

消費税裁判を支援する 3.1集会



障害者の働く権利と
消費税の課税問題について知ろう

日時：2025年3月1日（日）
午後1:30～4:00

会場：名古屋港湾会館
（第1会議室）

主催： 社会福祉法人ゆたか福祉会

スケジュール

開会宣言

ゆたか福祉会副理事長 後藤 強

消費税裁判の経過とこの裁判の意義

ゆたか福祉会理事長 鈴木 清覺

裁判の争点と地裁・高裁判決を受けて

弁護士 原山 剛 氏

仲間たちの労働と消費税について税の専門家から

税理士 戸谷 隆夫 氏

仲間たち代表の発言

リサイクルみなみ作業所 近藤 敏さん
みのり共同作業所 堀田 八千代さん
リサイクル港作業所 鈴木 朱実さん

講演①「国際基準から見た障害者の労働権の保障」

法政大学名誉教授 松井 亮輔 氏

講演②「地裁判決に関する一社会政策学者の見解」

日本福祉大学教授 訓覇 法子 氏

閉会の挨拶

ゆたか福祉会顧問 富田 偉津男 氏

消費税裁判の 経過と裁判の意義

社会福祉法人ゆたか福祉会
理事長 鈴木 清覺

何故、消費税訴訟になったのか

- 2019年5月19日税務署に対して
過去5年間に支払った消費税の内
仲間たちの工賃の額にあたる部分の
還付を申請することから始まる。
(2013年度から5年間分約2,500万円)

仲間たちが働いて得た工賃は 消費税から引けることが解った

- 消費税の法律解釈では工賃は控除の対象
収める消費税から引くことができる。
- それなら仲間たちに支払った工賃も
控除の対象になると判断。
- 工賃にかかる消費税額の返還を求めた。



5年分で約2500万円
返還されれば仲間の
工賃が増える。

税務署の対応は仲間たちの 労働を否定するものだった

- ・ 2019年10月税務署は私達の申請を却下
 - ・ 2020年1月再度の申請も認められず。
- ↓
- ・ 同年6月「国税不服審判所」に管轄の
税務署の判断に対する異議を申立てる。

「国税不服審判所」でも私達の主張は認められず裁判所に提訴することになる

- ・ 2022年2月10日
「国税不服審判所」の審理でも私達の主張は認められず。審査請求は却下される。



- ・ 2022年7月19日
「名古屋地方裁判所」に提訴

私達の納めた消費税の還付申請を認めない税務署（国側）のたったひとつの理由は

- ・ 障害のある仲間たちは福祉サービスを受けながら働いているので、
- ・ 作っている商品や提供している仕事は、責任が問われない程度の内容である。
したがって労働（役務の提供）と言えない

工賃は労働（役務）の対価ではなく、 福祉給付という税務署（国側）の主張

- ・ 工賃は労働（役務）の対価ではなく、福祉給付か、または剰余金の分配という国の主張を裁判所は採用し

不当判決…地裁・高裁ともに

2024. 7. 18 2025. 1. 30

消費税訴訟で明らかにしたいこと 訴訟の意義について

- ・ 障害者の労働の権利を否定する国の姿勢を社会に訴えること。（権利条約27条）
- ・ 消費税の誤った法律上の解釈を改める。
- ・ 障害のある人たちの働く場を作ってきた法人だからこそ大切にしたい取り組み

基調報告（原山）

消費税訴訟について

- 1 はじめに

- 2 消費税の仕組み

- 3 裁判についてこれまでの経過
（当方の主張、国の反論、裁判所の判断など）

- 4 裁判について今後の対応

裁かれるべきは、不当な解釈に基づく国・課税庁の人権侵害

名古屋会 戸 谷 隆 夫

1. はじめに

令和5年1月6日、読売新聞の全国版で名古屋の社会福祉法人が名古屋国税不服審判所長の行った「消費税更正請求棄却」の通知処分取消を求め提訴した旨が報道された。

社会福祉法人の行った消費税更正請求の趣旨は、消費税の納付金額の計算上、生産活動に従事した利用者に支払った工賃は課税仕入として消費税額控除を受けられるのが妥当ではないかと判断し、工賃に係る消費税相当額は仕入れに係る消費税額の控除の対象であり、適用を誤って納付したものを還付請求したものである（令和元年5月30日及び令和2年2月28日）。課税処分庁は令和元年10月15日及び令和2年5月13日付で、「社会福祉サービスの一環としての給付」等の理屈をつけ「更正すべき理由がない」と請求を棄却する通知処分をした。国税審判所も行政処分庁の主張を追認して請求を棄却する通知処分をした（令和4年2月4日）。

これを受けて、令和4年7月19日に名古屋地方裁判所に令和元年10月15日付及び令和2年5月13日付でなされた更正すべき理由がない旨の通知処分の取り消しを求め提訴したものである。

消費税の仕入税額控除が認められれば、経費（租税公課）が減り仲間の工賃の原資が増えることになる。また、障害を持った人の生産活動を役務の提供と認めないのであれば障害を持った人の働く権利はどの様に保証され、評価され、実現するのか？この裁判は、原告は社会福祉法人であるが、基本的人権を実現する「公正な税制」なのかを問う、障害を持った仲間たちの尊厳と勇気の裁判の提起であり、税に携わる者として看過できないものである。

2. 争点は「課税仕入れ該当性」の当否

被告・国は「本件の争点は、本件工賃が消費税法第30条1項に規定する課税仕入れに係る支払対価に該当するか否かである」と主張する。

消費税法の構成を確認する。

社会福祉法人が、就労支援事業の利用者の生産活動としての作業に基づいて行われる資産の譲渡等は、非課税とされる社会福祉事業の範囲から除かれ、消費税の課税対象とされている（消費税法別表第一7号ロ）。

消費税の課税標準は、その課税期間における課税売上高である。そのままでは、事業者間での流通の各段階で幾重にも課税されるこ

とになる。そこで、課税資産の譲渡等の前段階において課税された消費税を控除することで消費税の累積を排除する構造になっている。消費税法第30条1項は、事業者が国内において行う課税仕入れにつき課された又は課されるべき消費税額の合計額を控除するとしている。即ち、課税仕入れに該当すれば税額控除されることになる。

消費税法第2条1項12号では、課税仕入れとは「事業者が、事業として他の者から資産を譲り受け、若しくは借り受け、又は役務の提供（所得税法第28条第1項（給与所得）に規定する給与等を対価とする役務の提供を除く。）を受けること（当該他の者が事業として当該資産を譲り渡し、若しくは貸し付け、又は当該役務の提供をしたとした場合に課税資産の譲渡等に該当することとなるもので、第7条第1項各号に掲げる資産の譲渡等に該当するもの及び第8条第1項その他の法律又は条約の規定により消費税が免除されるもの以外のものに限る。）をいう。」としている。ここでは、課税仕入れの相手方は「他の者」として事業者に限定していない。支払った対価の金額の相当性も限定していない。例えば、古紙回収業者がPTAの資源回収で集められた紙類等を少額で買い取った場合にも消費税に相当する額を仕入税額控除することができる。

給与については、雇用契約に基づく役務の提供の対価であり事業に該当しないので不課税取引とされている。したがって、「当該他の者が事業として」（本条かっこ書き）にあたら

ない。例えば、人材派遣業の場合に派遣先に派遣元が人材を派遣した場合の役務の提供は派遣先と派遣元の契約関係は雇用契約でなく派遣契約に基づき消費税法の課税売上及び課税仕入となる。派遣された労働者と派遣元企業の関係は雇用契約に基づき課税仕入れに該当せず被雇用者も事業に該当しないので課税売上にならない。

就労支援事業B型の工賃は、消費税法第2条第1項12号「課税仕入れ」の要件を充足していないかが争点である。

3. 障害者総合支援法の本質は障害者の雇用機会、労働権の保障

法の趣旨を理解し解釈をするうえで、法が制定されるに至る経緯は立法の主旨と並び、法解釈の指針である。

1968年3月18日、町工場を親会社として「名古屋グッドウイル工場」が開設された。

開所に至った背景は、名古屋市内に80をこえる「特殊学級」が作られたが、資本の要求する職務に適応すると思われる者は一般企業に受け入れられたが、障害が重く職務に適応しない中度・重度の障害者は、資本の採算に合わないために卒業しても就職できないまま家庭で保護されていた。（上掛利博「障害者共同作業所づくり運動と福祉政策」立命館経済学第35巻・第4号）

そんな時、中学の特殊学級の担任や保護者、南区手をつなぐ親の会、大学の先生・学生などの奮闘により町工場の一角に場所を借用することができ町工場のジャズドラムの組み立

てを請け負う形で開設されたものである。

「名古屋グッドウイル」の実践は年の暮れには仲間たちが14人になり、仕事の完成度も上がり親会社から合併を持ち掛けられるまでになった。作業（労働）を通じて仲間たち（障害者）の成長は「開所当初、『うちの子は何もできない。弁当をもって通わせていただただけでありがたい』と言っていた親の方たちが、半年も経つと『みんな、汗水流して頑張っている。もっと給料上げて』と言われるようになりました。」（「ゆたか福祉会 50 周年誌」P 50）しかし、10ヶ月後に親会社が取引先の事業から突然倒産。「急遽集まった親、家族の方々は、『この工場は日本一だ。石ころ一つ、柱一本ずつでも持ち寄り、自分たちの工場を作ろう』と口々に言われました。」（前掲）そこで、翌日から組を作り行政や各団体に通所授産施設・名実ともに共同の作業所の設立の支援要請に回った。ゆたか共同作業所建設趣意書には「このゆたか共同作業所は今日心をよせあつめている10数名の子と親たちだけのものではなく、広く心身障害者の為の希望にみちた作業所へ発展させるべきであり、その必要性、有益性を立証する実践の場であり、また社会一般の無理解を啓蒙する一つのセンターでありたいと思います。」と謳う。

1969年3月16日、「子どもたちは喜んで毎日仕事にゆき、のびのびと仕事に励んでいる。この職場は失いたくない」という親の基本的要求、障害者の「働きたい」という要求をもとに、理解を寄せる個人や団体の支援の下に、日本で第1号となる共同作業所・障害

者授産施設「ゆたか共同作業所」が設立された。設立に至るには、「名古屋中小企業家同友会（現愛知中小企業家同友会）が、ただたんに慈善事業的に資金や仕事を提供するのではなく、「ゆたか共同作業所」の意義を理解し、それを運動として発展させていく立場から職場づくりに参画したことが大きな支えになった。」（清水寛・秦安雄編「ゆたか作業所」）とされている。

その後、「ゆたか」のようなところは本来は自治体が責任を持つべき」と自治体交渉を数次にわたり行う中で、1970年5月12日施行の障害者基本法の制定や政治状況の変化もあり名古屋市から「社会福祉法人にすれば」と提案もあり、市と県の助成も受け1972年2月1日に法人設立となった。

社会福祉法人になったことで措置費や補助金を受けられるようになり経営は安定したが当時の社会福祉授産施設は、厚生省の管轄で、保護の立場をとり障害者をひとりの労働者とみなさず、社会保険等もなくなるなど働く権利を認めるものではなく、対象も18歳以上の精神薄弱者に限定されていた。

1975年第30回国連総会で「障害者の権利に関する宣言」が採択され、その後の国連での宣言・決議により障害者問題に関する国民的関心が高まってきた。2001年12月第56回国連総会において「障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約」に関する決議案が採択された。条例案作成の8回の条約交渉を経て、2006年12月第61回国連総会で「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」が採択され2008

年5月に発効した。我が国は、2007年9月28日に署名し、2013年の国会での審議を経て2014年1月20日に批准書を国連に寄託し、2月19日に発効した。

この間、「国内では、条約締結に先立ち、国内法の整備をはじめとする諸改革を進めるべきとの障害者当事者等の意見も踏まえ」「『障害者基本法』の改正（2011年8月）『障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律（障害者総合支援法）』（2012年6月）など、様々な法制度等の整備が行われた。（内閣府ホームページ）

元々、憲法第27条は「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」と規定し、憲法第25条「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。②国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障、及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」と共に基本的人権規定としての意義を有している。

『「ハタラキタイ、ハタライテヒトトツナガリ イキテイル ヨロコビヲ ツカミタイ』

この言葉は、重度の脳性マヒで強い言語障害をもつ障害者が在宅の生活をつづけるなかで労働への強いねがいを全身からふりしぼるようにして語ったものである」（上掛利博「障害者共同作業所づくり運動と福祉政策」・共同作業所全国連絡会編「働くなかでたくましく」1979年）この声に応えるのは国の責務である。

障害者権利条約は1条（目的）「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の

完全かつ平等な享有を促進し保障し確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」と規定し、27条（雇用及び労働）「障害者が他の者との平等を基礎にして労働についての権利を有することを認め」「労働についての障害者の権利が実現されることを保障・促進すること」を締結国に求めている。

障害者総合支援法でも第1条（目的）「障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活または社会生活を営むことができるよう必要な福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業、その他の支援を総合的に行い」「もって障害者及び障害児の福祉の増進を図る」としている。そして、同法第2条14項では「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」としている。即ち、すべての障害者が基本的人権を享有する個人として就労機会を実現することを保障し促進するところに法の求める本質がある。

被告・国は「就労継続支援B型の生産活動の従事と就労継続支援A型の労働の従事とは法的性格が本質的に異なる」との主張は失当である。障害者総合支援法では、福祉サービスの提供において何ら分離して規定されておらず本質的に異なるものではない。従って、省令でもA型もB型も「利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう

な必要な訓練等の支援を行う」と同じく規定しているのである。省令でA型B型と区分しているのは、障害者の障害は多様であり程度においても中度と重度の差異がある。そこで、区別して規定しているのは、すべての障害者に就労機会を保障するためであり区別・区分を設けたのである。それを、「法的性格が異なる」として論じるのは差別である。あたかも1960年代の一般の認識、行政の差別的取り扱いを想起させるものである。

4. 就労継続支援事業の障害福祉サービス提供事業者は就労支援事業（生産事業）と障害福祉サービス事業の区分した二つの事業から成り立っている

障害者自立支援法（現在の障害者総合支援法）が施行される2006年（平成18年）以前は、障害者授産事業所の事業は社会福祉法人のみ認可が認められていたが、同法の施行により株式会社などの民間参入が認められるようになった。共同作業所の始まりから「営利目的に利用されるのではないか」「障害者を搾取する制度ではないか」という懸念が一部で言われていた。そこで、本来の措置費による福祉サービス収入と授産事業から得る収入と区分して会計単位間の資金移動にも制限が加えられていた。授産会計基準でも「授産事業活動収支の部」と「福祉事業活動収支の部」と明瞭に区分され、区分された活動（事業）とされていた。

障害者総合支援法の施行のもとで、それまで介護保険事業なら「指定介護老人福祉施設

等会計処理等取扱指導指針」、介護老人保健施設なら「老人保健施設会計」、訪問ステーションなら「訪問看護会計・経理準則」、授産施設事業なら「授産会計基準」、就労支援事業なら「就労支援会計処理基準」など、さまざまな会計ルールが併存していたが、「できる限り単一、一元化された基準」として「社会福祉法人会計基準」（新会計基準）に統一された。

新会計基準では、収支の区分を事業活動と施設整備等、その他の活動の三区分とし、授産会計基準の「授産事業活動収支の部」と「福祉事業活動趣旨の部」は、「事業活動による収支」の区分に一元化された。しかし、「事業活動による収支」に従前の授産事業活動収支は「就労支援事業収益」、「福祉事業活動による収支」は「障害福祉サービス等事業収益」と区分している。従前と同じように二つの事業を行っていることに変わりはない。事業活動支出においても「就労支援活動支出」と区分経理し、「就労支援事業明細書」の作成を義務付けている。そして、「就労支援事業明細書」では「利用者賃金」も「利用者工賃」もともに「労務費」として明記し、就労継続支援A型・B型で扱いが異なることはない。

就労継続支援事業は、A型においてもB型においても、事業者は利用者から利用費を徴収し、障害者総合支援法に定められた障害福祉サービスを提供することであり、争いはない。

利用者が、その障害福祉サービスを利用することは生産活動に就労することになる。就労した生産活動は、サービス提供事業者が他

の者から受注を受け、あるいは委託を受け業務の提供、若しくは販売を為すことであり、事業者が生産活動収入を得ることになる。就労は質と量に違いがあるとしても「労働の提供であり」障害者の搾取をさせない為に利用者の地位と保障のルールが必要である。これは憲法の要請でもあり障害者権利条約の要請でもある。

障害者総合支援法では、障害の量と質において区分して「雇用契約に基づく就労が可能者」と「雇用契約が困難な者」に分ち、前者には「雇用して」と労働法規に委ね（A型）後者には一般法（安全配慮義務、債務不履行等）及び障害者総合支援法で別途保障したのである（B型）。前者においては事業者と利用者の間には労働債権と労働債務、後者においては工賃支払債務と工賃請求債権があり、ともに雇用契約とは別個の法律関係に立つことになりはしない。

被告・国はA型の「雇用契約」のみを「別個の法律関係」としB型の「生産活動の機会の提供は、事業者が利用者に対して供与すべき便宜の一つ」「障害者総合支援法に従い締結された雇用契約において、事業者が利用者に対しその機会を提供することが法律上義務付けられているのにすぎず、利用者において生産活動に従事することが法律上義務付けるものではない」と主張する。B型でも利用者が福祉サービスを利用し就労することに別個の法律関係、債権・債務が発生していること、「生産活動に従事する義務がない」のは、そもそも雇用契約が利用者の利用する目的で締結さ

れ利用するのは利用者の権利であり義務ではないので、義務規定がないのは当然であること、A型の雇用契約においても被雇用者が疾病等で就労不能な時は義務付けられないことから、その主張は認められない。

被告・国は、原告が用いている雇用契約書の4条に提供すべき障害福祉サービスの内容として「生産活動の機会の提供（生産活動にともなう工賃支払含）」と記載されていることをもって工賃の支払が障害福祉サービスの一環である認識を示していると主張する。これは、生産活動に従事すれば工賃を支払うことを約した確認的記載であり、提供するサービスの一環という認識を表明したのではない。

被告・国は、「利用者が生産活動に従事し、一定の質と量を備えた業務を行ったとしても、生産活動に係る事業が収益を生み出さない限り、事業者において、利用者に対して工賃を支払う義務はなく、他方で、損失の危険を利用者が負うこともない」と主張するが、事業モデルの失敗は事業の典型にはなり得ない。生産活動における事業モデルは、工賃の平均額が3,000円を下回ってはいけなくと規定し、工賃向上計画を策定し、利用者の質と量を備えた業務に見合う仕事の受注を求めているのである。また、働くことが障害者の喜びと成長を促し、作業の習熟と相まって平均賃金の額を年々増加させている。受注の機会の確保についても、政府は「障害者優先調達推進法」を制定し障害者就労施設等が供給する物品に対する需要の増進を図り、事業モデルを後押ししている。

5. おわりに～「無償の取引」という暴論

被告・国は、就労継続支援B型の利用者の就労を「事業者が生産活動に係る事業の収入を得させるためではなく、飽くまで利用者自らのために、生産活動に従事することそれ自体を目的としている」「利用者がパンを上手に製造することができず、売り物にならなかったとしても、利用者は事業者に対し、事業者のために一定の質や量の労務を提供する義務を負っているものではないから、そのことによつて工賃の支払が受けられないこととなるという関係にあるものではなく」などと述べ、「事業所内における対内的な無償の取引」と決めつけている。

就労継続支援A型においてもB型においても、事業者と利用者の関係は障害者福祉サービスの提供と利用という内部取引であり相違はない。

就労継続支援A型の事業者と利用者が雇用関係にあったとしても、被雇用者は自らのために労働力を提供して報酬を得る行為であり、利用者自らのために行っていることに相違はない。

報酬責任の法理に基づけば、利益も損失も会社が責任を負うべきで従業員に負わせることはできない。就業継続支援A型においてもパンが上手に製造できず売り物にならなかったとしても利用者が責任を負うことはなく賃金が減じられることはない。

就労継続支援B型の工賃は所得税法上「雑所得にあたる」ことに争いはない。

雑所得の意義について、平成26年5月9

日大阪高裁判決（平成27年3月10日最高裁第三小法廷判決で確定、馬券裁判）は「所得税法の規定によれば、一時所得（所得税法34条1項）と雑所得（同法35条1項）は、所得税法23条から33条に定められた利子所得等の所得分類に当たらない所得であり、そのうち、一時所得が『営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の一時の所得』で『労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないもの』であるのに対し、これらに該当しないもの、すなわち『営利を目的とする継続的行為から生じた所得』や『労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有するもの』などは雑所得となる」また「一時所得に当たるかどうかは、所得税法34条1項の文言に従い、『営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の一時の所得』で『労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないもの』かどうかを判断すれば足り、前者については、所得源泉性などという概念を媒介とすることなく、行為の態様、規模その他の具体的状況に照らして、『営利を目的とする継続的行為から生じた所得』かどうかを判断するのが相当である」と判示している。

現に、事業者は利用者から生産活動に継続的に役務の提供を受け、利用者に工賃という金銭を支払っている。具体的状況に照らして「対価の性格を有しないもの」とするのは誤った事実認定と言わざるを得ない。

『「ハタラキタイ、ハタライテヒトツナガリ イキテイル ヨロコビヲ ツカミタイ」』

雇用契約の困難である障害者の労働を、被告・国の生産活動の従事による役務の提供があったとしても、それは「無償の取引」とすれば、雇用契約が困難である障害者の悲痛な叫び生存権と労働権は存在するのかと問いたい。

工賃の支払に係る消費税額を否認することは、仲間たちへ支払われる工賃の原資を減じ消費税の納税額を不当につり上げる国による収奪であり、重度の障害者の労働を否定する差別、人権侵害に他ならない。

(とたに・たかお)

映画『PLAN 75』と日本の「高齢者の集団自決」

サンデージャポンに準レギュラーで出る〇と□めがねの成田エール大学助教の成田悠輔氏。ABEMA プライムなどで、池戸万作氏とのかけあいのなかで「過去の功績を使って居座り続ける人が多すぎるのが、この国の明らかな問題だ」として高齢者の「集団自決」「集団切腹」という表現で高齢化社会への対応策として独自の見解を繰り返し言及してきた。私などは集団自決ときけば、沖縄の南端の糸満に追いつめられ「鬼畜米英」とたたき込まれ帝国陸軍と洞穴に同衾させられての民間人「集団自決」の悲惨を連想する。

成田氏の言説は、目新しいことではない。自民党の麻生氏の子どもを産まなかった女性への問題発言だとか、自分が首相の時の社会保障国民会議では「さっさと死ぬるようにしないと」と言う発言にも通底する。年寄りも邪魔だ、お荷物だと世代間対立をあおる。その時、医師である維新の梅村議員が国会で、これを機に「尊厳死」を議論しようと引き取ったのは今にして思い起こせばむべなるかなと。

映画「PLAN 75」を遅ればせながら見た。大手劇場でやらないから、予告編だけでも見てもらいたい。それだけで十分テーマは伝わる。物語は75歳になると仕事もカネもなく、力尽きて生活保護からは排除され、国の施策の10万円給付で安楽死センター行きを自主選択させる近未来の「PLAN 75」ができた架空の設定で、「PLAN 75」の対象者たちや市役所の職員、スタッフの苦悩を描いている。主演は、明日は今日より必ず明るいはずと確信できた昭和当時の貧しいながらもけなげに生きる姿に感動した「下町の太陽」の倍賞千恵子が化粧なしの姿で演じる。今やこの沈みゆく日本の未来を暗示しているかのようで、身につまされる。さらに遺体分別作業の串田和美さんの演技もすごい。死者のメガネを「ポイっ」、「この時計、俺より上等だな」ともらう姿をリアルに演じる。フィリピンからの介護職員は国に残した病の子と離れて暮らし、高給につられてその仕事に。早川監督の設定が秀逸だ。これは緩慢なる、人に迷惑をかけたくないという日本人の心性に食い込んだ自己選択の日本的アウシュビッツを描いていると思う。

なお、政治経済評論家の池戸万作氏は、あれとこれとは別。免税事業者へのインボイス懲罰には経済活性化に反する愚策として反対されていることは一応、紹介しておこう。

(パレット)

消費税更正請求裁判 3.1 集会

発言者：^{こんどう さとし}近藤 敏

① 「自己紹介」

こんどうさとしです。今は緑区にあるグループホームのウィードフラワー名古屋に住んでいます。ぼくはリサイクルみなみ作業所に入所して8年目をむかえます。

② 「仕事の内容と工賃」

しごとの内容は、ペットボトルの資源化です。工場でベルトコンベヤでの選別の作業や、圧縮されたペットボトルのかたまりを積みあげる減容機現場や、^{ほんにゅう}搬入されたペットボトルを入れる

^{きかいした}機械下の掃除など、今はいろんな仕事をまかせてもらっています。

新人の時は周りの人とうまくいかなくて、休みがちでした。当時は3万円台の工賃でした。今は毎日働いて、工賃は1カ月8万円～9万円をもらっています。

③ 「たくさん工賃をもらいたいと思っている理由」

たくさん工賃を貰いたいです。理由は、しょうがい者の年金と工賃を合わせて、グループホームの^{やちん せいかつひ}家賃と生活費にあてています。たまにはおいしいものを食べています。今のテレビは中古なので、自分の部屋に今より大きいテレビを置きたいです。

④ 「仲間たちの代表として消費税の裁判に協力をしようと思った理由」

自分が働いていることで、工賃をもらっています。すこしでも仲間たちの働きを、しょうめいしたいからです。

⑤ 「裁判所の裁判官に伝えたいこと」

あつい日もさむい日も休みなくはたらいています。ろうどうとみとめてほしいです。リサイクルみなみの仲間たちはペットボトルや紙パックを資源にして、エスディージーズに役立つ、大事なしごとの担い手です。みんなで力を合わせてがんばっています。

消費税裁判のこと

堀田八千代です。

南区にあるグループホームで生活をしながら日中は、みのり共同作業所に通っています。今の仕事はウエス現場で工場の油などを拭く布巾の生産をしています。仕事の内容は、他の仲間が裁断した布を畳んだり、古着のボタンを取る仕事をしています。工場から注文が入ると忙しく納期を気にしながら仕事をしています。

私はゆたか福祉会で働いてもう40年になります。

40年間働いて思うことは色々ありますが、今は生活介護で5年、そしてB型のリサイクル作業所で35年働いてきました。職員さんヘルパーさん仲間の皆さんに支えられながらの40年間でした。

最初にリサイクルで働き、港とみなみ作業所と両方の現場で働いてきました。仕事はビンの選別であったりカンのごみぬきをしたりペットボトルの栓抜き水抜きをベルトコンベヤーに乗せて、そんな作業です。缶や瓶に混ざって、ご

みも混ざり、時にはへびとかオムツとかも流れてくるので、とても大変な作業です。掃除もしっかりと行い、夏の暑さにも冬の寒さにもまげず、今思うと働くことが楽しかったです。

その当時の工賃は私の場合、最高で7万円でした。怪我をきっかけに生活介護のみのり共同作業に移りました。

今は生活介護事業のなので、工賃は1万7千円ぐらいで、年金と合わせて生活をしています。

ちなみに私の楽しみはヘルパーさんと食べる外食です。

カレー屋さんで食べたナンは最高でした。

これまでしっかりと働いてきたのに、国はなぜ働いていることは認めてくれないのか私にはよくわからないのです。

私たち働くなかまをもっともっと理解し私たちでも働けるんだという喜びをそして権利が欲しいです。

皆様のご支援ご協力よろしく申し上げます。

① 自己にかい 鈴木朱実 1961.5.14生れ

リサイクル港作業所に2008年12月から通所しています

② 現在の居住地 中川区赤津5丁目

リサイクル港作業所は小規模の人の種類分けで、小規模の人は私にとってとてもやさしいリサイクルではあるが、アルファベットの文字をかくにんする事が、他の利用者さん達より、いさかいはじめか？おぼろげなりました。もちろん今は多くの利用者さん(仲間達も)うまく利用されています。

後私は現場に車イスが入っているおれに入る事ができる工程が、限られてはいます

私にはここ2年間で、この事故に2度お前までは月曜日～金曜日

9:00～16:00まで働いていた時には月に4回～5回ほどは復帰してはいます。

こちらが沢山復帰する時は、私には昭和の時代にはいた妹達は

いまから後2年ほどかかると私と供にいた時間が長く今の家族と住んでいないので

私は関係はいい存在となっているため、ようやくいきそ毎金大ツでくわして行くには

沢山の事があり、

ここ2年で2度の交通事故にあつたらは、車も少なくなつた上、電動車イスが、コンパクトではなかつた、手動車イス、バスケットのり、リサイクル港作業所に乗せなくてはなっています

さいばんに参加した理由については、作業所の所長から出て下さいといわれ、時には

荷物の積み勝っているし、本件らしい開所は、当日から現在まで、努力して来た方達の

中かウエスがあるのか、当せんのことわりをいれまは、しょうせいのさいばんにいふ員達が

もう何年もかかつていて、うちがあかつ、仲間達の声と手と届けたといひ

が、ゆかりがあり、新聞の記事が、所長室にもはつてあり、

その話を読んで、現場の工種でいふ沢山できない分を、少なかりとも私にできることか

あるのであれば参加してみんなの事と考へたからです。

2024年9月13日

障害者の労働権の保障にかかる意見書

法政大学名誉教授 松井亮輔

はじめに

国民またはすべての人の労働の権利（勤労の権利）については、日本国憲法（第27条）や世界人権宣言（1948年）（第23条）を踏まえた、国際人権条約である、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（社会権規約、1966年の国連総会で採択。日本は1979年に批准）（第26条）などで規定された。国民またはすべての人には、当然障害者も含まれるとされながらも、実際にはその対象から排除されることが少なくなかったことから、障害者と明示した労働の権利が別途規定されたのは、1955年の国際労働機関（ILO）総会で採択された「職業リハビリテーション（障害者）に関する勧告」（第99号勧告）、1983年のILO総会で採択され、日本も1992年に批准した「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」（第159号条約）および2006年の国連総会で採択され、2014年に日本も批准した「障害者権利条約」（第27条）などである。

以下では、障害者も含む、すべての人の労働の権利保障のベースとなった、世界人権宣言（第23条）、およびそれを踏まえた社会権規約（第26条）、ならびに障害者に特化した国際基準である、ILO第99号勧告、第159号条約および障害者権利条約第27条などを中心に障害者の労働の権利保障がどのように規定されてきたかについて触れることとする。

1. （障害者を含む、）すべての人の労働権にかかる国際基準

日本国憲法第27条では「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。2. 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定されているのみである。それに対して、世界人権宣言第23条では、「すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。2. すべて人は、いかなる差別を受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。3. 勤労する者は、すべて自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる」と規定している。

また、それを踏まえて制定された社会権規約26条では、「この規約の締約国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため、適切な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」等と規定。

2. 障害者に特化した労働権にかかる国際基準

(1) ILO 第 99 号勧告および第 159 号条約

ILO 第 99 号勧告では、「障害者とは、身体的又は精神的障害の結果、適当な職業につき、かつ、それを継続する見込みが相当に減退している者」とし、「28. 使用者団体及び労働者団体と緊密に協力して、障害者が適当な職業につき、かつ、それを継続する機会をできる限り増大するために措置をとるべきである」とするとともに、「32 (1) 権限のある機関は、適宜民間団体と協力して、雇用市場における通常の競争に耐えられない障害者のため、保護された状態の下で行われる訓練及び雇用（つまり「保護雇用」注1）のための措置（arrangements）を講じ、かつ、発展させるべきである」、そして、「35. 賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用されている場合には、その法規は、保護雇用の下にある障害者にも適用すべきである」と規定している。

[注1]ILO「障害者の職業リハビリテーションの基本原則」（1970年改定）によれば、「職業リハビリテーションの目的は、満足のできる（再）就職である。（再）就職は、開放雇用、保護雇用のいずれによっても達成できる。保護雇用の形態としては、①開放雇用への就業や復職が不可能か、あるいは、その見込みはなさそうな人々に対して、永久就業の場として計画された保護工場（シエルタードワークショップ）、及び②在宅就業（保護工場に定期的に通えない人びとなどのための軽工業または手作業による在宅就業の場の提供）とされる。]

1981年に国連が提唱した、（障害者の）「完全参加と平等」をテーマとする「国際障害者年」およびその実現をめざす「障害者に関する世界行動計画」を踏まえ、1983年に制定されたILO第159号条約は、すべての種類の障害者が雇用され、かつ、社会において統合されるようにするため、障害者に対して機会および待遇の均等の確保すること（第4条）を意図したものである。

なお、同条約は、「第2条 加盟国は、国内事情及び国内慣行に従い、かつ、国内の可能性に応じて、障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する国の政策を策定し、実施し及び定期的に検討する」とあるように、国による裁量の余地を許容する内容となっている。しかし、後述の国連障害者権利条約では、こうした規定は設けられておらず、むしろ「障害者に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し、又は廃止するための適当な措置（立法も含む。）をとること」（第4条）を求めていることに留意する必要がある。

(2) 国連・障害者権利条約 27 条「労働及び雇用」

障害者権利条約第27条は、基本的には、社会権規約第26条を踏まえ、「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。」（1項）とし、1項(a)では「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件等）に関し、障害に基づく差別を禁止すること」と規定している。この条文では、「あらゆる形態の雇用」

の内容については明示されていないが、同条約の国際的なモニタリング機関である国連障害者権利委員会の事務局を担当する国連人権高等弁務官事務所が、2012年に国連人権理事会に提出した「障害者の労働及び雇用に関するテーマ報告」によれば、「あらゆる形態の雇用」には、(自営、起業、協同組合などに加え)「保護雇用」も含まれるとされる。

ただし、留意すべきことは、同条約では、「障害者」について第1条で「長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な機能障害であって、様々な障壁との相互作用により、他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げうるものを有する者を含む。」と規定していることである。この規定からも明らかのように、同条約が、労働の権利について「他の者との平等」を実現する上で求めることは、差別禁止、積極的差別是正措置、合理的配慮の提供、アクセシビリティの整備、必要な支援の提供といった社会環境整備をすること。そうした社会的環境整備をすれば、(働くことを希望するすべての)障害者は、開かれた労働市場で他の者と平等に生計を立てうる労働機会を確保できるというのが、その基本的な考え方であり、同委員会による障害者権利条約第27条の履行にかかる各国報告に対する「総括所見」にもそれが明確に示されている。

そうした前提の下に、障害者権利委員会が2022年に策定した「労働及び雇用への障害者の権利に関する一般的意見第8号」では、「26. 公正かつ良好な労働条件に対する権利は、いかなる状況においても障害を理由に最低賃金を下回る報酬が正当化されないことを求める」とともに、「57. 締約国は、障害者を『働けないこと』と関連つける法律、政策、プログラムにおける障壁を取り除くための措置を直ちに講じるべきであり、とくに障害の状態を評価または分類する措置は、障害者の権利を制限に基づくものであってはならず、また、制限に基づくものであってはならず、また制限につながるものであってはならない」[それによれば、日本の最低賃金法第7条で規定される「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に適用される「最低賃金の減額特例措置」は、認められないことになる。]、「63(a)・・・分離された環境(つまり、保護雇用など)に対する労働権の即時適用を確保すること」、「82(i)資源、時間枠および監視メカニズムを伴う具体的な行動計画を採択することで、シェルタードワークショップを含む、分離された雇用を速やかに段階的に廃止し、開かれた労働市場への移行を確実にすること。そのために(i)保護雇用促進の根拠となってきた法律、政策、アプローチ、前提を見直す」などを求めている。

3. 「保護雇用」にかかる国連人権高等弁務官事務所の見解

さまざまな理由により開かれた労働市場での雇用が困難な障害者に対して、一定の保護的条件の下に訓練と雇用の機会を提供する「保護雇用」については、ILO(第99号勧告など)と国連障害者権利委員会(障害者権利条約など)には見解の相違があるように思われる。しかし、前述の国連人権高等弁務官事務所が2012年に国連人権理事会に提出した「障害者の労働及び雇用に関するテーマ報告」では、「保護雇用は、障害者が障害のない者と一緒に働けるようにする、より開かれた雇用形態への移行対策と見なされるばかりではなく、さ

さまざまな理由で、開かれた労働市場で雇用につくことができない障害者に、継続的な支援を提供するものであることが、必須である」としている。

4. ILO 第 99 号勧告が規定する保護雇用措置の一種といえる就労継続支援 B 型事業利用者に労働法の適用が認められない法的根拠への基本的な疑問

2007 年 5 月 17 日付けの厚生労働省労働基準局長名の通達「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対して労働基準法第 9 条の適用について」によれば、「小規模作業所等で訓練等の計画が策定され、それに基づいて作業に従事する障害者には、労働者性がない」とされる。具体的には、「①小規模作業所等において行われる作業訓練等を目的とするものであることが定款等の定めにおいて明らかであり、②当該目的に沿って訓練等の計画が策定され、③小規模作業所等において作業に従事する障害者又は保護者との間の契約等について、これら訓練等に従事することの合意が明らかであって、④作業実態が訓練等の計画に沿ったものである場合には、当該作業に従事する障害者に労働基準法第 9 号の労働者性がないものとして取り扱うこと」と規定されている。

しかし、就労継続支援 B 型事業等を利用する障害者の多く（「社会支援雇用研究会」が 2014 年に行った調査結果（同報告書 9 頁）によれば、B 型事業利用者の半数以上の 54%）は、5 年以上にわたってそこを利用している。本来訓練は無期限のものではなく、訓練効果を考えれば、その期間は精々 3 年程度と思われる。したがって、訓練期間が 3 年以上の者にとっては、B 型事業は、訓練の場というよりもむしろ就労の場と位置づけられてしかるべきであり、それらの利用者は、前述の厚生労働省労働基準局長通知にある条件を満たしてはいない。したがって、これらの利用者については、労働者性が認められてしかるべきであり、自営、起業、社会的企業、協同組合も含む、多様な一般の職場への移行を積極的に進める一方、現実にはそうした移行が困難な人びとについては、一般の職場に準じた形で労働法が適用できるよう、「必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる」（「世界人権宣言第 23 条」）ことも含む）条件整備を進めるべきと考える。

なお、このことにも関連するが、日本の障害者総合支援法に基づく、就労移行支援事業、就労継続支援 A および B 型事業などは、ILO 第 99 号勧告で規定される職業リハビリテーションサービス的一种である保護雇用事業であり、したがって、同勧告 22（2）経済上の援助は、無料の職業リハビリテーションサービス、生活費の支給等を含む、の対象とされてしかるべきである。現に、この規定を踏まえ、障害者雇用促進法では、（職業リハビリテーションサービスである）適用訓練は、無料とされる（第 15 条）。

その意味では、ILO 第 99 号の規定からは、職業リハビリテーションサービス事業と位置づけられるにもかかわらず、就労継続支援 A・B 型事業等が、障害者雇用促進法ではなく、障害者総合支援法で規定されているがゆえに、それらの利用者は、原則として利用料の負担が求められるといったように、職業リハビリテーション制度上の整合性が取れていないことについても検討を要する課題といえる。

一社会政策学者として、社会政策の一環をなす障害者政策の国際比較の視野から、特に障害者のノーマライゼーションを他の先進諸国よりも早い時期から取り組んだスウェーデンとの比較から、社会権保障の重要性と国家責務、社会的存在としての総合的な人間発達を可能にする労働の重要性、日本の障害者政策や就労支援施策の特徴と問題点、障害者総合支援法に基づく就労継続支援B型事業において利用者が提供する労働と工賃の法的解釈と現実・実態との乖離、社会権保障に対する国家の責務の不十分さについて意見書を提出する。

障害者関連法の基盤をなす社会権保障の重要性と国家責務：

今回の判決の争点、日本の就労継続支援B型事業所等で生産活動に従事する者に支払う工賃が、消費税法における課税仕入れに該当するかどうかを議論するにあたって、重要なのが基本的人権を出発点とした国際比較の俯瞰視座である。日本は、「障害者基本法」(1970年、2011年改正)を背景に、障害者自立支援法を経て「障害者総合支援法」(2012年)を制定し、他の先進諸国よりかなり遅れて2014年に「障害者権利条約」(2006年国連採択、2008年発効)に批准している。国際的視野から日本の障害者政策の到達点と現在直面する問題を検討するために必要不可欠なのが、一連の障害者関連法の基盤に据えられる基本的人権としての社会権保障の重要性である。先進諸国において社会権保障は国民に対する国家の責務として推し進められてきたが、社会権がどのような形で、どの程度保障されているかは、国によって大きく異なる。

社会権の背景に据えられる市民権という用語は多義的に使用されてきたが、イギリスの社会政策学者マーシャル(Thomas H. Marshall)によって1950年代に本格的な議論が始まった。マーシャルによると、市民権とは社会の成員に平等に与えられた市民としての権利と義務を意味し、市民的権利(自由権)、政治的権利(参政権)、社会的権利(社会権)の三つがある。社会権は20世紀に入ってから発展させられたが、資本主義社会の経済的不平等に国家が介入し、すべての国民に「社会の文化水準に沿った生活を営む権利」(社会権)を保障することを、福祉国家をはじめ先進諸国は理念として掲げてきた。その理由は、全ての人が対等な価値を有することに起因する。

経済的、社会的、文化的権利は、世界人権宣言(第22～第27条)に定められる。第22条は、「すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的な協力により、また、各国の組織及び資源に応じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する」と明記している。重要なことは、社会権はすべての人の自由権行使の前提をなすことである。社会権規約(経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約)は自由権規約(市民的及び政治的権利に関する国際規約)とともに、国際人権規約として1966年に国連で採択

され、1976年に発効された。日本は1979年に批准している。日本国憲法では第24～第28条が社会権に該当する。労働権に関しては、第27条が国民の勤労の権利と義務について、第28条が労働基本権の保障を明記している。

社会的存在としての総合的人間発達を可能にする労働の重要性：

労働という用語は広辞苑によれば多様な意味と使い方があるが、一般的には人間が自然に働きかけて生活手段や生産手段をつくり出す活動を意味する。就労とは仕事に従事していることを意味し、勤労とは心身を労して勤めにはげむことであるとともに、一定の時間内に一定の労務に服することを意味する。ここでは、これらの用語を文脈によって使い分ける。

日本においては長らく、一般労働市場において就労が困難な障害者、特に重度の障害のある人たちは、就労を前提としない社会参加の方法もあるのではないかと議論されてきた。適応が難しい就労よりも、障害年金を受給し、文化活動や余暇活動を通じて生活に生きがいをもち、自立を図ることの方が大事ではないのかという主張であった。確かに、自立や社会参加の仕方は多様であり、就労だけに限られるものではない。しかし、自ら就労し所得を得るという経済的自立なしに、社会的存在としての人間の社会的自立は可能なのだろうか。就労可能な国民にとって当然の権利と義務であっても、就労の難しい障害者にとっては当然の権利と義務ではないのだろうか。憲法第27条は、国民の勤労の権利と義務を明記するが、ではなぜ個人や国家にとって労働がそれほど重要な意味をもつのだろうか。

その基本的理由は二つある。一つは、就労によって社会経済活動に参加するとともに、自らの経済的自立を図り、国民として納税義務を果たし、社会形成の一端を担う重要性である。もう一つは、労働が社会的存在としての総合的な人間発達を可能にする重要性である。消費を中心とする現代資本主義社会において生活を営む上で、就労は人びとの経済的自立のための最強の手段である。大半の人の経済的自立は労働市場において労働力を売り、その対価として賃金を得ることによって生計を立てることが可能となる。ゆえに、人生の重要な時期にあたる就労期における社会参加は、主に労働生活への参加によって行われる。また、就労所得による経済的自立は社会保障の権利を獲得するとともに、国民としての納税義務を果たすことを可能にする。さらに、個人及び社会にとって重要であり認識しなければならないことは、保護雇用であろうとも就労による生産活動は国民総生産の一端を担い、社会経済に貢献することである。

労働権が全ての人に保障されなければならない最大の理由は、全ての人が対等な価値を有することにある。したがって、全ての人が社会的存在としての総合的な人間発達を図る権利を平等に有する。労働は、個人的な好みによって選ぶ趣味や余暇活動と根本的に異なり、就労者は自らの役務従事にあたって必要な知識や技術を習得するだけでなく、所属する組織の事業目的や社会的役割、組織構造や決定過程、同僚との人間関係の形成、問題解決の方法などに熟知することが要求される。社会が必要とするこれらの多様な要求に応えることによって、人は社会的存在となり、総合的な人間発達を実現することができる。障害者の

ための保護雇用であろうとも、労働の場の提供が必要とされる理由はここにある。

憲法第 27 条は勤労が国民の権利であり義務であると明記するが、勤労は国民にとって人間発達と経済的自立を実現する権利であるとともに、社会経済活動によって国民総生産に貢献し、得た就労所得によって納税義務を果たすことが義務として求められる。したがって、国民にとって重要なのは労働する権利を得るだけでなく、義務を果たすことにある。障害があるために、通常の就労は難しく納税義務を果たす必要はないとみなされることは、同じ国民であっても、国民としての義務を果たすことのできない社会的弱者であるという烙印（ステイグマ）が押されることになる。障害者に対する差別に他ならない。障害者の労働者としての価値をどう評価するかが、各国の障害者政策に根源的に問われる所以である。国の側からみれば、国民総生産が重要な経済成長の指標とされるように、社会経済の維持や発展は必要な労働力の確保なしには実現できない。社会経済システムにおいて生産活動を行い、社会経済活動に参加し、国民総生産に貢献する保護雇用就労もその一端を担う。

日本をはじめとする大半の先進諸国において、個人や社会にとって労働の重要性が唱えられてきたにもかかわらず、実際には障害を持つ人たちは長らく労働の場から排除され、疎外されてきた。基本的人権擁護の観点からみれば、障害を理由に一般労働市場での就労が困難であるために、就労によって経済的・社会的に自立し、生活を営み社会形成に参加する権利と義務が剥奪されても良いはずはない。障害年金によっても経済的自立を図ることは可能であるが、社会経済を支える国民総生産に貢献できない受動的な経済的自立でしかありえない。しかも、労働によって可能となる社会的存在としての総合的な人間発達の機会が完全に剥奪される。

障害の定義によって異なる先進諸国の障害者政策：

障害者政策の森をなすのが社会政策（ソーシャルポリシー）であり、その目的は市場経済や社会構造の変化によって生じる不平等の縮小にあり、所得再分配を政策手段とする。所得再分配を大々的に行う「大きな政府」を良しとするか否かによって、多様な社会政策モデルが存在する。通常使用される分類が、選別的あるいは普遍的な社会政策である。選別的な社会政策は、社会政策の適用範囲や内容、受給資格、給付水準（最低限保障）を可能な限り限定しようとする。それに対して、普遍的な社会政策はすべての国民に対して妥当な生活水準の保障を目的とする。日本は選別的な社会政策を主な原則としてきたのに対して、スウェーデンは普遍的な社会政策を重視してきた。重要なことは、この原則が障害者政策にも反映されることである。

詳細は割愛するが、福祉サービス（扶養、養育、介護など）の生産・供給に関する総合システムを軸にした「福祉レジーム」類型（Esping-Andersen, 1990）から見ると、日本の福祉レジームはアメリカやイギリスが代表する自由主義でもあるが、ドイツなどが代表する保守主義でもあり、混種レジームとみなされ類型化することが難しい国でもある。日本福祉レジームの特徴は、福祉の生産・供給に関する公的責任が小さく抑えられ、その多くを市場

や家族に委ねていることにある。

正確な統計を得ることは難しいが、世界には 6 億人の障害者が存在すると推定される。各先進国は社会政策の一環としてそれぞれの障害者政策を発展させてきた。しかし、障害者政策の位置づけ方や内容は多様である。その主な理由は、国や社会が障害をどうとらえるかということによって左右されるからである。基本的には、医学・個人モデルと社会モデルの二つに分かれる。これらのモデルは、先述した選別的あるいは普遍的な社会政策とも密接に関連する。医学・個人モデルは、先天的あるいは後天的な損傷や疾患が機能障害を生じさせる原因だとみなす。社会モデルは、障害を生み出す社会環境と、多様な社会領域に存在する障壁に焦点を当てて障害を理解する。前者を代表するのが世界保健機構（WHO）による 1980 年の国際障害分類（ICIDH）であり、前者と後者を統合したのが 2001 年の国際生活機能分類（ICF）である。日本の障害者政策を見ると、長らく医学・個人モデルに依拠してきたが、ICF のとらえ方を取り入れ、障害者基本法の改正、障害者の権利条約の批准、障害者総合支援法の制定を通して、生物心理社会的モデルの方向への転換を一定図ったと言える。

片やスウェーデンは、世界の先進諸国に先駆けて 1970 年代から障害は社会構造の欠陥や不十分さから生み出されるという相対的定義を導入し、社会モデルによる障害者政策を推し進めてきた。障害者だけを対象とする選別的障害者政策ではなく、全ての人を対象とする普遍的な社会政策の一環として実施してきた。障害者の地域における通常の暮らしを可能にするために、社会の障壁を取り除き、脱施設化、都市計画、住宅建築、教育、労働市場、社会保障、文化生活などのあらゆる分野における社会変革を、国家の責務として押し進めてきた。中でも国が最も重視したのが、障害者の労働に対する権利の保障と就労による経済的自立の確立であった。

何時の時代にも、どこの社会にも、一般労働市場において就労の難しい人たちが存在する。今日にいたる先進諸国の対応を見ると、選別的あるいは普遍的な社会政策であるかによって、障害者への就労施策を保護雇用などの福祉的就労施策に留める、あるいは一般労働市場政策に包括して就労保障するというように大きく異なる。スウェーデンの労働市場政策は、完全雇用政策などが代表するように、国の積極的な介入によって積極的労働市場政策と呼ばれ 50 年に及ぶ長い伝統をもつ。労働生活差別禁止法（1999 年）から差別禁止法（2003 年）へというように、社会のあらゆる分野における差別禁止にも早くから取り組んできた。

障害者に対しても賃金助成雇用など質量ともに豊かな雇用プログラムを保障するが、基本的な考え方を理解するためにユニークな存在である株式会社サムハルを紹介する。1980 年、それまでは国が助成し、地方自治体が運営してきた全国の約 370 の保護雇用事業所が統合され、社会工場が設立された。1992 年には、社会工場は国が株を所有する株式会社サムハルに再組織化され、国や地方自治体が運営する従来の保護雇用ではなく、国は助成を行うが他の企業と同様に市場競争を前提とする企業として再出発させた。

サムハルでの就労は、一般労働市場であらゆる可能性を試した結果、通常の就労が不可能であり、サムハルでの就労が適切であると判断された場合に限られる。サムハルの目的は、

意義ある労働を創出すると同時に、日々の労働を通して働く人たちが自己発達を図ることにある。長い間、サムハルは独自の事業による運営を行ってきたが、就労者の社会参加の機会を拡大するために、社会の多様な分野の一般企業との提携就労を中心に発展させていった。「人間発達企業」と呼ばれるサムハルが注目されるべき点は、日常の労働が最高のリハビリテーションであることを実証してきたことにある。障害の多様性をサムハルは事業を豊かにするための人的資源としてとらえ、障害は必ずしも事業に負担をもたらすだけではないことも実証してきた。サムハルは、年間6%の労働者を一般労働市場に送り出すことを目標としてきたが、一般労働市場で就労が困難であった場合はサムハルに復帰できる権利も保障されている。

サムハルのすべての社員（約2万4000人、2024年現在）が労使協定に包括され、賃金や労働条件の交渉は他の労使関係と同様に行われる。社会保障の受給権利も一般就労者・国民一般と同じである。さらに重要なことは、サムハルで働く労働障害者の賃金は、一般労働市場の同職種賃金水準とほぼ同じ水準で設定されていることである。その最大の理由は就労所得による経済的自立を可能にするためである。労働能力の不足によって賃金が不足する場合は、65歳前に給付される早期年金所得によって補充することも可能であるが、受動的な年金受給よりも就労所得による経済的自立の社会的意義を重視する。

しかし、重度の機能障害があるためにサムハルにおいてできえ働くことが難しい人たちが存在する。スウェーデンは、こういう人たちに対しても日々の労働を通じた人間発達、社会参加の機会を保障してきた。スウェーデンは特別法の制定は差別を生み出すという考えから、全て一般法による対応を原則としてきたが、制定時点では必要であるとして「社会サービス法」（1980年）の補足法として制定されたのが「機能障害者援助サービス法」（1993年）である。この法は、就労年齢期の障害者に対して、日常生産活動の場の保障を地方自治体に義務付ける。日常生産活動への参加に対して賃金は支払われず、参加者の主な生計手段は早期年金受給となる。しかし、何よりも重要なことは障害福祉サービス給付の場ではなく、多様な生産活動によって自己発達を図る疑似労働の場として位置付け、一般の職場と同じように就労時間などを構造化していることである。

日本の就労施策の特徴と問題点：制度と現実・実態の懸隔

日本は長らく障害を医学・個人モデルに依拠し、障害者のみに対する選別的な障害者政策を行ってきた。しかし、2001年の国際生活機能分類（ICF）を取り入れ、2014年に「障害者権利条約」に批准することによって、徐々にではあるが障害者に対する就労保障の拡充を図ってきた。障害者権利条約第27条第1項は、障害者が他の者との平等を基礎として労働に関する権利を有することを明記している。さらにこの権利には、障害者が利用しやすい労働市場や労働環境において、障害者が自由に選択し、または承諾する労働によって生計を立てる機会が含まれるとしている。第27条は、障害者に対する一般就労と保護雇用・福祉的就労の両方を包括する。

日本の福祉的就労施策は、障害者総合支援法に基づいて実施されてきた。就労系障害福祉サービスは、就労移行支援、就労継続支援 A 型事業、就労継続支援 B 型事業と就労定着支援の四種類によって構成される。就労継続支援 A 型（以下、A 型）と就労継続支援 B 型（以下、B 型）はともに一般労働市場での雇用が難しい障害者に提供されるが、根本的な違いは利用者の労働条件を大きく左右する雇用契約の有無にある。A 型は雇用契約を結んだ上で一定の支援を受けられる就労形態であり、最低賃金保障や社会保険加入義務も有する。それに対して、B 型は雇用契約を結ばないために最低賃金保障などの権利は保障されない。雇用契約を結ぶ A 型事業利用者には賃金が、雇用契約を結ばない B 型事業利用者には工賃が支払われる。問題は、工賃を労働（役務）の対価としてみなすか、福祉給付としてみなすかの解釈及び見解が分かれることである。

B 型事業において問題視されてきたのは、福祉就労から雇用への移行が政策的に重視されるにもかかわらず、移行者数が少なく、利用者にとっては長期的な就労の場となっていることである。それにもかかわらず、国は就労施策の不十分さを問題視することなく、労働法の保護が得られない訓練の場として容認してきた。ILO1955 年の職業更生（障害者）勧告（第 99 号第 35 項）は、「賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用される場合には、その法規は、保護雇用の下にある障害者にも適用されるべきである」と明記しているが、大半の欧米諸国とは異なり日本の国が重視せず、黙視してきただけのことである。日本の障害者に対する就労政策における致命的な問題だと言わざるを得ない。

雇用契約のない B 型利用者の工賃を福祉給付とみなすか、労働（役務）に対する対価とみなすかの争点において、紛らわしいことは障害者総合法の解釈と現実に営まれている支援事業及び労働との乖離であり、いかなる説明も難しい。就労支援事業は障害者総合支援法に基づく福祉サービスとして制度化されているが、実態は、就労支援事業所は他の株式会社等と同様に市場競争に参加し、利用者は労働者として市場での商品となるべく製品やサービスの生産労働に従事していることである。歴然とした事実は、雇用契約の有無にかかわらず、就労支援事業所も市場取引によって得られた事業収入から、利用者との利用契約に基づいて工賃を支払っており、福祉サービスとして公的財源から直接給付されたものではないことである。また、利用者にとっては単なる福祉サービス受給の場ではなく、個別支援計画と利用契約によって就労の場として構造化されている。工賃と呼ばれるだけであって、事業所において提供された労働（役務）に対する対価であることに変わりはない。B 型事業によって営まれる生産活動は、福祉サービスの作業療法的生産活動や日中活動とは根源的に区別されるべきである。その理由は、社会的市場性を有する社会経済活動としての生産活動であることによる。

本来、国が障害者の就労による社会経済活動への参加と経済的・社会的自立を重視するのであれば、一般労働市場において就労が難しい人たちに対しても、障害福祉サービスとしてではなく、スウェーデンの賃金助成雇用やサムハルのように一般労働市場政策として適切な就労の場を保障すべきである。また、労働への対価として労働能力の不足する部分を賃金

助成によって補完し、障害のある労働者も一国民として社会経済活動に参加し、経済的・社会的自立を実現できることが、社会権保障を責務とする国家に求められることである。

就労継続支援事業所における就労は、障害総合支援法が障害福祉サービスの一環として位置付けていることを理由に福祉給付だというには無理がある。サムハラでの就労者には、就労生活を営むにあたって必要な個人的支援が得られる。支援によって、サムハラ就労者は商品としての製品やサービスを生産し、その生産結果は国内総生産に組み込まれ、社会経済への貢献を果たすことができる。特別な支援を必要とする人たちに特別なニーズがあるわけではない。就労者として普通のニーズを充足させるために必要な支援を一時期、あるいは常時必要とするだけのことである。支援を必要とする障害者であっても、一労働者として社会経済的生産活動を行っていることには変わりはない。また、障害の有無にかかわらず支援を一時的あるいは常時必要とする人たちは何時の時代にも、どの社会にも存在する。特別なニーズを持つ障害者ゆえに、福祉サービスとして給付するのだという一方的・限定的な捉え方は、従来の社会的弱者救済的・ステイグマ的・恩恵的福祉思想に他ならない。

社会権保障に関する国家の責務：

障害者総合支援法による規定からすれば工賃は福祉給付として解釈できるとしても、経済市場において就労継続支援事業や提供される労働がもたらす社会経済的効果の現実を説明することには無理があり、根源的矛盾を指摘せざるを得ない。社会権保障を目的として総合支援法を制定した国家には、法の技術的解釈に終始するのではなく、本来の政治の在り方として障害者の労働による総合的人間発達を重視し、社会権保障を拡充する基本的人権観点に立って、法と現実・実態との乖離を是正すべく行政的・政策的改善を行うことが責務として求められるのではないかと。現行制度としての就労施策の根源的問題に関する責任は、就労継続支援事業を行う事業所に負わせるものではない。国家が、すべての国民に対する社会権保障の不十分さを現実問題として認める必要がある。国家が、就労継続支援事業が抱える本質的問題に対する解決策に取り組むことなく、工賃を福祉給付としてみなすことに固執する姿勢には、人道主義的にも倫理的にも疑問を抱かざるを得ない。

さらに国家に求められることは、障害者権利条約やILO勧告等に基づく障害者に対する就労施策の改善である。国際比較的視点からみれば、先進国とはいえ日本の障害者政策は重要な点において不十分だと指摘せざるを得ない。法の遵守を監視する司法制度が、基本的人権の一つである社会権、それに基づく障害者権利条約の理念や意義に対して理解を示さず、不十分な障害者総合支援法の限定的解釈に終始することにも疑問を抱かざるをえない。

参考文献：

Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. London: Polity Press.

Marshall.T.H. & Bottomore, T. (1992) *Citizenship and Social Class*. London: Pluto Press.

訓覇先生から、字句訂正等の依頼があったため
富田偉津男が訓覇論文の字句訂正等を行った部分

- 1頁 上から6行目 懸隔を乖離に訂正 議論を提出に訂正
- 1頁 「障害者関連法の基盤をなす社会権保障の重要性と国家責務」の見出しから1行目
B型事業所の後に「等」を素入
- 2頁 下から4行目 「役務をこなす」を「役務従事」に訂正
- 4頁 上から14行目 「方や」を「片や」に訂正
- 6頁 下から16行目 「懸隔」を「乖離」に訂正
- 7頁 下から11行目 「懸隔」を「乖離」に訂正

原山先生、鈴木理事長他の意見に従います。他にもあればご指摘願います。

語句訂正追加

- 7頁 「社会権保障に関する国家の責務」から5行目
基本人権的観点を基本的人権観点に訂正

語句訂正追加

7頁 「社会権保障に関する国家の責務」から5行目
基本人権的観点を基本的人権観点に訂正

訓覇 法子氏の研究事績等

Kurube Noriko

クリップ

研究分野 (1件) : 社会福祉学

研究キーワード (1件) : 社会政策, 高齢者政策, 高齢者ケアシステム:ケアニーズ, ケア・サービス供給, ケア・サービスコスト, ライフコース, 国際・日瑞比較

競争的資金等の研究課題 (8件) :

- 2014・現在 日瑞二国間比較:後期高齢者のライフコースとサービス・コスト予測
- 2010・現在 スウェーデンの自助運動
- 2008・2010 日瑞二国間実証データに基づく高齢者ケアのサービス・コスト格差に関する比較研究
- 2008・2010 10年間の時系列データに基づく高齢者ケアのサービス・コストに関する日瑞比較研究
- 2007・2008 社会政策及び高齢者ケアシステムの日本・スウェーデン比較

全件表示

論文 (37件) :

- Marten Lagergren, Noriko Kurube, Yasuhiko Saito. "Long term care in Japan and Sweden - a comparison of target population, needs and services provided from 2000 - 2010" . Gerontology and Geriatrics: Research. 2016. 5. 4. 1-8
- Marten Lagergren, Noriko Kurube, Yasuhiko Saito. "Cost trends in long term care in Japan and Sweden over the period 2000 to 2010". Journal of Population Ageing. 2016. 9. 3. 1-21
- 地域移行にともなう家族支援の増大と公的施策-スウェーデンから学ぶもの-. 社会福祉研究. 2015. 124. 54-62
- 「スウェーデンの障害者雇用政策の見直しと新たな課題」. 『社会政策』. 2015. 第6巻. 第2号. 50-62
- Marten Lagergren, Noriko Kurube. Provision of long-term care in relation to needs in urban and rural municipalities in Japan and Sweden. GERIATRICS & GERONTOLOGY INTERNATIONAL. 2014. 14. 2. 315-327

もっと見る

書籍 (17件) :

- "Eldercare policies in Japan and Scandinavia: Aging Societies East and West"

Palgrave Macmillan 2014

- 『実践としての・科学としての社会福祉:現代比較社会福祉原論』
法律文化社 2014
- 『社会福祉調査論』
日本福祉大学 2012
- 『子どもの生活と児童福祉』
NHK 出版 2011
- 『ケア その思想と実践 第5巻 ケアを支えるしくみ』
岩波書店 2008

もっと見る

講演・口頭発表等 (7 件):

- スウェーデンの障害者雇用政策の見直しと新たな課題
(社会政策学会 2014)
- スウェーデンの普遍主義と教育・雇用:普遍主義が今日直面する課題と新たな意義は何か?
(北ヨーロッパ学会 2013)
- <特別講演>スウェーデンの高齢者ケアの昨日と今日
(老年歯科医学会 2012)
- スウェーデンの職業改革にみる第3の就労ライン構築の試み
(社会政策学会 2012)
- 国際比較研究と国際化の課題(基調講演)
(2011)

もっと見る

Works (17 件):

- 『認知症ケアの自我心理学入門:自我を支える対応法』
2015・
- 「四季のある暮らし スウェーデンから」毎月シリーズ
2014・
- 「スウェーデンにみる障害者の自立」
2012・
- 『ソーシャルワークの復権』
石倉康次, 市井吉興監訳 2012・
- "Challenges of the Internationalization of Research and International
Comparative Research"
2012・

もっと見る

学歴 (3 件) :

- - 1998 ストックホルム大学大学院 社会福祉学部大学院 博士課程
- - 1982 ストックホルム大学 社会福祉学部 社会福祉学科
- - 1970 日本福祉大学 社会福祉学部 社会福祉学科

学位 (1 件) :

- Ph.D. (ストックホルム大学大学院)

経歴 (4 件) :

- 1995/04 - 2012/12 ストックホルム大学社会福祉学部大学院 研究員 ・主任研究員 (Senior Researcher) 主任研究員
- 1999/09 - 2002/06 ミッド・スウェーデン大学 社会福祉学部 国際ソーシャルワーク学科 上級講師
- 1996/04 - 2000/03 日本福祉大学社会福祉学部客員教授
- 日本福祉大学 福祉経営学部(通信教育)医療・福祉マネジメント学科(通信教育) 教授

所属学会 (4 件) :

The Kettil Buruun Society for Social and Epidemiological Research on Alcohol , Svenska Foreningen for Alkohol och Drogforskning , 日本社会福祉学会 , 社会政策学会

※ J-GLOBAL の研究者情報は、[researchmap](#) の登録情報に基づき表示しています。登録・更新については、[こちら](#)をご覧ください。