

障害者の福祉的就労における 低工賃問題の検討

—同一労働同一賃金という視点の意義—

橋本 亮

我が国の福祉事業のもとで就労する障害者の低工賃の実際は、就労継続支援事業 B 型で見ると、平均月額工賃は 13,742 円にとどまっている。

最低賃金の保障もない B 型のこのような工賃では、障害者年金と合わせても生活を成り立たせることができないだけでなく、労働意欲も沸かないことが予想される。しかも、この問題の改善を、国も取り上げて改善施策を講じてきたが、ほとんど解決していない。このことから、福祉事業における障害者就労の構造的問題にその要因があると考えられる。

その要因の一つに、労働と福祉の連携の問題があることはすでに指摘されてきている。筆者もこのことを、要因の一つと考えているが、要因はこれだけではなく、同一労働同一賃金が適用されていないことも一つの要因であると考ええる。残念ながら、要因として、同一労働同一賃金を、とりあげているものはほとんどない。そのため、本論ではその必要性を明らかにした。

本論では福祉的就労の現状や現在までに行われてきた施策に関する検討・考察を行う。また、先行研究からこの研究課題に対する提案についての検討・考察も同時に、行う。主な研究対象としては、障害者総合支援法による就労支援事業の中でも、福祉的就労の性格を明確にもつ就労継続支援 B 型事業所を中心に研究を進めていく。そして、特に福祉的就労における工賃に関する課題に重点をおき、今後の工賃の向上に向けての考察および提案を行った。

第 1 章では、B 型事業の工賃は、その法制度上の機能から要請される課題に応えることが出来ていない点が問題であると指摘した。そして、その機能課題の範囲内で向上を図ってきた国の施策についての分析をおこない、法制度上の機能課題の枠内では解決できない問題であり、制度上の根本問題であることが導かれた。

上記の分析結果から、工賃アップの取り組み(現場での実践)については、企業のノウハウを福祉事業に持ち込む方法が採られているが、その実践は、競争的排他的な労働意欲と結びつく、福祉になじまないなど、福祉事業における様々な問題を生じさせることも明らかになった。

その点から、工賃アップの実践は、競争的排他的なものになりがちである「労働能力」に着目するよりは、どのような労働能力の人も労働意欲をもちやすい「同一労働同一賃金」に着目したほうがやりやすく、わかりやすいという結論が導かれた。

第 2 章では、調査結果により、第 1 章の分析で検討されていない工賃と仕事内容が一般労働者とどのように違うのかについて分析をおこなった。その結果、福祉的就労者は低工賃であるが、年齢に応じた、つまり労働能力の向上に応じた工賃アップは、一般労働者と同じ割合でなされており、当事者あるいは関係者は労働能力の向上、およびそれに見合った工賃アップを一般労働者と同じく実現してきている。ここでの問題は、工賃アップ率のもととなる基礎工賃の低さにあることである。しかもその基礎となる工賃額の低さは、中小零細企業の低さと類似している。さらに種目の業界の景気動機等に大きく左右されていることも明らかにされた。

すなわち、同一労働でありながら低工賃である主たる要因は、労働能力が低いのではなく、かつ関係者の努力不足でもなく、中小零細企業のような設備投資力や大量生産ができない等の小規模力による低さ、さらにその業界の景気等の動向に左右された低さ、となっているという新しい問題も明らかとなった。

第 3 章では、これまでの結果から、福祉的就労の低工賃問題を、同一労働同一賃金が保障されているのか、という視点で要因分析すると、労働者性の付与、労働と福祉の統合以前の問題として、障害があるからという理由で福祉的就労者が排除されているという差別的な問題に、まず先に取り組んでいかなければならないということを明らかにすることを提案し、本論をしめくくった。