

派遣元に対する派遣義務制度（仮称）のイメージ

考え方のポイント

- 派遣元は雇用責任を明確に履行することが必要（→Ⅰ）
- 派遣元の実雇用率をいかにして改善することができるか（→Ⅱ）
- 派遣における障害者の就労をいかにして促進することができるか（→Ⅲ）

Ⅰ 派遣元においては、内勤（400人）と派遣労働者（1000人）双方に雇用主責任がある
 $(400+1000) \times 1.8\% = 25人$ （7人+18人）

Ⅱ 派遣元においては、内勤（400人）のみ分母・分子に算定する

Ⅲ 派遣先においては、障害を有する派遣労働者を分子のみに算定する（見なしカウント）

Ⅳ 派遣元は、派遣労働者分（1000人）については分母・分子に算定しないが、雇用責任を明確にするため、現行の雇用率制度の代替として、「派遣義務制度（仮称）」を適用する

- （例）・派遣義務制度 全派遣労働者のうち法定雇用率以上で障害者の派遣をしなければならない。
 未達成の場合には納付金のような過料。
 ・特例子会社設置 / ジョブコーチ設置 など

