

規制影響分析書要旨

規制の名称	特例子会社(障害者の雇用に特別の配慮をした子会社)がない場合であっても、企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度の創設	
主管部局・課室	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	
関係部局・課室		
評価実施時期	平成20年3月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>障害者の雇用を促進するためには、特例子会社を持たない場合でも企業グループ全体として障害者雇用率の算定を行うことを認めることが有効であることから、障害者の雇用管理の配慮、親会社の責任、各子会社の雇用障害者数等の基準について厚生労働大臣の認定を受けた場合、グループ内の子会社が雇用した障害者を、親会社が雇用した障害者とみなしてまとめて雇用率を算定する特例を設ける。</p> <p>【規制の対象者】 当該仕組みを利用しようとする事業主及びそのすべての子会社</p> <p>【規制の様態】 グループ適用の認定を受けるための申請</p>	
	(根拠条文)	障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第45条の2
想定される代替案	<p>本案にある「特例子会社を持たない場合でも企業グループ全体として障害者雇用率の算定を行うことを認める仕組み」を届出制にする。</p>	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	認定に係る申請手続	届出手続。
(行政費用)	国において認定に係る審査等の行政コストが生じ、それらの事務を扱う担当官の増員が必要となる可能性がある。	国において届出に係る確認等の行政コストが生じる。
(その他の社会的費用)	特になし	特になし

想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
(障害者への便益)	<p>障害者の雇用管理の配慮等がなされた企業グループにおいてより安定した障害者の雇用機会が確保される。</p>	<p>代替案を利用することで、単純にグループ単位で雇用率を合算し法定雇用率が達成される場合があるが、この場合、障害者雇用への配慮や雇用の取組等の要件が係らないことにより、個々の企業では障害者雇用の取組が行われず、かえって障害者の雇用機会を狭めることになりかねない。</p>
(事業主への便益)	<p>特例子会社を持たない場合であっても、企業グループ全体として障害者雇用率が算定されることにより、障害者雇用義務の履行がより可能となる。</p>	<p>法定雇用率未達成企業であっても、当該仕組みを利用することで、法定雇用率が達成される可能性がある。</p>
分析結果	<p>近年、障害者の就労意欲が高まるとともに、企業側でも、CSR(企業の社会的責任)への関心の高まりなどを背景に、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している。企業グループにおいては、障害者が就労しやすい業務を行う子会社がいくつかある場合があり、親会社の責任の下、このような子会社で多めに障害者を雇用することにより、グループ全体での業務効率と障害者雇用を両立させられる場合があることから、一定の要件を課した上で、特例子会社を持たない場合でも企業グループ全体として障害者雇用率を達成する仕組みは、障害者の雇用の促進という政策目的を達成するために、適切な手段であるという結論に達した。</p> <p>なお、企業グループ全体として障害者雇用率の算定を行うことを認める仕組みにおいて、当該仕組みを利用する者の認定を設けない代替案は、一定の規制を設ける当該仕組みと比べて、障害者の雇用に配慮しない企業であっても法定雇用率が達成されるという事業主への便益があるものの、個々の企業では障害者雇用の取組が行われず、かえって障害者の雇用機会を狭めることとなりかねないこととなり、障害者への便益は減少する。そのため、障害者の雇用の促進と安定を図るという政策目的を達成する上で、当該仕組みは適切な手段であるという結論に達した。</p>	

<p>有識者の見解その他関連事項</p>	<p>労働政策審議会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について－障害者の雇用機会の拡大に向けて－」(平成19年12月19日)において以下のとおり報告されている。</p> <p>4 その他の諸課題</p> <p>(1)企業グループにおける障害者雇用の促進等</p> <p>障害者雇用率制度においては、個々の事業主ごとに雇用義務が課されているが、現行法上、障害者の雇用に特別の配慮をした特例子会社が設けられている場合に、①親会社及び特例子会社、②親会社、特例子会社及び特例子会社以外の子会社(関係会社)をまとめて実雇用率を算定する特例が認められている。</p> <p>一方、企業グループの中には、障害者が就労しやすい業務を行う子会社もそうでない子会社も様々存在し、子会社の業務内容に応じて雇用し、グループ全体で障害者雇用を促進することが期待できる場合がある。</p> <p>このような場合には、特例子会社がない場合でも、企業グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を設けることが適当である。その際、現行の特例と同様、障害者に対する適正な雇用管理が図られるよう、要件を定めることが必要である。</p> <p>なお、現行の②の特例に関し、現行制度では親会社又は特例子会社のいずれかに支給することとされている調整金及び報奨金について、関係会社も相当程度障害者雇用に寄与している場合もあることから、適正かつ合理的な支給事務の確保を図りつつ、親会社、特例子会社又は関係会社のいずれか、又はこれらに対して分割して支給できるようにすることが適当である(企業グループに対する新たな特例を設けた場合には、同様に適用することが考えられる。)</p>
<p>一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件</p>	<p>・障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の一部改正法において、以下のとおり、見直し条項を設ける。</p> <p>(法附則第5条)政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、この法律により改正された障害者の雇用の促進等に関する法律の規定に基づく規制の在り方について、検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。</p>
<p>備考</p>	