

「企業グループ算定特例」（関係子会社特例）の概要

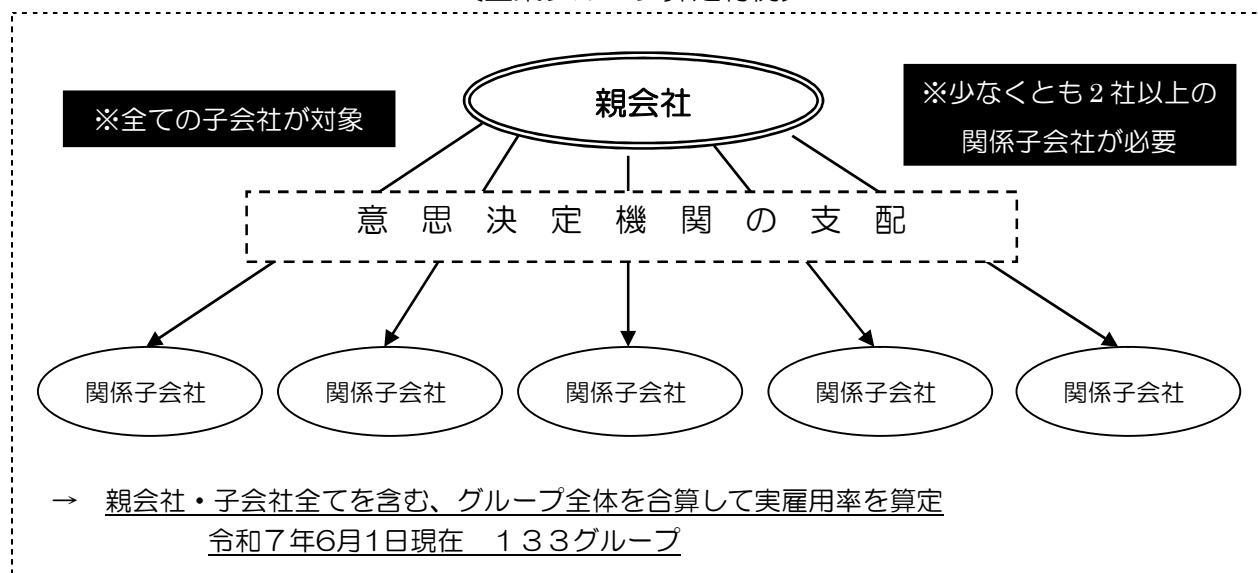
障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.5％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、一定の要件を満たす場合に複数の事業主で実雇用率を通算することができる制度として、従来の特例子会社制度及び企業グループ適用（関係会社特例）に加え、平成21年4月より、事業協同組合等算定特例（特定事業主特例）とともに、企業グループ算定特例（関係子会社特例）が創設された。

この企業グループ算定特例は、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率の通算が可能となるものである。

〔企業グループ算定特例〕

（平成21年4月から施行）



○ 企業グループ算定特例認定の主な要件

(1) 親会社の要件

- ① 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 親会社が障害者雇用推進者を選任していること。

(2) 関係子会社の要件

- ① 各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数(小数点以下は切捨て)以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、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

- ② 障害者の雇用管理を適正に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、選任の指導員の配置等)又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。
- ③ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されたと認められること。

○ 企業グループ算定特例によるメリット

グループ内に障害者の就労しやすい業務を行う子会社がある場合、親事業主の責任の下、当該子会社で障害者雇用を進めることにより、グループ全体での業務効率と障害者雇用を両立させることができる。