

特集

～株式会社バニーフーズ 高橋良治代表取締役インタビュー～

## 対談：企業のA型事業参入とその在り方について

聞き手 公益社団法人 日本発達障害連盟 理事／株式会社 研進 代表取締役 出縄貴史

株式会社バニーフーズ 代表取締役 高橋良治  
所在地：〒248-0013 神奈川県鎌倉市材木座 6-5-26  
手作り弁当の製造販売業者(株)バニーフーズは、2010年に弁当の食材加工を請け負うA型事業所(株)ラビーを創設。その後、バーベキュー食材を提供する同じくA型事業所(株)ラパンを立ち上げる。現在、両社合わせて55名の障害者(知的40名、精神10名、発達5名)が働いている。

出縄：先般、NHKテレビのニュースで「障害者就労で不正請求5億円余」という事件が報道されました。福祉の給付金を得て障害者雇用を行う事業所が急増する中で、人数や日数を水増しする等、給付金不正申請が相次ぎ、指定を取り消される事例が増加。内訳で最も多いのが企業で、次がNPO法人・・・この衝撃的なニュースをどのように思われますか？

高橋：そのような事実は認識していました。人間社会は不正がつきものですが、悪事は必ず発覚し長続きしません。利益優先、金儲けだけを目的に、福祉を利用して会社を存続させようという考えでは、障害者雇用はおろか経営自体が失敗します。会社は何のためにあるのか？人を幸せにするため。まずは社員を幸せにするといった理念が大切だと思います。

出縄：悪質な業者は何れ淘汰されるでしょうが、ニュースで埼玉県立大学の朝日雅也先生が「行政監査や指導を徹底すると共に、事業所の質を第三者が評価する仕組みが必要」とコメントされていましたか？

高橋：同感です。企業人は、福祉制度を熟知しておらず、障害程度区分や個別支援計画と労働実態の在り方等、知らなかったり、気が付かない点もあるかもしれ

ません。A型の定義も曖昧ですし、在るべき姿や「してはいけないこと」を明確化する等、一定のガイドラインは必要と感じています。



(株)ラビーで手作り弁当の仕事に励む皆さん

出縄：ここでは、皆さん、とても生き生きと働いていますね？

高橋：特に知的障害をお持ちの方は、表情や態度、考えがストレートで、障害者雇用を通じて社内にコミュニケーションが形成されました。A型事業参入により、社員の意識が変わりましたね。一人一人の協力関係が築かれ、業績の好転にも繋がっています。

出縄：苦勞されながらも、障害者への理解を深め、着実に成果を挙げているA型事業所も沢山あるということをお忘れはいけませんね。

高橋：一般就労と福祉との中間的就労として、A型事業所の役割は大きいと思います。特定の職種に限らず、色々な業種で障害者が一定の保護の下に活躍する就労機会が増えることは良いことだと思います。

出縄：その通りですね。ところで、神奈川県のA型の平均月額工賃は約69,800円。(株)ラビーさん、(株)ラパンさんは、約75,000～76,000円と平均を超えています。但し、最低賃金遵守と伺っていますが、金額が低くありませんか？

高橋：それは、短時間労働を余儀なくされているからです。労働時間4時間以上が40名、5時間以上が15名。3名を除いて時給は最低賃金を遵守しています。神奈

川島のA型で工賃トップは、研進さんが仲介する社会福祉法人進和学園で14万円以上ですが、進和学園さんはどうされていますか？

出縄：進和学園では、A型もB型も、本田技研工業（株）様から受注している仕事のお陰でトップ水準の工賃を維持しています。それでも、リーマンショック以降、仕事量は激減し、現在、三分の一の方は「最低賃金の減額特例」を適用しています。その代わりに、労働時間は学園の職員並み（7.6時間）です。

高橋：「最低賃金の減額特例」というのは、どのように考えれば良いのでしょうか？

出縄：こちらで働かれている障害者の方々の職業能力は、健常者と比較してどの程度と評価されていますか？

高橋：ざっくり申し上げて、約半数の方は、健常者の能力の50%程度、3割が70%程度かと思います。

出縄：以前は、「最低賃金適用除外」とされていましたが、現行法では、著しく労働能力が劣る者については、許可を得て減額特例が認められます。「適用除外とするよりも労働能力等に応じて減額した最低賃金を適用した方が労働者保護に資する」という考え方に変わった訳です。能力が劣る障害者の方々には、最低賃金の減額特例を適切かつ合理的に適用し、その分、望ましい労働時間を提供すべきと考えます。

高橋：精神障害の方は短時間労働が適している面があります。知的障害の方には、最低賃金（減額なし）で、終日勤務を実現させたい思いはありますが、そうすると経営自体が成り立ちません。仕入れの値上げもあり、経営は楽ではないのです。A型の多くが、最低賃金と労働時間の問題に苦労しています。目下、「減額特例」を適用しているのは、特別支援学校を卒業したての3名で、労働時間は長くしています。他の方にも「減額特例」を行い生産性とのバランスをとる方が合理的かもしれませんね。

出縄：日本では、職業能力の客観的評価基準がありません。新制度導入は容易でなく、「最低賃金の減額特例」をより公平性を担保して適用した方が現実的との見解があり、私も賛成です。フランスでは、稼得能力が

30%あれば労働者としての権利が保全されます。そうした先例を踏まえ、B型事業所で働く障害者に「最低賃金の減額特例」を適用して「労働者性」を認めるべきとの提言もあります。即ち、B型の在り方も問われているのですが、B型をどのように評価されますか？

高橋：多くの福祉施設では、仕事を確保して工賃をアップさせることにエネルギーを費やすことを諦めているのではないかと印象です。売れない製品を作っていたり、ビジネスとは程遠いというか、極言すれば働いているのに時間潰しをしているようですね。

出縄：福祉施設では、福祉予算から人件費が賄われ、工賃アップへのインセンティブが欠けています。この構造的な問題にメスを入れるべきであり、A型のみならずB型も含めて事業者への給付金や障害基礎年金の配分を再構築する必要があると思います。

高橋：A型は、一般就労が叶わない障害者にとって貴重な雇用機会です。能力的にハンデを有する方々を雇用する訳ですから、一定の処遇は事業所の責任ですが、どうしても埋まらぬギャップは年金や給付補填等の公的資金で支えて頂く必要があると思います。経営を成り立たせるために、給付金目当てで、障害者の人数を殊更増やすということでは本末転倒です。

出縄：要は、障害者ご本人と事業者の自助努力があって、それを支える公的資金の均衡を保つ制度設計が必要ということですね。

企業が立ち上げたA型事業として、先導的なお取り組みをされているバニーフーズさんには、これからも現場の問題意識に基づく発信・ご提言をお願いしたいと思います。本日は、有難うございました。



（株）バニーフーズの高橋社長（右）とご一緒に  
（2014年6月17日、鎌倉市の（株）バニーフーズにて）