

障害者の就労支援の現状と就労継続支援 B 型における労働者性に関する考察

高森 祐樹

I. はじめに

「障害者の権利に関する条約」(以下、「権利条約」という。)の実施状況について、2016年6月に日本が国連の障害者権利委員会に提出した「第1回日本政府報告」¹では、「我が国の障害者雇用は着実に進展している」とされている。厚生労働者の「障害者雇用状況の集計結果」によれば、2022年6月1日現在における民間企業の雇用障害者数は過去最高を更新し、19年連続で増加を続けている²。また、就労系障害福祉サービス「就労継続支援」の利用者数も増加を続けている。しかし、この利用者うちの約8割は労働法の適用を受けていない。権利条約の第27条は「障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める」とし、「労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む」と規定している。2022年9月に権利条約の実施状況について、国連の障害者権利委員会による「第1回政府報告に関する障害者権利委員会の総括所見」³では、「低賃金で、開かれた労働市場への移行機会が限定的な作業所及び雇用に関連した福祉サービスにおける、障害者、特に知的障害者及び精神障害者の分離」への「懸念」が表明されている。本稿では、働くことを希望する障害者を包容する社会に向けて、障害者の就労状況と就労支援の現状について概観し、就労継続支援 B 型を利用する障害者の労働者性を認め労働法規を適用することになった場合の課題と仮説および私見も提示する。

II. 障害者雇用数と就労系障害福祉サービス利用者数

1 人口に占める障害者数と障害種別の割合

2023年版の「障害者白書」⁴によると、身体障害者数は436万人(37%)、知的障害者数は109万4000人(9%)、精神障害者数は614万8000人(53%)である。障害種別ごとに調査した年数が異なり、複数の障害を抱えている人もいるため、単純に合計することはできないが、これらを合計すると障害者の総数は1164万2000人である。総人口1億2693万3千人⁵と比較すると、国民のおよそ9.2%は何らかの障害を抱えていることになる。WHOの報告⁶では、世界人口における障害者の割合は約15%と推定されており、日本における障害者の割合が同報告に比べ低いのは、障害者の定義が異なるからだと考えられている⁷。労働者になる可能性の高い年代に絞ってみると、18歳から64歳までの在宅で生活している身体障害者数は101万3000人(21%)、知的障害者数は58万人(12%)、20歳から64歳までの精神障害者320万7000人⁸(67%)で、合計すると480万人である。18歳から64歳の人口7298万3千人と比較すると、障害者の割合はおおよそ6.6%⁹になる。このうち、約8割は知的障害者と精神障害者が占めている。

表1 日本の障害者数と障害種別の割合 人 (%)

	障害者総数	18～65歳未満の在宅の障害者数
身体障害者	4,360,000 (37)	1,013,000 (21)
知的障害者	1,094,000 (9)	580,000 (12)
精神障害者	6,148,000 (53)	3,207,000 (67)
計	11,642,000 (100)	4,800,000 (100)

2 民間企業で雇用されている障害者数と障害種別

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)では、事業主に対して、常時雇用する従業員の一定割合以上の障害者を雇用することを義務付けている。厚生労働省は、同法に基づく障害者雇用率制度(以下「雇用率制度」という。)の対象となる常用労働者数43.5人以上の民間企業等に対して、例年6月1日現在の障害者雇用状況を報告するよう義務付けている。2022年の報告をまとめた「障害者雇用状況の集計結果」(以下、6・1調査という。)¹⁰における障害者の実数は、民間企業が516,447人、国、地方公共団体等が66,004人で、合計すると、582,451人となっている。民間企業における障害種別の割合は、身体障害者が58.3%、知的障害者が23.8%、精神障害者が17.9%となっている。国、地方公共団体等における障害種別の割合は、身体障害者が74.5%、知的障害者が5.6%、精神障害者が19.9%となっている。国、地方公共団体等は民間企業に比べると、身体障害者の雇用が約2割多く、知的障害者の雇用が約2割少ないことがわかる。

厚生労働省は、上記の6・1調査に加えて、障害者の雇用施策の検討や立案に役立てることを目的として、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象に、5年ごとに障害者の雇用実態に関するサンプル調査を行っている。最近の調査結果である2018年度の「障害者雇用実態調査結果」(以下、実態調査という。)¹¹によると、2018年6月時点で雇用されている障害者の総数は85万1千人である。障害種別の割合は、身体障害者42万3千人(49.7%)、知的障害者18万9千人(22.2%)、精神障害者20万人(23.5%)、発達障害者3万9千人(4.6%)である。

上記のとおり、民間企業等に雇用されている障害者の半数以上は、身体障害者である。国、地方公共団体等では、特にその傾向が強く、知的障害者はわずか5.6%しか雇用されていない。

表2 雇用される障害者の障害種別割合 %

	民間企業	国、地方公共団体等
身体障害者	58.3	74.5
知的障害者	23.8	5.6
精神障害者	17.9	19.9
計	100	100

ここでの障害種別割合は、障害者の実数における割合ではなく、重度身体障害者等について1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い計上される障害者数の割合とする。

3 ハローワークの職業紹介状況

2022 年度のハローワークを通じた就職件数¹²は、102,537 件（前年度比 6.6% 増）であった。このうち、身体障害者は 21,914 件（前年度比 5.2% 増）、知的障害者は 20,573 件（前年度比 3.1% 増）、精神障害者は 54,074 件（前年度比 17.8% 増）、その他の障害のある人は 5,976 件（前年度比 37.2% 減）であった。また、新規求職申込件数は 233,434 件（前年度比 4.2% 増）となり、このうち、身体障害者は 58,095 件（前年度比 0.1% 増）、知的障害者は 35,610 件（前年度比 2.8% 増）、精神障害者は 123,593 件（前年度比 14.2% 増）、その他の障害のある人は 16,136 件（前年度比 30% 減）であり、特に精神障害者の就職件数が増加している。

4 就労継続支援事業所を利用している障害者数

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）における就労継続支援 A 型（以下、「A 型」という。）は、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に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う事業である。A 型の利用者は雇用契約を結ぶことが前提とされており、利用者のほとんどは労働法が適用される。利用者数¹³は、合計 82,990 人である。障害種別は、身体障害者 12,775 人（15%）、知的障害者 28,102 人（34%）、精神障害者 41,253 人（50%）、その他 860 人（1%）で、知的障害者と精神障害者が全体の 84% を占めている。

就労継続支援 B 型（以下、「B 型」という。）は、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に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。B 型の利用者は雇用契約を結ぶことが前提とされておらず、利用者には労働法が適用がされない。利用者数は、合計 322,414 人である。障害種別は、身体障害者 38,496 人（11.9%）、知的障害者 155,374 人（48.2%）、精神障害者 127,581 人（39.6%）であり、その他 963 人（0.3%）、でこちらも知的障害者と精神障害者で全体の 88% を占めている。

表 3 就労継続支援の利用者数 人 (%)

	A 型	B 型
身体障害者	12,775 (15.4)	38,496 (11.9)
知的障害者	28,102 (33.9)	155,374 (48.2)
精神障害者	41,253 (49.7)	127,581 (39.6)
その他	860 (1.0)	963 (0.3)
計	82,990 (100)	322,414 (100)

5 小括

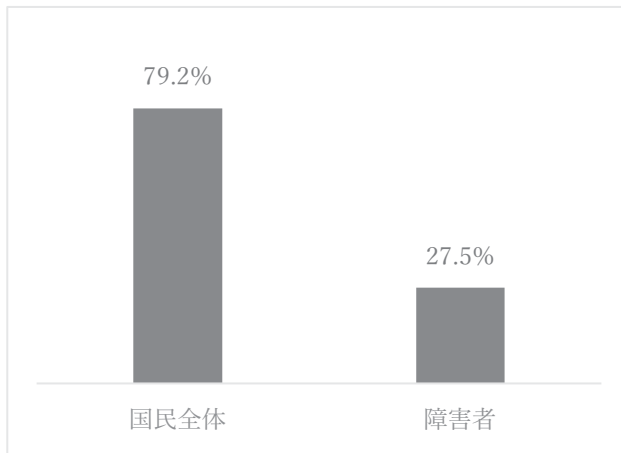
在宅で生活している 18 歳以上 65 歳未満の障害者は、約 480 万人いると推定される。調査時期が異なるため単純に比較することはできないが、5 人以上の民間企業等で雇用されている障害者数は、約 851,000 人（17.7%）で、このうち 43.5 人以上の民間企業で雇用されている障害者数は 516,447 人

(10.7%)であり、約330,000人が43.5歳未満の民間企業で雇用されていると思われる。民間企業等での雇用が困難として、就労系の障害福祉サービスを利用している障害者数は、雇用契約のある就労継続支援A型事業所で82,990人(1.7%)、雇用契約のない就労継続支援B型事業所で322,414人(6.7%)である。これらを合計すると、18歳以上65歳未満の障害者のうち、就労しているのは約1,322,408人である。障害者の就労率は27.5%であり、労働力調査における国民全体の15歳以上65歳未満の就業率79.2%¹⁴と比較すると大幅に低い。また、障害者の就労者のうち、労働法の適用を受けないB型の利用者は、約4分の1を占めており、そのほとんどは知的障害者と精神障害者である。

表4 障害者の就労率

	障害者数(人)	就労率(%)
民間企業 (うち43.5人以上の民間企業)	851,000 (516,447)	17.7 (10.7)
国、地方公共団体等	66,004	1.4
就労継続支援A型事業所	82,990	1.7
就労継続支援B型事業所	322,414	6.7
合計	1,322,408	27.5

就労率 = 18歳以上65歳未満の在宅の障害者数480万人に占める割合



グラフ1 国民全体の就業率と障害者の就労率の比較

国民全体：15歳以上65歳未満の就業率（労働力調査）

障害者：18歳以上65歳未満の在宅の障害者数480万人に占める就労者の割合

Ⅲ. 障害者雇用促進法

1 障害者雇用促進法の概要

日本の障害者雇用施策は、一般就労が可能な障害者に対する施策と、一般就労が困難な障害者に対

する施策の二元的体制¹⁵である。障害者雇用促進法は、一般就労が可能な障害者に対する施策の中心をなす法律である。

同法は、①障害者の雇用義務等に基づく雇用促進等の措置、②雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保、並びに障害者がある能力を有効に発揮することができるようにするための措置、③職業リハビリテーションの措置その他障害者がある能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的（1条）としている。

同法における「障害者」の定義は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）¹⁶その他の心身の機能の障害¹⁷があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（2条）であり、基本的には、障害者手帳の有無によって障害者であることの確認がなされる。「その他の心身の機能の障害」は、2013年改正によって明文化されたもので、障害者手帳の有無にかかわらず、難病や高次脳機能障害等があり、職業生活に制限や困難のある者に対して、同法の包括性を担保¹⁸するために規定されたと考えられている。

基本的理念は、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるもの」（3条）で、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」（4条）とされている。基本的理念には「労働者」という用語が用いられており、同法における主な対象が「労働者である障害者」であることが示されているように考えられる。

事業主には、「障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」（5条）という責務があるとされている。同条の「職業能力の開発及び向上に関する措置」は、2023年改正で追加されたもので、キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理をより一層積極的に行うこと等、事業主に対して雇用の質の向上を求めている。同改正の背景には、2022年4月以降、労働局による農園やサテライトオフィス等を中心とした、障害者の就業場所となる施設・設備及び障害者の業務の提供等を行う事業（いわゆる障害者雇用ビジネス）に係る実態把握の取組がある。2023年3月時点では、障害者雇用ビジネス数23事業者が運営している就業場所123ヶ所（うち農園91ヶ所、サテライトオフィス32ヶ所）が把握されており、利用企業数は1,081社にのぼり、そこで働く障害者数は6,568人以上とされている。

国及び地方公共団体は「自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない」（6条）とされている。「障害者雇用施策と福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書（2021年6月）では、「企業等で働く可能性があり、障害者本人にも意欲があるにもかかわらず、十分な情報や支援等が提供されなかったために、障害者本人も含めた関係

者が思い込みを持ってしまったことやそうした選択肢に気付かなかったことにより、企業等で働くことを諦めていた者について、両施策の連携の強化により、実際に選択肢があることを障害者本人も含めた関係者が認識し、挑戦できることの重要性が強調された」とあり、国のすすめる障害者雇用対策において、障害者の雇用施策と福祉施策の連携を強化することが求められている。

職業リハビリテーションや障害者雇用促進法に関する施策の基本的な事項を定める「障害者雇用対策基本方針」(7条)については、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求め、厚生労働大臣が定めることになっている。2023年度から5年間の新たな方針(2023年3月31日告示)が定められており、「雇用施策と福祉施策の更なる連携強化」や「障害福祉サービスで創設される就労選択支援のアセスメント結果も参考にしたハローワークでの職業指導」等が盛り込まれている。

2 職業リハビリテーション

職業リハビリテーションは、「障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない」とされており、「必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるもの」(8条)とされている。専門的な職業リハビリテーションを実施する機関が同法にて規定され、各地域で支援が実施されている。本稿では、後述する障害者総合支援法における就労支援との連携を図る上で特に重要と思われる支援機関について確認する。

(1) ハローワーク

ハローワークでは、障害者の相談窓口として「障害者関連窓口」が設けられている。ハローワークは全国に544ヶ所¹⁹あるが、そのうち534ヶ所に障害者関連窓口がある。「専門知識のあるスタッフが担当者制によってきめ細やかな支援」を行うことになっており、就職を希望する障害者に対して、福祉事業所等の職員とチームを結成し、連携を図りながら就職から職場定着までの支援を行っている。具体的には、面接での留意事項や自己アピールの仕方に関する助言や模擬面接の実施、3ヶ月間のトライアル雇用²⁰の実施等を行い、障害者の特性に応じた支援を行っている。障害者雇用の経験がない、あるいは不足している企業等に対しては、関連機関と連携を図りながら、トライアル雇用や特定求職者雇用開発助成金、雇い入れ後のジョブコーチ支援等の活用を提案し、障害特性に応じた雇用管理上の配慮事項の説明等を行っている。近年、精神障害者の就職件数が大幅に増加していることや、精神障害者の安定した職業生活の継続のためには、支援機関は精神科医療機関が行う治療等と無関係に支援を行うのではなく、医療機関との情報共有・連携を意識して支援することが求められて²¹おり、平成28年度からは「精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業」として、ハローワークの職員が精神科医療機関に出向いて相談に応じ、患者本人の同意を得て精神科病院の職員と情報を共有し、就職から定着までをチームで支援する取り組み等も行われており、平成30年度には47労働局で実施されている。ハローワークの職員が精神科デイケアでの就労支援プログラムに参加し、患者さんに対して、就職活動を行う際に障害を開示した場合と開示しない場合のメリットとデメリット等について丁寧に説明してくれるケースもある。

(2) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは、ハローワーク等との連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する支援機関として、全国 47 都道府県に設置されている。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営している。障害者職業カウンセラーが配置されており、障害者は「自分にどういう仕事が向いているのか知りたい」、「働く上での困りごとの整理や対処方法を身に付けたい」等について相談することができる。必要に応じて、作業検査や心理検査等を実施し、具体的な支援プラン（職業リハビリテーション計画）が作成される。また、同センターに 2 週間から 3 ヶ月程度通所し、自らの課題を整理し改善を図るための支援や、職業に関する知識を習得するための支援、コミュニケーション能力の向上を図るための支援等を受けることができる。その他、就職後に事業所へ職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣して、障害者及び事業主に対して直接的な支援を行っている。事業主が精神障害者の雇用に不安を感じている場合等は、障害者職業カウンセラーと精神科医療機関のソーシャルワーカー等で連携を図り、精神障害に関する適切な理解を促進するために事業所へ説明に行くこともある。

(3) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、障害者の職業生活の自立を図るための支援機関として全国に 337 ヶ所²²設置されている。仕事面だけでなく、生活面の心配事も合わせて相談しすることができる。事業名の「就業」と「生活」の間に「・」があることから、通称「ナカボツ」と呼ばれることが多い。主に社会福祉法人や NPO 法人等が運営している。仕事面では、ハローワークや地域障害者職業センターと連携を図りながら、就職活動や職場定着をサポートしている。生活面では、生活リズムの確立や健康管理、住まいや障害年金等に関する相談等に対して、さまざまな関連機関と連携しながらサポートしている。働きたい障害者のよろず相談窓口的な場所である。

3 雇用分野での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務

2016 年に障害者雇用促進法が改正され、すべての事業主に対して、雇用分野での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務が加えられた。対象となる障害者は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」であり、障害者手帳所持者に限定されない。

単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象にしないことや、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと等が差別に当たる。「障害を理由とした差別は本来もっている労働能力の適正な評価を妨げるものであり、差別禁止は適正な能力評価と労働能力に応じた取り扱いを実現しようとするものである」²³と考えられている。

合理的配慮の基本的な考え方²⁴は、「障害者と事業主との相互理解の中で内容を定める」、「事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われない」、「過重な負担を及ぼすときは合理的配慮の提供義務を負わない」である。「聴覚障害者に対する採用面接試験を筆談等で行う」ことや「精神障害者に対する出退勤時刻に関し、通院や体調に配慮すること」等が合理的配慮の一例である。合理的配慮は、事業主にとって「過重な負担」にならない範囲で行えばよいとされており、障害者と事業主でよく話し合った上で

決めることとされているが、精神障害者への配慮については、「可視化・共有化が困難なケースが多々あり、双方の理解を得るためには話し合いの場を何度も設ける努力が必要²⁵」とされている。

4 障害者雇用率制度

事業主は「対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない」（37条）とされており、事業主に対して、従業員的一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付けている。民間企業の法定雇用率は2.3%であり、従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければならない。法定雇用率は、2024年度に2.5%、2026年度に2.7%へと段階的に引き上げられることになっているが、法定雇用率を達成している企業の割合は現在48.3%²⁶であり、約半数の企業が法定雇用率を達成できない状況が続いている。2024年度からは、特に短い労働時間（週10以上20時間未満）で働く精神障害者等の実雇用率への算定が可能になる。また、障害者の雇用に伴う企業間の経済的負担の調整及び障害者の雇用の促進・継続を図るために「障害者雇用納付金制度」が設けられている。障害者雇用納付金は、法定雇用率を達成していない事業主のうち、常用労働者100人超の事業主から、不足1人あたり月額5万円が徴収されることになっている。雇用率を達成している事業主へは、超過1人あたり月額2万7千円が障害者雇用調整金として支給される。

5 小括

障害者雇用促進法は、長らく障害者雇用率制度において障害者雇用の義務化をすすめ、「働く障害者の『数』の増大に寄与」してきたということが出来る。障害者雇用促進法に「差別禁止」と「合理的配慮」が新たに規定されたことで、「障害者雇用政策に『質』という観点をもたらす²⁷」ことになった。労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（2022年6月17日）においては、「障害者雇用率の達成が目的となり質の確保が不十分となっている側面がある、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげるためには雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要がある」と述べられており、障害者がある能力を発揮できるように、障害者本人、事業主、関係機関が連携・協力して、障害者雇用の質を向上させることが求められている。障害者に対する職業リハビリテーションは、ハローワークをはじめ地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターを中心に実施されており、後述する障害者総合支援法による福祉施策との連携が求められている。

IV. 障害者総合支援法

1 就労継続支援

障害者総合支援法は、一般就労が困難な障害者に対する施策の中心をなす法律である。同法には、就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援が定められているが、本論では通常の事業所に雇用されることが困難な障害者を対象とする就労継続支援について取り上げる。

就労継続支援とは、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な

訓練その他の主務省令で定める便宜を供与すること」(5条)とされている。雇用契約に基づく就労が可能である者を対象とするのが就労継続支援 A 型であり、雇用契約に基づく就労が困難である者を対象とするのが就労継続支援 B 型である。

2 就労継続支援 A 型

就労継続支援 A 型は、「通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援」(障害者総合支援法施行規則第 6 条の 10)を行うものとされている。

具体的な利用者像として示されているのは、①就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者、②特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者、③就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者である。多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、利用定員は 10 名からの事業実施が可能となっている。利用期間の制限はなく、65 歳に達する 5 年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者でも、65 歳に達する前日において就労継続支援 A 型の支給決定を受けていれば、65 歳以降も引き続き利用することが可能である。

雇用契約を締結するため、原則的には労働法の適用対象となるが、最低賃金法第 7 条に基づく最低賃金の減額の特例(以下「減額特例」という。)²⁸により、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者である場合、都道府県労働局長の許可を要件として、最低賃金からの減額が可能になる。「訓練の場」としての役割から「労働法規や制度の適用などに当たって疑義が生じる場面も少なくない」²⁹との指摘もなされている。

2022 年 12 月時点の事業所数は、4,368 事業所であり、利用者数は 82,990 人である³⁰。障害種別は、身体障害者が 12,775 人、知的障害者が 28,102 人、精神障害者が 41,253 人である。身体障害者と知的障害者の割合は減少傾向にあるが、精神障害者の割合は増加傾向で全体の約 5 割を占めている。年齢階層別にみると半数以上が 40 歳以上である。2006 年度の平均賃金は月額 113,077 円であったが、2021 年度の平均賃金は月額 81,645 円で、約 28%減少している³¹。時間額に換算すると 926 円で、同年度の全国平均 930 円に比べて 4 円下回っている。

2021 年度の費用額は約 1,470 億円³²で、障害福祉サービス全体の総費用額の約 4.6%を占めている。営利法人が設置する事業所数が、2016 年度までは著しく増加し続けていた。2017 年度以降の伸び率が鈍化したのは、2017 年 4 月の指定基準の改正³³において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」、「賃金…の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない」という基準が新たに追加されたことが影響しているものと考えられる。

2021 年 3 月末時点において、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回るため指定基準を満たしていない事業所は、3,247 事業所のうち 1,893 事業所(約 58%)³⁴を占めている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が指定基準を満たしていない場合には、経営改善計画書を提出させることで経営を改善させ、指定基準を満たすよう促しているが、2020 年 3 月末時点の指定基準を満たしていない事業所は 1,907 事業所であり、ほとんど改善されていない。

就労継続支援 A 型事業所の利用者は、労働者であるため、雇用率制度の対象になっている。2021 年度における障害者雇用調整金受注企業数の上位 30 のうち、18 社は就労継続支援 A 型を含む企業等で、支給総額は 12.9 億円³⁵であり、総支給額のうち 58.6% を占めている。雇用率制度は、事業主が社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有していることを前提とした雇用率制度であるとの前提から、就労継続支援 A 型事業所と一般企業とを同列に扱うべきではなく、また、限られた財源を安定的かつ効果的に運用すべきであることから、就労継続支援 A 型の利用者は、雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見³⁶がある。

2020 年の就労継続支援 A 型から一般就労への移行者数は 3,330 人³⁷で、2008 年から概ね 20% 前半を横ばいに推移している。「就労継続支援 A 型事業所を利用する多くの障害者が企業で働ける可能性があると思われるが、その機会が与えられていない、あるいは自分は無理だと思い込んでしまっていると推測される」³⁸という指摘もある。

3 就労継続支援 B 型

就労継続支援 B 型は、「通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援」（障害者総合支援法施行規則第 6 条の 10）を行うものとされている。

具体的な利用者像として示されているのは、①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者、② 50 歳に達している者又は障害基礎年金 1 級受給者、③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者である。平均工賃が工賃控除程度の水準（月額 3,000 円程度）を上回ることが事業者指定の要件の一つとなっている。利用期間の制限はない。雇用契約を締結しないで利用するため、労働法の適用は受けない。

2022 年 12 月時点の事業所数は、15,621 事業所³⁹であり、利用者数は 322,414 人である。障害種別は、身体障害者が 38,496 人、知的障害者が 155,374 人、精神障害者が 127,581 人である。身体障害者と知的障害者の割合は微減傾向にあり、精神障害者の割合は微増傾向にある。知的障害者が全体の約 5 割を占めている。年齢階層別にみると、就労継続支援 A 型事業所と同じく、半数以上が 40 歳以上である。2006 年度の平均工賃は月額 12,222 円であったが、2021 年度の平均工賃は月額 16,507 円で、約 35% 増加している。時間額に換算すると 233 円で、同年度の全国平均 930 円の 4 分の 1 以下となっている。一方で、60,000 円以上⁴⁰の工賃を支払っている事業所もある。国による工賃向上計画支援事業⁴¹により、都道府県ごとに工賃水準の向上を図るための具体的な方策等を定めた「工賃向上計画」を策定することになっているが、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている⁴²との指摘もなされている。全国精神障害者地域生活支援協議会の調査⁴³によれば、工賃と生活支援の両方を重視している事業所が半数を超えており、工賃だけを重視している事業所は 5% である。生産活動の機会の提供だけでなく、創作活動やレクリエーション、食生活や金銭管理等の生活支援といった、居場所あるいは日中活動の機会の提供を行っている事業所も多い。平均利用年数が 20 年以上という事業所も 5.5%⁴⁴もある。

2021 年度の費用額は約 4,432 億円⁴⁵で、障害福祉サービス全体の総費用額の約 14% を占めている。

総費用額、利用者数、事業所数は、毎年増加⁴⁶している。事業所の設置主体は、社会福祉法人が約 40% で、営利法人が増加しており、約 20% を占めている⁴⁷。

2020 年の就労継続支援 B 型から一般就労への移行者数は 3,655 人⁴⁸で、2008 年から概ね 10% 前半を横ばいに推移している。

4 小括

就労継続支援 A 型事業所は、障害者が雇用契約を締結し、働きながら訓練を行う場である。そこで働く者は、障害福祉サービスの利用者であると共に、事業所に雇用される労働者でもある。多様な事業形態が可能であることから、多くの営利法人が事業の設置主体となったことで、事業所数は毎年増加しているが、約 6 割の事業所は指定基準を満たしておらず、経営改善が必要な状態である。利用者は労働法の適用を受けるものの、障害状態によっては減額特例により最低賃金を下回る場合がある。2021 年度の平均賃金は約 8 万円で、2006 年と比較すると約 3 割減っている。国は最低賃金について 2023 年度も過去最大の引き上げを実施しており、就労継続支援 A 型の事業運営や利用者への減額特例等に大きな影響を与える可能性がある。利用者の多くは、一般企業で働く能力を有している可能性があるが、一般就労に移行する者の割合は、約 2 割で推移し続けていることから、一般就労への移行を望む者に対する施策について、より具体的に検討する必要があると考えられる。

就労継続支援 B 型事業所は、就労継続支援の利用者の約 8 割を占めており、事業者数は毎年増加している。利用者の障害種別は、知的障害者と精神障害者が 9 割である。先にも述べたが、就労している障害者のうち、「労働法の適用を受けない就労形態で働く障害者は、知的障害者と精神障害者に集中している」⁴⁹といえる。平均工賃は約 1 万 6 千円であり、障害年金と合わせても自立した生活を営むことは難しい。一般就労への移行は約 1 割であり、生産活動の機会の提供だけでなく、日中活動や居場所の提供という役割を果たしていると考えられる。

V. 就労継続支援を利用する障害者の労働者性の検討

1 就労継続支援における労働法の適用について

就労継続支援を利用する障害者に関する労働基準法の適用については、「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用について」（2006 年 10 月 2 日基発 1002004 号）において、障害者自立支援法（現在の障害者総合支援法）の目的を、「障害者の自立という点にあり、就労可能な者については、できる限りその就労を促進するという観点から障害福祉サービスの提供等の施策が進められることとなる」とした上で、就労継続支援の利用者に関する労働基準法の適用等についての判断基準が示されている。① A 型事業場と雇用契約を締結して就労の機会の提供を受ける者、② A 型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者、③ B 型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者の 3 種類に区分し、どの区分に該当するかは、障害の程度、本人の意向等を勘案し、市町村が決定するとしている。①に該当する障害者については、基本的には労働基準法第 9 条の労働者に該当するものであり、②及び③に該当する障害者は、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされて

いることから、基本的には労働基準法第9条の労働者に該当しないものとされる。

都道府県障害保健福祉主管部（局）長宛に、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長から、「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」（2006年10月2日障障発第1002003号）が出されており、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、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、A型利用者（雇用無）及びB型利用者は、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、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、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、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等が留意事項として示されている。また、A型利用者（雇用無）及びB型利用者に関しては、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とされている。就労継続支援の利用は、原則本人の希望に基づくものであるが、最終的には利用の可否について市町村が決定することとしており、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、事業所内で苦情解決が図られなかった場合、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とされている。このように、就労継続支援の利用については、障害者本人の希望に基づくが、利用の可否及び区分（A型かB型か）については、市町村が決定するものとされている。

2 就労継続支援を利用する障害者への労働法適用に関する先行研究

池添[2009]⁵⁰は、福祉的就労者を一律に労働関係法上の「労働者」と解するのは非常に難しいとしている。しかし、条約の内容を尊重すると、将来的には「労働者」又は「労働者に類する者」として法改正や法解釈の変更が生じる可能性について言及している。あるいは「労働者」に当たらないと解した上で、現行の労働関係法規を基礎に、福祉的就労に係る立法措置を取ることが必要とされる場合があるとしている。この点、福祉的就労者の要保護性に着目し、本来は労働者ではない家内労働法や一人親方には部分的に労働関係法規の適用を認めていることや、別途保護を与えていることからして、法政策としては、福祉的就労者に対して必要な事項について保護を及ぼすことは十分可能であるとしている。その場合に注意すべきこととして、福祉的就労者の就労の場が失われないように、就労の場を提供する事業者への経済的負担軽減措置の必要性についても言及している。

柳屋[2009]⁵¹は、「授産施設、小規模作業所等において作業に充実する障害者に対する労働基準法第9条の適用について」（2007年5月17日基発0517002号。以下、2007年通知という。）について、労基法等の適用のない「福祉的就労」の範囲を広げ、グレーゾーンであっても訓練関係として扱うことを許容する政策的スタンスに転換したものと捉え、労基法の徹底が障害者福祉の適正な展開という面から適切ではないとの認識がその前提となっていると考えている。このような政策的スタンスを採る場合、労基法等の適用外とされる障害者について、作業中の災害等、労働者類似の保護必要性が生まれる事例について、別に検討する必要があることについて指摘している。また、労働者性判断に際し考慮すべきとされてきた客観的事情からだけでは、訓練等の関係と雇用関係のいずれかの判断が

容易ではない事例が少なくないとし、主観的な観点も加えて、訓練等と雇用関係との区別を可能とする基準を提示しているとした。

松井 [2009]⁵² は、福祉的就労を提供する施設の多くは、最終的には一般就労を目標とした支援サービスを提供していながら、現状では一般就労に移行できる障害者はごく限られており、大部分の障害者はそれらの施設が長期にわたる就労の場となっていることを指摘し、松井ら [2011]⁵³ は、福祉的就労者に対し、労働法適用者の大幅拡大をめざすべきとしている。しかし、多様な就業者、多様な就業ニーズをふまえると、就労を希望するすべての障害者に対して、労働法を全面的に適用することには慎重であらねばならず、障害者の特性に配慮した労働法のあり方を検討することが望ましいとしている。

佐藤 [2011]⁵⁴ は、労働法の適用を受けていない福祉的就労者に保護を与える二つの方向性を提示している。一つ目は、福祉的就労者に労働法を可能な限り広く適用する代わりに、その就業の実情にあわせて、それぞれの領域ごとに適用基準の緩和、除外例を設けること（例えば、最低賃金の減額特例等）である。二つ目は、「福祉的労働者保護法」（仮称）のような、福祉的就労者の実態に即した新たな労働保護法の制定について検討している。

永野 [2015]⁵⁵ は、2007 年通知について、B 型で働く障害者の労働者性を否定する理由として「訓練」であることの「合意」が挙げられることは必ずしも妥当ではないとし、大学病院の研修医の労働者性に関する判例（最二小判平成 17・6・3 労判 893 号 14 頁 [関西医科大学研修医（未払賃金）事件]）や、出入国管理法の改正により、外国人研修・実習生においても、労働契約のない座学の期間を除き、1 年目の実地研修中も労働者性が認められることとなったこと等を取り上げ、研修や実習の場合であっても、実質的に「使用される」とみなしうる要素があり、福祉的就労者の場合にも、訓練等を目的とする作業において、業務遂行上の指揮命令が存在する可能性等について指摘し、こうした場合においては、「訓練」であることを理由に労働者性を否定することはできないとした。また、当事者間の「合意」という主観的な判断に委ねることについても妥当ではないとし、障害ゆえに十分な判断能力を期待できない場合をも想定し、当事者による法形式の操作による法の潜脱・形骸化がもたらされることになりかねないとしている。

長谷川 [2021]⁵⁶ は、B 型利用者の労働者性判断として 3 つの考え方を示した上で、B 型の趣旨・目的を組み込んで労働者性を判断するものであり、労働法の潜脱目的ではなく利用契約が締結され、B 型の趣旨・目的に沿って運用されている場合には、労働者性を否定することが妥当であるとした。理由としては、第 1 に、B 型での就労は訓練の側面をもつことから一定の指示は必要であり、通常の使用性の要素と同視すべきではなく、第 2 に、B 型利用者の技能に応じた工賃設定はゆるされていないが、就労意欲を高め一般就労への移行を促進するためには、能力に応じた工賃支払いを一定程度認めることが有効であること、第 3 に、労働者性を認めることで、B 型の福祉的側面や社会参加の場としての意義が失われるおそれがあることにも注意が必要であるとした。また、労基法上の労働者性が認められないとしても、労災保険法と安衛法については適用を認めるべきとし、0 か 100 かの労働者性判断ではインクルージョンの実現が困難であるとし、障害者総合支援法の枠組みを用いて就労条件を保障するアプローチ等を提示している。

3 小括

現行法では、B型を利用者とする障害者は、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされていることを前提として、労働基準法上の労働者性を否定しているが、先行研究からは、そのような前提にはない事業所（一般就労あるいはA型に近いようなB型）が存在することや、大部分の障害者にとってB型は長期的な就労の場になっていること等を指摘している。その上で、労働法の適用については、B型利用者をはじめ福祉的就労者に対して大幅拡大を目指すべきとしているものから、労災保険法や安衛法等の一部適用を目指すべきというもの、あるいは福祉的就労者の実態に即した新たな労働保護法の制定を検討すべきとするものまで、幅広いアプローチで研究されている。先行研究に概ね共通している考えとしては、福祉的就労者へ労働法が適用されることによって、障害者の社会参加が後退しないよう慎重に検討しなければならないということであろう。B型には高い工賃を支払うことが施策として求められており、実際に平均よりも数万円高い工賃を支払っているA型に近いようなB型も存在する。そういったB型で働く障害者には、労働法による保護が必要な場合があると思われる。B型は全て労働法の適用外とするのではなく、労働基準監督署と自治体が連携して、定期的に就労内容の実態を確認して労働者性の適用について検討する仕組みがあっても良いのではないだろうか。また、努力義務とされている労働者災害補償保険法の代替手段としての任意保険加入については、自治体からの補助を実施する等して義務化していくことを検討できるのではないだろうか。労働安全衛生法を準用した安全衛生管理についても同じことがいえる。

VI 今後の課題

1 B型におけるサービスの質を担保するための課題

B型事業所数及び利用者数は年々増加しているが、サービスの質を担保するための取り組みについて明らかにすることが重要である。先行研究⁵⁷では、調査対象となった自治体のうち約3割の事業所に対して実地指導・監査が実施されていることがわかっており、利用者の権利擁護や個々の特性に合わせた支援の実施についての課題が提起されている。これらの課題に加え、新たにB型の指定を受けるための申請手続きにおいて、どのような審査や指導が行われているかについても明らかにする必要がある。地域の社会資源の不足や地域間の社会資源の格差が、認可のプロセスに影響を与えている可能性はあり、申請手続きにおける審査や指示の内容について調査が必要だと考える。

2 B型利用者の安全と健康を確保するための課題

B型で起きている事故の概要やその原因、利用者が負傷した場合の補償状況、任意保険の加入状況やその補償内容について調べる必要がある。労働者災害補償保険法が適用されないため、任意保険へ加入するよう通達されているが、私見では、あくまでも努力義務に等しい現状において、任意保険に加入している事業所はそう多くないと考える。加入しやすくするためには、事業所に対して自治体からの補助を実施することや、加入しない事業所に対して自治体から指導や勧告を実施する等の仕組みが必要であろう。また、労働安全衛生法を準用した安全衛生管理を極力行うようにとの通達があるが、

どの程度行われているのか明らかではない。タイムカードによる作業時間や休憩時間の管理や、利用者への健康診断を実施している事業所は全体的に少ないと考える。サービスの提供を受ける利用者としてだけでなく、働く者としての安全と健康が確保される方法を検討していかなければならない。

3 B型利用者の作業条件を保護するための課題

労働法が適用されない代わりに、どのようにすれば利用者の作業条件を保護することができるだろうか。例えば、事業者は利用者に対して、障害福祉サービスの利用契約時に重要事項等について説明することになっているが、その際、労働条件通知書のような作業条件に関する内容について具体的に書面を用いて明示することは、利用者の作業条件保護につながると思われる。また、賃金支払いの5原則に準じて工賃を適切に支払うことや、給与明細のような工賃明細書を渡すことも同様の意義がある。また、解雇に相当するような扱いを受けている利用者がいないかを調査する必要もある。利用契約が一方的に解除されるケースが報告⁵⁸されており、利用者の権利が十分に保護されていない場合がある。B型は労働基準監督署ではなく自治体が指導することになっているため、一般企業に比べて利用者の権利を保護するための仕組みが脆弱である。労働市場においては、労働者と使用者は対等な立場で契約を締結することが原則であり、社会で働く者としての尊厳を保つためにも、労働基準法等に準じた取り扱いを行う方法を検討する必要がある。

4 労働者性を認めた場合の課題

多くの先行研究で述べられているとおり、事業者の負担が増大することでB型の運営継続が難しくなり、障害者にとって貴重な社会資源が失われてしまう可能性がある。具体的には、最低賃金の保障、源泉徴収等の税金問題、労働時間の管理、労働災害時の補償、安全衛生の確保、労働条件の明示、雇止めや解雇の問題等がある。利用者が10人以上いれば、就業規則を作成する必要もある。就業規則を周知するためには、相当な工夫や支援が必要になろう。また、事業者には安全配慮義務や合理的配慮義務が課せられることになり、その度合いは一般の事業所と比べて格段に多く、さまざまな配慮が求められることが想定される。

5 小括

同じ障害を持った人でも、ある人は一般企業で働き、ある人はB型を利用している。その違いはどこにあるのだろうか。障害の程度による職業能力の差、利用できる社会資源の差、大企業があるかどうか等の地域差、教育や訓練の差、障害者になった年齢の差、関わる支援者の能力の差等、さまざまな違いが考えられる。法律によれば、「通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者」であるかどうかの違いである。「困難」であるかどうかは、自治体が判定することになっているが、果たしてその判定は、障害者の能力や可能性を最大限に発揮できる環境を想定できているだろうか。法律によって、障害者を受け入れる一般企業や就労継続支援事業所は増え続けている。同じ原理を用いて、今後は障害者が能力を発揮できる環境を整える方向へ法律をシフトしていくことが求められていると考える。

Ⅶ まとめ

私たちにとって働くということは根源的な営みである。ILO（国際労働機関）が用いている「ディーセント・ワーク」という言葉には、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」という意味が込められている。障害者雇用促進法と障害者総合支援法による就労支援施策の結果、企業における障害者雇用者数や就労継続支援の利用者数は増え続けているが、障害者の就労率は3割未満である。また、就労している障害者の4分の1は、労働法の適用を受けないB型利用で、月の工賃は平均すると1万6千円である。障害年金と合わせても自立した生活を営むのは難しい水準であろう。B型利用者の9割は、知的障害者と精神障害者が占めている。B型から一般就労する割合は、約1割で、長期的に働く場となっている。就労継続支援を設立する営利法人が増え、働く場の選択肢が増えたことは、障害者にとって社会参加の機会が増えることにつながる。選択肢がたくさんあれば「この仕事だったらできるかもしれない」と思えるものを見つけやすくなり、就労に向けて一歩踏み出しやすくなるだろう。B型は、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされていることを前提に労働者性を否定することで、労働法の適用を受けていない。B型には「働く場」だけではなく「居場所」としての大切な役割があり、障害者の社会参加において貴重な社会資源の一つである。労働法の適用については、障害者の社会参加が後退しないよう慎重に検討する必要があるが、B型が増え続けている現状において、障害者の権利が保護される仕組みを考えなければならない。権利条約にある「障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める」ためには、可能な限り広く労働法の適用が認められるべきであり、「労働によって生計を立てる機会を有する権利」を守るためには、労働市場への移行促進と労働環境の整備が必要である。

¹ 外務省「障害者の権利に関する条約 第1回政府報告」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html（参照 2023 年 11 月 14 日）。

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構，2023，「ビジネス・レーバー・トレンド」

https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2023/03/k_01.html（参照 2023 年 11 月 14 日）。

³ 外務省「障害者の権利に関する条約第1回政府報告に関する障害者権利委員会の総括所見」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html（参照 2023 年 11 月 14 日）。

⁴ 内閣府「令和5年版 障害者白書」

<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r05hakusho/zenbun/index-pdf.html>（参照 2023 年 11 月 14 日）。

⁵ 総務省「人口推計（2016年10月1日現在）」

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2016np/pdf/gaiyou.pdf>

（参照 2023 年 11 月 14 日）障害者白書では、身体障害者と知的障害者は 2016 年、精神障害者は 2020 年の数値が用いられていることから 2016 年時点の総人口 1 億 2693 万 3 千人と比較した。

⁶ WHO 世界保健機関「障害に関する世界報告書概要版日本語訳」。

http://www.rehab.go.jp/application/files/4515/1936/0185/01_02_02__WORLD_REPORT_ON_

DISABILITY_Summary_Jp.pdf (参照 2023 年 11 月 14 日).

- ⁷ 松井亮輔, 2021, 「障害者の平等な労働参加実現に向けて - 実態調査結果から見えてくること -」『WORK & LIFE 世界の労働』63: 2-7.
- ⁸ 内閣府「令和 5 年版 障害者白書」の 20 歳以上外来患者 526.3 万人 (P220) から図表 4 の 65 歳以上 205.6 万人 (P224) を引いた人数を計上, 前掲注 (3) による.
- ⁹ 18 歳以上 65 歳未満までの人数は 7298 万 3 千人を計上, 前掲注 (4) による.
- ¹⁰ 厚生労働省「令和 4 年 障害者雇用状況の集計結果」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ¹¹ 厚生労働省「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ¹² 厚生労働省「令和 4 年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などのとりまとめ」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001101527.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ¹³ 厚生労働省「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第 28 回」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001098286.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ¹⁴ 総務省「労働力調査 (基本集計) 2023 年 8 月分」
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ¹⁵ 永野仁美ら編, 2018, 『詳説 障害者雇用促進法 <増補補正版>』弘文堂. (P64).
- ¹⁶ 身体障害者は別表で, 知的障害者と精神障害者は省令で定めるものとされている. また, 重度身体障害者, 重度知的障害者の概念も定められている.
- ¹⁷ 難病に起因する障害などが含まれることを明確にするために明示されている. 菅野和夫, 『労働法第十二版』弘文堂, 121.
- ¹⁸ 前掲注 14, 69.
- ¹⁹ 厚生労働省「公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取組と実績 令和 5 年 10 月」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ²⁰ 厚生労働省「トライアル雇用」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00002.html (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ²¹ 相澤欽一・武澤友広, 2019, 「効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究 (調査研究報告書 No.146)」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター.
- ²² 厚生労働省「障害者就業・生活支援センターについて」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001137076.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ²³ 遠山真世, 2015, 「『障害を理由とした差別』および『合理的配慮』をめぐる問題整理と論点抽出」社会政策 7 (1), 88-98.
- ²⁴ 厚生労働省「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai>

- youtaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000078976.pdf (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ²⁵ 境 浩史, 2023, 「企業における精神障害者への合理的配慮の実際と課題」, 産業精神保健 31 (2), 79-83.
- ²⁶ 前掲注 9.
- ²⁷ 長谷川珠子ら, 2021, 『現場からみる 障害者の雇用と就労』弘文堂 (P3).
- ²⁸ 厚生労働省「最低賃金法第 7 条の減額の特例許可事務マニュアルの作成について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001160715.pdf>.
- ²⁹ 厚生労働省「第 5 回『障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ』資料これまでの議論等の整理 (案)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000759540.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³⁰ 前掲注 12.
- ³¹ 厚生労働省「令和 3 年度工賃 (賃金) の実績について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001042285.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³² 厚生労働省「社会保障審議会障害者部会第 134 回 (R5.1.23)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001041544.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³³ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員, 設備及び運営に関する基準第百九十二条.
- ³⁴ 厚生労働省「社会保障審議会障害者部会第 126 回 (R4.4.8)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000926610.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³⁵ 厚生労働省「労働政策審議会障害者雇用分科会第 117 回 (R4.4.27)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000933593.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³⁶ 厚生労働省「労働政策審議会障害者雇用分科会意見書～今後の障害者雇用施策の充実強化について～」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952801.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³⁷ 前掲注 33.
- ³⁸ 厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 (令和 3 年 6 月)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ³⁹ 前掲注 12.
- ⁴⁰ 前掲注 30.
- ⁴¹ 工賃向上計画支援事業の実施について (各都道府県知事あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc1860&dataType=1&pageNo=1 (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ⁴² 厚生労働省「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000683315.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ⁴³ 特定非営利法人全孤高精神障害者地域支援協議会「精神障害者における就労継続支援 B 型事業実態調査報告書 (2020 年 4 月)」
<https://www.ami.or.jp/wp-content/uploads/2020/05/84addcf911fd6e8cd4430d1685ca5496.pdf> (参

照 2023 年 11 月 14 日).

- ⁴⁴ 株式会社インサイト「令和 4 年度障害者総合福祉推進事業就労系障害福祉サービスの利用者の支援ニーズ等の実態把握等に関する調査 (2023 年 5 月)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113432.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ⁴⁵ 前掲注 31.
- ⁴⁶ 前掲注 12.
- ⁴⁷ 厚生労働省「社会保障審議会障害者部会第 113 回 (R3.6.28)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000797543.pdf>.
- ⁴⁸ 前掲注 33.
- ⁴⁹ 長谷川珠子, 2021, 「障害者の福祉と雇用と『福祉的就労』」, 濱口圭一郎編, 『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房, 71-80.
- ⁵⁰ 池添弘邦, 2009, 「福祉的就労に対する労働関係法規の適用について」, 公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会, 『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』 16-41.
- ⁵¹ 柳屋孝安, 2009, 「施設における障害者訓練と労働者性判断に関する一考察」, 『季刊労働法』 225 : 180-192.
- ⁵² 松井亮輔, 「はじめに」, 『前掲注 49』, 0.
- ⁵³ 松井亮輔・岩田克彦 2011, 「福祉的就労障害者の働く権利と機会の拡大をめざして」, 松井亮輔・岩田克彦編, 『障害者の福祉的就労の現状と展望－働く権利と機会の拡大に向けて』, 9-19.
- ⁵⁴ 佐藤宏, 2011, 「福祉的就労の多様な実態に応じた労働保護法上の課題」, 前掲注 52, 249-272.
- ⁵⁵ 永野仁美, 2015, 「働く障害者の『労働者性』の検討」, 『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』, 433-454.
- ⁵⁶ 長谷川珠子, 2021, 「障害者の雇用・就労における労働関係法令の適用」, 『日本労働法学会誌』, 134 : 173-175.
- ⁵⁷ 厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業「障害者の福祉的就労・日中活動サービスの質の向上のための研究 (平成 30 年度総括・分担研究報告書)」
<https://www.nozomi.go.jp/investigation/pdf/report/03/H30-6.pdf> (参照 2023 年 11 月 14 日).
- ⁵⁸ 前掲注 56.

A Study on the Current Status of Employment Support for Persons with Disabilities and Worker Characteristics in Support for Continuous Employment

Yuki Takamori

In Japan, there is an increasing trend of individuals with disabilities gaining employment within the private sector, with many utilizing the welfare system for assistance in job placement. Currently, fewer than 30% of people with disabilities are employed, and approximately 25% are not protected by labor laws. Individuals with physical disabilities predominantly find employment in private companies. However, individuals with intellectual or developmental disabilities, who often require more sustained support, are less likely to be covered by labor legislation. This paper examines the present state of employment and job support for individuals with disabilities, with the aim of fostering an inclusive society that accommodates the employment aspirations of all persons with disabilities. The discussion extends to the employment characteristics of individuals with disabilities who engage in continuous employment support programs.