

研究会報告書を踏まえた具体的な対応案

資料1

障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用について

派遣元事業主

【現行】

○法定雇用障害者数

$$= (\text{内勤の労働者数} + \text{派遣労働者数}) \times 1.8\%$$

○実雇用率

$$= \frac{\text{内勤の障害者数} + \text{派遣労働の障害者数}}{\text{内勤の労働者数} + \text{派遣労働者数}}$$



【見直し案】

○法定雇用障害者数

→ 現行通り。

○実雇用率

$$= \frac{\text{内勤の障害者数} + \text{派遣労働の障害者数} \times 0.5}{\text{内勤の労働者数} + \text{派遣労働者数}}$$

派遣先

【現行】

○法定雇用障害者数

$$= \text{直接雇用の労働者数} \times 1.8\%$$

○実雇用率

$$= \frac{\text{直接雇用の障害者数}}{\text{直接雇用の労働者数}}$$



【見直し案】

○法定雇用障害者数

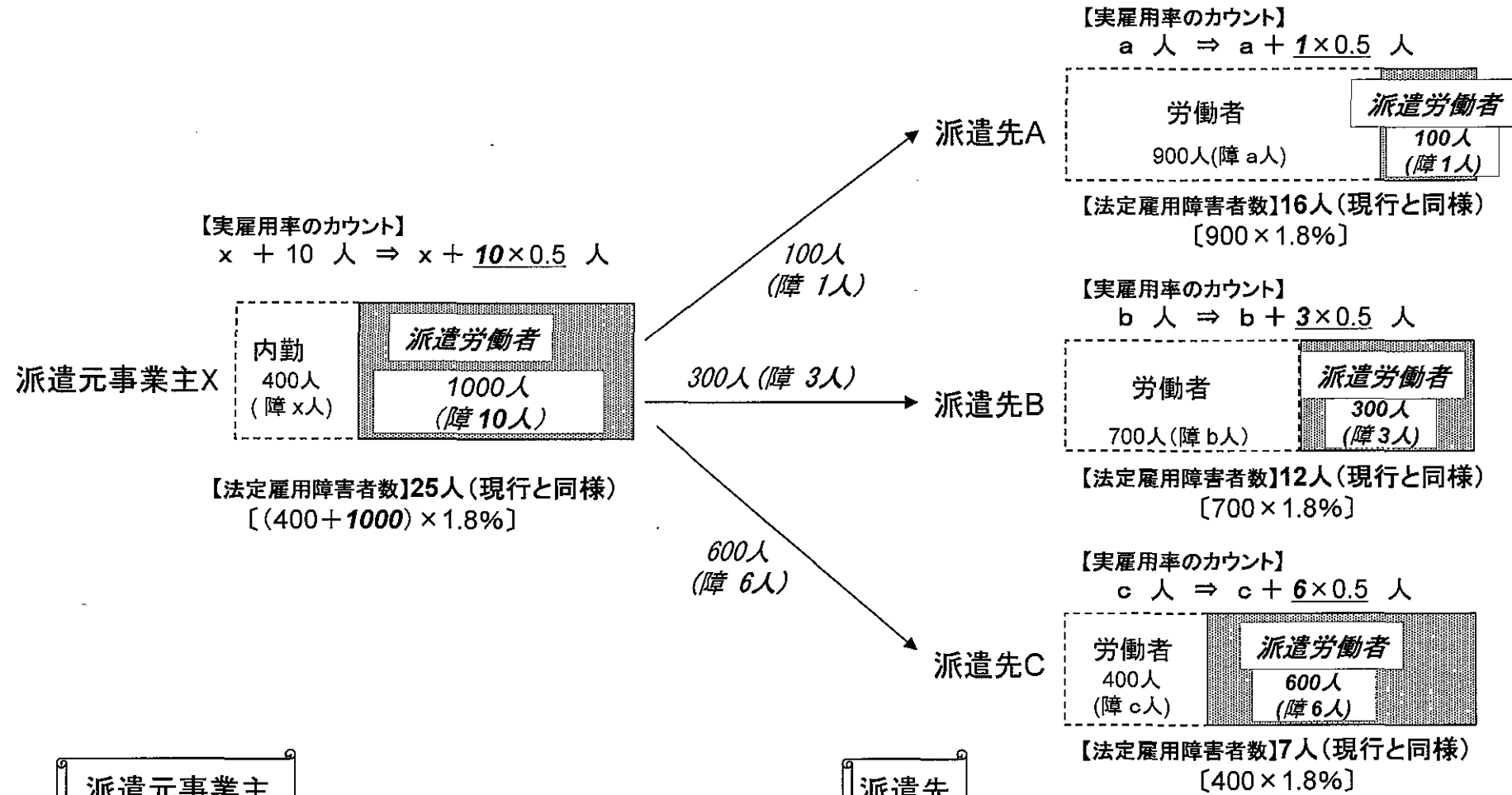
→ 現行通り。

○実雇用率

$$= \frac{\text{直接雇用の障害者数} + \text{派遣労働の障害者数} \times 0.5}{\text{直接雇用の労働者数}}$$

障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用の具体例

研究会報告書案において示されている、障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用方法の見直し案のイメージは以下のとおり。(障害者である派遣労働者が、10人派遣されているとした場合の具体例)



派遣元事業主

- 【分子】 障害者である派遣労働者については、実雇用率の算定上、現行の1カウントから、0.5カウントへ見直し
- 【分母】 派遣労働者に係る障害者の雇用義務は派遣元(現行通り)

派遣先

- 【分子】 障害者である派遣労働者を受け入れた場合、現行では、実雇用率に算定されないが、0.5カウントで算定するよう見直し
- 【分母】 派遣労働者に係る障害者の雇用義務なし(現行通り)

派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担

- 障害者が派遣労働という形で安心して働くことができるようにするためには、障害者の雇用管理に関する事項について、雇用関係のある派遣元事業主、指揮命令関係のある派遣先のいずれが配慮するのか、あるいは、派遣元事業主及び派遣先の双方が配慮するのか、役割分担を明確化することが必要。
- この場合、現行の障害者対策基本方針における事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項や、労働者派遣法等における派遣元事業主及び派遣先の義務等も参考にしつつ、障害者の雇用管理に関し配慮すべき事項、派遣元事業主及び派遣先の役割分担について検討を行うこととする。

〔障害者対策基本方針における事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項〕

配置(職場環境の改善)

教育訓練の実施

安全・健康の確保

職場定着の推進

障害及び障害者についての理解の促進

障害者の人権の擁護

等

障害者雇用対策基本方針(平成15年厚生労働省告示136号)[抜粋]

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその適性と能力に応じて、健常者とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、必要に応じ職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

(2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

(3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

(4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

(5) 職場定着の推進

法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任する。

また、職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用や障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

(6) 障害及び障害者についての理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

(7) 障害者の人権の擁護

障害者に対する虐待、雇用管理や解雇、労働条件等で問題が生じている場合、その問題解決及び再発防止のために、公共職業安定所と関係機関が連携する障害者雇用連絡会議、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会や地方労働委員会によるあっせん等を活用する。

2 障害の種類別の配慮事項

1の基本的な留意事項に加え、障害の種類及び程度に応じて、例えば次に示すような事項に配慮する。

(1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。また、視覚障害者の約60%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じて職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆるあはき業における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー(企業内理療師)や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、設備の整備等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。また、比較的転職者が多く見られることから、必要に応じて、手話や要約筆記のできる者を配置する等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

ヘ 中途障害者については、円滑な職場復帰を図るため、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療・福祉機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

(2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉づかい、表現を用いるよう心がける。

ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない者と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

(3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。

ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用も図る。

ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、地域障害者職業センターや精神保健福祉センター等の活用により、医療機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

(4) その他障害者

難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮を行う。

障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書（抜粋）

Ⅲ 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

5 今後の障害者雇用対策における派遣労働への対応

(1) 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担

- (略) 障害者の派遣労働に関しては、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえ、上記の調査結果も参考としつつ、具体的な整理を行い、派遣元事業主及び派遣先に対して、明確にしていくことが適当である。
- 派遣先において上記のような配慮を行うためには、当該派遣労働者が配慮を要する障害者であることを把握することが必要となることから、個人情報であることに十分留意しつつ、派遣元事業主が配慮事項を派遣先に対して伝えることにより、派遣先においても当該配慮事項を把握できるようにすべきである。

(2) 障害者である派遣労働者を受け入れる派遣先への支援策

- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れられるようにするためには、上記(1)の派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先における受入態勢の整備について、支援策を検討していくことも重要である。
- なお、この場合、派遣労働においては一定の派遣期間がある中で、派遣先が、障害者である派遣労働者のために、施設・設備の整備や支援のための人的な配置を行うことは現実的ではないと考えられるため、このような観点も踏まえつつ、障害者である派遣労働者を受け入れた派遣先に対する支援策を検討する必要がある。

(3) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用

- 派遣労働者のうち障害者の割合がきわめて少ない状況にある一方で、派遣労働で働きたいと考える障害者のニーズが一定程度あると考えられることから、その機会を確保し、また、これにより障害者の雇用機会全体の拡大も図っていくためには、実際に働く場所となる派遣先が、障害者である派遣労働者の受入を前向きに考えるということが不可欠であると考えられる。
- そのためには、障害者である派遣労働者を受け入れた場合にメリットが生ずるよう、障害者雇用率制度において、派遣先においても一定の評価を行うことが適当である。
- この場合、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることを前提とすることとし、障害者の雇用義務の算定の基礎となる労働者数については、現行と同様に派遣元事業主において算定することが適当である。

また、障害者雇用率制度において、派遣労働者が一般の労働者よりも優位に評価されることのないようにすることや、派遣先における障害者の直接雇用が後退することのないようにすることに留意しつつ、1人の障害者である派遣労働者について、例えば、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつ（重度身体障害者及び重度知的障害者である場合には、1人分ずつ）と算定することが考えられる。

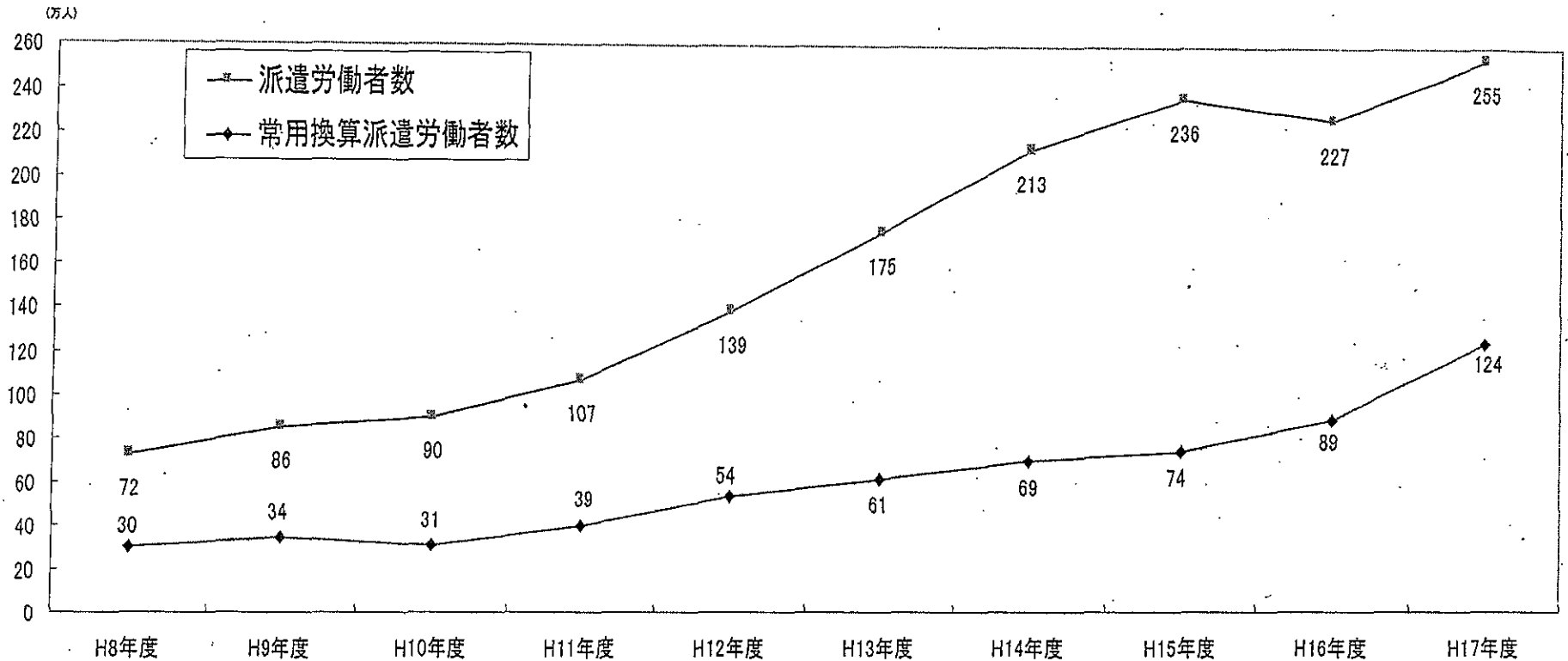
6 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

(3) 紹介予定派遣の活用に関する支援策

- 障害者に係る紹介予定派遣については、まだほとんど実績がない状況にあると考えられることから、今後はまず、これを活用した障害者雇用促進のモデルを確立していくことが重要であると考えられる。
- このため、このようなモデルが確立するまでの一定期間は、支援体制や相談体制の整備等を行って、障害者に係る紹介予定派遣を実施する派遣元事業主に対し、一定の助成措置を講じていくこと等、その支援策について検討を進める必要がある。

労働者派遣制度の現状について

派遣労働者の推移



(注1) 「派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計である。
「登録者」には、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない。

(注2) 「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者（常用換算）数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計である。

「常用雇用以外の労働者（常用換算）」は、一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等（登録者のうち派遣された者を含む。）を常用換算（常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの）したものである。

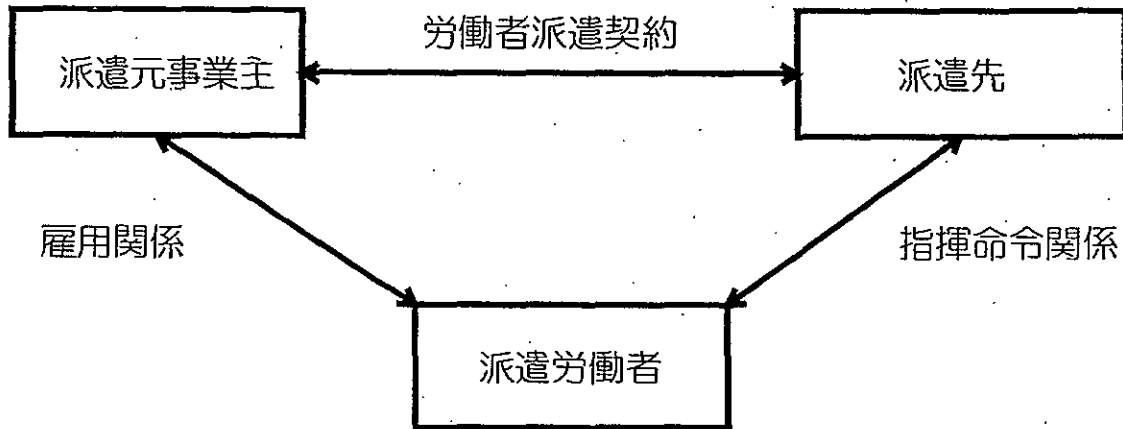
(注3) 「常用換算派遣労働者数」は、総務省統計局発表の「労働力調査特別調査」における「派遣社員数」とは算出方法が異なるものである。

【資料出所】厚生労働省「労働者派遣事業の平成16年度事業報告の集計結果」

労働者派遣事業制度の概要

1 労働者派遣とは

「労働者派遣」…自己の雇用する労働者を、他人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



2 適用除外業務の範囲

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。また、④病院等における医療関連業務については、紹介予定派遣の場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等に限って行うことが可能。

3 許可・届出制

特定労働者派遣事業（派遣労働者が常用雇用労働者のみである場合）⇒届出制
一般労働者派遣事業（派遣労働者が常用雇用労働者のみでない場合）⇒許可制

※一般労働者派遣事業の許可制については、事業主単位（新たな事業所の設置については届出で可）。
許可の有効期間は新規3年、更新5年。

【現状】

- ・ 一般労働者派遣事業（登録型）：22,944事業所（平成19年7月現在）
- ・ 特定労働者派遣事業（常用型）：35,497事業所（平成19年7月現在）
- ・ 派遣労働者：約255万人（常用換算：約124万人）（平成17年度）

4 労働者派遣契約

(1) 契約の内容等

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。

(2) 特定行為の禁止

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

5 派遣受入期間の制限

(1) 派遣先が同一の業務（(2)①～⑤の業務を除く。）に派遣を受け入れることができる期間は、最長3年（※）に制限。

※) 1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見聴取を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要。

・ なお、製造業務については平成19年2月末までは1年に制限。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務

- ① ソフトウェア開発等の政令で定める業務（いわゆる「26業務」※）
- ② 3年以内のいわゆる「有期プロジェクト」業務
- ③ いわゆる「日数限定業務」（1箇月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務）
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

※) 「26業務」…(1)ソフトウェア開発の業務、(2)機械設計の業務、(3)放送機器等操作の業務、(4)放送番組等演出の業務、(5)事務用機器操作の業務、(6)通訳、翻訳、速記の業務、(7)秘書の業務、(8)ファイリングの業務、(9)調査の業務、(10)財務処理の業務、(11)取引文書作成の業務、(12)デモンストレーションの業務、(13)添乗の業務、(14)建築物清掃の業務、(15)建築設備運転、点検、整備の業務、(16)案内・受付、駐車場管理等の業務、(17)研究開発の業務、(18)事業の実施体制の企画、立案の業務、(19)書籍等の制作・編集の業務、(20)広告デザインの業務、(21)インテリアコーディネータの業務、(22)アナウンサーの業務、(23)OAインストラクションの業務、(24)テレマーケティングの営業の業務、(25)セールスエンジニアの営業、金融商品の営業の業務(26)放送番組等における大道具・小道具の業務

6 雇用契約の申込み義務

(1) 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務づけられる。

ア) 派遣受入期間の制限のある業務（5(2)①～⑤以外の業務）について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合

イ) 派遣受入期間の制限のない業務（5(2)①～⑤の業務）について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合

※ なお、派遣受入期間の制限のある業務については、1(1)のほか、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇入れようとする場合に係る雇用の努力義務がある。

(2) 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先には指導・助言・勧告・公表。

7 紹介予定派遣

- (1) 紹介予定派遣とは
労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。
一定の労働者派遣の期間を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる。
- (2) 派遣労働者の特定
紹介予定派遣の場合、派遣先は、4(2)にかかわらず、面接、履歴書の送付要請等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができる。
- (3) 紹介予定派遣の派遣受入期間の制限
同一の派遣労働者の紹介予定派遣は6ヶ月を超えてはならない。
- (4) 派遣先が派遣労働者を雇用しなかった場合等の理由の明示
紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合は、その理由を派遣元事業主に明示。(派遣元事業主は、派遣労働者に明示。)

8 派遣元事業主の講ずべき措置

- (1) 個人情報保護
- (2) 就業の機会、教育訓練の機会の確保等派遣労働者の福祉の増進
- (3) 適正な派遣就業の確保
- (4) 就業条件の明示
- (5) 社会・労働保険の加入の有無と未加入の理由の派遣労働者・派遣先への通知
- (6) 派遣元責任者（製造業務に派遣する場合は専門の責任者）を選任
- (7) 派遣元管理台帳の作成、記載等
- (8) 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置
- (9) 派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

9 派遣先の講ずべき措置

- (1) 労働者派遣契約に反しないよう適切な措置
- (2) 適正な派遣就業の確保
- (3) 派遣先責任者（製造業務に派遣を受け入れる場合は専門の責任者）を選任
- (4) 派遣先管理台帳の作成、記載等
- (5) 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

10 相談・援助、指導監督等

- (1) 相談・援助等
違法事案に対する派遣労働者等の申告（当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止）、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言
- (2) 指導監督等
違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

労働者派遣法等における派遣元及び派遣先の義務

1 就業条件の明確化及び確保

派遣元の義務		派遣先の義務	
相手側	内容	相手方	内容
派遣先	労働者派遣契約の締結	派遣元	労働者派遣契約の締結
労働者	派遣先が労働者派遣法等に違反しないようその他派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等の配慮	派遣元	派遣契約の定め反しないために講ずる適切な措置
労働者	派遣労働者として派遣する旨の同意の取り付け		
労働者	就業条件の明示		
派遣先	労働者の氏名、社会保険、労働保険への加入状況等の通知		
労働者 派遣先	派遣元責任者の設置、派遣元管理台帳の整備	労働者 派遣元	派遣先責任者、派遣先管理台帳の整備
		派遣元	派遣先管理台帳の内容の通知
労働者	就業機会、教育訓練、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講じ、福祉の増進の努力	労働者	福利厚生に関する便宜の供与等の努力
		労働者	苦情の適切かつ迅速な処理を図る

2 労働基準法、労働安全衛生法等の義務

派遣元の義務		派遣先の義務	
相手側	内容	相手方	内容
労働者	労働契約		
労働者	賃金、割増賃金		
労働者	時間外労働その他労働時間に関する協定の締結	労働者	労働時間、休憩、休日
労働者	年次有給休暇		
労働者	最低年齢の遵守	労働者	年少者の労働時間、深夜業
労働者	産前産後の休業	労働者	産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間
労働者	災害補償		
労働者	安全衛生管理体制の整備(一部を除く。)	労働者	安全衛生管理体制の整備(すべて)
		労働者	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
労働者	安全衛生教育(雇入れ時、作業内容変更時)	労働者	安全衛生教育(作業内容変更時、危険有害業務就業時)
		労働者	作業環境、作業の管理
労働者	健康診断(一般健康診断等)	労働者	健康診断(有害業務に係る健康診断等)
		労働者	病者の就業禁止
労働者	妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	労働者	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
労働者	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	労働者	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置

派遣労働者に係る労働基準法等の適用に関する特例についての基本原則

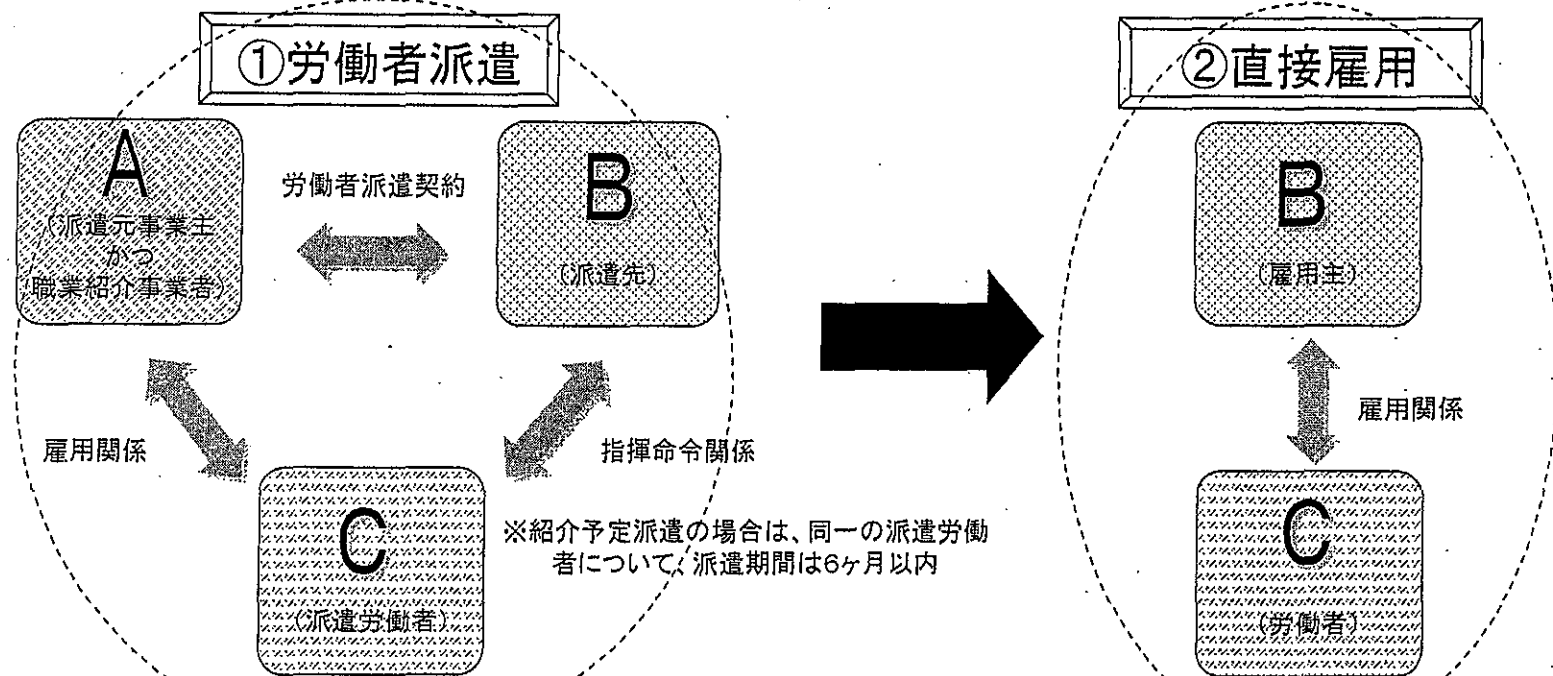
- ① 一定の基本規定については、派遣元の使用者だけではなく、派遣先の使用者も、労働基準法上の使用者として、適用することとしている。
- ② 労働時間、休憩、休日等の労働者の具体的就業に関する事項については、枠組みの設定に関しては派遣元の使用者が、具体的な運用については派遣先の使用者が、責任を負うこととしている。
- ③ 安全衛生に関する事項については、作業環境の重要な要素である設備等の設置・管理、業務遂行上の具体的指揮命令に関係することから、原則として派遣先の事業主が措置義務を負うものである。ただし、一般健康診断等の雇用期間中継続的に行うべき事項については、派遣元の事業主に措置義務を負わせることとしている。

等

紹介予定派遣について

【概要】

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）ものをいう。



A (派遣元事業主かつ職業紹介事業者)は、B (派遣先)・C (派遣労働者)の雇用関係の成立のあつせん。

【実績】

- (1) 紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数 ……32,991人 (対前年度比69.4%増)
- (2) 紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数 ……19,780人 (対前年度比85.6%増)

【資料出所】 厚生労働省「労働者派遣事業の平成17年度事業報告の集計結果」

⇔ 障害者の紹介予定派遣について

実施したことがある派遣元事業主：5.8%(13件)、活用したことがある派遣先：5.7%(4件)

【資料出所】 厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課
「労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査結果」

障害者の派遣労働に係る障害者雇用率制度の適用について

- 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。

障害者の派遣労働をめぐる現状について

障害者雇用状況と回答事業主における障害者雇用状況の比較

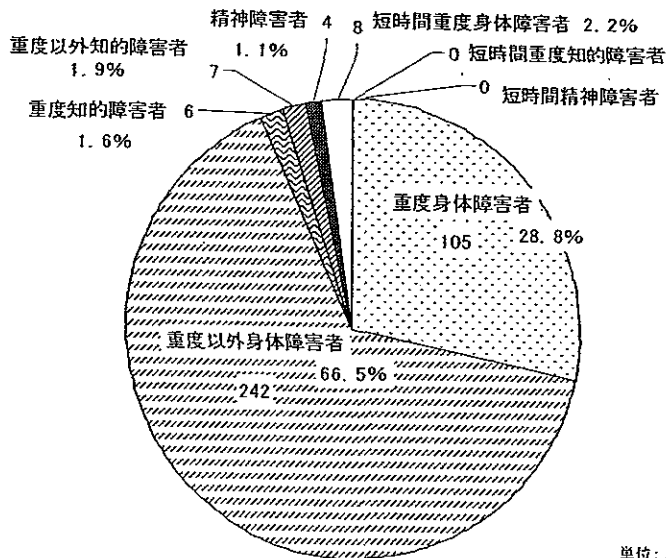
	全産業 (※1)	回答事業主	
		派遣労働者以外 の状況(※2)	派遣労働者 の状況
実雇用率	1.52	0.93	1.74
達成企業割合	43.4	22.8	

※1 全産業の実雇用率及び達成企業割合については、平成18年度「障害者雇用状況報告」より集計。

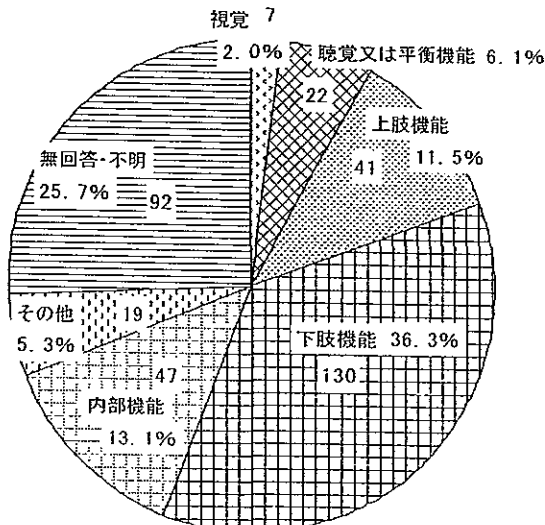
※2 派遣労働者以外の状況については、回答事業主の常用雇用労働者のうち、常用雇用である派遣労働者を除いたものから集計。

障害者である派遣労働者の障害種類別内訳

障害者である派遣労働者の人数(障害種別)



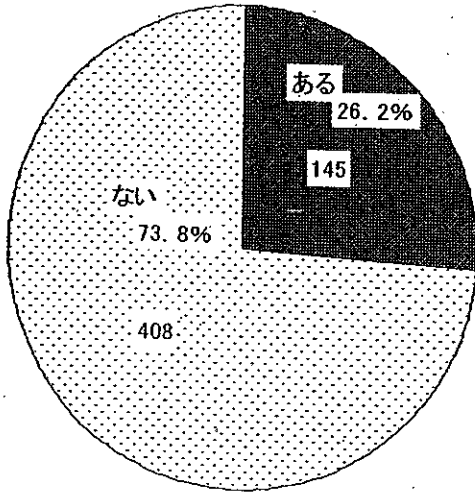
身体障害者である派遣労働者の人数(種類別)



労働者派遣事業における障害者である派遣労働者の派遣状況

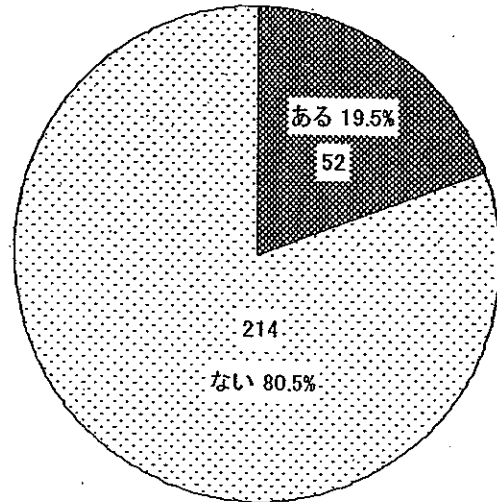
<派遣元事業主>

障害者の派遣の有無



<派遣先>

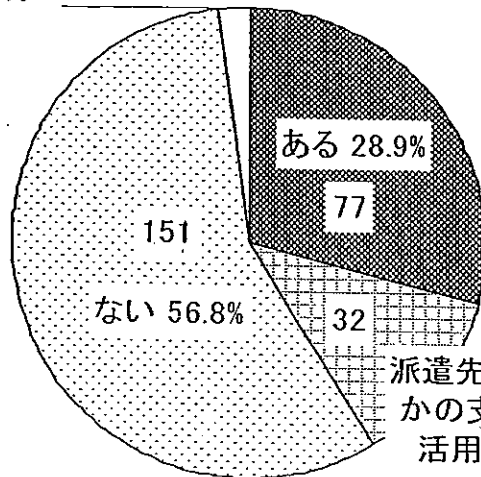
障害者である派遣労働者の受け入れの有無



<派遣先>

今後活用する考えの有無

無回答・不明 6
2.3%

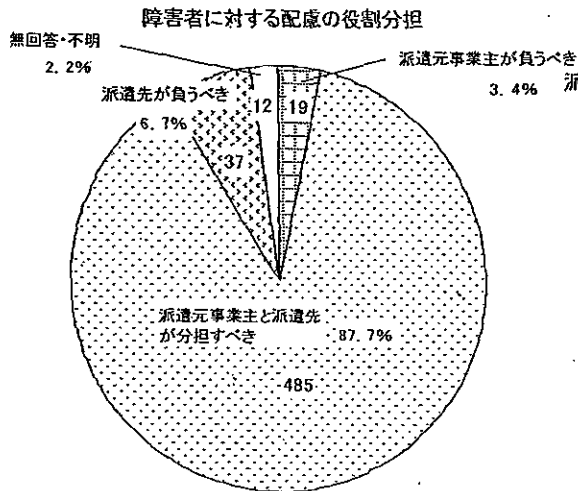


派遣先に対する何らかの支援があれば活用する 12.0%

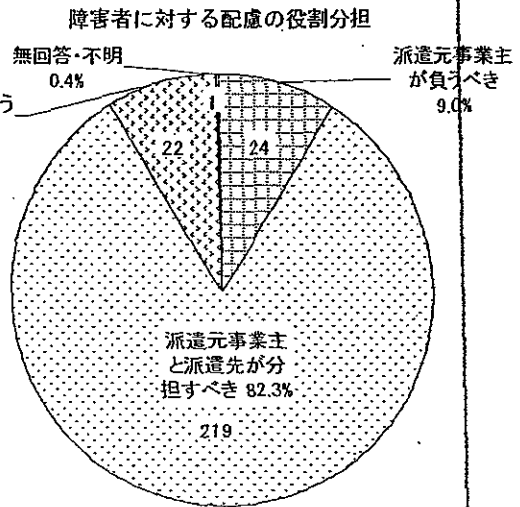
障害者である派遣労働者に対する配慮等の考え方

派遣元事業主と派遣先の役割分担について

<派遣元事業主>



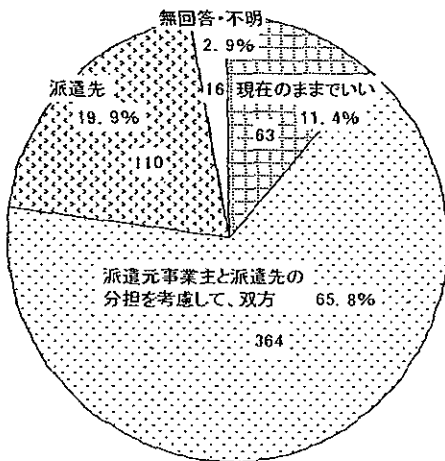
<派遣先>



雇用義務・カウント

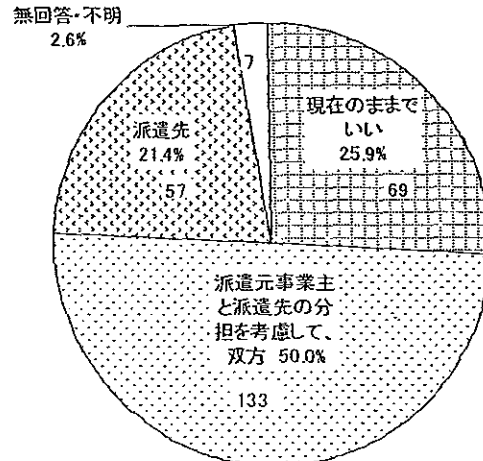
<派遣元事業主>

雇用義務及び雇用率カウントの考え方



<派遣先>

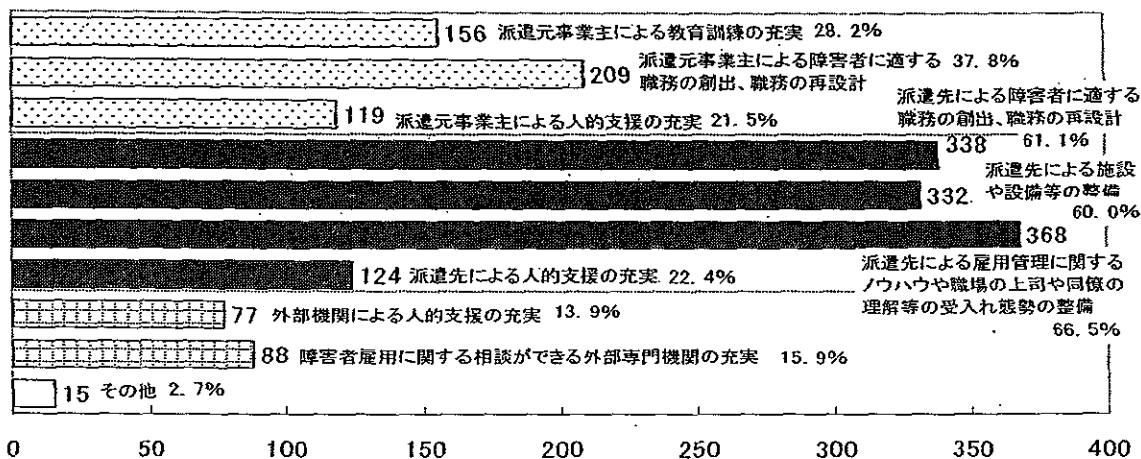
雇用義務及び雇用率カウントの対象



障害者への配慮等について

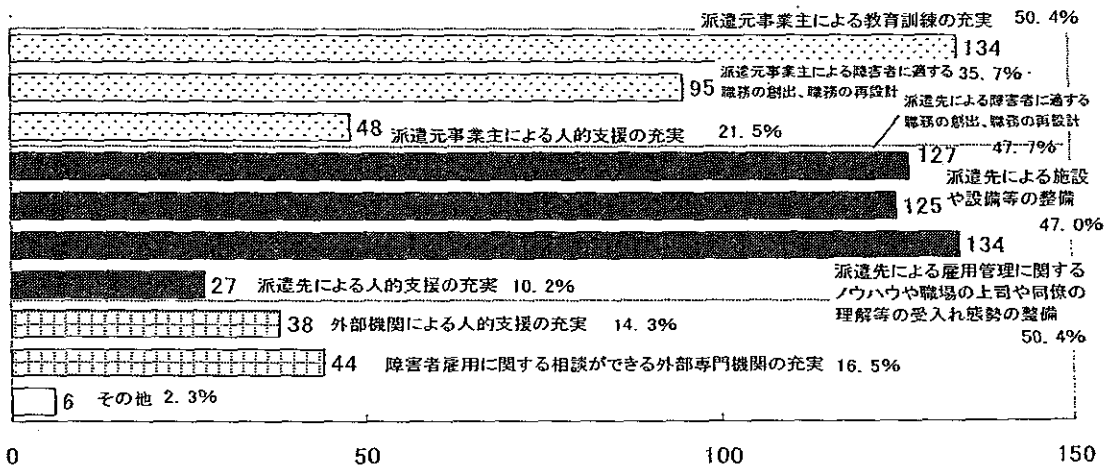
派遣元事業主

障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項



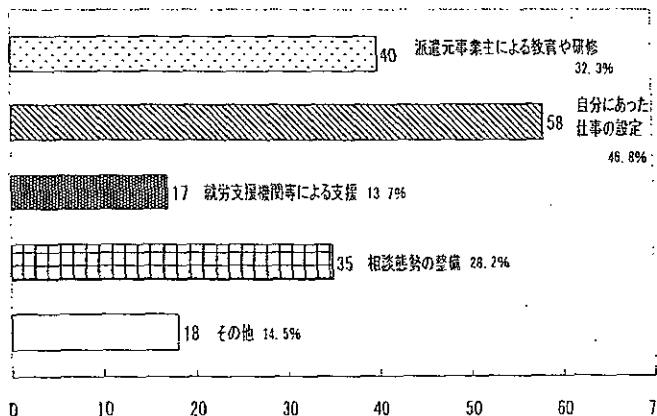
派遣先

障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項

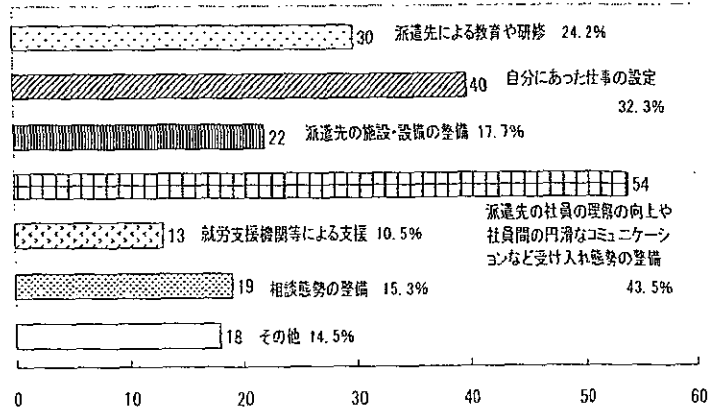


障害者

派遣元事業主において改善などが必要な事項



派遣先において改善などが必要な事項

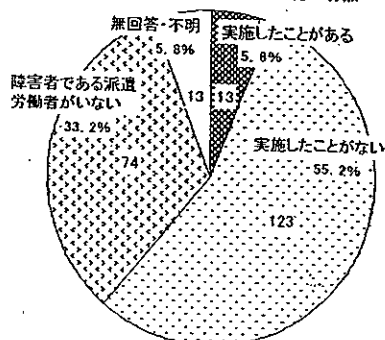


障害者の紹介予定派遣に関する考え方

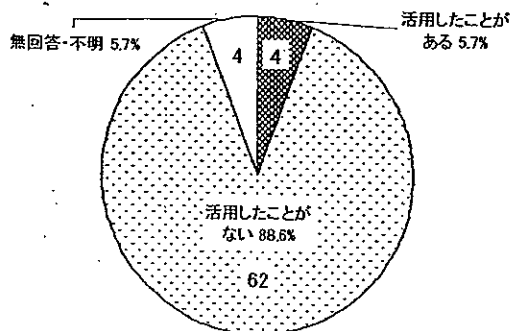
紹介予定派遣の実施・活用状況

<派遣元事業主>

障害者の紹介予定派遣の実施の有無



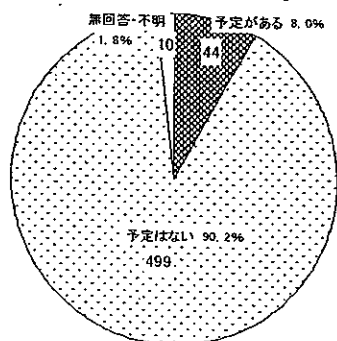
<派遣先>



紹介予定派遣の実施・活用予定

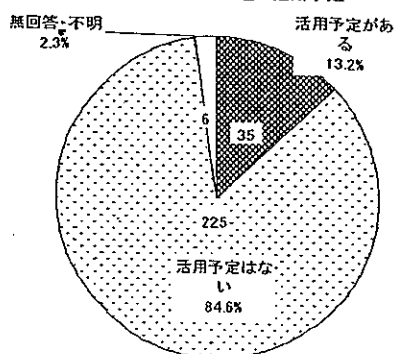
<派遣元事業主>

障害者の紹介予定派遣の予定



<派遣先>

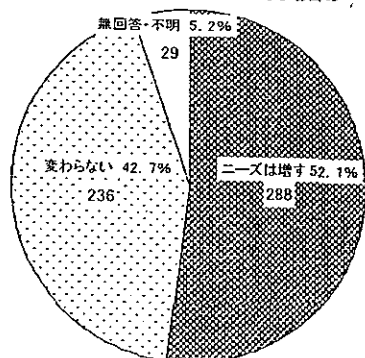
障害者の紹介予定派遣の活用予定



支援策がある場合の紹介予定派遣のニーズ

<派遣元事業主>

障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合のニーズ



<派遣先>

障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合の活用予定

