

「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) 条文抜粋 (令和7年度申告分(令和6年4月1日~令和7年3月31日))

第3章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第1節 対象障害者の雇用義務等(第37条~第48条)

第2節 障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

第1款 障害者雇用調整金の支給等(第49条~第52条)

第2款 障害者雇用納付金の徴収(第53条~第72条)

第4節 障害者の在宅就業に関する特例(第74条の2・第74条の3)

第4章 雑則(第75条~第85条の3)

第5章 罰則(第85条の4~第91条)

附則

(対象障害者の雇用に関する事業主の責務)

第37条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第86条第2号及び附則第3条から第6条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第4節及び第79条第1項を除き、以下同じ。)をいう。

(一般事業主の雇用義務等)

第43条 事業主(常時雇用する労働者(以下単に「労働者」という。)を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第81条の2を除き、以下同じ。)は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(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。第46条第1項において「法定雇用障害者数」という。)以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第54条第3項において同じ。)の総数に対する対象障害者である労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第54条第3項において同じ。)の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3 第1項の対象障害者である労働者の数及び前項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者(1週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。)は、その1人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 第1項の対象障害者である労働者の数及び第2項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者(短時間労働者を除く。)は、その1人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第1項の対象障害者である労働者の数及び第2項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、第3項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、その1人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第2項の規定にかかわらず、特殊法人(法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となつて設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ。)に係る第1項の障害者雇用率は、第2項の規定による率を下回らない率であつて政令で定めるものとする。

7 事業主(その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。)は、毎年1回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 第1項及び前項の雇用する労働者の数並びに第2項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その1人をもつて、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

9 当該事業主が雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

(子会社に雇用される労働者に関する特例)

第44条 特定の株式会社(第45条の3第1項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。)と厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主で、当該事業主及び当該株式会社(以下「子会社」という。)の申請に基づいて当該子会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「親事業主」という。)に係る前条第1項及び第7項の規定の適用については、当該子会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該子会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

(一から四まで 略)

2 前項第2号の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その1人をもつて、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

3 第1項第2号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その1人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 厚生労働大臣は、第1項の規定による認定をした後において、親事業主が同項に定める特殊の関係についての要件を満たさなくなつたとき若しくは事業を廃止したとき、又は当該認定に係る子会社について同項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

第45条 親事業主であつて、特定の株式会社(当該親事業主の子会社及び第45条の3第1項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。)と厚生労働省令で定める特殊の関係にあるもので、当該親事業主、当該子会社及び当該株式会社(以下「関係会社」という。)の申請に基づいて当該親事業主及び当該関係会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたものに係る第43条第1項及び第7項の規定の適用については、当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

(一から三まで 略)

2 関係会社が、前条第1項又は次条第1項の認定を受けたものである場合は、前項の申請をすることができない。

3 前条第4項の規定は、第1項の場合について準用する。

(関係子会社に雇用される労働者に関する特例)

第45条の2 事業主であつて、当該事業主及びその全ての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社(以下「関係子会社」という。)について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「関係親事業主」という。)に係る第43条第1項及び

び第7項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

(一から四まで 略)

- 2 関係子会社が第44条第1項又は前条第1項の認定を受けたものである場合については、これらの規定にかかわらず、当該子会社又は当該関係会社を関係子会社とみなして、前項(第3号及び第4号を除く。)の規定を適用する。
- 3 事業主であつて、その関係子会社に第1項の認定を受けたものがあるものは、同項の認定を受けることができない。
- 4 第1項第3号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その1人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 5 第1項第3号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者(短時間労働者を除く。)は、その1人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 6 第1項第3号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、第4項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、その1人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 7 第44条第4項の規定は、第1項の場合について準用する。

(特定事業主に雇用される労働者に関する特例)

第45条の3 事業協同組合等であつて、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主(その雇用する労働者の数が常時第43条第7項の厚生労働省令で定める数以上である事業主に限り、第44条第1項、第45条第1項、前条第1項又はこの項の認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は組合員たる事業主であるものを除く。以下「特定事業主」という。)の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「特定組合等」という。)に係る第43条第1項及び第7項の規定の適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす。

(一から六まで 略)

- 2 この条において「事業協同組合等」とは、事業協同組合、有限責任事業組合契約に関する法律(平成17年法律第40号)第2条に規定する有限責任事業組合(中小企業者(中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項各号に掲げるものに限る。))のみがその組合員となつていてその他の厚生労働省令で定める要件を満たすものに限る。次項第4号及び第7項において「特定有限責任事業組合」という。)その他の特別の法律により設立された組合であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

(第3項から第6項まで 略)

- 7 厚生労働大臣は、第1項の規定による認定をした後において、当該認定に係る事業協同組合等及び特定事業主について同項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるとき、又は当該認定に係る特定有限責任事業組合が第2項の厚生労働省令で定める要件を満たさなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

(納付金関係業務)

第49条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務(以下「納付金関係業務」という。)を行う。

- 一 事業主(特殊法人を除く。以下この節及び第5節において同じ。)で次条第1項の規定に該当するものに対して、同項の障害者雇用調整金を支給すること。
- 一の2 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者(短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。)として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

(二から九まで 略)

- 十 第53条第1項に規定する障害者雇用納付金の徴収を行うこと。
- 十一 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

- 2 厚生労働大臣は、前項各号に掲げる業務の全部又は一部を機構に行わせるものとする。

(障害者雇用調整金の支給)

第50条 機構は、政令で定めるところにより、各年度(4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ。)ごとに、第54条第2項に規定する調整基礎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。以下同じ。)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を乗じて得た額が同条第1項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数(以下この項において「超過数」という。)を単位調整額に乘じて得た額(超過数が政令で定める数を超えるときは、当該政令で定める数を単位調整額に乘じて得た額に、当該超過数から当該政令で定める数を減じた数を次項の政令で定める金額に満たない範囲内において厚生労働省令で定める金額に乘じて得た額を加えた額)に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金(以下「調整金」という。)として支給する。

(第2項から第4項まで 略)

- 5 親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第1項の規定の適用については、機構は、厚生労働省令で定めるところにより、当該親事業主、当該子会社若しくは当該関係会社、当該関係親事業主若しくは当該関係子会社又は当該特定組合等若しくは当該特定事業主に対して調整金を支給することができる。

(第6項 略)

(資料の提出等)

第52条 機構は、第49条第1項第10号に掲げる業務に関して必要な限度において、事業主に対し、対象障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができる。

- 2 機構は、納付金関係業務に関し必要があると認めるときは、事業主、その団体、第49条第1項第4号の2イに規定する法人又は同項第7号ロからニまでに掲げる法人に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。

(障害者雇用納付金の徴収及び納付義務)

第53条 機構は、第49条第1項第1号の調整金及び同項第2号から第7号の2までの助成金の支給に要する費用、同項第8号及び第9号の業務の実施に要する費用並びに同項各号に掲げる業務に係る事務の処理に要する費用に充てるため、この款に定めるところにより、事業主から、毎年度、障害者雇用納付金(以下「納付金」という。)を徴収する。

- 2 事業主は、納付金を納付する義務を負う。

(納付金の納付等)

第56条 事業主は、各年度ごとに、当該年度に係る納付金の額その他の厚生労働省令で定める事項を記載した申告書を翌年度の初日（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日以内に機構に提出しなければならない。

2 事業主は、前項の申告に係る額の納付金を、同項の申告書の提出期限までに納付しなければならない。

3 第1項の申告書には、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その他の厚生労働省令で定める事項を記載した書類を添付しなければならない。

4 機構は、事業主が第1項の申告書の提出期限までに同項の申告書を提出しないとき、又は同項の申告書の記載に誤りがあると認めたときは、納付金の額を決定し、事業主に納入の告知をする。

5 前項の規定による納入の告知を受けた事業主は、第1項の申告書を提出していないとき（納付すべき納付金の額がない旨の記載をした申告書を提出しているときを含む。）は前項の規定により機構が決定した額の納付金の全額を、第1項の申告に係る納付金の額が前項の規定により機構が決定した納付金の額に足りないときはその不足額を、その通知を受けた日から15日以内に機構に納付しなければならない。

（第6項以下 略）

(追徴金)

第58条 機構は、事業主が第56条第5項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなければならない場合には、その納付すべき額（その額に1,000円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）に100分の10を乗じて得た額の追徴金を徴収する。ただし、事業主が天災その他やむを得ない理由により、同項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなければならないとなつた場合は、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、同項に規定する納付金の全額又はその不足額が1,000円未満であるときは、同項の規定による追徴金は、徴収しない。

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1,000円未満であるときは、この限りでない。

（第2項以下 略）

(先取特権の順位)

第61条 納付金その他この款の規定による徴収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

(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。

(雇用義務に係る規定の特定短時間労働者についての適用に関する特例)

第70条 第43条第1項、第44条第1項第2号、第45条の2第1項第3号、第45条の3第1項第4号及び第6号並びに第46条第1項の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、第43条第3項及び第5項、第44条第3項並びに第45条の2第4項及び第6項（第45条の3第6項及び第46条第2項において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にある労働者をいい、当該算定に係る事業主から障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第29条第1項の指定障害福祉サービス（同法第5条第14項に規定する就労継続支援であつて、厚生労働省令で定める便宜を供与するものに限る。）を受けている者を除く。以下同じ。）は、その1人をもつて、第43条第5項の厚生労働省令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

(納付金関係業務に係る規定の特定短時間労働者についての適用に関する特例)

第71条 第50条第1項並びに第55条第1項及び第2項の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、第50条第4項及び第55条第3項において準用する第45条の2第4項及び第6項の規定にかかわらず、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者は、その1人をもつて、第43条第5項の厚生労働省令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

(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つたものに対して、調整額に、当該年度に支払つた当該対価の総額（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5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、そのを超える数（以下この項において「超過数」という。）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（超過数が同条第1項の政令で定める数以上の数で厚生労働省令で定める数を超えるときは、当該厚生労働省令で定める数を同条第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、当該超過数から当該厚生労働省令で定める数を減じた数を当該厚生労働省令で定める額に満たない範囲内において厚生労働省令で定める額に乘じて得た額を加えた額）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人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）

（特例給付金に関する経過措置）

- 第16条** 第9条の規定（附則第1条第2号に掲げる改正規定を除く。）による改正前の障害者雇用促進法（以下「旧障害者雇用促進法」という。）第49条第1項第1号の2の規定による特例給付金（次項において単に「特例給付金」という。）であつてその支給事由が施行日前に生じたものについては、なお従前の例による。
- 2 この法律の施行の際現に特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者（障害者雇用促進法第37条第2項に規定する対象障害者をいい、障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者（同条第3号に規定する重度身体障害者を除く。）又は同条第4号に規定する知的障害者（同条第5号に規定する重度知的障害者を除く。）に限る。）である旧障害者雇用促進法第49条第1項第1号の2に規定する特定短時間労働者を雇用している事業主に対しては、この法律の施行後においても、なお従前の例により特例給付金（この法律の施行の際現に雇用されている当該特定短時間労働者に係るものであつて、その支給事由が令和7年3月31日までに生じるものに限る。）を支給することができる。

「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13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行ななければならない。

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）

（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の中途に雇い入れられ、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。

(法第 69 条から第 71 条まで及び第 74 条の 2 第 11 項の厚生労働省令で定める数)

第 33 条 法第 69 条から第 71 条まで及び第 74 条の 2 第 11 項の法第 43 条第 5 項の厚生労働省令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数は、0.5 人とする。

(書類の保存)

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（当該年度の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った事業主に支給するものとする。

- 2 第 15 条（第 3 項を除く。）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 16 条の 2 第 3 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（当該年度の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っ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（当該年度の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（当該年度の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しなければならない。
 - 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（当該年度の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、同上中「5 年間」とあるのは、「3 年間」とする。

個人情報の保護

障害者雇用納付金等の申告申請書等の作成にあたっては、個人情報保護の観点から、「個人情報の保護に関する法律」に従うとともに、厚生労働省の策定した「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に準じて、以下の取扱いをしてください。

- (1) 障害者雇用納付金等の申告申請のために、障害者手帳等の所持、障害の状況等を把握・確認し、その個人情報を当機構に提供する場合には、本人に照会するにあたり、障害者雇用納付金等の申告申請のために用いる等の利用目的等を明示し、同意を得てください。
- (2) 障害者雇用納付金等の申告申請以外の目的（障害者雇用状況報告書、助成金の申請など）で取得した個人情報を、障害者雇用納付金等の申告申請のために用いる等の利用目的等を明示し、同意を得てください。
- (3) (1) または (2) の同意を得るにあたり明示すべき事項は以下のとおりです。
 - ① 障害者雇用納付金等の申告申請のために保管、必要があれば当機構に提出するという利用目的
 - ② ①の障害者雇用納付金等の申告申請等に必要の個人情報の内容
 - ③ 取得した個人情報は、原則として毎年度利用するものであること
 - ④ 障害者雇用納付金等の申告申請にあたり当機構から照会、調査等があった場合は個人情報を提供する場合があること
 - ⑤ 利用目的の達成に必要な範囲内で、障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があること
 - ⑥ 障害者手帳等を返却した場合、または障害等級の変更があった場合は、その旨申し出てほしいこと
 - ⑦ 障害者本人に対する公的支援策や企業による支援策※⑦については、あわせて伝えることが望ましい。
- (4) (1) または (2) の同意を得るにあたり、照会への回答、障害者手帳等の取得・提出、同意等を強要しないようにしてください。
- (5) (1) または (2) の同意を得るにあたっては、他の目的で個人情報を取得する際に、併せて同意を得るようなことはしないでください。あくまで別途の手順を踏んで同意を得るようにしてください。

<把握・確認に当たっての禁忌事項>

把握・確認に当たって、どのような場合であっても行ってはならない事項は以下のとおりです。

- 利用目的の達成に必要な情報の取得を行ってはけません
- 労働者本人の意思に反して、障害者である旨の申告又は手帳の取得を強要してはけません
- 障害者である旨の申告又は手帳の取得を拒んだことにより、解雇その他の不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません
- 正当な理由なく、特定の個人を名指しして情報収集の対象としてはけません
- 産業医等医療関係者や企業において健康情報を取り扱う者は、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金等の申告申請の担当者から、労働者の障害に関する問い合わせを受けた場合、本人の同意を得ずに、情報の提供を行ってはけません

※詳しくは、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の本文及び概要版を当機構ホームページでご確認ください。

当機構における個人情報の取扱いについて

- 1 個人情報に関する基本的な取扱い
障害者雇用納付金等の申告申請に際して提出された個人情報は、「個人情報の保護に関する法律」及び当機構が定める「個人情報の取扱いに関する規程」等に従い、当機構が管理します。
また、個人情報のデータ処理を業務委託する企業とは所要の契約を締結し、提出された個人情報を適切に取り扱い、保護すべく当機構が管理・監督を行います。
- 2 個人情報の利用目的
提出された個人情報は、障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金等の支給に関する審査、申告申請事業主に対する調査に利用するほか、障害者雇用納付金制度の効果的な運営及び障害者の雇用支援策の検討等に関する統計資料の基礎データとして活用する場合があります。この場合においては、個別の企業や個人が識別できないよう処理した結果のみを利用します。
- 3 個人情報の取扱いの継続的な改善
個人情報の取扱いについては、適宜その改善に努めます。

税法上の取扱い（詳しくは税務署にお問い合わせください。）

<障害者雇用納付金>

○ 消費税法

障害者雇用納付金は、事業主の身体障害者等の雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに事業主の身体障害者等の雇用を容易にし、その共同の責務の完全な履行を図るため徴収されるものであって、納付に対して当機構は何等の反対給付を行うものではありません。したがって、「対価を得て行われる資産の譲渡等」に該当しないことから、消費税法上は課税対象外（不課税取引）となります。

○ 法人税

障害者雇用納付金は、事業主の身体障害者等の雇用に伴う経済的負担の調整を図るための賦課金であるため、各事業年度の損金の額に算入することとなります。

○ 所得税法

法人税と同様、事業所得の金額の計算上、必要経費の額に算入することになります。

<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及び特例給付金>

○ 消費税法

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及び特例給付金は、法律に基づき特定の政策目的の実現を図るため、事業主から何等の反対給付を受けることなく事業主に支給するものであり、資産の譲渡等に該当しないことから、消費税の対象とはなりません。

○ 法人税法

法人が身体障害者等の雇用の改善を図ったこと等により、法令の規定に基づき交付を受ける支給金であるため、その支給決定があった日の属する事業年度の益金の額に算入することとなります。

○ 所得税法

身体障害者等の雇用の改善を図ったこと等により、法令の規定に基づき交付を受ける支給金であるため、その支給決定があった日の属する年の事業所得の金額の計算上、総収入金額に算入することとなります。