

【Web資料Ⅱ-⑦ 企業グループ算定特例と事業協同組合等算定特例】

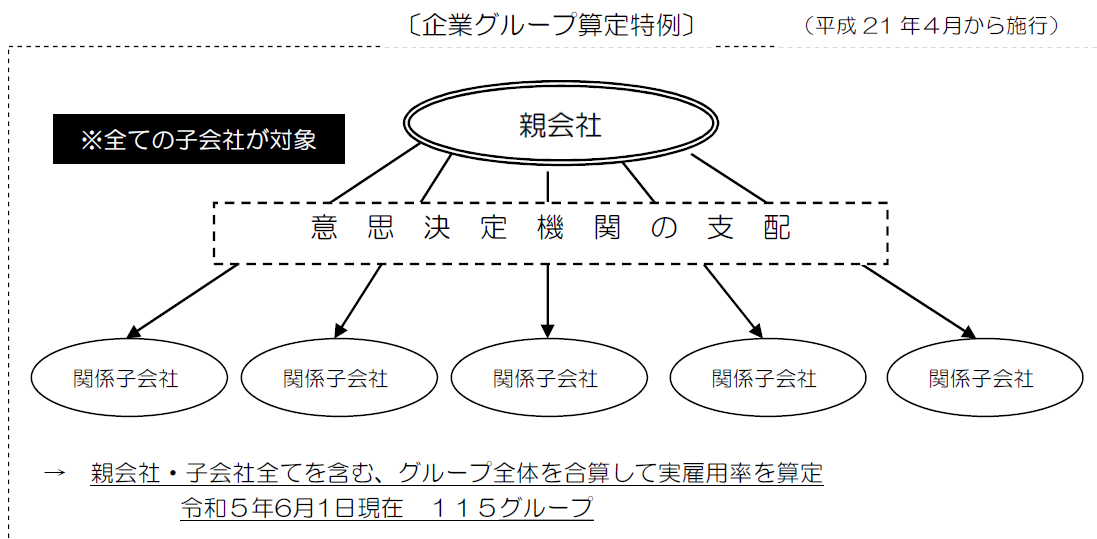
企業グループ算定特例

「企業グループ算定特例」（関係子会社特例）の概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.3％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、一定の要件を満たす場合に複数の事業主で実雇用率を通算することができる制度として、従来の特例子会社制度及び企業グループ適用（関係会社特例）に加え、平成21年4月より、事業協同組合等算定特例（特定事業主特例）とともに、企業グループ算定特例（関係子会社特例）が創設された。

この企業グループ算定特例は、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ものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率の通算が可能となるものである。



○ 企業グループ算定特例認定の要件

(1) 親会社の要件

- ① 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)
- ② 親会社が障害者雇用推進者を選任していること。

(2) 関係子会社の要件

- ① 各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数(小数点以下は切捨て)以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人

- ② 障害者の雇用管理を適正に行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、選任の指導員の配置等)又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。
- ③ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

○ 企業グループ算定特例によるメリット

グループ内に障害者の就労しやすい業務を行う子会社がある場合、親事業主の責任の下、当該子会社で障害者雇用を進めることにより、グループ全体での業務効率と障害者雇用を両立させることができる。

出所：厚生労働省資料「企業グループ算定特例制度の概要」

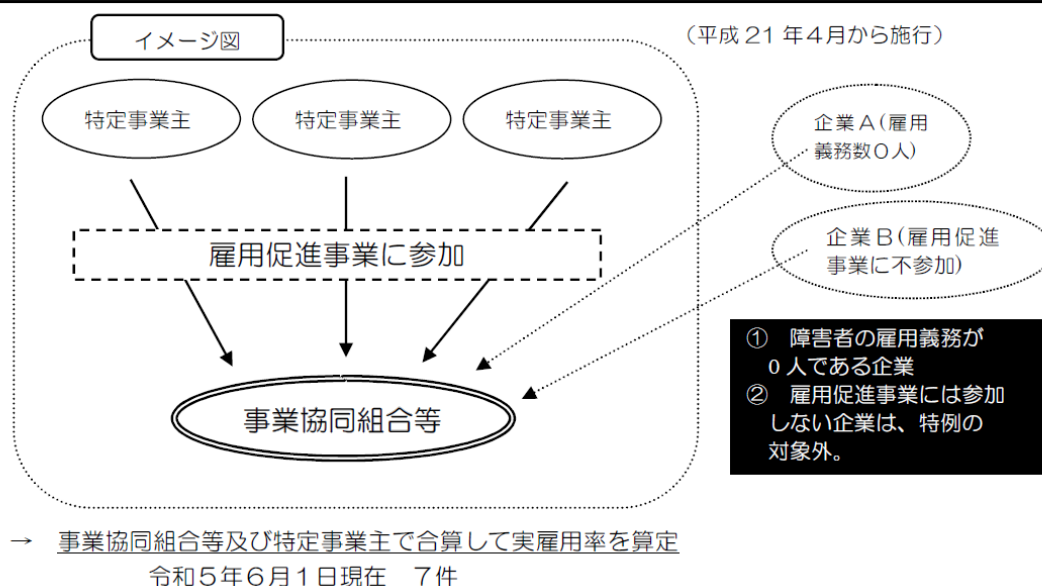
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

「事業協同組合等算定特例」（特定事業主特例）の概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.3％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、一定の要件を満たす場合に複数の事業主で実雇用率を通算することができる制度として、従来の特例子会社制度及び企業グループ適用（関係会社特例）に加え、平成21年4月より、企業グループ算定特例（関係会社特例）とともに、事業協同組合等算定特例（特定事業主特例）が創設された。

この事業協同組合等算定特例は、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、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ものについて、事業協同組合等(特定組合等)とその組合員である中小企業(特定事業主)で実雇用率の通算が可能となるものである。



○ 事業協同組合等算定特例認定の要件

1 事業協同組合等の要件

- (1) 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合、有限責任事業組合（LLP）（※）であること。

※ 有限責任事業組合（LLP）については、事業協同組合等の特例認定要件に加え、以下の要件①～⑥を満たすもの。

- ① 中小企業者または小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
- ② 有限責任事業組合契約に関する法律（平成17年法律第40号）第4条第1項に規定する組合契約書（以下「組合契約書」）に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載または記録されていること。
- ③ 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載または記録されていること。
- ④ 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意または総組合員の過半数もし

くはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載または記録されていること。

⑤ 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと。

⑥ 解散の事由が生じた場合の措置として、以下について実施計画に記載すること。

ア 組合が雇用する障害者を、特定事業主が雇用すること。

イ 特定事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業主（特定事業主を除く）に対し、特定障害者の雇入れを求めるとその他の特定障害者の新たな雇用の機会を提供すること。

(2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。

(3) 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業（雇用促進事業）を適切に実施するための計画（実施計画）を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができると認められること。

(4) 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。

(5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること。（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）

(6) 原則として、申請時点において、事業協同組合等および特定事業主全体で障害者雇用義務を果たしていること。（申請時点において障害者雇用義務を果たしていない場合には、実施計画に基づき、計画期間内に法定雇用率を確実に達成することができると認められること）

2 特定事業主の要件

(1) 事業協同組合等の組合員であること。

(2) 雇用する常用労働者の数が43.5人以上であること。

(3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。

(4) 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。（具体的には、特定事業主からの役員派遣等）

(5) その規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数（小数点以下は切り捨て）以上の障害者を雇用していること。ただし、事業主の雇用する労働者の数が300人以下である場合は、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満 要件なし

イ 常用労働者数167人以上250人未満 障害者1人

ウ 常用労働者数250人以上300人以下 障害者2人

○ 事業協同組合等算定特例によるメリット

個々の中小企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量の確保が困難であるが、事業協同組合等を活用し、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することができる。

出所：厚生労働省資料「事業協同組合算定特例等の概要」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html