

障害者雇用納付金の申告納付に関するよくあるご質問

Q 1

当社は、社会の一員として障害者の方々を雇用するため、採用条件等も改め求人募集を行っていますが、適当な人材が見つかりません。

それなのに障害者雇用納付金を納めなくてはいけないというのは納得できないのですが。

A 1 障害者雇用納付金制度は、企業が障害者を雇用する場合、作業設備や職場環境を改善したり、特別の教育訓練を行うなど経済的な負担がかかることを考慮し、法定障害者雇用率(1.8%)に達するまで障害者を雇用していない企業から障害者雇用納付金を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用している企業等には障害者雇用調整金等を支給するものです。これにより、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整をしつつ、全体として障害者雇用の水準を高めていこうとする制度であり、障害者の雇用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「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき運営されています。

こうした制度の趣旨、内容から、障害者の雇用に積極的に取り組んでいただくとともに、法定障害者雇用率を下回っている場合は障害者雇用納付金を納めていただく必要があることについて、ご理解ください。

なお、障害者の雇用に当たっては、職業能力の評価、適職の選定、作業施設の改善、特別な雇用管理など配慮すべき点があり、全国のハローワーク、障害者職業センター等の機関では、障害者を雇用するに当たっての諸問題の解決を図るため、相談、援助等の業務を行っていますので、ご活用ください。

Q 2

企業では雇用保険を納めているのに、さらに障害者雇用納付金を納めるのは、二重の負担を強いられているように思います。本来、障害者の雇用対策は、雇用保険で考えるべきではないのですか。

A 2

雇用保険は、労働者が失業した場合、その生活の安定を図り、就職を促進するとともに、失業の予防、労働者の能力の開発、向上等を図ることを目的とする制度であり、失業等給付のほか、雇用安定事業等に充てる費用として事業主及び労働者から雇用保険料を徴収しています。一方、障害者雇用納付金は、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を図るためのものですので、雇用保険と障害者雇用納付金は制度の趣旨が異なります。

Q 3

なぜ当該年度分だけでなく過年度分も支払う義務があるのか納得できませんが。

A 3

障害者雇用納付金の時効は法律上、2年間と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には、当該年度分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ことをご理解ください。

Q 4

当社は、現在、経営状態が悪く、今期決算も赤字決算となったのですが、制度上、免除若しくは猶予措置はないのでしょうか。

A 4

法律上赤字決算を理由として障害者雇用納付金は免除されません。ただし、この障害者雇用納付金の税法上の取扱いについては、所得税法上は、「必要経費」に算入され、また法人税法上は「損金の額」に算入されることとなっています。

Q 5

当社のような自動車整備業では、障害者を雇いたくても適当な職種がないのが実態です。除外率の適用が受けられないのは、どうしてでしょうか。また、今後除外率の見直しはしないのでしょうか。

A 5

障害者雇用は事業主が共同して果たしていくべき義務ですので、一律の障害者雇用率を適用するのが原則ですが、一律の障害者雇用率を適用することになじまない性質の職務があると考えられていたことから、除外率制度が設けられていました。

この除外率については、ノーマライゼーションの理念の下、技術革新等による職場環境の整備等が進む中で障害者が就業できる職域は確実に広がっていること等を踏まえ、平成14年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により廃止されています。

経過措置として、当時除外率が設定されていた業種(除外率設定業種)については、除外率が残されていますが、段階的に縮小し(※)、廃止することとされています。自動車整備業は除外率設定業種の対象となっていません。

ノーマライゼーションの理念に立って障害者の職業的自立を図っていくため、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者の職業的自立に協力する責務を有し、障害者の雇用の安定に努めることが求められます。このため、除外率適用の有無に関わらず、障害者の雇用を推進していただくことが必要です。

なお、当機構では、事業主の皆様に、障害者雇用事例の紹介、各種助成金・就労支援機器に関する情報提供等の雇用相談のほか、障害者の採用計画や受入れ準備に関する支援、ジョブコーチによる職場適応に関する支援等、企業の状況やニーズに応じた専門的な支援をきめ細かく行っていますので、ご活用ください。

※ 平成16年4月 除外率設定業種について一律10%引下げ

平成22年7月 除外率設定業種についてさらに一律10%引下げ

Q 6

障害者雇用納付金申告書を提出しない場合は、どのような措置がとられるのでしょうか。

A 6

障害者雇用納付金の申告は対象となる全ての事業主が行う義務があります。このため申告書を提出しない事業主に対しては、障害者の雇用の促進等に関する法律第56条第4項に基づき、障害者雇用納付金の額を決定し納入の告知を行うこととなります。なお、この場合、納付金のほか、納付金の額の10%の追徴金が課せられます。

Q 7

障害者雇用納付金が未納となっている事業主に対しては、財産の差押え等の法的な措置がなされるのでしょうか。

A 7

納付期限を過ぎても障害者雇用納付金を完納しない場合は、障害者の雇用の促進等に関する法律の規定により順次手続きをとることとなります。具体的には、督促状を发出し、その指定の期限までに完納されないときは、厚生労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により滞納処分を行うこととなります。

Q 8

当社は、常時雇用している労働者が200人以下であるため、障害者雇用納付金等の申告義務はありませんが、このような場合でも、調査が実施されるのでしょうか。

A 8

納付金制度は、事業主による自主申告制をとっており、平成22年7月以降は、常時雇用している労働者数が200人を超える場合には、申告義務があるとして、納付金の申告をしていただくこととなります。その申告に当たっては添付書類等を極力省いた、簡素化した手続きとなっております。

このため、その申告された内容に過誤等がないかどうかなど、実際に確認することが制度の適正な運営のためには必要とされることから、この確認については、原則として事業所を訪問し、備え付けの書類等で確認させていただいているところです。

おたずねの、常時雇用している労働者数が200人以下であるとして、障害者雇用納付金の申告義務が無いと申し出られている場合であっても、その申告義務の有無について雇用労働者数等の確認をする必要があることから、納付金の申告の場合と同様に、事業所を訪問し、備え付けの書類等で確認させていただくこととなります。

制度の適正かつ公平な運営のため、是非とも必要な調査ですので、ご理解のうえご協力をお願いします。

Q9

なぜ、中小企業への適用拡大や短時間労働者の労働者等への算入など、納付金制度の改正が行われることになったのですか。

A9

近年、障害者の雇用は着実に進展していますが、障害者の就労意欲が高まっている一方で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れているほか、障害の特性や程度等によっては長時間労働が難しい場合があるなどにより、短時間労働への一定のニーズがある中で、これまでの制度が短時間労働に対応していなかったなど、障害者の雇用機会が十分でない状況にあります。

このため、中小企業における障害者雇用の促進や短時間労働への対応を図り、働く意欲のある障害者の雇用を一層促進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成20年法律第96号)が成立し、平成21年4月から段階的に施行されています。

なお、障害者雇用納付金の徴収は、昭和52年から開始されていますが、経過措置として、常時雇用している労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきました。