

# 合理的配慮に関する経済学的分析

公立はこだて未来大学

川越敏司

# 概要

- **合理的配慮を巡る経済学の研究の概要**
  - **ADAを巡る議論**
    - 雇用への効果に関する否定論
      - Acemoglu and Angrist (2001), DeLeire (2000)
    - これらの研究への反論
      - Tom Tolin (2003), M. K. Jones (2008)
  - **積極的差別是正処置に関する研究**
    - 雇用率・納付金制度
      - 長江(2007)
    - アファーマティブ・アクション
      - Shotter and Weigelt (1992)

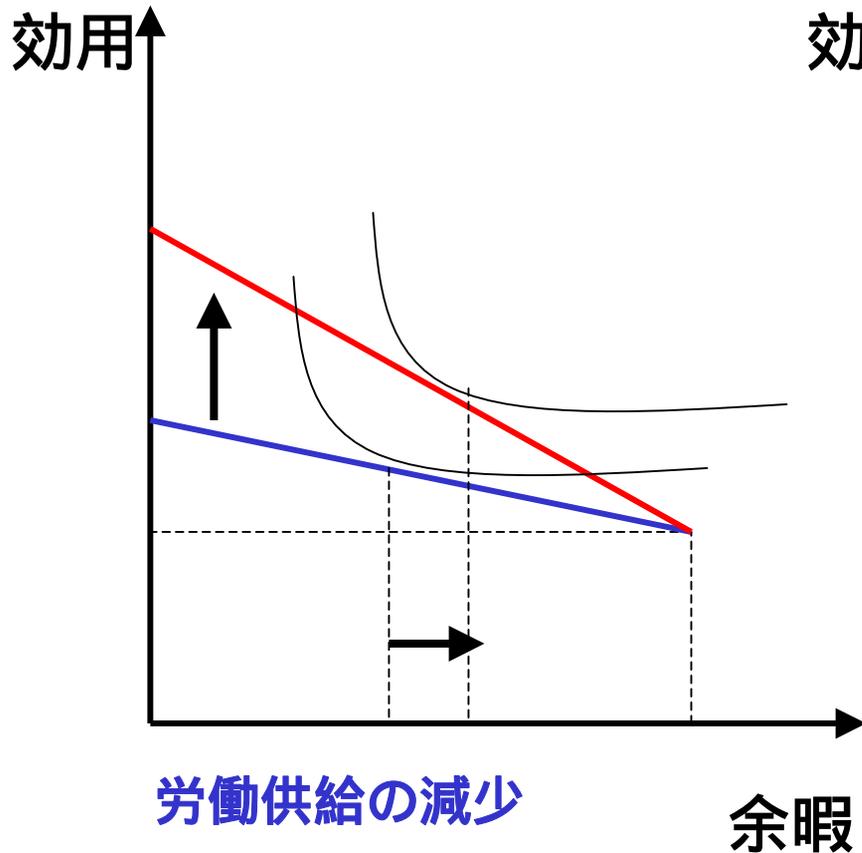
# ADAを巡る議論

- ADA成立後、労働時間で見ても障害者雇用は増加していないか、減少している
  - Acemoglu and Angrist (2001), DeLeire (2000)
    - 合理的配慮の提供義務を遵守するためのコストや、解雇に伴う対処のためのコストなど、障害者雇用コストが増加したから
    - 障害者福祉は、合理的配慮よりもEITCが優れている(DeLeire, 2000b)
      - EITCでは、企業ではなく障害者に補助金が渡るが、それを使って障害者が自ら雇用環境を改善することが期待できる

# ADAを巡る議論

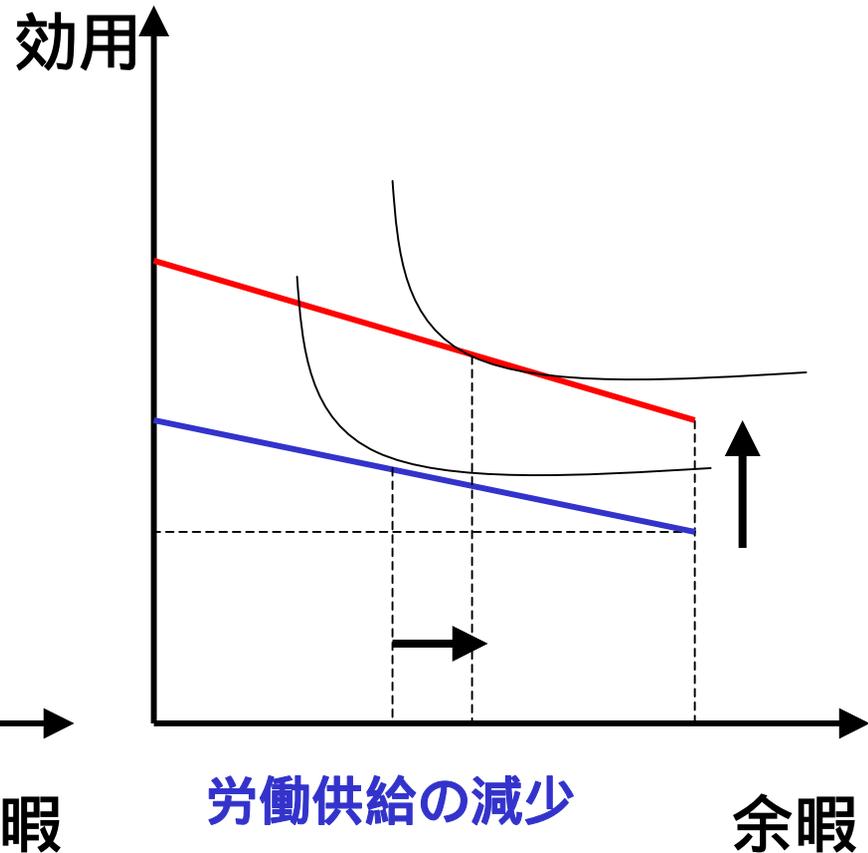
## 代替効果

障害により留保賃金率が上昇



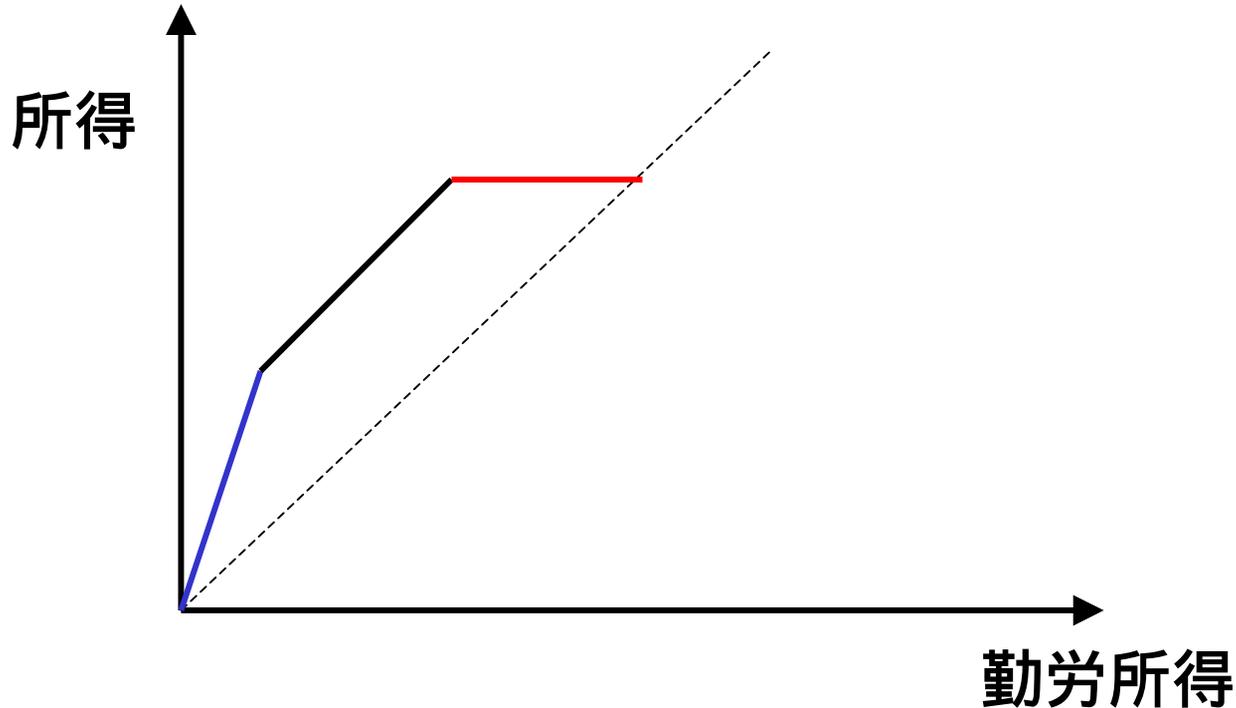
## 所得効果

障害手当の増額



# ADAを巡る議論

- EITC (Earning Income Tax Credit)
  - 勤労所得税額控除(負の所得税の一種)
  - 労働インセンティブ減退に対処



# ADAを巡る議論(Tom Tolin, 2003)

- その後の批判
  - サンプルの不適切さ
    - ADAで保護対象とされていない人々が障害者としてカウントされている
    - 雇用数の減少ではなく、離職数の増加
  - 逆の因果関係
    - 障害が原因で雇用されていないのではなく、解雇などを原因として(精神)障害になった人々がいる
  - 進学率の増加
    - ADAのおかげで進学への障壁が取り除かれ、雇用よりも高等教育を受ける障害者が増加した
  - 所得状況の改善
    - 障害者保険などの増額で労働しなくても済むようになった
  - パートタイム労働の増加

# ADAを巡る議論(M.K. Jones, 2008)

- 障害が雇用に与える影響の測定にまつわる問題
  - 統計では障害の程度は自己評価が主なので主観的であり、客観的尺度による測定と異なる
    - 障害者であると虚偽申告する可能性がある(正当化バイアス)
      - 仕事への意欲と障害者保険取得とのトレードオフ
    - 逆に、障害者であるとのスティグマを恐れて、障害の程度を過小評価する可能性もある
  - 障害が就業制限になるかは環境依存で個人差がある
  - 雇用されることで障害が軽減され、解雇されることで障害が深刻化する**内生性**がある

# ADAを巡る議論(M.K. Jones, 2008)

- 労働市場における障害による差別の推定
  - 障害者と健常者には賃金にも雇用率にも著しい差が存在する
    - 障害によって労働の不効用が増えるため留保賃金が上昇し、余暇を選択する障害者が増加
    - 偏見や差別を恐れて労働市場に参入しない障害者もいる
    - 障害ゆえの生産性低下と偏見に基づく差別とを分離できるか
      - 仕事に支障のない障害を持つ障害者と健常者を比較すべき
    - 職場で配慮を受けられれば、障害者の生産性も健常者並みになりうるが、もとの職場に復帰した者であるかどうか、そうした配慮が提供されるかに影響する。精神障害の場合、そうした配慮が受けられない場合が多い
    - フレキシブルな就業時間を要する障害者の正規雇用率が低い

# ADAを巡る議論(M.K. Jones, 2008)

- 差別禁止政策の効果
  - 障害者手当では労働供給を引き下げる
  - ADAは障害者雇用のコスト増加させたため、ADA通過後、障害者雇用が減少した
    - 障害者の区分がADAと異なる
    - 技術進歩や合理的配慮の提供で生産性は向上
    - 州ごとに異なる障害者条例の効果が未分離
    - 障害者手当の増加が原因

# ADAを巡る議論のまとめ

- 今後の研究上のヒント
  - 統計上、誰を障害者と認定し、その障害の程度をどのように測定するか、その労働生産性への影響をどう評価するか、いずれにも問題がある。
    - 障害の社会モデルからみて問題がないか？
    - 障害者は合理的配慮があれば健常者と同じ生産性を発揮できるか？
  - 障害と雇用との間には外部性(内生性)がある。

# 積極的差別是正処置

- **アファーマティブ・アクション (積極的差別是正処置、AA)**
  - 例えば、障害者雇用制度 (長江, 2007)
- **実験研究**
  - 労働者の間での昇進を巡るトーナメントや、マイノリティによって運営される企業による入札では、AAの効果がある (Shotter and Weigelt, 1992)
- **理論研究**
  - 学校選択制では、AAは非効率な結果を避けられない (Kojima, 2010)

# 障害者雇用制度 (長江, 2007)

- 雇用率・納付金制度の計量分析
  - 差別禁止法的対処は、企業の負担になる
  - 障害者の一般就労を社会全体で負担する雇用率・納付金制度の方が優れている
  - 2003年の障害者雇用状況情報をベースに分析
    - 障害者雇用が企業業績に与える影響は株価に反映すると仮定
    - 法定雇用率達成企業の株価が下落
      - 障害者を雇用して、合理的配慮のコストが増え、生産性が下がったと市場が判断
    - 法定雇用率未達成企業の株価が上昇
      - 障害者雇用が企業の社会的責任と認知されていない?
      - 企業名の公表では罰則として弱い

# 障害者雇用制度 (長江, 2007)

- 障害者の一般就労を促すために
  - 製造業と非製造業では障害者雇用の費用負担が均等化されていない
  - 業種ごとに合理的配慮にかかる費用負担が異なる
  - 「障害者を雇用しない権利」を売買する市場を設計することで、最適な雇用率が決定され、費用負担上のギャップを解消
    - 例: 排出権取引市場

# アフターマティブ・アクション

- Shotter and Weigelt (1992)の実験
  - 対称的なトーナメント
    - 2人の労働者が能力的に同質的で、どちらも特に優遇(不遇)処置を受けていない場合
  - 不公平(uneven)なトーナメント
    - 労働者には能力的に差があるが、どちらも特に優遇(不遇)処置を受けていない場合
  - 不公正(unfair)なトーナメント
    - 労働者の能力は同質的だが、どちらかが特に優遇(不遇)処置を受けている場合

# アフーマティブ・アクション

- Shotter and Weigelt (1992)の実験
  - 労働者が同時に努力を行い、それにランダム・ショックが加算されたものが労働の成果
  - 労働の成果が高い労働者が賞金(例、昇進)を得る。
  - 労働者の能力上の差異は、労力努力のコストに正のパラメータ  $\alpha$  を掛けることで表す。
  - 優遇的な処置を  $k$  で表し、これを労働の成果に加算
    - 不公平(uneven)なトーナメント( $\alpha > 0, k=0$ )において、 $k=0$ から  $k>0$ に変更することがアフーマティブ・アクションを意味する。
    - 不公正(unfair)なトーナメント( $\alpha = 0, k>0$ )において、 $k>0$ から  $k=0$ に変更することが機会の平等の提供を意味する。
  - どちらの処置も生産性を低下させることはない

# 積極的差別是正処置に関する まとめ

- 障害者の生産性は低い？
  - 通常、経済モデルでは、障害者の生産性は0か、健常者よりも低いと仮定する
  - 合理的配慮の提供があれば、生産性の差はなくなるか？
- 障害者雇用による外部性
  - 合理的配慮の提供によって、職場環境が改善され、保険支払いも減るので、障害者雇用のコストは下がる
  - 平均的には合理的配慮の提供コストは非常に低い (Peter Blanck, 2005)
  - さらに障害者雇用でアフーマティブ・アクションが実施される結果、健常者の側でも競争が生じ、企業全体の生産性が上昇する

# 公共財としての合理的配慮

- 障害者への合理的配慮の提供
  - 費用対効果の関係で、個々の企業や自治体では対応できない場合がある
- 障害のユニバーサルモデルの視点
  - 誰もが怪我や病気、事故が原因で障害者になりうる  
誰もが潜在的に障害者
- 公共財としての合理的配慮
  - ユニバーサリズムの視点からは、障害者への合理的配慮のための投資は、将来の自分に対する便益となるので、公共財の性質をもつ
    - ただし、「フリーライダー」問題への対処が必要
  - 「障害者を雇用しない権利」を売買する市場(長江)

# 参考文献

- D. Acemoglu and J. D. Angrist (2001) “Consequences of Employment Protection? The Case of the ADA,” J. Political Economy, 109, 915-957.
- T. DeLeire (2000a) “The Wage and Employment Effects of the ADA,” J. Human Resources, 35, 693-715.
- T. DeLeire (2000b) “The Unintended Consequences of the ADA,” Regulation, 23, 21-24.
- M. K. Jones (2008) “Disability and the labour market: a review of the empirical evidence”, Journal of Economic Studies, 35, 405-424.
- Schotter, A. and K. Weigelt (1992) “Asymmetric tournaments, equal opportunity laws, and affirmative action: some experimental results,” Quarterly Journal of Economics, 107, 511-539.
- T. Tolin, (2003) “A Critique of Economic Analysis of the ADA”, Disability Studies Quarterly, 23, 130-142.
- 長江亮(2007)「雇用率・納付金制度の政策評価」未定稿