

報道関係者 各位

令和5年7月26日（水）

【照会先】

愛知労働局職業安定部職業対策課

課長 古江 俊博

課長補佐（高齢・障害担当） 坂梨 範子

高齢・障害者雇用対策係長 山下 恵

（電話）052-219-5507（ダイヤル）

県内初

「事業協同組合等算定特例認定」を行います

障害者雇用促進法においては、法定雇用率以上の障害者を雇用することが個々の事業主（企業）に義務付けられていますが、事業主が障害者の雇用の促進及び安定を図るための措置を講じ、厚生労働大臣から認定を受けた場合には特例として、複数の事業所が雇用数を合算して算定することができます。

この特例の1つである特定事業主特例（事業協同組合算定特例）は、一定の要件のもと、事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる制度ですが、令和5年4月1日より有限責任事業組合（LLP）についても特定事業主特例の対象となりました。

今般、愛知労働局で初めて有限責任事業組合（LLP）[※]における特定事業主特例が認定されました。

※有限責任事業組合（LLP）とは

平成17年に創設された構成員全員が平等に有限責任を負い、損益や権限の分配などを自由に決めることができる事業体。

■事業協同組合について

1 協同組合

WORK TOMONIS 有限責任事業組合

2 特定事業主

株式会社 町井製作所

株式会社 城山

■認定式

1 日時

令和5年8月7日（月）14:00～14:30

2 場所

名古屋中公共職業安定所 所長室

名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル7階

【障害者雇用率制度における算定特例】

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会を確保し、法定雇用率以上の障害者を雇用することは個々の事業主（企業）ごとに義務付けられていますが、事業主が障害者の雇用の促進及び安定を図るための措置を講じ、厚生労働大臣から認定を受けた場合にはその特例が認められます。

子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例、特定事業主特例（協同組合算定特例）など

【特定事業主特例（協同組合算定特例）】

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる制度です。

※メリット：個々の中小企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量の確保が困難な場合でも、事業協同組合等を活用し、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することができます。

対象となる事業協同組合

- ① 事業協同組合
- ② 水産加工業協同組合
- ③ 商工組合
- ④ 商店振興組合
- ⑤ 有限責任事業組合（LLP）

（平成 29 年から国家戦略特区内の組合のみ。令和 5 年 4 月から全国で認定対象となった）

全国の認定状況

7 組合（うち LLP 1 件）（令和 4 年 6 月状況）

【有限責任事業組合（LLP）】

株式会社や有限会社などと並ぶ事業体の 1 つです。

- ① 構成員全員が有限責任である
- ② 損益や権限の分配が自由に決めることができるなど内部自治が徹底
- ③ 構成員課税の適用を受ける

これらの特徴から、大企業同士、大企業と中小企業、産学連携、専門人材同士などの様々な共同事業が促されると見込まれます。

また、行政の許認可等が不要なため、設立手続きが簡便です。

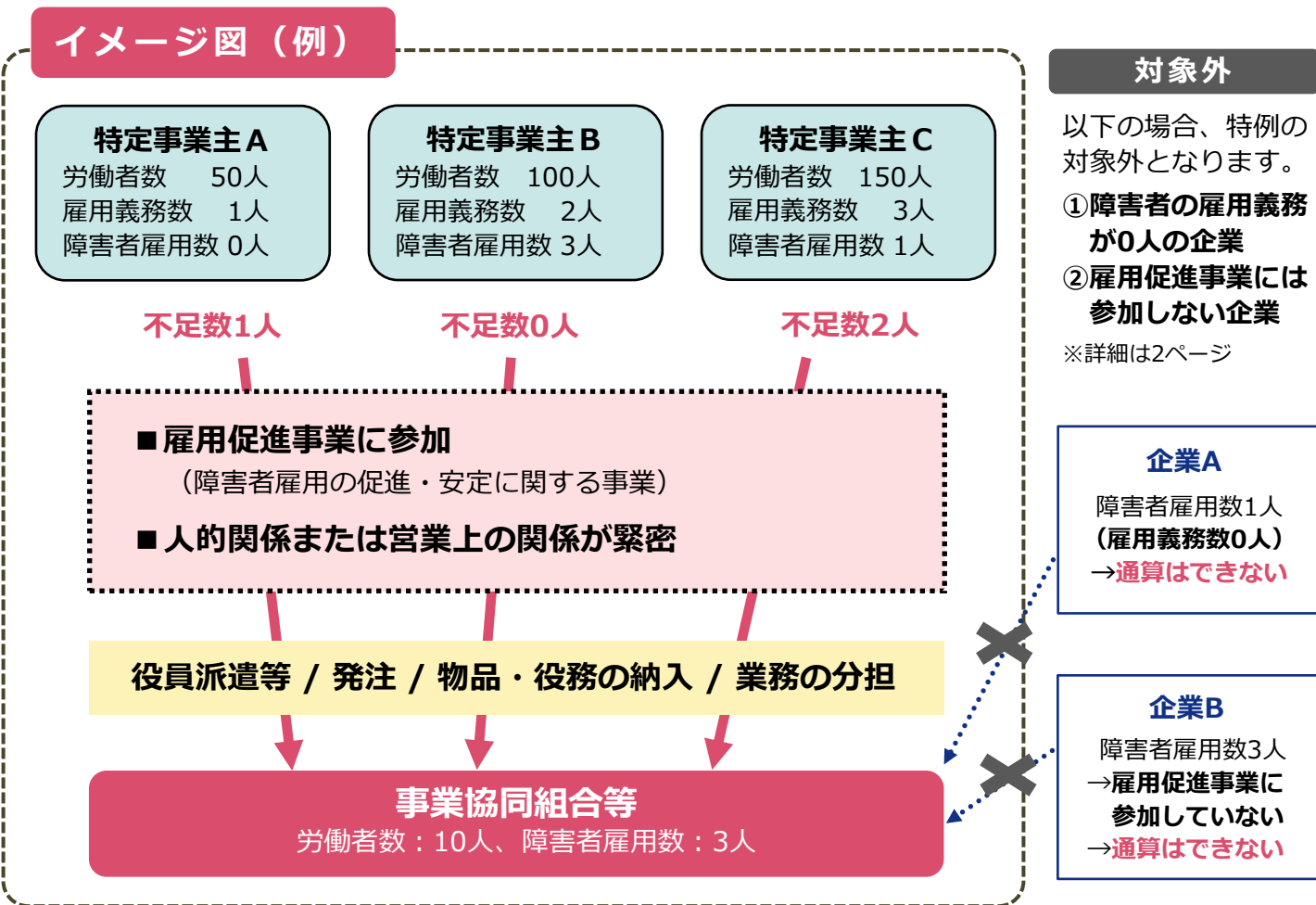
事業協同組合等算定特例のご案内

■ 事業協同組合算定特例とは？

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、**その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる制度**です。

個々の中小企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量の確保が困難な場合でも、事業協同組合等を活用し、**複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することができます。**

イメージ図（例）



事業協同組合等および特定事業主で実雇用率を通算

- ・ 組合全体の障害者雇用義務： $(50人 + 100人 + 150人 + 10人) \times 2.3\% = 7人$
- ・ 組合全体の障害者雇用数： $0人 + 3人 + 1人 + 3人 = 7人$

→ **組合全体で法定雇用率達成**

令和5年度から、国家戦略特区内だけでなく、全国どこでも「**有限責任事業組合（LLP）**」を事業協同組合等算定特例制度の認定対象とできるようになりました。（詳細は3ページ）

事業協同組合等の要件

※（6）は令和5年度から新たに追加された要件です。

- (1) **事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合または商店街振興組合、有限責任事業組合（=LLP ※令和5年度から全国で対象可となりました）** であること。
- (2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- (3) 事業協同組合等および特定事業主における障害者の雇用の促進と安定に関する事業（雇用促進事業）を適切に実施するための計画（実施計画）を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進と安定を確実に達成することができると認められること。
- (4) **自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。**
※特定有限責任事業組合の組合員の肩書付名義で労働者と雇用契約を締結した場合は、当該労働者の「実際の雇用主」を当該特定有限責任事業組合とみなすこととします。
- (5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること。
（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- (6) 原則として、申請時点において、**事業協同組合等および特定事業主全体で障害者雇用義務を果たしていること。**（申請時点において障害者雇用義務を果たしていない場合には、実施計画に基づき、計画期間内に法定雇用率を確実に達成することができると認められること）

認定後、これらの要件を満たさなくなった場合、認定の取消を行う場合があります。

特定事業主の要件

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が**43.5人以上**であること。
- (3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例または他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社または特定事業主でないこと。
- (4) **事業協同組合等が雇用する障害者が行う業務に関し、事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係（具体的には、特定事業主からの役員派遣等）または営業上の関係（具体的には、定期的な発注等）が緊密であること。**
- (5) その規模ごとに次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。
 - ・ 常用労働者数167人未満・・・要件なし
 - ・ 常用労働者数167人以上250人未満・・・障害者1人
 - ・ 常用労働者数250人以上300人以下・・・障害者2人
 - ・ 常用労働者数300人以上・・・常用労働者数×1.2%

！ 特例の対象外となります

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、以下に該当する場合は特例対象とならず、通算はできません。

- ① **障害者の雇用義務が0人の企業（=雇用する常用労働者の数が43.5人未満の企業）**
- ② **雇用促進事業には参加しない企業**

「有限責任事業組合（LLP）」については、平成29年より国家戦略特区内の組合および特定事業主のみ事業協同組合等算定特例制度の認定対象としておりましたが、**令和5年度から、全国で特例制度の認定対象とすることができるようになりました。**

LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単（行政の許認可等が不要）

要件等

■ 事業協同組合等の特例認定要件に加え、以下の要件を満たす必要があります。

- (1) 中小企業者また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) 有限責任事業組合契約に関する法律（平成17年法律第40号）第4条第1項に規定する組合契約書（以下「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または記録されていること。
- (3) 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または記録されていること。
- (4) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意または総組合員の過半数も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または記録されていること。
- (5) 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。
- (6) 解散の事由が生じた場合の措置として、以下について実施計画に記載すること。
 - ① 組合が雇用する障害者を、特定事業主が雇用すること。
 - ② 特定事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業者（特定事業主を除く）に対し、特定障害者の雇入れを求めることその他の特定障害者の新たな雇用の機会を提供すること。

■ 中小企業者または小規模の事業者に該当するものは以下のとおりです。

- a 資本金の額または出資の総額が3億円以下の会社、その他の法人たる事業者と常時使用する従業員の数が300人以下の会社、法人たる事業者と個人で、製造業、建設業、運輸業その他の業種（bからdまでに掲げる業種を除く）に属する事業を主たる事業として営むもの。
- b 資本金の額または出資の総額が1億円以下の会社、その他の法人たる事業者と常時使用する従業員の数が100人以下の会社、法人たる事業者と個人で、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの。
- c 資本金の額または出資の総額が5千万円以下の会社、その他の法人たる事業者と常時使用する従業員の数が100人以下の会社、法人たる事業者と個人で、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの。
- d 資本金の額または出資の総額が5千万円以下の会社、その他の法人たる事業者と常時使用する従業員の数が50人以下の会社、法人たる事業者と個人で、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの。

- 特定事業主特例認定を申請する際に必要な書類は以下のとおりです。
申請は、**事業協同組合等の所在地を管轄するハローワーク**に対して行ってください。

チェック	必要書類
<input type="checkbox"/>	特例事業主特例認定申請書（様式第6号の11）
<input type="checkbox"/>	事業協同組合等及び特定事業主の概要（様式第6号の12）
<input type="checkbox"/>	直近の事業年度の末日において事業協同組合等であることを示す書類 （事業協同組合等に係る 許認可証 、 登記簿謄本 の写し等）
<input type="checkbox"/>	特定事業主が当該事業協同組合等に出資しており、雇用促進事業に係る共同事業に参加していることを示す書類（ 組合員名簿 等の写し）
<input type="checkbox"/>	事業協同組合等と特定事業主の人的関係が緊密である場合に必要な書類 （事業協同組合等の 役員名簿 または 従業員名簿 等） ※ 特定事業主から派遣されている役員の氏名とその役職名、略歴、特定事業主からの出向従業員の数およびその主な職名等事業協同組合等との人的交流の状況に関する当該年の6月1日における状況を証明するもの
<input type="checkbox"/>	組合等と特定事業主の営業上の関係が緊密である場合に必要な書類 （事業協同組合等の直近の 附属明細書 または 領収書の写し 、 事業協同組合等受注実績証明書 と現在の事業年度における 発注計画書 ）
<input type="checkbox"/>	当該事業協同組合等の定款、規約等（※）の写し ※ 当該事業協同組合等が障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況に応じて徴収に係る経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあるもの
<input type="checkbox"/>	直近の6月1日現在における事業協同組合等の障害者雇用状況報告およびこの申請に係る特定事業主の障害者雇用状況報告（様式第6号） ※ 常用労働者数が43.5人未満の場合、新たに設立された場合等これまで障害者雇用状況報告を提出していない場合においては申請の日における身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について障害者雇用状況報告（様式第6号の4(1)）に準じて作成した書面
<input type="checkbox"/>	申請の日現在における事業協同組合等およびこの申請に係る特定事業主の障害者の雇用状況に関する書類 （障害者雇用状況報告（様式第6号の4(2)）に準じて作成した書面）
<input type="checkbox"/>	雇用促進事業実施計画（計画には以下の項目について記載する必要があります） <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用促進事業の目標 事業協同組合等と特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含みます。 ・ 雇用促進事業の内容 ・ 雇用促進事業の実施時期 「始期」は、特定事業主特例認定申請書の提出日とし、終期は、始期の翌々年の5月31日となります。（計画期間終了後に作成する場合の「始期」は、前計画の終期の翌日の6月1日となります）