

ORIGINAL ARTICLE

韓国における障害者法定雇用率の算定方式に関する考察

金 紋廷¹⁾ 韓 昌完²⁾ 佐々木 伯朗³⁾

- 1) 東北大学大学院経済学研究科
- 2) 琉球大学教育学部特別支援教育講座
- 3) 東北大学大学院経済学研究科

<Key-words>

障害者雇用, 障害者法定雇用率の算定方式, 障害特性, 企業特性

moonjung87@gmail.com (金 紋廷)

Asian J Human Services, 2013, 5:54-63. © 2013 Asian Society of Human Services

I. 問題と目的

1. 障害人口の増加と経済活動参加率の低下

労働市場のなかで障害者の雇用機会を拡大することは、社会的自立を支援しノーマライゼーション(normalization)を実現する福祉的な意味だけではなく、障害者を労働供給者として社会に復帰させることによって、国と社会の経済的負担を軽減し、国の総生産を増やすという経済的な意味から非常に重要である。

韓国障害者雇用公団による年次統計報告書の『障害者統計』によれば、韓国の全体人口に対する障害者人口は2011年12月末、約5%となっており、2000年度から持続的に増加する傾向にある。このような障害者人口の増加は、2000年度から段階的に障害認定の範囲を拡大してきた影響を受けているといえる。

障害者人口のなかで経済活動に参加している障害者の割合は、約38%となっており、2006年から「障害者義務雇用の適用除外率¹⁾」が廃止されることによって障害者の経済参加率は増加している。しかし、非障害者の経済活動参加率(約61.9%)に比べると非常に低い水準であり、経済活動に参加している障害者のなかで民間企業と公的機関に就職している障害者労働者は半分(54%)程度しかならない。このような障害者の就職現況をみると、障害者法定雇用率は一般労働市場のなかで障害者に対する就職機会を十分に保障していないことが読み取れ

¹⁾「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」では、障害者を雇用することが難しいと認定される業種に対して障害者の雇用義務を適用しない「障害者雇用義務の適用除外制度」を規定していたが、2006年からは廃止されることになった(Jongchul, CHAI, 2007)。

Received
August 19, 2013

Accepted
October 14, 2013

Published
October 30, 2013

る。

また、障害者人口のなかで約 6%は失業しており、これは非障害者の失業率(約 3%)の 2 倍にもなっていることから、韓国の障害者人口は毎年増加している一方、経済活動参加率はまだ低い水準に留まっているといえる。

2. 障害者法定雇用率の算定方式に関する限界

韓国では、障害者人口の増加に伴って 2007 年「障害者差別禁止法」を制定し、また障害者法定雇用率を改正するなど、障害者の雇用促進を目的として多様な制度・政策を行っている。

韓国の障害者法定雇用率は、「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」に基づいて全体人口に対する障害者人口の割合、全体労働者に対する障害者労働者の割合、障害者の失業率を考慮して定めており、労働市場の状況を考慮して約 5 年ごとに調整されている(Whanshick, YOO, 2009)。しかし、障害者法定雇用率を算定する正式な方式は不在している問題がある(韓国障害者雇用公団, 2010)。韓国障害者雇用公団では、障害者法定雇用率制度とは障害者の雇用機会を拡大するための制度であり、障害者の雇用促進を目的に一定以上の労働者を雇用している企業に対して障害者雇用を強制する制度であると説明している。ところが、一般労働市場のなかで様々な障害特性を持つ障害者の雇用機会を確保することは非常に難しいことであり、利潤第一を目標とする企業に対して障害者雇用を促進させるためには、多様な影響要因を考慮する必要がある。特に、雇用というのは、企業の経営状態のような企業の内的要因と失業率または経済成長率のような企業の外的要因の影響を受ける特性がある(Eunjong, SHIN, 2004)。すなわち、障害者法定雇用率を用いて障害者の雇用機会を確保し、民間企業の障害者雇用を促進させるためには、障害者の側面と企業の側面から様々な特性を考慮する必要があるといえる。

すでに述べたように、韓国には障害者法定雇用率の算定において科学的に検証できるような方式が不在しており、障害特性または企業特性などは考慮せず障害者法定雇用率を算定し調整しているため、障害者法定雇用率に関する妥当性の問題が多く指摘されている。また、これに対する様々な議論が行われている。一つは、障害者法定雇用率によって軽度障害者の失業率のみではなく、重度障害者の失業率まで減少しているという肯定的評価であり、もう一つは、障害者法定雇用率は実際の障害者雇用を促進する機能を果たしておらず、障害者の失業率は非障害者に比べてみるとまだ高い水準であるという否定的評価である(Kwangusuk, JEON 外 4 名)。

Whanshick, YOO(2009)は、障害者人口は増加する一方、障害者法定雇用率は 1993 年から改正されておらず、さらに障害者法定雇用率を算定する方式が存在しない問題を指摘しながら、一般労働市場のなかで障害者と非障害者の雇用を均等化するためには、失業率を均等化する方式を用いることを提案した。また Jongin, KIM 外 6 名(2005)の研究でも法定雇用率の妥当性について分析し、適切な法定雇用率を提案した。特に、KIM の研究では企業と職業リハビリテーション専門家に対してアンケート調査を実施した結果を含めており、企業と障害者の両方を考慮して総合的に分析した研究であるといえる。

以上のように、韓国には障害者法定雇用率の算定において科学的に検証できるような方式が不在しているなどの限界が指摘され、障害者法定雇用率の算定方式に関する妥当性を分析した研究が持続的に行われている。本研究では、障害者法定雇用率の算定に関する妥当性を

高めるための基本的な研究として現行の障害者法定雇用率の算定に対する問題点を明らかにし、障害特性と企業特性という特定要因を用いて障害者の雇用効果をより高めるための課題について考察することを目的とする。

II. 方法

1. データベースについて

本研究では、韓国障害者雇用公団による『障害者雇用パネル調査(Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED))』と『企業に対する障害者雇用実態調査(Survey on the Employment of the Disabled in Business)』の row-data を利用して障害者法定雇用率の妥当性を分析する。

(1) 『障害者雇用パネル調査(Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED))』

『障害者雇用パネル調査』は、毎年、韓国の障害者パネル(約 5,000 名)を対象として 15 歳～75 歳までの障害者に対する経済活動実態を調査した統計資料であるため、同調査データを用いた分析結果は一般化できると考えられる。本研究では、最新資料である『第 4 次障害者雇用パネル調査(2011 年)』のなかで障害者の性別、障害程度、障害種と就職実態に関する統計データを用いて分析を行う。

(2) 『企業に対する障害者雇用実態調査(Survey on the Employment of the Disabled in Business)』

『企業に対する障害者雇用実態調査』は、常時労働者 1 人以上の民間企業を対象として企業の障害者雇用実態を調査した統計資料であり、2 年ごとに実施されている。本研究では、最新資料である『2010 年企業に対する障害者雇用実態調査』のなかで企業規模、企業業種、企業類型におけるデータと障害者労働者数のデータを用いて分析を行う。

2. 分析方法

以上の統計資料の row-data を用いて障害特性と企業特性における雇用実態を実証的に分析する。統計分析には、統計ソフト PASW18.0 を用いる。

(1) 障害者の側面

最初に、同調査の対象者の障害特性を明らかにするために記述統計を行う。次に、障害特性と企業への就職可否との相関性を明らかにするためにクロス集計を行う。ただ、同データだけでは民間企業への就職と公的機関への就職を区分することができないため、経済活動状況のなかで「賃金労働者として経済活動に参加している」場合を企業への就職として設定し分析を行う。

(2) 企業の側面

最初に、同調査の対象企業の企業特性を明らかにするために、記述統計を行う。また、障害者法定雇用率を算定・調整する際に企業特性は考慮されていないがはたして企業特性は障害者雇用にも何の影響を及ぼしていないかを明らかにするために各企業における障害者労働

者数を従属変数として重回帰分析を行う。ここで、独立変数は最も一般的な企業特性である「企業規模」、「企業業種」、「企業類型」の3つを用いる。

以上の重回帰分析を概念図で示すと<図1>になる。

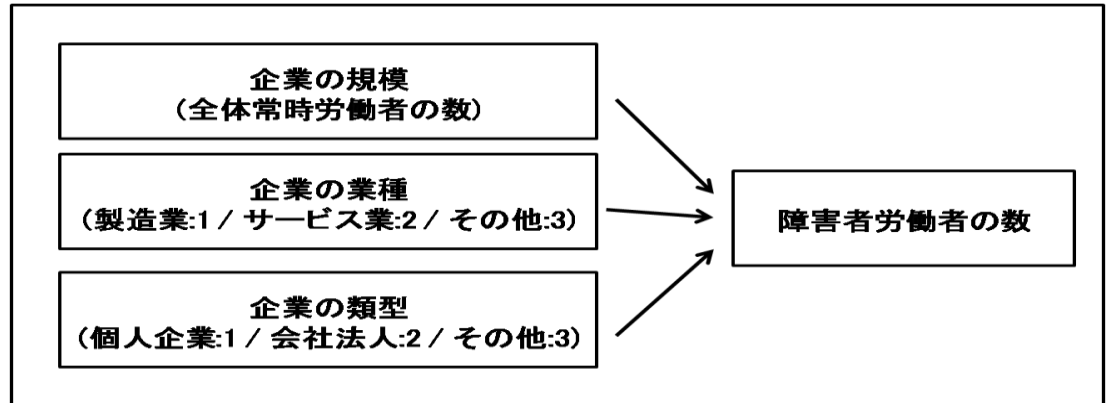


図1 重回帰分析の概念図

Ⅲ. 結果

1. 障害特性における記述統計の結果

障害特性としては、障害者の性別、障害程度、障害種のデータを用いて頻度分析を行った。ここで、障害程度は大きく重度と軽度の2つに分け、障害種は大きく身体障害、内部障害、精神障害、感覚障害(視覚障害、聴覚障害)の4つに分けて分析を行った。

頻度分析の結果、同調査では男性(32.6%)より女性(53.7%)の割合が多く、重度障害者(37.8%)より軽度障害者(48.5%)の割合が多くなっていた(表1参照)。この結果を韓国障害者雇用公団による『障害者統計2012』の結果と比べると大きな相違がみられる。『障害者統計2012』によれば、経済活動に参加している障害者のなかで男性の割合が女性より多くなっていたが、同調査では逆に女性の割合が多くなっていることが分かる。このような結果から、<表1>に示されている欠損値(システム欠損値:695個)のなかで男性の数が多く含まれていることが推測される。

また、障害種別にみると、身体障害者(52.7%)の割合が最も多く、感覚障害(21.1%)、精神障害(6.9%)、内部障害(5.7%)の順で多くなっていた(表1参照)。

2. 企業特性における記述統計の結果

企業特性としては、企業規模、企業業種、企業類型のデータを用いて頻度分析を行った。ここで、企業規模は各企業における常時労働者の数を7つの段階に分けたデータを用いた。また、企業の業種は大きく製造業、サービス業、その他の3つに分け、企業の類型は個人企業、会社法人、その他の3つに分けたデータを用いた。

頻度分析の結果、同調査の対象になった企業のなかでは常時労働者50~99人の中小規模の企業が最も多く、常時労働者300人以上の大企業の割合が少なくなっていた。このような結果は、韓国障害者雇用公団による『障害者統計2012』の結果と若干相違することがある。『障害者統計2012』によれば、常時労働者100人未満規模の企業数が最も多く、次に100

表1 障害特性における頻度分析の結果

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
障害者の性別	女性	2736	53.7	62.2	62.2
	男性	1661	32.6	37.8	100.0
障害程度別	重度	1927	37.8	43.8	43.8
	軽度	2470	48.5	56.2	100.0
障害種別	身体障害	2685	52.7	61.1	61.1
	感覚障害	1072	21.1	24.4	85.4
	精神障害	349	6.9	7.9	93.4
	内部障害	291	5.7	6.6	100.0
	合計	4397	86.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	695	13.6		
合計		5092	100.0		

～299人規模の企業数が多くなっているが、同調査では、100～299人規模の企業数が最も多くなっている(表2参照)。この結果に基づいて100～299人規模の中小企業では、比較的障害者雇用に関心を持ち、民間企業における障害者雇用の実態調査に積極的に応じていることが予測される。

また、サービス業の企業(44.6%)が最も多く、製造業の割合(36.8%)も多くなっていた。企業類型のなかでは社会法人の企業(87.6%)がほとんどであった(表2参照)。

表2 企業特性における頻度分析の結果

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
企業業種	製造業	760	36.8	36.8	36.8
	サービス業	922	44.6	44.6	81.4
	その他	385	18.6	18.6	100.0
企業種類	個人企業	120	5.8	5.8	5.8
	会社法人	1811	87.6	87.6	93.4
	その他(財団など)	136	6.6	6.6	100.0
企業規模	1～49人	39	1.9	1.9	1.9
	50～99人	648	31.3	31.3	33.2
	100～199人	512	24.8	24.8	58.0
	200～299人	315	15.2	15.2	73.2
	300～499人	226	10.9	10.9	84.2
	500～999人	171	8.3	8.3	92.5
	1000人以上	156	7.5	7.5	100.0
合計		2067	100.0	100.0	

3. 障害特性と企業への就職可否を用いたクロス集計の結果

障害特性と障害者雇用との相関を分析するために、クロス集計を行った。ここで、障害者雇用を表すデータとして企業への就職可否のデータを用いた。

障害特性と企業への就職可否の相関性を分析するため、以下のような仮説を立てクロス集計を行った。ここで、賃金労働者の可否は経済活動状況のなかで賃金労働者として働いている障害者の場合 1 を、その他を 0 にして分析を行った。

＜仮説＞ 現在、障害者法定雇用率を算定し調整するには障害特性が考慮されていないことから、「障害特性」と「企業への就職」の間には相関性を持たない。

以上の仮説を検証するために Pearson のカイ 2 乗検定を行った。その結果、カイ 2 乗検定 p -value<.000 で有意であることが分かった(表 3 参照)。すなわち、クロス集計結果から「障害特性」と「企業への就職」は相関性を持っていることが明らかになった。

表3 クロス集計のカイ2乗検定結果

		値	自由度	漸近 有意確率 (両側)
障害者の性別*賃金労働者の可否	Pearson カイ 2 乗	71.604 ^a	1	.000
障害程度*賃金労働者の可否	Pearson カイ 2 乗	187.615 ^a	1	.000
障害種*賃金労働者の可否	Pearson カイ 2 乗	66.158 ^a	3	.000

a:0セル(.0%)は期待度数が5未満である。

4. 障害者労働者数を従属変数とした重回帰分析の結果

企業特性が障害者雇用に与える影響を分析するために、各企業の全体障害者労働者の数を示すデータを従属変数として重回帰分析を行った。特に、重回帰分析のなかで企業の規模は各企業における全体常時労働者の数のデータを用いた。

重回帰分析の結果、Adjusted R-square 値は 0.806 となり、高い説明力を有するモデルであることが明らかになった。また、企業特性のなかで企業規模のベータ(標準化係数; β)値が 0.897 となり、障害者雇用への影響力が最も高く、次に企業の類型、企業の業種の順で障害者雇用に影響を及ぼしていることが明らかになった(表 4 参照)。

また、3 つの独立変数に対する相関関係を検討するために共線性の診断を行った結果、VIF(Variance Inflation Factor)<10、CI(Condition Index)<100 の範囲内となり、共線性は存在しないことが明らかになった(表 4、表 5 参照)。

表4 重回帰分析の結果

モデル	標準化されていない係数		標準化係数 β	t 値	有意確率	共線性の統計量	
	B	標準偏差誤差				許容度	VIF
1 (定数)	-.792	3.834		-.206	.836		
企業の規模	.023	.000	.897	92.563	.000***	.999	1.001
企業の類型	.325	1.767	.002	.184	.854	.995	1.005
企業の業種	-1.503	.861	-.017	-1.746	.081	.996	1.005

従属変数：障害者労働者の数

*** $p < 0.001$

VIF<10水準で共線性は存在しない。

表5 共線性の診断の結果

モデル	次元	固有値	条件指数 (CI)	分散プロパティ			
				(定数)	企業規模	企業種類	企業業種
1	1	2.955	1.000	.00	.01	.00	.01
	2	.935	1.778	.00	.99	.00	.00
	3	.096	5.562	.03	.00	.06	.95
	4	.015	14.226	.96	.00	.93	.03

従属変数：障害者労働者の数

CI<100 水準で共線性は存在しない。

IV. 考察

1. 障害特性からみた障害者法定雇用率の算定に関する考察

韓国障害者雇用公団によれば、障害者法定雇用率は、障害者の雇用機会を確保し障害者雇用を促進するための制度である。しかし、民間企業または公的機関に雇用され、経済活動に参加している障害者の割合をみると、まだ低い水準に留まっており、現行の障害者法定雇用率は障害者の雇用機会を十分に確保していないといえる。また、すでに述べたように、韓国の場合、障害者法定雇用率を算定し調整する際に障害特性などは考慮せず、また障害者法定雇用率を算定する正式的な方式が不在している限界がある。そのため、障害者法定雇用率の妥当性分析は持続的に行われる意義があると考えられる。

本研究では、障害者法定雇用率の算定方式に関する妥当性を検討する目的で、最新統計資料を用いて「障害特性」と「障害者の就職可否」との相関性を分析した。最初には、現在障害者法定雇用率を算定・調整する際に障害特性が考慮されていないことから「障害特性」と「障害者の就職可否」の間には相関性がないという仮説を立て、その仮説を検証するためにクロス集計を行った。その結果、障害特性として用いた障害者の性別、障害程度、障害種の3つの要因は障害者の就職可否と相関性を持つことが明らかになった(カイ2乗 $p < 0.000$ で仮説は棄却された)。

Sukwon, LEE(2012)の研究でも、障害特性のなかで精神障害と重度障害の要因は経済活動

に否定的な影響を及ぼしていることを明らかにした。また、Eunyoung, SHIN(2008)の研究でも障害者の社会参加及び雇用に影響を及ぼす要因について分析した結果、障害に関連する要因のなかで女性より男性のほうが社会活動に参加する確率が高く、障害程度が軽度であるほど会活動に参加する確率が高くなることを明らかにした。

すなわち、本研究の結果と先行研究の結果に基づいて障害者の就職可否は障害特性と相関性を持つことが明らかになったため、今後、障害特性を考慮して障害者法定雇用率を算定し調整していくことによって障害者法定雇用率の雇用効果はより高まるといえる。

2. 企業特性からみた障害者法定雇用率の算定に関する考察

すでに述べたように、障害者法定雇用率は一定水準の労働者を雇用している民間企業または公的機関に対して障害者雇用を強制することによって雇用を促進している。ところが、雇用というのは、民間企業または公的機関の内的・外的要因の影響を受けて決定される特性があるため、障害者雇用を促進させる一つの方法として障害者法定雇用率を定める際に企業の多様な特性を考慮することが考えられる。特に、利潤第一を目標とする民間企業に対して障害者雇用を促進させるためには、企業規模または企業の業種、類型などの企業特性要因を理解し、それに当てはまる制度が実施される必要があると考えられる。

しかし、韓国の場合障害者法定雇用率を算定する正式な方式が存在せず、さらに障害者法定雇用率を調整する際に企業特性などは考慮されていない制度的な限界がある。

本研究では、以上の問題を認識しながら企業の側面から障害者法定雇用率の算定方式に関する妥当性を検討するために、企業特性が障害者雇用に及ぼす影響を分析した。企業特性としては企業規模(常時労働者の数)、企業業種(製造業、サービス業、その他)、企業類型(個人企業、会社法人、その他)を用いて分析した結果、障害者雇用への影響力が最も高い変数は企業規模($\beta=0.897$)であり、 $p<0.01$ 水準で有意な影響力を及ぼしていることが明らかになった。続いて企業の類型、企業の業種の順で障害者雇用に影響を及ぼしていることが分かった。

Dongug, KANG(2011)の研究でも、障害者法定雇用率の妥当性を指摘しながら、今後の課題として多様な現実の状況を考慮して障害者法定雇用率を差等的に適用するための検討が必要であると言及した。また、Minsu, BYEON(2010)の研究でも企業で障害者雇用を決定する主要因を企業内の要因と企業外的要因に分けて分析した結果、企業特性のなかでは企業規模が障害者雇用を決定する際に影響を及ぼすことを明らかにした。

すなわち、本研究の結果と先行研究の結果に基づいて企業特性は障害者雇用に影響を及ぼしていることが明らかになったため、今後、企業特性を考慮して障害者法定雇用率を算定し調整していくことによって障害者法定雇用率の雇用効果はより高まるといえる。

V. 今後の課題

本研究は、韓国には科学的に検証可能な障害者法定雇用率の算定方式が不在し、障害者法定雇用率を算定する際に障害者の特性及び企業の特性などを考慮していないという現状を認識しながら、障害者法定雇用率の算定に関する妥当性を高めるための基本的な研究として障害特性及び企業特性と障害者雇用との相関性または影響力を検討することにより、現行の障害者法定雇用率の算定に関する問題を検証した。研究結果、障害者雇用と障害特性、障害者雇用と企業特性は相関しており、特に企業特性のなかで企業規模は障害者雇用に有意な影響

を及ぼしていることを明らかにした。また、この結果に基づいて今後障害者法定雇用率を算定する際に障害特性と企業特性を考慮することによって障害者法定雇用率の雇用効果が高まると言及した。

しかし、すでに論じたように本研究では、単に障害特性及び企業特性と障害者雇用との相関性または影響力を分析したため、これらの要因を障害者法定雇用率の算定方式に組み込むための具体的な考察・提言については今後の研究課題とする。また、具体的な制度設計に関して提言するためには、本研究をベースとして障害特性及び企業特性を含む多様な要因を用いて実際にシミュレーション分析などの実証分析が行われる必要があると考えられる。

文献

- 1) Dongug, KANG・Kyunga, KIM(2011) A Policy for differential levy according to the company size, 韓国障害者雇用公団雇用開発院
- 2) Eunjong, SHIN・Hyunjoo, MIN・Heungjoo, KIM・Heajin, LEE(2004) 組織生産性の再考察のための障害者人的資源管理及び活用法案, 韓国障害者雇用公団雇用開発院
- 3) Eunkyong, SHIN(2008) Study on Factors Affecting on the Employment for the Physically Disabled –Mediating Effect of Social Participation, *Disability & Employment*, Vol.18, 159-184.
- 4) Jongchul, CHAI(2007) 韓国と日本の雇用義務における適用除外率に関する比較, 韓国障害者雇用公団雇用開発院, 2007年上半期課題資料集, 95-97.
- 5) Jonginn, KIM外6名(2005) A Study on Adequacy of Quota Employment Rate for People with Disabilities in Korea, 韓国障害者雇用公団雇用開発院
- 6) 韓国障害者雇用公団(2010) 企業に対する障害者雇用実態調査(Survey on the Employment of the Disabled in Business)
- 7) 韓国障害者雇用公団(2010) 我が国における障害者雇用政策のガイドブック, 韓国障害者雇用公団雇用開発院
- 8) 韓国障害者雇用公団(2012) 第4次障害者パネル調査(Panel Survey of Employment for the Disabled)
- 9) 韓国障害者雇用公団(2012) 2012年障害者統計
- 10) Kwangsuk, JEON・Changsu, PARK・Jingon, KIM・Pilwoon, JUNG・Chankwon, PARK(2010) 障害者義務雇用制度の実効性及び効果的な運営方案, 雇用労働部
- 11) Minsu, BYEON(2010) Enterprise for the Disabled Employment fact analysis of the study, 韓国障害者雇用公団雇用開発院
- 12) Sukwon, LEE・Soojeong, HUR(2012) A Study on effects of disability on economic activity of people with disabilities, *Disability & Employment*, Vol.22, 113-136.
- 13) Whanshick, YOO・Changyub, JANG・Yongtak, KIM・Jinye, SIM (2009) Adjustment Plan for the Mandatory Employment Rate of the Disabled, 韓国障害者雇用公団雇用開発院

ORIGINAL ARTICLE

A Study on the Calculate of Korea Mandatory Rate of the Disabled

Moonjung KIM¹⁾ Changwan HAN²⁾ Norio SASAKI³⁾

1) Graduate School of Economics and Management, Tohoku University

2) Faculty of Education, University of the Ryukyus

3) Graduate School of Economics and Management, Tohoku University

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze of calculate the Korea Mandatory Rate of the disabled. The Korea Mandatory Rate of the disabled was founded to promote employment of disabled. However, in the labor market, employment opportunities for the disabled remain low-level in comparison to people without disabilities. In addition, there is no way to calculate the Mandatory Rate of the disabled and no regard to characteristics of disabilities and enterprise.

In this study, the relativity of disabled gender, degree of disability, type of disability and employment of disabled are analyzed. Also, we review to the impact of employment among the size, type and business of enterprise. As a result, it became clear that there is correlation between characteristics of disabilities and employment of disabled, and the size of enterprise has an effect on employment.

<Key-words>

Employment of the disabled, Calculate the Mandatory Rate of the disabled,
Characteristics of disabilities, Characteristics of enterprise

moonjung87@gmail.com (Moonjung KIM)

Asian J Human Services, 2013, 5:54-63. © 2013 Asian Society of Human Services

Received

August 19,2013

Accepted

October 14,2013

Published

October 30,2013