

障害者雇用促進法施行への対応についての検討

改正障害者雇用促進法（平成28年4月1日施行）上の義務は派遣元が負うが、派遣労働者が派遣先において就業することを踏まえ、派遣先が講ずべき措置について、労働者派遣法の枠組みにおける対応を検討する必要があるのではないか。

派遣元 (障害者雇用促進法)	
募集及び採用における差別禁止	○
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等についての差別禁止	○
募集及び採用時における合理的配慮提供義務	○
採用後における合理的配慮提供義務	○

派遣先	
派遣契約締結時等	労働者派遣契約の締結等に当たって、障害者を排除しないこととする必要はないか。
適正な派遣就業の確保	派遣先の派遣労働者に対する教育訓練の実施等について、障害者であることを理由とする差別を行うことを禁止する必要があるか。
紹介予定派遣に係る特定等	紹介予定派遣に係る特定等に際し、派遣元が合理的配慮の提供を行うに当たり、派遣元が派遣先の協力を求めた場合の対応について定める必要はないか。
適正な派遣就業の確保	派遣元が合理的配慮の提供を行うに当たり、派遣元が派遣先の協力を求めた場合の対応について定める必要はないか。

○ 上記のほか、派遣労働者が合理的配慮の提供に係る申出をした場合の対応を検討する必要があるか。

○ さらに、上記の派遣先による対応に関連して、派遣元による対応を検討する必要があるか。

(参 考)

○ 今後の障害者雇用施策の充実強化について

(平成25年3月14日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書) (抄)

②事業主の範囲

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当である。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要がある。

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

また、差別禁止等の義務の主体は、男女雇用均等法等と同様に事業主とすることが適当である。