



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.127

発行:きりん人事労務管理事務所

〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <https://www.sr-kirin.jp/>

e-mail : kirin@sr-kirin.jp

2026 年(令和 8 年)7 月号

7
2026

法改正

令和 8 年 7 月から 障害者雇用率が2.7%へ(今年の報告は2.5%)

………従業員数37.5人以上の企業に雇用義務、除外率引下げに注意………

障害の有無に関係なく、誰もが働ける「共生社会」の実現に向けて、すべての事業主には一定割合で障害者を雇用する義務があります(障害者雇用率制度)。この法定雇用率が、令和8年7月1日から2.5%→2.7%に引き上げられます。

これに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない企業の範囲が、これまでの「40人以上」から「37.5人以上」に広がります。「うちはギリギリ対象外」と思っていた会社も、7月からは新たに義務が生じる可能性があります。まずは自社の常用労働者数を確認しておきましょう。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告

(令和8年6月1日時点の報告では、法定雇用率2.5%での不足有無などを確認します。)

◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

■ 建設業・運送業の除外率

業種の性質上、障害者雇用を進めにくい業種には「除外率」が設定され、労働者数の計算時に一定割合を差し引けます。ただしこの除外率は縮小中で、令和7年4月から一律10ポイント引き下げられました。これまで除外率で助かっていた会社ほど影響が大きくなります。**建設業：10% トラック運送：10% バス・タクシー：45%**

<計算例> 建設業で常用労働者が200人の会社の場合

$100人 - (100人 \times 10\% = 10人) = 90人 \rightarrow 90人 \times 2.7\% = 2.43人$

→ 端数切捨てで「**2人**」以上の雇用義務が生じます。除外率が下がった分、雇うべき人数は増えていきます。

■ 障害者雇用納付金の納付 ★ 常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象

障害者法定雇用率を未達成の場合は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人当たり月額50,000円の納付金が発生します。

■ 障害者雇用調整金の支給 ★ 常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象

障害者法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、超過する障害者数に応じて1人当たり月額29,000円の調整金が申請できます。

■ 障害者の範囲(手帳のある方が対象)

身体障害者手帳・・・1～6級 療育手帳・・・知的障害A=重度 B=それ以外 精神障害者・・・1～3級
障害の程度は、軽くても1人としてカウントされます。ただし、重度の方は1人で2人とカウントします。

重度障害者とは 身体障害1級・2級 療育手帳A

パートの扱い 20時間以上・・・0.5人 例外：重度または精神障害の方は、1人とカウント

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和8年1月23日決定）」などを踏まえ、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が改正され、令和8年6月14日から段階的に適用されることになりました。そのポイントをまとめたリーフレットが厚生労働省から公表されていますので、確認しておきましょう。

…………リーフレット 外国人雇用管理指針改正の主なポイント（令和8年6月14日適用分）…………

令和8年6月14日適用

外国人を雇用する事業主が適切な雇用管理等を行うことが重要です。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。



ガイドライン

2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められています。日本語学習について、以下のようなコンテンツがありますので、ご活用ください。

3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーション（※詳細裏面）を使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。
なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となります。

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒3年以下の拘禁刑・300万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）
※ 令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。
- ・外国人の雇入れ又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒30万円以下の罰金

★外国人雇用管理指針について、左記のほか、令和8年10月から改正パートタイム・有期雇用労働法施行規則などが施行されること、令和9年4月から育成就労制度が施行されることなどを踏まえた改正も行われており、段階的に適用されることになっています。外国人労働者を雇用されている（雇用する予定がある）場合は、確認しておきましょう。
このリーフレットなどの関連資料をご覧ください。

助成金情報

外国人労働者の職場定着の為に ～人材確保等支援助成金 80万円～

外国人労働者が働きやすい職場を目指す企業様へ、かなりハードルの低い要件の助成金が用意されました。人材確保等支援助成金「外国人労働者就業環境整備助成コース」です。通常は離職率の要件が設定されていますが、厚労省が無償提供するオンラインセミナーを受講すれば、離職率を問わず直ぐに申請が可能となります。

助成金申請のための取り組みは以下のとおりです。

- （1）外国人雇用労務責任者を選任し、最低1回面談を実施・・・20万円
- （2）労働条件通知書等を母国語に翻訳・・・20万円
- （3）苦情・相談窓口の設置・・・20万円（就業規則改定が必要）
- （4）労使協定、作業マニュアルなどを母国語に翻訳・・・20万円
- （5）一時帰国のための特別休暇5日以上付与の制度導入・・・20万円（就業規則改定が必要）

★上記5つの取り組みのうち、4つを上限として助成金が申請出来ますので最高80万円となります。

★上記取り組み実施後6か月間の離職率が15%以下であることが要件ですが、セミナー受講により離職率不問になります

◆マーティン・ルーサー・キング・ジュニアの名言◆

「人は互いに知り合わないから恐れ合い、恐れ合うから憎み合い、憎み合うから歩み寄れない。」

偏見や差別の根本にあるのは、「無知と対話不足」であると提示した言葉です。

「I Have a Dream（私には夢がある）」の一節が有名な演説で知られる、アメリカ合衆国のキング牧師の名言をご紹介します。英語の教科書にも掲載されていましたね。皆さん、ご記憶にありますか？昭和かなあ……