

①障害のある人の働く場は、労働施策に基づく一般就労か福祉施策に基づく福祉的就労しかないために、一般就労が難しい人は福祉的就労以外の選択肢がなく、労働者としての権利が担保されず、また工賃が少ない。一部の自治体では労働施策と福祉施策の谷間を埋めるために社会的事業所、社会的雇用等と呼ばれる独自の制度を設け、賃金補填や障害の有無に関わらず共に働くことができる仕組を導入している。一方、福祉的就労の場合は重度障害者の働く場として広く受け入れられており、一般就労が困難な人や一般就労したものとの離職を余儀なくされた人たち等にとっては貴重な働く場となっている。今後の課題としては、福祉的就労から一般就労への移行を一層促進することや、労働施策と福祉施策の有機的連携の下で必要な支援を受けながら働き、十分な所得を得ることができる新たな枠組みをつくることなどがあげられる。

②障害者支援団体による「障害のある人の地域生活実態調査」（2016年5月発表）によると、福祉的就労の場で働く障害のある人のうち、相対的貧困といわれる年収122万円以下の人々は81.6%だった。2012年厚労省国民生活基礎調査では一般的相対的貧困率は16.1%であるため、その格差は5倍に及ぶ。改善するため、障害のある人の地域での自立生活を可能にする所得保障を確立するとともに、福祉的就労の場に労働法を適用させることをめざし、行政機関等や民間事業所から障害者就労支援施設等への商品・サービス発注を拡充する必要がある。（以下略）

配慮を受けることで一般就労ができるようになることを求め、障害のある人が集まって働く福祉的就労は一般就労への阻害要因になっているとみています。条約議論の過程で、福祉的就労を障害のある人の働く形態の一つと認めるべきとの主張もありましたが、最終的にそうではないとの意見が多数を占めたといいます。パラレポはこの点について、現在は労働者ではなく利用者とみなされている福祉的就労で働く人を労働者と位置づけることを提案しています。それは障害の重い人の働く場としての福祉的就労の現実の役割を正直に評価し、これを働く形態の一つとして法的に位置づけることを意

うにすることを認め、障害のある人が集まって働く福祉的就労ができるようになります。一方、福祉的就労の場合は重度障害者の働く場として広く受け入れられており、一般就労が困難な人や一般就労したものとの離職を余儀なくされた人たち等にとっては貴重な働く場となっている。今後の課題としては、福祉的就労から一般就労への移行を一層促進することや、労働施策と福祉施策の有機的連携の下で必要な支援を受けながら働き、十分な所得を得ることができる新たな枠組みをつくることなどがあげられる。

②障害者支援団体による「障害のある人の地域生活実態調査」（2016年5月発表）によると、福祉的就労の場で働く障害のある人のうち、相対的貧困といわれる年収122万円以下の人々は81.6%だった。2012年厚労省国民生活基礎調査では一般的相対的貧困率は16.1%であるため、その格差は5倍に及ぶ。改善するため、障害のある人の地域での自立生活を可能にする所得保障を確立するとともに、福祉的就労の場に労働法を適用させることをめざし、行政機関等や民間事業所から障害者就労支援施設等への商品・サービス発注を拡充する必要がある。（以下略）

● 28条にみる所得保障のあり方

障害のある人は働くことに制約がある場合が多く、どうしても稼ぎが少なくなっています。それでは人としてふさわしい水準の生活を送ることはできないから、これを補う障害年金や手当等の所得保障が必要になります。しかし、作業所等で働く人の工賃と年金を足しても、98%がワーキングプア以下の水準の収入しかありません（きょうされん、2016年）。パラレポでは障害基礎年金について、

条約の登場でにわかに障害のある人の日常生活が変わるわけではありませんが、変えるための目標と道筋を考える共通の土俵ができたと思います。また市民にも条約への理解を広げることが不可欠であることは言をまちません。しかし新型コロナ禍の中、私たちの社会に巣くう差別意識の根深さを思い知らされもしました。道は決してなだらかではありませんが命と人権に思いをはせる多くの市民とつながって、条約の放つ光が地域のすみずみを照らす日をたぐり寄せたいのです。

（あかもつ ひでとも）

リレー連載

障害者権利条約の最前線

第8回 働く権利と人としてふさわしい生活保障 第27条と第28条

きょうされん常務理事 赤松英知



障害者権利条約は、27条（労働及び雇用）で、障害のある人が障害のない人と平等に働く権利をもつ、28条（相当な生活水準及び社会的な保障）で、障害のある人とその家族は相当な水準の生活を送る権利があるとしています。背景にはこうした権利が実現していないという現状認識があります。

働くことは生活の糧を得るにとどまらず、自らへの信頼を高め社会とつながることを確保するための中核的な活動です。27条は障害のある人が障害のない人と同じように仕事を選択して一般就労し、生計を立てる権利があるとしています。しかし実際に一般の就業率が約70%（労働力調査2011年）であるのに對して知的障害のある人は約52%（障害者の就業実態把握のための調査2011年）にとどまる等、格差は歴然としており、権利の実現とは程遠い状況です。

日本障害フォーラム（JDF）がまとめた日本政府報告書への国連の総括所見にむけたパラレルレポート（パラレボ連載第2回参照）では、格差を解消するために、通勤や仕事中に介助等の福祉のための就業実態把握のための調査2011年）にとどまる等、格差は歴然としており、権利の実現とは程遠い状況です。

● 福祉的就労は一般就労と矛盾？

日本では多くの人が障害者作業所等の福祉的就労の場で働いています。そこで働きつづける人は働くことに密度の高い支援が必要で、一般就労のような競争的な環境で働くことがむずかしい実態があります。

しかし27条は、障害のある人が合理的に考える必要があるのです。

障害に関連する追加費用を考慮することを含め相当な生活が可能な水準まで引き上げること等を提案しています。現在の障害基礎年金では生活保護基準にも満たないからです。

また、障害のある人は公共交通機関が利用できない場合にタクシー利用が多くならざるを得ない等、生活をする上で障害のない人よりも多くの費用を必要とすることがあります。ですから所得保障の水準を考える際も、そうした障害ゆえの追加費用を加味してこそ、相当な水準の生活が可能になるのです。

支援を受けられないという課題の解消を提案しています。働く意思や力はあっても、通勤支援や仕事中の介助がないために断念する人が多いからです。労働施策と福祉施策が分断されている現状を改め、両者が一体的に展開されることで働くようになる人がたくさんいます。

また、パラレボは働く場で障害を理由とする差別をなくすことも提案しています。障害者雇用促進法に差別禁止条項が盛り込まれましたが、実際には障害を理由に勤務地や職務が限定される等の差別はなくなっています。また、職場環境や勤務時間の変更、手話や要約筆記等の導入といった合理的配慮もまだまだです。こうした課題を障害のある人の目線から明らかにし、解消のための道すじを具体的に考える必要があるのです。