

前回の研究会での委員からの指摘事項について

報奨金について

『障害者雇用対策の理論と解説』（労務行政研究所）P473～474（抄）

二（四） 3 附則における暫定措置

イ 中小企業事業主に係る納付金制度の暫定措置

(2)・・・中小企業事業主については納付金制度全体について適用しないこととしたわけではなく、徴収した納付金を財源として行う各種の障害者雇用対策の対象範囲には含めている。

この措置は、納付金の徴収対象事業主の範囲と徴収した納付金の活用による身体障害者又は知的障害者の雇用促進事業の対象事業主の範囲は一致すべきであるという納付金制度についての原則的な要請に対する特例措置の一つであるが、この特例措置の内容とその考え方は次に示すとおりである。

(イ) 納付金制度の第一の目的は、事業主間の身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の調整にあるが、この調整作用は、雇用率未達成の事業主から納付金を徴収する制度と雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用する事業主に対してそのために特別に必要とされる費用に相当する額を障害者雇用調整金として支給する制度とが一体となって行われるものであるので、当分の間納付金を徴収しないこととした中小企業事業主に対しては、当分の間障害者雇用調整金を支給しないこととしている。

しかしながら、中小企業事業主における現実の身体障害者又は知的障害者の雇用状況を見ると、その平均的な雇用割合は法定雇用率を上回っており、また雇用率達成企業の割合も多いなどその雇用水準は大企業に比べてかなり高いものである。これは、身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の観点からいえば、その分だけ余計に中小企業事業主が負担を負っている割合が多いことになる。中小企業事業主については経済的負担の調整を行わず、放置することにするならば、その経済的負担は事業主の善意に基づく負担に任せてしまうことになるが、このような状態は、ひいては中小企業事業主の身体障害者又は知的障害者の雇用促進に対する意欲を減退させることとなるなど、身体障害者又は知的障害者の雇用促進対策を推進する立場からみて好ましくない側面を有すると考えられる。

このような状況から、中小企業事業主に対しても、何らかの方法によって、この身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の軽減を図るとともに、その雇いを奨励し、かつ維持する必要があるところである。

そこで、中小企業事業主のなかで、身体障害者又は知的障害者の雇用水準が一定水準以上である事業主に対して、当分の間報奨金を支給することとしたのである。

報奨金は、右のような趣旨から納付金を納付しない中小企業事業主に対して支給するものであり、その原資にも限度があるので、

① 支給対象事業主は、雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用するすべての中小企業事業主とはせず、身体障害者又は知的障害者を相当程度の水準を超えて多数雇用する中小企業事業主に限定するとともに、

② 報奨金の支給単価についても、障害者雇用調整金の支給単価以下の額として、その旨を法律においても明らかにしているところである。

現行の納付金制度

納付対象

未達成企業: 約12,500社

納付金(身、知)

【雇用率不足1人5万円/月】

【約186億円】

支給対象

**雇用率を超えている企業
: 約6,400社**

調整金(身、知、精)
【超過1人2.7万円/月】

【約88億円】

**200人以下企業で一定要件
を超える企業: 約1,900社**

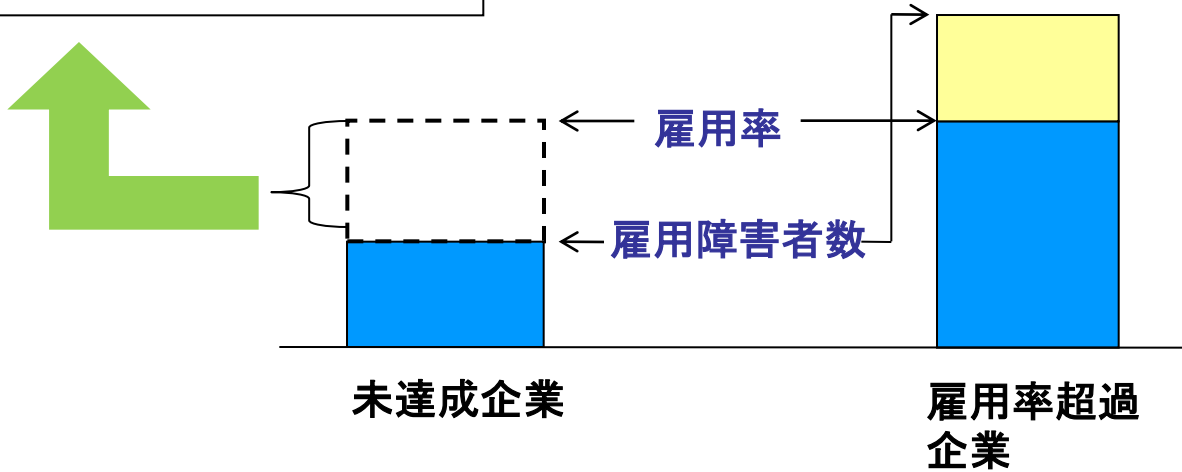
報奨金(身・知・精)
【超過1人2.1万円/月】

【約44億円】

助成金の要件を満たす企業

納付金助成金
(身、知、精、その他障害)

【約69億円】



未達成企業

雇用率超過
企業

○ 納付金の額は、基準雇用率に達するまで身体又は知的障害者を雇用する場合、調整金の額は、基準雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用した場合、障害者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用の額の平均額を基準として設定。

○ 特別費用とは、身体又は知的障害者を雇用する場合に必要な施設・設備の設置又は整備その他の身体又は知的障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常係る費用その他身体又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用。

※対象企業数及び金額は
平成23年度の速報値

経済負担の調整の基準を「雇用率達成・未達成」から
「合理的配慮提供義務の達成・未達成」に変更する場合の検討すべき論点等

<雇用率基準(現行制度)>

<合理的配慮の提供義務基準>

【対象事業主について】

①納付すべき対象事業主の範囲

現行は、200人超(※)企業のうち、
雇用率の未達成企業
未達成企業:約12,500社(23年度)
(※27年4月から100人超に変更)

②支給すべき対象事業主の範囲

現行は、200人超(※1)企業のうち、
雇用率超過企業に調整金、200
以下(※2)企業に報奨金、その他
企業規模に関わらず助成金
調整金企業:約6,400社(23年度)
報奨金企業:約1,900社(23年度)
(※1・2:27年4月から100人超又は100人以下)

(1)合理的配慮の
提供義務の達成・
未達成による経済
負担の調整の場合

(2)全企業から徴収す
る場合

(2)障害者雇用企業
に支給する場合

合理的配慮の提供義務の達成・未
達成によって経済負担の調整をするこ
とは困難ではないか。

納付対象企業が、
・56人以上企業で、約75,000社
・30人以上企業で、約138,000社
となるが、200人以下の企業に新たな
負担を求めることは困難ではないか。
また、対象企業数の大幅な増加は、
事務的経費の増など実務的に困難で
はないか。

支給対象企業が、
・56人以上企業で、約50,000社
となるが、対象企業数の大幅な増加は、
事務的経費の増など実務的に困難で
はないか。

経済負担の調整の基準を「雇用率達成・未達成」から
「合理的配慮提供義務の達成・未達成」に変更する場合の検討すべき論点等

<雇用率基準(現行制度)>

【額の設定について】

【納付すべき額について】

現行は、雇用率に達するまで身体・知的障害者を雇用する場合、障害者1人に通常必要とされる1月当たりの特別費用の平均額を基準として、不足障害者1人につき**5万円/月**を納付

【支給すべき額について】

現行は、雇用率を超えて身体・知的障害者を雇用した場合、障害者1人に通常必要とされる1月当たりの特別費用の平均額を基準として、超過障害者1人につき**2.7万円/月**を支給

<合理的配慮の提供義務基準>

(1)合理的配慮の提供義務の達成・未達成による経済負担の調整の場合

合理的配慮の提供義務の「未達成による納付額」と「達成による支給額」の設定は困難ではないか。

(2)全企業が一定額を納付する場合

一律に納付する額の設定をどのように考えるか。(例:納付すべき対象障害者数、企業規模による額の設定等)

(2)障害者雇用企業に一定額支給する場合

一律に支給する額の設定をどのように考えるか。また、納付すべき額との違いについてどのように考えるか。

※ なお、対象障害者は、<雇用率基準(現行制度)>では、納付金及び調整金並びに報奨金は雇用率と同じで、助成金は障害者雇用促進法第2条の障害者であるが、<合理的配慮の提供義務基準>とした場合は、対象障害者は障害者雇用促進法第2条の障害者となる。

障害者雇用に係る税制の特例

1. 所得税・法人税の特例（国税）※¹

特例措置の概要	障害者を多数雇用する場合の機械等の割増償却 普通償却限度額の24%（建物32%）の割増償却ができる（取得の日から5年間）
適用要件 （1に該当し、かつ 2、3、4のいずれかを 満たすこと）	<ol style="list-style-type: none"> 1 青色申告を提出する法人若しくは個人事業主又は連結親法人若しくは連結子法人 2 障害者雇用割合が50%以上※² 3 障害者雇用割合が25%以上※²かつ障害者を20人以上雇用※² 4 20人以上※³の障害者を雇用し、かつそのうち重度障害者※⁴の割合が50%以上※³であること（法定雇用率を達成しているものに限る。） <p>その年又はその前5年内の各年において取得、製作、建設した機械・設備等が対象</p>
適用年限	時限措置（平成26年3月まで延長済み）
対象障害者	身体障害者、知的障害者及び精神障害者

※¹ 当該特例措置は個人住民税、法人住民税、事業税にも連動する。

※² ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

※³ ダブルカウントなし（短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

※⁴ 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者

2. 所得税・法人税の特例（国税）*

特例措置の概要	障害者の「働く場」への発注促進税制 企業が特例子会社や重度障害者多数雇用事業所（※）、就労継続支援事業所等の障害者の「働く場」への発注額を前年度より増加させた場合、当該発注額の増加額に応じて、企業が有する固定資産（現事業年度を含む3年以内に取得した資産）を割増して償却することができる。
適用要件	<ol style="list-style-type: none"> 1 青色申告を提出する法人若しくは個人事業主又は連結親法人若しくは連結子法人 2 障害者の「働く場」（※）への発注額が前年度より増加していること。
適用年限	5年間の時限措置（法人：平成20年4月1日～平成25年3月31日、 個人：平成21年1月1日～平成25年12月31日）
障害者の「働く場」（税制優遇の対象となる発注先）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者自立支援法に基づく事業所・施設 （就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、生活介護事業所、障害者支援施設（就労移行支援、就労継続支援、生活介護を行うものに限る）、地域活動支援センター） ○ 障害者多数雇用企業（特例子会社、重度障害者多数雇用事業所※） <p>※ 重度障害者多数雇用事業所の要件（公共職業安定所長の証明が必要）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 障害者の雇用数が5人以上であること 2 労働者の総数に占める障害者の割合が20%以上であること 3 雇用障害者数に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。

* 当該特例措置は個人住民税、法人住民税、事業税にも連動する。

3. 地価税の特例（国税）※

特例措置の概要	障害者を雇用する事業所の土地等についての課税価格の計算の特例 課税価格に算入すべき価額を当該土地等の価額の2分の1とする。
適用要件	障害者雇用割合が25%以上かつ障害者を20人以上雇用

※ 当該特例措置は、地価税が当分の間凍結されており、適用されていない。

4. 不動産取得税・固定資産税の特例（地方税・都道府県税）

特例措置の概要	障害者を多数雇用する事業所に係る不動産取得税・固定資産税の課税の特例 ○不動産：価格の1/10に相当する額に税率を乗じて得た額を税額から減額 ○固定資産：価格の1/6に相当する額に税率及び心身障害者雇用割合を乗じて得た額を税額から減額（取得後5年間）
適用要件	1 障害者を20人以上雇用※ 2 障害者雇用割合が50%以上※ 3 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金又は重度障害者等多数雇用施設設置等助成金を受給して平成25年3月31日までの間に取得した事業用施設（作業の用に供するものに限る。）
適用年限	時限措置（平成25年3月まで延長済み）
対象障害者	身体障害者、知的障害者及び精神障害者

※ ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント）

5. 事業所税の特例（地方税・市町村税）

	資産割	従業員割
特例措置の概要	障害者を多数雇用する事業所に係る事業所税（資産割）の課税標準の特例 当該事業所の床面積に1/2に相当する面積を控除	障害者に係る事業所税（従業員割）の課税標準の特例 従業者給与総額の算定及び免税点の判定において、障害者は従業者から除く
適用要件	1 障害者を10人以上雇用※ ¹ 2 障害者雇用割合が50%以上※ ² 3 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金又は重度障害者等多数雇用施設設置等助成金を受給	障害者を雇用
適用年限	恒久措置	恒久措置
対象障害者	身体障害者、知的障害者及び精神障害者	

※¹ 重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

※² ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント）