

## 「事業協同組合等算定特例」（特定事業主特例）の概要

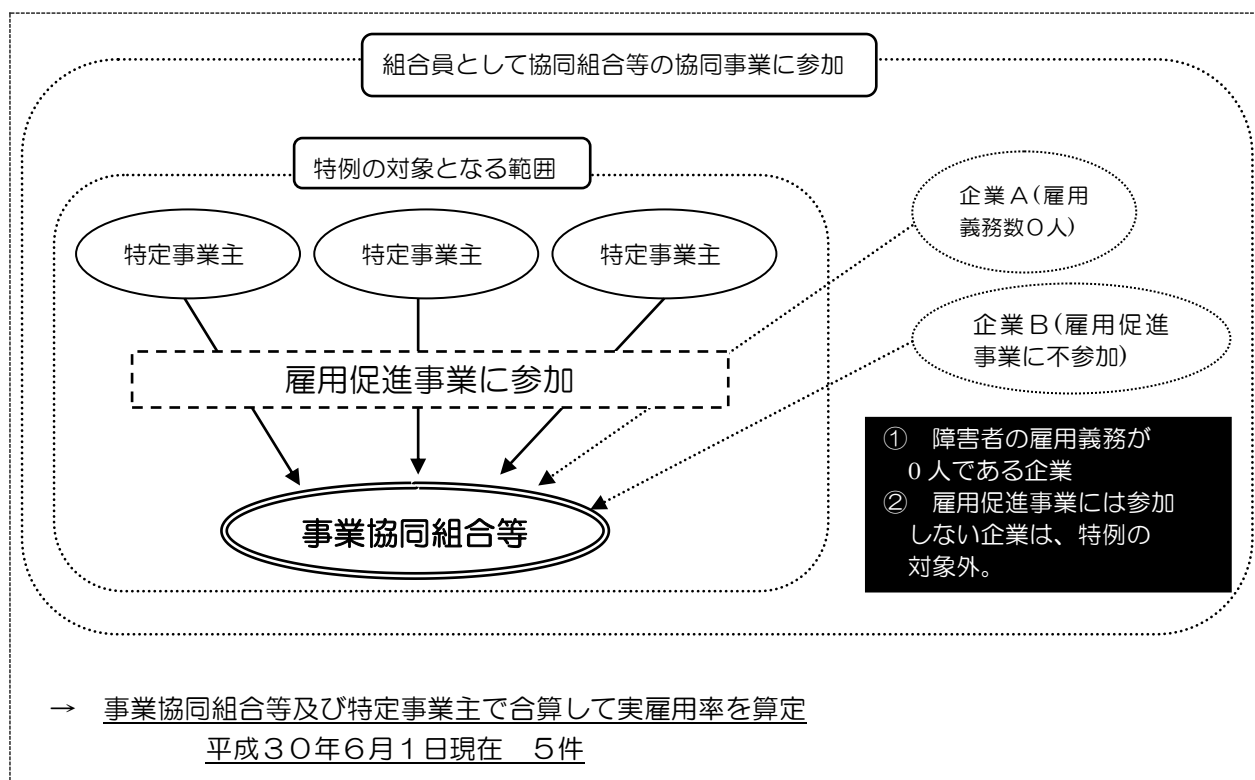
障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.0％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

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、企業グループ算定特例（関係子会社特例）とともに、事業協同組合等算定特例（特定事業主特例）が創設された。

この事業協同組合等算定特例は、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、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、事業協同組合等(特定組合等)とその組合員である中小企業(特定事業主)で実雇用率の通算が可能となるものである。

〔事業協同組合等算定特例〕

（平成 21 年 4 月から施行）



### ○ 事業協同組合等算定特例認定の要件

#### (1) 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することが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)

## (2) 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50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

## ○ 事業協同組合等算定特例によるメリット

個々の中小企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量の確保が困難であるが、事業協同組合等を活用し、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することができる。