

## 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28年2月3日（水）11:28～12:08
- 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<br>大阪大学社会経済研究所招聘教授 |
| 委員 | 阿曾沼 元博 | 医療法人社団滉志会瀬田クリニックグループ代表        |
| 委員 | 鈴木 亘   | 学習院大学経済学部経済学科教授               |
| 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雇用開発部障害者雇用対策課長    |
| 古館 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課長補佐 |

#### <事務局>

- |       |               |
|-------|---------------|
| 川上 尚貴 | 内閣府地方創生推進室長代理 |
| 藤原 豊  | 内閣府地方創生推進室次長  |
| 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 毎週のように来ていただいてすみません。「障害者雇用の特例子会社制度の拡大」ということで、前回御指摘させていただいたことにつきましての御回答をいただいておりますので、その辺を中心ということをお願いいたします。

それでは、八田座長、お願いいたします。

○八田座長 それでは、お忙しいところを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でございます。よろしくをお願いいたします。座らせていただいて御説明させていただきます。

1月29日付で御指摘いただいております1から4まででございまして、それに対する御回答を用意させていただいておりますが、ここに書いていないことも含めて、口頭で大変恐縮ですが、御説明させていただきますけれども、一応資料を見ながら補足をさせていただくというような形でよろしく願いできればと思います。

まず1番目でございます。お時間の関係もでございます。手短にさせていただきたいと思っております。

LLPにつきまして、今国会の特区法改正で制度化すべく事務局と調整して速やかに検討を示すことということでございます。

今、LLPの制度案内につきまして、資料では「現在慎重かつ丁寧に検討している」と書いてございますが、私ども、徳島、あるいは先生方からのこれまでの御議論等を踏まえて、とにかく中小企業、できるだけ一歩でも二歩でもとにかく進めていくということが必要だということでございまして、LLPにつきましては、速やかに今国会で法案化するという方針で、今全力で取り組んでいるところでございますので、これから審議会とか色々ありますけれども、とにかくやるという方向で取り組むということで、是非お願いできればと思います。

一方で、また御提案いただいた株式会社等につきましては、まだ論点、色々ございまして、関係団体との調整、これまで、多くの方々、障害者の方々から御指摘いただいているというようなこともございまして、今国会で間に合うような法案化というのは非常に難しいということではございますが、引き続き議論をさせていただければと考えておりますので、是非よろしく願いできればと思います。

その議論のときにも、先生方からさまざま御指摘いただきました。先生方からは、とにかく中小企業の障害者雇用を進めるという観点から、さまざまな御指摘をいただいたと私どもは受け止めておりますので、障害者団体と話をするときも、単に聞くとかいうことではなくて、一歩でも二歩でも進めるという前提に立ちまして、さまざまな調整、あるいは説明等からしていくということになろうかと思いますし、一方で、論点もございまして。その整理も必要だと。また、今回法案化するというLLPの施行状況もしっかり見なくてはいけないといったこともございますので、引き続き議論をとにかくさせていただければと考えてございます。

2番目でございます。まだもしかすると御指摘等あるかと思いますが、2番に移らせていただく前に、一言、事務局と調整して具体案をとということですが、今まさにこれから事務局と調整しようということで準備を進めておりますが、今の時点でまだ事務局との間で調整ができておりませんので、事務局というのは内閣府のほうですね。そこは今後速やかにやりまして、事務局を通じて具体的な内容等について御相談をさせていただければというふうには考えてございますので、よろしく願いいたします。

それから、2番目でございます。事業協同組合、活用されていない理由をどう整理しているかということでございます。私ども、基本は直接雇用していくことだということで、

直接雇用につきましては、中小企業も含めて、今相当進んでいるということもございます。

一方、この法律を作ったとき、平成21年からスタートしてはいますが、法律を作るときに、中小企業団体からの要望を踏まえて、事業協同組合の算定特例を取り入れたわけですが、当初の想定よりも中小企業への直接雇用は進んだことなどによりまして、当初思ったほどニーズがなかったのかなという気はしております。

一方で、周知が十分だったのかどうかといったことも課題としてはあるかと思っておりますので、その後の周知徹底なども今後必要だろうと思っております。

一方で、昨年までは2だったのですが、今3になって、今年一つ増えておりますし、また、相談も今全国からどんどん出てきていると。数までは申し上げられませんが、具体的な提案等も出てきております。その背景といたしまして、ここにございますとおり、昨年度までは雇用率は50人以上の企業に義務付けられていますが、雇用率を達成していなかったときの納付金を納めなさいという義務が、昨年度まで200人以上だったと。雇用率を達していなくてもお金を取られることがないということもありまして、必ずしも中小企業の方々が、じゃよし頑張ろうというところが、なかなかそこまでというところがないところもあったのですが、今回、今年度から100に下がっています。実際、達成しないとお金を払っていくということになりますので、そういう意味で相談が増えてきているのかなと思っておりますので、事業協同組合で今後活用されるようにしっかり我々もやっていく必要があると思っておりますし、実際、そう見込まれる状況ではないかと思っております。

それから、3番目でございます。先ほどの1番目のお話とリンクいたしますけれども、3番目の部分、前回、あるいは先ほど1番のところでお話させていただきましたとおり、検討すべきさまざまな課題もあるということもございまして、団体の理解を得る必要がある。団体の理解を得るといえるときは、先ほどお話ししたような形で、私どももとにかく障害者雇用を進めるという観点から話をしていこうと考えておりますが、なかなか今国会で措置をするというのは困難ではございますけれども、引き続き議論をさせていただければと思っております。

1点だけ、ほんの一言だけ補足させていただきますと、障害者団体、私ども厚生労働省、薬だとか医療とか、色々、業を所管している人と利用者との間で意見対立があるということはよくあるのですけれども、今回の障害者の場合は、障害者の方々のノーマライゼーションを進めるとか、あるいはできるだけインクルージョンでみんなと一緒に働きたいとかという話というのは、どうしても薬剤師とか医者とか、それこそ業を所管の側の意見と全く違うような指摘だということ、立場だということもございまして、弱い立場の人たちだという認識があるのかどうか、マスコミだとか政治家の方々も障害者の意見をよく聞くようにというような指摘がよく出されます。回り道かもしれませんが、一步引いても、よく聞いてからやるということのほうが、むしろ早くできたというような場合もございまして、あまり役所とか国とかが前面に立って、やるんだやるんだ、これだこれだに行くよりは、一步引きながら、あるいはちょっと行きながら、お互い連携しながら、あまり時期を

区切らずに進めていくというほうが結果として1年が半年でできたとか、3年が2年でできたとか、そういう形になるかと思えます。そのあたりの御理解を是非お願いできればと思います。

それから、4番目でございます。法律上、これは事実関係でございますので、藤原次長から前回御指摘をいただいた事項かと思えます。1番目はここにございますとおり、法律上、今のグループによると、子会社の規定につきましては、株式会社同士のグループ算定特例ということございまして、グループ算定するときに、社団だとか財団がその中に入ってくるというのはできない仕組みになってございます。親会社、子会社で影響力を行使し合うということでの整理でございまして、社団や財団というのはちょっと性格が違うということになっておりません。

それから、(2)の部分でございまして、匿名組合、任意組合、企業組合、商工組合といったようなものをなぜ今認めていないのかということございまして、これも時間の関係もございまして簡単に申し上げますが、商工組合のほうは、今でも省令でできるようになってございます。

一方、匿名組合のほうは、ここには書いてございませぬけれども、色々調べてみますと、結ばれる契約が出資者全体と組合全体で一つの契約ではなくて、結ばれる契約が、組合と営業者と個々の組合員との個別の契約で、全体の契約になっていないと。匿名組合員相互間の契約関係はなくて、本当に組合と個別の組合員との契約関係で、しかも大半は、出資をしてもらって、資産運用して、それを返していくと。あまり雇用ということと結び付くような仕組みになっていないといったようなことなど、ほかにも色々要件はございますけれども、匿名組合はちょっと違うのではないかと。

それから、企業組合も色々調べてみますと、組合員の4分の3以上は個人でなくてはならないということなので、障害者雇用なので、個人ではちょっと困るわけでございまして、そういう観点からも企業組合は認めてございませぬ。

任意組合のほうも、ここにございますとおり、任意組合のほうこそ、まさに(2)で書いてございますけれども、設立開催に関する特別な手続はございませぬ。民法上の規定、一般法の規定になってございますし、業務の運営方法もお金だけ出して、出資だけして、あと、業務はほかに委任してお任せというやり方もできますし、会計帳簿とか財務諸表の保存も決められていないといったようなことなどから、今事業協同組合は認めていないということでございます。ただ、先ほどお話しした商工組合は活用が可能ということになってございます。

次のページでございまして、こちらは事実関係でございます。(3)はそれぞれの業界の達成企業割合を示させていただいております。ちょっとばらつきがございまして。そのばらつき、もう少し業界全体としてやっていくような方向で我々も頑張っていく必要があるのかなと思っておりますが、今このような状況になってございます。

それから、(4)でございまして、法定雇用率の達成企業割合をここにに入れております。

御質問は、法定雇用率が規模ごとにどうだったのかという御質問だったのですけれども、これは簡単に御説明しなくてははいけませんけれども、雇用率は2%ですが、じゃ2%が大事なのかというと、そうではなくて、法律のルール上は、例えば、60人の企業であれば2%にすると1.2人になります。ただ、1.2人というのは、人を0点で切り分けられませんので、そこは0点何人分というのを切り捨てております。その施設は1人雇えばいいということになってございます。

単純に率だけで言ってしまうと、中小企業の場合は特に0点何人という数字がたくさん出てくるということもございまして、ちょっと下がってしまいますが、ただ、それは実態に合わなくて、1.8人だったら一人でいいのに、1.8人じゃないから、1だからダメみたいな議論になってしまうので、そうじゃないということで、達成企業割合という数字に変えて出させていただいているということでございます。

1,000人以上の大企業のほうは、特例子会社等を使って色々やっているのだと思いますが、どうしても500人、1,000人以下のところは、別に中小企業に限ったことではありませんけれども、44%と。ただ、一方で、中小企業の中でも100~300人のほうは50人だというようなことで、一瞬私も中小企業のほうが低いのかなと思ったのですが、必ずしもそうではなくて、全体として見ると、全体として底上げは必要ですが、ちょっとばらつきがあるというような状況かと思えます。

御説明が長くなってしまいました。恐縮ですが、よろしく願いいたします。

○中園課長補佐 (4)の資料について、1点だけ補足をさせていただきます。

今、課長が申し上げたように、例えば、70人の企業に2.0を掛けると、1.66なのですが、小数点以下は切り捨てということになりますので、義務としては1.0ということで、1人で、さらに70を割り戻すと、見かけ上、1.6でも達成みたいな形で、見かけ上の数字は低く出てしまうというのもあって、そういう思いで、達成企業割合のほうを横に並べておりますが、そうは言っても実雇用率としてどうかという数字だけ申し上げておきますと、50~100人未満のところは1.49でございます。100~300人未満のところは1.68、300~500人未満のところは1.79、500~1,000人未満のところは1.89、1,000人以上のところは2.09ということでございまして、この数字を横に並べて比較になるかどうかというのは、そこはさておき、300人未満の中小企業をどうするのかというところが一応ポイントになってくるという点については、ワーキングの委員様やこちらとしても共通の思いとしてはあるのかなと思っております。

○八田座長 どうもありがとうございました。

私どもとしては、とにかく障害者の実雇用を上げるということが一番の眼目で、特に中小企業でもそれがやりやすいような方策を何とか取れませんでしょうかということでした。それで、今日の御提案、非常に前向きだと思いますが、委員の方から御質問ございませんでしょうか。

ちょっと基本的なところへ戻るのですが、今までの事業協同組合ではできなくて、LLPだ

からできるようになるということ、具体的にはどういうことがありますか。どういう局面だと随分これが使いやすくなるということになりますか。

○古館調査官 前回御説明申し上げたとおり、一つは、設立の手続が非常に事業協同組合と比べれば簡素だということではございます。そこは今、事業協同組合は、行政庁の認可がありますので、そこで時間もかかっています。そこは、LLPはそういう手続がないというのが一つの良さではあります。ただ、障害者雇用という意味ではそこを心配する声も今後出てくるかもしれないので、そこをどう手当てするかというのは一つの論点として考えていかなければいけないのかなと思っています。

○尾崎課長 補足ですが、一般論ですけれども、法律上の縛りとはちょっと別なのですが、一般論として、事業協同組合、異業種の方々はなかなか一緒になりにくいというふうに聞いたことがございます。同業種の方々が集まって事業協同組合をやろうと。LLPのほうはそうではなくて、広く色々な異業種の方がたくさん集まってやっていくという前例もたくさんございまして、そのあたりは異業種一緒にやっというのがやりやすいのかなというのもございまして、あと、役員会だとか監査とかという規定が、事業協同組合はございますけれども、LLPはそこは自由だということでございますので、そのあたりも自分たちで決めてやっというのがやりやすいという意味で、よりLLPのほうを是非やっという企業が出てくるのではないかと思います。

○八田座長 ちょっとポイントがずれているかもしれないですけども、こういうことは可能なんでしょうか。ノーマライゼーションの観点から言うと、どこかに集中しないで、既にある職場で働いてもらうほうがいいと。しかし、例えば、3社あったときに、障害者それぞれ、今までの職場で雇い続けることを願います。事業所Aは基準水準を越える障害者数を雇っているとするが事業者BとCは基準不足の雇用者である。

全体で見たらば、満たしているとしよう。従来の事業所だけでも、そこで一種の切り分けをして、ここに関する障害者雇用においてはLLPでやるということにすればいかがでしょうか。先ほどちょっと話が出たけれども、例えば、間接部門については、そういうようなことは可能なんでしょうか。もし、そんなことが可能ならば、ノーマライゼーションの観点から見たら、随分いいのではないかなというふうに思いますけれどもね。

○鈴木委員 子会社が事業をやるのではなくて、それぞれの親元の工場を使っているんだけれども、受付だけがLLPでやるというような感じです。

○尾崎課長 職場はそれぞれのところで。

○鈴木委員 職場はそれぞれのところでやる。

○尾崎課長 ただ、その職場だけでなく、LLPの職員になって、ただ机はここにある。

○鈴木委員 そうそう。

○八田座長 ただし、需要が上がったり下がったりするでしょうから、余計に雇っているところに対して、一種の財政負担をほかからしてくれればそういうことが可能だと。

○古館調査官 雇っているのはLLPだけでも、実際の職場が親元の会社。

○八田座長 そのとおりです。実態的には、財政負担をほかの会社からやっているというふうに見ることもできるわけですね。それぞれの会社の指揮命令系統に実質的にはあるのだけれども。

○古館調査官 おそらくそうすると、雇い主はLLPで、指揮命令するのがそれぞれ親元ということになると、今度派遣法との関係が出てまいりまして。

○阿曾沼委員 そこがちょっと聞きたかったのですが、LLCで派遣法を取って、そこに受付業務とか総務事務とかの間接部門を外出ししますということは可能ですよね。

○古館調査官 はい。

○阿曾沼委員 LLPも派遣業法を取ることは可能ですよね。間接部門、人事、経理とかはLLPで雇用して、そこから各企業に派遣をするということも可能なわけです。LLPが組合に参加している企業から請け負って間接部門を請け負うことが可能ですよね。

○八田座長 給与計算とかね。

○阿曾沼委員 給与計算とかですね。経理、人事だとかですね。

○古館調査官 問題は職場。雇っている人と別の人が指揮命令するというのは派遣法違反の可能性が出ますので、業務を発注して、その請け負った業務をLLPがやるというのは本来的なあり方。

○阿曾沼委員 できますよね。そうですね。

○古館調査官 ええ。

○阿曾沼委員 LLPとLLCの違いということであれば、税金の問題だとか内部留保の問題ですね。例えば、LLPが色々な事業をして、それなりに利益を上げたいというと、内部留保できないですね。LLCの場合は、それが出来るわけですね。そういった協同的な組織の事業意欲とか、全体グループの事業意欲によってLLCとLLPは相違があるんじゃないかと思います。ただ、LLPそのものでまずスタートすることについては、おっしゃるように、LLCだったら1円でできるわけで、そういう意味では非常に楽で、現実的ではないかという意見を中小企業の経営者からは聞きました。これが現実的な落としどころではないかと思います。

ただ、LLPというものについての理解は、中小企業の方達には多くはないように思いますので、どんな業務を受委託出来るのかなど具体的に例示をしておかないと、理解が進まないと思います。作ったスキームは活用してもらわないといけません。

○八田座長 今、阿曾沼先生がおっしゃったのは、ある意味でLLPがLLCへの入り口になり得るかもしれないという。

○阿曾沼委員 そうですね。LLPで協同事業をやっていこうとか、色々な活動をしていこうということであれば、税金の問題がありますから、そこは経営判断ですけれども、内部留保があったほうが良いと考えるかもしれません。

○尾崎課長 逆に言うと、税金の問題からLLPのほうが良いんだという。

○阿曾沼委員 そうです。二重課税みたいになってしまいますからね。そこは本当に経営者の判断ということになります。

○八田座長 ほかにございますでしょうか。

そうしたら、株式会社については、いい面もあると思いますので、これからも御検討をお願いします。さらに、今国会ではLLPということで行くという、その基本線で事務局と案について御検討いただければと思います。

どうもありがとうございました。