

事業主のみなさまへ

令和7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  
特例給付金(経過措置)

【常用雇用労働者の総数100人超の事業主】  
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、特例給付金※(経過措置)(納付金・調整金と併せて申請する場合)

申告申請期間 **令和7年4月1日～令和7年5月15日**

【常用雇用労働者の総数100人以下の事業主】  
報奨金、在宅就業障害者特例報奨金、特例給付金※(経過措置)(報奨金と併せて申請する場合と特例給付金※(経過措置)のみ申請する場合)

申請期間 **令和7年4月1日～令和7年7月31日**

申告申請いただく際は、手続等について、より詳細に記載した「令和7年度版 記入説明書」を併せてご覧ください。

※ 特例給付金は、令和6年4月1日をもって廃止されました。経過措置として、令和6年3月31日までに雇い入れられた重度以外の身体障害者又は重度以外の知的障害者にかかる令和6年度中の雇用分について、令和7年度申告申請に限り経過措置が設けられています。

らしく、  
はたらく、  
ともに



独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)  
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

(JEED)

# 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、経済的負担を伴うことから、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**

- 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29,000円(※1)

- 常用雇用労働者の総数が100人を超えており、対象障害者(注)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(※2)

- 常用雇用労働者の総数が100人以下で、対象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(14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(15ページ参照)

特例給付金(経過措置)の支給

- 廃止された特例給付金の経過措置の対象となる障害者を雇用する事業主に対し、申請に基づき支給(13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

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過している事業主

調整金

常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主

(注)対象障害者・・・雇用している障害者のうち、納付金・調整金・報奨金の申告申請対象となる障害者。特例給付金(経過措置)の対象者は含まれない。

(※1)支給対象人数が年120人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人月額23,000円となる。

(※2)支給対象人数が年420人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人月額16,000円となる。

令和7年度 障害者雇用納付金と障害者雇用調整金等の申告申請・納付期限は、  
**令和7年4月1日 ~ 5月15日** 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7年4月~令和8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。

# ◆申告・納付、申請の期限及び支給時期等

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	報奨金 在宅就業障害者特例報奨金	特例給付金(経過措置)
令和7年	令和7年	令和7年	令和7年
4月	4月	4月	4月
5月	5月	5月	5月
6月	6月	6月	6月
7月	7月	7月	7月
8月	8月	8月	8月
9月	9月	9月	9月
10月	10月	10月	10月
11月	11月	11月	11月
12月	12月	12月	12月
令和8年	令和8年	令和8年	令和8年
1月	1月	1月	1月
2月	2月	2月	2月
3月	3月	3月	3月

令和7年  
4月1日～5月15日  
納付金の申告・納付を行う

令和7年  
5月15日  
全納分納付期限  
延納第1期分納付期限(注)

令和7年  
7月31日  
延納第2期分納付期限(注)

令和7年  
12月1日  
延納第3期分納付期限(注)

(注)  
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。

令和7年  
4月1日～5月15日  
調整金、特例調整金の  
申請を行う

令和7年  
10月1日～12月31日  
調整金、特例調整金の  
支給

令和7年  
4月1日～7月31日  
報奨金、特例報奨金の  
申請を行う

令和7年  
10月1日～12月31日  
報奨金、特例報奨金の  
支給

申告義務がある事業主

令和7年  
4月1日～5月15日

申告義務がない事業主

令和7年  
4月1日～7月31日

令和7年  
10月1日～12月31日  
特例給付金(経過措置)  
の支給

※ 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、在宅就業障害者特例調整金及び特例給付金支給申請書」、「報奨金、在宅就業障害者特例報奨金及び特例給付金支給申請書」又は「特例給付金支給申請書」(事業主の種類及び申告申請の内容に応じて作成してください。)(次ページ以降「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]」
- ・「障害者雇用状況等報告書(Ⅱ)[特定短時間労働者用]」
- ・「在宅就業契約報告書」(※特例調整金又は特例報奨金の申請を行う場合のみ作成)
- ・「発注証明書」(在宅就業契約報告書)(※特例調整金又は特例報奨金の申請を行う場合のみ作成)
- ・「分割支給先一覧表」(※支給金の申請を行う場合で、特例子会社等への分割支給の申請を行う場合のみ作成)(次ページ以降まとめて「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(調整金、特例給付金を申請する常用雇用労働者の総数が300人以下の事業主又は報奨金を申請する事業主)

- ・源泉徴収票等の写し
- ・障害者手帳等の写し

## 申告申請書等の作成

次の①又は②により作成してください。

① 電子申告申請システムで作成（詳細は操作マニュアルを参照）

- ★ 入力した労働者数・障害者数が自動で計算されます。
- ★ エラーチェック機能が組み込まれています。
- ★ 2ページの「申告申請に必要な書類」が作成できます。
- ★ 作成したデータを次年度以降、更新して利用できます。

過年度に電子申告申請システムで作成したXMLファイルをお持ちの場合、システムに取り込んで令和7年度申告申請書を作成することが可能です。また、事業所情報及び雇用障害者情報について、事業主が作成したCSVファイルを取り込むことも可能です。

<電子申告申請システムURL> [https://www.nofu.jeed.go.jp/Nofu\\_Densi/](https://www.nofu.jeed.go.jp/Nofu_Densi/)

② Excel様式(マクロ機能なし)又はPDF様式で作成

- ※ 障害者の雇用の促進に関する法律の改正に伴い令和7年度様式は改正されています。必ず申告申請年度の様式を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。

<掲載先URL> [https://www.jeed.go.jp/disability/procedure\\_download.html](https://www.jeed.go.jp/disability/procedure_download.html)

## 申告申請書等の提出

申告申請書等は、申告申請期間内に電子申告申請システムにより送信してください。

電子申告申請ができない場合は、最寄りの各都道府県申告申請窓口へ郵送(書留等)又は持参により提出してください。

※ 電子申告申請にはあらかじめ、「ID」と「パスワード」の取得が必要です。

※ 添付書類も、電子申告申請システムから送信することが可能です。

## 電子申告申請システムの特徴

① 障害者雇用納付金電子申告申請システム(WEB)上のフォームに情報を入力して、法改正に対応した申告申請書の作成ができます。

② 過去の申告申請書のバックアップデータ(XMLファイル)やCSVファイルを取り込むことができます。

③ 電子申告申請用ID・パスワードの発行・変更手続きがWEBでできます。

④ 添付書類(源泉徴収票や障害者手帳の写し等)の送信ができます。

当機構ホームページトップにある  
次のバナーからもアクセスできます。

**障害者雇用納付金  
電子申告申請システム**  
申告申請書等の作成・送信



# 電子申告申請の流れ

## ① 電子申告申請用ID・パスワードの取得

初めて電子申告申請を行う事業主の方は、電子申告申請システムにおいて、ID・初期パスワードの新規発行申請を行ってください。

※ 旧電子申告申請システム(令和4年度以前)で取得したID・パスワードは、引き続き使用できます。

ID及びパスワードを忘れた場合は、新規発行申請を行ってください。

※ 申告申請書の作成については、電子申告申請システムへのログインは不要のため、先に②申告申請書の作成を行うことも可能です。

## ② 申告申請書を作成

電子申告申請システムにおいて、以下のいずれかの方法で、申告申請書を作成できます。

(1) 新たに申告申請書を作成する(過去の申告申請データ等がない場合)

(2) 過去の申告申請データ等を利用して申告申請書を作成する

※ 過年度に電子申告申請システムで作成した申告申請データ(XMLファイル)や事業主の方が新たに作成した事業所・障害者情報CSVファイルを取り込むことが可能です。

## ③ ログインして申告申請書・添付書類のデータを送信

①で取得したID・パスワードを利用して、電子申告申請システムにログインした上で、②で作成した申告申請データ(XMLファイル)と添付書類データ(PDFファイル)を送信してください。

## ④ 審査結果メールの受信(申告申請完了)

申告申請データを送信後、審査結果メールが届きますので受信確認をお願いします。

申告申請内容にエラーがない場合は、申告申請書を受理した旨が審査結果メールに記載されます。

申告申請内容にエラーがある場合は、メールに該当箇所が記載されていますので、修正して再送信してください。なお、再送信後には再度、審査結果メールが届きます。

審査結果メールが届かない場合は、申告申請書が送信(提出)されていない可能性があります。この場合、調整金等の支給対象となりませんのでご注意ください。

届かない場合は、必ず申告申請期限内に、各都道府県申告申請窓口にご連絡ください。

申告申請期限直前はシステムが混み合うことが予想されますので余裕をもって送信してください。

# ◆納付金等の申告申請に関する動画、チャットボットのご案内

## 申告申請に関する解説動画

当機構ホームページの以下のページに、

①「令和7年度 障害者雇用納付金制度申告申請 解説動画」

②「令和7年度 障害者雇用納付金電子申告申請システム 解説動画」

の2種類の解説動画を公開していますのでご覧ください。

[https://www.jeed.go.jp/disability/levy\\_grant\\_system\\_about\\_procedure.html#02](https://www.jeed.go.jp/disability/levy_grant_system_about_procedure.html#02)



機構ホームページトップのバナー又は  
二次元バーコードからもアクセスできます。

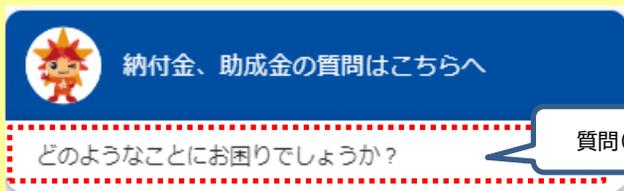
納付金等の申請用動画



## チャットボット

当機構ホームページから、チャットボットをご利用いただけます。

質問(キーワード等)を入力すると、ホームページ内の関連するページをご案内します。



# 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、雇用契約の形式の如何を問わず、1週間の所定労働時間(※)が20時間以上の労働者であって、次のように1年を超えて雇用される者(見込みを含みます。)をいいます。なお、1週間の所定労働時間が20時間未満の方については、障害者雇用納付金制度上の常用雇用労働者の範囲には含まれません。

- ① 雇用期間の定めのない労働者
- ② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者
- ③ 一定期間(1か月、6か月等)を定めて雇用される者であり、かつ、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者又は雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者(1年以下の期間を定めて雇用される場合であっても、更新の可能性がある限り、該当する。)
- ④ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されている者であり、かつ、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者又は雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者(上記③同様。)

なお、「雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」に該当するか否かを判断するにあたっては、次のイ又はロに該当する場合に上記の者として取り扱います。

- イ 雇用契約書、雇入れ通知書等において、その雇用が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されている場合ただし、更新回数等の上限が併せて明示されていることにより、1年を超えて雇用されないことが明らかな場合はこの限りではない(ロに該当する実態にある場合を除く。)
- ロ 雇用契約書、雇入れ通知書等において、その雇用が更新されない旨が明示されている場合又は更新の有無が明示されていない場合であって、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更新の可能性がある実態にある場合

(※)労働時間の締結時点では、労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに定める勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような変動型のシフト制の場合は、申告申請対象期間の実労働時間の週平均により判断します。

## 【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、常用雇用労働者のうち、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、常用雇用労働者のうち、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。)

### ▶算定基礎日について

各月ごとの常用雇用労働者数及び雇用障害者数を把握する日をいいます。毎月初日又は賃金締切日とすることが原則ですが、それら以外の常用雇用労働者の数を把握できる日としても差し支えありません。ただし、賃金支払者の人数をそのまま計上すると、月途中の入退職者を誤計上する場合があります。常用雇用労働者は、算定基礎日に在職している方のみカウントします。

### ▶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。

また、労働契約の締結時点では、労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに定める勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような変動型のシフト制で雇用されている者については、所定労働時間で雇用区分を判断できないため、申告申請対象期間の実労働時間の週平均時間数で代替します。

## ● 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みます。

## 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)を定めて雇用される方であり、かつ、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又は雇入れの時から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。)

「1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる」とは、前ページ冒頭『障害者雇用納付金制度上の「常用雇用労働者」の範囲』の「なお」書きのイ又はロに該当する場合をいいます。

なお、「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更新の可能性がある実態にある場合」については、該当する労働者が1人でもいれば更新の見込みがあるものとして取り扱います。

## 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、1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる方又は過去1年を超える期間について引き続き雇用されている方

※ 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、上記②と同様です。

## 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に該当する方であって、前ページ冒頭『障害者雇用納付金制度上の「常用雇用労働者」の範囲』の①～④までのいずれかに該当する方

## 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、金融商品取引法の規定に基づく外務員として就労する労働者で、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であって、前ページ冒頭『障害者雇用納付金制度上の「常用雇用労働者」の範囲』の①～④までのいずれかに該当する方

## ⑥ 出向中の労働者

出向中の労働者(上記①～⑤、下記⑨～⑩のいずれかに該当する労働者)は、原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける事業主の労働者として取り扱います。なお、当該必要な主たる賃金を受ける事業主についての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。

※ 海外勤務労働者又は外国人労働者の場合は、下記⑦又は⑧の取扱いとなるため、ご注意ください。

## ⑦ 海外勤務労働者

あなたの企業の労働者(上記①～⑥、下記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

※ 具体的には、日本にある事業主の人事権によって海外支店等に勤務している場合については、日本にある事業主の常用雇用労働者として取り扱います。したがって、現地で採用している労働者は、原則として日本国内の事業主の常用雇用労働者として取り扱いません。ただし、日本国内の本社が有する人事権(日本国内の事業所から労働者を外国の支社等へ派遣させる権限)の及ぶ方であって、かつ、日本国内の雇用保険の被保険者となっている方は日本国内の事業主の常用雇用労働者として取り扱います。

また、外国にある別法人に派遣されている方のうち、あなたの企業の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であって、前ページ冒頭『障害者雇用納付金制度上の「常用雇用労働者」の範囲』の①～④までのいずれかに該当する方は、あなたの企業の常用雇用労働者として取り扱います。

## ⑧ 外国人労働者

あなたの企業の労働者(上記①～⑦、下記⑨～⑩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てい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

※ 外国人技能実習生は、1年を超えて就労している方又は就労すると見込まれる方であって、週所定労働時間が20時間以上の方が対象となります。雇用関係が発生する実習期間から常用雇用労働者として取り扱います。

## 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、上記①～⑧又は下記⑩のいずれかに該当する派遣労働者(登録型を除く。)の方

なお、派遣労働者を受け入れている企業においては、当該派遣労働者とは雇用関係にないため、常用雇用労働者に該当しません。

※ 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、次ページ[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であって、2ページ目冒頭『障害者雇用納付金制度上の「常用雇用労働者」の範囲』の①～④までのいずれかに該当する方

## ⑪ 休職中等の労働者

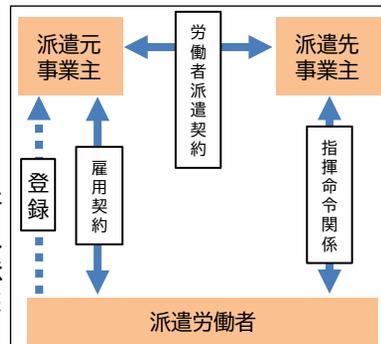
あなたの企業の就業規則等に、休職に関する制度が規定されており、これに基づいて雇用契約を維持しながら疾病等により休職されている方(上記①～⑩のいずれかに該当する労働者)

- ※ 労働者の都合によらない休業及び育児休業・介護休業などの法令で規定された休業も「休職」と同様に扱います。
- ※ 育児・介護のための短時間勤務制度の利用により、所定労働時間が短くなっている場合であっても、短時間勤務制度を利用する前の所定労働時間で、短時間以外の常用雇用労働者か短時間労働者かを判断します。

## 【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っている場合、以下により常用雇用労働者をご確認ください。

- ① 労働者派遣事業を行う事業主に雇用される者のうち、派遣労働者として就業しない者については、他の事業と同様に雇用区分等の確認を行います。
- ② 派遣労働者として就業する者であっても、期間の定めなく雇用される者は、常用雇用労働者として、所定労働時間数等の確認を行います。
- ③ 労働者派遣事業を行う事業主に登録し、実際の派遣に合わせて期間を定めて雇用(研修等のための派遣期間以外の期間の雇用を含む。)される者については、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、あなたの企業(以下「派遣元」といいます。)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. 労働者派遣事業における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

週所定労働時間が30時間以上であり、かつ、下記の①から⑤までの全ての基準を満たしている場合又はなお書きに該当す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. 労働者派遣事業における登録型の派遣労働者の短時間労働者の範囲

週所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者の週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時間未満であり、かつ、下記の①から⑤までの全ての基準を満たしている場合又はなお書きに該当する場合には、派遣元の短時間労働者になります。

※ 雇用契約の週所定労働時間が契約ごとに異なる場合は、当該契約期間ごとに、その週所定労働時間に応じた雇用区分、すなわち、週所定労働時間が30時間以上の期間は短時間以外の常用雇用労働者として、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の期間は短時間労働者として取り扱うものとします。

#### 基準

##### ①基準日に雇用されていること

基準日である4月1日(令和7年4月1日)に雇用されていること(令和7年4月1日付けで離職や解雇された者を含み、令和7年3月31日以前に離職や解雇した者は含みません。)

##### ②合計雇用日数

雇用契約が締結されている期間の合計日数が当該年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間)に328日を超えていること。ただし、雇用契約が締結されていない期間に、派遣元事業主において休日とされている日が含まれている場合は、328日から当該休日を差し引いた日数のことをいいます。したがって、令和6年5月8日以降に採用された者は除きます。また、年度の中途に登録型派遣の事業を開始又は廃止した場合も、雇用契約期間の合計日数が328日を超えていなければ、常用雇用労働者に該当しません。

##### ③雇用契約の間隔

一つの雇用契約期間の終了からこれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が、概ね3日(ただし、休日とされている日を除く。)以下であること。ただし、一つの雇用契約期間の終了からこれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が概ね10日間(ただし、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事業主に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者は対象になります。

##### ④派遣元事業主との雇用契約期間中に離職や解雇がないこと。

##### ⑤1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

なお、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者については、最初の雇用契約を締結した日から令和7年3月31日までについて上記①から⑤までの基準を全て満たし、かつ、令和7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場合は常用雇用労働者に該当します。令和7年4月1日以後、雇用契約期間が断続又は終了し、雇用契約期間が1年以上となる見込みのない者は常用雇用労働者に該当しません。

※基準②【合計雇用日数が328日を超えていることについて】

基準③のとおり「一つの雇用契約期間の終了からこれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が、概ね3日以下」である場合は常用雇用労働者として取り扱うため、 $3日 \times 12か月(月ごとの反復契約) = 36日$ 、 $365日 - 36日 = 329日$

329日は、328日を超える日数であることから、「合計雇用日数が328日を超えて7ること」となります。

# 令和7年度 障害者雇用納付金の申告納付

令和7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(令和6年4月から令和7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「0円」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(2.5%)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(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)の各月ごとの算定基礎日における対象障害者(注)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。

(注)対象障害者…雇用している障害者のうち、納付金・調整金・報奨金の申告申請対象となる障害者。特例給付金(経過措置)の対象者は含まれない。

※対象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※

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対象障害者数の年度間合計数

※ 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。

### ② 申告期限

令和7年4月1日から5月15日までに、所定の申告書により当機構に申告します。

(申告書の提出方法は3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(令和7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…令和7年5月15日まで

・ 第2期分…令和7年7月31日まで

・ 第3期分…令和7年12月1日まで

### ④ 納付方法

ペイジー(インターネットバンキング)又は金融機関窓口で納付ができます。

お振込やATMを使用したペイジーでの納付はご利用できません。

納付金を納付できる金融機関は当機構のホームページ(<https://www.jeed.go.jp/>)又は記入説明書をご参照ください。

※納付金の納付は簡単・便利・スピーディーなペイジーをぜひご利用ください。

# 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

	令和6年										令和7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	

	令和6年										令和7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 ※1 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(2.5%)	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	
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、精神障害者									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								1	1	1	1	1	
e.特定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、精神障害者										1	1	1	
f.対象障害者数 {(a×2)+b+c+(d×0.5)+(e×0.5)}										0.5	2.5	6	

合計  
33人

合計  
20人

$$\left[ \begin{array}{|c|} \hline \text{A} \\ \hline 33人 \\ \hline \end{array} \right] - \left[ \begin{array}{|c|} \hline \text{B} \\ \hline 20人 \\ \hline \end{array} \right] \times 50,000円 = \boxed{650,000円}$$

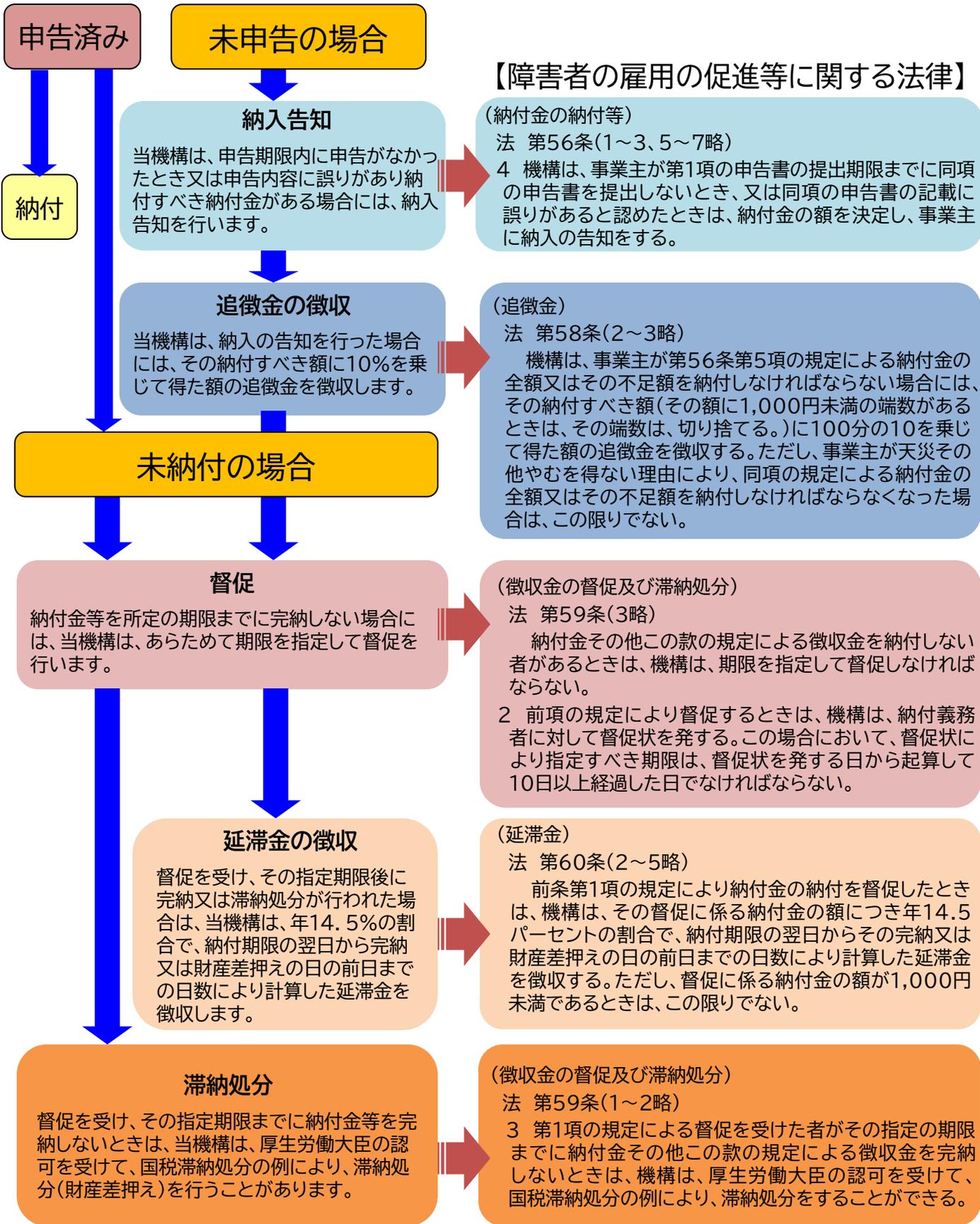
※1 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」を算定するに当たって、「常用雇用労働者の総数」に除外率を乗じて得た数(除外率相当常用雇用労働者数)に1未満の端数があるときは、1未満の端数を切り捨て、「常用雇用労働者の総数」から差し引きます。

(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。

# 未申告・未納付の場合の徴収手続き



# 令和7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(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)の各月ごとの算定基礎日における対象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。

※ 対象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) × 29,000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対象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。

※ 対象障害者数と法定雇用障害者数の差の各月の合計数が年間120人まで29,000円。超過後は、1人当たり23,000円。

### ② 申請期限

令和7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当機構に申請します。  
(申請書の提出方法は3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令和7年10月から12月までに振り込みます。

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

	令和6年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和7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

常用雇用労働者の総数が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、対象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

	令和6年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和7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(2.5%)	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	42(人)
対象障害者数	1.5	2	3	3	3	3	4.5	4	3.5	4.5	5	6.5	43.5(人)

前年度(令和6年4月から令和7年3月まで)の対象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(43.5人 > 42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

$$= (B \text{ 各月の常用障害者数の年度間合計数} - A \text{ 各月の法定雇用障害者数の年度間合計数}) \times 29,000円$$

$$= (43.5人 - 42人) \times 29,000円 = 43,500円$$

# 令和7年度 報奨金の支給

報奨金は、前年度(令和6年4月1日から令和7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(令和6年4月1日から令和7年3月31日)の各月ごとの算定基礎日における常用障害者数の年度間合計数が、「各月毎の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。

※ 対象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常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。

※ 対象障害者数と法定雇用障害者数の差の各月の合計数が年間420人まで21,000円。超過後は、1人当たり16,000円。

### ② 申請期限

令和7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当機構に申請します。  
(申請書の提出方法は3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令和7年10月から12月までに振り込みます。

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。

### ④ 不支給要件

申請書に記載のあった障害者に対する適切な雇用管理の措置を欠いたことによる労働関係法令等の違反により送検処分をされた事業主

## 報奨金の算定例

	令和6年									令和7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	72人 > 36人												
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)
対象障害者数	7	7	8	8	8	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

# 令和7年度 特例給付金(経過措置)の支給

廃止された特例給付金の経過措置の対象となる障害者(注)を雇用する事業主に対し、申請に基づき支給します。

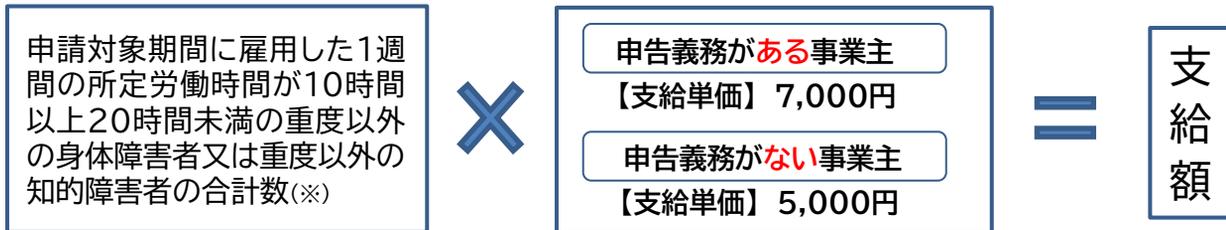
(注) 特例給付金は令和6年4月1日をもって廃止されました。しかし、廃止前に雇い入れられた週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度以外の身体障害者又は重度以外の知的障害者については、1年間の経過措置が設けられています。

## 特例給付金(経過措置)の支給申請ができる事業主

特例給付金(経過措置)を申請できる事業主は、次の①と②の要件を満たしている事業主です。

- ① 常用雇用労働者である障害者を雇用している事業主
- ② 支給対象である週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度以外の身体障害者又は重度以外の知的障害者を雇用している事業主

### ① 特例給付金(経過措置)の額



※ 常用雇用労働者である週所定労働時間20時間以上の障害者の合計数が上限となります。(ただし、小数点以下は切捨て。)

※ 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度以外の身体障害者及び重度以外の知的障害者は、**1人を1カウント**します。

### ② 申請期限

申告義務のある事業主は令和7年4月1日から5月15日まで、申告義務のない事業主は令和7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当機構に申請します。  
(申請書の提出方法は3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令和7年10月から12月までに振り込みます。  
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、特定事業主は特例給付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。

### ④ 不支給要件

- ・納付金の未納付がある事業主(未申告である場合を含みます。)
- ・申請書に記載のあった障害者に対する適切な雇用管理の措置を欠いたことによる労働関係法令等の違反により送検処分をされた事業主

### 特例給付金(経過措置)の算定例

	令和6年										令和7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		
週所定労働時間20時間以上の障害者	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	5	5	32(人)	
週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度以外の身体障害者又は重度以外の知的障害者	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	19(人)	

特例給付金の額 19(人) × 7,000円 = 133,000円 (申告義務のある事業主)

# 令和7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

令和7年度障害者雇用納付金申告又は障害者雇用調整金支給申請事業主であって、前年度(令和6年4月1日から令和7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(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)に支払った在宅就業障害者への支払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

令和7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当機構に申請します。  
(申請書の提出方法は3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令和7年10月から12月までに振り込みます。

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総額

評価額(35万円)

※

×

調整額(21,000円)

= 特例調整金

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

※ 「事業主の年間の在宅就業障害者への支払総額」を「評価額」で除して得た額は、1未満の端数は切り捨てます。

# 令和7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

令和7年度報奨金申請対象事業主であって、前年度(令和6年4月1日から令和7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(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)に支払った在宅就業障害者への支払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

令和7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当機構に申請します。  
(申請書の提出方法は3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令和7年10月から12月までに振り込みます。  
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。

### ④ 不支給要件

申請書に記載のあった障害者に対する適切な雇用管理の措置を欠いたことによる労働関係法令等の違反により送検処分をされた事業主

## 在宅就業障害者特例報奨金の算定方法

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

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

※ 「事業主の年間の在宅就業障害者への支払総額」を「評価額」で除して得た額は、1未満の端数は切り捨てます。

# 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。

# 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条等の規定に基づき、調査を実施しています。

この調査は、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給の適正を期するため、源泉徴収票(写)や障害者手帳等(写)の根拠書類の添付を義務付けている事業主を含むすべての事業主を対象として実施しています。

## 障害者雇用納付金関係業務調査

調査では、次の内容を確認します。

- 常用雇用労働者数の確認  
申告申請書に記載している、各月の常用雇用労働者の総数について確認します。
- 雇用障害者に関する確認
  - ・雇用している(していた)障害者が申告申請の対象となる障害者であるか確認します。
  - ・雇用している(していた)障害者の雇用区分が適正であるか確認します。

<注意事項>

雇用している(していた)すべての障害者について確認を行います。なお、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第81条の2及び同施行規則第43条において、事業主は、雇用する障害者について、障害者であることを明らかにする書類を備え付け、当該対象障害者の死亡、退職又は解雇の日から3年間保存しなければならないこととされていますので、ご注意ください。

また、障害者の確認書類に限らず、申告申請書作成時に根拠とした書類は、適切な保管をお願いいたします。

## 調査の結果

- 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  
申請すべき額との差額について、当機構に返還していただきます。

# 障害者の雇用の促進等に関する制度改正の概要について

障害者雇用納付金制度について定めた障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されました。詳しくは「障害者雇用納付金制度改正の概要」(<https://www.jeed.go.jp/disability/seido.html>)をご確認ください。

→「障害者雇用納付金制度改正の概要」



## ■令和6年4月1日以降適用

(令和6年4月1日以降の雇用期間について適用されます。)

1. 障害者の法定雇用率の引上げ  
障害者の法定雇用率が、現行の2.3%から**2.5%**に引き上げられます。
2. 特定短時間労働者の実雇用率への算定  
週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者について、雇用率上、1人をもって0.5カウントできるようになります。  
なお、就労継続支援A型事業所の利用者は算定の対象外となります。
3. 特例給付金の廃止  
上記2の開始に伴い、週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を対象とした特例給付金が廃止されます。  
なお、令和6年3月31日までに雇い入れられた週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度以外の身体障害者又は知的障害者については、1年間の経過措置があります。
4. 一定数を超えて障害者を雇用する場合、超過人数分の調整金及び報奨金の支給額を調整  
調整金について、支給対象人数が年120人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人当たり23,000円(本来の額から6,000円を調整)となります。  
報奨金について、支給対象人数が年420人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人当たり16,000円(本来の額から5,000円を調整)となります。
5. いわゆる「シフト制」で就労する者の雇用区分の考え方  
令和4年1月7日付で厚生労働省が示している「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」にあわせ、当機構の障害者雇用納付金制度におけるシフト制で就労する者の雇用区分の考え方を整理しました。

## ■令和7年4月1日施行関係(令和7年4月1日以降の雇用期間について適用されます。)

●除外率の引き下げ  
除外率が、除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、右表のように変わります。  
(現在、除外率が10%以下の業種については、除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く)	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業 (信書便事業を含む)	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業 (狩猟業を除く)	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校 (専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

# 令和7年度中の中途廃止について

障害者の雇用の促進等に関する法律は上記の通り改正されています。  
年度途中で廃止又は新規設立した場合は、電子送信はできません。なお、令和7年度中に事業を廃止等した場合の令和8年度申告申請については、電子申告申請システムにおいて申告申請データの作成が可能です。期限内に申告申請できるよう、速やかに本社又は障害者雇用状況報告書(6.1報告)を提出した公共職業安定所(ハローワーク)が所在する各都道府県申告申請窓口へご連絡ください。

都道府県支部のお問い合わせ先はこちら  
<https://www.jeed.go.jp/disability/om5ru80000002u8f-att/q2k4vk0000051wiw.pdf>