Osaka University Knowledge Archive

Title	障害者労働をめぐる言説の分析
Author(s)	青木, 千帆子
Citation	大阪大学, 2009, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/2028
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

Osaka University

大阪大学大学院人間科学研究科
ボランティア人間科学講座共生社会論
平成 21 年度博士号学位請求論文

障害者労働をめぐる言説の分析

青　木　千帆子

目次

UUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUUU序章　本研究の目的 4
1　本研究の視点 5
2　方法 10
3　構成 10
4　引用文献 12
第 1 章　障害者労働をめぐる言説 13
1　本章の目的 13
2　障害者労働のあらまし 13
3　日本における障害者労働の質的現状 16
4　求められる機能と能力、提供する機能と能力を一致させること 20
5　労働をめぐる言説の織り成すレトリック 23
6　この章のまとめ 24
7　引用文献 25
第 2 章　労働とは何か 28
1　はじめに 28
2　方法 29
3　事例 30
4　考察 40
5　この章のまとめ 41
6　引用文献 42
第 3 章　「自立」の変遷 44
1　なぜ自立を考えるのか 44
2　古典における「自立」 47
3　新聞記事における「自立」 49
4　法令文における「自立」 64
5　考察 67
6　この章のまとめ 69
7　引用文献 69
第 4 章　権力として立ち現れる「自立」 72
1　はじめに 72

2　「自立」の現場 72
3　事例 73
4　考察 85
5　この章のまとめ 88
6　引用文献 88
第 5 章　障害者労働の場にある交換とジレンマ 89
1　目的 89
2　方法 90
3　事例 90
4　分析：事業所 X と授産施設 Y の特徴 95
5　考察 97
6　この章のまとめ 101
7　引用文献 102
第 6 章　障害者労働の場にある規範 103
1　はじめに 103
2　方法 104
3　事例 105
4　考察 113
5　この章のまとめ 118
6　引用文献 119
第 7 章　職場適応援助者が用いる戦略 120
1　はじめに 120
2　職場適応援助者とは 121
3　方法 122
4　分析 123
5　考察 129
6　この章のまとめ 130
7　引用文献 130
終章　生産性という価値に対し、私たちはどうふるまうのか 132
1　ここまでの議論の振り返り 132
2　素朴な現実 134
3　同化主義的社会の陥穽 137
4　生産性という価値に対し、私たちはどうふるまうのか 139
5　引用文献 140

序章　本研究の目的

たとえ短い命でも
生きる意味があるとすればそれはなんだろう
働けぬ体で一生過ごす人生にも
生きる価値があるとすればそれはなんだろう
もし人間の生きる価値が社会に役立つことで決まるなら
ぼくたちは生きる価値も権利もない
しかしどんな人間にも差別なく生きる資格があるのなら
それは何によるのだろうか

（石川･石川, 1982）

これは、筋ジストロフィー患者であった石川正一氏が 14 歳の時に詠んだ詩である。この詩の問いかけに対し、一体我々はどのような答えを出すことができるのだろうか。

筆者が一連の研究をする目的は、石川氏の問いに対する答えを見つけることである。このために障害者労働を題材として研究をする。

石川氏の詩において暗示されているように、今日私たちの社会において働くことは人間としての前提とされており、このプロセスから外れた存在（たとえば失業者、ニートなど）は概して問題として扱われている。しかし、そのような価値観に取り巻かれながら「働けぬ体」が私たちに訴えることは、「働けぬ体」をもつ者の生存がどのように保障されるかという問いである。

「生きていること自体に価値がある」。そんな宗教的あるいはユートピア的な答えが簡単に導き出されそうだ。しかし、それはあまりに陳腐すぎる響きを持つ。ただ生きてあることへの賞賛は一時的に石川氏の悩み・苦しみを緩和することは可能かもしれない。だが、彼の生を漠然と取り巻く不安を解消するものではないだろうと想像する。

筆者は、そして恐らくこの文章を読む人々も、良い教育を受け、良い就職をし、社会の役に立つ良い仕事をしたいと願っている。その「良い」という判断の根拠となる価値観と、石川氏の問いに返答しようとする価値観との間に私たちはどのような整合性を見出すことができるのだろうか。

だからこそ、筆者は題材として障害者労働を選択し、あえて労働という枠組みの中から「働けぬ体」の存在がどのように肯定されるのかを考えたい。

おそらく私たちにとってこの課題は喫緊の課題である。なぜならば今日、臓器移植や生殖技術、延命治療技術といった生命に関する様々な医療技術が発展しつつある。そして「働けぬ体」とは、このような技術が適用されない、もっと言うならば中絶される、選択されない、安楽死を期待する生命に共通する特徴だからだ。

1　本研究の視点

本研究の主題は障害者労働である。この主題には「障害」と「労働」という今日の社会的課題ともいうべき 2 つの複雑な概念が含まれている。各章に入る前にこの 2 つの概念に対する姿勢を示しておいた方がよいだろう。

1.1 本研究における「障害」

本稿では、障害者手帳あるいは療育手帳を所有する人のことを指して、「障害者」という言葉を用いる。逆に「健常者」とは、障害者手帳を所有していない人のことを指す。本稿における障害者の定義を操作的なものとする理由は、障害の生起点をめぐるさまざまな議論があることをふまえてのことである。

例えば障害学においては、障害に関する 2 つの視点があることが指摘されてきた。一つは障害の個人モデル、もう一つは障害の社会モデルである。この 2 つの視点の関する代表的な論者である Oliver (1986) や杉野（2005）によると、障害の個人モデル（医療モデル）では、障害の生起点は、身体の組織または機能の欠損（以後インペアメント: impairment）であるとされており、これがあるために自由な移動が制限されたり、就労が困難であったりすると考えられている。従って、このようなインペアメントに起因する問題を個人の属性として捉え、専門家が介入し治療・訓練することによってインペアメントの克服・軽減が図られてきた。

一方で、障害についての社会モデルでは、障害の生起点はインペアメントではなく、社会組織がインペアメントのある人々を考慮しないために引き起こされる活動の不利益や制約、つまりディスアビリティ（disability）であるとし、障害が社会的に構築されるものであると主張されている。社会組織がインペアメントのある人々を考慮しないために引き起こされる活動の不利益や制約は「社会的障壁（social wall; 杉野, 2005）」と呼ばれ、この社会的障壁という概念には、具体的なものも抽象的なものも含まれている。そして、様々な社会的障壁によって障害者が依存状態に置かれることを無力化（disable/disablement; Oliver, 1990）と呼ぶ。

しかし、このような障害に関する観点を本稿の主題である障害者労働の問題にそのまま導入するには、実は難点がある。例えば星加（2007）は、次のように指摘する。社会モデルの観点に基づきある改善がなされ、一部の「有能」な障害者が雇用におけるディスアビリティを解消しうるだろう。しかし、より「重度」な障害者がその恩恵から排除されるとすれば、ディスアビリティ間の質的な差異や多様性に対応できる理論的構成とはいえない。

また、ディスアビリティの原因を特定することと、解消の方法を特定することとは別のことでもある。そこには、ディスアビリティをめぐる議論の前提にある、非文脈的で記述的なディスアビリティの特定という志向性、および、個人の「能力」というものを社会的な文脈とは無関係に措定する認識のあり方と関連する問題がある（星加, 2007, p76）。

社会モデルが主張する、障害の社会構築論の戦略的意味は尊重すべきだ。しかし現実には、社会の中心や外延がどこにあるのか分からない状況が存在する。ならば、障害の生起点をめぐる議論とは別に、排除されて続けてきた「障害」に直面する人々が、存在の価値をめぐる言説をどのように再構築していくのかということに視点を向けることも重要ではないかと考えるのである。

そこで本稿では、障害に対する上述したような観点を踏まえるが、障害の生起点にインペアメントがあるのか、それともディスアビリティがあるのかという実在をめぐる議論は扱わないこととする。そして、障害をめぐる語り方として異なる切り口があることを踏まえた上で、障害者労働の現場における実践を捉えていく[1]。この取り組みは、障害の起源を特定しようとする議論とは異なる方向を目指すことになるが、そのような議論と交差する部分が存在するであろうことは予想される。

1.2 本研究における「労働」[2]

本稿において石川氏の問いに応えようとするならば、私たちが存在の価値として評価する労働を分析する必要があり、そのためには、本稿で分析の対象とする労働の範囲も定義しておく必要があるだろう。

本稿においては、基本的に事業主と雇用契約を交わすことを特徴とする労働を、分析の対象としている。つまり、本稿で障害者労働とよぶ事柄は、雇用主と被雇用者が雇用契約を交わしてなされる労働の場に、障害者従業員がいる状況を基本的には指している。

とはいえ筆者は、労働に関しても障害の生起点をめぐる議論と同様に、語り方として異なる「労働」があると捉えている。筆者は、財の交換すべてが労働に当てはまると考えている。そこには労働基本法の対象となる「労働」もあれば、労働基本法の枠外にある「労働」もあるだろう。憲法第 27 条で定められる義務としての労働もあれば、労働三法が定める権利としての労働[3]もある。「アンペイドワーク」「家事労働」「感情労働」「福祉的就労」などと語られ定義づけられる労働もある。端から見れば、それは、例えば一般に（日本語では）肉じゃがを作ると呼ばれる一連の行動かもしれない。しかし、その現象は異なる文

---

[1] この観点は中川敏による未公刊の論文「人類学と政治思想」より着想を得た。

[2] 障害者による労働の場合、労働契約が交わされる場合でも障害者雇用、あるいは障害者就労と呼ばれることが多い。しかし、本稿で扱う労働は最終的には一般労働者の問題と共通の問題として分析を進めるため、障害者労働と記述する。

[3] 権利の具体的な内容は、自主的に労働することを妨害されない権利、労働組合を作り加入する権利、労働組合加入を強制されない権利、雇用者と団体交渉を行う権利、合法的に争議を行う権利などである（浅倉・島田・盛誠, 2008）。

脈の中で異なる扱われ方をし、語り方として異なる「労働」として存在すると考えるのである。本稿においては、雇用契約のない福祉的就労の場にある労働も、労働として一部登場する。

ただし、その言説を分析する方法を述べる前に、「労働」の語り方に大きな影響を与えていると思われる重要な点を、ここで確認しておきたい。それは、労働は本来商品ではないにも関わらず、歴史的変遷の中で擬製商品として扱われるようになったという点である。

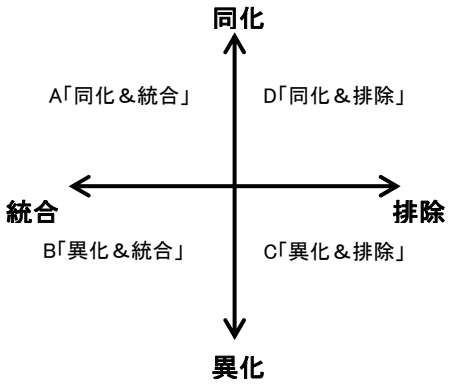


図 1　差異と平等のディレンマ

ポラニー（1944=2009）は「大転換」において、労働が市場で取引されるようになったのは、産業革命後のことであると指摘する。産業革命以後、高価な機械を生産過程において損失なく使うためには、全ての原材料そして生産要素が商品として確保され、効率的に配置されなければならない。このことから、本来市場での販売のために生産されたものではない、人間の活動の一部である労働は、商品としての扱いを受けるようになる。しかし、労働は本来商品ではなくあくまでも擬製された商品である。本稿における議論の非常に重要な前提として、このポラニーによって指摘されている労働に関する観点がある。

1.3 本研究における「異化」

また、本稿において障害者労働をめぐる言説を分析する際には、石川（2002）における同化－異化／統合－排除という 2 組の二項対立を（図 1[4]）を用いて議論を展開する。ここには、障害学になじみのない人にとっては新奇であろうと予想される「異化」という言葉が含まれている。

1.3.1 「異化」とはどのようなことを指すのか

田中（2005）において「異化」という言葉が照射する内容は、次のように定義されている。

1) マジョリティである健常者たちの支配的価値によって、自明のものとされてきた社会的リアリティ（例えば、形而上なもの――障害者に関する伝統的な観念、形而下のもの――障害者に関連する社会政策やサービスなどすべて含む）が、障害者運動の価値によって、その自明性を揺り動かされること。
2) 障害者運動の価値によって、その自明のものとされてきた社会的リアリティに新たな意味が付け加えられたり、その社会的リアリティとは別のリアリティが作り出されること（田中, 2005, p21）。

[4] 石川（2002）の議論をもとに筆者が作図

基本的に本稿においては、この田中の定義に従って「異化」（田中の著書においては〈異化〉と山鉤括弧をつけて表記されている）という言葉を用いる。同著においては、統合と同化という概念に関しても、次のような定義づけがなされている。

〈統合〉とは障害者を有する人々が地域社会において、一般の市民と同等の社会サービスを享受しつつ生活しうる状態、いわば、生活の場と生活手段、そしてそれらを活用する権利が〈分離〉されてない状態を意味する概念である。また、〈同化〉という語は、「特定の文化やアイデンティティを持つ障害者集団が、マジョリティである健常者の支配的分化に併合されること、障害者集団の文化的特性や集団的主体性がその併合・支配によって消去されてしまうこと」と定義づけておこう（田中, 2005, p21）。

ここで田中が〈分離〉と呼んでいるものは、石川における排除とほぼ同義であると考えてよい。ただし、田中による「異化」に関する解釈は、その言葉が照射する内容が他の「異化」をめぐる議論よりも広く扱われていると筆者は感じている。この点について、確認しておこう。

1.3.2 「異化」をめぐる議論

石川（2002）は、同化－異化／統合－排除 という 2 組の二項対立を用いて、次のように社会のあり方を措定している。私たちの社会は、同化には統合で報いるが、異化（同化しないこと）には排除で応える。それはある種、社会と個人が取り交わした契約のように感じられている。ところが、同化を達成しても、秩序に順応して適切にふるまっても、社会は障害者を排除し続けている。すると、同化的な努力を続けてきた障害者にとって、約束違反が起きていると感じられるようになる。

この実感をどのように受け止めるかによって、それぞれの障害者が向かう方向は一変する。一つは平等派や統合派などと呼ばれ、社会の約束違反を指摘し、約束を果たすよう社会に要求する。もう一つは、今までのような克服努力は続けないという選択である。異化の方向に向かって積極的に「再出発」する。その最も積極的なものは「障害文化」の構築であり、あるいは再評価であり、差異派、文化派と呼ばれている（石川, 2002）。

倉本（1997）は、後者の取り組みの代表的なものとして、青い芝の会による運動を考察している。そして、その取り組みの先には「異化の陥穽」がはりめぐらされていたことを指摘している。とりわけ、〈健全者文明〉との対抗関係のなかで創造される〈障害者文化〉の規範が、支配的な規範に抗するために、より拘束的で、逸脱に対して不寛容なものとなる恐れがある点。そのような強力な規範のもとでは、障害者が再度の自己否定へと追い込まれる危険性はいっそう高くなる。

さらには、そうした先鋭な対抗関係があるところでは、往々にして、対抗それ自体が自

己目的化する傾向がみられる。〈障害者文化〉の創造は、〈健全者文明〉に対抗するため、それを打ち消すだけのインパクトをもった反撃が必要とされる。だが、〈健全者文明〉への反撃として有効性をもつものが、障害者の生と親和的なものであるとは限らない。〈障害者文化〉創造の本来の目的を外れて、対抗そのものを目的とした方策が前面に現れる可能性が、そこにはある（倉本, 1997）。

石川も、異化の方向に向かって再出発する取り組みを手放しでは評価しない。同化を代償とする統合が、同化を代償としてもなお実現しなかったからといって、排除を代償とする異化、障害の文化の構築、あるいは再評価を、引き返していく目的地、創造する文化の場所とすることは正しいことなのかと問う。統合要求をせずに自文化の構築・再評価だけを目指したのでは、同化と異化にかかわらず社会は障害者を排除するつもりであることは再び隠されてしまう。

石川は、障害者の運動が、統合派・平等派と、文化派・差異派――同化主義推進と差別主義隠蔽――に分割されることは暴力的で理不尽なことだと指摘する。そして、彼の議論は、「平等要求と差異要求は、本来二者択一の問題ではないはずだ。D『同化＆排除』からB『異化＆統合』をめざし続ける道、どちらかに生き方を純化しないという戦略を考える（p39）」という結論に帰着する。

1.3.3 「異化」の新たなる次元

石川は、同化＆統合を自明視し、異化＆統合の可能性を考えない態度が、障害者を無力化する社会的障壁であると指摘している。そしてこれを問題とし、これからの運動はB「異化＆統合」へ向かっていくべきだと指摘するのである。

それは、同化主義的社会に備えられた価値観に対し、同化するのか異化するのかという二者択一のジレンマを抱えた状況から、どちらも選ばずにB「異化＆統合」を求めるという新しい発想である。そして、その新しい取り組みにおける「異化」とは、田中の定義する「異化」に近いものであると考えられる。つまり、「できるようになる」か「できないままでいる」かという二者択一ではなく、障害者運動の価値によって、その自明のものとされてきた社会的リアリティに新たな意味を付け加えたり、その社会的リアリティとは別のリアリティを作り出したりすること。それは、新たなる異化の方向性であり、いわば同化－異化／統合－排除をめぐる 2 次元上で展開されていた取り組みに対し、新しい次元を加える取り組みであると言える。

本稿における表現としては、主に田中の用法に従って「異化」という言葉を用いていく。しかし、本稿の題材となる取り組みには、石川の論じる「異化」も、田中の論じる「異化」も含まれている。端的にその差異を表現するならば、前者は「できないままでいる」に近いものであり、後者が「新たな意味を付け加えたり、別のリアリティを作り出したりすること」に近いものである。しかし、この 2 つの分類は、明確に二分されるものでも、どちらが正くどちらが誤りというものでもない。「異化」という言葉は、運動の変遷に従ってそ

の照射する内容に幅があるものなのだと、筆者は理解している。

2　方法

本稿では、私たちの労働をめぐるどのような言説が存在し、それらがどのような相互作用を展開しているのかを見ていく。このために採用する研究方法は、大きな括りとして質的研究と呼ばれる調査研究方法である。基本的に、いずれの章で報告する調査においてもエスノメソドロジーに基づくフィールドワークを実施する。この際に記述したフィールドノートおよび、インタビューに基づいて本稿は構成されている。本稿で一貫して注目するのは、現場においてやり取りされる言葉の用法であり、あるいは、「意味」として共有されていることがらを介して推察される規範である。

しかし、各章で対象とする人や事業所によっては参与観察が成し得ず、インタビュー調査のみに終わったものもある。また、本稿において対象となった多くの人々が、知的障害者と分類される人々であった。実際のフィールドワークでは、勤務時間中に私語として受け止められる質問をすることは憚られる場面も多かった。対象者によってはインタビューという場にある前提を共有することが困難であったり、休憩時間という文脈に労働の話を持ち出して質問することが困難であったりした。

ところが、質的研究の多くの方法論が、言語的に習熟された人々の相互作用を前提としており、知的障害者を対象とした研究に関しては、実は方法論的に確立されていない[5]。このため本稿においては知的障害者を対象としたインタビュー調査や文献調査に加え、周囲の従業員や家族、福祉関係者へのインタビュー調査、そして参与観察により得た情報を合わせて参照する。加えて、文献調査によって得られた歴史的背景を、知的障害者の言説を分析する手掛かりとする。

ここで前提となっていることは、今日成立している言葉の用法やレトリックは、歴史的に構築されたものであるという点である。同時に、日常生活における相互作用においても変化し再構築されるものであり、それらは非常に動的であると考えている。

3　構成

冒頭に述べた石川氏の詩は、生産性によって人の価値が決まるという価値観に対し、働けない体から差別なく生きる資格を問うものであった。この問いに対し、障害者労働を切

[5] この点に関してはGoodleyとMooreによる精力的な研究が参照される。例えば、2000年に雑誌Disability & Society に報告されている取り組みは、知的障害者にとっても議論に参加することを可能にするものである。この研究で筆者らは、知的障害者がパフォーミングアートをする意味に関して調査し、これをマンガを用いてまとめ、発表した。そして、パフォーミングアートを単なる「お楽しみ」として扱うべきではなく、興行主は金銭のマネージメント、長期契約、交通手段の確保することを通し、きちんとした取組みとしてフォーマルな姿勢を示すべきであると結論づけた。この研究は、アカデミズムがこれまでのように高みから人びとの真実を記述するのではなく、その場に居合わせる人びとと対話し議論を共有する方法として、マンガの表現手法があることを教えてくれる。

り口として考察することを通し、筆者なりの答えを出すことが本稿の目的である。この目的のため、本稿では以下の構成に沿って考察する。

第 1 章ではまず、障害者の労働に関する各分野の議論を振り返る。そして、障害者労働における問題とは、①労働として求められる能力と提供する能力の差をどうするか、②生産性によって存在の価値が決まるという価値観・労働観をどう捉えるのかという、2 点に集約されることを示す。そして、ここから障害者の労働を巡ってなされる議論に 2 つの方向性が存在することを導き出す。

第 2 章では、当事者の間で「労働とは何か」という問題がどのように議論されてきたのかを振り返る。ここでは、脳性まひ者集団青い芝の会による会報及び『季刊福祉労働』を題材とした。そして、生産性という価値に回収される言説は、労働の枠組みへと統合されてきた一方で、存在を評価する価値を異化しようとする言説は、労働の枠組みから排除されてきた点を指摘する。

第 3 章では、第 2 章でキーワードとして浮かび上がってくる「自立」に注目する。存在を評価する価値を異化しようとする言説がどのように排除されたのか。生産性という価値観への同化&統合がどのように支配的になったのか。この 2 点を文献調査により確認する。ここでは、古典・新聞・法令文を題材に、「自立」の変遷を確認する。そして自立を語る主体及び用法が変化することで、生産性という価値に回収される言説で「自立」を語ることが支配的になったことを示す。

第 4 章では、支援者の物語と化した「自立」を、当事者がどのように生きているのかをみた。ここでは就労している障害者へのインタビュー調査を題材とする。そして「自立」が、生産性という価値への同化を求めるものであることから、コンフリクトが引き起こされている点を描く。

第 5 章では、障害者を雇用する事業所 X でのフィールドノートを題材に、労働の場を複数の交換システムが混在する場とする分析視点を導入する。生産性という価値に回収される言説は、再帰的に労働を市場交換へと疎外している。また、その言説は実際の労働の場にある全ての交換を記述する訳ではない。このため、現場には解決の困難なジレンマが生じている。

第 6 章では、障害者を雇用する事業所の健常者・障害者従業員へのインタビュー調査を題材に、労働のあり方がどのように変容するのかを分析する。ここでは、障害者の就労場面において障害者を無力化する障壁として「わからないという問題」と「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」を指摘する。障害者労働の場にあるジレンマを解決するには、生産性へという価値に一元化された労働の側に、異なる価値観をもって踏み込んでいくことが必要である。

第 7 章では、職場適応援助者に対するインタビュー調査を記述する。職場適応援助者の活動は、基本的に生産性という価値に回収される言説にて語られるのであるが、その取り組みは労働の場に「遊び」を持ち込み、結果として周囲の従業員の「障害者」観ではなく「労

働」観を変化させる影響を持つ点を示す。

第 1～7 章を通して描き出される障害者労働における課題は、一貫して生産性という価値に回収される言説と、存在を評価する価値観を異化しようとする言説、2 つの言説のせめぎあいである。そして、2 つの言説はその異なりのままに統合されるべきであるということがフィールドワークから見出される結論である。終章では、以上の結論をもって私たちにとって労働とは何か、生産性によって存在の価値が決まるという価値に対しにどのようにふるまうのかを考察し、働けぬ体から生きる価値を問うた石川氏に対する間接的な答えとしたい。

4　引用文献

浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾著（2008）労働法　有斐閣アルマ

Goodley, D. & Moore, M. (2000) Doing disability research。Disability & Society. 15 (6), 861-882

星加良司（2007）障害とは何か-ディスアビリティの社会理論に向けて　生活書院

石川准（2002）ディスアビリティの削減、インペアメントの変換〔石川准･倉本智明（編）障害学の主張〕明石書店

石川正一・石川左門（1982）めぐり逢うべき誰かのために―明日なき生命の詩　立風書房

倉本智明（1997）未完の〈障害者文化〉――横塚晃一の思想と身体　*社会問題研究*　**47**(1)

中川敏（未公刊）人類学と政治思想

Oliver, M. (1986) Social Policy and Disability: some theoretical issues, Disability, Handicap & Society, 1 (1), 5-17.

Polanyi, K. (1944) The great transformation : The political and economic origins of our time. Beacon Pr. (ポランニー著 野口建彦 楢原学 訳（2009）大転換 東洋経済新聞社)

杉野昭博（2005）「障害」概念の脱構築――「障害」学会への期待．障害学研究,1,8-21

田中耕一郎（2005）障害者運動と価値形成―日英の比較から　現代書館

第1章　　障害者労働[6]をめぐる言説

1　本章の目的

本章ではまず、今日の障害者労働のあらましを説明する。次に、先行研究でとりあげられた主要な論題を取り上げながら論点を整理し、それぞれに対してどのような知見が得られているかを概観する。中でも、障害者労働に関する各分野における言説に注目して分析することで、本稿の主題である障害者労働を論じていくに当たっての、議論の方向性を明らかにしたいと考えている。

2　障害者労働のあらまし

2.1 日本における障害者雇用政策

戦後日本において障害者労働に取り組む最初の法律は、1947 年に制定された「職業安定法」である。この法律により、知的障害者および身体障害者に対して、職業指導や雇用対策が適用されることになった。1952 年には、職業更生の強化を図る「身体障害者商業更生援護対策要綱」が策定されるが、いずれの法律も対策の中心は、傷痍軍人を含む更生可能な障害者に置かれていた（大岡･菅野, 2009）。

1960 年に入ると「身体障害者雇用促進法」が制定され、割当雇用制度が成立する。これは当時､民間の事務的事業所における身体障害者法定雇用率を 1.3%と定めたものであった。しかし、今日のように障害者の雇用が義務化されたわけではなかった。法定雇用率とは、民間企業、国、地方公共団体が、一定の割合に相当する人数以上の障害者を雇用しなければならないとされる、その割合のことである。

その後、支援の対象が重度障害者にまで拡大されたことから、1964 年に重度身体障害者授産施設が、1972 年には身体障害者福祉工場が制度化された。1975 年には法定雇用率が 1.5%に引き上げられ、身体障害者の雇用が義務化される。雇用率達成指導に従わない企業に関しては、企業名の公表、納付金といった罰則が課され、一方達成企業に関しては助成金や報奨金が出されるというものであった[7]。

---

[6] さしあたって本稿で障害者労働とよぶ事柄は､雇用主と被雇用者が雇用契約を交わしてなされる労働の場に、障害者従業員がいる状況を指している。

[7] 法律には様々な解釈がある。例えば障害者雇用納付金制度は、「事業主間の経済的負担を調整する観点から、雇用障害者数が法定雇用率（1.8%）に満たない事業主から、その雇用する障害者が１人不足するごとに１月当たり５万円を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金（超過１人につき１月当

1985 年に「身体障害者雇用促進法」は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」と名称が改正され、内容も知的障害者を対象として含むようになり、法定雇用率を 1.6%としたものとなった。また、職業リハビリテーションの推進が位置づけられ、「職業前訓練」が盛んに行われたのもこの時期であった。

この頃から、アメリカから援助付き雇用を独自に学び、国内での実践に取り入れる先進的な取り組みを始める個人や民間団体が現れ始めた。こういった団体による働きかけや、日本での障害者自立生活運動の高まりの影響を受け、2002 年厚生労働省内部で雇用の拡大と就業生活支援体制が組まれるようになる。この結果、「障害者就業･生活支援センター事業」「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」がスタートした。

その後、2006 年に障害者自立支援法が施行され、それまで福祉的就労[8]の場にいた障害者が、一般就労へ移行することを目的とした福祉事業が創設される。同時に「障害者の雇用の促進等に関する法律」が一部改正され、精神障害者が新たに対象として含まれるようになり、その他にも在宅就業障害者の雇用対策など支援の幅を広げている。

2.2 海外における障害者雇用政策

世界各国の障害者政策に目を向けてみると、そこには a）アメリカやイギリスなどに見られるような差別禁止法制によるもの、b）日本やドイツなどに見られる割当雇用制度によるもの、c）スウェーデンなどに見られる保護雇用[9]制度によるもの、と分類されるいくつかの特徴が見出される。a）差別禁止法による場合、政府による介入が小さい一方で、障害者自身による労働能力向上の努力が重要になり政策の対象範囲も狭くなる。b）割当て雇用制度では政府介入が一定程度行われ事業所が大きな役割を与えられているが、規定割合以上の障害者は雇用されないため就業格差は解消しないと指摘されている。遠山（2004）においては c）保護雇用制度による政策対象範囲が最も広いと考えられるのであるが、その反面政府負担が大きく社会統合も達成されにくいなどの特徴が指摘されている（鈴木, 2002; 遠山, 2004）。

たり２万７千円）や助成金を支給する仕組み（厚生労働省, 2008）」とも説明され、それが調整金であるか、罰則であるかという解釈をめぐる議論がある。障害者雇用が義務化されたという解釈に関しても、これを否定する議論がある。

[8] 障害者自立支援法において「福祉的就労」という言葉は使われていないが、障害者白書などにおいて「福祉的就労」という言葉は用いられている。そこで「福祉的就労」は「授産施設等と作業所等で働く」ことと等価な言葉として扱われている。

[9] 社会的雇用という呼び方もある。また自らの活動を社会的雇用であると謳う取り組みは、例えば豊能障害者労働センターなど日本国内にも複数個所見られる。

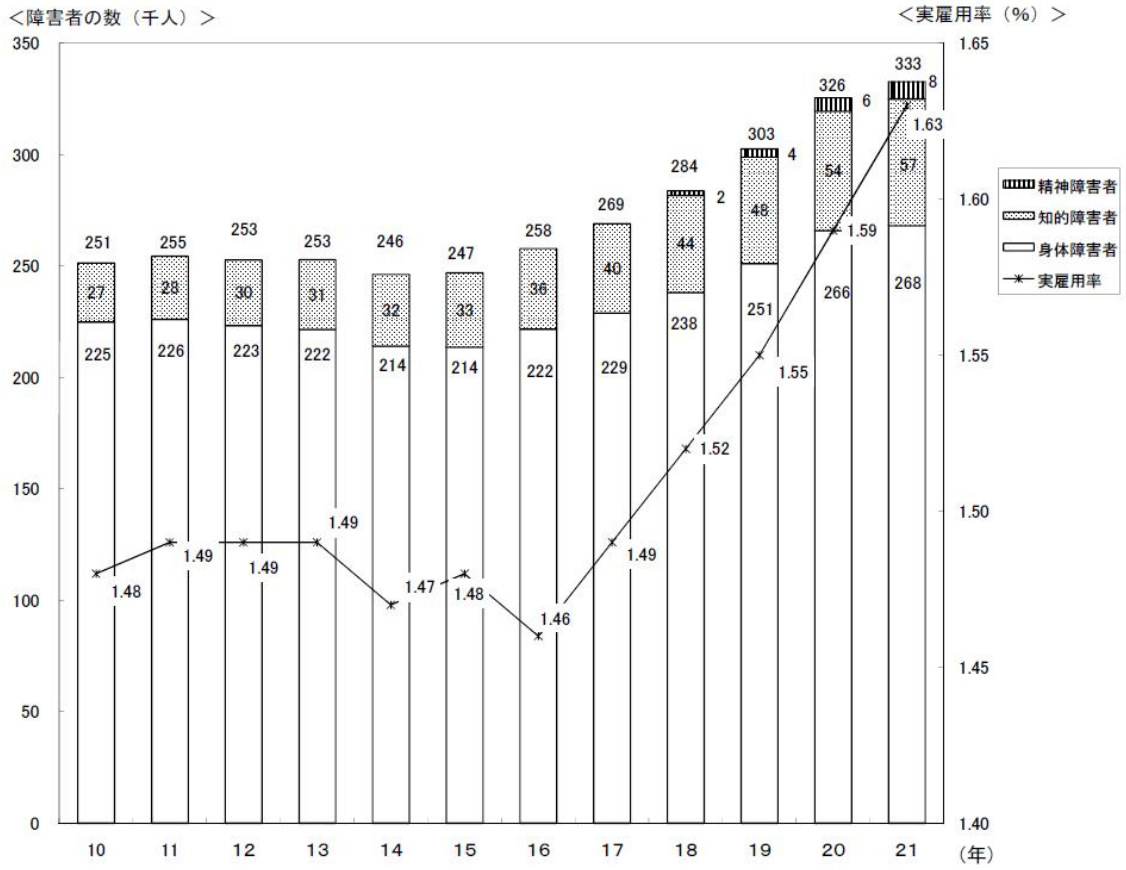


図 1　実雇用率と雇用されている障害者の数の推移（出典：厚生労働省, 2009a）

いずれの国においても障害者の労働市場への参加を保障することは、障害者の社会参加及び平等を保障する不可欠な手段であると、認識されている。その一方で、脱施設化の拡大、障害者自身の労働に対する要求の増大、雇用機会を求める障害者の多様化などから労働市場の需要と障害者のもつ技能や適性とのミスマッチが増大する現状を抱えている（鈴木, 2002）。

2.3 日本における障害者労働の量的現状

厚生労働省（2009a）より発表されている 2008 年 6 月 1 日付の雇用率は、公的機関全体の実雇用率は 2.17%であり、民間企業（56 人以上規模）全体の実雇用率は 1.63%である。国の機関では 97.4%、都道府県の機関では 95.6%、市町村の機関では 87.7%の機関が法定雇用率（2.1%）を達成している。しかし、都道府県教育委員会のうち法定雇用率を達成しているのは 54.3%と低い水準にあることが明らかにされている。そして、民間企業において法定雇用率（1.83%）を達成している企業の割合は 45.5%と公表されている（厚生労働省, 2008）。民間企業における雇用率の推移を図 1 に示す[10]。

[10] この数値が障害者の雇用状況をそのまま反映するというわけではない。55 人以下規模の中小企業に雇用される障害者数は反映されていない上、ダブルカウント制度の影響で雇用

このように法制度や数量的な変遷を確認すると、障害者労働は徐々に整備され進展してきているようではある。1.83～2.1%という法定雇用率が高いのか低いのかは別として、日本において割り当て雇用制度は一定程度は機能しているといえるのだろう。

しかし、日本の障害者政策を他国の状況と比較した勝又（2008）は、「(日本の状況は)どんなにひいき目に見ようとしても、遅れている」と指摘する。これは、障害者人口の比較や障害者関連支出に関する比較から導き出された結論である。国際機関や欧米諸国は、障害の社会モデルを取り入れ差別禁止法へと政策転換を進めている。これに対し日本は、依然として障害の個人モデルに基づき、障害者を専門家によるインペアメントの認定によって区分することが、ここでは問題視されている。

3　日本における障害者労働の質的現状

社会モデルは、障害の社会構築論とも呼ばれる。そして、社会組織がインペアメントのある人々を考慮しないために引き起こされる活動の不利益や制約は、社会的障壁と呼ばれている。物理的なあるいは心理的な障壁の構成について分析する研究が行われていることは、序章にて報告した通りである。

障害者労働に関しても、障害の社会構築論に立脚し社会的障壁を分析するものが多数見られる。議論の題材としては個別的・具体的な要因（例えば、個人個人の経験する教育課程、就労環境）から集合的・抽象的な要因（例えば、自由競争のシステムや、雇用支援政策、周囲の人々の偏見･差別）に関して、マクロレベルからミクロレベルまで、多様な視点で議論がなされている。

例えば、健常者中心の価値観の中で障害者が働く意義を見出しにくい現実がある点（田島, 2003)、インペアメントによって職域が制限されている点（臼井・瀬山, 2007)、障害者が職務遂行能力を獲得するための仕組みが存在しない点（Wehman, 1981; 富安, 2001)、雇用支援制度が不十分である点（相沢, 2003; 志賀, 2004; 竹前, 2002)、社会組織がインペアメントのある人々のことを考慮しないために活動の不利益や制約が引き起こされている点（Oliver, 1986)、障害者の職務遂行能力に対して否定的な見方が根強い点（Barnes et al, 2004)、自由競争や能力主義が平等を阻害している点（立岩, 2001)、などがあげられる。

障害学における障害者労働に関する議論は、数え切れないほど存在する。これらの根底にある問題は、立岩（2001）や田中（2005）により指摘されている次の２点が挙げられるだろう。

1. 労働の場で求められる機能や能力と障害者の備える機能と能力の問題。そしてこれと相関的に生じる差別、選別、格差をどう考えるのか。
2. 労働とは何か。個人の生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのか。

以下、この２つの課題に関する議論を、一部重複するが紹介していこう。

率が急激に増加しているように見えるが、実際の人数としてはそれほど増えていない。

3.1 労働の場で求められる機能や能力の問題。これと相関的に生じる差別、選別、格差をどう考えるのか。

まず、障害を理由とした就労格差がある点に関し、これを障害の社会構築論に基づく観点から見るならば、不当な差別に当たる点を指摘する研究がある。

たとえば、障害者欠格条項をなくす会事務局長である臼井は、障害を理由とする法制度上の障壁として障害者欠格条項を取り上げている。欠格条項があることにより社会の様々な場が、障害のある人がいなくて当たり前な場として作られている。そして、欠格条項を見直すことが障害者社会参加に求められる合理的配慮の要件としての環境整備をするために必要条件である、と指摘している（臼井, 1991; 臼井・瀬山, 2007）。

また遠山（2004）は、障害者の労働能力に影響を与える要因を①労働能力の習得機会の少なさ、②評価における障壁、③習得力の低さ、④個人の努力量の 4 つに分類し、そのうち労働能力の習得機会の少なさ、評価における障壁、習得力の低さの３つの要因による能力差を理由とした排除が、個人にとって責任のない問題として特定され、それらの社会的解決が求められるとしている。

一方で立岩（1995）は、労働というものが、求められる要件を満たす人と満たさない人とを必然的に生み出す性質のものであることを指摘している。例えば、CIL（Center for Independent Living）と呼ばれる、障害者自身による障害者の自立生活を支援する組織の運営において能力主義が現れる場面に出会い、次のように思いをめぐらせている。

> CIL は、運営委員といった「役職」だけでなく、事務局の運営にしても、できるだけ障害を持つ人の中から人材を得ようとしている。効率的な経営という観点からは、障害により不利な立場にいる人はいる。それは障害者の間の「格差」を産むだろうか。しかし、…仕事は必要であり、仕事が仕事である以上要求するものがある。あらゆる仕事はできる人とできない人を作り出す。仕事が仕事である限りこれを避けることはできない。…必然的に選ばれない人はいる。…実際には難しいことだ。しかし、それ以外のどんな道がありうるだろうか。

すなわち、労働の場においては、それが労働である以上求められる機能や能力は必ず存在するのであり、それゆえにそれを担う人に対する選別は生じてしまうのである。仕事の要件を満たす人を選別することと格差・差別の問題は、いわば表裏一体であり、この点に関してどのような態度を示すのかが、問題となってくるのである。

そして、この点を法律として明示した差別禁止法制の一つに、アメリカ合衆国における「障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990; 以下 ADA 法）」という連邦法がある。この法律では、職務に伴う本質的な機能に関して、資格のある[11]障害者

[11] この「資格のある」という語は”qualified”の訳であり、職務に伴う本質的な機能を遂行

を障害ゆえに差別してはならないと定めることで、臼井らが指摘するような問題を乗り越えようとしている。

ただし ADA 法に関しては、それが重度障害者、特に重度知的障害を切捨てる法律であるという批判が日本国内ではあがっている。それは、保護の対象となる障害者は「資格のある障害者」、つまり職務に伴う本質的な機能を遂行できる障害者という括りが発生しているからである。戦後の日本で展開された障害者自立生活運動は、生産性に重点を置く価値観との戦いでもあっただけに、ADA 法で唱えられている差別禁止の内容に対しては様々な論者による多くの疑問が提示されている[12]。それは「完全参加」というスローガンが掲げる内容と市場交換される労働との根源的な相違をはらんでいるため、非常に解決が困難な課題となっている。

さて、このような労働の場で求められる機能や能力と提供する機能や能力との問題をめぐる議論は、言い換えるならば「働けぬからだ」とそうでないものの境界線を引きなおす作業であるということができる。労働を擬制商品として取引する労働市場を備えた近代資本主義は、「働くべきもの（労働者）」と「働けないもの（非労働者）」との明確な区分を必要とする。このことから、「障害者」という「非労働力」としての分類が「子供」や「老人」などとともに社会的に生成されている点が、ストーンによって指摘されている（Stone, 1985）。ストーンは、「障害者」とは「障害関連給付の受給者」を定義するために便宜的に設けられた分類カテゴリーに過ぎず、「正当な理由を持つ失業者」と言い換えることができると結論付けている。

同時に、「障害者」というカテゴリーが、労働市場の調整弁として潜在的機能を果たしているということが、1944 年の障害者雇用法が制定された経緯を分析したボルダーソン（Bolderson, 1980）や、1960 年代の障害年金受給者統計を分析したイェリン（Yelin, 1992）によって指摘されている。このことは、日本においても 2008 年 9 月に発生したリーマンショック以後、解雇された障害者従業員数が 2,774 人と、前年度解雇された人数と比較して 1,251 人増加している（厚生労働省, 2009b）ことからも示される。これらの指摘はいずれも、本稿の主題である障害者労働における諸問題が、資本主義社会における機能的要件として合理的な存在理由を持っているのことを示すものである（杉野, 2002）。

3.2 個人の生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのか。

立岩 （2001）が指摘するように、私たちが労働への参加を求める理由には、生きていくために必要な金銭を稼ぐこと以外に、「社会の場に参加したい」という要因もある。しかし、労働というものが必然的に求められる用件を満たす人と満たさない人とを生み出す性質のものであるがゆえに、そこには相容れない齟齬が生じる。

ここで「完全参加」を第一に考えるならば、ここまで述べてきた労働の場で求められる

できる障害者を指している。この訳語ゆえに誤解が生じたという指摘がある。

[12] 例えば八代・富安（1991）ADA（障害をもつアメリカ人法）の衝撃　学宛社

機能や能力の問題が生じない別の労働概念を形成し、これを実現する取り組みが必要とされる。詳しくは第 2 章で論じていくが、その一部を確認しておこう。

機能や能力の問題が生じない労働概念の例としては、脳性まひ者団体「青い芝の会」によって唱えられた「障害者にとって生きること自体が労働である（全障連, 1976)」というものがある。この主張は、「働けない障害者」そのものを社会的に認めさせなければ、障害者の解放はありえないという認識に基づいたものであり、ここから障害者は「働けなくてなぜ悪いという開き直りが必要である」という主張が提起され、賃金労働を求める障害者の要求の中にある「健常者幻想」を自己批判すべきであるという主張が導き出される。

実際、1980 年代に展開されたいわゆる障害者自立生活運動においては、「『労働』に『障害者』を適応させるのではなく、『障害者』に『労働』を合わせること」、「労働を通して…差別社会を変革する戦いの担い手へと自己変革すること」(姫岡, 1981) という主張のもと、様々な取り組みが行われた。例えば協働作業所を舞台に新たな労働のあり方を創造し、地域社会を変革しようとする試みとして、えーぜっとの会[13]やわっぱの会[14]に代表されるような実践がある。また、一般の職場のあり方そのものを内部から変革すべく、「大久保製壜闘争[15]」や「堀田節子さんＮＨＫ就労闘争[16]」など一般就労や労働条件の改善を求める様々な取り組みもなされている（全障連, 1984)。

日英の障害者運動の比較を通して検討した著書において田中（2005）は、以上のような取り組みを次のように評価する。

> （新しい労働概念の創出はいずれも）雇用の主流から〈分離〉された地点から、その〈分離〉への抵抗として提起されたものであるが、前者の「青い芝の会」を中心とした主張は、「労働の拒否」という表現によって、〈働く･働けない〉という基準の河岸に、人間存在のもうひとつの価値を提起してゆこうとする志向に動機付けられ、また後二者の主張

---

13 http://homepage2.nifty.com/yous/aznokai.htm　（最終アクセス日：2009 年 12 月 3 日）

14 http://www.wappa-no-kai.jp/　（最終アクセス日：2009 年 12 月 3 日）

15 「大久保製壜闘争」とは、大久保製壜工場において作業の遅い従業員に暴力を振るうなど数え切れないほどの差別行為がありこれが訴訟に発展したものである。その訴訟とは、例えば次のようなものであった。

大久保製壜工場は 1977 年知的障害者女性従業員 E さんと交際していた従業員千葉辰雄さんを解雇した。これは千葉さんと E さんとが職場外で勤務時間外に「デート」していたことを理由とするものであった。この解雇は不当であると訴えた裁判で、裁判所は「E さんは通常人に比べて著しく知能が劣っているため、当日のデートは良俗に反し、職場秩序を乱した」という理由により千葉さんの訴えを棄却したのである（全障連, 1984)。

16 「堀田節子さんＮＨＫ就労闘争」は、次に述べる NHK の待遇に抗議する運動である。1981 年国際障害者年キャンペーンに熱心であった NHK が障害者雇用の意図を表明し、その後応募してきた堀田節子さんを「長期臨時職員」として採用したことに端を発する。正規職員としての所属を希望する堀田さんに NHK は、高卒以上の学歴を要求した。また、健常者と同じ内容の採用試験を同じ条件で受験することを要求した。しかし、堀田さん自身は、就学義務免除制度により教育を受ける機会を持てなかったのである（杉本, 1983)。

（就労闘争や作業所を作る運動）は、既存の労働のあり方をその内外から〈異化〉しようとする志向に動機付けられていた（p195; 括弧内は筆者による補足）。

3.1、3.2 の両節を総合してみるならば、障害学において障害の社会モデルを共有するなかにも、見ているものや考える方向が違う議論が存在することが明らかになる。一つは、既存の労働概念を前提とする。労働の場で求められる機能や能力と障害者の備える機能と能力の問題に関しいかに取り組むのか。そして、これと相関的に生じる差別、選別、格差をどう考えるのかを問う議論である。もう一つは、既存の労働概念そのものを疑い変革しようとする。個人の生産性によって存在の価値を評価されることを問題視し、労働とは何かを問う議論である。

4　求められる機能と能力、提供する機能と能力を一致させること

4.1 就労支援技法という環境設定

前節では、障害者労働の根底にある問題として、労働の場で求められる機能や能力が、障害者を選別し就労格差を引き起こすこと、労働概念の再検討が必要とされてきたことを紹介した。前者に対し、障害者のもつ機能・能力を高め同時に環境設定をすることで、労働の場で求められるものと提供するものを一致させようという取り組みがある。そのような取り組みの一部は、行動分析学により唱えられる三項随伴性[17]理論に基づく就労支援方法の研究に集約される（例えば富安, 2001; 小川, 2001; 刎田, 2004; 若林, 2009）。

若林（2009）による総括は次のとおりである。70 年代の就労支援技法に関する研究は、就労への準備段階に関する研究がコロニーや授産施設を舞台として集中していた。しかし 80 年代半ば以後は、一般企業内における職場適応を支援する研究に重心がシフトしている。この変化は、それまで主流であった「職業前訓練」を就職の前提条件とし、就労のための準備が十分にされていなければ就職は困難であるという見解が覆されたこと。まずは職場に配置し、それから適切な訓練を行う「職場内訓練」へと見解が変化したことを反映している。また、1986 年の援助付き雇用開始後から 90 年代に入ってからも、さらに研究の重心はシフトする。ジョブコーチによる直接的なスキル習得支援に関する研究に加え、周囲の従業員に対するサポート方法の指導など、間接的な支援を含めたものに変化してきた。

研究の対象となる障害者は、中･軽度の知的障害のある人もいるが、1970 年代の研究から

---

[17] 三項随伴性とは、刺激-反応-結果の 3 つを一連のものとして捉える行動分析学においては重要な視点である。多くの社会科学者によって S-R 理論と誤解されているが、行動分析学の観点において重要とされているのは行動に随伴して生じる結果である。行動分析学の代表的論者であるスキナーは”The ethics of helping people”という表題の論文において「我々は秩序や安全、幸福を供与することによって、誰かを援助するわけではない。『素晴らしい人生』とは、人々が必要なものを所有する世界ではないのだ。我々が求めているのは、人々の必要とする事物が、自らの行動における結果として現れてくるような世界なのである」と、三項随伴性理論に基づき援助の本質を指摘している（Skinner, 1975）。

一貫し、重度知的障害のある人が含まれている。これは今まで知的障害が重く、働くことは不可能だとされてきた人たちも、指導法を含んだ適切な環境を提供すれば十分働けるということを証明すべきだという意図があったと指摘されている（若林, 2009）。

このように、心理学において議論されることが多かった就労支援技法は、現在職場適応援助者事業として制度化されている。そして、援助付き就労やアセスメント法など、実践として結びつき具体的な展開を見せている（Wehman, 1981；小川, 2001；富安, 2001）。ただし、若林（2009）が指摘するように、多くの就労支援技法が行動分析学に基づいたものでありながらも、実践から理論への還元がなされていない[18]。

4.2 経営的成果を上げる

一方経営学に目を転じてみると、例えば秦（2003）や小倉（2006）に代表されるような、特例子会社[19]の経営を経験した著者による、障害者雇用のノウハウを紹介する書籍が存在する。このような特例子会社の経営を担当した人々の主張からは、労働の場で求められる機能・能力と障害者のそれを一致させ、さらに組織として運営するために様々な葛藤を抱えこれを乗り越えるための取り組みをした形跡が見え隠れする。

このような著書には、例えば会社設立の経緯から始まり、雇用率の推移、実際に稼動している業務の詳細な内容、断念あるいは撤退した事業、給与制度、健康管理、採用方法などを詳細に記述し、どのような環境設定や事業、方法論を採用すれば労働の場で求められる機能と障害者の能力が一致するのかが議論されている。

また、企業の障害者雇用が進まない理由に関する、経営者独自の意味づけも積極的になされている。例えば秦（未公刊）においては、制度の問題、障害の重度化、求人レベルと求職者能力の差、未経験企業が持つ障害者に対する決め付け、企業経営者に対する啓蒙教育の不足、障害者に対する能力開発機会の不足、などが挙げられている。現在も第一線で啓発活動を続ける秦の声を紹介しておこう。

> 私たち企業人は、改めて障害者雇用の本当の意味や意義、そしてそれを進める場面で企業が担う責任の重さや役割を認識する事が求められている。（中略）企業の経営判断の基準は、経済合理性の追求にあり、いかに効率よく人やモノを駆使しながら経営的成果を高めていくかにある。その意味では障害者雇用というテーマは、必ずしも短期的に成果をもたらすものではない。しかし、少し長期的視点に立てば、少子・高齢化が加速し、

---

18 若林はその原因を実践の基盤にある知識体系の必要性自体が就労支援実践家には認識されていないためとしているが、筆者は本稿で扱う様な言語ゲーム的な差異を行動分析学の理論が捉えきれないからだと考えている。

19 特例子会社とは、障害者の雇用に特別の配慮をした会社であり、親会社を持つことが通例である。この会社と親会社の関係が一定の要件を満たしている場合、これを子会社とみなし、この子会社に雇用されている障害のある労働者は親会社に雇用されているものとみなされて、親会社の障害者雇用率を計算することができる。

近未来的に労働力不足は避けようの無い課題として現れてくるだろう。少子化と高齢化は、国家予算を否応無しに高齢化シフトに追いやる。従来のような、障害者は福祉で支えていくという時代は終焉を迎えたといってよい。

特例子会社経営経験者による活動は、講演会、著書の発行以外にも障害者雇用推進のための NPO を設立したり、厚生労働省や日本経済団体連合会に提言したりするなど、その影響力は大きい。

4.3 障害者労働は市場にどのように評価されているのか

求められる機能と能力、提供する機能と能力を一致させることに対し様々な取り組みがある中で、障害者労働は市場にどのように評価されているのだろうか。

経済学者である中島（2006）や松井（2008）によると、国内の障害者労働に関して、実は議論らしい議論があまりなされていないと指摘されている。筆者の調べる限りにおいても金子（2001）、長江（2005）、中島（2006）による研究など数えるほどしかない。

金子（2001）は、バリアフリー施策が障害者雇用に実際に影響を及ぼしたかどうか、障害者雇用政策とバリアフリー施策の連携が国民経済に及ぼす影響について分析を行っている。バリアフリー施策は、障害者のみならず高齢者の観光支出など消費拡大効果がある。これと障害者雇用者数の増加を通じた生産能力の増加によって、国民経済は一定率成長する可能性があるという試算を出している。

一方で長江（2005）は、2003 年 9 月、大阪労働局が管轄する従業員規模 1000 人以上個別企業の障害者雇用状況がインターネット上で公表された出来事に着目し、この企業名公表という出来事が経済的にどのような影響を及ぼすのかを検討した。結果、障害者法定雇用率を達成している企業の株式市場収益率は下落し、逆に未達成企業で上昇したことが有意に確認された。この事実は、日本の障害者雇用施策で近年実行され始めた「未達成事業所名の公表」が罰則としての意味を成さず、それが新たな情報として株価を上昇させるために、障害者雇用抑制に働く可能性があることを示している。

このように、障害者の労働自体あるいはそのために実施された政策が、経済原則とどのようにマッチするのかという論点は非常に興味深いものなのであるが、それほど数がない。金子によると「障害者雇用の増加は障害者のインテグレーションや社会参加の実現を示す指標として扱われ、これに対する評価は障害者雇用や障害者福祉の理念に即してなされるべきであり、経済学的な実証分析の対象とすることが回避されてきた傾向がある」とその理由が述べられている。

しかし松井（2008）は、「市場メカニズムを無視したところに企図した成果は見込めない」と、障害問題を経済学の観点から捉えることの必要性を指摘する。

現実の障害者雇用の現場はそれほど甘くはない。障害学の当事者性を重んじることは

当然だが、それは経済原則を無視してもかまわない、ということではない。障害問題に限らず、経済原則や市場原理は多くの場合当事者には厳しいものとなり得るが、市場の重要性はそれがなかったときのことを考えれば一目瞭然である（松井, 2008）。

では、どのように市場メカニズムと障害者労働の問題を解決するのか。その答えに関しては、東京大学 READ（学術創成 総合社会科学としての社会・経済における障害の研究）[20]グループを牽引役として具体的な検討が始まったばかりである。

5　労働をめぐる言説の織り成すレトリック

以上、障害者労働に関してこれまで先行研究でとりあげられた議論の概要を示した。労働の場で求められる機能・能力と、提供する機能・能力を一致させるための努力は、個人への働きかけ、社会への働きかけ共に数多く実施されてきており、その内容も発展する気配を見せている。しかしこの過程において、障害者労働において非常に重要である、もう一つの問題が置き去りになりがちであることを確認しておきたい。それは、個人の生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのかという問題である。

この問いは、労働の場で求められる機能や能力の問題を考える上で必然的に立ち現れるはずの問題である。そこには「完全参加」というスローガンが掲げる内容と、市場交換される労働との本質的な相違があることは、3.1.にて確認したとおりである。

ここで、本稿において非常に重要な位置を占める、障害者労働に関する 2 つの議論を区別しておきたい。一つは、労働の場で求められる機能や能力と障害者の備える機能と能力の問題を議論する言説である。このような言説は、既存の労働概念やそこに投影されている、生産性の高いものが存在価値の高いものであるという価値観を前提として議論を展開するため、存在の評価基準を生産性という価値に収束させていく。

もう一つは、労働とは何か、個人の生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのかという問題を議論する言説である。このような言説は、既存の労働概念を疑い、そこに投影されている生産性という価値を異化しようとする。そして、生産性という価値を否定したり肯定したりしながら、多様な評価軸を導入し価値を多元化しようとする。

この 2 つの言説の整合性に関しては、両立するという一定の結論が、立岩（2001）によって導き出されている。

仕事の本質的・中核的な職務の遂行能力によって採否を決めること、待遇を定めることを認めるが、それ以外を理由に格差をつけることは認めないとする。そして、あくまでも雇用における本質的な職務に関わらない部分での選別・格差の設定を禁止した上で、雇用率を見、それに基づいて対処することが考えられる。（中略）

[20] 詳細に関しては、READホームページhttp://www.read-tu.jp/を参照されたい。

できなければ腹をくくればよいのだし、それは一人一人が暮らせればよく、その為に働ける人が働ければよいと考えれば全く当然のことだが、他方、自分でできることがあり、それを生かして多く稼ぎたかったり、仕事を楽しんだり、ときには人を喜ばせたいと思うこともまた当然のことではあり、両者は両立してある（立岩, 2001）。

ここに本稿を通して取り組む課題が定められる。生産性という価値に回収される言説と存在を評価する価値を異化しようとする言説の整合性が、ここにある立岩の指摘通りにとれるならばよい。しかし、立岩のこの結論をもって、「労働とは何か」という点を問い続けることをやめる理由にはならない。なぜならば今日私たちは、存在の価値が労働や生産性によって一元的に決まるという価値に対抗しなければならないとは理解しつつも、実際には生産的な労働への参加に意義を見出すのである。その背景には、私たちの社会が労働に重きを置いている価値観を、私たち一人ひとりがそれほど自覚しないままに受け入れ、実行している部分がある。そして、立岩の指摘通りに価値観の混在を冷静に受け止め、割り切って日々の暮らしを送っているわけではないからである。

労働に関する議論に内在する価値観、すなわち生産性という価値に対し、私たちはどのようにふるまうのか。この点をより詳細により具体的とらえ、その実践にある細かな問題を一つ一つ解決すること無しには、冒頭に紹介した石川氏の詩に応えるための代替案を示すことはできないだろう。

6　この章のまとめ

以上、障害者労働に関する議論のあらましを確認した。戦後、健常者の生活の場と障害者の生活の場が分離した場に確保されてきた日本において、今日割り当て雇用制度は一定機能し、健常者と障害者がともに働く場として障害者労働の場が切り開かれている。そして、その割合は障害者人口に対し、公的機関の雇用率は 2.14%、民間企業の実雇用率は 1.59%という水準にある。

しかし、障害者労働をめぐる言説を具体的に確認すると、大きな 2 つの問題が潜在していることが確認された。一つは、労働の場で求められる機能や能力と障害者の備える機能と能力の問題である。もう一つは、個人の生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのかという問題である。そして、いずれの学問分野においても、双方の問題を同時に解決するだけの十分な議論が展開されているとはいえないことが明らかになった。また本章では、障害者労働における問題に関して議論する言説として、生産性という価値に回収される言説と、価値を多元化することで異化しようとする言説という 2 つの言説の方向性を抽出した。続く章では、これら言説がどのような相互作用を展開しているのかを見ていくことになる。

7　引用文献

相沢欽一（2003）地域障害者職業センターでの実践から－職リハの新たな動向と福祉分野等との連携－. *職リハネットワーク* **52**, 10-15

Barnes, C., Mercer, G. & Shakespeare, T. (1999) Exploring Disability: A Sociological Introduction. （コリン・バーンズ ジェフ・マーサー トム・シェイクスピア〔杉野昭博　松波めぐみ　山下幸子（訳）（2004）ディスアビリティ・スタディーズ―イギリス障害学概論　明石書店）

Bolderson, H. (1980) The origins of the disabled persons employment quota and its symbolic significance. *Journal of social policy* **9**(2), 169-186

秦政（2003）特例子会社設立マニュアル：光と影を検証する

秦政（未公刊）21 世紀の障害者雇用のあり方：能力開発による戦力化と定着の推進

姫岡和夫（1981）「国際障害者年を機に「障害者」の自立と完全参加を求める大阪連絡会議」*季刊福祉労働* **10**, 94

刎田文記（2004）障害者の職場適応促進のためのトータルパッケージ　*職リハネットワーク* **55**, 34-39

入部香代子（1988）はりきりオヤブンの車いす繁盛記――障害者自立センターえーぜっとの会　ブレーンセンター

金子能宏（2001）障害者雇用政策とバリアフリー施策の連携--障害者の福祉と国民経済への影響　*季刊社会保障研究*　**37**(3), 228-243

勝又幸子（2008）国際比較からみた日本の障害者政策の位置づけ--国際比較研究と費用統計比較からの考察　*季刊社会保障研究* **44**(2), 138-149.

厚生労働省（2009a）厳しい雇用情勢の中、民間企業の障害者雇用は進展　＜http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002i9x.html＞（最終アクセス日 2009 年 12 月 21 日）

厚生労働省（2009b）ハローワークにおける障害者の就職件数、横ばい　＜http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002i9x.html＞（最終アクセス日 2009 年 12 月 21 日）

松井彰彦（2008）経済学・ゲーム理論と障害--総合社会科学としての社会・経済における障害の研究　*障害学研究* **4**. 8-32

中島隆信（2006）障害の経済学　東洋経済新報社

長江亮（2005）障害者雇用と市場評価--大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディ　*日本労働研究雑誌*　**47**(2), 91-109

Oliver, M. (1986) Social Policy and Disability: some theoretical issues, *Disability, Handicap & Society*, **1** (1), 5-17

小川浩・梅永雄二・志賀利一・藤村出（2000）重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル　エンパワメント研究所

小川浩（2001）重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門　エンパワメント研究所
小倉昌男（2006）福祉を変える経営~障害者の月給１万円からの脱出　日経 BP 社
大岡孝之・菅野敦（2009）我が国における障害者労働・福祉施策の変遷とこれからの課題：一般就労に向けての取組　東京学芸大学紀要. 総合教育科学系 60, 499-513
大岡孝之・菅野敦（2009）我が国における障害者労働・福祉施策の変遷とこれからの課題：一般就労に向けての取組　東京学芸大学紀要 60, 499-513.
Skinner, B. F. (1975) The ethics of helping people. *Criminal Law Bulletin* 11, 623-636
Stone D., A. (1984) The disabled state. Temple University Press
志賀利一（2005）ジョブコーチフォーラム大阪 配布資料
杉野昭博（2002）インペアメントを語る契機：イギリス障害学理論の展開　石川准・倉本智明（編）障害学の主張　明石書店
杉本章（1983）「「障害者」を締め出す職場は弱くもろい職場」*季刊福祉労働* 20, 119-132
鈴木隆（2002）雇用をめぐる諸政策：EU 諸国を中心に 竹前栄治（編）障害者政策の国際比較〕明石書店
遠山真世（2001）障害者雇用政策の３類型――日本および欧米先進国の比較を通して　*社会福祉学*. 42(1), 77-86.
遠山真世（2004）障害者の雇用問題――平等化に向けた理論と政策　2004 年度東京都立大学大学院社会科学研究科社会福祉学専攻博士課程学位論文
高杉晋吾（1982）障害者の労働権―大久保製壜工場での戦いを通して〔全国障害者解放運動連絡会議（編）障害者解放運動の現在〕現代書館
竹前栄治（2002）障害者政策の国際比較　明石書店
田中耕一郎（2005）障害者運動と価値形成―日英の比較から　現代書館
田島明子（2003）障害を持つ当事者が希望し、自信が持てる就労のかたちについての一考察――障害者就労に関する雑誌記事と当事者へのインタビュー調査の分析を手がかりにして　東洋大学大学院社会学研究科福祉社会システム専攻・修士論文
富安芳和（編）（2001）援護就労の挑戦　学苑社
立岩真也（1995）はやく・ゆっくり――自立生活運動の生成と展開　安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也（1995）生の技法―家と施設を出て暮らす障害者の社会学　藤原書店
立岩真也（2001）できない・と・はたらけない：障害者の労働と雇用の基本問題　*季刊社会保障* 37(3). 208-217.
臼井久実子・瀬山紀子（2007）障害者欠格条項の見直し過程と合理的配慮：現在の課題の検討のために　障害学会第４回大会発表論文集
臼井久実子（1991）「障害者の働く権利と雇用」*季刊福祉労働* 53, 30-37.
Wehman, P. (1981) Competitive employment. Baltimore; London
若林功（2009）応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているのか？：

米国の文献を中心とした概観．*行動分析学研究*. **23**(1), 5-32,
Yelin, E., H. (1992) Disability and the displaced worker. Rutagers University Press.
八代英太・冨安芳和（編）（1991）ADA（障害をもつアメリカ人法）の衝撃　学宛社
全障連全国事務局（1976）全障連結成大会報告集　長征社

第2章　　労働とは何か

「労働者(あなた)」にとって「障害者(わたし)」とは何か

五月の空に
前進への闘いを告げた
「労働者」

囲まれた　暗刻(やみ)の中で
存在を
己が在ることを
己が生きようとすることを
いま
発音しようと密かな身構えを始めた
「障害者」

「労働者」の方の
逞しい前進の中で
「労働者」方の華やかな連帯の中で
「障害者」とは
「労働者」にとって「障害者」とは何か　を
「障害者」は
問い続けなければならないのです。

（横田, 1974）

1　はじめに

本章では、これまで「労働とは何か」という命題が当事者の間でどのように議論されてきたのかを確認し考察したい。このため、このような議論が掲載されることが比較的多い雑誌媒体として「青い芝の会神奈川県連合会会報『あゆみ』」及び「季刊福祉労働」に掲載された労働に関する議論をレビューする。これらの資料に加え、「全国青い芝の会会報『青

い芝』」をレビューした廣野俊輔氏が作成したデータベース（未公開）[21]も参照する。

このレビューを通じて、「労働とは何か」という問いが、議論されつつも消滅したプロセスを確認する。そして、障害者労働を論じる上で陥りやすい異化の陥穽について考察する。

なお、青い芝の会の活動記録に関する研究はこれまでにもなされており、立岩（1995）、倉本（1997）、田中（2005）、廣野（2007）、山下（2008）などが挙げられる。いずれも、健常者中心の社会の価値観に対し、強烈な代替案を突きつけるものとしてその活動に注目し、その軌跡を分析するものである。

ただし、青い芝の会はその会員を脳性まひ者だけに限っており、本稿で取り扱おうとする「労働とは何か」という問いに関する議論として、全ての障害者の主張を代表するとは言い難い。また、いずれの先行研究も、健常者中心の社会の価値観に対し、青い芝の会独自の価値観を形成している点に注目するもので、障害者労働に特化したものではない。

そこで本稿においては、多様な立場の障害者や健常者による文章が掲載されている「季刊福祉労働」を主に分析することとする。また、「季刊福祉労働」が 1978 年に創刊される以前の議論を「青い芝の会神奈川県連合会会報『あゆみ』」、及び「全国青い芝の会会報『青い芝』」を分析することで補いたい。そして、青い芝の会の活動に関する先行研究を、上述した 3 媒体の資料を分析する際の手がかりとして援用する。

2　方法

対象　1959～1989 年に発行された「青い芝の会神奈川県連合会会報『あゆみ』」及び 1978 年～2008 年に発刊された「季刊福祉労働」に掲載された労働に関する言説を分析の対象とした。同時に、廣野俊輔氏が作成した 1957～1979 年に発行された「全国青い芝の会会報『青い芝』」データベースの内容も参照した。

この 3 媒体を選んだ理由は、なによりも、いずれの雑誌も編集委員に障害当事者が参加しており、内容も多くの当事者の声を取り上げている媒体である点だ。また、古い資料で入手可能な媒体は限られている中、長期間継続的に発行され時系列的な比較に耐えうる媒体であるという点がある[22]。

手続き　「青い芝の会神奈川県連合会会報『あゆみ』」及び「季刊福祉労働」に掲載されたすべての記事に目を通し、「労働とは何か」に関する記述を抽出した。同時に、廣野俊輔氏が作成した「全国青い芝の会会報『青い芝』」データベース（未公開）を参照し、「労働とは何か」に関する記述を抽出する。これらを時系列に並べ、分析した結果を基に「労働と

[21] Microsoft Excel によって作成された「青い芝ノート」と題されるファイルである。1957 年～1980 年までに発行された会報『青い芝』のうち 103 号を除くすべてを読み込み、話題ごとに分類し、号数、ページ数、筆者、記事タイトル、記事内容の部分抜粋を掲載した一覧表であり、労作である上資料的価値も高い。

[22]本稿で分析した資料採取にあたっては、立命館大学の立岩真也教授と同志社大学の廣野俊介氏お二方の資料収集に費やした労力とこれを共有するご好意にあずかったことを記しておく。

は何か」を述べる言説が、どのように変化してきたのかを確認した。

3　事例

3.1 1970 年代　労働の否定

「労働とは何か」という問いは、1960 年代には青い芝の会において既に議論に上っていたようである。廣野（2008）の分析によると、青い芝の会結成初期から職業的な更生や経済的自立が大きな目標となっていた。そのような状況の議論の中からも、若林（1969）が労働に関する疑問の声を上げる。（以下、引用文中の括弧内は調査者による補足）

> 目に見えるもの、耳から聞こえるもの、すべてが利潤追求を目的として作られている資本主義社会において、利潤追求と真正面から対決している障害者問題が人々からうとまれるのは否定できない事実です。けれども一方では人間の尊厳とか、権利の問題を無視しては、人間の進歩はないと思います（『青い芝』45 号, 若林, 1969）[23]。

この若林による問いかけ以後、青い芝の会では現在ある労働に対し、それが自分たちを排除抑圧する根源でありながらも、生活を成り立たせるために必要なものというジレンマを抱えた議論が展開される。

> なぜ障害者がわざわざ肉体労働しなければならないのか（『青い芝』85 号, 楠, 1971）[24]

> 障害者に対しことさら労働の尊さだけを教える今の教育がまちがいであり、そのことによって賃金労働の出来ない（採算に合わない）障害者が差別され抑圧されている、故にわれわれは労働に対する考え方を問い直しながら労働権獲得の運動をしなければならない（『あゆみ』21 号, 全国常任委員会, 1973）

> 障害者にとって「労働」という中間物など必要ない。「労働」は人間を「自然必要性の国」の支配から解放したが、障害者を解放しはしない。むしろ障害者を自己の持つ解きがたい矛盾によって引き起こしたのだ。
> 障害者が「労働」をすることによって、己の存在を見失い、声に出せない抑圧を受けるのはこのためだ。（『あゆみ』35 号, 異端の落とし胤, 1976）

一方で、「働くものは障害者とは認められない」など、先鋭化していく主張に対する反対

---

[23] 『青い芝』45 号を入手することができなかったため、本稿では廣野氏のデータベースを参照している。
[24] 『青い芝』85 号を入手することができなかったため、本稿では廣野氏のデータベースを参照している。

の声もあった。

（本部役員を辞める理由として）全国代表者の中には働いている人も多く働きたいと考える人も多い。それとは裏腹に人の上にたつ長と名の付く者が働くものは障害者とは認めにくいなどと口走るようでは私には付いて行く事は出来ない。私自身働いているし障害者でも働く意思のある者こそ人間らしい生活が出来ると信じているからである（『あゆみ』20 号, 小仲井, 1973）。

しかし、このような発言は逆に、生産性がないが故に殺される側である者の発言として無責任であると批判されることになる。やがて、「労働とは何か」にまつわる議論は「障害者にとって生きていること自体が労働である（全障連全国事務局, 1976）」や 1978 年に厚生大臣宛に提出された「障害者の自立についての青い芝の会の見解」という形に結晶する。

私たち青い芝の会の求める障害者の自立とは、社会の中で、障害者と健全者が対等に生きていくことの出来る状況を創り出すことであります。そしてこのことは障害者が働いて、自分の金で食べていける状況を作り出そうとするものではなく、経済的自立のできる者だけを人間として扱い、それのできぬ障害者はごくつぶしのやっかい者として隔離し、殺していく現在の社会常識を根底から変革していこうとするものであります（『あゆみ』41 号, 全国青い芝の会, 1978）。

この時代の議論の特徴としては 2 つの労働が描かれている点にある。一つは経済的自立をするための労働に関する議論である。そしてもう一つは、ただ生きてあることを労働とする議論である。

3.2 1980 年代　新しい労働を求める取り組みと問題の顕在化

1981 年には、「完全参加と平等」をスローガンとする国際障害者年を迎える。脳性まひ者によって組織されている青い芝の会で見られた議論と同様に、他の障害者の間でも職業更生や経済的自立を目標としつつも、労働そのものができる人とできない人を生み出す構造にあるというジレンマに対する議論は一定なされていたと予想される。それは、「季刊福祉労働」という障害種別に関わりなく当事者の発言が目立つ媒体において、次のような記述がなされていることから伺えるのである。

労働権保障をすすめる上で最低ふまえておかねばならぬ視点として、（中略）労働（職場や仕事）に「障害者」を適応させるのではなく、「障害者」に労働を合せること（中略）を押えなければならない（『季刊福祉労働』10 号, 姫岡, 1981）。

このように、労働を基準として価値や意味を付与される側に甘んじることで、自らの存在証明においてジレンマを抱える時期から、逆に今ある労働を否定しそこに価値や意味を付け返そうとする発想にたどりついた人々は、そのための実践へと運動の方向を変えていく。

時期としては、1975 年「身体障害者雇用促進法」の改正により障害者の雇用が義務化される。障害の軽い障害者は企業に雇用され、障害の重い障害者は作業所へ所属する流れが形成され始めていた。この流れの影響もあり、1980 年代初頭の労働に価値や意味を付け返す取り組みは 2 つの方向性を示すことになる。一つは、事業所に雇用された障害者が不当な差別を受ける現実に対する抗議運動。もう一つは、「新しい労働の場」を、作業所を舞台に実現しようとする取り組みである。

運動の一つの方向である抗議運動の例として、第 1 章では「大久保製壜闘争」や「堀田節子さんＮＨＫ就労闘争」を紹介した。もう一つの方向は、作業所を舞台として「新しい労働の場」を実現しようとする取り組みに向かっていた。当時「新しい労働の場」として創造された場所は、「作業所」「協働作業所」「福祉工場」といった名称で呼ばれ、いずれの作業所にも共通するルールとして健常者が障害者を指導するという力関係を排除し、健常者･障害者同一の賃金を支払うことが挙げられていた。

ここではその取り組みを紹介しよう。その一例として、第 1 章にて触れた大阪エーゼット福祉工場建設運動がある。関西青い芝の会の会報には「私達の、ＡＺ福祉工場に対する基本的な考え方」と題して次のような記述がある。

> 労働に対する考え方をかえる。障害者は、まず、自立を前提として労働を考える。従来は、労働と賃金を同一視して考えられていたが、私達は、生きる事を尺度として労働を福祉工場内で働く、健全者、障害者を同一賃金とし、たらざる所を行政に保障させつつ、そこに働く者の、おのおのの立場を共同して確認し、相互の価値にめざめ、新しい労働意識を創りだしていく（『関西青い芝連合』2, 関西青い芝の会連合会常任委員会, 1975）。

また、季刊福祉労働にも、このような「新しい労働の場」作りの実践例がいくつも報告されている。そして、この実践の中で「労働とは何か」を繰り返し問い続けている様子が見られる。

> 私たちの作業所では所員全体で一つの労働を生み出す、という考えで労働というものをとらえています（『季刊福祉労働』20 号, 原田, 1983）。

> 一つに障害者と健常者の平等性、二つに障害者の主体もった自立性、そして地域に開かれた拠点としての解放性という三つの原則を大事にしているか否かであり、その差は

主観的な思いを超え、実際の運動と運営における決定的な差を作り出している（『季刊福祉労働』37 号, 斉藤, 1987）。

しかし、実践を積み重ねるにつれ、自分たちの思い描いていた「新しい労働の場」が内包する問題点も見え始める。

顕在化してきた問題を整理すると、一つは経済的な問題であり、一つはつき合い方、すなわち「共に働く場」としての質、在り方の問題でした。（中略）

「共に働く場」「メモル[25]」の存在を、多くの人にアッピールしたい、経営も安定させたいという思いで、この間ひたすら販売先の拡大をめぎしてきました。（中略）（すると、）長時間労働と効率性が要求されてきます。すなわち、効率の悪い者がはじきだされかねない事態になってきたのです。

しかも、それでもなお、そこで働く者の生活保障には程遠い金しか稼げないというのが現実でした。（中略）

それぞれが「共に」を念頭において「働く場所」でそれぞれの役割をどう担っていくのか。もちろんそこでは、物を作り出す過程の一部分を具体的に担うという意味だけでなく、極端にいえば、そこに居るだけの役割もあるだろうし、場合によっては邪魔になるだけということもあるでしょう。そんなさまざまな存在を、私たちが、無前提に、そして強固にもたされてきた（働く）＝（稼ぐ）という価値基準を乗り越え、認めあえる「場」として、いかに位置づけていくのか。（『季刊福祉労働』36 号, なまずの会, 1987）。

つまり、80 年代に入って盛んに創り出された「新しい労働の場」は、80 年代末にはその問題点として経営的な問題に行き当たったのである。これは、労働が労働である以上要求するものがあり、できる人とできない人が発生することを回避することは不可能であるという、労働の本質にからくるものである。この判断を回避して事業を続けるならば、逆に一定の商品やサービスを求めてきた客に対し、求められているものを提供することも危うくなる。

それは、当時普及していた労働の概念を否定し「新しい労働の場」に関する議論が盛んになされる一方で、その代替案としての労働と市場メカニズムとの整合性を、きちんと煎じ詰めることがないままに実践へ移ったことによる帰結と考えられる。

障害者が労働することを否定するという 1970 年代青い芝の会の主張は、労働概念を否定することに対して矛盾のない一つの結論だったといえるだろう。しかし、それでは話が収まらずに就労闘争や新しい労働の場作りへと事態が展開していったことは、労働をただ拒否し、その主張を先鋭化するだけでは立ち行かない何かがあったことを意味する[26]。繰り返

[25] なまずの会によって開設された「新しい労働の場」の名称。パンを製造販売していた。
[26] 新しい労働の場を求めた運動のこの時代の展開に関する詳細は、運動団体により発行さ

しになるが、労働を求めるならば能力にもとづく「格差」を免れ得ない。そこには、統合されうる主張をするならば、それは生産性という価値に回収される言説に吸収して正当化され、その一方で価値は揺るがず、敢えて異化しようと主張をするならば排除に甘んじるしかないというジレンマ（星加, 2007）がある。そして、この現実は、「「自立＝隔離」か「共生＝共闘」か（山尾, 1989）」というタイトルにみられるような、切迫した二者択一が要求される状況を生み出していった。

> サツキ[27]の「能力」に頼る「自立への道」の中ならともかく、サツキの「関係」をひらく「共生への道」の中には、「親亡き後」の幻想が投影することはない。（中略）サツキ自身が、「今、ここで、生きている関係」の中で「共生への道」をたどる一人の主体者である（はずなのだ）（『季刊福祉労働』44 号, 山尾, 1989）。

> 施設にとって本当に必要な地域化は施設機能の開放ではない。施設で生活する人が地域の一住民としての市民権を回復していくこと、地域の人々との生活関係を創り出していくことなど、生活のあらゆる場面で生活基盤を地域に求め、生活構造自体を地域化することを施設労働者として援助していく事が重要なんだ。そうした展開の中で在宅の人との出会い、交流がつみ重ねられる事を通じて、介護、住宅、教育、労働等の基礎的生活条件を確立していく事が、我々のめざす地域福祉＝施設の地域解放なのではないか（『季刊福祉労働』51 号, 笠間, 1991）

自立生活運動を通して地域に出、脱施設を果たした先に待っていた課題は、生産性によって存在の価値を評価されることを拒否しながらも、参加や自立を達成するための手段としての「労働」を求めるという、困難な課題であった。

一方、1985 年に、「身体障害者雇用促進法」は「障害者の雇用の促進などに関する法律」に改正された。この改正で職業リハビリテーションの推進が位置づけられていたことから、「職業前訓練」をするための小規模作業所も増設されていた。そして、この小規模作業所が、同じ作業所という名目ながらも、「新しい労働の場」として作られた作業所とは別の、いわゆる「福祉的就労」と呼ばれる就労形態の舞台になっていた。

れた当時の機関紙などを分析することによって確認することができるはずである。しかし、現在のところこれを分析した研究はあまり成されておらず、更なる研究が期待されるところである。

[27] 筆者である山尾の娘の名。知的障害者であることが内容から伺われる。

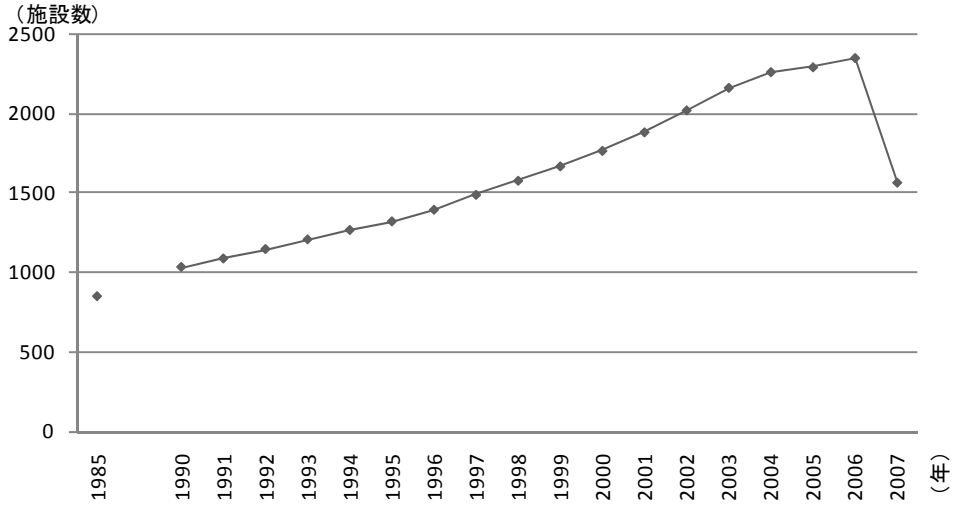


図1 作業所・授産施設数の推移（出典: 厚生労働省社会福祉施設等調査）

福祉的就労という表現は、十余年前から誰からともなく使われるようになったものでそれ以前は、いわゆる授産施設における就労すなわち授産就労と呼ばれていた。なぜ福祉的就労といわれるようになったかを推察してみると、共同作業所などの無認可小規模作業所が各地にできはじめ、それが無認可のまま推移し、数も増える傾向を示してきたため、授産という枠の中では問題が語れなくなったという背景があるといえるようである。（中略）つまり障害が重いため一般企業に雇用されない障害者に対する、厚生行政や地方自治体の福祉対策、あるいは福祉サイドでの就労サービスを福祉的就労というのである（『季刊福祉労働』31 号, 調, 1986）。

作業所の実態は、障害者に〝労働の場を〟ということからはじめられたものではなく、「障害者」をとりまく一部の健常者（肉親を含む）によって、「障害者」の意志や希望とかかわりなくできたものです。（中略）そこには「障害者」の労働の場、または自立の場、といったイメージは毛頭うかがえません。あるのはただ「この障害者たちに労働だの、自立だのといったところでしょせんは無理な話。またそのようなことを考えるべきでもない」という、作業所を作った健常者の本音があるのみです。それは健常者の地域からの距離であり、選別でしかありません（『季刊福祉労働』20 号, 原田, 1983）。

これらの声が批判している事柄は、生産性によって存在の価値を判断されることを拒否する取り組みの先に新たに作り出された「労働」が隔離された位置付けになることで、結局は世の中にある労働概念や、そこに投影されている生産性という価値が温存される点である。しかし、ここで批判されている福祉的就労は、第 3 章で報告する新聞記事の分析からは、それが社会的には称賛されるものであったことが確認される。そして、その施設数も 1985 年の 848 ヶ所から 2006 年の 2294 ヶ所までは増え続けている（図 1）[28]。

[28] 社会福祉施設等調査の結果に基づき作成。1999 年までは身体障害者更生援護施設の数。

3.3 1990 年代　労働をめぐる議論の停滞

1990 年に入ると、労働そのものに関する議論から差別禁止のあり方へと、議論の方向を変える出来事が起きる。それは 1990 年に ADA 法が制定されたこと、そして 1993 年から始まった「アジア太平洋障害者の 10 年」を迎えたことである。

ADA 法は、保護の対象を「資格のある障害者」「職務に伴う本質的な機能を遂行できる障害者」と限って、その対象への差別を禁止し機会の均等を唱えている。これは当時、日本で障害者の労働問題に取り組んでいた人々の混乱をよんだ。

> アメリカの障害者が運動によって勝ち取った ADA 法を評価しながらも、労働問題における“障害者も「能力」があるのだから働く機会を与えろ”という「機会の均等論」 には賛成できません。何故ならば、確かに 「機会の均等」 によって障害者が働く機会を得られることにはつながると思いますが、障害者の 「能力」を判断するのは企業であり、必然的に「働くことができる障害者」と「働くことができない障害者」 に分けられてしまいます。
>
> 日本の障害者解放運動は、障害の軽減克服ではなく差別からの解放をめざして進めてきました。そのなかで主張されてきた「仕事に障害者が合わせる」 のではなく、「障害者に仕事を合わせる」という考え方が、障害者の労働権を考えて行くうえできわめて重要です（『季刊福祉労働』50 号, 矢内, 1991）。

> 障害の種類別、程度別対策の充実であるが、現代の能力主義社会の中で、障害の種類とか別の対策なども考えられないこともないが、根本的な能力主義的発想の中では重度の障害者が排除されていくということは明白であり絵に画いたモチというものだ。だからここでは、障害の程度・種類にこだわらない障害者の雇用といって欲しい。つまり、企業の中に重度障害者の存在こそ重要であって、共に働くとは、障害にこだわらないことなんだということを前提においた重度障害者の雇用促進、助成金の措置、期間延長、助成金の増額をして雇用と職場定着の促進をすることが必要である（『季刊福祉労働』53 号, 松葉, 1991）。

本章では「労働とは何か」を問う議論に特化して検討するため、このような問題を扱う議論を抽出して集めている。しかし、全体としてみるならば、90 年代を通してこの類の議論は減少している。

この間、障害者労働に関する議論が全くなされなかったわけではない。1993 年に「国連

2000 年以後は身体障害者更生援護施設と身体障害者社会参加支援施設の数を加算した数を対象としている。2007 年に入って減少しているのは、福祉的就労から一般就労への移行を進める障害者自立支援法の影響と考えられる。

障害者の 10 年」が終わり、新たに 1993 年から 2002 年までを「アジア太平洋障害者の 10 年」とする決議がなされた。そして、この決議から 1 年後の 1993 年 3 月には総理府障害者対策推進本部が、「障害者対策に関する新長期計画―全員参加の社会づくりをめざして」を公表する。

「アジア太平洋障害者の 10 年」の決議採択に際しては、わが国が共同提案国となっている経緯もあり、特にアジア太平洋地域に対して、これまでわが国が培ってきた経験、技術等を適切に提供し、交流を図ることにより、これらの地域における障害者問題に係る国際協力において主導的な役割を果たすよう努める（総理府障害者施策推進本部, 1993）。

季刊福祉労働もこれを受けて、「アジア太平洋の障害者」という特集を組む。そこでは、当時の日本政府の障害者対策が十分なものではなく、当事者の主張に合致するものでもない段階で、「主導的役割」を唱えることに対する疑念が提示されると同時に、他国により大きな困難を抱えている人々がいるならば、知らない振りもできまいという戸惑いが見受けられる。

このこと（連帯を要求されること）は、日本政府の方針に対する疑念であると同時に、私たち自身にも問われていることであるに違いない（『季刊福祉労働』60 号, 福祉労働編集委員会, 1993）。

90 年代は国際的な議論の影響もあり、国を挙げて障害者の労働問題に取り組む国の動き自体はむしろ盛んだったのである。1995 年には障害者プラン（ノーマライゼーション 7 か年戦略）も策定されている。しかしその実際は、できる人は一般就労、できない人は福祉的就労という振り分けをした上で、労働の場で求められる能力に近づくための訓練経費や支援経費を公的負担で行うという対策であった。つまり、70～80 年代に主張された「労働を障害者に合わせる」という考え方に基づいたものではなく、「障害者を労働に適応させる」という考え方に基づいたものであり、いわば自立生活運動以後脈々と議論され続けてきた「労働とは何か」という問題を根底から覆すような帰結だったのである。

それは、連帯を求める人々に対し、より広い枠組みで捉えた連帯を求め返すことで、その要求の手を止めることになった。あるいはそうではなく、障害者雇用率の伸びを受け、職業リハビリテーションを施し障害者を労働に適応させることが、手放しで優れた実践であると信じられていたからなのかもしれない。その真偽のほどは分からないが、リハビリテーション系の雑誌において、障害者労働の支援が優れた実践として報告される件数は、このころから増えていく（例えば清家, 1996; 大久保, 1997）[29]。そして障害者労働が称揚

[29] 他にも 1999 年雑誌「リハビリテーション」における「障害者の雇用と就労」特集が組ま

される現実は、「学校が終わったら『どこかへ出ていかなければ』、『その次は自立へ』（中西, 1998）」という流れを完成させつつも、その流れの中にいる人々に漠然とした不安を抱かせていた。

求職活動を通して、就業や「自立」に価値を置き過ぎていないか、能力による選別がなされるようで危なくないかと強く感じるになった。（中略）働きたくても働けない人は世の中大勢いる。娘もそんな中の 1 人に過ぎない。（中略）だからといって「障害者」としての働く権利を掲げて就労の場を確保しようとすることは、特別な枠の中に囲い込まれることを是認することのように思われる（『季刊福祉労働』81 号, 中西, 1998）。

障害者計画の中に、「社会参加」という言葉は使われているものの、その曖昧な言葉の中身の論議をこそつめていく必要があるのではなかろうか。作業所や養護学校へ通うことまでもが「社会参加」とされているのが現行の障害者プランであり、それを基盤に今後の福祉の在り方が決められようとしていることこそが問題である。（中略）社会のほとんどの人がたどる〈学校から職場〉というコースから、障害者はあらかじめはずされている。その代わりに与えられているのが、養護学校という「学校もどき」と作業所という「職場もどき」である。学校と職場をはずしたところで語られる「社会参加」とは一体なんであろうか（『季刊福祉労働』81 号, 木村, 1998）。

3.4 2000 年代　健常者から問い返される労働

2000 年に入ると季刊福祉労働には、様々な職場に就職した障害当事者が、その現場の様子を伝える記事が掲載されるようになる（例えば菅原, 2002; 三戸, 2004）。学校から作業所、あるいは学校から就労という流れは一定のパターンとなり、確実に障害者を雇用の場に送り込んでいる。

2006 年には障害者自立支援法が施行された。ここでは、90 年代に問題が指摘されていた福祉的就労に関する見直しが行われている。そして、それまで小規模作業所に所属し社会から隔離された状況にある障害者を、一般就労へ移行させることを目的とした福祉事業が創設された。

当然ながら季刊福祉労働では、障害者自立支援法に関する特集が組まれている。議論の多くは、応益負担制が導入されることの弊害などをあげ批判するものであった。そして、障害者労働に関しても自立支援法に関する議論が及ぶのであるが、この点は論じにくい点があった。それは障害者自立支援法が、90 年代に議論されていた福祉的就労の問題点を、一般就労への移行支援に重点を置くことでクリアしようとするものだったからである。しかし、作業所や授産施設が就労移行支援事業や就労継続支援事業などに名称を変えたとしても、障害者を労働に適応させようとする傾向には変化がない。障害者労働の根本的な問

れるなど、1996 年以後障害者の労働は医療-福祉分野の一大トピックとなっていく。

題として議論されてきた、生産性によって人の価値が決まる問題に対する目配りのない障害者自立支援法は、結局のところ障害者労働に関する議論においても批判されることとなる。

障害者自立支援法にせよ、障害者雇用促進法にせよ、障害者の就労は大変いいことだという前提に立っている。（中略）しかし、入ってゆく職場は人間たちがつくっている。離職して出てゆく地域も人間たちがつくつている。その人間たちの中で働き、働けない間の日々を生きる。その人間たちの多くは、障害のある人たちをくくりだした世界で生きてきている。（中略）国は急に「養護学校の卒業者の半数以上（五五%）が福祉施設へ」とか「就職を理由に福祉施設を退所したのは年間一%」といった閉ざされた教育と福祉の現実を指摘し始めたのだが、養護学校や福祉施設という特別な場で、障害に応じた支援をするという基本パターンそのものには何ら手を着けようとしていない。（中略）できる障害者を就労につなげ、あとの障害者にはそれなりの工賃をという目標は、従来の授産施設がタテマエではあれ目指してきたものであり、就労移行支援事業と就労継続支援事業はこれまでの延長でしかない。社会から分けられた場において、さらに少数の社会に出て行けそうな人と出て行けそうもない人を分ける。分けることを徹底させようというのが障害者自立支援法だ。しかし、それは閉ざされた場の拡大再生産につながるだけだろう（『季刊福祉労働』113 号, 山下, 2006）。

現場実習を受け入れたことのない企業に実習のお願いをしに行ったときに、人事担当者の方から言われたことだ。「（中略）養護学校では障害をもった人を雇用しているんですか？一緒に働いているんですか？学校でできないことを私たちにやれとおっしゃるんですか？小学校から高校まで一緒に勉強したこともないのに、卒業してから急に営利を追求する会社で一緒に働かせて欲しいなんて言われても戸惑ってしまいます」（『季刊福祉労働』116 号, 白石, 2007）。

一方で、就労支援機関に所属する支援者や養護学校での進路指導経験者により、「労働とは何か」という問いが、再度問い返される様子も散見されるようになってくる。それは、現実の労働場面において障害者の存在そのものが、「労働とは何か」「働くとは何か」を問い返すような場面に出会うからである。

K ファーストフードの店長さんは先日、「（中略）こんな一生懸命仕事をする I 君は、ぼくたち以上に働いているように思えてならない。人にとっての労働をどう評価するか考えちゃいます…」と話していた。同じような話を仕事場の責任者の人に聞くことが時々ある。彼らの労働現場での存在が人にとって労働とは何かを問うているように思えてしかたない（『季刊福祉労働』81 号, 小島, 1998）。

職場開拓からジョブマッチングを進めるとき、①仕事に障害者を合わせるのではなく、障害者に仕事を合わせる。誰にでも「できること、できないことがある」 のだから、できないことはできる人にやってもらい、できることで仕事を組み立てる。②「○」か「×」かの二者択一ではなく「△」 の働き方も模索する。事業所から示された内容や条件が高い場合でもすぐに諦めるのではなく、少しでも障害者が働ける可能性がある職場ならいろいろな角度から提案し相談すること。以上の視点をもつようにしています（『季刊福祉労働』116 号, 三宅, 2007）。

4　考察

以上より、「労働とは何か」という問いをめぐる議論としては、次のような流れがあることがみてとれる。

70 年代は、現在ある労働を否定し他の労働のあり方を模索した時期である。しかし、80 年代になると、その取り組みは経営的問題に行き当たり組織を維持できなくなる。また、同様の作業所は増えたが、新たな囲い込みや隔離の場所となり、最低賃金法除外規定など制度的にも隔離される現状が浮き彫りになる。

80 年代後半からは、国際機関からの圧力により、政策として障害者労働に取り組む動きがみられるようになる。しかし、90 年代に入りできる人は一般就労、できない人は福祉的就労という振り分けにたどりつく。結局、労働に障害者が合わせる形でしか参加は達成されないという現状において、「労働とは何か」を問う声は沈黙してしまう。ところが 2000 年代には、労働に関して沈黙する障害者に対し逆に健常者の側から労働のあり方に対する問い直しが起こる。

次に、このような議論の流れを、序章にて紹介した石川（2002）による同化＆統合／異化＆排除の観点、そして第 1 章にて抽出した 2 つの言説の方向性から整理したい。

4.1 異化の陥穽

1970 年代、労働の否定から始まった青い芝の会に見られるような主張は、労働のあり方を異化しようとする取り組みであった。労働を拒否する主張の背後にあったものは生産性によって存在を評価されることの拒否である。そこでは、異なる形での「対等な」関係を創出することによって社会へ参加することが求められている。しかし、ただ労働を拒否し地域で暮らしてみても、対等な関係を見出すことは困難であった。倉本（1997）や田中（2005）が「異化の陥穽」と呼び注意を促すように、徹底した異化の主張は、対抗自体の自己目的化という転倒を引き起こした。そしてそこには、内外から「障害」を排除へと押し出す可能性が張り巡らされていたのである。

障害者が自立生活運動を通して要求したことは、「施設機能の地域への開放ではなく、施設で生活する人が地域の一住民としての評価そして存在感を回復していくこと（笠間,

1991)」であり、労働をめぐる議論において模索されていたのは、そのための方法論であった。「参加」「対等な関係」とは何らかの役割をもつことを通して成立している部分がある。

そもそも役割のない参加があるのだろうか。役割を果たすことなく私たちは存在を対等に認められ、統合されていると感じることがあるのだろうか。「社会とのかかわりの中で何か自分にできることはないか（笠間, 1991）」という言葉に見られるように、「完全参加」には常に自らの存在証明（石川, 1992）が付きまとい続け、解放されることはないのである。

生産性によって評価されることを拒否しながらも、地域での評価の回復を求める。このようなジレンマを抱えた状態で「完全参加」を謳う 1981 年国際障害者年を迎えた障害者運動は、人々とのかかわりを求めてもう一度労働へと向かう。そして、生産性という価値に同化するのか、異化するのか、という二者択一の状態でジレンマに陥る状況から、新たな取り組みの方向を導きだす。それは 70 年代の運動の経験を踏まえて今ある労働を否定するだけではなく、労働に新たな価値や意味を付けることで新しい評価軸を生み出し、対等な参加を実現しようとする取り組みであった。それは、生産性を価値の 1 つと認めつつも、そこに多様な価値を導入することで、相対的に生産性という価値を異化しようとする取り組みだ。

しかし、70 年代・80 年代の運動の先にさらなる結果として待ち受けていたものは、福祉的就労と呼ばれる新たな隔離・囲い込みの場であった。それは、存在を評価する価値を多元化することで統合を求める取り組みに対する社会からの排除であった。

結局、労働に障害者が生産性を身につける「同化＆統合」という形でしか、実際の参加は達成されないという現実が残された。かくして、統合を求める当事者の言説は、生産性を前提とするものへと収束する。障害者労働の根幹に位置する重要な問題でありながら「労働とは何か、生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのか」という言説は、このように消滅していったのである。

5　この章のまとめ

本章では、障害者労働を異化しようとする取り組みが、それぞれの時代に数多くなされてきたことを確認した。しかし生産性という価値に対し、これを否定しようとする言説は様々な障壁の中、異化の陥穽へと落ち込んでいく。そして、議論の中心はより承認されやすい生産性という価値に回収される言説へと移り変わってきた。障害者自立生活運動の弱体化、福祉的就労の普及、ADA 法の成立。その度に私たちの存在を評価する価値を異化しようとする言説は抵抗を試みながらも異化＆排除の象限へと収束するのである。そこには、統合されうる主張をするならば、それは生産性という価値に回収される言説にて正統化され、その一方で価値は揺るがず、敢えて異化しようとする主張をするならば排除に甘んじるしかないというジレンマがある。

本章で確認したように、80 年代以後現れた新しい方向性へ向けた異化の取り組みも、生産性という価値の前に無力化され、消滅した。当時なされた異化の主張を一つ一つ取り上

げてみると、冒頭に紹介した横田氏の詩に代表されるように、それは今日でも非常に力のある問いである。しかし、今日においても依然として力のある価値を多元化することで異化しようとする言説が消滅してしまうのはなぜか。

この疑問を解明するため、続く第 3 章では「自立」の変遷について確認する。

6　引用文献

原田豊（1983）依存から自立へ　*季刊福祉労働* **20**, 46-49

星加良司（2007）障害とは何か-ディスアビリティの社会理論に向けて　生活書院

姫岡和夫（1981）国際障害者年を機に「障害者」の自立と完全参加を求める大阪連絡会議　*季刊福祉労働*. **10**, 94

福祉労働編集委員会（1993）「アジア太平洋障害者」特集にあたって　*季刊福祉労働*. **60**, 12-13

異端の落とし胤（1976）人間の創り上げた虚像：労働から解放された存在　*あゆみ*. **35**, 682-685

石川准（1992）アイデンティティ・ゲーム―存在証明の社会学　新評論

石川准（2002）ディスアビリティの削減、インペアメントの変換〔石川准･倉本智明（編）障害学の主張〕明石書店

笠間ゆき子（1991）自立生活に向けて施設で何ができるか　*季刊福祉労働*. **51**, 52-67

関西青い芝の会連合会常任委員会（1975）*関西青い芝連合* **2**　障害者問題資料センター・リボン社

木村俊彦（1998）学校卒業後の進路を地域の職場へ　*季刊福祉労働*. **81**, 41-48

厚生労働省ホームページ（2007）　社会福祉施設等調査　http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/23-19.html　（最終アクセス日　2009 年 12 月 17 日）

小仲井廉夫（1973）*あゆみ* **20,** 326

小島靖子（1998）就労支援･地域実習のあり方を見直す　*季刊福祉労働*. **81**, 49-56

倉本智明（1997）未完の〈障害者文化〉――横塚晃一の思想と身体　*社会問題研究*　**47**(1)

楠哲雄（1971）レポート 1 *青い芝*　**85**

三戸学（2004）職員室での支え合い：一緒に働く仲間として　*季刊福祉労働*. **104**, 56-65

三宅嘉美（2007）施設・作業所から就労へ　*季刊福祉労働*. **116**, 54-61.

松葉作治（1991）就業対策の充実と「共働・共生」の場づくり　*季刊福祉労働*. **53**, 38-43

なまずの会（1987）「共に生きる場」「働く場」づくりの現段階　*季刊福祉労働*. **36**, 135-139

中西エツ子（1998）娘は求職中　*季刊福祉労働*. **81**, 64-71

大久保純一（1997）援助センターにおける就労援助　*職リハネットワ-ク*　**36**, 16-19

斉藤縣三（1987）「共に行き働く場」の未来を　*季刊福祉労働*. **37**, 55-64

清家一雄（1996）自立生活運動-2-介助を必要とする重度障害者の経済保障と就労　総合リハビリテ-ション 24(2),153～160

菅原太郎（2002）インターチェンジ･交差点　私の働き方　*季刊福祉労働.* **94**, 78-79

清水建夫（1998）障害者雇用促進法の抜本的改正を　*季刊福祉労働.* **81**, 12-26.

調一興（1986）障害者の雇用と就労の問題　*季刊福祉労働.* **31**, 65-73

総理府障害者施策推進本部（1993）
http://www8.cao.go.jp/shougai/asianpacific/index-ap.html　（最終アクセス日 2009 年 12 月 17 日）

白石毅（2007）養護学校高等部における就労訓練・進路指導*季刊福祉労働.* **116**, 62-68.

田中耕一郎（2005）障害者運動と価値形成―日英の比較から　現代書館

立岩真也（1995）はやく・ゆっくり――自立生活運動の生成と展開　〔安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也（1995）生の技法―家と施設を出て暮らす障害者の社会学〕藤原書店

若林克彦（1969）青い芝の会のみなさんへ　*青い芝* **65**,

山下幸子（2008）「健常」であることを見つめる――一九七〇年代障害当事者／健全者運動から　生活書院

山下浩志（2006）共に学び、共に働くための支援が問われている　*季刊福祉労働.* **113**, 54-64.

山尾謙二（1989）「自立＝隔離」か「共生＝共闘」か　*季刊福祉労働.* **44**, 19-27.

矢内健二（1991）障害者の雇用拡大を求める労働省交渉報告と今後の課題　*季刊福祉労働.* **50**, 161-165

横田弘（1974）「労働者（あなた）」にとって「障害者（わたし）」とは何か！！　*あゆみ*　**23,** 398.

横塚晃一（1973）障害者の自立についての青い芝の会の見解　*あゆみ*　**41**, 22-23.

全障連全国事務局（1976）全障連結成大会報告集　長征社

第3章　「自立」の変遷[30]

第一条（目的）

この法律は、（中略）障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。（「障害者自立支援法」厚生労働省, 2005）

1　なぜ自立を考えるのか

第 2 章では、障害当事者によって「労働とは何か」という問題がどのように議論されてきたのかを振り返ってきた。そして、この議論にはジレンマが内在することを確認した。それは、統合されうる主張をするならば、それは生産性という価値に回収され、その一方で価値は揺るがず、敢えて異化しようとするならば排除に甘んじるしかないというジレンマだ。そしてこのジレンマを乗り越えるために、存在を評価する価値を多元化することで、生産性という価値を異化しようとする取り組みが生まれた。しかしそれは、障害当事者による努力のみで解決することが困難なジレンマであり、生産性によって存在の価値が判断されることを異化しようとする言説は、社会全体を巻き込んでの議論を切望していたのである。

私たちは第 2 章において、価値を多元化しようとする過程に社会を巻き込もうとする声を振り返ってきたともいえる。そして、これらの声をもう一度振り返ってみるならば、そこに労働と対提示されているある言葉が存在することに気づくだろう。例えば「自立を前提として労働を考える（関西青い芝の会連合会常任委員会, 1975）」や「そこ（作業所）には「障害者」の労働の場、または自立の場、といったイメージは毛頭うかがえません（原田, 1983）」といったように、「自立」という言葉が労働と並列して頻繁に用いられている。

1.1 経済力を背景とした自立から生活のあり方としての自立へ

70 年代に起きた障害者自立生活運動においては、そもそも「自立」を主張するならば、私たちが価値を置く「労働」が問題として浮上してくるという、本稿とは逆の順番で「自

[30] 本稿は、2007 年に発表した「『自立』ということば『共生』ということば」 YMCA 総合研究所研究フォーラム報告書 1. 3-17 の内容を大幅に加筆し修正したものである。

立」と「労働」が議論されていた。当事者の主張する「自立」の意味は、様々な場で繰り返し議論されている。障害者の「自立」として共有されていると思われる解釈としては、例えば次のようなものが挙げられる。

- 私たち青い芝の会の求める障害者の自立とは、社会の中で、障害者と健全者が対等に生きていくことのできる状況を創り出すことであります。そしてこのことは障害者が働いて、自分の金で食べていける状況をつくりだそうとするものではなく、経済的自立のできる者だけを人間として扱い、それのできぬ障害者はごくつぶしのやっかい者として隔離し、殺していく現在の社会常識を根底から変革していこうとするものであります（横塚, 1978）。

- 障害のある人たちが、施設の中での制約の多い生活ではなく、また親の庇護と監督の下での生活ではなく、普通に人が暮らす場所で、やりたいことをやり、生きたいように生きようとすること（立岩, 1999）。

- 障害者が、例えば今日の晩メシに何を食いたいかということを自分で決めて、自分の財布と相談をして実際に食べられること（福島, 2004）。

自立生活運動に関して調査した廣野（2009）のまとめによると、自立生活運動の影響を受けた「自立」に関するいずれの主張にも共通する点は、以下の項目に要約される。

(1) 障害を必ず克服されるべきものとして意味づけないこと
(2) 家族や周囲と対等な関係を築くこと
(3) 社会と関係がもちやすい生活の場にいること
(4) 就労だけでなく、様々な活動を社会参加として位置付けること
(5) 社会サービスを権利として利用していくこと

ここで注意すべきは、このような「自立」の定義が存在することは、障害当事者にとって生産性によって存在の価値を評価されることを問うためには、「労働」と同様「自立」に関しても議論する必要があったことを示している。

第 2 章でも見てきたように、例えば青い芝の会は脳性まひという全身性障害を有する者の当事者団体であり、生活にはさまざまな困難が伴う。従って、自立生活運動を展開するにあたって彼らは、「自立」が「自らの生計や地位を自分で確保する」ことを前提とする点を否定しつつ、「自立」の「他者の支配・従属から脱する」という点を自分たちの権利として主張する必要があった。

つまり、自立生活運動に身を投じた障害者らは、それまで経済力を前提にしていた従来

の自立概念を「働けぬ体」から問い直し、対等な関係の中で自由に意思決定する権利こそが自立であるとする、新しい概念を打ち出したのである。ここで訴えられた「自立」とは就労による自立ではなく、権利としての自立を指していた。それはまさに、「自立」に投影されている生産性という価値を、多元化することで異化しようとする取り組みであった。

1.2 「自立」をめぐるコンフリクト

ところが、2006 年 12 月に青土社より刊行された『現代思想』にて特集された「自立を強いられる社会」は、冒頭に紹介した条文を掲げる障害者自立支援法に対する、そしてかつて権利として確立したはずである「自立」に対し強烈な批判を展開した。

例えば堅田・山森による記事においては、今日の「自立」のあり方は、それまで支配層・被支配層といった社会的な役割を示していた「自立」が個人化され、同時に賃労働による自立が自明視されるようになったと批判している。また、立岩・白石による対談記事では、「稼いで一人前、という『古い』自立に戻っていると捉え方もあるかもしれないけれども、まともに就労を支援しようということもない。曖昧によいものとされる「自立」という語がとにかく冠してあるとことでしかない」と批判する。

今日、「自立」という言葉は、おそらくその意味や用法を知らない人はいないほど普及し、私たちの生活に浸透している。それは確かに曖昧によいものを指す言葉として共有されているのであるが、しかし、いざ突き詰めて考えるとその言葉の指す具体像は揺らぎ、疑問に行き当たる。

障害者自立支援法とは、障害者自立生活運動において権利として確立したはずの「自立」が、曖昧によいものとしての「自立」へと変わり、コンフリクトを引き起こすほど多様な意味解釈をはらむようになったことを明らかにするきっかけであった。

まず、当事者によって主張されてきた「自立」と、行政担当者の主張する「自立」の間には、大きな食い違いがある。「自立」を権利とし、そこに対等な関係を前提とした自己決定を見出した障害当事者の議論の先に、行政担当者は自己決定に伴う自己責任や応益負担という意味を付与していた。

例えば、厚生労働省平成 16 年度厚生労働省福祉部会議事録（厚生労働省, 2004）からは、次のように議論がなされた形跡が見られる。

- 自立とは、自分で選んで、結果責任をとることというのが一般常識。そのときに選ぶために情報収集をして決める。決めて出てきた結果については、基本的に文句を言わないというのが自立の概念。
- 「自立」という言葉は最近の言葉だと思う。措置制度から言葉も変わってきたが、施設の種類によって違っているため、過去の経緯を並べ、一回見てみたらどうかと思う。かつては「保護」とか「援護」とかという言葉を使っていたはず。

社会保障法の代表的な論者である菊池は、障害者自立支援法を契機に法律学者の間で展開された「自立」論の結論として以下のように述べている。

> 昨今のわが国社会保障制度にかかる新規立法や制度改正において、（自立は）理念として組み込まれ、あるいは法律上の文言としてしばしば見受けられるようになったにもかかわらず、その理論的基礎や概念の整理、意義などについて十分に検討がなされているとは思われない（p364）。

ここで、障害者労働を扱う本稿においてなぜ自立を考えるのか、本章の目的を整理しておこう。第 2 章からは、労働に投影される価値を多元化することで、生産性という価値を異化しようとする言説が消滅してしまうことを確認した。本稿では、この点に関する疑問を解明したい。それは、労働と対提示されることの多い「自立」という言葉が、どれほどその価値を多元化するレトリックに社会を巻き込めたかが、重要な位置を占めると考えているからだ。そこで「自立」の変遷を追うわけであるが、しかし本章では、「自立」という単語に付与される意味に関する解釈の食い違いを取り上げ、どちらかが正しく一方が誤りであるという議論はしない。そもそも、「自立」という単語に付与されている真の意味に関する議論には、「『自立』という言語が誕生するより先に『自立』という現象が存在する」というような根源的な誤りがある[31]。

本章で確認することは、「自立」の用法の変遷である。つまり、曖昧によいものを表す「自立」の真の姿を追求するのではなく、「自立」の用法がどのような幅をもってどのように変わってきたのかを振り返る。このプロセスの確認によって、1.2 に述べた自立をめぐるコンフリクトの起源を探る。この起源を解明することによって初めて、労働のあり方を異化する言説の消滅が、現象として捉えやすくなると考えるからである。

このため次節より、「自立」の用いられ方を古典、新聞記事、法制度の順に確認し、その用法の変遷に関して考察する。室町時代から江戸時代、明治における用法を主に古典の分析によって、大正～戦後、そして今日における用法を主に新聞記事の分析によって、さらに今日における用法の詳細を法令文の分析によって確認する。

2 古典における「自立」[32]

ここでは、古い書物に掲載されている「自立」の用法を確認したい[33]。

---

[31] 「『意味』という語によってこの語に〈対応する〉ものを指し示すのであれば、この語は語法に反して用いられている…語の意味とは、言語内におけるその慣用である（ヴィトゲンシュタイン, 1953=1976, p48-49）」のである。

[32] 本節の内容に関しては、神戸市外国語大学の中井幸比古教授及び福田嘉一郎准教授に多大なるご指導をいただいた。ここに記してお礼申し上げる。

[33] ちなみに「じりつ」に対しては、「自立」と言う漢字が当てはめられる場合と、「自律」という漢字が当てはめられる場合と、主に二通りあり、それぞれ意味合いが多少異なって

『日本国語大辞典（小学館国語辞典編集部, 2001）』において、「じりつ」の意味としては次の 3 点が挙げられている。①他への従属から離れてひとりだちすること。一本立ち。②他の力をかりることなく、また他に従属することなしに存続すること。③自分で帝王の位につくこと。

同辞書において「自立」は、古くは 14 世紀～16 世紀、室町時代の文献において用いられていることが確認されている。用法として古くからあるものは、①他への従属から離れてひとりだちすること、及び③自分で帝王の位につくこと、である。例えば、①の用例として『日本国語大辞典』においては、室町時代に発行された『文明本節用集』[34]が紹介されている。また、1797（寛政 9）年に発行された『浄瑠璃・忠義墳盟約大石（ちゅうぎづかちかいのおおいし；中井幸比古氏による仮名）』七において、「算用酒は預けて置、自立（ジリツ）の時に張込みや（算用酒、つまり支払勘定が済んだあとの酒は遠慮しておく。将来独立したときに奮発してくださいね；中井幸比古氏による現代語訳）」という用法が紹介されている。

③自分で帝王の位につくことを表す用例としては、同じく室町時代 1520 年頃に発行された『中華若木詩抄』[35]上における「公子光は、元来呉王を殺して、自立して、主にならんとの志あり」という用法が紹介されている。また、17 世紀前半に発行されたと推察される『古活字本毛詩抄』[36]七における「其を陳他が殺たぞ。甥を殺て自立して陳の君になったぞ」という用法も紹介されている。

一方で、「自立」を②他の力をかりることなく、また他に従属することなしに存続することとする用例は、明治時代以後に多くみられるようである。例えば、1871（明治 4）年に発行された『新聞雑誌』一六号の附録における「国の能自立して外敵の侮を受けざる所以の者は」という用法、そして 1875 年に発行された福沢諭吉の著書『文明論之概略』五・九における「独り一向宗は自立に近きものなれども尚この弊を免かれず」という用法などが『日本国語大辞典』において紹介されている。

また、①と③の用法のうち、①他への従属から離れてひとりだちすること。一本立ち。という用例に関しては、1885-86 年に発行された坪内逍遥の著書『当世書生気質』一一における「僕の一身の如きは、あんまり立派にも威張ないが、近来断然非を覚って、自立（ジ

いる[33]。英語による表現では、自立が independence や self-help と訳されるのに対し、自律は autonomy と訳される。いずれも、「自立心」「自律神経」など、頻繁に使われる用法であるため自律・自立を区別して扱う。

[34] いろは引き分類辞書であり、用語の説明はない。室町時代に成立した国語辞書のひとつで、雑学類本とも呼ばれる。国立国会図書館ホームページにてその写像を見ることができる。

[35] 『中華若木詩抄』とは、室町時代の禅僧が各種の作品を註釈・解説したいわゆる「抄物」の代表的作品であり、室町時代末期に活動した謎の禅僧如月寿印が、中国の詩人と日本の禅僧の詩作（中華若木詩）に対し、註釈・解説を加えたものである（朝倉, 1996）。

[36] 室町時代、博士家・清原宣賢が講義しこれを林宗二が記した、毛詩（詩経）に関する注釈書である。

リツ）特行と決心したから」、そして 1910-11 年に発行された森鴎外の著書『青年』一二における「有力な分子はいつの間にか自立（ジリツ）してしまふから、党派そのものは脱殻になってしまって」といった用法が紹介されている。そして、③の用法に関しては、明治以後の用例が紹介されていないことから、その用法は廃れたものと考えられる。

また、『角川古語大辞典（中村・岡見・阪倉, 1986)』においては、その用法を『日本国語大辞典』の②に近い、人の力を借りず、ひとり立ちして事を行うこととし、江戸時代に発行された次の用例を紹介している。まずは、『忠臣略太平記』三・三における「此上は自立（りう）を企（くはだて)、貴殿より先に本懐を達し見せ申さんと、広言を吐て（これからは独立を企て、あなたよりも先に本来の願いを実現して見せようと大口をたたいて；福田嘉一郎氏による現代語訳)」という用例。そして、『東海道中膝栗毛』五・付言における「おしむらくは、かかる筆の文（あや）をもて、などて自立（じりう）せざるこそ不審（いぶかし）けれ（残念なのは、このような文筆の才能を持っていてどうしてオリジナルな作品を書かないのか不思議だ；福田嘉一郎氏による現代語訳)」という用例である。

つまり、古く室町時代、江戸時代と遡る「自立」とは、『日本国語大辞典』の用例①や③のように、「領主や藩主など支配・管理者への従属から脱し、自らの生計や地位を自分で確保することによって独り立ちすること」を指していたのである。

しかし明治時代に入り民主化が進むと、その用法は、『日本国語大辞典』の用例②にある「他の力をかりることなく存続すること」へと、わずかに変容する。1971 年 1 月 5 日朝日新聞に掲載された「読みなおす①西国立志編　自立の尊さを説く」という記事によると、西洋思想をひたすら受け入れた明治初期、「自立」という言葉はもてはやされ、「自立」を扱う書物は学校の教科書にまで採用されてまでいたと記載されている。一人ひとりが自ら考え、能動的に振る舞い、「立志 self help（スマイルズ, 1887)」する国民によって支えられる国こそが良い国であり、そのような「人民の自立」を国は許容する必要があると説くものであったようだ。

このようにみると、「自立」の用法は古来から現在まで一見それほど変化していないかのようである。古くは他者の支配・従属から脱し、自らの生計や地位を自分で確保することによって独り立ちすること、すなわち独立を指す言葉であった。しかし、明治以後、その用法を他の従属なく存続することとしながらも、その背後に「個を尊重すべし」という民主主義的かつ自由主義的メッセージが導入された点が大きな変化であり、これが 1.2 にみた「自立」をめぐるコンフリクトの契機であると考えられる。

では、この隠れたメッセージがどのようにコンフリクトを生み出すようになるのか、続く新聞記事の分析で、そのプロセスを確認していこう。

3　新聞記事における「自立」

次に、「自立」の変遷を確認するための分析対象として新聞記事を検討する。八ッ塚（2007）において新聞記事は、表象を生成する膨大な言説群の一端と位置付けられている。また、

その特徴を①時間的・空間的制約を大きく超えた伝達可能性、②生成と伝搬において関与する人々の多様性、と指摘されている。つまり、広範な社会関係を包摂し、長期間保管される新聞記事は、ある表象が現実社会においていかにして確立されてきたのかをモニターするメディアとして最適であると考えられる。

3.1 方法

対象 とりわけ本章においては「自立」という表象の扱われ方の時間的変化が分析対象であるため、継時的に比較可能な期間が長い朝日新聞オンライン記事データベースである「聞蔵Ⅱビジュアル」及び読売新聞記事オンライン記事データベース「ヨミダス歴史館」を検討の対象とした[37]。それぞれの新聞メディアの持つ時代ごとの政治的特徴などは、本章においては度外視する。検索対象は、各データベース収録開始日（朝日新聞は 1926 年 1 月、読売新聞は 1877 年 1 月）から 2007 年 12 月に掲載された全ての記事である[38]。また、検索の精度はデータベースの検索機能に依存しており、データベースの性質上、事後的な記事の追加・修正等による誤差が今後生じる可能性もあることを付記しておく。

手続き 分析Ⅰとしてまず a)「自立」という言葉を件名に含む記事数、b)「自立」するとされる主体の変化、c)「自立」を含む複合語の変化を数量的に追う。次に分析Ⅱとして、全体的にみた「自立」の用法に関する時代ごとの特徴を確認し、最後に分析Ⅲとして、障害者に関する記事を読み込み、「自立」するための手段の変化や「自立」に関する評価の変化を分析する。

3.2 分析Ⅰ 数量的分析

3.2.1 「自立」という言葉を件名に含む記事数

朝日新聞 文末資料 1 に図 1 を示す。図 1 上段のグラフにおいて数値の添付されている太い実線は、朝日新聞における「自立」という言葉を含む記事（以下、自立記事）の数を確認した結果である。グラフの縦軸に示されているのが、朝日新聞に載った年間記事数である。横軸は年を示している。純粋な記事数を実線で示している。検索の結果、1926 年 1 月～2007 年 12 月の間に掲載された「自立」を含む記事総数は、4726 件存在することが明らかになった。

---

[37] 当初毎日新聞記事データベース「毎日 news パック」も検討の対象としていた。結果、「自立」を含む記事は、1948 年 1 月～2007 年 12 月の間に掲載された 1108 件であった。「自立」記事は 1948 年～1987 年まではほぼ掲載されず、1988 年～1992 年の間に急激に増加し、その後増減を繰り返しながらも高い記事数を維持している。また、自立する主体として描かれる主な対象は、障害者と若年者が多いのであるが、1993 年のみ国が多く描かれていた。自立の用法は、自立支援が一貫して多い。しかし、記事総数の変遷が朝日・読売の結果と大きな差異を示す点がデータベースの検索機能に疑問を抱かせるため、本稿においては毎日新聞のデータを考察の対象として取り扱わないことにした。

[38] なお、陸上自衛隊立川駐屯地の略語として「陸自立川」と記載され「自立」という言葉の検索対象となったものに関しては、これを削除した。

なお、本来であればこのような継時的な記事数の比較においては、1 年間に発行される新聞に掲載される記事総数の変化を考慮に入れなければならないのであるが、今回の調査においては、年間公表記事総数の変遷を確認することができなかった[39]。

図 1 上段のグラフからは、収録期間開始年である 1926 年以後、年に 1 件から 3 件紙面に取り上げられる程度であった「自立」という言葉が、1945 年以降取り上げられる頻度が徐々に増加してきていることが分かる。1948 年に 13 件、1950 年には 27 件と徐々に増加していき、1953 年の 37 件をピークにその後 1955 年 13 件、1957 年に 8 件と増減している。その後、年に 1 件から 3 件紙面に取り上げられる状況が続いた「自立」を含む記事数であるが、1965 年以後、再び記事数が伸び始める。1965 年に 9 件、1971 年に 18 件、1973 年に 23 件、1977 年に 32 件、1981 年に 53 件とピークをむかえ、その後減少し、1987 年には再び 0 件となる。しかし、1988 年になると再び「自立」を含む記事数は復活し、これ以降現在にかけては増加の一途をたどる。1992 年以降「自立」を含む記事数は 100 件を超えるようになり、2006 年においては 373 件となっている。

---

[39] 2009 年 2 月に朝日新聞情報室に問い合わせをしたところ、朝日新聞社自体としても、年間公表記事総数の変遷は把握していないとのことである。

朝日新聞社誌　資料編（1990）及び朝日.com（2008）においては、新聞紙面の構成の変遷が記載されている。1 段に含まれる行数を χ_i（i=年）として計算した場合、例えば以下のような数値が得られる。

1926（昭和 1）年　　15 字×χ_{1926}列×13 段×（10 頁＋10 頁）＝2730χ_{1926}
1947（昭和 22）年　　12 字×χ_{1947}列×15 段×（12 頁）＝360χ_{1947}
1956（昭和 31）年　　15 字×χ_{1956}列×15 段×（7 頁＋4 頁）＝2475χ_{1947}
1964（昭和 39）年　　15 字×χ_{1964}列×15 段×（16 頁＋8 頁）＝5400χ_{1964}
1987（昭和 62）年　　15 字×χ_{1987}列×15 段×（24 頁＋14 頁）＝7560χ_{1987}
2007（平成 19）年　　11 字×χ_{2007}列×15 段×（36 頁＋26 頁）＝10230χ_{2007}

一段行数が 81 年間の間に変化していないと仮定するならば、2007 年の総記事量を 100%とすると、それぞれ 1926（昭和 1）年 27%、1947（昭和 22）年 4%、1956（昭和 31）年 24%、1964（昭和 39）年 53%、1987（昭和 62）年 74%、の相対的記事量ということが予想される。つまり、図 1 に示した 1926（昭和 1）年の記事数は 3.7 倍、1947（昭和 22）年の記事数は 28.4 倍、1956（昭和 31）年の記事数は 4.1 倍、1964（昭和 39）年の記事数は 1.9 倍、1987（昭和 62）年の記事数は 1.4 倍して 2007（平成 19）年の記事数と比較することが可能ではある。本調査においては、このような数値に基づいて補正した結果を一旦点線にて示して確認した。この結果、特に 1944 年～1957 年の間の記事数の増減が増幅したが、その増幅は分析内容に変化をもたらすものではなかった。また、これらの数値はあくまでも一段行数が 81 年間の間に変化していないと仮定した上での数値であり推測の域を出ないため、続く分析では早期字数の変化を無視し件数のみを検討の対象とした。

表 1 分類カテゴリーの操作的定義

障害者	障害者
地域	都道府県や東北、山陰、東海といった都道府県の集まり
国	日本など個別の国や、発展途上国、アジア、EU、東欧などの国々の集まり
若年者	フリーター、ニート、ひきこもり、少年少女、子どもなど（孤児を除く）
女性	女性、男性（性別に分けて議論している記事）
高齢者	被害者、被災者、患者など
組織	政党や会社組織、協同組合など
被災者	災害被災者
貧困者	ホームレス、生活保護受給者、
個人	個人、市民など

読売新聞

図 1 下段のグラフにおいて数値の添付されている太い実線は、読売新聞における自立記事の数を、新聞記事の数から確認した結果である。グラフの縦軸に示されているのが、読売新聞に載った年間記事数である。横軸は年を示している。検索の結果、1877 年 1 月～2007 年 12 月の間に掲載された「自立」を含む記事総数は、2361 件存在することが明らかになった。図 1 下段のグラフからは、収録期間開始年である 1877 年以後、年に 1 件から 3 件紙面に取り上げられる程度であった「自立」という言葉が、1945 年以降取り上げられる頻度が徐々に増加してきていることが分かる。1948 年に 15 件、1951 年には 26 件と徐々に増加していき、1953 年の 30 件をピークにその後 1954 年 19 件、1959 年に 0 件に減少するという山が見られる。その後年に 10 件前後紙面に取り上げられる状況が続いた「自立」を含む記事数であるが、1973 年に突如 65 件と記事数が増え、その後、1975 年に 21 件まで一旦落ち込むも徐々に増加する傾向にある。1982 年の 58 件、1993 年の 80 件、1998 年の 89 件、2001 年の 96 件と全体的に増加の一途をたどりながら、細かい上下を繰り返している。近年は、2004 年に 104 件、2005 年に 114 件と「自立」を含む記事数はピークを迎えるが、2006 年以後は一旦沈静化している。

以上の結果より、朝日新聞･読売新聞双方の記事において「自立」を含む記事は、概ね 1947～1956 年、1965～1977 年、1978～1987 年、1988～2007 年と 4 回に分けて増減し、記事総数は年々増加の一途を辿っている事が明らかになった。そこで、以下に続く分析においては、本節の結果である 4 つの増減期間にもとづき、分析対象期間を第 1 期:1926～1959 年、第 2 期:1960～1977 年、第 3 期 1978～1987 年、第 4 期 1988～2007 年と区切った上で検討を加えていく。

3.2.2 「自立」するとされる主体の変化

朝日新聞

3.2.1 にて導き出された 4726 件の自立記事を対象とし、全ての自立記事に関してその記事見出しを読み込み、その記事において自立すると描かれている主体を、「家庭」「外国人」「患者」「技術」「国」「個人」「孤児」「高齢者」「産業」「若年者」「女性」「障害者」「スポーツ」「組織」「地域」「動物」「犯罪者」「被害者」「被災者」「被災地」「貧困者」「民俗」「も

の」に分類した。これらの分類のうち、件数の多かった 10 件に関する操作的定義を表 1 に示した。見出しのみではその記事において自立すると描かれる主体が明らかでないものはさらに本文を読んで分類した。本文を読んでも主体が判明しないもの、及び著作権保護のために本文にアクセスできない記事は、分析対象から除いた。コード化は筆者が 2 度実施し、この際分類が一致しなかったカテゴリーに関しては再度本文を確認し一致するまで読み込んだ。その後、第 1 期:1926～1959 年、第 2 期:1960～1977 年、第 3 期:1978～1987 年、第 4 期 1988～2007 年という先の分析で導き出した時代区分ごとに件数の多い主体別「自立」を含む記事数の推移を確認した。

図 1 上段のグラフにおける実線は、「自立」を含む記事数が、その記事において自立する主体として議論している対象の推移を表す。グラフの縦軸に示されているのが、朝日新聞に載った記事の対象ごとの総数である。横軸は年を示す。

図 1 上段のグラフからは、まず第 1 期において自立する主体として取り上げられていた対象は、「国」であることが分かる。1947 年に 7 件の記事が載って以後、徐々に記事数は増え、1950 年と 51 年に 25 件とピークを迎え、翌年 15 件まで頻度は低下するが、1953 年には 35 件とさらに増加している。その後徐々に記事数は減少し 1957 年には 1 件にまで減少した。

第 2 期において自立する主体として取り上げられていた対象は、引き続き「国」が挙げられる。記事数は 5 件から 10 件の間を上下しており、1973 年に 16 件と「国」の自立が突出して多く説かれている。

第 3 期になると、「国」は 1985 年を除き、他の自立する主体として取り上げられる対象と比較して低い件数となっている。一方「国」に代わり自立する主体として説かれるようになった存在は、「女性」と「障害者」である。「女性」の自立に関する記事は、1979 年 1980 年の 12 件、1982 年の 24 件と一時ピークを迎えている。「障害者」の自立に関する記事は、1981 年に突発的に 21 件の新聞記事が紙面をにぎわした後、毎年 5 件前後の記事が新聞に取り上げられるようになっている。

第 4 期に入ると、自立する主体として取り上げられていた対象は、ほとんどの記事が「障害者」となる。1988 年の 16 件を皮切りにぐんぐんとその記事数は増加し、1992 年の 69 件、1997 年の 81 件、1998 年には 111 件もの記事数が紙面に登場し、分析 I で見られた自立という言葉を含む記事総数の増減を一手に担っていることが分かる。2000 年以後、50 件前後に落ち着いたかに見える「障害者」の自立記事件数であるが、近年は 2005 年の 155 件、2006 年の 191 件、2007 年の 111 件と増加している。また、分析 I でみた「自立」を含む記事総数の推移と、「障害者」の自立に関する記事件数の推移はきれいに同じ動きを示す。

「女性」の自立に関する記事は、1990 年の 14 件を筆頭に徐々に増加し、1993 年には 26 件と再び件数が増加している。その後は、15～25 件前後を上下しながら、中程度の数値を占めていると言えよう。

さて、朝日新聞における記事では、自立を担う主体としては「障害者」が主な対象とな

っている。しかし、その件数までには及ばないにしても、2000 年以後自立する主体として多く紙面に登場するようになった存在として、「地方」と「若者」が挙げられる。

「地方」の歴史は比較的古く、1979 年（第 3 期）に一度 13 件の記事が紙面に載せられた。その後 1992 年（第 4 期）に 15 件が紙面をにぎわした後、徐々に記事数を増やし、1997 年に 32 件、2002 年に 46 件、2003 年の 103 件、2004 年の 105 件と、一時は障害者を凌ぐ勢いで記事数を増やした。その後 2007 年までは、60 件前後の地方の自立が、紙面で説かれている事になる。

一方「若者」の方は、第 4 期以前はほとんど議論されていない。第 2 期において、「孤児」の自立と横並びして「若者」の自立が 1、2 件紙面に登場する程度であったが、1993 年（第 4 期）以後になると「若者」の自立はより多く議論され始め、1999 年の 28 件を筆頭にその頭角を現し始める。2001 年の 45 件、2006 年の 51 件など、この数年においては、「障害者」「地方」の次に自立する主体とされることが多いことが示された。

読売新聞

3.2.1 にて導き出された 2361 件の自立記事を対象とし、朝日新聞と同様の手続きを用いて、時代区分ごとに件数の多い主体別「自立」を含む記事数の推移を確認した。

図 1 下段のグラフにおける実線は、「自立」を含む記事数が、その記事において自立する主体として議論している対象の推移を表す。グラフの縦軸に示されているのが、読売新聞に載った記事の対象ごとの総数である。横軸は年を示す。

図 1 下段のグラフからは、まず第 1 期において自立する主体として取り上げられていた対象は、「国」であることが分かる。1947 年に 4 件の記事が載って以後、徐々に記事数は増え、1951 年に 19 件とピークを迎え、翌年 8 件まで頻度は低下するが、1953 年には 20 件とさらに増加している。その後徐々に記事数は減少し、1958 年には 0 件にまで減少した。

第 2 期において、自立する主体として取り上げられていた対象は、引き続き「国」が挙げられる。記事数は 5 件前後で上下しており、1973 年に 52 件と「国」の自立が朝日新聞の動向を上回るほど突出して多く説かれている。第 3 期に入るとその記事件数は減少するが、第 4 期になると、1989 年の 15 件、1992 年の 25 件と一時的に復活する。しかし、第 4 期を通してみるならば、この 2 年を除き他の自立する主体として取り上げられる対象と比較して低い件数となっている。

第 3 期以後、「国」に代わり自立する主体として説かれるようになった存在は、「女性」「障害者」「若年者」である。「女性」の自立に関する記事は、1979 年以後徐々に増えはじめ、1983 年の 13 件でピークを迎え、その後 2005 年まで年 10 件前後を上下しながら、中程度の数値を占めていると言えよう。

「障害者」の自立に関する記事は、1971 年以後年に 1～2 件程度取り扱われていたものが、第 3 期に入る 1978 年以後増加している。1978 年の 19 件、1981 年の 21 件をピークとし、毎年 10 件前後の記事が新聞に取り上げられるようになっている。第 4 期前半にあたる

表 2 類似複合語の変更一覧

変更後	変更前				
自立更正	障害者自立更生等厚生労働大臣表彰	障害者自立更生等厚労大臣表彰	身体障害者自立更生者等	自立更生者	自立更生
自立支援	児童自立支援施設	児童自立支援施設野球	児童自立支援施設	自立支援施設	自立支援センター
	障害者自立支援	障害者自立支援法	自立支援法案	障害者自立法案	自立支援法
	被災者自立支援金	自立支援金			
経済自立	自立経済	経済的自立	経済自立計画	経済自立策	
自立心	自立意識	自立志向	自立意欲		
自立計画	自立計画				
自立判定	自立認定				
行政自立	行財政自立	財政自立			
自立生活	自立生活センター				
自立策	自立計画				
自立塾	若者自立塾				

1991 年から 1995 年にかけても、記事数が年間 20 件近くに増えているが、1996 年以後一旦記事数は半数ほどに落ち込み、2007 年にかけて再び記事数が倍増してきている。このように、朝日新聞においては自立する主体として主に「障害者」が描かれている。一方で、読売新聞においてはあくまでも自立する主体の一人として「障害者」が描かれているのが特徴である。

第 4 期後半、自立を担う主体として描かれることが多いのは「若年者」である。1979 年以後 10 件前後の数値を維持し、1982 年に 14 件、1991 年に 13 件というように数回ピークを迎える。1997 年以後はさらに件数を伸ばし、自立する主体として取り上げられることが最も多い主体となっている。朝日新聞において「若者」の自立は、第 4 期以前はほとんど議論されておらず、2 社間で大きく異なる特徴である。

読売新聞においても「地方」は、比較的古くから自立する主体として取り扱われている。朝日新聞とまったく同じタイミングの 1979 年（第 3 期）に、6 件の記事が紙面に載っている。その後第 4 期に入ると徐々に記事数を増やし、1997 年以後は毎年 10 件近い数の地方の自立が紙面で説かれている事になる。

3.2.3 「自立」を含む複合語の変化

朝日新聞

次に、3.2.1 の結果をふまえ、「自立」を含む複合語の変化を確認する。このため、3.2.1 にて導き出された 4726 件の自立記事を対象とし、全ての自立記事に関してその記事タイトルをテキストデータ化し KH coder（樋口, 2008）にて読み込んだ後、複合語を検出した。ここで導き出された「自立」を含む複合語のうち、件数の多い複合語のみを対象に、表 2 に従って類似語を統一しコード化した。この作業の後、使用頻度の高い「自立」を含む複合語である「自立更正」「自立支援」「経済自立」「自立心」「自立計画」「自立判定」「行政自立」「自立生活」「自立塾」9 語の使用される頻度を再計算し、これらの複合語が用いられる頻度の推移を KH coder を用いて数えなおした。その後、使用頻度の推移を第 1 期:1926～1959 年、第 2 期:1960～1977 年、第 3 期:1978～1987 年、第 4 期 1988～2007 年という

時代区分ごとにグラフ（図 2 上段）に表し確認した。

「自立」という言葉は、単独で用いられたり、固有名詞と並列して用いられたりすることが多いが、複合語として用いられることも多い。例えば、「自立」を含む複合語のうち使用頻度が最も多かったものは「自立支援」であり、715 件（全 4726 記事中 15.13%）の記事が掲載された。次に多く使用されていた複合語は、「自立更正」であり 213 件（4.41%）、次いで「自立心」142 件、「経済自立」の 141 件（2.92%）、「自立生活」の 61 件（1.28%）と続いている。

文末資料 2 に図 2 を示す。これら使用頻度の多い「自立」を含む複合語に関して、年ごとの使用頻度の推移を示したものが、図 2 上段である。グラフの縦軸に示されているのが、「自立」を含む複合語の朝日新聞に載った頻度である。横軸は掲載年を示している。

図 2 上段のグラフからは、第 1 期 1940 年～1956 年当時、新聞記事に登場する自立とは「経済自立」という用いられ方をすることが多かったことが分かる。その後第 2 期に入っても、自立は「経済」という言葉と対にして用いられてきている。また、第 3 期には「自立心」という用いられ方も「経済」と同程度高い頻度で用いられている。

自立の用いられ方が大きく変化したのは第 4 期以後である。まず「自立更正」という言葉が用いられるようになっている。そして「自立更正」が用いられるようになる翌年、「自立生活」の頻度が上昇し、同時に「自立支援」も用いられるようになっている。

その他特徴的な点としては、「自立判定」は 1999 年と 2000 年にかけて突発的に頻度が上昇したのみで、その前後はほとんど用いられていない。また、2004 年以後、「自立塾」という言葉が用いられ始めその頻度が上昇している。

読売新聞

次に、3.2.1 の結果をふまえ、「自立」を含む複合語の変化を確認するため、3.2.1 にて導き出された 2379 件の自立記事を対象とし、朝日新聞と同様の手続きを用いて「自立」を含む複合語の変遷を確認した。「自立」を含む複合語のうち使用頻度が最も多かったものは「自立支援」であり、220 件（全 2379 記事中 9.2%）の記事が掲載された。次に多く使用されていた複合語は「自立心」であり 115 件（4.8%）、次いで「経済自立」の 98 件（4.1%）、であった。

これら使用頻度の多い「自立」を含む複合語に関して年ごとの使用頻度の推移を示したものが、図 2 下段である。グラフの縦軸に示されているのが「自立」を含む複合語の読売新聞に載った頻度である。横軸は年を示している。

図 2 下段からは、第 1 期 1940 年～1959 年当時、新聞記事に登場する自立とは「経済自立」という用いられ方をすることが多かったことが分かる。その後第 2 期に入っても、自立は「経済」という言葉と対にして用いられてきている。しかし第 3 期には、「経済自立」にとって代わり、「自立心」という用いられ方が頻度の高い用いられ方となったことが読み取れる。

自立の用いられ方がさらに変化したのは、第 4 期以後である。まず、「経済自立」「自立

心」「自立更正」「自立支援」という言葉が連関して用いられるようになっている時期が、1996 年まで続く。しかし 1997 年以後、「自立支援」が飛びぬけて多い用法となり定着していく様子が伺われる。また、1999 年以後、「自立塾」という言葉が用いられ始めている。

3.3 分析Ⅱ　時代ごとの特徴

3.3.1 第 1 期 1926～1959 年：「国」としての「経済的自立」

朝日新聞、読売新聞双方のデータベース収録期間から第 2 次世界大戦が終わる 1945 年までの間、新聞記事紙面に登場する「自立」がほとんどなかったことは、分析 I から見て取ることができる。いずれにおいても父や夫といった存在を欠く女性や子どもが「自立」したことを扱う記事が見られ、例えば読売新聞記事データベース掲載開始年である 1877（明治 10）年 5 月 24 日には「女性も自立の世入り婿志願は腰抜けぞろい教員になり両親を養う」という記事が読売新聞に掲載されている。

しかし、第 2 次世界大戦下に入ると「自立自戦体制の確立（読売新聞 1945 年 6 月 11 日）」、「決戦食糧對策成る　地域の自立強化　部落農業團體を活用（朝日新聞 1945 年 7 月 12 日）」など、各地域が各々に努力をして緊迫する戦況を生き延びるよう啓発する記事が載るようになる。

いずれにしてもそれらの件数は少なく、「自立」が盛んに謳われだす時期は、戦後まもなくのことであった。例えば、「外人記者の直言：自立と援助の関係（読売新聞 1950 年 4 月 19 日）」では、「もう 2 年の内におそらく日本はどこからの援助もなしにどうにか自立できるようになるだろう」と外国人記者ヘッスル・ティルトマン氏が予想している。また「みんなの貯蓄で自立の途を（朝日新聞 1953 年 10 月 17 日）」と呼びかけがかかるように、「自立」とは主に「経済的自立」をさす言葉として用いられている。

また、サンフランシスコ講和条約及び日米安全保障条約が批准される頃には、「自立の用意はできているか（朝日新聞 1952 年 3 月 26 日社説）」といった記事に見られるように、「日本」の「自立心」を問い、アメリカ（の軍事力）に依存しつつも「自立」を謳うことに対する議論もなされるようになる。1957 年 11 月 25 日の朝日新聞においては「強まった自立の意識　絡み合う賃上げと平和運動」と題した記事において、「今度の講和条約締結によって日本は自立できるという政府の宣伝が逆効果となり、自立できるなら制約なしに闘うことができるとう気持ちを無意識のうちに労働大衆に持たせた」という、当時総評事務局長であった高野氏[40]のコメントが掲載されている。このように、GHQ 撤退後も軍事的支配が残ることに対する疑問も、「自立」と言葉を用いて議論されていたのである。

しかし、日本という「国」の「経済的自立」は、朝鮮戦争やベトナム戦争による特需景気による経済成長の中、声高に叫ばれることはなくなった。これに伴い記事件数に見られる「自立」への注目度もその後しばらく沈静化する。

---

[40] 高野実 1951～1953 年総評事務局長

3.3.2 第 2 期 1960～1977 年：「自立」の失敗

次に新聞記事に「自立」という表象が用いられるようになったのは、60 年安保闘争や 70 年安保闘争、ベトナム戦争が終戦した時期であった。

分析 I の結果においてなによりも目を引くのが、1973 年に読売新聞において突出して論じられている「国」の自立である。内容としては「自立めざすアジア」というシリーズの記事が 23 回掲載されており、この影響から件数が伸びたと思われる。しかし 1974 年以後も、続編ともいうべき特集記事においてアフリカや様々な新興国が取り上げられ、それぞれの国の植民地体制や世界大戦からの「自立」がどのように進んでいるのかを描く記事が多数見受けられる。

一方、朝日新聞におけるこの時期の自立記事の特徴は、先に紹介したスマイルズの著書を紹介した記事である「自立の尊さを説く（朝日新聞 1971 年 1 月 5 日）」や「自立した言論を説く（朝日新聞 1973 年 1 月 30 日）」といったように、当時の「自立」に内在する暗黙の前提を疑う、あるいは本来の用法を問い返す記事が多いという特徴がある。この当時も「自立」するとされる主体は国であったが、「経済的自立」という熟語と同じくらい頻繁に「自立心」が用いられるようになっている。

2 つの新聞記事の特徴を総合してみるに、GHQ が撤退し、経済的自立が達成されたところで、国としての自立つまり、アメリカとの対等な関係は達成されなかったという歴史的事実が想起される。この現状に対し、戦後から当時まで、国あるいは国民が目指してきた「自立」とは何だったのか、日本の「自立心」はどこへ行ったのか、そういった問いを他国の状況と比較検討しながら問い返すようになったのではないだろうか。

この時代の運動は、ギデンズ（1991=2005）によって解放のポリティックスからライフ・ポリティックスへとその質が変化したと指摘されているように、大きな権力や抑圧からの集団的な解放を目指す運動（例えば、国のあり方を問いただす学生運動）から、個々人のより良い生のあり方を問う運動（例えば、女性問題や障害者問題、環境問題を主眼におく市民運動）へと変化していった。このような運動の変化を受け、「国の自立とは何か」という問いに対する答えはあいまいなまま残し、新聞記事の内容は個別の社会問題へと移っていく。

3.3.3 第 3 期：1978～1987 年：「自立」混迷期

分析 I の結果からは、1974 年以後記事数としては増えていくのに対し、それを担う主体が複数取り上げられていることから、第 2 期の終末から第 3 期へ向けて、運動の質の変遷とともに「自立」の用法は混迷状況に向かっていったと読み取ることができる。その例としては、「フーコー氏「権力」を語る　規律社会いまや危機　多様、自立的な人間増え（朝日新聞 1978 年 4 月 18 日）」、「親の望む子ども像　家庭のしつけ　本社世論調査　自立心あり意欲的（読売新聞 1979 年 1 月 3 日）」、「未婚の母五年で倍増　厚生省調べ「自立」の風潮後押し？＿婦人（朝日新聞 1979 年 11 月 16 日）」などが挙げられる。そこでは、「国の自

立」は禁句にでもなったかのように、別の自立する主体が求められているといえよう。

このようにして「自立」は、「国」という集団的な存在から、（相対的に見て）個別具体的な個々人へと結びつけかえられていくことで、その用法を変えていったのではないだろうか。1980 年 2 月 23 日付けの朝日新聞に掲載された、当時沖縄国際大教授であった玉野井芳郎氏の投稿した、「自立」という表題の記事に書かれた次の文章がこの変化を強く印象付けている。

これまで（自立に関する）多くのことが『中央の時代』のはなしだったとわかったとき、私たちはいつのまにか『地方の時代』の入り口に立っていた。いまこの感が深い。

3.3.4 第 4 期 1988～2007 年：「障害者」の「自立支援」

やがて「自立」の混迷状況を経てその概念が固定化するのは、1988 年以後のことである。自立する主体として障害者が抜きん出て増え、「自立更正」「自立支援」という熟語が登場することによって位置づけられる。その例としては、「障害者の自立支援へ講師続々　大阪のコンピューターセンター（朝日新聞 1992 年 12 月 25 日）」や「第４９回障害者自立更生等厚生大臣表彰（読売新聞 1999 年 12 月 12 日）」などが挙げられる。つまり、日本における「自立」とは、「国としての経済的自立」から「障害者の自立支援」へと変貌したのである。

1990 年以後、さまざまな対象への自立支援を標榜する法律が成立している。この時期に障害者に加えて、孤児[41]、途上国[42]、女性[43]、患者[44]、被災者[45]、ホームレス[46]、若年者[47]など、多様な存在に関する自立の記事が増えたことは、自立するとされる主体の個人化がさらに進み、それぞれの年に発表あるいは施行された法律が、記事の内容や件数にダイレクトに影響していることの現れであると理解される。

それはつまり、まだ自立できていない人々の自立のために国が多くの支援策を準備するようになったこと、あるいはまだ自立できていない人々の自立のために支援を要求したり、このために公的資金を用いることの是非を議論したりする際に、「自立」という言葉を用い

---

41 例えば、「中国帰国家族の自立支援の会発足　課題解決へ活動開始（朝日新聞 1990 年 10 月 2 日）」など。
42 例えば、「途上国の自立を促す政府開発援助に（読売新聞 1991 年 7 月 4 日）」など。
43 例えば、「いきいきセンター北部館、東淀川区に完成　女性の自立支援（朝日新聞 1993 年 6 月 17 日）」など。
44 例えば、「患者の自立支援へ　これからの看護考える　横浜でフォーラム（朝日新聞 1994 年 3 月 13 日）」など。
45 例えば、「食料配給は避難所の宿泊者だけ　震災被災者に自立の動き“加速”（読売新聞 1995 年 3 月 4 日）」など。
46 例えば、「路上生活者を支援へ　都、自立支援センター設置の対策案（朝日新聞 1996 年 6 月 26 日）」など。
47 例えば、「不登校高校生の自立支援　オアシスプログラム（朝日新聞 1999 年 9 月 14 日）」など。

るようになったことを指している。

3.4 分析Ⅲ　障害者の自立に関する変遷

では、1988 年より一躍自立の主体へと躍り出た障害者の自立は、それ以前および以後どのように議論されてきたのだろうか。再び第 1 期へさかのぼり、現在までの扱いの変化を確認しよう。

3.4.1 第 1 期:1926～1959 年：「就労による自立」

第 1 期の中でも明治から第 2 次世界大戦以前まで、そして終戦後暫くの間は障害者の自立は新聞記事に掲載されていない。読売新聞において唯一掲載されている記事は、1888（明治 21）年 3 月 20 日の「私立訓盲学校の設立を出願　盲人の自営自立めざし当分無月謝で教授」というものである。これは「盲人をして智得をすすめ自衛自立の人たらしめん事を目的とし」て「按摩を専修とする」私立訓盲学校が設立されたことを周知する記事である。そこでは経済的自立として「自立」が描かれている。

戦後最初に確認された障害者の自立に関する記事は、1953 年 5 月 21 日朝日新聞に掲載された「身体障害者に輝く表彰　苦難超えて自立更生」というものである。これは、時計店を営む身体障害者が、厚生大臣表彰を受けたことを取り上げる記事である。1954 年 8 月 14 日にも朝日新聞において「身体障害の九人自立　団結してオモチャ製造　工場主が倉庫提供」という記事が掲載されており、第 1 期における障害者の自立とは一貫して労働によって達成されるものとされていることがわかる。

3.4.2 第 2 期:1960～1977 年：「就労による自立」

第 2 期の自立も、引き続き労働によって達成されるものとして扱われている。例えば 1965 年 12 月 10 日に読売新聞に掲載された「障害乗り越え見事に自立　交換手の岡田さんら青年 7 人を表彰　雇い主の二人も」では身体障害者の、1976 年 10 月 25 日に朝日新聞に掲載された「耳の不自由な人の店　札幌　差別感なく働ける」では、聴覚障害者の就労が語られている。

分析Ⅱにおいて第 2 期は、国の自立が失敗に終わるという、今日の自立の議論のあり方を大きく左右する出来事が明るみになる時期であったが、このことは障害者の自立に関してはそれほど直接的な影響を及ぼすものではなかった。

3.4.3 第 3 期:1978 年～1987 年：「生活のあり方としての自立」への転換

第 3 期「自立」の用法が混迷する時期に、新聞における障害者の「自立」の姿も変化を見せるようになる。まず、1978 年 4 月 7 日朝日新聞に掲載された「障害者の自立」という記事では、英国の障害者運動家が来日し、「体に障害があるからといって心理的にハンディキャップを負う必要はない」と訴えている。同様に米国からも障害者運動家が来日し「障

害者は自立を（読売新聞 1981 年 10 月 8 日）」と日本の障害者に向けて自立を呼びかけている。翌年にも 12 人の障害者運動家が来日し、国際交流をしたことが紹介されている（読売新聞 1982 年 10 月 12 日「自立探る障害者：先進国アメリカから 12 人」）。

このような「自立」をめぐる交流は、施設を出て地域で暮らすという形の「自立」の登場に結びついていく。「“自立”した重度障害者　アパートでがんばる小山内さん（朝日新聞 1980 年 11 月 15 日）」「あき江さん一緒に住もう：重度障害者の自立に共同生活ハウス（読売新聞 1982 年 9 月 3 日）」など、主に海外における障害者の生活を目の当たりにし、その生活の手法を学んだ人々が先陣を切って施設を出て暮らすようになる。「自立」に関しても、「自分の意思で自由な生活をしたい。必要な世話は、こちらが頼んだことだけをやってほしい（朝日新聞, 前掲）」と、生活のあり方を指す言葉へと、その射程をずらしていくようになる。

時期としては、1981 年「完全参加と平等」をスローガンとした国際障害者年であり、そこで訴えられている「参加」や「平等」が何を意味するのか、一歩立ち止まって考える風潮にあったと推察される。このように障害者の暮らしへの注目を喚起した国際障害者年は、「自立」の用法にさまざまな影響を及ぼした。

まず国際障害者年の下、厚生省は初めて、厚生白書に障害者対策の現状と課題や今後の方向を総合的に盛り込む。これが「障害者自立、全国民の力で（読売新聞 1981 年 11 月 24 日）」と唱和された。続いて、障害者の自立を手助けしようとする健常者の取り組みが紙面を飾るようになる。例えば、「障害者の自立を目指す　中島和江さん（読売新聞 1982 年 2 月 20 日）」「障害者自立へ藍染め展　世田谷の竹ノ内睦子さん（朝日新聞 1983 年 12 月 13 日）」「障害者の自立に手助け　車いすプレゼント（読売新聞 1985 年 11 月 22 日）」など、数多くの支援者の物語が、1981 年以後現在まで続く流れとして紡ぎだされ始めたのである。

その一方で、「自立」のための手段が労働やそれに向けた機能訓練に偏っていることから、「身障者が求めているのはわずかな機能改善より、自立であることを知ってほしい（朝日新聞 1982 年 6 月 19 日「ぷりずむ　機能改善より自立」）」というように、就労による「自立」から、生活のあり方を指す「自立」へと軌道修正しようとする記事も見られる。

第 3 期（1980 年以後）の新聞記事の特徴としては、このように、生活のあり方としての「自立」と就労による「自立」とが、互いに相容れないままに混在している点があげられる。

なお、一方で、障害者の自立を訴えながらも、その自立がどのような自立なのかが不明な記事も見られる。例えば、1978 年 6 月 9 日に読売新聞に掲載された「家が建つか私が死ぬか」では、親亡き後子どもたちが安全に暮らすための施設の必要性を訴える際に「自立」という言葉が用いられている。

3.4.4 第 4 期 1988～2007 年：「支援による自立」

図 1 に示した「自立」の記事件数が転換を見せる時期には、生活のあり方としての「自

立」を総合的に支援する組織「自立生活センター（CIL）」の設立が報告されている。

障害者の自立を促すためにさまざまなサービスを提供する、わが国初の民間障害者組織「ヒューマン･ケア協会」が今月、東京都八王子市に発足した。障害者自身が運営し、重度障害者でもひとりで生活できるように指導をする学習プログラムと、有料の介護サービスが特徴で、障害者運動の新しい潮流として注目されている。（朝日新聞 1986 年 6 月 4 日）

CIL という組織の特徴は、障害者の自立を支援するのは障害者自身であり、そのための組織も障害者によってなされるべきであると考えられている点だ（立岩, 1995）。このような CIL の趣旨及びその手法は、1988 年 7 月 25 日の朝日新聞においても「ピア・カウンセリング　障害者が障害者の自立を援助」と強調されている。

ところが、以後登場する記事においては、例えば「障害者の自立へ手助け　通所授産施設、土浦市内でも着工（朝日新聞 1988 年 9 月 13 日）」というように、CIL によってなされた取り組みの形式だけを支援者が引き継いだ形で、障害者のための「自立」が支援されるようになる。そして、あたかも自ら増殖するかのように作業所や施設設立の記事が続々と掲載されていく。

障害者自身による障害者のための「自立」が、周囲にいるものによる障害者のための「自立」に、その数で圧倒されていく現象は、紙面のみを読んでいるとただ不可思議な現象に映るが、その中でひとつ手がかりになる記事がある。

1991 年 10 月 12 日に朝日新聞に掲載された「できたぞ！！自立への拠点　障害者の働く場・ゆとり作業所」という記事である。ここでは脳性まひ者である「柚鳥（ゆとり）孝通さん（42）が自宅近くのアパートの一室に「ゆとり作業所」を設立した」ことが紹介されている。記事からは作業所の運営が内職作業とカンパによってまかなわれ、収益がほとんどない様子が伝わる。そして、この記事の最後は神戸市育成課へのインタビューで締めくくられている。

神戸市育成課によると、神戸市内にある共同作業所は 22 施設ある。ほとんどが障害者の親の会や福祉法人のバックアップで設立されている。同課は『実績を見ながら補助していきたい』と話している。

つまりこういう訳だ。いくら障害者が障害者のための「自立」を支える組織を作ろうとしても、「実績」つまり社会的な信用がないからすぐには補助金を出せない。そうなると、親の会や社会福祉法人など、障害者の周囲にあり、かつ社会的な信用のある主体によって組織を作らざるを得ない。ここに集めた記事のみで断言するのは過分かもしれない。しかし、障害者自身による障害者のための「自立」が周囲にいるものによる障害者のための「自

立」に数で圧倒されていく理由の一つは、税金の用途をめぐる社会的な監督の目にあると考えられる。

社会保障予算を最も優先的に分配すべき対象は生活困難者であり、社会的信用が低いものと生活困難者はたいてい一致する。福祉予算を社会的信用の高いもののみに投下するという方法は論理的に矛盾しており、誤りだといっても過言ではないだろう。しかし私たちの社会に、税金の用途や予算配分を効用で決めるプロセスがあることは周知の事実である。そこには、社会保障予算の効果的投資と運営という、生産性に基づいた価値判断が色濃く漂っている。

社会的信用が高くかつ障害者の周囲にいる者による障害者のための「自立」は、当時問題視されるよりは評価される傾向にあった。そこに何の矛盾もないとされていることを決定的に示しているのは 1990 年 4 月 28 日朝日新聞に掲載された記事である。「知恵遅れなどの障害を持つ子供たちの働く場を作ろうと、大阪府吹田市岸辺に建設を進めてきたクッキー工場『ぷくぷくハウス』がこのほどオープンした（傍点筆者）」。この記事にある「子供たちの働く場を作ろう」という表現には、周囲にいるものによる障害者のための「自立」を当然視する姿勢が明確に示されている。そして、周囲にいるものはそこで働く人間を「子供たち」とみていると記されている。そこに、自立生活運動において家族や周囲と対等な関係を築くことを要件とした権利としての「自立」を読み取ることはできない。

第 4 期とは、「自立」の記事件数がうなぎのぼりに増加していく時期である。しかし、実際に記事を読み込んでみると、その多くは就労による「自立」を周囲にいるものが支援するという用法による記事が、固有名詞を変えて冗長に繰り返されていく。

では、生活のあり方としての「自立」が完全に消えてしまったのかというと、そうではない。お決まりになった支援者の物語に対する抵抗は、当然ながら見られる。例えば「障害者の自立遅れに腹立つ（声）（1991 年 9 月 17 日朝日新聞）」と題された記事では、支援の物語の中で当事者の暮らしが一向に改善されていないことを訴えている。

> 最終年を来年に控え、日本では積極的政策の成果は見られていない。…官民あげての泡銭追及の明け暮れに、腹立ちを感じる。これで先進国といえるのだろうか。…障害者にも食･衣･住は満たされなければならない。しかし、現実には、その 1 つを満たすのも並大抵ではない。

しかしこのような抵抗やむなく、障害者の自立とは「障害者自立　国が目標値　施設入所を 1 万人減　精神科の 5 万人退院　民間雇用年 8000 人（朝日新聞 2006 年 2 月 9 日）」と記されているように、国が数値目標を掲げて支援するものへと変化していった。

時期としてはすでに、障害者自立支援法が成立する時へと近づいている。やがて 2005 年 10 月 13 日読売新聞の社説には、次のような見出しが躍る。「障害者支援法　保護から自立への大きな転換だ」。周囲にいるものによる障害者のための「自立支援」が重要なものとな

表 3 身体障害者福祉法総則規定の改正（出典：矢嶋, 2008）

1949 年制定法	1951 年改正法	1967 年改正法	1984 年改正法	1990 年改正法	2005 年改正法
第1条(法の目的) この法律は，身体障害者の自立を援助し，その自立のために必要な保護を行い，もって身体障害者の福祉を図ることを目的とする。	同左	第1条(法の目的) この法律は，身体障害者の自立を援助し，その自立のために必要な保護を行い，もって身体障害者の生活の安定に寄与する等その福祉の増進を図ることを目的とする。	同左	第1条(法の目的) この法律は，身体障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため，身体障害者を援助し，及び必要に応じて保護し，もって身体障害者の福祉の増進を図ることを目的とする。	第1条(目的) この法律は，障害者自立支援法を相まって，身体障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため，身体障害者を援助し，及び必要に応じて保護しもって身体障害者の福祉の増進を図ることを目的とする。
第 2 条(更生への努力) すべて身体障害者は，自ら進んでその障害を克服し，すみやかに社会経済活動に参与することができるように努めなければならない。	同左	同左	第 2 条(自立への努力及び機会の確保) すべて身体障害者は，自ら進んでその障害を克服し，その有する能力を活用することにより，社会経済活動に参加することができるように努めなければならない。 2 すべて身体障害者は，社会を構成する一員として社会，経済，文化その他あらゆる分野に参加する機会を与えられるものとする。	同左	同左
第 4 条(身体障害者) この法律において，「身体障害者」とは，別表に掲げる身体上の障害のため職業能力が損傷されている 18 歳以上の者であって，都道府県知事から身体障害者手手帳の交付を受けた者をいう。	第 4 条(身体障害者) この法律において「身体障害者」とは，別表に掲げる身体上の障害がある 18 歳以上の者であって，都道府県知事から身体障害者手帳交付を受けた者をいう。	同左	同左	同左	同左

り、こういった支援の下、保護から脱出することが「自立」であるとして共有されるようになったのである。

4 法令文における「自立」

ここで、法制度における「自立」の位置づけが、どのように変化してきたのかを確認しておこう。

まず、身体障害者福祉法総則規定である。表 3,4 に矢嶋（2008）によって作成された障害者基本法総則規定の改正一覧表を引用した。このように並べてみると明らかなように、「自立」は「更生」の代わりに用いられるようになっている。

1949 年に制定された際、法令文において「自立」が用いられることはなく、「更生」とい

表 4 障害者基本法総則規定の改正（出典：矢嶋, 2008）

1970 年心身障害者対策基本法	1993 年障害者基本法	2004 年改正法
第 1 条(目的) この法律は，心身障害者対策に関する国，地方公共団体の責務を明らかにするとともに，心身障害の発生の予防に関する施策及び医療，訓練，保護，教育，雇用の促進，年金の支給等の心身障害者の福祉に関する施策の基本となる事項を定め，もって心身障害者対策の総合的推進を図ることを目的とする。	第 1 条(目的) この法律は，障害者のための施策に関し，基本的理念を定め，及び国，地方公共団体等の責務を明らかにするとともに，障害者のための施策の基本となる事項を定めること等により，障害者のための施策を総合的かつ計画的に推進し，もって障害者の自立と社会，経済，文化その他あらゆる分野の活動への参加を促進することを目的とする。	第 1 条(目的) この法律は，障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し，基本的理念を定め，及び国，地方公共団体等の責務を明らかにするとともに，障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により，障害者の国剖及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進し，もって障害者の福祉を増進することを目的とする。
第 3 条(個人の尊厳) すべて心身障害者は，個人の尊厳が重んぜられ，その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有するものとする。	第 3 条(基本的理念) すべて障害者は，個人の尊厳が重んぜられ，その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有するものとする。 2 すべて障害者は，社会を構成する一員として社会，経済，文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会を与えられるものとする。	第 3 条(基本的理念) すべて障害者は，個人の尊厳が重んぜられ，その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有する。 2 すべて障害者は，社会を構成する一員として社会，経済，文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる。 3 何人も，障害者に対して，障害を理由として，差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。
第 6 条(自立への努力) 心身障害者は，その有する能力を活用することにより，進んで社会経済活動に参与するように努めなければならない。 2 心身障害者の家庭にあっては，心身障害者の自立の促進に努めなければならない。	第 6 条(自立への努力) 障害者は，その有する能力を活用することにより，進んで社会経済活動に参加するよう努めなければならない。 2 障害者の家庭にあっては障害者の自立の促進に努めなければならない。	第 6 条―削除
第 11 条(重度障害者の保護等) 国及び地方公共団体は，重度の心身障害があり，自立することの著しく困難な心身障害者について，終生にわたり必要な保護等を行うよう努めなければならない。	第 11 条(重度障害者の保護等) 国及び地方公共団体は，重度の障害があり，自立することの著しく困難な隙害者について，終生にわたり必要な保護等を行うよう努めなければならない。	第 11 条―削除

う言葉が用いられている。更生とは rehabilitation の訳語であり、49 年法が参照していたであろうアメリカのリハビリテーション法から輸入された概念である。ここでいう更生とは、職業リハビリテーションのみを指していた。矢嶋（2008）などにおいては 49 年法が「更生」の用法を障害者の職業自立のみに矮小化して捉えていたと批判されている。それは、制定時（1949 年）の身体障害者福祉法総則規定が参照していたと予想されるアメリカにおけるリハビリテーション法が、まず 1920 年に職業リハビリテーション法として制定され、その後 1973 年にリハビリテーション法へと改正され、職業だけでない総合的なリハビリテーションへとその対象が拡大された経緯から確認することができる（石渡・小川, 1989）。

しかし、1951 年、1967 年、1990 年と改正を重ねるにつれ「更生」が徐々に「自立」へと置き換わっていく。まず、1951 年の改正で身体障害者の定義から「職業能力が損傷されている」という文言が削除された。続いて 1967 年の改正で法の目的に「生活の安定に寄与する」ことが盛り込まれ、（職業能力がないとされる）重度障害者を含めた「更生」へとそ

の用法が拡大進化していった（矢嶋, 2008）。そして 3 度目の改正に当たる 1984 年の改正では第 2 条が大きく書きかえられ、それまで（更生への努力）とされていた見出しが（自立への努力および機会の確保）となる。さらに 1990 年の改正時には、法の設置目的として「自立」を促進することが第 1 条に明示されるようになった。

続いて、表 4 に示した障害者基本法法則規定についても確認しておきたい。1970 年心身障害者対策基本法においては第 6 条（自立への努力）、第 11 条（重度心身障害者の保護等）において「自立」という言葉が用いられている。

しかし、1993 年の障害者基本法への改正時には、第 1 条（目的）に「自立」が盛り込まれるようになる。これは、国連障害者年、国連障害者の 10 年の目標テーマである「完全参加と平等」の理念を条文化したためとされている（矢嶋, 2008）。ちなみに、第 6 条、第 11 条の扱いは心身障害者が障害者という表記に変わるのみで、それほど変化していない。

一方 2004 年の改正においては、第 1 条（目的）における「自立」がさらに強調され、障害者本人や家族の努力義務を示した第 6 条が削除された。また、どのような能力や適正の持ち主であっても自立と社会参加を支援するという観点から第 11 条が削除された。

このように、1990 年以後になると「自立」は法制度の文言として盛り込まれるようになり、新聞記事に占める割合も行政側から発せられる話題が多くなる。ここにあげた障害者関連法案だけでなく、2002 年ホームレス自立支援法や、1994 年に開催された高齢者介護・自立支援システム研究会や生活保護制度の在り方に関する検討会報告書に明示された自立支援プログラムなど、社会保障制度の方針案などにおいても多用されている（品田, 2008）。

このように法制度における「自立」の変遷を確認すると、そこには明らかに当事者による運動や世論の影響が見受けられる。これを示す要素として、障害当事者が再定義しようと試みた「自立」とも古典的な用法としての「自立」とも異なる特徴として、「自立」が取り組むべき普遍的目標として規範化されている点が挙げられる。

しかし、規範としての「自立」を用いることは、社会保障法や労働法を専門とする法律学者の間にその概念を問い返す動きを起こしている。例えば、2008 年に日本加除出版社から刊行された「自立支援と社会保障」という本では、その本 1 冊を通して「自立」概念の検討が加えられている。

品田（2008）は、「法は個人の生き方をどこまで規律し得るのか。自立するか否かは、本来個人もしくは家族の生き方の問題であると考えられる」という問いをたて「自立」の概念に迫っている。また尾形（2008）は、これまで法律が理性的であり自律的である人間像を前提にしてきたことを問題視し、「（自立的人間を前提に社会保障を組み立てることで）なぜ能力が欠如した個人を援助する法制度整備を導きうるのか」と疑問を呈している。

品田によると、そもそも社会保障制度は自立できない人のために便宜的に存在している。「自立しない自由」を認める社会を築いてきたのが社会保障制度でありながら、その制度において「自立」を規範として提示することは、給付を受けている人々に制度からの離脱を求めることになる。すると「非自立（依存）」状態をいかに認識するかという問題、つま

り生産性のない身体の存在をいかに認めるのかという問い――それは第 1 章第 2 章において障害者労働に内在する根源的な問いであると紹介した問いであるが――が大きな課題となってくるのである。品田自身は、「自立」を規範として扱うことは、この問いに対する判断を安易なものに陥らせる危険性をはらんでいると危ぶむ。

5 考察

以上、古典、新聞記事、法制度の順に資料を振り返ってきた。ここでもう一度、全体を振り返り概要を確認しておきたい。

5.1 「国」の「経済的自立」から「障害者」の「自立支援」へ

古典の分析からは、「自立」の用法はそれほど変化していないことが示された。基本的には他者の支配・従属から脱し、自らの生計や地位を自分で確保することによって独り立ちすること、すなわち独立を指す言葉である。しかし明治以後、その用法の背後に「個を尊重すべし」というメッセージが浸入したことが、歴史的に見た際の大きな転換であることが伺われた。

新聞記事の分析からは、「自立」という言葉が新聞記事において使用される頻度は、1947～1956 年、1970～1977 年、1978～1987 年、1988～2007 年と 4 回に分けて増減した。また、「国」の「経済的自立」から「障害者」の「自立支援」へと用法を変化させ、同時に「自立」はへ向けて努力する主体は、当事者から支援者へと変化している。

法制度の分析からは、運動や世論の影響を受け、法令文が変化してきたことが見受けられる。そして「自立」が取り組むべき普遍的課題として規範化され、法の目的へと変化する様が見出された。

以上、「自立」の用法がどのような幅をもってどのように変わってきたのかを振り返ってきた。次節では以上の「自立」の変遷を総合的に考察することで、「自立」をめぐるコンフリクト、そして、そこに投影されている価値を多元化しようとする言説が消滅した背後にある問題点を分析したいと思う。

5.2 自立へ向けて行動する主体の変化：当事者から支援者へ

「自立」の変遷と歴史的出来事を対比して概観すると、「自立」という概念の変化が、労働のあり方を異化しようとする言説に対する、致命的なある特徴を備えていることに気づく。それは、「自立」へ向けて行動する主体の変化である。

当初自立とは、議論する「私」自身を含む個別あるいは集合的な主体の自立に関して用いられる言葉であった。しかし、1965 年から 1980 年までの時期に多様かつ個別具体的な主体に関する自立が議論されるようになった。そして 1980 年代以後、自立とは議論する「私」ではない別の主体の自立に関して用いられるようになっている。言い換えるならば、自らの状況について当事者が語る言葉であった自立は、他者の状況について支援者が語る言葉

となったのである。

そのプロセスで、自らを含む「私」たちの「経済自立」という用法から、「私」を含まない誰かの「自立支援」という用法へと変化したことは、個人や国として高い精神力や経済力を目標とする言葉であった「自立」が現実には成立しなかったために、その内容が揺らいだ。やがて、何らかの形で「自立」をすでに達成しているとされる者が、それを達成することのできていない者に対し目標として用いる「自立」へ変化したことを表している。

中でも障害者の自立に関しては、自由主義思想に裏打ちされ個々の状況によってさまざまな形をとっていた自立が、自己管理や自己決定、地域での暮らしを始めた障害者といった言葉や人物像のイメージに結びつけられた。そして例えば、自立生活運動の延長上に誕生した新しい労働の場や、CIL といった組織を模したような組織や施設が、障害当事者ではなく、その周囲にいる人間によって設立されるようになっている。こうして、その主張にある「正しさ」やそこで目指された形式のみが支援者の取り組みとして引き継がれた。そして、この目標としての自立に向かって支援策を準備するのであるから当事者は更生しなくてはならないという、主体のすり替わりの結果行き着いた、「自立」の規範化といいうる転換が起きる。そこでは「自立」の正しさの根拠が、当事者の権利ではなく、支援者によって語られる生産性という価値に回収される言説に求められている。

冒頭に紹介した障害者自立支援法の条文は、このような「自立」を体現したものである。そこでは、自立した日常生活や社会生活を私たちがおくるべきだと主張されている。私たちは、「自立」のできない障害者を支援し、「自立」させようとする。障害者が就労という「自立」に向けて努力することで、社会保障への依存から離脱し、障害者の努力によって福祉予算が削減されること、つまり社会全体としての生産性を正しさの根拠とする「自立」が存在する。

それは、私たちの社会をそのままに映す鏡である。そこに映し出されている姿は、経済成長の物語の中で、障害者自立生活運動のメッセージの根底にあった生産性によって存在の価値を判断することに対する異議申し立てを放置したままにきた社会の姿だ。

第 2 章では、「労働」のあり方を異化しようとする試みを振り返り、そこに統合されうる主張をするならばそれは生産性という価値に回収される言説に吸収して正統化され、その一方で価値は揺るがず、敢えて異化しようとする主張をするならば排除に甘んじるしかないというジレンマがあることを示した。だからこそ、障害当事者は社会全体を巻き込んでの議論を切望し、そのために「自立」という概念を利用したのである。

しかし、本章で振り返り確認したように、いずれの資料からも経済力を背景とした「自立」と、権利としての「自立」とのギャップを埋めることができた痕跡は見いだせなかった。結局、障害者自立生活運動を経験したにもかかわらず、「労働→生産性→財＋意思決定＋存在価値→自立」という一連の図式は保存されたまま今日の障害者自立支援法は成立している。第 2 章に見た労働のあり方を多元化することで異化しようとした試みが消滅する背景には、このような「自立」の変遷の影響があると考えられる。

6 この章のまとめ

古典・新聞・法令文における「自立」の変遷を確認した結果、「国」の「経済的自立」から「障害者」の「自立支援」へと用法が変化し、同時に「自立」へ向けて行動する主体は当事者から支援者へと変化したことを確認した。支援者が取り組む自立は、生産性という価値に回収される言説により正当化され、更なる生産性への同化&統合へと障害者を導く。その背後には、「労働→生産性→財＋意思決定＋存在価値→自立[48]」という強固な図式が、再帰的に強化されている。そこには、「日々のつらい苦しい労働に耐え、勤勉に励み、価値あるものを生産し収穫した者は、それを自分の私有財産とする権利をもつとともに、その財の使用、売却、譲渡、貸与などの処分の一切に関わる意思決定権をもち、さらには生産した価値に見合う正当な評価を得る権利をもつとする思想（石川, 2002）」がある。存在を評価する価値観を多元化することで、生産性という価値を異化しようとする取り組みが直面する障壁とは、このような図式に表わされる強固な思想であり、この強固さゆえに当事者の主張は異化の陥穽へと陥るのである。

それは、生産性によって存在の価値を評価することに対抗する議論は、経済成長の中で完全に放置され、経済力による自立と権利としての自立のギャップを埋められないままにきたことを明らかにする。それはつまり、社会を巻き込み存在を評価する価値観を多元化しようとする声に対し、私たち社会は何も応えてこなかったということである。

7 引用文献

朝倉尚（1996）抄物の世界と禅林の文学―中華若木詩抄・湯山聯句抄の基礎的研究　清文堂

朝日.com（2009）　数字で見る朝日新聞　＜http://www.asahi.com/shimbun/honsya/j/number.html＞　（最終アクセス日 2008 年 2 月 27 日）

朝日新聞オンライン記事データベース「聞蔵Ⅱビジュアル」　＜http://database.asahi.com/library2/＞　（最終アクセス日 2009 年 12 月 17 日）

朝日新聞百年史編修委員会編（1990）朝日新聞社史　資料編　朝日新聞社

福島智（2004）第 18 回社会保障審議会福祉部会での発言. ＜http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/10/txt/s1012-1.txt＞　（最終アクセス日 2009 年 10 月 5 日）

Giddens, A. (1991) Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Stanford Univ Pr; First.（ギデンズ（著）秋吉美都・安藤太郎・筒井淳也（訳）（2005）モダニティと自己アイデンティティ―後期近代における自己と社会　ハー

[48] この図式は、石川（2002）の「労働→生産→財＋意思決定＋存在価値」という図式を援用している。

ベスト社）
樋口耕一（2008）KH coder ＜http://khc.sourceforge.net/＞（最終アクセス日 2009 年 2 月 27 日）
石川准（2002）ディスアビリティの削減、インペアメントの変換〔石川准･倉本智明（編）障害学の主張〕明石書店
菊池馨実（2008）自立支援と社会保障 日本加除出版
堅田香緒里・山森亮（2006）分類の拒否――「自立支援」ではなく、ベーシック・インカムを，*現代思想*. **12**, 34-14
厚生労働省（2004） 第 8 回社会保障審議会福祉部会議事録. ＜http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/02/txt/s0217-1.txt＞ （最終アクセス日 2009 年 10 月 5 日）
厚生労働省（2005） 障害者自立支援法. ＜http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/02/tp0214-1c1.html＞ （最終アクセス日 2009 年 12 月 17 日）
国立国会図書館ホームページ ディジタル貴重書展 ＜http://www.ndl.go.jp/exhibit/50/html/catalog/c027.html＞ （最終アクセス日 2009 年 12 月 17 日）
毎日新聞記事オンライン記事データベース「毎日 News パック」＜http://mainichi.jp/contents/edu/01.html＞（最終アクセス日 2009 年 4 月 29 日）
中村幸彦・阪倉篤義・岡見正雄（1999）角川古語大辞典 角川書店
尾形健（2008）「自律」をめぐる法理論の諸相 菊池馨実（編著）自立支援と社会保障 日本加除出版
Smiles, S. (1967). *Self help.* （中村正直（訳）1887 西国立志編 武田福蔵）
小学館国語辞典編纂部（2000）日本国語大辞典（第 7 巻） 小学館
品田充儀（2008）社会保障法における「自立」の意義 菊池馨実（編著）自立支援と社会保障 日本加除出版
立岩信也・白石嘉治（2006）自立のために *現代思想*. **12**,
立岩真也（1999).自立〔庄司洋子・木下康仁・竹川正吾・藤村正之（編） 福祉社会辞典〕弘文堂
Wittgenstein., L. (1953) Philosophische Untersuchungen. Basil Blackwell（ヴィトゲンシュタイン著 藤本隆志訳 哲学探究（1976）大修館書店）
読売新聞記事オンライン記事データベース「ヨミダス歴史観」＜http://www.yomiuri.co.jp/rekishikan＞/ （最終アクセス日 2009 年 4 月 29 日）
八ッ塚一郎（2007).「ボランティア」と「ＮＰＯ」の社会的構成プロセスに関する新聞記事分析研究―「助詞分析」の試み― *実験社会心理学研究*. **46**, 103-119
矢嶋里絵（2008）障害者福祉関係法における「自立」: 身体障害者福祉法を中心に 菊池馨

実（編著）自立支援と社会保障　日本加除出版
横塚晃一（1973）障害者の自立についての青い芝の会の見解　*あゆみ*　**41**, 22-23.

第4章　　権力として立ち現れる「自立」[49]

1　はじめに

第 3 章では古典・新聞記事・法令文における「自立」の変遷を確認し、「国」の「経済的自立」から「障害者」の「自立支援」へと用法が変化し、同時に自立へ取り組む主体が当事者から支援者へと様相を変化するプロセスを示した。また、生産性という価値に回収される言説によって「自立」を語ることが支配的になっている点も、明らかにした。

この結果は、働かずとも対等な権利、つまり自らの生活について決める自由を社会に要求し、「自立」と呼んだ障害者自立生活運動の皮肉な顛末を指し示している。なぜならば、生産性によって存在の価値を判断することに対抗する議論は、経済成長という生産性重視の物語の中で完全に放置され、経済力による自立と権利としての自立とのギャップを埋められないままにきたことを明らかにするからだ。

障害者自立支援法には、障害者が就労という「自立」に向けて努力することで社会保障への依存から離脱することを求め、そして障害者の努力によって福祉予算が削減されることを良しとする生産性に基づいた言説がしのび込んでいる。これが第 3 章の結論であるが、では、このような価値観に支配される「自立」を今、当事者たちはどのように生きているのだろうか。

2　「自立」の現場

2.1 目的

ここでのインタビューの目的は、様々な主体によって議論されその意味が錯綜している「自立」という言葉に関し、現在障害者自立支援法上「自立」しているとされる当事者たちがどのように生き、相互作用しているのかを確認することである。

2.2 方法

インタビュー対象者は、障害者を雇用している 4 つの事業所で働く従業員 13 名である。インタビュー対象者一覧を表 1 に示した。事業所 P は卸売り小売業を営む中企業であり、知的障害をもつ 30 代女性従業員 A 氏がインタビューに応じた。事業所 Q は電気機器製造業を営む大企業の特例子会社であり、身体障害をもつ 30 代男性従業員 B 氏、知的障害をも

[49] 本調査は平成 18 年度大学院 GP 大阪大学大学院フィールドワーク支援基金の支援を受けて実施された。

表 1　調査受け入れ事業所及び対象者の概要

事業所	事業形態（業種）	対象者
P	中企業（卸売･小売業）	A（知的・30 代女性）
Q	大企業（電気機器製造業）特例子会社	B（身体・30 代男性）, C（知的・20 代男性
R	社会福祉法人（老人福祉施設）	D（知的・40 代男性）, E（知的・40 代男性）,F（知的・40 代女性）, G（知的・30 代女性）
S	独立行政法人（教育研究機関）	H（知的・20 代男性）, I（知的・20 代男性）,J（知的・20 代男性）,K（知的・20 代男性）, L（知的・20 代女性）, M（知的・20 代女性）

つ 30 代男性従業員 C 氏がインタビューに応じた。事業所 R は老人福祉施設を営む社会福祉法人であり、知的障害をもつ 40 代男性従業員 D 氏、知的障害をもつ 40 代男性従業員 E 氏、知的障害をもつ 40 代女性従業員 F 氏、知的障害をもつ 30 代女性従業員 G 氏がインタビューに応じた。事業所 S は教育研究機関を営む独立行政法人であり、知的障害をもつ 20 代男性従業員 H 氏, I 氏, J 氏, K 氏及び知的障害をもつ 20 代女性従業員 L 氏,　M 氏がインタビューに応じた。いずれの対象者も、一般就労している従業員である。

なお、本調査は当初から知的障害者の就労に特化して議論することを目的とするものではなかったが、結果として調査に応じた障害者従業員のうち B を除く全員が知的障害者と診断される者であった点を付記しておく。

平成 18 年 9 月から平成 19 年 2 月、平成 20 年 9 月から平成 21 年 12 月の間、基本的に調査者がそれぞれの事業所や居宅を訪問し、1 時間から 2 時間程度のインタビューを実施した。A 氏に関しては A 氏の自宅近くの喫茶店にてインタビューを実施した。A 氏へのインタビューには A 氏の母親も同席している。また、事業所 P, Q, R, S において参与観察を実施した。全ての事業所の障害者従業員に対してあらかじめ「仕事に関してお話をお聞かせください」と事前送付書類に記述するにとどめ、発話状況に応じて自由に論述してもらったり、参与観察の際に質問をしたりした。記録は調査対象者の同意を得た上で IC レコーダーにて音声を録音し、すべての内容を文字に起こした。総録音時間は計 26 時間 53 分であり、これを文字に起こしたトランスクリプトは標準的な書式設定の A4 用紙計 249 枚分である。調査の実施に際しては、調査者所属研究科倫理委員会の審議を受け、承認を受けた。また、調査結果の公開に関しては調査対象者の了承を得たもののみを公開している。分析は、まず文書化したインタビュー内容を繰り返し読み込み、回答内容の特性を導き出した。

以下の結果においては、まず A 氏の経験してきた「自立」を彼女のライフコースに沿って提示し、知的障害者の多くがたどる「自立」のプロセスを確認する。続いて、A 氏と同様のプロセスを辿りながらも様々な状況にある人々の語りを取り上げ、考察へと移る。

3　事例

3.1 A氏の辿ってきたライフコース

3.1.1 養護学校卒業から作業所へ

A 氏は、18 歳で旧養護学校を卒業した後、A 氏の母親が設立した無認可作業所に通った。

当時養護学校では、知的障害の程度が軽度あるいはボーダーライン上の生徒のみが就労支援を受けた。それ以外の生徒は福祉施設へ行くことが当然視され、就労支援をほとんど受けることができなかったという。

しかし、福祉施設にも定員があり行く先を失った A 氏の母は、自ら無認可作業所を立ち上げることを決意する。当時、同期の友人で家族が作業所立ち上げに賛同する人が 6 名、養護学校卒業後在宅待機状態が続いていた人 1 名が集まり、地方自治体から補助金を受けて運営を開始した。作業としては近隣にある工場から電気掃除機のごみパックを折る作業を受注し、製作していた。

ところが、A 氏のみ彼女の母親が立ち上げた作業所を 3 年ほどで退所することになる。原因は、A 氏の性格だった。例えば、A 氏は作業所時代に関し次のようなことを語る。

A：鍵は閉めないから。中に入っていて閉められたらパニックになるし、仕事の時間も始まっているし。
調査者（以下、IR）：鍵閉められちゃうのですか？
A：ちがうちがう。トイレで。私は中に入って鍵閉めるのですけどね。
IR：トイレ入るときは鍵閉めますね。それでびっくりしちゃうのですか？
A：はい、そうです。
IR：それは自分で閉めてるじゃないですか。
A：いや、鍵を閉めないから･･･N さんが。
A 母：あぁ、作業所で N さんがね。
IR：あー、作業所で鍵閉めない人がいたのですね。
A：ごめんなさい。
A 母：そんなん、いっぱいいてる。
IR：それは A さんびっくりするでしょうね。「そんなもん、そんなもん」くらいに思っておくのがちょうどいいでしょうね。でも、A さんびっくりするでしょうね。

日常生活における行儀作法を厳しくしつけられてきた A 氏にとって、例えばトイレに入る際にドアの鍵を閉めないといったことに始まる様々な他人の行為はゆるがせにできない問題である。このような自分にも厳しく他人にも厳しいその性格は、ひいては指導員との関係の悪化につながり、作業所を退所することになったのである。

3.1.2 就労訓練を経て一般就労へ

その後 A 氏は、近隣市にある知的障害者通所授産施設に籍を移し、就労支援を受けることになる。ここへは 4 年間ほど在籍し、クリーニング店へ就職する。しかしこの就労先も、事業形態を拡大する際の機械化を理由に 2 年間で退職する。1 年間ほどハローワークに通った後、T 市にある現在の事業所 P への就職が決まる。

A 氏は事業所 P へ勤めて 10 年目に入る[50]。当初は、同じ事業所 P の食堂にて食器洗いをしていた。事業所 P には A 氏のことを気にかけ、様々なサポートを提供する同僚がいたこともあり、就労して 3 年間は順調に日々が過ぎていた。そして、就労が安定して継続される中、A 氏の父親がアメリカに赴任することがきっかけとなり、親元を離れ一人暮らしをする転機を迎える。

3.1.3 親元を離れて一人暮らしへ

事業所 P に勤めて 3 年経った時点で A 氏は独立し、以前通所授産に通っていた社会福祉法人が営む旧自活訓練施設の通勤寮から仕事に通うことになる。そして、その 2 年後には、旧知的障害者地域生活援助事業を利用して事業所 P の近隣地域に居を構えている。

しかし、通勤寮に入所した当初、法人側が慣れるまでの半年は一切家に帰さない方向を示したため、A 氏はその後一切自宅に帰らなくなってしまった。

A 母 : 帰ってこないっていうことで入ったものだから、土日も帰ってこなかった。その後も一切帰ってこない。そういうことの融通が利かないなんて、こっちも思わないものだから。帰していくださいって言えばよかったのだけれど。向こうの方針でね、専門の方がそれが良いって仰っているのだからそれでいこうかと思ってみていたのだけれど、（A 氏の頭に入った）土日も家に帰らないという初期入力が（効いて）どこに行っても一切帰ってこないから･･･。口実を作ってこっちが引っ張り出して●●とかにお食事に連れまわしたりしていました。それでもAにとって息抜きにならなかった。（以下、引用文中の括弧内は調査者による補足）

A 氏の母親が記憶する限りにおいて、通勤寮に入って 1 カ月ほどで A 氏の生理が止まる。さらに 1 年半後にはそれまで発症したことのない肌荒れが生じるようになり、アトピー性皮膚炎と診断されたという。しかし、滅多に会えなくなった A 氏の暮らしにおいて何が起きているのか、明らかに体調を崩していく様を目の当たりにしつつも、施設の方針にどこまで口を出していいのか迷うことばかりで適切な対応ができなかったと、A 氏の母親は振り返っては悔やむ。

それでも通勤寮には料理や洗濯の補助をしながらも、A 氏の話を聞き、職場や寮で溜め込んでくるストレスを発散させる役割をする人がいた。このため、援助つきながらも「一人暮らし」が成立していたのである。

ところが、グループホームに「ステップアップ」してみると、そこには想像以上の困難があった。もとより、友人同士でも恋人同士でもない他人との共同生活である。さらに、知的障害者と一括りにするにはあまりに異なる特徴を持つ 4 人の同居であった。また、世話人が滞在するのは夜 8 時までであり、翌朝までの 4 人の生活を下支えする存在は皆無に

[50] 調査当時

なった。

この頃から、A 氏にそれまでにはなかった妄想が発症するようになる。そして、妄想が入り込むようになった A 氏の語りは、4 人の共同生活で生じた問題を解決するために十分な情報を世話人に提供するものではなくなっていた。

A 母：それでストレスをぶつけるのにイライラとなって、何なのか分かりませんけど、この人が音を立てたというのですけどね･･･ちょっと分からない。

IR：そうなのですか？

A：私、テレビのボリュームは下げたのですけどね。

A 母：テレビの音はそうですけど、あなたはとんとん床をたたいたの？

A：いや、していません。

A 母：じゃあ誰がしていたの？

A：知りません。

A 母：ということなのです。私は何遍聞いても分からないなと思って。そんなこと家でもしなかったし。だけど、下の人[51]はいやだって言うのです。

IR：物をたたく音って響きますかね。

A 母：響くと思います。床をたたけばね。でも、何か知らないけどその音が嫌だって下から苦情が来て、その苦情の原因がここ（A 氏）にあるって言うことになって。この人はどんどんどんどん追い詰められていって、とうとう下の人に脅迫文を書いたのよね。

A：はい、そうです。

IR：A さんが？

A 母：なんて書いてあったのだったかなー、それをポストに入れたのですよ。

IR：A さんが？

A：はい。

A 母：なんて書いたのだったかなー？あなた覚えている？

A：あの、ちょっと言いたいのですけど、ジョブコーチの緊急支援のことで。

A 母：脅迫文はなんて書いたのだったかしら。

A：･･･。

A 母：こんなんが入っていたって見せられたのです。そういって見せられた字はまさしく A のものでした。

IR：なんて書いたのですか？

A：あの、呼出電話を鳴らすのは止めてください。仕事をしておりますので。

A 母：なんだか分からないけど。

A：そうです。

A 母：でも文面は脅迫文でした。大事な事もいらん事も何でも忘れてしまいますけど、そ

[51] 下の階の住人は一般家庭であったが、受験生のいる家庭であったという。

の字はまさしく A の字でした。で、すぐに退所、ということになって。私たちも退所しましょう、といって。･･･だめだったんですね。うまく合わなかったのでしょうね、皆と一緒というのが。

（中略）

A：あの、掃除機がうるさいといわれて。下から。私が今使っている掃除用具の中で、持ち上げて掃除していたのです。

A 母：グループホームで掃除するときに、掃除機ゴロゴロゴロゴロやるのがうるさいって？

A：そうです。

A 母：それで持ってやっていたの？

A：そうです。…でも、もうマンション出ろって言われたので。

A 氏の書いた脅迫文は、階下の住人によって警察に届け出された。A 氏の今日まで続く妄想には、報道される刑事事件など、警察がらみの事柄が多い。

A 氏の語りは、時間や場所が前後してしまうため、家を出て暮らした当時の様子について明確に語るわけではない。しかし、妄想の内容や想起される事柄の断片からは A 氏がグループホームでの生活を何とかしようと、例えば下階の住民の迷惑にならないよう掃除機を持ち上げてかけるなど努力していたということが伝わる。

そして、A 氏の生活が不安定になる時期と時を同じくして、順調に勤務していたはずの事業所 P での同僚との関係が限界まで悪化する。

3.1.4 破綻した「自立」

作業所を退所する理由にもなった A 氏の厳格な性格は、当初から事業所 P において全く摩擦を生まない訳ではなかった。彼女にとって勤務中の私語は禁止である。当然ながら、作業時間も厳守される。だが、周囲の健常者従業員が会話をしながら、たまには手を止めて仕事をするため、これに常々腹を立てていた。

A：私はしゃべっていません...お名前言います。●●さんと●●さんです。

IR：という方が食器洗いの人ですか。

A：関わっています。

IR：今でもお仕事しているのですか？

A：そうです。

IR：ちょっと違うのですね。A さんの気持ちと、そのお 2 人は考えが。…どうして辞めなかったのですか？

A：え？

IR：その食器洗いのお仕事の時、大変になって。

A：私が乱暴で、きついんです。
IR：A さんが？
A：仕事乱暴できついみたいです。
IR：A さんが？
A：あ、はい。
IR：乱暴できついんですか？
A：そう言われております。私は障害持っておりますので、言いたかったのですが。
IR：何を言いたかったのですか？
A：「動きなさい」。
IR：周りの人に？
A：あ、はい。
IR：皆はゆっくりお仕事をするのですか？
A：やめてばかり。

事業所 P に就労して 7 年目に入ったある日、先に述べた生活環境の変化が重なると、A 氏と周囲の従業員との関係は限界まで悪化する。当時の状況を上司は次のように振り返る。

（周囲の従業員は）立ち話もすれば打ち合わせも当然する。それが彼女には気に入らない。なんでさぼってんの？と。彼女から見たら、打ち合わせはさぼりなんですよ。そうすると、後ろから蹴ったりだとか、嫌がらせしたりだとか、ということが出てきたようなんです。それでパートさんとの間がギクシャクして。

その厳格な性格と生活の問題との緊張が限界まで張りつめた時、A 氏の行動は再び問題となった。そして、周囲の従業員との関わりの少ない清掃へと配置換えすることになったのである。配置換えに際しては事業所 P 内で話し合いが重ねられ、A 氏が生活援助を受けていた福祉施設の紹介で、職場適応援助者（ジョブコーチ）が派遣されることになる。そして、一人で独立して作業をする現在の清掃作業に業務内容を変更することになる。

A 母：だいぶ中の人とどうのこうのあって、いっぺん辞めてしまおうという事になったのだけれど、「絶対辞めない」と、「がんばってやる」と。本人が辞めたくないと言ったので、これは何とか収拾する方向にということで、やっとジョブコーチさんが付く事になった。それでジョブコーチさんが、その様子をこう 1 ヶ月間、2 ヶ月間、ご覧になって、体力とかいろんな意味で厳しいから中身を変えようという事で、お掃除の仕事を作り出した。それでやっと、お掃除をするという指導をしていくださって今 2 年半たったところです。

A 氏の語る「自立」とは、次のようなものである。

IR : A さんはずっと家にいたいですか？
A : そうです。家から仕事に通っています。
IR : これからもそうしますか？
A : あの、自分たちでね自立しなさいって叱られまして、頑張りなさいとか言われていますが。
IR :「自立しなさい」は誰が言うのですか？
A : ●さんが。
A 母 : ●さんという、通勤寮のお世話をしていくださったおばちゃんね。
IR : (笑う)
A 母 : つじつまが合わないから。
IR : いえいえ、私は今、自立という言葉の意味を調べているのです。その中でこのインタビューもさせていただいていて。いったい世の中の、法律で言う自立ってどういう意味かとか、現場で仕事をしている人の自立ってどうか、いろんなことを。でも、皆自立って知らずに使っているな、やっぱりって。
A 母 : そうですね。親から離れる。もちろんそれが自立なのだけれど、自立の一つなのだけれど。ただね。本人の状況やら気持ちやら、何にも考えずに杓子定規にぽっぽっぽっと寄せ集めっていうのはやめてあげなくちゃいけないし、いろんな対応の仕方があるなって。私のやってきた対応の仕方が良かったかどうかって言うのが、まずいことも山ほどあってこういう風になっちゃった分についてはものすごくまずかったって思うけど。
A : (笑う)
IR : 笑われていますよ。

A 氏の語りからは、生産性という価値に同化&統合させようとする「自立」の形を、率直に受け入れ実行している様が見受けられる。一般就労をすること、労働規範を厳密に守ること、親元を離れて暮らすこと、日常生活のマナー。A 氏こそが作業所、勤務先、グループホームいずれの場所においても真剣に「自立」を達成しようと最善の努力をした人なのである。

それは、彼女が仕事を語る際に用いる丁寧な言葉や実際の仕事に対するまじめな姿勢、インタビューの合間に時折現れる「呼出電話を鳴らすのは止めてください。仕事をしておりますので」という依頼[52]などからも「自立」規範を彼女が明確に認識し、必死で守ろうとしていることをうかがわせる。

しかし、その「自立」の形はいつも立ち行かなくなる。それは A 氏にとっての「自立」

[52]会話中にふと彼女は心配になり筆者に対し先回りして注意しているのである。

は他人に迷惑をかけないという規範であり、A 氏の権利としては現象していなかったからである。さらに多くの人々は、もっと曖昧に自立を守っているのに対し、A 氏が遵守するような厳格な「自立」は、様々な義務要請として際限なく肥大化していった。

3.2 親元を離れている人の「自立」

3.2.1 H氏の場合

事業所 S に勤める H 氏は、今年 20 歳になったばかりの男性である。支援学校卒業後、近隣にある（旧法でいう）知的障害入所施設に入所し、そこで就労支援を受けた。その後事業所 S に就労し共同生活介護（ケアホーム）を利用して事業所 S の近隣地域に居を構えた。

H 氏は早生まれであったため、グループホームに居を構えた際はまだ 19 歳であった。当時は、事業所 S からの収入だけでは新生活を始める際に必要な経済的基盤を維持することができなかった。また、未成年であるため障害者年金の支給も受けられなかった。このため、共同生活介護を利用して地域生活に移行してから、障害基礎年金の受給が決定されるまでの間、H 氏は生活保護を併用して暮らしていた。調査者がグループホームにたずねた際は、ちょうど年金が入るようになり家具を揃えることができるようになったタイミングであった。部屋には注文した家具がまだ届いておらず、テレビと布団のみがあるがらんとした印象であった。

IR：自立って言葉聞いたことあります？どういう意味？
H：（しばらくの沈黙の後）一人暮らし。
IR：え？
H：一人暮らし。
IR：一人暮らしか。じゃあ今は自立できている感じ？
H：（うなずく）
IR：いい感じ？
H：（うなずく）…12 日から盆休みだ。
IR：そうですね。18 日から出勤ですか？
H：17 日から。9 月も連休ある。18,19 と。
IR：えへへ、休みはうれしいですね。
H：盆休み家に帰る。
IR：そうですか。お土産買って行かないとですね。

いろいろな困難を乗り越え、やっと自分の収入で「一人暮らし」が成立するようになったタイミングにある H 氏は、インタビューした人々の中で唯一自らは自立したと答える人である。しかし、自らの自立を承認すると同時に、盆休みに実家に帰ることを心待ちにし

ている。H 氏の達成した自立は、「一人暮らし」を要素とするものであるが、その「一人暮らし」の場は「家」ではないのである。インタビューからは、独立の達成感と同時に孤独感に戸惑っている様子が伺われた。

3.2.2 I氏の場合

事業所 S に勤める I 氏は、知的障害のある 20 代男性である。支援学校卒業後近隣にある（旧法でいう）知的障害入所施設に入所し、そこで就労支援を受けた。その後、事業所 S に就労し共同生活介護（ケアホーム）に移るという、H 氏と同じ経歴をたどってきた。

日ごろの勤務態度もいたってまじめであり、仕事の話をたずねると「今日は午前中どこそこに…」と詳細を説明する。しかし、「どんな仕事が大変ですか？」といった質問には少し躊躇して「わかりませんけど」などと答える。「自立」は何ですか？という調査者の問いに対しても同様である。

IR：自立って知っていますか？
I：自立、知っていますけど。
IR：どういう意味ですか？
I：うーん、分かりませんけど、自立って。
IR：そっか。自立しなさいって言われることはあるのですか。
I：わかりません。
IR：特に言われたりしないのですね。
I：大丈夫です。
IR：そうか。

一般就労し、グループホームでも問題なく暮らしている I 氏のとっての「自立」は掴みどころがない。ただし、調査者に自らがどう評価されているのか、自分が正しい答えをしているのかどうかの不安が強く、この後すぐにインタビューを打ち切ることになる[53]。グループホームでの暮らしに関してはそれなりに満足している様子が伺われたが、これによって他人と対等な関係が結べるようになったかというと、そうではないのである。

3.3 まだ親元を離れたことのない人の「自立」

3.3.1 M氏の場合

事業所 S で働く M 氏は、知的障害のある 20 代女性である。当初は支援学校を出て近隣にある社会福祉法人の（旧法でいう）知的障害入所施設に入る予定だったが、「担任の先生が反対して」自宅から通所して訓練に通うことになる。入所施設には高校在学中の夏休み

[53] インタビューを実施した際の I 氏と筆者との関わりは、知り合ってから 1 年程度経過し、顔を合わせるのは 30 回目前後の状況である。

にショートステイにいってみた経験があり「大変だった」と述べる。

M：自分のことは自分でやらなあかんし、仕事終わってから晩ご飯の前に「掃除せっくしゅうかん」というのがあるねん。新入生は夕食までに必ずお風呂に入らなあかんし、結構みんな忙しそう。…それでご飯の後は 7 時からミーティングがあるねん。それが正座…。
IR：え？何で正座？
M：なんか、社会に出るための訓練といわれ毎日正座した。
IR：え？うそ？誰が言うの？
M：世話人さんと自治会の役員さんが。
IR：自治会の役員さんって？
M：役員は寮の入りたい子がやっていた。

つまり、社会に出るための自立訓練として正座でミーティングに臨むことが健常者･障害者双方によって薦められている。そのような自立訓練の内容に疑問を持ち、調査者の合意を求めながらも、それでも、いつかグループホームに入ってみたいと思っていると M 氏は話す。それは就労し親元を離れて暮らすことが M 氏の考える「自立」の形だからだ。

IR：自立とはどういう感じ？どうすることですか？
M：いろいろと仕事をしながらグループホームに行くこと。一人暮らしとか…。
IR：「私は自立した」という感じ？
M：まだまだ。
IR：どうしたら自立ですか？
M：もうちょっと自分のことを自分でできるように、洗濯物とか。料理とか。
IR：あぁ、料理かぁ。
M：休みの日とか家で練習してんねん。この間はカレー作った。

そこには、一人暮らし、洗濯、料理といった言葉が「自立」を測る要素とされており、達成すべき目標として語られている。

3.4 親元を一旦離れ、戻っていった人の「自立」

3.4.1 L氏の事例

事業所 S で働く L 氏は幼少のころから病弱で入院や手術を繰り返していた。退院した日に自宅で倒れるなど健康面に不安を抱える中、1 日中屋外に出て清掃作業をする現在の仕事に就くとは想像できなかったという。現在も服薬があり月に 1 度通院している。

IR：どうしてグループホームに入ろうと思わなかったのですか？
L：グループホームってなんだかにぎやかすぎて。やっぱり家の方が楽しい。
IR：お父さんお母さんもいるし、近いですしね。
L：（職場には）遠いけど、家から来たら会えるじゃないですか。それだけですね。
（中略）
IR：一人暮らしははじめないの？
L：ううん。
IR：快適な家なんだぁ。最近自立自立というので一人暮らしを考えるかと思った。そしたら自立ってどういう意味と思っています？
L：　…難しいけど、詳しくないし…法律が決まっているから、うちにはどういうことかなと…（しばらく沈黙）。
IR：仕事があってお給料が入って…？
L：うん、仕事をするとお給料が入って好きなものが買えるからそれが楽しみになっていて。買い物は楽しい。雑誌とか 8 月号出ているんだけどそれを買って読むこととか。あとは MD ソフトとか。CD の音楽を MD に移すのが好きだから。
IR：MD プレイヤー持っているんだ。そうか。そうしたら CD の音楽 MD に移して聴くようにすれば、もう携帯にダウンロードしなくていいですね（笑う）。
L：（笑って）携帯は悪魔みたい。悪魔の携帯だからもういやだ[54]。

L 氏やその家族にとって、A 氏が辿ったような「自立」プロセスは病弱であるが故に選択することはない。では代わりに何をもって「自立」とするのかと問うと、そこで就労を理由とするのではなく、答えを見つけられず困惑する。誘導するようであるが調査者が例を挙げてみると、それに応じている。このような点から L 氏にとって「自立」は自ら判断するものではなく、他人によって判断されるものである点が伺われる。

3.4.2 C氏の場合

事業所 Q で働く C 氏は、知的障害を有する 20 代男性である。受け答えなどは明快だが、数字の認識に困難があり、職場には色表示などの環境設定がなされている。旧養護学校卒業後、外壁工事をする会社に就職するが「1 年もたんうちに辞めてプータロウして（C 氏）」いた。その後 C 氏の友人が通っていた就労支援施設に通い、この法人からの紹介を受けて事業所 Q に就職する。

[54] L 氏は実は最近携帯会社から 10 万円の請求書が来たのである。音楽をダウンロードする際に通信費と情報量双方が請求されることに気づかず、便利でどんどん利用していたところ 10 万近くの請求書が来てしまった。びっくりして携帯のお店に行って原因を調べると、自分がそれだけ利用していたことを知る。母親にこっぴどくしかられてもう携帯でダウンロードすることはやってはいけないと学んだ話を以前に話していくれていたのである。

IR：ご自身のイメージでは「自立」とはどういう感じ？
C：自立ですか。自分の中で自立って考えたことなかったから。
IR：自分は自立していると言う感じ？
C：今は、まだしていないかな？
IR：どういう点で？
C：お金の管理。
IR：浪費家なのですか？
C：いや、何となく。「親おったら楽やな」と思っているところで。
IR：自立支援法でいっている形の自立と言うのはどう思いますか？家を出てグループホームでみたいな。
C：グループホームねぇ。
IR：今お給料では一人暮らしが出来るのですね。
C：そうですね。だけどグループホームって言うのが、皆でお金出し合ってやっていく場所だって言うことは知っているんですけどね。●●の子でそこに入っている子が多いので。●●の中の●●という自分でお金払ってご飯食べてっていう部屋は 2 人部屋なのですけど、2 人部屋って家の中に先生がおる、指示する人がおるっていうのが嫌なので、自分の中で入ろうと思ったことはない。
IR：一人暮らしをしようと思ったことはあるのですか？
C：それはある。で、その時は「一人で住みたい」っていうのは言いましたね。
IR：それはチャレンジしたのですか？
C：いいえ、やってないです。家を見たといえば見た。見ましたね。親が「やめとけやめとけ、お前危ない」って。親が反対する方が多いですね。
IR：でも、家の情報とか見ていると住みたくなりますね。
C：なりますねー。
IR：もうちょっとしたら再チャレンジ？
C：したいですね。
IR：親御さんは何を心配しているのですか？
C：僕の所の家族で一人で住みたいって人がいなかったので。
IR：あー、経験がないと。
C：姉は家にいて結婚して出て行ったので。親も大丈夫やろう、というところが大きいから。
IR：私も大学を受けるときに地元の大学を受けろって、1 ヶ月ぐらい毎晩説得されましたよ。「何が嫌なん？」って。
C：親にしてみれば見えないところで何しているのかが心配なのでしょうね。

まず、C 氏は自らの「自立」は達成されていないと言明しつつも、A 氏らの辿ったような

「自立」プロセスにも同調しない。しかし、親元を離れた暮らしは希望しており、いつか時がくればチャレンジしようと考えている。ただ、親元を離れることが自分の課題だとは考えておらず、状況をみながら自らや家族の感覚で判断することを当然視している。

4　考察

4.1 語られない自立と漠然とした不安

以上の内容が、平成 18 年 9 月から平成 19 年 2 月、平成 20 年 9 月から平成 21 年 12 月という長期の調査において得られた「自立」に関する語りの全てである。「自立」について何らかの事柄を語ってくれた対象者は、13 人中 6 人だ。これらの結果で象徴的である点は、これほど盛んに議論されている障害者の自立、就労による自立が、当事者の口からはそれほど豊富な記述や解説が聞かれない点である。

その理由として、調査対象者の多くが知的障害者であることを理由としてあげることが可能かもしれない。確かに、総録音時間 25 時間に対しトランスクリプト 217 枚は少ないのである。しかし、日ごろのフィールドワークにおいて知的障害者と呼ばれる彼らが身近なことに関して非常に流暢に語る現実がある。ならば、第 3 章で確認したように障害者の暮らしを盛んに形容している「自立」について多くを語っても不自然ではなく、「知的障害者であるから」という理由づけは誤りであると考える。

また、注意しておきたいのは、H 氏を除く調査対象者の全員が一般就労しながらも、「自分は自立した」という実感を持っていない点である。近年の自立が就労による自立を主意するものであったところで、H 氏を含めても就労を「自立」の条件とはあげていない。本調査対象者の全員が、一般就労していながらも「自立」の達成感を感じていない様子を鑑みるに、就職の次の新たな自立があると共有されているためと考えられる。多くはそれが、親元を離れた暮らしであると捉えられているようであるが。

そして、数少ない自立に関する記述の中から「自立しなさいって叱られてまして（A 氏）」「法律が決まっているから（L 氏）」「自分の中で自立って考えたことなかった（C 氏）」といった言葉が聞かれた。また、H 氏、I 氏の場合、「自立」に関する自らの評価を尋ねられることそのものに対する不安が示された。いずれの対象者の語りにおいても、自らの自立達成についての判断が他者による評価に依存している。それはつまり、「自立」がすでに当事者にとって何かよい物事のあり方を示す言葉ではなく、他人が考える何かよい物事のあり方を示す言葉となっていることを示す。

第 3 章を通して、さまざまな文脈で「自立」がどう扱われているのかをみてきた。新聞での取り扱い、古典での取り扱い、法律での取り扱い、自立生活運動での取り扱い、いずれにおいても良いものとしての「自立」が描かれている。何か良いものとされるだけに、「自立」は様々な主体によって利用しやすい言葉であったといえよう。

そして、第 4 章を通して見えてくる「自立」という言葉は、私たちの振る舞いを方向付け決定しようとする人々の語りの中で、もっと良い「自立」へと向かわしめるように作用

している。それ故に、たとえ就労しても、たとえ親元から独立して暮らしても、障害者の生を追い続ける。また、「自立」に対する漠然とした不安を感じているのは、障害当事者だけではない。A 氏の母の語りに見られるように、障害者の労働や生活に関わる人々にも、その不安の輪は広がっていく。

しかし、「自立」を賞賛する傍ら、生産性によって存在の価値を判断することの是非に関する議論は放置されてきた。そして、それぞれの文脈にいる人々のそれぞれの「自立」の用法は、所与の「自立」のあり方に対しもっと良いもっと生産的な「自立」のあり方を示す言葉として逆利用されるプロセスが繰り返されてきた。

結果として「自立」は、他人によって判断されるだけでなく、もっと良い物事のあり方を指すことで、現在のありようが正しい「自立」であるか否かを不確かに、当事者を不安にさせる言葉になっているのではないだろうか。本章にて報告したインタビュー調査の内容からは、実際に障害者の前に立ち現れる「自立」は、健常者や法律学者、運動を展開した障害者が考えているほど輝かしいものとは異なる現実であることを如実に伝えるものである。それは、第 3 章でみたプロセスにおいて私たちの社会が、経済力を背景とした自立と権利としての自立とのギャップを、埋められないままにきた当然の顛末だといえよう。

4.2 価値を多元化するという抵抗

さて、A 氏は以上に紹介した人々との中でもっとも誠実に、もっとも失敗して「自立」している人であるといえる。それは、生活面での「自立」も就労面での「自立」も、いずれも一度は挫折しているからだ。また、C 氏に関しても最初の就職先を 1 年未満で退職していることから、挫折経験があることが伺われる。その挫折とは生産性を身につけることと引き換えに、社会へ統合し「自立」させようとする声に対応する取り組みの挫折である。

しかし、現在の A 氏親子や C 氏の語りからは、「自立」を忠実に実践する途上にある人々、例えば H 氏や I 氏にはない安定感がある。それは、「自立」を承認する存在が他人であったものが自分あるいは自分たちへと戻ってきたことによる安定感ではないだろうか。

IR：お家に帰ってきた様子はどうでしたか？

A 母：ほっとしていた感じでした。

IR：ほっとしていましたか。お家に帰って安心したのですね。

A 母：うん･･･やっちゃったことをどうこう言ってもしょうがないし、退所といわれているのだから迎え入れないと仕方が無いし。でも、ストレスから開放されてホッとしたみたい。

IR：では、向こうに居るときはストレスためているなっていう感じでしたか？

A 母：私はためているなって思っていましたよ。通勤寮に居るときから。だから土日は電話して●●のどこどこで待っているって連絡して連れ出して、一生懸命あんたのこと忘れてないよ、考えているよって言うオーラを出すようにしてましたけどね。でも、

ちょっと彼女の性格からはきつかったかな。ねばなら無いことをきちっと言い過ぎたのね、私もね。それで、それに外れた行動をする人たちのことが許せないのね。それが気になって気になって仕方が無い。それがストレスになって仕方ない。

A : 前は、マンションもアパートも住めなくなってどうしようかと思っていたのですけど

IR : A さんも出たいなって思っていたのですね。

A : そうです。

第 3 章、第 4 章を通して「自立」に関する悲観的な現実が明らかになったからといって、今後も「今ここにある自立」ではなく「もっと良い自立」へと追われ続けなければならない理由は 1 つもない。

例えば、自立生活運動を担った一人である高杉（1982）は次のように指摘する。

寝たきりの障害者は、自分の介助をする人がオムツを替える時に、必死になって腰を浮かす努力をする。それは生産ではないけれど、労働ではないか。私はそれが労働であると思う。必死に生きる努力を彼はしており、それは誰よりも鋭い努力だ。その価値をみんなが認めるべきである。

もちろんこの意見は、「オムツを替えるときに腰を浮かす努力」を新たに全国統一の「自立」基準にしろというものではない。しかし肝心なことは、個別の関係の中から見出される努力や効用などを価値基準に加えても良いのではないか、という視点ではないだろうか。それは、国や社会にあらかじめ備えられた価値観から正しさを判断することではなく、自分が身を置く関係の中から見出される価値観によって相互に承認していくことである。このことによって、私たちのそれぞれの状況に合った「自立」の土台が築かれ、生産性を身につけることを前提とする同化＆統合ではなく、異化＆統合へと向けた実践が始まるのではないだろうか。

障害者の中でも知的障害者の声は本当に微小なものであるが、そこに抵抗は確実にある。知的障害者との時間を共有する人々にその抵抗が存在することは伝わり、「もっと良い自立」を求め追ってくる現実に対する違和感を生じさせている。A 氏の母、M 氏から正座の話を聞いた際の調査者、その他、本章には登場しないが続く第 5～7 章にて報告する知的障害者の生を取り巻く人々との関わりにおいて、そのエネルギーが存在することは静かな沈黙とともに伝わってくる。

例えば、本章に記述した A 氏の画一的な「自立」への同化は、一度は挫折している。しかし、その評価軸を自分に取り戻すことで、自分なりの生活のあり方を模索し「自立」のあり方を異化しようとする試みが始まる。そのような存在を評価する価値を多元化する取り組みは、障害者自立生活運動から朽ちることなく受け継がれた、画一的な「自立」に対する抵抗の一つといえるだろう。

5　この章のまとめ

本章においては、障害者自立支援法上「自立」しているとされる当事者たちへのインタビューをもとに、そのライフコースをたどった。そこで見出されたものは、語られない「自立」と漠然とした不安という結果である。障害者が就労することで社会保障への依存から離脱し、福祉予算が削減されることを、生産性という価値に回収される言説を根拠に「正しい」物語にした自立支援法は、障害者を「今ここにある自立」ではなく「もっと良い自立」へと追い続けている。

しかし、あくまでも同化＆統合を前提とするコースから一度は脱落した障害者の語りには、そこに抵抗があることを感じるものであった。その抵抗とは、自分なりの「自立」や「労働」のあり方を模索し、価値観を異化していこうとする取り組みである。

この先、同化＆統合／異化＆排除をくりかえす私たちの社会は、障害者の取り組みを相も変わらず排除していくのだろうか。筆者は、第 2 章の終わりにて報告した 2000 年代に入り生じた新しい動向に希望をつなぎたい。その動向とはつまり、障害者従業員を迎え入れた事業所おいて、障害者の存在そのものが「労働とは何か」を問い返すような場面に健常者が出会い、健常者の側からの生産性という価値への問い返しが起きている点である。

6　引用文献

高杉晋吾（1982）障害者の労働権―大久保製壜工場での戦いを通して　全国障害者解放運動連絡会議（編）障害者解放運動の現在　現代書館

第5章　　障害者労働の場にある交換とジレンマ

1　目的

第 3 章、第 4 章では、労働と対にして提示されることの多い「自立」について注目した。現在、さまざまメディアにおいて「自立」は良いものとして描かれている。それぞれの文脈にあるそれぞれの「自立」は、生産性という価値に回収される言説を根拠に「正しい」物語とされている。しかしそこでは、生産性によって人の価値を判断することに対する議論が放置されている。この結果「自立」は、「今ここにある自立」ではなく「もっと良い自立」へと障害者を追い続けている。

障害者労働には、①機能と能力の問題、②生産性によって存在価値が決まる問題という２つの問題がある。そしてこの問題をめぐる議論には、統合されうる主張は生産性という価値に回収され、異化しようとする言説は排除されるというジレンマが潜在している。しかし、それでもなお、「自立」を生きる障害者の暮らしの実態は、生産性という価値に対する私たちのふるまいを、繰り返し問い返す必要がある点を強く示唆している。

私たちが今取り組むべきことは、生産性という国や社会にあらかじめ備えられた価値観から存在の価値を判断することではない。自らが身を置く関係の中から見出される価値観によって、相互に承認していくこと。そして多様な価値を記述する言説を、私たちの社会を記述するものとして統合していくことである。

しかし、それは可能なのだろうか。同化＆統合／異化＆排除の傾向は、戦後私たちの社会に深く根を張った。これに対抗する策をすぐに見出すことは困難ではないかという不安に襲われる。第 2 章では、障害者従業員を迎え入れた事業所おいて、健常者の側からの労働のあり方を問い返す動きがある点を確認した。そこで以後の章では、障害者労働の現場を詳細に観察し、異化＆統合への手がかりを探していきたいと思う。

まず第 5 章では、障害者従業員法定雇用率が未達成であるが近年障害者雇用への取り組みを始めた事業所、第 6 章では以前より障害者雇用への取り組みを実施しており法定雇用率も達成している事業所、第 7 章では職場適応援助者への調査を報告する。それぞれの調査で注目する点は、第 5 章では障害者従業員が参入することで生じるジレンマ、第 6 章ではジレンマを克服する術と労働の変容、第 7 章では職場適応援助者が 2 つの言説の整合性を導き出すために用いるツール、である。

表 1　事業所 X 清掃担当部署の構成員（2008 年 12 月時点）

障害者従業員	佐藤さん（30 代男性）、他　知的障害者従業員 15 名
健常者従業員	部署長（40 代男性）、事務員（50 代男性）、鈴木さん（50 代男性）、田中さん（40 代男性）、他　健常者従業員 5 名

まず本章では、近年障害者雇用への取り組みを始めた事業所におけるフィールドワークを報告する。そして、障害者従業員が参入することで生じるジレンマがどのようなものであるかを記述する。次に、組織の概要を補足しながら状況を整理し、財の交換システムとそれらをめぐる言説に注目して分析する。

2　方法

調査者は 2008 年 9 月から現在まで、事業所 X の清掃担当部署に、おおよそ週に 1 度ボランティアスタッフとして訪問し、フィールドワークを実施した。本章では、この際に備忘録的にメモを取ったフィールドノートに加え、事業所 X の従業員に対し行ったインタビューをもとに構成する。フィールドノートは約 32500 字（標準的な書式の A4 用紙 27 枚程度）、インタビューは総録音時間 13 時間 4 分、これを文字に起こしたトランスクリプトは標準的な書式の A4 用紙 116 枚分である。

事業所 X 清掃担当部署は、2008 年 12 月の時点で健常者従業員 8 名、障害者従業員 16 名によって構成されていた。当該部署の責任者兼人事担当者である 40 代男性従業員が 1 名、事務担当者である 50 代男性が 1 名、清掃担当者である 50 代男性が 4 名、50 代女性が 1 名、20 代女性が 1 名、以上が健常者従業員 8 名の内訳である。障害者従業員は全員清掃を担当しており、30 代男性従業員が 1 名、20 代男性従業員が 10 名、20 代女性従業員が 5 名在籍している。人事担当者と事務担当者のみが事業所 X の正規職員であり、他の健常者従業員及び障害者従業員全員、つまり清掃担当者全員が非正規職員である。そのうち本稿に頻出する 30 代男性の障害者従業員を佐藤さん（仮名）と呼ぶ。

3　事例

3.1 佐藤さんをめぐるトラブル

事業所 X は、法定雇用率は未達成であるが、この数年間で知的障害者を数多く雇用し注目を集めている事業所である。事業所 X における障害者従業員の典型的な日課や作業としては次のようなものである。

9:30～　朝礼
9:40～　3 グループに分かれ、屋内・屋外の清掃
12:00～　昼休憩

12:45～　3 グループに分かれ、屋内・屋外の清掃
16:00～　終礼

屋外の清掃としては、敷地内の道路や建物周辺の清掃がある。炎天下であったり北風が吹きすさんだりする中での作業のため体力を消耗するものであるが、緑の多い事業所 X の敷地内を清掃するのは気持ちの良い部分もある。敷地内は一見きれいなのであるが、例えば植え込みの中に一歩踏み込んでみるとゴミが吹き溜まっていたりして、清掃すべき箇所はとても多い。

屋内の清掃としては、会議室の清掃やトイレの清掃、宿泊施設の清掃などを担当している。これまでは外部委託していた清掃を障害者従業員で担うようになったのであるが、外部委託では大きな建物に 1～2 人が派遣され清掃している状況であった。このため、少し目につきにくいところを見てみると全く手が行き届いていなかったりする。そうなると壁材であれ床材であれ傷んでしまうのは当然のことであり、屋内に関しても清掃や手入れをすべき箇所はとても多い。

昨今、知的障害者が清掃作業に従事する事例が多いのであるが、清掃は実は極めて難易度の高い仕事である。一定の時間内にどの範囲をどのレベルまできれいにするのか、きれいになった基準とは何か。その判断には高い状況把握能力が求められる。また、役員室など頻繁に清掃に入るよう指示される場所になると、逆にどこが汚れているのかも見つけにくい。革製品のようにどのような洗剤を使ってどうきれいにするのか判断が困難なものも出てくる。

このため、障害者従業員 4～6 名に対し、健常者従業員が 2～3 名のグループで作業をしている。健常者従業員がその日の作業を判断し指示する立場にあるが、基本的には健常者従業員・障害者従業員が同様の仕事をこなしている。調査者が事業所 X に調査に入り始めた当時は比較的健常者従業員からの指示が多く入っていたが、1 年たった現在は自分で判断して作業を進める障害者従業員が増えてきた。

しかし、そのような清掃作業の中で一人浮いてしまう存在がいる。それが佐藤さんだ。調査者自身、事業所 X に調査に入り始めてすぐに、彼の作業効率が低くトラブルを起こしがちである点に気付いている。

> 今日はしばらく単独で落ち葉を回収していたが、途中から鈴木さん（仮名）の指示で佐藤さんと組んで掃除をすることになる。いつも怒られてばかりの佐藤さん。ぼんやりしやすいが、怒る・注意するという関わりよりは褒められる・手がかりを与えるという関わりが合う人なのだと思う。ちりとりを置く位置、袋に移すタイミングなど、軽く声をかけるとそれなりに動いてくれる。ちりとりを持つポーズが多少不自然だが、仕事は進んでいるのだ、良いではないか。（2008 年 11 月 20 日のフィールドノート）

休憩時間中に健常者従業員の一人が話しかけてくる。「佐藤さんな、よう車の前で立ち止まったりトイレ行ったりしているやろ。あれ、田中さん（仮名）が自閉症特有の傾向じゃないかと言うからトイレに行って何しているのかみてきたんや。そしたら、出入り口にあるドアのきらきらした取っ手や、トイレの鏡とかに向かってずっと独り言しゃべっとんねん。こういうのどうしたらええと思う？」（2008 年 12 月 4 日のフィールドノート）

佐藤さんは、止めてある車の前に釘付けだ。手を動かしてはいるのだが、地面を見ていないのでまったく掃除になっていない。健常者従業員の話では、正月以後佐藤さんの労働は、全く就労当初のレベルに逆戻りしてしまったらしい。（2009 年 1 月 15 日のフィールドノート）

調査者がその場面に遭遇したことはないが、佐藤さんは清掃作業中に寝てしまったり暴れてしまったりしたこともあるという。そういう時期には遅刻が増えるなど様々な問題が頻出し、所属部署の雰囲気は硬くなり、従業員同士の関係も悪化する。

いつものように掃除を始めるが、相変わらず佐藤さんがうろうろしてしまうので、「一緒にやりましょう」とつかまえて一緒に掃除を始める。すると田中さんから「あ、青木さん、今日は佐藤さん一人で側溝をきっちりやってもらおうということになっているのです」と声が掛かる。「そうですか、すみません」と佐藤さん、田中さんに声をかけてその場をはずれる。
私がはずれの方にある側溝の掃除をしていると、しばらくして田中さんが話しかけてきた。
「先ほどはすみませんでした。」
「いえ、私も何も知らないのに勝手に動いて。」
「ちょっと今まで私たちの指示の出し方もそれぞれバラバラだったので、統一させようと言うことになって、このところ話し合って決めているのです。何もお伝えしていなかったから。」（中略）（以下、引用文中の括弧内は調査者による補足）
帰り際、別の健常者従業員が話しかけてきた。
「最近、しんどくなってきました。」
「そうですね。ずっと外の作業は疲れますよね。」
「いや、そうじゃなくて、精神的にね。」
「どうしたのですか？」
「いや、最近佐藤君のこととかで会議をしているのですよ。でもその会議での意見があまりにもバラバラで、どうしたらよいのかが分からなくなってしまって。」
「どういうことですか？」

「ほら、もっと細かくいろんな事を決めて関わった方がよいという人もいるし、使えない人はどんどん切るという人もいるし…。」
「それは難しい問題ですね。…私が以前勤めていた社福でも、同じような問題がありました。職員同士で、能力をどう見るのか、目標や到達点をどこに据えるのかという問題が異なり、対応がバラバラになってしまって。」
「やっぱりそうなんですか。」　　（2009 年 1 月 22 日のフィールドノート）

事業所 X はあくまでも労働の場だ。うろうろして一人で仕事をこなせない佐藤さんに関して、「使えない人はどんどん切る」というように、事業所 X におけるその存在が問題となる時もある。調査者自身は、佐藤さんと組んで清掃を担当する障害者従業員から佐藤さんに対する不満を何度か聞いた。

これまで佐藤さんを巡っては、家族や就労支援をした社会福祉法人の担当者など外部の人間を交えた会議が 2 度開かれている。会議では、佐藤さん自身に就労を継続する意欲があるのか否か、また家庭での状況などを確認した。そして、佐藤さんが自閉症であるため投薬があり、この薬を変えた時や服薬量を間違えたりしていた時に多くの問題は生じていたということが分かったという。

この会議の際、「このような状況で、今すぐにでも辞めなくてはならない状況なのは分かっているのですが…」と肩を落とす母親の姿を見て、それまで佐藤さんの存在を問題視していた視点が何か違う視点へと、自分の中で何かが変わったと、健常者従業員の一人は話す。そして、佐藤さんは退職せずに今日も働いている。

3.2 障害者だということで過度に保護されている

そんなある日、調査者は事業所 X に出入りし始めて初めての軽作業を経験する。この日の作業は、調査者が以前勤めていた身体障害者通所授産施設での作業に類似しており、これが調査者を触発するものであった。少し長いが、この日のフィールドノートをそのまま転載する。

前半は廃棄処分することになった書類のシュレッダー処理作業だ。（中略）廃棄する書類の山を見るとこれは何日雨が降っても終わらない…という印象であった。当初は健常者従業員が調査者に話しかけるなど和気藹々とした雰囲気で進んでいたが、しばらくすると皆沈黙して作業をしていた。基本的にシュレッダーにかける作業であるが、壁一面に廃棄する書類が箱に入れられ積み上げられており、これは一体どれくらい時間がかかるのだろう…と何度も考える。（中略）しかし、これまで保管書類の廃棄にどれくらいのお金がかかっていて、事業所 X で引き受けることでどれくらいの節約できるのかが少し心配だった。

後半はリサイクル封筒作り。（中略）封筒作り作業は、非常に既視感を伴う作業であ

った。障害者従業員が作ったものを、健常者従業員が点検・チェックする。調査者はほとんど作る方に回り点検は最後に少しやる程度であったが、「障害者が作り健常者が点検する」という構図に、ふと授産施設 Y にいた頃の感覚がよみがえり、作業をしながら様々な回想をしてしまった。

グループ構成上類似した組織でありながら、実施している作業の違いがあることを考えると、相互に現在取り組んでいる活動が実施されてしかるべきであると思う。例えば、授産施設 Y での作業には、近隣にある家電工場からの下請け、関連施設の印刷物の印刷、関連施設ダイレクトメールの封入～発送作業、病院で使用する枕などの制作、などがあった。一方で事業所 X では、シュレッダーがけ、事業所内用リサイクル封筒作成、構内清掃である。互いに参考にしたならば、随分業種が広がるだろう。（中略）

その翌日の晩、身体障害者通所授産施設 Y に勤めていた頃の先輩が調査者の家に遊びに来る。この日の作業で感じたことを話してみると、「うち（授産施設 Y）はどうしようもないけど、そっち（事業所 X）の状況も普通の就労とは言えないよね」と指摘された。彼女の主張は、「障害者だということで過度に保護されている」というものである。先に予算が確保されているならば、頑張って働こうと働くまいと関係がない。努力することによって収益につながる、という一般就労ならば普通に得られる労働の手応えは、今の事業所 X の労働からは得られないのではないか。

「自分が作業した以上のものを障害者だからといってもらうっていうのはおかしいと思う。そうじゃないと働く意味が無くなってしまう。やっぱり自分ががんばって努力して働いて稼ぎ出したお金を、給料として受け取るべきだと思う。」

「じゃあ先輩は自分で稼ぎ出しただけの給料を手にしているのか？」とたずねると「職員の給料は、そこは社会福祉施設だから、税金でまかなわれている」とのこと。就労訓練の場なのだから障害者は自給自足で、職員は税金で、というのは正論にも聞こえそうだが、そもそもある不平等をどう考えるのか、その不平等を克服するための税金ではなかったのか、とごちゃごちゃ分からなくなる。（2008 年 10 月 23 日のフィールドノート）

これまで調査者は、障害者労働の課題として①機能と能力の問題、②生産性によって存在の価値が決まる問題という、2 つの問題があることを示してきた。今回提示した事業所 X、授産施設 Y という障害者労働の現場にも、この 2 つの問題が複雑にもつれ合って埋め込まれている。そこで次節にて、フィールドノートに登場する事業所 X と授産施設 Y という組織の特徴を補足しながら整理した上で、障害者労働の現場にある問題について考察する。これらの作業を通して、障害者労働の現場を捉えにくくしている要因を明らかにしたい。

4　分析：事業所Xと授産施設Yの特徴

4.1 事業所X

事業所 X において障害者従業員が取り組んでいる作業は、事業所内清掃、廃棄書類処理、リサイクル封筒作成と、実はあまり明確な納期が決められていない作業である。このような作業ゆえに、そこに参加した調査者にとって和やかな雰囲気の事業所という印象を与える。

一方で、それらがどれほどの利益を生むのかが不明な作業でもある。優先順位が低く後回しにされ続けたため構内は汚れ、倉庫一つ分ほどの廃棄書類が溜まっているのであるからもちろん必要な作業ではある。しかし、その経済的効果が詳細に計算されているかというと不明であり、「事業所 X で引き受けることでどれくらいの節約できるのかが少し心配」だ。しかし、週 5 日 9 時～16 時までの 6 時間勤務条件に対し最低賃金を守る月給が準備されている。

先に報告したフィールドノートには含まれていないが、調査者が採算に関してたずねた際、事業所 X の健常者従業員からは次のような返答が聞かれている[55]。

> ここは福祉じゃないですからね。（健常者従業員 a）

> 経営的に？あの、その意味が分かれへんけど、経営言ったら利潤を生むことやからね。利益の中から人件費を生み出す。ここの場合は利益はないんや。（健常者従業員 b）

> （障害者従業員の仕事により一定の収入は入っているが細かい部分で健常者従業員が作業を補っていることを説明し）できるところまでもっていく人の役割を誰が負担するのか。…それ（採算をあわせること）についてはもう考えたくない。（健常者従業員 c）

事業所 X は、当然ながら経営努力が求められる事業所である。それ故か作業内容故か、障害者従業員が所属する部署への他の部署からの関わりが少ない。さらに、本来ならば清掃を担当する従業員がいるのであるから、事業所 X 全体の清掃を担当していそうなものであるが、清掃を外部の業者へ発注し続ける部署も存在する。これがこの部署に所属する従業員に違和感を生じさせる原因となっている。

> 一気に●人とか雇っているから表面的に何かすごいことをやっていると思われているけど、実際にはここにはいい話なんて一つもない。雇用条件も障害のある人が働きや

[55] ここでの返答は、求められる機能や能力と提供する機能や能力の差をどう考えるのかという問いに続く「経営的にはどうなのか」「採算は合っているのですか」という問いかけに対する回答である。

すいものではないし、変えようとしても前例がないと変えられないし。部署によっては（障害者を雇うことを）全然検討する気すらない。本当は誰も真剣に障害者雇用をどうするのかなんて考えていない。（2008 年 11 月 17 日のフィールドノート）

4.2 授産施設Y

一方、授産施設 Y において障害者従業員が取り組んでいる作業は、近隣の家電工場からの下請け作業や、地域の授産事業振興センターから紹介された内職作業、関連施設の印刷物の印刷やダイレクトメールの封入・発送作業、病院で使用する枕カバーなどの制作である。枕カバーの制作以外はすべて納期のある作業であり、調査者が所属していた当時は、私語禁止の中での作業に加え、厳しい検品プロセスがあった。

授産施設 Y では、障害者従業員に月額数千円～2 万円が工賃として支払われていた[56]。例えば、授産施設 Y での仕事の一つにポケットティッシュにチラシを入れて箱詰めするという単価 1 円の作業があった。これは、調査者自身が行っても 1 時間に 500 個完成させるのが精一杯の作業である。つまりは健常者が働いたとしても、1 時間あたり 500 円の利益しか生み出せないものであり、こういった採算の合わなさが数千円～2 万円の工賃という形で現象していた[57]。ちなみに、授産施設 Y も朝 9 時から夕方 4 時まで週 5 日の週 30 時間勤務である。

授産施設 Y において、障害者従業員の暮らしは障害者年金によって補われ成立していると想定されており、収入がそれほどなくても生活が立ち行かなくなるといったことは考えられていなかった。そして、このような低賃金労働は、元請けとなっている一般事業所の利益を下支えする役割を果たしているようにも思えた[58]。

ただし、調査者が記憶する限りでは「がんばって努力して働いて稼ぎ出したお金を、給料として受け取る」達成感を授産施設 Y の従業員が得ていたとは思えない。それより、いくら頑張って努力したところで最低賃金以下の生産性しか生み出せないことの焦りが、「もっと頑張らなければ一般就労ができない」という強迫観念を生み出していた。

事業所 X と授産施設 Y が、障害者労働の場として類似した要素をもちながらもこのような数々の差を示す現実は、調査者だけでなく、授産施設と一般事業所双方に所属した経験のある健常者従業員、障害者従業員に一様な違和感を覚えさせている。中でも労働対価として支払われる額の差は大きく、どのような背景からこの差が生じるのかという疑問は禁

---

[56] 従業員と記述しているが実際は福祉サービス利用者である。支払われている金銭も給与ではなく工賃と呼ばれる。

[57] 厚生労働省が 2007 年に発表した平成 18 年度の福祉向上及び授産施設の平均月額工賃は 12,222 円である。

[58] 1992 年 2 月 29 日朝日新聞の記事「自立（はたらきたい！！障害者の周辺：5）」では福祉工場をもつある事業所が黒字経営であり、最低賃金の適用除外となる障害者従業員の給料は時給 200 円であることが取り上げられている。除外規定を廃止すべきであるという声に対し、同記事に登場する別の事業所を経営する社長は「賃金を同一にすれば逆差別になってしまう」と指摘している。ここでも逆差別という言葉が登場することに留意したい。

じえない。

事業所 X での清掃作業の合間に、調査者を交えて健常者従業員と障害者従業員とで交わした会話には、次のようなものがあった。

健常者従業員：ここに来てみると、（以前勤めていた）施設でやっていたことは一体何なんだったのだろうと考えてしまいます。

障害者従業員：それは、私も思ったね。（2009 年 4 月 23 日のフィールドノート）

5　考察

ここでは上に報告した内容をもとに、事業所 X と授産施設 Y において正当化されている交換システムに関して整理して分析を進めたい。

5.1 市場交換[59]の枠内にあると想定される事業所X

市場交換の下にあると想定される事業所 X において、市場交換として現象する事柄は当然ながら存在する。経営努力が求められ、最低賃金を下回らない給与が確保されている点、労働契約が結ばれている点。また、この清掃部門における労働力は流動的であり、責任者と事務担当者の 2 名を除く全員が非正規労働者である点である。事業所 X の清掃部門における労働は、より頻繁に市場交換にさらされることで、より商品化されている。

しかし、市場交換としては当てはまらない事柄[60]もある。障害者従業員による作業による利益や採算が不明確であること、事業所 X にとって必要な作業ではあるが厳密な締め切りや検品がないこと。そして、明らかに採算に合わない行動を示す佐藤さんの事業所 X における存在を否定しないことなどが挙げられる。健常者従業員の一人からは「経営的に？あの、その意味が分かれへんけど…ここの場合は利益はないんや」と、事業所 X にある交換が厳密な市場交換ではないことを示す語りが聞かれる。

事業所 X は、表面的には市場交換に取り組むとされる事業所である。だが、障害者従業員の所属する部署では市場交換からはみ出すような交換により場が維持されている。そして他の部署と交じり合わず、この部署のみが孤立している。ここに従業員が違和感を覚え

---

59 ここでいう市場交換とは、その原則として財を私有する経済主体によって自己責任の下その財を取引することであり、かつ市場を介して取引されることで需要と供給が一定のバランスをもって成立することを指す。

60 ここでいう事柄は、一般に贈与と呼ばれると筆者は考えている。文化人類学においては、市場交換と贈与という 2 つの交換システムがひとつの社会のなかでどのような相互関係を保ちながら並存しているのかを分析する研究が盛んになされている。財は独占され交換されることによって商品となり市場交換の文脈に埋め込まれる。同様に、財が分配され共有されればそれは贈与の文脈に埋め込まれるものとなる。このような研究は、市場交換と贈与の関係を二項対立的に扱う人類学的研究に対するアンチテーゼであると同時に、市場交換に対し無力化され続けてきた贈与に意味を取り戻すための取り組みであるとされている（例えば中川, 2007; 丸山, 2007; 中川, 2009）。

ていることは、「ここは福祉じゃない」と「それ（採算）についてはもう考えたくない」という矛盾する 2 つの言説が示しているといえよう。そこには「働けぬ体（石川・石川, 1989）[61]」に生産性を問うことのジレンマが生じている。

5.2 市場交換の枠外にあると想定される授産施設Y

一方、市場交換の枠外にあると想定される授産施設 Y において、市場交換が成立していたものもある。市場交換されている商品の下請け作業や内職作業を受注している点。それらの作業には厳しい締め切りと検品システムが存在した点。こういった仕事の性質に伴い一切の私語の禁止や 9～16 時の労働形態と出来高制による給与体系といった労働規範が存在した点が挙げられる。しかし、どのように努力をしたとしても、4.2 に記述したように単価 1 円を切るような仕事ばかりでは採算が合わない。

これらの特徴から、授産施設 Y の職員からは事業所 X のあり方に対し「障害者だということで過度に保護されている」「自分が作業したもの以上のものを障害者だからといってもらうのはおかしい」という市場交換に基づいた指摘が聞かれると考えられる。そこには「働けぬ体」の生産性が実際よりも高く報酬されることに対するジレンマがある。

だがそもそも、授産施設 Y は市場交換の枠外に置かれている。授産施設 Y は、市場交換を主とする事業所からは異なる仕組みの中にある。しかし、施設の内部ではどちらかというと市場交換に基づく価値観が支配的なのである[62]。授産施設 Y の職員が市場交換のルールに基づいて、事業所 X のあり方を「障害者だということで過度に保護されている」と指摘ことは矛盾している。

5.3 2 つのジレンマが意味するもの

この 2 つのジレンマは、事業所 X の従業員、授産施設 Y の従業員共に、彼らが経済と福祉の結節点にいることから生じる。障害者従業員とともに働く健常者従業員の多くは、「働けぬ体」に生産性を問うジレンマ、「働けぬ体」の生産性が実際よりも高く報酬されることに対するジレンマ双方に苛まれることになる。

先の事例でみた、市場交換の枠内ある事業所 X における佐藤さんの存在は、今のところ作業効率が低いながらも障害者だからということで保護されていると言わざるを得ないだろう。しかし、当たり前に存在が認められているわけではない。事業所 X では「一人できっちりやってもらおう」「使えない人はどんどん切る」という声が上がる。それにも関わらず、その処遇を巡って外部の専門家を招いて 2 度の会議を開き、その果てに佐藤さんの就労継続を認めているのである。

---

[61] 序章にて紹介した詩の作者による、象徴的な意味での障害者。

[62] それは授産施設の役割が、「就労移行支援」や「就労継続支援」と呼ばれているように、市場交換される労働への接点であるが故に市場交換のルールを重視することが社会的に正当化されているからかもしれない。

事業所 X は、「●人の知的障害者を雇用」し「一定の雇用率を維持」すると称される。しかし、障害者を統合したかに見える事業所 X の内部には、宙に浮いたような福祉的空間が発生している。そして、そこから生じるジレンマにまみれて働く人々の労苦を事業所 X 全体は吸い上げることになる。「働けぬ体」に生産性を問うジレンマを抱え解消する役割を、事業所 X 全体ではなく自分たちの部署だけが担うことに関する違和感は、組織全体としての障害者雇用の取り組みに対する疑念へと変わっていく。

> 結局障害者をある程度取らなかったら逆に国にお金取られるからね。いうたらお金ですよ。（2009 年 7 月 23 日のフィールドノート）

> 問題だと一番思ったのは、ただ雇うだけでええんかと。例えば全職員の分母に雇用率 1.8 かけた数だけでいいんやったら、置いといたらええんや。べつにきれいくせんでも。（2009 年 7 月 21 日のフィールドノート）

ここには、事業所 X に対する批判が明確に表明されている。そしてその批判は、「いうたらお金ですよ」「ただ雇うだけでええんか」というように、生産性という価値に回収される言説を用いて批判されている。

一方で、労働はそれが流動的であればある程、より商品として扱われる。商品として扱われる労働は、そこに付与されていた福利厚生や保険といったコストがそぎ落とされていく。つまり、純粋な商品へ近づけば近づくほど、その労働は市場交換へと疎外され、その主である人々の語りもまた、生産性という価値に回収される言説へと一元化されていく。

続く第 6 章や第 7 章で記述する調査からも、事業所 X に限らず、一般就労した障害者従業員と実際に現場で一緒に働くことになる人々は、非正規労働者であることが多いことが示されている。であるならば、障害者の労働が、そこにある複数の交換システムを無視し生産性という価値に回収される言説に一元化されて語られることは、当然の帰結なのである。そして、それは厳しい労働条件に対する待遇の低さ故に労働力が流動的であることで知られる福祉労働、つまり授産施設 Y の職員に関しても、同じことが言えるのである。

「働けぬ体」に生産性を問うジレンマと、「働けぬ体」の生産性が実際よりも高く報酬されることに対するジレンマが生じる背後には、このような生産性という価値への一元化がある。

5.4 擬製される等価交換の原則

しかし、経済と福祉の結節点にある問題は、生産性という価値に回収される言説と、存在を評価する価値を多元化する言説との整合性をどうつけるのかという問題なのである。

本来ならば、生産性によってのみ佐藤さんのような存在を評価することに限界があり、彼の存在を認めるためには生産性以外の価値基準をめぐる議論が、事業所 X 全体でなされ

なければならない。しかし、第 2～4 章と確認してきたように、私たちの社会はそのような取り組みに対し排除のみで応じてきた。また、何よりも事業所 X において清掃作業を担当する労力が流動的であり、より頻繁に市場交換にさらされている。そのような状況において、労働のあり方を異化しようとする言説を単刀直入に切り出すことは困難だ。

しかし、労働に関し何かを正当化するとなると、労働に複数の交換システムが内在することは忘れ去られ、市場交換される労働の等価交換の原則が大前提とされる。調査者自身、このルールに基づいて事業所 X、授産施設 Y の現状を判断し、どちらの交換も財の不均衡を起こすように思える現実を前に、その背後にある複数の交換システムを無視し、生産性という価値に回収される言説にて是正する方法を思い描いたわけだ。「グループ構成上類似した組織でありながら、実施している作業の違いがあることを考えると、相互に現在取り組んでいる活動が実施されてしかるべきであると思う。…互いに参考にしたならば、随分業種が広がるだろう」と。

5.5 市場交換される労働への疎外

以上のように例としてあげた事業所 X と授産施設 Y という障害者労働の現場を分析してみると、2 つのジレンマは鏡に向かう像のような相矛盾しつつ共通する事実へと帰結している事に気付く。「働けぬ体」に生産性を問うことのジレンマを抱えた、事業所 X にみられるような「実際に支払われる賃金に見合う労働がなされなくても仕方がない」という現実。そして、「働けぬ体」の生産性が実際よりも高く報酬されることに対するジレンマを抱えた、授産施設 Y にみられるような「実際にやっただけの労働に見合う賃金が払われなくても仕方がない[63]」という現実である。いずれも、提供する労働と支払われる賃金の等価交換という市場交換の前提が否定されている。そもそも私たちは、生産性というものを一定時間内の労働成果と考え、これと支払われる労賃が等価であるべきという幻想を持っている。しかし、実際の労働を振り返ってみれば等価交換が成立する場面は非常に少なく、その原則は全く擬制されたものであることに気づく。

生産性や市場交換をめぐる言説にこのような数々の矛盾があるということは、つまり、生産性を記述する言説が労働の本質全てを記述していないということを意味する。その言説は、あくまでも生産性を記述する言語の範囲内を照射するのみである。逆に生産性や市場交換を記述する言語のみをもつことは、自ら市場交換される労働へとさらに疎外する再帰的悪循環へ陥らせる。かくして、生産性一元論によって記述される労働は、その場にある実際の交換から言説が乖離し、私たちは延々と続く矛盾の海へと漕ぎ出していく。

人類学研究やフェミニズム研究によって繰り返し指摘されてきたように（例えばモース, 2009; 上野, 1990）、労働は市場交換に加え、その枠外にある多くのものによって形成され

[63] 制度に則った言い方をするならば「実際にやっただけの作業に見合う工賃が払われなくても仕方がない」と言い換えられる。このことは職業訓練であることを理由に最低賃金法において正当化されている。

ている。市場の外部には家族や国家が存在し、その土台には贈与が編み込まれている。この特徴は障害者労働においても全く同じであり、事業所 X に関しても授産施設 Y に関しても、そこにあるものは市場交換のみではない。

だからといって、贈与のみの真空状態があり、「分配的正義」といった言説のみで福祉が構成され成立すると、筆者が考えているわけではない。なぜならば、市場は社会の一部として存在し、市場は私たちの生活を維持するための重要な役割を果たしているからだ。

事業所 X、授産施設 Y を巡って、そして障害者労働を巡って存在する議論は、いずれもそこにある複数の交換システムをめぐる複数の形式によって記述し論じられるべきだ。しかし実際には、労働は複数の交換システムにまたがりながらも、生産性という価値に回収される言説に一元化され、結果としてメビウスの輪のように論点が循環する。

それはつまり、陥穽に陥っているのは、必ずしも運動を展開した障害者だけではないことを意味する。社会の一方を市場交換、そしてもう一方を贈与、あるいは一方を組織、もう一方をコミュニティ、一方を経済、もう一方を福祉と分離し、それぞれ異なる価値観に一元化して考えてしまうこと。ここから発生する矛盾とジレンマに苦しみ、抜け出せなくなっているのは、健常者・障害者と区分される存在ではなく、私たちの社会全体だ。私たちにとって労働とは何か、できることとできないことをどう処理するのか。この問いが私たちの暮らしにおいて生きやすさを左右する重要な問題であるならば、この陥穽から抜け出さなければならない。

そのためには、市場交換に疎外されている労働に多様な交換を取り戻し、多様な価値観に基づく言説を併せもって労働を記述することが求められる。そして、それら言説の整合性を問うことによって、またそのことによってのみ初めて、生産性を武器にすることがない立場を異化＆統合する方向で、労働に関する議論に取り組むことができるのではないだろうか。

6　この章のまとめ

第 5 章における議論の概要を図 1 に示した。本章では、障害者を雇用している事業所 X を中心に、そこでの労働の様子をフィールドノートをもとに報告し、労働の場を市場交換や例えば贈与といった、複数の交換システムが混在する場とする分析視点を導入した。そして、労働が生産性という価値に回収される言説によって一元化して記述されることによって、私たちは自らを市場交換へと疎外する悪循環に陥らせ、結局現実の労働からその言説が乖離する点を明らかにした。

この結論から導き出されることは、陥穽に陥っているのが必ずしも運動を展開した障害者だけとは言えないという点である。社会の一方を市場交換、そしてもう一方を贈与、あるいは一方を経済、もう一方を福祉と分離して考えてしまうこと、そのものが同化主義的社会に潜む陥穽であり、そこに陥り抜け出せなくなっているのは、健常者・障害者と区分される存在ではなく、私たちの社会全体だ。そして、障害者従業員が労働の場に参入する

ことで生じるジレンマとは、私たちの労働が失ってしまった価値を異化し多元化する言説を要請する声なのだ。

第 1～4 章の結果をふまえた本章と、続く第 6 章、第 7 章に共通する目的は、障害者労働の現場から異化＆統合への手がかりを探し出し、同化主義的社会への対策を見出すことである。

続く第 6 章、第 7 章では、生産性という価値に回収される言説に一元化して議論することで生じるジレンマが、異化＆統合に向けてどのように乗り越えられていくのかを見ていく。ここで注目していきたいのは、異化＆統合へと向かいつつある障害者労働の現場でどのような価値基準によって障害者が判断されているのかという点である。

7　引用文献

石川正一・石川左門（1982）めぐり逢うべき誰かのために―明日なき生命の詩　立風書房

Mauss, M. (1970) The Gift: Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies. Law Book Co of Australasia;（マルセル モース著 吉田禎吾 江川純一訳　2009　贈与論 ちくま学芸文庫）

丸山真人 (2007) 資本に転化しない地域通貨　内堀基光 (編) 資源人類学 5　貨幣と資源. 弘文堂

中川敏（2009）言語ゲームが世界を創る：人類学と科学　世界思想社

中川理（2007）地域通貨のリアリティ：南フランス SEL の事例から. 内堀基光（編）資源人類学 5　貨幣と資源. 弘文堂

立岩真也（2002）分配的正義論：要約と課題　*季刊社会保障* 38(2). 112-119.

上野千鶴子（1990）家父長制と資本制―マルクス主義フェミニズムの地平. 岩波書店

Wittgenstein., L. (1953) Philosophische Untersuchungen. Basil Blackwell（ヴィトゲンシュタイン著　藤本隆志訳　哲学探究（1976）大修館書店）

第6章　障害者労働の場にある規範[64]

1　はじめに

1.1 目的

第 5 章では、障害者を雇用する事業所 X を中心に分析し、労働の場を複数の交換システムが混在する場とする分析視点を導入した。そして、生産性という価値に回収される言説のみによって労働を記述することによって、私たちは自らを市場交換へと疎外する悪循環に陥らせる点を明らかにした。

この際取り上げた佐藤さんに関してであるが、彼の存在は今のところ贈与によって成立しているものであると考えられる。それは現時点においては佐藤さんの作業効率が低く、市場交換としては成立し難い。

しかし､この状況は第 2 章にて報告した状況と同じラインにある点を思い出してほしい。そこでは「障害者が労働にあわせるのではなく、労働が障害者に合わせる」ことを主張し生産性のない存在として社会に出たところで、その存在は社会の中で宙に浮いたような孤立状況を生み出したのであった。それは、異化＆統合とは程遠いものであり、労働のあり方を変える試みは立ち行かなくなる運命にあった。

実際に佐藤さんの所属する部署も、この状況に近いものがある。第 5 章では、同じ部署に所属する健常者従業員のジレンマを紹介したが、それは障害者従業員が多数存在することになった部署のみが周囲の部署から孤立したような状況に陥っているからである。

とはいえ、当該部署の従業員も無力ではない。いずれ部署内にある問題を事業所 X 全体で共有することになるだろう。そして、複数の価値観に基づいた言説で労働を記述し、問題解決へ向けて取り組むことになるだろう。事業所 X の問題解決の方途は、異化＆統合へ向かうことが期待される。しかし、障害者の存在が宙に浮かない形で労働のあり方を異化するというのは、実際にはどのようなプロセスを経るのだろうか。そしてその到達点とはどのような現象となって現れるのだろうか。

1.2 本章の視点

本章では、労働のあり方が変化する過程、つまり生産性という価値に回収される言説の

---

64 本調査は平成 18 年度大学院 GP 大阪大学大学院フィールドワーク支援基金の支援を受けて実施された。また本稿は、2009 年に公表した「『障害者』の無力化に規範が及ぼす影響―就労場面を通した分析」障害学研究　5, 164-186.に加筆修正したものである。

みによって労働のあり方を議論することで生じるジレンマが、異化&統合に向けてどのように乗り越えられていくのかを確認する。このため、以前から障害者雇用への取り組みを続け、法定雇用率を達成している事業所への調査を実施する。また、本章では障害者労働に関する多様な要因の中から規範という集合的かつ抽象的な要因に注目する。

われわれは、日常生活における人と人の集まりにおいて有形・無形のさまざまなものを交換している。そしてそのようなやりとりに際し、行為の受け手や送り手が意味を付与することが可能である。たとえば、ある人が障害者であり、ある人は健常者である、ある事柄が合理的もしくは普通である、一方である事柄が逸脱であり問題であるといったように意味づけがなされている。本稿の主題である障害者労働に関していえば、政治的な文脈においては賞賛し推進すべきものとして意味づけられていることを第 3 章で確認した。しかし、一旦障害者労働の現場に入ってみると、現場における意味づけは多様かつ複雑であることが第 5 章で確認されている。

このような障害者の存在や労働に関する意味づけの差異が、規範の影響を受けている点は複数の書物において指摘されている（たとえば倉本, 2006）。つまり、それまで健常者のみによって構成されていた集合体において、障害者が参入することにより労働のあり方が異化されるならば、その背後にある規範が変化するのと連動するであろうと予想されるのである。

本章では、障害者従業員が健常者従業員と共に働く経緯において労働規範は変化するのか。変化するならばその過程、つまり①機能と能力の問題と②生産性によって存在価値が決まる問題がどのようなプロセスを経て変化するのか。そして、規範の変化を受けて、労働のあり方どのように変化するのかという問題に取り組みたい。

これらの疑問点を解明するため、次に報告する調査を実施した。

2　方法

インタビュー対象者は、障害者を雇用する 5 つの事業所で働く従業員 17 名である。インタビュー対象者一覧を表 1 に示した。事業所 α は電気機器製造業を営む大企業であり、人事担当者であり障害者従業員の上司である 40 代男性従業員 C1 がインタビューに応じた。事業所 β は供給業を営む大企業であり、障害者従業員の上司である 50 代男性従業員 C2、人事担当者である 40 代男性従業員 C3、障害者従業員の元同僚である 30 代女性従業員 C4 がインタビューに応じた。事業所 P は卸売り小売業を営む中企業であり、60 代男性従業員 C7、障害者従業員の上司である 30 代女性従業員 C8、知的障害である 30 代女性従業員 A がインタビューに応じた。事業所 Q は電気機器製造業を営む大企業の特例子会社であり、60 代男性従業員 C5、60 代男性従業員 C6、身体障害をもつ 30 代男性従業員 B、知的障害をもつ 30 代男性従業員 C がインタビューに応じた。事業所 R は老人福祉施設を営む社会福祉法人であり、障害者従業員の上司である 30 代女性従業員 C9、40 代女性人事担当者 C10、知的障害を持つ 40 代男性従業員 D、知的障害を持つ 40 代男性従業員 E、知的障害を持つ

表 1　調査受け入れ事業所及び対象者の概要

事業所	事業形態（業種）	対象者（C1～C11 は健常者従業員、A～G は障害者従業員。括弧内は障害者に対する関係）
α	大企業（電気機器製造業）	C1（人事担当者・上司・40 代男性）
β	大企業（供給業）	C2（上司・50 代男性）, C3（人事担当者・40 代男性）, C4（元同僚・30 代女性）
P	中企業（卸売･小売業）	C7（理事長・60 代男性）, C8（同僚・30 代女性）, A（知的障害・30 代女性）
Q	大企業（電気機器製造業）特例子会社	C5（社長・60 代男性）, C6（工場長・60 代男性）, B（身体・30 代男性）, C（知的・20 代男性）
R	社会福祉法人（老人福祉施設）	C9（上司・30 代女性）, C10（人事担当者・上司・40 代女性）, D（知的・40 代男性）, E（知的・40 代男性）, F（知的・40 代女性）, G（知的・30 代女性）

40 代女性従業員 F、知的障害を持つ 30 代女性従業員 G がインタビューに応じた。事業所 S は独立行政法人による研究機関であり、障害者従業員の上司である 50 代男性従業員 C11 がインタビューに応じた。いずれの対象者も、一般就労している従業員である。

なお、本調査は知的障害者の就労に特化して議論することを目的とするものではないが、結果として調査対象者の多くが、知的障害者であった点を付記しておく。

平成 18 年 9 月から平成 19 年 2 月の間、調査者がそれぞれの事業所を 2 回から 18 回訪問し、1 時間から 2 時間程度のインタビューを実施した。また、事業所 Q と事業所 R において参与観察を実施した。健常者従業員に対してはあらかじめ質問事項（表 2）を送付し、インタビューの際にはこれに基づいて質問をした。ただし、質問の内容や順番には厳密にはこだわらず自由に語ってもらい、話の流れを妨げないように注意した。障害者従業員に対しては、「仕事に関してお話をお聞かせください」と事前送付書類に記述するにとどめ、発話状況に応じて自由に論述してもらったり、参与観察の際に質問をしたりした。記録は調査対象者の同意を得た上で IC レコーダーにて音声を録音し、すべての内容を文字に起こした。総録音時間は計 33 時間 4 分であり、これを文字に起こしたトランスクリプトは標準的な書式設定の A4 用紙計 335 枚分である[65]。調査の実施に際しては、調査者所属研究科倫理委員会の審議を受け、承認を受けた。また、調査結果の公開に関しては調査対象者の了承を得たもののみを公開している。

分析は、まず文書化したインタビュー内容を質問項目ごとに分類した。複数名に対するインタビューを質問項目別に編集した後、回答内容の特性を導き出した。

3　事例

フィールドワークから得られた健常者従業員・障害者従業員[66]の語りを、従業員の傾向、

[65] このデータの一部は、第 4 章で扱ったデータの一部と重複している。

[66] 確認までに、ここでいう障害者従業員とは、便宜的に障害者手帳あるいは療育手帳を所有する従業員のことを指す。逆に、健常者従業員とは障害者手帳を所有していない従業員のことを指す。本稿における障害者の定義を便宜的なものとする理由としては、序章にて説明しているのでこちらをご参照願いたい。

表 2　インタビュー対象者に事前送付した質問項目
1. インタビュー対象者にとってご自身の働く意義は何ですか？
2. 障害を持った方が働くことについて、どう思われますか？
3. 障害を持った方と一緒に仕事をする感想は？
4. 障害を持った方と一緒に仕事をする前後で「障害者」のイメージは変わりましたか？
5. 障害を持った方と一緒に仕事をする前後で「仕事」のイメージは変わりましたか？
6. インタビュー対象者にとって「自立」とはどういうことですか？
7. インタビュー対象者にとって「共生」とはどういうことですか？
8. インタビュー対象者にとって「健常者」とはどういうことですか？

及び、この傾向の背景にあると推測される前提、つまり就労場面における規範、を軸に分析した結果、次に示す 5 つの特徴が見出された。なお、この 5 つの特徴は調査先となった事業所 5 ヶ所に対応するものではなく、全ての事業所に対する調査結果を合わせた結果、事業所の区別なく見出された 5 つの特徴である。

3.1 規範Ⅰ：あらかじめ一定能力を兼備え仕事ができる

障害者従業員受入事業所では、受け入れ当初、障害者従業員の能力をどう戦力化するかが問題となる。通常、事業所に就職したばかりの従業員には、健常者であれ障害者であれ、当初は単純作業が労働として与えられるものである。この際の作業は周囲の従業員によって管理されるため、周囲の従業員の指示に依存するものとなる。

しかし、職場において「あらかじめ一定能力を兼備え仕事ができる」という規範Ⅰが支配的である場合、「一定能力を兼ね備えていない」と想定されている障害者従業員には、単純作業が労働として与えられ続ける。「労働」の枠組みからは、障害者従業員自身によって意思決定される範囲が完全に排除されてしまう。

IR：前、他のところに勤めてらっしゃったんですか？それは…それはどんなお仕事をしてはったんですか？
B：経理と全営業所の在庫管理です。
IR：特例子会社ではなくて？
B：障害者雇ったことないけど、（自分を雇うのが）初めてやったんですよ。
IR：何か思い出せるエピソードはありますか？
B：あんまりないね。ええように思ってなかったからいつかやめようと毎日思いながら行っとったから。（以下、引用文中の括弧内は調査者による補足）

健常者従業員による障害者従業員の管理は、やがて健常者従業員に本来割り当てられていた業務に支障を来すようになる。すると、「迷惑」「どうしようもない」という声が前面に押し出され、障害者従業員の能力をあきらめる傾向が、周囲の従業員の語りの中から見られるようになる。このような状況にいる健常者従業員は、次のように語る。

IR：仕事のイメージって変わりました？a さんが職人のようにやる仕事と、b さんのやる仕事とか、c さんの仕事とか、違いますよね。ご自身が持っている仕事のイメージは変わってきたりしていますか？

C9：私自身ですか？私自身の仕事観は、あんまり変わっていないのかもしれないけど。こういう言い方ひどいかもしれないけど、やっぱり、D さんの仕事振りは認めていないんやと思いますね、仕事として、ある意味。

IR：違う？

C9：仕方ないと思っていると思います。もうできなくて当然といっては失礼やけど。本音を言うとね。だから、自分の仕事と彼らのする仕事はまったく別物やというふうに思っているから、自分の仕事感は変わらない。というところがあるのかな、と思います。

そして、自らのこなす労働に対する期待や、現在行っている作業が発展する可能性がないことを感じた障害者従業員は、次のように語っている。

IR：D さんと周りの方との話し合いでは、それは上手くいかないのですか？

D：そうちゃうかな。（周りの健常者従業員は自分のことを）信用していない

IR：なぜ？

D：分からん。（自分も以前）●●でやってててんけど。それ（自分の経験）より長い、こっちの人（の経験）が。

IR：あぁ、経験の長さですか。

IR：今の立場からごらんになると、今までやってたのは仕事？

B：作業。ただの組み立てだけ。

IR：作業？

B：管理っていう管理とか。仕事には前後絶対ありますし、お客さんのこと考えてもの作っとったんかっていうとそうでもないし。自分が目の前にあるものをただ単に作ってただけ。

このような規範が支配的な事業所においては、障害者従業員にも給与を得る以上のものを労働から得ようという期待はなくなり、日々割り当てられている作業をただこなすだけの傾向を示すようになる。

3.2 規範Ⅱ：従業員は教えられる事で仕事を身につける

しかし、周囲の従業員が作業の教え方を心得てくると、障害者従業員の能力を感じ始め

るようになり、関わり方も変化する。教え方の発見や関わり方の発見は、健常者従業員・障害者従業員双方にとって大きな変化である。

そして、これまでの就労経験において自分がどれ程必要な情報を省略していたのか、必要な情報を受け取れないまま作業をすることが障害者従業員にとってどれ程働き難い状況であったか。健常者従業員には、このような想像が働き始める。

C9：まず仕事足りているんです、うち。仕事いけてるんですよ。まわっているんです。でも、「いてくれたら、これもできるし」っていう風なのはあったのです。私もその辺のところでよく分かっていなかった。とりあえず入ってもらうからって D さんを紹介した。（中略）（そこで）、a さんと b さん週替わりで指導していったのですよ。でも、a さんと b さんとでは全然指導することが違ったのですよ。

IR：全然？

C9：D さんにしてみたら全然やったと思う。（作業の）指導する人が複数おって、指導する人によってまた（指導する内容が）違うとなったら、それはもうぐちゃぐちゃになる。可哀想ですよね、今思うと。手順ぐちゃぐちゃやった。

（C9 と調査者、2 人でため息）

C9：･･･反省ですよ。私が D さんに承認してやっていても、周囲の従業員に対し私は何も働きかけしなかったのですよ。

また、障害者従業員への教え方、関わり方を工夫するようになると、それまで健常者従業員が過ごしてきた健常者中心の社会のあり方に対しても見直しが生じる。

IR：やっぱり一般の方でも合う合わないを見て。

C6：そらもう、社長ともよう言っているけど、親会社におってこれだけこんな見方していたらもっと違う。

IR：あぁ、以前の職場でもいろんな見方をしていたらと。幅が広がったのですか。

C6：そう、ここでいろんなことを勉強した。だいたい、言葉って抽象的でも一般の人やったら通じるやろ。「ここ汚いからちょっと整理しとけ」って。ここでそんな事言っても分からん子ばっかりや。何をどう整理しろって（ちゃんと説明する必要がある）。本当は親会社でも必要なことやったんや。もう分かっとるやろうということから、そのままやっておいて、ふっと気が付いて怒られるって、そらないわな。

健常者従業員が教え方を把握しているか否かは、前節で見たように障害者従業員の労働へ向かう態度にも影響する。つまり、障害者従業員にとって、就労を続けるか辞めるかにも関わるほど重要な問題である。

IR : 障害を持った方が長く働くポイントって言うのはどういうところだと思いますか？2年程度で辞めてしまう方が多いようですが。今回長く続いているポイントは何ですか？

C : 続いているポイント。上司の人とかが、分からんときには分かるまでちゃんと説明していくれるっていう。それと、気楽にこうやって話しかけて来てくれるっていうことかな。はい。

健常者従業員が教え方を工夫し始めると、「教えられる事で仕事を身につける」ことが普通になるため、障害者と健常者の境があいまいになっていく。そして、周囲の従業員の教え方・関わり方が上達し、障害者従業員本人の技術が上がるに伴って、障害者従業員の作業に障害者本人による自己決定が加えられていく。

IR : 自分で何かを決めることっていうのは、今の仕事は多いですか？

C : 自分で決めてやることっていうか、〇君をリーダーに･･･。俺が会社来て、リーダーが･･･絶対リーダーの方が早いんですよ、会社来るの。会社来てリーダーが何かやっているな、とおもったら、隣に行って一緒に組み立ての準備したりしてますね。

IR : それは授産施設にいた時でも同じように？

C : いや、それはないですね。自分から行ったっていうのは。で、自分のところが上がってて、明日の注文が来ていなくて、他で終わっていないって言うところがあったら〇君と相談して入ったり。それを工場長が見て「手伝ってるのか、エライな。」って言われたことはある。「あー、こんなんもええんや」って。

IR : 前は、やっても意味がないと思っていたのですか？

C : 早く来てやるって･･･やっても時間決まってますやん。授産施設とかは時間に来て、決められた時間の間する。

このような語りが示すことは、同じ従業員であっても職場に入った際に何を見るか、どう動くかは、職場にあらかじめ備わっているものによって違ってくるということである。そして、その差異は、周囲の従業員が教え方・関わり方を知っているか否か、そして障害者従業員の作業に障害者本人による自己決定があるか無いかによって生じている。

3.3 規範Ⅲ：従業員は互いに支え合う

障害者従業員の技術が向上するに従い、徐々に周囲の従業員も障害者従業員の働きに支えられながら作業をするようになる。このような状況を健常者従業員は次のように語る。

C4 : 障害もいろいろな中で、簡単に障害者って一つの枠でくくられていると思うのですね。それを良い風に思っておられない方もいるんじゃないかなと。特別な目で見ない

で欲しい、というのもあるだろうし。それとは反対に重度の方、車椅子に乗っておられる方、どうしても後ろから押さなくてはいけないときもあるだろうし、自分でいけるときもあるだろうし、そこは障害者だからといって特別に何かをしてあげなくてはいけないという気持ちではなくて、お互いに一緒に、協力して欲しいときはそう言って、反対にこっちも助けて欲しいときはそういうし、互いに協力し合いながら仕事をしていくという事が共生という事ではないかと思っています。

IR：その前提には、声に出して言い合える関係が…。

C4：それは必要ですね。

互いに補い合いながら作業をする経験のある障害者従業員は、自らの周囲の従業員の作業も支えるべきであることを認識している。

B: あそこに、「改善の能力の鍛え方」って本おいてあるんですけど、上にたってるヤツですわ。それ。

IR: これですか？

B: それを見ながら自分の中でできることを、今のここの会社に合わして。色表示とかたぶん見られたと思うんですが棚とかそういうとこ。あれは工場長が一番始めにサポートしていくれて、知的障害の人のできるようにしてあげる、ほなら誰でもできる、というのを教えてもらって考えたのが色表示なんですよ。色っていうのは知的障害でも、小さな頃から勉強しているんですよ。その色をアクセントにしてあげればまちがいはほとんどなくなりますね。で、そういう管理方法でやろうか、というのが表示なんですよね。誰にも見てわかるように、やっぱりやさしさを持ってやるのが一番と思う。難しくするのは簡単ですけど。

このような状況にある職場においては、健常者あるいは障害者といったカテゴリー分類はそれほど重要ではなくなってくる。代わりに重要となってくるのは、仕事で相互に補い合う関係を作れるか、協力関係を築けるかどうかなのである。

3.4 規範Ⅳ：従業員は責任をとれる

仕事で協力関係が築かれるようになると、障害者従業員に与えられる労働は、もはや作業ではなく、周囲の管理に従属するものでもなくなる。周囲の従業員は、障害者従業員に責任を持たせることを覚えていき、障害者従業員本人も責任に応えようとする。

このような状況を、健常者従業員は次のように説明する。

IR：ここまでは許されるけど、ここまでは甘えですよ、という見極めがおありだと思うのですけど。

C1：それは難しいですね。その辺は、私と職場との感覚も違うところがたくさんあります。職場の中には甘いところが多いです。「障害やからしゃあないな」「聞こえないんやからしゃあないな」いうのがありますけど、基本的にはその部分だけ。聞こえないのであれば情報を与える。しっかり情報を与えれば、もし失敗すれば失敗。そういうところがまだまだ甘いところがたくさんあります。

C6：親会社のときにも（障害者従業員が）おったのはおったな。
IR：その時はどうでしたか？
C6：その時は、どこでも一緒やけど、健常者、よその会社はどうか知りませんけど、「まぁ、怪我せんようにおってや」というのが一般的やと思う。そんなにその子のグレードを上げてやろうというのは無いわな。どっちかといったら補助的というか。
IR：周辺的な作業、と私たちは呼んでいます。
C6：そうそう、あーそうなの。「周辺的な」ね（笑う）。そうするとじゃあ障害者が安全を守れないかっていう裏返しになるやろ。そんなこと無いわ。
IR：どうしてその状況には疑問をもたれたのですか？
C6：いや、（親会社にいたときは）持たないね。まずは安全操業というのがあって、自分自身も分からないから、怪我されるよりは、ちょっとどういうかな、横に居ってもうた方がええなぁというのもあった。
（中略）
だから、（事業所 Q に来て考えてみると）責任は何やねんっていう。責任なんていうのは工場長が取ったらいいのや。責任感を植え付けるかどうかは自分たちが（どうするか次第）。ものづくりというのはどこかチェック機能いうのがあるんや。そういうのは責任あるかって（厳密に）いうたら（違うかもしれないけれど）、それだけ責任を持たせて何をやらすかが問題なんや。

それまで「障害者」として扱われてきた従業員が仕事を任される、責任を取らされるようになることは、本人にとっても大きな変化であり、当然ながら負担はある。

B：はじめはものすごく厳しかったですけど。…はげできました。円形はげ。…（今でこそ）こんなって笑ってますけど、はじめ入った頃殺されるかと思った。ちょっとでも失敗したらぼろっかす言われました。（中略）
IR：子どもの成長を見ているようだという話が出てましたね、工場長の方の話で。
B：まあ、よう言われるけどね、「お前はまだまだや」。「へへへ、そうですね、頑張りまっさ」って…。そうやって言うてくれるのが嬉しいし、怒ってくれるうちが“花”やからね。

IR：このお仕事はどうですか？感想は？
C：どうですか？･･･すばらしい。
IR：すばらしい･･･どういう点が？
C：厳しい所は厳しいし、楽しい所は楽しい。けじめがしっかりしている。仕事が始まったら真剣で、休憩時間になったら皆でわいわいしているのが、楽しいし。その中に工場長とか社長とかが入ってしゃべるって言うのが。コミュニケーション取れて、いい会社やなぁ、と思う。

仕事を任せ、任せられるならば、必然的に作業状況に関するコミュニケーションが生まれる。責任を取る存在であると見られることは負担でもあるが同時に嬉しいことでもあり、労働の充実感を生んでいる。

3.5 規範Ⅴ：従業員は成長する

やがて、障害者受け入れ事業所における規範としては、成長に対する取り組みの有無が重要な位置を占めるようになる。このような状況を、健常者従業員は次のように語る。

C5：気楽に。ええ加減ですから、私は。私がですよ。「良い」加減ですから。工場長と話をするときにいっつも言うてるんですわ、「ええ加減ってええ言葉やなー」。丁寧に言えば「良い」加減。だから、ええ加減な人生も、良いもんなんですよ。
IR：すごく 2 つのルールが、何か、混ざっているように、聞いていて思うのです。
C5：2 つの？
IR：こう、今仰られた「ええ加減で行こう」という部分と、もう一つ、もっとシビアに見ておられる部分とが交互に出てきておられる印象なのですが。そこが、どういう枠組みの切り替えを…。
C5：それは、あれかなぁ。意欲とかやる気とか、持続力とかね、いうようなところはきちっと持ってもらわんとアカン。だけど現状何が出来るかどうか言うのはアバウトでええやないかと。今の状態は、やっていくうちに進歩する。気持ちさえあれば。だから、「経験者優遇」言うのがあるけれど、「未経験者冷遇」はアカン･･･ということなのかな。

それは決して仕事に対していい加減に取り組む問いことではなく、その内容や質に対して厳しい目を持ちながらも、従業員の可能性を信じ待つ姿勢を示すことである。このことは、同じ事業所 Q に勤めるある障害者従業員が経験した失敗に関する語りから伺われる。

IR：仕事はしたいですか？毎日出勤が楽しみですか？
（周りが笑う）

C：（笑って）いやー、大変ですね。一回物落としているのでね。
IR：物？リフトで？
C：一回乗っているときに前見えへんかって。物をあげている時に。それが柱に当たってガシャーン。
IR：それはどれくらいの損害だったのですか？
C：いやー。怒られて、それで。かなり怒られましたけど。
IR：へこみました？
C：かなりへこみましたね。次の日休んでしまいました。

C 氏は知的障害者であるが、1.5 トンのフォークリフトの免許を取得し仕事をしている。彼が 1.5 トンの荷物を扱うとき、その肩には 1.5 トン分の商品価値が責任として乗っている。そして、彼はその扱いに一度失敗しているのである。しかし、事業所 Q は今でも C 氏にフォークリフトの仕事を任せ、それだけの仕事の責任を負わせている。

C 氏の語りからは、彼の犯した失敗の実際の責任を、上司である誰かが引き受けたことを推察させる。そこには、C 氏を信頼し、C 氏が事業所 Q に存在することから生じる事柄を引き受ける覚悟を上司が持っていることが示されている。そして、ここに取り上げた C 氏の語りには、次のような言葉が続く。

IR：でも、ずっとこの仕事続けるのですね。
C：そうですね。ずっと続けていこうと思っていますね。
IR：お仕事をしていく理由は？
C：仕事をしていく理由？仕事をしていく理由？･･･やっぱり、この会社が楽しい。この会社で学んだ事がいっぱいあるので。（一部聞取り不能）社会に出てこんなことがあるんや、こんな厳しさがあるんや。
IR：自分が正当に評価されていると言う感覚はありますか？
C：はい、ありますね。

C 氏は、自らのした失敗を通し、自分が事業所 Q で担っている作業の役割や責任、そして自分にかけられている期待を明確に認識している。そこには、より真剣に、より責任感を持って作業に取り組み、成長していこうとする従業員の姿があるといえるだろう。

4　考察

以上の調査結果からは、労働における以下の 5 つの規範が見出された。それは、「規範Ⅰ：従業員はあらかじめ一定能力を兼備えていて仕事ができる」、「規範Ⅱ：従業員は教えられることで仕事を身につける」、「規範Ⅲ：従業員は互いに支え合う」、「規範Ⅳ：従業員は責任に応えようとする」、「規範Ⅴ：従業員は成長する」、の 5 つである。そして、就労の場面

において普通とそうでないものを分ける規範は多様かつ変化しており、規範によっては障害者従業員が無力化[67]されている様子が伺われていた。

では、一見いずれも妥当なように受けとめられるこれら 5 つの規範は、障害者従業員を無力化させる障壁となっているのだろうか。以下に規範と無力化の関連を分析していく。

4.1　規範と無力化の関係 1：分からないという問題

まず、「規範Ⅰ：従業員はあらかじめ一定能力を兼備えていて仕事ができる」や「規範Ⅱ：従業員は教えられることで仕事を身につける」を持つ職場に所属する従業員の言述からは、教え方や関わり方が分からないという障壁が存在することが導き出される。相手が未知の存在のままコミュニケーションが成立しないのであれば、業務に関わることがらを教えることも、相手の希望を聞くこともできない。初めから仕事ができるとされていたり、教えられることで仕事を身につけるとされていたりする職場において、教え方や関わり方が分からない場合、障害者従業員が作業を習得しできるようになっていく努力は、一方的に障害者従業員の側に求められることになる。周囲の従業員は分からないことを理由に、障害者従業員が作業を習得することができないまま、障壁も障害者従業員も放置することになる。やがて、そもそも障害者従業員は労働ができないという結論に至り、「働けぬ体」に生産性を問うことのジレンマ、「働けぬ体」の生産性を実際よりも高く評価することに対するジレンマが生じる。

しかし実際は、教え方や関わり方が「分からないという問題」に対しては、職場適応援助者事業[68]など行政により数多くの支援策が準備されている。そして、今回調査に入った事業所のほとんどにおいて、こういった行政支援策を活用、もしくは現場の人事担当者らが活躍することによって、教え方や関わり方が「分からないという問題」の解決に対する取り組みが見られた。

ところが、「分からないという問題」に対する取り組みがいずれの事業所においても実施されているにも関わらず、参与観察からは能力を開花させ生き生きとしている障害者従業員、肩身の狭い思いをしている障害者従業員、双方が見受けられた。また、受け入れる立場になった従業員にも、ジレンマが解消されず苦悩の連続に晒される人、通常通りの業務をこなす人、双方が見受けられた。従って、障害者従業員の雇用に関しては「分からない」以外にも問題が存在する可能性が考えられる。では、その残る問題とは一体何なのだろうか。

振り返れば、この「分からないという問題」への取り組みで立ち止まっている状況は、第 5 章で報告した事業所 X の状況に類似している。第 5 章では、事業所 X に関し労働を記述する言説の一元化を悪循環の要因として指摘した。ここではさらに考察を進める前に、

---

67 様々な社会的障壁によって障害者が依存状態に置かれること。詳しくは、序章を参照されたい。

68 くわしくは第 7 章にて解説している。

社会学における「労働」に関する議論を参照したうえで、引き続き考察を続けたい。

4.2 「労働」と「遊び」

産業革命以後の近代社会において、労働のあり方と個人のあり方が互いに影響しあいながら大きく変化したことは、多くの書物において指摘されている。中でも、分業の進行という産業形態の変化、財産の私有化、古典的な共同体の解体、が大きな影響力を及ぼしたという、デュルケーム[69]やハーバーマス[70]に代表される見解を本稿では採用したい。

それは、産業革命と分業の進化により財産を私有し自律することが可能になり、生活を私有することが可能になった結果、それまで物事の原因の帰属先であった共同体は個人へと変わり、よりよく生きる方法としていかに個々人が自律するのか、いかに人々の間を契約で結ぶのかといった問題が表面化した。また、生産共同体が解体されることにより共同体意識も衰退し、これに代わって規範によって個々人を結びつける近代的な共同意識が現れるようになったという見解である。

このような視点の下、井上（1977）及び藤村（1995）は、多くの人々の視野から外れてしまった「遊び」の価値に注目している。

井上はまず、カイヨワ[71]による「聖-俗-遊」に関する議論を参照し、複雑な分業に依存する近代社会において諸個人に共通する内面的な人格や能力が「聖」化されると同時に、分業労働やそれに伴う福利厚生が生活の隅々にまで浸透することにより、労働の「俗」化が進んでいる点を指摘する。能力の「聖」化とはつまり、規範を遵守することで守られる近代的な共同体のあり方、及び、よりよい生のために自律的に振る舞い規範を守る個のあり方、双方に対する尊厳から、それを可能にする人格や能力を「聖」視するということである。

井上は次に、このような能力の「聖」化と労働の「俗」化を背景に、社会問題としての労働に関する議論においては、人格や能力のあり方と日常的な実生活の平面、つまり「俗」としての労働のあり方のみが、大きく取り上げられるようになった点を指摘している。カイヨワにより、「遊」として新しい文化や社会の発展を促進する起爆剤としてその重要性を指摘されている、自由に楽しみを追求する遊びのあり方は、あくまでも二次的なものという扱いにとどまった。

一方で藤村は、現代日本社会においては「労働」のみならず「遊び」も計算しつくされ、平面化された状況にあると指摘する。「遊び」が商品化され、消費活動の一環として「遊ぶ」行為が計算しつくされ、資本主義のメカニズムに組み込まれてしまっている。余暇に精力を注ぎ込むことが必ずしも自由な状態を意味しなくなり、暇そのものが価値付けられないこの社会では「遊び」さえ真剣に取り組まなければならなくなっているのである。

---

69 デュルケーム著　宮島喬訳（1895=1978）社会学的方法の規準　岩波文庫
70 ハーバーマス著　細谷貞雄・山田正行訳（1994）公共性の構造転換　未来社
71 カイヨワ著　多田道太郎・塚崎幹夫訳（1958=1990）遊びと人間　講談社学術文庫

すなわち、井上は能力の「聖」化と労働の「俗」化、藤村は遊びの「労働（俗）」化を指摘し、共通して「遊び」に対する価値付けの低下を問題視しているである。そして、「聖-俗-遊」のバランスを欠いた現状を問題視した藤村は、これを脱出するための解を以下のように述べる。

> 「計算可能性」に満ち満ちてしまった社会において、「計算不可能」な「可能性」として楽しむ方向で評価しようとするのが近年の動向である。それは、ジンメルふうに言う「関係」を「遊ぶ」ことの現代的形態なのかもしれない。…「仕事」と「遊び」の違いは、内容の区別でも時間の区別でもなく、意味的付与の違いなのだとも言える。「遊び」の精神で距離をとろうとすればするほど差異化メカニズム[72]にからめとられ、距離がとれなくなる。むしろ、「仕事」の側に従来の「仕事」とは異なる形で踏み込んでいくとき、現代社会の差異化メカニズムからの逃げ道が用意される。(藤村, 1995, pp198-199)

以上の議論を言説に注目してまとめるならば、次のようになる。

本来「労働（俗）」を平面とし「聖」と「遊」が加わり多層的現実が織り成されているはずの現代日本社会において、現実は「遊び」も「労働」のように真剣に取り組むものとされ、消費社会を支える生産性という価値に回収される言説へとからめとられている。そこで「遊び」を取り戻すためには、従来の「労働」とは異なる形で「労働」の側に踏み込んでいかなくてはならない。それは、労働の場へと統合された立場から計算不可能な可能性として「遊び」を「労働」の枠組みに持ち込み、労働における「関係」を「遊ぶ」ことである。

4.3 規範と無力化の関係 2：労働における能力と遊び

さて、以上に紹介した議論と照らし合わせながら、「3.1 規範と無力化の関係 1：分からないという問題」で残した問題について考察したい。「2　結果」において報告した調査結果からは、「分からない」という問題が解消し始めると同時に、障害者従業員自身の労働能力がめざましく成長することが伺われた。また、成長と並行して、事業所において支配的な規範に含まれる何かが変化することも伺われた。その残されている何かについて、一つ一

---

[72] 注意しておくべきは、藤村が用いている「差異化」と本稿で異化と呼んでいるものの異同である。「私たちの社会を「消費社会」であると指摘するボードリヤールによって打ち出された意味において藤村は「差異化」という言葉を用いている。差異化とはすなわち、必需品に対する欲求をすでに満たしてしまった人々の消費意欲を促進し、消費需要を増加させるためにとられる広告戦略である。ポイントは「消費者は自分で自由に望みかつ選んだつもりで他人と異なる行動をするが、この行動が差異化の強制やある種のコードへ服従（ボードリヤール, 1970=1955, p68）」させられている、つまり差異化に見せかけつつ生産性の回路へ同化統合する戦略である点だ。このような概念を援用して藤村は「『遊び』の精神で距離をとろうとすればするほど差異化メカニズムにからめとられ、距離がとれなくなる」と指摘しているのだ。

つの規範に立ち返って検討してみたいと思う。

まず、「規範Ⅰ：従業員はあらかじめ一定能力を兼備えていて仕事ができる」が支配的である職場においては、「能力」「理性」といったものが「聖」視され、その可塑性が想定されていないことが伺われる。しかし、過度に能力が「聖」視されている職場では事前に兼ね備えられた能力が絶対的であるため、従業員が成長し就労に生きがいを見出したり、自主性を発揮したりして能力を発揮する余地が、実はかえってなくなってしまう。つまり、結果として「いつかやめようと毎日思いながら行っとった（B)」という言葉に見られるように、健常者・障害者従業員双方にとって能力を発揮しづらい、居心地の悪い空間となってしまうことが推測される。

しかし、「規範Ⅱ：従業員は教えられることで仕事を身につける」が支配的な職場において、能力はその可塑性が想定され、外部から接触し変化させることが可能なものに変化する。すると、「何をどう整理しろって（ちゃんと説明する必要がある)。本当は親会社でも必要なことやったんや（C6)」という語りにあるように、障害者従業員が作業をこなせない理由として障害者の能力を問題視していた視点が、関わり方や労働環境に向き始める。つまり、ここでは能力に対する「聖」化は弱まっているといえるだろう。

「規範Ⅲ：従業員は互いに支え合う」が支配的な職場においては、能力を絶対視する見方はほぼ崩れていることが見て取れる。障害者・健常者を区別する根拠とされていた能力観が変化することで、それまで棚にあげられていた自らの能力に関しても「こっちも助けて欲しいときはそう言う（C4)」という言葉に見られるように、同じ水平線上で分析し言及がなされるようになっている。

一方「聖」化されていた能力観が変化するに伴い、障害者従業員の言葉にも新たな傾向が見え始めている。それは時間配分や作業の組み立て方、作業ペースの調整などにおいて自ら決定することができるという、機械的な意味での「遊び」の発生である。障害者従業員がこれまでの人生の中でおそらくあまり経験することのなかった「遊び」が、「こんなんもええんや（C)」という驚きをもって迎えいれられている。

「規範Ⅳ：責任に応えようとする」が支配的な職場では、一見個人の能力に対する「聖」化が復活しているかに見える。しかしここで重要である点は、あくまでも責任をとることの前提として失敗をしない人間を想定するのではなく、失敗を前提にそれを回復する機会や余白が保障されていることである。つまり、ここで想定されているのは「聖」化された能力ではなく、その絶対性を一度否定した上で改善されていく能力なのである。

これに対し、「遊び」の存在感は「規範Ⅳ」が支配的な職場において強まってきている。「『お前はまだまだや』『へへへ、そうですね、頑張りまっさ』(B)」という表現に見られるように、このような職場で働く従業員は健常者であれ、障害者であれ、周囲の従業員や顧客と冗談などを交わすゆとりに近い意味での「遊び」を楽しむ姿勢が見受けられる。

さらに、「規範Ⅴ：成長する」が職場において支配的である場合、作業に取り組む姿勢や

労働意欲という、非常に緩やかな労働における「普通」の枠組みがみられた。そこには「聖」なる完成した能力が前提とされていないことが見て取れる。それはもちろん、労働に対する能力の影響を否定し言葉通りに作業を放棄して遊んでしまうことを肯定するということではない。「現状何ができるかどうかいうのはアバウトでええやないか（C5)」「この会社が楽しい…社会に出て…こんな厳しさがあるんや(C)」という語りにあるように、「聖」と「遊」、つまり能力を磨き上げていく取り組みと「関係」を「遊ぶ」取り組みとが、労働のコンテクストにバランスよく必要であると考えられるのである。

以上の分析より、労働における規範が障害者従業員にとって障壁となるか否かは、「分からないという問題」に加え、各職場の持つ「労働（俗)」の枠組みに含まれる「聖」と「遊」のバランスの違いであるという論点を調査者は導き出した。

本来であれば、どのような事業所においても「労働」の枠組みに「遊び」が含まれ、そこから生じる「計算不可能」な現実が存在しているのであろう。しかし本調査においては、従業員がこれを肯定的に語るのか、否定的に語るのかという点が、フィールドワークをする際に受けた印象の大きな違いであった。

なお、本稿において描写した規範や障壁は調査に入った事業所ごとに単一かつ固定的なものではない点を断っておきたい。社会学における「遊び」に関する議論を参照するならば、「労働」に「遊び」が含まれることで変化や創造性が促進される。すなわち、「遊び」が含まれる職場においては集合体の動きが絶えず変化し、それに伴い支配的な規範も変化していく。そして、多様な人間が共存するための規範として労働のあり方を異化する言説が統合されていく。

従って、規範を固定的なものと捉え「労働」から「遊び」を過度に排除して、従業員に画一的な作業の遂行を求めることは、障害者従業員・健常者従業員双方にとって不利益をもたらす。「遊び」の欠如は、そもそも自分と他者との関係にある不確実性が想定されていないことを意味する。また、障壁を形成しがちな規範を固定化させ、雇用した従業員を無力化し「障害者」たらしめる結果へとつながる。重要なことは「計算不可能な現実」、つまり異なるものの存在を肯定した上で「労働」の側に従来の「労働」とは異なる形で踏み込んでいくこと、つまり生産性という価値に回収される言説に一元化された労働に生産性とは異なる価値観をもって踏み込んでいく。そして生産性という価値に回収される言説と存在を評価する価値観を異化しようとする言説の織り成す「関係」を「遊ぶ」ことなのであろう。現在障害者を受け入れている事業所、今後障害者従業員を受け入れていく事業所いずれにおいても、職場において従業員の行動を暗黙に統制する規範に関して従業員全員で捉えなおす必要がある。

5　この章のまとめ

本章では障害者雇用歴が長く、法定雇用率も達成している事業所における調査を通し、

各事業所で支配的な規範に注目して分析した。その目的は、障害者の存在が宙に浮かない形で労働のあり方を異化するというのは、どのようなプロセスを経るのかという点について確認することであった。ここで辿り着いた答えは、次のようなものである。

まず、労働において機能と能力の問題、すなわち生産性が不問に付されることはない、非常に重要な問題である。しかし、機能と能力を重視しながらも生産性によって存在の価値判断することを一時的に保留するような「遊び」が存在することによって、労働の場への存在は一旦保障される。そして、このことから生じる「遊び」が交換を成立させる選択肢を増やす。このように生産性という価値を踏まえながらも、その存在を一旦認め判断を保留するところに、労働とは何かを問い存在の価値を評価する価値観を異化する言説が回復されるのである。さらに、このような言説が排除されないためには、2 つの価値観の織り成す「関係」を「遊ぶ」余裕が労働の場には必要である。

さて、続く第 7 章では、最後の調査報告として職場適応援助者の実践を見る。本章で見出されたような結論を実践の場で導き出す役割を負うと予想される職場適応援助者らは、実際の取り組みとしてどのような戦略を用いているのだろうか。

6　引用文献

Baudrillard, J. (1970) La société de consommation. Edition Denoël. ジャン ボードリヤール著 今村仁司・塚原史訳（1995）消費社会の神話と構造　紀伊国屋書店

カイヨワ著　多田道太郎・塚崎幹夫訳（1958=1990）遊びと人間　講談社学術文庫

デュルケーム著　宮島喬訳（1895=1978）社会学的方法の規準　岩波文庫

藤村正之　1995　Overview　仕事と遊びの社会学　岩波講座現代社会学 20　仕事と遊びの社会学　岩波書店

ハーバーマス著　細谷貞雄・山田正行訳（1994）公共性の構造転換　未来社

井上俊　1977　遊びの社会学　岩波書店

倉本智明　2006　だれか、ふつうを教えてくれ！　理論社

第7章　　職場適応援助者が用いる戦略[73]

1　はじめに

第 6 章からは、規範が障害者従業員を無力化する一つの原因として、障害者従業員への教え方や関わり方が「分からないという問題」、そして「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」が見出された。障害者従業員を無力化する影響を解決するには、現在多くの事業所が実施している「分からないという問題」に対する取り組み――つまり生産性という価値への取り組み――に加え、「労働」の枠組みに「遊び」が存在する余地がなければならない。そして、規範が固定的なものとしてではなく、可変のものとして常に機能し認識されなければならないという結論を得た。

ちなみに、第 6 章においては、５つの事業所に所属する従業員の語りを事業所の区別なく集約し分析している。つまり「障害者の就労場面における相互作用に関し、事業所による差異は少ない」という操作的仮説に基づいてデータを取り扱っていることになる。

しかし、実際には事業所の規模、事業形態、健常者従業員の雇用条件、障害者従業員の障害種別などにより障害者雇用に関する対応は差異がある。つまり、事業所や従業員の障害種別の差異など、諸条件を視野に入れた上で考える必要があるということである。中でも事業所の規模の影響を、障害者労働における重要な要因として指摘する障害者労働関係者は多い。それは大規模であればあるほど、人事や教育を専門として担当する人を確保し、その担当者が情報収集する余裕があり、小規模であればあるほど様々な作業との掛け持ちで人事や教育の諸問題を解決していく必要が出てくるからだ。

このような事業所ごとの差異がある中、着実に中小規模の事業所における障害者雇用率を伸ばす要因となっている存在がある。それが職場適応援助者だ。本章では、障害者の就労問題に近年導入された「職場適応援助者事業」について、職場適応援助者（以後ジョブコーチ）個人の実践に焦点を当てて紹介する。そして、その実践がどのように「分からないという問題」、そして「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」に働きかけているのかを見る。

---

[73] 本章は文部科学省平成 17 年度「魅力ある大学院教育」イニシアティブ（大学院 GP）フィールドワーク支援基金の援助を受けて行った調査に基づいている。また本稿は、2007 年に公表した「職場適応援助者事業に関する一考察」（大阪大学人間科学研究科紀要 33 巻 pp.113-128）に大幅に加筆修正したものである。

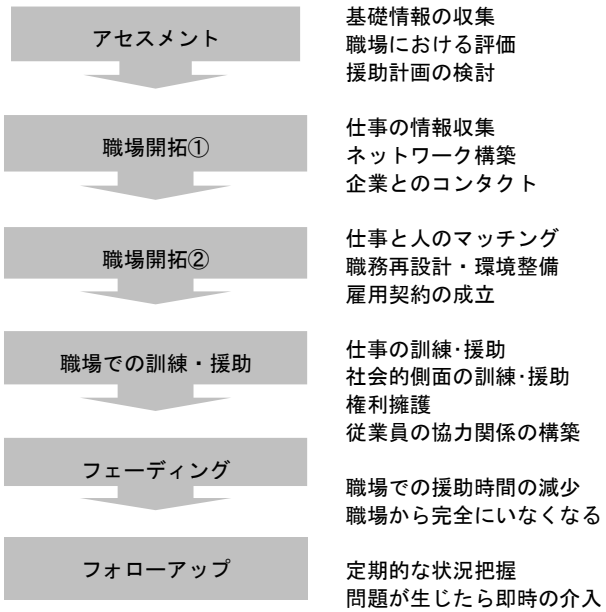


図 1　援助付き雇用の基本的プロセス（出典：小川, 2001）

2　職場適応援助者とは

ジョブコーチとは、厚生労働省による「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」制度のもと、障害者従業員が職場に適応できるよう直接出向いて支援を行う援助者を指す。「職場適応援助者事業」とは、2002 年障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正にて制度化された。独立行政法人障害者雇用支援機構ホームページ（独立行政法人障害者雇用支援機構, 2005）によると、ジョブコーチの行う活動の具体的な内容は、「(ジョブコーチは）障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する」とされている。

まず、ジョブコーチの実施する基本的な活動範囲を説明しておこう（図 1)。小川（2001）によると、就労を希望する障害者がいる場合、まずジョブコーチはどのような労働の内容や勤務スケジュールの就労が対象とする障害者にとって望ましいかを評価し、これにあわせて「職場開拓」をする。次にジョブコーチ自身による体験実習、就労を希望する障害者従業員の体験実習などを経て労働と人とのマッチングをし、同時に受け入れ事業所の環境整備、労働の内容調整をし、事業所側が障害者従業員を雇うために必要な受け入れ準備を進める。ジョブコーチは、障害者従業員自身の活動に対しても「システマティック・インストラクション」と呼ばれる方法を用い、労働に必要な技術獲得の支援、及び「社会人」として働く際に必要とされているマナー獲得の支援を行う。ある程度障害者従業員がその職場において必要とされる技術を獲得してきた時点で、今度は受入れ事業所側から障害者従業員の就労継続に必要な援助を提供できるよう、従業員への障害特性の伝達、障害者従業員への指導方法の伝授、従業員と障害者従業員の協力関係の構築を行う（総合して「定着支援」と呼ばれている)。そして、徐々に障害者従業員に同伴する時間を減らしながら、雇用契約成立後 1 年半までは定期的なフォローをし続ける。

表 1　インタビュー対象者とジョブコーチ類型及び各団体の支援体制（2005 年 10 月時点）

	インタビュー対象者	訓練期間	アセスメント	職業カウンセラー	企業開拓	JC 類型	他機関合同会議	障害者従業員一人に対し
地方自治体の運営する就労支援機関	JCa 氏 JCb 氏 JCc 氏 JCd 氏 JCe 氏	通所開始より就職まで。上限1年間	随時	無	有	該当せず	無	複数人で担当
民間社会福祉法人	JCf 氏 JCg 氏		随時	無	有	協力機関型	無	複数人で担当
地域障害者職業センター	JCh 氏	3 週間～8 ヶ月	職業適性評価	有	無（ハローワークから委託）	配置型	有	複数人で担当

現在のジョブコーチ事業に関する研究は、制度成立の経緯やどのように労働に必要な技術を教授するかという点に主眼を置き成されてきた（小川, 2001; ジョブコーチによる人的支援パイロット事業検討委員会, 2002; 相沢, 2003; 志賀, 2004）。ジョブコーチ事業を題材に制度的あるいは方法論的観点からまとめられた研究に学ぶことは多い。

しかし本章では、異化＆統合へ向けた職場適応援助者の取り組み分析することを目的に、ジョブコーチの実践がどのように「分からないという問題」、そして「労働」の枠組みにおける「遊び」の不在という問題に働きかけているのかに焦点を当て調査を行った。

3　方法

インタビュー対象となったジョブコーチは、関西圏に所在する地域障害者職業センター、民間社会福祉法人、地方自治体の運営する就労支援機関の 3 つの団体に所属する計 8 人である。対象者の一覧を表 1 に示す。インタビューは 2005 年 10 月及び 11 月に、3 人と 5 人の 2 つのグループごとに 1 回ずつ、それぞれ 1 時間半から 2 時間程度話を聞いた。調査者がそれぞれのジョブコーチが拠点とする施設に出向き、フォーカス・グループ・インタビュー[74]を行った。インタビューの際にはあらかじめインタビューガイド（表 2）を作成し、これに基づいて質問をした。このインタビューガイドにある「キーパーソン」とは、健常者従業員で、障害者従業員の周囲で働き「理解者」となってくれる可能性のある人物の事を指す。

記録は、インタビュー対象者の了承を得た上で、インタビュー時の音声を IC レコーダーに録音した。分析はまずテープ起こしをしたものを、発話ごとに大まかにどのようなことを話しているかについてコーディングをした。このコードに従って文書を再構成した後、コード毎に分類された話題の特性を導き出した。インタビュー総録音時間は計 3 時間 35 分であり、これを文字に起こしたトランスクリプトは標準的な書式設定の A4 用紙計 25 枚分である。

[74]中村（2005）によると、フォーカスグループ法の利点は、対象者が自分の言葉で話すため対象者に近い視点で情報を得ることが出来る点、参加者の相互交流により新しい意見が生み出される点、話題提供者の想定を超え自発的な発言が促される点である。

表 2　インタビューガイド

1）自己紹介
　ジョブコーチ歴、担当しているケース数、勤務状況など
2）ジョブコーチの現状とニーズ
　「やっていてよかった」と思ったエピソード
　逆にガッカリしたり、失望したりしたエピソード
　（人手が足りないと感じるか、周囲の協力が足りないと感じるか）
3）受け入れ事業所側の現状とニーズ
　受け入れ事業所との関係はどのようなステップで作っているのですか？
　受け入れ事業所側からはどんな相談が持ち掛けられますか？
　対応に困ったり、悩んだりした時は、どのように解決していますか？
　（どんな情報がもっと欲しいと思いますか？）
4）キーパーソンの現状とニーズ
　キーパーソンとなる人はすぐに見つかりますか？
　どのようなタイプの人を選んでいますか？
　ジョブコーチとキーパーソンとの援助のバランスはどのようにとっていますか？
　理解を得るためによく使う戦略の様なものはありますか？
5）就業している障害者の現状とニーズ
　どれくらいの頻度で勤務していますか？
　急に状態が悪くなったときの対応はどうしていますか？
　他にどんなサービス・制度があればいいと思いますか？
6）技術的なことや心配なことを十分相談できるような体制はありますか？
　（相談場所の性格を明確にする、フォーマルかインフォーマルか）
　ジョブコーチが集まって会議などを行うことはありますか？
　どんな事を相談することが多いですか？
7）ジョブコーチ事業に対する満足度
　ジョブコーチ事業の制度に不満を感じた事はありますか？
　どんなところが満足で、どんなところが不満足ですか？
　今後どのようなサービスが提供されるといいと思いますか？

4　分析

4.1 ジョブコーチは労働の場で何を見ているのか

まず、インタビューから明らかになった 2005 年時点での各団体の障害者労働に対する支援体制を、表 1 の右側にまとめて掲載する（以下、括弧内は調査者による補足）。いずれの組織も異なる制度的背景を持つ就労訓練のための期間を備えている。そして、ここで障害者従業員はさまざまな作業訓練を受けながら適性を見極め、就職が決まり次第訓練が終わるという仕組みだ。ジョブコーチたちの多くは、このような訓練期間と称する時期に、時間をかけてその人の特性を見極めることが重要であると指摘する。そこで見る特性とは、職業的難易度や障害特性・程度ではなく、週末になると来なくなる、トイレが近い、持続力がないなどといった「インフォーマルな特性（ジョブコーチ : 以下 JCa）」であるという。同時に長所短所、セールスポイントを見ていくわけであるが、その理由は「ジョブコーチは利用者（障害者従業員）にとって働きやすい環境をつくる（JCe）」のが仕事であるからだ。また、就労先の周囲の従業員にとって不可解な行動や問題が出たりした際に、きちんと解説し応対することが必要であるためと説明する。

初めに職場に行った時に、まずジョブコーチが体験で入る。仕事を体験して彼・彼女にはできるだろう、「彼ならこんな順番でこなしていくだろうな」という想像をしながら、という目処をつけていく。で、持ち帰ったものを本人に伝えながら、支援センタ

ーで訓練に応用していく。（JCe）

最初から「私、キーパーソンやるわ」という人はいない。だからジョブコーチが入って仕掛けていかなくては。キーパーソンが出てくるような環境を設定したり、ちょっとしたことを従業員さんとの架け橋になって、障害特性とかも含めて抵抗がないような言い方で伝えたり。（JCg）

インタビューからは、障害者従業員を受け入れる事業所の従業員が障害者従業員と共に仕事をすることに対して抱く印象は、当初は否定的なものが多いことが示唆された。こういった否定的な印象は、第 6 章にいう「規範Ⅰ：従業員はあらかじめ一定能力を兼備えていて仕事ができる」を根拠としてなされた「障害者は仕事ができない」という判断によるものであり、これが障害者従業員を無力化する社会的障壁を形成することは第 6 章で示した通りである。

大きな会社になるとトップが障害者雇用を決めることが多いので、現場（下まで）そうした意識が伝わっていることは稀。「なぜ」「わしゃ知らん」「何で俺が」といった人も多い。（JCa）

「何で私が押しつけられるの？」という形でスタートし、なかなか受け入れられない。（JCh）

このような職場では第 6 章で「分からないという問題」として指摘したように、能力の可塑性が想定されていない。だからこそ、ジョブコーチは能力が外部から接触し変化させることが可能なものであることを示すために、支援対象者の特性をきちんと把握し、健常者従業員の疑問や悩みに応えていく必要があるのだ。

4.2 戦略的に用いられるきっかけ

またジョブコーチは、健常者従業員のネガティブな態度を崩す「きっかけ」となる障害者従業員の特徴を把握し、この情報を戦略的に用いているということが示唆された。きっかけを用い、受け入れ事業所側の従業員に対してどのような働きかけがなされるのかという質問に対し、ジョブコーチたちが答えた内容からは一定の傾向が見出された。それは、障害者と共に働くことを受け入れられず障害者従業員に対し消極的かつ否定的に関わる姿勢から、積極的・肯定的に関わる姿勢を引き出し、障害者従業員に関わる方法を伝授するための土台を整えているという答えであった。

一つの行動をとって「何でこんなことするのか？」と怒る人もいれば「楽しいな、お

もしろいな」と思って関わってくれる人もいる。どう受け止めるかで関わり方もすごく変わってくる。(JCa)

障害特性の説明で言うと、僕は何にもなしでしばらく体験してもらってからそういう資料を出す。何でこの人はこんなんなんやろ、とか体験してもらってから 1 週間、1 ヶ月。しばらくしてからその疑問を解消するような形で資料を出す。(JCf)

最初嫌がっていた人が結局キーパーソンだった、ということがありますね。「わたしはそんなんよう面倒見いひん（そんな人面倒見きれない)」「これもできないのか、あれもできないのか」。でも関わらなくては仕方ない、という状況で（ジョブコーチが介入しながら障害者従業員と共に）しばらく時間をすごすと、結局その人が面倒見てくれたり。(JCf)

ジョブコーチが介入した上で健常者従業員が障害者従業員と共に働いてみると、積極的な態度が見られるようになる場合が多くあるようだ。これは、具体的な情報が健常者従業員に提供され、これを実際に経験してみることによって、彼らの「障害者」に関する知識が実践的な知へと転換するからである。 ジョブコーチにより教え方・関わり方を伝えられることで、健常者従業員の持つ「障害者は訳の分からない存在だから近づかない」という障害者に関するイメージが、「面白いな」「こうすれば伝わるんや」という現実的なイメージに変化する。

そして、このように「障害者」のイメージが転換し、健常者従業員が教え方・関わり方を身に着けることが重要であるとジョブコーチが感じていることは、次のような言葉に示されている。

「障害を知っていることと知ろうとすることは、（事業所側の）対応が全然違う」（傍点は調査者が補足）(JCe)

興味深いのは、ジョブコーチが戦略的に用いている転換のきっかけは必ずしも物質的なものでもなく、それほど生真面目な「労働」的なものでもない点である。

ちょうどドラマをテレビで放映していて、一緒に関わっている人から「この間たまたま見たけど、〇〇さんとおなじ自閉症の人が主人公ですよね」と。これがきっかけで漫画も持っていった。(JCc)

どんな趣味か、何（交通手段）で来ているのか、そういった情報を先ず出す。（中略）テレビゲームが好きとか阪神ファンとか、何かとっつきやすい話題を提供しておく。

（中略）仕事の話だと、障害者の方にどういうふうに上手に伝えなければならないか、とか迷うことが多い。それ以外の話題だと意外に入りやすい。そういう話題から入っていくとお互いに緊張が取れてスムーズ。（JCh）

第 6 章では、障害者従業員を無力化する影響を解決するには、「分からないという問題」に対する取り組みに加え、「労働」の枠組みに「遊び」が存在する余地がなければならないと述べた。ここに示されたジョブコーチの実践の特徴としては、「聖」化されていた能力を可変のものであることを示すのと同じタイミングで、「労働」の枠組みに「遊び」を持ち込んでいる点が挙げられよう。それはもちろん、意図してふざけ、遊んでいるわけではない。

しかし、労働の話だと「ねばらならい」ことが多いのに対し、それ以外の話題から入っていくと「お互いに緊張が取れてスムーズ（JCh）」で有効なのである。つまり、「分からないという問題」に働きかけ、生産性を上げるための取り組みの一環として用いられるきっかけは、一見生産性に回収される取り組みといえる。しかし、その実際はそのきっかけが「遊び」を生み、事業所に新たな価値観を植え付け、存在を評価する価値を異化する端緒となっていくのである。

4.3 ジョブコーチの直面する困難

しかし、このようなジョブコーチの実践においても当然ながら数々の困難がある。「支援に入るのが遅すぎたってずっと思っていた（JCg）」とジョブコーチが振り返る事例を見てみよう。

JCg：老人ホームの共用部分の掃除なのですが、廊下や食堂など 1 階～5 階まで、そこで掃除をされている 40 後半の男性。働いて半年くらい。事業所側の表現では「サボっている、手を抜いている。このままでは契約更新は考えにくい」ということで。男性が以前通われていた福祉法人の担当者の方から職業センターに相談が入って、ジョブコーチを派遣してみましょうかということで、関わらせてもらった。最初ばれないように 2 日間作業の様子を見せてもらった。そうすると事業所の言うとおりまったく作業していなくて（笑う）。掃除少ししていても、ベランダに出て 20 分帰ってこなかったり。あと、清掃の道具の使い方やスケジュールが明確に本人に伝わっていないんじゃないか、という点を理由に再支援に入らせてもらった。かなりケース会議も繰り返し、まずは道具の使い方、それからスケジュール、掃除の手順「モップはここからかけてここで終わる」「ここでごみを集めます」というところまで決めて、集中支援に入りました。見ている範囲ではできてきたなと思うが、事業所側は「見ているときだけこの人はやるんですよ」というふうに言うので、1 ヶ月くらい様子をみました。そうするとやっぱり品質が落ちてきたり、なぜか早く終わっていたりして、離れては入って離れては入ってをして、結局 2 ヶ月ぐらいかかってしま

いましたね。

JCf : 1 ヶ月は色々やらせてもらって、そこで「なんかがんばっているみたいだから、もう 1 ヶ月様子を見よう」。で、この前その 2 ヶ月が終わり「じゃあ、もう少しきてください」ということになって。そこで雇用形態を整えたりしました。以前の契約では 6 時間分の給料が出ていて、実際は 5 時間しか働いていなかったり。

JCg : それで 1 時間分どこで働いてもらうか、ということを来週からやるのですが、このケースは･･･。

JCf : もう、そこの老人ホームの利用者じゃないかって言うくらい（笑う）。

JCg : その方、人と話すのが好きな方で、老人ホームに入所している方も誰かと話したいという点でニーズが合ってしまって。作業中誰かと話し込んで掃除がほったらかしになったり。かといって掃除中にしゃべったらあかん、ということになると、しゃべりたい人もいるので入所者の方から反対が出てしまうという。まぁ、ちょっとずつその方のキャラクターが受け入れられつつあるのかな、という感じもしているのですが。最初のうちは「すぐさぼりやがって」という評価だったが「また、やってるわ」程度に変わってきたので。

この事例の非常に興味深い点は、能力と機能の問題に働きかけた結果、それまで市場交換の枠組みでは見えなかった交換が浮き上がって見えてきたことである。

まず、ジョブコーチのところに相談が回ってきた際、この障害者従業員の評価は救いようのないものであった。すでに解雇を突きつけられた状況にジョブコーチが関わっていった訳であるが、その作業はみるからに市場交換としての基準を満たしていない状況であった。何とか事業所を説得し、道具の使い方や掃除の手順など「できるようにする」支援に取り組むのである。しかし、それも「見ているときだけ」なのである。しかも、1 ヶ月ほどで作業品質が落ちてきてしまう。何とか労働の市場交換を成立させるために「離れては入って」を繰り返し、個人・環境双方に働きかけてみたところ、「なんかがんばっているみたいだから」「もう少しきてください」という状況にまでたどり着いたのである。

しかしその状況にたどり着いてみると、この障害者従業員が労働契約していること以外の部分で、その事業所に貢献する部分が見えてくる。「入所している方と…ニーズがあってしまった」「掃除中にしゃべったらあかん、となると…反対が出てしまう」。そこには障害者従業員と利用者との関わりによって役割が成立しており、この役割が浮き上がって見えてきたことで「すぐさぼりやがって」という評価が「また、やってるわ」に変わるのである。

それはまさに、市場交換のみに平面化していた労働にその枠外にある交換という厚みが取り戻されるプロセス、つまり労働のあり方が異化されるプロセスであった。

4.4 普通の日々

このような実践を通し、障害当事者を取り巻くジョブコーチ、健常者従業員、家族といった人々による努力が実り、困難を乗り越えた先に彼らが見出すものは、障害者従業員が健常者と同じ普通の日々を送る風景である。

JCh : 前にジョブコーチ支援した人がきちんと仕事を覚えて、次に入ってきた障害者の方に仕事を教えてくれたり。自分がつまずいたり分からないところが分かっているので、ものすごく良い支援をしていくれたことがあります。

JCe : フォローアップで間が開いて訪問させてもらったとき、ジョブコーチなしで障害者の方と事業所の方がちゃんと関わっていて、ジョブコーチが分からないことも事業所の方が把握していたり。本人さんの表情からもすごく分かりますよ。働く前と働いてからだと責任感が芽生えていたり。会社の行事に呼んでもらって、みんなとお酒を飲んだり、生活の質が上がっているなと思える時ものすごくうれしい。事業所さんも障害者の方がいて当たり前と捉えてくれていると、やっていて良かったなと思う。普通に連れて行ってもらってご飯を食べたり、行事とか誘われて当たり前なんですけどね。でも仕事の範囲を超えることなので、声をかけてもらえない方もいらっしゃるんですよ。それを普通に声かけてもらって普通に参加している姿を見ると、本来の姿なのでしょうけど、すごいな、と思います。

JCf : 僕もそんな感じなのですが。普通に怒られたり。一緒に食事に行って、障害者の方がお酒を飲んで上司の愚痴を言ったり。「普通のおっさんやな」と思ったりして。

ここでジョブコーチが労働の達成感を感じる風景とは、「次に入ってきた障害者の方に仕事を教え」「事業所の方がちゃんと関わっていて」「責任感が芽生え」、「みんなとお酒を飲んだり」して「事業所さんも障害者の方がいて当たり前と捉えて」いる状況である。それは「本来の姿」、「普通のおっさん」としてあるべき姿のはずではあるが「すごい」ことなのである。

このような言葉は、障害者従業員がただ人として働くという現実が、どれほど困難なものであるかを示す。そして、その背後には、障害者がそもそも「労働市場から除外する分類（Barnes, Mercer & Shakespeare, 2004）」として扱われている事実が存在することを示している。

また、ジョブコーチ事業が目標にすえる「共生社会」の到達点とは、障害者という逸脱したカテゴリーに疎外されていた存在が「お酒を飲んで上司の愚痴を言」う「普通のおっさん」になることであるという、たとえば障害者自立支援法などの文章から伺われる「自立」の華々しさとは異なる印象の現実を浮き彫りにする。

5　考察

5.1 「分からないという問題」の解消

本章の冒頭に述べたように、現在のジョブコーチ事業に関する研究は、制度成立の経緯やどのように労働に必要な技術を教授するかという点に主眼を置き成されてきている。それらはつまり、生産性という価値に則る取り組みである。今回のインタビューからは、実際のジョブコーチの取り組みも、基本的には機能と能力の問題に対する取り組みである点が示された。ジョブコーチは障害当事者の特性、つまり機能や能力を正確に把握しておくことが重要であると考えている。それは個人に対して働きかけるためでもあるし、受け入れ事業所に環境設定を要請し、教え方・関わり方を現場の従業員に把握してもらうためでもある。その活動は首尾一貫して、個人の生産性を伸ばすための活動である。

しかし、このような生産性という価値に則る取り組みは、能力の可塑性が想定されていない職場において、その可塑性を示し教え方・関わり方を伝えることで、調査者が第 6 章で「分からないという問題」とよんだ、障害者従業員を無力化する障壁を解消する効果をもっている。

5.2 「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」の解消

またジョブコーチは、このような生産性への取り組みの過程において個人の持つ機能と能力の見極めと同時に「きっかけ」を把握していることも明らかになった。個人の持つ機能や能力を見極めることは、就労先の周囲の従業員にとって不可解な行動や問題が出たりした際にきちんと解説し応対するためと説明される。そして「きっかけ」は、障害者従業員に対する否定的な態度を覆すため、あるいは、生産性を上げるための環境設定や周囲の従業員への働きかけをスムーズに実施するために戦略的に用いられている。それは労働の話だと「ねばならない」ことが多く、それ以外の話題から入っていく方がスムーズだからなのであった。しかし、角度を変えてこれらの取り組みをみてみると、それは市場交換へと疎外された労働の場に新しい流れを注入する重要な要素なのである。ジョブコーチたちは労働の市場交換を成立させるために「離れては入って」を繰り返し、「できるようにする」支援を個人に向けて行うのであるが、その取り組みは、障害者従業員が「またやってるわ」とあきれられたり「みんなとお酒を飲んだり」する結果にたどり着く。

このような「きっかけ」を戦略的に用いることは、実は、調査者が第 6 章で指摘した、「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」を解決する契機にもなっている。つまり「分からないという問題」、そして「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」の解消は、生産性への取り組みの際に戦略的に用いられる「きっかけ」によって、同時になされているのである。

障害者従業員のみならず本来個人には、できること・できないこと、努力して補えること・補えないことが異なってある。そのような相互に持つ差異をそれとして認め、補い合う関係を持つ、つまり第 6 章でいう「規範Ⅲ：従業員は互いに支え合うという」は、贈与

的な関係があってはじめて成立する。しかし、障害者労働においては市場交換が成立することのみが重視され、贈与が侵入することは警戒される。就労は「自立」のためのものであるから、贈与による「依存」は危ういのである。しかし、ジョブコーチたちの実践は、生産性に働きかけつつも、些細な「きっかけ」を用いて労働に多様な交換を呼び戻す。

本章では、異化＆統合へ向けた職場適応援助者の取り組み分析することを目的に、ジョブコーチの実践がどのように「分からないという問題」、そして「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」に働きかけているのかに焦点を当て分析してきた。この結果見えてきた何よりも興味深い点は、ジョブコーチが用いる生産性に働きかけるための道具に、「遊び」の要素が内包されている点である。この一つのトリックともいえる戦略が、生産性を語りながらも事業所ごとに固定化した労働のあり方を異化するきっかけとなる。そして、ジョブコーチが関与し「遊び」が労働の枠組みに導入された結果、障害者という逸脱したカテゴリーに疎外されていた存在が「普通のおっさん」に戻る。

このような帰結から推測されることはつまり、複数の交換システムの併存が労働の本来の姿だということだ。ジョブコーチの実践は、ごく当たり前の本来の労働のあり方へと、障害者労働のあり方を異化する取り組みだということである。それは、障害者従業員が生産性という価値へと同化されたことによる統合のようにも受け止められる。しかし、「またやってるわ」という語りに見られるように、存在を評価する価値観の多元化や異化も同時に生じている。やはり異化＆統合へ向けた取り組みなのである。

異化＆統合と呼びうる現実には、第 2 章に見られるような肩肘張ったような主張も、第 3 章に見られるような大上段に構えた支援の物語も、第 4 章に見られるような同化への圧力も、第 5 章に見られるようなジレンマも存在しない。ただ、障害者従業員向けの労働として提供される労働を「本来の」労働へと変化させ、障害者が「普通のおっさん」になるという非常に素朴な現実なのである。

6　この章のまとめ

本章において、ジョブコーチの実践に関する語りを通して明らかになったものは、「分からないという問題」、そして「労働の枠組みにおける遊びの不在という問題」への働きかけとして就労支援技法と「きっかけ」を用いていること。そして、きっかけは文化的要素を含み、「労働」の枠組みに「遊び」を持ち込むこと。こうして生じた、例えばハンドルの遊びのような遊びやゆとりによって、市場交換に疎外されていた労働に多様な交換が取り戻される。労働における複数の交換システムの並存はあくまでも本来の労働のあり方であり、そこで労働の在り方が変化した結果見出されるのは、「障害者」という逸脱したカテゴリーに疎外されていた存在が「普通のおっさん」に戻る風景であった。

7　引用文献

相沢欽一（2003）地域障害者職業センターでの実践から－職リハの新たな動向と福祉分野

等との連携ー．職リハネットワーク 52, 10-15

Barnes, C., Mercer, G. & Shakespeare, T. (1999) Exploring Disability : A Sociological Introduction. （コリン・バーンズ ジェフ・マーサー トム・シェイクスピア〔杉野昭博　松波めぐみ　山下幸子〕ディスアビリティ・スタディーズ―イギリス障害学概論　明石書店　2004）

ジョブコーチによる人的支援パイロット事業検討委員会（2002）ジョブコーチによる人的支援パイロット事業報告書．独立行政法人高齢･障害者雇用支援機構　障害者職業総合センター

中村安秀（未公刊）フォーカス･グループ　実践マニュアル

小川浩（2001）重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門　エンパワメント研究所

高齢・障害者雇用支援機構（2005）職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業　＜http://www.jeed.or.jp/disability/person/jobcoach/job01.html＞　（最終アクセス日 2009 年 12 月 17 日）

志賀利一（2005）ジョブコーチフォーラム大阪 配布資料

終章　生産性という価値に対し、私たちはどうふるまうのか

1　ここまでの議論の振り返り

障害者運動の歴史は、生産性によって存在の価値が決まるという今日の価値観に対し、働けない体から差別なく生きる資格を問うものである。この問いに対し、障害者労働がどのように語られるのかという観点から考察することで、問題の所在を整理し、自分なりの答えを出そうと本稿では取り組んできた。

本研究においては、エスノメソドロジーに基づく文献調査、フィールドワーク及びインタビュー調査を実施した。そして、障害者運動の歴史、及び障害者労働の実践の場にある語りを題材に分析することで、生産性という価値を揺さぶる、すなわち異化するとはどういうことかを次の構成に即して考察した。

第 1 章「障害者労働をめぐる言説」では、障害者労働に関するこれまでの議論を分野横断的に振り返った。そこには 2 つの問題が潜在する。一つは労働の場で求められる機能や能力と障害者の備える機能と能力の問題、もう一つは個人の生産性によって存在の価値を評価されることをどう捉えるのかという問題である。いずれの学問分野においても双方の問題を同時に解決するだけの十分な議論が展開されているとはいえない。本研究では、障害者労働における問題を議論する言説として、生産性という価値に回収される言説と存在を評価する価値を異化しようとする言説、2 つの方向性をもつ言説を区別して分析する。そして、障害者労働をめぐる言説に潜む問題点を明らかにする。

第 2 章「労働とは何か」では、障害当事者の間で「労働とは何か」という問題が、どのように議論されてきたのかを視点に文献を読み込んだ。ここでは、私たちが働くことに投影している生産性という価値を、否定することによって異化しようとする言説が、より承認されやすい生産性という価値に回収される言説へと移っていくプロセスを確認した。そして、価値を異化しようとする言説は様々な障壁の中、異化の陥穽へと落ち込んでいく。そこには、統合されうる主張をするならば生産性という価値に回収され、その一方で価値は揺るがず、敢えて異化しようとするならば排除に甘んじるしかないというジレンマがある。それは、障害当事者による努力のみで解決することが困難なジレンマであり、生産性によって存在の価値が判断されることを異化しようとする議論は、社会全体を巻き込んでの議論を切望していた。

1970 年代、80 年代に当事者によってなされた価値を異化しようとする取り組みは「自立」

という言葉をキータームとしていた。第 3 章「『自立』の変遷」では、私たちが労働と同様に価値を見出すことが多い「自立」という概念に一旦注目を移し、その用法がどのように変遷してきたのかを古典・新聞記事・法令文を対象に確認した。ここでは「国」の「経済的自立」から「障害者」の「自立支援」へと用法が変化し、同時に「自立」は当事者の物語から支援者の物語へと様相が変化したことを確認した。そして、それらは生産性という価値に回収される言説に基づいて正当化されており、その背後には「労働→生産性→財＋意思決定＋存在価値→自立」という強固な図式が堅く守られていることが示された。それは、私たちの社会が経済成長の物語の中で、障害者自立生活運動のメッセージの根底にあった、生産性によって存在の価値を判断することに対する異議申し立てを放置したままにきたということである。

第 4 章「権力として立ち現れる『自立』」では、障害者自立支援法上「自立」しているとされる当事者たちのライフコースをたどった。ここでは、障害者を雇用する事業所でのフィールドワーク及び障害当事者へのインタビュー調査を題材にした。この結果見出されたものは、語られない「自立」と漠然とした不安である。「労働→生産性→財＋意思決定＋存在価値→自立」という強固な図式は、障害者を「今ここにある自立」ではなく「もっと良い自立」へと追い、同化&統合へと向かわせている。「自立」を生きる障害者の暮らしの実態は、生産性という価値に対する私たちのふるまいを、再検討する必要がある点を強く示唆する。

第 5 章「障害者労働の場にある交換とジレンマ」では、障害者を雇用し始めたばかりの事業所でのフィールドワークを題材に分析し、ここで労働の場を複数の交換システムが混在する場とする分析視点を導入した。生産性という価値に回収される言説は、労働を市場交換へと疎外し、価値を多元化することで異化しようとする言説は、労働に多様な交換を導入する。しかし、2 つの言説は労働と福祉という異なる場で議論されるのみで調和しないため、現場には解決の困難なジレンマが生じる。この結論から導き出されることは、陥穽に陥っているのが必ずしも価値を異化しようと試みる障害者だけとは言えないという点である。社会の一方を市場交換、そしてもう一方を贈与と、あるいは一方を経済、もう一方を福祉と分離して考えてしまうこと、そのものが同化主義的社会に潜む陥穽であり、そこに陥り抜け出せなくなっているのは、健常者・障害者と区分される存在ではなく、私たちの社会全体そのものなのだ。

第 6 章「障害者労働の場にある規範」では、法定雇用率を達成し障害者を雇用する経験の長い事業所におけるフィールドワーク及びインタビュー調査を題材とする。そして、障害者がどのような価値規範によって判断されているのかを分析した。いずれの事業所においても、生産性は非常に重要な問題として扱われている。しかし、生産性を重視しながらも、その事業所における存在価値を判断することを一時的に保留するような「遊び」が存在する事業所があった。この「遊び」の存在は、市場交換を含む多様な交換を成立させ、様々な価値尺度で存在を承認する可能性を増やしている。

第 7 章「職場適応援助者の用いる戦略」では、職場適応援助者による障害者労働に関する語りを分析した。「労働の枠組みにおける遊びの不在」へ働きかけるための実践としては、就労支援技法を用いて生産性を求めるのと同時に、趣味、文化といった「きっかけ」を戦略的に用い、労働に「遊び」を導入するものであることが明らかになった。

これらの調査研究を通して一貫して描き出されているのは、生産性という価値に対し 2 つの方向をもつ言説――生産性という価値に回収される言説と存在を評価する価値を異化しようとする言説――の力関係である。そして、2 つの言説はその異なりのままに統合されるべきであるということが、フィールドワークから見出される結論である。

個人の生産性によって存在の価値を評価されること、すなわち、既存の労働概念そのものを疑い、その価値観を異化しようとする言説は、「労働→生産性→財＋意思決定＋存在価値→自立」という強固な図式の前に消滅してきた。しかし、労働の場に限って言えば、すでに統合された立場からそこにある価値観を異化しようとする試みが生じている。私たちは労働の場で、そこが生産の場場だからこそもっと、生産性以外の価値を語るべきだ。そして労働の側に市場交換される労働とは異なる形で踏み込んでいくことで、異化&統合へ向けた動きが見出されるのである。

2　素朴な現実

このような複数の交換システム、すなわち複数の評価基準を兼ね備えた労働の場にある素朴な風景や語りを、最後に確認しておきたい。

事業所α　C1 氏（第 6 章）

IR：（障害を隠す人に関して）障害者に見られたくない、というその根底には、どういうものがあると思われますか？

C1：うーん。まぁ、ある意味今までは障害を乗り越えてがんばる事が、自分にとっては美徳なんやという感覚なのかもしれないですね。それぞれの障害に対する考え方の違いなのかもしれない。

IR：ある意味、意思は、志は高い人な訳ですね。

C1：そうですね、がんばろうがんばろうというわけですから。

IR：ただその方向があるわけですね

C1：そうですね。それでずっと出来ればいいのですけれど、多分そのがんばりの中には必要以上の努力がありますから、そこは素直に放り出してしまう。もっと会社としてみたら、そこでがんばるのではなくて、環境を作るから違うところで能力を発揮してよ。そんなしんどい思いせんでもええやないの。サポートはするで、という感覚なのです。

事業所R　D氏（第 6 章）

IR：お仕事はどうですか？

D：まぁまぁ。疲れるのは疲れる。
IR：お仕事はしたいのですか？
D：うーん、したい。
IR：どうしてしたいのですかね？年金だけでは暮らしていけない？
D：だから、…なんでしたいか。…利用者の人としゃべったりとか出来るからかな。
IR：あぁ、ここのおじいちゃんおばあちゃんと。
D：楽しい。

2009 年 1 月 22 日フィールドノート（第 5 章）

側溝の掃除を終えると、反対側の植林地帯に移動し、落ち葉を木の根本に寄せ集める作業をした。降り積もった落ち葉をかき集めると、下から湿った土が現れ、ところどころ芝生が芽を出している様が目に入る。15 分ほど作業をしてふと振りかえると、掃いたところと掃いていないところがきれいに枯葉色と新緑色に分かれていた。片付けをする際にも振りかえると、たくさんの落ち葉に囲まれ温かそうな木と、落ち葉が少ない木とがある。「なんか、落ち葉の少ない木は寒そうで寂しいね」というと、O さんが「それって、頭の毛が多い人と少ない人と一緒のことですか？」と返してきた。

事業所R　E氏（第 6 章）

E：ダスキンを使うと、このように埃が取れます。箒と比べて全く様子が違います。ですからダスキンではこれほど埃が取れます。箒とは全く様子が違います。
IR：（D5 の実演が見事だったので）本当ですね。ダスキンすごいですね。これ作ったダスキンの人は偉いですね。
E：はい。

事業所Q　C6 氏（第 6 章）

IR：（障害者従業員を育てていくこと）は、楽しいことですか？C6 さんにとって。その人の特性を見抜いて･･･。
C6：そら楽しいわな。それが仕事や。そこにはめるやろ、それがずっとはめてとっとっとっとできるようになるやん。「おぉ、できるようになったな、他のことちょっとしてみようか」って。またできるようになるやろ。ほんでまた他のところ。そうやって本人の力が出てくるやろ。そうしたら前の部分にプラスされていくやろ。これは一般も一緒やけど。だから、自閉症の人は限られたこれだけっていうのが一般の考えやろ。それが違うということを発見したんや。それも発見しただけじゃなくて、現実仕事にしている。そら楽しいわ。やった者しかわからん体験ちゃう？本人もそうやろうし。

事業所Q　B氏（第６章）

B：　なあ、Y、みんな厳しいな。工場長、社長めっちゃ厳しいなあ？

Y：はい。

B：こいつもはじめ就職したんやけどそこではあまりやる気なくてやめて行くとこなかった。で、たまたま紹介でこの会社紹介してもらって、で、３ヶ月間ぐらいね、トライアルから働いて体験を終了で入ってここ半年くらいかな。皆仲いいし、一番年下やからいじめられますけどね。へへへ、いじめられるってか、かわいがられる、なあ、案外厳しいなあ。

Y：厳しいっすね。

B：よく工場長にはな、「もう帰えんのか」とかな、「もうやる気ないやろ」とかな。

IR：（笑う）厳しいいじめですね。

B：「おまえ何してんのや」「え、今これやってます」「やってないがな、帰れ」って。そんなんやな。まあ冗談半分で言うてるからあれやけど。ま、上の人が目線合わせてくれるから。もっと下げてくれるんですよ。今も冗談言いながらあぁ「たいして話きくなよ」とかね。ああいう冗談言うてくれる上司っていうのはだぶん他の企業には無いですよ。僕も体験したことない。偉そうに言うだけですよ。でもその人の立場になって話していくれるからものすごい楽ですね。

IR：ふうん。

B：それはせなあかんなと。…怒る時は怒ってくれるし、やってええこと悪いこと白黒はっきりしていくれるし。…そこ（工場長、社長）の背中にまだ借りなあかんけど、いつか追いついてね、やっぱりめざすはそこ行きたいですけど。そこまで僕も知識、知恵があるんかいうたら、まだまだ全然足元にも及ばない。

事業所X　鈴木氏（第５章）

まだまだ（「障害」について）一部しか知らんやろうな。まだ知らない世界ってどんなやろうな。これからの時間でどんどん発見するやろうなと思っている。体験しているもん、ほんまに毎日。最後の人生、事業所 X の中でまさかこういう人間的な、金銭にある意味こだわらない人間的なところに接した仕事になるとは夢にも思わなかったし、まぁ、それをプラスに出したいわね。自分の家族や子どもに対する接し方とか、何か見方も変わってくるんちゃうかと。ただ、（障害者と比べて）お前恵まれてんねんでという比較の対象じゃなくて、違った面でね。何かプラスになるようなことが沸いてきたらいいなと思っている。それが今の生きがいちゃう。

事業所P　A氏（第４章）

A：10 年目。私も表彰もらえる年なのです。

IR：表彰もらえるのですか？どんな表彰ですか？

A：よく頑張ってくれましたって書いてあるやつ。
IR：それはジョブコーチが？
A：そう、書いてくれます。[75]

事業所Q　C5 氏（第 6 章）

IR：優先順位のつけ方というのが難しいところですね。特例子会社ということですから、黒字を出すことよりは、障害を持った人ができるようにやっていくということが優先順位として高くなるのですね。
C5：いやいや、それは黒字ですよ。何でやいうたら、赤字出すということは会社がなくなるということ。会社というのは永続して初めて役割を果たす。やっぱりね、会社というのは、いうたら従業員の将来に渡って生活を保障せなアカン。ずっと給料出し続けなアカンのですよ。そら今はステークホルダーやら、一般市民やらいうとるけど、会社誰のもんやいうたら、従業員ためのもの。社長なんて一人変わったらええけど、従業員全員変わったらやっていけん。だから、従業員もずっと未来永劫雇用し続けるいうのが一番の役目。そのためには赤字やったら続かんのですね。

事業所Q　C氏（第 6 章）

IR：この会社はどうですか？いろんな障害の方がいて。
C：そうですね。会社に来てから手話を覚えたので。ここ皆手話できますね。「あー、こんなんもあんねんや」と。障害の中でも、一緒に仕事したことがないって言うのが、車椅子の人と聴覚障害者の人とやったことがない。聴覚の人は耳が聞こえんから教えてあげんと分からん。車椅子の人は道に物置いておいたら通れないので、あまりそこらへんに物置いたらあかんっていうのが今まで僕の中になったので、ちょっと勉強になったかな。
IR：共生しているって感じですか？
C：それはちょっと違うような。これが普通かな。

3　同化主義的社会の陥穽

本稿を通して筆者がもっとも伝えたかったもの、それはここに報告した現場にある声、そして景色である。

障害者労働における生産性を巡る様々な問題は、資本主義社会における機能的要件として合理的な存在理由を持っていることを第 1 章にて確認した。「障害」の存在は労働市場との利害関係におかれているのであり、労働市場の支配を受けているという点においては健常者であっても同じ立場にある。ここに障害者の労働として括られる問題を、市場交換される労働すべての問題であると捉える端緒がある。

[75] 実際に表彰をしていたのは勤務先の事業所だった。

つまり、障害者雇用という経済から切り分けられて議論されてきた問題が、市場交換される労働とは異なる問題であるという結論は、もはや導き出せない。排除され、分離された上での議論ではなく、統合された場から労働すべてを取り巻く問題として、障害者の労働は扱われなければならない。障害者・健常者が物理的に統合された労働の場から、そこにある言説を異化していく取り組みは、労働の場を共有するすべての存在にとって重要な目標となりうると考えられる。

本稿では、徹底した異化の主張が、対抗自体の自己目的化という転倒を引き起こしたことを確認した。本稿において「異化の陥穽」と呼び指摘してきたように、そこには内外から「障害」を異化&排除へと押し出す可能性が張り巡らされている。しかし、陥穽に陥っているのは障害当事者だけではなく、私たちの社会全体なのだ。その陥穽とは、社会の一方を市場交換、そしてもう一方を贈与と、あるいは一方を経済、もう一方を福祉と分離して考えてしまうことである。

「バブル崩壊」や「リーマンショック」など「100 年に一度」の経済危機の到来が頻繁に騒がれる中、組織を維持させることのできる存在、つまりその労働が高い市場価値を生み出すとされる存在のみが組織に残り、組織運営を担うようになっている。このような状況において、私たちの労働が生産性という価値に回収される言説によってのみ語られてしまうのも無理はないかもしれない。福祉財源も、高い生産性を示す人々の納税によって維持されているのであるから、誰一人として生産性を否定することはできない。しかし、第 5～7 章の結果から見えてくることは、生産性という価値に対する疑念をもたらす。障害者労働における生産性を巡る様々な問題は、障害者従業員のインペアメントに起因する問題というよりは、それらが生産性という価値に回収される言説に一元化されて語られることによって生じる問題であるからだ。

一方で、生産性ではない価値を、例えば福祉的な言説を生産性のない人間が語ると陳腐になる。それらは生産性の観点から、例えば「分かっていない」「考えが甘い」「それではやっていけない」と評される。研究の過程において筆者は、「働けない体」からの問いに直接答えようとし、二つの言説の間にある陥穽に何度も落ち込んでしまった。

これまでの自らの研究を振り返ってみると、実は障害者労働の場のような、物理的に統合された立場から異なる言説を紡ぎだすことが、異化&統合への唯一の方法なのかもしれないと思えてくる。生産性によって存在証明された人間が、生産性ではない価値を語る。生産性を賞賛する語りに対し、そうでないものを劣位に置かずに語る。そうした語りがどんどん増えていくことで、生産性という価値に回収される言説と、存在を評価する価値を多元化しようとする言説は、対等な力関係を保つことができるのではないか。こうして、間接的に「働けぬ体」の存在を肯定しうる言説を増やしていくしかないというのが、今の筆者の結論だ。それが、生産性によって存在の価値を評価することを批判しながらも、それでも生産的労働に参加することに価値を見出してしまう私たちにできる、唯一の方法なのではないだろうか。

生産性が高いとされる人々のほとんどが、生産性という価値に回収される言説を語り生産性を賞賛する。しかしそれは、あくまでも自らを称揚するための言説なのであり、高い生産性を示す人々の労働の背後にも、家族からの贈与があり、非正規労働者からの贈与があり、福祉労働を担う人からの贈与がある。そういったいわば裏方の存在があることによって高い生産性は成立しているのであり、自らが受ける贈与を数えずに、自らの生産性、あるいは他者の生産性のみを数えるという姿勢は完全な矛盾であると言えよう。

だからこそ、障害者労働の現場にいる人々にこそ、なおも労働の場で支配的である生産性という価値に回収される言説に対し、労働の場にあるこの変化を、素朴な現実を、もっと現場から語ることが求められる。そして、生産性という価値に一元化されて表現される「労働」の側に、そこに利害関係をもつものとして堂々と生産性とは異なる価値観や言説をもって踏み込み、主張していくこと。さらに、そこに先鋭な対抗関係を見出すのではなく、生産性という価値に回収される言説と存在を評価する価値観を異化しようとする言説の織り成す「関係」を「遊ぶ」こと。このようにして同化＆統合の圧力に抗いながら、存在を評価する価値観を多元化する。そんな取り組みが求められるのである。

そうすることによって、国や社会にあらかじめ備えられた価値観から正しさを判断することではなく、自分が身を置く関係の中から見出される価値観によって相互に承認していくことが可能になる。そして、私たちのそれぞれの状況に合った「自立」の土台が築かれ、生産性を身につけることと引き換えの同化＆統合ではなく異化＆統合へと向けた実践が始まるのではないだろうか。

4　生産性という価値に対し、私たちはどうふるまうのか

19 世紀以後、私たちの社会では市場の拡大とそれに抵抗する運動とが繰り返されてきた。多くは階級間の経済的な利害としてそれは描かれてきたが、市場システムが脅かしたのは階級間の経済的な利害であるよりも、社会的な利害であったと、ポラニーは指摘する。そして、人間は、経済的な存在であるよりは社会的な存在であり、それを支える諸制度が市場システムによって破壊されれば生きてゆけなくなるということを忘れてはならないと警告する。

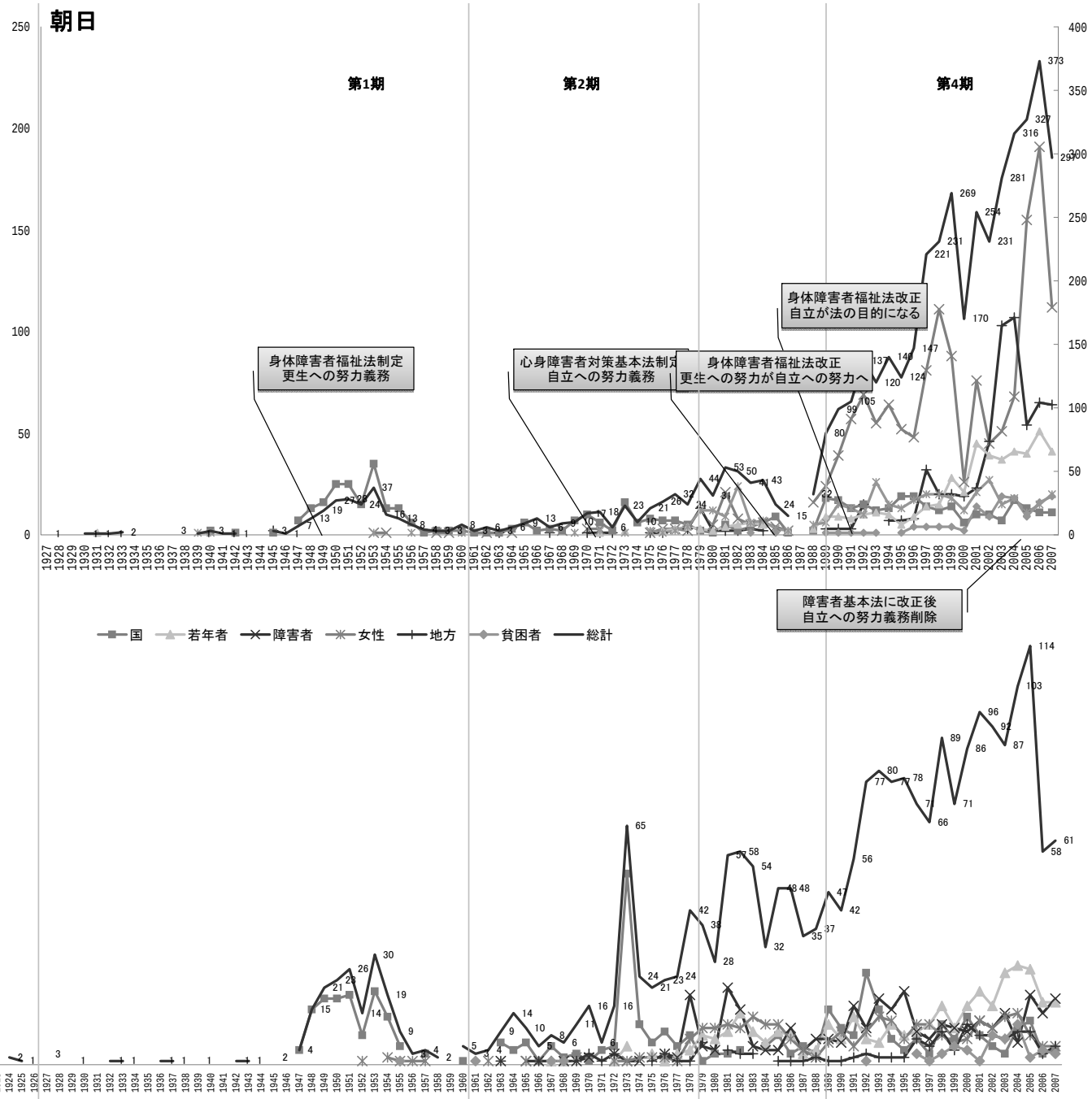
本稿で取り上げた声、景色が示すことは、例えば障害者のいない労働の場ならば当たり前のことかもしれない。しかし、当たり前に見える景色に障害者がいない。障害者の労働には、とりわけ障害者の雇用を検討する場、あるいは雇ったばかりの場には、この当たり前の景色が広がらない。私たちはその意味を、そこで破壊されたままに放置されている事柄の重大性を少なくとも認識したほうがいいだろう。そして、生産性という価値に対しどうふるまうのか、生産の場から一人ひとりがもう一度考えてみる必要がある。

生産性と存在の価値を結び付ける強固な歴史的枠組みの只中で、本稿の結論は石川氏の問いに十分に答えるものではないかもしれない。労働の枠組みの中から「働けぬ体」の存在がどのように肯定されるのか。私たちの社会は、まだ異化＆統合の可能性を掴んだだけ

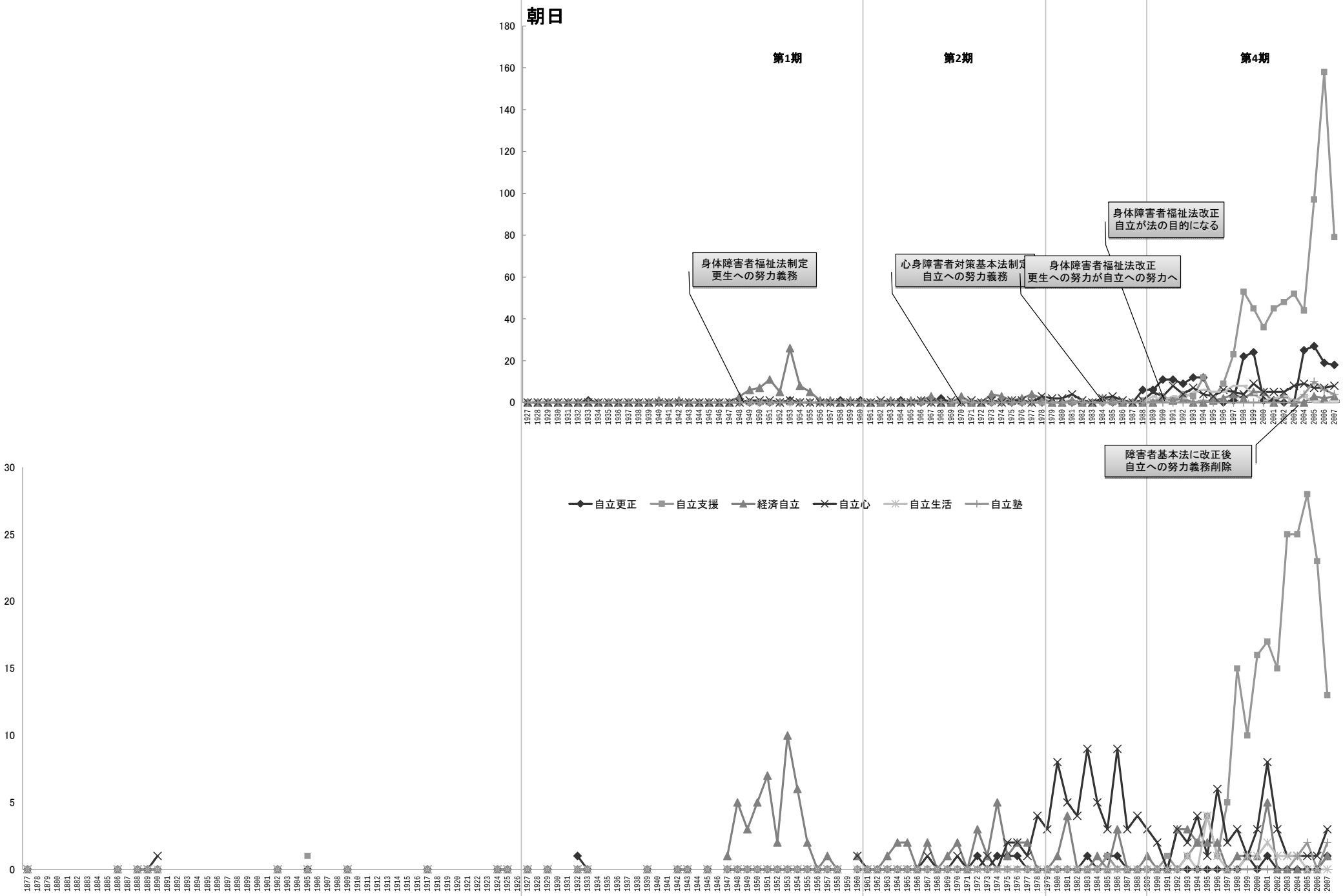
である。

5　引用文献

Polanyi, K. (1944) The great transformation：　The political and economic origins of our time. Beacon Pr.（ポランニー著 野口建彦 楢原学 訳 2009　大転換 東洋経済新聞社）



文末資料1　第3章　図1 「自立」を含む記事数の変化と「自立」するとされる主体の変化



文末資料2　第3章　図2 「自立」を含む複合後の変化

謝辞

本稿を執筆するに当たっては、本当に多くの方々のご協力とご支援をいただいた。

誰よりもまず先に、障害者労働の現場にいる方々にお礼申し上げたい。障害者労働の場は、異なる価値観がぶつかり合う場であり、そこで働く人々には数え切れないほどの苦悩や負担がのしかかっている。本稿の結論は、このような場にいる人々に対し「遊べ」という。それは、その字面が示すものとは真逆の、非常に苛酷な課題だ。草稿段階の原稿を確認していただくプロセスでは、現場にいる人々をさらに苦悩の谷底に落としてしまうことがあった。「もっと違うやり方があったかもしれない」。その事実を突き付ける行為は、確かに本稿の目的とするところではあるが、それは今障害者労働の現場にいる人々だけを批判するために書かれたのではない。障害者労働の場にいる人々だけでなく、障害者とは直接関わりのない人、この原稿を読む人、この社会にいる全ての人、一人ひとりを批判するためになされたものだ。そして、そのために書かれたこの原稿は、障害者労働の場のありのままを筆者にさらす覚悟を決めた、今現場にいる人々の存在なくしてはありえない。

障害者労働の現場にいる人々の日々の努力なしには、決して筆者は研究をすることができなかった。みなさんとの出会いがあったこと、そして現場の人々と数え切れないほど多くの議論ができたことを、心の底から感謝している。

また、博士課程に在籍した 5 年間、自分の研究に対する価値を感じられない時があった。しかし、辛うじて本稿の課題へと筆者を向かわせてくれたのは、筆者の研究に興味を示し、一緒に議論してくれる人々の存在だった。渥美研究室の皆さん、ディスコース分析研究会の皆さん、意味学派研究会の皆さん、学会で出会った皆さん、飲み仲間の皆さん、数多くの人々との議論があった。心から感謝する。

そして、本稿の出発地点に当たる授産施設で一緒に働いた仲間、さらに授産施設につながる縁を運んでくれた皆さん、修士課程で所属した立命館大学の皆さん、…無限後退していきそうだが、全ての人々に感謝している。

最後に、まったく違う価値観の可能性を常に提示し、同時に筆者の生活面を潤してくれている夫、そして子どもたちに、精いっぱいの謝意を伝えたい。

平成 21 年 12 月 22 日

青　木　千帆子