

「障がい者雇用の特例子会社制度の拡大」に係る
国家戦略特区ワーキンググループからの指摘・確認事項

平成 27 年 12 月 14 日
内閣府地方創生推進室

平成 27 年 12 月 3 日に開催した国家戦略特区ワーキンググループを踏まえ、下記の指摘・確認事項について、12 月 18 日までに御回答ください。

なお、回答内容については次回ワーキンググループの議題にさせていただくこととなりますので、提出期限について厳守ください。

記

(指摘・確認事項)

1. 障がい者の雇用を促進し、職業の安定を図るという障害者雇用促進法の目的の実現のため、経営基盤が脆弱な中小企業等も障害者雇用率制度の義務を果たし、障がい者を積極的に雇用できるよう、事業協同組合等算定特例に加え、一定の要件の下で中小企業が協力・連携して特例子会社（共同出資会社）を設立した場合にも障がい者の実雇用率を通算できる特例を特区で創設すべきではないか。

その際、例えば、①特例子会社（共同出資会社）に出資金を拠出するだけで出資元企業が障がい者雇用の義務を免れることがないように、事業協同組合等算定特例のような最低の障害者雇用数を条件にすること、②出資元企業が特例子会社（共同出資会社）の経営に参画すること（人的関係または営業上の関係）を条件にすること、などについてもあわせて措置すること。

2. 障がい者の実雇用率を通算するにあたり、事業協同組合等算定特例として、事業協同組合等を設立する場合であれば、各法人の出資割合は問わないとされているが、事業協同組合等に対象を限定しなければ障害者雇用促進法の目的が実現できないとする理由如何。

(※)「事業協同組合等」・・・事業協同組合、水産加工協同組合、商工組合、商店街振興組合
(障害者雇用促進法第 45 条の 3 第 2 項、同法施行規則第 8 条の 8)

以上

【厚生労働省回答】

前回のWGでのご指摘及び今回のご指摘を踏まえ、「中小企業が協力・連携して特例子会社（共同出資会社）を設立した場合にも障がい者の実雇用率を通算できる特例の創設」について検討いたしました。検討結果について、以下のとおりお答えいたします。

【「1」について】

（基本的考え方について）

- 障害者の雇用義務は事業主の社会連帯の理念に基づくものであり、
 - ・「ノーマライゼーション」の理念にのっとれば全ての職場で障害者と健常者とが共に働くことが望ましいこと
 - ・個々の事業主が障害者雇用の理解とノウハウを得ることが障害者の雇用促進と社会参加の推進につながること等の理由から、個々の事業主が直接障害者を雇用することを基本としている。障害者納付金制度も、事業主の経済的負担を調整するために設けられているものであり、納付金の納付という金銭的負担を負ったからといって雇用義務が免除されるものではなく、法定雇用率以上の雇用が行われるよう、国が勧告や企業名の公表等の指導・監督を行っている。

- 現在、こうした個々の事業主が直接障害者を雇用するとの考え方の下で、12年連続で障害者雇用者数が過去最高を更新するなど、障害者雇用は着実に伸びている。そうした状況下において、新たな特例については、ノーマライゼーションの理念や、（全ての国民が共に活躍する社会を目指す）一億総活躍社会の実現の理念、障害者雇用の促進に確実につながるものかどうか等の観点から、その必要性や内容について慎重な検討が必要である。

（共同出資会社方式の問題について）

- ご指摘の共同出資会社は、会社法に基づく株式会社等であり、出資者とは別の主体として自らの判断で各種の事業活動を行うこととなる。また、単なる出資関係や人的・営業上の関係なども一般の商取引において広く行われているため、こうした取引関係のみを以て（出資者と共同出資会社を）一つの事業主と擬制することは困難と考える。

- また、仮にご指摘のような要件（①出資元企業への最低障害者雇用者数要件、②出資元企業の経営への参画要件）を課したとしても、会社は株式等を自由に譲渡することができるため、高い障害者雇用率となっている企業（高雇用率企業）が1社でもある場合に、法定雇用率に達していない企業がその高雇用率企業に出資したり、その高雇用率企業と法定雇用率に達していない企業による共同出資会社を設立することで、（高雇用率企業に係る）雇用率が他の企業に分けられようになる。これでは、雇用される障害者数は1人も増加しないのにも関わらず、出資しただけで法定雇用率を達成し、また、納付金を納付する必要もなくなる（逆に、法定雇用率を超える企業に支給される調整金相当額を受け取れる）企業が出てくることとなり、特区以外の他の都道府県で事業を行う企業との間で極めて不公平な取扱いとなるほか、特区内でも障害者雇用者数の増加になんらつながらない可能性がある。（むしろ、法定

雇用率に達していない出資企業が障害者雇用を止めてしまい、その分本来雇われるはずの障害者の雇用が狭まることも考えられる。)

- さらに、構成員の同意無く入れ替わりがなされることで、共同出資会社における障害者雇用の方針が変更され、障害者の採用数が減らされたり、他の構成員の負担増や損失が生じることとなる可能性がある。特に、株式譲渡の自由の原則の下では、株式の持ち合いや親・子・孫関係など様々な出資関係があるとともに、頻繁に株主が入れ替わるため、雇用義務に関する権利義務関係が複雑になり、かえって障害者雇用が進まない原因になると考えられる。
- 加えて、共同出資会社形式では特定の出資元企業が多数の議決権を有する可能性があるが、当該出資元企業が雇用率を達成した場合等に、更に障害者を雇い入れるインセンティブ等がなくなり、少数の議決権保持者が障害者の雇い入れを望んだとしても、障害者雇用が進まなくなる恐れがある。

(仮に制度設計した場合の問題について)

- 障害者の雇用を進めるためには、障害者が担う業務量を安定的に確保することが不可欠であるが、中小企業のみが共同出資会社を設立して障害者雇用を進める場合には、業務量の確保のために出資者の入れ替わりを自由にせざるを得ない。しかし、そのように出資者の入れ替わりを自由にするすることで、前述のような問題が生じてしまう。
- 他方で、業務量を安定的に確保できる大企業も共同出資会社に加わることを認めることも考え得るが、その場合、出資者が提供する業務量に応じて出資者の障害者の雇用義務人数を設定せざるを得ず、その結果として、共同出資会社が雇用した障害者の人数の（出資者への）割当も、出資者ごとに提供する業務量に応じて設定することとなる。
- しかし、共同出資会社について、出資者が保有する議決権割合も業務量に応じて設定することとなると、仮に、多数の議決権を有する出資者が雇用率を達成した場合や当該出資者が障害者雇用への意欲をなくした場合に、更に障害者を雇い入れるインセンティブ等がなくなる。この結果、少数の議決権保持者が障害者の雇入れを望んだとしても、多数の議決権を有する出資者の意向に沿って共同出資会社での障害者の雇入れがストップし、障害者雇用が進まなくなる恐れがある。
- こうした事態を避けるためには、他の出資者の同意を得た場合のみ株式譲渡や出資者の入れ替わりを認めたり、共同出資会社の議決権について、それぞれの出資者が提供した業務量に関わらず、全員一致又は議決権を一人一票にするなどの制度設計が必要である。しかし、このような、内部自治の原則に反する制度設計をしたとしても、各出資者が納得せず、結局は利用されない制度となる可能性が高いと考える。
- 他方、上記のような制度設計でもあえて共同出資会社を活用する企業のインセンティブとしては、障害者の雇用が進んでいない事業主が、障害者を多数雇用してい

る事業主と共同で出資をするだけで障害者の雇用義務を果たしたこととし、納付金の納付を免れることが考えられるが、これは、前述のとおり、法定雇用率に達していない出資企業が障害者雇用を止めてしまい、その分本来雇われるはずの障害者の雇用が狭まることとなり、障害者雇用の推進とは相容れないものである。また、実質的に考えても、障害者を既に多数雇用している企業にとっては、共同出資会社に参加するメリットがないと考えられるため、この観点からも、利用されない制度となるものとする。

- 上記のほか、ご指摘のような出資元企業への最低障害者雇用者数要件等の設定は必須と考えるが、最低障害者雇用数要件は、多くの企業にとって雇用率制度上最低でも1人を要件とせざるを得ず、それでは、中小企業にとっては、（自らは法定雇用率に基づく障害者数を雇用することが難しいので）上記のような共同出資により障害者の雇用義務を果たすインセンティブが失われるため、どの事業主にとっても利用するメリットがないものとする。

（その他考えられる課題について）

- 会社形式では、設立に当たって行政庁の認可等を受ける必要が無く、事業を行うために必要な経営的基盤を有しているか否かが不透明であり、障害者の雇用が不安定なものとなりかねない。これらのことから、ご指摘の共同出資会社の特例の創設については、障害者雇用の基本的考え方や障害者雇用の促進の観点から見て様々な課題があり、関係者の理解を得ることも難しいと考える。

【「2」について】

- 会社形式の新たな特例を認めることは、上記のとおり、様々な問題が生じるものである。
- この点、事業協同組合等であれば、組合は出資者である団体の構成員が相互に契約関係で結合する団体であり、組合員間で組合契約を結びあうことで、全員で事業目的等に合意した上で設立されるため、組合員間で相互に協力し合うことが求められており、組合員と組合同士や組合員同士を一つの事業主と擬制できる。
- また、持分の譲渡に当たって、組合の承諾を得なければならないなど、一定の厳しい条件が課されている。更に、議決権は一人一票で、特定の出資者が多数の議決権を保有する恐れがない。
- 加えて、組合の設立に当たっては、行政庁の認可を受けることとなっており、事業を行うために必要な経営的基盤を有しているかの判断を行政庁が行う他、定款や事業計画の作成・変更には行政庁の認可が必要となっており、さらに行政庁がその監督も行うこととされている。
- これらのことから、事業協同組合等算定特例であれば、個々の事業主が直接障害者を雇用するという原則にも反せず、障害者雇用の促進に逆行しないものであると考えている。