

## 特例子会社制度について

### 1 意義

障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用義務は、原則として、個々の事業主ごとに課せられるものの、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立した場合、一定の要件の下で子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を計算できることとしている（法第44条）。

この子会社を特例子会社、この制度を特例子会社制度という。

### 2 特例子会社によるメリット

#### (1) 事業主にとって

障害者雇用という社会的責任の履行、社内の業務体制の見直し・合理化の契機、条件整備による定着率アップ等。

#### (2) 障害者にとって

雇用機会の拡大、より障害者に配慮された職場環境の中でその有する能力を最大限に発揮する機会が増大する等。

### 3 特例子会社認定の要件

次に掲げるすべての要件を満たす場合に、厚生労働大臣（公共職業安定所長）から、特例子会社としての認定を受けることができる。

#### (1) 親会社の要件

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している等、連結決算の対象となり得る場合。）

#### (2) 子会社の要件

親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社との人的関係が緊密であること。

雇用される身体障害者及び知的障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。さらに、雇用される身体障害者及び知的障害者のうち重度身体障害者及び知的障害者の割合が30%以上であること。

障害者のための施設の改善、選任の指導員の配置を行っている等身体障害者及び知的障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。

その他、重度障害者等の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

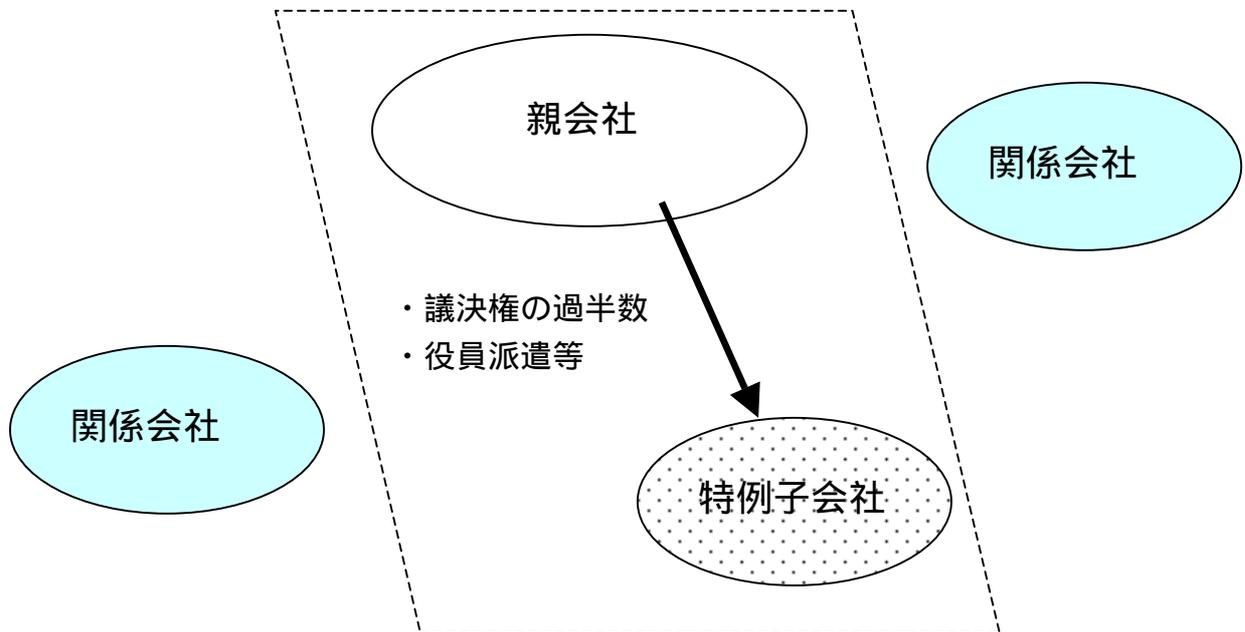
### 4 特例子会社設立による効果

実雇用率の算定、障害者雇用納付金の算定、障害者雇用調整金及び報奨金の支給について、特例子会社の労働者（障害者を含む。）を親会社が雇用しているものとみなし、一体の会社として取り扱われる。

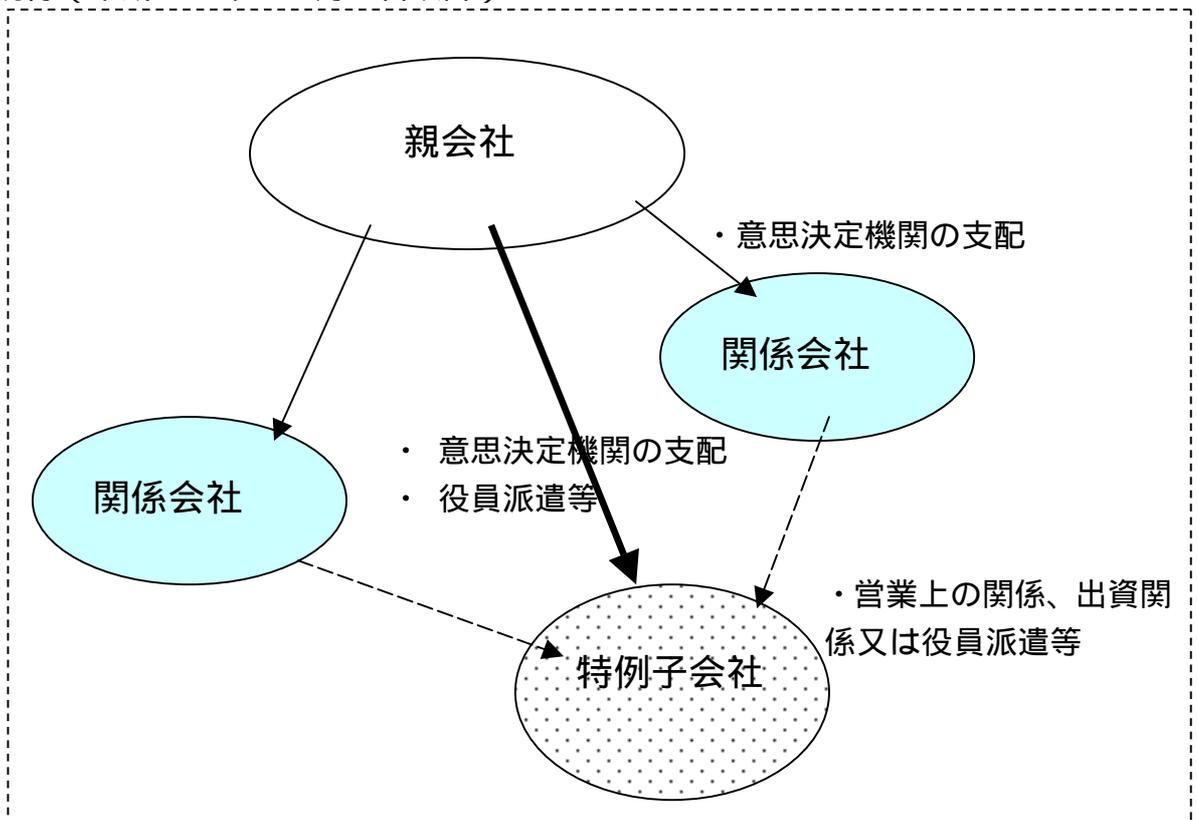
### 5 特例子会社の認定状況（平成16年10月現在）

全国 157社

平成14年の法律改正前



現行（平成14年10月1日以降）



## 特例子会社の認定数及びグループ適用を受けているグループ数

年度	特例子会社認定数	グループ数
昭和 51 年度～昭和 55 年度	6	-
昭和 56 年度～昭和 60 年度	14	-
昭和 61 年度～平成 2 年度	13	-
平成 3 年度～平成 7 年度	34	-
平成 8 年度～平成 12 年度	34	-
平成 13 年度	7	-
14 年度	11	7
15 年度	22	13
16 年度	16	16
計	157	36

平成 16 年度については、平成 16 年 10 月までのものである。