

特別支援学校における「働く場での権利の学習」

村上 穂高

A Class Study of the Right in Places of Work for Special Needs Schools

Hodaka MURAKAMI

教職キャリア高度化センター教育実践研究紀要

第5号 (2023年1月)

Journal of Educational Research
Center for Educational Career Enhancement

No.5 (January 2023)

特別支援学校における「働く場での権利の学習」

村上穂高

(京都教育大学附属特別支援学校)

A Class Study of the Right in Places of Work for Special Needs Schools

Hodaka MURAKAMI

2022年6月16日受理

抄録：特別支援学校高等部学習指導要領においては自立と社会参加に向けたキャリア教育が位置付けられ、特に高等部においては勤労の意義について理解するとともに将来の職業生活に必要な能力を高めることが重視されるようになった。反面、知的障害を有する生徒に対し、働く場、及び訓練の場での権利の理解に関する学習に関しては取り組みが進んでいない現状がある。そういった現状を踏まえ、本論では生徒が権利意識を育む為の授業を行った。結果として労働法などの抽象性が高い内容に関しても、経験と照らし合わせて伝えることの有効性や、長期的な学習目標の基に時間をかけた学習機会を設定していくことで理解が深まる可能性などが確認された。

キーワード：知的障害、特別支援教育、労働法規、キャリア教育

I. はじめに

1. 特別支援学校における職業教育の推進

2006年に障害者自立支援法が施行されたことを機に従来の障害者への自立支援と就労支援の強化が政策的に示された。教育の場においても2009年3月告示の特別支援学校高等部学習指導要領に自立と社会参加に向けたキャリア教育が位置付けられ、特に高等部においては勤労の意義について理解するとともに将来の職業生活に必要な能力を高めることが重視されるようになった。また、以前より卒業後に企業就労している知的障害者の抱える問題は「労働に関する問題」と「生活に関する問題」といったように切り離して捉えることが難しく、生活に関わる支援を企業が担うことの問題が指摘されるなど(上村, 2013)、生活、労働の両面における基礎的な能力の育成が就労現場より学校に求められてきた。こういった職業自立に関する学習の内容としては、作業に関する指示理解、安全に対する意識、勤務態度などに加えて、職場での人間関係を円滑に行うための挨拶や受け答え、コミュニケーション能力の獲得(高垣, 都築, 2010)を目標にした取り組みが挙げられるが、いずれにおいても、どのようにすれば働く力が付くのか、どのような支援があれば生産能力をあげられるのかという職場適用能力の向上を主な目標として取り組まれてきたといえる。同時に、今日まで生徒の働く場の確保としての職場開拓が連動して進められ、働けることと卒業後の社会参加は同一視されながら取り組まれてきた。しかし、このような職場開拓と職場適応への教育が進められてきた反面、働く場における労働者としての権利や社会保障制度の理解についての学習の機会は十分に確保されてこなかった現状がある^{注1)}。

2. 権利意識を育む学習

これまでの特別支援学校において労働者としての権利に関する学習が進展しなかった背景としては、前述したように、学校が進路先と連携するにあたり、施設側からの不満や要望を受けて、進路学習や日常生活の指導といった教育活動を改善するなど^{注2)} 職場への適応を本人の福祉の向上として捉えてきた点に加え、福祉的就労^{注3)}に携わる者の労働者性に関する複雑な問題があったと考えられる。福祉的就労においては、障害者総合支援法の訓練等給付サービスにおける就労継続支援事業A型の利用者に労働関連法規が適用されることを除きその他の利用者は労働基準法を中心とする労働法規の対象になっていない現状がある。特別支援学校の卒業生の多くは福祉施設に就労しており、特に就労継続支援事業B型の施設を利用している障害者は約20万人に達する。いずれ

も労働基準法や最低賃金などの労働法規は適用されず「労働者」ではなく「訓練生」として捉えられている（松井，岩田，2011）。また，A型の事業所においても，最低賃金の減額制度が適用されるなど，労働者としての権利が完全に保証されているとはいえない。こういった社会的現状が学校教育において働く場における権利を教えることの難しさを生み出していたと考えられる^{注4)}。ただ，生徒の個々の実態によっては，高等部卒業直後に労働法規が適用されない福祉施設へ就労した後，労働法規の適用される場へ移行する生徒も存在する。そういった生徒にとって労働者として保証されるべき権利について学ぶ機会を持たずに社会に参入することは問題のある職場環境への過剰な適応を促すことにつながる恐れがある^{注5)}。また，こういった移行の機会がない生徒においても福祉サービスの利用などの機会において，自身が有する権利についての理解は必要である^{注6)}。そして，こういった社会の現状に対して当事者としての正しい意見を持つための学習の場を保障する必要もある^{注7)}。以上より，知的障害を有する生徒に対し，働く場，及び訓練の場での権利に関する学習の在り方について学習内容や学習方法を検討していく必要があると考えられる。本論では，生徒が働く場，及び訓練の場での権利意識を育む為の学習の在り方について授業実践を通して検討し，今後の学習の在り方への示唆を得る。

II. 取り組みの概要

1. 対象とする生徒の実態

A 特別支援学校高等部3年生を対象とした。授業に参加したのは知的障害が中度から軽度と幅広いクラスの生徒9名であり，卒業後の進路として就労継続支援B型，自立訓練事業，訓練校などを希望する生徒達であった。

2. 学習内容と目標の検討

取り組みに当たり学習目標と学習内容を以下のように整理した

(1) 学習目標

本授業で対象とする生徒達は就労継続支援B型を希望する生徒が主である。前述のように我が国では福祉的就労に関しては雇用契約があるものを除き，労働者性がないとして，労働基準法，最低賃金法，労働安全衛生法，労働者災害補償法，および労働組合法などの労働者保護法は適用除外^{注8)}となっている（松井，岩田，2011）。しかし，将来，就労継続支援B型から雇用契約を結ぶA型へ移行する可能性や訓練校や自立訓練事業を経た後に，企業就労する可能性のある生徒も含まれている。それに加え，雇用契約を結ばない福祉的就労者も就労の実態からは雇用契約を結ぶ場合との差が少ない場合も多く，近年，何らかの保護が必要ではないかという指摘がなされている^{注9)}。そういった点を踏まえると，それぞれの生徒が働く場での権利について理解し権利意識を形成することができるよう伝える必要がある。特に，安全に安心して働くための権利について理解することを狙いとし，働く場や訓練の場において休憩や休日が自身の心身の健康の為に保障されるべきものであること，安全な仕事や，継続して働ける環境が本来保障されるべきである^{注10)}ことを学習を通して理解できることを目標とした。

(2) 学習内容

本授業では，生存権としての日本国憲法25条「全て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」及び労働基準法第1条「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営む為の必要を満たすべきものでなければならない」を人として健康に生活し働ける権利として導入時に伝える。そのうえで，働く場での休憩，休日に関わる法として労働基準法第34条「使用者は労働時間が6時間を超える場合にはおいては少なくとも45分，8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」，労働基準法第35条「使用者は，労働者に対して毎週少なくとも1回の休日をあたえなければならない」を伝える。そして，職場の安全に関わる法として労働安全衛生法第3条「事業者は単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく，快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また，事業者は，国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない」を伝える。また，解雇の制限として労働契約法第16条「解雇は客観的に合理的な理由を欠き，社会通念上相当であると認められない場合は，その権利を乱用したものとして無効とする」を伝える。休憩や休日があること，突然の解雇がないことは，労働法規の適用に関わらず本来保障されるべき権利であり，安心して働き，生活を送る上で理解が必要だと考えられる。また，これらの権利は生徒がすでに行つて

いる職場体験実習の経験などと照らし合わせた上で権利として理解しやすいことが期待できる。

3. 学習計画

以上の点を踏まえて学習計画を以下のように設定した。

<p>1回目 働くうえでの法律について知ろう</p> <p>○働くことでおこる「よいこと」「わるいこと」を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒から働くことの意味や良いところを聞き出す。働くことの4つの意味（藤井、星川、2010）を確認する。①生活の糧を得る（自分、家族、社会のため、将来の貯蓄）②自分らしさを発揮する③社会とのつながり（自分の労働が社会の役に立つことを知る）④他者との関係（仲間、恋愛）、集団の醍醐味、生活のメリハリ、など ・働くことで起こるトラブルや問題について考えさせようとして、過労、怪我、セクハラ、パワハラ、などを伝える。 <p>○卒業後の進路の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・将来は、労働者になり、賃金をもらう人と、訓練生として工賃をもらう人がいることを確認する。 ・労働者ではない人も自分の体や心を守る為に権利についてしておく必要があることを伝える。 <p>○人間らしい生活ができるための労働法規について知る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本国憲法 25 条「全て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」労働基準法第 1 条「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営む為の必要を満たすべきものでなければならない」を知り、人として保証されるべき労働条件を考える。 ・労働時間（休憩、休日）、賃金、解雇されない、安全などの保障などが必要であることを気づかせる。 <p>○休憩、休日についての労働法規について知る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法第 34 条「使用者は労働時間が 6 時間を超える場合にはおいては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」労働基準法第 35 条「使用者は、労働者に対して毎週少なくとも 1 回の休日をあたえなければならない。」を朗読し、意味を考える。 ・休憩時間がないとどうなるかを寸劇を通して理解できるようにする（大阪府立西成高等学校、2009）。 ・働く上では休憩時間や、休日が必要であることを理解する。早くに出勤することや残業することも時には必要ではあるが自分の気持ちや体も考えて必要であれば施設の方に相談することを理解できるようにする。 ・有給休暇の取り方や、身体の不調の際の休みのとり方を練習する。 <p>○安全についての労働法規について知る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法第 3 条 事業者は単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない」を朗読し、意味を考える ・寸劇を通して安全な仕事が保証される必要性、自身が安全意識を持つ必要も併せて理解できるようにする <p>○解雇についての労働法規を知る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約法第 16 条「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものとして無効とする」を朗読し意味を考える ・誰もが納得できるような理由でなければ解雇されない（首都圏青年ユニオン、清水、2008）ことを知る ・働きやすい場となるために職場のルールやマナーを守る必要性も改めて確認する <p>○まとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学習の感想を書く

4. 期間

20××年12月、知的障害を対象とするA特別支援学校高等部3年生を対象に、「総合的な探求の学習」の時間で「働くうえでの法律について知ろう」として90分の授業を行った。

5. 授業の概要

(1) 授業での生徒の様子

始めに、本授業では「法律」や「権利」について学ぶことを伝えた。法律という語からは「子どもが轢かれた事件を見た」「スピード違反」など生徒より思いつく言葉が出た。その後、憲法について知っているかを聞いたが知っている生徒はいなかった。法律という語についても言葉としては聞いたことはあるが、意味は知らない様子であった。学習の中で次第に理解して欲しいと伝えた。その後、卒業後の進路を尋ねた。それぞれがよく理解しており、就労移行、就労継続支援B型などと答えられていた。ただ、就労移行が何をさすのか、就労継続支援A型、B型の違いなどについて、詳しくは理解できていない様子も見られた。次に働くというよいこととして、「給料をもらえる」「やりがいがある」「生活にメリハリができる」「色々な人と知りあえる」の4点を確認した。給料がもらえるということについては多くの生徒が意識できており、「漫画を買う」「親にプレゼントをする」「旅行に行く」など使い道も答えていた。やりがいにかんしては職場実習の写真を見せることで「ほめられた」「またきてねっていわれた」「がんばったねと言われた」など、思い出しながら実感できていた。

働く上で起こり得る「よくないこと」について尋ねると、生徒は思いつかない様子であったが、イラストを見て「過労とかパワハラ」と答える生徒もいた。世の中には、働く場でのよくないことから人々を守るために法律があること、今後、自身を守るためにも、権利や法律について知る必要があることを伝え、本授業では、労働に関する法律を学習することを伝えた。労働に関する法律は労働契約を結んだ労働継続支援 A 型や企業就労をした場合に関係することであるが、今回紹介する法律で定められている内容は、どのような現場でも大切にされるべきことであり知っておいて欲しいことを伝えた。大きく拡大されてボード(図1)に貼られた日本国憲法 25 条「全て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」と、労働基準法第 1 条「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営む為の必要を満たすべきものでなければならない」を朗読し、意味を問いかけた。生徒達は法律を読んで「分からない」「どういう意味」と言っていた。「難しいですね。先生も難しいと思います」と答え、ボードを裏返し(図2)分かりやすい意味として「人らしい生活を守る」と伝えた。「人らしく生活できない仕事ってどんな仕事でしょうね?」と問いかけ、産業革命期の労働のイラストなどを見せた上で、「休憩や休日がない仕事、危険な仕事、突然クビにされる仕事は不安でいっぱいになりますね」と確認すると、生徒達は頷いていた。休憩について、実習での経験を尋ねると、「お弁当を食べた」「45分休憩があった」「仕事の途中で5分休めた」など、それぞれの経験を語ってくれた。その後、指導者が寸劇を行い、入社したての男性社員が上司から連日にわたり休憩時間にも作業を手伝うように言われて困る場面を示した。寸劇をみた生徒達は、「かわいそう」「見ていて心がいたくなかった」「しんどくなってしまふ」と答えていた。その後、労働基準法第 34 条「使用者は労働時間が 6 時間を超える場合にはおいては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」や労働基準法第 35 条「使用者は、労働者に対して毎週少なくとも 1 回の休日をあたえなければならない。」を朗読し、「45 分間の休憩や、週に一度の休日が必要という意味です」と分かりやすい意味を伝え、「休憩や休日は、人が体と心を休める大切な時間ですね」と確認した。生徒達は、「そんな法律があるんだ」と驚いた様子で頷いていた。

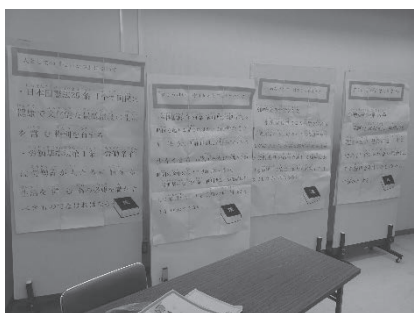


図 1

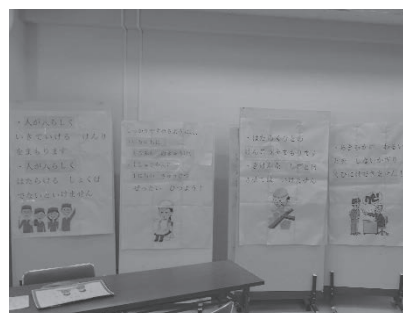


図 2

次に危険な仕事について、新入社員の男性が重い荷物を持つように言われ困る場面を寸劇で示し、困ったことについて相談窓口で話す場面を示した。生徒からは、「危ない」「けがをする」という言葉が出た。その後の相談場面を見て「相談すればいいんだ」と納得できていた様子であった。その後、労働安全衛生法第 3 条「事業者は<中略>職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」を朗読した。朗読を終えた後、一部の生徒から「安全な仕事じゃないといけないってこと?」「危険な仕事はだめってこと?」と意味を推測する言葉がでてきた。「そうですね、安全に働けるようにしなければいけないという意味ですね」と分かりやすい意味を伝えた。生徒は「そんな法律があるんだ」と驚いていた様子であった。そのうえで「学校での作業学習でも色々な機械を使いますね」と聞くと、「はい。いつも、安全に気をつけて使っています。帽子をかぶって髪をまとめたり、ゴーグルをしたりします」と生徒達は安全な機械の使い方について話してくれた。「自分が安全に気を付けても不安があるような作業だったら相談して別の作業に変えてもらう必要がありますね」と確認した。

次に、解雇については、男性の社員が景気が悪くなったなどの理由でクビにされ、落ち込む場面を示した。生徒からは「クビにならないように気をつけたい」といけないうという声がかえったが、「実はすぐには辞めさせられないように法律があるんですよ」と伝えた。その後、労働契約法第 16 条「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものと無効とする」を朗読し、「明

らかな理由でないとクビにはできない」ということを確認した。「例えば、暴力をふるうなど、誰が見ても悪いことをしない限りはクビにはできないということですね。」と確認した。「ただ、敬語を使わない、身だしなみが整っていない、遅刻をする、挨拶をしないなどが続くと職場にいづらくなることもありますね」と伝え、職場のルールやマナーを守ることの必要性も改めて確認した。最後に、今回習った、休憩や休日がないこと、危険な仕事を任されること、理由もなく解雇されることは、訓練の場でもあってはならないことであり、そのようなことで不安を感じたらすぐに相談するように伝え、授業を終えた。

授業後の感想を記入したワークシートでは「どんな法律がありましたか？」の質問に、「働く人の健康を守る（法律）」「休憩がある（という法律）」「危険な仕事はさせてはいけない（という法律）」などが書かれていた。その他の感想として、「休憩があって安心できた」「危険な仕事がなくてほっとした」「休憩があるとわかって安心した」「くびにはできないことがわかり安心しました」「法律があってよかったです」「危険な仕事は断りたい」と法律の存在を知って安心感を得た様子が多く示されていた。

(2) 授業の考察

法律や憲法についてはこれまで学習の機会がなく、どの生徒も知らなかった様子であった。法律に関する学習は、用語の難しさもあり、朗読しただけでは意味が分からなかったが、イラストとともに内容を易しくして伝えることで、理解できる生徒が多くおり、興味も持っていた様子であった。また、学習を続ける中で法律の原文から意味を想像できる生徒も見られるようになった。解雇について「クビにされないようにがんばります」という生徒がおり、「頑張らないとクビになる」という思い込みがある様子がみられた。休憩時間についても、休憩時間を守ることや他者に迷惑をかけない過ごし方などについては、これまで教えられてきたが、自身の心や体を休ませるために保障される必要があるということは意識してこなかった様子であった。授業後の感想では、その他の意見として、授業を通して法律を知ることにより「安心した」と答える生徒が多くおり、法律の存在を知ることが安心につながった様子であった。

Ⅲ. 取り組みのまとめ

本実践では、知的障害を有する生徒が働く場、及び訓練の場での権利を理解できるよう労働法に関する学習を行った。学習を通して、生徒の権利意識を育む為の学習の今後の在り方について検討する。

1. 授業より得た示唆

(1) 理解を促す学習方法

本学習では、人としての生活を守るための法（日本国憲法 25 条、及び労働基準法第 1 条）の存在を伝えた上で、人らしく働くための法として、休憩、休日に関する法（労働基準法第 34 条、労働基準法第 35 条）、職場での安全に関わる法（労働安全衛生法第 3 条）、解雇に関する法（労働契約法第 16 条）を伝えた。学習方法としては、拡大した法律の条文を朗読するとともに、分かりやすい意味を伝えるようにした。法律の条文に関しては、生徒からは「難しい」という言葉も出ていたが、分かりやすい意味については理解できる生徒が多くおり、短時間の学習であっても次第に内容への理解が深まる様子が見られた。また、生徒の職場体験実習での経験や日々の作業学習の経験と結び付けるように学習を進めることにより、実習を思い起こす形で休憩時間の必要性を確認することができており、安全に関しても校内での作業学習で様々な機械を扱っている経験と結びつけて危険な仕事について想像できていた様子であった。このように生徒の具体的な経験を基に学習を進めることは理解を進める上で有効であると考えられる。反面、人としての生活を守るという法に関しては、抽象性が高く理解が難しい様子であったが、抽象性が高い内容に関しても時間をかけた学習機会を設けることで理解が深まる可能性はある。法律に関する学習内容の理解を進めるには、これまでの経験と照らし合わせて分かりやすく意味を伝える工夫と、長期的な学習目標の基に時間をかけた学習機会を設定していく必要があると考えられる。

(2) 権利意識を育む視点の必要性

「クビにならないように頑張ります」という生徒の発言にあるように、生徒達はこれまでの進路学習において、職場への適応を中心に学習が進められてきた結果、解雇されないように職場のルールやマナーを守ることやマナーや時間を守って休憩を過ごすこと、安全に気をつけて活動を行うことなど、生徒自身も職場への適応を目標に

していた様子が見られた。しかし、本学習を通して「休憩があって安心できた」「危険な仕事がなくてほっとした」「くびにはできないことを安心しました」というように自身が守られるべき存在であることを改めて確認できた様子であった。感想として「危険な仕事は断りたい」と伝えるなど、自身の権利を守る意識も芽生えていた。今後は、職場適応への学習のみならず、自身の権利を理解し主張できるよう進路学習や日々の指導の在り方を捉えなおしていく必要がある。

2. 今後の検討課題

(1) 給与に関する労働法規について

本実践では、給料に関する法を扱わなかった。前述のように雇用契約を結ばない福祉的就労に関しては、最低賃金法を含む労働法規が適用されず、就労継続支援 A 型事業所においても、最低賃金法第 7 条第 1 号は「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については使用者が都道府県労働局長の許可を得ることを条件に使用者が最低賃金を減額して支払うことが許容されるなど（松井、岩田，2011）^{注11)}、労働法規に守られていない現状がある。こういった状況は^{注12)}、生徒本人の問題に帰すべきものではなく^{注13)} 制度の改善が求められる。当事者による意見表明の視点からは、生徒自身がそういった状況を理解した上で、社会変革に関わる活動^{注14)} を担っていくことも必要ではある。しかし、現在、具体的な道筋が見えない中で^{注15)} 生徒に伝えることは、生徒が卒業後の生活へと抱く期待を損なう可能性があると考え扱わなかった。今後、どのように伝えることが個々の生徒にとって意義があるのかを検討していく必要がある。

(2) 社会保障制度について

本論では働く上での権利を扱ったが、就労の有無を問わない普遍的な社会的権利として基礎的な医療、年金、生涯教育、生活保護などがあげられる（松井、岩田，2011）。特に知的障害者と貧困の問題に関しては論ずべき点が多く本論で深めることはできなかったが^{注16)}、特に軽度の知的障害者に関しては、社会生活上では見えにくい障害特性ゆえに、サポートを受けられずに社会的不利を被りやすい点が指摘されており（中野，2013）、知的障害を有することは貧困に陥りやすい要因であるといえる。「申請主義」的な性格の強い日本の社会保障制度については、基本的な理解を知っておくことが必要であり、公的扶助である生活保護について知ることは、どのような事態においても自らの生活が保障されるという安心感とともに生活保護を受給している身の周りの方への不要な偏見を排し、制度を使うことが権利であるという理解につながると考える^{注17)}。また、障害理解を含めて障害基礎年金についても受給資格や額について学んでいく必要がある。今後は、こういった普遍的な社会的権利を学んだ上で働く上での権利保障の理解を位置付ける必要がある。特別支援学校においてどのように授業が展開できるのか今後の課題としたい。

3. おわりに

これまで特別支援学校においては勤労の意義を理解し職場への適応を目指す学習が重視されてきた反面、働く場での権利についての学習機会は十分に確保されてこなかった。本学習において、生徒は自身の権利について考え理解できる様子が見られ、権利を主張しようとする様子も芽生えていた。今後は学習の機会を確保するとともに、学習の方法を検討していく必要がある。その為には、知的障害生徒が卒業後に置かれる社会的状況について教師自身が人権の視点から捉えなおし課題を認識するとともに^{注18)}、日々の学習活動全体の中で、生徒を権利主体として尊重し育てていく必要があると考えられる。

注)

注1) 今林は特別支援学校の小・中・高等部の各段階の教員に向けたアンケートの中で学部を問わず重要度が高かった教育的取り組みは『「ありがとう」「ごめんなさい」を言える』などの基本行動にあたる内容であり、あまり重要と思わないに該当する項目は「年金、保険、手帳などの福祉制度の仕組みがわかる」などの公民資質に関わる内容であったと報告した上で、生徒の卒業後の生活における質を高めるために福祉制度や社会生活で必要となる法制度の理解、余暇活動への取り組みが必要であることを指摘している（今林俊一、榊原太郎（2016）『特別支援学校(知的障害者)における就労支援に関する研究』鹿児島大学教育学部研究紀要. 第68巻 145-161頁）。

注2) 高垣らは進路学習にあたり事業所がどのようなことを心配し、どのような情報を欲しいと考えているかを的確に把握し、情報提供を行うことが進路学習の改善に有効である（高垣徹也、都築繁幸（2011）『知的障害者の職業教育及び進路指導に関する実際(2)』障害者教育・福祉学研究（7巻）37-43頁39頁）ことを指摘している。また、企業担当者が作業学習に対して具体的な授業改善の指示をしている事例（宮崎英憲（2019）『これからの特別支援教育の進路指導』ジアース教育新社 102頁）も報告されており、進路先の要望は特別支援学校における指導の在り方に影響を与えてきたといえる。

注3)「福祉的就労とは働くことを希望しながらも通常の就労条件では適切な仕事に就くことが困難な障害者が賃金補填や人的支援措置を含む公的部門、企業その他多様な団体、個人の多様な支援によって就労する事」(松井 亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版9頁)を指し、障害者に対する福祉就労施設は、日本においては、障害者総合支援法による障害者福祉サービス事業における就労、障害者自立支援法以前の旧障害者福祉確保に基づく就労施設における就労、小規模作業所・共同作業所における就労の三つの類型がある(松井 亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版9頁)

注4) こういった現状は現行の制度が「雇用」至上主義のなかで「雇用」に向けての就労移行及び職場への定着が中心となってきたことにより「福祉的就労」において働く障害者の権利保全といった観点からの議論は殆どなされてこなかった(松井 亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版193頁)という事情があり、教育だけにあてはまる問題ではない。

注5) 丸山は現代の社会で生きる人間にとって働く人の権利についての理解や労働法についての基礎的な理解、社会保障の権利や生活保護などの制度に関する理解などを生徒の発達として捉え学習機会を保障する必要性を指摘している(神代健彦, 杉浦由香里, 大日方真史, 三谷高史, 古里貴士, 南出吉祥, 丸山啓史, 中村(新井)清二, 河合隆平 (2021)『民主主義の育て方』かもがわ出版 170頁)。

注6) 例えば、障害者自立支援法に基づく運営基準(平成18年9月29日厚生労働省令第171号)では、「正当な理由なくサービスの提供を拒んではならない」と定められており、施設利用を事業経営側から一方的に中断することは通常考えられないが、就労の安定性を図るうえで意に反する施設利用の中断や解雇予告に相当する保護規定などについて検討する必要がある(松井 亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』257頁を要約)と指摘されており、労働の場に限らず権利の侵害にあたる状況が起きた場合に対し、まずは本人が気づき主張できる必要があるといえる。

注7) 橋口他は、現在の若者をとりまく厳しい労働環境のもとに教え子を送りだしている事実を踏まえ、立憲主義にもとづく主権者教育を抜きにしたキャリア教育への危険性を指摘するとともに、このような若者の労働環境を作り出した社会の在り方そのものを問う学習も大切だと主張している(橋口昌治, 肥下彰男, 伊田広行 (2016)『新版「働く」ときの完全装備』解放出版社125頁を要約)。

注8) 1951年の労働省労働基準局長通達において授産施設の作業員(利用者)は原則として労働基準法上の労働者とは認められないとされて以来、いわゆる福祉的就労に従事する人たちの殆どは労働法上の保護の外に置かれてきた(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版249頁)。

注9) 労働法上の保護を受けることができない多数の障害就業者が存在することは就業場面でのあらゆる差別を禁止する障害者権利条約や障害者である労働者としての労働者との間の機会均等の原則を示すILO第159号条約に反するという指摘がなされている(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版252頁)。

注10) 厚生労働省による通知「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する労働基準法第9条の適用について」では、雇用契約がない場合においても、作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示がある場合、労働者性ありとして労働法規の適用の対象となることを示している。

注11) A型事業所の場合における最低賃金の減額特例については、地域ごとに運用面で大きな差が見られ、地方では7割以上の減額が認められる事例もある(松井 亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版195頁)、また、我が国の障害者に関する最低賃金減額特例制度は障害者の能力に応じて減額率を定めることとなっているが下限が定められておらず、何らかの下限の必要である(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版261頁)など、問題点が指摘されている。

注12) 雇用契約を結ばない福祉的就労において、工賃は生活を成り立たせる額には程遠く、障害基礎年金が低工賃をカバーする形になっており(藤井克徳, 星川安之 (2020)『障害者とともに働く』岩波書店43頁)、B型事業の利用者を中心とする調査では工賃と障害年金家族の仕送りなど全ての収入の合計が相対的貧困線に達しない人が80%以上に上り、不足する分については家族が補填し、無年金者を中心に生活保護制度を利用している人も少なくない現状(藤井克徳, 星川安之 (2020)『障害者とともに働く』岩波書店44頁)が指摘されている。

注13) 工賃の多寡や非雇用の区分は利用者本人の問題に帰属するのではなく事業所の問題、あるいは事業所が存在する地域の最低賃金の減額特例の運用基準などの外部要因に依存している実態にある(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版201頁)。また、一般営利企業においては労働法を順守できないような企業は「淘汰されてやむを得ない」との暗黙の合意があるが、障害者への就労支援サービスの社会的重要性を考えると単に「淘汰されればよい」というわけにはいかず、就労支援サービス事業の維持を図りながら福祉的就労従事者の労働上の保護水準を高める(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版254頁)必要があり、働く上での権利保障は障害者個人や福祉に関わる企業の問題だけではなく行政の不備による点も考慮する必要がある。

注14) 全国社会就労センター協議会は、2010年2月に『働く・くらす』を支える就労支援施策のめざす方向取りまとめに向けた論点を発表し、就労継続支援事業について、働く場としての位置づけの不明確さや低い工賃水準、安全かつ健康的な作業条件の保証がない等の現状認識を踏まえ、賃金補填制度の導入により現行の就労継続支援事業B型利用者に最低賃金以上の賃金の保証、労働安全衛生法や労災保険法などの労働法規の全面適用による安全かつ健康的な作業条件の保証を基本論として提示している(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版211頁)が、今後は、知的障害者本人が権利意識を持って主張していくことが望まれる。

注15) 現状として「合理的配慮」がなされた上で当の労働能力、労働の生産性が「適正に」評価され、本人の生産性が最低賃金を下回った場合、その差額を「個別事業主」に負担させることは無理があり、差額は公的制度によるいわゆる「長期的賃金補填」などを導入し「賃金補填」で対応する必要(松井亮輔, 岩田克彦 (2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版307頁)などが指摘されている。

注16) 例えば身体障害者手帳が身体障害者福祉法に、精神障害者福祉手帳が精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に規定されているのに対し、療育手帳は知的障害者福祉法には規定されておらず、各都道府県・政令都市が要綱を策定して実施している。療育手帳制度は、身体障害者

手帳及び精神障害者保健福祉手帳制度のような全国的に統一された区分はない手帳制度となっており、手帳を取得せず制度利用にたどり着いていない知的障害者が多数潜在化しているなど問題が指摘されている（中野加奈子（2013）『ホームレス状態に陥った知的障害者のライフコース研究』佛教大学大学院紀要.（41巻），33-44頁 35頁）。

注17) 高等学校においては生活保護の額が妥当であるのかなど、現行の制度の妥当性についても深めた実践が行われている（大阪府立西成高等学校（2009）『反貧困学習 格差の連鎖を断つために』解放出版社）。

注18) 障害者がまずは労働者として位置づけられることを前提とし、福祉的就労に労働法規が適用できるか、適用すべきかどうかの議論ではなく労働法規の適用を可能にするためには現状にどのような網をかければ本来的な権利を回復させられるのかを検討していく必要がある（松井亮輔，岩田克彦（2011）『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版215-216頁）。更には、立岩の一連の著作などを参考にし（立岩 真也(1997)『私的所有論』勁草書房）（立岩真也，堀田 義太郎（2012）『差異と平等 障害とケア/有償と無償』青土社）など，障害と労働，報酬との関係についても掘り下げて考える必要がある。

引用・参考文献

- ・藤井克徳,星川安之（2020）『障害者とともに働く』岩波書店
- ・橋口昌治，肥下彰男，伊田広行（2016）『新版 <働く>ときの完全装備』解放出版社
- ・今林俊一，榎慶太郎（2016）『特別支援学校(知的障害者)における就労支援に関する研究』鹿児島大学教育学部研究紀要.
- ・神代健彦，杉浦由香里，大日方真史，三谷高史，古里貴士，南出吉祥，丸山啓史，中村（新井）清二，河合隆平（2021）『民主主義の育て方』かもがわ出版
- ・松井亮輔，岩田克彦（2011）『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版
- ・宮崎英憲（2019）『これからの特別支援教育の進路指導』ジヤース教育新社
- ・中野 加奈子（2013）『ホームレス状態に陥った知的障害者のライフコース研究』佛教大学大学院紀要.（41巻），33-44頁
- ・大阪府立西成高等学校（2009）『反貧困学習 格差の連鎖を断つために』解放出版社
- ・首都圏青年ユニオン，清水直子（2008）『おしえて，ぼくらが持つてる働く権利—ちゃんと働きたい若者たちのツヨイ味方』合同出版
- ・高垣徹也，都築繁幸（2010）『知的障害者の職業教育及び進路指導に関する授業の実際』障害者教育・福祉学研究（6巻）
- ・高垣徹也，都築繁幸（2011）『知的障害者の職業教育及び進路指導に関する実際(2)』障害者教育・福祉学研究（7巻）
- ・立岩真也(1997)『私的所有論』勁草書房
- ・立岩真也，堀田義太郎（2012）『差異と平等 障害とケア/有償と無償』青土社
- ・上村勇夫（2013）『知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感』社会福祉学 54巻(1)