

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 1 日現在

機関番号：32675

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380521

研究課題名(和文)最低賃金の引き上げと障害者を雇用する企業の「労労」代替に関する研究

研究課題名(英文) Will the persons with intellectual disabilities be substituted by persons with psychiatric disabilities when the minimum wage increases?

研究代表者

眞保 智子 (SHIMBO, Satoko)

法政大学・現代福祉学部・教授

研究者番号：10341794

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、最低賃金の引き上げにより、最低賃金前後で働いている知的障害のある労働者が精神障害のある労働者に代替されるのかを明らかにすることを目的としている。インタビュー調査では、「労労代替」が生じている企業では、障害者が行っている仕事内容が異なる可能性がある、等が明らかになった。

アンケート調査は、調査対象企業448社のうち、170社より回答を得た。なお宛名不明により4社は返送された(回答率38.3%)。人件費増加による収益確保の難しさが指摘されその解決策と目される精神障害者の雇用には、医療との連携や専門知識や経験のある支援者の配置などの課題が指摘され、「労労代替」の拡大は確認できなかった。

研究成果の概要(英文)：This study identifies whether or not the persons with intellectual disabilities will be substituted by persons with psychiatric disabilities when the minimum wage increases. The interviews indicated the following: companies where “substitution of persons with intellectual disabilities by persons with psychiatric disabilities” has taken place may be assigning different job duties to disabled persons.

Responses to the questionnaire were received from 170 of the 448 companies in the sample. Four other surveys were returned as undeliverable, yielding a 38.3% response rate. Hiring persons with psychiatric disabilities entails issues such as coordination with medical providers and positioning of assisting staff with specialized knowledge and experience. Expansion of the substitution of persons with intellectual disabilities by persons with psychiatric disabilities could not be verified.

研究分野：人的資源管理

キーワード：障害者雇用 労労代替 医療との連携 能力開発

1. 研究開始当初の背景

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2008年9月のいわゆるリーマン・ショックの前後から日本でも広く認識されはじめ、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。特定(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。

最低賃金の改定による影響を考えると、影響を受ける労働者グループをある程度限定して考える必要があることは先行研究、例えば鶴(2013)で指摘されている。そこで本研究では、障害がある労働者、特に知的障害のある雇用労働者(約7万5千人)に注目する。彼らは、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。

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る〔例えば、Dolado et.al.(1996),Pereira(2003)〕。「労労」代替を量的に捉え、知的障害、精神障害のある労働者に対する処遇と精神障害者の職域拡大と労務管理上の課題労務管理を含む企業特性について明らかにすることで、この問題に関わる政策立案に資すると考える。

2. 研究の目的

昨今、障害者雇用の現場では、企業への規制が強化される傾向にある。障害者雇用促進法に基づく15年ぶりとなる法定雇用率の改定や最低賃金の引き上げである。雇用率の引き上げは企業に採用行動を促すが、最低賃金の引き上げは、通常は企業の採用活動に抑制的な影響を与えると考えられる。障害者労働市場における労働者構成の変化(身体障害者の高齢化と精神障害者の求職増加)により実際に企業が採用可能な障害者は知的障害者と精神障害者である現状から最低賃金近辺で働く知的障害者の賃金上昇は、割当雇用が義務付けられている我が国では、より高い仕

事能力をもった精神障害のある労働者へと代替が行われる可能性が高い。代替の実態を量的に捉え、その際の知的障害者の処遇と精神障害者の職域拡大と労務管理上の課題について明らかにする。

3. 研究の方法

調査対象は障害者を雇用することを目的に設立された特例子会社(平成24年6月349社)と全国重度障害者雇用事業所協会(約324社)である。方法は、半構造化面接法によるインタビュー調査とアンケート調査による。調査の分析概念は、(1)「労労」代替の有無の量的把握、(2)「労労」代替がある企業の特性の把握、(3)知的障害者の最低賃金適用除外とする労働者の動向、(4)精神障害者への代替コストとベネフィットの把握、である。

4. 研究成果

本研究は、最低賃金の引き上げにより、最低賃金もしくは最低賃金除外申請により最低賃金に満たない賃金で働いている知的障害のある労働者に対して企業がどのような経営行動を取るのか、その実態を明らかにすることを目的としている。調査対象は、障害者を雇用する目的で障害者雇用促進法の規定により設立される特例子会社と全国重度障害者雇用事業所協会に所属している企業である。調査方法は、構造化面接法によるインタビュー調査と障害者雇用促進法に基づき毎年6月1日現在の状況を調査する「障害者雇用状況報告」により平成28年6月1日現在特例子会社448社に対するアンケート調査である。なお、アンケート調査は、特例子会社のみを実施した。

インタビュー調査では、知的障害のない発達障害者が精神障害者保健福祉手帳を取得して、精神障害者としての障害者労働市場へのアクセスが周知されてきたことから、企業の選択肢の幅が広がってきている、これまで知的障害者を戦力化してきた企業では、雇用管理のノウハウが蓄積されていることから同様の傾向のある知的障害者を求める実態もある、「労労代替」が生じている企業では、障害者が行っている仕事内容が異なる可能性がある、等が明らかになった。

アンケート調査は、調査対象企業448社のうち、170社より回答を得た。なお宛名不明により4社は返送された(回答率38.3%)。現在分析の途上である。

最低賃金の引き上げに伴う課題として、人件費増加による収益確保の難しさが指摘され、その対応として単価の高い仕事受注やそのための能力開発をあげる企業が多かった。最低賃金の減額特例を利用して最低賃金以下の賃金を設定することを考える企業はほとんど無い。

一方で、特例子会社の中でも賃金を最低賃金よりもすでに高く設定しており、この点が

問題ではない企業も少なくなかった。付加価値の高い仕事を受注している、従業員の生産性が高いなどの理由が考えられる。

毎年の最低賃金の引き上げ、平成 30 年に予定される障害者法定雇用率の引き上げ、精神障害者の雇用の義務化の 3 点への対応を企業求められているが、大企業が設立する特例子会社では、障害者法定雇用率の引き上げへの対応がむしろ喫緊の課題となっており、最低賃金の引き上げについては、利益率の高い仕事を受注できるようにする事業展開や従業員の生産性を高める能力開発などやや長期的に解決する課題と捉えている実態が自由記述回答より窺えた。

精神障害者の雇用には、安定して働き続ける定着に課題があるとされ、その対応として、労働時間の調整が有効とされている。しかし、実態としては労働時間を柔軟に変更することを困難だと考えている企業が多いことが明らかになった。さらに、医療との連携や専門知識や経験のある支援者の配置の必要性、などの課題が指摘され、高い仕事能力を有している精神障害者は少なくないが、現段階では、その能力を生かしていく職場環境の整備や労務管理の方法が検討されている途上であり、知的障害のある労働者から精神障害のある労働者への「労務代替」の拡大は確認できなかった。

< 引用文献 >

鶴光太郎 (2013) 「最低賃金の労働市場・経済への影響：諸外国の研究から得られる鳥瞰図的な視点」大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編著『最低賃金改革 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社

Dolado, Juan, Francis Kramarz, Stephen Machin, Alan Manning, David Margolis, Coen Teulings, Giles Saint-Paul, and Michael Keen (1996) "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe," *Economic Policy*, Vol. 11, No. 23 (October).

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

Neumark, David and William Wascher (2007) "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence From the New Minimum Wage research", NBER Working Paper 12663.

Neumark, David and W.L. Wascher *Minimum Wages*, The MIT Press, Cambridge (2008)

Pereira, Sonia C. (2003) "The impact of Minimum Wage on Youth Employment in Portugal," *European Economic Review*, Vol. 47, No. 2 (April).

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、亀井あゆみ、これまでの雇用管理の視点と合理的配慮の提供との類似点と相違点、職業リハビリテーション、査読無、29 巻 2 号、2016、21-24

〔学会発表〕(計 1 件)

眞保智子、合理的配慮提供プロセスに関する研究、第 23 回職業リハビリテーション研究・実践発表会、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2015 年 11 月 13 日、東京ビックサイト(東京都江東区)

〔図書〕(計 2 件)

眞保智子、中央法規出版株式会社、障害者と就労支援 民間の取組み、就労支援サーブス、2016、200 (73-80)

眞保智子、日本法令、障害者雇用の実務と就労支援「合理的配慮」のアプローチ、2017、1 - 196

〔産業財産権〕

出願状況 (計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況 (計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

眞保 智子 (SHIMBO, Satoko)
法政大学・現代福祉学部・教授
研究者番号：1 0 3 4 1 7 9 4

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4)研究協力者 ()