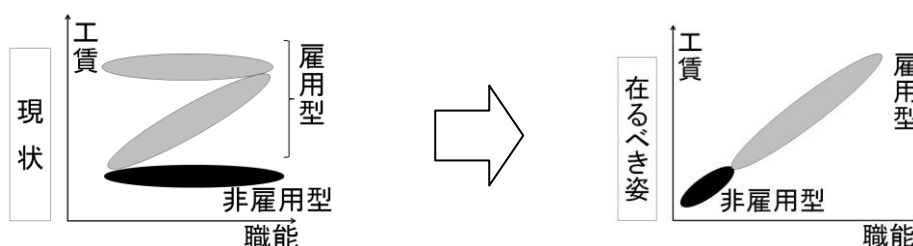


I. 職業能力と賃金の実態（問題意識）

本調査研究において実証された職業能力と賃金の実態において、問題意識として最も注目すべきは次の点と考える。雇成型（就労継続A型・福祉工場）と非雇成型（就労移行・就労継続B型・授産施設）の間に著しい「格差」が存在する。

1. 雇成型での就労者の職業能力評価61.0%、賃金は76,397円に対して、非雇成型の利用者の職業能力評価は54.8%、賃金は22,550円。両者の能力評価の乖離は1.11倍なのに、賃金の乖離は3.39倍にも達する。
2. 分布状況の特徴は次の通り。
 - (1) 雇成型：職業能力と賃金との相関的な分布（グラフにおける右肩上がりの分布）及び最低賃金レベル（グラフにおける上方横線）での分布が認められる。
 - (2) 非雇成型：職業能力の如何に拘わらず、低賃金に張り付いた傾向（グラフにおける下方横線）での分布が認められる。



II. 職業能力と賃金の「在るべき姿」

1. 本来、雇成型・非雇成型を含めて職業能力と賃金が相関的な分布（グラフにおいて右肩上がりの分布）となるべきである。
2. 雇成型と非雇成型の格差を是正し、両社が有機的に連動して、職業能力に対して合理的な賃金支給を可能とする多様な就労機会を創出する必要がある。

III. 改善に向けた提言

上記の「あるべき姿」に近付けるためには、以下の方策が必要と考える。

1. 福祉的就労における「労働者性」の認定

雇成型＝労働者（労働施策）、非雇成型＝訓練生（福祉施策）の二元論ではなく、制限的にせよ非雇成型利用者にも労働者としての権利を認める立法措置が求められる。

⇒ 国連・障害者権利条約第27条：「あらゆる形態の雇用」には、一般就労だけではなく、いわゆる福祉的就労（非雇成型）の一部も含まれる。

2. 施策・制度面の改善

- (1) 客観的かつ公平な職業能力評価基準の確立
日本では、本人の職業能力ではなく所属する事業所の形態（雇成型・非雇成型）によって、労働者か訓練生かに区分されてしまう。労働者性を客観的かつ公平に認定する基準が必要。
（例えば、フランスのESATでは、稼得能力30%以上の者は労働者として認められる）
- (2) 最低賃金軽減特例の活用と地域格差の解消
雇成型を増やすためには、最低賃金軽減特例の活用と県によって著しい格差の是正が必要。
- (3) 良質な「仕事」の確保
（西欧流の「保護雇用」－高福祉高負担－は困難。給付への依存ではなく働く意欲と誇りを重視）
 - ① 管公需の優先発注
 - ② 企業に対する発注奨励策
 - ・「みなし雇用制度」：発注（非雇用）の場合も、企業の法定雇用率に加算する。
（フランス、ドイツ等で先例あり）
 - ・発注企業への助成金支給（在宅就業障害者支援制度による特例調整金等の助成策拡充）
 - ③ 企業内就労（施設外就労）の拡充
- (4) 加工賃の増減を反映した支援費（工賃加算・インセンティブの拡大）

3. 福祉事業者の変革（意識改革）

- (1) 組織・職員の目標設定と達成度評価
- (2) 加工賃の増減を反映した職員処遇（障害者本人と同じ「土俵」に乗る）
- (3) 「価格・品質・納期」の達成（「作品」から「商品」へ）