

〈コメント〉

小 倉 襄 二

やや限定された部門、特に社会福祉サービスのサイドから、雇用に関する問題についての発言をしたい。

馬場先生の発言にも指摘されたように福祉政策からいうと、その課題としては高齢問題、中高年齢層問題とともに、福祉サイドからいうと心身障害者や、あるいは特に精神障害者などの対策ということが当面の福祉からいうと、雇用上の課題になっているということが一つあるように思う。

その点を視点としてみると明らかに雇用問題のしくみとしては差別的構造になっている。雇用ということはそれなりにハンディキャップをもちながらも労働権としての自立への願いであるが、そういったものが福祉サイドにおいて、権利を犯され、自立をはばまれて、労働意欲、あるいは労働への願いをもちながら、いろいろな条件によってはばまれているという構造があるように思う。このことが差別的のしくみとして位置づけられる。

高齢問題について考えると、最近ボーボワールの「老い」という本が出て、ひじょうにおもしろく読んだが、あの中でボーボワールは、現代社会というものが老人に関して、単に有罪でなくて、犯罪的であり、犯罪を冒しつつあると述べているし、またパーリア（非人）という言葉を使って人間でない扱いをしているということをしている。その点で並木先生がおっしゃったような定年制延長とか、被用者年金の問題とかは、若干分析の方法を変えなければいけないと思うが、福祉のサイドで捉えている雇用と老人、あるいは雇用と障害者問題というのは、ひじょうに深刻なニーズをもっているように思う。

一つの側面、あるいは事例としてみると、最近私は関西で精神障害者の企業内復帰あるいは社会復帰の問題を調査している。この場合特に感ずるのは、日本の精神衛生法という厚生行政なり、医療制度における諸問題、そこにおける精神障害者の企業内復帰、社会的復帰というか、この関係の中に、ひじょうに厳しい課題が含まれているということである。

たとえばいま病院の側においては、この場合精神病院そのものが問題をもっているが、向精神薬の開発や治療体系の変化のなかで作業療法、生活療法といって開放病棟を中心にして患者が院外作業に出る。事例としてA病院のケースを扱ったのだが、その場合ほとんど中小零細企業、特に零細企業の事業所に行って、これは昨年までだが、日給500円、そのうち130円が患者還元ということ

になっている。低賃金はあきれるばかりのものであるが、同時に、きわめて労働環境は悪い。特におしほり業者などというのは、ほとんど労働力を患者に依存していて1日500円を払う。そして約6時間ぐらい働いて、患者は130円をもらう。それも本人には渡さないで、病院がリザーブをして、患者の文化活動やレクリエーションに使うということになっている。労働基準法をふくむ労働基本権の保障はほとんど欠落している。

そういうことをやっていると、その中でじつは一部の患者は中間施設にはいってそこから企業へつとめたりしているのだが、その場合に大きな問題は、現在の精神病院が収容（入院）主義を取っていることである。厚生省の精神病院の全体をみても収容（入院）主義をとっており、つまり院外作業を通して、系統的に、たとえば通院なら通院という形の、地域ケアを通して、患者がいわば療養しながら、社会復帰をするというシステム体制はない。そのために一応労働意欲を回復し、最近の向精神薬の発達にしたがって、患者が寛解するのだが、寛解以後における受け入れ体制、特に企業内における衛生管理者などの扱いの問題があって、患者がそこでシャットアウトされてしまう。あるいは強制配置転換をされる。ドクターの寛解をしたという診断書を信用しないで、企業の側が関門をもって、その患者をその段階でシャット・アウトしてしまうというケースがたくさんある。だから医者としても絶対に既往症、病気をかくせという指示をあてえることにもなる。

そういう一例を挙げても精神障害者、これは公称124万人と述べているが、もっと軽症を入れるともっと多いと思う。そういう人びとの社会復帰、つまり雇用としての問題というのは、ほとんど労働政策や雇用政策にはのぼってきていない。単に病院サイドの作業療法の延長線上で考えていて、しかも例外的な問題として扱われている。こういう課題があるように思う。寛解した患者は明らかに市民としての労働基本権をもち、また労働意欲をもっているが、そういういろんな条件の中で、就労、労働機会から疎外されてしまう、そういう差別構造が厳しく残っているように思う。

あるいはまた身体障害者についていうと、これは教育権との関係があるが、心身障害者の社会復帰の問題、特に雇用に関する措置はきわめて遅れている。ご存知のように福祉の諸制度は、ある意味では事後措置、ないしは援助の体系になっていて、ニーズの主体者そのものの、社会的自立に対するサービスはひじょうに稀薄な状況になっている。たとえばイギリスなどの場合、いわゆる

D.R.O サービスというのがあって、病院におけるメディカル・リハビリテーションを設定して以後、系統的に社会復帰のための、労働省サイドの特定の身体障害者更生補導官という専門のソーシャルワーカーによるところの、雇用指導の体系が一貫して取られている。それによって身体障害者が、とにかく適職が開発され、適職にアレンジをして、社会復帰をしていくシステムがある。そういう系統性というものが、確立されているが、わが国においては心身障害者については、そういった系統的な処遇がない。

先ほど並木先生がおっしゃったように、身体障害者雇用促進法があるが、これも雇用法ではなく、促進法であって、職業開発、適職開発、あるいは保護雇用、あるいは割当雇用の優先措置など一連の面については、ひじょうに不十分な形態になっていて、障害者自身の社会復帰、その労働権の回復に関する措置は、きわめて不十分な形で放置されている。

そういう点は明らかに福祉サービスからいうと、雇用問題というのは、差別のもっとも凝縮した場面として出ると考えざるを得ない。しかもそれは一種の切り捨て主義で、並木先生のいわれたように、老齢問題、中高年齢層の問題については、一応平準的に課題をとらえ、対策が漸定的にすすんだり改善できる部分があるわけで、これは一応現実の資本制の論理の中で、吸着されていく部分というものもたしかにある。その部分についても大企業と、中小零細企業の格差なり、事業形態の格差なりのご指摘があったが、そういう部分については比較的、労働政策、あるいは雇用政策としてとらえやすい部分である。私の申し上げるような障害者などの、ようしゃなく切り捨てられる部分をとくに注目しなければならない。その切り捨てられる部分に対して、援助や収容などのサービスがあって、これが福祉といわれておって、その中で一連の施策が作用しており、しかもそれが悪循環というか、その部分のフレームでグルグル回りをしていて、それが雇用政策と系統的に結びついていかない。わずかにむすびついていく部分はむしろ例外であって、ほとんど切り捨てられ、福祉という労働権からみれば棄民にひとしかたで放置されていく。労働基本権なり、雇用面からいうと、そのニーズは埋没せざるをえず、働くことによる障害者の自立が阻害されそういう形の問題を、雇用による可能性を奪われたものを社会福祉サービスが引き受けている。こういったネガティブな状況があるように思う。

これについては最近ようやく新しい動きが出てきた。

これは当事者主義というか身体障害者雇用促進法、あるいは精神薄弱者福祉法を含むところの一連の、きわめて微温的な雇用面に関する施策があるが、そういった支配体制の側からするフレームを乗り越えて、当事者である障害者自身が、強い発言を提起しているということである。障害者の要求、それは精神障害者だけでなく、家族会とか、要求にむすばれた市民運動とかそういった運動形態の中において、労働基本権、社会復帰に対する権利要求が、きわめて熾烈に展開されてきている。

たとえばさきにふれたように医師の側からいうと、精神障害というものは隠せという。隠さなければ就労を拒否されたり、不当・不利な扱いをうけるから、経験主義的に精神科医はそういうのだが、逆に寛解をした精神障害者の側から、むしろ自分の病状を明らかにして、そのことを企業との対決を要求のポイントにして、そういうことを全面的に認めさせた上で、社会復帰をしていこうという、そういう新しい運動が決して多くはないが、マイノリティではあるがでてきている。

そういった点で、当事者主義、つまり本人の告発、ないしは要求という形で、そういう問題に対する壁を突き崩すような運動になってきている。こういう問題に対しては、雇用問題対策としてもマस्पログラムではいけないと思っている。丹念なケース・バイ・ケースの処理が必要である。そこで新しいタイプ体質が求められる。それについては、特にワーカーサイドにおいても、そういう複雑で、困難なニーズをもった人びとの要求を労働基本権に結び付けて、雇用上の問題にまでネットワークとして系統的に処理するというか、結び付けうるような体質をもった新しいワーカーの開発が必要になってくる。そういうことで単にリハビリテーション・ワーカーとか、OT、PT、職外訓練のワーカーとかいったものではなくて、労働問題サイドと、そういう複雑なニーズをもって悩んでいる人とを結びつけ、解決へ援助できるような新しい役割と体質をもったワーカーの開発なり、養成といったことが緊急に必要である。これは国の側だけではなくて、特に自治体の行政サービスの中にそういう役割をもったワーカーを設定することによって、切り捨てられた部分として、抑圧と差別に苦しんでいる心身障害者、あるいは精神障害者のための社会復帰のための体制を整えるべきである。

これは美濃部都政において、シビル・ミニマムといわれているが、この場合でも単に装置なり、物的なものだけではなくて、そういう機能的なサービス面における担い手、援助を本当に展開できるような社会福祉労働者と

いうが、そういう人びとの新しい次元での確保というものがなければ、高齢者雇用をもふくめていつまでたっても福祉サービスにおける雇用問題というのは、例外的な、しかも切り捨てられた部分として埋没していく。こういうことが現実の課題として浮かび上がってきているように感じている。

高齢者問題においても、現在中高年齢者に対する施策があるが、たとえば最近自治体において高齢者事業というものが、いろいろやられている。これは失業対策事業との関係があって老人に仕事をよこせということであるが、その場合に自治体に対して高齢者自身が、一種の協同組合組織をつくって運動を展開している。自治体をターゲットにして、問題提起をする。これは東京の町田市からはじまったのだが、そのほか北海道、東京、神奈川、滋賀、京都、福岡に出てきている。これは60歳代の高齢者を対象に、自治体によって若干の違いがあるが、たとえば公園の清掃とか除草、小中学校の便所や、公衆便所の清掃、グラウンドの整備とか、公園の整備とかいろいろなことがあるが、そういう仕事を協同組合的に請負って、しかもそれを自治体の行政指導、ないしは責任においてやらせる。こういったものが現在展開している。これを必ずしも仕事に限定されているし全面的にどういうということではないが、一つの可能性として、仕事を求める高齢者の雇用の場をつくり出す適職と自治体とのチームワークで開発する、そういう点において重要な動きではないかと思う。

それからさらに雇用問題について、対策の面における立ち遅れ、雇用政策の弱さというものを感ずるのだが、現在高齢者に対しては公共職業安定所の就職指導官による職業紹介、あるいは高齢者雇用、パートタイム高齢者センターとか、高齢者職業相談所、高齢者人材銀行、あるいは民間社会福祉協会の高齢者無料職業紹介所、こういう形で、きわめて散在的にやられている。こういったものも自治体における、高齢者に対する統一的な就労対策の中で、きわめて機能的な対策が取られた場合には、各地域の労働事情とともに、適職開発、適職あっせんというものが、もう少し積極的にできると思う。そういった点で、自治体サイドにおける行財政機能をつよめて高齢・障害者雇用問題に十分にとりくむことによって、福祉サービスといって、切り捨てられた部分におけるニーズに対する施策が、具体的に有効性をもってくるのではないかと思う。

高齢者職業斡旋については京都でやっていることだが、昭和43年7月以降その斡旋所を設けて、43年7月以降現

在までの間に5,204人が相談に来て、1,863人が再就職をした。この場合労働条件が悪かったり、いろいろな理由で定着率は50%にとどまっている。この場合男723人、女241人、計964人を斡旋して、うち642人の仕事を見るとだいたい雑役とか、軽作業、家事手伝い、留守番、宿直、夜警というところであって、一般にいわわれているようにその人びとの過去の技能、あるいは過去の職業経歴といったものはほとんど生かされていない。また賃金の面においても、労働条件にしても、ひじょうにレベルダウンしている。特にこの場合には高齢による疾病があって、そういう点からくる困難によって、定着性が悪いということが起こっている。

そういった点で、福祉サイドからいうと、現実の雇用問題というのは、全般的に福祉のサービスの内容と、雇用を結び付ける基本的な政策決定の仕組みというのが、不確かで、結局切り捨てられた部分というものは、雇用政策ではなくて、福祉サイドの特定のサービスの局面に限定一固着してしまって、しかもそのサービスの内容としてはひじょうに効果が弱いという形になっているように思う。

最近障害者雇用についても、福祉工場ということで、一種のイギリスのレンプロイ会社の構想において、これについても福祉工場ができることが雇用政策としてどうなのかというと、むしろこれは一種の社会隔離になったり、あるいは特定閉鎖的な障害者グループの利益のみに終わってしまう。もっと雇用政策一般のフレームとむすびつけて基本的な障害者の労働基本権に対する対策のネットワークというか、それがむしろ怠られてしまう。そういう局所的なものだけを取り上げて、それを福祉サービスにおける雇用問題と考えて、より基本的な労働市場、ないしは雇用政策の基本線の中で、障害者、あるいは高齢者で働きたいと思っている人たちを含めて、それに対する施策をどうするかということ、そういう問題がきわめてあいまいなままになってしまうということになりかねないと思う。

これについてはとくに、自治体単位における最近の退職者組合とか、高齢者協議会とかそういう労働組合から疎外されたけれども、もう一度組織とつながりながら、退職者組合、あるいは年金受給者の組織、そういうものを貫いて考えている地域協議会ができていますが、そういう一連の運動と、住民参加、ないしは市民サイドからする権利要求として、そういったものを考えた場合に、現実の暮らしの中では、自治体の中に、より住民のニーズに対して責任ある雇用対策上の組織なり、いろんなワーカ

ーサイドの準備をすべきではないかということを考えている。

福祉問題の現状は、福祉、福祉といわれているが、問題のポイントはきわめて稀薄化していて、一番主要な課題は何かというと、その主要な課題と、原点のようなものはあるが、それと系統的な処遇の一連のネットワークの形というものが、きわめて不確かになっている。しかも行政がセクショナリズムによって分断をしている。その中で権利主体である障害者、あるいは老人、高齢者は、そういう分断された行政体系の中で、生活の要求をさらに細分化されて、いろいろな願い、要求が埋没しているという形態がきわめて強い。そういった点で国のレベルにおける、新しい行政体制を獲得すべきであるが、特に自治体における、そういうサービス機能を強化する中で、そういう要求に対してこたえるような体制をつくっていくべきである。特に地域結集をしている退職者、障害者の、当事者中心の権利要求、あるいは告発というか、そういったものを軸にして、それは考えなければいけないのではないかと。こう私は考えている。

並木先生の報告に対するコメントにはならないで、私の意見をたくさんいったことになるが、われわれ福祉のほうの現況というものから、こういう問題に対しては、以上のような考え方をもっている。

〈コメント〉

小 池 和 男

私の報告はもっぱら定年制延長に関してである。

私は労働経済をプロパーにしているのもう少しその点についてデータを追加して考えてみたい。定年制を延長すれば、ややバラ色の将来が見えるかという点については、ちょっとバラ色が見えるかもしれないけど、その程度であって、じつは高齢者の福祉に対しては、ささやかな効果しかないであろう。だが、いかにささやかであろうとも、ほかよりもベターであれば、それを重視せざるをえないという報告になるかと思う。

定年制延長に絞る理由は簡単で、一応二つある。一つは並木先生もご指摘になったが、65歳をさかいに現在の就労状況は変わっている。簡単にいえば労働力率と雇用労働者の割合が65歳前後をさかいにして大きく異なる。60代前半のその二つ数値は、50代とあまり変わらない。もう一つはいかに年金方式を豊富にし、充実させても、仮に55歳から年金を給付すると膨大なコストになる。したがって、現在の就労状況を前提にすると、高齢者の問題

は65歳までの雇用と賃金の問題にほかならない。こう考えると定年制延長がひじょうにクローズアップされてくる。まさに佐藤先生がいわれたように、定年制とは強制解雇である。定年制でもヨーロッパは任意退職もあるが、日本においては強制解雇であるから、考えなければならない大問題である。

定年制を考える場合、二つのことを区別する必要がある。一つはいま現に日本で行なわれているような定年制延長である。具体的に統計によればだいたい1年ないし3年程度の延長、内容は再雇用制、すなわちいったん首を切って、嘱託などによるやり方と勤務延長制などいろいろがあるが、いずれも57、58歳までで、このような定年制延長は、ここではとりあげない。なぜならば、問題が65歳までであるから、もし65歳まで延びるとしたら、いったいいかなる定年制があり得そうかということを考えたい。なお、望ましいか否かではなく、あくまで、いかなる定年制がありうるか、そしてその効果はどうか、ということである。

いまのような定年制延長が、そのまま続くかどうかに関しても、私はそれはひじょうにあり得ないと思う。理由は現在の日本の年功賃金は市場メカニズムを結果的にひじょうにうまく表現していると考えからである。そういっただけでは不十分なので、もう少し詳しくいうと、現在の定年制をそのまま延長すると、働く能力と、賃金の離反がひじょうに大きくなる。もちろんそうであっても、働く能力を直接計る手法はまだ発見されていないので、これは単なる理屈とお考えいただきたい。ただ唯一の証拠は、現在の年功賃金は、二つの意味で大企業特有のものでは決していないということである。第一に大企業内の全部が年功賃金を支払われているわけではない。第二に中小企業でも同じ高卒男子、ホワイトカラーの賃金は、まことに年功的で、大企業のブルーカラーとなんら変わるところはない。

そうすると並木先生もレポートの中で注意されたように、現在の年功賃金や雇用慣行の是正云々という問題はどうかという点、それは現実にはすでに見事に解決されており、制度的な問題などは存在しない。現在の労働組合はこれに対して、現実的な対応を発見し、かつ実行している。つまりひじょうに短期の1年から3年程度の雇用延長ではあるが、すでに賃金の切り下げや降格について対応している。切り下げのやり方はいろいろあるが、少なくとも8割保証あるいは9割保証という形で、実は切り下げを認容している。だから制度的な問題なり障害はあまり考える必要はないのではないかと。ということであ