

日本における障害者雇用に対する施策は、障害者雇用率制度が中心となっている。これは、常用労働者の数に対する障害のある者の雇用割合を設定し、事業主に雇用割合の達成義務を課すものである。この雇用割合を障害者雇用率というが、当初1・5%が達成義務として設定されており、昭和63年4月1日からは1・6%に、その後も順次1・8%（平成10年）、2・0%（平成25年）と引き上げられている。また、雇用率制度の対象となる企業も、平成25年に常用労働者56人以上の事業主から50人以上

## 障害者雇用における雇用率制度

へと対象企業の拡大が行われた。障害者雇用率制度には、企業の雇用インセンティブを高めるために障害者雇用納付金制度が併設されている。雇用率未達成の事業主からは不足1人に対して月額5万円が徴収され、他方で、雇用率を達成した事業主に對しては、超過1人につき月額2万7千円が支給される。これまで常用労働者200人を超える事業主が対象であったが、平成27年4月より100人を超える事業主に拡大される。

また、平成25年に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（「障害者差別解消法」）が成立し、平成28年4月から施行される。この法律では、「不当な差別的取り扱い」と「合理的配慮の不提供」

害者の雇用がかえって減少したという研究報告もある。日本の場合、厚労省が毎年発表している「障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業における実際の障害者の雇用割合（実雇用率）は、昭和52年は1・09%、平成16年は1・46%、平成26年は1・82%と年々上昇しており、実雇用率の推移をみる限り、障害者雇用は増加しているようにもみえる。

しかし、実雇用率だけをみて議論することは難しい。上述のように、平成25年を境に障害者雇用率制度の対象となる事業主は異なっているし、実雇用率の算定対象となる障害種別の変更や短時間労働者の取り扱いなど、集計の対象が制度の改定に伴って異なっているため、実雇用率の上昇は必ずしも実際の雇用増を反映していない可能性があるからである。また、仕事の

中身や働きがい、職場への定着率、ライフサイクルを通じた就業状況など実雇用率ではわからないことも多い。

## データを用いた

## 政策評価が必要



もりた よここ 社  
会保障・労働経済学。  
一橋大学大学院経済学  
研究科博士後期課程修  
了・博士（経済学）。  
1969年生まれ。

名古屋市立大学大学院  
経済学研究科准教授

森田 陽子氏

が禁止されることとなる。このように障害者雇用に対する制度は年々強化されているが、上記の制度によって障害者雇用は増加しているのだろうか。例えば、アメリカでは、障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act）という障害による差別を禁止する法律があるが、同法の制定により、障

害者雇用率制度によって障害者雇用が促進されているのか、どのようところに課題があるのか、データを用いた政策評価が必要である。にもかかわらず、障害者の雇用や所得に関するきちんとした統計調査がなされていない。今後この分野における政府の取り組みを期待したい。

