

だい かい しゅうろうごうどうさぎょうちーむぎじょうし がつ にちぶん
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)
 まついざちょう こまむらふくざちょう いたういいん かつまたいいん くらたいいいん こんどういいん
 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、
 さいとういいん しんたにいいん たけしたいいいん
 斎藤委員、新谷委員、竹下委員

ぎじょうし
4. 議事要旨

だい かい ぎろん ふ しゅうろう かん きほんりねん と
(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)を認めることにしても言及すべき。障害者の雇用は事業主の社会的責務であることにしても言及すべき。

- ・「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、日中かつどう いちづ ちんぎんほてん ひょうげん も こ さんせい
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。

まついざちょう せいり はつげん
(松井座長より整理の発言)

ざちょうあん ろうどうほごほう ろうどうしゃほごほう しゅうせい
○座長案のうち、「労働保護法」は「労働者保護法」に修正する。

さぎょうちーむ ひつよう こうもく いけん だ じょうぶん すいしんかいぎ
○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。

- げんこう しょうがいしゃきほんほう じょう じょう さくじょ こんかい いけん も こ かたち
・ 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。
- そうそく ろうどう けんり ほしょう きてい も こ きぼう しょうがいしゃきほんほう
・ 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
ちんぎんほてん あたら せいど も こ むずか
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。
- れいじ ちんぎんほてんまた ちんぎん ひょうげん も こ いわかん あたら せいど
・ 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
せんげん もんだい げんこう きほんほう ばらんす わる
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。
- ちんぎんほてん ひょうげん も こ われわれ けつい もんだい しょうがいしゃ しゃかい
・ 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
たいとう ちい かくりつ なが か おも き ふ こ ひょうげん
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。
ふくしてきしゅうろう ろうどう ろうどう こよう ことば ていぎ めいかくか ひつよう
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。

- ちんぎんほてん しょとくほしょう つか わ かんが ろうどう しゃかいさんか うなが
・ 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
しょとくほしょう ちんぎんほてん りょうほう ことば い かたち
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。
- しょとくほしょう しゅほう ちんぎんほてん てあて しょとくほしょう つか
・ 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、
ちんぎんほてん しゅほう う りょうほうきさい
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。
- すいしんかいぎ しょとくほしょう ねんきん わくぐ おも ぎろん しょとく
・ 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
ほしょう おも ろうどう かんけい ぎろん ちんぎんほてん なに いみ あいまい
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。
- しょうがいねんきん あ かた ろうどう しょとくほしょう べつ ぎろん
・ 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。

- だいたん ふ こ いけん だ さんせい ちんぎんほてん かん ぎろん ふじゅうぶん なか
・ 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
げんこうせいど ほうりつ きてい われわれ ほうこうせい あき
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。 我 々 の 方 向 性 は 明 ら

か に す べ き だ。

- な あたら う だ ひつよう
・ 無 い か ら こ そ、新 し い も の を 打 ち 出 す 必 要 が あ る。
- ぐたいてき いけん きさい ざちよう いちにん いちどうりょうしょう
・ 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)

こまむらふくざちようていしゅつしりょう
(駒 村 副 座 長 提 出 資 料 に つ い て)

- どういつろうどう どういつちんぎん しょうがいしゃ ほか もの ちんぎん さ で
・ 「 同 一 労 働、同 一 賃 金 」か ら い う と 障 害 者 と 他 の 者 で は 賃 金 に 差 が 出 る が、
かんきょう せいび じんてきさぼーと しょうがいしゃ せいさんせい あ ちんぎん
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 る。
- かんきょう せいび じんてきさぼーと しょうがいしゃ せいさんせい あ きぎょうとう
・ 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
しえん せいさんせい あ さいていちんぎん み ぶぶん ほてん
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
ちんぎんほてん
賃 金 補 填 で あ る。
- みのおし しゃかいてきぎじょうしょ おな かんが かた
・ 箕 面 市 の 社 会 的 事 業 所 も、同 じ 考 え 方 で あ る。
- しょうがいねんきん ず いち こまむらふくざちよう げんこう
・ 障 害 年 金 は (この 図 に) ど う 位 置 づ く の か ? (駒 村 副 座 長 よ り ⇒ こ こ で は 現 行 の

しょうがいねんきん こうりよ しょうがいねんきん かいかく ばあい ちんぎんほてん ちょうせい
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
ひつよう
は必要)

- ろうどう しつ しょうがいしゃ のうりよく あ しょくしゅ せんたく
・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。
- でいーせんとわーく にんげん せんげん はたら かつ
・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。
- しょうがい おも ひと ろうどうほうき てきよう むずか しょうがいねんきん ベース
・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
ちんぎんほてん く あ ろうどうしゃほごほうせい てきよう ほうほう かんが
つつ、賃金補填を組み合わせて労働者保護法制を適用するという方法を考えるべ
き。

- ねんきん ちんぎんほてん あ かつ げんこう ねんきんせいど ちんぎんほてん く あ
・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
ほうほう ざいしょくしょうがいねんきん かつち ろうどうしゃせい かくほ ほうほう かんが
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。

そうごうふくしほう しゅびはんい しょうがいしゃこようそくしんせいど しょうがいしゃ はんい
(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
けんとう
についての検討))

- ろうどうのうりよくひょうか けんきゆう しひょうか むずか
・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。
- しゃかいも できる けっていきじゆん てちょうせいど たんじゆん いがくも できる
・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
いがくも できる しゃかいも できる たんじゆん き わ ぎろん
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。
- しょうがいしゃ しゅうろう こんなん しえん ひつようど すうちか むずか にーず ちゅうしん
・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
ぎろん
議論すべき。
- こようりつせいど いってい きじゆん せさく たいしょうはんい き しょくばかんきよう
・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
せいび しゃかいも できる てき かんてん はい ぼめん せさくも くてき つか わ
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。

- しょうがいしゃてちょうしゅとくしゃいがい もの たいしょう せさく ぎろん
・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。
- さーびす たいしょう しょうがいしゃ はんい こと どういつ
・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
ひげんじつてき
非現実的。
- こようりつ たいしょうはんい かくだい はんい かくだい じゅうどしょうがいしゃ けいえん
・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。

- はたら きぼう しょうがいしゃ しゅうしょくまえ しゅうしょくちゅう りしょくご けいぞく しえん
・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
そうごうてき しく しっぱい さいちやれんじ しく ひつよう せいしん
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
しょうがい すうちか にーず いっしょ さが しえん ひつよう
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。
- しょうがいしゃ ささ わんすとつぶ まどぐち せいび しゅうろうしえん せいかつしえん せんもんしょくいん
・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
はいち ひつよう しんろ さんこう しひょう ひつよう ごうぎたい しょうがいとうじしゃ
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、

きょういく ろうどうかんけい ゆうしきしゃとう しえんりょう けつてい
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。

そうごうふくしほう しゅびはんい げんこう ふくしてきしゅうろう しゅうろういこうしえんじぎょう しゅうろうけいぞく
(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
しえんじぎょう たいしょう しょうがいしゃ はんい かんが
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。
ふくし ろうどう しーむれす しえん ひつよう ろうどうしゃせい もと ちんぎんほてん
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
ろうどうしゃほごほう てきよう ば もと い はたら ば わ
労働者保護法の適用する場)と求めないもの(「生きがい」や「働きたい」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。
ろうどう な た ところ ちんぎんほてん ろうどうしゃほごほう たいしょう
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
ふくしてきしゅうろう ちんぎんほてん ろうどうしゃほごほう てきよう ぎもん ふくしてき
しゅうろう ひと なか いっぱんしゅうろう い ひと おお いっぱんこよう う ざら
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
がた りようしゃ ちんぎんほてん ろうどうしゃせい ばあい ゆうきゅうきゆうか ひ
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
ほうしゅう しはら しゅうえき え ほうしゅう しはら とう かだい
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
なごやちさいはんけつ こうちん ひかぜい ろうどうしゃせい みと ちんぎん
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
そうごうふくしほういがい いっぱんしゅうろう いこう しく ひつよう いっぽう かんたん
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。
いっばんしゅうろう ほごこよう るいけい ひつよう
げんこうせいど ぜんてい いっぱんしゅうろう あ むり はたら
・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
ひと しゅみ せんたく そうごうふくしほう こよう ふく りねん
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
きほんてきほうこう か もと こようそくしんほう ばつほんてき かいせい
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
しゃかいてきじぎょうしょ しょうがいしゃこようそくしんほう いち しょうがい おも ひと はたら
るようにすることが議論の出発点。
ぎろん しゅつぱつてん

- ・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、

- ろうどうしゃせい ゆう じこう さだ ろうどう せかい しょうがいしゃ いっぱんしゅうろう ひ
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
あ かんが
き上げると考えるべき。
- こようそくしんほう ばつほんてきかいせい ふくしてきしゅうろう ふく どりつ
・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
あら ほうりつ と こ ほう もくてき りねんちーむ あん さんせい
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。
 - せいさんせい ひと ろうどうしゃせい あた りかい え ふくしてきしゅうろう
・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
ろうどうしゃほごほう ぜんぶてきよう むり むじゆん はんい かのう かぎ てきよう
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。
 - そうごうふくしほう であくていびていせんた きてい きぼう ひと う い
・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
ぬし こよう せんたくけん こようじょうけん とうぜん
主に雇用するかの選択権や雇用条件があることが当然。
 - みのおし しゃかいてきじぎょうしょ しょうがいしゃ じっしゅう み しえん ひと いっぱん
・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
しゅうろうしえん すず こよう かつどう むり ひと こよう はんだん
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
こべつ
個別にしている。
 - ふくしてきしゅうろう いっぱんしゅうろう い ひと あつ ろうどうしゃせい かくほ
・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
めにはただあつ しごと いみ
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。
 - さまざま いけん だ いけん へいき かたち
・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。

- ふくし こよう いこう すず しゅうろうせいさく もんだいてん
(「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
かんが げんこう しゅうろういこうしえんじぎょう しゅうろうけいぞくしえんじぎょう がた がた
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
とら なお ふく しゅうろう せいどせつけい かんが
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。)
- しゃかいてきじぎょうしょ ほごこよう のーまらいぜーしょん いっぱんしゅうろうそくしん はん
・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
ごかい そくしん
いう誤解があるが、むしろ促進につながるものである。
 - じぎょうしょ こうちん あ どりよく うえ た ぶぶん ちんぎん
・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
ほてん しく ひつよう
補填する仕組みが必要。
 - こようそくしんほう けいぞくてき しえん けいぞくてき しえん ほごしゃかいしえんこよう
・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
かんけい けいぞくてき しえん ほごこよう ふよう
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。)
 - すく とくていきゅうしよくしゃこようかいはつじよせいきん ちょうき しえん ひつよう しゅうろう
・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
こんなん しょうがいしゃ う い ほごこよう けいぞくてき ちんぎんほてん ひつよう いっぱん
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
しゅうろう いこう べくとる ひつよう
就労へ移行させるベクトルも必要。
 - ほごこよう かん さいきん ていぎ かなら ちんぎんほてん ともな ほご
・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
こうじょう わーくしょっぷ こよう そーしゃる ふあーむ とくれいこがいしゃ
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
しょうがいしゃ ぶんり かたち こよう いっぱんきぎょう ほご
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

こよう はんちゆう ふく
雇用の範疇に含む、とされる。

- ・ しょうがいしゃ に一ず そ しょくぎょうせんたく きほん じんてきしえん ちんぎん
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
ほてん しく しゃかいしえんこよう
補填などをする仕組みが社会支援雇用である。

- ・ ちんぎんほてん たいしょうしゃ がく き かた
賃金補填の対象者や額の決め方は、どうなるのか。

- ・ わんすとっぷ そうごうまどぐち あせすめんと がく き たよう しゅうろう ば ようい
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
ひつよう そうごうてき あせすめんとしひょう ひつよう しょくば
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
しえん ひつよう がく き
支援が必要かで額が決まる。

- ・ ちんぎんほてん がく せいさんせい さだ あせすめんと ふよう
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。

- ・ ろうどうのうりよく かんきょう こと いちがい き あせすめんと
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
ひつよう
必要。

まついざちょう
(松井座長より)

- ・ しょうがいしゃきほんほう はんえい かかわ いけん じむきょく そうだん うえ めーる そうふ
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。

- ・ がつ にち すいすむかいぎ ざちょうあん だ きょう ぎろん ほそくせつめい かたち
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。

いじょう
以上