

障害者雇用の固有性としての企業と 障害者家族の関わり

佐藤 貴洋・海老田大五朗・藤瀬 竜子

新潟青陵大学看護福祉心理学部福祉心理学科

Relationship between Companies and Families of Employees with Disabilities as Unique Domain on Employment of Disabled People

Takahiro Sato, Daigoro Ebita, Ryuko Fujise

NIIGATA SEIRYO UNIVERSITY DEPARTMENT OF SOCIAL WELFARE AND PSYCHOLOGY

要旨

本研究の目的は、障害者雇用における企業と障害者家族との関わりを検討するための、一つの報告を提供することである。本研究では二社の理解と調査協力を得て、障害者雇用に固有の家族との関わりについて検討した。とりわけ雇用される障害者の家族による二種類の支援体制がどのように構築されているかを明らかにした。一つは働くことの基礎となる生活ならびに健康管理に関する支援体制として、指導的な支援体制と個別対応的な支援体制が明らかになった。もう一つは障害者の適正な労働条件に関する家族との合意形成と権利擁護の支援体制である。とりわけ最低賃金の減額特例の契約に関しては、細心の配慮がなされていた。ここでは、一人の障害者の権利の享受を最大化するか、障害者の社会的自立の促進を最大化するかという、決着のつけづらい二つのデザイン志向を明らかにした。

キーワード

障害者雇用、企業と障害者家族、障害者の権利擁護、最低賃金の減額特例、生活リズムと健康の管理

Abstract

The purpose of this study is to consider the relationship between companies and the families of disabled people in employment. In this study, we had an understanding and cooperative research relationship with two companies. We consider a unique domain in the employment of the disabled: the relationship between companies and the families of employees with disabilities. Specifically, we describe how two types of support systems in the family are constructed. One system is concerned with daily life support and health care support of an instructional and tutorial nature. The other is concerned with advocacy for the rights of the intellectually disabled to fair employment conditions. The exceptional contract for less than the minimum wage is paid special attention. We bring out two conflicting design orientations to maximize the ability of people with disabilities to enjoy their rights and to achieve social independence.

Key words

employment of disabled people, relationship between companies and families of employees with disabilities, the rights advocacy of the intellectually disabled, exceptional contract for less than the minimum wage, control the rhythm of daily life and health care

I はじめに：本研究の目的と方法

1. 本研究の目的

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、2015（平成27）年4月から常用雇用労働者101人以上の事業主まで障害者雇用納付金制度の対象が拡大され、障害者雇用の推進がますます求められると同時に企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility）が問われている。他方で、2011（平成23）年の「障害者基本法」改正において、個別の条項で「差別の禁止」が明記された。そしてこの条文をより具体化すべく、2013（平成25）年に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（通称「障害者差別解消法」）が公布された。これにより企業側には障害者を雇用する際には「合理的な配慮」が求められる。

さて、「障害者の」雇用問題というようにわざわざ「障害者の」と付記されるとき、意図的・非意図的に関わらず「健常者の」雇用問題と対比されることになる。上記の障害者差別解消法に関していえば、「障害者」という理由で採用試験の受験権利を与えないこと、不採用にすることは端的に差別であることを示している。このような政策は障害者に固有の問題を取り上げているといえる。他方で採用に関して言えば、健常者／障害者の区別を問わない問題がある。たとえば企業側が求める人材像や能力と、応募者の人材像や能力がマッチングしない場合、その応募者は健常者／障害者の区別を問わず不採用になるだろう。つまり、採用におけるマッチング原理自体は障害者雇用にも固有の問題ではない。本研究では障害者の雇用問題にも固有なものの一つである、障害者の家族と企業の関わりに着目する。採用時に健常者の家族が面談を受けたり、企業と関わりを持ち続けるという事例は例外的に思える一方で、筆者らが調査協力を得た二社は、ともに採用時と雇用後に障害者の家族と関わりをもっている。本研究の焦

点はこの障害者雇用にも固有の領域である。なお、本研究で取り上げる家族とは、原則として障害者からみた定位家族（出生家族）を指している。

本研究ではまず、二系統の先行研究について概観する。一つが障害者とその家族の関係に関する内容であり、もう一つが障害者雇用における賃金や権利擁護についての研究である。前者は本研究の調査対象である「障害者とその家族の関係」に関する研究領域であり、後者も同様に「障害者雇用」に関する研究領域である。次いで本研究における調査および調査概要についてまとめる。Ⅲ章、Ⅳ章ではインタビューデータを検討し、Ⅴ章において本研究の総括を行う。

2. 先行研究1：障害者とその家族の関係について

陳（2009：53-81）は、一般就労における「母親の支援がもつ意味」について検討している。「知的障害をもつ従業員に対し特別な配慮を払う職場と思われるが、その配慮は社内に限られて」おり、「『職場までの安全通勤』や『無遅刻』や『健康管理』などは家族の責任」とされる。また、職場で何かあったときは親が呼ばれ、会社との連携が随時要求されていることが陳のインタビュー協力者の口から語られている。他方で土屋（2002：151-181）は、障害者の母親であることは、〈普通の子の親とは比べものにならないくらい〉、母親であること、母親としての責任を果たすことが求められていることを指摘している。つまり、陳の指摘する一般就労における「母親の支援がもつ意味」は、そのまま土屋の指摘する過重なまでの「母親としての責任」になっているといえそうだ。

障害者とその家族との関係は、実は被保護者－保護者のような全く単純なものでもない。岡原（1990→2012）が指摘するように、青い芝の会に代表されるような自立生活を志向する障害者たちは、「脱家族」を宣言して

きた歴史がある。青い芝の会の中心人物の一人であった横塚は、「脳性マヒのありのままの存在を主張することが我々『青い芝』の運動である以上、必然的に親からの開放を求めなければならない。泣きながらも親不孝を詫びながらも、親の偏愛をけっ飛ばさねばならないのが我々の宿命である」(2007:27)と述べている。この横塚の宣言を文字通りの意味で捉えることはできない。石川によれば、「全身性障害者たちは、自分たちの親を非難したのではない。拒絶しようとしたのでもない。社会が障害者の親に担わせている役割を徹底的に批判しようとした」(1995:39)のである。

知的障害者の権利擁護を誰がやるのかという問題を考えてみてもよい。成年後見制度は必ずしも成年後見を家族が担うことを想定したシステムではない。現代社会における法制度や知的障害者の判断能力を検討し、家族後見の是非を検討した細川は、「家族が後見人になるということは、現代においては、理念としては相反するのではあるまいか」(2010:177)と述べている。「親亡きあと」問題を考慮すればこの制度の意味もさらにわかりやすくなる。

しかしながら障害者雇用において、雇用される障害者の生活リズムや健康の管理、あるいは権利擁護を実際に行っているのは家族である。つまり青い芝の会が脱家族を宣言して40年以上経った現在においても、障害者たちが脱家族を達成したとは言いがたい状況なのだ。

3. 先行研究2：妥当な賃金はいくらか？

民間企業で障害者雇用業務に10年以上携わっている安部(2003:108-116)によれば、知的障害の雇用に携わるとき頭を悩ませる問題の一つに「妥当な賃金はいくらか？」という問題があるという。労働者の賃金については、最低賃金法という法律があり、2008年に改正されている。労働者の賃金の下限は法律で定められている。しかしながら、これにつ

いては第七条で最低賃金減額の特例に関する条文がある。

最低賃金法第七条(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(以下略)

厚生労働省が作成した「最低賃金の減額の特例許可申請書の記入要領及びそのパンフレット」(2009)には、「単に障害があるだけでは、許可の対象にはなりません」と記載されている。企業側は「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」ことを証明しなければならない。その際なされるのが、減額対象労働者と一般労働者との比較である。比較対象となる一般労働者は「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」者である。比較対象の一般労働者の労働能率を100で、減額対象労働者の労働能率が100分の70のときには、減額できる率の上限は30%となる。

安部(2003:108-116)によれば、最低賃金法第七条条文の「著しく」の文言をどう解釈するかが問題である。企業側の論理から言えば「著しく」の文言を拡大解釈し、従業員に支払う賃金は安く抑えるのが合理である。では障害者やその家族にとっては、この法律の条文をどのように運用解釈するのが得策なのか。1つは最低賃金減額の特例許可は一切認

めないという立場である。第七条の運用次第で最低賃金が減額できるのであれば、何のための最低賃金基準なのか。では障害者やその家族が最低賃金特例許可を認めることのメリットはないのかといえば、そうでもない。というのも、この特例許可を容認することで、より多くの障害者雇用が実現する可能性がある。仮に、特例許可を認めないのであれば一人しか雇用できないが認めるのであれば二人雇用できるといった場合、被雇用者側や就労支援者側からすれば、特例許可を認めるか認めないかの判断は容易ではない。

また、障害基礎年金の受給を考慮するかどうかの問題もある。経済の論理に従えば、給与は労働の対価であり、年金は国の社会保障の個人給付であるから、企業から支払う「妥当な賃金はいくらか？」を検討するのに、障害基礎年金を考慮する必要は全くない。もしあるとするならば、障害基礎年金受給資格の上限である所得制限を超えないように配慮するくらいであろう。しかしながら安部はこの障害基礎年金などの社会保障は「妥当な賃金はいくらか？」を検討する上で、むしろ考慮に入れるべきであるという。つまりここで優先すべきは障害者の社会的自立であり、給与と障害基礎年金を合算して社会的自立や採用に結びつき、なおかつ障害者雇用の間口が広がるならば、そのほうが上策であり、かつ障害者のニーズにも即したのではないかと主張している。

4. 先行研究の検討から導かれた本研究の問い

以上のような先行研究の検討より、本研究の問いは大きく分けて次の二つになる。一つ

は陳（2009）が取り上げた点で、「障害者家族に期待される障害者本人の生活ならびに健康管理に関する支援体制が、どのようにデザインされているか？」という問題であり、もう一つは安部（2003, 2005）や細川（2010）が問題提起している点で、「障害者の労働条件に関する合意形成と権利擁護の支援体制が、どのようにデザインされているか？」についてである。本研究の目的は、これら二つの問いを検討することで、そのデザインの志向を明らかにし、その記述を通して現在家族が担っている障害者の支援体制を明確にする。現在は家族によって支えられている支援体制が記述されて明確なものになれば、すなわち誰でも理解可能で利用可能なものになれば、その支援の担い手は家族に限定される必要がなくなるだろう。

5. 調査方法

1) インタビューとフィールドワーク

本研究調査では、先駆的かつ積極的に障害者雇用に取り組む二つの会社に調査協力いただき（表1参照）、フィールドワーク調査やインタビュー調査を実施した。口頭及び書面で研究目的やデータ管理などについての説明を行い、承諾書にご署名をいただいている。本調査においては、新潟青陵大学の調査研究に関する倫理審査を受け、承認を得ている（承諾番号：2013011）。本研究では、I社とB社（ともに製造業）でのインタビュー調査をもとに、障害者採用メカニズム及び職場定着のために、「家族による支援体制構築」がどのようにデザインされているかを明らかにする。

表1 調査協力者一覧

社名	人物名	障害者雇用における業務内容
I社	A社長	I社の障害者採用の決裁から障害者の指導まで、広範囲の裁量をもつ
B社	X社長	B社の障害者採用の決裁
B社	Yさん	B社の障害者雇用の主に技術的なアドバイザー
B社	Zさん	B社の障害者雇用に関する事務手続や家族との関係づくりの管理職

2) I社の概要

本研究のインタビューの一人は、ある計
算機械の製造を請け負うI株式会社の雇用主、
A社長である。A社長は大学卒業後、数年製造
業で働いたのちに、会社を立ち上げる。はじ
めは一室で始めた事業もその手腕により職域
を広げ、現在は特例子会社を含めれば100名以
上の社員を抱える企業へと成長し、最近是新
社屋を構え、現在も業績は伸び続けている。
雇用している障害者は20名程度で、障害者雇
用率の全国平均が1.76%程度（2013年 厚生労
働省調べ）であるのに対し、10倍以上の障害
者雇用率を達成している。

3) B社の概要

B社の業種は、服飾製造業であり、従業員
数は200名程度、そのうち、障害者雇用者数は
10名程度であり、障害者雇用率は約5%、障
害種別の比率は、身体障害:知的障害:精神障害
（発達障害）=1:2:1である。B社ではじ
めて障害者を雇用したのは、1980年代であ
り、ハローワークの紹介により地元の中学生
（身体障害）を、卒業後雇用した。

II インタビューデータの検討1：日常 生活と健康管理に関する支援体制構築

日常生活と健康管理に関する支援体制の構
築に向け、まずは家族との関係作りが必要と
される。この点について、インタビュー協力
者の一人であるB社のX社長によれば、以下の
とおりである。

インタビュー1

家族との関係作りの重要性について

X社長：従業員っていうか家族のメン
バー、家族から支援してもらって、送り
出してもらわないと、彼らもなかなか
働きづらいついていきますかね、定着し
づらいついていうか、理解してもらっ
ていうことは重要だと思いますよ。

上記X社長の語りからもわかるように、X社
長は障害者が長く働き続けるには家族をはじ
めとした周囲の支援者が大きな役割を果たす
と考えている。ここではI社とB社の聞き取り
内容のうち、企業と障害者家族との関係に焦
点化して検討をする。ただし注意しておきた
いのは検討の目的である。本研究は、企業と
障害者家族の関わりについての精緻な理解へ
の導きを目的としている。この二社の家族と
の関わり方などについて、相対化するために
比較したりすることはあるかもしれないが、
それはより精緻な理解を目的としているので
あって、どちらの方が良いというような、評
価することを目的とはしていない。

I社とB社に共通して言えることは、採用時
には家族との面談があるということ、障害者
が長く働き続けるには家族をはじめとした周
囲の支援者が大きな役割を果たすと考えてお
り、職場と家庭の交換日誌のような、情報共
有の方法として紙媒体の連絡手段が確保され
ていることである。生活支援については家族
が担い手になっていることも共通している
し、両社の社長ともに「始業時間に出社して
終業時間に退社できるのであれば、雇用する
ことは可能」と述べている。逆に言えば「始
業時間に出社できない人」と「終業時間に退
社できない人」は雇用するのが難しいとい
うことだ。

1. 家族の意識・態度変容を強く求める支援 体制の構築

上記のように障害者雇用について多くのこ
とがI社とB社で共通する一方で、支援体制の
モードとも呼びうるような支援体制の特徴は
異なる。まずはI社の方から見てみよう。

インタビューデータ2 指導的な支援

A社長：障害者だから許されるってこと
はないんですよ。普通そうじゃないで
すか。物作りしていて不良品出したの
障害者だからって許される問題じゃな

いでしょ。障害者だからって考えがないんです。一切。遅刻したらめっちゃ怒られてますよ。寝坊しました。ふざけんなって。(中略)だとすると、そうなるも家族も一緒になって協力しなきゃならないんですよ。一人暮らしじゃないんでしょってことでね。うちはねえ、親とのやり取りも作業日報っていうのがあるんですね。障害者・作業者の言葉と上司の言葉と家族の言葉ってことで毎日交換日記みたいなことやってるんですけど、そこにも厳しいこと書いてありますよ。講演でも言うんですが、本気で障害者雇用やるんだったら家庭環境を変えてくださいって。親も変わらないと無理ですよ。生活環境変えなければ本気でなんかできませんよ。みんな情けで働かせたりとか、親もそういう考えの人いっぱいいますんで。親も考え方を変えてくださいって。それくらい言うておかないとね。慈善事業じゃないんで。そんな朝起きれませんなんて知ったこっちゃねえよって(笑)。そんなもんですよ。ほんとにそんなもんですよ。いろんな人いますね。行方不明になった人とか。そんなことになったら普通会社終わりですよ。まあ、そこは情けでもう一回チャンスは与えていますけどね。(中略)精神障害者に残業なんて考えられないってみんな言いますが、うちなんて普通にみんな残業させますからね。

上記のA社長の語りからもわかるように、A社長の障害者との関わり方は、おおそ福祉的とは言えない関わり方で、言ってみれば指導的な関わりである。実際A社長は、「福祉の世界ではできなくてもいいよいいよって言われてきたと思うんですけど、私はあえてで

きないことをさせたりします」とも述べており、この指導的な姿勢は徹底されている。A社長の障害者雇用の哲学は、上記の語りでもあるように「障害者だから許されるってことはない」の一言に尽きる。要はノーマライゼーションを徹底しているのだ。

このような姿勢は家族にも求められる。ここでA社長が述べているのは、「朝起きれません」と子どもが言ったときに、「寝てていいよ」と許容するのではなく、たとえ寝起きが悪くても家族が起こし、生活環境や生活リズムを整えさせて、定刻に家から送り出して欲しいということなのだ。つまり家族に対しても、子どもへの指導的な接し方を求めていることがわかる。ここでは例として指導的な接し方を挙げたが、もちろん指導的な接し方でなくてもよい。さしあたり、障害者雇用の文脈においては、雇用された障害者を定刻に家から送り出すというような生活習慣の確立がなされればよいのである。

A社長が障害者を完全に健常者と同じ扱いをしているかということ、「行方不明になった人」に「もう一回チャンス」を与えていたりする。このアメとムチの匙加減が、信頼関係の構築につながっているのかもしれない。実際、A社長によれば障害者は「辞めない」のだ。辞めるのは健常者ばかりとのことである。また、A社長は、障害者を一回雇用したら絶対に解雇しないという信念を持ち、それを守り続けている。

2. 障害者やその家族に運用を委ねる支援体制の構築

他方で、B社はどうであろうか。B社はI社と比較した場合、雇用している障害者の数が少ない分、個別対応が可能になっている。たとえば連絡ノート一つとっても、連絡ノートを使用している人としていない人がいる。

インタビューデータ3 連絡ノート

Zさん：（作業日誌に家庭欄を設けた）
連絡ノートみたいなのに「これこれこういうことがありまして貧血で倒れました、おうちでも様子を見てください」みたいなのを。全員ではなくて、そこまでしなくてもいいような人には、何故私がこんなのを…と言う人には（しない）。それぞれなんですよ、毎日持ち帰る人、まとめて書く人、家には絶対に見せたくないとか…それは希望を聞き入れるようにしています、強制はしません。でも1年に1回契約更新の時期がありますので労働条件通知書を持ち帰ってもらうときは、作業日誌にはさんで絶対持って帰ってねと。あとは本人の判断、家で見せるかどうかは。

インタビューデータ4 テレビ撮影と職場の様子

Zさん：いい面ではこの前テレビ撮影があるんですけど、許可いただきたいんですが、っていうときに、いい話として最近仕事の様子見られてませんし、そのことも兼ねて来てみて頂けませんか、って（家族に）言うと、来てくださったり。で働いている様子を見て撮影許可をいただいたりとかで、しょっちゅう面談をしているわけではないんですけど、何かあったときに来ていただけるんですね。今も作業日誌で通信欄がありますので、そこで通じていると思っていますし、何か問題とか不安なこととかあったら逆に書いてくださいねって言うてますので、あまりご家族の方から来ることはないんですけども、何かあるときに来ていただいている。

上記のインタビューにあるようにB社では、情報を共有するような媒体や情報伝達経路、家族との相談機会を企業側で確保しつつ、「希望を聞き入れるようにしています」、「強制はしません」、「あとは本人の判断」、「何か問題とか不安なこととかあったら逆に書いてくださいね」というように、その運用方法は障害者やその家族に委ねられている。また、I社と比べれば、指導的な要素はとても薄い。

ここでB社側が留意されているのは、たとえば「貧血で倒れられた」というような健康管理に関することである。これはI社で働く障害者にもいるようなのだが、風邪をひいて、熱を出してもその障害者は欠勤しないという。明らかに具合が悪そうで、熱で顔が真っ赤になっていても「大丈夫です」と言って仕事を続けようとする人もいる。もしかするとたとえば体温を測るというような、自分の身体状態を数値化して測定することや、その数値が示す意味、あるいは風邪は悪化したり伝染することを理解することが難しいのかもしれない。仕事ができると思えば仕事をしてしまうということがよく見受けられるとのことである。このようなときに、健康管理の支援が家族に対して要請されている。

Ⅲ インタビューデータの検討2：合意形成と権利擁護に関する支援体制の構築

安部（2005）はその著書の中で、家族（主に母親）との面談記録を詳細に残している。安部は留意点として、友人の有無、休日の過ごし方、金銭管理、健康管理、家事の手伝いの有無などを挙げている。これらが就労の継続や将来的には地域での自立に向けての大切なポイントであることは、容易に理解できる。つまりはこれらの項目について、障害者が自立・自律できるように支援することが家族には求められている。

他方でB社では障害者を採用する際の家族面談において、このような項目以外に賃金などの採用条件について家族と情報を共有し、合意形成を図ることから、雇用契約における被雇用者としての権利擁護の体制が作りあげられていた。また、雇用側の立場でいえば、その契約内容が第三者から見ても正当なものであることを示す手段ともなっている。詳しく見ていこう。

インタビューデータ5

家族面談で大切にしていること

Zさん：送り出す気持ちがあるか見たくて（家族に）来ていただいています。（中略）会社の様子を知っていただくのももちろんあります。（中略）こちらとしてはお金の話もありますので、どうしても最低賃金からの雇用になってしまいますので、その辺の話はちゃんと聞いていただく。お金は言った言わないの話になるんですよ。特例除外、最賃除外の部分はよくお話しておかないと、実際に労働条件通知書をお渡しすると、給料下げられたとか…実際に入られてからご家族に来ていただいて、こういう仕事してますって見ていただいて。給料安いのに重たい仕事させられているとか…正しく伝わらないのも残念ですよ。入社後、1、2ヶ月たったころに（障害者本人が）「肩が痛いんです」といったころに来ていただきます。

このように、労働条件について、とりわけ最賃除外（最低賃金除外のことで、最低賃金減額の特例許可と同じ意味）がなされる場合には、特別な注意を必要とする。B社では、雇用している障害者のうち2名が重度障害者であるが、この2名の重度障害者を、最低賃金減額の特例許可を得て雇用している。

インタビューデータ6 最賃除外

X社長：最賃とかのデリケートな問題も、これははじめじゃないか、これは差別じゃないか、そういうふうに取りられる場合があるので、誠心誠意ご説明するんですけども、100%納得いただいているかどうかというのは難しいところがあります。（中略）第三者の労働局からの確認もしていただいた上で、ご説明しているわけなんですけどね。労働局とは、労働基準監督署の監督官です。最賃除外の認可を適正にもらわないと、法律違反になりますから。除外の確認を労働局からとらなければいけないですから。それは確認した上で、させていただいています。

インタビューデータ7

最低賃金の減額の特例許可を得る方法

Zさん：いろんなご家族の方がいらっしゃいます。社会参加するだけでいい、お金は別に最低賃金より低くても、会社に勤めるってことで、自分たちは送り出している、それだけでいい方もいらっしゃいますし、逆に最低賃金以下で辛い仕事をさせられているんじゃないか、って思っているご家族もいらっしゃるんですけども、やはりそれには説明できる基準がないと駄目だと思うんですよ。で、その基準は何なのかっていうと、作業能率ですね。監督署の方がみられるのは、一番低い賃金の人、経験の浅くて一番低い賃金の人と比較して、その障害対象者がどれくらいできるのかっていうのを出すんです。そこで比較する。それで比較者が100で対象者が70%だったら30%の最低賃金。（中

略)説明のときは来ていただいて、採用のときはそうですし。

X社長とZさんの語りを先行研究と照らし合わせれば明らかなことだが、B社の最低賃金減額の特例許可を得る方法は、法令を遵守するやり方でなされている。ここで問題となるのは、最低賃金の減額の特例許可を得てまで障害者を雇用する、あるいは障害者にとっては雇用される意味である。Yさんの語りを見てみよう。

インタビューデータ8 ダイバーシティの達成

Yさん：私が一番思っているのは、入るからにはどうやってこの子はワークブレイスの中で、どこで一番力が発揮できますか、っていうことですよ。

(中略)資本主義の論理は冷たいっていうが、でもそれで居場所を作ってあげるっていうのが実は大義だと思うんですよ。それは一時的に正社員と同じ待遇にできます。でもそれは日本の会社と経済がみんな失敗していった歴史じゃないかと思うんですよ。景気が悪くなったらどうなるのとか、上司が変わったらどうなるのとか。(中略)コストの管理から言えば、短時間労働させた方がいいんですよ。実はフルタイムって企業にとっては重たいんですよ。社会保険に入んなきゃいけないし。要求も全部聞いてあげなきゃいけないとかね。でも私たちはあえて最賃除外になった人でもフルタイムで雇用するっていうのは、そういうことなんですよ。企業としては儲けとしてというより人間としてほんとはちゃんとやれる場所を作ってあげるためにはどうしたらよいか、っていうのを実は考えているんですよ。(中略)自分なりにいうと、言われて久しいですけど、ダ

イバーシティ、多様化ですよ。それをどうやって達成しますか。我々の職場は女性が多いです。産休に入られたり、介護の休暇に入られたり、結婚でお休みされたり、いろいろな生活のリズムが自分たちの目の前で起きているんですよ。もちろん雇用で有期の人も短期の人もいっぱいいる。高齢者の人もいるし。そのようななかでどうやっていきますかっていう、そこだけ切り出すと世知辛い世の中になっちゃうけど、そうじゃないんじゃないかなって思っていますね。

ここでYさんが語っているのは、最低賃金減額の特例許可を得てまで障害者をフルタイムで雇用することの意味である。企業側のコストのことだけを考えれば、作業能率の劣る障害者は短時間労働、パートタイム労働をさせればよいことになる。それをせずにフルタイム雇用にこだわっているのは、「景気が悪くなった」り、「上司が変わっ」ても障害者が解雇されないための工夫であったり、「人間としてちゃんとやれる場所」を作る配慮である。産休育休をとる人、介護休暇をとる人、結婚でお休みする人、高齢者までをも含めた、各人の生活状況や違いに配慮したダイバーシティを達成することが、B社における最低賃金減額の特例許可にはデザインされている。

IV 結論：支援体制はどの方向に最適化されたデザインなのか？

本研究では、障害者雇用に固有の領域である、雇用される障害者の家族と企業の関係について、とりわけ障害者の家族に期待される支援体制構築についての検討を行った。I社にもB社にも共通することではあるが、「支援体制の構築」の基本には、連絡ノートを利用

した家族との情報共有による生活支援、健康管理への配慮がデザインされていた。障害者はその障害ゆえに、生活を整えたりや健康管理を自ら行えないことがある。これらを支援する体制が両社に構築されていた。ただし、その体制のモードについては違いが見られた。I社は指導的な支援体制であり、家族にも子どもへの接し方に関する意識・態度変容を求めるのに対し、B社は個別対応的な支援体制であり、その運用についても障害者やその家族に委ねる面が大きかった。こうした違いが生じるメカニズムの検討については紙幅の関係上できない。さしあたりここでは、二点の事実のみ指摘しておく。まず雇用している障害者の数に違いがある。I社は20名以上であるのに対し、B社は8名である。もう一つは社内における支援体制の違いである。I社は基本的にA社長の裁量権が強く、B社はX社長、Yさん、Zさんそれぞれの分担裁量になっている。

I社はノーマライゼーションを徹底しており、障害者を障害者として扱わない。したがって最低賃金の減額特例という発想もない。つまりI社の障害者への適正賃金の考え方は、障害者の働く権利を最大限保障する方向にデザインされている。他方、B社は、最低賃金減額特例は障害者雇用が広がる方向、障害者の最適な居場所作りに対してデザインされており、なおかつ企業に向けても人件費コストが最適化されている。また能力が劣っていたとしても賃金が相応であれば、同じ会社に勤める健常者から非難の対象となることもない。

障害者一人の権利擁護を最大化するのがI社のやり方であり、他方でB社のやり方は障害者の社会参加の可能性、ダイバーシティの達成、企業側の人件費など、多方面に最適化されているデザインになっている。実際のところ、企業の事情も異なれば障害者の事情も一人一人異なるので、最終的に「妥当な賃金は

いくらか？」については、企業側と障害者及びその家族との交渉によって決定されるしかない。その交渉には障害者の権利を擁護できる人材（現在のところは主に家族）が必要とされる。本研究は、そのような交渉の場での参照されうる一つの報告として書かれている。

文献一覧

- 1) 安部省吾. 『知的障害者雇用の現場から：心休まらない日々の記録』 東京：文芸社；2003.
- 2) 安部省吾. 『知的障害者雇用の現場から[2]：働く喜び、自立する若者たちの記録』 東京：文芸社；2005.
- 3) 陳麗婷. 『知的障害者の一般就労：本人の「成長する力」を信じ続ける支援』 東京：明石書店；2009.
- 4) 厚生労働省都道府県労働局・労働基準監督署. 「最低賃金の減額の特例許可申請について」 東京：厚生労働省；2009. (<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/dl/01-11.pdf>; 2014.6.9.)
- 5) 細川瑞子. 『知的障害者の成年後見の原理：「自己決定と保護」から新たな関係の構築へ（第2版）』 東京：信山社；2010.
- 6) 石川准. 「障害児の親と新しい「親性」の誕生」 井上真理子・大村英昭編. 『ファミリーズの再発見』 25-59: 京都：世界思想社；1995.
- 7) 岡原正幸. 「制度としての愛情：脱家族とは」 安積純子・岡原正幸・尾中文哉・他. 『生の技法：家と施設を出て暮らす障害者の社会学（第三版）』 119-157: 東京：生活書院；1990→2012.
- 8) 土屋葉. 『障害者家族を生きる』 東京：勁草書房；2002.
- 9) 横塚晃一. 『母よ！殺すな』 東京：生活書院；2007.

付記

本研究は新潟青陵大学の共同研究助成（代表：海老田大五朗）を受けている。