

「障害者雇用納付金」の申告は、

常時雇用している**労働者**の総数が

100人を超えるすべての事業主が対象となります。

「常時雇用している労働者の総数が100人を超える事業主」とは、

平成31年4月から令和2年3月までの12か月のうち、常時雇用している労働者の総数が100人を超える(100.5人以上)の月が**5か月以上(※)**あるすべての事業主です。

対象になると

障害者の雇用の有無に関わらず、障害者雇用納付金の申告義務があります。

令和2年度分は、前年度(平成31年4月から令和2年3月まで)の雇用障害者数をもとに、

- **障害者雇用納付金の申告**を行っていただきます。
- 障害者の法定雇用率を下回る場合は、**障害者雇用納付金を納付する必要があります。**
- 障害者の法定雇用率を上回る場合は、**調整金の支給申請ができます。**

「障害者雇用納付金制度」とは、

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、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。

障害者雇用納付金制度は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用すること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、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」に基づき設けられた制度です。

障害者雇用納付金の納付

1人当たり月額 50,000円(注)

(注) 常用雇用労働者の総数が100人超200人以下の事業主は令和2年3月31日まで40,000円

- 毎年度、納付金の申告が必要
- 法定障害者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
高年齢・障害者・求職者
雇用支援機構

障害者雇用調整金の受給

1人当たり月額27,000円

- 常用雇用労働者の総数が100人を超えており、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

報奨金の受給

1人当たり月額21,000円

- 常用雇用労働者の総数が100人以下で、雇用障害者数が一定数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例調整金等の受給

各種助成金の受給

法定雇用障害者数を下回っている事業主

法定雇用障害者数

納付金

雇用している障害者の数

調整金

法定雇用障害者数を超過している事業主

「令和2年度 障害者雇用納付金」の申告・納付期限、調整金の申請期限は、

令和2年4月1日 から 5月15日まで となります。

※ 障害者雇用調整金等の支給金は、申請期間を過ぎた申請に対しては支給できません。

※ 年度(令和2年4月～3年3月)の途中で事業廃止した場合(吸収合併等含む)は、廃止した日から45日以内に申告・申請が必要です。

詳しくは、当機構の岩手支部 高年齢・障害者業務課にお問い合わせください。

障害者雇用納付金制度上の「常用雇用労働者」の範囲

障害者雇用納付金制度における「常用雇用労働者」とは、あなたの企業(法人)で、雇用契約の形式の如何を問わず、「①雇用(契約)期間の定めがなく雇用されている労働者」及び「一定の雇用(契約)期間を定めて雇用(契約)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、②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③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」であって、1週間の所定労働時間(週所定労働時間)が20時間以上の労働者をいいます。

上記①、②又は③のいずれかに該当し、週間所定労働時間が20時間以上の労働者は、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金及び報奨金の申請の基礎となる各月の算定基礎日に計上する「常用雇用労働者」となります。

なお、下記[Ⅰ]短時間労働者以外の常用雇用労働者と[Ⅱ]短時間労働者(1人を0.5カウント)を合算した数が「常用雇用労働者の総数」となります。

常用雇用労働者とは		
雇用(契約)期間	例	週所定労働時間
①雇用(契約)期間の定めがなく雇用されている労働者	正社員	
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、 ②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	契約社員、パート、アルバイト、派遣社員等(名称不問)	
③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		

[Ⅰ] 短時間以外の常用雇用労働者とは

「短時間労働者以外の常用雇用労働者」とは、常時雇用している労働者のうち、週所定労働時間が30時間以上の労働者をいいます。(1人を1カウントします。)

[Ⅱ] 短時間労働者とは

「短時間労働者」とは、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って、週所定労働時間が20時間以上30時間未満である労働者をいいます。(1人を0.5カウントします。)

● 常用雇用労働者の具体的な範囲は、次のような労働者の方々です。

① 雇用(契約)期間の定めなく雇用されている労働者

あなたの企業の労働者のうち、雇用期間の定めなく雇用され、一般的に、正職員、正社員と呼ばれている方
あなたの企業で雇用期間の定めのない雇用契約(本採用)を結ぶことが予定されている試用期間中の方も含まれます。

② 一定の期間を定めて雇用されている労働者

あなたの企業の労働者で臨時雇用等雇用形態を問わず一定の期間(例えば、1か月、3か月、6か月等)を定めて雇用され、その雇用期間が反復更新されることにより、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方(日々雇用される方も含む。)及び過去1年を超える期間について引き続き雇用されている方

③ パートタイム労働者

あなたの企業の労働者のうち、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方であり、かつ、その雇用期間が反復更新されることにより、1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる方及び過去1年を超える期間について引き続き雇用されている方

④ 役員を兼務している労働者

あなたの企業の取締役、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被保険者(平成28年12月31日までは、高年齢継続被保険者及び65歳に達した日以後に雇用された者として、雇用保険法の適用除外の対象となっていた方を含む。以下⑤・⑥・⑦・⑩において同じ。)に該当する方のうち、上記『「常用雇用労働者」の範囲』の①、②又は③に該当する方

⑤ 外務員である労働者

保険会社や証券会社の外務員等のように、外務員の形態で就労する労働者のうち、あなたの企業の労働者で雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者に該当する方のうち、上記『「常用雇用労働者」の範囲』の①、②又は③に該当する方

⑥ 出向労働者

あなたの企業の労働者(①～⑤、⑨～⑩のいずれかに該当する労働者)で他の企業(法人)へ出向されている方及び他の企業からあなたの企業へ出向されている方で、あなたの企業(法人)から本人に対して直接賃金を支払っている方

⑦ 海外勤務労働者

あなたの企業の労働者(①～⑥、⑧～⑩のいずれかに該当する労働者)でああなたの企業の外国にある支社、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

⑧ 外国人労働者

あなたの企業の労働者(①～⑦、⑨及び⑩のいずれかに該当する労働者)で日本国の領域外にある法人より日本国内にある当該法人の事業所に派遣され勤務している外国人労働者及び外国の失業補償制度の適用を受けることが立証された外国人労働者を除き、原則として、在留資格が与えられ、かつ、就労が認められる方

⑨ 労働者派遣事業における派遣労働者

あなたの企業が労働者派遣事業を行っている場合、①～⑧又は⑩のいずれかに該当する常用型の派遣労働者の方
※ 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の方については、下記[Ⅲ]を参照してください。

⑩ 在宅勤務者

あなたの企業の在宅勤務者で、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者に該当する方のうち、前頁「常用雇用労働者」の範囲の①、②又は③に該当する方

⑪ 休職中等の労働者

あなたの企業に休職に関する制度が就業規則等に規定されており、これに基づいて雇用契約を維持しながら疾病等により休職されている方(①～⑩のいずれかに該当する労働者)

[Ⅲ] 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の常用雇用労働者の範囲

◆ 労働者派遣事業を行う企業(法人)における登録型の派遣労働者等雇用期間を定めて雇用される方については、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、あなたの企業(法人)(以下「派遣元」という。)と雇用契約を更新又は再契約して引き続き雇用されることが常態となっている場合には、派遣元の常用雇用労働者となります。

1. 登録型の派遣労働者の短時間労働者以外の常用雇用労働者の範囲

1週間の所定労働時間が30時間以上であり、下記の①から⑤までの全ての要件を満たしている場合には派遣元の短時間以外の常用雇用労働者となります。

2. 登録型の派遣労働者の短時間労働者の範囲

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り、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であり、かつ、下記の①から⑤までの全ての要件を満たしている場合には、派遣元の短時間労働者になります。

- ① 基準日である4月1日(令和2年4月1日)に雇用されていること(4月1日付けで離職や解雇された方を含む。)
このため、令和2年4月1日の前日以前に離職や解雇している方は除きます。
- ② 雇用契約が締結されている期間の合計日数が当該年度(平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間)に328日(ただし、雇用契約が締結されていない期間に派遣元において休日とされている日が含まれる場合は、328日から当該休日を差し引いた日数)を超えていること。
- ③ 雇用契約の終了から次の雇用契約までの間隔が、概ね3日(休日とされている日を除く。)以下であること。
ただし、雇用契約の終了から次の雇用契約までの間隔が概ね10日間(休日とされている日を除く。)であったとしても、それ以外に雇用契約期間の断続がなく、引き続き同一の派遣元で雇用されているなど、実態として継続して雇用されていると判断されるときは対象となります。
- ④ 雇用契約の期間中に離職や解雇がないこと。
- ⑤ 派遣元事業主と最初の雇用契約を締結した日から1年間を経過していない方については、最初の雇用契約を締結した日から令和2年3月31日までについて上記①から④までの要件を満たし、かつ、令和2年4月1日以後、雇用契約期間が断続しないと見込まれることにより、最初の雇用契約を締結した日から1年以上引き続き雇用されると見込まれること。
令和2年4月1日以後、雇用契約期間が断続又は終了し、1年以上となる見込みのない方は除きます。

★ご注意いただきたいこと

○算定基礎日について

各月ごとの常時雇用している労働者数及び雇用障害者数を把握する日をいいます。
算定基礎日は各月ごとの初日とすることが原則ですが、賃金締切日としても差し支えありません。なお、算定基礎日を賃金締切日とした場合であっても、あくまでも賃金締切日を常時雇用している労働者数及び雇用障害者数を把握する日とするものであり、賃金受領者を算入するのではないことにご注意ください。(賃金締切日まで離職している者は除くこととなります。)

○週所定労働時間について

「週所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その方が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいい、この場合の「通常の週」とは、週休日その他概ね1か月以内の期間を周期として定期的に与えられる休日以外の休日(祝日及びその振替休日、年末年始の休日や夏季休日等)を含まない週をいいます。
ただし、就業規則等で定められた週所定労働時間と、実態の労働時間との間に常態的な乖離がある場合は、実態の労働時間によって「短時間労働者以外の常用雇用労働者」、「短時間労働者」又は「常用雇用労働者に該当しない労働者」のいずれに該当するかを判断することとなります。

○所定労働時間と実態の労働時間との間の常態的な乖離

常態的な乖離とは、各月ごとの所定労働時間と実態の労働時間が、それぞれ「短時間以外の常用雇用労働者」、「短時間労働者」、「常用雇用労働者に該当しない労働者」のどの区分にあてはまるか確認し、対象期間にかかる半月以上の月で区分が異なる場合をいいます。
障害者雇用状況等報告書(Ⅱ)に記載した所定労働時間と実労働時間に常態的な乖離がある場合は、実労働時間により雇用区分を判断することとなりますので、ご注意ください。

○65歳以上の労働者について

高年齢被保険者、改正前の雇用保険法における高年齢継続被保険者(65歳未満から継続して雇用されている65歳以上の労働者)及び雇用保険非適用者(65歳以上で新規に雇用された方)についても[I]又は[Ⅲ]の1に該当する労働者と同様の雇用形態と認められる場合は、短時間労働者以外の常用雇用労働者となり、[Ⅱ]又は[Ⅲ]の2に該当する労働者と同様の雇用形態と認められる場合は、短時間労働者となります。

○[トライアル雇用]を実施した後に常用雇用された障害者について

障害者試行雇用事業に基づく、いわゆる「トライアル雇用」を実施し、終了した後に常用雇用労働者に移行した障害者は、トライアル雇用期間を含めた期間が申告・申請の対象となります。
この場合、トライアル雇用期間中について、1週間の所定労働時間が30時間以上の場合は短時間以外の常用雇用労働者として、20時間以上30時間未満の場合は短時間労働者として、申告・申請の対象となります。

○雇用保険の「短期雇用特例被保険者」について

「短期雇用特例被保険者」は、季節的に雇用される方又は同一の事業主に引き続き被保険者として雇用される期間が1年未満の短期の雇用に就くことが常態となっている方を対象とした被保険者区分であり、「1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」に該当しない方であることから、短時間労働者以外の常用雇用労働者、短時間労働者のいずれにも該当しません。

○昼間学生や2つの事業主に雇用されている労働者について

常用雇用労働者である要件を満たした方のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合は短時間労働者、30時間以上の場合は短時間以外の常用雇用労働者として申告・申請の対象となります。