

申告申請書の作成に係るQ&A

イ 常用雇用労働者数に関して

Q1 パートタイマーやアルバイト等の有期雇用労働者も計上するのでしょうか。

有期雇用労働者であっても常用雇用労働者（P20参照）に該当する労働者は計上が必要です。

Q2 年度の途中で退職した労働者も計上するのでしょうか。

年度途中の退職者であっても常用雇用労働者に該当する労働者であれば、在籍期間については計上が必要です。なお、労働者派遣事業の事業主において登録型派遣労働者が年度の途中で退職した場合については、P27～29をご確認ください。

Q3 他の法人に出向している労働者がいます。どちらの法人で計上したらよいのでしょうか。

出向中の労働者は、原則として、その方の生計を維持するのに必要な主たる賃金を直接支払っている法人の労働者として計上します（通勤手当や残業代のみ負担している場合は含みません。）。判断が困難な場合は雇用保険の取扱いを行っている事業主の労働者として取り扱って差し支えありません。
ただし、海外勤務労働者はP24の⑦の取扱いになるためご注意ください。

Q4 当社では労働者派遣事業を行っています。登録型の派遣労働者は常用雇用労働者に該当しますか。

P27～29記載の要件に該当する登録型の派遣労働者に限り、常用雇用労働者に該当します。

Q5 専任役員は計上するのでしょうか。

専任役員は常用雇用労働者に該当しないので計上の対象ではありません。なお、兼務役員（雇用保険の一般被保険者等に該当する方）は常用雇用労働者に該当する場合があります。

Q6 労働組合専従者で給与も労働組合から支払われている場合はどう計上するのでしょうか。

労働組合の常用雇用労働者として計上してください。

Q7 就業規則に基づいて休職している労働者がいます。無給ですが計上が必要でしょうか。

休職者の場合、無給であっても計上の対象となる場合があります。詳細はP34をご確認ください。

Q8 自社の複数の事業所に勤務している常用雇用労働者について、どのように計上したらよいですか。

管理しやすいほうの事業所にまとめて計上してください。

ロ 雇用障害者数に関して

Q9 年度の途中で採用した障害者や、年度の途中で障害者になった従業員の計上で留意することはありますか。

算入すべき障害者の計上漏れにご留意ください。それぞれ採用月又は障害者となった月（P46の表中「カウント開始日」に記載する身体障害を有することとなった日、精神障害を有することとなった日）から計上します（算定基礎日に在籍又は障害を有していない場合は採用月又は障害者となった月の翌月から計上します。）。また、身体障害者又は精神障害者の場合、手帳等の交付日等の前から雇用障害者として誤って計上することのないよう、ご注意ください。

Q10 精神疾患で通院中の従業員を精神障害者として計上できますか。

病院に通院していることのみをもって精神障害者として計上はできません。障害者雇用納付金制度上、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方のみを精神障害者として計上できます。

Q11 年度の途中で離職又は転出した障害者や、年度の途中で障害者手帳の有効期限・再認定期日が過ぎた場合の計上で留意することはありますか。

算入できない障害者の誤計上にご留意ください。離職又は転出した障害者は、算定基礎日に在籍している月まで計上します。また、更新後の手帳を離職等により事業主が取得できなかった場合、更新前の有効期間まで計上します。なお、有効期間を経過した期間や、返還等により手帳を所持していない状態となり、後日、異なる手帳番号の精神障害者保健福祉手帳を新規に取得した場合、手帳を所持していなかった期間について、その間は障害者として計上することはできません。ただし、手帳の更新中の場合の取扱いは、P48※12をご確認ください。

Q12 障害者であることを確認できる書類がないのですが、本人からの申出等に基づいて計上できますか。

本人からの申出のみでは障害者として計上できません。P46「(5)申告申請の対象となる雇用障害者の範囲と障害者の確認方法」にある確認書類がある方だけを障害者として計上します。また、障害の等級・程度についても当該書類により確認できなければなりません。

※ 重度知的障害者として計上した障害者について、重度以外の知的障害者とする療育手帳（例えばB、B1、B2）しか保管されておらず、重度知的障害者であることを確認する書類がなければ重度以外の知的障害者として計上します。

Q13 実態として、週所定労働時間どおりに働くことができていない障害者はどのように計上すればいいですか。

週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の見直しを行います（P38をご参照ください。）。

Q14 吸収合併により雇用契約を承継した障害者について、雇入れ日はどうなりますか。

雇入れ日は元の在籍企業に雇い入れられた日であり、雇用契約の承継の日ではありません。

ただし、年度途中で雇用契約を承継した際は、雇用契約の承継の日を報告書（Ⅱ）の転入（出）年月日欄に入力してください。

Q15 障害者手帳等にJR等の割引区分として「1種」又は「2種」との表記があります。これは障害等級でしょうか。

「旅客鉄道株式会社 旅客運賃減額 第1種」などの記載は、障害等級ではありません。障害者手帳等の記載を十分ご確認の上、正しい障害等級を確認、把握してください。

ハ その他

Q16 支給金を申請し、申請期限を超過した後に、障害者手帳が有効期限切れとなっている者が見つかりました。それと同時に別の障害者が見つかった場合、プラスマイナスゼロで支給金の申請額は元のままとなりますか。

支給金を申請する場合、申請期限超過後に障害者を新たに計上することはできません。ご質問のケースは申請期限超過後に障害者を追加することに該当します。この場合、障害者手帳の有効期限切れとなった障害者を減じ、調整金の額を減額した内容に修正した申告申請書等を作成し、ご提出ください。

Q17 調整金を申請する予定でしたが申請期限を超過してしまいました。この場合どのような手続きが必要でしょうか。

支給金は、申請期限を過ぎた申請に対しては支給できません。申請期限後であっても、100人超事業主は法律上の義務である納付金等の申告申請は行わなければなりません。申告申請書を作成し、ご提出ください。

Q18 調整金の申請を辞退しましたが、辞退の撤回は可能でしょうか。

申請期間内であれば辞退の撤回は可能です。調整金の金額が入った申告申請書を申請期間内に再提出してください。

なお、申請期限超過後は辞退の撤回はできませんので、申告申請書の申請額欄に適正な金額が記載されているか、十分ご確認の上ご提出願います。

Q19 休職期間は実労働時間を含めると記載されていますが、シフト制で雇用区分変動あり（変動型シフト制）の労働者の休職期間はどのように計上すればいいのでしょうか。

休職期間について勤務計画を作成していない場合は、実労働時間数が0時間となります。

ただし、勤務計画を作成しなくても賃金補償が行われている場合は、賃金補償をされた時間数を実労働時間として計上することができます。

※ 納付金申告に係る事務を担当される方の交代の際、障害者の雇用管理や関係書類の引継ぎが十分ではないために追加納付などが生じることがありますのでご注意ください。

※ その他、単純な集計誤り、転記誤りや誤記入にご注意ください。