

「障害者雇用納付金」の申告は、常用雇用労働者の総数が**100人を超えるすべての事業主**が対象となります。

「常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主」とは、令和6年4月から令和7年3月までの12か月のうち、常用雇用労働者の総数が100人を超える(100.5人以上の)月が**5か月以上**あるすべての事業主です。

対象になると

障害者の雇用の有無に関わらず、障害者雇用納付金の申告義務があります。

令和7年度分は、前年度(令和6年4月から令和7年3月まで)の雇用障害者数をもとに、

- **障害者雇用納付金の申告**を行っていただきます。
- 障害者の法定雇用率(2.5%)を下回る場合は、**障害者雇用納付金を納付する必要があります。**
- 障害者の法定雇用率(2.5%)を上回る場合は、**障害者雇用調整金の支給申請ができます。**

～「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、経済的負担が伴うことから、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。

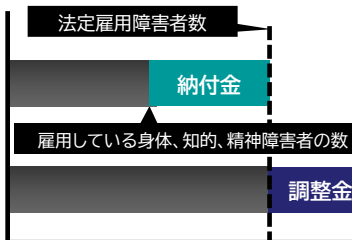
障害者雇用納付金制度は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」に基づき設けられた制度です。(この制度の実施は、同法律に基づき、当機構が行うこととされています。)

障害者雇用納付金の徴収 1人当たり月額 50,000円

- 毎年度、納付金の申告が必要
- 法定雇用率(2.5%)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

法定雇用障害者数を下回っている事業主

法定雇用障害者数を超過している事業主



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

(対象障害者(注)数の年間総計が120人を超える場合、当該超過人数分への支給額は1人当たり月額23,000円)

- 常用雇用労働者の総数が100人を超えており、対象障害者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

報奨金の支給

1人当たり月額21,000円

(対象障害者数の年間総計が420人を超える場合、当該超過人数分への支給額は1人当たり月額16,000円)

- 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えている事業主に対し、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者特例報奨金の支給

特例給付金(経過措置)の支給

各種助成金の支給

(注)対象障害者・・・雇用障害者のうち、障害者雇用納付金・障害者雇用調整金・報奨金の対象となる者(特例給付金(経過措置)対象者を除きます。)

「令和7年度 障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の申告申請・納付期間は、**令和7年4月1日 から 5月15日まで** 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。

※ 年度途中で事業廃止した場合(吸収合併等含みます。)は、廃止した日から45日以内に申告申請が必要です。

詳しくは、当機構の都道府県支部 高齢・障害者業務課(東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)にお問い合わせください。

らしく、
はたらく、
ともに



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

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

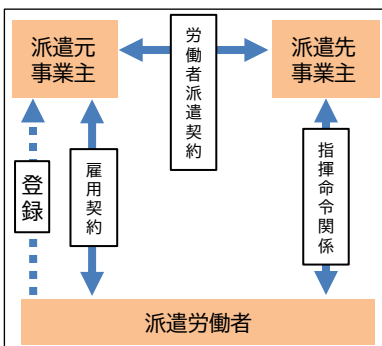
あなたの企業の就業規則等に、休職に関する制度が規定されており、これに基づいて雇用契約を維持しながら疾病等により休職されている方(上記①～⑩のいずれかに該当する労働者)

- ※ 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。**
- ⑤ **1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日を超えていること」となります。