

**Q66 知的障害者の賃金が安いという不満をもっています。その人が作業責任者のような地位にあっても知的障害者というだけで最低賃金以下で働くことは仕方がないのでしょうか。また、知的障害者の賃金を上げようとしたところ、周囲の人達が反対して上げることができません。どうしたらよいでしょうか。**

本来、最低賃金の除外は、最低賃金を適用することでかえって雇用がむずかしくなるなど、労働の成果に対して最低賃金の適用が適切でない場合に限られ、その場合個別の許可を条件として認められます。そして、その許可には有効期間が定められ、能力の向上とともに徐々に賃金を引き上げていく運用が本来の制度の趣旨となっています。ところが実際には一律に除外許可がなされるなど労働基準監督署の具体的な運用が問題です。

仮に最低賃金法の除外許可がなされたとしても、同一（価値）労働同一賃金の原則から考えて、実際に労働者が提供する労働の質、量が他の労働者に比較して差がない場合に、当該労働者の労働条件を差別して扱うことは、憲法14条、民法90条、709条等に違反するものとして、損害賠償請求訴訟を起こすことは可能だと思われます。

このような例として、男女差別賃金訴訟や思想差別賃金訴訟などでは、多くの訴訟が提起され、損害賠償が認められたり、賃金差別が是正されるなどの成果があがっています。

知的障害者の場合でも、作業責任者の地位にあるなど、客観的に労働の提供の質、量に遜色がないことが明らかな場合には、このような主張は可能だと思われます。

また、職場の中では、知的障害者に対する差別や偏見から、障害者がよく働いてくれるからと使用者が賃金を上げようとしても、周囲の人が反対することがあるようです。しかし、このような反対には正当な理由はありません。賃金が労働の対価という性質である以上、その本人に障害があろうとなかろうと提供する労働の質・量を問題にして賃金を決めることは当然です。周囲の人達にも、このような賃金の性質を理解してもらおうと同時に、反対する意識そのものが、差別や偏見に基づいている可能性があることなどを理解してもらおうように努める必要があるのではないのでしょうか。