

障害者就労支援における工賃に関する研究**－工賃という用語の妥当性について－**

○ 社会福祉法人なのはな会 生活介護・就労継続支援B型事業所 はまゆう 高橋 亮太 (会員番号 009265)

キーワード：障害者 就労 工賃

1. 研究目的

筆者は生活介護・就労継続支援B型事業(以下、就B)の施設で支援員として勤務している。毎月25日は職員と利用者の給料日であり、皆がこの日を楽しみにしている。その一方で、筆者は入社当初から、職員と利用者の賃金に対する呼称の違いに違和感を抱いていた。筆者は給与として毎月金銭を支給される一方で、利用者は工賃として支給されている。何故利用者の賃金は工賃と呼称されているのか。障害者の就労を考える上で賃金の呼称に相違があるということは、障害者の就労は一般就労とは異なるものという社会の評価が映し出されていることが考えられる。本研究では、工賃の概念を整理し、その妥当性を考察して工賃と呼称することへの適否を問う。

2. 研究の視点及び方法

就B等の利用者の賃金を工賃と呼称することに違和感を持つ者は少ない。しかし、働くことで賃金を得ている点においては筆者と利用者は同様である。それにも関わらず賃金の呼称に差異が生じる事に疑問を持って展開していく。そして障害者の就労支援における工賃という用語がいつどこから使用されたのかを先行研究の整理によって明らかにし、社会福祉が工賃、延いては障害者の就労に対してどのような見解をもっているのか整理を行う。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会倫理指針に従い、引用参考文献を明記するなどの倫理的配慮を行った。

4. 研究結果

一般的に工賃とは、「工作・加工などの手間賃」(新村 1992:876)を意味する。しかし、障害者の就労における工賃はその実態が異なる。京極(2000:50)は、一般的な工賃は労働コストに算入されるが、障害者の就労では収益が出た時のみに支給される報酬の意味で用いられていると論じている。法律では、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準において、就Bでは「利用者には、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。」と記述があり、工賃は利用者の就労の報酬として意味付けされている。

用語の源流を探るため、法律及び法令通知を調べると「授産施設の刷新について」(厚生省 1950)や福祉工場に関する法令通知の中でも用語の使用が確認できた。「救護施設、更生施設、授産施設及び宿泊提供施設の設備及び運営に関する最低基準」(厚生省 1966)では「授産施設の利用者には、事業収入額から、事業に必要な経費を控除した相当する額の工賃を支払わなければならない」と記述があり、以前から工賃は利用者の労働対価とされていたことが分かる。しかし、法律の調査の中で、工賃の概念の記載は見つけられなかった。

先行研究の整理として CiNii での文献検索や全国社会福祉協議会が発刊する『月刊福祉』（『慈善』も含む）の過去号において工賃の概念の整理が行われているかを調べた。工賃を論題とする研究は数多く存在したが、工賃向上に向けた方法論や事例報告が主とした研究として展開されており、概念の整理や概念に疑問を投げかける研究は見つけれなかった。

以上から、工賃は、概念の吟味や整理をされずに、使用されていることが考えられる。

障害者の就労における賃金を工賃と呼称する理由には、労働基準法第 9 条に該当しないことが関係していると考えられる。「授産施設、小規模作業所等において作業時従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適応について」（厚生労働省 2007）では、「当該施設に従事することを通じて社会復帰又は社会参加を目的とした訓練等（以下訓練等という）を行うことが期待されている場合が多く、障害者の就労習慣の確立、職場規律や社会規律の遵守、労働意欲の向上等を主たる目的として具体的な指示が行われるところである。このため、このような作業については訓練等を目的としているとしても、使用従属関係下において行われているか否かを判断することが困難な場合が多い。」と解説されており、訓練として就労していることが賃金を工賃と呼称させる所以であると考えられる。

障害者の就労における工賃に対して批判的な研究を行っている論者には松井、岡本がいる。松井(2008)は上記の法令通知に対して、「授産施設等の利用者の 6 割は 5 年以上の長期利用者」であること、「期限のない就労支援を前提としている」ことから労働者性が認められるのではないかと論じている。岡本(2016)も就 B の利用者の平均在所期間が 9.3 年と恒久的な就労となっていることを指摘する他、低額な工賃について批判を行い、就 B においても労働法制の適用をすることで就 B の報酬を工賃から賃金にすることを求めている。

5. 考察

障害者の就労支援において、賃金を工賃と呼称することに再考の必要性を感じる。その根拠には、①障害者の就労における工賃の意味が、一般的な用語の意味と乖離している点、②語源、源流が不明であるにも関わらず、自明の理として使用されている点、③就 B が訓練のため、労働基準法第 9 条に該当せず、報酬を給与ではなく工賃としているが、松井や岡本が論ずるように訓練と呼ぶには在所期間が長い点が挙げられる。特に②のように漫然と就 B の報酬を工賃と呼称することは「給与ではなく、工賃だから」とその金額や待遇の低さに対して疑問を持ちにくくし、利用者を現状に甘んじさせる事になってしまう。

低い金額の工賃を鑑みて、工賃倍増 5 か年計画など、現状からの脱却を目指す方法論を論究することも確かに重要ではあるが、工賃という用語を使用し続ける限り、根本の解決には至らないと考えられる。従って、工賃と呼称することに違和感が残り、障害者の就労支援や生活支援についても思慮を巡らし、捉え直しの必要があるのではないだろうか。

引用参考文献（当日、詳細な文献リストを含めレジュメを配布する。）

新村出 編（1992）「広辞苑 第四版」岩波書店

京極高宜(2000)「授産施設における「工賃」の概念」ノーマライゼーション 6 月号

松井亮輔(2008)「国際的動向から見た日本の「障害者就労支援」-「就労継続支援」の現状と課題を中心に-」月刊福祉 4 月号 p. 28-33

岡本友二(2016)「障害者の福祉的就労における工賃のあり方を探る-障害者就労施設「工賃倍増 5 か年計画」に関する考察をとおり-」佛教大学大学院紀要社会福祉学研究科篇第 44 号 p. 19-34