

「障害者の雇用の促進に関する法律」の改正に伴う変更

障害者雇用納付金制度改正 施行 →		R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.7.1	
申告申請年度 →		R6	R7	R8	R9	
障害者法定雇用率		2.3%	2.5%	2.5%	2.7% R8.4~6 2.5%	
除外率		現行通り		10ポイント 引下げ		
週 所 定 労 働 時 間	30H以上 (短時間以外、常用)	身体重度 知的重度	2 カウント			
		精神 身体 知的	1 カウント			
	20H以上30H未満 (短時間)	身体重度 知的重度	1 カウント			
		精神	(当分の間) 1 カウント …			
		身体 知的	0.5 カウント			
	10H以上20H未満 (特定短時間)	身体重度 知的重度 精神	特例給付金 支給	特例給付金は廃止 雇用率算定特例 0.5 カウント		※A型:就労継続支援A型事業所 ← A型利用者適用対象外
		身体 知的	特例給付金 支給	特例給付金 経過措置	特例給付金 完全廃止	← A型利用者適用対象
	障害者雇用調整金 支給単価の見直し		1人当たり月額 27,000円 ⇒ 29,000円			
調整金・報奨金の支給額調整		調整金支給対象人数 > 年120人 当該超過人数分の月額 23,000円/1人 報奨金支給対象人数 > 年420人 当該超過人数分の月額 16,000円/1人				

◆令和6年4月1日施行関係の概要 (令和6年4月1日以降の雇用期間について適用されます。)

- 障害者の法定雇用率の引上げ
障害者の法定雇用率が、現行の2.3%から2.5%に引き上げられます。
- 特定短時間労働者の実雇用率への算定 (常用雇用労働者にはカウントしません。)
週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者について、雇用率上、1人をもって0.5カウントできるようになります。(A型利用者は対象外)
- 特例給付金の廃止
上記2の開始に伴い、週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を対象とした特例給付金が廃止されます。
なお、令和6年3月31日までに雇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及び重度以外の知的障害者については、1年間の経過措置があります。(A型利用者も対象)
- 一定数を超えて障害者を雇用する場合、超過人数分の調整金及び報奨金の支給額を調整
調整金について、支給対象人数が年120人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人当たり23,000円(本来の額から6,000円を調整)となります。
報奨金について、支給対象人数が年420人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人当たり16,000円(本来の額から5,000円を調整)となります。

※この他に、「シフト制」で働く方の取扱いが変更になりました。裏面をご覧ください。

【障害者雇用納付金制度改正の概要】 →

<https://www.jeed.go.jp/disability/seido.html>



① 「変動型シフト制」で就労する場合

変更点

「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。

② 「変動型シフト制」以外のシフト制で就労する場合

変更なし

★県内のほとんどの事業所はこちらで申告申請されています。

「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。

【変動型シフト制の例】 ★判断にまよったらご確認ください。

- イ 「月○時間を目安」「月○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○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○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○時間～○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
- ヘ 雇用契約書上、「月○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○時間以上」、「月○時間～○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認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、上記「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。