

## 第 8 回研究会における主な意見

## 3 障害者の派遣労働について

- 派遣元事業主の実雇用率が著しく低いという実態にあるわけで、実雇用率を上げるどのような支援策が必要かを、まず議論するべきである。できれば、派遣という仕組みを使って、労働力の需給調整、特に雇用したい、もしくは促進法で雇用しなければならないといわれている企業の需要を満たす第三の道をつくるべきではないか。(輪島委員)
- 紹介予定派遣は障害者が一般雇用に移行する際の大変良いきっかけになる仕組みだと思うので、この場合は、例外的に派遣労働については派遣先に分母も分子もカウントするのも 1 つの案として考えてはどうか。(村上委員)
- アンケート調査の結果で、0.35%しか実雇用率がない実態の中において、それだけしかないのに、義務を課すのは不合理ではないかということは、誠にもっともな意見だと思うが、逆に言うと、これは進んでいないがために、制度を創って広げていこうという趣旨でもあるのではないか。(北浦委員)
- 社会連帯の中で障害者を雇用することで、雇用機会を拡大するということだが、雇用率制度の政策的機能として大きい点があると思う。その観点から考えた場合、派遣の場合は派遣元事業主と派遣先の両者にインセンティブが働かないとこの仕組みが成立しないのではないか。(北浦委員)
- 派遣元事業主で特例子会社を創るケースが多いわけで、そのようなところから、派遣元事業主で障害者の雇用管理のノウハウを積み、かつ派遣先のニーズを掴みやすいという派遣の仕組みを考えると、需給調整システムに乗せて、できるだけ雇用促進の形に乗せていくというのが、新しい道筋になり得るのでないかという希望を含めて、第 3 の道をつくるべきである。(輪島委員)
- 派遣先にとって、派遣労働者を受け入れる何のインセンティブもないことが一つの大きな障壁になっているので、その障壁を低くすることで、従来正規雇用という形で入ってこれないような障害者がいれば、派遣というツールを使うことで障害者雇用を拡大できるのではないか。(岩村座長)
- 派遣先に何らかの形で雇用義務であれ、障害者数であれ、カウントするという形をとらないと、今現在存在する障壁を下げるということにはならない。そこははっきりしているのではないか。派遣労働というツールを使って、今まで雇用の場になかなか出てこれない障害者がいれば、その人たちがその雇用の場に入れるようにそれをやりたいというのが一つの目的だと思う。それは大体コンセンサスがある。(岩村座長)

- 派遣労働が、障害者本人にとってどうなのか、不安感や非常に混乱するような部分が生じないか等も非常に大事な視点だと思う。(宮武委員)
- 障害者雇用の場を拡大するという視点から言えば、活用していくということは十分考えるべきだろうというのは、アンケートやヒアリングの結果としては、皆様はある程度の認識はいただけているのかなと思う。(岩村座長)

#### 4 障害者の紹介予定派遣について

- 紹介予定派遣を活用することを考えるとすれば、派遣事業者が持っている需給調整機能がより発揮しやすい仕組みであるのが1つのポイントであり、障害者雇用の場を拡大するという観点から、活用していくことは十分考えるべきであるのはアンケートやヒアリングの結果から明らかではないか。(岩村座長)
- 例えば、精神障害者や知的障害者を考えたときに、紹介予定派遣というものであって、6カ月というのが妥当な期間なのかどうか。(岩村座長)
- 紹介予定派遣のシステムは、トライアル雇用や委託訓練等で、訓練をしながら派遣先に行くという流れが、障害者支援の方法として、特に精神障害者に大変有効だと思う。障害者の就労支援で考えると、トライアル雇用の間は派遣元事業主の方がカウントされ、十分に伝わっていくときに派遣先にカウントされるという形でよいと思う。(八木原委員)
- 精神障害者の方を考えたときに、紹介予定派遣の6ヶ月という期間については、1ヶ月くらいで十分に把握できれば就職に繋がっていく人もいるので、適当な派遣期間は、ケースバイケースだと思う。(八木原委員)
- トライアル雇用は3ヶ月で、一般の紹介予定派遣は6ヶ月で、一般を伸ばすという趣旨ではないが、障害者は季節の変動に伴う体調の変化があると思うので、最長1年に延ばしておいた方がよいのではないか。(輪島委員)
- トライアル雇用の場合、知的障害者に非常に有効な制度になっている。紹介予定派遣も一つの有効な制度になり得ると思うが、その支援体制のしくみをきちんとつくる必要があると思う。(宮武委員)
- 紹介予定派遣は健常者でも、通常の雇用に移っていくという期待感を持って入る人が多く、1年というのも長く感じるので、障害者はなおさら不安感が高くて、待ってられないと思うので、6カ月の原則は崩すべきでないと思う。(村上委員)
- 最終的には就職を予定していくので、受け入れ先の確保という問題が前提になる。受け入れ先の派遣先のメリットというか、インセンティブをどうつけていくかという議論と一体で議論していかないと、絵に描いた餅になって

しまうのではないか。また、就職について期待感が非常に強く、ミスマッチの際に大変傷ついてしまうので、一般の紹介予定派遣以上に配慮を課していくなどすればいいのではないか。（北浦委員）