

申告義務等の解説

令和7年度 申告申請書作成のフローチャート

納付金の申告義務のある事業主は、次のとおりです。

「短時間以外の常用雇用労働者（週所定労働時間 30 時間以上：1 人を 1 カウント）」及び「短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満：1 人を 0.5 カウント）」の総数が 100 人を超える全ての事業主（注 1）に納付金の申告義務があります。

令和7年度申告申請											
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短時間以外の常用雇用労働者数（1人を1カウント） ＋ ②短時間労働者数（1人を0.5カウント）											

各月の算定基礎日（※）に雇用している①＋②の総数が 100 人を超える（100.5 人以上）月が連続又は断続して 5 か月以上（注 2）ある

（※）各月ごとの労働者数を把握する日（基準となる日）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。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。

YES

納付金の申告義務あり

100 人を超えない月も含む 12 か月分（注 2）を申告することとなります。

NO

納付金の申告義務なし

一定数を超えて障害者を雇用している場合は報奨金や特例給付金（経過措置）の支給申請が可能な場合があります。

（注 1）「事業主」とは、事業活動を行う主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、会社その他の法人組織にあっては法人そのものをいいます。申告申請に係る事業主の単位は、営業所・出張所等を有する全ての事業所を含めたものとなり、原則として法人単位による申告申請が必要です。

除外率適用事業所を有する場合であっても、除外率が適用される前の常用雇用労働者の総数に基づき申告義務の有無を判断します。

なお、納付金の額が「0 円」となる事業主であっても、障害者雇用納付金申告書をご提出いただく必要があります。

（注 2） 年度の中途に事業を開始・廃止した場合（吸収合併等含む）の取扱いは異なります。

納付金の時効は、法律上 2 年間で定められております。そのため、この間に申告義務があることが確認された場合は、当該年度のみならず、時効によって当機構の納付金を徴収する権利が消滅しない限り、過年度分についても申告・納付の対象となります。

1 申告申請に係る常用雇用労働者とその算出

「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①～④のいずれかに該当する者をいいます。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含まれません。

「雇用保険の被保険者」とは定義が異なります。「常用雇用労働者」には障害者の方も含みます。

常用雇用労働者	労働契約の契約期間等	例	週所定労働時間
	① 雇用期間の定めのない労働者	正社員	20 時間以上
	雇用期間の定めがある労働者であって、		
	② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者	契約社員 非常勤職員 パート アルバイト 等	
	③ 一定期間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※		
	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年を超えて雇用されると見込まれる者※	(名称は 問いません)	

※「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」とは

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（口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

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。

<所定労働時間と雇用区分>

週所定労働時間	月所定労働時間	雇用区分
30 時間以上	120 時間以上	短時間以外の常用雇用労働者 (1人を1カウント)
20 時間以上 30 時間未満	80 時間以上 120 時間未満	短時間労働者 (1人を0.5 カウント)
20 時間未満	80 時間未満	常用雇用労働者に該当しない労働者

「週所定労働時間」とは・・・

「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。

就業規則や雇用契約書の記載パターンによって、雇用区分の判断方法が異なります

	雇用契約書の例	雇用区分の判断方法	記入説明書該当箇所
A	・ 週 35 時間と定められている ・ 1 日 7 時間×週 5 日と定められている	その労働者に適用される就業規則や雇用契約書等により定められている <u>所定労働時間数</u> から、P. 2<所定労働時間と雇用区分>の表により雇用区分を決めます。	P. 21 <<シフト制以外で就労する者の雇用区分の確認方法>> ①「雇用区分の変動なし」に該当する者
B	・ 4 月 150時間、5月 150時間、6・7・8 月 100時間・・・など繁忙期に合わせてあらかじめ時間数が定められている ・ 変形労働時間制の常用雇用労働者のうち対象期間が1か月を超え1年以内であり、年間の合計時間が定められている	対象期間の「勤務計画時間数」の総計を対象期間の月数で除した <u>月平均の勤務計画時間数</u> を算出して、P. 2<所定労働時間と雇用区分>の表により雇用区分を決めます。	P. 21 <<シフト制以外で就労する者の雇用区分の確認方法>> ②「雇用区分の変動あり」に該当する者
C	・ 1日7時間、週3日（月水金）勤務とする、早出勤務、通常勤務、遅出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	<u>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雇用区分を判断</u> します。この際、 <u>雇用契約書等の内容から、この表のA又はBのいずれにあたるか確認し、該当する分類に応じた方法により雇用区分を判断</u> します。	P. 22 <<シフト制で就労する者の雇用区分の確認方法>> ①交替制など雇用契約書等で所定労働時間が定まっているうえで、シフトを組む場合
D	・ 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、「月100時間～130時間の間」など、幅があり、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成されるシフト表より決定する	対象期間の「 <u>実労働時間数</u> 」の総計を対象期間の月数で除した <u>月平均の実労働時間数</u> を算出して、P. 2<所定労働時間と雇用区分>の表により、表の「月所定労働時間」を「月平均の実労働時間」と読み替えて雇用区分を決めます。	P. 22 <<シフト制で就労する者の雇用区分の確認方法>> ②「変動型シフト制」の場合

2 常用雇用労働者の具体的な範囲

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まれます。

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、又は雇入れのときから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。）。

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。

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、P. 2「1 申告申請に係る常用雇用労働者とその算出」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、P2「1 申告申請に係る常用雇用労働者とその算出」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。

なお、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、P2「1 申告申請に係る常用雇用労働者とその算出」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又は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。

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のうち、P2「1 申告申請に係る常用雇用労働者とその算出」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・介護休業など法令で規定された休業も「休職」と同様に取り扱います。

※ 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。