

## 国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

---

### （開催要領）

- 1 日時 平成28年1月8日（金）13:45～14:18
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

#### <WG委員>

座長 八田 達夫 アジア成長研究所所長  
大阪大学社会経済研究所招聘教授

委員 阿曾沼 元博 医療法人社団混志会瀬田クリニックグループ代表

#### <関係省庁>

尾崎 俊雄 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長  
古舘 哲生 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課調査官  
中園 和貴 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長補佐

#### <事務局>

佐々木 基 内閣府地方創生推進室長  
塩見 英之 内閣府地方創生推進室参事官

### （議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 障がい者雇用の特例子会社制度の拡大について
- 3 閉会

---

○塩見参事官 それでは、本日のワーキンググループを開始させていただきます。

まず最初は、障害者雇用の特例子会社制度の拡大というテーマでございます。

昨年12月3日のワーキンググループにおきまして、現在、中小企業を対象に事業協同組合方式を使った制度がございますけれども、その制度が必ずしも十分に使われていないといった御指摘を前提にし、また、徳島市さんから御提案をいただいております共同出資会社方式を使った新しいタイプの制度ができないかということについても、御検討をお願いしておりまして、本日はその御回答をいただいた上で改めて御議論いただくという趣旨でございます。

それでは、座長、よろしくお願ひ申し上げます。

○八田座長 どうもお忙しいところをお越しくございまして、ありがとうございます。

それでは、早速、御説明をお願いいたします。

○尾崎課長 厚生労働省でございます。よろしくお願いたします。

内閣府地方創生推進室からの指摘・確認事項ということで資料が1枚、その後ろから3ページにわたります、その回答を私どもで作成させていただきました。

主に前回のときに御説明した資料はこちらでございますけれども、今回は、こちらの文字が書かれている回答を中心に御説明をさせていただければと思います。

御指摘事項は御案内のとおりでございます、幾つか条件をつけて特例子会社を特区で創設すべきではないかということと、事業協同組合等の算定がなければなぜ実現できないのかという2点でございます。

私どもの回答をつくりましたので、その次のページから回答ということで御説明をさせていただければと思います。

まず、1点目でございます。

基本的な考え方といたしまして、これは、前回、八田先生や事務局の方にも御説明をさせていただきましたが、繰り返しになりますのでさっとさせていただきます。

前回、お話をさせていただきましたとおり、ノーマライゼーションあるいは個々の事業主がまさに障害者雇用の推進と社会参加にしっかりとつなげていくということで、直接障害者を雇用する、これを基本としてございます。

雇用率という制度が設けられておまして、法定雇用率以上の要請を行っており、それを下回った場合でも納付金を払うことになっていますが、納付金という金銭を払ったからといって義務が免除されるものではない。しっかりと雇用率以上に直接雇うことができるようにということで、さまざまな勧告、指導を行っているということでございます。

こういうことで、次の○でございますけれども、12年連続で障害者雇用者数が過去最高を更新するなど、着実に伸びております。

そういう状況の中で、私どもとしては、障害者雇用の促進に確実につながっていく仕組みということで、その特例については、その必要性や内容について、確実につながるかどうかという観点から検討していく必要があるのだろうということを考えている次第でございます。

次の共同出資会社方式の問題については、御提案をいただいた共同出資会社にしたときの仕組みについて、私どものほうで検討したところ、さまざまな課題、問題があるのではないかとございまして。

御指摘の共同出資会社は、会社法に基づく株式会社、持ち分会社などだろうということを前提にお話をさせていただきたいと思いますが、みずからの判断で出資された、共同でつくられた会社は、まさに出資者とは別の主体ということで、みずからの判断でさまざまな活動を行うことになっておりますし、事務局経由で御指摘をいただきました条件で、人的・営業上の関係、要件をつければいいではないかということだろうと思うのですが、こういった人的、人の派遣だとか、営業上の関係、業務の発注とか、そういったことも一般の商取引において広く行われてございまして、こういったことで1つの事業主と擬制する

ことはなかなか難しいと考えている次第でございます。

もし仮に御指摘のような条件を課したといたしましても、出資した会社と共同でできた会社は、先ほどもお話ししたとおり別の主体として動くことになるわけございまして、それを前提に考えていったときに、いろいろな問題が出てくるだろうということが次のところございまして、4行目、5行目からのところございまして、高い雇用率を維持している会社、例えば、法定雇用率が今は2%ですが、2.5%の企業と、法定雇用率が下回っている1.5%の企業が一緒になって、共同出資会社、会社法に基づく会社をつくらうということをつくってしまう。それを雇用率の算定で認めてしまいますと、2.5%の企業の分の高い分が、1.5%のまだ達成していないところのほうに雇用率が振り分けられるということで、1.5%の企業は、本来はもう0.5%分を頑張らなくてはいけないのに、それを頑張らなくても達成できる、納付金を払うことも必要がなくなりますし、場合によっては、調整金というものを受け取ることができるようになります。

納付金は、雇用率を達成していないところから納付して、超えているところに経済的負担の調整ということでお金を出しています。

納付金を払わなくても、出資ただけで納付金を納める必要がなく、逆にお金をもらってしまう可能性も出てくるということでございまして、非常にさまざまな面で不公平な取り扱いが起きてしまうのではないかと思いますし、障害者雇用の増加につながるかどうかという観点で考えてみますと、1.5%だった企業が、共同出資会社をつくることによって、合同でやることによってクリアしてしまいます。そうすると、本来は1.5%の企業が、0.5%分、雇用をさらにふやさなければいけないのにふやさなくてよくなるということでございまして、障害者の雇用の達成という観点あるいはしっかりとふやしていくという観点から見ても、なかなかこれでは難しいのではないかとということで書かせていただいている次第でございます。

そういうことございまして、まず、最初の○で申し上げさせていただきたかったのは、共同出資会社方式の仕組みだとか、制度上の枠組みで考えていったときに、いろいろな点で障害者雇用という観点で逆の立場に行ってしまう可能性があったり、お金を出しただけで達成してしまうといったことがどうしてもとめられないのではないかとということが1つあるということでございます。

その上で、2枚目の最初の○でございますが、そういった課題に加えまして、会社法に基づく会社ということになりますから、構成員の同意なく、さまざまな出資者が入れかわり立ちかわり新しく出てきたりするというございまして、そういうことはもちろん会社法では可能なわけございまして、仮に共同出資会社でつくって、何人を雇ってこう、こういう事業をしていこうと仮に最初に決めても、それが途中で大きく変更される。

もちろん会社法に基づく会社は利益追求が最優先ですので、そういう方針があり得るだろうということは、法制度上、前提になるわけございまして、そのようなことで平衡が変わる、その結果、障害者雇用が進まなくなるという可能性がありますし、さまざまな権

利義務関係がさらに複雑になっていくだろうという心配もございます。

さらに、このページでいきますと上から2つ目の○ですが、共同出資会社形式でやっていったときに、ある特定の出資元の会社が多数の議決権を有する場合がありますが、その会社が既にさまざまな事情で雇用率をみずから達成してしまったときに、わざわざ共同出資会社をつくったけれども、そこでほかの会社のために障害者を雇ってやっていこうという必要性だったり、あるいは、意欲といったものがなくなってしまう可能性がある。

そうすると、その特定の出資元企業自体は何らかの事情で雇用率を達成したけれども、ほかの出資した会社は、全然共同出資会社でも雇用が進まなくて、自分たちも雇用ができなくてということで、障害者雇用が全体として進まない可能性が出てくるのではないかとということでございます。

こういった点が、この枠組み、方式、制度上のさまざまな課題ではないか。

こういう形で考えますと、障害者雇用ということを考えていったときに、非常に難しい問題があると考えている次第でございます。

次の太字のところ、仮に制度設計した場合の問題点でございます。まずは今の制度上の仕組みがいろいろとある。制度上の問題は問題であって、非常に大きな問題なので、これはこれでクリアしなければいけないと思うのですが、仮にその問題をあえて置いておいて、実際にいろいろな要件をつけて制度設計をしていったときに、実際問題、動くのかどうかという観点で整理をしたものが次のところでございます。

障害者雇用を進めるためには、障害者がやる業務量を安定的に確保することが必要だと思えます。

御案内のとおり、多くの会社は、例えば、名刺をつくるだとか、あるいは、掃除をするとか、さまざまな下請的な事務作業を請け負うということで、ほかの会社あるいは親会社といったところから請け負って仕事をしているわけでございますけれども、なかなか中小企業のみがそういう共同出資会社をつくってやっていこうといったときには、業務量の確保ということが実際問題として十分にできるのかどうかということで考えますと、実際問題としては、一度決めた会社でこれ以上は出資者はふやしませんということではなくて、恐らく入れかわりを自由にしないと業務量を確保できなくなるのではないかと思われますが、仮に安定的に業務量を確保できる大企業に入っていただくことになりましたと、大企業は大企業で恐らく多くの出資をすることになりますし、実際に切り出す業務量も多くなるだろうということになりまして、そうすると、そういった大企業の意向が強く反映されるような共同出資会社の運営になっていくだろうと考えております。

そうすると、先ほど制度上の仕組みのところでも申し上げましたとおり、仮に、大企業、多数の議決権を有する特定の会社が何らかの事由で雇用率を達成したり、あるいは、意欲をもともとなくしてしまったといったときに、共同出資会社自体の雇用が進まなくなっていくおそれがあるのではないかとということでございます。

実際問題として考えてみたときにも、恐らく会社法に基づく出資という出資の額に応じ

た議決権ということではなくて、下から2つ目の○でございますけれども、真ん中くらいにございますが、全会一致あるいは議決権を1人1票にするなどの制度設計が必要ではないかと思われませんが、会社法の根底にあるのは内部自治の原則でございますので、それと違う制度設計をして、出資者の方々が納得されるのだろうか、結局は利用されないような仕組みになるのではないかということが考えられるということでございます。

長々の説明で申しわけございません。あと2、3分で閉めさせていただきたいと思いますが、一番下のところでございます。

仮に、これでインセンティブがある、これを使いたいという企業はどういうところかと考えてみますと、障害者雇用がなかなか進んでいない事業主、雇用率が1.0とか、1.5とか、そういったところが、2.5とか、3.0とか、雇用率が高いところと組んで一緒になって共同出資会社をつくっていくということをやれば、それによって自分たちも雇用をしなくていい、あるいは、出資するだけでいいではないかということで、そういうことを目指していこうとする可能性があるとは思われます。

ただ、2.5とか、3.5で多数の雇用をしている会社にとってみると、一緒に、1.5とか、1.0の会社と組むメリットは余りありませんから、そういうことで考えてみても、雇用率が低いところがいろいろと働きかけていっても、本当に利用されるのだろうかという問題になるのではないかと思いますし、以上のほか、事務局からの指摘・確認事項のところにもございますけれども、最低障害者雇用者数要件、どの会社でも出資企業は最低1人は雇いましょうという要件を仮に定めることにしたときには、中小企業にとって、もともと自分たちで雇用することが難しい、だから、共同出資によってこういう形でやっていこうということを考えていこうということではないかと思われませんが、そういったインセンティブなりメリットが、そういう点からもこの要件をつけると使われるのだろうかという懸念があるということでございます。

その他考えられる課題で、経営的基盤の問題等も指摘させていただきました。

いずれにしても、制度面の仕組み、位置づけ、それから、実際上の問題、実際にそういう形で動いていくのかどうかといった両面を考えていったときに、なかなか関係者の理解を得ることも非常に難しいと考えているところでございまして、この点については、ぜひ御理解をお願いいただければと思います。

最後の「2」のところ、では、なぜ事業協同組合がいいのかということでございまして、こちらは第1回のときにも御説明させていただきましたのでさらっとさせていただきますが、事業協同組合をもともとつくるときに最初から共同で事業をしましょう、障害者のために共同でやるのだということで契約を結び合って、その事業目的に合意してつくったということでございます。

出資した会社の共同事業ですから、組合の事業でもあるし、出資した会社の事業でもあり、共同で事業をするのだ、なので、組合で雇っても、法人格は別だとしても、組合で雇った人も、もともと共同事業だろうということで出資したところの雇用とみなしましょう

という考え方のわけでございまして、そういう点で1つの事業主と擬制できるのではないか。

それから、持ち分の譲渡のさまざまな組合の承諾とか1人1票だとかがありますし、あるいは、経営的基盤などもあるということでございまして、一番最後にございますけれども、障害者雇用の促進に逆行しないということではないかと思われま。

このようなことでございまして、私どもといたしましては、御指摘いただいた点につきましていろいろと考えさせていただきましたが、このような形で整理をさせていただきました、特例の子会社、たしか会社法の共同出資会社は、なかなか仕組みの面でも実際の面でも非常に難しいのではないかとございまして、事業協同組合の、今、認められているものについて、しっかりとやっていくということも、我々は今後しっかりと対応していきたいと考えている次第でございます。

なお、事業協同組合、こちらは前は2つと御説明いたしましたが、水面下でいろいろな検討が行われているということでございまして、前回の御説明から追加されて3つになっているということでございますし、周知していくことによってさらにふえていくだろうと見込んでいる次第でございます。

ちょっと長々の御説明になってしまって恐縮でございますが、よろしく願いいたします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、阿曾沼委員、お願いいたします。

○阿曾沼委員 これだけ課題が整理できていれば、この課題を克服するために株式会社でもできるような気がいたします。そこで質問ですが、例えば、合資会社、LLCがあります。LLCは、会社法の中で基本的には一般的な株式会社等と事業組合との中間的な組織形態を持っていますね。ある意味会社の自治が多く認められています。なおかつ、事業組合よりも設立が非常にシンプルにできると言う点を考えると、今、困っていらっしゃる方々が、ある一定の条件を付してLLCで対応することも全然問題がないのではないかと思います。

○尾崎課長 お答えさせていただきます。

LLCは、先生も御案内のとおり、あくまでも会社法に基づく会社ということでございまして、やはり出資したところとできたところは別個の主体だということでございまして、そこは制度上の仕組みとして難しい。

○阿曾沼委員 しかし、それは、LLC会社の定款の中で、別個の会社であったとしても共同で事業を行い、参加する会社の理念を統一し、1つの目的のために運営をするのであるということにすればいいと思いますし、なおかつ、思いつきではありますが、このLLC等が派遣法の業法をもらって、このLLC等で一旦雇用をして、関連の会社に出向をさせるなどの雇用体系などの工夫をこらす事もできるのではないのでしょうか。

今、中小企業で一番問題になるのは、雇用調整の問題ですし、景気変動に大きく雇用関係を調整せざるを得ない訳です。しかも、ゴーイングコンサーン、継続事業体としていか

なければいけない。なおかつ、今回の御提案は、自分たちができないから、大企業で2%以上を越えているところの翼下に入って上手くやろうとしている会社ではないのです。自分たちはお金を出しさえすればいいというだけの思いでご提案をしている訳ではないと思います。むしろ積極的に雇用調整をしなければならない状況でもあっても、今はできないけれども、景気がよければ自分たちでも障害者雇用をシッカリやりたいという意志を持っていらっしゃる企業であるとすれば、やはり志は非常にまともだと思います。

そういう人たちが、短期間に設立ができて、透明性を確保するという形式として、会社法における合資会社、合同会社といったものでやらせてみる事は意味のある事だと思います。これだけ皆さんが考えて課題が整理され明らかになっているのですから、課題を克服する条件づけは可能だと思います。それでもやりたいと言うのだったら、国家戦略特区での実証実験としてやらせてもいいではないですか。

○尾崎課長 先生、定款でとお話しされましたけれども、やはり定款でというのはなかなか私どもは。

○阿曾沼委員 基本的に、株式会社というものをそもそも誤解していらっしゃるのではないかな。

○尾崎課長 会社法に基づくものということと考えてしまいますと、なかなかいろいろと難しい部分はある。

私自身も、これが議事録に載っているのかどうかあれですが、会社をつくりたいと家でホームページとかでいろいろと調べてみると、会社法に基づくものだけではなくて、いろいろな形態のものがございます。

恐らく徳島もいろいろなことを考えているのではないかと思うのですが、法律上、共同で事業をするのだということがしっかりと担保できて、しかも簡単に迅速に事業協同組合よりも早くやれるという仕組みをできないかどうか、今、我々も検討していますので、そこは余り、会社法に基づく会社とは別にと。

○阿曾沼委員 ですから、それは事業協同組合をシンプルにつくれるということです。

○尾崎課長 だから、事業組合とは別の形でできないかと。

ただし、会社法に基づく会社ということだといろいろと課題があるので、問題があるので、そうではない別の形ができないかということでございます。

○阿曾沼委員 確かに、おっしゃるように、いろいろと考えれば幾らだってネガティブに結論づけられます。色々条件を付したら誰もやらないではないかと、それは誰でも考えたらずぐにわかります。30分議論すれば、誰だって今日ご説明頂いた内容のレポートを書けるわけですから。

しかし今、申し上げたように、中小企業はいろいろな状況を抱えている訳ですし、徳島の状況を100%私たちも理解しているわけではありませんけれども、景気で雇用調整は大変で、その中でやりたいというところがあって、公人、観衆の中で市場の透明性を持ってやらせるのであるならばむしろ健全なのではないかと思えます。

○尾崎課長 事業協同組合よりも迅速に早くできるようにすることと、一方で、障害者雇用を推進するのだと、しっかりとした枠組みの中で、しっかりとそこはきちんと我々も自信を持って言えるという仕組みを検討しますので、そこは会社法に基づく会社とこだわらずに、もっと幅広くいろいろと整理したものを急ぎでやりますから、見ていただければ。

○阿曾沼委員 株式会社は、気になるということですか。

○尾崎課長 株式会社とか、LLCとかですね。

○阿曾沼委員 何か、反対勢力があるのですか。こういうことに会社法の会社をつくるのはけしからぬみたいな、そういう勢力があるのですかね。

○中園課長補佐 釈迦に説法ですけれども、株式会社はもちろん出資によってできた法人組織ということで、これは私が前回も申し上げたのですけれども、出資すればオーケー、それで直接雇用することを免れることだけはやめてほしいと。

○尾崎課長 それは、そのようにしないような定款をつくり、株主に対する種類株式などの組み合わせによってデューティーを与えるとかということであれば、非常にシンプルに会社はできるわけですから、非常に足元で困っている中小企業が5、6社集まってスタート、それを見て、どうしてもそれでだめだったら、事業組合に転換しろとかと言えばいいわけで、組織を転換するなどというのは幾らだって指導できるわけですから、そういった指導の権利も持ちながら何か行政とうまくやっていくというのはあるのかもしれないね。

○中園課長補佐 ちょっと私どもの切り口でいうと、もちろん出資者は当然持ち分の譲渡などは当然株式会社の自由、それを定款で制限することはもちろん可能ではあるのですけれども。

○阿曾沼委員 種類株式で縛ることだってできますね。

○中園課長補佐 もう一つ、議決権のところでも、基本、これは1株1票という形にされていますので。

○阿曾沼委員 しかし、LLCと申し上げているのはあくまでも一つの例示ですが、LLCの場合、合資会社が出資額と権限と何とかというのは自由に設計できるではないですか。

○中園課長補佐 合同会社の場合、まさに原則は1人1票というのはまさにおっしゃるとおりですけれども、そこも結局定款で変えることができる、別に定めることができるとなっていますので、結局、そこは内部自治の原則はすごくかたいものです。

○尾崎課長 私は、定款というところがポイントになると思うのです。

○阿曾沼委員 だけれども、勝手に変えられると言っても、株式会社である以上、市場性を持っているわけですから、基本的には、必ず開示義務というものがあるわけです。だから、こっそり知らないうちに変えていたなどということはある得ないわけです。会社は駄目だと言う論理に飛躍を感じますね。

○尾崎課長 結局、別段、定款でいいからいろいろと書いたとしても、それは自由に換えられますし、どういうことが行われるかは私どもはコントロールできないのです。ここは会社法に基づく会社となっている以上はどうしても切れてしまうので、切れないような制



度の仕組みとしてもともと切れていないものを、今、一生懸命探しているところです。あると思われまし、多く使われているのだらうと思います。今、ここでは申し上げませんが、会社法に基づくものではなくて、それをまずは提案をさせていただきたい。そこはやはりいろいろとどうしても会社法でやりますということが心配なのです。

○八田座長 会社を否定する根拠が示されていないと思います。

否定する理由は何にもないでしょう。

例えば、先ほど阿曾沼先生がおっしゃったように、誰かが急にやめてしまったら困るというなら、それこそ種類株式みたいな形にして、簡単にやめられないようにしてしまう。1人1票、要するに、出資額に応じなくてやるとか、あるいは、最初から定款に条件をつける。定款に条件をつけることを義務づけてやっておけば、ちゃんとオープンになっているのだからいい。決定的に、「会社はこれがだめだ」という理由が何もない。だから、もう一つのものを検討なさってもいいけれども、会社のことも当然考慮に入れるべきだと思います。

○古舘調査官 そこは繰り返しになりますけれども、株式会社の出資とか、取引とか、人の関係とか、通常は商取引の中で一般に行われているものかと思います。

ただ、通常の商取引の中で行われているものをもって、税とかも同じだと思いますけれども、雇用義務を免れるような根拠とすることは非常に難しくて。

○阿曾沼委員 むしろ事業組合のほうが、なあなあ仲間同士でよくわからないことになりかねません。

○八田座長 不透明ですよ。

○阿曾沼委員 不透明になる可能性が圧倒的にあるような気がしますけれどもね。

○古舘調査官 事業協同組合そのものの問題点としての御指摘かもしれませんが、ただ、我々が特例を認めている根拠として、特別の契約関係に結ばれたものを特定して、そのことによって法的な義務に少し特例を設けていると。

○阿曾沼委員 SPCの特定目的会社的な合資会社をつくってみるとか、会社法の中で、会社形式は実は非常に自由にいろいろなことが仕組みとして知恵が出せるのです。種類株式を新たにつくったっていいわけですし。知恵を出せば良いと思います。

○八田座長 その形式について義務づければいいではないですか。

○阿曾沼委員 そういう意味からすると、例えばの話ですが、障害者雇用という特定目的のためのSPCを開設し、その会社に全ての雇用の義務を与えて出向をして、雇用調整の中で大変な中小企業の方たちの為に、全体的にバランスをとれるようにしてあげる。そうすると、むしろ中小企業が、本当に自分たちができる範囲の中できちんとやっていこう、そして環境を整えればできなければちゃんとお金で対応していこう、もしくは、雇用していこうといういろいろな形的设计できるのではないかという気がするのです。

○古舘調査官 私どもも、障害者雇用に前向きな意欲を意味もなく潰したいと思っているわけでは決してございません。ただ、おっしゃっているような株式会社制度の自由さ、内

部自治とか、いろいろなパターンがあること自体、障害者雇用にどういう影響を与えるのか、正直、我々は当然慎重に考えざるを得ません。

○阿曾沼委員 やって見なければわからない部分があると思いますけれども、これは実証実験ですし、国家戦略特区の中で衆人環視の中でそれが行われていくわけですから、ちょっとでも変なことをやったら市行政そのものが弾劾されるわけです。

○八田座長 だから、こっちもいろいろな可能性を考えるならわかるけれども、株式会社はだめ、そのための理屈なら何でも考えますというのはあり得ないと思います。何なので、これは。

○中園課長補佐 いや、ただ、私どもでも考えてみます。いろいろな要件をぺたぺたと、株式の譲渡制限あるいは議決権は1人1票とかかけていきます。かけていかないといけないと思ってかけるのですけれども、それが果たして内部自治の原則に、会社法に対する、まさに特例をつけるような問題があるのではないだろうかというのは、前段で述べているところです。そういうまさに会社法に対する挑戦あるいは新しい法人体系を特例としてつくることにつながりかねないかということが、まず最初の壁として、そこはただ申し上げておきたいと思います。

○八田座長 いいではないですか。それを工夫しましょうよ。

○中園課長補佐 その次に、先回りした言い方で恐縮ですけども、それを実際に立ち上げたにしても、それが本当にワークするのかどうかということが、2ページ目以降に書いてあることですけども。

○八田座長 今、阿曾沼先生がおっしゃったような種類株式をやるとか、そういうことは全然議論されていないではないですか。できるだけいろいろな工夫をしましょう。

○阿曾沼委員 国家戦略特区は、全国一律に誰でもやっていいよという制度ではないので、基本的に意識を持って責任を持った自治体と事業者が組んでやることからすれば、本当に透明性を持った事業になるわけです。

だから、その中で、会社でもない、事業組合でもない、どんな組織にするのか私はよくわかりませんが、そうやってまたわけのわからない組織をつくるよりは、今、既存の組織の中である程度の一定の条件をやって実験してみる。それで中小企業が集まって本当にいい形で雇用が進めば、それは実験としてよかったなとなるわけです。

○尾崎課長 1つ、雇用率の話と納付金と調整金は一体なのです。納付金事業は全国一律で行われています。

ですので、ある特区のところだけ雇用率あるいは納付金を、納付金はお支払いする、調整金はもらうということなわけですが。

○阿曾沼委員 納付金というのは、雇用していない部分で1人幾ら払うというものですね。

○尾崎課長 1人幾ら払いましょうと。それが全国の中で1つ工夫されて、また調整金は高いところに対して全国のプール分から行くわけですので、あるところだけちょっと違った取り扱いで障害者雇用ということが進むかどうか、ちょっとはつきりしないものについて

て、そこは非常に不合理が生じるのだと思います。

○阿曾沼委員 では、デューティーで、5万円ではなくてそれは6万円を取ればいいではないですか。6万円を取ったらどうですか。やりたいのだったら6万円を取るぞと言えればいいではないですか。

○八田座長 財政的な問題があるのならば、特区の中で採算に乗ればいいのでしょうか。しかし、それが出来ない事情があるのなら、1つ特別な財政的な措置を別途考えてもいいと思います。我々もできるかどうかはわからないけれども、もしそれが障害ならば、それはもちろん相談してみます。

○尾崎課長 それは一つの大きな障害だと思います。

○八田座長 それならそれで理解できないことはないけれども、その場合にはまた別の解決策があるかもしれない。

しかし、ここでは株式会社は全部だめですと頭から決めている。いろいろな道を探れると思うのです。

だから、もう一つの方法もお考えいただきたいけれども、この株式会社の方法も工夫する余地がまだまだあると思います。

○阿曾沼委員 完全に排除せずに、選択として何かができるような気がするのですけれどもね。

○八田座長 事務的にも折衝していただきたい。

ごめんなさい。きょうはちょっと次のものがあるので、ここで終わりにします。しかし、やはり株式会社の道も探っていきたいし、いい提案が出てくるならほかのほうも見たい。いずれも徳島県で実際にやりたいという人たちが選べるような仕組みにして持っていきたいと思います。

お金のことだったら、これはできるかできないかは知らないけれども、別途、検討いたします。

では、お忙しいところをどうもありがとうございました。