

1 年齢不詳。静岡県清水市に生まれ。4年生の時、清水小学校から静岡盲学校小学部に転校、同中学部、東京教育大学附属盲学校高等部、明治学院大学、日本社会事業学校卒。74年に保育園保父（2ヶ月）、都立養護学校スクールバス添乗員（1年半）、大田区中途失明者点字講習会講師（10年）。

89年から参議院議員2期（社会党、民主党）。立教大学兼任講師（5年）。

現在、共同連代表、『季刊福祉労働』編集長。

かつて、視覚障害者労働問題協議会代表、障害者生産協同組合ハリ・マッサージユニオン理事長。

2 共飲＝呑み仲間。地域で共に生き、共に働く運動のつながり。

3 共同連は、結成以前の70年代から小規模作業所運動、その後、障害ある人ない人が共に働く「共働事業所」づくり、現在は障害者および社会的に排除された人と共に働く「社会的事業所」をめざす。

社会資源としての事業所によりコミュニティ・インクルージョンをめざし、他の福祉作業所運動あるいは社会運動との連携を模索。しかし、福祉制度を順守した支援事業所には共同連の対等平等に働く「共働」の理念と実践が理解されにくい。また、会社の営業マンとの限られた関係での下請け・内職仕事は避け、地域とつながるお店、パン、お菓子、豆腐づくりなど、リサイクル、清掃など地域に開かれた事業を主に行っている。

地域での理解の課題は、それが福祉サービス支援事業ではないことを周知させるかである。障害者および社会的に排除された人々と共に働く非営利を目的にした事業所は、地域にある普通の「会社」のように認められることである。特殊な「会社」ではないということ。もちろん「共働」の理念は一般的ではないが。

4 国の制度は雇用促進と福祉的就労しかなく、社会的事業所（社会的企業）の制度が欧州や韓国のようにないこと。第三の働き方としてのそれがなく、国はそれを全く理解しない。生活困窮者自立支援制度に就労のあり方として「社会的事業所」を提案しても壁は厚い。

これまで、共同連の仲間の成果で、自治体単独事業として滋賀県の社会的事業所制度、札幌市の協働事業所制度、三重県の社会的事業所制度が創設されており、しかしこれも「障害者」に限定。

今必要なことは、私たちにとって、社会連帯経済、社会的企業、こうした国際的な動きを日本に紹介し、実践し、力をつけ、国等にそれを示していくことであろう。経済戦略特区が加計学園ではなく、共同連の社会的事業所に！

## 1. 共同連結成以前の運動

共同連の前身である「わっぱの会」(名古屋市)が71年に発足。収容施設解体のもと、地域で共に働き・共に生きる。70年代半ばから、小規模作業所(共同作業所)に対する自治体の助成スタート。共同連関係の団体は、助成制度は受けても、職員(先生)と訓練生(利用者)の関係を差別とみる。作業は当時印刷業等軽作業(下請けの仕事も)が主流。

## 2. 共同連の結成と共働事業所づくり

84年に「差別と闘う共同体全国連合」(その後NPO法人取得の際に共同連と改名)が発足。共働事業所は、障害ある人ない人が自分らしく自らの労働能力に応じて働き、対等平等の関係で、賃金ではなく分配金とする。

主な事業内容は、パン、クッキー、豆腐、食堂やカフェ、自然食品の店、有機農業、印刷、清掃、リサイクルショップ、介護サービス事業等。

## 3. 共働事業所から社会的事業所へ

障害ある人ない人が共に働く共働事業所から2010年に社会的事業所を目指す。

社会的事業所とは、イタリアの社会的協同組合法B型及び韓国の社会的企業育成法に則して、社会的に排除された人・脆弱階層(障害者、難病者、ひきこもりやニート、依存症患者、刑余者、シングルマザー、路上生活者、韓国・脱北者など)を30%以上含む事業所で、社会目的を持った非営利の社会的企業、中でもWISE(ワーク インテグレーション ソーシャルエンタープライズ)に位置づけられる。また、社会的企業・社会的事業所は、社会連帯経済の実態経済としての一分野に属する。

なお、その観点から、2015年4月に本格実施した生活困窮者自立支援法にも関連し、困窮者の継続した就労の機会として、社会的事業所も期待できる。

## 4. 自治体単独事業制度

「社会的事業所促進法案大綱」を示し、制度化を求めている。

一方、自治体における単独事業としては、滋賀県社会的事業所制度、札幌市協働事業所制度、三重県社会的事業所制度、そして大阪府箕面市障害者雇用事業団制度がある。

## 5. 事業所の運営内容とその事例

(1) 分配金は全員12万円から、さらにそれぞれの生活実態に合わせて加算(家賃、子供手当等)。

(2) 障害の程度・労働能力よりも、その人の生活費に着目して、就労継続支援事業A型(雇用)かB型(非雇用)に所属。軽度がA型、重度がB型とは限らず、分配金はA型は12万円、B型は4,5万円。

(3) 非雇用のB型でも、雇用関係を結んでいる障害者もいる。

(4) 職員は制度上最賃以上の給与、ただし、本人の意向により法人への寄付(調整金)

も可。その他の非常勤は時給は同じ。

(5) 共同連の理念を尊重しつつも、概ね法制度にのっとって運営している事業所もある。

## (6) 国際交流

韓国障害友問題研究所とは95年から交流をはじめ、日韓社会的企業セミナーを開催。アジア障害者国際交流大会（日本、韓国、フィリピン、中国、台湾、ベトナム）を開催。

（18年8月にモンゴルでの開催を予定）

## 堀 利和さん



小学校入学直前に難病により弱視。4年の時に静岡盲学校小学部に転校、東京教育大学附属盲学校高等部、明治学院大学卒。

視覚障害者労働問題協議会代表、障害者生産協同組合ハリ・マッサージユニオン理事長、89年から参議院議員2期（社会党、民主党）。立教大学非常勤講師。

現在、共同連代表、季刊『福祉労働』編集長。著書に、『アソシエーションの政治・経済学—人間学としての障害者問題と社会システム』（社会評論社）など。

「ソーシャルファーム」が社会的事業所の制度化になにをもたらすか  
共同連代表 堀 利和

ソーシャルファームという言い方は、特にソーシャルファームネットワーク  
ジャパンの代表を務める炭谷茂氏（元環境事務次官）のそれである。しかし今日  
ではソーシャルエンタープライズ、すなわち社会的企業、そして WISE に位置  
付けられる社会的事業所が一般的に用いられている。それでは、そのソーシャル  
ファームが、社会的事業所の制度化にどのような影響をもたらすかについて考  
察してみよう。

それは、2016年4月にソーシャルファーム議連を国会内に立ち上げた小池都  
知事から始まる。したがって、小池知事をして先ず東京都の動きから分析する。  
その検討対象は、「ソーシャルファーム」の文言を盛り込んだ17年度予算案の  
事業の中に見受けられる。それは次の通り。

「高齢者・障害者が安定していきいきと暮らせる社会の実現」 826億円（前  
年度比+45億円）

「企業 CSR 等連携促進事業」（新規） 2573万6千円

※ ソーシャルファームの実現に向け、民間経験者等をコーディネーターとし、  
障害者団体等のニーズと企業 CSR 活動のマッチングを促進。

とあり、所管は保健福祉局障害者施策推進部企画課社会参加推進担当。事業の委  
託先は、(社福)東京都社会福祉協議会東京ボランティア市民活動センターの見  
込み。東京仕事財団でもなく、よりによってボラセン。事業内容は、一部就労関  
係を含むものの、その大半はアート展やセミナーなどの企画。小池知事はご満悦  
なのだが、役人にしてやられたり。

これは明らかに、CSR すなわち障害者団体等のニーズに関連づけた企業の「社  
会貢献」を全面的に押し出した事業である。ソーシャルファーム、ソーシャルエ  
ンタープライズ、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスとは大きく異なる。  
にもかかわらず、それがたとえ「もどき」であったとしても、行政は「ソーシャ  
ルフーム」に類似したものは他に作らない。事業目的・内容、所管等が一旦決  
まってしまうと、そのスキームは基本的に変えない。だから、この事業内容の説  
明に「ソーシャルファーム」という文言が使われてしまったことに悩ましさを感じ  
る。もはや、東京都においては本来のソーシャルファームの道は断たれた。都  
から国への期待も。

では、国会の方は？この時点でははっきりしたことは言えないが、議連の新会  
長になった田村前厚労大臣が立法化に意欲をみせていると聞く。しかし立法技  
術の面から、私は懸念する。というのも、炭谷提案の「ソーシャルファーム推進  
基本法」、つまり、基本法という理念法はたとえば環境基本法、男女参画社会基

本法、農業基本法、障害者基本法といった類のもので、そんな細かいものに「基本法」はない。さらに耳にするのは、予算や税制等の支援措置は盛り込まないという。これでは基本法でも実定法でもない、ただ、理念や目的、定義などを定めて推進するいわば「訓示規定」の法律の域を出ない。それは議員立法の限界でもある。所詮、予算や税制については財務省、政府・党税調のmatterで、したがってそれは内閣法でなければならない。その点、「社会的事業所促進法」は閣法を想定している。以上が私の個人的な見解である。(2017. 2.12)

## 社会的事業所促進法案大綱

- 一、 この法律の題名は、「社会的事業所促進法」とする。
- 二、 この法律は、社会的不利を何らかの理由により負わされ、そのため、就労が困難な状態に置かれる者に対して労働の機会を与え、就労が困難でない者と共に働き、かつ、対等に事業を運営することができるようにし、もって労働を通じた社会的包摂を達成することを目的とする。
- 三、 現下の経済及び社会情勢の下では就労が十分保障されない環境にあり、社会的不利を何らかの理由により負わされているため通常就労形態では労働の機会が甚だ得にくい者が多数存在する。このような現状において、社会的事業所（以下「事業所」という。）が、これらの者に対する社会的包摂を達成する上で極めて有効であることから、立法措置を講ずるものとする。
- 四、 「就労が困難な状態に置かれる者」とは、社会的不利を何らかの理由により負わされている者であつて、障害者、難病者、ひきこもり、ニート、アルコール又は薬物その他の依存症者、刑余者、シングルマザー、ホームレスの人、性暴力被害者、外国人移住者及び生活保護受給者等の人をいう。
- 五、 事業所は、就労が困難な状態に置かれる者が、自らの労働を通じて社会参加を果たすことにより、職業生活の豊かさを実感するとともに社会の構成員として社会に貢献する機会を確保し、もって他者と等しく共生する社会の実現に寄与することを理念とする。
- 六、 事業所の運営に関しては、その意思決定において事業所に所属する者の意向を尊重しなければならないものとする。但し、認証を受ける各法人ごとにその法人法に規定される運営との整合性を図らなければならない。その規定は政令で定めるものとする。
- 七、 事業所に働く者は、労働関係法令及び社会保険関係法令の適用を受けるものとする。
- 八、 事業所の運営形態を問わず、認証基準を定め、当該事業所に対する認証を行う制度を設けるとし、それに伴う必要な公的、社会的支援を行うこととする。なお、事業所の重要な認証基準の一つとして、事業所に働く者のうち、「就労が困難な状態に置かれる者」が三〇%を下回らないこととする。但し、障害者、難病者、アルコール又は薬物その他の依存症者以外の場合は、事業所に働く日から三年ごとの時点において「就労が困難な状態に置かれる者」と引き続き認めるか否かについては、十四の機関と事業所との協議の上決定するものとする。

- 九、 当該事業所の運営に不適切かつ不正があると認められた場合、又は五の理念を著しく損なつたと認められる場合には、認証を取り消すことができる。
- 十、 認証に至らない事業所でもその可能性が極めて高いと認められた事業所は、予備認証を受けることができる。その事業所は、認証を受けるまでの間（二年を超えない期間とする）、認証を受けた事業所に準ずる何らかの支援を受けることができる。予備認証基準は政令で定める。
- 十一、 事業所は、ビジネス手法に基づく事業展開により五の理念を実現する事業体であり、限定された配当後の事業利益は、その事業に再投資し、又は地域社会に還元することとする。商業、工業、サービス業、農林水産業等のあらゆる業種に属する事業のいずれかを営み、その事業に係る収入が、総収入の五〇%を上回らなければならない。
- 十二、 事業所に対する「支援」とは、起業の際の資金の無利子及び低利融資並びに期間を定めた人件費補助並びに継続的支援としての運営費の一部補助、社会保険料等の減免措置並びに税制の優遇措置並びに役務物品等の優先発注、優先購買制度並びに総合評価制度等の公的・社会的措置を講ずることをいう。
- 十三、 認証基準及び認証、支援等に関する事項は、この法律及びこれに基づく政省令で定める。支援等に関する事項とは、起業・創業の支援、新しい仕事の開発研究、経営コンサルティング、企業家教育・研修・養成、事業所の査定と監督、情報の収集と提供、その他調査研究等とする。
- 十四、 認証、支援等に関する必要な事項を実施するための公正な機関を設置するものとする。
- 十五、 認証を受けた事業所間で協議会を設置することを認め、その協議会は、十四の機関と諸課題を解決する為、協議することができる。

共同提案団体

- 特定非営利活動法人 共同連
- 特定非営利活動法人 ホームレス支援全国ネットワーク
- 特定非営利活動法人 ジャパンマツク
- 日本ダルク本部
- ワーカーズ・コレクティブ ネットワーク ジャパン
- 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会

二〇一二年五月

個別の事象としての退職は、かつての産業革命以前の経済には存在しない特性であり、「中世の独立した労働者が年をとると、働く量を減らし、生産量も減らしたが、何かを生み出すことができるあいだは働き続けた」という。

それでは、ここで、私がまとめた「共働・社会的事業所の七原則」と「社会的事業所の価値に関するテーゼ」を掲載する。

### 堀利和

#### 共働・社会的事業所の七原則

- 1 (形態) 福祉制度は法の対象となる障害者だけにサービスを行い、就労の「場」一ヶ所に障害者だけを集め、その対象者に対して少数の職員が支援するサービス形態となっている。これに対して社会的事業所は、社会的に排除された人を三〇%以上含みそうでない人と共に働くという構成員の「形態」。
- 2 (寛容性) 労働はそれぞれの能力と特性に応じ、かつ事業の役割において働く相互の「寛容性」。
- 3 (対等性) 民間企業では人間関係が上下の縦型、福祉施設では職員と利用者の関係となっている。これに対し、共働は相互に対等平等な横型の人間関係に置かれる「対等性」。
- 4 (制度) 必要経費等以外の純収益を、それぞれの生活の実態と状況にあわせて分配する

#### 分配金「制度」。

- 5 (保障) 事業所に働く者すべてが労働者性を確保した身分として労働法制の適用を受けらる「保障」。
- 6 (民主制) 事業所の運営は原則全員参画を前提にした「民主制」。
- 7 (戦略) 公的および社会的支援を受けつつも、可能な限り補助金や寄付に頼らない事業収益を確保するための経営「戦略」。

#### 社会的事業所の価値に関するテーゼ

### 堀利和

##### 1 社会的価値

重度の障害者が働くということは、現代社会にあつて「価値」である。排除された人も同様である。その人たちが生産する物やサービスは、同時に消費者にとつてもより有益であることを目的にしている。安心・安全、環境にやさしい、人にやさしい「価値」でもある。この二つの「価値」は同一の価値を形成し、現代社会を問い、その持つ意味は「社会的価値」である。

##### 2 労働の意味と働き方

労働者は賃金労働に基づく雇用労働者であつて、労働力を商品化することによつてしか生活を維持できない。そのため、労働者は雇用主である経営者に対して弱い立場にあり、ど

うしても従属関係にならざるをえない。

しかし、社会的事業所ではそのような関係は修復され、自らの労働を自主管理し、共有管理する関係に入る。響きあう関係は支えあう関係となり、民間企業では働きにくい排除された人も働きやすくなって、長期継続も可能になる。

こうした働き方をする理念と結果は、賃金ではなく「記念」として、事実上の事業所内同一賃金となるのである。

### 3 共生の原則と社会的包摂

当然そのような働き方になれば、必然的にお互いの生き方や生活を気づかいあい、自己実現的労働、職業生活の豊かさを実感しながら、排除されてきた人もソーシャルインクルージョン（社会的包摂）を獲得できる。それが社会的事業所の理念と運動、労働統合型の経済活動である。

そればかりではない。排除された人が単独では地域社会に包摂されにくいものの、社会的事業所が社会資源として社会に包摂されることから、それによって排除された人も当然社会に包摂される。

### 4 付加価値

経済における使用価値と交換価値の文脈から社会的事業所を意味づけると、社会的事業所は、付加価値の高い製品、つまり消費者にとって使用価値の高い商品、それに基づき、他

の民間企業より差別化を図る事による交換価値の優位性を獲得する。高付加価値化である。それは「社会的価値」にも通じるものであり、商品そのものだけでなく、その販売方法にも消費者にやさしい付加価値を与えることができる。

### 5 ソーシャルビジネスシェアリング

社会的事業所は、ワークシェアリングにとどまらず、ソーシャルビジネスシェアリング（社内総仕事の分かち合い）の恩恵を受けるものとする。様々な支援策に基づいて、仕事の分かち合いの権利保障とその受益を法制度を通じて公的、社会的に担保されるものである。その意味でも、ソーシャルビジネスシェアリングを、国および地方公共団体並びに国民に対してその責務を負わせ、もって合意形成を図らなければならない。

### 6 労働のモチベーションとエンパワメント

社会的事業所は、出世主義、成果主義、能力主義の競争原理に基づく働き方ではなく、お互いの働き方や生き方、仲間を思いやる意識の評価、お互いを刺激しあうことにより、結果、労働のモチベーションが高まり、相互にエンパワメントを開発する場となる。社会的事業所の総合力が、所属する仲間の生活を支え、相互承認に基づく活力と生きがいを見出しながら、社会の構成員としての認識と社会貢献（役立っているという実感）の自覚を生みだす。

### 7 社会的概念の法律と定義