

2011 年度名古屋大学学生論文コンテスト

優秀賞受賞

障害者に対する職場内ハラスメントと今後の対策

法学部 1 年 朴 鎮洙

1. はじめに

我が社会において、健常者であっても、障害者であっても個人が努力をし、それに応じた利益を得ることは重要な権利である。したがって、個人が努力をし、利益を得る権利を実現する場でもある「職場」が持つ意味は大きい。ところで、現在この「職場」で障害者に対するハラスメントが耐えずに発生しており、少なくない障害者を苦しめている。これは、障害者が努力を通じて、それに伴う正当な利益を得る権利を機会を奪うことであり、権利の侵害だといえるだろう。障害の有無に関係なく、努力に応じた利益を享有する権利を保障するためにも、障害者に対する職場内ハラスメントは解決しなければならない問題である。本稿では、障害者に対する職場内のハラスメントの原因から、どのような方向が望ましいかを分析する。そしてその分析と現在各国が取り組んでいる対策を比較し、今後どのような対策が必要なのかについて論じたい。

本文に入る前に、まず本稿の基本的な用語の使い方を定義しておく。「障害者」とは、障害がある労働者の意味である。ここで述べる障害は、就労上における障害であり、現在日本の一般的な意味の障害（日本の場合、障害者手帳が与えられる）だけではなく、病気などにより健常者同様に働くことが不可能なことも含む。「職場」とは、今回の論文の職場は、法律用語の会社（私利を追求する団体）に限定する。社会福祉法人や国営や公営の福祉工場、障害者の社会復帰を援助するための作業場などは含まない。「職場内のハラスメント」とは、就労中に障害者の障害を対象としたハラスメントを指す。たとえば、嫌がらせ、言語的暴力やいじめ行為（モラル・ハラスメント）や強制減俸や強制退職、仕事上の不当な不利益を与えるような行為（パワ・ハラスメントを含む）がある。障害者に対するセクシュアル・ハラスメントも報告されているが、これは障害者の障害を対象としたものではなく、性を対象にしたものである点から、本稿では含まない。

2. 障害者に対する職場内のハラスメントの実態と特徴

対策を論ずる前にまず、障害者に対する職場内のハラスメントの現状についてみてみたい。2001年千葉県にて発足した「障害者差別をなくす会」の調査によると¹、日本では、視覚障害者を理由に教師をやめさせられた（強制辞職）、能率が悪いと給料を下げられた（強制減俸）、昇給も昇進もない（人事における差別待遇）、失敗すると罰金を取られる（罰金）など障害者に対するハラスメントが行われているという結果が報告されている。実際に、“国から助成金が切れたので解雇された（強制辞職）”や“他の職員より賃金が低く抑えるなど、不当な扱いをされた”という証言もあり²、日本社会において障害者に対する職場内ハラスメントは多様な形で起きていることが把握できる。これは日本だけのことではない。アメリカにおいても上司から癌による昇進差別や異なる待遇、業務外の要素から差別待遇をされており³、4章で詳しく述べるが、7頁の表1から分かるように、雇用均等委員会に

多くのハラスメントが訴えられている。このように、障害者に対する職場内ハラスメントは、他のハラスメントと同様、多様な形に、そして国際的に発生していることがわかる。しかし、障害を理由に、障害による能率の悪さなどという障害者の「障害」を対象にした点は、障害者に対する職場内のハラスメントの特徴である。この点からすると、障害者に対する職場内のハラスメントの対策としては、一般的なハラスメント対策だけではなく、障害が会社においてどう受け止められているのか、障害がどうやってハラスメントにつながるのかなど、「障害」というキーワードに注目する必要があると思う。

3. 障害者に対するハラスメントの原因・分析

2章で、障害者に対する職場内のハラスメントの特徴として、「障害」そのものがハラスメントの対象になると述べた。では、「障害」が何故職場内のハラスメントの対象になるのか、本章では考えられる原因を分析し、その原因からどのような解決の方向性を導くことが出来るのかについて考察する。

3.1. 社会的な側面から

一能率・競争主義の影としての障害者に対する職場内ハラスメント

まず、社会的に何故ハラスメントが起きているのか考えてみたい。現在は、不況により、企業は雇用人数の削減が避けられない状況であり、したがって労働者の能率性は重視されている。しかも、技術革新による仕事のスピード化、グローバル化は、国家間、会社間だけではなく、労働者の間でも競争を激化させている⁴。すなわち、今の就労環境は、労働者の能率性や競争力を重視する労働の商品化、労働の非人格化が進むようになったことだ。実際に日本労働組合連合会の高木剛会長は2008年「国際競争力の追及が市場万能主義を招き、企業は～中略～、拝金主義が蔓延する社会になり、～中略～労働分野には「労働の商品化」が進んだ」と、労働の非人格化が現代社会に現れていると述べている⁵。このような社会において、労働者は能率性を優先するようになったあまり、能率が劣る労働者に対してハラスメントにつながることも多くなった。このような社会現状が障害者に対するハラスメントにどう影響しているか。障害がある労働者は周知の通り、一般労働者と比べ、能率や競争力が劣っており、支援なしでは仕事が出来ないケースもある。したがって、障害がある労働者が働くというのは、効率性を追求しなければいけない会社側からも、他の労働者にも決して歓迎することではない。日本で現在実施されている障害者法定雇用率制度をみてみよう。これは企業に対して障害がある労働者の雇用を促進し、それを達成する企業には様々なインシティブを与えている制度である。ところで、この制度に関する調査によると⁶、企業の中では「法定雇用率を守っていない」、「障害者の雇用をしてない」という否定的回答が一番多く、このことから、会社側からは障害がある労働者を雇用すること

を避けているところが多いことが読み取れる。結局、効率性を重視する社会の風潮に基づいたこのような障害者に対する会社の忌避意識は、Ⅱ章で効率の悪さを理由に強制退職や昇進拒否などのハラスメントの対象にしたように、障害者に対するハラスメントの原因だと考えられる。

3.2. 歴史的な側面から

—歴史的に行われた障害者に対するハラスメントの延長線として

次に歴史的な事実から障害者に対するハラスメントの原因を考察する。まず、歴史的事実における「障害者」の位置づけを見てみよう。日本の中世の「障害者」は平家物語の伝承者として大きな活躍をするなど、社会の貢献者という社会的位置にいた記録が残っている⁷。しかし、それ以降の歴史において障害者は社会の中心になることができなかった。欧州での障害者は「魔女」として処刑され⁸、組織的迫害の対象になることも少なくなかった。近代になってもこの状況からの進展は見られていない。産業化により長時間労働力を重視する社会になったのは、健常者と比べ労働力が“劣る”障害者にとっては社会への参入が閉ざされ、利益を侵害されることを意味するようになった。しかも学問的にもこのような障害者の“劣り”を正当化するための「優生学」が世界的にも大きな影響を与えるようになったことも注目する必要がある⁹。イギリスでは優生学から障害者を潜在的犯罪者や蔑視の対象と扱い、一般社会から分離する政策を立てており、立法までは行かなかったものの、精神障害者に対する不妊手術を行った事例が確認されている。そして優生学に基づいた「断種政策」は、デンマークを最初に欧米諸国の多くから立法化し、実施され、スウェーデンでは断種法が有効にされていた1935年から1975年の間に約6万3千件の強制不妊手術が行われていた¹⁰。その他にもドイツでは一般学校や看護学校にて、優生学に基づいた授業を行ったことからみると、障害者は劣等な存在であるという考えに基づいた優生学は広い範囲において深く影響を与えたことを推測できる。すなわち、障害者は歴史的に長い間差別や嫌がらせ、暴力など「ハラスメント」の被害者であったと言える。このような歴史的な事実から、今の障害者に対する職場内ハラスメントは、障害者を社会から排除しようとした歴史的事実の延長線にあると考えることが出来る。確かに、今は断種法のような明らかに障害者に対する差別を合理化する法律や政策はなく、世界的に障害者の人権を保障するような方向に進んでいる。しかし、実社会では前述した差別、それに基づくハラスメントが完全になくなったとはいえない。日本でも障害者に対する差別はいまだに様々な形で残っており¹¹、歴史的に持続されてきたハラスメントは、現代多くの人が所属されている「職場」にも表れたことと考えられる。

3.3. 政策の失敗

―職場内ハラスメントの「対策」にならなかった障害者政策

上記の社会的、歴史的な理由からの障害者に対する意識を解決し、障害がある労働者を就労させ、会社への適応を援助することで、障害者に対する職場内ハラスメントを防ぐ役割をするのが障害者政策である。多くの国でも、障害がある労働者が健常者と同様に働き、障害によるハラスメントを防止するための障害者政策の重要性を認識し、力を入れている。では、現在の就労福祉政策の代表的なリハビリテーションは障害がある労働者の職場適応を助け、ハラスメントを防げられる方向にあるのか検討したい。まずは現在リハビリテーション政策の先進国であり、各国のリハビリテーション政策に大きな影響を及ぼしているアメリカの基本的なスタンスについて考えてみよう。アイゼンハワー元大統領は、『リハビリテーションを中心とする国民の保健上の要望を探りあげてを要請する特別教書』を議会に送り、次のように述べている¹²。「現在われわれが不生産的な障害者を保護するために要する財政支出は、彼らを自活させ納税者とするために必要とする推定される額の3倍に達している。リハビリテーションを受けた人々は全体としては彼らのリハビリテーションに使われたものを国家へ返済しているのである」。つまり、アメリカのリハビリテーション政策の基本は、「障害がある労働者が職場に適応し、仕事できるように援助する」という福祉的な観点からではなく、あくまでも「彼らを就職させることで、国家の財源を確保する」という、経済的な観点から始まったものであり、「福祉のための障害者政策」ではなく「経済安定のための障害者政策」と考えられる。このようなアメリカのリハビリテーションを手本としてリハビリテーション政策を行っている日本も、障害がある労働者が就労することだけではなく、うまく適応できるような政策をとっているとは言い難い状況である。日本では福祉工場などの施設で障害者に仕事をさせ、自立をはじめ、就職を援助するリハビリテーション政策を行っている。しかし、この施設に所属している障害者が自分の興味や適性に合わせることで、一般職場に就いた後に、適応しやすいシステムをとっているとは言えない。上記の施設に対し「障害者に働く場を、選べるようにしていますか」という質問で、福祉工場の場合は「特定の場所だけで(仕事を)行う」という答えが一番多く、リハビリテーション福祉施設全体からみても3分の1以上の障害者が自分の興味や適性通り仕事を決められず、社会に需要がある仕事を優先的にするという状況である¹³。そして、施設の作業だけではなく、作業場の位置にも福祉政策が障害者の職場適応のためにならないことが見られている。日本を含む諸外国のリハビリテーションの多くは、町のような人とのふれあいがあるところではなく、健常者の生活領域から遠く離れたところに位置することが多いという¹⁴。障害者の場合、健常者と比べ、社会との接点が多くないのが現実であり、社会性を高めることは職場での適応力を高めるにあたって重要な課題である。しかし、社会復帰を援助するリハビリテーション施設が意図的¹⁵に社会から離れているところに設置されている現状は、福祉政策が障害者の社会性を高め、職場にうまく適応させるように取

り組んでいるとは言えない。自分の適正と合っている仕事に就くことや社会性を高め、職場で上手く適応をすることがハラスメントの防止にもつながるのは間違いない。この点からすると国家の財政的・経済的な利益を優先する、かつ社会との接点を作る機会を与えないという、障害者にとって真の意味の社会復帰を目指さない今のリハビリテーション政策の方向は、「障害者が就労し、税金を払っている」ことだけに注目するようになる恐れがあり、障害者に対するハラスメントを防ぐ方向に向いていないと考えられる。

3.4. 分析

以上のように障害者に対する職場内のハラスメントの原因は、社会が能率重視社会になり障害者が就労し難くなった点、歴史的の持続的なハラスメントが行われた事実の延長として現在の障害者に対する職場内ハラスメントを考えられる点、また今までの障害者政策が障害者に対する職場内ハラスメントの解決に向いてなかったという点を挙げるができる。注目すべき点は、この三つの原因に、共通的に「障害者との共同体意識の欠如」が根底に存在することである（図1参照）。社会的要因によるハラスメントにも、障害者と共同して働こうとする意識の欠如、忌避しようとする考えが根本的であり、歴史的にも迫害や、ハラスメントを優生学による差別が行われたことから、健常者が障害者と共同の社会を築き上げる意識の欠如が見られる。そして、障害者政策の失敗により、障害者の社会性を身につける機会を十分与えなかったことも、障害者と共存しようとする意識の欠如が作用したことと考えることが出来る。この点からすると、障害者に対する職場内のハラスメントの対策が成果をあげるためには、社会的、歴史的、障害者失敗（以下二次的原因）の解決にとどまらず、二次的原因の根本的原因となった障害者との共同体意識が欠如されていた社会認識の解決にもつながる対策で取り組む必要がある

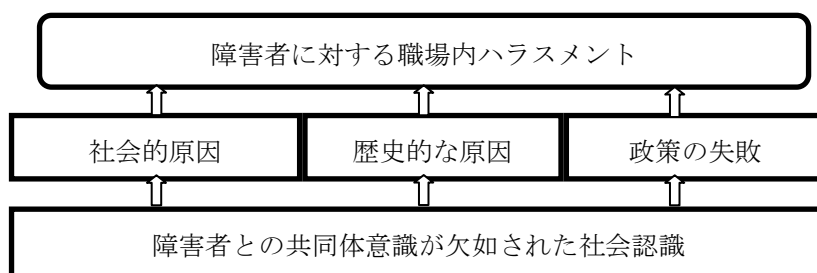


図1 障害者に対する職場内ハラスメントの原因分析

3章で述べた原因をまとめると、図1のような結果を得ることができる。すなわち、障害者に対する職場内ハラスメントの原因として二次的な原因（社会的・歴史的・政策的失敗）があり、その根本的な原因としては障害者を差別・忌避しようとする社会認識を推測存在するということだ。

4. 各国の対策

前章から障害者に対する職場内のハラスメントの解決のためには、二次的な原因(社会的、歴史的、福祉政策的原因)に対処するだけでなく、根本的な原因の対策を考えなければならない。本章では、各国の対処を分析した上で、評価をしたい。

4.1. 社会的原因に対する各国の対策—能率を高める

3章で、障害がある労働者は健常者と比べ能率が劣っており、競争力を重視する現代社会において忌避や差別の対象と扱われ、これがハラスメントにつながる一つの原因だと述べた。(社会的原因) このことを言い換えれば、障害がある労働者の能率を上げ、仕事の競争力を高めることが出来れば、障害者に対する職場内ハラスメントの対策として考えられる。以下の文では、各国で取り組んでいる障害がある労働者の作業能力を高める対策を紹介したい。現在日本では能率性を高めるために様々な取り組みが行われており、一つ目は機械的技術により、能率を高めることである。特に、近年の機械技術の代表的なパソコンを利用し、障害がある労働者の能率を上げることをみてみたい¹⁶。障害がある労働者に対して、パソコンによる作業を教育することにより、現在多くの会社が仕事の能率を高めることに成功している。さらに能率を高めるために、障害者が使いやすいソフトウェアの開発¹⁷やソフトウェアに関する効率的な使い方に対する研究¹⁸も行われており、これからパソコンによって、障害がある労働者は競争力を高める可能性は十分ある。確かに、今までのパソコン作業により障害がある労働者の能率を高めることに成功したのは文書作成、入力、照会やデータ化のような単純な仕事が多く、すべての仕事において、障害がある労働者の能率をあげるためには、課題が少なくない。しかし、科学技術は持続的に発展しており、機械的技術がより障害がある労働者の作業能率を高めることは期待できる。そしてもう一つは、パソコンのような「機械的技術」を導入することだけではなく、非機械的な技術による能率向上である。その一つとして「ジョブコーチ」を含めた「援助つき雇用」制度がある^{19 20}。これは、障害がある労働者に業務指導を行い、能率を高める目的であるが、アメリカでは、作業能力を高めることで健常者と同じく仕事出来る点から、注目を集めるようになった。1984年発達障害者法により、援助つき雇用が法制化し、1986年改正リハビリテーション法により、全米に拡大している。1986年当時、援助付雇用は一部の州で行われおり対象者は9,876人程度だったが、1988年には全ての州で援助付雇用が見られ、1998年には14万人近くの人を対象とするなど、「障害がある労働者」に援助をつけ、仕事能率を高める方法は拡大傾向にある。日本でもこの「ジョブコーチ」制度は早くから行われた。援助付雇用の一つであるジョブコーチ制度は、1990年「職業開発援助事業」を先立ちに、障害がある労働者のジョブコーチ制度を支援する機関が設立され、機関の中で70.3%が一

般企業にて障害者の作業能率を高めるためのジョブコーチを行っている。この他にも障害がある労働者の能率を向上させるためのプログラムも実施されているなど²¹、非技術的支援も見られている。このように障害がある労働者の能率を高めるための支援は各国で、技術的・非技術的な支援という形で行われている。この取り組みは能率の劣りから障害がある労働者に対するハラスメントの対策として有効だと考える。

4.2. 歴史的原因に対する各国の対策—差別禁止法

各国では「障害者差別禁止法」を通じて、障害者に対する職場内のハラスメントの解決に対応している。障害者差別禁止法は、アメリカで歴史的に障害者と同様に、ハラスメントや差別、迫害対象だった女性や有色人種別に対する禁止法の延長として始まった点²²は、障害者差別禁止法が、前章にて述べたハラスメントの「歴史的な原因」の対策として考えることができる。では、この障害者差別禁止法と障害者に対する職場内ハラスメントの関係について考えてみよう。前章の障害者に対する職場内のハラスメントの歴史的な原因の説明通り、障害者に対する職場内ハラスメントは、歴史的に持続されてきたは差別の延長である。これを防ぐため、アメリカの障害者差別禁止法は、「職務上の必要性があると証明した場合を除き、障害を持つ個人(労働者)を排除すること」、「平等な利益を排除すること」のように、歴史的に、そして現在の職場内のハラスメントに続いている利益侵害を「差別」と規定し、禁止している²³。以下では実例を通じて障害者差別禁止法の「差別の禁止」がハラスメントの対策として考えられるのかについて検討したい。

表1 差別に対する訴えの理由

訴えの理由	割合 (%)	訴えの理由	割合 (%)
解雇	51.9	レイオフ	4.7
適切な措置の不履行	28.1	昇進に関する違反	3.9
嫌がらせ	12.0	年金に関する違反	3.9
採用に関する違反	9.8	再雇用に関する違反	3.4
就業規則に関する違反	7.8	停職	3.2

※出典：障害者差別禁止法とソーシャルワーク、67頁

表1は、アメリカの雇用機会均等委員会に提出された、差別に対する訴えの理由となった詳細である。この表から、まず、嫌がらせ(ハラスメント)が訴え全体の3番目で多い割合で訴えられている。また2章で述べたように、ハラスメントは強制辞職や人事における差別というパワーハラスメントも起きていることを思い出してほしい。表1をみると、この解雇や昇進に対する違反の訴えも見られており、アメリカの障害者差別禁止法が全般的な職場内ハラスメントの対策として役割できると考えられる。

このように、障害者に対する職場内ハラスメントの対策として有効な政策と考えられる禁止法は、世界に広がっている^{24 25}。イギリスでは、障害がある労働者の「就職」だけ考え、「職場適応」の対策にはならなかった障害者雇用率割当制を廃止し、障害者差別禁止法を制定している。イギリスの障害者差別禁止法においても ADA と同様、「障害がある労働者を解雇し、又はその者をして、その他すべての不利益に従わせること」という、障害者に対するハラスメントを「差別」と規定し、これを禁止している。そして、オーストラリアや韓国でも障害者差別禁止法が実施され、日本でも市民の間で禁止法が議論されるなど²⁶、職場内のハラスメントを「差別」と規定し、禁止化するような動きは各国に広がっていることがわかる。

4.3. 障害者政策の方向性転換失敗

上記の2章で、障害者に対する職場内のハラスメントの原因の一つとして、福祉政策が、障害がある労働者の職場適応という面で欠如されており、これがハラスメントにつながると述べた。では、各国では、この原因の解決策としてどのような対策を採っているのか、考えてみたい。まず、前章の叙述通り、職場内適応力を高める方法として、社会との接点を増やし、社会性を高めることが必要であることを前提にしよう。このような対策が各国では実施されているのか。確かに、スウェーデンでは専門家を中心に障害者政策においても社会性を高めることの重要性を国に報告しており²⁷、欧米でもこのような考えは広がっている。日本でも勿論障害者の社会性を重視すべきだという見方は存在する。しかし、障害者の社会性を高めるという考えが、各国で制度化され、成果を挙げているとはまだいえない。スウェーデンでは、障害者の社会性を高め、障害者の職場適応を援助するために、国営企業「サムハル社」を通じて、職業訓練を行われている。だが、この機関を通じて、一般社会の職場（一般企業）へ参入に成功したのは4%台であり、政府の基本目標にも到達していない²⁸。また、いったん就職できたとしても離職率は34%で、課題があることは間違いない。このような状況はスウェーデンではなく、伝統的に「職業訓練」を重視してきたドイツでも、フランスでも障害者に社会性を高め、職場適応させることに課題が存在しており²⁹、この問題は一国だけの問題ではないことが推測できる。日本でも障害者の社会性を高める方向性にむいていないことは同じである。実際に近年、日本の障害者福祉機関の就職支援形態の調査³⁰で、「機関内で職業訓練を行う」という訓練方式をとっているところが多い反面、「企業による指導」や「働く場を開拓する」のような訓練方式を採択したところは少なく、この点から一般社会に様々な考え方を接する訓練を受けることで、就職した後に職場適応しやすくさせるシステムをとっているとはいえない。さらに、指導方式においても、「職場適応を向上させる」「職業適性の評価」に対応できるような指導方法を実施しているところは施設の各々23%、19%で少数であることから、職場適応にむけての課題は残っていることが考えられる。この結果、社会性をみにつけることが出来ず、「対人関係

の問題」を恐れ、多くの障害者が施設を利用しつつも、就職をしないケースが多く見られており、この点から、日本の福祉政策も障害者の社会性を高め、職場内ハラスメントの防止につながる対策をとっているとは言い難い状況である。

4.4. 評価

本章では、2章の社会的、歴史的、福祉政策の失敗の障害者に対する職場内ハラスメントの原因に対する対策について述べた。まず、社会的原因を「能率をあげること」に、歴史的な原因を「障害者差別禁止法」対策については二つの評価が出来る。一つ目は対策がハラスメントの原因の解決に有効であることである。能率をあげることや、障害者差別禁止法も、各原因の解決策として方向性は間違いなく、利用者の数が拡大しつつある点は、成果があったといえる。二つ目は、この対策が社会的、歴史的な原因の解決だけではなく、根本的な原因となる「障害者と共同体意識が欠如されていた社会認識」の対策にもつながると期待できることである。たとえば、障害者の作業能力を上げることをみて、「障害者でも、能力がある人は雇ってほしい」、「彼らはすごいと思う。知的障害の人は、こんなにできるのだなあ、とつくづく感心して見ている。」という証言³¹から、非技術・技術により、能率性を高める対策は、障害者の作業能力を上げることに止まらず、社内にて障害者に対する認識が「共存」への変化がみられている。また、司法の介入により、障害者差別禁止法も、歴史的な背景から行われた職場内ハラスメントを禁止したことだけではない。この法律から、障害者はより均等な待遇を受けるようになり、従来まで根強い「差別意識」により見えなかった障害者の能力も客観的に評価され、彼らの能力が健常者と同等か、あるいはそれ以上優秀だということに気づくこともあるなど³²、障害者に対する根本的意識が変化した雇用主の例も確認されている。すなわち、この二つの対策は、ただ二次的問題解決だけではなく、根本的な原因の解決にもつながる、すなわち、図1の逆方向的解決にもつながることが出来た点は、3章で述べた「根本的な原因の解決につながる必要性」という側面評価できる。問題は、「福祉政策の失敗」の対策である。上述通り、これに対する取り組みは根本的な原因の解決に結びつくどころか、方向性も失っている状態である。この点から、今後の障害者に対する職場内のハラスメントの対策として、優先的に「能率を高めること」「障害者差別禁止法」による取り組みを持続的に発展させることはもちろん、障害者の福祉政策が、社会性を高め、職場適応しやすい環境を作ること、そして、他の対策みたいにそれを根本的な原因の解決にも影響を与えるような対策について考えることが必要だと考えられる。

5. 今後の対策

前章では、障害者に対する職場ハラスメントの、各国の対策について考えた上で、今後の対策としては、「福祉政策の失敗」の解決が必要だと述べた。本章では、特に、障害が

ある労働者の社会性と職場適応力をより身につけることにより、障害者に対する職場内ハラスメントを解決することについて考察したい。まず、基本的な対策として、障害者政策の方向性の転換が必要である。3章と4章で述べた障害ように、現在の障害者政策は障害者の能力や適性を無視した一貫的な職業訓練や外部環境と連携しない閉鎖的な施設が多く、障害者の職場適応力を高め、安定した就労が出来るような支援が不足していることがわかる。このような政策の方向性は、上述通り障害者に対する職場内のハラスメントの対策にはならない。したがって今後は、一貫的、閉鎖的な作業システムから脱却し、障害者の適性に合わせた訓練や企業等の外部の人を招聘することにより、外部環境に接させる訓練等を通じて、障害者政策の方向性を転換させる対策を考えなければならない。ところで、これはあくまでも二次的問題に対する取り組みであり、前述通りハラスメントの根本的原因の解決、すなわち「障害者と共同体意識が欠如する社会意識」の解決につながるような対策について考察する必要がある。まず、現在の障害者政策の基本的なスタンスについて考えて見たい。現在の障害者政策は、就職支援やリハビリテーションのように、障害者を今の社会に参入させることが大きな目的になっている。しかし、この「今の社会」は健常者が中心となっている。障害者が社会性を高めるためには様々なバリアが存在し³³、何かを獲得することは簡単ではない社会であり、共同体意識は十分ではない。このような社会で、障害者が健常者と共同体意識のもとで、社会性を養い、職場内で普通の付き合いをするには限界があることが考えられる。この点から考えると、社会性を高め、障害者に対するハラスメントを防止する対策として、障害者が今の社会で上手く適応するように指導することだけではなく、障害者と健常者が共存する社会を築き上げる必要である。その例として、地域社会から障害者と健常者の間に「ふれあい」を増やすことがある。人々は地域社会の中で社会性を養う。もしこの地域社会から健常者と障害者のふれあいの機会が多くなれば、障害者も社会との接点を多く作られることで、社会性を高めることが期待できる。そして、健常者も、障害者を理解することにより、欠如されていた共同体意識や差別意識の解決につながる。実際に日本では障害者の就労上に問題視されている「社会性の問題」の解決のために地域社会の役割を重視する研究結果が明らかになっており³⁴、千葉県「障害がある人もない人もともに暮らしやすい千葉県づくり条例」も地域社会の重要性を認識することから始まった取り組みである³⁵。この点から障害者の社会性を高めるには、共存する社会を築き上げることが必要だということが読み取れる。海外においても、障害者と健常者が差別意識なしに共存しつつ、手話を通じてふれあい、仕事も共同にしていた マーサズ・ヴィンヤード島の研究も進んでいる³⁶。このようなことから、「共存する社会」を制度化することが障害者の社会性を向上させることにつながる可能性は高いと思われる。今まで障害者政策は、障害者の社会性を高めることが出来ず、不適応や人間関係の疎遠による職場内ハラスメントを防ぐことが出来なかった。その改善方向は、障害者に社会性や職場適応のための指導・リハビリテーションだけではなく、障害者と健常者が共に共存する社会を作り上げることを通じて、障害者に社会性を身につけることは勿論、社会の根底に存在した共

同体意識の欠如を解決することである。

6. 終わりに

確かに、障害者に対する職場内ハラスメントは現在も発生している。この点から、今後は障害者政策の転換対策の重点を置きながらも、それ以外に本稿で一定の評価をした社会的な原因、歴史的な原因に対する取り組みについて、さらなる工夫を通じてより効果的な対策を考える必要があるだろう。それにあたって、重要なことは何か。本稿で述べたように、障害者に対する職場内ハラスメントは、単なる職場内での問題ではない。本文で述べた三つの原因、そして障害者に対する社会の意識が、ハラスメントにつながっているという因果性があり、正しい方向性のためには、この因果関係を前提にすることが重要だといえる。この前提を踏まえ、本文で述べたハラスメントの因果と現状を把握し、それに対応する的確な対策を立てれば、障害者に対する職場内ハラスメントの解決に大きな成果を挙げると考えられる。

参考文献・脚注

1. 野沢和弘『条例のある町』（ブドウ社、2007年）33頁
2. 松兼功『障害者が社会に出る—その後の五人の人生』64-70頁
3. ジョン・T. パーデック『障害者差別禁止法とソーシャルワーク』107-109頁
4. 匂坂智之「職場ハラスメントに関する一考察」1頁
5. 水谷英夫『職場のいじめ・パワハラと法対策』（民事法研究会、2009）58頁
6. 佐渡賢一 他『雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究』（障害者職業総合センター、2011）14頁
7. 谷合侑『盲人の歴史』（明石書店、1996）26頁以下
8. 磯村英一 他「精神障害者の歴史」（岩田正美監修『障害と福祉』日本と書センター、2011、83頁以下）85頁
9. 中村萬紀男『優生学と障害者』（明石書店、2004）参照
10. 二文字理明 他『福祉国家の優生思想—スウェーデン発強制不妊手術報道』（明石書店、2000）122頁
11. 副島 洋明「障害者虐待を考えるための視点」月刊福祉 83号（2000）29頁以下
12. 鈴木正里「リハビリテーション批判—心身障害者の基本的人権と公共の福祉」（岩田正美監修『障害と福祉』日本と書センター、2011、169頁以下）176頁
13. 野中由彦 他『障害者の多様な就業形態の実態と実的向上等の課題に関する研究』（障害者職業総合センター、2007）40頁
14. 小川正亮 編「コロニー政策を考える」（岩田正美監修『障害と福祉』日本図書セ

- ンター、2011、207 以下参照)
15. 上の論文を叙述した小川氏は、施設が町から分離された理由は地価のような原因ではなく、社会が意図的に分離させたと述べた。
 16. 岡田伸一『広がる知的障害者のパソコンデータ入力業務』（障害者職業総合センター、2010 参照）
 17. 岡田伸一『「やってみよう！ パソコンデータ入力」のバージョンアップ』（障害者職業総合センター、2011）
 18. 岡田伸一 他『「やってみよう！ パソコンデータ入力」の開発—知的障害者のパソコン利用支援ツールの開発に関する研究』（障害者職業総合センター、2007）
 19. 依田隆男 他『ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究』（障害者職業総合センター、2008） 参照
 20. 田谷勝夫『高次脳機能障害者の雇用促進等に対する支援のあり方に関する研究—ジョブコーチ支援の現状、医療機関との連携の課題』（障害者職業総合センター、2007） 参照
 21. 向後礼子『軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究—ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）の開発』（障害者職業総合センター、2008）
 23. ジョン・T. パーデック、前掲書、165 頁
 23. 中野善達 他編『障害をもつアメリカ人に関する法律』（湘南出版社、1992）14-15 頁
 24. 森崎正毅『英国における障害者差別禁止法（仮訳）』（障害者職業総合センター、1997）
 25. 平河政利 他『EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』（障害者職業総合センター、2007）
 26. 障害者インターナショナル日本会議 HP
<http://www.dpi-japan.org/problem/kinshi.html>
 27. 二文字理明 訳『スウェーデンの障害者政策 法律・報告書—21 世紀への福祉改革の思想』（現代書館、1998）
 28. 朝日雅也 他『諸外国における障害者雇用施策の現状と課題』（障害者職業センター、2008）101 頁
 29. 同上、前掲論文参照
 30. 氏平竜太郎 他『福祉施設等における障害者の雇用・就労支援に関する全国実態調査』（障害者職業センター、2007）17 頁以下
 31. 岡田、15
 32. ジョン・T. パーデック、前掲書、164 頁
 33. 一圓光彌「健常者の時代を超えて」（岩田正美監修『障害と福祉』日本図書センター、2011、331 頁以下参照）
 34. 山口弘幸「長崎県における精神障害者社会適応訓練事業の現状と課題」9 頁
 35. 野沢和弘、前掲書

36. ノーラ・エレン グロース 『みんなが手話で話した島』 (築地書館、1991)