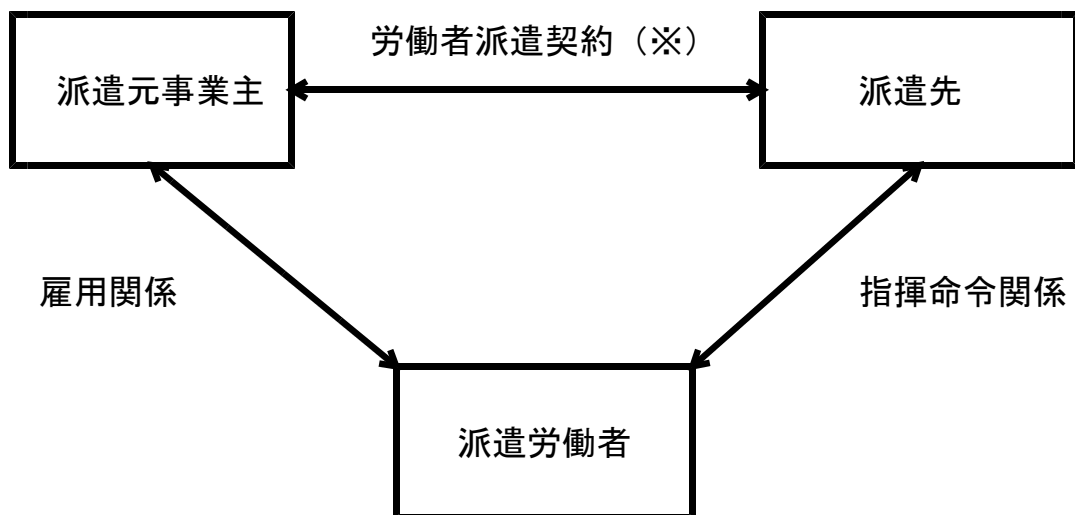


# 労働者派遣と雇用率の適用について

## (1) 労働者派遣とは

自己（派遣元事業主）の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人（派遣先）の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。ただし、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。



※ 労働者派遣契約・・・ 派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定めるもの。

## (2) 労働者派遣事業について

### (i) 特定労働者派遣事業（届出制）

常用労働者のみを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業。

### (ii) 一般労働者派遣事業（許可制）

(i) 以外の労働者派遣事業。例えば、登録型の労働者を労働者派遣の対象として行う場合。

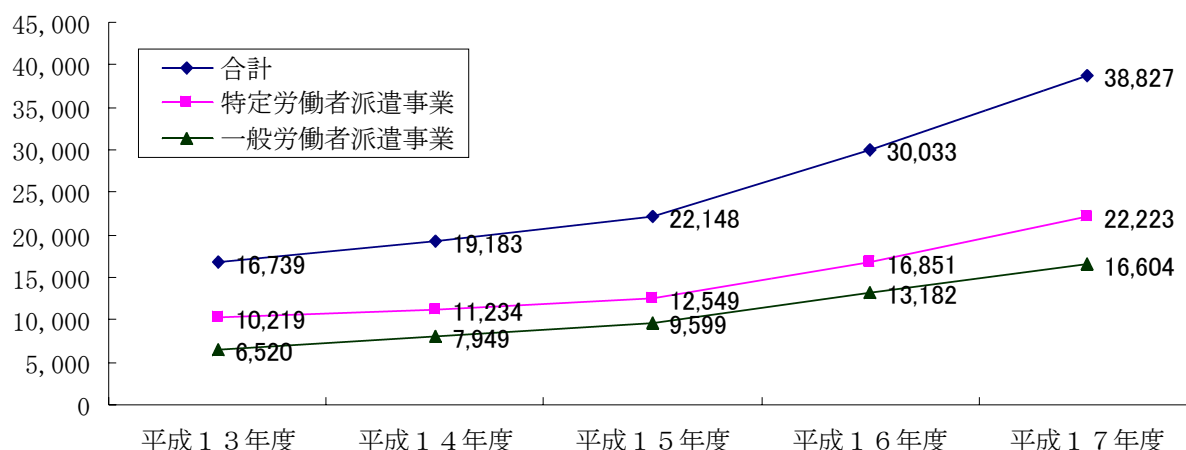
### (3) 労働者派遣と雇用率の適用

- 障害者雇用促進法においては、常用労働者を雇用する事業主に雇用義務を課している。
- 労働者派遣の場合、雇用契約は派遣元事業主と派遣労働者との間で締結されるため、派遣労働者（常用労働者である場合に限る）を雇用する派遣元事業主に対して雇用義務が課せられることとなる。
- このため、派遣労働者については、雇用率算定上、以下のような取扱いとなる。
  - ・ 常用労働者である派遣労働者は、派遣元事業主の雇用義務障害者数の算定基礎（実雇用率の分母）に算入される。
  - ・ 障害者である派遣労働者（常用労働者である場合に限る）は、派遣元事業主の雇用障害者数（実雇用率の分子）に算入される。

※ 障害者雇用率制度において常用労働者として取り扱われる派遣労働者について

- (i) 特定労働者派遣事業における派遣労働者は、障害者雇用率制度において常用労働者として取り扱われる。
- (ii) 一般労働者派遣事業における派遣労働者については、契約の更新又は再契約に当たって多少の日数の間隔がある場合であっても、同一派遣元事業所と雇用契約を更新又は再契約して引き続き雇用されることが常態となっているときは、障害者雇用率制度において常用労働者として取り扱われる。

#### [労働者派遣事業所数の推移]



(注1) 一般労働者派遣事業の件数は、各年度末までの許可事業所数（過去3年間）及び許可更新事業所（過去5年間）の累計である。

(注2) 各年度1月末日までに廃止届を受理した事業所を除く。

(参考)

社団法人日本人材派遣協会常任委員会社の障害者雇用状況報告書集計結果  
(平成 16 年 社団法人日本人材派遣協会調べ)

(人)

	① (②+③+④) 合計	② スタッフ数	③ 内勤者数	④ 特例子会社
常用雇用労働者数	60,481	46,118	14,043	320
常用雇用障害者数	821	68	232	521
雇用率	1.36%	0.15%	1.65%	162.81%

注1：平成 16 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告書を集計

注2：対象会社：社団法人日本人材派遣協会常任委員会社（15 社）

注3：内勤者数にはアウトソーシング部門等の社員も含む