ニュースナビ News Navi
2018年 4月号

今月のテーマ

就労継続支援A型事業所 大量解雇問題

■A型事業所とは

就労継続支援A型事業（以下、A型事業）は、障害者総合支援法にもとづく事業で、一般企業での就労がむずかしい人が、必要な支援を受けながら雇用されて働く事業所です。障害者自立支援法（現在は障害者総合支援法）以前には、身体障害・知的障害・精神障害の福祉工場がありました。私は、仲間とともに自立支援法以前から精神障害者福祉工場を運営してきました。その経験から、福祉工場とA型事業所は似て非なるものだと評価しています。雇用されて働く場であるにもかかわらず、利用料の支払いが発生すること、労働者としての雇用契約と利用者としての契約の二重の契約が必要になるといった矛盾を抱えた事業体系だからです。

■A型事業所の現状

マスコミ等でも取り上げられ、社会問題になっているA型事業所大量解雇事件ですが、障害者自立支援法によって規制緩和が進み、多様な経営主体が多数参入するようになったことが大きな要因です。

経営コンサルタントが「高収入で安定的」「障害者を雇用すると求職者雇用開発助成金が1人80万円」「障害者支援の素人でも大丈夫」「障害者の集め方も教えます」等々と喧伝し、自立支援給付と特定求職者雇用開発助成金を目当てに軽作業を導入し、貸しオフィスなどで運営する事業者が増えてきたのです（図）。

その結果、A型事業所は、平成22年度の707ヵ所から平成27年度3158ヵ所と急増しています。さらに、設置主体は営利法人が5割を超えています（平成27年）。設置都道府県をみると、愛知県230ヵ所、福岡県225ヵ所、大阪府217ヵ所、北海道207ヵ所、熊本県155ヵ所、岡山県144ヵ所といった状況です。働く人は、精神障害のある人が44%を占めており、もっとも多くなっています。

そして、内職の仕事を導入した、休憩時間の長い、短時間雇用の事業所が増えていきました。最低賃金は支払われますが、障害のある人の希望ではなく、事業所の都合で1日4時間と決められていたり、年末年始の休日があると、週6日勤務を強いるという事業所もあります。また、営利企業の参入が増えるなかで平均賃金は下落していきました。平成18年度の平均賃金（A型事業所と福祉工場の平均）は11万3077円でしたが、平成27年度には6万7795円となっています。

■大量解雇事件はなぜ起こったのか

昨年顕在化したA型事業所の大量解雇ですが、2017年3月に厚労省が出した通達による影響が大きいのではないかと考えられます。それは、A型事業所で働く障害のある人への賃金を自立支援給付から支払うことを原則禁止したのです。そして、自立支援給付から賃金を支払っている事業所に対しては、経営改善計画を提出させることになったのです。

以前から短時間雇用の人が多い場合には、報酬を減算する仕組みがありましたが、改善が見られないことで一歩踏み込んだ措置になったのでしょう。

■解雇された障害のある人たち

昨年の10月、きょうされんが開催した研修会で緊急シンポジウムが開催され、筆者も発言の機会を得ました。そこにシンポジストの1人として倉敷市にあった「あじさい」というA型事業所で働いていたAさんがいました。

Aさんの話を聴かせてもらって、改めて営利目的で参入してきたA型事業所問題の深刻さを実感することになりました。

Aさんは、発言を予定していた元同僚のピンチヒッターでした。発言を予定されていた人は、解雇のショックから体調を崩されたということです。

Aさんは6月29日（2017年）に突然やって来た理事長から7月いっぱいで解雇すること、そして事業所を閉鎖すると言われたそうです。そして、精神的なショックが大きくて、Aさんはその日以降出勤できなくなりました。そして、Aさんの仲間のなかには精神科病院への再入院をした人もいるそうです。

営利目的に参入してきたA型事業所を「ブラックA」と呼ぶことがありますが、Aさんの話を聴いて、「ブラックA」の事業所だったとしても、そこで働く障害のある人にとって、大事な職場であり、いっしょに働く仲間がいて、かけがえのない場所であったということです。

■誰が責任をとるのか

多様な経営主体が障害福祉サービスに参入することで、競争が生まれ、質の向上が見込めるというのが、障害者自立支援法成立時の厚労省の説明だったと思います。A型事業所大量解雇事件の責任は一体誰がとるべきなのでしょうか。もちろん、安易に営利目的に参入してきた事業者の問題は指摘すべきでしょう。しかし、事業者を認可した自治体の責任は問われないのでしょうか。あるいは、仕事を求めてハローワークに出かけた障害のある人にA型事業所を紹介した責任はないのでしょうか。さらに、障害者自立支援法（障害者総合支援法）の制度設計に責任はないのでしょうか。だれも責任を取らないなかで、障害のある人が職場と仕事と収入を奪われているのです。その影響の大きさは計り知れません。

厚労省はこの4月からの報酬改定で、A型事業所に対し働く時間数によって報酬単価を設定することにしました。小手先の対応といわざるを得ません。A型事業所の運営が窮屈になった経営主体は、就労移行事業や就労継続B型事業所に鞍替えする動きもあります。

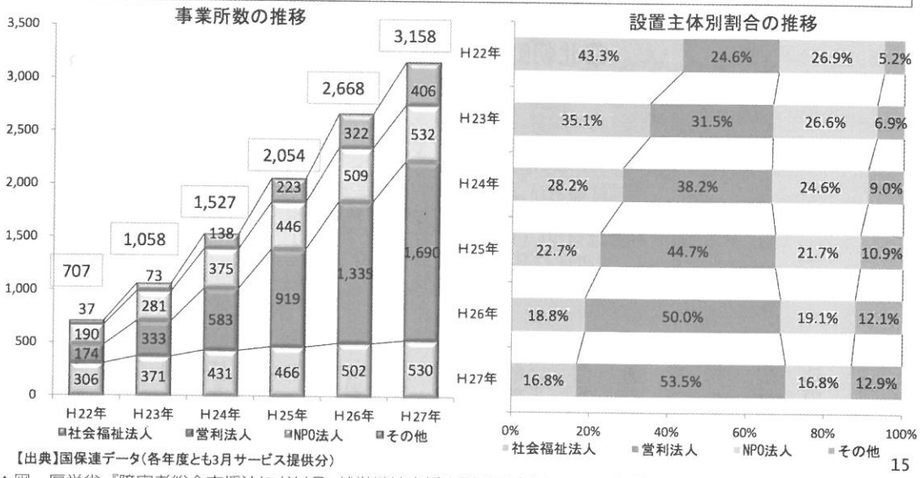
障害のある人の生活を支え、働くことを支える事業を市場化することに問題の根本があるのです。障害のある人が「他の者との平等」の視点で働く権利を行使するためには、法制度の抜本的見直しこそが求められています。

増田一世（ますだ　かずよ）
やどかりの里

ニュースナビ

就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

○ 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
○ 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。



【出典】国保連データ（各年度とも3月サービス提供分）

▲図　厚労省『障害者総合支援法における 就労継続支援A型の見直しについて』（2017年6月24日）より抜粋。