

社会協同組合を通じた障害者雇用策 ～イタリアの事例を通じて～

第7分科会

- 堀田 正基（特定非営利活動法人 社会的就労支援センター 京都
フラワー 理事長）

- イタリアの社会的協同組合の起源は、社会運動と医療システム改革の中に、偶然にも位置づけられています。旧来の障害者、社会的に排除された人々の支援は必ずしも良好ではなかった。
- 象徴的なものとして、イタリア北東部で世界で初めて精神科病院の廃絶を定めたバザーリア法の制定、必然的に精神障害者の働く場が必要に。
- また、南部では失業に苦しむ若者たちが仕事起こしを担うなど、地域の担い手による社会運動が起こる。
- 自分らしい生活をする権利、貧しい人も、障害のある人も、働き、家族を支え、自立生活の機会を得る権利等々の運動の中に。「福祉的就労」を超えた経済主体として社会的協同組合が組織された。
- 欧州の他の国々の労働統合型社会的企業、ソーシャルファーム等と比べても特異な発展を遂げた。
- 日本の障害者雇用施策は行政主体のもので、イタリアの事例を通じて、現在の、日本の障害者雇用施策を考えてみる。
- 論文が2ページなので、ここで補足説明いたします。問題提起で終わるかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

イタリアの社会的協同組合とは(B型社会的協同組合に特化して)

- 1980年代に、社会的に不利な立場の人達等の労働統合をミッションとする組織の活動が見受けられた(Borzaga and Loss 2002a:6) 。
- 不利な立場の人々に対して労働統合の機会を提供している社会的協同組合はB型社会的協同組合と称することになった(Borzaga and Loss 2002c:6) 。
- B型社会的協同組合は、身体的な、または精神的に障害を持つ人々、麻薬常用者、アルコール中毒、家庭に問題を抱える未成年者、そして保護観察中の元服役囚に対する支援を行う(Borzaga and Loss 2002d:6) 。
- 中小企業等は、社会的協同組合に対して、社会的包摂プログラムを支援する組織体ではなく、労働政策ツールと捉えた(Borzaga and Loss 2002f:7) 。

イタリアの障害者雇用促進法のミスマッチ

- 1968年施行の482/62号法は、従業員数35人以上の中小企業と公共機関に対して全従業員に対して15%の割合で障害者雇用を実施する割当雇用制度を施行した(Borzaga and Loss 2002g:6)。
- 中小企業にとっては、継続雇用に関するコスト、受け入れに対する不安で十分な進捗は図れなかった。1980年代に、社会的に不利な立場の人達等の労働統合をミッションとする組織の活動が見受けられた。
- これが、後のB型社会的共同組となり、企業とB型社会的共同組の連携が始まった。B型社会的共同組と連携することで企業側も障害のある従業員の職場定着が可能となり、B型社会的共同組も仕事の受注と仕事場を確保しなければならなかった。
- 482/62号法施行による障害者雇用のミスマッチが、中小企業側とB型社会的共同組とを結びつけた。ミスマッチについては、連携が大きなキーワードになる。
- おそらくこのような形式で中小企業側とB型社会的共同組の連携が進んだものと考えられる。

1991年に法律381号によって協同組合は(社会的協同組合に関する法律)法人化となる

- 1991年に法律381号によって協同組合(社会的協同組合に関する法律)によって法人化が認められた。
- また、全労働力の少なくとも30%は社会的に排除された人達、障害のある人達でなければならない。
- 更に「381号 第9条 州の法規には、州は、さらに社会的協同組合の振興、支援および開発」のための規準を布告する。
- 「州が採用する支援措置から発生する負担は、州の通常財源によって賄うものとする」とあるように、B型社会的協同組合は、中小企業との連携による収入以外に、助成金収入も得ることができた。

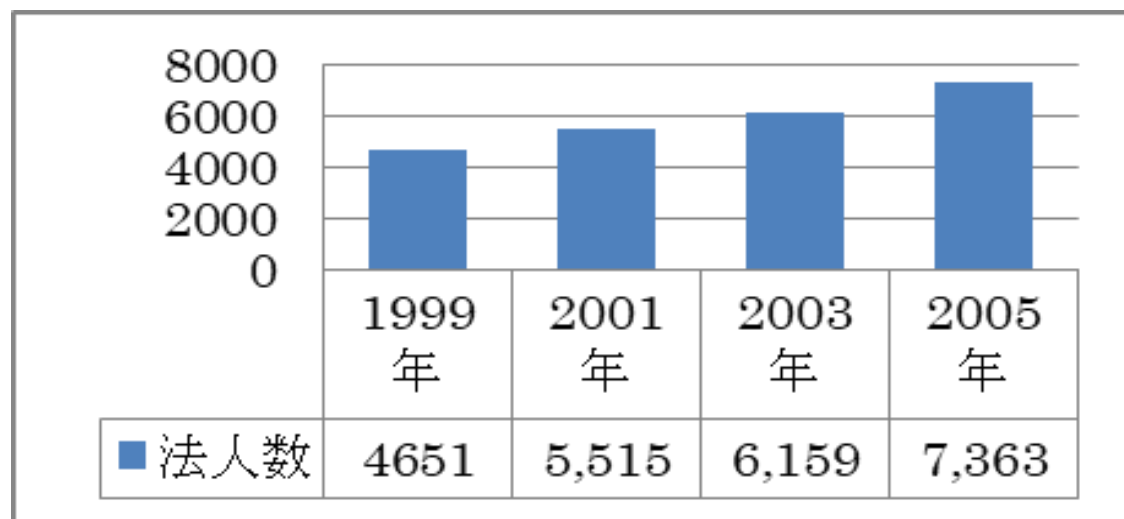


図1 法人数の推移出所:ISTAT(2001) ISTAT(2007)

改正482/68号法は、全従業員が50人以上の企業に対して15%から7%まで障害者の割当制度を引き下げた

- 1999年の改正482 /68号法によると、義務的採用のための中小の事業所には、職業訓練、名簿の作成、義務的採用の免除や相殺に関する許可、協定の締結および対象となる採用者の定義も含まれている(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:a)。
- 使用者については、障害者を社会協同組合に臨時的に組み込むとの内容の協定を締結しうると定めている。こうした協定を結んだ使用者には、一定の労働委託を協同組合にゆだねる義務が生ずる(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:b)。
- これにより、B型社協協同組合と中小企業の連携は、法的に認められ、仕事を中小企業から得やすい状況は整い、障害者をB型社会協同組合に臨時的に組み込み訓練することで、中堅企業の割当雇用制度にも寄与することとなる。
- 以上のように、市民の社会活動。それに企業も追随するような形で障害者雇用が発展してきたイタリアは、他のEC諸国と比べても異色の経過をたどってきた。それでは、日本の状況とは。

日本の障害者に関する労働施策

障害者の「働く場」に対する発注促進税制

- 発注促進税制は、後述する福祉的就労や特例子会社等の障害者の「働く場」に対する発注額を前年度より増加させた企業について、企業が有する固定資産（減価償却資産）を割増して償却することができる制度である。ただしこの制度は平成20年度(2008)から5年間の時限措置であり、利用実績が芳しくなければその後の継続は見込めない(山田, 2013)。平成27年度末まで延長されたが活発な利用実績もなく打ち切りとなる。

在宅就業障害者支援制度

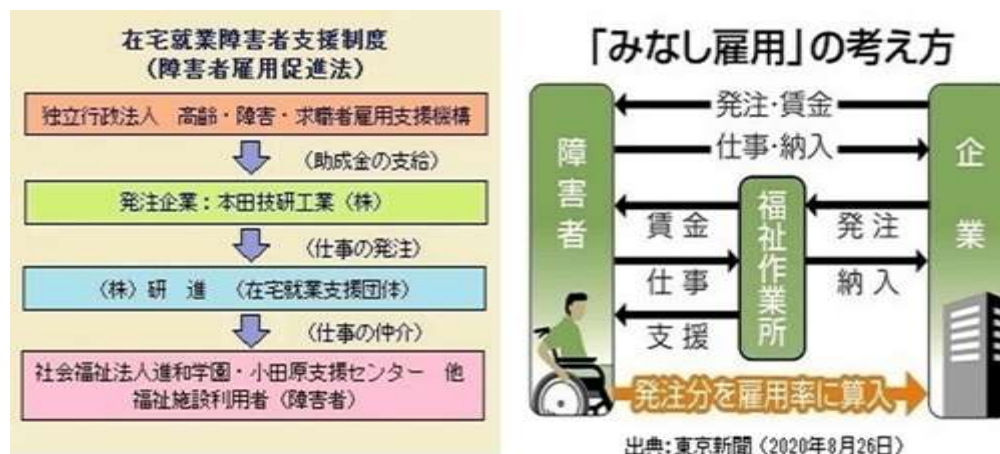
- 2006年に障害者雇用促進法の改正によって創設された「在宅障害者就業支援制度」は、以下のような問題を抱えるため極めて実効性の乏しい制度となっている。第一は、障害者雇用促進法上の制度でありながら、ほとんど一般には知られていないことである。とりわけ、経済的メリットが与えられる企業にも、その周知がなされていないことは大きな問題である。第二は、この制度で重要な役割を担う「在宅就業支援団体」(法74条3項)に、ほとんどメリットがなく負担だけ大きいことである。第三は、対象障害者の範囲が限定的で、移動困難な難病者の一部しかこの制度の対象にならないことである(田中, 2018)。
- このような条件を満たすことが義務付けられているため、2019年現在、登録を受けている在宅就業支援団体は全国で20団体と少なく、その中の多くは特定非営利活動法人や社会福祉法人で占められており、民間企業はわずか2社にとどまっているのが現状である(Web Sana, 2019)。

障害者優先調達法

- 2013年4月1日に施行された、障害者優先調達推進法は、国、独立行政法人等、地方公共団体および地方独立行政法人による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達について、毎年度調達方針の策定・公表と調達実績の取りまとめと公表を行うことを定めている。障害者優先調達推進法の主な目的は、国や地方公共団体等が、物品や役務(サービス)を優先的に直接購入することを通じて、障害者の自立の促進に資することである(岸, 2019)。
- 障害者優先調達推進法は、公的機関に対し、障害者就労施設等から優先的に製品を購入したり仕事を発注したりするよう努力することを求めるものである。ただし、そうした調達を義務づけるような強制力を伴うものではなく、民間企業に対して同様の努力を求めるものでもない(遠山, 2016)。
- 様々な施策が実施されたが、企業と就労継続支援事業所とが、機能的に提携できるようなものではない。

みなし雇用制度

- そこで現在議論されているのが「みなし雇用制度」である。
- 全Aネット(2021)は、「みなし雇用制度」とは、企業が障害者を雇用している福祉事業所等に仕事を発注した場合などに、その発注額の一定割合を障害者雇用納付金額に算定し、発注企業の実雇用率に算入する、ないし納付金額の減額を認める制度と想定している。



イメージとしては上図を参照(株式会社研進, 2021)

メリット

- 直接雇用以外の方法で障害者雇用に貢献できる。
- 特例調整金や特例報奨金が支給される。
- 障害者雇用の枠組みでは働くことが難しかった人たちにも、働く方法の選択肢が広がる等のメリットがある。

デメリット

- 障害者雇用を実施する企業が「みなし雇用制度」に興味を示さず活用しない。
- 在宅就業障害者支援制度がベースになるため就労系事業所は活用しにくい。
- 今後、活発な議論が期待される。

行政主体で実施される施策も必要であるが、使いにくい枠組みを提示するよりも、広く民間団体、福祉業界の意見が取り入れられる施策も必要ではないか、また、障害者就労に対する市民の関心も高めていかなければならないだろう。

現Borzaga.C. and M. Loss (2002a) “WORK INTEGRATION
SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.

Borzaga.C. and M. Loss (2002c) “WORK INTEGRATION
SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.

Borzaga.C. and M. Loss (2002d) “WORK INTEGRATION
SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.

Borzaga.C. and M. Loss (2002f) “WORK INTEGRATION
SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 7.

Borzaga.C. and M. Loss (2002g) “WORK INTEGRATION
SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.

ISTAT(2001) I Distretti Industriali 8° Censimento generale
dell'industria e dei servizi, 4.

ISTAT(2007)「Le Cooperative social in Italia Anno 2005 –
Statistiche inBereve」, Istituto Nazionale di statistica.

独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:a, Social
Enterprise London : Lessons for the UK 2013:25

独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:b
Social Enterprise London: Lessons for the UK 2013:25

山田雅穂(2013). 障害者雇用における発注促進策と経営の質 —ISO26000とインクルージョンの観点から—.
日本経営倫理学会誌, 第20号, 165.

田中建一(2018). 障害者雇用促進法における「在宅障害者就業支援制度」の検討—「在宅障害者就業支援制度」
の実効化試論と「難病クラウドワーカー」の法的保護. 東洋法学, 第61巻第3号, 236.

Web Sana(2019). 在宅就業障害者支援制度とは?,
https://www.web-sana.com/site/sana_report/system_08.html (情報取得2022/9/22)

- 岸道雄(2019). 地方自治体の公共調達における社会的価値を考慮した総合評価方式に関する一考察 — 障害者雇用に焦点を当てて —. 立命館大学地域情報研究所紀要, 8: 1-16, 7.
- 遠山真世(2016). 障害者就労継続支援 B 型事業所における就労支援の状と課題 (1) — Z 県内 3 事業所の質的調査から —. 高知県立大学紀要, 社会福祉学部編, 101.
- 全 A ネット(2021). 障害者就労促進発注制度の実現に向けて — 「障害者みなし雇用研究会」報告 —. NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会, 公益財団法人日本財団 令和元年度助成事業, 4.
- 株式会社研進(2021). 厚生労働省 労働政策審議会 議事録公開 ～ 研進より政策提言 ～, <http://www.kenshin-c.co.jp/2zaitaku> (情報取得2022/9/22)