

特集
1

年収の壁・支援強化パッケージ 【企業からの質問総まとめ】

- 006 **キャリアアップ助成金
社会保険適用時処遇改善コースの新設**
社会保険労務士法人アンブレラ
- 012 **社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外**
社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人
- 018 **事業主の証明による被扶養者認定の円滑化**
特定社会保険労務士 石崎 憲子
- 026 **配偶者手当の見直し**
社会保険労務士 川嶋 英明

特集
2

改正 労基則 通達・Q&A

- 036 **企業からよくある質問とトーク例**
弁護士 田村 裕一郎
弁護士 城所 智也

特集
3

改正 障害者雇用関連法

- 050 **企業からの質問・回答例&社労士はどう動くか**
社会保険労務士 前田 豊

- 058 **連載** SR情報ファイル【改正・ツール・手続き・様式・通達】
Vol.11 令和5年9月～11月分
まとめ：SR編集部 実務への影響：特定社会保険労務士 山本 喜一

社労士にも知ってほしい

081 **保育士の配置・処遇と監査**

株式会社いちたす 代表取締役社長 大窪 由衣

087 **障害福祉サービス事業所の実地指導の実態と対応**

行政書士 西田 武史

094 **児童福祉法と学童保育運営上のルール**

社会保険労務士 渡部 裕之

100 **AIの進化と社労士の未来**

「人間だからできること」の価値を見出す

社会保険労務士 五味田 匡功

106 **一歩先行く社労士事務所の採用戦略**

フルフレックス×フルリモート×情報発信で「選ばれる事務所」に

特定社会保険労務士 古川 天

112 **男性が訴えるセクハラ被害の現状・裁判例・防止策**

弁護士 山田 奈美香

118 **目指せオンリーワン社労士！**

「肩書きネーミング」のすすめ

社会保険労務士 林 雄次

122 **第19回 紛争解決手続代理業務試験
試験問題&解答例・解説**

SR編集部

142 **私の開業体験記**

社会保険労務士 村松 朋恵

144 **私の開業体験記**

社会保険労務士 川合 勇次

146 ***読者プレゼント**

特集1

何が気になる？
どう答える？

年収の壁・支援強化パッケージ 【企業からの質問総まとめ】

人手不足への対応が急務となる中で、いわゆる「年収の壁」（106万円／130万円）を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、厚生労働省が当面の対応として示した「年収の壁・支援強化パッケージ」。以下4項目に取り組むとされていますが、複雑な部分も多く、企業から社労士に様々な質問が寄せられています。いかにわかりやすく的確な回答ができるか、社労士の力が試されているといえるでしょう。そこで本特集では、企業の疑問を解消しつつ、社労士としての提案につなげるための回答例をご紹介します。

P.06 キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースの新設

社会保険労務士法人アンブレラ

P.12 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人

P.18 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

特定社会保険労務士 石崎 憲子

P.26 配偶者手当の見直し

社会保険労務士 川嶋 英明

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースの新設

社会保険労務士法人アンブレラ

助成金申請の年間取扱い件数が延べ1,000社を超える、都内トップクラスの社労士法人。助成金を活用した顧客開拓のノウハウを学べる「助成金ビジネス習得講座」を開講、加入会員が400名を超える日本最大規模の助成金講座を組織化。従業員30名で新事業を担当・展開。令和5年から就業規則作成システム「アプロス」を開発し、開業社労士向けに「売れる就業規則作成講座」を開講。

1 質問事例&コンサルティングのポイント

(1) 手当等支給メニューの組合せ

Q1 「手当等支給メニュー」を選択し、初年度と2年目、従業員の賃金の15%以上分を「社会保険適用促進手当」として追加支給します。3年目は賃金を18%以上増額するということですが、労働時間の延長を組み合わせることも可能と厚生労働省のパンフレットには記載されています。具体的にどのような組合せができるのか、教えてください。

＜回答例＞

「手当等支給メニュー」の代表的なプランは、**図表1**のようになります。

愛媛県で働く40歳のパートタイマーで、初年度において時給1,016円、週の所定労働時間が20時間のケースを例に説明します。この場合の計算式は、**図表2**の通りです。「社会保険適用促進手当」は月額13,200円（年間158,400円）となります（**図表2③**）。

この計算式において注意すべきなのは、「社会保険適用促進手当」が算定基礎に含まれないため、標準報酬月額時は時給1,016円を基に計算した88,000円となり、社会保険料が月額13,257円になるという点です。そのため、社会保険加入後の手取額は、社会保険加入前と

◆ 図表1 手当等支給メニュー

	支給要件	申請時期	1人当たり助成額
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を「社会保険適用促進手当」として従業員に追加支給すること	左欄の取組みを6カ月間継続した後2カ月以内	6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	1年目に引き続き、従業員に賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分の「社会保険適用促進手当」を追加支給すること		6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	賃金（基本給）の18%以上を増額させていること ※「労働時間の延長」と組み合わせることで、賃金アップ率を下げることも可能		6カ月で10万円×1回 (大企業は7.5万円×1回)

◆図表2 計算式

1・2年目	計算式
社会保険加入前手取額	【年収】 1,016円(時給)×20時間×52週=1,056,640円(手取額) …① ⇒所定内賃金月額1,056,640円÷12カ月=88,053円
社会保険料	【標準報酬月額】 88,000円 【従業員負担分の月額保険料】 健康保険料+厚生年金保険料=13,257円 【従業員負担分の年額保険料】 13,257円×12カ月=159,084円…②
社会保険適用促進手当	【標準報酬年額】 88,000円(標準報酬月額)×12カ月=1,056,640円 【社会保険適用促進手当】 1,056,640円×15%=158,400円…③
社会保険加入後手取額	①1,056,640円+③158,400円-②159,084円=1,055,956円(手取額) …④ ⇒ ①÷④ ※税金、雇用保険料などは考慮していない。

◆図表3 労働時間延長×賃金アップの組合せ

プラン	A	B	C	D	E
3年目賃金アップ率	18%	13%	8%	3%	0%
時給(円)	1,199	1,149	1,098	1,047	1,016
週所定労働時間延長	なし	1時間	2時間	3時間	4時間
週所定労働時間	20時間	21時間	22時間	23時間	24時間
月平均支給額(円)	103,913	104,559	104,676	104,351	105,664
社会保険料(円)	15,668	15,668	15,668	15,668	15,668
年収(円)	1,058,944	1,066,692	1,068,096	1,064,196	1,079,952

同様、約106万円となります。

なお、他の従業員との賃金バランスから、「手当等支給メニュー」で3年目に求められている18%以上の賃金アップをしたくないという場合、労働時間の延長と賃金アップを組み合わせることで、図表3のように賃金アップ率を下げるすることができます。

ポイント

図表3の通り、週所定労働時間を増やすことで賃金アップ率を18%から下げることができますが、実質的な賃金負担額として最も高いのは、週所定労働時間を4時間延長し、賃金アップ率を0%にしたプランEです。また、賃金アップのため、標準報酬月額が10.4万円になるので、社会保険料は月15,668円に上がりますが、3年目に賃金が増えているため、手取額は社会保険加入前の年間約106万円を下回ることはありません。賃金負担額だけで判断するとプランAが良いように思えます

が、プランEは週所定労働時間が4時間延長になるので、人手不足の解消につながります。

(2) 申請のパターン

Q2

社会保険適用時処遇改善コースは、3つのメニューと労働時間の延長、賃金アップの様々な組合せができるという説明でしたが、従業員の希望を聞いて、それぞれ異なるメニューにすることが可能ということですか？

◀回答例▶

はい、その通りです。計画書で指定したメニューについて、「手当等支給メニュー」、「労働時間延長メニュー」、「併用メニュー」の3種類の各メニューを、従業員ごとに異なるパターンで申請することができます。

ポイント

Q1で見たように「手当等支給メニュー」

◆図表4 併用メニュー

	支給要件		申請時期	1人当たりの助成額
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）		左欄の取組みを6カ月間継続した後2カ月以内	6カ月ごとに10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
2年目	上記の取組みを行ったうえで、以下のいずれかの取組みを行うこと			6カ月で30万円 （大企業は22.5万円）
	週所定労働時間の延長	賃金の増額		
	①4時間以上	—		
	②3時間以上4時間未満	5%以上		
	③2時間以上3時間未満	10%以上		
	④1時間以上2時間未満	15%以上		

の3年目には5つの選択肢があります。このほか、1年目に「手当等支給メニュー」、2年目に「労働時間延長メニュー」とする「併用メニュー」を選択し、図表4のように、2年目で助成金を満額受け取ることもできます。

確かに、従業員の希望を聞いて、個別にメニュー設計することはできますが、人事担当者の助成金管理が煩雑になります。異なるメニューを扱うことで、支給申請時期などを間違えてしまい、助成金が不支給になる可能性もあるため、選択できるメニューは、あらかじめ限定して提示することをお勧めします。

(3) お勧めの選択肢

Q3 この助成金には3つのメニューがあり、それぞれに多様な選択肢が用意されています。どの選択肢がお勧めですか？

◀回答例▶

選択肢は多様ですが、推奨するとすれば「労働時間延長メニュー」です。内容がシンプルで、経営者と従業員双方にとって理解しやすく、他の従業員からの苦情が生じにくいという点で、最もお勧めの助成金です。

ポイント

「手当等支給メニュー」には、賃金の増額と労働時間の延長を組み合わせ、「社会保険適用促進手当」を導入するという、手間にかかるステップがありますが、これを人事担当者が従業員に説明し、理解させるのは極めて

困難です。

さらに、「社会保険適用促進手当」の導入条件を満たす企業は限定されており、実際に申請できる企業はほとんどありません。そのため、本助成金の予算がなくなることはあり得ません。

一方、「労働時間延長メニュー」は、労働時間を週に4時間以上延長し、同時に社会保険に加入するだけです。簡易な申請条件で、1名につき30万円の助成金を導入から6カ月後に申請することができます。この内容であれば、ほとんどの役員と従業員に理解してもらえますし、助成金が入金する時期も他のメニューを選択するより早いです。

また、「労働時間延長メニュー」以外を選択した場合、最大50万円の助成金を申請できますが、これには少なくとも3回の申請が必要であり、この事務負担は大きいものです。さらに、助成金を満額申請するには、制度導入から1年6カ月間、従業員が退職していないという条件が付けられています。

賃上げと組み合わせると、単純な話も複雑になるため、「手当等支給メニュー」の提案は避けたほうがいいでしょう。真面目に3つのメニューをすべて説明しても、うまくいきません。担当者に18%の賃上げを説明したら、もうその時点で話が打ち切られます。つまり、選択肢の中で、一番問題のないメニューに絞って説明するのが助成金の申請代行を受注するコツです。

特集2

4月施行!

改正 労基則 通達・Q&A

企業からよくある質問と
トーク例

弁護士 田村 裕一郎

弁護士 城所 智也

労働契約関係の明確化、無期転換ルールの見直し、裁量労働制の見直しを主な内容とする、改正労働基準法施行規則・職業安定法施行規則等の施行が今年4月に迫っています。関連して、通達やQ&Aも公表されており、これらを踏まえた対応が求められています。しかし、本改正には企業にとって様々な留意点があり、適切な対応をするには社労士の支援が不可欠といえます。

本特集では、企業からの質問事例とそれに対するトーク例を交えながら、要点を解説していきます。

4月施行!

改正 労基則 通達・Q&A

企業からよくある質問とトーク例

弁護士 田村 裕一郎
たむら ゆういちろう

多湖・岩田・田村法律事務所。弁護士、ニューヨーク州弁護士。YouTube「弁護士 田村裕一郎チャンネル」にて、労働トラブルの事後策及び予防策などの情報発信を行っている。

弁護士 城所 智也
きどころ ともや

多湖・岩田・田村法律事務所。弁護士（第一東京弁護士会）。労働案件を中心とした交渉、労働審判、団体交渉及び訴訟などに注力している。

1 はじめに

令和6年4月施行の改正労基則等については、確認すべき厚生労働省通達やQ&Aなどが数多く公表されています。しかしながら、企業が自らこれらをチェックし、使いこなすことは困難ですので、顧問社労士の立場から、改正を踏まえた適切な助言をすることが望まれます。本稿では、企業からのよくある質問に対するトーク例を示しつつ、要点解説（補足情報の追加を含む。以下同じ）を行います。なお、本稿での表記は図表1の定義表に基づきますのでご留意ください。

2 顧問社労士の必要性

Q1 労働条件明示ルール/裁量労働制の改正対応のために、顧問社労士は必要ですか。

トーク例

⑦厚労省公表の情報は、労使中立の立場から発信されているものも多いため、必ずし

も、企業の立場に配慮したものとは限りません（例：労働条件明示ルールについてのテレワークに関する規定や更新上限の明示等。詳細は後述）。また、①厚労省公表の書式は、矛盾と思われる箇所があったり（例：裁量労働制につき、労使協定書式と説明書の整合性の問題。詳細は後述）、他方、⑤自社でそれらを修正しようとしても、（知識不足により）削除してはいけない条項を削除してしまうリスクもあります。

そのため、企業側目線での正確かつ適切な改正対応という観点からは、顧問社労士の助言が有益ですので、ご検討ください。

要点解説 詳細は、下記3以下をご参照ください。

3 労働条件の明示ルール改正① ：正社員対象

Q2 改正後正社員の就業場所につき、配転による変更の範囲を広くしたいです。労働条件通知書は、パンフ記載例をそのまま用いてよいですか。

◆図表1 定義表

定義	内容
厚労省	厚生労働省
改正労働基則等	改正後の労働基準法施行規則、指針、告示、Q&A、職業安定法施行規則など
通達	通達①：令和5年3月30日基発0330第1号 通達②：令和5年8月2日基発0802第7号 通達③：令和5年10月12日基発1012第2号
労働条件明示Q&A	厚労省「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A」
厚労省パンフ	厚労省が公表している、労働条件明示に関するパンフレット（労働条件明示ルール改正のHPより閲覧可能）
通達等	通達、厚労省によるQ&A、パンフ、リーフレット
本施行日	令和6年4月1日
労働条件明示ルール改正HP	〔締結時〕 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html 〔募集時等〕 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html
労働条件通知書	厚労省作成のものは、URL: https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf
パンフ記載例	厚労省パンフ掲載の、就業場所／業務内容の変更の範囲に関する記載例
60歳更新上限計算Excel	60歳までの更新上限の計算を容易にするためのExcel ▶ダウンロードのURLは最終ページ参照
募集等にあたり	労働者の募集、および公共職業安定所、特定地方公共団体または職業紹介事業者への求人の申込みにあたり
裁量労働制Q&A	厚労省「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A（追補版）」
専門型	専門業務型裁量労働制
企画型	企画業務型裁量労働制
裁量労働制HP	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/saiyo.html
裁量労働制解説	裁量労働制HPのうち、「専門業務型裁量労働制の解説」および「企画業務型裁量労働制の解説」
適用社員	裁量労働制適用社員

トーク例

パンフ記載例を参考にしつつ、可能な限り範囲を広くする観点から、少なくとも次の記載例を検討すべきです。

(雇入れ直後) ●●オフィス
(変更の範囲) ④会社 (出向先の会社を含む)
の定める ⑥場所 (③海外を含む)。
ただし、④自宅テレワークを除く。

上記例の通り、「(出向先の会社を含む)」

という表現を加筆したり (④)、「本社、支店、営業所」ではなく、「場所」という表現にしたり (⑥)、「海外を含む」という文言を入れたり (③) することにより、変更の範囲を広くすることを検討すべきです。なお、④については、下記Q4をご参照ください。

要点解説 通達③第1の1(1)イを意識しつつ、パンフ記載例の使い方を解説すると助言の質が上がります。

Q3 改正後正社員の就業場所につき、配転による変更の範囲を狭くしたいです。労働条件通知書は、パンフ記載例をそのまま用いてよいですか。

トーク例

パンフ記載例を参考にしつつ、トラブル防止のため、次の記載例の㊦の加筆を検討すべきです。

(1) (雇入れ直後) 東京オフィス
 (2) (変更の範囲) 変更なし
 ㊦上記(1)(2)は、いずれも、「通常の就業場所」を指します。そのため、①一時的な外出先(例:顧客・関係者への訪問先、現地・現場、買い出し目的地)、研修場所、出張先(宿泊を伴うものを含む)、②臨時的な他部門での勤務場所などの場所も、働く場所に含まれます。

すなわち、㊦がない場合、就業希望者が、「仕事中は一切外に出なくてもよい」と誤解する可能性がありますので、㊦によって、就業場所を明確にしています。

要点解説 通達③第1の1(1)イ②からすると、㊦は不要かもしれませんが、検討レベルでの助言は行うべきです。なお、③一時的なテレワーク先についても、通達③第1の1(1)イ④を意識しつつ、必要に応じて提案してもよいです。

Q4 改正後正社員の就業場所に、自宅テレワークを含めるべきか迷っています。どうすべきですか。

トーク例

「自宅テレワークを除外する」という選択肢を検討すべきです。主たる理由は、実務上、問題社員がメンタルヘルス問題などにより、「自宅テレワーク以外は、健康上問題がある」といった診断書を出してくる可能性があり、こういった場合に対応に苦慮するからです。もし自宅テレワークを個別的に実現したい

場合、個別申請に対する同意で対応可能です(必要があれば、テレワーク規程の作成を提案する)。

要点解説 「テレワーク」という語句には、自宅テレワークに加え、サテライトオフィス勤務、モバイルワークが含まれるため、それらを明確に区別したうえで助言すべきです。また、精神疾患などを抱える問題社員が正社員の場合、「定年までずっと」自宅でのテレワークを主張してくる可能性がありますので、この問題の重大性は指摘しておくべきです。

Q5 改正後正社員の業務の内容につき、配転による変更の範囲を広く/狭くしたいです。労働条件通知書は、パンフ記載例をそのまま用いてよいですか。

トーク例

変更の範囲を広くしたい場合は、パンフ記載例を参考にしつつ、「全ての業務への配置転換あり(在籍出向を含む)」といった記載があり得ます。将来的な在籍出向の可能性を踏まえ、下線部を加筆しています。逆に、変更の範囲を狭くしたい場合は、パンフ記載例の「変更なし」でよいです。

要点解説 変更の範囲を広くしたい場合、「会社(在籍出向先を含む)の全ての業務」という案もあり得ます。

Q6 改正後正社員の就業場所/業務内容の変更の範囲が限定されている場合、雇用終了しやすいのですか。

トーク例

まず、㊦即戦力かつ高待遇の職務限定中途採用社員については、(就業場所および)業務の内容の変更の範囲が限定されていることが当然の前提とされており、雇用終了((i)整理解雇、(ii)能力不足による普通解雇、(iii)休職期間満了による自動退職)の局面において、(本人同意を得たうえで、変更の範囲を

特集3

令和6年4月以降も順次施行

改正

障害者雇用関連法

障害者総合支援法

障害者雇用促進法

企業からの質問・回答例 & 社労士はどう動くか

社会保険労務士 前田 豊

障害者雇用をめぐり、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）および障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が大幅に改定されました。令和5年4月から順次施行となっており、令和6年4月に施行となるものも複数あります。また、令和7年までには就労選択支援制度も開始される予定であり、障害者雇用の現場では大きな変化が見込まれています。社労士として適切な支援を行い、存在感を示すチャンスとしたいところです。

そこで本特集では、これまでとこれからの改正概要を確認し、今押さえておきたいポイントについて、質問と回答例を示しながら解説していきます。



企業からの質問・回答例 & 社労士はどう動くか

社会保険労務士

まえだ ゆたか
前田 豊

前田福祉社労士事務所

平成23年開業。神奈川県社会保険労務士会。福祉事業所の労務管理を中心に社労士業を行うほか、神奈川県横須賀市にて、障害福祉サービスの就労継続支援B型及び訪問介護事業を行っている。

令和4年第210回臨時国会で、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）および障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が大幅に改定されました。令和5年4月から順次施行され、令和6年4月以降に施行の案件が複数あります。本稿では、法改正のうち、企業活動に関わりの深いものについて取り上げ、これら改正内容の解説をしながら、企業の障害者雇用に及ぼす影響についてQ & A方式で考察していきます。

1

改正概要

(1) 雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化（令和5年4月1日施行）

障害者を雇用する事業主の責務に、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、障害者の職業能力の開発および向上に関する措置が含まれることが明確化されました。

例えば、都心の会社が、郊外に作業場を持つ障害者雇用ビジネス会社に委託して、障害者の採用から労務管理までを一手に委託し法定雇用率を達成するやり方が、障害者雇用促進法の趣旨にそぐわないのではないかとの議論が国会でもなされました。結果、事業主の責務に、障害者の職業能力の開発および向上に関する措置が含まれることが明確化されました。

(2) 精神障害者である短時間労働者の雇用率算定に係る特例の延長（令和5年4月1日施行）

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務

化され、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害の短時間労働者を雇用している場合は、雇用率算定にあたり1カウントとする特例措置が設けられていました。この措置が、令和5年4月1日以降も当面の間延長されました。

(3) 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例（令和6年4月1日より施行）

障害者雇用の法定雇用率に算定できるのは、現行、週20時間以上労働する障害者ですが、令和6年4月より、週10時間以上に引き下げられます。週所定労働時間が10時間以上20時間未満で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を1人雇用した場合、法定雇用率の算定にあたり、0.5人とカウントできるようになります（表1の通り）。障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の雇用機会の拡大を図る観点から改正されました。

◆表1 法定雇用率の算定方法
(令和6年4月1日改正)

雇用率制度における算定方法(青枠が措置予定の内容)

週所定 労働時間	30H以上	20H以上 30H未満	10H以上 20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5※	0.5

※0.5ではなく1とカウントする措置は、当分の間延長されている。

(出典)厚生労働省「第129回障害者雇用分科会資料」

(4) 障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し(令和6年実績により令和7年支給分より変更)

障害者雇用調整金および報奨金は、事業主が雇用率で定められる人数を超えて障害者を雇用する場合、その超過人数分を金銭で支給する制度です。障害者雇用率未達成の会社が未達成1人につき5万円の納付金を支払い、その財源で、多数雇用している企業に調整金、報奨金を支払う仕組みになっています。

障害者雇用調整金は、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額29,000円(令和5年3月31日までの期間については27,000円)が支給されます。令和6年実績(令和7年度支払分)からは、支給対象人数が10名を超える場合、超えた人員分の調整金が1人につき23,000円(6,000円減額)となります。

障害者雇用報奨金は、常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、雇用する障害者数の年度合計数が、全労働者の年度合計数の4%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、超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金が支給されます。令和6年実績

(令和7年度支払分)からは、支給対象人数が35名を超える場合、超えた人員分の報奨金が1人につき16,000円(5,000円減額)となります。

(5) 障害者雇用納付金関係助成金の新設・拡充等(令和6年4月1日施行)

障害者の雇入れおよび雇用継続に対する相談支援等に対応するための助成措置を新設するとともに、今回の制度改正を契機とし、既存の助成金(障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等)の拡充等を行います(表2の通り)。

改正の基本方針は3点です。

- ① 加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続のための支援を新たに行う
- ② 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助
- ③ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充

(6) 働く障害者の就労選択支援制度の創設(令和7年10月1日施行予定)

就労選択支援制度は、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメント(後述Q6)の手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービスです。

障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握、評価(就労アセスメント)することになっています。しかし、実際には、アセスメントを活かした働き方や就労先の選択には結びついていなかったり、必ずしも質が担保されていない点が課題とされています。

就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、一人ひとりの障害者本人の希望や能力に沿った支援が、今後、ますます求められます。ハローワークは就労

◆表2 障害者雇用納付金関係助成金の新設・拡充等

◀①加齢により職場への適応が困難になった中高年齢等障害者の雇用継続支援▶

支給額等		※支給額は原則既存のメニューと同様	
① 業務の遂行に必要な施設の設置等への助成（障害者作業施設設置等助成金の拡充）			
助成対象措置	助成率	上限額	
設置又は整備（賃借によるものを除く。）	2/3	年・450万円/人（作業設備のみ：150万円。中途障害者は450万円） 会計年度・4,500万円/事業所	
賃借	2/3	月13万円/人（作業設備のみ：5万円。中途障害者は13万円）	
② 職務の遂行のための能力開発（職場介助者等助成金の拡充）			
対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）	
中小企業事業主等以外の事業主	3/4	20万円	
中小企業事業主等（※1）	3/4	30万円	
③ 業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱（職場介助者等助成金、職場適応援助者助成金の拡充）			
助成金	配置	委嘱	
職場介助者（助成率：2/3）	月13万円/人（※1：15万円/人）	1人0.9万円/回（※1：1万円） （上限：年135万円/人（※1：150万円））	
手話通訳・要約筆記等担当者（助成率：2/3）	月3万円/人（※1：4万円）	1人1万円/回（上限：※2）	
職場支援員	月3万円/人（※1：4万円）		
助成金	訪問型	企業在籍型	
職場適応援助者	4時間以上1.8万円。4時間未満9千円 上限額：3.6万円/日（支援ケースごと）	精神障害者以外 月6万円（※1：8万円）	精神障害者 月9万円（※1：12万円）

※1 中小企業事業主又は調整全支給調整対象事業主
 ※2 既存メニューの上限が4万円/月であること踏まえ、288回（4回×12ヶ月×6年）最大6年間の中で、柔軟に使えるよう設定

◀②雇入れ時等の介助者、専門職等による職場への定着支援の拡充▶

職場介助者の整理・拡充事項（助成上限額）			※助成率：3/4（継続については2/3）	
	対象障害者等	現行	改正案	期間(最大)
配置	参考）四肢機能障害	月15万円/人	月15万円/人	10年
	視覚障害 事務的業務 事務的業務以外	なし		
委嘱	参考）四肢機能障害	1万円/回（1年につき150万円/人）	1万円/回 （1年につき150万円/人）	10年
	視覚障害 事務的業務 事務的業務以外	1万円/回（1年につき24万円/人）		
継続	参考）四肢機能障害	月13万円/人	月13万円/人	5年
	視覚障害 事務的業務 事務的業務以外	なし		
	参考）四肢機能障害	9千円/回（1年につき135万円/人）	9千円/回 （1年につき135万円/人）	5年
	視覚障害 事務的業務 事務的業務以外	9千円/回（1年につき22万円/人）		

※ 中高年齢等障害者以外への能力開発の措置に対する助成については、職場適応措置の実施を要件としないこととするほか、助成額について、費用額に応じた支給ではなく一定額とする。（助成率：3/4、上限額：①中小企業事業主 年30万円/人、②それ以外の事業主年20万円/人、期間：最大1年）

手話通訳・要約筆記等担当者の整理・拡充事項（助成上限額）			※助成率：3/4（継続については2/3）	
	現行	改正案	期間(最大)	
配置	なし	月15万円/人	10年	
委嘱	6千円/回（1年につき28万8千円/企業）	1万円/回（1年につき150万円/人）	10年	
継続	配置	月13万円/人（※）	5年	
	委嘱	9千円/回（1年につき135万円/人）（※）	5年	

※職場介助者の継続措置の助成金の上限額と同額

◀③ジョブコーチによる職場への定着支援の拡充▶

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	単価：支援4時間以上 16,000円 支援4時間未満 8,000円 1日当たり上限額：16,000円 （複数の企業等において支援を実施しても、1日の支援時間の合計で算定）	単価：支援4時間以上 18,000円 支援4時間未満 9,000円 1日当たり上限額：36,000円 （支援ケースごとに算定）
企業在籍型職場適応援助者助成金	同一事業主の同一事業所において2回目以降の支援は支給対象外	支援回数の上限なし（ただし、事業主一年度当たり助成金額の上限は300万円）

* 支援対象障害者が精神障害者の場合は「3時間」

（表2・3・4出典）厚生労働省「第129回障害者雇用分科会資料」