

# 障害者の社会参加は働くことから

## ～ 共同連の活動と協同労働～

齋藤縣三（共同連 / 差別とたたかう共同体全国連合）

共同連の齋藤と申します。よろしくお願  
いいたします。

昨年12月に菅野さんに名古屋に来て  
いただきまして、私たちの勉強会のときに  
いろいろお話しいただきました。本当に  
ありがとうございました。そのときのお話  
は私どもにとって大変勉強になりましたし、  
とても良いお話だったと思っております。  
滋賀県の大津市にある、まちかどプロ  
ジェクトで働いているうちの代表の門脇  
という者が、彼は車椅子の障害者で長  
年働く場づくりに取り組んできている  
のですが、良い話が聞けたと大変喜ん  
でおります。もっと早く出会いがあつ  
たら、本当に私たちにとってとても勉  
強になったであろうと改めて思いま  
した。

そこで今日は共同連の話ということで、  
「共同連の活動と協同労働」というお  
題を頂いております。

### 共同連とは

共同連のパンフレットの表紙に「1992  
年から共働事業所づくりを最重要課  
題に」ということで、「・各場の発展に  
つれ・共働を目的としつつ・事業体  
としての社会的経済的自

立を目指す」とありますが、共に働く  
＝共働ということをお私たちの一番  
大きな目的に掲げております。そし  
てただそこで働くだけではなくて、  
経済的、社会的に自立のできる場  
所として共働事業所をつくるのだと  
いうことを目的としています。

私どもの場を成り立たせている大多  
数は、障害をもった人たち、しかも  
なかなか一般就労というのが困難な  
、重い障害を持つ人たちがメンバ  
ーです。特に共に働く＝共働とい  
うことにこだわっているのは、そ  
ういふメンバーたちと障害のない  
人たちがどうしたら一緒に、共に  
働けるかということをお課題とし  
て考えているからであります。と  
もすれば障害をもつ人たちは、労  
働の対象ではないということで社  
会からは切り捨てられていて、い  
わゆる小規模作業所といわれるよ  
うな所に行かざるを得ないです。  
ではその小規模作業所と、われわれ  
のいう共働作業所とはどう違うか  
ということ、後でお話したいと思います。  
パンフレットにもありますように、  
1970年代、共に働く場と同時期に  
小規模作業所がどんどん増えてい  
きました。そこでは労働というには  
程遠い営みがなされておりました、  
通える場所があればいいなという  
ような性格

でしかないわけです。そうではなくて、われわれは、どのような障害があっても社会参加、労働参加をしていくという場所として共働事業所を続けていきたいと考えているわけです。共同連というのは1981年に結成を呼びかけまして、84年に大阪で結成されています。

### わっばの会の始まり

その共同連の話と平行して、私自身は名古屋でわっばの会という会をつくりました。これ自体は更に10年前の1971年に名古屋で始めました。設立当時は、障害を持つ人とそうでない人との共同生活をする場である共同生活体と、共同で作業する場である共同作業所とがありまして、あわせもって一つの共同体をつくるというのが目標でした。「差別とたたかう共同体を建設しよう」、「障害を持つ人もそうでない人も共に働き共に生活する場を」というスローガンを掲げ、名古屋市の町の中に小さな一軒家を借りて、最初は障害をもっている方を含む3人で共同生活を始めました。それからまたしばらくして小さな倉庫を借りまして、そこで仕事の場をつくり数人のメンバーで始めました。そのときに考えていたのが共同体づくりであります。

その当時、今から30年以上前といいますと、今のように町の中に小規模の作業所がいくつもあるというような時代ではなく、山の中や僻地に収容施設がつくられて、そこに障害者、特に大人の障害者が入れられていくというような時代でありました。私どもの会が生まれるきっかけとなったのは、そういう施設にいわゆるボランティアとして、ワークキャンプということで泊り込んで労働奉仕をするという活動を続けていたことからです。



その中でそういう収容施設というものが、本当に障害者にとっていい場所なのかということを考えていました。一般の家庭や地域社会から切り離されて、そういう場所へ行くことでその人たちは幸せになれると、当時は平気で言われていたわけです。しかし、私はじかにそのことを見て決してそんなことはないと思ったのです。家族や地域社会から切り離されて、完全にこれはもう収容所と化している。窓に鉄格子がなくても、その施設は、完全に囲われたフェンスと鍵とでいわゆる閉鎖空間になっているわけです。家族がある人でうちに帰れる人はお盆と正月ぐらいは家に帰れるけれども、そのあとはずっとそこに居なければならぬ。家族のない人、帰れない人はずっとそこに居つづけるままで、死ぬまでそこに居なければならぬ。特にその中で、障害者とそうでない人たちとの関係が問題であります。障害者はそこに収容される人であり、そうでない人たち、いわゆる職員といわれる人たちは監督者、指導者としてそこにいて、障害者はその人たちのことを先生と呼ばれている。そしてその人たちの言うとおり

に動かなければならない。しかも規則に決められたとおりに生活しなければならないのです。そういった関係そのものが問題であり、おかしいのです。僻地の施設に隔離するのではなくて、今まで住み慣れた町の中で、しかもそこで障害を持っている人と持っていない人がそれこそ同じ生活者であり、同じ労働者であるという共同の関係をつくっていくべきだと考えたのです。そしてできたのがわっばの会というグループで、最初は共同体をつくるという一つの理想を求めて仲間を募って始めていった運動でありました。

### わっばの会の事業

ここでわっばの会の事業活動についてお話ししたいと思います。現在は7つの働く場所に分かれておりまして、10個の共同生活の場所があります。そこで働いている人が140人ぐらいで、共同生活している人が50人ぐらいです。共にずっと名古屋市内でやってきたのですが、ここ数年前から農村にも拠点をつくっていきこうということで、名古屋からずっと南に下った伊勢湾と三河湾に挟まれたところにある知多半島の真中あたりに、今農業の拠点もつくっています。

名古屋の中心事業はパンを作ることですが、国産小麦を使ってより安全なパンを作ろうということで1984年の初頭から始めました。わっばの会でしたので、それをくっつけて「わっばん」という名前のパンにして販売しています。今では名古屋の市内では、わっばの会というよりも「わっばん」と言った方が通りがいいくらいです。そのパンの関連で、洋菓子とかクッキーを製造販売したりしています。

それから最近始まった事業では、名古屋市

の環境事業局から委託されて、リサイクルということで牛乳の紙パックとペットボトルの中間処理の施設を運営しています。

農業は、主に畑を借りています。それと果樹園も少しやっております。そうした野菜や果物を販売しつつそれを加工する仕事場をつくり、そちらでジャムとか漬物の製造をしています。その他、自分たちで作ったパンや野菜を含めた安全な食品の流通のためのお店を一軒持っています。在宅の障害者に対する介護サービスの仕事もやっています。

それとはまた別に、われわれの場に働くということだけではなくて、一般の企業に障害者が就労していけるように、就労援助ということで障害者の職探しのための「就労援助センター」というのも事業化しております。この事業には今まで助成金がなかったのですが、労働省との長年の交渉が実り、5月から名古屋駅からわりと近いところにちっばけな学校ですけれども、民間の障害者の職業訓練校をオープンすることができるようになりました。そこを拠点にしながら、一般企業への職業開拓をしていこうと考えております。また職業訓練課目として、うどん屋を始め、製造、販売までをやるつもりで、さらにわっばの場全体、農業の拠点などもみんな活用し、一般企業の実習も含めて、障害者の職業体験を積み上げていってもらいたいと考えています。

働き方のことを説明しますと、上下関係ではなくて、障害を持つ人も持たない人もみんなが仲間である、労働者であるというふうに位置づけて仕事をしております。もちろん一般的な事業所などと比べて、私どもの場では重い障害の方がたくさんいますので、個人によって仕事ができる、できないというのはあります。ですからそこで、教えたり教えられ

たりということは当然生まれてきます。パンの仕事ではもう17年ほどになりますので、障害者の人で長年やっていてしっかり仕事ができ、初めてきた人に教える力を持っているという人もいっぱいいます。また、何年やってもあまりたくさんできないという人もいますので、そういう人にはその日できることだけをやってもらえばいいのです。無理やり何かをさせなければならない、していなければならない、難しい仕事ができないから簡単な仕事を与えて何かをずっとさせていなければならない、というような発想は私たちにはなく、自分がその場に、楽しく労働に参加していられれば良いということです。その人に何ができるかというのはその人の能力によって違うわけだし、それをまた結びつけて総合的なものとし、成果を生み出して一定の稼ぎを成し遂げ、それをみんなにできるだけ公平に分けられるようにしていきたいのです。また、労働時間も人によって随分違いがあります。パンの仕事は朝早くから始めなければなりませんから、早朝から夜間までずっと働く方もいますし、昼前ぐらいから出てきて短時間だけ働いて帰る人もいます。それはそれぞれの選択として取り組んでもらうということで行っています。

そして、その成果として出てくる収益をみんなに分けていくということで、うちでは給料といわずに分配金と呼んでいます。障害を持っている方は大半が障害基礎年金をもらっていて、それには1級と2級がありまして、1級であると8万2,300円、2級であると6万5,600円位の年金が出ます。ごく一部、ほんの少しの障害を持った方と障害のない方は年金が出ていません。ですから、年金とわれわれのところから出ている分配金とを合わせて基本分配金と考えまして、それは全員一律

同額になるように決めています。その上でそれぞれの生活の実態に応じて、生活加算金という形で考慮していきます。一切他人からの扶養を受けずに自分でやっていかなければならない人には自立加算金、子どものいる人には育児加算金、子どもの教育には教育加算金、というようにいろんな加算をつけて何とか生活していけるようにしています。ただ、それだけでははっきり言って世間の相場に比べれば非常に低い状況です。女性の場合は、世間もまだ低いですから比較的まだましですが、男性の場合は給料もずっと伸びていきませんし、将来的に厳しいかなと思います。でも、こういうところで働きたいという方が今日でも残っているというわけです。

どんどん年月が経っていきますと、当初は20代のメンバーしかいなかったわけですが、今では上は60代から下は10代までというように幅広い年齢構成になっています。特に障害者の方では50をちょっと過ぎてしまうとかなり老化が見られる方もでてきます。そうした高齢者問題が、障害者問題に更にかぶさって現れてきます。これから先のことを考えると、大変いろんな面で心配があります。そこで何年か前から、わっぱ生活扶助基金というのをつくりまして、少ない分配金の中から1人につき月6千円ずつ積み立てをしており、今では何千万円かの基金になっています。その資金でいろいろな生活上の困難に対して、お金を援助したり融資したりできるようなシステムにして、みんなで助け合っているようにしています。

高齢者問題とも関連いたしまして、われわれは在宅の障害者への介助サービス事業を行なっております。これを生活援助ネットワークと呼んでいます。ただ単に外の人に対しての派遣だけではなくて、わっぱで共同生活

をしている人たち、働いている人たちのところにも行っています。親が付き添ってわっぱに通ってくる人は、その親も高齢で病気がちだった場合、通勤することができずに休むことがあるわけです。その人のために通勤介助をするなどしています。現在400人ぐらいの20代を中心とした介助登録者がいます。実際働いている人はその中の100人余りです。しかし、介助の対象になっている障害者が65歳を過ぎると、介護保険が優先のためわれわれのサービスができなくなってしまいます。そこで、現在介護保険の事業所の指定を受けるように手続きをしまして、4月からは一本化して事業を行えるようにしていくつもりです。今後こういった介助組織をきちりと確立して、将来の高齢化に対応していけるようにしたいと思っています。

少し生活の場についてお話しします。普通の民間のアパートやマンション、一軒家を借りている場合もありますし、われわれがつくった仕事場の上に生活の場を積み上げているところもあります。そこはそれぞれの生活をする家という位置づけであって、いわゆるグループホーム、小施設ではなく、また世話人とか監督者がいるわけでもありません。ここでは生活をした人が集まって、介助が必要な人には先ほどの援助ネットから派遣してもらって生活をします。そこに世話人という職員がいるとその人が監督者になってしまい、その人の目をうかがって生活するようになってしまいます。そうではなくて、むしろわっぱで働く労働者の寮であり、またそこからいろんなところにも働きにいけるような場所にしていきたいのです。ですから生活時間というのはみんなばらばらで、一応食事は共同で当番を設けて用意をしていますが、時間を決められているわけではありませんので自

分で自由にできます。そうした生活の場も、今までは自分たちで建てるか民間から借りる建物であったわけですが、以前から名古屋市に対して要望していた公営住宅の活用が3、4年位前から認められるようになりましたので、この3月から市営住宅2戸分を1つの共同生活の場として借りることになりました。家賃が大変安くて助かります。反面、何かと周りの住民の方が市に報告をしますので、特別な入居者だと見られないように早く周りの方たちと良い関係をつくっていきたいと思っています。以上がわっぱの活動の現状であります。

#### 小規模作業所の問題性

次に、歴史的に振り返りながら共同連についてお話ししたいと思います。わっぱの会は、1971年にはじまりましたが、滋賀県など各地でも独自の動きが生まれていくつかの共同作業所（共働作業所）が生まれてきました。70年代の後半位には共同体共同（働）作業所連絡会が発足し、現在の共同連の前身になるような小さな連携が始まりました。同じように70年度から小規模作業所が増加しており、現在では全国で5000箇所ほどあります。小規模作業所とは、20人以下の少人数の無認可施設のことで、20人以上になると国から認可された福祉施設となることができ、国と県から1/2ずつの助成金が得られます。国から障害者1人あたり月に17、8万出ますが、小規模の場合は自治体からの助成金しか受けられず、一人あたり多いところで10万を少し越えるぐらいです。東京都内、大阪府内、滋賀県といったところでは、1千500万を越えるような助成金が出ますが、熊本では年に2、300万ぐらいで、都道府県によって

随分差があります。はじめに小規模作業所についてお話をしました。そこでは職員が先生で障害者が訓練生であるという構造があって、自治体からの助成金は全て職員のところにしかいかないわけです。小規模作業所で助成金の少ないところでは、バザーやいろいろな物品販売をやって資金稼ぎをしますが、そのお金もみんな職員のところへいくわけです。そして障害者である訓練生はどうかというと、下請けの簡単な作業や手芸品・木工品などの自主製品の販売で得られる工賃というわずかなお金、数千円しかもらえません。このことは、国の助成を受けている規模の大きな授産施設も小規模作業所も同じような状態です。職員は障害者が働くのを指導するのが仕事で、製品を作るのは障害者という位置づけになっていますので、生産高が上がろうと職員の給与には何の影響もありません。職員の給与は助成金から成り立っているのです、本当にそこを働く場にしていこうという意識も意欲もなく、障害者がいくらかの工賃をもらって、毎日安心して通えればいいという極めて無責任な体制にならざるを得ないのです。それでは、具体例をふまえて問題点をお話します。

今各地にどんどん授産振興センターというのが全国社会福祉協議会によってつくられています。これは各地の授産施設や小規模作業所で作った製品を販売普及させようというセンターです。センターは各地のデパートやスーパーなどと提携して、一定期間お店を出して作業所などからの製品を販売し、障害者に売上を還元していくという取り組みを行なっています。しかし、小規模作業所や授産施設は一生懸命仕事をしていこうという気がないので、ある程度は製品があっても売れてしまうと出すものがなくなってしまう。

ですから、そんなに頻繁にこの取り組みをやらなくていいというわけです。私どもの場合はパンや洋菓子をどんどん出しますので、売上も伸びていきます。頻繁にやってほしいと思っています。しかし、他の作業所と比べると浮き上がってしまい、わっぱのためだけにやっているのではないと言われ、他と横並びのあんまり働かないレベルに合わされてしまうのです。これではせっかくセンターがあってもあまり役に立たず、少しがんばっているという構図だけを示しているにすぎないのです。

もう一つの問題は法律に関する点です。小規模作業所は、職員と訓練生という関係から労働の場とみなされず、労働法の対象にはならないし、そうかといって学校でもないので訓練機関でもありません。法的には全く何だかわけがわからないような位置づけになっています。それに対して授産施設というのは社会福祉事業法にのっとっており、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神障害者保健福祉法の対象となる社会福祉施設であります。しかし、職員に対しては労働法が適用されません。その施設に居る人たちに対しては適用されない。これはすなわち労働保険に加入できないということです。授産施設によっては10万以上の給料を出せるような施設もありますが、そうした最低賃金をクリアするほどのところであっても、労働法の適用は受けられないというような大変おかしな状態になっています。

## 共同連の目的

そうした中で私どもの共同連の目的は、一人でも多くの労働から疎外されている人を受け入れて共に働き、営利を目的としないということです。それがわれわれの運営を苦しめていく原因でもあるのですが、どこにもいけないという人がいれば受け入れていきたいと思うわけです。そこで、先に話したような障害者就労援助センターというのをつくりまして、そちらの会員になっていただき、一般企業に入ってもらおうという事業もしております。

そして2番目の目的は社会的・経済的に自立していくということです。これは大変困難なことなのですが、例えば社会福祉法人制度を活用するということがあります。わっぱの会の場合は1987年に社会福祉法人共生福祉会という法人を取得しました。ただ施設化すると助成金がたくさん出るのですが、非常に縛りがあります。当初望んだ方向とは全く相容れないものになっていくという危険性もあるわけです。そうでない形で法人化ができないと、経営は安定したけれど自分たちの趣旨に反してしまって、身を滅ぼしかねないということです。一方、株式会社とか有限会社、企業組合といった形で法人格を持つ事業所にしていくという方法もみられます。そしてそこで一番うまくいっているのが熊本にあるホープ印刷という株式会社です。売上が年間4、5億円位ありまして、最低賃金がしっかりと保障されているということです。

3番目の目的は労働権や生活権の保障を考えていき、そして新しい働き方を見いだしていくということです。行くところがない、働くところがないという障害者の方がわれわれ

の元に来ます。その人たちの多くは、われわれのような共働事業所と小規模作業所との違いがわからずにやって来ます。ですから大事なことは、自分たちは社会から切り捨てられているからこういう施設に仕方なく来ているのだというのではなく、働くことに自覚を持ち、自分たちが新しい社会をつくっていくのだという気持ちになることで、そうでないと運動は発展しないと思います。

障害者運動の全体でいいますと、労働の問題よりも介助サービスをどうしていくのかという方向に大きく流れが移ってきています。自分たちで介護サービスを確保し、自立した生活を保障していくための自立生活センターという名前の施設が多くできています。しかし、自立した生活ができるようになってから何をするのか、ということまではまだ出ていません。ショッピングをしたり友だちとおしゃべりするだけではだめであって、そこで社会に出て参加していくことこそが必要であり、私はそれが労働参加であると思っています。

障害が重い場合は、労働時間が短くてもいいのです。厚生労働省などは在宅就労のことを取り上げてきているのですが、そうすると障害者の社会参加の道が切られていってしまうのです。障害者は人間関係が非常に希薄で友だちが少ないので、いろんなところに出かけて行っているんな関係を作ることが大切なのです。たとえ短時間でもいいから外に出て、そこでいろいろな人と出会って仕事をする、そういう働き方を増やしていかないといけないと思っています。これが共同連の4つ目の目的であります。



## 共働事業所づくり

こうした目的をもった共働事業所をつくるにあたって、法人制度を活用し補助を受けるということは先ほど触れました。障害者の低い生産性を補うために補助が必要になってくるわけです。ほとんどの補助システムは重い障害者が働くということ考えたものではありません。障害者の労働のための助成としては、労働行政型の助成金制度があります。これは障害者が労働者と認められた場合、期間が限られているのですが一定の助成があるのです。しかし、この制度はほとんど活用されていません。その中で一番活用されやすい制度というのが、特定求職者雇用開発助成金です。これは障害者を雇ったときに1年から1年半の間、給料の1/2から1/4が補填されるという制度です。期間に限りがありますのでそこが問題になっています。1年の短期間で仕事を身に付けて、十分な稼ぎを生み出せるような軽い障害者なら問題はないのですが、そうではない人にとっては短期間で切られてしまうことは大変な痛手となります。

そこで私たちが今やろうとしていることは、障害者の仕事おこしであります。わっぱの会もはじめは夜の遅くまで、1個2円3円のダンボールの箱を作る下請けの仕事をしていました。しかし、たいした稼ぎにはなりません。やはり自分たちでつくって自分たちで売るという仕事をしないと、このままでは同じ労働をしていても成果が上がらないと考え、障害者の手作業が生かせる手作り食品の仕事に目をつけました。機械化してしまうと人手が要らないわけですから、それでは障害者の労働参加ができないということになります。食品添加物付けの大規模に大量生産

された食品は、一般企業によって安く販売されているわけです。それに対して安全な食品を生産して、一般企業ができないような労働をしていこうと考えたのです。はじめは豆腐屋、漬物屋、パン屋のどれにしようかと迷いました。豆腐はつぶれたら修復不可能ということ、漬物は当時塩分の取りすぎに注意しましょうと言われていたことから外されまして、残ったパン屋になったわけです。パン屋は明るいイメージですし、みんなもパンは大好きで、いい匂いに包まれて目に見える形で作っていくというのが自分たちにとっても楽しいということで、結果的に良い選択をしたなと思っています。ほとんど言葉を語れない人でもパンという言葉だけは覚えてしまって、パン、パン、パンというふうに言って、仕事に行きたがるようになりました。

当初、私のパン屋のイメージとしましては町の中の焼きたてパン屋というということで、10数人位、その中で半分位が障害者の人で働いていたらいいなと思っていました。しかしパン屋の仕事をしたいという人は大勢いるわけです。しかし、多くの障害者に囲まれてやるとなると、なかなかそこまでやりたいという人はいない。また逆に、障害者と働きたいという人は大勢いるけれども、技術をしっかり身に付けてパンを作ろうという人はいないのです。その両方をもった人がいれば私のいうような理想のパン屋ができたのでしょうがなかなかそうした人材が育たなくて、2ヶ所あったうちの1つの店の品質が落ちてしまい、結局1ヶ所になってしまいました。パン屋の仕事は朝早くてなかなか大変ですから、今でも人材が育たないし、むしろさっき話しました障害者生活援助ネットワークであるとか、障害者就労援助センターであるといったサービス業に行きたがる人が多い



わけです。

現在はこのようにまじめにこつこつと物を作って売るといふ展開ができにくくなっていて、それぞれがそれぞれの場で苦勞をして先が見えないという状況です。これからは仕事おこしをもう一度真剣に考え、特にそれぞれがばらばらにやるのではなくて協力し合っていく必要があると思います。そこで日本の今のシステムを使った場合、事業協同組合的なもの、共働の事業協同組合といったものをつくれぬものかと考えています。

仕事おこしをする上でわれわれは、行政に対して新たに補助のあり方を見直すように要望してきました。先ほどから言っているように、厚生省は福祉という観点、労働省はあくまで企業での短期間の雇用を援助するという観点しかありません。障害者が労働参加するための援助を制度として打ち立てないと、福祉の場所が増えていくか、企業の末端で一部の障害者が働かされるだけという状況を変えられないのです。最近では通産省に障害者の仕事おこしを助成するようなシステムをつくるように要望しており、また各自治体には小規模作業所に対してではなく、障害者が参加する事業に対して援助を行なうように要請しています。そこで2000年4月から滋賀県では、事業所で働く障害者の1/2以上に最低賃金を保障するという事業所型助成制度が始まりまして、それと共に3年間で1200万円の設備助成を継続的に行なうという画期的なシステムがつけられました。そして、労働省に対しては継続的な賃金補填を要望しております。以前は3万円だけですが、重度の障害者に対して5年間の助成制度がありました。日本経済の停滞による納付金収入の減少により廃止されてしまいました。企業は障害者雇用促進法において、1.8パーセントの障害者を雇わ

ないといけぬのですが、雇わなかった場合は一人につき月に5万円を雇用納付金として納めなければいけません。労働省は一般財源ではなくて、この集まった納付金を助成金の財源としていました。しかし、経済の停滞で雇用労働者数が低下してしまい、障害者の雇用者数も減少するなかで、納付金そのものも減少してしまつたのです。このようにせっかくあった制度が廃止されてしまつたわけで、私は継続的な助成制度の要望をしていきたいと考えています。

#### 共同連の諸活動

共同連の活動についてお話しします。政府レベルでは、労働厚生省、建設省、通産省、法務省といったところに対して要望を出してきました。また、この5、6年前から障害者政策研究集会というのをやっております、政策提言ができるような仕掛けを障害者が中心となつて、また研究者も加わりつくり出そうとしております。今後は、何十年というわれわれの運動の蓄積、現場というのはどんなものなのか、ということを引きちつと官僚に伝え教えていくことが重要になってきます。

その他の活動としまして、事業組合というものがあります。これは現行の助成金制度に対して事業主を一本化することで、より多くの助成金を活用しようということにつくられました。助成金制度の1つに報奨金制度というものがあります。これは1.8パーセント、7人以上の障害者を雇っている企業に対して、一定数を越える1人につき月額1万7千円、重度障害者はダブルカウントされるので3万4千円が継続的に支払われるというシステムです。ですから小さな各事業所で雇用者の数を計算するよりも、事業組合として事業

主を一本化したほうがより多くの助成金を受けられるわけです。しかしこの事業主一本化は、今のところ助成金に対しての機能しか果たしておらず、あまり前向きな展開ができておりません。

次に全国職安一斉行動というものです。これは働きたいけど職場がないという現実を社会に訴えていこうという活動です。毎年12月9日の障害者の日に職安に求職の申し入れをしたり、厚生労働省の出先機関である職業安定局、これは障害者の職業安定行政機関なのですが、そこに話し合いに行ったりしています。5年に一度、先ほど言った1.8パーセントという障害者の法定雇用率が見直されますが、これは障害者の失業者数が上がれば雇用率も上がるのです。しかし、障害者は職安に登録しないと失業者とみなされません。そこで、たとえ働けなくても登録だけしておけば、障害者の雇用率をアップさせるという運動につながるわけです。ところが始めから施設に行ったり在宅であったり、或いは職安の窓口をたたいても門前払いの扱いを受けると、あきらめてしまっている人が大半です。事実われわれがっていくと職安の態度は良いのですが、障害者だけで行くと何しに来たのかという態度を取られることが多いというのが現状です。

国際交流として93年から、これはあまり知られていませんが、アジア太平洋障害者の10年という交流がアジア太平洋レベルでつくれ、各国持ち回りで国際イベントが行なわれています。しかし、政府の代表とエリート障害者の代表が集まってシンポジウムをやったり、今年は日本がどれだけ寄付をするかといった程度のものでしかなく、草の根での障害者、関係者の交流というものではありません。そこで共同連では草の根レベルの民

間交流を目指して、95年から日韓国際交流を始めました。この交流を始めるにあたり、交流できる団体を調べに韓国に行った結果、障害者権利問題研究所という民間で、しかも力があり非常に熱心な取り組みをしている団体に出会うことができました。現在、来年の2002年に東京で第6回の交流大会を行なう計画を立てておりますが、日韓だけでなく、他にも何ヶ国か呼びかけて、アジアの国際交流を行ないたいと考えております。そしてこの草の根の交流を通して、それぞれの障害者の自立につながることをできればと思っています。この韓国の障害者権利問題研究所の前理事長が大統領の金大中に請われて、現在6人いる大統領特別補佐官である政策担当補佐官ということで、彼らのいろいろな提案が韓国の障害者政策、福祉政策にどんどん取り入れられつつあるという状況です。

最後に、マラソントークという名の取組を行っています。各地でテーマを決めて集会を開くという取組です。数年前に、茨城、滋賀、和歌山県にある知的障害者を住み込みで雇っている町工場で、暴力、虐待、死に至るような殺人罪といってもいい事件や、賃金未払、年金横領などといったすき放題なことが行われていたという実態が明らかにされました。こういうことがあっても行政はなかなか動こうとしません。また、そうした問題に取り組む団体が全国各地にはないので、そういう時にわれわれが飛んで行って、被害者の人も一緒に行政交渉に取り組むということも行なっております。

以上が共同連とわっぱの会の活動です。どうもありがとうございました。

司会：日本の障害者運動の中でも、特に働くということに理想とこだわりを持って取り組まれている活動の実態と、そのための努力について語って頂きました。ここでこの運動の全体状況について理解を深めるために、質問ですとか意見を出していただきたいのですが、いかがでしょうか。

島村：協同労働法制化市民会議の島村です。障害者の自立と社会参加というまっとうな要求の上で、仕事をするということが経済的にも自立と社会参加につながり、そして私たちもその人たちと一緒に仕事をおこしていける、ということで大変感心して聞いておりました。私どもは協同労働のための法制化活動をしておりまして、その法案は仕事おこしの法案です。先ほどお話いただいたように、障害者の労働運動をするにあたって、従来の法律におきましていろいろ不都合があると思います。私どもも障害者の方と共に働く場をつくり共に経営し、そして地域社会との関係をつくって活性化していこうということで法案を構想しているのですが、こういったものがあつた方が望ましいとか留意点などがありましたらお話しください。また協同で労働していく上で、障害がある人とどういったコミュニケーションをとることが可能なのかということと、そしてそれを働くものの協同組合の制度として生かすとしたら、どのような観点が必要かということをおききたいと思えます。

回答：障害者の場合障害を背負っているわけですから、生産性の低さとか労働時間の短さとか条件的な問題を抱えているわけです。しかし、共同（協同）労働に参加する

ことで社会参加が保障されるようなシステムをつくらないといけません。力のある人だけが生かされてくるというものであれば本来の共同（協同）労働の意味がなくなってしまいます。この差を埋めていくために、助成金制度というのは1つの手段ですが、これをうまく引き出せるようなシステムを考えないと難しいと思います。また助成金だけではなくて、先日菅野さんにお話しいただいたイタリアの社会的協同組合で行なわれている仕事の優先的斡旋とか、税制面の優遇であるとかいうことも当然必要です。

2点目ですが、障害者とのコミュニケーションの難しさは当然あると思います。仕事をして行く上で個人個人それぞれの思いがでてきますが、仕事の関係だけでは忙しくて話ができなかったり、意見交換の場としての会議でもなかなかぼんぼんと意見が言えるわけではありません。ですから1対1の信頼できる会話ができるようなことをしていかないと、全体としてのコミュニケーションは成り立っていないと思います。少人数の場であればそれは成り立つと思いますが、もっと大きくなって内部の関係だけでは難しい時は、先ほど話した生活援助ネットワークのような所から別の人材を設定して、ゆっくりと相談にのったりする必要があります。障害を持った人にはただ単に会話の問題だけではなく、仕事をきちっとやっていくとなると、生活面でのサポートも重要になってきます。家庭での悩みや問題をできるだけ早い段階でこまめに察知し、そういう時には家庭訪問をして対応するようなメンバーが必要です。職場での対話と生活面でのサポートの両方が重要なのです。

司会：基本的なことですが、先ほどわっぱの会ではパンの製造を中心に7つの働く場があるということでした。それらについて教えてください。それから、障害を持っている人とそうでない人との割合はどれくらいですか。

回答：まずパン製造のワークショップすずらん、クッキー製造のふくえ共同作業所、パン菓子製造のベーカリーハウスわっぱん、安全食品の流通センターであるエコロジーハウスわっぱん、それとペットボトル、牛乳パックのリサイクルを行なうわっぱリサイクルセンターです。そして生活援助ネットワークと就労援助センター、さらに農業もやっておりますので8ヶ所になりますね。手帳を持っている人を障害者とするならば、100人ちょっとが障害者で30数名が障害のない人です。

菅野：多様な労働権保障ということと、新しい自立支援を組み合わせた共同(協同)労働を目的としているという点は、私どもと共通しているテーマかなと感じています。障害者の労働ですとかそういうものをめぐる現状について、正直言って今日始めて体系的に知ることができました。そこで質問ですが、障害者が働くということを志向する流れというのが障害者運動の中でどのくらい広がっているのかということと、障害のない人がサポートし、引っ張っていく役割を果たすための経営能力や専門的な仕事を身につけることに対して、どのような苦勞をされているのかということをお伺いしたいと思います。それから3点目は社会福祉法人の問題についてです。施設福祉介護

はまだ社会福祉法人でしかできない、というのが高齢者介護の場合もあるので法人をつくるのですが、非常に行政からの縛りが強いために協同労働にならなくて、職員が雇用されるという形になります。どこまで絶対的なのかと思うのですが、役員構成にも行政サイドからの影響が強く働き、逆に親や家族、地域の専門家というような人がなかなか入ってこないのが現状です。複合的な参加をしないと本当の福祉にならないと思うのですが、その辺はどのようにお考えでしょうか。

回答：70年代から80年代にかけて小規模作業所が増えていく中で、働く場をという広がりがあったと思うのですが、80年代から90年代になってくると自立生活センター的な動きが強くなってきます。これは私たちのような草の根的な障害者団体の傾向です。障害者団体全体で言いますと、障害者団体9団体という大きな組織があります。それは日本身体障害者連合会、(知的障害者の)手をつなぐ育成会、日本全国聾唖連盟、日本盲人協会などというように障害別に分かれています。その中心は、わりと年齢の高いそんなに障害の重くない男性が多いようです。それに対して、こうした大きな団体の中では自分たちの要望を打ち出していけないということで、地域で活動していこうという障害者や家族がグループをつくっています。こうした団体が集まったものが障害者政策研究集会全国実行委員会として、これが8団体で構成されており、そこで毎年集会を行っています。その分科会のテーマは介助保障を含めた自立生活、交通問題を含めた街づくり、それと労働問題、教育問題、権利養護の問題とい

う5本の柱になっています。その中で障害者の関心は、自立生活問題、街づくり、労働問題の順で、そうした中で労働のことに熱心に運動していくという団体は減りつつあるという状況です。従来働くということや年頭において拠点をつくってきた団体が、今度は介助サービスや生活支援をやる拠点を別に新しくつくって、力点をそちらに移していくというケースが多いようです。しかし、障害者が障害者の福祉サービスをやるということになると、世界がまた狭くなるのではないかという気がするわけです。現在、全国の働く場づくりの実態調査ということで、共働事業所を志す、もしくはそれに近いような内容をもった所を発掘する調査をしています。そしてさらに情報収集をし、各地を訪問して、もう1度ネットワークづくりをやり直していきたいと思っています。

2点目の障害のない人が経営や技術の専門能力を身に付けることについての質問ですが、最初は理想や目的意識を掲げて集まってきたわけですので、いろいろ勉強会みたいなことをやっていました。しかし、働く場や生活の場が次第に増えていくと、それを維持していくことばかりに精力を使ってしまう、更に向上していくための勉強や研修がおろそかになっているという気はします。そういう過程を見てきている人はその中でいろいろな蓄積があります。しかし、新しく入ってきた人が蓄積もそれを補うこともなかなかできずに2、3年でやめてしまったり、蓄積のないまま事業を新しく始めてしまうことで、技術者も認識も育たないということが起こってきます。相対的には各場は発展していますが、技術者や専門家の育成ということで、質的に伴っ

ているかと言うと多少疑問があります。そこでわっぱの職業訓練校を、障害者の職業訓練や生活の上での学校というだけではなくて、障害のない高校生や大学生、社会人もいっしょに今の時代をどうやって生きるのだ、ということを考えられるような場に、これからを担っていく人材を育てていきたいと考えています。それがわれわれのこれからの一番大事な仕事だと思っています。

それから社会福祉法人の活用の問題ですが、われわれは社会福祉法人で運営することは、単なる高齢者や障害者を管理するだけの場所になってしまいがちだと思うのです。独自の形態で運営していくことが大切だと思っています。私どもも始めは独自の運営にこだわっていましたが、法人の設立もずっと断ってきました。そうした関係で名古屋市ともいろいろありまして、82年に法人を申し入れてから6年かかりました。理事や役員も行政からの人が入らずに自分たちで構成しています。設立当時はいろいろともめました。今では理事と評議員の構成が、障害者の人が4人、障害者の家族が4人、現場で働いている人が6人ぐらい、後は支援者が数人ということで、全員が仲間です。実際に様々な決定を下しているのは、理事会や評議員会ではなくて、わっぱ連絡会議という現場の人々の定例会ですので、私たちは社会福祉法人共生福祉会というのはわっぱの会の一部だと位置づけているのです。ですから全て現場で決めて現場でやるということです。財政的には共生福祉会から入るお金と、任意団体であるわっぱの会に入のお金、わっぱ企業組合に入のお金とをわっぱの会で一本化して分配しています。