

- 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に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。(第8回：岩村座長)
- 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は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。(第8回：輪島委員)
- 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。(第8回：宮武委員)
- ☆ 派遣元事業主と派遣先双方にカウントするとすれば0.5ずつカウントするのが現実的ではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- ☆ 派遣会社というのは雇用率以上に別のところで事業価値を持っているので、派遣元が0で派遣先に1とカウントするという考え方もあるのではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- 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。(第8回：村上委員)
- 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か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。(第8回：岩村座長)
- 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、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。(第8回：北浦委員)
- ☆ 6月1日時点の雇用状況報告において、派遣労働者である常用労働者をきちんと把握できるのかという問題が実務的な作業の段階ででてくるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- なぜ雇用率という考え方を入れるのかということがあるので、派遣先というものを実際に働くということによって、少なくとも雇用率との関係では雇

用と同視できるような関係があるというような理屈を考えるということがあるのではないか。(第7回：岩村座長)

(別紙)

派遣元事業主及び派遣先双方を対象とすることとした場合に考えられる案

<双方を対象とすることとした場合の常用雇用である派遣労働者の算定数について>

算定式

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{雇用障害者数}}{\text{雇用労働者数}} \times 100$$

		派遣元事業主		派遣先	
		雇用労働者数	雇用障害者数	雇用労働者数	雇用障害者数
現 行		1	1	0	0
案①	派遣元事業主の雇用労働者数及び雇用障害者数について派遣先に雇用労働者数及び雇用障害者数の半数を算定する。	0.5	0.5	0.5	0.5
案②	雇用労働者数については、派遣元事業主に算定し、雇用障害者数を派遣元事業主及び派遣先双方に半数ずつ算定する。	1	0.5	0	0.5
案③	雇用労働者数については、派遣元事業主に算定し、雇用障害者数を派遣先に算定する。	1	0	0	1

※各算定数については、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者の場合の数である。

4 障害者の紹介予定派遣について

(論点1)

- 障害者の紹介予定派遣について、障害者の雇用促進の観点から、派遣元事業主の有する労働力需給調整機能をどのように評価すべきか。
 - ① 障害者の雇用促進の観点から、派遣先での雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣は有効ではないか。
 - ② 障害者及び派遣先にとって、一定期間の派遣労働を通じて雇用に移行していく紹介予定派遣は、不安感の解消等の観点から有効ではないか。

(これまでに出了主な意見)

- 紹介予定派遣という仕組みがあるが、労働力需給調整の機能からすれば派遣会社が特例子会社のノウハウを受け入れて、紹介予定派遣を活用して、外に出していくべきではないか(第3回：輪島委員)
- ☆ 入り口は派遣労働者だが、いずれは常用雇用の可能性があるという紹介予定派遣を十分活用していくことができれば、障害者が派遣労働という形を選択する動機付けになるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- 派遣労働が安定的でないという印象をもっている方が非常に多いということに対する解決の手段として、紹介予定派遣は大事なポイントだと思う。(第3回：北浦委員)
- 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。(第8回：岩村座長)
- ☆ 紹介予定派遣の場合、派遣先は障害者とミスマッチングになったとしても、解雇をすることがないため活用しやすいのではないか。(第4回：桑島氏(ヒアリング))
- ☆ 紹介予定派遣を活用とした場合、潜在的なマーケットはあるのではないか。(第4回：桑島氏(ヒアリング))
- 紹介予定派遣という形態が、障害者だけに限らずこれからの仕組みであり、ビジネスモデルが確立していないのではないか。(第4回：岩村座長)
- 通常の労働者派遣は派遣先にメリットがないが、紹介予定派遣は、派遣期間を経て常用雇用に移れば派遣先の雇用率にカウントされることになり有効

ではないか。(第4回：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もって、6 カ月というのが妥当な期間なのかどうか。(第8回：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。(第8回：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。(第8回：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。(第8回：輪島委員)
- 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。(第8回：村上委員)

(論点2)

- 障害者の紹介予定派遣が有効に機能するために、派遣元事業主において支援体制や相談体制が十分に整備される必要があるのではないか。
- ① 障害者の紹介予定派遣の場合、派遣先での円滑な雇用への移行及び雇用後の定着のために、派遣元事業主において積極的な支援が必要ではないか。また、支援についてはどのようなものが必要か。
- ② 紹介予定派遣の前後の段階も含め、必要な支援が継続的に行われるためには、派遣元事業主と就労支援機関等との連携も必要と考えるがどうか。
- ③ 障害者の紹介予定派遣に関して、派遣元事業主に対して、どのような支援策が考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣元事業主において、障害者を訓練するという観点から、福祉施設と当該訓練事業でタイアップするという方法も考えられるのではないか。(第4回：八木原委員)
- 知的障害や精神障害の場合、周りの社員と人間関係を構築する上で、周りの方に理解していただかないといけないことを考えるとジョブコーチというのは大変有効ではないか。(第4回：宮武委員)
- 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。(第8回：宮武委員)

(論点3)

- 紹介予定派遣を活用した障害者雇用を促進する観点から、派遣先における受け入れを進めるために派遣先にメリットをつけることについて、どのように考えるか。

(これまでに出了主な意見)

- 紹介予定派遣に、派遣先へのメリットをつけておけば、紹介予定派遣を積極的につかっていくインセンティブになるのではないか。(第3回：輪島委員)
- 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。(第8回：北浦委員)

5 週 20 時間未満の短時間労働等について

(論点)

- 週 20 時間未満の短時間労働やグループ就労について、障害者の雇用促進の観点からどのように評価すべきか。
 - ① 障害者にとって、このような雇用形態等が福祉的就労から一般雇用へ又は一般雇用から福祉的就労へ移行していくための段階的な雇用形態等として有効と考えるか。
 - ② 障害者の職業的自立の観点から、このような雇用形態等について、障害者雇用率制度において評価することについてどのように考えるか。
- 特例子会社で雇用されている障害者について、親会社で働くことを通じてスキルアップを図るなど、働く場の拡大につながるような支援を考えてはどうか。

(これまでに出た主な意見)

- 実際に 15 時間未満で仕事をしている方がたくさんいるので、この方達の労働時間を積算して雇用率にカウントする形を作っていただきたい。(第 1 回：八木原委員)
- 週 20 時間未満の労働というものがあまり具体的にイメージがわからない。(第 1 回：輪島委員)
- ☆ 30 時間未満とはいえ、実態としては 20 時間以上 30 時間未満が一番必要な部分であって、それ以上切り分けていくことになるとう問題があるのではないか。(第 2 回：長岐氏 (ヒアリング))
- 精神障害者の方が一人で働くというのはなかなか不安感が強く難しいが、仲間と一緒にあれば働きやすいのではないか。(第 1 回：舘委員)
- 知的障害者の重度の方の就労促進が課題であると思うが、なかなか単独就労が難しいがグループ就労というのは非常に有効な制度だと思う。(第 1 回：宮武委員)
- 20 時間未満の短時間就労は精神障害が圧倒的に多いが、短時間でも仕事に就けているということが、自信に繋がっていくという意味では、20 時間未満の短時間労働の意義はあると思う。(第 9 回：八木原委員)
- 在宅就業障害者支援制度においては、発注額を積算するというやり方をとっているが、グループで就労している場合に働く時間を積算するというやり

方はできないか。(第1回：館委員)

- ☆ グループ就労については、利用しながら時間をかけて訓練することで次第に長時間の労働が可能になる場合がある等有効ではないか。(第4回：北山氏(ヒアリング))
- ☆ グループ就労は有効であるが、企業に送りっぱなしでは続かない。就労した後のフォローアップが大事ではないか。(第4回：北山氏(ヒアリング))
- いわゆる福祉的就労というものと雇用率を絡ませていかないと、施設から雇用へシフトさせていくのは難しいのではないか。(第1回：松友委員)
- 在宅就業やグループ就労は納付金や助成金では特例で認められているので、それを雇用率にうまくチェンジできないのかということも、もう少し議論を深めていただきたい。(第6回：館委員)
- 福祉的就労と一般雇用の間の差があまりにも離れすぎているので、そこに雇用率などの制度を入れ込ませていくのは企業にとっても福祉事業所にもいいので、今回どこまで踏み込むかは別としても問題提起をすべきではないか。(第6回：松友委員)
- グループ就労や週20時間未満の短時間労働と雇用率をどう結びつけるかというのが結構難しい。うまく仕組みないと、今まで雇用率でカウントされていた人達から、グループ就労の方に移ってしまうという別の反作用も起こりかねないので、もう少し深い考察が必要なのではないか。(第6回：岩村座長)
- 特例子会社から親会社に出向して、親会社で仕事をするということについて、例えば、3か月間、トライアル雇用のようなものを設けて、可能であれば、特例子会社から親会社へ籍を移して、特例子会社は新たに障害者を雇用するという道筋をつけるための仕組みを検討できないか。(第5回：輪島委員)
- グループ就労助成金等が、うまくいっていないのは、特に訓練担当に係る条件というのが厳しいのではないか。請負型については、「底上げ戦略」の工賃倍増計画の中で、企業の発注によって工賃を稼ぐというところに流れるような請負型の仕組みを流していくというように、もう少し積極的なグループ就労の位置づけが必要で、企業のインセンティブになるような仕組みを検討することも必要ではないか。(第9回：輪島委員)
- グループ就労訓練助成金は非常に縛りが多くて、使いづらい。訓練担当者はある程度のキャリアがないと大変難しいと思うのだが、1年の経験があればよく、キャリアに重点を置いていないのがどうなのかというのがある。(第9回：八木原委員)
- 企業内授産というものをどういうふうに位置づけるのかということの視点があまりないのではないか。請負型には事業所内授産と、その発注ということのメリットをつけていかないと、上手く活用できないのではないかと思う。職場実習は、

- できるだけその企業に就職するという流し型を、教育機関とどう連携しておくのかということが大事。学校への周知が足りないのではないか。(第9回：輪島委員)
- 20 時間未満の障害者の雇用政策を考えたとき、雇用率のように義務付けの方向でやっていくのか、それとも納付金制度を通じて助成という形でアクターにインセンティブを与えるのか。福祉的就労と一般雇用の間の繋ぎということが、より大きくなってくことを考えると、関係する当事者によりインセンティブをもってもらうという形での政策の方が、進めやすいし、企業にも受け入れてもらいやすい気がする。いくつかの助成金についてはいただいた御意見、御指摘を踏まえてより活用されるような制度になるよう検討していただきたい。(第9回：岩村座長)
 - 特例子会社自体も雇用形態から言えば、一つのグループ就労という面もあると思う。特例子会社に変わるグループで働くという働き方があれば、重度障害者の就労については有効である。地方の雇用状況は閉塞的で、なかなか進まないの、20 時間未満の組み合わせで2ヶ所の事業所へ行く方法が非常に有効だと思う。地域雇用というような制度が必要だと思う。雇った時間数をポイント制にして、何らかの報奨金の対象にするというような新しい発想のシステムが必要ではないか。雇用促進協会の会員となってもらい、会員に対して雇用促進協会がきちんとした責任体制が取れるような仕組みをつくることで、地方における福祉から雇用への道が進むのではないか。(第9回：宮武委員)
 - 雇用保険の見直しの際にマルチジョブフォルダーの議論があったが、結構難しい話だと思う。マイレージはいいアイデアだと思うが難しいなと思う。(第9回：輪島委員)
 - 短時間をバラバラと事業主ごとにみるのは難しいと思うが、地域の中で一定の事業主集団を形成して、登録などをしてもらった上で、グループ就労をその事業主集団との間で考える。一種の集団的な形での雇用の受け皿というものを形成してもらって、そこに何かインセンティブを与えるというような枠組みを考えるのはどうか。(第9回：岩村座長)

第 10 回研究会における主な意見

(1) 報告書のとりまとめに向けて

Ⅱ 障害者の短時間労働について

- 基本的には正規雇用で対応すべきであり、障害の特性の面などで障害者の短時間労働は有効ではあるが、短時間労働を雇用率制度に位置づけることで、短時間労働に誘導されることにならないか懸念される。(村上委員・松友委員)
- 知的障害や精神障害者の場合、非常に低賃金の福祉的就労の場で働いているので、福祉から雇用へという形の社会参加の意味でも、働く場所と機会が拡大する施策をつくっていくべきである。(宮武委員)
- 短時間労働は、まず福祉から就労に繋げるということと、雇用率制度の中で位置づけるとしても、従来フルタイムで働いていた障害者を短時間労働へ誘導するようなものであってはならない。そして雇用義務をかけるということがポイントで、分子にだけ入れるのではなくて、分母にも入れることが重要であると思う。(岩村座長)
- 今の雇用率制度上、短時間労働はカウントされていないので、短時間労働の障害者が企業に少ないのだと思う。ヒアリングした企業のようにパートタイム労働者を多く使う業種は、現在の枠組みの中で実雇用率をカウントすると達成しているものも、短時間労働をカウントすると未達成になるということが強調されるべきであり、適応時期についても、長めの方がよいのではないか。(輪島委員)

Ⅲ 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

- 障害者雇用は直接雇用を基本とすべきであって、短時間と同様、派遣労働についても一定の注意が必要で、よほどしっかりした派遣元事業主でなければ、労働者も派遣先も派遣元も混乱してしまう懸念がある。(村上委員)
- 派遣元事業主と派遣先で責任を持たなくてはならないし、派遣先でも同等の配慮をしてもらいたいというのがニーズ調査に出ている。両者が共同の下、障害者雇用の場を開くという考えでいけば、派遣労働を消極的に取る必要はないのではないか。制度的な配慮は必要であるという要素を加味しながら議論すべきである。(北浦委員)
- 派遣を巡る一般的な施策の問題と、現在の制度を前提にした中で、障害者

の派遣についてどう考えるかという問題を区別して考える必要がある。多様な雇用の場ということで派遣も考えられるが、現実にはあまり利用されていないとすれば、もう少し障害者に適した形で、派遣を利用できるように持っていくのはどうか。(岩村座長)

- 派遣元事業主と派遣先の役割分担で、障害者のために、派遣元と派遣先がどんなことに気をつけなければいけないのかをきちっと整理していくことが必要である。(村上委員)

Ⅳ 週20時間未満の短時間労働、グループ就労について

- 週20時間未満の短時間労働について、どう位置づけるかについて、ヒアリングの事例のように、毎日朝2時間で5日働いて10時間という働き方をどう位置づけるのか、また複数の職場で短時間で働いている場合で、通算でも20時間に満たない場合はどうするのかは難しい議論だと思う。勤務時間を伸ばしていけるかどうか、ステップアップの位置づけになるのかどうかということが明確に位置づけられるのか。(輪島委員)
- 地域の中で障害者雇用を進める場合、20時間未満の組み合わせ就労というのは、就労の機会を拡大する1つの方法だと思う。20時間未満の労働を提供する事業主に対して、障害者の雇用機会の拡大という観点から優遇措置等が検討課題であるということを付け加えていただきたい。(宮武委員)
- 精神障害の場合、短時間労働で、それぞれがグループ就労していく形態がある。そのような人たちの積算によってカウントしていただく方法も取り入れていただきたい。(八木原委員)
- 20時間未満の短時間労働が実体的に障害者雇用の場を開くことに資しているのは事実であるが、雇用率制度の検討となると、多様な選択肢として考えていく段階に達しているのか、雇用する義務まで持った雇用の選択肢として熟しているかどうかということがある。(北浦委員)
- 短時間での複数就労等がニーズとしてあるということは認識しているが、施策の中に取り込んで制度化していく場合は、どういう実態にあるのかについてもう少し調べてみて、法律関係をどのように整理するのかなどの位置づけをしなければならないと思う。必要性や重要性は研究会全体でも認識しているので、次のステップでどう取り組むかということではないかと思う(岩村座長)

(2) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率の適用について

- 障害者雇用において、派遣元事業主に障害者雇用義務があるということは承知しているが、派遣先が短時間雇用している労働者を使用しているというところでまず分母として考え、それに応じて分子についても、派遣労働者が障害を持っていれば障害者としてカウントするということで、派遣先に分母も分子もつけるということを提案した。(村上委員)
- 日本の場合、派遣法の原理原則からいくと、雇用義務は派遣元にあるというところから出発して、労務の提供の場で起こる問題については、派遣先に責任を負わせるという整理の仕方で枠組みができていますので、派遣先に分母と分子をカウントすると派遣法の基本的な発想を変える部分があり、派遣制度自体の枠組みをどうするかという問題にも絡んでしまうのではないかと思います。(岩村座長)
- 障害者の雇用機会の拡大を考える場合、現行法上は派遣先の方に、障害者を派遣で受け入れることのインセンティブが全くないので、インセンティブを与えることで、多様な雇用形態1つとして障害者も派遣労働を利用できるような方向にもっていくという議論であると思う。(岩村座長)
- 派遣元事業主の責任で労働者の所属性をしっかりと確保するという点と、常用型の特定派遣を拡大するためにも、常用雇用にするまでの派遣期間があるので、そこに雇用率が適用されることでインセンティブが働くようにするという点で、案2が適当だと思う。(宮武委員)
- 派遣労働者が一般の労働者より優位に評価されることについては、制度上落とすべきだと思うので、何がしかの工夫は必要であると思う。(輪島委員)
- 派遣制度の現行の枠組みを前提にした議論でなければならないと思うので、派遣元事業主の方の雇用労働者を分母算定にしていくことで、雇用義務を明確にしていく。問題は派遣先のインセンティブ論であるが、何のための雇用率制度の改革であるのかというのは、派遣先に対してもインセンティブを与え、それにより派遣がよりしっかりした形で成立しやすくなると考えれば、派遣元と派遣先で分子の部分がシェアされる形があってもいいと思う。(北浦委員)

第 1 1 回研究会における主な意見

1 報告書（案）について

Ⅱ 障害者の短時間労働について

○障害者雇用制度において、これまでの常用雇用中心から、新たに短時間労働を位置づけるということは、制度設計からすると、大きなフレームワークの変更・政策的な転換、少なくともこれまでの対応とは異なってくると認識している。（輪島委員）

○単に枠組みの大きな変更というところだけの問題ではないと思う。多様性というのが 1 つのキーワードだと思う。実際に社会は多様化していて、働き方も多様化している。「障害」という捉え方のなかで、障害というのは単一・固定ではないため、様々な障害の特性が障害の多様化や障害者のライフスタイルを非常に幅のあるものにしており、福祉から雇用へという大きな政策的な流れの中、障害者自身がやはり社会参加していくときの多様性と社会の多様化が進むなかで、やはり雇用機会が拡大されていくのだと思う。（宮武委員）

○従来、常用で 30 時間という基本枠で政策が展開し、今回新たに 20 時間以上 30 時間未満のところを短時間労働としてカウントに入れることは、確かに変化があることだが、大きな枠組みの変化かという点、これは評価の問題だと思う。基本は 30 時間の常用の直接雇用だが、それにプラスアルファする形で、短時間や派遣にも広げて考えていくスタンスだと感じる（今村座長）。

○短時間労働者が多い業種・業態の関係者の方々の話を聞くと、雇用・失業情勢の改善に伴う、一般のパート労働者・短時間労働者の採用難が進む現状においては、障害をもった方の短時間労働について同じような比率で採用を行えるかどうか自信がない担当が多い。そのため、現状認識として、新たな短時間労働という大きな枠組みの変更の後は、対応が結構難しいと思う。（輪島委員）

○新たに短時間労働が雇用義務の対象になったというだけで、直接、就業機会が拡大するわけではなく、短時間に合った仕事内容の創出等を行う必要があ

るので、その準備の取組みを促すため、時間的な猶予と併せて、短時間労働者の就業が定着していくための情報や支援を行っていくべき。(斉藤委員)

○短時間労働の雇用義務化の基本論は、現状において、障害者雇用率が達成された結果として次の政策を考えているという段階ではなく、未達成の現実をうけて達成への努力を要請することに加えて、新しい時代の流れのなかで、企業のニーズや、働く方々の御事情にも合わせた新しい機会としての多様な雇用形態に沿う制度を考えていくというスタンスである。(北浦委員)

○30時間以上で働ける方、また、働きたい方が、そのように働けるということが必要であるが、30時間以上でも働くことができる方やそのように希望する障害者の方が、その希望や適性に応じた働き方ができるようにしていくことが適当であるということ、どうやって担保するのかというところは、まだやはり十分な議論が出来ていないのではないかと。前回の議論において、障害者雇用率のカウントを、30時間以上については1、短時間は0.5とカウントすることで、30時間以上に誘導していけるのではないかと指摘されていたが、果たしてこれだけで十分なのかどうか。障害者の雇用全体がまだ進んでいない、あるいは、障害者の雇用の場における差別がまだまだ残る状況のなかで、それだけで十分なのかどうかについて今後の検討課題として位置づけてほしい。(村上委員)

○小さいコンビニにおいても雇用ができる、また、雇用をしているということ、胸を張って言えるためには、短時間労働というのは非常に大事なことだと思う。(片岡委員)

Ⅲ 障害者の派遣労働及紹介予定派遣について

○今回の短時間や派遣等の多様な雇用形態に対して、この雇用率制度を適用しようということは、大きな変化であり、短時間に加え派遣労働の方も、今後、相当の努力を要しないとイケないところもあると思う。(北浦委員)

○個人情報であることに十分留意しつつ、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のは当然だが、個人情報保護の関係で、ハローワークにおける職業紹介等、実際の運用は結構難しいと思う。(輪島委員)

○雇用率の適用方法として派遣先に0.5カウントすることとなったのは、派

遣元の雇用率が他の産業と比べて著しく低い状況への対応や派遣の働き方の進め方の議論の結論としてであるが、派遣先にとってのメリットは少なく感じる。結果として、派遣の雇用形態が進んでいくのかどうか、大きな疑問がある。(輪島委員)

○派遣元事業主において、十分な支援体制や相談体制を整備することが不可欠であるのと同様に、派遣先も体制整備等が必要であり、また、少なくともそういう認識が必要。(輪島委員)

○紹介予定派遣の支援策で、派遣元事業主に対する一定の助成措置も必要だが、それに加えて、派遣先に対しての雇用率制度上のメリットというものを検討して頂き、派遣元に対する一定の助成措置と併せて派遣先のメリットを御検討してほしい。(輪島委員)

○派遣労働の中身については留意して、課題として御検討して頂きたい。できれば派遣先に対するメリットみたいなものも御検討いただければと思う。(輪島委員)

○派遣先でのカウント等、派遣先にインセンティブを与えないと、労働者派遣における障害者雇用が拡大しないということは、実態を踏まえても理解はできるが、だからといって、分母は派遣元、分子には0.5ずつ分け合うというカウントの仕方に整合性あるのかについては、若干疑問を感じる。また、派遣元の立場のおいても、分子が1から0.5になるということが、障害をもつ方を派遣するというところへのメリットになるのかどうかというところは、もう少し検討すべき課題だ。(村上委員)

Ⅳ 週20時間未満の短時間労働及びグループ就労について

○数の企業が20時間未満の短時間の組み合わせで雇用するという方法は地方の閉息的な雇用状況や、中小企業が多いことからすると、非常に有効な方法だと思う。また、ハローワーク中心に職場開拓を行い、福祉サイドでは就労移行支援事業という新しい事業が今一斉に立ち上がり準備訓練を行う中、実際に雇用に結びつけていくのはコーディネートする力であり、これからは就労支援センターの役割が非常に大きくなっていくと思う。(宮武委員)

Ⅴ 終わりに

- 短時間労働を雇用率制度に位置づけ、雇用義務にカウントしていくということは、これまでの制度とは違うところに踏み出す大きな転換なので、様々な影響も考えられ、懸念もあることには留意すべき。(村上委員)
- 新しい制度をつくる際、当初から懸念ばかり出すのではなく、その取り組みを前向きに行い、いろいろな問題が出てくる際には、注意深くみて対応する姿勢が大切。(北浦委員)