

障害者施設での労働者性を考える

増田 一世

2007年2月19日の読売新聞朝刊の1面トップに、「障害者施設 改善指導へ 神戸労基所最低賃金違反で」そして、「時給わずか100円台」という見出しも踊っていた。神戸市の社会福祉法人が運営する知的障害者の作業所がクリーニングの作業で1600万円の収入を上げつつも、障害者の工賃や福利厚生には約400万円しか支払われず、残りは指導員の人件費に充当されていたとある。労働基準監督署は、この施設の実態から作業所で働く障害のある人は雇用関係にあるとし、労働関係法規を適用すべきと判断したのである。詳細な事情は不明だが、この記事は障害者施設に警鐘を鳴らしていることは事実だ。

現在、障害者の施設で雇用関係があるのは、福祉工場と障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型のみだ。障害のある人が作業所や授産施設で働く場合には、労働基準法の適用を除外されている。その根拠は、1951年の厚生省社会局長「授産事業に対する労働基準法の適用除外について」通知によるものだ。その通知によれば、授産施設においては、障害者の出勤率、作業時間、作業量が自由であり、同一品目の工賃は作業員の技能により差別がないこと、作業収入は実費を控除した額を作業員に支払うという条件の下、労働基準法の適用除外と認めるといふものだ。この通知に照らしてみると、多くの授産施設や作業所では雇用契約が成立すると考えられる。さらに障害者自立支援法に基づく就労継続B型事業や就労継続A型の特例として雇用契約を結ばない障害者を認めることなど、制度自体

が労働基準法に抵触する可能性がある。

2003年2月に授産施設などの全国組織である全国社会就労センター協議会は「社会就労センターのあり方検討委員会最終報告」において、社会就労センター（授産施設）の機能は、障害者に一定の支援のもとに就労の機会を提供し、「働く」ということの基本的権利を保障し、全人間的復権としてのリハビリテーションを担うものとし、「一定時間の拘束」と「指揮命令系統」の下で障害のある人は働いており、労働者性を確保する必要があるとする報告書を出している。

障害者自立支援法で、障害のある人の企業就労の促進が重点課題となっているが、企業や公共機関は法定雇用率さえ未達成だ。そういう中で、作業所や授産施設が障害のある人の「働きたい」という思いを受けとめ、さまざまな障害や健康課題を抱える人に対し、安心して働き、活動するための支援を行ってきた。障害のある人の労働保障の根幹にすべき所得保障について俎上に乗せずに、国は工賃倍増計画などを事業化し、工賃をアップせよと号令をかける。一方、障害者施設の人的配置はますます縮小の方向性で、職員の労働条件は悪化の道をたどっている。

だからこそ、障害者施設は障害のある人とともに働く経験を社会に発信し、障害のある人を社会で支える責務があることを伝えていくべきではないのか。マスコミの施設パッシングを漂わせる辛口の報道を真正面で捉え、障害分野の実態を正しく伝える機会にすべきであろう。