

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 30 日現在

機関番号：32305

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530490

研究課題名(和文) 最低賃金の引き上げに伴う知的障害者を雇用する企業の行動に関する研究

研究課題名(英文) Studies on the behavior of firms to hire persons with intellectual disabilities due to the increase in the minimum wage.

研究代表者

眞保 智子 (SHIMBO, Satoko)

高崎健康福祉大学・健康福祉学部・准教授

研究者番号：10341794

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円、(間接経費) 1,140,000円

研究成果の概要(和文)：最低賃金の引き上げに伴い知的障害者を雇用している企業はどのような行動をとるのか。特例子会社と中小企業のご協力を得て、「知的障害のある労働者の賃金と労務管理に関する企業の意識」調査を行った。現段階の分析ではあるが、大企業を親会社にもつ特例子会社においては2009年から2013年の間に知的障害者の雇用が減少したとはいえない。中小企業において抑制的な傾向(採用時の最低賃金減額特例の申請や採用の見送り)が見られた。

日本の障害者雇用の現場では、特に特例子会社においては最低賃金の引き上げよりも割当雇用の影響が大きいことが示唆されるが、一方で「労務」代替の可能性も否定できない。

研究成果の概要(英文)：What will the companies which employ persons with disabilities do after rising minimum wage? With the cooperation of small and medium-sized enterprises and special subsidiary firms, awareness survey of companies on labor management and wages of workers with intellectual disabilities was carried out. As far as the analysis at the moment, it cannot be said that employment of intellectual disabilities was not reduced from 2009 to 2013 in a special subsidiary whose parent companies are the large ones. Inhibitory trend (minimum wage exemption application at the time of employment or send off of employment.) was seen in small and medium-sized enterprises.

In the field of employment of persons with disabilities in Japan, that the effect of employment allocation is greater than the increase in the minimum wage is suggested in special subsidiary firms in particular, the possibility of replacement of workers from workers with disabilities to more competitive workers cannot be denied.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：障害者雇用 最低賃金 合理的配慮

1. 研究開始当初の背景

日本の雇用環境は、2008年9月のリーマン・ショックの前後から、急速に悪化した。働いているが賃金が低く、低所得の状態にあるワーキング・プアの存在が認識され、それまであまり注目されてこなかった最低賃金に関する議論がなされるようになってきた。わが国の制度では、最低賃金は、産業別最低賃金(2007年の最低賃金法改正により特定最低賃金となっている)と都道府県ごとに定められた地域別最低賃金がある。産業別最低賃金の適用対象者の割合は、地域別最低賃金に比べると低く、廃止を含めた議論がなされていることから、本研究で対象とするのは地域別最低賃金とする。

最低賃金労働者は、橘木・浦川(2006)、kawaguchi and Yamada(2007)、Neumark and Wascher(2007)、川口・森(2009)、笹島(2009)などの研究の成果から、中卒・高卒の学歴、卸売・小売業、飲食店・宿泊業などの産業、雇用形態はパートタイム・アルバイトであり、若年者・中年女性・高齢者がなりやすいとされる。しかし最低賃金労働者が必ずしも低所得世帯の世帯主あるいは構成員でないこと、これまでパートやアルバイトの賃金と比べても低い水準に設定されており、実際に最低賃金の水準で働く労働者は非常に少ないことから、これまで日本では多くの関心が払われてきたとはいえない。米国においては、Card and Krueger(1995)による最低賃金を上げるとむしろ雇用は増加するとした研究を契機に10年以上にわたる議論が展開されてきた。

最低賃金の水準に明らかに影響を受ける労働者も少数だが確実に存在する。障害がある労働者である。特に知的障害のある雇用労働者(約7万3千人)は、最低賃金近辺もしくは、適用除外により最低賃金を下回る賃金で働いている(厚労省平成20年度障害者雇用実態調査)。障害があるために、

高い生産性を望むことが難しい労働者であることを考えれば、当然であるともいえる。kawaguchi and Yamada(2007)、Neumark and Wascher(2008)などの先行研究が、最低賃金の引き上げにより、不熟練労働者の雇用が減少することを指摘している。知的障害のある労働者は、最低賃金引き上げにより雇用抑制の影響を強く受ける労働者なのかもしれない。

事業所を対象に地域別最低賃金への認識と地域別最低賃金上昇に伴い雇用抑制の経験を調べた貴重な調査である労働政策研究・研修機構(2004)は、多くの事業所で地域別最低賃金額そのものを正確に認識しておらず、その引き上げによる新規雇用の採用抑制経験のある事業所割合は極めて低かったことが示されている。

しかし知的障害者においては、全く状況は異なる可能性がある。筆者が、科学研究費補助金(基盤研究(C)課題番号20530356)の助成を受け、当時行った特例子会社における知的障害者雇用に関するアンケート調査(調査対象企業281社)のために、首都圏を中心とした20社を対象に実施した事前調査においては、全ての企業が、所在する地域の最低賃金を正確に認識しており、そのうち16社は、新入従業員の賃金水準決定の参考にしていた。

知的障害者には家族があり、障害年金もあるのだから問題はないのではないかと、という意見もあろう。しかし保護者は高齢化する。いずれは保護者と離れ自立しなければならない時がくる。障害年金は重度でも月額82,508円である。障害のある労働者にとって、人生のうち健常者より短いとされる働くことが可能な時期に、雇用され働くことで少しでも経済的基盤を強化しなければ、早い段階から公的扶助の対象となることが懸念される。

多くの先行研究が、最低賃金の引き上げ

により、不熟練労働者の雇用が減少すると指摘しているが、まさに最低賃金近辺もしくは、適用除外により最低賃金を下回る賃金で働いている知的障害のある労働者に対して、実際に企業がどのような行動をとるのか、その実態は明らかになっていない。企業は雇用を抑制するのか、減額特例を申請する労働者の対象を拡大するのか、生産性を上回る賃金でも法令遵守を重視する企業イメージを維持するコストとして支払うのか、それとも技能形成を促し、職域拡大による生産性の向上を模索するのか。最低賃金の引き上げにより、労働弱者である知的障害者を雇用する企業行動の実態を明らかにし、この問題に関わる政策的議論の広がり資する。

2. 研究の目的

労働弱者である知的障害者雇用の現場は、最低賃金の引き上げにより、どのような行動をとるだろうか。障害者雇用は、障害者雇用促進法により、法定雇用率が定められ、民間企業においては、常用雇用労働者 56 人に 1 人、1.8% の割合で雇用が義務付けられている。だが法定雇用率達成企業は 5 割に満たない。このとき、企業は雇用を抑制するのか、適応除外とする労働者の対象を拡大するのか、それとも技能形成を促し、職域拡大による生産性の向上を模索するのか、企業の行動を明らかにする。

3. 研究の方法

インタビューとフィールド調査で提供された文書資料により行う。インタビューは、あらかじめ仮説に基づく質問項目を用意し行うが、調査対象者の回答により柔軟に質問を変える、半構造化面接法で実施した。インタビューは、1 社につき複数回行いすべて記録をとり、そのノートが分析の基礎素材になっている。

具体的には、特例子会社については、28

社（親会社の業種は商社：4 社、金融・証券・保険：5 社、メーカー：4 社、IT・通信 2 社、電力 1 社、航空・運輸 3 社、製薬 1 社、食品 3 社、サービス 4 社、流通 1 社）。中小企業について群馬県・関西圏で、16 社（飲食 2 社、教育 1 社、給食サービス 1 社、メーカー 1 社、介護サービス 2 社、卸・小売 5 社、倉庫業 1 社、建設 1 社、遊戯産業 2 社）でインタビュー調査を行った。

アンケート調査は「特例子会社における知的障害者の能力開発と雇用管理に関する調査」として実施した平成 22 年 12 月調査と同様の企業 278 社を抽出し、140 社（回収率 50.03%）より回答を得た。回答のあった 140 社のうち知的障害者を雇用している企業は 129 社について分析を行う。

4. 研究成果

（1）特例子会社における最低賃金引き上げへの対応

2007 年の最低賃金法改正により最低賃金の決定に際して生活保護に係る施策との整合性に配慮することとなったり、民主党政権下において「全国最低 800 円、全国平均 1,000 円」が 2020 年までに達成すべき水準として目標設定されたりし、都市部を中心に大きく引き上げられた。特例子会社の 8 割以上が首都圏と名古屋、大阪、神戸といった大都市に集中していることから最低賃金の引き上げは人件費上昇に直結する。

最低賃金引き上げに際しての実務的対応としては、新規採用する社員の賃金は最低賃金改定による上昇分を折り込んだ額としている企業が大半である。知的障害者の場合多くの企業で最低賃金もしくは数円程度上回る額を初任給としているケースが多い。既存の社員に対しても、年 1 回の昇給を毎年 10 月に効力が発行する最低賃金改定金額を折り込んだ金額としている企業が大半であった。2007 年の最低賃金法の改正により最低賃金の適用除外制度が廃され最低賃

金の減額特例の制度が新設されている。使用者が都道府県労働局長の許可を受ける必要があり、減額率は個別に実地調査が行われ決定される。こうした減額特例を申請する件数は増加しておらず、また調査企業では減額特例を申請した社員はいなかった。

親会社からの業務受注、親会社以外の企業からの業務受注ともに最低賃金の引き上げ分を受注単価に上乘せするのは容易ではなく、予想とおり、最低賃金の引き上げは特例子会社の経営収支を悪化させる要因となっている。

(2) 中小企業における最低賃金引き上げへの対応

最低賃金の上昇は、中小企業にとって雇用を維持できるか否かの瀬戸際にきていると述べる企業が多く見られた。最低賃金引き上げに際しての実務的対応としては、効力発行時に合わせて賃金を見直すとしている企業が大半であった。最低賃金の減額特例については、申請件数はそれほど増えてはいない。その理由としては、新たに雇用する社員がいなかったためである。減額特例は「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者、軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者」などと類型化されている。一定程度の期間継続して勤務してきた社員には適用されにくい。しかし、これまで従事してきた仕事が無くなり、新たに就いた仕事で、訓練をしても労働能力が水準に達しないといったケースでは、そのままでは雇用を維持できないといったことも予想されるので、認められるケースはある。

(3) 雇用継続する理由

特例子会社では、最も多い理由は、法定雇用率を満たすことが親会社からの要請であり、子会社の役割であるからであった。しかし、だからといって人件費の上昇によ

る収支の悪化がそのまま許されるわけではなく、収支を改善するための努力が求められている。例えば新規の業務の提案・受託、新たな顧客の獲得（親会社を含むグループ内と外部顧客）である。次に多い理由は、労働者として役割を果たしている、であった。戦力として働いており、賃金も最低賃金以上支払っていて、最低賃金の引き上げがあまり影響しないケースである。最低賃金引き上げに伴う雇用の抑制についてであるが、2013年の1.8%から2%への法定雇用率の引き上げがあり、むしろ雇用を拡大しており、最低賃金の引き上げに伴う雇用の抑制を行うとした企業は多くはない。

一方中小企業においては、法令遵守を意識しながらもそれに対してコストをかけて雇用するというより、人手不足の解消や労働力として役割を果たしている、といった回答が多い。しかし中小企業では雇用維持のための努力にも限界があり、引き上げが続く場合は雇用の維持が難しいと考えている企業は多い。

(4) 雇用は抑制されるのか

大企業を親会社とする特例子会社において、2009年から2013年にかけての最低賃金の引き上げ局面（東京791円 869円）において雇用は抑制されている結果は得られなかった。むしろ2013年の雇用率の上昇を見越して採用意欲は高く、新規採用に積極的であった。一方で中小企業においては、特例子会社ほどではないが、それでも2013年の法定雇用率の引き上げ（常用雇用労働者56人に1人から50人に1人）を意識してか雇用は予想より維持されている結果であった。だが、中小企業では倒産による社員の失業もあり、そうした労働者を職場で働いた経験がある労働者として特例子会社が採用するという流れも生じていた。

(5) 最低賃金上昇局面での雇用継続への取り組み

特例子会社においては、2013年の法定雇

用率の引き上げを見据えての採用拡大の影響もあり、新規の仕事の開拓や受注量拡大など業務を拡大することで対応していた。新たな仕事に従事するための能力開発に力を入れていた。筆者が、科学研究費補助金（基盤研究（C）課題番号 20530356）の助成を受け実施したアンケート調査で「1つの仕事の中で、より難度が高い作業への配置」を「ほとんどの人」に行っていると回答した企業は、今回の調査においても新規の仕事を確認しているとする企業が多く、該当する従業員は「いない」回答した企業は、新規の仕事を確認しているとする企業が少なくなっている。

中小企業においては、最低賃金の引き上げに伴う賃金の上昇に対応して、労働時間を短時間にしたり、労働日数を減らしたりする等、1人当たりの労働時間を調整することで総額の賃金は変えないことで対応する企業も少なくなかった。変わらない仕事量をこなすために同僚である障害のない社員の負担が増えるといった余裕のない職場環境が障害者の定着に影響を与えるといったことが懸念された。

（6）まとめ

現段階の分析ではあるが、大企業を親会社にもつ特例子会社においては2009年から2013年の間に知的障害者の雇用が減少したとはいえない。できる仕事の幅を広げる、労働者側の訓練努力と企業側の新規業務獲得と職域拡大の努力および労働時間の調整により企業負担の軽減を図っていた。一方で中小企業において抑制的な傾向（採用時の最低賃金適用除外申請や採用の見送り）が見られた。また、インタビュー調査では、これまで雇用してこなかった精神障害者の雇用を検討する企業の存在が確認できた。精神障害者の賃金も最低賃金近辺から雇用がはじまるケースが多い。

kawaguchi and Yamada(2007)、Neumark ande Wascher(2008)などの先行研究が、最低賃金の引き上げにより、不熟練労働者の雇用が減少することを指摘している。知的障害のある労働者は、最低賃金引き上げにより雇用抑制の影響を強く受ける労働者であろうが、日本の障害者雇用の現場では、障害者雇用促進法の諸制度により特に特例子会社においては最低賃金の引き上げよりも割当雇用の影響が大きいことが示唆されたが、本研究でも最低賃金の引き上げと同時に進行していた、法定雇用率の引き上げへの雇用率確保では、特に特例子会社において、人件費の上昇よりも親会社の雇用率達成により多くの関心が払われていた。

本研究の課題として、一体どれくらいの幅の賃金上昇まで企業は受け入れられるのか、この点について明らかにできていない。最低賃金上昇局面と15年ぶりの法定雇用率の引き上げ時期と重なる、そして今後も2018年の精神障害者の雇用の義務化というこれもまた障害者雇用促進法上の大きな変化の時期にあたるという制約もあるが、最低賃金の上昇が障害者雇用に与える影響を峻別できていない。そして「労労」代替の可能性についても検討できていない。最低賃金の上昇に、より影響を受ける、より未熟練の労働者を彼らと近い代替的な労働者に置き換えるような場合、より未熟練な労働者は実は深刻な影響を受けている可能性があり、今後とも注視していく必要がある。

参考文献

Kawaguchi, Daiji and Ken Yamada(2007) “The impact of Minimun Wage on Female Employment in Japan ” Contemporary Economic Policy, Vol.25, No.1

Neumark, David and W.L. Wascher

Minimum Wages, The MIT Press,
Cambridge(2008)

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計1件)

眞保智子(2013)「障害のある労働者の能力を
生かし戦力化する「比較優位」にもとづく
分業と「合理的配慮」」『産業精神保健』
21/3, 171-177. 査読：無

〔学会発表〕(計1件)

眞保智子(2013)「特例子会社における知的
障害者の雇用形態と労務管理 特例子会社
へのアンケート調査の結果から」日本キ
ャリアデザイン学会第10回研究大会(武
蔵野大学)2013/10/27

〔図書〕(計1件)

眞保智子(2013)「働く人の現状と雇用・処
遇システムの変容」『グローバル時代の社会
学 社会学の視点で読み解く現代社会の様
相 株式会社みらい 61-82.

6. 研究組織

(1)研究代表者

眞保 智子 (SHIMBO SATOKO)

高崎健康福祉大学・健康福祉学部・准教授
研究者番号：10341794