

規制影響分析書

平成20年3月

規制の名称	中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する仕組みを創設	
主管部局・課室	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	
関係部局・課室		
関連する政策体系		
基本目標	IV	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	3	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること
施策目標	3-1	高齢者・障害者・若年者の雇用の安定・促進を図ること
個別目標	4	障害者に対するきめ細やかな相談、職業紹介等を実施することを通じて障害者の職業の促進を図ること
個別目標	5	障害者雇用率制度の厳格な運用を通じて障害者の雇入れの促進等を図ること
個別目標	6	雇用・福祉等との連携等による障害者の就労支援の強化を図ること

1. 現状・問題分析とその改善方策(規制の新設・改廃の必要性)

中小企業における障害者の雇用機会を拡大するため、職務の分析・再整理を通じて仕事を生み出すことが重要であると考えられるが、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合も多く、また、子会社特例制度等を活用することは難しい場合も多い。

近年障害者雇用が低下傾向にある中小企業における障害者雇用を促進するため、一定の要件のもと、事業協同組合等を活用して複数の企業が共同して障害者雇用を図ることができるような仕組みが有効である。

現状・問題分析に関連する指標

	H15	H16	H17	H18	H19
1 企業の実雇用率の平均 (単位：%)	1.48	1.46	1.49	1.52	1.55
2 従業員56人以上99規模の企業の障害者雇用率 (単位：%)	1.57	1.46	1.46	1.46	1.43
3 従業員100人以上299人以下の企業の障害者雇用率 (単位：%)	1.29	1.25	1.24	1.27	1.30

(調査名・資料出所、備考)

指標1～3の結果は、「障害者雇用状況報告」(職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調べ)による

2. 規制の新設・改廃の内容・目的

内容・目的

中小企業においては、障害者雇用の仕事量確保の困難性及び特例子会社設立の困難性に鑑み、事業協同組合等を活用して共同で障害者雇用を図ることが有効であることから、障害者の雇用管理の配慮、事業協同組合等や各中小企業の雇用障害者数、障害者雇用を

実施するための計画（実施計画）の作成等の基準について、厚生労働大臣の認定を受けた場合、各中小企業は雇用した障害者を事業協同組合等が雇用した障害者とみなしてまとめて雇用率を算定する特例を設ける。

【規制の対象】

特例の対象となる認定を受ける事業協同組合等（※）

（※）組合等とは、事業協同組合等その他特別の法律により設立された組合であって厚生労働省令で定めるもの。

【規制の様態】

当該仕組みの認定を受けるための申請

根拠条文

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第45条の3 関係

3. 便益及び費用の分析

(1) 期待される便益

【障害者への便益】（便益分類：A）

中小企業における障害者の雇用機会が確保される。

【事業主への便益】（便益分類：A）

個々の中小企業では、障害者雇用率が未達成であっても、事業協同組合等とまとめて雇用率が算定されることにより、障害者雇用義務の履行がより可能になる。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

(2) 想定される費用

【遵守費用】（費用分類：C）

認定に係る申請手続

【行政費用】（費用分類：C）

国において認定に係る審査等の行政コストが生じ、それらの事務を行う担当官の増員が必要となる可能性がある。

【その他の社会的費用】（費用分類：B）

特になし

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

(3) 便益と費用の関係の分析結果（規制の新設・改廃の総合的な評価）

近年、中小企業において障害者雇用が低下傾向にある中で、一定の要件の下、事業協同組合等を活用して複数の企業が共同して障害者の雇用機会を確保し、当該中小企業が雇用する労働者を事業協同組合等が雇用する労働者とみなして、まとめて雇用率を算定する仕組みは、障害者にとっても事業主にとっても便益が大きく、障害者の雇用の促進という政策的目的を達成するために、有効であるという結論に達した。

4. 代替案との比較考量

(1) 想定される代替案

本案の「事業協同組合等を活用して共同で障害者を雇用する中小事業主等について、まとめて雇用率を算定する特例を設ける仕組み」を届出制にする。

(2) 代替案の便益及び費用の分析

①期待される便益

【障害者への便益】（便益分類：C）

代替案を利用することで、単純に事業協同組合等及び複数の中小企業で雇用率を合算し法定雇用率が達成される場合があるが、この場合、障害者雇用への配慮や雇用の取組等の要件が係らないことにより、個々の企業では障害者雇用の取組が行われず、かえって障害者の雇用機会を狭めることになりかねない。

【事業主への便益】（便益分類：A）

法定雇用率未達成企業であっても、当該仕組みを利用することで、法定雇用率が達成される可能性がある。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

②想定される費用

遵守費用（費用分類：C）

届出手続

行政費用（費用分類：C）

国において届出に係る確認等の行政コストが生じる。

その他の社会的費用（費用分類：B）

特になし

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

③便益と費用の関係の分析結果(新設・改廃する規制との比較)

事業協同組合等を活用して複数の企業が共同して障害者の雇用機会を確保し、当該仕組みを利用する対象事業主が雇用する労働者を、当該事業協同組合等が雇用する労働者とみなして、まとめて雇用率を算定する仕組みにおいて、当該仕組みを利用する者の認定を設けない代替案は、一定の規制を設ける当該仕組みと比べて、障害者の雇用に配慮しない企業であっても法定雇用率が達成されるという事業主への便益があるものの、個々の企業では障害者雇用の取組が行われず、かえって障害者の雇用機会を狭めることとなりかねないこととなり、障害者への便益は減少する。そのため、障害者の雇用の促進と安定を図るという政策目的を達成する上で、当該仕組みは適切な手段であるという結論に達した。

5. 有識者の見解その他関連事項

労働政策審議会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について－障害者の雇用機会の拡大に向けて－」（平成19年12月19日）において以下のとおり報告されている。

2 中小企業における障害者雇用の促進

(2) 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

個々の中小企業が職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出し、障害者の雇用機会を拡大することのほか、複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害者の雇用機会を拡大することも、中小企業における雇用促進のために有効であると考えられる。また、これは、各地域それぞれの産業の特色をいかしながら、障害者にとって身近な地域において、中小企業が障害者の雇用の場を提供することにもつながると考えられる。

このため、中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設することが適当である。また、具体的な制度設計に当たっては、実態上生じ得る課題を把握、整理することが必要である。

さらに、中小企業が導入しやすいその他の制度についても、幅広く検討することが望まれる。

6. 一定期間経過後の見直し（レビュー）を行う時期又は条件

・障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の一部改正法において、以下のとおり、見直し条項を設ける。

（法附則第5条）政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、この法律により改正された障害者の雇用の促進等に関する法律の規定に基づく規制の在り方について、検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

