

3 機構は、第1項の規定により追徴金を徴収する場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、期限を指定して、その納付すべき追徴金の額を通知しなければならない。

(徴収金の督促及び滞納処分)

第59条 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。

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。

(延滞金)

第60条 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千円未満であるときは、この限りでない。

(第2項以下 略)

(時効)

第63条 納付金その他この款の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、これらを行することができる時から2年を経過したときは、時効によつて消滅する。

2 機構が行う納付金その他この款の規定による徴収金の納入の告知又は第59条第1項の規定による督促は、時効更新の効力を生ずる。

(在宅就業障害者特例調整金)

第74条の2 厚生労働大臣は、在宅就業障害者の就業機会の確保を支援するため、事業主で次項の規定に該当するものに対して、同項の在宅就業障害者特例調整金を支給する業務を行うことができる。

2 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した事業主(次条第1項に規定する在宅就業支援団体を除く。以下この節において同じ。)であつて、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、調整額に、当該年度に支払った当該対価の総額(以下「対象額」という。)を評価額で除して得た数(その数に1未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。)を乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例調整金として支給する。ただし、在宅就業単位調整額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超えることができない。

(第3項以下 略)

(書類の保存)

第81条の2 労働者を雇用する事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第38条第6項、第43条第9項並びに第48条第4項及び第9項の規定による確認に関する書類(その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。)で厚生労働省令で定めるものを保存しなければならない。

第86条 事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第43条第7項、第52条第2項、第74条の2第7項又は第74条の3第20項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 二 第46条第1項の規定による命令に違反して対象障害者の雇入れに関する計画を作成せず、又は同条第4項の規定に違反して当該計画を提出しなかつたとき。
- 三 第52条第1項の規定による文書その他の物件の提出をせず、又は虚偽の記載をした文書の提出をしたとき。
- 四 第81条第1項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。
- 五 第82条第2項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

附 則

(雇用する労働者の数が100人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第4条 その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第49条第1項第1号、第50条並びに第3章第2節第2款及び第4節の規定は、適用しない。

2 厚生労働大臣は、当分の間、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主に対して次項の報奨金及び第4項の在宅就業障害者特例報奨金(以下「報奨金等」という。)を支給する業務を行うことができる。

3 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主のうち、当該年度に属する各月ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数が、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に第54条第3項に規定する基準雇用率を超える率であつて厚生労働省令で定めるものを乗じて得た数(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。)の合計数又は厚生労働省令で定める数のいずれか多い数を超える事業主(以下この条において「対象事業主」という。)に対して、その超える数を第50条第2項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額に乘じて得た額に相当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

4 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した対象事業主(在宅就業支援団体を除く。以下同じ。)であつて、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、報奨額に、対象額を評価額で除して得た数(その数に1未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。)を乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例報奨金として支給する。ただし、在宅就業単位報奨額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該対象事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超えることができない。

(第5項以下 略)

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」(昭和35年政令第292号) 条文抜粋

(障害者雇用調整金の支給)

第14条 法第50条第1項の障害者雇用調整金(以下「調整金」という。)は、各年度ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、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日以内に支給の申請を行つた事業主に支給するものとする。

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」(昭和51年労働省令第38号) 条文抜粋

(法第38条第6項及び第43条第9項の厚生労働省令で定める書類)

第4条の15 法第38条第6項及び第43条第9項の厚生労働省令で定める書類は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類又はその写しとする。

- 一 身体障害者 次に掲げる書類のうちいずれかの書類
 - イ 身体障害者手帳
 - ロ 身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第13条に規定する産業医又は人事院規則10-4(職員の保健及び安全保持)第9条第1項に規定する健康管理医その他これに準ずる者が作成した診断書又は意見書(心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師が作成した診断書又は意見書に限る。)

- 二 知的障害者 知的障害者判定機関が交付した判定書その他これに準ずる書類
- 三 精神障害者 精神障害者保健福祉手帳

（調整金の支給）

- 第15条** 法第50条第1項の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）の支給を受けようとする事業主は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の定める様式による申請書を機構に提出しなければならない。
- 2 前項の申請書には、機構の定める様式による報告書（その雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主にあつては、その雇用する対象障害者である労働者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに当該労働者の労働時間の状況を明らかにする書類を含む。）を添付しなければならない。
- 3 第1項の申請書の提出は、法第56条第1項の申告書の提出と同時にに行わなければならない。

- 第16条** 調整金の支給は、各年度の10月1日から12月31日までの間（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、支給の申請を受理した日から3月以内）に行うものとする。
- （第2項 略）

（特例給付金）

- 第16条の2** 法第49条第1項第1号の2の特例給付金（第3項において「特例給付金」という。）は、対象障害者である特定短時間労働者（同号に規定する特定短時間労働者をいう。）を雇用する事業主に支給するものとする。
- 2 法第49条第1項第1号の2の厚生労働省令で定める時間は、10時間以上20時間未満とする。
- 3 特例給付金の額その他必要な事項については、厚生労働大臣の定めるところによる。

（添付書類）

- 第27条** 法第56条第3項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 各事業所ごとの事業所の名称及び所在地並びに事業の種類
 - 二 当該年度に属する各月ごとの初日における各事業所ごとの労働者の数及び対象障害者である労働者の数
 - 三 当該年度において雇用していた対象障害者である労働者の氏名及び当該年度中途に雇入れられ、又は離職した対象障害者である労働者の雇入れ又は離職の年月日
 - 四 身体障害者手帳の交付番号その他の当該年度において雇用していた対象障害者である労働者が対象障害者であることを明らかにする事項
 - 五 対象障害者である労働者の労働時間の状況を明らかにする事項
- 2 法第56条第3項の書類は、機構の定める様式による報告書とする。

（書類の備付け及び保管）

- 第43条** 法第81条の2の規定による書類の保存は、事業所ごとに行わなければならない。
- 2 法第81条の2の書類の保存期間は、当該対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から3年間とする。
- 3 法第81条の2の厚生労働省令で定めるものは、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者に係る第4条の15各号に掲げる書類の写し（その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）とする。

附 則

（報奨金の支給）

- 第2条** 法附則第4条第3項の報奨金（以下「報奨金」という。）は、各年度ごとに、翌年度の7月31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日を経過した日）までに支給の申請を行つた事業主に支給するものとする。
- 2 第15条及び第16条の規定は、報奨金の支給について準用する。

**「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件」
（令和2年1月14日 厚生労働省告示第2号）**

- 第1条** 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。第3条第3項において「施行規則」という。）第16条の2第3項に規定する特例給付金の額は、各年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。次条及び第4条において同じ。）ごとに、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額に、当該年度に属する各月（当該年度中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下この条において同じ。）ごとにその初日におけるその雇用する特定短時間労働者（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第49条第1項第1号の2に規定する特定短時間労働者をいう。）の数（当該年度に属する各月ごとにその初日における法第43条第1項に規定するその雇用する対象障害者である労働者の数を上限とする。）の合計数を乗じて得た額とする。

- 一 その常時雇用する労働者（次号及び第3条第2項において単に「労働者」という。）の数が常時100人を超える事業主 7千円
- 二 労働者の数が常時100人以下である事業主 5千円

- 第2条** 法第49条第1項第1号の2の特例給付金（以下単に「特例給付金」という。）は、各年度ごとに、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期間に支給の申請を行つた事業主に支給するものとする。

- 一 前条第1号に掲げる事業主 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
- 二 前条第2号に掲げる事業主 翌年度の7月31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日を経過した日）まで

- 第3条** 特例給付金の支給を受けようとする事業主は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の定める様式による申請書を機構に提出しなければならない。

- 2 前項の申請書には、機構の定める様式による報告書（労働者の数が常時300人以下である事業主にあつては、その雇用する対象障害者である労働者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに当該労働者の労働時間の状況を明らかにする書類を含む。）を添付しなければならない。
- 3 第1項の申請書の提出は、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるものの提出と同時にに行わなければならない。
- 一 第1条第1号に掲げる事業主 法第56条第1項の申告書及び施行規則第15条第1項の申請書
 - 二 第1条第2号に掲げる事業主 施行規則附則第2条第2項の規定により準用する施行規則第15条第1項の申請書

- 第4条** 特例給付金の支給は、各年度の10月1日から12月31日までの間（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、支給の申請を受理した日から3月以内）に行うものとする。

- 第5条** 前各条に規定するものを除くほか、特例給付金の支給に関し必要な事項は、機構が定める。

「労働基準法」（昭和22年法律第49号）

（記録の保存）

- 第109条** 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。
- 第143条** 第109条の規定の適用については、当分の間、同条中「5年間」とあるのは、「3年間」とする。