

賃金と工賃

遠藤 一秀

いきなり乱暴ですが、報酬がないまま働くのは奴隷です。ヒトは何らかの報酬のために働きます。食うために、生活のために、家族のために、あるいは、国家のため、はたまた、自己実現のため、ヒトは様々に理由をつけて働いています。報酬なしに働きつづけることはできません。明日も働くためには、活力を再生産するための元手が必要だからです。奴隷でさえ、死なない程度にはエサが与えられます。ボランティアにいそしむヒトもいますが、ふつう休日や余暇時間をそれに充てます。年中ボランティアをしているヒトは、生活の糧を稼がなくてもよい境遇にいる方です。その方は、別の、たとえば精神的な報酬を得ているとも言えます。純粋なボランティアでなくても、報酬より自分の人生目的を優先してNPO等で働いているヒトもこの頃、めずらしくなくなってきました。このように、「働く」といっても、現在では、その意味するところは様々になりました。産業構造の変換とともに、多様な労働のあり方が出現しました。かつて農民の子は農民になり、職人の子は職人になった時代がありました。職業選択の自由はほとんどなかったわけですが、ある意味、何を生業にするか、迷う必要がなくなり、報酬の体系はシンプルでした。工場労働者が増えてきたとされる日清・日露戦争以降も、昭和前期までは、徒弟制度ではないものの、親方の意向に従って、会社間を異動する職人的な働き方が少なくなかったと聞きます。い

まに通ずる雇用契約の形態や、賃金体系は、戦後の復興期から高度経済成長期以降と見るのが妥当のようです。なぜ、こんなことを持ち出すのかといえば、障害者が働くときの報酬、通常(関係法令上)、工賃と呼ぶことが多いのですが、この工賃について考える際、報酬のため働くということの由来から踏まえなければと思ったからです。ここでテーマとしたいのは、障害者の工賃についてですが、では、障害者の福祉や労働について法整備がすすめられた、この半世紀より前の時代には、いまの障害者にあたる人々は、一体、工賃に相当するものをどのように得ていたのでしょうか。それとも、工賃のようなものにはあまり縁がなく、親族や部落のお世話になりつつ生活していたのでしょうか。

かつて盲目のヒト(視覚障害者)の生業といえ、歴史的に有名なところでは、平家物語に節をつけ琵琶を奏(かな)でながら語る琵琶法師(びわほうし)や、あんま・はり・きゅうを行う三療家が、あげられます。琵琶法師の長老のことを検校(けんぎょう)と呼んだようですが、室町時代以降、盲人に与えられた最高の官名を指し、江戸時代には、三療を行いつつ試験で官位をめざした盲人のうち最高位の官職名が(惣)検校で、その下位のほうに、映画で有名になった座頭が位置しています。検校のような官職に就くと、当然、禄(ろく)を拝領したはずですが、これは、精進したことに對する一種の報酬とも捉えられます。

このほか、かつての農村や漁村には、「相互扶助」という制度があったことは、年配の方ならご存知かと思

ます。田植え、稲刈り、あるいは、地引き網、追込み漁などの際は、部落の老若男女総出で、ことにあたり、この中には、いまで言う障害者や年少者も含まれていました。参加した者は、一区切りつくごとに、収穫物や漁獲物等の中から食い扶持(くいぶち)、いわば分け前にあたるものを給されていきました。当然、参加した障害者も、食い扶持を分けてもらっていたでしょうから、これは間違いなく報酬と言っていいいでしょう。

かつて障害を持った人々がどんな生業と報酬のもとで暮らしていたかの一端に触れましたが、このうち、あんま・はり・きゅうの三療、最近では正式には医業類似行為と呼ぶものについては、ほんの三〇〜四〇年前までは、障害者、とくに目の不自由なヒトの専業同然でありました。中には施術所を構え、並みのサラリーマンでは及ばない収入をあげていたヒトもありました。その後、健常者の医業類似行為への進出が盛んになる一方、労働市場の多様化で、障害者の働く場も広がってきました。障害者全般にとってみると、必ずしも恵まれた職域拡大ではない面もありましたが、四年前の障害者自立支援法施行後は、従来の福祉工場や授産所等とは異なり、工賃の位置づけや規定が法的に整備されるとともに、支援事業者が利用者(障害者)に支払った工賃(賃金)について都道府県への報告義務が設けられました。これに伴い、平成十九年度からの五か年をかけ、都道府県と産業界とが協力してすすめる、工賃倍増五か年計画も策定されました。

私が代表する二法人のうち、フジ化学については、障害者社員も一般就労者となっておりますし、ココロネ(株)

についても、就労継続支援(A)事業所については、労働基準法が適用されますので、最低賃金以上の工賃を支払っております。また、立ち上げたばかりの就労移行支援事業所に関しては、工賃に結びつく生産活動等について、提携先の拡大や自主事業の開発に取り組んでいます。景気的情勢は楽観を許さないものがありますが、それゆえ一層、自主事業の開発に本腰を入れ、利用者である障害者が安定して工賃を得られるよう、努めていくつもりです。

四半世紀にわたり障害者を雇用し、障害者とともに働いてきた身の経験から総合すると、障害者が得る工賃については、健常者に引けをとらない額を保障するのが当然の仕事や職種、あるいはポストもあると思っています。たとえば、私が営むフジ化学には、メッキ対象部品をハンガーに引掛ける作業がありますが、これなど、時間当たりの生産性でいえば、健常者が及ばない量をこなす障害者社員もいます。この場合、賃金もその生産性に見合ったものにするのは当然です。当社の例ではありませんが、数値処理にすぐれていてパソコンを通してのデータ入力に能力を發揮している自閉症のヒトもいれば、対人のコミュニケーションは苦手でも文章作成能力にひいで会社で重宝がられている発達障害のヒトもいます。これらのヒトが、同様の仕事をしている健常者と、賃金面でも同様の扱いを受けるのは、これまた自然なことです。

仕事の種別や職種の上での比較とは別に、障害者ゆえに生産性ですぐれている場合もあり得ます。そのことに

ついて決してうがった見方ではなく、現場業務の実際から導き出せるものとして触れてみたいと思います。正規あるいは準社員となった障害者がいたときに、では、その会社での当人の扱われ方はどうかというと、正規とはいえ、能力的に限られていると見られがちで、全面的に社業務に参与することが少ないのが通例だと思われます。このことは、障害者社員が担当業務に打ち込む時間と労力集中を保障してくれることになります。

どういふことかと言いますと、まず社内会議に出なくてよいか、出る回数が少なくて済みます。一般社員の場合、会議や打合せにとられる時間が本当にばかになりません。コミュニケーションといえれば聞こえがいいですが、ポストによっては、日中の時間のほとんどを社内会議や社内外の連絡調整に追われ、生産性のある仕事は夜間超勤してこなすことになります。こう言いますと、会議や連絡調整も立派な業務だと反論を受けそうですが、会議・打合せ・連絡調整いづれをとっても、とくに社内のものに関しては、かなりの部分を省略できるものと思われる。なぜなら、目的意識を明確に共有している社員同士なら、また、社内で連携プレイのスタイルが確立しているなら、日常的に会議等の時間を設定する必要はさほどないはずですから。問題が発生してからどう解決するかを詰めるために、意思疎通に大きな時間を割くことが往々にしてありますが、社内処理の効率が低いと言われている仕方ないケースになります。幸か不幸か、障害者社員の場合、こういったクビキ(足かせ)から解放されていることが多く、真摯(しんし)さと士気さえあれば、担当業務に専心できる時間が大きいと思われる。こういう立

場を利用して、半端な健常者に差をつけることが可能な場合もあるでしょう。

会議や打合せとともに、一般社員が時間と労力をとられる、もう一つの大きなものが、書式尽くしの社内手続きです。一回見て終わりの、あるいは、ほんの一部のヒトが見て終わりの報告書のために、超勤する場合もあれば、何枚にもわたる社内書類を埋めるために、本務にしわ寄せがいくという、本末転倒のことも起こりえます。会社とお役所はもちろん違いも大きいでしょうが、手続きと書式に埋まっているのがお役所で、会社も下手をすると、形式にこだわるあまり、お役所の非効率部分の轍を踏むことになりかねません。障害者社員は、これらの煩雑(はんざつ)な業務からも解放されていることが多く、本務に専念できるチャンスはさらにふくらみます。障害者社員は、健常者社員ほど本務以外の雑務に時間をとられない境遇でいる間に、健常者社員を出し抜いてやるくらいの気概で、仕事に当たったほうがよいでしょう。その点で大事なものは、業務スキルですが、それ以上に、最も大事なものが、責任感に裏打ちされた真剣さだと思えます。打ち込む意志さえたしかなら、業務スキルは後からついてきます。責任感と真剣さは、気質や個性とかかわっている面が大きく、あとからの学習や訓練によつて簡単に身に付くものではないと思いますが、本来持っていた萌芽(ほうが)を発芽させる機会に乏しく育った障害者の場合、ヒトによつては就労後に真剣さを開花させ、仕事に結実することもありえます。そうなったら、障害者にとつて、工賃を超える、十分な報酬を得るチャンスにつながります。

憲法十四条の機会均等は、国民の間に不毛な公平さをもたらそうというものではありません。そのため、より機会の平等を担保するため、障害者、つまりハンディキャップを持っているヒトには、社会の中で様々なアドバンテージを付与するよう、関係法令が構成されています。障害者自立支援法も、言ってみれば、この法体系を新たに補完するためのものと見ることもできます。制度は、大いに利用され、十分機能することで、現実の制度となります。せっかく障害者のために設計された制度があり、都道府県が中心になり工賃倍増五か年計画もすすめているところです。この機会を生かし、障害者の能力開発と工賃アップの両輪が前進するよう、障害者就労支援事業に取り組んでいきたいと思えます。