

障害のある人もない人もともに働く職場を目指して

—「ディーセント・ワーク」を手がかりに考える—

下田 ゆかり

目次

はじめに

1. 労働問題の現状
 1. 1 障害者の就労
 1. 2 一般企業における労働問題
2. ディーセント・ワーク
 2. 1 ディーセント・ワークとは
 2. 2 ディーセント・ワークの構成要素
3. B型福祉作業所におけるディーセント・ワーク
 3. 1 B型福祉作業所
 3. 2 B型福祉作業所で目指されるディーセント・ワークとは
 3. 3 それぞれのディーセント・ワークと照らし合わせる際の注意点
4. B型福祉作業所で実現されるディーセント・ワーク
 4. 1 5つの指標と実際の作業
 4. 2 B型福祉作業所で実現されるディーセント・ワーク
5. 現代企業におけるディーセント・ワークの実現を目指して
 5. 1 働かせる側（企業側）の在り方
 5. 2 働く側の在り方
 5. 3 ディーセント・ワークを実現するには
 5. 4 障害のある人もない人も共に働く職場を目指して

おわりに

参考・引用文献

はじめに

本論文のテーマは、「ディーセント・ワークの実現」である。このテーマを選んだ背景には、まず現代における労働が誰のためのものであるのか疑問に思っていたことがある。私にとって労働は望んで選びとりたいものであるが、現代には望まない雇用環境・形態に置かれ、金銭的・精神的に困窮している現状がある。そこで、ILOの提唱した「ディーセント・ワーク」という概念に魅力を感じていて、以前から、ディーセント・ワークを実現すべきだとは思っていた。

次に、私は、障害の有無による壁を以前から感じていた。それは、私自身も生み出しているものであるのだが、「壁をなくそうなくそう」と思うと逆に壁の存在が顕著になり、一向に解決できていなかった。だから、障害のある人と自然と関われる機会が欲しいと思っていた。そのようなときに、B型福祉作業所に訪問する機会があった。そこでは、一人ひとりが自分のペースで作業していて、利用者さん同士が声を掛け合い、笑顔にあふれていた。その時、その職場のいきいきと楽しそうでゆとりのある雰囲気がディーセント・ワークの成果なのではないのかと思い、障害のある人の働き方を研究したいと思った。

そして、そのB型福祉作業所を訪問し研究することによって現代企業におけるディーセント・ワークの実現を目指すことは、障害のある人とない人どちらも働くことのできる職場の形成にもつながると考えている。本論文では、現代企業において、ディーセント・ワークが目指され、かつ障害のある人とない人が共に働き自然と関わりえる職場の在り方とはどのようなものであるか構想していきたい。

本論文の問題提起は、「一般企業におけるディーセント・ワーク実現のためには何が必要であるか。」である。研究の目的は、障害のある人の働き方から現代の働き方を見つめなおし、障害者差別を是正することだ。研究を通して、雇用に関する障害者差別の現状と、B型福祉作業所の働き方がどのようなものであるのか、またその働き方を参考にした現代企業における理想の働き方とは何なのかを明らかにしたい。研究の方法は、主に文献講読をもとにするが、B型福祉作業所の働き方から現代企業の理想の働き方を考える際には、文献講読のほかに実際の作業所訪問調査をもととする。

最後に、章立てに関して整理しておく。本論文では、第1章において、障害の有無に関わらず労働問題が存在していることを述べ、そのうえで、第2章では、その改善策として提唱されている、ディーセント・ワークとは何なのかについて、構成要素とともに述べる。第3章では、特にB型福祉作業所で目指されているディーセント・ワークとは何かについて述べ、第4章では、3章で述べたディーセント・ワーク指標をもとに、B型福祉作業所で実現されている働き方について明らかにする。最終章の第5章では、第4章をもとに、求められる現代企業における理想の働き方を考えて、障害のある人もない人も共に働ける職場環境の構想につなげていく。

1. 労働問題の現状

1. 1 障害者の就労

1. 1. 1 障害者雇用の現状と障害者雇用促進法

障害のある人で働いている人の数は、平成 29 年には 49 万 6 千人で、近年着実に数を伸ばしている。平成 27 年には、45 万 3 千人。平成 28 年には 47 万 4 千人。(厚生労働省¹⁾)
このように、毎年 2 万人程度増加している。この増加には、障害者雇用促進法に基づいた政府による様々な制度の存在が関係している。

障害者雇用促進法の目的は、「障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることである。」(厚生労働省²⁾) 事業主に対する措置と障害者本人に対する措置があり、この法律に基づいて、「障害のある人がない人同様、その能力と適正に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会 (厚生労働省¹⁾)」を目指し、雇用対策が進められている。事業主に対する措置として、雇用率制度、納付金制度、ハローワーク等によるサポートなどがある。障害者本人に対する措置としては、ハローワーク等による求人紹介や就労サポートなどがあげられる。つづいて、厚生労働省の公開する障害者雇用対策について述べる。

1. 1. 2 障害者雇用率制度

厚生労働省によれば、雇用率制度とは、事業主に対し、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づけるものである。現在、労働者 45.5 人以上の民間企業には、2,2%、国、地方公共団体、特殊法人等には、2,5%、都道府県等の教育委員会には 2,4% の法定雇用率が設けられている。平成 30 年 4 月 1 日から、それぞれ 0, 2% ずつ引き上げられていて、障害者雇用を進展させている。しかし、日本全体の実雇用率は、1,97% である。近年、雇用率は伸びてはいるが、企業ごとに定められた法定雇用率より下回っている。それは、障害者雇用納付金制度の存在により、雇用率達成企業の割合が 50% にとどまっているからである。(厚生労働省¹⁾)

1. 1. 3 障害者雇用納付金制度

厚生労働省によれば、障害者雇用納付金制度とは、障害者の雇用に関する事業主の社会連

¹ 「障害者雇用のご案内」厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000201963.pdf> (2018/12/15)

² 「障害者雇用対策」 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html (2018/12/15)

帯責任の履行を確保するため、法令雇用率を満たしていない事業主から納付金を徴収するものである。そして、反対に障害者を多く雇用している事業主に対して、調整金、報酬金や、各種の助成金を支給している。納付金、助成金などは、障害の種類や程度、週所定労働時間に応じて多少変わるが、常用労働者 100.5~200 人の事業主の場合、不足 1 人当たり月額 4 万円、200 人超の事業主の場合、不足 1 人当たり月額 5 万円である。そして、この一部が法定雇用率の上回る事業主に対しての調整金や報奨金などとして分配される。調整金は、常用労働者 100 人超の事業主に対して、超過 1 人当たり月額 2 万 7 千円支給される。報奨金は、常用労働者 100 人以下の事業主に対して、超過 1 人当たり月額 2 万 1 千円支給される。その他、障害者を新たに雇用したり、特定の障害を持つ労働者を雇用したりした事業者などに様々な助成金が存在している¹。こうして、障害者の雇い入れや継続的な雇用を積極的に促している。

また、ハローワークでは、事業主に障害者雇用のイメージをしてもらうための見学会や相談会、トライアル雇用の実施、また障害者就労後の専門職員によるサポートを提供している。（厚生労働省¹）

1. 1. 4 現行制度の問題点と特例子会社制度

以上現行の障害者雇用政策について見てきたが、これらの制度によって、雇用障害者数の増加が促されていることは明らかであった。しかし、これらの就労は、今後働いていく本人のためではなく、雇用率達成または納付金免除を目標としている事業主や政府のために生み出されてはいないだろうか。納付金や調整金、助成金は、障害者 1 人単位で金額を決めている。事業主が障害者を雇用するとき、「その人を雇おう」という動機ではなく、「納付金をその分免除される」「調整金がもらえる」と金銭的利点を考える人が多くなるとも考えられる。すると、もしも納付金制度がなければ障害者を雇用する理由がないと思う事業主もいるだろう。木村（2008）によれば、雇用義務と言っても、それは納付金納入の義務でしかない。雇用により障害者の社会参加を促し共生社会を実現させる制度であるはずが、障害者雇用で金銭的理由を付けたことにより、障害労働者とそれ以外の労働者の雇用理由の違いが明確になり、労働の場で障害の有無による差別がおこる可能性がある。

また、木村（2008）は障害者を雇用率以上雇う事業主に支給される調整金などが、納付金の存在を前提としていることを問題にしている。法定雇用率を満たすことのできない企業がいることを前提として、この調整金という制度を作成したのである。

そして、納付金制度の例外として規定されている、特例子会社制度がある。特例子会社制度とは、「事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できるものである（厚生労働省¹）」。この制度こそ、障害者雇用の動機が、雇用率達成であることを象徴している。特例子会社の主な職種には、事務や運搬、清掃、包装、製造などがあり、それらがほとんどである。この特例子会社制度により、

障害労働者が隔離され、かつ特定の仕事しか任されないという現実があるのである。それによって、障害者を雇用する職種が固定化し、個人の能力や適性に応じた職なのかもわからず、また、高層ビルなどで総合職として働く労働者とは接点もなく壁もできてしまい、より一層障害者の雇用の場が固定化されることにつながっていると考える

このように、障害者雇用促進法に基づいた政府による雇用政策は、障害の有無による労働者としての存在理由の違いを顕著にし、目指されるべき共生社会に反する、障害者排除の意識を助長させていると言える。

1.1.5 雇用率水増し問題

加えて、最近障害者排除の存在が顕著に表れた出来事があったので紹介したい。中央省庁が雇用する障害者数を水増ししていたというニュースである。日本経済新聞によると、厚生労働省は8月28日、各省庁を再点検した結果、計3460人分が国のガイドラインに反して不正に算入されていたと発表した。水増しは内閣府や総務省、国土交通省など全体の約8割にあたる27の機関で発覚した。法務省や財務省、外務省、気象庁、公正取引委員会などでも見つかった。実際の雇用率は大きく減少し、公表していた2.49%から1.19%に落ち込む。障害者数が最も減るのは国税庁で1000人超のマイナスになる。雇用率が0%台なのは総務省や法務省、文部科学省など計18機関になった。厚労省のガイドラインでは障害者手帳などの確認を算定条件にしている。しかし、多くの省庁が手帳などを確認せず障害者として組み入れていた実態が明らかになった。他県庁でも水増しの実態が明らかになっている状況である。ペナルティーがない行政機関が不適切な算定をしていたことに対し、民間などからの批判が高まるのは必至だ。(日本経済新聞³)

命令を下していく省庁が、雇用者数を事実とは異なって公表していたことは問題である。しかし、それ以上に問題であることは、世論が批難をしていることが、「障害者の雇用が制限されていたまたは開かれていなかったことではない」ことである。つまり、多くの事業主が雇用率や納付金制度を守ろうとしているにも関わらず、国が多額の納付金を免除されていることが、金銭的に公平ではないと非難しているのである。このことも、事業主による障害者雇用の主な理由を金銭的負担であることを示している。やはり、障害労働者の数は増加しているが、障害者排除の意識が世論に根強く存在していることが明らかである。

このように、現行制度における障害者雇用は、障害のある人もない人も共に働くことのできる環境を整えることができていないことがわかった。しかし、労働に関して排除または生活が制限されているのは、障害者だけではない。障害のない人にも、働きづらさを感じている人が多くいる。そのような労働問題について第2節で述べていく。

³「障害者雇用水増し 3460人 国の機関の8割、雇用率半減」 日本経済新聞
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO34663670Y8A820C1MM0000/>
(2018/12/15)

1. 2 一般企業における労働問題

1. 2. 1 過労死という社会問題

平成 26 年に「過労死等防止対策推進法」が施行され、また街中に「STOP! 過労死」というポスターが掲示されるなど、近年「過労死」という社会問題が注目されるようになってきている。記憶に新しい、2015 年の「電通過労自殺事件」(朝日新聞⁴) の発生は、「過労死」という言葉を世間に広め、また防止対策の改訂・推進のきっかけとなっただろう。現在、国として、「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」(厚生労働省⁵) と掲げ、過労死等防止対策が取り組まれている。

1. 2. 2 「過労死等」の定義とその実態

まず、「過労死等」(厚生労働省⁵) の定義とは、

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

(過労死等防止対策推進法第 2 条⁵)

のことである。

その実態について、厚生労働省の調べを参照し述べていく。特に、死亡に至らない障害発生者数は、死亡件数を含む労災支給認定件数を参照する。まず、就業者の脳血管疾患・心臓疾患等による死亡者数は、平成 27 年度で 27019 人。約 7 割が 60 歳以上の高齢者であるため、60 歳未満の就業者についての職種別死亡者数をみると、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」、「生産工程従事者」の順に多くなっている。(厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」⁶)

次に、自殺者数は、全体で、平成 29 年に 21321 人で減少傾向にある。しかし、その中で勤務問題を原因・動機とする自殺者数は、平成 29 年に 1991 人で自殺者総数の 9.3%であり、自殺者数と割合ともに平成 28 年に比べ増加している。年齢層別にみると、おおむね「40～49 歳」、「50～59 歳」、「30～39 歳」、「20～29 歳」の順に多いが、それぞれ、全体の 2 割ほどを占めている。(警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成⁶)

最後に、過労死等に係る労災支給認定件数の状況である。脳血管疾患・心臓疾患にかかる労災請求件数は、平成 29 年に 840 件で増加傾向にあり、認定件数は 253 件(うち死亡 92

⁴ 「過労死大綱、業界名指しで調査対象に」 朝日新聞デジタル

<https://www.asahi.com/articles/ASL7T46DYL7TUBQU00D.html> (2018/12/15)

⁵ 「過労死等防止対策」 厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html> (2018/12/15)

⁶ 「平成 30 年版過労死等防止対策白書(本文)」 厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf> (2018/12/15)

件)である。年齢別にみると、「40～49歳」、「50～59歳」それぞれ(38.3%)、「60歳以上」(12.6%)の順に多い。職種別にみると、「輸送・機械運転従事者」、「サービス職業従事者」、「販売従事者」の順に多くなっている。つづいて、精神障害にかかる労災請求件数は、平成29年に1732件であり、認定件数は506件(うち自殺98件)とともに増加傾向にある。年齢別にみると、「40～49歳」(30.2%)、「30～39歳」(25.9%)、「20～29歳」(22.5%)の順で多い。職種別にみると、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」、「事務従事者」の順で多くなっている。(厚生労働省「平成29年度過労死等の労災補償状況」⁶⁾)

このように、過労死等にかかる労災請求件数と自殺者数を中心に増加しており、過労死が現在進行形の社会問題であることがわかる。年齢別にみると、脳血管疾患・心臓疾患に関しては40歳以上に多く、精神障害に関しては、20代から40代にかけて多くの事案がみられた。職種別にみると、脳血管疾患・心臓疾患に関しては、特に運転従事者が多く、精神障害に関しては、事務従事者が多いが、共に多かったのは、サービス職業従事者であり、接客や介護職などに関わる者であった。

「過労死等」は、過重労働を原因として病になるまたは死亡することであった。現代において、誰もが経験する可能性のある労働が人間に悪影響を与えているということだ。次節では、過重労働と「過労死等」の関係を確認し、過労死問題の解決のためにどうすべきかについて述べる。

1. 2. 3 「過労死等」の要因とこれから

1章2節2項の定義で確認したように、「過労死等」発生の要因は業務における過重負荷であった。ほしゅ山(2003)によれば、過重労働、特に、長時間労働、交替制勤務、および精神的ストレスにより、心血管系疾患のリスク因子の増悪や発症リスクの増大が数多く報告されている。また、過重労働の因子が健康にどのように影響するかは、労働者の特性により変化する。だからこそ、労働時間の管理だけではなく、私傷病等の影響や季節的な企業活動サイクルの変化など疾病リスクの程度によって、労働者個人に対して柔軟な対応が必要である。(ほしゅ山 2003)

また、森岡(2005)は、過重労働の因子として、「働きすぎ」を問題にしている。「働きすぎ」は、世界的な長時間労働化傾向や情報通信技術の発達による労働時間の不明瞭化、利便性の追求による労働時間の増大、雇用形態の多様化による正社員の長時間労働化を起因としている。(森岡 2005)つまり、労働者に対する対応を考えるだけではなく、働き方自体を見直す必要がある。

労働を害のあるものでなくし、「過労死等」をなくすためには、労働者個人に目を向け、一人ひとりの働き方を根本から考え直す必要がある。そのためには、ディーセント・ワークの実現を目指すことが有効であると私は考えている。後述のように、ディーセント・ワークとは、働きがいのある人間らしい仕事のことであり、「過労死等」を発生させる過重労働とは真逆のものであることは明らかである。そして、そのディーセント・ワークの実

現は、1章1節で述べた障害労働者排除の問題解決にも有効であると考えている。そこで、まず次章では、ディーセント・ワークとは何かについて明らかにする。

2. ディーセント・ワーク

2. 1 ディーセント・ワークとは

2. 1. 1 ILO宣言とその背景

ディーセント・ワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事」のことである。ディーセント・ワークという言葉は、1999年の第87回ILO総会に提出されたファン・ソマビア事務局長の報告において初めて用いられたもので、ディーセント・ワークはILOの活動の主目標と位置づけられている。その際にファン・ソマビア事務局長は、「ディーセント・ワークとは、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味します。それはまた、全ての人が収入を得るのに十分な仕事があることです。（国際労働機関⁷）」と述べている。つまり、「働きがいのある人間らしい仕事」とは、まず仕事があることが基本だが、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事である。宣言がされた背景として、国際労働機関は、失業、不完全就業、質の低い非生産的な仕事、危険な仕事と不安定な所得、権利が認められていない仕事、男女不平等、移民労働者の搾取、発言権の欠如、病気・障害・高齢に対する不十分な保護などを課題として挙げている。（国際労働機関⁷）

このような様々な労働問題が世界中に存在していることが報告され、国際労働機関（ILO）がこれらに世界レベルで取り組むために、ILO宣言でディーセント・ワークという言葉が使われたのである。権利の認められていない仕事には、第2節で述べた過労死問題も含まれる。つまり、日本にもILOが問題視した労働問題が存在している。だから、世界全体に提唱された、ディーセント・ワークという概念は、日本の労働環境にも照らし合わせて考える必要があるのである。

しかし、ディーセント・ワークは抽象的な概念である。そこで、1999年の第87回ILO総会事務局長報告と2008年の第97回総会において採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」の中で、ディーセント・ワーク実現のための4つの戦略目標が掲げられている。つまり、次節で述べる4つの戦略目標が実現されることで、ディーセント・ワークの実現につながるのである。

⁷ 国際労働機関（ILO 駐日事務所）ホームページ

<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm>（2018/12/15）

2. 1. 2 4つの戦略目標

まず、(1)仕事の創出である。必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援することが求められる。2つ目は、(2)社会的保護の拡充である。安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備や社会保障の充実を指す。3つ目は、(3)社会対話の推進である。つまり、職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いを促進させる。最後は、(4)仕事における権利の保障である。不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重を意味する。(国際労働機関⁷)

また、ILO 宣言によると、4つの戦略目標は不可分で、相互に関連し、支え合うものである。これらのうち、いずれか一つでも促進できないものがあれば、他の目標に向けた前進を阻害することとなる。そして、国際労働機関と加盟国は、宣言の目的を促進し、最も効果的かつ効率的な方法でその合意を実行するため、国内的にも国際的にも利用できるあらゆる活動手段を動員しなければならないのである。(国際労働機関⁷)

つまり、日本政府は、上記の戦略目標すべてを実現していく必要があるのである。厚生労働省によると、「ディーセント・ワークの概念の普及に努めるとともに、様々な労働政策を推進することにより実現に努める(厚生労働省⁸)」とあるが、まだ、戦略目標すべてに基づいた政策を実行できていない。では、4つの戦略目標を実現するための労働とは、具体的にどのように構成されるのだろうか。

2. 2 ディーセント・ワークの構成要素

第2節では、ディーセント・ワークが具体的にいかなる内容であるかについて述べていく。西谷(2011)は、下記のように3つの要素に分けた。

2. 2. 1 安定的雇用

安定的雇用とは、主に、解雇の規制を必要とする。解雇は、労働者から、労働から獲得される生きがいや喜びという人格的利益を奪う行為であるからだ。規制の内容としては、使用者が、解雇回避努力をしたうえで労働者に納得してもらえるように事情を説明し、かつ再就職のあっせんなどにつき労働者側の要求を聞くなどの対応をすることを求める。解雇者や実質強制的な退職者の多い企業では、こうした協議がなければ、職場の荒廃と従業員の士気の低下が進む一方である。(西谷 2011)

この雇用体系によって、2章1節2項で述べた、(1)仕事の創出と(4)労働者の権利の保障と

⁸ 「ディーセント・ワークについて」 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/decent_work.html
1 (2018/12/15)

いう目標が実現されると言える。労働者の解雇に対する不安は、労働時間の延長や「パワハラ」などの人権侵害などを許容する要因ともなるだろう。なので、この不安の軽減は、それらに対抗する意欲にもつながると考える。

2.2.2 公正かつ適正な処遇

賃金は、労働に対する対価であり、労働契約の本質的要素である。この賃金の決定には、制約がなくてはならない。その制約とは、労働者とその家族が生活できる水準であることと、労使の合意があり、また公正にかつ差別なく決定されなければならないことである。労働契約においてもっとも重要なのは、労働者が一定の時間、使用者のもとで働くこと自体である。なので、賃金は一定時間の労働に対応するべきであり、あげた成果によって収入が極端に増減する制度は公正かつ適正とは言えない。(西谷 2011)

この賃金体系によって、2章1節2項で述べた、(1)働いて生計を立てられることと(3)話し合いの促進することという目標が実現されると言える。働いた時間に応じた賃金体系は、企業の違いや正規・非正規という身分の差による変化を求めない。これにより、非正規労働者差別が是正され、(4)不利な立場に置かれて働く人々を減らすことができると考える。

2.2.3 人間らしい働き方

労働関係において、使用者が労働者に指揮命令し、労働者がそれに従う場面が多くみられるが、本来両者は対等な契約当事者である。現在の使用者と労働者の関係の不当性を踏まえて、働き方を改めなければならない。まず、転勤や職種転換など、労働者にとって重要な労働条件が変更される場合には、合意によって実行され、労働者の意志が尊重されなければならない。特に変更される職種を割り当てる時には、労働者によって負担の大きさなど差別があってはならない。次に、労働時間の長さが適度でなければならない。それによって、心身の健康と家族的・社会的生活の確保とワークシェアリングが達成される。次に、年休と妊娠や出産などに際する休業の獲得が推進される必要がある。つづいて、使用者は安全配慮義務を負う。精神疾患をも防ぐため、施設等の整備だけではなく、職場内の人的環境も整えなくてはならない。最後に、服装の自由とプライバシーの保護も必要である。それらの侵害は、使用者や企業に対して忠誠が要求されていることを象徴しているだろう。(西谷 2011)

このような働き方は、2章1節2項で述べた、(4)労働者の権利を保障すること、(2)安全で健康的な職場を確保することという目標が実現される。人間らしい働き方として、転勤、労働時間、年休、安全配慮、服装などの観点で5つほど述べたが、そのすべての根底にあることは、使用者と労働者を対等の立場に置くことであつた。労働者の人権について、使用者がもっと目を向ける必要があるだろう。

2章2節において、ディーセント・ワークの実現された労働の具体的内容について述べた。3つの構成要素で共通して求められていたことは、労働者との対話、労働者による合意または労働者の権利保障であつた。このことを特に念頭に置きながら、続いて3章では、主

に知的障害者や発達障害者が通所している B 型福祉作業所において目指されるディーセント・ワークとは何かについてみていきたい。

3. B 型福祉作業所におけるディーセント・ワーク

3. 1 B 型福祉作業所

ディーセント・ワークについて触れる前に、まず B 型福祉作業所とは何かについて述べる。

3. 1. 1 B 型福祉作業所とは

就労継続支援 B 型とは、障害者自立支援法に基づいた、障害福祉サービスの訓練等給付のひとつである。このサービスを提供する作業所を、ここでは、B 型福祉作業所と定義する。

B 型福祉作業所は、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち通常の事業所に雇用されていた障害者であってその年齢、心身の状態その他の事情により引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、または就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の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。対象とする人は、就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者とされている。(厚生労働省⁹⁾)

厚生労働省のデータによると、事業者数は、就労移行支援、就労継続支援事業 A 型に比べ、最も多く 9176 事業所 (国保連データ平成 27 年 2 月⁹⁾) ある。利用者は 193508 人 (国保連データ⁹⁾) で、これも最も多くなっており、身体、知的、精神障害者いずれも近年増加傾向にある。(国保連データ⁹⁾) 特別支援学校卒業後、障害福祉サービスに移行した者の割合は、約 61.7%となっていて (厚生労働省⁹⁾)、実際に行った B 型福祉作業所にも、様々な年齢の方がいたが、20 代の方と高齢の方が多いと感じた。

B 型福祉作業所の一般就労への移行率は、平成 25 年で 1.6% (社会福祉施設等調査⁹⁾) で、1 年に 1 人も一般就労者が出ていない事業所は、約 8 割である (厚生労働省障害福祉課調べ⁹⁾)。

⁹ 「障害者の就労支援について」 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf (2018/12/15)

また、利用者に対する作業報酬である工賃は、平成 25 年度平均で月額 14437 円である。時間額にすると、時給 178 円であり、同年度の最低賃金 764 円の 4 分の 1 以下となっている（厚生労働省障害福祉課調べ⁹）。

3. 1. 2 B 型福祉作業所の課題

本論文では、B 型福祉作業所の働き方等を参考に現代企業におけるディーセント・ワークとは何かについて考えていくが、参考にする B 型福祉作業所にも様々な課題がある。中尾（2014）によると、その一つに「利益（売上）の向上」と「福祉（支援）の充実」といった、相反すると考えうる両者が一度に求められているということがある。つまり、訓練等給付の一つに分類されているため、障害者のニーズに沿った就労支援が必要である。しかし、B 型福祉作業所の根拠となる障害者自立支援法には、「『就労 の機会』を提供」と明記されており、労働法規下でない中で就労を強化した活動を行わなければならないのである。（中尾 2014）

この課題から、障害者自立支援法の就労継続支援における問題点と就労継続支援 B 型事業所の工賃の低さの問題点が浮き彫りになった。2006 年に障害者自立支援法が施行され、訓練を中心としたサービスを提供してきた授産施設が、就労の機会を提供する B 型福祉作業所となった。雇用関係を結ばないということは変わらないため、工賃の飛躍的な向上はない。この状態は、就労の機会を提供することに矛盾している。そして、労働法規下でないまま、サービス利用料の「定率負担」が規定されたために、B 型福祉作業所の利用者は、低い工賃を上回る利用料を負担することもあるのである。（中尾 2014）

このように、B 型福祉作業所には、サービスの在り方と根拠となる法律に課題がある。しかし、B 型福祉作業所では、これらに対抗しよりよいサービスを提供しようと日々努力がされている。私は、B 型福祉作業所に実際に足を運び、利用者と職員の方の作業の仕方が、働きがいのある人間らしい仕事ではないかと感じた。つまり、ディーセント・ワークが実現されている点があると考えている。

また、上記の「利益（売上）の向上」と「福祉（支援）の充実」という考えは、ディーセント・ワークに含まれる要素である。だからこそ、ディーセント・ワークを目指すことは、B 型福祉作業所の課題解決の指標としても十分に活用できると考えられる。（中尾 2014）そこで、次節では、B 型福祉作業所で目指されているディーセント・ワークとは何かについて整理したい。

3. 2 B 型福祉作業所で目指されるディーセント・ワークとは

特定非営利活動法人コミュニティワークスは、ILO 宣言の 4 つの戦略目標、文献、障がいのある人の就労現場へのインタビュー調査等から、「尊厳」「働きたい気持ち」「働く喜び」「質の高い教育 訓練」「対価としての工賃（給料）」「社会参加」というキーワードをもとに

以下の 7 つの基本的な考え方を示した。B 型福祉作業所で働く障がいのある人のディーセント・ワークとは何かについて、以下引用する。

- ①各々の多様性が尊重され、個人の尊厳が守られていること
- ②家族も含めて、社会保障や福祉サービスなど必要な保障やサービスが受けられること
- ③働く環境が安全・安心であること
- ④生産的な仕事（働きたい仕事）ができ、働きがいや働く喜びが得られること
- ⑤一生懸命働いた対価として、正当な給料（工賃）がもらえること
- ⑥質の高い教育や訓練を受ける機会があり、キャリアアップが目指せること
- ⑦働くことを通して社会参加できること

コミュニティワークスによると、①の個人の尊厳とは、「どんな人も人として尊重される」という意味である。それには、失敗から成長する尊厳も含まれていて、専門職員が、障がいの特性やその人の性格に合った役割や仕事を作り出していくよう支援していくことが求められる。

②の家族に対するサービス提供、障害者の安心が家庭環境とも密接に関連しているため重要である。障害者の孤立や閉鎖的な環境を防ぐためにも、必要があれば家族も含めて社会保障やサービスを受けられるように支援することが求められる。

③の安全・安心とは、怪我や病気、過度な緊張を防ぐような物理的なものから、安心感や人間関係などからくる精神的なものや、できること、できるようになることが仕事として任される職業的なものまでのことを指す。なので、これらすべてが兼ね備えられる必要がある。

④の働きがいや働く喜びは、働くことを通した一連の結果である。「だからこそ」を仕事に結び付けることで、褒められることが多くなり、すると自信になり、更に「これもやってみたい」という成長願望も出てくるようになる。それが続くと、仕事の成果に繋がり、「ありがとう」と言われるといった経験が増え、その結果、「働きがい」や「働く喜び」を得られる。このような環境を整えることが専門職員に求められる。

⑤の工賃の向上は、④の一連の結果が反映されるべきものである。つまり、働きがいを得た結果の 1 つと考えるべきである。

⑥教育や訓練には期間が設けられるものであり、そのために、目標としてキャリアアップが必要なのである。

⑦社会参加とは、社会の中で人が何らかの役割を担うということである。働くことで他者と関わり自分の役割を全うすることで、それは社会参加の方法の 1 つである。（コミュニティワークス 2014¹⁰）

10 「B 型事業所で働きがいのある人間らしい仕事を作るーワークブック・チェックリスト

これらの7つの指標を実現することが、B型福祉作業所のディーセント・ワークとなる。第3章1節2項で述べたように、B型福祉作業所には課題があり、その課題がディーセント・ワーク実現を阻害していることは否定できない。そのために、第3章の題名も「目指される」とつけている。しかし、前述したように、B型福祉作業所において実践され、企業でのディーセント・ワーク実現に向け、参考にすべき点も多くあると考えている。そこで、第4章では、上記の指標が、実際のB型福祉作業所でどのように実践されているかについて考察していきたい。

だが、その前に、これら7つの指標を改めて考察し、かつ2章2節記述の現代企業におけるディーセント・ワーク構成要素と比較したい。なぜなら、前述のように、B型福祉作業所ですべてのディーセント・ワーク指標が実現されているとはいえないからである。また、比較することによって、B型福祉作業所における働き方を用いて、現代企業の働き方を問いなおすことの有用性をより発揮させることにつながると考えている。なので、次節において、7つの指標と、第2章第2節で述べたディーセント・ワークの構成要素を比較する。

3. 3 それぞれのディーセント・ワークと照らし合わせる際の注意点

以下、前節記載の7つのディーセント・ワーク指標と2章2節記載の現代企業におけるディーセント・ワーク構成要素を比較し検討する。そして本節では、それに加えて、B型福祉作業所の特徴から明らかになった現代企業との違いを、B型福祉作業所の作業を参考にするとともに照らし合わせる際の注意点として改めて述べておきたい。

3. 3. 1 B型福祉作業所と現代企業におけるディーセント・ワーク

比較の方法は、3章2節記述のB型福祉作業所におけるディーセント・ワーク指標がそれぞれ、2章2節記述のディーセント・ワーク構成要素3つのうちのどれと同意であるか、である。初めに、①各々の多様性が尊重され、個人の尊厳が守られていることは、構成要素3つすべてに関わっている。また、2章1節1項で述べた戦略目標の④労働者の権利保障を包含している。

次に、②家族を含めて、必要なサービスを受けられることは、特に家族も含めてという点では、人間らしい働き方の、労働時間の適度さと年休の確保における家族的生活の保護という要素が重なる。しかし、B型福祉作業所では、家族の保護下にいる利用者が多いことから、家族の影響を受けやすく、その分家族へのサービス提供の重要性が指標の中に明記されていると考えられる。そのため、家族を含める理由が異なっている。よって、本論文においては、②は現代におけるディーセント・ワークには反映できないと考え、除外する。

次に、③働く環境が安全・安心であることは、人間らしい働き方の安全配慮義務と同意である。また、④働きがいや喜びが得られることは、「働きがいのある人間らしい仕事」まさにそのことであり、現代企業においてもすべての構成要素から実現されるという姿である。

つづいて、⑤対価として、正当な給料がもらえることであるが、3章1節2項では、B型福祉作業所において工賃の問題について述べた。なので、労働時間や成果に応じた正当な給料がもらえているとは言いがたいことがわかる。そのため、⑤についても、本論文においては、現代におけるディーセント・ワークには反映できないと考え除外する。

⑥キャリアアップが目指せることと⑦社会参加できることは、ともに働きがいや喜びの創出につながっていると考える。それは前述のように、「働きがいのある人間らしい仕事」まさにそのことである。

このように、B型福祉作業所における7つの指標について、現代企業におけるディーセント・ワークと照らし合わせて、整理した。①は現代企業のディーセント・ワーク構成要素のすべてに関係しており、③④⑥⑦の指標は、3つ目の構成要素である、人間らしい働き方に通ずるものであった。そして、本論文では、②⑤の指標は除外することとした。つまり、B型福祉作業所での①③④⑥⑦の5つの指標がどのように実践されているかを参考にして、現代企業におけるディーセント・ワーク、特に、労働者の権利保障と人間らしい働き方について考えていく。よって、第5章では、上記の5つの指標がどのように実現されていたかを、実際のB型福祉作業所訪問体験をもとに、考察していく。

3. 3. 2 B型福祉作業所と現代企業を照らし合わせる際の注意点

本論文は、B型福祉作業所の働き方を現代企業での働き方に照らし合わせ、現代企業の働き方を考え直そうというものである。そのため、前項で5つの指標に絞り、B型福祉作業所の実際の作業を第4章において示し、第5章で現代企業の具体的な働き方の実現に応用していくという形をとっている。このことは、B型福祉作業所での働き方が理想であると意味するかもしれない。しかし、私は、そのような考えでのみB型福祉作業所を捉えてはいない。そこで本項において、B型福祉作業所の働き方を参考にする際に、踏まえておかなければならない、B型福祉作業所やそれに関するものの問題や特徴を2つの注意すべき点として述べる。

1つ目は、B型福祉作業所の作業が労働と言えるのかということである。第3章1節2項で述べたように、B型福祉作業所では、生活等支援の提供と就労活動を行う施設である。なので、私の訪問調査でも、利用者さんがそれぞれ働いているときに、作業場にとどまらなかったり、作業をしたがらなかったり、寝ていたりする利用者さんもいた。私は、それを見て、この働き方を現代企業に当てはめることはできず、その姿は労働をしているとは言い難いと感じた。このように、B型福祉作業所での実際の働き方は、現代社会の労働には当てはまらないこともある。しかし、同様の訪問調査で私が他に感じたことは、人それぞれ全く違うということであり、つまりB型福祉作業所の利用者さんすべての作業が労働と言えない

わけではないと考えている。労働でない点を見つけようとすると、それはいくつか見つかるだろうが、反対に労働である点も多く見つかったのである。なので、B型福祉作業所での作業が労働であるのかという問題はあがあるが、私はB型福祉作業所での多様な働き方がある中で労働の存在に魅力を感じ、そこを動機として、この研究を行っているのである。

また、2つ目は、B型福祉作業所の存在によって利用者さんなど障害のある人の挑戦や権利がより制限されるという側面があることである。つまり、B型福祉作業所という施設があることによって、施設の外からは、障害のある人というレッテルが張られたり、障害のある人同士でしか働くことのできなかつたりという現状があるのである。このことにより、B型福祉作業所において完全に権利の保障されたディーセント・ワークが実現されることはないと言える。このように、参考にした施設自体に問題もあると考えている。私は、この問題を解決するために、障害という壁を作らずに障害のある人とない人が共に働く職場の構想を目標としている。そして、施設の存在自体に問題はあっても、参考にすべき働き方は多くあると考え、B型福祉作業所の働き方と現代企業の働き方を照らし合わせるという構成にしているのである。

このように、私自身、B型福祉作業所の働き方とその施設が理想であると一概には言えないと考えている。なので、上記の注意点や問題の存在を念頭におきつつ、読み進めていきたい。しかし、協調しているが、私はそれら問題点等を理解しても、参考にできる働き方がそこには存在すると考えている。次章において、その実際の作業の仕方について、前項でまとめた5つの指標にわけて、考察を述べていく。

4. B型福祉作業所で実現されるディーセント・ワーク

4章では、3章2節で述べたうちの5つの指標について、具体的にどのように実現されているか明らかにしていく。実際の訪問調査をもとにしているが、訪問した施設は、都内にある箱作りやお菓子詰め、調理などを通して就労継続支援B型を提供する福祉作業所である。訪問期間は、平成30年6月～12月の週1回（水曜日）9:00～13:30で、その際ボランティアとして実際に利用者さんとともに作業を行い、参与型の観察を行った。

4.1 5つの指標と実際の作業

4.1.1 ①各々の多様性が尊重され、個人の尊厳が守られていること

その作業所には、本当に多様な利用者さんがいた。例えば、静かな場所の方が集中できる人、ひとりごとの多い人、みんなにちゃんとやろうなどと声掛けする人、足りないものを持ってきてくれる人、しゃべらずにもくもくとやる人、ここ気を付けてねと言ってくれる人、

立ちながら作業をしている人、頻繁に寝ている人などだ。しかし、その状態もいつも同じように発生するわけではなく、その日の体調によって違っていたり、周囲の人間関係によっても変わってきたりする。そして、その多様性を持つ利用者さんたちは、他を気にしない。気にする人がいたら、むしろ職員さんが気にしないように注意をする。この他を気にしないことが当たり前となっている環境が、多様性の尊重につながっていると考えられる。

また、その多様性は、作業のやり方・始め方にも表れてくる。例えば、作業をする前に、職員さんとのコミュニケーションの中で様々な確認が必要な人、箱詰め作業をするときに、詰めるお菓子等をあらかじめ多めに出しておく人、その箱詰めの仕方もさまざまである。また、始める際に、「お願いします」などの言葉かけが必要な人もいた。このやり方の違いが顕著であることは、やり方を統一しないこと、やり方を否定しないことが要因であろうと考える。

このように、利用者さん同士が他を気にしないこと、職員さんがやり方を統一させないことで、利用者さんの多様性が尊重されていることがわかった。職員さんは、上記のような様々な特性やその日の体調、人間関係を考慮して、異なった仕事を任したり、作業する机など場所を変化させたりしている。そのことは、キャリアアップにもつながっていると考える。

4. 1. 2 ③働く環境が安全・安心であること

まず、安全な職場として、体調が第一に考えられていることがあげられる。職員さんが、朝礼の時に体調の確認をしたり、利用者さんの変化や相談に気を配ったりする様子が多く見受けられた。障害を持っていることで、病を発症しやすいということも関係していると思うが、体調への配慮が当たり前である職場は安全な職場だと言えるであろう。

また、精神的な安心として、人間関係の配慮がなされていることがあげられる。上記で述べたように、周囲の人間関係がどうであるかによって、作業効率が変ることがある。仲が良い人同士だと、作業効率が上がる人もいれば下がる人もいる。また、利用者さん同士で人間関係が不安定になる事情があったときに、作業に支障が出ないように作業場所を変えるなどの配慮を行ったりする。

このように、体調第一という考えからくる職員さんの配慮と人間関係の重視により、安全で安心な職場として機能していた。

4. 1. 3 ④生産的な仕事（働きたい仕事）ができ、働きがいや働く喜びが得られること

利用者さんが皆笑顔で作業をしていたことが最も印象的である。笑顔であることは、利用者さんの性格によるかもしれないが、少なくとも笑顔でいる人の多い職場は魅力的であり、楽しさを連想させる。B型福祉作業所では、対価が給料であるといえないため、よりできたことの達成感の存在が重要視される。達成感の要因として、朝礼でその日の目標作成個数などを職員さんが利用者さんに伝えていることがあると考える。

また、利用者さんは、よく「今この仕事しているんだよ」と自慢げに話してくれた。それ

ぞれが、任された仕事にうれしく思い、やりたくてやっているという様子に見えた。この作業所では、毎年面談を行い、好きな作業や苦手な作業を利用者さんに聞いており、それによってやりたい仕事を見つけやすくなっているだろうと考えられる。

このように、一日一日達成感が感じられるような伝え方や面談の実施により、利用者さんのやりがいや働く喜びが増大していると考ええる。

4. 1. 4 ⑥キャリアアップが目指せること

最も顕著にキャリアアップが見られる点は、上記の毎年の面談の際に、来年度どのような作業をしたいかという利用者さんの希望を聞き、それに応じて作業内容や目標を共に考えていくことである。利用者さんの希望を第一に、高度な作業内容にも挑戦していく可能性がある。

また、いつも予備があることも訓練提供の場としてあるべき姿である。この点は、作業内容が就労であるかという問題にもつながることかもしれないが、ミスが絶対に許されないという職場環境はキャリアアップにはふさわしくないと考える。

このように、利用者さん本人への意思確認と失敗の許容は、利用者さんのキャリアアップを促進すると考える。

4. 1. 5 ⑦働くことを通して社会参加できること

この作業所では、お菓子詰めを多く行っていた。この作業により完成した箱詰めのお菓子は、いずれ市場に出て人の手に取られる。そうして、利用者さんの箱詰め作業などは、そのお菓子を口にする人などの役に立っていて、社会参加をしていると言える。この役に立っているという事実は、働きがいにも関係してくるため、職員さんは、作業中にその事実を会話の中に入れるという行動をよくしていた。

しかし、この作業を発注する人がいて、受注し作業する利用者さんがいて、その完成品を売る人がいて、そして買う人がいるという、この経済の一連の流れが世の中にはあり、利用者さんに限らずこの流れに入る人すべて、社会参加していると言えるのではないだろうか。労働は、その社会参加のきっかけをくれるものであるだといえる。なので、利用者さんが作業をすること自体が社会参加と言えるはずだが、障害者排除が存在している現状では、社会参加を強調せざるを得ないのだろうと考える。

4. 2 B型福祉作業所で実現されるディーセント・ワーク

4章1節では、B型福祉作業所でのディーセント・ワーク指標のうち5つの指標が、実際の現場でどのように実現されているかを明らかにした。前述のように、ディーセント・ワークという概念は、B型福祉作業所のこれから求められる姿であった。だからこそ、実現されている部分も大きいであろうと考えたが、実際に、現代企業にはないディーセント・ワーク

を構成する要素をいくつか発見できたと感じている。

B 型福祉作業所で実現されているディーセント・ワークは、多様性が尊重されていること、体調第一という考え、人間関係の配慮による精神的安心の保護、達成感・やりたい仕事の重視、面談による目標設定、失敗の許容などによって成り立っていた。

これらの要素は、ほとんどが職員さんや施設全体が配慮していることであり、現代企業においては、企業側や管理職側が考えるべき働き方につながると考える。また、多様性の尊重は、働く側である利用者さんの、他を気にしないという振る舞いを起因としていた。それは、働く側が考えるべきことにつながるだろう。次章では、この B 型福祉作業所で実現されているディーセント・ワークを参考に、現代企業において実現されるべき、働き方・働き方を考えていく。そして、最終的には、障害のある人の排除がある現状を改めるため、ともにディーセント・ワークを目指していくことの有効性を明らかにしたい。

5. 現代企業におけるディーセント・ワークの実現を目指して

5.1 働かせる側（企業側）の在り方

前章で述べた B 型福祉作業所での働き方は、現代企業にないものであった。そしてその働き方により、第 3 章で述べた 5 つの指標が実現されていた。その働き方をもとに、現代企業におけるディーセント・ワークが実現されるために、どのような働き方が必要か述べていく。

まずは、働かせる側の配慮が必要であると言える。特に、労働者の体調、労働者同士の人間関係、やりたい仕事であることの重要性について考慮することが必要である。労働者の体調に関して、体調が第一という上司や企業の方では、過労死は絶対に存在し得ないはずである。体調の悪さはひとそれぞれ程度があると思うが、業務が可能かどうか本人の意思を確認するという配慮はあっておかしくないと思う。

労働者同士の人間関係について、現代企業でも様々な問題があるだろう。仲のいい先輩や相性の悪い上司など様々いる中で、負担を感じながら働いているはずだ。しかし、人間関係のうまくいかない人と無理して働くことは、本当に必要なのだろうか。働く部署を変えるなど、労働者の意見を尊重することは働かせる側がすべきことだと考える。

また、労働者のやりたい仕事は何であるかを把握することも、働かせる側がすべきことである。現代企業に存在している転勤制度は、企業によってはやむを得ないことではあるが、たとえ労働者の意志に反した命令でも、本人の意思を知ろうという姿勢の有無によって、労働者側の精神的負担の大きさに影響してくると考える。加えて、このようなやりたい仕事を把握する姿勢や環境があれば、やりたいことを見つけるきっかけになったり、やりたいこと

を達成できることが増えたりすることにつながり、労働者の働きがいも増大すると考える。

また、働きがいに関して、給料だけではなく、労働者が働きがいを感じられるように工夫することが必要だとも考える。B型福祉作業所では、1日の目標を最初に掲げていたが、現代企業でも、労働者が達成できる範囲で達成しがいのある、短期間での目標を掲げることは効果的であると考えている。

そして、上記のような配慮を実現するために必要なこととして、働かせる側と働く労働者側との面談等対話があると考え。面談を実施することで、労働者側の希望や悩みを把握することができ、体調管理や人間関係による配慮、働きがいを増大させることが可能になる。つまり、面談等を実施し、労働者側の意見を把握することが行われる企業では、ディーセント・ワークにつながると考える。

さらに、現代企業や現代社会にある失敗が必ずしも許されない環境にも疑問を投げかけたい。本当にミスをしたら取り返しのつかないことになるのだろうか。実際に、働く中で失敗をして、先輩や同僚が助けてくれるという経験がある労働者も多いと思う。取り返すことのできない失敗もあるのかもしれないが、人間はミスをするものであると改めて認識しなおし、失敗することをおある程度前提としたフォロー体制を整備することも求められるだろう。

このように、ディーセント・ワークを実現するための働かせ方として、労働者の意思を把握し、労働者が働きがいのある仕事や働き方を提供することが求められるのである。

5.2 働く側の在り方

つづいて、B型福祉作業所での利用者さんの作業のしかたをもとに、現代労働者の在り方について考えていく。4章で述べたように、B型福祉作業所は、利用者さんの多様性が尊重された環境が整っていて、その要因には、利用者さんが他を気にしないという振る舞いも関係していた。

私は、この他を気にしないということが、ディーセント・ワークを目指す労働の場面に限らず、現代にも必要だと考えている。現代において、私たちは、他者とよく比較をする。比較をして、自分が優秀であるかなどを判断している。しかし、この比較によって、私たちは評価をされることもあるかもしれないが、逆に、評価を得られなかった時には、精神的焦りや自己嫌悪を感じたり、評価を得られない人がいたときに、その人を差別してしまったりする。そのことは、他者と比較することの弊害であり、そのような害のある行為をする必要があるのだろうかと考える。現代に生きるすべての人が考え直す必要があるだろう。

そして、このように現代においても問い直すべきことが、ディーセント・ワークを実現するためには求められている。B型福祉作業所のように他を気にしないことでしか、多様性は尊重されず、労働者の権利は保障されないと考えている。すべての人が他者を気にしなければ、自分を否定されたり精神的負担を負ったりすることもないだろう。つまり、多様性を尊

重し、労働者の権利が保障されるには、労働者自身が、他者を気にしないように変わること
も必要とされるのである。こうして、ディーセント・ワークを実現するためには、労働者自
身が変わることも必要あるとわかった。

5.3 ディーセント・ワークを実現するには

以上、現代企業においてどのような労働の在り方が必要か見てきた。私は、このような労
働の在り方が、現代企業に欠けていて B 型福祉作業所では実現されている理想の働き方だ
と思っている。しかし、前述のように、現在 B 型福祉作業所においても、雇用関係、給与
の面で課題があった。ILO 宣言の 4 つの戦略目標が不可分で相互に関係し支え合ったもの
であったように、その課題が解決されない限り B 型福祉作業所においてディーセント・ワ
ークは実現されているとは言えない。それでも、B 型福祉作業所の働き方を理想とし参考
にしたのは、現代企業と比較したときに、現代企業よりは、ディーセント・ワークの実現に近
いと考えているからだ。具体的には、3 章 3 節と 4 章で整理したように、労働者の権利保障
と働きがいのある労働という要素が実現されていた。私は、この要素だけでも現代企業で実
現されれば、また一歩ディーセント・ワーク実現に近づくと考えている。だから、本論文で
は、B 型福祉作業所の働き方を理想としているのである。

前節までで述べた求められる理想の働き方は、企業側の労働者への配慮と希望の尊重ま
たは把握が行われ、そして労働者側の「他者を気にしない」という習性が見られた。この働
かせ方や働き方が、同じ日本で暮らす障害のある人同士の職場で実現されているのだから、
現代企業においてもきっと実現できるはずである。しかし、実現するためには、いままでの
使用者と労働者の上下関係や日本人の「習性」を見つめなおし、現代の根底にあるそのよ
うな当たり前を壊していかなければならない。本論文の目的である障害者の働き方から現代
の働き方を考えることは、現代の価値観を壊すようなこととも言え、その点においては意味
を持つものであると考えている。

5.4 障害のある人もない人も共に働く職場を目指して

このようにして、本論文の目的である、障害者の働き方から現代の働き方を見つめ直すこ
とができた。そして、理想の働き方が実現された企業では、ディーセント・ワークの実現に
一歩近づくのである。1 章 1 節で述べたように、現代には障害者を排除してしまう現状があ
るが、この理想の企業では障害者の働き方が実現されている。つまり、現代において目指さ
れる理想の企業では、障害者の働きやすい職場環境を備えていると言える。雇用を促進させ
ようと様々な制度を作る前に、まず、障害者の働きやすい職場環境が整えられていないと障
害者排除は進行するのみであった。現代において、ディーセント・ワーク実現を目指して前
述の理想の働き方が実現されることは、障害のある人もない人も共に働ける職場環境を作

ることであると考えている。だからこそ、ディーセント・ワークを目指すことは、障害の有無による差別を是正し、共生社会の実現にもなると考える。

また、ディーセント・ワークを目指すことは、1章2節で述べたように「過労死問題」の解決にもつながっている。障害のある人への差別や必要以上の特別視をやめようと思っても、障害という要素にこだわりすぎてなかなか前に進まないこともある。しかし、ディーセント・ワークを目指すことは、障害のある人だけのためではない。だからこそ、障害ということあまり意識せずに関わり合いを創出でき、より障害のある人への排除を是正できると考えている。

こうして、ディーセント・ワークの実現を目指すとともに、障害のある人もない人も共に働くことのできる職場が整えられることが望ましく、そして可能だと考える。ディーセント・ワーク実現を目指して、働き方・働かせ方を変え、共生社会実現につなげていきたい。

おわりに

こうして、B型福祉作業所の働き方を参考に、現代企業において実現されるべき働き方について明らかにし、そのような職場が実現されれば、それは障害のある人もない人も共に働くことのできる職場であることを結論付けた。しかし、その過程において、ディーセント・ワークの完全に実現された働き方についてまで研究ができなかったことを追記しておきたい。ディーセント・ワークが完全に実現されるには、2章2節で述べた構成要素をすべて満たす必要があった。特に雇用・公正な賃金保障という点で課題があったB型福祉作業所では、現在ディーセント・ワークが完全に実現されているとは言えないだろう。ディーセント・ワークを実現するには、現代企業においても課題が残り、他に少なくとも雇用の安定と賃金保障がなされなければならない。しかし、B型福祉作業所の職員の方々などは、ディーセント・ワーク実現のために努力しており、これからも実現に向けての活動が続けられるに違いない。これからのB型福祉作業所の在り方も注目していかなければならない。

また、5章で述べた求められる働かせ方や働き方はもちろんのこと、雇用の安定や給料規定についても、企業を越えて普遍的に適応される法的ルールによる規制が不可欠である。

(西谷 2011) 本論文においては、法規制の必要性について触れることはできなかったが、ディーセント・ワーク実現のためには、必要であり、今後の課題としたい。

私は、障害者の働き方から現代の働き方を見つめなおそうと、本論文を執筆し、現代の働き方を変えることの必要性を説いた。しかし、本論文での一番の成果は、B型福祉作業所に訪問し、障害のある人と接する機会を多く持つことによって、障害のある人に感じていた壁を解消できたということであると思っている。この経験で、障害のある人とない人が関わり合う機会の必要性を強く感じた。今後も、障害の有無に関わらず共に暮らしていける社会を

目指していかなければならないだろう。そのためには、多くの人が障害のある人と自然と関わる必要があるのだと、論文執筆をきっかけに改めて強く感じている。

参考・引用文献

- 朝日新聞デジタル 2018 「過労死大綱、業界名指しで調査対象に」
<https://www.asahi.com/articles/ASL7T46DYL7TUBQU00D.html> (2018/12/15)
- 木村敦 2008 「障害者自立支援法に基づく「就労支援」の問題点」『大阪産業大学経済論集』 9巻2号 113-127
https://osu.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=720&item_no=1&attribute_id=18&file_no=1 (2018/12/15)
- 厚生労働省ホームページ
「障害者雇用対策」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/index.html (2018/12/15)
- 「障害者促進法の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000363388.pdf> (2018/12/15)
- 「障害者雇用の状況」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121122.pdf> (2018/12/15)
- 「障害者雇用のご案内」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000201963.pdf> (2018/12/15)
- 「過労死等防止対策」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html> (2018/12/15)
- 「平成30年版過労死等防止対策白書(本文)」
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf> (2018/12/15)
- 「ディーセント・ワークについて」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/decent_work.html (2018/12/15)
- 「障害者の就労支援について」
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf (2018/12/15)

国際労働機関（ILO 駐日事務所）ホームページ
<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm>（2018/12/15）
国際労働機関，2008，「公正なグローバル化のための社会正義 に関する ILO 宣言」 第 97 回 ILO 総会により採択
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms_236375.pdf（2018/12/15）
特定非営利活動法人コミュニティワークス，2014a，「B 型事業所のディーセント・ワーク 研修事業 報告書」
<http://npo-cw.net/wam/2014/pdf/report.pdf>（2018/12/15）
特定非営利活動法人コミュニティワークス，2014b，「B 型事業所で働きがいのある人間らしい仕事を作るーワークブック・チェックリスト編」
<http://npo-cw.net/wam/2014/pdf/workbook.pdf>（2018/12/15）
中尾文香，2014，「障害者授産施設の変遷と就労継続支援 B 型事業所に おける知的障害者のディーセント・ワークのあり方 について」『東洋大学大学院紀要』 50， 321-421
https://toyo.repo.nii.ac.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=repository_action_common_download&item_id=6750&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1&page_id=13&block_id=17（2018/12/15）
中尾文香，2016，「就労継続支援 B 型事業所における障害者のための QWL（Quality of Working Life）の構造 ー所長を対象とした全国アンケート調査の結果から」『社会福祉学評論』， 16.42-56
<http://www.jsssw-kanto.jp/assets/files/newhyouron/16/nakao.pdf>（2018/12/15）
西谷敏，2011，『人権としてのディーセント・ワーク ー働きがいのある人間らしい仕事』 旬報社
日本経済新聞，2018，「障害者雇用水増し 3460 人 国の機関の 8 割、雇用率半減」
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO34663670Y8A820C1MM0000/>（2018/12/15）
ほしゆ山務，2003，「過重労働とその健康障害：いわゆる過労死問題の現状と今後の課題について」『産業衛生学雑誌』 45 巻 5 号 p187-193
https://www.jstage.jst.go.jp/article/sangyoeisei/45/5/45_5_187/_pdf-char/ja（2018/12/15）
森岡孝二，2005，『働きすぎの時代』 岩波書店
森紗也佳，2016，『知的障害者の就労支援』 ナカニシヤ出版
諸富祥彦，2013，『私たちはなんのために働くのか』 日本能率協会マネジメントセンター
安井秀作，2006，「障害者自立支援法における雇用・就労支援システムの課題」『近畿福祉大学紀要』， 7（2）， 199-214
https://kinwu.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=164&item_no=1&attribute_id=18&file_no=1（2018/12/15）

