

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 報告書概要

障害者の短時間労働について

(障害者雇用における短時間労働の位置づけ)

- 障害者の短時間労働者が増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在することから、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、あらためて検討すべき時期に来ている。
- 障害の特性や障害の程度、さらには、加齢に伴って体力等の面で課題が発生する場合等を考えると、短時間労働は、障害者の就業形態の選択肢の一つとして有効な面があると考えられる。
また、障害者自立支援法の施行により、障害者の就労支援策が強化される中、福祉的就労から一般雇用へ移行していくための、段階的な就業形態としても、有効であると考えられる。

(障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、新たに、短時間労働も含めて障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であるという考え方にに基づき、障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。
- 短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするかについては、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行することを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考えられる。

(適用時期等)

- 短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定されるため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

(障害者雇用における派遣労働の位置づけ)

- 派遣労働が選択肢の一つとなってきている中で、派遣労働で働く障害者は現状ではきわめて少ないものの、派遣労働に対する障害者のニーズが一定程度あることも踏まえつつ、障害者雇用対策の面から、その位置づけや課題について整理することが必要である。
- 派遣労働においては、障害者の場合は、職場定着に相当の配慮や時間を要することから、派遣元事業主の配慮や支援により、できる限り安定的な形態での派遣労働をすることができるようにしていくことが望ましい。
- 労働者派遣を通じて派遣元事業主が有する労働力需給調整の機能に着目すると、福祉的就労から一般雇用への移行等に関して、そのチャンネルの一つとして機能することが期待される。

(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等)

- 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、障害者の派遣労働に関して、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、具体的な整理を行い、明確にしていくことが適当である。
- 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、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。

(障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 障害者の派遣労働による就業機会を確保し、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ような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人分ずつと算定することが

考えられる。

(障害者雇用における紹介予定派遣の活用)

- 紹介予定派遣の場合、一定の派遣期間を介することによって、企業と障害者の双方の不安感の解消にもつながるものと考えられ、さらに同一の企業において、派遣期間を経て直接雇用を目指すものであるため、職場定着に相当の時間や配慮が必要な知的障害者や精神障害者の場合であっても、また、福祉的就労から一般雇用への移行の場面においても、活用の可能性があると考えられる。
- 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。