



日派協発第45号
平成16年7月7日

厚生労働大臣
坂口 力様

社団法人日本人材派遣協会
会長 篠原 欣子

「労働者派遣事業における障害者雇用に係る要望」について

現在の「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）」は、会社が自己の雇用する常用労働者に対し一定比率（1.8%）の障害者を常用労働者として雇用することを定めており（法第14条）、これを達成していない会社は障害者雇用納付金を納付しなければならないとされています（法第26条）。平成15年6月1日現在の一般民間企業の障害者の実雇用率は、1.48%と、障害者雇用率が達成できていないのが現状です。

ところで、労働者派遣事業は、労働者を雇用して当該雇用関係の下に、クライアントたる派遣先のために当該労働者を労働に従事させることを業とするもので、障害者を雇用し派遣先に派遣することによって、障害者の雇用率をアップすることのできる社会的役割を果たすことができる機能を有するものです。

しかし、労働者派遣事業においては、派遣労働者は雇用主たる派遣元のもとではなく、派遣先のもとで労働に従事するシステムのため、障害者である派遣労働者を派遣先に派遣しようとしても、派遣先の理解が得られないと派遣できないのが実態です。また派遣先に障害者受入態勢を整備してもらうことも必要となります。

そこで、当協会としては、これらの問題を解決し、障害者雇用の促進するため、下記の現実的な要望をいたしますので、ご検討をお願い申し上げます。

記

- 1 派遣先が障害者である常用雇用派遣労働者を受入れた場合、派遣元の雇用する労働者として法定雇用率にカウントするのみならず、派遣先の雇用労働者として法定雇用率にカウントしていただきますようお願い申し上げます。

派遣先としても、受入れた障害者である派遣労働者を自社の雇用する労働者として認めていただければ、派遣先の理解も進み、障害者の受入促進に効果があると考えられるからです。

同一の派遣労働者を、派遣元の労働者及び派遣先の労働者としてダブルカウントするのは、派遣業界だけを優遇することになるので、問題であるとの指摘もありますが、派遣労働者を受入れた派遣先にとっても法定雇用率にカウントされるので、派遣業界だけ

を優遇するものではありません。また、売上高に対する人件費割合が他の業種では約15%（参考：財務省法人企業統計）であるのに、人材派遣業の場合は約75%（参照：法人事業税の取扱）と、同じ障害者雇用率であれば、業種として障害者の雇用吸収力が他の業種に比べ約5倍と評価することができます。この点からいっても特に派遣業界を優遇するものではありません。われわれは、障害者の雇用に拡大を図る趣旨から雇用促進につながる方策を提案するものです。

問題は、派遣労働者を派遣先の法定雇用率にカウントするのであれば、派遣先が受入れている派遣労働者を派遣先企業全体の常用労働者総数に加えなければならないとする考え方です。

派遣先が受入れた障害者たる派遣労働者を法定雇用率にカウントするならば、理論的に、障害者以外の派遣先が受入れた派遣労働者も派遣先企業の常用労働者総数にカウントしなければならないとは思いますが、障害者の雇用を促進する観点から、是非、派遣先が受入れた障害者たる常用雇用派遣労働者を法定雇用率にカウントする方法だけにとどめていただきたいと要望いたします。

なお、同一派遣労働者を派遣元及び派遣先の労働者としてダブルカウントしている例は、総括安全衛生管理者の選任の可否を判定する際に認められているので（労働者派遣法第45条第1項、労働安全衛生法第10条）、理論上問題は無いと考えます。

- 2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金を、労働者派遣の実態に合わせ、障害者である派遣労働者を指揮命令し、使用している派遣先に対してもその使用にあわせ助成するようお願い申し上げます。

派遣労働者は、雇用主である派遣元の事業所で就労するのではなく、指揮命令者たる派遣先で就労するのです。

ところが、障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、その障害者の作業を容易にするために必要な障害を克服するために配慮された施設、又は障害を克服するために改造された施設の設置又は整備を行うかあるいはそれらを賃借する場合に、その費用の一部を助成するもので、雇用者たる派遣元事業主が助成いただいても、障害者たる派遣労働者が派遣元の事業所で就労していませんので、意味がありません。それよりも、雇用主ではないのですが、障害者たる派遣労働者が就労している派遣先事業所に助成しなければ、その政策効果がありません。以上のことから、助成金を一律派遣元に助成するのではなく、障害者が就労している派遣元・派遣先に応じて助成すべきであると考えます。これによって、障害者である派遣労働者の派遣先での就労がしやすくなり、障害者の雇用が進むと考えます。

- 3 特例子会社制度の要件を緩和していただきますようお願い申し上げます。

事業主が障害者の雇用の特別の配慮をした子会社を設立した場合、一定の要件のもと

に子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることになっていますが、親子関係がない企業であっても、共同で協同組合方式ないし共同出資方式で協同組合ないし株式会社等を設立し、障害者を雇用し、出資等した企業に雇用されたものとして、実雇用率を計算できるようお願い申し上げます。

ただ、どのように障害者の雇用率をカウントするのかは、出資比率、支配比率、仕事の依頼比率等、共同出資者等間で自由に決定できるようお願い申し上げます。

この制度は、労働者派遣の場合、派遣先の理解が得られないと障害者雇用が進まない現状から、共同で派遣以外の方法で、障害者の雇用促進を図る方法とし、派遣会社の仕事の一部をアウトソーシングする受け皿として考えたものです。それも、現行の特例子会社方式が規模の点から使えない中小企業の実態に合わせて、フレキシブルに運用できるように要望するものです。これによって、制度的に障害者雇用が困難な派遣業界の障害者雇用を促進したいと考えています。

以上