

模索時代の障害者と雇用（一）

菊野 一 雄

「障害者はいない。障害を持つ人がいるのみである。」¹⁾

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. 緒言 | 問題 |
| 2. 障害者雇用の推移の概観 | 7. 我が国における「障害者の雇用管理」の現状と課題 |
| 3. 障害者雇用の現状の概観（以上本号所載） | 8. 「障害者雇用」の位置と意味 |
| 4. 障害者雇用をめぐる「理念」の諸問題 | 9. 結 |
| 5. 障害者雇用の国際比較 | |
| 6. 我が国における障害者の労働市場をめぐる諸 | |

1. 緒 言

「分業」と「機械化」を金科玉条とする「工業化」の波は、一方において、働く者から「働くことの意味」と「労働の全体像」を奪いとると共に、他方において、働く場から「障害者」²⁾を駆逐してきた³⁾。

1) 大村実『障害学の構想』, 明治図書, 1987年, p.27.

筆者が本稿の冒頭に、大村実氏のこの言葉を敢えて引用した所以は三つある。

第一に、「障害者」という用語の中には、「少数者」ないし「平均値からほど遠い者」といった量的観念や、「異常（アブノーマル）な者」といった質的観念が混入していることが間々あり、あるいは、「障害者」という用語が「科学技術」のレベルでの「知的な「分析」のためのジャーゴン（Jargon）として（ないしは第三者の問題として）使われていることも多いからである。

第二に、世の中には「平均値から遠い者」や「異常（アブノーマル）な者」はいない。いるとすれば、それは「平均値の遠近」や「平常・異常」といった「二項対立」の基準を作りたがる人の頭（観念）の中にのみ存在しているにすぎないからである。

第三に、筆者自身がひとり人間として、あるいは障害を持つ人と直接係ってきた者として、大村実氏の言葉（「ノーマリゼーション」を前提とした「障害を持つ人」という言葉）に共感を覚えたからである。

本稿では、「障害者」、「障害労働者」等の一般用語を屢々使用するが、その際「障害を持つ人」という意味をこめて使って行きたい。

しかし、筆者はここで綺麗事を言うつもりはない。「障害を持つ人とその近くにいる人々は何処へ行くのか。何処へ行ったらよいのか。彷徨い続ける人々に出来ることは何か」という問題に筆者自身が直面した時、先ず二つの声が聞えてきた。

④：先進諸国では早くから国や自治体が障害者を救済してきた。日本では、1973年に「福祉元年」という言葉が作られたが、障害者の救済は著しく遅れている。しかも「障害者」の範囲が制限列举的であるため、精神障害者、てんかん、リウマチ、難病患者は福祉法の対象から除外され、公的サービスを受給することが困難な状況に置かれている。障害者は、少なくとも国連のいう障害者の概念まで

「脱工業化の時代」といわれる今日、先進工業諸国は挙って「障害者」の「ノーマライゼーション」とインテグレーション⁴⁾を進めてきているが、我が国においては、なお「障害者」は働く場から駆逐され続けているとあって決して過言ではない。

範囲を拡大した上で、公的機関で全面的に面倒をみるべきである。

⑥：「障害者は国や自治体が全面的に面倒をみるべきだ」ということのみを先に立てることは、他に責任を転嫁しようという態度である。個人の主体的行動が先でないか。(水上勉『くるま椅子のうた』中公文庫、1973年の考え方を菊野が要約)。あるいは「福祉や補助金は、自立のためのスタートを保証するのであれば、金を出すほうも出させるほうもモラルが落ちるものだ。だからそれを要求するのは、よほどの緊急避難か構造的土台づくりのためのものに限るべきである。この原則は、今世紀のことだけではない。かのアテネもローマも、福祉と補助金の垂れ流しとそれに対する無限の依存心によって衰亡したのだ」(栗本慎一郎『幻想としての文明』講談社、1990年、p.260)。

続いて、四つの声が聞えてきた。

④：人類は如何なる不幸を背負おうとも、生きなければならず、生き続けなければならない。(大江健三郎の『新しい人よ眠ごめよ』、講談社、1983年や、『人生の親戚』、新潮社、1989年などを読み、あるいは、立教大学での講演「現代に生きる」—1984年5月24日、立教学院創立110周年記念講演会—を聞いて、大江健三郎氏の考え方を菊野が要約)

⑤：「自然」のままであったなら育たなかった筈の生命が、生化学や医学の「発達」により育つようになった。しかし、多くの場合、「障害者」として周囲の人々を巻き込んで苦しまなければならない。「自然」のままだったら、本人も周囲もこんなに苦しまなかったかもしれない。今日、成人の「自然死の権利」は強く主張されるようになったが(例えば、最近ライシャワー元駐日米大使の死)、乳幼児の「自然死」は何故いけないのか。

⑥：障害を持った胎児を早期に「発見」し、排除(中絶)すれば、障害問題はかなり片づく＝「新優生思想」。(『バイオ時代に共生を問う—反優生の論理—』、柘植書房、1988年の「まえがき」を参照。但し、この本は「新優生思想」批判の立場である)

⑦：障害を持った胎児はバイオ技術を駆使した医学の「発達」で「治療」し得るであろう。また、障害児出産の危険性のある女性から「健常」な女性へ受精卵を移し、代母になってもらい得る。さらに、遺伝子操作によるクローン技術の「発達」で、将来、「障害因子」を絶滅させ得る[この辺の問題になると、渡辺格『人間の終焉』朝日出版社、1976年、から最近のバイオエシックス(生命倫理学)に係わる深い問題がある。]

これらの声は、恰も宇宙背景放射のように、四方八方から筆者の鼓膜を揺がして止まない。[ただ、この中で、ほとんどの人が「これだけは許せない」というものは⑥であろう。しかし、「⑦は論外だ」と口では言い得ても、曾野綾子が『神の汚れた手』(上・下)文春文庫、1986年、で鋭く指摘した通り、日本は「墮胎天国」であり、「社会的・経済的理由」をはじめとする様々な「理由」によって、かなりの人々が「中絶」を認めてはいないだろうか。とすると、「障害という理由だけは許せず、他の理由による中絶なら許せることもある」という論理の根拠は一体何なのであろうか。]

いずれにしても、これらの声が複雑に錯綜する峽で、我々は苦悩し、屢々立往生せざるを得ない。「障害」問題は現代の難問であり、浅学な筆者が一朝一夕で取り組めるような代物ではない。従って本稿では特定の考え方を先に立てることはせず、様々な考え方を謙虚に聴き、自分なりに整理することから始めたい。

2) 従来、わが国では、「身体障害者」という言葉はよく使われていたが、「障害者」という包括的な用語はほとんど使用されていなかった。

1970年から1987年の17年間に、我が国の「身体障害者」の就業率が15.1%も減少した⁵⁾という、驚くべき事実は一体何を物語っているのでしょうか⁶⁾。

「機械」は、本来的には、「障害者」に働く場を提供する「手段」であり得る。しかし、現

しかし、1981年(国際障害者)年を契機に、我が国でも、障害の概念や障害者の定義が問題となり次第に「障害者」という用語が新たな概念として定着してきた。そこでは、身体障害だけでなく、精神薄弱、精神障害、難病による生活障害も含むものとして用いられている。こうした背景の中で、1987年5月に「身体障害者雇用促進法」が改正され、法律の適用対象者の範囲を身体障害者から精神薄弱者、精神障害者を含む障害者全般に拡大した「障害者の雇用の促進等に関する法律」が制定された(大泉溥『障害者福祉実践論』ミネルヴァ書房、1989年、p.14、および、菊野一雄他編著『雇用管理の新ビジョン』中央経済社、1989年、p.22~23参照)。

3) 欧米の先進工業諸国においても、「障害者保護」が実質的に軌道に乗ったのは、第二次世界大戦後のことである。この点は後述する。

4) ノーマリゼーション(normalization)とは、障害をもつ人も老人も子どもも、同じ社会の一員として存在している社会がノーマルであり、日常生活においては、障害をもつ人たちのいろいろな欲求が、障害をもたない人たちと同じように、ごく自然に満たされていくことが当然であるという考え方である。ノーマリゼーションにとって重要な認識は、社会のあり方ということである。

1976(昭和51)年8月に精神薄弱者協会世界連盟はノーマリゼーション・インテグレーションに関するシンポジウムを開催したが、その討論の中で「われわれは障害者を『ノーマライズするのではない、環境をノーマライズするのだ』、このたったひとつに関する誤った認識が、多くの誤解を生むのだ」と言っている。ノーマリゼーションとは、実は障害をもたない人たちの問題であり、社会の側の問題なのである(手塚直樹『障害者福祉論』、第2版、光生館、1989、年p.14)

この問題はハンス・ヨーナスの言う「世代間(通時的)倫理」の問題とも関連があらう。(加藤尚武『バイオエシックスとは何か』、未来社、1986年、p.25)。

他方、“インテグレーション(integration)は、ノーマリゼーションの理念を具体的に展開していくための主要な原則”である。インテグレーションは、一般的には“統合化”と訳されているが、インテグレーションということばをそのまま使うことが多い。

インテグレーションは、人間の生涯の歩みの各々において、医療、教育、労働、生活、住居、文化活動、等あらゆる場面で、障害をもつ人も、もたない人もともに協力し、努力して、その可能性の実現を図っていく過程だといえる。(中略)、インテグレーションと同じ意味で使われているのが、“メインストリーミング(main streaming)”で、“本流化”といわれるものである。特に米国ではメインストリーミングということばが使われている。(中略)、この障害をもつ人を社会の中で本流化していくという考え方は、ノーマリゼーションの実現に向けてのきわめて強い意志と積極さを示したもので、障害者福祉の実現へ向けての基本原則であることを忘れてはならない(手塚直樹、前掲書、p.15)。

5) この数値には、精神薄弱者、精神障害者等は含まれていない。また、5人未満の零細企業も含まれていない。これらの数値が加われば、実際にはさらに驚くべき高さになると思われる。

6) さらに、文部省の『学校基本調査』によれば、養護学校の就職率は30%未満である。しかも、卒業後就職できず、上級学校へも行けず、さりとて施設へすら入れない、いわゆる「在宅者」が1979年には589名(卒業生全体の19.5%)であったのに対し、1987年には2,773名(39%)と、実に4.7倍にもなっているのである(大泉溥『障害者福祉実践論』ミネルヴァ書房、1989年、p.105)。

1990年5月28日の総務庁の発表では「働きたいのに就職できずにいる身体障害者の数は約8万人」である。しかし、精神薄弱者等を加えた「障害者」全体の数はより多くなる筈であるが、公表されていない。「障害者雇用促進法」に基づく政令では、1988年4月以降、常用労働者63人以上の企業に、

実には、「機械」が「障害者」に適したブリコラージュ的作業⁷⁾を奪ってきたばかりでなく、「機械」化によってむしろ「障害者」に適した職種が誕生しつつあるにも拘らず、それらが「障害者」に割り振られることは少ない。また、例え割り振られても、「機械」に強制的に使われる「労働」が多いのである⁹⁾。

「分業」も、本来さまざまな人々へ仕事を割り振るシステムにも拘らず、「障害者」はこの「分業システム」から駆逐されてきた。さらに、最近、指圧師や鍼灸師といった機械化できず、「障害者」にとって最後の「砦」の一つであるはずの職業からさえも「障害者」が駆逐され、健全者がこれにとって代っているのである。その上、病気や事故等で、新たに「障害者」になった場合には、今まで勤めていた職場から解雇されることも多いのである⁹⁾。

かつて、ミシェル・フーコーがいみじくも指摘したように¹⁰⁾、近代はLa folie(「狂気」すなわち広義の「障害者」)の「大いなる閉じ込め」(社会からの隔離)の歴史であった。

しかるに、1960年代以降、先進工業諸国では、「障害者」のノーマリゼーションとインテグ

1.6%以上の障害者を雇用することを義務づけているにも拘らず、企業の達成率は精神薄弱者を含めても1.32%(1989年)であり、身体障害者だけの数値は1984年以降1.25%と横ばである。法定雇用率(1.6%)に達した企業は、1988年で51.5%であるが、従業員1,000人以上の大企業では19.5%にすぎない。

また、パートタイマーやアルバイト等の非正規従業員は、法定雇用率算出の基準外の(母集団でない)ため、非正規従業員の割合が増加すると、法定雇用率は「実質的に」引き下がるのである。それでもなお、法定雇用率を達成できない企業が多いが、その際には「納付金」を支払うことによって、障害者の雇用を回避しているのである。今や「納付金」は、企業にとっての免罪符と化しているといつて過言でない。事実、1990年3月31日の朝日新聞朝刊18面に掲載された労働省管轄下の日本障害者雇用促進協会と都道府県障害者雇用促進協会の広告(「事業主のみなさんへ」)では、納付金の申告納付要請が先になっており、雇用調整金・報奨金の支給申請が後になっているのである。これでは、企業に納付金を奨励しているようなものではなからうか。

労働省は雇用率未達成の企業名公表制度については「企業の制裁ではなく、障害者の雇用率アップが目的ゆえ未達成企業を公表しない」という姿勢をとっている。他方、「納付金」という「制裁」にはきわめて積極的である。何故であろうか。本来、障害者の雇用率アップを目的とするなら、雇用調整金・報奨金を積極的に先に取り上げるべきではないのか。

いずれにしても、「納付金」が、今や、企業にとって「免罪符」になっていることは周知の事実であるから、労働省の「広告」はアイロニカルな現象といえよう。

7) ここでのブリコラージュ(Bricolage)は、Levi-Strauss(レヴィ=ストロース)のPensée sauvage(野性の思考)の意味ではなく、フランス語で日常使われている「人間の手仕事」ないし「手作業」という意味である。

8) 「労働は本来、人間を主人公にして展開されるべきものであり、一人一人の人間(障害者)に合わせおこなわなければならない。しかし、現状は機械に使われる強制されての労働となっており、主客転倒した状況のもとで労働が営まれていることが多い」(児島美都子編著『障害者雇用制度の確立をめざして』, 法律文化社, 1982年, p.13)

9) 児島美都子・前掲書, p.298.

10) Michel Foucault, Histoire de la folie à l'âge classique, Gallimard, 1972(田村敏訳『狂気の歴史』, 新潮社, 1975年)。但し、フーコーの考え方に対しては、加藤尚武氏の次のような批判がある。

レーションが推し進められ、我が国においても、国際障害者年（1981年）以来、これらの言葉が宣伝されてきた。但し、我が国においては、現在までのところ、学校においても¹¹⁾、企業においても¹²⁾、家庭においても、すなわち社会のあらゆるところにおいて、セグレーション

「異常者の隔離の近代的な形態として、いわゆる『地域異常者』の『閉じ込め』が行われたことに、知の考古学の特殊な位相に関わるものがあることは確かである。しかし、フーコーは、正常というイデーを広い意味での医療行為の全体に関わるものとして考察することを怠っている。断片的な観察から即断し、すべての『正常』概念が権力主義的偏見であるかのように普遍化してしまっている」（加藤尚武「医療の基礎的存在論——パラダイム主義批判」——塚崎智，加茂直樹編『生命倫理の現在』〔哲学の現在・第四巻〕，世界思想社，1989年，p.77）。

11) 現在、障害児は養護学校、特殊学級へ進むケースが多く、「普通」児と共に学ばせようというケースは稀である。

「なぜ、日本の教育界が、障害児を健常児の仲間に入れて授業させないのだろうか。なぜ、地域にはいっぱい障害児がいるのに、健常児だけに普通学校入学をすすめ、障害児を別扱いにして、養護学校に閉じこめようとするのか、不思議でならない。私はここで、この国の行政のあきたりなさや、旧態依然の人間差別教育にさかしらをいつているわけではない」（水上勉『ものの聲ひとの聲』，小学館，1985年，p.198）。

この問題はさきわめて難しく、複雑多岐に亘る為、稿を改めて究明することとしたい。なお、この方面の専門家の次の言葉は誠に示唆に富んでいる。

「障害児分離・別学教育体制は障害幼児分離・別育体制を前提し、それに支えられているのでありその障害幼児分離・別育体制はさらに障害胎児発見・排棄（中絶）の医療技術によって強化されている。」（吉川清治他編著『バイオ時代に共生を問う——反優生の論理』，柘植書房，1989年，p.2）

「“画竜点睛を欠く”の喩えのように、これまでの社会福祉論は“福祉”の制度的・物質的（金銭的）条件、ないしは“福祉”へのサービス・援助の仕方について、さまざまの説を出すだけで、“福祉”そのものの意味を明確にすることを避けてきたきらいがあった。一例を挙げるならば、“精神薄弱児に養護学校を用意するのがよい”，“いや、一般学校の普通学級に入れるべきだ、その方が精神薄弱児は『しあわせ』になれるはずだ”といった議論がある。また，“精神薄弱児”には、生涯安心して過せるコロニーを用意するのが最善だ”，“いや、精神薄弱者も健常者と同じように、ごく普通の生活を皆と一緒にしたいと望んでいるにちがいないのだから、コロニーに収容するよりも、地域でケアするのがよいのだ”といった議論もある。そうした議論の多くは、こうすれば障害者にとってよいはずだという当て推量の域を出ていない。障害者がどのような状況であることが最も“しあわせ”だと感じているかが“点睛”であって、それを明確にした上で条件なり、サービス・援助の方法なりを具現化すべきである。もっとも、障害者一般に共通する“しあわせ”感を具体的・個別的にどう具現化するかということは至難である。個人個人のおかれている事情なり、それぞれの価値観なりによって違って来るからである。」（伊藤隆二「障害者福祉の思想」——『発達障害研究』，5巻3号，1983年12月，p.7）。

いずれにしても、この問題に Unirersal な解を求めること自体難しいのかもしれない。だからといって contingent な解、あるいは case by case で割り切れるものでもない。まさに難しいで問題ある。

12) The Institutes for the Achievement of Human Potential の所長である Glenn Doman 博士は「家庭における障害者の Normalization と Integration の理論」を提唱し続けている数少ない研究者のひとりである。詳しくは以下を参照。

Glenn Doman, What to do about your brain-injured child, The Simul Press, 1974; Glenn

(Segregation) がなお強く根を張っているといつて過言でない¹³⁾。換言するならば我が国においては、「大いなる閉じ込め」(社会からの隔離) がなお根強く残存していると言わざるを得ない¹⁴⁾。

以上のような厳しい現実の中で、「障害者の雇用問題」を究明することは至難の技である。しかしながら、僅かでも解明の手掛りをつかむために、筆者は蝸牛の斧をふりあげつつ、とりあえず、以下のような順序で研究を進めて行きたい¹⁵⁾。

1. 緒言

2. 障害者雇用の推移の概観

Doman, How to Multiply your baby's intelligence, The Simul Press, 1984.

- 13) 現在までのところ、労働経済学、労働社会学、労働心理学、社会政策学、労務管理論、労使関係論、労働法学、等々のいわゆる「労働問題」を対象とする研究者の間で、「障害者」の研究はメイン・テーマから大きくはずれており、取り上げられることは少ない。このことは『日本労働研究雑誌』の巻末に毎月掲載される「労働関係文献月録」を見ても瞭然である。なおこの点に関して詳しくは3の注25を参照されたい。また、「企業福祉論」とか「労働者福祉論」と銘打った書物においても、障害者雇用の問題は全く触れられていないことが多い。さらに、「社会保障論」や「社会福祉論」においてすら、欧米の先進諸国に比し、「障害者」の研究は立遅れて出発したといわざるを得ない。

我が国では、むしろ、専門外の人々による、例えば、以下のような文献が「障害者」をめぐる根元的な問題を鋭く浮彫りにしているのである。彼らは、安全な場所に身を置いた「健常者」の第三者的発言ではない。彼らの発言は「障害者」と共に悩み、苦しむ中から生まれ出た深遠な問いである。

水上 勉『くるま椅子の歌』中公新書、1973年

// 『生きる日々』ぶどう社、1980年

大江健三郎『新しい人よ眠ざめよ』講談社、1983年

// 『人生の親戚』新潮社、1989年

正村公宏『ダウン症の子をもって』新潮社、1983年

この他、金子弘氏によると、文学作品で取り上げられた障害者問題には以下のような例がある。

泉 鏡花『高野聖』1900年

国木田独歩『春の鳥』1904年

真山青果『南小泉村(6)』1909年

徳富蘆花『みみずのたわごと』1913年

本庄陸男『白い壁』1934年

坂口安吾『白痴』1946年

山本周五郎『季節のない街』1971年

北 杜夫『遙かな国、遠い国』1960年

(金子弘「文学作品にみる障害者観」——『発達障害者研究』第4巻2号、日本文化科学社、1982年9月、p.22-27)

なお、生瀬克巳『近世日本の障害者と民衆』三一書房、1989年も秀れた研究書である。

- 14) 「障害者、とりわけ重度、および高齢障害者の多くが依然として就職できずに在宅のみの生活を余儀なくされており、その中には働くことを強くねがい希望している者が決して少なくないことも事実である」(大泉溥『障害者福祉実践論』ミネルヴァ書房、1989年、p.74-75)
- 15) 本研究は内容が多岐に亘るため、数回の連載を予定しているが、章構成に多少の変更があり得ることを予めお断りしておきたい。

3. 障害者雇用の現状の概観
 - 1) 我が国における障害者の推計値
 - 2) 障害者と雇用——職場を待つ障害者達——
 - 3) 障害者法定雇用率の基準をめぐる諸問題
 - 4) 谷間に取り残された障害者の群（以上本号所載）
4. 障害者雇用をめぐる「理念」の諸問題
 - 1) ノーマライゼーション, インテグレーションを中心として
 - 2) 「障害者観」の歴史の変遷と現状（いくつかの見解をめぐって）
 - 3) 「障害者」の定義をめぐる諸問題
 - 4) 「理念」と「制度」の峽
5. 障害者雇用の国際比較（欧米先進諸国, A.A諸国 = 例えばインドのラルシュ, ソ連, 中国, NIES 諸国, 等）
6. 我が国における障害者の労働市場
 - 1) 労働力給源の現状と課題（学校, 施設, をめぐる諸問題）
 - 2) 障害者労働市場の分析
 - 3) 障害者労働市場の位置と意味（「自立」を前提とした労働市場か, 「保護」を前提とした労働市場か）
 - 4) 企業と「障害者諸施設」
7. 我が国における「障害者の雇用管理」の現状と課題
8. 「障害者雇用」問題の位置と意味
 - 1) 政治的, 法的な位置と意味
 - 2) 社会的, 経済的な位置と意味（雇用・就業形態の「多様化」と障害労働者）
 - 3) 技術的な位置と意味（ME化, バイオ化, 等）
 - 4) 哲学的な位置と意味（「労働の終焉」, 「人間の終焉」, 等）
 - 5) 方法論的な位置と意味（「障害学」とは）
 - 6) 現実的・具体的な位置と意味
 - a) 障害者雇用の根本的課題
 - b) 「障害者運動」の課題
9. 結

2. 障害者雇用の推移の概観

現在, 障害者は世界全体で約5億人（人口の10%）いると推定されている¹⁾。これらの大半

1) 手塚直樹・加藤博臣『障害者福祉論』ミネルヴァ書房, 1990年, p.26

は発展途上国が占めていると言われており²⁾、今後、人口の増加に伴い、障害者は膨大な数のぼると予想されている。

国際連合（UN）では、障害者の発生状況を次のように示している³⁾。

- (1) 事故（特に家庭内事故）——毎年少なくとも2,000万人が事故にあり、そのうち11万人が恒久的な機能障害をもつようになる。
- (2) 交通事故——毎年1,000万人が頭部外傷、脊髄損傷、頸椎損傷、切断などの大事故にあっている。
- (3) 病気と栄養失調——恒久的な障害を伴う病気や栄養失調は、依然としてとくに開発途上国において蔓延している。たとえばハンセン氏病は毎年2,000万人がかかり、毎年25万人の子供がビタミン不足で盲目となっている。
- (4) 精神病——10人に1人は人生のある時期に精神病になっている。現在もなお世界の病院の全ベッドの4分の1は精神病患者によって占められている。
- (5) 視覚障害者は世界中に1,000～1,500万人、難聴は7,000万人、脳性麻痺は1,500万人、てんかんは1,500万人、脳血管障害は富める国に顕著である。

翻って、我が国においては、1987年現在、18歳以上の障害者は約241万人であり、さらに社会や医療の対象となる障害者の総計は500万人ほど⁴⁾になるといわれているが、その数は年々増加してきている。

障害者の雇用について欧米先進国の政府が関心を示しはじめた契機は、第一次世界大戦による多数の傷痍軍人を目のあたりにしたことにあった。同時に、ILO（国際労働事務局、1919年創立）も1923年に各国政府に次のような勧告を出した⁵⁾。

- ① 傷痍軍人に対して、年金とは別に本人の生産能力を十分に発揮して生計の糧を得る機会を与えること。
- ② 特別の保護立法を制定し、同時に就業の方法を工夫すること。
- ③ 人口稠密の国では、一定比率の身体障害者の強制雇用の立法を与えること。

しかし、障害者に対する雇用保障が法的根拠をもって本格的に取り上げられるのは、主として第二次世界大戦後であった。主な動きとして、イギリス障害者雇用法（1944年制定）、オランダ障害者労働法（1947年制定）、フランス障害者復職法（1957年制定）などがあげられる⁶⁾。

2) 今城義隆「障害者の雇用問題」（中条毅編著『日本の労使関係』中央経済社、1986年、p.137）

3) 手塚、加藤、前掲書、(1990年)、p.26。なお、国連（UN）の資料の中に、戦争や労働災害による機能障害者が入っていないのは不思議である。

4) 手塚、加藤、前掲書（1990年）、p.20；500万人の内訳は「身体障害者240万人、身体障害児9万2千人、精神薄弱者（児）36万人、精神障害者（実態は不明だが、入院中のもの32万人、それ以外100万人）約132万人、多種多様な難病約100万人」であり、以上を合計すると約500万人強である。しかし、以上の数値はいずれも少な目に見積られており、実際の障害者はもっと多いと思われる。

5) 児島美都子編著『障害者雇用制度の確立をめざして』、法律文化社、1982年、p.74

なお、保護雇用が一般的になるのは欧米の先進国でも1960年代以降である。

我が国では、第二次世界大戦以前には、障害者対策は傷痍軍人⁷⁾と盲人⁸⁾などに限定され、その他は僅かな救貧政策⁹⁾があるにすぎなかった。第二次世界大戦直後の1950年代には、日本国憲法施行(1947年)のもとで、児童福祉法、教育基本法、身体障害者福祉法、生活保護法、学校教育法、等が施行され始めた。しかし、我が国で「身体障害者雇用促進法」が制定されたのは1960年であり¹⁰⁾、その契機は1950年のILO(国際労働事務局)の99号勧告(身体障害者

6) 児島美都子, 前掲書(1982年), p.79-80; これらは主に一般雇用をとりあげたもので、企業に対し一定の比率を定めて障害者を雇用することを義務づけている。また、法の対象を傷痍軍人に限らず、一般の障害者にもひろげている点に特徴がある。なお、イギリスの障害者(雇用)法だけが、この段階から保護雇用をとりあげている。

7) 一般に障害者に比較して、傷痍軍人に対する施策は、戦争を支えるための軍事援護事業の一つとして、かなりすすめられてきていた。すなわち1931年(昭和6年)には、「雇用主に入業者の退官後における再雇用を義務づけた、入業者職業保障法」の制定、1937年に、陸軍病院内での職業準備教育の開始、1938年には「就職を容易にするための作業設備、作業方法の改善のために100円を限度として雇用主に補助する制度」、1939年には雇用促進のために各都道府県に「傷痍軍人雇用委員会」を設置している。また、就職後の補導を行うために「傷痍軍人職業補導要綱」を1940年に制定している。

また傷痍軍人の職業問題はきわめて憂慮される状況にあったために、当時諸外国において採用されていた身体障害者強制雇用制度について調査し、その制度の実施についての準備を整えたが、遂にその立法化は行われなかった、という経緯もあった。

1939年(昭和14年)、政府は傷痍軍人対策を総合的にすすめるために、「軍事保護院」を厚生省の外局として設立した。そして、この中に職業課がおかれ、傷痍軍人の職業援護、失明傷痍軍人保護、義肢・作業補助具の開発や製作が行われた。また、軍人保護院は傷痍軍人の保護のため当時としては大きな国立施設を直営して、医療、職業訓練、雇用斡旋等、組織的なりハビリテーションを行った。特に施設についてみれば、傷痍軍人結核療養所40か所、傷痍軍人温泉療養所10か所、傷痍軍人精神・頭部戦傷者・脊髄損傷療養所各1か所、傷痍軍人職業補導所8か所、失明軍人寮・失明軍人教育所各1か所が設けられ、職業補導が行われた。

(手塚直樹, 松井亮輔『障害者の雇用と就労』, 光生館, 1984年, p.27)

8) 我が国における盲人保護の歴史は古く、江戸時代の職業政策として三療(あんま, はり, きゅう)、琵琶法師の身分制度として当道座の結成や検校制度(検校, 当道, 勾当, 座頭)などの政策がとられていた(手塚, 加藤, 前掲書, 1990年, p.27)。

9) 戦前における一般の障害者対策は、1874年(明治7年)に制定された「恤救(じゅつきゅう)規則」およびそれに代って1932年(昭和7年)から施行された「救護法」によって、救貧対策として恩恵的に処遇されていた。

しかし1923年(大正12年)に、文部省令「私立盲学校及び聾啞学校規程」が公布され、これらの学校の設置が義務づけられた。これにより急速に増加していった盲、ろうあ学校において、職業補導等に対する配慮が加えられている。

また1923年(大正12年)の関東大震災によって生じた身体障害者を対象として、政府は財団法人同潤会に交付金を与えて啓成社を設置、ここで18歳以上の身体障害者に対し、洋服科、ミシン裁縫科、婦人子供服科、家具科、籐細工科、履物仕上科等の種目について職業補導等を実施している。こうした事業は、先駆的な役割を果たしてきたが、全体としての基調は、救貧対策の一環としての救護にすぎなかった(手塚, 松井, 前掲書, 1984年, p.26-27)。

10) 労働行政も厚生行政も、第二次世界大戦の終結(1945年)後、近代的施策大系として進展してくる

表 2-1 民間企業における規模別身体障害者雇用状況の推移

	1974年			1975年			1980年			1989年			企業数
	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	未達成率 (%)	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	未達成率 (%)	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	未達成率 (%)	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	未達成率 (%)	
合計 (人)	134,342	1.30	35.5	138,065	1.36	32.7	135,228	1.13	48.4	195,276	1.32	48.4	46,469
63~99	12,112	1.67	33.0	12,146	1.71	31.3	12,194	1.68	42.2	20,598	1.99	39.8	13,071
100~299	51,167	1.42	33.5	53,731	1.48	31.5	42,973	1.45	44.0	54,247	1.50	45.2	23,917
300~499	17,644	1.25	40.1	17,991	1.29	35.1	14,807	1.20	57.8	18,519	1.24	61.0	4,373
500~999	53,419	1.17	47.9	54,197	1.23	40.6	15,350	1.05	67.4	20,733	1.17	70.0	2,889
1,000以上							49,904	0.09	81.5	81,345	1.17	80.4	2,219
常用労働者数	10,309,209人			10,122,439人			11,934,480人			14,847,892人			

資料出所：労働省職業安定局「身体障害者等雇用状況報告」

(注)：1973年と75年は10月1日現在，80年と89年は6月1日現在。

の職業更生に関する勧告)であった。

1976年の法改正により，法定雇用率や納付金制度などが新たに創設された。法定雇用率(1988年4月以降は民間企業で1.6%)には，納付金以外に罰則規定がないため¹¹⁾，1989年現在で半数近くの企業が未達成であり(表2-1参照)，平均雇用率は1.32%に留まっている。しかも，雇用率は大企業ほど低くなっているのである。

また，厚生省「身体障害者実態調査」(1988年6月)によると，1987年現在の身体障害者の就業数は70万1,000人で，就業率は29.0%であるが，この数値は1980年の63万8,000人(32.3%)に比べ3.3%低下したばかりでなく，1970年の44.1%に比べると，驚くべきことに15.1%も低下しているのである¹²⁾。

が，その歴史的経過の中では，障害者の就労が先行してきている。障害者就労は，終戦の1945年(昭和20年)から，各種授産施設の設置を経て，重度身体障害者の収容授産施設が設置される1964年(昭和39年)と，身体障害者福祉工場が創設される1972年(昭和47年)と，それから今日までのおおよそ3段階にわけて考えることができる。障害者の雇用は，最も顕著なものとして，1960年(昭和35年)の身体障害者雇用促進法の制定があるが，終戦からそれまでの時期，義務雇用と雇用納付金制度を中心とした抜本的改正がされた1976年(昭和51年)と，それから今日までの3段階にわけて考えることができる(手塚，松井，前掲書，1984年，p.26)。

11) 但し，300人以上の事業所で法定雇用率の達成できない場合は「雇用納付金」を納めることになるが，一人につき月額4万円(年額48万円)という額のため，大企業にとっての「免罪符」と化している。

12) 厚生省『障害者実態調査』，1988年6月；身体障害者の中で，不就業の人は242万人であり，不就業率は71%という高率である。しかも，不就業率は1970年から87年の17年間で15.1%も増加しているのである。不就業の理由についてみると，「重度障害のため」が34.3%で最も高く，次いで「高齢のため」(26.9%)，「病気のため」(19.2%)となっている。重度障害者や障害を持った高齢者などは企業が見向きもしないというような悲惨な風潮は一体いつになったら改善されるのであろうか。また「働く場がないため」(4.1%)，「適職がないため」(3.2%)，「通勤が困難なため」(0.3%)など，就業の環境条件が整わないため，やむを得ず不就業となっている人も約8%にのぼっている。

表 2-2 民間企業の障害者雇用状況

企業数	常用労働者 (人)	身体障害者		精神薄弱者		障害者計		未達成企業 の割合 (%)
		数(人)	雇用率 (%)	数(人)	雇用率 (%)	数(人)	雇用率 (%)	
44,564	14,270,621	177,708	(1.25)	9,407	(0.06)	187,115	(1.31)	48.5 (50.8)

注：1) 身体障害者数は、重度障害についてはダブルカウントしてある。
 2) 未達成企業の割合の()内は、身体障害者だけをみた場合である。
 3) 雇用率は1.6%, 63人以上の企業から適用を受ける。
 資料：労働省「身体障害者及び精神薄弱者の雇用状況」1988年6月1日現在。
 出典) 手塚・加藤, 1990年, P.104

このような状況の中で、労働省は「身体障害者雇用審議会」を設置し、法改正の準備を進めてきたが、1987年1月に同審議会は答申を提出した。答申を受けた労働省は、第108通常国会に身体障害者雇用促進法案を提出し、同法案は1987年5月に成立した。法改正の内容は、次の3点である。

- ① 法律の適用対象者の範囲を身体障害者から精神薄弱者、精神障害者を含む障害者全般に拡大し、法律の名称を「身体障害者雇用促進法」から「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改める。また、雇用の促進に加えて、障害者の失業の防止等、雇用の安定をはかるため、新たな障害者雇用継続助成金制度を設ける。。
- ② 雇用主に対して一定割合(法定雇用率)以上の雇入れを義務づける対象者として精神薄弱者に加え、雇用されている精神薄弱者については身体障害者雇用調整金および報奨金の支給対象に加える。
- ③ 障害者の職業リハビリテーションに関係する施設の設置および運営を一元化するとともに、障害者職業総合センターを核とする職業リハビリテーションの全国ネットワークを構築し、

注12の表		身体障害者の職業別従事者数				(単位：千人)
職	業	総 数	視覚障害	聴言障害	肢体不自由	内部障害
総 数		701 (100)	68 (100)	100 (100)	448 (100)	84 (100)
農業・林業・漁業		93 (13.3)	9 (12.5)	18 (17.7)	61 (13.5)	7 (7.8)
運輸・通信		14 (2.0)	— (—)	0 (0.4)	11 (2.5)	3 (3.2)
事 務		75 (10.7)	3 (4.0)	5 (4.6)	50 (11.1)	18 (21.4)
管理的職業		30 (4.3)	2 (2.2)	3 (2.7)	19 (4.1)	7 (8.6)
販 売		64 (9.1)	4 (5.7)	6 (6.2)	44 (9.7)	10 (11.8)
サービス業		56 (7.9)	3 (4.5)	7 (7.3)	38 (8.4)	7 (8.6)
あんま・マッサージ・はり・きゅう		31 (4.4)	27 (39.6)	1 (1.2)	2 (0.5)	— (—)
専門的・技術的職業		73 (10.4)	5 (7.8)	6 (6.2)	50 (11.1)	12 (13.7)
技能工・採掘・製造・建設・労務		170 (24.3)	6 (8.5)	36 (35.4)	118 (28.3)	11 (13.3)
保安職業		8 (0.8)	— (—)	1 (0.8)	4 (0.8)	2 (1.8)
そ の 他		89 (12.8)	10 (15.2)	18 (17.7)	53 (11.9)	8 (9.6)

出典) 労働経済新聞, 1988年6月14日, 6面。()は構成比(%)

表 2-3 民間企業の規模別の障害者雇用状況

規模別	項目 企業数	常用労働者数 (人)	身体障害者		精神薄弱者		障害者計		未達成企業の割合 (%)
			数(人)	雇用率 (%)	数(人)	雇用率 (%)	数(人)	雇用率 (%)	
63～99	12,322	979,865	16,650	(1.70)	2,356	(0.24)	19,006	(1.94)	39.4(41.7)
100～299	23,151	3,515,555	48,107	1.37	3,941	0.11	52,048	1.48	45.7(47.2)
300～499	4,225	1,446,098	17,065	1.18	882	0.06	17,948	1.24	61.0(63.1)
500～999	2,768	1,696,192	18,929	1.12	840	0.05	19,769	1.17	69.8(72.1)
1,000人以上	2,098	6,632,911	76,957	1.16	1,388	0.02	78,345	1.18	80.5(81.7)
計	44,564	14,270,621	177,708	1.25	9,407	0.06	187,115	1.31	48.5(50.3)

注：1) 身体障害者数は、重度障害についてダブルカウントしてある。

2) 未達成企業の割合の()内は、身体障害者だけをみた場合である。

資料：労働省「身体障害者及び精神障害者の雇用状況」1988年6月1日現在。

出典) 手塚, 加藤, 1990年, p.104.

職業リハビリテーション体制の整備とサービス水準の向上をはかる。

この改正法は、1988年4月1日から施行されたが、障害者雇用統助成金の支給にかかる部分については、1987年7月1日から施行された¹³⁾。

法改正に伴い、1988年4月より、民間企業の障害者法定雇用率を0.1%引き上げ、1.6%とし、また特殊法人は1.9%、非現業の官公庁は2.0%、現業の官公庁は1.9%へと各々引き上げられた。しかし、現実には、障害者雇用促進の音頭をとっている労働省や厚生省等の官庁自体が障害者を積極的に雇用しているとはいえない。1987年6月1日現在、官公庁(非現業)全体では、法定雇用率1.9%を辛うじて達成しているが、これはあくまで全体の平均であり、個

13) 「昭和60年代における障害者施策の動きとしては、障害者のニーズの多様化への対応として重要な法改正が行われている。その一つに、1987年の障害者の雇用の促進等に関する法律への改正。二つには、社会福祉士及び介護福祉士法(1987年)の制定。三つには、QOL(Quality of Life)の問題、すなわち生活の質を問う考え方である。これからは施策一つひとつの内容についての検証を通じて、ソフト面の充実を図ることが問われている。昭和60年以後の制度の動向は次のとおりである」(手塚, 加藤, 前掲書, 1990年, p.36-36)

(1) 職業訓練法は職業能力開発促進法に改正。精神薄弱者を訓練の対象とした(1985・昭60)。

(2) 身体障害(児)者の障害認定の範囲を小腸機能に拡大し、中心静脈栄養法を更正医療および育成医療の適用対象とした(1986・昭61)。

(3) 小規模作業所対策として在宅障害者デイ・サービス施設を創設(1986・昭61)。

(4) 施設入所者の費用徴収制度を導入(1986・昭61)。

次いで費用徴収の対象となる扶養義務者の範囲から親をはずす(1988・昭63)。

(5) 20歳以上の在宅障害者に特別障害手当を創設。20歳未満の障害児は障害児福祉手当となる(1986・昭61)。

(6) 障害者福祉都市推進事業を障害者の住みよいまちづくり事業として再編した(1986・昭61)。

(7) 福祉機器開発普及事業を創設(1987・昭62)。

(8) 精神薄弱者社会自立促進モデルを創設(1987・昭62)。

(9) 在宅重度障害者通所援護事業を制度化(1987・昭62)。

々には未達成の官庁もあるのである。だが、労働省は「個別官庁の雇用率は極秘事項」として公表していない。したがって、実態は藪の中である。労働省や厚生省の障害者雇用が法定雇用率を大幅に上回っているという気配は感じられない。

20年近く前に、水上勉が描いた以下の情景は今日いかに改善されているのであろうか。

——かなしいかな『障害者雇用促進法』というものの音頭をとっている厚生省の建て物の中に、一人の障害者も働いていません(中略)。電話交換手や、守衛の仕事はちょっとした軽症の人でもつとまるはずだが、省内のどこを見わたしても障害者の姿はない。たまたま障害者をみかけるとすれば、それは陳情団の一人であった。本省がそうだから民間もこれにならうのか¹⁴⁾。

またたとえば、機械化・ME化によって本来障害者に適していた単純労働が駆逐されているばかりでなく、最近、指圧師や鍼灸師といった機械化できず、障害者にとっていわば最後の砦の1つであるはずの職業からさえも盲目の人々が駆逐され、健康な人々がこれにとって代わっている。

労働省や厚生省はこうした事態に対し、必死になって取り組んでいるとは言い難い。障害者の就業率の激減の一因もこうした状況の中に潜んでいるとはいえない。

再び問う。「1970年から87年の17年間に、身体障害者の就業率が15.1%も激減したという事実」と「養護学校の就職率は30%未満であり、しかも卒業後、就職できず、上級学校へも行けず、施設へも入れない『在宅者』が1979年から87年の間の僅か8年間で4.7倍に急増したという驚くべき事実」は一体何を物語っているのであろうか。

今や、働く場から「障害者」が驚くべき速さで「駆逐」されていることは歴然たる事実である。現在までのところ、世界の国々の目は「日本の長時間労働と円高」に向けられている。しかし、近い将来には、障害者や非正規労働者などの「弱者」を犠牲にした「日本の雇用・就業構造」に対して辛辣な批判が浴びせられるであろう。

しかも、今日、我が国の企業(とりわけ大企業)がモノやカネに対しては「ストックを重視する政策」(例えば、内部留保=自己資金の増大や、国内のみならず海外の土地・ビル・絵画などの買占め、等々)をとっているにも拘らず、ヒトに対しては、なお「フローに偏した政策」(すなわち、「ヒトは大切なストックである」という考え方とは全く逆に「障害者を駆逐し、『景気変動のテコ=フロー』としての非正規労働者を増やす」といった「ヒト軽視の政策」)をとり続けているのである。

このように、モノやカネばかりを重視し、ヒト(わけても障害者や非正規労働者、等)を軽視ないし犠牲にするような風潮は諸外国から厳しく指弾されるに違いない。別言するならば、モノやカネばかりをストックし、ヒトをフローとして使い捨て乍ら、肥り続ける日本経済(大企業)に対して、やがて厳しい非難が浴びせられるであろう。

14) 水上勉『生きる日々——障害の子と父の断章』ぶどう社、1980年、p.133及び141。

その時には、日本の障害者法定雇用率の低さも厳しい批判にさらされるであろう。すなわち、日本のGDP（国内総生産）は、今やオランダの11倍、イタリアの3.7倍、イギリスの3倍、フランスの2.6倍、旧西ドイツの2倍¹⁵⁾、であるにも拘らず、障害者の法定雇用率は、フランス10%、旧西ドイツ6%、オランダ3~7%、オーストリア5%、イギリス3%、イタリア2%、に対し、日本は実に1.6%という低さである¹⁶⁾。

こうした、我が国の障害者法定雇用率の著しい低さに対して、世界中から非難の声が高まると共に、さらに、このような低い法定雇用率すら達成しようとならない日本の大企業に対して厳しい怒りの声が発せられるに違いない。

それにしても、高価な絵画や土地やビル、及び宣伝効果のあるイベントに惜し気もなく大金をつぎ込む大企業が、何故「障害者の法定雇用率」を守ろうとしないのか。この不条理に、人々は何故もっと怒らないのであろうか。

3. 障害者雇用の現状の概要

1) 我が国における障害者の推計値

障害者の実数を把握することは現代の難問の一つである。とりわけ精神障害者や精神薄弱者については、プライバシー侵害の危険性を孕むため、実数はなかなかつかみにくい。また、精神薄弱者や精神障害者の定義が法律上必ずしも明確でないため、厚生省は既に20年以上に亘って実態調査を行っていない。

それ故、1987年現在、我が国の障害者は「推計値」で示す以外になく、すなわち、障害者は約428万人であり、人口の約3.5%である¹⁷⁾。この中で、身体障害児・者が最も多く約251万人、ついで精神障害児・者約106万人、精神薄弱者約51万人となっている。慢性疾患の患者で生活に相当な困難を抱えている人を含めれば、障害者の数はさらに大きくなる。また、人口の増加・高齢化などの進展の中で、障害者の数は増えつつあり、障害者の重度化や重複化も進んでいる²⁾。そのため、実数の把握はますます難しくなると言わざるを得ない。

ここで、参考までに、佐藤久夫氏によって作成された推計値を掲げあおきたい（表3-1参照）。

2) 障害者と雇用——職場を持つ障害者達——

労働省によると、1990年3月末現在で、日本全国の職業安定所に求職登録している障害者数

15) 日本生産性本部『活用労働統計』1990年版, p.173.

16) 手塚直樹『障害者福祉論』, 第2版, 光生館, 1989年, p.245.

1) この推計は、佐藤久夫（日本社会事業大学助教授）「障害者の実態」（『障害者福祉論』, 中央法規出版, 1989年）p.52から引用した。

2) 前掲書, p.52, なお、障害者の重複化とは一人の障害者が二つ以上の障害を持っていることをさす。

表 3-1 日本の障害者数の推計値

身 体 障 害 者	在 宅	18歳以上の身体障害者	2,413,000人	2,505,500人
		17歳以下の身体障害児	92,500人	
身 体 障 害 者	施 設 入 所 中	身体障害者更生援護施設	32,405人	203,356人
		身体障害児の施設	16,224人	
		特別養護老人ホーム	134,461人	
		盲老人ホーム	2,541人	
		救護施設・更生施設	17,725人	
精 神 障 害 者		精神病患者	721,000人	1,577,000人
		精神薄弱者	513,000人	
		その他の精神障害者	342,000人	
合 計				4,284,856人

出典) 佐藤久夫氏・前掲書, P.53 (注1参照)

は336,601人であり、そのうち就業中の者は266,527人(79.2%)である。しかし、この登録者数と就業中の数は1987～88(昭和62～63)年をピークに減少しているのである(表3-2参照)。

障害者の就業率や養護学校の就業率が近年著しい低下傾向にあることは前章で見た通りであり、障害者雇用の現実には誠に厳しく、悲惨である。1987年に改正された、いわゆる「障害者雇用促進法」においては、常用労働者63人以上の民間企業は障害者を1.6%以上雇用することを義務づけている。しかし、1990年6月1日現在の労働省の調査³⁾によれば、民間企業46,469社の平均雇用率は1.32%であり、法定雇用率を達成していない企業が47.8%を占めている。また、働く意思を持ちながら、就職出来ない障害者は全国の職業安定所の合計で55,860人にのぼっている。一方、総務庁(1990年5月発表)のデータによると、「働きたいのに就職できずにいる身体障害者は約8万人」となっている。したがって、精神薄弱者等を含めた全障害者の数は、労働省発表の倍以上になるのではなかろうか。

1～2%の誤差なら兎も角、官庁間で統計数値に2倍以上の違いがあるとは一体何事なのであろうか。

さらに、100人未満の企業では61%が障害者法定雇用率を達成し、雇用率も2.0%と高いのに対し、1000人以上の大企業では僅かに18.8%しか法定雇用率を達成しておらず、雇用率も1.16%と法定基準を大幅に下まわっている。(前掲の表2-1,表2-2を参照)。また、最近、大企業の多くは、雇用率を算出する際、分母から除外できる非正規従業員を増やすことによって、実質的にはより低い雇用率で済ませているのである。

大企業の多くが法定雇用率を達成しないいま一つの理由は、雇用納付金(一人当たり年間僅か48万円、図3-1参照)の支払いを、あたかも「免罪符」の如く考えている点にある。すなわち、金さえ払えば障害者を雇用しなくてよいという姿勢がこれである。

3) 労働者職業安定局, 高齢・障害者対策部, 障害者雇用対策課編『平成2年8月24日速報』p.18

表 3-2 障害者求職登録状況

	登録者全数	就業中の者
昭和45年 3月末	95,279	80,809
53年 //	230,158	188,949
54年 //	247,480	202,428
55年 //	254,677	213,723
56年 //	273,193	228,396
57年 //	291,570	242,450
58年 //	309,960	253,209
59年 //	324,994	263,936
60年 //	333,053	270,873
61年 //	342,179	277,570
62年 //	350,011	281,894
63年 //	347,225	285,077
平成元年 //	340,908	279,429
2年 //	336,601	266,527

出典) 労働省ほか「障害者の雇用促進のために」平成2年度版, p.12.

広告(宣伝)効果のある国際的ビッグ・イベントの開催や、土地・ビル・高価な絵画の買占め、及び政治献金、接待費、内部留保、等々には途轍もない大金を惜し気もなくつぎ込むにも拘らず、障害者雇用に関しては、法定の義務基準すら守ろうとしない「大企業の傲慢なコスト・能率至上主義」に対し、我々は強く論難すべきである。しかも、我が国の民間企業の法定雇用率(1.6%)そのものは先進諸国の中で一番低いのである。何故、このように低いのであろうか。何故、このように低いものすら守ろうとしないのか。次項では、我が国における障害者の法定雇用率の低さについて問題点を整理してみよう。

3) 障害者法定雇用率の基準をめぐる諸問題

既述の通り、我が国においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(1987年改正)により、民間企業は障害者を1.6%以上雇用するように義務づけられている⁴⁾。これは「割当雇用制度」(Quota System)といわれるもので、全従業員の中で一定比率の障害者を雇用しなければならないことを雇用主に義務づける制度である。この義務づけは不履行に対する納付金の徴収をもって担保されている⁵⁾。

以下において、我が国の障害者法定雇用率そのものについて若干の検討を試みたい。

4) 民間企業以外の雇用率は以下の通りである。

① 国・地方公共団体等の非現業的機関(各省庁, 地方自治体)2.0%; 同・現業的機関(郵政省, 大蔵省造幣局・印刷局, 林野庁, 地方公営業, 等)1.9%。

② 民間の特殊法人(公団, 事業団, 等)1.9%。

5) 手塚直樹, 前掲書, 1989年, p.245。

図 3-1 障害者の雇用援助施策の内容

障害者の雇用援助施策の内容	
1. 身体障害者雇用率制度	(法定雇用率の設定—①民間企業1.6%, ②一定の特殊法人1.9%, ③国, 地方公共団体の非現業機関2.0%, ④国, 地方公共団体の現業機関1.9%)
2. 身体障害者雇入れ計画の作成命令等	(①身体障害者雇入れ計画の作成命令, ②適正実施の勧告, ③勧告に従わない事業主の公表)
3. 身体障害者雇用納付金制度	(経済的負担のアンバランスの調整, 助成援助をはかる制度)
(1)雇用納付金の徴収	(雇用率を達成していない企業(300人以下は除く)から不足数1人につき月額40,000円の納付金を徴収)
(2)雇用調整金の支給	(雇用率超過達成企業に超過雇用数1人につき月額20,000円の調整金を支給)
(3)報奨金の支給	(3%相当数又は5人のいずれか大きい数を超えて雇用している企業(300人以下)に対し, 1人につき月額10,000円の報奨金を支給)
(4)助成金の支給	(障害者の雇用をすすめるための費用を助成する制度)
①身体障害者作業施設設置など助成金	(作業を容易にする施設, 設備の設置, 借上げに対する助成)
②重度障害者職場適応助成金	(重度障害者, 45歳以上の身体障害者, 重い精神薄弱者の職場適応措置に対する助成)
③重度障害者特別雇用管理助成金	(重度障害者等の住宅, 住宅の指導員配置, 通勤用バス, 自家用車の購入, 手話通訳, 健康相談医, 職業コンサルタント, 視覚障害者の介助等に対する助成)
④重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	(重度障害者, 精神薄弱者を雇入れる事業所の施設, 設備の設置, 改善に対する助成)
⑤身体障害者等能力開発助成金	(職業能力開発向上訓練施設の設置, 整備, 運営費, 受講費に対する助成)
4. 事業主への雇用援助措置	(障害者を雇用する事業主に対して, 雇用給付金制度の他に, 各種の雇用援助措置の実施)
①特定求職者雇用開発助成金	(重度障害者等を相当期間雇用する場合の賃金の $\frac{1}{2}$ ~ $\frac{2}{3}$ の支給)
②障害者雇用継続助成金	(在職中に障害者になった場合の継続雇用に対する助成)
③重度障害者雇用促進融資	(日本開発銀行による土地・施設設置資金の貸付)
④税制上の優遇措置	(①機械等の割増償却, ②不動産取得税の軽減措置, ③事業税の軽減措置, ④固定資産税の軽減措置, ⑤助成金の非課税措置等)
5. 障害者への就職援助措置	(就職しようとする障害者に対して, 各種の就職援助措置, 公共職業訓練等の実施)
①就職促進措置	(公共職業安定所, 障害者職業センター等の総合的に能力評価, 職業指導, 職業紹介等の実施)
②公共職業訓練	(障害職業訓練校等における職業訓練の実施, 訓練手当の支給)
③職場適応訓練	(事業所における実地訓練及び短期の職場適応訓練・職場実習等, の委託)
④身元保証	(就職する身体障害者の身元保証)
⑤就職資金の貸付	(就職に必要な資金の無利子貸付)
⑥就職準備講習	(就職前の障害者に職業的自立に必要な知識・技能の習得のための講習会の実施)

出典) 手塚直樹「障害者福祉論」第2版, 光生館, 1989年, P.160-161.

(手塚直樹構成)

障害者法定雇用率は、1960年7月に制定された「身体障害者雇用促進法」に端を発している。同法の成立の背景には、当時、先進諸国ですでに障害者雇用法が制定されていたことや、身体障害者の職業更生に関するILO（国際労働事務局）勧告が採択されたこと、等があった。

制定当初（1960年）の雇用率は以下の通りであった。

- ① 官公庁現業的機関 1.4%
 - × 非現業的機関 1.5%
- ② 民間事務所：現場の事務所 1.1%
 - 事務的事務所 1.3%⁶⁾

この雇用率は、先進諸国に比べると誠に低いものであり、パーセンテージ設定の基準は1960年当時の労働力人口4,000万人中に占める身体障害者の労働力人口62万人の割合がほぼ1.5%であったという極めて単純な根拠に基づいて算出されたのである⁷⁾。この数値は、また、きわめて政治的で、場当り的であった。すなわち、1960年当時の国務大臣が国会答弁の中で「(雇用率は)実は、経済成長及び雇用成長というものに合わせて何年か後に3%にする」等の曖昧模糊とした言辞を弄している点からも、きわめて政治的で、場当り的なことは明らかである。

しかし、現実には、その直後から高度経済成長期に入ったため、10余年に亘って毎年10%以上の経済成長があったにも拘らず、民間企業の身体障害者雇用率は、1971年までの10年間に僅か0.5%の伸びしか示さなかった⁸⁾。また、法定雇用率も1968年に僅かに0.2%引き上げられただけであった。しかも、1976年に雇用納付金制度が創設される以前には法定雇用率は「義務」ではなく、事業主の遵法意識と良識を期待した「努力目標」にすぎなかった。このため、未達成企業が多く、とりわけ500人以上の大企業では、改正法施行の直前においてもなお1.3%に達していなかった。

1977年に雇用納付金制度の実施に伴い身体障害者の雇用は民間企業では1.5%以上雇用しなければならないこと（義務雇用）になった。

しかし乍ら、大企業の多くは、障害者雇用納付金を払うことによって障害者の雇用を出来る限り回避し、今日に至っているといつて過言でない。

1988年の新たな法改正に伴い、法定雇用率は身体障害者のみならず全障害者に適用範囲が拡大された。さらに民間企業の障害者法定雇用率も0.1ポイント上って、1.6%となった。しかし、法定雇用率の未達成企業は、逆に1970年代から急上昇しており、とりわけ1000人以上の大企業の未達成率は80%を越えている。このことは既に表2-1で見た通りである。

6) 手塚直樹, 前掲書, 1989年, p.193.

7) 児島美都子編『障害者雇用制度の確立をめざして』, 法律文化社, 1982年, p.232 (日比野京子氏の論文)。なお、当時(1960年)は身体障害者のみが対象であったため、全障害者の労働力人口などは全く考慮されていなかった。現在の時点に立てば、「単純な根拠」の中に、「全障害者を全く考慮していない」という意味も加えるべきであろう(この点は、筆者の私見である)。

8) 児島美都子編, 前掲書, 1982年, p.232.

以上のように、我が国の障害者雇用率は制定時（1960年）に、当時の「労働力人口」に対する「身体障害者」の比率から単純に割り出されたと共に、「経済成長に伴い何年か後には3%とする」といったような、きわめて政治的・場当り的な発想に裏打ちされていた。いまここで1960年当時の算出方法と同じような形をとってみたいとしよう。但し、障害者の労働力人口の正確な算出は困難なので、そのかわりに障害者全体の人口（推計値）を用いると、約430～500万人⁹⁾となり、全人口（約1億2000万人）に対する割合は約4%となる。

若し、この数値を採った場合には、旧西ドイツ（6%）やオランダ（3～7%）の障害者雇用率の数値に比肩し得るものとなる。しかし、現実には、我が国の障害者法定雇用率は1.6%と著しく低いのである。

他方、我が国の障害者法定雇用率は旧西ドイツをモデルにしたといわれているが、旧西ドイツが6%であるのに対し、我が国は「達成可能な」低い数値（1%台前半）から出発しようと試みた。しかも、「義務雇用」でなく、「努力目標」としてスタートし、1977年にやっと義務雇用へ転化した。さらに、1988年からは身体障害者から、障害者全体へ適用範囲を拡大した。

このため、「達成可能」な数値から出発した我が国の障害者雇用率を肯定的にみよとする次のような見解もある。

「日本は達成可能な低い雇用率からスタートしたが、そのため達成率は徐々に要求される率に近づいてきた。助成金の財源を生み出す給付金ならびに雇用制度によって、障害者雇用への努力は十分報われつつある。西ドイツと同様に、雇用率・納付金制度の柔軟性と厳格な施行が制度の成功を確実なものとしてきた。」(kulkarni 氏の見解)¹⁰⁾。

だが、以上のような見解は「日本の障害者雇用制度に対する曲解」ではなからうか。障害者雇用制度の「成功」などの表現は虚像にすぎない。我が国の現実には誠に遺憾乍ら kulkarni 氏の論述と全く逆である。すなわち、本論文で既に論述してきたように、我が国で「雇用率」が決定された際には「達成可能な」などという基準は「タテマエ」であり、ホンネは先にみたとおり「きわめて単純な労働力人口」や「政治的・場当りの見解」を基準としていた点にあった。

また、「達成率は徐々に要求される率に近づいてきた」のではなく、その全く逆である。すなわち、未達成率が年々増加して今日に至っているのである。さらに、「納付金によって障害者雇用への努力は十分報われつつある」などということも曲解である。

今や、「納付金」が障害者を雇用せずに済ませるための「免罪符」と化していることは周知の事実ではなからうか。この問題は、本稿で度々論じてきたように、我が国における障害者雇用のボトルネックであると共に、近い将来必ずや世界の国々から指弾されるであろう重大な意味を持っている¹¹⁾。

9) 手塚・加藤氏によると500万人、佐藤久夫氏によると428万人（2の注4、3の注1を参照）。

10) 手塚直樹、前掲書、1989年、p.245に紹介されている外国人 M. R. Kulkarni 氏の見解。

11) 筆者はここで賢しらを言うつもりもなければ、特定のイデオロギーを前提にしている訳でもない。

いまひとつ、世界の国々から非難されるであろう問題は、法定雇用率未達成の企業名を労働省がなかなか公表しない点にある。障害者の雇用率が0.75%未満の企業に対しては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の第15条に基づく労働省規則で、公共職業安定所長が「雇入れ計画書（三カ年）」を提出させることになっており、提出後1年半で計画の実施率が30%未満の企業に対しては、さらに計画の適正な実施を「勧告」することになっている。この「勧告」に従わない場合は、官報で企業名を公表できる仕組みになっている。この企業名公表制度は1976年に創設されたが、労働省は「公表制度の狙いは公表による企業の制裁ではなく、障害者の雇用率のアップにある」として、1990年11月現在に至るまで一切「発動」していない。

しかしながら、総務庁の調査報告書¹²⁾によると、1983～86年の間に「勧告」を受けた110社の中から50社を調査した結果、1988年6月時点で法定雇用率を達成していたのは僅か2社であり、33社が計画書の再提出を命ぜられ、2社は「再勧告」を受けるという状態であった。それにも拘らず、労働省が依然として企業名の公表に踏みきらないため、総務庁は労働省に対し、1990年5月28日に、次のような改善意見書を通達した。

① 「雇入れ計画書作成命令」を的確、且つ具体的にすよう、全国の公共職業安定所に指導する。

② 「勧告」の基準を具体的にすほか、勧告された企業への指導を強化すよう、全国の公共職業安定所に指導する。

③ それでもなお、改善努力を怠っている企業に対しては、最終的に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の第16条¹³⁾に基づいて、企業名を公表し、勧告の効果を確実にす。

筆者にとって、働く場から駆逐されていく障害者の呻吟は余所事ではないのである。

12) 総務庁『身体障害者の福祉・雇用に関する調査報告書』1990年5月

13) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」(1987年6月1日改正のいわゆる「障害者雇用促進法」)の第15条と第16条は以下の通りである。

(一般事業主の身体障害者の雇入れに関する計画)

第十五条 労働大臣は、身体障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者である労働者の数が法定雇用身体障害者数未満である事業主に対して、身体障害者である労働者の数がその法定雇用身体障害者数以上となるようとするため、労働省令で定めるところにより身体障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

2 前項の身体障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

3 親事業主に係る第一項の適用については、当該子会社が雇用する労働者は、当該親事業主のみが雇用する労働者とみなす。

4 事業主は、第一項の計画を作成したときは、労働省令で定めるところにより、これを労働大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

5 労働大臣は第一項の計画が著しく不相当であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

6 労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正

以上の意見書が出されてから、すでに半年を経過したが、労働省はなお、企業名の公表に踏み切っていない。労働省は「公表制度の狙いは公表による企業の制裁ではなく、身体障害者の雇用率アップにある」という見解を繰り返してきたけれども、障害者の雇用率は1984年以来7年に亘って1.25%と横ばいのままである。しかも、1000人以上の大企業の身体障害者の雇用率の低さが「横ばい」の最大の原因であることは厳然たる事実である。以上の点からみても、労働省の「見解」はタテマエにすぎず、ホンネは大企業に甘く、雇用納付金の支払いで事足りりとしているのではないかと疑いたくなる。総務庁の労働省に対する前掲のきつい「改善意見書」の内容から察しても、筆者の「疑い」は的はずれとはいえないであろう。

さらに、もう一つの問題として、「法定雇用率を達成すれば全て良し」という考え方があつた。この点に関して問題点を列挙してみよう。

① 1988年3月以前には、民間企業の法定雇用率は1.5%であつたが、この率を達成した企業の中に、さらにより多くの障害者を雇用しようという意欲が急に減退してしまう例が多くみられた。この点は現在も変っていないのではなからうか。

② 例え数字の上で法定雇用率を達成しても、企業側が「障害者としてのワクがあるので、それを埋めるために採用した」といった考えに立っている場合、障害者の立場からすると「私は雇用率を達成するための手段として採用された」とか、「障害者だから採用された」といった気持ちにならざるを得ず、つらい思いをしなければならぬ。この場合、障害者が障害者のワクの中に留ってれば比較的平穩だが、そのワクから出ようとする、急に周囲の抵抗が強くなったりすることが多い¹⁴⁾。

③ 障害者は、むしろ採用後にさまざまな困難に遭遇する。例えば、身分、賃金、能力評価等々、枚挙にいとまがない。これらをはじめ、いわゆる障害者の「雇用管理」の問題は別の機会に検討したい。

いずれにしても、法定雇用率の達成は障害者の雇用問題の最低条件であり、ほんの入口にすぎない。しかも、この率(民間企業1.6%)すら達成できない厳しい現実があるため、法定雇用率の改正(上昇)などは絵に描いた餅という声もある。しかし、現在、障害者の絶対数を考えた場合、推計値をもってしても1.6%よりはるかに多いことは瞭然であろう。この根本的な問題を我々は放置しておいてよいのであろうか¹⁵⁾。

な実施に関し、勧告をすることができる。

(一般事業主についての公表)

第十六条 労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第五項又は第六項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

14) 手塚・松井、前掲書、1984年、p.90。

15) 日本と西欧諸国が割当雇用制度(法定雇用率の設定など)を中心とする障害者雇用規制措置をとっている中で、アメリカ合衆国はこのような方法はとらず、むしろ独自の「リハビリテーション法」に基づく障害者雇用政策を展開している。この点詳しくは森和子の論文(児島美都子編、前掲書、1982年、p.119~139)を参照のこと。

4) 谷間に取り残された障害者の群

「障害者」の定義と範囲については別の機会に検討することとし、本項では行政の谷間で呻吟する障害者について考えてみたい。

我が国においては、「障害者」の範囲が制限列举的であるため、精神障害者、てんかん、リウマチ、難病患者は福祉法の対象から除外され、公的サービスを受給することが困難な状況に置かれている¹⁶⁾。さらに、1949年に制定された身体障害者福祉法によって、我が国で初めて、「身体障害者」の法的定義が規定されたが、この規定は「職業更生」つまり職業自立の可能な身体障害者だけを対象にしており、老齢・重度障害など「職業更生」の可能性のない者は初めから排除されていた。障害者に関する法律の中で、職業更生への努力義務が課せられ、努力しない者は障害者の対象からははずすなどということは、他の国では例を見ない¹⁷⁾。

このように、障害者の定義は「職業更生の可能性はあるかないか」あるいは職業更生への努力をしているかいないか等といった、かなり恣意的な判断に委ねられることになり、重度障害者をはじめとする多くの障害者が谷間に取り残される遠因となったのである。この条文は、この法律（身体障害者福祉法）が1984年8月に改正されるまで、35年間にも亘って生き続けたのである¹⁸⁾。

改正にあたって、①身体障害者の基本理念、②身体障害者の範囲の拡大、③身体障害の程度・等級の見直し、④施設対策、⑤在宅福祉対策、⑥行政推進体制、の6点が検討され、抜本的改正へ向うかと大きな期待がよせられたが、結果は中間的改正にとどまり、しかも障害者からの反対の強かった「更生」の文字は相変わらず残された。また、「身体障害者」の範囲に、人工肛門、人工膀胱などをもつ排せつ機能障害者が新しく対象に加えられ、障害者の範囲を「政令で定める」ことができることになったが、具体的に大幅な拡大がなされたわけではない。障害の程度も「聴覚障害」は重度で、「脳性マヒ」は軽度といった矛盾があり、日常生活状態に着目した評価の必要性が主張されたが、これも見送られた¹⁹⁾。

この他、最近、二つ以上の障害を併せ持つ重複障害が増加している。重複障害者は、1987年の調査によると、全国で15万6000人であり、これは身体障害者総数の6.5%にあたっている²⁰⁾。しかし、現実には「重複」として届け出していない障害者が沢山あり、実数はこの数倍あるとも考えられる。最近、種々の障害を併せ持つ「脳性マヒ」、感覚障害と精神薄弱を併せ持つ「障害者」、重度の精神薄弱と身体障害を併せ持つ「重症心身障害」等が増えつつあり、大きな問題となってきている²¹⁾。

16) 大野智也『障害者はいま』、岩波新書、1988年、p.13.

17) 大野智也、前掲書、p.14.

18) 大野智也、前掲書、p.14.

19) 大野智也、前掲書、p.16.

20) 手塚直樹、前掲書、1989年、p.44.

21) 手塚直樹、前掲書、1989年、p.44～45.

すでに表2-3でみた通り、労働省の調査(1988年6月1日現在)によると、精神薄弱者の雇用率は僅か0.06%であり、身体障害者の雇用率の20分の1以下である。精神薄弱者の雇用率が著しく低い理由として、精神薄弱者の雇用に関する法律がなかったということも挙げられよう。しかし、法律が制定されても、企業の態度が即座に変わる筈もなく「適当な仕事がない」、「人間関係がうまくいかない」などの理由を挙げて、多くの企業は精神薄弱者の雇用を増やそうとしない。しかも、これらの理由は、実際に精神薄弱者を雇用したことの無い企業による回答だけに、「適当な」とか「うまくいかない」等は単なる憶測や偏見にすぎない。

また、従来、精神薄弱者は単純反復作業しか出来ないとして職業を限定されがちであったが、これも憶測や偏見に過ぎない場合が多いのである。但し最近では、まだ僅かではあるが、いくつかの企業でさまざまな試みが行われており、成功例も多い。しかし、何分にもまだ僅かにすぎない²²⁾。

以上のように、精神薄弱者の雇用率の著しい低さの最大の原因は、企業の偏見、無理解、及び雇用に対する消極的な態度、にある。さらに、学校を出て就職しようという面からみると、全国の子通園者の中で、就職による退園者は定員に対して年間僅か1%以下である。これは、100人定員の施設で、1年に僅か1人以下という驚くべき数値である。また、養護学校高等部卒業生である精神薄弱児のうち、企業に就職する者はおよそ30%あまりである²³⁾。しかも卒業後就職できず、上級学校へも行けず、施設へも入れない「在宅者」が、1979年から87年の間に4.7倍に急増しているのである。

このように、就職出来ない障害者は精神薄弱者や身体障害者のほかにも、先にみた重度障害者、重複障害者、福祉法の対象外の障害者、等々と枚挙にいとまがない。これらの障害者は、①「自分だけが行き場がない」というやりきれない思い、②「何も出来ない」毎日の生活の単調で空虚な思い、③家族にかかる心労の重さ、④以上のことから必然化する障害の固定化・悪化、および神経症的症状や人格の歪みなどの発達の退行現象(二次的・三次的な障害)の発生、等々²⁴⁾に家族共々悩まされ続けているのである。

以上のような重度障害者、重複障害者、福祉法の対象から外されている障害者、及びいわゆる二次的、三次的障害者、等々の「谷間に取り残された障害者」は確実に増加している。彼ら

22) 大野智也、前掲書、p.104-105；大野氏は成功例として次のような企業を挙げている。——キャン、山崎パン、大和紡績、イトーヨーカ堂、等の大企業のほか、NC工作機械メーカー(静岡市・綿貫製作所、水戸市・柏精械)や塗装ロボット(北九州市・脇山産業)のオペレーター、さらに、接客業では東京・代々木の中華料理店「香蘭」、東京・江戸川区のパン屋「プティット・ルミエール」、伊丹市のミニスーパー「福祉の店」、東京・町田市の美術館の喫茶室「けやき」、等——。なお、精神薄弱者の就業者のうち、74.5%が製造業で働いている。これは一般の35.9%と比べると倍近い数値であり第3次産業で働く障害者が少ないことを示している。

23) 手塚直樹、前掲書、1989年、p.179。

24) 大泉溥、前掲書、1989年、p.76-77。

の雇用機会の著しい低さについても、近い将来、諸外国から強い批判がまき起こるであろう。

それだけではない、障害者の雇用率の低さの背景にある最も根本的な問題（「ノーマライゼーションとインデグレーションの理念」）について、我が国の官庁、企業、労働組合、学界等が余りにもアパシーである²⁵⁾。この点についても、諸外国から厳しい批判の声があがるであろう。我々は、その前に根本的な問題を充分検討すると共に、障害者の雇用管理の改善の途を早急に模索しなければならないのではなからうか。但しこの問題は稿を改めて論ずることとしたい。

（未完）1990.11.22.

25) 例えば、労働省の委託による雇用情報センター編『グラフでみる人事労務管理指標』（1990年3月）は、人事労務管理問題のほとんどの項目を掲載しているにも拘らず、「障害労働者問題」には全く触れていない。また、例えば、『日本労働研究雑誌』（1990年3月号は、旧名『日本労働協会雑誌』）は、労働省管轄下の日本を代表する研究所の最も「権威ある学術誌」といわれており、各界に多数の購読者をもっている。この「学術誌」が、1988年迄、巻末の「労働関係文献月録」の項目に「身障者労働」を入れていなかった。これだけでも驚くべきことであるが、さらに信じ難いことがある。

すなわち、1988年4月以降、いわゆる「身体障害者雇用促進法」が「障害者の雇用の促進に関する法律」へと改正されて、施行された。これを契機に、「労働関係文献月録」の中に「身障者労働」が初めて登場したのであるが、この時、何故「障害者労働」ないし「心身障害者労働」としなかったのか、誠に不思議である。この学術誌の「権威ある執筆者」と「賢い読者」が一人としてこの重大なことを指摘していないとしたら、誠に信じられないことである。

再び言う、労働省自ら法改正に携り乍ら、労働省管轄下の日本を代表する研究所の「権威ある学術誌」が、いまだ「障害者労働」ないし「心身障害者労働」ではなく「身障者労働」の項目しか設定していないとは、誠に信じられないことである。

精神薄弱者等の「谷間に取り残された障害者の群」を軽視する姿勢がここにも現われていると言ったら、言い過ぎであろうか。しかし、この先、「身障者労働」から「障害者労働」ないし「心身障害者労働」へと、唯、言葉のみ換えたところで問題は何ら解決しまい。これでは、「差別用語を使わない」ことのみで「差別していない」と聞き直る現代日本の「賢しら」の亜流にすぎない。

さらに、高梨昌・日本労働研究機構研究所長は「これからの労働政策の課題」（1990年10月30日）と題する講演の中で、「中高年層対策」、「女子労働対策」、「労働時間短縮問題」、「外国人労働者問題」、等に言及されているが、「障害者問題」については一切触れていない。（『JILリサーチ』No.4, 1990年12月, pp.34~38参照）。我が国の労働問題研究の第一人者といわれ、労働省のブレーンでもある碩学が「これからの労働政策の課題」の中から、最も重要である筈の「障害者問題」を除外しているということは一体何を意味しているのでしょうか。

なお、筆者は揚げ足取りや重箱の隅を楊枝で穿るようなことをしているのではない。同時に、特定のイデオロギーに依っているのでもなければ、賢しらを言っているのでもない。日々、障害を持つ人と係る者に、不毛な綺麗事を言っている余裕はない。