

～精神障害の就労と社会的協同組合～*

村上 清**

The working of person with psychiatric disabilities and the cooperative social

Kiyoshi Murakami

(要旨)

本論文では、障害者自立支援法や障害者雇用促進法改正という状況を踏まえて精神障害者の就労を今後促進するための課題を整理するとともに、精神障害者の障害特性を考え筆者が注目している新たな就労形態として、E Uが掲げる「社会的排除との闘い」の具体的実践としてイタリアでさかんな社会的協同組合B型について論及するものである。

(キーワード)

- ①障害者自立支援法
- ②就労支援
- ③社会的排除との闘い
- ④社会的協同組合B型

はじめに

賛否についてはいろいろの意見があるが、障害者自立支援法が成立し、わが国の障害者施策が大きく変わろうとしている。この障害者自立支援法のポイントの1つに「就労支援を抜本的に強化」(新制度説明パンフレット・厚生労働省作成資料)がうたわれている。この背景には、国の財政状況や授産施設の課題とともにE U等の雇用政策も影響していると思える。

しかし、今日のわが国の経済状況や企業体質を考えると、障害者自立支援法が施行され、障害者雇用促進法の改正で精神障害者も雇用率にやっとカウントされるようになって、このことによって企業が精神障害者の雇用に力をいれ、精神障害者の働く場が急速に進むとは思えない。

また、一方で精神障害者本人や支援者側の就労に対する意識の問題も大きな課題と考えられる。

本論文では、障害者自立支援法や障害者雇用促進法改正という状況を踏まえて精神障害者の就労を今後促進するための課題を整理するとともに、精神障害者の障害特性を考え筆者が注目している新たな就

労形態として、E U特にイタリアでさかんな社会的協同組合B型について論及するものである。

1 就労に対する意識改革を

精神障害者の就労が進まない状況の要因の1つに筆者の現場体験等から、精神障害者本人や支援者の就労に対する意識があると考えられる。社会就労センターの調べ(平成12年)では、授産施設を出て企業で働きたいかという問いに64.5%がYESと回答している。また平成17年に当事者団体が行った調査でも、定職についていない796人のうち431人(54.1%)の方が就職したいと回答している。

しかし、実際に施設利用者(主に精神障害者)に、では働いてみますか?とたずねると「働きたいけど無理です。」という回答が返ってくることが多い。又、職員や家族も同じような答えをする人が多く、中には「せっかく作業所に安定して通っているのに、就職なんかして、調子が悪くなり再入院などのゴタゴタはもうこりごりです。今のままでいいんです。」と働くことを話題にしないしてほしいという家族もいる。

では、はたして本当に「今のまま」でいいのだろうか?また、「働きたいけど無理です」と答えた、この無理の意味とは何なのか?

筆者の経験から推測するに、この無理という回答者の「働く」ということのさす意味は、フルタイムの労働すなわち8時間労働を描いていたり、同じ職場で長期にわたって働くこと、などをイメージしての無理という回答だと考える。

今日、フレックスタイムの導入や短時間労働制導入、さらに派遣労働や在宅勤務、ワークシェアリングなど就労環境は、目まぐるしく変化している。また、かつての年功序列制は崩壊しつつあり、1つの職場に一生働くという意識も薄らいできている。

そのことを平成11年の国民経済白書から引用すると「男女とも、80年代後半、90年代の転職

* Received January 25, 2006

** 長崎ウエスレヤン大学 現代社会学部 社会福祉学科, Faculty of Contemporary Social Studies, Nagasaki Wesleyan University, 1057 Eida, Isahaya, Nagasaki 854-0081, Japan

率は、70年代後半～80年代前半の水準より高くなっている。さらに、年齢別の転職率は、男女とも年齢が若いほど高く、特に80年代後半以降は、女性の転職率が急速に上昇している。15歳～24歳では、97年に男女とも8人に1人は1年前と勤め先が異なっている。」

このように、仕事に関する意識もその是非は別として大きく変わってきている。

このような状況からして、障害者だけに古い職業意識を持たせること自体が問題であるし、また、家族や職員がよく言う「仕事が続かなかつたらどうするの」という発言自体にも問題があるといえる。むしろ、失敗してもいいから仕事に挑戦しつづける気持ちを支持しつづけることの方が大切であろう。アメリカで取り組まれているIPS (Individual Placement and Support) では「IPSにおいて仕事の終了は、常に、肯定的なこととして捉えられる」とあるように、けっして、離職を否定的に捉えず、そのことで学んだことを次の仕事への挑戦に役立てるように支援していくことの方が重要だといっている。

まさに精神障害者本人や支援者の意識改革が必要である。しかし、一方でこのような意識を持たざるを得ない厳しい就労環境が存在するのも事実である。以下そのことについて考えてみたい。

2 障害者の就労現状と新たな雇用施策

わが国の障害者雇用の柱である障害者雇用率制度(表1参照)では、民間企業は従業員のうち1.8%の障害者を雇用しなければならないが、現実には表2に示したように雇用率を達成していないのが現状である。

一方、精神障害者授産施設等の現状をみると平均月賃(月額)は、通所授産施設12,529円、入

所授産施設11,174円、福祉工場81,108円(平成12年社会就労センター実態調査報告書より)と特に授産施設は低い金額になっており、一般雇用への移行(平成12年6月30日調査)は、159人(3.6%)にすぎない。(参考までに身体0.2%、知的0.9%と低い)

一般就労のための準備訓練としての障害者授産施設は、いつの間にか安住の施設となってしまっている。この現状を変える必要があるというのが、今回の障害者自立支援法制定の理由の1つでもある。

障害者自立支援法では、障害種別の枠を取り除き福祉工場・授産施設を主に就労移行支援・就労継続支援(雇用型・非雇用型)に移行させ利用者が何人就業できたかの実績が評価される等、まさに就労支援を中心に据えての事業体系になっている。

また、これに連動させることを意図として障害者雇用促進法が改正された。その法改正の背景として「障害者の社会参加に伴う障害者の就業に対するニーズの高まり→障害者の就業機会の拡大による職業的自立を図ることが必要」とし、改正のポイントとして(1)精神障害者に対する雇用対策強化(①障害者雇用率制度の適用 ②障害者雇用納付金制度の適用)(2)在宅就業障害者に対する支援(3)障害者福祉施策との有機的な連携等をあげている。

この法改正をうけて厚生労働省は、厚生労働省令等で小規模作業所等の運営団体を念頭において在宅就業障害者を支援する在宅就業支援団体の登録要件を定めたり、グループ就労訓練に係る助成金を創設し、社会福祉法人やNPO法人と企業との連携を強化していこうと次々に新施策を打ち出している。この新施策は遅れている精神障害者の就労の推進を図ろうというものである。

しかし、前述したように雇用率未達成の企業が多い現実のなかで、企業側が障害者雇用に前向きにならなければ新施策も絵に描いた餅になりかねない危惧がある。

そのためには、従来の企業における一般雇用だけでなく新たな就労形態が必要ではないかと思え、その1つに以下に述べる社会的協同組合があると筆者は考える。

(表1) 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度	
社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、常用労働者の数に対する一定割合(障害者雇用率)の数の身体障害者又は知的障害者を雇用する義務を事業主に課す制度。	
(参考1) 現行の障害者の法定雇用率	
(民間企業)	
・一般の民間企業(常用労働者数56人以上規模の企業)	1.8%
・特殊法人(常用労働者数48人以上規模)	2.1%
(国及び地方公共団体)	
国・地方公共団体	2.1%、都道府県等の教育委員会 2.0%
*ドイツ	5% (2000年)
*フランス	6% (1991年)

(表2) 障害者雇用の現状
最近の実雇用率の推移

H6-1.44%	H10-1.48%	H14-1.47%
H7-1.45%	H11-1.49%	H15-1.48%
H8-1.47%	H12-1.49%	H16-1.46%
H9-1.47%	H13-1.49%	H17-1.49%

3. 社会的協同組合とは

社会的協同組合（Cooperative social）については、協同組合研究者や生協関係者の間で新しい働き方として、話題になる機会が増えてきている。その理由についてはいろいろ挙げられるが、その1つがEUの雇用政策の転換である。

1998年3月にイギリス労働党政府のブレア政権が発表した『福祉への新しい契約』（Minister of Welfare）の第3の道をはじめとする、社会的排除との闘いの政策提起がなされた。EU全体でも「激しい競争原理の下では弱者が社会から排除される危険性が高いことを考慮し、排除ではなく仕事を通じて国民全体を社会的に統合する連帯の道を選択したのである。具体的には2000年のリスボン欧州理事会で新たに「フル就業（full employment）」という目標が設定された。フル就業という考え方は、高齢者や女性、社会的弱者など非労働力化している人々を、広く仕事の機会を与えることによって労働市場に参入できるようにし、仕事を通じて社会的統合を進めていくという政策理念である。」（労働政策研究報告書No. 15）と共通理念になっている。

この考えの具体的実践として社会的企業が注目されている。社会的企業とは、協同組合・互助組合・アソシエーション・財団等があげられる。岡安喜三郎氏によると「社会的企業とは、「社会統合をめざす企業」、「社会結合をめざす企業」、「社会目的を持った企業」、「コミュニティに密着した企業」、「コミュニティ・ビジネス企業」、「社会目的事業」、「社会ベンチャー」「持続可能戦略」、「非営利収入生成活動」、「非営利企業」と様々に語られるものの包括概念である。」と定義している。

また、ピクチャーA、プストフは、「社会的企業モデルは、社会サービスの仕事を能動的な、参加型の、相互活動的な仕事に転換していくのを助けるだけではない。社会的企業モデルは、また従業員の労働生活を活性化し、福祉国家を福祉社会へ転換していくのを助けるのであり、そこでは市民は共同生産者となることができるのである。」（「福祉社会と市民民主主義」）と社会的企業の役割を高く評価している。

EUの社会的企業研究は、C.ボルザガ/J.ドゥッフルニによる、EU 15カ国の事例を詳細に分析した「社会的企業」（Social Enterprise）に記述されているが、この社会的企業の1つに協同組合が含まれる。

この協同組合は、従来の生協や農協や信用組合などの協同組合と違い新しい形の協同組合といわ

れ、生産協同組合と労働者協同組合等々、EU各国でその根拠となる法律により呼び方も異なるが、特にスペイン、イタリア、フランスなどを中心に6万企業150万人が工業、手工業、サービス、建設など様々な分野にひろがって働いている。

その原則の1つが、市民や労働者が自ら出資、地域や社会に役立つ仕事をする事業体で、組合員全員が経営者であり労働者であり、事業の運営は全員参加で、「1人1票方式」とよばれる方法で決定することである。

EUのなかでも特にイタリアで盛んな社会的協同組合B型は、今後のわが国における障害者の就労形態、特に精神障害者の就労にとって大いに参考になると思える。

4. 今後の精神障害者の就労のあり方

イタリアの社会的協同組合研究としては、既に1992年にJ.アールが「イタリア協同組合物語」でイタリアの社会的協同組合について歴史的経過と現状について述べているし、最近では2004年に田中夏子氏が「イタリア社会的経済の地域展開」で、事例報告も含めて最近の社会的協同組合の状況を紹介している。また、これ以外にも日本労働者協同組合や、協同総合研究所・他からイタリア社会的協同組合の視察報告書などが出版されているので、社会的協同組合研究はそれらの先行研究を参考にし、ここではわが国の精神障害者の今後の就労のあり方の1つとして、イタリアの社会的協同組合B型（以下B型コープ）を取り上げる。まず、B型コープについては、1991年に制定された法律381号「社会的協同組合法」に定められている。（以下、訳は田中夏子氏訳使用）

第1条（定義）

社会的協同組合は、市民の、人間としての発達および社会参加についての地域の普遍的な利益を追求することを目的としている。

B型

社会的不利益を被る者の就労を目的として農業、製造業、商業及びサービス業等の多様な活動を行なう協同組合

第4条（ハンディを持つ者）

社会的不利益を被る労働者の数が報酬を受ける労働者の30%を下回らない

第5条（公共との契約）

B型協同組合においてハンディを持つ者の雇用創出を目的とする場合、公共機関は公共事業の契約にかかわる規定の例外として、協同組合と

の契約を結ぶことができる。

また、ハンディキャップ持つ者の範疇して、精神障害者はもちろんだが薬物依存から抜け出そうとしている人や服役中の拘留者等々も含まれるなど、幅広く定義されている。

この法 381 号をうけ、2000 年で B 型コープはイタリア全土で総数は 1,915 にのぼり、そこで働くハンディキャップも持つ人は B 型コープの全労働者の 41.2% の 13,569 人になり、毎年その数は増え続けている。(残念ながら、資料からは精神障害者の数は不明)

もちろん、法 381 号制定以前の 1970 年代から各地で社会的協同組合活動はなされており、例えば旧ユーゴスラビアとの国境に近いトリエステでは、1970 年代、フランコ・バザーリアら、精神科医による精神病棟廃止運動が展開し、患者を病院から開放して地域社会の中で支えようとするこの運動の中で、地域での生活と就労を支援するための中間施設の重要性が高まり、その担い手として多くの社会的協同組合が生み出されてきた。

齊藤縣三氏は、日本の障害者の就労の現状と B 型コープの対比を 8 点あげて、その意義を下記のように述べている。

①社会的価値と経済的価値の結合

社会的価値（障害者が働く）と、経済的価値（事業としての経営がなされる）が結びついている。

②組合員の 30%以上が障害者

障害のない人も共に働いている

③みんなが組合員

働くみんなが組合員であり、全員が出資し、労働し、運営に参加する

④同一賃金、労働条件の同一性

全組合員は同一の賃金や労働条件を保障される

⑤事業としての経営

社会的協同組合は事業体としての経営自立を求められている。

⑥投票で選ばれる代表者

全組合員の投票で組合の代表＝理事（長）が決定される。

⑦「障害」の対象が広範囲

日本でいう三障害の他に家庭環境に問題のある未成年や犯罪をおかした更生者等も含んだ社会的ハンディのある人としている。

⑧職業訓練制度の活用

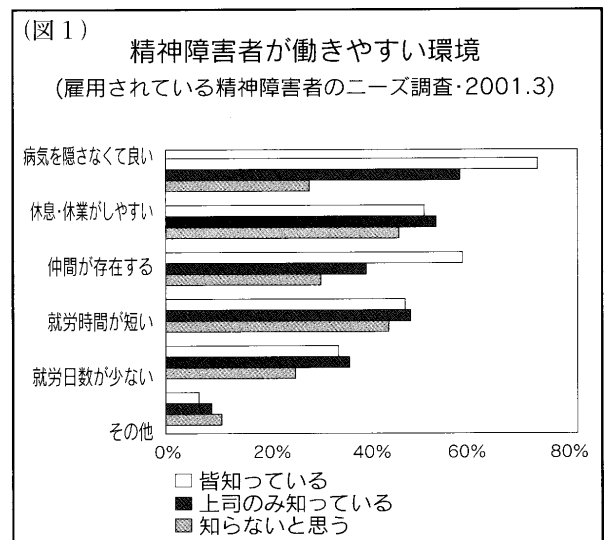
障害者に職業訓練コースが用意されていて、社会的協同組合がその訓練コースを担い、そこから組合や企業への進路が決める。

また、イタリアの CO.IN:統合協同組合協会会長 マウリツィオ・マロッタ氏は、講演の中で「障害者が働く企業形態として協同組合方式が生まれてきました。…協同組合形式が障害者に選択されたのは出資金の多寡に関わらず「1人1票」の民主的運営であり、障害者の自立的な働き方が相応したからです。協同組合の運営原則で言うと「1人1票」で総会で最終的な意思決定が行われます。これは障害者自らが主体者として生きる上でも積極的な意味がありました。」と語っている。

このように B 型コープは、障害者の自己選択・自己決定による新しい働き方だといえるし、ノーマライゼーションの思想に基づく障害者の就労形態ともいえる。

このことを、藤田暁男氏は、プストフ著の「福祉社会と市民民主主義」の訳者あとがきで、「社会的企業と労働環境の関係についても開拓的な分析を試みている。つまり、ストレスを生み出さない、そしてやりがいを感じられる良好な仕事をつくりださうかどうかは、自主性・自己裁量性が大きく、仕事のなかの人間関係で相互活動的学習をなすような良好な人間関係の労働環境があるかどうか存っていることを分析し、参加型の社会的企業こそがそのような良好な仕事と労働環境を提供できると主張する。」と述べている。

また、B 型コープが特に精神障害者の就労形態にあっていると思われる理由は、精神障害者が働きやすい環境（図 1）の調査結果から病気をかかさないでいい、休息・休憩がとりやすい、仲間が存在する、などの条件を全て含んでいるからでもある。このようなことも踏まえて、田中夏子氏は、「生きにくさ」を反映した幅広い活動領域と社会的協同組合の活動を評価している。



ただ、残念ながら、わが国には、イタリアのように、この社会的協同組合の設立を認める法律が存在していない現実があり、そのためNPO法人や企業組合等の形態をとって活動がされているのが現実である。

しかし、障害者の今後の働き方を考えるうえで、協同労働による社会的協同組合活動というまだなじみが薄い働き方が、重要な働き方になってくると思える。そのためにも社会的協同組合のための法律の制定が急がれる。

日本労働者協同組合連合会は、このことについて「協同労働の協同組合とは、働く人びと・市民が、みんなで出資し、民主的に経営し、責任を分かち合って、人と地域に役立つ仕事をおこす協同組合です。協同労働とは、働く人どうしが協同し、利用する人と協同し、地域に協同を広げる労働です。(資料より)」といている。

EUが掲げる「社会的排除との闘い」は、わが国でも緊急に取り組まなくてはならない課題でもある。その意味で今回、障害者自立支援法施行後の障害者の就労形態の1つとして、社会的協同組合を取り上げたが、わが国の精神障害者の就労にB型コープの活動がどう参考になり、具体的実践展開をどうすればいいのか等々、イタリアでの精神保健福祉機関とB型コープの連携は？法整備のないわが国での活動の基盤は？財源は？経営は？等々この分野の研究はこれからであるといえる。

企業雇用と自営業に次ぐ第3の働き方として、多様な働き方の1つとして社会的協同組合のわが国での発展を期待したい。

【参考文献】

- 精神障害者九州ネットワーク調査研究委員会「精神医療ユーザーアンケート報告書」～ユーザー1000人の声～ 2005年
- R.ベッカー/E.ドレイク著 久永文恵訳「ワーキングライフ」 p165 金剛出版 2004年
- 村上清「割当雇用制度に関する一考察」長崎ウエスレヤン大学紀要1巻1号 2003年
- 厚生労働省「平成17年6月1日現在の障害者雇用状況について」 2005年12月
- 厚生労働省資料「障害者雇用促進法の改正の概要」
- 厚生労働省・第20回労働政策審議会障害者雇用分科会資料 2005年12月
- ビクターA. プストフ著 川口清史・他訳「福祉社会と市民民主主義」日本経済評論社 2000
- 労働政策研究・研修機構「フランス・ドイツにおける雇用政策の改革」労働政策研究報告書 No.15 2004
- 中川雄一郎「協同で再生する地域と暮らし」日本経済評論社 2002
- C.ボルザガ/J.ドゥフルニ編 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳「社会的企業」日本経済評論社 2004
- J・アール著 川口清史・佐藤誠訳「イタリア協同組合物語」リベルタ出版1992
- 田中夏子「イタリア社会的経済の地域展開」日本経済評論社 2004
- 田中夏子「イタリア社会的協同組合の形成過程と現況、課題」協同の発見No.139 協同総合研究所 2004.4
- 斉藤縣三「同一賃金と運営参加を保障 イタリア『社会的に不利な立場のB型社会協同組合』 市民セクター政策機構 2004
- イタリアのCO.IN:統合協同組合協会会長「マウリツィオ・マロッタ氏講演録」協同の発見134号 協同総合研究所 2003年9月号
- 村上清「精神障害者の雇用就業」日本社会事業大学社会福祉学会 社会事業研究 No.41 2002