

障害者雇用納付金・調整金制度の再考

弘前大学人文学部経済経営課程経済学コース

李 永俊ゼミ 05H3107 松本 友裕

1.はじめに

現在、障害者の数は厚生労働省が平成 20 年 1 月に発表した『身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について』によれば、15 歳以上 64 歳以下の障害者は、日本国内で約 205 万人存在する。これは日本の総人口 1 億 2769 万 2 千人¹の約 1.6%にあたる。このような立場にある障害者に対して、雇用を推し進める理由は以下の 3 つに分類できる。1 つ目が「人権」によるものだ。日本政府は、ノーマライゼーション²の考え方の基に障害者雇用を推進している。なお、「障害者の権利に関する条約」³に日本政府は 2007 年 9 月に署名はしたが、今の国内法では条約の趣旨に反する点があり、大幅な見直しが必要であるとし、未だに批准していない。このように、障害者の人権擁護が国際的に遅れている状況を打開するために積極的に障害者雇用が推進されている。2 つ目が「政策的視点」によるものだ。障害者の就職は自立した生活に繋がり、財政負担軽減と障害者支援サービスの拡充を同時に達成するので、障害者の雇用は積極的に推進されている。3 つ目は「社会的理由」である。これは深刻化が進んでいる少子高齢化による、将来的な労働力不足が背景にある。そこで障害者を雇用することで将来的な労働力

¹ 平成 20 年 10 月 1 日時点の推計人口である。統計局HP <http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2008np/index.htm>を参照されたい。

² ノーマライゼーション【Normalization】 障害者などが地域で普通の生活を営むことを当然とする、福祉の基本的考え方。またそれに基づく運動や施策。

³ 日本外務省HP『障害者の権利に関する条約』http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/shomei_32.html。

不足解消に大きな期待が寄せている。そのため、現時点から障害者の雇用を積極的に推進している。以上の 3 つの理由により障害者雇用は積極的に推進されている。

しかし、障害者は通常の労働者に比べ、労働能力が劣っているとされることが多く、障害者の雇用機会は健常者より少ないのが実状である。また日本経済学会においても、障害者は生活支援や介助など福祉サービスを楽しむ立場であり、市場経済の参加者として考えられることは少ない。このような理由により障害者の問題は、経済学ではなく福祉の問題であると考えられ、障害者の問題を扱う日本の経済学者は少ない。そこで本稿では、障害者の雇用問題に対して経済学を用いた土橋・尾山（2008）を再考したいと思う。なぜならば土橋・尾山（2008）の理論モデルの中には、仮定などにおいて、あまり現実的ではない点があり理論モデルを実現することは難しいからである。そこで本稿では、土橋・尾山（2008）の理論モデルを検証した上で、新しい政策提案を目的にしたいと思う。

2. 先行研究

本稿の背景には、障害者雇用率⁴を引き上げようとする議論の活発化がある。それは、障害者雇用率制度がかなり以前から存在する制度でありながら、未だに法定雇用率⁵が達成されたことが無いためである。301人以上の規模の民間企業での実際の雇用率は1.59%であり、法定雇用率達成企業は32803社で全体の44.9%しか存在しない⁶。そのような雇用状況とは反対に、障害者人口は医療の進歩と共に

⁴厚生労働省『障害者雇用率制度』<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kovou/shougaisha/04.html>。

⁵障害者雇用率制度が定めた、雇用する一般の労働者に占める障害者の割合。301人以上いる民間企業において1.8%、職員数が48人以上の国・地方公共団体では2.1%など。

⁶厚生労働省（2008）『障害者白書 平成21年度版』59頁。

年々増え続けている。そこで土橋・尾山（2008）は、現行法である障害者雇用率を各企業に対して一律 1.8%と定めていることを社会的にみれば非効率的であると指摘している。それは、業種や職種、企業規模によって各企業の障害者雇用の受け入れは変わってくるので、社会的にみれば、障害者の受け入れる設備の準備など様々な面での資源の無駄遣いが生じ、社会厚生を損なうという意味で非効率的であると指摘している。さらに土橋・尾山（2008）では、一律の障害者雇用率を定めずに「障害者雇用納付金⁷⁾」と「障害者雇用調整金⁸⁾」という報奨金と罰金の仕組みをより企業ごとに個別化することで、各企業が自発的に障害者雇用水準を設定しようとするインセンティブ⁹⁾を持った理論モデルを提案した。その内容は、障害者を雇用する際に障害者雇用にかかる機会費用が低い企業はより多くの障害者を雇用し、機会費用が高い企業はあまり障害者を雇用しないようにすることで、社会全体として現行制度と同様の人数の障害者を雇用しつつも、社会的費用を最小化することで資源の無駄遣いを最小化するというものである。

3.先行研究の問題点

しかし理論モデルには、政策当局が各企業の費用構造を、完全に把握している仮定に強く依存している。当然、政策当局が各企業の私的情報である費用構造を把握していない。この場合、各企業は自社の費用構造を正直に申告するインセンティブを持たないので政策当局は費用構造がわからない状況で、納付金・調整金を設定する必要がある。これを決定するのは政策当局にとって非常に難しい問題

⁷⁸ 障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を行うとともに、雇用水準を全体的に引き上げるため法定雇用率が未達成の企業に対し、「障害者雇用納付金」という不足数 1 人につき月額 5 万円を納付することが義務づけられている。逆に、法定雇用率を超えている企業には、雇用義務を超えて雇用した障害者 1 人につき「障害者雇用調整金」月額 2 万 7000 円が支給される。

⁹ インセンティブ【incentive】人の意思決定や・行動の変化を引き出すために、外部から与えられる刺激のこと。

となる。このため、一度決定した納付金・調整金が望ましい水準の雇用を達成するまで何度も改訂していく必要がある。しかしこれでは時間が掛かり過ぎてしまい、その間に企業や社会の状況が大きく変化する可能性がある。

これらの問題を解決するために、費用構造を自主的に申告させる必要がある。しかし、障害者を雇用したくない企業は虚偽の申告をする可能性がある。そこで土橋・尾山（2008）では、自主的に正直な費用構造を申告するように Vickrey オークションのメカニズムを取り入れている。このメカニズムを利用すると、各企業は正直に費用構造を申告することが最適であると判断し、虚偽の費用構造を申告しない。だが、このメカニズムを実際に運用しようと思うと、費用構造情報量が膨大になり、政策当局では処理しきれないという問題が発生する。そこで、土橋・尾山(2008)ではこのメカニズムを地方レベルで運用する案が出された。だが、都道府県ごとにこのメカニズムを運用することは地域間格差を生むという新たな問題を生む。なぜならば、厚生労働省が 2009 年に発表した「平成 20 年度における障害者の職業紹介状況等」によれば都道府県別の障害者の就職状況に大きな差が見られるからだ。この状況下で、効率化に基づいた障害者雇用制度を行えば、地方においては数少ない企業を仕分けることになり、地方に住む障害者にとって雇用機会が減ってしまう。このように、都道府県単位で機会費用別の障害者雇用を行うことは、さらなる非効率を生むことになると考えられる。

以上をまとめると土橋・尾山（2008）における問題点は I.企業数・雇用者数などが多くなるにつれて各企業の機会費用順に順番をつけるなどの処理すべき情報も多くなり行政の負担になる。II.都道府県単位で土橋・尾山（2008）の理論モデルを実施すると、地域間格差が生じ新たな非効率的な雇用を生じる可能性がある。

4.本稿の政策提案

そこで、本稿では新たな政策提案として土橋・尾山（2008）の理論モデルの対

象を、特例子会社⁸¹⁰に絞って実施するべきと考えた。なぜならば、特例子会社という限られた数であれば理論モデルは実現可能と考えるからである。現在、全国に特例子会社は258社⁹存在しており、この規模であれば将来的に増加したとしても行政の調査・監督は容易に実施可能であると考えられる。さらにもう一つの問題であった、地域レベルで社会的に効率化した障害者雇用率制度を実施した際の地域間格差は、その対象を特例子会社に絞ることで、比較的少なくなると考えられる。それは、特例子会社の立地と就職を希望する障害者の住居の分布は近いと考えられからである。

また、本来障害者雇用率制度の有用性が最も高いのは特例子会社である。なぜならば、自発的雇用のインセンティブが最もよく現れるためである。大企業になればなるほど、企業規模も大きくなり、より多くの障害者を雇用しなければならない。そこでグループ内に、特例子会社を設立し障害者を集めることで法定雇用率を達成しようとする。これは障害者にとって職場環境の拡充と同時に、親会社は雇用率達成というメリットが生まれる。その上、特例子会社は障害者を雇用するのが目的なので、虚偽の費用構造を申告するなどの非雇用のインセンティブを持たないので行政の調査・監督も容易になる。

5.おわりに

¹⁰ 特例子会社制度・・・事業主が障害者雇用の為特別に配慮した子会社を設立した場合、その子会社に雇用されている障害者を親会社に雇用されている障害者とみなして、実雇用率にカウント可能になる制度。なお、特例子会社を持つ親会社については、関係する他の子会社も含めた企業グループ内での雇用率算定を可能としている。これにより、グループ内全ての子会社で雇用率を達成する為に以前まで必要だった障害者用の設備を設置する必要がなくなり、新規参入企業にとって大幅なコストカットに繋がった。この制度では、障害に配慮された職場環境への就業機会拡大と、大人数の障害者を雇用する必要がある大企業などにとっても障害者雇用率達成のために有効な制度である。平成21年4月末現在で全国に特例子会社が258社⁸存在する。

⁹厚生労働省（2009）『特例子会社一覧』

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiisha02/pdf/20.pdf>.

土橋・尾山（2008）の理論モデルの対象を特例子会社に絞って行うことで、行政が行う費用構造の情報処理という面で各企業の機会費用などの情報量もより現実的であると共に、そこで生まれる地域間格差も比較的少ない。さらに障害者にとって職場環境の拡充につながると同時に、親会社は雇用率達成というメリットが双方に生まれる。さらに特例子会社は障害者を雇用するのが目的なので、虚偽の費用構造を申告するなどの非雇用のインセンティブを持たない。これにより、行政の調査・監督も容易になる。これらを総括すると、土橋・尾山(2008)の理論モデルの対象を特例子会社に絞って行うことで、行政の情報処理の問題と地域間格差の問題を解決出来た。さらに、企業・障害者・行政の3者にメリットが生まれていることに注目されたい。

しかし、本稿で政策提案した特例子会社に絞って土橋・尾山（2008）の理論モデルを実行することでの地域間格差の検証には、県ごとの就職を希望する障害者のデータが無いなど不十分な面がある。また現時点では特例子会社が無い県も存在するので、そういった面での地域間格差が発生してしまうことも考えられる。より良い障害者雇用政策のためにも、以上の点を今後の研究課題としたい。

参考文献

- 土橋俊寛 尾山大輔（2008）「経済学から見た障害者雇用納付金・調整金制度」
日本労働研究雑誌 No578,43 頁～52 頁。
- 厚生労働省（2009）『平成 21 年度版障害者白書』。
- 中島隆信（2006）『障害者の経済学』東洋経済新報社。
- 厚生労働省（2008）『身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について』。
- 厚生労働省（2006）『重点施策 5 か年計画』。
- 小野隆（1993）「フランスにおける障害者雇用納付金制度の概要」『リハビリ

テーション研究』第 76 号 28 頁～33 頁。

小倉昌男（2003）『福祉を変える経営 障害者の月給 1 万円からの脱出』日経
BP 出版センター。

厚生労働省（2009）『平成年度における障害者の職業紹介状況等』

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0515-1.html>