

2. 障害者雇用率制度における特例子会社について

※本稿は、静岡県商工労働部HP(www.pref.shizuoka.jp/syukou/)よりダウンロードしたものを整理、加工している。

(1) 特例子会社制度とは

障害のある方の雇用義務は個々の事業主に適用されるものであり、いわゆる親会社と子会社の関係にある企業であっても、法人が異なれば別々に取り扱われることとなります。

しかし、企業が障害者雇用に特別に配慮した工場等を、別法人いわゆる子会社として設立し、そこに障害のある方を集中的に雇用する例が見られることから、子会社と親会社を同一の事業主体として取り扱い、そこに雇用率制度を適用することにより、企業における障害のある方の雇用促進を図ることとしたのが「特例子会社制度」です。

こうした子会社の設立には、社内業務体制の見直し・合理化の契機となること、障害のある方に配慮した職場環境や障害特性に対応した業務の再編が行いやすくなることなど企業にとってのメリットがあるとともに、雇用機会や職域の拡大が図られるなど障害のある方にとってのメリットもあります。

(2) 特例子会社

(1) のような子会社を設立し、一定の要件を満たしているとハローワークで認定を受けた場合には、その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、雇用率制度を適用できることになっています。

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（連結決算対象子会社が対象です）。

② 子会社の要件

- ・親会社からの役員派遣や従業員出向等、親会社との人的交流が緊密であること。
- ・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%以上であるとともに、雇用される身体障害者及び知的障害者に占める重度身体障害者及び重度知的障害者の割合が30%以上であること。
- ・障害のある方のための施設改善、専任の指導員の配置を行っているなど、障害のある方の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。
- ・その他、障害のある方の雇用促進及び職業安定が確実に達成されると認められること。

(3) 雇用率制度のグループ適用

特例子会社を有する企業が、その他の子会社（以下「関係会社」といいます。）も含めて障害者雇用を進める場合、一定の要件を満たすものとハローワークで認定を受けた場合には、親会社・特例子会社・関係会社を含めた企業グループ全体で雇用率制度を適用できることになっています。

① 親会社の要件

- ・関係会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。

- ・障害者雇用推進者を選任しており、その方が特例子会社及び関係会社についてもその業務を行うこと。
- ・親会社・特例子会社・関係会社に雇用される障害のある労働者の雇用促進及び職業安定を確実に達成できると認められること。

②関係会社の要件

次のいずれかの要件を満たすこと。

- ・特例子会社との人的関係が緊密であること。
- ・特例子会社との営業上の関係が緊密であること。
- ・特例子会社に出資していること、または議決権の一部を有すること。

《参考》 第三セクター方式による重度障害者モデル企業について

静岡県においては、民間企業と地方公共団体との共同出資により設立された重度障害者雇用企業（第三セクター企業）の育成を進め、重度障害のある方の雇用の場の創出を図っています。

第三セクター企業は、民間企業の活力とノウハウを活かすことにより経営の安定を図り、地域社会の中で重度障害のある方に適切な雇用の場を創出するとともに、本県にふさわしい重度障害者雇用モデル事業所として、広く障害のある方の雇用拡大の啓発的役割を担い、一般雇用における重度障害のある方の雇用の促進に資するものです。

（株）エイ・ピー・アイ（駿河銀行の特例子会社）は、国の方針に基づき、平成2年に、県、沼津市、駿河銀行の出資により設立された第3セクター企業です。障害のある方の雇用という社会の要請に応え、地域の発展に寄与するため、重度障害のある方に雇用の機会を提供することで、社会的経済的自立を促進するとともに、障害のある方自らが印刷等の技術習得を図ることを目的としています。

※次は、北海道労働局HP (http://www.hokkaido-labor.go.jp/9seidokijyun/s_koyou/s_koyou08.html) からダウンロードしたものを部分掲載しています。上記と重複の部分はありますが、特例子会社の理解を深める参考としてください。

■特例子会社の設立のメリットは…

- 1 障害者雇用率の達成により、社会的責任を履行できるとともに、社会的なイメージや信用度がアップする。
- 2 障害者の特性に配慮した仕事の確保、職場環境の整備、適切な人材（専門スタッフ、指導員など）の確保などが容易になり、障害者の能力を十分に引き出せる。
- 3 一般的に、障害者の定着率が高まる。これにより、募集の費用や労力が軽減できるほか、定着に伴う生産性の向上も期待できる。
- 4 障害者の雇用について適切な環境整備を図れば十分に能力を発揮できるとの理解が、職場全体で深まる。
- 5 個々の職場において障害者受け入れのための整備（ハード・ソフト）を行うのに比べ、設備投資などを集中して行えるので、費用の圧縮がより容易になる。
- 6 特例子会社を設立することによって、各種の助成制度を利用することができる。
- 7 労働条件について、親会社と異なる設定が可能となり、弾力的な対応ができる。

■特例子会社の設立や運営に当たってのポイントは…

設立・運営のポイントは、事業の内容や規模などによっても変わってくるので、一般的な留意点について述べておきます。

1 先行企業や福祉施設などからの情報収集

同業・類似業種の先行例は、最大の情報源になります。また、養護学校、授産施設に積極的にアプローチしてみたり、地域によっては障害者雇用関連の研究会などもありますので、相談してみるのも有効です。

2 安定的な仕事の提供

親会社の経営の効率化を進めるような方向で、特例子会社に対し、仕事を安定的に提供することは、企業経営的にも重要なことです。また、このことは雇用されている障害者の能力開発やモラル、定着率にも影響を及ぼします。

3 親会社と特例子会社間のコミュニケーション

親会社と特例子会社との間で、定期的にコミュニケーションをとり、経営陣の交代などに左右されない関係を築くことは重要です。

■改正で変わったことは…(平成 14 年 10 月 1 日から変わりました。)

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 14 年法律第 35 号）」が平成 14 年 5 月 7 日に公布され、障害者雇用率制度における子会社に関する特例が拡大され、企業グループでの雇用率算定が可能となりました。

1 特例子会社の認定要件の緩和

子会社であることの判定基準が特株基準からいわゆる支配力基準へ緩和されました。

【改正後(平成 14 年 10 月 1 日～)の特例子会社の認定要件】

親会社に係る要件	特例子会社に係る要件
子会社の意思決定機関を支配していること (支配力基準)。 注) 連結決算の対象となり得る子会社が対象となります。	1 親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社の事業との人的交流が緊密であること。 2 雇用される身体障害者及び知的障害者（以下「身体障害者等」という。）が 5 人以上で、かつ、子会社の全従業員に占める割合が 20% 以上であるとともに、雇用される身体障害者等に占める重度身体障害者及び重度知的障害者の割合が 30% 以上であること。 3 身体障害者等のための施設の改善、専任の指導員の配置を行っている等身体障害者等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。 4 その他、重度障害者等の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

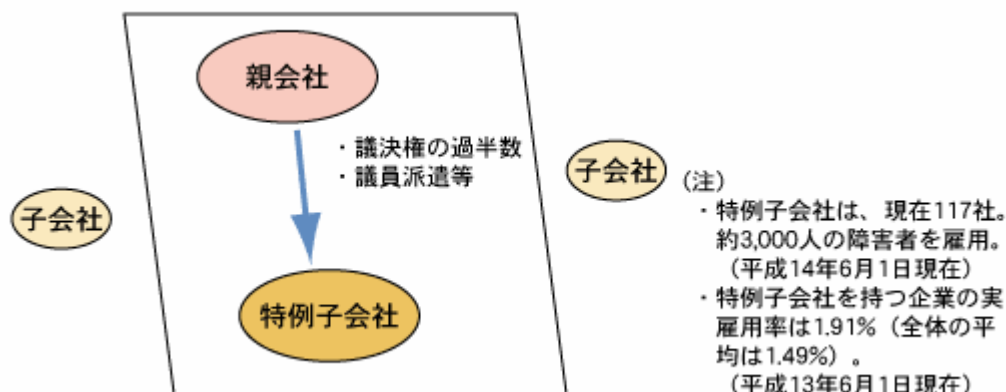
2 企業グループでの雇用率制度の適用

特例子会社を有する親会社は、一定の要件を満たしているものとして公共職業安定所長の認定を受けた場合には、関係する子会社（関係会社）についても、特例子会社と同様、親会社と通算

して雇用率制度を適用できるようになりました。

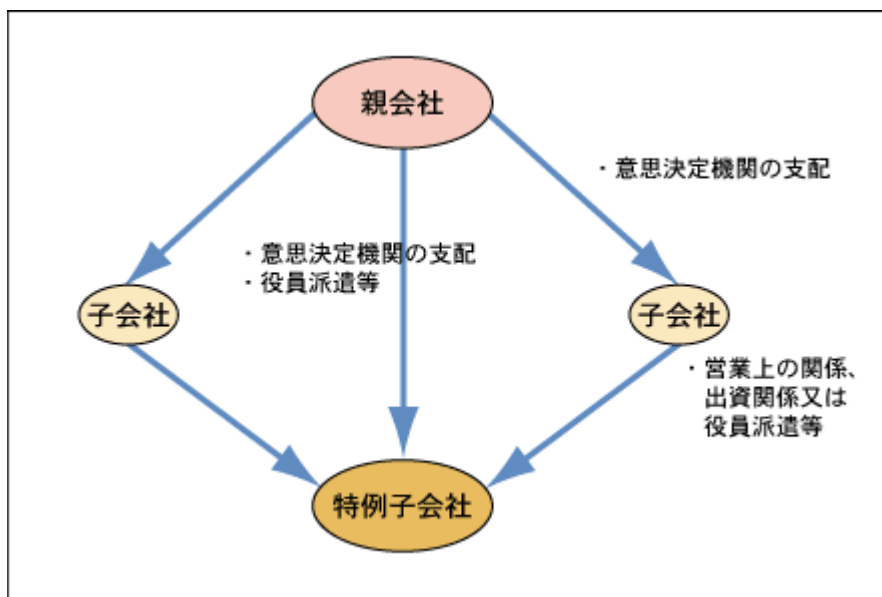
(改正前)

- ・ 障害者の雇用義務は、個々の事業主ごとに課せられるのが原則。
- ・ 特例として事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立した場合、一定の要件の下に、子会社の労働者も親会社の労働者と合わせて、実雇用率を算定することを可能とする。



(改正後)平成14年10月1日以降

- ・ 特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能とする。
- ・ 子会社であることの判定基準を「持株基準」からいわゆる「支配力基準」へと緩和する。



■ 特例子会社グループ適用Q&A

Q1 支配力基準とは何ですか?連結決算の対象となる子会社の範囲との関係は?

A1 以前は、特例子会社認定の際、ある会社（A社）が他の会社（B社）の総議決権の過半数を所有している場合に親子会社の関係にあるものとしていました（持株基準）。

しかし、平成 14 年 10 月 1 日以降は、A社がB社の意思決定機関（株主総会等）を支配している場合に親子会社の関係にあるものとする事としました。この基準を支配力基準と言います。支配力基準は、連結決算の対象とすべき子会社を判断する際の基準と一致するものであるため、原則として「連結決算の対象である連結子会社」＝「特殊子会社又は関係会社となりうる子会社」となります。

Q2 毎年の障害者雇用状況報告はどのようにして行うことになるのですか？

A2 「障害者雇用状況報告書については、グループ内の各企業ごとの報告書と、これを合算したグループ全体の報告書の 2 種類を親会社がまとめて提出することになります。

■ 認定を受けるには…

所要の様式に従い、親事業主を管轄する公共職業安定所長へ申請します。詳しくは、管轄の公共職業安定所にお問い合わせください。