

(3) *手順3 雇用区分の確認

所定労働時間と実労働時間が常態的に異なる雇用区分である（乖離がある）場合は、実労働時間により雇用区分を判断します。

イ 「雇用区分の変動なし」の者について（P21参照）

① 月ごとの雇用区分の確定

- 下表により、月ごとの所定労働時間数と実労働時間数の雇用区分を確認します。同一の雇用区分であるときは、選択している雇用区分で確定となります。
- 月ごとの所定労働時間数と実労働時間数が異なる雇用区分に入る場合は、その月については、実労働時間数を用いて下表により雇用区分を確定します。

ただし、月所定労働時間が80時間未満の者については、月の実労働時間が40時間以上あるかどうかのみを確認し、ある場合は「特定短時間労働者」となり、ない場合は対象外となります。実労働時間が月80時間を超えても他の雇用区分にはなりません。

月の労働時間	雇用区分
120時間以上	短時間以外の常用雇用労働者
80時間以上120時間未満	短時間労働者
40時間以上80時間未満	特定短時間労働者
40時間未満	対象外

※ 月の途中で雇入れ・離職がある、障害者となった、又は算定基礎日の変更があった場合で、かつ、月ごとの実労働時間が月ごとの所定労働時間に満たない場合の雇用区分の判断については、次のとおりです。

月の途中で雇入れ・離職等により労働時間が通常の月より短くなる月は、実労働時間が以下の条件を満たす場合（ $A \leq B$ となる場合）には、選択している雇用区分で確定となります。

$$\begin{array}{|l}
 A \\
 \hline
 120\text{時間（短時間労働者の場合は80時間、} \\
 \text{特定短時間労働者の場合は40時間）} \\
 \hline
 \text{月の途中で雇入れ・離職等がなかった} \\
 \text{場合の当該月の月ごとの所定労働時間}
 \end{array}
 \times \begin{array}{l} \text{当該月の実際の月} \\ \text{ごとの所定労働時間} \end{array}
 \leq \begin{array}{|l}
 B \\
 \hline
 \text{当該月の} \\
 \text{月ごとの実労働時間}
 \end{array}$$

（Aに1時間未満の端数が生じた場合は、1時間単位に切り上げる。）

※ 具体例はP41の例10をご参照ください。

② 対象障害者の雇用区分の確定

①により確定した月ごとの雇用区分が、対象期間（算定基礎日に在籍している期間）の半分を超える月において、P31（1）で把握した所定労働時間から判断された雇用区分と同じである場合は、その対象障害者の雇用区分の変更は不要です。

対象期間において半分以上の月で所定労働時間と実労働時間の雇用区分が異なる場合は、常態的な乖離ありとし、実労働時間により雇用区分を判断します。（詳細はP37参照）

具体的には、月の実労働時間が120時間以上の月数が半分を超える（12か月の場合7か月）場合は「短時間以外の常用雇用労働者」となります。月の実労働時間が80時間以上の月の合計が半分を超える（12か月の場合7か月）場合は「短時間労働者」となります。また、このいずれにも該当せず月の実労働時間が40時間以上の月が半分を超える（12か月の場合7か月）場合は、特定短時間労働者となります。

ただし、月所定労働時間が40時間以上80時間未満である場合、実労働時間が80時間以上の月が半分を超えても雇用区分は「特定短時間労働者」のままとなります。（P13「（6）特例給付金（経過措置）の申請」参照）

- ◆ 実労働時間について、120時間以上の月数が対象期間において半分を超える場合
⇒ 短時間以外の常用雇用労働者
- ◆ 実労働時間について、80時間以上の月数が対象期間において半分を超える場合
⇒ 短時間労働者
- ◆ 実労働時間について、40時間以上の月数が対象期間において半分を超える場合
⇒ 特定短時間労働者

対象期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月	8か月	9か月	10か月	11か月	12か月
半分以上を超える月数	1か月	2か月	2か月以上	3か月以上	3か月以上	4か月以上	4か月以上	5か月以上	5か月以上	6か月以上	6か月以上	7か月以上

※ 実労働時間による雇用区分の判断 半分以上を超える月数

□ 「雇用区分の変動あり」の者について（P21参照）

「雇用区分の変動あり」の場合は、所定労働時間の年間合計数と、実労働時間の年間合計数が異なる場合は、実労働時間の年間合計数を対象期間の月数で除した月平均の実労働時間により雇用区分を判断します。

時間数（1か月当たりの実労働時間）	雇用区分
120時間以上	短時間以外の常用雇用労働者
80時間以上120時間未満	短時間労働者
40時間以上80時間未満	特定短時間労働者
40時間未満	対象外

また、月の途中で雇入れ・離職等がある場合については、次により雇用区分を判断してください。

「月ごとの実労働時間の年間合計時間数」を、下表の雇入れ日又は離職日に応じた「該当週数」と「月の途中で雇入れ又は離職がある月を除く月数×4週（1か月）」の合計週数で除します（1時間未満切捨て）。

この算出した週実労働時間に基づき、30時間以上である場合は「短時間以外の常用雇用労働者」、20時間以上30時間未満である場合は「短時間労働者」、10時間以上20時間未満である場合は「特定短時間労働者」、10時間未満である場合は「対象外」となります。

《雇入れの場合》

雇入れ日	該当週数
1～7日	4週
8～15日	3週
16～22日	2週
23～末日	1週

《離職の場合》

離職日	該当週数
1～7日	1週
8～15日	2週
16～22日	3週
23～末日	4週

（注）算定基礎日に在籍していない月の週数は含めません。

※ 具体例はP44の例15をご参照ください。

なお、《雇入れの場合》において、算定基礎日を「月の初日以外の日」とする場合は、労働時間数の把握を「前月の算定基礎日の翌日から当月の算定基礎日まで」としてください。この場合、表中、「1～7日」を「前月の算定基礎日の翌日から7日目まで」と、「8～15日」を「8日目から15日目まで」と、「16～22日」を「16日目から22日目まで」と、「23～末日」を「23日目から当月の算定基礎日まで」と読み替えてください。

ハ 「変動型シフト制」の者について

「変動型シフト制」の者については、所定労働時間を推定することが困難であるため、実労働時間の年間合計数を対象期間の月数で除した月平均を「月ごとの所定労働時間」の代わりとして使用します。このため、この区分に該当する者については、乖離判断は必要ありません。（雇用契約書等で、週所定労働時間が30時間以上の定めがある場合は、原則としてイに該当しますのでご注意ください。P22参照。）

（４）＊手順４ 雇用障害者の総数の把握

P34（３）＊手順３により雇用区分を確認した障害者について、当該確認した雇用区分に基づき、令和6年4月から令和7年3月における雇用障害者数を、各月ごとに把握します。

雇用障害者のカウントの方法については、P29の記載と同様です。詳細はP45をご覧ください。

この際、特定短時間労働者については、重度身体障害者・重度知的障害者・精神障害者に該当する場合（就労継続支援A型事業所の利用者を除く。）に、1人につき0.5人として雇用障害者の総数に算入します。

特例給付金（経過措置）を申請する場合は、経過措置対象特定短時間障害者数を別途把握します。経過措置対象特定短時間障害者は、雇用障害者数には算入しませんのでご注意ください。

また、この際、常態的な乖離があり、週（月）所定労働時間による雇用区分とは異なる雇用区分と判断された障害者がいる場合には、P20の「常用雇用労働者の総数の把握」において把握した各月ごとの総数も修正してください（法定雇用障害者数に変更される場合があります。）。なお、所定労働時間が特定短時間労働者に該当する者は、実労働時間が80時間以上であっても常用雇用労働者としてカウントせず、障害者の雇用区分としても特定短時間労働者である障害者から変更されません。

◆障害者の雇用区分の確認における具体例◆

A「雇用区分の変動なし」（各月の雇用区分が変動しない）の場合

*手順2 『月ごとの所定労働時間』と『月ごとの実労働時間』の確認

就業規則や雇用契約書等で定めている勤務すべきこととしている日数と勤務時間により月ごとの所定労働時間と、実際に勤務した時間を確認します。

例1) 社員A 短時間以外の常用雇用労働者

就業規則 週所定労働時間37.5時間（7.5h×週5日）

1時間未満の端数は切捨て

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
勤務すべき日数	20	19	20	22	17	19	21	20	20	19	18	21	
月ごとの所定労働時間	150	142	150	165	127	142	157	150	150	142	135	157	1,767
月ごとの実労働時間	172	150	170	150	150	150	157	150	150	142	142	180	1,863

例2) 社員B 短時間労働者

雇用契約書 週所定労働時間20時間（5h×週4日）

★2月7日退職（算定基礎日＝1日）

在籍日数分の労働時間を記入

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	35		835
月ごとの実労働時間	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	35		835

例3) 社員C 特定短時間労働者（重度身体障害者）

雇用契約書 週所定労働時間16時間（4h×週4日）

★2月14日退職（算定基礎日＝25日）

算定基礎日に在籍する月の記入（2月は、25日に在籍していないため記入しない）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64			640
月ごとの実労働時間	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64			640

◇月ごとの所定労働時間と月ごとの実労働時間の記入に関する留意事項◇

- 雇用障害者が算定基礎日に在籍する月のみ所定労働時間及び実労働時間を記入します。
- 各月の労働時間は、原則として、各月の初日から末日までの時間を記入します。
ただし、算定基礎日を月の初日以外の日としている場合は、前月の算定基礎日の翌日から当月の算定基礎日までの労働時間数を当月の労働時間数として記入してください（対象障害者により恣意的に算出期間を変えることはできません。）。
- （例）算定基礎日が15日の場合
→4月は3月16日～4月15日、5月は4月16日～5月15日…の時間を記入する。
- 月の途中で雇入れ又は離職した場合であって、算定基礎日に在籍する月については、その月の在籍日数分の所定労働時間と実労働時間を記入します。
- 月の途中で障害者となった又は手帳の返還等により障害者でなくなった場合であって、算定基礎日に障害を有する月については、その月の障害者である日数分の所定労働時間と実労働時間を記入します。
- 年度の中途に事業を開始・廃止した場合等にあつては、P58又はP60の「申告申請の対象となる月」において、算定基礎日に在籍する月に係る所定労働時間及び実労働時間を記入します。
- 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を記入します。
- 事業場外労働における、みなし労働時間制の対象となる者、裁量労働制の対象となる者、労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用されない者の労働時間の取扱いは、P31をご覧ください。

***手順3 雇用区分の確認（所定労働時間と実労働時間の乖離）**

所定労働時間と実労働時間との間に乖離がないか確認し、常態的な乖離がある労働者については、実労働時間により雇用区分を判断します。

ただし、特定短時間障害者については実労働時間が所定労働時間を上回り、短時間以外の常用雇用労働者や短時間労働者に相当する時間数に達した場合であっても、雇用区分は変更できませんのでご注意ください。

◇所定労働時間と実労働時間との間に常態的な乖離がある場合の取扱い◇

常態的な乖離とは、各月ごとの所定労働時間と実労働時間が、それぞれ下表のどの雇用区分にあてはまるか確認し、対象期間において半分以上の月で所定労働時間と実労働時間の雇用区分が異なる場合をいい、この場合、実労働時間により雇用区分を判断します。

月の労働時間	雇用区分
120時間以上	短時間以外の常用雇用労働者
80時間以上120時間未満	短時間労働者
40時間以上80時間未満	特定短時間労働者
40時間未満	対象外

対象期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月	8か月	9か月	10か月	11か月	12か月
雇用区分が異なる月数	1か月	1か月以上	2か月以上	2か月以上	3か月以上	3か月以上	4か月以上	4か月以上	5か月以上	5か月以上	6か月以上	6か月以上

対象期間において
半分以上の月で
雇用区分が異なる場合

= 常態的な乖離あり

実労働時間で雇用区分を判断

- 120時間以上の月数が半分を超える（12か月の場合7か月以上）場合
→ 短時間以外の常用雇用労働者
- 80時間以上の月数が半分を超える（12か月の場合7か月以上）場合
→ 短時間労働者
- 40時間以上の月数が半分を超える（12か月の場合7か月以上）場合
→ 特定短時間労働者
- 40時間未満の月数が半分以上ある（12か月の場合6か月以上）場合
→ 対象外



祝日や所定休日（就業規則や雇用契約書等で会社が定める休日）等の影響により月ごとの所定労働時間が「短時間以外の常用雇用労働者」であれば120時間未満、「短時間労働者」であれば80時間未満になる場合は、祝日等の影響を反映した実際の月ごとの所定労働時間以上の実労働時間があれば、その月の雇用区分の乖離はないものとして判断します。（例4-1 8月、2月）

ただし、月ごとの実労働時間が月ごとの所定労働時間に満たない場合は、雇用区分が異なるものとして取り扱います。（例4-1 5月、9月、1月）

例4-1)

社員D

短時間以外の常用雇用労働者

就業規則 週所定労働時間30時間（6h×週5日）

短時間以外の常用雇用労働者の雇用区分

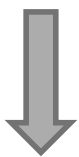
短時間労働者の雇用区分

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	120	114	120	132	102	114	126	120	120	114	108	126	1,416
月ごとの実労働時間	126	108	126	120	120	108	102	120	120	113	108	119	1,390
乖離状況	○	×	○	○	○	×	×	○	○	×	○	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ（実労働時間が所定労働時間を下回っていても120時間以上の場合は○、月ごとの所定労働時間≤月ごとの実労働時間である場合は○）

→ 対象期間のうち×（雇用区分が異なる月）は5か月であり、120時間以上の月数が半分以上あるため、**常態的な乖離はないと判断し、週所定労働時間により確認した雇用区分のとおり**

短時間以外の常用雇用労働者となります。



8月の実労働時間が短時間労働者の雇用区分だった場合・・・

例4-2)

社員D

短時間以外の常用雇用労働者

就業規則 週所定労働時間30時間（6h×週5日）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	120	114	120	132	102	114	126	120	120	114	108	126	1,416
月ごとの実労働時間	126	108	126	120	100	108	102	120	120	113	108	119	1,370
乖離状況	○	×	○	○	×	×	×	○	○	×	○	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ（実労働時間が所定労働時間を下回っていても120時間以上の場合は○、月ごとの所定労働時間≤月ごとの実労働時間である場合は○）

→ 対象期間のうち×（雇用区分が異なる月）は6か月であり、対象期間において半分以上の月で雇用区分が異なる**常態的な乖離があるので、実労働時間で雇用区分を判断した結果** **短時間労働者**となります。

◆「短時間労働者」が「特定短時間労働者」となるケース

例5) 社員E

短時間労働者（重度以外身体障害者）

雇用契約書 週所定労働時間20時間（5h×週4日）

1時間未満の端数は切捨て

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	80	80	80	95	85	85	95	80	80	80	80	90	1,010
月ごとの実労働時間	75	90	75	80	85	75	80	80	80	75	79	75	949
乖離状況	×	○	×	○	○	×	○	○	○	×	×	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ（実労働時間が所定労働時間を下回っていても80時間以上の場合は○）
 → 対象期間のうち×（雇用区分が異なる月）が半数以上あり、常態的な乖離があるので、実労働時間により雇用区分を判断し、80時間以上の月数が対象期間の半数を超えておらず、短時間労働者にならないが、40時間以上の月数が対象期間の半数を超えているため **特定短時間労働者（特例給付金（経過措置））**となります。

◆「短時間労働者」が「短時間以外の常用雇用労働者」となるケース

例6) 社員F

短時間労働者

雇用契約書 週所定労働時間20時間（5h×週4日）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	80	80	80	95	85	85	95	80	80	80	80	90	1,010
月ごとの実労働時間	100	79	100	120	90	120	120	120	120	100	120	120	1,309
乖離状況	○	×	○	×	○	×	×	×	×	○	×	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ
 → 対象期間のうち×（雇用区分が異なる月）が半数以上あり、常態的な乖離があるので、実労働時間により雇用区分を判断し、120時間以上の月数が対象期間の半数を超えているので **短時間以外の常用雇用労働者**となります。

例6-2) 社員G

短時間労働者

雇用契約書 週所定労働時間28時間（7h×週4日）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	112	112	112	133	119	119	133	112	112	112	112	119	1,407
月ごとの実労働時間	119	79	100	140	90	140	140	140	140	100	140	140	1,468
乖離状況	○	×	○	×	○	×	×	×	×	○	×	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ（実労働時間が所定労働時間を下回っていても80時間以上の場合は○）
 → 対象期間のうち×（雇用区分が異なる月）が半数以上あり、常態的な乖離があるので、実労働時間により雇用区分を判断し、120時間以上の月数が対象期間の半数を超えているので **短時間以外の常用雇用労働者**となります。

「短時間労働者」について、営業日（暦）等の影響により月ごとの所定労働時間が120時間以上になる場合であって、月ごとの実労働時間が月ごとの所定労働時間を超える場合は、雇用区分が異なるものとして取り扱います。（例6-2の7月及び10月）

ただし、このために常態的な乖離ありと判断し、実労働時間により雇用区分を確認した結果、「常用雇用労働者に該当しない労働者」となる場合は、月ごとの実労働時間が月ごとの所定労働時間を超える場合であっても、雇用区分は変わらないものとします。

※ 週（月）所定労働時間により確認した「短時間労働者」の場合は、複数の者が同一の雇用契約であっても、所定労働時間と実労働時間との間に常態的な乖離がある場合には、「特定短時間労働者」（例5）、あるいは「短時間以外の常用雇用労働者」（例6）となるケースなどがあります。

◆ 営業日（暦）の関係から、月ごとの所定労働時間及び実労働時間が少ないケース

例7) 社員H

短時間以外の常用雇用労働者

就業規則 週所定労働時間30時間（6h×週5日）

★12月1日入社 算定基礎日＝1日

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
月ごとの所定労働時間									120	114	108	126	468
月ごとの実労働時間									120	114	108	126	468
乖離状況									○	○	○	○	

○：週所定労働時間の下限が設定されており、実労働時間と比較しても雇用区分が同じ

→ 1月、2月の所定労働時間は、営業日（暦）の関係から、短時間以外の常用雇用労働者の雇用区分である120時間に満たないが、月ごとの所定労働時間≤月ごとの実労働時間であるので、雇用区分が同じ○となり、常態的な乖離はないので、週所定労働時間により確認した雇用区分のとおり
短時間以外の常用雇用労働者 となります。（詳細は操作マニュアルP.57参照）

◆ 年度の途中で雇用区分を変更したケース

例8) 社員I

短時間労働者

雇用契約書 週所定労働時間20時間（5h×週4日）

★4月～9月まで

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	80	80	80	95	85	85							505
月ごとの実労働時間	100	75	87	93	70	95							520
乖離状況	○	×	○	○	×	○							

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ

→ 対象期間（6か月）のうち×（雇用区分が異なる月）は2か月であり、常態的な乖離はないので、週所定労働時間により確認した雇用区分のとおり **短時間労働者** となります。

変更前の期間（4月～9月）について、常態的な乖離がないか確認

変更

短時間以外の常用雇用労働者

雇用契約書 週所定労働時間30時間（6h×週5日）

★10月～3月まで

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間							126	120	120	114	108	126	714
月ごとの実労働時間							118	125	129	113	119	119	723
乖離状況							×	○	○	×	○	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ

→ 対象期間（6か月）のうち×（雇用区分が異なる月）が半分以上あり、常態的な乖離があるので、実労働時間により雇用区分を判断し、120時間以上の月数（実労働時間が所定労働時間を上回る月を含む。）が対象期間の半分以上を超えていないため **短時間労働者** となります。

変更後の期間（10月～3月）について、常態的な乖離がないか確認

◆年度の途中で他事業所へ転勤したケース
(算定基礎日の変更があった場合も同様)

異動前の期間(4月～9月)と異動後の期間(10月～3月)を通算して、常態的な乖離がないか確認

例9) 社員J

短時間以外の常用雇用労働者

就業規則 週所定労働時間40時間(8h×週5日)

★本社(4月～9月まで)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	160	152	160	176	136	152							936
月ごとの実労働時間	140	140	154	140	140	140							854
乖離状況	○	○	○	○	○	○							

期間を通算

★千葉支店(10月～3月まで)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間							168	160	160	152	144	168	952
月ごとの実労働時間							147	115	115	115	115	115	722
乖離状況							○	×	×	×	×	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ

→ 対象期間(12か月)のうち×(雇用区分が異なる月)が5か月であり、常態的な乖離はないので、週所定労働時間により確認した雇用区分のとおり「短時間以外の常用雇用労働者」となります。

◆月の途中で雇入れ・離職したケース

(算定基礎日を月の初日以外の日とし、前月の算定基礎日の翌日から当月の算定基礎日までの間で月ごとの労働時間数を把握している場合。)

※ 月の途中で障害者となった場合又は算定基礎日の変更があった場合も同様

例10) 社員K

短時間以外の常用雇用労働者

就業規則 週所定労働時間30時間(6h×週5日)

6月の所定労働時間は、本来は132時間である

6月3日入社、3月15日退職(算定基礎日=15日)

前月の算定基礎日の翌日から当月の算定基礎日までの労働時間数を記入する場合、6月は6/3～6/15、3月は2/16～3/15の労働時間数を記入

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間			60	120	114	120	114	126	120	102	126	114	1,116
月ごとの実労働時間			59	120	114	114	102	132	120	114	132	120	1,127
乖離状況			○	○	○	×	×	○	○	○	○	○	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ

→ 6月については、P34の(3)のイの計算式より、 $A(120h/132h \times 60h) = 55h$ 、 $B=59h$ で、「 $A \leq B$ 」となるので、雇用区分が同じ○となり、常態的な乖離はないので、週所定労働時間により確認した雇用区分のとおり「短時間以外の常用雇用労働者」となります。

◆月の途中の離職により、当該月の月ごとの所定労働時間及び実労働時間が少ないケース
(月の途中の雇入れによる場合も同様)

例11) 社員L

短時間以外の常用雇用労働者

月ごとの所定労働時間と月ごとの実労働時間が同じ

就業規則 週所定労働時間40時間(8h×週5日)

★6月1日入社、1月10日退職(算定基礎日=1日)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間			160	176	136	152	168	160	160	40			1,152
月ごとの実労働時間			176	112	112	160	168	112	120	40			1,000
乖離状況			○	×	×	○	○	×	○	○			

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ

→ 1月については、月ごとの所定労働時間及び月ごとの実労働時間は、通常の月に比べて少ないが、月ごとの所定労働時間≤月ごとの実労働時間であれば、雇用区分が同じ○となり、常態的な乖離はないので、週所定労働時間により確認した雇用区分のとおり「短時間以外の常用雇用労働者」となります。

◆特定短時間労働者の場合で、実労働時間が所定労働時間を上回ったケース

例12) 社員M

特定短時間労働者(重度身体障害者)

雇用契約書 週所定労働時間15時間(3h×週5日)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	720
月ごとの実労働時間	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	1,440
乖離状況	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	

×：雇用区分が異なる、○：雇用区分が同じ

→ 常用雇用労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上である労働者をいう。したがって、実労働時間が月80時間以上となったとしても、雇用契約等の変更により1週間の所定労働時間が20時間以上としない限り、常用雇用労働者に該当しない。「特定短時間労働者」となります。

B「雇用区分の変動あり」（各月の雇用区分が変動する）の場合

*手順2 『月ごとの所定労働時間の年間合計時間数』と『月ごとの実労働時間の年間合計時間数』の確認

月ごとに雇用区分の変動がある場合は、就業規則や雇用契約書等で定めている勤務すべきこととしている日数と勤務時間による月ごとの所定労働時間の年間合計時間数と、実際に勤務した月ごとの労働時間の年間合計時間数を確認します。

例13) 社員N 月ごとの就業時間が決まってい雇用区分が変動するパート労働者

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間	80	120	50	20	150	100	40	40	50	120	50	90	910
月ごとの実労働時間	80	120	50	20	150	100	40	40	50	120	50	90	910
雇用区分	短	常	特	外	常	短	特	特	特	常	特	短	

（常：短時間以外の常用雇用労働者 短：短時間労働者 特：特定短時間労働者 外：対象外）

雇用区分が月ごとに変動する場合は、年間の合計時間数に基づき次頁手順3で雇用区分を判断します。

910時間÷12か月＝75.833…

1時間未満の端数は切捨てのため75時間となり、社員Nは特定短時間労働者に該当します。

なお、上記の表中赤字の数字（月ごとの労働時間）は報告書（Ⅱ）に記入しません。変動ありに該当する場合は、所定労働時間及び実労働時間の合計時間の箇所のみご記入ください。

C「変動型シフト制」（勤務シフト等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）の場合

*手順2 『月ごとの実労働時間の年間合計時間数』の確認 （『月ごとの所定労働時間の年間合計時間数』は実労働時間と同数）

所定労働時間を推定することが困難であるため、実労働時間の年間合計数を対象期間の月数で除した月平均を「月ごとの所定労働時間」の代わりとして使用します。このため、この区分に該当する者については、乖離判断は必要ありません。雇用契約等で、所定労働時間が30時間以上の定めがある場合は、原則としてP36『A「雇用区分の変動なし」（各月の雇用区分が変動しない）の場合』に該当しますのでご注意ください。

例14) 社員O 変動型シフト制のパート労働者（12か月在籍）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間													1,180
月ごとの実労働時間	130	80	110	120	50	110	120	130	100	70	60	100	1,180

変動型シフト制で勤務する場合は、所定労働時間を推定することが困難なため、雇用区分が月ごとに変動する、変動しないに関係なく、年間の合計時間数に基づき次頁手順3で雇用区分を判断します。

1,180時間÷12か月＝98.333…

1時間未満の端数は切捨てのため98時間となり、社員Oは短時間労働者に該当します。

なお、上記の表中赤字の数字（月ごとの実労働時間）は報告書（Ⅱ）に記入しません。変動型シフト制に該当する場合は、実労働時間を対象期間で除した平均値を用いて雇用区分を判断し、所定労働時間及び実労働時間の合計時間の箇所に実数を記入してください。

◇月ごとの所定労働時間と月ごとの実労働時間の記入に関する留意事項◇

- 雇用障害者が算定基礎日に在籍する月のみ所定労働時間及び実労働時間をカウントし、年間分を記入します。
- 各月の労働時間は、原則として、各月の初日から末日までの時間をカウントし、年間分を記入します。
ただし、算定基礎日を月の初日以外の日としている場合は、前月の算定基礎日の翌日から当月の算定基礎日までの労働時間数を当月の労働時間数としてカウントし、年間分を記入してください（対象障害者により恣意的に算出期間を変えることはできません。）。
- 月の途中で雇入れ又は離職した場合であって、算定基礎日に在籍する月については、その月の在籍日数分の所定労働時間と実労働時間をカウントします。
- 月の途中で障害者となった又は手帳の返還等により障害者でなくなった場合であって、算定基礎日に障害を有する月については、その月の障害者である日数分の所定労働時間と実労働時間をカウントします。
- 年度途中で事業を開始・廃止した場合等にあつては、P58又はP60の「申告申請の対象となる月」において、算定基礎日に在籍する月に係る所定労働時間及び実労働時間をカウントし、その合計を年間分として記入します。
- 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により年間分を記入します。
- 事業場外労働における、みなし労働時間制の対象となる者、裁量労働制の対象となる者、労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用されない者の労働時間の取扱いについては、P31をご覧ください。

B「変動あり」、C「変動型シフト制」

*手順3 雇用区分の確認

月ごとの実労働時間の年間合計時間数を対象期間の月数で除した時間数で、雇用区分を判断します。

時間数（1か月当たりの実労働時間）	雇用区分
120時間以上	短時間以外の常用雇用労働者
80時間以上120時間未満	短時間労働者
40時間以上80時間未満	特定短時間労働者
40時間未満	対象外

◆月の途中で雇入れ・離職したケース

例15) 社員P

短時間以外の常用雇用労働者

算定基礎日に在籍する月の労働時間である5/1～3/15の労働時間の合計を記載

B「変動あり」：雇用契約等 月の労働時間数が繁忙期等にあわせてあらかじめ定められている
C「変動型シフト制」：雇用契約等 月120時間程度、具体的にはシフトによる

★5月1日入社、3月15日退社（算定基礎日＝1日）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
月ごとの所定労働時間													1,280
月ごとの実労働時間													1,280

→ P35（3）口の計算式より、 $1,280\text{h} / \{40\text{週}（月の途中で離職がある月を除く月数 \times 4\text{週}） + 2\text{週}（3月の当該週数）\} = 30\text{時間以上}（1\text{時間未満切捨て）$ なので **短時間以外の常用雇用労働者** となります。

注意！

月所定労働時間が80時間未満の者は、法定雇用障害者数を算出する際に用いる「常用雇用労働者に該当しない労働者」であることから、『月ごとの所定労働時間の年間合計時間数』が「80時間×対象期間」（令和6年4月1日～令和7年3月31日に在籍している場合は、80時間×12か月＝960時間）以上でない場合は、所定労働時間に基づく雇用区分は「特定短時間障害者」となり、月ごとの実労働時間の合計時間数が「80時間×対象期間」（令和6年4月1日～令和7年3月31日に在籍している場合は、80時間×12か月＝960時間）以上であっても特定短時間障害者のまま変更しません。障害者の雇用区分の入力誤りのないようご注意ください。