

身体障害と労働市場における差別——動画付き履歴書を使用したフィールド実験

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. and Marchand, S. (2023) "Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Video Résumé Field Experiment," *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 15, No. 4, pp. 452-476.

大阪大学大学院博士課程 吉良 光冬

1 はじめに

障害¹⁾がある人々は労働市場において大きな障壁に直面している。障害がある人々はない人々に比べて雇用率は低く、貧困率は高い傾向にあることが報告されている (OECD 2022)。このような格差が生じる要因の1つとして、雇用側の差別が存在する可能性が考えられている。こうした状況を改善するため、多くの国では企業に対して、差別を禁止する法律の採用や、過度な負担がない範囲で障害がある人々に対応する義務を課しているが、障害がある人々の雇用の促進は依然として重要な課題である。本稿では、車いす使用者が労働市場で直面する差別について、カナダで行われたフィールド実験を用いて検証した Bellemare et al. (2023) を紹介したい。車いす使用者に対する雇用での差別を明らかにするとともに、動画付き履歴書という新しいツールがこうした差別を軽減できるかを検討している。

2 実験の概要

当該研究は、2つの実験から構成され、どちらも差別を検討するフィールド実験で多く用いられてきた架空の履歴書を送付する方法を採用している。架空の履歴書を用意することで、求職者の車いす使用以外の情報、性別や経歴などを統制し、車いすの使用有無だけが異なる履歴書を送付することができる。オンラインサイトで身体的負荷が少ない職種に限定して履歴書を応募した。また、応募先の企業のオフィスのアクセシビリティが適切に対応されているか等を Google Street View や直接訪問することで確認している。そして、履歴書を送付後、企業からのコールバック（採用面接への案内または求職者の追加的な情報の要求）の有無

について測定する。履歴書における他の情報が全く同じにもかかわらず、車いす使用グループと非使用グループにおいてコールバック率に差が存在するのであれば、その差は車いすの使用を開示したことによって生じたもの、つまり車いす使用者の雇用差別が存在するということと考えられる。

実験1では、2016年5月から2017年4月にかけて、1477通の架空の履歴書を応募した。車いすの使用を開示する履歴書では、「仕事の質には関係ありませんが、事故により車いすを使用しています。」といった趣旨の文面が一文追加されている。

実験2では、実験1と同様の履歴書で①車いす使用を開示した履歴書、②開示しない履歴書、③開示しない履歴書に自己紹介動画を添付したものを送付した。動画付き履歴書はオンライン求人プラットフォームで推奨されており、特に障害がある求職者に勧められてきた。そのため、動画付き履歴書はコールバックを改善することが期待される。2018年9月から2019年4月にかけて2021通を応募し、そのうち1452通が動画付き履歴書であった。

実験2では4タイプの求職者の自己紹介動画が用意された。まず、車いす使用の有無で2タイプが作成された。車いす使用者であると開示するタイプの動画では、自己紹介する際に映り込む椅子が車いすとなっている。次に、動画の構成が2タイプ用意された。動画は最初に求職者の表情のアップから始まり、次に全体像が映る構成となっている。表情のみが映し出される際は、前述された椅子もしくは車いすが映り込まない仕様となっている。次に、動画が引きの映像となり、求職者の全体像が映ることで、椅子もしくは車いすに座っていることが判明する構成となっている。この画面の切り替わるタイミングを早めにするか、つまり車いす使用者であることの開示を早めにするか、遅

めにするかという2タイプが用意される。これら2×2の合計4タイプの動画が履歴書と共に応募された。また、動画は視聴行動に関する情報も記録されており、動画再生の有無や視聴時間等についての情報も取得することができる。視聴中止のタイミングを把握することで、Bartoš et al. (2016) が提示した、注意不足を経路とする差別行動をメカニズムとして検証している。雇用側が差別される集団に対して、そもそも注意を向けないことが雇用しない理由ではないかということ、車いす使用を明かすタイミングと動画視聴を止めたタイミングに注目することで検証する。

3 結果の概要

第一に実験1と実験2の結果、車いす使用者であることを開示する場合は、開示しない場合に比べてコールバック率が約25%ポイント低いことが観察された。これらの結果は、企業のオフィスが車いすでアクセスが可能であった場合でも同様に観察され、単なるアクセシビリティの問題や車いす使用に起因する仕事の質だけでは説明できない格差である。

では、動画を履歴書に添付する効果は存在したのだろうか。動画の添付によってコールバック率は約10%ポイント向上することが示された。この動画の添付によるコールバック率の改善は、車いすの使用の有無にかかわらず観察された。しかし、依然として車いす使用グループと非使用グループのコールバック率には約25%ポイントの差が存在した。つまり、動画付き履歴書は、コールバック率の全体的な向上には効果があるものの、車いす使用を開示することで生じるコールバック率の格差を解消することはできなかった。

第二に、コールバック率の低さが雇用者の注意不足に起因するのではないかという仮説を検証するため、動画の視聴停止時点および動画の構成が視聴者の注意およびコールバック率に与える影響について分析した。分析の結果、動画内で車いすが開示されると、雇用者が動画を最後まで視聴しない確率が高まることが観察された。しかし、車いすの開示タイミング（早期または遅延）はコールバック率に有意な影響は与えなかった。つまり、車いすの開示を遅らせて注意を引きつけても、コールバック率は改善されなかった。この結果から、車いす使用の開示で視聴者の動画への注意は低下するものの、この注意の低下だけでは今回観察

されたコールバック率の格差を十分に説明できないことが示唆された。

4 おわりに

当該研究は第一に、車いす使用の有無がコールバック率に与える影響を示し、車いす使用者が労働市場で直面する差別の存在を示した。第二に、動画付き履歴書がこの差別を低減させるかを検証し、動画付き履歴書は車いす使用の有無にかかわらずコールバック率を改善させるものの、依然として車いす使用者と非使用者の間に存在する格差を埋めることはできないことが明らかになった。動画付き履歴書の検証はこれまでほとんど行われておらず、当該研究は画期的であったと考えられるが、著者らが指摘するように、動画付き履歴書の効果はその新規性の高さに部分的に起因する可能性もあり、今後も検証の必要がある。

当該研究で注目した動画付き履歴書は、車いす使用者のみならず、移動や対面での面接に障壁を持つ求職者にとって、新たな機会になるとも考えられる。今後、障害者雇用にとどまらず、労働市場において多様な人材を包括していくためには、差別解消に加え、新たなツールの導入による機会の拡大も重要である。雇用側の差別解消を目指すと同時に、困難を抱える労働者の障壁を軽減できる方法の普及および効果検証に関する研究の発展に期待される。

- 1) 「障害」の表記に関する国語分科会の考え方（文化審議会国語分科会 2021）の議論を踏まえ検討した結果、本稿では「障害」という表記を使用する。

参考文献

- 文化審議会国語分科会（2021）「『障害』の表記に関する国語分科会の考え方」文化庁。 https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/hokoku/pdf/92880801_03.pdf（2025年4月24日最終閲覧）
- Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J. and Matějka, F. (2016) “Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition,” *American Economic Review*, Vol. 106, No. 6, pp. 1437–1475.
- OECD (2022) “Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices,” OECD Publishing, Paris.

きら・みふゆ 大阪大学大学院国際公共政策研究科博士課程。主な論文に“The Effect of Quota for Persons with Disabilities”（単著・未刊）。労働経済学，教育経済学，障害と経済専攻。