

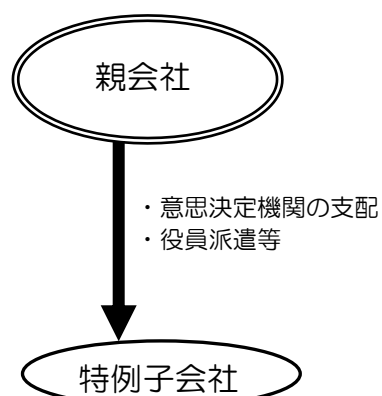
「特例子会社」制度の概要

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＝1.8％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、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場合には、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、実雇用率を算定できることとしている。

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を可能としている。

〔特例子会社制度〕

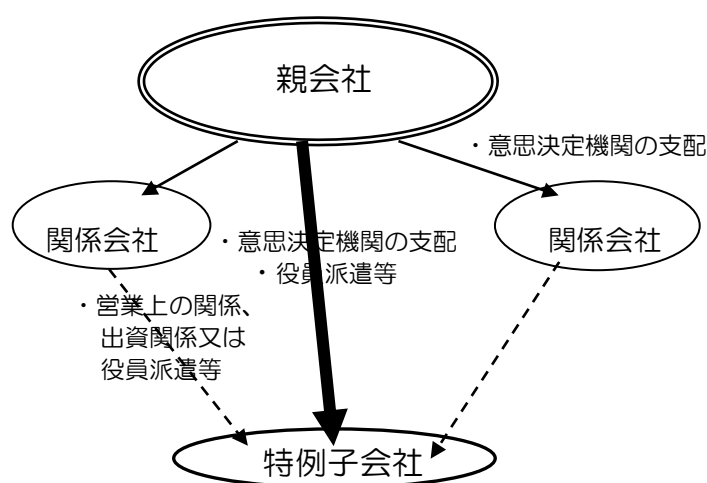


→ 特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

平成21年4月末現在 259社

〔グループ適用〕

（平成14年10月から施行）



→ 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

平成21年4月末現在 106グループ

○ 特例子会社認定の要件

(1) 親会社の要件

- 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) 子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
また、雇用される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%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。
（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）
- ④ 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。

○ 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

○ 特例子会社の認定数の推移

年度	特例子会社の認定数	グループ適用の数
昭和 51 年度～昭和 55 年度	6	-
昭和 56 年度～昭和 60 年度	14	-
昭和 61 年度～昭和 62 年度	7	-
昭和 63 年度	0	-
平成 元 年度～平成 5 年度	24	-
平成 6 年度～平成 10 年度	23	-
平成 11 年度～平成 15 年度	50	17
平成 16 年度	25	20
17 年度	29	25
18 年度	25	12
19 年度	29	11
20 年度	23	19
21 年度(4月)	4	2
計	259	106

※特例子会社の認定数は、現に認定されている数（＝認定取消分を除く）。

※特例子会社制度は、昭和 51 年に局長通達により定められ、昭和 62 年の法改正により法律上規定された（昭和 63 年 4 月施行）。

○ 特例子会社における雇用状況（各年6月1日現在）

	12.6.1	13.6.1	14.6.1	15.6.1	16.6.1	17.6.1	18.6.1	19.6.1	20.6.1
特例子会社数	109	115	119	129	153	174	195	219	242
障害者数 (重度ダブルカウント)	4,620	5,191	5,376	5,760	6,861	7,838	9,109	10,509.5	11,960.5
うち身体	3,765	4,281	4,268	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107
うち知的	855	910	1,108	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612
うち精神	-	-	-	-	-	-	50.0	149.5	241.5
障害者数 (実人員)	(2,737)	(3,069)	(3,205)	(3,491)	(4,186)	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)