

共同連共同シンポジウム

～就労継続支援事業「雇成型」その可能性と課題を探る

日時 2006年6月12日

場所 衆議院第一議員会館

主催 特定非営利活動法人 共同連

1 開会あいさつ 共同連 代表 松場 作治氏

2 現場からの報告

1) 福祉工場運営者からみた「雇成型」の評価

共生福祉会 サンシャインワークス (代理報告・白杉滋朗氏)

2) 滋賀県「社会的事業所」との比較と評価

滋賀県社会就労事業振興センター センター長 高橋 信二氏

3 共同連からの提起「就労継続支援事業雇成型について」

共同連 事務局長 斎藤 縣三氏

4 厚生労働省より助言

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 係長 照井 直樹氏

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 係長 倉永 圭介氏

5 全体討議

6 助言

衆議院議員(民主党) 山井 和則氏

進行 野口 俊彦氏(社会福祉法人幹福社会 理事長、共同連 副代表)

はじめに

野口 「就労継続支援事業雇用型 その可能性と課題を探る」シンポジウムを開催します。全体の進行を担当する共同連副代表の野口と申します。よろしくお願いいたします。全体のご説明をすると、現場からの報告と共同連からの提起で、だいたい1時間くらい話していただきます。そのあとで、厚生労働省の方が来ていらっしゃるので、話の中で受けとめたことをコメントしていただきたいと思っています。そのあと40分くらいの時間を皆さんと一緒に、今日提起したことを含めて雇用型について質問とか意見交換をして、3時半に終わりたいと思います。では、共同連の代表の松場作治からごあいさつをさせていただきます。

開会あいさつ 共同連 代表 松場 作治氏

松場 共同連代表の松場作治です。本日は衆議院議員の山井和則さんに仲介していただいて、厚生労働省とのシンポジウムが開催されます。山井さん当人は会議が延びているので、それが終わります。山井さんこちらに見られます。同時に厚労省の皆さんもお忙しいなか、あるいは発題者の方、ありがとうございます。

共同連はご存じのように、全国の各地域で、共働、共に働くことを原点において、障害のある人となない人が様々な仕事に取り組んでいます。基本的に労働を通じながら、障害のある人ない人がともに日本の社会で支え合い、生活していくという目的をもった団体です。時間が大事なので、簡単に言いましたが、今日のシンポジウム、どうか最後までよろしくお願いいたします。

野口 それでは現場からの報告をさせていただきます。熊本のサンシャインワークスの施設長の岡崎さんが急用で来れなくなったので、代わりに白杉滋朗さんからサンシャインワークスについて話をさせていただきます。

現場からの報告

1) 福祉工場運営者からみた「雇用型」の評価

共生福祉会 サンシャインワークス (代理報告・白杉 滋朗氏)

白杉 共同連の白杉です。皆さん、ご苦労様です。なぜサンシャインワークスの話を白杉がするのかとお思いでしょうが、急遽決まりましたので、させていただきます。共同シンポジウムの資料の本文3枚目「サンシャインワークスにおける就労継続支援事業(雇用型)利用者、グループホーム利用者の生活費予想(収入と支出)」を説明させていただきます。

サンシャインワークスは我々共同連の熊本の仲間で、現行の福祉工場の制度にのりながら、共に

働く場を展開しています。我々共同連の場には、熊本にいくつも拠点があって、もうひとつ株式会社ホープ印刷があります。もともとホープ印刷共働作業所として始めたところですが、印刷の仕事をしながら、重度障害者多数雇用事業所の制度にのって、途中から株式会社法人で展開している場です。最初は主に身体障害者が中心になって結成されていまして、熊本の知的障害のメンバーの、共に働くをどうするのだというときに、社会福祉法人共生福祉会をつくって、知的障害者の福祉工場を運営されています。現在、定員フルの 30 名が働いていると思います。今日の説明ではそのなかの 10 名だけをとって、説明します。というのは残りの 20 名の方は自宅等から通っている方で、30 人のうち 10 人が現行のグループホームを利用してサンシャインワークスに来ているということで、その 10 名の方に限ってシミュレーションをするということです。

サンシャインワークスについてもう少し話しますと、先ほど言いましたホープ印刷と一緒に作ったということです。ホープ印刷は熊本と向かいの佐賀県の生活協同組合のカタログ、毎週送られてくる注文票、最近は食品だけでなく衣料品とかいろいろ来るとは思いますが、その印刷をしています。その印刷したものを各生協の配達エリアごとに分けたり、帳合いを取ってセットにして、エリアや班に分けて発送していく。その作業が必要で、そのデリバリーをやっているのがサンシャインワークスです。100 %その仕事をしているので、ある意味生協さんというしっかりした仕事の供給先があるといえますが、何らかの理由でもし生協さんがしんどくなったら、サンシャインワークスの仕事もガタガタとしてしまうという、見方によっては脆弱性もあるという、そういう基盤でなっています。

でもここを見てもらったらわかるように、各々の 10 名の収入を見ていただくと、障害基礎年金を受給されているのが 10 名のうち 6 名。強く言わせていただきたいのは、収入部分の給料を見ると、これは厚労省の方のほうがよくご存じかもしれませんが、知的障害者の福祉工場ではかなり健闘しているのご判断いただけるのではないかと思います。ここでは 10 名だけを取り上げていますが、もちろん残りの 20 名に関しても、全員最低賃金以上の賃金を払っています。雇用だから当たり前だろうということですが、皆さんご存じのように、最低賃金が払えないという事業主に対しては、申請すれば除外してもよいということがありますが、サンシャインワークスは共同連の仲間ですので、そういうことをしないで頑張ろうということで、こういう成績を上げています。

そのサンシャインワークスのメンバーをして、10 月以降の新事業体系になり、生活の場も新しいグループホームになった場合、どれほどの費用負担があるのかが、ここに予想されています。収入は確かにばらつきがあります。年金のある方とない方では収入にばらつきがあります。10 万円を切る人から、17、18 万円になる人もいます。その次の支出のところ、社会保険料、これは金額的にはしれていますが、雇用保険も含めて社会保険料の各個人の負担がこれくらい出ています。これもご存じのように、たしかにサンシャインワークスは健闘していると言いながらも、全国的な賃金の体系からいえば、9 万円、10 万円はそんなに大きくない額ですが、それでも厚生年金は最低 1 万円くらいは拠出しなければいけないんですね。収入がどれだけ低くても。今、厚労省ではもう少

し下限を設定して、支出をもう少し少なくするような案を検討なさっていると聞きますが、現行は1万2、3千円のうちの1万円ほどは厚生年金です。これが当人たちにとってもかなり負担になるだろうと。同時にこれと同枠が事業所というかたちで福祉工場、社会福祉法人に同額の2分の1の負担がかかってきているのも事実です。

それから、細かく説明はしませんが、もうひとつ付け加えなくてはならないのが、グループホームの家賃3千円があります。3千円は安いと思われるでしょうが、通常は家賃の横の食費や共益費を入れて、本当に安いところで5～7万円くらいかかるのが全国の実情だと思いますが、3千円なら共益費と食事を入れると3万円を切ってしまうわけです。これは実は共生福祉会が自力で建てたグループホームで、できるだけ支出を抑えてもらおうというところで3千円にしています。ですからこれはサンシャインワークスのケースであると考えていただく必要があると思います。そのグループホームに入っていない人は、2万2千円払っています。それでも全国平均からすると安いほうかもしれませんが、約5万円くらいになっていると思われる。3千円という家賃で見ていただくと、最後のところ、収入・支出の差額が9万円から10万円残っていると。これだけあれば何とか生活できるだろうということは言えるだろうと思います。実際にそういうかたちで生活していこうとしていますが、実際にはこれでも年金が取れない方はかなり厳しいです。ここから余暇や、衣食住にかかわる部分、趣味嗜好のお金、ここから出していかねばならない、将来の蓄えもここから考えると、ぎりぎりの線だろうと思います。

ところが、サンシャインワークスをしてこういうわけですが、一般的にはグループホームで生活していると、どれくらいの出費があるのかと。この例で挙げられているようなものではないということは申し上げたとおりです。

きっと多くの福祉工場は、新事業体系のなかでは就労継続支援事業に移行していこうということになるんでしょうが。先ほど言いましたサンシャインワークスがかなり健闘しているということですが、全国の知的障害者の福祉工場の工賃の平均を言いますと8万円くらいだろうと。1万円や2万円下になるわけです。平均で8万円だとどうということが考えられるかということ、多くの福祉工場は障害のある方に最低賃金除外を申請して雇用関係をかろうじて維持しているところが多いということがあります。実際にセルフ協さんの調査によると、全体の半数以上の障害者が最低賃金の除外をされて福祉工場で働いている現実があると聞いています。我々自身が福祉工場関係に入らせていただいて調査したら、最低賃金の40%ほどで働いている障害者もおられると。40%というと、最低賃金は地域によっていろいろ違うわけですが、3万円台の賃金で働いておられる方もたくさんおられることがわかりました。しかし、なおかつそれで福祉工場であるわけです。

今回の自立支援法で、お役所のお考えは、現行の福祉工場ではなくて、一般の授産施設から就労継続支援事業雇用型へ移行を促したいということがあったと思うんです。でも現行の福祉工場でさえも3万、4万円で働いている方がいるわけです。後に報告する高橋さんの資料にも、共同連の資料にもありますが、授産施設の工賃の平均が1万5千円といわれている部分から、3万数千円程度

で雇用関係を結ぶところにかろうじてこぎつけたとしても、その3万数千円を、サンシャインワークスが予想している給料というところに入れていただいたら、6万円から7万円の減額になるんです。そして右の方の収入・支出の差額を割り戻していただくと、地域で働いて生活できる状態かということ、非常に厳しい答えを出さざるを得ないのではないかと思います。

時間がもうないですが、あと、サンシャインワークスの方がおっしゃっていました。-資料4-のページに、厚労省から出されている資料のかたちで、「就労継続支援と賃金（工賃）の関係について」の表があります。例えば熊本では一般就労されている障害者はたくさんおられますが、サンシャインワークスの9万、10万の賃金と比べて、一般就労で働いておられる障害者の労働条件は実はもっと厳しい。実際にはもっと低いところで。この表では、一般就労には最低賃金除外が想定されていないようなグラフになっていますが、実際には最低賃金除外をかけられて、もっと厳しい労働条件で働いておられる障害者が多いです。サンシャインワークスとしても、サンシャインワークスから一般就労へ移行を促していこうかなとは、なかなか。サンシャインワークスよりもずっと悪い労働条件のところへは勧められないという現状がある、ということをおっしゃられました。

あと、例えば、現行の福祉工場は20人からできることになっていますが、いろいろ調べてみますと、20名の定員に対して充足率が8割程度しかないと聞いています。ということは、実際には十数名でやっているところがあると。サンシャインワークスは30名ですが、十数名でやっておられても、現行は補助金ですから20名なら2,400万円が出ますが、これが個別給付になると、これは逆によいことであったはずなんです。かける8掛けのものしか出ないし、出勤率を考えたとき、雇用の場ですから、権利としての有給休暇があるわけで、有給休暇を出していくと、まるまる1カ月22日働くことはないわけです。サンシャインワークスの仲間は出勤率が高いほうだと思いますが、多くは20日を切るような出勤率になるだろうと。そうすると、事業所としても報酬額的にかなり厳しい。想定されている、月額10万円強に対して6掛けか7掛けくらいしか報酬が入ってこない状況になるのではないかとということが心配です、と。これはあくまで満額が入ったかたちでこんなシミュレーションができるのですが、という話でした。

後に大事な話があると思いますので、私のほうからはサンシャインワークスの報告を、代理でさせていただきます。これで終わらせていただきます。

野口 質問の時間があとにありますので、次に、現場からの報告を、滋賀県社会的事業所との比較と評価ということで、滋賀県社会就労事業振興センターのセンター長、高橋信二さんから滋賀の状況を報告していただきます。

現場からの報告

2) 滋賀県「社会的事業所」との比較と評価

滋賀県社会就労事業振興センター センター長 高橋 信二氏

高橋 滋賀県社会就労事業振興センターの高橋です。よろしくお願いします。

私ども、社団法人振興センターの紹介を少しさせていただきます。私どもの社団法人は 1998 年 10 月に滋賀県内の共同作業所と授産施設が集まって、事業のネットワーク化を図り、事業の活性化を進め、作業所での事業の活性化に寄与していこうということで組織されました。今報告された白杉さんのところも 2 カ所の事業所をやっておられますが、会員さんで日頃いろいろな活動をさせていただいています。

主な活動としては、現在 104 の会員がおられますので、その製品の販路拡大、下請け受注の拡大。それにプラスして職域の開発ということで、全国的に有名になったというか、いろいろなところで取り組まれるようになった、知的障害者に 3 級のホームヘルパー資格を取っていただいて、一般の介護事業所で働いていただくことをとっかかりにして、県庁での喫茶コーナーでの職業（ ）の設定とか、そういう取り組みをさせていただいています。それにプラスして、後ほど紹介します、社会的事業所の整備をはじめとした、障害のある人の働く場を自分たちで作っていこうというところに、いろいろな事業を進めているところです。

今日、与えられていますのが、「社会的事業所との比較と評価」ですので、まず社会的事業所とはなんぞやというところから出発していきます。別刷りの資料の最後のページを 1 枚めくって見てください。これは県の広報紙・滋賀プラス 1 に昨年 5 月に紹介されたもので、「障害のある方の働きたいを応援します」ということで、障害者雇用創出事業が新しくできたことの紹介です。そこを読みます。「一般企業と同じ労働条件で働ける就労の場『社会的事業所』を整備します」。そして「社会的事業所とは？ 障害のある方全員と雇用契約を結び、これまでの『利用者と指導者』の関係ではなく、健常者も障害者も『労働者』として共に働く新しい就労の場です」。現在、滋賀県にはこの資料の左ページにありますように、無認可の小規模作業所に限っては、「障害者共同作業所」と、そのなかでの機能強化ということで「創作・軽作業型作業所」、「事業所型共同作業所」がこれまで整備されてきました。

この上にたって、社会的事業所が新しく創設されました。どう変わったかということ、営業担当職員配置への助成、全員の最低賃金を保障、当然全員と雇用関係を結ぶ、同じ給与で働くということです。それと事業所、ここについては後の課題のなかで若干報告できればと思います。

レジュメの冒頭に戻っていただいて、では、社会的事業所がなぜ生まれたか。滋賀県のこれまでの無認可の作業所に対する施策の変遷をまとめています。昭和 53 年に無認可共同作業所に対する制度ができました。今、無認可作業所は県内に約 90 カ所整備されています。このとき、1978 年の運営要項では、どう定められていたかということ、市レベルでは中学校区に 1 カ所、町村レベルでは 1 カ所という整備目標が掲げられました。ただし 90 カ所と言いましたとおり、滋賀県には当時 50 市町村あって、結局その倍ができてきたわけです。結果的に見ると、その数を超えて整備されてきたということです。

そのなかで 1987 年には「障害者共同作業所のあり方について」、98 年に同じく「障害者共同作業所および授産施設振興指針」というものができて、作業所の質をどう高めていくかが、行政なり、あるいは逆に利用者の要求から生まれてきて、2003 年に事業所型共同作業所あり方検討会がまとめられて、先ほど説明しました、現行制度の作業所の方向性が生まれてきました。

復唱しますと、滋賀県では、まず作業所をどういうふうに作っていくかという目標ができて、その後利用者の方々のニーズに応えられる作業所の機能強化をどう進めるかという質の問題が今度は問われてきたと。この事業所型共同作業所のあり方検討会が 2003 年にできました。これは何かというと、当初、県は従来型の共同作業所が機能強化することによって、事業所型に移行していきだろうと思っていました。しかし現実には、従来型から事業所型の共同作業所に移行したところは、すでにその当時から高い工賃を実現していたところだけでした。低い分配額しか支給できていなかった作業所が事業所型に移行したケースは 1 件もなかった、というのが滋賀県の状況でした。この部分にかかわって、今言いましたように、資料 10 ページのようなかたちで、類型化を進めていこうとなりました。

そのなかでもう一步、自立支援法を意図していたのではありませんが、さらにやはり高い、実質的な働く場をどうつくるかということで、障害者の就労支援に関する検討委員会が 2004 年 6 月から 10 月までもたれて、ここで提言されたのが、「共に働き、共に暮らす『滋賀モデル』の創造」ということで、障害者の就労支援に関する今後の方向性もたれてきたというのが、滋賀県の経過です。この検討委員会には白杉さんも検討委員に入っていて、私たちと一緒にまとめさせていただきました。

少し細かい中味になりますが、具体的に社会的事業所とは。資料 2 ページをご覧ください。先ほど言いましたように、社会的事業所とは、以下の要件などを満たす、労働法規を全面適用した事業所とする、と書いています。 が障害者従業員が就労を継続し、維持できるように支援をする機能を有すること。 が非常に大切なところで、障害者従業員は 5 名以上とし、かつ全従業員の一定割合以上を占めること。最低 5 人の障害のある従業員が働いておられると。では、障害のない人はどの程度働けるかというと、基本的には 5 対 5 を想定して、事業所を運営していくということです。

従業員全員と雇用契約を締結すること。 が事業所の経営機関に障害者自身が参画していること。労働保険の適用事業所であること。 事業所としての経営方針、経営計画が適切であるとともに、利益を上げるための経営努力がなされていること。ということで、これがどういうところに位置づくかということ、下の図になります。私どものイメージとしては、福祉施設から労働施策により近づいている位置にあるのが社会的事業所ではないかと思っています。

4 ページに、社会的事業所と事業所型共同作業所、福祉工場の比較をしています。いちばん大きな違いは、規模ですね。福祉工場は 20 名、事業所型共同作業所も 5 名以上ですが、事業所型共同作業所は利用者の 2 分の 1 以上と雇用関係を結ぶのが要件になっています。社会的事業所は全員と雇用関係を結んで最低賃金を保障します。

5 ページ、ここがいちばん問題になるのではないかと考えています。就労継続支援事業「雇用型との比較と評価」ということで、私に与えられているテーマになってきます。上の表は、白杉さんの報告にもあったものです。基本的に非雇用型の上に雇用型があって最低賃金のラインを見ると、当初 5 月 11 日に出された厚労省の資料だと、三角形の先だけが最低賃金をクリアしていて、残りのほとんどは 2 分の 1 のラインだったと思います。で、ここに雇用型があるんですよという説明でした。ところがこの間の障害者白書を見ると、三角形のところはもう数ミリ右へきていました。このあたりは、右へ行った理由を、あとで聞いていただければと思います。

右側に一般企業と位置づけられていて、この図の中に、滋賀県の社会的事業所が書いてあります。矢印のラインが、非雇用型からは雇用型へ行けますよ、雇用型からは一般企業へ、もうひとつは非雇用型もそのまま一般企業ということで、この矢印のラインが障害のある人の働く選択肢が示されているなと思っています。では、滋賀県の場合、社会的事業所はどこに位置づいているかということで、その下の図になります。まず人の流れを見ると、滋賀県の場合、非雇用型を利用されている方が雇用型、社会的事業所、一般企業へもということで、3 つの選択肢が準備されているということです。ただし、イメージ的にどうなのかなというのがわからないのですが、非雇用型が事業所として雇用型へ行くことが本当にあるのかなと。私どもが県内の認可施設の状況を見ていて、このあたりは簡単に移行するのは難しいことではないかと考えています。そういう意味では、この社会的事業所を整備していくことで、雇用の場づくりを進めていくことが大事ではないかと感じています。実際の位置のなかで、一般企業は上の図では最低賃金以上のところにすべてが位置づいていますが、現実を見ると、最低賃金除外を受けて働いている人もおられるので、最低賃金除外の方のラインもいれると、現状はこういう図式になっていると思います。

もう一点、雇用型は真ん中に破線がありますが、ある意味、福祉的な部分でのサポートが多くを占めていくだろうし、逆に、最低要件が 10 名ですから報奨金になってくると、雇用とか雇用助成を受けていくということで、若干雇用サイドに足を踏み入れています、より多く福祉の部分のサポートを受けて事業を展開していくのが雇用型ではないかと考えています。滋賀県の社会的事業所の場合は、雇用助成の領域に位置づいて、逆に福祉という部分のサポートは少ないか、このへんの表現は難しいですが、真ん中の線で引いていくと、福祉の方にも若干のサポートを得ながら、やっていくのが社会的事業所ではないかと考えています。

もう一点、こういう比較の中で、6 ページに書きました、「評価と課題の考察」です。社会的事業所における共に働く視点というか、障害のある人もない人もお互いに安心感があるということが、一般就労に対して優位性があるのではないかと考えています。私も通所授産施設で働いた経験があって、そのときに一般企業からリタイアしてきた人をたくさん見てきました。そのときに何がいちばん課題かということ、企業の中での人間関係で非常につらい思いをして、施設を利用されている。そういう人をたくさん見てきました。いろんな制度、ジョブコーチ制度とか、コーディネーターの方がケアされていますが、ある意味では、その方の指揮系統で働いていることがけっこう多く

て。本当に共に働くという環境のなかで、お互いの悩みなどを共感しながら働いている環境は、やはり企業のなかでは作りにくい場面があるのかなとは思いますが。ただし、このことについては、本人の希望で、必ずしも社会的事業所でなくてはならないのではなく、それぞれの人の状況に応じた働く場、本当の意味での実質的な雇用の場をどう整備していくかが大事なことだと考えています。

課題のいちばん最後の部分ですが、経営の二面性。社会的事業所には二つの顔が存在していると思います。ひとつは作業所だという考え方ですね。社会的な公益事業を進めてはいるんですが、実は産業分類に該当しないということで、例えば、付加価値の高い事業を導入しようとした時にも、融資の対象外だということです。高工賃を実現していこうとすると、当然それに伴う設備投資で生産性を高めていくことが必要だと思いますが、なかなか商工サイドからのアプローチを得られないということです。もうひとつは、作業所なんですけど、雇用関係を結んでいくには事業という側面があります。このときには社会的公益事業を営みながら、個人事業を進めていくことになります。市町村に対しての事業開始登録をしながら、そこで商工関係の融資の対象を得ることは可能ですが、二面性についてどう考えるのかというのがあるかと思っています。

実は滋賀県の中小企業家同友会のメンバーとして、先日、滋賀県の商工労働部の商工政策課と懇談しました。そのときに、中小企業を取り巻く法律のなかで中小企業基本法があり、各地方自治体では中小企業振興条例があって、日本の従業員の97%が中小企業で働いています。その活性化をどう進めていくかというときに、障害ある人の雇用を作りだせる社会的事業所ないしは高工賃を実現している作業所も、その融資対象にならないかということで担当部局と懇談させていただきましたが、あっさりとそれは福祉サイドのことだから我々は知らない、と突き返されたんですね。実は今度、知事選があります。現職の知事さんは当選したら、中小企業振興条例、必ずやると言っています。そのときは社会的事業所を対象にしてくださいと話しています。そういう側面から、商工労働サイドからも社会的事業所をサポートしていくことを考えていく必要があるのではないかと思います。

もう一点、社会的公益事業と、事業の二つの顔が存在しているということで、労働者性と労使関係をどう整備していくのかについても、今後対外的なというか、そういう意味でもこの部分が必要になってくるのではないかと思います。基本的には、では誰の指揮管理によって働いているのかと。一般論としてこういう見方がされるケースが非常に多いということです。白杉さんといろいろしゃべりますから、共働事業所という理念は僕自身はよく理解していますが、これがなかなか一般的には理解していただけない部分がありまして、労使関係はどうなっているんですか、という話になるんですね。その整理をしていく必要が今後あるのではないかと思います。資料の中には社会的事業所の設置運営要綱もつけています。具体的な補助金の額も入れさせていただいています。

もう一点、最後に報告ですが、社会的事業所を整備していくうえで、もうひとつ滋賀県独自の制度化というか、新しい事業が昨年度から進んでいます。それが「働き・暮らし応援センター事業」で、これまでの国の就業・生活支援センターの拡大版ととらえていただけたらと。基本的には、雇

用支援の部分と生活支援の部分が入っていますが、例えば雇用開発の部分とジョブコーチを県単独自で配置していこうということです。雇用開発については県の厚生サイドではなく、労働サイドからの助成金がついて、そのスタッフを配置していくことになっています。地域の「働き・暮らし応援センター」が、逆に地域の作業所の事業や雇用の開発をサポートして行って、なおかつ地域での安定した生活を支援していくというシステムをつくっているところが特徴ではないかと思います。現在、滋賀県に7つの福祉圏域があって、そのうち5圏域で「働き・暮らし応援センター」が整備されています。白杉さんは大津地域の「働き・暮らし応援センター」のセンター長も兼ねておられますので、そちらのほうも、報告をしてもらえる機会があるかなと思っています。

野口 ありがとうございます。社会的事業所の考え方やしくみとか、どういう概念があって、いろいろ聞いてみたいことがあります。また後で。今、山井先生が来られました。山井先生は地元の作業所とか授産施設とか、いろいろまわっておられる方で、福祉の作業所のことにもたいへん詳しいので、最後にまとめのお話をいただければと思っています。では、3つめのレポート、共同連事務局長、斎藤縣三より、就労継続支援雇用型についてお話をさせていただきたいと思っています。

共同連からの提起「就労継続支援事業雇用型について」

共同連 事務局長 斎藤 縣三氏

斎藤 共同連の斎藤です。よろしくお願ひします。資料3ページを見てください。厚生労働省への「就労継続支援事業雇用型」についての緊急の要望点に4点書いています。もう10月から雇用型事業がスタートするということで、6月の段階でほとんど時間はないですが、このままでは雇用型という事業は、事業としての成功がどうしてもおぼつかないのではないかという危機感をもって、少なくともこれだけは変えてほしいという最低限の要望として出させていただいております。当初は3点だけでしたが、緊急の事情があって、4点目も加えさせていただきました。それについて説明させていただきます。

そもそも2年前、厚生労働省の中に障害者の就労支援に関する省内検討会議が2月16日にできて、私どもはその時大変注目と関心と期待を寄せていました。6月に中間報告が出て、そこで今後の福祉的就労のあり方を根本的に改革をしていきたいということで、一般就労移行支援タイプ、就労継続タイプ、それから就労ではない日中事業という3つの形態に再編するという方向が示されました。私どもはそこに従来にない就労継続タイプというものがどういうものになっていくのか、期待をしましたが、はっきり言いまして、今日のタイトル、「雇用型・その可能性と課題を探る」となっていますが、その可能性がずっとしぼんでしまいまして、課題ばかりがざーっと増え続けてしまっているのが、本当の実感です。

先ほど白杉さんからサンシャインワークスの報告がありました。福祉工場の人ですら雇用型に移

ることに大変しんどい思いをしている。福祉工場以下の魅力しかないというのが雇成型です。そして高橋さんから滋賀の社会的事業所制度について説明がありました。私も滋賀に住んでいたら、社会的事業所をやりたいなど、はるかにそちらへ移行したいと思う。私自身は名古屋にいて、70人の障害者授産施設を運営しています。実は、支援法が出てくる以前は、数年かかって、授産はとにかくやめて、70人全部が福祉工場に変わるような転換をしたいと名古屋市に申し入れて、そうやっていこうと思っていましたが、改革のグランドデザインが出てきて、さらに自立支援法になりました。行き先は雇成型しかないとなったわけですが、それがはっきり言って、福祉工場よりも魅力がない、そして作業所から転換してきているような制度よりも魅力がないという、こんなもので本当にいいのかと思うわけです。就労継続タイプを事業化するにあたって、魅力のあるものとして打ち出すのだと、そして従来福祉的就労に安住していた授産施設がそこへ移行できるような魅力のあるものにするのだという話でしたから、それが本当に違ってしまっていると言わざるを得ません。

順番が前後しますが、要望点の4点目、名称問題について説明します。雇成型、非雇成型という名称が出てきたのが、おととし12月ごろからです。それまで就労継続タイプはもちろんすべて雇用関係をもってやるものだと、当初から説明されていました。それで、どのように中味ができてくるのかと注目していましたが、結局そこに非雇成型というものを入れると。それでは福祉的就労とどこが違うのかという失望をしたのが、まずは出発でした。しかしながら雇成型は残って、そのまま継続していくということであったわけです。

ところがつい最近聞いた話では、雇成型・非雇成型という名称はなくなって、A型・B型になると。これはなんなんだと。そういう思いしかないわけであって。以前ならば、福祉工場、授産施設と明確に名称的な区別があって、福祉工場は同時に企業である、働く場であるという位置づけがあったわけですが、就労継続A型・B型、なんやわけがわかりません。だからこの名称変更は絶対にやめていただきたい。就労継続は本当に働き続けるのだから、雇成型というのは当然ですが、非雇成型はそういう意味では就労ではないんです、就労できないような形態なんですから、そちらの名前をあらためて変えるべきです。それが実態にあわせた名称の作り方であって、ごまかすようなA型・B型は本当に納得できない。まずこれが一点目です。

そして肝心の要望点、三点です。今日、障害福祉課と雇用対策課から来ていただいております。それに関して、福祉課のほうに二点、雇用対策課に一点ということで要望を出させていただきます。

一点目は運営基準について。雇成型に関して、障害者以外の者の雇用についてです。「事業者は、利用定員の2割に相当する数を上限として、利用定員とは別に、障害者以外の者を雇用することができる」という規定が出ております。私どもは当初から20人という福祉工場の枠は多すぎる、10人でも多すぎるのであって、それこそ滋賀の社会的事業所のように、障害者が5人くらいの枠でやれる事業を、せめて1対1の障害者・非障害者がまざりあってやる、そういう事業が必要だと申し上げてきました。結局人数議論のなかで、10人までは下がったと。それは一定の評価をさせてい

ただくわけですが、障害者 10 人というのは、これまでの三障害の枠を超えた発想を取り入れると言われていたものですから、従来の三障害にこだわると、もう少し低いレベルまで下がるのだと、これはむしろ滋賀の社会的事業所に近づくのだと、そのときは期待をもっていたのです。

しかしそうではなくて三障害 10 名、そしてさらに非障害者の雇用にあたっては、その 2 割しかだめだと。つまり 10 人障害者を雇用して非障害者 2 名、20 人ならば 4 名しか雇えないと。支援費の対象としている職員以外の雇用はこれだけだという枠をはめてしまうわけです。これで果たして皆さんに労働法規を守るような働き方を提供できるのか。はっきり言って、本当にできません。

今の福祉工場も多くのパート労働者、非障害者の従業員を雇用していることによって、事業を何とか成り立たせているのが実態です。そこでは、そういう非障害者雇用の枠が一切作られていないわけです。その事業の実態に応じて、事業の責任で自分たちの売上げのなかから必要な人員を雇うことに、なぜこんな枠をつけるのか。事業を成立させるなどと言っているとは思えない。この 2 割を完全に撤廃していただかないと、雇用型事業は成り立ちません。私どもが賛同するイタリアの社会的協同組合は 3 割の障害者がいればいいという規定であり、その障害も日本のような三障害ではなくて、もっと幅広いハンディを持った人たちでいいと言っています。そういうことを考えると、まったくこの規定はとんでもない規定だと言わざるを得ません。これも突如 3 月 1 日の文書に出ていて、私は本当に目を疑いました。

二番目について。雇用型に移行するにあたって最大の問題点は、運営にかかわるなかでの社会保険料が占める割合の高さです。滋賀の社会的事業所においても、そういった費用の負担は生じていません。そのことによって何とか経営ができています。それが正直な実態です。今の作業所、授産施設にはそういった負担がないです。そこから脱却して、転換して行けといわれたときに、いきなりこれを課されてしまうと、はっきり言って、経営はできません。しかもこの厚生年金保険料をかけたとして、障害者の場合はすでに障害基礎年金が出ています。ですから高い賃金をもらえるのなら別ですが、役に立たない。65 歳の老齢になって、なにほどの加算がつくのだという話になると、かければかけるほど障害者が損をするというのが実態です。

そういうことを考えるならば、ここに書いているように、国民年金保険においても障害基礎年金受給者は法定免除の扱いで、保険をかけなくていいとなっているわけです。今回の年金保険料免除でいろんな問題が起きていますが、障害者の場合、初めから手続きしなくてもそういうかたちにできるわけです。ただし将来にもらえる年金が基礎年金の 3 分の 1 という制限があるわけです。そういうことを厚生年金制度においても、併用して考えていけば、充分それに対応した制度作りができるのではないかと。10 万少しの給料で、最低社会保険料が 9,200 円ですね。もちろんこれは厚生年金だけですが、介護保険料と合わせて 9,200 円の負担があります。10 万円のうち 1 割が保険料負担になるのは高すぎる。1 割負担とは別にまたこういうのが生じるのはとてつもなく経営を圧迫するということです。

三点目は、雇用対策課に対してです。私どもは 2 年前からの要望で、賃金補填制度を作っ

いと提案しております。今日、障害者雇用がなかなか進まない。最近は若干改善されているようですが、その大きな理由、問題点としては、いくら就職しても次から次に退職をしていくという状況があります。企業を支えていくようなしくみがないから、一生懸命になって障害者を企業のなかへ送り出しても、雇用が継続しない。そういうなかで、支えるしくみとして、より重度の障害者を企業が受け入れたとき、その人を支えるような支援の方法を講じるべきだと。そのときに報奨金を使ったしくみづくりが考えられるのではないかと2年前から提案していますが、結局それは全然検討されていません。

雇用型をつくるとなると、少ない支援費、私たちが予想したより、はるかに少ない支援費しか出ないわけですが、雇用型には報奨金というお金がつくじゃないかということ、厚労省の方が言われるのですが、これは雇用率を上回る人ということで、従業員300人以上の企業の場合、7人目からの雇用しか対象にならない。300人以上の企業は雇用調整金がつくわけですが、300人以下の企業は、報奨金が出る。ただし調整金は7人目だから、報奨金も雇用率を上回って雇っていても、7人目からしか出ませんよと。そうすると、雇用型を10人で必死の思いで始めても、7人目からしか報奨金が出ない。ですからその運営の助けになる部分は非常に小さいわけです。それでどうやって運営できるのだと言わざるを得ない。これも一人から報奨金助成をするしくみができれば、法律を上回った場合、そういうしくみができれば、その運営は少しでも容易になっていきます。そういう意味で、ぜひこの報奨金システムの改善をやっていただきたい。

韓国では日本の制度をまねしてできあがったと当初から言われていますが、向こうでは雇用奨励金と言って、奨励金が2人めの障害者から払われるというしくみで始まっております。300人以上の企業からしか納付金を取らない制度が、同じように韓国でも日本をまねて出発していますが、それではいけないということで、すでに200人、100人、最終的には50人になっています。韓国の場合は雇用率が2%ですから、50人の企業から発生します。すべての企業から納付金を取ります。その代わりにしっかり報奨金も出して、障害者を雇っている企業を支援していく、そういう政策をとっている。日本の政策は完全に追い抜かれてしまっていると思うので、ぜひとも早くこれを改善していただきたい。

以上三点です。本当に緊急かつ絶対不可欠な改善として、10月までに実施することによって雇用型が少しでも普及するよう、なんとしても実現していただきたいということで、要望点として出させていただきました。今日のシンポジウム、この後の厚労省の方のご意見も聞けると思います。その意見を聞かせていただいて、改めて要望書として提出したいと考えていますので、よろしくお願ひします。

野口 共同連からの提起を斎藤縣三からさせていただきました。これから後、厚生労働省の方に来ていただいています。ひとりが、障害者雇用対策課の倉永圭介さん、障害福祉課の照井直樹さんです。どちらのほうからお話をいただけますか。

厚生労働省より助言

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 係長 照井 直樹氏

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 係長 倉永 圭介氏

照井 お疲れ様です。厚生労働省障害福祉課就労支援係、照井と申します。意見をということなので、今日の話伺いまして、気づいた点とか、時間は短いですが、話をさせていただきたいと思えます。

まず先ほどいただいた要望点ですが、就労継続支援雇用型の障害者以外の方の利用人数、現行の利用者の2割を上限と規定していて、先ほど斎藤さまからあったとおりですが、そういうようなことを、現状は規定しておりますが。全国の例えば福祉工場の実態、もともと福祉工場は、補助制度においては障害者以外の方を、従業員を雇うことは基本的には認めていない事業なんです。実態としては、職業指導員とか生活支援員とか、そういった名称でまったく同じ作業をしている方が多く働いておられることは、状況として承知しています。それで最初に2割を設定した理由から説明させていただきます。

先ほど高橋さまからも、共同シンポジウムのパンフレットのなかに、就労継続事業の図があったと思うんですが。図のいちばん上の一般企業とあるところですが。ページで言うと、2ページの真ん中の図、いちばん左上の円の中に、重度障害者多数雇用事業所という事業所があります。そして特例子会社がありますが、要するに福祉工場は、障害のある方を労働者として雇って労働法規等の適用をお受けになりながら安定した労働環境のもとで働いていただく場であると、まずそういうことが念頭にあります。で、もう一方で福祉工場としての規制があるわけですが、それをどんどんゆるめていった場合、こちらにある重度障害者多数雇用事業所とか特例子会社とどこが違うのかとなる話になるわけです。

労働施策であるこちらの事業所は、基本的に運営費に対する補助であるとか、職業指導員を配置しなければならない規定であるとか、施設に関する規定であるとか、そういった規定が基本的にない一般の会社です。障害者を雇う割合も非常に低い、一般の事業所ですから、基本的には営利目的で事業を展開されるわけですので、それは皆さまが主張されているのと同じです。どんな方にも最低賃金以上の給料をお支払いするような事業を展開したいという意味において、そういう事業展開を労働法規の中でしていらっしゃるわけです。そうなったとき、例えば一般の方と障害のある方を1対1にしましょうと、もしくは7対3、イタリアの話が出ましたが、7対3にしましょうというような話で、ではどこからが労働施策で、どこからが福祉施策になるのか。それはやはりもちろん、福祉と労働の連携は、私どものほうで、基本的にここ二人でやりとりをして、文科省なども一緒になりながら、今、役所始まって以来の本当に密にとりあってやっているところがあるんですが、ただやはり制度として、どこかで線を引く必要が必ずあると考えています。福祉的な、要するに、運

営するにあたって、皆さまの税金をどこから入れていくか、その線ですね。一般の人が多いのであれば、まわりのほかの民間の事業者、障害者の雇用率 1.8 %以上をより守っていらっしゃる一般の事業者の方とどこが違うのか。

ただ 2 割についても、2 割という現状はそういった、重度障害者多数雇用事業所さんとかと比較したときに、もっとも高いハードルで設定していた数字なんです。ですから 3 割 4 割にすると、今重度障害者多数雇用事業所を展開している事業所が参入できるラインになるということです。ただ、もう一点、すべての規模の事業所さんに対して一律 2 割という適用をしてしまうと、やはり規模の小さい事業所は運営も大変でしょうし、大きい事業所はそんなに影響ないかも知れませんが、そのへんを、2 割という線は、現状 2 割ですが、これから、一例で申しましたが、規模別で割合を設定しようとかということについては現状検討しているところです。ですので、一応、2 割というのは、もともとそういった発想から設けたものであって、基本的に皆さまの働いている事業収入に対して、こういう目的でしか使ってはいけないとか、そういうことで規制をしたわけではないということは、承知をいただきたいと思います。

二番目、社会保険料についてですが、ちょっと社会保険庁の専門部局ではないので、はっきりした答えは申し上げられませんが、勉強不足で大変申しわけありません。山井先生がはるかにお詳しいと思うんですが、パート労働者の関係で、保険料の報酬額が下がるということは聞いています。現行 10 万円くらいから、あとはいくらであっても、賃金があれば、先ほど説明があったとおり、1 万円くらいの保険料がということですが、これを引き下げるとい話があるということは聞いています。詳細は担当ではないので、中途半端ですが、こういった内容でご勘弁いただければと思います。

名称の問題についてですが、A 型・B 型という話ですが、役所としてではなく、私個人の話としますと、本当に、斎藤先生のおっしゃることにまったく同意します。非雇成型、あらざるなら違うだろうと、そのまんま、だろうと。福祉工場、授産施設も、ひとつの類型では、現状あるわけですが、ただ名称がうまく分かれているからとっておりましたが、いろいろな、私も、ちょっと言えない事情がございますので、そこはちょっとご容赦いただきたいと。

非雇成型、自立支援法というのはどんな重い障害がある方でも、働きたいという意思があれば、就労の場を提供できる事業にしようという概念のもとで、就労継続支援事業はつくっています。現状の福祉工場の方はだいたい最低賃金適用除外をお受けになっているにしても、だいたい最低賃金の半分くらいでほとんどの方が収まっているという状況ですが。そういった状況であっても、それ以上労働の対価として、事業主に対してそれくらいの労働ができない、ただ働きたい、そういう方についても、やはりそれは生活介護事業でなくて、就労という名の事業でやはり見るべきだと、私は思っております。ですから雇成型、名称はいろいろありますけど、就労の場として相当の障害がある方が働きたいという場合であっても、受け止めて、一定の支援をするという事業が必要だろうと思っています。

倉永 続きまして、障害者雇用対策課の倉永と申します。よろしく申し上げます。

ご要望の中で、3番目の報奨金のお話をいただいております。報奨金ですが、ご存じのように納付金制度の中で運営しているわけですが、納付金制度、事業主間の負担の調整ということで制度を運用しているわけですけれども、過去の経緯として、おっしゃるとおり、300人以下の企業にしか納付の義務をかけていないと。それにもなって、報奨金が、納付義務が一般的にかかっていないので、報奨金自体も低い水準においてあるのか、()、おっしゃっていたような7人目からというお話であるのは、おっしゃるとおりです。

なぜ300人以下のところの納付金をはずしていたかという状況については、当時は中小企業の雇用率もかなり高くて、ひとつはそういう状況もあって、納付義務をはずしてきたと聞いているのと、あと実際に、中小企業に対する影響も大きいと。財政的な経済的な影響で、はずしていたと聞いています。

さらに先日、私どもの川崎大臣も障害者の雇用の促進には非常に積極的に取り組みをいただけてまして、4月の半ばくらいに、厚生労働大臣名の要請を行いました。これも報道発表などでご覧になったかもしれませんが、まず国と地方公共団体、そういった公的なところでの雇用を進めるべきであると。さらに当然、民間も進めるべきであるということで、国や地方公共団体、市町村に至るまでに要請したものと、あと民間企業については、経済4団体、経団連さんとか、プラス100を超える民間団体、いわゆる業界団体の方々に依頼したところでして、そのなかで障害者雇用を進めていきたい、いくべきであると。今、実際に要請して、そちらに基づいて、各地方の労働局で、各地方団体にも回っているところです。

おっしゃるとおり、今雇用率1.49%で、法定雇用率1.8%にはとうてい及ばない状況が続いているわけですけれども、我々も今、安定所においてこの雇用率達成指導を中心に、安定所と労働局でやっているわけですけれども、その雇用率達成指導を評価していこうということで今動いております。1.49%という数字自体は去年の17年6月の数字ですが、今同じ数字が18年の6月ということで調査しているところで、年末くらいには数字がまとまると思うんですが、まとまるのを待たずに、7月くらいから個別の企業の数字は報告で上がってきますので、上がってきたところで随時各労働局から各事業主さん、特に達成していない事業主さんに対して達成指導していく。

単に達成しなさいと言うだけでは、もちろん、達成指導、事業主さんにどうやればいいのか分からないわけで。今も続けておりますが、例えば事業所に行きまして、我々は安定所とともに、もうひとつ地域の障害者センターを運営していますが、地域の障害者センターにカウンセラーという障害者問題の専門家がいますので、その人間と一緒に行って、会社の中でこういった仕事が、障害者の方にやっていただける仕事があるか、そういった仕事のふり出しをやったうえで、雇用率を達成してくださいというような指導を、例えばですが、やっております。

もうひとつの話としまして、照井からも話しましたが、今我々の役所の中でも、福祉と雇用の連

携がいちばん重要な、教育も含めてですけど、それが重要な話として動いております。いろんな会議を、合同会議もやったりしておりますけれど、我々本省のなかでの取り組みもそうですけど、各労働、各県の中で、取り組みを行っておりますして、労働局、都道府県庁の福祉部局、都道府県庁の労働部局、教育部局、この四者が連携して、エリアエリアでネットワークをつくっていかうと。先ほど福祉圏域の話が出ていましたけれど、福祉圏域の中で少なくともネットワークを作っていこうと。さらに密なものを作っていこうというのを続けているところです。

先ほど、滋賀の取り組み「働き・暮らし応援センター」事業が出てきましたが、私ども全国 110カ所でやっております「障害者就業・生活支援センター」の拡大版ということで、非常によいお取り組みだと思っています。我々の就業・生活支援センターの取り組みについては、おっしゃったように就職した後の定着支援が非常に大事だと思っておりますして、障害者就業・生活支援センターの中で、定着支援を、もちろんハローワークもやりますけれども、これからもやっていきたいと思っております。以上です。

野口 共同連の斎藤縣三の方から、報奨金・調整金が1名からでも出るほうがいいのではないかという大きな問題提起ですが、その基準を下げられないかということで、そのことについてはお答え、何かありますか。

倉永 これについては、納付金制度の中で事業主の負担の調整ということでやっているという状況がひとつあるのと、今までもお答えしていると思うんですけど、そういった納付義務との関係のなかで、今7名以上になっている状況ですが、中小企業の雇用率、今まで高かったということの前提でそういう制度になっておりますが、雇用率も下がってきたということもあって、今、検討をこれから続けようとしているところです。

野口 今、検討されるということは、斎藤縣三が言ったとおり、300人以上の企業から納付金をいただくのではなくて、50人以上とか、そういうレベルにまで下げる方向で、検討しているということか。

倉永 検討の方向性がどうだということは、私どもでは申し上げられませんが、検討をこれから行っているのは事実です。その結果どういう方向になるかは私どもとして、事務方として言うべき話ではないと思っておりますして、これからいろんな研究会を行っていこうとしておりますして、そのなかで検討していこうと思っておりますけれども。

斎藤 先ほど言い忘れたんですが、今の報奨金に関してこちらで確認している点で、この文書には書かなかったものですから、言い忘れたんですが。報奨金を出す場合、実際に雇用関係を結んでい

るといっても、最低賃金を適用除外している事例があって、サンシャインワークスの報告でも、知的障害者の福祉工場は2人のうち1人は最低賃金適用除外しています。そういったときには、報奨金を出す必要はないと。ちゃんと雇用をするかたちで、同時に最低賃金を保障している事業主に、よく頑張っているな、もっと頑張ってちょうだいよと意味で、報奨金を出すわけだから、そういうふういきちっと運用するならば報奨金が生きてくると思うので、そういう運営のやり方に切り替えていただくことを要望したいです。

それと、お二人に聞きたいのは、私が要望点ということでしたので、それに答えてもらうような回答が多かったんですが、このシンポジウムのテーマが「雇成型・その可能性と課題を探る」ということでやっています。そういう意味で、国が打ち出した23年度までに3万6千人を雇成型へ移行実現する、就労継続支援12万人のうち3割の4万人を雇成型に移行させるという方向性は、どういうふう実現できるとお考えなのか、照井さんにそれをぜひお聞きしたい。倉永さんには、雇成型から一般就労しなさいよということを行っているわけですが、それを目的としたような中味にしようと言っているわけですが、先ほどサンシャインワークスの報告にもあったように、雇成型にいて働いている条件よりも、地域の中小企業のほうが労働条件がずっと悪いわけです。そんなところにさらに押し出せということはどういうことかとお聞きしたい。

照井 福祉工場の制度は、要望というか依頼等にもありましたが、福祉工場は設立から30年以上経ちますが、全国に120カ所しかありません。身体障害者36カ所、知的障害者65カ所、精神障害者19カ所。利用されている方は全部で約3千名、そのなかで最低賃金の適用除外を受けておられるのは三障害共通で1割くらいです。1割くらいだったと思います。手元にちゃんとした資料がないので、うる覚えで申しわけありませんが、身体障害者の方はほぼ全員受けておりません。精神障害者の方もほぼ全員ない。ほとんど全部が知的障害者の方です。福祉工場の平均工賃は、身体障害者の方が約20万円、知的障害者と精神障害者の方がだいたい7万円から8万円というような状況です。福祉工場の経営が難しいと言われてますし、実際に補助できる金額等についても例えば支援費制度の現状半分しかないとか、労働法規の適用を受けるがゆえに授産施設ではない費用負担が発生するとか、そういうところが難しいという話をうかがっております。就労継続支援の雇成型については、一応我々としてはそういった福祉工場のネガな部分をなるべくつぶしていこうという制度設計をしたつもりではあります。

ただ自立支援法の給付の全体の流れとしまして、例えば日払い可であるとか、利用者負担であるとか、全体の制度の中で福祉工場は年払いの補助金だったのですが、その補助金の制度が一足飛びに日額払いになる。利用者負担は事業主さんが負担することもいいという、一応そういった、一足飛びに支援費制度の月払いをとびこえて日払いになるということで。全体から見てどうなのかとは、正直に申し上げて、今後の事業の展開を見ながらでないかと、3万6千人という数字はもちろん、根拠があるんですが、実際に3万6千人が達成できるかどうかについては、恐縮ですが、今はお答え

が難しい。どうしても答えろと言われれば、達成できるように頑張りますと答えるしかないと、非常に申し訳ない、状況なんです。ただ制度の中味としましては、先ほど申し上げた、一般の労働者の方を一定割合配属できるようになるとか、一般就労した場合に報酬で評価するとか、現行の福祉工場がもっているネガな部分を、なるべく現行の制度の中でつぶしながら制度を設計したつもりではあります。

野口 福祉工場の最低賃金適用除外は10%くらいの数字ですか。

斎藤 訂正したいと思います。セルフ協の福祉工場部会の調査がここにありますので、それを読みますと、調査対象が2,400人ですから、3,000人働いているうちの8割が対象になっています。そのなかで身体障害者98名、知的障害者525名、精神障害者29名が最低賃金適用除外を受けているとなっていますので、先ほどののは正しくない。全体平均で27%。身障で8%、知的で48%、精神で22%が適用除外を受けています。それと今のお話で、「3万6千人、根拠は一応あるんだけど」という言葉が出たんですが、架空でも、どんな根拠で計算したのか教えていただきたい。

照井 今ちょっと手元にその資料が全然ないので、決して逃げているのではありませんので、後ほどお示しをしたいということで。あまり何というのでしょうか、障害福祉計画の目標についての根拠は私どもはお示ししたことはないのですが、この数字については、私も含めて就労支援を作りましたので、また。

野口 もうひとつ確認したいのですが、先ほど高橋さんの資料で、雇用の最低賃金のラインのところ、三角形の先しか出ていないのを厚生労働省が出しておられますが。雇型で最低賃金を達成するのは、雇型の中では数パーセントしか考えておられないから、ああいうかたちが出たのですか。福祉工場では3割が最低賃金除外ですが、雇型は例えば8割や9割が除外になるというようなかたちの雇型を考えておられるのか。

照井 この矢印について、もう少し作図能力があれば良かったんですが、おしりの先もグラデーションがかかっていて、一応福祉側として、明確に支援をする場合は、やはり最低賃金というのは一定の線になるだろうという発想です。最低賃金の2分の1のところでおしりを切ったのは、現状の福祉工場の適用除外を受けておられる方の9割くらいの方が5割以上の方である、ということからです。そうは申しましても、それ以下の方もいらっしゃれば、身体障害者の方の福祉工場の賃金が平均20万円で、最低賃金をはるかに上回っているのも、もちろん上があるわけですが、ただその福祉施策として就労継続支援を見た場合に、一定の線を引けと言われれば、白黒した絵が使えない状態、グラデーションがかけられないですから、一般の事業所との比較を明確に分けるため

に、こういう図になったということでご理解をいただければと思います。

倉永 条件の悪いところへ押し出すのか、といったことで。労働施策として条件の悪いところへ押し出すというのにはあり得ないと思っただけで、と言いますのは、今のご質問の結論ですけど、一般的にすべてのところが、その地域でたしかにそういった中小企業で厳しいところがあるのは事実でしょうけれども、そういった条件の悪いところへ押し出すような施策ではないと思っておりますけれども。

斎藤 だったら、東京や大阪や名古屋とか都市部ならいざ知らず、地方にはどこにそんな行けるところがあるのかというのが現場の率直な声ですね。みんな都会へ出てこいということですか。都市部には立派な企業がようけありますが。

野口 二人の方にお聞きしたいのですが。高橋さんが話をされた、滋賀県の社会的事業所の考え方について、お二人のお話を聞いてみたい。また厚労省のなかでも検討なさっているかもしれませんが、ご意見伺いたいと思います。

照井 社会的事業所の要項とか、時間がないのですみません、私のほうで、認識が間違っていたら指摘をしていただきたいと思っているんですが、中味を読ませていただきました。障害者が半分以上いらっしゃる事業所で最低賃金を払わねばならない、それには公から支援が入ると。ざくっと言えばそういうかたちの事業所なのかなと見ています。それで、2年前に就労の有識者懇話会を開催したとき、障害があってもなくても地域で働くというのが理想であると、提言としてまとめています。そういった提言もふまえますと、こういった内容の事業も非常に有益なんだろうと思っただけです。

非常に有意義ですし、我々の方としてもこういった事業ができると非常にいいのかなと思います。一点において、非常に難しいと思っただけで、障害者を雇う方と雇わない方が一緒の屋根の下で働くところ。今我々の方でも一定の整理をしているのですが、一方でAさんは労働法規に守られていて最低賃金が払われている、Bさんはその方よりも能力が若干、同じ作業で一緒にすることで、Aさんの半分くらいしか作業ができないので、施設利用者としてそこで働いていただいている。というような状況が労働法規的にどうかというところが、実は非常に大きな問題なんです。その部分がたぶん滋賀県さんも悩んでいらっしゃると思いますし、我々もその部分については・・・。

野口 社会的事業所は全員と雇用関係を結んでいます。

照井 そうなんですか、失礼しました。ではそのままクリアされているんですね。失礼しました。

じゃ、非常にいい事業だと。

野口 倉永さんの方からは、こういう考え方、こういうしくみについては。

倉永 滋賀県さんとのいろんな話は我々でもやっております、今回滋賀県からも人がひとり我々の課に来ているわけで、そういったなかで、今いろんなお話を受けたことを含めて課内でもこれから話し合っていきたいなと思っております。

野口 あとは皆さんとの意見交換や質問の時間にしたいと思います。

松島 東京都多摩市のNPO法人あしたや共働企画の松島と申します。主に、厚労省の方にお聞きしたいんですが、3点ほどありまして。基本的なことで、雇成型といったときに、どういう事業所を想定したのか、まったく不明なんです。滋賀県の1対1を想定した事業所はすごくわかりやすいんですが、10対2はさっきから問題点が出ているように、かなり軽度の障害の方でないとおそらく難しいと思います。うちはほとんど1対1の対応をせざるを得ない方が多くて、そういう事業所は、雇成型への移行はほとんど不可能に近いんですね。いったいどういうことを想定して、雇成型の事業所を考えたのかお聞きしたいということです。

このかたちだと10対2でも作業は難しい。障害が重い人にとっては、雇用から除外されるしかとれないんですね。先ほどすべての就労を希望する障害者に雇用を保障したいというお話がありましたけれど、そのすべてのなかにはおそらく重度は入っていないで、誰か一人が見てて、全体になんとか仕事ができるという人のみがおそらく対象になっているのだろうと。障害者を障害の程度によって切り捨てている制度としか思えないというのが一点。

もう一つは、雇成型において、雇用促進の利用ができるのかどうか。もしそこを考えていないのであれば、雇用促進か、ジョブコーチの派遣とかいろいろありますね。その制度を同時に利用できるようにしてもらわないと、とてもじゃないけどできない。それから先ほど、倉永さんが、まず地方公共団体に法定雇用率を達成なり、障害者の雇用をするように言っている、と言いましたが、多摩市はすでに法定雇用率は達成しています。おそらく3%くらいはいつていると思います。ただその中味、法定雇用率の場合は内部障害も全部含んでいますから、仕事をするに関して相当のサポートの必要な人に関しては、法定雇用率といっても、おそらくそのところを含んでいないし、多摩市をみても知的障害者が働いている姿はないです。ただ単に数字だけ達成すればいいとことではなくて、中味をきちっと考えないと、これは単なる机上の空論でしかないと思います。その3点をぜひお伺いしたい。

倉永 3点目の地方公共団体の取り組みと、地元の公共団体で達成されているというお取り組み、

ありがたいと思っております。おっしゃるとおり、知的障害者の雇用が公的なところで進んでいないのはおっしゃるとおりです。たぶん国の機関の中でも数える程度、ほぼいらっやらないというのが現状です。ただ昨年度から総務省が中心になって事業をやっているんですが、まず知的障害の方の公務部門での受け入れということで、モデル事業をやっております。我々厚生労働省も昨年度その事業に参加しまして、実際に職場実習のかたちで受け入れた状況がひとつあります。それを進めまして、まだ本省では達成していませんが、例えば品川の安定所などですが、知的障害者の雇用を実は始めましたという状況です。これからもそういったことを進めていきますし、我々もそういった取り組みをいろんな場で、内閣府で障害者施策が取り組まれておりますし、地方公共団体の取り組みでいくと、総務省で取り組みをやっていますので、そういったなかで、我々の先進的な事例をどんどん広げていきたいと思っております。

野口 先ほどありましたけれど、雇用促進協会の助成は一般企業と同じようにすべて受けられるということになるんですか。

倉永 雇用型の話ですよ。それは大丈夫ですけど。

照井 就労継続支援の雇用型について想定しているのは福祉工場です。先ほど申しましたが、本来福祉工場は、施設の中で作業する方は障害者以外の方は制度的に認めていなかったですが、今回、実態もありますので、障害者以外の方は今は2割ですが、これから見直すということも先ほど申しました。そういった方向で検討は直近に進めて、早めにお答えしたいと思っております。ただ、先ほど言いましたとおり、やはり福祉の施策、税金の投入される施策です。納付金制度は皆さまからお預かりしたお金を運用している。大きな違いがあるわけですから、その労働施策であるのか、福祉の施策であるのか、その部分、線引きはやはり必要だと思っておりますので、無尽蔵に、無尽蔵にという表現もあれなんですけど、障害者以外の方をどれだけ雇うのかということについては、やはり現行の2割ではないのかもしれませんが、一定の線引きはさせていただきたいと思っております。

あと、すべての人に提供したいのは就労です。ですから結果的に、雇えるほどのお力がある時点でなかった方ですとか、あとは働く意思の非常にある方についてあなたは働けないから雇えないからだめだということにならないように、今回就労継続支援事業には2つのタイプがある。非雇用型、いわゆる、お叱りもありますが、B型というタイプもあるということです。こちらについても、やはり働く場ですので、当然収入を上げていただく努力は利用者の方も事業者の方も、皆さんで頑張ってくださいと思います。

野口 訊いていることはちょっと違うんだと思うんですけど、実際に福祉工場の働き方を想定して

いると言われましたけれど、先ほど言った 10 対 2 という数字が例えば 2 対 1 になれば、重度の人でも最低賃金を払う働き方とか、仕事の内容もバラエティが広げられて、そこで雇用ができるんだということ、たぶん言われているのだと思うんです。そういうかたちでみんなが最低賃金をクリアできるような働き方ができるしくみが考えられる。だけどそういうことはどうなのかなということ。単に能力のある人だけ集めて 10 対 2 で働くのではなくて、働くしくみをもっと考えていけば、もっとできるのではないかなということだと思うんですが、どうですか。

照井 障害者以外の方が多くいらした方がいろいろ事業展開も可能になって、賃金も上がっていくということだと思うんですけど、その部分については現状 2 割ですが、内容については実際に検討しておりますので、どうなるという話はまだできないですが、2 割ではたぶんないのかなと。

松島 せめてね、せめてですよ、滋賀県のように、5 対 5 というかたちに近づけてもらわないと、移行しようがないんです。問題はそこなんです。

照井 何対何という話はちょっと控えさせていただきます。

松島 今答えられないのはわかりますが、ぜひ滋賀県をモデルケースにさせていただき、近づけるようにやってほしいです。

野口 この働き方を、高橋さんに訊いた方がいいですか。今までの作業所のなかで移行してきた例とか。どうでしょうか、ご意見ありますか。

高橋 実際にその配置が、、、。現場の方のほうがより詳しいと思うんですが。

白杉 滋賀県の社会的事業所、その前身のというか今でも制度としてありますが、事業所型作業所の制度をつくってきた実践が、どの府県にもある無認可作業所に対する制度のなかで、培われてきたものであると。そのなかで、いくつかの場が雇用関係をも結ぶようになったし、それを結ぶだけの最低賃金以上の分配もしてきたと思うんですが、そういう、これをなんと言うのかな、そこで法則性を出せるかどうかわかりませんが、滋賀県の十数カ所ある事業所型作業所、そして昨年度から始まっている社会的事業所という場を見ていると、障害のある者もない者も本当に一緒に働いている、従来の授産施設や作業所の指導員と利用者という関係ではなくて、本当に一緒に汗をかきながら働いているというかたちがあるわけですね。きっとフロアでおっしゃっているのも、そういうかたちを雇用型のなかで追求していけるな、雇用型も非常に楽しくてみんな収入も上げられる場になるのではないかなと。

そうではなくて、従来の支援員とか職業指導員とかいうかたちを残しながら、一緒に働く障害者も非障害者も雇用してもいいとかたちだと、理念的に滋賀が、一地方ですが、現段階までに達成してきたようなかたちに雇用型になるのかなあという不安というのか、懐疑心が。ということではないかと思うんです。

高橋 白杉さんがおっしゃたので、しゃべりやすくなったんですが、何対何の話が出ていましたんで、逆に言えばそれに非常に近いかたちで、障害者の人たちがそこで働いておられる作業所も、実は滋賀県にはたくさんあります。ではそういうところが、そのへんの高分配を実現しているかという、非常に低い額であるところもたくさんあります。そこは経営意識の問題、逆にいくら保障していくんだという、そういう意識みたいなものをどれだけ共有しているかが関わってくるのではないかなと。単純に比率の問題だけでは語れないということもあると思うんですけど。

野口 ほかの方、質問でも、意見でも。せっかくの機会ですから。

松島 同じ者ですみません。せっかくの機会なので。先ほどの見直しその他今後の可能性があるというところに多少の希望を託さざるを得ないんですが。5月に障害福祉計画に関して出すようにということで、おそらく各都道府県から各市町村に回っていますが、すでに例えば雇用型へはどれくらい移行するのかという数値目標を出せという指令をされているはずなんですね。それを各自治体が、うちの多摩市でも10月までに作らないといけないということで必死になっていますが、それをもって厚労省は何をどの程度拘束性をもってやろうとしているのか、そのへんをお聞きしたいんですが。これに拘束性をもたせると、各自治体もしばられるし、我々も各自治体とともに広げていく枠が狭まるんですね。先ほど見直しの可能性があるという話でしたが、見直しがこれからとなると、この数値目標がどういう意味を持つのかをお訊きしたい。

照井 今実際に障害福祉計画に基づくアンケートとか実施をしているのは、平成20年度まで3年間の障害福祉計画の量的な数字を出すためのものです。この障害福祉計画に基づいたかたちでそれぞれの自治体は障害福祉サービスを整備していくことになります。で、拘束性があるのかということ、結局その障害福祉計画の量は、例えば就労継続支援が何万人とか就労移行支援が何千人とか、そういう何人分の整備をするという話なので、その範囲のその数字に例えばがちがちの拘束性があったとしても、そこまではないと思いますが、あったとしても、その事業を実施するのに、事業者間で調整がつけば、それはいくらでも変更・見直しができるわけです。もともとその自治体、全体の中にある事業者が20年度にいくつに増え、それで自治体のなかのサービス量はこれくらいだというようなことを自治体が見込んだ数字になればいいわけですから。一度その意向調査で就労継続支援事業を選択した、けれどもそれはやめて移行支援をやりますとなったら、自治体の中で調整

がついて、障害福祉計画の範囲内であれば、それはまったく問題はないと思います。

松島 総枠としては、あるわけですね。

照井 ある程度はあります。事業を展開するにあたって、基本的にどんな事業であっても、費用面での将来的な推計は必要ですので、そういったものにある程度足並みをそろえるかたちで障害福祉計画のサービスの量を見ていきますけど。

斎藤 先ほど照井さんが言いかけて、やめちゃったので、その続きをお訊きしたい。授産施設が例えば雇用型と非雇用型、生活介護をミックスしたような多機能型になる場合、まったく同じ仕事を同じ環境の中でやっている人たちが、一方は労働基準法の適用を受け、一方はまったく受けない、一方はまた工賃の支払いはなんにもないというような違いが出ることの法律上の問題点はないのでしょうか。もしあったら重大問題だと思うんですが。

照井 法律上の問題点は正直に申し上げてあります。就労継続支援事業については一応私も今、福祉をやっていますけれど、出身は労働、ハローワークの職員だったんですが、それはおいておきまして。率直に申し上げて、福祉工場の方はもちろん雇っていらっしゃるわけですから、労働法規を遵守されていると思うんですけど、現状の授産施設の方でこの人は労働者性がない、まあ、現状の授産施設の利用者は、もう大昔ですが、昭和 26 年に労働者性がないという判断をして以来、基本的には施設利用者として労働法規の適用はない状態で働いていらっしゃるわけですが、ただ実態としてみたときに、労働者性が本当にこの人はないのかという人はいっぱいいらっしゃるんです。そういった事業所が就労継続支援の新しい表現で A 型と B 型、両方を同じ屋根でやった場合、同じ作業をやっていて、能力のある人は雇って、能力のない人は雇わないという、労働法規上最も恐れていることが普通に起きてしまう可能性がある。そこの部分は、労働基準担当部局と一定の整理をしています。やはりそこにはどこまで明確にする必要があるのかというのはありますが、整理は必要だと考えています。例えば、同じ屋根の下で働いていて、その屋根が落ちてきたときに、労災が受けられる人と、受けられない人が出るわけです。そういう状態が果たしていいかという話です。今、整理をしておりますけれども、これについても施行前までにお示しはできると思います。

野口 いろいろ新しいことが。よけい何か、どうしたらいんだらうと、疑問ばかりが出てきますが。時間がそろそろきましたので、この場を設定していただいた山井先生から、あいさつ含めて今日の感想とか、もしよければ、地元での作業所の現状とか、ちょっとお話をさせていただければ。よろしくをお願いします。

助言

衆議院議員（民主党）山井 和則氏

山井 皆さん、こんにちは。民主党の衆議院議員の山井和則です。私は今、厚生労働委員会の民主党の筆頭理事をしておりまして、昨年の自立支援法の時の反対の運動とか、いろいろ一緒にさせていただきました。また今日はお忙しいなか、倉永さん、照井さんにお越しいただきまして、本当にどうもありがとうございます。

思い返せば、昨年は大変な国会でしたけれど、今日のお話をお聞きしていて、私、思いましたのは、障害者にとって就労雇用はいちばん重要なことだと思うんですね。私も福祉をライフワークとしてまして、福祉をやりたいという思いで、国会にきて6年が経ちまして、厚生労働委員会以外は所属はしていないんですけど、2年間スウェーデンに留学して福祉の勉強をしていましたけれど、やはり皆さんがやっておられる就労、一般就労、雇用ということこそが、これからの日本の目指すべき道だと思います。

それで昨年の自立支援法の審議の際にも、厚生労働省もこの自立支援法で雇用が最大の目玉ですとおっしゃっていて、どれだけ雇用が伸びるのかなと、私も半信半疑だったんですけど。先日も共同連の方がわざわざ京都にお越しいただいて話をお伺いをして、また今日のやりとりをお聞きして、私がいちばん感じたのは、厚生労働省の言っていることと、現場で実感されていることの間、大きな食い違いがある。もっと言えば正反対になっているんじゃないかと思うんですね。

私、おとといも通所施設や作業所の問題、グループホームの問題を国会で取り上げさせてもらって、この自立支援法の問題点を質問したんですよ。これ本当に不思議だと思うのは、現場は悲鳴をあげていると、大変なことになったという質問をすると、厚生労働省は「いやいや、自立支援法でもっと自立できるんです。サービスも増えるんです」と言うわけなんですね。私が中村局長にも言ったのが「自立支援法の理念はけっこうです。理念と目標はもうけっこうですから、現場がどうなっているのか、まずそれを確認してください」と。「理念は聞き飽きましたから、実際に現場が理念どおりいっているのかどうなのかということを確認すべきじゃないですか」と言ったんですが、「いや、今、施行してすぐで、現場は混乱しているから、そう簡単によかったか悪かったか結果は出ない」と言うけれど、いやもうまさに、忙しいからできないとかじゃなくて、やはりそういうことは早急にやってもらわないとだめだと思います。

私これね、非常に深刻なことだと思うんですね。言い過ぎかもしれませんが、厚生労働省の方が言っていることと、現場の方が言っている話がだんだんかみあわなくなってくるんじゃないかと思うんですよ。だからそういう意味では、これは厚生労働省の方々をお願いですけど、あるべき理念をおっしゃるのは自由ですけどね、やはり真実は現場にあるわけで、いくらいいことを言っても、現場の人がこれではやっていけないと言うのであれば、やはりどこかがおかしいと思うんです。それでその修正というか改善は、あとになればなるほど難しいですし、その過程でやはりやっていけ

なくなる施設とか、本当にご苦労されている方がますます苦労される障害者の方も増えるわけですから、そのうち様子見てまた次考えますとか、そういう悠長な話ではないと、私は思っております。

もうひとつ、これを言うと、厚生労働省から怒られるかもしれませんが、こういう論争を半年一年と続けているわけなんですね。それで気がついたらまた担当者が変わるんですよ。それで議論してきたことが、また一から振り出しに戻って。一年前、二年前、障害者自立支援法について議論した担当者の方、いろんな約束をした担当者の方が、気がつけばいなくなるという、それでまた振り出しの議論になってしまうと。

まさに共同連の皆さんは、十年、二十年、三十年かけて障害者の方々の一般就労、そして働ける社会を作ろうと思って、いちばん日本のなかでも先頭をきって頑張っておられると思うんですけど。

やはり財政が厳しくて、私は、厚生労働省も被害者で、いちばん悪いのは小泉さんだと思っておりますけど、やはり現場の声にしっかり耳を傾けて、今日聞かせてもらった話についても、ひとつでもふたつでも受け止めて、改善をしてもらいたいと思っております。あまりしゃべりすぎるとなんですけど、本当に不思議で不思議でならないんですよ。厚生労働省の方々もおひとりおひとり話をすると、皆さん障害者雇用が進むようにと言って、非常に志高きことを言われる。でもやっている制度や、報酬の単価、やっている数字を見ると、正反対に結果的にはなっている面があるんですよ。

ですから本当に今まで支援費制度なども含めて、なんだかんだ言って、共同連の皆さんの運動の成果もあって、どんどんどんどん雇用が、一步一步ですけれど、進みつつあったなかで、やはりこの自立支援法によって大きくその流れがブレーキがかかる、後退する。気がつけば、2005年、2006年は日本の障害者福祉なり、障害者運動の大きな折り返し地点になってしまったというようなことになったら、今の時代、運動している、あるいは国会で審議している私もやってられない面がありますので、ぜひ後世からそうやって批判を受けないように、ここにいる皆さんと力をあわせて頑張っていきたいと思っております。

私もまだまだ勉強不足ですけども、これから引き続き皆さんの話を聞きながら、障害のある方々が一般就労、そして働ける社会をつくるために、厚生労働省の方々とも力をあわせて頑張っていきたいと思います。今日は本当にありがとうございます。

野口 山井先生、どうもありがとうございます。山井先生はホームページをお持ちになっているので、皆さん見ていただければ実際にどんな活動なさっているのかとか、福祉関係の活動について詳しく載せておられるので、見ていただければと。共同連は共に働く場を目指してということで、共働事業所、社会的事業所ということをやっと提案を続けてきています。今回の雇成型についてもあらためて、共同連としても内容について考えて、皆さんと一緒に要望とか出していきたいと思っておりますので、これからまた共同連のほうにも皆さんから今日のこのイベント含めてご意見をいただ

ければと思います。