

A s i a n J o u r n a l o f
**H U M A N
S E R V I C E S**

Printed 2012.0430 ISSN2186-3350

Published by Asian Society of Human Services

April 2012
VOL. **2**



A s i a n S o c i e t y o f H u m a n S e r v i c e s

SHORT PAPER 3

日韓割当雇用制度の比較考察

A comparative study on Quota System in Japanese and Korea

金 紋廷¹⁾ (Moon-Jung KIM) , 權 偕珍²⁾ (Hae-Jin KWON)
韓 昌完³⁾ (Chang-Wan HAN) , 森 浩平⁴⁾ (Kouhei MORI)
関田 康慶⁵⁾ (Yasuyoshi SEKITA)

- 1) 東北大学大学院経済学研究科
〒982-0833 仙台市太白区八木山弥生町4-18 ロフティアイランドA棟206号
moonjung87@gmail.com
- 2) 立命館大学大学院経済学研究科
kkhhjj51@gmail.com
- 3) 琉球大学教育学部
hancw917@gmail.com
- 4) 琉球大学大学院教育学研究科
ktv_m_kohei@yahoo.co.jp
- 5) 東北福祉大学健康科学部
sekita@econ.tohoku.ac.jp

ABSTRACT

It is purpose of this study to compare the present condition of the Quota System making use of the latest statistical data and the literature data, to propose concerning the problem of the Japanese and Korea Quota System.

The result of comparing the Japanese and Korea disabled employment policy, also both countries have executed the quota System and the payment system, vocational rehabilitation service is offered. And, double count system is executed for severely disabled.

Making use of the relative result above, the Japanese and Korea disabled Quota System was proposed.

1. Examination in order to improve legal employment rate is necessary.
2. The various support services for the severely disabled effective employment policy is necessary.

Received
January 17,2012

Accepted
March 7,2012

Published
April 30,2012

3. Examination in order to improve vocational rehabilitation service offer policy is necessary.

<Key-words>

Quota System, Payment System, Vocational Rehabilitation, Double count System

Asian J Human Services, 2012, 2:193-212. © 2012 Asian Society of Human Services

I. はじめに

2008 年、UN (United Nations General Assembly ; 国際連合総会) では福祉から雇用へという国際的動向を踏まえ「障害者権利条約」を発効した。同条約の第 27 条労働及び雇用では、障害者が「開かれた、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場及び労働環境」にて働く権利を認めており、あらゆる形態の雇用¹⁾に係るすべての事項に関して障害に基づく差別を禁止している。

障害者雇用制度は、障害者の所得保障により社会的・経済的自立を可能にするとともに、ノーマライゼーションを実現するため世界的に重視されており、各国では多様な障害者雇用制度を実施している (Sea-Young LEE , 2002)。

日本の障害者雇用制度は、1947 年「職業安定法」が制定され、第 2 次世界大戦 (以下、世界大戦) による傷痍軍人への職場を確保するための政策をはじめとし発展してきた。その後、先進国における障害者雇用法の制定や国際労働機関 (ILO) の「職業リハビリテーション」勧告などの影響を受け、1960 年「身体障害者雇用促進法律」を制定・公布し、本格的に実施されてきた。1992 年改名された「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者雇用制度の対象を身体障害者から知的障害者、精神障害者まで拡大し、割当雇用制度、障害者雇用納付金制度、職業リハビリテーション提供などを総合的に規定している。

韓国の障害者雇用制度においても、世界大戦と 1950 年の 6.25 戦争による傷痍軍人の生活保障、職業保障を行うことにより発展してきた。戦後、自然的に傷痍軍人は減少し、産業化による後天的障害者の増加と UN (United Nations General Assembly ; 国際連合総会) にて発表された「障害者権利宣言」により、障害者の福祉増進に関する関心が高まり、1981 年「心身障害者福祉法」が制定された。同法は、障害者の生活安定や職業安定のための制度実施における法律の根拠になった (Mi-Hee LEE, 2000)。

韓国の割当雇用制度は、1990 年「障害者の雇用の促進等に関する法律」が制定・公布されることにより本格的に実施された。この法律は、2000 年「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法律」と改正され、障害者の雇用促進とともに職業リハビリテーション提供の重要性を強調するように発展した。

すなわち、日本と韓国の障害者雇用制度は、戦争による傷痍軍人を対象として職業を確保することからはじまり、戦降には、障害者福祉・雇用に対する先進国らの動向の影響を受けて発展してきた。特に、韓国の割当雇用制度は、制度実施において日本の影響を大きく受けたため、日韓の割当雇用制度は制度上の類似点が多い。

¹⁾ あらゆる形態の雇用には、企業の公的機関、自営や起業、及び社会的企業や協同組合などでの一般労働だけでなく、労働市場で職を見つけることが困難な障害者のための代賛雇用などを含めている。

本稿では、割当雇用制度の関連論文や文献・資料から、最近の日韓における障害者雇用状況を概観し、両国の割当雇用制度の内容を総合的に比較・分析し、類似点と相違点を明らかにする。また、最近の日韓における障害者雇用状況を概観するため、厚生労働省による平成23年「障害者雇用状況の集計結果」と韓国障害者雇用公団による「2010 障害者統計」を用いて民間企業と公共機関、企業の規模別、産業別における雇用状況を比較・分析し、両国の割当雇用制度上の課題を明らかにすることを目的とする。

II. 日韓における障害の定義と認定範囲

障害者における定義は複雑である。障害者をいかに定義するかによって障害者に関する制度の方向性が決められるため、障害者に関する制度は、各国にて障害者をいかに定義し、理解しているかにより異なっている。すなわち、障害が法律のなかでどのように定義しているかにより障害者の人口数、障害者福祉サービスの必要性和そのサービスにかかる経済的費用などが変わってくる(Hye-Kyong OH, 1999)。

障害に対する世界的定義をみると、第30次UN総会(United Nations General Assembly; 国際連合総会、以下UN)決議における「障害者の権利宣言」では、障害者とは疾患の先天性・後天性を問わず身体的・精神的な能力が不完全であるため、日常生活や社会的生活の一部あるいは全てにおいて制約を受ける者と定義している。UNは、障害を機能障害

(impairment)、能力低下(disability)、社会的不利(handicap)に分け、これに合わせて機能障害に対しては予防、能力低下に対してはリハビリテーション、社会的不利に対しては機会の平等化を基本指針として提げている。

ここでは、特に日本と韓国における障害の定義と障害者の範囲を比較する。

1. 日韓における障害の定義

日本では「障害者基本法」、「身体障害者福祉法」、「障害者の雇用の促進等に関する法律」などによって障害者を定義している。そのなかで障害者雇用制度実施において法的根拠になる「障害者の雇用の促進等に関する法律」による障害者とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者と定義している。

韓国では「障害者福祉法」、「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法律」などによって障害者を定義している。韓国の障害者雇用制度の実施において法的根拠になる「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」では、障害者とは、身体的・精神的障害により、長期間職業生活に相当の制限を受ける者と定義している。

両国とも障害者に対する定義は様々であるが、障害者雇用促進法による障害の定義は身体的・精神的・知的障害のため長期にわたり職業生活にて制限を受ける者と類似していることが分かる。

本稿では、日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」と韓国の「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法律」における定義を用いる。

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

2. 日韓における障害者の認定範囲

日本では、「身体障害者福祉法」、「精神保健福祉法」、「障害者の雇用の促進等に関する法律」にて障害者の範囲を定めている。

「身体障害者福祉法」による身体障害者とは、視覚障害、聴覚又は平衡機能の障害、音声機能・言語機能又はそしゃく機能の障害、肢体不自由、心臓・じん臓・呼吸器・小腸・ぼうこう・直腸などの機能障害がある者と規定しており（同法の別表）、精神障害者は「精神保健福祉法」により、統合失調症、精神作用物質による急性中毒またはその依存症、知的障害、精神病質などの精神疾患を有する者と規定している。知的障害者は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、障害者のうち「知的障害者判定機関」により、知的障害者と認定された者と規定している。

韓国では、「障害者福祉法施行令」及び「国家犠牲者などの支援に関する法律施行令」により、同法にて障害者基準に該当する者のなかで市・郡・区（日本の市町村）から交付された障害者登録証（日本の障害者手帳）を持っている者と定めている。韓国における障害者認定範囲は「障害者福祉法」に基づいて大きく身体的障害と精神的障害に区分されており、各々の基準に合わせて合計 15 種に分類されている。

<表 1> 日韓における障害者の認定範囲

日本		韓国	
区分	障害	区分	障害
身体 障害者	視覚障害	身体的 障害	肢体障害
	聴覚障害又は平衡機能障害		脳病弁障害
	言語機能障害又はそしゃく機能障害		視覚障害
	肢体不自由		聴覚障害
	内部障害		言語障害
	・心臓機能障害		じん臓機能障害
	・じん臓機能障害		心臓機能障害
	・呼吸器機能障害		呼吸器機能障害
	・ぼうこう機能障害		肝機能障害
	・直腸機能障害		顔面障害
・小腸機能障害	直腸機能障害		
・ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	てんかん障害		
知的 障害者	知的障害がある者であって、「知的障害者判定機関」により、知的障害者と認定された者。	精神的 障害	知的障害
精神 障害者	統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者。		精神障害
			自閉症障害

資料：日本「身体障害者福祉法」、「障害者の雇用の促進等に関する法律」、「精神保健福祉法」、韓国「障害者福祉法」

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

Ⅲ. 日本における障害者雇用状況

1. 障害者雇用の現状

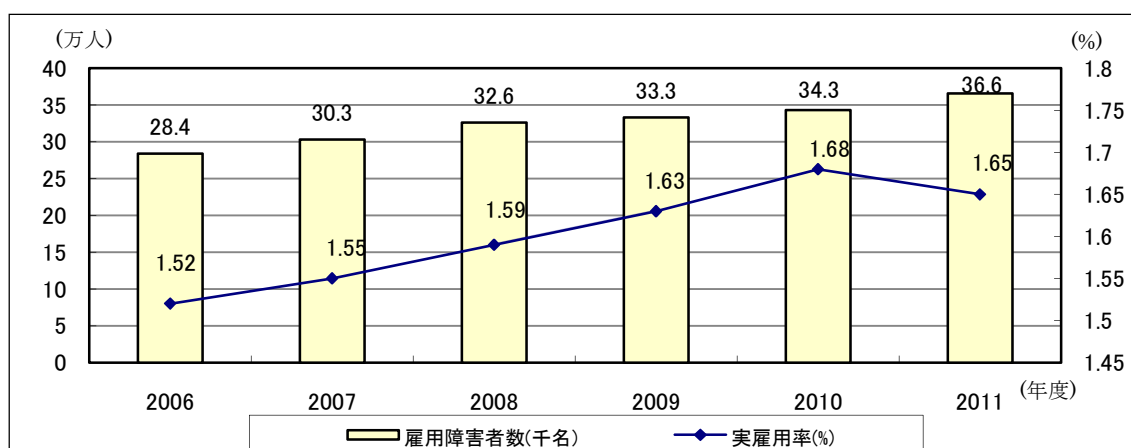
厚生労働省の平成 18 年「身体障害児・者の実態調査」によると、身体障害者は 348 万 3,000 人であり、平成 17 年「知的障害児・者の基礎調査」によると知的障害者は 54 万 7,000 人となっている。厚生労働省の平成 20 年「患者調査」によると、精神障害者は 323 万 3,000 人であり、障害児・者数は国民のおよそ 6%ということになる。

そのなかで生産年齢人口²⁾の割合は、身体障害者の場合 34.6%、知的障害者の場合 65.5%、精神障害者の場合 62.3%である。

ここでは、民間企業と公的機関別における障害者雇用状況を明らかにする。

1) 民間企業における雇用現状

厚生労働省「平成 23 年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業にて雇用されている障害者数は 36 万 6,199 人と過去最高となっており、実雇用率は 1.65%と法定雇用率 1.8%を満たしていないことが分かる。



資料：厚生労働省「平成 23 年障害者雇用状況の集計結果」

<図 1> 民間企業における障害者雇用推移(年度別)

就職している障害者数を企業規模別にみると、56～100 人未満規模にて 2 万 9,345 人、100～300 人未満規模にて 7 万 805 人、300～500 人未満にて 3 万 4,856 人、500～1,000 人未満にて 4 万 4,782 人、1,000 人以上にて 18 万 6,410 人となっている。

また産業別にみると、製造業に雇用されている障害者数は 116,633 人で最も多く、鉱業・採石業に雇用されている障害者数は 130 人で最も低くなっている。製造業の他には、卸売り・小売業にて 5 万 3,001 人、医療・福祉業にて 3 万 9,076 人、サービス業にて 3 万 2,205 人の障害者を雇用している。

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

²⁾ 生産年齢人口は、15 歳～64 歳までの者で就労して生活費を得ることができる年齢の人口を示す。

2) 公的機関における雇用現状

厚生労働省「平成 23 年障害者雇用状況の集計結果」によると、国の機関に在職している障害者は 6,869 人であり、実雇用率は 2.24%となっている。また、都道府県の機関と市町村の機関の実雇用率は、2.39%、2.23%となっており、法定雇用率 2.0%を達成していることが分かる。

＜表 2＞ 公的機関における雇用現状

区分	雇用障害者数（人）	実雇用率（%）
国の機関（行政機関、立法機関、司法機関）	6,869	2.24
都道府県の機関	7,805	2.39
都道府県の教育委員会	12,154	1.77
市町村の機関	23,363	2.23
独立行政法人	7,231	2.08

資料：厚生労働省「平成 23 年障害者雇用状況の集計結果」

2. 障害者雇用に関する法律・制度の状況

1) 障害者雇用に関する法律の状況

日本では「障害者基本法」、「障害者自立支援法」、「障害者の雇用の促進等に関する法律」などに基づいて障害者の雇用制度を行っている。

「障害者基本法」では、国及び地方公共団体には障害者に適した職種または職域について障害者を優先雇用することを定めており、事業主には、障害者に適切な雇用の場を提供するとともに適正な雇用管理を行うことを求めている。

「障害者自立支援法」により、市町村では障害者の生活の実態を把握したうえ、公共職業安定所（以下、ハローワーク）または他の職業リハビリテーションを実施する機関、教育機関との連携を図りつつ、必要な自立支援給付及び地域生活支援事業を総合的かつ計画的に行うことを規定している。また、通常のハローワークに雇用されることが困難な障害者に対しては「就労継続支援³⁾」を行うようにしている。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者に対して職業リハビリテーションを提供し、障害者がその能力に適合する職業に安定して就けるよう支援することを求めている。また、同法は、割当雇用制度と納付金制度の根拠になっている。

2011 年には「障害者虐待防止、障害者の養護者に対する支援法（以下、障害者虐待防止）」が新しく制定され、家庭もしくは施設、職場で虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、市町村に通報することを規定している。また、職場内にて身体的・精神的・性的な虐待を受けないよう保護し、障害者の雇用を支援している。

2) 障害者雇用制度の状況

①割当雇用制度

³⁾ 就労継続支援とは、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通して、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することである（同法第 5 条 15 項）。

割当雇用制度（Quota System）とは、日本職業リハビリテーション学会編集（2002）『職リハ用語集』（第2版）によると、事業主に雇用されている労働者のうち、特定の者が一定割合を占めるべく義務づけられている制度のことである。日本の割当雇用制度は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて国と地方公共団体、民間企業の法定雇用率を定めている。

厚生労働省「平成23年障害者雇用状況の集計結果」によると、日本の割当雇用制度における対象は、国の機関及び地方自治体の機関の場合、常時労働者56人以上の機関であり、都道府県などの教育委員会では常時労働者50人以上の機関を対象としている。また、民間企業では、常時労働者56人以上の企業を対象としている。

2011年日本の法定雇用率は、国の機関及び地方自治体の機関の場合2.1%、都道府県の教育委員会は2.0%と定めており、民間企業では1.8%と定めている。この法定雇用率は、法律の改正や社会的・経済的条件によって変化しているが、安定性を求めるために5年ごとに見直しをしている。

②障害者雇用納付金制度

日本の障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体として障害者の雇用水準を引き上げることを目的として行っている。納付金徴収は、常時労働者200人以上の企業を対象としており、法定雇用障害者数に不足する障害者1人につき、月額5万円を徴収している。ただし、常時労働者が200人～300人未満の企業については、2015年までは法定雇用障害者数に不足する障害者1人につき、月額4万円を徴収する納付金減額特例を適用している。

納付金の収入は、法定雇用率を上回る障害者を雇用した企業や事業主に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の持続的な雇用の促進し、重度障害者の雇用の促進させるための各種の助成金を支給するためにのみ使うことを規定している（表3 参照）

納付金の管理・運営に関しては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（Japan Organization of Employment of the Elderly and Person with Disabilities；以下、JEED⁴⁾）で担当している。

<表3> 納付金による事業主支援制度

支援制度	内容
調整金	常時労働者200人以上の企業に対して、法定雇用率を超えて雇用した障害者1人につき月額27,000円を支給する。
在宅就業障害者特別調整金	納付金または調整金を申請した事業主に対して、前年度に在宅就業障害者の業務に対する対価を支払った場合、「調整金額（63,000円）」に「105万円-（事業主が当核年度に支払った総額）」を乗じた金額を支給する。

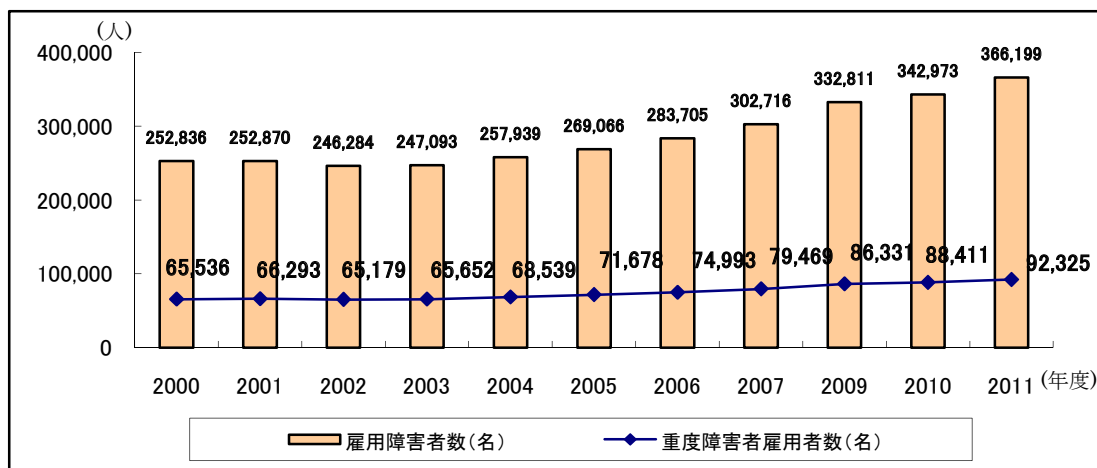
⁴⁾ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）は、高齢者や障害者の雇用を支援する業務、ならびに求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のための業務などを行う厚生労働省所管の機関である。ここでは、障害者職業総合センター、広域センター、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター、職業能力開発校などを設置・運営している。

報奨金	常時労働者 200 人以下の企業に対して、雇用障害者が常時労働者の 4%または年度間合計 72 人以上になる場合 1 人につき 21,000 円を支給する。	
在宅就業 障害者特別 報奨金	納付金または調整金を申請した事業主に対して、前年度に在宅就業障害者の業務に対する対価を支払った場合、「報奨金 (51,000 円)」に「105 万円－(事業主が当核年度に支払った総額)」を乗じた金額を支給する。	
助成金	障害者作業施設 設置助成金	障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設または改造等がなされた設備の設置または整備を行う（賃借による設置を含む）場合、その費用の一部を助成する。
	障害者介助 助成金	障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合、その費用の一部を助成する。
	重度障害者 通勤対策助成金	重度障害者を雇用した場合、これらの障害の通勤を容易にするための措置を行うためにかかる費用の一部を助成する。
	重度障害者多数雇 用事業所施設設置 助成金	重度障害者を多数雇い入れるか継続して雇用し、安定した雇用を継続することができることと認められる事業主に対して障害者のために事業施設等の設置または整備を行う場合、の費用の一部を助成する。

③ダブル・カウント制度

ダブル・カウント制度は、重度障害者の雇用促進に一つの方向性を示すものとして重度身体障害者または重度知的障害者 1 人を雇用した場合、障害者雇用率算定に当たって軽度障害者 2 人に相当するものとして取り扱う方式である。

日本では、1976 年「身体障害者雇用促進法律」改正によりダブル・カウント制度が実施された。1992 年の法改正では、ダブル・カウント制度の対象拡大し、知的障害者に対してもダブル・カウント制度が適用されるようになった。実際、ダブル・カウント制度の実施により、重度障害者の雇用率は少しずつ増加していることが分かる（図 2 参照）。



Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

主 1)厚生労働省職業安定局「障害者雇用状況の集計結果」(各年 6 月 1 日)の 2000 年から 2011 年統計が掲載されている各年版を参考して作成した。

資料: 厚生労働省職業安定局「障害者雇用状況の集計結果」(各年 6 月 1 日)の 2000 年から 2010 年

<図 2> 民間企業における重度障害者の雇用者数(年度別)

④特例子会社制度

割当雇用制度による障害者雇用率は、いわゆる親会社と子会社の関係にある企業においても法人が異なれば別々に取り扱われている。

しかし、日本では障害者の雇用促進及び安定を図るため、障害者の雇用に特別の配慮をした工場等を「特例子会社」として設置し一定の要件を満たす場合には、特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定できることとしている。また、特別子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

厚生労働省(2011) 第 47 回労働政策審議会障害者雇用分科会によると、2011 年 3 月末の特例子会社は 305 社であり、親会社との関係会社を含め、グループ全体を親子会社に合算して実雇用率を算定するグループは 144 グループである。

日本では、特例子会社を設置することにより、障害の特性に配慮した仕事の確保、職場環境の整備などの確保が容易になるため、障害者の能力を引き出すことができ、一般的には障害者の定着率が高いため生産性の向上を図っている。

3. 職業リハビリテーションサービスの提供体系

日本では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により障害者に対して障害種別及び程度、希望、適性、職業経験などの条件に応じ、総合的かつ効果的な職業リハビリテーションを実施することを規制している。

職業リハビリテーションサービスには、職業評価、職業指導、職業訓練、職業紹介、就職後のサービスなどがあり、そのサービスを提供する機関としては、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職業能力開発校などと定めている。

日本の職業評価、職業指導、職業訓練などのサービスは、就職する前に行われるサービスとして障害者職業センターにて提供しており、職業紹介サービスはハローワークにて提供している(Dong-Uk KANG など 2 名, 2004)。

①ハローワーク

ハローワークは、厚生労働省が設置する行政機関であり都道府県別に設置されている。ここでは、障害者向けの求人確保、適性検査、雇用情報の提供、職業指導、職場適応訓練(職業適応訓練)などを行っている。職業適応訓練は、都道府県知事等が事業主に委託し、障害者の能力に適した作業について 6 ヶ月以内の実施訓練を行い、それにより職場の環境に適応することを容易にし、訓練終了後には事業所に引き続いて雇用する制度である。訓練生に対しては訓練手当が支給される。

②障害者職業センター

障害者職業センターでは、JEED により運営されており、障害者職業総合センター、広域

障害者職業センター、地域障害者職業センターを設置し総合的なサービスを提供している。

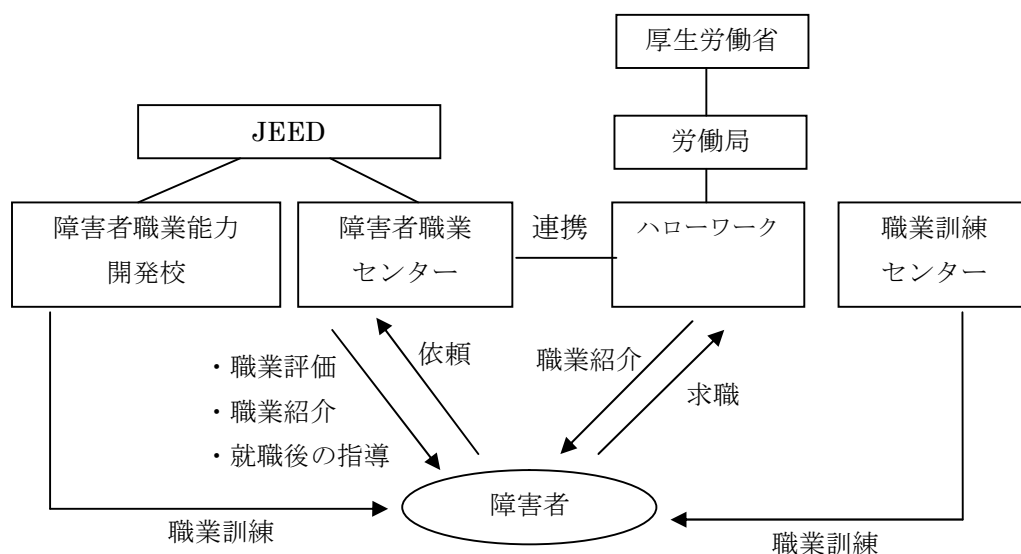
障害者職業総合センターは、職業リハビリテーションに係る施設の中核的な機関であり、職業リハビリテーションに関する調査・研究、職場適応援助者の養成及び研修などを総合的に行っている。

広域障害者職業センターは、広範囲の地域にわたり、障害の特性に合わせ、訓練生ごとに個別の訓練課程により職業訓練を行っており、職業評価、職業指導などを系統的に提供している。

地域障害者職業センターは、都道府県における職業リハビリテーションの中核機関であり、ハローワークと連携を図り、職業評価、職業指導、職業準備支援、重度知的障害者判定、ジョブコーチによる助言や相談サービスなどを提供している。

③障害者職業能力開発校

障害者職業能力開発校は、一般公共職業能力開発施設において受講することが困難な重度障害者または知的障害者に対して職業リハビリテーションサービスを提供する公共職業能力開発施設であり、国及び都道府県別に設置されている。中央障害者職業能力開発校と吉備高原障害者職業能力開発校については JEED に委託し運営しており、その他については都道府県により運営されている。



資料：Dong-Uk KANG など 2 名（2004）「障害者就職支援サービスにおける統合的提供体系の構築に関する研究」
雇用労働部

<図 3> 職業リハビリテーションサービス提供体系

Received
January 17,2012

Accepted
March 7,2012

Published
April 30,2012

IV. 韓国における障害者雇用の状況

1. 障害者雇用の現状

韓国障害者雇用公団「2010年障害者統計」によると、障害人口は242万9,547人となっており、およそ国民の4.9%が障害を持っている。そのなかで生産年齢人口の割合は、61.5%となっている。就職している障害者数は85万5,158人となっており、そのなかで身体障害者は81万2,045人、精神的障害者（知的・精神的障害者を含む）は4万3,114人である。

ここでは、民間企業と公的機関における障害者雇用状況を分析する。

1) 民間企業における雇用現状

雇用労働部・韓国障害者雇用公団「2009障害者義務雇用現況」によると、民間企業に在職している障害者は9万7,821人、実雇用率は1.86%となっており、法定雇用率2.3%を満たしていないことが分かる。

雇用障害者数を企業規模別にみると、常時労働者50～299人規模にて4万4,422人、300人以上規模にて4万7,243人の障害者を雇用している。

また、産業別における雇用障害者数をみると、製造業にて2万9,684人と最も多く、鉱業にて55人、農業・漁業・林業にて172人と非常に低くなっていることが分かる。製造業の他には施設管理・事業支援サービス業にいて1万918人、卸売・小売業にて7,297人の障害者を雇用している。

2) 公的機関における雇用現状

雇用労働部・韓国障害者雇用公団「2009障害者義務雇用現況」によると、公的機関に雇用されている障害者数は、1万6,232人、実雇用率は1.97%となっており、公的機関における法定雇用率3%に満たしていない。

公的機関のなかでは、中央行政機関にて4,037人、憲法機関にて364人、市・道（日本の都道府県）機関にて7,581人、教育庁にて4,250人の障害者が公務員として雇用されている。

<表4> 公的機関における雇用現状

区分	雇用障害者数（人）	実雇用率（%）
中央行政機関	4,037	2.35
憲法機関	364	1.78
市・道 （日本の都道府県である）	7,581	3.12
教育庁	4,250	1.10

主1) 本数値は、2009年12月末の数値である。

資料：雇用労働部・韓国障害者雇用公団「2009障害者義務雇用現況」

2. 障害者雇用に関する法律・制度の状況

1) 障害者雇用に関する法律の状況

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

韓国では、「障害者福祉法」、「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法律」、「職業安定法」、「職業教育訓練促進法」、「特殊教育法」などにて障害者雇用支援を規定している。

「障害者福祉法」では、国と地方公共団体は、障害者の特性または適性に合った職業生活ができるように就職指導、職業能力評価、職業適応訓練、職業紹介、就職後の雇用管理を行うことを規定している。

「職業安定法」では、身体・精神障害者に対して職業指導を行うことを規定しており、韓国障害者雇用公団にて実施している職業紹介サービスを無料で受けられるように規定している。

「職業教育訓練促進法」では、全ての国民を対象として多様な職業訓練を提供し、障害者及び生活保護者のなかで就職を希望する者に対しては優先的に職業教育を提供することを求めている。

「特殊教育法」では、障害者及び特殊教育が必要な者に対して障害種別・障害の程度に適する教育を受けるように求めており、障害者雇用を促進するため、進路及び職業教育の支援を行うこと、専門学科の設置・運営することを規定している。

また、2008年には「障害者差別禁止及び権利保護等に関する法律」が新たに実施され、雇用、教育などの6つの項目において差別を禁止している。雇用に関しては、障害者と非障害者の労働条件を同様にするための施設・設備を改造するなどの措置を備えることを規定しており、雇用前・後にわたって障害者の労働権利を保障・保護するように具体的に規定している。

2) 障害者雇用に関する制度の状況

①割当雇用制度

韓国の割当雇用制度は、1990年「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」の改正により本格的に実施してきた。

「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法律」では公共部門と民間部門の法定雇用率を定めており、2010年の法定雇用率は、国と地方自治体機関にて3%、民間企業にて2.3%となっている。この法定雇用率は、総人口に対する障害人口数、総労働者数に対する障害者労働者の数、障害者の失業者数などを考慮して5年ごとに改正することを規定している。

割当雇用制度の対象は、民間企業の場合、常時労働者50人以上の企業となっており、公共機関の公務員の場合、障害者公務員雇用率が3%に至るまで新規採用労働者の6%を障害者から採用するようにしている。

②障害者雇用負担金制度

韓国の負担金制度は、日本の納付金制度であり、常時労働者100人以上の民間企業を対象として法定雇用率に不足する障害者1人つき月51万ウォンを徴収している。常時労働者100人未満の企業に対しても障害者を雇用する義務があるが、負担金は免除されている。

企業や事業主から徴収した負担金は、「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション基金」にて管理しており、負担金収入は義務雇用率を上回る障害者を雇用した企業や事業主支援制度として奨励金または、障害者雇用の促進に関する事業経費、韓国障害者雇用公団の運営経費などに支出されている。

<表 5> 負担金による事業主支援制度

支援制度	内容
奨励金	障害者労働者を常時労働者の 20%以上雇用した場合、障害者 1 人につき、月額 15 万ウォン～50 万ウォンを支給する。
雇用支援資金ローン	障害者雇用に必要な施設・設備の設置または購入にかかる費用と障害者労働者の通勤自動車購入にかかる費用をローンとして支援する。支援限度額は、一つの事業場に対して合計 15 億ウォン、支援期間は 10 年となっている。ただ、事業主は融資金額 3,000 万ウォン当たりに障害者 1 人を雇用する義務が求められる。
補助機器支援	身体機能低下のため、補助機器を必要とする障害者を雇用した事業主に対して、障害者 1 人つき 300 万ウォン以内、合計 5,000 万ウォン以内相当の各種の補助機器を無料で貸貸する。
雇用管理費用支援	重度障害者を雇用した事業主に対して障害者の業務適応能力を向上させるための手話通訳者、作業指導者を配置する場合にかかる費用を支援する。支援期間は障害別に 1 年または 3 年と異なっており、支援費用は 6 ヶ月に一回支給している。
保護作業場設置支援	障害者 10 人以上または、障害者労働者を常時労働者の 30%以上雇用した場合支援する。

資料：Dong-Uk KANG など 2 名 (2008) 「障害者雇用における事業主支援制度の現況と課題」

③ダブル・カウント制度

韓国では、2009 年から「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」の改正によりダブル・カウント制度を導入・実施している。その内容は、日本と同じく重度障害者 1 人を雇用する場合、軽度障害者 2 人に相当するものとして取り扱うことであり、重度障害者の雇用促進を支援する一つの制度である。

しかし、制度に関する事業主の認知度が低く、まだ制度に関する説明が不十分であるため重度障害者雇用促進には影響を及ぼしていない。

3. 韓国の職業リハビリテーションサービス提供体系

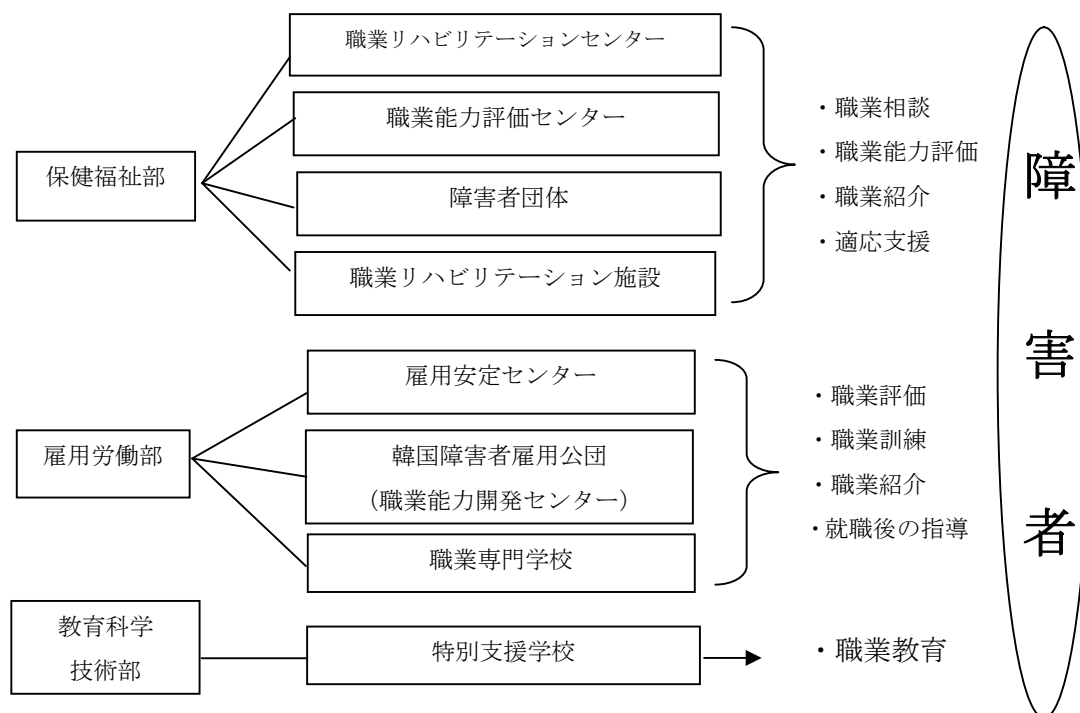
韓国の障害者職業リハビリテーションサービスは、雇用労働部、保健福祉部、教育科学技術部の 3 つの中央省庁にて提供されている。サービスの種類は、職業相談、職業能力評価、職業教育、適応訓練、職業紹介、就職後の指導がある。

雇用労働部と韓国障害者雇用公団では、職業訓練機関を管理・運営しており、保健福祉部では、保護作業場（日本の授産施設、福祉工場）など障害者が就職している施設を管理・運営している。また、教育科学技術部では特別支援学校にて職業教育に関するサービスを管理・運営することにより、職業リハビリテーションサービスを提供している(Dong-Uk KANG など 2 名, 2004)。

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012



<図 4> 韓国の職業リハビリテーションサービス提供体系

①雇用労働部

雇用労働部では、準政府機関である韓国障害者雇用公団と連携し障害者に対して求人・求職相談及び情報提供サービス、職業紹介及び就職後の適応指導、重度障害者の就職支援などを提供している（表 6 参照）（Dong-Uk KANG など 2 名, 2004）。

<表 6> 雇用労働部にて提供する職業リハビリテーションサービス

提供機関	サービス内容
雇用安定センター	職業紹介
韓国障害者雇用公団 (職業能力開発センター)	職業評価、職業訓練、職業紹介
職業専門学校	職業訓練、職業紹介、就職後の指導

資料：Dong-Uk KANG など 2 名（2004）「障害者就職支援サービスにおける統合的提供体系の構築に関する研究」
雇用労働部

②保健福祉部

保健福祉部の職業リハビリテーションは、保健福祉部の傘下の障害者福祉施設、障害者団体、職業リハビリテーション施設、専門職業リハビリテーション評価センター、職業能力開発訓練施設などの機関で提供している。ここでは、職業リハビリテーションとして職業指導、職業適応訓練、支援雇用、職業紹介及び就職後の適応指導、新プログラムに対する特別支援サービスなどを主に提供しており、その他には、障害者生產品の販売促進に関する支援、障害者生產品の品質保証支援などを提供している（表 7 参照）（Soo-Jeong HWANG, 2006）。

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

<表 7> 保健福祉部で提供する職業リハビリテーションサービス

提供機関		サービス内容
職業リハビリテーションセンター		職業相談、職業能力評価、職業紹介、 適応支援
職業能力評価センター		職業相談、職業能力評価、
職業リハビリテーション 施設	作業活動施設	作業活動支援、職業適応支援
	保護作業施設	保護雇用支援、職業適応支援
	職業訓練施設	職業訓練支援、職業適応支援
障害者団体		職業相談、職業紹介

資料：Soo-Jeong HWANG (2006) 「障害者雇用サービス提供方式の改善案」

③教育科学技術部

教育科学技術部では、障害がある学生に対して適切な教育を受けることができるように特別支援学校と一般学校内の特殊学級を設置・運営している。各特殊学校と一般学校内の特殊学級では、職業教育を実施しており、高等学校を卒業した障害者学生に対しては専門学科を設置・運営することにより、障害学生が適性や能力に合った職業生活ができるように職業教育を実施している(Dong-Uk KANG など 2 名, 2004)。

V. 日韓における障害者雇用状況と制度の比較・考察

以上のように、日本と韓国では、障害者雇用を促進するための制度として割当雇用制度と納付金制度（韓国は負担金制度）を導入・実施しており、障害者に対して多様な職業リハビリテーションを提供していることが分かった。さらに、両国とも重度障害者の雇用を促進するためにダブル・カウント制度を実施していることが分かった。

ここでは、両国の割当雇用制度と納付金制度、職業リハビリテーション提供体系、ダブル・カウント制度の内容を主に比較・分析する。

1. 割当雇用制度の実施状況の比較・考察

日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」と韓国の「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」は、割当雇用制度の根拠になっており、この法律では民間企業と公的機関の法定雇用率を定めている。法定雇用率は、両国とも法律の改正や社会的・経済的条件によって変化しているが、安定性を求めるために 5 年ごとに見直しをすることになっている。

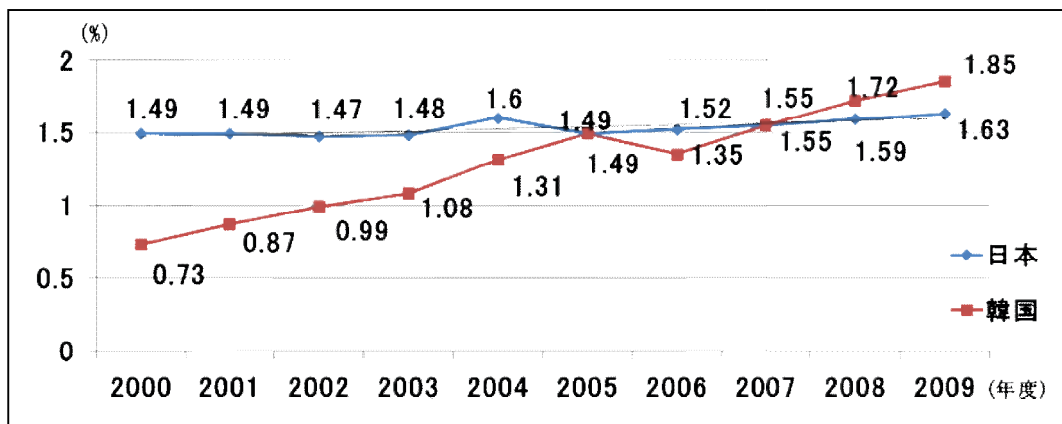
日本と韓国の割当制度と納付金制度における基本的概念は類似しているが、各国の社会的・経済的・文化的環境により制度の実施内容には相違がみられる。

第 1 に、割当雇用制度の対象である。日本の民間企業の場合、常時労働者 56 人以上の企業、韓国の民間企業の場合、常時労働者 50 人以上の企業となっている。日本の公的機関の場合、常時労働者 48 人以上の機関、韓国の公的機関の場合、障害者公務員雇用率が 3%に達するまで新規採用労働者の 6%を障害者から採用するようになっている

第 2 に、法律による法定雇用率である。日本の民間企業における法定雇用率は 1.8%、公的

機関における法定雇用率は 2.0%となっている一方、韓国の民間企業における法定雇用率は 2.3%、公的機関における法定雇用率は 3%と日本より高くなっている

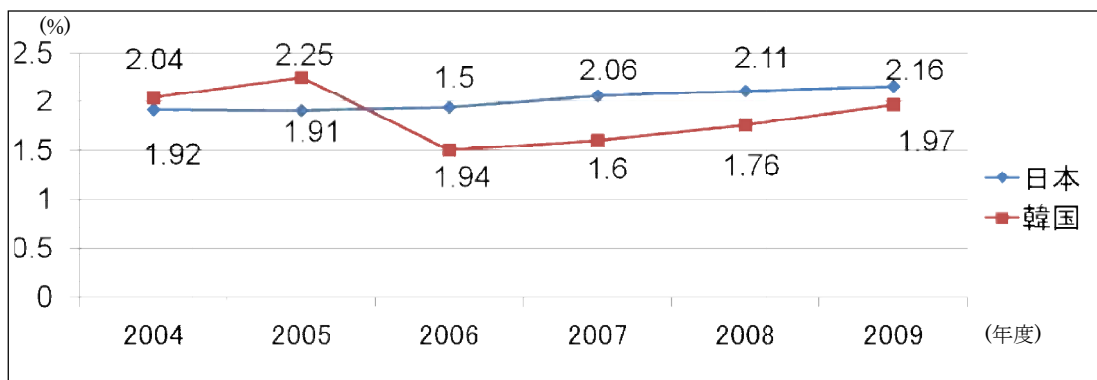
障害者実雇用率をみると、日本と韓国の民間企業の場合 1.63%、1.85%となっており、両国とも法定雇用率を満たしていないことが分かる（図 5 参照）。



資料：厚生労働省「平成 22 年障害者雇用状況の集計結果」、韓国障害者雇用公団「2010 障害者統計」

＜図 5＞ 日韓民間企業における実雇用率

しかし、公的機関の場合、日本では 2.16%となっており、法定雇用率を満たしているが、韓国では 1.97%となっている。すなわち、日本の法定雇用率は、韓国より低く定めているが、実雇用率は韓国より高くなっていることが分かる（図 6 参照）。



資料：厚生労働省「平成 22 年障害者雇用状況の集計結果」、韓国障害者雇用公団「2010 障害者統計」

＜図 6＞ 日韓公的機関における実雇用率

2. 納付金制度の実施状況の比較・考察

割当雇用制度と同様に日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」と韓国の「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」に基づいて納付金制度を実施している。納付金制度については両国とも法定雇用率を満たしていない民間企業の事業主に対して一定の納付金を徴収する仕組みになっており、納付金収入は障害者を雇用する事業主を支援するための各種の助成金、調整金、報奨金などで使うように規制している。

しかし、制度の実施内容については多くの相違点がみられる。

第 1 に、納付金徴収の対象である。日本では、常時労働者 200 人以上の民間企業を対象と

して納付金を徴収しており、韓国では、常時労働者 100 人以上の民間企業に対して納付金を徴収している。

日本の納付金制度対象企業のなかで常時労働者 200～300 人未満の企業に対しては、2015 年まで納付金単価を 4 万円としている。一方、韓国では、常時労働者 100 人未満規模の企業を割当雇用制度の対象としてはいるが、納付金については免除している。

第 2 に、納付金の管理・運営主体である。日本では、厚生労働省にて管理しており、JEED にて納付金に関する事業を行っている。韓国においても雇用労働部にて管理しており、韓国障害者雇用公団にて「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション基金」を設置し、納付金に関する事業を行っている。日本の納付金収入は、すべて障害者雇用に関する事業のみに支出することを規定しているが、韓国の納付金収入は、障害者雇用に関する事業の他にも韓国障害者雇用公団の運営経費として使われるようになっている。

第 3 に、納付金の単価である。日本の納付金単価は、法定雇用障害者数に不足する障害者 1 人つき、月額 5 万円となっており、韓国の納付金単価は、法定雇用障害者数に不足する障害者 1 人つき、月額 5 万ウォンとなっている。

日本と韓国の納付金単価を比較するためには、GDP（Gross Domestic Product; 国内総生産）や経済成長率を顧慮する必要がある。International Monetary Fund による 2010 年の日本の GDP は、世界 3 位となっており、韓国は 15 位になっている。すなわち、韓国の納付金単価は日本より高く算定していることが分かる。韓国の場合、納付金収入により韓国障害者雇用公団を管理・運営しているため、納付金単価を日本より高くしていると考えられる。

<表 8> 日韓納付金制度の内容

区分	日本	韓国
根拠になる法律	障害者の雇用の促進等に関する法律	障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法
対象	常時労働者 200 人以上の民間企業	常時労働者 100 人以上の民間企業
納付金算定	法定雇用障害者数に不足する障害者 1 人×月額 5 万円	法定雇用障害者数に不足する障害者 1 人×月額 5 万ウォン
管理主体	厚生労働省	雇用労働部
運営	独立行政法人高齢者・障害者雇用支援機構（JEED）	韓国障害者雇用公団の「雇用促進及び職業リハビリテーション基金」
納付金支出内容	- 調整金 - 報奨金 - 各種の助成金	- 奨励金 - 障害者雇用に関する事業経費 - 韓国障害者雇用公団の運営経費

資料：韓国障害者雇用公団（2010）「障害者雇用政策における財源の合理化提案」より改定

3. 職業リハビリテーションサービス提供体系

日本と韓国では、障害者に対して障害種別及び程度、希望、特性に適する総合的かつ効果的な職業リハビリテーションを実施している。

日本の職業リハビリテーションサービスには、職業評価、職業指導、職業訓練、職業紹介、

就職後のサービスなどがあり、韓国の職業リハビリテーションサービスには、職業相談、職業能力評価、職業訓練、職業教育、職業適応訓練、就職後の指導などがある。また、サービスの内容は日本と韓国にて類似していることが分かる（図 9 参照）。

しかし、サービスの提供においては、日本では厚生労働省所管の独立行政機関 JEED と、厚生労働省が設置・運営する行政機関ハローワークにて提供しており、韓国では、雇用労働部、保健福祉部、教育科学技術部の 3 つの中央省庁所管の機関別に提供されている。すなわち、日本の職業リハビリテーションサービスは、すべて厚生労働省にて管理・提供されているが、韓国では、雇用労働部、保健福祉部、教育科学技術部にて異なるサービスが提供されているといった相違がある。

また、日本の職業評価、職業指導、職業訓練などのサービスは、就職する前に行われるサービスとして障害者職業センターにて提供しており、職業紹介サービスはハローワークにて提供し各サービスの専門性を高めているが、韓国では、各機関にてすべての職業リハビリテーションサービスを提供しているため、就職支援サービスにおける専門性が低いという問題が生じている(Dong-Uk KANG など 2 名, 2004)。

＜表 9＞ 日韓の職業リハビリテーションサービス内容

日本		韓国	
職業評価	具体的な職業選択を支援するため、相談・心理テストなどを行う。	職業評価	障害者の適性・興味・能力など多様な評価を行う。
職業指導	職業に対する適応性を向上させるため、相談・指導を行う。	職業適応訓練	就職前において対人関係技術、労働者としての態度などを開発するように訓練する。
職業訓練	就職に必要な知識・技術を習得または向上させるため、訓練を行う。	職業訓練	職業に関する知識と機能技術の能力を訓練する。
職業紹介	求人・求職の申請を受け、求人者と求職者の雇用関係を成立する。	職業配置	障害者に適する職業へと配置し、適応するように支援する。
保護雇用	重度障害者に対して、授産施設または福祉工場にて保護雇用を行う。	保護雇用	保護工場または、リハビリテーション施設にて具体的な職業技術訓練を習得する。
就職後のサービス	就職紹介後、職場に出向いて直接観察または、雇用主と面接を行い、障害者の就職後を支援する。	就職後のサービス	継続的な就職生活を営むように雇用主と障害者を支援する。

4. ダブル・カウント制度の比較

日本と韓国では、重度障害者の雇用を支援するための一つの制度としてダブル・カウント制度を導入・実施している。

日本では、1976 年「身体障害者雇用促進法律」改正によりダブル・カウント制度が実施され、1992 年知的障害者においてもダブル・カウント制度が適用されるようになった。韓国で

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

は 2009 年「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」の改正により実施しており、その内容は両国とも重度障害者 1 人を雇用する場合、軽度障害者 2 人に相当するものとして取り扱うこととなっている。

日本では、実際にダブル・カウント制度を実施することにより、重度障害者の雇用率は少しずつ増加しているが、韓国の場合、まだ制度に関する説明が不十分であり、事業主の認知度が低いことため実際に重度障害者雇用率を向上させているとは言えない。

VI. まとめ

以上、両国の障害者雇用現状、割当雇用制度と納付金制度の状況、職業リハビリテーション提供体系、ダブル・カウント制度について比較・分析した。これに基づいて日本と韓国の割当雇用制度と納付金制度、職業リハビリテーション体系における今後の課題について検討した。

第 1 に、法定雇用率を改善するための検討が必要である。韓国では、公的機関にて 3%、民間企業にて 2.3%と日本より高くなっている。日本は、韓国より早く割当雇用制度を実施したにもかかわらず、法定雇用率は韓国より低く、両国の法定雇用率は、割当雇用制度を実施しているドイツ（5%、一部の公共機関は 6%）やフランス（6%）に比べて低く規定していることが分かる。

法定雇用率は、障害者の雇用を強制する一つの手段であるが、各国の障害人口状況や社会的・経済的現況など総合的な状況に適する雇用率を定めるべきである。そのため、今後の課題として両国ともに段階的・継続的に法定雇用率を引き上げる必要がある。

第 2 に、重度障害者に対する多様な支援、雇用促進のためのより効果的な対策が必要である。割当雇用制度を実施しているドイツでは、重度障害者が職場にて職業教育を受ける場合においても法定雇用率として算定できる仕組みになっており、重度障害者の職業教育の重要性を強調している。また、解雇保護制度を通して特別な理由なく、重度障害者を解雇することを防いでいる。その他にも、企業内にて重度障害者労働者代表を定め、重度障害者労働者の権利と利益を保護している。そのため、今後の課題として重度障害者の特性に適するより効果的な対策が必要である。

第 3 に、職業リハビリテーションサービスの提供体系を改善するための検討が必要である。韓国の職業リハビリテーションサービスは、雇用労働部と韓国雇用公団、保健福祉部、教育科学技術部の 3 つの政府機関にて提供されているため、サービスの重複などの問題が生じている。また、各機関ではすべての職業リハビリテーションサービスを提供しているため、各サービスにおける専門性が低いという問題が生じている（韓国障害者雇用公団「海外研修報告書」、2002）。

一方、日本の職業リハビリテーションサービスは、厚生労働省のハローワークにて主に管理しているため、統一したサービスを提供している。また、就職前サービス（職業相談、職業能力評価、適応訓練）と就職後サービス（職業紹介、就職後指導）を提供する機関を分けており、より専門的なサービスを提供している。そのため、今後の課題として韓国職業リハビリテーションサービスの提供体系を改善するための検討が必要である。

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

文献

- 1) Soo-Jeong HWANG (2006) 「障害者雇用サービス提供方式の改善案」 韓国障害者雇用公団, pp23-25
- 2) Dong-Uk KANG など 2 名 (2004) 「障害者就職支援サービスにおける統合的提供体系の構築に関する研究」 雇用労働部, pp4-6, pp115-121.
- 3) Dong-Uk KANG など 2 名 (2008) 「障害者雇用における事業主支援制度の現況と課題」 雇用労働部, pp20-24.
- 4) Mi-Hee LEE (2000) 「韓国障害者雇用政策における展開過程と障害者雇用活性化の課題に関する研究」 Silla University, The Graduate School of Social Welfare, Master's Thesis, pp21.
- 5) Sea-Young LEE (2002) 「韓日における障害者雇用政策に関する比較研究」 Ewha woman's University, The Graduate School of Social Welfare, Master's Thesis, pp6-8.
- 6) Hye-Kyong OH (1999) 「障害者と社会福祉の実践」 Asia media research, pp10.
- 7) 厚生労働省 (2011) 第 47 回労働政策審議会障害者雇用分科会, 参考資料 3 「最近の障害者雇用の現状と課題」 pp11-12.

Received
January 17, 2012

Accepted
March 7, 2012

Published
April 30, 2012

CONTENTS

REVIEW ARTICLE

- A Paradigm Shift in Rehabilitation Medicine:
From “Adding Life to Years” to “Adding Life to Years and Years to Life” **Masahiro KOHZUKI, et al. • 1**

ORIGINAL ARTICLES

- Compatibility of Market and Publicness in Community Service
Innovation Programs of South Korea **Gi-Yong YANG • 8**
- Relation between sports activity experience and individual
attributes of students with intellectual disabilities in
high-school special needs education programs **Hideyuki OKUZUMI, et al. • 21**
- A Study on the Relationship between the Community
Organizing Movement and the Emergence of Social Enterprise in Korea
-Focused on Relationship with Self-Sufficiency Project- **Moon-Kuk LEE • 29**
- Attitudes toward suicide survivors, perspectives on suicide
and death among Japanese university students **Akira YAMANAKA • 38**
- Development Process and the Actual Situation of Social Business in Japan **Hong-Gi KIM • 51**
- Psychological Effects of a program combining exercise with group work:
Toward the development of an effective program for patients with diabetes mellitus **Kyoko TAGAMI, et al. • 67**
- A Evaluative Research of the Effectiveness of the Voluntary Elder Ombudsman **Jung-Don KWON, et al. • 81**
- The Characteristics of Children with Physical Disabilities and the Curriculum
and Teaching Method for Them in the Special Needs Education **Chang-Wan HAN, et al. • 94**
- Categorization of Consumption Expenditure and Analysis of the Factors
Affecting It- For Households with Elderly Members who Participated in
an Employment Promotion Project for the Elderly in 2011 - **Gi-Min LEE, et al. • 116**
- Relationship between Stress-appraisals and Depression among the
Institutionalized Elderly in Korea **Jae-Jong BYUN • 136**
- Relationship between Teacher Mental Health that Involved in Special
Needs Education and Stressor
- From the Analysis of Mental Health Check for Teachers - **Kohei MORI, et al. • 144**
- The current situation of schoolchildren that seems developmental
disorders in general education **Aiko KOHARA, et al. • 156**

SHORT PAPERS

- Implications of Community-Based Human Service Program of South
Korea in the Process of Establishing Health Support System
for the Weak People for Disasters **Keiko KITAGAWA, et al. • 166**
- A study on the development and the issue of the small-scale sheltered
workshop for the persons with disabilities in Taiwan **Chen Liting, et al. • 176**
- A comparative study on Quota System in Japanese and Korea **Moon-Jung KIM, et al. • 193**