

雇用政策と障害者（１）

～ 障害者雇用状況報告の変遷 ～

An Employment Policy and Disabilities

～ The change of the investigation item ～

上田 早記子

Ueda, Sakiko

抄録

戦後、障害者の雇用政策が拡大していく中、障害がある労働者数は実態としてどのような変化をしめてきたのか。このことを「雇用政策と障害者」というテーマで分析する。「雇用政策と障害者」は二部構成であり、本稿は前半部分であり副題にある「障害者雇用状況報告の変遷」について分析する。

本稿は、障害のある労働者数の変化を分析するために用いる「身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況の報告」の調査項目に関する変遷、分析するにあたっての留意点を考察している。その結果、調査対象者が変化したのが六回あること、また、分析するにあたっての留意点として四点あることを明らかにしている。

本稿を踏まえたうえで、「雇用政策と障害者（２）」において、雇用されている障害者数の変化に関する分析をおこなう。

キーワード：障害者・就労・社会福祉・雇用政策・障害者雇用状況報告

はじめに

戦後、障害者に対する雇用施策は、1947年制定の「職業安定法」、1958年制定の「職業訓練法」などにおいて、一般の雇用施策に含まれて始まった。障害者独自の雇用施策としては、1960年に「身体障害者雇用促進法」が制定され、その後の障害者雇用施策の基本となった。「身体障害者雇用促進法」は、1976年に一定割合以上の障害者を雇用することを事業主に義務化する義務雇用制度、一定以上の障害者を雇用していない事業主から納付金を徴収する等といった雇用納付金制度が成立した。1987年には、これまで①身体障害者のみであった実雇用率に知的障害者の算出が可能となる、②法律名を「障害者の雇用の促進等に関する法律」と改名する、③職業リハビリテーションが法律に明記されるなどの改正があった。また、1998年には知的障害者も算定の基礎となる雇用率が実施され、2002年には障害者雇用支援策の拡充として障害者就業・生活支援センター事業、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業などが実施された。そして、2006年には精神障害者も実雇用率に算出されるようになるなど、障害者雇用政策は徐々に拡大してきた。

「雇用政策と障害者」では、上述のように、障害者の雇用政策が拡大していく中、障害のある労働者数の変化について改めて分析し、障害のある労働者が増加する要因を検討することを目的とする。本稿では、障害のある労働者数の変化について分析するために用いる資料の変遷を整理し、時期区分ごとの特徴や差異について検討する。その上で、分析するにあたっての問題点や留意点を述べる。

1. 政府統計資料とその概要

(1) 政府統計資料

政府統計資料の種類

障害者の雇用状況を知る手段としては、生活状況を把握する調査である「身体障害児・者実態調査」、「知的障害児（者）基礎調査」や、雇用（就業）実態を把握する調査である「障害者雇用実態調査」、「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」がある。しかし、これらは調査年度によって調査項目に違いがあることや調査対象者数が違うために、継続的な変化を見ることが困難である。また、標本調査であるため日本の対象者すべてを調査したわけではなく、抽出の仕方によって推計値は変化する。したがって、これらの資料は一つの目安として使用できるものといわざるを得ない。

本稿で中心に取り扱う「身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況の報告（以下、障害者雇用状況報告とする。）」は、56人以上の労働者を雇用している民間の事業所が毎年6月1日現在の雇用状況を報告した集計であるため、推計値ではなく実数であり正確に状況を把握することが可能である。しかし、同調査にも法律の改正によって調査対象に変化があること、また、56人以上の労働者を雇用している民間の事業所のみを対象としているために、働いている障害者すべてではなく一部であるという限界が存在する。

「障害者雇用状況報告」とは

障害者雇用状況報告は「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法とする。）¹⁾」に明記されている。2010年現在では、「障害者雇用促進法」第四十三条第七号「事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない²⁾」と明記され、障害者の雇用状況を報告することが義務化されている。「障害者雇用促進法施行規則」第七条では、「法第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数は、五十六人（令別表第二に掲げる法人にあつては、四十八人）とする³⁾」。第八条では「（身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関す

る状況の報告）法第四十三条第七項に規定する事業主は、毎年、六月一日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者（第一条の四第一号に掲げる者に限る。第九条第二項、次節第二款、第六節及び第四十五条第一項において同じ。）の雇用に関する状況を、翌月十五日までに、厚生労働大臣の定める様式により、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。以下「管轄公共職業安定所」という。）の長に報告しなければならない⁴⁾と明記されている。

つまり、2010年現在において、障害者雇用状況報告は56人以上の労働者を雇用している事業主⁵⁾に対して、毎年6月1日現在における障害者の雇用状況を翌月15日までに規定の書式にて事務所の所在地を管轄する公共職業安定所に報告することが法律に規定され義務付けられている。このことにより、事業主の雇用率達成状況、未達成の場合の不足数等が明らかになるとともに、事業所ごとの状況を行政機関は把握することができる。

また、「障害者雇用促進法施行規則」第八条における「厚生労働大臣の定める様式」とは「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（以下、告示第百十二号とする。）」のことである。告示第百十二号の第四条「則第八条の厚生労働大臣の定める様式は、様式第六号（法第四十五条第一項の認定を受けた者にあつては様式第六号の二、法第四十五条の二第一項の認定を受けた者にあつては様式第六号の三、法第四十五条の三第一項の認定を受けた者にあつては様式第六号の四）とする⁶⁾」と規定している。

つまり、障害者雇用状況報告の規定の様式は、告示第百十二号の第八条に規定する様式第六号（資料1）であるが、「法第四十五条第一項の認定を受けた者」つまり関係会社については様式第六号の二、また、法第四十四条の特例子会社についても様式第六号の二（資料2）、「法第四十五条の二第一項の認定を受けた者」つまり関係子会社については様式第六号の三（資料3）、「法第四十五条の三第一項の認定を受けた者」つまり特定事業主については様式第六号の四（資料4）と明記されている⁷⁾。

（2）雇用障害者とは

ここでいう雇用障害者とは、上述の報告書の結果を使用することから56人以上の労働者を雇用している民間の事業所⁸⁾で働いており、「障害者雇用促進法」第二条において定められている障害者をさす。同法第二条第二号には「身体障害者 身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう⁹⁾」と規定され、別表の内容は「身体障害者福祉法」における障害の範囲と同じである。また、同法第二条第三号「重度身体障害者 身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう¹⁰⁾」と規定されており、ここで言うところの「厚生労働省令」とは「障害者雇用促進法施行規則」である。同規則の第一条では「障害者の雇

用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第二条第三号の厚生労働省令で定める身体障害の程度が重い者は、別表第一に掲げる身体障害がある者とする¹¹⁾」と規定されている。別表第一の内容は身体障害者等級表における１・２級と同様である。つまり、重度身体障害者とは身体障害者手帳でいうところの１・２級の者をさし、重度以外の身体障害者とは３級から６級の者をさす。

「障害者雇用促進法」

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）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をいう。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 七 職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

次に、知的障害者は同法第二条第四号「知的障害 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう¹²⁾」と規定され、「障害者雇用促進法施行規則」第一条の二において「法第二条第四号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第九条第五項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号。以下「精神保健福祉法」という。）第六条第一項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第十九条の障害者職業センター（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする¹³⁾」と規定されている。また、重度知的障害者は、同規則第一条の三において「法第二条第五号の厚生労働省令で定める知的障害の程度が重い者は、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者とする¹⁴⁾」と規定されている。つまり、知的障害者とは児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターにより知的障害と判定された者であり、重度知的障害者とは障害者職業センターにより重度と判定された者である。

精神障害者は、同法第二条第六号「精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて

厚生労働省令で定めるものをいう¹⁵⁾」と規定され、同規則第一条の四「法第二条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。一 精神保健福祉法第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者 二 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）¹⁶⁾」と規定されている。つまり、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、統合失調症・そううつ病（そう病及びうつ病を含む）・てんかんにかかっている者、であつて症状が安定し、就労が可能な状況にあるものをさす¹⁷⁾。

2. 「障害者雇用状況報告」の変遷

（1）時期区分

「障害者雇用状況報告」の記載事項は事業所全体の総括的状況及び各事業所別の内訳である。告示第百十二号が成立以後二十九回¹⁸⁾の改正があったが、そのうち、「障害者雇用状況報告」が明記されている様式第六号が改正されたのは十一回¹⁹⁾存在する。改正の中には、表面の注意書きの変更、報告する障害種別の増加、様式第六号の二や三などの追加などがある。本稿において、雇用されている障害者数の変化について改めて分析する際、重要となってくるのは雇用障害者数であるため、改正内容における報告義務のある雇用障害者の改正が重要となってくる。また、様式第六号は、現在「様式第六号」、「様式第六号の二（一）」、「様式第六号の二（二）」などがあるが、今回は「様式第六号」を中心に見ることとする。そうすると報告義務のある雇用障害者の改正は、これまで大きく区分して六回ある。第一期が1960年から1976年まで、第二期が1977年から1987年まで、第三期が1988年から1992年まで、第四期が1993年から2005年、第五期が2006年から2010年まで、第六期が2011年以降である。

（2）記載事項と雇用障害者数

雇用義務以前

第一期は1960年に「障害者雇用促進法」が制定されてから義務雇用制度が導入されるまでの期間である。つまり、1960年から1976年までである。戦後、障害者に対する雇用施策は、1947年「職業安定法」が制定され、職業指導や職業紹介、職業補導等が一般の雇用施策の一部として実施された。また、1952年労働省は身体障害者職業更生援護対策要綱を策定するなどの対策をとった。その結果、身体障害者の雇用は進展を見せたものの、事業所による自発的な障害者の雇用には限界がみえ始めた。また、世界的に1955年国際労働機関において身体

障害者の職業更生に関する勧告が採択され、フランスやオーストリアなどでは障害者の雇用に関する法律がすでに制定されていたこと等から日本においても何らかの立法措置を講ずるべきであるとの声が強くなった。そして、日本は1958年障害者雇用促進法案の検討に着手し、同法は1960年7月25日に公布、即日施行された。しかし、成立当時、雇用を強制することが真に障害者の福祉を図ることではない。雇用主の理解と協力における雇用こそが障害者の定着と雇用促進に真に有効であるとの観点から雇用主に対する障害者の雇用は努力義務とされた²⁰⁾。

第一期の「障害者雇用促進法」には、表1 第一期における雇用状況

2010年現在における第四十三条第七号は存在せず、また、障害者雇用状況報告の様式が明記されている「告示第百十二号」はまだ公布されていない。しかし、『障害者雇用関連統計集』など²¹⁾には1961年から1975年までの各年10月1日の雇用状況が報告されているため、何らかの調査や報告があったと考えられるが、管見の限りでは見つかっていない。

当時、事業所が労働省に提出していた書類として、1960年12月24日に公布の「身体障害者雇用促進法施行令第六条第一項の規定に基づき、身体障害者又は重度障害者の採用に関する計画及びその実施状況の通報の様式を定める件（以下、告示第四十三号とする。）²²⁾」がある。それには、「身体障害者採用計画の通報書」、「身体障害者採用計画の実施状況の通報書」、「重度障害者採用計画の通報書」「重度障害者採用計画の実施状況の通報書」の様式が定められている。

「身体障害者採用計画の通報書」などの内容は「全職員の総数」、「職員の総数²³⁾」、「身体障害者数」もしくは「重度障害者の数」、「雇用率」などがある。書類の特徴は、重度であろうと重度以外であろうとも障害程度ごとに区別せずに、一人雇用すると一人として実雇用率を算出しているところにある。なぜならば、1960年に「障害者雇用促進法」が制定された際、身体障害者のみを対象とした法律であったためであり、第一期では「身体障害者」のみの報告となっている。

年	労働者数	うち身体障害者数	雇用率
1961	5400995	42192	0.78
1962	5867633	48999	0.84
1963	6176987	61435	0.99
1964	6402676	70326	1.10
1965	6566675	73788	1.12
1966	6677614	75012	1.12
1967	7101281	80163	1.13
1968	7890738	90252	1.14
1969	8803685	110049	1.25
1970	9202318	115149	1.25
1971	9633288	121698	1.26
1972	9810053	126846	1.29
1973	10130653	131867	1.30
1974	10309209	134342	1.30
1975	10122439	138065	1.36

日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター編『障害者雇用関連統計集』日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター、1992年3月、p. 25。

表2 第一期における実雇用率の算出方法

	雇用率カウント
身体障害者	1人を1人として計算

雇用義務以後

第二期は、義務雇用制度が導入されてから知的障害者が実雇用率に算出できるようになるまでの期間である。「障害者雇用促進法」が制定されて以後、身体障害者等雇用奨励金²⁴⁾や職場適応訓練などが創設されるなど障害者雇用施策は展開し、1970年には心身障害者対策基本法²⁵⁾が制定されるなど障害者施策も展開してきた。そんな中、第一期における「障害者雇用促進法」は、身体障害者を雇用している事業所と雇用していない事業所との間に経済的な不公平感がみられたこと、約三分の一の事業所が法定雇用率未達成であること、重度身体障害者の雇用が立ち遅れていること、就労を希望しながらも就労できていない身体障害者が多数存在したこと、日本経済が従来のような高度成長を続けることが困難となったこと等の問題点があった。そのため、1976年「障害者雇用促進法」は改正された。改正内容は①身体障害者が雇用義務となったこと②身体障害者雇用納付金制度が創設したこと③重度身体障害者の実雇用率に対するダブルカウント制度の創設等である²⁶⁾。そして、改正に伴い同法第十四条第四号に「事業主（その雇用する労働者の数が常時労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、労働省令で定めるところにより、身体障害者の雇用に関する状況を労働大臣に報告しなければならない²⁷⁾」が規定された。また、同年11月29日には「告示第百十二号」が公布され、第四条「身体障害者雇用促進法施行規則（以下「則」という。）第八条の労働大臣の定める様式は様式第六号とする²⁸⁾」とし、障害者雇用状況報告は様式第六号として明記された。

報告内容は「事業主」、「所在地」、「事業の種類」、「事業所の数」、「常用労働者の総数」、「実雇用率の算定の基礎となる常用労働者数」、「常用雇用の身体障害者（重度・重度以外）」、「実雇用率」、「法定雇用障害者数に不足する数」などである。それまで障害程度ごとに区別せずに身体障害者を一人雇用すると一人として実雇用率を算出していた。しかし、同法改正の③重度身体障害者の実雇用率に対するダブルカウント制度の創設に伴い、重度身体障害者は一人雇用すると二人として実雇用率を算定することとなった。その結果、報告内容にも変化が生じ「常用雇用の身体障害者」から「常用雇用

の身体障害者（重度・重度以外）²⁹⁾」へと変更された。実雇用率のカウントには、重度身体障害者は一人を雇用すると二人雇用したものととして算出し、重度以外の身体障害者を一人雇用すると一人雇用したとして算出された（表3参照）。同法改正は1976年5月28日公布、同年10月1日施行となった。障害者雇用状況報告は毎年6月1日現在における障害者の雇用状況を報告することから1977年からの報告書や結果に第二期の報告内容は影響を及ぼしている。そのため、第二期は1977年から次の変化が生じる1987年までとなる。つまり、第二期は1977年から1987年までとなる。

	雇用率カウント
重度身体障害者	1人を2人として計算
重度以外身体障害者	1人を1人として計算

第三期は、実雇用率の算出に知的障害者が可能となった時期から重度知的障害者の算出方

法が変化するまでの期間である。1976年の改正以降、雇用率制度と雇用納付金制度を中心に障害者雇用施策は進展し、「完全参加と平等」をテーマとする1981年の国際障害者年を国際連合が決議するとともに日本では障害者対策に関する長期計画が策定されるなど障害者施策も進展をした。そんな中、「障害者雇用促進法」の制定当時から課題となっていた知的障害者に対する実雇用率の適用を求める動きが高まり始めるとともに、身体障害者の実雇用率が停滞し始めることや離職する障害者の増加を背景に施策の充実と強化を図る必要が生じた³⁰⁾。そのため、1987年「障害者雇用促進法」は改正された。改正内容は①知的障害者対策の強化②職業リハビリテーションの推進等をあげることができる。①知的障害者対策の強化の一つとしては、雇用されている知的障害者を雇用されている身体障害者の場合と同様に実雇用率の算定にあたりカウントできることとし、雇用している知的障害者の数を身体障害者を雇い入れたものとみなすこととなったことである。また、法改正に伴い「告示第百十二号」は改正され、1988年4月1日労働省告示第二十八号がだされ、障害者雇用状況報告も変更された³¹⁾。

第三期の報告内容は、第二期の報告内容に「常用雇用の知的障害者³²⁾」が追加された。第三期の特徴は、「常用雇用の知的障害者」が

重度と重度以外とのように障害程度ごとに 表4 第三期における実雇用率の算出方法

区別されておらず、実雇用率のカウントにおいても重度、重度以外と区別なく知的障害者を一人雇用すると一人として実雇用率が算出されていたことである（表4参照）。

	雇用率カウント
重度身体障害者	1人を2人として計算
重度以外身体障害者	1人を1人として計算
知的障害者	1人を1人として計算

同法改正は1987年6月1日公布、同年7月1日（一部1988年4月1日）施行となった。また、障害者雇用状況報告の改正が1988年4月1日であるため、1988年からの報告書や結果に第三期の報告内容は影響を及ぼしている。そのため、第三期は1988年から次の変化が生じる1992年までとなる。つまり、第三期は1988年から1992年までとなる。

第四期は、重度知的障害者の算出方法が変化した時期から実雇用率の算出に精神障害者が可能となった時期までの期間である。第三期末には、重度知的障害者の雇用が立ち遅れていることや精神障害者の雇用についての知見が蓄積されてきたため、雇用対策の充実強化が各方面から求められてきた³³⁾。そのため、1992年「障害者雇用促進法」は改正された。改正内容は、①障害者雇用対策基本方針の策定②知的障害者、精神障害者の雇用対策の推進③重度化に対応した障害者雇用対策の推進等である。②知的障害者、精神障害者の雇用対策の推進の一つとしては、重度知的障害者の実雇用率がダブルカウント制度の適用となったことである。具体的には、これまで、重度身体障害者を一人雇用すると二人として実雇用率を算定することができたが、その対象を重度身体障害者と重度知的障害者にまで拡大したことである。また、③重度化に対応した障害者雇用対策の推進の一つとしては、重度障害者の短時間雇用に対する雇用率制度及び納付金制度の適用をあげることができる。具体的には、重度身体障害者と重度知的障害者を短時間雇用している場合にも、実雇用率の算定にあたりカウントで

きることとなったことである³⁴⁾。また、法改正に伴い、「告示第百十二号」は改正され、1993年3月31日労働省告示第三十七号が出され、障害者雇用状況報告も変更された³⁵⁾。同改正は、1993年4月1日から適用された。

第四期の報告内容は、②の改正に伴いそれまで「常用雇用の知的障害者」であったものから「常用雇用³⁶⁾の知的障害者（重度・重度以外）」へと変更され、③の改正に伴い「短時間労働者である身体障害者（重度）」、「短時間労働者である知的障害者（重度）」が追加された。実雇用率のカウントは、常用労働の重度身体障害者と重度知的障害者を一人雇用すると二人雇用したものとして算出し、常用労働の重度以外の身体障害者と重度以外の知的障害者は一人雇用すると一人雇用したものとして算出し、短時間労働の重度身体障害者と重度知的障害者は一人雇用すると一人雇用したものとして算出された（表5参照）。

表5 第四期における実雇用率の算出方法

週 所 定 労 働 時 間 30 時間以上	雇用率カウント	週 所 定 労 働 時 間 20 時間以上 30 時間未満	雇用率カウント
重度身体障害者	1 人を 2 人として計算	重度身体障害者	1 人を 1 人として計算
重度以外身体障害者	1 人を 1 人として計算	重度知的障害者	1 人を 1 人として計算
重度知的障害者	1 人を 2 人として計算		
重度以外知的障害者	1 人を 1 人として計算		

同法改正は1992年6月3日公布、同年7月1日（一部1993年4月1日）施行となった。また、障害者雇用状況報告の改正が1993年3月31日であるため、1993年からの報告書や結果に第四期の報告内容は影響を及ぼしている。そのため、第四期は1993年から次の変化が生じる2005年までとなる。つまり、第四期は1993年から2005年までとなる。

第五期は、実雇用率の算出に精神障害者が可能となった時期から実雇用率の算出に短時間労働者である身体障害者や知的障害者が可能となるまでの期間である。2002年には「障害者基本計画」や「重点施策実施5ヵ年計画」が策定され、地域における自立の促進という施策の基本的方向が示された。そんな中、障害種別による制度上の格差、障害者の就業機会の拡大を図るうえで在宅就業に対する支援が必要となってきた³⁷⁾。そのため、2005年「障害者雇用促進法」は改正された。改正内容は①精神障害者に係る対策の強化②在宅就業者に対する支援の実施等をあげることができる。①精神障害者対策の強化の一つとしては、雇用されている精神障害者を雇用されている身体障害者や知的障害者の場合と同様に実雇用率の算定にあたりカウントできることとし、雇用している精神障害者の数を身体障害者や知的障害者を雇い入れたものとみなすこととなったことである。また、法改正に伴い「告示第百十二号」は改正され、2006年3月29日厚生労働省告示第二十九号がだされ、障害者雇用状況報告も変更された³⁸⁾。また、同改正は2006年4月1日から適用された。

第五期の報告内容は、①の改正に伴い第四期の報告内容に「常用雇用の精神障害」と「短

時間労働者である精神障害者」が追加された。また、実雇用率のカウントは、常用労働の精神障害者は一人を雇用すると一人雇用したものとして算出し、短時間労働の精神障害者は一人雇用すると〇.五人雇用したものとして算出された（表6参照）。

表6 第五期における実雇用率の算出方法

週 所 定 労 働 時 間 30 時間以上	雇用率カウント	週 所 定 労 働 時 間 20 時間以上 30 時間未満	雇用率カウント
重度身体障害者	1 人を 2 人として計算	重度身体障害者	1 人を 1 人として計算
重度以外身体障害者	1 人を 1 人として計算	重度知的障害者	1 人を 1 人として計算
重度知的障害者	1 人を 2 人として計算	精神障害者	1 人を 0.5 人として計算
重度以外知的障害者	1 人を 1 人として計算		
精神障害者	1 人を 1 人として計算		

同法改正は2005年7月6日公布、2006年4月1日（一部2005年10月1日）施行となった。また、障害者雇用状況報告の改正が2006年3月29日であるため、2006年からの報告書や結果に第五期の報告内容は影響を及ぼしている。そのため、第五期は2006年から次の変化が生じる2010年までとなる。つまり、第五期は2006年から2010年までとなる。

第六期は、実雇用率の算出に短時間労働者である身体障害者や知的障害者が可能となって以降の期間である。2007年「福祉から雇用へ」推進5カ年計画が策定される中、「障害者雇用促進法」は中小規模の事業所における障害者の雇用状況が立ち遅れていること、障害者の重度化や高齢化が進展する中で短時間労働に対する障害者のニーズの高まりなどの問題があった³⁹⁾。そのため、2008年「障害者雇用促進法」は改正された。改正内容は①中小規模の事業所における障害者雇用の促進②短時間労働者に対応した雇用率制度の見直し等をあげることができる。②短時間労働者に対応した雇用率制度の見直しの一つとしてはこれまで算出の基礎となる労働者は常用労働者のみであったが、そこに短時間労働者が追加されることと、「重度以外の身体障害者」や「重度以外の知的障害者」である短時間労働者も実雇用率の算定の対象とされることがあげられる。法改正に伴い、「告示第百十二号」は改正され、障害者雇用状況報告も変更された⁴⁰⁾。

第六期の報告内容は、「短時間労働者の総数」、「短時間労働者である身体障害者（重度以外）」、「短時間労働者である知的障害者（重度以外）」が追加された。また、実雇用率のカウントは、算出の基礎となる短時間労働者は一人を雇用すると〇.五人雇用したものとして算出し、短時間労働である重度以外の身体障害者や知的障害者は一人雇用すると〇.五人雇用したものとして算出されることとなった（表7参照）。

表 7 第六期における実雇用率の算出方法

週 所 定 労 働 時 間 30 時間以上	雇用率カウント	週 所 定 労 働 時 間 20 時間以上 30 時間未満	雇用率カウント
重度身体障害者	1 人を 2 人として計算	重度身体障害者	1 人を 1 人として計算
重度以外身体障害者	1 人を 1 人として計算	重度以外身体障害者	1 人を 0.5 人として計算
重度知的障害者	1 人を 2 人として計算	重度知的障害者	1 人を 1 人として計算
重度以外知的障害者	1 人を 1 人として計算	重度以外知的障害者	1 人を 0.5 人として計算
精神障害者	1 人を 1 人として計算	精神障害者	1 人を 0.5 人として計算

同法改正は 2008 年 12 月 26 日公布、2009 年 4 月 1 日（一部 2010 年 7 月 1 日、2012 年 4 月 1 日）施行となり、短時間労働者である重度以外の身体障害者や知的障害者が雇用義務の対象となるのは 2010 年 7 月 1 日である。つまり、障害者雇用状況報告は毎年 6 月 1 日現在における障害者の雇用状況を報告することから、2011 年からの報告書や結果に第六期の報告内容は影響を及ぼしている。そのため、第六期は 2011 年以降となる。

3. 分析するにあたっての留意点

障害のある労働者数の変化について改めて分析するにあたり、分析する期間を義務雇用制度が成立した 1977 年以降とする。1977 年からの雇用障害者数の推移をみていきたい。表 8 から表 11 は、第 2 章における時期区分ごとの雇用障害者数の推移である。また、すべての時期区分に対して、「公表されている数」と本来の雇用障害者数を把握するため 1 週間の所定労働時間が 30 時間以上の重度身体障害者をダブルカウントせず 1 人とするなどして算出した「実数」と実数のうち障害種別、障害程度別の実数を示している。

表 8 障害者の雇用状況（第二期）

	年	公表数	実数	身体障害者（実数）	
				重度以外	重度
第二期	1977	128429	113420	98411	15009
	1978	126493	110314	94135	16179
	1979	128493	111280	94067	17213
	1980	135228	115902	96576	19326
	1981	144713	122744	100775	21969
	1982	152603	128277	103951	24326
	1983	155515	129736	103957	25779
	1984	159909	132296	104683	27613
	1985	168276	138342	108408	29934
	1986	170247	138734	107221	31513
	1987	171880	139019	106158	32861

「障害者雇用状況報告」より筆者が作成。

表 9 障害者の雇用状況（第三期）

	年	公表数	実数	身体障害者（実数）		知的障害者（実数）
				重度以外	重度	
第三期	1988	187115	151994	107465	35122	9407
	1989	195276	157554	108953	37722	10879
	1990	203634	163277	110654	40357	12266
	1991	214814	171264	113765	43550	13949
	1992	229627	181519	117461	48108	15950

「障害者雇用状況報告」より筆者が作成。

表 10 障害者の雇用状況（第四期）

	年	公表数	実数	身体障害者と知的障害者(実数)	
				重度以外	重度
第四期	1993	240985	186718	132451	54267
	1994	245348	188137	130926	57211
	1995	247077	187957	128837	59120
	1996	247982	187260	126538	60722
	1997	250030	187668	125306	62362
	1998	251443	187585	123727	63858
	1999	254562	189196	123830	65366
	2000	252836	187300	121764	65536
	2001	252870	186577	120284	66293
	2002	246284	181105	115926	65179
	2003	247093	181441	115789	65652
	2004	257939	189400	120861	68539
	2005	269066	197388	125710	71678

※ 2004・2005 年については、障害種別ごとのデータがある。

「障害者雇用状況報告」より筆者が作成。

表 11 障害者の雇用状況（第五期）

	年	公表数	実数	身体障害者（実数）			知的障害者（実数）			精神障害者（実数）	
				重度以外	重度		重度以外	重度		常用労働者	短時間労働者
					常用労働者	短時間労働者		常用労働者	短時間労働者		
第五期	2006	283750.5	209029	102361	66546	2814	25439	8447	1233	1646	543
	2007	302716	223737	107466	70180	3339	27942	9289	1298	3243	980
	2008	325603	241836	113432	74273	4065	31517	10250	1546	5241	1512
	2009	332811.5	247512	113031	75396	4443	33319	10935	1646	6679	2063
	2010	342973.5	255962	113638	76575	5007	35636	11836	1929	8542	2799

「障害者雇用状況報告」より筆者が作成。

分析するにあたり、留意すべき点としては四点ある。

第一に、表 8 から表 11 でわかるように公表数と実数には差が存在するということである。具体的には、1977 年の場合、公表数が 128,429 人であるのに対して、実数が 113,420 人であり、公表数の方が 15,009 人高い状態となっている。

第二に、第 2 章でも述べたように「障害者雇用促進法」の改正により、実雇用率を算出する障害の種類や算出方法に変更があるということである。具体的には、第二期においては身体障害者のみの算出だったものが、第三期においては知的障害者も算出の対象となり、第四期においては重度知的障害者の算出がダブルカウントに変更され、第五期においては精神障害者や短時間労働者も対象になるという変更がある。

第三に、第二と同様に法改正に伴い、報告義務のある事業所規模に変化があるということである。具体的には、雇用する常用労働者の数から除外率により除外すべき労働者を控除した数が 1960 年から 77 人以上、1976 年から 67 人以上、1988 年から 63 人以上、1999 年から 56 人以上の事業主と変更されていることである。

第四に、すべての年代において「身体障害者」と「知的障害者」の「重度」と「重度以外」それぞれの雇用障害者数が明らかではないとの点が上げられる。具体的には、1993 年から 2003 年表 9 にもあるように身体障害者と知的障害者の合計である重度者数と重度以外の数しか明らかではない。

おわりに

本稿では、障害のある労働者数の変化について分析するために用いる「身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況の報告」の変遷を整理し、時期区分ごとの特徴や差異について検討した。その上で、分析するにあたっての問題点や留意点について述べた。雇用障害者数の変化に関する分析については、次回行うこととする。

注)

- 1) 1960 年の制定時は「身体障害者雇用促進法」との名称であったが、1987 年改正に伴い「障害者の雇用の促進等に関する法律」と改められる。本稿では「身体障害者雇用促進法」と「障害者の雇用の促進等に関する法律」ともに「障害者雇用促進法」と記載する。
- 2) 法務省大臣官房司法法制部編『現行日本法規 75』(株)ぎょうせい、p.1908。
- 3) 同前、p.1967・2。
- 4) 同前。
- 5) 報告義務のある事業主は、その雇用する常用労働者の数から除外率により除外すべき労働者を控除した数が 56 人以上の事業主である。また、「障害者雇用促進法」等改正に伴い報告書では 1960 年から 77 人以上、1976 年から 67 人以上、1988 年から 63 人以上、1999 年から 56 人以上の事業主に変更されている。
- 6) 前掲『現行日本法規 75』p.2005。
- 7) 前掲『現行日本法規 75』pp.2023・12 - 2043・3。
- 8) 1977 年から 1987 年までは 67 人以上規模の事業所が、1988 年から 1999 年までは 63 人以上規模の事業所が、1999 年以降は 56 人以上規模の事業所が対象となる。
- 9) 前掲『現行日本法規 75』p.1892。
- 10) 同前。
- 11) 同前、p.1962。
- 12) 同前、p.1892。
- 13) 同前、p.1962。
- 14) 同前。
- 15) 同前、p.1892。
- 16) 同前、p.1962。
- 17) 現在は精神障害者保健福祉手帳により障害の確認を行っている。
- 18) 1983 年 2 月、1985 年 4 月、1987 年 3 月、1988 年 4 月、1988 年 7 月、1990 年 6 月、1993 年 3 月、1995 年 6 月、1997 年 9 月、1997 年 10 月、1998 年 2 月、1998 年 8 月、1998 年 12 月、1999 年 3 月、2000 年 1 月、2000 年 12 月、2001 年 10 月、2002 年 9 月、2003 年 5 月、2003 年 9 月、2004 年 3 月、2005 年 12 月、2006 年 3 月、2006 年 4 月、2007 年 3 月、2007 年 7 月、2008 年 4 月、2009 年 3 月、2010 年 7 月の計二十九回ある。
- 19) 1985 年 4 月、1988 年 4 月、1993 年 3 月、1997 年 9 月、1998 年 8 月、2002 年 9 月、2006 年 3 月、2007 年 3 月、2008 年 4 月、2009 年 3 月、2010 年 7 月の計十一回ある。
- 20) 白井晋太郎『障害者雇用対策の理論と解説』労務行政研究所、1987 年、pp.45 - 52。
- 21) 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター編『障害者雇用関連統計集』日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター、1992 年 3 月、p.25 や七瀬時雄『障害者雇用対策の理論と解説』労務行政研究所、1995 年、p.69 があげられる。
- 22) 『官報』1960 年 12 月 24 日、pp.3 - 6。

「告示第四十三号」については、1976 年 9 月 31 日限りで廃止となっている。

23) 職員の数とは、全職員の総数から除外職員を差し引いた数。

24) 身体障害者等雇用奨励金は、1975 年心身障害者雇用奨励金に名称を変更し、1981 年に特定求職者雇用開発助成金制度に吸収される。

25) 心身障害者対策基本法は 1993 年障害者基本法と改められた。

26) 労働省職業安定局高齢者・障害者対策部編『障害者雇用促進法の逐条解説』日刊労働通信社、p.3。
前掲『障害者雇用対策の理論と解説』、pp.82 - 85。

27) 前掲『官報』1976 年 5 月 28 日、p.6。

28) 前掲『官報』1976 年 11 月 29 日、p.13。

29) 常用労働者とは、雇用契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されているすべての労働者をいい、具体的には、次のア～ウの労働者をいう。ア．期間の定めなく雇用されている者、イ．一定期間（例えば、一ヶ月、六ヶ月等）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が、反復更新されて事実上①と同等と認められる者。ウ．日々雇用されるものであって、雇用契約が日々更新されて事実上アと同等と認められる者。

前掲『障害者雇用対策の理論と解説』 p.308。

30) 前掲『障害者雇用促進法の逐条解説』 p.8。

31) 前掲『官報』1988 年 4 月 1 日、p.12。

32) 本来は、「知的障害者」ではなく「精神薄弱者」と記載されている。「精神薄弱」という用語を変更する法律として、「精神薄弱の用語の整理のための関係法律の一部を改正する法律」が 1999 年 4 月 1 日より施行されている。そのため、1999 年までの報告書には「知的障害者」ではなく「精神薄弱者」と記載されている。本稿においては、「精神薄弱者」とは記載せずに「知的障害者」と統一し記載する。

33) 前掲『障害者雇用促進法の逐条解説』 pp.11L8 - 10。

34) 短時間雇用とは、一週間の週所定の労働時間が通常の労働者の一週間の所定労働時間より短く、かつ厚生労働大臣の定める時間数未満で常用雇用されているものをいう。厚生労働大臣の定める時間数とは 1992 年 6 月の改正当時は二十二時間以上三十三時間未満とされたが、平成六年労働省告示第十二号により二十時間以上三十時間未満とされている。

短時間労働者とは、①一週間の所定労働時間が二十時間以上三十時間未満、②一年以上引き続き雇用されることが見込まれる者をいう。

35) 前掲『官報』1993 年 3 月 31 日、pp.25 - 32。

36) 常用労働者とは、次のア～ウのように一年以上継続して雇用される者（見込みを含む）をいう。ただし、一年以上継続して雇用されているものであっても、1 週間の所定労働時間が 30 時間以上の者をさす。ア．雇用期間の定めのない労働者。イ．一定期間（一ヶ月、六ヶ月等）を定めて雇用されるものであっても、その雇用期間が反復更新されて事実上アと同一状態にあると認められる者。ウ．日々の雇用されるものであっても、雇用契約が日々更新されて事実上アと同一状態にあると認められる者。

37) 厚生労働省「改正障害者雇用促進法の概要」『労働時報』第 3662 号、2005 年 9 月。

38) 前掲『官報』2006 年 3 月 29 日、pp.116 - 139。

39) 厚生労働省「改正障害者雇用促進法」『労働時報』第 3747 号、2009 年 4 月。

40) 前掲『官報』2010 年 7 月 1 日、pp.17 - 48。

「障害者雇用状況報告」の参考資料

- ① 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター編『障害者雇用関連統計集』日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター、1992 年 3 月。
- ② 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター編『障害者雇用関連統計集（2 版）』日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター、1997 年 3 月。
- ③ 厚生労働省「平成 22 年 障害者雇用状況の集計結果（平成 22 年 6 月 1 日現在）」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000v2v6.html>、2010 年 10 月 29 日。
- ③を含め～20010 年までは厚生労働省（旧厚生省）報道発表資料を用いている。

資料 1)

様式第6号（第4条関係）（表面）

（日本工業規格A判4）

障害者雇用状況報告書

平成 年 月 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、
下記のとおり報告します。

A 事業主 (ふりがな) 氏名又は代表者氏名	住所 (ふりがな) 記入によって は示した事業 所の所在地	平成 年 月 日		公共職業安定所長 殿	
		① 事業の種別 産業分類	② 事業所の数		
記名押印又は署名		(TEL ー ー)			
B 雇用の状況		C 事業所別の内訳			
③ 適用事業所番号		④ 事業所の名称			
⑤ 事業所の所在地		⑥ 事業の内容			
⑦ 除外率		%			
⑧ 常用雇用労働者の数		%			
(1) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人			
(2) 短時間労働者の数		人			
(3) 常用雇用労働者の数 ((1)+(2)×0.5)		人			
(4) 法定雇用率の算定の基礎となる労働者の数		人			
⑨ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数		人			
(a) 重度身体障害者の数		人			
(b) 重度身体障害者以外の身体障害者の数		人			
(c) 重度身体障害者である短時間労働者の数		人			
(d) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数		人			
(e) 身体障害者の数 ((a)+(b)+(c)+(d)×0.5)		人			
(f) 重度知的障害者の数		人			
(g) 重度知的障害者以外の知的障害者の数		人			
(h) 重度知的障害者である短時間労働者の数		人			
(i) 知的障害者の数 ((f)+(g)+(h)×0.5)		人			
(j) 精神障害者の数		人			
(k) 精神障害者である短時間労働者の数		人			
(l) 精神障害者の数 ((j)+(k)×0.5)		人			
⑩ 計		人			
⑪ 実雇用率 (⑩/⑧)×100		%			
⑫ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 (⑧-(1)-(2)-(3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8)-(9)-(10)×法定雇用率-⑩)		人			
D 障害者雇用促進者	氏名	E 記入(所属)部署		氏名	

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所
処理係

『官報』2010 年 7 月 1 日、p.28。

[illegible]

様式第6号の3(2) (第4部関係) (表面) 障害者雇用状況報告書 (世帯係の2の記載を受けた警署主用、グループ全用) (日本工業規格JIS A 4) 平成 年 月 日現在

[illegible][illegible]

