

「国家戦略特別区域法における障害者の雇用の促進等に関する法律の特例の施行について(案)」(厚生労働省職業安定局長通知)の概要

○ 趣旨

国家戦略特別区域法の一部を改正する法律(平成28年法律第55号)及び厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令(平成28年厚生労働省令第145号。以下「施行規則」という。)の施行に伴い、それらの解釈について職業安定局長から各都道府県労働局長並びに都道府県知事、指定都市市長及び中核市市長へ通知するもの。

○ 概要

1. 特定有限責任事業組合の要件について

施行規則で定められた特定有限責任事業組合の要件を示すとともに、要件中の以下の文言の定義について明示。

- (1) 中小企業者
- (2) 小規模の事業者
- (3) 事業所
- (4) 組合員たる事業主が雇用する労働者の数

2. 特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合の措置

特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合に講ずることが必要な措置について明示。

3. 特定有限責任事業組合に対する事業協同組合等算定特例の認定の取消し

厚生労働大臣は、特定有限責任事業組合が、1の要件を満たさなくなった場合には、当該認定を取り消すことができることを明示。

「国家戦略特別区域障害者雇用創出事業の実施に係る留意事項等について(案)」 (厚生労働省障害者雇用対策課長通知)の概要

○ 趣旨

国家戦略特別区域法の一部を改正する法律(平成28年法律第55号)及び厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令(平成28年厚生労働省令第145号。以下「施行規則」という。)の施行に伴い、その具体的な手続について障害者雇用対策課長から各都道府県労働局職業安定部長並びに都道府県、指定都市及び中核市の主管部(局)長へ通知するもの。

○ 概要

1. 障害者の雇用の促進等に関する法律の特例に関する手続

有限責任事業組合が、事業協同組合等算定特例の認定を受けるためには、①区域計画について、厚生労働大臣による同意を経て、内閣総理大臣の認定を受けるとともに、②その後に、事業協同組合等算定特例の基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けることが必要であることを明示。

2. 特定有限責任事業組合の要件に関する留意事項

特定有限責任事業組合の要件を満たしているか否かについて判定する際の書類を明示。

3. 事業協同組合等算定特例の申請に係る留意事項

事業協同組合等算定特例の認定に当たっての公共職業安定所での判定の際に用いる書類を明示。

4. 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業の実施に関する事前相談について

国家戦略特別区域障害者雇用創出事業の活用の際には、有限責任事業組合の所在地を管轄する都道府県労働局、地方自治体、申請組合及びその組合員たる事業主とで事前に相談するべきことを記載。

概要

- 国家戦略特区における有限責任事業組合(LLP)を活用した障害者雇用の特例制度においては、
 - ① 特例を活用することが出来る有限責任事業組合(特定有限責任事業組合)となるための要件
 - ② 事業協同組合等算定特例の認定を受けるに当たって作成する、雇用促進事業実施計画に記載しなくてはならない解散の事由が生じた場合に講ずることが必要な措置の内容をそれぞれ厚生労働省令で定めることとしている。

特定有限責任事業組合となるための要件(案)

- ① 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること
- ② 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること
- ③ 組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時障害者雇用促進法第43条第7項の厚生労働省令で定める数(50人)以上であること
- ④ 組合契約書に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
- ⑤ 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
- ⑥ 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
- ⑦ 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと

解散の事由が生じた場合に講ずることが必要な措置の内容(案)

解散の事由が生じた場合に、特定有限責任事業組合が雇用する障害者について、

- ① 組合員たる事業主が雇用すること。
- ② 組合員たる事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業主に対し、雇入れを求めることその他の障害者の新たな雇用の機会を提供すること。

※ 厚生労働省令で定める措置のうち、いずれかの措置を雇用促進事業実施計画に記載しなければならない。

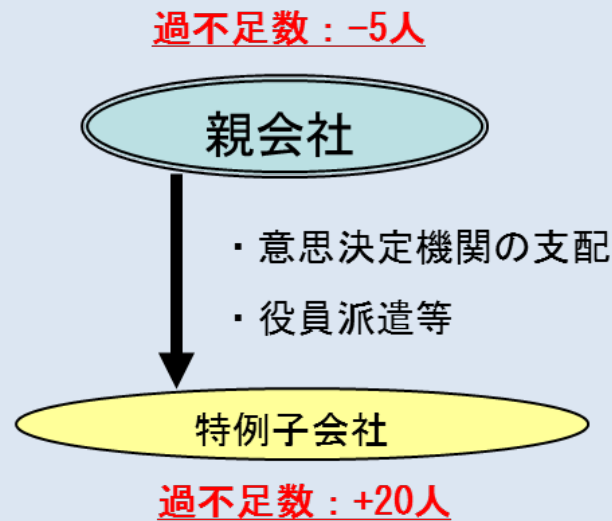
(参考) 国家戦略特区におけるLLPを活用した障害者雇用の特例制度について

概要

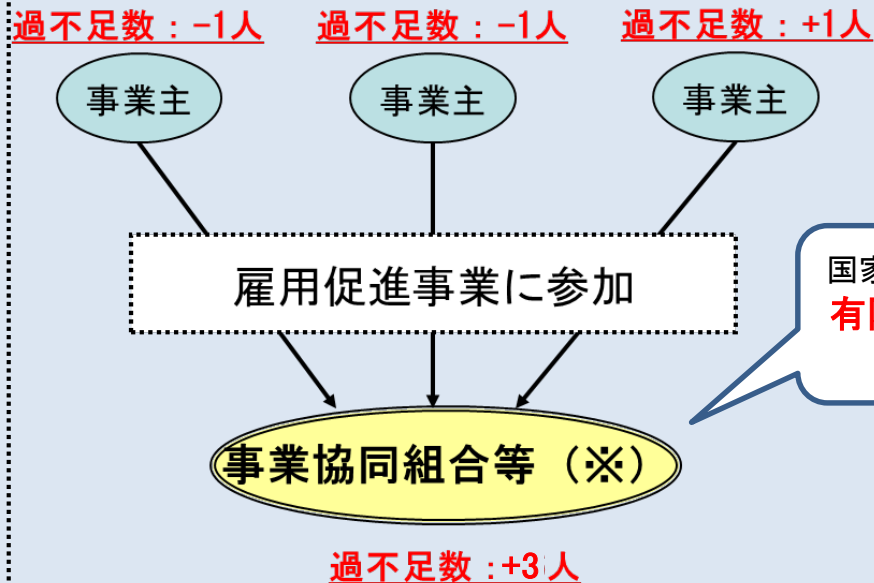
- 個々の事業主に対し、従業員の一定割合(=法定雇用率2.0%)以上の障害者の雇用を義務付けている。
- 現在、特例子会社(子会社と親会社とで合算)や事業協同組合等(組合と組合員である事業主全体で合算)を活用した障害者雇用率の算定に関する特例制度がある。
- **中小企業の障害者雇用の促進を図る観点**から、主に同業種の事業主が設立する事業協同組合方式に加えて、異業種の事業主の参画が期待でき、簡便に設立できる**有限責任事業組合(LLP)を新たに加える**。
(本特例を盛り込んだ国家戦略特区区域計画の認定は、内閣総理大臣が行う。)

現行の特例制度

〔特例子会社制度〕



〔事業協同組合等を活用した算定の特例〕



国家戦略特区での特例として、**有限責任事業組合(LLP)を追加**

※現行制度の対象
(事業協同組合その他の特別の法律に基づく組合)

- ・事業協同組合
- ・水産加工業協同組合
- ・商工組合
- ・商店街振興組合