

障がい者雇用率算定の特例制度(ご案内)

大阪府

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。(障害者雇用促進法第43条第1項)

民間企業の法定雇用率は2.3% (令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%) です。従業員を43.5人以上 (令和6年4月からは40人以上、令和8年7月からは37.5人以上) 雇用している事業主は障がい者を1人以上雇用しなければなりません。

なお、障がい者の雇用の促進と安定を図るため、一定要件を満たすとして厚生労働大臣の認定を受けた場合に利用できる特例制度(障がい者実雇用率算定の特例制度)がありますので、その概要をご紹介します。

注: 障害者雇用率制度、その特例制度は障害者雇用促進法に基づく制度です。また、本ちらしは国の公表資料に基づき大阪府が作成したものです。

子会社特例制度・関係会社特例制度

事業主が障がい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、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定することができます。(子会社特例制度) また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定が可能です。(グループ適用)

R4.6.1現在 579社

親会社

- ・意思決定機関の支配
- ・役員派遣等

特例子会社

- 特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定することができる。

R4.6.1現在 348グループ

親会社

↓意思決定機関の支配↓

関係会社

関係会社

↓営業上の関係、出資関係又は役員派遣等↓

- ・意思決定機関の支配
- ・役員派遣等

特例子会社

- 関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定することができる。

特例子会社の要件

- ・株式会社であること
 - ・親会社との人的関係が緊密
 - ・雇用障がい者数が5人以上で全従業員に占める割合が20%以上
また、雇用障がい者数に占める重度身体障がい者、知的障がい者・精神障がい者の割合が30%以上
 - ・障がい者の雇用管理を適正に行う能力を有している
 - ・障がい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
- ※親会社の要件: 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 など

企業グループ算定特例(関係子会社特例)

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です。

関係子会社の要件

- ・株式会社であること
 - ・各子会社の規模に応じて、常用労働者数に1.2%を乗じた数(小数点以下切捨て)以上の障がい者を雇用していること
また、中小企業については以下にあるア~ウの障がい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 同 167人以上250人未満 1人
ウ 同 250人以上300人以下 2人
 - ・障がい者の適正な雇用管理ができると認められる(施設の改善、指導員の配置等) など
- ※親会社の要件について
- ・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
 - ・障がい者雇用推進者を選任していること
- *企業グループ内の障がい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

※すべての子会社が対象

R4.6.1現在 110グループ

親会社

↓意思決定機関の支配↓

関係子会社

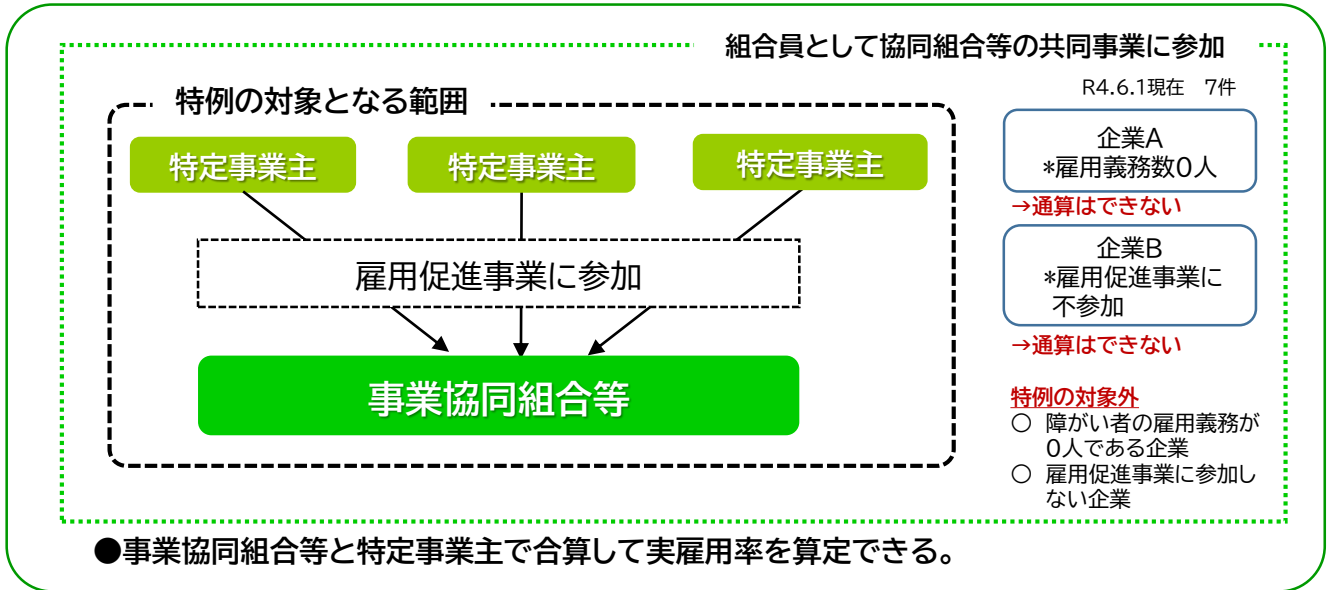
関係子会社

関係子会社

- 親会社・子会社すべてを含むグループ全体を合算して実雇用率を算定することができる。

事業協同組合等算定特例(特定事業主特例) 【令和5年4月より有限責任事業組合(LLP)が対象に追加されました】

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**となります。



組合等の要件

- 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、**有限責任事業組合(LLP)**
- 雇用促進事業(組合等と特定事業主による障がい者雇用の促進・安定に関する事業)の実施計画の作成と計画の確実な達成が可能
- 自ら1人以上の障がい者を雇用。また、雇用障がい者が常用労働者の20%超
- 障がい者の適正な雇用管理ができると認められる(施設の改善、指導員の配置等)
- 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がい者雇用義務を果たしていること。(申請時点において障がい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できると認められること) など

特定事業主の要件

- 事業協同組合等の組合員
 - 常用労働者数が43、5人以上
 - 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例また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、関係子会社または特定事業主でないこと
 - 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又は営業上の関係が緊密(特定事業主からの役員派遣等)
 - 規模に応じて障がい者を一定数雇用
- など

★注目!

障がい者雇用率の通算が可能となる組合について、**有限責任事業組合(LLP)を対象に追加**することで、特に異業種の中小企業等による障がい者雇用を推進するものです。
また、LLPについては上記の特例認定要件に加え、以下の要件を満たす必要があります。

LLPの要件

- 中小企業者又は小規模事業者のみが組合員となっていること
- 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、以下にある①～③の記載または記録されていること
 - ① 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
 - ② 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
 - ③ 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
- 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的達成することが著しく困難であると認められないこと
- 解散事由が生じた場合の措置として、以下にある①及び②を実施計画に記載すること
 - ① 組合が雇用する障がい者を、特定事業主が雇用すること
 - ② 特定事業主が協力して、障がい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、特定障がい者の雇入れを求めるとその他の特定障がい者の新たな雇用の機会を提供すること

【資料の内容について】

大阪府障がい者雇用促進センター
(大阪府商工労働部就業促進課 障がい者雇用促進グループ)

電話：06-6360-9077