



労農記者クラブ提供

大阪労働局発表
平成23年5月13日

| | | |
|----|-----------------|-------------------|
| 担当 | 大阪労働局職業安定部職業対策課 | |
| | 課長 | 川端 康裕 |
| | 課長補佐 | 松原 繁治 |
| | 障害者雇用担当官 | 尾崎 哲一 |
| | 電話 | 06-4790-6311 (直通) |

アイスター株式会社を障害者雇用率未達成企業として公表
～平成18年から長期にわたり指導を行うも未だ改善措置がとられず～

厚生労働大臣は「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）第47条に基づき、次の企業について、繰り返しの指導にもかかわらず障害者の雇用状況に改善が見られないため企業名を公表します。

○公表対象企業

アイスター株式会社

（大阪府中央区本町2-3-14） * 別添企業概要参照

・平成23年1月1日時点で0.00%（不足5名）

平成23年5月9日現在で0.34%（不足4名）

○公表に至った経緯

障害者雇用促進法では、事業主に対し、法定雇用率（1.8%）以上の身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けており、厚生労働大臣は、その履行を図るため、障害者雇入れ計画作成命令の発出（法第46条第1項）及び雇入れ計画の適正実施勧告の発出（法第46条第6項）を行うほか、当該勧告に従わず、一定の改善が見られない事業主については、公表を前提とした特別指導を行った上で、その旨を公表することができることとされています。（法第47条）

大阪労働局管内においては、平成22年度に公表を前提とした特別指導の結果、当該企業については、平成18年以来一連の雇用率達成指導にもかかわらず、障害者の雇用状況に一定の改善がみられず、特別指導期間終了後の本年1月1日以降現在に至るまでも、厚生労働省の基準を満たさなかったため、法第47条の規定に基づき厚生労働大臣は企業名を公表するに至りました。

アイスター株式会社について

1 企業概要

- 企業名 アイスター株式会社
- 所在地 大阪府大阪市中央区本町2-3-14
- 代表者名 松本 一則
- 事業内容 情報通信業（情報サービス業）

2 指導経過

- 平成18年11月22日 法第46条第1項に基づき、大阪東公共職業安定所長から障害者雇入れ計画作成命令を発出
- 平成19年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成20年10月29日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成21年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成22年4月～ 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始（～平成22年12月）
- 平成22年11月25日 本省において直接指導を実施（これ以降も労働局、安定所による継続的な指導を実施）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては障害者の雇入れに向けた求人条件や職務の見直しが十分でないため、障害者の雇用が進まず、平成23年1月1日現在の実雇用率が0%となっている。

3 障害者雇用状況の推移

| | 基礎労働者数 | 障害者の数 | 実雇用率 | 不足数 |
|---------|--------|-------|-------|-----|
| H18.6.1 | 227人 | 0人 | 0.00% | 4人 |
| H19.6.1 | 245 | 0 | 0.00 | 4 |
| H20.6.1 | 262 | 0 | 0.00 | 4 |
| H21.6.1 | 292 | 0 | 0.00 | 5 |
| H22.6.1 | 289 | 0 | 0.00 | 5 |
| H23.1.1 | 289 | 0 | 0.00 | 5 |

(注1) 障害者の数には、重度障害者のダブルカウント等が含まれている。

(注2) 平成23年1月1日以降の取り組みにより、5月9日現在、障害者の数は1人となっているが、実雇用率0.34%、不足数4人であり、依然として未達成である。

(参考)

今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成22年度公表を前提とした特別指導実施企業)

平成18年11月22日

雇入れ計画作成命令

平成18年6月1日現在の雇用状況を踏まえて発出

翌年1月を始期とする3年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出(法第46条第1項)

平成19年1月

雇入れ計画の実施

(3年間:平成19年1月~平成21年12月)

雇入れ計画期間

平成20年3月25日

安定所長名の雇用勸奨状

平成20年10月29日

適正実施勧告

計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告(計画の2年目)(法第46条第6項)

平成21年4月20日

本省職業安定所長名の雇用勸奨状

適正実施勧告を発出した企業へ送付

平成21年12月末

雇入れ計画期間満了

平成22年4月

特別指導
(9カ月間:平成22年4月~12月)

雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施

平成22年12月

平成23年5月

公表

(法第47条)

(参考)

平成22年度における公表を前提とした特別指導の概要

○指導事項

特別指導終了後（平成23年1月1日現在）において、少なくとも平成21年の全国平均実雇用率（1.63%）を上回るよう指導を行いました。この指導の結果を踏まえ、下記A・Bのいずれにも該当せず、最終的に行政指導の効果が見込まれないと判断された場合に、公表を実施することとしました。

A 平成21年の全国平均実雇用率（1.63%）を満たしたこと。

B 下記イ～ハのいずれかに該当すること。

イ 障害者雇用に関する次のa～eの取組をすべて実施し、その結果、一定の実雇用率（1.2%）を上回ること。

a 障害者の採用及び職場定着のための社内検討体制を整備し、その検討を行い、職務再設計等障害者雇用率を達成するための結論が出ていること。

b 特別枠の設定による障害者の常時受入れ体制を整備し、具体的な求人活動が行われていること。

c 障害者雇用についての理解を促進するための社内研修の充実が図られていること。

d 障害者雇用のための施設設備の改善等が行われていること。

e 法定雇用率を平成23年1月1日から3年以内に達成する雇入れ計画を作成していること。

ロ 特例子会社の設立を、平成23年1月1日から1年以内を実現するための具体的な取組を行うこと。

ハ 直近の障害者の雇用の取組の状況から、速やかに行政指導の効果が期待でき、かつ、実雇用率が全国平均実雇用率以上となると判断できるものであること。

(参考)

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)(抄)

(身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務)

第三十七条 すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入に努めなければならない。

(一般事業主の雇用義務等)

第四十三条 事業主(常時雇用する労働者(以下単に「労働者」という。)を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。)は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。)以上であるようにしなければならない。

2～5 (略)

(一般事業主の身体障害者又は知的障害者の雇入に関する計画)

第四十六条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主(特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。)に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の雇入に関する計画の作成を命ずることができる。

2～4 (略)

5 厚生労働大臣は、第一項の計画が著しく不相当であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

(一般事業主についての公表)

第四十七条 厚生労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第五項又は第六項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。