

2016年
6月14日
火曜日

田畑 顕 教授（経済成長論・公共経済学） 障害者雇用率制度を考える¹

障害者雇用率制度とは事業主に対し障害者の雇用を法定雇用率（2・0％）の水準まで義務付ける制度のことである。法定雇用率に達しない事業主はその不足分に応じて1人当たり1カ月5万円の障害者雇用納付金を支払わなければならない。一方、法定雇用率を超えて障害者を雇用した事業主はその超過分に応じて1人当たり1カ月2万7千円の障害者雇用調整金を受け取ることができ、企業に対して一律に障害者の雇用を義務付けることは、社会的な責任を公平に分担するという観点からみれば望ましい。しかし一定数の障害者の雇用を社会全体で最も低い費用で達成するという観点からみると必ずしも望ましいものとは言えない。例えば労働災害の発生確率が高い運輸業の職場と事務作業を行う職場を比べれば、事務作業を行う職場

の方が障害者を雇用するコストは低い。そのため事務作業を行う職場で、より多くの障害者が雇用されている状態が効率性の観点からは望ましい。しかしこの場合、一部の企業だけに障害者雇用のコストが集中することが問題となる。企業間の公平性を保ちつつ、なるべく低いコストで一定数の障害者向け雇用を作り出す最も単純な方法は、企業に障害者雇用の枠を平等に割り当て、その達成を義務付ける一方で、企業間でその雇用枠の自由な売買も許すことである。障害者雇用のコストが高く、法定雇用率を満たすことができない企業はこの雇用枠を他の企業から買えば、法定雇用率を満たしたとみなされる。一方で、法定雇用率以上の障害者を雇っている企業はこの雇用枠を他の企業に売ることができ、結果として、障害者雇用が容易な企

業では法定雇用率以上に障害者が雇われ、逆に障害者雇用が困難な企業では法定雇用率以下しか障害者を雇わないものの、枠の購入を通じた金銭の支払いを通じ、障害者雇用の費用を公平に負担する。現行の制度も政府が法定雇用率以上に障害者を雇っている企業には調整金を支払う一方で、法定雇用率を満たしていない企業には納付金の支払いを課しているのが、実質的には上記の雇用枠売買制度と似た構造となっている。しかし、法定雇用率が満たされないときの納付金が5万円であるのに対し、枠を超えて雇った場合の調整金が2万7千円に過ぎない。そのため障害者雇用の限界費用が2万7千円以下の企業にしか法定雇用率以上に障害者を雇用するインセンティブが働かない。また目標の法定雇用率の水準に応じて調整金や納付金の水準

を調整する仕組みも導入されていない。どのような能力の人であれ、適切な分業体制さえ整えることができれば、比較優位に応じた生産活動に参加することで、社会に貢献することができ、適切に設計された障害者雇用率制度は、各企業に「障害者の比較優位にあった仕事」を切り出すインセンティブを与え、結果として、より多くの障害者に自らの比較優位にあった仕事へのアクセスを容易なものとするだろう。

1 以下の議論は大内伸哉、川口大司（2014）「法と経済学で読み解く雇用の世界」（有斐閣）および中島隆信（2011）「障害者の経済学」（東洋経済新報社）を参照した。