# 障害者雇用納付金の算定例

## ◆除外率設定業種に該当しない事業を行う事業所の場合

改正制度スタート

平成23年度申告の場合

(平成24年度以降の申告では、対象期間は前年度4月から3月までとなります)

	平成22年						平成23年					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①常時雇用している労働者数 (短時間労働者以外)	204	204	192	192	185	193	193	193	193	205	205	210
②短時間労働者数 (平成22年7月から算入)	10	12	11	10	15	15	19	22	23	21	24	26
③常時雇用している労働者の総数 ①+②×0.5	204	204	192	197	192.5	200.5	202.5	204	204.5	215.5	217	223

常時雇用している労働者の総数が301人以上の月が2か月以上あれば申告を行っていただきます。

常時雇用している労働者の総数が200人を超える月が4か月以上あれば申告を行っていただきます。 ○:200人を超える月

	平成22年						平成23年						合計 (平成22年7月～平成23年3月)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
④法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	—	—	—	197	192.5	200.5	202.5	204	204.5	215.5	217	223	1856.5(人)
⑤法定雇用障害者数 ※ ④×法定雇用率(1.8%)	—	—	—	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28(人)
a. 常時雇用している労働者(短時間労働者以外)のうち重度の身体障害者、重度の知的障害者										1	1	1	3(人)
b. 常時雇用している労働者(短時間労働者以外)のうち重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、精神障害者				1	1	1	1	1	1	1	1	1	9(人)
c. 短時間労働者のうち重度の身体障害者、重度の知的障害者													
d. 短時間労働者のうち重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、精神障害者							1	1	2	3	4	4	15(人)
雇用障害者数の合計 (a×2+b+c+d×0.5)	—	—	—	1	1	1	1.5	1.5	2	4.5	5	5	22.5(人)

※ 「法定雇用障害者数」を算定するに当たって、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」に法定雇用率を乗じて得た数に1未満の端数があるときは、1未満の端数は切り捨てます。

例) 平成23年1月の雇用障害者数は、  
 ・重度の身体障害者 ..... 1人  
 ・重度以外の知的障害者 ..... 1人  
 ・重度以外の身体・知的障害者、精神障害者  
 (いずれも短時間労働者) ..... 3人

$$1人 \times 2 + 1人 + 3人 \times 0.5 = 4.5人$$

平成22年7月から平成23年3月までの法定雇用障害者の合計数

平成22年7月から平成23年3月までの雇用障害者の合計数

28人

22.5人

× 40,000円 =

220,000円

平成22年7月から平成23年3月の間に常時雇用している労働者数が300人以下の月が9か月(≥6か月)ありますので、納付金の減額特例が適用されます。

平成22年7月～平成23年3月の納付金額

◆除外率設定業種に該当する事業を行う事業所の場合  
(平成22年6月まで除外率20%、7月から10%の場合)

改正制度スタート

平成23年度申告の場合  
(平成24年度以降の申告では、対象期間は前年度4月から3月までとなります)

	平成22年										平成23年		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
①常時雇用している労働者数 (短時間労働者以外)	310	309	303	298	297	302	308	310	312	312	315	315	
②短時間労働者数 (平成22年7月から算入)	10	12	9	9	7	10	18	22	25	26	30	31	
③常時雇用している労働者の総数 ①+②×0.5	310	309	303	302.5	300.5	307	317	321	324.5	325	330	330.5	

○:301人以上の月

申告義務あり

○:200人を超える月

申告義務あり

申告対象事業主の範囲については4ページをご覧ください。

	平成22年										平成23年		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
④法定雇用障害者数の算定 ※1 の基礎となる労働者数	248	248	243	272.5	270.5	277	286	289	292.5	293	297	297.5	
③-(③×除外率)	(除外率 20%)			(除外率 10%)									
⑤法定雇用障害者数 ※2 ④×法定雇用率(1.8%)	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
a. 常時雇用している労働者(短時間労働者以外)のうち重度の身体障害者、重度の知的障害者	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
b. 常時雇用している労働者(短時間労働者以外)のうち重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、精神障害者											1	1	
c. 短時間労働者のうち重度の身体障害者、重度の知的障害者					1	1	1	1	1	1	1	1	
d. 短時間労働者のうち重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、精神障害者					1	1	2	2	3	3	4	4	
e. 雇用障害者数(a×2+b+c+d×0.5)	2	2	2	2	3.5	3.5	4	4	4.5	4.5	6	6	

平成22年4月から  
平成22年6月までの法定雇用障害者の合計数

12人

平成22年4月から  
平成22年6月までの雇用障害者の合計数

6人

× 50,000円 =

300,000円

平成22年4月  
~平成22年6  
月の納付金額

平成22年7月から  
平成23年3月までの法定雇用障害者の合計数

42人

平成22年7月から  
平成23年3月までの雇用障害者の合計数

38人

× 50,000円 =

200,000円

平成22年7月  
~平成23年3  
月の納付金額

※1 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」を算定するに当たって、「常時雇用している労働者の総数」に除外率を乗じて得た数(除外率相当労働者数)に1未満の端数があるときは、1未満の端数を切り捨て、「常時雇用している労働者の総数」から差し引きます。

※2 「法定雇用障害者数」を算定するに当たって、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」に法定雇用率を乗じて得た数に1未満の端数があるときは、1未満の端数は切り捨てます。

平成22年7月から平成23年3月の間に常時雇用している労働者数が300人以下の月が6か月以上ありませんので、納付金の減額特例は適用されません。

## 除外率とは

障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金の申告において、当分の間、雇用義務の軽減措置として、身体障害者又は知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種として指定された業種については、雇用しなければならぬ法定雇用障害者数の算定に当たって、常時雇用している労働者数から、その業種ごとに定められた一定の割合の人数を除外することが認められています。

除外率とは、この業種ごとに認められた一定の割合をいい、原則として事業所ごとに適用されます。

なお、除外率は、除外率設定業種における障害者の雇用状況、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、総合的に判断して、段階的に縮小されることとされています。(平成22年7月1日から除外率設定業種の除外率がそれぞれ10%ポイント引き下げられました。)

**障害者雇用調整金及び報奨金の支給申請に当たっては、除外率は適用されません。**

《除外率設定業種であるかどうかの確認は…》

除外率が認められている業種及びその除外率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」などにより定められています。

具体的に除外率設定業種であるかどうかの判定は、ハローワーク(公共職業安定所)が行うこととなっており、毎年度、ハローワークに提出している6月1日現在の「障害者雇用状況報告書」でも確認することができます。

なお、除外率についての詳細は、事業主の主たる事業所(本社)を管轄するハローワークにお問い合わせください。

## 申告・申請手続きの準備をしましょう

### はじめに

#### 申告・申請に必要な書類

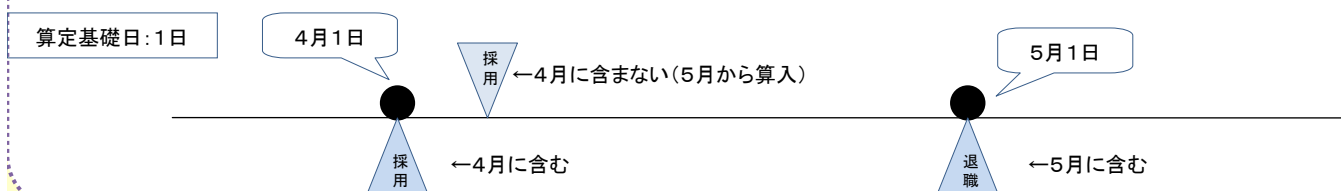
- 次の書類を各3部(正1部、事業主控1部、各地域の申告受付窓口控1部)を提出していただきます。
  - ・ 「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書」(以下「申告・申請書」といいます。)
  - ・ 「障害者雇用状況等報告書(Ⅰ)」
  - ・ 「障害者雇用状況等報告書(Ⅱ)[短時間労働者以外の常用雇用労働者用]」
  - ・ 「障害者雇用状況等報告書(Ⅱ)[短時間労働者用]」
- 平成23年度申告では、「申告・申請書」は平成22年4月から6月までの分と平成22年7月から平成23年3月までの分とが別になっていますので、それぞれ申告対象となった分の「申告・申請書」を提出してください。

#### 算定基礎日を設定します

各月ごとの労働者数及び雇用障害者数を把握する日を算定基礎日といいます。各月の算定基礎日に雇用(在職)していた労働者数及び雇用障害者数が、各月のそれぞれの数となります。

算定基礎日は各月ごとの初日とすることが原則ですが、各月ごとの賃金締切日(賃金締切日が複数ある場合には、初日に最も近い賃金締切日)とすることもできます。なお、算定基礎日を賃金締切日とした場合であっても、賃金締切日に在職している方を算入するのであり、賃金受領者のみを算入するのではないことにご注意ください。

- 例えば、算定基礎日が1日の場合、4月1日採用の方は4月の労働者数に算入しますが、4月2日採用の方は4月の労働者数には算入しません。また、5月1日退職の方は5月の労働者数に算入します。



## STEP 1

常時雇用している労働者数を把握しましょう  
申告義務の有無の確認、法定雇用障害者数の算定に必要です！

事業所ごとに、各月の算定基礎日に雇用(在職)していた常時雇用している労働者数(短時間労働者を除く。)と短時間労働者数を把握します。

※短時間労働者は平成22年7月から1人を0.5カウントして計算します。

### 常時雇用している労働者の範囲

◆ この制度における「常時雇用している労働者」とは、次の①または②に該当する労働者です。

① 雇用(契約)期間の定めがなく雇用されている労働者

② 一定の雇用(契約)期間を定めて雇用されている労働者であって、その雇用(契約)期間が反復更新され雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者又は過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者

なお、1年を超えて引き続き雇用されると見込まれるか否かについては、類似する形態で雇用されている他の労働者が1年を超えて引き続き雇用されている等の実態にある場合には、雇用された日から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる方として取り扱います。

◆ 正社員、契約社員、嘱託、パート、アルバイトなどの社内での呼称により判断されるものではありませんので、ご注意ください。

◆ 貴社に次のような労働者がおられる場合には、それぞれの項目の説明文にご留意ください。

#### ○ 「出向中」の労働者

貴社の労働者で他の企業へ出向されている方及び他の企業から貴社へ出向されている労働者のうち、貴社から本人に対して直接賃金を支払っている方は貴社が雇用している労働者として取り扱います。

なお、2以上の企業から本人に対して賃金を支払っている場合は、雇用保険の一般被保険者又は高年齢継続被保険者としている事業主が雇用している労働者として取り扱います。

#### ○ 海外勤務労働者

貴社の労働者であり、貴社の外国にある支社、支店、出張所等に勤務している方で、日本国内の事業所から派遣されている方は、貴社が雇用している労働者として取り扱います。

#### ○ 外務員

保険会社や証券会社の外交員等のように、外務員の形態で就労する方のうち、雇用保険の一般被保険者又は高年齢継続被保険者に該当する方は貴社が雇用している労働者として取り扱います。

#### ○ 役員

貴社の取締役、理事等の役員のうち、雇用保険の一般被保険者又は高年齢継続被保険者に該当する方は、貴社が雇用している労働者として取り扱います。

◆ 一般労働者派遣事業における登録型の派遣労働者のうち常時雇用している労働者に該当する範囲  
一般労働者派遣事業を行う企業における登録型の派遣労働者等雇用期間を定めて雇用している派遣労働者については、契約の更新又は再契約に当たって多少の日数の間隔がある場合であっても、派遣元事業主と雇用契約を更新又は再契約して引き続き雇用することが常態となっているなど、いくつかの要件(※)に該当する場合に派遣元事業主の常時雇用している労働者となります。

※ 要件については、機構又は各地域のお問合せ窓口(裏表紙参照)にお問い合わせください。

## 短時間労働者の範囲

この制度における「短時間労働者」とは、常時雇用している労働者のうち、次の要件のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ① 1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短い労働者であること。
- ② 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること。

### STEP 2

#### 各月ごとの雇用障害者数を把握しましょう

事業所ごとに、申告対象期間に雇用(在職)していた個々の障害者の氏名、障害の等級等を「障害者雇用状況等報告書(Ⅱ)」に記入したうえで、各月の算定基礎日に雇用(在職)していた障害者の数を、2ページの雇用障害者数のカウントの方法に掲げている表の区分ごと(身体・知的障害者の重度と重度以外別、週所定労働時間30時間以上と20時間以上30時間未満別など)に把握します。

申告・申請の対象となる障害者は、身体障害者にあつては身体障害者手帳等によって、知的障害者にあつては療育手帳(愛の手帳等)等によって、精神障害者にあつては精神障害者保健福祉手帳によって障害者であることを確認でき、かつ、常時雇用している労働者(※)の方に限られます。

(※)常時雇用している労働者には、上記の短時間労働者を含みます。

#### 障害者の方のプライバシーの保護について

申告・申請書の作成に当たっては、障害者の個人名、障害の種類及び程度を記入していただくことから、厚生労働省の作成した「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」(厚生労働省ホームページ<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/syuuchi03.pdf>)に沿って、雇用する障害者の方のプライバシーの保護に十分なご配慮をお願いします。

### STEP 3

#### 申告・申請書を作成しましょう

申告・申請書については、次の方法で入手できます。

納付金制度の適用が見込まれる事業主の皆様は、手書き用の様式(3枚複写)を平成22年12月から平成23年1月頃にお送りします。もし届かない場合は、ご面倒ですが、各地域のお問合せ窓口(裏表紙参照)にご請求ください。

手書きの申告・申請書以外にも、①「申告・申請書作成支援シート(マクロ付きエクセル様式)」や②「エクセル様式(マクロなし)」で作成することもできます。これらは、機構ホームページ(裏表紙参照)からダウンロードできます。(実際にダウンロードいただける時期は、①については平成23年2月中旬以降、②については平成22年8月下旬以降を予定しています。)

- ① 「申告・申請書作成支援シート(マクロ付きエクセル様式)」
  - ☆ 労働者数・障害者数がすべて自動計算されます。
  - ☆ 未入力や入力した内容に誤りのある項目があると該当部分を示すなどのエラーチェック機能が組み込まれています。
  - ☆ 作成したデータを次年度以降、更新して利用できます。
- ② 「エクセル様式(マクロなし)」
  - ☆ 作成したデータを次年度以降も利用して作成することができます。
  - ☆ マクロを使用できる環境にないなどの場合は、こちらを利用いただくこともできます。



# 障害者雇用調整金の支給申請について

## 納付金の申告義務がある事業主のうち障害者雇用調整金の支給申請ができる事業主

各月ごとの算定基礎日において雇用している障害者の数(算定方法は2ページの表を参照)の年度間合計数が、各月ごとの算定基礎日における法定雇用障害者数の年度間合計数を超える事業主です。

(注)除外率設定業種の事業を行う事業主であっても、障害者雇用調整金の額の算定に当たっては除外率は適用されません。

## 障害者雇用調整金の算定例

改正制度スタート

平成23年度支給申請の場合

(平成24年度以降の支給申請では、対象期間は前年度4月から3月までとなります)

	平成22年						平成23年					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①常時雇用している労働者数(短時間労働者以外)	189	199	202	193	198	230	250	270	299	297	310	312
②短時間労働者(平成22年7月から算入)	4	5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7
③常時雇用している労働者の総数 ①+②×0.5	189	199	202	195.5	200.5	233	253	273	302	300.5	313.5	315.5

納付金の申告義務 なし

納付金の申告義務 あり

○:200人を超える月

**障害者雇用調整金の申請はできません。**  
ただし、一定数を超えて障害者を雇用している場合、報奨金の支給申請ができます。詳しくは12ページをご覧ください。

常時雇用している労働者の総数が200人を超える月が4か月以上あるので、納付金の申告を行っていただきます。また、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している場合は、障害者雇用調整金の支給申請ができます。

納付金の申告対象事業主の範囲については4ページをご覧ください。

	平成22年						平成23年						合計 (平成22年7月~平成23年3月)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
④法定雇用障害者数 ※1 ③×法定雇用率(1.8%)	—	—	—	3	3	4	4	4	5	5	5	5	38(人)
雇用障害者数	—	—	—	4	4	4	5.5	5.5	5.5	6	7	7	48.5(人)

平成22年7月から平成23年3月までの雇用障害者数の合計数が、法定雇用障害者数の合計数を超過している(48.5人>38人)ので、障害者雇用調整金の支給申請ができます。

### 障害者雇用調整金の額

$$= (\text{各月の雇用障害者数の年度間合計数} \times 2 - \text{各月の法定雇用障害者数の年度間合計数} \times 2) \times 27,000 \text{円}$$

$$= (48.5 \text{人} - 38 \text{人}) \times 27,000 \text{円} = 283,500 \text{円}$$

※1 「法定雇用障害者数」を算定するに当たって、「常時雇用している労働者の総数」に法定雇用率を乗じて得た数に1未満の端数があるときは、1未満の端数を切り捨てます。

※2 算定例は平成23年度申請のものであり、平成22年4月から6月までの3か月間、平成22年7月から平成23年3月までの9か月間のそれぞれの期間について、要件を満たした場合に支給申請の対象となります。平成24年度以降の支給申請では、前年度4月から3月の12か月間を対象期間として障害者雇用調整金の額を算定します。

## 障害者雇用調整金等の分割受給

雇用率算定の特例(12ページ参照)について厚生労働大臣の認定を受けた親事業主、特例子会社、関係会社、関係親会社、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主は障害者雇用調整金等を10社を超えない範囲で分割して受給できます。

## 報奨金の支給申請について

### 報奨金の支給申請ができる事業主

平成23年度については、支給申請対象期間により報奨金の支給申請ができる事業主の要件が次の

①、②のとおり異なります。

#### ① 平成22年4月から6月までの3か月間

常時雇用している労働者数が300人以下の月が2か月以上ある事業主のうち、当該3か月に雇用している障害者の合計数が、各月ごとの常時雇用している労働者数×4%の当該3か月の合計数又は18人のいずれか多い数を超える障害者を雇用している事業主

#### ② 平成22年7月から平成23年3月までの9か月間

常時雇用している労働者数が200人以下の月が6か月以上ある事業主のうち、当該9か月に雇用している障害者の合計数が、各月ごとの常時雇用している労働者数×4%の当該9か月の合計数又は54人のいずれか多い数を超える障害者を雇用している事業主

平成24年度以降の支給申請では、前年度(4月から翌年3月まで)の各月ごとの算定基礎日における常時雇用している労働者数が200人以下となる月が8か月以上ある事業主であって、前年度各月ごと(4月から翌年3月まで)の算定基礎日における雇用障害者数の合計数が、同期間の各月ごとの算定基礎日における常時雇用している労働者数に4%を乗じて得た数の年度間合計数又は72人のいずれか多い数を超える事業主です。

なお、平成28年度以降の支給申請からは取扱いが異なります。

## 在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者特例調整金は、前年度に在宅就業障害者(注1)に仕事を発注し、業務の対価を支払った納付金申告事業主に対して「調整額(63,000円)」に「事業主が当該年度に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額(105万円)で除して得た数」を乗じて得た額を支給します。事業主が在宅就業支援団体(在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けたもの)を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、在宅就業障害者特例調整金を支給します。

なお、平成23年度の申請においては、平成22年4月から同年6月までの期間と平成22年7月から平成23年3月までの期間で評価額、調整額が異なるなど、在宅就業障害者特例調整金の額の算定方法が他の年度とは異なります。詳しくは、機構又は各地域のお問合せ窓口(裏表紙参照)にお問い合わせください。

(注1) 自宅のほか、障害者が業務を実施するために必要となる施設及び設備を有する場所、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所、障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所その他これらに類する場所において、物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行う障害者(雇用されている者を除きます。)

(注2) 報奨金申請事業主が、在宅就業障害者等に仕事を発注し、業務の対価を支払った場合は、在宅就業障害者特例報奨金の支給申請ができます。

## 雇用率算定の特例

### 特例子会社等

○事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けた場合には、その子会社(特例子会社)と親事業主を合わせて(一定の要件を満たす関係会社として厚生労働大臣の認定を受けた場合には、当該関係会社も合わせて)納付金の申告等を行います。

### 企業グループ

○一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けた場合には、企業グループ(関係親事業主、関係子会社)全体で納付金の申告等を行います。

### 事業協同組合等

○中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けた場合には、事業協同組合等(特定組合等)とその組合員のうち特定事業主を合わせて納付金の申告等を行います。

事業協同組合等とは、次の組合を指します。

【事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合、商店街振興組合】

**Q なぜ、中小企業へ適用拡大し、さらに、短時間労働者を納付金の申告等の対象にするなど、納付金制度の改正が行われたのですか。**

A 近年、障害者の雇用は着実に進展していますが、障害者の就労意欲が高まっている一方で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れているほか、障害の特性や程度等によっては長時間労働が難しい場合があるなどにより、短時間労働への一定のニーズがある中で、これまでの制度が短時間労働に対応していなかったなど、障害者の雇用機会が十分でない状況にあります。

このため、中小企業における障害者の雇用促進や短時間労働への対応を図り、働く意欲のある障害者の雇用を一層促進するため、「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」(平成20年法律第96号)が成立し、平成21年4月から段階的に施行されています。

なお、障害者雇用納付金の徴収は、昭和52年から開始されていますが、経過措置として、常時雇用している労働者数が301人以上の事業主のみを対象としてきました。

**Q 当社は、社会の一員として障害者の方々を雇用するため、採用条件等も改め求人募集を行っていますが、適当な人材が見つかりません。**

**それなのに、障害者雇用納付金を納めなくてはいけないというのは納得できないのですが。**

A 障害者雇用納付金制度は、企業が障害者を雇用する場合、作業設備や職場環境を改善したり、特別の教育訓練を行うなど経済的負担がかかることを考慮し、法定雇用率(1.8%)に達するまで障害者を雇用していない企業から障害者雇用納付金を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用している企業には障害者雇用調整金等を支給するものです。これにより、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整をしつつ、全体として障害者雇用の水準を高めようとする制度であり、障害者の雇用は事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき運営されています。

こうした制度の趣旨、内容から、障害者の雇用に積極的に取り組んでいただくとともに、法定雇用率を下回っている場合は障害者雇用納付金を納めていただく必要があることについて、ご理解ください。

なお、障害者の雇用に当たっては、職業能力の評価、適職の選定、作業施設の改善、特別な雇用管理など配慮すべき点があり、全国のハローワーク、障害者職業センター等の機関では、障害者を雇用するに当たっての諸問題の解決を図るため、相談、援助等の業務を行っていますので、ご活用ください。

**Q 障害者雇用納付金申告書を提出しない場合は、どのような措置がとられるのでしょうか？**

A 障害者雇用納付金の申告は対象となるすべての事業主に行う義務があります。このため申告書を未提出の事業主に対しては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第56条第4項に基づき、機構が障害者雇用納付金の額を決定し納入の告知を行うこととなります。この場合、その納付すべき額に10%を乗じて得た額の追徴金が加算されます。

**Q 障害者雇用納付金が未納となっている事業主に対しては、財産の差押え等の法的な措置がなされるのでしょうか？**

A 納付期限を過ぎても障害者雇用納付金が完納されない場合は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定により順次手続きをとることとなります。具体的には、督促状を発出し、その指定する期限までに完納していただけないときは、厚生労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、滞納処分を行うこととなります。

# 障害者の雇用促進のための主な支援

## 都道府県労働局・ハローワークによる支援

### 仕事と障害者のマッチング等に係る支援

#### ○求人受理、職業紹介

求人申し込みを受理し、求人事業主に対してできる限り希望に添った障害者を紹介するように努めます。

#### ○障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

事業主と有期雇用契約を締結し、3か月間の試行雇用を行います。雇用に対する不安を軽減し、事業主と障害者の相互の理解を深めます。事業主には障害者1人につき、1か月4万円の奨励金が支給されます。

#### ○精神障害者ステップアップ雇用

求職精神障害者が事業主と有期雇用契約を締結し、短時間就労（週10時間以上）から始め、一定の期間（3か月以上12か月以内）をかけて試行雇用を行います。雇用に対する不安を軽減し、事業主と精神障害者の相互の理解を深めます。事業主には精神障害者1人につき、1か月2万5千円の奨励金が支給されます。

### 障害者の雇入れに対する助成

#### ○特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に対し、支払った賃金の一部を一定期間助成します。

#### ○障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用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56～300人規模の中小企業）が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として雇い入れる場合に奨励金が支給されます。

## （独）高齢・障害者雇用支援機構による支援

### 雇用管理等に係る専門的、技術的援助

#### ○雇用管理等に関する専門的な相談・助言

事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な相談・助言を行います。

#### ○ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援

知的障害者、精神障害者等が円滑に職場に適応することができるよう、ジョブコーチを事業所に派遣し、障害者及び事業主に対して、職場でのコミュニケーションや仕事の進め方の改善等について、障害特性を踏まえた支援を行います。

### 職場環境の整備等に対する助成

#### ○障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

障害者を雇い入れたり雇用を継続するために、職場環境の整備や適切な雇用管理について、次のような措置を講じた場合、費用の一部を助成します。

例：作業を容易にするための施設・設備の設置・整備／業務の遂行や職場適応を援助する者の配置や委嘱（職場介助者、手話通訳、医師、職業コンサルタント等）／障害者に配慮された住宅の購入や賃借／通勤のためのバス・自動車の購入や駐車場の賃借

## ◆ 事業主説明会ご参加のお願い

平成23年2月を中心に、全国で納付金の申告・申請手続きを適正、円滑に行っていただくための「障害者雇用納付金制度事業主説明会」を開催します（機構から障害者雇用納付金業務を受託する法人等が主催）。

平成23年度申告・申請については、改正納付金制度の施行が平成22年7月と年度途中であることから、申告・申請書の作成に当たって注意していただく点が多数あるほか、申告・申請書の様式にも変更があります。このため、改正制度により新たに対象となった企業の担当者の方はもちろんのこと、手続きの経験があるという企業の担当者の方におかれましても、ぜひ参加いただきますようお願いいたします。

### 障害者雇用納付金制度事業主説明会の特色

- ① 従来から対象となっている事業主向けのものに加え、初めて申告・申請の手続きをされる中小企業事業主向けの説明会を開催し、きめ細かな説明を行います。大企業事業主であっても、基礎的な事項についても知りたいとのご希望があれば、中小企業事業主向けの説明会に参加いただくこともできます。
- ② パワーポイント等の資料を活用し、申告・申請書の記入のために事業主の皆様が行う作業手順等が具体的にわかるように説明をいたします。
- ③ より簡便に正確な申告・申請書が作成できる「申告・申請書作成支援シート」（10ページ参照）について、パソコンの操作方法も含め説明します。

なお、開催日程等の詳細については、確定次第、機構のホームページに掲載するなどによりご案内いたします。

## ◆ ペイジーによる障害者雇用納付金の納付について

← このマークのついている納付書なら・・・



現在ご利用の金融機関（※）のネットバンキングからペイジーで納付することができます。（ペイジーなら金融機関に出向かなくても休日、夜間を問わず事務所のパソコンから納付することが可能です。）

（納付書サンプル）

（※）ペイジーに対応している金融機関については、機構ホームページをご参照ください。

ご利用の金融機関のインターネットバンキングサービスから、「各種料金払込」を選択し、納付書に印刷された次の項目を入力すれば、納付処理が完了します。

- ① 収納機関番号
- ② 納付番号(事業主番号)
- ③ 確認番号
- ④ 納付区分
- ⑤ 納付額

## お問合せ窓口

（独）高齢・障害者雇用支援機構 URL <http://www.jeed.or.jp/>  
納付金部 （03-5400-1644）

または

各地域のお問合せ窓口（ご連絡先等は、上記ホームページをご覧ください。）