

# 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、記入説明書P25「★ご注意ください」(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、記入説明書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>

厚生省 HP：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386\\_00019.html](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で勤務する形態は除きます。

「いわゆる『シフト制』」を本紙においては、「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く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

へ 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、へにより判断します。

（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。