

短期連載

再考 障害者の福祉的就労(中)

読売新聞社会保障部記者 安田武晴

労働者と訓練生の間の深い溝

福祉施設で働く障害者は、労働法規が適用される「労働者」と、自立に向けたトレーニングを受ける「訓練生」に制度上、分けられている。だが、労働者と呼ぶにふさわしい人まで訓練生とされている実態が、神戸東労働基準監督署による小規模作業所への改善指導で浮き彫りとなった。今回は、労働者と訓練生がひとつの職場で作業を行っているケースを紹介しながら、福祉的就労の難しさや問題点を考察する。

労働者と訓練生

福祉工場と授産施設を運営する神奈川県平塚市の就労支援施設「しんわろネットサンス」。自動車メーカー「ホンダ」から部品の組み立て作業を受注し、知的障害者に就労の機会を提供している。全国の福祉工場授産施設の中でもトップクラスの賃金額を誇る優良施設だ。

福祉工場で働く25人の障害者は、施設と雇用契約を結んで働く労働者、授産施設の71人は雇用関係のない訓練生と位置づけられている(図1参照)。制度上は、福祉工場と授産施設に分かれているが、仕事場はひとつで、労働者と訓練生が同じ作業棟で一緒に働いている。

福祉施設というより、緊張感のある工場といったほうがふさわしい(写真1)。

図1 障害者の働く場

労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般の会社や行政機関 ● 障害者を専門に雇う「特例子会社」 ● 福祉工場 ● 自立支援法の「就労継続支援A型」
訓練生	<ul style="list-style-type: none"> ● 授産施設 ● 作業所 ● 自立支援法の「就労継続支援B型」 ● 自立支援法の「就労移行支援」



写真1 神奈川県平塚市の就労支援施設「しんわろネットサンス」。労働者と訓練生が一緒に自動車部品の組み立て作業を行っている。

真1)。07年3月には、福祉工場だけでなく授産施設も含めて、品質管理システム「ISO9001」認証を取得した。労働者も訓練生も常に、品質保証や工程管理のレベルアップを追求し続けている。

労働者は、完成品のチェックなど判断能力を必要とする高度な仕事、訓練生は単純な組み立て作業というように難易度が異なる。実働時間も、労働者が1日7時間40分、訓練生が同6時間25分と差を設けている。

賃金は、最低賃金法が適用される

福祉工場は税込みで月平均約16万3000円、同法が適用されない授産施設は同5万円弱となっており、3倍以上の開きがある。

A型とB型

名古屋市の就労支援施設「わだちコンピュータハウス」では、障害者自立支援法に基づき、就労継続支援のA型、B型など複数の事業を運営している。ここでも、身体障害者



写真2 名古屋市の就労支援施設「わだちコンピュータハウス」。就労継続支援のA型、B型など複数の事業を運営する。

がひとつの仕事場で、企業や役所から受注したデータ入力、パンフレット作成などの仕事をしている(写真2)。

A型の利用者は1日8時間、週5日以上の勤務で、残業や休日出勤もある。B型は1日5〜6時間、週3日以上の勤務で、ゆとりのある働きをしたい人に向いている。A型は最低賃金が適用されるので、税込みで月15万〜16万円を稼ぐ人もいる。B型は同法が適用されず、月約5万〜10万円だ。

B型の利用者の1人、竹内裕喜さんは、「体調が不安定なので、自分のペースで仕事ができるB型の方が自分には合っている」と話す。

「訓練」とは何か

しんわろネッサンスもわだちコンピュータハウスも、施設経営者たちの最大の目的は、障害者に1円でも高い賃金を支払うことだ。だが、障害の重い人も多く、利益追求には限界がある。

しんわろネッサンスの久保寺一男所長は、「福祉工場で働く人を増やすには、社会保険料なども新たに負担しなくてはならず、施設全体の収

益増が欠かせない。民間企業が、一定量の仕事を福祉施設に発注したら、雇用率に換算できる方法など、企業の発注を促す仕組みがほしい」と話す。

わだちコンピュータハウスの水谷真所長も、「官公庁が、障害者施設へ優先的に仕事を発注する仕組みを広げられないか」と希望している。

両施設における労働者と訓練生の違いは、仕事の難易度や働き方の違いを反映している。訓練生のほうが、福祉的な支援をより必要とすることも多いだろう。

しかし私はそれでも、労働者と訓練生に分かれる仕組みに疑問を感じている。小規模作業所の全国連絡組織「きょうされん」の藤井克徳常務理事が「一生、訓練を続けろというのか」と憤る通り、訓練生が、労働者としての保護を受けられないまま働き続けることになるからだ。両施設では、訓練生とされる人たちも明らかに働いており、訓練を受けている状態ではない。そのことは施設側も認識している。

授産施設はおおむね4年で、自立支援法の各事業へ移行し、いずれはなくなる予定だ。だが、授産施設が多く、同法の就労継続支援B型に

移行すると見られる。つまり、障害者福祉が、旧制度から新制度へ完全に変わってもなお、働いている実態があるのに訓練生とされる障害者が、存在し続けることになる。

訓練生の問題点

B型は基本的に、その施設で継続して働くことを目的とする事業である。もちろん、働くための知識や能力を向上させる訓練の意味もあるが、あくまでも、主たる目的は「働く場の提供」だ。一般企業でも、働くための知識や能力を向上させる訓練の機能を持つが、従業員を訓練生とは呼ばない。

そもそも訓練とは一般に、明確な目標を定め、限られた期間の中で行うものではないのか。自立支援法では、企業などへの就職を目指し、原則2年間の訓練を積む就労移行支援事業ならば、訓練と呼んでも違和感はない。しかし、B型の利用者を訓練生と表現することは、世間一般の感覚からずれているのではないか。利用者への弊害も無視できない。最大の問題は、最低賃金が適用されないことだ。同法が適用されないということは、賃金はいくらでもい

図2 平成18年度工賃(賃金)月額の実績について

対象事業所	平均工賃(賃金)
就労継続支援A型事業所	101,117円
就労継続支援B型事業所	11,875円
福祉工場	118,460円
入所・通所授産施設	12,766円
小規模通所授産施設	9,274円
全施設の平均工賃(賃金)	15,257円
工賃増5か年計画の対象施設(*)の平均工賃 ※就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設	12,222円

(注)調査対象とした全4658事業所のうち、4656事業所から回答(厚生労働省資料より)

い、ということ、これでは、少しでも高い賃金を支払おうという意欲が施設側に働かにくい。この点、A型は、一部に最低賃金の適用除外があるにしても、原則は最低賃金をクリアしなければならぬ。

厚生労働省の「平成18年度工賃(賃金)月額の実績について」によると、A型や福祉工場は、10万円12万円近い賃金を実現している。これに対し、B型や入所・通所・小規模通所の各授産施設は、9000円1万3000円弱。最低賃金法が適用されるか否かで、約10倍の開きがある(図2参照)。

自立支援法では、就労移行支援

にB型を併設して運営するケースがある。今すぐは難しいが、近い将来、就労移行支援を受ける予定の障害者を、「待機者」としてB型で受け入れるためだ。従って、賃金の額だけの問題にはできない。ただ、こうした併設のケースを除いて考えても、この賃金額の差はあまりにも大きい。

もうひとつの問題点は、作業中に事故があった場合の補償だ。雇用型の施設なら、国の労働者災害補償保険に加入しなければならないが、非雇用型にはその義務がない。

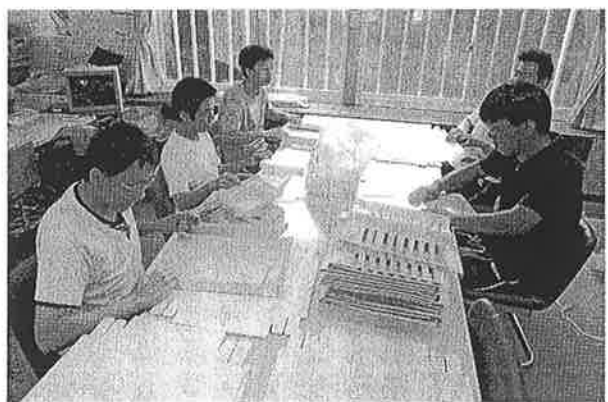
多くの非雇用型施設では、全国社会福祉協議会や民間の補償保険に加入しているが、給付内容は一般に、国の労災保険のほうが充実している。雇用保険や厚生年金などの社会保険も、あるとないとは大きな違いだ。

その他、労働基準法や労働安全衛生法など、労働者の基本的な権利を保護する制度が、訓練生の場合は一切、適用されない。

現場にも違和感

前号でも指摘したが、非雇用型の施設を利用する障害者は、小規模

写真3 和歌山県田辺市の「はまゆう作業所」。小規模作業所でありながらA型施設に衣替えした



新体系への移行では、B型でなく、A型や就労移行支援事業を目指す施設も出てきた。

そのひとつが、和歌山県田辺市の「はまゆう作業所」だ(写真3)。財政基盤の弱い小規模作業所でありながら、自立支援法施行から間もない07年1月、A型施設に衣替えした。

菓子詰める紙箱づくり、米の販売、地域の祭りでの軽食販売など、仕事は10種類以上。米は、地元産の高級米を、注文を受けてから機械で精米して配達する人気商品だ。賃金は時給制で、同県の最低賃金(時給662円)をクリアし、多い人で月約7万円の賃金を得ている。

深瀬幸子施設長は、「高い給与をもらうことで、遅刻が減り、お客さんへのあいさつやお礼の仕方が丁寧になるなど、働く人たちの意識も変わってきた」と話す。

こうした前向きで、利用者本位の取り組みを後押しするためにも、働いているのに訓練生とされる仕組みは改めなければならない。

今回は、「保護雇用」という形で2万人以上の障害者が働いているスウェーデンの国有企業「サムハル」を紹介しながら、私なりの具体的な見直し案を提示しようと思う。

作業所も含めると約20万人に上る。このうち3〜4割は、作業により収入を得ることを目的とし、本人も「働いている」という意識が強いと言われている。しかも、この割合は確実に高まっている。おそらく10万人程度が、働いているのに労働者として認められず、訓練生とされていると考えられる。

こうした現状に疑問を感じる現場の人たちも少なくない。「働いている人は、労働者として処遇したい」との理念から、自立支援法に基づく