

# 障害者雇用と生産性

長江 亮

(早稲田大学招聘研究員)

日本の障害者雇用施策は、割当雇用制度に基づく納付金制度である。国連が推し進める障害者権利条約の批准に伴って、近年、障害者雇用施策が強化されてきている。本稿では、2003年から2010年まで継続して上場している、東京労働局が管轄する個別企業をサンプルとして、法定雇用率達成の可否と企業パフォーマンスとの関係を実証的に分析することで、日本の障害者雇用施策の有効性を検討した。その結果、法定雇用率を達成した企業の企業利潤は、未達成となった企業と比較して、企業パフォーマンスが低いことが検証された。また、この期間に実施された精神障害者が雇用率のカウント対象となった影響は検出されなかった。さらに、法定雇用率達成の可否が企業の生産性に影響していないことを確認した。したがって、障害者雇用施策では、企業負担の均等化を目的とした施策の強化を実施すべきである。

## 目次

- I はじめに
- II 先行研究のレビュー
- III 日本の障害者雇用施策の概要と近年の動向
- IV 障害者雇用と企業パフォーマンスに関する実証分析
- V 結論と議論

## I はじめに

2014年1月20日、日本政府は国連が推し進める「障害者権利条約」を批准した。障害者権利条約は、障害者の置かれている社会的に劣悪な状況を改善するための世界的な取り組みである。日本政府はこの条約に、2007年9月28日に署名していたが、批准のための準備を経て、批准に至った。今後、日本では、障害者の社会的な権利の上昇に向けて国内法制等を整備していくことになる。

先進諸国における障害者施策は大きく、雇用施策と所得保障施策で構成される。近年では医療・リハビリ技術の発展に伴って、障害者でも一定の

配慮を行えば健常者と同じ生産性を発揮することが可能となってきた。また、障害者の一般雇用の実現は障害者が社会参加を果たすための最終的な目標であるため、障害者雇用施策はとりわけ中心的な役割を担うことになる。したがって、障害者雇用施策は障害者の一般雇用を効率的に促進させるものが望ましい。先進各国で採られている障害者雇用施策は、大きく差別禁止法と雇用率・納付金制度から構成されるが、どちらも障害者の一般雇用を円滑に促進しているとは言えず、所得保障施策との関係もあるため、どのような施策が望ましいかわかっていない (Burkhauser and Dary 2002; OECD 2003; 障害者職業総合センター 2002)。

差別禁止法は、障害者の人権保障という概念の下で生まれた法律である。これは企業に対して、例えば職場環境のバリアフリー化といった障害者が円滑に職務を遂行できるような合理的配慮の提供を義務付け、障害者の雇用に関する差別を行うことを禁止する。この法律の下で障害者は、権利が保証され差別的に扱われなくなる (Jones

2006)。したがって、この法律は障害労働者の雇用の質を確保しうる。しかし企業は、障害を持つ求職者および雇用者に対して、合理的配慮を自費で行わなければならない。すなわち、差別禁止法には障害者雇用に伴う企業の費用負担を補填する機能が内在しない。したがって、この施策を採用する国では、企業が持つ障害者雇用に対する機会費用が原因となって、施策が障害者雇用に対してマイナスの影響を及ぼすか、効果を持たないことが明らかにされており、その結果はいまだに覆されていない (Acemoglu and Angrist 2001; DeLeire 2000; Jones 2008; Burkhauser, Houtenville and Rovba 2007)。

他方で、雇用率・納付金制度は、社会的弱者である障害者を守ることは社会の義務であるという概念の下で生まれた制度である。これは企業に一定率の障害者雇用枠を課して障害者の雇用を義務付ける。そして法定雇用率を達成しない企業から納付金を徴収し、障害者の一般雇用促進のための基金を作る。この基金を財源として障害者の一般雇用に必要なリハビリテーションや、企業に対する雇用助成金を支給し、さらに法定雇用率を達成している企業には、調整金や助成金と呼ばれる補助金を分配するという制度である。この制度の下では、企業の障害者雇用に伴う費用負担は企業全体で均等に負担することが目的とされているため、障害者雇用に伴う企業負担は考慮されるはずである。ところが、この制度では障害者の権利が保障されるわけではない。したがって、障害者が雇用にあたって差別を受ける可能性も否定できないことから、就労ができたとしても障害者の厚生を改善しない可能性は残されることになる。障害者雇用施策が障害者施策の中で中心的な役割を担うことが期待され、雇用率・納付金制度を採用する国も多数存在することから、望ましい障害者雇用施策を考察していくためには雇用率・納付金制度が与える影響を詳しく分析していく必要がある。

本稿の目的は、法定雇用率の達成状況と企業パフォーマンスとの関係を検証することで、日本でもとられてきている雇用率制度の有効性を再検討することである。第一に、雇用率のカウント対象

となる障害種の枠が拡大されたこと以外は、大きな制度変更もなく、民間企業の平均実雇用率が着実に上昇した2003年から2010年の法定雇用率達成状況が変化した企業の企業業績の差を見ることで、制度の有効性と問題点を議論する。第二に、それら企業の法定雇用率達成状況の可否と生産性との関係を見ることで、納付金制度の問題点を指摘し、今後差別禁止アプローチが加味されることが、障害者雇用に与える影響を議論する。

以下、IIでは、世界の先進諸国でとられている障害者雇用施策の評価研究のレビューを行う。IIIで、納付金制度の沿革と概要について述べ、近年の民間企業における障害者の雇用状況を概観する。IVで実証分析を行い、Vで得られた結果から得られる洞察をまとめ、最後に今後の方向性について議論する。

## II 先行研究のレビュー

障害者差別禁止法の効果を分析した研究で著名なものは、Acemoglu and Angrist (2001) である。彼らは、1990年に制定された同法の効果を、CPS (Current Population Survey) と EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) データを用い、施策の施行前後でDD法を使って検証し、雇用や賃金の下落を明らかにしている。また、DeLeire (2000) では、別のデータを用いて、賃金の減少は検証できなかったものの、雇用は減少したことを明らかにしている。その後、様々な工夫をしながら、同法の効果を再検証した研究は出ているが、施行直後に行われた研究の結果を覆すことはできていない (Burkhauser, Houtenville and Rovba. 2007; Jones, 2008)<sup>1)</sup>。現在、差別禁止法の研究から得られているコンセンサスは、同法では、障害者雇用にかかる企業の機会費用を考慮していないため、結果として障害者の経済厚生を増大させない、というものである。

日本で制度の効果を研究した経済学研究に、土橋・尾山 (2008) がある。彼らは、「社会全体として一定人数の障害者を雇用する際に、必ず各企業がその規模に応じて比例的に雇用することには効率性という観点からの問題がある」とし、「業

種や職種、規模によって各企業の障害者雇用のための受け入れ態勢は異なる。したがって、一律雇用率というものは社会的にみれば資源の無駄遣いが生じ社会厚生を損なうという意味で非効率的である」と主張する。そして、現実的な実行は難しいものの、制度の問題点を改善できる制度設計を提供している。また、中島・中野・今田(2005)は、現行制度の下で、シミュレーション分析を行い、助成金の引き上げは、障害者雇用、社会収支という点から見てある程度の効果が見込まれること、反対に、納付金や調整金の引き上げ、法定雇用率の引き上げは、必ずしも良い効果をもたらさないことを示している。さらに、長江(2005)は、日本の施策の罰則措置が偶発的に行われたことを利用して、施策の罰則措置が有効ではない可能性を示している。これらの研究結果で指摘されていることは、施策をより無駄のないものにするために、改善の余地が残されていることである。とりわけ、すべての研究において共通して主張されている点は、施策は障害者雇用に関する企業の機会費用を考慮すべきということであり、その目的を達成するために、適正な納付金額、調整金・助成金額の調整を行うべき、というものである。日本の研究は数が少ないこともあって、金銭的なインセンティブが労働需要にどのような影響を及ぼすかが明らかにされていなかった。しかしこの点は、近年の北欧を対象にした研究で明らかになっている。

雇用率制度は、ヨーロッパ諸国でも多く採用されている。Lalive Wuellrich and Zweimüller(2013)は、OECD 諸国の雇用率制度を採用している国のうち、オーストリアの障害者雇用施策を取り上げて分析している。オーストリアでは、従業員が25人増えていくにつれ、1人の障害者を雇用する義務があり、その義務を守らない企業は金銭的なペナルティーが課されるという制度を採用している。Lalive Wuellrich and Zweimüller(2013)は、丁度ぎりぎりまで障害者雇用のペナルティーを払わなければいけない企業群と、同じくぎりぎりまで制約を満たしている企業群を取り上げる。そして、それらの企業群の雇用障害者数と健全な常用雇用者数で測った企業規模の分布を比較して、以下の

いくつかの結論を得ている。(1) ペナルティーを払わなければいけない企業は、そうでない企業よりも障害者を雇用する傾向にあること。(2) 多くの企業は、金銭的なペナルティーと障害者の限界生産性を考慮して、最適な雇用戦略をとっている傾向がみられること。(3) 金銭的なペナルティーが、雇用率の達成に与える影響はそれほど強くないものの、従業員に支払う賃金が平均的に高い企業は、法令順守の確率が高まること。(4) 雇用されている障害者の多くが、職を得てから障害を持った中途障害者であること。(5) 金銭的なペナルティーは障害者雇用のインセンティブをもたらす傾向にあることである。また、Arjen, Rijnks and van Dijk(2013)は、空間計量経済学を用いて、障害者の雇用には、就業する企業の立地の問題があるとの事実も明らかにした。これは、制度で規定する補助金やペナルティーの額を一律にすべきでないという点を示唆している。

日本の先行研究で得られている含意と、Lalive Wuellrich and Zweimüller(2013)で得られた結果より、雇用率制度で問題にすべきなのは、納付金額、調整金額の調整をいかにして行っていくべきか、という点にあることがわかる。本稿では、この点を追加的に確認し、議論を展開する。

### III 日本の障害者雇用施策の概要と近年の動向

#### 1 制度概要

日本の障害者雇用制度は、1960年に成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいている。現在のような形で障害者雇用施策が生まれたのは1976年の「身体障害者雇用促進法」の改正からである。この法律は、企業の事業主に対して従業員の一定割合だけを障害者が雇用されるようにする雇用率制度を設けて障害者雇用を促進すると共に、雇用率未達成事業主から不足人数一人当たり月額5万円の障害者雇用納付金を徴収して、これを障害者雇用に活用することを定めている。未達成企業からの納付金は、法定雇用率を超

えて障害者を雇用している事業主への雇用助成金（常用雇用者200人以上の企業）や、報奨金（常用雇用者200人未満の企業）として支給される。また、新たに障害者を雇用するときに必要となる施設・設備の設置、整備の費用やその雇用を安定させるための業務を行う者を置くのに必要な費用などへの助成金として支給される。納付金制度の運営主体は日本障害者雇用促進協会（現：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）である<sup>2)</sup>。障害者雇用未達成事業主で厚生労働省の設定する条件に合致する企業には、厚生労働省から「障害者の雇い入れに関する計画」を作成するように命じられる。これを作成しなければ20万円以下の罰金が課される。さらに、この計画にしたがって障害者を雇用しない場合には最大の罰則である「事業所名の公表」がなされる。制度の主旨は、(1) 障害者の雇用促進と安定、(2) 企業が障害者を雇用するために被る負担のアンバランスを調整する、ということとされる。

## 2 近年の動向

障害者権利条約への批准に伴って、日本の障害者雇用施策には、差別禁止法の導入が検討されている。この準備として、施策には近年、大きな変化が加えられている。第一に、納付金適用対象企業の拡大である。民間企業の法定雇用率は2012年まで、1.8%と規定されてきたが、2013年から2.0%に引き上げられた。また、納付金適用対象企業は、2009年までは、常用雇用者数301人以上の企業が対象とされていた。しかし、2010年からは、常用雇用者数200人以上になり、2015年からは、常用雇用者数100人以上の企業に拡大される。第二に、雇用率対象障害種の拡大と、障害の程度に応じた働き方の相違を制度に組み込んだことである。具体的には、これまで精神障害者が雇用率のカウント対象とされてこなかったが、2006年からカウント対象とされるようになった。加えて、2010年には、軽度身体、知的障害者も雇用率のカウント対象となっている。さらに同年には、短時間労働者もカウント対象となっている<sup>3)</sup>。第三に、罰則措置の強化である。2006年より、「障害者の雇い入れに関する計画」策定命令を受ける

対象基準が拡大された(厚生労働省2006)。第四に、除外率の引き下げである。除外率規定とは、障害者雇用が難しいと考えられる企業に、法定雇用率の算定基礎労働者の一部を控除する制度である。だが、この制度はかえって企業間の負担格差を生む懸念もあるため、段階的な廃止が決定されていた。これまでその措置はなかなか実行されなかったが、2011年から一律10%引き下げられた。

社会的に恵まれていない少数派グループの経済厚生や社会参加を目的とした雇用促進制度のうち、雇用率制度は、対象となるグループの雇用を増加させることを第一目標としたものである。この制度は、社会的に排除されているグループを、社会に取り込むための、一番初め的手段とみなすことができる。しかしながら、この制度は対象となるグループの「枠」を設定して強制的に雇用を増加させることを狙った施策であるため、彼らの厚生や権利を保障するものではない。他方で、批准が決定している障害者権利条約は、社会が障害者の権利を保障して厚生を改善しようとする試みである。雇用率制度を採用する国で、権利条約への批准を行うことは、障害者の社会参加と権利保障を同時に行うという困難な舵取りを迫られることを意味する。障害者権利条約の批准に向けて、近年の施策の強化が実施されてきている。この時期に何が起こったのかを確認することは、今の施策が円滑に機能しているか否か、また、その問題点は何なのかを考察する良い環境を提示している。

## 3 集計数値による検討

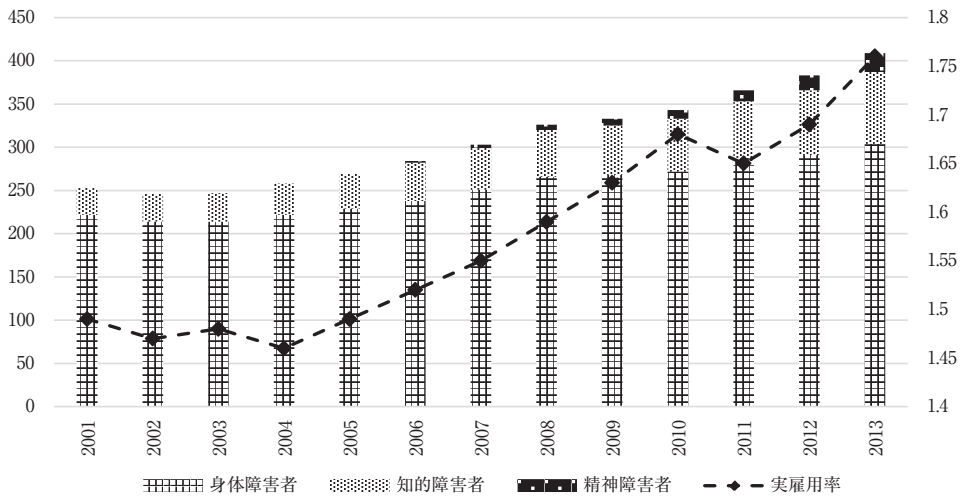
近年の動向によって、どのような影響がでたのかを確認する。図1は、2001年から2013年の障害者雇用者数と民間平均実雇用率の推移を示したグラフである。これを見ると、2001年から2005年までは障害者雇用者数、民間平均実雇用率ともにほぼ一定で推移しているが、2006年以降、障害者雇用者数も民間企業の平均実雇用率も増加していることがわかる。しかし、実雇用率の伸びの方が、障害者雇用者数の伸びよりも激しくなっている。この現象を牽引しているのは、従業員規模の大きい企業である。図2を見ると、従業員規模の大きい企業のみが法定雇用率の上昇を牽引して

きていることがわかる。しかし、従業員規模1000人以上の規模の企業で就業している人は、全民間企業就業者の半数を下回る。このために、障害者雇用者数の増加よりも平均実雇用率の上昇のほうが激しくなる現象が生じている。

これらの現象をもたらした要因は、障害者雇用施策である。施策では、特例子会社制度やグループ算定特例制度といった大企業にメリットとなる制度が存在する<sup>4) 5)</sup>。障害者雇用には規模の経済が働きやすいことが想定されるため、このような

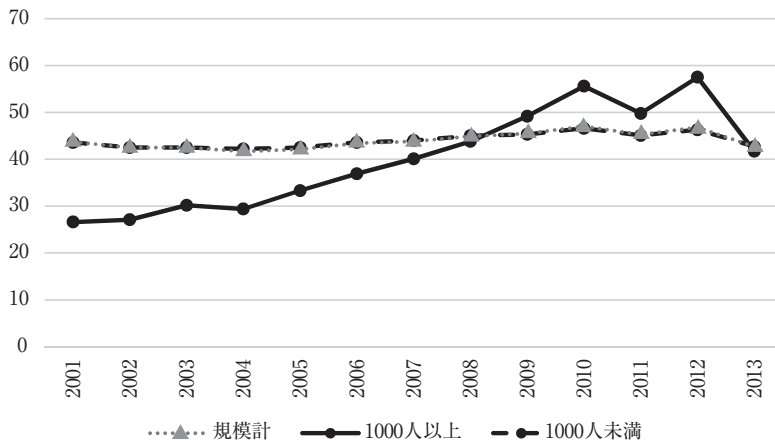
制度を使用して、障害者雇用を促進しやすくなった大企業が、障害者雇用を牽引する状況を生み出している。しかしながら、すべての大企業がこのような制度を利用できるわけではない。加えて、従業員規模が大きいと、障害者を雇用するためにかかる費用の総額も上昇する。図3を見ると、従業員規模が大きい企業グループでも、除外率が引き下げられた2011年に平均実雇用率が落ち込んでおり、法定雇用率が引き上げられた2013年に達成企業比率が落ち込んでいるため、相当数の企

図1 障害者雇用者数と平均実雇用率の変化



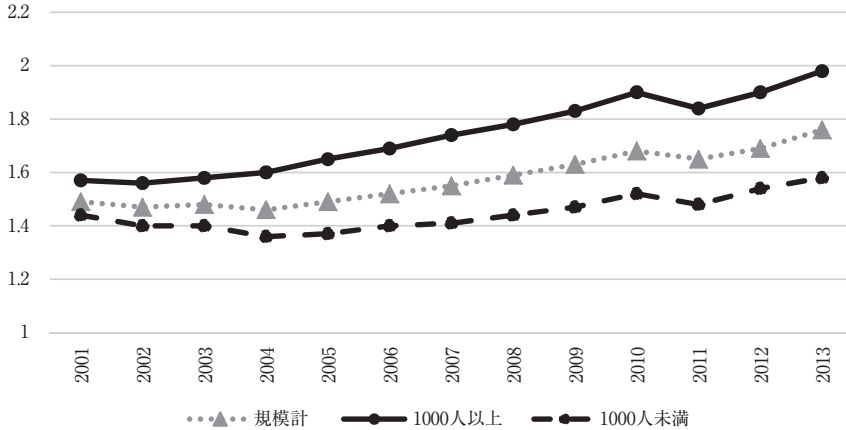
出所：『障害者雇用状況の集計結果』（厚生労働省発表資料）より筆者再作成

図2 達成企業比率の推移



出所：『平成25年 障害者雇用状況の集計結果』より筆者再作成

図3 平均実雇用率の推移



出所：『平成 25 年 障害者雇用状況の集計結果』より筆者再作成

業が法定雇用率をぎりぎりの水準で達成していることがわかる。さらに、いずれのグループにおいても、平均実雇用率はほぼ同一のトレンドを描いていることもわかる。この事実を踏まえると、経営余力のある大企業であっても、法定雇用率を達成するためには、それなりに負担が必要とされることが読み取れる。

しかし、仮に納付金制度が、その目的である企業負担の均等化を達成できていたとすれば、法定雇用率達成の可否によって、企業パフォーマンスに差が出ることはないはずである。そこで以下では、法定雇用率を達成することが、企業利潤とどのような関係を持つかに関して、2003年から2010年まで本社所在地が東京にある上場企業の企業パフォーマンスと法定雇用率達成の可否との関係を確認する。また、精神障害者が雇用率のカウント対象となったことが影響していないことを確認するために、2006年前後において、法定雇用率達成企業と未達成企業の企業パフォーマンスが異なるか否かを確認する。

#### IV 障害者雇用と企業パフォーマンスに関する実証分析

##### 1 法定雇用率達成の可否と企業利潤との関係

本節では、法定雇用率達成の可否と企業利潤との関係を検証する。検証するためのモデルは、以下の誘導系モデルを使用する。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 d\_att_{it} + x'_{it} \cdot \pi_j + d'_t \cdot \gamma_m + \alpha_i + \epsilon_{it} \quad (1)$$

ここで  $y_{it}$  は売上高営業利益率を示す。売上高営業利益率は、売上高営業利益率  $\equiv$  (売上高 - (売上原価 + 販売・一般管理費))  $\div$  売上高 : と定義される。これは、企業利潤の代理変数としてよく使用されるものである。 $d\_att_{it}$  は法定雇用率達成ダミー変数で、達成していれば1、未達成ならば0をとる。 $x'_i$  には、資本の機会費用をコントロールするために、資本/売上比率、市場にマイナスのショックがあった時に、企業が行う可能性のある借入れが利潤に与える影響をコントロールするために負債/売上比率、従業員構成のコントロールとして、従業員平均年齢を使用する。また、産業の時間効果をコントロールするために産業ダミーと年次ダミーの交差項を使用する。 $d'_t$  は年次ダミーであり、 $\alpha_i$  は分析者に観察不能な個体

効果を表す。

個別企業の障害者雇用状況のデータは、情報公開請求を行うことで得た。このデータには、労働局が管轄する個別企業の所在地、企業名、産業区分、障害者雇用状況、常用雇用者雇用状況などの情報が含まれている。データの中には、障害種別の区分、短時間労働か否かといった情報も含まれるが、この部分は個人情報であり、個人が特定化される恐れがあるため、マスキングされており使用していない。財務データは、『企業財務カルテ2011』（東洋経済新報社）から得ている。サンプルは、本社所在地が東京にあり、2003年から2010年まで継続して上場している企業でかつ、財務データ・労働局データともに、入力ミスによるエラーや欠損値のない企業を選択した。表1は基本統計量である。

障害者雇用には、企業の人事施策や企業風土といった要因が強く関係してくると想定される。このために、分析者には観察不能な企業固有の効果を制御しなければならない。したがって、推定法は、企業業績と人事施策の研究で使用されてきている固定効果推定を選択して $\alpha_i$ をコントロールする<sup>6)</sup>。また、各年に固有の効果を考慮して、各年の年次ダミーを加えたモデルも推計した。

表2には、推定モデル(1)の結果を掲載している。(1)(2)列は、労働者の属性をコントロールしていないモデルの結果であり、(3)(4)列は、労働者の属性をコントロールしたモデルの結果である。また、(2)(4)列は、各年に特有の効果を考慮したモデルである。いずれのモデルでも、興味のある係数は法定雇用率ダミー変数の係数である。そこでその効果を見てみると、すべてのモデルで7~9%程度、達成企業のパフォーマンスが未達成企業のパフォーマンスと比較して、統計的に有意に低いことが示されている。

## 2 精神障害者の雇用と企業パフォーマンス

本稿で選択した期間は、精神障害者が実雇用率のカウント対象となったことを除いて、制度上の大きな変更はなかった。したがって、精神障害者導入の要因がどれほど影響しているのかを確認しておく必要がある。

障害者雇用を考える時、難しいことの一つに、就業してから障害を負う中途障害者が多いことがある。この場合、企業の障害者雇用に対するインセンティブを分析したくても、(外部)労働市場から投入要素を新たに購入するわけではないため、分析は困難な作業になる。精神障害者に関しても同じことが言える。特に、すでに就労している発達障害者や難病者も含んだ就業者の存在を考えると、この問題がより分かりやすい。発達障害者の持つ手帳は、療育手帳か精神障害者保健福祉手帳のいずれかになる。ところが、就業ができていない状態で手帳を取得するメリットがさほど大きくない場合、精神障害者保健福祉手帳という名称の持つスティグマがあるため、手帳を取得しない人も多数存在する。このような人が、雇用者の要請から手帳を取得した場合、この企業の障害者雇用者数は増加することになるが、企業の労働生産性は変化しない。この場合、企業が法定雇用率を達成することに対して、生産性や企業利潤に対する影響は観察されないことになる。精神障害者の雇用がはじめられたといっても、当初は今述べたような状況が強く影響する可能性が高いと考えられる。したがって、精神障害者が雇用率のカウント対象になっても、企業業績に変化は観察されにくいことが予想される。

以下では、障害者雇用施策に精神障害者が組み込まれたことで、企業利潤にどのような影響が出たのかを確認する。制度の概要で述べたように、障害者雇用施策に従わない企業に対して、厚生労働省が、障害者の雇い入れ計画を策定するように勧告することになっている。この計画は3年とされている。そこで、2003年から2008年までの期間を取り上げ、DD法を使用して、制度変更の影響を検証する。このために推定モデル(1)を、以下のように変形する。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 d_t + \beta_2 d_t + \beta_3 d_{attit} + x'_{it} \pi_{it} + d'_t \gamma_m + i'_i \delta_i + \epsilon_{it} \quad (2)$$

ここで $d_t$ は、2003年から2005年までを0、2006年から2008年までを1とするダミー変数である。 $i'_i$ は産業ダミー、 $d'_t$ は年次ダミーで、さらに $x'_{it}$ に産業×年次ダミーも含める。推定法はOLSで

表 1 基本統計量：1

変数名	観測値	平均	標準偏差	最小値	最大値
売上高営業利益率	3880	0.449	0.341	-0.335	3.014
資本比率	3880	0.887	1.971	-0.467	53.834
負債比率	3880	1.252	8.798	0.038	268.855
従業員平均年齢	3880	39.777	3.434	25.5	54.3
実雇用率	3880	1.525	0.545	0	7.32
法定雇用率達成ダミー	3880	0.295	0.456	0	1
従業員 1000 人以上ダミー	3880	0.589	0.492	0	1
産業ダミー					
水産・農林業：base	3880	0.004	0.064	0	1
鉱業	3880	0.004	0.064	0	1
建設業	3880	0.093	0.290	0	1
食料品	3880	0.064	0.245	0	1
繊維製品	3880	0.029	0.167	0	1
パルプ・紙	3880	0.006	0.078	0	1
化学	3880	0.087	0.281	0	1
医薬品	3880	0.025	0.155	0	1
石油・石炭製品	3880	0.008	0.090	0	1
ゴム製品	3880	0.004	0.064	0	1
ガラス・土石製品	3880	0.025	0.155	0	1
鉄鋼	3880	0.021	0.142	0	1
非鉄金属	3880	0.021	0.142	0	1
金属製品	3880	0.014	0.119	0	1
精密機器	3880	0.021	0.142	0	1
機械	3880	0.066	0.248	0	1
電気機器	3880	0.113	0.317	0	1
輸送用機器	3880	0.023	0.149	0	1
その他製品	3880	0.033	0.179	0	1
電気・ガス業	3880	0.002	0.045	0	1
情報・通信業	3880	0.052	0.221	0	1
サービス業	3880	0.041	0.199	0	1
倉庫・運輸関連業	3880	0.012	0.111	0	1
海運業	3880	0.004	0.064	0	1
空運業	3880	0.004	0.064	0	1
陸運業	3880	0.025	0.155	0	1
卸売業	3880	0.101	0.301	0	1
小売業	3880	0.047	0.213	0	1
その他金融業	3880	0.014	0.119	0	1
証券、商品先物取引業	3880	0.002	0.045	0	1
不動産業	3880	0.039	0.194	0	1
年次ダミー					
2003：base	3880	0.125	0.331	0	1
2004	3880	0.125	0.331	0	1
2005	3880	0.125	0.331	0	1
2006	3880	0.125	0.331	0	1
2007	3880	0.125	0.331	0	1
2008	3880	0.125	0.331	0	1
2009	3880	0.125	0.331	0	1
2010	3880	0.125	0.331	0	1



表2 企業利潤と法定雇用率達成の可否

売上営業利益率	(1)	(2)	(3)	(4)
法定雇用率ダミー	-0.0088** (0.0044)	-0.0095** (0.0045)	-0.0074* (0.0044)	-0.0090** (0.0045)
資本/売上	0.0401*** (0.0009)	0.0401*** (0.0009)	0.0401*** (0.0010)	0.0406*** (0.0010)
負債/売上	0.0031*** (0.0005)	0.0031*** (0.0005)	0.0031*** (0.0005)	0.0031*** (0.0005)
平均年齢			-0.0042*** (0.0015)	-0.0051*** (0.0015)
定数項	0.4122*** (0.0021)	0.4098*** (0.0040)	0.5788*** (0.0578)	0.6080*** (0.0613)
年次ダミー	no	yes	no	yes
観測値	3880	3880	3880	3880
企業数	485	485	485	485
疑似決定係数	0.18	0.18	0.21	0.21

注：1) ( ) 内は、標準誤差である。

2) \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%で有意なことを示している。

3) 従業員規模をコントロールした分析も行ったが、結果に大きな相違がみられないため、掲載しない。

4) 年次ダミーと産業ダミーの交差項を導入して推計しても、年次ダミーのみを導入したときと結果に大きな相違はないため、掲載しない。

表3 精神障害者組み込みのインパクト

売上高営業利益率	(1)	(2)
DD	-0.0047 (0.0190)	-0.0069 (0.0198)
達成ダミー	0.0258** (0.0141)	0.0275* (0.0148)
期間ダミー	0.0173 (0.0153)	0.0178 (0.0156)
資本/売上	0.0633*** (0.0158)	0.0638*** (0.0159)
負債/売上	-0.0009 (0.0007)	-0.0009 (0.0007)
創業年数	-0.0008*** (0.0003)	-0.0008*** (0.0003)
平均年齢	-0.0111*** (0.0019)	-0.0111*** (0.0019)
定数項	0.8765*** (0.0777)	0.8780*** (0.0799)
年次×産業ダミー	no	yes
観測値	2910	2910
決定係数	0.5455	0.5482

注：1) いずれのモデルも、年次ダミー、産業ダミーを含む。

2) \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%で有意なことを示している。

3) ( ) 内は、robust standard error である。

ある。

表3は、推定結果を掲載している。事前の予想通り、精神障害者がカウント対象となったことは、企業利潤に影響を及ぼしていない。したがって、民間平均実雇用率が順調に拡大していった時期に、対象となる障害種が拡大されたことによる影響はほとんどないことがわかった。

### 3 障害者雇用と生産性の関係

これまでの分析から、法定雇用率を達成した企業は、未達成となった企業よりも、相対的に企業パフォーマンスが悪いことが明らかになった。これにはいくつかの解釈が可能である。第一に、納付金や助成金の額が少ないことが挙げられる。

今、属性が似通っている二つの企業があり、障害者の雇用にかかる限界費用が一定とする。ただし、一つは法定雇用率を達成しているが、もう一つは、法定雇用率を達成していないとしよう。さらにこの時、選択しているサンプルの属性から考えて、両企業の総生産力は同一と仮定する。この時、法定雇用率を達成していない企業では、雇用している障害者数だけの限界費用に、不足人数分だけの納付金を足し合わせたものが、障害者雇用に関する費用になる。反対に、法定雇用率を達成している企業では、雇用している障害者数分の限界費用から超過人数分の助成金を引いたものが、障害者雇用に関する費用になる。この二つの企業の総生産力は同一なので、収入は等しくなる。しかし、障害者雇用にかかる限界費用を逡減させるように働く規模の経済の影響を考慮したとしても、納付金や調整金の額が少ないため、法定雇用率を達成しておらず、障害者雇用の探索努力をしない企業が障害者雇用に関する総費用が少なくなる。したがって、未達成企業の利潤が、達成企業のそれを上回ることになる<sup>7)</sup>。

第二に、この時期に法定雇用率を達成した大企業は、障害者の最適雇用者数を超過して雇用した可能性がある。近年の雇用率上昇の背景には、2006年から開始された罰則措置の強化もある（厚生労働省2006）。これにより、企業が障害者の最適雇用者数を超過して雇用していたとすると、人件費がかかり、余剰労働力が生産力を減衰させる。これが企業利潤に影響した可能性がある。第三に、雇用している障害者の生産性が低いことがある（Jones 2006）。この時には、障害者雇用が企業の生産性を低める効果を持つことになる。第四に、障害者を適所に配置できるほど、内部労働市場が効率的ではないことである。この要因も、生産性の減少要因として機能することになる。

障害者雇用と生産性との関係を考察した。上にあげた要因のうち、法定雇用率達成の可否が生産性に影響しないケースは第一の仮説が成立するときのみである。仮に二つ目以降の仮説が成立しているのであれば、法定雇用率達成の可否が企業の生産性に影響することになる。そこで、この点を確認するために、法定雇用率達成の可否が生産性

にどのように影響しているのかを検証する。推定モデルは以下の(3)式になる。

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln K_{it} + \beta_2 \ln L_{it} + \beta_3 d_{attit} + x'_{it} \pi_{it} + d'_t \gamma_m + \alpha_i + \epsilon_{it} \quad (3)$$

ここで、 $\ln Y_{it}$ は付加価値額の対数値、 $\ln K_{it}$ は有形固定資産の対数値、 $\ln L_{it}$ は常用雇用者数の対数値である。 $d_{attit}$ は、法定雇用率達成ダミー変数、 $x'_{it}$ はコントロール変数を表しているが、ここでは従業員平均年齢、産業×年次ダミーを使用する。 $d'_t$ は年次ダミーである。

表4は基本統計量である。ベースとなるサンプルは、これまでの分析と同じだが、付加価値や有形固定資産の欠損値がある企業はすべて取り除いている。また、付加価値、有形固定資産などの変数は、SNAの経済活動別国内総生産デフレーター（連鎖方式）で実質化した。この時、(3)式の推定で $\beta_3$ の係数が0と有意に異ならなければ、第一の仮説が成立する可能性が高いことになる。しかし、統計的に有意な0以外の値をとった時は、別の仮説が当てはまることになる。

表5は推定結果を示している。注目すべき法定雇用率達成ダミー変数のパラメーターは、いずれも有意ではない。このため、期待どおりに、第一の仮説が成立している可能性が高いことがわかった。

## V 結論と議論

### 1 本稿での分析のまとめと結論

本稿では、日本の障害者雇用施策の有効性を確認するために、民間企業の法定雇用率の達成の可否と企業パフォーマンスがどのように関係しているのかを実証分析した。まず初めに、障害者権利条約への批准と並行して、障害者雇用施策の強化・拡大が行われていることを確認した。そして集計データから、近年、民間企業の平均実雇用率が急上昇していること。また、その傾向は従業員規模1000人以上の企業グループで観察される傾向であること。民間企業における日本の就業者の半数以上は、従業員規模1000人未満の企業で就業し

表4 基本統計量：2

変数名	観測値	平均	標準偏差	最小値	最大値
対数付加価値額	3456	9.884	1.316	4.217	14.579
対数常用雇用者数	3456	7.266	1.191	4.043	11.192
対数有形固定資産額	3456	10.072	1.628	4.174	16.319
従業員平均年齢	3456	39.844	3.412	25.5	54.3
実雇用率	3456	1.543	0.539	0	7.32
雇用率達成ダミー	3456	0.304	0.460	0	1
産業ダミー					
水産・農林業：base	3456	0.005	0.068	0	1
鉱業	3456	0.002	0.048	0	1
建設業	3456	0.090	0.287	0	1
食料品	3456	0.065	0.246	0	1
繊維製品	3456	0.030	0.171	0	1
パルプ・紙	3456	0.007	0.083	0	1
化学	3456	0.097	0.296	0	1
医薬品	3456	0.028	0.164	0	1
石油・石炭製品	3456	0.007	0.083	0	1
ゴム製品	3456	0.005	0.068	0	1
ガラス・土石製品	3456	0.023	0.150	0	1
鉄鋼	3456	0.021	0.143	0	1
非鉄金属	3456	0.016	0.126	0	1
金属製品	3456	0.016	0.126	0	1
精密機器	3456	0.016	0.126	0	1
機械	3456	0.069	0.254	0	1
電気機器	3456	0.104	0.306	0	1
輸送用機器	3456	0.021	0.143	0	1
その他製品	3456	0.030	0.171	0	1
電気・ガス業	3456	0.002	0.048	0	1
情報・通信業	3456	0.053	0.225	0	1
サービス業	3456	0.037	0.189	0	1
倉庫・運輸関連業	3456	0.012	0.107	0	1
海運業	3456	0.005	0.068	0	1
空運業	3456	0.005	0.068	0	1
陸運業	3456	0.028	0.164	0	1
卸売業	3456	0.111	0.314	0	1
小売業	3456	0.051	0.220	0	1
その他金融業	3456	0.012	0.107	0	1
不動産業	3456	0.032	0.177	0	1
年次ダミー					
d2003：base	3456	0.125	0.331	0	1
d2004	3456	0.125	0.331	0	1
d2005	3456	0.125	0.331	0	1
d2006	3456	0.125	0.331	0	1
d2007	3456	0.125	0.331	0	1
d2008	3456	0.125	0.331	0	1
d2009	3456	0.125	0.331	0	1
d2010	3456	0.125	0.331	0	1

表5 法定雇用率達成の可否と生産性

固定効果モデル	(1)	(2)	(3)	(4)
対数常用雇用者数	0.2390*** (0.0254)	0.2334*** (0.0252)	0.2392*** (0.0254)	0.2309*** (0.0253)
対数有形固定資産	0.3017*** (0.0201)	0.2984*** (0.0200)	0.3016*** (0.0201)	0.2986*** (0.0200)
雇用率達成ダミー	0.0113 (0.0191)	-0.0044 (0.0194)	0.0111 (0.0192)	-0.0029 (0.0194)
平均年齢			0.0009 (0.0069)	-0.0104 (0.0072)
定数項	5.0133*** (0.2522)	5.0268*** (0.2511)	4.9754*** (0.3785)	5.4490*** (0.3857)
年次ダミー	no	yes	no	yes
年次ダミー×産業ダミー	yes	yes	yes	yes
観測値	3456	3456	3456	3456
企業数	432	432	432	432
hausman	481.29	497.08	461.62	476.40
疑似決定係数	0.7496	0.7441	0.7487	0.7527

注：1) ( ) 内は、標準誤差である。

2) \*は10% , \*\*は5% , \*\*\*は1%で有意なことを示している。

3) いずれのモデルでも固定効果モデルの推計結果を示している。

ており、このグループにおける達成企業比率は、ほぼ一定で推移していることから、全体的な評価は難しいが、障害者の一般雇用者数は増加していることが確認された。

次に、現行制度の有効性を確認するために、平均実雇用率が順調に伸び、その他の制度変更は精神障害者が雇用率のカウント対象となった2006年だけである、2003年から2010年までの期間を選択し、この期間に法定雇用率を達成した企業と未達成となった企業の企業パフォーマンスの差を検証し、その他の制度変更の要因が影響していないことを確認した。この結果、法定雇用率を達成した企業が未達成となった企業と比較して相対的にパフォーマンスが悪いことが明らかになった。最後に、この傾向が観察される仮説をいくつか考慮し、法定雇用率達成の可否と生産性との関係を確認した。その結果、法定雇用率の達成と生産性との関係を見出すことはできなかった。

以上の一連の分析により、得られる含意を整理して、結論としたい。一つ目に、罰則措置の強化といった行政による指導やモニターをきちんと行えば、割当雇用制度が、障害者の一般雇用を増大させる効果を持つ。ただし、施策の強化についても、ある特定の企業グループに限ったものではなく、それ以外の企業グループに対してもメリットのある施策をとることが望ましい。二つ目に、現

在の障害者雇用施策では、納付金や助成金の増加を中心に、施策の目的である企業負担の均等化を目的とした施策を見逃しているため、障害者雇用に伴う企業の負担分をカバーできていない。今回取り上げたサンプルはそもそも大企業に限定されている。大企業は、中小企業と比較すれば経営余力がある。それに加えて、大企業にメリットのある施策の拡充により、全体的な平均実雇用率が上昇した。しかしながら、法定雇用率を達成した企業のパフォーマンスの方が未達成となった企業よりも悪いことは問題である。この点は、従来より経済学の先行研究で指摘されているように、障害者雇用にかかる機会費用をできる限り反映できるように施策を改善すべきである。

## 2 障害者権利条約と障害者雇用施策の方向性

障害者施策の最終的な目的は、障害者の社会参加にある。この点から言うと、障害者雇用施策は、障害者施策の中でも中心的な役割を担うべき施策となる。日本の障害者雇用施策は、割当雇用に基づく納付金制度である。この施策は、一般雇用という通常の就労形態を営む障害者の数を増やすことにはある程度の効果がある。しかしながら、障害者の権利保障の効果を持つわけではない(Hoyzer and Neumark 1999)。障害者の一般雇用がある程度増加してきているため、障害者施策も

次のステージに進んでもよいと考えられる。この意味で、差別禁止法の導入は妥当とみなすことができる。だが、障害者を雇用することが、企業の活動にとってメリットとなるものでなければ、障害者の一般雇用の大幅な増加は見込めない。差別禁止法をとっている国の研究によると、施策は障害を持つ雇用者数の増大には寄与していない。この点でポイントとなっているのが、障害者が支障なく働くために、個別の事業所の提供義務とされている「合理的配慮」の範囲である。障害が多様であることから、明文化される「合理的配慮」の内容も「緩く」決められる。しかし、それでは、企業の機会費用が大きくなってしまい、民間企業の障害者雇用が促進されないことが明らかにされている。日本の現行法では、義務雇用の制約が厳格なものでないため、ある特定の企業グループに焦点を当てた施策強化策をとった時に、その他の企業グループでは障害者雇用が進まなくなっている。このような点から考えると、「合理的配慮」の内容を「緩く」規定することは、障害者の一般雇用者増加の点からみて、一つの懸念材料になる。日本では、この数年の間に、いくつかの方向から、施策の拡大・強化が実施されてきた。そのおかげで、障害者雇用に力を割くことのできる基礎体力のある企業が雇用率を伸ばしているが、他方で、障害者雇用に必要な費用が、総費用に占める比率が相対的に多くなる中小企業では、平均的にみると、達成企業比率がほぼ一定もしくは減少してきており、民間部門における障害者雇用状況は二極化する傾向も見せている。これは、障害者が就労しやすい企業としにくい企業が発生する可能性を示唆する。障害者の一般雇用への道が完全に開かれたと仮定した上で、障害者の厚生を基準として評価するならば、今の状況は障害者の就労に対する意思決定に対する制約を大きくするため、望ましくない。本稿で解説したように、雇用率制度を採用する諸外国の研究では、金銭的なインセンティブが障害者の雇用を増大させる効果が明らかにされている。したがって、企業負担の均等化に関する部分をきちんとケアしながら、施策の強化を実施していくべきである。

本稿に残された課題は、推定法の精緻化と頑健

性のチェックである。本稿で取り上げた企業は大企業であるため、人事施策が生産性に与える影響を厳密に計測するためにはいくつかの要因をより詳細にコントロールする必要がある。本稿で得られた結果が頑健であることを確認するためにも、適切な変数を収集し、推定モデルを精査して、結果の妥当性を確認することが今後の課題である。

\* 本稿の作成にあたり、神林龍先生に有益なコメントをいただいた。また、竹川俊也、内藤未来、熊谷智大、大西将行各氏は、データの収集・整備に尽力していただいた。ここに感謝したい。尚、本研究は科学研究費基盤(C), no. 25380374の研究助成を受けている。

- 1) Jones (2008) は、障害者施策に関する研究を特にアメリカにおける差別禁止法を中心として、包括的にレビューしている。
- 2) この法律において、雇用率算出基準とされている従業員（以下常用労働者又は健常者と記す）の定義は「常時雇用する労働者（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者（以下「短時間労働者」という。）を除く）」（第四十三条）と規定されている。また、障害者の定義は基本的にどのような障害者であれ、障害者手帳を所有しているもの、もしくははかるべき診断書又は意見書を所持するものとされる。なお、1998年以降の民間企業の法定雇用率は1.8%、2013年より2.0%と規定されている。また端数については「その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる」[障害者の雇用の促進等に関する法律]（第四十三条）とされる。
- 3) 週所定労働時間20時間以上30時間未満の労働者がカウント対象となり、0.5人としてカウントされる。
- 4) 特例子会社制度：事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できるとした制度。
- 5) グループ算定特例制度：一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率の通算が可能となるもの。
- 6) ハウスマン検定で見ても、固定効果モデルが採用されることを確認した。
- 7) 本稿では、法定雇用率が少なく設定されており、納付金や助成金の総額が人件費の総額と比較すれば少なすぎる点に焦点を当てて議論しているために、単純な設定で議論している。しかし、規模の経済の影響や助成金の影響は考慮されていないものの、割当雇用制度が費用の増加に与える影響に関して、従業員規模が大きいかいほど費用が多くなる一般的な議論はGriffin (1992) が行っている。

#### 参考文献

厚生労働省 (2006) 「平成 17 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について」 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/12/dl/h12-14-2a.pdf>, 2014 年 3 月 16 日取得。

- 障害者職業総合センター (2002) 「障害者の雇用率・納付金制度の国際比較」『NIVA 資料シリーズ』No. 26.
- 土橋俊寛・尾山大輔 (2008) 「経済学から見た障害者雇用給付金・調整金制度」『日本労働研究雑誌』No. 578, 43-52 頁.
- 中島隆信・中野諭・今田俊輔 (2005) 「わが国の障害者雇用納付金制度の経済分析——障害者雇用の促進に向けて」『PRI Discussion Paper Series, No05A-23.
- 長江亮 (2005) 「障害者雇用と市場評価——大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベント・スタディ」『日本労働研究雑誌』No. 536, 91-109 頁.
- Acemoglu, D. and J. D. Angrist, (2001) "Consequence of employment protection? The Case of the Americans with Disabilities Act," *Journal of Political Economy*, Vol. 119, 915-950.
- Arjen J. E. Edzes, Richard Rijnks and Jouke van Dijk (2013) "Spatial Implications of Using Firm Level Quotas to Employ Low Productive Workers," *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, Vol. 104, No. 5, pp. 621-629.
- Burkhauser, Richard V., Andrew J. Houtenville, and Ludmila Rovba (2007) "Accounting for the Declining Fortunes of Working-Age People with Disabilities," paper presented at the post *ADA employment*, New York University.
- Burkhauser, Richard V. and Mary C. Daly (2002) "Policy Watch: U.S. Disability Policy in a Changing Environment," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.16 No.1, pp. 213-224.
- DeLeire, T. (2000) "The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act," *Journal of Human Resources*, 35 (4), pp. 693-715.
- Griffin Peter (1992) "The Impact of Affirmative Action on Labor Demand: A Test of Some Implications of the Le Chatelier Principle," *Review of Economics and Statistics*, Vol.74, No.2
- Hoyzer, Harry and David Neumark (1999) "Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data," *Journal of Labor Economics*, 17 (3), pp. 534-569.
- Jones, M. K. (2006) "Is There Employment Discrimination against the Disabled?" *Economic Letters*, 92, pp.32-37.
- Jones, M. K. (2008) "Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence," *Journal of Economic Studies*, Vol. 35, pp.405-424.
- Lalive, R. J. P, Wuellrich and J. Zweimüller (2013) "Do Financial Incentives Affect Firms' Demand for Disabled Workers?" *Journal of the European Economic Association* 11, pp. 25-58.
- OECD (2003) "Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People," OECD.

ながえ・あきら 早稲田大学現代政治経済研究所招聘研究員。最近の主な著作に「Effects of the Japanese disability employment policy on shareholder wealth」, Institute of Research in Contemporary Political and Economic Affairs, Waseda University, Working Paper, No. 1301, April, 2013. 労働経済学専攻。