

第 10 回研究会における主な意見

(1) 報告書のとりまとめに向けて

Ⅱ 障害者の短時間労働について

- 基本的には正規雇用で対応すべきであり、障害の特性の面などで障害者の短時間労働は有効ではあるが、短時間労働を雇用率制度に位置づけることで、短時間労働に誘導されることにならないか懸念される。(村上委員・松友委員)
- 知的障害や精神障害者の場合、非常に低賃金の福祉的就労の場で働いているので、福祉から雇用へという形の社会参加の意味でも、働く場所と機会が拡大する施策をつくっていくべきである。(宮武委員)
- 短時間労働は、まず福祉から就労に繋げるということと、雇用率制度の中で位置づけるとしても、従来フルタイムで働いていた障害者を短時間労働へ誘導するようなものであってはならない。そして雇用義務をかけるということがポイントで、分子にだけ入れるのではなくて、分母にも入れることが重要であると思う。(岩村座長)
- 今の雇用率制度上、短時間労働はカウントされていないので、短時間労働の障害者が企業に少ないのだと思う。ヒアリングした企業のようにパートタイム労働者を多く使う業種は、現在の枠組みの中で実雇用率をカウントすると達成しているものも、短時間労働をカウントすると未達成になるということが強調されるべきであり、適応時期についても、長めの方がよいのではないか。(輪島委員)

Ⅲ 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

- 障害者雇用は直接雇用を基本とすべきであって、短時間と同様、派遣労働についても一定の注意が必要で、よほどしっかりした派遣元事業主でなければ、労働者も派遣先も派遣元も混乱してしまう懸念がある。(村上委員)
- 派遣元事業主と派遣先で責任を持たなくてはならないし、派遣先でも同等の配慮をしてもらいたいというのがニーズ調査に出ている。両者が共同の下、障害者雇用の場を開くという考えでいけば、派遣労働を消極的に取る必要はないのではないか。制度的な配慮は必要であるという要素を加味しながら議論すべきである。(北浦委員)
- 派遣を巡る一般的な施策の問題と、現在の制度を前提にした中で、障害者

の派遣についてどう考えるかという問題を区別して考える必要がある。多様な雇用の場ということで派遣も考えられるが、現実にあまり利用されていないとすれば、もう少し障害者に適した形で、派遣を利用できるように持っていくのはどうか。(岩村座長)

- 派遣元事業主と派遣先の役割分担で、障害者のために、派遣元と派遣先がどんなことに気をつけなければいけないのかをきちっと整理していくことが必要である。(村上委員)

Ⅳ 週20時間未満の短時間労働、グループ就労について

- 週20時間未満の短時間労働について、どう位置づけるかについて、ヒアリングの事例のように、毎日朝2時間で5日働いて10時間という働き方をどう位置づけるのか、また複数の職場で短時間で働いている場合で、通算でも20時間に満たない場合はどうするのかは難しい議論だと思う。勤務時間を伸ばしていけるかどうか、ステップアップの位置づけになるのかどうかということが明確に位置づけられるのか。(輪島委員)
- 地域の中で障害者雇用を進める場合、20時間未満の組み合わせ就労というのは、就労の機会を拡大する1つの方法だと思う。20時間未満の労働を提供する事業主に対して、障害者の雇用機会の拡大という観点から優遇措置等が検討課題であるということをつけ加えていただきたい。(宮武委員)
- 精神障害の場合、短時間労働で、それぞれがグループ就労していく形態がある。そのような人たちの積算によってカウントしていただく方法も取り入れていただきたい。(八木原委員)
- 20時間未満の短時間労働が実体的に障害者雇用の場を開くことに資しているのは事実であるが、雇用率制度の検討となると、多様な選択肢として考えていく段階に達しているのか、雇用する義務まで持った雇用の選択肢として熟しているかどうかということがある。(北浦委員)
- 短時間での複数就労等がニーズとしてあるということは認識しているが、施策の中に取り込んで制度化していく場合は、どういう実態にあるのかについてもう少し調べてみて、法律関係をどのように整理するのかなどの位置づけをしなければならないと思う。必要性や重要性は研究会全体でも認識しているので、次のステップでどう取り組むかということではないかと思う(岩村座長)

(2) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率の適用について

- 障害者雇用において、派遣元事業主に障害者雇用義務があるということは承知しているが、派遣先が短時間雇用している労働者を使用しているというところでまず分母として考え、それに応じて分子についても、派遣労働者が障害を持っていれば障害者としてカウントするというので、派遣先に分母も分子もつけるということを提案した。(村上委員)
- 日本の場合、派遣法の原理原則からいくと、雇用義務は派遣元にあるというところから出発して、労務の提供の場で起こる問題については、派遣先に責任を負わせるという整理の仕方で枠組みができていますので、派遣先に分母と分子をカウントすると派遣法の基本的な発想を変える部分があり、派遣制度自体の枠組みをどうするかという問題にも絡んでしまうのではないかと思う。(岩村座長)
- 障害者の雇用機会の拡大を考える場合、現行法上は派遣先の方に、障害者を派遣で受け入れることのインセンティブが全くないので、インセンティブを与えることで、多様な雇用形態1つとして障害者も派遣労働を利用できるような方向にもっていくという議論であると思う。(岩村座長)
- 派遣元事業主の責任で労働者の所属性をしっかりと確保するという点と、常用型の特定派遣を拡大するためにも、常用雇用にするまでの派遣期間があるので、そこに雇用率が適用されることでインセンティブが働くようにするというので、案2が適当だと思う。(宮武委員)
- 派遣労働者が一般の労働者より優位に評価されることについては、制度上落とすべきだと思うので、何がしかの工夫は必要であると思う。(輪島委員)
- 派遣制度の現行の枠組みを前提にした議論でなければならないと思うので、派遣元事業主の方の雇用労働者を分母算定にしていくことで、雇用義務を明確にしていく。問題は派遣先のインセンティブ論であるが、何のための雇用率制度の改革であるのかというのは、派遣先に対してもインセンティブを与え、それにより派遣がよりしっかりした形で成立しやすくなると考えれば、派遣元と派遣先で分子の部分がシェアされる形があってもいいと思う。(北浦委員)