

中小企業事業主の皆様へ

「障害者雇用納付金制度」の一部が改正されました

○**平成23年4月**申告スタート!!

ご存知ですか？

障害者雇用納付金の制度が
大きく変わります(**平成22年7月より**)

⇒今から準備が必要です。



従業員数が何人の会社から、納付金の申告が必要になるのですか？

常用雇用労働者**201人以上300人以下**のすべての企業に申告を行っていただき、法定障害者雇用率を下回る場合は、納付金の納付が必要になります。

平成22年7月からの各月の雇用障害者数をもとに**平成23年4月**から申告・納付を行っていただきます。



障害者雇用納付金制度とは

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とはその経済的負担に差が生じることとなります。

障害者雇用納付金制度は、障害者を雇用すること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、**事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図る**ため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。

具体的には、雇用障害者数が**法定雇用率（1.8%）**を下回っている場合は、納付金の納付が必要となり、超えている場合は調整金を受給することができます。

制度改正の主な内容

- ①適用対象の範囲を中小企業に拡大
- ②週20時間以上30時間未満の短時間労働者を労働者数、雇用障害者数に算入

障害者雇用の状況と納付金制度改正のねらい

①地域の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲を拡大

- 近年、企業の実雇用率は上昇を続け、全体としては障害者雇用は着実に進展している（図1）ものの、100～299人規模の中小企業の実雇用率は最も低い状況（図2）にあります。

図1 〔実雇用率と雇用されている障害者数の推移〕

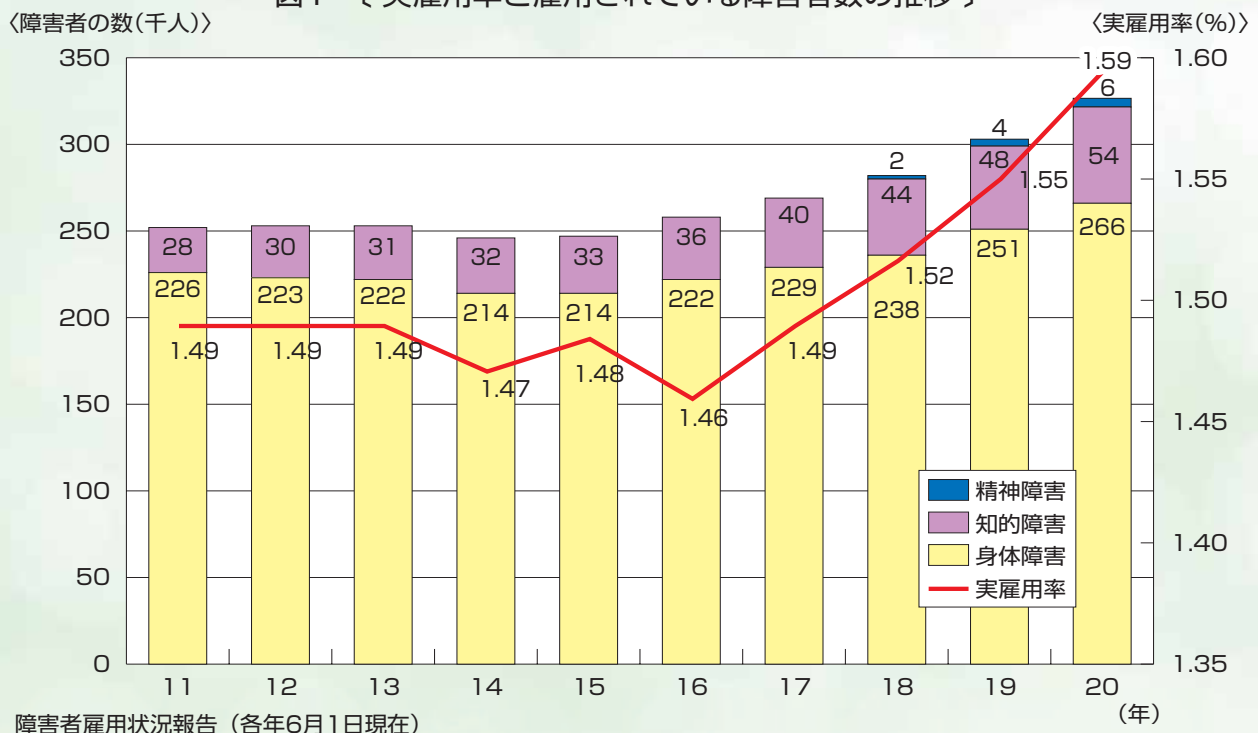
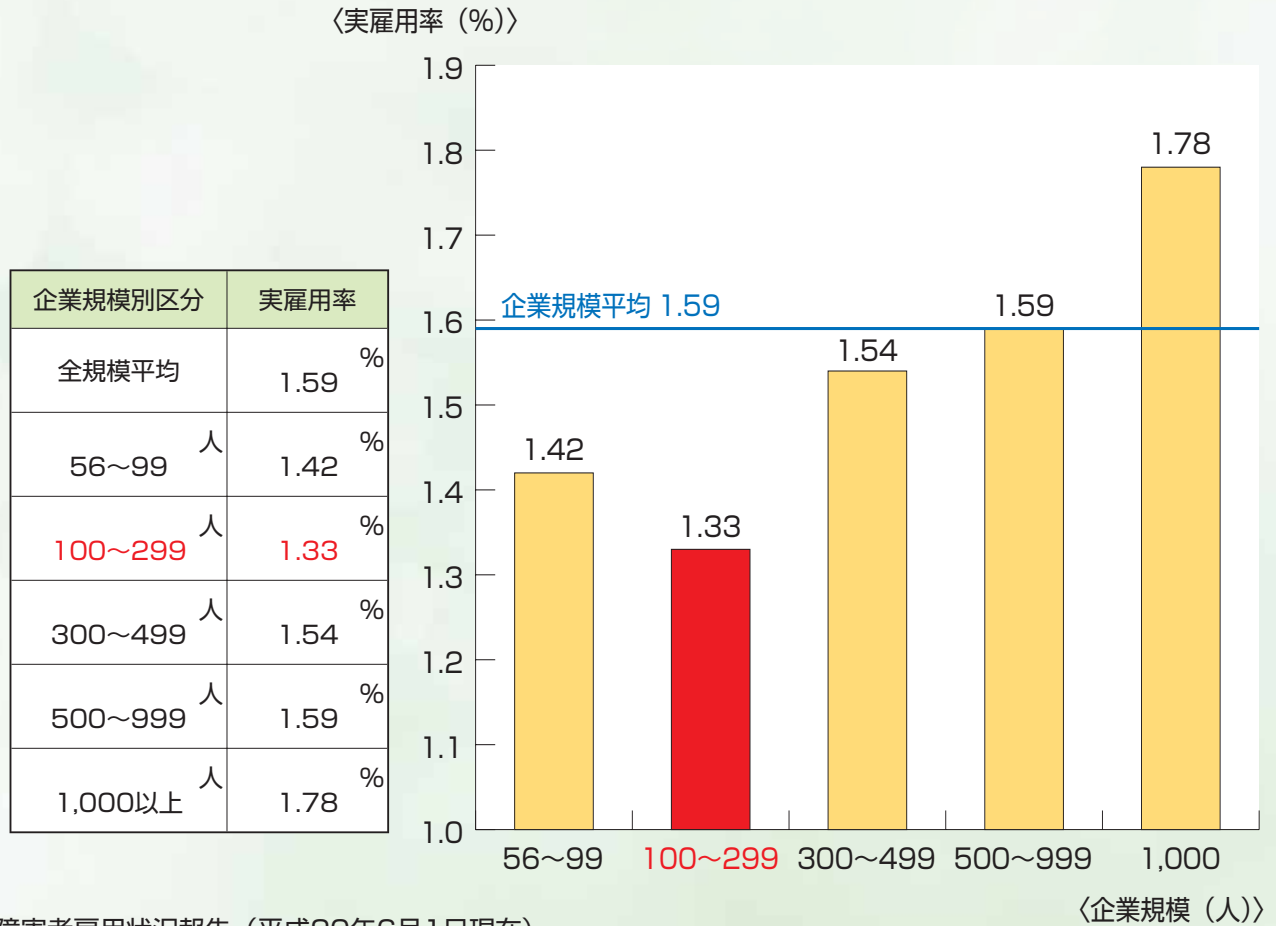


図2 〔企業規模別の実雇用率〕



障害者雇用状況報告（平成20年6月1日現在）

②障害者の短時間労働へのニーズに対応するため、短時間労働者を労働者の数及び雇用障害者数に算入

- 障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があります。
- 障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくためのステップとして有効です。

⇒短時間労働へのニーズ

改正納付金制度の適用・手続きスケジュール

適用スケジュール

平成22年7月1日適用

- ・ 常用雇用労働者201人以上300人以下の事業主に適用拡大
- ・ 週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働者を労働者の数及び雇用障害者の数に算入
- ・ 除外率設定業種の除外率を各業種10%ポイント引下げ

平成27年4月1日適用

- ・ 常用雇用労働者101人以上200人以下の事業主に適用拡大

事業主の手続きスケジュール

平成22年度

7月1日

・ 各月の雇用障害者数等をカウント

3月31日

平成23年度

4月1日

・ **対象期間** について、納付金の申告・納付、調整金等の申請を行う

※ 常用雇用労働者201人以上300人以下の事業主

※ 年度途中の事業廃止等の場合を除く

5月15日

毎年4月1日～5月15日までの間に、前年度の雇用障害者数をもとに申告・納付、申請

3月31日

平成24年度
～
平成26年度

平成27年度

4月1日

・ 各月の雇用障害者数等をカウント

3月31日

平成28年度

4月1日

・ **対象期間** について、納付金の申告・納付、調整金等の申請を行う

※ 常用雇用労働者101人以上の事業主

※ 年度途中の事業廃止等の場合を除く

5月15日

以降、毎年4月1日～5月15日までの間に、前年度の雇用障害者数をもとに申告・納付、申請

3月31日

障害者雇用納付金制度の概要

～平成22年7月に新たに適用となる中小企業事業主～

障害者雇用納付金の徴収
1人あたり月額40,000円

- 常用雇用労働者201人以上の事業主は、
 - ・ 毎年度、納付金の申告が必要（9ページ参照）
 - ・ 法定雇用率を達成している場合も申告が必要
 - ・ 法定雇用率（1.8%）が未達成の場合は、申告とともに納付金の納付が必要

独立行政法人
高齢・障害者雇用支援機構

障害者雇用調整金の支給
1人あたり月額27,000円

- 常用雇用労働者201人以上で、雇用障害者数が法定雇用率を超えている事業主の申請に基づき支給（11ページ参照）

報奨金の支給
1人あたり月額21,000円

- 常用雇用労働者200人以下で、支給要件として定められている数を超えて障害者を雇用している事業主の申請に基づき支給

在宅就業障害者特例調整金の支給

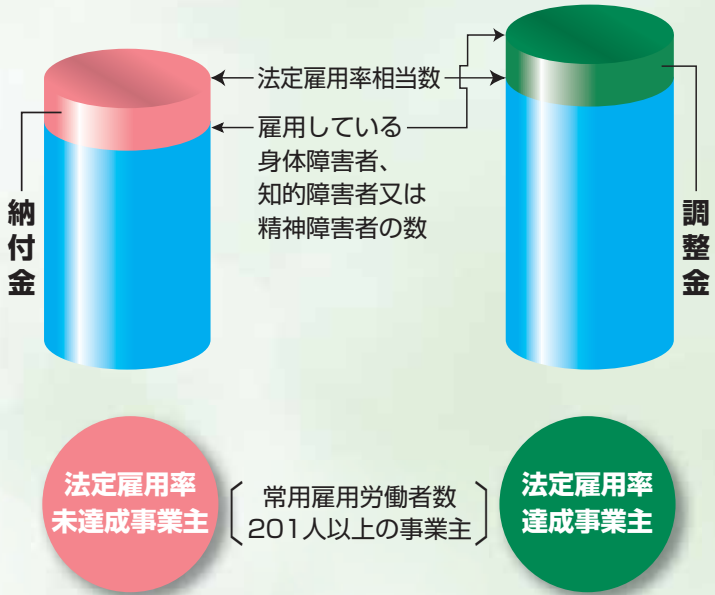
- 在宅就業障害者等に仕事を発注した納付金申告事業主の申請に基づき、支払った業務の対価に応じた額を支給（12ページ参照）

在宅就業障害者特例報奨金の支給

- 在宅就業障害者等に仕事を発注した報奨金申請事業主の申請に基づき、支払った業務の対価に応じた額を支給

各種助成金の支給

- 障害者を雇い入れたり、雇用を継続するために職場環境の整備等を行う事業主の申請に基づき費用の一部を助成（14ページ参照）



※制度の適用から5年間は、納付金の減額特例が適用され納付金の額が1人あたり月額40,000円となります。（平成27年7月からは、1人あたり月額50,000円）
 ※平成27年4月1日からは常用雇用労働者101人以上の事業主に納付金制度の適用が拡大されます。

申告・納付、申請の期限及び支給時期

種 別	申告、納付期限	申請期限	支給時期
障害者雇用納付金	4月1日～5月15日	—	—
○障害者雇用調整金 ○在宅就業障害者 特例調整金	—	4月1日～5月15日	10月1日～10月31日
○報奨金 ○在宅就業障害者 特例報奨金	—	4月1日～7月31日	10月1日～10月31日

※在宅就業障害者特例調整金は、障害者雇用納付金の納付がある場合には、その特例調整金の額に応じて納付する額が減額されます。

※年度の途中で事業を廃止した場合、事業を廃止した日の属する月の前月までの分について、事業を廃止した日から45日以内に申告、納付又は申請を行っていただきます。

納付金の申告手続き

障害者雇用納付金の申告をしなければならない事業主は、常用雇用労働者の数が200人を超えるすべての事業主です。納付すべき障害者雇用納付金の額が零となる事業主（障害者雇用調整金の支給申請を行う事業主を含む。）も、申告を行っていただく必要があります。

申告は所定の申告書等を独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に提出することにより行っていただきます。

納付金の納付手続き等

1. 納付期限及び納付金の延納

①全 納

申告期限内（平成23年4月1日から5月15日まで）に全額納付します。

②延 納

納付金の額が100万円以上になる場合は、3期に分けてそれぞれ3分の1ずつ納付することができます。

- ・第1期分 平成23年5月15日まで
- ・第2期分 平成23年7月31日まで
- ・第3期分 平成23年11月30日まで

2. 納付方法

指定の納付書を使用し、各都市銀行、地方銀行及び第二地方銀行の窓口またはペイジー（インターネットバンキング）により納付します。

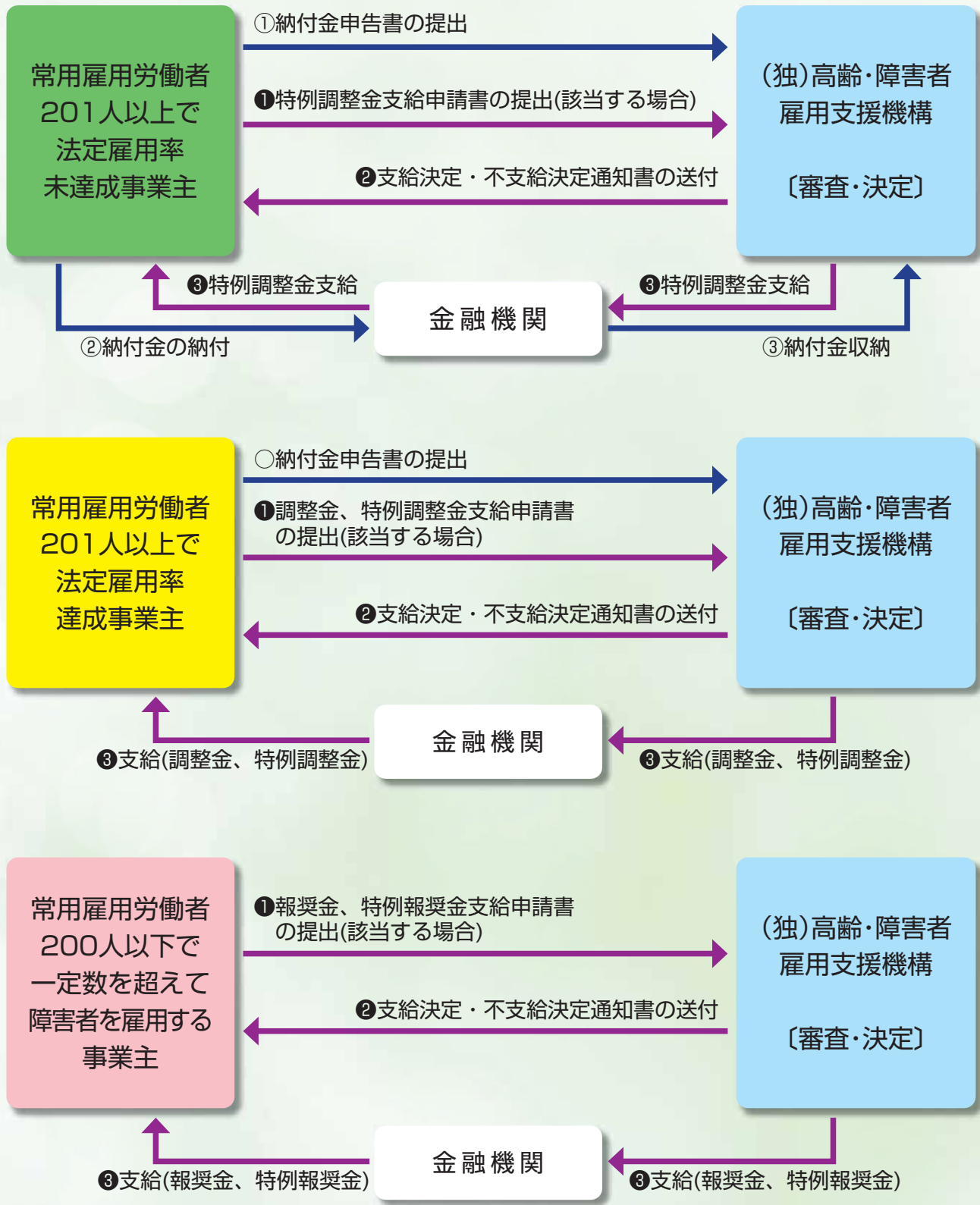
◆ペイジーによる障害者雇用納付金の納付について



←このマークのついている納付書なら・・・

現在ご利用の金融機関のネットバンキングからペイジーで納付することができます。（ペイジーなら休日、夜間でも事務所のパソコンから納付することが可能です。）

納付金の申告・納付及び調整金・報奨金・ 特例調整金・特例報奨金の申請・支給の流れ図



申告書・申請書等の受付窓口は各地域の業務受託法人となります。

障害者雇用納付金制度における雇用障害者数の算定方法

○常用雇用労働者である障害者1人をもって、障害の種類、程度及び週所定労働時間で区分した下表の該当する欄の人数を雇用しているものとみなして雇用障害者数を算定します。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満 (短時間労働者)
身体・知的障害者	1人	0.5人
重 度	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

「常用雇用労働者」とは

この制度における常用雇用労働者とは、あなたの企業で「雇用（契約）期間の定めがなく雇用している労働者」及び「一定の雇用（契約）期間を定めて雇用している労働者であって、その雇用（契約）期間を反復更新し雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用すると見込まれる労働者又は過去1年を超える期間について引き続き雇用している労働者」をいいます。

常用雇用労働者のうち「短時間労働者」とは

常用雇用労働者のうち次の要件のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ① 1週間の所定労働時間が、同一の事業所で雇用している通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短い労働者であること。
- ② 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること。

なお、法定雇用障害者数の算定の基礎となる常用雇用労働者の総数をカウントする場合、短時間労働者は、0.5カウントとなります。

※一般労働者派遣事業における登録型の派遣労働者のうち常用雇用労働者に該当する範囲

一般労働者派遣事業を行う企業における登録型の派遣労働者等雇用期間を定めて雇用している労働者については、契約の更新又は再契約に当たって多少の日数の間隔がある場合であっても、あなたの企業（以下「派遣元」という。）と雇用契約を更新又は再契約して引き続き雇用することが常態となっているなど、いくつかの要件（※）に該当する場合には派遣元の常用雇用労働者となります。

※要件については、機構または都道府県雇用開発協会等（裏表紙参照）にお問い合わせください。

「除外率」とは

障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金の申告において、当分の間、雇用義務の軽減措置として、身体障害者又は知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種として指定された業種については、雇用しなければならない法定雇用障害者数の算定に当たって、常用雇用労働者数から、その業種ごとに定められた一定の割合の人数を除外することが認められています。

除外率とは、この業種ごとに認められた一定の割合をいい、原則として事業所ごとに適用されます。

なお、除外率は、除外率設定業種における障害者の雇用状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況、その他の事項を考慮し、総合的に判断して、今後、段階的に縮小されることとされており、平成22年7月1日から除外率設定業種の除外率がそれぞれ10%ポイント引き下げられます。

障害者雇用調整金及び報奨金の支給申請に当たっては、除外率は適用されません。

〈除外率設定業種であるかどうかの確認は…〉

除外率が認められている業種及びその除外率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」などにより定められています。

具体的に除外率設定業種であるかどうかの判定は、ハローワーク（公共職業安定所）が行うこととなっており、毎年度、ハローワークに提出している6月1日現在の「障害者雇用状況報告書」でも確認することができます。

なお、除外率についての詳細は、事業主の主たる事務所（本社）を管轄するハローワークにお問い合わせください。

雇用率算定の特例

特例子会社等

- 事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けた場合には、その子会社（特例子会社）と親事業主を合わせて（一定の要件を満たす関係会社として厚生労働大臣の認定を受けた場合には、当該関係会社も合わせて）納付金の申告等を行います。

企業グループ

- 一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けた場合には、企業グループ（関係親事業主、関係子会社）全体で納付金の申告等を行います。

事業協同組合等

- 中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けた場合には、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員のうち特定事業主を合わせて納付金の申告等を行います。

事業協同組合等とは、次の組合を指します。

【事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合、商店街振興組合】

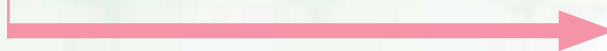
障害者雇用納付金の算定例

◆障害者雇用納付金の額の算定例

【除外率設定業種（10％）に該当する事業を行う事業主の場合】

（平成23年度申告の場合）

	平成22年			平成23年									合 計 (平成22年7月～ 平成23年3月)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
常用雇用労働者数 (短時間労働者以外)	196	206	213	216	217	223	233	249	260	265	272	277	2,212 (人)
(短時間労働者)	-	-	-	12	14	14	14	14	16	16	16	16	132 (人)
常用雇用労働者の総数	196	206	213	222	224	230	240	256	268	273	280	285	2,278 (人)
法定雇用障害者数の算定 の基礎となる労働者数※	157	165	171	200	202	207	216	231	242	246	252	257	2,053 (人)
	除外率20%			除外率10%									
法定障害者雇用率	1.8%			1.8%									
法定雇用障害者数※	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32 (人)
雇用身体障害者等の数	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	28 (人)



障害者雇用納付金の額（32人－28人）×40,000円＝160,000円

※欄において、1未満の端数は切り捨てます。

（注） ・平成24年度の申告からは、対象期間が前年4月～当年3月までとなります。

・常用雇用労働者の総数については、短時間労働者1人を0.5人分として算定します。

障害者雇用納付金の納付が必要となる事業主

法定障害者雇用率（1.8％）に満たない常用雇用労働者201人以上の事業主は、障害者雇用納付金を納付する義務があります。

具体的には、前年度の各月ごとの初日における雇用身体障害者等の数（算定方法は、7ページの表を参照）の年度間合計数が、各月ごとの初日における法定雇用障害者数の年度間合計数に満たない事業主です。

未申告・未納付の場合の徴収手続き

未申告等の場合

納入告知

申告期限内に申告がなかったとき又は申告内容に誤りがあり納付すべき納付金がある場合には、納入告知を行います。

【障害者雇用促進法】

(納付金の納付等)

法 第56条 (1~3、5~7略)

4 機構は、事業主が第1項の申告書提出期限までに同項の申告書を提出しないとき、又は同項の申告書の記載に誤りがあると認めるときは、納付金の額を決定し、事業主に納入の告知をする。

追徴金の徴収

納入告知を行った場合には、その納付すべき額に10%を乗じて得た額の追徴金が加算されます。

(追徴金)

法 第58条 (2~3略)

機構は、事業主が第56条第5項の規定による納付金の金額又はその不足額を納付しなければならない場合には、その納付すべき額（その額に1,000円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）に100分の10を乗じて得た額の追徴金を徴収する。ただし、事業主が天災その他やむを得ない理由により、同項の規定による納付金の金額又はその不足額を納付しなくなつた場合は、この限りでない。

未納付の場合

督促

納付金等を所定の期限までに完納しない場合には、改めて期限を指定して、督促状による督促を行います。

(徴収金の督促及び滞納処分)

法 第59条 (3略)

納付金その他この款の規定による徴収金を納付しない者があるときは、機構は期限を指定して督促しなければならない。

2 前項の規定により督促するときは、機構は、納付義務者に対して督促状を発する。この場合において、督促状により指定すべき期限は、督促状を発する日から起算して10日以上経過した日でなければならない。

延滞金の徴収

納付金の督促を受け、その指定期限後に完納した場合は、年14.5%の割合で、法定の納付期限の翌日から完納の日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収します。

(延滞金)

法 第60条 (2~5略)

前条第1項の規定により納付金の納付を督促したときは、機構は、その督促に係る納付金の額につき年14.5パーセントの割合で、納付期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収する。ただし、督促に係る納付金の額が1,000円未満であるときは、この限りでない。

滞納処分

督促を受け、その指定期限内に納付金等を完納しないときは、国税滞納処分の例により滞納処分を行うことがあります。なお、年14.5%の割合で法定の納付期限の翌日から財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収します。

(徴収金の督促及び滞納処分)

法 第59条 (1~2略)

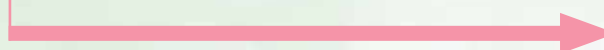
3 第1項の規定による督促を受けた者がその指定の期限までに納付金その他この款の規定による徴収金を完納しないときは、機構は、厚生労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、滞納処分することができる。

障害者雇用調整金の支給

◆障害者雇用調整金の額の算定例

(平成23年度申請の場合)

	平成22年			平成23年									合計 (平成22年7月～ 平成23年3月)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
常用雇用労働者数 (短時間労働者以外)	226	232	232	233	232	235	234	238	243	271	275	280	2,241 (人)
(短時間労働者)	-	-	-	10	10	10	14	14	14	16	16	16	120 (人)
常用雇用労働者の総数	226	232	232	238	237	240	241	245	250	279	283	288	2,301 (人)
法定障害者雇用率	1.8%			1.8%									
法定雇用障害者数※	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39 (人)
雇用身体障害者等の数	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	6	6	44 (人)



障害者雇用調整金の支給額 (44人－39人) × 27,000円 = 135,000円

※欄において、1未満の端数は切り捨てます。

- (注) ・除外率設定業種の事業を行う事業主であっても、障害者雇用調整金の額の算定に当たっては除外率は適用されません。
 ・平成24年度の申請からは、対象期間が前年4月～当年3月までとなります。
 ・常用雇用労働者の総数については、短時間労働者1人を0.5人分として算定します。

障害者雇用調整金の支給申請ができる事業主

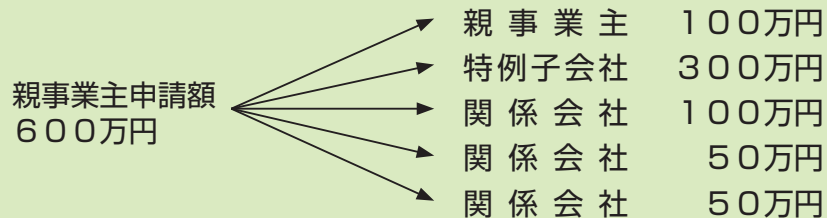
前年度の各月ごとの初日における雇用身体障害者等の数（算定方法は7ページの表を参照）の年度間合計数が、各月ごとの初日における法定雇用障害者数の年度間合計数を超える常用雇用労働者201人以上の事業主です。

- (注1) 偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、支給額の全部又は一部を返還していただきます。
 (注2) 常用雇用労働者200人以下で一定数を超えて障害者を雇用している事業主は、報奨金の支給申請ができます。

障害者雇用調整金等の分割受給

○雇用率算定の特例（8ページ参照）について厚生労働大臣の認定を受けた親事業主、特例子会社、関係会社、関係親事業主、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主は障害者雇用調整金等を10社を超えない範囲で分割して受給できます。

☆分割支給の例



在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者特例調整金は、前年度に在宅就業障害者^(注1)に仕事を発注し、業務の対価を支払った納付金申告事業主に対して支給します。事業主が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けたもの）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、在宅就業障害者特例調整金を支給します。

(注1) 自宅のほか、障害者が業務を実施するために必要となる施設及び設備を有する場所、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所、障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所その他これらに類する場所において、物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行う障害者（雇用されている者を除きます。）

(注2) 偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、支給額の全部又は一部を返還していただきます。

(注3) 常用雇用労働者200人以下の報奨金申請事業主が、在宅就業障害者等に仕事を発注し、業務の対価を支払った場合は、在宅就業障害者特例報奨金の支給申請ができます。

納付金等に関する事業所調査の実施について

納付金制度の適正運営、費用負担の平等性の確保などの観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律第52条の規定に基づき毎年度、一定数の事業主を選定し、訪問による調査を実施しております。

この場合、対象年度各月における常用雇用労働者数や障害者の雇用を裏付ける資料の提示をお願いすることとしておりますので、予めご了承ください。

障害者雇用納付金の申告納付に関するよくあるご質問

Q1 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。

A1 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が低下傾向にあるほか、障害者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、現行制度が短時間労働に対応していないなど、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、常用雇用労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきました。

Q2 当社は、現在、経営状況が悪く、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。

A2 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。
なお、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。

Q3 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。

A3 障害者雇用納付金の申告は対象となるすべての事業主に行っていただく義務があります。このため申告書を未提出の事業主に対しては、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、機構が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。この場合、その納付すべき額に10%を乗じて得た額の追徴金が加算されます。

Q4 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。

A4 納付期限を過ぎても障害者雇用納付金が完納されない場合は、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、督促状を発出し、その指定の期限までに完納していただけないときは、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。

障害者の雇用促進のための主な支援

都道府県労働局・ハローワークによる支援

仕事と障害者のマッチング等に係る支援

○求人受理、職業紹介

求人の申込みを受理し、求人事業主に対してできる限り希望に添った障害者を紹介するように努めます。

○障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

事業主と有期雇用契約を締結し、3か月間の試行雇用を行います。雇用に対する不安を軽減し、事業主と障害者の相互の理解を深めます。事業主には障害者1人につき、1か月4万円の奨励金が支給されます。

○精神障害者ステップアップ雇用

求職精神障害者が事業主と有期雇用契約を締結し、短時間就労（週10時間以上）から始め、一定の期間（3か月以上12か月以内）をかけて試行雇用を行います。雇用に対する不安を軽減し、事業主と精神障害者の相互の理解を深めます。事業主には精神障害者1人につき、1か月2万5千円の奨励金が支給されます。

障害者の雇入れに対する助成

○特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に対し、支払った賃金の一部を一定期間助成します。

○障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56～300人規模の中小企業）がハローワークの紹介により身体・知的・精神障害者を初めて継続して雇用する労働者として雇い入れる場合に奨励金が支給されます。

（独）高齢・障害者雇用支援機構による支援

雇用管理等に係る専門的、技術的援助

○雇用管理等に関する専門的な相談・助言

事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な相談・助言を行います。

○ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援

事業所にジョブコーチを派遣し、障害者や事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施します。

職場環境の整備等に対する助成

○障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

障害者を雇い入れたり雇用を継続するために、職場環境の整備や適切な雇用管理について、次のような措置を講じた場合、費用の一部を助成します。

例：作業を容易にするための施設・設備の設置・整備／業務の遂行や職場適応を援助する者の配置や委嘱（職場介助者、手話通訳、医師、職業コンサルタント等）／障害者に配慮された住宅の購入や賃借／通勤のためのバス・自動車の購入や駐車場の賃借