

【ポスター発表】

障害者実雇用率と障害者雇用にかかる一風景

○ 常磐大学 宮本 秀樹 (006676)

〔キーワード〕 実雇用率、ダブルカウント、短時間労働

1. 研究目的

障害者雇用促進法によれば、法定雇用率は2.0%(民間)で、2014年6月1日現在、民間企業の＜実雇用率＞は1.82%である。新聞等での報道は通常、このデータが使われている。

実雇用率は毎年、「障害者雇用状況」集計結果(以下「6/1 報告」)をもとに厚生労働省が発表しているが、本研究は、2014年の「6/1 報告」における数字の一部組み替えを通じて、雇用率等を別の角度から観察し、解釈していくことをねらいとする。

2. 研究の視点および方法**(1) 実雇用率にかかる基本的な考え方について**

「障害者の数」は、障害の種別、程度(重度とそれ以外)、労働時間(短時間労働とそれ以外)によって、細かく規定されている。この「障害者の数」と「除外率」を踏まえながら、分母を一般労働者の「常用労働者数+失業者数」、分子を身体障害者・知的障害者の「常用労働者数+失業者数」にして、算定された数字が実雇用率となる。

(2) 分析の柱

① 対象を民間企業(規模別=5区分、産業別=17区分)に限定する

② 「実数としての雇用障害者数」を中心にした統計データの組み替えによる整理

「短時間労働以外の重度知的障害者 (2人分)」であるAさんと「重度以外の知的障害者である短時間労働者(0.5人分)」であるBさんの働きを見る時、光景的には、一人ずつの就労ではあるが、実雇用率上は1対4の開きとなる。トータル的には、実際の人数と実雇用率を算定するための人数とは、違う数字となる。そこで、統計上の実雇用率とは別に、実人数による雇用状況を把握するために、加算・減算の対象となる「ダブルカウント」・「短時間労働」という算定要素を外して、集計結果を再計算してみる。

3. 倫理的配慮

既出の行政データを使うので、個人情報保護をねらいとする倫理的配慮の問題は生じない考える。

4. 研究結果**① 「ダブルカウント」にかかる影響について**

「実数として雇用されている障害者数(精神障害を除く)」を分母にして、「実数としてのダブルカウントによる重度者数」の割合、及び「実数としての重度者総数」の割合について再計算を行った。

同一の規模別、企業別において、論理上は「ダブルカウントによる重度者数の比率」≤「重度者総数の比率」の関係にある。したがって、2つの割合の差(()内はそのデータ)

が大きければ、大きいほど(Ex.「300～500人未満」(14.48%)、「宿泊業、飲食サービス業」(8.83%))、ダブルカウントだけではなく、重度障害者の雇用の方が広がっていることの解釈が可能となる。一方、2つの割合の差が小さければ小さいほど(Ex.「1000人以上」(3.06%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(0.74%))、「ダブルカウントによる重度障害者雇用」と「トータルとしての重度障害者雇用」とが近似的な構図になってくる。

②「短時間労働」にかかる影響について

「実数として雇用されている障害者数」を分母にして、「実数としての短時間労働者数」の割合について再計算を行った。

精神障害(平均値 24.53%/産業別)の場合、障害の特性や重度の考え方がないことが影響しているのかもしれないが、身体障害(平均値 9.55%/同)、知的障害(平均値 15.02%/同)に比べたら、短時間労働者数の割合が高い。

このことを踏まえ、身体障害や知的障害においても、短時間労働者数の割合が高いものであれば、障害の種別の影響を受けることが少ない状態で、障害者雇用が進展している可能性が大きいことの類推が一つ、成り立つのかもしれない。3 障害とも平均値を上回っている産業別としては、「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」の5つを挙げることができる。

これとは逆のタイプとして、3 障害とも短時間労働者数の割合が低い産業別がある。このことは、障害の種別に関係なく、短時間労働になじみにくい就労環境があるのかもしれない、あるいは短時間労働を希望する障害者が少ないのかもしれないということなどが背景として考えられる。「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業、保険業」の4つが該当するのだが、4つの産業区分とも当該障害の平均値に比して、著しく短時間労働の占める割合が低い。

5. 考察

事業所規模 1000 人以上について、「重度者総数の割合」としては、39.08%の高さ(2 番目)であるが、「ダブルカウントによる重度者数割合」は 36.02%で 1 番の高さである。そして、実雇用率は 2.05%と規模別実雇用率の平均値(1.73%)を大きく上回っている。このことは、データの的にダブルカウント制度が重度障害者雇用における〈一定の役割〉と〈継続の必要性〉の背景になっていると位置づけてよいだろう。

精神障害は元々他の 2 障害に比して、短時間労働者数の割合が高いが(規模別～身体障害/平均 10.1%、知的障害/20.46%、精神障害/33.8%)、精神障害の 50～100 人未満の事業所においては、短時間労働者数の割合が 50%を超えている。当事者達が主体的に短時間労働を選択しているのか、短時間労働でなければ、就労することができないのかは不明であるが、少なくとも 50%超という数字が持つ意味として、重度者の雇用とは別の視点でもって、短時間労働も〈一定の役割〉と〈継続の必要性〉を有していると考えられる。