

# 「共働作業所」という発想から生まれた 「滋賀県社会的事業所」制度

白杉滋朗（ねっこ共働作業所（大津市））



滋賀県から参りました、ねっこ共働作業所の白杉と言います。我々も共同連に所属して活動しております。今日の話はうちの職場の話というよりも、「共働事業所」という発想というものがあまり皆さんご存知ないのでその紹介をしつつ、そういう発想の運動の中から滋賀県では社会的事業所という制度ができたというお話をさせていただきます。

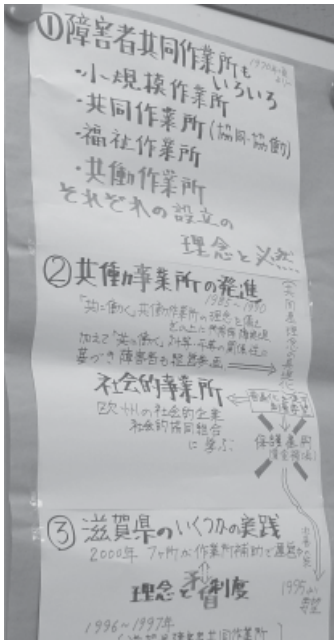
座談会で矢野さんのお話を聞いていて、事業や経営をやっていて何がワクワクするかというと、ハイリスクかローリスクは別としまして、リスクがあるからだろうと思うんですね。我々のやっている運動・活動というのも、ハイかローかは分かりませんが、もちろんリスクはあります。何が違うのかというと、ノーリターンなんです。だから減

る貯金もないんですよ。ところが、我々のそれに対して、多くの作業所はノーリスクなんです。だから面白くないのではないかと思います。

## 「共働作業所」の理念

障害者の作業所とは言っても、いろんな呼び方があります。斉藤さんは1970年代の初め頃「働く」ことを主眼においてやっていたとおっしゃっていましたが、とりわけ80年代以降、いろいろなところが出てきました。70年頃からやっておられたところもあるんですけども、働くということを主眼に置かないで、「障害のある方が在宅では気の毒であろうから場所を作ろうか」ということで、障害のある方の受け皿や寄せ場のようなところを作ったところもあります。それが良いとか悪いとかは言いませんが、そういう中で我々は共に働く「共働作業所」という考え方を持ったわけです。

じゃあ共働作業所とは他とどう違うのかと言いますと、まさに「共に働く」ということを職場の中で実践しているということです。その「共に働く作業所」の中から出てきた実践として、「共働事業所」というのがあります。言葉遊びをしているみたいですけども、「共働作業所」というのは他の「共



同作業所」と同じように、全くノーリターンだったんですね。ですからほとんど貯金もできない。ノーリターンだとどうなるかというところ、そこで働く障害のある方にもない方にも当然リターンができないわけです。給料はゼロ

です。これは2000年代になっても現実はそのままです。「共に働く」という理念だけ、霞だけ食べて我々は生きてきました。しかしいつまでも霞だけ食べて生きていくわけにもいかないの、共働事業所という実践が出てきました。

「事業所」というふうに銘を打たしていただいている以上、わずかであってもリターンがあるということなんですね。要はきちりと仕事をして、それなりに儲けさせてもらい、各々のそこで働く人間に対しての所得を何とか少しずつ確保し出してきたわけです。でもなかなか大変です。非営利活動ですから、ほぼノーリターンに近いような中でやるわけです。入った分だけ皆で分ける分にはいいんですけど、それでもギリギリのところで大変です。そして「作業所」というふうに当初から銘を打っておりますように、障害者を別賃金で囲んでおけば、それなりのリスクもぐっと減るわけですからい

いわけなんですけれども、それはしません。共に働くということを理念として持っているわけで、その中で我々がお役所に対して要望したのは、保護雇用的な考え方を導入できないかということでした。

保護雇用と言ってもいろいろな方法があるのですが、その中でも障害者は生産性が低いから一般の事業所さんが雇用出来ないというのであれば、賃金補填をしてくださいということを行いました。しかし、現行のこの国の政策の中で賃金補填というものは、年金を出しているの、認められないということでした。我々はそれに対する次善の策として、賃金補填というまっとうな制度の変わりに作業所の補助金を流用して、「共に働く」という実践をしてきていたわけです。

障害者にも分配できる補助金制度を

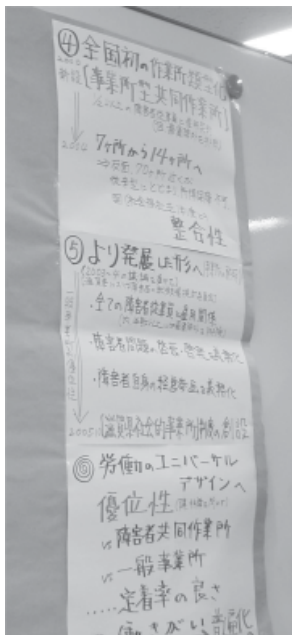
一方で運動としては、あとで言います滋賀県の社会的事業所と混同して頂きたくないのですが、本日の共通認識であるヨーロッパの社会的企業とか、社会的協同組合とかいう社会的事業所に対して、制度として公に支援をしてくれという賃金補填も含めた提案です。これがなかなか実現できないので、作業所の金を食べて生きてきた。しかし我々にとってそれは大変気持ち悪かったわけです。

作業所とか授産施設に対する補助金というのは、障害者に渡したらいけないというのがこの国の福祉の制度になっています。そこで働く障害者のお世話をする職員の給料にしなさいという話です。ですから先ほどノーリスクだと言いましたけれども、そ

ここで働いている職員の給料は公がちゃんと考えてくれているわけです。よほど事故でも起こらない限りはノーリスクで入ってくるという、作業所の面白くない点です。

我々は「共に働く」という理念でやっているわけですから、こっちが「共に」と言っているのに入ってきたお金は職員や障害のない人だけのもの、障害者にはこのお金は使えないよ、というのが非常に気持ち悪かったです。しかしそういうふう言いながらも一つの事業所として、要は生産を上げれば障害者ふくめ皆にたくさん分配するようになるわけですから、そういうことをやってきました。

滋賀県は全県でも作業所は全部で140数箇所しかないんですが、20～10年くらい前から約5箇所の作業所がその補助金を使いながら、そこで働く障害者にも最低賃金以上の賃金を分配することに成功していたのです。最賃を払うということは、雇用関係を結んで1人1人の障害者にも雇用保険というものが発生してくるわけです。それに対して滋賀県行政も着目しました。これは行政独自の財源問題という事情もあるので、役所には金がないので、少しでも役所から出て行くお金を減らそうという考えになりました。一



般的な作業所をどんどん作られたら、どんどん補助金が出ていく。もしかしたら我々の実践を逆手に取ってかもしませんが、支出を減らすために、量的整備は完了したということで「作業所は充分です」と言って、これからは中身で質的整備だということを提案するようになります。これからは「障害者を集めていたら金を出すよ」という時代から、「きっちりとやる事はやってください」という時代。もちろんいろんな理念がありますから、生産活動だけにバリバリと精を出すのではなくて、「障害者に豊かな時間を送ってもらうためのサービスを提供しているというから、それでもいいでしょう」というのが役所的な言い方で、質的整備をせよということになる。我々も行政の提案を逆手に取って、「我々はちゃんと雇用関係も結んでいるではないか」、「そういう意味では質的整備をしているだろう」という提案をして、議論をしました。

### 「滋賀県社会的事業所」制度について 雇用関係の義務化

今から5年前ですが、県内のいろいろな障害者団体の方と議論をして「事業所型共同作業所」という滋賀県の制度をつくりました。どういう制度かという、そこで働く障害者従業員の2分の1以上と雇用関係を結ぶということなんです。「2分の1以上」というと多くの事業所の方は「えっ」と思いかもしれません。そんなものは事業所ではないですね。事業所というのは全員と雇用関係を結んで「事業所」なわけで、一部の労働者と雇用関係を結ばないということがあったら労働基準法違反になるんですけれども、

福祉のやることだからというんで、そんなものを作りました。

企業側からすると「なんや」というものかもしれませんが、それまでは作業所で雇用関係を結ぶということはありませんでしたから、今までの社会福祉事業の制度の中では非常に画期的なことであったわけです。当初7箇所くらいで雇用関係を結ぶことに成功しました。昨年の段階で14箇所で、今は16箇所ほどになっています。事業所型作業所では、滋賀県内で100名以上の障害を持つ労働者が働いていることになります。それはそれなりに一つの大きな成果だと考えていいと思います。

でもやはりここでも我々は気持ち悪いわけです。2分の1との雇用関係という、そんな事業所はないよね。ということで全員と雇用関係を結ぶ制度を作ろうよ、ということをして滋賀県と議論をしてきました。それで出来たのが、今年から動きました「滋賀県社会的事業所」という制度です。これは従来の作業所と違うところはもちろん雇用関係を結ぶということですし、事業所型作業所と違うところは全員と雇用関係を結ぶということです。

そしてもう少し注目していただきたいのは、一般の企業や事業所さんと違うところで我々がより優越しているのではないかと思うところです。一般の事業所で全ての障害者従業員との雇用関係は当たり前ですが、「うち半数以上とは最賃除外を解除する」というようなことは今の労基法上あったらおかしいですね。個人的には最賃除外はなくなってしまうなければならない制度だと思っていますが、この国の制度の中ではそ

れが許されていて、場合によっては働いている障害者従業員全員を最賃除外にされている事業主さんもおられます。それは労基署が認めたからそうなのでしょうが、制度として半分は認めているけれど、半分以上は必ず最賃払えというんですよ。最低賃金は最低賃金なのですから、障害者に限って割り引くということがおかしいと思うので、働く人間にとってはいいことだと思います。

#### 障害者問題の啓発活動の義務化

同時に社会的事業所には障害者問題の社会への啓発活動を義務化しています。多くの事業所や一般の企業が広報誌のようなものを得意先に出されているかもしれませんが、その中に企業活動の宣伝はあっても障害者問題の啓蒙・啓発をしているところはあまりないだろうと思います。

#### 障害者自身の経営参画の義務化

もう一つすごいなあと思うのは、障害者自身の経営参画を義務化しているところです。このあたりに「共に働く」という理念を持つ我々が議論に絡んだ中で行政的な制度として生きているんじゃないかなあと思います。ただ補助金を出す以上行政としては要綱を作らなければならないというのがお配りしたものです。今年2005年度より全県下で3箇所だけが社会的事業所として発進をしました。今15～16箇所あるという事業所型作業所の中の3箇所です。それが全部滋賀県の津市内に集中しているので、津市の社会的事業所の補助金要綱をお配りしました。

目的の第1条だけ見ていただくと、「この

要綱は滋賀県社会的事業所の設置を運営要綱に基づき、障害のある人もない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置しているものに対し、予算の範囲以内において、その運営に要する経費の一部を補助し、もって在宅障害者の就労の促進及び社会的、経済的自立を支援することを目的としている。」と書いてあります。これが社会的事業所の滋賀県のレイアウトなんですよ。あっさりしているでしょ。でも「共に働く」ということをここまで謳いあげた、もちろん今までの作業所の制度にはこんなことありませんでしたし、多くの企業さんの中にも企業の理念、会社の定款の中にこういうことを書き込まれている方がどれ程あるでしょうか。そういう意味では非常におもしろいものではないかなあと考えております。

こういう場で働く従業員というのは、賃金がそれなりに確保されているというのがありますけど、同時にいろんな意味で働き易さというものがあるのではないかと思います。多くの良心的な企業の中で障害者雇用を進めていこうというご苦労なさっている事業所もあることは承知していますが、反面多くの障害者が2年3年で図らずもその事業所を辞めなければならないということがいっぱいあります。その辺にはいろんな理由があると思うのですが、一つの「働き易さ」というところがあると思います。

### 労働のユニバーサルデザイン

滋賀県の雇用支援センターという就労支援機関が、同センターが送り出した障害者の定着率を調べました。一般の企業の定着

率が64%。残念ながら、100人送り出したうちの36人が辞めているんですね。それに対して、事業所型共同作業所はまだ5、6年の歴史ですけれども、ここの定着率は100%なんです。お金だけの問題ではなく、働き易さみたいなものがあるのではないかと思います。障害者が働き易いということは、きっと障害のない人にとっても働き易い環境であるんじゃないかと思います。

ですから、これから滋賀県内には当分障害者が働く場としての社会的事業所や事業所型作業所が増えていかなければならないと思います。しかし未来永劫障害者が働く場としてこれらだけが発展するのではなくて、多くの地域の事業所さんが社会的事業所であるとか、共同連的に言えば「共働事業所」の発想みたいなものを持ち込み、より働き易い場に地域の職場がなれば、こんな制度自体も必要なくなって行政がお金を出す必要もなくなる。そういうふうになっていくべきではないかと思います。きっとそれが労働のユニバーサルデザインなんですよ。