

事業主のみなさまへ

平成30年度版

ご案内

障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために
障害者雇用納付金制度による

障害者雇用納付金
障害者雇用調整金
報奨金
在宅就業障害者特例調整金
在宅就業障害者特例報奨金

障害者雇用納付金、障害者雇用調整金、在宅就業障害者特例調整金

申告申請期間 平成30年4月1日～平成30年5月15日

報奨金、在宅就業障害者特例報奨金

申請期間 平成30年4月1日～平成30年7月31日

※申告・申請いただく際は、手続き等について、より詳細に記載した「平成30年度版 記入説明書」を併せてご覧ください。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

まずは、障害者雇用納付金申告義務の有無のご確認を！

常用雇用労働者数(※1)が100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。

(※1)除外率設定業種であっても除外率適用前の労働者数で算定します。

平成30年度申告

平成29年										平成30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	
常用雇用労働者数：短時間以外の常用雇用労働者数 (※2) + 短時間労働者数(1人を0.5カウント)												

(※2)常用雇用労働者の範囲については5ページをご覧ください。

平成29年4月から平成30年3月までの12か月間のうち、100人を超える(100.5人以上の)月が5か月以上(※3)ある

NO

YES

(※3)

◆年度途中の事業廃止等の場合は、5か月以上でなくても、申告が必要となることがあります。

申告義務はありません。
一定の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。
雇用障害者数が法定雇用障害者数以上である。

YES

NO

・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ページをご覧ください。)

常時雇用している労働者数が200人以下の月が8か月以上ある

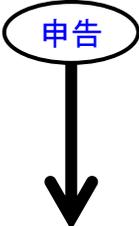
YES

NO

・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 (※4)

・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)詳しい条件等については、3ページをご覧ください。



申告・納付は (年度の中途の事業廃止等の場合を除き) 平成30年4月1日から5月15日までの間に行ってください。
手続き等については4ページをご覧ください。

平成30年4月1日から障害者法定雇用率が引上げになります(平成31年度申告から適用)
障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の改正に伴い、平成30年4月1日より障害者の法定雇用率が2.0%から2.2%へ引上げになります。上記の手順でご確認いただいた結果、申告義務のある事業主の皆様は、平成31年4月1日から同年5月15日までの間(※)に行ってください障害者雇用納付金の申告(申告対象期間が平成30年4月から平成31年3月の分)から適用されます。詳しくは当機構ホームページをご覧ください。
<http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/om5ru80000002u8f-att/q2k4vk0000011m0s.pdf>
※ 年度の中途の事業廃止等の場合は、提出期限が異なります。

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。

◆障害者雇用納付金制度の概要

障害者雇用納付金の徴収

1人当たり月額
50,000円(注)

- 常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主は、
- 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
高齢・障害・求職者
雇用支援機構

障害者雇用調整金の支給
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(11ページ参照)

報奨金の支給
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(12ページ参照)

在宅就業障害者特例調整金の支給

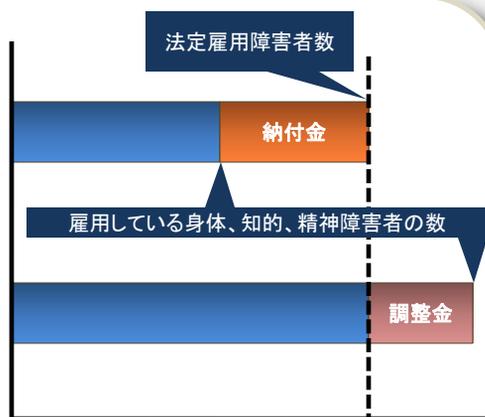
- 在宅就業障害者に仕事を発注した納付金申告事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額を、申請に基づき支給(13ページ参照)

在宅就業障害者特例報奨金の支給

- 在宅就業障害者に仕事を発注した報奨金申請対象事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額を、申請に基づき支給(14ページ参照)

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に対し、申請に基づき費用の一部を助成



常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主

(注) 常用雇用労働者の総数が100人を超え200人以下の事業主は平成27年4月1日から平成32年3月31日まで納付金の減額特例が適用されます。

1人当たり月額「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30年度の申告で減額特例の対象となるのは、平成29年4月から平成30年3月までの12か月間に、常時雇用している労働者数が200人以下の月が8か月以上(※)ある事業主です。

※ 年度の中途の事業廃止等の場合は、取扱いが異なります。

◆ 申告・納付、申請の期限及び支給時期等



※ 在宅就業障害者特例調整金は、障害者雇用納付金の納付がある場合には、その特例調整金の額に応じて納付する額が減額されます。
 ※ 年度の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・納付又は申請を行っていただきます。

申告・申請に必要な書類

- ・「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。)又は「報奨金及び在宅就業障害者特例報奨金支給申請書」
- ・「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]」
- (以下、まとめて「申告・申請書等」といいます。)

添付書類の提出が必要な事業主のみ(常用雇用労働者の総数が300人以下の調整金または報奨金申請事業主)

- ・源泉徴収票等の写し
- ・障害者手帳等の写し

※添付書類の提出が必要な事業主及び添付書類は、19ページをご参照ください。

申告・申請書等の作成

次の①または②により作成してください。

- ① 申告・申請書作成支援シート(マクロ機能付きエクセル様式)
- ② 手書き用の様式(3枚複写)

※ ①は、当機構のホームページからダウンロードしてご利用ください。

②の手書き用の様式は、お手数ですが、最寄りの各都道府県支部申告申請窓口(裏面参照)にご請求ください。

申告・申請書等の提出

上記により作成いただいた申告・申請書等は、最寄りの各都道府県支部申告申請窓口(裏面参照)に郵送(書留)又は持参により提出いただくか、「電子申告・申請システム」により提出してください。

※「電子申告・申請システム」を利用する場合は、上記「申告・申請書等の作成」の①の「申告・申請書作成支援シート(マクロ機能付きエクセル様式)」により電子申告・申請データを作成してください。なお、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金申請事業主、年度の途中で事業を開始・廃止した事業主は利用できません。利用方法等については、18ページをご参照ください。

※「電子申告・申請システム」を利用する場合の添付書類(対象事業主のみ)については、郵送(書留)または持参により各都道府県支部申告申請窓口(裏面参照)にご提出ください(1部)。

「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	20時間以上
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		

30時間以上の場合
短時間以外の常用雇用労働者

20時間以上30時間未満の場合
短時間労働者(1人を0.5カウント)

[Ⅰ] 短時間以外の常用雇用労働者とは

「短時間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、⑦～⑩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、かつ、下の①から④までの全ての要件を満たしている場合又は⑤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って、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、下の①から④までの全ての要件を満たしている場合又は⑤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(平成30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、平成30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。
※「常用雇用労働者数報告書」を基準日が到来する前に提出する場合は、見込でご判断ください。
- 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29年4月1日から平成30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。したがって、平成29年5月8日以降に採用された方は除きます。
- 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平成30年3月31日までについて上記①から④の要件を満たし、かつ、平成30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。
平成30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

「算定基礎日」とは、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規則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分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。

平成30年度 障害者雇用納付金の申告納付

平成30年度において障害者雇用納付金の申告をしなければならない事業主の範囲は、前年度(平成29年4月から平成30年3月まで)の各月ごとの算定基礎日における常用雇用労働者の総数(「短時間以外の常用雇用労働者数」と「短時間労働者数(1人を0.5カウント)」を合算した数)について、100人を超える月が5か月以上である事業主となります。

この場合、100人を超える月と100人以下となる月とを合わせた12か月分を申告することとなります。
なお、納付すべき障害者雇用納付金の額が零となる事業主(障害者雇用調整金の支給申請を行う事業主を含む。)も、申告が必要です。

障害者雇用納付金の納付が必要となる事業主

法定障害者雇用率(2.0%)に満たない事業主は障害者雇用納付金を納付する義務があります。
具体的には前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)の各月ごとの算定基礎日における雇用障害者数の年度間合計数が、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に満たない事業主です。

※ 雇用障害者数等の算定方法については、9ページの障害者雇用納付金の算定例をご参照ください。

① 納付金の額 = (A - B) × 50,000円(注)

A → 各月毎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

B → 各月毎の算定基礎日における雇用障害者数の年度間合計数

※ なお、法定障害者雇用率未達成企業(障害者雇用納付金の申告対象事業主)で、在宅就業障害者特例調整金の支給がある場合は、その額に応じて、障害者雇用納付金が減額されます。

(注) 常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月1日から平成32年3月31日まで納付金の額が1人当たり月額40,000円に減額されます。(3ページをご参照ください。)

② 申告期限

平成30年4月1日から5月15日までに、所定の申告書により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に申告します。(申告書の提出方法は4ページをご参照ください。)

③ 納付期限及び納付金の延納

① 全納 申告期限内(平成30年5月15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30年 5月15日まで
- ・ 第2期分・・・平成30年 7月31日まで
- ・ 第3期分・・・平成30年11月30日まで

④ 納付方法

指定の納付書を使用し、各都市銀行、地方銀行、第二地方銀行及び各信用金庫(一部機関を除く。)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。

※ ペイジーによる納付については、18ページをご覧ください。

※ ペイジーに対応している銀行については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ(<http://www.jeed.or.jp/>)をご参照ください。

障害者雇用納付金の算定例

◆除外率設定業種(除外率10%)に該当する事業を行う事業所の場合

	平成29年												平成30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短時間労働者以外の常用雇用労働者数	92	96	98	112	123	129	135	135	159	185	203	215			
②短時間労働者数	4	5	5	5	4	4	6	7	6	7	7	7			
③常用雇用労働者の総数 (①+②×0.5)	94	98.5	100.5	114.5	125	131	138	138.5	162	188.5	206.5	218.5			

○ : 100人を超える月

	平成29年												平成30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の基礎となる労働者数 ③-(③×除外率)	85	89.5	90.5	103.5	113	118	125	125.5	146	170.5	186.5	197.5			
⑤法定雇用障害者数 ※2 ④×法定雇用率(2.0%)	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3			
a.短時間以外の常用雇用労働者のうち 重度の身体障害者、重度の知的障害者										1	1	1			
b.短時間以外の常用雇用労働者のうち 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			
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			
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	1	1	1			
e.雇用障害者数 (a×2+b+c+d×0.5)								0.5	2.5	4.5	5.5	5.5			

合計
24人

合計
18.5人

$$\left(\begin{array}{|c|} \hline \mathbf{A} \\ \hline 24人 \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \mathbf{B} \\ \hline 18.5人 \\ \hline \end{array} \right) \times 40,000円^{※3} = \begin{array}{|c|} \hline 220,000円 \\ \hline \end{array}$$

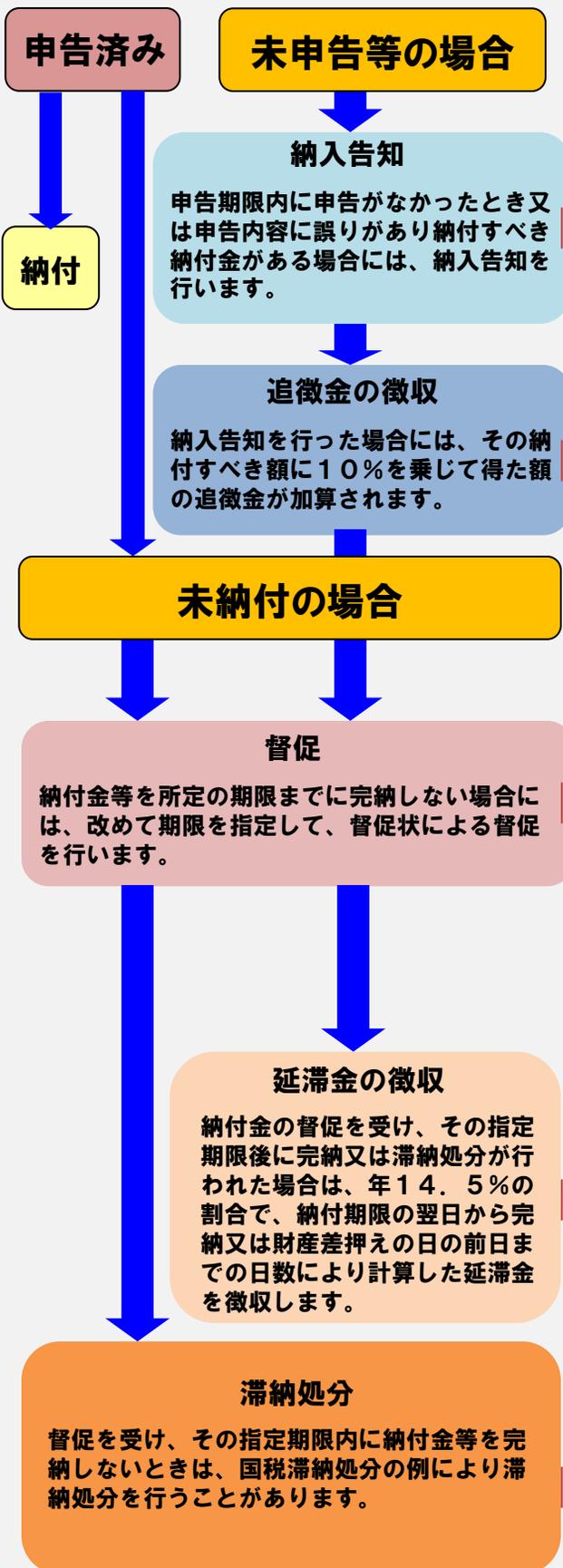
※1 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」を算定するに当たって、「常用雇用労働者の総数」に除外率を乗じて得た数(除外率相当常用雇用労働者数)に1未満の端数があるときは、1未満の端数を切り捨て、「常用雇用労働者の総数」から差し引きます。

(計算例:上表の「7月」の場合)

- ・除外率相当常用雇用労働者数(1未満の端数は切り捨て)は、
常用雇用労働者の総数114.5人×除外率10%=11.45人 →(端数切り捨て) 11人となり、
- ・法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者数は、
常用雇用労働者の総数114.5人-11人=103.5人となります。

※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」に法定障害者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。

※3 この例の場合、常用雇用労働者の総数が200人以下の月が8か月以上(年度の中途の事業廃止等の場合は、取扱いが異なります。)ありますので、納付金の減額特例が適用されます。



【障害者の雇用の促進等に関する法律】

(納付金の納付等)

法 第56条(1~3、5~7略)

4 機構は、事業主が第1項の申告書の提出期限までに同項の申告書を提出しないとき、又は同項の申告書の記載に誤りがあると認めたときは、納付金の額を決定し、事業主に納入の告知をする。

(追徴金)

法 第58条(2~3略)

機構は、事業主が第56条第5項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなければならない場合には、その納付すべき額(その額に1,000円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。)に100分の10を乗じて得た額の追徴金を徴収する。ただし、事業主が天災その他やむを得ない理由により、同項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなくなつた場合は、この限りでない。

(徴収金の督促及び滞納処分)

法 第59条(3略)

納付金その他この款の規定による徴収金を納付しない者があるときは、機構は、期限を指定して督促しなければならない。

2 前項の規定により督促するときは、機構は、納付義務者に対して督促状を発する。この場合において、督促状により指定すべき期限は、督促状を発する日から起算して10日以上経過した日でなければならない。

(延滞金)

法 第60条(2~5略)

前条第1項の規定により納付金の納付を督促したときは、機構は、その督促に係る納付金の額につき年14.5パーセントの割合で、納付期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収する。ただし、督促に係る納付金の額が1,000円未満であるときは、この限りでない。

(徴収金の督促及び滞納処分)

法 第59条(1~2略)

3 第1項の規定による督促を受けた者がその指定の期限までに納付金その他この款の規定による徴収金を完納しないときは、機構は、厚生労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、滞納処分をすることができる。

平成30年度 障害者雇用調整金の支給

障害者雇用調整金は、障害者雇用納付金の申告をしなければならない事業主のうち、法定雇用障害者数を超えて身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用している事業主を対象として支給します。

障害者雇用調整金の支給申請ができる事業主

前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)の各月ごとの算定基礎日における雇用障害者数の年度間合計数が、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。
 ※ 雇用障害者数等の算定方法については、下記の「障害者雇用調整金の算定例」をご参照ください。

① 調整金の額 = (B - A) × 27,000円

A → 各月毎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

B → 各月毎の算定基礎日における雇用障害者数の年度間合計数

(注) 除外率設定業種の事業を行う事業主の方であっても、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。

② 申請期限

平成30年4月1日から5月15日までに、所定の支給申請書により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に申請します。(申請書の提出方法は4ページをご参照ください。)

③ 支給方法及び支給時期

申請者が指定した金融機関の預金口座へ平成30年10月中に振り込みます。なお、偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、支給額の全部又は一部を返還していただきます。

障害者雇用率算定の特例について、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、関係親事業主、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を分割して受給できます。

※ 分割支給先は、1支給決定につき10社以内です。

※ 個々の分割支給額の千円未満の端数は、500円となります。

障害者雇用調整金の算定例

	平成29年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平成30年	1月	2月	3月
①短時間以外の常用雇用労働者数	92	98	112	97	125	133	146	163	186	203	256	273		
②短時間労働者数	4	5	5	5	4	6	6	6	6	7	7	7		
③常用雇用労働者の総数 ①+②×0.5	94	100.5	114.5	99.5	127	136	149	166	189	206.5	259.5	276.5		

常時雇用している労働者の総数が100人を超える月が5か月以上あるので、納付金の申告を行っていただきます。
 なお、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超えている場合は、障害者雇用調整金の支給申請ができます。

○ : 100人を超える月

	平成29年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平成30年	1月	2月	3月	合計
④法定雇用障害者数 ※1 ③×法定雇用率(2.0%)	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	32(人)	
雇用障害者数	1.5	2	2	2.5	3	3	3.5	4	3.5	4	5	6.5	40.5(人)		

前年度(平成29年4月から平成30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えている(40.5人 > 32人)ので、障害者雇用調整金の支給申請ができます。

※1 「法定雇用障害者数」を算定するに当たって、「常用雇用労働者の総数」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。

障害者雇用調整金の額

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

$$= (40.5人 - 32人) \times 27,000円 = 229,500円$$

平成30年度 報奨金の支給

報奨金は、前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)の各月ごとの算定基礎日における常用雇用労働者の総数(「短時間労働者数(1人を0.5カウント)」と「短時間以外の常用雇用労働者数」を合算した数)について、100人以下となる月が8か月以上である事業主のうち、一定の数を超えて身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用している事業主を対象として支給します。

報奨金の支給申請ができる事業主

前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日)の各月ごとの算定基礎日における雇用障害者数の年度間合計数が、「各月毎の算定基礎日における常用雇用労働者数に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。

※ 雇用障害者数等の算定方法については、下記の「報奨金の算定例」をご参照ください。

① 報奨金の額 = (B - A) × 21,000円

- A → 「各月毎の算定基礎日における常用雇用労働者数に4%を乗じて得た数(1人未満端数切り捨て)の合計数」又は「72人」のいずれか多い数
 B → 各月毎の算定基礎日における雇用障害者数の年度間合計数
 (注) 除外率設定業種の事業を行う事業主の方であっても、報奨金の額の算定に当たっては除外率は適用されません。

② 申請期限

平成30年4月1日から7月31日までに、所定の支給申請書により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に申請します。(申請書の提出方法は4ページをご参照ください。)

③ 支給方法及び支給時期

申請者が指定した金融機関の預金口座へ平成30年10月中に振り込みます。なお、偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、支給額の全部又は一部を返還していただきます。

障害者雇用率算定の特例について、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、関係親事業主、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主は報奨金を分割して受給できます。

※ 分割支給先は、1支給決定につき10社以内です。

※ 個々の分割支給額の千円未満の端数は、500円となります。

報奨金の算定例

	平成29年										平成30年			合計
	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短時間労働者以外の常用雇用労働者数	72	74	82	83	85	85	89	92	93	95	96	97	1,043	
②短時間労働者数	4	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	70	
③常用雇用労働者の総数 ①+②×0.5	74	76.5	84.5	85.5	87.5	88	92	95	96.5	98.5	99.5	100.5	1,078	
報奨金の支給を受けるために必要な障害者数														
各月ごとの算定基礎日における常用雇用労働者数の4%の年度間合計数(1人未満の端数は切り捨て)	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36(人)	
72人													72(人)	
雇用障害者数	7	7	8	8	8	9	9	9	10.5	11.5	13	13	13	117(人)

報奨金の額 (117人 - 72人) × 21,000円 = 945,000円

平成30年度 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、在宅就業障害者(注)に仕事を発注し、業務の対価を支払った事業主に対して支給します。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、登録をうけたもの)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。

(注) 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(雇用されている方を除きます)

在宅就業障害者特例調整金の支給申請ができる事業主

平成30年度障害者雇用納付金申告若しくは障害者雇用調整金支給申請事業主であって、前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)に在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し仕事を発注し、業務の対価を支払った事業主です。

① 在宅就業障害者特例調整金の額

「調整額」に「事業主が前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額で除して得た数」を乗じて得た額

なお、法定雇用障害者数を下回っている事業主で、在宅就業障害者特例調整金の支給がある場合には、その額に応じて、障害者雇用納付金が減額されます。

② 申請期限

平成30年4月1日から5月15日までに、所定の支給申請書により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に申請します。(申請書の提出方法は4ページをご参照ください。)

③ 支給方法及び支給時期

申請者が指定した金融機関の預金口座へ平成30年10月中に振り込みます。なお、偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、支給額の全部又は一部を返還していただきます。

障害者雇用率算定の特例について、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、関係親事業主、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主は在宅就業障害者特例調整金を分割して受給できます。

※ 分割支給先は、1支給決定につき10社以内です。

※ 個々の分割支給額の千円未満の端数は、500円となります。

在宅就業障害者特例調整金の算定方法

年間の在宅就業障害者への支払い総額

評価額(35万円(注1))

(注2) ×

調整額(21,000円(注3))

= 特例調整金

支給限度額は、在宅就業単位調整額(21,000円)×(各月の算定基礎日における雇用障害者数のカウント合計数)

(注1) 評価額(35万円)=評価額の月額(35万円)×評価基準月数(1月)

(注2) 「年間の在宅就業障害者への支払い総額」を「評価額」で除して得た額は、1未満の端数は切り捨てる。

(注3) 調整額(21,000円)=在宅就業単価調整額(21,000円)×評価基準月数(1月)

平成30年度 在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者特例報奨金は、在宅就業障害者(注)に仕事を発注し、業務の対価を支払った事業主に対して支給します。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、登録をうけたもの)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報奨金を支給します。

(注) 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(雇用されている方を除きます)

在宅就業障害者特例報奨金の支給申請ができる事業主

平成30年度報奨金申請対象事業主であって、前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)に在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し仕事を発注し、業務の対価を支払った事業主です。

① 在宅就業障害者特例報奨金の額

「報奨額」に「事業主が前年度(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額で除して得た数」を乗じて得た額

② 申請期限

平成30年4月1日から7月31日までに、所定の支給申請書により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に申請します。(申請書の提出方法は4ページをご参照ください。)

③ 支給方法及び支給時期

申請者が指定した金融機関の預金口座へ平成30年10月中に振り込みます。なお、偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、支給額の全部又は一部を返還していただきます。

障害者雇用率算定の特例について、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、関係親事業主、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主は在宅就業障害者特例報奨金を分割して受給できます。

※ 分割支給先は、1支給決定につき10社以内です。

※ 個々の分割支給額の千円未満の端数は、500円となります。

在宅就業障害者特例報奨金の算定方法

$$\frac{\text{年間の在宅就業障害者への支払い総額}}{\text{評価額(35万円(注1))}} \times \text{報奨額(17,000円(注3))} = \text{特例報奨金}$$

(注2) ×

支給限度額は、在宅就業単位報奨額(17,000円)×(各月の算定基礎日における雇用障害者数のカウント合計数)

(注1) 評価額(35万円)=評価額の月額(35万円)×評価基準月数(1月)

(注2) 「年間の在宅就業障害者への支払い総額」を「評価額」で除して得た額は、1未満の端数は切り捨てる。

(注3) 報奨額(17,000円)=在宅就業単価報奨額(17,000円)×評価基準月数(1月)

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、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ない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、公共職業安定所(ハローワーク)が行うこととなっており、毎年度、公共職業安定所(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、事業主の主たる事務所(本社)を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせください。

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、経済的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、申告申請を行った全ての事業主(納付金の申告を行っていない事業主に対する申告義務の有無の確認を含む。)のうち、添付書類が義務づけられていない納付金申告事業主及び、常用雇用労働者数が300人を超える調整金申請事業主を中心に、毎年度一定数の事業主を選定の上、行います。(申告申請時の資料添付の有無は、19ページをご参照ください。)

事業所調査

原則、申告申請年度を含む直近3か年の調査対象年度各月における常用雇用労働者数や雇用障害者(離職者を含む。)の雇用に裏付ける資料を確認します。

確認内容

- 常用雇用労働者の総数確認
 - ・常用雇用労働者の範囲
 - ・法定雇用障害者数の算定の基準となる労働者数
- 雇用障害者の確認
 - ・障害の種類及び程度
 - ・雇用関係及び労働時間数

調査方法

調査職員による訪問調査を実施します。

法令上において、備え付け及び保管が義務づけられている雇用障害者の障害の種類・程度を明らかにする書類並びに当該雇用障害者の労働時間の状況を明らかにする書類等を確認します。

なお、常用雇用労働者の総数、障害者の種類及び程度、障害者の労働時間の状況等の内容確認のため、必要がある場合には、それらを明らかにする書類を確認します。

例)

- ・全労働者に係る労働者名簿、賃金台帳、雇用契約書
- ・全労働者の勤務(就労)状況が確認できる出勤簿、タイムカード、勤怠表
- ・その他、労働者の雇用に関する資料

調査の結果

調査の結果に基づき、次のような手続きをとることがあります。

①申告した納付金の額が過少であった場合

機構が納付金の額を決定し、納入の告知を行います。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。

②申告した納付金の額が過大であった場合

機構が納付金の額を決定し、すでに納付した納付金の額のうち過大となっている額がある場合には、未納の納付金に充当し、なお残余があるとき又は未納の納付金がないときは、機構から還付します。

③支給を受けた調整金等の額が過大であった場合

調査を行った各年度の支給額的全額又は、一部を返還していただきます。

障害者雇用納付金の申告納付に関するよくあるご質問

Q1

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。それにもかかわらず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できません。

A1

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、法定障害者雇用率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、法定障害者雇用率を超えて障害者を雇用している企業等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ていこ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。

障害者雇用納付金は、結果的には法定障害者雇用率に達していない事業主から納めていただくこととなりますが、上記制度の趣旨のとおり、法定障害者雇用率に達していないことに着目して課せられる罰金的な性格を有するものではありません。障害者の雇用に積極的に取り組んでいただくとともに、制度の趣旨、内容について、ご理解ください。なお、障害者雇用納付金は、納付をもって障害者の雇用義務が免ぜられるものではありませんので、ご注意ください。

また、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た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。

Q2

企業では雇用保険を納めているのに、さらに障害者雇用納付金を納めるのは、二重の負担を強いられているように思います。本来、障害者の雇用対策は、雇用保険で考えるべきではないのですか。

A2

雇用保険は、労働者が失業した場合、その生活の安定を図り、就職を促進するとともに、失業の予防、労働者の能力の開発、向上等を図ることを目的とする制度であり、失業給付のほか、雇用安定事業等に充てる費用として事業主及び労働者から雇用保険料を徴収しています。一方、障害者雇用納付金は、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を図るためのものですので、雇用保険と障害者雇用納付金は制度の趣旨が異なります。

Q3

なぜ当該年度分だけでなく過年度分も支払う義務があるのか納できません。

A3

障害者雇用納付金の時効は法律上、2年間と定められております。そのため、この間に申告義務があることが確認された場合には、当該年度分のみならず時効によって当機構の納付金を徴収する権利が消滅しない限り過年度分についても申告・納付の対象となりますことをご理解ください。

Q4

当社は、現在、経営状態が悪く、今期決算も赤字決算となったのですが、制度上、免除若しくは猶予措置はないのでしょうか。

A4

法律上赤字決算を理由として障害者雇用納付金は免除されません。ただし、この障害者雇用納付金の税法上の取扱いについては、所得税法上は、「必要経費」に算入され、また法人税法上は「損金の額」に算入されることとなっています。

Q5

申告対象年度の障害者雇用納付金申告書の作成及び提出をする前に、前年度と同額程度の障害者雇用納付金を納付してもかまいませんか。

A5

障害者の雇用の促進等に関する法律により、申告書の提出と納付金の納付は、どちらも「翌年度の初日(当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日)から45日以内」に機構に提出及び納付することとされています。(延納申請した場合の延納2期分及び3期分を除く。)障害者雇用納付金は、申告納付方式を採用しております。したがって、申告書の提出と納付金の納付は、定められた上記期間内に行ってください。

また、納付金の額についても、当該申告に係る納付をお願いします。申告対象期間の労働者数や雇用障害者数が前年と異なれば、納付金の額も変更になりますので、これらを確認の上、申告書を作成し、正しい金額を納付してください。

Q6

当社のような自動車整備業では、障害者を雇いたくても適当な職種がないのが実態です。除外率の適用が受けられないのは、どうしてでしょうか。

また、今後除外率の見直しはしないのでしょうか。

A6

障害者雇用は事業主が共同して果たしていくべき義務ですので、一律の障害者雇用率を適用するのが原則ですが、一律の障害者雇用率を適用することになじまない性質の職務があると考えられていたことから、除外率制度が設けられていました。

この除外率については、ノーマライゼーションの理念の下、技術革新等による職場環境の整備等が進む中で障害者が就業できる職種は確実に広がっていること等を踏まえ、平成14年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により廃止されています。

経過措置として、当時除外率が設定されていた業種(除外率設定業種)については、除外率が残されていますが、段階的に縮小し(※)、廃止することとされています。自動車整備業は除外率設定業種の対象となっておりません。

ノーマライゼーションの理念に立って障害者の職業的自立を図っていくため、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者の職業的自立に協力する責務を有し、障害者の雇用の安定に努めることが求められます。このため、除外率適用の有無に拘わらず、障害者の雇用を推進していただくことが必要です。

なお、当機構では、事業主の皆様へ、障害者雇用事例の紹介、各種助成金・就労支援機器に関する情報提供等の雇用相談のほか、障害者の採用計画や受入れ準備に関する支援、ジョブコーチによる職場適応に関する支援等、企業の状況やニーズに応じた専門的な支援をきめ細かく行っていますので、ご活用ください。

※ 平成16年4月 除外率設定業種について一律10ポイント引き下げ

平成22年7月 除外率設定業種についてさらに一律10ポイント引き下げ

Q7

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。

A7

障害者雇用納付金の申告は対象となる全ての事業主が行う義務があります。このため申告書を提出しない事業主に対しては、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、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。

なお、この場合、納付金のほか、納付金額の10%の追徴金が課せられます。

Q8

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。

A8

納付期限を過ぎても障害者雇用納付金を完納しない場合は、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、督促状を发出し、その指定の期限までに完納されないときは、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があります。

Q9

納付金等に関する事業所調査は必ず実施されるのでしょうか。また、常時雇用している労働者が100人以下で、障害者雇用納付金等の申告義務がない場合でも、調査が実施されるのでしょうか。

A9

納付金制度は、事業主による自主申告制をとっているため、障害者雇用納付金の申告義務が無いと申し出られている場合であっても、その申告義務の有無について雇用労働者数等の確認をする必要があることから、一定数の事業所を選定し、訪問により備え付けの書類等で確認させていただいております。

制度の適正かつ公平な運営のため、是非とも必要な調査ですので、ご理解のうえ、ご協力をお願いします。

◆申告申請書作成支援シートについて

効率的に申告申請書を作成していただける
「申告申請書作成支援シート」を是非ご利用ください！

画面の案内に従って月別の常用雇用労働者数や障害者の雇用状況等を入力すると、納付金額などが自動計算され、申告申請書を作成できます！！

機構のホームページ(<http://www.jeed.or.jp/>)からダウンロードしてご利用ください。

ダウンロードする場合、ご注意いただきたい点

- アクセスが集中する時間帯は、ダウンロードに時間を要することがありますので、ご注意ください。
- また、ご使用になるパソコンの機能によっては、ダウンロードに相当時間を要する場合がありますので、ご注意ください。

ダウンロード様式を使用して申告書等を作成する場合、ご注意いただきたい点

➢ 申告申請書作成支援シートにはマクロが組み込まれています。お使いのパソコンのセキュリティレベルによっては、使用できない場合があります。

➢ 申告申請書作成支援シート等をご利用する際に必要なパソコンの推奨環境は以下の通りです。

＜電子申告申請環境＞

WWWブラウザ	Microsoft Internet Explorer 8、9、10、11
---------	---------------------------------------

＜申告申請書作成支援シート＞

Excel	Excel 2010、2013、2016
オペレーティングシステム (OS) (注)	Microsoft Windows 7、8、8.1、10

(注) Mac OSをご利用の方は電子申告申請及び申告申請書作成支援シートはご利用いただけません。ご了承ください。

◆電子申告申請について

インターネットで申告申請ができます。

電子申告申請を利用することで、会社のパソコンを使って申告申請手続きをすることができます。

～電子申告申請の基本的な流れ～

① ID・パスワードの取得

当機構あて「電子申告申請用ID・パスワード発行(再発行)申請書」をご郵送ください。おつて、「電子申告申請用ID・パスワード通知書」を郵送いたします。既にID・パスワードを取得されている場合は、取得済みのID・パスワードをご利用ください。

② 申告申請書の作成

機構ホームページより、「申告申請書作成支援シート」をダウンロードし、申告申請書を作成してください。

③ 申告申請データの送信

機構ホームページから電子申告・申請システムにアクセスし、作成した申告申請データを送信してください。

④ 受付確認

登録されたメールアドレスに、申告申請を受付したことをメールにてお知らせします。

⑤ 審査結果

受付後、改めて審査結果をメールにてお知らせします。以上で電子申告申請が完了です。(審査の過程で内容に誤りがある場合は、必要な訂正をしていただく場合があります。)

※次に該当する場合は、電子申告申請は利用できません

- 「申告申請書作成支援シート」(マクロ付きエクセル様式)以外で作成された申告申請書による申告申請
- 平成30年度(対象期間:平成29年4月～平成30年3月)以外の申告申請
- 年度途中で事業を開始・廃止した事業主
- 在宅就業障害者特例調整金・在宅就業障害者特例報奨金の申請のある事業主
- 年度の途中で算定基礎日が変わった事業主
- 修正申告(申告申請済みの納付金の修正や調整金等の返還)

◆ペイジーによる障害者雇用納付金の納付について



現在ご利用の金融機関のインター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。)

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、「税金・各種料金払込(ペイジー)」を選択し、次の項目を入力してください。

- ①収納機関番号(48001) ②納付番号(事業主番号) ③確認番号(ペイジー納付用) ④納付区分(100) ⑤納付額

添付書類をご確認ください！！

添付書類の提出が必要な事業主

適用対象	添付書類(障害者分)	
	源泉徴収票等(写)	障害者手帳等(写)
納付金	×	×
調整金(常用雇用労働者300人超)	×	×
調整金(常用雇用労働者300人以下)	○	△
報奨金	○	△

※「○」は添付書類が必要な事業主、「△」は平成26年度以降の申請時に提出した雇用障害者について、障害の種類・程度に変更がない場合は添付書類の提出が不要である事業主、「×」は添付書類が不要な事業主

調整金、報奨金等を申請しようとする事業主のうち、**常時雇用する労働者数が300人以下**の事業主の方々は、次の書類を添付することが義務づけられています。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(第45条)に雇用障害者であることを明らかにする書類の備え付けと保存期間が定められており、また、労働基準法に賃金台帳の整備及び保存期間に係る規定が整備されていますので、ご注意ください。

申告申請書の附随書類である「障害者雇用状況等報告書(Ⅱ)」に記載された雇用障害者の方々に関する以下の(1)及び(2)の書類を添付してください。

(1)労働時間の状況を明らかにする書類

申告申請対象期間における給与の支払額等がわかる次のいずれかの書類

- 平成29年分給与所得に係る源泉徴収票(写)又は源泉徴収簿(写)
- 平成29年4月～30年3月の賃金台帳(写)又は毎月の賃金の支払状況が確認できる資料
- 平成29年度給与支払額報告書(※機構ホームページからダウンロード可)

(注意1) 源泉徴収票(写)を添付する場合は、マイナンバーの印字のないものをご準備ください。

(注意2) 上記の書類は、雇用障害者の労働時間を確認するためにご提出いただく書類ですが、報告書(Ⅱ)の記載内容との妥当性が確認できないときは、法第52条に基づき追加書類(就業規則、雇用契約書等の勤務状況等が確認できる書類)をご提出いただく場合がありますので、予めご了承ください。

(2)障害の種類・程度を明らかにする書類

<提出が必要な事業主>

- はじめて調整金、報奨金を申請する事業主
- 平成26年度以降に障害を明らかにする書類を提出した事業主のうち、次のいずれかに該当する雇用障害者がいる事業主
 - 【1】新たに雇用した者、新たに障害者となった者
 - 【2】障害の種類・程度が変更(身体障害者再認定含む)された者
 - 【3】平成29年度中に精神障害者保健福祉手帳の有効期限が経過した者

※ 既に平成26年度以降の申告申請時にご提出いただいた障害の程度が変更していない者の手帳等の証明書類の添付は不要です。

<提出書類>

該当する雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする次のいずれかの書類

- 身体障害者手帳(写)等
- 療育手帳(写)等
- 精神障害者保健福祉手帳(写)

お問い合わせ・申告申請窓口一覧

番号	名称	郵便番号	所在地	電話	FAX
01	北海道支部 高齢・障害者業務課	063-0804	札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351	011-622-3354
02	青森支部 高齢・障害者業務課	030-0822	青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125	017-721-2127
03	岩手支部 高齢・障害者業務課	020-0024	盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081	019-654-2082
04	宮城支部 高齢・障害者業務課	985-8550	多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288	022-361-6291
05	秋田支部 高齢・障害者業務課	010-0101	潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801	018-873-8090
06	山形支部 高齢・障害者業務課	990-2161	山形市大字漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567	023-687-5733
07	福島支部 高齢・障害者業務課	960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510	024-526-1513
08	茨城支部 高齢・障害者業務課	310-0803	水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215	029-300-1217
09	栃木支部 高齢・障害者業務課	320-0072	宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226	028-623-0015
10	群馬支部 高齢・障害者業務課	379-2154	前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511	027-287-1512
11	埼玉支部 高齢・障害者業務課	336-0931	さいたま市緑区原山12-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112	048-813-1114
12	千葉支部 高齢・障害者業務課	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901	043-204-2904
13	東京支部 高齢・障害者窓口サービス課	130-0022	東京都墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284	03-5638-2282
14	神奈川支部 高齢・障害者業務課	241-0824	横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010	045-360-6011
15	新潟支部 高齢・障害者業務課	951-8061	新潟市中央区西堀通6-866 NEXT2ビル12階	025-226-6011	025-226-6013
16	富山支部 高齢・障害者業務課	933-0982	高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881	0766-23-6445
17	石川支部 高齢・障害者業務課	920-0352	金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001	076-267-6084
18	福井支部 高齢・障害者業務課	915-0853	越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021	0778-23-1055
19	山梨支部 高齢・障害者業務課	400-0854	甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723	055-242-3721
20	長野支部 高齢・障害者業務課	381-0043	長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001	026-243-2077
21	岐阜支部 高齢・障害者業務課	500-8842	岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823	058-266-5329
22	静岡支部 高齢・障害者業務課	422-8033	静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622	054-280-3623
23	愛知支部 高齢・障害者業務課	460-0003	名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385	052-218-3389
24	三重支部 高齢・障害者業務課	514-0002	津市島崎町327-1	059-213-9255	059-213-9270
25	滋賀支部 高齢・障害者業務課	520-0856	大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214	077-537-1215
26	京都支部 高齢・障害者業務課	617-0843	長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481	075-951-7483
27	大阪支部 高齢・障害者窓口サービス課	566-0022	摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0722	06-7664-0364
28	兵庫支部 高齢・障害者業務課	661-0045	尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201	06-6431-8220
29	奈良支部 高齢・障害者業務課※	630-8122	(移転前)奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245	0742-30-2246
		634-0033	(移転後)橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	連絡先が決まり次第HPへ掲載	
30	和歌山支部 高齢・障害者業務課	640-8483	和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900	073-462-6810
31	鳥取支部 高齢・障害者業務課	689-1112	鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803	0857-52-8785
32	島根支部 高齢・障害者業務課	690-0001	松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677	0852-60-1678
33	岡山支部 高齢・障害者業務課	700-0951	岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166	086-241-0178
34	広島支部 高齢・障害者業務課	730-0825	広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150	082-545-7152
35	山口支部 高齢・障害者業務課	753-0861	山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050	083-995-2051
36	徳島支部 高齢・障害者業務課	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-2388	088-611-2390
37	香川支部 高齢・障害者業務課	761-8063	高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791	087-814-3792
38	愛媛支部 高齢・障害者業務課	791-8044	松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780	089-905-6781
39	高知支部 高齢・障害者業務課	780-8010	高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160	088-837-1163
40	福岡支部 高齢・障害者業務課	810-0042	福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310	092-718-1314
41	佐賀支部 高齢・障害者業務課	849-0911	佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117	0952-37-9118
42	長崎支部 高齢・障害者業務課	854-0062	諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721	0957-35-4723
43	熊本支部 高齢・障害者業務課	861-1102	合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888	096-249-1889
44	大分支部 高齢・障害者業務課	870-0131	大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255	097-522-7256
45	宮崎支部 高齢・障害者業務課	880-0916	宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	098-551-1556	098-551-1557
46	鹿児島支部 高齢・障害者業務課	890-0068	鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132	099-250-5152
47	沖縄支部 高齢・障害者業務課	900-0006	那覇市おもろまち1-3-25	098-941-3301	098-941-3302

※印が付いている支部は平成29年度内に移転を予定しております。電話番号及びFAX番号は移転前の番号のため、決まり次第機構ホームページに掲載します。

機構ホームページ: <http://www.jeed.or.jp/>