

# 中小企業における障害者雇用の促進 について 関係資料

- ・ 事業協同組合等算定特例・有限責任事業組合(LLP)関係

# 事業協同組合等算定特例・有限責任事業組合（LLP）について

## 論点

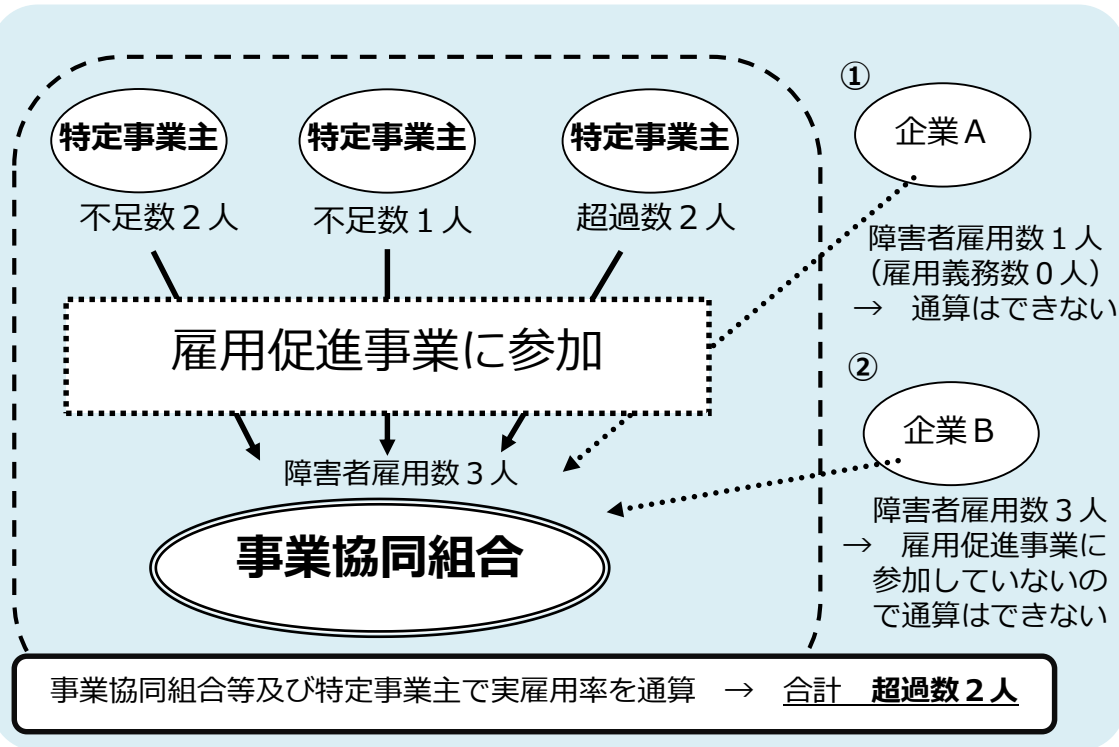
中小企業における障害者雇用の促進の観点から、事業協同組合等算定特例をより効果的に活用する必要がある。また、事業協同組合等算定特例における有限責任事業組合（LLP）の取扱いについては、「成長戦略フォローアップ」（令和3年6月18日閣議決定）において、2021年度中に結論を得ることとされている。

これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 「有限責任事業組合（LLP）」については、現在、国家戦略特区内においてのみ事業協同組合等算定特例の対象とされているが、これを全国に拡大することとしてはどうか。
- 事業協同組合等算定特例の活用促進のため、有限責任事業組合（LLP）の特例を全国に拡大することに加え、認定組合等からの意見も踏まえ、周知の強化や、認定要件である「営業上の関係」の範囲の拡大、各組合における取組をより実効あるものとするため労働局による関わりを増やすことなどを行ってはどうか。

# 事業協同組合等算定特例①

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、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。



## 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

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 雇用促進事業には参加しない企業

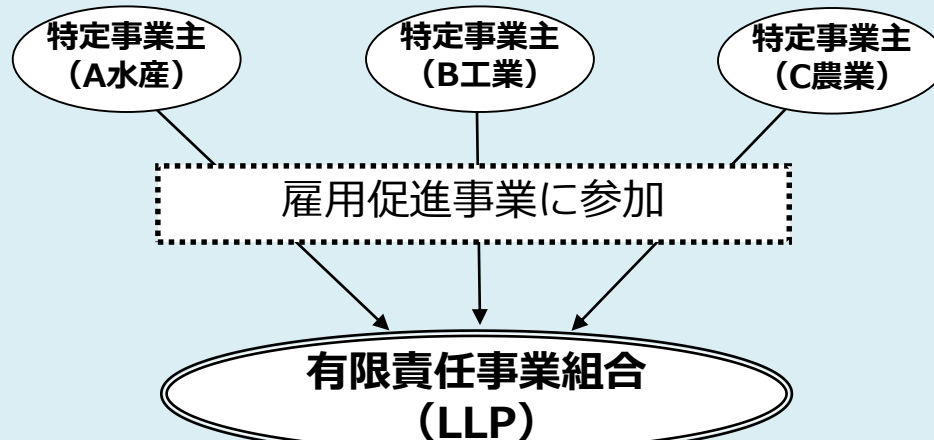
は、この特例対象にはならず、通算はできない。

## 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であること。
- (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。）。

# 事業協同組合等算定特例②LLPについて

平成29年より、国家戦略特区においては、「有限責任事業組合（LLP）」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。



## LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単（行政の許認可等が不要）

## 国家戦略特区指定区域一覧

仙北市、仙台市、新潟市、東京圏（東京都、神奈川県、千葉市、成田市）、愛知県、関西圏（大阪府、兵庫県、京都府）、養父市、広島県・今治市、福岡市・北九州市、沖縄県の合計10区域（令和3年11月時点）

（出典：内閣府地方創生推進事務局ホームページ）

## 要件等

- 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。
  - (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組員となっていること。
  - (2) 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
  - (3) その組員たる事業主が雇用する労働者の数が常時43.5人以上であること。
  - (4) 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」という。）に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組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又は記録されていること
  - (5) 組合契約書に、組員は、総組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又は記録されていること
  - (6) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組員の同意又は総組員の過半数若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又は記録されていること
  - (7) 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
- 令和3年6月1日現在で、特例認定を受けているLLPは1件である。

# LLP特例認定組合（ウィズダイバーシティ有限責任事業組合）概況

## 雇用状況等

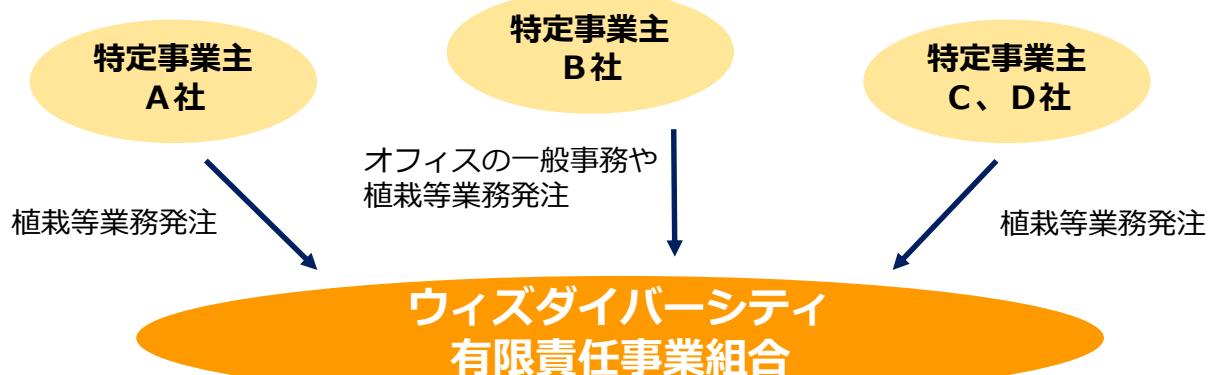
- 所在地：東京都渋谷区      ○認定日：令和2年4月8日
- 特定事業主：4社（令和3年6月1日現在）
- 組合全体の雇用状況
  - ・申請時点の雇用状況
  - 雇用障害者数 28.0名 / 常用労働者数 93.0名、実雇用率 30.11%
  - 令和3年6月1日現在
  - 雇用障害者数 38.5名 / 常用労働者数 630.0名、実雇用率 6.11%

## 事業計画における雇用目標

- 【計画1年目】（令和2年2月～5月）  
採用予定数2名（組合：2名）  
▶結果…特定事業主A社：2.0名
- 【計画2年目】（令和2年6月～令和3年5月）  
採用予定数1名（特定事業主A社：1名）  
▶結果…特定事業主A社：+3.5名
- 【計画3年目】（令和3年6月～令和4年5月）  
採用予定数4名（組合、特定事業主A社以外の3事業主でそれぞれ1名）

- 認定以降、雇用障害者数は5.5名増加（特定事業主の追加認定に伴う増加分を除く）していることに加え、各特定事業主においても障害者雇用を進める計画を立てているところであり、今後も障害者雇用促進の効果が期待される。

## 雇用促進事業の内容



障害者雇用の経験やノウハウが乏しい特定事業主に対し、組合がノウハウの提供、障害者採用・マネジメントのサポートを行うことを想定

## 【現行制度に対する組合からの意見】

- ・特例制度のネックは特定事業主のエリアに制約が係る点。特区外の事業主からも問い合わせが来るものの、現状の枠組みでは対応できない。
- ・特区の認定を受けるのに時間を要したが、申請がもっと簡易なものになると、活用が進むのではないかと。

## 有限責任事業組合（LLP）の取扱いについて

「成長戦略フォローアップ」（令和3年6月18日閣議決定）において、有限責任事業組合（LLP）の取扱いについて、以下のとおり記載されている。

### （障害者雇用に係る雇用率算定の特例）

- 障害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）を対象に追加する特例の全国展開について、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討を行い、2021年度中に結論を得る。

# 事業協同組合等算定特例（LLP含む）の活用促進について（案）①

事業協同組合等算定特例の活用を促進するため、有限責任事業組合（LLP）の特例を全国に拡大することに加え、以下の取組を実施。

## 制度の周知

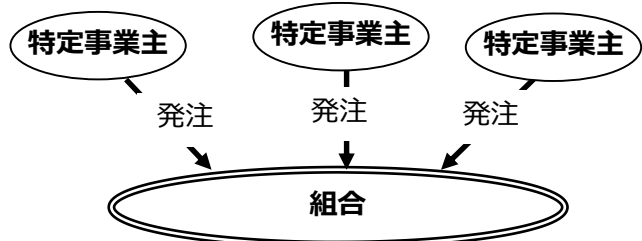
厚生労働省HPや都道府県労働局を通じ、改めて制度の周知を図る。

## 「営業上の関係が緊密である」ことの要件の見直し

認定を受けた組合の意見や、組合員による事業協同組合等の事業の利用や参画の実態を踏まえ、要件の対象とする「関係」の範囲を拡大することにより、本特例制度の活用を通じた障害者の雇用の促進及び雇用の安定のための取組の促進を図る。

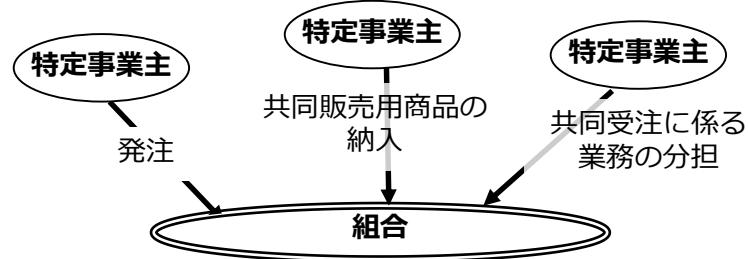
### 【現状】

特定事業主から当該事業協同組合等に対し、障害者を雇用して行う業務について定期的に発注が行われる又は行われる見込みがあること。



### 【見直し】

特定事業主からの発注のほか、他の形態での事業協同組合等の事業の利用や参画も含める。



※LLPにおいては、制度上、組合員は組合の業務を執行する義務を負う。

【参考】認定を受けている組合に対するアンケート（令和2年12月実施）より

（特例認定を受ける上で苦労した点）

・特定事業主の要件として組合から組合員が発注（購入）ということが課されたこと。・・・逆のケースが認められないのは困る。

（組合を拡大するために取り組んでいること）

・組合の共同受注案件として、通常入札以外の指定管理者や駐輪場管理など様々な発注形態及び（企画等を含めて）中小ビルメン企業1社ではできない業務などに挑戦している。  
・組合拡大のためには、組合員となるメリットを示すことが重要であり、具体的には組合が公共事業等を受託し、組合員に配分することがあげられる。

# 事業協同組合等算定特例（LLP含む）の活用促進について（案）②

## 労働局による支援の強化

上記の周知や要件の見直しを通じて本特例制度の活用促進を図るに当たり、本特例制度を通じた障害者の雇用の促進及び雇用の安定のための取組をより実効あるものとするため、労働局・ハローワークが積極的に支援を行うようにする。

### 【現状】

事業協同組合等及び特定事業主に対する労働局・ハローワークによる指導・支援は、一般的な事業主に対する指導・支援の一環として実施（事業協同組合等及び特定事業主における雇用促進事業の実施計画の目標達成に向けた取組に特に焦点を当てた支援についての指示はなし）



### 【見直し】

- 一般的な事業主に対する指導・支援にとどまらず、雇用促進事業の内容をより具体的に把握した上で、当該計画で掲げた目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする障害者の数を含む）の達成に向け、事業協同組合等及び特定事業主に対する助言等の支援を積極的に実施
- 特に、実施計画の終了時において事業協同組合等及び特定事業主で通算した実雇用率が法定雇用率を下回る状況にある場合や、実施計画に掲げた目標を達成できなかった場合には、次期の計画期間中に達成に向けた支援を重点的に実施

以上により、事業協同組合等算定特例（LLPを含む）の一層の活用を通じ、中小企業における障害者雇用の取組の促進を図る。