

令和7年度申告申請の主な変更点と留意点

1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」改正に伴う変更

令和6年4月1日に「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正されたことに伴い、令和7年度申告申請において以下の変更があります。申告申請に際してご注意ください。

改正点1：企業の法定雇用障害者数の算出に用いる障害者の法定雇用率が**2.5%**に引き上げられました。

改正点2：一定数を超えて障害者を雇用する場合の超過人数分について、調整金及び報奨金の支給額が調整されることとなりました。

調整金：調整金対象障害者数 年間総計120人まで 月額29,000円
120人超過 月額23,000円
報奨金：報奨金対象障害者数 年間総計420人まで 月額21,000円
420人超過 月額16,000円

※ 「対象障害者数」とは、算定基礎日に在籍する者を対象とし、重度障害者（身体・知的）1人を2カウントするなど、対象障害者の所定労働時間、障害の程度等に応じて、法律に定められた数に基づき、実人数を変換して月単位で算出した人数となります。これを年間で合計したものが年間総計となります。

改正点3：重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である特定短時間障害者（就労継続支援A型事業所の利用者を除く。）は**1人**をもって**0.5カウント**として対象障害者数にカウントすることとなりました。

また、これらの者については、法定雇用率の算定に用いる常用雇用労働者数にはカウントしません。

注1 特定短時間障害者は法定雇用障害者数の算定に用いる常用雇用労働者に該当しないことから、事業主が特定短時間障害者として計上した者は、乖離判断により実労働時間が月80時間以上となった場合であっても、雇用契約等の変更により所定労働時間が変わらない限り、特定短時間障害者のまま変更されませんので、計上の際に雇用区分を間違えないようご注意ください。

注2 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、1年を超える雇用（見込みを含む。）に移行した障害者は、トライアル雇用期間についても、0.5カウントとして算入できます。（詳細は、P25「★ご注意いただきたいこと」（注1）をご確認ください。）

改正点4：改正点3の措置に伴い、**特例給付金が廃止**され、1年の経過措置が設けられました。
【経過措置】

廃止前（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重度以外の知的障害者（就労継続支援A型事業所の利用者を含む。）については、特例給付金（経過措置）の対象とすることができます。
本経過措置は、令和7年度申告申請限りとなります。

※ 就労継続支援A型事業所利用者の申告申請については、P15を必ずご確認ください。

【今後の改正予定】

- 令和7年4月1日から、除外率が10ポイント引き下げられます。令和7年度中の中途廃止、令和8年度申告申請から適用されます。除外率設定業種の事業主においてはご注意ください。
- 令和8年7月1日から、法定雇用率が2.7%に引き上げられます。

制度改正の詳細は下記URLのホームページをご覧ください。

当機構 HP：<https://www.jeed.go.jp/disability/seido.html>

厚労省 HP：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html

2 「変動型シフト制」で就労する者の雇用区分の確認方法の変更

令和4年1月7日付けで厚生労働省より「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」が出され、その取扱いの改善について示されています。

これにあわせ、障害者雇用納付金・調整金等の申告申請においても「いわゆる『シフト制』」を中心とした、雇用契約書等に記載される労働時間に幅がある等により所定労働時間（雇用区分）が1つに決まらず「勤務シフト表」により労働時間を決定するものを含め、令和7年度申告申請から「シフト制」の取扱いを以下のとおりとします。

なお、シフト制を採用していない者に関する取扱いは変更ありません。

（※）「いわゆる『シフト制』」とは、雇用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（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフト表などで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。

ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務する形態は除きます。

「いわゆる『シフト制』」を本記入説明書においては、「変動型シフト制」と呼びます。

① 「変動型シフト制」で就労する場合

「シフト制」で就労する者のうち、雇用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（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフト表などで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような場合については、所定労働時間を推定することが困難であることから、「実労働時間」を対象期間で除した平均値を用いて常用雇用労働者及び雇用障害者の雇用区分を判断します。

※ 雇用契約書等において以下のような記載がある場合は、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフト表がなければどれぐらい就業するか不明であり、障害者雇用納付金制度にかかる雇用区分を判断するための所定労働時間を推定することが困難なものとして、「変動型シフト制」に該当します。

イ 「月〇時間を目安」、「月〇時間程度」など、断定していない場合（実際はシフトにより決定）

ロ 「月〇時間以上」など、下限だけ定められている場合（実際はシフトにより決定）（注1）

ハ 「月〇時間以下」など、上限だけ定められている場合（実際はシフトにより決定）

ニ 「月〇時間～〇時間の間」など、幅がある場合（実際はシフトにより決定）（注1）

ホ 「具体的にはシフトによる」など、実際はシフトによって決定することについて明記されている場合

ヘ 雇用契約書上、「月〇時間」等と「シフトによる」という記述が並列で記載されている場合、その他実際の就労において一定期間ごとに定めるシフトにより労働時間を決定している場合（注2）

（注1）「月〇時間以上」、「月〇時間～〇時間の間」など下限が定められている場合は、下限の労働時間数が休業等において賃金補償等の対象となる時間数と考えられるため、この週所定労働時間が30時間以上の場合は、「短時間以外の常用雇用労働者」に該当します。

なお、この下限が30時間未満の場合は、いずれの雇用区分に該当するか確定することができないため、「実労働時間」を対象期間で除した平均値を用いて常用雇用労働者及び雇用障害者の雇用区分を判断します。

また、下限が30時間以上であっても、この下限時間数にかかわらず実態としてシフトにより労働時間を決定している場合は、ヘにより判断します。

（注2）雇用契約書等に具体的な時間数が明示されていても、実際の実労働時間が月ごとに異なっており、労働者との合意のもと、勤務シフト表などにより労働時間を決定している場合は、「実労働時間」を対象期間で除した平均値を用いて常用雇用労働者及び雇用障害者の雇用区分を判断することを基本とします。

例えば、雇用契約書等に記載された労働時間に満たない場合に有給休暇処理、欠勤処理等を行い、事業主都合により労働時間が短い場合は休業補償を行うといった形で記載された時間数により管理を行うものは当該労働時間を所定労働時間として雇用区分を判断し、単にシフト時間が短いものとして賃金補償等を行わない場合は所定労働時間が定まっていないものとして、「実労働時間」を対象期間で除した平均値を用いて常用雇用労働者及び雇用障害者の雇用区分を判断します。

② 「変動型シフト制」以外のシフト制で就労する場合（従来の取扱いと変更なし）
「シフト制」で就労する者のうち、雇用契約書又は就業規則等において所定労働時間が定められているが、具体的な労働日や時間の組合せのパターンを勤務シフトにより決定するなど、所定労働時間が確認できる場合は、従来どおり、雇用契約書又は就業規則等に記載された所定労働時間により常用雇用労働者及び雇用障害者の雇用区分を判断します。

※ シフト表を作成して就業時間を定めるもののうち、例えば、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせで勤務する形態であって、具体的な労働日及び労働時間をシフト表により決定する場合などが該当します。

（例）雇用契約書に、1日7時間、週3日（月水金）勤務とするが、勤務時間の早朝勤務と通常勤務の組み合わせについては、1か月単位でシフト表を作成し事前に通知するとの定めがあるもの。

3 インターネットによる「電子申告申請システム」の作成・送信について

令和5年度申告申請から、「電子申告申請システム」に移行しています。

電子申告申請システムに必要事項を入力いただくと、申告申請額が自動計算され申告申請書が作成されます。

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）をお持ちの場合、電子申告申請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。

作成した申告申請書は、電子申告申請システムを利用して送信することができますが、送信するには、あらかじめ「ID・パスワード」の取得が必要となります。

4 電子申告申請システムの申告申請書等送信可能時間

電子申告申請システムによる申告申請書等の作成は24時間利用可能です。

うち、申告申請書等の送信可能時間は以下のとおりです。



令和7年4月1日のみ 10:00～23:00
令和7年4月2日 ～ 令和8年3月31日 5:00～23:00（土・日・祝日含む）

※ 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。早めの申告申請をお願いします。

※ 上記送信可能時間のなかでメンテナンスによりシステムの利用を一時停止することがあります。システム停止時間については電子申告申請システムトップページをご確認ください。

また、申告申請期限当日も電子申告申請システムでの申告申請書等の送信可能時間は23:00までですご注意ください。

※ 支給金（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及び特例給付金（経過措置））は、申請期間を過ぎた場合は支給できません。必ず申請期間内に申請してください。なお、申請期間の経過後は支給金の申請はできませんが、法令上の義務のため、100人超の事業主は納付金申告書を必ず提出してください。

5 法人番号の記入又は所得税確定申告書の写し等の提出

法人である事業主にあつては、申告申請書に法人番号をご記入いただきます。法人番号については、国税庁法人番号公表サイト（<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp>）にて確認できます。

また、今回初めて申告申請を行う個人事業主（法人番号を持たない個人事業主以外の事業主を含む。）にあつては、個人事業主の実在性確認のため、所得税確定申告書（白色申告書又は青色申告書）の写し又は開業届の写しのご提出をお願いします（これまでに提出済みである事業主の場合は、住所や屋号に変更がない限り再提出不要です。）。

6 納付金等の複数申告申請

納付金等の申告申請は、原則として法人単位で行う必要があります。一つの法人が複数の申告申請を行っていることを確認した場合は修正手続きをお願いします。詳しくはP15～16をご覧ください。

7 添付書類

常用雇用労働者の総数が300人以下の支給金申請事業主は、雇用障害者に係る以下の書類を提出していただく必要があります。

イ 障害の種類・程度を明らかにする書類（障害者手帳等(写)）（P64参照）

平成26年度以降、支給金の申請に際して、障害の種類・程度を明らかにする書類（障害者手帳等(写)）を提出している障害者分については、提出は不要です（障害等級等の変更等があった者は除きます。）。

よって、令和7年度申告申請に際し、添付書類の提出が必要な事業主は次のとおりです。

- ① 平成26年度以降、初めて支給金を申請する事業主
- ② 平成26年度以降、支給金を申請し、当該申請に係る障害者の本書類を提出した事業主のうち、令和6年4月から令和7年3月までの期間において、次のa～dに該当する障害者がいる事業主
 - a 新たに雇用した障害者
 - b 新たに障害者となった労働者（※平成26年度以降、障害者手帳等の提出をしていない障害者であって、今回、新たに対象となった障害者である労働者も含む。）
 - c 障害の種類及び等級・程度の変更、確認方法の変更のあった障害者
 - d 精神障害者保健福祉手帳の有効期限が経過した障害者（申告申請対象期間中に有効期限が切れている場合や更新されている場合は、提出してください。）

ロ 労働時間の状況を明らかにする書類（源泉徴収票等(写)）（P64参照）

源泉徴収票については、マイナンバーの印字のない源泉徴収票（写）をご提出ください。

添付書類の提出が必要な事業主

申告申請の内容	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(申告額0円含む)	×	×
納付金(申告額0円含む)・ 特例給付金(経過措置) (300人超)	×	×
納付金(申告額0円含む)・ 特例給付金(経過措置) (300人以下)	○	△
調整金 (300人超)	×	×
調整金 (300人以下)	○	△
調整金・特例給付金(経過措置) (300人超)	×	×
調整金・特例給付金(経過措置) (300人以下)	○	△
報奨金	○	△
報奨金・特例給付金(経過措置)	○	△
特例給付金(経過措置)	○	△

○→添付が必要 ×→添付が不要 △→上記①又は②に該当する場合は添付が必要

8 提出書類の返却

郵送、持参により提出いただいた書類は、審査結果にかかわらず返却いたしません。提出の際には不要な添付書類が含まれていないか十分ご確認ください。

※ 誤って提出された書類については、当機構において十分な情報管理の上処分いたします。