

労働市場における障害者雇用に関する制度の分析

福井 信佳

大阪保健医療大学保健医療学部

(平成 22 年 4 月 9 日受付)

要旨：障害者雇用納付金制度に基づく納付金，調整金，報奨金あるいは賃金を助成する特定求職者雇用開発助成金は全体として障害者雇用を拡大させようとする制度である。しかしその効果の検証を試みる研究は少ない。

【目的】障害者雇用納付金制度の構成要素である納付金，調整金，報奨金と助成される賃金について，理論分析及び実証分析を行う。**【方法】**障害者の雇用量と納付金，調整金，報奨金と賃金との関係について，まずミクロ経済学の理論によって期待される効果を理論分析し，次に実証分析では単年度の納付金総額，調整金総額，報奨金総額と雇用量の関係について相関分析を行った。**【結果】**理論分析では，一人当たりの納付金，調整金，報奨金及び賃金は雇用量を増加させた。実証分析では単年度の納付金総額，調整金総額，報奨金総額と雇用量に正の相関を認めた。**【考察】**法定雇用率に達していない企業が政府におさめる納付金と法定雇用率を超える企業が支給を受ける調整金や報奨金および助成される賃金は障害者の雇用を促進させる効果があることが示唆された。

(日職災医誌, 59 : 8—12, 2011)

—キーワード—

障害者雇用，労働市場，障害者雇用納付金制度

はじめに

日本においては障害者の一般雇用を促進させる制度として，障害者雇用納付金制度や特定求職者雇用開発助成金制度がある¹⁾。障害者雇用納付金制度は，法定雇用率に達していない企業が納める納付金を原資として，障害者雇用量(以下，雇用量とする)を拡大する企業に調整金，報奨金，各種助成金が支出され，障害者の雇用が促進される仕組みになっている。また特定求職者雇用開発助成金はハローワーク等によって雇い入れた事業主に対して賃金の一部を一定期間助成する制度である²⁾。労働市場において，これら制度が企業に及ぼす影響について考える時，景気循環や企業内部の問題などが深く関わる可能性があり，筆者の知りうる限り納付金制度自体の効果について述べた報告は見当たらない。

すでに筆者は，別の報告で納付金制度の一部について理論分析を行っているが³⁾，実際の労働市場への影響については言及していなかった。本稿では，この納付金制度の構成要素である納付金，調整金，報奨金と賃金の助成が障害者の雇用量を増加させるとする効果について，ミクロ経済学の企業理論によって理論分析し，実際の労働

市場への影響について検証する。しかし本稿では賃金については，年度推移を示すデータの入手が困難であったため理論分析のみを実施した。

対象と方法

分析の対象は，理論分析では，一人当たりの納付金，調整金，報奨金および賃金と民間企業に雇用されている障害者数である。実証分析では厚生労働省の公表する年度ごとの納付金総額，調整金総額，報奨金総額と民間企業に雇用されている障害者数である。納付金総額，調整金総額，報奨金総額の各データは筆者らが入手できた1977年から2003年までである⁴⁾。方法は，理論分析では納付金，調整金，報奨金，賃金の助成金について，その役割をミクロ経済学の理論によって分析する。続いて労働市場における実際の納付金総額，調整金総額，報奨金総額の推移を示し，雇用量との関係についてピアソンの相関分析を行った。統計ソフトはSPSSを使用した。

結 果

(1) 理論分析

経済学において，納付金，調整金，報奨金と雇用量の

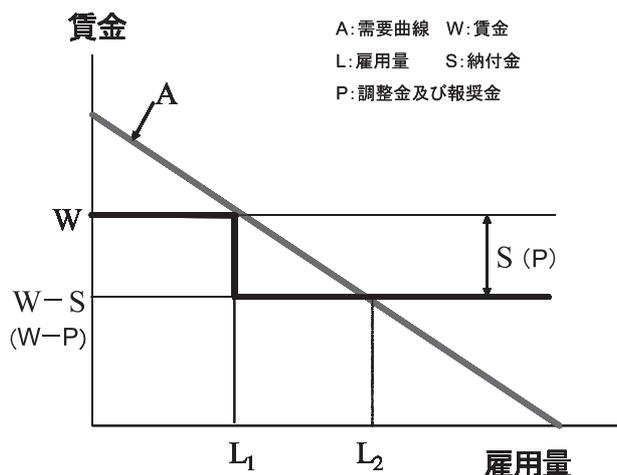


図1 納付金、調整金、報奨金と障害者雇用量的変化

W: 企業が支払う賃金 S: 賃金助成金 C: 企業負担コスト
P₁: 障害者の訓練中の生産性 P₂: 障害者の訓練後の生産性

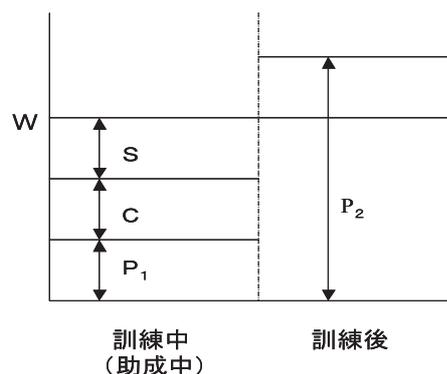


図2 賃金と雇用量の関係

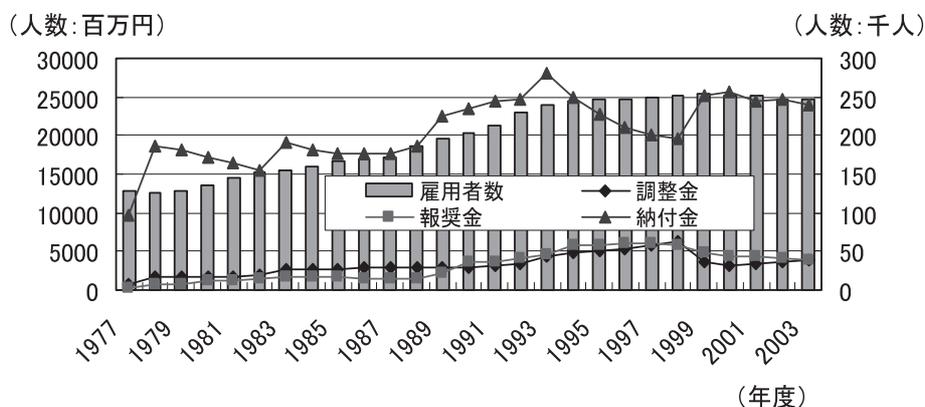


図3 納付金、調整金、報奨金額の推移

変化は、右下がりの需要曲線（図1の曲線A）によって説明できる。

(1)-1 納付金について

理論分析結果を図1に示す。いまこの企業は法定雇用率に達した障害者数を雇用していない企業であるとし、Wの賃金でL₁の人数を雇用している。このとき法定雇用率未達成企業に対して、1人あたりS円の納付金を支払わなければならない制度が導入されたとすると、この企業はL₁より雇用を増やせばその分、納付金Sを支払わなくてすむのでL₁を過ぎるとW-Sとなり、その結果L₂まで雇用量を拡大することができる。つまり納付金は雇用を増やす効果が期待できる。

(1)-2 調整金及び報奨金について

調整金および報奨金についても図1に示すとおり同様の変化が考えられる。いまこの企業は法定雇用率を超える障害者数を雇用していると、Wの賃金でL₁の人数を雇用している。このとき、新たに雇い入れる障害者に対しては1人あたりP円の調整金または報奨金が支給されるとすると、この企業はL₁を超えれば調整金または報奨金の支給を受けることができるのでW-Pとなり、企

業は雇用量をL₂まで拡大させることができる。つまり調整金・報奨金は雇用を増やす効果が期待できる。

(1)-3 賃金について

賃金助成の理論分析を図2に示した。これは、民間企業において賃金の助成が障害者の生産性向上に与える影響について示したものである。Wは賃金、Sは企業が受け取る賃金助成、Cは企業が負担するコスト、P₁は障害者の訓練中の生産性、P₂は障害者の訓練後の生産性を示している。企業は障害者を雇用することによって、企業自身が一定のコストを負担するとともに政府から賃金助成を受け、助成を受けている期間中に障害者はさまざまな作業上の工夫をし、仕事に慣れ、その結果生産性が向上することが期待される。

(2) 実証分析

図3には各年度の納付金総額、調整金総額、報奨金総額の推移を示した。しかしこの結果からは、それらの単価引き上げ時に雇用が増加しているかどうかは不明であった。したがって単年度ごとの納付金総額、調整金総額、報奨金総額と雇用量について相関分析を行い効果の検証を行った。その結果、納付金総額と雇用量(r=0.794,

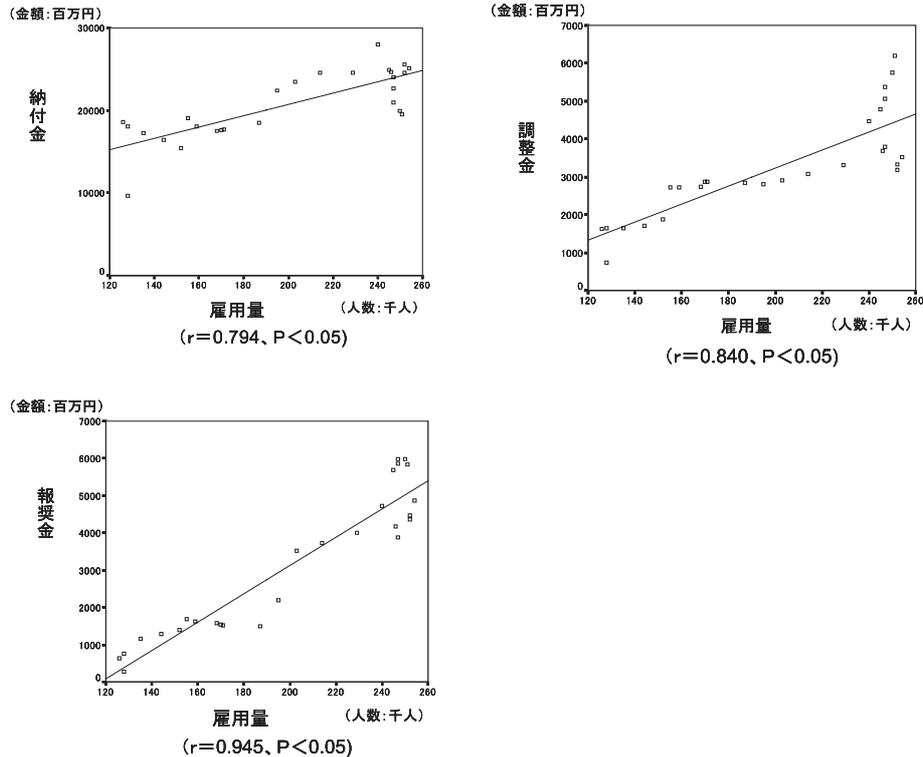


図4 納付金総額，調整金総額，報獎金総額と雇用量についての相関分析

$P<0.05$), 調整金総額と雇用量 ($r=0.840$, $P<0.05$), 報獎金総額と雇用量 ($r=0.945$, $P<0.05$)はいずれも正の相関を認めた(図4)。納付金総額，調整金総額，報獎金総額の増加とともに雇用量が拡大する。

考 察

わが国の納付金制度は，市場において一定の労働の場を障害者のために割当てする制度であり，日本以外にも主要なヨーロッパ諸国で実施されている。一方，障害者差別禁止法を持ち，障害者の雇用機会の均等の保障に重点が置かれ，日本のように強制雇用の手段を取っていないアメリカなどに代表される国もある⁵⁾⁶⁾。

筆者らが重要であると考えているのは，それら制度の是非よりはその効果である。本稿では，わが国で採用されている障害者雇用納付金制度及び特定求職者雇用開発助成金の効果を理論モデルで示し，企業行動にどう結びついているのかを分析した。その結果納付金，調整金および報獎金は障害者の雇用量拡大につながり，賃金の助成も雇用の拡大が期待されることが示唆された。

(1) 納付金，調整金，報獎金単価の引き上げ

納付金は，法定雇用率に達していない企業から不足している人数に応じて政府が徴収するもので，現在は1人当たり月額5万円となっている。年額では1人当たり60万円を支払うことになる。納付金は1976(昭和51)年制度発足時に30,000円，1981(昭和56)年に40,000円(適用は昭和57年度)，1991(平成3)年に50,000円(適用は

平成4年度)に改定されている。

調整金は，301人以上の事業主で法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合にその超えている人数に応じて，1人につき月額27,000円が支給される。1976(昭和51)年の発足時に14,000円，1981(昭和56)年に20,000円(適用は昭和57年度)，1991(平成3)年に25,000円(適用は平成4年度)，2004(平成16)年に27,000円に改定されている。

報獎金は，300人以下の事業主で法定雇用率に対して一定数を超えて障害者を雇用している場合に，その人数に応じて1人につき月額21,000円が支給される。報獎金は，1976(昭和51)年の発足時に8,000円，1981(昭和56)年に10,000円(適用は昭和57年度)，1990(平成2)年に15,000円(適用は平成元年度)，1991(平成3)年に17,000円(適用は平成4年度)，2004(平成16)年に21,000円に改定されている⁷⁾。

しかし，図3で見る限り納付金，調整金，報獎金金額が，各引き上げ年度に障害者数が増加しているかどうかは明らかとはいえない。

(2) 納付金と障害者雇用量の変化

本稿における理論分析および実証分析の結果によると，納付金が増加すれば雇用される障害者が増加することが明らかとなった。しかし，障害者雇用コストが納付金負担を上回る法定雇用率未達成企業の多くは，納付金単価引き上げに直面しても雇用量を増加させるよりは納付金を納める可能性が高い。図1において，政府が L_2

以上の雇用量を求めても、この企業の利潤最大は $W-S$ のままであり、雇用量を増やすとは考えられないのである。また、厚生労働省の調査では納付金単価の引き上げを行っても依然として法定雇用率未達成企業が全対象企業の 50% 以上であることが報告されている⁸⁾。つまり、法定雇用率未達成企業の場合には、納付金単価の引き上げを行っても雇用量を拡大する可能性は低いと考えられる。

しかしその一方で、すでに法定雇用率を超えて障害者を雇用している企業は、法定雇用率未達成企業が納めた納付金を原資とした調整金または報奨金の給付を受けることができるので、今よりもいっそう雇用量を拡大させるインセンティブを持つようになると考えられる。

つまり、納付金総額の増加は、達成企業・未達成企業の両方を包含する労働市場全体として雇用量を増加させると考えられ、本稿で示した納付金と雇用量の理論的枠組みは実際の障害者労働市場の動向を十分に説明できる。

(3) 調整金総額、報奨金総額と雇用量の変化

本稿における理論分析および実証分析の結果によると、調整金総額、報奨金総額が増加すれば雇用される障害者も増加することが明らかとなった。調整金、報奨金はいずれも法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合に支出されるものであり、実雇用率が法定雇用率を超えている大企業ではいっそう雇用者数を増加させている。実際に大企業の企業数は、法定雇用率適用企業の 4% に過ぎないが、雇用している障害者数は全体の 47% に及んでいるのである⁹⁾。以上のことから、雇用障害者数と調整金、報奨金の関係についても、理論モデルは障害者労働市場の動向を十分に説明できる。

(4) 賃金について

賃金の助成については、助成期間に制限が設けられており、上記の納付金、調整金および報奨金の理論モデルとは異なる説明が必要である。企業が障害者の雇用を継続する条件は、必ずしも賃金に見合った生産性が必要となっているわけではないが、企業にとって最も都合の良い条件は、訓練後の障害者の生産性が賃金を上回り、その上回った生産性が、障害者が訓練中であるとき企業が負担しているコストよりも大きいときである。つまり、図 4 について言えば、 $P_2 - W > C$ が成立するときであると考えられる。

今後の研究課題

既に多くの関係者に周知のことであるが、労働市場における障害者数については、納付金制度の下で長期的には増加してきているが、最近の 10 年で見ると単年度ごとの民間企業で雇用される障害者数の伸び率は鈍化している¹⁰⁾。その理由は、いったん就職したものの何らかの理由で離職した障害者が増加しているためではないかと考え

られるが、その点については今後の研究課題としたい。

医療機関、障害者職業センター等はハローワークと同じように、就労支援機関の一つと考えられている¹⁰⁾。作業療法士は医学的情報を企業の担当者に提供する役割を担っており、制度の理解についても深めておく必要がある。

まとめ

企業に一定のコスト負担や報酬をもたらす納付金制度は、納付金、調整金・報奨金を通じて障害者雇用を促進させる効果があることを示した。現状においては、企業の実雇用率が法定雇用率を上回っている企業数よりも法定雇用率未達成企業数の方が多くなっているが、この制度を維持するためには、労働市場に法定雇用率達成企業と未達成企業の両方の存在が必要であり、そのバランスを維持するために適切な政府の介入が求められている。

文献

- 1) 厚生労働省：障害者職業生活相談員資格認定講習障害者雇用推進者講習テキスト 障害者雇用ガイドブック。平成 20 年版。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編。厚生労働省職業安定局監修 pp 341—343.
- 2) 厚生労働省：障害者職業生活相談員資格認定講習障害者雇用推進者講習テキスト 障害者雇用ガイドブック。平成 20 年版。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編。厚生労働省職業安定局監修。pp 364—379.
- 3) 福井信佳，茅原聖治：法定雇用率の引き上げと企業行動—障害者雇用納付金制度の経済理論分析—。総合リハ 35：1481—1486, 2007.
- 4) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：障害者雇用納付金収支状況資料。2003.
- 5) 障害者職業総合センター：諸外国における障害者雇用対策。2001, 資料シリーズ No. 24, pp 20—89.
- 6) 障害者職業総合センター：欧米諸国における障害者の雇用政策の動向。1999, 資料シリーズ No. 21, pp 5—66.
- 7) 福井信佳，茅原聖治：労働市場における障害者雇用納付金制度の影響。総合リハ 37：857—860, 2009.
- 8) 厚生労働省：障害者職業生活相談員資格認定講習障害者雇用推進者講習テキスト 障害者雇用ガイドブック。平成 20 年度。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編。厚生労働省職業安定局監修。pp 472—473.
- 9) 手塚直樹：日本の障害者雇用。光生館，2002, pp 262—274.
- 10) 日本作業療法士協会：作業療法マニュアル 障害者の働く権利・働く楽しみ。2003, pp 69—75.
- 11) 厚生労働省：障害者白書。内閣府，2008, pp 57.

別刷請求先 〒530-0043 大阪市北区天満 1—9—27
大阪保健医療大学
福井 信佳

Reprint request:

Nobuyoshi Fukui
Osaka Health Science University, 1-9-27, Tenma, Kitaku,
Osaka-shi, Osaka, 530-0043, Japan

Analysis of the Levy and Grant System or Grant of Compensation for Employing Persons with Disabilities in Japanese Labor Market

Nobuyoshi Fukui

Faculty of Allied Health Sciences, Osaka Health Science University

Background: The levy and grant system or grant of compensation (grant for employment for job applicants) for employing persons with disabilities is intended to improve the employment level of persons with physical, intellectual or mental disabilities. But little is known about reports regarding the relationship between the number of disabled employees and the levy and grant system or grant of compensation for employment of persons with disabilities in labor market.

Objectives: The purpose of this study is to examine the impact of the levy and grant system or grant of compensation for employment of persons with disabilities.

Methods: First, we showed the relations between number of disabled employees and amount of the levy, amount of adjustment allowance, amount of reward and grant of compensation by economic theoretical analysis. Next, correlations between number of disabled employees and amount of the levy, amount of adjustment allowance and amount of reward were showed by experimental analysis. We collected the data from Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED).

Results: The result showed that amount of the levy, amount of adjustment allowance, amount of reward and grant of compensation were increased in number of disabled employees by economic theoretical analysis, and number of disabled employees were positively correlated with amount of the levy ($r = 0.794$, $p < 0.05$) amount of adjustment allowance ($r = 0.840$, $p < 0.05$) and amount of reward ($r = 0.945$, $p < 0.05$).

Conclusions: Collection of the levy from legal employment quota employers which do not achieve the employment quota, payment of adjustment allowance and reward from legal employment quota employers which achieve the employment quota and grant of compensation tends to increase the number of disabled employees in the Japanese labor market.

(JJOMT, 59: 8–12, 2011)