# ご活用下さい!

# 障害者の働く場に対する 発注促進税制

本税制は、障害者が働く施設などへの発注額が増えた場合に、発注を行った企業に対して法人税等の税制優遇をするものです。



### 目次

•概要•••••	1
•税制優遇対象者••••••	2
•適用期間••••••	2
-割増償却額	2
•対象となる発注先•••••••	4
・割増償却の対象となる減価償却資産の例・・・・・・・	5
·事務手続きについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6
・実際の計算例について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	/
<ul><li>・障害者が働いている就労移行支援事業所等の取組例 • •</li></ul>	8

### パンフレットの使い方

○企業の方はこのパンフレットの内容をよく御理解の上、就 労移行支援事業所等に発注するきっかけとして御利用下さい。 なお、本税制優遇の対象となる発注先などの情報につい ては、お近くの市町村やハローワーク等にお問い合わせくだ さい。

○<u>就労移行支援事業所等の職員の方</u>などは、この税制が企業にとってメリットになるものであること踏まえ、このパンフレットを持参し、企業に対して業務開拓を行うなど、積極的に御利用ください。



○ 障害者の「働く場」に対する発注額を前年度より増加させた企業について、企業が有する固定資産(減価償却資産)を割増して償却することができます。(法人税等の軽減です。)

※ 発注には業務を下請けした場合のみならず、自家生産した商品を売買 した場合等も含みます。



仕事の発注 物品の購入



障害者が働いている 就労移行支援事業所等

就労移行支援事業所等の障害者の「働く場」に対し、前年度より発注額が増えた場合は、発注元の企業に対し税制優遇(減価償却資産の割増償却)が認められます。



### ☆ 税制優遇対象者

### ○ 青色申告者である**全ての法人又は個人事業主**が対象。





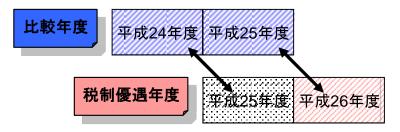




## ☆ 適用期間

- 2年間の時限措置。
  - 企業(法人):平成25年4月1日~平成27年 3月31日
  - 個人事業主:平成26年1月1日~平成27年12月31日

#### 【企業(法人)の場合】



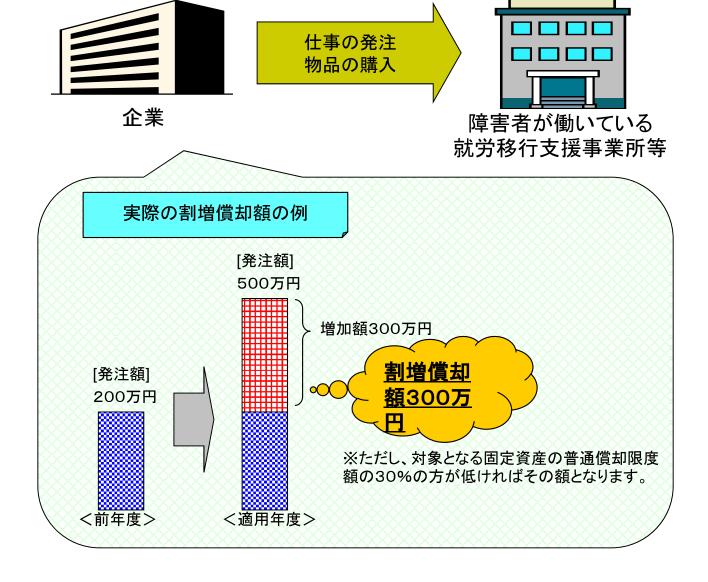
平成25年度~平成26年の各年度について、前年度(平成24年度~平成25年度)と比べて、 障害者の「働く場」への発注額が増加した場合に、税制優遇が受けられます。



### 割増償却額

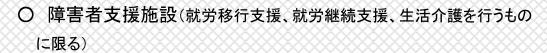
- 割増しして償却される限度額は**前年度からの、発注増加** 額(X)
- → 前年度に発注が無い場合は、当該年度の「発注額」がそのまま 「発注増加額」となります。

(※)ただし、対象となる固定資産の普通償却限度額の30%を限度 となります。



### ☆対象となる発注先

- 以下の施設等に発注した場合に、税制優遇の対象となり ます。
  - 〉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)に基づく事業所・施設
  - 〇 就労移行支援事業所
  - 〇 就労継続支援事業所(A型·B型)
  - 〇 生活介護事業所



地域活動支援センター



- 〇 障害者雇用促進法の特例子会社
- O 重度障害者多数雇用事業所(※)
- (※)重度障害者多数雇用事業所の要件
  - ①障害者の雇用者数が5人以上
  - ②障害者の割合が従業員の20%以上
  - ③雇用障害者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
  - ①から③の全ての要件に該当している旨の公共職業安定所長の証明が必要となります。



## 企 業



### 割増償却の対象となる減価償却資産の例

本税制による割増償却の対象となる資産は、現事業年度を含む3年以内に取得した資産に限ります。

### 一年以上の長期保有資産で取得価格20万円以上のもの





### 建物及びその附属設備

(暖冷房設備、照明設備、エレベーターなど)





### 機械及び装置

(工作機械、印刷機械、食料製造機械など)





### 車両及び運搬具

(自動車、フォークリフトなど)





### 工具、器具及び備品

(事務机、キャビネット、応接セット、パソコン、コピー機、医療機器など)

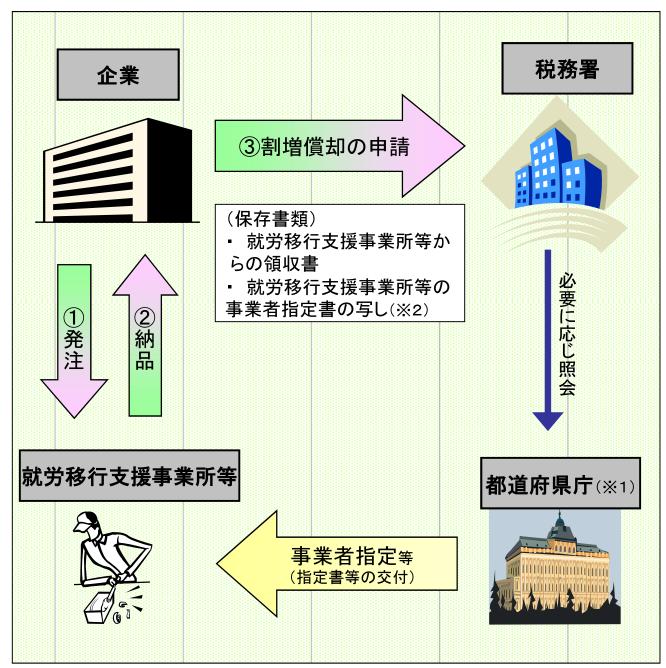


### 生物

(牛、馬、豚、綿羊、山羊、かんきつ樹、りんご樹、 ぶどう樹、なし樹、桃樹、いちじく樹、茶樹、オリー ブ樹、つばき樹、桑樹など)

※以上は、減価償却資産の例です。この他にも多くの資産が対象となります。

## 事務手続きについて



- ※1 上記は就労移行支援事業所等の例です。表中、「就労移行支援事業所等」が「特例子会社」の 場合は「厚生労働省」、「重度障害者多数雇用事業所」の場合は「公共職業安定所」となります。
- ※2 保存書類は働く場によって以下のものとなります。
- 地域活動支援センターの場合:市町村等の委託契約書や認可通知書の写し等
- 特例子会社の場合:厚生労働大臣等が発行した認定書の写し
- 重度障害者多数雇用事業所の場合:公共職業安定所長が発行する障害者雇用証明の写し

## 〜実際の計算例について

#### 前 提 条 件

- <企業の発注増加額>
- 30万円
- <企業の所得金額(利益)>
- 600万円※減価償却を計上前の所得金額とする
- <当該年度の減価償却資産取得>
- 車1台を購入(400万円・耐用年数4年のもの)
  - ※定額法による1年当たりの減価償却費は100万円



#### 30万円増加

仕事の発注 物品の購入



障害者が働いている 就労移行支援事業所等

#### 通常の場 合

<計算式>

600万円(所得金額) - 100万円(減価償却費) = 500万円(課税標準額)

500万円(課税標準額) × 30%(税率) = 150万円(法人税額)

<u>○ 法人税額=150万円</u>

#### 発注促進税制適用の場合

<計算式>

600万円(所得金額) - 130万円(減価償却費) = 470万円(課税標準額)

470万円(課税標準額) × 30%(税率) = 141万円(法人税額)

#### ○ 法人税額=141万円

- ※ 割増償却は、翌年度以降の償却額を前倒しして計上するものであるので、翌年度以降の減 価償却費は減少することとなります。(直近年度の税額を抑えるというメリットがあります。)
- ※ 計算式は法人税率を30%と仮定して計算しているので、実際の額とは異なります。



## 障害者が働いている 就労移行支援事業所等の取組例

#### 役務提供の例



#### 物品販売の例



※ 以上は、役務提供や物品販売の例です。この他にも多くのものを扱っていますので、ぜひ 障害者の働く場へ発注してください。

<作成>厚生労働省

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

ホームページ: www.mhlw.go.jp

### 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の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

#### 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

#### (1)障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

#### (2)合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

#### (想定される例)

- 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること
- →(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において 具体的な事例を示す。

#### (3)苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

#### 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

#### 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日)

### ① 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

- ◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】。
  - ※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。
  - ※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。
- ◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

#### 【差別の主な具体例】

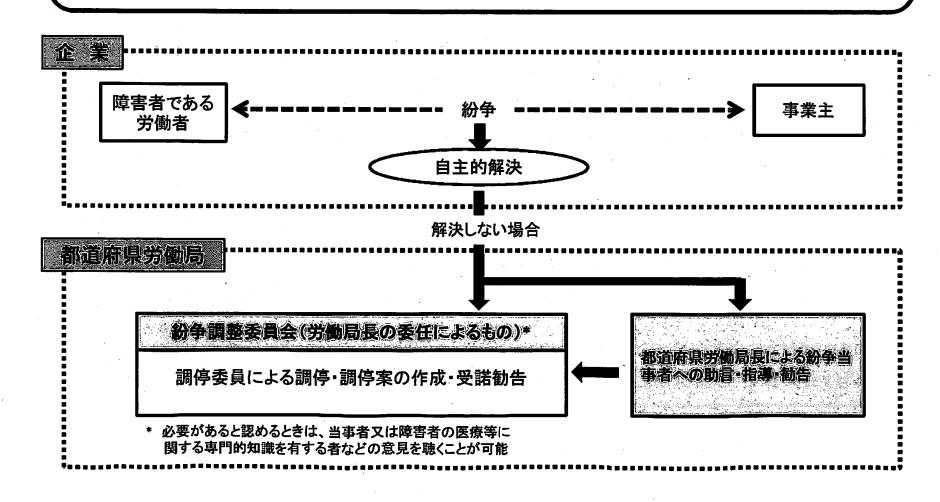
募集・採用の機会	O 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を 拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の 実施、福利厚生施設の利 用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと 〇 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと 〇 研修、現場実習をうけさせないこと 〇 食堂や休憩室の利用を認めない など

#### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	〇 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う 者の配置など	<ul> <li>○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること</li> <li>○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること</li> <li>○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと</li> <li>○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること</li> </ul>

### ② 苦情処理・紛争解決援助について

- ◎ 事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である 労働者から<u>苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図る</u>よう努める。
- ◎ 当該事項に係る紛争は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、<u>都道府県労働局長が</u> <u>必要な助言、指導又は勧告をする</u>ことができるものとするとともに、<u>新たに創設する調停制度</u> <u>の対象</u>とする。



### ③ 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
  - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日~平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の 追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
- ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

#### 【法定雇用率の算定式】

追加

身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数

+ 失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数

法定雇用率 =

常用労働者数 - 除外率相当労働者数 + 失業者数

#### 【激変緩和措置の内容】

- 〇 平成25年4月1日~平成30年3月31日 身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日~平成35年3月31日身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 〇 平成35年4月1日以降 身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

### 1 障害者権利条約の概要

- 〇 障害者権利条約は、<u>障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約</u>であり、平成18年12月に採択され、<u>我が国は平成19年9月に署名。平成25年3月現在で、世界130の</u>国及び地域が批准。前文と本文50条から構成。
- 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきと定めるとともに、施設及びサービス、司法、教育、労働・雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国が取るべき措置を規定。

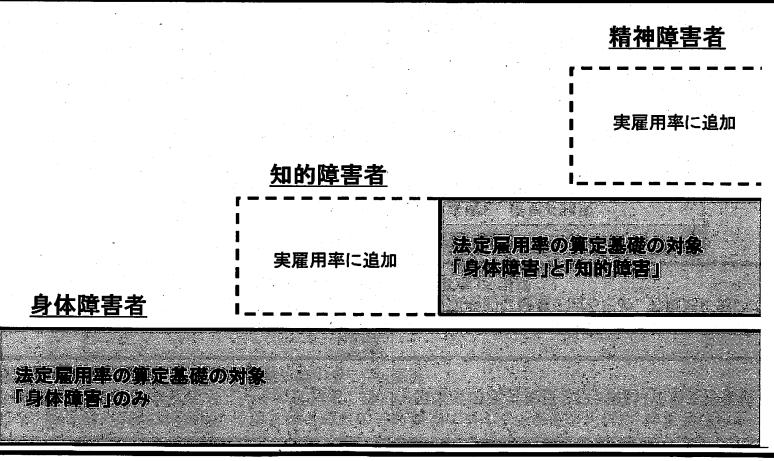
#### 2 労働・雇用分野に関する規定

- 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
  - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進 並びに安全・健康的な作業条件を含む。)に関する差別の禁止
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保
  - 等のための適当な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。
    - ※「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。

## (参考2) 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。

※ 各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、 精神障害を平成18年に追加。



○ 企業、障害者、就労支援機関、特別支援学校等の一般雇用に対する不安感を払拭し、障害者雇用を一層促進するためには、**障害者本人やその保護者、地域で障害者の就労支援を行う機関・特別支援学校・** 医療機関の職員等と企業との相互理解を深めることが重要



企業での雇用についての理解促進及び職場実習の総合的かつ効率的な推進を図るため、労働局において 関係機関と連携した「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」を実施

#### 都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案



#### 都道府県労働局による事業の実施

#### 企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、医療機関等を対象とした 就労支援セミナー
- 〇 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 〇 就労支援機関等の職員、企業の人事担当者等を対象 とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、医療機関等への助言\_\_\_\_

一般雇用の理解促進

#### 障害者に対する職場実習推進

- 〇 職場実習に協力する意思のある事業所の情報収集
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 〇 実習実施に係る職場実習協力事業所への受入依頼
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 〇 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進

### 企業就労理解促進事業

○ 企業での雇用を一層促進するためには、障害者、保護者、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等の職員が企業で働くことへの具体的なイメージを持つことが重要



### 企業就労理解促進事業

#### 就労支援セミナー

<u>〇企業での就労に関する理解や就労支援</u> <u>の方法への基礎的知識を高めるためのセ</u> ミナー

就労支援機関等の職員、利用者その 保護者を対象としたセミナー

企業での雇用に向けた課題と支援方法、企業 で働いている障害者、障害者を雇用している事業 主の体験談等

特別支援学校の教職員や生徒その保・ 護者を対象としたセミナー

卒業後の進路、企業での雇用の意義・メリット等

医療機関等の職員、医療機関を利用する 精神障害者等を対象としたとう-

職員を対象に精神障害者等の雇用状況、精神障害者等を支援する機関と連携につい等や利用者を対象とした、就労支援機関の活用や求職活動の方法、服薬管理の重要性等

#### 事業所見学会

〇一般就労への具体的な理解を深め、就職への動機づけのための見学会

就労支援機関等の職員。利用者を対象とした企業見学会

障害者の雇用経験を豊富に有する企業において障害者が働く様子や働く障害者の体験談、企業が求める能力等の見学

<u>〇経験の浅い就労支援機関等の職員、ノウハウの</u> 不足している企業担当者の見学会

就労支援機関の職員等を対象とした就労支 援機関見学会

一般就労への移行実績のある就労支援機関に おける障害者の作業指導等の見学

企業の人事担当者等を対象とした企業見学会

障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業での業務の切り出し、他部署との調整、社内の意識啓発等の 見学

#### 障害者就労アドバイザー

<u>○企業における障害者の雇用管理業務</u> <u>の経験が豊富な「障害者就労アト・バイ</u> サー」による助言を実施

#### 就労支援機関等に対する支援

施設の指導員等に対し、企業での就職を意 識した訓練内容や方法等の助言、利用者や 家族に対し、企業での就職に向けた意欲の 喚起等の助言

#### 特別支援学校に対する支援

教職員に対するカリキュラム作成時における就職に向けた取組み等の助言、生徒や家族に対し企業での就職に向けた意欲の喚起等の助言

#### 医療機関等言がする安保

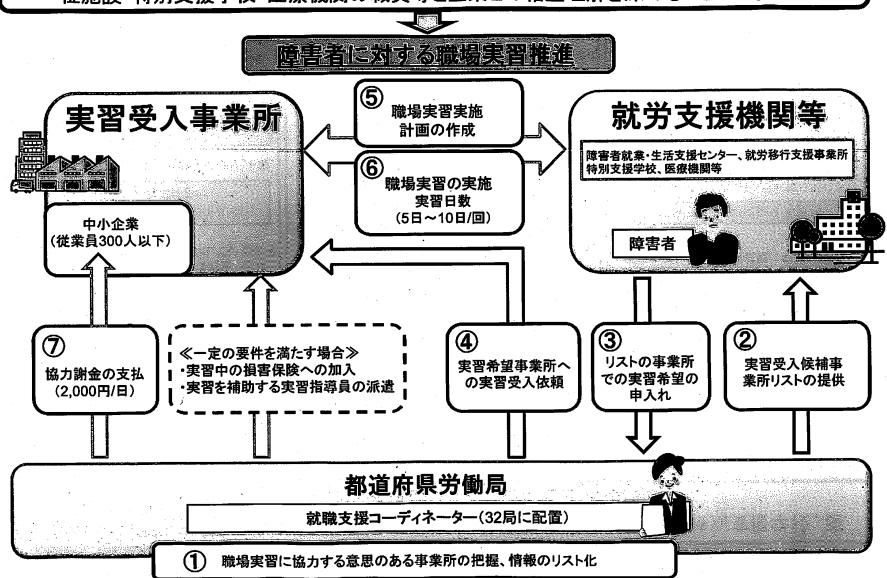
職員に対する就職後の継続的なフォローアップ 等の助言、利用者やその家族に対し企業で の就職に向けた意欲の喚起等の助言



障害者の就労を支援する職員や障害者等への「企業での雇用」の理解促進



○ 企業において障害者が就労を体験する職場実習を通じて、障害者本人やその保護者、福祉施設・特別支援学校・医療機関の職員等と企業との相互理解を深めることが重要



4





※はあと・フレンズ・ギフトカード「ご利用の手引」については URL:http://www.city.kyoto.lg.jp/hokenfukushi/page/0000149563.html からダウンロードください