

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成27年12月3日（木）16:40～17:08
- 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 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

<関係省庁>

- 尾崎 俊雄 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長
古館 哲生 厚生労働省職業安定局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障害者雇用対策課課長補佐

<事務局>

- 川上 尚貴 内閣府地方創生推進室室長代理
藤原 豊 内閣府地方創生推進室次長

（議事次第）

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

○藤原次長 少し時間が押しておりまして申し訳ございません。

続きまして、「障害者雇用の特例子会社制度の拡充」でございます。

構造改革特区提案からも、かねてから提案があったのですが、今回の国家戦略特区の提案につきましても、いくつかの自治体から根強い要望がございまして、事業協同組合のところであるのでございますけれども、是非LLC等々といった会社の形態でこれをやりたいのだという御要望がございまして、それについての意見交換をしていただくということでございます。

それでは、八田座長、よろしく申し上げます。

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

早速、御説明をお願いいたします。

○尾崎課長 厚生労働省障害者雇用対策課長の尾崎でございます。よろしくお願ひいたし

ます。

それでは、資料に基づきまして、御説明をさせていただければと思います。資料は3ページほどの資料でございます。

まず、1枚目、障害者雇用のそもそもの義務の考え方等について、資料としてまとめてございます。背景・趣旨に書いてございますけれども、障害者雇用につきましては、障害者の自立と社会参加のための非常に重要な柱だと考えてございまして、雇用の義務は障害者雇用促進法という法律に基づきまして、事業主の社会連帯の理念だということで、全ての事業主の方々、個々の事業主ごとに雇用をしていただいて、社会連帯という形で障害者の自立と社会参加を支えていこうという重要な施策でございます。雇用率のほうも、事業主ごとに課されることになってございまして、下のほうに仕組みがございまして、この雇用率については、各事業主、50人以上の従業員の方の各企業に対して、ここにございますように、一定の率を法定雇用率として定めて、それを義務とさせていただいております。

一方で、右側でございます障害者雇用の納付金制度というものもございまして。この障害者雇用納付金制度でございますけれども、これは雇用率があつて、その雇用率までしっかり雇用しなければいけないという義務付けがあるのですが、実際に雇用率を満たさないところ、それから、それを上回って雇用しているところ、事業主にとってみるとそれぞれがあるわけでございますが、下のほうにもございまして、下回っているところから納付金をいただいて、超えているところに調整金で支給するというところで、その考え方でございますけれども、ちょっと上のほうに書いてございます。

義務は義務として全ての事業主に課されている。一方で、この納付金制度の趣旨でございますけれども、障害者を雇うことによって色々と経済的な負担も生じる。作業施設を改善するとか、職場環境を整備するとか、色々な特別の雇用管理が必要だということで、そういったことで経済的負担が生じてくる、それを調整するのだということの目的で、このような制度としても作っているということでございます。経済的負担もあるというところに着目して調整するということですから、雇用率に達していないところについて、納付金を納めたからということで雇用義務が免除されるわけではないところがポイントだと考えてございまして、要するに、納付金を払えば義務が免除されるものではなくて、個々の事業主の方々が、障害者の自立と社会参加のために能力を評価して適正な雇用の場を与える。そして、適正に雇用管理していく。それを全ての個々の事業主の方々がしっかりとやっていただくことによって、障害者の自立につながるのだらうと、このような考え方でございますので、まず、この点を是非御理解いただければと思います。

その上で、特例子会社という制度がございまして。本来は、原則は先ほどお話ししたとおりですが、ここに書いてございまして、本来は個々の事業主ごとに義務付けられているということで、上のほうの最初の○に書いてございます。

一方で、この二つ目の○にございまして、障害者の雇用の促進ということを考えて

いく上で、例えば、大企業などの非常に大きな会社が、親会社というところが特例の子会社、特別の配慮をした子会社を作るということで、こういう特例子会社という形の形態をとることによって、一番上の3番目の○でございますけれども、障害者の特性に配慮した仕事が確保できるとか、あるいは、職場環境の整備が容易になるといったことがありますし、また、障害者の方にして見ても、障害者の方が多数いる中で障害者に配慮された職場環境が作りやすいということで、むしろ障害者にとって個々人の能力を発揮する機会になるのではないかと。このような考え方で特例子会社を認めているわけですが、先ほどお話しした、本来は親会社、子会社、それぞれで雇用率、雇用していただかなければいけないということですが、親会社が意思決定支配をしていて、役員を派遣しているといったときには、子会社と親会社を合算して雇用する。あるいは、その右のほうにございますが、グループ適用といった形で、一つのグループとして全部まとめて一つ算定をしましょうと。こういう特例の措置だということで、特例子会社だということになってございます。

下のほうにちょっと細かくて恐縮でございますけれども、特例子会社の要件がさまざまに書いてございます。親、子という名前があるとおり、親が支配しているということで、支配ということが一つのポイントだと思ひまして、詳しい御説明はちょっと時間の関係上省略いたしますけれども、ここにごございますような議決権の過半数を持っているといった支配をしているとか、あるいは、人的関係が緊密といったことがあって初めて親と子という形になるのだろうと考えてございます。

いずれにしても、この特例子会社はこのような形で多くの障害者の方に働いていただいているということでございます。

一方で、今回の御提案があるように、中小企業の方々にはなかなかこれが使えないではないかということで、そういった中小企業の方々の要望等も踏まえまして、平成21年4月からでございますけれども、3枚目、事業協同組合等算定特例といったものの特例措置を別途設けているということでございます。

この図にごございますとおり、これは異業種でも構いませんが、地域の中で中小企業の方々に集まっていただいて出資をする。そのときに、雇用促進事業にみんなで参加しようということで、例えば、清掃事業だとか、クリーニングだとか、色々な事業を出資した中で、この事業協同組合でやっていただくといったときの場合に、本来、特定事業主と書かれている丸が五つございますけれども、その上に書いてある五つの事業主の方々も本来は雇用しなくてはいけない義務はかかっていますが、そのかかっている中でも、この組合の特性ということ踏まえて、事業協同組合と全部セットで、一体で雇用率についての義務を果たしているかどうかということを見ていこうということでございます。

これは親とか子とかということではなくて、中小企業の方々に使っていただきたいということで、団体からの要望も入って出来たものでございまして、こういう形で設定されているということでございますので、是非この仕組みを徳島県のほうでも活用いただければとは考えてございます。

補足でございますけれども、なぜ組合は良くて会社は悪いのかということでございますが、御案内のとおり、組合は法律に基づいて、事業主が組合員という形でお金も出します。出資する。一方で、出資するだけではなくて、事業協同組合の中で、まさに組合員として事業に参加する。経営に参加するということでございます。

御案内のとおり、事業協同組合の中で、組合員という形で事業の内容について審議をして決めて、予算も決めるということでございまして、事業協同組合もその出資した組合員のために事業をするということで、そういう契約を結んで事業主と組合が結んでやっているということでございますので、ここは一つ、事業協同組合というのはそういった公的性格ということから、出資するだけではなくて経営にも参加するというので、これは一帯的に対応できると考えられるのではないかとというのが一つと、経済的基盤とか事業の継続性といった観点からも、事業協同組合は法律の規定に従いまして、行政庁の認可を得て行うことになってございますし、そのほか、さまざまな制限等も課されております。あるいは、内部自治の面でのさまざまな規定等もございます。そういったことから見て、この組合の方式は、本来、特定事業主にも雇用義務はかかって、事業協同組合にも本来は雇用義務はかかる。それぞれかかるべきですが、事業協同組合という形式を取ることで、これは一つ全体として見ていきたいと思いますということが言えるのではないかとということで、これを特例として認めたということでございますので、組合が認められれば会社もということには、やはり組合の性格からしてならないと考えてございます。

ちなみに、赤字で線が引いてございまして、超過数とか不足数とかがございます。若干それだけ御説明させていただきたいのですが、本来、先ほどお話ししたとおり、特定事業主にも事業協同組合にも雇用義務はかかります。それぞれ事業主は事業主で何人か雇わなければいけない。組合も雇わなければいけない。通算していく際に、特定事業主の左のほうは超過数が2人います。次のところは2人いますといったことで、その数字を合算して、一番下でございますように、超過数2人という形で計算ができるということでございますので、この仕組みを取れば、事業協同組合だけで雇えばいいということではなくて、これは特例子会社もそうですけれども、原則として、それぞれの会社が雇わなくてはいけないのだ、組合か雇わなくてはいけないのだという考え方がこちらにも適用されて、特定事業主も一部雇う。事業協同組合も雇う。そのときにこういう算定のときにセットで見ましようという考え方で出来ているということでございます。

ちょっと御説明が長くなりましたけれども、いずれにいたしましても、この特例の事業協同組合方式は中小企業の方々に是非使っていただきたいと考えておりまして、この特例の仕組みについて、我々もしっかり周知等をしていきたいと思っておりますし、徳島県からの色々な御相談等がございましたら、是非しっかり対応して、助言等をしていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

やはり、これは個々の中小企業にとっては負担が大きいから、こういうふうにとめてやることによって、納付金を払うのではなくて、実質的にきちんと雇えるようになるというのは本当にいいことだと思うのです。

その際、今、事業協同組合で、というのは大体全国的にどのくらいあって、ここで雇われているのは何人くらいの障害者の方がいらっしゃるのでしょうか。

○古館調査官 現在、この事業協同組合方式を活用いただいているのは二つでございます。

○八田座長 二つしかないの。

○尾崎課長 そのことを補足させていただきます。二つでございますが、元々納付金制度自体は、平成26年度までは200人超の企業を対象とした制度でございます。200人超のこういった会社について達成していないところにお金を払ってくださいということで、納付金を納めている。それが平成27年度から100人に下がっています。ですので、50人ではなくて、納付金自体は今年度から100人に下がったということでございます。

むしろ、中小企業の方々が100人とか、従業員の数が必ずしも多くない企業も相当数あると思いますから、むしろ、この特例制度は今後、平成27年度から下がり、まさにこれからということだと思いますので、それをしっかりと周知していく。使われるようにしていく。

○八田座長 この事業協同組合ですけれども、制度的には何年くらいある制度ですか。

○中園課長補佐 平成21年4月から施行されましたので、ちょうど6年です。

○八田座長 お話を伺ってよく分かったのですが、イデオロギーと言ったら悪いけれども、色々と観念的なことはあるかもしれないけれども、一番大切なことは納付金を払うことではありません。最終的に雇われるようになる、そのためには色々なことを工夫してやるということが、私は一番必要だと思うのです。

結構難しそうな制度をやるよりは、元々の考え方をすっきりさせて、とにかく障害者を雇ってもらう仕組みにするという観点からしたら、むしろ、この事業協同組合と並んで共同子会社ということを作ることが、全国でいきなりというのは難しいかもしれませんが、構造改革特区でもいいですし、特例的に実験としてやるというのはすごく価値があるのではないかと思うのです。私は、そんなに多くは活用されていませんということは聞いていたのですけれども、二つというのは全く知らなかった。

だから、これは何か工夫が必要で、今度100人になるから増えるでしょうというよりは、ありとあらゆることを通じて、もっと障害者を雇ってもらえる仕組みを作る必要があるのではないか。それをさらにこの徳島県が言ってきたということは、そういう意味では、ちょうどいい実験台になるのではないかと思うのです。

○尾崎課長 ちょっと補足が担当からあるかもしれませんが、協同組合の特例を共同子会社ということはなかなか難しいと考えてございまして、やはり本来の障害者雇用のあり方そのものとか、各事業主ごとに個々の企業の事業主の方々が障害者を雇って、単にお金とかを出すだけではなくて、能力を評価して、しっかり管理して、しっかり能力を活用す

るということは、やはりこれが合わさって雇用ということで非常に大きな意味があるのだろうと思っております。

組合はその点について、特定事業主と組合との関係が非常に一体的、制度の法律の仕組みからして、かなり法的性格が結合していると言いますか、一体的と言いますか、そういったことですが、会社になってしまいますと、事業主と会社との関係が、それぞれ会社は別々ですから、そこは切れているということですので、これは一つ、やはり、同じグループで子会社まで含めて見るのは非常に難しいと思っておりまして、私どもはむしろ、この事業協同組合をしっかりと使いやすくしていく、事業協同組合がしっかりと周知されて、たくさんの企業がこれを使えるようにしていくというところは是非私どもとしてはこちらのほうの対応というものをしっかりと考えていきたいということです。

○八田座長 何が最終目的かということだと思います。私は障害者の雇用をできるだけ増やすことだろうと思います。そのために、各社が雇うという仕組みを作ることが一番いいだろうというのは分かります。

しかし、結果的に、その精神に基づいて作った事業協同組合制度があまりうまくいっていないのならば、これも色々と充実することを考えたらいけれども、同時にほかの方策も講じて、とにかく障害者の雇用を増やさないといけない。納付金だけ納めさせるのではなくて、実際に使うような仕組みを作る必要があると思うのです。私はこの共同子会社を作ることを止めさせる理由が何もないと思うのです。事業協同組合制度を否定しているわけではなくて、これはこれでいいと思いますけれども、同時にやられたらどうかと思います。

○古館調査官 障害者の雇用の機会を確保していくという目的について、我々が否定することはないのですけれども、基本理念として、それぞれの事業主が平等に雇用機会を提供する。これは我々も基本理念としては持っているものではございます。

○八田座長 その基本理念と称するものによって、障害者雇用が阻害されているわけですね。元来、障害者の雇用を促進することが根源的な理念になるのではないですか。そのために役に立つ理念なら掲げてもいいけれども、役に立たないものは捨てなければダメではないですか。

○中園課長補佐 私どもが危惧しているのは、雇用は進めたいと思っている一方で、いわゆるフリーライドはやめてもらいたいという思いがあります。要は、納付金も同じですが、お金を払っていただいて、それで義務が果たされるというわけでは全くない。私どもが危惧しているのは、出資して、お金だけ出して、それで終わるというのは、それはいけません。思いとしては、なぜ組合方式を取っているかと言いますと、組合員としてまさに事業に参画をするというところを私どもは重視しています。応分の義務をしっかりと果たしていただく、そのために事業にしっかりと参画していただくというところを担保したい。

○八田座長 実際にそれが日本全国でやっているのならそれでいいです。それはちゃんと応分の義務を果たして雇っていることになる。

しかし、二つしかないならば、何の義務も果たしていないではないですか。そんなことをするよりは、きちんと子会社を作って、たくさんの方を雇えば、そういうのは態度が悪いとか言わないで、本当に雇えるのだから、そっちのほうがいいではないですか。

○中園課長補佐 その場合だと、それは新法人のその義務を果たしているというだけで、その新法人に単に乗っかっているところで、不足数をチャラにしてあげるとは、そこはさすがにできません。

○八田座長 元が決まった固定概念があってやるよりは、最終目的は障害者の雇用を増やすことだと、その原点に戻る。その原点に戻ったときに、金だけ払って結局雇わないということになったら困りますというのはよく分かります。

だけれども、雇うということが本当の目的ならば、事業協同組合で全国に二つしかないという事態は深刻に受け止めないといけないので、これを充実させることもいいかもしれない。それはおたくの理念に沿ってやるということでもいいかもしれない。

しかし、実際に障害者の雇用を増やす必要もあるのだから、そのための方策をやるべきではないですか。そこはお金を払ったかもしれないけれども、結果的にちゃんと雇われるのなら、そちらのほうがいいではないですか。

だから、障害者の雇用を犠牲にしても我々の固定概念を貫きますというのはよく分からないです。

○尾崎課長 確かに、この事業協同組合の特例が二つだということ踏まえてどうしていくかというのは、私どももこれはしっかりと考えなければいけないと思っております。

○八田座長 二つということよりは、障害者の雇用がないということです。それを通じて起きていないということが問題です。

○尾崎課長 一方で、この事業協同組合ではなくて、会社というものを仮に認めるとしても、事業協同組合で認めた形と同じような別途色々なルールと言いますか、そういうことを作らなくてはいけない。ということはむしろ、そういう新しいものを作るよりはこちらの使われていないものをさらに使えるように周知していくあるいは改良していくことのほうが、早く、そして、多くの中小企業の方々にこれが使えるようになるのではないかと考えております。

○八田座長 両方ともやればいいではないですか。できることは何でもやる。全国でいきなりやるというのではなくて特区でやればいい。しかも、そこでやりたいという希望者がいる。そしたら、そこでルールを作ってあげたらどうでしょうか。これは是非御検討いただきたいと思えます。私は障害者雇用を本当に促進しなければいけないと思っているし、色々関係している会社でも雇っていますから、その必要性はよく分かっています。

だけれども、それはそのためにできることは、できるだけすべきで、会社はダメだとか、組合ならばいいとかという前提の合目的性の最終評価の基準は、障害者の雇用がどれだけ増えているかに置くべきだと思います。

個々の企業が責任逃れをするべきではないとかというのも、目的は何かと言うと、障害

者の雇用を増やすためにそういう責任逃れをしてはいかぬということであって、障害者雇用自体が犠牲になってしまったら、そういう哲学的な基準は意義を失ってしまうと思うのです。哲学と実質の勝負みたいなところになってしまったらまずいので、私は哲学も大切だと思うけれども、実質的に雇用促進に役立つ基準も並行して採用されたらどうかと思います。

ちょっと次のこともありますので、是非御検討いただきたいと思います。

○尾崎課長 八田先生からの御指摘につきましては、私どもは障害者雇用の根本に関わる非常に重要な御指摘だと考えておまして、障害者雇用は労働者、企業、障害者団体、色々な関係団体がさまざまな議論をして今日まで積み重ねてきたという歴史がございます。

そこは多くの方々の合意なり関係者の方々の理解を得て、こういう形で今までも進めてきましたけれども、なかなか会社というところまで行き着くのは、ちょっと関係者の方々の理解というのも難しいと思います。そこも是非御理解いただければと思います。

○八田座長 目標は障害者の雇用を増やすこと、その1点に絞って御検討いただきたいと思います。

だって、そんな既存の関係者の既得権のことを色々と考えていたら何もできません。全く何の改革も世の中で進みませんから、そうではなくて、多少は既得権を持っている人に犠牲になってもらっても、それは障害者の雇用を増やそう、その1点で整理していただきたいと思います。

○尾崎課長 ちょっと補足があるかもしれませんが、私どもは障害者の雇用を増やすことは非常に重要だと思います。

その上で、障害者の方々の雇用の安定であったり、雇用の内容であったり、そういったことも非常に重要だと思っていますので、単に数を増やすということではなくて、その障害者の方々が安心してきちんと長く雇用ができる、安定して雇用ができるというところの観点から見てどうなのかといったことも、是非御理解いただきたいと思います。

○八田座長 はい。それも重要です。

○中園課長補佐 最後に1点だけ。現在、資料の1枚目の左下のところにも書かせていただいております。

現実的に、そういう一個一個の個別企業で雇用義務を頑張ってもらって果たしてもらおうということで、実は今、12年連続で過去最高の雇用者数を更新してきているところです。私どもとしては、それぞれの一つの企業ごとに大変そこは頑張ってください必要はあるのですけれども、歯を食いしばってそれぞれの企業で雇用義務を果たしていただく。中小企業は確かに大変な部分はあるのですけれども、もう一人というところであれば、その一人というのを果たしていただくというところを我々はもう少し進めていきたいと思っています。

事業協同組合をもうちょっと進められるように改善するというのであれば、それは確かに考えようがあるとは思いますが、一方で、一個一個の企業の雇用義務というところはちょっと横に置いて、先ほど申し上げたフリーライドを喚起する制度は、今まさに

直接雇用で12年連続で伸びてきている中で、それに水を差してしまうのではないかということをおもは危惧をしております。

○八田座長 まず、自分のところでやることに対する何らかのインセンティブを与える。その工夫と子会社を作ることと両立できると思います。もし、そこに哲学的に割と価値を置かれるならば、そういうインセンティブを並行して作ったらいいと思います。

だけれども、最終目的は繰り返して言うけれども、障害者の雇用を増やすことだから、全国で二つしかないような仕組みで満足するわけにはいかないと思います。何とかしなければいけない。これ自身を改善するのもいいけれども、もう一つの道は作らなければしょうがないです。

ということで、ちょっと次に皆さんが控えていらっしゃると思いますので、是非御検討をお願いしたいと思います。