

第70回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成28年2月24日（水） 18：00～19：00

2 場所

厚生労働省 専用第23会議室（6階）

3 議題

- （1） 国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）について（諮問）
- （2） その他

4 資料

- 資料1-1： 国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）
- 資料1-2： 有限責任事業組合（LLP）を活用した雇用率算定の特例について
- 参考資料1： 「有限責任事業組合契約に関する法律」について
- 参考資料2： 現行の雇用率算定の特例制度の概要等
- 参考資料3： 国家戦略特別区域法の概要
- 参考資料4： 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

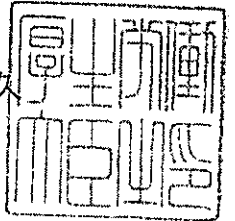
厚生労働省発職雇0224第1号

平成28年2月24日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



別紙「国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）」について、貴会の意見を求める。

国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律の特例

国家戦略特別区域会議が、特定事業として、国家戦略特別区域障害者雇用創出事業（国家戦略特別区域において、中小企業者が障害者の雇用の機会の創出を図る事業をいう。）を定めた区域計画について、内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、当該国家戦略特別区域障害者雇用創出事業の実施主体として当該区域計画に定められた有限責任事業組合契約に関する法律第二条に規定する有限責任事業組合（厚生労働省令で定める要件を満たすものに限る。）を、障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第二項に規定する事業協同組合等とみなして、同法の規定を適用するとともに、同条第三項に規定する実施計画に記載すべき事項を追加することその他所要の規定の整備を行うこと。

第二 施行期日

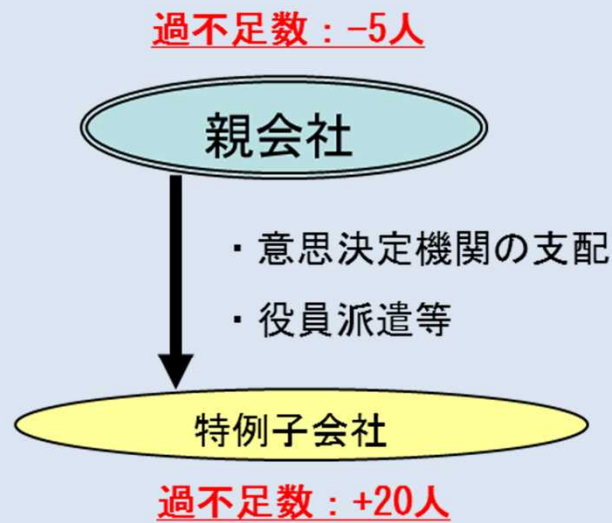
この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。

概要

- 個々の事業主に対し、従業員の一定割合(=法定雇用率2.0%)以上の障害者の雇用を義務付けている。
- 現在、特例子会社(子会社と親会社とで合算)や事業協同組合等(組合と組合員である事業主全体で合算)を活用した障害者雇用率の算定に関する特例制度がある。
- **中小企業の障害者雇用の促進を図る観点**から、主に同業種の事業主が設立する事業協同組合方式に加えて、異業種の事業主の参画が期待でき、簡便に設立できる**有限責任事業組合(LLP)を新たに加える**。
(本特例を盛り込んだ国家戦略特区区域計画の認定は、内閣総理大臣が行う。)

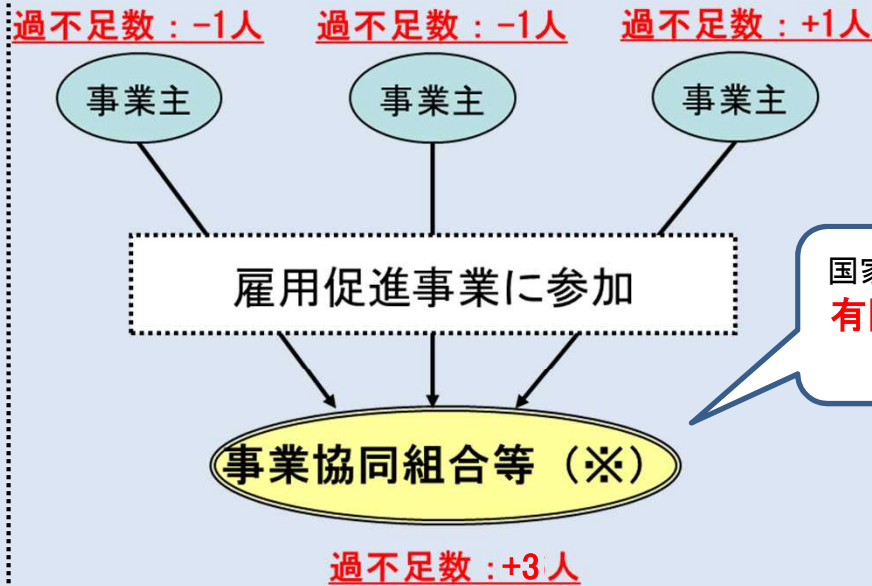
現行の特例制度

〔特例子会社制度〕



→特例子会社と親会社とで合算して実雇用率を算定 **(+15人)**

〔事業協同組合等を活用した算定の特例〕



→事業協同組合等と組合員である事業主全体とで合算して実雇用率を算定 **(+2人)**

国家戦略特区での特例として、**有限責任事業組合(LLP)を追加**

※現行制度の対象
(事業協同組合その他の特別の法律に基づく組合)
 ・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

有限責任事業組合契約に関する法律について
—共同事業のための新しい組織、LLP制度の創設—

1. 法律制定の目的

(1) 海外では、創業を促し、企業同士のジョイント・ベンチャーや専門人材の共同事業を振興するため、LLP (Limited Liability Partnership : 有限責任組合) やLLC (Limited Liability Company : 有限責任会社) という新たな事業体制度が整備されており、大きな効果を上げている。

【LLPなどの3つの特徴】

- ① 有限責任制 ・ 出資者が出資額までしか責任を負わない。
- ② 内部自治原則 ・ 利益や権限の配分が出資金額の比率に拘束されない。
・ 取締役会や監査役のような経営者に対する監視機関の設置が強制されない。
- ③ 構成員課税 ・ LLPに課税されずに、出資者に直接課税される。(LLPに法人課税が課せられた上に、出資者への利益分配にも課税されるということがない。)

【LLPなどの効果】

- ① 米国のLLC ・ ここ10年間で、株式会社が100万社誕生したのに匹敵する80万社のLLCが誕生。
・ IBM、インテルなどの共同研究、投資会社、映画製作会社などが活用。
- ② 英国のLLP ・ 2000年に創設され、1万社を超えるLLPが誕生。
・ KPMGなど会計事務所、デザイン事務所、ソフト会社などが活用。

(2) ところが、我が国では、こうした3つの特徴を兼ね備えた事業体は存在しない。そこで、民法組合の特例として、出資者全員の有限責任制を定めた有限責任事業組合法 (LLP法) を制定し、3つの特徴を持つ新たな事業体制度を整備する。

	株式会社	民法組合	LLP
有限責任制	◎	× (無限責任)	○ (有限責任)
内部自治原則	× = 利益や権限の配分は出資比率に拘束 = 取締役会や監査役による監視が必須	◎ = 利益や権限の配分は自由 = 監視機関の設置が不要	◎ = 利益や権限の配分は自由 = 監視機関の設置が不要
構成員課税	× (法人課税)	◎ (構成員課税)	◎ (構成員課税)

- (3) LLP制度の創設により、ベンチャーや中小企業と大企業の連携、中小企業同士の連携、大企業同士の共同研究開発、産学連携、IT等の専門技能を持つ人材による共同事業などを振興し、新産業を創造する。

2. 法律の概要

(1) 出資者全員に有限責任制を付与

① 有限責任制の導入

LLPの出資者は出資額の範囲までしか責任を負わないこととする。

② 債権者保護規定の整備

有限責任制の導入に伴い、債権者保護を徹底する。

- ・ 有限責任事業組合契約の登記
- ・ 財務データの開示
- ・ 債務超過時の利益の分配の禁止

(2) 内部自治の徹底

① 柔軟な損益や権限の配分

出資者同士の損益や権限の配分は、出資者の労務や知的財産、ノウハウの提供などを反映して、出資比率と異なる配分を行うことができる。

② 内部組織の柔軟性

LLPの業務執行者に対する監視の在り方は、出資者間で柔軟に決めることができる（取締役会や監査役など監視機関の設置は強制しない）。

(3) 共同事業性の確保

・ 業務執行への全員参加

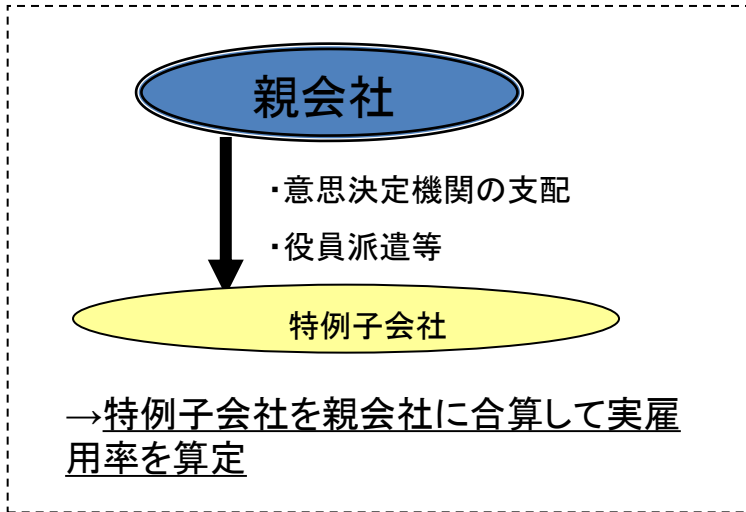
LLPの意思決定は、原則、出資者全員で行い、出資者全員が業務執行に参加する。

「特例子会社」制度

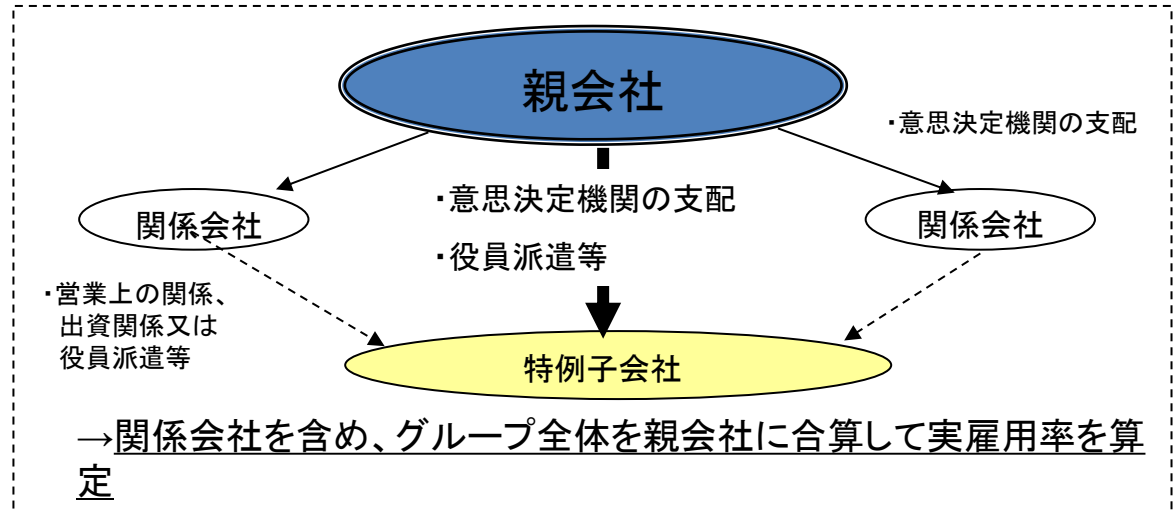
参考資料:2

- 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=2.0%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。
- ①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、②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。
- これにより、事業主にとっては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、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては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こと等のメリットがある。

①〔特例子会社制度〕



②〔グループ適用〕



※特例子会社認定の要件は以下の通り

(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)

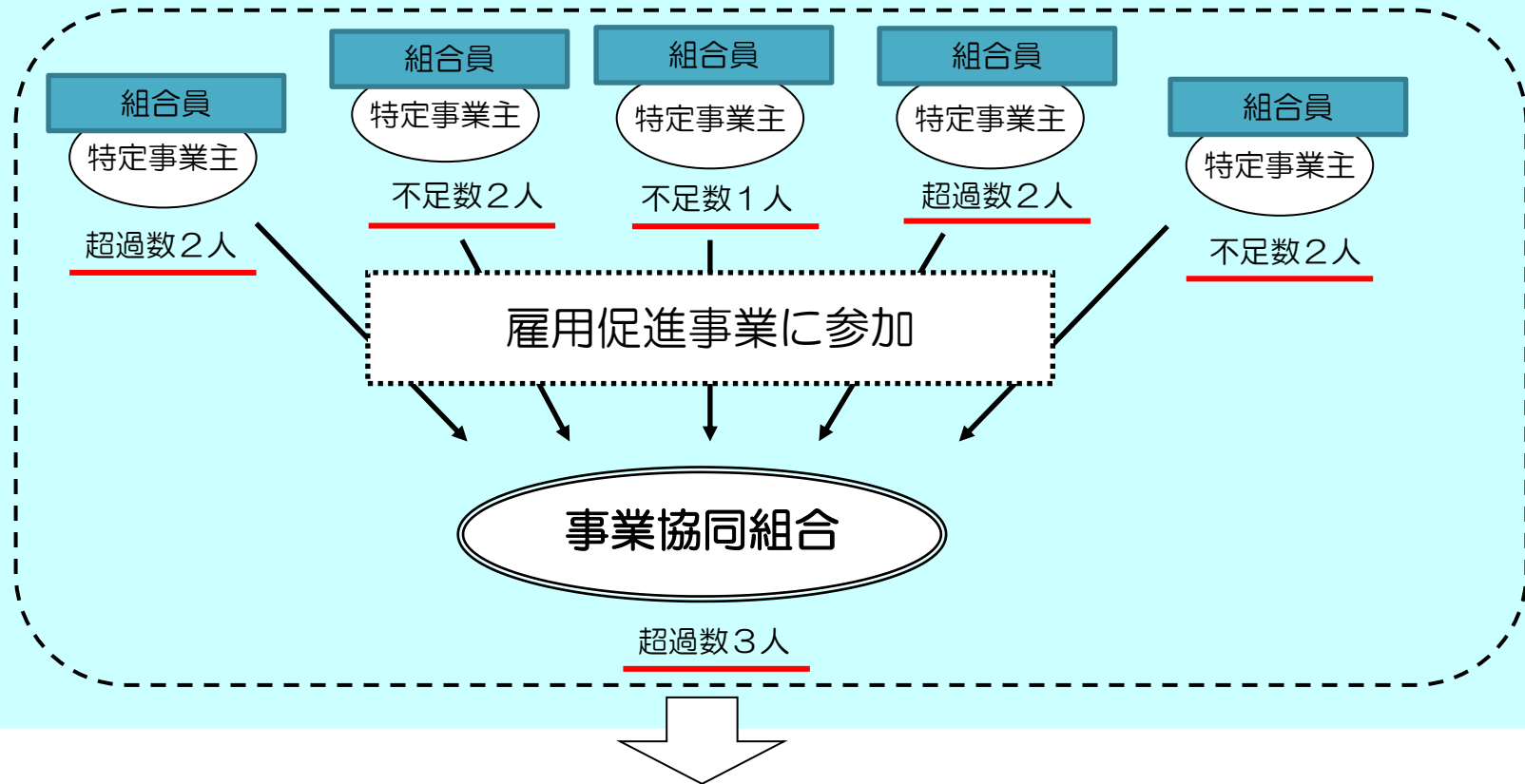
② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。

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)¹

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。

事業協同組合等算定特例

中小企業であって、事業協同組合等を活用して共同事業を行うものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる。



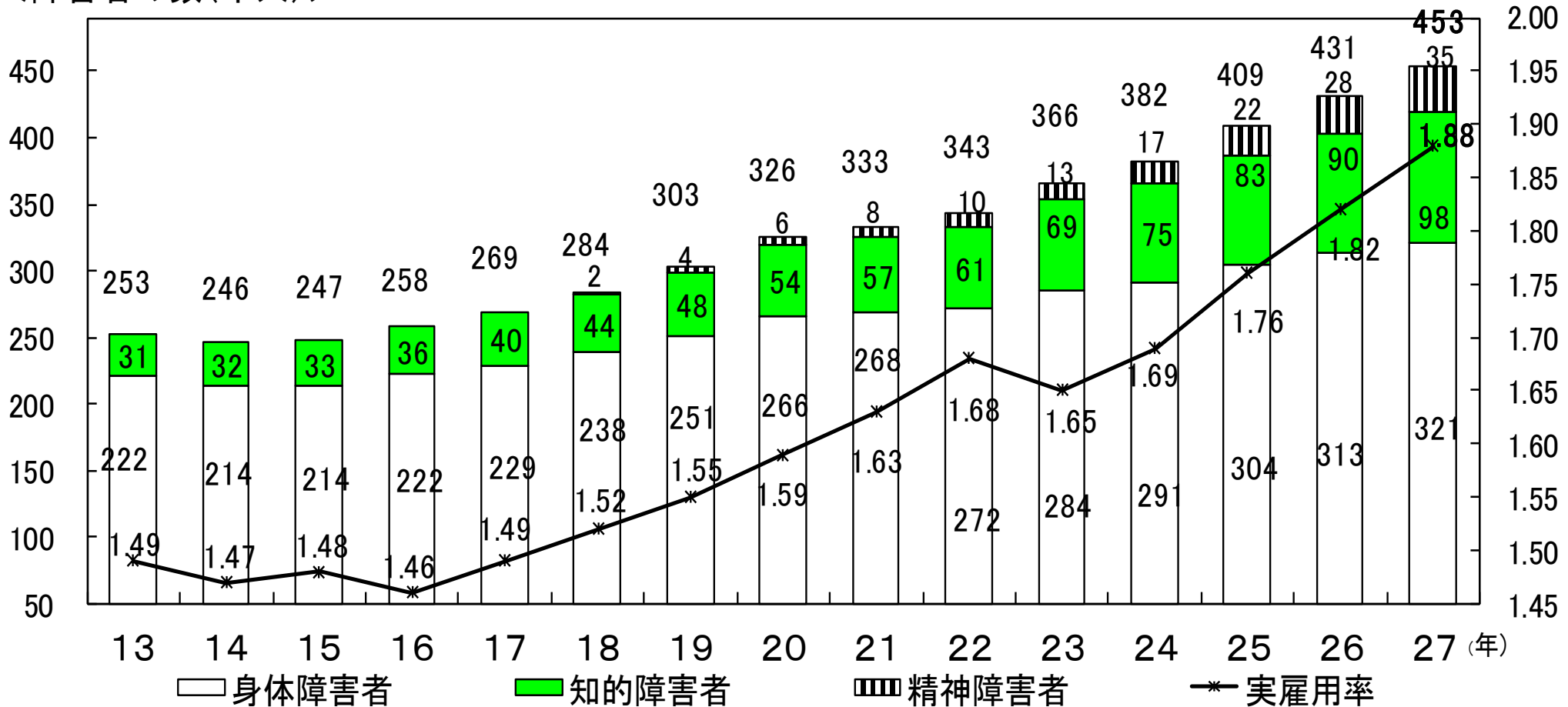
事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人

障害者雇用の状況

(平成27年6月1日現在)

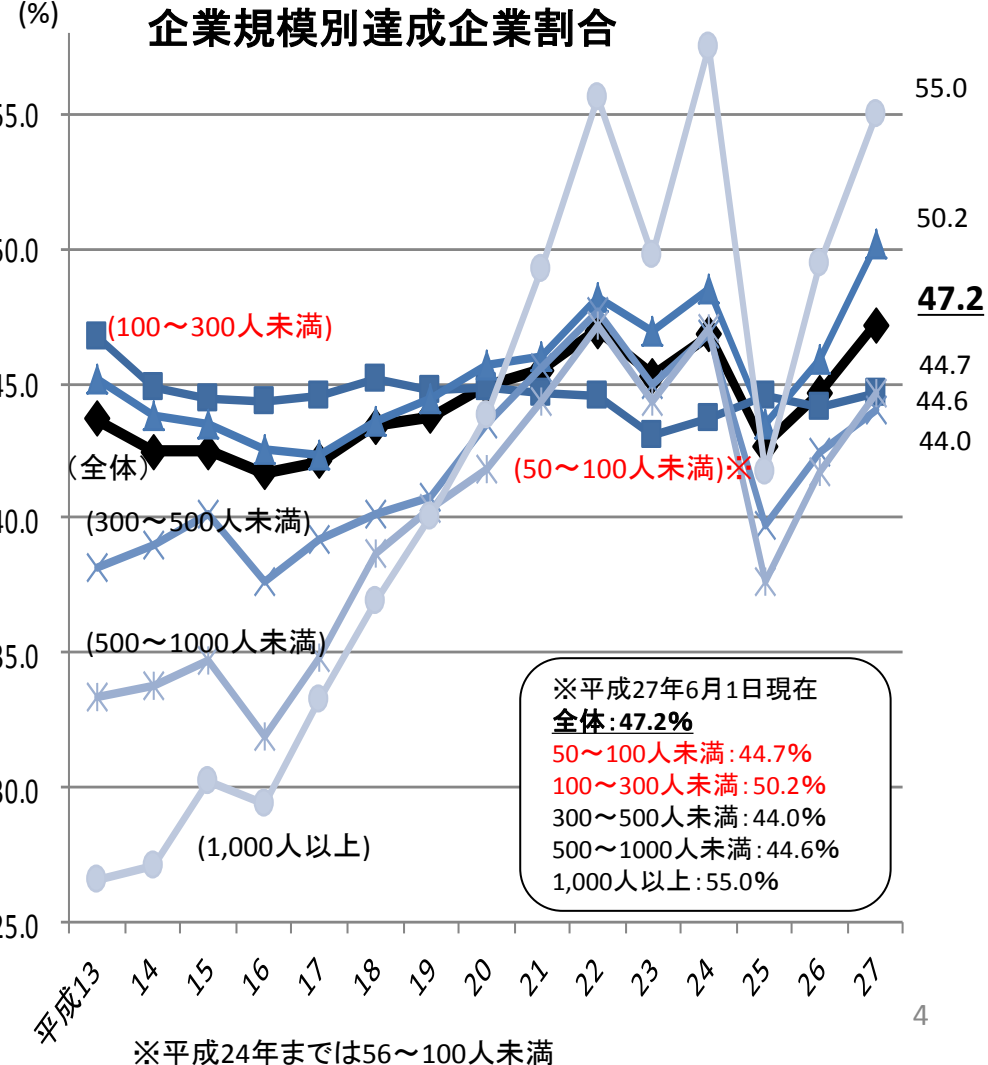
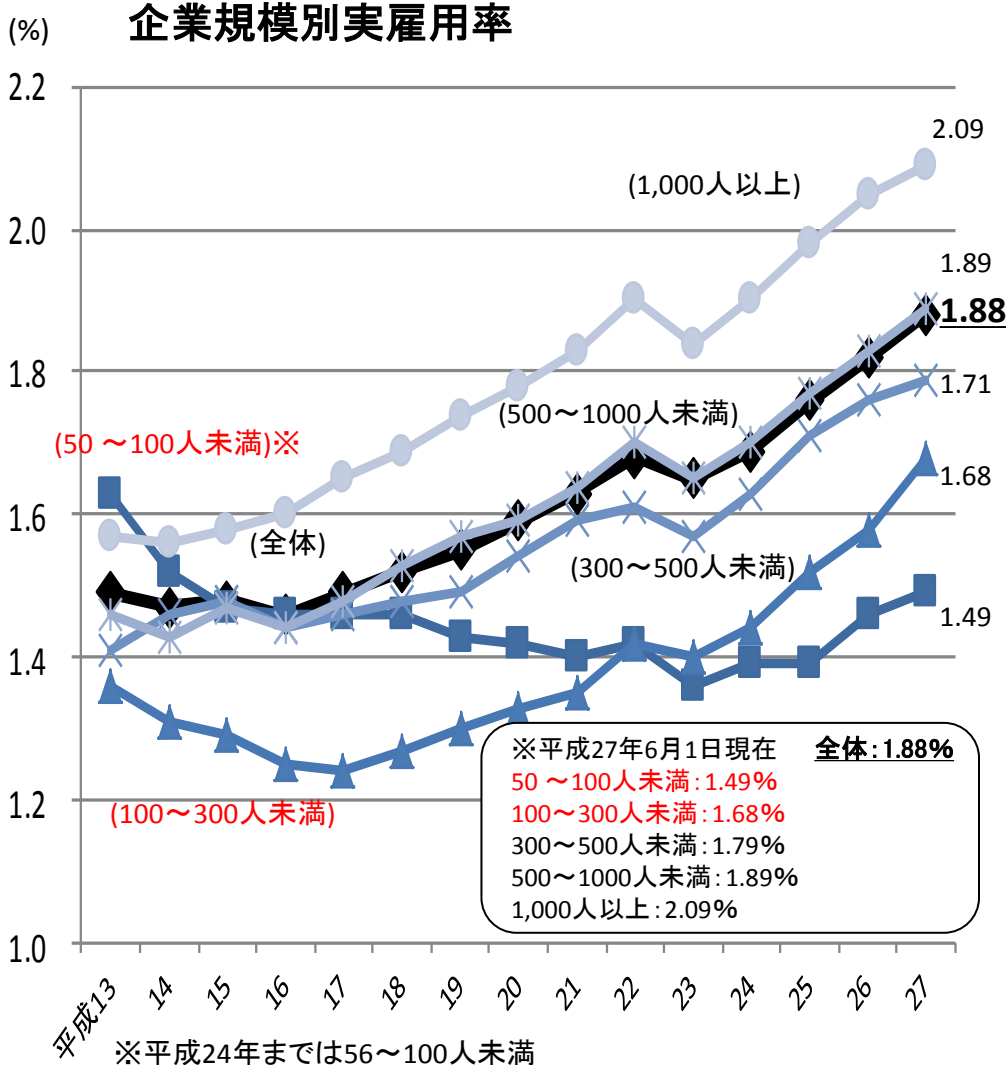
- 民間企業の雇用状況(法定雇用率2.0%) **実雇用率 1.88%** **法定雇用率達成企業割合 47.2%**
- **雇用者数は12年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



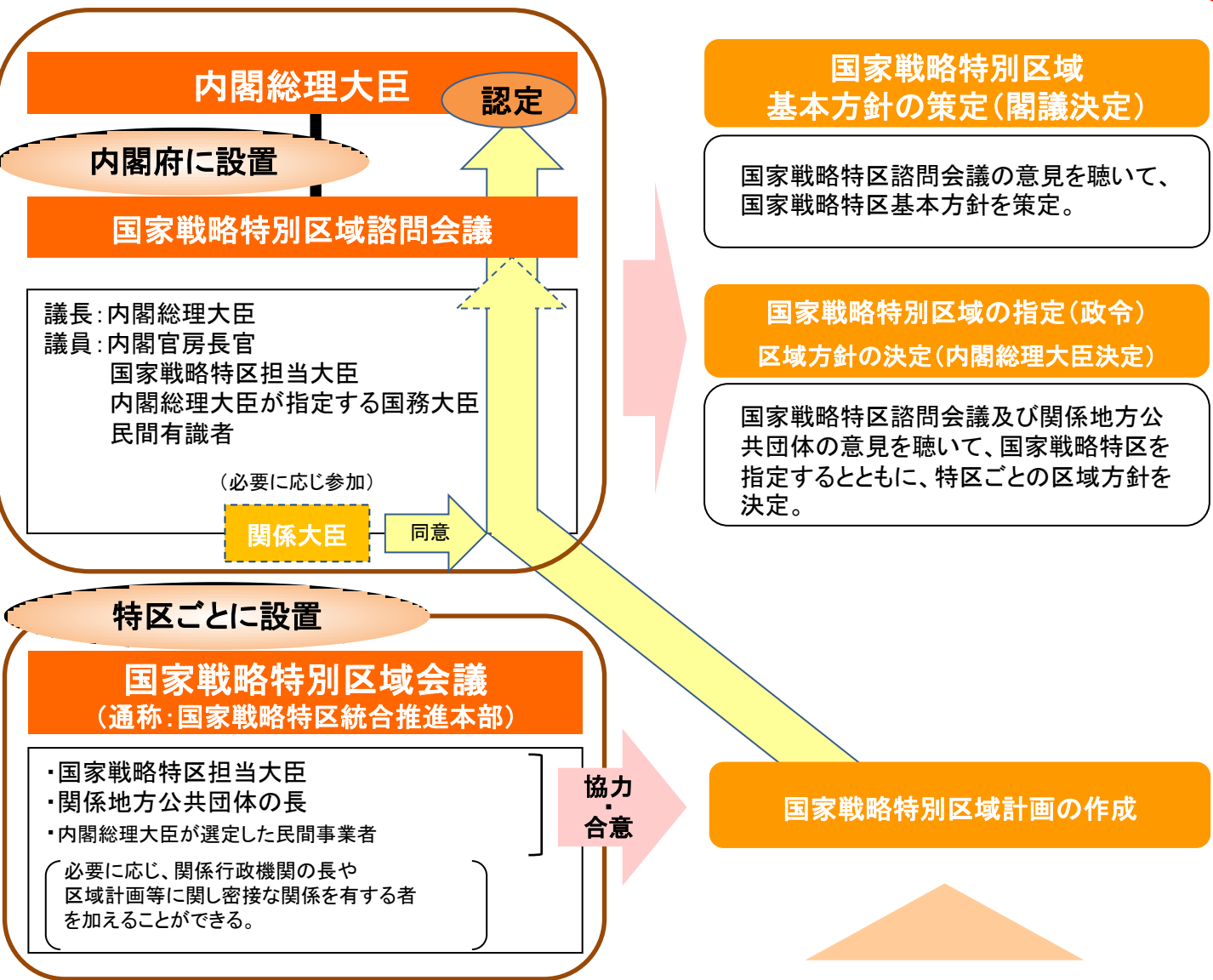
障害者雇用の状況(企業規模別)

- 障害者雇用は大企業が牽引。一方で、**中小企業の取組が低調**。
- 今後、障害者を雇用する企業は、精神障害者・発達障害者の雇用が中心となる可能性。
- 障害者本人に加え、企業に対する職場定着支援の取組も必要。



国家戦略特別区域法の概要

経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、産業の国際競争力を強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進するために必要な事項を定める。



規制の特例措置の適用

国家戦略特区計画の内閣総理大臣の認定により、規制の特例措置を適用。

金融支援

ベンチャー企業等の先駆的な事業に必要な資金の貸付けに対し、利子補給金を支給。

税制による支援

設備投資減税、研究開発税制の特例、固定資産税の特例等。

構造改革特区との連携

- 国家戦略特区に関する提案のうち、構造改革の推進等に資すると認められるものは、構造改革特区の提案とみなして構造改革特区として支援。
- 構造改革特区の規制の特例措置について、国家戦略特区計画に記載し総理の認定を受けることで活用が可能。

施行期日

- 公布日(平成25年12月13日)から施行。
- ただし、次の規定は、政令で定める日(平成26年4月1日)から施行。
 - 国家戦略特別区域計画の認定等に関する規定
 - 国家戦略特別区域計画に基づく事業に対する規制の特例措置等

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

第一 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正

一 障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置として次の内容を追加すること。

派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）第二条第一号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第三十六条の三の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

二 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等に次の内容を追加すること。

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排

除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

三 紹介予定派遣に次の内容を追加すること。

派遣元事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為を行う場合に、障害者雇用促進法第三十六条の二又は第三十六条の三の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

第二 適用期日

この告示は、平成二十八年四月一日から適用するものとする。

派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

第一 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正

一 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止として次の内容を追加すること。

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）第二条第一号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。

二 適切な苦情の処理に次の内容を追加すること。

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な發揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれることに留意すること。

三 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保として次の内容を追加すること。

(一) 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施につい

て、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。

(二) 派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第三十六条の三の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

四 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第三十四条の趣旨に照らし行つてはならない措置等として次の内容を追加すること。

(一) 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア 特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。

イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。

エ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨

要請すること。

(二) (一)に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行つて差し支えないこと。一方、特定等に当たつて、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行つてはならないこと。

(三) (一)及び(二)に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。

(四) 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第三十六条の二又は第三十六条の三の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあつたときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

五 その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 適用期日

この告示は、平成二十八年四月一日から適用するものとする。