

法律編

法定雇用率引き上げを踏まえた 障害者雇用の留意点

対象事業主の拡大と雇用義務人数の増加への対応、 障害者雇用納付金制度のポイント

岩澤 健 (いわさわ たけし) 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

法政大学文学部卒業。さまざまな業種の仕事を経験後、人事労務ソフトの会社に営業担当として従事。人事労務に興味を持ち、社会保険労務士の資格を取得後、大野事務所入所。現在は労働社会保険手続きおよび給与計算のアウトソーシング業務、人事労務に関する相談業務に従事している。



ポイント

- ①平成30(2018)年4月1日の改正障害者雇用促進法施行時に設けられた経過措置が令和3(2021)年3月1日に廃止され、民間企業の法定雇用率は2.2%から2.3%に引き上げられた
- ②法定雇用率引き上げにより、労働者数「43.5人以上45.5人未満」の事業主が新たに障害者雇用義務の対象となる。既に対象であった事業主についても、労働者数1000人につき1人の割合で、雇用義務のある障害者人数が増える
- ③障害者を雇用した事業主は、雇用している限り継続的に障害者差別が禁止され、合理的配慮提供義務を負う
- ④障害者雇用義務の対象である事業主には、毎年雇用状況を報告する義務がある。障害者の実雇用率が著しく低い企業に対しては、「障害者の雇入れに関する計画」の作成が命じられ、改善が見られない場合、適正実施勧告、企業名の公表へと至る
- ⑤労働者数100人を超える事業主は、法定雇用障害者数に対する雇用障害者の過不足人数とそれに伴う納付金・調整金の金額を申告申請する「障害者雇用納付金制度」の対象になる

1 はじめに

令和3（2021）年3月1日から民間企業における障害者の法定雇用率が現行の2.2%から2.3%に引き上げられた[図表1、参考]。これにより、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が広がり、雇用する労働者数が45人以上の事業主（法人単位。以下同じ）から43.5人以上の事業主へと拡大する。

以下では、この法定雇用率引き上げの経緯、また、法定雇用率の引き上げによる具体的な影響を中心に解説する（本稿では民間企業の内容を中心に説明する。このため、法定雇用率は2.3%、雇用人数は43.5人と記載することについてあらかじめ断りを入れておく。なお、国・地方公共団体等は2.5%→2.6%、都道府県等の教育委員会は2.4%→2.5%に引き上げられる）。

2 法定雇用率とは

障害者雇用促進法（以下、促進法）は、民間企業、国、地方公共団体等の事業主に対して、雇用している常用雇用労働者に占める障害者の割合が一定率以上になるように義務づけている。この「雇用しなくてはならない障害者の割合」のことを「法定雇用率」という。なお、条文上はこの率のことを「障害者雇用率」と表しているが、一般的に「法定雇用率」という呼称が浸透しており、厚生労働省が発表する資料等においても「法定雇用率」が使用されているので、本稿では「法定雇用率」を用いることとする。

この法定雇用率は「常用雇用労働者（失業者を含む）の総数」に対する「雇用義務の対象となる障害者である常用雇用労働者（失業者も含む）の総数」の割合を基準として設定し、少なくとも5

図表1 令和3（2021）年3月1日以降の法定雇用率の変更

| 事業主区分 | 法定雇用率 | |
|-------------|--------|------------|
| | 改正前 | 令和3年3月1日以降 |
| 民間企業 | 2.2% ⇒ | 2.3% |
| 国、地方公共団体等 | 2.5% ⇒ | 2.6% |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.4% ⇒ | 2.5% |

参考 法定雇用率の変遷

| 時期 | 雇用率 | 備考 |
|-----------------|--------------|--|
| 昭和35（1960）年7月～ | 1.1% 1.3% | 身体障害者の雇用（努力目標） 現業的事業所1.1%、非現業的事業所1.3% |
| 昭和43（1968）年10月～ | 1.3% | 身体障害者の雇用（努力義務） |
| 昭和51（1976）年10月～ | 1.5% | 身体障害者の雇用義務化 |
| 昭和63（1988）年4月～ | 1.6% | 知的障害者が雇用算定対象となる |
| 平成10（1998）年7月～ | 1.8% | 知的障害者の雇用義務化 |
| 平成18（2006）年4月～ | // | 精神障害者が雇用算定対象となる |
| 平成25（2013）年4月～ | 2.0% | — |
| 平成30（2018）年4月～ | 2.2% | 精神障害者の雇用義務化 |
| 令和3（2021）年3月～ | 2.3% | — |

年ごとに当該割合の推移を勘案して政令で定められる[図表2]。

ちなみに、2021年3月1日以降、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が43.5人以上とされているのは、「43.5」が2.3%を乗じて1以上になる最も小さい数だからである。労働者の人数カウントは0.5単位で変動する(週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働者については1人をもって0.5人とみなすこととしているため)。このため、人数が変動する単位は0.5単位となり、また法定雇用率を乗じた後、小数点以下は切り捨てられるので、このような結果になる(43人×2.3%=0.989→0人、43.5人×2.3%=1.0005→1人)。

3 法定雇用率引き上げの経緯

次に、今回の法定雇用率引き上げの経緯について説明する。

[1] 差別禁止および合理的配慮提供義務の明文化

まずは、平成25(2013)年の促進法の改正までさかのぼる必要がある。この時の改正は大きなもので、障害者差別の禁止や合理的配慮提供義務(促進法34条~36条の6)という新たな概念が促進法上に持ち込まれた(詳細は、後述④[1]②参照)。

[2] 精神障害者の雇用義務化と法定雇用率の激変緩和措置

さらにもう一つ、雇用義務の対象となる障害者に精神障害者が加わった。この精神障害者の雇用義務化が、今回のテーマである法定雇用率に影響をもたらした。前述のように法定雇用率は常用雇用労働者の総数に対する雇用義務の対象となる障害者の総数の割合を基準として設定されるため、新たに精神障害者が雇用義務の対象となれば、分子である障害者の総数が増え、法定雇用率はおのずと引き上がる。これは、事業主の負担増に直結することを意味し、使用者側から難色を示されていたことから、労働政策審議会障害者雇用分科会(以下、分科会)での議論の末、法定雇用率の急激な上昇を避けるため、激変緩和措置を講じることとなった。具体的な措置内容は、まず、準備期間として、精神障害者の雇用義務化は平成30(2018)年4月1日を施行日とし、その他の2013年の改正事項より施行日を遅らせた。そして、法定雇用率については、施行日である2018年4月1日から起算して5年を経過する日まで(令和5〔2023〕年3月31日まで)の間、本来の計算式ではなく、対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定めることとした(促進法附則4条)。

[3] 法定雇用率引き上げの経過措置

2013年の改正から約4年が経過した平成29(2017)年の分科会により、2018年4月1日当初の

図表2 法定雇用率設定基準の計算式

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用雇用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

資料出所：厚生労働省「障害者雇用率制度の概要」

[注] 1. 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

2. 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。

短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

法定雇用率は、民間事業主については2.3%と設定された。ただし、これにも「経過措置」を設け、当分の間、法定雇用率は2.2%とすることとされた。つまり、激変緩和措置期間中にさらに経過措置を講じるという、二段構えの措置を取ったことになる。

この経過措置は2018年4月1日から起算して3年を経過する日より前の2021年3月31日までに廃止するものとされた。そしてこの取り決めに即して、分科会で経過措置の廃止時期の議論が始まり、令和2（2020）年8月21日に開催された分科会での了承により、2021年3月1日に経過措置を廃止し、法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられることになったのである。当初は2021年1月1日からの引き上げで議論が進んだが、新型コロナウイルス感染拡大による企業の影響等を考慮し、2カ月後ろ倒しした形で落ち着いた[図表3]。

る、雇用する労働者数が「43.5人以上45.5人未満」の事業主であろう。当該事業主は2021年3月1日以降、積極的に障害者雇用を進めていく必要がある。そこで以下、障害者雇用における基本的な留意点を解説する。

①対象障害者

まず、雇用義務の対象となる障害者を[図表4]にまとめたので確認していただきたい。

[図表4]のとおり、対象障害者か否かの確認は障害者手帳等、かなりセンシティブな情報を照会しなければならず、雇用する障害者のプライバシーには十分な配慮が必要になる。このため、厚生労働省は「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」を策定しているので、参考にしていただきたい。

②差別禁止と合理的配慮提供義務

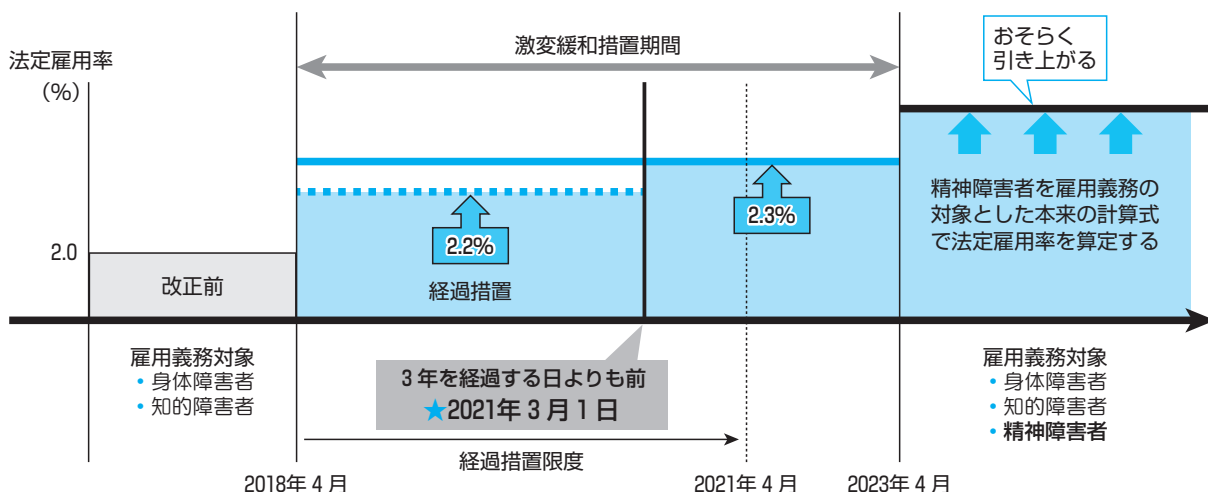
2013年の促進法改正により新たに明文化された「障害者差別禁止」は、応募者、労働者が障害者であることを理由とした不当な差別的取り扱いを禁止するものであり（促進法34条、35条）、「合理的配慮提供義務」は、労働契約の内容や事業主の施設により、障害者が不利益な状況となっている場

4 法定雇用率引き上げによる影響と留意点①：対象事業主の拡大と雇用義務人数の増加

[1]雇用義務の対象事業主が拡大

今回の法定雇用率の引き上げにより最も影響を受けるのは、新たに障害者の雇用義務の対象とな

図表3 法定雇用率の推移



合、そのような状況を打開するよう合理的な措置を講ずることを事業主に義務づけるものである(促進法36条の2、36条の3)。

これらの規定は、障害者を雇用した事業主がその障害者を雇用している限り継続的に適用される。新たに障害者を雇用する事業主は、この点について十分に注意が必要である。そこで、何が障害者差別に当たるのか、合理的配慮提供義務とはどのような措置なのか、厚生労働省「障害者差別禁止指針」(平27.3.25 厚労告116)、「合理的配慮指針」(平27.3.25 厚労告117)を基に、具体的な事例について[図表5]にまとめたので確認いただきたい。

なお、合理的配慮提供義務は、当該措置が事業主に対して「過重な負担」を及ぼす場合には義務を免れる。具体的には、①事業活動への影響の程

度、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無の六つの要素を総合的に勘案しながら、過重な負担といえるのか判断する。

また、障害者差別禁止および合理的配慮提供義務の対象となる障害者は促進法2条1号に定める者であり、[図表4]の雇用義務制度が対象としている障害者より広い。具体的には、障害者手帳を所持しない精神障害者、特定疾患(難病)がある者や高次脳機能障害者なども対象となる。

③障害者雇用状況報告

促進法43条7項において、事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況を、本社所在地を管轄するハローワークを経由して、厚生労働大臣に報告することが義務づけられており、「障

図表4 対象障害者の定義

| | 障害の程度 | 主な機能障害 | 確認方法 |
|---------|---|---|--|
| 重度身体障害者 | 「身体障害者障害程度等級表(身体障害者福祉法施行規則別表第5号)」の1級または2級の障害を有する者、3級の障害を二つ以上重複して有する者 | 視覚障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声・言語機能障害、そしゃく機能障害、肢体不自由、心臓機能障害、じん臓機能障害、呼吸器機能障害、ぼうこうまたは直腸機能障害、小腸機能障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害、肝臓機能障害 など | <ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳による等級 指定医による診断書 ※身体障害者福祉法15条の規程により都道府県知事が指定する医師 産業医による診断書 ※労働安全衛生法13条に指定する産業医 |
| 身体障害者 | 「身体障害者障害程度等級表(身体障害者福祉法施行規則別表第5号)」の1～6級の障害を有する者、7級の障害を二つ以上重複して有する者 | | |
| 重度知的障害者 | 知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者 | | <ul style="list-style-type: none"> 療育手帳、愛の手帳、愛護手帳、みどりの手帳によるA、A1、A2などの判定 知的障害者判定機関の判定書…重度 |
| 知的障害者 | 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医または障害者職業センターによって知的障害があると判定された者 | | <ul style="list-style-type: none"> 療育手帳、愛の手帳、愛護手帳、みどりの手帳によるB、B1、B2などの判定 知的障害者判定機関の判定書、学校長の証明書、施設長による証明書…重度以外 |
| 精神障害者 | 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律45条2項)であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者 | 統合失調症、躁うつ病、てんかん、精神作用物質による急性中毒またはその依存症、器質性精神障害、発達障害 など | <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているか |

害者雇用状況報告書」により報告することとなる。

報告する内容は、その年の6月1日時点で雇用する常用雇用労働者に占める、雇用する対象障害者の割合と過不足数である。この時の割合は「実雇用率」と呼ばれているが、実雇用率の計算にお

ける、「常用雇用労働者」「常用雇用労働者および対象障害者のカウント方法」等の定義は、5[1]で後述する「障害者雇用納付金制度」の計算における定義と共通する内容が多いので、参照いただきたい。

図表5 差別禁止、合理的配慮措置の例

障害者に対する差別禁止

◆募集および採用

- 単に障害者だからという理由で、障害者の応募を拒否すること
- 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
- 採用基準を満たす者が複数存在する場合に、労働能力等に基づかず、障害者でない者から順番に採用すること
- 障害者の応募について、一般求人では受け付けず、障害者専用求人でのみ受け付けること

(差別に該当しない例)

- 応募してきた障害者の能力や適性を判断した結果に基づき採用しなかった
- 障害者のみを対象とした求人

◆採用後の待遇

- 障害者専用の賃金テーブルを設け、その賃金テーブルに障害者を一律に当てはめること
- 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること（合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く）
- 営業職への配置に当たって、障害者のみ特定の資格取得を条件とすること
- 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと
- 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の条件とすること
- 職務上必要な教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は対象とし、障害者は対象としないこと
- 障害者だからという理由で、企業が行っている福利厚生措置の対象としないこと
- 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由でフルタイムからパートタイムに変更すること
- 障害者でない者については、成績の最低者のみを解雇の対象とするが、障害者については、成績が平均以下の者を解雇の対象とすること
- 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること

(差別に該当しない例)

- 積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
- 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として、障害者でない者と異なる取り扱いをすること

障害者に対する合理的配慮の提供

◆募集および採用

- 視覚障害がある者に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- 面接の際にアクセスが容易な場所にすること
- 面接時間の短縮

◆採用後

- 知的障害がある者に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成すること
- 知的障害がある者に対し、業務指示は内容を明確にして一つずつ行うなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- 精神障害がある者に対し、出勤時刻・休暇など、通院・体調に配慮すること
- 聴覚障害がある者に対し、危険箇所や危険発生を視覚で確認できるようにすること

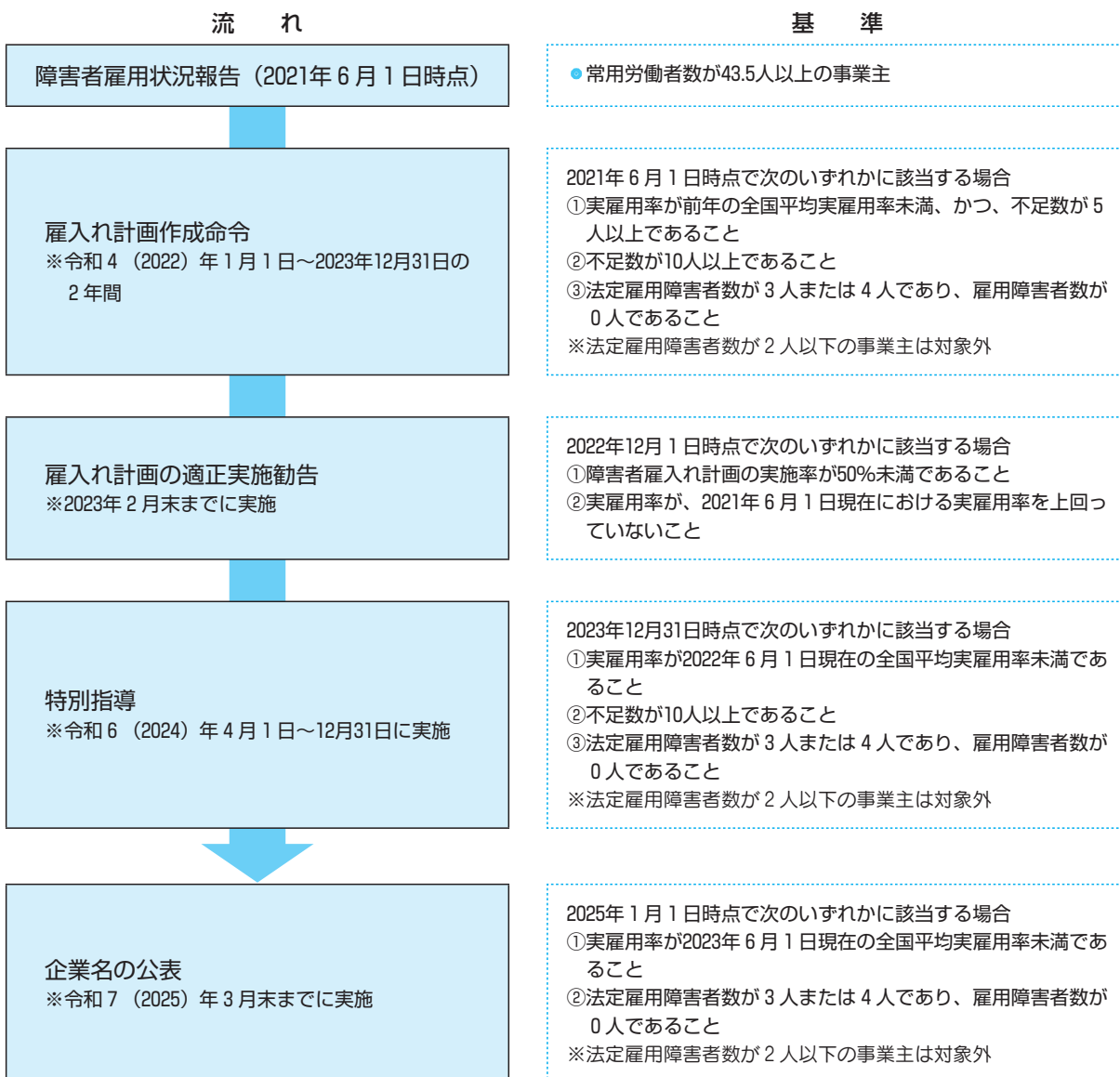
※合理的配慮は障害者一人ひとりの状態や職場の状況に応じて求められるものが異なり、多様性があり、かつ個性が高い。したがって、具体的にどのような措置を取るかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決める必要がある。

なお、当該報告義務の対象となるのは、障害者を1人以上雇用することが義務づけられる事業主である。つまり、2021年6月1日時点の報告においては、雇用する労働者が43.5人以上の事業主に対象が拡大する。この報告をしない場合または虚偽の報告をした場合は、促進法86条により罰則(30万円以下の罰金)の対象となる。また、障害者の実雇用率が著しく低い企業に対しては、6月1日時点の報告をしてから、翌年1月を始期とす

る2年間の「障害者の雇入れに関する計画」を作成するよう厚生労働大臣(公共職業安定所長)から命じられる。事業主は同計画に基づいて障害者雇用状況を改善することが求められるが、計画の実施状況が芳しくない事業主に対しては、適正実施勧告が行われる。それでも障害者雇用が進まない場合は、促進法47条により企業名の公表に至る【図表6】。

促進法は障害者雇用義務の未達成について、直

図表6 企業名公表までの流れ ※2021年6月1日時点の障害者雇用状況報告の場合



接的な罰則の定めを置いていないが、当該制度によって障害者雇用義務の遵守および障害者雇用の促進という目的を補完しているものといえよう。

【2】雇用しなくてはいけない障害者人数の増加

法定雇用率の引き上げが影響するのは、新たに雇用義務の対象となる事業主だけではない。既に雇用義務の対象になっていた事業主も、法定雇用率引き上げに伴い、雇用しなくてはいけない障害者の人数が増えることになる。例えば、常用雇用労働者を5000人雇用している事業主は、法定雇用率が0.1%上昇することにより、雇用しなくてはいけない障害者の人数が5人増える。また、法定雇用率を満たしていない企業からすれば、法定雇用率の上昇は、雇用する障害者数の不足数の増加を意味する。

5 法定雇用率引き上げによる影響と留意点②：障害者雇用納付金制度への影響

促進法49～56条では、法定雇用率未達成の事業主からその不足数に応じて納付金を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して調整金を支給する障害者雇用納付金制度について定めている。雇用義務未達成企業から納付金を徴収する同制度は、法定雇用率の引き上げの影響を色濃く受ける制度といえる。

そこで、法定雇用率引き上げによる影響の3点目として、この障害者雇用納付金制度について解説する。

【1】障害者雇用納付金制度の概要

障害者雇用納付金制度は、雇用する常用雇用労働者数が100人を超える事業主を対象に4月～翌年3月までの年度を対象期間として、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構）に、法定雇用

障害者数（常用雇用労働者数に法定雇用率を乗じた人数）に対する雇用障害者の過不足人数とそれに伴う納付金・調整金の金額を申告申請する制度である。

その年度の各月の法定雇用障害者数の年間の合計（法定雇用障害者数の年間延べ人数）と各月の雇用障害者数の年間の合計（雇用障害者数の年間延べ人数）を比較して、法定雇用障害者数の年間延べ人数のほうが多い場合は、法定雇用障害者数の年間延べ人数から雇用障害者数の年間延べ人数を減じ、その差の人数に調整基礎額（5万円）を乗じた金額を納付金として機構に納付する。反対に、雇用障害者数の年間延べ人数のほうが多い場合は、雇用障害者数の年間延べ人数から法定雇用障害者数の年間延べ人数を減じ、その差の人数に障害者雇用調整金（2万7000円）を乗じた金額が機構から支払われる【図表7～8】。

【2】障害者雇用納付金・調整金の算出方法

障害者雇用納付金・調整金の算出方法は、概要や図解で見ると単純ではない。現に、機構が毎年度作成している「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金、在宅就業障害者特例調整金及び特例給付金支給申請書」（以下、「納付金、調整金の申告申請書」）の作成手引きである「記入説明書」は百数十ページに及ぶボリュームだ。実際の作業もこれに見合うボリュームがあり、内容を理解するだけでも骨が折れる。そこで、基本的な内容の理解の一助となるよう、障害者雇用納付金・調整金の算出方法の要点をまとめる。

前述した障害者雇用納付金制度のポイントは次のとおりである。

- ① 4月～翌年3月までの年度単位を対象期間とし申告申請する
- ② 常用雇用労働者数の把握と法定雇用障害者数の算出は月単位で行う
- ③ 申告申請の対象事業主は雇用する常用雇用労働

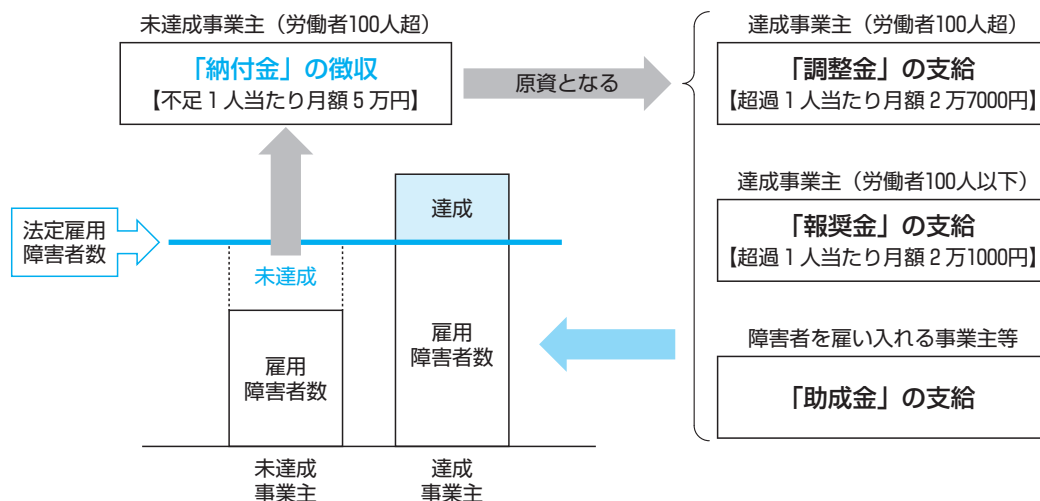
- 者数100人を超える事業主である
- ④雇用障害者の人数の把握は月単位で行う
 - ⑤納付金の額は月額1人5万円、調整金は月額1人2万7000円である

以下、①～⑤のポイントに沿って、具体的な障害者雇用納付金・調整金の計算方法および申告申請方法を説明する。

① 4月～翌年3月までの年度単位を対象期間とし申告申請する

障害者雇用納付金制度の対象となる事業主は、4月～翌年3月までの年度ごとに、納付金・調整金の額等を記載した申告書および各月の雇用する常用雇用労働者数・雇用障害者数等の必要情報を記載した書類（障害者雇用状況等報告書）等を翌年度の初日から起算して45日以内（2021年度は5月17日まで）に機構に提出しなければならない。

図表7 障害者雇用納付金制度の概要



図表8 納付金・調整金の計算

①「法定雇用障害者数はその月の雇用する常用雇用労働者の総数^[注]×法定雇用率2.3%」の各月の合計
 ※1人未満の端数は切り捨て



②「雇用障害者数」の各月の合計

①のほうが上回っている → 納付金の対象
 (法定雇用障害者数 - 雇用障害者数)の各月の合計数 × 5万円

②のほうが上回っている → 調整金の対象
 (雇用障害者数 - 法定雇用障害者数)の各月の合計数 × 2万7000円

[注] 常用雇用労働者の総数＝短時間以外の常用雇用労働者数＋短時間労働者数×0.5

申告書の提出方法は、各都道府県申告申請窓口へ送付または持参するか、機構ホームページから電子申告申請で行う。納付金も申告申請期限と同じ5月17日までに納付するものとされ、納付金額が100万円を超える場合は延納が可能である（2021年度 第1期：5月17日まで、第2期：8月2日まで、第3期：11月30日まで）。

②常用雇用労働者数の把握と法定雇用障害者数の算出は月単位で行う

障害者雇用納付金制度における「常用雇用労働者」とは、雇用契約の形態・形式のいかんにかかわらず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者であり、かつ週所定労働時間が20時間以上の者と定義されている。期間の定めなく雇用されている労働者だけではなく、一定の期間を定めて雇用されている場合であっても、期間の定めなく雇用されている労働者と事実上同等と認められる場合、具体的には過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者、または採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者も常用雇用労働者とされる（常用雇用労働者には、雇用障害者も含まれる）。

この常用雇用労働者の毎月の人数をカウントしていくのだが、その際のカウント方法は雇用区分（所定労働時間の長短）によって異なる。すなわち、週所定労働時間が30時間以上の常用雇用労働者は「1人」をもって「1人」とカウントして、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の常用雇

用労働者は「短時間労働者」とされ、「1人」をもって「0.5人」とカウントする取り扱いとなる。

なお、ここでいう「週所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、通常の週（祝日、年末年始の休日や夏季休日等は含まない週）に勤務すべき時間である。つまり、「実労働時間」は基準となっていない。各月の実労働時間によって、月ごとに労働者の雇用区分（短時間労働者か否か）を変動させることは誤りなので注意が必要だ。

ちなみに、シフト制などにより週の所定労働時間が一定ではない場合は、常用雇用労働者の対象期間すべての所定労働時間を合計し、当該期間の月数で除して1カ月当たりの平均所定労働時間を求め、当該所定労働時間数によりカウント方法を判断することになる〔図表9〕。

また、常用雇用労働者数のカウントは、「月の初日」（以下、算定基礎日）に在籍している常用雇用労働者を対象とする。ただし、実務的な観点から「賃金締切日」やそれ以外の常用雇用労働者数を把握できる日としても差し支えない。あくまでも算定基礎日に在籍している常用雇用労働者がカウント対象となるので、算定基礎日より前に退職した者や、算定基礎日より後に入社した者は当該月において常用雇用労働者としてカウントしない。

以上のような算定方法に基づき対象期間の各月の常用雇用労働者数を把握したら、その後は常用雇用労働者数に法定雇用率を乗じてその月の法定雇用障害者数を求め、最終的に各月の法定雇用障害者数を合計し、年間の延べ人数を算出する。

図表9 常用雇用労働者の雇用区分とカウント方法

| 所定労働時間 | 雇用区分 | 人数カウント |
|--|----------------|--------|
| 週30時間以上 または 月120時間以上 | 短時間労働者以外の常用労働者 | 1人 |
| 週20時間以上30時間未満 または 月80時間以上120時間未満 | 短時間労働者 | 0.5人 |
| 週20時間未満 または 月80時間未満 | 対象外 | 0人 |

【除外率制度】

常用雇用労働者数に法定雇用率を乗じて法定雇用障害者数を求める際、一律に法定雇用率を適用し雇用義務を定めることがない職種について、事業主負担を調整する観点から、特定の業種について常用雇用労働者数に「除外率」を乗じ、当該率に相当する法定雇用障害者数を減じて雇用

義務の軽減を図る制度がある（調整金の支給申請に当たっては、除外率は適用されない）。これを「除外率制度」といい、この除外率はそれぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められ[図表10]、原則として事業所ごとに適用される。

図表10 除外率の設定業種および除外率

| 除外率設定業種 | 除外率 (%) |
|---|---------|
| 非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。） | 5 |
| 船舶製造・修理業、船用機関製造業 | |
| 採石業、砂・砂利・玉石採取業 | 10 |
| 窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） | |
| その他の鉱業 | 15 |
| 非鉄金属第一次製錬・精製業 | |
| 建設業 | 20 |
| 鉄鋼業 | |
| 林業（狩猟業を除く。） | 35 |
| 金属鉱業 | 40 |
| 石炭・亜炭鉱業 | 50 |
| 航空運輸業 | 5 |
| 倉庫業 | |
| 国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。） | 10 |
| 水運業 | |
| 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。） | 15 |
| 道路貨物運送業 | 20 |
| 郵便業（信書便事業を含む。） | |
| 港湾運送業 | 25 |
| 警備業 | |
| 鉄道業 | 30 |
| 高等教育機関（高等学校は含まない。） | |
| 医療業 | |
| 介護老人保健施設（日本標準産業分類、細分類番号8542に該当するものに限る。） | 40 |
| 児童福祉事業 | |
| 特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。） | 45 |
| 道路旅客運送業 | 55 |
| 小学校 | |
| 幼稚園 | 60 |
| 幼保連携型認定こども園 | |
| 船員等による船舶運航等の事業 | 80 |

【2020年度の法定雇用障害者数の計算】

ところで、今回の法定雇用率引き上げは2021年3月1日以降となっており、年度の途中から法定雇用率が引き上がることになる。そのため、2020年度分（2020年4月～2021年3月）は法定雇用障害者数の計算において、2021年2月までは法定雇用率2.2%、2021年3月のみ新しい法定雇用率2.3%で算定することになる点に注意が必要だ。

③申告申請の対象事業主は雇用する常用雇用労働者数100人を超える事業主である

②で各月の常用雇用労働者数を把握できるが、これにより、申告申請の対象となる事業主か否かが判明する。具体的には、常用雇用労働者数が100人を超える月（100.5人以上）が連続または断続して5カ月以上ある場合が納付金・調整金の申告申請の対象となる[図表11]。

なお、「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う。申告申請に係る事業主は、営業所、出張所等を有するすべての事業所を含めたものとなり、原則として法人単位での申告申請が必要である。

【報奨金】

常用雇用労働者数が100人以下の事業主でも、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数（各月

の常用雇用労働者数の4%の年度間合計数または72人のいずれか多い数）を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に2万1000円を乗じた額の報奨金が支給される[図表7]。

【特例子会社制度】

障害者の雇用促進の目的に鑑み、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている対象障害者を親会社に雇用されているものとみなして実雇用率を算定できる。これを「特例子会社制度」といい、当該特例を受けている事業主に関する納付金・調整金の申告申請は、親会社等が特例子会社等分を含めて行うこととなる。この制度には主に、子会社特例制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度（企業グループ算定特例）、特定事業主特例制度がある。

④雇用障害者数の人数の把握は月単位で行う

雇用障害者数のカウントで特徴的なのは、障害の程度が重い重度障害者（重度身体障害者、重度知的障害者）[図表4]については、1人をもって2人分とカウントするダブルカウント制度であろう。そこに雇用区分の相違が加わり、カウント方法が場合分けされる[図表12]。

図表11 申告申請義務の確認

| | 2020年 | | | | | | | | | | 2021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 | |
| 常用雇用労働者数 | 101 | 96 | 97.5 | 100 | 99 | 100 | 104 | 104.5 | 115.5 | 117 | 120 | 123 | |

↑
○は100人を超える月

常用雇用労働者数の総数が100人を超える月が5カ月以上あるか確認。
→上記の場合は7カ月あるので、この事業主は申告申請義務あり

算定基礎日(人数を把握する日)は常用雇用労働者数の把握と同一の日を用いる。一方、短時間労働者以外の労働者であるのか、短時間労働者であるのかの雇用区分の把握方法については、常用雇用労働者と雇用障害者では相違がある。雇用障害者においても原則として、週または月の所定労働時間で雇用区分を把握するが、雇用障害者の場合は月の所定労働時間と月の実労働時間を比較し、それらが常態的に乖離している雇用障害者に

ついては実労働時間により雇用区分を決定する。この「常態的に乖離している」とは、所定労働時間と実労働時間の雇用区分が対象期間の半分以上で相違していることを指すものとしている。さらに、シフト制などにより週の所定労働時間が一定ではない者の各月の所定労働時間を確認し、各月の雇用区分に変動がある場合は、実労働時間により雇用区分を決定する[図表13]。

このようにして、雇用障害者一人ひとりの雇用

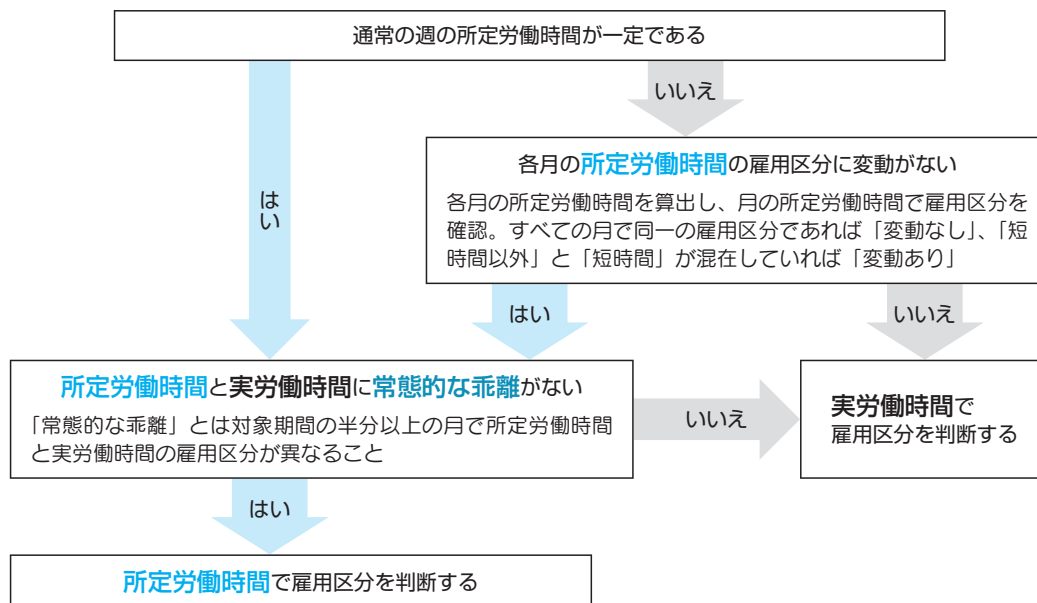
図表12 雇用障害者の雇用区分とカウント方法

| 区 分 | 障害者としてのカウント | | 常用雇用労働者としてのカウント | |
|---------|-------------|----------------------------|-----------------|--------|
| | 短時間労働者以外 | 短時間労働者 | 短時間労働者以外 | 短時間労働者 |
| 重度身体障害者 | 2人 | 1人 | 1人 | 0.5人 |
| 身体障害者 | 1人 | 0.5人 | | |
| 重度知的障害者 | 2人 | 1人 | | |
| 知的障害者 | 1人 | 0.5人 | | |
| 精神障害者 | 1人 | 0.5人 ※特例措置に該当した場合 1人 | | |

[注] 精神障害者カウント上の特例措置

精神障害者である短時間労働者のうち、2023年3月31日までに雇い入れられ、かつ新規雇入れから3年以内または精神障害者保健福祉手帳を取得してから3年以内の者。

図表13 雇用障害者の雇用区分の確認方法



区分を把握したら、[図表12]のカウント方法を用いて各月の雇用障害者数を算出し、年間延べ人数を算出する。

「各月の雇用障害者数および年間延べ人数」、前述の②によって把握した「各月の常用雇用労働者数および年間延べ人数」の各情報がそろったら、申告申請書類である「障害者雇用状況等報告書」および「納付金、調整金の申告申請書」にこれらの情報を記載していくことになる。「障害者雇用状況等報告書」には「Ⅰ」と「Ⅱ」があり、「Ⅰ」には「各月の常用雇用労働者数および年間延べ人数」ならびに「各月の雇用障害者数および年間延べ人数」を記載し、「Ⅱ」には雇用障害者一人ひとりの所定労働時間・実労働時間の情報や障害の状況等を記載する。最後に「Ⅰ」と「Ⅱ」から把握できる常用雇用労働者と雇用障害者の人数情報と、その情報から[図表8]のとおり算出した納付金または調整金の金額を「納付金、調整金の申告申請書」に記載する。

ちなみに、ここでいう「障害者雇用状況等報告書Ⅰ・Ⅱ」は4[1]③の促進法43条7項に基づく6月1日時点の障害者の雇用状況を報告する「障害者雇用状況報告書」とは別の書類である。

⑤特例給付金

障害者雇用納付金制度では、週所定労働時間が20時間未満の雇用障害者は対象にならない。

一方で、障害の特性上、短時間であれば就労が可能な障害者数が上昇傾向にある。このような障害者等の雇用の機会を確保するため、週所定労働時間が20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例的な給付制度として「特例給付金」が創設された。この制度が施行されたのは2020年4月1日以降なので、2020年度分（2020年4月1日～2021年3月31日）から申告申請が可能となる。対象となる障害者は1年を超えて雇用される障害者（見込みを含む）であって、週所定労働時間が10時

間以上20時間未満で雇用した対象障害者である。支給額は当該対象障害者の人数に7000円（100人を超える事業主）または5000円（100人以下の事業主）を乗じて求める。人数カウントにおいて、重度障害者はダブルカウントせず、実数でカウントする。また、週所定労働時間20時間以上の障害者を1人も雇用していない場合は、特例給付金の支給対象とはならない。なお、週所定労働時間20時間以上の障害者数が、特例給付金の対象障害者の人数の上限となる。

⑥納付金は月額1人5万円、調整金は月額1人2万7000円

具体例で説明すると、以下のようになる。

納付金の場合、例えば各月の常用雇用労働者数が1000人の事業主は、各月の法定雇用障害者数は「常用雇用労働者1000人×法定雇用率2.3%」で「23人」となり、法定雇用障害者数の年間延べ人数は「23人×12カ月」で276人となる。仮にこの事業主が1人も障害者を雇用しなかった場合、雇用障害者数は0人（年間延べ人数も0人）なので、「(法定雇用障害者数276人－雇用障害者数0人)×5万円」で1380万円の納付義務を負う。

一方、調整金に関していえば、上述の事業主が各月60人の障害者を雇用していた場合、各月の雇用障害者数は60人で年間延べ人数は「60人×12カ月」で720人となる。雇用障害者の年間延べ人数のほうが多いので、雇用障害者の年間延べ人数720人から法定雇用障害者数276人を減じた444人に対して2万7000円を乗じた1198万8000円が調整金として支払われる。

以上のように、障害者雇用納付金・調整金の算出方法の概要とポイントをまとめたが、機構が毎年度作成している「記入説明書」は前述のとおり百数十ページに及び、今回の説明だけではすべてを網羅できていないため、実際の申告申請作業の

際は「記入説明書」を直接参照いただきたい。

害者雇用状況報告」(促進法43条7項)と「障害者雇用納付金制度」の内容の一覧を[図表14]にまとめているので、確認していただきたい。

最後に、障害者雇用納付金制度と同様に常用雇用労働者の把握と雇用障害者の把握が必要な「障

図表14 障害者雇用状況報告と障害者雇用納付金制度の内容一覧

| | 障害者雇用状況報告 | 障害者雇用納付金制度 |
|----------------------------|---|---|
| 根拠法令 | 促進法43条7項 | 促進法49～56条 |
| 対象事業主 | 常用雇用労働者数43.5人以上(法人単位) | 常用雇用労働者数100人超 ^[注1] (法人単位) |
| 申告・報告単位 | 法人単位 | 同左 |
| 常用労働者 | 事実上期間の定めのない労働契約の労働者であり、かつ週の所定労働時間が20時間以上 | 同左 |
| 対象障害者 | [図表4]のとおり | 同左 |
| 対象期間 | — | 4月～翌年3月まで1年間 |
| 雇用区分 ^[注2] の把握方法 | 常用雇用労働者の場合：所定労働時間 雇用障害者の場合：所定労働時間 | 常用雇用労働者の場合：所定労働時間 雇用障害者の場合：所定労働時間または実働労働時間 |
| 算定基礎日 ^[注3] | 毎年6月1日時点 | 各月の初日または賃金締切日等 |
| 常用雇用労働者の人数カウント方法 | 基本的には[図表9]のとおりだが、雇用区分は月の所定労働時間では判断せず、週の所定労働時間のみで判断する | [図表9]のとおり |
| 雇用障害者の人数カウント方法 | [図表12]のとおり | 同左 |
| 除外率 | 適用あり | 同左 |
| 特例子会社制度 | 適用あり | 同左 |
| 申告申請内容 | <ul style="list-style-type: none"> 実雇用率(6月1日時点の雇用障害者数を常用雇用労働者数で除して求めた率) 法定雇用障害者数(常用雇用労働者数に法定雇用率を乗じた人数)に対する雇用障害者の不足数 | <ul style="list-style-type: none"> 法定雇用障害者数(常用労働者数に法定雇用率を乗じた人数)に対する雇用障害者の不足数あるいは超過数 それに伴う納付金・調整金の金額 |
| 提出期限 | 7月15日(令和2年度に限っては8月31日 ^[注4]) | 対象期間の翌年度の4月1日から45日以内 |
| 提出方法 | 窓口への持参・郵送または電子申請(e-Gov電子申請システム) | 窓口への持参・郵送または電子申請(機構ホームページから) |
| 提出先 | 本社所在地を管轄するハローワーク | 高齢・障害・求職者雇用支援機構(本社が所在する各都道府県申告申請窓口) |

[注] 1. 対象期間において、常用雇用労働者の総数が100人を超える月(100.5人以上)が連続または断続して5カ月以上あることをいう。

2. 短時間労働者以外か短時間労働者かの別
3. 常用雇用労働者、雇用障害者の人数を把握すべき日
4. 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮した対応