

障害者の最低賃金の減額許可と 労働能力の評価に関する研究

2010年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービスの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

本書は、当センターが実施した「障害者の最低賃金の減額許可と労働能力の評価に関する研究」の結果を取りまとめたものです。本書では、知的障害者等の賃金及び最低賃金の減額の特例についてクリーニング業及びパン・菓子製造業の2業種の事業所を調査した結果を踏まえ、障害者の労働能力評価の現状と課題について取りまとめております。また、併せて障害者と最低賃金に関する諸問題等について行った専門家からのヒアリングの概要を収録しております。

この研究を進めるに際しては、事業所調査にご協力下さった企業の皆様をはじめ、多くの方々からご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

本資料が関係者の方々の参考となり、わが国における障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助になれば幸いです。

2010年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 上村俊一

執筆担当:(執筆順)

苅部 隆	障害者職業総合センター 特任研究員	はじめに、第1章
川村 博子	障害者職業総合センター 統括研究員	第2章、第3章
加賀 信寛	障害者職業総合センター 主任研究員	第2章、第3章
佐藤 宏	元職業能力開発総合大学校 教授	第4章1
朝日 雅也	埼玉県立大学 教授	第4章2
市川 義直	全国社会就労センター協議会 雇用事業部会長 (仙台ワークキャンパス 施設長)	第4章3
岡 浩幸	全国社会福祉協議会障害福祉部	第4章3

本研究は、障害者職業総合センターの特任研究員苅部隆、障害者支援部門統括研究員川村博子、障害者支援部門主任研究員加賀信寛が平成21年度の単年度研究として実施しました。

謝 辞

本研究を実施するに当たり、厚生労働省労働基準局勤労者生活部勤労者生活課から多くの助言をいただきました。また、事業所調査の対象選定に当たっては、(社)全国重度障害者多数雇用事業所協会並びに会員企業はじめ就労関係機関の皆様にも多大なご協力をいただきました。皆様のご協力のおかげで貴重な情報を収集することができました。ご協力いただいた皆様には、御礼申し上げますとともに心より感謝申し上げます。

目 次

はじめに	1
概 要	2
第1章 知的障害者等の賃金及び最低賃金の減額の特例許可制度について	5
1 知的障害者の雇用の現状	5
(1) 知的障害児（者）基礎調査から見る現状	5
(2) 障害者雇用実態調査から見る現状	6
2 知的障害者の賃金	8
(1) 各種調査から見る知的障害者の賃金	8
(2) 障害福祉サービス事業における知的障害者の賃金・工賃	12
3 クリーニング業及びパン・菓子製造業の概要	14
(1) クリーニング業	14
(2) パン・菓子製造業	19
4 最低賃金の減額の特例許可制度に関する現状と課題	24
(1) 最低賃金法の改正	24
(2) 民間企業	27
(3) 障害福祉サービス事業	27
(4) 知的障害者と最低賃金法との関係	31
第2章 事業所調査の結果	39
1 調査対象クリーニング事業所の概要	39
(1) 民間企業	39
① 一般民間企業	39
② 特例子会社	42
(2) 障害福祉サービス事業	46
① 就労継続支援A型事業所（雇用型）	46
② 就労継続支援B型事業所	47
③ 就労移行支援事業所、訓練機関	48

2 調査対象パン・菓子製造事業所の概要	52
(1) 民間企業	52
① 一般民間企業	52
② 特例子会社	53
(2) 障害福祉サービス事業	55
① 就労継続支援A型事業所（雇用型）	55
② 就労移行支援事業所、訓練機関	58
 第3章 障害者の労働能力評価の現状と課題	 61
1 仕事の内容と必要な労働能力	61
2 民間企業	63
3 障害福祉サービス事業	75
 第4章 専門家ヒアリングの概要	 111
1 民間企業における障害者と最低賃金に関する諸問題	111
2 福祉施設における障害者の就労と工賃に関する諸問題	125
3 福祉工場における工賃と最低賃金の適用の実態	144
 参考資料	 165
1. 最低賃金の適用除外（減額特例）許可状況	
2. 最低賃金適用除外許可に係る支払い賃金下限額の実態	
3. 地域別最低賃金の全国一覧（平成20・21年度）	
4. 福祉工場における最低賃金適用除外者数推移	
5. 最低賃金関係法令・通達	
(1) 最低賃金法（抜粋）	
(2) 最低賃金法施行規則（抜粋）	
(3) 最低賃金法の一部を改正する法律について	
(4) 最低賃金法の一部を改正する法律の施行について	
(5) 最低賃金法第5条の現物給与等の適正評価基準及び同法第7条の最低賃金の減額の特例の許可基準について	
(6) 障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について	
(7) 就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について	

6. 厚生労働省広報パンフレット

「最低賃金法が変わります」

「最低賃金の減額の特例許可申請について」

「平成 20 年 7 月 1 日から最低賃金法が変わりました」

7. 知的障害者の特徴と雇用上の配慮（平成 21 年度版障害者職業生活相談員資格認定講習

テキストより抜粋）

はじめに

わが国における障害者雇用は、昭和 35 年に身体障害者雇用促進法が制定されて以来、昭和 51 年には障害者雇用納付金制度に裏打ちされた障害者雇用率制度の創設、昭和 62 年には法律名を「障害者の雇用の促進等に関する法律」と改め、法の適用対象を全障害者に拡大され、その後も数次の改正が重ねられ、障害者雇用に関わる制度の充実、強化が図られ、障害者の雇用率も平成 20 年 6 月 1 日現在で 1.59% と調査開始以来の高い水準を記録した。

一方平成 18 年に全面施行された障害者自立支援法によって、福祉から一般雇用への移行による障害者の自立推進への期待は一層高まりつつある。障害者がその能力を十分に発揮し健常者と共に社会経済活動に参加して、働く喜びや生きがいを見出していくという共生社会の理念に沿った社会の実現のためには、とりわけ障害者雇用、就労の場を提供する事業主側の役割は大きく、行政や福祉機関においても、事業主の障害者雇用に対する支援を充実強化していく必要がある。さらに今後は障害者が単に多数雇用されるだけでなく雇用上の質の充実、就労条件の質の側面も重要となってくる。

しかしながら実際に障害者の雇用実態を見ると、その就労条件は一般の労働者や身体障害者に比べ特に知的障害のある労働者の賃金は未だかなりの低水準にあることが明らかにされており、企業経営と最低賃金法等の労働法規の観点から課題を抱える事業主もある。

本研究は、知的障害者が比較的多数就労しているクリーニング業及びパン・菓子製造業において、一般の民間事業所だけでなく福祉的事業及び訓練事業にも目を向けて、知的障害者の賃金と労働能力との関連性、最低賃金法に関わる諸問題を明らかにし、事業主、就労支援関係機関等の参考に資することを目的として行ったものである。

概 要

1 研究の目的

最低賃金法では、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については、当該事業場における従事させようとする業務について、最低位の能力を有する労働者（比較対象労働者）と比較した、当該障害者の労働能率の判定をベースとして、職務内容、労働能力、経験等を勘案して最低賃金の減額が許可されることとなっている。実務としては、使用者からの申請に基づき、労働基準監督官が事業場へ出向き、個々の障害者の労働能率を比較対象労働者との比較の上で把握し、さらに職務内容、労働能力、経験などを勘案して、申請された減額率の設定が適正かどうかの判断を行うこととしている。

最低賃金の安全網としての機能を強化し、労働者保護に資するとの観点から制度が改正されたものであるが、一方、障害者を取り巻く経済情勢が厳しくなっている中で、今後、知的障害者等について減額の特例許可申請が増加する可能性がある。それに伴い、個々人によって障害の内容・程度といった障害特性が多様な知的障害者等について、減額率を設定又は決定するに当たって申請者及び労働基準監督官において苦慮する事例が増加するとともに、両者の間で見解が異なる事例も増加すると予想される。

このため、知的障害者が比較的多数就労し、最低賃金法上の問題を抱える事例の多いクリーニング業及びパン・菓子製造業において、一般の民間事業所だけでなく福祉的事業及び訓練事業にも目を向けて、知的障害者の賃金と労働能力との関連性、最低賃金法に関わる諸問題を明らかにし、事業主、就労支援関係機関等の参考に資することを目的として行ったものである。

2 研究活動の概要

(1) 実態の把握

現在行われている最低賃金の減額許可実務と運用実態について情報収集を行った。併せて研究対象産業の動向、労働者の賃金、知的障害者の賃金・工賃、について、各種調査、先行研究等の資料により実態把握を行った。

(2) 専門家ヒアリング

障害者の就労支援に関わる研究者及び専門家から、障害者と最低賃金との関わりを中心にヒアリングを行った。

(3) 最低賃金の減額許可申請に関する障害者雇用事業場の実地調査

障害者雇用に係る先行研究や各種データベースから、障害者と最低賃金の減額許可に関する情報を得るとともに、(社)全国重度障害者多数雇用事業所協会の協力を得て、クリーニング業、パン菓子製造業等減額許可に係わる障害者雇用事例の多い事業場を中心に、一般企業と特例子会社、就労継続支援事業所等に類型を分けて調査対象事業場を選定し、これらの事業場において労働能

力評価等についての面接調査を行った。

(4) 障害者の訓練・指導事業の実地調査

比較参考資料を得るため、クリーニング及びパン・菓子製造について障害者の訓練・指導を行っている事業所において、訓練成果の評価、労働能力の評価、作業工賃の実態等について面接調査を行った。

3 研究結果の概要

第1章においては、「知的障害者等の賃金及び最低賃金の減額の特例について」述べた。第1章の1では、知的障害者の雇用の現状について、第1章の2では、知的障害者の賃金について、第1章の3では、クリーニング業及びパン・菓子製造業の概要について、第1章の4では、最低賃金の減額の特例に関する現状と課題について述べた。

第2章においては、「事業所調査の結果」について、第2章の1では、クリーニング事業所の概要について、民間企業（一般民間企業、特例子会社）と障害福祉サービス事業（就労継続支援事業所A型（雇成型）、就労継続支援事業所B型、就労移行支援事業所・訓練機関）に分類してまとめた。第2章の2では、パン菓子製造事業所の概要を、民間企業（一般民間企業、特例子会社）と障害福祉サービス事業（就労継続支援事業所A型（雇成型）、就労移行支援事業所・訓練機関）に分類してまとめた。

第3章においては、第2章で述べた事業所調査結果をもとに、クリーニング業とパン菓子製造業において知的障害者の従事する作業とその遂行能力の確認・評価等についての現状を取りまとめ考察を行った。まず、第3章の1で、仕事の内容と求められる経験・能力について述べ、第3章の2では、民間企業について、一般民間企業における減額特例許可申請の現状と課題、特例子会社の現状について述べた。第3章の3では、障害福祉サービス事業について、就労継続支援A型事業所の減額特例許可の現状と課題について述べるとともに、就労移行支援事業所・訓練機関の能力評価を紹介した。

第4章においては、専門家ヒアリングの概要をまとめた。まず、第4章の1において、民間企業における障害者と最低賃金に関する諸問題について、第4章の2において、福祉施設における障害者の就労と工賃に関する諸問題について、第4章の3においては、福祉工場における工賃と最低賃金の適用の実態についての概要をまとめた。

第1章

知的障害者等の賃金及び最低賃金の 減額の特例許可制度について

第1章 知的障害者等の賃金及び最低賃金の減額の特例許可制度について

1 知的障害者の雇用の現状

(1) 知的障害児(者)基礎調査から見る現状

これは在宅知的障害者の生活の実状とニーズを把握し、知的障害者福祉行政の企画・推進の基礎資料を得ることを目的として、厚生労働省が5年ごとに実施している調査で、直近では、平成17年に調査が行われた。この調査では、全国の知的障害者のいる世帯を対象として、国勢調査により設定された調査区から無作為抽出された地区内の知的障害者を客体としているため、仕事をしていない者も含まれ、仕事をしている者についても、一般雇用だけでなく、福祉工場や作業所等で仕事をするいわゆる福祉的就労に従事する者も含まれている。

仕事をしている者の状況を平成17年調査(カッコ内は平成12年調査)から概観すると、仕事をしている者は在宅知的障害者全体の37.5%(42.0%)のおよそ157千人であり、そのうち業務内容を見ると、「作業所」が最も多く56.5%(50.1%)、一般就労の中では「製造・加工業」が15.7%(18.6%)、「農畜産業、林業、漁業」が3.9%(4.2%)、「卸売・小売業」が3.3%(2.3%)、単一職種で就労者数の多い「清掃業」が2.3%(2.3%)、「クリーニング」が1.5%(3.0%)となっている。

このうち「クリーニング」には、平成17年調査では前回に比べ減少したものの、平成7年調査では3.2%の者が就労しており、従来から知的障害者が多数従事する職場として知られてきた実態を裏付けるデータとなっている。ちなみに、平成12年の国勢調査の就業者総数62,980千人に占める「クリーニング職・洗張職」の割合は0.25%であるので、知的障害者の従事する人数の多いことが際立っている。

また、サービス経済化の進展に伴い、「農・林・漁業」、「製造・加工業」から「卸売・小売業」、サービス業等の第3次産業へ就労先がシフトしつつある傾向が窺われる。(表1-1)

表1-1 知的障害者 職業別従事状況

	農・林・漁業	工事業	製造・加工業	出版印刷業	運送業	卸売小売業	飲食店	旅館	クリーニング	清掃業	その他	作業所	不詳
平成17	3.9	1.4	15.7	0.9	0.3	3.3	1.4	0.3	1.5	2.3	9.9	56.5	2.7
平成12	4.2	1.2	18.6	1.0	0.7	2.3	2.0	0.6	3.0	2.3	10.0	50.1	3.9
平成7	4.4	2.4	21.9			1.8	0.9		3.2	3.0	6.7	51.1	4.7

資料：厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年,12年,7年)

(2) 障害者雇用実態調査から見る現状

厚生労働省では、民間事業所における障害者の雇用の実態を把握するため、5年ごとに全国の従業員5人以上の民営事業所約7,500事業所を対象に、賃金や労働時間等について、調査を実施しているが、平成20年、平成15年及び平成10年の調査結果から、産業別に知的障害者の雇用状況を概観する。

平成20年11月時点での従業員規模5人以上の事業所に雇用されている知的障害者は73千人と推計され、産業別の雇用状況を見ると、製造業が37.9%（35.3%）と最も多く、次いで卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の36.1%（32.4%）、サービス業19.1%（29.6%）となっている。

産業分類は平成14年及び19年に改定があったため、平成10年の調査結果を平成15年及び20年の結果と比較する場合には注意が必要であるが、便宜的に平成19年の産業分類改定後の現行の分類に一部加工を加えて比較表を作成した。平成10年の調査結果では、産業別の構成比を障害の程度別にも見ることができるが、重度障害者では製造業、サービス業の割合が高く、非重度障害者では卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の割合が重度障害者に比較し高くなっており、表1-2のとおりとなる。知的障害者基礎調査の結果で見られた傾向と同様、以前と比べ製造業の割合が低下し、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の割合が増加するとともに、広範な産業分野へ知的障害者の雇用が広がりつつある状況が見られる。

表 1-2 産業別知的障害者の雇用状況

	平成20年	平成15年	平成10年			
			全体	重度	非重度	不明
鉱業	0.0	0.1	0.9	0.4	1.3	0.0
建設業	0.1	0.4	59.2	57.8	54.7	96.6
製造業	37.9	35.3	3.2	0.0	5.0	0.0
情報通信業、運輸業・郵便業	1.1	0.7	8.8	1.8	12.7	2.8
卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業	36.1	32.4	0.3	0.1	0.3	0.5
金融業・保険業、不動産業・賃貸業	0.6	0.0				
教育・学習支援業	0.3	0.0				
医療・福祉	4.6	1.2				
複合サービス業	0.2	0.2	27.7	39.9	25.9	0.0
サービス業	19.1	29.6				
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料：厚生労働省：障害者雇用実態調査(平成20年,15年,10年)から作成

また、知的障害者が従事している職業については、平成20年及び平成15年の調査で職業大分類による雇

用状況をまとめているが、いずれの調査でも最も多いのは、生産工程・労務の職業で、次いでサービスの職業、販売の職業となっている。平成 15 年調査では性別データも見る事ができるが、販売の職業では女性が、サービスの職業では男性が顕著に多い。さらに、量的にはわずかであるが、平成 15 年から 20 年にかけて、専門的、技術的職業及び事務的職業の人数が増加しており、知的障害者の職域の拡大が進みつつある状況が窺われる。(表 1-3 参照)

表 1-3 職業別知的障害者の雇用状況

	平成 20 年	平成 15 年		
		計	男	女
専門的、技術的職業	1.3	0.5	0.4	0.5
事務的職業	1.0	0.5	0.5	0.5
販売の職業	1.6	11.2	3.5	27.1
サービスの職業	27.7	26.5	34.3	11.4
運輸・通信の職業	0.1	0.2	0.4	-
生産工程・労務の職業	51.9	56.2	56.0	55.5
無回答	16.4	4.9	4.9	5.0

資料：厚生労働省：障害者雇用実態調査(平成 20 年,15 年)

事業所規模別に知的障害者の雇用状況を見ると、表 1-4 のとおり、30～99 人規模が 41.8%と最も多く、次いで 5～29 人規模 34.2%、100～499 人規模 18.0%の順になっている。過去の調査結果を参照すると、次第に 500 人以上の大規模事業所での雇用が増加しつつあるものの、同調査結果での身体障害者や毎月勤労統計調査による常用労働者全体の数字と比較すると依然として少ない。

表 1-4 事業所規模別知的障害者の雇用状況

		(%)				
	規模計	5～29 人	30～99 人	100～499 人	500～999 人	1000 人以上
平成 10 年	100.0	40.8	41.1	15.6	1.4	1.2
平成 20 年	100.0	34.2	41.8	18.0	3.9	2.1
(参考) 身体障害者(100.0)		37.1	29.2	21.8	5.7	6.2
(参考) 常用労働者(100.0)		42.2	27.7	20.6	4.6	4.9

(注) 身体障害者は平成 20 年調査結果、常用労働者は厚生労働省「毎月勤労統計調査」(H20.11)より算出。

資料：厚生労働省：障害者雇用実態調査(平成 10 年, 20 年)

2 知的障害者の賃金

(1) 各種調査から見る知的障害者の賃金

ア 知的障害児（者）基礎調査

現在知的障害者についての概要を知る上での基本的資料となっているのは、厚生労働省が5年毎に実施する知的障害児（者）基礎調査であるが、その平成17年度調査結果によれば、わが国の知的障害者数は547,000人うち在宅の障害者は419,000人と推計され、平成12年の前回調査における在宅の知的障害者329,200人からは約27%増となっており、施設入所者が横ばいで推移しているのに比べ大幅に増加している。

この調査では、在宅の知的障害者が一般就労や福祉的就労など仕事をしているかどうかについて、業務、就労形態、1日の就労時間、1ヶ月の就労日数及び1ヶ月の給料の各項目で調べているが、本稿ではそのうち給料のみを検証する。

就労する知的障害者には、作業所で工賃を得て働く障害者も含まれており、雇用されている者との格差は極めて大きい上労働法が適用される労働者ではないので、就労者全体（表1-5）よりも、就労知的障害者（正規の職員、臨時雇用）の給料（表1-6）の方に着目する必要がある。

これによると、雇用されている知的障害者の給料は、前回同様「7万円～10万円まで」が最も多いものの、その割合は前回より低下しており、10万円以上の者は反対に前回の30.5%から32.4%と増加し、給料水準の改善が見られる。

表1-5 就労知的障害者の給料

	総数	1万円 まで	1～3万 円まで	3～5万 円まで	5～7万 円まで	7～10 万円まで	10～13 万円まで	13～15 万円まで	15万円 より多い	不詳
重度	100.0	68.9	11.6	2.5	2.9	2.1	2.5	—	0.5	9.1
中度	100.0	44.5	17.8	9.7	8.5	8.5	3.0	2.1	0.8	5.1
軽度	100.0	31.9	9.9	5.6	8.9	17.4	12.7	6.1	5.2	2.3
不詳	100.0	40.4	11.2	7.9	6.7	9.0	5.6	5.6	2.2	11.2
総数	100.0	48.1	13.0	6.2	6.7	9.0	5.8	3.0	2.1	6.3
前回12年	100.0	39.7	11.3	7.0	7.0	11.0	7.3	2.0	2.5	12.2

資料：厚生労働省「平成17年度知的障害児(者)基礎調査」

表1-6 就労知的障害者（正規の職員、臨時雇用）の給料

	総数	1万円 まで	1～3万 円まで	3～5万 円まで	5～7万 円まで	7～10 万円まで	10～13 万円まで	13～15 万円まで	15万円 より多い	不詳
総数	100.0	2.5	5.0	13.0	18.5	26.1	18.1	8.4	5.9	2.5
前回12年	100.0	0.5	5.7	11.9	16.2	31.0	18.6	5.7	6.2	4.3

資料：厚生労働省「平成17年度知的障害児(者)基礎調査」

イ 障害者雇用実態調査

この調査では、全国の従業員 5 人以上の民営事業所に雇用されている障害者の障害の種類・程度、賃金、労働時間等の実態が明らかにされているので、最新の平成 20 年度の調査結果から障害者の賃金を概観する。平成 20 年 10 月に常用雇用の知的障害者に支払われた賃金（きまって支給する給与、以下同じ）を見ると、平均賃金は、118 千円となっている。これを他の障害者と比較してみると、身体障害者では 254 千円、精神障害者では 129 千円となっており、精神障害者と水準は近いもののそれより低位にあり、身体障害者の賃金の半分以下となっている。障害者の雇用形態や労働時間には、個人間に差があり賃金と連動していることから、それぞれの障害者のうち、通常の労働時間（1 週間当たり 30 時間以上）の者について見てみると、知的障害者は全体平均を若干上回る 124 千円、身体障害者では 268 千円、精神障害者では 157 千円と、いずれも知的障害者の賃金を上回っており、身体障害者の場合は一般労働者と比べてもほとんど格差は見られない。

これらの賃金状況を前回の平成 15 年度調査と比較してみると、平成 15 年の 11 月時点の知的障害者の平均賃金月額額は 120 千円、身体障害者では 250 千円、精神障害者では 151 千円であり、通常の労働時間の者では、知的障害者 125 千円、身体障害者 267 千円、精神障害者 163 千円であった。

経済の停滞が続いている近年の状況を反映して、平成 15 年から 20 年の 5 年間で、身体障害者だけはわずかな賃金上昇が見られるものの、知的障害者、精神障害者いずれも賃金は減少している。最近におけるこの賃金減少の傾向は、一般の労働者でも同様であり、平成 15 年 11 月の給与額が 280 千円であったのに対し、平成 20 年 10 月の給与額はそれを下回り 271 千円となっている。（表 1-7 参照）

表 1-7 障害者の賃金月額

(千円)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	一般労働者 *
平成 15 年	250 (267)	120 (125)	151 (163)	280
平成 20 年	254 (268)	118 (124)	129 (157)	271

注) ()内は通常の労働時間（1 週間当たり 30 時間以上）の者の賃金。*一般労働者は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の産業計 5 人以上の定期給与額（15 年 11 月、20 年 10 月）。

資料：厚生労働省「障害者雇用実態調査」（平成 15 年、20 年）

知的障害者の賃金について、さらに詳しく雇用実態調査の結果を見てみると、賃金月額額の推移は、表 1-8 及び表 1-9 のとおり、平成 10 年以降は一般労働者と同様ほとんど上がっておらず、また一般労働者の賃金月額額に対する割合も、40%前半の低水準のままで推移している。

表 1-8 知的障害者の賃金月額推移 (1)

(千円)

	調査産業計	建設	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業,飲食店	サービス業	一般労働者
平成 5 年	112	135	116	—	112	98	271
平成 10 年	118	185	122	80	134	106	286

注) 一般労働者は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」による。

資料：労働省「身体障害者等雇用実態調査（平成 5 年）」及び「障害者雇用実態調査(平成 10 年)」

表 1-9 知的障害者の賃金月額推移 (2)

(千円)

	知的障害者 平均	通常(30 時間 以上)	20 時間以上 30 時間未満	20 時間未満	一般労働者
平成 15 年	120	125	80	49	280
平成 20 年	118	124	83	40	271

注) 一般労働者は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」による。

資料：厚生労働省「障害者雇用実態調査（平成 15 年、20 年）」

平成 15 年度以前の障害者雇用実態調査では、知的障害者の雇用されている事業所の規模別に賃金額を見ることが出来る。表 1-10 のとおり、大規模事業所ほど賃金は高くなっており、従業員 500 人規模を境にして賃金の高低がはっきりと分かれている。前節で述べたように、知的障害者の大多数が中小零細企業に雇用されている現状では、大企業の比較的高賃金の恩恵を受けている知的障害者は少数に限られ、多くは最低賃金の水準かそれを下回る低賃金で就労していると考えられる。

表 1-10 事業所規模別知的障害者の賃金

(千円)

	計	5~29 人	30~99 人	100~499 人	500~999 人	1000 人以上
平成 5 年	112	101	116	133	173	190
平成 10 年	118	96	126	147	150	173
平成 15 年	120	123	116	116	137	152

資料：労働省「身体障害者等雇用実態調査（平成 5 年）」「障害者雇用実態調査(平成 10 年)」

厚生労働省「障害者雇用実態調査（平成 15 年）」

ウ 知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査

NHK 厚生文化事業団が平成 7 年に全国の事業所で働く知的障害者 573 人を対象として行った「知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査」では、月額給料や労働時間等の職業・生活に関する詳細な状況を明らかにしている。

本研究と関わりの深い知的障害者の給料について、同調査の結果では次のように示している。

月額平均手取り給料額（除くボーナス）についての回答結果を見ると、表 1-11 のとおり、全体及び男女別共にいずれも「5～10 万円未満」が最も多いが、男性のほうが女性より高い傾向が見られる。

表 1-11 月額平均手取り給料

(%)

	計 573 人(100.0)	男 359 人(100.0)	女 214 人(100.0)
5 万円未満	6.3	4.7	8.9
5～10 万円未満	49.9	44.8	58.4
10～15 万円未満	37.9	42.1	30.8
15 万円以上	4.7	6.7	1.4
無回答	1.2	1.7	0.5

資料：NHK 厚生文化事業団「知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査(平成 7 年)」

勤務先事業所の従業員規模と月額平均手取り給料との関係を見ると、表 1-12 のとおり、従業員数が多くなるにしたがって、「5 万円未満」は顕著に少なくなる傾向が見られ、その反対に、10 万円以上は「1～5 人」の場合の 31.2%から「63 人以上」の場合は 50.4%と多くなっており、小規模企業の中での分類ではあるが、規模別に賃金格差のあることが示されている。

表 1-12 事業所規模別月額平均手取り給料

(%)

	1～5 人 32 人(100.0)	6～29 人 242 人(100.0)	30～62 人 145 人(100.0)	63 人以上 133 人(100.0)
5 万円未満	15.6	8.3	3.4	1.5
5～10 万円未満	53.1	50.0	49.7	46.6
10～15 万円未満	28.1	35.5	42.1	44.4
15 万円以上	3.1	4.1	4.8	6.0
無回答	0	2.1	0	1.5

資料：NHK 厚生文化事業団「知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査(平成 7 年)」

1日の勤務時間（筆者注：調査票では、始業時刻から終業時刻までの「拘束時間」をたずねている）が、「7時間未満」の者は全体の5.4%と少なく、「8時間以上9時間未満」が34.7%で最も多く、次いで「9時間」が23.9%となっている。そして、この勤務時間・休日と月額平均手取り給料との関係をまとめたのが表1-13であるが、このうち、「5万円未満」の者の勤務時間を見ると、8時間以上が64%に、また6月の休日が7日以下（逆に言えば月23日以上上の労働日数）であった者は61%にも達していることから、平成7年当時の最低賃金月額が554円～650円であったことを考慮すると、それらの者の中には最低賃金を下回る者が相当数含まれているのではないかと推測できる。

表1-13 勤務時間・休日と月額平均手取り給料

勤務時間 休日	(%)			
	5万円未満 36人(100.0)	5～10万円未満 286人(100.0)	10～15万円未満 217人(100.0)	15万円以上 27人(100.0)
5時間未満	0	1.0	0.5	0
5時間以上7時間未満	2.8	7.3	1.8	0
7時間以上8時間未満	33.3	16.8	12.4	29.6
8時間以上9時間未満	16.7	37.4	35.5	25.9
9時間	19.4	22.4	28.6	11.1
9時間1分以上10時間未満	16.7	9.8	10.1	11.1
10時間以上	11.1	3.1	9.7	22.2
無回答	0	2.1	1.4	0
休日が3日以下	5.6	1.0	1.4	7.4
4～5日	44.4	51.7	43.8	33.3
6～7日	11.1	26.9	29.5	29.6
8日以上	36.1	19.2	24.9	29.6

資料：NHK厚生文化事業団「知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査(平成7年)」

(2) 障害福祉サービス事業における知的障害者の賃金・工賃

前節で見たように、知的障害者の就労先としては、従来から、民間企業での雇用とともに、障害福祉サービス事業、福祉工場、小規模授産所等の福祉的就労の場が極めて多い。

福祉工場とは、ある程度の作業能力は有するものの、対人関係や障害に適合した環境がないなどの理由で一般企業に就職できない障害者を雇用し、労働法の適用される就労の場を提供する施設で、障害別に身体、知的、精神の3種類がある。毎月の平均賃金も、授産施設の工賃が月額1～2万円程度であるのに対し、10万円を超える水準となっており、一般企業に近いものとなっている。この福祉工場は、障害者自立支援法制

定後は、障害福祉サービス事業の就労継続支援A型（雇用型）に順次移行が進みつつある。

この就労継続支援A型は、後節の表 1-31（p.28）に整理したように、障害者自立支援法における就労支援事業の内の 1 形態であり、通常の事業所に雇用されることは困難であるが、雇用契約に基づく就労が可能である障害者を対象とする事業で、福祉工場と同様に最低賃金法等の労働関係法規が適用される。このため、施設を利用する障害者に支払う賃金は最低賃金額以上であることが必要であり、労働能力との関連で最低賃金額を下回るような場合には、最低賃金の減額の特例許可を受けなければならない。

就労継続支援B型事業所、就労移行支援事業所、小規模授産所等他の福祉的就労や訓練が行われる施設では、障害者は雇用関係にある労働者という性格ではないことから、労働関係法規は適用されず、作業への報酬は工賃の形で支給されているが、その金額は著しく低いので、厚生労働省の指導で工賃アップの取り組みが熱心に進められている。

各事業所の平均工賃（賃金）月額は、表 1-14 のように推移している。福祉工場の移行した就労継続支援A型は、発足当初は福祉工場と同水準の賃金であったが、ここ数年は世界的な経済停滞の影響で、受注減や販売不振が続いているために、賃金水準が低下しつつある。また、就労継続支援B型等の施設の工賃は、施設の努力にもかかわらず上昇はわずかなものにとどまっている。

表 1-14 障害者の平均工賃（賃金）月額の推移

(円)

施設の種別	平均工賃（賃金）		
	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
就労継続支援A型事業所	101,117	85,425	81,633
就労継続支援B型事業所	11,875	12,834	12,989
福祉工場	118,460	127,776	118,602
入所・通所授産施設	12,766	13,042	12,712
小規模通所授産施設	9,274	8,762	8,769
全施設の平均工賃	15,257	16,037	16,389
工賃倍増計画対象施設(注)	12,222	12,600	12,587

(注) 就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設

資料：厚生労働省障害保健福祉部調べ

福祉工場の方は、移行に伴う施設数の減少はあるが、比較的高賃金を保っている。旧体系であるために、身体・知的・精神障害のそれぞれの福祉工場に分けることができるが、障害の種類別に平均賃金月額を見ると、知的障害者福祉工場における賃金は身体障害者福祉工場の賃金の 50%の低賃金となっており、障害者雇用実態調査等で見られる一般企業の状況と同様の傾向を示している。(表 1-15 参照)

知的・精神障害者それぞれの福祉工場における賃金が、身体障害者福祉工場のそれと比較して低い理由としては、知的障害者の場合には、労働能率、労働生産性が全般的に低いことが考えられ、精神障害者の場合には、障害の特性上、実際の作業時間、作業日数が身体障害者、知的障害者と比較して少ないことが考えられる。

このような事情から、福祉的就労ではあるが雇用の形態を取っている福祉工場及び就労継続支援A型事業所においては、一般民間企業と同様に、主に知的障害者について最低賃金に係わる課題を持つこととなっている。

表 1-15 障害者福祉工場の平均賃金月額

(円)

		平成 18 年度		平成 20 年度	
		施設数	平均賃金	施設数	平均賃金
福祉工場	身体	31	172,983	19	169,246
	知的	54	84,112	21	83,594
	精神	15	60,687	8	58,573
福祉工場合計		100	118,460	48	118,602

資料出所：厚生労働省報道発表資料

3 クリーニング業及びパン・菓子製造業の概要

(1) クリーニング業

ア クリーニング業の動向

クリーニング業は、国が公衆衛生等の見地から必要な指導を行い、公共の福祉と利用者の利益の擁護を図るため、厚生労働省が所管するクリーニング業法の規制を受ける生活衛生関係営業（生衛業）の1つである。クリーニング業法第2条にクリーニング業の定義が設けられているが、それによれば、「溶剤又は洗剤を使用して、衣類その他の繊維製品又は皮革製品を原型のまま洗たくすること（繊維製品を使用させるために貸与し、その使用済み後はこれを回収して洗たくし、さらにこれを貸与することを繰り返して行うことを含む。）を営業とすること」とされている。

クリーニング業の営業形態や規模は多種多様であり、クリーニング業法によるクリーニング業に該当する業態としては、普通洗濯業、リネンサプライ業及びクリーニング取次店に分けられ、毎年厚生労働省から「衛生行政報告例」で施設数が公表されている。平成20年度末のデータによれば、全国のクリーニング業施設数は、合計で137,097施設で、前年度に比べ4,093施設（2.9%）減少し、このうち、「クリーニング所（取次所除く）」は38,165カ所で1,467施設（3.7%）減少した。さらにクリーニング所を普通洗濯業とリネンサプライ業に分けてこれまでの推移を見ると、表1-16のとおり、普通洗濯業は35,211カ所と減少しているのに対し、リネンサプライ業では2,954カ所と増加している。また取次所も大きく増加してきたが最近では頭打ちと

なっている。

表 1-16 クリーニング施設数の推移

(各年度末)

	合計	普通洗濯業	リネンサプライ	取次所	無店舗取次店
昭和 45 年度(1970)	79,183	53,927	1,661	23,595	—
昭和 55 年度(1980)	116,968	56,546	1,611	58,811	—
平成 1 年度 (1989)	155,785	52,082	1,897	101,806	—
平成 10 年度(1998)	163,999	46,319	1,784	115,896	—
平成 15 年度(2003)	155,109	41,866	2,175	111,068	—
平成 20 年度(2008)	137,097	35,211	2,954	98,586	346

資料：厚生労働省「衛生行政報告例」

クリーニング産業の事業所数及び従業者数を総務省の「事業所・企業統計調査」から見ると、表 1-17 のとおり、全体として減少が続いているが、比較的規模の大きなリネンサプライ業が横ばいで推移しているのに比べ、小規模事業所の多い普通洗濯業が、事業所数、従業者数共に減少の幅が大きく、小規模のクリーニング業の整理統合が進んでいる。

表 1-17 クリーニング産業の事業所数・従業者数

	洗濯業計		普通洗濯業		リネンサプライ業	
	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
昭和 56 年(1981)	88,306	289,087	85,934	250,435	2,372	38,652
平成 3 年(1991)	95,673	377,527	91,674	298,912	3,999	78,615
平成 8 年(1996)	99,110	420,516	94,647	318,507	4,463	102,009
平成 13 年(2001)	90,520	398,768	86,036	291,507	4,484	107,261
平成 18 年(2006)	77,994	367,678	73,644	263,025	4,350	104,653

資料：総務省「事業所・企業統計調査」（平成 8 年から。それ以前は「事業所統計調査」）

クリーニング業の収入面について見ると、総務省のサービス業基本調査によれば、平成 16 年の普通洗濯業の年間総収入は 1 兆 4,347 億円、リネンサプライ業 9,890 億円となっており、それぞれの前回調査（平成 11 年）比は、普通洗濯業が 66.6%、リネンサプライ業が 90.1%と、普通洗濯業の落ち込みが大きい。

また、総務省の家計調査からクリーニング需要の推移を見ると、家庭用洗濯機の高機能化、洗剤の性能向上、衣料品の素材革新等の影響で、1 世帯当たりの年間洗濯代支出は、平成 4 年の 19,243 円をピークに長年にわたる減少が続いており、平成 20 年には 8,881 円と激減し、消費支出全体に占める割合も一貫して低下し

ている。(表 1-18 参照)

表 1-18 1 世帯当たり年間支出額の推移

(円)

	消費支出計	洗濯代	割合(%)
昭和 40 年 (1965)	580,753	4,592	0.79
昭和 45 年 (1970)	954,369	6,339	0.66
昭和 50 年 (1975)	1,895,786	10,194	0.54
昭和 55 年 (1980)	2,766,812	12,333	0.45
昭和 60 年 (1985)	3,277,373	15,415	0.47
平成 2 年 (1990)	3,734,084	17,240	0.46
平成 4 年 (1992)	4,003,931	19,243	0.48
平成 7 年 (1995)	3,948,741	17,103	0.43
平成 12 年 (2000)	3,805,600	12,456	0.33
平成 17 年 (2005)	3,610,841	9,485	0.26
平成 20 年 (2008)	3,565,226	8,881	0.25

資料：総務省「家計調査」

厳しいクリーニング業界の経営改善を図るため、厚生労働省では、平成 17 年生活衛生関係営業経営実態調査でクリーニング業を対象として経営実態や問題点を調査しており、その結果を踏まえて、平成 18 年に「クリーニング業の実態と経営改善の方策」を取りまとめ公表している。同資料の中では、個別の賃金には触れないが、経営指標としての従業員 1 人当たりの売上高や月平均人件費等について、当期純利益が黒字の「健全企業」と赤字の「欠損企業」に分けて、平成 11 年及び 17 年の調査結果の比較・分析を行っているが、表 1-19 のとおり、経営環境は厳しくなっていることが窺われる。

表 1-19 クリーニング業経営指標の比較表

(%、千円)

	平成 11 年 11 月			平成 17 年 10 月		
	健全企業	欠損企業	平均	健全企業	欠損企業	平均
売上高対総利益率(%)	50.7	53.9	51.3	39.9	30.0	37.6
従業員 1 人当たり年間売上高(千円)	8,947	5,637	8,080	5,677	4,924	5,515
従業員 1 人当たり月平均人件費(千円)	315	250	298	176	171	177

資料：厚生労働省「クリーニング業の実態と経営改善の方策(平成 18 年 10 月)」

このような経営環境の中で、クリーニング業界全体の雇用環境は、他の産業と比較して、低い労働生産性、長時間労働、休日・休暇の少なさ、若年労働力不足など、必ずしも良好な状況ではなく、とりわけリネンサプライよりも普通のクリーニング業の方が厳しい状況にある。

平成10年に、全国クリーニング環境衛生同業組合連合会が雇用・能力開発機構からの委託により取り組んだ産業雇用高度化推進事業の中で、クリーニング業界の経営実態調査等を実施して報告書を作成した。その中にクリーニング業とリネンサプライ業を比較した概要が、表1-20及び表1-21のようにまとめられているが、これを見ても、リネンサプライ業に比べて一般のクリーニング業の置かれている厳しさが分かる。

表1-20 クリーニング業界の概要

		クリーニング業	リネンサプライ業
規模・経営形態		生業的小規模経営 家族従業員のみが約5割。従業員がいる場合でも「1～9人」が大半。	企業化が進行（2極分化） 85.0%が株式会社 7割が従業員30人以上
対象となる顧客		「ほとんどが個人」（72.1%）	「ほとんどが法人」（66.7%）
企業の立地		住宅地区(57.4%) 商業地区(36.9%)	工業地区(48.3%)
経営状況		総じて良くない 「悪い」21.9% 「やや悪い」が35.9%	クリーニングよりは良好 「悪い」5.0% 「やや悪い」が26.7%
将来展望		明るくない 「やや縮小」「縮小」 企業56.2%、従業員46.8%	明るい 「大きく及びやや発展」企業31.7%
経営方針		「高級品を扱う高級店経営」及び「利便性を重視した経営」が多い	「低価格設定による薄利多売の経営」「関連業種の事業での多角化経営」が多い
経営改善の取り組み	現在	全般的に経営改善の取り組みはあまり見られず	「パート・アルバイトの有効活用」（68.3%） 「顧客情報の収集と活用」（60.0%） 「従業員の教育」（50.0%）
	今後	「環境問題に対応した設備等」（58.6%）	「従業員の教育」（56.7%）の他40%を超える項目が多くあり高い意欲がうかがえる

資料：クリーニング業雇用高度化推進委員会編「雇用と経営－クリーニング業者・リネンサプライ業者に聞きました－」（平成10年度労働力確保調査事業ダイジェスト版）

表 1-21 クリーニング業従業員のプロフィール

		クリーニング業	リネンサプライ業
従業員の 状況	従業者数（平成 8 年事業所統計調査報告）	31 万 9,000 人（普通洗濯業） 従業者数は増加傾向	10 万 2,000 人 従業者数は増加傾向
	パート比率（平成 8 年事業所統計調査報告）	32.8%（普通洗濯業） サービス業全体と比較して高い	45.0% サービス業全体と比較して高い
	平均年齢	・ 従業者平均年齢 46.7 歳 ・ 50 歳代が最も多い(33.0%) ・ 若年層比率の低さが顕著 (29 歳以下 8.4%)	・ 従業者平均年齢 42.6 歳 ・ 40 歳代が最も多い 28.5%(50 歳代は 26.8%)
	転職者	・ 転職して現在の職に就いた人が大部分（学卒採用者 14.4%） ・ 異業種からの転職が最も多い (「違う業種の他の会社等から転職」 48.0%)	
経営者の状況		・ 経営者平均年齢 59.2 歳 ・ 60 歳以上比率が過半数。経営者の高齢化が進んでいる ・ 後継者が決まっていない企業 57.6%	

資料：前表と同じ。

イ クリーニング業労働者の賃金

厚生労働省の賃金構造基本統計調査（以下「賃構」という。）は、主要産業の労働者 5 人以上の事業所に雇用される労働者について、その賃金の実態を明らかにすることを目的として、毎年 6 月に実施される調査であるが、そこでは、産業別や職種別、年齢階級別等の給与月額や賞与額の状況を見ることができる。以下は、最新の平成 20 年賃構の結果に基づくものである。

産業や職種別の一般労働者の賃金額を障害者の賃金額と比較するに当たっては、比較的労働者数が多く、未熟練で賃金額も低い 20～24 歳以下の者を見るのが適当と考えられ、職種別賃金データは男女別となっていることから、いずれも男性のものを取り上げて、労働時間や給与額等を比較することとした。最低賃金は時間額で定められているので、参考までに、比較表には所定内給与額を所定内労働時間数で除して算出した時間当たり給与額も加えた。

全産業平均での男性の給与月額は 333.7 千円（平均 41.7 歳）となっているが、20～24 歳男性の給与月額は、204.4 千円であり、産業別では、情報通信業（221.9 千円）が最も高く、飲食店、宿泊業（185.2 千円）が最も低くなっており、サービス業（203.7 千円）も比較的低いほうである。

そのサービス業の中でも、洗濯・理容・美容・浴場業のいわゆる生衛業は 173.1 千円と低く、職種別による洗濯工では、152.4 千円とさらに低い状況となっている。

一方、洗濯工の所定内実労働時間数は全産業やサービス業と比べると多いため、時間給ベースで比較すると、産業計（1,231円）に対し洗濯工（896円）とさらに格差は広がり、クリーニング業における低賃金の実態が明らかになってくる。

表 1-22 平成 20 年賃金構造基本統計調査から見る賃金比較 クリーニング業（20～24 歳男性）

企業規模計・学歴計	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給の給与額	所定内給与額	時間給 (所定内)
	時	時	千円	千円	円
産業計	166	18	234.9	204.4	1,231
サービス業(他に分類されないもの)	166	17	232.4	203.7	1,227
洗濯・理容・美容・浴場業	174	7	181.5	173.1	995
洗濯工	170	15	169.1	152.4	896

資料：厚生労働省「平成 20 年賃金構造基本統計調査」

前述したように、厳しい経営環境の下で、クリーニング業の企業は人件費等のコスト削減を強く迫られており、それが、平成 20 年 12 月厚生労働省発表の地域別最低賃金の履行確保に係る監督指導結果において、クリーニング業の最低賃金違反率が 10.3%と平均（6.6%）を大きく超えるような結果につながり、また、障害のある労働者に関する最低賃金の減額の特例許可申請が比較的多く見られる状況にもつながっているものと考えられる。

(2) パン・菓子製造業

ア パン・菓子製造業の動向

パン・菓子製造業とは、原材料の小麦粉、米粉、砂糖、イースト等を用いて生地を作り、発酵、成形、焼き上げ等の加工を行って最終製品に仕上げ、消費者に提供する産業であるが、とりわけパンは、戦後わが国の食生活の洋風化が進み、朝食や昼食では米に次ぐ主食として日常生活に定着してきたこともあって、全国的に普及拡大してきた。

パン製造業には、大規模の製パン工場で大量生産したものをスーパーやコンビニエンスストアで販売するホール・セール方式の大企業から、原材料の仕込み・発酵から焼き上げまでの仕事を 1 人から数人でやり直接販売するリテール・ベーカリー方式の小規模のパン屋まで含まれる。

パンは賞味期限の短い日常的に消費される商品であるため、消費動向は比較的に安定しており、また、焼きたての香りや様々な味が好まれる嗜好的商品であるために、販売対象は十分に見込まれ、企業規模に対応するかたちで一定の住み分けが行われている。パン製造業におけるこうした 2 つのタイプを整理すると、以下の表 1-23 のとおりとなる。

表 1-23 パン製造業における業界構造

	ホール・セール	リテール・ベーカリー
販売対象	小売店、学校、病院など	消費者
市場シェア	パン製造業全体に占める市場シェアは大きい	パン製造業全体に占める市場シェアは小さい
事業所数	パン製造業全体に占める事業所数は少ない	パン製造業全体に占める事業所数は多い
従業員数	1社当たりの従業員数が多い 大企業が大部分を占めている	1社当たりの従業員数が少ない 中小企業が大部分を占めている

資料：中央職業能力開発協会「包括的職業能力開発委員会（パン製造業）活動報告書」（平成 18 年 1 月）

パンの生産数量を農林水産省の「米麦加工食品生産動態統計調査」から見ると、表 1-24 のとおり、食生活の洋風化、学校給食の発足、栄養改善指導等を背景として一貫して増加傾向が続き、平成 12 年には史上最高の 127 万 9 千トン記録したが、最近は学校給食パンの減少が続き、全体にやや低下傾向にある。

表 1-24 パンの生産数量の推移

(千トン,%)

	食パン		菓子パン		その他のパン		学校給食パン		合計 数量
	数量	割合	数量	割合	数量	割合	数量	割合	
昭和 40 年 (1965)	355	41.0	307	35.5	39	4.5	164	19.0	865
昭和 45 年 (1970)	469	48.4	268	27.6	58	6.0	175	18.0	970
昭和 50 年 (1975)	588	55.4	251	23.6	63	5.9	160	15.1	1,062
昭和 55 年 (1980)	686	57.7	285	24.0	89	7.5	129	10.8	1,189
昭和 60 年 (1985)	653	55.4	291	24.7	133	11.3	101	8.6	1,178
平成 2 年 (1990)	661	55.4	320	26.8	146	12.2	66	5.5	1,193
平成 7 年 (1995)	623	51.1	368	30.2	177	14.5	52	4.2	1,220
平成 12 年 (2000)	619	48.4	382	29.9	235	18.4	43	3.3	1,279
平成 17 年 (2005)	602	48.9	372	30.2	223	18.1	35	2.8	1,232
平成 20 年 (2008)	578	48.9	358	30.3	213	18.0	32	2.7	1,181

資料：農林水産省「米麦加工食品生産動態統計調査」

また、総務省の「家計調査」で年間のパンに消費する費用を見ると、支出額全体に占めるパンの割合は、消費支出の大幅に増加した昭和 40 年代後半に一時 0.6%を下回るときがあったが、平成 20 年の 0.8%に至る

まで、0.7～0.8%の割合を安定して維持し、食料支出に占める割合は着実に増加していることから今後の消費の見通しは明るい。(表 1-25 参照)

表 1-25 1 世帯当たり年間支出額の推移

(円,%)

	消費支出計	食料	パン	割合(パ°/計)	割合(パ°/食)
昭和 40 年 (1965)	580,753	232,305	4,544	0.78	19.6
昭和 45 年 (1970)	954,369	346,145	5,814	0.61	16.8
昭和 50 年 (1975)	1,895,786	649,887	12,912	0.68	19.9
昭和 55 年 (1980)	2,766,812	867,393	20,789	0.75	24.0
昭和 60 年 (1985)	3,277,373	957,528	23,499	0.72	24.5
平成 2 年 (1990)	3,734,084	1,030,125	26,122	0.70	25.4
平成 7 年 (1995)	3,948,741	1,024,518	27,898	0.71	27.2
平成 12 年 (2000)	3,805,600	972,424	27,501	0.72	28.3
平成 17 年 (2005)	3,610,841	904,157	26,455	0.73	29.3
平成 20 年 (2008)	3,565,226	907,052	28,405	0.80	31.3

資料：総務省「家計調査」

一方、パン製造業の推移を経済産業省の工業統計調査の結果から見ると、表 1-26 のとおり、事業所数、従業者数ともに全体として減少傾向が続いているが、規模別の状況を見ると様相を全く異にしており、従業者数 300 人未満の中小零細企業の減少が著しい反面、従業者数 300 人以上の大企業は、事業所数、従業者数ともに増加をしている。

表 1-26 パン製造業の事業所数・従業者数推移

(所,人)

	規模計		4～29 人		30～299 人		300 人以上	
	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
昭和 45 年 (1970)	3,300	98,483	2,760	26,762	478	39,221	62	32,500
昭和 55 年 (1980)	2,695	101,190	2,208	22,901	415	38,151	72	40,138
平成 2 年 (1990)	2,106	98,419	1,681	18,360	352	33,579	73	46,480
平成 12 年 (2000)	1,580	91,643	1,244	13,536	259	24,518	77	53,589
平成 16 年 (2004)	1,388	90,265	1,066	12,573	239	23,657	83	54,035
平成 19 年 (2007)	1,296	92,725	968	11,198	240	23,141	88	58,386

資料：経済産業省「工業統計調査」

さらに、製造品出荷額についても大企業と中小企業とに分けて比較をしてみると、表 1-27 のとおり、以前と比べて従業者数の比率は逆転しており、ごく少数の大企業が雇用と生産の大部分を占めるという大手の寡占状態が進んでいる。

表 1-27 パン製造業の従業者規模別比較

	昭和 45 年 (1970)		平成 19 年 (2007)	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
事業所数	3,238 所	62 所	1,208 所	88 所
従業者数	65,983 人	32,500 人	34,339 人	58,386 人
製造品出荷額	150,483 百万円	108,792 百万円	348,114 百万円	1,038,594 百万円

資料：経済産業省「工業統計調査」

パンの商品種類は消費者の嗜好の多様化に対応して極めて多く、また鮮度が重視される在庫のきかない商品であることから、パン製造業のもう一つのタイプであるリテール・ベーカリーと呼ばれる小規模のパン製造小売業が存続できる理由となっている。

経済産業省の商業統計により、このパン製造小売業の推移を見ると、表 1-28 のとおり、パン製造小売業は事業所数、従業者数ともに大きく増加しているのに対し、パンを製造しないパン小売業は、量販店やコンビニエンスストアなどの拡大に伴い、平成 3 年前後の事業所数の逆転を境に一貫して事業所数、従業者数ともに減少を続けている。

表 1-28 パン小売業（製造小売及び非製造小売）の推移

	パン製造小売業		パン非製造小売業	
	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
昭和 47 年(1972)	3,164	15,006	21,555	38,716
平成 3 年(1991)	11,055	62,475	12,896	33,864
平成 19 年(2007)	11,334	86,304	3,125	11,252

資料：経済産業省「商業統計」

こうした状況から、パンの消費は比較的安定しているとはいえ、大手による寡占化の進行、原材料費の上昇、市場価格の低迷の下で販売競争は激化しており、特に中小パン製造業にとってはパン製造小売業との競争も激しくなっているため、経営状況の厳しさが続いていくことが予想される。丸山ほか(2003)は、今後の業界の見通しを、少数の大手パン製造業と無数の製造小売業といった極端な二極分化の方向へ進んでいく可能性があるとしている。

一般に製パン業の仕事は、朝が早いのが特徴で、高温の環境下での立ち作業が中心となるため、ある程度の体力や手先の器用さが要求されるが、特に必要な資格や条件はない。また、最近は大手パン製造業者から冷凍生地を仕入れ、焼き窯を設置して指示どおりに成形したものを焼けば、容易に焼きたてのパンを作ることが可能になったことから、知的障害者や精神障害者が福祉サービス事業等でパンの製造小売の仕事に取り組む事例が増加している。

しかしながら、前述したように、製パン業界での競争は今後ますます激しくなることが予想されており、一般民間企業だけでなく、特例子会社や障害福祉サービス事業においても、生産工程・生産管理の改善、従業員の能力開発等を通じて低い生産性を向上させ、労働時間短縮や賃金引き上げなどの労働環境の整備と経営の効率化を進めることが強く求められるようになって考えられる。

イ パン・菓子製造業労働者の賃金

クリーニング業労働者の場合と同様に、平成 20 年賃構の結果に基づき、パン・菓子製造業労働者の給与月額を概観すると、表 1-29 のとおり、産業計（204.4 千円）、製造業計（199.7 千円）と比較して低い食料品製造業（186 千円）よりも、パン・洋生菓子製造工はさらに低い 172.6 千円となっており、時間給で比較すると、所定内労働時間が多いために違いはさらに拡大し、この業種で働く労働者の低賃金の実態が鮮明になってくる。

表 1-29 平成 20 年賃金構造基本統計調査から見る賃金比較 パン・菓子製造業（20～24 歳男性）

企業規模計・学歴計	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給の給与額	所定内給与額	時間給 (所定内)
	時	時	千円	千円	円
産業計	166	18	234.9	204.4	1,231
製造業	165	24	242.4	199.7	1,210
食料品製造業	169	26	224.8	186.0	1,101
パン・洋生菓子製造工	179	24	207.8	172.6	964

資料：厚生労働省「平成 20 年賃金構造基本統計調査」

賃金は労働生産性と大きく関連することから、中小企業庁の中小企業経営調査結果から、従業員 1 人当たり年間加工高について比較してみると、平成 10 年度結果では、製造業総平均の 11,106 千円、食料品製造業 10,214 千円に対して、パン・菓子製造業平均 7,210 千円、パン製造業 6,902 千円と低く、平成 15 年度結果では、パン製造業以外のいずれも平成 10 年度より増加しているにもかかわらず、パン製造業では 4,793 千円と減少し格差はさらに大きくなっている。類似業種のめん類製造業では、平成 10 年度 10,456 千円、15 年度

13,381 千円となっており、パン製造業の生産性の低さが際だっているが、その理由としては、パンの製造工程が複雑でしかも発酵工程があるため時間的制約が強く、多数のパンの種類による処理速度の違いもあって、手待ち時間も多というパン生産管理の特殊性、困難性が挙げられている。(表 1-30 参照)

表 1-30 従業員 1 人当たり年間加工高の比較

(千円)

業種名	平成 10 年度	平成 15 年度
製造業総平均	11,106	11,684
食料品製造業平均	10,214	10,791
パン・菓子製造業平均	7,210	8,019
パン製造業	6,902	4,793
菓子製造業	7,266	8,085
めん類製造業	10,456	13,381

資料：中小企業庁「中小企業の経営指標(中小企業経営調査)」

4 最低賃金の減額の特例許可制度に関する現状と課題

(1) 最低賃金法の改正

ア 法改正の経緯

国が法的強制力をもって賃金の最低限度額を定め、使用者に対してその額未満の賃金で労働者を使用することを禁止するという最低賃金制度は、昭和 34 年の最低賃金法の制定により確立され、労働者の労働条件の改善と生活の安定、労働力の質的向上とともに、事業の公正な競争と国民経済の健全な発展に寄与してきた。

その後経済社会環境の変化に伴い、最低賃金制度は法律改正や運用面の改善が図られてきたが、近年の産業構造の変化や就業形態の多様化等の環境変化に対応して、労働者のセーフティネットとして一層適切に機能することが求められるようになったため、平成 16 年からの最低賃金制度のあり方に関する研究会での検討、平成 17 年からの労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会での議論を経て、平成 19 年 11 月に改正法が国会で可決成立、12 月に公布され、翌平成 20 年 7 月から施行されることとなった。

イ 最低賃金の減額の特例許可の規定

本稿では、最低賃金制度の中の、障害により著しく労働能力の低い者に係る最低賃金の減額の特例許可の規定(旧法では最低賃金の適用除外許可の規定)について焦点を当て考察を試みることにする。

改正法第 7 条では、最低賃金を減額することができる労働者の範囲等について規定している。従来から一定範囲の労働者については、最低賃金を一律に適用することとすると、かえって雇用機会が失われるおそれがあり、また、一般労働者の保護にとっては極めて低額の最低賃金額を定めざるを得ないこととなるので、

個別の許可を受けることを条件に最低賃金の適用を除外することが認められてきた。そして、適用除外の許可を受けた労働者に対しては最低賃金額に達しない低い賃金を支払うことが認められ、罰則も適用されることはなかった。

しかしながら、最低賃金のセーフティネットとしての機能を強化するためには、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲なものとするのが望ましく、最低賃金の効力と罰則を適用しないとする適用除外よりも、減額の認められた額により最低賃金の効力と罰則を適用する方が労働者保護に資するとの考え方から、改正法において見直しが行われたもので、学識経験者の議論を経て改められた。いわば、最低賃金法による保護の外に置かれていた労働者を、賃金額は低いものの他の一般労働者と同様に法の保護の下に置くこととしたもので、該当する労働者の賃金等の労働条件の改善にとって従来よりも効果は大きくなったと考えられる。

ウ 最低賃金の減額の特例許可制度の対象となる労働者の範囲

新たな最低賃金の減額の特例許可制度の対象となる労働者の範囲は、障害者に関する部分は、旧法第 8 条と同様の「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」となっており、その規定を設ける理由についても、従来同様に、「最低賃金の適用がこれらの労働者の雇用機会を奪い労働者に不利な結果を招くおそれがあるから」との説明がなされている。

したがって、法律上は最低賃金の減額の特例許可制度に改められたものの、運用上は旧法の場合と同様に許可基準が定められ、個別の対象労働者に従事させる作業について、最低賃金が適用される者のうち最も労働能力が低いとされる者との労働能率の比較など固有の事情に着目して妥当な減額率を定め、労働基準監督署による実地調査を経て、都道府県労働局長の許可を受けてはじめて減額が認められるという手続きとなっているため、労働者の働く現場の事業主や人事労務担当者、就労支援関係者等には、改正法の周知広報、提出様式の変更等により最低賃金に対する意識は高まったが、特段の混乱は見られていない。

しかしながら、その反面、障害者の障害特性や就労環境に対応した運用上の課題があるのも事実である。

エ 障害の定義

最低賃金法で規定する「障害」の定義や範囲について考える場合には、同法制定と同時代の障害者法制を見て当時の障害者観を理解しておく必要がある。

従来から福祉関係法では、対象別に身体障害者福祉法（昭和 24 年）及び精神薄弱者福祉法（昭和 35 年）があったが、その後障害者対策の基本法として制定された心身障害者対策基本法（昭和 45 年）（現障害者基本法）では、障害者の定義を当時の 2 つの福祉法の対象に「等」を加えて次のように規定していた。

第 2 条 この法律において「心身障害者」とは、肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声機能障害若しくは言語機能障害、心臓機能障害、呼吸器機能障害等の固定的臓器機能障害又は精神薄弱等の精神的欠陥（以下「心身障害」と総称する。）があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。

また、労働行政で唯一の障害者関係法として制定された身体障害者雇用促進法（昭和 35 年）では、法の対象が身体障害者に限られていたのである。

しかしながら、精神障害者対策の充実につれて、心身障害者対策基本法が平成 5 年の改正で法律名を障害者基本法と改められ、精神障害者を加えて次のように障害者が定義されたことから混乱が生じ始めることとなる。

第 2 条 この法律において「障害者」とは、身体障害、精神薄弱又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。

さらにその後、「精神薄弱」の用語については、誤った解釈により差別や偏見が生まれるとの指摘を受けて用語の見直しが検討され、平成 10 年に制定公布された「精神薄弱の用語の整理のための関係法律の一部を改正する法律」により、障害者基本法、精神薄弱者福祉法、障害者雇用促進法など 32 の法律の条文中にある「精神薄弱」の用語はすべて「知的障害」に改められたことから、「精神の障害」と知的障害との関連性は一層希薄になり、むしろその用語に酷似する精神障害と結びつけて受け取られやすくなったと考えられる。

一般に障害者対策というものは、対象を徐々に拡大して福祉の向上に資することが求められており、その意味では、セーフティネットをより多くの障害のある労働者にも広げるために、最低賃金法においても、「身体障害、知的障害又は精神障害」と明示してはいないが、「精神の障害」としては、精神障害及び知的障害を対象とするとともに、これらに該当しない「精神の障害」についても、それが原因となって従事する業務に著しい支障を与えることが明白な場合は、許可の対象となり得るものとしているため、適切に法の運用が行われているものと考えられる。

オ 労働能力の判定

労災保険や自動車損害賠償保障で用いられているような労働能力喪失表は、後遺障害による逸失利益額を算定するためには簡便かつ有効なものであるが、大半が医学的機能障害の程度で率が定められており、最低賃金の減額率を定める際の実際の労働能率である労働能力の判定には適用できない。

厚生労働省では、最低賃金法の広報用パンフレット（参考資料）の中で、提出様式の記入例を示して説明しているが、申請時に提出を求めている労働能率に関する資料についての詳しい説明はない。

障害者が従事する作業は多種多様であるため、個別の作業について行政側で統一した労働能率や労働能力を測定するための様式を提示するのは困難としても、後で触れる障害福祉サービス事業で使用しているもの（具体的には、平成 18 年 10 月 2 日付け障障発第 1002001 号「障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について」の別添「[障害者自立支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所用]最低賃金の減額の特例許可 作業実績、作業能力に関する資料」）を一般の民間事業主に参考として示すことは可能であり、審査の効率化に役立つとともに、安易かつ不適当な減額の特例許可申請を抑制する効果も期待できると思われる。

(2) 民間企業

民間企業における障害者と最低賃金に関する具体的な詳細は、第 2 章に記述することとし、ここでは、本研究を進める上で民間企業の調査を実施した際に目についた点をまとめる。

今回研究対象に取り上げた民間企業は、クリーニング業（リネンサプライ業を含む）及びパン・菓子製造業を行う一般の障害者雇用事業所と、大企業によって設立された障害者雇用のための特例子会社である。すでに業界の概要で述べたように、調査対象とした事業所の業界は、いずれも大企業と中小零細企業との 2 極化と大企業の寡占化が進んでおり、生産性や賃金は他の業種と比べて極めて低く、その中で中小零細企業の経営環境は特に厳しさが増している。

一般に特例子会社では、親会社の影響を受けて雇用する障害者に最低賃金額以上の賃金を支払うことを企業の方針としていることが多く、今回の調査対象事業所においても、最低賃金の減額の特例許可を受けている障害者はいなかった。別の調査においても、特例子会社では最低賃金の減額の特例許可を受けている事例はほとんど見られなかったが、一般の事業所では、両業種とも障害者に対する最低賃金の減額の特例許可を受けている事例が多く見られた。

(3) 障害福祉サービス事業

障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス事業の中で、就労支援に関するものには、障害者に就労の場を提供する就労継続支援事業と、一般就労への移行に向けた作業や実習等を行う就労移行支援事業があるが、さらに就労継続支援事業には、雇用関係のもとに労働関係法規の適用される A 型と、そのような就労の困難な障害者のための B 型があり、表 1-31 のように整理されている。

表 1-31 障害者自立支援法における就労支援事業

	就労継続支援		就労移行支援
	A 型	B 型	
対象者	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者	就労を希望する 65 歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者
	【利用者像】 ・ 養護学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している ・ 一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい ・ 施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している	【利用者像】 ・ 就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった ・ 一般就労していて、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい ・ 施設を退所するが、50 歳に達しており就労は困難	【利用者像】 ・ 養護学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい ・ 就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい ・ 施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい
サービス内容	通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について支援	事業所内において、就労の機会や 生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に向けた支援	一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施
事業所数	204 カ所	1,582 カ所	803 カ所

注) 事業所数は各都道府県国民健康保険団体連合会データ全国集計より（平成 20 年 1 月サービス提供分）

資料：厚生労働省ホームページ

就労継続支援 A 型は、障害者自立支援法制定以前は福祉工場として、労働関係法規の適用のもとに身体、知的、精神の各障害者のために事業を行ってきており、最低賃金法との関係では、これまでも福祉工場の障害のある労働者に対する最低賃金の適用除外許可申請の事例が多く見られている。

2,006 年版の発達障害白書には、知的障害者福祉工場の現状と課題に関する報告が掲載されているが、そこでは平成 12 年から 16 年までの推移を示しつつ、厳しい経営状況から最低賃金適用除外者は増加傾向にある

としている。また、各福祉工場を最低賃金の適用除外許可を受けている者（以下「最賃適用除外者」という。）の人数が障害のある従業員数に占める割合（以下「除外率」という。）によって3タイプに分類し、それぞれの売上高、平均給与、除外率等を表 1-32 のようにまとめているが、知的障害者福祉工場における除外率の高さが目立っている。

表 1-32 福祉工場タイプ別平均値

項目	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ	合計
身体障害者福祉工場	22	8	2	32
知的障害者福祉工場	11	4	23	38
精神障害者福祉工場	6	0	1	7
合計	39	12	26	77
売上高（万円／年）	39,792	21,342	7,933	26,016
加工高（万円／年）	20,161	11,179	5,230	13,718
平均給与（万円／年）	207	143	98	145
平均最賃適用除外者数（人）	0	5	21	8
除外率(%)	0	17.0	88.0	25.8
障害者人数(人)	36	29	24	31
従業員数（人）	60	51	35	50

注) Aタイプ：最賃除外をしていない Bタイプ：除外率が50%未満 Cタイプ：除外率が50%以上

資料：発達障害白書－2006年版－をもとに一部加工

今回の研究に当たり、我々が全国社会就労センター協議会から入手した平成15年度から19年度までの知的障害者福祉工場における最低賃金適用除外者数の推移を見ると、表 1-33 のとおり、人数としてはわずかに増加傾向にあったが、平成17年度の525人をピークに減少に転じ、除外率は平成19年度には32.7%と次第に低下しつつある。

官公需の確保、営業業種の研究、専門的知識・技術の習得、ネットワークによる連携など、福祉工場における様々な経営努力が一定の成果を上げてきているためと考えられる。

表 1-33 福祉工場における最低賃金適用除外者数（率）推移（H15～19）

※全国社会就労センター協議会・福祉工場実態調査の結果より

年度	最賃除外者数・率	福祉工場			就労継続支援 A型	計
		身体	知的	精神		
平成 19 年度	最賃適用除外者数（人）	23	156	—	319	498
	平均除外率（合計／現員）	3.7%	32.7%	—	27.8%	21.6%
平成 18 年度	最賃適用除外者数（人）	99	502	19		602
	平均除外率（合計／現員）	8.5%	45.5%	22.4%		25.8%
平成 17 年度	最賃適用除外者数（人）	98	525	29		652
	平均除外率（合計／現員）	8.2%	47.5%	22.3%		26.9%
平成 16 年度	最賃適用除外者数（人）	96	518	16		630
	平均除外率（合計／現員）	8.2%	48.8%	22.2%		28.3%
平成 15 年度	最賃適用除外者数（人）	80	495	13		588
	平均除外率（合計／現員）	7.0%	49.6%	19.4%		24.3%

注）表中の「現員」は障害のある従業員、「合計」は最賃適用除外者である。

資料：全国社会就労センター協議会調べ

労働法規の遵守と経営改善のための努力は、就労継続支援 A 型事業にも引き継がれており、賃金問題は事業運営上の重要事項として、制度発足当初から最低賃金法との関わりで厚生労働省のきめ細かな指導が行われてきた。

それが、平成 18 年 10 月の障害者自立支援法の本格施行に当たり、労働関係法令の遵守を促し就労継続支援事業の円滑な運営を図るため、各都道府県障害保健福祉部（局）長あてに発出された厚生労働省障害福祉課長からの通知「障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金適用除外許可手続について」である。この通知は、障害者自立支援法が本格施行されるに伴い最低賃金適用除外許可申請件数の増加が考えられることから、労働基準局との間で当該申請における事務処理手続の迅速化等について協議してきたとし、適用除外許可申請用の添付資料として、作業実績、作業能力に関する資料のモデルを示し、事務処理の迅速化のためにそれを活用するよう事業者を指導願いたいという主旨のものである。（参考資料）

作業実績を数量的に把握しやすい業種に向いており、能力評価についても厳密な標準化作業による有効性の検証が行われたか必ずしも明らかではないが、労働基準行政と連携が図られた具体的な統一様式を作成し広く公開したという点で、就労継続支援事業者のみならず、最低賃金法上の課題を抱える民間事業主にとっても、非常に有益な画期的資料として評価できる。

この通知は、最低賃金法改正に伴う施行政省令の施行に当たり、平成 20 年 7 月に、通知中の「適用除外」を「減額の特例」に、「被申請労働者」を「減額対象労働者」等に字句の修正が行われたが、内容には全く変

更はない。(巻末参考資料)

我々の調査した事例においても、作業実績や労働能力の評価に関する具体的資料の提示については、障害福祉サービス事業では多くが通知に示された資料で対応していた。

本件通知で示された資料は、広く一般民間事業主にも活用可能なものと考えられるため、さらに資料様式の改良等が進められれば、障害者に対する適正な最低賃金減額許可手続の確保と最低賃金制度の趣旨の徹底にも資することとなると考えられる。

(4) 知的障害者と最低賃金法との関係

最低賃金額を下回る賃金で働く知的障害者の数が多いことは、従来から各種の調査により明らかにされてきたにもかかわらず、最低賃金との関わり、あるいは最低賃金法に基づく適用除外許可の規定もしくは減額の特例許可の規定との関わりについて、詳しく分析した研究は極めて少ない。賃金という経営上重要な個別性の高い個人情報、企業から入手するにはそもそも困難があり、まして最低賃金法という罰則付きの法律にも関わる事項となると、調査について企業側の協力を得ることは一層困難になるためであろうと考えられる。

そのため、先行研究のいずれも、研究者の所属する学校の卒業生や特定の業界団体、事業主団体の会員企業等の協力を得て賃金等のデータを収集し分析していることから、内容は限定的なものとなっているが、その中で本研究との関連で特に言及しておくべき調査研究を取り上げ、以下に論評を加える。

ア クリーニング業界における障害者の雇用管理

その第一は、平成元年度に日本障害者雇用促進協会（現独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）が(社)全国重度障害者多数雇用事業所協会（以下「全重協」という。）に委託して実施した「クリーニング業界における障害者雇用管理の実態に関する研究」（研究調査報告書 No.149）で、全重協の会員企業のうちクリーニング業を行う 44 社を対象として調査が行われた。

障害者の雇用管理全般を調査したこの研究の経緯として、クリーニング業は全重協加盟企業全体の 3 割を占め、また、雇用する障害者も雇用管理上特に困難な問題を抱えているとみられる知的障害者を中心としており、クリーニング業における障害者雇用の経験は他の業種の企業にとっても参考になるから、と述べている。

報告書には、知的障害者の特性に応じた職場適応を高めるための方策や能力開発の留意点など、有益な示唆も多いが、本稿では最低賃金との関わりについて紹介するのにとどめる。

「今回の調査では、最低賃金除外申請をしているところとしていないところがほぼ拮抗している（アンケート回答企業 43 社中適用除外申請あり 25 社、なし 18 社）。最低賃金適用除外申請を行っていない企業では、おおむね、障害者（特に知的障害者）の賃金は、最低賃金水準そのものであることが多いようである。昇給も、最低賃金の年々の改定に応じて行われている。」(p.20)

「表 4-21 には適用除外申請者の有無と内容を示した。」(pp.52-53)

(表 4-21 適用除外申請者について)

いる： 25 社	→	1 位：知的障害者	13 社
		2 位：低能率者	7 社
		3 位：その他	3 社
		無記入	2 社
いない：18 社			
無記入：1 社			
合計：44 社			

資料：「クリーニング業界における障害者雇用管理の実態に関する研究」（日本障害者雇用促進協会研究調査報告書 No.149）

全重協によるこの研究では、障害者と最低賃金との関係ではこれ以上の調査結果は示されていないが、比較的規模の大きなクリーニング企業 8 社からのヒアリングを通して、各社の賃金決定や能力評価、指導・訓練の状況等が報告されており、いずれも示唆に富むものとなっている。

イ 重度障害者雇用事業所における障害者の賃金

これも、前述の全重協が平成 17 年に高齢・障害者雇用支援機構の委託を受けて、会員事業所 275 社を対象として実施した「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査」という研究調査である。これまでも全重協では会員事業所から障害者雇用に関する様々なデータを収集し分析してきたが、この調査では、特に障害者の賃金について重点を置いて一般企業、特例子会社及び社会福祉法人の全業種の調査を行っているので、最低賃金の適用除外に関する調査結果等は、客観性の高い貴重な参考資料となっている。我々の研究とも問題意識は重なる部分が多いので、その一部の要旨を以下に紹介する。

報告書では、適用除外を受けている障害者の全体状況を表 1-34 のようにまとめて示し、①特例子会社では適用除外を受けている事業所がほとんどないこと、②業種別では「クリーニング・リネンサプライ」、「食品加工」が適用除外を受けている事業所や人数が多いこと、③社会福祉法人では適用除外を受けている 1 社当たりの人数が 25 人と多いこと、などすでに我々が得ているデータとも一致する結果が述べられている。

表 1-34 最低賃金の適用除外を受けている障害者の有無

事業所形態・業種		事業所数	いる	いない	適用除外を受けている 人数(人)	平均(人)
合 計		255 社	96 社 37.6%	159 社 62.4%	1,008	10.5
事業所 形態	株式会社・有限会社等	172 社	83 社	89 社	722	8.7
	特例子会社	60 社	2 社	58 社	5	2.5
	社会福祉法人	23 社	11 社	12 社	281	25.5
業 種	生産・加工	115 社	34.8%	65.2%	327	8.2
	栽培飼育・食品	23 社	47.8%	52.2%	132	12.0
	繊維・衣服	4 社	25.0%	75.0%	3	3.0
	木工・家具	5 社	40.0%	60.0%	11	5.5
	印刷・製本・紙製品	28 社	28.6%	71.4%	20	2.5
	窯業・土石製品	7 社	100.0%	—	41	5.9
	ゴム・プラスチック装飾品	5 社	20.0%	80.0%	27	27.0
	金属製品・機械器具	20 社	25.0%	75.0%	50	10.0
	電気機器	23 社	21.7%	78.3%	43	8.6
	流通・サービス	110 社	44.5%	55.5%	488	10.0
	卸・小売業、飲食店	11 社	27.3%	72.7%	47	15.7
	クリーニング・リネンサプライ	72 社	61.1%	38.9%	403	9.2
	情報処理サービス	14 社	—	100.0%	—	—
	マッサージ・清掃・リサイクル	13 社	15.4%	84.6%	38	19.0
その他の業種	30 社	23.3%	76.7%	193	27.6	

資料：「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査」（高齢・障害者雇用支援機構研究調査報告書 No.259）

また、最低賃金額のどのくらいの割合で支払うことを条件として、最低賃金の適用除外許可を受けているかを調べた「最低賃金額の割合別障害者数」の表では、全体的には最低賃金額の「60%台」である障害者の割合が最も多く、25.8%となっている。また、最低賃金額の60%以上で許可された障害者の割合は、全体の81.1%を占めている。事業所形態では社会福祉法人の方が、業種では流通・サービスの方が賃金額は低くなっており、最低賃金額の40%台以下の者も4.4%ではあるが、存在することを明らかにしている。（表 1-35 参照）
報告書の中では適用除外に係る障害者の障害の種類については言及はないが、全重協の会員事業所に雇用

されている障害者は圧倒的に知的障害者が多いことから、知的障害者と考えて差し支えないと思われる。

表 1-35 最低賃金額の割合別障害者数

(%)

事業所形態・業種		障害者数	90	80	70	60	50	40	30
			% 台	% 台	% 台	% 台	% 台	% 台	% 台
合 計		1,008 人	125 人 12.4	199 人 19.7	234 人 23.2	260 人 25.8	146 人 14.5	37 人 3.7	7 人 0.7
事業所 形態	株式会社・有限会社等	722 人	119 人	164 人	161 人	181 人	97 人	—	—
	特例子会社	5 人	—	4 人	1 人	—	—	—	—
	社会福祉法人	281 人	6 人	31 人	72 人	79 人	49 人	37 人	7 人
業種	生産・加工	327 人	14.4	27.5	24.5	19.0	14.7	—	—
	栽培飼育・食品	132 人	11.4	34.1	29.5	22.0	3.0	—	—
	繊維・衣服	3 人	—	—	100.0	—	—	—	—
	木工・家具	11 人	18.2	—	9.1	27.3	45.5	—	—
	印刷・製本・紙製品	20 人	15.0	25.0	45.0	5.0	10.0	—	—
	窯業・土石製品	41 人	24.4	39.0	19.5	14.6	2.4	—	—
	ゴム・プラスチック装飾品	27 人	18.5	37.0	37.0	7.4	—	—	—
	金属製品・機械器具	50 人	12.0	16.0	—	8.0	64.0	—	—
	電気機器	43 人	14.0	14.0	23.3	39.5	9.3	—	—
	流通・サービス	488 人	15.8	19.3	24.0	27.3	12.3	1.4	—
	卸・小売業、飲食店	47 人	—	6.4	38.3	48.9	6.4	—	—
	クリーニング・リネンサプライ	403 人	19.1	21.1	19.1	25.8	13.2	1.7	—
	情報処理サービス	—	—	—	—	—	—	—	—
マッサージ・清掃・リサイクル	38 人	—	15.8	57.9	15.8	10.5	—	—	
その他の業種	193 人	0.5	7.8	19.2	33.7	19.7	15.5	3.6	

資料：前表と同じ

ウ 知的障害者の建物清掃作業

三つめの高草木（2008）による「知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究」は、(社)全国ビルメンテナンス協会との共同により、平成 19 年に同協会加盟企業に対するアンケート調査を行ったものである。論文冒頭に述べるように、ビルメンテナンス業における建物の清掃は、知的障害者にとって数少ない

企業の本来業務への就労としての対象業務の一つであるとの認識のもとに実施されたこの研究では、知的障害者の清掃作業の生産性についての雇用者の満足度や給与実績等についてたずねている。

それによれば、知的障害者の作業の生産性（時間当たり作業達成量）に対して、「雇用者として満足している」と回答した企業は、「過去に雇用していたが現在は雇用していない群」では8%、「雇用中の群」では32%と、知的障害者を雇用中の企業の満足度が顕著に高いことが示されている。また、給与の実績について、平均額、最高額、最低額をたずねる設問についての回答は、以下の表 1-36 のとおりで、「月給で著しく低い値があるが、これは勤務時間が短いためである」と説明が加えられており、個別には、最低額で見ると最低賃金額を大きく下回る時給 372 円（調査時の平成 19 年 7 月の最低賃金額は 610 円～719 円）であったが、平均額で見ると時給 687 円、最高額で見ると時給 743 円と、概ね最低賃金額を上回る状況となっている。したがって最低賃金の適用除外については何も言及がない。

表 1-36 現在雇用中の企業の統計（円）

	時給平均	時給最高	時給最低	月給平均	月給最高	月給最低
平均	721.29	742.57	687.04	126102.31	137980.96	104772
最小	370	371	372	35000	43000	38600
最大	1050	1043	925	215000	220000	179014
標本数	135	69	70	87	48	43

資料：「知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究」（高草木）

エ 一般企業における知的障害者の労働と賃金

これまで障害者と最低賃金法との問題に正面から取り組むものとしては、川上（2008）の「最低賃金法除外申請の実態と課題」及び川上（2001）による「一般企業における知的障害者の労働と賃金に関する考察 — 最低賃金法の「除外規定」をめぐって—」の論文がある。前者は、厚生労働省の公表する最低賃金適用除外状況や地域別最低賃金、最低賃金法の適用除外許可の規定、昭和 34 年の最低賃金適用除外許可基準に関する通達等を引用しつつ論考を試みているのみで、後者は、研究者の属する名古屋市内の知的障害者養護学校の卒業生 15 名からの賃金月額を中心とする平成 12 年に実施した聞き取り調査の結果をまとめたものである。

調査結果では、全体 15 名の月収が、12 万円以上—2 名、10～12 万円—3 名、8～10 万円—3 名、6～8 万円—4 名、6 万円以下—2 名、不明—1 名となっているのと比較して、クリーニングの職種で就労している者は 3 名で、月収は 4 万円台、6 万円台、11 万円台、また、菓子製造は 1 名で 6 万円台と、やや低水準であることが示されている。

考察では、「聞き取り調査を実施した 15 名中、最低賃金を上回っていると思われる者は 2～3 名にすぎない。」（p.51）としているだけで、最低賃金法上の問題の有無、適用除外許可申請の実態、労働能力との関係等についての分析は全くなく、最低賃金法の適用除外規定の見直し、労働基準監督署による事業主に対する

助言指導や法的な保護、就労上の支援体制の強化等が必要と、障害者の支援側に立った主張が展開されている。

オ 知的障害養護学校卒業生の就労実態

真謝・平田（2000）による「知的障害養護学校卒業生の就労支援と課題に関する一考察」もまた、研究者達の属する沖縄県の知的障害養護学校を卒業した就労者と雇用企業を調査対象とした研究である。回答企業 105 社に雇用されている知的障害者 383 人についての分析を行ったこの研究では、業種として最も雇用数の多いのは、製造業（33.3%）、次いでサービス業（32.3%）で、とりわけ製造業では食品加工関係（製造業中の 51.4%）、サービス業ではクリーニング関係（サービス業中の 55.8%）が多いという状況を明らかにし、賃金については、次のように述べている。

「雇用形態では大部分のものが常用雇用されているが、月額賃金は 246 人（64.2%）の者が最低賃金（平成 12 年 1 月現在は日額 4,760 円で、25 日勤務の場合、月額 119,000 円）を下回っているとみられ、低水準にある。最低賃金制度の適用除外されている者も 63 人（16.4%）いる。」（p.144）として、表 1-37 のとおり賃金額区分別の人数と最低賃金適用除外制度を適用されている者を示し、興味深い実態を明らかにしているが、これ以上の掘り下げた分析や考察は行われていない。

表 1-37 月額賃金と人数

賃金額	人数（構成比）	男	女
50,000 円未満	25（6.5%）	15	10
50,000 円～70,000 円未満	64（16.7%）	26	38
70,000 円～100,000 円未満	157（40.9%）	98	49
100,000 円～130,000 円未満	112（29.2%）	62	50
130,000 円以上	25（6.5%）	19	6

※最低賃金適用除外制度を適用されている者…… 63 人

資料：真謝・平田「知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察」

以上、極めて数の少ない知的障害者と最低賃金との関係に言及している先行の調査研究論文について論評を加えたが、最低賃金制度の適正な運用を通じて知的障害者の労働条件の改善と雇用の安定を図るためには、さらに広範かつ詳細な実態把握が必要であり、そのためには、今後厚生労働省の組織を通じたデータ収集や障害者雇用実態調査等の機会の活用、特定の業種団体との共同研究又は委託研究等による実証的研究を推進することなどを検討すべきと考える。

【 参考文献 】

- 厚生労働省：平成 7 年・12 年・17 年知的障害児（者）基礎調査結果
- 労働省：平成 5 年度身体障害者等雇用実態調査結果
- 厚生労働省：平成 10 年度・15 年度・20 年度障害者雇用実態調査結果
- 障害者職業総合センター, 1997：障害者雇用関連統計集（第 2 版）（資料シリーズ No.14）
- NHK厚生文化事業団, 1996：「知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査」報告書
- 厚生労働省：報道発表資料「平成 18 年度工賃（賃金）月額の実績について」（19.10.31）
- 厚生労働省：平成 20 年度工賃（賃金）月額の実績について（平成 21 年 10 月）
- 厚生労働省：衛生行政報告例
- 厚生労働省：平成 17 年生活衛生関係営業経営実態調査
- 厚生労働省：クリーニング業の実態と経営改善の方策（平成 18 年 10 月）
- 厚生労働省：平成 20 年賃金構造基本統計調査
- 全国クリーニング環境衛生同業組合連合会, 1998：「雇用と経営—クリーニング業者・リネンサプライ 業者に聞きました—」（平成 10 年度労働力確保調査事業）
- 全国生活衛生営業指導センター：業界動向—クリーニング業（2008 年～1996 年）—
- 総務省：事業所・企業統計調査
- 総務省：家計調査
- 農林水産省：米麦加工食品生産動態統計調査
- 経済産業省：工業統計調査
- 経済産業省：商業統計
- 中小企業庁：中小企業の経営指標（中小企業経営調査）
- 中央職業能力開発協会, 2006：「包括的職業能力評価制度整備委員会（パン製造業）活動報告書」
- 中央職業能力開発協会, 2007：「包括的職業能力評価制度整備委員会（クリーニング業）活動報告書」
- 丸山泰広ほか, 2003：消費者嗜好と技術革新によるパン産業の構造変化（九大農学芸誌第 58 巻第 1・2 号 pp.93-111）
- 中央法規出版編集部, 2007：四訂 社会福祉用語辞典, 中央法規出版
- 山縣・柏女, 2002：社会福祉用語辞典, ミネルヴァ書房
- 庄司他, 1999：福祉社会事典, 弘文堂
- 労働調査会出版局, 2009：改訂 3 版 最低賃金法の詳解, 労働調査会
- 労働法令協会, 2008：わかりやすい改正最低賃金法の解説, 労働法令協会
- 厚生労働省：最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書（平成 17 年 3 月 31 日）
- 労政時報第 3721 号, 2008：改正最低賃金法の概要, 労務行政
- 厚生労働省：広報パンフレット「最低賃金法が変わります」

- 厚生労働省：広報パンフレット「平成 20 年 7 月 1 日から最低賃金法が変わりました」
- 厚生労働省：広報パンフレット「最低賃金の減額の特例許可申請について」
- 京極 高宣, 2008：最新障害者自立支援法逐条解説, 新日本法規出版
- 山内 一永, 2007：図解障害者自立支援法早わかりガイド, 日本実業出版社
- 東京都社会福祉協議会, 2008：障害者自立支援法 資料集（第 21 集）
- 日本知的障害者福祉連盟, 2005：発達障害白書—2006 年版—, 日本文化科学社
- 日本障害者雇用促進協会, 1990：クリーニング業界における障害者雇用管理の実態に関する研究（研究調査報告書 No.149）
- 高齢・障害者雇用支援機構, 2007：重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査（研究調査報告書 No.259）
- 高草木 明, 2008：知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究（日本建築学会計画系論文集第 73 巻第 627 号）
- 川上 輝昭, 2001：一般企業における知的障害者の労働と賃金に関する考察—最低賃金法の「除外規定」をめぐって—（日本福祉大学社会福祉学会「福祉研究」第 90 号）
- 川上 輝昭, 2008：最低賃金法除外申請の実態と課題（全国障害者問題研究会「障害者問題研究」第 36 巻第 2 号）
- 真謝 孝・平田 永哲, 2000：知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察（琉球大学障害児教育実践センター紀要 No.2）

第2章

事業所調査の結果

第2章 事業所調査の結果

本研究の目的は、現行の最低賃金の減額の特例許可制度を前提としつつ、障害者の就労支援機関の有する障害者の労働能力に関する専門的知見及び各種の評価ツールを取り込む形で、知的障害者等の障害特性、職場の状況、指示の仕方等を適切に踏まえて、減額率を設定又は決定する際の留意点等を検討することである。

このため、最低賃金の減額の特例許可申請に関する障害者多数雇用事業所のヒアリング調査を実施するに当たり、障害者雇用に係る先行研究や（独）高齢・障害者雇用支援機構の障害者雇用リファレンスサービスの障害者雇用好事例等の各種データベースから最低賃金の減額の特例許可に関する情報を得るとともに、（社）全国重度障害者多数雇用事業所協会の協力を得て、クリーニング業、パン・菓子製造業等減額特例許可を受けている障害者雇用事例の多い事業所を中心に、障害福祉サービス事業も加えた15の事業所を選定し、これらの事業所において労働能力評価等についてのヒアリング調査を行った。

なお、当該制度に関する事業所のニーズや実務上の問題点、行政機関等への要望等についても把握した。

調査結果の分析は、民間企業（① 一般民間企業、② 特例子会社）、障害福祉サービス事業（① 就労継続支援事業所A型（雇用型）、② 就労継続支援事業所B型、③ 就労移行支援事業所、訓練機関）に分類して行った。

1 調査対象クリーニング事業所の概要

(1) 民間企業

① 一般民間企業

<リネンサプライ工場A社>

1 事業所の概要

A工場は、昭和37年11月に設立された大手ホテルを取引先とするリネンサプライ工場である。

主要取扱品は、浴衣・包布・シーツ・ピロケース・タオル類・クロス・ナプキンである。当事業所で購入したこれらの製品はホテルなどにリースした後、リース先から使用済みのものを収集し、洗濯した上で再度リースに使用している。

敷地面積は1,369坪と広く、リネンサプライの売り上げは644百万円（平成18年）。事業所単体としての収支決算は厳しい。

工場は月～土曜日に営業している。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

従業員は75名、うち知的障害者16名（女性1人）、身体障害者1名。

知的障害者はA2の者が2名、B1が9名、B2が5名である。

昭和55年、もともと障害者を多数雇用していたクリーニング関係の事業所の経営を引き継ぎ、従業員も障害者、健常者（パートを含む）を含めそのまま継続雇用した。

障害者は40～50歳代の年齢層が多い。健常者も継続雇用され、障害者の面倒を見続けている。

定年は60歳だが、再雇用で65歳までは働くことができる。しかし、知的障害者は健常者より10～15歳は早く年を取り、自分から辞めていく者もいる。

(2) 配置部署と職務等（第3章64頁の図3-2参照）

工場設備の機械化が進んでおり、健常者がロール機等に入れる前に浴衣・シーツ等の洗濯物を広げる等の安全かつ単純な反復作業に障害者が従事している。

- ・入荷（知的障害者B2 1名、健常者パート1名）

ホテル等からトラックでコンテナに入れて運び込まれた浴衣・シーツ等の洗濯物を表に返して広げ（ここまでが障害者担当）、仕分けし、関係工程に運ぶ作業。

- ・洗場（知的障害者B1 1名）

浴衣・シーツ等の洗濯物をダーティパックに入れる作業。

その後の洗濯、乾燥作業は流れ作業が自動化されているので、人手は不要。

- ・ローラー機1号・2号 ロールシーツ・包布（1号・・・知的障害者B1 2名）
（2号・・・知的障害者B2 2名）

半乾きのシーツが袋に入れられ自動搬送されてくる。この袋を開け、シーツをローラーに入れやすく広げ（ここまでが障害者担当）、ローラーに乗せ入れる。

- ・ローラー機3号・4号 浴衣（3号・・・知的障害者B2 2名、B1 1名）
（4号・・・知的障害者B1 2名、A2 1名）

半乾きの浴衣が袋に入れられ自動搬送されてくる。この袋を開け、浴衣をローラーに入れやすく広げ（ここまでが障害者担当）、ローラーに乗せ入れる。

- ・タオル・ガウン（知的障害者B1 2名、B2 1名）

乾燥機（タンブラー）で乾燥後、クリーンパックに入れられたタオル・ガウンが自動搬送され2階の作業場に運ばれてくる。ここからのたたみ作業は、タオルホルダー、ボディプレス機、プレス機等の機械が行う。障害者はタオル・ガウンを機械にかけ、その後、何枚か重ねて束ね機にかけ、コンテナに乗せる作業を行う。

- ・出荷（知的障害者B1 1名、A2 1名）（2号ロール1名（B2）が応援）

たたみ、束ねた製品を顧客別にコンテナ車（荷台車）に乗せる作業。

3 賃金・労働時間の概要（障害者に係るものを掲載。以下同じ）

(1) 賃金形態等

賃金は能力・実績に応じて決定されるが、特に評価制度はない。

労働時間は1日8時間。労働日数は年間260日、完全週休2日制である。

(2) 最低賃金関係

知的障害者16名のうち洗場（知的障害者B1）を除いた他の者は皆最低賃金の減額の特例許可の対象で最低賃金736円の4.2%～9.4%の減額で許可されている。

4 その他

地元のハローワークや障害者雇用促進協会との会合に参加した際などに、知的障害者の雇用を言われるが、採算を考慮して今のところ雇用増は考えていない。

<クリーニング工場B社>

1 事業所の概要

昭和56年障害者多数雇用事業所のモデル工場として設立された。地元では障害者を雇用しているクリーニング工場として知られている。

リネンサプライの協力工場から美容院のタオルの洗濯・乾燥・折りたたみの作業を請け負っている。ただし、洗濯の作業は福祉施設に委託しており、洗濯後納品されたタオルの乾燥からが、実際行っている作業になる。

10年ぐらい前までは従業員25名ほどだったが、現在は従業員9名である。タオルを使わない料金が安い床屋が増えたこともあり、3年ぐらい前に仕事量が激減し、それ以降同様の状況が続き、経営は苦しい。タオルの受注量が少ないため、勤務時間を減らし、対応している。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

従業員は9名、うち障害のある従業員は6名で皆、知的障害（男性3名、女性3名、年齢は設立当初からの者が多いため30～50歳、療育手帳Bが多い）。

以前、精神障害者を雇ったことがあったが、知的障害者と両方の雇用管理は困難であり、以降は知的障害者のみを雇用している。障害者は自宅から社長が車で送迎している。

(2) 配置部署と職務等

仕事への配置については、いろいろな作業をまずやってもらい、できる作業に従事させている。一旦就いた作業はあまり変わらない。体で仕事を覚えてもらい同じ仕事を続けている。

乾燥機 5 台にぬれたタオルを投入し乾いたらタオルたたみ機に運ぶ作業（障害者 1 名）

↓

タオルたたみ機（10 台）に乾燥タオルを通す作業（障害者 5 名、健常者パート 3 名）

↓ 運ぶ作業（障害者 1 名 35 歳）

畳んで包装機のコンベア（1 台）に乗せる作業（障害者 1 名、養護学校卒後 15 年ほど、
継続勤務、健常者（社長自ら作業）1 名）

↓

パック袋を出荷用の袋に詰める作業（障害者 1 名）

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金で工場設備の機械化を行ったことにより、重度知的障害者でも可能な安全かつ単純な反復作業を人手で行わせている。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

賃金は、能力・実績に応じて決定されるが、特に評価制度はない。

労働時間は 13:00～17:30（週 2 回は 10:00～17:30）、週休 2 日。

(2) 最低賃金関係

6 名全員最低賃金の減額の特例許可を受けている。減額率は一律 39.9%で許可申請し、この率で許可を受けている。

4 その他

減額をしない最低賃金額と同額で雇用せよと言われれば、解雇せざるを得ないと考えている。以前は療育手帳 A の者もいたが大変すぎて施設に戻ってもらった。

② 特例子会社

<特例子会社 C 社：クリーニング業務等>

1 事業所の概要

1987 年 7 月設立、1988 年 3 月に特例子会社として認可された、県内初の特例子会社。

当初は、クリーニング事業と証明写真撮影・DPE・身分証明書作成等の作業を含む写真センターを主体にスタートし、その後、名刺・封筒等、各種印刷物を扱うプリントサービス部を併設した。

親会社からの受注は少ないのが特徴。

クリーニング事業についても、親会社からの受注（リネン）ではなく、宅配サービスもある企業、団体の独身寮及び一般家庭のクリーニングで町のクリーニング屋さんと競合している。顧客は 6,000 人く

らい。ワイシャツが通常 1200～1400 枚/日のところ繁忙期は 2000 枚くらいとなり、立ち仕事でもあり仕事の内容はきつい。売上高はクリーニングが 56 人で 2 億円。

<クリーニング>

クリーニング工場部

クリーニング営業部

- ・ ドライおよび水洗い：一般衣類、業務用衣類、皮革、布団等
- ・ 撥水加工/コート、ジャケット、ネクタイ、スキー服等
- ・ シミ抜き

<写真センター>

- ・ 各種証明書写真/撮影、各種サイズ焼付け
- ・ 一般写真/撮影、DPE、デジタル撮影・データ加工
- ・ 身分証明書IDカード作成/プラスチックタイプ
- ・ ポストカード/誕生、結婚、年賀
- ・ クリーニングの取次ぎ業務

<印刷>

プリントサービス部（小ロット印刷、オフセット印刷、オンデマンド印刷）

- ・ 名刺/一般名刺、浮出名刺、写真入り名刺、点字名刺等
- ・ 封筒/定型～特殊タイプ（窓付き、紐マチ付き、オリジナル作成等）
- ・ 挨拶状
- ・ 各種伝票類等

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

表 2-1 障害者の障害別雇用状況

	健常者	障害者					合計
		身体重度	身体中軽度	知的重度	知的中軽度	計	
クリーニング部門	26	7	8	8	7	30	56
プリント部門	6	5			3	8	14
写真センター	2					0	2
総務関係	2	1	1			2	4
合計	36	13	9	8	10	40	76

(2) 配置部署と職務等

- ・ 身体障害者：宅配、プレス、たたみ、タグ付け等業務
仕分け、整理、検品等業務
- ・ 知的障害者：プレス、たたみ、タグ付け等業務
仕分け、整理、検品等業務

○ 障害の程度とできる仕事領域

- ・ 知的重度：2～4つの工程が可能（1つの工程に特化するならある程度の質と量のレベルアップが期待できる）
- ・ 知的中度：3～5の工程が可能、資格も場合により取得可能性あり。
- ・ 知的軽度：オールラウンドが可能、資格取得は可能性大。
- ・ 自閉症：こだわり、執念、アンバランスな能力を活かす1つの工程への特化（質・量の向上）
専門職
- ・ 身体障害：オールラウンドが可能、ただしややスピードに難。重度・中程度は全く差がない。
能力の高い者には、できる限り多くの作業工程を習得させ、場合によっては積極的にクリーニング師の資格にチャレンジさせる。知的障害者でクリーニング師の資格を持つ者が2名いる（他には身体障害者2名）。
また、従来はクリーニングとプリント部門の交流は殆どしていなかったが、今後は積極的に若い職員を中心に交流を進める。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：月給
- ② 賃金額：障害者で最高は8等級で30万円、最低は12万2000円。
- ③ 賃金決定方式：健常者と同じ8等級に区分される給与表で対応している。新卒で12万2000円～12万9000円くらい。中途採用では4等級から開始する者もいる。
毎年1回の賃金査定、年1回昇給する。
現場の工場長が第一次査定を行い、最終的に社長と合議で決定する。
賃金の少ない人は、たたみの枚数の少ない人。作業態度は尺度ではなく、コメントで取っている。
賞与は年2回。査定で差がつく。
- ④ 労働時間

クリーニング部は従業員を4つの班に分け、月・火・水・金曜日は4班体制、木・土曜日は3班体制で稼働している。木曜日を3班体制にするのは、他の曜日に比べて業務量が少ないからである。従業員は毎週日曜を休日とするほか、月に一度木曜日と土曜日を休日とする。就業時間は午前9時から午後6時までである。正午から45分間の昼休みと午後3時から30分間の休憩に加えて、夏場

は午前 10 時にも休憩を取っている。

(2) 最低賃金関係

最低賃金の減額の特例許可を受けている者はいない。

<特例子会社 D 社: クリーニング業務とベーカリー業務>

1 事業所の概要

事業所の 1 F にクリーニング工場を設けている。

親会社の鉄道関係の職員が宿泊する時に使うシーツや枕カバーなどのクリーニングを行い、回収・配達を行っている。

前工場長は現工場長とともに、別のクリーニング工場（特例子会社）で研修を受け、クリーニング師の国家資格も取った。

クリーニングについては、グループ内の洗濯を他の業者に出すことを考えればほぼ同額程度の収支。工場は月～土曜営業している。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

女性 2 名、男性 4 名。

知的の障害等級は B1 及び B2、職業的重度判定が 3 名。

契約社員として採用したが、3 年を経過、今年 4 月より正社員となった。

(2) 配置部署と職務等

AM/PM で変更する、週ごとに変える等のローテーションを組んでいる。

- ・ 洗濯担当（新入社員以外は誰でもできる） 1～2 名。
- ・ シーツをローラーへ入れる作業 2 名。
- ・ シーツを受け取る作業 1 名。
- ・ 配送準備 1 名。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：全員が日給月給制度
- ② 賃金額：最高額は時給 771 円、最低額は時給 766 円。
- ③ 賃金決定方式：賃金査定を年 1 回行っている。

能力評価としては、安定して働けること、人間関係が良く、休まないことを評価している。

A B C の評価を工場長の判断で行い、社内会議にかけて決定する。

A 評価（リーダーシップが取れる）・・・ベーカーリーの 2 名のみ。

B 評価（安定して働ける）

C 評価（安定度が悪い、就労支援センターとの連携が必要）

評価には困難性があるため、今後、項目数を抑え、仕事へのやる気、指示に従えるかを評価していきたい。今後の賃金アップが課題と考えている。

④ 労働時間：就業日数は週 5 日の完全週休 2 日制勤務。

勤務時間は、9：00～12：15、13：05～17：20

(2) 最低賃金関係

最低賃金の減額の特例許可を受けている者はいない。

4 その他

就労支援センターと緊密な連携を取っている。

(2) 障害福祉サービス事業

① 就労継続支援 A 型事業所（雇用型）

<就労継続支援 A 型事業所 E 社：>

1 事業所概要

平成 4 年 4 月 1 日、社会福祉法人の知的障害者福祉工場（定員 40 名）として設立されたが、平成 19 年 10 月 1 日から就労継続支援事業所 A 型（定員 40 名）に移行した。

県下、都下のホテル、サウナ、レストランのリネンサプライのクリーニングを大手クリーニング会社等から受託している。主な取扱品としては、シーツ、ピロケース、浴衣、タオル類等。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

定員 40 名、実員 39 名。

全員「療育手帳」を持っている知的障害者。

重度 2 名、他は 2 級。

(2) 配置部署と職務等

3 つの作業班に分かれて作業している。

未処理班（汚れ物仕分作業）・・・社員（利用者）8 名、職員 1 名、パート 1 名。

タオル班（タオル類中心の作業）・・・社員 8 名、職員 1 名、パート 2 名。

ロール班（シーツ類中心の作業）・・・社員 23 名、職員 3 名、パート 7 名。

洗濯から脱水・乾燥までは危険を伴う作業であるため、大手クリーニング会社からの出向者 2 名が実施している。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：時間給で月払い（15 日締め、25 日払い）。
- ② 賃金額：最高額（時給）766 円、最低額（時給）520 円。
- ③ 賃金決定方式：賃金は能力（作業の力、複数の仕事ができること）、勤務年数で決まる。能力は評価表を用いている。

賞与（半年毎）については、6 ヶ月間の実稼働時間とその年度の事業実績と査定により支給。

賞与のために年 2 回、別の人事考課を行い、出勤率を加え、所長とタオル・未処理班の全職員の臨時職員会議で評価し、決めている（P80 参考資料「社員人事考課集計表（賞与）」参照）。

- ④ 労働時間：8：30～12：00、13：00～16：45 が作業時間（15：00～15：15 まで休憩時間）。1 日の所定労働時間 7 時間。シフト制で 4 週 6 休と祝日休、4 週 7～8 休の形をとっている。

(2) 最低賃金関係

平成 15 年 9 月 16 日から一部を除き最賃適用除外許可を受けた上で能力別賃金を設定支給している。

39 名中、18 名が最低賃金適用。21 名が最低賃金の減額の特例許可を受けている者（減額率は 2%～約 30%強の減額の範囲）。

目標は最賃適用での雇用。11 月までに 2 人、6 月に 1 人最賃適用に戻した。ここ数年新規採用者で減額許可の申請をした者はいない。

② 就労継続支援 B 型事業所

<就労継続支援 B 型事業所 F 社>

1 事業所の概要

昭和 53 年 7 月 1 日、社会福祉法人の知的障害者通所授産施設として設立されたが、平成 20 年 11 月 1 日、生活介護（定員 35 名、登録数 42 名）、就労継続支援 B 型（定員 10 名、登録数 12 名）、就労移行支援（定員 6 名、登録数 7 名）の各事業に移行した。

利用者は通えることが原則。

2 障害者の利用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

知的障害者（定員 10 名、登録数 12 名）

(2) 配置部署と職務等

生活介護ではタオルのドライクリーニングを大手クリーニング会社から受託し、乾燥したタオル類のたたみ・結束を行っている。平成 17 年度に競輪の補助金を受け高圧脱水機の整備を行った。洗濯から脱水・乾燥までは危険を伴う作業であるため、大手クリーニング会社からの出向者 3 名が実施している。

就労継続 B 型では、養護老人ホーム用のおしぼり（おしり拭き）のたたみ・結束、オムツ洗浄・乾燥を行っている。

就労移行支援は給食事業を実施している。

3 工賃・作業時間の概要

(1) 工賃等

① 工賃支払い形態：工賃は作業内容を現場の職員がチェックして決めている。能力給ではない。

② 工賃額：最低額（時給）80 円、最高額（時給）270 円。日給月給で支給。

③ 工賃決定方式：ケース会議を毎月 1 回開き、職員への確認を行う。現場で休んでいるかどうか等の状況のチェックは職員が行う。その上で、作業種の変更を検討する。

工賃について利用者アンケートを行った結果、7 割の者が差をつけて欲しいと答えた。

④ 作業時間：日曜、元旦以外は常に開いている。

9：00～12：00、13：00～16：45 が作業時間（14：45～15：00 まで休憩時間）。

1 日の所定労働時間 6 時間。

隔週土曜日は休み、第 5 土曜日は希望者の出勤日。

③就労移行支援事業所、訓練機関

<就労移行支援事業所 G 社>

1 事業所の概要

区が社会福祉法人に運営委託する障害福祉サービス事業（就労移行支援）。

通所の他、平成 11 年 4 月より（区）就労相談支援事業「就労相談室」を開設（求職支援、アフターケア等）。

開設は平成 10 年 4 月。平成 20 年 4 月より新体系に移行

利用者は区内在住の知的障害者（療育手帳所持者）。通所期間は 2 年。

利用定員 40 名。現員 45 名。

特別支援学校卒業後（約 30%は就職する）、就職できなかった中重度の知的障害者の利用が多い。そ

の他、フリースクールや普通教育の修了者、離職者、在宅者等。

○ 職員配置状況

<通所部門>

管理者 1 名、サービス管理責任者 1 名、事務員 1.7 名。

副施設長 1 名、栄養士 0.6 名、看護師 0.3 名、職業指導員 4.7 名、就労支援員 3 名、生活支援員 3 名。

<就労相談室>

地域開拓促進コーディネーター 1 名、就労支援コーディネーター 3 名。

2 障害者の利用状況

(1) 性別、障害名、年齢等（平成 10 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日）

利用終了者 168 名、その内就職者 155 名、就職率 92.3%。

最近は利用者の重度化が進み、平成 21 年 4 月 1 日現在の利用者 45 人中、東京都愛の手帳 2 度 4 名、3 度 20 名と半数が中重度になっている。

(2) 作業内容

<クリーニング>

老人ホーム（3 箇所）のリネンサプライ。

<印刷>

区事業所の封筒印刷、名刺、チラシなど

<その他>

パソコン入力練習、下請け作業

(3) 就職状況（平成 11 年 1 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日）

<通所部門>

172 名（延べ）

<就労相談室>

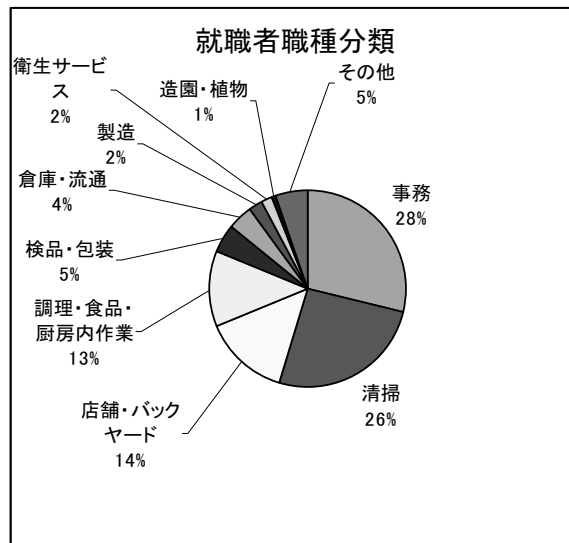
97 名（延べ）

計 269 名

定着率（就労継続率） 87%

(4) 利用者の就職先

図 2-1 利用者の就職先



3 工賃・作業時間の概要

(1) 工賃等

- ① 工賃支払い形態：毎月評価し、工賃支給前に本人に説明する。
- ② 工賃額：最高額時給 766 円、最低額時給 520 円。
- ③ 工賃決定方式：

工賃は能力・態度給+努力給

	能力	態度	目標への努力
評価	4	4	4
単価	90	+ 90	+ 120=時給 300 円

前日の売り上げを毎朝発表する。(別途資料「就労支援の流れ」工賃単価 P15 参照)

個別目標・支援プログラムは4ヶ月に1回評価。このうち、生活目標の取り組みについては、1ヶ月に1回支援員が評価し、これをもとに1ヶ月に1回工賃の見直しを行う。工賃については口頭と書面で説明し確認を取る。

平成 19 年度には作業収益 クリーニング 6,401,825 円、印刷 5,147,764 円。一人当たり平均工賃は 30,428 円。

- ④ 作業時間： 9:00~12:00、13:00~16:00 が作業時間。(朝終礼、体操、日誌記入も含む)。
水曜日のみ 9:00~12:00 生活活動(社会生活力向上のためのプログラム 13:00~15:00 運動プログラム)。

4 その他

就職は最低賃金をクリアすることを目指し、ほとんどの者が最低賃金額以上で就職できている。数年前に1名就職し、最低賃金の適用除外許可を受けた者がいる。それは、就労前実習(2~4週)

で企業の評価が低かったためだが、就職して1年後には最低賃金額以上になった。

<就労移行支援事業所H社>

1 事業所の概要

平成20年10月1日より障害者自立支援法によるサービスを円滑に提供するために、新たに「職能訓練課」を「就労移行支援課」に組織変更した。利用期間は24ヶ月以内の必要な期間。

(クリーニング訓練について)

クリーニング訓練の教材はセンター併設の病院から出される白衣、ズボン、シーツ等々、年間58,000点。集配、洗濯、プレス、アイロン仕上げ、包装等の処理を行う。

新人の訓練生はまず、集配、洗い場に配置され、先輩の訓練生と共同で作業に当たる。先輩の訓練生は作業の流れが滞らないようにする。新人の訓練生は先輩の訓練生の指示を聞いて行動することもある。

クリーニング訓練の人的環境は、民間のクリーニング工場における工場長(親方)、従業員(古参者)、新人(新参者)という構成に近い。

訓練は3段階からなる。訓練期間は最長2年。各訓練段階はおおよそ6ヶ月と見込んでいる。

手順と仕上がりの2つから評価を行う。

表 2-2 クリーニング訓練の段階

段階	訓練内容	ねらい	信頼関係
第1段階	洗い場 (集配も) たたみ シーツプレス	環境に慣れる 行動観察 流れを覚える 興味を引き出す	信頼関係が弱い (周辺参加)
第2段階	白衣プレス(1) 白衣プレス(2)	自分の役割の自覚を促す 指導員の密な指導	(位相化)
第3段階	アイロン仕上げ	雇用に向けて仕上げ段階	信頼関係が強い (十全参加)

2 障害者の利用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

現在11名が利用。脳血管障害による高次脳機能障害者が半数以上を占める。

(2) 利用開始から修了までの支援の流れ

支援内容は、利用者と相談して支援計画を立て、「個別支援計画書」を作成の上、手交する。

3 工賃・作業時間の概要

(1) 工賃等

現在の段階では、工賃は支払っていない。

(2) 訓練時間

訓練時間は、基本的に1時間単位だが、訓練によっては連続して実施することもある。

～ 9:00 支援実施確認

※毎朝、支援実施状況（喫食・宿舎利用・訓練出席等）について利用者を確認。

9:00～12:00 訓練

12:00～13:00 昼食および昼休み

13:00～17:00 訓練

4 その他

ほとんどの者は、隣接する訓練施設での「職業訓練」を希望し、評価を受ける。その結果、不合格となった者が更生訓練所でさらに初期評価を受けることとなる。このため、非常に障害の重い者が多い。

クリーニング訓練就労後は、5割の者が企業又は就労継続支援事業所B型に就職する。

2 調査対象パン・菓子製造事業所の概要

(1) 民間企業

① 一般民間企業

<事業所I社>

1 事業所の概要

学校給食用のパン及びスーパーの小売用パンの製造、学校給食用の炊飯。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

従業員12名中、障害者は7名（知的障害者6名、精神障害者1名）。

男3名、女4名。

(2) 配置部署と職務等

炊飯部門（3名）・・・お米の洗い、炊飯器での炊き上げ、炊飯器の洗浄作業等。

パン製造部門（4名）・・・パン生地の仕込み、整形作業、製品の箱詰め作業、配達助手。

*製パン工程において障害を有する従業員が従事している具体的な職務内容

1.小麦粉等のパン生地材料や塩、水を攪拌機に入れてパン生地を作り、生地を決められた分量に

切り分けて冷蔵庫に入れる。（健常従業員との共同作業）

- 2.パン生地を成型する。
- 3.鉄板にこびりついている焦げたパン生地を、ステンレス製のヘラを使ってそぎ落とす。
- 4.包装機によって袋詰めされたパンを、商品別にトレーに並べる。
- 5.受注先に製品を納品する際の運搬補助と伝票の受け渡しを行う。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

賃金支払い形態：時間給

- ① 賃金額：最高額は時給 700 円、最低額は時給 560 円。
- ② 賃金決定方式：会長の主観的な評価により、能力・実績に基づき決定。
- ③ 労働時間：1日5時間労働。休みは障害や体調によりまちまち。

(2) 最低賃金関係

製パン部門4名の知的障害者の内、最低賃金の減額の特例許可を受けている者は2名である。この2名は約10年間定着しており、入社当初から最低賃金を減額されている。

② 特例子会社

＜特例子会社J社：パン菓子小売業（製造小売）＞

1 事業所の概要

障害者の社会参加と自立支援を目的に福祉財団と共に設立した株式会社。

パン製造業を始めたきっかけは阪神大震災。

その後、パン製造会社の社長からパンの生地を使わせてもらえることとなった。

平成5年6月、第1号店開店。

障害者の給与月1万円からの脱却を掲げる。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

全国27店舗で280人以上の障害者（7割は知的障害者、精神障害者が2割、厨房は火を使いバリアフリーではないため身体障害者は少ない）が働いている。

直営店は3店舗で従業員60名（うち30名が障害者）。

(2) 配置部署と職務等（A支店）

パン製造、レジ、販売の3つの仕事を担当

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：時間給
- ② 賃金額：最高額 870 円、最低額 795 円。
- ③ 賃金決定方式：賃金査定は年賃金支払い形態：1 回、最低賃金改定時にはベースアップを行う。
- ④ 労働時間：1 日 4 時間労働。年間 257 日労働。

(2) 最低賃金関係

目標は最低賃金ではなく、最低賃金から能力給を足していく方向で、最低賃金の減額の特例許可申請については考えていない。

4 ヶ月で最低賃金のレベルに持っていくことを目標として能力開発に取り組み、適性を見て、仕事に当てるようにしている。

<特例子会社D社：クリーニング、パン・菓子製造業>

1 事業所の概要

平成 15 年 9 月、会社設立、特例子会社として認定。

平成 17 年 11 月、クリーニング工場を竣工。

平成 18 年 3 月、ベーカリー開店。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等（平成 21 年 3 月 31 日現在）

知的障害者 33 名、身体障害者 4 名、精神障害者 2 名の計 39 名を雇用。

（ベーカリー業務）

女性 4 名、男性 4 名

精神 2 名、知的 6 名（フルタイム 4 名）

(2) 配置部署と職務等

販売・袋詰め 6 名、食器洗浄等 2 名

雇用形態は全員常用雇用、雇用保険対象

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：日給月給
- ② 賃金額：時給では最高額 771 円、最低額 766 円。
- ③ 賃金決定方式：作業面・対人面に分けての評価表はまだ作っていないが、役職に応じた A B C の

ランク付けを実施している

④ 労働時間：1日7時間30分労働。完全週休2日制。

(2) 最低賃金関係

最賃以上支給している。

最賃の引き上げがあったため、秋に30円アップしなくてはならないが、これが課題である。

(2) 障害福祉サービス事業

① 就労継続支援A型事業所（雇用型）

<就労継続支援A型事業所K社>

1 事業所の概要

焼き菓子製造を事業とする就労継続支援A型施設。

法人では障害福祉サービスとして、就労継続支援A型、就労継続支援B型、生活介護を、また、介護保険事業として、老人デイサービスセンターを運営。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

- ・従業員50名、内32名が障害者。⇒障害者の内社会保険加入者（常用労働者）13人
- ・障害の内訳（知的障害者20名、精神障害者6名、身体障害者5名）
⇒（内発達障害を伴うもの6人、情緒障害を伴う者2人、重度障害者又は職業的重度障害者9人）
- ・障害者の平均年齢30.5歳

(2) 配置部署と職務等

- ・販売部～外回り（企業、大学生協、市民団体、幼稚園、老人保健施設等）と出荷業務に知的障害者3名、身体障害者1名、精神障害者1名
- ・管理部～会計処理及びデータ管理に身体障害者4名、知的障害者1名
- ・製造部～クッキー製造に知的障害者18名、精神障害者4名を、それぞれ配置。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：日給月給
- ② 賃金額：時給では最高額771円、最低額766円。
- ③ 賃金決定方式：年1回査定
- ④ 労働時間：1日7時間30分労働。完全週休2日制。

(2) 最低賃金関係

最低賃金をクリアーしている。

4 その他

適性に応じて配置を決めている。キャリア形成の観点から、販売部と製造部間で配置換えすることがある。

<就労継続支援A型事業所L社>

1 事業所の概要

「特定非営利活動法人M」は、知的障害者を継続的に受け入れ可能な、新たな就労の場を作り出すことを目的としたNPO法人。

就労継続支援事業所Mは、同法人が運営する事業所の一つだが、平成21年4月に就労継続支援A型に移行。

週休2日制。1日の労働時間は5時間。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

従業員は5名で、内2名が知的障害者（男性）。両名とも自閉的傾向を有している。

(2) 配置部署と職務等

工場内軽作業（パンの袋詰め、品だし、容器洗浄、パン生地の簡易成型等）

*製パン工程において障害を有する従業員が従事している具体的な職務内容

- 1.パン生地の仕込み補助。（主に材料の運搬やパン生地攪拌機に材料を投入する、生地を攪拌機から取り出す、攪拌機の洗浄等）。
- 2.パン生地を成型する。（健常従業員との共同作業）
- 3.商品の袋詰め。（手作業）
- 4.商品を店舗に並べる。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

- ① 賃金支払い形態：時間給
- ② 賃金額：最高額 679 円、最低額 388 円。
- ③ 賃金決定方式：評価表を用い、能力、実績を考慮して判定。
- ④ 労働時間：1日5時間労働。
- ⑤ 所定休日：完全週休2日制。

(2) 最低賃金関係

2名とも最賃の減額を許可されている。定着期間は両名とも1年弱。

4 その他

今後は、店舗拡張や新商品の開発を行うことで、さらに知的障害者の雇用機会を拡大していくことを検討している。

<就労継続支援A型事業所M社>

1 事業所の概要

開設は平成10年4月1日、設置運営は社会福祉法人、従業員（障害者）は40名、職員14名（うち非常勤職員5名）。

事業内容は区内公園及び建物清掃業務、パン製造販売業務、製陶業務。

2 障害者の雇用状況

(1) 性別、障害名、年齢等（平成20.4.10）

表 2-3 障害者の年齢別雇用状況

	～19	20～29	30～39	40～49	50～	計(人)
男	0	7	13	1	4	25
女	0	2	6	4	3	15
計	0	9	19	5	7	40

表 2-4 障害者の障害等級別雇用状況

	2度	3度	4度	計
男	1	11	13	25
女	0	9	6	15
計	1	21	19	40

(採用前の状況)

就労経験あり 34名

就労経験なし（福祉施設含む） 6名

(2) 配置部署と職務等

第一業務（清掃業務）従業員30名、職員2名

週 3 回、1 日 5～6 箇所の公園及び保育園の清掃・ゴミ収集を行う。収益は 3 つの業務のうち、もっとも高い。

現場までは車で送迎。

最初は清掃に入り、適性を見て第二業務（パン工房）へ配置換えする。清掃とパンの兼務はあり。

第二業務（パン製造・販売業務）従業員 5 名、職員 3 名（指導員 2 名）非常勤 5 名

パンの製造・販売を行う。

第三業務（製陶業務）従業員 5 名、職員 1 名（指導員 1 名）

骨壺製造及び納品業務を行う。粘土の仕入れも行う。

製陶業務については職人的業務で熟練工として育てており、専門職としてのこだわり・プライドをもって従事しており、固定業務で人の入れ替えはない。

3 賃金・労働時間の概要

(1) 賃金形態等

① 賃金額：最高額 796 円、最低額 651 円。

② 賃金決定方式：評価表を用い、能力、勤務年数を考慮して判定。3 人の評価者が評価期間中の作業技能・作業態度・経験年数について 1～5 点で評価。

その他、自由記述による評価や次年度の課題も記入する。

評価表に基づき、本人と面談を行い、作業指導員が賃金の説明を行い、労働評価同意書を従業員及び保護者からもらう。

③ 労働時間：1 日 7 時間労働。

第一・三業務 午前 8 時～午後 4 時（休憩 1 時間）

第二業務 午前 7 時～午後 7 時の間で変則交代勤務（休憩 1 時間）。

④ 所定休日：完全週休 2 日制。

(2) 最低賃金関係

最低賃金の減額の特例許可を受けている者は平成 20 年度で 5 人。

4 その他

3 業務全体で差益を集めて配分するが、収益だけでは独立採算は無理で、今年度、福祉工場から就労継続支援事業所（A 型）に移行する予定だったが、2 年延期することとした。

② 就労移行支援事業所、訓練機関

<就労移行支援事業所 N 社>

1 事業所の概要

区が社会福祉法人に運営委託する障害福祉サービス事業（就労移行支援事業）。

区議団が他区就労支援移行事業所を視察し、その事業所をモデルとして半分の規模で通所授産施設として平成16年2月に開設。平成19年4月より障害者自立支援法に基づく新体系に移行した。福祉園、活動交流室の2施設が同じ建物にある。

施設・設備（パン焼き釜をはじめ冷蔵庫等全て）は区が購入したもの。ただし修理費は負担となるため、修繕費用を積み立てている。売り上げは材料費、光熱水費等の経費を除き、全部工賃に回している。

通所期間は2年（1年延長可）。4、6、9、12月が入所月。

平成16年2月開設以来、就職者42名、定着率92%。チェーン展開された店舗系の企業は若い社員・店長が多いため、人の入れ替わりが激しく、安定した就職先とは言い難い。30歳代の利用者が就職した場合、一番年上になってしまうケースも多く、モチベーションの維持が困難なことがある。

現在当区ならでは、近所のうどん屋さん等、家族的な企業の中での就労の場の開拓を考えている。

2 障害者の利用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

現在の利用者は区内在住の知的障害者（療育手帳所持者3、4度が多い）。利用定員20名。現員12名。

設立当初は養護学校卒の知的障害者の利用が多かったが、今は一般の高校や専門学校卒の発達障害者や精神障害者（アルコール依存症等も）が増えている。

(2) 作業内容

①パン工房、②喫茶での販売、③バックルーム（それ以外のパン製造にかかる業務：鉄板やトレイを綺麗にする、共有の制服の洗濯・干し・取り込み・たたみ等、個別ルームにおいて本人に合わせた職業訓練を行う）、④事務・印刷（パンの注文、仕分け等、名刺作成等）の4作業を行っている。冷凍パン生地を仕入れ、これを丸めたり、加工したりする。

3 工賃・作業時間の概要

(1) 工賃形態等

① 工賃支払い形態：時間給

② 工賃額：最高額400円、最低額150円。

③ 工賃決定方式：評価表を用い、能力、実績を考慮して判定。工賃は作業能力・作業態度給（50～90円、10円づつのきざみ）＋努力目標給（50、80、160、240円の4段階）。

各月の目標達成度を毎月1回、職員会議で相談して決定。本人・家族と面談を行い、同意書ももらう。

平成20年度の一人当たり平均工賃は3万3000円。

従業員の工賃は他区就労支援移行事業所の工賃形態を導入し、平成18年に見直し、少し単価が高くなった。

個別目標・支援プログラムを6、10、12月に評価。サービス管理責任者、担当者、福祉事務所ワーカー、本人、親、グループホーム寮母等の会合で決める（P105 参考資料7「個別目標・支援プログラム」参照）。

④ 作業労働時間：作業時間

9：20～12：00、13：00～15：45が作業時間。

月曜日の午後13：30～15：45運動プログラム。

金曜日の午後13：30～15：45社会生活力プログラム。

金曜日の16：00から利用者ミーティングを行う。

第2土曜日は開所し、OB、在籍者、ボランティア等が集まり遊ぶ会を設けている。

<訓練機関〇社>

1 事業所の概要

障害者職業能力開発校特別委託訓練施設として、平成7年に開所。パン・菓子製造科、園芸科の2科を有し、知的障害者を対象として1年間の職業訓練を実施。技能訓練だけではなく、就業に必要な労働生活習慣の確立や基礎体力の向上をめざした支援や、修了者の生活相談等の職場定着支援、雇用事業主への相談等の支援も行っている。

2 障害者の利用状況

(1) 性別、障害名、年齢等

パン・菓子製造科、園芸科とも、15名定員。

最近の入所者の傾向として、軽度発達障害を有する者が増加傾向にある。

(2) 訓練内容等

訓練期間中におけるパン・菓子製造に係る技能評価はしていない。（過去には評価表に基づいて技能評価を行っていたが、パン・菓子製造業に就職する者がほとんどいないため取りやめたとのこと）

主な評価項目は、基本的対人態度や職務への取り組み姿勢、作業課題の自立度等、職業準備性全般に関すること。

就職率は毎年85%程度。パン・菓子製造訓練修了者の大半は、パン・菓子製造業以外の業種で就職しているのが実態。過去の就職者の中で最賃減額許可を申請された者はいないとのこと。

3 その他

製造されたパン・菓子は法人内の各施設において販売している他、パチンコ店の景品として受注している。

第3章

障害者の労働能力評価の現状と課題

第3章 障害者の労働能力評価の現状と課題

1 仕事の内容と必要な労働能力

本章では、前章で述べた事業所調査結果をもとに、クリーニング業とパン・菓子製造業において知的障害者の従事する作業とその遂行能力の確認・評価等についての現状を取りまとめ考察を行う。

厚生労働省及び中央職業能力開発協会では、労働者の職業能力を適正に評価するためのものさしとして能力評価基準の策定に取り組んでおり、これまで事務系職種その他、建設業、製造業、サービス業など幅広い産業について基準がまとめられている。本研究で対象としたクリーニング業及びパン製造業についても、能力評価基準が策定されているので、参考のため、それらのうち知的障害者が従事する主な作業を抜粋し、以下に引用する。

(1) クリーニング業(工場内作業)

【概要】

洗濯物仕分けに始まりクリーニング終了後製品の検査・包装までを行う一連の工場内での仕事。

【仕事の内容】

クリーニング業の工場作業の仕事は、大別すると以下のとおりである。

①洗濯物仕分け

洗濯物のクリーニング特性を考慮し、また、取扱い絵表示、付記用語、組成表示等を踏まえ、最適なクリーニング処理方法を選択する業務。

②洗浄

洗濯物に応じて、洗浄時間・洗浄温度・洗浄パターン等を選択し、洗濯機で洗浄、脱液、乾燥させる業務。

③しみ抜き

付着しているしみの種類を判別し、使用すべきしみ抜き剤や器具の選択、しみを除去する業務。

④仕上げ

ハンドアイロンやプレス機を用い顧客が着用する状態にする業務。型くずれやシワ直しも含む。

⑤検査・包装

洗濯物の仕上がった状態を受付時の診断カルテと照合しチェックし、破れ・ボタンの脱落がある場合には補修・取り付けを行い、袋に詰め、包装後、顧客別に仕分けする業務。

⑥機械・工場インフラ保全

工場の機械・備品管理を行う業務。

⑦仕上り品保管

仕上り品の保管、出荷管理を行う業務。

⑧外注品・リフォーム品管理

外注品やリフォーム品の外注先の選定、外注に出すか否かの判断、外注品の依頼状況・仕上り品情報の管理を行う業務。

【求められる経験・能力】

- (1) 繊維素材や被洗物に関する知識のみならず、品質表示や取扱い絵表示に関する知識やクリーニング溶剤に関する知識をもとに、どのような洗濯方法が最適かを判断する能力が求められる。
- (2) ランドリー、ドライクリーニング、ウェットクリーニング等、主要な洗濯方法についての機械操作能力とトラブル発生時の対処経験が求められる。
- (3) 持ち場単位で業務を遂行する上で、共通の目標、その中での自身の役割を認識し、業務を遂行する能力が求められる。
- (4) 公衆衛生・環境保全・安全衛生や社内の諸ルールを遵守することが求められる。
- (5) 外注先やリフォーム品の品質確保・納期遵守のみならず、下請法を踏まえ外注・リフォーム契約を交わせることや外注先・リフォーム先の選定能力が求められる。

(2) パン製造

【概要】

小麦粉、イースト菌等の原材料を計量・配合し発酵させてパン生地をつくることから、パン生地をパンの種類に応じて分割・成形し、さらに、オーブンで焼成・冷却した後、必要に応じて装飾等を施しパン製品に仕上げるまでの一連の工程を行う仕事。

【仕事の内容】

パン製造の仕事は、仕込み・発酵、分割・成形、焼成・仕上げの3つに大別される。このほか、職位が上がるにつれて、パン製造の知識やノウハウを製造従業員に指導する仕事も加わる。

1. 仕込み・発酵は、保管・管理されている原材料を計量・配合しパン生地をつくり、発酵室で発酵させる仕事である。
2. 分割・成形は、発酵させたパン生地を分割し丸めてガスを含ませ、パン生地を適切な状態にし、パンの種類に応じた形にする仕事である。
3. 焼成・仕上げは、パン生地をオーブンに入れて焼成させ、冷却後必要に応じてクリームを塗るなどの装飾等を施し製品としての仕上げを行う仕事である。
4. 上記の作業は、器具・備品・作業場の清掃を行い、異物や雑菌の混入を防ぐなど安全衛生管理に細心の注意を払いながら行う仕事である。

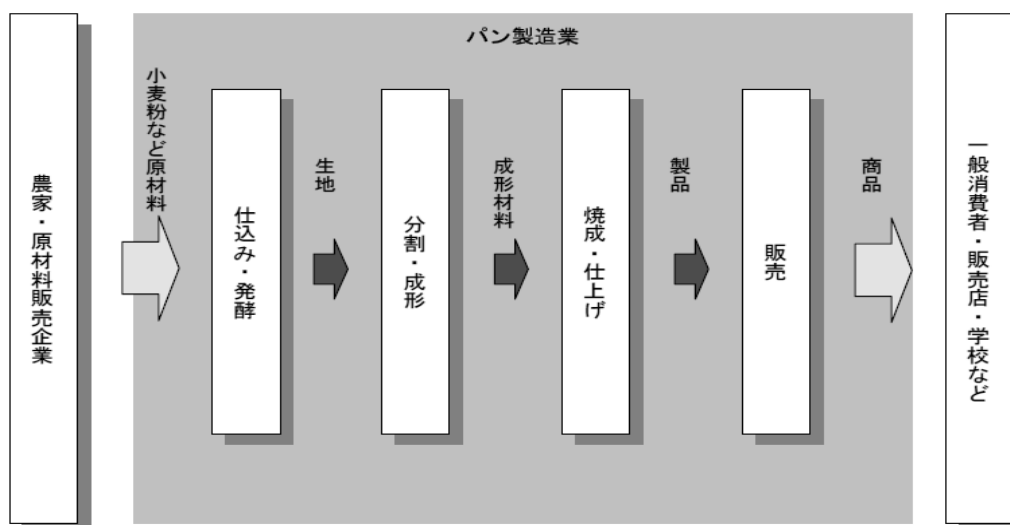
【求められる経験・能力】

1. 入職時に求められる経験はないが、入職後に基本的な仕込み・発酵、分割・成形、焼成・仕上げの方法について知識を身に付けることが求められる。
2. 原材料に関し、主原料である小麦粉、水、イースト菌、食塩について知識を身に付けることが求めら

れる。

3. レベルアップを図るためには、より正確にすばやく作業を行う能力が求められるとともに、より効率的に品質の高いパンをつくるために、パン生地の状態を的確に判断し調整する能力や工程を調整する能力が必要である。
4. ミキサー、焼成窯、食型や天井、床、排水口、冷蔵庫、ホイロなどの器具・備品・作業場の清掃を行い、異物や雑菌の混入を防ぐなど、安全衛生管理の能力が必要である。
5. 製造指導を担当する目的で入職させる場合は、高度な知識や経験が求められる。

図 3-1 パン製造業の業務フロー



中央職業能力開発協会「包括的職業能力評価制度整備委員会」（パン製造）報告書より

2 民間企業

(1) 一般民間企業

最低賃金の減額の特例許可申請についての調査対象のうち一般民間企業の事業所3社中3社全てにおいて（クリーニング業2社、パン菓子製造業1社）、減額特例許可申請を行っていた。

3社は各々別の都道府県に所在し、申請先の労働局・労働基準監督署も別々である。

減額特例許可申請に際しての知的障害者の労働能力評価の現状と課題は以下のとおりである。

<現状>

①最低賃金の減額の特例許可対象の知的障害者が就労する事例（クリーニング業A社）

リネンサプライ工場乾燥機から機械で運ばれた浴衣・シーツ等の洗濯物を広げ、健常者がロール機に入れる前に手渡す作業に従事する障害者が11名、乾燥機からクリーンパックに入れられリフトで運ばれたタオル・ガウンをたたみ機に投入する作業に3名従事している。その他は洗い場で汚れた洗濯物を決められた量ダーティーパックに乗せる作業に1名、綺麗に束ねた洗濯物を顧客別コンテナ車（荷台車）に運び出荷する作業の1名が減額特例許可対象者となっている。

最賃の減額率は4.1%～9.4%までの範囲で許可されている。

労働基準監督署の監督官1名が2日間、工場に入り現場で対象者全員を健常者（一番新しく入った者）と比較してどの程度の作業能力・作業量かを確認した。

作業能力等の説明は前工場長が口頭で行った。

ただし、最低賃金の減額率は、最初に最低賃金適用除外許可を受けてから変わっていない。

作業能率の個人差は副工場長が現場を見て回って、状況判断している。特に評価基準のようなものは作っていない。

労働局に提出した「洗濯工場内における浴衣の前処理、洗濯後の結束作業及びこれに付帯する業務」に従事する知的障害者（A2）の事例では、「最低賃金の減額の特例許可申請書」の「減額の特例許可を必要とする理由等」として、「同種労働に従事している健常労働者の労働能率と比較して作業速度が遅く、また自己判断能力が劣る等により生産性が低いため」と記載。「支払おうとする賃金」の金額を696円以上、減額率5.4%とし、その理由としては「同種労働に従事している健常労働者の労働能率等と比較して減額率及び金額を定めた」と記載している。

これに対し、労働局からの「最低賃金の減額の特例許可書」では「減額後の最低賃金額」を696円で許可している。

この事例の場合、従来から最低賃金の適用除外の許可が行われてきた対象者であることから、特に作業能力の実績を示す資料の提出は求められず、労働基準監督官による現場確認と工場長の説明で申請が許可されたと考えられる。

②最低賃金の減額の特例許可申請書類として就労継続支援A型事業所と同様の作業実績、作業能力に関する資料を提出している事例（クリーニング業B社）（参考資料1）

美容院のタオルを福祉施設で洗濯後、乾燥、たたみ、出荷するまでの作業を行っている。

就労継続支援A型事業所と同様の厚生労働省障害福祉部の通達の様式に基づく様式を用い、健常者との作業量の比較、作業能力の評価を実施し、資料として労働基準監督署に提出している。

例示として参考資料2に載せたのは、「タオルホルダーによるタオルのたたみ」作業に関する資料である。

対象労働者の作業実績として、2週間続けて1日ごとの作業時間と作業数量を確認して記入し、比較対象労働者（健常者）に対する割合を出す。作業数量は機械への投入カウントで把握した結果であるが、

事例の場合は比較対象労働者（健常者）に対する割合は 85%であった。

作業数量は機械への投入カウントで把握できるが、不良品の数を含んでおり、正確な数量の把握は困難であるが、その割合が概ね 3 割程度である。さらに、いつもの作業とは少し変わった作業をする時には口頭による指示は理解に乏しく、その場に付いて指示を出しながらでなければできないことが多いことから能率が落ちるため、比較労働者に対する作業実績を、 $85\% \times 0.7 = 59.5\%$ として申請していた。

健常者の 85%のこの事例については数値で説明しやすかったが、その他の者は数値での説明が困難であった。洗い直しが必要な物（返品）や傷物を見分ける「選別能力」が知的障害者は健常者より劣り、健常者が再チェックする必要がある、これを減額の理由としたが、作業能率を数字に置き換えて説明することは困難である状況が窺われる。

③最低賃金の減額の特例許可対象の知的障害者が就労する事例（パン・菓子製造業 I 社）

学校給食用のパン及びスーパーの小売用パンの製造のうち、知的障害者はパン生地の手入れ、整形作業、製品の箱詰め作業、配達助手を担当している。

製パン部門 4 名の知的障害者の内、最低賃金の減額の特例許可を受けている者は 2 名。この 2 名は約 10 年間定着しており、入社当初から最低賃金を減額されている。1 名は袋詰め作業、1 名は鉄板の洗浄作業に従事しており、年 1 回、事業所責任者が労働基準監督署から提示された様式に基づいて減額許可に係る評価を行い、監督署に申請。

比較対象労働者はおらず、責任者の判断による評価によって減額の水準を決定し、申請している。



写真は（独）高齢障害者雇用支援機構 障害者雇用リファレンスサービスより

作業量の比較

参考資料1

対象労働者氏名



1 作業内容 (対象労働者の主たる作業を記入)

作業内容 (具体的に)	フォールホルダーによるフォールの検出
-------------	--------------------

2 対象労働者の作業実績

比較対象者氏名	作業時間	作業数量
作業日時		
7月8日	4時間	2470枚
7月9日	6 "	2255
7月10日	4 "	2464
7月11日	6 "	2140
7月12日	4 "	2244
7月15日	4 "	2240
7月16日	6 "	2072
7月17日	6 "	2000
7月18日	4 "	2700
7月19日	6 "	2100
作業実績平均		259
比較対象労働者の作業平均		1000枚
作業実績の比較対象労働者に対する割合 (%)	$85\% \times 0.7 = 59.5$	

3 作業実績を数量的に把握するのが困難な場合 (その理由を記入)

作業数量は機械への投入カウントで把握できるが、不良品の数を含んだ数量である

4 3の場合の比較対象労働者に対する作業能率及びその理由

不良品の判定が健常者の倍より30%値は劣る
 5割と多い作業をする場合に口頭による指示で理解不足
 その場において指示を出しなかつたり理解不足なことが多い

作業能力に関する評価

項目	具体的な評価項目	評価点
基本的なルール	遅刻・早退・無断欠勤等の有無・頻度、休暇の連絡	5 4 3 ② 1
	作業に適した身なり、清潔感	4
	明示された規則や社会上のルールの理解	2
	健康管理（自己管理）の状況	2
	精神的な状態に左右されない自己統制力	2
作業態度	作業時間と休憩時間の区別	4
	作業上の報告・連絡・相談	1
	指示内容の理解・遵守	2
	自主的な行動や意識	1
	仕事に対する興味	1
作業遂行力	正確性	2
	安定性（作業ミスの頻度、作業量等）	2
	集中力の維持	3
	体力（勤務時間中の持続力）	4
	危険回避行動	2
社会生活 20	挨拶・返事	2
	会話・言葉遣い	2
	感謝・謝罪	2
	協調性	2
	役割の意識・責任感	1
その他		

評価点合計

評価点平均	評価点合計	点÷評価項目数	2.15 点
-------	-------	---------	--------

評価点の基準

- 5：比較対象労働者と同程度のレベルであり、問題はない。
- 4：比較対象労働者とほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない
- 3：比較対象労働者の半分程度のレベルであり、時々（週数回程度）問題が認められる
- 2：比較対象労働者の2～3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる
- 1：当該事項については、行うことができない、または、頻繁に問題が認められる

作業能力の評価について

5点＝100%、4点＝75%、3点＝50%、2点＝25%、1点＝0%とし、
 (評価点平均－1.0) × 25 の算式で算出する。

作業能力に対する評価	28.75 %
------------	---------

<課題>

① 労働生産性の低さ、経営の厳しさ

第1章第3節でも述べたように、クリーニング業とパン・菓子製造業は他の産業に比較して労働生産性の低い産業で、現下の経済不況の中、業界の経営状況も厳しいこともあり、この調査に一般民間企業の協力を得ることは非常に困難であった。調査協力を得ることができた事業所は、クリーニング業は2社、パン菓子製造業は1社の事例だけである。

調査事業所の選定に当たっては、(独)高齢・障害者雇用支援機構の障害者雇用リファレンスサービスの利用や(社)全国重度障害者雇用事業所協会の紹介等の協力を得た。

(独)高齢・障害者雇用支援機構から障害者雇用好事例の事業所として紹介されたことがあるクリーニング業の事業所でも既に倒産していた所もあった。

実際に事業所を実地調査して、その経営状況の厳しさが確認された。

事例①②③ともに、重度障害者多数雇用事業所のモデル工場(①はモデル工場を前身とするが経営困難となり現在の大手企業に経営が移った。)であり、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の利用による設備投資をして開業している点は共通している。

クリーニング業2社では現在の不況の影響から仕事が減っている状況であった。

事例①は、大企業の1工場であるため赤字を他の工場の黒字でカバーしているが、本部からは人件費を減らすようにとの指示が出ており、障害者の生産性の低さを勘案すると、現状の雇用者数の維持が精一杯で、今後、障害者雇用の増加は考えられないとのことであった。

事例②は、仕事量の減少を操業時間の短縮で対応しており、最低賃金の減額の特例許可が得られないならば、解雇せざるを得ないとのことであった。事例③のパン菓子製造業でも、同様の厳しい状況にあった。

もともと労働生産性の低いこの業種での経営の悪化は、労働者の賃金、とりわけ障害者の賃金に影響を与えることが懸念される。小規模の重度障害者多数雇用事業所では、事業経営上低賃金にせざるを得ない状況であり、最低賃金の減額の特例が認められなければ、倒産・解雇ということになりかねない状態である。

② 設備投資の違いと労働能力評価について

上記①で述べたように、事例①②③ともに開業時に重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金で設備投資をしているが、事例①は、大手企業が前身の重多モデル工場を引き継いでからもさらに大型機械の導入により施設の改良を進めている。一方、事例②③は、開業時の助成金による施設設備をそのまま使っており、設備の老朽化が進んでいる。このため、設備投資による人手作業の軽減量は事例①に比較して事例②③では少なく生産性の向上は見られない状況にある。

事例①②ともにクリーニング業のリネンサプライ工場で、製品は事例①がホテルの浴衣・包布・シーツ等と比較的大きい製品であるのに対し、事例②は美容院のタオルと薄い小物を扱っている違いがある。

事例①は大きい製品を扱っているが、機械化により、洗い場を除く洗濯機以降の乾燥機からの運搬等の重労働作業は全て機械が行い、人手による作業が最小限に抑えられ、健常者の仕事も軽量化・単純作業化されている。このため、知的障害者でも健常者とほぼ同様の作業が可能となり、4.1%～9.4%と比較的小さい減額率で申請し、許可を受けている。

事例②は工場の設備は事例①に比べて古く、タオルたたみ機と乾燥機からの運搬も人手によっている。健常者も知的障害者も同様に、薄い小物のタオルをタオルたたみ機に投入する作業を行っているが、小物を扱うために、大量の品をかなりのスピードで投入しながらキズ物を見分けなければならない、かなりの体力・注意力を必要とする作業であり、4割程度と大きい減額率で申請し、許可を受けている。障害者の作業量・キズ物の見分け力・理解力の低さが減額率の根拠となっているが、後2者を数量化することは困難だと事業主の意見であった。

③ 健常者との仕事の違いと職業能力評価について

前記②で述べたように、事例①では工場内の人員配置を見ると、ロール機への投入は健常者が行き、乾燥されて届いた洗濯物を健常者に手渡す安全で比較的簡単な作業を知的障害者が実施しており、分業体制となっている。

事例②では健常者も障害者も同様にタオルたたみ機に乾燥タオルを通す作業や、包装機のコンベアに乗せる作業を実施している。

事例③ではパン生地生成を健常従業員との共同作業で行う他は袋詰め作業、鉄板の洗浄作業を障害者の仕事として割り当てている。

障害者に健常者とは違う仕事を作り出し（職域開発し）、分業体制をとっているのが事例①③であり、障害者も健常者も同じ仕事をしているのが事例②である。

事例②では、比較対象労働者（健常者）との比較結果、減額率は約4割で申請し、許可を受けていた。

事例①③では、現状では比較対象労働者（健常者）はいないが、事業主等が減額率を見積もり、労働基準監督官に説明している（事例①では減額率は4.1%～9.4%の範囲）。

事例①③の場合には、障害者のための仕事を作っており、他の健常者同様の仕事を行った場合には減額率はもっと高いことが想定され、事例①は企業全体の採算で、事例③では健常者が障害者の分まで仕事をカバーしているとも言える。

(2) 特例子会社

特例子会社3社中3社全てにおいて（クリーニング業1社、パン菓子製造業1社、クリーニングとパン菓子製造業1社）、最低賃金の減額の特例許可を受けている者はいなかった。

特例子会社における知的障害者の労働能力評価の現状と課題は以下のとおりである。

<現状>

① 賞与を評価表により査定している事例（クリーニング業C社）

大企業商社の特例子会社である。クリーニング部は更に営業部と工場部に分けられ、知的障害者のほとんどが、工場部に所属し、肢体不自由者と聴覚障害者と一緒に仕事をしている。工場部の従業員は衣類の洗濯・乾燥・プレス・仕上げを担当する。

工場の従業員は、採用後工場内で一通り仕事を体験してから、担当職務が決まる。

賃金は月給制。

健常者と同じ8等級に区分される給与表で対応している。新卒で12万2000円～12万9000円くらい。

中途採用では4等級から開始する者もいる。

毎年1回の賃金査定があり、年1回昇給する。

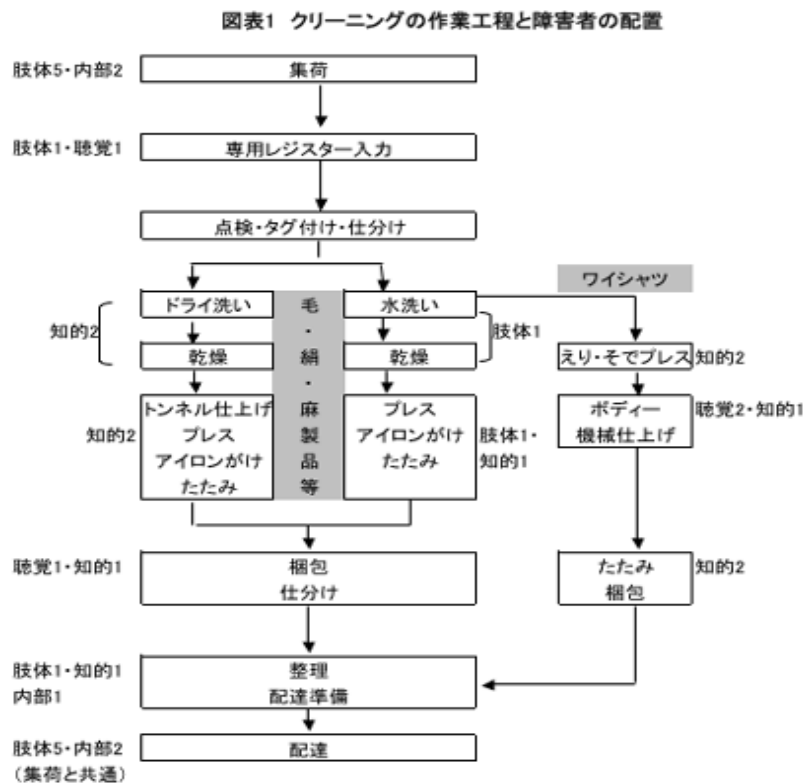
現場の工場長が第一次査定を行い、最終的に社長と合議で決定する。

障害者で最高は8等級で30万円、最低は12万2000円。

賃金の少ない人は、たたみの枚数の少ない人。作業態度は尺度ではなく、コメントで取って記録している。

賞与は年2回。査定で差がつく。

図 3-3 クリーニング工場における仕事の流れ



(独) 高齢障害者雇用支援機構 障害者雇用リファレンスサービスより

② 工場長の評価による査定をしている事例（クリーニング・パン・菓子製造業 D 社）

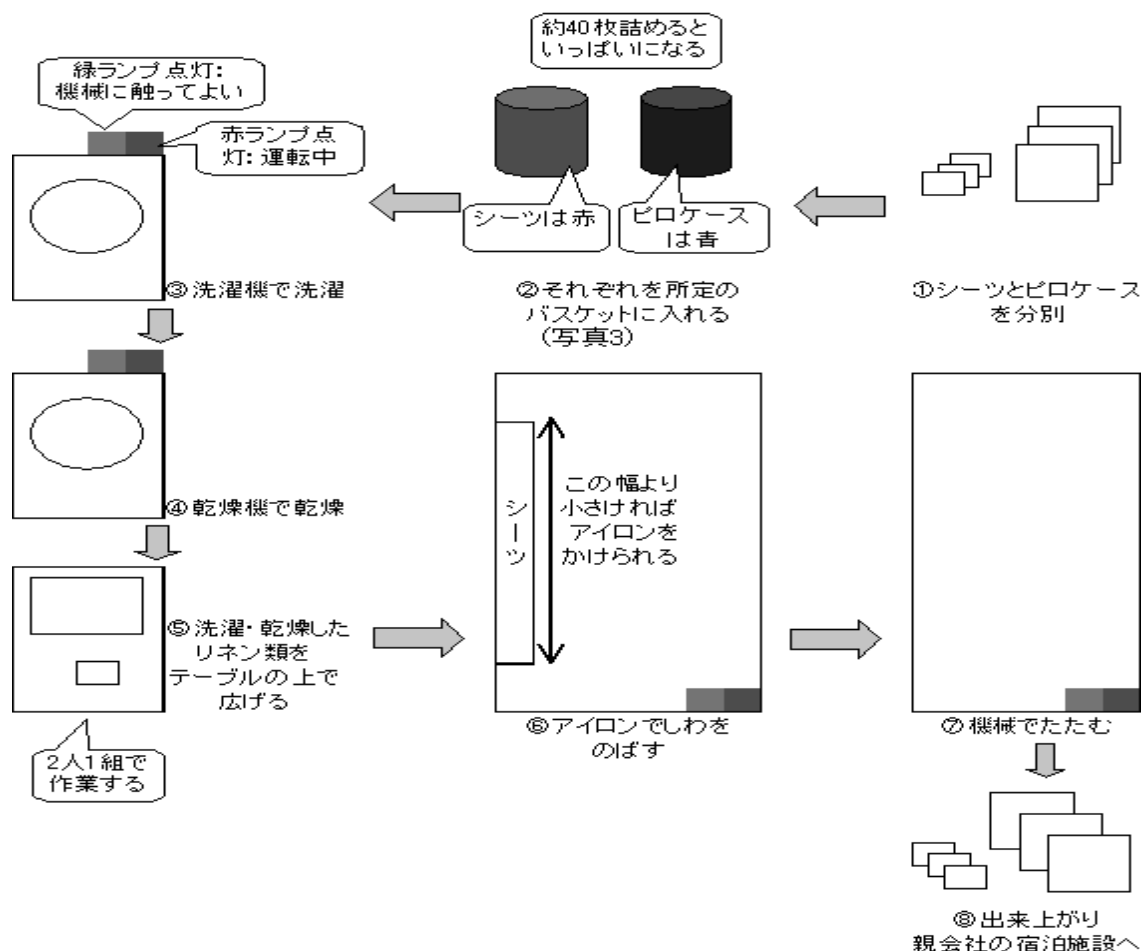
<クリーニング>

親会社の鉄道関係の職員が宿泊する時に使うシーツや枕カバーなどのクリーニング（回収・配達）を行っている。

クリーニングについては、グループ内の洗濯を他の業者に出すことを考えればほぼ同額程度の収支となっている。

クリーニングの作業にあたっては、知的障害者がスムーズに遂行できるよう、視覚的な配慮や工夫をしている。例えば、洗濯前のシーツは赤、ピロケースは青のバスケットに分別して入れる。また、洗濯機、乾燥機、アイロン等には赤と緑のランプを設置し、赤のランプがついていれば運転中、緑のランプがついていれば運転が止まっているので機械に触れてもよいことを表す。洗剤や洗濯用の糊は所定の位置に置くこととし、計量カップに印をつけて一回分の使用量がわかるようにしている。このほか機械に印をつける(図表4のアイロン)、機械の使い方を掲示する等の配慮・工夫をしている。

図表4 クリーニング作業の流れ





(独) 高齢障害者雇用支援機構障害者雇用リファレンスサービスより

<パン菓子小売業（製造小売）>

大手ベーカリーのフランチャイズ加盟の話が持ち込まれ、ベーカリー事業を行うこととした。開店までの2か月半の間、障害者スタッフはジョブコーチの指導のもとで仕事に必要な訓練を受けた。販売を担当するスタッフの訓練内容は、各ベーカリー店舗共通のマニュアルに基づくレジ打ち、接客のロールプレイ、商品の扱い方等である。レジ打ちの訓練は、パンの写真と品名・価格が表示されたレジのキーが並んだ練習用シートを用いて行った。接客のロールプレイは、新聞紙を丸めて作ったパンの模型と実際の紙幣を用いて行った。店で扱う約50種類のパンについては、食品サンプルを見ながら外見と名前を覚えた。

製造を担当するスタッフは、パン生地の扱い方、成型の方法、揚げパンの作り方などを習得した。

ベーカリー業務だけでは、経営状況は苦しい。清掃業務も加えて経営が成り立っている状況。作業面・対人面に関する評価表はまだ作成していないが、役職に応じて、安定して働けること、人間関係が良く、安定して休まないことをABCのランク付けで評価している。

ABCの評価は工場長の判断で行い、社内会議にかけて決定する。

A（リーダーシップが取れる）→ ベーカリーの2名のみ。

B（安定して働ける）

C（安定度が悪い、就労支援センターとの連携が必要）

このような評価方法では困難性があるため、今後、項目数を抑え、仕事へのやる気、指示に従えるかを評価していきたいとのことであった。



写真は（独）高齢障害者雇用支援機構 障害者雇用リファレンスサービスより

③ 能力給部分を査定している事例（パン・菓子製造業 J 社）

親会社の創業者が「障がい者と健常者が同じ給料を貰って働く場を作る必要がある」との思いから、私財を投じて作った特例子会社。

目標は最低賃金ではなく、最低賃金に能力給を足していく方向で、最低賃金の減額許可申請については考えたことはない。

採用後 4 ヶ月で労働能力を最低賃金のレベルに持っていくことを目標として、適性を見て、仕事に当てるようにしている。

特例子会社ならではの施設設備の整備ときめ細かな雇用管理上の配慮が行き届いた 3 社の事例であり、いずれの企業でも最低賃金額以上の賃金を支払っている。

事例①は知的障害者が、肢体不自由者と聴覚障害者と一緒に仕事をしており、各障害の特性に応じた仕事の割り当てができていと推察される。クリーニング部は体力的にもきついため、高齢化の進んだ障害者は印刷部に配置換えをしている。

事例②は大企業の鉄道会社関連職員の宿泊用のシーツ等をクリーニングすることで需要と供給が合致するような障害者の職域を開発した事例である。同社にはベーカリー部門もあるが、採算面では苦勞しており、他の部門で補っている。この社では、今後の最低賃金の引き上げが課題であるとしており、今後、現在の最低賃金額以上の賃金を維持できるかが課題となっている。

事例③は施設設備の整備もさることながら、材料のパン生地を有名なパンメーカーから購入し、商品開発も工夫することで、顧客を広げている。

いずれも特例子会社ならではの障害者雇用に関する基本方針により運営されている好事例であり、一般企業にそのまま適用することは難しいが、賃金管理や能力開発、きめ細かな雇用管理・安全面の配慮などは参考になると考えられる。

3 障害福祉サービス事業

(1) 就労継続支援A型事業所（雇用型）

調査対象の就労継続支援A型事業所のうち4社中3社において（クリーニング業1社、パン菓子製造業2社）、評価表に基づく評価を事業所で行った結果を参考に労働基準監督官が審査を行い減額特例許可されていた。減額特例許可申請を行っていない1社にも実態としては最低賃金に見合うだけの労働能力を下回る者がいるがチームとしてカバーし、最低賃金額以上の賃金を支払っている。

3社は各々別の都道府県に所在し、申請先の労働局・労働基準監督署も別々である。

減額の特例許可申請に際しての知的障害者の労働能力評価の現状と課題は以下のとおりである。

<現状>

①最低賃金の減額の特例許可申請のために作業実績、作業能力に関する資料を提出している事例（クリーニング業E社）（参考資料2）

39名中、18名が最低賃金適用。21名が減額特例許可の対象者（減額率は、最大40%、最小2%）。

最低賃金の減額の特例許可申請のために現場の職員が2週間対象労働者をチェックしてパートの健常者と比較して何%の減額率かを出し、最終的には所長がチェックして決める。

減額特例許可申請を労働基準監督署に提出した翌週には2名の労働基準監督官が審査のために現場に来て半日間調査した。1名に対し20～30分くらい、直接本人と話したり、パートの従業員を呼んで作業をしてもらったりして、時計1分の作業を見ていた。その後、10日くらいで許可が下りた。全体としては1カ月くらいかかった。

申請に出す書類は2週間にわたりチェックした作業量（数値化）と態度（5段階評価）。態度（「作業能力に関する評価」）結果については、プラスで評価するようにと労働基準監督署から指示された（参考資料「賃金の特別減額申請資料（作業能力比較判定）参照」）。

減額特例許可期間は6ヶ月の者1名を除いては、2年間となっている。

賃金の特別減額申請資料（作業能力比較判定）

No. 1

社員氏名] _____ (所属班) 教処理 (性別) 男 女
 入社年月日) 平成 4 年 4 月 11 日 (生年月日) 昭和 44 年 9 月 20 日生 (満 39 歳)
 障害の程度) B2 (担当者職氏名) _____
 本人の障害の特性) _____

健常者生産能力100%としての比較（健常者とは、職員・パートをいう、社員とは知的障害者をいう。）

平成 2 / 年
5 月 1 日
 【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
好品3-11投入	20	18	90.0	

平成 2 / 年
5 月 2 日
 【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	23	15	65.2	

平成 2 / 年
5 月 4 日
 【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	22	17	77.2	

平成 2 / 年
5 月 5 日
 【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	19	16	84.2	

平成 2 / 年
5 月 6 日
 【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	20	16	80.0	

平成 2 / 年
5 月 8 日
 【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	27	19	70.1	

賃金の特別減額申請資料（作業能力比較判定）

No. II

成 2/年
月 9日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
好品マ-11投入	23	17	73.9	

成 2/年
月 11日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	19	17	89.4	

成 2/年
月 12日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	23	16	69.5	

平成 2/年
月 13日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	20	15	75.0	

平成 2/年
月 14日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	20	17	85.0	

平成 2/年
月 15日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	19	16	84.2	

平成 2/年
月 16日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	22	18	81.8	

平成 2/年
月 19日
【健常者氏名】

(/) 分間当たりの生産数 生産品目	健常者生産数 枚	社員生産数 枚	生産数対比 %	【特記】
同上	19	18	94.7	

**【障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型事業所用】
最低賃金適用除外許可 作業実績、作業能力に関する資料**

被申請労働者名	
---------	--

I 作業実績に関する資料

1作業内容(被申請労働者の主たる作業を記入)

作業内容(具体的に)	未処理場での汚品シートの投入
------------	----------------

2被申請労働者の作業実績(概ね過去2週間)

比較対象者氏名	作業日時、作業時間	作業数量
	5月 / 日 (時間 : ~ / 分 :)	18
	5月 2日 (時間 : ~ / 分 :)	15
	5月 4日 (時間 : ~ / 分 :)	17
	5月 5日 (時間 : ~ / 分 :)	16
	5月 6日 (時間 : ~ / 分 :)	16
	5月 8日 (時間 : ~ / 分 :)	19
	5月 9日 (時間 : ~ / 分 :)	17
	5月 11日 (時間 : ~ / 分 :)	17
	5月 12日 (時間 : ~ / 分 :)	16
	5月 13日 (時間 : ~ / 分 :)	15
	作業実績平均 (時間 : ~ / 分 :)	16.6
	比較対象労働者の作業平均 (時間 : ~ / 分 :)	21.3
作業実績の比較対象者に対する割合(%)		75.1 %

3作業実績を数量的に把握するのが困難な場合(その理由を記入)

--	--

比較対象労働者に対する比率[3により作業実績を判断する場合]	%
--------------------------------	---

※留意事項

最低賃金の減額特例の「労働能率」は、作業実績によって判断されます。ただし、具体的な賃金の支払いに当たって、「作業能力」についても評価している場合は、必要に応じて「作業能力」の評価に基づく割合の評価も行ってください。

作業能力に関する評価

作業能力評価

項目	具体的な評価項目	評価点	前回申請時
本的なルール	遅刻・早退・無断欠勤等の有無・頻度・休暇の連絡	5 4 (3) 2 1	5 4 3 2 1
	作業に適した身なり、清潔感	5 4 (3) 2 1	5 4 3 2 1
	明示された規則や社会上のルールの理解・遵守	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	健康管理(自己管理)の状況	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	精神的な状態に左右されない自己統制力	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
作業態度	作業時間と休憩時間の区分	(5) 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業上の報告・連絡・相談	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	指示内容の理解・遵守	(5) 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	自主的な行動や意識	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	仕事に対する興味	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
作業遂行能力	正確性	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	安定性(作業ミスの頻度、作業量等)	(5) 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	集中力の維持	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	体力(勤務時間中の持久力)	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	危険回避行動	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
社会生活	挨拶・返事	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1
	会話・言葉遣い	(5) 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	感謝・謝罪	5 4 (3) 2 1	5 4 3 2 1
	協調性	5 4 (3) 2 1	5 4 3 2 1
	役割の意識・責任感	5 (4) 3 2 1	5 4 3 2 1

以上の評価項目(20項目)以外に、事業所独自の項目を加えても差し支えない。

事業所単独事項	評価点	前回申請時
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

※初回の申請の場合、前回申請時欄は記入不要

評点合計	80	点
評価点平均	80 点 ÷ 評価項目数	4 点

※評価は5点満点で行う。(評価基準は、概ね以下のとおりとする。)

- 5、比較対象労働者と同程度のレベルで行うことができ、問題はない。
- 4、比較対象労働者とほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない。
- 3、比較対象労働者の半分程度のレベルであり、時々(週数回程度)問題が認められる。
- 2、比較対象労働者の2~3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる。
- 1、当該事項については、行うことができない。または、頻繁に問題が認められる。

2作業能力の評価について

5点=100%、4点=75%、3点=50%、2点=25%、1点=0%、とし、次の算式により評価する。
 [(評価点平均-1.0)×25]

作業能力に対する評価 75 %

②知的障害者全員が最低賃金の減額許可申請をしている事例（パン・菓子製造業 L 社）（参考資料 3）

知的障害者 2 名（自閉的傾向を有す）が減額特例許可の対象となっている。減額特例許可の対象作業は、パンの袋詰め作業。他にも店舗への品だしや容器洗浄、簡易成型作業を行っているが、袋詰め作業が、本人の作業能力の実態を最も把握し易い作業であると考えている。

申請に当たっては、健常従業員 3 名を比較対象労働者とし、3 名の協議により減額率の水準を決定している。3 名の評価が大きくばらつくことはない。

作業実績を考慮し評価表を用いて賃金を決めている。

過去に 3 名の知的障害者を雇用したが、何れも 1 年以内に離職している。

担当者の障害者雇用に対する所感として、「社会の基本的なルールや対人マナーが取得できているということはコミュニケーション能力が高く、コミュニケーション能力が高いということは、職場での指示や暗黙の約束事を理解できるということで、それを実現する能力がたとえ低くても結果的には作業能率が高くなる。また、逆にコミュニケーション能力が低い場合は個別の作業能力（スピードや正確性）が高くとも、指示通りの作業とならない場合がままあるので、トータルとしてみた職場における作業能力は低くなる。職場においては、求められている時に求められている内容の作業を成し得ることが重要である」という。

作業量の比較

参考資料3

対象労働者氏名

1 作業内容(対象労働者の主たる作業を記入)

作業内容(具体的に)	パンのアソートセットの袋詰め 5種類のパンを袋に詰め合わせて袋の口を閉じる
------------	--

2 対象労働者の作業実績

比較対象者氏名	作業時間	作業数量
作業日時		
8月19日	9分10秒	6袋
8月20日	8分22秒	6袋
8月21日	8分40秒	6袋
8月22日	8分07秒	6袋
8月26日	8分12秒	6袋
8月27日	10分32秒	6袋
8月28日	9分17秒	6袋
8月29日	7分46秒	6袋
9月2日	8分36秒	6袋
9月3日	7分57秒	6袋
作業実績平均	8分51秒	6袋
比較対象労働者の作業平均	4分15秒	6袋
作業実績の比較対象労働者 に対する割合(%)	46%	

3 作業実績を数量的に把握するのが困難な場合(その理由を記入)

4 3の場合の比較対象労働者に対する作業能率及びその理由

作業能力に関する評価

項目	具体的な評価項目	評価点
基本的なルール	遅刻・早退・無断欠勤等の有無・頻度、休暇の連絡	5 (4) 3 2 1
	作業に適した身なり、清潔感	(4)
	明示された規則や社会上のルールの理解	(2)
	健康管理（自己管理）の状況	(3)
	精神的な状態に左右されない自己統制力	(2)
作業態度	作業時間と休憩時間の区別	(4)
	作業上の報告・連絡・相談	(3)
	指示内容の理解・遵守	(2)
	自主的な行動や意識	(2)
	仕事に対する興味	(4)
作業遂行力	正確性	(2)
	安定性（作業ミスの頻度、作業量等）	(2)
	集中力の維持	(3)
	体力（勤務時間中の持続力）	(4)
	危険回避行動	(3)
社会生活	挨拶・返事	(3)
	会話・言葉遣い	(3)
	感謝・謝罪	(2)
	協調性	(2)
	役割の意識・責任感	(2)
その他		

評価点合計

評価点平均	評価点合計 56 点 ÷ 評価項目数 20	2.8 点
-------	-----------------------	-------

評価点の基準

- 5：比較対象労働者と同程度のレベルであり、問題はない。
- 4：比較対象労働者とほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない
- 3：比較対象労働者の半分程度のレベルであり、時々（週数回程度）問題が認められる
- 2：比較対象労働者の2～3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる
- 1：当該事項については、行うことができない、または、頻繁に問題が認められる

作業能力の評価について

5点=100%、4点=75%、3点=50%、2点=25%、1点=0%とし、
 (評価点平均-1.0) × 25 の算式で算出する。

作業能力に対する評価	45 %
------------	------

③知的障害者の一部が最低賃金の減額特例許可を受けている事例（パン菓子製造業等 M 社）

（参考資料 4）

障害者については、最低賃金額以上の賃金を支払われている者と、減額特例許可を受けている者について、職員が作業の様子を比較して見ていて把握した上で年間の評価の参考にする。

従業員の賃金は評価表で決まる。

評価表については、3名の評価者が評価期間中の作業技能・作業態度・経験年数について1～5点で評価する。複数の職員で評価を行い、評価の偏りがないように配慮している。

その他、自由記述による評価や次年度の課題も記入する。今後は経験も加味したいと考えている。

評価表に基づき、本人と面談を行い、作業指導員が賃金の説明を行い、労働評価同意書を従業員及び保護者からもらう。

最低賃金額未満の者は平成 20 年度で 5 名。当初、適用除外になっていたが、熟練するうちに最低賃金の適用になった例もある。

平成 年度

従業員個人面談(記録書)

従業員氏名		採用年月日	平成 年 月 日
面談日時	平成 年 月 日 時 分 ~ 時 分		
面談参加者	本人	同席者()	担当者 印
○作業評価(作業技能)について			
<p>ポイント: 評価対象期間の評価を行う。 善し悪しについてのみ評価するのではなく、指導の内容を振り返りながら評価を行い面談で説明する。 また、前年度からの変化についても振り返りを行う。 能力・身体的障害の面からみても評価をするのではなく、能力を発揮できるためには度の様に取り組んでいくかなどの視点を持ち、面談を行う。</p>			
○作業評価(作業態度)について			
<p>ポイント: 評価対象期間の評価を行う。 善し悪しについてのみ評価するのではなく、指導の内容を振り返りながら評価を行い面談で説明する。 また、前年度からの変化についても振り返りを行う。 仕事に関する認識の度合いで評価するのではなく、取り組む姿勢について細かく評価をする。</p>			
○その他(本人・保護者からの要望・意見等)			
<p>ポイント: 要望・意見を率直に伺う。要望・意見の本質を見極め、聞き取りを行う。 即答せずに後日検討・相談し返答していく。</p>			
		所長	リーダー
			担当

別表2 個人総合評価表 一人一人の成果、努力を最大限生かした評価にすること

従業員氏名	採用年月日	評価項目	評価基準	評価日	平成 年 月 日			評価点	評 価 者	次年度の課題
					平成20年4月1日～平成21年3月31日	平成20年10月31日	平成21年2月6日			
種類	分類	評価項目	評価基準	評価①	評価②	評価③	①+②+③	①+②+③ ③/3	前半 4月～9月 成果や、出来るようになった部分(精神面にも)配慮する	後半 10月～3月 成果や、出来るようになった部分(精神面にも)配慮する
作業技能	共通	丁寧さ	与えられた業務を丁寧に仕上げる事ができるか。	1	1.5	1	3.5	1.2	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		技巧性	細かな点まで気づき作業を行えるか。	1	2	2	5	1.7	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		モチベーション	仕事を生き生きとやりがいをもってできているか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		敏達さ	決められた時間内に作業できるか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		素直さ	指示された内容に素直に応じられるか。	1	1	2	4	1.3	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		判断力	状況を把握しながら作業に取り組むことができるか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		基本的マナー	挨拶・言葉使いができてきているか。(職場の中で)	1.5	1.5	2	5	1.7	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		理解力	作業方法・手順を理解できているか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		計画性	作業遂行について何らかの計画性を持つことができるか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		道具使用	作業道具を安全かつ適正に使用できるか。	1.5	2	2	5.5	1.8	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
作業態度	共通	数の把握	簡単な加減や数に対して理解しているか。	1.5	2	2	5.5	1.8	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		衛生面	身の回りの衛生面に気をつけることができるか。	1.5	2	2	5.5	1.8	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		積極性	積極的に作業に取り組むことができるか。	1	1.5	1	3.5	1.2	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		集中力	作業中に無駄話等せず集中して取り組むことができるか。	1.5	2	2	5.5	1.8	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		指示対応	職員の指示通りに作業ができているか。	1.5	1.5	2	5	1.7	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		協調性	他の従業員と協力し作業ができるか。	1.5	2	2	5.5	1.8	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		勤働性	欠勤・遅刻がなく出勤できているか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		持続性	根気強く作業に取り組むことができているか。	1	1.5	2	4.5	1.5	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		社会性	客や外部の方へ適切な挨拶や声掛けができているか。	1.5	2	2	5.5	1.8	評価日 平成20年10月31日	評価日 平成21年2月6日
		その他	経歴年数	1年ごとに0.3点加算する	0.6	0.6	0.6	1.8	0.6	評価日 平成20年10月31日
				合計点		27.1		評価者	評価者	

評価点については、1～5点であるが、より分かりやすく評価を反映できるように0.5点ごとの点数とする。(※但し、1点以下はない。
※小数点以下、四捨五入。)

平成21年度

従業員賃金支給一覧表(訂正版)

平成21年3月

従業員氏名	平成18年度			平成19年度			H18年とH19年比較			平成20年度			H19年とH20年比較		
	評価点	時間給	等級	評価点	時間給	等級	評価点	等級	差額	評価点	時間給	等級	評価点	等級	差額
第1業務	43	729	7	57.4	¥754	6	○14.4	○1	○25	57.2	¥786	6	△0.2	±0	○32
	39	719	8	52.8	¥749	7	○13.8	○1	○30	51.7	¥776	7	△11	±0	○27
	29	647	9	43.3	¥739	8	○14.3	○1	○92	53.4	¥776	7	△4.0	○1	○37
	26	647	9	44.6	¥739	8	○18.6	○1	○92	40.6	¥766	8	○10.1	±0	○27
	32.5	719	8							45.9	¥766	8			
	35.5	719	8	60.6	¥754	6	○25.1	○2	○35	61.1	¥796	5	○0.5	○1	○42
	40.5	729	7	50.6	¥749	7	○10.1	±0	○20	47.8	¥776	7	△2.8	±0	○17
	27.5	647	9	32.7	¥665	9	○5.2	±0	○18	30.7	¥689	9	△2.0	±0	○24
	40.5	729	7	58.9	¥754	6	○18.4	○1	○25	58.2	¥786	6	△0.7	±0	○32
	44.5	734	6	60.1	¥754	6	○15.6	±0	○20	57.4	¥786	6	△2.7	±0	○32
	35	719	8	53.3	¥749	7	○17.8	○1	○30	52.9	¥776	7	△0.4	±0	○27
	35.5	719	8	48.6	¥749	7	○35.5	○1	○30	46.1	¥766	8	△2.5	△1	○17
	33.5	734	6	34.8	¥665	9	○1.3	△3	○69	38.9	¥766	8	○4.1	○1	○101
	34.5	719	8	46.5	¥739	8	○12.5	±0	○20	42.9	¥766	8	△3.4	±0	○27
	34.5	719	8	44.3	¥739	8	○9.8	±0	○20	40.6	¥766	8	△3.7	±0	○27
	31.5	647	9	43.8	¥739	8	○12.3	○1	○92	42.5	¥766	8	△1.3	±0	○27
	39.5	729	7	49.2	¥749	7	○9.7	±0	○20						
	34	719	8	51.8	¥749	7	○17.8	○1	○30	52.5	¥776	7	○0.7	±0	○27
	39	719	8	51.8	¥749	7	○12.8	○1	○30	51.4	¥776	7	△0.4	±0	○27
	39.5	729	7	45.8	¥739	8	○6.3	△1	○10	47.5	¥776	7	○1.7	○1	○37
	38	719	8	53.9	¥749	7	○15.9	○1	○30	54.9	¥776	7	○1.0	±0	○27
		719	8	42.5	¥739	8		±0	○20	49.2	¥776	7	○6.7	○1	○37
	38.5	719	8	44.1	¥739	8	○5.6	±0	○20	44.4	¥766	8	○0.3	±0	○27
	33	719	8	39.6	¥739	8	○6.6	±0	○20	38.1	¥766	8	△1.5	±0	○27
	38	719	8	59.1	¥754	6	○21.1	○2	○35	61.4	¥796	5	○2.3	○1	○42
	44	734	6	57.3	¥754	6	○13.3	±0	○20	58.3	¥786	6	○1.0	±0	○32
		719	8	28	¥665	9		△1	△54	27.1	¥651	10	△0.9	○1	△14
		719	8	54.4	¥749	7		○1	○30			6			
	719	8							56.4	¥786	6				
34	719	8	30.4	¥665	9	△3.6	△1	△54	33	¥689	9	△2.6	±0	○24	
									41.5	¥766	8				
第2業務	44	734	6	55.8	¥749	7	○11.8	○1		60.3	¥786	6	○4.5	○1	○37
	32.5	719	8	35.2	¥665	9	○2.7	△1	△54	32.6	¥689	9	△2.6	±0	○24
	36	719	8	49.4	¥749	7	○13.4	○1	○30	53.3	¥776	7	○3.9	±0	○27
第3業務	44	734	6	52.5	¥749	7	○8.5	△1	○15	50.2	¥776	7	△2.3	±0	○27
	38.5	719	8	54.1	¥749	7	○15.6	○1	○30	49.4	¥776	7	△4.5	±0	○27
	43.5	734	6	60.7	¥759	5	○17.2	○1	○25	56.4	¥786	6	△4.3	○1	○27
	37	719	8	48.9	¥749	7	○11.9	○1	○30	45.7	¥766	8	△3.2	△1	○17
	26	647	9	34.8	¥665	9	○8.8	±0	○18	27.1	¥651	10	△7.7	△1	△14

級	評価点数	時給	備考
1級	85~	¥836	最低賃金+70円
2級	79~84	¥826	最低賃金+60円
3級	72~78	¥816	最低賃金+50円
4級	65~71	¥806	最低賃金+40円
5級	61~64	¥796	最低賃金+30円
6級	56~60	¥786	最低賃金+20円
7級	48~55	¥776	最低賃金+10円
8級	36~47	¥766	最低賃金額
9級	28~35	¥689	最低賃金×0.9
10級	23~27	¥651	最低賃金×0.85
11級	18~22	¥635	最低賃金×0.83
12級	~17	¥612	最低賃金×0.8

等級アップ=□
等級ダウン=■

※小数点以下、四捨五入。

④最低賃金の減額特例許可を受けていない事例（パン菓子製造業 K 社）（参考資料 5）

最低賃金額をクリアしている。実態としては最低賃金額を下回る程度の処理能力の者が数名いるが、チームとしてカバーしていくことが障害者雇用の原点であるという法人の基本理念に拠って、減額特例許可を申請したことがないし、将来も申請するつもりはないとのこと。

処理能力の高い従業員には時間給に差をつけている。処理能力が高い者は、自分達が製造ラインを支えているという自負心があり、賃金に対する苦情は出たことがない。

個々の従業員に対する能力評価は、基本的な労働習慣に係る項目を重視している。

シヨウガイシャ ヨウ シヤイン
障害者メンバー用(社員B)

じぶんが 思う 番号に○をつけてください

	チェック内容 ナイヨウ	自己評価 ジゴ 自己評価
1	遅刻や無断欠勤を ちこく むだんけつきん していませんか？	①していません ②したことがあります ③よくしています
2	始まる時間の5分前には服を着替えて仕事に入る準備ができていますか はじまる じゆん 5 ぶん ぜん には へん を きて かわ えて して ごと に いる 準備 が でき ています か	①毎日できています ②ときどきできています ③ほとんどできていません
3	家で爪を切ってきていますか？ いえ で つめ を き っ て きて います か ？	①はい ②たまに仕事場で切っています ③家では切ってません
4	入室前の服装の注意をされたことはありませんか？ にゅうしつ まえ の へん しょう の ちゅう い を さ れ た こ と は あ り ま せ ん か ？	①ない ②時々ある ③何回も注意される
5	朝や帰りの挨拶は、自分からはっきり言えていますか？ あさ かえ あいさつ じぶん 来客への挨拶はできていますか？ らいきやく へ の あいさつ は でき ています か ？	①挨拶しています ②時々忘れてしていません ③挨拶していません
6	制服や靴を忘れたり、洗濯を忘れたりしていませんか？ せいふく くつ わす せんたく わす して います け ？	①忘れていません ②忘れたことがあります ③よく忘れています
7	人の制服を間違えたり、自分の制服をなくしたりしていませんか？(製造の人のみ) ひと せいふく まちが じぶん せいふく か ？ (せいぞう の ひと の み)	①ありません ②時々あります ③よくあります
	自分の持ち物を忘れたり、なくしたりしていませんか？(営業の人のみ) じぶん も の わす えいぎやう の ひと の み	①ありません ②時々あります ③よくあります
8	体調が悪い日に家の人にしんどいと伝え、休むことが出来ますか？ たいちやう わる ひ いえ ひと に しん ど い と づた え、 やす こと が でき ます か ？	①ありません ②時々あります ③よくあります
9	仕事中に仕事以外の話をして手が止まったり遅くなったりしていませんか？ しごとちゆう しごと いが い はなし して て と ま っ た り おそ くな っ た り して います け ？	①ありません ②時々あります ③よくあります
10	仕事中遊んだり、誰かにまかせてしまったりしていませんか？ しごとちゆうあそ だれ に ま か せ て し ま っ た り して います け ？	①思っています ②出来るはんいですがんばっています ③あまりがんばりたくないです

11	自分の仕事を間違えずにできていると思いますか？	①はい ②がんばっているがわからない ③よく間違っている
12	わからない時に誰かに聞くことができているですか？	①はい ②聞いているつもり ③わからないことがない、聞けていない
13	指示された仕事を勝手に人にたのんだりしていませんか？	①はい ②時々あります ③いやな仕事はしない、かわってもらっている
14	禁止されていることを守れていますか？危ないことをしていませんか？	①はい ②禁止されているかわからない ③守れていない
15	指示や質問に対して返事ができていますか？	①はい ②わすれるときがある ③返事していない
16	年上に対しては「です、ます」と丁寧に話していますか？ため口ではなしていませんか？	①はい ②時々ため口になる ③いつもため口になる
17	手伝ってもらったら、ありがとうを言えていますか？	①はい ②時々わすれる ③言えてません
18	年下や後輩に対してえらそうに言ったりきられたりしていませんか？	①はい ②大丈夫と思う ③怖がられている
19	人がいやがることをしつこく言ったり、しゃべりたくて人の顔をじっと見たりしていませんか？	①はい ②大丈夫と思う ③いつてるかもしれない
20	掃除はすすんでしていますか？	①はい ②あまりしたくない ③しかたがないからする

※これは、自分がどのような仕事をしたらいいか、または、どのような姿勢で仕事をしていくかを自分で確認するためのものです。
 自分が思っているとおりに、正直に答えましょう。
 意味や漢字がわからない人は、休み時間などに聞いてください。

<課題>

①健全者との仕事の違いと労働能力評価について

就労継続支援A型事業所では、4社中3社において減額特例許可申請を行っており、申請時の労働能力等の評価も厚生労働省障害福祉部の通達の様式に基づき行われていた。

しかし、事例②においては、パンの袋詰め作業の他にも店舗への品だしや容器洗浄、簡易成型作業を行っているが、袋詰め作業が、本人の作業能力の実態を最も把握し易い作業であると考えて、対象作業としている。障害者の場合は容器洗浄に従事する割合が多いが、この作業の評価は行っていない。

(2)就労移行支援事業所、訓練機関

就労移行支援事業所では、賃金ではなく工賃の形で報酬を支給しており、最低賃金の減額の特例許可申請の対象にはならないが、労働能力の評価方法については参考になる点も多いため、併せて記載する。

<現状>

①クリーニング業等 G 社（参考資料 6）

<工賃の決定方法>

区内の老人ホーム（3ヶ所）のリネンを生産活動（作業）として実施している。

工賃は能力・態度給+努力給で決まる。

	能力	態度	目標への努力
評価	4	4	4
単価	90	+ 90	+ 120 = 時給 300円

作業能力の評価項目は、指示理解、能率、正確性、修正能力、判別能力、巧緻性、習熟度、理解の持続性の8項目で構成され、各々4段階評価（1：できていません、2：がんばりましょう、3：できています、4：とてもよくできています）となっている。

作業態度の評価項目は、陰日向の有無、作業の意欲、作業のむら、持続性、集中力、注意・指示を聞く態度、質問・報告、準備・片付けの8項目で構成され、各々作業能力と同じ4段階（1：できていません、2：がんばりましょう、3：できています、4：とてもよくできています）で評価されている。

生活目標については、利用者個人個人が、挨拶や指示を受けた時の返事を元気良く行う、封筒再検品を頑張る等の目標を建て、これに対して個別評価、総合評価を行う。

生活目標の取り組みについては、1ヶ月に1回支援員が評価し、これをもとに1ヶ月に1回工賃の見直しを行う。

作業能力、作業態度、目標達成度に加え、勤務状況（欠勤、遅刻、相対、実習、休養から実労働時間を計算）を加味して工賃を決める。工賃については口頭と書面で本人・保護者に説明し確認を取る。

個別目標支援プログラム作成会議を4ヶ月ごとに開催し評価を行う。本人、保護者、区のケア担当、ハローワーク職員（必要に応じて）、事業所内担当職員、スーパーバイザーが参加する。

目標設定後、目標に対して努力したかどうかを毎月の工賃の算定基準とする。

個別目標支援プログラムにおいては、これまでの4ヶ月の総合評価と課題の明確化を図るとともに、課題に基づいたこれから4ヶ月の目標の設定を行う。目標は評価と課題、自分の希望を入れて利用者自身が考えて設定する。就労意欲を高めるためもあり、売り上げを毎朝発表している。

平成19年度には、作業収益 クリーニング 6,401,825円、印刷 5,147,764円。平成20年度の1人当たり平均工賃は30,428円。

平成20年度の時給単価表は次のとおりである。

表 4-1 時給単価表

項目／評価	1	2	3	4
作業能力	60円	70円	80円	90円
作業態度	60円	70円	80円	90円
目標達成度	0円	40円	80円	120円

<クリーニング実習生の能力評価>

実習生の作業場面での評価記録用紙に評価を記入する際には、作業評価は作業項目別評価と作業態度評価の2つに分けて記録される。

作業項目別評価は以下の項目に分けて評価される。

タオルたたみ・・・指示理解、正確性、判別力、持続力、集中力

計測・・・・・・・・・・スピード

前検品・・・・・・・・・・計数

納品・回収・・・・・・・・体力、協調性

仕分け・・・・・・・・判別力

シーツローラー・・・協調性、体力

作業態度評価は質問報告、情緒の安定、作業への意欲、安全への理解、その他特記の項目で評価される。各項目の評価は各々4段階評価で行われる。

さらに、タオル判別練習については、不良品の種類と枚数の内訳が5段階評価、不良品の見落とし評価の基準が見落とし枚数ごとに4段階で評価される。

評価のポイントとして、作業能力では、口頭指示の理解が可能かどうか（指示理解）、声かけや見本の提示などで修正が可能かどうか（指示理解、正確性、判別力）が、作業態度評価では、質問、報告が行えるか（質問報告）、作業に集中して取り組めるか（集中力、持続力）、独語、多動などないか（情緒の安定）を示している。

クリーニング班実習作業能力評価基準

*実習生作業場面での評価記録用紙に評価を記入する際、以下の評価基準を参考とする

1. 指示理解：

タオルたたみ工程の理解度を評価する。

4 = 一度の見本提示で工程を理解できる。

3 = 見本の提示を数回必要とする。

2 = 手を添えての指導が必要。

1 = 指示の理解が難しく、何度指摘しても改善が見られない。

*理解の持続性も見る。

2. 正確性：

タオルたたみにおける正確性を評価する。

4 = たたみ、重ねのずれ、表・裏の間違いがまったくなく、計数（8枚）も正確

3 = 上記の4つのうちいずれか一つに課題がある。

2 = 上記の4つのうちいずれか二つに課題がある

1 = 上記の4つのうち三つあるいはすべてに課題がある

3. 判別力①：

タオルたたみにおけるしみ、ごみ、糸くず、よごれ等の判別力を評価する。

4 = しみ、ごみ、糸くず、よごれ等を見つけることができる。

3 = 時に見落としがあるが、大体とれる。取れるが時間がかかる。

2 = 見落としが多い。しみでないものも外してしまう。

1 = しみ、ごみを見ようとしない。意識がない。

4. 持続力（集中力）：

タオルたたみの作業を通して作業に持続できる力を評価する。したがって少なくとも30分間をタオルたたみの作業時間として設定する必要がある。

4 = 30分間まったく休むことなく、かつ作業の質が変わらない。

3 = 休むことはないが、作業の質は若干落ちる。あるいは集中力が切れる時間帯があるが、作業の質は落ちない。

2 = 集中力が切れる時間帯があり、作業の質も落ちる。

1 = 度々集中力が切れ、作業の質は時間の経過とともに大きく落ちる。

5. スピード：

タオルたたみの2回の10分間計測における平均値によってたたみのスピードを評価する。

4 = 10分間で40枚以上のペース

3 = 10分間で30枚以上のペース

2 = 10分間で20枚以上のペース

1 = 10分間で20枚以下のペース

6. 計数：

前検品時に計数の評価をする。

4 = 100枚まで正確に数えることができる。

3 = 50枚まで正確に数えることができる。

2 = 10枚まで正確に数えることができる。

1 = 10枚まで正確に数えることができない。

7. 体力：

納品・回収時のタオル類、リネン類の運搬における体力を評価する。

- 4 = 重いものを持つことに苦がなく、納品から回収までの間に体力の衰えがみられない。
- 3 = 重いものを持つ体力は不足している感があるが、持てるものを積極的に運搬する。
- 2 = 体力はあると思われるが、重いものを持つことに対して拒否感が感じられる。
- 1 = 体力、作業に対する意欲の両方が不足している。

8. 判別力②

- 4 = しみ、汚れを正確に見つけ、かつ仕分けが早い。
- 3 = しみ、汚れを正確に見つけるが、仕分けは遅い。あるいはしみ、汚れを正確に見つけることはできないが、仕分けは早い。
- 2 = しみ、汚れの見落としが多い。
- 1 = しみを見つける意識がない。商品の区別が付かない。

9. 協調性

シーツローラー作業でペア作業（入れ作業）を評価する。

- 4 = 相手と息を合わせて正確に作業が出来る。
- 3 = 相手にリードされながら作業が行える。
- 2 = 一緒に作業を行うことが苦手である。
- 1 = 自分勝手に作業を行う。相手と合わせる事が出来ない。

10. 報告・質問

作業全般での評価とする。

- 4 = 毎回確実に報告ができる。
- 3 = 時に忘れることもあるが、大体できる。声が小さい。
- 2 = 支援員から促されて出来る。内容がちぐはぐになる。過剰な質問報告がある。
- 1 = まったくできない。

11. 情緒の安定

作業全般での評価とする。

- 4 = 終始落ち着いて作業が出来る。
- 3 = 周りに流されることもあるが作業には取り組んでいる。
- 2 = 周りを気にせず、自分勝手な行動、もしくは評価1の行動が時おり見られる。
- 1 = 暴れる、大声を出す、沈み込む、反抗的になるなどの行動が見られる。

12. 作業への意欲

作業全般での評価とする。

- 4 = すべての作業に意欲的に取り組める。
- 3 = 時にやる気が見られない時間帯がある。
- 2 = 作業の好き嫌いがある。苦手、興味のない作業がある。
- 1 = やる気が見られない。

13. 安全への理解

作業全般（作業室の移動、機械類の使用）で評価する。

- 4 = 特に配慮を必要としない。
- 3 = 危ない面はあるが自分で気をつけようとしている。
- 2 = 支援員からの声かけや確認が何度も必要となる。
- 1 = 自分から危険箇所を手をいれるなど安全への個別対応を必要とする。

実習生用タオル判別練習について

(方法)

50枚のタオルを検品し、不良品の判別を行う。不良品は5種類10枚とし、計測は2回以上実施する。時間は計測しない。不良品の見落しの枚数に応じて4段階で評価を行う。

(基本的な計測の流れ)

- ① 手順について説明する。口頭指示の理解が困難である場合は、職員が繰り返し手本を見せる。
- ② 一回目開始。不良品見本用タオルと不良品種別名は常に提示しておく。一回目実施後、結果確認。
- ③ 一回目の結果に判別ミスがあった場合は、声かけ・見本の提示などで本人と一緒に確認をする。
- ④ 二回目開始。不良品種別名は常に提示しておく。

(不良品見本のタオルは場合によって提示する。⇒原則、提示せずに取り組む。)

一回目に判別ミスがあった場合は、声かけ・見本の提示などで改善がみられたか確認する。

(不良品の種類と枚数の内訳)

難易度	種類	内容	枚数
易 ↓ ↓ ↓ 難	A 大きなしみ	概ね直径2cm以上の目立つしみ	2枚
	B 穴あき	タオルに穴があいているもの	2枚
	C 髪の毛	髪の毛(黒・白1本ずつ)がついているもの(⇒髪の毛は糸で代用)	2枚
	D 小さなしみ	概ね直径2cm以下の薄いしみ	2枚
	E ほつれ	タオルの端の縫い目がほつれているもの	2枚

計 10枚

※ 良品のタオルにはF～Zのアルファベットをふる

※ 不良品A～Eの見本には、アルファベットの下に赤線のアンダーラインを記入済

(評価の基準)

見落とし枚数	評価
1～2	4
3～5	3
6～8	2
9～10	1

※不良品の難易度も加味した上で評価を行う。

(評価のポイント)

<作業能力>

- ・口頭指示の理解が可能かどうか。・・・指示理解
- ・声かけや見本の提示などで修正が可能かどうか。・・・指示理解、正確性、判別力

<作業態度>

- ・質問、報告が行えるか。・・・質問報告
- ・作業に集中して取り組んでいるか。・・・集中力、持続力
- ・独語、多動などないか。・・・情緒の安定

実習生作業場面での評価記録用紙(クリーニング班)

評価表担当職員 _____

実習生氏名: _____ 作業期間: 年 月 日 ~ 月 日

実習生 の特徴	出身校等:	手帳:	度	服薬:	有 / 無
	行動の特徴、留意点等:				

作業 予定	1日目	午前	ガイダンス	タオルたたみ	午後	納品	仕分け	計測
	2日目	午前	タオルたたみ	前検品	午後	シーツローラー		計測

作業評価(A) 作業項目別評価 ①…1日目 ②…2日目

作業項目	評価項目	評価	コメント		記入者
タオルたたみ	指示理解	①			
		②			
	正確性	①			
		②			
	判別力①	①			
		②			
持続力	①				
	②				
集中力	①				
	②				
計測	スピード	①-1	枚		
		①-2	枚		
		②-1	枚		
		②-2	枚		
前検品	計数				
納品・回収	体力①				
	協調性①				
仕分け	判別力②				
シーツローラー	協調性②				
	体力②				

作業評価(B) 作業態度評価

評価項目	評価	コメント	記入者
質問報告			
情緒の安定			
作業への意欲			
安全への理解			
その他特記			

精密評価表

ケース番号	氏名	評価月日	①: 年 月 日	②: 年 月 日	③: 年 月 日
-------	----	------	----------	----------	----------

1. 日常生活技能

領域	評価項目	評価場面	1 (できていません)	2 (がんばりましょう)	3 (できています)	4 (とてもよくできています)	備考
生活	食事のマナー	昼食生活活動(調理実習)	食事のマナーについて、行儀が悪く、一緒に不快感を与えないよう注意することが多い	左記の行動が時々ある	左記のことがたまにみられる	注意することはない	
	身だしなみ	日常生活	身だしなみについては、いつも注意や援助が必要である	身だしなみを気にせず、人から言われた時に改める程度	注意することはあるが、たいていいつもきちんとしている	いつもきちんとしている	
	身近な道具の使用	生活活動(調理実習)	刃物・ガスの使用、掃除などで、すべての援助が必要である	左記のことが的確にできず、援助が必要である	左記のことの基本的なことではできるが、時々援助が必要	援助なしである	
	生活のリズム	日常生活	一週間に2回以上(月8回以上)遅刻や欠席をする	一週間に1回程度(月3~7回程度)遅刻や欠席をする	たまに(月1~2回)遅刻や欠席をする	遅刻や欠席をすることはない	
健康と安全	健康状態	日常生活	病気がちで、月のうち半分も通所できない	時々病気で休む、または作業中にも不調を訴えることが多い	病気で休むことはほとんどないが、時に不調を訴えることがある	病気による欠席はほとんどなく、通常不調を訴えることわない	
	安全への配慮	日常生活	危険物や用心しなければいけないことに対して気がつかないので、いつも周囲の配慮が必要	左記のことについて周囲の注意を要する	左記のことについて時に注意を要する	左記のことについて、いつも自分で気をつけている	

2. 社会生活技能

領域	評価項目	評価場面	1 (できていません)	2 (がんばりましょう)	3 (できています)	4 (とてもよくできています)	備考
作業能力	指示理解	作業	繰り返し手順を示しても理解が困難	繰り返し手順を示すことが必要	2~3回手順を示すことにより、理解できる	1回手順を示すことで理解できる	
	能率	作業	能率が上がらない	能率が上がらないことが多い	だいたいいつも能率をあげることができる	いつも能率よく仕事ができる	
	正確性	作業	不正確	不正確になることが多い	だいたい正確	正確	
	修正能力	作業	修正できない	具体的例示により修正できる	声かけにより修正できる	自分で修正できる	
	判別能力	作業	不良品などの判別ができない	判別できないものが多い	だいたい判別できる	判別できる	
	巧み性	作業	道具の使用は困難	道具の使用は不得意	決められた単位の道具の使用はできる	道具の使用はできる	
	習熟度	作業	習熟しない	習熟に時間がかかる	どの種目もだいたい習熟する	どの種目も習熟する	
	理解の持続性	作業	理解したことを忘れてしまう	忘れることが多い	時に忘れることもある	理解したことは忘れられない	

領域	評価項目	評価場面	1 (できていません)	2 (がんばりましょう)	3 (できています)	4 (とてもよくできています)	備考
業	陰日向の有無	作業	職員がいないと、まったく作業しない	職員がいないと、離席・おしゃべり・手休めなどが頻発する	職員がいないと、左記の行動が時にみられる	職員がいる、いないにかかわらず、通常の作業は一人でできる	
	作業の意欲	作業	作業中によそ見・居眠り・おしゃべりなどを度々する	いやいやながらやっている時がある	時に飽きることもあるが、だいたい熱心に作業している	いつでも熱心に作業をしている	
	作業のむら	作業	作業の好き嫌いが激しい、気分によって作業態度が大きく変わる等、作業成績や態度のむらが大きい	左記の傾向があり、作業成績や態度にむらがある	時に気分がのらない様子で作業している	作業の好き嫌いや気分のむらはみられず、得意な作業も熱心にする	
	持続性	作業	一つの作業で、1時間以内に飽きてしまい、よそ見・あくび	1時間以上になると、左記の行動がみられる	1日の作業時間の中で、時に左記の行動がみられる	1日の作業時間の中で、左記の行動はほとんどみられない	
	集中力	作業	だれかが入ってきた時、電話がかかってきた時、職員が他の人に話しかけた時にいつも手をやすめている	左記の行動がしばみえる	時々左記の行動がみられる	周囲の状況に左右されずに作業している	
態	注意・指示をきく態度	作業	無視・反発・拒否することが多く、指示や注意を聞き入れる態度がみられない	一応聞いているが、その場限りのことが多い	時に取り違えたり守れないこともある、だいたい指示どおりができる	注意や指示をきちんと守り作業している	
	質問・報告	作業	必要な時でも自分から質問や報告をすることはしない	必要な時促されて質問や報告をする、或いは以上に質問や報告を繰り返す	必要な時報告を時に忘れる	必要な時に自発的にできる	
	準備・後片付け	作業	常に援助が必要	言われないと、準備・後片付けをしない	時に不十分なことがある	自分できちんとできる	
体	体力	作業	体を動かす作業で、すぐに疲れて休んでしまう	左記の作業で、一定時間内に時々休む	左記の作業で疲れた様子が時にみられる	左記の作業で疲れた様子がみられない	
	動作の機敏さ	作業	動作はいつも授慢できる	動作が授慢な時がよくみられる	だいたいいつも機敏に動ける	ときばき要領よく動く	
力							

3. 社会生活における行動特徴

領域	評価項目	評価場面	1 (できていません)	2 (がんばりましょう)	3 (できています)	4 (とてもよくできています)	備考
自 己 志	情緒の安定	日常生活	泣く・大声を出す・反抗的になる・暴れる・沈み込む・ふくれる等の行動が頻繁にある	左記の行動が時々みられる	時に左記の行動がみられる	だいたいいつも安定している	
	場面にあった適切な行動	日常生活	周囲の状況に無関心で、離席・独り言・居眠り・奇声などの行動が頻繁に見られ、注意されても改めよう	左記の行動がたびたびみられるが、助言により、その時だけ改める	時に左記の行動がみられるが、注意する改めることができ、自分でも気をつけようとしている	周囲の状況をわきまえて行動している	
	責任感	日常生活	当番や作業などをやろうとせず、自分のやるべきことができず、注意されても改めない	当番や作業等をいいかげんにする	当番や作業決められたことは、だいたいできる	当番や作業等決められたことは安心	
	自発性	日常生活	いつも誘わないと、どの場面でも自分から進んで行動しない	場面や作業によっては、自分から進んで行動することが、誘いかける必要がある	どの場面でもだいたい自分から進んで行動するが、時に、誘いかける必要がある	どの場面でも自分から進んで行動する	
	生活の目標	日常生活生活活動	助言や指導をして、生活の目標がわからない	助言や指導をしても、生活の目標があいまいである	生活の目標はだいたい分かり、必要な努力をしている	生活の目標を自覚し、それに向かって努力している	
	就労意欲	日常生活生活活動	就労の意味を理解していない	就労に対する理解があいまいである	働きたい希望があり、助言や指導により必要な努力をしようとしている	働きたい希望がはってしており必要な努力をている	
社 会 参 加 へ の 志 向 性	コミュニケーション	日常生活	言語による意志疎通できない	言語による意志疎通は大体できるが、話し方が不適切、或いは相手の言うことを聞いていないことが多い、配慮を要する	言語による意志疎通はできるが、左記の点について時に配慮を要する	話をする、話を聞くことに、特に配慮を必要としない	
	日常のあいさつ	日常生活	自分からあいさつするしない、相手がしても応じないことが多い	相手があいさつすれば応じるが、自分からすることは少ない	時にあいさつを忘れる	必要な時に適切にあいさつができる	
	電話の利用	日常生活生活活動	電話の利用はできない	慣れている人への電話をかけられるが、電話を受けても対応できない	慣れている人への電話の対応はできる	日常の電話は正確にかけられ、簡単な伝言なら伝える	
志 向 性	上司・先輩への対応	日常生活作業	目上の人との区別ができない、あるいは無視・拒否・反抗等の態度がいつもみられる	目上の人に対し、同僚と同じような接し方をする	目上の人に対してマナーを一応わきまえているが、忘れてしまうこともある	目上の人に対して適切な敬語を使ったり、マナーをわきまえた行動がとれる	
	協調行動	日常生活	集団行動場面では拒否的或いは攻撃的で、いつも個別指導を要する	いつも左記の傾向はあるが、指導や配慮によって集団行動がとれる	左記の傾向が時にみられるが、必要な時は協調行動がとれる	だいたいいつも協調行動がとれる	
	非社会的行動	日常生活	自分の殻に閉じこもる、周囲に無関心集団行動を避ける等の行動がいつもみられる	左記の行動があり配慮を要する	左記の点で、時に注意を要する	左記の行動はみられない	
	反社会的行動	日常生活	家出・盗み・暴力・不良交友などの非行傾向がみられる	夜遊び・不良交友・浪費など傾向があり注意を要する	左記の点で、時に注意を要する	非行について心配はない	
	日常の規律	日常生活	規則について無関心で、注意されても同じことを繰り返す	規則を守らなければいけないことを知っているが、実行できず注意されてもその場限りのことが多い	規則を守らなければいけないことを知っているが、時に守れないことがある	規則を守っている	
移動能力	通所時など	一人で交通機関の利用ができないため、外出には付き添いが必要	交通機関の利用はできるが、迷いやすく慣れない所へは必ず付き添いが必要	2~3回の送迎で通所できる、慣れない所へ教えられれば一人でできる	ひとりで移動できる		

平成21年5月25日

4月入所者保護者各位

工賃・交通費支給確認書（工賃明細）について

本日工賃をお渡ししました。お支払いいたしました工賃の支給明細書については入所時オリエンテーションと
おりですが、念のため改めてご案内いたします。下記の点についてご確認の上、ご不明な点がございましたらご
連絡下さい。

- (1) 作業能力欄 : 第1回目の個別目標支援プログラム終了までは、評価点は1がついています
- (2) 作業態度欄 : //
- (3) 目標達成度欄 : //

- (4) 欠勤欄 : 4月3日からの通所のため、計算上4月1, 2日分の欠勤が記載されています。
(欠勤がない方も、「2回」が記入されています)

- (5) 遅刻 : 回数で記入されています。タイムカードの時間で、9:00以降の
刻印の場合に、30分単位で時間を引きます。ただし、押し忘れの
場合は、職員が手書きで記入しています。
例: タイムカード 「9:05」の場合⇒9:30出勤の計算とします

- (6) 早退 : 回数で記入されています。早く帰った場合に、30分単位でつきます。
例: タイムカード 「3:40」の場合⇒3:30早退の計算とします

- (7) 実習 : 実習中は、工賃の対象となりません。実習手当金として時給300
円が別途支給されます。

- (8) 休養 : 作業中に休養をとった場合につきます。職員との面接は、原則とし
て作業をしていたものとみなします(例外もあります)。

- (9) 交通費 : 5日以上出勤の場合は満額(1ヶ月分の定期代=割引の定期料金)
5日未満の場合は、日額交通費を日数分支給します。

*時給単価は下記の表のとおりです。

平成20年度時給単価表

項目\評価	1	2	3	4
作業能力	60円	70円	80円	90円
作業態度	60円	70円	80円	90円
目標達成度	0円	40円	80円	120円

お問い合わせ:

個別支援計画
利用者名

4月分 努力目標達成度記入・ケース記録

●生活目標

--

●今月の取り組み内容・支援方法

--

●評価

評価詳細	目標1	目標2	目標3	総合
------	-----	-----	-----	----

●次回の支援方法

--

●特記

--

●工賃金額

時給単価	円	実勤時間	時間	合計金額	円
------	---	------	----	------	---

●目標の確認 覚えている ちよっと忘れてる 覚えていない

●自己評価

目標1	1	2	3	4
目標2	1	2	3	4
目標3	1	2	3	4
総合	1	2	3	4

●本人の意見

--

●今後の計画の確認

--

本人サイン

担当	主任	副施設長	施設長

②パン菓子製造業 O 社（参考資料 7）

従業員の工賃は他区の就労移行支援事業所の工賃形態を導入し、平成 18 年に見直し、少し単価が高くなった。

工賃は作業能力・作業態度給（50～90 円、10 円づつのきざみ）＋努力目標給（50、80、160、240 円の 4 段階）。平成 20 年度の 1 人当たり平均工賃は 3 万 3000 円。

各月の目標達成度を毎月 1 回、職員会議で相談、決定。工賃支給前に本人・家族に説明し、同意書もらう。

個別目標・支援プログラムは 6、10、12 月に評価。サービス管理責任者、担当者、福祉事務所ワーカー、本人、親、グループホーム寮母等の会合で決めている。

1. 日常生活について

苦手 ⇒ ⇒ できる

〇〇 〇〇 さん

生活習慣	1 食事のマナー	↑	1	2	3	4	外食時にサラダをメニューに追加するなど、健康を意識しているようです。 パン工房のできることは増え、仕事も上手になっています。 昼休みはテレビなどを見て過ごしています。以前に比べ、うつぶせで寝ることは少なくなりました。 作業中や移動の時に、人や物に体がぶつかることがよくあります。注意して行動しましょう。
	2 身だしなみ		1	2	3	4	
	3 身近な道具の使い方	↑	1	2	3	4	
4 生活のリズム		1	2	3	4		
健康と安全	5 健康状態		1	2	3	4	
	6 安全への注意		1	2	3	4	
	7 体力		1	2	3	4	
	8 動作のはやさ		1	2	3	4	

2. 仕事をする上で必要な力

作業の力	9 指示がわかる	↑	1	2	3	4	(作業能力) パン工房の仕事にも慣れ、指示を受けた時、すぐに取り組み始めるようになっています。しっかりと作業できているので安心して仕事をお願いできます。 眞の包あん作業も上達しています。自分で考えて行動することは難しいようですが、言われた仕事はしっかりと仕上げる事ができています。 一度やったことのある作業はしっかりと覚えてきています。自信を持って新しい仕事にもチャレンジしてください。
	10 能率よく仕事ができる		1	2	3	4	
	11 正確にできる		1	2	3	4	
	12 間違いを直せる		1	2	3	4	
	13 見分けられる		1	2	3	4	
	14 手先が器用	↑	1	2	3	4	
作業の態度	15 慣れればうまくできる		1	2	3	4	(作業態度) 職員が近くにいないでも指示があれば、掃除や片付けを一人でできるようになっています。 分からないときに、すぐにどうしてよいか分からず、ボンヤリとしていることがあります。周りの様子を見て、誰に報告や質問をしてよいのか考えるよう意識しましょう。 作業が終わったときの報告はよくできていますが、片付けが終わっていないことがあります。作業が終わったら後片付けをしてから報告しましょう。
	16 一度覚えれば忘れない		1	2	3	4	
	17 見ていない場面でも行う	↑	1	2	3	4	
	18 作業意欲 (やる気)		1	2	3	4	
	19 むらがない		1	2	3	4	
	20 続けてできる		1	2	3	4	
	21 集中できる		1	2	3	4	
	22 指示・注意を聞く態度		1	2	3	4	
	23 質問・報告		1	2	3	4	
	24 準備・かたづけ	↓	1	2	3	4	

3. 社会生活をする上での行動の特徴

自分に向き合う気持ち	25 気持ちの安定		1	2	3	4	買い物時に小銭を使うように練習しています。計算はまだ難しいですが、小銭を組み合わせ支払おうと努力しています。 生活活動の時、自分の意見を発表する場面も見られるようになってきました。また、みんなの輪に入り、楽しく過ごしている様子もよく見られます。
	26 場面に合った正しい行動	↑	1	2	3	4	
	27 責任感	↑	1	2	3	4	
	28 自分から行う気持ち		1	2	3	4	
	29 生活目標への気持ち		1	2	3	4	
	30 就職への意欲 (やる気)		1	2	3	4	
人と接する気持ちやルール	31 コミュニケーション		1	2	3	4	職員に対する言葉遣いが友達言葉になることがよくあります。 自分からではありませんが、頼まれた時には手伝いをよくしてくれています。力持ちなので頼られることも多いですが、積極的に手伝ってあげてください。
	32 日常のあいさつ		1	2	3	4	
	33 電話の利用		1	2	3	4	
	34 上司・先輩への対応		1	2	3	4	
	35 他の人と協力する		1	2	3	4	
	36 関心もりなどが無い		1	2	3	4	
	37 社会で認められない行動がない		1	2	3	4	
	38 ルールを守れる		1	2	3	4	
	39 交通機関を使える		1	2	3	4	

利用者努力目標一覧

平成20年4月～平成20年6月

氏名	努力目標	援助者の役割
	①朝と帰りに事務所へ挨拶をする ②廊下ですれ違う時は「お疲れ様です」という ③在庫チャエックの計算をがんばる	
	①トイレにしっかりと行く ②手をかきむしらない → 出血した時は素早く報告して医務室に行く ③素直に謝る	①時間誘導を継続する(自力でトイレに行けるよう声かけする) ②作業時間中は手袋を使用して作業する ③ケンカやトラブルは自分から謝ることができるようになる(具体的な見本を見せる)
	①落ち着いて作業を行う(周りの人を気にしない/他の人のミスを見つけたら、職員に報告する) ②いやなことがあったら、相談をする(その場では我慢する)	①ご本人が気がなることがあったら、後ほど相談に乗る。また、ご本人が自分の作業に集中していなかったら、注意を促す。 ②ご本人との交換日記をする。その日あったことを記してもらい、状況に応じて話を聞き、コメントを書く。
	①質問・報告をしっかりと行う。 ②作業を時間内に終える。(作業の取り組み時に「〇〇をやります」と元気に伝える)	①朝夕の挨拶や、提出物を出すときにしっかりと頭を下げて「お願いします」という。毎朝チャエックする。 ②作業開始前に約束事を確認する。
	①交換日記をする(コミュニケーションと字の練習) ②経験を増やす(外出、買い物などの社会経験を増やす)	①家庭とサポートの協力と共に、ご本人が好きなことを書いていけるような交換日記のやりとりをする。身近な話題のやりとりから、コミュニケーションの楽しさを経験する。 ②チャエック表を活用し、出かけた場所、買い物した金額を記入する。
	①ゆっくり話す。 ②「終わりましたか?」と聞かれた時に、終わっていないければ「まだです」という。	①作業中も含め、良くできているときは長くできていると伝える。慌てている時にはゆっくり話すよう促す。 ②はじめは「終わりましたか?」と聞く。できるようになったら「終わりましたか?」と聞くようにする。
	①パソコンの入力に慣れる(ローマ字入力、ワード、エクセルなど) ②仕事を覚える(毎月目標を設定する)	①パソコンに触れる時間をなるべくくり、自由に練習できる環境をつくる ②どの作業に重点を置いて目標に取り組みむかの相談を毎月初めに行ない、覚えられているかどうかの確認を月末に行う。
	①作業のスピードを上げる(自分からテキパキと仕事を) ②大きな声で話す(サポートから家に帰ったら、サポートに電話をする)	①パン工房の作業のスピードを、職員から言われなくても自分から意識して取り組めるよう、声かけする。意識ができるようになってきたら、作業スピードを計測する。 ②作業中にはいきなり大きな声で話すよう声かけする。家に帰ったらサポートに電話をし、電話できたらチャエック表に記入する。
	①パソコン全般の技能を上げる(ソフトをいろいろ使ってみる) ②外出時、安全に注意するよう心がける	①パソコンの作業を行う時、ワードやエクセルといったソフトだけでなく、音楽ソフトや写真ソフトなども使用する機会を設ける。 ②配達時や外出時に職員が注意(配慮)して、自身も安全に注意を払うよう声かけをする。
	①「〇〇終わりました。次は××やります」という(丁寧な言葉で報告する) ②他の人が注意されていても、自分の仕事に集中する	①言い方を決めて提示する ②集中できているときは、良くできていると伝える。できていないときは、やるべき仕事をその都度伝え、集中できるよう促す。
	①作業中は集中して作業に取り組む ②注意をされてもムツとせずに、素直に聞く	①作業に集中できている環境を整える。また、ご本人が集中せずに作業をしていた場合には声かけをする。 ②注意をする際、何について注意しているのかを明確に説明し、直した方がよい箇所について説明する。また、注意をした際にムツとした表情をしたら、そのつど注意する。
	①パンの仕上げを間違えない(作業に集中する) ②身だしなみを整える(自分のことは自分でする) ③歩くときにスピードを出しすぎない(安全に注意する)	①チャエック表を活用し、振り返りができるようにする ②チャエック表を活用し、髪、口のまわり、ズボンの裾を重点的にチャエックする ③声かけをする。よくできているときは褒める。
	①作業が終わったらすぐ報告する。(職員が話しているにも「お話し失礼します」と言い報告する) ②報告するときに、誰に頼まれた何が終わったのと言う。 ③漢字の練習をする(作業で使う漢字、日常の漢字)	①+②言い方を決めて、見本を見せる。よくできているときはその旨伝える。 ②作業で使う漢字や日常の漢字を毎日少しずつ出題する。

B R (喫茶) 実習生評価補助用紙

利用者名	実習日時：()① 月 日 ()② 月 日 ()③ 月 日 ()④ 月 日
	記入職員：

(B R 班)

準備	ユニフォーム	<input type="checkbox"/> ボタン・袖を注意して自分でできる <input type="checkbox"/> 注意で直すことができる <input type="checkbox"/> 繰り返して注意が必要 <input type="checkbox"/> できない
	帽子	<input type="checkbox"/> ボタン・袖を注意して自分でできる <input type="checkbox"/> 注意で直すことができる <input type="checkbox"/> 繰り返して注意が必要 <input type="checkbox"/> できない
	エプロン	<input type="checkbox"/> 位置・紐を注意して綺麗に結べる <input type="checkbox"/> 紐が上手に結べない <input type="checkbox"/> 注意すれば直すことができる <input type="checkbox"/> 手助けが必要
	名札	<input type="checkbox"/> 安全ピンでとめることができる <input type="checkbox"/> できない(人に頼める/ない) <input type="checkbox"/> 名札を忘れる
	手洗い	<input type="checkbox"/> 手順を守って洗うことができる <input type="checkbox"/> 時に注意が必要 <input type="checkbox"/> 頻繁に注意が必要 <input type="checkbox"/> 見守りが必要

基本姿勢	挨拶	<input type="checkbox"/> 自分からはっきり挨拶できる <input type="checkbox"/> 左記まででないができる <input type="checkbox"/> 促しが必要 <input type="checkbox"/> 促してもできない
	返事	<input type="checkbox"/> いつも元氣よく返事ができる <input type="checkbox"/> ほほできる <input type="checkbox"/> 促せばできる <input type="checkbox"/> 促してもできない
	質問	<input type="checkbox"/> 分からないことをすぐ質問できる <input type="checkbox"/> 時間を要するができる <input type="checkbox"/> 質問せず勝手な判断で仕事を進める <input type="checkbox"/> 質問の仕方がわからない <input type="checkbox"/> 緊張している <input type="checkbox"/> 何もできない <input type="checkbox"/> 促してもできない
	報告	<input type="checkbox"/> 適宜が報告できる <input type="checkbox"/> タイミングを伝えればできる <input type="checkbox"/> 促せばできる <input type="checkbox"/> 促してもできない <input type="checkbox"/> 報告せず勝手に判断して動く
	衛生	<input type="checkbox"/> 衛生ルールを意識している <input type="checkbox"/> 説明すれば意識できる <input type="checkbox"/> その場限りのことが多い <input type="checkbox"/> できない
	安全	<input type="checkbox"/> 安全ルールを意識できる <input type="checkbox"/> 説明すれば意識できる <input type="checkbox"/> その場限りのことが多い <input type="checkbox"/> できない
	意欲	<input type="checkbox"/> 難しい課題にも取り組む意欲あり <input type="checkbox"/> 促せば <input type="checkbox"/> やる気がない/感じられない <input type="checkbox"/> 自分から進んで仕事を行う <input type="checkbox"/> アピールのみで行動が伴わない <input type="checkbox"/> 真面目
	時間観念	<input type="checkbox"/> 休憩時間を自己管理できる <input type="checkbox"/> 配慮があればできる <input type="checkbox"/> 理解しているが守れない <input type="checkbox"/> 守れない (どんな)
	協調性	<input type="checkbox"/> 周囲に溶け込もうとする意識がある <input type="checkbox"/> 周囲に関心がない <input type="checkbox"/> 緊張して周囲に溶け込めない <input type="checkbox"/> 他の人とのトラブルを起こす <input type="checkbox"/> 道具の共有ができる <input type="checkbox"/> 自分から手伝う意識あり <input type="checkbox"/> 職員/利用者とは話をする
情緒	<input type="checkbox"/> 安定している <input type="checkbox"/> 落ち着かない様子はあるがコントロールするよう務めている <input type="checkbox"/> 場面により不安定、多少作業に影響 <input type="checkbox"/> 全体的に不安定⇒(落ち込み、不機嫌、無気力、浮き沈み、不安・心配、妄想・幻聴、過剰反応、反発、寡黙)	

トレーニング	指示理解	<input type="checkbox"/> 言語指示で可能 <input type="checkbox"/> 指差し等で可能 <input type="checkbox"/> 見本を提示すればできる <input type="checkbox"/> 勝手な判断あり <input type="checkbox"/> 指示を無視する <input type="checkbox"/> 理解できない
	精度意識	<input type="checkbox"/> 綺麗・正確にできる <input type="checkbox"/> やや粗雑 <input type="checkbox"/> 正確さの意識はほとんどない <input type="checkbox"/> 力の加減 <input type="checkbox"/> 注意力 <input type="checkbox"/> 責任感
	理解持続	<input type="checkbox"/> 一度の説明で続けて行える <input type="checkbox"/> その都度声かけが必要 <input type="checkbox"/> 2回目以降説明なしで取り組める <input type="checkbox"/> 覚えられない
	スピード	<input type="checkbox"/> 概ね速い <input type="checkbox"/> 速いが粗雑 <input type="checkbox"/> 意識はあるが遅い <input type="checkbox"/> 意識が感じられない

てんぱん	指示理解	<input type="checkbox"/> 言語指示で可能 <input type="checkbox"/> 指差し等で可能 <input type="checkbox"/> 見本を提示すればできる <input type="checkbox"/> 勝手な判断あり <input type="checkbox"/> 指示を無視する <input type="checkbox"/> 理解できない
	精度意識	<input type="checkbox"/> 綺麗・正確にできる <input type="checkbox"/> やや粗雑 <input type="checkbox"/> 正確さの意識はほとんどない <input type="checkbox"/> 力の加減 <input type="checkbox"/> 注意力 <input type="checkbox"/> 責任感
	理解持続	<input type="checkbox"/> 一度の説明で続けて行える <input type="checkbox"/> その都度声かけが必要 <input type="checkbox"/> 2回目以降説明なしで取り組める <input type="checkbox"/> 覚えられない
	スピード	<input type="checkbox"/> 概ね速い <input type="checkbox"/> 速いが粗雑 <input type="checkbox"/> 意識はあるが遅い <input type="checkbox"/> 意識が感じられない (10分① 枚/② 枚/③ 枚/④ 枚/⑤ 枚)
	道具使用	<input type="checkbox"/> 適度な力で使用可能 <input type="checkbox"/> 補助・声かけが必要 <input type="checkbox"/> 使用が困難
	体力	<input type="checkbox"/> 30分以上続けても疲れが見られない <input type="checkbox"/> 30分は大丈夫 <input type="checkbox"/> 時々励ましが必要 <input type="checkbox"/> 励ましても×

店出し	習熟	<input type="checkbox"/> 少ない説明で流れを理解 <input type="checkbox"/> 繰り返して行う中で流れを理解 <input type="checkbox"/> 流れの理解が難しい
	文字理解	<input type="checkbox"/> 口頭で商品名が分かる <input type="checkbox"/> 表を見て商品名が分かる <input type="checkbox"/> 表でも分からない <input type="checkbox"/> 文字理解難しい
	状況判断	<input type="checkbox"/> お客様を意識して判断・行動できる <input type="checkbox"/> 促せばできる <input type="checkbox"/> 促してもできない <input type="checkbox"/> 勝手な判断・指示無視
	商品意識	<input type="checkbox"/> 商品を大切に扱っている <input type="checkbox"/> 注意が必要 <input type="checkbox"/> 意識できない

袋入れ	道具使用	<input type="checkbox"/> トングを使用してできる <input type="checkbox"/> トングの使用ができるが粗雑 <input type="checkbox"/> 手袋を使用 <input type="checkbox"/> 手袋を使用できるが難
伝票貼り	巧緻性	<input type="checkbox"/> 文字一致・正確ともに問題ない <input type="checkbox"/> セロハンテープの扱いがやや不安 <input type="checkbox"/> テープの使用が難しい

(参考作業)

洗濯	機械使用	<input type="checkbox"/> 手順表を確認して洗濯機を使用できる <input type="checkbox"/> 説明が必要 <input type="checkbox"/> 機械操作の理解が難しい
	量の理解	<input type="checkbox"/> 適量の洗剤を入れることができる <input type="checkbox"/> 量の理解ができない
干し	生活習慣	<input type="checkbox"/> 洗濯物を伸ばす、洗濯バサミ・ハンガーの扱いが上手 <input type="checkbox"/> 説明が必要だができる <input type="checkbox"/> 干せるが粗雑
たたみ		<input type="checkbox"/> 説明なく綺麗にできる <input type="checkbox"/> できるが粗雑 <input type="checkbox"/> 説明があればできる <input type="checkbox"/> 手順や向きが理解が難しい

掃き掃除	清掃	<input type="checkbox"/> 退かしながらできる <input type="checkbox"/> できるが四隅までは意識できない <input type="checkbox"/> 掃き残しが多い <input type="checkbox"/> できない
壁拭き		<input type="checkbox"/> 雑巾絞り○満遍なく拭くことができる <input type="checkbox"/> 拭き残し少しある <input type="checkbox"/> 雑巾が絞り×拭き残しが多い

ピッキング	理解・習熟	<input type="checkbox"/> 作業内容の理解、表を活用してできる <input type="checkbox"/> 内容の理解が曖昧、簡単な一致ならできる <input type="checkbox"/> 理解が難しい
-------	-------	---

塩検品	判別	<input type="checkbox"/> ゴミをほとんど除去できる <input type="checkbox"/> 細かいゴミが残る <input type="checkbox"/> ほとんど除去できない <input type="checkbox"/> 視力の関係で難しい
	集中	<input type="checkbox"/> 20分×2回継続できる <input type="checkbox"/> 20分×1回なら継続できる <input type="checkbox"/> 声かけが必要 <input type="checkbox"/> やる気がない

(喫茶)

基本姿勢	服装	<input type="checkbox"/> 自分でできる <input type="checkbox"/> できないが人に頼める <input type="checkbox"/> 頼むよう促す必要 <input type="checkbox"/> できない
	衛生ルール	<input type="checkbox"/> 衛生ルールを意識できる <input type="checkbox"/> 説明すれば意識できる <input type="checkbox"/> その場限りのことが多い <input type="checkbox"/> できない
	挨拶	<input type="checkbox"/> 状況に応じて挨拶できる <input type="checkbox"/> 元気がよい <input type="checkbox"/> 元気がない <input type="checkbox"/> 表情がよい <input type="checkbox"/> 表情が悪い <input type="checkbox"/> 声が出ない
	立ち着き	<input type="checkbox"/> 何も無いときに待つことができる <input type="checkbox"/> 落ち着かないが我慢できる <input type="checkbox"/> おしゃべり・勝手な行動が目立つ
ガラス拭き	清掃	<input type="checkbox"/> 雑巾絞り○満遍なく拭くことができる <input type="checkbox"/> 拭き残し少しある <input type="checkbox"/> 雑巾が絞り×拭き残しが多い
食器洗い	洗い物	<input type="checkbox"/> ルールを守りできる <input type="checkbox"/> できるが粗雑 <input type="checkbox"/> 汚れや石鹸が残る <input type="checkbox"/> 注意散漫、割る心配あり
ビニールたたみ	食パン	<input type="checkbox"/> 角をそろえ○、タイ○ <input type="checkbox"/> できるが雑 <input type="checkbox"/> そろえ、タイのどちらかが不十分 <input type="checkbox"/> 困難
	スピード	<input type="checkbox"/> 概ね速い <input type="checkbox"/> 速いが粗雑 <input type="checkbox"/> 意識はあるが遅い <input type="checkbox"/> 意識が感じられない
提供	お冷	<input type="checkbox"/> ルールを守り丁寧に提供できる <input type="checkbox"/> できるが粗雑になる <input type="checkbox"/> 勝手に行動することが多い
	商品提供	<input type="checkbox"/> 商品を落ち着いて扱えず難しい <input type="checkbox"/> 仕事の意識が低い

- ※ 太字のところは必ず行う
- ※ 下の行には具体的な事柄で特筆すべきことがあれば記入

③就労移行支援事業所H社

平成20年10月1日より障害者自立支援法によるサービスを円滑に提供するために、新たに就労移行支援事業所となった。併設の病院専属のクリーニング工場のような機能を果たしており、クリーニング訓練の教材は病院から出される白衣、ズボン、シーツ等を用いている。

訓練前の初期評価を主として作業評価から行っている。初期評価により、比較的短期間で雇用に結びつくと思われる者から重点指導が必要な者までいくつかのクラスに分けられる。作業評価は各作業を4工程（洗い場、シーツローラー、白衣プレス、アイロン仕上げ）に分けて手順と仕上がりの2つから評価を行う。新しく入った者はまず、集配・洗い場に配置される。

訓練は3段階からなる。訓練期間は最長2年。各訓練段階はおおよそ6ヶ月と見込んでいる。

④障害者職業能力開発校P社

平成7年に障害者職業能力開発校の委託訓練施設として設置され、就職に必要な知識や技能の習得を目的として、「パン・菓子製造科」において、1年間の職業訓練を実施している。訓練内容と評価を参考までに紹介する。

定員を15名とし、知的障害者を訓練の対象としているが、最近は軽度発達障害を有する利用者が増加傾向にある。

パン・菓子製造にかかる訓練は、実技指導だけにとどまらず、安全衛生や工程管理、発酵学、材料学等の専門知識についても、利用者が無理なく習得できるよう、わかりやすく構成されたテキストに基づいて進められている。さらに、社会人として最低限求められるルールやマナーの習得、作業課題に臨む際の自主性の向上等についても獲得目標として位置づけられている。

訓練経過の評価としては、実技面に関する作業評価シートには、「衛生管理」、「計量」、「分割」、「成型」、「冷却包装」、「生地製造」、「清掃」等の項目が設けられており、また、「対人態度」や「職務への取り組み姿勢」、「作業処理の自立度」等、職業準備性全般に関する項目についても担当訓練指導員等によって評価がなされている。

第4章

専門家ヒアリングの概要

第4章 専門家ヒアリングの概要

1 民間企業における障害者の就労と最低賃金に関する諸問題

(1) はじめに

本節では、障害者雇用問題に関する専門家で、数多くの障害者雇用に係る調査・研究を行ってきた学識経験者から、主に民間企業における障害者の最低賃金の実情や問題点等についてヒアリングを行った結果を一部加筆修正して収録した。

参加者は、本研究を担当する障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の研究員3名である。

- ・ 日時 平成21年7月3日（金）13:30～16:00
- ・ 講師 佐藤 宏 氏（元職業能力開発総合大学校 教授）
- ・ 会場 竹芝事務所 14階共用会議室

(2) 最低賃金法における減額特例許可制度について

① 減額の許可手続き上の問題点

ア 時間的ギャップの問題

現行制度の下で、最低賃金の減額の特例許可手続に関して私が感じていることをいくつか挙げてみたい。実務上体験したことだが、現行の制度では、減額の特例許可申請は申請対象の労働者が採用された後でないと申請できないという仕組みになっている。そうすると、雇ってから本人の能力を見た上で能率が著しく低いと判断できた時点で申請するということになる。確かに、本人の能力を判断しないで申請するのはおかしいので、これには合理的な側面、やむをえない側面があると思うが、いずれにしても許可申請してから許可が下りるまでの間に、時間的なギャップが生じてしまう。しかも、色々な要素が働くと思うので、いつ許可が下りるかは申請者側には分からない。そうすると、許可が下りるまでの時間的なギャップが生じている間は、本人の賃金決定に関して不安定なまま推移せざるをえない。もちろん、行政の立場からすると「それまでは最低賃金額以上の金額を払っておいて、申請が許可された時点で減額をしなさい」となるわけだろうが、もらう方にしても払う方にしても、いつ減額されるのか分からない、というのは不安要因である。企業経営者からすると、そこで思いがけない労使紛争の要因になりかねないという懸念が常につきまとう。これは手続上の問題ではあるが、このギャップをどうするか検討を要すると思う。

ちなみに、この時間的なギャップとの問題で、実際に企業の立場で考えた時に担当者の頭を悩ますのが、例えば雇った時点では労働契約を結びなさいと労働基準法・労働契約法が規定しているが、その際に賃金をどう書き込むか。建前は、許可が下りているわけではないので最低賃金額以上の金額で契約しないとイケない。そうすると、労働契約のときに最低賃金額以上の契約をしておいて、後で突然下げることが可能なのか？という疑問が生じてくる。

イ 求人募集、労働契約締結時の提示賃金

求人募集の時は、採用以前に賃金情報を提示した上で募集をするが、その時に、ハローワークは明らかに最低賃金額未満での募集は認めないはずなので、その時点では最低賃金額以上の賃金を提示しなければいけないことになる。しかし、実際に雇われてしばらく経ってみると、「あなたは能力が低いので今日から下げます」という話になってくると、実務上は問題が生じる懸念がある。

私自身は求人募集をする際、あるいは労働契約を交わす時に、「最低賃金の減額の特例許可が下りた時にはその金額にしますよ」とあらかじめ明示するしかないのではないかと思っているが、最低賃金の適用除外許可申請なり減額の特例許可申請を行っている企業が実際にどうしているかは把握していない。それぞれの企業が最低賃金の許可申請について採用時点でどう本人に説明しているのか、あるいは労働契約をどう交わしているかは、現物を見たことがないのではっきりしない。大方の企業は障害者を雇う時に最低賃金額以上を払っているので問題にはならないのだろうが、どうしても下げたいという時に、雇ってからしばらくして下げるといことが果たして可能なのかという点は疑問が生じるところである。

求人に関しては最高裁の判例があつて、募集内容に賃金額を表示する場合には見込みでよいとの解釈になっている。つまり、実際には求人の際の見込み額を下回る金額を払っても構わないという解釈をされているようである。これに対し、労働契約に関しては、締結した時点での賃金額を途中で下げることが可能かどうかということは法律上疑問が残る。実務上どうクリアされているかは私も確認していないが少し気になっている問題である。

ウ 比較対象となる労働者

減額特例許可申請を行う時、企業は労働基準監督署に対して申請を出す。最低賃金法施行規則では、最低賃金の減額率は「最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該労働者の労働能率の程度に応じた率を控除して得た率」と定義されている。その「最低位の能力を有する人」がどういう人なのか、どのように「最低位の能力を有する障害者でない人」を選定するのか、実態は把握していない。

エ 労働能力の判定問題

労働能力の判定をする時に、先ほどの時間的ギャップの問題とも関連してくるが、本人を採用してから本人の労働能率を判断してそれから申請を行うということになってくると、どの程度の期間、企業側で本人の労働能力、能率を判定するのに時間をかければいいのかという問題点がある。就労継続支援 A 型事業所については、障害福祉課長通知の中で概ね 2 週間の作業実績をみて判断することになっているが、施設の状況に応じて、どの程度の期間が妥当か検討する余地があろう。

オ 労働能力判定・審査に要する時間の短縮

ただ、片方で、採用してから本人が減額特例許可を受けるまでの時間的ギャップを短縮するということからすると、この判定とか審査に要する時間をできるだけ短くした方が不安定要因を少なくしうる。

そこで、判定審査の時間を短縮するためにはどうすればいいかというと、実際に企業が障害者を雇うときは本人の能力を全く見ないまま、つまり採用してみないと分からないということは少なく、採用する段階である程度本人の能力を見極めたうえでこの仕事ならできると見極めて採用しているとする、この人は最低賃金額以上を払えるとか、最低賃金額以上はとて払いきれないけれども減額特例許可を受けて減額できるのなら雇えるとか、現実問題としては、採用時点で相当程度判断しているのではないかと考えられる。すなわち、職場実習での判定とか採用の判定の時、本人の能力評価をしているはずなので、それを申請の際に判定材料として活用することもありうるのではないかという気がする。採用してあらためて本人の能力を判定してということだとすると、最低2週間以上かかるという形になってしまう。最低賃金額以上の支払いがあるからいいのではないかという考えもあるが、やはり不安定要因が残るという側面は否定できないので、そういう意味では、効率的という用語弊があるが、より迅速に判断できるような手法がもしかしたら必要になってくると思っている。

(3) 企業における減額特例許可申請の実情

そこで、企業における最低賃金の減額の特例許可申請や旧法下の適用除外許可申請の実情についてだが、これは資料の3に書いてあるように、(自分が知る限りでは)全国的統計としては厚生労働省労働基準局の業務統計しか見当たらない。

最低賃金の適用除外申請上の問題に関する調査研究論文もほとんど見当たらない。川上氏の論文でも一般的なこと以上のことは分からない。減額特例なり除外申請の資料は、厚生労働省の労働政策審議会の資料で一部載っていて入手できるが、詳細なものは、この審議会等で提出された資料以上のものは知らない

障害者雇用企業における障害者の賃金の実態に関する資料もほとんど見当たらない。唯一、日本障害者雇用促進協会時代に行った調査として昭和57年度58年度の報告書があるだけだが、最低賃金の部分に関してはあまり書かれていなかった印象である。クリーニング関係の事業所における雇用管理の実態について、(社)全国重度障害者多数雇用事業所協会(以下「全重協」という。)からの依頼を受けて調査したことがあり、かなり細かいヒアリング等もやったが、賃金の部分に関しては最低賃金額未満のものがあれば最低賃金額以上を支払うか、もしくはきちんと手続きを取りなさいという話で終わってしまうので、それ以上深く入れない要素があって、ほとんど資料がない。

(4) 質疑応答

参加者1: 身体障害者の最低賃金の適用除外許可の件数は、全体の10分の1くらいしかない。圧倒的に知的障害の方が適用除外許可の件数が多い。多分身体で最低賃金額未満という場合はごくわずか。身体障害者の賃金管理の報告書に載るほどのデータはなかったのではないか。

佐藤：特例子会社については、ほとんどの企業は最低賃金額以上の賃金を払うという約束で始めているところが多いので最低賃金額を下回る場合はごく例外的にしかでてこない。その例外的な部分について具体的にどういう基準でどういう人を対象にして申請したかまでは調査していないと思う。もし調査をやるのであれば、そういった申請を行った企業に聞くしかない。全重協加盟の会社に過去何回かヒアリングも含めて調査をやったことがあるが、賃金に関して言えばほとんど触れていないというのが実情である。

なお、障害者を離れて、一般的に最低賃金に関わる賃金分布については、私が見た限りでは JILPT で「日本における最低賃金の経済分析 2005 年」^(注) で堀春彦氏が賃金構造基本統計調査を用いて最低賃金額未満の労働者の分布を、どういう労働者が最低賃金額未満に該当しているかを、分析している。ちなみに地方の労働局において最低賃金を決める時も、賃金構造基本統計調査の賃金分布について、それぞれ県ごとの状況を見て、最低賃金額をいくらに上げるとどの程度の労働者が影響を受けるかをチェックしながら決めている。そういう意味では賃金構造基本統計調査が賃金分布の最低賃金を決める際の 1 つの重要な資料になっているが、それくらいしかないのではないか。

(注) その後、本研究を踏まえ、平成 22 年 1 月に、JILPT 資料シリーズ No.22 「最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況—」(2010) が公表された。内容は、上記研究の手法を踏まえ最近の賃金構造基本統計調査により分析したものである。

外国における最低賃金に関する文献では JILPT の 2008 年の資料シリーズ No.50 「欧米諸国における最低賃金制度」^(注) がある。

(注) その後、平成 22 年 1 月に同資料の追加資料として、JILPT 資料シリーズ No.63 「欧米諸国における最低賃金制度 II」(2010) が公表された。

私に与えられたテーマは、一般企業における最低賃金の適用除外許可申請なり減額の特例許可申請の状況についてであるが、あまり材料を持っていないので、他の方へのヒアリングと重なるかもしれないが、私の承知している限りで福祉的就労についても触れておく。

福祉的就労における最低賃金の適用に関し、労働者性の判断基準については厚生労働省から通達が出されている。厚生労働省が通達を出したひとつのきっかけは、神戸育成会の作業所事件で、新聞でも大きく取り上げられた。いずれにしても、障害者施設は、伝統的に、昭和 26 年の通達以来、労働基準法、最低賃金法の適用外となっているが、労働基準行政の考え方はあくまで労働の実態を見て労働者性の有無を判断するというようになっていて、結果的に神戸育成会の作業所は作業実態からみると労働者性が認められるということで改善指導を受けた。そういうこともあって、障害者自立支援法の下で事業を行う施設で働く障害者の位置づけを整理することとなった。就労継続支援 A 型の雇用型事業所に関していえば、労働者性ありとして雇用契約を結ぶことになっているから、労働法の適用があることは間違いない。賃金に関しては、最低賃金額以上を払うか、もし払えないなら適用除外許可申請、減額特例許可申請をするということになっている。B 型事業所については従来の授産施設の流れを汲んでいて労働者性なしという前提できている。しかし現実問題としては労働の内容が雇用労働者と同じような働き方をし

ていると労働者性が認められる場合があるため、その仕分けをきちんとしなさいというのが厚生労働省の通達であった。一連の通達は平成 19 年から始まってその後何本も出ている。

福祉施設の立場からすると、B 型に関しては本来雇用関係なし、労働者性なしということを前提にしているが、実態上、相当程度労働者性の高い障害者を入れないと経営が成り立たないということがある。そういう意味で疑問が残る就業形態がありうる、ということが大きな問題である。

もう 1 つは、A 型は当初の法律の建前からいくと本来雇成型だけを想定していたはずである。要するに従来の福祉工場の流れを汲む。しかし、現実問題として非雇成型の人を入れざるを得ない場合があり、一定の範囲で非雇成型の利用者の受入れが認められている。このため同じ職場の中に雇成型の人と、雇用関係がない人が混在して一緒に仕事をしているところがある。そうすると、同じ職場で同じ仕事をしているのでその仕分けがなかなか難しい。仕分けはきちんとしなさいというのが厚生労働省の通達で書かれており、作業場所を別にしなさいとか、混在したらだめなどとされているが、現実には難しい問題が出てくる。そもそも福祉的就労従事者の労働者性の問題は最低賃金法だけではなくて労働基準法も含めた労働法の適用関係そのものが問題になりかねない要素を含んでいる。

この分野の賃金分布に関して言えば、NPO 法人福祉ネットこうえん会が行った調査（厚生労働省平成 20 年度障害者保健福祉推進事業「就労訓練事業所に在籍する障害者の職業能力と事業所が取り組む職業能力向上と経営体質強化の調査」）によると、就労継続支援 A 型事業所の利用者に関して、作業者の労働能力評価と、その人がもらっている工賃（福祉工場＝A 型は賃金）とのクロスをみると、能力評価が低くなるにつれて賃金額が下がる人たちがいる一方、本人の能力の分布いかんにかかわらず時給は一定レベルで貼り付いている人たちもおり、Z 型の分布になっている。この人達はおそらく最低賃金レベルだろうと推測される。賃金分布が左下がりになっている人たちは、最低賃金の適用除外許可なり減額特例許可の対象となっていると考えていいのではないか。本人の能力いかんにかかわらず一律横並びで水平に並んでいる線（Z 型の上の線）が最低賃金のレベルだとするとそれ以下の人達が随分多い。このデータは 93 事業所で 1844 人の障害者についての実績であるが、このデータは中途段階のものなので、本調査の最終報告書が出たら確認していただきたい。

福祉施設において最低賃金のレベルを下回る人達に関しては、ひとつは雇用関係が認められる就労継続支援 A 型事業所は所定の減額特例許可申請手続きがされているかどうかということと、今ひとつは、働く側なり障害者団体サイドからすると、仮に最低賃金の減額申請が認められていたにしても、こんなに低くていいのか、という 2 つの要素があると思う。それから、就労継続支援 B 型事業所なり旧授産施設、特に旧体系のところに関して言えば、平成 23 年までに逐次新体系に移行することになっているので、そういうときに雇用を前提とする A 型にうまく持っていけるかどうか、その時に賃金がどうなるのか、例えば全員に最低賃金が適用できるのかどうか。旧体系の授産施設では、たとえば、工賃が時給 200 円以下だったのに対し最低賃金は 600 円台というレベルなので、減額特例許可を受けない限りは最低賃金をクリアできない、というレベルになっている。そういうことが問題として考えられる。

（注）NPO 法人福祉ネットこうえん会の調査結果は、ヒアリング時点では未刊であったが、その後

公表された（福祉ネットこうえん会職業能力実態調査実行委員会「就労訓練事業所に在籍する障害者の職業能力と事業所が取り組む職業能力向上と経営体質強化の調査」(厚生労働省平成 20 年度障害保健福祉推進事業・新体系サービスの質と向上を目指した研究開発事業、2009)。

佐藤：先ほども話に出ていた厚生労働省「障害者雇用実態調査」の賃金の部分について、これも中身は大まかな分布が分かるというだけだが、一応の参考になろう。

参加者 1：この後我々が調査した所をご説明して、それについて少しご意見をいただきたい。

参加者 3：私が昨日見てきたのは地方都市の A 県で、最低賃金額の減額率は 4 割であった。大都市である B 県では減額率は 2 割だった。労働能力を見ると同じクリーニングであるが、B 県の方は減額率が 2 割と言いながら、健常者が洗濯物をロールに入れる前の作業で、洗濯物をパタパタと広げておいておく作業である。

A 県の方は、美容室と理容室のタオルだけを持ってきて、洗濯するのは外の福祉施設に発注していて、持ってきたものを乾燥機にかけてそれをローラーに入れて、乾燥機に入れるのは 1 人の障害者が（1 つの作業しかできないので、療育手帳 B2 の人ばかり、障害程度 A の人には無理のようなので）、ロールにかけるというものすごい作業をやっている。熟練しているのでどちらが健常者でどちらが障害者か、分からない。畳んだものを運ぶ障害者が、運んできたものを流れ作業のベルトに乗せる。機械が途中で止まると、障害者の方は安心してゆっくり動き始める。

申請書の減額率の算出に当たっては、障害者の動きを見ていると動作が健常者より遅いので、ここで健常者と比べて 85%という数字となる。さらに、置いたものに屑がついていたり破れていたりするのがあると、そのチェック率が障害者は 7 割。85%×7 割で、約 6 割の賃金、と算出しているとのことであった。企業からもってきた資料では、評価の部分があって、評価項目を監督署からこれにつけるようにと言われて、福祉施設で使っているのと同じこの評価項目に 5～1 までつけてくださいと言われたという。

佐藤：この評価表は、福祉施設のものとは一般企業用と、どちらがどちらを利用したのか分からないが、監督署の側からすると、一般企業であれ A 型事業であれ、障害者の能力評価のために用いるものなので同じ様式を使っているのであろうか。

参加者 3：同じ様式を使っているということが分かった。

参加者 3：ところが B 県の事業所ではこれは全く使われていなかった。

参加者 1：B 県は従来からそうやってきているからではないか。

参加者 3：A 県の方も 35 年間やっている事業所である。

参加者 1：いずれにしても、健常者との能力上の違いを何かで示さないと、監督署は受け付けられない。同じ作業で比較したら差がなかったというのでは許可できない。

佐藤：むしろ障害者の方が健常者より作業能力が高い場合もある。

参加者 1：能力の落ちる部分のエビデンスを出さないことには認めてくれないので、それで不良品発見率とかも加えたのではないか。

佐藤：職場をいくつかの作業内容に応じたパターンに分けておいて、こちらの作業に関してはこれだけの評価、別の作業に関してはこれだけの評価といったように作業内容に応じた評価基準を決めることが必要かもしれない。

佐藤：自閉症の方など、ある特定の作業なら健常者よりはるかに能力が高いというケースもある。その部分だけ捉えるとむしろ賃金を上げるべしとなる。

参加者 1：だから、2 週間なりの実績プラス、能力の判断、今後の見通し、そういうものを加味して賃金の減額水準を決めていきなさい、となっている。

参加者 1：我々が見た中であるパン作りの特例子会社では最低賃金額以上払うのは当たり前という感じで、全く最低賃金の減額の特例許可申請なんていうものは頭になかった。それだけの高い生産性で働いてもらっていると言っていた。

もう 1 つは、ある福祉工場（就労継続 A 型）で、資料を全部出してくれたが、みんな最低賃金額の前後で、最低賃金額を下回る者についてはきちんと減額特例許可申請を出すという話であった。

参加者 3：その施設の障害者は障害程度が重いので一般企業では働くことが難しそうな人が多いという感じであった。福祉施設では一般企業よりゆっくり作業している場合が多く見られるようである。

参加者 1：聞いてみたら経営的には本来はとて最低賃金額を出せる経営ではないけれども、幸い、地方自治体のバックアップがあるからなんとかやれている。パン製造の部分だけで見たら経営的にはとて無理ですと言っていた。清掃と骨壺生産の方で独占企業みたいに受注しているから出せます、と。一人ひとりの能力水準に応じて、賃金額の基準を決めて出している。経営に応じての賃金額ではなくて。

だから収支バランスの悪いパンでも能力があればそれなりの賃金を出している。

佐藤：経営のあり方の話になってくる。イギリスのレンプロイのように、一種の半官半民の公営企業のような経営形態を導入するか、それとも、別な方式を導入するかといった話になる。日本の福祉工場は福祉予算が入っていて経営面はそれでバックアップしているが、これをどういう形に持って行くかという話になる。しかし、日本では最低賃金額を下回るような障害者施設を全部、たとえばレンプロイのような形に切り替えるというのはなかなか難しいだろう。

参加者 3：そこにもっと助成金を出す、能力が低い障害者を雇用しているときに、最低賃金は払うけれどもそれを助成する制度をつくるとかは考えられますか。

佐藤：障害者への所得保障の問題は、非常に難しい問題である。障害基礎年金はそもそもどのような性格のものなのか。日本の障害基礎年金は本人の収入に関係なくお金持ちだろうと失業者だろうと一律払われるようになっている。これに対し、本人の稼得収入に応じて支払う制度にすべきであるという考えもある。

参加者 3：ヨーロッパはそういう考えである。

佐藤：賃金が低い部分を障害年金のような公的資金で援助してもらおうということであれば、無理して働かなくていいのではないかと考える人が出てくるかもしれない。そうした副作用も視野に入れておく必要がある。また、最低賃金に満たない部分の所得保障を、(減額特例を認めて)本人にするのか、(減額特例を認めない代わりに、生産性と賃金とのギャップを)企業に対して補填するのかという問題もある。

(以上)

(5) ヒアリング参考資料

最低賃金の減額特例をめぐる問題点：障害者の減額特例を中心に

H21. 7. 3

佐藤 宏

1. 最低賃金法における減額特例の対象（最賃法第7条、施行規則第5条）

- 減額対象となっている4類型のうち、障害者にかかる減額率は、本人の能力に応じて定まるのに対し、他の3項目は、本人が従事する「業務の態様」によって定まっている点で、性格が異なると考えられる^(注)。

(注) ただし、試みの使用期間中の者は、本人の能力が「1人前」に達していないことが減額許可の理由と考えられる（労働調査会出版局編「改訂3版最低賃金法の詳解」（労働調査会、2009、p.35）では、「その事業または職業に必要な知識や技能等が十分とはいえ、他の労働者と比較して十分な労働成果が期待されないことから、減額特例の対象とされている」と解説している）ので本人の能力によって定められるべきと考えるが、法定の減額率は、本人の実際の能力如何にかかわらず、一律20%以下とされている。

2. 現行の最低賃金減額許可に関する手続き上の問題点

- 採用時から減額特例許可までの時間的ギャップから生じる問題

最低賃金の減額の特例許可申請は、申請対象労働者の採用前に行うことは認められていない^(注)。これは、当該労働者の実際の労働能力を測定する必要上当然と考えられるが、都道府県労働局長の許可が下りるまでの間は最低賃金額以上の賃金を支払う必要がある。しかし、許可がどの時点で下りるかは行政側の判断に委ねられるため、その間は、労働者の賃金決定に不安定要因が生じる（いつから減額されるか不明）ことは否めない。

(注) 現行制度では、最低賃金の減額の特例許可の遡及適用（たとえば採用日に遡及）も認められていない。

- 求人募集、労働契約締結時の提示賃金

採用時点における労働契約及び求人募集時に示す賃金額は、（その時点では最低賃金の減額許可が下りていないため）最低賃金額以上の賃金額を提示する必要がある。しかし、採用後、最低賃金の減額の特例許可が下りる蓋然性が高い場合に、そのことに触れないで求人募集を行い、あるいは労働契約を締結することは、求人者の虚偽募集あるいは労働契約違反の可能性が生じるので、求人者の募集要件あるいは労働契約締結時に示す労働条件には、「最低賃金の減額の特例許可が下りた場合

にはその金額を支払うこと」を明記する必要がある^(註)。

(注) 職業安定法は、労働者募集に際し労働条件を明示することを命じている(同法第5条の3)が、その場合に明示すべき「賃金額」は「見込み額」で良く、賃金確定額がこの見込み額を下回っても差し支えないとされている(菅野、p.122, 東京高判昭和58年12月19日「八州測量事件」)。しかし、労働者募集に当たって「募集内容の的確な表示」(職安法第42条)の趣旨からすると、最低賃金の減額の特例許可を受ける可能性がある場合には、その旨をあらかじめ示しておくことが求められよう。

○ 労働能力判定・審査に要する時間の短縮

最低賃金の減額の特例許可の有無、減額の程度が不確定な期間を短縮するためには、労働能力の迅速な判定方法の確立が不可欠である。

採用に先立つ職場実習の段階や採用判定時における所定の能力評価の結果を最低賃金減額の判定に活用することも考えられる^(註)。

(注) 厚生労働省社会・援護局傷害保険福祉部障害福祉課長通知(平成20年7月1日付け障発第0701001号)では、就労継続支援A型事業所における障害者の最低賃金の減額特例に当たっての「労働能率」は作業実績により判断することとするが、具体的な賃金の支払いにあたり「作業能力」についても評価している場合は、必要に応じて「作業能力」に基づく評価をして良いことになっており、また「作業実績」の概ね2週間とされている。

3. 企業における最低賃金減額(除外)申請の実情

○ 最低賃金の減額特例(除外申請)に関する全国的統計

厚生労働省労働基準局の業務統計しか見当たらない。

○ 障害者に対する最低賃金除外申請上の問題に関する次の論文

- ・ 川上輝明「最低賃金法除外申請の実態と課題(障害者の自立と就労支援)」(障害者問題研究第36巻第2号、pp.154-159, 2008)

○ 障害者雇用企業の賃金制度に関する資料

- ・ 職域拡大等研究調査報告書 No.78(昭和57年度)「身体障害者の賃金管理をめぐる諸問題とその対応」(1983)、職域拡大等研究調査報告書 No.88(昭和58年度)「同 II」(1984)
- ・ 経団連「特例子会社」調査
最低賃金適用除外許可申請企業の数のごく少数である。

- ・ 重度障害者多数雇用企業所に関する調査
過去に経営分析調査をしたことがあるが最低賃金に関する直接的な調査例は、(自分が記憶する限り) ない。

○ わが国の最低賃金制度の賃金分布に及ぼす影響に関する次の文献

- ・ 労働政策研究・研修機構「日本における最低賃金の経済分析」(労働政策研究報告書 No.44, 2005)
同書第3章に、賃金構造基本統計調査結果を用いた地域別最低賃金未満雇用労働者の特性等に関する分析(堀春彦論文)がある。
- ・ 新美一正「我が国の最低賃金制度についての一考察—最低賃金は厳格な運用が必要—」、日本総研、Japan research Review 2002.11,

○ 外国における最低賃金制度に関する文献

- ・ 日本労働研究機構「諸外国における最低賃金制度」(2003, 白表紙、未見)
- ・ 日本労働政策研究・研修機構「欧米諸国における最低賃金制度」(JILP 資料シリーズ No.50, 2008)
(参考) 外国における最低賃金の適用除外例参照。

(注) 本資料は、ヒアリング実施時点(平成21年7月3日現在)のものである。その後、外国の最低賃金制度に関しては、下記の資料が公表されている。

- 1) 「日本労働協会雑誌 特集：最低賃金」(2009年12月号 (No.593))
- 2) (独)労働政策研究・研修機構「欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ—ドイツ・ベルギー・アメリカの動向」、JILPT 資料シリーズ No.63.2010.
- 3) 松井亮輔他「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書—国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ—」^(注)(財)日本障害者リハビリテーション協会、2009.

(注) 本報告では、欧米主要国における福祉的就労分野にかかる労働保護法について報告しており、この中に、障害者に関する各国の最低賃金の適用に関する記述が含まれている。

4. 福祉的就労分野における最低賃金の適用と減額許可について

○ 福祉的就労従事者の労働者性の判断基準

原則的に、障害者就労継続支援事業 A 型の利用者(雇用型)は労働者性あり、同 B 型及び就労移

行支援事業及び小規模作業所の利用者は非労働者とみなされるが、継続支援 A 型事業所でも「雇用なし」利用者の受け入れを一定の範囲で認めているため、同一施設で混在例がある。なお、労働者の有無は事業形態でなく、就労の実態によって判断されるので、「労働者性がない」ことを前提として就労させていた授産施設に関し、実態は労働者性があり、労働基準法違反であるとして摘発された事例^(注)がある。

(注) 神戸育成会作業所事件

授産施設等で就労する障害者の労働者性の判断基準については、厚生労働省から次の通達が示されている。

- ・厚生労働省労働基準局長通達「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適用について」（平成 19 年基発第 0517002 号） * 福祉施設の作業従事者にかかる労働者性の基準をしめしたもの。
- ・厚生労働省労働基準局監督課長通知「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適用に当たり留意すべき事項について」（平成 19 年基発第 0517001 号）
- ・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金適用除外許可手続きについて」（平成 18 年障発第 1002001 号）
 - * 最低賃金法施行に伴い、平成 20 年 7 月 1 日付で一部改正（障発第 0701001 号）
- ・同 「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」（平成 18 年障発第 1002003 号）
 - * 最低賃金法施行に伴い、平成 20 年 7 月 1 日一部改正（障発第 0701003 号）
- ・同 「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A 型、B 型）における留意事項について」（平成 19 年障発第 0402001 号）
 - * 工賃実績報告、工賃の定義、労働サイドの就労支援制度との調整等について記載。
- ・同 「「工賃倍増 5 年計画」を推進するための基本的な指針」（平成 19 年障発第 076004 号）
- ・同 「工賃倍増計画支援事業の実施について」（平成 19 年障発第 0706005 号）

○ 福祉的就労者の賃金（工賃）分布

福祉的分野の工賃（賃金）については、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課の各年度調査がある。

(注) 現時点（5 月 26 日現在）では平成 18 年度調査が最新（2008 年 10 月発表）

○ 福祉的就労者（労働者性が認められる者）に関する最低賃金減額（除外）の状況

全国的統計は見当たらない^(注)。

（注） 福祉施設の工賃の実態調査に関しては、NPO 福祉ネットこうえん会「新体系サービスの質の向上を目指した研究開発事業」（厚生労働省・平成 20 年度障害者保健福祉推進事業）によるものがある。

(参考) 外国における最低賃金の除外(減額)制度の例

(日本労働政策研究・研修機構「欧米諸国における最低賃金制度」(JILP資料シリーズNo.50, 2008)による。)

① アメリカ

- ・適用除外：幹部社員、管理職、専門職、外勤販売員、新聞配達員、特定技能職など
- ・減額対象者：チップ労働者、10代の労働者、学生、障害者*
*労働長官の発する証明書が必要。

② フランス

- ・適用除外：販売外交員、18歳未満かつ職務経験6ヶ月未満

③ イギリス

- ・適用除外：義務教育年齢までの労働者、徒弟労働者など
- ・減額対象者：16～21歳も労働者、徒弟期間1年未満の徒弟労働者

④ オランダ

- ・適用除外：65歳以上、徒弟、当局の許可を受けた家事労働者及び障害者*
*若年者障害給付の対象者は免除
*病弱等による低生産性者の免除規定は1986年の法改正で削除
- ・減額対象者：15歳～22歳は各年齢に応じた減額率適用

⑤ ドイツ

法定最低賃金制度無し(労働協約方式)

2 福祉施設における障害者の就労と工賃に関する諸問題

(1) はじめに

本節では、障害者福祉やリハビリテーションに関する専門家で、数多くの障害者福祉・リハビリテーションに係る調査・研究を行ってきた学識経験者から、主に福祉工場や授産施設における障害者の就労と工賃の実情や問題点等についてヒアリングを行った結果を一部加筆修正して収録した。

参加者は、本研究を担当する障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の研究員 3 名である。

- ・ 日時 平成 21 年 7 月 28 日（火）10:00～12:00
- ・ 講師 朝日 雅也 氏（埼玉県立大学 教授）
- ・ 会場 竹芝事務所 15 階共用会議室 A

(2) 福祉施設における就労の実際と課題

① 工賃

本日は、ここ 2 年あまり関わってきた工賃水準ステップアップの取り組みを主に、特に平成 18、19 年度では、作業所や施設の努力だけでは工賃水準のアップに十分に対応できないということ、また、20 年度はその延長線上で、官公需受注の促進を中心に取り組んできたことを話したい。また、共同受注組織の必要性やそれを受けての都道府県の工賃倍増計画を横断的に見ながら、勤務地の地元である埼玉県の「授産パワーアップ委員会」による工賃倍増計画を策定し実施するプロジェクトにも関わりを持っている。すなわち、低い工賃の問題をどのように改善していくかがここ数年の関心であった。

それから、就労移行支援に関する研究は、昨年度に引き続き、今年も継続することになった。本年 8 月に第 1 回の委員会を持つが、こちらは就労移行支援事業で取り組んでいるプログラムを横断的に見て、どのようなプログラムが効果的かを把握する観点の研究である。

今回の研究プロジェクトの関心である工賃そのものより、就労移行支援では工賃は課題になっておらず、むしろ高い工賃では就労移行へのディスインセンティブになってしまうのではないかという指摘もある。

先ず、福祉施設における就労の実際と課題について、私見も含めながらその概要をお話する。

工賃は作業活動の対価ということであるが、さまざまな光熱水料費や原材料費を引いて残った果実はそこを利用するサービス利用者で分配をしていくというものである。障害者自立支援法で新しい体系になる前から工賃については様々な考え方があった。その多様な考え方が工賃ステップアップ事業で、効果的に働いたり、それほど効果が上がらなかつたりの原因になっていると考える。そもそも福祉施設における工賃の位置づけが多様なのである。

というのは、工賃は作業の対価ではるものの、企業活動とは違って必要経費としての人件費ではないのであくまで福祉サービスとしての作業活動の対価として支払われる性格のものである。そのため、高い工賃を目指したいという点では利用者あるいは職員の意識は一致するが、実際に工賃を上げるという

点になると、コンセンサスは必ずしも十分ではない。おしなべて平均が1万2千円程度という月額になるが、実際の支払い工賃の状況は施設によって差があることになる。

② 福祉工場

従来の福祉工場は、福祉施設の中の特殊類型になるが、労働者として福祉工場と雇用契約を結ぶことが特徴である。しかし、いくつかの報告などにもあるように、実際には、特に知的障害者の福祉工場等で、最低賃金の除外申請をすることにより、福祉工場としての経営を保ってきたことが指摘されている。

実際にはそのあたりのデータは十分ではないものの、全国社会福祉協議会の福祉工場部会では実態調査も行ってきた、本日の資料のうち、発達障害白書（日本文化科学社）の資料にも示してある。そこでは、最低賃金適用除外者数の年次推移ということで、平成16年までしかないが、全体で3千数百名くらいの利用者のうち、合計600人を超える利用者が適用除外を受けており、しかも徐々に増えてきていること、知的障害者については適用除外の傾向が高いことがわかる。しかも身体障害から知的障害へと事業の転換をした場合や、相互利用が行われた際には、知的障害の雇用が増え、結果的に最低賃金の除外適用が増えてきたということが示されている。

③ 就労継続支援事業（A型）

その後の変化は、十分に把握していないが、障害者自立支援法により福祉工場の類型は就労継続支援事業A型への移行が進展していることと、最低賃金の除外申請も、新しい減額特例の仕組みに変わっている状況である。

福祉工場については、日本型の保護雇用としてみなすかどうかというところでの見解は、行政あるいは研究者でも分かれるところであるが、そこで働く障害者は福祉工場と労働契約を結びつつ、現実的には福祉サービス、福祉施設の枠組みの中で展開してきたところである。障害者自立支援法の導入の際には、作業活動を行う福祉施設が継続就労支援A型に移行して、労働法規適用、最低賃金適用を原則とする形で、新体系を作り上げていくという方向が示されたわけであるが、福祉施設における就労の実態に即する形で就労継続支援B型の類型が誕生したという経緯がある。その結果、様々な意見はあるかと思うが、月額工賃3,000円で就労と捉える世界がそのまま継続されたことになり、この点で大きな課題を残したといえる。むしろ、実態的には今のままでは就労継続支援A型には移行することは出来ないので、就労継続支援B型という形で存在せざるを得ないと思うが、その方式としてやはり就労継続支援A型を伸ばし、必要な支援を受けながら、さらに必要な場合には賃金補填をすることが根幹にくるべきであると思う。かつての失業対策事業の経緯があつて、賃金補填という形は難しいような印象もあるが、福祉施設における就労について労働者性を見出していくための整理としては、原則的に就労継続支援A型への移行を基盤として、後は必要性に応じて多様な支援を考えていく方向性が望ましいのではないかと思う。

現実的には、まだ新体系への移行期間ではあるが、授産施設等から、就労継続支援B型に移行する施

設が多く、結果的に「工賃のステップアップ」と言いながら、せめて2倍、これでも12,000～15,000円の2倍なので3万円程度の話なのだが、従来から最低賃金の1/3以上があれば年金と併せてなんとか地域生活を送れる、と強調しつつ、結局、3000円あたりに落ち着いてしまうと、工賃のステップアップの方向性もどうしても限界が見えてきてしまうのである。

④ 労働法の適用

そこで、福祉施設での就労に労働法の適用ということで、社会就労センター協議会による、社会就労センターのあり方検討委員会が平成16年度に報告が出されたものである。そこでは、障害者自立支援法によって、その方向性をそのまま突き進めれば授産施設の多くは、就労継続支援A型に向かっていくはずだったと思うが、同報告書では、当面は部分的に労働法規を適用するという考え方が強かった。授産施設で働いていることは労働そのものなので、そこに労働法規を適用して、特に最低賃金法、労働安全衛生法など労働者としての生活の根幹にかかる部分は適用していくべきという方向が示されたはずである。授産施設の実態からすると、実態的にはすぐに対応できないので、おおむね最賃の1/3くらいを目処に適用除外申請を行っても、ベースとしては労働法規適用ということ掲げていくことが示されたのであった。

同時に官公需発注であるとか販売促進のための取り組みのシステムとして公的な仕組みをつくっていかないと難しいというように整理した。その時にも部分的に労働法を適用するという考え方は如何なものかといった意見もあったわけだが、一応そういう整理をして、授産施設等で働くことはきわめて労働者としての労働者性という見方をしたけれども、労働者性を確保していくことが重要であるということ、そこ共通理解が得られた方向性として出したところである。

しかしながら障害者自立支援法が導入され、それでも現状に実態的に即したさまざまな動きの中で就労継続支援B型が生まれ、最賃適用と言いながら実際には就労継続支援A型には雇用契約を結ばない利用者もいるということで、ここでは労働法適用というところでは一步後退してしまったのではないかと思っている。

あとは、福祉工場と特例子会社を中心とした障害者多数雇用事業所あるいは多数雇用事業所でなくても一般企業における障害者雇用の取り組みとの整合性を考える必要があると思う。福祉工場は、歴史的には本来一般企業でも能力的には対応できる人たちが、主に環境上の理由で、特に労働市場の狭さやバリアフリーの不十分さから働けないという人たちが、当初は印刷などを中心に身体障害者からスタートして、設立されてきたものである。そういう意味では一般企業での取り組みの進展と常に整合性をつけてこなければいけなかったわけである。障害者自立支援法でも就労継続支援A型に移行する福祉サービスと位置づけられて、結果的には労働と福祉政策との融合という点でそこからはじかれる形で存在してしまっていると見ている。

福祉施設における、特に工賃をめぐる問題ということでは、今お話をしてきた認識でいるが、その中で工賃水準を上げていくという動きはかねてからずっと取り組まれてきたところである。もともと授産

施設の機能が、訓練を目指す機能と、高い工賃を目指す機能と、いわゆる日中活動の場の確保という機能と、渾然一体化されていて、それを 1992 年に、厚生省でも、当時の全国社会福祉協議会授産施設協議会でも、この3つの機能というものを明確にしなければいけないということはずっと議論されてきたわけである。

ところが、工賃問題というのは基盤になるのが福祉サービスの利用者であり、またそのサービスの利用というのが基本的には訓練という枠組みの中で行われてきて、本来訓練であれば、それは計画的かつ時間を限ったものでなければならないが、それが障害者自立支援法の中では就労移行支援という形で整理をされながらも、授産施設を中心とした現場としては、福祉サービスの利用者という部分と、時に課題をアピールするために、利用している人たちは労働者であるというふうに説明をしてきたことが、十分に中で整合性をつけないまま明確化されないままにずっと同じ現場、施設内、あるいは事業体の中で経過してきてしまったというのが大きな前提だと思う。

工賃水準ステップアップについて言えば、障害者自立支援法の前にも、授産外活動による授産施設の活性化を目指すプロジェクトもあったし、また、授産活動活性化事業ということで、例えば各都道府県ごとに授産施設製品の販売キャンペーンが行われた。私も東京都でかかわったが各授産施設の製品のコンクールをやってその通信販売をしていくようなホームページを立ち上げるといったことに取り組んできたが、必ずしもシステマティックに中長期で工賃を上げていくという取り組みでなく、毎年度に獲得できる予算の枠の中で、なかなか本質に迫ることなく、結果的には、場当たりの活用せざるを得なかったことが背景になっていると思う。

障害者自立支援法が施行されてからは、就労継続支援の話が中心になる。就労機会を継続をしていく場合でも工賃については、計画的にそれを上げていかなければいけないとされ、工賃水準については公表することになっているが、地域の格差もあり、利用者が就労継続支援事業を選ぶ上での情報には足りていないと思う。それでも、ひとつの仕組みとしては、工賃については、就労継続支援である以上少しでも改善していくという方向性は確認されたと考えている。

(3) 工賃水準ステップアップの取り組み

① 工賃ステップアップの課題

そこで、工賃水準ステップアップ事業になるが、18年度と19年度の2年間の事業だったので完了報告書の方から資料としてその一部を掲げた。

事業の報告書的な資料には2つあって、ひとつは、初年度に「キーワード集」という形で出したものである。初年度は、全国で6ヶ所の授産施設が取り組みを行った。委員長の私だけではなく各委員、コンサルタントの皆さんも含めた現地調査などの成果を踏まえ、当然事業を実施したところの取り組みの報告を受けて、ポイントを6つにまとめた形で整理をした。時間の関係もあるので、ポイントを中心に、私の感想を交えてお話したい。

まず、工賃水準をステップアップするためには、当たり前であるがコンセンサス作りが不可欠だとい

うこと。その施設にとってなぜ工賃水準のステップアップが必要なのか、その意義と目的を共有化していく必要がある。それも施設長や職員だけではなくて、施設長と職員、職員間、また施設と利用者家族、とさまざまな間において合意形成が必要である。施設だけが工賃水準アップを唱えても、また利用者と家族だけがそれを願っても、工賃水準アップのための活動は効果が上がらないのではないかということも掲げた。このときには工賃額を上昇させるのがもちろん目的であるが、それをひとつの切り口として、すなわち工賃を上げることが目的ではあるが、それ以上にプロセス・ゴール的というか、そのステップアップの過程そのものが重要であると分析した。工賃水準のステップアップをしてもなぜ工賃を上げるのかということきちんと明確に計画に上げないと共通理解が薄れてしまうということここでも説明している。

それから、施設の主体性の確認と発揮である。具体的には、コンサルタントが参加したので、あたかも魔法使いのように高工賃をもたらしてくれるという期待があり、実際にはそういう位置づけでコンサルタントを迎えたところもあり、コンサルタントへの過剰な期待のあまり、施設としての主体性を欠く結果になりがちである。コンサルタントはあくまで施設が主体を持って取り組んでいく上での援助者あるいはファシリテータに過ぎないのであって、すべてコンサルタント待ちのような状況だと工賃水準というのはなかなか上がっていかないことを実感した。

もちろん、施設職員の意識改革というのは、言うのはたやすいが実際は難しい面がある。しかし、そうはいいながらも、モデル事業の中ではやはり重要な要素であるということを確認した。意識改革そのものをスローガンとして強調しても工賃水準が上がるわけではないが、言ってみれば必要な条件として職員の意識改革というものが欠かせないと捉えていただければいいと思う。

忘れられないエピソードがある。ある施設で、そこは施設長と一部の職員で工賃水準ステップアップというのが大変盛り上がった。それでモデル事業にもかかわり、そのコンサルテーションを行っている人たちがかなり積極的に施設に入った。ちょうどコンサルタントの方がこれからの活動計画ということでその取り組みの延長線上でもう1つ、地域のセントラルキッチンとしての機能を果たしていこうと、いわゆるお弁当の宅配事業を計画した。色々と試作品に取り組むなど、職員や利用者の方の中で検討を重ねてきたが、コンサルタントから、「セントラルキッチンとして機能するためには土日の営業というのも視野に入れなければならない」と説明したときに、顔が曇った職員がいた。それは土日が今まで休みでなかったことはない、それが工賃を上げるためにはそういう働き方を自分たちもしなければいけないのかというような反応にも見えた。

職員の間で工賃ステップアップに対する考え方に差があったことを髣髴とさせる印象的なエピソードである。単なるスローガンではなく具体的に工賃水準を上げていかなければと、あるいは上げていくためにはどうすればよいのかという意識を醸成するためのプログラムが強く求められることを考えた。

それから、私がまとめとして書いたので抽象的な表現になっているが、4番目は、施設にありがちな工賃水準ステップアップを単一の目標とするのではなくて、実はその施設が提供している福祉サービス全体の見直しのための手段として位置づけるということが重要だということである。例えば、今まで

は結果としての工賃水準のアップであり、それが長い間、低い金額でとどまってきたわけだが、作業活動の結果としての工賃なのでやむをえないという受け止め方が支配的であった。それに対して工賃を上げるということは、これまでの「結果」を変えていくという活動になるので、そこを切り口とすることによって作業活動における利用者の役割が明確化したといった報告がなされている。また仕事についての具体的なイメージがもてたとか、作業活動の目標を再認識、再確認できたとか、作業への集中度が増した、といった効果が語られた。ということはいかにそれまでの作業活動が工賃を伴うと言いながら、結果としてそれほど高かろうが低かろうがやむをえないという意識が強かったかということがよくわかった。

それから、どうしても施設の反応の中で工賃水準の向上に馴染む利用者、なじまない利用者と二分法的に、換言すれば、工賃を高くできる人とどうしても難しい人という見方が支配的だったが、例えばなじまないと思われる人の中でも前述のとおり、工賃を上げていくという枠組みの中で、例えば他の施設も見てみたい、他の仕事もやってみてみたいというようなニーズが出てきたように、実は工賃水準というのは、単に結果としての工賃を上げるのではなくて、施設サービスの質全体を見直す手立てになるのではないかということ、ここで確認した。

それから5番目、地域とのネットワークという観点。先ほど紹介した授産活動の活性化事業で例えば地域で共同受注、共同生産あるいは、共同での労務提供のようなネットワークの必要性が語られ、実際にそのような仕組みづくりや、受注のためのホームページ作成のような形での実践はあるが、実は工賃水準を上げるという点では、地域のネットワーク構築という視点からの取り組みは十分に行われてこなかったと考える。

そこで、工賃水準ステップアップ事業の中には地域ネットワーク会議をビルトインすることになっていたので、どのモデルケースでもこの地域ネットワーク会議が形成された。従来の役所を中心としたラインナップというところから、企業などを含めて大変幅の広い参加メンバーを獲得したところまで、多様なバリエーションがあったが、これまでこの福祉施設の工賃アップあるいは工賃を生み出すための作業活動とは必ずしも縁が深くなかったところからの参加もずいぶん増えてきたというのが特徴である。

これも通常の企業活動を捉えれば当たり前だが、あらためてこの地域のさまざまな資源を活用したりあるいは第三者の目あるいは評価というものを、評価と言っても商品なり製品の評価だったり、提供する弁当の試食会といった機会を通して、広い見地からのアドバイスを受け入れていく素地ができたのではないかと思っている。

コンサルタントと従来から関わりを持ってきたところもあるが、多くが初めて経営コンサルタントや中小企業診断士との関わりを持って、その背景にあるさまざまな社会資源へのつながりも見すえることができたということで、この点は工賃ステップアップ事業の大きな特徴のひとつではないかと考えている。

地域ネットワークは、障害者自立支援法以降は、地域障害者自立支援協議会なり障害福祉計画の中に落とし込まれていくわけだが、そこで工賃水準アップという観点からのネットワークの構築はまだこれ

からだと思う。どちらかという、地域生活移行支援であるとか就労移行支援に向けた地域自立支援協議会の就労支援部会といった機能として位置づけられている。工賃ステップアップは障害者自立支援協議会という枠組みとは少し距離があるせいかもしれないが、必ずしも十分ではないので、独自に工賃水準のアップと取り組む施設がネットワークを組んでいくという方向性も考えられると思っている。

6番目は特に強調して総括したところだが、工賃アップと福祉サービスの質の関係である。作業活動の成果としての工賃を期待しながら、福祉サービスを提供していく点に従来の施設はそこに理想や理念を置いてきたので、工賃アップを本当は望んできたことなのに、いざそれが取り組みとしてスタートするようになると、「福祉サービスが低下してしまう」、「作業活動以外の福祉的な関与を結果的に小さくしてしまう」という考え方で対峙するような二律背反的な受け止め方をしているところが多かった。高い工賃を目指すことが決して福祉サービスを自己否定することにはならないということをここで強調している。多くの施設にとっては工賃水準のアップは悲願でずっと言い続けてきたが、あまりにも労働市場とはかけ離れた現行水準の前に、いわば利用者の機能障害の重さとか生活面の支援の必要性を言い訳としてそれを全面に出して結果的には具体的を欠いたきわめて抽象的なスローガンとしての工賃アップにとどまってきたのではないかと、やや厳しく指摘している。

その上でまとめということで、これは今まで話してきたことのまとめであるが、福祉施設で、これは工賃水準アップとか工賃倍増計画の現状のある意味限界かもしれないが、今の仕組みの中で意識を変え、コンサルティングが入り、そこに企業性というか市場性を加味した活動ができれば、あまり根拠はないが工賃の2倍くらいの倍増はなんとかできると思う。それ以上になるとこれはそもそも位置づけが訓練でありかつ福祉サービスであるということを前提としている限り、それ以上の伸びというのは例外的には出てくるかもしれないが、全体の1万2200円が2万5千円になり5万円になりというのは、相当厳しいと見ている。そうすると、一定の工賃を上げていくという点で、従来の活動に不足していたマネジメント的な視点とか、効率をある程度想定した活動と、それから今度はそれをやはりそれ以上は作業活動で個人の障害のある人の生産性という意味では限界がある部分について福祉サービスとして保障していくというような第3の道を考えていかないと、何年経ってもここでは今の就労継続支援事業B型が工賃を倍、あるいはその倍、と改善していくのには一定の限界があるのではないかと。その方策については、この報告書では、就労継続支援という枠の中で工賃水準を上げていくためにはという範囲でしか書いていないので、もう少し大きな政策的な課題で、福祉と労働の統合との問題であったり、賃金補填を中核とした保護雇用制度の検討であったり、このあたりをきちんとやらないと、本質的な改善に向けては限界があるのではないかと考えている。

その後、共同受注の窓口組織のあり方についても検討したが、こちらについても工賃を現状の倍にするためには必要などころだと思うがこれだけで最低賃金以上のものを出すということについては限界があると思う。

② 成功のためのキーワード

これまで説明したのは18年度のモデル事業をまとめる形で出した報告書である。翌年度には、6ヶ所の授産施設のうち1ヶ所は初年度で終了したので5ヶ所、それに2年目から参加した3ヶ所の計8ヶ所が工賃水準ステップアップのための事業を実施した。それも含めて工賃水準ステップアップ成功のためのキーワードとしてまとめている。細部は省略するが、対象施設・作業科目の重点化とターゲットを絞り込んでいくことが必要であるということが最初である。それから6ページにあって、私の方のまとめにあったとおり、施設の責任者の確固たる意志がないと取組みは揺れ動いてしまうということ。例えば、作業活動と福祉サービスという授産施設の持つ二面性の話をしたが、福祉サービスと授産活動、すなわち作業活動を通して収益を上げていくという点の二面性があり、それぞれ都合よくどちらかができないときの理由になりがちであるということがコンサルタントからも指摘されたところである。

職員はどうしても福祉に向いており当たり前だが収益を上げるという方向性に向かっていない、ということが指摘されている。しかしながら、市場経済の世界に飛び込む覚悟を持っているかどうか成功のための鍵ということだが、それだけを職員に求めても限界があるのかと思う。

そして施設の主体性は、そのことも実証的に観察された事例がたくさん書かれている。コンサルタトに委ねるのではなく施設側で工賃をアップしていくという意思と経営改善の理念を持って、具体的な方法についてはコンサルタントに委ねていくといった整理が必要である。

それから職員の意識改革と利用者の理解も同じである。特に家族の理解というのはいずれの施設でも大きなポイントになっている。これはその他の研究調査の結果でも、本人はさることながら利用者にも無理をさせたくない、工賃、工賃と言われるよりは福祉的サービスを篤くして、ましてや2年間で終了させるのではなくそこに長くとどめてほしいということ、家族は第一義的に考えているのだと示されている。そのあたりで工賃が例えば2倍とかではなくそれこそ最賃以上がいいような動きになってくると家族の期待や考え方も変わってくると思うが、家族もそのあたりの現状を認識しているので、ここで改めて工賃を上げるといってもこれ以上無理をさせないでほしいという考え方にならざるを得ない。

さらに、地域ネットワーク会議を設置して、地域の様々な資源のバックアップを受けていく必要があるのだということも掲げている。完了報告書では資料はないが、実際には18、19年度と取り組んで上がったところもある。しかしながら現時点でどのくらいかというのはまだ成果がきちんと出ていなくて実際にはモデル事業が終わって今度はコンサルティングについても自前で対応していかなければならないので、全体としてはそうそう簡単に最初あげた5年間で工賃を倍以上にしていくというところではなかなかモデル事業として取り組んだところも必ずしも十分でないと総括できると思う。

ただ、そのためのいくつかの視点を提供したことは間違いないので、今後少なくとも倍増計画の範囲の中では活用できる内容は網羅されているのではないかと思う。都道府県では工賃倍増計画を2008年度中に作るということ計画のもと、作成された。コンサルティングが入ることによって工賃を上げていく取組みをしているところが大半である。

③ 都道府県工賃倍増計画

その中で、このモデル事業がある意味提示しているプラスの側面と、それからもう1つ限界の側面というのを十分に認識していかないと、工賃倍増計画そのものというのが画に書いた餅にならざるを得ないと考える。私自身、S県の工賃倍増計画に取り組んでいるが、こちらでもスローガンはあるし、事業主団体の方、中小企業診断士協会の方もメンバーに入り議論はしているが、主体となる授産施設、福祉施設側と工賃水準をあげていくための支援とのマッチングが課題である。工賃水準をあげていくためには、官公需であるとかその他の支援の仕組みがないと福祉施設の努力だけでは不十分といった考え方で動いているのが現状である。

それから、中長期の本来的なシステムを作り上げていく部分と、短期的に工賃を倍増していくために整理していく部分とが両輪で絡んでいかないと、このプログラムはうまく行かないと思う。どうしても計画の中では、中長期のそもそものシステムや本質的なところが前面に出たり、あるいは極めて短期的な取組みとして、バザールを行ったり、製品をネットで通販したりするような形で、商品の価値や市場性は脇において、従来の授産活性化の延長線でお茶を濁している取組みも混在しているのではないかと思う。

(4) 今後の展望

今まで話してきたことを踏まえて、これからの展望ということになるが、私なりの整理を述べてみたい。最も長期的には、この研究会の趣旨とは少し外れるかもしれないが、少なくとも作業活動に従事する、そこで働くということを希望される方についてはその働き方に関わらず、働き方というのは生産性という意味だが、労働者としてみなされるような仕組みを、たとえ段階的であっても整備していくことが大事だと思っている。

その際に、いわゆる授産施設の機能が混在化してきた中で、工賃水準アップに見合う活動というより日中活動のレクリエーションの場として機能していた部分については、きちんと整理していく必要がある。明確にそのようなサービスを望む人に、「ここは福祉施設だが、あなたは労働者でもある」という整理を無理強いする必要はないと思う。

その上で体系としては一般就労、すなわち、一般労働市場での就労というものを原則にしながら、そのために必要な企業向けの支援やあるいは職業リハビリテーションサービスを明確にしつつ、どうしてもそれが難しい場合の福祉施設における就労についても、可能な限り労働者としての取扱いをしていくような仕組みと法体系を目指すべきであると個人的には思っている。

ただ、それに向けての中長期的な視点では、可能な限り、例えば、就労継続支援A型のところでも原則として最賃を割らないとか、要は減額を許可しないで労働者としての取扱いが達成できる仕組みを考える必要があるが、その場合でも就労継続支援B型まで含めて全部公費で賃金補填というのは難しいと思うので、就労継続支援A型に移行するようなインセンティブをもっと設けて、就労継続支援B型は、最終的にはA型もB型もなく一般の企業就労ではないけれども労働法規が適用されるような形に包含さ

れることを目指すべきであると考えている。

そのために、工賃水準ステップアップが中長期の目的を目指すためのステップというかプロセスとして位置づけられるのはいいと思うが、現在の就労継続支援B型の工賃を今の倍にあたる3万円くらいになればそれでよしとするのであれば、それは本来的な意味からは少し外れるのではないかと考える。当面、倍にしないと平均月額1万2千円ではあまりにも問題としていくことは大事だが、その先にあるものを見据えた上での工賃水準ステップアップがなされないと効果が出てきにくいと考えている。

用意した資料に基づき説明は以上であるが、ヒアリングの参考資料でもご用意いただいた工賃については、国全体では最新の資料としては18年度のものが最新であり、自治体としては京都府ほか他の自治体から最新のデータが公表されている。

(5) 質疑応答

参加者1：ありがとうございます。我々が疑問に思っていることもあるし、また先生の個人的な考えも聞きたいところもあるので、今の話を一つの議論の素材として、これから意見交換をしたい。

取っ掛かりで少しいくつかお伺いしたいが、工賃を考える場合にどの統計資料を見ても月額の工賃額で出してくるので、月額工賃が1万円なり1万2千円では安いというイメージがあるが、果たしてそれが月労働時間、実際に就労に携わった時間で見るときにどうなるか、ちょっと疑問がある。もちろん福祉作業であるから、働く作業と同時に色々なレクリエーション活動があつて、あるいは訓練があつたり教育があつたり、そういうものを差っ引いていって本当の実労働時間当たりの工賃を押しえたほうがいいのではないと思う。というのは、最低賃金も時間賃金でもって共通基盤があるから、仮に時間賃金が本当に最賃が700円としてその1割くらいしか出ていないのか、それとも時間賃金で見たらだいたい半分くらいまで行っているのか、そこらへんも押しえたほうが良いのではないと思う。そのあたりは、モデル事業、ステップアップ事業をやったときに、本当に実働時間当たりの工賃という観点は入れられたのか？

朝日：これは入っていない。従来からそういう観念自体がない。その月額工賃も月額当たり払った金額のトータルである。時間当たりということで考えた場合には施設によっては、算出の基礎を持つところもある、それはただレクリエーション活動などをやっても時間当たりのものが支払われていたり、支払われなかったりしているので、時間当たりの単価、時間当たりの労働に対する対価という考え方が今までなかったということだろう。

参加者1：精神障害者の場合でいくと短時間雇用というものが制度化しているが、色々な就労移行支援事業を見学すると、実際の作業に携わる時間は6時間とか4時間とか短時間なのですね。それなら最初から短時間就労を前提とした工賃を考えてもいいのではないかという気がしたものだから。

朝日：精神障害者の福祉工場の平均月額工賃が安い理由のひとつでもある。実働時間が短いので、時間当たりでみれば最賃以上は払うが、結果として、大体月額6万円台くらいとなる。福祉施設では、時間当たりの工賃を提示できなくはない、時間当たりの労働に対する対価を比較して、その是非を問うという考え方はあまりない。報告様式もすべて月額平均。その平均をまた平均化して出しているのである。障害者就労支援の専門家である神奈川県の上さんは、12,222円自体、全てトータルで支払われた金額を、労働に従事した月額で割っている訳ではないのではないか、各それぞれの平均をそのまま足して、それを施設数で割って出していると指摘している。考え方自体はかなり曖昧であり、時間当たりの労働への対価という視点は必ずしも入れられてこなかったと思う。

参加者1：先ほどのお話の中で面白いと思ったのは、顧客というものが福祉工場の場合は2種類あって、生産物を受け取る顧客と、サービスを受け取る顧客と2種類がある。両方を満足させるような道がないと、なかなか工賃アップに繋がらないというのがあったが、本当に施設の利用者と家族が工賃アップを望んでいるのかどうかということも重要な要素だと思う。というのは生計費、最低必要な所得を保障するという観点から賃金はあるわけだが、賃金も生活する上での最低だから最賃があるわけで、ならば障害者は他の所得の道があるのかどうか？通常は障害年金があるから、所得保障という観点からは年金との併給が前提で考えられてもいいのではというのもあると思う。ヨーロッパでは最低賃金に見合う分は、賃金では足りない分は、公費が年金から補填される。日本の場合も年金と賃金との併給を前提とした考えもあっていいのではないかと思うが、それは先ほどの話ではなかなか政策としてとれないということだが将来的にもそうか？

朝日：ベーシックインカム議論もあるわけだが、障害基礎年金は障害があるために仕事がしにくいことが基礎となっていると思うが、その人たちが就労するのであれば、当然それを前提とした所得保障という枠組の中で考えていく必要がある。重度障害者を多数雇用する事業所のOさんは、完全に年金をベースとして、さらに必要な分を、要するに年金は別もの、いうよりはそれを前提として、必要な補填をしていくべきではないかということも指摘されている。

大変難しいとは思いますが、やはり労働者性というか、最低賃金をクリアしていく上で、単独でクリアできればいいが、それがそうたやすくはできないというのがこれまでの流れの結果であるので、年金も視野に入れた所得保障とのリンクで考え、かつそれが国民的にもコンセンサスを得ながら、政策として展開していく可能性は私はあると思う。

参加者1：問題はモラルハザードか。働かなくても年金が出るならば、働いた分が年金からカットされるならばもう働かないというのが怖い。トータルでもって込みこみでやるから。今は働こうが働かないが年金は年間70万とかが、働けば上積みされていくということで、インセンティブがあるが。あとは生活保護の水準を今の新しい改正最賃法は考慮しなさいということになったので、生活保護もモラルハ

ザードが非常に言われているなかで、年金の込み込みの所得保障ということで行くと働かない人間が増えてしまうと困る。

朝日：そこは一般論だが働いていることによるメリットというものの他にインセンティブを用意して金銭的な所得保障ということだけではない側面を強調していく必要がある。国民の合意形成による勤労観というものも当然前提として強調されていかないと、モラルハザードはやはり起きてしまう可能性はある。

参加者 3：がんばれば実入りが多くなるということを施設の中で実感してもらおうという側面のことを、言っているのか？

朝日：そうですね。

参加者 3：先ほど朝日さんから、職員が福祉サービス、利用者に対する福祉サービスを充実させていくためには、例えばバザーをやったり、ネット販売、官公需の受注開拓をしなければいけなかったり、もしかしたら土日勤務になるかもしれないということに対する意識に差があるということを書いていましたが、職員組合みたいなものが各施設にあったり、連合体が全国にあって、別の組織でこの手の話が検討されているという実態というのはあるか？そこで工賃アップというような議題が、職員組合の団体でもって話し合われているようなという、例えば電機労連などではそういうコンセプトではないか。それと同じような取り組みというのはないのか？

朝日：そうですね、職員の皆さんの自らの処遇の改善というよりは、一つの同じ事業を担う者としてのサービス向上が議論されている。

参加者 3：もちろん労働組合であれば当然職員の労働条件のアップということも当然考えられるだろうと思うのだが、当然サービスを提供する側として、こういった取り組みが必要であると、それをその労働組合という立場の人たちが考えて何らかの政策提言を当局にしようとかという、そういった動きというのには全然ないか？

朝日：ないと言い切れるかどうかかわからないが、あまり全国的なムーブメントとしては見えてこない。もちろん、個別には問題意識があり、単一の労働組合の中では、例えば福祉工場が傘下であれば、工賃の問題もその議論の項目には挙がっているようだ。

参加者 3：ついこの間行った、S 県の福祉工場のことだが、法人の理念として最賃を絶対割らないと、そのためにはいろいろな活動を周辺の職員の人たちがやらないといけないわけで、ちょっと不満が高じ

て労働組合云々立ち上げるという話になりかけたことがあるということを経営者が言っておられたが、そういったことは全国的な広がりムーブメントとしてはないのか。

参加者 1：2つあると思う。労働組合運動の中には、施設を運営する職員の組合と、施設を利用する障害者の障害者が労働者と仮定した場合にその利用者の組合というのがあると思う。ドイツの場合だと障害者もいわば組合を結成して一定の意見を言える。日本の場合まだ、利用者である労働者が組合を作ったということは聞いたことはない。障害者が団結して権利を主張するということはまだないのでは。

朝日：そうですね。利用者、職員の方に移った障害のある人達が組合活動をしているというのはもちろんあるが。

参加者 2：ちょっと教えていただきたいのだが、工賃水準ステップアップのモデル事業を取り組まれたところはB型だけでなく、作業所であるとか、授産施設のままのところも随分ある。そもそも自立支援法はB型とかA型に移行しようということを促進していて、もう1割以上が移行しているという中でその旧来の形の中での工賃アップを図るという目的は何なのか、そこがちょっとわからない。

朝日：これは旧来の形であろうと新体系であろうと、工賃水準を上げていくということなので、あまり形態には関係なく手を上げている。

参加者 2：いずれはB型、A型かに移行していくためには工賃もアップして、できるだけ労働者性を高めていこうというようなことが目的か？

朝日：工賃倍増計画の対象とは、結局、作業所であったり、就労継続支援B型が中心である。それを対象にして取り組まれてきたので、ちょうどまだ移行期であるという難しさはあるのだけども。

参加者 2：施設といういわゆる囲い込みをしてしまうという批判を聞くことがあるが、A型でもB型でもない施設にいる方々というのは職業能力は様々だと思うが、おそらく一般雇用に出て行く人もいるだろうが、職員の手伝いとして囲い込んでいるということもあると思う。B型、授産施設の中でそういう方はいると思うが、そこらへんでの移行の動きというのはモデル事業の中では議論されなかったのか？

朝日：そうですね。実態としては、たとえば移行して多機能になれば就労移行支援も行うので、大体障害者自立支援法がスタートして2年間くらいの動きを見るとそもそも就労移行支援事業に手をあげて始めたところは予備軍として、就労移行できる人が最初に移り、実際に就労して、このところに来てその動きはこの経済情勢なので鈍化はしていると思われる。逆に言えば就労移行支援の事業で就労移行した人達は最初の2年間はいわば候補者がもともと内在していたのが、これからは新しく入れていかなく

てはいけないという大変さと、それから残った人たちの生産性の問題がある。就労継続支援 B 型で活動していると今までは移行で就労していった人たちがいる程度生産性をあげていたのが、その後は、生産性としては落ちてしまった、ということが全体の状況としては言える。この中ではそのあたりの要素は認識されず、例えば、極端な話、A 君は、B 君は非常に生産性が高いのでこの施設としては就労移行支援事業に移させたいのだが、しかし工賃ステップアップのためにはとどまってもらおうという議論、課題もあまり出てこなかった。

参加者 2：移行できる人は一般の方に行ってもらって、残っている人の賃金を上げていくことによって国の補助的なものを少なくすると、そういうことではないのか。

朝日：要は、補助的なものはあまり少なくはならないが、そこで働いている人たちの地域生活移行を進めたり、生活の質を高めたりしていく。しかも就労、突き詰めれば工賃という枠組みの中でも上がっていけば、今度は利用料の負担の基礎にも反映してくるので結局は負担していただく額が増えるので財政的にもそれは改善していくということはあると思う。

参加者 2：同じ自立支援法の枠組みの中で取り組んでいるということなのですね。

それともう一つ、最賃で重度障害者多数雇用事業所を見て回ったが、福祉工場との違いというのをまざまざと見てきた。特に私はクリーニングを見てきたが、クリーニングで最低賃金の適用除外を受けている方というのは 6 割だから時給で 400 円くらいをもらってしかも仕事量がないので、本当に短時間でやっているというのは福祉工場や作業所と同じだと思うが、実額はそれしかもらっていない。あとは年金で食べているのだが、労働の度合いを見ると、福祉工場や作業所よりハードで、暑い中でも大変な作業をしている。重多事業所（一般企業）で働く障害者の実態と福祉的施設で働く障害者の実態を見るとようなその制度の矛盾を先ほど先生がおっしゃられたようにすごく感じる。私も B 型で A 型に移行できる場所は A 型の福祉工場として存続していけばいいし、重多事業所も減額許可を認めるというよりはむしろ福祉的なものに持っていく方がむしろ良いのではないかという印象を受けて帰ってきた。

参加者 3：言われるとおり、全然違う。

朝日：全然違いますよね。福祉工場のメリットというのはなんといってもそこに福祉的なサービスを提供できるということ。

参加者 2：だが、一旦入ってしまうと出られない、だから本当に働ける能力がある人がそこに入ってしまうと出られなくなって、どっぷり湯水につかったままになってしまう。

朝日：そこを客観的にどこがぴったりかというところを見極めていくというのはたしかに難しい。

参加者 2：税金の担い手になれるような人が困りこまれていて、活躍できなくなっている実態も一方ではあるし、本当は福祉に入るべきような人たちが働いている。

参加者 1：賃金の基本原則で、同一労働同一賃金というのがある。福祉工場や作業所、継続支援事業所の労働密度と、重多の事業所の労働密度とは、当然違うと思う。最低賃金というのも労働密度というのはなかなかそこまで測定していないので、結局は時間でもってやっているしかない。工賃アップをしていった場合に、作業所、継続支援事業所はいろいろ支援費が入ってくるが、工賃アップしたことによって支援費の増額などの施設側が受けるインセンティブはなにかあるのか？

朝日：就労継続支援 B 型は工賃アップ達成のインセンティブがある。

参加者 1：すると施設ががんばろうという意欲はそういうことで一応賄える。

朝日：評価はされる。

参加者 3：その工賃アップのためには、B 型の話で、訓練の場面でありなおかつ福祉サービスの提供の場でもあるということだが、工賃アップのためには訓練を、要するに利用者達と一緒に能力開発をしていくことによって工賃アップさせるのか、それともそれと切り離して、福祉サービスの側が、官公需をいっぱい取ってきたり、販路拡大したり、そのことによって工賃アップさせようとするのかどっちに比重がかかっているのか、それともどっちにも比重がかかっていなくて、そもそも生活の場 3 つ目の機能、生活の場として提供しているのだと、ここに比重がかかると工賃アップというのは叶わないと思うが。それとやはり訓練としての機能を強化していくのか、それとも福祉サービスとしての機能を強化していくのか、施設によって少し考え方が違うだろうが、朝日さんの印象としてはどちらに比重がかかっている施設が多いように思うか？

朝日：利用者の人、障害者の能力開発というところは薄い。議論すると販路の拡大だったり、官公需とかあるし、もちろん作業の組み立ての見直しだとかもあるが、そういうところは薄い。むしろ全体を基調として、良いとも悪いとも言えないし、ある意味実態だと思うが、全体の基盤となっているのは、「別に工賃上がっても上がらなくてもいいんじゃないか」と。

参加者 2：そこは職員の意識改革ができていない？

朝日：職員の意識は強い。工賃を上げるということは、障害者に無理をさせたり、あまり能力開発という意味ではなくて、絞めていったり納期を厳しくしたりということ、場合によっては納期が間に合わなければ、自分の職員が首を絞めていくということになってしまう。

参加者 3：福祉工場の A 型のほうは、やはり訓練もしなくてはいけないし、販路拡大もしないといけないしという、両方に比重をかけながらやっていると、それが結果として日常生活の場の確保になっているんだという、そんな考え方の施設が多いと思うが、B 型はやはり違うという印象か。

朝日：就労継続支援 B 型は違う。

参加者 2：B 型は作業所の意識がまだかなり色濃く残っているのか。就労移行支援事業所はまさに訓練

をして一般就労につなげていこうとしているから、それこそ訓練2年間でということであるのだろうが、一番問題なのはB型。

朝日：授産施設の移行先としては、就労継続支援B型が一番多い。

参加者3：B型の施設にも労働者性を取り入れたらいいのではないかと、そのようなことを言っておられたか？それは違うのか？

朝日：社会就労センターのあり方検討委員会の報告書を出したときには、A型、B型という考え方はなかったが、現在の体系で言えば就労継続支援A型プラスB型になるが、そこで労働者性を認めようというものであった。ところが、障害者自立支援法に基づく就労継続支援B型となると、現状維持的な対応ともいうべき形になったので、結局そこに工賃倍増の考え方を適応させていくことになったと考えることができる。

参加者1：現状追認という感じですね。本来はやはり全部労働者性を認めて、作業所ではみんな労働者であるというところできっちり整理したかったというところだろう。それがそうは言っても、B型のように無理なところもあるのではないかと、そういうところは労働者性を認めない代わりに訓練だという、単に言い訳、弁解をしているだけという感じがする。

参加者2：実態はやはりA型にいる人と、B型にいる人の障害の程度は、かなり違うのか？

朝日：微妙な人もいる。結局アセスメントの問題に立ち帰ってくるので、そこでどういう適切なアセスメントができたかということにかかってくる。先日、東北地方の福祉工場を訪ねたが、そこでは既に就労継続支援A型に移行している。障害の程度では、相当重い障害者が就労しており、その地域で他に就労機会がないから、そこが踏ん張って仕事を提供している印象だった。地域性や地域格差の問題は大きい。クリーニングに取り組む、ある就労継続支援A型の事業所でも相当厳しい環境で仕事を確保している。その法人は、就労移行支援事業も担っているが、利用者の就職が決定して、嬉しい反面、生産性の高い利用者がいなくなることの困惑感が伴うことを語っていた。

参加者2：地域性なのですね。施設があればそっちに入れるが、そうでなければ我慢するみたいな。

参加者3：前からよく重多の会合で言われていたのだが、重多で働いていると、若くしてもう能力低下してきて、ドロップアウトする障害者が増えてきているけれども、福祉の方でそういう人を受け皿として、入れてくれないかと、相互交通があってもいいのではないかという話がある。就労継続支援事業所のA型B型ができたことによって、いままで一般企業で働いていた障害者が、年とってきて、A型、B型に入ってくるという可能性は将来ないのだろうか？

朝日：あると思う。ただ、そのための資源がバランスよくタイミングよく入ってくるかどうかは別問題で、企業に福祉的な役割を担わせてその中で完結するのか、施設が逆に企業的な役割をもって工賃を上げていくのか、いずれにせよ、そこは全体を見渡す地域の資源のシステムとして作っていかないと、ど

ちらかにかたよってしまう可能性はあると思う。

参加者 1：社会福祉法人でなくても、民間企業が A 型なり B 型の事業をやることは可能か？

朝日：可能だ。

参加者 3：企業内授産の報告というのはこの中には入っているか？企業内授産をやっている施設の方が賃金が他の施設内授産の施設よりも高いというような報告は入っているか？

朝日：今日の資料には入っていないが、日本セルフセンターが実施した調査研究では、工賃水準のステップアップも、事業所による差はもちろんあるが、平均的には 3 万円が限界点でありそうな傾向がうかがえる。

参加者 1：厚労省のホームページなども丹念に見たり、あるいは各種審議会での資料もチェックしているが、なかなか就労継続支援の A 型のうちで最賃の減額許可を受けている人数が実際何人くらいいるのか、その減額率はどの程度か、そういったデータがない。先程、朝日先生からいただいた、発達障害白書のこれは随分面白いと思ったが、これはどういったところから。

朝日：発達障害白書では継続して書かれていなくて、しかもこれ福祉サービスの部類で書いて、第 6 部の職業のその前にあるもの。著者の福祉工場ソレイユの花宮さんは、セルフ協の福祉向上部会で、ずっと今まで調査結果を出していた。私も 16 年度くらいまで持っているが、その後は出していないかもしれない。

参加者 1：労働基準局も資料はあまり出していない。公開されているのは全国で何人くらい最賃の適用除外件数かということで、それが産業別にとりか業務別にとりかの数字は分からない。特に就労継続支援事業所での最低賃金適用除外例というのは、そう分類していないから件数は分からない。実際我々が調べた中で、継続支援、B 型は関係ないが、A 型で適用除外を受けている事例と、受けていない事例とがある。「うちは最低賃金以上出すことにしていますから」とがんばっているところもあれば、もう一方、「厚労省の指針によってきちんと許可を得ています」と、いうところもある。

参加者 1：将来的に継続支援事業所 A 型 B 型に対する国などからの継続的な支援が必要だとさきほど言っておられたが、どういった支援が必要だと考えているか？

朝日：長期的には賃金補填を含んだ労働者性の確保ということは、これは色々クリアすべき課題が大きいが、その障害者が働いているというのが結果的に生産性としては低い、マーケットとしては低いけれども、その方にとってはもし 100%力を発揮しているのであればそれをきちっと認めていくことでないと難しい。ただそうはいいいながらある程度生産活動で生み出していないと、それはそこに確かに存在していることもまた就労しているという考え方もあるが、そこはなかなかすぐにはコンセンサスが得られないだろうから、ということを見ると、究極的にはその賃金補填を中心とした手当てというのが

一番重要になってくるという気がする。

参加者 1：もう一つ、随意契約とか、官公需とかそういったいわば競争のない世界での優先的な受注も効果があるのではないかと思うが、それはいかがか？

朝日：それももちろんひとつの効果だと思う。ただもう一方で今の施設の状況からすると、工賃を上げるほどの大ロットな仕事 came ときに、耐え切れないで結局お断りしてしまうのではないか。官公需というのは簡単で儲かる仕事をくださいという訳ではなく、他のところに優先的に本来は競争すべきところを優先的に仕事として提供されると、けれどそれはきちっとしたクオリティを担保していかないと、これもまた一般のコンセンサスが得られないので、ましてや競争相手として優先順位をつけられて、追いやられてしまうその企業、事業所にとってはほとんどないということになるだろうから、そこも両方の、官公需を発注する側と受注する側も相当かっちりやっつけていかないと難しい気がする。で、去年はこちらの委員会の方で、共同受注窓口組織を各都道府県に作ろうと、障害の今までの団体の違いを乗り越えて作ろうというようにまとめたのだが、いよいよ最後になると、多様な意見が出てきた。

参加者 1：各論は反対で。

朝日：各論はそうだ。総論は官公需結構、共同受注結構だが、いざ、地域のレベルで、関係者が大同団結しようとしても、そう簡単に統一行動にはならない側面がある。

参加者 1：我々は品川の福祉工場の調査に行ったときに、3 事業をやっているが、生産性から行くとパン製造は全然儲からないと。その分区役所からもらう清掃作業が利益を上げていて、それでもって上手くカバーしてやっている。そのように国や公共団体から受ける仕事というのはやはり有り難いようで、生き残る道、工賃アップにはそれぐらいしかないかという気がする。問題は民間業者から批判が出たときにどこまで自治体が耐えられるのか、障害者だからという言い訳が、競争抜きの独占が許されるのか？

朝日：役務については発注できるようになってきている。職種によってそれを広げてきた。

参加者 2：職種によって広げてきている。クリーニングとか清掃とかいいことになっている。

朝日：それはもう OK になっている。そこはもうちょっと上の次元での政策展開で、多分福祉サービスに向ける予算を形は変えて、それを発注という形でやっているの、それが単に他の同業を圧迫するということではなくて、また全体としてはそれでしかもそこに生産活動を伴うので、逆にいえばそれがもっと動いてくれば税金も払っていただけるという説明をして、そうした考え方で説明して、コンセンサス作りをすることが大事だ。

参加者 1：障害者自立支援法の中に障害者団体、施設に対する官公需優先受注 OK という規定はないのだろうか？

朝日：自立支援法自体にはない。

参加者 2：業種によってというのは、あれは通達か。

朝日：従来はモップとか雑巾とか限られていたのを、それを広げられてきた。

参加者 2：例えば区からの受注でクリーニングをやっている。もう一つは福祉工房でのパン製造販売も区からの注文を受けていた。やはり区とかそういうところから受けられると安定しているのでよい。

参加者 1：特例子会社のパン製造販売の調査に行ったが、いかに事業を取ってくるかというのが最大の営業活動で、それをあそこの障害者従業員はフルにこなしている。だから当然もう最賃以上は当たり前という前提で一つのプログラムになっていた。それが事業のポリシーだが、ただやはり従業員の中ではいろいろトラブルがあるとは言っていた。

参加者 3：要求水準が高い。

参加者 1：ジョブコーチが入ってきても、ジョブコーチは要らない、むしろ邪魔になると言っていた。

参加者 2：同じ系列で、駅のところをやっているところはあまり混んでないので、ゆっくりしておりあまりハードではなかった。そうするとやはり採算は合わないのでクリーニングとか全体でまかなっていると言っていた。

参加者 1：特例子会社の社長の話も聞いたが、クリーニングと印刷といろいろやっているが、クリーニングははっきりいってなかなかペイはしないと言っていた。

参加者 2：全体の中で補っているという部分が特例子会社にはあるので、特例子会社と福祉工場とのそういう位置付けみたいなものはやはり日本的な問題かもしれない。

朝日：そうですね、そこはやっぱり分かれてそれぞれに発展して、しかし重度障害の人が、どっちに行くかによって大分違うだろう。

参加者 2：それは全然違う。賃金とかも本当に。

朝日：その点の整合性はない。整合性というのはどこかから全体を見渡して調整するという意味だけではないけれども、ただそういうコンセプトでは難しい。

参加者 2：朝日先生がおっしゃったB型をA型に移行させて、B型についてもA型に移行できないところには国の方の補助を入れてという仕組みは、障害者の方にとっては幸せな世界が築けるかと思うが、一方で自立支援法の目的とした、福祉から就労への移行というものがそこで止まってしまうかという感じもするが、そこはどうか？

朝日：その場合には結局就労継続支援B型で残った人達でも、今そうなると地域活動支援センターの活動になるので、そこも適切な個別給付の対象にすべきと個人的には思っている。ただそうであっても、前提として仕事をすることのメリットを最初のアセスメントなり支援の仕組みの中で整理していくべきであると思う。

3 福祉工場における工賃と最低賃金の適用の実態

(1) はじめに

本節では、実際の福祉工場を運営している施設長と福祉工場の全国的団体に勤務する職員から、福祉工場を運営する際の工賃の実態、作業能力評価、最低賃金の減額許可（適用除外）についての現状や問題点等を聴取した結果を、一部加筆修正して収録した。

聴取者は、本研究を担当する障害者職業総合センターの研究者 3 名である。

- ・ 日時 平成 21 年 10 月 2 日（金）14:00～16:00
- ・ 講師 市川 義直 氏（全国社会就労センター協議会雇用事業部会長（仙台ワークキャンパス 施設長））
岡 浩幸 氏（全国社会福祉協議会障害福祉部）
- ・ 会場 （独）高齢・障害者雇用支援機構竹芝事務所会議室

(2) 福祉工場における最低賃金適用除外の概況（市川）

① 福祉工場制度

全国社会就労センター協議会（セルフ協）の中には従来から福祉工場部会というものがあり、福祉工場同士の情報交換などを行っている。福祉工場は、障害者の方々を雇用して行う福祉事業ということで一般企業と福祉施設の間接的な位置づけになる。利用者には雇用契約を結んで仕事をしてもらう。そこでなぜ福祉かという点、障害に対する個別的な配慮が必要、働く場所の環境、健康管理とか、あとはいわゆる移動の問題、通勤の問題などへの支援がある。私が実施しているのは住宅付きの福祉工場で、住環境とか通勤の問題とか健康管理的なものの配慮が一般企業よりは厚くできているということで福祉工場という制度ができている。

福祉工場制度は昭和 47 年から始まっている。最初は身体障害者福祉工場だけがスタートしたが、昭和 63 年からは知的障害者の福祉工場ができ、さらに平成 8 年からは精神障害者の福祉工場ができたということがあり、平成 18 年度くらいまでには全部合わせて 119 の福祉工場があったが、平成 18 年から障害者自立支援法ができてから、就労継続支援事業 A 型（雇成型）、B 型（非雇成型）といわれるものができて、福祉工場も A 型もしくは他の事業に 5 年以内に全部転換しなければならなくなった。それで、既に A 型に移行した所とか、A 型と B 型を併せ持つような多機能型になった所とか、それにさらに加えて就労移行支援事業を行う多機能型とか、色々な形に分かれるようになって、それでなおかつ移行しないで残っている福祉工場もあるというのが現状。

雇用しているということからして、障害者の方々と雇用契約を結ぶので、当然賃金の問題が雇用条件の中に入り、当然ながら就業規則があって給与規程があってということで、最低賃金の問題は当然事業主に対しては義務として課せられている。

だが、障害をお持ちの方々が一般の人と同じように生産性を保てるかということになると、なかなかそうでない方もいるので、最低賃金の適用除外の申請をする、減額の特例をお願いするという形で進め

ているケースもある。

② 最低賃金の適用除外

就労継続支援事業 A 型というのは、我々の持っている資料だとすでに平成 21 年 7 月現在で 391 の事業所がある。平成 15 年度から 19 年度までの福祉工場における最低賃金の適用除外者数の推移を社会就労センター協議会の福祉工場部会が行っている毎年の福祉工場の実態調査のデータから紹介する。

直近だと平成 19 年度、身体障害者だと最低賃金適用除外率 3.7%、知的だと 32.7%、19 年度は精神の調査はやっていなかったようだが、18 年度を見ると精神も大体 22%くらい。これは雇用している障害者のうち適用除外を受けている者の率。就労継続支援 A 型事業も平成 21 年 7 月現在で 391 の事業者があるわけだが、平成 19 年度においては 27.8%が最低賃金の適用除外をしているという状況になっている。

福祉工場における最低賃金適用除外申請の手続きに関する調査結果によれば、平成 18 年の 5 月に、最低賃金の適用除外をしている障害者の働く福祉工場は 19 あった。その時の最低賃金適用除外の就業率、知的・身体全体の真ん中のところ、知的だと 333 人働いているうち 248 人が最低賃金適用除外を受け、74.5%。身体は同じように 37.4%ということで、知的のほうが身体に比べて倍くらい最低賃金の適用除外を受けているという状況である。

最低賃金適用除外の申請をするに当たって、どういう書類の提出を求められたかということ、一番基本となるのは障害者手帳、履歴書、本人の承諾書、その他人事考課表とか色々そういうものがあり、各福祉工場、もしくは各労働局ごとに色々と違うという状況が見られる。

申請に当たってのアセスメントについては、資料提出を求められたというのが 11 件、あとは監督官が実際に来たことと、申請から承認までにかかった標準的な日数は、書類を出してから面接に来るまでに大体 10 日くらいはかかっている。さらにそれから決定するまでに、同じように 5 日～10 日くらいかかっているという状況。

どのような評価をしているかということの事例は、実際福祉工場のほうでこの人はこういう作業状況だから 50%の減額をしたいと出したときに、監督官が実地調査に来て、50%ではなくて 30%と申請とは違う判定をされるということがあつたり全然なかったりということも、各労働局によって違っているようだ。

③ 萩の郷福祉工場の現状

具体的なことは、私の方の福祉工場の事例を持ってきたので、そちらで説明する。

私どもは身体障害者の福祉工場で、一部、知的障害者の方もいるが、主たる利用者は身体障害者。身体障害者でも肢体不自由の方もいれば、聴覚障害の方もいる。

私どもは昭和 50 年 4 月 1 日から身体障害者福祉工場でスタートしているが、平成 20 年 3 月から A 型事業所に移行している。福祉工場の時は多い時は定員が 100 人までいたが、現在 A 型になった段階で定

員は 40 人になっている。40 になったということは、一般就労に行かれる方が増えたということが 1 つ背景にあると思う。それともう 1 つは、そのほかにも在宅就労とか色々な就労形態ができて、福祉工場に行かなくても働けるという状況が生まれているといえると思う。発足当時は障害者の人たちが安心して働ける場所が福祉工場しかなかった時代で、雇用してもらえる場所は福祉工場しかなかったので、相当の方が一般就労は難しいという時代の中で福祉工場にいられていた。

萩の郷福祉工場は印刷・製造・福祉という三つの部門で事業をやっていて、印刷部は受注したものはすべてできるような機械設備を備えて、どうしても障害者の方では難しい機械操作は健常者を配置して印刷をやっている。製造部は主に大きく分けると 2 つ、NC 旋盤による部品の加工と、電池の検査を行っていて、車椅子の人でも旋盤を操作できるように改造して部品を作っている。作業紹介写真の下の方にある作業は、携帯・時計・デジカメの小さな電池の外観検査とか抵抗検査など色々な検査をしている。それから福祉部。これは物を作って売るということではなくて、福祉関係のいわゆる介護用品などを業者から仕入れてお客様に販売するということと、それに伴って住宅改修・バリアフリー化も併せて行うということで、私どもの方ではこの事業、福祉部を立ち上げるときに、バリアフリー体験住宅という一戸建て 2 階建ての展示室を作って、実際目で見てどういうふうにバリアフリー化を図るか、住宅改修できるかを提供しながらやっている。

3 つの事業部門で作業をしていて、それぞれのところで障害者の方と健常者の方を仕事の内容によって配置をしていて進めている。

ということで、現在 40 名の定員のところに障害者の現員は確か 33 人くらい、それ以外に障害者以外の健常者が同じように 30 人くらい、同数ぐらいいる。機械の操作や営業活動に回ったり、そういうことで身体障害者だけではこなせない仕事を健常者と一緒にやっていく、それによってある程度収入を確保して、最低賃金を上回るような賃金を払えるように努力をしている。主に身体障害者の福祉工場の方々は、元々働く能力が高い方が来るので、先ほどのデータにもあったが、最低賃金の適用除外を申請するケースは、知的とか精神に比べると少ない。

④ 能力評価と最低賃金

最低賃金適用除外の件であるが、当工場の障害者の平均年齢が 45 歳と高く、高齢になるについて障害が重度になり作業能力が著しく低下する傾向にある。一般障害者の 1/3 くらいの能力になった時点を見てラインから外れて、納期の迫られない部署に移し最賃を除外する。賃金は 70%～50%の範囲内で支給されることが多い。

賃金の決定方式は、障害者職員と雇用契約を結んでいるため、職員俸給表による特 1 等級から 13 等級によるが、障害者が年齢、学歴、経験等により 13 級、12 級に位置づけられ、その後は人事考課による、ということで、賃金の水準は健常者の 6 割～7 割の間で決められている。この点は分かりづらいと思ひ、これについて補足的な説明ということで次のページをみていただくと、社会福祉法人共生福祉会の就業規則第 2 条で「この規則で職員とは第 4 条の規定に基づき、法人職員及び従業員（以下「職員」

という。)として採用されたものをいう」ということで、「法人職員」は我々一般の健常者のことを、「従業員」は福祉工場で障害者として雇用された方のことをいう。

従って、あくまでも法人としては福祉工場に採用になった方は職員と同じ就業規則が適用されるということになっている。

俸給表は国の序列とは逆になっていて、一番低い金額が 13 等級、福祉工場の従業員は最初は 12 等級、13 等級に位置づけられる。従業員の初任給の基準は、宮城県の最低賃金に 8 時間、平均 21 日をかけて出た金額が宮城県の最低賃金の月額になるので、それと合うところ、その直近のところに格付けをするということになる。

当福祉工場では、求職者に対しては当然ながら 1 回面接をする。工場を見ていただいたり面接をしたりして、その時に管理者の判断であるが、そういう過程を経て本人を観察した時に、明らかにこの方は最低賃金を払うくらいの仕事ができないという方は、採用対象から外れる。集団面接会とか色々紹介されて来るが、我々は工場に来ていただき実際に仕事を見ていただいたりするが、まず面接をする際に、とりあえず採用するかどうかをその場で判断する。最初の等級に位置づけられるのはこの方はこれだけ働いてもらえると認められた方が採用になるということ、基本的に採用時から最低賃金を除外しての採用はない。それで、実際に仕事をしていただくが、その中で仕事ぶりなどを評価、指導しながら、どうしてもこの方は実際にやってみると能力的に標準的な作業能力から比べて低いとみなされた場合は、本人と面談をして、「あなたは、今の給料でこれ以上継続雇用することは難しい。最低賃金の適用除外というものがあって、それで現在の賃金よりも下がることになるが、それでも継続して就職を希望するか？」ということを確認する。「給料を下げられるのなら辞める」という方もいるが、ほとんどの方は一般就労が進まない中では福祉工場を辞めてしまうと他に働く場所がないという実態もあって、また知的障害者の場合には保護者などがせっかく働く場所ができたのにまた働けなくなったのでは大変だということ、給料が下がっても継続して働きたいという希望の方がほとんどである。

したがって、本人にも最低賃金の適用除外を申請するので、ということと通知をして、本人も了解をした上で、労基署に申請書を出す。

⑤ 最低賃金減額許可申請

最低賃金の減額の特例許可書がついており、A さんという名前が入っているが、旧法の時代なので「最低賃金の適用除外」という表記になっているが、次のページは同じ A さんの「最低賃金の減額の特例」になった時のもので、A さんは知的障害の方。もう 1 つの減額の事例としてつけたのは B さんという方のもので、この方は身体障害者。

この一番上にあるのは許可書の写し、一枚めくると次が申請書。A さんは、こういう理由で最低賃金の適用除外をしないと、最低賃金の適用除外の対象者として、この申請書は「精神又は身体の障害」と書いてあり、精神障害の部類に入れて申請をしている。

この時点での宮城県の場合は最低賃金は 623 円だったが 536 円にしたいということ、86%の額、こ

の申請書については、あと2枚めくると、Aさんの労働能力に関する調書が付いている。宮城県の場合は申請書に調書を付けなければいいということで、調書も具体的に何の能力がどうだという評価点をつけるようなチェック方式にはなっておらず、文章で表現している。彼の場合は、作業に対する理解力が弱いとか、健常労働者に比べると3割程度の能力とか、職場で落ち着いて仕事ができないとかを書いて、その結果、3割くらい減額をするということで、はっきり言って3割減にするのか4割減にするのか、計算式で出るものではなく、今の段階はこんな程度というところ。ただ、ニュアンスとしては最初から高い減額率は出さないということでの配慮はしている。2割3割くらいから始めて。それは労働局もそんなに大きな減額にすると、穏やかにというようなことで、減額率をもう少し下げてくださいというような調整もあるのだが、私どもはそういうことも加味しながら減額率を出す。

この方が、平成17年11月1日付けをもって申請したのに対して平成17年11月24日に許可書が出ている。それで、17年の11月25日から20年の11月24日まで3年間、この最賃適用除外の許可期間を承認されているということだが、それから先、やはりこの方は能力的に仕事が向上しないということがあって、それでもうひとつの2枚目、今度は減額特例の更新の例となり、また20年の11月に更新の手続きをしている。この時は宮城県最低賃金も653円に上がっているので、同じ減額率12%くらいということで575円としたが、この方の賃金はだから逆に最低賃金が上がった分だけ上がっているという感じになる。この時も減額率は12%ということで、同じように労働能力に関する調書というものを作って、それで申請している。

もうひとつはBさんという身体障害者、この方も実をいうと継続をしているが、一応身体障害者の例ということで、資料につけてみた。この方の減額率は2枚目をみていただくと40%、最低賃金653円のところ390円で申請をして、390円で承認されている。同じように、3年間の期間で承認されている。宮城県の場合は雇用を継続するという前提であれば更新は制限がない。見直しはするけれども、更新がもし必要であれば申請して更新する。更新がもし必要であれば申請して更新する。Bさんの所だけ先程人事考課をするという話をしたので、参考につけてみた。Bさんの資料の一番最後、だいたい賞与の時期とか昇給の時期とかそういうタイミングで、この評価をしている。業績や能力によってそれぞれ5点法で評価をするが、この方の場合は総合評価が1と一番低いランクということで、そういうことが背景にあって最低賃金の適用を除外したり、賞与の時期になるとそれなりの評価ということになる。職員もだいたいこのような形の人事考課となる。

同じ仕事をしている中で一番能力が低い人に比べてこの人は、更にまた低いということが、最低賃金の減額を適用される時の基準だが、同じ仕事に従事しているとなかなかその能力の違いをわかって頂けないということがあるので、ラインの流れ（速度を落とすなど）を変えたり、その人のために別の工賃をあえて作るようになるが、一見ラインに入って同じ仕事をしているように見えるが、全体の生産性が下がるので、現場を知らないとは分からない。当工場ではこの人がこの仕事が無理だという場合はそのラインの単純な仕事とか、あるいはラインから外して別な仕事を与えるということをやっている。これが最初の資料の「ラインから外れて納期の迫られない部署に移し」の意味である。その人がラインに入る

ことによって生産性が落ちてしまう、流れが止まるということになって、それはそのままやれないので、例えばこの A さんと印刷の中で梱包の仕事だけになっているとか、B さんは旋盤とか機械操作とか部品の検査とか本当はしなくてはいけないのだが、別の付属的な、ここに書いてある銅管のパイプ曲げ作業のような、単純作業だけをしてもらおうというように仕事を分けることとしている。

申請をすると、監督署の方が 1 週間くらい経つと現場を見に来るが、その時は本人にも「今日は労基署の方が申請をしたのであなたの所を見に来ます」と伝えて、その日を迎えるということになる。それで、その方の所に監督官を案内して仕事ぶりをみてもらうという状況になる。私は、法人の常務理事として全体を見ているが実際に福祉工場には勤務していないので、監督官が来たら本人と面談したり、何か作業能力の確認をするのかと尋ねたら、それはしないという話である。申請の内容を確認するという意味で来るようなことを言っていた。だから、身体障害者と知的や精神が違うところは、身体の場合はわりと仕事に対する取り組みとか違いがはっきりみえやすいといえるが、精神とか知的の場合は意思疎通がままならなかったり、いろんな異常行動をしたりとか、本当にその方の能力がどのくらいなのかなかなか判定しがたいところがあって、多分それで減額率とか見方によって違うということになるのだろう。身体障害者の場合長期的にちゃんと仕事に向かえるということがあって、手が不自由だったり足が不自由だったりする中でわりと能力を評価しやすいため、ほとんど当工場の場合は申請どおり許可されるという状況である。

⑥ 作業工賃

それで、参考にもう一つ資料をつけてきたのが、仙台ワークキャンパスの就労継続支援 B 型での工賃支給の例で、これは現在、仙台ワークキャンパスの B 型でやっている工賃の支給方法と、いわばその評価の仕方、それを参考につけた。こちらは賃金ではなくて工賃で、あくまでも収入に応じて必要な経費を引いて、残ったものは工賃として支払うという方式である。その中でもなるべく我々のほうでは固定払いに近いような形でやっていきたいということで、規程の 3 枚目をみてもらうと、第 15 条に基本給というのがあり、それに加算をつけて総支給額となる。その基本給を決めるにあたっては、一番最後の表、10 項目の 3 点評価の総合評価で、合計すると 30 点になる。その総得点の中で、この方が例えば 25 点だと、評価点が 20 になって、評価は 4 という形になる。評価点が 25 というのが 5 つあり、要するに 5 段階あって、最低が 10、15、20、25 という段階がある。そのような評価をして基本給のランクを決め、それに毎月の出来高から加算額を決めて支給する。ただ、B 型の場合は平均すると 1 万 2 千円くらいしか月額が出せないで、そんなに基本給はつかない。それを高くしてしまうとそれを保障することになり、赤字になってしまう。収入の見込みをある程度見ながら、これぐらいだったら、固定払いに回してもいいと判断をしながらやっており、今の段階はまだ低い状況となっている。

この方々の中で作業能力の非常に高く、この方だったら福祉工場に行けるのではないかという人がいれば、福祉工場のほうに推薦する。福祉工場で先ほど言った手順で採用になる方もいる。もともと我々は重度身体障害者の授産施設から発足した法人なので、能力の高い障害者がなかなか就職できないとい

うことで、萩の郷福祉工場を作った。授産施設から就職させる1つの受け皿として福祉工場を作ったので、能力の高い人が福祉工場に移るというシステムになっている。

しかし残念ながら、福祉工場にいくと、「自分は就職できた」という意識が強く、福祉工場は色々な意味で配慮され、安心安全に働けるが、一般就労となると通勤問題から会社の設備、建物の構造など色々な心配になるので、障害者自立支援法になってさらに一般就労に向けてという動きには、本人たちもなかなかそのような気持ちになれない、それよりは福祉工場で働けるなら働いた方がいいという気持ちの方がわりと強いようだ。特に身体障害者はバリアフリー化になっていないと困るので。移動手段もなかなかないということで。制度上はそれでも更に一般就労を目指しなさいとなっているが、なかなかそうはいかない人たちが多い。

逆に旧授産施設であった仙台ワークキャンパスの方に、B型と就労移行支援事業をくっつけ、現在多機能型ということでやっている。就労継続支援事業B型が30名、就労移行が10名、生活介護30名、うちの場合は生活介護でも日中活動は生産活動ということで、簡易な作業をさせている。B型をやりながら就労移行にも挑戦してみるとか、直接特別支援学校から就職を目指す方が就労移行支援事業を利用している。現在、就労移行支援事業が定員10名のところ7名。平成21年5月1日から始めたばかりなので、まだ5ヶ月で基礎的なことを勉強している段階で、その実績というのはまだ何もない。

(3) 全国社会就労センター協議会の取り組み（岡）

① 福祉工場における最低賃金適用除外に関する調査

配付した調査の資料により、全国的な状況を説明する。

全国社会就労センター協議会（セルプ協）とは、障害者が働く社会福祉施設の団体で、授産施設、福祉工場、新体系の就労継続A、B、生活介護で生産活動を行っているところ、就労移行支援事業、そこが会員になっている。全国で5,000～6,000ほどあると言われ、そのうち1,500くらいが全国社会就労センター協議会（セルプ協）の会員となっている。

今現在私どもで把握している福祉工場の数は、身体障害者の福祉工場が19施設、知的障害者の福祉工場が44施設、精神障害者の福祉工場が12施設、合計75施設ある。福祉工場は新体系への移行が早く、もともとあった7～8割は新体系A型に移行している。この新体系A型の数は、全体で391。これはワムネット、福祉医療機構の7月のデータ。社会福祉法人だけでなく、営利法人、NPOがA型事業をしているところが社会福祉法人と半々くらいの比率になって、数が391あるという状況である。

福祉工場の中の最賃の減額、適用除外の状況だが、平成15年から18年度まではほぼ横ばいで推移している。データの取り方としては、まずその施設に適用除外をやっている人が何人いるかを足しあげて、福祉工場全体の利用者数で割り返した数字がこの数字となる。福祉工場で働く障害者のうち減額者が何%あるか、身体障害はだいたい18年度まで7～8%、知的障害がだいたい45～50%くらいで推移している。精神障害が20～22%くらいで推移していた。平成19年度になると、障害者自立支援法が施行さ

れ、10月から新体系の移行があり、A型に移行すると、身体、知的、精神の3障害を共通で行っている
ので、分けたデータが取りにくく、このような数字になっている。ただ、身体、精神、知的の割合を見
ると、身体が少なく、知的が多い。精神がその中間くらい。A型の中でもそれぐらいの減額特例の方が
いるということがいえる。

それを補足する資料として、最低賃金適用除外申請の手続きの調査、これは市川さんから説明があっ
た厚労省の20年、その前の18年に1回目が出たが、その手続きは実際にどのようなことを行っている
のか福祉工場の方に聞いた結果である。17年度の調査で適用除外をやっている福祉工場は19施設あっ
たが、それをピックアップし、さらに調査したもの。精神からは回答がなかったが、先程の数字は適用
除外をやっているところもやっていないところも全体として何%適用除外がいるか。次の調査は、やっ
ていて何%くらい中にいるかという状況が出てきている。そうすると、知的が74.5%、身体
37.4%の取得。現員の数に比べて減額する人がこれだけいると。このデータを加えてみても、実際に減
額特例をやっている福祉工場の中の割合は高くなっている。特に知的障害は多いということだと思
う。また身体障害の場合は、市川さんからの説明の通り、多い傾向は高齢に伴う労働能力の低下、また更に
知的障害との重複者がいるところが多いと伺っている。

次のページでは、実際に労働基準監督官が来てどういうことをやっているかという傾向が分かると思
う。まずアセスメント、事前にどのような能力を持っているかなどのアセスメント表を提出するところ
は11件。19施設に対してこれくらいあった。監督官が来て、どれくらい面接をやっているかという
と、1時間くらいのところがほとんどで、あまり長くは見ていないといえる。それから、訪問によるアセ
スメントの期間、何日くらいその人を見ているか。圧倒的に1日だけというところが多い。それから、こ
のように減額特例の申請書を出してから決定までにどのくらい時間がかかるか。提出してから監督官が
来るまで、だいたい10日くらいまでに来ている。5~10日が結構多い。監督官が来て見てから決定さ
れるまで、さらに5~10日くらいかかっている。こういった状況となっている。

このように福祉工場の方やA型就労継続支援事業所に聞いてみて、最賃の適用除外における課題があ
がってきている。一番皆さんが言うのが、全国的に判定基準がバラバラだということである。例えば、
各労働局、監督官によって減額率が違う。50%までしか減額しないところもあれば、80%、90%まで減
額するところもある。先程の様式の件でも、出すところと出さないところがある。基準がバラバラで、
一定の尺度を持つべきではないかという意見がある。

それから、これはよくあがってきているが、私どもの課題としては、特に利用者が特別支援学校を卒
業して、進路を選択するとき、この人は一般就労がいいのか、福祉的就労がいいのか、また福祉的就
労の中で雇用のA型がいいのかB型がいいのか、また労働に適さない生活介護なのかという一定の判断
の基礎となる労働能力の尺度がぜひ必要だという話が議論されている。そういったことで、私ども全国
社会福祉協議会でも、今年、厚生労働省の障害者保健福祉事業の助成を受け、障害者の働く力と働く支
援の尺度のあり方の研究を進めている。

② 工賃水準アップの取り組み

工賃水準ステップアップ事業は、2年間研究していて平成18、19年度の報告書がある。

まずなぜこの事業をやったかということだが、授産施設、いわゆる雇用の場でないところの平均工賃が12,000円程度と言われている、これはあまりに少ない。障害基礎年金を加えてもなかなか地域で暮らせる水準になっていない。せめて倍額の3万円プラス障害基礎年金67,000円ぐらいであれば、アパートやグループホーム、ケアホームで生活できるだろう。工賃をその水準までステップアップしていこうということで、ステップアップ事業が始まったという経緯がある。

そうしたところで、平成18年度は6施設、平成19年度は前年から行っている2年目の施設が5施設、新規が3施設。合計延べ9施設で事業を進めていた。事業の中身は、基本的な授産施設に経営コンサルタントが入り、施設の中の生産管理や営業管理を徹底的に改善したところで生産力を上げて工賃を上げていこうという取り組みをしている。市川さんの施設の仙台ワークキャンパスもB型移行を前提に行っていた。

あとは雇用の場の関係では、A型の関係で、福岡県の大牟田恵愛園、名前はたんぼぼとなったが、もともとは授産施設で、障害者の雇用の場、A型を作りたいということで、工賃を上げて最低賃金を払う水準にしたいということでステップアップ事業をして、就労継続A型に移行したところ。

ここは身体障害者が主で、ほとんど最低賃金の除外がない。レストラン、弁当の事業を立ち上げ、弁当の事業を徹底的に最低賃金支払いまでの水準に持っていったという取り組みである。

もうひとつはパン事業で、これはA型ではないが、精神障害者の施設で三重県のクローバーハウスでは、パンの製造販売に力を入れて、工賃が3倍くらいになった。私からは以上です。

(4) 質疑応答

参加者1：先ほどの人事考課票というのは、全従業員にやっているのか？

市川：はい、全従業員にやっている。これはFさんの場合は評定期間が18年4月から19年3月31日まで1年間となっている。たぶん昇給のための評価だと思う。ボーナスだとだいたい6月とか12月に評価期間がありそれはそれで別にやるが、これは年間を通しての評価だと思う。

参加者1：全従業員にやっている考課票というが、労働局に申請時につけたものか？

市川：考課票は出していない。これはあくまでも内部の資料として作っているだけ。先ほど言ったように考課票を出せという県もあるし、まちまちだっという話をしたが、宮城県の場合はそれまでは必要はないと。労働能力に関する調書を提出している。平成20年7月1日に厚労省の障害福祉課長が、各県

の主管課長あてに障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額特例許可手続きについては、今後こういうふうな資料を作りなさいというのを通知で出している。それをみると、かなり細かく、この方がどういう能力でそれを点数で評価して、ということをやらなくてはいけない仕組みを作っている。しかし、宮城県の場合は平成 20 年のこの段階以降すでに手続きしているが、この様式で出さなさいとは言われていない。それで今まで通りの資料で申請している。

参加者 2：健常者の方と比較して能力評価されているか？この F さんとか S さんとか？それは同程度の能力を持っている方か？

市川：それは調書に書いてあるように、健常者と比べて 2～3 割とか 6 割とかそういう表現をしている。

参加者 1：ワークキャンパスには福祉工場がないので、ワークキャンパスから福祉工場に移る場合は、どういうところに移るケースが多いのか。

市川：同じ法人でやっている萩の郷福祉工場で、30 分くらいの場所にある。前はほぼ 5、6 分でいける所にあったが、ワークキャンパスは老朽化し建替えて移転したため、それを機に障害者自立支援法の新体系に移って、多機能型にした。障害者の利用者の年齢、働く機能が多様化してきたので、一つの事業ではニーズに応えられないということで、多機能型に変えた。萩の郷福祉工場は単体で就労継続支援の A 型に移行した。

参加者 1：萩の郷での従業員と一般職員とは就業規則は同じものを使っているということだが、賃金体系、賃金表も同じか。それから萩の郷の定員は 40 とのことだが、パンフレットでは障害者定員が 70 となっているが？

市川：これは旧法の福祉工場の時のもの。20 年 3 月に A 型に移ったときに 40 名。そのときも実質は 40 名しかいなかった。そして新体系に移行する時は実人員に近い人数とした。

参加者 1：それからもう 1 つ、内閣府の調査などでも結果が出ているが、福祉工場や A 型 B 型におられる人たちのほとんどは障害年金を受給していると思うがどうか。

市川：障害年金はほとんどの方がもらっている。

岡：福祉工場の実態調査のところに年金の受給状況も入っているので参考にしてほしい。

市川：だから当然、採用になって、年金をもらいながら厚生年金をかけてという状況もある。当初は、障害者の方達は雇用されたからと厚生年金をかけているが、結局掛け捨てという問題が出てきた。それは後で改善されたが。ただ労災の場合は労災保険をもらったりする人もいる。あとは雇用保険。

参加者 2：Sさんは昭和50年生まれということで平成17年に最低賃金の適用除外許可を受けたが、おそらく雇用されたのはもう少し前で、最賃が適用されて雇用されたと思うがどうか。

市川：その方は平成4年に雇用され、最賃が適用されていたが、平成11年11月に第1回目の適用除外許可を受け、支払賃金は20%の減額となった。その後更新されている。

参加者 2：労働能力に関する調書のところで、ここ2、3年は情緒不安定な日が多いということで、多少下げたのかと思うが、その前の時にはもう少し減額率は低い状況で対応されていたのか？

市川：この方は継続されている方で今回は4回目になる。減額率はほぼ同率で推移している。この方の父親が教員で、福祉工場の印刷や仕事で学校に行っている関係があって、そういう工場なら息子も働けないかという相談があり、きちんとした給料を出せないかもしれないという前段の話もあった。

参加者 2：なぜ質問したかということ、福祉工場の実態調査を見ると、やはり身体障害の方に比べて知的障害の方の給与の平均額が半分くらい。身体の方が22万円で知的の方が10万円となっている。福祉工場で身体と知的の方を少し雇用しているので同じような最賃を適用されているとすると、能力的には差があるのに同じ賃金を適用されているところに無理はないのかと思って。

知的障害の方はSさんだけか。

市川：知的障害はSさん1人だけ。あとは精神障害や統合失調症など重複されている身体障害の方もいるが、その方は身体障害者として来ている。

参加者 1：B型で使っている作業実績評価表は、A型では使っていないのか。

市川：使っていない。先ほどの人事考課票だけ。ただ、スキルアップ表とか別な評価表があって、この方は技術的にはこのレベルだとか。ISOの9001の認定を受けているので、それに伴って評価方法などが指定されているので、そういうものが別にある。

いずれにしてもそういった考課票なり、実績表、作業評価表などは申請書の添付資料には入れていない。

参加者 3：手続きに関する調査結果の資料に、申請書以外の書類提出物というものがある。手帳、履歴書、承諾書とあり、その他のところで発出元がわかっているのが 15 番の障害者職業センターの判定書というのは分かるが、1 番の知的障害の方の判定書、労働能力書、職務能力観察意見、作業量調査表、16 番の能力判定書写し、18 番の作業評価書、これらの提出物の発出元はどこかわかるか。

岡：調査の際個別でその他のところで拾ってあるのでそこまでは把握していない。全国的に状況がバラバラだということを示すくらい。

市川：事業所独自でやっているものが何かあるかと言われたときに、これがありますと付けたものもあり、必ずしも指定された様式で出しているわけではないと思う。

参加者 1：障害者職業センターと特記してあるもの以外は、だいたい各施設が使っているものだと考えてよいか。

市川：そういうものだと理解している。中には役所が絡んでいるような項目もあるが。

参加者 1：療育手帳の発給は各県の更生相談所が発給するから、そういったところの判定はあるかと思う。

参加者 3：こちらの福祉工場における最賃除外の件の福祉事業部門の「一般の障害者の 3 分の 1 くらいの能力になった時点を見て」とあるが、一般の障害者の定義は？

市川：一般というのは健常者と同等のレベルを持った障害者ということで、要するに、正式に雇用できる方ということ。中には健常者より能力の高い障害者の方もいるので、そういう意味では最低賃金を支払って働ける障害者の方。

参加者 3：萩の郷で働いている方は主に身体障害者ということだが、障害者の能力開発校の卒業生で、この福祉工場で働いている障害者はいるか。

市川：中にはいる。授産の方にもいる。必ず能力開発校を出て一般就労や雇用されるわけではなく、雇用の場がないから B 型に来る方もいる。

参加者 1：その場合は、宮城県の職業能力開発校で学んだ職種で採用されることが多いのか。

市川：それはまるっきり違う。福祉工場でやっている仕事は限られているのと、受注量の確保の問題でこの仕事は何人くらいの分しかないと他の仕事もやらざるを得ないので、必ずしも希望のところに入れるとは限らないが、優先はする。しかもパソコンなり能力検定をしてこられた方はわりとすぐ戦力になるので。あとは来てから現場で慣れたところにつけている。

参加者 2：萩の郷の工場では、障害者の方は 33 人いる。知的の方と身体の方 1 人ずつが適用除外を申請されていて、他には何人くらいか？

市川：あとは身体障害がもう 1 人いる。

参加者 1：全国的な傾向で、知的障害の福祉工場 A 型の方が最低賃金の適用除外例が多いが、実際に両方の施設を運営していて、身体の方が労働能力があるという話になるか。知的障害もまだまだいけるといえる可能性は？

市川：能力的には身体障害の方があると思う。ただ、知的障害でも軽度の方でほとんど健常者と変わらないが療育手帳を持っている方は、クリーニングなどで能力を発揮している方もいる。逆に、スポーツの能力に長けている方もいる。

参加者 1：知的障害の中で、これはあまり仙台ワークキャンパスや萩の郷では該当がないと思うが、発達障害を併せ持つケースは多いか。自閉や ADHD、アスペルガーなど。

市川：我々も身体と知的との違いは分かるが、発達障害という規定がよく分からなくて。もしかするとこの人は発達障害かもしれないという人はいても、はっきりと発達障害かどうかは分からない。

参加者 1：あまり専門の手帳もない。

市川：そう。障害者の中に発達障害も入れようという考え方でやったのでしたっけ。

岡：知的障害の方で自閉とかの方はいると思うが、明確な基準がないので何人というのはなかなか今は出しづらい状況だ。

市川：私どものやっている多機能型の生活介護事業には、知的と重複の方で人格障害のようになっている方もいる。じっとしてられない人など。

参加者 1：自立支援法では、3 障害はひとつにまとめる、一元的に管理するということのようなのだが、これからずっと継続支援 A 型は知的、身体、精神と分けた数字は出せないか。

市川：主たる利用者というものを県に届けることはできる。3 障害一元化だが、うちは主として身体を預かるとして、主たる利用者は身体障害者で届けてある。しかし、初めから 3 障害を受けるという A 型もあるだろうし、知的障害者だけのところもあるので、なかなか難しい。多機能型とかいうものもあって。

岡：これまでは施設単位で聞けば集計できたのだが、今度は個々の利用者単位で聞かなければ集計できないので、非常に困難だ。

もうひとつ難しいのは、就労継続支援 A 型というのがあり、さらに新体系は色々な事業で多機能でやっている。ある 1 つの施設の中で就労継続 A もあれば B もある。就労移行もある。その単位も分けて調査しなければならないので、なかなか身体の福祉工場はどうか、知的の福祉工場はどうかという、そういう単位での調査がしづらくなってきた。

参加者 2：話が戻るが、2 人とも許可期間が 3 年。もう 1 人の方も。セルフ協では、3 年という許可期間がどのくらい調査であったか、調べたか。

市川：期間は調査にないが、そのようなことは、我々の部会でも、うちの県では 1 年ごとに直したとか、2 年までしかないとかいう話が出る。

参加者 2：こちらのように能力低下というのが明確であって、雇用されていれば 3 年後も能力は低いだろうと判断した上で 3 年と出しているのだろうか。

市川：そうだと思う。ISO 関係でスキル表とか、特定の作業に対してこの人はどのレベルか、レベル 1 の人はレベル 2 に引き上げるようにする、などという訓練計画を立てていくが、ずっとレベル 1 という方も出てきて、それに加齢により障害が重度になると最賃を払う正規の雇用が難しいということになる。

参加者 1：このような業務資格スキルの評価、人事考課と賃金はすべて連動しているということか。

市川：そうだ。

参加者 2：萩の郷の場合は明確に目に見えるような症状だと思うが、知的障害の場合、指示が理解できないなどということでカットしていくという場合は、かなり細かいチェックが必要かと思うが。

市川：多分それぞれの事業所に評価基準があって、そういう説明をされていると思う。

岡：知的の方を監督官がどのように見ているかという、だいたい1時間、1日で見るのがほとんどだが、結局、そこで働く職員の作業能力を見て、同じ仕事をやっている方の1時間、1日の状況を見て判定しているようだ。

市川：話題をそらして申し訳ないが、我々は、雇用の質を上げていきたいという趣旨で雇用事業部会を立ち上げたが、なぜそういうことを取り上げたかという、社会福祉法人でもともと福祉工場でやってきてA型になったところは、今までの流れもあるから、わりと利用者のためにやっているのだが、最近の事例をみると、株式会社がA型をやったとか、それが社会福祉法人を設立してやった、NPOがやったというケースが多数出てきている。今はA型の半分くらいは社会福祉法人以外がやっている。特殊な例かもしれないが、主に知的とか精神障害者のA型事業所では、勤務時間を1日4時間以下に設定する。最低賃金は時給でクリアしているが、実際は4時間しか働かないので結局社会保険も4分の3以上の勤務じゃないから掛けなくていいなどという実態があるので、そうすると事業主が単に事業収入を確保して本当に収益事業のひとつというように考えてA型を利用してやっているのではないかと、本当に4時間しか働けない人なのかという気がしている。

参加者3：最賃さえクリアすればそれでいいということではないということか。

市川：労働保険も掛けていないとかもあるが、やはりA型はそういうものではないだろうと、我々から発信していかなければいけないという思いがあって進めている。

参加者2：A型事業所は社会福祉法人のところだけしか我々は見えないのだが、非常に人間的な働き方をしているところばかりで、障害者には働きやすい環境だというイメージを受けてきたが、そうすると株式会社とかNPO法人のやっているA型はそうではないか。

市川：中にはそういうところもあるということだ。

参加者2：話が元に戻るが、今言われた株式会社、民間企業やNPO法人の絡みでいくと、減額許可の申請をしているところは重度多数雇用事業所のところが多い。社会福祉法人は減額率が割りと低いと思っているが、そのところはどうか。

こちらの例でも、まだ15%程度で、私どもが見てきたところも、そんなに減額率は高くない。そうすると、経営的にそれほど減額をしなくてもやっていけるというのが社会福祉法人にはあるが、A型でも株式会社やNPOが入ってくると、A型の中でこれから減額率を高く申請するということが出てく

るのではないかという印象があるが、そのあたりの調査は行っているか。

市川：おそらく理念や精神的なものが社会福祉法人の場合はバックボーンにあると思うが、やはり A 型というと営利が第一、その観点でしか判定しないので厳しくなるのではないかと思う。我々は働けない人に働く場所を提供したいという思いが基本にあるので、なるべく減額率を高くしないという思いもある。

参加者 3：A 型で働いている障害のない従業員の方が、かなりの部分補填しているという実態もあろうかと思う。

岡：理念との絡みでいうと、一番難しいのが、本人の能力と払える賃金が必ずしもリンクできない場合があると思う。能力が高くてこれだけの給料を払うべきだが、実際に仕事量や全体の利益を含めてどれだけ賃金が払えるかという話になる。

もうひとつ、減額をやる時に、若干能力は低く一般企業には就職できない人にこういう保護的な雇用の場に行く、そういうところで減額されても最低賃金があるということは労働者としての権利が出てくる。そのところが、減額するのと、就労継続 B 型、非雇用との違いがあると思う。

参加者 2：こちらの調査で減額率を取った集計はないか。

岡：やっていない。

市川：それから我々はいつも議論するのだが、あそこはこれだけ減額されているとか、ここはこれで済んでいるという統計を出すと、逆に悪用される、よそではこれだけ減らしているのかと思われてしまう。それはやはりそっとしておいた方がいいという部分もある。他の助成金も、労働行政サイドの助成金も、福祉工場は非常に微妙な立場にあって、雇用の側の補助金をうまく使っているところもあるが、一方では福祉だからそれはだめだということもある。そうすると、向こうではこういうものを使っているからうちも使わせてくれと事例を出すと、お互いに連絡しあって「これは駄目だからこちらはやめましょう」と変な使われ方をする場合があるので。だから、うまく情報交換をして皆でうまく上げていこうということも、逆に作用することがある。

参加者 1：以前、発達障害者白書に花宮氏が書いている原稿の中に、福祉工場のタイプ別平均値という表があり、そこに A タイプ、B タイプ、C タイプと分け、C タイプというのは最賃の除外率が 50%以上とかなり高い除外率、そこは知的が多いのだが、除外率が 88%となっていたので、88%の除外ということは、最賃の 2 割くらいしか賃金が出ていないということなのか、それだけ除外されている人数がいる

ということなのか、どちらの数字なのか疑問に感じたが。どのくらい除外者数があるかという数字は出ています。

岡：知的障害は幅がある。

市川：知的障害者の方で重度になると、それでも雇用されているというのが社会的なステータスになる。賃金が減ったら辞めるという発想ではなく、それでも雇用されているということは確保しておきたいという親御さんの気持ちはあると聞いたことがある。

岡：福祉の利用者なのか労働者なのか、そういった誇りはあると思う。減額でも労働者でありたいという話もある。ただ、施設としても減額はできる限りやりたくないが、やはり実際の仕事の確保は必要だから、その兼ね合いはあると思う。

市川：仕事の確保をした上で、働いている障害者のモチベーションの問題がある。明らかにこの人は自分の半分しか仕事ができないのに、給料は同じなのかという思いがある。だったら自分の給料を上げてくれと言いたいが、それは全体のパイが決まっているから上げられない。そうするとできない人はやはりそれなりの格差をつけていかざるを得ない。そうしないと同じに働いている人が逆に不公平感を感じる場合がある。我々はなるべく差をつけずにみんなにあげたいと思うが、授産の方でもそれがある。ある程度評価して差をつけないと、「あいつと俺と一緒になのか」と言われる。

参加者 2：別の社会福祉法人でも利用者にアンケート調査をして、賃金に格差をつけることについて聞いたら、7割の方が差があった方がいいと答えていた。就労意欲に関係があるのかもしれない。

参加者 1：施設のあり方として、就労継続支援 B 型や就労移行支援事業所は労働者として認めていない、いわば訓練生として。そうすると、工賃に差はつけない方がいいというような、本省からの指示はあるか。

市川：労働者性の問題があって、指揮命令をして監督下であってはいけないとか、工賃に差をつけてはいけないなどあるが、あくまでもその人の出来高によって差をつけるのはいいということだ。同じ仕事を同じ時間やって、同じ物をこの人は 100 作ってこの人は 50 という場合は、その人の半分ということで、それまで同じにしなさいということではない。それと、働く時間が短いとか。客観的なものがあればいいということだ。

参加者 1：あとは残業はさせてはいけないとか。色々仕分けがある、B 型や移行支援には。

市川：残業についてはなかなか厳しい。お客様との関係で納期があるので。障害者の利用者にはさせられないので職員が頑張るしかない。

参加者 1：それが工賃ステップアップ事業のネックになっているようだが。

市川：そうだ。職員は自分達が働いて利用者の工賃に還元されるというやりがい、義務感で時間外勤務でも嫌わずに頑張っている。

参加者 1：特例子会社で話を聞いた時には、障害者によって能力に差があるが、ポリシーとして最賃以上は払うということにしているので、儲かっている部門と儲かっていない部門と込み込みでやって、何とか出していると聞いた。福祉工場の場合でも？

市川：うちの場合も、作業によって、出来高によって差をつけている。先ほど言った俸給表の位置付けです。結局は収入はプールされて、プールの中で分けている。余れば積み立てて、それが賞与になる。

参加者 1：三事業部門での部門ごとの差は？

市川：部門間での給与の差はない。あくまでも経験年数やそれによって役が付くか付かないか、格付けで決まる。あとは成績によっては昇給しないで減収になる人とか、それでだんだん差がついてくる。

岡：福祉工場でも色々なタイプがあるのだろう。就労継続 A 型でも減額特例を適用するところ、最低賃金の支払いを目指すところ、さらに最低賃金以上の高い賃金を目指すところ。その 3 つくらいで、施設のポリシーによっても結構違ってくるのかもしれない。多分、減額特例をやっているところとやっていないところでだいたい半々くらいのデータが出ているし、減額特例を入れないところでも、最賃だけでなく 20 万、30 万の給料を払うということもある。

参加者 1：福祉工場が高い賃金を払ってしまうと、施設に対する補助金が減額される恐れはないか。

市川：それはない。以前までは福祉工場だけは補助金だった。自立支援法になってから同じように給付事業になったので、給付費が入ってくるようになったが、もともと福祉工場は定員に対して年間補助金いくらという補助金制度だった。

岡：基本的には運営費と、工賃を払う会計の区分けを明確に分けている。

市川：補助金は来るが、補助の対象になるのは管理費と基準の職員のスタッフの分だけで、従業員の給料やその他の働いている人は、全部働いた収益の中から払う。

岡：原則、仕事で得た利益や売上は、全部工賃として還元するという形になる。賃金もそうだ。

市川：賃金の場合は必ずしも全額支払ってしまうということではなく、雇用条件の通り払えば、雇用条件が満たされることになるので、余ればよそに積み立てをしておく。固定払いなので、収入がなければそれを取り崩さなければならない。賞与財源はないので、賞与財源をある程度確保している。だから A 型事業所については繰越しも認められている。

岡：逆に売上を支援費や自立支援給付の運営費にあてることはできない。

参加者 1：そうしないとある意味、障害者を食い物にして運営する側が太ってしまうという恐れも。

市川：その部分はいくらでも給付費でまかなう。事業収入ではなく。

参加者 1：そうすると、工賃をもっと上げようというモチベーションは、利用者の方がもっと工賃が欲しいから頑張ろうかと。その場合、経営主体の方はより付加価値の高い仕事をもってくると。その持ってきた成果が利用者の工賃には跳ね返るが、経営主体の給料アップにはあまりつながらない。あまり必死になって仕事を増やしてまでも頑張って取ってこようということにはならないだろう。

市川：A 型の場合はあくまでも賃金なので、結局収入が上がれば特別昇給させてあげるとか一時金で賞与を上乘せしてあげるといことで、基本的な俸給のレベルは変わらない。数字を上げていく仕組みが昇格の仕組みということだ。だからそれが B 型と違うところだ。B 型はあくまでも収入を、コストを引いて管理しなさいということだが、A 型雇用事業所はあくまで雇用条件通り、給与規程通りにやろうということだ。

参加者 1：A 型 B 型それぞれ職員と利用者二つあって、ある施設でのことだが、利用者の工賃をアップさせるために色々仕事を取ってくると、今度は職員の負担が増えてしまうのでそれはやめておこうかと。それで熱意が少し冷めてしまうという話を聞いたことがある。

市川：それは精神障害者の同じ A 型でも、職員はちゃんと規程どおりの収入があるから賞与があるけれど、従業員は収入がないから賞与なしと、まるきり従業員と職員を分けているところもある。うちの場合は同じ格付けの中で等級は別にしている。だから色々形態がある。

岡：ステップアップ事業でも全く同じ指摘がコンサルタントからあったが、例えば利用者の工賃を上げることに對して、職員は何のインセンティブがあるか。そのところで、仕事を増やして工賃を上げたとしても自分の仕事が忙しくなるだけだ、だからモチベーションが上がらないというのはもちろんある。あとはそのあたりのところで、結局何のために工賃を上げるのだと、その意識改革が必要だと、そこがステップアップの到達点。その意識改革ができれば、意外に1万円が2万円ぐらいまでは上がると、ただそこから先が壁なのだと saying it.

第2章

事業所調査の結果

参考資料

1. 最低賃金の適用除外（減額特例）許可状況
2. 最低賃金適用除外許可に係る支払い賃金下限額の実態
3. 地域別最低賃金の全国一覧（平成20・21年度）
4. 福祉工場における最低賃金適用除外者数推移
5. 最低賃金関係法令・通達
 - (1) 最低賃金法（抜粋）
 - (2) 最低賃金法施行規則（抜粋）
 - (3) 最低賃金法の一部を改正する法律について
 - (4) 最低賃金法の一部を改正する法律の施行について
 - (5) 最低賃金法第5条の現物給与等の適正評価基準及び同法第7条の最低賃金の減額の特例の許可基準について
 - (6) 障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について
 - (7) 就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について
6. 厚生労働省広報パンフレット
 - 「最低賃金法が変わります」
 - 「最低賃金の減額の特例許可申請について」
 - 「平成20年7月1日から最低賃金法が変わりました」
7. 知的障害者の特徴と雇用上の配慮（平成21年度版障害者職業生活相談員資格認定講習テキストより抜粋）

最低賃金適用除外許可状況

事項	年						平成17年			平成18年			平成19年			
	申請		許可		申請		許可		申請		許可		申請		許可	
	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)	件数 (件)	人員 (人)
最低賃金法第8条第1号	3,465	3,377	3,377	3,377	3,582	3,492	3,492	3,492	4,306	4,168	4,168	4,168	4,168	4,168	4,168	4,168
	219	213	213	213	274	263	263	263	339	318	318	318	318	318	318	318
最低賃金法第8条第2号	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最低賃金法第8条第3号	24	102	24	102	8	8	8	17	17	17	17	17	17	17	17	17
最低賃金法第8条第4号	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最低賃金法第8条第4号	13	14	13	14	20	18	18	50	22	16	16	20	20	20	20	20
最低賃金法第8条第4号	1,970	3,055	1,938	3,055	2,368	2,248	2,248	3,514	3,082	2,991	2,991	4,538	4,538	4,538	4,538	4,538
合計	5,691	6,761	5,565	6,761	6,252	6,029	6,029	7,336	7,766	7,510	7,510	9,061	9,061	9,061	9,061	9,061

(最低賃金適用除外許可)

(平成 20 年前期分)

根拠条文	名称	地域別最賃			産業別最賃			合計		
		申請 件数 (件)	許可 件数 (件)	許可 人員 (人)	申請 件数 (件)	許可 件数 (件)	許可 人員 (人)	申請 件数 (件)	許可 件数 (件)	許可 人員 (人)
最低賃金法 第 8 条 第 1 号	精神障害者の 適用除外許可	2,114	2,133	2,133	36	37	37	2,150	2,170	2,170
	身体障害者の 適用除外許可	85	78	78	1	1	1	86	79	79
最低賃金法 第 8 条 第 2 号	試用期間中の者の 適用除外許可	1	1	1	0	0	0	1	1	1
最低賃金法 第 8 条 第 3 号	職業訓練を受ける者の 適用除外許可	11	11	12	0	0	0	11	11	12
最低賃金法 第 4 号	則第 4 条第 2 項第 1 号 所定労働時間の特に短い者の 適用除外許可	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	則第 4 条第 2 項第 2 号 軽易な業務に従事する者の 適用除外許可	7	7	10	0	0	0	7	7	10
	則第 4 条第 2 項第 3 号 断続的労働に従事する者の 適用除外許可	1,630	1,609	2,484	1	1	3	1,631	1,610	2,487
合計		3,848	3,839	4,718	38	39	41	3,886	3,878	4,759

※1 平成20年前期分は、平成20年1月1日から6月30日までの件数。

※2 許可件数、許可人員は前年繰越分を含む。

※3 根拠条文は最低賃金法の一部を改正する法律（平成19年法律第129号。以下「改正法」という。）による改正前の最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づく。

(最低賃金減額特例許可)

(平成 20 年後期分)

根拠条文	名称	地域別最賃			特定（産業別）最賃			合計			
		申請 件数 (件)	許可 件数 (件)	許可 人員 (人)	申請 件数 (件)	許可 件数 (件)	許可 人員 (人)	申請 件数 (件)	許可 件数 (件)	許可 人員 (人)	
最低賃金法 第 7 条 第 1 号	精神障害者の減額特例 許可	精神障害	290	267	267	3	3	3	293	270	270
		知的障害	2,588	2,295	2,295	38	38	38	2,626	2,333	2,333
	身体障害者の減額特例許可	122	106	106	4	4	4	126	110	110	
最低賃金法 第 7 条 第 2 号	試用期間中の者の減額特例許可	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
最低賃金法 第 7 条 第 3 号	職業訓練を受ける者の減額特例許可	1	1	1	0	0	0	1	1	1	
最低賃金法 第 7 条 第 4 号 (則第 3 条第 2 項)	軽易な業務に従事する者の減額特例許可	10	7	11	0	0	0	10	7	11	
	断続的労働に従事する者の減額特例許可	1,379	1,142	1,928	7	5	25	1,386	1,147	1,953	
合計		4,390	3,818	4,608	52	50	70	4,442	3,868	4,678	

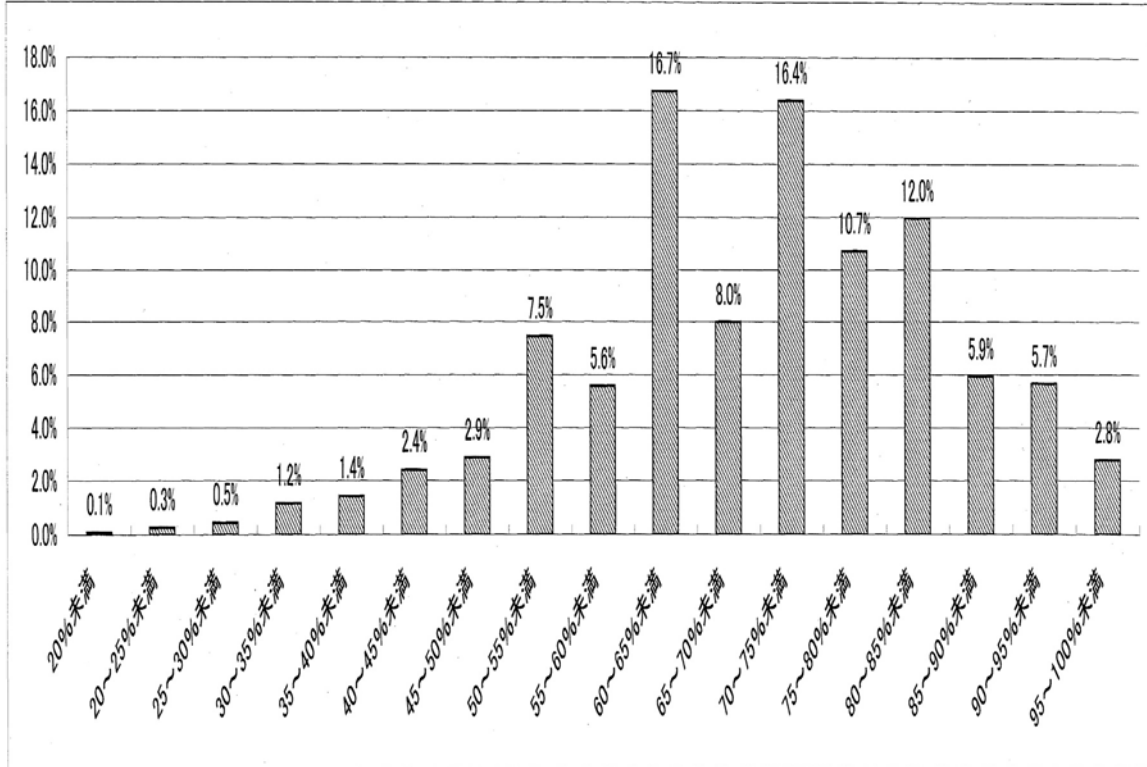
※1 平成20年後期分は、平成20年7月1日から12月31日までの件数。

※2 根拠条文は改正法による改正後の最低賃金法に基づく。

※3 「精神障害」欄については、「精神の障害」の区分のうち「知的障害」を除いた件数としている。

最低賃金適用除外許可に係る支払賃金下限額の実態

1 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者(法第8条第1号)



注:

- 1 本グラフの横軸は、最低賃金額に対する支払賃金額の下限額の比率(%)、縦軸は全体に占める比率(%)を示す。
- 2 本グラフは、平成18年度に最低賃金適用除外許可を行ったものの中から抽出調査(1113件)を行い、作成したものである。

第21回労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会資料より

3 地域別最低賃金の全国一覧

平成20年度地域別最低賃金改定状況

平成20年10月8日現在

都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日
北海道	667 (654)	平成20年10月19日
青森	630 (619)	平成20年10月29日
岩手	628 (619)	平成20年10月30日
宮城	653 (639)	平成20年10月24日
秋田	629 (618)	平成20年11月2日
山形	629 (620)	平成20年10月30日
福島	641 (629)	平成20年10月22日
茨城	676 (665)	平成20年10月19日
栃木	683 (671)	平成20年10月20日
群馬	675 (664)	平成20年10月16日
埼玉	722 (702)	平成20年10月17日
千葉	723 (706)	平成20年10月31日
東京都	766 (739)	平成20年10月19日
神奈川県	766 (736)	平成20年10月25日
新潟	669 (657)	平成20年10月26日
富山	677 (666)	平成20年10月25日
石川	673 (662)	平成20年10月19日
福井	670 (659)	平成20年10月22日
山梨	676 (665)	平成20年10月25日
長野	680 (669)	平成20年10月16日
岐阜	696 (685)	平成20年10月19日
静岡県	711 (697)	平成20年10月26日
愛知県	731 (714)	平成20年10月24日
三重	701 (689)	平成20年10月26日
滋賀	691 (677)	平成20年10月18日
京都	717 (700)	平成20年10月25日
大阪	748 (731)	平成20年10月18日
兵庫県	712 (697)	平成20年10月22日
奈良	678 (667)	平成20年10月25日
和歌山	673 (662)	平成20年10月31日
鳥取	629 (621)	平成20年10月26日
島根	629 (621)	平成20年10月19日
岡山	669 (658)	平成20年10月18日
広島	683 (669)	平成20年10月26日
山口	668 (657)	平成20年10月29日
徳島	632 (625)	平成20年11月7日
香川	651 (640)	平成20年10月19日
愛媛	631 (623)	平成20年10月24日
高知	630 (622)	平成20年10月26日
福岡	675 (663)	平成20年10月5日
佐賀	628 (619)	平成20年10月25日
長崎	628 (619)	平成20年10月30日
熊本	628 (620)	平成20年10月17日
大分	630 (620)	平成20年10月29日
宮崎	627 (619)	平成20年10月26日
鹿児島	627 (619)	平成20年10月18日
沖縄	627 (618)	平成20年10月31日

※ 括弧書きは、平成19年度地域別最低賃金額

平成21年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日
北海道	678 (667)	平成21年10月10日
青森	633 (630)	平成21年10月1日
岩手	631 (628)	平成21年10月4日
宮城	662 (653)	平成21年10月24日
秋田	632 (629)	平成21年10月1日
山形	631 (629)	平成21年10月18日
福島	644 (641)	平成21年10月18日
茨城	678 (676)	平成21年10月8日
栃木	685 (683)	平成21年10月1日
群馬	676 (675)	平成21年10月4日
埼玉	735 (722)	平成21年10月17日
千葉	728 (723)	平成21年10月3日
東京都	791 (766)	平成21年10月1日
神奈川県	789 (766)	平成21年10月25日
新潟	669 (669)	平成20年10月26日
富山	679 (677)	平成21年10月18日
石川	674 (673)	平成21年10月10日
福井	671 (670)	平成21年10月1日
山梨	677 (676)	平成21年10月1日
長野	681 (680)	平成21年10月1日
岐阜	696 (696)	平成20年10月19日
静岡県	713 (711)	平成21年10月26日
愛知県	732 (731)	平成21年10月11日
三重	702 (701)	平成21年10月1日
滋賀	693 (691)	平成21年10月1日
京都	729 (717)	平成21年10月17日
大阪	762 (748)	平成21年9月30日
兵庫	721 (712)	平成21年10月8日
奈良	679 (678)	平成21年10月17日
和歌山	674 (673)	平成21年10月31日
鳥取	630 (629)	平成21年10月8日
島根	630 (629)	平成21年10月4日
岡山	670 (669)	平成21年10月8日
広島	692 (683)	平成21年10月8日
山口	669 (668)	平成21年10月4日
徳島	633 (632)	平成21年10月1日
香川	652 (651)	平成21年10月1日
愛媛	632 (631)	平成21年10月1日
高知	631 (630)	平成21年10月1日
福岡	680 (675)	平成21年10月16日
佐賀	629 (628)	平成21年10月1日
長崎	629 (628)	平成21年10月10日
熊本	630 (628)	平成21年10月18日
大分	631 (630)	平成21年10月1日
宮崎	629 (627)	平成21年10月14日
鹿児島	630 (627)	平成21年10月14日
沖縄	629 (627)	平成21年10月18日

※ 括弧書きは、平成20年度地域別最低賃金額

※ 新潟と岐阜は、平成21年度の改定は行われなかったため、前年度の金額と同じとなる。

4. 福祉工場における最低賃金適用除外者数(率)推移(H15～19)

※全国社会就労センター協議会・福祉工場実態調査の結果より

年度	最賃除外者数・率	福祉工場			就労継続支援 A型	計
		身体	知的	精神		
平成19年度	①最低賃金除外者数 (人)	23	156	-	319	498
	②平均除外率 (合計/現員)	3.7%	32.7%	-	27.8%	21.6%
平成18年度	①最低賃金除外者数 (人)	99	502	19	-	602
	②平均除外率 (合計/現員)	8.5%	45.5%	22.4%	-	25.8%
平成17年度	①最低賃金除外者数 (人)	98	525	29	-	652
	②平均除外率 (合計/現員)	8.2%	47.5%	22.3%	-	26.9%
平成16年度	①最低賃金除外者数 (人)	96	518	16	-	630
	②平均除外率 (合計/現員)	8.2%	48.8%	22.2%	-	28.3%
平成15年度	①最低賃金除外者数 (人)	80	495	13	-	588
	②平均除外率 (合計/現員)	7.0%	49.6%	19.4%	-	24.3%

5. 最低賃金関係法令・通達

(1) 最低賃金法（抜粋）

（昭和三十四年四月十五日法律第百三十七号）

最終改正：平成二〇年五月二日法律第二六号

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。
- 二 使用者 労働基準法第十条に規定する使用者をいう。
- 三 賃金 労働基準法第十一条に規定する賃金をいう。

第二章 最低賃金

第一節 総則

（最低賃金額）

第三条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によつて定めるものとする。

（最低賃金の効力）

第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

- 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの

三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4 第一項及び第二項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

(現物給与等の評価)

第五条 賃金が通貨以外のもので支払われる場合又は使用者が労働者に提供した食事その他のものの代金を賃金から控除する場合においては、最低賃金の適用については、これらのものは、適正に評価されなければならない。

(最低賃金の競合)

第六条 労働者が二以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより第四条の規定を適用する。

2 前項の場合においても、第九条第一項に規定する地域別最低賃金において定める最低賃金額については、第四条第一項及び第四十条の規定の適用があるものとする。

(最低賃金の減額の特例)

第七条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者

二 試の使用期間中の者

三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であって厚生労働省令で定めるもの

四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

(周知義務)

第八条 最低賃金の適用を受ける使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

(2) 最低賃金法施行規則（抜粋）

（昭和三十四年七月十日労働省令第十六号）

最終改正：平成二十一年五月二九日厚生労働省令第一一三号

（最低賃金の減額の特例）

第三条 法第七条第三号の厚生労働省令で定める者は、職業能力開発促進法施行規則（昭和四十四年労働省令第二十四号）第九条に定める普通課程若しくは短期課程（職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるためのものに限る。）の普通職業訓練又は同条に定める専門課程の高度職業訓練を受ける者であって、職業を転換するために当該職業訓練を受けるもの以外のものとする。

2 法第七条第四号の厚生労働省令で定める者は、軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者とする。ただし、軽易な業務に従事する者についての同条の許可は、当該労働者の従事する業務が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合に限り、行うことができるものとする。

第四条 法第七条の許可を受けようとする使用者は、許可申請書を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出しなければならない。

2 前項の許可申請書は、法第七条第一号の労働者については様式第一号、同条第二号の労働者については様式第二号、同条第三号の労働者については様式第三号、前条第二項の軽易な業務に従事する者については様式第四号、同項の断続的労働に従事する者については様式第五号によるものとする。

（最低賃金の減額の率）

第五条 法第七条の厚生労働省令で定める率は、次の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に定める率以下の率であって、当該者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めるものとする。

法第七条第一号に掲げる者	当該掲げる者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率
法第七条第二号に掲げる者	百分の二十

<p>法第七条第三号に掲げる者</p>	<p>当該者の所定労働時間のうち、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練の時間（使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。）の一日当たりの平均時間数を当該者の一日当たりの所定労働時間数で除して得た率</p>
<p>第三条第二項の軽易な業務に従事する者</p>	<p>当該軽易な業務に従事する者と異なる業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度に対する当該軽易な業務に従事する者の業務の負担の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率</p>
<p>第三条第二項の断続的労働に従事する者</p>	<p>当該者の一日当たりの所定労働時間数から一日当たりの実作業時間数を控除して得た時間数に百分の四十を乗じて得た時間数を当該所定労働時間数で除して得た率</p>

(3) 最低賃金法の一部を改正する法律について

(平成19年12月5日)

(基発第1205001号)

(都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知)

(公印省略)

最低賃金法の一部を改正する法律(平成19年法律第129号)については、本年3月13日に第166回国会に提出され、審議が重ねられてきたところであるが、第168回国会において一部修正の上11月28日に可決成立し、本日公布された。この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行される。

就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度が賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するようにすることが重要な課題となっている。

今回の最低賃金法(昭和34年法律第137号)の改正は、最低賃金制度について、そのような社会経済情勢の変化に対応し、必要な見直しを行うこととしたものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

この法律の施行のために必要な関係省令については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。貴職におかれては、この法律の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたく、通達する。

記

1 最低賃金に係る総則

(1) 最低賃金額

最低賃金額は、時間によって定めるものとしたこと。(第3条関係)

(2) 最低賃金の減額の特例

使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額を当該労働者に適用される最低賃金額とするものとしたこと。(第7条関係)

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であって厚生労働省令で定めるもの
- ④ 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

2 地域別最低賃金

(1) 地域別最低賃金の原則

- ① 地域別最低賃金は、あまねく全国各地域について決定されなければならないものとしたこと。(第9

条第1項関係)

② 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならないものとしたこと。(第9条第2項関係)

③ ②の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとしたこと。(第9条第3項関係)

(2) 地域別最低賃金の決定

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会(以下「最低賃金審議会」という。)の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならないものとしたこと。(第10条第1項関係)

(3) 地域別最低賃金の改正等

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金について、必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をしなければならないものとしたこと。(第12条関係)

(4) 派遣中の労働者の地域別最低賃金

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)に規定する派遣中の労働者(3(2)において「派遣中の労働者」という。)については、その派遣先の事業の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額を当該派遣中の労働者に適用される最低賃金額とするものとしたこと。(第13条関係)

3 特定最低賃金

(1) 特定最低賃金の決定等

① 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される一定の事業若しくは職業に係る最低賃金(以下「特定最低賃金」という。)の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができるものとしたこと。(第15条第1項関係)

② 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、①の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該申出に係る特定最低賃金の決定又は当該申出に係る特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をすることができるものとしたこと。(第15条第2項関係)

(2) 派遣中の労働者の特定最低賃金

派遣中の労働者については、その派遣先の事業と同種の事業又はその派遣先の事業の事業場で使用される同種の労働者の職業について特定最低賃金が適用されている場合にあつては、当該特定最低賃金において定める最低賃金額を当該派遣中の労働者に適用される最低賃金額とするものとしたこと。(第18条関係)

4 労働協約に基づく地域的最低賃金の廃止

最低賃金の決定方式について、労働協約に基づく地域的最低賃金を廃止するものとしたこと。(改正前の第11条から第13条まで、第15条及び第18条関係)

5 その他

(1) 最低賃金審議会の委員の任期

最低賃金審議会の委員の任期を二年とするものとしたこと。(第23条第2項関係)

(2) 監督機関に対する申告

① 労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を監督機関に申告して、是正のため適当な措置をとるよう求めることができるものとしたこと。(第34条第1項関係)

② 使用者は、①の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。(第34条第2項関係)

(3) 船員に関する特例

船員に関する特例について所要の整備を行うものとしたこと。(第35条から第37条まで関係)

(4) 罰則

① 労働者に対し、地域別最低賃金において定める最低賃金額を支払わなかった使用者は、50万円以下の罰金に処するものとしたこと。(第40条関係)

② 特定最低賃金については、最低賃金法の罰則の適用はないものとしたこと。

③ その他罰則について所要の整備を行うものとしたこと。

(5) その他

その他所要の整備を行うものとしたこと。

6 附則

(1) 施行期日

この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとしたこと。(附則第1条関係)

(2) 経過措置等

① この法律の施行の際現に効力を有する労働協約に基づく地域的最低賃金は、この法律の施行後2年間は、なおその効力を有するものとしたこと。(附則第3条関係)

② この法律の施行の際現に効力を有する一定の事業又は職業について決定された最低賃金は、3(1)による特定最低賃金とみなすものとしたこと。(附則第5条第1項関係)

③ ①及び②のほか、この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとしたこと。

④ 関係法律について所要の改正を行うものとしたこと。

(4) 最低賃金法の一部を改正する法律の施行について

(平成20年7月1日)

(基発第0701001号)

(都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知)

(公印省略)

最低賃金法の一部を改正する法律(平成19年法律第129号。以下「改正法」という。)については、平成19年12月5日に公布され、同日付け基発第1205001号「最低賃金法の一部を改正する法律について」により貴職あて通達したところであるが、同法は、本年4月25日に公布された最低賃金法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令(平成20年政令第150号)により、本日施行されたところである。これに伴い、最低賃金法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整理に関する政令(平成20年政令第151号)及び最低賃金法施行規則等の一部を改正する省令(平成20年厚生労働省令第101号。以下「改正省令」という。)が本年4月25日に公布され、それぞれ本日施行されたところである。改正法による改正後の最低賃金法(昭和34年法律第137号。以下「新法」という。)及び改正省令による改正後の最低賃金法施行規則(昭和34年労働省令第16号。以下「新則」という。)の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

記

第1 改正法の趣旨

わが国における最低賃金制度は、昭和34年の最低賃金法(昭和34年法律第137号)の制定以来、業者間協定方式を中心として次第に適用拡大が進んだが、昭和43年の最低賃金法の一部改正により業者間協定方式が廃止され、産業別又は地域別の最低賃金の設定が進み、昭和51年には全都道府県に地域別最低賃金が設定され、すべての労働者に最低賃金の適用が及んだ。さらに、その後も、目安制度の改善や産業別最低賃金の再編など運用面を中心に着実に改善を重ねられてきた。

しかしながら、最低賃金制度を取り巻く状況をみると、サービス経済化など産業構造の変化やパートタイム労働者等の増加による就業形態の多様化の進展、低賃金労働者層の増大などの環境変化がみられるところであり、このような中で最低賃金制度が安全網として一層適切に機能することが求められるようになった。

また、産業別最低賃金については、従来から中央最低賃金審議会の報告において、制度のあり方を含めた検討を行うべきとされ、「規制改革・民間開放推進3か年計画」(平成16年3月19日閣議決定)においても、制度の見直しについて指摘を受けたところである。

このため、最低賃金法の一部を改正し、地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低額を保障する安全網として十全に機能するようにするとともに、産業別最低賃金等については、関係労使のイニシアティブにより設定するという観点から、その在り方を見直すこととしたものであること。

第2 目的規定の改正(新法第1条関係)

改正法による改正前の最低賃金法(以下「旧法」という。)第1条においては、業種別、職種別、地域別

といった、最低賃金の多元的な決定方式を前提としていたが、今般、すべての労働者の賃金の最低額を保障する安全網としての第一義的な機能は下記第6の地域別最低賃金が担うこととし、下記第7の特定最低賃金については、地域別最低賃金の補完的役割を果たすものと位置づけたことに伴い、事業若しくは職業の種類又は地域に応じることとする部分を削除したものであること。

なお、最低賃金制度の目的は、第一義的には、賃金の低廉な労働者に賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図ることであり、第二義的には、こうした制度の実施によって労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資することであり、究極的には国民経済の健全な発展に寄与しようとすることであるが、こうした制度の目的は従来と変わるものではないこと。

第3 最低賃金額の表示単位の改正(新法第3条関係)

旧法第4条及び改正省令による改正前の最低賃金法施行規則(以下「旧則」という。)第1条においては、最低賃金額の表示単位について、時間、日、週又は月のほか、出来高又は業績の一定の単位によることとしていたが、賃金支払形態、所定労働時間等の異なる労働者間の公平の観点や就業形態の多様化への対応の観点、さらにはわかりやすさの観点から、最低賃金額の表示単位を時間に一本化したものであること。

第4 最低賃金の競合規定の改正(新法第6条関係)

2以上の最低賃金が競合する場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより新法第4条第1項を適用するものであり、こうした優先関係は従来と変わるものではないが、この場合においても、地域別最低賃金については、新法第4条第1項(最低賃金の効力)及び第40条(罰則)の規定の適用があることとしたものであること。したがって、特定最低賃金が適用される場合においても、地域別最低賃金において定める最低賃金額未満の賃金しか支払わなかった使用者については、新法第4条第1項違反として処罰することが可能であること。

第5 最低賃金の適用除外規定の廃止及び減額の特例規定の新設(新法第7条及び新則第3条から第5条まで関係)

1 趣旨

旧法第8条においては、その雇用に悪影響を及ぼすおそれがあることから、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、同条各号に掲げる者について、最低賃金の適用を除外することができることとしていたが、従来、同条の許可に際しては、附款を付して支払下限額を定め、その支払いを求めるという運用をしてきたところである。しかしながら、今般、最低賃金の安全網としての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲とすることが望ましく、労働者保護にも資することから、同条の適用除外規定を廃止し、新法第7条において、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により新法第4条の規定を適用することとしたものであること。したがって、新法第7条の許可による減額後の最低賃金額(地域別最低賃金額に係るものに限る。)未満の賃金の支払いについては、新法第40条の罰則の適用があるものであること。

また、旧法第8条第4号に規定していた「所定労働時間の特に短い者」については、日額、週額又は月額によって定められた最低賃金額の適用を前提としたものであったことから、最低賃金額の表示単位期間を時間に一本化したことに伴い、削除することとしたものであるが、その他の対象労働者の範囲については従来と変わるものではないこと。

2 減額率(新則第5条関係)

新法第7条の厚生労働省令で定める率については、新則第5条において、対象労働者の区分に応じ、それぞれ次の率以下の率であって、当該対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めることとしたものであること。

(1) 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者(新法第7条第1号関係)

対象労働者と「同一又は類似の業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するもの」の労働能率の程度に対する当該対象労働者の労働能率の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率

(2) 試の使用期間中の者(新法第7条第2号関係)

100分の20

(3) 基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者(新法第7条第3号及び新則第3条第1項関係)

対象労働者の所定労働時間のうち、職業訓練の1日当たりの平均時間数を当該対象労働者の1日当たりの所定労働時間数で除して得た率

(4) 軽易な業務に従事する者(新法第7条第4号及び新則第3条第2項関係)

対象労働者と「異なる業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、業務の負担の程度が最も軽易なもの」の当該負担の程度に対する当該対象労働者の業務の負担の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率

(5) 断続的労働に従事する者(新法第7条第4号及び新則第3条第2項関係)

対象労働者の1日当たりの所定労働時間数から1日当たりの実作業時間数を控除して得た時間数に100分の40を乗じて得た時間数を当該所定労働時間で除して得た率

第6 地域別最低賃金

1 地域別最低賃金の原則(新法第9条関係)

(1) 地域別最低賃金の理念(新法第9条第1項関係)

最低賃金制度が今後とも賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するようにする必要があることから、地域別最低賃金をすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として位置付けることとしたため、地域別最低賃金があまねく全国各地域について決定されるべきであるという理念を明確化したものであること。

(2) 地域別最低賃金の考慮要素(新法第9条第2項及び第3項関係)

新法第9条第2項においては、地域別最低賃金に係る決定基準の3つの要素は、いずれも当該地域にお

けるものであることを明確化したものであること。

新法第9条第3項においては、最低賃金と生活保護との関係について、生活保護が健康で文化的な最低限度の生活を保障するものであるという趣旨から考えると、最低賃金の水準が生活保護の水準より低い場合には、最低生計費の保障という観点から問題であるとともに、就労に対するインセンティブの低下及びモラルハザードの観点からも問題があることから、同条第2項の労働者の生計費を考慮する際の1つの要素として生活保護に係る施策があることを、法律上明確化したものであること。

なお、生活保護に係る施策との整合性は、各地方最低賃金審議会における審議に当たって考慮すべき3つの決定基準のうち生計費に係るものであるから、条文上は、生活保護に係る施策との整合性に配慮すると規定しているところであるが、法律上、特に生活保護に係る施策との整合性だけが明確化された点にかんがみれば、これは、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮するという趣旨であると解されるものであること。

2 地域別最低賃金の決定の義務付け等(新法第10条から第12条まで関係)

(1) 厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対する地域別最低賃金の決定の義務付け(新法第10条第1項関係)

厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、地域別最低賃金の決定を義務付けるものであること。

(2) 地域別最低賃金の決定手続等(新法第10条第2項、第11条及び第12条関係)

① 決定手続(新法第10条第2項及び第11条関係)

中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会(以下「最低賃金審議会」という。)の意見の提示があった場合の公示等、最低賃金の具体的な決定手続については、従来と変わるものではないこと。

なお、旧法第16条の2第4項に規定する、一定の事業に対する適用猶予については、地域別最低賃金をすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網と位置づけたことから、削除したものであること。

② 地域別最低賃金の改正又は廃止(新法第12条関係)

地域別最低賃金の決定が行政機関に対して義務付けられたことから、地域別最低賃金については、決定後も常に検討を加え、その決定基準についての事情の変更が認められる場合には、その改正又は廃止を決定権者に対して義務付けるものであること。

第7 特定最低賃金(新法第15条から第17条まで及び第19条関係)

1 特定最低賃金の趣旨

地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として全国に展開することを前提に、産業別最低賃金が企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組みを補完し、公正な賃金決定にも資する面があったことを評価し、安全網とは別の役割を果たすものとして、関係労使の申出を受けた行政機関は、最低賃金審議会の意見を聴いて、特定最低賃金の決定を行うことができることとしたものであること。

2 特定最低賃金の決定手続(新法第15条及び第19条関係)

労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該

労働者若しくは使用者に適用される特定最低賃金の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができるものであること。

この申出があった場合において、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該申出に係る特定最低賃金の決定又は当該申出に係る特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をすることができるものであること。

また、一定の事業に対する適用猶予については、特定最低賃金が関係労使の申出を受けて厚生労働大臣又は都道府県労働局長が決定するものであり、その決定に当たっては、十分に関係者の意見を反映させることが必要であるため、新法第15条第4項及び第5項において、旧法同様に規定したものであること。

なお、「今後の最低賃金制度の在り方について」（平成18年12月27日労働政策審議会答申）において、「産業別最低賃金の運用については、これまでの中央最低賃金審議会の答申及び全員協議会報告を踏襲するものとする」とされているものであること。

3 特定最低賃金と地域別最低賃金の関係(新法第16条関係)

特定最低賃金において定める最低賃金額は、当該特定最低賃金の適用を受ける使用者の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回るものでなければならないことを明確化したものであること。

4 特定最低賃金の職権による廃止(新法第17条関係)

特定最低賃金が著しく不相当となった場合には、労使からの申出を待つことなく、当該最低賃金の決定権者である厚生労働大臣又は都道府県労働局長自らが職権で廃止できるものであること。「著しく不相当となった場合」とは、例えば、特定最低賃金の対象となる労働者が存在しなくなったにもかかわらず廃止がなされていない場合が考えられるところであるが、特定最低賃金が関係労使のイニシアティブにより決定されるものであることに留意し、慎重な検討を行うこと。

また、特定最低賃金が関係労使のイニシアティブにより決定されるものであることに留意し、職権による改正については規定しないこととしたものであること。

第8 派遣労働者に係る最低賃金の適用(新法第13条及び第18条関係)

従来、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)第44条第1項に規定する派遣中の労働者(以下「派遣労働者」という。)に係る最低賃金については、派遣元の事業場に適用される最低賃金を適用していたところである。しかしながら、派遣労働者については、現に指揮命令を受けて業務に従事しているのが派遣先であり、賃金の決定に際しては、どこでどういう仕事をしているかを重視すべきであることから、派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金を適用することとしたものであること。

第9 労働協約に基づく地域的最低賃金の廃止(旧法第11条から第13条まで、第15条及び第18条並びに旧則第8条から第11条まで関係)

労働協約に基づく地域的最低賃金を廃止したものであること。

第10 その他

1 最低賃金審議会の委員の任期(新法第23条第2項関係)

最低賃金審議会の委員の任期を2年としたものであること。

2 監督機関に対する申告(新法第34条及び第39条関係)

(1) 労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して、是正のため適当な措置をとるよう求めることができるものであること。(新法第34条第1項関係)

(2) 使用者は、上記(1)の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものであること。(新法第34条第2項関係)

(3) 上記(2)の不利益取扱いをした使用者に対しては、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処するものであること。(新法第39条関係)

3 罰則(新法第40条から第42条まで関係)

(1) 地域別最低賃金等に係る不払い(新法第40条)

地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係る不払いについては、最低賃金制度の実効性を確保するため、労働基準法(昭和22年法律第49号)第24条(賃金の全額払い)の違反に係る同法第120条の罰金額の上限が30万円となっていることとの均衡を考慮し、罰金額の上限を50万円に引き上げたものであること。

(2) 特定最低賃金に係る不払い(新法第40条)

特定最低賃金については、最低賃金法の罰則の適用はないこととしたものであること。ただし、特定最低賃金が適用される場合においても、支払賃金額が当該使用者の事業の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額未満であるときは、新法第6条第2項の規定により、罰則の適用があるものであること。

(3) その他(新法第41条及び第42条関係)

① 下記②、③等に係る罰金額の上限について、労働基準法第101条(労働基準監督官の権限)、第106条(法令等の周知義務)等の違反に係る同法第120条の罰金額の上限が30万円となっていることとの均衡を考慮し、30万円に引き上げたものであること。(新法第41条関係)

② 特定最低賃金に係る新法第8条に規定する周知義務違反については、すべての労働者の賃金に関する安全網として厚生労働大臣又は都道府県労働局長が決定義務を負う地域別最低賃金に係る周知義務違反に比して、使用者にとって非難されるべき程度が小さいと考えられることから、新法の罰則は適用しないこととしたものであること。(新法第41条第1号関係)

③ 新法第32条の規定による立入りの拒否及び質問への不陳述についても処罰の対象とすることとしたものであること。(新法第41条第3号関係)

4 その他

その他所要の整備を行うものであること。

第11 経過措置等(改正法附則関係)

- 1 改正法の施行の際現に旧法第8条の規定により使用者が都道府県労働局長の許可を受けている労働者については、改正法の施行日から1年間は、新法第4条の規定は適用しないこととしたものであること。ただし、当該労働者について、当該期間内に新法第7条の規定による都道府県労働局長の許可があったときは、この限りでないこと。(改正法附則第2条関係)
- 2 改正法の施行の際現に効力を有する労働協約に基づく地域的最低賃金は、改正法の施行後2年間は、なおその効力を有することとしたものであること。(改正法附則第3条関係)
- 3 改正法の施行の際現に効力を有する地域別最低賃金は、上記第6による地域別最低賃金とみなすこととしたものであること。(改正法附則第4条関係)
- 4 改正法の施行の際現に効力を有する一定の事業又は職業について決定された最低賃金は、上記第7による特定最低賃金とみなすこととしたものであること。また、当該特定最低賃金については、新法第3条の規定は適用しないこととしたものであること。(改正法附則第5条関係)
- 5 改正法の施行日の前日において最低賃金審議会の委員である者の任期については、なお従前の例によることとしたものであること。(改正法附則第7条関係)
- 6 改正法の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例によることとしたものであること。(改正法附則第8条関係)
- 7 関係法律について所要の改正を行うこととしたものであること。

第12 関係通達の整備

- 1 昭和61年6月6日付け基発第333号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(第3章第4節関係)の施行について」の記の4.(2)ロ(イ)中「派遣元の事業場に」を「派遣先の事業場に」に改めること。
- 2 平成15年4月8日付け基発第0408001号「知的障害者である労働者の労働条件の確保・改善について」の記の3中「適用除外」を「減額の特例」に改めること。
- 3 平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」の記の2(4)イ中「最低賃金法第5条、最低賃金法施行規則第3条」を「最低賃金法第4条、最低賃金法施行規則第2条」に改めること。

(5) 最低賃金法第5条の現物給与等の適正評価基準及び同法第7条の最低賃金の減額の特例の許可基準について

(昭和34年10月28日)

(基発第747号)

(都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知)

標記につき、下記のとおり定めたので、最低賃金法(昭和34年法律第137号。以下「法」という。)第5条及び第7条の施行に当たっては、これに基づき、遺漏のないように運用されたい。

記

第1 法第5条の現物給与等の適正評価基準

1 食事その他の現物給与等についての評価は、当該地域の物価水準等の実情に応じ、使用者が当該物品を支給し、又は利益を供与するに要した実際費用を超えないこと。

なお、住込労働者の食事以外の住込の利益については、原則として食事と別の特別の評価は認めないこと。

2 労働協約又は労使控除協定で現物給与等の評価額を定めているときは、原則としてこれによること。ただし、協約又は協定で定める額が不相当であるときは、都道府県労働局長が1の基準によって評価すること。

第2 法第7条の許可基準

法第7条の許可に当たっては、同条各号の者についてそれぞれ次の基準によること。

1 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者(法第7条第1号関係)

(1) 精神又は身体の障害がある労働者であっても、その障害が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白である場合のほかは許可しないこと。

(2) 当該業務の遂行に直接支障を与える障害がある場合にも、その支障の程度が著しい場合にのみ許可すること。この場合に、支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率の程度が当該労働者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度にも達しないものであること。

2 試の使用期間中の者(法第7条第2号関係)

(1) 試の使用期間とは、当該期間中又は当該期間の後に本採用をするか否かの判断を行うための試験的な使用期間であって、労働協約、就業規則又は労働契約において定められているものをいうこと。したがって、その名称の如何を問わず、実態によって本号の適用をするものであること。

(2) 当該業種、職種等の実情に照らし必要と認められる期間に限定して許可すること。この場合、その期間は最長6か月を限度とすること。

3 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であって厚生労働省令で定めるもの(法第7条第3号及び最低賃金法施行規則(昭和34年労働省令第16号。以下「則」

という。)第3条第1項関係)

職業訓練中であっても、訓練期間を通じて1日平均の生産活動に従事する時間(所定労働時間から認定を受けて行われる職業訓練の時間(使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。))を除いた時間)が、所定労働時間の3分の2程度以上である訓練年度については、許可しないこと。

なお、訓練期間が2年又は3年であるものの最終年度については、原則として許可しないこと。

4 軽易な業務に従事する者(法第7条第4号及び則第3条第2項関係)

軽易な業務に従事する者として法第7条の許可申請の対象となる労働者は、その従事する業務の負担の程度が当該労働者と異なる業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度と比較してもなお軽易である者に限られること。

なお、常態として身体又は精神の緊張の少ない監視の業務に従事する者は、軽易な業務に従事する者に該当すること。

5 断続的労働に従事する者(法第7条第4号及び則第3条第2項関係)

断続的労働に従事する者として法第7条の許可申請の対象となる労働者は、常態として作業が間欠的であるため労働時間中においても手待ち時間が多く実作業時間が少ない者であること。

6 最低賃金法の一部を改正する法律(平成19年法律第129号。以下「改正法」という。)の施行に伴う経過措置

(1) 改正法の施行の日(平成20年7月1日)(以下「施行日」という。)以後最初に改正法による改正後の法第15条第2項の規定による改正又は廃止の決定が効力を生ずるまでの間における改正法附則第5条第2項に規定する最低賃金の適用を受ける労働者に対する4の適用については、当該労働者について最低賃金額が時間によって定められている場合は、許可の対象として差し支えないものの、最低賃金額が日、週又は月によって定められている場合において、当該労働者の所定労働時間が、当該最低賃金の適用を受ける他の労働者に比して相当長いときは、この限りではないこととする。

(2) 施行日以後最初に改正法による改正後の法第15条第2項の規定による改正又は廃止の決定が効力を生ずるまでの間における改正法附則第5条第2項に規定する最低賃金の適用を受ける労働者に対する5の適用については、最低賃金の時間額が適用される場合を除き、当該労働者の実作業時間数が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の実作業時間数の2分の1程度以上であるときは許可しないこととする。

(6) 障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について

(平成18年10月2日)

(障障発第1002001号)

(各都道府県障害保健福祉主管部(局)長あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)

日頃より、障害保健福祉行政にご理解とご協力を賜り、お礼申し上げます。

さて、平成18年10月1日から、障害者自立支援法が本格施行され、新事業への移行が始まっております。

この障害者自立支援法におきましては、障害福祉計画により、平成23年度までに福祉施設における雇用の場(就労継続支援A型事業)の大幅な確保を目指すこととしており、これに伴って最低賃金の減額の特例許可申請件数も増加することが考えられることから、今般、労働基準局との間で、当該申請における事務処理手続の迅速化等について協議してまいりました。

その方法として、就労継続支援A型事業の対象労働者について、障害により著しく労働能力が低いことを理由として行われる最低賃金の減額の特例許可申請用の添付資料として、「[障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型事業所用]最低賃金の減額の特例外許可 作業実績、作業能力に関する資料」(別添)を作成いたしました。

これにより、別添資料を添付した許可申請が行われた場合には、労働基準監督署の現地調査において、事務処理の迅速化を図ることとされましたので、最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、別添資料を添付していただくよう事業者に対する指導をお願いいたします。

なお、最低賃金は、労働者に対する賃金の最低額を保障することで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上等に資するものであることから、原則としてこれを遵守しなければならないものであり、最低賃金の減額の特例はあくまで特例的な措置であることにご留意いただくとともに、事業者に対し、必要に応じて対象労働者や保護者等に最低賃金制度及び最低賃金の減額の特例許可制度の趣旨について説明を行うよう併せてご指導をお願いいたします。

【障害者自立支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所用】
最低賃金の減額の特例許可 作業実績、作業能力に関する資料

減額対象労働者氏名	
-----------	--

I 作業実績に関する資料

1 作業内容(減額対象労働者の主たる作業を記入)

作業内容(具体的に)	
------------	--

2 減額対象労働者の作業実績(概ね過去2週間)

比較対象労働者氏名	作業日時、作業時間	作業数量
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
作業実績平均	時間 分 (: ~ :)	
比較対象労働者の作業平均	時間 分 (: ~ :)	
作業実績の比較対象労働者 に対する割合(%)		%

3 作業実績を数量的に把握するのが困難な場合(その理由を記入)

--

比較対象労働者に対する比率[3により作業実績を判断する場合]	%
--------------------------------	---

※ 留意事項

最低賃金の減額の特例に当たって、「労働能率」は作業実績によって判断されます。ただし、具体的な賃金の支払いに当たって、「作業能力」についても評価している場合は、必要に応じて「作業能力」の評価に基づく割合の評価も行ってください。

Ⅱ 作業能力に関する評価

1 作業能力評価表

項目	具体的な評価項目	評価点	前回申請時
基本的なルール	遅刻・早退・無断欠勤等の有無・頻度、休暇の連絡	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業に適した身なり、清潔感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	明示された規則や社会上のルールの理解・遵守	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	健康管理(自己管理)の状況	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	精神的な状態に左右されない自己統制力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
作業態度	作業時間と休憩時間の区別	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業上の報告・連絡・相談	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	指示内容の理解・遵守	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	自主的な行動や意識	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	仕事に対する興味	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
作業遂行力	正確性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	安定性(作業ミスの頻度、作業量等)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	集中力の維持	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	体力(勤務時間中の持久力)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	危険回避行動	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
社会生活	挨拶・返事	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	会話・言葉遣い	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	感謝・謝罪	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	協調性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	役割の意識・責任感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

以上の評価項目(20項目)以外に、事業所独自の項目を加えても差し支えない。

事業所独自項目		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

※初回の申請の場合、前回申請時欄は記入不要

評価合計点		点
評価点平均	評点合計 点÷評価項目数	点

※評価は5点満点で行う。(評価基準は、概ね以下のとおりとする)

- 5、比較対象労働者と同程度のレベルで行うことができ、問題はない。
- 4、比較対象労働者とはほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない。
- 3、比較対象労働者の半分程度のレベルであり、時々(週数回程度)問題が認められる。
- 2、比較対象労働者の2～3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる。
- 1、当該事項については、行うことができない。または、頻繁に問題が認められる。

2 作業能力の評価について

5点=100%、4点=75%、3点=50%、2点=25%、1点=0%、とし、次の算式により評価する。

[(評価点平均－1.0) × 25]

作業能力に対する評価	%
------------	---

(7) 就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について

(平成18年10月2日)

(障障発第1002003号)

(各都道府県障害保健福祉主管部(局)長あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)

日頃から障害保健福祉行政の実施にあたり感謝申し上げます。

さて、平成18年10月1日からの障害者自立支援法(以下「法」という。)の本格施行に伴い、就労継続支援事業を含む新事業体系への移行が始まったところですが、このうち就労継続支援事業については、A型(雇用有及び雇用無)及びB型、さらにはこれらの事業の組み合わせによる多機能型と、その種別が多岐に亘ることから、下記により、就労継続支援事業利用者の労働者性の適正な確保について、遺漏無きようお取り計らい願います。

記

1 就労継続支援事業利用者に関する留意事項

就労継続支援事業を利用するにあたり、各事業の利用者に対して、次の点に留意されたいこと。

(1) A型利用者(雇用有)

ア A型利用者(雇用有)は、労働基準法上の労働者であることから、雇用するに当たっては、労働基準関係法令を遵守すること。

イ 雇用労働者に最低賃金の減額の特例を行う場合は、所定の様式に、別途通知する添付様式を活用すること。

(2) A型利用者(雇用無)及びB型利用者

ア 利用者の出欠、作業時間、作業量等が利用者の自由であること。

イ 各障害者の作業量が予約された日に完成されなかった場合にも、工賃の減額、作業員の割当の停止、資格剥奪等の制裁を課さないものであること。

ウ 生産活動において実施する支援は、作業に対する技術的指導に限られ、指揮監督に関するものは行わないこと。

エ 利用者の技能に応じて工賃の差別が設けられていないこと。

(3) A型利用者(雇用有及び雇用無)及びB型利用者が利用する多機能型事業所等を実施する場合の留意事項

ア A型利用者(雇用有)、A型利用者(雇用無)及びB型利用者が同一事業所内で作業する際には、それぞれの作業場所、作業内容が明確に区分され、混在して作業が行われないこと。

イ 勤務表・シフト表は別々に管理すること。なお、A型利用者(雇用無)及びB型利用者の出欠、作業時間の自由が確保されていること。

ウ A型利用者(雇用無)及びB型利用者は、労働者災害補償保険法の適用がないことから、当該利用者に対する災害における賠償手段として、任意保険の加入の促進を図るとともに、労働安全衛生法を準用した

安全衛生管理を極力行うこと。

2 利用開始時における留意事項

本事業の利用は、訓練等給付の事業の性格から、原則本人の希望に基づくものであるが、最終的な利用の可否については、暫定支給決定期間の仮利用の状況や専門機関等の意見も参考にし、最終的に市町村が決定すること。また、障害者及び家族にその旨通知するとともに、受給者証に記載すること。

(記載内容：就労継続支援A型(雇用有)、就労継続支援A型(雇用無)、就労継続支援B型)

3 利用者の労働基準関係法令の適用に関する苦情・疑義の解決等について

A型利用者(雇用有)は、労働基準法上の労働者であることから、当該利用者に係る労働基準関係法令に関する苦情・疑義等の対応は労働基準監督署が行うが、A型利用者(雇用無)及びB型利用者から労働基準関係法令の適用について苦情・疑義等がなされた場合の対応については、以下により取り扱うこと。

(1) 原則として障害福祉サービス指定基準に基づき、苦情処理としての対応を迅速に行うこと。なお、事業所内で苦情解決が図られなかった場合における当該苦情の解決に当たっては、市町村又は都道府県が最終的に処理方針を決定し、事業所に対し必要な指導を行うこと。

(2) 市町村は、労働基準監督署から、A型利用者(雇用無)及びB型利用者の労働基準関係法令の適用に関する苦情・疑義等に関する照会があった場合は、法第48条に基づき、事業者から必要な書類の提出を求める等状況の把握を行い、事業所に対し必要な指導を行う等連携して当該問題の解決に当たること。

この際、利用者が労働基準監督署に苦情・疑義を申し出たことが事業所に明らかになった場合には、事業所から利用契約解除等の不利益を被るおそれがあることから、利用者本人の意思に反し、氏名の公表だけでなく個人情報事業所に特定されることがないように特段の配慮を行うこと。

(3) 都道府県においては、市町村と連携を図り、必要に応じ法第49条に基づく勧告を行うなど、これらの苦情解決に当たること。

4 支給決定更新時等における指導

支給決定更新時や監査時等定期的に、労働基準関係法令の適用について疑義が生じることの無いよう、利用者の就労の状況について都道府県及び市町村が確認し必要な指導を行うこと。

6. 厚生労働省広報パンフレット

「最低賃金法が変わります」

「最低賃金の減額の特例許可申請について」

「平成20年7月1日から最低賃金法が変わりました」

最低賃金法が

変わります



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

「最低賃金法の一部を改正する法律」が平成20年7月1日から施行されます。

- 就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度については、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして、十全に機能することが求められています。
- 今般の改正においては、すべての労働者について、最低限度の賃金水準を保障する役割を地域別最低賃金が担うこととし、その決定基準や罰則の見直しを行うとともに、産業別最低賃金の在り方や派遣労働者への適用関係などについて改正を行なうこととしたものです。

地域別最低賃金の決定

地域別最低賃金は全国各地域について必ず決定されるべきものとし、決定基準の見直しを行います。

- 今般の改正では、地域別最低賃金を賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして位置付けることとしました。
- このため改正法では、「地域別最低賃金は、あまねく全国各地域について決定されなければならない」として地域別最低賃金の決定を都道府県労働局長に義務付けることとしました。
- 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めることとなります。
- 労働者の生計費を考慮する場合に、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、新たに生活保護に係る施策との整合性に配慮することとなりました。

罰則の強化

地域別最低賃金額以上の賃金が支払われない場合の罰金額の上限が2万円から50万円に引き上げられます。

- 現行法では、最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者に対する罰金額の上限は、2万円とされています。最低賃金法の罰則については、長年見直しが行われておらず、この間の貨幣価値の変動等により、罰則の制裁的効果が低下しているところから、今般、地域別最低賃金において定める最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者に対する罰金額の上限が50万円に改められることとなります。
- 一方、産業別最低賃金については、その不払について最低賃金法の罰則は適用されないこととなりますが、これについては賃金の全額払違反（労働基準法第24条違反）となることから、これに係る罰則（罰金額の上限30万円）が適用されることとなります。
- また、「周知義務（※）」（地域別最低賃金及び船員に適用される最低賃金に係るものに限る）等の違反についてもその罰金額の上限が30万円に改められることとなります。

※使用者は、最低賃金の概要を、常時作業場の見易い場所に掲示するなどの方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければなりません。

産業別最低賃金の決定

産業別最低賃金については、関係労使の申出を要件として決定されるものであることを明確にします。

- 産業別最低賃金については、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組の補完や公正な賃金決定といった役割を果たしてきました。
- 地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして行政機関に決定を義務付けるのに対して、産業別最低賃金は、労使のイニシアティブにより決定されるものと整理したので、関係労使の申出を受けた行政機関が最低賃金審議会の意見を聴いて決定できるものであることとなりました。
- さらに、産業別最低賃金は、すべての労働者のセーフティネットである地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回らなければならないこととされます。

複数の最低賃金が適用される場合の取扱い

1人の労働者について2以上の最低賃金が競合する場合には、最低賃金額の高いものが適用されます。

また、産業別最低賃金の適用を受ける労働者に対して地域別最低賃金において定める最低賃金額未満の額を支払った場合には、最大50万円の罰金が科せられることとなります。

最低賃金以上かどうかの調べ方

1 最低賃金額が時間額のみで定まっている場合

- ①支払われる賃金が時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額(時間額)
- ②支払われる賃金が日給の場合 日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)(事例1参照)
- ③支払われる賃金が月給の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金の時間額と比較します。(事例2参照)

2 最低賃金額が日額と時間額で定まっている場合

- ①支払われる賃金が時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額(時間額)
- ②支払われる賃金が日給の場合 日給 \geq 最低賃金額(日額)
- ③支払われる賃金が月給の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金の時間額と比較します。(事例2参照)

(注:日額の最低賃金が設定されているのは一部の産業別最低賃金のみとなっています。日額が設定されている最低賃金の改正法施行後の取扱いについては、6ページを参照して下さい。)

(事例1)

△△県の会社で働くAさんは日給6,000円で働いています。1日の所定労働時間は7.5時間で、△△県の最低賃金は時間額657円です。

この場合は、上記1の②にある式にあてはめると、
 $6,000円 \div 7.5時間 = 800円 > 657円$
となり、最低賃金を満たしていることが分かります。

(事例2)

〇〇県の会社で働くBさんは月給112,000円で働いており、年間所定労働日数は255日、1日の所定労働時間は8時間です。〇〇県の最低賃金は時間額665円です。

この場合、次のような計算式を用いて比較します。
(月給額 \times 12ヶ月) \div 年間所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)
Aさんの場合、この式にあてはめると、
(112,000円 \times 12ヶ月) \div (255日 \times 8時間) \approx 659円 $<$ 665円
となり、最低賃金法に違反することになります。

最低賃金の減額の特例の新設

最低賃金の適用除外規定が廃止され、減額特例となります。

- 現行法では、以下のような対象労働者については、都道府県労働局長の許可を受けたときは、最低賃金の効力についての規定は適用しないこととされています。
- しかしながら、最低賃金のセーフティネットとしての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲なものとするのが望ましく、これまでも支払賃金の下限額については、適用除外許可の条件としてきましたが、法律上適用除外とするよりも最低賃金を適用した方が労働者保護に資することから、適用除外規定が廃止され、減額特例規定となります。
- 減額特例は、これまで適用除外の対象者となっていた以下のような労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けた時は、労働能力その他の事情を考慮して減額した額により最低賃金の効力についての規定を適用するというものです。

対象労働者

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち省令で定める者
- ④ 軽易な業務に従事する者
- ⑤ 断続的労働に従事する者

最低賃金の適用除外に関する経過措置

施行日（平成20年7月1日）時点において既に適用除外の許可を受けている労働者について、使用者は平成20年7月1日から平成21年6月30日までの間に新たに減額特例の許可を受ける必要があります。

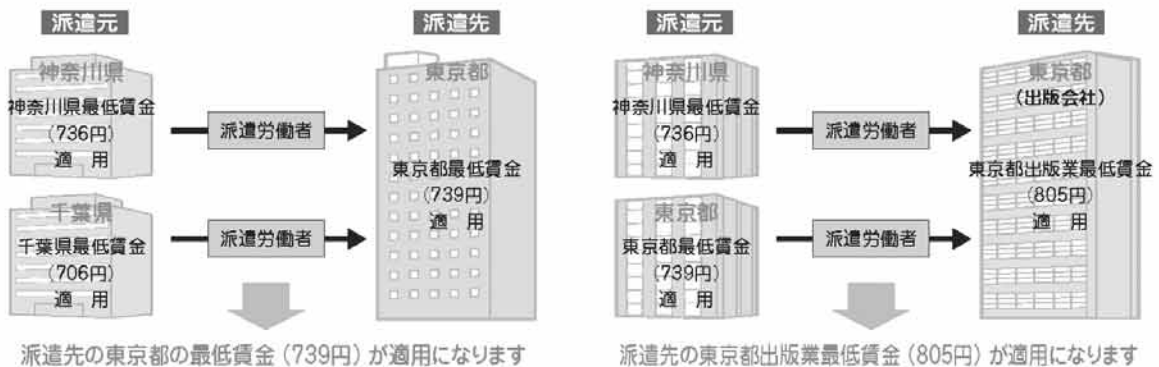
なるべく早く減額特例の許可申請を行ってください。

- 施行日（平成20年7月1日）時点において既に適用除外の許可を受けている労働者について、平成20年7月1日から平成21年6月30日までの間に改正法第7条の規定に基づく都道府県労働局長の許可を受けずに、最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者には、罰則が適用されることとなります。

派遣労働者への最低賃金の適用

派遣労働者には、派遣先の地域別（産業別）最低賃金が適用されます。

- 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている地域別（産業別）最低賃金が適用されることとなりますので、派遣元事業主においては、派遣先事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。



※金額は全て時間額です。

最低賃金の対象となる賃金と具体的な事例

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精進手当、通勤手当及び家族手当

（事例3）

□□県の会社に働くCさんは、月給で、基本給が90,000円、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日労働があれば時間外手当、休日手当が支給されます。

ある月のCさんの賃金は、基本給、職務手当、通勤手当のほか、時間外手当が32,500円支給され、合計が152,500円となりました。

Cさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。なお、Cさんの会社は、年間所定労働日数260日、所定労働時間は1日7時間30分で、□□県の最低賃金は時間額695円とします。

- ① Cさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。
除外される賃金は、通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されませんから、
 $152,500円 - (5,000円 + 32,500円) = 115,000円$
- ② この金額を、3ページの事例2の方法で時間額に換算し、最低賃金額と比較をします。
この事例の場合、換算すると1時間当たり
707円69銭
となりますので、最低賃金を満たしていることとなります。

最低賃金額の表示の一本化

時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位は、時間額のみとなります。

- 最低賃金額は、法律上、時間額、日額、週額又は月額によって定めることとされていましたが、就業形態の多様化や、わかりやすさなどの観点から最低賃金の表示単位を最小の単位である時間額表示とすることとしたものです。
- 産業別最低賃金の一部に残る日額表示の最低賃金については、施行日（平成20年7月1日）以後最初に行われる改定等の決定が効力を生ずるまでの間は、そのまま効力を有します。

監督機関に対する申告規定の新設

他の労働基準関係法令と同様の申告等に関する規定が整備されます。

- 今般の改正により、労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができることとし、使用者は当該申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。
- この規定に反した場合は罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が適用されることとなります。

平成19年度地域別最低賃金額一覧

都道府県名	最低賃金時間額(単位:円)	発効年月日
北海道	654	平成19年10月19日
青森	619	平成19年10月31日
岩手	619	平成19年10月28日
宮城	639	平成19年10月20日
秋田	618	平成19年10月28日
山形	620	平成19年10月25日
福島	629	平成19年10月19日
茨城	665	平成19年10月20日
栃木	671	平成19年10月20日
群馬	664	平成19年10月19日
埼玉	702	平成19年10月20日
千葉	706	平成19年10月19日
東京	739	平成19年10月19日
神奈川	736	平成19年10月19日
新潟	657	平成19年10月19日
富山	666	平成19年10月20日
石川	662	平成19年10月21日
福井	659	平成19年10月19日
山梨	665	平成19年10月28日
長野	669	平成19年10月21日
岐阜	685	平成19年10月19日
静岡	697	平成19年10月26日
愛知	714	平成19年10月25日
三重	689	平成19年10月27日
滋賀	677	平成19年10月25日
京都	700	平成19年10月25日
大阪	731	平成19年10月20日
兵庫	697	平成19年10月31日
奈良	667	平成19年10月25日
和歌山	662	平成19年10月20日
鳥取	621	平成19年10月21日
島根	621	平成19年10月19日
岡山	658	平成19年10月26日
広島	669	平成19年10月28日
山口	657	平成19年10月28日
徳島	625	平成19年10月21日
香川	640	平成19年10月21日
愛媛	623	平成19年10月25日
高知	622	平成19年10月26日
福岡	663	平成19年10月28日
佐賀	619	平成19年10月28日
長崎	619	平成19年10月21日
熊本	620	平成19年10月25日
大分	620	平成19年10月20日
宮崎	619	平成19年10月27日
鹿児島	619	平成19年10月26日
沖縄	618	平成19年10月28日

最低賃金に関するお問い合わせは **都道府県労働局又は労働基準監督署** へ
 なお、厚生労働省ホームページでも最低賃金に関する情報をご覧になれます。

URL : <http://www.mhlw.go.jp/>

最低賃金の減額の特例許可申請について

～ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」(最賃法第7条第1号) ～

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」の最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、次のことに御注意ください。

1 労働者の方の障害は、業務遂行に、直接、著しい支障を与えていますか？

単に障害があるだけでは、許可の対象とはなりません。その障害が業務の遂行に、直接、支障を与えていることが明白である必要があります。

また、支障があったとしても、その支障の程度が著しい場合でなければ、許可の対象とはなりません。

※ 支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率の程度が、比較対象労働者(裏面1参照)の労働能率の程度にも達しない場合をいいます。

※ 許可を受けていても、許可された業務以外の業務に従事する場合には、一般の労働者と同じ最低賃金額が適用されます。

2 障害について、客観的な資料がありますか？

労働者の方が身体障害者手帳などをお持ちの場合は、御本人、御家族などの了解を得た上で、これらに基づいて申請書の「精神又は身体の障害の程度」欄に記入し、身体障害者手帳などの写しを申請書に添付してください。身体障害者手帳などが無い場合であっても、障害が原因となって業務の遂行に直接著しい支障を与えることが明白だと思われるときは、所轄の労働基準監督署に御相談ください。

3 減額率は、労働能率の程度に応じ、職務内容などを勘案したものとなっていますか？

減額率は、比較対象労働者(裏面1参照)に対する労働能率の程度に応じた率を上限として、減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを勘案して定めることとなります。

厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

減額率・支払おうとする賃金の額の設定の仕方

減額率や、支払おうとする賃金の額は、次の手順によって設定してください。

1 比較対象労働者の選定

比較対象労働者（減額対象労働者と労働能率の程度を比較する労働者）は、同じ事業場で働く他の労働者のうち、減額対象労働者と同一または類似の業務に従事していて、かつ、最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われている方の中から、最低位の能力を有する方を選定してください。

※ 地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の双方について減額の特例許可を申請する場合は、比較対象労働者は、特定（産業別）最低賃金の適用を受ける労働者の中から選定してください。

2 減額できる率の上限となる数値の算出

減額対象労働者と比較対象労働者の労働能率を数量的に把握して比較し、減額できる率の上限となる数値を算出します。

（減額できる率の上限となる数値の算出例）

比較対象労働者の労働能率を100分の100とした場合、減額対象労働者の労働能率が100分の70であるときは、減額できる率の上限は、30%となります。（ $100-70=30$ ）

※ 少数点以下が生じた場合は、小数点第2位以下を切り捨ててください。

申請の際には、減額対象労働者と比較対象労働者の作業実績に関する資料を提出してください。

3 減額率の設定

上記2の数値を上限として、減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経歴などを勘案して、減額率を定めて、「支払おうとする賃金」の「減額率」の欄に記入してください。

※ 総合的に勘案した結果であっても、上記2の数値を上回った減額率を定めることはできません。
上記2の例で、30%を上回る数値、例えば35%とすることはできません。

4 支払おうとする賃金の額の設定

上記3の減額率に対応した額以上で、支払おうとする賃金の額を定めて、「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください。

※ 支払おうとする賃金には、臨時に支払われる賃金及び一月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外休日労働手当、深夜手当、精進手当、家族手当、通勤手当など最低賃金法第4条第3項に規定する賃金は算入できないことに御注意ください。

※ 減額の特例許可を受けようとする最低賃金が複数ある場合は、最も高い額の最低賃金に対して、支払おうとする賃金の額を定めてください。

（東京都各種商品小売業最低賃金（779円）の場合の例）

減額できる率の上限（上記2）は30%でしたが、職務の成果などを勘案して、減額率を20%と定めることにしました（上記3）。

この場合、

- ・減額する額は、155円となり、
- ・支払おうとする賃金の額は、 $779円-155円=624円$

となりますので、この額を「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください。

※ $779円 \times 0.2 = 155.8円$ ですが、1円未満の端数の四捨五入や切上げによって156円として減額をしてしまうと、減額率は20%を超えてしまいますので、1円未満の端数を切捨てにすることがあります。

様式第1号(第4条関係)

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書					
事業の種類	事業場の名称			事業場の所在地	
減額の特例許可を受けようとする労働者	氏名	性別	生年月日		
	減額の特例許可を受けようとする最低賃金				
精神又は身体障害の態様	円				
従事させようとする業務の種類	円以上				
労働の態様	%				
減額の特例許可を必要とする理由等	理由				
平成 年 月 日					
都道府県労働局長 殿					
職 使用者 氏 名 印					

注意

- 「精神又は身体障害の態様」欄には、精神又は身体障害の程度を記入すること。
- 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
- 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入すること。
- 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
- 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）。
- 「支払おうとする賃金」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書」の記入要領

<p>④「減額の特例許可を受けようとする労働者」 許可を受けようとする労働者の氏名、性別及び生年月日を記入してください。労働者になる前(採用前)に申請することはできませんので御注意ください。</p> <p>⑤「精神又は身体の障害の態様」 「精神障害者保健福祉手帳」「療育手帳」「身体障害者手帳」等の公的機関が発行した資料に基づいて精神又は身体の障害の態様及び程度を記入してください。それらの資料がない場合には、所轄の労働基準監督署に御相談ください。</p> <p>⑥「従事させようとする業務の種類」 減額対象労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入してください。</p> <p>⑦「労働の態様」 始業・終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入してください(欄が足りない場合は、別紙に記入して添付してください)。</p> <p>⑧「減額の特例許可を必要とする理由等」 減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入してください。</p>	<p>①「事業の種類」 日本標準産業分類の小分類により記入してください。</p> <p>②「事業場の名称」 法人名又は個人企業名(屋号)に加え、「本社」「〇〇工場」等の事業場を特定できる名称を記入してください。</p> <p>③「事業場の所在地」 都道府県名から記入してください。</p>	<p>様式第1号(第4条関係)</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書</td> <td colspan="2">③ 事業場の所在地 東京都千代田区虎ノ門〇-〇-〇</td> </tr> <tr> <td colspan="2">① 事業の種類 各種商品小売業</td> <td colspan="2">② 事業場の名称 株式会社スーパーセンター 〇〇店</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">④ 減額の特例許可を受けようとする労働者</td> <td>氏名</td> <td>性別</td> <td>生年月日</td> </tr> <tr> <td>江東 一郎</td> <td>男</td> <td>昭和63年10月1日</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">⑤ 精神又は身体の障害の態様</td> <td colspan="3">身体障害2級、下肢の障害</td> </tr> <tr> <td colspan="3">販売商品の検品、点検、補充、搬卸等の業務</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">⑦ 労働の態様</td> <td colspan="3">始業時刻午前8時、終業時刻午後5時 休憩1.2時から1時間 作業の詳細は別紙1のとおり。</td> </tr> <tr> <td colspan="3">身体障害により、同種労働に従事している従事労働者の労働能率に比較して著しく労働能力が低い状態。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">⑧ 減額の特例許可を必要とする理由等</td> <td colspan="3">支払おうとする賃金</td> </tr> <tr> <td>最低賃金額</td> <td>⑩ 金額</td> <td>⑪ 減額率</td> </tr> <tr> <td></td> <td>739 円</td> <td>624 円以上</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>779 円</td> <td></td> <td>同種労働に従事している従事労働者の労働能率等と比較し、職務の成果等を勘案して別紙2のとおり減額率及び金額を定めた。</td> </tr> <tr> <td colspan="2">平成 20 年 8 月 1 日</td> <td>職 名</td> <td>代表取締役社長</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>氏 名</td> <td>千代田 太郎 印</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>⑭ 使用者</td> <td>東京 労働局長 殿</td> </tr> </table>	精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書		③ 事業場の所在地 東京都千代田区虎ノ門〇-〇-〇		① 事業の種類 各種商品小売業		② 事業場の名称 株式会社スーパーセンター 〇〇店		④ 減額の特例許可を受けようとする労働者	氏名	性別	生年月日	江東 一郎	男	昭和63年10月1日	⑤ 精神又は身体の障害の態様	身体障害2級、下肢の障害			販売商品の検品、点検、補充、搬卸等の業務			⑦ 労働の態様	始業時刻午前8時、終業時刻午後5時 休憩1.2時から1時間 作業の詳細は別紙1のとおり。			身体障害により、同種労働に従事している従事労働者の労働能率に比較して著しく労働能力が低い状態。			⑧ 減額の特例許可を必要とする理由等	支払おうとする賃金			最低賃金額	⑩ 金額	⑪ 減額率		739 円	624 円以上	20 %		779 円		同種労働に従事している従事労働者の労働能率等と比較し、職務の成果等を勘案して別紙2のとおり減額率及び金額を定めた。	平成 20 年 8 月 1 日		職 名	代表取締役社長			氏 名	千代田 太郎 印			⑭ 使用者	東京 労働局長 殿	<p>⑨「減額の特例を受けようとする最低賃金」 許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入してください。したがって、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を記入してください。</p> <p>⑩「金額」 前ページの4を参考にして定められた支払おうとする賃金を記入してください。</p> <p>⑪「減額率」 前ページの3を参考にして定められた減額率を記入してください。</p> <p>⑫「理由」 法令、許可基準に基づき当該減額率を定めた理由を記入してください(欄が足りない場合は、別紙に記入して添付してください)。</p>
精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書		③ 事業場の所在地 東京都千代田区虎ノ門〇-〇-〇																																																									
① 事業の種類 各種商品小売業		② 事業場の名称 株式会社スーパーセンター 〇〇店																																																									
④ 減額の特例許可を受けようとする労働者	氏名	性別	生年月日																																																								
	江東 一郎	男	昭和63年10月1日																																																								
⑤ 精神又は身体の障害の態様	身体障害2級、下肢の障害																																																										
	販売商品の検品、点検、補充、搬卸等の業務																																																										
⑦ 労働の態様	始業時刻午前8時、終業時刻午後5時 休憩1.2時から1時間 作業の詳細は別紙1のとおり。																																																										
	身体障害により、同種労働に従事している従事労働者の労働能率に比較して著しく労働能力が低い状態。																																																										
⑧ 減額の特例許可を必要とする理由等	支払おうとする賃金																																																										
	最低賃金額	⑩ 金額	⑪ 減額率																																																								
	739 円	624 円以上	20 %																																																								
	779 円		同種労働に従事している従事労働者の労働能率等と比較し、職務の成果等を勘案して別紙2のとおり減額率及び金額を定めた。																																																								
平成 20 年 8 月 1 日		職 名	代表取締役社長																																																								
		氏 名	千代田 太郎 印																																																								
		⑭ 使用者	東京 労働局長 殿																																																								
<p>⑬「都道府県労働局長」 事業場を管轄する都道府県労働局長名を記入し、所轄の労働基準監督署に2部提出してください。 ※ 減額対象労働者が派遣労働者の場合は、派遣先事業場を管轄する都道府県労働局長名を記入し、派遣元事業場を管轄する労働基準監督署に2部提出してください。</p> <p>⑭「使用者」 法人又は個人企業を代表して申請する権限を有する方が申請してください。記名押印または署名してください。</p>																																																											

平成20年7月1日から最低賃金法が変わりました

最低賃金の決定基準や罰金の上限額、派遣労働者への適用関係などについて大きな改正が行われました。

改正の概要

1 地域別最低賃金はこうなります

- ① 地域別最低賃金を決定する場合には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性にも配慮することとなります。(最低賃金法第9条第3項) 具体的な金額は、都道府県ごとに決定されます。(詳しくは、厚生労働省HP、都道府県労働局HPに掲載されていますので、御確認ください。)
- ② 地域別最低賃金を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額が2万円から50万円に引き上げられました。(最低賃金法第4条第1項、第40条)

2 産業別最低賃金はこうなります

産業別最低賃金を下回る賃金を支払った場合には、最低賃金法の罰則は適用されなくなり、労働基準法第24条の賃金の全額払違反の罰則(労働基準法第120条。罰金の上限額30万円。)が適用されます。ただし、産業別最低賃金が適用される労働者に地域別最低賃金を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法違反(罰金の上限額50万円)となります。(最低賃金法第6条第2項、第4条第1項、第40条)

3 適用除外規定が見直されました

すべての労働者に最低賃金を適用するため、障害により著しく労働能力の低い者、試の使用期間中の者、認定職業訓練を受けている者等に関する適用除外規定が廃止され、最低賃金の減額特例許可規定が新設されました。(最低賃金法第7条)

4 派遣労働者の適用最低賃金が変わりました

派遣労働者には、派遣先の地域(産業)に適用される最低賃金が適用されることとなりました。(最低賃金法第13条、第18条)

5 最低賃金額の表示が時間額のみになります

時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が、時間額のみとなります。(最低賃金法第3条)

6 施行期日

施行期日は平成20年7月1日です。

(裏面のQ&Aも御覧ください。)

厚生労働省HP: <http://www.mhlw.go.jp/>

厚生労働省労働基準局

平成20年7月1日

最低賃金法の一部を改正する法律Q&A

改正によって最低賃金はただちに改定されるのですか

改正法の施行の際に有効である最低賃金については、次の改定までの間は改正法に基づいて決定された最低賃金とみなされることから、改正法の施行の際に直ちに改定は行いません。

地域別最低賃金については毎年10月頃、産業別最低賃金については毎年10月～2月の間に改定されていますので、厚生労働省HPなどで御確認ください。なお、現在決定されている地域別最低賃金額は以下のとおりとなっています。

北海道	654	青森	619	岩手	619	宮城	639
秋田	618	山形	620	福島	629	茨城	665
栃木	671	群馬	664	埼玉	702	千葉	706
東京	739	神奈川	736	新潟	657	富山	666
石川	662	福井	659	山梨	665	長野	669
岐阜	685	静岡	697	愛知	714	三重	689
滋賀	677	京都	700	大阪	731	兵庫	697
奈良	667	和歌山	662	鳥取	621	島根	621
岡山	658	広島	669	山口	657	徳島	625
香川	640	愛媛	623	高知	622	福岡	663
佐賀	619	長崎	619	熊本	620	大分	620
宮崎	619	鹿児島	619	沖縄	618	数字は時間額(円)	

(日給を最低賃金と比較する方法)
賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較します。
(例えば)東京都の会社に勤めるAさんは、日給5500円、1日の所定労働時間7時間30分で働いています。

これが東京都の最低賃金739円を上回っているかどうかを確認するには、日給額÷1日の所定労働時間数を計算し、それと739円を比較します。

例をこの式に当てはめると、
5500円÷7.5時間＝733円33銭となり、東京都の最低賃金額739円を下回っていることとなります。

なお、詳細は厚生労働省HPで御確認ください。

現在、産業別最低賃金には時間額の他に日額によって定められているものがありますが、改正法によって日額はなくなるのですか

当該最低賃金について施行日後最初の改正の際に、時間額のみによって定められることとなります。

最低賃金額が時間額のみになった後、支払われる賃金が日給である場合に、その支払額が最低賃金額以上かどうかを調べるには、賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較することとなります。(左記の比較方法を参照してください。なお、産業別最低賃金の金額等については、厚生労働省HPや都道府県労働局HPで御確認ください。)

労働者派遣事業を行っていますが、注意すべきことは何でしょうか

派遣労働者には、派遣先事業場に適用される最低賃金が適用されます。したがって、派遣元事業者は、労働者を派遣している事業場に適用される最低賃金額を把握する必要があります。

金額は、厚生労働省HPや都道府県労働局HPで確認することができます。

現在、最低賃金の適用除外許可を受けた人を雇っていますが、今後どのような取扱いになるのですか

改正法の施行の際、既に都道府県労働局長の許可を受けて最低賃金法が適用除外となっている労働者については、施行日(平成20年7月1日)から1年の間に、新たに最低賃金の減額特例許可を受ける必要はありません。

なお、減額特例許可の対象となる労働者は、①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、②試の使用期間中の者、③職業訓練を受けている者、④軽易な業務に従事する者、⑤断続的労働に従事する者です。

7. 知的障害者の特徴と雇用上の配慮

(平成21年度版障害者職業生活相談員資格認定講習テキストより抜粋)

第5節 知的障害者

1 知的障害の概要と知的障害者

(1) 「知的障害」の用語と概念

平成10年8月に成立した「精神薄弱の用語の整理のための関係法律の一部を改正する法律」により、平成11年4月1日から「精神薄弱」の語が「知的障害」の語に置き換えられることとなりました。これに伴い、関係の法律等や行政上の用語についても「知的障害」の用語が用いられることとなっています。

ただし、「知的障害」は用語として考えると曖昧です。成人期以降の病気、事故や認知症などにより、思考や記憶などの機能に不全が生じた場合との区別が示されません。しかし、発達早期から現れてくる障害の一つとして、以下の考え方に基礎を置いているのです。

アメリカ精神遅滞協会（The American Association on Mental Retardation：AAMR）による「知的（発達）障害」とは、「現在の機能における実質的な制約（Limitation）を受けていることをいう。知的機能が有意に平均以下であり、そのために以下の適応スキルにおいて二つ以上の制約を同時にもつものである。すなわち、コミュニケーション、セルフ・ケア、家庭生活、社会的スキル、地域資源利用、自己指南、健康と安全、実用的な読み書き・計算、余暇、仕事である。それらは18歳以前に現れる。」という定義です。「制約」の表現は、必要な指導や支援プログラムを効果的に行うことによって問題となる適応スキルを改善できるという考えにつながっています。

(2) 知的障害の発生原因

知的障害の原因は、生まれる前の要因や、生後のさまざまな出来事の影響まで極めて多様です。遺伝性のものだけでも数百といわれますが、多くは原因不明です。

知的障害の原因は、その発生時期から以下に大別できます。

- ① 遺伝子の異常から生じる（酵素の欠損により有害物質が蓄積して脳や神経の発育に悪影響を及ぼしたフェニルケトン尿症などや、先天的に形態

異常を伴っている真性小頭症など）。

- ② 46対の常染色体に異常が生じる（21番染色体が3個になった）ダウン症などや、性染色体異常のレット症候群など。
- ③ 胎芽期（12週まで）や胎児期には風疹ウイルス、放射線被曝、アルコール、薬剤により器官形成や身体発達に異常が起こるなどの影響を受けます。
- ④ 周産期の異常には、仮死分娩による無酸素、低酸素状態のための脳細胞の損傷、頭蓋内出血（圧迫や鉗子により）による脳損傷、極小未熟児の場合の核黄疸や、母子の血液型不適合に対して治療が遅れた脳障害などがあります。
- ⑤ 乳幼児期には脳炎、脳症、髄膜炎の後遺症としての脳障害が起こり得ます。また、交通事故や転落などによる外的な力や、一酸化炭素中毒などによっても脳に損傷が引き起こされます。その他、極端な生育環境のために知的発達が悪影響を受ける場合もあります。

(3) 知能指数と障害判定

知的障害の判定は、知能指数（Intelligence Quotient：IQ）を重要なよりどころとしてきました。IQは知能検査の普及とともに広まった知的発達のめやすで、最初につくられ、現在でも代表的なビネー式の知能検査では、検査成績から精神年齢（Mental Age：MA）を導き、以下の式に当てはめて知能指数を得ます。

$$IQ = \text{精神年齢} \div \text{生活年齢（暦年齢）} \times 100$$

（暦年齢16歳以上は一律に16歳として扱う）

つまり、知的発達の到達レベルを示すのは精神年齢であり、IQは精神発達のスピードを示すものに他なりません。

一方、今日、広く普及しているウェクスラー式の知能検査では、同じ年齢集団の平均値との隔たりから統計的に知能指数を求めると、MAは問題とされなくなります。IQ100を意味する平均点を中心に、100人のうち95人がIQ71～129の得点を示し、IQ70未満に100人のうち2～3人が入るようにつくられています。

IQ70未満を根拠に知的障害者を考えると総人口の2.5%が知的障害者となり、わが国では310万人を超える知的障害者が存在することになります。

しかし、後述のように、調査結果に示される知的障害児・者数は格段に少ないのです。その最も大きな理由は、わが国の知的障害者の確認は「療育手帳」によって行われることにあります。手帳は申請によるものなので、援助制度の必要を感じない人、障害者に位置づけられたくない人などは申請を行わないと推測され、各種調査においても該当しないためと考えられます。

「療育手帳」の交付は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター及び精神保健指定医の判定に基づき、都道府県や政令指定都市から交付されますが、障害の程度については、国の示す制度要綱では、A(重度)、B(その他)の二つに区分されています。ただし、障害の程度の区分や「療育手帳」の名称は自治体により多少異なっています。表1は、ある自治体

が示していた基準例です。

ただし、厚生労働省所管の諸制度においては、障害者職業センターによって判定された人も知的障害者として扱うことが、「障害者の雇用の促進等に関する法律」及び厚生労働省令で定められています。

(4) 知的障害者の数

厚生労働省の知的障害児・者基礎調査結果によれば、在宅の知的障害児・者は41万9,000人と推定され、障害程度は「最重度」「重度」が16万4,600人(39.3%)、「中度」「軽度」が20万4,200人(48.8%)、不詳5万100人(12.0%)でした。年齢を見ると、18歳未満の知的障害児は11万7,300人(28.0%)、18歳以上の知的障害者は28万9,600人(69.1%)、不詳は1万2,100人(2.9%)でした(平成17年11月)。また、社会福祉施設等調査によれば、施設に入所している知的障害者は10万2,227人(平成19年10月)でした。

表1 療育手帳の判定基準例

障害の程度		判定の基準
最重度	A1	1 標準化された検査により判定した検査を指数化したもの(以下「指数」という)が、おおむね20以下のもの。 2 指数がおおむね21以上35以下のもので、身体障害者福祉法に基づく障害等級(以下「障害等級」という)の1級2級又は3級に該当するもの。
重 度	A2	1 指数がおおむね21以上35以下のもので、上記A1に該当しないもの。 2 指数がおおむね36以上50以下のもので、障害等級の1級2級又は3級に該当するもの。
中 度	B1	指数がおおむね36以上50以下のもので、上記A2に該当しないもの。
軽 度	B2	指数がおおむね51以上のもので、上記B1に該当しないもの。

2 雇用(就業)をめざす知的障害者の状況

(1) 雇用されている知的障害者が相談した相手

厚生労働省の調査では、5人以上の常用労働者を雇用している事業所に雇用されている知的障害者が、就職に際して相談した相手は表2のとおりでした。

(2) 特別支援学校からの就職

平成20年3月に特別支援学校高等部を卒業した知的障害者を主とする生徒の就職者数は2,886人でした。ここ数年において増加の傾向が見られています。

表2 知的障害者が就職に際して相談した相手

(単位：%)

学校の先生	家族	公共職業安定所	障害者職業センター職員	授産施設作業所職員	通勤寮、グループホーム職員	自分で探した	知り合い友達
30.0	27.5	14.7	9.0	8.4	3.4	2.9	1.8

(資料出所) 「障害者雇用実態調査」平成15年

(3) 能力開発のための訓練を利用した就職

① 障害者職業能力開発校^①

全国で18の障害者職業能力開発校が知的障害者を対象とした訓練科を設置していて、それらの定員合計は490名です。訓練を修了した後の円滑な就職を援助しています。

② 第3セクター方式による知的障害者能力開発センター

知的障害者の能力開発を図り、もってその雇用の促進と安定に資するため、第3セクター方式による知的障害者能力開発センターの設置育成が図られてきました。平成20年度現在、神奈川、兵庫、長崎、北海道で4センターが訓練を実施しています。他に知的障害者の能力開発を行う民間施設が大阪市、摂津市、名古屋市にあります。

③ 障害者職業センター^②

各都道府県に設置されている地域障害者職業センターでは、従来実施していた職業準備訓練等の充実を図るため、平成15年度から就職や職業生活を可能としていくための、職場の基本的ルール、作業遂行力、適切な態度の体得等、基本的な労働習慣のための支援を行う「職業準備支援事業」を実施しています。

また、雇用前の支援に限定していた職域開発援助事業にかわり、平成14年度からは雇用前後の必要な時期に支援を行う「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」^③を実施しています。平成20年度には、職業準備支援事業において700人、ジョブコーチ支援事業において1,959人の知的障害者を対象に支援が行われました。

④ 障害者雇用支援センター^④

市町村レベルにおいて、就職が特に困難な障害者に対する職業準備訓練、障害者雇用支援者の登録等きめ細かな雇用支援サービスを実施しています。

⑤ 障害者就業・生活支援センター^⑤

身近な地域で、雇用、福祉、教育等の関係機関が連携して、障害者に対して日常生活上の相談と併せて、就業面での相談等を一体的に行う支援事業を実施しています。

(4) 社会福祉関連施設からの就労

① 授産施設

「授産施設」は福祉から職業をめざす通過型の施設で、入所授産施設利用者が1万2,522人、通所授産施設利用者が5万2,255人（平成19年10月）でした。

これまで、障害の重度化、高齢化のため、社会福祉施設から雇用に結びつく例は極めて少なくなりましたが、「障害者自立支援法」によって新たに導入された「就労移行支援事業」が雇用に結びつく知的障害者数を増加させていくことが期待されます。

② 小規模作業所

全国で243の知的障害者を対象とした小規模通所授産施設を3,671人が利用しており（平成19年）、知的障害者等を対象とした、いわゆる共同作業所も多数、国や地方自治体からの補助を受けて運営されています。地方自治体の委託事業を受けて、福祉的就労の場となる例も現れました。今後、「障害者自立支援法」によって新たに導入された「就労移行支援事業」の実施により、就職を目指す機会が増大することが期待されます。

(5) 知的障害者の求職登録状況

ハローワークのサービスを受ける出発点は求職登録です。平成2年に知的障害者の求職登録者数が8万5,000人弱、有効求職者数は8,000人となって以後、その数は漸増してきました。平成21年3月末現在で、紹介あっせんを求めている知的障害のある有効求職者は3万200人と前年度を下回り、雇用の促進を反映しました。

① p. 213に詳述。
 ② p. 211に詳述。
 ③ p. 239に詳述。
 ④ p. 213に詳述。
 ⑤ p. 213に詳述。

3 知的障害者の雇用の現状

(1) 知的障害者の雇用状況

平成15年の調査では、5人以上の常用労働者を雇用している事業所で雇用されている知的障害者は11万4,000人と推定され、前回調査とくらべ、62.9%の増加が示されました。

障害の程度別でみると、重度障害者が32.1%を占め、重度以外の者は36.8%となっていますが、重度障害者数は、平成10年度調査時と比較すると、1万6,000人(80%)増となっています。

産業別では図1のように、製造業が35.3%、次いで卸売・小売業、飲食店・宿泊業が32.4%、サービス業で29.6%となっていました。

事業所規模との関連では、5～29人の事業所規模に44.1%で最も高く、次いで100～499人規模の事業所規模に30.6%となっており、前回調査とかなり異なった傾向が現れました。30～99人の事業所規模では22.3%に減少しました。

(2) 職業の傾向

常用雇用知的障害者が従事している職業で最も多いのは「その他の労務作業」が27.9%、次いで「接客・

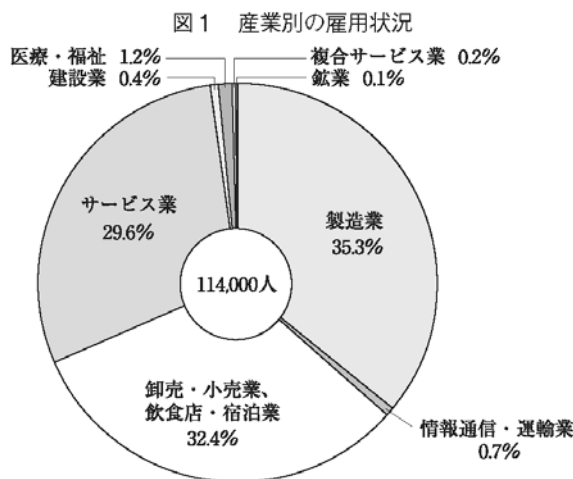
給仕職業従事」が10.9%となっており、サービスに関する職業が上位となっています。従事者数の多い順に1位から5位までを表3に示しました。

このように従来、知的障害者の働く事業所は、経営規模の小さい事業所が多く、業種や職種も製造業に限定される傾向がありましたが、近年は中堅・大企業での雇用が進み、職域も事務補助、介護補助、サービス業等に拡大しています^①。

表3 常用雇用知的障害者の職業
(単位：%)

従事する知的障害者の多い順番	職業名	構成比
1	その他の労務作業	27.9
2	接客・給仕職業従事	10.9
3	その他のサービス職業従事	10.4
4	販売類似職業従事	9.4
5	食料品製造作業(精穀・製粉・調味食品製造作業者を除く)	8.5

(資料出所) 「障害者雇用実態調査」平成15年



① これらの事例については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の障害者雇用リファレンスサービス <http://www.refjeed.or.jp/> 障害者職域拡大マニュアルNo.14「知的障害者の職場定着推進マニュアル」(小売業、福祉施設、倉庫内作業等)、障害者雇用マニュアル93「除外率設定業種における障害者の雇用促進—その2」(道路貨物運送業、鉄道業での雇用事例)、同96「生命保険業における障害者の雇用促進」(事務補助)、同97「鉄道業における障害者雇用事例」(サービス業、鉄道関連施設清掃、事務補助)、同99「人材派遣業における障害者の雇用促進」(事務補助)等にも紹介されていますので、ご参照ください。

4 知的障害者の雇用実現に向けた留意点

(1) 知的障害者雇用に対する基本理念、態度

人手不足の穴埋めや場当たりの雇用では、安定した労働力にならず、誤った雇用管理は人権上の問題につながる場合もあります。雇用管理上のノウハウ以前に、その土台として障害者雇用に対する理念、理解が必要といえます。

① IQにとらわれない

同じ障害程度でも、もっている能力は一人ひとり異なり、適性、働く意欲、興味、体力などの要因によっても影響を受けます。IQだけをもとにした採用は誤りです。

② 知的障害の特性を理解する

個人差がありますが、抽象概念の理解や使用が苦手、覚えるために時間がかかり、社会的な面の未熟さが見られる場合があります。どう学習させ、能力を発揮させていくかを考える必要があります。

③ 一人ひとりの特性をとらえる

適職を狭く考えてしまうと雇用の間口が狭くなってしまいます。新しく職域をつくり出すことが必要ですが、それには一人ひとりの能力や特徴をよく知ることが大切です。

④ 仕事の中で能力を開発する

仕事を割り当てて、すぐに1人分の戦力として期待してもうまくいきません。能力を伸ばせるように指導していくことで、事業所にとって十分な戦力になります。

⑤ 全人的な発達を促す

ある年齢で直面しなければならない人生の出来事は同じです。仕事の中での苦しみ、喜び、楽しみを通して、人生の意義が感じられるように支援する視点が必要とされます。

⑥ 社会的な支援を得る

雇用を実現し継続するためには、さまざまな制度や社会資源を利用することが重要です。障害者を雇用するということが企業の社会的な責任ととらえるなら支援を得るのも当然のこととなります。

(2) 雇用に向けた環境づくり

① 社内の合意形成と事前教育

障害者雇用の理念や取組みの方針を明確にして、従業員

の理解を得ることが必要となります。特に、初めて採用する前には、「なぜ雇用するのか」「業務災害を起こさないか」などの疑問や心配、誤った先入観もっている場合があります。それらを軽減し、障害者を迎える雰囲気をつくるためには、部署ごとの打合せや事前教育を行う必要があります。

② 雇用に向けた活動

ハローワークで紹介を受け、本人との連絡が進めば、面接や試験などを通じて、採否を決定することになります。

多くの企業と障害者が一堂に会する「障害者合同就職相談会」に参加することも効果的です。

障害者職業センター、障害者職業能力開発校、障害者雇用支援センター等を訪ねて、就職に向けて準備中の知的障害者の状況を見聞することも有意義です。

特定の職種だけで雇用しようとすれば、適当な対象者がいないということになりかねません。特別支援学校の職場実習、地域障害者職業センターの職務試行や職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業などで知的障害者を職場に受け入れると、雇用に向けた適切な配置や作業の方法を検討できるメリットがあります。

(3) 雇用開始に際しての配慮事項

① 専任者、担当者の配置

多くの知的障害者は、いろいろな人から説明や指示を受けると混乱してしまいます。指導担当者をはっきりさせることが大切です。新しい環境に緊張したり、気後れしている知的障害者を職場に溶け込ませていくには、温かい人柄と辛抱強さが必要になります。職場への適応に向けた基礎的な生活指導も合わせて行う場合、「キーパーソン」として、まさに雇用の成否の鍵を握ることになります。職場に多少、慣れてきた場合でも、本人の気持ちややりたいことを汲み取って従業員に伝える仲立ちが必要なこともあるので、専任者を配置することが望ましいといえます。

② 職務内容の検討

知的障害者は単純反復作業が向いているといわれてきましたが、得意な作業では一般従業員に負けない場合もみられます。

機械を導入し工程を単純化したり、工程を細分化し

て知的障害者の作業を可能にした例もあります。また、簡単な道具を工夫することによって、機能を補うこともできます。職務再設計の考えによって、各人の特性に応じた作業内容を準備すれば、多くの部署への配置が可能になるといえます。

③ 作業条件の検討

単独作業、グループ作業、ライン作業のいずれが力を発揮しやすいのか、一般従業員とどう組み合わせれば作業能率を管理できるのか等を確認することは重要です。自閉症の人や学習障害がある人の場合には、専門的な助言に基づくことも必要です。その意味でも、職場適応訓練^①や職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業を利用する意義は大きいといえます。

④ 作業指示や伝達方法

指示、伝達を行う場合は知的障害者がよく理解できるよう配慮しなければなりません。「それ」「あれ」などの言い方や抽象的な表現は避け、簡潔で具体的な表現が大切です。やってみせて、次に、本人にやらせて理解を確かめます。絵や図を使い、注意事項などは黒板に書いておいたり、メモを渡して確認できるようにします。

⑤ 教え方の原則

ア 具体的に

「やってみせる、一緒にやる、一人でやらせる」を反復することで習得を助けます。

イ 正確に

最初にきちんとした方法を身につけさせるようにしないと修正が大変です。あいまいにしないで正確に教えます。

ウ 一貫して

別の説明や、違ったやり方を交えると混乱してしまいます。本人に合う方法を見つけて徹底します。

エ 繰り返し

練習をさせても、効果が出て能率が上がるまでは時間がかかります。焦ることは禁物です。

オ 愛情と熱意

指導者の気持ちに応じて頑張ろうとします。ただ優しく教えればいいというものではなく、一方で安全に適切な作業ができるよう、きちんと指導することも必要です。

⑥ 数や文字の扱い

一般に文章理解、数字の操作が苦手ですが、道具の利用や工夫によって解決できます。

ア 1個できあがるたびにカウンターを押して、数を数えなくてもよくする

イ 砂時計やタイマーを使用して、正しいタイミングや必要な時間の長さを測る

ウ 秤の所定の重さの目盛りの位置にテープを貼り、そこに合わせることで正しい量目を量れる

エ 製品の区別に文字ではなくわかりやすい絵を使う

⑦ 事故防止の対策

知的障害者は、危険を予知し回避することは得意ではありません。危険箇所の改善、機械に緊急停止ボタンを設置、避難経路の確保などの物理的な環境整備とともに、人的な体制整備や安全教育も必要です。

ア 朝礼に安全教育の講話を入れる

てんかん^②のある人には、発作が万一起きても大丈夫のように、高いところや危険物の近くに配置しない配慮が必要になる場合があります。

⑧ 通勤方法の確立

本人、家族との間で経路や方法について十分検討しておかなければなりません。公共の交通機関を利用するためには、何番線に乗るのか、行く先の見分け方はどうするのかなどを実地に練習させます。非常の場合の連絡方法等について決めておくことも大切です。

適当な交通手段がない地域では、通勤の便を図るために、助成制度を利用してマイクロバスを運行することも検討の余地があります。

⑨ 職場での生活指導

入社当初は、仕事の指導とともに、職業人としての基本を指導することも必要です。仕事はできるように

① p.237に詳述。

② 発作的に、急激な意識喪失、あるいは筋肉運動を伴ったけいれん発作が反復して起こる慢性的の疾患。遺伝性と考えられるが成因が解明されていない真性てんかんと、脳の損傷や病変、疾患が原因となって二次的に生起するのが症候性てんかんとされている。意識喪失で倒れ、身体中の筋肉が強直するけいれんに続いて、四肢の粗大な運動（間代性けいれん）に移る大発作と瞬間的な意識障害、部分的なけいれん発作などから成る小発作の二つが代表的である。低年齢期に発作を頻発すると精神発達遅滞を引き起こす。種々の薬物が開発されており、75%程度の抑制率ともいわれるが、疲労や過食過飲などを避ける日常生活のコントロールも重要とされる。

なっても、周囲と相容れないのでは定着は望めません。服装、あいさつ、返事、報告、連絡などは、同僚との無用の摩擦を避けるためにも必要になります。そうした指導には、理由を具体的に説明して納得させなければなりません。

健康管理も重要な生活指導の項目になります。新しい環境への緊張から、心身の不調を起しても、不調の状態を自覚できていなかったり、質問されてもうまく返答できないで、欠勤やそこからの不応につながることもあります。普段と違う表情や受け答え、作業

ぶりなどから、だれかが早目に変調に気づくことが大切です。そのためには、生活指導員や障害者職業生活相談員⁹の配置が有効です。

⑩ 家族との関係づくり

知的障害者の雇用に当たっては、家族が本人の仕事をよく理解し、支える体制をつくる必要があります。話し合いの中で協力体制づくりをめざさなければなりません。難しい場合は、学校、援護施設、障害者職業センターなどの支援機関の協力を得ることも考えます。

5 大企業における知的障害者雇用への取り組み

(1) 大企業における知的障害者雇用の阻害要因

大企業が知的障害者を雇用していない、または雇用できないとする理由を調査した結果、以下の4カテゴリ-10要因が阻害要因として整理されました。

《作業内容に関する制約》

- ① 製品・サービスの高度化・複雑化に伴う作業内容と能力要件の高度化
- ② 危険度、精密度が高い職務の増加
- ③ 作業体制面からくる制約
- ④ 事業の合理化、技術革新による作業工程の合理化、単純労働の外注化

《雇用管理面での制約》

- ⑤ 雇用管理面でのわずらわしさ・複雑さ
- ⑥ 雇用管理体制の未整備
- ⑦ 雇用・処遇制度に内在する阻害要因

《事業所を取り巻く条件からの制約》

- ⑧ 事業所の立地（したがって労働市場）面からの制約
- ⑨ 外からの働きかけと支援の弱さ

《知的障害者に対する理解不足に基づく制約》

- ⑩ 知的障害者に対する理解不足や誤解、それに基づく雇用管理面での不安

(2) 特例子会社制度の活用

大企業がもつ条件に合わせて障害者雇用を実現するかたちの一つとして着実な成果をあげてきたのが、特例子会社制度の活用です。

日経連の調査結果によれば、特例子会社65社が雇用している知的障害者は「肢体不自由」「聴覚障害」に次いで3番目（14%）でした。知的障害者が⁹90%を占めている企業の特徴を確かめたところ、

- ① 90年代に入って設立されてきたこと
- ② 第3セクター方式はなく、雇用者数は多い場合で40名未満であったこと
- ③ 1人当たりの売上高は「500万円以上700万円未満」が多く占めたこと

でした。

雇用管理課題として「障害者のキャリア・アップ」「障害者の職務開発」「障害者の生活指導」「家庭からの支援・協力」があげられました。

調査報告は、「職場を離れた個人生活の支援が必要な場合も多く、雇用企業がそのすべてに対応するには負担が大きすぎる」と結んでいます。

全国の特例子会社数は平成21年4月末時点で259社となっており、設立が着実に進んでいることがうかがわれます。

⁹ p. 205に詳述。

6 知的障害者の雇用継続のために

(1) やる気を引き出す雇用管理上の配慮

① 人間関係の調整

知的障害者が落ち着いて仕事をこなせるようになったからといって、職場での支援が不要になるわけではありません。人間関係をうまく処理していくことは苦手な人もいますので、感情の行き違いが修復できず、不満をもったり、孤立したりすることもあります。そのときにうまくコミュニケーションがとれるように、休憩時間やアフターファイブも含め、人間関係に配慮し調整することが、障害者職業生活相談員の重要な役割になります。

② 仕事の評価と能力開発

簡単な作業に配置し、習熟度や適性の把握をしてから、複雑な作業や判断を要する作業を担当させるようにします。自分の働きに自信が生まれ、周囲から必要とされ、期待されていると感じることから、やる気は生まれてきます。成果をほめたり、〇〇係などの役割を与えても意識を高めることになります。

キャリア・アップのための教育計画には、一定期間の仕事ぶりから、評価票などを使用して興味、適性などを十分に把握することが望まれます。

③ キャリア・アップと配置転換

後輩を指導する役割など、ステップアップの機会を与えることは向上心を引き出し、それをめざすことで職場が活性化します。

また、当初の部署で頭打ちとなり、他に適した仕事が考えられる場合には作業変更や配置転換を検討すべきです。その場合、一方的に行うのではなく、納得を得てから行うことが大切です。

キャリア・アップのための配置転換であっても人間関係や役割に変化を起こすので、本人の意思を尊重して進めなければなりません。仕事に対する希望を開ける機会を用意しておき、やりたい作業ができて関心を示したときに、すかさずチャレンジさせることが効果的です。なお、配置転換後の指導・訓練等は新規採用・配置のときと同様に基本から行うことが必要です。

④ サークル活動や社内行事

親睦を目的とした社内行事には積極的に参加させることが望まれます。気持ちを開放できるだけでなく、

他の従業員とのコミュニケーションが進み、会社への所属意識も高まります。計画から参加させることでさらに意欲を高めることもでき、他の従業員の先入観を除くことにもなります。宿泊を伴う社員旅行などにも参加させたいものですが、本人の心配や不安に対しては十分に相談に乗り、必要な配慮を行うことが条件になります。

(2) 生活面の支援

① 金銭管理

お金の計算に絡むトラブルを防ぎ、給料を計画的に使えるように指導していくことは、事業所にとっても重要なこととなります。働いた報酬として給料がしっかり位置づけられれば、働く意味が実感され、意欲の向上にもつながります。生活を豊かにしていくために、本人が給料を管理する方向に指導が進められることが望ましいでしょう。

② 余暇

アフターファイブや休日の有意義な過ごし方が、働く意欲を引き出します。無為に過ごせば意欲を低下させることになります。限度を超えた活動は仕事に支障をきたすことになります。こうした指導には家庭や関係機関と密接な協力が必要になります。何をしてもかわからず、暇を持て余している場合には、社内のサークル活動、地域の青年学級やボランティアも利用できます。

(3) 離職を未然に防ぐ問題解決

① 相談を受ける関係

職場での不応は最終的に「人間関係がこじれ」での離職になります。日頃から相談に乗ったり、当面の問題を適切に解決していくことが肝心です。感情表現や自己主張が不十分なため、人事異動などをきっかけに人間関係が悪化したり、問題行動が出現することがあります。障害者職業生活相談員の働きが重要になります。

② バックアップ体制

知的障害者の能力開発や定着にかかわる問題を組織的に検討し対策を講じるには、「障害者職場定着推進チーム」^①の設置が望まれます。チームは事業所代表、

① p. 206に詳述。

職場の長、障害者職業生活相談員に障害者代表等で構成されますが、この制度を利用した好事例が多数報告されています。

③ 家庭との連携

無断欠勤、仕事に集中しない、体の不調等については、必ず、家庭と十分に連絡をとり、原因を確かめて対策を立てることが必要です。当初は連携がよくても、数年経つうちに会社への不満が出てきたり、本人への方針に食い違いが出たりして、連携が崩れることもあります。家庭との継続的な連携を果たす方法として、連絡ノートを利用することや、保護者との集まりを定期的にもつようにすることがみられます。

④ 社会資源とのネットワーク

厚生労働省の調査(平成15年度障害者雇用実態調査)では、知的障害者を雇用する事業所の61.4%が雇用上の配慮を既に行っており、それらの配慮の内容として「工程の単純化等職務内容の配慮(54.5%)」が最も多く、「配置転換等人事管理面についての配慮(41.2%)」、「業務遂行を援助する者の配置(40.3%)」、「職場内における健康管理等の相談支援体制の確保(21.1%)」が続いていることがみられます。今後は高齢化した知的障害者の継続雇用やリタイアメントの問題も出てくる

と考えられます。こうした雇用管理上の課題をクリアしていくには、ひとつの事業所内の制度や人的資源を活用するだけでは困難が生じてきます。そのためには、アウトソーシングの発想や地域生活にわたるケアマネジメントの考えに合わせながら、専門機関や専門家のネットワークの助けを借りることが今後は極めて重要になるでしょう。

(吉光 清)

〈参考文献〉

- 1) 厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査結果.
- 2) 厚生労働省：平成19年社会福祉施設等調査結果.
- 3) 厚生省:平成17年知的障害児(者)基礎調査結果.
- 4) 厚生労働省・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：「障害者の雇用促進のために」, 平成19年度.
- 5) 文部科学省：平成19年度特別支援教育関係資料.
- 6) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構関係資料.
- 7) 日本経営者団体連盟：「特例子会社の経営に関するアンケート調査結果報告」, 1998.
- 8) 労働省・日本障害者雇用促進協会：「大企業における精神薄弱者雇用の阻害要因と支持要因に関する調査研究」, 研究調査報告書No. 153, 1991.

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 51

障害者の最低賃金の減額許可と労働能力の評価に関する研究

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2010年3月
印刷・製本 株式会社あをばぷりんと