

だい かい しゅうろうごうどうさぎょうち一む ぎじょうし がつ
第3回 就労合同作業チーム 議事要旨 (12月)

1. 日時：平成22年12月7日(火) 14:05~17:00
 2. 場所：厚生労働省低層棟2階講堂
 3. 出席者
 まついざちよう こまむらふくざちよう いたういいん かつまたいいん くらたいいいん だいら
 松井座長、駒村副座長、伊東委員、勝又委員、倉田委員(代理)、
 こんどういいん さいとういいん しんたにいいん たけしたいいん ますだいいん
 近藤委員、斎藤委員、新谷委員、竹下委員、増田委員
 4. 議事要旨
 しゅうろうごうどうさぎょうち一む しょうがいしゃきほんほう も こ じこう あん
 (1) 就労合同作業チームによる「障害者基本法に盛り込むべき事項(案)」

について

- ふくしてきしゅうろう さいちん ぶん いじょうしはら もの まんにん わり
 ・福祉的就労のうち、最賃の3分の1以上支払われている者(20万人のうち2割
 ていど たい ちんぎんほてん おこな しゃかいしえんこよう ろうどうほうき てきよう
 程度)に対し賃金補填を行い、社会支援雇用により労働法規を適用する。
 いがい ろうどうほう てきようがい なか はたら ねが もの
 それ以外は労働法の適用外となるが、その中で働きたいと願う者のための
 さぎょう ちゅうしん ば きじゅつ
 作業を中心とする場について記述すべき。
 も こ ろうどうおよ こよう ちいせいかつ こうもく ごうりてきはいりよ
 ・盛り込むなら、労働及び雇用よりは地域生活の項目ではないか。合理的配慮
 ぶぶん ろうどうのうりよく こうじょう ろうどう さんか たいとう いち
 の部分では、労働能力の向上よりは、まずは労働への参加や対等な位置づけを
 ほしょう じゅうよう
 保障することが重要。
 ろうどう さんか たいとう いち ほしょう ぜんてい うえ のうりよく こうじょう か
 ・労働への参加や対等な位置づけの保障を前提とした上で、能力の向上を書
 いている。
 ごうりてきはいりよ のうりよくこうじょう ひつよう しえん どうれつ きさい べつ
 ・合理的配慮と、能力向上のための必要な支援が同列に記載されているが別
 ではないか。
 しゅっぱつてん ふくしてきしゅうろう はいし じゅうどしょうがいしゃ ろうどうしゃせい みと
 ・出発点は福祉的就労を廃止し、重度障害者にも労働者性を認めるとい
 いっぱんてき ろうどうしゃせい くず しょうがいしゃ はたら けんり かくりつ
 うことだった。一般的な労働者性を崩さずに、障害者に働く権利を確立し
 ぎろん ろうどうしゃせい しゃかいさんか はたら ばあい けんり
 ようと議論している。労働者性がなく社会参加として働く場合、どのような権利
 ほご とう ぎろん ひつよう
 を保護するのか等の議論をする必要あり。
 ふくしてきしゅうろう はいし しょうがいしゃ ろうどうしゃせい むり
 ・福祉的就労を廃止して、すべての障害者に労働者性があるとするのは無理が
 ふくし ぶんや つ あ はたら ほこ だいじ かんが かつた はんえい
 ある。福祉の分野で積み上げてきた「働く誇り」を大事にするという考え方を反映
 ろうどうしゃせい かくほ ろうさい か ほご ひつよう
 できないか。労働者性が確保できなくても、労災やそれに代わる保護が必要。
 ぎろん しゅっぱつてん しょうがいしゃ ろうどう けんり みと ふくしてき
 ・議論の出発点は障害者の労働の権利をどう認めるかということ。福祉的

しゅうろう みなお げんじょう しせつたいけい ぜんてい ちんぎんほてん だい
就労は見直すべきで、現状の施設体系を前提にはできない。賃金補填は第2
じいけん きじゅつ
次意見に記述すべきだ。

- ちんぎんほてん せいふ もと いけん ぶぶん きじゅつ
・賃金補填は、「政府に求める意見」の部分でも記述すべき。
- たよう しゅうぎょう ば しゃかいしえんこよう い うえ ふくしてきしゅうろう
・「多様な就業の場」に社会支援雇用を入れた上で、福祉的就労のうち
ろうどうしゃせい たんぼ ひと ちいきせいかつ こうもく はたら
労働者性を担保できない人をどうするか。地域生活の項目では働くことから
はな
離れてしまう。
- ふくしてきしゅうろう あいまい だいてんかん ひつよう い しえん ひつよう もの
・福祉的就労は曖昧なので大転換する必要がある。生きがい支援が必要な者
いっばんこようしえん ひつよう もの せんび ふくし ろうどうこよう
と一般雇用支援の必要な者の線引き、どこまでが福祉でどこからが労働雇用
せさく わ いっばんしゅうろう けいぞくてき しえん ひつよう ぎじゅつ
施策かをきちんと分けるべき。一般就労でも継続的な支援が必要。技術
かいわつ つどくんれん ひつよう くんれんぶろぐらむ ま あ
開発があればその都度訓練が必要だが、訓練プログラムが間に合っていない。
くんれん けいぞくてき ていねい しえん ひつよう
訓練などの継続的で丁寧な支援が必要だ。
- そうごうふくしほう しゅうろう いち ふとうめい ふくしてきしゅうろう みなお てん
・総合福祉法に就労がどう位置づくのか不透明だ。福祉的就労を見直す点は
いっち さき もんだい しゃかいしえんこよう ちんぎんほてん あら がいねん
一致しているが、その先が問題だ。社会支援雇用、賃金補填など新たな概念
きほんほう きてい
を基本法に規定できるのか。
- いっばんろうどうしじょう しょうがいしゃ はい だいじ ふくしてきしゅうろう
・一般労働市場にどれだけたくさんの障害者が入るかが大事だ。福祉的就労
ろうどうしゃせい てきよう ないよう さいぶんか ぎろん しょうがいしゃ
における労働者性の適用も内容により細分化して議論すべき。障害者の
いっばんこよう たんじゆんさぎょう しょくば くんれん ごうりてきはいいよ むし
一般雇用は単純作業のみで、職場における訓練や合理的配慮は無視されて
いる。そのような意味で労働の質について意見を出した。
- ろうどう こよう ふくしてきしゅうろう きさい う と
・労働・雇用で福祉的就労の記載がないが、これではなくなってもよいと受け取られ
る。
- だい じいけんしょ こうもく じりつしえんほう にっちゅうかつどうさーびす そうとう
・第2次意見書の項目には、自立支援法の日中活動サービスに相当するもの
しゃかいさんかさーびす こうもくた ひつよう
がない。「社会参加サービス」という項目立てが必要。
- い くんれん ふくし りょういき ひと ろうどうほうき てきよう
・生きがいや訓練のような福祉の領域の人に労働法規を適用することで、かえっ
ふり ふくしさーびす てあつ しえん
て不利になることはないのか。それは福祉サービスで手厚い支援をすべき。
- ふくしてきしゅうろう なか ろうどうほうき てきよう ひと はたら ば べつ ひつよう
・福祉的就労の中で労働法規を適用できない人のための働く場が別に必要だ。
まついざちょう ふくし りょういき のこ ひと しゃかいさんか あら こうもく
(松井座長より)・福祉の領域に残る人について社会参加などの新たな項目を
もう ちんぎんほてん めいき いけん すいしんかいぎ ほうこく
設けるべき、賃金補填を明記すべきなどの意見を推進会議で報告する。
- ろうどうほうき てきよう ろうどう しつ もんだい ふくしてきしゅうろう
・労働法規の適用でなく、労働の質が問題である。福祉的就労についてはど
か
こかで書くべき。

きむちょうさかん ろうどうしゃせい もの ふくしせさく ろうどうせさく
(金調査官より)・労働者性のない者についても、福祉施策と労働施策の
いったいてきてんかい せいかつ いじ しょとく ほしょう しゅし なか
一体的展開により、生活を維持するための所得を保障するという趣旨の中
かんが かた はい たんとうしつ ふくしてきしゅうろう もんだい ろうどう こよう
考え方は入っている。担当室は、福祉的就労の問題について、労働・雇用
ふく ぎろん かんが しゃかいしえんこよう ちんぎんほてん きほんほう か
に含めて議論するものと考えている。社会支援雇用や賃金補填を基本法にて書
きじゅつ
けないなら、どう記述すべきか。

げんこうきほんほう せつび せいび よう ひよう じよせい ちんぎん い
・現行基本法に設備の整備に要する費用への助成とあり、そこに「賃金」と入れ
ればよい。

まついぎちょう たよう しゅうぎょう ば ていきょう ぶぶん しゃかいしえんこよう い
(松井座長より)・多様な就業の場の提供の部分で社会支援雇用を入れること、
にちゅうかつどう しゃかいさんか こうもく もう いけん ふ じむきよく
日中活動や社会参加は項目を設けるよう意見があったことを踏まえ、事務局
けんとう
と検討する。

(2) 論点1関係(議論のポイントと労働基準局提出資料について)

こうせいろうどうしやうろうどうきじゅんきよく げんがくとくれいせいど そうせつけいい もくてきおよ
(厚生労働省労働基準局より)・減額特例制度の創設経緯、目的及
うんよう がいよう ぼうとう せつめい うえ ていしゅつしりよう へいせい ねん げんがくとくれい
び運用の概要を冒頭に説明した上で、提出資料(平成21年の減額特例
けんすう せいしん ちてきおよ しんたいしやうがいべつ せつめい
件数(精神、知的及び身体障害別)について説明。

げんがく わりあい たいしやうしゃ ぶんぶ わりげんがく
・減額される割合ごとに、対象者がどのような分布になっているか。また、5割減額
けーす じっさい し がた こうちん さいちん いじよう
というケースが実際にあるのか知りたい。B型でも工賃として最賃の50%以上を
もの げんがくとくれい みと れべる ろうどう
もらう者もあり、50%まで減額特例が認められるならそのレベルは労働とみなし
う
得るのではないか。

とくれい たいしやうしゃ なぜきゅうぞう がた きよかしんせい しよるいしんさ き
・特例の対象者は何故急増したか。A型では許可申請が書類審査と聞いている
がどうか。

ふくしてきしゅうろう もの げんがくとくれい たいしやう かうんと かんとくかん
・福祉的就労にいる者も減額特例の対象とカウントされているか。監督官が
じつたいはあく さい きじゅん さいちん わりあい げんがく みと
実態把握する際の基準はあるか。最賃のどの割合まで減額が認められるか。
こうせいろうどうしやうろうどうもとじゅんきよく かんとくかん じつたいはあく さい きじゅん おお
(厚生労働省労働基準局より)・監督官が実態把握する際の基準は大
しよくむ ないよう しよくむ せいか ろうどうのうりよく しよくむけいけん ふ けってい
きく4つ。職務の内容、職務の成果、労働能力、職務経験を踏まえ決定
わりあい ぶんぶ はあく しょうがい ばあい とくれい しょう ばあい
する。割合の分布は把握していない。障害の場合の特例は、試用の場合
げんがくりつ ちが じつじよう ふ はんだん しく
(減額率が20%)と違い、実情を踏まえて判断する仕組みとなっているため、仕組
みょう なんわり え た じこう かいとう かひ じむきよく ちょうせい
み上は何割でもあり得る。その他の事項の回答の可否は事務局と調整する。

げんがくとくれい ばあい ねんきん あわ しょとくほしょう かた かんが ぎろん
・減額特例をした場合、年金と併せて所得保障のあり方をどう考えるか議論

ひつよう
する必要あり。

- さいちん さいていせいかつほしょう さいちんせいど しょとくほしょう かんけい
・そもそも、最賃は最低生活保障ではない。最賃制度は所得保障と関係がない。

ろんてん ちんぎんほてん だとう すいじゆん
(3) 論点1-① (賃金補填の妥当な水準について)

- しゃかいしえんこよう おうしゆうな さいちん ぶん いじょうしはら もの たいしゅう
・ 社会支援雇用は欧州並みに最賃の3分の1以上支払われている者を対象と
かんが ぶん いじょう さいちんがく ふそくぶん ちんぎんほてん ねんきん
考えている。3分の1以上から最賃額までの不足分を賃金補填し、年金があ
ちようせい
れば調整する。

- とくていきゆうしょくしゃこようかいはつじよせいきん しはらいちんぎん ぶん みのおし
・ 特定求職者雇用開発助成金がかつて支払賃金の4分の3だった。箕面市の
しゃかいてきじぎょうしょ じょうげん もう しはらいちんぎん ぶん
社会的事業所では上限を設けつつ支払賃金の4分の3としている。

- だいくとべいめんと げんぶつきゆうふ げんきんきゆうふ う どうよう
・ ダイレクトペイメントとは「現物給付ではなく、現金給付を受けて同様の
さーびす か ばあい いみ つか かた あやま きゆうふ
サービスを買う場合」を意味するので、ここでの使い方は誤っている。給付とするか
ちんぎん ほか せいど かんけい せいり もんだい こと ろうどうこすと
賃金とするかでは、他の制度との関係で整理する問題が異なる。労働コストと
とら ぜい ほけんりょう もんだい で とう だいくとべいめんと さーびす
捉えれば、税・保険料の問題が出てくる等。ダイレクトペイメントでサービスを
こうにゆう ばあい しょうひぜい え
購入する場合は、消費税がかかることもあり得る。

- ろうどうじったい うむ ざいげん ぬ ちんぎんすいじゆん ぎろん いっぱん
・ 労働実態の有無や財源を抜きにして、賃金水準の議論はできない。一般
しゅうろう ふくしてきしゅうろう わ ぎろん ひつよう まんえん しゅうにゅう まんえん
就労と福祉的就労を分けて議論する必要がある。8万円の収入に10万円ま
ちんぎんほてん まんえん しゅうにゅう まんえん ほてん
で賃金補填するのはよいかもかもしれないが、1万円の収入に10万円まで補填する
ばあい きょうかん え みのおし しょうがいしゃ ちんぎんかくほ せいさく じく
場合、共感を得られるだろうか。箕面市は、障害者の賃金確保が政策の軸だ
くに さぎょうじよ しょくいん じんけんひ しはら さーびす ていきょう
からできる。国は、作業所の職員の人件費を支払うことでサービスを提供する
せいさく じく
ことに政策の軸がある。

- ろうどうしゃせい も もの もの こんざい なか しきめいれい う はたら もの
・ 労働者性を持つ者とそうではない者が混在する中で、指揮命令を受け働く者
くんれん めいもく さーびす う ろうどう いち
が訓練という名目でサービスを受けている。それを労働として位置づけるべき。
ちんぎんほてん なんわり てきせつ すいじゆん むづか のうりよく はつき しえん おこな
賃金補填は何割が適切な水準かは難しい。能力を発揮するための支援を行
た ぶぶん ちんぎんほてん
い、それでも足りない部分を賃金補填する。

- ちんぎんほてん じぎょうぬし しょくばかいぜん くんれん ごうりてきはいいりよ
・ 賃金補填をすると、事業主による職場改善、訓練、合理的配慮の
いんせんていぶ せいさんせい こと きゅうりょう おな
インセンティブがなくなるのではないか。また、生産性が異なるのに、給料は同じ
げんしょう どういつしよくば せいりつ しょくばがい げんきんきゆうふ わ
という現象が同一職場で成立するのか。職場外の現金給付なら分かるが、
しょくじょうない きりつ もらる ていか
職場内では規律やモラルが低下するのではないか。

・合理的配慮について、箕面市では補助金の交付要件に、職域拡大や職場での人的配慮を課している。また、障害者同士や、障害者とそれ以外の職員との間の不公平感は必ず出る問題で、それを含めて実施できるか議論すべき。

箕面市では本人の稼ぎが増えれば、賃金補填の額は減っても賃金補填後の合計額が増加する仕組みにしている。

・賃金補填を基本法に盛り込むのは困難と思う。財源の問題ではなく、考え方としてどのような方式とするか議論していない。推進会議では、賃金補填をどう考えているか。

・旧労働省と旧厚生省の乖離の問題により、雇用施策と福祉施策に溝ができています。雇用施策と福祉施策のシームレスな支援を考えていく際に、賃金補填という考え方が出てくるはず。

・賃金補填が制度化されると、企業で一度離職した者が一般就労へ戻ろうとせず、また一般就労への移行が進まないというモラルハザードが起きる。

・20万人全てに賃金補填は困難で、労働者性を有する者のみが対象だろう。サムハルのように一定数の一般就労を条件とするなどモラルハザードが起きない仕組みを検討すべき。

・賃金補填をすると、補助金に頼っている事業所が現実に生じることは否めない。B型事業にすべて労働法規を適するというのも無理なので、選択制にしてやるのが良い。

・2次意見にどこまでチームの意見として細部まで記載できるか。キーワードとして賃金補填を入れ、検証・整理していく必要がある。賃金補填については、事業所に誤ったインセンティブを与えていないか、障害者間や障害者その他の職員との間の公平性の問題、一般就労への移行の問題、他の所得保障との問題などを検証すべきだ。

(4) 論点1-②(賃金補填の対象は、一定以上の生産性のある者に限定すべきかどうか、労働として実態のある者とはどのような者か、について)

・労働能力は、障害の有無、程度の差異ではなく、職場環境や職務内容に影響される。重度障害者に対しても職域開拓をして労働として仕事をや

かろう ちんぎんほてん たいしやう じぎやうしよ いっぱん じぎやうしよ
ってもらうことは可能。賃金補填の対象となる事業所は、一般の事業所に
たい ごうりてきはいりよ もでる ていじ
対しても合理的配慮のモデルを提示するものとしたい。

- とくれいこがいしゃ さいちんいじやう もの ひと れいさい きぎやう
・ 特例子会社なら最賃以上もらっている者もいるが、その人が零細な企業で
さいちんいか じぎやうぬし じぎやう しはら ちんぎん
は最賃以下となる。あくまで事業主がその事業によって支払うのが賃金。その
ひと お かんきやう こと ふ ちんぎんほてん
人の置かれる環境によって異なる。それを踏まえた賃金補填であるべき。

ろんてん げんがくとくれい はいし
(5) 論点1-④ (減額特例は廃止すべきかについて)

- げんがくとくれい はいし ちんぎんほてん そうせつ せつと こやう
・ 減額特例を廃止するなら賃金補填の創設とセット。そうしないと雇用できない
きぎやう しょう
企業が生じる。

- かんとくしよ ろうどうしゃせい みと げんがくとくれい きよか もの ちんぎんほてん
・ 監督署が労働者性ありと認め、減額特例が許可された者に、賃金補填す
じゆうどしやうがいしゃ こうちん ねんきん くわ かたち しゆうにゆう かんが
るのはどうか。重度障害者は、工賃に年金を加えた形で収入を考えるべき。

- げんがくとくれい しょうがいしゃ けんり せいど じぎやうしよ しんせい ひやうか
・ 減額特例は障害者の権利のための制度でなく、事業所の申請、評価によ
せいど じったい ふ ほんにん なつとく けんしやう
るものなので、制度としてどうか。実態を踏まえ、本人が納得できるものか検証
ひつやう じぎやうしよ しせつ ろうどう じったい ほんだん もらるはざーど
する必要がある。事業所や施設が労働の実態を判断するとモラルハザードと
ろうどうのうりよく ひやうか しょうがいさ にーず そ かたち だいさんしや
なる。労働能力の評価は、障害差のニーズに沿った形で、第三者がやるべ
き。

た
(6) その他

- まついざちやう がつ いけんしよ そあん ぎろん がつ ついか かいさい
(松井座長より) ・ 3月に意見書の素案を議論、4月にとりまとめ。追加で開催
がついこう じむきよく そうだん
するか、5月以降はどうするかは事務局と相談。

- みのおし ちんぎんほてん じやうきやう しりやう ていしゆつ
・ 箕面市の賃金補填の状況についての資料を提出してほしい。
- しゃかいてきこやう さいとういいん しゃかいてきじぎやうしよ みのおし しゃかいてきじぎやうしよ ちが
・ 社会的雇用、齊藤委員の社会的事業所、箕面市の社会的事業所の違
ていじ ちんぎんほてん おうしゆう ぎろん すえ どうにゆう おうしゆう かんけいしや
いを提示してほしい。賃金補填は欧州も議論の末、導入した。欧州の関係者
ひありんぐ
からヒアリングはできないか。

- にっちゆうかつどう ぎろん がつ あと がつ ぎろん いけん い
・ 日中活動の議論は、1月にまとまる。その後2月にこちらで議論して、意見が言え
るのか。

- ざちやうかん ちやうせい がつ だんかい かくざちやう ぎろん ちやうせい
・ 座長間で調整していただく。4月にまとめる段階で各座長が議論を調整す
る。