

2. 研究会発言要旨

●第2回目の労働政策研究会、大変元気のあるテーマで、『特例子会社をつくろう』というテーマで進めて参りたいと思います。ご存知のように、障害者の方々の就労や雇用問題で一定の役割を果たしている特例子会社は、かつては“障害者を差別する制度”という批判が特例子会社についてはあったのですが、今は私の認識では、現実対応としてかなり評価される制度になってきたように思います。その中で、特例子会社の歴史として30年以上になる訳です。全国的にも180ぐらいあり、特に最近では、ご存知のように従来の身体障害者の方々の雇用を特例子会社を活用して行う、ということから知的障害者をかなり雇用してきたということと、合わせて2002年の障害者雇用促進法の改正に伴って、要件緩和がなされたという事で、かなりの企業にとって特例子会社が作りやすくなって、追い風となっていることも事実です。

そのような状況の中で、これからさらに上をいく“特例子会社をつくろう”という事は、やや乱暴なテーマでございますけれども、広がりを持っていきたいということで、このテーマにそって話を進めて参りたいと思います。宜しくお願い致します。

●それでは、資料確認をお願いできたらと思います。本日、追加でいくつかの資料を足しております。小頭社長の方から6枚もので、障害者雇用の取り組みと実践の5頁の資料を頂いております。それから、村上さんから大阪府雇用推進室発行の「ワークバイおおさかー平成17年夏号」の特例子会社の特集、春号にも特集が載っていました。夏号は松下電器産業(株)の取り組みだったと思います。それから、黄色い紙は、来週、「知的障害者の就労支援ー現状と課題ー」と題してシンポジウムがありますが、その案内です。これは企業から見たというよりも、さまざまな立場から見た障害者の就労ということで、近くのヒューマインドで、「こんな取り組みもあります」ということで、追加の資料ということで入れさせていただいております。あと、瀧本さんの議事録の報告以外には、レジメ右下にあります、資料1から10まで、10種類を「別紙」という形で入れさせていただきます。ご確認のほど、お願いいたします。

それでは、フリー討論に入っていきたいと思います。フリー討論も①から⑤まで、テーマ設定（前掲「(2)テーマ小項目」参照）しておりますが、①と②が一つのグループ、③と④が一つのグループというところでございますが、レジメの右肩にフロー図のようなものを入れさせていただいております。それでは、内海専務理事のほうから解説と進め方をお願いします。

●「特例子会社を巡る構図・視点」（前掲図1）ということで、これは清水次長と私の討議の中で作り上げた特例子会社を巡るいろいろな見方を整理したものです。企業・行政・障害を持った方々の当事者と、そして、我々C-STEPという4つのエリアを配置しました。真中に特例子会社を置きまして、どういうアプローチの仕方がなされているのかなあーということで作成しています。企業の方も来ていただいているので、企業の特例子会社の最大目的というのは、「法定雇用率をキープすること」という、率直なところがあると思います。もちろん、いろんな“思い”を持ってやっておられると思いますが、まず「法定雇用率ありき」だと思います。

しかし、一方では、現実、大阪でも20数社しか出来ておりませんし、どの企業を見ても、大半が超大きな企業です。これは何かというと、いろんなハードルがあるわけですが、ノウハウとか、作り方が分からないとか、財政的な問題がいろいろしんどい。ある意味では、超大きな企業で、比較的財政が豊かな企業でなければ、なかなかハードルは低くはないというのが現実だろうと思います。

その中で、行政は「より作りやすく」といって、特例子会社の要件緩和を、グループではどうなのだと。もう一つは、当社の方ではそうでしたが、特例子会社を作らなかつたら、現実には無理だというのは、おそらく、先ほど少し申し上げましたが、知的障害者の方を中心とした障害者

雇用の特例子会社がいま主流になってきていますから、企業が求めている、あるいは、自立促進…言葉が悪いのですが、非常に雇用しやすい障害者の方は減ってきている。自社の中で雇用するには、こういう労働市場が少なくなっている状況の中で、特例子会社を作って知的障害者を中心とした、自社で雇用を抱えることがなかなか困難な人たちを、特例子会社で、しかも大量に雇用していくという事が、どうも企業側の中から、現在は起こっているのだらうと思います。

逆に障害者の方々から見ますと、資料にございますけれど、地域就労支援事業とか、C－STEPのスキルアップ事業の中で、障害を持った方々が来られていますけれど、特例子会社はある意味あこがれで、ハードルが高いところです。なかなかそこに雇用されるというのは、しんどい、言葉は正しいかどうかわかりませんが、障害者の中でも能力が高いエリートが、企業が使いやすい人達が、特例子会社の中におられる。そんな中で、自立したい、就労したい、自己実現したいという就職困難者、いわゆる就労のハードルが高い人達の、障害者雇用の受け皿としての特例子会社というのは、なかなか厳しいものがあると思っています。

そのような状況の中で、我々、C－STEPとしては、短期間のスキルアップ事業等によって、当事者の方々に我々はパイプがあるわけですし、もう一つは我々の社団の会員になっていただいている企業があるわけですから、この辺に我々が企業側も解り、障害者の方々の事もちゃんと理解できた中で、特例子会社を、ひとまず作ると言いましたけれども、もう少し、モデル作りとか、政策提言とか、いろんな事ができないかなという話しができればなあと、思ってこの図を作らせていただきました。

ある意味では、全体像を語ったわけですが、そこにいくまでの道筋でも結構でございますので、5つの視点で、みなさん方のそれぞれのお立場で自由に討議をしていただけたらと、思います。以上でございます。

●申し上げましたように二つの機会の拡大、つまり、特例子会社そのものを設立し、拡大していこうということ、雇用機会を拡大していこうということ。その根拠には資料 1 にもございますように、昨年の地域就労支援事業の報告書、推進協議会の資料をコピーさせていただいておりますけれど、実数で 580 人の障害者を地域就労支援事業で相談対応しているという数字があります。就職率というということでは、地域就労支援事業における就職率はよくありませんが、相談者数 580 人は延べ人数ではなくて、実数ということです。

そういう中で、企業を中心とするC－STEPで、どんなことが出来るのだろうか、どんなことが課題なのだろうか、①と②のフリー討議のテーマです。③も④も一緒に討議してもらったらいと思います。③と④は特例子会社での雇用拡大に特化して論議していただいたら、4 つ目は府の雇用機会拡大のためにC－STEPというところが、どんなソフトが出来るのだろうかということで、特例拡大の中で、2002 年に設立されたクボタワークス㈱の小頭社長に来ていただいておりますし、府の商工労働からは障害者雇用の専門家の村上さんにも来ていただいているところです。どなたからでも、結構でございますので、ご意見なりお願いします。

●私が今日持ってきた資料は、2004 年、「地域仕事づくりフェア」をヒューマインドでやったとき、話をした資料を補強してお持ちしました。また今度、9 月の障害者雇用促進月間に香川県のほうで、障害者雇用の実例ということで、講演を頼まれており、その資料を少し割愛して、今日はお話いたします。

ここに書いてあるのは、内海さんの方からもお話しがありますが、特例子会社は、結構“我が儘”なのです。大手の企業が作って、補助金を貰う、社員は良い人を雇ってやろうと、良いところ取りをしているのです。これは問題発言に近いのですが、下手をすると、これから先（特例子会社を）作っていかうとするときには、簡単に働けて、あまり手間ひまかけずに一生懸命やってくれる人たちは、だんだん減っていくという状況に近づいている。一緒にやっている障害者雇用

の会社を見ても、非常に高いハードルの採用・選考をやっておられます。

当社は、人権の視点で作った会社ということもあって、「来たらみんな採れ」という格好でやっています。だから、C-STEPからの人も含めて、一生懸命採用をするのです。そういう採用の形態を取ると、後で退職にいたるケースがあります。C-STEP経由や西成ウイングから、近場で採用した人を中心に3名の人が退職されています。

現在19名の人が働いておられます。今、C-STEPの人材養成事業で一人、地域の障害者育成会みたいのところから一人、二人の人が職場訓練に来ておられます。どんどん、訓練をしてもらおうという形で、職場の提供も図っております。まだまだ、そういう意味では障害のある人が、すんなり企業に“もぐりこめるか”といったら、そうではない。

●どうしていったらいいかといえば、もっと、もっと、「アメとムチ」の両方を強くしないと進みませんよーということをおっしゃっています。もちろん国の施策で1.8%もあるので、これを早いこと2.0%にすれば、それだけで、もっと進むのではないのかな。こういうことを障害者の団体にはよくおっしゃっています。今、1.8%を達成している企業が56%、平均雇用率が1.46ぐらいでしたか、達成してないのに上げてどうするのかといわれますが、今、罰金は一人足りないとい月5万円でしたか、年間60万円です。これを倍にしたら進むのです。重度の場合で倍付けですから、一人雇って10万円の罰金を免れるのです。

このように雇用率を達成していない企業がたくさんあるわけで、罰金を増やしてやれば、もっと減ると短絡的に言えますし、逆に言ったら罰金は国庫に入れるのではなくて、雇っている企業に対する助成金に使っていくのだから、税金がない行政としても、無い袖は振れないと言っていないで、罰金を徴収して、それを（雇用率を達成している企業に）まわして行くことで、循環させていくことで、もっと、もっと進むのではないかとおっしゃっています。

●今、なぜ特例子会社（の設立）が進まないのかということ、知識が無いからだと思います。やってみたらこんな助成金があるよと、こうやって作って見たら、仕事さえあれば一仕事がないと採用をした人達を馬鹿にしているみたいで悪いのですが、仕事さえあれば採用してやれば、絶対に儲かるというか、トータルで考えればメリットは大きいと思います。そのメリットをもっと助成金を増やすとか、今は助成金の申請書もすごく手間がかかるのですね。当社は特定雇用開発助成金で4,000万円もらいました。そうすると東京まで出向いて行って、すごい資料をいっぱい作って、そうしたら東京から検査にも来る。そのハードルが邪魔くさいとか、人をたくさん張り付けられないといけないということで、作られていないのだと思います。小さなところが作ってみて、簡単に助成金も貰えて、実は儲かるということになると、もっと、もっと、雨後の筍のように出てくると思うけど、実際、中小が取り組まないということは、内海さんが財政、財源という言い方をされたと思いますが、人材も財源、人も財源、知識がある人がおれば手続きが進む。ちょっと仕事をもってくれば、人が雇える。事業を始めれば、次の仕事がまた取れるということで、まず、最初の回転をつけるために仕組みが要ると思います。そして、C-STEPなどで「こんな仕事があるで。皆でやらないか」という事で手を上げさせれば、やりだす。やりだしたら、自分でコマみたいに自立して回り出す。そしたら、手放していけば、また次の事業が始まる。今は、「どうしよう、こうしよう」と、議論ばかりで実行がなかなか伴っていないような気がします。

●いくつか「テーマ」、「課題」を出していただけたかと思いますが、次ぎに村上さんをお願いしたいと思いますが、いま、小頭社長から出して頂いたテーマの一つには、仕組み・実行がありました。しかし、高いハードル、低いハードル、適用率という辺り、企業の方には、また後で意見を頂けたら有り難いと思います。それと、これも企業の方だと思うのですが、仕事さえあればという話がありましたけれども、「仕事さえあれば」というところで、たくさんの課題をお持ちだと思います。もう一つ、村上さんをお願いしたいのは、要するに「障害者雇用促進法」は、つい

この間、国会を通ったばかりで、一部は 10 月から、基本的には来年 4 月には一斉に開始されま
す。乱暴な意見もありましたけれど、制度の課題とか、除外率の 10%が業界にどのような影響
を与えているのか、いろいろ含めて少し、お話しを頂けたらと思います。

●この 6 月末に国会で「障害者雇用促進法」の改正が可決されました。今回の主な改正点は精
神障害者の方々について、実雇用のカウントに入れようという事で、“雇用義務”という形の法
律ではなしに、単純に雇用率で精神障害者の方々を、例えば一人、ただ、短時間雇用の精神障害
者の場合は 0.5 人カウント、初めて 0.5 というカウントになるのですが、このやり方は、知的障
害者の雇用率の場合と全く同じで、知的障害者の方々の場合も当初は実カウントだけに入れ、現
在では、身体とか知的とかは義務があるという事です。これが、今回の改正の主な内容です。

いま、小頭社長がいわれました、「罰金」というか、正式には、法律の概念から言うと罰金と
いうか、雇用率達成という事からみる罰金は無いのですが、一応 5 万円 (1月・人) という事
です。5 万円の使い方ですが、達成されている企業には、その 5 万円のうちいくらか-27,000 円、
21,000 円という形で、超過して雇っておられる企業には調整金、報奨金という形でお渡ししま
す。あと、残った分については、納付金制度による助成金ということで、いろんな助成金制度を
作っております。ここで、一番のネックは、先程もいわれましたように、手続きが煩雑です。こ
れは、企業から何回も言われていることで、これについては、ある程度国の中で整備はされてい
るのですが、書類関係があるので、なかなか進まないというのが実際の問題です。

それ以外の流れですが、本年度、大阪の雇用率は 1.49 という事で、昨年度から全然変わっ
ておりません。国のほうは 1.48 が 1.46 という事で下がってきております。ただ、実数は増えて
おります。全国レベルで、約 1 万人増えているのですが、雇用率で言うと 0.02 下がっておりま
す。大阪の場合は 500 人ぐらいが増えているのですが、雇用率は横並び、これは何を意味する
かといいますと、16 年の段階で除外制度、資料にも付けている別紙 3 の方で、除外制度の見直
しが 14 年度にありまして、16 年度から実施ということで、全ての業種について 10%のポイン
ト下げたいこうということで、全国レベルで 1 万人の雇用増があったのですが、分母・分子の
関係で、分母が増えましたので、いくら分子 (障害者の雇用) が増えても実質雇用率が下がった
という国の見解があります。この除外制度は最終的には除外項目はゼロにします。ただ、16 年
度に 10 ポイント下げたのですが、17 年度はさらに 10 ポイント下がるかという、それはない
のです。あくまでも、国の審議会の中で、業界団体と話し合いをされて、次回、何時また下げる
かということで、17 年度はこのままの状況なのですが、国の方から情報が入ってきていません
ので、次回、除外率を下げるのは何時かというのはわかっておりません。これが現状です。

それと、もう一点、特例子会社の関係ですが、資料の別紙 2 にもありますが、現在、2004 年
12 月末現在で 160 社ございました。大阪では 15 社、親会社で申しますと、20 社、大阪で実際
に特例子会社の所在地では 15 社なのですが、親会社では 20 社です。最新では、174~175 社に
なります。14 社くらい増えているということで、どんどん増えております。国の内情をいいま
すと、労働審議会の中でも特例子会社制度をどんどん活用をしたらどうだという話もあります。
もう一点、除外率制度で 10 ポイント下げたということで、その不足している企業が (雇用率
を) 達成するための指導として、厚生労働省の考え方は、「特例子会社を作りなさい」と指導を
しています。基本的には法定雇用率達成の指導ということで、大企業を中心としまして、300 社
以上なのですが、未達成企業については厚生労働省の方から雇い入れ計画書を出させて達成させ
ます。雇い入れ計画書でなかなか達成していないところは、公表を前提とした指導になります。
最初の指導は、各都道府県の職員ではなくて、厚生労働省の本省の職員が入って企業を指導しま
す。その指導を受けて、本年度もまた、大阪府では 2 社公表されましたが、そういう形で指導
されます。指導の一貫として何種類かありまして、基本的には「1.8 をまもりなさい」という指

導ですが、現実問題として、すぐに守れないということがありますので、1点目は、全国平均は、いま1.46ですが、まず平均まで行きなさいということが指導されます。1.46をクリアすれば公表なし。2点目は「1.20を守りなさい」ということで、いろんなことをしてようやく1.20になった場合、その段階で公表はされません。3点目は、「特例子会社を作りなさい」という指導です。特例子会社を立ち上げた段階で公表はなくなります。そういうことで、何種類かの指導の中で、「特例子会社をつくれ」という指導をやっております。つい最近、雇用促進法の改正がありまして、それに伴って国のお金の確保、労働局の方に、特例子会社設立の勧奨という形でやっていきなさい、と文書で流れています。国の考え方としては特例子会社をどんどん作っていこうという流れになっております。

●行政としての大阪府、特に国の動きを説明していただいたのですが、村上さんの話の繰り返しになるかも知れませんが、別紙2資料に169という数字を入れておりますが、ここには、南海ハートフルサービスも抜けていますし、トーヨーリファインも抜けていますので、どんどん増えつつあるということです。“増えている”という全国的には大きな流れがあると思います。別紙4の特例子会社に関する特例の拡大について北海道労働局となっておりますが、これはクボタワークスさんが作るきっかけになった特例拡大、特例子会社が作りやすくなりましたと言う時に法が変わって、2002年からぐっと特例子会社が増えはじめる。北海道労働局のものがコンパクトだったのでそのまま持ってきました。

先ほど小頭社長が指摘していただいたところ、企業の方から、同企連の動き含めてお話いただければと思います。仕組みの問題、知識の問題、行動力の問題というテーマ出ししています。やはり、高いハードルを低くすると適応率（定着）が悪くなる。誰でも入れていたら上手くいかないという問題。根本問題の「仕事さえあれば」といった発言にもあったように、なかなか障害者を入れる職場・職種・職域に困っているのだということです。それから専門の担当者がいないのだから知識の問題でも様々あるかと思えます。

病院協会を代表して来ていただいているわけではないですが、病院はやっぱり大変なのだということ。この研究会のお願いにあがった時も、山田さんは「本部と現場は違うのだ」ということを言われていましたが、済生会の取り組みや、課題をお教え頂けたらと思います。

●済生会は、雇用率は平均ぐらいですかね。全国法人と言うことなので、東京都の品川公共職安に届をしています。実際の雇用率と言うのは、各都道府県の済生会で雇っている数をそれぞれの計算方式で出して、本部にまとめたもので、品川の方に出している状況です。反則と言いますか、毎年かなりの金を払っているようです。今年初めてその辺の会議にも出席しまして、大阪では序々に進めていこうかと思っておりますが、まだ、途に付いたところです。

病院というのは今まで特別の業界という意識が非常に強くて、受け入れると言う気持ちがなかなかなかったのです。泉南病院を建てるときに府からのご指導をうけながら、“自分ところで雇えないところは、企業に就労支援してもらおう”という形での企画提案方式でやらせてもらったことがあります。それで今、知的障害者の方の就労支援をやっております。そういったことから始めまして、現場の方には、「障害のある人をいかに雇ったらいいのか」「そんな仕事できるの？」という基本的な部分での認識・知識がない。また、障害者雇用に関わったことのある職員がいない。今、人権研修を行いながら、そういう話を4年間進めてきましたけれども、徐々に障害者雇用をしていかなければならないという機運が、少しずつ出てきたと思います。私も病院の事務長と話しをしながら、協力をしてくれるようなところをまず探しに行っている状況です。受け入れ側の「どうしたらいいのか」ということが、先ほどのお話にもありましたが、いろんな手続きなど、そのようなことがあることすら知らない。障害者の人を雇う場合、面接はどうしたらいいのか分からない。ハローワークに求人出しますと、今でしたら、知的障害の人でも2級の

ヘルパー資格を持っている人もいますので、受けに来たいという話も飛び込んできます。そうになると、現場が慌ててしまう、ということもあります。

そういうことで、まずステップを一つ上がるために知的障害者のヘルパーさんの資格研修からどうにか出来ないのかと考え、接する事から慣れてもらうという、進み方としては非常に遅いのですが、まだ、一段階上ろうとしているところなのです。支部の立場としては、雇用率の1.8%を達成したい。達成している病院もあります。ところが、集めると1.8%を切れているのです。雇用率を達成して奨励金を頂いている病院もあります。そういう所がモデルになって、そういう場で経験の話をしてもらったりしながら進めていかなければならないと思っております。公表という話がありましたが、一応3ヵ年計画を作りなさいという指導が入りました。それで今、全国法人ですから、まとめて本部に提出しているのですが、それを、各病院・施設が作っていますから、それに応じて最終年度までには大阪だけでも達成したいと思っております。かなりちょっと大仕事になると思っております。自分の意識の中、立場上、これは絶対やりたい。全国に先駆けてやりたいのですが、現場の方の体制をまず、どういうふうに持ち上げていこうかということで、私共は人権研修を身元差別調査事件の後、立ち上げてやってきているのですが、その中に冨田さんにも副委員長で入ってもらっていますので、よい知恵を借りながら、模索しながら進めている状況です。以上です。

●私共の会社は、ビルの総合管理をやっております。その中で、ビルの機械管理をやるのと、保安とか警備の分野の仕事で設備管理、もう一つは清掃管理という仕事がありまして、清掃管理の仕事は設備管理会社の100%子会社でやっています。障害者雇用の関係では二つの会社がありますので、それぞれ両方について、法定雇用率を達成しています。今まで、警備関係と清掃関係は、去年ぐらいから大体5名ぐらい、合計で20名ぐらい雇用して、C-STEPの方も毎回来ていただいて、いろんな話をさせていただいている中で、一つの方法論なのですが、現実に働いている人の中でも会社に登録していない障害の人もあるのではないかとということで調べますと、結構何人かおられて、それを、現場の所属長を通じ理解してもらって、会社の方に届出をしてもらうことによって4~5人の方を雇用しているということで、今年は雇用率が達成出来たということもあります。

警備と技師については、かなり危険を伴う仕事で、もし災害が起きた時にもすぐ対応しないといけないので、現実には誰でも、どこでも、というのは難しく、また全国にビルが散らばっていて、一人現場というのがありますし、10人ぐらいの所もあります。一人や二人の現場に、そういう方は入れない限界があり、また清掃に比べますと、技師や警備関係は難しいと思います。

清掃関係につきましては、2年前までは雇用率を達成していたのですが、去年ぐらいから若干足りないことがありまして、会社が違うのですが、常用労働者というのが法定カウントになっていますので、清掃では常用労働者が今は1,300人ぐらいおりまして、法定雇用率が1.8で20人の雇用が必要ということですが、現実には15名で、今のところ5名不足している状況です。これが、週30時間以上という常用労働者と言いますので、現実には4,000人ぐらい人がいまして、時間の短い人、週25時間とか20時間とかの人で、これを全部合わせると25名ぐらいいます。その人達を25時間~30時間やってもらったらカウントになるのです。それがありますので、各現場の所属長とも話し合いながらやっているのですが、ただ、健常者の人で25時間~30時間にして欲しいというのも、かなりの人数がおりますので、現場でその辺を整備すれば、雇用としては今後達成していく可能性は持っていると思います。

設備とか、技師の方の関係よりも清掃の方が、障害者の方々は仕事が出来やすいのかなと思います。ただ、(除外率が)今後ゼロになるということなので、そうするとかなり厳しく、本体としてはかなり限界が出てくるのではないかと思います。軽度の身障者というよりも、重度の方だ

とか、あるいは知的障害者の方は本体の方では難しいと思います。私共の清掃の方は、一昨年、養護学校の方から 3 名の就労訓練を受け入れて、去年 1 名採用をしております。今年も就労訓練は継続していますが、なかなか清掃の方でも人間関係の問題とか、手間がかかるとか、ちょっと危険も伴うとか、いうこともあって、なかなか定着しづらいという現場の意見も多くあります。現場の方になりますと、オーナーさんとの関係があります。昔から、障害者雇用をはっきり打ち出しているところは構わないが、一般オーナーさんのところは難しく、現実には障害者が働いているのは、ビル清掃を受けている親会社が集中的に雇用している状況です。

特例子会社を作るときに、今全国にビルが散在しているわけですが、特例子会社を作るとそこに人を全部集めなくてはいけない。そうすると鹿児島や静岡にも障害者の方はいますので、その辺りのバランスをどうするのか。全国で 20 名、18 名ぐらいがいますので、大阪で特例子会社を作りますと、全国で雇用している障害者の人に辞めてもらって、大阪の特例子会社で採用して 25 名にする、ということは現実には不可能ですが、いざ、特例子会社を大阪で作った時に規模がどれぐらいになるのか、全国の障害者の採用などをどうするのか、少しわかりにくいのです。

前回の議事録で清掃関係の話が出ていて、本当は清掃関係の話を書きたかったのですが、今日は書類がありませんので、十分な説明が出来ませんでした。感じとしてはそういうところでは

●具体的な課題を、具体的にお話いただいたと思います。テーマをどんどん進めて行けたらと思います。雇用機会の拡大ということで、時間も半分過ぎましたので特例子会社に特化したお話を出来たらと思っております。つい最近、和歌山県か、和歌山市か、行政が雇用率を達成していないとニュースになりましたが、府とか市とかの立場は別にして、雇用（行政としての雇用）ということではどうでしょうか。

●済生会で法定雇用率のカウントはないのですか。何々病院、何々病院ということになっているのですか。大阪の法人としてはカウントされないのですか。

●法人としてひとつですから、全国法人としてカウントされます。本部が品川の職安に届け出て、大阪は支部としての一団体になります。

●給食会社であれば、どこでカウントするのですか。グループで〇〇会社、△△会社、××会社があって、〇△×総本社というのがあったら、その総本社ではカウントしないのですか。

●雇用率の考え方は、あくまでも、1 株式会社の本社でカウントします。〇〇会社、△△会社、××会社とおのおの法人が違いますから別々にカウントし、〇△×総本社ということではカウントしません。

●グループではカウントしないのですか。

●グループは、特例子会社をつくる時で、あくまでも法人を対象としていますから、それが、大きな法人でしたら、今言われたように、いろんなグループが一緒になって、その中のひとつに特例法人を作るのです。親会社として作って、なおかつ、グループ適用の関係で言いますと、この子会社、特例子会社に毎年 100 万円あるいは 60 万円アウトソーシングするという形を作って、それを厚労省の方で認可して貰えれば、ひとつのグループ適用として法定雇用率がカウントされることになります。

●グループ適用でカウントされた分と、それぞれでカウントされた分の扱いはどうなるのですか。

●グループ適用がされたらグループで 1 つカウントすればよくて、それぞれをカウントする必要はありません。

●済生会の場合はどうなるのですか。

●済生会の場合はちょっと違って、まとめた報告は本部一本で行きますけれども、カウントはそれぞれのところの病院、支部でカウントします。罰金を払っているのは本部が払っているのです。計算は病院ごとにして、積み上げていますから、どこが達成し、達成していないかわかりま

す。それで（罰金や報奨金を）みんな、割り振ってきます。

●助成金が入るのは全部本部ですか？それをどうするか本部の勝手ですか。

●はい、本部に入ります。済生会では、本部から達成している病院に返ってきます。

●カウントは、それぞれの病院が職安に届けなくていいのですか？

●それぞれの病院は届ける必要はなく、本部（親会社）が職安には届けます。

●植木さんの質問とまったく、裏表の関係です。例えば、済生会が品川の職安の管轄で、特例子会社を作って、そこで1.8をクリアしたら大阪は障害者雇用がゼロでもいいという仕組みです。

●大阪がまったく雇用をしていなくても、他の都道府県の済生会がたしてクリアしていたら、大阪は何もかかってきません。それで、済生会の難しいところは、本部で達成してくれと、全国会議で言います。うちの支部でも達成できないところもありますが、達成しているところもありますので、雇用率としては結構上がってきます。それで、みんなが安心しているのです。

●そうしたら総合評価でも、大阪で達成していなくても全体で達成していたら評価されるということですね。大きな会社で特例子会社を作るのには大きなリスクがありますね。例えば、1万人雇用しているところー給食会社は1万人いますが、そこで特例子会社をつくることはリスクが大きい。それよりも、関西ブロックのようにブロックごとにしても、基準・評価は関係ないですよ。

●そうですね。大阪支部でも特例子会社を作っても、何のメリットもないのです。大阪支部ではですよ。全体的な話ではなくて、そちらに吸収されてしまいますからね。

●逆に法人の意思でブロック制にして、関西ブロック、関東ブロックとして、ブロック制にしている会社もありますね。

●20%の上限は無いのですか？つまり、例えば、特例子会社50人で障害者を充足すると、その後、どんどん増やしていき、特例子会社自体が大きくなるのは認めないのですか。従業員に占める障害者の割合が2割以上ということの認可要件は、それは毎年、確認してくるのですか？

●それは、法定雇用率の報告の時に、一緒に報告をします。

●先の話聞いたときに、全国化したときに、まず、20%を達成しておいて、障害者の数は増えているのだけれども、全体として子会社での率が低くなることもあると思います。子会社が大きくなるのです。そのたびに、障害者雇用の20%が必要とされるのかということですよ。

●ちょっと、20%がひとり歩きしていますが、村上さん、小頭社長、補助をお願いいたします。5人以上が20%以上がですよ、という割り算計算式が成り立てば良い。ここだけでしょ？

●違います。障害者を5人以上雇うことが特例子会社の条件なのです。もうひとつは従業員に占める障害者割合が、2割以上ということです。

●私が聞きたいのは、20%が永遠の20%なのかどうかです。特例子会社が成長し、大きくなったらどうなるのですか？特例子会社が、従業員が100人いて、うち障害者が20人でスタートしました。それから、業務をどんどん拡大して1,000人になったら、障害者雇用の数は200人なのかという意味です。

●特例子会社の20%の雇用条項と、さらに重度障害者の30%雇用条項は、特例子会社であるための要件でしょう。

●規模が大きくなったら20%の意味は違ってくると思います。1,000人の20%と、100人の20%は意味が違います。数がどんどん大きくなってきます。かなり、無理が出てくる可能性があると思います。言われているような会社では、そこそこの規模にならないと、そこに障害者が働けない。バックアップが弱いから障害者自身が働けない。それをやろうと思って、大きくなったらパーセンテージも大きくなるので、一緒だなあ。

●その辺り、N社の場合、分母が非常に大きくなったということで、どうでしょうか。

●N社の場合、特例子会社はあくまでも障害者を雇用することが中心で、事業が大きくなることは、念頭にはないのです。

●大きくするのであれば、障害のない人を親会社の方に入れて、障害を持った人は特例子会社に持ってくる。条文だけでは、キープしないといけないうちは、はっきりわかりませんが…。

●特例子会社に一定を発注することになっていますが、特例子会社に発注すると、設備投資が間に合わないのです。一定数以上に仕事を作らないと、この設備投資は意味がないということになってきます。一定規模以上の設備投資をしようと思うと、一定程度数以上の従業員が増えてくるとそれに 20%が付いてくる。それでは、ちょっとえらいかなと思っています。例えば、ビルメンテナンスの仕事はどこにもあります。これを、外注しないで特例子会社に発注したとします。しかし、それに伴う設備投資などが要ります。そうすると、何千万円という規模まで仕事を取って来ないと、成り立たなくなります。そうすると、そこ以外にも、いくつも仕事を作らないといけなくなってしまう。そうすると、従業員も必然的に増えてきます。パーセンテージも増えてきます。ここの線の引き方が難しい思います。

●特例子会社では外から仕事を取ってくるということは、私の時代はなかったですね。親会社の仕事を一部切り離して、特例子会社でそれをやるということで、外から仕事を取ってくることはなかった。小頭社長のところは例外的で…。自分の親会社でやっていますから、特例子会社の規模も大きくならない。

●この議論がある限り、大きな会社以外はほとんど不可能ですね。意味がないですね。

●今までは、大きな会社の仕事を特例子会社に持ってくるという仕組みだと思っています。それでは限界があり、出来ないの、仕事を出してくれたら、これだけ雇えるよということなのです。

●ISOでユニホームひとつでも簡単には燃やせませんね。社内でリサイクルしましょうということになっても、これだけの量のユニホームでは商売になりませんねーということになる。その法則が働かないと、止めようかということになる。

●財政的な問題で私が申し上げたのは、会社にすると総務コストがかかるのですね。

●一般管理費がかかるので、そこまでの社長の費用と、内の費用と、総務の費用を賄うだけの仕事量を確保しなければいけませんということになる。

●例えば、シダックスの1万人ぐらい従業員がいる給食会社で、グループ会社が50位あるとします。そこで雇用率を達成することは難しいので、特例子会社を作るとします。障害者を180人雇用しなければならないから、普通の人と同じような作業はできないので、オートメーション化にして使おうと思えば、1箇所では出来ないの、4箇所ぐらいに分散します。180人を1箇所で出来るなら管理コストとか随分軽減できるが、これが、4箇所に分散工場を作って特例子会社に一括請求するというのをやった場合、これの助成制度は、設備助成に対する限度額が問題になりますか？…。

●設備は種類によって限度があるのですが、最高でも限度額が4億です。

●私のところも、この助成金で6千万の機械に4千万の助成が出ています。このメリットがないと、なかなか商売はしにくいです。

●松下は別法人で吉備とか交野、滋賀県にも特例子会社をつくっておられる。

●C-STEPのビジネスチャンスで、例えば、急成長して従業員が増えた産業の法定雇用率は、給食産業とか、この人たちがC-STEPの会員になって、C-STEPが支援していくのに、特例子会社はおもしろのかな、支援の方策としておもしろいかなと思ったのですが…。実務も、特給金の構成が5%か、3%ぐらいになっているとすれば、それに伴う人件費、必要経費が年間500万円ぐらいかかっているとすれば、こうした業務を外注化する方式、例えば、C-STEPの障害者雇用会社が、あるいはクボワークスがやるということではできないのでしょうか。

- それは、いけると思います。でも、そんなに儲からないと思います。数が少ないし、うちなんか、バラバラ採用しているから、特開金の申請も2ヶ月に1回は申請を行っています。みんな4月に新規採用ならいいですけど、バラバラだから、今度は梅田の方に変わってくれたから、ちょっと便利ですが、それで商売出来るほどはない。
- 商売する気は無くても、どこかサポートという形でやるということで、ある意味活性化するのではないのでしょうか。それは可能でしょうか。
- 大きいアドバルーンをあげて、「ここへ来たら障害者雇用の助成金の手続きをしてあげますよ」、「サポートしてあげますよ」というのはとても力強いと思います。
- 各種特開金など、さまざまなものをネット上で、動かなくてもよくて、なおかつ、注意事項とか、相談にのりますよと。これは大阪府の仕事ではないですか、どっちかと言えば。
- 障害者雇用支援ネットが、人事やります、手続きをしています、作り方を教えます、請求もやります、といった活動をしていて、あまり、活躍しているという噂を聞きませんが…。
- 関さんのところは助成金の手続きなどはやっていません。あくまでも、当事者の支援者のみだと思えますが。
- C-STEPがそういうことをやったらどうだろう。おもしろいと思う。障害者だけではなくて、母子家庭の支援なども入れて。
- 小頭社長の話がとてもリアルなのは実務に携わったことが、非常に大きい事で、ハローワークの職員でも雇用保険に携わってないものが、判らない人がたくさんいるわけですが、雇用保険課にいる人が実務しているわけで、一回実務をやると、やりやすくなると思います。
- 特例子会社だけで法定雇用率を達成するという事は、大きな会社ではほとんど不可能な状態なのですから、例えば、ここで39人の特例子会社が233人の障害者雇用のノウハウをもった一つの部署（障害者雇用支援課）になるのですかね。
- 現在、クボタ本体で必要数が195人でカウントは199人で1.84、少しだけで残念なのですが、超えています。特例子会社だけで、重度障害者が15人、一般障害者4人、カウントで言ったら34人、率で言ったら、187.95と現在の数字になっております。本体では、知的障害者の方は、製造のほうで使えばいいかもしれませんが、賃金待遇が合いません。重度の社員も職場のスペースの関係で働きにくく、聴覚障害の人は難しい。重度障害のある人が企業で働こうと思えば、特例子会社でないと難しいのではないのでしょうか、というのが今の観点です。また、重度の障害のある人をどう雇用し、サポートするか、働く場を作って行くかということ、うちの場で実施しているところもあります。精神障害者の社員は、まだ、採用はしていませんが、社会適応訓練ということで、実数で7人が週二日、訓練に通ってきています。何より、クボタの本体で喜んでくれているのは、うちの社員たちが仕事をしているところを通ってかよっているのだから、「知的障害の子は、こういうことが出来るのだ」「1年たったら、こんなに出来るようになったんだ」「挨拶もしてくれると気持ちがいいな、俺たちもがんばらなければいけないな」という福祉的な効果が大きく、本体の人の“心の癒し”的な存在でもあるのかなあと、2年経って出てきました。
- 特例子会社というのは、障害者雇用に関する親会社の相談相手みたいなものだ。 “地域の相談相手という格上げ” といつか、広げる事業で何かないのだろうか。社会福祉法人は、明らかにそうで、「クボタワークス」が近所にあり、何かあったら相談に行こうかと。ひとつの知恵袋といつか、「ちょっと教えて」ということで行けるわけです。例えば、クボタさんの横に、南海さんがいて、そうゆう機能を作るといつか、行政にはないのですかね。生活就業支援センターを特例子会社に発注するといつか。
- 少し似たような発想があって、9月に関さんのところで見学会があります。障害者多数雇用事業所の見学会があって、エントリーをしていたら、希望者が来るわけです。変な話、うちの会

社を作るときには、YKK六甲さんとか、サンライツ撰津さんを見せてもらったし、南海さんやミノバさんが作るときには、逆に、うちに見に来て、知的障害はどこまで清掃が出来るのだろうか、指導員まで見学に来られました。半日ぐらい付いて、ああいうふうに教えるのだなど。今は、個別事業を立ち上げるときに、一生懸命あっちこっちに行って勉強をしながらやっているのもあります。

●特例子会社を作る時には、特例子会社同士のネットワークは結構あるのではないのでしょうか。それが一般企業にノウハウがいつているかという、そうではない。日本生命も元々、会社を作ったノウハウを本体に持ち込むという思想は、私たちにはあったのです。しかし、現実には、なかなかありません。特例子会社を作るばかりではないので、幅広く企業の中で雇用というのは困難なのですが、例えば、聴覚障害者の雇用が困難だとか、あるいは設備が100%ではなくても雇えるというノウハウをみんな持っているのですが、それを一般企業にまで、というのはしんどいと思います。特例子会社の役割というのは、雇うだけではなくて、ノウハウを社会に還元することが大切だと思います。

●今度、此花区役所の人、此花と3つぐらいの区の人が、8月8日に人権学習で私どもの所へ現地研修に来られます。障害のある人がどんな働きかたをしているのか、バリアフリーはどうしているのか、車椅子の人が働けるということだけで、例えば、ここの事務所に来ようと思ったら、来られるかどうか、電気のスイッチがどの高さについているのか、うちも、結構高い所にカギが付いていたり、電気のスイッチが高いところに付けたままで、実際、車椅子の社員を採用したら、やりにくいのです。これではダメだというのがわかったから、今度はそれが伝達できる。実際に雇ってみて、いっぱい分かることがあります。やってみてよくわかる。やってみなければ分からない事がたくさんあります。ということで、心配して、雇ってみたら心配していたことはどうでもなくて、「どおってことない」と思っていたことが、とっても大変なことだったり、知的障害の人が、分からないことが、分からないのが実は大変で、「この子は、なぜ仕事をいつも覚えないのか」と思っていたら、口で「右行って、左行って」と言っても、右と左の概念が分からない子には分からないのです。なぜ分からないのかというと、まっすぐ向いて右はこっちだけれど、ひっくり返って右といったら、こっちになるのです。相対概念が、その人は正面を向いて右と言わなくても右のほうにあるよと言うと大体わかるのですが、知的の子で、少し精神がかかった子達にとっては、それで、考え込んで、次の行動が出来ない子もいるのです。本当にやってみないと分からないのです。

●特例子会社が、親会社以外のところの仕事に手を出す、あるいは新規事業を拡大するとき、親会社を説得する損益分岐点、あるいは成功例とか何かありませんか。クボタさんのところはないですか。全重協でも何かやっておられますか。

●全重協としては、報告書とかしか聞いたことはありませんね。

●少なくとも、地方自治法の改正では、物資の優先調達が出来ると書いてあります。例えば、大阪府が物資を調達する場合、特例子会社に優先発注するということが出来ようになっています。でもこちらが拡張するという意欲がなかったら、いくらそれがあってもダメです。

●特例子会社を作った時に、小頭さんみたいな人を配置すればよいのですが、労務管理の人を配置するのです。大体、雇用する視点は持つけれども、商売を確立するという視点、日本生命で作った時も、人事部と事業開発で、人事の仕事だけではなくて、事業も開発するという視点を持つ人でなければいけないと思いました。なかなかそこが厳しいところです。ただ、特例子会社の要件緩和がなされてくれば、そういった方々の人材を作っていく、また、特例子会社の成功例として出さないといけないと思います。

もうひとつは、現在の制度、枠組みの中で、一社専属というのは、なかなか大変なのではない

でしょうか。もっと特例子会社をシェアする論議をする。企業組合みたいな？—地域型というか、特例子会社の規定の中で、作れないのだろうかということがあります。ビジネスチャンスとしては、小頭さんが、いわれたとおり、人材がないのです。

●アンド (&) という考え方は出来ないのですかね。クボタワークスという特例子会社と、例えば、この浪速区とか西成区の地域の企業で障害者雇用を一生懸命やっている会社があるとします。この2社で、共同で事業をすることによって、障害者雇用をして、カウントはされないけれども、その前に特例子会社も弱点があります。特例子会社は拡張に制約があるが、一方は拡張志向オンリーですよ。この拡張が逆に親会社にいろんな影響を与えますよね。地域の方から…。

●派遣とかいろんな雇用の仕方があるわけです。雇用率だけを確保するのであれば、そのスキルはあるのだと思います。派遣会社とかの…。

●これは全重協のパンフレットです。ここに特例子会社ではないが、重度障害者を多数雇用されておられる白洋舎さん（クリーニング）や矢野紙器さん（ダンボール）が紹介してあります。白洋舎の社長と話をすると、うちに派遣してくれたら、あなたのところの雇用率になりますといわれるのです。クボタワークスで採用をするけれど、就労場所は白洋舎で、人材派遣料を取りますので出来ないことはない。そうすると、カウントはクボタワークスでカウントされて、本体の雇用率となる。インチキではないけど、手はあります。

●済生会のケースで考えると、済生会で雇ってエル・チャレンジに派遣してもらい、エル・チャレンジが済生会の清掃をする。

●うちの法人で派遣事業までは、できない…。

●仕事を親会社から持って来られないということで、よその仕事をやるという視点を持てば、結構出来るのではないのでしょうか。

●労働条件とか、いろんな問題がありますが、理論上は可能です。

●済生会では、特例子会社を作るのは無理ではないのでしょうか。ほとんどが、医者・看護師・レントゲン技師など、全部が国家試験の有資格者で、従業員の半分以上が有資格者、残るのは事務だけです。数少ない事務のところは 1.8%の雇用率でかかってくるのです。このあたりが、しんどいのです。

●言われていることが分からないのですが…。

●病院の従業員が 100 人いるとしますと、除外者（40 人とした場合）を除いた 60 人です。実際は 100 人の内の医師とか、国家資格の必要などところには、もっと率が高く、事務職などは 100 人中 20 人あるいは、それ以下です。

●100 人のところを 120 人にして、増やした分については障害者雇用をする。増やした分は、今の仕事以外の仕事をしたら、いけるのではないだろうか。それを今は外注しておられる。

●うちの病院で難しいのは、そのような意識がものすごくあるからです。そこに入り込ませていくことが、今、新たに仕事を作ることが、逆に今やっているところを少し削ってやっていたりとか、そんな考えでやっております。

●ちょっと考えると、病院は朝・昼・夕と 3 食あります。その食器を、入院患者さんの食器を毎回洗わないといけませんよね。自動洗浄をするにしても、人の手がいると思います。

●もう、直営でやっている所と、全面委託という所に分かれております。直営でやっているところは、数限られているのです。交代勤務で、朝ごはんを作ろうとしたら、夜中の出勤になります。

●特例子会社にして、全面委託している子会社に派遣したらどうですか。それは、可能だと思います。しかし、済生会は、全国だから難しいと思いますね。

●東京の本部は、「達成しなさい」と言うばかりで、知恵は一切ないのです。

●大阪で計算してくれるのであれば、今の計算で成り立つのですが、全国といたら大きすぎる。

- うち（済生会）は、大阪府下だけで4,000人ぐらいいます。
- 全国で言ったら、5万人ぐらいいますか。
- それくらいいると思います。大阪の支部が一番多いと思います。10ヶ所ほど（病院等）持っていますから。その中には事務も介護師も看護師も医者も全て含めてですが。ほとんどが、医事課も含めて派遣職員や委託に切り替わって、かなりスリム化してきています。
- ビルメンテナンスだけで、全国で5億、6億円軽くいくのでしょうかね。
- それは、いっていると思います。清掃とその類の業務でね。
- 外注の仕事をどうするか、ということが一番大きくて、6万人の社員がいて特例子会社抜きでは考えられない。各支社で労務を外注していたわけですが、そこを全部切り替えていっているのです。障害を持った人達の仕事に、大きな外注を引き戻さなければならない。それか、いま一つしか特例子会社はありませんが、選択肢としては特例子会社をバンバン作っていくかです。
- 外注を基礎において、新規事業を取っていくというやり方が、一番安定的だと思います。知的障害者は、特に仕事に分業できて、コツコツ出来るということを担保しておかないといけない。
- そうです。精神障害を含めると、ここに仕事があって、好きな時に好きなだけしなさいという仕事があればいいのですがね。
- どちらかといえば完結型の仕事で、知的障害者の方々の仕事は、清掃業務になっています。それしかないのか？例えば、事務の補助とかね。知的障害者だけで可能かと言えば、これは難しいです。ただ、知的障害者だけでは絶対できなくて、それを補助するしっかりとした人がいなければならず、これは、ある意味、大きなテーマだと思います。特例子会社の「20%」というのは、実際は100%近く、特例子会社の多くの場合、障害者ですよ。でも、健常者の人達と一緒に就労をするという仕組みを作らなければ、障害者の雇用の場、仕事を創造することが出来ません。完結型の仕事だけで雇用をしようと言う事は、どこかで行きづまるのではないのでしょうか。だから必ず、雇用業務も含めて考えていかなくてははいけません。
- いま内海さんが言われてことに関係しますが、特例子会社と本体との間で、障害者の方の人事交流はないのでしょうか。また、その可能性はないのでしょうか。
- 障害者当事者の交流の可能性はありません。
- ここに、本当に優秀な子がいて、その子が本体で頑張ってみようかという可能性です。
- 特例子会社を授産施設化するわけですか。
- 今はやはり、結構、本体の方は厳しい。例えば事務所の移動にしても、特例の事務所だったら、広いスペースを取って車椅子で自由に動き回れるけれど、本体の方は机も椅子もレイアウトが決まっていて、なかなか難しいと思います。一番大きいのは、言いにくいけれどお金の問題です。障害者の人達には悪いのですが、この会社をやっぺいこうと思ったら、安い賃金体系で、それが特例子会社を作るひとつのメリットというか、目的でもあるのです。
- それと、ここに大阪の関係で、特例子会社がたくさんあるのですが、この中に派遣業をやっているところはあるのですかね。
- (株)ベネッセコーポレーションは、そういう仕事もしています。
- 企業の中で、コストダウンが求められている状況の中で、それを特例子会社がやれるかという難しい面があるように思います。ただ、派遣事業として知的障害者の人達が、ルーティン業務を他の会社の人と一緒にやるということは可能性としてはあるのでしょうか。現実に派遣の人は、一社だけではなくて、いろんな所に派遣になって事業が行われているところもある。私は大きな可能性としてあるのかなと思います。ただ、そこまでやるのもどうかな…。
- 今、C-STEPの会員企業で、確か40%ぐらいが未達成だということです。C-STEPが2～3年計画で、スーパーバイザーのMさんが提案されていましたが、C-STEPの会員で

法定雇用率の未達成のところ、済生会さんを含めて課題だと、それを2～3年の間で何%上げて行こうと考えたとき、「何をしたらいいのか」と議論しだすと、今言われていた「協力し合ったら、出来るのでは」という議論は出てくるかも知れません。

●ある程度、統一条件を決めておいて、雇用は各社がやって、抜け道的な事もありますが、仕事はみんな、各企業がみんな持ち寄ったら、その可能性はあると思います。

●少し狭くても、障害のある人の働く場が少しでも増えたら、「黒い猫でも、白い猫でもネズミを取ればいい」という話で、障害のある人にとっては、仕事は自立の第一歩ですからね。本当に訓練で給料を払っていなくても、訓練で来るだけでも喜ばれるのです。精神障害の人は…。

●C-STEPのような社団法人は、会員それぞれをどうのこうのというのではなく、法人として法定雇用率の達成率が80%ぐらいになりたいねと、お互い頑張ろうとすることは、なかなか良い事だと思います。

●そのためのサポーターとかあればね。

●愛がなければいけない。達成しないとダメだと怒るのではなくて、みんなで達成しようねと。これはなかなか面白いと思います。

●手取り足取りを含めて、支援をするということは、なかなか世の中では行われていない。

●事前の訓練であったり、職場適応の支援であったり、要はC-STEPが同和問題でやって来た事を、どう活かせるか。専門知識は要りますが、このあたりの所を地域ぐるみでとか、JVでとか、異業種でとか、事務局が要るのではないかと、これらを活かしたらというのを出して頂けたらありがたいと思います。

●普通の会社が、派遣みたいなことをするにはどうしたらいいのですか？済生会の職員を派遣するわけにはいきませんよね。違法になりますよね。

●うち(済生会)の法人の定款に、(派遣業が)事業としてありませんからね。

●今言われたように定款に人材派遣を入れないといけない。

●済生会さんは無理でも、他の企業で出来る場所はあると思います。

●定款は変えれば済むことであってね。採用した人を派遣する場合、これは比較的簡単に取れる。わりと緩やかです。

●むしろクーリング・オフはどうでしょうか？派遣のクーリングは。

●そこは、特定派遣と言っても、採用した人を派遣するというだけで雇用関係がしっかり出来ていれば、クーリングはいらないと思います。

●どうすれば、法定雇用率を達成できるのでしょうかね？どこかの社会福祉法人が言っていたが、「法定雇用率を達成する仕事は辞めた」、「批判されてもかまわない」と。「その代わりに、外注は全部そういうことでやる」、「そうしないと無理があるから」と。それも考え方がどうかと思うのですが。

●法改正で、外注先にそれを入れることでカウントしたらどうかと議論がされました。確かに難しいのです。

●結局、審議会でもカウントに入れようということが出ましたが、最終的にはカウントではなくて、納付金の部分で、お金の換算して、納める額を少なくして、もらう額を多くもらうという形に最終的にはなりました。外注(アウトソーシング)する時に、直接、在宅就労されている障害者の人達に、年間いくらかという議論はされていますけれども、そこに発注すれば納付金制度の中で、相殺しますというのは出来ました。

●例えば、重度障害者多数雇用事業所協会に加盟しているところに発注したら、発注金額の何%かは、換算される仕組みになればいいと思います。

●政府調達物件が認められたら、随分違うのではないですか。

●話しは聞くのですが、売り込みに行くのも邪魔くさいのです。行って効果が出るのか、煩雑な手続きをして、注文が年間 10 万円だったとか…。兵庫県で何百万以下の発注は、登録事業者優先発注するという仕組みがあります。あちこちの行政が優先発注制度を取り入れたところでは。

●もう一度マルタマ給食の例をあげますと、マルタマフーズで法定雇用率がカウントされるのですね。オール「マルタマ」ではカウントしないのですね。C-STEPでは、(グループ企業) 一個一個に入ってもらわないといけませんね。仮に、オール「マルタマ」でC-STEPに入ると、一個一個みんなで入ってくれませんからね。その場合、オール「マルタマ」は本社のある会社になります。あと、子会社は関係ありませんね。

●長いこと、障害者雇用とは別に隘路だったのです。事業所と法人と言う事で、大阪で会員拡大の時に、IBMという名簿がないのです。人材雇用開発センターの会員を増やそうと言う時に、IBMがあるのに労働局も、当時のハローワークも、大阪府も、「IBMなんかありません」というのです。目の前にあるじゃないかと言っても、雇用保険の関係は東京でやるので、ゼロなのです。この時に法人という考え方を関西ではしておこう。これと同じ事を障害者でも出来るようになったら…。

●ヤマト宅急便の小倉さんみたいにやってしまったら、「そういう考え方やん」と言って特例子会社を作ってしまったらどうだろう。「うち関係ないやん」といったら、案外肩の荷おりのかもしれない。向こうは、給食会社は、みんな厚生労働省の所轄です。願わくば、差別化を図りたいのです。特例子会社とか作ったりしても剥きだしです。給食の仕事は、知的障害者の人には、たくさんあると思います。皿を洗うとか、ジャガイモの皮をむくとか、非常に可能性の高い、魅力的な仕事だと思います。

(了)

(注)参加者委員

中岡章良・中隆司・村上通孝(以上大阪府)、細村眞一(大阪市)・土田良三(大阪同企連)、小頭芳明・山田賢一・植木賢司(C-STEP会員企業)、内海義春(座長・C-STEP)、山中政明・富田一幸・松原重政(以上C-STEP)、清水隆夫・瀧本衛(以上事務局)