

---

---

[総合地域研究所 平成28年度「共同研究」報告]

# 障害者の雇用に関する研究

福祉的就労からの脱却、現代における「共生」の意味

研究代表者：高木 朋代 (敬愛大学経済学部教授)

研究分担者：高岡 英氣 (敬愛大学経済学部准教授)

佐藤 邦政 (敬愛大学国際学部専任講師)

渡 正 (順天堂大学スポーツ健康科学部准教授)

清野 絵 (高齢・障害・求職者雇用支援機構研究員)

Nora Gilgen (チューリッヒ大学院生/敬愛大学総合地域研究所特別研究員)

---

## I はじめに

研究の目的は、これまで雇用・労働システムから排除されがちであった障害者の人々を、「働く場」に招き入れるための社会環境づくりについて検討することにある。

障害者の雇用促進に関する国際社会の主流的考えは、差別禁止法の下で障害に対する差別的制度の撤廃と差別意識の是正がなされ、その結果、雇用が促進されるというものである。しかし本研究は、役割を担い活躍する障害者の姿が具体的に示されることによってこそ、人々の中にある差別意識は薄れ、さらなる雇用拡大とともに、健全で活力ある社会が実現すると仮定する。

平成28年度から29年度にかけて、本研究では、第一に、社会および企業において、どのような思考と実践が障害者雇用促進の道筋を拓くのか、第二に、実際に働き活躍する実例が社会に示されることによる、人々の意識の変化について、理論と実証の両面から調査研究を行う。最終的には、これらの考察を通じて、働くことの意味を考え、社会的包摂に関する議論の一助となる視点を導くことを目指す。

## II 問題の背景

### 1 差別禁止法への収斂

近年国際社会では、障害者雇用において、差別禁止法に基づく政策への収斂が起きている。日本でも昨年4月に障害者差別解消法が施行された。だが、英・米などの先駆国においてさえ、同法の効果に懐疑的な研究報告がある。

国際社会の主流的考えは、WHO「国際生活者機能分類 (ICF)」、国連「障害者権利条約 (CRPD)」以降、「合理的配慮 (reasonable accommodation)」によって社会的包摂・公正が実現されるというものであり、古くは、米国の1990年ADA (米国障害者差別禁止法)、英国の1995年DDA (英国障害者差別禁止法) に始まり、2000年代にはEC指令 (雇用均等一般指令) の下で、一斉に各国で法制化が進められた<sup>1)</sup>。

しかし、こうした統一的な政策が各国に適合し効果を発揮しうるかについては、疑問が残る。なぜならば、差別禁止法が法制化されたとき、その効果は、各国の歴史・文化・社会・経済・政治と不可分であり、さまざまな調整が必要と考えられるからである。実際に、この理念法が十分な効果を発揮していないとする研究報告は多い。例えば、差別禁止法後に雇用のバリアが解消されることはなく、失業率も改善されることはなく、労働条件は低いままであり、雇用が促進されることはなかったという指摘がある (Swain et al., 2004)。またむしろ、合理的配慮の必要性を明確にしなかったという理由で、解雇をめぐる裁判等で敗訴してしまうことや、障害が逆に強調される事態が起きていることが報告されている (Gooding, 2000)。さらに、越境組織に発する法律は、国家レベルでの制約により施行が伴わないとして、統一的な政策の限界性を指摘する研究もある (Amiriaux and Guiraudon, 2010; Guiraudon, 2009)。2010年OECDレポートにおいても、差別禁止法後も、各国は低い就業率と高い手当受給率のままであることが報告されている。

つまり、1) 現行の差別禁止法には限界がある、2) 障害者の雇用促進には新たな視点、さらなる方策の議論が必要とされているといわねばならないだろう。

## 2 「結果の平等」政策の必要性

議論の前提となる本研究の立場を明確にするために、ここで、障害者雇用に係る法制度を整理、確認しておきたい。

障害者雇用を促進するための法的枠組みには、国際的にみて大きく二つの方向があり、一つは、すでに述べている差別禁止法であり、もう一つは割当雇用制度 (法定雇用率による雇用の定め) である<sup>2)</sup>。両法制度については、予てより、同時にバランスすることが有効ではないかとの指摘がある (Mabbett, 2005)。しかし、これまでの各国の経緯をみると、本来は割当雇用制度を採用していた国々でも、差別禁止法制定後は、法定雇用率は廃止もしくは形骸化しており、結果として、差別禁止法への収斂が世界的な潮流となった<sup>3)</sup>。だが、上述のように、差別禁止法による雇用促進の困難性をみるならば、両法制度の政策上の本来の目的に立ち返り、それぞれが一体何を指すものであったのかを再確認し、今後の雇用促進の道筋を展望する必要があるだろう。

差別禁止法は、大別すれば、「機会の平等 (人々を同じスタート地点に立たせる)」政策とすることができる。表1に示す通り、この理念法は広く全体に周知させることに優れている。すなわち universal (全体的、普遍的) な効力をもつ。しかしそのことは、前出 Amiriaux and Guiraudon (2010) や Guiraudon (2009) が指摘するように、この統一的な政策が各国

表1 「結果の平等」と「機会の平等」

Policy; Programmes; Welfare and Social service Provision 政策、方策、福祉と社会サービスの提供	Description 概要	In Pursuit of Equality of 目指しているイクウォリティ
Universal 全体的	Difference-Blind 差異に否定的	Opportunity 機会
Targeted 局所的	Difference-Affirming 差異に肯定的	Outcome 結果

(出所) Takagi, Tomoyo, "Worldwide Convergence towards the Policies Based on Anti-Discrimination Acts (Age/Disability): Are We Seeking 'Equality of Opportunity' or 'Equality of Outcome'?" The 14th ASEAN and Japan High Level Officials Meeting on Caring Societies, "Increasing Employment Participation for Elderly and Disabled," held by ASEAN, World Association of Public Employment Services and Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo, November, 2016.

に適合し、targeted（局所的、狙い通り）な効果を発揮することには限界性があることを含意している。そして、差別禁止法は、環境などに潜む社会的な障害を取り除くことにより、差異をなくし、障害の認識をなくし（Difference-Blind）、障害も健常もすべてが同化することにより、社会的排除の根絶を試みようとする。しかし、前出Gooding（2000）が示すように、そうした合理的配慮の取り組みの下で、障害が逆に強調される事態が少なからず起きている。また、英米国の判例によると、職場環境等における障害が調整され、機会の平等が達成された後は、障害者と健常者は同等に能力を発揮しうる労働者として、評価・処遇の対象となり、結果として、職務遂行能力を事由とする解雇があることが示されている。

こうした「機会の平等」政策が抱える矛盾や限界性を鑑みれば、「結果の平等（人々を同等のポジションに立たせる）」政策という、もう一つのコンセプトに再び目を向ける必要があるだろう。例えば、日本が採用する「障害者雇用促進法」（法定雇用率を具体的に設定した雇用義務規定）は、「結果の平等」政策にあたる。これはかつて多くの国々で採られていた雇用割当制度に符合する。割当雇用制度の下では、障害と健常の差異ははっきりと認識されるが（Difference-Affirming）、そのうえで障害者を企業組織や職場に迎えるものであり、この法が確実に遵守されるならば、間違いなく確実に雇用は推進していく<sup>4)</sup>。このように考えると、日本も国際社会と足並みを揃えるべく、障害者差別解消法が制定・施行されたが、はたして、今後、雇用に直接的な効果をもつ割当雇用制度を廃止、もしくは形骸化させ、他国と同様の政策過程を歩んでよいのであろうか。

これに対し本研究は、国際社会の潮流とは逆流するが、障害者雇用が促進されることの効果、すなわち、「活躍する障害者の姿が具体的に示される→人々の中にある差別意識の希薄化→さらなる雇用拡大」という循環があると仮定する。そのうえで、社会および企業において、どのような思考と実践が障害者雇用促進の道筋を拓くのか探究し、また、役割を担い活躍する障害者の姿が具体的に示されることによる、人々の差別意識への影響を明らかにすることにより、最終的には、社会的包摂と共生社会実現の議論に向けて、理論的・実証的示唆を得ようとするものである。それは、いわば、第三の道の可能性を論じる試みでもある。

以下では、平成28年度の研究成果の概要を記す。つづく第3章は理論面から、第4章は実証面からのアプローチによる調査研究の中間報告である。

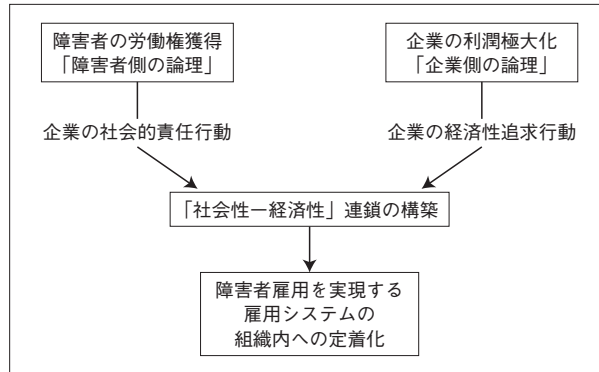
### Ⅲ 働くことの意味と社会的包摂に関する理論的展開

#### 1 企業の社会的責任活動と経済性追求活動の同時達成

もし、障害者は弱く守られるべきものという考えを中心に据えるならば、その場合の障害者雇用研究は、障害者が無理なく働けるためにはどのように作業工程を改善すればよいのか、あるいは、仕事が少しでも多くの障害者に行き渡るためには、どのような職務をどのように切り分ければよいのか、または、社内のどの部署に障害者に相応しい新しい仕事を作り出す余地があるのか、さらには、障害者だけで行える仕事をする子会社を、収支割れを引き起こさずに運営するにはどういう手立てが必要となるのか、などといった問題が関心の対象となろう。

しかし役割を担い働いて活躍する障害者像に着目するならば、企業と障害者の関係は雇用者と従業員の関係となる。その意味で、障害者の雇用は、他の従業員と同様に、経済組

図1 企業の「社会性—経済性」連鎖



織である企業が、経営活動上で行う人的資源の採用、配置、活用という一連の管理の中で行われる経営行動であるとの認識が必要となる。したがって障害者の自立や労働権の問題は、雇用の主要な担い手である企業の「経営」という視点からの議論が求められることになる。それでは、企業にとって障害者雇用とは、経営活動上においてどのように位置付けられるのであろうか。

障害者の自立、労働権問題における一つの側面は、この問題が、国連の「障害者権利条約」が示す人権保障の問題として、また同時に、経済社会の問題として提起されているという点である。つまり、障害者差別を打破するには、障害者が生産活動に参加し続けるための労働権を奪回する必要があるとの考えが、この議論を駆動させている。また、各国における社会保障費の逼迫が、障害者就業の奨励、雇用推進運動を後押ししている。こうした側面からみれば、企業が障害者を雇用しようとする活動は、障害者の労働権奪回という「障害者側の論理」の観点に立つものであり、また、障害者を雇用すべきとする「社会の要請」に応じようとする企業行動であり、これを企業の社会的責任行動といえることができる。社会的責任行動の例としては、例えばフィランソロピー（慈善）活動などがある。

一方、企業には利潤の極大化を目的関数とする企業行動がある。利潤追求原理に基づく行動は、企業が経済組織である限り、企業の本来的姿と考えられる。これを「企業側の論理」の観点に立った、企業の経済性追求行動といえることができる。

問題は、企業の社会的責任活動と経済性追求活動は両立するものなのか、ということにある。一般的に慈善活動は、時として企業の宣伝活動の一部として捉えられはするが、支出こそあっても企業に直接的な収益をもたらさしめない。よって資金的に余裕のある好景気の時に、慈善活動は集中して行われる傾向がある。このように通常では、企業の社会性を追求する行動と経済性を追求する行動とは、次元の異なる活動とみなされている。

では、障害者雇用を、企業が行う経営活動の一部として捉えた場合には、どのような解釈が成り立つのだろうか。もし障害者雇用が、単に企業にとっての慈善活動であるならば、その実施は経営状況によって左右されてしまうであろう。しかしもし仮に、割当雇用制度のように、障害者雇用に関して避けられない圧力が存在し、雇用が組織内に定常化するのであれば、経済組織である企業は、障害者の労働力を、他の従業員の労働力と同じように、生産活動のために投入する生産要素としての人的資源と捉えようとするであろう。そうであるならば、企業は障害者の労働権確保の要求および社会的要請に応じつつも、できる限

り企業活動に結びつくように、その人的資源を適切に配置し、活用し、その生産力を引き出そうと試みるであろう。

このように考えると、企業が障害者雇用を組織内に定着させ、長期的に維持しようとするならば、図1のような、「障害者側の論理」に立った社会的責任活動と、「企業側の論理」に立った経済性追求活動を結びつけ、この二つの行動を同時に成立させようとする企業努力が行われるものと考えられる<sup>5)</sup>。

## 2 企業組織における障害者雇用の意味

### ——「職業人としてのテクネー」と「組織のテロス」の議論から<sup>6)</sup>

それでは実際に、企業はどのようにして「社会性－経済性」を連鎖させ、本業に関連付けた雇用を行うのであろうか。社会的責任活動と経済性追求活動を結び付けつけることを可能とする雇用システムの構築が、持続的な障害者雇用の実現、すなわち障害者の自立、労働権の確保を左右する、重要な鍵になると考えられる。

#### (1) アリストテレスの倫理思想

この点について、万物の真理を解いたアリストテレスの書物に記される、「技術（テクネー）」と「目的（テロス）」の議論から、一つの考察を導きたい。

アリストテレスは、技術（テクネー）を「その真を失わないことわり（ロゴス／理・道理・論理）を具えた制作可能の状態」とし、人々の頭や腕の中に内在するものとして説明した。そして、すべての技術（テクネー）は、ものを生じさせること（ゲネシス）に関わっており、制作（ポイエーシス）の始動因（アルケー／端初・発端）であると規定した。

テクネーを所持する技術者は、単なる経験者・実践者とは異なる。経験者は、物事がそのように生じるという事実を習性（エトス）として知るのみである。一方技術者は、なぜそれが生じるのかという物事全体に係る原則と原因を認知している。それゆえ、技術者は経験者よりも知恵者であり、制作を始動するものとなる。制作は単なる実践・行為（プラクシス）とは異なる。

かくしてテクネーは、習慣として身に付く倫理的な徳、すなわち倫理的卓越性（エティケー・アレテー）ではなく、教示によって体得される徳、すなわち知性的卓越性（ディアノエティケー・アレテー）をもたらすものの一つであると、アリストテレスは説いた<sup>7)</sup>。そしてテクネーは、知性的卓越性をもたらすもののうち、「その真を失わないことわりを具えた制作可能の状態」といえるものであり、ゆえに制作の始動因となりうる。これは、テクネーとは別の、知性的卓越性をもたらす他のもの、すなわち実践・行為の始動因である知慮（フロネシス／善悪についてのことわりを具えて真を失わない実践可能の状態）とは異なるものとして、両者を明確に分けた。

他方、万物の営みには固有の目的（テロス）が存在するが、テクネーはこのテロスを達成するための手段ということができる。そして、いかなる技術も、いかなる実践や選択も、何らかの善（アガトン）を希求していると考え、アリストテレスは、あらゆる人間活動は何らかの善を追求しているとみなした。この時、活動それ自身が目的（テロス）である場合もあれば、活動以外の何らかの成果がテロスである場合もある。もちろん、それぞれがテロスと定めるものには、さまざまなものがある。また、それぞれにおける善も、さまざまであるとする。

ここでいう善とは何なのか。アリストテレスは明確な定義を与えている。善とは、それぞれが有している機能（エルゴン／働き・仕事）をうるわしく果たすことに他ならない。笛吹きには笛吹きゆえに有する機能（この場合、すばらしく笛を吹くという働き）を、彫刻家には彫刻家ゆえに有する機能（この場合、すばらしい彫りもの・像をつくるという働き）を果たすことこそが善となる。そして、笛吹きや彫刻家に、有する機能や善があるように、人間そのものにも機能が存在し、人間というものの善があるとした。

これについて、アリストテレスは次のように論を展開する。人間の機能とは、他の動物がもちえない魂（プシュケー）の「ことわり（ロゴス／理・道理・論理）」を具えた活動（エネルゲイア）である。そして、その活動は、卓越性（アレテー）に基づいて遂行される時に、最もうるわしく達成される。したがって、人間というものの善とは、人間の卓越性（徳）に基づく魂の活動である。さらに、テロスも善もさまざまあるが、その中でも最上位の究極のテロスは最高善（ト・アリストン）であり、それが幸福（エウダイモニア）であることは、万人が容認せざるをえないことであるとした。よって、幸福とは、すなわち、卓越性に即しての魂のある活動である。それは運（テュケー）によって与えられた幸福よりもまさる。ここから、幸福にしている（エウダイモネイン）ということは、よく生きている（エウ・ゼーン）ということと、よくやっている（エウ・プラッティン）ということと同じ意味なのだ、とアリストテレスは結論付けた<sup>8)</sup>。

## （2） 障害者をめぐるテクネーとテロスのバリエーション

さて、企業において障害者雇用枠で働く障害者、あるいは福祉事業所に従事する障害者は、はたして、企業の目的を達成するために、何かを生成する技術を有し、制作の始動因となる技術者なのであろうか。それとも、実践・行為を担うのみの経験者なのであろうか。もし、後者であるならば、企業にとっての障害者雇用は、企業の社会性に基づく慈善活動と同等程度の意味合いしかもちえないかもしれない。この場合、職場にある定型的な職務を実践・行為によって遂行していくという活動それ自体が、障害者の諸活動のテロスであり、企業側にとっての障害者雇用もまた、職場の仕事の一部を障害者にあてがい従事させるということ以上のテロスをもちえないであろう。

この問題を検討するために、ここで幾つかの例をみてみよう。Sandel (2009) は、その著書の中で、車椅子のチアリーダーについて触れている。テキサスの高校でフットボールチームのチアリーダーをしていた1年生のコーリーは、脳性麻痺で車椅子であったが、元気いっぱい応援が注目され、選手や観客を大いに沸かせ大人気であった。しかし、シーズン終了と共に、他のチアリーダーの親たちから、コーリーの活動への反対運動が起こった。反対した親たちの理由は次のようなものであった。チアリーディングというものは、高い身体能力と演技能力に裏打ちされた優れた体操の技術により、開脚や宙返りなどを披露することが目的であり、それこそが、チームにおける「賞賛と見返りに値する美德」と考えられる。したがって、それが叶わないコーリーはチアリーダーとしてふさわしくない。

結局、車椅子チアリーダーのコーリーは、チームを追われることとなった。前述のアリストテレスは、それぞれがテロスと定めるものはさまざまであると指摘している。活躍している頃のコーリーは、開脚や宙返りの代わりに、生き生きした姿で、誰よりも大きく明るい声援を送るといったテクネーによって、選手を鼓舞し、観客を感動させるというテロスを達成していたということもできるだろう。しかし、他のチアリーダーの親たちが、優れ

た体操技術によって魅せる活動を、賞賛と見返りに値する美德と考える限りにおいて、彼らのテロスは、車椅子チャイラー、コーリーのテロスと交わることはない。

もう一つの例は、1950年から60年代にかけて、ブラジルのサッカー選手として活躍した、ガリンシャ（本名：マノエウ・フランシスコ・ドス・サントス）である。ブラジル代表として2度のワールドカップ制覇に貢献し、ポジションはフォワード（右ウイング）であった。20世紀最高のウイングの一人とされ、トリッキーなドリブル技術で注目を集め、サッカーの王様ペレと並び称されるほどの存在であった。家は貧しく、6歳で小児麻痺にかかった時、十分な治療を受けることはできなかった。結果、背骨はS字に歪み、左右の足は異なる長さでねじ曲がり、軽度の知的障害が残ることとなった。そのガリンシャのプレーについて、文化人類学者の今福（2001）は次のように記述している。「……ガリンシャのプレーに酔う民衆の歓喜の表情はサッカー競技のスペクタクル性を支える最大の要素の一つである。だがここでガリンシャを包み込む観衆の集合的な感情は、ガリンシャという一人の選手に向けられているというよりは、観衆一人一人の内部に棲む自己の分身である何者かに向かって発せられたシグナルのように感じられる。生まれつき曲がった不具の脚をアクロバティックで変幻自在のドリブルやフェイントに活用しながら右サイドから切り込んでいくガリンシャの姿を透視しながら、その先に人々は何をのぞき込んでいるのだろう。サッカーを超える何かに、このとき人々がひたされていることは疑いようがないのだ」。

サッカーチームにとってのテロスは、勝利であり、勝利は利益を生む。しかし、ここに記されるサッカー界のレジェンドのプレーは、単なる勝利追求を超えた、競技外在的な文脈に依拠するテロスの存在を示唆する。曲がった背中と左右非対称のねじれた足を持ち、知的障害を抱えるガリンシャは、その障害にもかかわらず、あるいは、その障害があるからこそ、鮮やかな足さばきや人々を驚かせる曲芸的なドリブルといったテクネーによって、観衆を酔わせ興奮させた。ガリンシャ自身が、己が有する機能をうるわしく果たすことによって、自身の善を希求し、テロスの達成に成功したといえるだろう。しかしこれは同時に、チームが、ガリンシャのテクネーを始動因として、ガリンシャの姿を透視してサッカーを超える何かに浸される観戦者を制作し、魅了し、熱狂させ引き寄せるといふ、そのようなテロスの達成に成功したのだともいえるだろう<sup>9)</sup>。

### （3）障害者のテロスと企業のメタレベルのテロスとのフィット

障害者がもつ職業人としての技術（テクネー）は、この場合、観戦者を魅了し、選手を鼓舞し、チームの凝集性を高めるという制作（ポイエーシス）の始動因（アルケー）となり、障害者自身にとっての、より善き目的（テロス）の追求を成功に導いたことになる。すなわち、それは善（アガトン）である。この場合、チームの所有者・雇用主もまた、観客を引き付け動員するというテロスの追求に成功したことになる。また、そればかりではない。同時に、場合によっては勝利し、経済的利得を獲得するというテロスの追求をも達成したといえるかもしれない。つまり、障害者を組織に招き入れるという、当初は社会的責任活動から始まったのかもしれない取り組みは、結果的に、障害者のテクネーによって、勝利や利潤の直接的な追求だけではない、それを超えたメタレベルのテロスがありうることを組織に気づかせ、最終的には、間接的・直接的に、組織の経済性追求活動へと結び付けることに成功していることになる。

ここでの障害者は、障害による健常との差異について否定的（Difference-Blind）ではなく、

また、健常と同化すべきものとしても捉えられてはいない。むしろ、障害と健常の差異ははっきりと認識され (Difference-Affirming)、そのうえで、そのままの障害が肯定され組織に受け入れられている。このことは、障害者には、「障害をもつ職業人」としてのテクネーがあり、それによって役割を担い、つまり、アリストテレスのいう機能・働き (エルゴン) をうるわしく果たし、企業組織のメンバーとして貢献していくという、そのような活躍の道筋が、確かにあるのだということを、我々に示唆している。そして、元気いっばいの応援で選手を鼓舞し観客を沸かせた、脳性麻痺で車椅子のチアリーダーの活躍は、あるいは、生まれつき曲がった不具の足をアクロバティックに使い、見事なドリブルやフェイントで切り込んでいったサッカー選手の活躍は、間違いなく、卓越性 (アルター) に即しての魂のある活動であったといえるだろう。アリストテレスの議論に従えば、それこそが、人間としての最高善 (ト・アリストン) であり、幸福 (エウダイモニア) と呼ばれるものである。

### 3 障害者の差異性への気づきと受容——認識論からの接近<sup>10)</sup>

前節では、本研究が依拠する仮定であり、出発点である、「活躍する障害者の姿が具体的に示される」という状態が導かれる過程と、その意味付けを、アリストテレスの倫理想を用いて解いてきた。ここで翻って、この「状態」について考えてみると、その前提にあるのは、障害者をもつ差異性に関する認識と肯定が、人々の間で先立ってとり行われているということである。そこで本節では、人々が差異性に気づき理解していく過程、すなわち、Difference-Affirmingに至るまでの経験と思考の過程について考察していく。

#### (1) 共生に対する認識論からのアプローチ

共生に関する研究は、これまで、法哲学、倫理学、障害に関わる諸分野からアプローチされている。法哲学では、例えば、井上 (1978) において、異質な他者との共生というテーマが論じられ、そこで提示された他者との対話を最重視する共生の在り方に対して、さまざまな応答がなされている (e.g., 最首, 1998)。倫理学の観点からは、医療や教育現場などの具体的場面で出逢う各個別の他者をケアし、他者からケアされるという関係について考えることから、さまざまな共生の在り方について検討する研究がみられる (e.g., 川本 [編], 2005)。さらに、障害分野の研究では、障害者差別解消法や障害者雇用促進法などに示される「合理的配慮 (reasonable accommodation)」に関する理論研究が行われるだけでなく、西倉・飯野 (2016) では、相手のニーズに耳を傾けることの重要性など、共生理念の実現のために必要な個人の在り方についても言及されている。

これまでの共生に関する研究では、共生理念の理解の仕方として、対話が重視されてきた (e.g., 川島・飯野・西倉・星加, 2016)。ここでの「対話」とは、簡略的に言えば、持続的な相互的やり取りのことである。しかしながら、共生理念の理解の仕方は、他者との対話だけではないだろう。例えば、障害をもつ人と実際に対面し、その人の佇まい、振る舞いや仕草、あるいは、表情、視線、肉声を肌で感じることで、知らず知らずにもっていた障害者に対する自分の固定観念に内省的に気づくことがある。同様に、対話という持続的やり取りではなくても、障害者からの事前の予想を超える応答が、自分のこれまでの考えに内省を迫り、自分がこれまで考えてこなかった事態について想像するよう触発し、他者との差異を差異としてはっきりと意識するようになることがある。このような事例は、自分と異なる他者と対面し、じかに関わる経験には、他者と持続的な対話をするとは別の、



他者との差異性を認識する在り方があることを示唆している。そして、このような差異の認識の在り方は、共生理念を、各個人の具体的な経験に根を下ろして理解することにつながると思える。

本節では、対話とは別の、異なる他者と対面し、関係を紡いでいく経験における、他者との差異性の認識の在り方を検討していく。これは、共生の経験における認識論的な観点からアプローチする、応用認識論の研究と捉えられる (cf., Coady & Fricker, 2016)。この研究の意義は、第一に、障害者との共生理念の理解について、対話とは別の認識の在り方に焦点を当てることである。今後、法律の整備などによる共生理念の社会的実現だけでなく、各個人の経験に根を下ろした共生理念の理解の広がりが必要になると思われる。このような理解は、障害者とじかに対面する経験を通じた認識の在り方に関わっているように思われる。第二に、当事者としての障害者の経験や考え、感情の伝達と、それに対する当事者以外の人々の理解の在り方に焦点を当てることである。異質な他者が共に生きる社会の実現のために、当事者が自分の経験や感情を当事者以外の人に伝え、当事者以外の人々がそれを理解する必要がある。そのためには、ここで「伝える」とか「理解する」と言われていることが、そもそもどういうことなのかを考えなければならないだろう<sup>14)</sup>。

## (2) 差異に対する反省的気づき

対話とは別の、異なる他者と対面し関係を紡いでいく経験における、他者との差異性の認識の在り方には、次の異なる二つの在り方があるように思われる。一つ目は、差異に対する反省的気づきであり、二つ目は、差異に対する(非反省的)感受性である。

まず、差異に対する反省的気づきについて、現時点でのラフなスケッチを与えておこう。差異に対する反省的気づきとは、簡略的にいえば、障害者とじかに関わることで、自分の以前の考えに反省的に思い至り、それを意識する、ということである。ここで「じかに関わること」には、その障害者との対話が含まれているかもしれないが、その場合でも、必ずしも、相互の言語的やり取りでないかもしれない。同様に、じかに関わることには、対話といえるほど相互での言語的やり取りをしなくても、身振りや目線や表情の変化など何らかの仕方での応答を得る場合も含まれる。

このような差異に対する反省的な気づきは、自分のもっていた以前の考えについて熟慮することを可能にする。それは考えを改めたり、変更したりすることにつながるだろう。例えば、「障害者のリアルに迫る」という大学のゼミに参加して、ALS(筋萎縮性側索硬化症)患者の岡部宏生氏の話聞いた学生の事例をみてみよう。岡部氏は、人工呼吸器を用いており、耳は聞こえるが、話すことはできず、そのため、わずかに動く唇の形の変化と目の瞬きによって、母音と子音の組み合わせを介助者に伝え、他者とのコミュニケーションを図る。ゼミで岡部氏とじかに関わった学生の一人である佐藤万理氏は、次のように述べている。

岡部さんに「生きる意味ってなに？」なんて軽々しく聞いていいんだろうか。私たちは、岡部さんにゼミの方針を語った。「障害者という大きなくくりではなく、個人が何を考え、どう生きづらさを感じているのか、知りたいんです」そんな言葉は、岡部さんを前にするとずいぶん軽く聞こえた。(中略)

岡部さんは、神様じゃない。生きることはもっと生々しいものなのかもしれない。岡部さんは授業中、生徒からの「生きる意味とは何か」という質問に対して、「生きることを選んで

から、生きる意味を考えるのです」と答えていた。岡部さんを前にすると、生きるか死ぬかの選択を迫られていない自分が、「生きる意味」なんてまじめに考えているのがくだらないことのように感じる。岡部さんは、自分で、自分の生死を選んだんだ。(野澤 [編], 2016, 62-63頁)

生死の選択や生きることの意味に関する、岡部氏との差異に対する内省は、佐藤氏に、自分のもっていた以前の考えについて改めて考えほぐすことを促しているようにみえる。

しかし、ここで認識論的にみてより重要なのは、私たちは以前にもっていた考えに、いつでも初めから、反省的にアクセスできるわけではない、ということである。私たちがあつた人種や集団に対して、抱いている信念のことは、「固定観念」といわれる (e.g, Fricker, 2007)。卑近な事例では、「日本人は時間にうるさい」といったものが挙げられるだろう。こういった固定観念は、例えば自分で嫌だと感じている性格など、潜在的には反省的に意識できる認識論の状態にあるものの、簡単に意識に上らせることができるものではないものも多くある。障害者に対しても私 (あるいは、私たち) は、そのような種類の何らかの固定観念をもっていることがあるだろう。先ほどの引用で、毎回のゼミでのゲスト講師の障害者とのやり取りにより、自分のもつ固定観念とそれに起因する感情などの「リアルに迫る」というゼミ方針に賛同し、生死の選択や生きることの意味に関するリアルな考えと感情を、勇気をもって告白している佐藤氏の引用でも、そのことが示唆されているように思われる。

実際、固定観念に反省的に気づくためには、その固定観念に関わるインパクトのある出来事が私たちに生じなければならないことが多い。では、それは、どうしてなのだろうか。この問題の答えの前に、このような固定観念は、たしかに道徳的な観点からは、「差別 (discrimination)」といわれるような内容が含まれていることもあるだろうが、今は道徳的価値の問題は措く。以下では、固定観念に対する認識論の観点に話を絞ろう。

認識論的に重要なのは、固定観念は、私たちが無意識のうちにもっているという意味で、非明示的 (implicit) なものがあるということである (e.g, Madva, 2016)。非明示的な固定観念は、その信念をもつ当人がその存在に気づいていないのだから、その人が意図的にそれに向けて反省的注意を向けることができるものではない。このことは、私 (私たち) のもつ障害者に対する非明示的な固定観念にもあてはまるだろう。

このことを考えると、障害者とじかに関わるという経験は、障害者に対して私 (私たち) がもつ固定観念を解きほぐすきっかけを与えるという意味で、認識論的に重要であるといえる。もちろん、現代において私たちは、大学の授業や政府の政策を通じて、「障害者とのインクルシブな社会を実現するために、他者との差異や私たちの多様性を尊重すべき」ことをすでに知っている。合理的配慮についても、私たちは書籍やメディアを通じて、どのような内容なのかを知ることができる。井上によれば、共生とは「共生は異なるものとの共生であり、差異への権利と対等者としての承認要求を統合する企てであつて、被差別者の「同化」とは根本的に異なる」(井上, 1998)。信頼できる事典における説明を読むことで、共生に対する一つの考え方に関する確実な知識は増え、私たちの固定観念は減るとはいえるかもしれない。

しかし、障害者に対するこのような知識は一般的なものであり、没文脈的なものである

のに対して、障害者とじかに関わることで内省を迫られ、気づかされることは、障害者一人ひとりの考え方や異なる個別的な経験であり、その都度の相互の関わりの中から初めて生まれてくる具体的なものである。再度「障害者のリアルに迫る」という大学ゼミで、触法障害者の話を聴いた別の学生の事例をみてみよう。ゼミで触法障害者の2名の話をしかに聴いた学生の一人である氣賀氏は、ゼミ後に、次のように述べている。

授業では実際にその触法障害者の2人から自らの人生について聞き、直接話す機会があった。(中略) 訪問者の口から出てくるのは、僕の想像を超えた厳しい人生だった。厳しいと言ったらそれまでだが、生きるか死ぬかという問題に向き合ったことがない自分には、なんだか物語の中の話にしか聞こえなかったのだ。

ただし、そういった人の人生談のようなものを、本を買って読むこととこのゼミで決定的に違うのは、その人たちの「顔」が現実世界で確認できたことだと思う。何かについて考えたり感じたりするときには、やはり人間の「顔」を思い浮かべられるかどうかで全く話が変わってくる。「顔」を知れば、自分にとって遠かった犯罪や知的障害のことについて、これから目を背け続けるのは難しいと思う。ずっしりとして重たい記憶として、脳の中に堆積し続けるからだ。(野澤 [編], 2016, p. 116)

氣賀氏は、これまでの自分に馴染みのない障害者の話を聞いて、自分では無縁の物語のように聞こえたと素直な感想を寄せる。しかし、そのような話を障害者からじかに聴くことと、辞書や教科書などを通じて知ることと決定的に異なる点として、「顔」と表現される、1人の障害者という人に触れることで、今後の障害者に対する接し方や問題意識が変わると述べている。

では、「顔」をもつと言われる障害者と自分との具体的・個別的差異に気づくといわれる時、その差異とはどのようなものなのだろうか。現時点では、この問題に対する明確な答えは出せない。他者との差異に気づくことには、相手と共通なことも反省的に気づき直すというプロセスが含まれると思われ、このことが正しいならば、「障害者との(具体的・個別的)差異を知ることがどのようなことなのか」を明確にするために、「自分とはどこから何が違うのか」を知るとともに「それほど違うわけではなく、自分と共通のものがたくさんあるのだ」ということをも深く納得しなければならないように思われる。ここで、障害者と健常者との共通性ではなく、相手の障害者と「自分」との共通性という、具体的・個別的共通性が出てきており、今後の研究では、この具体的・個別的差異性と共通性について明らかにする必要があると考える。

### (3) 差異に対する(非反省的)感受性

次に、異なる他者と対面し、関係を紡いでいく経験における、他者との差異性の認識の在り方の二つ目は、差異に対する感受性である。

差異に対する反省的気づきだけでは、他者との差異性の認識の在り方として不十分であると考えられる。差異に対する認識の場面には、実際に他者と関わることで、それ以前の固定観念などを解きほぐして差異に気づく場合と、まだ実現していない他者と関わるに際して、その他者と自分との差異に敏感になる場合がある。これまでの議論は、他者と関わったあとの前者の場合であり、そこでは反省的に気づくことの重要性が論じられた。しかし、未来において初めての他者と関わる時、私たちはいつも反省的に気づくという仕方

他者と自分との差異を認識しているわけではない。例えば、障害者とじかに対面することで、一度、障害者に対する固定観念に内省的に気づいた者は、それ以後、初めての障害者と関わる際にも、内省しなくても、その障害者のニーズや不自由さについて想像するよう触発されるという意味で、障害者と自分との差異に敏感になる、ということがあるだろう。

このような事例があることから、個人の体験の折り重なりにより、障害者と自分との差異に敏感になるかどうかという点で、反省的気づきとは別の、認識の在り方があると考えられる。このような認識は、自分と異なる他者に対面することで無意識のうちに発動し、活性化することで、私たちが内省的な熟考や想像へと導いているように思われる。その意味で、差異に対する敏感さとは、私たちの反省以前の、感覚的認識であると思われるが、現時点で、この敏感さには感受性が関わっていると考えている。そこで以下では、このような感受性を「差異に対する感受性」と呼び、これがどのような認識論的機能を果たしているのかを検討する。

感受性による差異の認識には、「差異がある」ことの認識と「差異の具体的内容」の認識という二種類があるように思われる。差異に対する感受性とは、差異があることに対する認識である、というものである。初めての障害者と関わる。まだどんな違いがあるのかはわからない。考え方やニーズには自分では予想もできないものがあるかもしれない。それでも、とにかく、違いがある。感受性はそのことを反省的に考えるよりも先に活性化させ、私たちが反省する以前に、私たちの構えをつくってくれるのに大いに役に立つ。

差異があることに対する感受性は、具体的に差異が何であるのか、という差異の具体的内容に対する感受性とは異なる。西倉（2016）は、異質な他者との共生という文脈において、それ以前には考えられなかった事態が考えられるようになることの重要性を強調する。たしかに、反省的な気づきにより自分の固定観念に思い至り、それについて考えをめぐらすことで、それを緩め、障害者の状況を想像しようと促されることがある。しかし、それ以前には考えられなかった事態を考えるという意味での想像は、障害者の文脈に関わらず、容易にできることではないように思われる。むしろ、初めての障害者と関わる時には、具体的に違いを予測することもできないところに、「異質な」とか「異なる」といわれる時の他者性があるのではないか。感受性は、まったく自分では予想していない違いであっても、「そのようなことがあるのか」と反省的に想像することへと導くための、受け入れる構えをつくってくれる。このことの認識論的意義は大きいと考えられる。

次年度の研究では、差異の存在に対する感受性に関して、さらに議論を深めていく。また、人々が障害者との差異性を認識し、そのことが、人々を差別意識ではなく共生理念へと向かわせるという心性メカニズムは、どのようにして作動するのだろうか。こうした論点も今後の課題である。

#### Ⅳ 障害者雇用を拓く社会および企業における思考と実践

##### 1 障害者アスリートの雇用促進と生じうる逆理——トリクルダウン仮説の検証<sup>12)</sup>

ここまでは、障害者が働くことの意味と社会的包摂について、理論面から論ずることを試みた。具体的には、「活躍する障害者の姿が具体的に示される」という状態が導かれる過程とその意味付けと、人々が障害者の差異性に気づき理解していく過程を、倫理思想および認識論を援用して検討した。ここからは、障害者雇用促進の道筋が拓かれていく過程に

ついて、実証的に検討していく。本稿は冒頭で、障害者の雇用と差別の問題に取り組むためには、機会の平等だけでなく、結果の平等の実現にも目を向ける必要があると指摘した。ここで想定するのは、活躍する障害者の数をまず増やし、「よい結果」を蓄積することによる、人々の中にある差別意識の希薄化とさらなる雇用拡大という循環の創出である。しかし、日本のみならず各国において、雇用の促進はたやすいことではない。本章では、社会や企業組織におけるどのような思考と実践が、障害者雇用を円滑に推し進めるのかについて考察する。

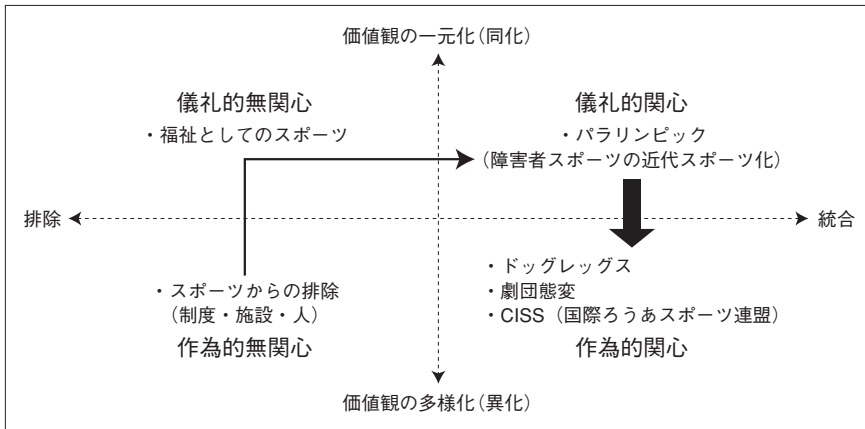
(1) 障害者スポーツにおけるアスリート雇用

2020年東京オリンピック・パラリンピックの招致が決定した2013年以降、障害者スポーツにおける「アスリート雇用」という言葉がみられるようになった。JOC（日本オリンピック委員会）が行う就職支援制度（アスナビ）では、2014年8月からパラリンピック選手の登録も可能になり、関心をもつ企業が増えている。こうした、アスリートと企業のマッチングに取り組む団体は「アスナビ」の他にも存在するが、その多くはロンドン・パラリンピック前後に運営を開始している。またこうした動きは、2020年に向けて活発化していくと思われる。

雇用という結果をある程度達成し、活躍する障害者の姿を具体的に示していくことを考えるならば、急速に進展しているアスリート雇用は、普通に考えれば、先駆的な事例といえるだろう。ここからロールモデルをつくり、障害者雇用を加速させるという道筋が想定できる。だが、障害者アスリートの雇用と一般的な障害者の雇用とでは、大きく異なる点がある。例えば、障害者スポーツの場合、「障害」の明示化はすでに行われている。また、それが「障害」であることが、各種競技団体その他の関係諸団体によって認定されており、そのことこそが、障害者スポーツの参加資格となっている。したがって、入職時には、当該障害者アスリートの障害と能力（何ができるのか）については明白に示されている。そのために、マッチングと定着の問題が比較的少ないと考えられる。

また、障害者アスリートと一般の障害者とは、社会的な認識においても、さらには当該者間においても、大きな隔たりがあり、障害者アスリートの特殊性ゆえに、その雇用を一般化することは難しいと考えることもできる。図2は、障害者スポーツに関する認識、もしくは関わり方についての類型を示したものである。障害者一般においては、パラリンピ

図2 障害者スポーツに関する認識の4類型



ックは健常者の価値に同化し過ぎていると考えられ、その関心は儀礼的なものでしかない。一般の障害者はパラリンピアンを、自分たちとはまったく違う異質なものと捉えている場合さえある。

本節では、1) 2020年に向けた障害者アスリートの雇用の活発化は、障害者雇用一般にとって、あるいはまた、障害者アスリートにとって、望ましいあり方とすることができるのか、また、2) アスリート雇用がロールモデルとなり、その経験蓄積が障害者一般の雇用を促進する道筋となるのか、すなわちトリクルダウンは起こりうるのか、という問題について検討する<sup>13)</sup>。

## (2) アスリート雇用の事例

JOCの公開データによると、2016年リオパラリンピック日本代表の全選手132名中、88名が企業に雇用されており、他は学校14名、NPO5名、社会福祉法人等10名、公務員5名などとなっている<sup>14)</sup>。多くの人は何らかの組織に雇用という形で所属していることになる。アスナビによれば、「企業と現役トップアスリートをマッチングする」ことを目的とし、「安心して競技に取り組める環境を望むトップアスリートと、彼らを採用し応援することで、社内に新たな活力が生まれることなどを期待してくださる企業との間に、Win-Winの関係を築いていく」ことを目指しているとしている。アスナビのアスリートを雇用する論理とは、「社内への一体感の醸成」「社員士気の高揚」「企業の認知度」「社会貢献度」であると考えられる。

また、障害者アスリートの求人情報・雇用支援を行う「つなひろワールド」は、障害者アスリート雇用によって、企業に多岐にわたるメリットが生まれるとし、宣伝を行っている。例えば以下のような具体的な利点を紹介している。「雇用を通じて障害者アスリートの活動を支援し、それによってユニフォームに縫い付けられた企業ロゴがメディアに捉えられる機会も増える。世界における障害者スポーツの地位は高いことから、世界的な認知拡大も期待できる。社内に新しい風を吹き込み、ダイバーシティが高まり、社員のモチベーションも上がる」。まとめると、「スポーツ文化への貢献」「企業露出の増大」「社内への一体感」が主要な売りとなっていることがみてとれる。それでは、受け入れ側の企業がどのような論理によってアスリート雇用を行っているのかをみてみよう。

### 1) SMBC日興証券株式会社

「当社では以前から障がい者雇用に取り組んでおり、健常者と同じ業務を担っていただける、主に内臓疾患の方を中心に雇用してきました。ところが、時代とともに法令も変わり、障がい者雇用が義務付けられる対象企業も広がりました。そうになると、今後、当社が雇用してきたような方たちの採用は難しくなるのは明らかです。そこで、新しいことに取り組む必要があると考えました。一方で、社内の障がい者雇用にまつわる認知度の低さにも問題を抱えていました。本来、障がい者雇用は、人事だけではなく会社全体で取り組むべきものにもかかわらず、当社の場合、内臓疾患の方を採用していたため、同僚が障がい者手帳を持っていても気づいていない、そもそも法定雇用についても知らない社員がほとんどという状態だったのです。そこでまずは障がい者雇用について知ってもらおうと、「障がい者雇用の見える化計画」を企画し、特例子会社となる「日興みらん」の設立と同時に障がい者アスリートの雇用を企画・立案しました。スポーツには、スポーツをしている人だけではなく、それを観ている人も感動や一体感を覚えるという不思議な力がありますよね。この企画を起爆剤に、当社

のチームワークやロイヤリティを高め、それが本業に還元されることを期待していました」  
(つなひろワールドHPより)

## 2) BNPパリバ証券株式会社

「2013年当時の当社の障害者雇用率は法定値を下回ってしまっていて、2年間の経過観察期間を経て、達成できないと社名公表などのペナルティが課せられるという状況でした。当社は外資系企業ですので、第一に英語ができる方、できないとしても英語に対してアレルギーがない方というのが絶対条件になります。しかしそうなりますと、対象者の数は非常に限られてしまい、なかなか採用者数が増えません。どうしたら雇用率を達成できるのかと頭を悩ませていたところ、つなひろワールドさんを知りまして、9月にセミナーに参加させていただきました。一般社員ではなく競技活動に専念するプロフェッショナルアスリートとしてでしたら、英語力は気にせず採用できて法定雇用率を達成できる上に、その選手がパラリンピックなどの大きな大会に出場すれば企業のPRにもなるというのは、大変魅力的に映りました。もともと当社はテニススポンサーとして世界的な大会の開催を支援してきた歴史があり、2016年5月に東京・有明コロシアムで開催されたワールドチームカップ車いすテニス世界国別選手権でも冠スポンサーを務めさせていただいていますから、一般的な企業より障害者スポーツ採用に対するハードルは低かったかもしれませんね。さまざまな形態での障害者雇用を検討するうえで、労務管理がボトルネックとなっていたのですが、そこもプロフェッショナルのつなひろワールドさんが担ってくださり、当社は人件費などを負担すればよいというシンプルさもありがたかったです」(つなひろワールドHPより)

以上から明らかとなる企業における障害者アスリートの雇用の目的と論理は、法定雇用率の順守、一般雇用とは一線を画し、求める資質・能力が異なること、企業PRといった対外的なイメージづくり、社内メンバーの凝集性などであり、障害者アスリートの通常業務における職業人としての活躍は、雇用のための要件には入っていない。

もう一つ、障害者のための就職・転職を支援する会社「エランシア」の障害者アスリート雇用に関する記述をみてみよう。ここには、「障害の有無にかかわらず、社会の対等な構成員として自己選択と自己決定権の下に、社会のあらゆる活動に参加、参画し、社会の一員としてその責任を分担することが理想である」と書かれており、そのうえで、「障害者がスポーツを通じて社会への参加、参画ができるよう社会が支援していくことが求められる」という趣旨が記されている。障害者アスリート雇用は、スポーツへの参画を実現するための、支援の一つのあり方だとする姿勢が示されている。

### (3) 雇用の論理のねじれ

アスナビが掲げるアスリート雇用の趣旨においては、当該アスリートの、職業人としての能力と、働き手としての活躍は、「アスリート」という局面を出ることはない。そして、企業側の雇用の論理には、かなり直接的な「法定雇用率重視」がみられる<sup>15)</sup>。ここでのキーワードは、「社内の一体感の醸成」「社員士気の高揚」「企業の認知度向上」であり、障害者アスリートの雇用で使われている論理・機能の説明は、1990年代半ば以降に大量に廃部に追い込まれた「企業スポーツ」「実業団」の論理とまったく変わらない。このような論理は、企業の社会的責任のみの追求であり、社会性と経済性の連鎖はない。企業がフィランソロピーとして障害者アスリートを雇用した場合、雇用持続性という点で今後問題が生じる可能性は大いにあるように思われる。また、このような雇用の論理は、「障害者の雇用義

務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること」を求める法の目的と合致するのだろうか。

障害者基本計画（第三次）は次のように記している。「障害者施策は、すべての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるという理念にのっとり、すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指して講じられる必要がある。このような社会の実現に向けて、障害者を、必要な支援を受けながら、自らの決定に基づき社会のあらゆる活動に参加する主体としてとらえ、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるよう支援するとともに、障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的な障壁を除去することが必要である」。

アスリートとしての寿命は多くの場合短い。障害者アスリートの真の意味での社会への包摂、共生社会の実現という視点をもつならば、現行のアスリート雇用は、当事者にとって、また社会にとって、どのような意味付けが可能となるのだろうか。また、進展はしているが一般の障害者雇用とは大きく異なるアスリート雇用は、一般障害者の雇用促進のためのロールモデルとなり、トリクルダウンは実現するのであろうか。さらなる事例調査、ヒアリング調査を得て検討していきたい。

## 2 障害者雇用におけるマッチングとリテンション——「すりかえ合意」による労働力均衡仮説

以上では、障害者雇用を推進していく企業の可能性を、近年著しく進展している障害者アスリートの雇用事例を参照し、検討することを試みた。つづく本節では、当事者の就業行動に焦点を当てる。役割を担い活躍する障害者の数を確実に拡大していくためには、障害者雇用におけるマッチングとリテンション（継続的な就業と定着）が円滑に行われていく必要がある。はたしてどのような思考と実践が、これを可能にするのか。先駆的に差別禁止法を制定し、また、日本と同様に、障害者の雇用促進を社会政策として重視している英国の事例に当たり、探索していく。

### （1）限られた雇用機会の分配：日本の高齢者雇用研究からの知見

障害者雇用と同様に、あらゆる国々が直面している重要課題に、高齢者の雇用問題がある。両者に共通するのは、社会的要請は高くとも、雇用促進は企業にとって困難であり、現状では、就業を希望する者全員が雇用されるわけではないということである<sup>16)</sup>。つまり、高齢者および障害者の労働市場においては、労働供給が労働需要を常に上回っている。このことは、雇用・不雇用をめぐる選抜が、明示的あるいは暗示的に行われていることを意味している。雇用促進に向けて今後さらなる企業努力が望まれるが、しかし、全員雇用が難しい現状においては、一定量の雇用不継続者が出現することを念頭に入れて、せめて雇用・不雇用の選抜に伴って生じうる摩擦を最小化、もしくは回避し、労使間・労働者間のコンフリクトを生じさせないようにすることが望まれる。職場のコンフリクトは、当事者間に留まらず、全従業員の士気低下や職場の雰囲気悪化を招く。よってこれを避けることは、経営活動上の課題でもある。

ここで、どのような場合に選抜における摩擦が回避されていくのかを、高齢者雇用の事例を用いてみたい<sup>17)</sup>。企業側が当該定年到達者を雇い続けたいと思っているならば特段問題はないが、企業側が積極的に雇いたいわけではなく、そのことに本人も気づい



ている場合、事態は少々複雑になる。

日本企業では、全社を通じて行われる異動・ジョブローテーションが一般的だが、この人事慣行には、配置調整や人材育成という目的以外に、重要な副次効果がある。従業員たちは全社を異動していく中で、企業のもつ価値観や望まれる仕事のやり方、達成水準といった、その企業固有の評価尺度を認識していく。そのため、この評価基準に照らし合わせて、自身の人材価値や組織内での立ち位置に徐々に気づくこととなる。加えて、キャリアの節目などに行われるセミナーやカウンセリングの際に、培ってきた知識や能力の棚卸しが求められ、これを機会として、雇用継続後の働き方や可能性について認識していく。

このように日々施される人事管理を通じて、定年を間近に控えた従業員たちは、業況や職場の雰囲気、就業条件を鑑みながらも、自分が真に企業から求められている人材なのかどうかを自己診断することがある程度可能となっている。もし企業が積極的に自分を雇用継続したいわけではないと察知した場合には、自分の真意をすりかえて、周囲からも期待されている二次選択（引退）を受け入れ、さらには主体的にそれを選択し、引退に合意していく。こうした「すりかえ合意」によって、自発的に引退する人々が一定量出てくることになる。

一方、雇用継続か引退かの他に、他社への転職という選択肢もある。高年齢期の転職は難しく、自発的に希望する人は稀であるが、企業が定年到達者全員の雇用継続に難しさを抱える中で、一部の人が他社へと移動していくことが期待されることはやむをえない。

転職者と雇用継続者の価値観と行動を比較分析すると、転職者にはある種の特徴があることが明らかとなっている。1) 転職者は組織において「弱い埋め込み」状況にあることが多く、組織関係よりも職務に対する関心が強い、2) さまざまな出来事に対して敏感に反応し行動を起こす「過反応性」という特性があり、転職者は日頃より組織関係に依存的でないがゆえに、本来ならば組織全体で受け止めるべきさまざまな出来事をより個人的なこととして受け止め、情動的に反応する傾向がある。

このような「弱い埋め込み」や「過反応性」という特性が、自己選別と同様に、全社的な人事異動やジョブローテーション、キャリアセミナーやカウンセリングを通じて、徐々に本人と周囲に気づかれていき、当該者を転職という意思決定に接近しやすくさせている。転職者は職務能力の面からみても、転職を実現できる力量をもっている。本人もそのことを知覚している。そうしたことから、当初は自発ではなかったはずの転職という意思決定は、最終的には自らの主体的意思決定として選択されていくこととなる。つまり、本来は従来企業で働き続けたくとも、自分が望まれてはいないと予見した場合には、自分の真意をすりかえて、周囲からも期待されている二次選択（転職）を受け入れ、さらには主体的にそれを選択し、他社への転職に合意していく。こうした「すりかえ合意」によって、自発的に転職する人々が一定量出てくることになる。

しかしなぜ、雇用機会をめぐって正面切って闘うことなく、人々は「すりかえ合意」によって身を引いていくのだろうか。本来的には誰もが、必要とされ続ける有用な人材であり続けたいと願い、また、生涯所得を極大化したいという野心をもっている。しかし人々は、そうした原初的な野心をもつ一方で、胸中の公平な観察者によって道徳判断を下す正義の感覚と、他者に思いを馳せる同感の心をもっている。たとえ働き続けたいと願っていても、経済情勢や職場の状況のみを、就業機会がすべての人に拓かれていないことが明ら

かであるならば、己の野心ではなく、自分が属する組織を運営している基本ルールに従うことになる。つまり、正義の感覚と同感の心を備える人々は、定年以降の限られた雇用機会が誰に与えられるべきかという分配原則を理解し、これに抗うことはできない。なぜならば、長期にわたりその企業で勤め上げ、人事管理を施される中で、選抜において適用される原理を人々は相互に承認しており、これを公正とする考えが、人々の心性に備わっているからである。

## (2) 障害者の就業における「すりかえ合意」：英国の事例

以上、日本の高年齢者の就業行動をみてきた。次に、英国の障害者の事例にあたり、このすりかえ合意という行動の普遍性について検証したい。

英国をはじめとする欧米諸国は、日本よりも先駆的に、障害者のソーシャル・インクルージョンに取り組み、働く意欲をもつ障害者の雇用促進を制度的に整えてきたといえる。例えば英国では、1995年の障害者差別禁止法によって、障害者が雇用機会にアクセスすることを容易にするために、雇用主に対して具体的に差別解消への対応を求め、また1997年には、労働党政府が障害者の労働参加をさらに推し進めるために、「New Deal for Disabled people (障害者のための新社会経済政策)」を打ち出している。この頃に強調されたことは、「employment-based welfare」「welfare-through-work」という考え方であった。しかし、すでに述べた通り、障害者雇用が促進されることはなかったことが指摘されている。つまり、英国においても障害者雇用の実現は厳しく、就業希望をもつ人が就職できる確率は決して高くはない。日本と同様に障害者の雇用機会は限られているといえよう。これを前提として、以下では二つの事例をみていく<sup>18)</sup>。

A氏は、障害者用の車椅子やスクーターなどのモビリティ商品を扱う会社で販売、経理に従事している。高度(70~94dp)から重度(95dp以上)の間の聴覚障害をもち、補聴器と読唇によって会話が可能となっている。障害は生後4ヵ月で発見され、1歳で補聴器を着用した。A氏の家庭は典型的な中流家庭で、子供の教育に熱心であり、幼少より確実にさまざまな支援を引き入れ、万全な教育体制を築いていた。プレイグループ(非公式的な保育園)の時から支援者が付き添い、小学校では難聴教育の先生が週1回来て、周囲への聴覚障害への理解を促す教育も行われていた。集音のために天井を低くしたり、床にカーペットを引く工事も、州の教育委員会の手配で行われた。A氏が小学校に進学する数年前、今から25年ほど前までは、聴覚障害児特別寄宿学校に通わせるのが州の方針であったという。現在ではどのような障害児も普通学校を希望する自由がある。しかし、中学と高校については、両親は聴覚障害特別学校に進学させることを決めた。普通学校ではやはり教師補佐がついても、授業についていくことが難しかったからだ。中学と高校は寄宿学校で、少人数制での聴覚障害児用の授業であり、かつ専用の教師補佐が常時いる環境で、十分な勉強ができたという。高校卒業後は大学に進学して経営学を専攻した。だが、講義内容の記載係がついていたものの、それだけでは授業についていくことは難しかった。大教室での立ち講義では、マイクから補聴器に音を届けるための装備もなく、読唇も難しく、授業の7割はわからず、結局二年次の終了とともに退学し、継続教育カレッジに入学し直し、distinction(最優秀)を得て卒業した。

最初の就職はホテルの在庫管理であった。この学校の近くのホテルで働く友人の口利きで面接を受け、決まった。しかし半年後に経営悪化に陥り、整理解雇されることとなった。

その後半年以上にわたって就職活動をしたが、再就職先をみつけることは難しかった。ここで特記すべきことがある。聴覚障害が発見されてからすぐに、専門家から聴覚障害専用の教育を施すことを告げられ、その後、最高の支援を受けてきた。しかし、就職活動については、A氏は誰の力も借りず独自に行っていた。学校のキャリア・アドバイザーや州や市の雇用アドバイザーの協力を得ることができたはずである。なぜそれをしなかったのか。日本ではA氏と同水準の聴覚障害者との会話はかなり難しいが、A氏はそれが成立する口頭会話スキルと読唇を習得し、ほぼ一見して健常に等しいものと理解されがちであり、本人もそう思っていたに違いない。したがって、A氏も障害者としてではなく普通の就職活動を行おうと試みたと思われる。しかし、普通学校に通った小学校、そして大学では、補聴器や読唇や教師補佐では不十分で、大学に至っては退学せざるを得なかったのも事実であった。雇用アドバイザーや就業支援員に助けを借りれば、これほど長期の失業を経験することなく、良い就職先をみつけることができたであろう。しかしA氏の就職活動方法には、障害者という枠にはめられたくないという静かな反発精神が窺える。

しかし最終的には家族のついでで、障害者用品の会社に就職することとなった。A氏はこれを素直に受け入れ、今も働いている。会話の中で、「聴覚障害の友人が聴覚障害産業に聴覚障害者同士のつながりの中で就職した。それは自然な形で就職ですね」と述べていた。もう障害者枠での扱いにはわだかまりをもっていないようであった。

続いてB氏は、大手の大型総合スーパーで、主に衣類を担当するフロア店員をしている。発達障害の疑いありと診断されたのは4歳の時であった。GCSE (General Certificate of Secondary Education: 中学卒業レベル [14～16歳] の全国共通試験) を数科目受験し、合格したが、Sixth Form (高校3年レベルの大学進学クラス) には行かず、継続教育カレッジに入学した。ここでは生活訓練を含む基礎コースの他に、職業上求められるスキルを修得するコースや趣味や興味に則したコースが選択でき、B氏はITと演劇を学んだ。学校では市による障害査定に応じて教師補佐が就学を補助する。ここで重要なことは、そうした支援は、学校や市役所、州役所、Social Services (社会福祉課) などに能動的に働きかけ、手配をお願いすることで実現することが多く、それをする家庭の障害児と、しない家庭の障害児とでは社会生活に大きな差が生まれるということである。障害を抱え、日常生活もままならないものの、そのことが正しく認識されず、放置され、後に犯罪に繋がるケースもある。B氏の家庭では、いかにして必要な支援をB氏に導くか、そのための情報収集と諸活動に多くの労力を費やし、B氏の母にとってそれは闘いの人生であった。

18歳になりJobcentre Plus (職業安定所) に登録し、手当を受けながら、就業支援員の付き添いを最大限に活用して職探しを開始された。B氏は、パブやバーでの仕事を望んでいた。さまざまなお客さんと粋な会話をしながら、ビールやカクテルを提供することに憧れを抱いていたからだ。しかしB氏の障害を考えると、それは明らかに難しかった。雇用アドバイザーや家族は、B氏がお酒を飲めないことやお酒の種類をあまり知らないことなどを引き合いに出し、またパブに連れて行っては、そこはB氏を悩ます騒音で一杯であることを気づかせようとした。しかししばらくすると、またバーでカクテルをつくることを夢見てしまう。しかしB氏は、自分がどういう態度をとらねばならないのかを最終的に理解した。会話の中でこの頃の話が出ると、必ずB氏は同じ口調で、同じことを言った。「お酒の種類などをあまり知らないことに気づいて、だからバーはあきらめた」。B氏は自分が

障害をもっており、一人では生きていけないこと、多くの人たちの助けと配慮によって自分の今の生活があることを頭のどこかでわかっている。何が自分にとっての最良となるのか。それを共に探し導いてくれるのは、家族であり雇用アドバイザーであり、支援者たちであった。

B氏は最終的に、現在勤める大型総合スーパーへの就職を決めることができた。仕事は基本的に週3日で、身体的・精神的な状況を鑑みて、店舗責任者と州の雇用アドバイザーとの間でこのシフトが決定された。同期で入社し、同じ店舗のカフェに配属された同じ障害をもつ友人は、3ヵ月で辞めてしまった。注文を受けて飲み物をつくり提供するという仕事は、実際にやってみると対人関係の問題が露呈することになったという。B氏自身はファッションフロアで、ゆっくりだが確実に職務範囲を広げ、今も働いている。職場の同僚や上司によると、大切な働き手という立場を確立していることが明らかであった。

以上でみてきたように、日本の高年齢労働者の雇用・就業において見出された「すりかえ合意」行動は、英国の障害者にも観察される現象である可能性がある。すなわちこの行動は、国籍や個人間レベルの違いを超え、人間の本質的な思考と行動とみなしうる可能性があると考えられるだろう。

### (3) 控えめで競争回避的な人間行動による労働力の均衡

日本および英国でみられる、高年齢者・障害者の「すりかえ合意」を通じた就業・引退・転職の選択行動は、我々の社会においてどのような意味をもつのだろうか。最後に、経済合理性とは真逆とも受け取れる、この控えめで競争回避的な人間行動によってもたらされる、障害者雇用への含意について述べたい。

日本の高年齢者の場合には、長期にわたる雇用関係の中で一貫した人事管理が施され、その過程で企業固有の評価尺度が認識されていき、この評価基準に照らし合わせて、社内における自身の人材価値や立ち位置が気づかれていくことが指摘された。これは、限られた雇用機会が誰に割り当てられるべきかという分配原則を、従業員たちが互いに理解することに繋がっていた。

一方、英国の障害者の事例では、就職前の学生時代において、就学のための人的・物理的支援に恵まれ、両親を含め、周囲の人々が手を尽くしてくれたというポジティブな認識をもち、また、職を得るまでの就職プロセスにおいて、自分が良い機会と支援に恵まれていたという感覚をもっている場合には、進路や就職先の選択、転職の決定において、周囲からも期待されている二次選択を受け入れ、また、主体的にそれを選択する、「すりかえ合意」に至っていることが見出された。

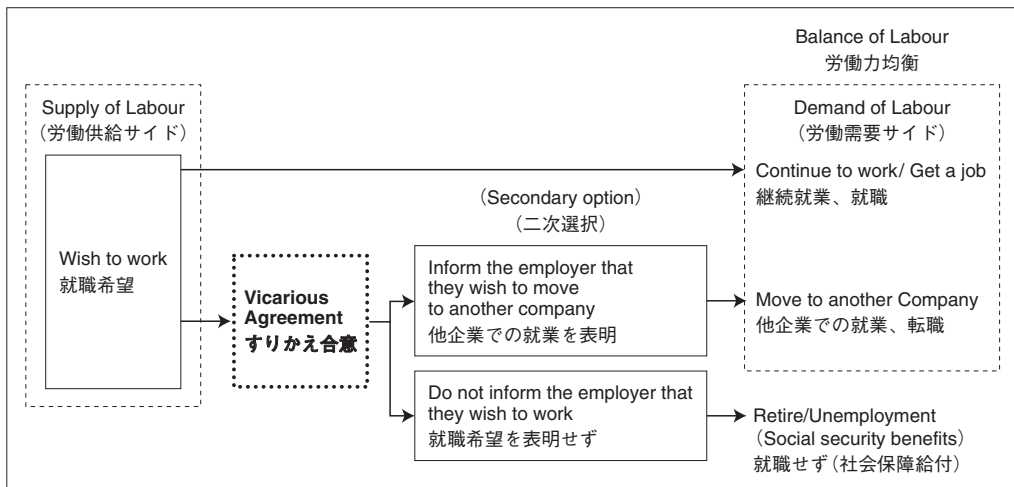
これらの日本の高年齢者、英国の障害者に共通することとは何であろうか。要点をまとめると、それは、職場、学校、家庭で「手を尽くしてもらってきた、自分は大切にされてきた」と実感しており、ここに至るまでの自身のキャリアに関する自己肯定的なイメージをもっていることである。そうした心性が、野心や利己心に基づく行動ではなく、公正理念やバランス感覚に基づく協調的な行動を導いていると考えられる<sup>19)</sup>。つまり、「すりかえ合意」の発動は、企業や職場、学校、家庭がどのように一人ひとりに向き合ってきたかということに強く関わっている。企業や職場であれば、人事管理が果たす役割はいうまでもなく大きい。従業員一人ひとりが、自身がもつ強みや弱みといった各人の特性、資質、能力を自分で理解していくためには、きめ細やかで長期的視点に基づく能力開発や人材育成

が必要とされている。当該従業員が入社した時点から始まる、計画的で意図的な人事管理によって、人々は自身のあるべき姿を知り、組織での立ち位置を知る。働く個人と企業側とが共にそのことを理解することで、双方にとって納得的な居場所が従業員たちによって見出されていくのであり、そのための丁寧できめ細やかな個別的な人事管理が求められているといえるだろう。

社会的要請は高くとも、障害者雇用促進は企業にとって困難であり、雇用・不雇用をめぐる選抜は現状では免れえないことを述べたが、このことは、すでに述べたように、障害者の労働市場においては、労働供給が労働需要を常に上回っていることを意味している。この点について経済学では、障害年金が得られることにより、障害者は労働よりも余暇を選択すると考えられてきた。したがって、年金水準をはじめとする給付条件が労働供給に影響を与えると、保障と就業の関係をみてきた。しかし、就業意欲をもつ障害者が多いことを念頭に置かなければ、労働の機会が得られないから社会保障の受給者（引退者・不業者）となるのであり、従来の職場で就業機会を得られないから、転職先、再就職先を探すのであって、企業での就業機会の状況こそが、より強く障害者の就業確率を左右し、労働供給を動かす要因となっている可能性を指摘できる。

このように考えると、ここでみてきた「すりかえ合意」は、各企業や各職場において、ひいては障害者の労働市場全体において、労働力均衡をもたらすメカニズムとなっているとみなすことができるだろう（図3）。しかも、限られた雇用機会をめぐって練り広げられる正面切ったの闘いや摩擦なしに、それが実現されていることになる。そればかりではない。「すりかえ合意」は、身を引いたすべての人を引退に導くわけではなく、次なる転職先、再就職先の探索を自発的に開始することを助けることにも貢献しうる<sup>20)</sup>。本来は最善策ではなかったとしても、結果的には新たに活躍する場を見出した人々がいるということは、障害者の労働市場全体での適材適所への再配置を促すメカニズムともなっていると考えられるだろう。そして、この控えめで競争回避的な選択行動が、もしも日本のみならず、国籍や個人間レベルの違いを超えた、普遍的な人間行動であるならば、あらゆる国々の労働市場を均衡化へと導く可能性をもっている。

図3 「すりかえ合意」と労働力均衡



(出所) 表1と同じ

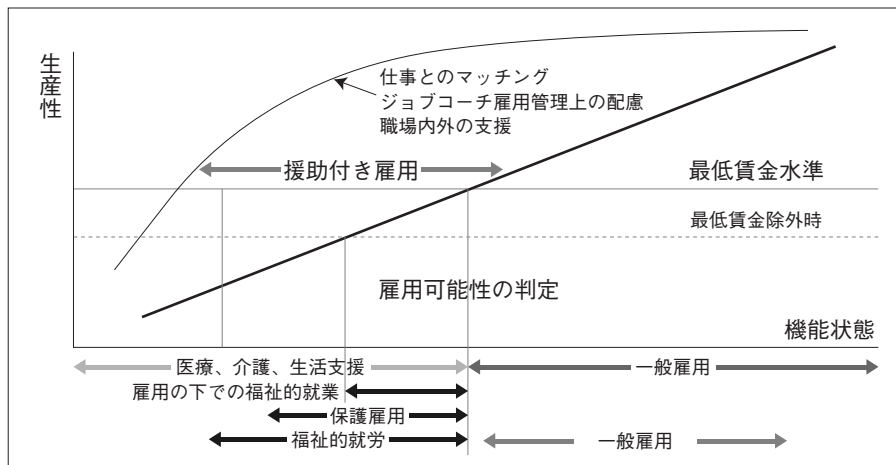
なお、この人間の本質的な行動であり、障害者の労働市場均衡をもたらす「すりかえ合意」は、就業・引退行動を発動させる源が、経済合理性や人間の原初的な野心や利己心だけではないということを我々に教えている。市場均衡のメカニズムについての支配的な学説は、個人の利己心に導かれた行動が、結果的に社会全体の利益となる全体バランスを導くというものであり、これは「invisible hand」と命名され、市場原理を説明する概念として用いられてきた。しかし、人々の行為の集合体である組織が持続継続体たりうるための組織原理は、むしろ、この「すりかえ合意」、すなわち、自分の真意や欲求を抑えて次善策を講じる、控え目で競争回避的な人間行動によってこそ説明できる可能性があるだろう。従来、社会政策や労働政策は、マクロ理論を適用し、マクロ視点で議論され策定される傾向があった。しかしながら、もし、「すりかえ合意」という組織原理が労働市場の均衡を導くとするならば、それは、組織における人々の思考、心理、行動というミクロの集積がマクロを形成していることの証左であり、最終的に本研究は、政策策定において、組織における人間行動を観察し、その特質を政策に織り込むことの重要性に言及することになる。

## V 次年度の調査研究と課題

上述の平成28年度の成果を踏まえ、平成29年度はこれを発展させる。議論を進める際に、障害者を社会に包摂していく雇用のあり方は、実にさまざまであることを念頭に入れる必要がある(図4)。そのうえで、扱うべき論点はいくつかある。

第一に、一般雇用とは一線を画す福祉的就労は、職業人として「働き活躍する」ことに含まれるのか。こうした就労において、企業組織のテロスを目指す活動との関係は、またプロの職業人との境界線は、どう捉えられるのか。第二に、一般雇用には包括されていないが福祉的就労の意味合いを含む特例子会社での就業は、雇用の量的な拡大に寄与し、結果の平等を実現するものである。しかし、働き活躍する姿をみせるという点で、障害者が集められ、就業する現場である特例子会社は、真に有効なのか。こうした雇用は、他者との差異性の認識と受容を体現するものとなりうるのか。第三に、先駆的事例とみなされる障害者アスリートの雇用が、一般障害者の雇用促進のロールモデルとはならないとすれば、

図4 一般雇用と福祉的就労



(出所) 清野絵「障害者雇用研究の現状と課題」第2回研究会報告(2016年8月)

その雇用は、社会においてどのような意味をもつのであろうか。「働き活躍する」ことに含まれるのだろうか。そして、障害者アスリートの雇用において掲げられる企業側の論理は、企業のメタレベルのテロスという点で、障害者アスリートのテロスとの真のフィットが成立しているとみなしうるのか。第四に、一般雇用、援助付き雇用（福祉的就労、特例子会社での就業等）の進展は、最終的に、人々の意識に変化をもたらし、「共生社会」への道標となりうるのか。

次年度はこのような論点を踏まえ、千葉に拠点をもつ事業所へのヒアリングを含めつつ、また、国際比較、特に差別禁止法の下で雇用を進めている英国との比較を行い、日本の障害者雇用促進の道筋と社会的包摂の議論をまとめる。

[謝辞] 本研究は、平成28年度敬愛大学総合地域研究所「共同研究助成金」他の支援を受けて行われました。深くお礼を申し上げます。なお、平成28年度・29年度で実施する予定であった本研究は、平成29年度からは、科研費（17H01000）に引き継がれて行われます。

(注)

- 1) 障害者の生活や就業、教育等において機会均等を拓くために、社会的障壁となる環境、制度、慣習などを、過度の負担にならない範囲で除去もしくは調整することを求める「合理的配慮 (reasonable accommodation)」の考えは、欧米諸国では昔からあった。具体的に国際社会でこの枠組みが一般化されたのは、1990年 Americans with Disabilities Act (障害を持つアメリカ人に関する法律) (米国)、1995年 British Disability Discrimination Act (障害差別禁止法) (英国)、2000年 Directive 2000/78/EC (EU雇用均等一般枠組指令) などにより、障害者差別禁止法の法整備が進められたことによる。また、2001年 WHO (世界保健機関) の International Classification of Functioning Disability and Health (ICF: 国際生活機能分類) による障害分類の改訂や、2006年に UN (国際連合) で Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD: 障害者権利条約) が採択されたことを受けて、これまで以上に、障害者の自立と社会参加が強調され、その際に、変更すべきものは障害当事者ではなく社会であるとする「社会モデル」が提唱されたことにより、合理的配慮を基本とする差別禁止法の法制化がさらに各国で加速した。
- 2) 厳密にはこの他に、北欧諸国で多くみられる、政府が直接雇用する「政府雇用」、また、社会的支援を活用して障害者の労働参画をはかる「保護雇用」(例えば、福祉事業所が公的補助金を得ながら障害者雇用を実現する形態) などがある。保護雇用の定義は各国で異なり、現在統一的な見解はない。一般的に日本でいわれる「福祉的就労」は、保護雇用とはほぼ同義であり、具体的には、雇用契約を結んで就労機会を提供する就労継続支援A型事業(例えば、かつての福祉工場など)と、雇用契約を結ばずに就労機会を提供する就労継続支援B型事業(例えば、かつての授産施設など)がある。また、差別禁止法、割当雇用制度に関わらず企業等での一般雇用には、日本に特徴的な「特例子会社」(事業主が障害者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社)での雇用も含まれる。なお、上述の雇用の区分けとは別に、一般雇用であっても、企業が、福祉活動の一環や社会貢献あるいは社会的責任の観点から、障害者の「就労」支援を主目的として雇用している場合もあれば、特例子会社や福祉事業所であっても、障害者が生産活動の担い手となって、能力を発揮し生産性をあげて「就業」している場合もある。
- 3) EU諸国での割当雇用制度の歴史は長く、すでに1920年代にはその原型がドイツで制定されていた。戦争による傷痍軍人の雇用に始まり、その後、障害者の雇用促進のための具体的な政策として各国に広まっていった。ポルトガルのように採用しない国や、ベルギー、アイルランドのように公的部門での限定的な適用に留める国もあるが、割当雇用制度は欧州の多くの国々が採用してきた障害者雇用政策であった。法定雇用率は4~7%の間に設定されていることが多い。しかし、実際には雇用率が厳密に守られることはなく、障害者を雇用するよりも、納付金を納めることを選択する企業は多く、障害者雇用率は低いままであった。差別禁止法の制定に伴って、英国では廃止、その他の国々でも強い雇用圧力となる割当雇用制度の厳密な運用を避け、人権や環境整備の義務を負う差別禁止法を中心に据える政策へと傾斜を深めていくこととなった。
- 4) 例えば、実際に日本では、障害者雇用促進法の下で確実に雇用量は漸増している。厚生労働省「障害者雇用状況調査」によると、2006年度は民間企業における障害者実雇用率は1.52%、障害者雇用数は283,750.5人であったが、2016年度は1.92%、474,374.0人となっている。(注: 重度障害者はダブルカウント、短時間労働者は0.5カウント。)
- 5) 実際に、企業が取るある種の行動が、社会的責任活動と経済性追求活動を同次元的に達成する場合がある。例

例えば、アメリカのゼロックス社が環境問題への取り組みとして、コピー、プリンター、ファクシミリなどの製品設計を変更し、部品の再利用を促進することで、廃品物の削減化を目指した。しかしこの取り組みによって同時に起きることは、収益を生まない資産を、収益を生み出す資産に転換することによって起きる資産利益率の向上である。しかしそれだけではない。再利用を前提として設計された部品は汎用性が高く、次々に改良されていく新製品にも対応できる。そのため一旦ゼロックス社の製品を購入した顧客は、同社の製品を長く使い続けるようになる。つまり顧客のブランド・スイッチ防止を成功させているのである。社会的責任として行った環境保全活動は、最終的には利潤を追求する経済活動と連関し、経営成果へと結びついていた。このゼロックス社の「資産リサイクルマネジメント」は、企業が社会的責任として取った行動が、経済的存在として自己利益を追求し、効率性と合理性を求める企業行動原理と対立するものではなく、むしろこれと結びつき、補完し合う場合があることを示している。こうした事例は決して少なくはない。このような「社会性－経済性」を連鎖させるシステムを構築した例として、他にボディ・ショップ社、リーバイ・ストラウス社、ベン・アンド・ジェリー社等がある(Makower, 1997)。

- 6) 高岡英氣「プロ競技者におけるテクネーとテロス：障害者雇用考察の手掛かりとして」第4回研究会報告(2016年12月)。
- 7) ここで取り上げた知性的卓越性(ディアノエティケー・アレテー)について、それをもたらしものとしては、技術(テクネー)、知慮(フロネーシス)の他に、学(エピステーメー)、智慧(ソフィア)、直知(ヌース)の計五つが挙げられ、「ニコマコス倫理学」で知性的卓越性の各論として述べられている。
- 8) ここまでの議論は、アリストテレス(1968, 1971)による。
- 9) プロの競技者が追求するテロスが、必ずしも勝利や利潤ではないことは、これまでも度々言及されてきた。「(オランダ出身のサッカー選手、ヨハン・クライフの言)私の考える理想のプロサッカーとは、まずプロであれば報酬を得るために結果を残すこと。もちろんこれは大切なことだ。しかしそれと同時に人々を魅了する美しいサッカーを目指すことも必要なんだ」「何度も言うようだが、サッカーは美しく、かつ攻撃的でなければならない。それは一種のショーなんだ」(ファンドープ, 1999)。「……プロの競技者は、見物人の中に喜びを何らかのしかたで作出し、そして彼の雇主に利益を作り出さなければならない——つまり彼のスポーツのすばらしい追求から出てくると想像される結果を生産しなければならない。彼のスポーツは、他人の喜びと利益への手段である」(Weise, 1969)。一方、プロに対するアマチュア競技者については、次のように言及されている。「これと対照的にアマチュアはもっと芸術家に近い。すなわち、そこでその時、何か卓越せるものを作り出すことに従事しているからである。観客を楽しませること、また、ある組織を富ませることは意図されないし、望まれないし、あるいは、彼の競技への参加の必然的な結果でもない。アマチュアにとってゲームそれ自体が目的である」(Weise, 1969)。つまり、プロの職業人(あるいは競技者)は、自らのテロスと、組織のテロス(もしくはメタレベルのテロス)とのフィットをみることによって、生産的で組織に貢献できるプロとしての立ち位置が確立される。この点を、プロとアマチュアとを隔てる境界線とみなすこともできるだろう。
- 10) 佐藤邦政「〈覚書〉対話とは別の、他者との差異性の認識の在り方について—共生の経験に対する認識論からの一接近」第3回研究会報告(2016年11月)。
- 11) 本節は共生に焦点を当てるものの、ここでの議論では、障害者との共生というテーマに焦点を絞る。「共生」という言葉は曖昧な言葉であり、また、「自然と人間との共生」「障害者と健常者との共生」「多民族や多文化の共生」「女と男の共生」など、文脈によって指示されることも異なりうる(井上, 1998; 川本, 2008)。また、このことをさらに突き詰めるなら、「障害者との共生」における「障害者」という語り方に対して、障害者は、障害の種類や程度の違いはもちろん、職業、住環境、家族などの社会環境も、趣味嗜好から考え方まで異なることから、「障害者として一括りにして議論できるのだろうか」という疑問が生じると考えられる。この疑問に対して、各個人が異なることは真であるが、障害の有無、種類、およびその程度によって、障害者が健常者と異なる生活を送っていることに関しては、実際、何が起きているのかを明らかにする必要のある重要な事柄であり、その限りで、障害者とそうではない者の間を区別する語り方は必要かつ重要という立場を取る。障害者と健常者という区別、議論の結論として置くのではなく、仮定として据え、「障害者と健常者の差異とはどのようなことなのか、あるいは、どのような共通点があるのか」、そして、「差異や共通性をどのように理解できるのか」という問いを問題として取り上げ、障害者と健常者との区別を再考する。
- 12) 渡正「障害者アスリートの雇用の推進はロールモデルになりえるか？」第4回研究会報告(2016年12月)。
- 13) 「トリクルダウン(trickle-down)」とは、サブライサイド経済学におけるトリクルダウン理論(trickle-down theory)に由来する。富裕層がさらに富むことにより、その富が貧困層にも自然に滴り落ち、結果、全体に富が行きわたるとする経済思想をいう。
- 14) JOCがHPで公開している選手情報の集計による。
- 15) この件について、関係者は次のように述べている。「東京招致が決定してから急激に企業に雇用される選手が増えた。だが、そうした企業のほとんどは、『障害者アスリートを雇用している』という事実の確保を求め、とりあえず法定雇用率を充足することが第一となってしまう。現在は多くの企業が障害者を採している(特



- に身体)。しかしながら、いわゆるプロとして地方の拠点で練習して、月1回の業務報告等を東京で済ませることが多い。企業の側も社員として働かせるつもりはあまりないため、アスリートにはむしろ都合がいい。選手の中には、昼まで寝て、パチンコ行って夜に練習という生活を送っているものもいて、あまり良い状況とはいえないのではないかとはいえ、それがwin-winの関係になっている場合もある」
- 16) 例えば、厚生労働省が毎年実施している「高齢者の雇用状況」調査によると、2015年調査では、30人以上企業で定年の引き上げを行っている企業は7.5%、定年制を廃止している企業は僅かに0.4%となっている。この数値は30人程度の小規模企業を含めても、それぞれ15.7%、2.6%でしかない。残りの企業、すなわち30人以上企業の92.0%が、また31人以上企業の81.7%が、依然として定年を据え置いており、つまり、従業員規模の大小にかかわらず、多くの企業は、60歳以降の従業員については一旦定年退職の手続きをとり、その後、再雇用を適用することによってどうにか雇用を進めているのであり、このことは、全員の雇用延長は困難であると企業がみなしていることを表している。
- 17) ここでの議論は、定年到達者とその職場への聞き取り調査によって、60歳以降の雇用継続・不継続が決定される仕組みを分析した、高木朋代『高齢者雇用のマネジメント：必要とされ続ける人材の育成と活用』（日本経済新聞出版社、2008年）、および「高齢者雇用と公正原理：選抜における合意形成と正義の分配原則」『ジュリスト』（No. 1441、2012年）、「65歳雇用義務化の重み」『日本労働研究雑誌』（No. 643、2014年）に基づく。
- 18) ここで示す事例の初出は、高木朋代『「すりかえ合意」行動と高齢者・障害者の労働力均衡』『一橋ビジネスレビュー』（2016年夏号）である。
- 19) 英国では、低所得者層の両親をもつ子供たちが、親からも社会からも手を掛けられることがなく、十分な教育を受けることもなく、自分の志向については強い主張を繰り返すことから、学卒後も定職に就かず、あるいは転職を繰り返し、最終的には社会保障の受給者になることがあるという。そうした者たちの間に、後付けで障害が発見されることもある。（2016年9月聞き取りによる）
- 20) 事例B氏の職場の人事責任者C氏によれば、業績不振者や職場に馴染めない者への再教育訓練の機会が設けられているものの、その前に自ら身を引き、転職の準備を始めるものが一定数いるという。（2016年9月インタビュー調査による）

#### (参考文献)

- Amiraux, V. and V. Guiraudon, "Discrimination in Comparative Perspective: Policies and Practices," *American Behavioral Scientist*, Vol. 53, 2010, pp. 1691-1714.
- Anderson, E., "The Epistemology of Democracy," *Episteme*, Vo. 3, 2006, pp. 8-22.
- Coady, D. and Fricker, M., "Introduction to Special Issue on Applied Epistemology," *Journal of Applied Philosophy*, 2016, pp. 1-4.
- Fricker, M., *Epistemic Injustice*, Oxford University Press, 2007.
- Gooding, C., "Disability Discrimination Act: From Statute to Practice," *Critical Social Policy*, Vol. 20, 2000, pp. 533-549.
- Guiraudon, V., "Equality in the Making: Implementing European Non-Discrimination Law," *Citizenship Studies*, Vol. 13, No. 5, 2009, pp. 527-549.
- Mabbett, D., "Some are More Equal Than Others: Definitions of Disability in Social Policy and Discrimination Law in Europe," *Journal of Social Policy*, Vol. 34, No. 2, 2005, pp. 215-233.
- Madva, M., "Virtue, Social Knowledge, and Implicit Bias," J. Saul and M. Brownstein (Eds.), *Implicit Bias and Philosophy: Metaphysics and Epistemology*, Oxford University Press, 2016, pp. 191-215.
- Medina, J., *The Epistemology of Resistance*, Oxford University Press: NY, 2013.
- Makower, Joel, and Business for Social Responsibility, *Beyond the Bottom Line*, Tilden Press, 1994.
- Sandel, M. J., *Justice: What's the Right Thing to Do?*, Farrar, Straus and Giroux: New York, 2009.
- Saul, J. and M. Brownstein (Eds.), *Implicit Bias and Philosophy: Metaphysics and Epistemology*, Oxford University Press, 2016.
- Swain, J., S. French, C. Barnes and C. Thomas, *Disabling Barriers, Enabling Environments (2nd edition)*, Sage Publications. 2004.
- Weiss, P., *Sport: A Philosophic Inquiry*. Southern, Illinois University Press: Carbondale, 1969.
- アリストテレス『形而上学（アリストテレス全集12）』（出隆訳）、岩波書店、1968年。
- アリストテレス『ニコマコス倫理学（上）』（高田三郎訳）、岩波書店、1971年。
- 井上達夫『共生の作法：会話としての正義』創文社、1978年。
- 井上達夫「共生」廣松渉・子安宣邦・三島憲一・宮本久雄・佐々木力・野家啓一・末木文美士『哲学・思想事典』岩波書店、1998年、343-344頁。
- 今福龍太『フットボールの新世紀：美と快楽の身体』廣済堂出版、2001。
- 海老田大五郎・藤瀬竜子・佐藤貴洋「障害者の労働はどのように『デザイン』されているか？：知的障害者の一般

- 就労を可能にした方法の記述』『保健医療社会学論集』Vol. 25, No. 2、2015年、52-62頁。
- 川島聡・飯野由里子・西倉実希・星加良治『合理的配慮：対話を開く、対話が拓く』有斐閣、2016年。
- 川本隆史編『ケアの社会倫理学：医療・看護・介護・教育をつなぐ』有斐閣、2005年。
- 川本隆史『共生から』岩波書店、2008年。
- 川本隆史「正義とケアの編み直し」東京大学教育学部カリキュラム・イノベーション研究会編。  
『カリキュラム・イノベーション 新しい学びの創造に向けて』東京大学出版会、2015年、179-194頁。
- 最首悟『星子が居る：言葉なく語りかける重複障害の娘との20年』世織書房、1998年。
- 佐伯胖編『「学び」の認知科学事典』大修館書店、2010年。
- 竹内圭『人事課桐野優子』ザメディアジョン、2014年。
- 西倉実希・飯野由里子「障害法から普遍的理念へ」川島聡他著『合理的配慮：対話を開く、対話が拓く』有斐閣、2016年、95-207頁。
- 野澤和弘編『障害者のリアル×東大者のリアル』ぶどう社、2016年。
- 橋本理「地域就労支援の現状と課題：障害者雇用および母子家庭の母の雇用を中心に」『関西大学社会学部紀要』Vol. 39, No. 1、2007年、1-15頁。
- 橋本憲夫『日本の社会政策』ナカニシヤ出版、2010年。
- バーラント・ファンドープ『ヨハン・クライフ「美しく勝利せよ」』（金子達仁監訳）二見書房、1999年。
- 星加良治「バリアフリー教育を授業に取り入れる」東京大学教育学部カリキュラム・イノベーション研究会編『カリキュラム・イノベーション 新しい学びの創造に向けて』東京大学出版会、2015年、191-215頁。
- ヤマハ発動機財団『我が国のパラリンピアンを取り巻くスポーツ環境 調査報告書』2014年。

#### (参考資料)

- 株式会社エランシアWEBサイト 〈<http://www.elancia.co.jp/profile.php>〉。
- 株式会社つなひろワールドWEBサイト 〈<http://www.tsunahiro.com>〉。
- 公益財団法人日本オリンピック委員会WEBサイト 〈<http://www.joc.or.jp/about/mission/>〉。

---

たかぎ・ともよ Tomoyo Takagi  
たかおか・ひでき Hideki Takaoka  
さとう・くにまさ Kunimasa Sato  
わたり・ただし Tadashi Watari  
せいのかい Kai Seino  
ノラ・ギルゲン Nora Gilgen