壇上報告　2-2

阿地知 進　金沢大学

#報告題目　障害者雇用と農福連携の活動

#報告キーワード　農福連携　障害者雇用　割当雇用制度

#報告要旨

農業従事者が減少・高齢化する中で、労働力として障害者に期待と述べて、農林水産省は、農福連携の活動に力を入れている。取り掛かりの良さから、雇用継続支援の施設の参加が多い。民間の企業が、雇用継続支援のサービスを持たないで農福連携の活動に参加しているのはほとんど見られない。そして、このような農業の求人を見ると、サービス受給者証と雇用前のアセスメント実施を明記している。

農福連携に関するシンポジュウムや実施例の報告会が随分開催されているが、その本質的な働き方は、雇用継続支援の仕事内容の紙箱折りが、農業になっただけと思われるものがほとんどである。そして、農福連携を謳った雇用は、安い肉体労働者だけを求めるものであるため、身体障害者は、排除されている。

従来から３Ｋと言われる農業への障害者の誘導という点では評価できるが、障害者が働くことが、権利として考えられていないなど、障害者の労働環境の改善という点では、可能性はあるが何も変わらないのではないか。

障害者の労働環境については、以下のように考える。

障害者雇用の賃金は、それだけでは生活できない賃金が当然のことのよう行われている。就職が困難である障害者という前提で、最低賃金を下回る賃金が、ハローワークでも紹介され違法ではない。

障害者が、その賃金だけでは生活することが困難な労働環境を当たり前のこととする背景には、障害者が働くことが、権利とは考えられていないことがある。そして、いくつかの制度もそのような考え方を反映し助長している。

日本の障害者雇用施策は、割当雇用制度によって事業主に一定割合の障害者を雇用することを義務づけ、 障害者を雇用できない事業主から納付金を徴収し、 それを財源に障害者雇用を積極的に進める事業主に対し、調整金や助成金を支給するというものである。割当雇用

制度および障害者雇用納付金制度を中心としつつ、重度障害者の雇用促進のためのダブルカウント制度や、　大企業における障害者の雇用促進のための特例子会社制度などを組み合わせた制度となっている。しかし、このような、障害者の為に行われている制度が“特別の意味を持った雇用”を生み、障害者の雇用に、いくつものディスアビリティを形成していると言える。

そして、ここでの問題は、障害者を多く雇っていることが、経済競争上不利になるという“不公平感”が、当然のこととして制度に反映している点である。ここに、障害者は「デキナイ労働者」と言うことが、暗黙の理解となり、この点が多くのディスアビリティをもたらしている。

この制度で導かれることは、障害者が働くことが、権利ではなく、雇用主の根拠のない同情や恩情を拠り所にしていることであろう。

このような低い水準の賃金が出てくるのは、費用対効果によって障害者の労働を評価するとき、どうしても高い水準が出てこないことが考えられる。

しかし、賃金と工賃という考え方を取り入れると、時間給×労働時間が工賃で、賃金というのは労働の再生産費的要素が加わって、工賃の合計を上回るはずである。

障害者の雇用は、非正規雇用がほとんどで、割当雇用制度でのカウントも、特例子会社の雇用人数も、正規雇用の必要はなく、ほとんどが非正規雇用である。

非正規雇用は、労働の再生産費的要素を加えることなく、工賃の合計が報酬となるため、生活していけないような賃金水準となる。こうして、費用対効果による低い水準の評価と、その低い水準の工賃は、障害者の収入を生活できない水準にしてゆく。

　以上の障害者の労働環境の問題は、農福連携の活動の中でも、何ら解決するものではないのではないか。

今回は、「障害者雇用と農福連携の活動」という事で、農林水産省が取り組んでいる農福連携の活動を考察したい。

発表の内容を箇条書きしておく。

①農業と障害者

②農福連携の活動

③雇用継続支援と農福連携

④農福連携のありかた

倫理的配慮に関しては、金沢大学研究者行動規範に従い、「日本社会学会倫理綱領にもとづく研究指針」、「日本社会福祉学会研究倫理指針」などを参照し、個人情報の漏洩等が無いよう心掛けた。また、法人や団体の名称については確認を取り、問題の無い点を確認して、

報告に配慮した。その他、研究に対する一般的姿勢は、日本学術会議の「科学者の行動規範」などに示されるように、自ら律するよう努めた。