

労働者派遣と雇用率の適用について

- 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。