

法改正に伴う令和5年度施行分の省令・告示改正について（案）

- 今般の法改正において、令和5年度から施行されるものとして、①在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和、②事業協同組合等算定特例への「特定有限責任事業組合」の追加がある。
- これに伴い、分科会の意見書を踏まえ、必要な省令や告示の改正を行う必要がある。

1. 在宅就業団体の登録要件の緩和に関する省令・告示改正について

- 登録申請に必要な提出書類を一部簡素化するため、これまで求めてきた、役員の略歴、在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類等の書面の添付を不要とする。
- また、法律上の登録要件の緩和（管理者の専任要件の削除）に伴い、登録申請時に求める添付書類としての書面等に関する規定において、管理者に関し、「専任の」を削る。
- 上記に伴い、必要な様式（告示）の改正を行う。

2. 特定有限責任事業組合の算定特例に関する省令・告示改正について

- 事業協同組合等算定特例の対象に、省令上においても、特定有限責任事業協同組合を追加する。
- 現行の国家戦略特区と同様に、特定有限事業協同組合の要件として、中小企業者のみがその組合員となっていること等を定めるとともに、特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合の措置（解散時において、特定有限責任事業協同組合が雇用する障害者である労働者を組合員たる事業主が雇用すること等）を定める。
- 上記に伴い、厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の関係規定の削除や、必要な様式（告示）の改正を行う。

【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

第6 その他の諸課題

1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- 通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を広げるとともに、そうした障害者の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。
- こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進する必要があるが、そのためには、当該制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしていくことが重要である。
- したがって、在宅就業支援団体の実態や本制度の運用状況等を踏まえ、在宅就業支援団体として一定規模の業務を継続的に受注でき、また、在宅就業障害者に対する支援等その業務が適切に実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件を緩和するとともに、登録申請の手続を簡素化し、在宅就業支援団体の新規登録の促進を図ることが適当である。
- 具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」について、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げることが適当である。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることが適当である。
- また、在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部簡素化し、登録申請に当たっての負担軽減を図ることが適当である。

【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- 個々の中小企業の取組のみでは、障害者雇用を進めることに困難がある場合、複数の中小企業が共同で雇用機会を確保することができる事業協同組合等算定特例（以下「算定特例」という。）は有効な対応策となり得る。そのため、算定特例をより効果的に活用する必要がある。
- この点、現在、有限責任事業組合（以下「LLP」という。）は、国家戦略特区においてのみ算定特例の対象とされているが、LLPには、異業種の企業の参画がより期待できる、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便であるといった特徴があり、これを活用して中小企業が障害者雇用を進めることが期待される。
- そのため、現在、国家戦略特区内においてのみ算定特例の対象とされているLLPについて、全国においてもその対象とすることが適当である。（後略）
- また、算定特例の活用を促進するためには、LLPを活用した算定特例の全国拡大も含め、算定特例について、厚生労働省ホームページや都道府県労働局を通じて、改めて周知徹底を図るとともに、算定特例の認定要件である「営業上の関係」の範囲を拡大し、算定特例をより活用し易くすることが適当である。（後略）
- 他方で、LLPも含め、算定特例が活用される際には、都道府県労働局が雇用促進事業の具体的な内容を踏まえた上で、実施計画で掲げた目標の達成に向け、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することが適当である。（後略）
- また、実施計画の終了時において組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る場合や、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積極的に実施し、それでも、組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る状況が続いた場合は、算定特例の認定を取り消すことが適当である。