

九州国際大学
社会文化研究所

紀要第75号（平成27年3月）抜刷

障害者の所得問題 ～「親なき後問題」と「信託監督人」について～

松 本 幸 一

障害者の所得問題 ～「親なき後問題」と「信託監督人」について～

松 本 幸 一

1. はじめに
2. 障害者の所得補償制度について
3. 障害者の就労支援と所得について
4. 遺贈所得の管理について
5. おわりに

1. はじめに

本稿は、2014年8月から9月にかけて北九州市民カレッジで開講された、「ふくし家族信託を知る（5回講座）」¹の資料をまとめ直し、「信託監督人」の役割について考察を加えたものである。

まず、障害者の生活²と福祉信託³がどのように関係するかについて、障害者本人や行政にかかわる課題を取り上げながら説明していく。障害者の生活は、学校教育を修了する成人期までは、一般的に家族とともに暮らし生計を立てている。学校卒業後に就労をはじめても、自立した一人暮らしの生活を送ることは現実的に困難であり、低い所得が自立を遅らせていると考えられている¹⁾。もちろん障害者年金や就労支援など、制度的な取り組みが年々進められてきたことで、障害者が自立できる環境は変わりつつあるだろう。しかしながら、学校教育を修了した健常者が親元から自立する一方、障害者の多くは50歳代前半まで親に依存するかたちで同居する傾向にある²⁾。仮に両親が80歳代まで生きたとしても、同居できる年齢は50歳代までということになり、高齢期に入ると自立できなくなる可能性が高くなってしまう⁴⁾。そこで、相続と後見人制度の課題を解決する一つ

の手立てとして、「信託監督人」の現状とその運用方法に注目した⁵。近年「信託」にかかる「監督人」がどのような役割を果たし得るか、佐久間（2008）の研究によってこの分野に新しい観点を提示していることが知られている⁶。そこで、本稿では「就労」「年金」の現状を踏まえながら、「信託監督人」がどのような役割を担えるか考えていきたい。ただし、信託制度や受益権等の制度理論の問題については、ここでは積極的に取り扱わないものとする。

障害者雇用促進に関する施策をみると、障害者が円滑に社会の就労環境へ参入するために、企業・団体に対する具体的な法定雇用率を義務付けている⁷。障害者法定雇用率は上がる傾向にはあるが、実態としては中小企業では未達成のところが多く、障害者の企業定着率も大企業ほど安定してはこなかった⁸。つまり、中小企業をはじめとした各企業の雇用に結びつかなかった者は、親の経済援助に頼りつつ低賃金である福祉的就労⁹へ向かっているのである。低賃金での就労が続き、高齢化の末に家族の経済的支援が減り年金に頼る生活になった場合、生活保護へと転落することも決して珍しくはない¹⁰。そこで、親が生きているうちに資産を移転（または死後相続）させ、障害者本人の暮らしを守ることを親は考え始める。「発達障害」「精神障害」を持つものは、相続後の資産管理を適切に行う判断能力が必ずしも備わっておらず、後見人となる親族から親と同様の身上監護を期待できるものでもない。いわゆる、障害者の「親なき後」問題と呼ばれる現象であり、生活を支える「金銭」の管理について切実な問題を抱えているといえる。

障害者の所得保障を考える場合、就業で生活を支えるのか社会保障で生活を支えるのか二者択一の図式がまず思い浮かぶが、「親なき後」は相続資産を切り崩して生活費にあてる方法も併用できる。今まで親が「丸抱え」したことから、「親なき後」兄弟姉妹や親族へ障害者の面倒を頼みにくい気持ちがあり、施設で生活ができるため相続資産を「上手く運用する」方法を考えることになる。資産継承は「遺言」を用い、継承後の財産管理は成年後見制度を利用することで、様々な問題を解決させることが一般的に知られている。しかしながら、例えば親が「自宅不動産はそのまま子どもに住ませ、死亡した後は寄付など処分する」など、いわゆる「後継ぎ遺言」はできないのである。「後継ぎ遺言」

は民法に規定がなく、裁判例においても、後継ぎ遺贈の効力そのものについて判断を示したものがいないため、その効力については解釈に委ねられている¹¹。自宅不動産をケアホームとしてそのまま子どもに住ませ、抵当権を自宅不動産に設定して借入金を生活費にあて、子どもが死亡した後は自宅不動産を売却し清算することもできないのである。ところが信託法に従うと、第1次受益者を「子ども」とし死亡後は第2次受益者を指定することができ、後継ぎ遺言と同様の効果を生む資産承継を行うことが可能となる。

平成19年9月施行された「改正信託法」は、「受託者の義務等の内容を適切な要件の下で合理化」「受益者の権利行使の実効性・機動性を高めるための規律の整備」「多様な信託の利用形態に対応するための制度の整備」が盛り込まれ、特に2番目の「信託監督人・受益者代理人制度の創設」が本稿にある「ふくし家族信託」の根拠となっている。信託監督人の役割を簡潔に述べるなら、障害者本人が相続した遺産を第三者に不正運用されることなく、受託者から継続して受け取ることを監督するものである。親の死亡後、障害をもつ子どもの財産管理や身上監護をどうするかは、その家族にとって大変切実な問題なのである。問題の本質は、親が死亡した後ではなく親が元気に生きているうちに、どのような対策をとってその日に備えるかということが重要となる。次に「障害者の所得補償制度」「障害者の就労支援と所得」に触れたあと、「ふくし家族信託」がどのような局面で活用できるか考えていく。

2. 障害者の所得補償制度について

障害者にとって、所得を支える柱となるものが障害年金である。障害は労働災害や労働者死亡に並ぶ所得喪失リスクの一つにあたり、障害を負った場合には所得喪失リスクに備える目的で、公的年金制度から障害年金が支給されるのである。障害年金とは、障害という「事故」が起こった場合に備えて、保険料納入を前提とした拠出型年金給付である。ただし、20歳前後に障害を持った者には保険料の納入を前提としない、無拠出型の「障害基礎年金」が支給される。その理由は、障害を持った時点で年金制度に加入できないことを勘案して、このような無拠出型年金が用意されてきたのである。障害年金とは、老齢年金と

同様に全ての者に支給される「障害基礎年金」と厚生年金の加入者に上乗せされる「障害厚生年金」とで構成されており、それぞれ「1 階部分」「2 階部分」と区別した呼び方をしている。

障害基礎年金の支給要件は、障害の原因となった「病気」「事故」による医師の診断を受けたときに¹²、20歳未満であった者と20歳に達していた者との間で異なっている。つまり、初診日に20歳未満であった者には、無拠出型の障害年金が支給される。なぜなら、初診日に公的年金へ加入していないことを前提として、無拠出型の給付金が準備されているからである¹³。一方、初診日が20歳に達していた者へは、拠出型の障害基礎年金が支給されることになる。ただし、初診日に20歳に達している者については国民年金加入が要件となり、保険料が未納の場合には障害者年金を受けられない可能性が出る¹⁴。ただし障害基礎年金には、老齢基礎年金のような最低限加入期間は設けられておらず、国民年金に加入した直後に「事故」「疾病」で障害を受けた場合にも、障害者基礎年金は支給される。

障害者基礎年金の支給額は、老齢基礎年金と同じ額であり障害の程度が重い1 級の支給額は、2 級の支給額に比べ1.25倍に設定されている（図表 1）。1 級と2 級との差については、介護料にかかる加算額という説明が、厚生白書（昭和39年度版）に示されている。

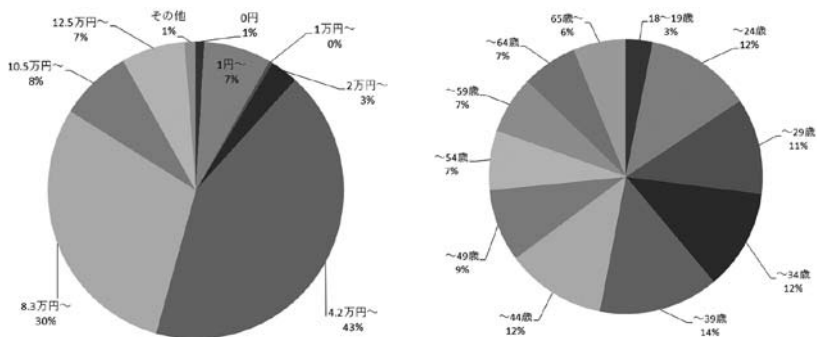
図表 1 障害者基礎年金額

年金額（平成26年4月分から）	障害等級の例
【1 級】772,800円×1.25＋子の加算額	1 級
【2 級】772,800円＋子の加算額	・両上肢の機能に著しい障害を有するもの
子の加算	・両下肢の機能に著しい障害を有するもの
第1子・第2子 各 222,400円	・両眼の矯正視力の和が0.04以下のもの
第3子以降 各 74,100円	・その他
子とは次のものに限る	2 級
・18歳到達年度の末日（3月31日）を経過していない子	・1 上肢の機能に著しい障害を有するもの
・20歳未満で障害等級1 級または2 級の障害者	・1 下肢の機能に著しい障害を有するもの
	・両眼の矯正視力の和が0.05以上0.08以下のもの
	・その他

資料出所：日本年金機構HP<<http://www.nenkin.go.jp>>平成26年10月19日参照

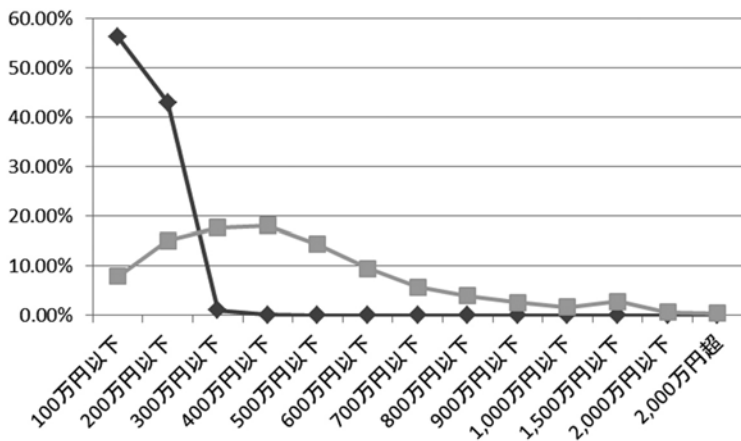
障害基礎年金については、「拋出型」「無拋出型」の違いからくる所得制限が設けられている。つまり、拋出型障害者年金には所得制限が課されていないのである。初診日に20歳に達していたものは、所得金額の高低に関係なく障害基礎年金を受けることができる。さらに、障害基礎年金の障害等級は「日常生活」に力点が置かれているため、就労能力や就労所得とは連動していないのである。非常に高い所得を得ている者に対しても、障害者基礎年金が支給される仕組みになっている。一方、無拋出型年金には所得制限が課されている。初診日に20歳未満であった障害者の場合、その所得が一定額を超えると「全部」または「一部」の支給が停止されることになる¹⁵。20歳前に障害者本人が支払っていないだけで、このような取り扱いの違いが存在していることも事実なのである。その他、「2階部分」と呼ばれる障害厚生年金は、基礎年金に上乗せする比例年金として考えられており、障害者年金と一体となって支給される。ただし、障害厚生年金の目的は労働者の障害について保険給付を行う、生活の安定と福祉の向上に役立つこととされている。つまり、労働者が障害者となって労働することができなくなった場合など、労働者の生活安定を実現するために支給されるものである。それでは、現実的にどの程度の割合で障害基礎年金・障害厚生年金を受けているのか、きょうされん（旧称：共同作業所全国連絡会）の調査報告から実態をみていきたい⁴¹。厚生労働省が行う調査で障害者の受給状態は把握できるものの、「きょうされん」は作業所レベルでの統計がとれており、より生活者の実態を反映する点を考慮した上でまとめた資料である。

まず、障害のある人の主な収入状況であるが、障害者年金の受給者は7,504人（86.7%）であった。また、厚生年金の受給者は393人（5.2%）であり、年金受給は実質的に障害基礎年金からなっていることがわかる。障害年金・厚生年金・生活保護・障害手当・給料・工賃など、すべてを含む本人の月間収入では42,000円以上83,000円未満が3,742人（41.4%）と最も多く、低所得であり障害基礎年金への依存率が高いものと推察できる（図表2）。



図表 2 障害のある人の月額収入と全体の年齢構成

資料出所：「障害のある人の地域生活実態調査の結果（第一次報告）」『NEWS RELEASE』 きょうされん、pp.2-4.



図表 3 障害のある者となない者の収入比較（単位：％）

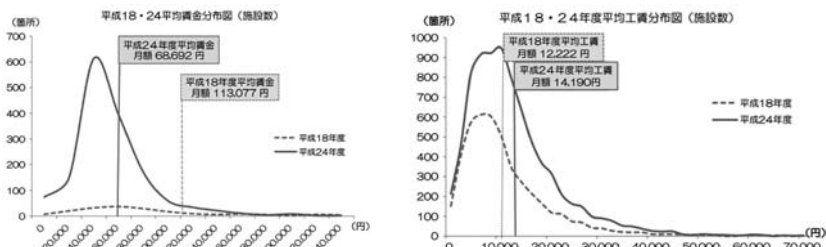
資料出所：「障害のある人の地域生活実態調査の結果（第一次報告）」『NEWS RELEASE』 きょうされん、p.5.

(注) 下側に山なりに分布するグラフが、民間給与統計調査（国税庁2010年）によるものである。他方が、きょうされん調査による障害のある人の収入分布グラフ。各資料中の割合を比較している。

さらに、障害を持っていない者と収入状況を比較すると、相対的貧困率の高さがあらわれてくる（図表3）。仮に、障害者基礎年金額772,000円（2級）を100%の障害者が受給したとして、月額平均では64,400円となり「障害のある人の地域生活実態調査の結果（第一次報告）」の中央値に近くなる。「障害基礎年金」「障害厚生年金以外」の、「給料」「工賃」など就労から得られる収入がどれだけあるのか、次の「障害者の就労支援と所得」で現状をまとめてみたい。

3. 障害者の就労支援と所得について

就労機会の補償として、福祉的就労（「就労移行支援」「就労継続支援事業A型」「就労継続支援事業B型」）が、働く意欲と能力のある者が企業等で働けるよう雇用施策が図られている。ここでは、工賃が発生する「就労継続支援事業A型」「就労継続支援事業B型」について、その概要と就労者に支払われる工賃の推移を見ていく。収容継続支援にはA型とB型があり、A型は「雇用型」と一般的に呼ばれ労働法の適用がある。一方、B型は「非雇用型」と一般的に呼ばれ労働法の適用がない。就労継続支援A型は、一般就労は困難であるが労働能力の向上を手助けすることで、労働契約に基づく就労が可能な者が対象となる。原則として、通所によって労働契約に基づく就労の機会が提供されるため、雇用の場そのものとなる点に特徴がある。例えば、企業等で就労経験はあるが、退職等で現在は雇用関係にない者や、特別支援学校卒業後に就職活動を行ったが企業等雇用に至らなかった者などが対象になる。A型事業所で労働契約に基づいて働いている者には、労働基準法をはじめとした労働法の適用がある¹⁶。ただし、最低賃金の減額が認められているため、最低賃金より低い金額に甘んじて働く障害者が存在する。ただし、労働契約に基づくA型は、労働契約に基づかないB型に比較して高い賃金が支払われる傾向にある（図表4）。



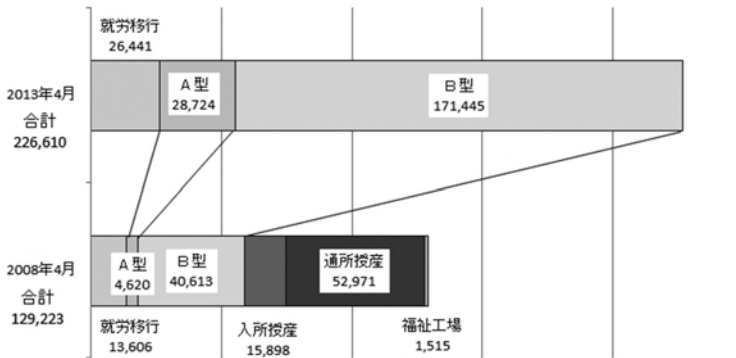
図表 4 就労継続支援A型事業所（左）とB型事業所（右）の平均工賃分布図
 資料出所：厚生労働省HP「平成24年度工賃（賃金）の実績について」『障害者の就労支援対策の状況』

（注）各都道府県において工賃倍増5か年計画（平成19年度～平成23年度）が行われた。そのため、平成19年と平成24年の間を比較している。

就労継続支援B型は、一般就労が困難であるとともに雇用契約に基づく契約も困難である者が対象となる。つまり、B型では労働契約が結ばれないことが特徴としてあげられ、何らかの事情により就労に結びつかなかった者が利用者となる¹⁷。つまり、就労移行支援B型で提供されるサービスは、事業所内の就労機会を得ることが主だったことになる。雇用契約を締結していないことから、B型で就労する障害者には労働法の適用はなく、賃金の支払いではない「工賃」として支給されることとなる。厚生労働省HPの資料を元に、平成20年から平成25年の5か年にわたる福祉的就労の現状を、利用者状況からその特徴を見ていくことにする。比較データは平成20年4月と平成25年月のものを用いている（図表5）¹⁸。

就労系のサービス量はかなり急激に伸びており、平成20年で合計129,223人が平成25年で226,610人に増えていることがわかる。この伸びは75%の増加で、「給付全体」平成20年46.3万人から平成25年66.5万人の伸び率44%に比べると、大幅な増加が起こったことがわかる。障害者自立支援法により、これまで障害福祉サービスを受けてこなかった軽度障害者に、サービスが届くようになったのだと思われる¹⁹。ちなみに、給付単価を1日500単位として、利用者全員が20日利用したとして計算すると（就労継続の現行の基本単価を丸めて）、平成20年が約130億円で平成25年が約227億円であった。この5年間で、就労支援

に関する費用が100億円増えたことになる。ここで、最も大きな伸びを示しているところが就労継続支援A型事業所であり、平成20年段階で「A型」と「福祉工場」あわせて6千人少々が、平成25年には3万人に届くところまで伸びていることがわかる。つまり、「福祉的就労」で雇用契約を交わしている人が、6千人から3万人に伸びたということである。この結果は、営利法人の福祉的就労への参入によるもので、重度障害者多数雇用事業所からの鞍替えもあるが、その多くは新規参入の株式会社であった²⁰。



図表5 就労継続支援A型事業所（左）とB型事業所（右）の平均工賃分布図

資料出所：ジョブコーチ・ネットワークHP<<http://www.jc-net.jp/>>平成26年10月31日参照

（注）身障・知的の障害種別関係なく入所と通所に分けて集計している。精神障害者授産施設もあるが、非常に少数の利用なのでグラフには反映していない。福祉工場については、参照の月数が異なるがグラフに入れている。

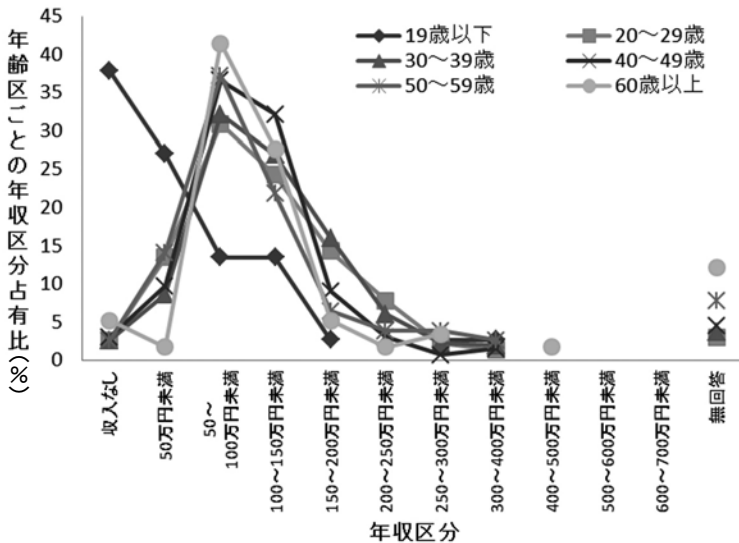
これまでの資料から、就労継続支援A型事業所の受け入れ増加が見て取れるが、平均賃金は5年間で半額近くまで落ち込んでいることがわかる。このまま、「工賃」が減少し年金受給額が目減りするならば、どのような施策を講じなければならないであろうか。障害者の収入は一般的に低く、貧困に直面している者も少なくない²¹。生活を支える収入源が「就労」や「工賃」から得られるならば、20代から50代の区間では年収が他の年齢別区分に比べ上昇するはずで

ある。年収がどの年齢別区分も変わらないことは、「家族」と「年金」から支えられる比重が大きいことでもあり、「親なき後」では生活困難の可能性が高まることが考えられる。障害者年収の直接的な統計資料を示すことはできないが、東京都福祉保健局で調査した『障害者の生活実態』から、その年齢別区分別年収を間接的に説明することができる（図表6）²²。この資料から、19歳以下の年齢区分を除くすべての区分で、似通った分布をしめしていることがわかる。ほとんどの年齢別区分で、同じ様な収入分布図を示していることから、賃金（工賃）が生活費を支えているとは言い難いと思われる。「家族の支援」や「年金」で支えられた生活が、「親なき後」に「家族の支援」が途絶えることで、収入が大幅に減少することが危惧される。そこで、「親なき後」の「相続」について、後見人制度と信託の関係をみながら次にまとめていく。

4. 遺贈所得の管理について

「親なき後」問題とは、障害のある子どもを長年支えてきた親が何らかの事情により子どもを支えることができなくなったとき、障害のある子どもが生活上の様々な困難に直面することを指す。「親なき後」は必ずしも「親亡き後」ではない。親の死だけでなく、老障介護ができなくなった場合等もこれに含まれる。特定の人からの献身的な支援が突然に中断することこそ、「親なき後」問題の核心である。特に知的障害者は、身体障害者や精神障害者に比べて親との同居率が高く²³、「親なき後」の影響が大きいと考えられる。親が子どもを支えることができなくなる日が到来したとき、子どもの自立能力がそれ以前と変わらないままである場合、親の献身的な支えによって占められていた部分に空白が生じる。しかも親の献身的な支えが大きい程、その空白は大きくなり、行政や地域による支援が一層拡充されたとしても、その空白を埋めることは容易ではない。「親なき後」には「住まい」「身の回りの世話・相談」「成年後見制度」「収入・生計」「就労」「社会参加」などの問題領域が存在する。では、各問題領域にはいかなる課題があり、どのようにそれに対処していけばよいのだろうか。

そこで、このような各種欠点を「補完」するものとして、信託という制度の活用が考えられるのである。信託を活用することで、知的に障害がある者以外



図表 6 知的障害者の年齢別区分年収

資料出所：東京都福祉保健局（2009）『障害者の生活実態』p.124.

（注）年齢階級別にわけ、階級ごとの総数を100とした場合における、各年収区分の割合を各所にプロットした。従って、年齢層別にみた年収分布の広がりや、相対的に比較したものとなる。なお、年齢階級別のサンプル絶対人数は、「19歳以下」が37人、「20～29歳」が270人、「30～39歳」が268人、「40～49歳」が134人、「50～59歳」が78人、「60歳以上」が58人である。

にも、身体に障害のある者や高齢者の「保護」「安心」の確保を図ることができる。福祉信託の活用の可能性として、第一に、任意代理人との役割分担を決めることができる。成年後見人制度が有効に活用できない場合、従前では任意代理契約を締結し、財産管理や身上保護などを行ってきた。しかし、かかる構成では法律上の監督者が存在しないことが欠点としてあった。そのため、権利の乱用の恐れが常に付きまとい、受益者となる者の「保護」「安心」を確保することができないのである。そこで、任意代理契約を締結する前提として信託契約を締結し、受託者が財産の管理処分を行い、任意代理人は契約で定めた法律行為等

の代理を行うなど、役割分担が有効的に働くのである。第二に、受益者連続型信託の活用ができる。例えば、障害をもった子どもや配偶者に財産を相続させ、さらに、その子どもや配偶者が死亡した場合に福祉団体などへ寄贈したいというような場合には、遺言によってその子どもや配偶者の次の遺言者まで指定する必要がある。しかし、このような遺言の指定は長期間にわたり財産関係を拘束すること及び財産関係の不安定をまねくとして、民法上は無効とされている。そこで、このような場合に受益者連続型信託を活用することで、このような問題を解決することが可能となる²⁴。例えば、自分の財産を受託者に対して信託し、まずは妻を第一受益者として、妻が死亡したあとは子どもを第二受益者に設定することで、妻や子どもに対する身上監護体制を築くことができるのである。

福祉信託のメリットは、何と言っても成年後見制度との併用で効力をあらわすところにある。例えば、受託者が財産管理の責任を負うことで、成年後見人に課せられている長期的な財産管理の負担が軽減される。そのため、成年後見制度を併用した場合には、成年後見人はより身上監護面に重点をおくことが可能となる²⁵。成年後見制度は障害者の「親なき後」問題に向けた有力な施策と目されているにもかかわらず、現状では利用者が非常に少ないといえる。利用を躊躇する理由として、難解な法律用語によって説明されるため制度の仕組みが分かりにくいこと、親子関係・人間関係が権利義務関係・契約関係に置き換えられてしまうのではないかという抵抗感の2点がある。また制度の周知にあたっては、各地区における社会福祉協議会等と連携しながら、利用者や家族が自ら置かれた状況に応じて適切な選択肢を選択できるよう、複数後見の組み合わせの具体例を紹介するなど、市民後見や法人後見など多様な選択肢を具体的な仕方で提示できるようにする必要がある。そして、制度に対する安心感を高めるため、地域や各種団体等と連携しながら、成年後見監督人等によるチェック機能の強化を図ることが考えられる。ただし、成年後見制度の限界は判断能力が減退した者のための制度であるため、判断能力が減退していない者は利用できないところにある。すなわち、障害者であるという事実だけでは成年後見制度を利用することが困難となり、成年後見制度自体があまり機能しないところにある。また、判断能力が減退していても減退の程度が軽く「保佐」「補助」

の類型にとどまる者は、自分自身で財産を処分することが可能であるがために「財産をだまし取られる」可能性がある。もちろん、法律上は後から保佐人（または補助人）により遺失財産を取り戻す道もあるが、常に成功するとは限らないのである。また、判断能力が減退していなものの浪費癖のある者もいるため、周囲の者が障害者の財産を守りたいと欲しても、判断能力が減退していないという理由から成年後見制度を利用することが出来ないのである。このように、成年後見制度には障害者の権利擁護の面で、一定の限界があることは否めないのである²⁶。それでは、成年後見制度が利用できない場合における、信託の活用法について次に述べていくことにする。

信託とは、特定の者（受託者）が財産を有する者（委託者）から、その財産（信託財産）を契約に基づき「管理」「処分」など必要な行為をすることである²⁷。一度移転した信託財産は、受託者の名義となり信託財産を長期「管理」「処分」することになる。そのため、成年後見制度が利用できない場合でも、信託を活用することにより問題を解決することができる。つまり、判断能力が減退していないため成年後見制度を利用できない者も、信託を活用し安全に財産を保全することができる。また、「保佐」「補助」に該当する者についても、財産の名義を受託者に移転しておくことにより、被保佐人または被補助人による不適切な財産処分を阻止することが出来る。それでは、通常の「遺言」と信託の差異とはどのようなものなので、通常の遺言では対応できないこととは何であろうか。

遺言書は、自分が希望する相手に財産を渡すことができる非常に便利なものだが、次のようなニーズには対応することができない。なぜなら、本人の死亡と同時に一括で遺産を渡して、それでおしまいというのが遺言の原則だからである。たとえば、①年金のように毎月定額を渡してほしい、②遺産の貰い手（相続人や受遺者）が一定の年齢になったら（たとえば成人したら）遺産を渡してほしい、③遺産の貰い手が、将来その遺産を使いきれずに死亡したら、その次の財産の貰い手まで指定したい、④特定の目的（家の増改築や入院、施設入所等）のために遺産を活用してほしいなど、「信託」という法律行為を利用することで、これらのニーズに応えることが可能になる。具体的には、単に「誰にどんな財産をあげる」というのではなく、遺言の中で遺産を「信託財産」に組

み込み、信託の枠組みの中で「誰に、いつ、何の目的のために、どのような形で財産をあげるのか」を指定することができるのである。

5. おわりに

障害のある子どもを持つ親の多くは、自分自身の死後に子どもがどのように生活できるのか、大きな不安を抱えている。特に子どもの判断能力が減退している場合には、成年後見制度を利用し「遺言」で遺産を継承させうえて、後見人等による財産の管理を受けさせる方法をとることもできる。しかし、成年後見制度には前述のような限界も横たわっており、判断能力が減退していない者については、この制度を利用することが困難となる。そこで、信託を活用することが考えられた。

信託を活用した「親なき後」の解決策では、当面は自己を受益者とし子ども（または配偶者）を次の受益者と指定し、自己の死亡と次の受益者が生存していることを条件として、受益者に受益権を移転させる遺言代用信託を利用することが考えられた²⁸。遺言により設定を行う信託との相違点は、①遺言代用信託は、委託者が生前に信託契約で信託を設定するものであるため、民法で定められた遺言の方式に従う必要がないこと、②遺言により設定を行う信託の場合、受託者として指定された者が受託者に就任してくれる保証がないが、遺言代用信託では委託者の生前に信託契約の効力が生じているので、このような問題が起り得ない点にある。遺言代用信託には、「信託監督人」を就任させ受託者を監督させると同時に、生前の父親（母親）を支援し死後の準備をすることもできる。福祉信託のあるべき受託者とふさわしい規制として、一定の資格と所属団体による監督、職業倫理がある業であることは信用の基盤となる。受託者に対する信用確保の方法を確立することが、福祉信託では求められる要件である。なぜならば、信託業法の適用を受けない民事信託においては、監督機関が存しないからである。現状でも委任とともに金銭を預かる業務については、業法の適用外であるため監督は存在しない。また、一定期間以上の長期にわたる福祉信託は、個人では対応できないので、法人でなければ受任できないこととすべきである。行為規制については、所属団体が行政機関による監督制

度をつくることが必要であり、これらの要件を整備することにより、福祉信託について信託業法の適用除外制度を設けることができれば、高齢者や障害者の財産管理に大きく寄与するとともに、福祉信託の活用は広がるであろう。

成年後見人となっている者の多くは親族であり、この任務を理解し遂行してもらうためには、公的支援が欠かせなくなってくる。後見人は愛情さえ持っていれば何をしても良いというわけではなく、後見人自身は決して自己の利益をはかつてはならないのである。成年後見人になった以上は、善良な管理者の注意義務を負うことが大切であり、親族同士という甘えが生じやすいことに対して、信託監督人が側面から注意喚起をすることができる。万一刑事事件に発展した場合、財産処分そのものが横領罪に問われて、親族扱いがなされないからでもある。円滑に信託が活用されるよう、今後の「ふくし家族信託」のスキームの確立が、安心できる暮らしの「モデル」作りに通じることであろう。

謝辞

本稿をまとめるにあたり、一般社団法人レグルスなな役員である次の方々から、内容面でのチェックをいただいた。松原ゆかり理事長、松原信也理事、石松剛理事、松尾智章理事、赤司南理事に深くお礼を申し上げたい。

参考文献

- 1) 「日本の障害の重い人の現実」『障害のある人の地域生活実態調査最終報告』きょうされん、平成24年10月2日、pp.8-9.
- 2) 「親と同居の若年未婚者の最近の状況（壮年未婚者も含む）」『様々な家族形態に関する研究分析』総務省統計局、平成25年4月9日、pp.4-6.
- 3) 厚生労働省HP<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000029691.html>>「平成25年障害者雇用状況の集計結果」（平成26年10月8日参照）
- 4) 「障害のある人の地域生活実態調査の結果（第一次報告）」『NEWS RELEASE』きょうされん、平成24年4月27日

注

- 1 「ふくし家族信託」の名称は、北九州市にある「一般社団法人レグルスなな」著作

- 物内で用いている言葉であり、本稿内では「福祉信託」という一般名称で統一する。
- 2 ここである生活の範囲とは、学校・就労・年金などにまたがるため、障害者のキャリア形成を支援する立場で「福祉信託」を扱う。法解釈や経済問題を探求することは、本稿の主だった課題ではない。
 - 3 ここである福祉信託では、「親なき後」問題で活用する相続について扱うもので、改正信託法に基づく「信託監督人制度」に言及していく。
 - 4 「日本の障害の重い人の現実」によると、年収125万円以下の障害者本人が親と同居する割合は、約60%以上を占めていると報告されている。また、年収が上がるほど、親との同居率が減る傾向にある。
 - 5 改正信託法（平成19年9月施行）131条から137条にかけて参照。
 - 6 平成19年9月施行された「改正信託法」を契機に、京都大学大学院法学研究科教授佐久間毅が、「信託監督人」等について翌年『信託』信託協会234号にて扱った論考がある。この中では、新しく作られた制度がどのような性格のものか、旧信託法の制度との断絶性について考えている。
 - 7 障害者への就労支援は、「働く場に対する発注促進税制」「工賃向上計画支援事業」「就労系障害福祉サービス」など、法定雇用率以外にも様々な施策が打ち出されている（厚生労働省「障害者の就労支援対策」）。
 - 8 平成25年度の法定雇用率達成企業の割合は、50～56人未満規模企業は34.5%となった。また、従来から報告対象であった企業規模では、56～100人未満が44.5%（前年は43.7%）、100～300人未満が43.5%（同48.5%）、300～500人未満が39.7%（同46.8%）、500～1,000人未満が37.6%（同47.1%）、1,000人以上が41.7%（57.5%）となり、56～100人未満を除き従前から報告対象であった全ての規模の区分で前年より低下した。
 - 9 就労継続支援A型・就労継続支援B型等を、ここでは「福祉的就労」とまとめて呼ぶことにする。
 - 10 『障害のある人の地域生活実態調査最終報告』では、傷害のある人の生活保護受給率は、傷害のない人の6倍以上であると報告している。
 - 11 その理由としては、後継ぎ遺贈を認める法文上の根拠がないこと、また子どもの財産承継については、本人決定すべきものであり財産処分を自由を不当に侵害するものであるからである。
 - 12 障害年金における初診日は、初診日にどの年金制度に加入していたかにより受給できる障害年金が異なったり、初診日の前日において保険料納付要件を満たしているかどうかを判断したりと、障害年金の請求において重要な意義をもっている。たとえば、障害の原因となった傷病の前に、相当因果関係があると認められる傷病があるときは、最初の傷病の初診日がそれに該当する。
 - 13 国民年金法第30条の4を参照。
 - 14 20歳になった時から国民年金の被保険者となり、保険料の納付が義務づけられ

ているが、学生については申請により在学中の保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられている。本人の所得が一定以下（118万円＋扶養親族等の数×38万円＋社会保険料控除等）の学生（学生とは、大学・大学院、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校及び各種学校、一部の海外大学の日本分校に在学する者で、夜間・定時制課程や通信課程の者も含まれる）が対象となる。

- 15 国民年金法第36条の3を参照。
- 16 最低賃金法7条（最低賃金の減額の特例）を参照。
- 17 例えば、就労移行支援事業を利用したが、適応能力が不足のため就労に結びつかなかった者。年齢的な面で、一般就労から離れてしまったが、働き続けたい者などを示す。
- 18 平成20年段階では、自立支援給付体系に切り替わっていない授産施設があったため、比較する際には「総数」へ注目を要する。
- 19 「障害者自立支援法」が一部改正され、平成25年4月から障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律として、「障害者総合支援法」と名称が変更された。
- 20 就労移行支援事業にも営利企業が参入し、その一部は1日数時間の就職活動を行なうだけで2年間の利用期限とともに契約を終了し、新たな利用者を次々に獲得するという方法で利益を確保しているところもある（平成26年6月12日朝のNHKニュース『障害者就労事業で不正請求5億円余』報道番組など）。
- 21 2010年民間給与実態統計調査（国税庁）で、いわゆる「ワーキングプア」といわれる生活維持困難者の年収200万円以下が、多くの障害者が享受する賃金水準であると『障害のある人の地域生活実態調査最終報告』で述べられている。
- 22 東京都福祉保健局（2009）『障害者の生活実態』p.124にある資料をグラフ化したものである。本稿では、障害者を「肢体」「知的」「精神」と分けずに論じてきたが、ここでは「知的」障害者に関する資料を用いている。特に、「親なき後」問題で注視する者は「知的」障害者であるため、その点を考慮して「知的」のみ対象とした。
- 23 平成25年内閣府HPによると、8割から9割近い障害者が家族を含む同居者がいるとされている（http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/pdf/h1_01.pdf）（平成26年11月14日参照）
- 24 後継ぎ遺贈型の受益者連続信託は、30年という期間限定ながら改正信託法第91条によって解決が可能となった。例えば、委託者と受託者との間で不動産を信託財産とする信託を設定し、Aさん、Bさん、Cさんの順に受益者を定めとする（これを、「後継ぎ遺贈型の受益者連続信託」と言う）。信託設定から30年経過後に、受益者連続の定めに基づき受益権を取得した者まで連続が可能と定められている。具体的には次のとおりとなる。まず、信託設定から20年後にAさんが死亡し、40年後にBさんが死亡した場合、Aさんの死亡時に受益者連続の定めによりBさん

が受益権を取得する。そして、Bさんの死亡時は信託設定から40年後なので、Cさんは「信託設定から30年経過後に受益者連続の定めに基づき受益権を取得した者」に該当し、Bさんから受益権を取得することができる。これに対し、信託設定から31年後にAさんが死亡し、40年後にBさんが死亡した場合、Aさんの死亡時に受益者連続の定めによりBさんが受益権を取得する段階で、既にBさんが「信託設定から30年経過後に受益者連続の定めに基づき受益権を取得した者」に該当してしまうため、40年後にBさんが死亡してもCさんは受益権を取得できないことになってしまう。このように、改正信託法第91条は、受益者の死亡時期によって結果に差異が生じてしまうことは事実であり、委託者の希望を相当程度実現できるという意味で、画期的な規定と評価することができるだろう。

- 25 福祉の分野で信託を活用することは、今後広がっていくであろうが弁護士などが業として関与することは、信託法によって明確に許容されているわけではない。この点で確実な方法としては、会社組織（または社団法人）を設立したうえで専門家が関与することが、選択される手段として挙げられる。もっとも、弁護士法3条「その他一般の法律事務」の範囲に該当する以上、受任目的を達成するため信託を受託することは許されるとする見解もある。
- 26 成年後見制度は、年を取ることによって財産管理が困難となる者を保護し、安心感を与えるための制度としては十分ではない。また、身体のみ障害のある者への適用がなされない（判断能力「減退」が条件）。
- 27 改正信託法2条を参照。
- 28 改正信託法90条を参照。