

障害者雇用と企業業績

長 江 亮

要 旨

本稿では、Hellerstein et al. (2002) が開発したマーケット・テストと呼ばれる分析手法を使用し、日本の障害者雇用施策である雇用率・納付金制度がその主旨とする企業負担の均等化を、実際になしているか否かを検証した。

具体的には、東京労働局と大阪労働局が管轄する企業のデータと東洋経済新報社の「会社財務カルテ 2008 年度版」の 2003 年から 2006 年まで継続して入手可能なサンプルとマッチできたデータを用いて、企業属性毎に障害者雇用と企業利潤に関係のあるグループが検出されるか否かを検証した。

その結果、障害者雇用と企業業績との関係があるグループとないグループが存在した。これは、現行法のもと、障害者の限界生産性と賃金が一致するようにコーディネートできているグループとできていないグループがあることを示している。従って、日本の障害者雇用施策の主旨である障害者雇用の促進に伴う、企業負担の均等化はなされていないことが明らかになった。

The Impact of Affirmative Action on Firms' Profits —The Case of Japanese Disability Employment Policy

Akira NAGAE

Abstract

This paper considers whether one of the aims of Japanese Disability employment policy—equalization the cost sustained by firms due to the employment of disabled persons—is attained, using the “market test”. We found that some group of firms had the relation between corporate performance and employment of the number of disabled employees. However the other group of firms had not its relation.

The market test estimation method developed by Hellerstein et al. (2002) to test the short-term implications of the employer discrimination hypothesis propounded by Becker (1972). This proposition confirms that employee attribute (race, sex, etc.) ratio and company profit are not correlated if the company in question pays wages to their employees in accordance with their productivity. We used this idea to confirm whether equalization the cost sustained by firms due to the employment of disabled persons is attained or not.

The research results show that some firms can not arrange their human resource management effectively. Therefore one of the aims of Japanese Disability employment policy—equalization the cost sustained by firms due to the employment of disabled persons— is not attended.

1. はじめに

本研究では、障害者雇用と企業業績との関係を検証して、日本の障害者雇用施策がその主旨である企業負担の均等化を達成していないことを明らかにする。

日本の障害者雇用施策は『障害者の雇用の促進等に関する法律』で規定されている。現在の施策を構成する雇用率・納付金制度は1977年から導入された。この制度は事業主に対して従業員の一定率の障害者雇用を義務付け、従業員規模301人以上の法定雇用率未達成事業主から不足人数一人当たり5万円の納付金を徴収する⁽¹⁾。徴収された納付金は障害者雇用納付金としてプールされる。これらは主に障害者雇用に対する雇用助成金や法定雇用率達成事業主への調整金や報奨金と呼ばれる補助金として支給され、従業員規模301人以上の企業には超過人数一人当たり2万7千円、従業員規模300人以下の企業には超過人数一人当たり2万1千円とその単価が決められているが、その対象企業は2008年の法改正により中小企業にまで拡大されることが決まっている⁽²⁾。義務雇用の対象となる障害者は身体障害者だけだったが、1998年には知的障害者にも拡張され、2006年には精神障害者も雇用率カウントの対象となった。

この法律には罰則措置も規定されている。法定雇用率未達成事業主は、法定雇用率を達成できない正当な理由がないときには、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、これを作成しなければ20万円以下の罰金が科され、さらにこの計画に従って障害者を雇用しない場合には、最終的な罰則措置である「企業名の公表」がなされる⁽³⁾。

制度の主旨は、第一に、障害者の雇用促進と安定。第二に、各企業の障害者雇用にかかる負担率のアンバランスを調整することとされる⁽⁴⁾。この制度は「障害者を雇用するためには設備投資費用等、健常者と比較するとより多くの費用が必要とされる。個別の企業がそれぞれその費用を負担していたのでは個別の企業負担が大きすぎることになって、負担率のアンバランスが生じる。従って、企業全体でその費用を分担することで、全体的に障害者の雇用を促進する」(障害者職業総合センター(2002))という取り組みとされるため、2つの主旨は独立のもの

ではなく表裏一体の関係にある。

日本で障害者雇用施策を分析した経済学研究では、日本の障害者雇用施策の効果をある程度は認めながらも、より良い方向に改善する余地があることを示している。中島他(2005)は日本の障害者雇用施策を定式化したうえで、政策的に変更可能な変数を変化させてシミュレーション分析を行っている。そして、施策の撤廃は障害者の失業を増加させ、生活保護の支出が多くなるため、同制度の有効性があると主張する。長江(2005)は2003年に大阪で起こった個別企業の障害者雇用状況開示の事件によって、企業名を公表された企業の株価がどのような反応を示すのかを検証した。その結果、法定雇用率を達成している企業の株価は下がり、達成していない企業の株価は上がったことを明らかにした。従って、企業名公表の罰則措置は、それが明らかになると新たな情報となって株価を上昇させるために、かえって障害者雇用に抑制的に働く可能性があるとして主張している。また、土橋・尾山(2008)は、企業の障害者に対する最適雇用者数は一様でないところに着目して理論分析を行っている。そして、各企業がその規模に応じて比例的に雇用させる一律雇用率は、資源の無駄使いが生じ社会的厚生を損なうという意味で非効率である。障害者雇用に対する機会費用が低い企業はより多くの障害者を雇用し、高い企業はより少ない障害者を雇用するのが社会的費用を最小化するという意味で望ましくなると主張する。さらにNagae(2008)は、情報公開により中小企業及び製造業で法定雇用率達成企業の株価がより下落することを明らかにした。これは、土橋・尾山(2008)の、制度が各企業の障害者雇用に対する機会費用を考慮できていないという指摘が妥当な可能性が高いことを示唆する。しかし、経営者と株主の間には情報の非対称性が存在するため、本当に制度が各企業の障害者雇用に対する機会費用を考慮できていないとはいえない。そこで本研究では、制度が各企業の障害者雇用に対する機会費用を考慮できていないことを、情報公開前後の企業の財務データを使用して確認する。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、第2章では日本の障害者雇用の現状を確認する。次に第3章で、障害者雇用施策と企業負担との関係を議論する。第4章では、本稿で使用する推定手法を解説し、使用したデータの詳細を述べる、5章で推計結果を

議論する。第6章でまとめる。

2. 日本の障害者雇用の現状

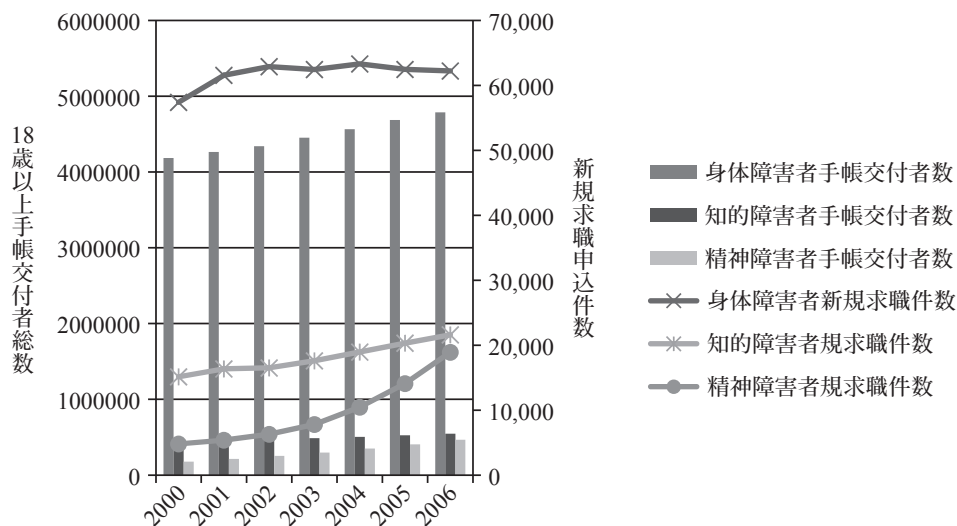
『平成20年度、障害者白書』をみると、近年の民間企業に雇用されている障害者の数はダブルカウント制度を含めた数で2003年までは一定で推移してきた。しかし、2004年から上昇し、それに伴って2003年までは1.4%後半で推移してきた平均実雇用率も、2004年に1.46%、2005年には1.49%、その後2008年まで1.52、1.55、1.59%と着実に上昇している。平成20年度の厚生労働省の発表によれば、平均実雇用率の伸びが最も激しいのは従業員規模1000人以上の大企業であり、2008年には1.78%となっている。

近年の民間企業の障害者雇用の伸びと時を同じくして、障害者の求職者数も増加している。図1には、18歳以上の身体・知的障害者手帳交付者数、精神障害者手帳保有者数と、ハローワークの障害者の新規求職者数の推移を示したものである⁽⁵⁾。これをみると身体障害者手帳交付者数は増加しているが、新規求職者数は一定で推移している。表1に、平成13年と平成18年の年齢階級別身体障害者数をあげた。これをみると、身体障害者の半数近くが70歳以上の高齢者であり、その伸びも8つの年齢区分の中で2番目に高い。よって手帳交付者の増加は、高齢化の影響を受けていると思われる。既に退職した人の割合が増加しているにもかかわらず、新規求職

者数が一定で推移していることは、身体障害者の労働力世代では一般雇用を求める人が増加していることを示す。また、知的障害者の手帳交付者数は40万人半ばから50万人半ばまで伸びているが、新規求職者数は1万人弱から2万人弱へ倍増しており、求職者の伸びの方が激しい。精神障害者の手帳交付者数は、約17万人から約46万人へと伸びているが、新規求職者は5000人から約1万9千人へと伸びているため、やはり求職者数の伸びの方が激しい。以上から民間企業に対して新規に求職する障害者は、特に知的・精神障害者において大きく伸びており、障害者の一般雇用に対する需要は増大していることがわかる。さらに、特別支援学校卒業生の進路にも同様の傾向はみられる(図2)。進路の中で圧倒的に高いのは医療機関・社会福祉施設等入・通所である。だが、2003年までは緩やかに下降気味であった就職者も、2003年からは緩やかに上昇する傾向が観察できる。

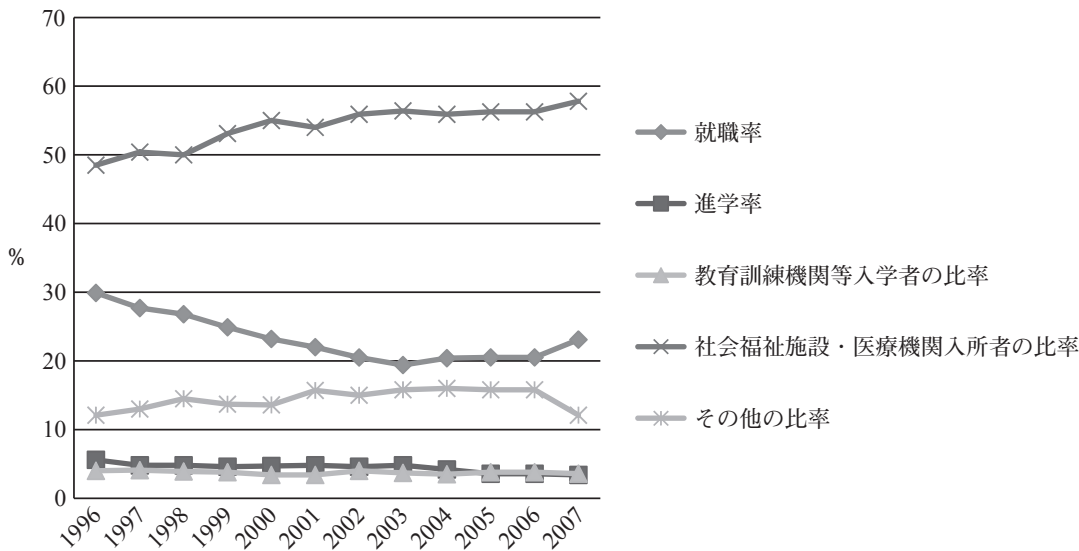
近年の実雇用率の上昇をもたらした要因として、2002年までは2回しか行われなかった企業名公表という罰則措置の施行が2003年以降には毎年行われるようになったことがある。そのきっかけとなったのは、2003年の東京と大阪で個別企業の障害者雇用状況が大規模に開示されるという事件である。近年の民間企業の実雇用率上昇の背景には、これらの要因が寄与している可能性が考えられる(長江(2009))。

図1. 18歳以上手帳交付者数と新規求職件数の推移



注1：出所：「社会福祉行政業務報告」各年（手帳交付者数）、平成18年度厚生労働省報道発表資料（新規求職申込件数）

図 2. 特別支援学校卒業生の進路



注 1：出所『学校基本調査』（各年）
注 2：四捨五入のため、各区分の比率の計は必ずしも 100%にならない。

表 1. 年齢階級別手帳交付者数

(単位：千人)

	総数	年齢階級(歳)								
		18・19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～64	65～69	70～	不詳
平成 18 年	3,483 (100.0)	12 (0.3)	65 (1.9)	114 (3.3)	182 (5.2)	470 (13.5)	394 (11.3)	436 (12.5)	1,775 (51.0)	35 (1.0)
平成 13 年	3,245 (100.0)	11 (0.3)	70 (2.2)	93 (2.9)	213 (6.6)	468 (14.4)	363 (11.2)	522 (16.1)	1,482 (45.7)	22 (0.7)
対前回比 (%)	107.3	109.1	92.9	122.6	85.4	100.4	108.5	83.5	119.8	159.1

出所：「平成 18 年度身体障害児・者実態調査結果」

このように、障害者雇用は近年になって上昇傾向を見せてはいる。しかし、近年のトレンドを牽引し、平均実雇用率の最も高い従業員規模 1000 人以上の大企業ですら、多くの企業が法定雇用率を達成していないことを考えると、日本の障害者雇用施策は円滑に機能しているとは言えない。また、近年の上昇傾向は主に労働供給サイド、すなわち障害者の一般雇用に対する潜在的な需要が、社会的なインフラストラクチャの整備が進んだことにより顕在化してきたことが強く影響していると考えられる。

障害者雇用をより促進させるためには、障害者雇用施策が労働需要を喚起させることが必要とされる。しかしながら、現状を見る限り、そのような傾向があると主張できる積極的な根拠はない。その意味で施策が円滑に機能しているとは言えない。先行研究の議論から施策が円滑に機能しない理由は、障害者雇用に伴う企業の費用負担にある可能性が高いことがわかっているが、その要因は、世界の障害者雇用策においても問題点として挙げられていることで

ある。次章では、その点を紹介し、障害者雇用に伴う企業の費用負担について議論しよう。

3. 障害者雇用と企業業績

3.1. 障害者雇用と費用負担

世界で取られている障害者雇用施策は差別禁止法と雇用率・納付金制度に大分できる。アメリカやイギリスで実施されている差別禁止法の効果を分析した経済学研究によれば、施策が障害者の雇用を増加させない。その大きな理由は、企業が障害者雇用に対して、彼らが円滑に就労できるような合理的配慮を提供する義務があるため、障害者雇用に対して期待費用が大きくなりすぎ、障害者の雇用を控えているからである。この点は、いくつかの研究で確認されており、コンセンサスが得られているといえる (Acemoglu and Angrist (2001)、Jones (2005)、(2006)、Burkhauser et al. (2007))。

ところで、障害者雇用に伴う費用負担とはいかなるものであろうか。障害者雇用に直面する企業の立

場で考えてみると、いくつかの要因をあげることができる。一つ目に、職場環境のバリアフリー化、介助者の配備などがある（Pasona (2002)）。二つ目に、障害者のサポートである。障害者が仕事をこなすためには、何らかのサポートが必要とされることが多い。三つ目に、障害者の職務の選定である。これは、障害者雇用の促進を妨げる問題の一つとされている（厚生労働省（2009））。

いま述べたような要因はいずれも費用がかかる。実際に、島根県（2006）や千葉県（2012）といった各自治体が行う既存のアンケート調査の「障害者雇用に必要なとされる取り組みは何だと思えますか？」という質問に対する回答を見ると、「賃金、設備整備などに対する助成制度の充実」が特に多い。従って、障害者雇用に対して企業が被る負担は、日本においても存在し、それがあがり限り障害者雇用は円滑に促進されないだろう。従って、障害者雇用施策は、そのような費用を補填できるような仕組みを組み込まれていることが望ましい。

3.2. 障害者雇用施策と企業負担

日本の障害者雇用施策である割当雇用に基づく雇用率・納付金制度には、システムに非効率な部分が存在する。各企業の最適な障害者雇用者数は一様でない。しかしながら、制度は企業に、一定率の障害者雇用を義務付けている。従って、納付金、調整金、報奨金は、各企業が、法律で定められた人数の障害者を雇用するために必要とする費用を、偏りが生じることなく調整するように決定される必要がある。すなわち、各企業の障害者雇用に関する機会費用を反映するように決められる必要がある。そのためには、Cap-and-Trade 制度を採用する、すなわち、企業の目標雇用者数を設定し、障害者を雇用しない権利を売買する市場を創設する。納付金、調整金、報奨金はそのとき、障害者を雇用しない権利の価格として決定することが望ましいことになる⁽⁶⁾。だが、現実にはその価格（納付金、調整金、報奨金）は、政府によって一律に規定されている。従って、このシステムのもとでは、障害者雇用に対する機会費用が高い企業でも低い企業でも、同一の納付金、調整金、報奨金の基で一定率の障害者雇用を義務付けられる。この場合、法定雇用率を達成するために企業が必要とする費用は、Cap-and-Trade 制度を採用するときよりも多くなる。長江（2005）は、日本の障

害者雇用施策に企業が従わなかったときの罰則措置は、有効でない可能性が高いと主張する。仮にこの主張が正しいとすると、企業が法律を守るか否かは経営者の意思にゆだねられることになる。経営者が法律を順守していれば、当該企業の利潤最大化に基づいた最適雇用者数を考慮することなく、無理をしてでも実雇用率の上昇に励むだろう。反対に軽視しているならば、実雇用率上昇の努力を行わなくなる。一般的に、経営者の意思決定には経営コストが強く関係する。従って、民間企業の障害者に対する労働需要は、各企業の障害者雇用に対する機会費用を強く反映されたものになるはずである。

仮に施策が障害者雇用にかかる企業の負担を均一化していれば、納付金や雇用調整金はそれぞれの企業における障害者雇用の機会費用を反映する形で決定されていなくてはならない。しかしながら、納付金や雇用調整金は政府によって一律に決定されている。この場合、障害者雇用に伴う企業の費用負担は、通常均一にはならない。土橋・尾山（2008）が主張する非効率性はここにあらわれてくるはずである。

3.3. 理論モデルでの考察及び実証モデル定式化の解釈

上で述べた状況を検証するために、本稿では、マーケット・テストとよばれる手法を応用する。このテストは Becker（1972）の使用者差別仮説を検証するために、Hellerstein et al.（2002）が開発したものであり、企業利潤と従業員の属性比率との関係を検証するテストで、日本の障害者施策の分析にも適している。

競争市場に直面している企業を考える。企業の生産関数は F であり、生産要素として 2 種類の労働を使用しているとする。一つは健常者（ A ）であり、もう一つが障害者（ D ）である。企業の利潤関数は次のように設定する。

$$\pi(A, D) = P \cdot F(A, D) - w_A \cdot A - w_D \cdot D - c |\alpha A - D| \quad (1)$$

ここで α は法定雇用率、また、 c は納付金や助成金を示している。よって、 c の符号は法定雇用率達成の可否によって変化する。従業員規模 301 人以上の企業では、利潤最大化の一階の条件から

$$MRP_A = w_A + c\alpha, MRP_D = w_D - c \quad \text{if } \alpha A > D \quad (2)$$

$$MRP_A = w_A + c\alpha, MRP_D = w_D - c \quad \text{if } \alpha A < D \quad (3)$$

$$MRP_A = w_A, MRP_D = w_D \text{ if } \alpha A = D \quad (4)$$

が成立し、従業員規模 300 人以下の企業では、未達成企業では(2)式、達成企業では(3)(4)式が成立することになる。ただし、(2)式では $c=0$ となる。また、(3)式では $c=-c$ となるため、(2)式と同じ条件となる。

(2)式は、法定雇用率未達成企業の状況を表している。従業員規模 300 人以下の企業では、健常者と障害者の限界生産物価値は市場賃金と等しいところで決められているため、障害者比率の増加は企業利潤にマイナスの影響を及ぼす。従業員規模 301 人以上の企業の場合、健常者の限界生産物価値は、制度の影響で市場賃金よりも高くなる。他方で障害者の限界生産物価値は、市場賃金よりも低くなる。これらの企業は、法定雇用率を達成するために障害者を増やし、健常者を減らさなくてはならない。制度がないときと比較すると、この時そのような企業は、障害者を雇用するなら限界生産物価値より高い価格を負担することになる。また、健常者を減らすときにも、限界生産物価値よりも低い費用で雇用していた生産要素を破棄することになるため、企業利潤にマイナスの影響を及ぼす。このため、障害者比率の限界的な上昇は、企業利潤により強いマイナスの影響を与えることになる。

(3)(4)式は、法定雇用率達成企業の状況を表している。(4)式が成立しているとき、障害者比率は企業利潤に影響を与えない。しかし、厳密に 1.8% 丁度の水準で障害者を雇用している企業は観測値 30 (全体の 0.7%) と非常に少ない。(3)式では、健常者の限界生産物価値は市場賃金よりも高くなる。また、障害者の限界生産物価値は市場賃金よりも低くなる。これらの企業はすでに法定雇用率を達成しており、人事構成を変えるインセンティブはないため、限界収入と限界費用が一致する、すなわち(3)式を満たす水準で障害者比率を決めていると考えられる。

しかしながら、現在はほとんどの産業で、法定雇用率未達成企業の数が圧倒的に多い事実を踏まえると、法定雇用率を達成している企業の多くが、もともとは(2)式で最適だったのが、無理をして法定雇用率を達成した企業が多いと考えられる。この時、経営者が障害者の限界生産性を十分に引き出すことができず、 c の値が十分に大きくない場合、(3)式は

$$MRP_A = w_A + c\alpha, MRP_D < w_D - c \text{ if } \alpha A < D \quad (3)'$$

となる。この場合、企業は障害者雇用に対して、施策でカバーされる以上の費用を負担することになるため、法定雇用率を達成しても、障害者比率は企業利潤とマイナスの関係にあることになる。よって、施策の効果が不十分であれば、障害者の生産性を引き出しにくいような産業で、法定を真摯に受け止めている経営者が多い場合、障害者比率と企業利潤は負の相関が検出されると予想される。

障害者雇用施策がその目的である企業負担の均等化を達成しているのであれば、立地場所や業種を問わず、雇用障害者比率と企業利潤との関係はない。すなわち、企業の属性別に雇用障害者比率と企業利潤との相関関係を検証するとき、いかなる基準でグループを作ったとしても、それぞれのグループ間で、雇用障害者比率と企業業績との間に相関はないはずである。従って、いずれかのグループで、相関関係が統計的に有意な形で検出される時は、負担が均等化していないことになる。

4. 実証分析の紹介

4.1. 推定モデル

実証分析では、以上の議論より得られた洞察を検証する。推定モデルは次のように定式化する⁽⁷⁾。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \frac{D_{it}}{L_{it}} + \mathbf{x}_{it}'\boldsymbol{\gamma} + c_i + u_{it} \quad (5)$$

ここで c_i は観察できない固定効果、 u_{it} は誤差項である。 y_{it} には売上高営業利潤率を使用する。売上高営業利潤率は「営業利潤率 $\equiv$ (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、人件費など企業活動の費用を考慮した指標である。 D_{it}/L_{it} は全従業員に占める障害者の割合を表す。興味のある係数は β_1 である。

また、コントロール変数には、資本の機会費用をコントロールするための資本/売上比率、市場にマイナスのショックが起こったときの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比率、陳腐化した資本と *capital* では捉えきれないノウハウなどが利潤に与える影響をコントロールするための創業年数、従業員属性をコントロールするために企業別従業員平均年齢を使用する。また、産業別の年次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、およびその交差項を使用する。本稿のように、企業の人事施策に関する分析を行う時には、企業固有の風土、つまり企業の観察されない固定効果が大きいと推察される。そこで推定法には、先行研究と同様に、OLS と固定効果推定を選択する。しかし、Hausman 検定で変量効果モデルが支持されたときには、変量効果モデルの推定も行い、結果の妥当性を確認する。

ここで、この定式化による問題点を挙げておきたい。業績の良い企業は、より多くの障害者を採用する可能性があるため、本稿で用いた推定モデルでは、障害者比率が内生変数となる可能性は否定できない。業績のよい企業ほど多くの障害者を雇用することがあるとすると、推定結果には上方にバイアスがかかることになる。この場合、障害者比率と相関があり、企業利潤には影響しないような操作変数を見つけないといけないが、本稿で使用したデータの制約があり、問題に対処できていない。

4.2.1. データ

『障害者の雇用の促進等に関する法律』では、障害者雇用未達成事業主は、なぜ法定雇用率を達成できないのか正当な理由がないときには厚生労働省から「障害者の雇い入れに関する計画」と呼ばれる3年間の雇用計画を作成するように命じられることがある。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、この計画に従って障害者を雇用しない場合には最大の罰則措置である「事業所名の公表」がなされる。

データは、東京、大阪労働局から各労働局が管轄する企業の企業名、従業員数、雇用障害者数を得ている。第2章でみたように、2003年以降、民間企業の障害者雇用に対するトレンドが、大企業に牽引される形で変化してきている。この変化をもたらしたと疑われる要因のうちの一つに、2003年に東京と大阪で発生した障害者雇用状況開示の事件がある。この事件は、障害者雇用の促進が進まないために、民間NPOが政府に企業の情報公開を訴えることに端を発し、結果として東京、大阪における個別企業の障害者雇用状況の開示につながった。これらの公開は、罰則措置としての公開ではないとされている。しかしながら、2003年までに施策の罰則措置としての企業名の公表がほとんどなされてきていなかったことと、CSRが議論されるようになってきている近年の社会動向を考慮すると、2003年の事件は、東京と大阪の民間企業大企業に対しては、法定雇用率を達成するインセンティブを与えた可能性が高い。東京と大阪には日本の主要な大企業の多くがあり、大企業が2003年以降の障害者雇用率の上昇トレンドを牽引している現在の状況を考えると、本稿で選択したサンプルは、施策の効果を検証する目的に適していると考えられる。

サンプルは、東京と大阪労働局が管轄する企業のうち2003年から2006年までの銀行業を除く上場企業全社を選択した。上場企業は、財務データが入手でき、2003年の情報開示事件の影響を強く受けているため、分析のサンプルに適している。しかし、サンプルセレクションの方法から明らかなように、

表 2. 記述統計量

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
東京	従業員規模 301 人以上					従業員規模 300 人以下				
創業年数	2460	59.518	20.901	1	137	244	52.926	21.518	1.000	110.000
負債比率	2460	1.002	2.338	0.055	41.293	244	4.734	29.092	0.012	268.855
資本比率	2460	0.864	2.668	-0.640	76.945	244	1.818	5.054	-0.618	58.326
営業利益率	2460	0.063	0.087	-0.535	1.000	244	0.092	0.153	-0.737	0.939
従業員平均年齢	2460	39.333	3.685	25.5	61	244	39.347	4.163	27.100	49.800
実雇用率	2460	1.476	0.461	0	4.12	244	0.825	0.911	0.000	5.260
雇用障害者数	2460	51.262	107.310	0	1069	244	1.848	2.042	0.000	12.000
大阪										
創業年数	964	57.948	18.528	4	117	416	49.846	19.894	7.000	113.000
負債比率	964	0.701	1.473	0.084	29.779	416	2.157	14.846	0.070	173.337
資本比率	964	0.664	0.672	0.000	12.917	416	1.040	2.442	-0.009	30.979
営業利益率	964	0.056	0.070	-0.346	0.556	416	0.049	0.106	-1.075	0.402
従業員平均年齢	964	38.717	3.481	25.3	49.9	416	38.464	3.885	27.400	47.500
実雇用率	964	1.546	0.722	0	9.25	416	0.915	1.075	0.000	7.230
雇用障害者数	964	39.864	91.976	0	1012	416	2.442	11.709	0.000	235.000

本稿で分析の対象としているのは大企業であることに注意されたい。表2は記述統計である。分析に使用するその他の財務データは『会社財務カルテ 2008年度版』よりとった。

4.2.2. サンプルの特徴

本稿で使用するサンプルは、東京・大阪労働局より得ている。これらの企業の障害者雇用状況は、一般に公開されているわけではない。そこで推定に入る前に、本稿で使用したサンプルの特徴を整理しておきたい。表3は、本稿で使用したサンプルの産業と産業別の2003年から2006年の平均実雇用率を地域と、必要障害者雇用者数を求めるための算定基礎労働者数を基準に従業員規模301人以上と300人以下に区分してまとめたものである。

これを見ると、いくつかの特徴が挙げられる。まず、半数以上が法定雇用率を満たしている業種は、従業員規模301人以上で食料品、鉱業、海運業、

空運業、電気・ガス業しかなく、従業員規模300人未満でも陸運業しかない。電気・ガス業、陸運業などは、政府とのつながりが強い業種である。障害者雇用制度で政府機関には、法定雇用率が民間企業よりも高めに設定してある。かつて公営であった企業も同様である。これらの業種はその影響があることと、政府とのつながりが強いことが多くの障害者を雇用している説明となる。

また、現在は段階的に廃止することが決められているが、障害者雇用施策には、障害者を雇用しにくいような業種の企業には、法定雇用率を低く設定するという除外率規定がある。鉱業、海運業、空運業は、この規定に含まれているため、算定基礎労働者数が少なくなっている。これらの雇用率の高さは、その影響を受けていると考えられる。

地域別に見てみると、いくつか法定雇用率を平均的に満たしている業種は存在するが、それらに規則性は見当たらない。したがって、法定雇用率を満た

表3. サンプルの産業分布と平均実雇用率

産業名	301人以上						300人以下					
	総数	平均実雇用率	東京	平均実雇用率	大阪	平均実雇用率	総数	平均実雇用率	東京	平均実雇用率	大阪	平均実雇用率
食料品	188	1.81	152	1.76	36	2.00	20	1.35	12	0.82	8	2.14
繊維製品	104	1.43	64	1.42	40	1.46	28	0.94	12	1.35	16	0.64
化学	348	1.54	220	1.55	128	1.48	40	0.94	16	1.21	24	0.76
ガラス・土石製品	60	1.43	52	1.46	8	1.22	16	1.81	0	0.00	16	1.81
機械	216	1.52	148	1.35	68	1.90	84	0.97	20	0.78	64	1.03
パルプ・紙	44	1.51	20	1.42	24	1.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00
医薬品	112	1.59	72	1.48	40	1.79	0	0.00	0	0.00	0	0.00
精密機器	64	1.46	60	1.46	4	1.57	4	0.00	0	0.00	4	0.00
電気機器	356	1.51	276	1.49	80	1.59	28	0.38	12	0.67	16	0.16
石油・石炭製品	20	1.45	20	1.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ゴム製品	16	1.66	12	1.73	4	1.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00
鉄鋼	72	1.74	40	1.80	32	1.68	12	0.85	8	0.25	4	2.04
非鉄金属	56	1.47	48	1.46	8	1.58	16	1.37	0	0.00	16	1.37
金属製品	84	1.42	52	1.50	32	1.29	36	1.25	0	0.00	36	1.25
その他製品	104	1.64	76	1.53	28	1.95	28	0.83	0	0.00	28	0.83
輸送用機器	84	1.74	60	1.72	24	1.80	0	0.00	0	0.00	0	0.00
製造業	1928	1.55	1372	1.52	556	1.64	312	1.00	80	0.89	232	1.04
水産・農林業	12	1.50	12	1.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
鉱業	8	2.17	8	2.17	0	0.00	8	0.33	8	0.33	0	0.00
建設業	312	1.46	236	1.43	76	1.55	8	1.03	0	0.00	8	1.03
不動産業	68	1.12	60	1.22	8	0.36	52	0.41	44	0.39	8	0.59
サービス業	160	1.29	100	1.23	60	1.39	48	0.48	16	0.38	32	0.53
小売業	212	1.43	140	1.39	72	1.50	24	1.18	8	1.37	16	1.09
卸売業	332	1.38	200	1.43	132	1.29	128	0.77	44	1.18	84	0.55
情報・通信業	196	1.26	172	1.28	24	1.16	28	0.32	16	0.17	12	0.52
その他金融業	64	1.59	60	1.58	4	1.82	12	1.20	4	1.55	8	1.03
銀行業	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
証券業	4	0.49	4	0.49	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
陸運業	72	1.79	52	1.77	20	1.84	4	2.26	4	2.26	0	0.00
海運業	12	1.88	12	1.88	0	0.00	12	0.91	12	0.91	0	0.00
空運業	12	2.04	12	2.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
倉庫・運輸関連業	20	1.32	16	1.26	4	1.54	24	1.83	8	1.62	16	1.93
電気・ガス業	12	2.02	4	1.95	8	2.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00
非製造業	1496	1.42	1088	1.41	408	0.91	348	0.67	164	0.63	184	0.45

すような企業はランダムに決定されている様子が伺える。これは、企業の障害者雇用がその機会費用と経営者の意思によって決定されていることも伺わせる。

また、従業員規模が小さい企業のほうが、平均実雇用率が低い。これについては、従業員規模が少なければ、障害者を追加的に一人雇用することに対する費用は、大企業と比較すると大きいという解釈が説得的である。

4.2.3. サンプルの区分

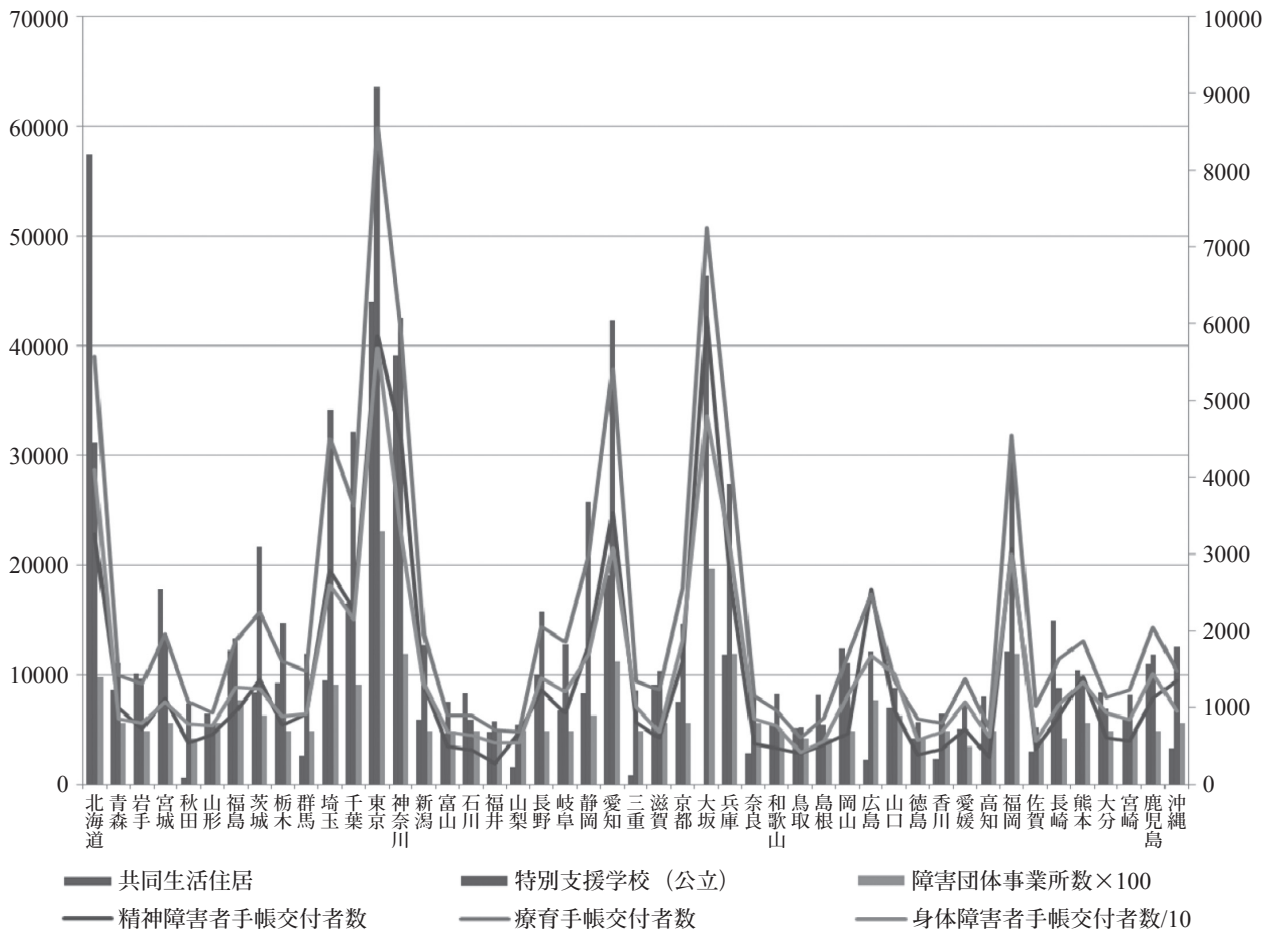
図3には、平成18年度の県別の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者手帳交付者数と障害者団体の事業所、グループホーム、特別支援学校の県別の分布を示している。第二章では、特別支援学校卒業生の進路を見た。ここから想定されるように、障害者

の居住地は、特別支援学校や日常生活支援センターなどが立地している地域では、多いといったように、偏りがあると考えられるが、図3を見るとその可能性が高いことがわかる⁽⁸⁾。

第二章に述べたように、特別支援学校などから就職へのルートが確立されていれば、障害者の労働市場も障害者の居住分布の影響をうけると想定される。しかし、本稿で使用するデータではこの影響はコントロールできない。しかし、先に見たように、企業の障害者雇用に関する機会費用は製造業と非製造業、従業員規模によっても大きく異なっていると推測できる。また、表3で見たように、障害者雇用施策の影響もあって、従業員規模と企業利潤は強く関係していることが推察できる。

そこで、サンプルを地域、製造業と非製造業、従業員規模301人以上と300人以下に区分して推定

図3. 障害者手帳交付地と特別支援学校、共同生活住居、障害者団体事務所数の分布



出所：手帳交付者数『平成18年福祉行政業務報告』（厚生労働省）、特別支援学校生徒数『平成19年度学校基本調査』（文部科学省）、障害者団体事業所数：HPによる（社会福祉法人日本身体障害者団体連合会、社会福祉法人日本盲人会連合、財団法人全日本ろうあ連盟、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会、社団法人全国盲ろうあ者連合会、社団法人全日本難聴者・中途失業者団体連合会、全国自立生活センター協議会）

する。障害者雇用と企業業績との関係を考察するためには、法定雇用率達成の可否で区分することも考えられるが、日本の民間企業では法定雇用率達成企業が少ない。本稿のサンプルでも法定雇用率達成企業数は少ないため、その基準でサンプルを区分して分析を行うことは、統計分析には適さない。そこで、法定雇用率達成企業の可否は、達成していれば1をとり、未達成ならば0をとるダミー変数を使用する。

5. 推定結果

推定結果は表4と表5にある。表4は従業員規模300人以下の企業、表5は従業員規模301人以上の企業をサンプルとした結果である。いずれの表も(1)(2)(5)(6)列が東京、(3)(4)(7)(8)列が大阪の企業を表し、(1)(2)(3)(4)列は製造業、(5)(6)(7)(8)列は非製造業を表している。

推定結果によると、いずれのモデルにおいてもOLSによる推定は固定効果の影響を受けていることがわかる。また、大阪の従業員規模300人以下の企業では、Hausman検定で固定効果モデルが棄却されるため、変量効果モデルでも推定を行っている。しかし、結果に大きな相違が観察されなかったため、固定効果モデルの推定結果をそのまま掲載した。以下では、固定効果モデルの結果を解釈する。

表3によると、従業員規模300人以下の企業では東京の製造業において、障害者比率の0.1%の上昇は、営業利益率を約1.5%ポイント下落させる。また、表4によれば、従業員規模300人以上の企業においても、大阪の製造業で、障害者比率の0.1%の上昇は、営業利益率を0.18%ポイント下落させることがわかる。

その他の変数の影響を見てみると、資本の係数が従業員規模300人以下の東京製造業、大阪非製造業、従業員規模301人以上の東京非製造業でマイナスで有意、大阪非製造業でプラスで有意となっている。また、負債は従業員規模300人以下の東京製造業、大阪非製造業、従業員規模300人以下の企業では東京非製造業で有意となっている。これは、各企業が受ける負のショックは借り入れでしのご企業が多いことを示している。OLS推定では操業年数が、大阪の零細企業を除けば、従業員規模301人以上の多くのグループで有意となっており、陳腐化した資本がもたらすマイナスの影響はコント

ロールされている。

法定雇用率達成企業のダミー変数が有意になっているグループはない。これは、多くの企業では(3)'式が成立しており、経営者の意思で、利潤を犠牲にして法定雇用率を達成していることを示している。また、従業員の平均年齢は、有意なグループはほとんどない。これは、障害者の雇用が企業の人事とは関係なく、それだけを特別に進めている企業が多いことを示している。このような対策が、障害者にどのような影響を与えているのかは、今後吟味していく必要もある。

以上、本稿で得られた結果は、特に障害者比率に着目すると、業種や従業員規模が同一の企業であっても、立地場所が異なるだけで障害者雇用が企業利潤に影響すること、また、立地場所や業種が同一であったとしても、従業員規模が異なるだけで障害者雇用が企業利潤に影響することを示している。従って、日本の障害者雇用施策はその主旨とされる企業負担の均等化がなされていないことが示唆される。

しかしながら、多くの企業では、障害者比率と企業業績が無相関であるといった点から考えてみると、障害者雇用が企業利潤に与えている影響は限定的であることも考えておくべき問題である⁽⁹⁾。仮に、現状が最適な状況に近いのであれば、現行制度を大きく変えることなく障害者雇用を拡大させるには、障害者フレンドリーな就業規則の創設や、障害者の職業訓練を政府主導で行うといった、別方向からのアプローチも必要とされよう。

6. まとめ

本稿では、日本の障害者雇用施策が、障害者雇用の機会費用を考慮しないまま、企業に一律の障害者雇用義務を課す。そして、その法定雇用率達成の可否で金銭的なペナルティと補助を設定することで、非効率性が生じることを実証的に確認した。具体的には、施策の主旨とされている「障害者雇用に伴う企業負担の均等化」が達成されていないことを、業種と規模、立地場所の等しい企業をサンプルとしてマーケット・テストを行い、障害者雇用が企業利潤に与える影響を比較して明らかにした。その結果、東京の零細製造業では障害者雇用が企業の利潤を減少させるが、大阪ではその効果は検証されないこと。また、大阪の大規模製造業でも障害者雇用が企業利潤を減少させている効果が検証されたた

表 4. 従業員規模 300 人以下のマーケットテストの結果

	製造業				非製造業			
	東京		大阪		東京		大阪	
	OLS (1)	FE (2)	OLS (3)	FE (4)	OLS (5)	FE (6)	OLS (7)	FE (8)
障害者比率	-11.0088*** (3.9688)	-12.3115* (6.9762)	0.3747 (0.5111)	1.0102 (1.0416)	-0.2683 (0.7488)	-0.1515 (0.3077)	-3.8864 (2.3802)	-2.1042 (2.4915)
資本/売上	0.0048 (0.0037)	-0.0087** (0.0032)	-0.0024 (0.0024)	-0.0004 (0.0020)	0.0071** (0.0031)	0.0019 (0.0015)	-0.0190* (0.0100)	-0.0153*** (0.0030)
負債/売上	-0.0184 (0.0221)	-0.0614*** (0.0173)	0.0241** (0.0106)	-0.0042 (0.0148)	0.0244*** (0.0066)	0.0181** (0.0080)	0.0012*** (0.0003)	0.0050*** (0.0013)
操業年数	-0.0071*** (0.0021)		-0.0003 (0.0003)		0.0009 (0.0006)		0.0013*** (0.0005)	
平均年齢	-0.0007 (0.0061)	0.0178 (0.0218)	-0.0083*** (0.0016)	-0.0017 (0.0041)	-0.0052** (0.0025)	0.0109** (0.0052)	-0.0019 (0.0025)	-0.0075 (0.0109)
法定雇用率	-0.0636 (0.0627)	0.1328 (0.1000)	-0.0051 (0.0170)	-0.0162 (0.0182)	0.0130 (0.0224)	-0.0140 (0.0104)	0.1277* (0.0738)	0.2576 (0.1817)
達成ダミー	0.6986*** (0.2565)	-0.5060 (0.8565)	0.4507*** (0.0645)	0.1060 (0.1610)	0.1889 (0.0930)	-0.3984* (0.2203)	0.0471 (0.0918)	0.3095 (0.3947)
F		10.22 (p<0.00)		9.40 (p<0.00)		46.64 (p<0.00)		4.56 (p<0.00)
Hausman		45.37 (p<0.00)		10.56 (p<0.78)		31.86 (p<0.00)		17.66 (p<0.13)
観測地	80	80	232	232	164	164	184	184
企業数	20	20	58	58	41	41	46	46
決定係数	0.7554	0.7716	0.3124	0.3355	0.5285	0.6186	0.4801	0.5090
年×産業ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

注 1：()内は robust standard error を表す。

注 2：* は 1%、** は 5%、*** は 10% で有意であることを表している。

注 3：F は固体効果がすべて等しいことを帰無仮説とした検定統計量を表し、p はその p 値を表している。また、Hausman は検定 Hausman の検定統計量を表し、p はその p 値を表している。

注 4：OLS では、産業ダミー、年次ダミーをコントロールしている。

表 5. 従業員規模 301 人以上のマーケットテストの結果

	製造業				非製造業			
	東京		大阪		東京		大阪	
	OLS (1)	FE (2)	OLS (3)	FE (4)	OLS (5)	FE (6)	OLS (7)	FE (8)
障害者比率	0.9110 (0.6746)	0.1749 (0.6171)	-0.0983 (0.2788)	-1.8013** (0.8656)	-0.6145 (0.7330)	-0.3042 (1.1167)	0.5108 (0.5357)	-0.3216 (0.4899)
資本/売上	0.0142*** (0.0038)	0.0029 (0.0051)	0.0459*** (0.0106)	0.0119 (0.0087)	0.0084 (0.0067)	-0.0617** (0.0244)	0.0548*** (0.0071)	0.0737*** (0.0189)
負債/売上	0.0129*** (0.0026)	0.0216 (0.0149)	-0.0419*** (0.0153)	-0.0222 (0.0294)	0.0056* (0.0029)	0.0391*** (0.0123)	0.0107*** (0.0033)	-0.0138 (0.0147)
操業年数	-0.0004*** (0.0001)		-0.0003 (0.0002)		-0.0004*** (0.0001)		-0.0003*** (0.0001)	
平均年齢	-0.0056*** (0.0008)	0.0085 (0.0064)	-0.0030* (0.0016)	0.0031 (0.0041)	-0.0044*** (0.0009)	-0.0038 (0.0043)	-0.0032*** (0.0007)	-0.0007 (0.0032)
法定雇用率	0.0118 (0.0082)	-0.0028 (0.0048)	0.0093 (0.0063)	0.0042 (0.0062)	0.0034 (0.0070)	0.0055 (0.0073)	0.0035 (0.0055)	0.0039 (0.0034)
達成ダミー	0.2342*** (0.0337)	-0.3086 (0.2484)	0.1617** (0.0717)	-0.0380 (0.1676)	0.2821*** (0.0290)	0.2001 (0.1600)	0.1024*** (0.0266)	0.0492 (0.1180)
F		7.00 (p<0.00)		12.34 (p<0.00)		11.87 (p<0.00)		15.28 (p<0.00)
Hausman		225.45 (p<0.00)		59.46 (p<0.00)		162.23 (p<0.00)		45.28 (p<0.00)
観測地	1372	1372	556	556	1088	1088	408	408
企業数	343	343	139	139	272	272	102	102
決定係数	0.5058	0.2594	0.3992	0.2026	0.353	0.3054	0.5996	0.4569
年×産業ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

注 1：()内は robust standard error を表す。

注 2：* は 1%、** は 5%、*** は 10% で有意であることを表している。

注 3：F は固体効果がすべて等しいことを帰無仮説とした検定統計量を表し、p はその p 値を表している。また、Hausman は Hausman 検定の検定統計量を表し、p はその p 値を表している。

注 4：OLS では、産業ダミー、年次ダミーをコントロールしている。

め、同じ場所に立地しており、業種も同じ企業であっても、従業員規模が異なれば障害者雇用が企業利潤に与える影響が異なることが分かった。

本稿で得られた結果は土橋・尾山(2008)の主張(仮説)を支持するものである。日本の障害者雇用施策は、その主旨である企業負担の均等化を達成できていない。2006年12月13日に障害者権利条約が国連で採択され、2008年5月3日に発効した。日本政府はこの条約に2007年9月28日に署名はしているものの、まだ批准はしていない。現在政府は条約締結に向け、国内法制を総点検している最中にある(長瀬・東・川島,2008)。障害者の一般雇用に関しては2008年4月から「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」(所管:同省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課)を設置し、あるべき施策へ向けて検討を始めている。障害者雇用施策についても、制度の非効率性が生み出す問題について議論し、より良い形の制度設計を目指すべきであろう。

ただし、本稿の解釈には一定の留保が必要である。まず、推定に伴って発生しうるバイアスのすべてに対処できていない点が挙げられる。また、使用したデータが大企業に限られており、本稿で得られた解釈は一般化できない。この点をはじめとして、より精緻な分析を行えるだけのデータ収集を行い、推定法の精緻化させ、得られた結果の頑健性を確認する必要がある。加えて、多面的な分析を充実させることで、施策に対する評価を政策提言に結びつけることが今後の課題として残されている。

注

- (1) 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を除く)」(第43条)と規定されている。また、障害者の定義は、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2009年現在の法定雇用率は1.8%である。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43条)とされる。
- (2) 納付金制度適用企業は、2010年7月1日から雇用労働者数が201人以上、2015年4月1日からは雇用労働者数が101人以上の企業に拡大される。
- (3) 『障害者の雇用の促進等に関する法律』第47条。
- (4) 納付金制度・雇用率制度に関しては「障害者の雇用率・

納付金制度の国際比較」(障害者職業総合センター(2002))を参照されたい。

- (5) 『社会福祉行政業務報告』では、精神障害者手続交付者数の年齢区分はなされていない。
- (6) 土橋・尾山(2008)が示したように、市場による解決法以外にもVickreyオークション・メカニズムの論理を用いた有効な制度設計の手段も考案されている。
- (7) 本稿の定式化は、日本でマーケットモデルを使用して、使用者差別仮説を検証した佐野(2005)、Kawaguchi(2007)らの先行研究に従っている。
- (8) 手帳交付地は居住地を正確に代理しているとはいえないことに注意されたい。
- (9) ただし、この結果は障害者比率と企業業績の内生性がコントロールできていないために、上方にバイアスがかかった状態で解釈している可能性があることにも注意されたい。

参考文献

- 厚生労働省(2009)『平成20年度障害者雇用実態調査』, 厚生労働省。
- 佐野晋平(2005)「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』, 第540号, 55-67頁
- 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』, 第578号, 43-52頁
- 千葉県(2012)「障害者雇用に関する意識調査の結果の概要について」<http://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/documents/chosakekka.pdf>
- 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』, 第536号, 91-109頁。
- 長江亮(2009)「障害者雇用施策の政策評価: 実験アプローチと構造推計アプローチ」東京財団, VCASI公開研究会報告論文
- 長瀬修・東俊裕・川島聡編(2008)『障害者の権利条約と日本—概要と展望』生活書院
- 島根県(2006)「障害者雇用に関するアンケート調査結果」<http://www3.pref.shimane.jp/houdou/files/22EF6B96-34F7-495C-891C-0F90D638F558.pdf>
- Pasona(2002)「企業の障害者雇用に関する意識調査」, 株式会社パソナ
- Acemoglu D. and Joshua D. Angrist(2001)“Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act.” *Journal of Political Economy*, Vol.109, No.5, pp.915-57.
- Becker G. S.(1972) *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press. 2nd, edition.
- 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*, NewYork University,
- Haveman, R. H., and B. Wolfe(2000)“The Economics of Dis-

- ability and Disability Policy,” In A. J. Culyer and J. P. Newhouse (eds.), *Handbook of Health Economics*, Vol.1. Elsevier Science: Amsterdam.
- Hellerstein, J. K, D. Neumark, and K. R. Troske (2002) “Market Forces and Sex Discrimination.” *Journal of Human Resources*, vol.37, No.2, pp.353-380.
- Holzer, Harry and David Neumark (1999) “Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data,” *Journal of Labor Economics*. 17(3), pp.534-69.
- Holzer, Harry and David Neumark (2000) “Assessing Affirmative Action,” *Journal of Economic Literature*. 38, September, pp.483-568.
- Jones, M. K. (2005) “Disability and the labour market: a review of the empirical evidence.” *WELMERC Discussion Paper Series*, vol.2005-04.
- (2006) “Is there employment discrimination against the disabled ?,” *Economic letters*, 92, pp.32-37.
- Kawaguchi D. (2007) “A Market Test for Sex Discrimination Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data,” *International Journal of Industrial Organization*, Vol.25, No.3, pp.441-460.
- Nagae, A. (2008) “An evaluation of the disability employment policy with respect to the quota-levy system in Japan—Evidence from a natural experiment on stock prices—”, *WIAS. DP, No.001*, February