

第2回 就労合同作業チーム議事要旨（11月19日分）

1. 日時：平成22年11月19日（金）14：05～17：00
2. 場所：厚生労働省低層棟2階講堂
3. 出席者（五十音順）

松井座長、駒村副座長、伊東委員、勝又委員、倉田委員、近藤委員、斎藤委員、新谷委員、竹下委員

4. 議事要旨

（第1回の議論を踏まえて、就労に関する基本理念の取りまとめについて）

- ・「労働者保護法」や「社会的事業所」だけでは、概念が不明確である。例示でいいので、「賃金補填」も明示的に記載すべき。
- ・「働く権利」を総則に盛り込むとすると、各則で何を規定するか。座長案の6項目を各則で規定する場合、条数を増やさないうコンパクトにまとめることが必要。現行の障害者基本法の15条、16条を残すのかどうかによって、盛り込める内容が変わる。
- ・条文案という形ではなく、作業チームとしての意見として出すのであれば、座長案のような形でのよいのではないか。
- ・「働く」以前の問題を社会サイドの責任と捉えることを原則としつつ、労働のための準備、職業訓練などについても言及すべき。
- ・障害の重い人のための多様な就労の場（生きがいや働きがいの場）を認めることについても言及すべき。障害者の雇用は事業主の社会的責務であることについても言及すべき。
- ・「労働」に「生きがい」を含むと概念があいまいになる。「生きがい」の場については、日中活動に位置付けるべき。「賃金補填」という表現を盛り込むことに賛成。

（松井座長より整理の発言）

○座長案のうち、「労働保護法」は「労働者保護法」に修正する。

○作業チームとしては必要な項目について意見を出し、条文については推進会議などで考えていくという整理。

- ・現行の障害者基本法の15条、16条を削除して、今回の意見を盛り込む形がよい。
- ・総則に「労働の権利の保障」のような規定を盛り込むことを希望。障害者基本法に賃金補填という新しい制度を盛り込むことは難しいのではないか。
- ・例示として賃金補填又は賃金という表現を盛り込んでも違和感はなく、新しい制度を宣言することに問題はない。現行の基本法はバランスが悪い。
- ・賃金補填という表現を盛り込むかどうかは、我々の決意の問題。障害者が社会で対等な地位を確立し、流れを変えるためにも、思い切って踏み込んだ表現にすべき。福祉的就労は労働といえるのか。労働、雇用という言葉の定義を明確化する必要がある。
- ・賃金補填と所得保障の使い分けを考えなければならない。「労働や社会参加を促すような所得保障や賃金補填」のような両方の言葉を入れる形がよいのでは。

- ・所得保障の手法として賃金補填や手当がある。所得保障だけ使ってしまうと、賃金補填という手法が埋もれてしまうおそれがある。両方記載すべき。
- ・推進会議では、所得保障は年金の枠組みで主に議論している。ここでは、所得保障を主に労働との関係で議論している。賃金補填が何を意味するのか曖昧だ。
- ・障害年金の在り方については、労働による所得保障と別に議論することはできない。
- ・大胆に踏み込んだ意見を出すことは賛成だが賃金補填に関する議論が不十分な中で、現行制度にないものを法律に規定できないのではないかと。我々の方向性は明らかにすべきだ。
- ・無いからこそ、新しいものを打ち出す必要がある。
- ・具体的な意見の記載ぶりについては、座長に一任してもらえるか。（一同了承）

(駒村副座長提出資料について)

- ・「同一労働、同一賃金」からいうと障害者その他の者では賃金に差が出るが、環境の整備や人的サポートにより障害者の生産性が上がれば、賃金もあがる。
- ・環境の整備や人的サポートにより、障害者の生産性を上げられるよう企業等を支援すべき。生産性が上がってもなお、最低賃金に満たない部分を補填するのが賃金補填である。
- ・箕面市の社会的事業所も、同じ考え方である。
- ・障害年金は（この図に）どう位置づけるのか？（駒村副座長より⇒ここでは現行の障害年金は考慮していない。障害年金が改革された場合、賃金補填との調整は必要）
- ・労働の質とは、障害者の能力に合った職種が選択できることではないのか。
- ・ディーセントワークとは人間としての尊厳にふさわしい働き方のこと。
- ・障害の重い人すべてに労働法規を適用するのは難しい。障害年金をベースにしつつ、賃金補填を組み合わせる労働者保護法制を適用するという方法を考えるべき。
- ・年金、賃金補填の在り方については、「現行の年金制度と賃金補填を組み合わせる方法」と「在職障害年金という形で労働者性を確保する方法」が考えられる。

(総合福祉法の守備範囲（障害者雇用促進制度などにおける「障害者」の範囲についての検討）)

- ・労働能力評価についての研究をしたが、指標化することは難しかった。
- ・社会モデルは決定基準とはなじみにくい。手帳制度は、単純に医学モデルとはいえず、医学モデルか社会モデルかという単純な切り分けで議論できない。
- ・障害者の就労の困難さや支援の必要度を数値化するのは難しい。ニーズを中心議論すべき。
- ・雇用率制度など一定の基準がないと施策の対象範囲が決められないが、職場環境の整備などは社会モデル的な観点が入る場面なので、施策目的によって使い分けるべき。
- ・障害者手帳取得者以外の者を対象とした施策についても議論すべき。
- ・サービスによって対象となる障害者の範囲が異なる。これを統一することは非現実的。
- ・雇用率の対象範囲は拡大すべきだが、範囲が拡大すると重度障害者が敬遠されやすい。
- ・働くことを希望している障害者を就職前、就職中、離職後と継続して支援する総合的な仕組みや、失敗しても再チャレンジできるような仕組みが必要。精神障害は数値化になじまず、ニーズと一緒に探すような支援が必要。
- ・障害者を支えるワンストップの窓口の整備（就労支援、生活支援の専門職員の配置）が必要。進

路の参考となる指標は必要であり、合議体（障害当事者、教育・労働関係の有識者等）により支援量を決定すべき。

- ・「働きたい」障害者を受け止められる所がない。働く場をもっと増やすことが必要。

（総合福祉法の守備範囲（現行の福祉的就労（就労移行支援事業や就労継続支援事業）の対象となる「障害者」の範囲についてどのように考えるか。）

- ・就労移行支援と就業・生活支援センターは連携強化又は機能統合を行うべき。福祉と労働でシームレスな支援が必要。労働者性を求めるもの（賃金補填と労働者保護法の適用する場）と求めないもの（「生きがい」や「働きがい」の場）に分けて整理すべき。
- ・障害者に労働法制を適用した場合、事業所は収益で事業を維持しなければならない。それで事業所が成り立つのか。
- ・「指揮命令監督下で働いているか」と「売上げ等が少額であるか」という視点からみて、B型事業所にも労働として成り立つ所とダイアクティビティセンター的な所がある。労働として成り立つ所には賃金補填をして労働者保護法の対象とすべきだ。
- ・福祉的就労に、賃金補填をして労働者保護法を適用することには疑問だ。福祉的就労にいる人の中にも一般就労に行ける人が多くいるが、一般雇用の受け皿がないのが問題。
- ・B型の利用者に賃金補填をして労働者性ありとした場合、有給休暇の日に報酬が支払われるのか、収益を得ているのに報酬がそのまま支払われるのか等の課題がある。名古屋地裁判決によると工賃は非課税だが、労働者性を認めると賃金となり課税され、事業所も賃金を経費として整理することとなるはず。それで事業が維持できるのか。
- ・総合福祉法以外のところで、一般就労に移行させる仕組みが必要。一方で、簡単に移行できない現実も踏まえて、総合福祉法でも支援する仕組みが必要。
- ・一般就労と保護雇用の2つの類型が必要だ。
- ・現行制度を前提とすべきではない。一般就労をすべてに当てはめるのは無理。働けない人は趣味などの選択ができるようにすべき。総合福祉法に雇用も含めた理念や基本的方向を書き、これに基づき雇用促進法を抜本的に改正すべき。
- ・社会的事業所は障害者雇用促進法に位置づけるべき。障害の重い人も働けるようにすることが議論の出発点。
- ・総合福祉法に職業訓練やダイアクティビティを盛り込むべき。雇用促進法は、労働者性を有する事項について定め、労働の世界から障害者を一般就労へ引き上げると考えるべき。
- ・雇用促進法は抜本的改正すべき。福祉的就労については、これを含めて独立した新たな法律に取り込むという「法の目的・理念チーム」の案に賛成。
- ・生産性のない人に労働者性を与えるのは理解が得られない。福祉的就労に労働者保護法の全部適用は無理。矛盾のない範囲で可能な限り適用すべき。
- ・総合福祉法はダイアクティビティセンターを規定すべき。希望する人は、すべて受け入れるべきであり、そこに労働者性を持ち込むのは無理がある。労働者性については、雇用主に雇用するかを選択権や雇用条件があることが当然。
- ・箕面市の社会的事業所では、まず障害者の実習を見て、支援がいない人は一般就労支援に進めるため雇用せず、また活動が無理な人も雇用をしないという判断を個別にしている。

- ・福祉的就労は一般就労に行けない人が集まっているが、労働者性を確保するためにはただ集まるだけではなく仕事をしていなければ意味がない。
- ・様々な意見が出されているので、それらの意見を併記する形にしたい。

(「福祉から雇用へ」の移行はどこまで進んだのか？これまでの就労政策の問題点をどう考えるのか？。現行の就労移行支援事業や就労継続支援事業A型・B型の捉え直しを含む、これからの就労の制度設計をどう考えるか。)

- ・社会的事業所や保護雇用は、ノーマライゼーションや一般就労促進に反するという誤解があるが、むしろ促進につながるものである。
- ・事業所は工賃を上げる努力をしなければならない。その上で、足りない部分を賃金補填する仕組みが必要。
- ・雇用促進法には、継続的な支援がない。継続的な支援と保護社会支援雇用との関係はどうなるのか(継続的な支援があれば、保護雇用は不要か。)
- ・少なくとも、特定求職者雇用開発助成金などは長期の支援が必要。就労困難な障害者を受け入れる保護雇用には、継続的な賃金補填が必要。一般就労へ移行させるベクトルも必要。
- ・OECDの保護雇用に関する最近の定義では、必ずしも賃金補填などを伴う保護工場(ワークショップ)などでの雇用だけでなく、ソーシャル・ファームや特例子会社のように、障害者を分離した形で雇用する一般企業(segregated employment)も保護雇用の範疇に含む、とされる。
- ・障害者のニーズに沿った職業選択ができるようにすることが基本。人的支援や賃金補填などをする仕組みが社会支援雇用である。
- ・賃金補填の対象者や額の決め方は、どうなるのか。
- ・ワンストップの総合窓口がアセスメントして額を決める。多様な就労の場を用意することが必要で、総合的なアセスメント指標が必要となる。その職場でどのような支援が必要かで額が決まる。
- ・賃金補填の額は、生産性によって定まるはずであり、アセスメントは不要ではないか。
- ・労働能力は環境によって異なるので、一概には決められないから、アセスメントが必要。

(松井座長より)

- ・障害者基本法への反映に係る意見については、事務局と相談の上、メールで送付する。
- ・11月22日の推進会議には、座長案を出しており、今日の議論を補足説明する形。

以上