

研究雑誌 (20)

フランスの障害者教育・福祉事情 (四) 最低賃金の保障と法定雇用実現の方策

藤井力夫

今回は、CDES (特殊教育委員会)、COT OREP (進路指導職業幹旋技術委員会) の構成メンバー、審査内容及び意義申し立ての方法についてお話ししました。各人にあつた教育と労働の提供。学校教育ではなるとか一方で、卒業後の就労の場の保障となるととても困難。委員会ですら検討しても、その場がなければなんにもならない。なぜ可能なのか。どのように解決しようとしているのか。今回は、フランスにおける障害者雇用をめぐる二つお話ししたい。

(一)。表Aは、最低賃金の保障のための企業の支出と国の補填の割合を示す。障害者雇用の構造が理解できる。一般企業への就労と保護労働施設での作業。前者は稼働能力の減退の程度に従い、0%、一〇%、二〇%それぞれ国から補填され、最低賃金が保障される。最低賃金は当時で四三六フラン、約一万円。後者は、肢体不自由等を中心とする保護工場 (AP) と知的障害を中心とする労働援護センター (CAT) で、三和荘はこれに相当する。表Bは、実際どのように賃金が払われているのか、フランスにいた時に調査したものの。私のいた研究所のとなり町にある作業所 (CAT) で、「未来」と名付けられた施設。通所一四名、入所三一名。職種はレストラン (八名)、クリーニング (二一名)、木工 (八名)、箱折り

(八名)、包装 (二〇名)。計四五名、内、七名は見習い期間で無給。他の三八名は表記のような割合で最低賃金の七〇%の人を例に説明すると、施設から支払われる基本給は六五〇フラン (日本円当時約一万六千円) で、残りの二三七フラン (約六万円) が国から補填される。これは基本給が最低賃金の一五%に該当する場合で、これ以上の人には報奨金が加算されていく仕組みになっている。

(二)。一九八七年七月、被用者二〇人以上の企業に対して、障害労働者の法定義務雇用率一〇%から六%に下げる代わりに罰則規定を強化。同時に次の三つの部分的、全般的な代替措置が認められる。日本の場合、民間企業の一・六%から公共団体非現業二・〇%。

第一。労働施設との下請け契約を結ぶ場合は、雇用義務の一部が免除。ただし、上限は雇用義務の半分、三%まで。保護施設に与える仕事の量に比例。仕事に要する通常の被用者数がそのまま障害労働者を雇用したと見なされる。

第二。熱意があつても法定義務雇用率を達成できない企業に対して、障害者の雇用計画、職業訓練、技術的变化への対応等、プログラムを労使双方で締結させる。締結した企業には障害者を雇用

していく現実的な意志があるものと解釈、雇用義務が全面的に免除される。  
第三。障害者職業編入振興基金への拠出の支払で、障害者職業編入振興基金に拠出金を支払うことで免除。たとえば、二〇人から一九九人の企業では未達成一人あたり最低賃金の三〇〇倍、八三五二フラン。報告義務等違反があつた場合にはさらに二五%増額の罰則規定。

(北海道教育大学助教授)

表B. ある労働援助センターにおける給与の実態 (CAT, L'AVENIR, L'ISLE-ADAM) 最低賃金月額: 4316フラン (169時間)、単位フラン、1985.5.1

(作業所) 基本給	(国から) 補填	報奨金	賃金 (SMICの割合)	該当者 (38名)
220-420	2373	0	2593-2793 (60-64%)	4人
430-640	2373	0	2803-3013 (65-69%)	8
650-1070	2371-1951	1-211	3022-3232 (70-74%)	4
1080-1500	1941-1521	216-426	3237-3447 (75-79%)	5
1510-1930	1511-1091	431-641	3452-3662 (80-84%)	7
1940-3230	1081-0	646-1082	3667-4312 (85-99%)	9
3240-4720	0	1077-27	4317-4747 (100-110%)	1

表A. 障害者の最低賃金保障、企業の支払と国の補填の割合

	企業の支払	国の補填	最低賃金 (SMIC)
一般企業			
①稼働能力損傷なし	100%以上	-	100%以上
②稼働能力10%損傷	90%以上	10%	100%以上
③稼働能力20%損傷	80%以上	20%	100%以上
④見習い期間	50%以上	30%	80%以上
保護労働部門			
①保護工場	33%以上	57%	90-130%
②労働援助センター (a)	15%以上	55-0%	70-110%
(b)	1-15%	55%	56-70%