

本論文の目的

障害者の多くが福祉によって生活していた時代から、自立して労働することによって社会に積極的に参加する時代へと、1976年の身体障害者雇用義務化を大きな契機として変化してきた。さらに昨今の国庫逼迫もこの傾向に拍車をかけている。しかしながら、今日においても知的障害者の労働収入は非常に低く、平成25年版障害者白書によれば、月額1万円までが48.2%（うちゼロ円3.5%を含む）、3万円までが61.2%と、就労しているにもかかわらず、およそ経済的自立には足りない金額となっている。本論文の目的は、この状況を改善するために、1976年に運用が開始され、1987年障害者雇用促進法第44条に規定された「特例子会社制度」の活用が有効であるという仮説を立て、その効果と将来的可能性を検証するとともに、その特例性ゆえに寄せられる批判についてそれらが当たらないことを論証することにある。

特例子会社に関する先行研究はまだ少なく、知的障害者雇用に絞ってその機能を検証し、その特例性への批判が当たらないことを論証した先行論文は他になく、知的障害者の労働環境の改善に寄与するものと考えられる。

さて、知的障害者が低収入であるという実態の背景には、知的障害者の就労場所の59.1%が授産施設・作業所などの福祉的事業であること（平成25年版障害者白書）が挙げられる。福祉的事業所においては、就労者は訓練生として認識され、雇用関係は発生しない。そのため、最低賃金法の適用外に相当し、上記の低収入が発生する要因となっている。

もちろん、作業所等が知的障害者の就労の場所として、他にはないメリットをもっているのは事実である。安心して働ける。仲間といっしょに働ける。障害のことを十分周囲が理解してくれる。こうしたよい点を評価して、あえて低収入と承知しながら、就労する人々も存在する。しかし、我が国が低成長期に入って相当の時間が経過した現在、福祉的財源は不安定であり、また知的障害者をサポートしてきた家族の収入も不安定であるケースが増えてきた。

厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について」（2008）によれば、知的障害者においては、生産年齢人口（15歳以上64歳以下）の半数以上が就業している。にもかかわらず、その収入が非常に低いという状況は早急に解決されるべき問題である。

知的障害者にとって特例子会社が就労の場として優れている点は、一人一人の障害者が得意な業務を発見し、その分野を会社の中心に据えて、なおかつ採算を取るべくあらゆる工夫努力をしている点にある。仕事が先にあつて、その業務を遂行すべく努力するという従来の会社形態から、

知的障害者が得手としている分野の仕事を開発し、それによって会社として存続していくという形態へと大きな変化を遂げたのが特例子会社である。

親会社の業務を細分化して、そのうちの障害者が得意とする分野を探し出し、請負う。たとえば百貨店を親会社に持つ特例子会社では、それまで親会社の社員が担当し、時間をとられていた包装用リボン作り、ギフトパッケージ作りを引き受け、ウインウインの関係を築いている。また、ベーカリーを主業務とする特例子会社では、パン生地を外部から買い付ける決断をして、より多くの障害者が業務に従事できるように工夫している。

第Ⅰ章 日本における障害者雇用の変遷

第Ⅰ章では、知的障害者雇用および特例子会社制度の機能の研究に入る前に、日本の民間企業が納付金というペナルティを伴う法定雇用率制度の実施に賛成し、障害者雇用に推進するに至った経緯を確認する。

ILO に戦後復帰した日本は、その一員として世界基準に則り、障害者雇用に取り組んできた。1976 年身体障害者雇用が義務化されて以来、実雇用率は上昇するものの、一定期間毎に見直され、引き上げられる法定雇用率をクリアできないまま、今日に至っている。

そこで、法定雇用率の算出方法およびその値が妥当なものであるか否かを世界との比較および率が算出される実際の会議の議事録を検証し、法定雇用率が是とされる経緯を示した。

さらに、企業努力はなされるものの、法定雇用率をクリアできないでいる企業の障害者雇用を支えるために、各種支援策が実施されている。その政策の内容を吟味し、ほとんどが障害者雇用に関わる企業の経費を援助する金銭的支援またはコンサルティング支援であるのに対し、構造的な支援策である「特例子会社制度」に焦点を当てた。

第Ⅱ章 知的障害者の労働収入と障害年金

第Ⅱ章では、最低賃金法適用外の福祉的事業所への就労では非常に低収入しか得られないことが既に判明しているにもかかわらず、知的障害者のなかには福祉的事業所への就労を希望している人々が存在している状況に注目する。

本人および保護者が、その理由として挙げているものでは「一般企業で働く自信がない」が最も多い。雇用を創出する側の企業は「知的障害者にどのような仕事を担当してもらったらいいのか思いつかばない、自信がない」という理由で、採用を躊躇しているケースが多く、知的障害者と接触する機会が少なく、その能力を判断・開発・活用する経験やノウハウが不足している状態にあることが分かる。

一方、知的障害者の最大の悩みは「給料が少ないこと」、また希望のトップは「障害があっても働ける場を増やして欲しい」であることが、仙台市(2011)および奈良県(2009)のアンケート調査によって分かった。

特例子会社においては、一般の営利企業として最低賃金は遵守される。特例子会社は、知的障害者が福祉的事業所に対してもつ安心感を有し、かつ障害者雇用に関するエキスパートとして

障害者の能力発見・開発・活用の経験ノウハウも有している。就労側・雇用側双方の不安を払拭し、新しい雇用を創出することが可能なシステムと言える。

第Ⅲ章 特例子会社の現状分析

本研究においては、厚生労働省、内閣府、文部科学省、地方自治体、高齢・障害・求職者雇用支援機構、ILO、WHO、各種民間団体等が発表してきた知的障害者雇用に関連するデータの解析を実施するとともに、筆者自身が特例子会社等を訪問し、見学ヒアリング調査を行った。また、特例子会社の現状を把握するため、質問紙調査を実施した。厚生労働省の協力により 2014 年 10 月現在における特例子会社 395 社のリストを入手し、そのうち 120 社を抽出した。その 120 社に対し、2014 年 10 月 17 日-11 月 17 日に渡り、郵送によって質問紙を発送し、60 社より返送を受けた。以上の結果を分析し、以下の状況を把握することができた。

特例子会社は、従来福祉的雇用に従事することが多かった重度を含む知的障害者を積極的に雇用し、最低賃金以上を支払っている。また、雇用した知的障害者社員を戦力化し、各人の能力を開発するために、職域の多様化を図っている。今後注目の分野として、IT 関連、特に書類の電子化やデータ入力、および農業分野への進出が期待される。かねてより、知的障害者社員の担当業務として、清掃がよく挙げられるが、現在では単に自社の清掃をするだけでなく、ビルクリーニングのプロフェッショナルとして、高度の技術を商品化した例がみられる。清掃業務は、需要の安定した業務であり、特別支援学校においても、ビルメンテナンスコース等の科目名で、重点がおかれている。

特記すべきこととしては、仕事場の改善に知的障害者自身が積極的に関わっているという点である。ごく小さな工夫、たとえば鋏をマグネット台に固定させる方法、作業板の角度の付け方等、ひとつひとつの日常動作を各自が働きやすいようにアイデアを出し、工夫している。また、今回の調査で、重度知的障害者は、仕事遂行の点で非重度知的障害者に比べて大きく困難が伴うという現実には少なく、サポートが適切であれば、非重度の人々と同じ業務を担当することができることも分かった。知的障害者側の心理として、非重度に比べ、重度の人々は、民間企業で働くことに消極的であることが、第Ⅱ章の1において検証されているが、それは企業側の認識とは異なることが判明した。

第Ⅳ章 特例子会社制度への批判

第Ⅳ章においては、特例子会社制度は、障害者雇用促進法第 44 条に規定された特例制度であるという背景から、その特例性に対して批判が寄せられるケースがある。本論文では、代表的な批判 2 例を挙げて、その批判が知的障害者雇用における特例子会社の役割という視点から、当たらないものであることを論証する。

まず、「中小企業にとって特例子会社制度は使いにくい」という意見に関しては、事業協同組合等算定特例という中小企業対象の制度が 2009 年に設定されている点を挙げ、またこの制度の活用をより活発にするために、LLP(有限責任事業組合)を筆者からの提案として提示した。

次に「一般企業における知的障害者雇用を推進すべきではないか」という批判について検討した。これは、特例子会社が障害者を保護的に雇用している点を指しており、一般企業におけるインクルーシブな雇用こそが推進されるべきであるという考え方である。

ここで留意すべきことは、障害者と一口に表現しているが、それぞれの状況は身体障害者、知的障害者、精神障害者、さらにはどこに障害を持っているのかによって、非常に異なっているということである。知的障害者に関して述べれば、インクルーシブな環境(インクルーシブを目指して失敗している環境)において、知的障害者の多くがイジメ・偏見・差別を体験したと感じている。実際に訴訟に発展している例もあり、インクルーシブな環境を機能させるためには、一定の準備・理解が必要であることが分かる。

知的障害のある人々は、言語を通して感情・思いを伝達することが必ずしも得意でないケースもあり、よりその真意を表出させる機会を増やす必要もある。知的障害者の立場から労働環境について実証研究した例は非常に少ない。インクルーシブな環境は知的障害者のリハビリという見地からどのように作用するのか、今後のさらなる研究が必要であるとともに、特例子会社が実現している「仲間効果」や「参入助成効果」が着実に根をはっている現状も注目に値する。雇用の場として選択肢が多いことは、推奨されるべきである。

第V章 特例子会社の発展形態

知的障害者雇用において特例子会社は、最低賃金以上を保障し、働きやすい労働環境を積極的に創出していることが第III章までの検証により明らかになり、また特例子会社に寄せられる批判も当たらないことを第IV章において示した。しかし、知的障害者雇用を考える上で、課題は残っている。現在の問題としては特例子会社の採算、中長期の問題としては、将来的な特例子会社の役割の変化に焦点を当て、以下3点を分析した。

1) 採算の問題に関しては、現在親会社(グループ会社)からの発注に依存しているケースが多く、企業としての安定性を確保するために他の顧客を開拓する必要性も考えられる。しかし、その努力によって、本来の目的である障害者雇用の促進と、働きやすい環境の具現が損なわれてはならない。この点で、もっとも参考になるのが、EUの各国で急速に発展しているソーシャルファームである。特例子会社と組成の似ているソーシャルファームに注目し、ビジネスコンサルティングによる具体的な成功例を分析することで、特例子会社の新しいビジネス範囲の開拓に資することが可能であろう。

2) 特例子会社における知的障害者雇用に協力し、そのノウハウを目の当たりにしてきた親会社(グループ会社)は、これまで自社では雇用できないと考えていた知的障害者を自社雇用に踏み切る可能性がある。十分に配慮された環境が親会社においても具現できるとすれば、特例子会社は従来の役割を徐々に変更させ、障害者雇用のアドバイザーとして新たな道を切り開くことになるかもしれない。もちろん、一定数の保護的な雇用の場を希望し、また必要とする障害者は存在するであろうから、特例子会社の本来的機能は維持される。しかし、特例子会社の中には、採算の課題で参考にしたEU型ソーシャルファームの労働市場における弱者のコラボレーションスタイルを取り

入れるケースも出てくるかもしれない。

その兆しは、本研究が行った質問紙調査においても、窺える。日本においては、定年退職後の高齢者の再雇用の場として、特例子会社を高齢者と障害者のコラボレーションの場とする案を視野に入れている企業が出てきている。

3) 就労の当事者である知的障害者自身の要望や意見を取上げる機会はきわめて少なく、理解されないことによる齟齬が職場に生じている。この問題を改善するために障害者雇用のエキスパートである特例子会社が担うべき役割は何かを考察した。まだ数は少ないが、知的障害者の考え方、ストレスの感じ方に関する学術研究、実践的先行研究、知的障害者自身の講演録等が存在するので、それらを分析し、知的障害者がかもともストレスを感じる事柄は、いわゆる馬鹿にされる、いじめられる、無視されるといった、不当な扱いに対してであることが分かった。

こうした扱いを受ければ知的障害者に限らず、誰もが不快に感ずるであろうが、知的障害者においてはこのような状態にさらされることが比較的多いのもかもしれない。そのため、とりわけ強く感じられる可能性がある。職場においてこのような行為を未然に防ぐためには、企業全体を通して具体的な準備が必要である。筆者が取材させていただいた特例子会社3社では、障害のある人々が働きやすいように、本当に細かい点まで丁寧な工夫が凝らされていた。またその多くは、障害者自身の問題提起によると言う。お互いに問題点を提起し、話し合い、協力し合って、個々の能力が生かせる職場を作り出す。そのプロセスを通して、同じ職場に働く仲間だという敬意も生じるであろう。

本研究では、特例子会社は、「脱レッテルの場」として機能すると考える。知的障害者の多くは、幼少時より「能力の低い人」とみなされ、レッテルを貼られることで、自信をなくしてきた。特例子会社においては、各自社員としてその力を発揮することが期待され、「能力の低い人」といった決めつけが排除される場であることが重要である。今後、障害者雇用の場としてだけでなく、他の求職困難者とのコラボレーションが実践される可能性も高いが、その場合も、この「脱レッテル」機能は有効に働くと考えられる。