

全Aセミナー事前質問残分

8. Q. 就労移行支援 A 型利用者には、定年制、有期雇用契約を適用しない理由は何でしょうか？

また、受給資格が更新（支給決定）されなかった場合、退職の取り扱いはどのようにしたらよろしいか？（会社都合？自己都合？退職勧奨？）

また、採用権の侵害に当たると考えられるが、労働基準局、職業安定局、雇用環境・均等局等との調整はできているのか？

※質問の背景－就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について（以後、「就労系留意事項通知」という）に以下の記載があります。

（オ）就労継続支援A型事業は、一定の要件を満たす場合、年齢を問わず利用が可能であるため、求人の申込みに当たっては、「定年制」欄には原則として「なし」、「年齢」欄については原則として「不問」と記載すること。ただし、就労継続支援A型事業の利用に当たっては、自治体による支給決定が必要であるため、求人票の「求人に関する特記事項欄」に「就労継続支援A型事業所への応募に当たっては、お住まいの自治体において、就労継続支援A型事業所の利用について支給決定を受ける必要があります」と記載すること。

高年齢者雇用安定法第8条により、定年年齢は60歳以上、高年齢者雇用安定法第9条により、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施する必要があります（令和3年4月1日より70歳までの雇用確保措置の努力義務あり）。就労系留意事項通知の記載では、有期雇用契約ですらなく（すなわち無期雇用契約）、就労継続支援A型という特殊な雇用形態にも関わらず、一般的な使用者が求められる以上の対応が求められていると読み取れてしまいます。

もちろん就労継続支援A型利用者用の就業規則において、採用条件の規定に「受給者証が発行されていること」、（当然）退職の規定に「受給者証が更新されなかったとき」などを記載することで、実質的な有期雇用契約は可能かもしれませんが、労働契約法や高年齢者雇用安定法の基準を超えて、「無期雇用契約」「定年なし」とした理由（関係機関との調整など）、利用者が退職する場合（受給者証更新できなかった場合含む）の考え方、留意事項についてご教授頂きたく存じます。

参考までに、社会保険労務士の勉強会にて話題に出したところ、「企業の採用権の侵害ではないか」という意見が大勢を占めていたことも合わせてご報告お願いいたします。

なし

→A型事業については、一定の要件を満たす場合には年齢に関わらず利用可能であることから、基本的に、A型利用者に関して定年制を設けることや求人者の年齢制限をすることが制度趣旨に合わないため、留意事項のとおり記載しているものです。

その上で、ご指摘のあった件につきましては、まず、一般の事業所と同様に、A型事業所にも高年齢者雇用安定法や労働契約法は適用されます。また、一般論として、定年とは、無期契約を年齢で一律に終了させるものであり、一方、有期労働契約は雇用の終了時期を定めるものです（その上で更新の上限年齢を定めることは可能です。）。両者の関係として、定年制が設けられない＝有期労働契約ができない、といったようなものでなく、A型事業所が有期雇用契約を締結することを否定している制度はありません。

なお、求人における年齢制限については、A型事業に限らず、労働施策総合推進法の規定に基づき、原則不問とするものとされています。

9. Q. 次回の報酬改定の方向性は？ スコア制度は維持されるのでしょうか？

→現時点で何か方針が決まっているということはありません。下記の障害者部会報告書の内容を踏まえつつ、報酬改定検討チームで、関係者の御意見も伺いながら、時間をかけて議論していくこととなります。

(障害者部会報告書より抜粋)

- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
 - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
 - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか
- 等について検討すべきである。