

障害者と健常者の連带的労働の形成過程
——障害者運動団体「わっぱの会」を事例に
(Developing Process of Mutual Work by Disabled and Able-bodied People:
Case Study of a Disability Movement by Wappa-no-Kai)

伊藤 綾香
(ITO, Ayaka)

名古屋大学大学院環境学研究科 博士 (社会学)

2018 年

障害者と健常者の連带的労働の形成過程 ——障害者運動団体「わっぱの会」を事例に

伊藤綾香

目次

序章	はじめに……………	6
1.	問題関心……………	6
2.	先行研究……………	9
2.1	当事者学としての障害学の展開……………	10
2.2	障害学における障害者－健常者関係への限定的視線……………	11
2.3	「問題の内部処理」という課題……………	11
2.4	障害者の就労の場と障害者－健常者関係……………	14
2.5	人称的な連帯……………	18
2.6	労働統合型社会的企業の歴史的展開……………	22
2.7	労働統合型社会的企業の「闘い」……………	22
3.	分析枠組み……………	24
3.1	現場における「相互性」の論理……………	24
3.2	「連帯」志向性の形成過程……………	26
3.3	運営基盤の確立と維持……………	28
4.	調査対象・方法……………	33
第一部 現場における連带的労働の表出		
第一章	事例の概要——「連帯型」の実践……………	36
1.	日本における障害者運動の変遷……………	36
1.1	互助連帯型……………	36
1.2	権利保障型……………	37
1.3	告発型……………	38
1.4	障害者の就労に関する運動……………	41
2.	異なる障害者運動をルーツに持つ障害者就労支援事業所における「支援」……………	42
2.1	調査対象……………	42
2.2	データ……………	43
2.3	分析……………	45
2.4	小括……………	50
3.	まとめ……………	52

第二章 連带的労働の実践と現場の論理……………	54
1. 「すずらん」内部の様子……………	54
1.1 作業内容と配置……………	54
1.2 「すずらん」の日常——参与観察の結果から……………	56
1.3 エピソードに対して……………	58
2. 「すずらん」における働き方——新人メンバーの視点から……………	60
2.1 対等性と衝突……………	61
2.2 「できなさ」をめぐる葛藤と働く場の維持……………	64
3. 「すずらん」における連带的労働の実践とその組織的背景……………	67
3.1 メンバーとの関係形成……………	68
3.2 「できなさ」との向き合い方……………	69
3.3 連带的労働を支える組織基盤……………	72
4. まとめ……………	75
第二部 連带的労働を可能にする組織的背景	
第三章 「連帯」志向性の形成と実践過程……………	77
1. 「連帯」志向性の形成過程……………	77
1.1 障害者入所施設における「モラル・ショック」……………	77
1.2 共同体運動へ……………	78
1.3 「あらくさ」建設運動へ……………	80
1.4 「ひゅうまん連合」の足並みの不一致……………	83
1.5 「あらくさ」建設運動からの撤退……………	86
1.6 共同作業所の開所……………	87
1.7 福祉工場Sの糾弾闘争とワークキャンプからの独立……………	89
1.8 小括……………	92
2. 「連帯」的活動の実践……………	94
2.1 活動の主体性をめぐる困難……………	94
2.2 権力関係をめぐる模索……………	95
2.3 「わっぱの会」外部での活動における「連帯」……………	97
2.4 「わっぱの会」における「できなさ」と向き合う働き方の構築……………	98
3. まとめ……………	99
第四章 財政基盤の確立と志向性維持の組織的戦略……………	101
1. 事業化、制度化のリスクとの対峙……………	101
2. 働く場の拡大と自前の事業の確立……………	102
2.1 共同作業所の拡大とその課題……………	103

2.2	土地をめぐる行政との交渉開始……………	104
2.3	交渉を通した補助金の獲得……………	105
2.4	不安定な財政状況と新事業への着手……………	108
2.5	製パン業の開始……………	110
2.6	小括……………	110
3.	社会福祉法人化と組織内制度の確立……………	111
3.1	行政との関わり方の変化……………	111
3.2	社会福祉法人化……………	115
3.3	法人化後……………	118
3.4	小括……………	119
4.	変革志向性を組み込んだ事業活動……………	120
4.1	拡大に伴うトラブルと活動の見直し……………	120
4.2	事業性と変革志向性の共振……………	121
4.3	小括……………	124
5.	まとめ……………	124
第五章	健常者のリクルートと組織へのコミットメント……………	127
1.	運動の事業性とリクルート&コミットメント……………	127
1.1	リクルートの過程……………	127
1.2	組織へのコミットメント……………	128
2.	事業性による健常者メンバーのリクルート……………	129
2.1	「わっぱの会」の健常者メンバーの概況……………	130
2.2	健常者メンバーの加入過程……………	132
2.3	小括……………	143
3.	健常者メンバーの組織へのコミットメント……………	145
3.1	メンバーの継続的な加入……………	145
3.2	メンバーの離脱と「来る人拒まず去る人追わず」……………	153
4.	まとめ……………	155
終章	障害者と健常者の連帯的労働……………	157
1.	各章の振り返り……………	157
1.1	連帯的労働の論理の分析……………	157
1.2	連帯的労働を実現する仕組みの解明……………	159
2.	本稿の知見のまとめ……………	163
2.1	労働統合型社会的企業による「闘い」の解明……………	163
2.2	重度の知的障害者との連帯的労働の描出……………	167

3. おわりに……………	171
3.1 連带的労働の普及に向けて……………	171
3.2 今後の課題……………	172

引用文献……………	173
-----------	-----

【初出一覧】

- 序章 ※以下の論文の一部をベースに加筆・修正
「東海地域の障害者運動・研究から障害者の「働く」を再考する」(『東海社会学会年報』, 第 10 号, 東海社会学会, p79-84, 2018).
- 第一章 ※以下の論文の一部をベースに加筆・修正
「知的障害者就労支援施設間での「支援」の多様性——異なる障害者運動をルーツに持つ三団体の比較から」(『保健医療社会学論集』, 第 29 巻 1 号, 保健医療社会学会, p50-60, 2018).
- 第二章 ※以下の論文の一部をベースに加筆・修正
「障害者と健常者の「共働」実践における対等性の模索——事業所「すずらん」を事例に」(『名古屋大学社会学論集』, 第 36 号, 名古屋大学, p1-21, 2015 年.)
「「わっぱの会」における対抗文化の変遷」(『社会学年報』, 第 45 号, 東北社会学会, p51-61, 2016 年).
- 第三章 ※以下の論文の一部をベースに加筆・修正
「障害者運動における障害者と健常者の連带的活動の展開——1970 年代の「わっぱの会」の活動を事例に」(『福祉社会学研究』第 13 号, 福祉社会学会, p82-105, 2016 年).
- 第四章 ※以下の論文の一部をベースに加筆・修正
「「わっぱの会」における対抗文化の変遷」(『社会学年報』, 第 45 号, 東北社会学会, p51-61, 2016 年).
- 第五章 ※以下の論文の一部をベースに加筆・修正
「障害者運動の事業性による健常者の加入過程——NPO 法人「わっぱの会」を事例に」(『名古屋大学社会学論集』, 第 34 号, 名古屋大学, p33-59, 2013 年.)
『障害者運動における健常者の動員とそのコミットメント——NPO 法人「わっぱの会」を事例に』(2012 年度名古屋大学大学院環境学研究科修士学位論文).
- 終章 ※書き下ろし

序章 はじめに

1. 問題関心

本稿の目的は、障害者と健常者との共同生活・労働の場づくりを40年以上にわたり継続してきた障害者運動団体「わっぱの会」を事例に、連帯的労働の仕組みがどのように作られているのかを、健常者メンバーの関わり方に着目し明らかにすることである。

日本では障害者差別解消法が2013年に制定され、2016年に施行されたが、かねてより、障害者が地域で生活するには、入所施設を出ても実質的に通所施設等職員の統制下で生活する「ミニ施設化」（鈴木 2010）や、障害者の雇用率や職場定着率が低い「障害者就労問題」（青木・渥美 2009:165）など、多くの困難が指摘されてきた。

現代社会で障害者が置かれている状況について、好井裕明（2002）は、健常者による障害者フォビアがどのように立ち表れているかを考える必要があるとして、障害者人権白書に記載された障害者の人権侵害の事例を検討した。同じような視点から西尾雄志は現代社会におけるハンセン病者の排除を事例とし、人々を差別に向かわせる社会的背景ないしは心理的メカニズムについて論じた。西尾は、そこに雇用の不安定化と、それに由来する承認の不足の問題があることを指摘し、この背景の下で作動する差別に対して、正しい知識の普及などの対応はすれ違うだけであるという（西尾 2015a: 111-112）。同時代の社会的背景を共有することから、障害者への排除も同根の部分はあるだろう。

イギリスの障害学者であるディールは、障害者施策の整備が進み、障害者へのあからさまな偏見や差別が減少する一方で、未だ住宅や教育、労働といった様々な領域において分離施策が支持され続けていることを、「できる」ことを最善ととらえ、そうでない人々へのマイナスの感情・態度を持つ、嫌悪的（Aversive）ディスエイブリズムによるものと論じた（Deal 2007: 96）。社会科学の領域では、これまで上記のような構築主義的アプローチにより、障害者排除が相互行為場面において生まれてきたことが明らかにされてきた。だが、ディールらの指摘を踏まえると、この段階を経て、現在、「ではどうすればよいのか」、つまり、実質的な包摂はどのようにして可能となるのかについても考えていく段階にきているのではないだろうか。

障害者への嫌悪感を生む核にあるものについて、好井は「他者が自分の世界へ侵入してくること」への恐怖（好井 2002: 106）であると述べており、それを乗り越えるための他者理解は、日常的な相互行為の次元で問われるものだという。ここでは、他者理解として非障害者の側の努力が求められていることに加えて、その努力が非制度的次元たる日常で行なわれることの重要性が述べられている。つまり、障害者の社会的排除という課題の解決を考える際には、当事者によるクレイム申し立てやそれに基づく法整備といった方策だけではなく、健常者の側も主体となり、障害者との具体的な相互行為を通して新しい関係を形成していくという方法に着目する必要がある。

その際に、障害者というカテゴリーが、資本主義社会における労働システムとその補完としての福祉システムの構築に伴い、「働ける」者と「働けない」者（＝「できる」「でき

ない」との線引きのなかで生み出された（Oliver1990 = 2006: 46）という側面があることに注目したい。石川准は、こうした能力主義が価値とされる近代社会において「障害者の排除・差別は非合理的なのか」と問いかけた（1999）。このことを踏まえ、本稿では働く場への障害者の包摂、そこでの障害者と健常者の関係形成について考えることとする。

日本では、就業に関わる能力によって一般就労への参入の可否が決定されており、「通常の事業所に雇用されることが困難」（障害者総合支援法第 5 条 14 項）とされる障害者は、一般就労ではなく福祉的就労の対象者となる。福祉的就労は支援付き雇用とも呼ばれるが、一般的な雇用・就労の枠組みとは切り離して、障害者への支援を主目的とした働く場を設けるという方法がとられている。制度としては、雇用契約を結ぶことができる障害者就労継続支援 A 型事業所もあるが、現在、知的障害者の多くが利用し、かつての授産所や小規模作業を引く主要な形態である障害者就労継続支援 B 型事業所は、雇用関係を前提としないため労働基準法の適用が免除され、最低賃金に満たない賃金（工賃）も許されている（松井・岩田編 2011: 272）。生きがいや社会とのつながりという側面が強調され、お金を稼ぐという意味での労働とは異なる枠組みで労働がとらえられているといっていよう。

もっとも、就労する上での「できなさ」によって障害者と位置づけられる彼らを労働の現場に包摂するという自体、語義矛盾しているといってもよいかもしれない。障害の有無によって別の枠組みの労働が付与されることが能力主義社会においては非合理ではないものだとすれば、彼らの働く場への包摂は不可能となる。もちろん、現在でも、訓練による障害者の職業能力の開発や、障害者の特性を活かした就業科目の開発、合理的配慮による労働参加といった試みは行われている。しかしそれは、結局のところ能力主義に基づく、「働ける」「働けない」の境界線を変えることのないままに、「働けない」人を「働ける」状態に変化させるというものにすぎない。

また、合理的配慮についても、もともと、身体障害者を中心とする運動の中で醸成されてきた社会モデルの議論の中で主張されてきた方法であることを考慮しておく必要もあるだろう。知的障害者には、意思決定の困難や介助プロセスの違いといった点で、身体障害者を中心とした運動の主張が通用しないことが指摘されている（小泉 2016: 29）¹。また、立岩（2014）は、コミュニケーション上の「できなさ」を抱える、労働現場での発達障害者への合理的配慮の困難について論じている。つまり、重度の知的障害者を初めとして、コミュニケーションにおける「できなさ」をめぐるのは、「働けない」を「働ける」に変えるために、何に対して、どこまで、どうやって支援すればよいのかということが課題となる。何が社会的に支援されるべきものなのか、解決に向けた支援が新しい排除に向かうことがないか、非障害者との間で不公正が生じないか、そもそも支援によって本当に解決するものなのか、など、様々な問題が横たわる。重度の知的障害者の就労を考える場合、コミュニケーションだけでなく作業面での「できなさ」にも直面するため、支援のあり方はさらに複雑となる。

¹ なお、「ピープルファースト」など、知的障害者を中心とした運動は存在する。

いったい、能力主義に基づく、福祉か労働かというこの枠組み自体を壊し、別のものに代えることは不可能なのだろうか。「できなさ」による分断を乗り越えた、人々の共存の方法は本当に存在しないのだろうか。この問いは、現代社会における労働のあり方を見つめなおし、障害者に限らず、労働社会の変容（橋口 2013）という時代の中で、様々な人々との働き方を考えることにもつながるだろう。

実のところ、こうした課題を持つ近代社会のシステムを批判し、日常生活に埋め込まれた排除や権利構造を問題とし、具体的な生活実践の中から相互行為様式や生活様式を変えようとする試みはすでになされてきた。1960年代から70年代にかけて高揚した学生運動をルーツとする活動である。能力主義が価値とされる近代社会を批判的にとらえるその動きが主に着目したのは、日常生活の中で誰が誰を支配したり、いかなる権力を及ぼしたりしているのかという日常生活の政治であった（安藤 2013: 12）。そこで、日常生活をその内部から問い直し、オルタナティブな生活実践を行なっていくという「日常性」の変革が試みられていった。これは、すでに出来上がった経済・社会的秩序の上で、実行可能なオルタナティブを創造していく試みでもあった（田 2014: 158-159）。そしてそこから、権力構造が立ち現れる場面として障害者などマイノリティの生活に着目し、コミュニケーションを形成し共同生活・労働を行なうという動きも生まれた（山本 2006）。

コミュニケーションなど活動の多くは学生運動の収束とともに姿を消していった。それでも、それらを引き継ぎ・継続し、障害者を含めマイノリティを労働の場に包摂していこうと活動を続けているものもある。その取り組みにおける障害者との労働のあり方は、近代批判という意味合いが込められた、能力主義とは異なる枠組みによる働き方を生み出そうとするものである。それは異質な他者同士が、好井のいうような、「具体的な相互行為を通して新しい関係を形成していく方法」として、労働現場におけるミクロな関係形成の中から、新たな社会的連帯を作り出す試みであるともいえよう。

そうした活動の一部が近年、サードセクター研究の分野で、再発見されてきてもいる。米澤旦は、後述する共同連という障害者運動団体やその構成団体を取り上げた。彼はそこでの成員の組織運営・報酬・就業上の地位それぞれの対等性を重視した活動形式に着目し、専門職的な相談支援を行なう「支援型」に対し、「連帯型」の労働統合型社会的企業と位置づけた（米澤 2014）。

本稿では、こうした場で作られる社会的連帯を、後で詳述するように、非制度的次元における参加者同士の相互性に基づく連帯概念という観点から位置づけなおす。そして、それを実現しようとする働き方を連帯的労働と呼ぶこととする。

連帯的労働の試みは、しかし、重度の知的障害者を含む働く場づくりの実践において、様々な困難を伴うことが想像される。ある組織単位という限定した範囲での実践であったとしても、それは現行の能力主義的な社会システムのもとで行なわれる。そこでは、運営における経済基盤の安定にかかる課題はもちろんのこと、そのシステムを内面化してきた成員をどう納得させるかという課題も生じてくるだろう。能力主義に代わる対等性の重視

により、成員の能力にかかわらず就業上の地位に差をつけず報酬を揃えることで、相対的に生産活動をより担うこととなる、「できる」人の不満を招くことが想定されるのである。

このように、実行する上で経済的負担、メンバー間の対立や葛藤、特に健常者の継続的なリクルートや引き留めに関し、様々な困難に突き当たることは想像に難くない。先に述べた通り、そうした対等性を軸に運営を試みて 1960 年代前後に作られていったコミュニンは、日本では 1980 年代には衰退の一途をたどっていった。その中には、既存の経済・社会的秩序に完全に取り込まれ、一般企業や福祉施設へと変わったもの、解体に至ったものもある（田 2014: 187）。

では、こうした困難にもかかわらず現在も活動が続けられているものは、どのようにその活動を維持してきたのだろうか。藤井敦史らは、既存の社会のあり方に抵抗しながらも独自の仕組みのもと運営してきた組織を社会的企業として取り上げた際に、各組織の苦闘の歴史を踏まえて、「闘う社会的企業」と呼んだ（藤井 2013）。本稿は、連帯的労働を行なう組織の苦闘の歴史を紐解きながら、そのあり方を明らかにしていく営みを通して、この社会のなかで障害者が働くとはどのようなことかという問題関心に応えようと試みるものである。

そのために、本稿では「わっぱの会」という団体の取り組みを取りあげる。「わっぱの会」は、コミュニン運動にルーツを持ち、40 年以上の長きにわたり活動を展開してきた障害者運動団体である。会では現在、障害者就労支援事業所を含む多様な事業を、知的障害者を中心とした障害者と健常者とで、まさしく組織運営・報酬・就業上の地位の対等性を重視しながら運営している。会で試みられている障害者との働く場づくりの特徴と、それを可能にしてきた活動の歴史的展開とを分析することで、どのように連帯的労働の取り組みを長年の間続けてこられたのかを明らかにする。

2. 先行研究

これまで、障害に対する考え方や状況を変えようと活動し、学問、実践双方に貢献してきたのが障害者運動、なかでも自立生活運動など、障害当事者を中心に展開された運動である。石川は、その歴史を、「財と権利の分配システムの変更要求の歴史」（石川 2002: 17）であるという。障害当事者を中心としてなされた告発は、十分な分配が受けられないことに向けられただけではなく、働けないと一方的に決めつけられることへの抗議でもあり、特別な場所に置かれることへの拒絶でもあり、自己決定できない事への異義でもあり、排除されること、尊重されない事への怒りでもあり、障害者を消去しようとする事への抵抗でもあった（石川 2002: 21）。この点で、障害者運動は、実のところ現代社会における労働をめぐる運動の一つといえる。

障害者運動の展開の中で生み出された知の体系化をめざしたのが障害学である。日本においてこの研究は主に社会福祉学者や福祉社会学者によって担われ、青い芝の会を中心とする障害当事者運動や自立生活運動が取り上げられてきた。だが、それゆえか、そこでの

健常者の関与は、障害者の生きやすさをいかに達成するかという一方向的な視点からしかとらえられず、障害者に関わる諸活動への視線も狭い範囲にとどまり障害者の労働をめぐる活動への着目は乏しかった。一方、近年ではサードセクターに関する研究の中で、障害者を労働現場に包摂しようとする活動を行なう組織が労働統合型社会的企業として取り上げられてきており、障害者・健常者関係についてのこれまでとは異なる見方からの分析が求められている。以下、先行研究における議論と課題について整理しながら、本稿の問題関心を明らかにするための方法論について検討する。

2.1 当事者学としての障害学の展開

障害学は、1982年にゾラらによってアメリカで創始され、その後イギリスでもオリバーを中心として大きく発展した。オリバーは、従来の障害の問題及び障害者の経験が学問的に正当に扱われることがなかったとして、「障害の研究における医学と心理学の独占支配に対抗するためには、最終的に『ディスアビリティの社会理論』のようなものが必要となる」と述べた。障害者の経験を専門職による議論から切り離そうという試みについて、オリバーは「女性と黒人は、自らの歴史を自らが書くべきであると認識するに至ったが、障害者もそれに倣うべき」と、女性運動や公民権運動の影響を示している（Oliver 1990=2006:11-13）。

その際に問題とされたのは、障害のグランドセオリーが「障害の個人的悲劇理論 personal tragedy theory of disability」として特徴づけられていたことであった（Oliver 1990=2006:20）。オリバーやフィンケルシュタインらは、これに対し、「社会的抑圧理論」（Finkelstein 1980; Oliver 1983）として障害を議論し、障害者運動の展開とともに障害の定義を変化させることを試みていった。すなわち、身体的・精神的・感覚的インペアメントによって引き起こされた個人の機能的制限というインペアメントとしての障害観（個人モデル）から、物理的・社会的障壁によって社会の通常の暮らしに一般の人と同じように暗化する機会を制限されたり失ったりすることというディスアビリティとしての障害観（社会モデル）（UPIAS 1976: 3-4）への転換であった。

この歴史からわかるように、障害学は障害者運動の視点を理論化したものであり（石川 1992: 158）、障害学にとって障害者運動は単なる分析対象に留まらない²。障害学と障害者運動との関係は切っても切れない関係にあり、障害学には当事者学としての一面がある。

日本の障害学もまた、イギリスから輸入した障害学の影響を受けながら、1970年代以降の障害者解放運動に依拠し発展してきた。堀智久によれば、この運動思想が「反優生思想」という日本の障害学の固有性を生み出した（堀 2014: 12）。

² イギリスでは、ポール・ハントが1970年代に創設した「隔離に反対する身体障害者連盟」Union of the Physically Impaired Against Segregation（UPIAS）が障害学に理論的影響を与えた。アメリカでは、1970年代後半以降の障害者権利運動やその成果である1990年の障害を持つアメリカ人法 Americans with Disabilities Act（ADA）が障害学と一体とされている（杉野 2007: 159-160）。

2.2 障害学における障害者－健常者関係への限定的視線

こうした背景を持つ日本の障害学は、それゆえ、1970年代以降の障害者解放運動や自立生活運動、それも障害当事者による運動に着目してきた。これは、その歴史が家族との「当事者性」の相違を浮き彫りにする歴史として、支援者である専門家や親でさえもが、障害児者のニーズを正統に代弁できないことを示すという意義がある（堀 2014: 18）。だが一方で、周囲の支援者である専門家や親の視点や主体性といった、障害当事者以外のアクターの関与のありようを軽視する傾向もあった（堀 2014: 19）。そこで、「制度・政策」との関連性の観点からはとらえ切れない「障害者運動の価値形成」（田中 2005）が主題となり（堀 2014: 22）、結果的に、障害者が抑圧された価値から自らを解放する価値を単独かつ自力で生み出し勝ち取っていく物語が導出されてきた（樫村〔2012〕2015）。

加えて、分析対象の現場も、家族関係や身体障害者の介助関係に偏ってきた（要田 1999, 堀 2013, 山下 2008, 深田 2013 他）。ここで言及される家族関係は血縁や養子縁組などを前提として、誰もがそうした関係に組み込まれるとは限らない、限定された関係である。一方、介助関係は血縁のような前提はないが、そこで形成される関係は、被介助者という一方のニーズに介助者である他方が応えるという機能がまずあることから、被介助者である障害者の要求に介助者である健常者が応えていくというストーリーから大きく外れることは考えづらい。これまで主に事例として取り上げられてきた身体障害者への介助では、言語を介したコミュニケーションが可能とされる分、例えば知的障害者へのそれと比べて、なおさらこのストーリーは当てはまりやすいだろう。

先行研究は、相互行為レベルでの支援関係のあり方を問い直そうとする視点を持っていたとしても、その多くが家族関係や介助関係に対象を限定してきた。したがってその知見は、家族や介助者以外の人々との、例えば、働く場面や教育の場面、友人関係を形成する場面、偶然の出会いといった、ごく普通の生活場面での関係形成には応用しにくい状態にあったと考えられる。さらに、調査対象は一口に障害者といっても、身体障害者に偏っており、どのように彼らの主体性を抑圧しないようにするかというノウハウが積み重ねられる一方で、知的障害者のように、そのノウハウが通用しにくい人々との関係形成についての体系的な研究は乏しい。それは障害当事者運動の系譜をひく組織での実践現場においても現在進行形の課題となっている（小泉 2016）。知的障害者との関係形成のあり方は、学術的にも実践的にも問われているテーマである。

2.3 「問題の内部処理」という課題

加えて、障害者運動が盛り上がっていた 1970 年代から 40 年以上経過した現在、当時から大きな改善を見せない問題や、新たに気付かれるようになった問題が改めて取り上げられている。例えば、日本にイギリス障害学を持ち込んだ一人である杉野昭博は、2011 年の段階で、「脱施設化＝地域移行」をめぐる議論において、親や施設関係者による「施設存続・

充実」の要望と、障害者運動による「施設廃止・解体」論との対立が、文脈は異なる³にせよ 1970 年代と同じように存在していることを取りあげ、「この 40 年間はいったいなんだったのかと自問せざるを得ない。私たちは、何か大きな宿題をやり残してきたのだろうか」(杉野 2013: 134-135) と嘆いてすらいる。

杉野は、この対立が親や施設関係者側と障害者側との「脱家族」手段の違いをめぐるものであるといい、やり残してきた宿題とは、60 年代の親の運動と 70 年代の障害者運動との歴史的関係性や相互作用の詳細な検討であると述べる (杉野 2013: 147-148)。もちろんそうした検討も重要ではあるだろう。だが、この問題が残されているのは、むしろ、障害者とその家族以外の人々の中で、障害者は家族が抱えるべきであるという規範が現在も維持されていることによるのではないだろうか。そうであれば、やり残された宿題とは、家族外の第三者の人々と障害者との関係形成のあり方やそうした場づくりの方法の検討とはいえないだろうか。

このことに関連して、日常生活における、ここでのいう第 3 者への働きかけにより障害者差別を取り除こうとする実践に着目した、石川 (1990) を取りあげたい。そこでは、障害当事者運動においてピアカウンセリングの一種として行なわれてきた「自立生活プログラム」が、批判的に検討されている。紹介されている自立生活プログラムとは、街を歩くとき、ご飯を食べるとき、介助を受けるときなど、日常生活において健常者から障害者が受けるステレオタイプの扱いに対してどのように対応するかをロールプレイング形式で学ぶものである。これは、日常生活で健常者の無意識の行動により生じる障害者の生きづらさを、障害当事者の側から告発することで、解消／軽減しようとする取り組みである。星加良治は、このプログラムを、日常的な場面で支配的な社会的価値を相対化し再編成するとともに、新たな社会的価値を提示する機能を有すると評価している (星加 2007: 304)。

石川もまたそうした意義は認めている⁴。だがその一方で、プログラムの持つ社会変革的な側面に着目し、社会運動論における他者の巻き込みの必要性という観点から、こうした

³ 杉野は 1970 年代の障害者運動における親子の葛藤や対立に比べて、現代のそれは、世代や地域や親子それぞれで相当に異なる「まだら模様の葛藤や対立」としてとらえる必要があるという (杉野 2013: 145)。

⁴ 例えば、石川はピアグループには「障害を吹っ切る」(石川 1990: 302) 方法として、『私はこれでいいんだ!』という感覚が自分によりみえつつあることを願いつつも、独力では実現できない人たちへの、仲間からの呼びかけであり手助け」(石川 1990: 307) となるとしている。加えて、「自立生活プログラム」を通して「自立生活」が言語化され形式が与えられるという点で、それを「文化運動として見た場合の自立生活運動の最前線にある」とも評価する (石川 1990: 308)。

本稿もまた、自助団体の持つ、荻野のいうような「自己アイデンティティに著しい損傷を受けた行為者が、「集合的」アイデンティティに必ずしも依拠することなく、「自己」にとって受容可能な生き方の範型を構築・獲得しうる、そうした社会的条件への取り組み」(荻野 2006: 314) としての意義を否定するわけではない。そこで見出された「生き方」を実行する方法そのものや、そうした「生き方」を広げるための回路についても検討する必要性を指摘するものである。

試みの限界についても述べている（石川 1990：309）。

むろん、自立生活プログラムにも限界はある。それは自助グループ運動全体に共通する限界、「問題の内部処理」という限界である。健常者というもう一人の当事者を抜きにしてプログラムをいくらやってみても、解決せず先送りになる問題はあまりにも多い。ピアグループは居心地のいい避難場所へと容易に変質する。

それにしても、地域福祉というときに「地域」とはどのようなところなのだろうか。私はこの地域という言葉に惹かれない。……中略……地域という言葉には、主婦や老人や学生や障害者など、職業労働に従事していない人たちの集まり＝産業社会の支配的な価値に染まりきっていない人たちの領分というニュアンスがある。そして、地域はそうした人々の世界だからこそ、障害者を温かく優しく包み込む愛の共同体になりえる可能性を秘めているという意味すら、この言葉は含んでいる。

障害者が施設や家庭から「地域」に出てきても、資本制産業社会の中心＝「働いている人達の領域」は微動だにしない。依然として「内部処理」が機能しているから中心は安泰なのだ。変わったのは「内部」の範囲が少々広がったということぐらいなのだ。……中略……いかにすれば中心にまで影響を及ぼすことができるのか、どうすれば社会の支配的枠組みそのものを変質させるだけのパワーを持つことができるのか、自立生活運動の次の課題である（石川 1990：309-310）。

障害者に生きづらさを与えている社会を変えるには、障害者の生活（ここでいう「内部」）と、他者としての健常者の生活（ここでいう「中心」）とをつなげることが必要となる。だが、石川の議論では、自立生活プログラムは健常者の生活を変えるまでには至らないという。それは、障害当事者のみで行なうプログラムゆえに、その実社会での実践が必ずしも成功するとは限らないということ以前に、当事者間で問題を共有するだけで満足してしまう可能性もあるからである。さらにここで石川は、「地域」という言葉を取りあげ、障害者がそこに参加する、あるいは、彼らをそこに参加させるということが、職業労働から切り離された、すなわち「産業社会の支配的な価値」とはかかわりのないところでなされるものにしかっていないのではないかということも指摘している。

つまり、障害者の社会参加をめぐる当事者による活動は、障害当事者のエンパワーメントという点で一定の評価ができるにしても、彼らの生きづらさを生み出す健常者側の変化を保証するものではない。それどころか、「内部」の範囲はひとまず広げることができるがために、かえって障害者という特別な枠組みを強化する帰結をもたらしてしまう⁵。それゆえ、石川は、「いかにすれば中心にまで影響を及ぼすことができるのか、どうすれば社会の

⁵ なお、石川はこの文章を再掲した石川（1992）で、その後対象とした事例において「問題の内部処理」とならない実践の萌芽が見られたと補足している。とはいえ、あくまでセルフヘルプグループの活動であり、障害者と健常者との労働に関するものではない。

支配的枠組みそのものを変質させるだけのパワーを持つことができるのか」を問いかけるのである⁶。石川の指摘は本稿の問題関心とも重なる。繰り返しになるが、障害者というカテゴリーが労働領域から生み出されたという側面を持つことを考えると、その周辺領域への参加をいくら強調しても、障害者を価値のないものとしてとらえる視点は結局のところ温存されてしまう。それをどう乗り越えるかが課題となる。

本稿では、石川の議論をもとに、社会的な問題解決の努力が実質的にマイノリティの側にのみ要請され、その帰結もマイノリティ側の生活の変化に留まり、マジョリティの生活に影響を及ぼさないことを「問題の内部処理」とし、これがどのようにすれば乗り越えられるかを考える。その際に、それが「職業労働から切り離された」、すなわち「産業社会の支配的な価値」とは無関係のところでは障害者の社会参加を論じることで生じるものであるということを踏まえ、職業労働の領域における参加の実現可能性を検討することとする。

2.4 障害者の就労の場と障害者 - 健常者関係

では、ここで、改めて障害者の労働を取り巻く人々の見方や制度のあり方を確認しておこう。イギリスの障害学者であるマーク・ディールは、障害者の差別を禁止するための法制度の整備によって、障害者へのあからさまな差別・偏見は減少したが、見えにくい偏見は残っているという。ディールは人種差別に関する議論を基に、それを嫌悪的ディスエイブリズム *Aversive Disablism* と呼び、それが分離教育や支援付き雇用など、障害者と健常者との間の十分な相互行為の機会を減らそうとする政策の支持などとして現れることを指摘した (Deal 2006: 14)。

労働という分野では、実際に、日本では、障害者の就労政策は、雇用率アプローチと福祉的就労アプローチという大きく二つの方法で行われてきた。前者は旧労働省（現厚生労働省）によって行われてきた雇用政策であり、その中核は、一定数の障害者を雇用することを事業主に義務付ける雇用率制度である。後者は、この政策では民間企業等での一般就労が困難な障害者に対して旧厚生省（現厚生労働省）が中心となっていく福祉的就労であり、これは福祉政策のもとで就労の場を提供するものである（長谷川 2013: 71）。

前者は、1960年の身体障害者雇用促進法の制定により導入された雇用促進法である。簡単に制度の変遷について振り返っておくと、当初の対象は身体障害者のみであり、しかも民間企業については雇用率を達成していなくても罰則が与えられない、努力義務に留められていた。その後、1976年には障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を行なう

⁶ 類似のことは他の社会問題を扱う論考でも問われてきた。例えば、社会運動における感情構造の観点からフェミニスト運動における仲間内のカウンセリングの機能について分析したキングは、「感情的再帰性 *emotional reflexivity* の実践にコミュニティ外部でも取り組むのか」(King 2005: 165)という問いかけを残した。同様に、HIV患者のワークショップを取り上げた本郷は、そこでの経験が日常に活かせず、単なる「安住の地」となりかねないことを「ワークショップに内在する「非日常」の限界性」と指摘した（本郷 2007: 147）。これらを踏まえると、この石川の問いかけは、障害者運動に留まらないマイノリティ一般に関わる活動やその研究に共通する問題提起であったともいえるだろう。

とともに、雇用水準を引き上げることを狙った納付金制度が創設された。ただし、知的障害者は「雇用に適するかどうかの判定に困難が伴うこと、適職の開発が進んでいないこと」（征矢 1998: 101）により直接的な対象とはならず、知的障害者や精神障害者を含むすべての障害者に対象が拡大されるのは、1987 年の法改正を待たなければならなかった。2016 年施行の改正障害者雇用促進法によって、2018 年以降は、法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者も追加されており、身体、知的、精神障害者である常用労働者と失業者を、常用労働者から除外率相当の労働者数を引き、失業者数を足した数で割ることで法定雇用率が計算されるようになった。

後者の福祉的就労アプローチには、現在（1）障害者自立支援法（現総合支援法）に基づく障害者福祉サービス事業における就労、（2）障害者自立支援法成立以前の旧障害者福祉各法、あるいは各自治体における制度に基づく就労施設における就労、（3）小規模作業所・共同作業所における就労がある。（2）や（3）に含まれる従来からの就労形態は、障害者自立支援法が 2005 年に制定されたことによって、順次（1）へ移行されている（長谷川 2013: 77）。

なお、（1）には、障害者に一定期間就労訓練を施し一般企業への就職の橋渡しをする就労支援移行事業所と、実質的に障害者の働く場である就労継続支援事業とがある。就労継続支援事業所には雇用型すなわち最低賃金などが保障される A 型事業所と、その定めのない B 型事業所がある。A 型・B 型ともに障害者のための就労の場であるが、言葉通りの支援付き雇用を提供する A 型事業所に対し、B 型事業所については、経済活動と福祉的支援の同時追求が求められるものの、実際のところは分離され、経済活動に重きを置く一般的な「働く」環境としては整備されてこなかったことが指摘されている（朝日 2014）。

このほかに近年、一般就労に関しては、差別禁止法制の拡がりに伴い、障害者の採用・報酬・昇進・解雇における雇用者による差別を禁じる割り当て雇用アプローチ以外に、差別禁止アプローチも登場してきている（榊原 2016: 217; 川村・鴨澤 2012）。榊原賢二郎（2016）によると、主に差別禁止アプローチは社会モデルと結びつけられ、ある人が「できなさ」を理由に就労において不利とならないように、受け入れ側の配慮が求められる。とはいえ、それはいうほど簡単ではない。働くことにおける「できなさ」は時代やその時々産業構造に左右されるが、高度なコミュニケーション能力が求められる現代社会においては、対人関係について、知的障害や精神障害、発達障害がその中心となっている。実際にそうした人をめぐる就労状況は厳しい。立岩真也は ADHD の人の就労について、

仕事にもいろいろな仕事があるのだが、その多くは直接に人に対する仕事であったりする。また、そうでないとしても、人と一緒にやっていく仕事である。多くの仕事は、さらに今どきの仕事はなおさら、人と人の協働によってなされる。すると、その「人間関係」をうまくやっていくことが求められる。それがうまくいかないでしょう。となった場合に、それは、「本質的な職務」ができないと判断されてしまうことがあり

うる。その人は解雇されたとしても仕方がないということになりうる(立岩 2014: 184)。

といい、人間関係に関わる「できなさ」が結果として就労の妨げとなりうる」と指摘している。立岩はさらに、障害の克服が社会福祉の「対人サービス」等でまかなえるのであれば改善されるとしてはいるが、「身体障害に関わる物理的負担については具体的にすべきことは比較的是っきりしており、その費用の算定はより容易そうであるのに対して、ここで問題となる「対人関係」についてはより難しい」とも述べている(立岩 2014)。

さらに、法律によって企業に一定の障害者を雇うことを義務づける割り当て雇用アプローチでも、企業としては、同じ障害者としてカウントされるのであればできるだけ職務遂行能力が高い障害者を採用しようとすることは想像に難くない⁷。こうした障害者の一般就労に関する施策では、「できなさ」をめぐる、社会(企業)と個人それぞれにどこまでの努力が課せられるべきなのかという問題を生み出し、結果的に、後者の努力により比重が置かれるべきであるとされた場合には、受け入れが拒否されることになる。現実には、重度の知的障害者の多くが福祉的就労事業所に通い、しかも、一般就労・福祉的就労にかかわらず低賃金を余儀なくされている⁸ことは、石川のいう職業労働の現場において、彼らを受け入れるための対応が難しく、あるいは単に何の対応も取られず、結果として彼らがそこからはじかれていることの証左であろう。

なお、榊原(2016)は、これまで障害者運動によって主張されてきた障害者の労働への包摂の方法として、ワークフェアと賃金補填についても言及している。前者は差別禁止アプローチと同様に、合理的配慮により障害者の労働参入を可能としようとするものであるが、先の立岩の議論と同様に、結果として障害者の個別的な能力を問うものとなり、一定の能力を満たさない障害者を排除する帰結に至りかねない。一方、賃金補填は、福祉的就労の現場に対して公的資源を投入するというものである。榊原は、この方法は少なくとも賃金の点では障害者の社会的包摂を可能にする点で、保護雇用(福祉的就労)制度と一般雇用制度を相互に接続できるものであるという(榊原 2016: 252)。だが、結局のところこの方法は、榊原も少し触れているが、具体的な就労現場としては福祉と労働とを分離する

⁷ なお、このアプローチが全く包摂的でないというわけではなく、例えば次のような見方もある。榊原によれば、日本では障害者は健常者と同様の水準で有資格でありうるという前提を置かず、むしろ、障害者と健常者の生産性に差が出ることもあり、また障害者への配慮措置の費用は、課題でない負担として度外視できないこともあるという前提に立っていた。そのため、障害者を雇用しない企業に対しその代わりの納付金(2015年現在不足一人当たり月額5万円)を課し、雇用率を達成する企業には障害者雇用調整金として2015年現在超過一人当たり月額約2万7000円が支給されている。こうした方法によって、障害者の雇用という社会的包摂を達成しやすくなるという面もある。ただし、榊原も付記しているが、企業には、例えば特例子会社をつくることで法定雇用率を上げることも認められている。この方法には、障害者を多数一か所に集めて雇用するという性格上、実質的な意味では包摂的でないという批判もなされている(榊原 2016: 240-242, 253)。

⁸ 平均月額給与は一般就労の場合身体約22.3万円、知的約10.8万円、精神約15.9万円で、A型は約6.6万円、B型は約1.5万円となっている(厚労省 2016)。

ことを正当化・維持する、つまり、参加という意味での包摂にはつながらないどころか、それを阻害する。

これらに対して、2000年代以降、一般就労でも福祉的就労でもない働き方として、労働統合型社会的企業への注目が集まり、日本においても研究が進められてきている（米澤 2011, 藤井 2013, 橋本 2013, 川本 2016）。労働統合型社会的企業とは、特に欧州において、福祉サービスやコミュニティサービスを提供していた非営利組織が、より生産的な活動を取り入れ、障害者をはじめとする社会的に排除されやすい人々の労働市場への統合の役割を担うように発展してきた経緯の中で、伝統的な非営利組織とは異なる新たなタイプの実践を行なう事業体を説明するために登場した概念とされる（Borzaga and Defourny 2001=2004）。日本では、社会的企業の中でも、労働市場における多様な不利を抱えた人々に対して、労働の機会を提供することを通して、社会的包摂を目指す社会的企業として理解されている（藤井 2013: 11）。

さらに、一言で労働統合型社会的企業といっても、それぞれの据えるゴールや志向性によって多様な活動が存在する。米澤は、障害者と健常者との「共働」を掲げ活動を行なう団体のネットワークである NPO 法人共同連⁹を事例とした分析をもとに、デイヴィスターらの類型（Davister et.al. 2004）を発展させ、利用者が主流の労働市場へ移行することをゴールに据えた「移行型」と、当該企業で継続的に働き続けることをゴールに据えた「継続型」に分類した（米澤 2011）。米澤はさらに、それらが組織の志向性によって、専門職支援を重視する「支援型」と、構成員に関する組織運営・報酬・地位の対等性を重視する「連帯型」とに分類することが可能であるとした（米澤 2014）。「継続型」かつ「連帯型」の社会的企業とは、当該就労困難者が一時的にではなく腰を据えて働くことができるようなところである。しかも、先に述べた福祉的就労の事業所とはスタンスが異なり、単にそうした人たちだけを集めて働かせたり、何らかの技能を学ばせたりするのではなく、それ以外の人々が、一定程度構成員となり、等しく労働者として関わる。これを本稿の関心に合わせて重度の知的障害者の働く場と考えると、そこは、そうした人々と健常者とが、就業能力という、一般的な労働現場で重視され、それゆえ彼らの参加が忌避されるものを不問として、一緒に働くような場所となる。

重度の知的障害者にとって、こうした働き方が可能であるとすれば、その意義は、例えば単なる福祉施策としての障害者就労の充実に留まらない。稼働能力を価値とする社会においては低位に置かれやすく、しかもコミュニケーションが難しいことで逸脱したものとして扱われやすい重度の知的障害者という異質な他者を、まさしくその価値を決めるような労働の場に引き上げるという点で、この社会のあり方の根本に関わる問題に立ち向かうものということができるのである。

次項では、こうした本稿の問題関心に沿った人々の関係性の立ち位置を、「連帯」という観点から改めて検討したい。「連帯」概念に着目するのは、まず、「連帯型」の社会的企業

⁹ 「差別と闘う共同体全国連合」として、1984年に設立。

という名づけにおいて、米澤がおそらく、支援者から被支援者に対する一方向的な関係と、同じ働く者として形成されるであろう双方向的な関係の違いを示すために、「支援」に対置し用いたと考えられるためである。加えて、この概念が、古くから、曖昧な定義のもと、しかし共通してある含意を持ちながら人々のつながりを表しており、その含意に基づく人々の関係性が、本稿の関心に沿うと考えられることも理由である。

2.5 人称的な連帯

人々の社会的なつながりのあり方は、古くから、「連帯」概念のもと論じられてきた。「連帯」は、フランス革命ののち、宗教によらない社会統合理念という意味で取り上げられて以降（重田 2010: 2）、例えばデュルケム（1893=1989）による、社会関係の構成原理としての「機械的連帯」や「有機的連帯」の議論のように、マクロな社会関係をとらえるものとして扱われてきた。

このように使い古されたかに見える「連帯」概念であるが、フランス社会学における連帯概念の展開を整理した重田園江は、その現代的意義と課題を、次のように述べる。

「連帯の哲学」のもとで問われねばならないのは、相互性と連帯の中身、そこに含まれる対称性と非対称性、必ずしも「生産的」でないかもしれない見知らぬ他者を含めた保障への参加はいかにあり得るかだろう。連帯とは一体人と人とのどのような関係を指すのかが見かけほど自明でない以上、それを明らかにしたうえで、「連帯の理由」を示さなければならない。これについて考えるには、相互性と互惠性の意味をより深く問うことで、文字通り同じでない者の内に対等性を見出すという、ある種不思議な思考を進めていくことが必要となる（重田 2013: 203）。

この、現代社会において、必ずしも「生産的」ではないかもしれないような人々も含めた保障への参加としての連帯のあり方を問う視線は、前項で述べた、異質な他者としての重度知的障害者とのつながりのあり方の考察という本稿の問題関心と重なる。

とはいえ一口に「連帯」といっても、上の引用文で重田が言うように、その内実や定義はあいまいなまま用いられてきた。しかし、重田の議論にもあるように、そこには共通して、人々の関係における相互性、すなわち、つながりを形成する人々のうちの片方がもう片方に対して不可侵的に優位に立ったり、一方的に何かを負ったりするのではないような関係という意味合いが込められてきた。

この「相互性」に重点を置いて連帯を定義したのが、斎藤純一（2011）である。斎藤は、従来の連帯概念をめぐる議論を引き継ぎ、連帯を、「諸個人の間に相互の生を支援しよう——そしてそのための義務・責任を引き受けよう——という意欲／動機づけがある関係性」と定義した。こう定義される連帯概念には、諸個人の相互性、義務／責任を引き受けようとする意欲、動機付けという要素が含まれる。斎藤は、この連帯は、一人一人の個人を他

者との違いにおいて尊重するという「相互尊重」の要請を現実化するための「相互支援」を制度化するところに成立するという（斎藤 2011: 113-115）。

ここで、「相互支援」の制度化という言葉に表れているように、斎藤が着目するのは、福祉国家における再分配であり、彼はそこに制度化された「非人称の連帯」としての意義を見出した。斎藤は、非人称的な連帯を次のように評価する。人々は、生存をはかるために特定の他者の意思に依存するのを避けることができ、制度による支援を権利として要求することができ、制度の支援を受ける者に対して特に見返りは要求されない。さらに、制度による支援を受けることによって、対等な市民であるという地位を失う必要もない（斎藤 2011: 105-106）。こうした点において、相互性が担保されるというのである。

一方で斎藤は、制度に基づいた非人称的な連帯のもつ、次のような難点も指摘している。まず、人々の相互支援がルーティン化した負担－受益の関係に留まってしまうことである。福祉給付の実態においても、相互の連帯というよりも権力行使を伴う行政という面が前面に出てくる。さらに、連帯といっても、自発的なものというよりも強制されたものとして感じられてしまうことである。そのため、連帯という資源の再生産は難しく、「動機付けの欠損」という問題を恒常的に抱えることとなるというのである（斎藤 2011: 106-107）。つまり、システム化された間接的な関係形成であるがゆえに、連帯を形成している個々人はそれを実感することができず、なぜ誰かのために身を切るのかという、動機づけにかかる問題が生まれてしまう。建前上は人々の総意に基づいてつくられる制度・施策ではあるが、実質的には行政による上からの、いわば押し付けられた形で実行される。それゆえに生じる、個々人への動機づけの欠損という問題を乗り越え、非人称的な連帯の利点を最大化するにはどうすればよいのだろうか。

この問題を考えるとき、アクセル・ホネットによる、承認論の中での連帯の議論がヒントとなる。ホネットは、「善き生の形式的概念、すなわち人倫の概念」の諸条件として「情緒的気づかい」、「認知的尊重」、「社会的価値評価」の 3 つの社会的な承認関係の構造を示した。このうち、第一段階である「情緒的気づかい」は、愛や友情といった原初的な関係であり、友人関係や家族関係といったプライベートな領域における信頼を指す。第二段階である「認知的尊重」は、法的関係（権利）における平等な取り扱いを示すものである。そして第三段階の「社会的価値評価」は、価値共同体における連帯を示すものである（Honneth 1992=2014: 175）。

この三つの承認関係のうち、第二段階の「認知的尊重」は、法的関係という、直接的というよりも間接的な関係の次元にあたる。ホネットの承認論について検討した日暮雅夫は、ある人・層の社会的承認に関して、第二段階については、その実現のために、差別された特定グループの権利保障を徹底していく方向性と同時に、排除されていたものをその社会の構成員に参入させる方向性つまり「承認をめぐる闘争」に至ることができ、いわゆる制度変革志向的な社会運動による解決が可能であるという（日暮 2002: 54-55）。この承認関係は、斎藤のいう非人称的な連帯と対応するものといえよう。

これに対して、第三段階の承認関係は、各人の差異を許容したうえでの対称性たる「平等な差異の原理」が属し、そのためには「間主体的に共有された価値地平があること」が前提とされる。諸個人は具体的な特定の価値共同体のなかで活動し、その中で重荷や責任を生きた経験として共有する必要がある（日暮 2002: 53-54）。

この、ホネットのいう承認関係の第三段階でこそ、本稿の問う、「必ずしも「生産的」ではないかもしれないような人々も含めた保障への参加」における非人称的な連帯の限界を超えることができるのではないだろうか。上述の通り、その実現には、具体的な特定の社会集団に所属し、同じ立場のもと、何かしらの共通の経験を積むことが必要となる。斎藤の連帯に関する議論に立ち戻ると、誰かの生を相互的に支援しようとするための動機づけの欠損という課題を乗り越えるためには、制度的次元における連帯の意義は認めつつも、改めて、非制度的次元、それも、親密な関係が形成されるプライベートな領域を超えた次元において、いわば「人称的な連帯」とでもいべきものがどのように立ち現われるのか、それはどのようにして可能となるのかを問う必要がある。

先に確認したとおり、本稿で用いる「連帯」概念には、単なるインフォーマルな関係とは異なり、相互の生を支援しあうという意味が含まれている。斎藤は義務・責任という言葉で表したが、その実現のために、行為者には何かしら犠牲を払うことが求められる。「人称的な連帯」は、ある共同体において、行為者が、誰と誰とがそうした関係にあるのかを把握した状態で、犠牲を払いあうことを引き受けるものである。

加えて、このときに重要なのは、成員の立場である。斎藤は「連帯」を相互性という概念に重点を置いて定義した。福祉国家による再分配は、恩恵を受ける側が、それによって自己決定権が剥奪されず、劣位に置かれず、見返りを要求されず、メンバーシップを失うことがないという点で相互性を達成しているという（斎藤 2011: 105-106）。このことを踏まえると、相互性は、人々が親密であるかどうか、強い関係であるかを問うものではなく、ある人が、属する社会集団において同じ義務を負うものとして——実際にそれができかどうかにかかわらず——認められているか否かを指すものといえる。生の相互支援において、他の成員によりその人が誰であるかが理解されている場合、「人称的連帯」が形成されているといえ、そうでない場合は「非人称的連帯」が形成されているといえる。

本稿では、人々による、この相互性に基づいた相互支援を体現する働き方を連帯的労働と呼ぶこととするが、ホネットの承認論を補助線としてみると、相互性は、ある人を取り巻く他者の認識に依存するものとして観察可能であり、ある具体的な社会集団たる組織における人々の関係から、連帯の条件を探るという方法をとることができる。つまり、制度というマクロな次元と、人々の直接的な関係というミクロな次元とをつなぐ組織というメゾレベルの次元を軸として、組織の制度とそれに基づく具体的な人々のありようから、マクロレベルでの連帯の課題の乗り越え方を見つけ出すことができるようになる。

このように労働という切り口から、組織を軸として連帯を探るという方法は、次のことから支持される。渡辺大介（2011）は、マルクスの貨幣論を、社会的協業という観点か

ら再考した。彼は、労働者が財やサービスを生み出す一方で、生み出したもの以外に対しては、貨幣を媒介にしてそれを購入する消費者となるという方法で、社会的分業を協業として行う市場経済を営んでいるという。彼によれば、この経済は企業を単位として循環し、貨幣すなわち所有権の結合→分離→再結合という方法で成り立つ（渡辺 2011: 263-264）。この循環の中に市場の機能や福祉の再配分機能がともに包含されているとすると、企業に限らず、財やサービスを生み出す組織を単位として、労働のあり方を探ることが可能となる。ブラックボックスとしての組織を挟んで社会的協業が成立するとすれば、そのブラックボックス内の人々の関係性や再配分によって、人々を全体社会に配置しなおすことができる。このような前提を置けば、この社会における、一般就労や福祉的就労といった既存の働き方とは異なる働き方を、ある組織の社会的な位置づけ、組織内外での資金の流れ、組織内部の人員構成といった組織の分析を通して明らかにすることができるようになるのである。

さて、実のところ、上記のように連帯をマクロレベルにあたる制度的な局面だけではなく、ローカルな組織的实践と関連付けて論じること自体は、すでに進められている。社会的排除が問題化する中で、それを生み出す諸要因を取り除き、人々の社会参加を進め、他の人々との相互的な関係を回復ないし形成するという意味を持つ社会的包摂概念が登場した。そして、その目標としての「連帯」という取り上げられ方がなされ、実践主体の一つとして、民間非営利団体へ注目が集まるようになった（宮本 2006: 33-35; 武川 2011: 106; 伊藤美登里 2014: 410）。この文脈で、「市民的な連帯に基盤を持った経済」に常に根差すものとして社会的企業も取り上げられる。そこでは、経済活動と仕事を創出する共同行動のために諸個人が自発的に連帯し、同時に他方で、新しい社会的連帯を築きながら社会的統合を強化するとされる（Laville and Nysses 2001=2004: 441）。とはいっても、その内部での異質な他者同士の具体的な相互行為のありようまで扱った研究は、支援一被支援関係として扱ったものを除き限られている。

なお、斎藤は、非人称的な連帯の困難について述べる際に、対比的に人称的な連帯についても言及しており、それは連帯を成り立たせている目的への関与という面においても、連帯するもの同士の忠誠や愛着という面においても、連帯への動機付けを得ることは比較的容易であるという。しかし一方で、自発的な動機付けを得られなければ崩壊するほかないとも述べている（斎藤 2011: 117）。

彼はこのように人称的な連帯について言及してはいるものの、それを経験的研究によって検証したわけではない。米澤のいう、「連帯型」の労働統合型社会的企業を特徴づける組織運営・報酬・地位の対等性を重視した運営は、障害者という「できない」とされる人々である障害者の社会的包摂に際して、「できる」がために彼らと比して主導権を握り、上位に立ちやすい健常者が、障害者の位置まで降りていくとともに、事業を通して互いの立場を引き上げようとする試みである。先述の「問題の内部処理」問題や、嫌悪的ディスエイブリズムの議論を踏まえると、その実現は斎藤のいうほど楽観的なものとはいえないだろう。

う。さらに、このようにマジョリティ、社会的強者の生活に影響を及ぼす就労場面においてはなおさら自発的な動機づけを得ることは困難に思われる。

以上を踏まえ、本稿では、連帯的労働がどのようにして可能となっているのかを、非人稱的な連帯と人稱的な連帯をつなぐ組織的な仕組みに着目しながら明らかにしたい。

2.6 労働統合型社会的企業の歴史的展開

労働統合型社会的企業の取り組みのもつ現代的意義を確認したところで、こうした活動が必ずしも近年になって生まれたものではないことに注意したい。そもそも、欧州の労働統合型社会的企業の登場と発展には、第一に、1970年代末期から始まる各国の持続的な財政赤字を理由とした福祉制度改革の中での、福祉サービス供給の民営化政策（福祉多元主義）によるものとする説明と、伝統的な労働政策の失敗ないし、より積極的な労働政策への転換の難しさによるものとする説明の二つがある。前者は、伝統的な協同組合が福祉サービスやコミュニティサービスを提供するという例が、後者は、障害者に福祉サービスを提供していた非営利組織が、より生産的な活動を取り入れ市場へと参入したという例が挙げられる（Borzaga and Defourny 2004: 475-476, 米澤 2011: 14-16; 塩津 2016: 15）。

日本でもまた、草の根の活動からの発展が認められる。原田ら（2010）によれば、1998年に特定非営利活動促進法（NPO法）が施行されたが、そうした名称でくられる以前からそれに準じた、市民による数多くの自発的な運動や活動が行われてきた。とりわけ1980年代以降の市民活動の展開は現在の非営利組織の重要な素地となってきた。それは市民の自発的な連帯によって生み出される活動であり、単なる行政への要求や異議申し立てというよりは、多様な個人や集団をつなぎながら、自らオルタナティブとなる新しい生活様式や社会モデルを提示し、実践する活動である。そして、その中から、長期継続的な課題に取り組む、自分たちの生み出したモデルを社会的な実体として定着させるために「社会的な責任を担った継続的な事業経営」という視点を持つ団体が登場していった（藤井・原田・松井 2010: 2-3）。彼らの取り上げた事例でいえば、各地でのワーカーズコープ（労働者協同組合）や共同連の参加団体による、連帯的労働の場の創出にかかる長年にわたる試みが、実践者たちの意図とは関係なく、近年になって労働統合型社会的企業としてとらえられるようになったのである。

2.7 労働統合型社会的企業の「闘い」

藤井はこれら日本の労働統合型社会的企業を、公的な制度のない中で活動を行ってきたことから「闘う社の企業」と呼ぶ（藤井 2013: 11）。「闘う」とは、行政組織や営利企業からの制度的同型化圧力に対して「闘う」ことと、社会的排除を中心とした社会問題そのものと「闘う」ことである（藤井 2013: 10）。

社会的排除に対する労働統合的なアプローチは、当事者のみが主体となって行なう動きよりもより問題解決に効果的ともいえる。藤井は、当事者が集まっても問題を解決できな

い場合が多いとして、「そもそも、当事者は、問題解決に自ら参加するために必要なさまざまな資源（言語資源、時間的資源、経済的資源等）を持ち合わせていないかもしれないし、当事者だけが集まることで、逆に周囲の社会との境界線が強化され、排除や差別が強化されてしまう危険性もある」ことを指摘する（藤井 2013: 7）。そこで、「社会的排除の問題の場合、当事者とその周囲の社会の関係をどのように再構築するか、そして、社会からの共感をともなう支援をどのように呼び込むか」（藤井 2013: 7-8）が課題となるという。これは先の「問題の内部処理」問題と重なる指摘であり、マイノリティと一緒に働く場所づくりの試みは、この問題への直接的な対応の一つといえる。

とはいえ、障害者との働く場づくりについて考えるとき、そこでは、障害者の「できなさ」にどう対処するかという課題が生まれる。成員同士の対等性を重視するという「連帯型」の活動についていえば、その独自の価値観は、あくまでその組織内でしか通用しない。企業として運営する際、提供するサービスや生産する製品の質や納期などは、その取引先の要請に従う必要があるし、その取引先が当該組織の価値観に合わせて運営するとは限らない。そこで働く人々もまた、その組織の価値観を初めから内面化しているとは限らない。にもかかわらず組織運営や地位の対等性を重視する場合、職員と利用者のような、地位あるいは役割としての線引きがないことによって、特に健常者側にとっては、「できなさ」と対峙しながら働くことが求められる。しかも生産への貢献の違いが報酬に反映されないのである。このように、この社会において「連帯型」を実践する場合、健常者側の不満を引き起こしやすいという、実践上の困難が予想される。社会的排除に対する労働統合的なアプローチという闘いの中には、マジョリティとマイノリティとの間に生じる距離を、ミクロな個人のレベルでも埋めるという闘いも含まれるといえるだろう。

これまでの研究は、社会の変化の中での社会的企業の登場や、それを取りまく制度的変遷というマクロな視点での研究や、運営者の志向性にのみ着目した表層的な調査によるものに限られ、「連帯」を支える論理が現場でどう構築されているのかということや、各組織がどのように上記のような闘いを行ってきたかということについてはさほど論じてこなかった。例えば、社会的企業の「闘い」について言及した藤井ら（2013）も、実際の労働統合型社会的企業の事例については実践者による事例の報告が主となっており、障害者の労働統合の側面についても、障害当事者の働きやすさに関する分析に留まっている。

道場親信は、ボランティアや NGO、NPO といった概念が社会科学領域で広く用いられるようになる中、そうした非制度領域で営まれてきた自発的な市民活動に関する議論は、それらの活動が社会運動や時には政府との激しい対立状況にあったことを捨象していると批判した（道場 2006）。こうしたことを踏まえると、「連帯型」の労働統合型社会的企業として近年取り上げられる活動を理解するには、その「闘い」の歴史から読み解く必要があるといえるだろう。

以上から、本稿では、「連帯型」の労働統合型社会的企業の現場における実践を相互行為レベルで明らかにするとともに、それがなぜ可能となってきたのかを、組織がたどってきた

た歴史にも着目し、その「闘い」から読み解き、障害者と健常者との連帶的労働がどのようにすれば可能となるのかを考えたい。

3. 分析枠組み

序章で述べた先行研究をふまえ、ここでは、本稿での分析枠組みを提示する。本稿の問題関心は「障害者と健常者との連帶的労働はどのようにして可能となるのか」であり、「連帯を支える相互性の論理はどのように現場で現出し、それはなぜ可能なのか」が本稿の問いである。これらを明らかにする際に、本稿では健常者の関わり方に着目する。というのは、先に述べた通り、相互性は他者による認知のあり方に依存するものだからである。相対的にみて「できる」側におかれる健常者にとって、相対的に「できない」側に立つ障害者と働く際、彼らは現場や外部社会との関係の中で常に「できなさ」に対峙することになる。先に述べた米澤の、組織の志向性としての「連帯型」という表現は、障害者就労における健常者の新しい関わり方を示すものである。しかしながら、それは運営者側の視点に偏っており、現場で種々の対等性がどのように理解され、実践されているのかを明らかにするものではない。そこで、福祉か労働かという枠組みにおける立場の分離による非相互的な関係においては生じにくいであろうこのコンフリクトを、現場の人々がどのように理解し、あるいは、処理して働いているのかを明らかにしていく。

加えて、そうした現場が最初から、自然発生的に生まれてきたわけではないということも注意すべき点である。日本における労働統合型社会的企業を、『闘う』社会的企業」として藤井らがとりあげたように、そこで働く人々の生活を保障するだけの財政基盤を確保しながら、その志向性を維持しつづけるには、財政的にも思想的にも、長年にわたる基盤づくりとそれをめぐる闘いが必要であったと考えられる。

そこで本稿では、この後述べるように、連帶的労働の基盤となる相互性の論理が現場でどのように立ち現れるのかを明らかにしたうえで、この結果をもとに、当該組織の歴史を読み解き、それを可能としてきた仕組みの形成過程を分析することで明らかにするという二段階の方法をとる。

3.1 現場における地位の対等性の論理の導出

まず、現場における連帶的労働の実践について、現場において表出する特質を他の障害者就労にかかる活動との比較からとらえたうえで、その特質がどのように生み出されているのかを、それぞれ探索的な調査から明らかにする。

日本における「連帯型」の障害者の労働統合型社会的企業には、福祉施策のもと障害者に就労支援を行なう組織も含まれている。というよりも、日本では働く場をつくる場合、福祉か労働かという二つの選択肢に限られており、生産性の面で劣る障害者の働く場を運営する場合、簡単に後者を選ぶことができないという事情がある。加えて、障害者就労施設自体、障害者運動による作業所づくりの動きを背景に作られていったという歴史もある。

障害者の作業所づくりは 1952 年に結成した知的障害者の親の会である「全日本育成会」による作業所の開設に始まる。その後、知的障害者の親や教員らによる「ゆたか作業所」の開設（1969 年）をモデルとし、「共同作業所全国連絡会（現きょうされん）」を中心とした共同作業所運動、1970 年代前後から各地で障害者と健常者との「共生・共働」の運動を展開してきた団体が連携し 1984 年に結成した「共同連」の運動、「青い芝の会」など障害当事者運動を中心として結成された「全国障害者解放運動連絡会議（全障連）」の方針に基づいた、障害者が主体となって設立・運営にあたる作業所や労働センターづくりの運動（杉本 2008: 133-135）などが生まれた。こうした団体の運営する働く場は、授産所や小規模作業所、2006 年以降は障害者就労継続支援施設など、それぞれの運動に遅れてつくられた自治体・国の制度を利用することとなった。

ここで、そもそも障害者就労支援事業所における障害者・健常者関係が先行研究においてどうとらえられてきたかを確認しておこう。障害者就労支援施設では、業務の遂行にあたって困難を抱える障害者が円滑に作業を進め、技術を身に付けられるように健常者職員が支援を行なう。就労支援施設に限らず、施設一般における障害者の処遇については、社会学的な視点からも鈴木（2010）や岡田（2014）などが論じてきた。職員にとっての「支援」とは「仕事」という枠組みの中で行なわれ、施設内でのいかなる利用者対応も「支援」という言葉に回収される（岡田 2014）。

加えて、障害者の就労は、支援現場において「障害をもつ人が利用可能な社会資源を最大限に開発し、障害をもつ人のプラスの側面をエンパワーすることで、自ら望む社会的役割の選択を援助し、その実現と継続に向けて、障害をもつ人と環境の相互作用に働きかけること」（岩崎 2001: 139）をいかに効果的に行なうかという文脈で論じられてきた。就労支援施設において職員に求められるのは、「雇用・就労支援サービス」としての「就労支援、生活支援、心理的支援」と、「福祉的就労」としての「社会とのつながりを実感できるサービス」の 2 つとされる（岩崎 2001）。そこで、「利用者」「援助者」「関係者」との交互作用分析による、上記の目的をよりよく達成するためのモデルの構築（村社 2005）や、障害者の職業生活の質という視点から働く権利を保障するための就労支援がどのようなものであるかを探索する（中尾 2016）といった研究がなされてきた。

この視点での調査対象は必ずしも福祉的就労だけではなく、障害者雇用促進法の雇用義務により障害者を雇用した特例子会社という、一般就労の現場を扱ったもの（陳 2004）もある。しかし、いずれも健常者＝支援者、障害者＝被支援者ととらえ、上記の観点からの分析が行われている。このように、実践的にも、学術的にも、障害者の就労においては、それに関わる障害者と健常者の立場の非対等性が前提とされてきた。

だが、先に述べたように、障害者の働く場づくりが多様な運動によって担われていたという歴史を踏まえると、障害者就労支援施設の制度化前の活動を一概に障害者の「健康の維持、生きがいづくりを主として、一種の稼得を図る就労（いわゆる福祉的就労）」（京極 2002: 59）を目指して運営されてきたものとしてとらえてしまうのは誤りといえるだろう。

障害者就労支援事業所は、公的制度のレベルでは共通して、利用者たる障害者に福祉的サービスを提供することが役割として与えられていたとしても、福祉的サービスをどのようなものととらえ実践するかというところで、団体の志向性が反映されると考えられる。つまり、福祉的就労を担う組織が、それぞれ、制度上同じ組織として扱われたとしても、内部での実践や、そこに込められた意味にはバリエーションが存在しうる。

とはいっても、それを析出する際に単に事業者の言葉だけで判断してしまつては、理念を述べているだけにすぎない可能性もある。相互性のありようは、様々な就労支援事業所における実践を比較することでとらえる必要がある。そこで、異なるルーツを持つ団体の運営する事業所の現場において、制度的には職員として位置付けられる健常者が、利用者である障害者をどうとらえているのか、「支援」としてどのような働きかけを行なっているのかを比較することで、「連帯型」とされる組織での関係形成の特徴を確かめる。

この結果を踏まえ、続いて、健常者メンバーがどのようにそうした特徴的な関係形成のありかたを受け入れ実践するに至るのか、それを可能にする組織的要因とともに明らかにする。組織運営や報酬、就業上の地位の対等性を重視するのが「連帯型」の特徴ではあるが、福祉施策の下で運営する場合、人員構成や事業費の配分などは制度に基づいて設定する必要がある、また、組織外部からは就労支援施設として眼差されることになる。加えて、事業を行なう以上、事業高を上げるためには一般市場との取引も必要となる。こうした条件の下では、特に、より「できる」健常者は、いわば、障害者の「できなさ」と対峙しながら、その分だけ負担を強いられることになる。しかも職員 - 利用者という役割上の線引きがなく、給与体系も同じであるため、サービス提供者としてクライアントを相手にしたときにとる感情管理もできず、負担はそのままとなることが想定される。それでも、健常者メンバーは組織の志向性にそのまま従うものだろうか。そこで、現在の働く場において、健常者メンバーによってどのように相互的な働き方が実践されるのかを読み解くという方法をとる。

3.2 「連帯」志向性の形成過程

3.1 で導き出した、現場における地位の対等性を支える組織的要因の一つは、本稿の分析結果を先取りすると、組織の展開過程において形成された、「できなさ」への独自の対処方法である。そもそも、米澤による「連帯型」の指摘は、現時点での組織の志向性を指したものであって、それがどのような背景のもと生まれたのかという組織の歴史を捨象している。そこで、当該組織の置かれた歴史的な文脈と照らし合わせながら、なぜ「連帯」志向性が生まれ、独自の対処方法が生み出されたのを明らかにする必要がある。

社会的排除を解決しようという試みにおいては、被排除者との関係形成過程のあり方が課題となる。仁平典宏は、ボランティアに関する議論のなかで、その潜在的な問題として「贈与のパラドックス」を指摘した。参加型の市民社会の諸カテゴリーは、「善意」や「他者のため」と解釈される契機を不可避免的に含むことになる（仁平 2011: 10）。贈与のパラド

ックスとは、近代的な権力が善意を装い贈与するふりをして、決定的な負債を与えていく存在となりうること、つまり〈贈与〉が、相手や社会にとってマイナスの帰結を生み出すものになりうることを指す¹⁰（仁平 2011: 13）。

この贈与のパラドックスが被援助者の側から明確に問題化されたのが、1970 年代に盛り上がった障害者の自立生活運動である。そこでは家族の「愛情」や医療・福祉関係者の「善意」が、障害者に対する抑圧となりうるという批判がなされ、その対象はボランティアにも向けられた（仁平 2011: 310）。当時、これに対して、1960 年代後半的な、「運動」となることによって贈与のパラドックスを解決する方向と、1970 年代に台頭した自己効用の強調による解決という二つの方向が生まれた（仁平 2011: 238, 312）。

後者について、仁平は 1980 年代以降、ボランティアの「楽しさと自分の効用」を強調する意味論が、〈社会〉〈政治〉〈運動〉といった、ミクロな〈交換〉の輪から外れるファクター一群を異端的なものへと変えていったという（仁平 2011: 358）。障害者への支援についていえば、1980 年代以降、ボランティアから脱し、賃金労働としての立場を確立する方向に向かった。これは支援する側の健常者から見れば、与える支援の対価として「楽しさと自分の効用」あるいは「お金」を選ぶという違いであり、〈社会〉〈政治〉〈運動〉を活動の意味論から外していくことにつながる。実際に、公的介助保障要求運動の展開過程とそこで生み出された介助の論理について明らかにした深田耕一郎は、公的介助保障が達成され介助が仕事となることで、障害者の生活を守る前に介助者の生活が顔を出し、70 年代の介助のような、運動と生活が一体となった形態をとることが難しくなったという（深田 2013: 496）。

一方、「1960 年代後半的な、『運動』となることによって贈与のパラドックスを解決するという方向」を、上記の公的介護保障要求運動とは異なる、自立生活運動の主張と併せて考えてみたい。一口に自立生活運動といっても、支援に潜む非対称性や権力の問題は共通していたものの、介助への対価の支払いをめぐる様々な考え方があった。立岩真也によれば「第 1 に全ての健常者の直接的な援助を受けて生活しようとする理念。第 2 に公的な介護保障を求める方向。第 3 に生計の基本的な部分の保障を求め、その限りでは第 2 の立場と両立するはずだが、優先順位の設定と介助の極小化により自立しようとする志向において現実にはそれと対立することになった立場」の 3 つである（立岩 1995: 192）。

これらを詳細に分析した廣野俊輔によれば、このうち第 1 の立場は、障害当事者運動の代表的旗手として知られている横塚晃一や横田弘の出身団体である「青い芝の会神奈川県連合（神奈川県青い芝）」のものであるという（廣野 2011）。そこでは「この社会を構成する全ての健常者が介助者であるべき」とされ、介助は無償であるべきと考えられていた（廣野 2011: 68-69）。この立場では、自己効用のために自分の生活はそのままにして関わるこ

¹⁰ ボランティアの意味の変遷を追った仁平は、贈与のパラドックスに対する対処の仕方は時代や立場によって異なるが、贈与のパラドックス自体は「必ず避けられるべき基準として、つまり否定的な中心／準拠点」として存在してきたという（仁平 2011: 13）。

とは許されず、健常者も障害者をめぐる問題の当事者として、生活をかけて関わり続けることが必要とされていた。この主張は、障害者と健常者の「連帯」志向性と重なるものである。

ただし、「全ての健常者が介助者」からは程遠い実社会において簡単なことではない。その困難は例えば関西青い芝の会メンバーへのボランティアでの介助を担った健全者集団「グループゴリラ」の早期の解散にも表れている。「青い芝の会」の障害者メンバーは運動の専従メンバーとして活動資金を得ており、障害者年金もあり生活が保障されていた。対して、「グループゴリラ」のメンバーは「介助は仕事でない」という「青い芝の会」の理念により無償で介助を行っていた。24時間365日介助を担う必要であるということは、そこに関われば関わるほどその間現実社会と切り離された状況に身を置かれなければならないことを意味する（定藤 2011: 232）。そのため、それが不可能になった段階で健常者メンバーは辞めざるをえなかった¹¹。健常者が当事者意識をもって関わり続けるには、彼らの生活の保障も必要となる。神奈川青い芝の会の主張では、そこは明確に考えられておらず、健常者の離脱という失敗に向かった。一方、介助の賃金労働化の動きは、両者の生活を分けるというリスクをもたらすものでもあった。

本稿では、障害者と健常者との連帯的な労働の場づくりの動きを、そうした困難をボランティアから共同生活・労働への移行により乗り越えた、「運動」となる方向性の帰結であることを示す。組織の歴史的背景にさかのぼり、「連帯型」の基盤となった理念の構築と実践の過程の分析から、1960年代後半的な意味をもっているか、すなわち当該活動が、学生運動的対抗文化的性質が埋め込まれたものであるかどうかを確かめる。そして、その方向性が、組織独自の「できなさ」への対処方法を生み出したことを明らかにする。

3.3 運営基盤の確立と維持

3.1 で導き出した、現場における地位の対等性を支える組織的要因のうち、もう一つは、再び結果を先取りすると、組織的基盤の安定、すなわち、経済的資源、人的資源の確保の成功である。ただし、ここで注意すべきは、それが、3.2 で明らかにした志向性およびそれを組み込んだ組織独自の「できなさ」への対処方法を維持しながら達成されてきたという点である。これについて、経済的資源、人的資源それぞれの確保について検討する。

3.3.1 経済的資源の確保と自律性

まず、経済的資源の確保について考えよう。非営利組織論では、ある組織を一般企業と

¹¹ もっとも、早期の解散は必ずしも経済的な理由だけではない。山下幸子はその理由として、「介助の絶対的不足への迷い」、「障害者の主体性をめぐる迷い」、差別者としての自己を自覚しながらも、「自分は抑圧者でしかありえないのかという思い」の3つがあったといい（山下 2008: 183）、障害者の置かれている状況に関心をもって入ったメンバーの燃え尽きによる離脱を要因としている。とはいえ、これらも財源が保障されることによって緩和できたとも考えられる。

区別する際、使命（mission）あるいは、社会的使命といった言葉が、社会性や公益性を示すものとして用いられてきた（Drucker 1990=1992）。原田らによれば、社会的使命という言葉には、「使命」と「社会的」という2つの側面がある。使命とは単なる組織目標ではなく、組織メンバー自身の価値観や理念と結びつき、メンバーのアイデンティティにまで深くコミットした目標であり、かつ具体的な組織目標（事業目標や戦略目標）の前提となるビジョンである。加えて、その使命自体、社会的に、それも現場での対象となる人々や彼らのニーズとの相互作用から形作られる。非営利組織の経営を考える際には、この社会的使命を維持しながら、財政的安定も確保しつつ、組織としての力量を向上させることが重要なポイントとなる（原田・藤井・松井 2010: 6-7）。

加えて、社会福祉施策のもとで運営する場合には、その制度の同型化圧力にどう対処するかが問われる。民間非営利組織による政府資金の受け入れは、短期的には組織を安定・成長させるが、長期的に、日和見主義の戦略は組織にマイナスの影響をもたらすということが指摘されてきた（Harris 1997: 72）。

そもそも、日本においては、長らく、民間組織が公的福祉サービスへ参入することは容易なことではなかった。日本では、1970年代、社会福祉の公私機能分担の再検討と福祉供給体制再編過程から、従来の公共的福祉供給システムの弊害を、市場原理に基づく新たな供給システムによって補完し、それらを社会福祉側に取り込もうとする動きが生まれた（三浦 1995: 162-172）。1990年代以降、住民参加型組織や住民互助型組織など民営の団体が全国に誕生した。社会福祉基礎構造改革と前後して保育所の行政契約方式、介護保険制度、支援費制度の制定を通して、児童、高齢者、障害者福祉分野への住民参加型組織や福祉NPO、当事者組織など草の根の非営利組織の参入が本格化していった（平岡 2004a, 2004b）。これら一連の動向は、2003年の地方自治法改正に伴う、指定管理者制度の採用などに収斂される。

ただし、社会福祉分野における民間非営利組織への事業委託¹²は、社会福祉法人という特殊形態の中で、長らく政府の「外郭団体」としての機能を求めることとセットで行われてきた¹³。こうした両者の関係は、既存の社会福祉法人などには補助や優遇税制の面で手厚い保護がなされる一方でその他の法人には厳しい参入規制が敷かれるというように、既得権を残したままの進展に表わされてきた（山内・金谷 2002: 164-165）。事業の受託に際し

¹² 自治体が、事務事業について、その費用負担を前提として契約によって自らの機関以外に執行を委ねることを指す（宮崎 1997: 70-71）。

¹³ 社会福祉法人となるための要件を満たすこと自体容易ではない。例えば、資産要件としては、施設を経営しない場合は原則1億円以上の基本財産が必要である。施設を経営する場合にはその物件の所有権あるいは、国もしくは地方公共団体からの貸与または使用許可が必要であり、後者の場合には1000万円以上の基本財産が要件となっている。他にも人員に関する規定や、所轄庁（原則として都道府県知事）の認可の必要などの要件がある（厚生労働省、「生活保護と福祉：社会福祉法人」、厚労省ホームページ、2017年3月31日取得、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-fukushi-jigyoku3.html#setsuritsuyouken>）。

政府の「外郭団体」としての機能を求められることは、非営利組織にとって、政府の傀儡となり自律性を失うことで、本来の社会的使命の追求という目的を果たせなくなるリスクを負わせるものである。これについて村田文世は、日本では多くの社会福祉法人と政府との間の、いわば“公民癒着”のなか、この問題が顕在化しえないまま進んできたとして、「自律性なきパートナーシップ」と批判する（村田 2009: 3）。

この批判は、彼女が調査対象とした障害当事者組織が、福祉サービスの担い手として想定されてこなかった障害当事者が運営するという点で、サービス提供組織である前に、社会改革的価値を持つ表現的組織という性格を持つことによる。社会改革的な活動、つまり、福祉サービスの実施における前提や発想、思想などが政府側のそれと異なり、むしろそれを変えようとするような志向性を持つ活動にとって自律性を失いかねないことは大きな問題となる。そこで、そうした組織が事業を受託する場合、組織にはどのようにその自律性を維持し続けようとするのが課題となる。このことは、一般の福祉施設でとられる利用者－職員という関係性を壊そうとする、「連帯型」の労働統合型社会的企業にも当てはまる。

村田と同様に、公的介護保険制度の導入における市民活動団体の動向についての分析を行なった橋本（2013）もまた、事業性と制度化によるリスクについて論じている。橋本は、NPO 法人となって事業委託を受けた組織が提供する事業を制度内事業と制度外事業と分け、後者を NPO 法人の独自性として発揮されるものとした。橋本によれば、公的介護保険制度の導入直後に参入した NPO 法人の多くは市民活動団体やボランティア団体として活動実績があるものが中心であったが、その後制度内事業のみを行なう団体が増加していった。さらに、事業を継続していく上では安定的な収入が必要となるため、制度内事業と制度外事業をうまくマッチングさせることが必要となり、制度内事業を中心とせざるを得ない NPO 法人も現れるようになったという（橋本 2013: 56）。自律性を保つことは、彼のいうところの NPO が NPO であるための事業外制度を維持すること、そのための事業性と社会性のジレンマをどう克服するかという課題でもある。

村田は、組織間関係論の立場から、ヨットマンとシーショア（Yuchtman and Seashore 1967）やトンプソン（Tompson 1967=1987）の議論を端緒とし、フェッファースとサラニック（Pfeffer & Salancik 1978）によって体系化された資源依存パースペクティブ¹⁴を援

¹⁴ この理論的前提は次の通りである。第一に、組織は存続に必要な資源をすべて自己充足できないため、それらを管理する他組織との間で取引を行わなければならない。資源何体的な確保を目的とする交換や相互作用から、組織間関係が形成・展開される。第二に、組織は、資源交換に伴って発生する他組織からのコントロールや依存を回避し、自律性を保持しようとする（Pfeffer & Salancik 1978: 258-262）。そのため、分析においては、これら組織の行動原理に基づく組織間関係の形成理由や、依存回避への対処、非対称関係（パワー不均衡）に対するマネジメントが中心課題となる（山倉 1993: 35-40）。

行政組織と民間組織の関係については、両組織間関係を資源確保のために生成される資源交換関係とする前提に立ち、行政資金へ依存する民間非営利組織の経営戦略を提示したり、組織間関係の形成理由を理論説明するものである。すなわち、焦点組織としての民間非営利組織の組織行動が、交換関係から発生するパワー関係の中で分析される（村田 2009: 45）。

用し、行政組織と当事者組織の関係について、当事者組織が事業性確保のための行政からの事業委託に際してとった、自律性を保つための戦略を分析した。

この分析では、行政組織の同型化圧力への対抗戦略を実行したとしても、財源や成員など内部環境に規定される内部過程においてリスクが生じることが明らかとなった。すなわち、事業委託の進展による行政依存の深まりに伴い高まる組織の不確実性を回避しようとして生じる、「政府の代理人化」のリスク、委託事業に伴う成員の多様化によって生じる、「組織アイデンティティの変容」のリスクである（村田 2009: 293-294）。

本稿の事例に当てはめて考える場合、これらのリスクは、当事者による自立生活支援事業所という村田の事例よりも大きなものとなりうる。というのも、障害者就労支援事業は健常者による障害者への支援という枠組みのもと設計されており、「連帯型」組織運営・報酬・地位の対等性という条件自体、この枠組みに逆行するものだからである。

このことを踏まえ、運営基盤の確立のうち、経済的資源の確保について、行政からの委託においてどのような自律性の維持のための戦略をとってきたのかと、委託後、組織内部過程におけるリスクに対しどのように対処してきたのかを、健常者メンバーの関わり方に着目し明らかにする。

3.3.2 人的資源の確保

続いて、人的資源の確保についてである。連带的労働の取り組みは、そもそも健常者側への負担が予想されるものであるため、健常者メンバーの確保や引き留めの難しさが想定される。そのため、本稿の事例の分析においては、健常者メンバーのリクルートと引き留めの二つの側面から、人的資源の確保について考えたい。

一般的な企業とは異なる組織として、社会運動団体への人々のリクルートについて、社会運動論の立場から克蘭ダーマンス（1997）は下図のようなマイクロ動員過程を示した。ある個人が運動理念へ共感し、動員の対象になり、そして参加する気になる、という段階から、参加する／しないという段階に至るまでの4つのステップである（図 0-1）。

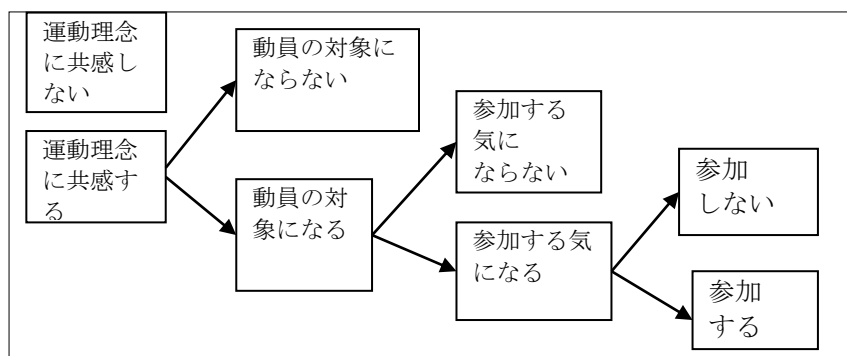


図 0-1 ミクロ動員における参加へのステップ（Klandermans 1997）

このうち、「運動理念に共感する／しない」という段階では、運動の主張に対して集合行

為フレームを育ててきた人のみが動員の可能性を持つとされている (Klandermans 1997: 24)。同様に、運動に関わる前後で人々がどのようにその活動に自分の居場所を見つけ出し、組織内部での連帯感を強めていくかについて、「行為の方向性や機会の範囲に関して相互作用的かつ共有された、多くの人々により創出された定義」(Melucci 1996: 70) としての集合的アイデンティティの議論もなされてきた。こうしたマイクロ動員過程や集合的アイデンティティによる運動参加の説明は、潜在的支持者・構成員の、参加する以前からの関心や、共通した経験を前提としている。特に、資源動員論の主唱者であるマッカーシーとゾールドは、運動からの直接の利益を得ないが、運動に賛同あるいは参加する人を「良心的支持者／構成員 (conscience adherents／constituents)」とした (McCarthy and Zald 1977=1989: 33)。この概念が示される背景には、1960 年代の公民権運動や学生運動、反戦平和運動などを経験した世代の社会学者たちの実感があり (片桐 1995: 13)、「公共の利益のために自主的に行動する人々」という行為領域の存在が想定されている (柏谷 1998: 116)。

だが、本稿が対象とするような、事業性を持つ、社会的企業の場合、「良心」によるものというよりも単にそこでの生活を目的に参加することも考えられる。克蘭ダーマンズのステップで言えば、「運動理念に共感する／しない」という部分がなくても「加入する気になる／ならない」という選択ができるかもしれないのである。そのため、関心や経験の共有という前提をいったん脇におきながら、健常者がなぜ参加するのかを考える必要もある。

続いて、組織の安定のためには、そこにとどまる人的資源を確保することも必要である。社会運動研究においては、「なぜ人々がかなりの期間運動にコミットし続けるのか」という問いは、「いかに参加させるか」という問題よりも関心が向けられてこなかった (Goodwin and Jasper 2011)。だが、本稿が対象とするような形態の組織にとってはまさしく、加入した人々がそのあとどのように関わっていくのかを考えることが重要である。障害者の労働統合型社会的企業は、行政などを敵手として様々な戦術でもって制度を変えさせることを目的とするようないわゆる制度変革型の運動とは異なる側面を持つ。その組織自体が一般社会にある組織のオルタナティブとして存在し、その運営をもって理想を追求し、かつ、その方法を社会に広げていこうとするものである。となると、その理想の追求のプロセスに組織のアイデンティティを支える変革志向性、本稿の事例ではメンバー間の相互性の醸成が存在するからである。

人々の組織への継続的加入について、克蘭ダーマンズ (1997) は、組織コミットメント研究の枠組みを用いてメンバーの継続する仕組みについて言及した。組織コミットメント¹⁵研究は、組織論の枠組みの中で、経営学、心理学、社会学など様々な分野のアプローチで研究されてきた。克蘭ダーマンズ (1997) は、メイヤーとアレンらの組織的コミット

¹⁵ ここでの「コミットメント」の定義には、メイヤーとアレンの「組織と従業員の関係を特徴づけ、組織におけるメンバーシップの継続あるいは中止する決定に関する心理的状態」(Meyer and Allen 1997) という定義を採用する。ただし、本稿の研究対象と照らし合わせ、このうち「組織」という部分は「社会運動組織」、「従業員」という部分は「運動のメンバー」と置き換えて考える。

メント概念（1993）を用い、組織への愛着からとらえられる「情緒的コミットメント（Affective commitment）」、組織を辞める際に生じるコストにかかわる「継続的コミットメント（Continuance commitment）」、そして、コミットすべきだからコミットするという、個人的な道徳観や、組織への義務感に関する「規範的コミットメント（Normative commitment）」の3つのコミットメントを社会運動組織へのメンバーのコミットメントとして援用し、図0-2を描いた。これによると、3つのコミットメントによってメンバーは運動に留まるか去るかを決定するという（Klandermans 1997）。

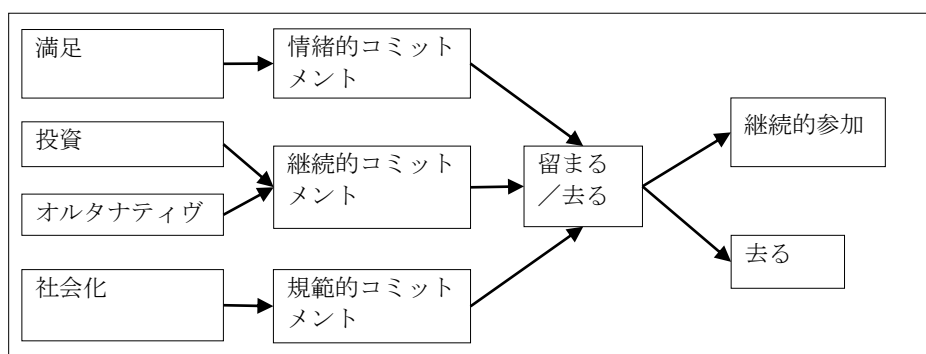


図0-2 3つのコミットメントと参加の継続（Klandermans 1997）

この図自体は単に継続理由を描くだけのものであるが、これに基づきメンバーの継続理由を収集し当該組織のコミットメントの構造を描くことで、障害者の労働統合型社会的企業における健常者の組織に対する価値づけやその条件を分析することができる。

一見して人々のリクルートも維持も難しいと考えられる組織が、その活動を維持できるだけの人的資源をどのように保っているのか、事業性と組織への価値づけという両面から明らかにする。

以上のように、「連帯型」の労働統合型社会的企業における障害者と健常者の連帯的労働の仕組みを、現場における相互性の立ち現れ方と、それを形成してきた背景の二つの側面から解明していく。

4. 調査対象・方法

本稿では、先に挙げた、「連帯型」の労働統合型社会的企業やそれを目指す組織のネットワークである NPO 法人共同連の主導団体の一つであり、1970 年代初めに誕生し現在まで活動が続いている社会運動団体「わっぱの会」を取り上げる。「わっぱの会」は 1971 年、障害者施設への批判に基づく障害者と健常者との共同生活に端を発し、現在まで 40 年以上にわたり名古屋市で活動を行なってきた障害者運動団体である。一般に都市から離れて形成されてきたコミュニオンとは異なり、「わっぱの会」の共同生活の場は都心部の住宅地の中に形成された。このことは、外部社会との接点が多いため差別化を図ることがより必要に

なる上に、その維持が難しいことを意味する。

「わっぱの会」は、その活動の中で知的障害者を中心とする障害者と一緒に働くための作業所を立ち上げ、経済的安定を図り自前の製パン事業を立ち上げるとともに社会福祉法人格を取得し福祉事業を運営してきた。現在の活動の中心は福祉事業の運営で、製パン業の他、農業、リサイクル事業、配食事業といった様々な事業を展開している。他に生活・就業相談支援事業やヘルパー派遣事業も行ない、2014 年現在で健常者 93 人、障害者 107 人が働く。

「わっぱの会」の特徴は、働く場において反能力主義を掲げ、独自の実践を行なっていることである。1988 年に社会福祉法人格を取得し、以後、上に述べたように行政組織からの事業委託を受け障害者就労支援施設を含め多様な福祉事業を運営しているが、一般的には施設職員とみなされる健常者と、施設利用者とみなされる障害者とを、いずれも等しく「労働者」とみなし、さらに、生産への寄与の度合いにかかわらず同一賃金を付与する「分配金」制度¹⁶を採用するなどの工夫を行なっている。

「わっぱの会」は、FIWC（フレンズ国際ワークキャンプ）東海委員会という大学のボランティア活動での経験をもとに作られた。「ワークキャンプ」とは、1950 年代後半から 60 年代にかけて日本で本格的に活動が開始され、現在も各地で行なわれている学生ボランティアである。その特徴は、在日コリアン、被差別部落、障害者施設、農村、ハンセン病療養所などを対象に住み込みで支援活動を行い（日下 2015: 57）、共同生活や労働を通して、キャンパーと支援対象者との境界線を攪乱させようとする点にある（日下 2015: 67）こうしたルーツのもと、「わっぱの会」は、働く場という、障害者と健常者とを受け入れ出会わせる場所を作るとともに、独自の賃金体系によって実質的な経済的対等性を可能にし、さらに一緒に働くという相互行為を通して両者の関係のあり方を変えようとしてきた。

以上から、「わっぱの会」は「継続型」かつ「連帯型」の労働統合型社会的企業の一つであるといえる。加えて、活動開始当初から一貫して社会運動団体であると自認し、国や自治体に対して制度要求を行なったり、メンバーを市議員に擁立したりするなど、単なる福祉事業の域を超えた活動を展開している。こうした点で、「わっぱの会」は本稿の対象事例となり得るのである。

分析にかかるデータは、「わっぱの会」の前身となる学生ボランティア団体 FIWC（フレンズ国際ワークキャンプ）および「わっぱの会」の機関紙等一次資料、新聞紙等二次資料、2010 年から 2016 年にかけての「わっぱ連絡会議」での参与観察、2012 年から 2016 年に

¹⁶ 障害の有無などを問わず働くメンバーに月額約 12 万 3000 円を支払うものである。この金額では生活が難しいという人に対しては「生活加算金」が付与される。例えば、就学期の子どもがいる場合は最大 4 万円程度が支給される。一方、障害基礎年金などを受け取っている場合はその金額との合算が基本分配金の額になり、実質的に「わっぱの会」から得られる金額は少なくなっている。ただし、こうしたメンバーでも必要に応じ加算金を受け取ることはできる。この仕組みにより、平均賃金（月額）は障害者が 7 万円、健常者は 17 万円となっている。ただし、障害者でも 20 万円を得る人もいれば、健常者でも 14 万 5000 円の人もある（障害者労働研究会 2002:40）。

かけての共同連の事務局スタッフとしての参与観察、2013 年 6 月 3 日～7 日、2015 年 2 月 2 日～2 月 6 日、2 月 9 日～2 月 12 日に事業所「すずらん」で行なった参与観察の記録、健常者メンバーへの聞き取り結果（2010 年、2012 年、2014 年、2015 年実施）、2012 年 7 月下旬～8 月上旬に実施した「わっぱの会」健常者メンバーへの質問紙調査結果¹⁷により収集した。

以下、本稿の構成を述べる。

本稿では、「わっぱの会」が障害者と健常者との連带的労働を可能とする仕組みをどのように形成してきたのかを明らかにするために、次の通り二部構成をとる。

第一部では、現在「わっぱの会」の現場において作られている働き方の特徴を明らかにする。まず第一章で日本の障害者運動における「わっぱの会」の位置づけとその概要を説明するとともに、他の障害者就労支援施設との比較から、「連帯型」の活動と「支援型」の活動における障害者への健常者の関わり方の違いを示す。続く第二章では、「わっぱの会」の事業所の中でも最も古く、最も活動の特徴が表れていると会においても認識されている事業所であるワークショップ「すずらん」を取りあげ、現在の健常者メンバーによる、相互的な労働の実践とそれを可能とする組織的要因を読み解く。

第二部では、第一部の結果をもとに、連带的労働を可能にする組織的背景について、活動の歴史的展開も含めて考察する。まず、第三章では、「すずらん」における「できなさ」への独自の対処方法がなぜ生まれたのかを、ルーツである FIWC 東海委員会の活動にさかのぼり、「連帯」志向性の形成過程を分析することで明らかにする。

第四章以降は、もう一つの要因である組織基盤の安定化の過程を明らかにする。

第四章では、「わっぱの会」における財政基盤の確立のために 1980 年代に行なわれた、自前の事業の設立と社会福祉法人の取得に着目し、当時の時代的背景を踏まえ、どのように社会福祉法人の取得が会の中で決定されたのか、法人化以降、組織内部過程におけるリスクに対してどのように対処し「連帯」志向性を維持しながら財政基盤の安定を達成してきたのかを明らかにする。

第五章では、人的資源の確保について、健常者のリクルートと引き留めの二つの側面をみていく。ここでは「人称的連帯」を、会の志向性を体現するものとして、メンバーのリクルートや引き留めの要因の一つとして見出す。

現在のメンバーの加入過程および加入継続理由の分析から、第四章で述べた財政基盤がそれぞれに寄与したことと、加入後のメンバーによる活動への価値づけの分析から、「人称的連帯」もまた引き留めの理由の一つとなっていることを明らかにする。

¹⁷ 調査対象は、「わっぱの会」と雇用契約を結んだ人のうち障害者手帳をもたないメンバー 89 名から、手帳は持たないものの軽度の知的障害等により質問紙調査への回答が困難という申し出のあった 6 名を除いた 83 名である。質問紙の配布、回収は共に報告者が行なった。有効回収数は 68 票であった（有効回収率 81.9%）。

第一部 現場における連帯的労働の表出

第一章 事例の概要——「連帯型」の実践

ここでは、日本の障害者運動における「わっぱの会」の位置づけとその概要を説明する。戦後の日本の障害者運動を津田ら（1977）および高木（2003）、大田（2011）の類型を用い、杉本章（2008）や田中耕一郎（2005）などの先行研究に依拠しながら振り返る。そこに障害者の働く場づくりの運動も位置づけなおし、それぞれの運動をルーツにもつ障害者就労支援施設を比較し、本稿の着目する「連帯型」における障害者への健常者の関わり方の特徴を示したい。

1. 日本における障害者運動の変遷

日本では、1950年代から70年代にかけて、様々な方針を持った障害者運動が立ち上がった。津田ら（1977）は運動が盛り上がった当時、それらを「互助連帯型」、「権利保障型」、「告発型」に分類した。さらに、高木（2003）や大田（2011）はその後障害当事者による「告発型」の運動の一部が発展していったことを指摘した。いわゆる「自立生活運動」である。以下、それぞれを代表する障害者運動とその特徴や社会への影響についてまとめる。

1.1 互助連帯型

互助連帯型は、障害者運動の中でも、次のように「最もプリミティブなかたち」で成立したものであるという。

（戦後、）権利意識が一般に伸長させられてきたことにより、障害者、ないし、その親・家族が自己主張に立脚して運動にたちあがっていくみちもひらけてきた。そのさい、運動は——それが運動として自覚されていたか、どうかは別にして——、同様の障害を持つ障害者たち、その父母たち、家族たちが、まず悩みや苦しみを打ち明けあい、生活上・医療上・教育上のさまざまな情報を交換し合うところからはじまるのが、ごく自然のなりゆきであった。（木田 1977: 50）

そしてこの類型は、似たような立場にある人々が相互になぐさめあい、ささえながら共同による要求の提出をするまでを含めたものである（木田 1977: 50）。

木田のまとめのうち、典型例として挙げられているのが、「全日本精神薄弱者育成会」（手をつなぐ親の会）である。これは、1952年、東京都内の小学校に在籍する知的障害児の3人の親が中心となり結成された団体である。杉本（2008）によれば、このころの知的障害児は就学猶予・免除の扱いを受けていた。また、全国の養護学校の数も病弱児対象が2校、知的障害児対象が3校、特殊学級は小中計830学級ほどと少なく、重度障害児の多くは在宅あるいは民間の施設や精神病院へ入所していた。こうした状況における育成会の目的は、

「精神薄弱児のための特殊学級義務化の早期実現、精神薄弱児施設の増設と内容の充実、法的措置の整備と職業補導施設の設置」であった（杉本 2008: 49）。

なお、この運動を受け、政府は「精神薄弱児対策基本要綱」（1953 年）において、知的障害児施設の拡充強化や、知的障害児を収容する少年院の拡充強化、精神病院の増床、優生手術の実施促進などを謳った。そしてこれに基づき、1973 年に「心身障害者対策基本法」が制定された（杉本 2008: 54）。木田は互助連帯型の運動の欠点として、自然発生的であるがゆえに「管制製法の誘惑にも弱いもの」でもあるとしている（木田 1977: 50）。ここで挙げられている運動の主張は、以降、さまざまな障害者運動から批判を受けるものでもあった。

1.2 権利保障型

権利保障型の運動について、山田（1977）は、互助連帯型の運動と対比させて次のように説明する。

互助連帯型の運動においては、その目ざすところ、その行動じたいが、権利の問題として明確に自覚されていない場合が多かった。……中略……これに対して、障害児（者）の生活と発達ということを、明確に権利の問題としてとらえ、そのことをそのことを運動の基本理念・政策上の基礎にすえおこうとの自覚的な運動が存在する。いうまでもなく権利保障型の運動である。（山田 1977: 77）

この代表的な運動として挙げられているのが、「全国障害者問題研究会」（全障研）である。これは、日教組により 1951 年に発足した全国国教研における「特殊教育分科会」をもとに、参加者の中から障害児教育に取り組む教員や障害児の親、施設職員、医師等への呼びかけを通して、全国的な民間の研究組織として 1967 年に結成された（山田 1977: 79）。「障害児・者の権利を守り、その発達を正しく保障するために、実践と理論を統一的にとらえた自主的・民主的研究運動を発展させる」（全障研規約）ことを目的とし、教育研究については発達保障の理論を中心に据えた。これは、「精神薄弱児施設・滋賀県立近江学園」における教育実践を素材にしてまとめられ、さらに近江学園から分化した社会福祉法人・重症心身障害児療育施設びわこ学園などでの実践に基づく具体素材と結びついて形作られ、①すべての人間は共通の発達のすじみちをあゆむ。②発達障害はすべての人が直面する。③発達の高次化の方向だけでなく、「操作特性の交換性」を高める取り組みが必要であるという 3 つの命題にまとめられる（山田 1977: 92, 95）。簡単にいえば、就学免除・猶予政策の背景にある、障害児は発達の限界点にあり、これ以上の発達が見込めないという発想に対して、そうした限界は規定できず、発達する権利を保障する必要があるというものである。

この理論は、日本における障害者の働く場づくりへと生かされていく。「働くこと」が人

間としての「生存・発達の権利」であるという主張のもと、1969年に名古屋市で「ゆたか福祉会」が全国初の共同作業所として発足した（秦 1989: 228-229）。この背景には、「職員・障害者の家族、関係者は、障害者の親たちの「賃金は少なくとも働かせたい」、ちえおくれの仲間の、人間らしく「働きたい」という正当な願い」（秦 1989: 230）があった。

この動きを受けて、全障研は、共同作業所を養護学校卒業生の発達保障の場と位置づけ、「ゆたか作業所」をモデルとし、「障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会」（障全協）とともに各地で作業所作りの運動を進めた。そして1977年の愛知県全国大会において「共同作業所全国連絡会」（きょうされん）を結成した。この動きが契機となって全国各地に作業所づくりが広がった。

1.3 告発型

続いて、告発型の運動である。これは次のようなものと説明され、1960年代特有の社会運動気運を背景とした変革志向性を特徴としている。

障害者を抑圧し、その生存権をも剥奪している主体を、はっきりと国家権力・それにバックアップされた企業権力・地方自治体権力——そのさい保守系も革新系もとわない——に見定め、個々の問題にそくして（例えば、入学拒否、差別裁判、障害者の意思を無視した隔離行政、薬害、など）、この抑圧主体を、情宣活動・すわりこみ・デモンストレーション・実力行動をもふくむ闘争形態をもって積極的、かつ、きびしく告発していこうという型の運動。（斉藤 1977: 123）

この代表的な運動は「日本脳性マヒ者協会・青い芝の会」であり、そこから展開した全国組織である「全国障害者解放運動連絡会議」（全障連）であるが、そこから影響を受けた障害当事者による運動は、大田（2011）が指摘するように1980年代以降、権利要求型と同様に、地域で暮らすための生活の保障を権利として要求する活動へと移行していく。ただしこれは、運動主体が障害当事者であること、その思想に告発型の特徴である、障害者を自立した主体としてみなすという主張が含まれていることから、「自立生活運動」としてまとめる。

加えて、告発型の特徴である闘争形態をもちながらも、運動主体やその後の方向性の点で「青い芝の会」や全障連とは異なる動きに至ったものがある。能力主義により障害者をできないものとして扱う市場を批判し、障害の有無にかかわらず共に働くことを志向するというもので、その代表は、1984年に結成された「差別とたたかう共同体全国連合」（共同連）である。この動きは、時期的な理由から津田ら（1977）では、その後共同連を結成するに至る一部の団体のみ取り上げられるにとどまり、先行研究でも取り上げられることが少なかった。また、労働をテーマとするという方向性は、生活に重点を置いた自立生活運動とは分けて扱う必要がある。なお、この動きは本稿の問題関心と重なるものであり、実

際に、次で述べるように本稿で対象とする「わっぱの会」がその主要団体となっている。

以下、それぞれについてまとめていく。

1.3.1 告発型①——自立生活運動につながる動き

「青い芝の会」は、1957年、日本初の肢体障害養護学校である光明養護学校の卒業生によって結成された。創設した当初は脳性マヒ者の親睦や互助活動が中心であったが、1960年代から「社会活動部」を設け、社会的な活動にも取り組むようになった。そして、障害児殺害事件への減刑嘆願運動への批判運動を契機に、告発型としての活動を活発化させる。

1970年、横浜市で脳性マヒの娘を母親が殺害するという事件が起きた。これに対してマスコミは、福祉政策の貧困が生み出した悲劇として報道、障害児の親の団体や地元町内会も減刑嘆願運動を行った。このとき、青い芝の会神奈川県連合会は、殺された女兒と同じ脳性マヒ者として、「障害者を殺しても当然ということがまかり通るなら我々はいつ殺されるかも知れない」と反論し、「障害者は死んだ方が幸せ」という世論を「殺された子供の命の尊厳はどうなるのか」と批判した（田中 2005: 34）。

こうした活動を経て、「青い芝の会」は次のように行動綱領をまとめる。すなわち、「一．われらは、自らが脳性マヒ者であることを自覚する。一．われらは、強烈な自己主張を行なう。一．われらは、愛と正義を否定する。一．われらは、問題解決の路を選ばない」というものであり、「本来あつてはならない者」とされてきた障害者への見方を徹底的に批判する姿勢を明確にした。この行動綱領はそれまでの障害者問題の考え方への新たな問題提起となり、障害者問題にかかわる人たちに再考を促し、様々な反響を呼んだ。また、後に青い芝の会の運動に参加することになる障害者と健常者両者にインパクトを与え、障害当事者運動に大きな進歩をもたらした（定藤 2011: 58-59）。

「青い芝の会」は、この綱領にもとづいて人々の視線の背後にある差別的感覚・意識を問いたです一方、逆に、脳性マヒ者の視点から健常者といわれる人たちとその社会を視ることでおこるものを映像でとらえようと、映画「さようなら CP」を制作した。「青い芝の会」のメンバーは各地で上映会を開き、討論会を通じてその主張を訴えていった。上映・討論会は関東を中心に、ついで関西から九州地方にかけて行われ、それに感化された人々により、全国各地で「青い芝の会」が結成されていった。

そして、「青い芝の会関西連合会」、「関西障害者会報委員会」、そして埼玉で活動していた八木下浩一の三者によって全国の障害者団体や活動家に呼びかけられ、1976年に全障連を結成した。全障連は、「障害の軽減・克服による差別からの脱出」でなく、障害者当事者が主体となって「障害者の自立と解放」を目指し、全障研の「発達保障論」に基づく運動路線を批判した（杉本 2008: 97）¹⁸。

¹⁸ 一方の全障研は全障連を「過激派」と呼んでいたが、両者の対立の陰には社会党と共産党とのイデオロギー対立があった。共産党系の全障研に対し、全障連は60年安保闘争の敗北を経て形成された「大学全共闘」などの「新左翼」の介入を受けていた（杉本 2008: 98）。

しかし、こうした健常者中心の社会への告発は、社会にすぐに受け入れられるわけではなかった。告発だけでは何も変わらないと認識し始めた障害者たちは、アメリカ型の自立生活運動の要素を自分たちの実践に加えた（大田 2011: 148）。欧米各国の当事者運動の交流をきっかけとして 1981 年シンガポールで開かれた「障害者インターナショナル」（DPI）¹⁹結成大会には、日本からも 50 人が参加し、86 年に日本会議が正式に発足した。同年、日本初の本格的な自立生活センターが八王子市に開設された。1989 年には東京で第一回「自立生活問題研究会全国集会（JIL）」が開催され、1991 年に「全国自立センター協議会」が発足した。この活動のスタイルや手法は米国を手本としていた（杉本 2008: 150-152）。これらの活動では、身辺自立や経済的自立を自立の要素とするのではなく、自己決定権の行使を自立ととらえることで、その権利を保障することを求めていった（大田 2011: 147-148）。これらの動きを通して、公的介護保障の確立などが進められた。

1.3.2 告発型②——共に働く運動

「差別とたたかう共同体全国連合（以下共同連）」は、1984 年に結成された。それは、関西圏を中心とした地域で、障害の有無にかかわらず、働くことを通して地域の中で生きていこうと主張し、独自の働く場づくりを行なってきた 7 つの運動団体「わっぱの会」（名古屋）、「あらくさ」、「にっこり共働作業所」、「ねっこ共働作業所」（以上滋賀県）、「生野解放作業所」（大阪）、「コスモス共働農場」、「すばる舎」（以上兵庫県）によるものであった。

共同連は、「障害を持つ者も持たない者も共に働く」ことを掲げ、2 項で取り上げた権利保障型の運動による働く場づくりには批判的な立場に立っている。例えば、一般的な小規模作業所については、「職員がいて障害者の訓練をやっている施設であって、わずかな工賃しかもらえないし、労働権保障というものからは程遠いのではないかという疑問」をもち、「障害者であれ非障害者であれ、自らが現場に立って働くということをやっている人たちが、『きょうされんに代表されるような作業所運動ではだめなんだ』という方向性をもって結集した」（共同連 2012: 150）としている。

特に 2000 年以降の活動としては、行政・NPO・市民との様々な連携を利用しながら各地に事業所を広げている。また、学習・広報として、1986 年から年に数回全国でマラソントークを行ったり、機関紙「れざみ」（隔月発行）での活動報告を行っている。そして、政策研究・提言として、障害者労働研究会や、年に一回の障害者政策研究会全国集会に参加している。また、厚生労働省が 2010 年 4 月から「障がい者制度変革推進会議」において設けている「総合福祉部会」には共同連の事務局長が参加している。さらに、国際交流として、1995 年に始まった日韓障害者国際交流大会を契機とし、アジアに向けて 2004 年からフィ

¹⁹ 障害者に対するパターンリズム批判を行い、結成大会での声明は障害者が他の市民と同等の①教育を受ける権利、②職業につく権利、③経済保障の権利、④自立生活の権利、⑤社会・文化活動に参加する権利、⑥影響力の行使（政治参加）を保障されるべきことを要求するとともに、障害者固有の権利として、⑦リハビリテーションの権利を加えた（杉本 2008: 151）。

リピン・ベトナム・中国などの草の根グループ間の交流を目的として、2～3年に一度アジア障害者国際交流大会を行っている。

共同連で特徴的なのは、障害者にとどまらず、シングルマザーやホームレス、刑余者などの、働くうえで困難な状態に置かれている人々にまで範疇を広げ、「共に働く」場づくりの動きを進めている点にある。共同連ではそうした場を「社会的事業所」と呼び、2012年には「社会的事業所大綱」をつくり、NPO法人「ホームレス支援全国ネットワーク」、「日本労働者協同組合連合会」、「ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン」、NPO法人「ジャパンマック」、「日本ダルク本部」と連携しながら政府への提言を行っている（共同連 2012: 99）²⁰。

1.4 障害者の就労に関する運動

以上、日本の障害者運動について類型別にみてきた。続いて、それぞれの典型的な団体による障害者の就労に関する運動の動きをまとめよう。

まず、「互助連帯型」の「育成会」は、障害者の働く場として作業所づくりの運動を行っている。また、「権利保障型」の「全障研」は、発達保障の理論を、労働を通して実現するために、1969年の「ゆたか共同作業所」開設に始まる共同作業所運動を「きょうされん」の活動として進めていった。これに対し、「告発型①」の「青い芝の会」は、生きていること自体を労働とする新しい労働観を主張（横塚 1972[2007]）し、作業所作りの動きは批判的にとらえていた。しかし、「自立生活運動」のなかでは、障害当事者が主体となって作業所等の設立・運営にあたる動きも生まれた（杉本 2008: 133-135）。さらに、「告発型②」の「共同連」は、これも先述の通り、実際に自分たちで働く場をつくり、障害者と健常者との共同作業を通して経済的自立を達成しようとする動きを進めていった（伊藤 2016a）。

各団体の運営する働く場の多くは、のちに、授産所や小規模作業所、2006年以降は障害者自立支援法（のちの障害者総合支援法）に基づく障害者就労継続支援施設として、自治体・国の制度に基づき運営されるようになった。これは障害者運動出自の働く場の制度化を意味し、そうした施設は、障害者の「健康の維持、生きがいつくりを主として、一種の稼得を図る就労」（京極 2002: 59）を目指して運営されてきたものとしてみられることもある。

だが、これまで見てきたように、その主張は障害者の声を代弁しようとするもの、障害者の主体性を重視するもの、障害者と健常者との協働的な関係を重視するものというように多様であり、そうした特徴は実際の働く場にも表れていると考えられる。特に「告発型②」による障害者の労働のとらえ方は、榊原（2016）がこれまで障害者運動によって主張されてきたというワークフェアと賃金補填には収まらないものにもみえる。

²⁰ これは、先に述べた「告発型」にとっての敵手である「国家権力・それにバックアップされた企業権力・地方自治体権力」により不利な立場に立つ人々をすくいあげるということの意味する。

そこで、次節ではそれぞれ異なる障害者運動をルーツに持つ就労支援事業所の現場での実践を観察し、同じ制度下で運営されていることで、提供される「支援」が実際に同じものであるのかそうではないのかを確かめ、もし后者であるならば、それぞれが障害者の労働をめぐる方法のどこに位置付けられるのかを、施設ごとの比較から明らかにする。

2. 異なる障害者運動をルーツに持つ障害者就労支援事業所における「支援」

2.1 調査対象

本章では、先述の類型を基に、異なる障害者運動をルーツにもつ 3 団体を取り上げる。障害者の家族や養護学校の教師などを中心とした共同作業所建設運動をルーツにもつ「ゆたか福祉会」、身体障害当事者運動をルーツにもつ「AJU 自立の家」、そして、コミュニケーション運動をルーツにもつ、「わっぱの会」である²¹。

樫村（[2012]2015: 65）は、これらが順に「権利保障型」、「自立生活運動」「告発型」にあたるとした。いずれも社会福祉法人格をもち、愛知県名古屋市に本部を持つ。それぞれ団体としては前身の運動も含め 40 年以上の歴史を持ち、また各団体の代表者あるいは実質的な主導メンバーがそれぞれ全国的に活動する障害者運動団体²²で中心的な役割を果たしている。このように、3 団体のルーツとなる運動はほぼ同時期に設立され、それぞれ主張が明確であり各型の典型例と考えられることに加えて、地理的・制度的条件が共通していること、2 項で述べるように比較的高い事業性を達成できている就労支援施設をもつという理由から、3 団体を選択した。

それぞれの活動の概要と特徴を示そう。まず、「ゆたか福祉会」は 1968 年、愛知県内の福祉系大学の教員および手をつなぐ親の会の役員、特殊学級教員、指導員らが障害者の家族からの依頼を受け、企業からジャズドラムの組み立ての仕事を請ける工場を開設したことに始まる。翌年、企業の倒産を受けて全国初の共同作業所として独立し、1972 年に社会福祉法人「ゆたか福祉会」となった。以降規模を拡大し続け、『『すべての人間は発達の過程のどこかに位置し、発達しつつある存在』であり、『すべての人間は共通の発達の筋道を歩む』という発達保障の理論（全国障害者問題研究会提起）に学びながら、『ちえおくれ』の障害を負ったなかまたちに、権利としての労働保障を追求していくことを通して、この理論を実践的に検証しよう』（小邑 1989: 12-13）と活動してきた。他にも様々な事業を行ない、2013 年 4 月現在、施設数 24 か所、職員 482 名、利用者定員 612 名である。このように、「ゆたか福祉会」は主に知的障害者を対象に、障害者の「働く権利の保障」を掲げ活動を行なってきた。これは、お金の発生する作業そのものを人々の成長すなわち教育目的の達成のための手段とし、労働を教育という観点からとらえ直すものである。

続いて、「AJU 自立の家」は、1970 年の名古屋市内のカトリック教会による障害者への

²¹ 渡戸一郎は、70 年代のコミュニケーションの代表的事例の一つとしてこの会を取り上げている（渡戸 1977: 44）

²² それぞれ、「ゆたか福祉会」はきょうされん、「AJU 自立の家」は DPI（障害者インターナショナル）日本会議、「わっぱの会」は共同連である。

活動支援に始まる。そこに車いすダンスや親睦活動などのイベントに参加していた、障害者入所施設を出た身体障害者が加わり、「当事者主体」を掲げながら自己啓発、対名古屋市・愛知県交渉、社会啓発イベント、月例会による仲間作りといった活動を行なった。1984年に障害者の働く場として作業所を開設し、その後コンピュータ関連の業務を始め、目標とした、障害者年金と合わせて一人暮らしが可能となる金額として月給10万円を1996年に達成した。1990年以降は知的障害者の働く場づくりにも着手し、現在、ワインの製造・輸入販売の事業を行なっている。1990年に社会福祉法人格を取得、他に介助事業なども行ない、2013年4月現在、施設数15か所、職員129名、利用者定員167名となっている。「AJU自立の家」による作業所の開設は、障害者への働く機会の提供というよりも、重度身体障害者の高賃金の仕事の開拓とそれによる自立生活の達成が目的とされている。

最後に、「わっぱの会」は、名古屋市内の大学のボランティアサークルで、障害者入所施設での支援を経験した学生が中心となり、1971年に脱施設を掲げた障害者と健常者の共同生活を始めたことに端を発する。翌年、障害者と一緒に働く作業所づくりに着手、1984年に製パン業を開始した。1987年に社会福祉法人を取得、介助事業や相談事業などを行ない、2014年4月現在、施設数15か所、職員93人、利用者107人となっている。

「わっぱの会」について特筆すべき点として、「分配金」という独自の賃金体系をとっていることが挙げられる。会内部の各施設を横断して、例えば障害者就労支援施設と介助派遣事業所の区別なく、また、制度上職員とされる成員と、実質的な生産への寄与の難しい重度の知的障害者も含めた、利用者とされる成員が、その区別なく「分配金」として月額約12万3000円を配分される仕組みを作っている。これは、「多くの福祉施設や小規模作業所のように職員と障害者という分け方で障害者を管理指導するのではなく、障害の有無を超え、上司や同僚の関係ではない、血縁的な家族でもない、共に働き、生活する仲間づくりを模索」²³するという「わっぱの会」独自の志向性に基づいたものである²⁴。そして、福祉的就労を障害者の切り離しと批判し、自治体などに異なる制度を要求したり、障害者と健常者との立場や経済的な対等性という点でコミュニケーション思想を引き継ぎ、分配金制度の設立などの手法でそれを達成しようと活動を行なってきた（伊藤 2016b）。

2.2 データ

本稿では、各団体の運営する施設の中で、知的障害者が主に働き、比較的工賃の高い施設を対象とした。ただし、「AJU自立の家」に限っては、会の志向性をより正確に把握する

²³ 「わっぱの会」HP、「わっぱはここが違う」（2017年3月31日取得、<http://www.wappa-no-kai.jp/archives/cat14/>）。

²⁴ 現代表は、「わっぱの会」の労働観について次のように語っている。「(単に) お金を稼ぐためのものではなくて、社会参加であり自己実現であり、その中にその、特に人と人とのかかわりのなかで、労働っていうのがあるんだと思いますけど、これに必ず経済的な問題をつなげてはじめて労働として意味をなしていくというところが絶対、妥協はしてはならないということ」（2010年9月10日に行なった「わっぱの会」代表への聞き取り結果より）。

ため、身体障害者を対象とする施設でも調査を行なった。調査方法としては、聞き取り調査および参与観察を行なった。データの詳細は次の通りである。

(1) 「ゆたか福祉会」

「ゆたか福祉会」では、施設 H と施設 M を取りあげた²⁵。施設 H は 2002 年に設立され、現在は障害者総合支援法における障害者就労支援施設のうち、非雇用型の就労継続支援 B 型施設として主にメール便発送代行サービスを行なっている。平均工賃は月額約 33,000 円である。2014 年 6 月 10 日に作業の様子を観察するとともに施設長（30 代男性）への聞き取りを行なった。一方、施設 M は 1994 年に設立され、同じく就労継続支援 B 型施設として、名古屋市から委託を受け缶・ビンのリサイクル事業を行なっている。平均工賃は月額約 6~70,000 円である。ここでは施設長（50 代男性、2014 年 6 月 16 日実施）、職員 D（40 代男性、2014 年 9 月 8 日実施）、E（30 代女性、2014 年 9 月 28 日実施）への聞き取りと、現場での参与観察（2014 年 8 月 7 日）を行なった。なお、施設での調査に先立ち、2014 年 5 月 21 日に理事長（60 代男性）への聞き取りを行なった。加えて、「ゆたか福祉会」は後述するように利用者の意欲を高めるためにボーナス交渉や利用者の自治会活動といったプログラムを行なっている。筆者は施設 M におけるボーナス交渉（2014 年 7 月 17 日、30 日）および全施設の利用者の代表が集まる自治会連合会（2014 年 8 月 12 日、9 月 1 日）を観察した。

(2) 「AJU 自立の家」

「AJU 自立の家」では施設 P を取りあげた。施設 P は就労継続支援 B 型施設としてワイン製造および輸入販売を 2004 年に開始した。平均工賃は月額 45,000 円ほどである。なお、ワインの製造には岐阜県内の修道院を借りている（2014 年当時）。調査として職員 F（40 代男性、2014 年 7 月 15 日実施）、職員 G（40 代男性、2014 年 7 月 15 日実施）への聞き取り調査と、現場での参与観察（2014 年 6 月 5 日、7 月 15 日）を行なった。なお、施設での調査に先立ち 2014 年 5 月 15 日に、また、調査後 9 月 30 日に理事（60 代男性）への聞き取りも行なった。加えて、身体障害者が中心の施設 W（1984 年設立、就労継続支援 A 型施設、IT 関連事業・ユニバーサルサービス事業）を 2014 年 5 月 28 日に観察、職員 I（50 代男性）、職員 J（40 代女性）、利用者 K（50 代女性）への聞き取りも行なった。

(3) 「わっぱの会」

「わっぱの会」では「ワークショップ すずらん（以下「すずらん」）」を取りあげた²⁶。「すずらん」は 1988 年に設立され、2014 年現在は就労継続支援 A 型施設としてパンの製

²⁵ 「ゆたか福祉会」の中でも比較的工賃が高い施設として理事長から提示され、調査に至った。

²⁶ 次章でも取り上げるため、このみ名称を記載する。

造・販売を行なっている。利用者は主に知的障害者で、A 型施設ではあるものの、障害者 29 人中障害支援区分 4 以上が 19 人と、比較的重度の知的障害者が多い。2010 年 10 月 20 日に施設長（50 代女性）、2010 年 11 月 10 日に職員 I（30 代男性）、2015 年 3 月 10 日に職員 R（50 代男性）、職員 M（40 代女性）、2015 年 3 月 11 日に職員 W（50 代女性）への聞き取りを行なった。これに加えて、現場での参与観察（2013 年 6 月 3 日～6 月 7 日、2015 年 2 月 2 日～12 日）も行なった。なお、施設での調査に先立ち 2010 年 9 月 10 日および 10 月 13 日に代表（60 代男性）への聞き取りを行なった。

上記データの利用については各会・施設より許可を得ている。ただし、一定の匿名性を保つため、施設名および人名はアルファベットで表記する。

2.3 分析

では、以下、3 団体の核施設で提供される、制度上職員とされる健常者が利用者である障害者に対して行なうサービス、すなわち「支援」について、各団体の施設での健常者職員の「支援」の意味付けと現場での様相をみていこう。

2.3.1 「ゆたか福祉会」：施設 H、M

施設 H の施設長に対して、就労支援施設における賃金についての考え方を聞いたところ、次のような回答が得られた。

実際の彼らの生活のことを考えれば、（お金は）ないよりはあったほうがいいってことは、それはそうなんですけどね。……中略……（障害者たちが）企業就職からはじかれて、さんざん、できない自分っていうのを言われてですね、自信をなくしてきているような人たちが、こういう仕事素材だったら自分もできそうだなっていうところから始まって、こういったところだけ残業をお願いされる立場になって。一肌脱いで汗かいて。だめだなあ、できないんだなあと思っていたのがみんなとの協力の中で出荷をやり遂げるっていうのになつたらと。……中略……（ただ、だからこそ福祉業界では工賃が）13,000 円でしょうがないんだっていうことを言ってしまうんだけど。でも僕は 13,000 円っていう作業密度からは、そういうやりがいとか手ごたえとかは生まれないって思えるんですね。²⁷

施設長は、施設 H での労働は、「できない自分っていうのを言われて」きた利用者に対し、その人でも可能な「仕事素材」を提供することで、自信を取り戻す手段だという。これは、能力によって労働の可否を判断することを拒否する視点である。加えて、低い工賃を単純に肯定することも拒否しているが、それは生活するために高い賃金を得ることを重視してのものではない。低い工賃しか得られないような「作業密度」では、「やりがいとか手ごた

²⁷ 2014 年 6 月 10 日に行なった施設 H の施設長への聞き取り結果より。

え」を提供することは不可能だからと考えているからである。ここから、やりがいや手ごたえに基づく自信を得させることに「支援」の重点が置かれていることがわかる。

では、実際にどのような「支援」が行われているのかを見ていこう。施設 H では、利用者のやる気などに応じた施設でのフロア分けがなされていた。同じメール便発送代行という作業科目でも、一階ではチームを作った流れ作業で、職員は利用者の作業に参加し、声掛けをしていた。一方、2 階では個々のペースで行なうことができるようにセッティングされ、職員は利用者を見守る姿勢をとっていた。一方、カン・ビンの仕分けを作業科目とする施設 M では、職員も作業に入るが、例えばビンの種類分けの際、正しいかチェックをするために、常に利用者の動静に気を配り、声かけ、指示出しをしていた。施設 H では「ほろこくメモ」を利用者に書かせるという工夫や、施設 M では給与査定のための「チャレンジ」項目の設定や貼り出し、意見があったら投稿する目安箱の設置などがなされていた。他に、労働現場を演出する工夫も採られていた。例えば、施設 H での立ち仕事・流れ作業は町工場的な雰囲気²⁸、施設 M での、工場に調理場を併設しての昼食の提供は、給食という楽しみで利用者のやる気を喚起させたり、施設長が「文化」と呼ぶ、いわば「古き良き工場らしさ」を演出するための工夫であるという²⁹。

施設 H、M に限らず、「ゆたか福祉会」の全作業所で、日常的な作業科目のほか、ボーナス交渉という教育プログラムを行なっている。利用者の自治会をつくり、学習会を通し経済のしくみや施設での売り上げ状況を学び、最終的に代表が施設長にボーナスを要求するというものである。ただし、自治会の結成から学習会の運営、要求書の作成、交渉本番に至るまで、職員による指示があり、ボーナスの支給の可否もあらかじめ決まっている³⁰。ボーナス交渉は、支援者にとってももちろんお金を得るというインセンティブがあり、彼らはそれを目的として交渉に参加する。だが、支援者にとってはあくまで教育プログラムであり、利用者に普段の仕事を振り返らせ、その社会的な意味を伝え、気づかせる機会なのである。

ゆたか福祉会の施設において、職員が利用者にどのような「やりがいや手ごたえ」を提供しようとしているのかについて、施設 M でのボーナス交渉での成果に関する職員の語りから確認しよう。

（ボーナス交渉では）教育的な狙いがある。一発では成功させない。決裂させるんです。最初はね。で、ちょっとこっちも課題を与えてね。「リサイクルをしている喜び

²⁸ 2014 年 6 月 10 日に行なった施設 H の施設長への聞き取り結果より。

²⁹ 2014 年 6 月 16 日に行なった施設 M の施設長への聞き取り結果より。

³⁰ 自治会の代表者選出一つとっても職員同士での議論があるという。2014 年度、施設 M で自治会を担当した D は、当時の代表がリーダーシップを発揮する力が弱いと判断し、「だいたい激論とかして、担当者同士で。今担当している職員さんは、でもサポートしていくんだと。で、僕は、いくらなんでも弱すぎるでしょこれ、もうちょっと補強しなきゃいけないんじゃないかっていう話から」したと語る（2014 年 9 月 8 日に行なった D への聞き取り結果より）。

は何ですか？」という課題を与えたことがあったんですよ。去年、一昨年かな。その時、色々出ました。でもね、ある女性の利用者がね、「社会と繋がることです」って。そのことを聞いたときはね、もうすごく感動しましたね。

伊藤：やっぱりそれを目指してっていうところを（利用者が）受け止めていたという。

たいへんね、危険でもあるし音もすごいし。臭いもあるし。そういう現場で働いているんだけど、なんで働くかというやっぱりこういう社会と繋がっていると。私たちの仕事がなければサイクルは存在しないし、というところに結び付けられた発言だったのでね。僕自身も感動しましたけどね。で、それを聞いて、よし、じゃあ要求通り 1.5 か月分出そう、と言ったときはね、もう（利用者全員で）拍手！³¹

ここで取り上げられている回のボーナス交渉では、それを通して、働くことの喜びは何かを利用者に考えさせることが試みられていた。利用者それぞれに異なる喜びのありかがあるが、この語りでは、特に職員である施設長が「感動した」回答として「社会との繋がりが」選ばれている。つまり、それがこのプログラムでの模範解答であり、利用者がそれに気づくことができたということが、施設 M での「支援」の目的である、利用者にとってのやりがいや手ごたえの提供を達成できたということとなる。ここから、この施設において、お金を稼ぐことは働くことの第一の目的ではなく、目に見える成果という位置づけであること、職員の意味づける労働の型に当てはまるように、いわば課題をクリアすることが利用者に求められていることがわかる。

以上、施設 H、M では、やりがいや手ごたえに基づく自信を得させることに重点が置かれ、それを可能にするために、作業科目の選定・マッチング、施設での声かけなどによる作業指導、作業内外の教育プログラムの作成・実施など、職員による教育的介入としての「支援」がみられた。

2.3.2 「AJU 自立の家」：施設 P

「AJU 自立の家」は身体障害者による運動に端を発しており、そこで生み出されてきた「当事者主体」に沿った支援は、身体障害者を想定したものである。例えば事業所 W では障害当事者による運営がなされ、工賃の査定や健常者職員の雇用なども当事者が行なう³²。

これに対し、施設 P では様相が異なるという。ワイン用ブドウ栽培指導を行なう職員 F は、施設 P の利用者は、施設 W の利用者とは比べ、主体が「抜けている」と話す。

身体（障害当事者）はまた別よ。やっぱりしっかりと、地域で暮らすために、本人

³¹ 2014 年 6 月 16 日に行なった施設 M の施設長への聞き取り結果より。

³² 2014 年 5 月 28 日に行なった施設 W での職員・利用者への聞き取り結果より。

の、当事者主体でっていうことは、自分たちで話し合っ、自分たちで金額決めてっていうのが W。(P)の知的の人には、そこはない。お金はもらえれば嬉しいけど、じゃあどういうふうにするのかとか、どういう管理をするのかとか、難しい。³³

職員 F や職員 G は、こうした利用者の自己決定の難しさの原因の一つは、彼らがその生い立ちの中で、障害ゆえに様々な経験から疎外されてきたことにありと考えている。そこで F は、利用者個々の「なぜ働くのか」を育てるための「支援」として、まず職員の理想を「押し付け」るところから始めていくという³⁴。同様に、職員 G もまた、少なくとも現段階での施設 P における利用者の作業目的は、これまで彼らが得られなかった経験の提供と考えていると話す³⁵。このことは、AJU で重視されている「当事者主体」をかなえるための、意思決定支援としての訓練が施設 P で提供される「支援」であることを示している。つまり、賃金が発生したとしても、それは P での労働の第一目的ではなく、その先の生活、もちろん働くことも含むその中で、利用者が自己決定をできるような経験の提供と動機づけに重点が置かれる。

では、実際にどのような「支援」が行われているのかを見ていこう。施設 P では、利用者個々あるいはグループで、担当するブドウの木が決められている。加えて、ハサミなどの道具は個人所有で、自己管理をすることになっている³⁶。職員も作業に参加し、時に指示出しを行なう。このとき G は、自らを社会人のモデルとして示すということを「一番気にしてやっている」という。すなわち、「特別なことがない以上は、彼らがここに来る前からいて、彼らが帰るまでは絶対にいる。何が何でもこの人は絶対にいるんだ。病気もしないし、怪我もしないし、休みもしない」ということを「見せつける」のである。実際に職員が休まず働き続けているわけではないが、これは、利用者が仕事を休みがちであったことへの対処だという。他にも、自己決定を促す声かけも行われていた。例えば、名古屋から多治見へのバス移動の最中、「携帯電話を親に解約させられた」という利用者に対して、F が「せっかく稼いでるんだから、欲しいなら買えばいいんだよ」と声をかけたり、電動自転車の購入をためらう利用者に対し、「買えばいいじゃないか。高いものでもないし」と声をかける場面が観察された³⁷。施設 P の職員は、こうした「支援」により、健常者の世界における「あたりまえ」の感覚を身につけさせようとしていた。

以上、AJU では、もともと身体障害者による自立生活や働く場づくりの活動に始まっており、そこでは障害当事者自身がその方向性を決め、それをかなえるために介助者を使っていくということがなされてきた。だが、知的障害者を中心とする施設 P において、支援

³³ 2014 年 7 月 15 日に行なった F への聞き取り結果より。

³⁴ 2014 年 7 月 15 日に行なった F への聞き取り結果より。

³⁵ 2014 年 7 月 15 日に行なった G への聞き取り結果より。

³⁶ G によれば、これには当初道具をよく失くしていた利用者の「所有観念」を育てる狙いがあるという。

³⁷ 2014 年 6 月 5 日、7 月 15 日に行なった参与観察のフィールドノートより。

者は、利用者がその生い立ちに基づく経験不足のために、施設 W の利用者と違い、主体性を発揮した自己決定が困難と判断した。そこで、職員は利用者の自己決定経験の少なさを埋め自己決定を可能にすることに重点を置いた「支援」例えば健常者社会における「あたりまえ」を身につけた自身をロールモデルとした方法の開発や、声かけなどの「支援」を行なっている。このように、施設 P では、「当事者主体」の前提となる障害者本人の意思決定を可能とするための教育的支援がみられた。

2.3.3 「わっぱの会」：施設「すずらん」

最後に、「すずらん」についてみていこう。「すずらん」での働き方の基本方針について施設長に尋ねたところ、次のような回答が得られた。

寝たきりでもできる仕事というのをしたりとか。……中略……みんなと同じ日常を私たちも一緒にする……中略……一緒につて 1 時間に 10 分くらいしか仕事する時間はないかもしれないけど、みんなが仕事をわーわーやってる中にいて、自分も時々いろんな仕事をする。やれる仕事をやる、やってもらうんですけど。誰かと一緒にやるって形になるんですけど、それもちゃんとした労働って私も思ってるんで。……中略……その人が、一個やることで一つの仕事が終わったっていうのか。³⁸

ここで施設長が「みんな」という言葉で表しているのは利用者にあたる障害者だけではなく、職員にあたる健常者も含まれている。「寝たきり」や、「1 時間に 10 分」しか作業に参加できないということは、実質的に生産に貢献できないことになるが、施設長にとっては、そうした人も同じ場所で働くことで全体の仕事の一部に組み込まれることに意義があるという。他の職員も一緒に「働く」ことへの意識が強い。例えば、M の語りをみてみよう。

M:働くということでとりあえず 8 時半から 5 時の 8 時間労働で来ているわけだから。本人の意思があるなしに関係なく。じゃあ働かなきゃいけない、じゃあどうやってら働く、一緒にその時間を働こうかっていう。そうなってくるじゃないですか。そうすると一緒に働かないといけないじゃないですか（笑）

筆者：その人ともある種一緒にいる場所であるために、みたいな。

M：いるから、一緒に何ができるかを考えて、見つけて。その人のできることを伸ばして。一緒にやっていく。できないことは私たちがやる。できることはやってもらう。私だって、健常者に、できないときにはお願いする。例えば私パソコンすごい苦手だ

³⁸ 2010 年 10 月 20 日に行なった「すずらん」の施設長への聞き取り結果より。

けど、じゃあ得意な人をお願いして。³⁹

ここで M は、利用者は、本人の意思はどうあれ、働きに来ているのだから、働かなければならないのだという。M の語りに特徴的なのは、職員である M の仕事と利用者の仕事が同一視されていることである。こうした考えのもと「すずらん」の「支援」では、職員・利用者すべてが作業のどこかに参加し、一つの仕事が終えられるような仕組みづくりに重点が置かれることとなる。

実際の現場でどのような「支援」が行われているのかを見ていこう。「すずらん」では、パンを丸めるなどの簡単な作業から、材料の計量や釜からの出し入れといった難しい作業があり、職員は利用者に混じり同じように作業を行なっている。利用者の中には工場内をうろついていたたり、パン箱の掃除をしているようで実際ほとんど手を動かしていない人もいたが、職員からの指示はほとんど出されていなかった。ただし、うろついているメンバーには、焼成や発酵の必要な生地に乗った天板が出たとき、適宜、運ぶようにと職員・利用者双方から指示が出されていた。利用者の中には食事介助などが必要な人もいるが、その介助を別の利用者が行なう、ということも確認された⁴⁰。

以上、「すずらん」では、職員と利用者として、確かに製パンの工程の中で担う作業は異なり、職員としての健常者が比較的難易度の高い作業を担いはするものの、両者にとって仕事は共通して製パンであると認識されていた。職員は、製パンに極力集中しながら、作業工程で利用者ができるものを見つけたら利用者に勧めるという方法で、一緒に働くことが可能な環境をつくるという「支援」を行なっていた。このように、「すずらん」では、これまでの 2 団体の施設で提供されるような利用者の成長を目的とした教育的介入ではなく、皆に関わる仕事・職場づくりという「支援」がみられた。

2.4 小括

「ゆたか福祉会」、「AJU 自立の家」、「わっぱの会」が運営する障害者就労支援施設を事例に、それぞれのルーツとなる運動の志向性を踏まえ、そこでなされる「支援」をみてきた。

まず、障害者の労働権を保障する運動をルーツに持つ「ゆたか福祉会」の施設 H、M では、利用者のやりがいや手ごたえに基づく自信を得させることを目的とし、それを達成するために、施設内教育プログラムに基づいた職員による教育的介入がなされていた。続いて、自立生活運動をルーツに持つ「AJU 自立の家」の施設 P では、「当事者主体」を達成するためにはそもそも障害当事者の自己決定が必要と考えられており、利用者の自己決定経験の少なさを埋め、自己決定を可能にすることに重点を置いた教育的介入がなされてい

³⁹ 2015 年 3 月 10 日に行なった M への聞き取り結果より。

⁴⁰ 以上、2013 年 6 月 3 日～6 月 7 日、2015 年 2 月 2 日～12 日に行なった参与観察のフィールドノートより。

た。最後に、告発型の活動をルーツに持つ「わっぱの会」の「すずらん」では、職員は自分の仕事を利用者のエンパワーメントではなく利用者の作業科目でもある製パン業と考え、利用者の働く意思を問わず、働きに来ているのだから働くべきという考えのもと、なるべく働く全員が作業に参加すること、つまりより一般的な意味での職場を成立させるための「支援」がなされていた。

それぞれの「支援」を障害者と健常者の関係性に着目してとらえ直そう。「ゆたか福祉会」と「AJU 自立の家」それぞれの就労支援施設では、それぞれ重点も方法も異なるものの、職員の仕事と利用者の仕事は当然のごとく分かれていた。職員にあたる健常者も自ら障害者とは異なる役割を持っていると認識しており、岡田（2014）のいう、施設職員による「仕事」という枠組み、つまり一般的な福祉的事業の枠組みに沿った「支援」を提供している。しかもこの「支援」は、これもそれぞれでベクトルは異なるが、支援の提供先である障害者を何かが不足している者として認識し、支援を通じた彼らの成長を期待するという教育的なものであった。

対して「わっぱの会」の就労支援施設では、職員と利用者という制度上の区別はあるが、職員にあたる健常者の役割への意味づけという点では、利用者と同じものを仕事ととらえている点で分離していない。もちろんそこで利用者は働く場も賃金も得ることができ、就労支援施設での公的な目的は達成している。とはいえ、そこで提供される「支援」では、それを通じた障害者の成長ではなく、全員が参加し一つの仕事を成し遂げることが目的となっていた。つまり、「すずらん」での「支援」の意味は、利用者のニーズに応えるという基本的な福祉的事業の枠組みからは外れている。

さらに、障害者の働き方に置きなおしてみると、「ゆたか福祉会」の施設における「支援」、「AJU 自立の家」の施設における「支援」は、それぞれ榊原（2016）の挙げた、賃金補填とワークフェアという手段に接続する。しかし、「わっぱの会」の施設における「支援」はそれらとは一線を画している。

「ゆたか福祉会」の施設での「支援」は、利用者の生きがいや働きがいに重点を置いており、その実現は一般就労からの切り離しが前提となる。となると、障害者の社会的包摂のために採り得る手段は経済的な包摂に限られ、それをなすのは政策的な賃金補填となる。

「AJU 自立の家」の施設では、利用者の一定程度の自己決定を前提として支援を行なうことが目指されるものの、現段階では難しいためやむなくそれを可能にするための「支援」を行なっていた。各自がどう働くかを定める段階まで達した後に、その働き方を可能にする、また別の『支援』が行なわれる。ここでいう『支援』はいわゆる合理的配慮であり、障害者の立場上の包摂を目指すワークフェアにつながる。

これらとは異なり、「わっぱの会」の施設では、福祉制度により経済的安定を別枠で担保したうえで、制度上の職員と利用者という区別を現場における役割としては避け、両者の、同じ仕事を行なう仲間としての参加に重点を置いていた。つまり、減じた生産分の賃金補

填を否定はしないが、障害者と健常者とを、両者の「仕事」を揃えることによって、サービス利用者と支援者というように立場を分けないようにし、立場上の包摂を、経済的包摂とともに達成しようとしている。この方法は、単に障害者の包摂だけでなく、参加する人々同士の協調的な関係に着目している点で賃金補填やワークフェアとは一線を画した、一般就労と福祉的就労のはざまにあたる働き方につながるものである。

3. まとめ

本章では、日本の障害者運動の類型から、「わっぱの会」の位置づけを確認した。「わっぱの会」は、津田ら（1977）による分類の、「互助連帯型」「権利保障型」「告発型」のうち、「告発型」にルーツを持ちながら、障害者の生活に重点を置いた「自立生活運動」に向かった「告発型①」とは異なり、障害者と健常者との、労働を通じた共生を志向する方向に向かう動きである「告発型②」に位置付けられる。

加えて、運営する障害者就労支援事業所でも、「権利保障型」「自立生活運動」をルーツとする団体の運営するものとは異なる「支援」を提供していた。制度上は支援員として位置づけられる健常者は、利用者として位置づけられる障害者と同じくパンを作り売るということを仕事としてとらえ、全員でその仕事を担うような職場づくりという「支援」は、障害者の成長を第一目的とするものではなく、障害者の働き方としても、賃金補填やワークフェア、福祉的就労とも一般就労とも異なる方向性につながるものであった。

これらのことから、改めて本稿で「わっぱの会」を取り上げる意義と検討課題をまとめよう。まず、先に検討したように、「わっぱの会」の就労支援施設では、制度上はいわゆる福祉的就労でありながらも、障害者の就労について、これまで言及されてきたものとは異なる方向性を持ち、健常者が障害者に対していわゆる「支援者」とは異なるかかわり方をしている。しかも、「共に働く」という理念の通り、障害の有無にかかわらず、それも重度の知的障害者も含みながら同じ賃金体系をとっているという点で、「問題の内部処理」ととどまることなく健常者を巻き込んだ働く場づくりを達成していると考えられる。

さらに、施設が福祉行政のもと運営されているということは、制度に基づく、非人称的な連帯に支えられながら、しかし、現場では人称的な連帯を作り上げている事例であり、社会の分配の仕組みを巧妙に利用したものとも考えられる。序章で取り上げた渡辺（2011）は、組織を単位とした社会的分業の議論の前提として、構成員の能力を等しいものと仮定している。対して、福祉的就労施設では、構成員の労働能力は異なる。だが、それにより減じた分を福祉的な制度に基づき補填し、かつ施設内部では、その施設あるいはその運営者の方針に基づき構成員による相互的な関係を形成する。「わっぱの会」は、こうすることで、能力主義に基づかない労働を可能にしようとしているのかもしれない。これは、既存の一般就労とも福祉的就労とも異なる就労の仕組みであり、労働のあり方である。したがって、「わっぱの会」の活動を検討することは、生産と分配の関係を、非人称的な連帯と人称的な連帯という概念のもと、非能力主義的に再定義しようとする本稿の目的に合致する。

本章では現場の表層をなぞるにとどまったが、そこでの働き方がどのように実践されるのか、また、この働き方がいかにして可能となるのかをより詳細に検討することが、本稿の問いに応える上で必要といえるだろう。

加えて、重度の知的障害者を含めながら全員が生活できるだけの賃金を保障できるような一定水準の財政基盤を確保できていること自体も、取り上げる意義の一つとなる。序章でも述べたように、対等性を軸に運営を試みて 1960 年代前後に作られていったコミュニンは、日本では 1990 年代にはすでにほとんどが姿を消したとされている（山本 2006）。中には既存の経済・社会的秩序に完全に取り込まれ、一般企業や福祉施設へと変わったもの、解体に至ったものもある（田 2014: 187）。「わっぱの会」の働く場は、前節で障害者就労支援事業所として言及したように、福祉的な制度の下で運営している。それは、上述の田のいう「福祉施設」へと変わってしまったともいえそうだが、前節の通り、ルーツとなる運動の理念を残し、他の支援施設とは異なる運営、成員同士の関係を維持している。つまり、制度化が運動にもたらす、自律性の喪失というジレンマを回避していると考えられる。会の活動は、社会運動の制度化というテーマから、取り上げる意義がある。

次章以降、「わっぱの会」を事例に、その独自の働き方についてより深く検討するとともに、その条件を探っていくこととする。

第二章 連带的労働の実践と現場の論理

第一章で見てきたように、「わっぱの会」の事業所「すずらん」において、健常者メンバーは、自分の仕事を障害者の就労支援を行なう施設職員ではなく、障害者メンバーと同じ製パンととらえていた。だが、障害者と同じ仕事ということで、相対的に「できる」ことによる不満や職場での立場をめぐる葛藤などが生じることが想像される。では、現場ではどのような葛藤が生じるのか、そして、健常者メンバーはどのようにそれに対処しながら、同じ製パンという仕事を行なっていると認識・実践していくのだろうか。本章では、現在の健常者メンバーによる、相互性をつくりだそうとする努力、すなわち「連帯型」としての現場でのあり方を可能とする組織的要因を明らかにする。

そのために、まず第 1 節で「すずらん」内部の様子を確認し、筆者の参与観察の結果から、「すずらん」における具体的な働き方の様子を描写する。第 2 節では、「すずらん」の新人メンバーに着目し、彼女がそこで直面したコンフリクトを解釈・対処していく過程をたどる。第 3 節では、この過程から導出される「すずらん」の特徴を他のメンバーの語りから検討し直し、健常者メンバーにより連带的労働がどのように実践されているのかを明らかにするとともに、この実践を支える仕組みとそれに基づく現場の論理を導出する。

1 「すずらん」内部の様子

1.1 作業内容と配置

「すずらん」では、2014 年現在、障害のある人 32 名、障害のない人 19 名が働いている。障害のない人の中には、経理や事務、販売といった、工場外の仕事を専門的に担う人もおり、2013 年の参与観察時に工場内で製パンに従事していた健常者は 10 名、うち男性が 3～4 名、女性が 7 名であった⁴¹。ここで、調査対象となる「すずらん」の作業内容および工場内の配置について、2013 年調査のフィールドノートをもとに説明しておく。工場内部の配置は図 2-1 のとおりである。作業内容をパン作りの工程に沿って説明すると、まず、材料を計量 (①) し、ミキシング (②) にかける。その後、発酵が済んだらまるけ台に移動し、生地を丸める (③)。丸めた生地はいったん休ませ、食パンであれば食パン成型機械にかけ、菓子パンであれば菓子パン成型場所で成型をする (④)。成型した生地はホイロ (⑤) にかけて発酵させ、発酵した後にかまどで焼成する (⑥)。焼成したパンは冷ました後に袋詰めを行なう (⑦)。袋詰めしたパンはラベル張り・目視チェック (⑧) を経て出荷される。

⁴¹ 2015 年調査時は男性が 1 人増え、4 人となっていた。

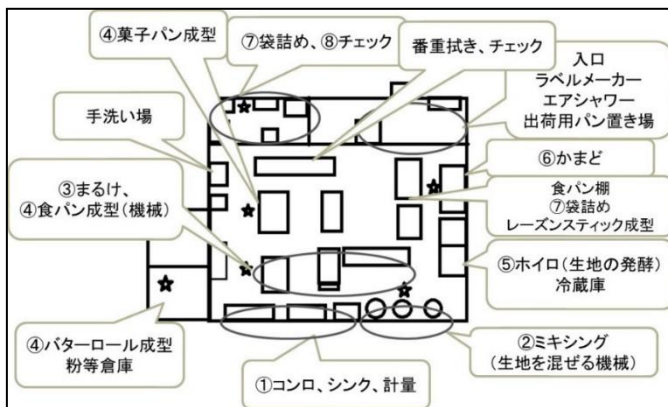


図 2-1 「すずらん」内部 (筆者作成)

「すずらん」での作業配置をみると、図 2 の☆のマークの場所に健常者メンバーがいることが多く、ここから、健常者メンバーは全体的に散らばっていることがわかる。とはいえ、常に健常者メンバーが配置されているわけではなく、障害者メンバーのみで作業を行なう場合もあった。

作業の中でもっとも人の出入りが多いのはまるけ作業で、通常 5~6 人で行なわれている。この作業はパン生地を扱うことに慣れない新人が任せられることが多いが、古参のメンバーも参加している。他の作業が一段落したメンバーが作業途中に入ってくることもある。それに対して見極めが難しい計量、ミキシング、焼成作業は、健常者メンバーを中心に決まったメンバーが担っている。同様に、細かな作業が必要とされる菓子パンの成型も基本的に決まったメンバーが担っている⁴²。

具体的な様子について、約 30 年前の 1992 年 1 月 25 日に発行された『わっぱ通信』第 7 号には、工場内の様子が次のように記されている。

すずらんの仕事場は広い。こんなに広いからさぞゆったり仕事ができるだろうと思っていたら、とんでもない。今日試しに数えた時には 30 人いた。パンを丸める時など一つのテーブルに 7 人も 8 人も、ぞくぞく集合しておしくらまんじゅうだ。

そしてあの喧噪、「何よー！これー！」という O さんの絶叫が聞こえると思えば、S ちゃんの「ヒャー！」という美声。Y は歌謡曲を歌っているし、耳元では C ちゃんが「あんた何やっとなの何やっとなの……」と通奏低音のようにささやく。ミキサーの音がガーガー、誰かがラジオのボリュームを上げた。電話のベルなんて聞こえない。あちらではケンカが始まったらしい。もろに殴り合っている。あれは痛い！なんともはや毎日これである。そんな中にもかかわらず、立派なパンが焼きあがっているから不思議である。(1992 年 1 月 25 日発行『わっぱ通信』第 7 号: 13)

⁴² 以上、2013 年調査のフィールドノートをもとに筆者作成。

2013 年、2015 年の筆者の参与観察時も類似の状況が確認され、時には大小問わずトラブルも生じており、それへの対処が日課となっていた。

1.2 「すずらん」の日常——参与観察の結果から

続いて、筆者が参与観察を行なうなかで遭遇した、障害者メンバーとの関係をめぐって生じたトラブルや、筆者の感じた戸惑いを 2 つのエピソードから示そう。2013 年、2015 年に行なった参与観察において、筆者は主にまるけ、食パンの成型、レーズンスティックの成型、袋詰めの作業を行なった。一つ目のエピソードは、このうちレーズンスティックの成型作業を一緒に行なった障害者メンバー友里さん（仮名）との衝突についてのものである。二つ目のエピソードは、障害者メンバーと一緒に作業をするにあたって、わからないことを誰に聞けばよいのかをめぐる葛藤についてのものである。

なお、登場人物が多いことから、以下、本文で語り手として登場する人物はアルファベットで表記し、それ以外の語りの中で出てくる人物名は原則的に仮名で示すこととする。

1.2.1 エピソード①：障害者メンバー友里さんとの衝突

筆者と一緒にレーズンスティックの成型作業を行なった友里さんは知的障害を持つ女性で、「すずらん」で約 20 年働く古参メンバーの一人である。彼女もレーズンスティック成形のほか、まるけや袋詰めといった作業を担っている。

下記に示すある一日の様子からわかるように、友里さんはいわゆる「こだわり」が強く、集団での作業の際、例えばパンの生地の並べ方が気に入らないと癇癪を起こすこともある。加えて、他の人の行動を気にし、何かと文句を言っでは注意されるということを繰り返す。筆者の参与観察時には他のメンバーとの喧嘩もほぼ毎日見られた⁴³。

レーズンスティック作業。友里さんお疲れ？いらいらしている。お昼時間までには終わらないといけないようだが、時間がややたっているので、（まるけがおわり）手の空いた脇坂さんがいくつかつらうとする。しかし、あまりとらないで！というように手で制止する。一枚とる。「2枚くれないの？ケチだね～」と言われてしまう。が、取っていく。何度もうまくいかなくてスティック伸ばしを直している。さらに、私が伸ばしたもののや丸めた生地をたたきつけるように出している。

また、後ろを野山さんが通るたびに「もう！通らないで！」と怒っていると、奈美さんに「そんなこと言ったら、野山が仕事できないじゃない。あんたが全部やるの？昼休みかないでやるの？」と怒られる。友里さん、他にも天板掃除のへらを、いつも使っているところでない所からとろうとして美亜さんからにらまれ、さらに松井さんの前からとろうとしたため、「邪魔しないで！」と怒られる。成形もうまくいかない友里さん。お昼休憩の時間が来ても終わらない。「もう、下手！」と言いながら直す。

⁴³ 2015 年調査のフィールドノートより。

涙目で腰をさすっている。(2013年6月5日フィールドノートより)

レーズンスティック成型作業は、あらかじめ丸めた生地を細長くのばす作業と、天板に並べていく作業がある。そのため基本的に2人で行ない、普段は友里さんともう一人が入ることになっている。筆者は参与観察時、友里さんが筆者の生地の並べ方に不満をあらわにしたときは友里さんの並べ方に合わせるようにするなど、友里さんの「こだわり」に対しなるべく沿うよう心がけた。だが一方、筆者はそうすることで作業が効率的に進まないとも思っていた。参与観察5日目(2月8日)には健常者メンバーから「友里のペースに合わせてると遅くなるから進めていいよ」と声をかけられ、友里さんの「こだわり」にどう対処すればいいのかと困惑していた。加えて、作業をおろそかにし他のメンバーに文句をいうなどの行為を繰り返す友里さんに対し苛立ちを抑えきれなくなっていた。そして、参与観察6日目(2月9日)にして、とうとう友里さんに「ちゃんと(仕事を)やってください!」と文句を言ってしまった。これに対し友里さんは「なんであんたなんかにそんなこといわれなきゃいけないの!」と言い、作業台に天板をバン!と叩きつけた。

1.2.2 エピソード②：責任者は誰?

2015年の参与観察1日目、筆者が袋詰め作業を行っていた時、一緒のテーブルで袋にラベルシール貼りをしていた健常者メンバー三輪さんから、別の作業で離れるため引き継いでほしいと頼まれた。そこで、ラベルシールを受け取り、袋にシールを貼ろうとしたところ、それを見ていた別の健常者メンバーである田中さんが「こういうのは二人でやるように」といい、障害者メンバー啓二さんと呼んできた。啓二さんは「すずらん」の中でも作業への参加が少なく、通常は工場内をぶらぶらと歩き回っている。田中さんは、「私たちは正直言って何でもできる。でも、啓二さんとかも、みんなが働ける方法を考えるのも私たちの仕事なの。啓二さんができるのは何か、って考えたら、唯一できるのがラベル貼り。だからこうやってもらうの。障害のある人はね」と言い、手本を見せてくれた。啓二さんは、ロール状になっているラベルシールを持ち、ただ立っていたが、田中さんは、そこにパンの袋を合わせて貼っていく⁴⁴。

一方、2015年の参与観察9日目、筆者は、それまでやっていた作業がひと段落し、次に何をすればよいかとぼんやりしていた。そのとき、健常者メンバー高頭さんから、障害者メンバー加奈さんが行なっている、パンプキンロールの成形作業を手伝うよう指示をされた。この作業は、まるけを行なうテーブルとは別の、細かな成形用のテーブルで作業しているメンバーが主に行なうものであり、筆者がこの作業を行なったのは一度だけであった。そのため、何をすればよいのかと戸惑っていた筆者に、別の作業をしていた障害者メンバーが、カボチャの種を持ってきて、これをパンの上にのせるようにと教えてくれた。

以前に作業を手伝ったときには、カボチャの種を左右4個ずつ載せていたが、加奈さん

⁴⁴ 2015年2月2日フィールドノートより。

は左右 6 つずつのせていた。パンの中には、出荷先によって形状やトッピングの数が異なるものがあるため、念のため、かぼちゃの種をいくつ、どうつければよいのかを加奈さんに確認したところ、左右 6 個ずつと教えられた。そのため、筆者は指示通りに 6 個ずつのせた。だが、その後に別の作業をしていたところ、完成したパンプキンロールを持った尾崎さんが慌てた様子で作業用テーブルに向かい、加奈さんに、「あんたこれ（種付け）やったことないでしょ！」と声をかける。案の定、載せるのは 4 個ずつであった。このやりとりを聞いて、近くにいた健常者メンバーの村社さんが「やっぱりそうだよねえ」とつぶやいた。村社さんは作業を見ていたにもかかわらず、声をかけてはくれなかった。

1.3 エピソードに対して

以上みてきた二つのエピソードを振り返り、それぞれにおける疑問点をまとめ、次節で新人メンバーの思考プロセスをたどる際の焦点を定める。

1.3.1 エピソード①について——衝突の肯定

エピソード①は、「すずらん」における独特の「こだわり」への対処方法と筆者の期待とのズレから生じた衝突に関するものである。友里さんのもつような「こだわり」への対処は、障害をめぐる原因帰属のモデルに基づくと大きく分けて 2 種類が考えられる。まず、生じた問題を個人に帰する個人モデルに基づいた対処である。この場合、例えば「こだわり」をなくすように教育的な手法で働きかけたり、「こだわり」を理由にそもそも働かせないという方法がとられるだろう。逆に、周囲や環境に帰する社会モデルに基づいた対処もある。その場合、周囲がその「こだわり」に合わせて行動したり、「こだわり」に沿った行動ができるよう全体の作業から切り離し個別的な作業を任せるといった方法がとられると考えられる。

では、「すずらん」では友里さんの「こだわり」にどのような対処がとられているのだろうか。先述のとおり友里さんは大人数で行なうまるけ作業などを担当している。つまり、「こだわり」に配慮し個別的に作業を任せるといった対処もされていない。実際にとられているのは、他のメンバーが友里さんに文句をいう⁴⁵といった、「こだわり」を許容しないかのような対処である。

このような対処が行なわれる中、筆者は、エピソード①の通り、友里さんと衝突するという経験をした。このとき筆者は作業効率を重視しており、そのため「こだわり」を優先させ効率性を省みない友里さんに対し苛立ちを募らせていた。一般的な工場では作業効率が優先されるだろう。だが、障害者への配慮という点でいえば友里さんの「こだわり」を優先させることが望ましい。その視点から見ると、筆者のふるまいは健常者が障害者を配慮しないふるまいであり、両者の均衡を崩し「対等性」を揺るがしかねない非難されるべ

⁴⁵ 例えば、他のメンバーから「友里さんの並べ方困るんだわ」とたしなめられる場面があった（2015 年 2 月 9 日フィールドノーツより）。

き行為であるかに思われる。

だが、意外にも筆者と友里さんとの衝突に対する健常者メンバーの反応は肯定的であった。例えば、この一件に罪悪感を持った筆者に対し、「共に働くっていうのがわかってくれて嬉しい」（40代女性）⁴⁶といった反応が返ってきた。他にも、この話題について別の健常者メンバー（40代女性）は筆者へのメールで次のように書いている。

共に働くって聞こえはとていいけれど、誰ともニコニコ仲良く温和に過ごすなんて絶対にできないものなんですよ。わっばんだけに限らずどこの職場にもありうるんですが。イライラすることは誰にもある登竜門のようなものだと思いますし、そういう体験のほうが実は大事だと思っています⁴⁷。

ここで彼女がイライラすることを「登竜門」と記しているように、「共に働く」には、苛立ちを乗り越えることが必要とされている。しかし一方で、「誰ともニコニコ仲良く温和に過ごす」ことはできないとも語っている。他にも、「一つ関係が近づいたってことじゃないの」（50代女性）⁴⁸と筆者に声をかけるメンバーもあり、筆者と友里さんとの衝突は、両者の関係を近づけるプロセスの一つとしてとらえられている。このことは何を意味しているのか。そして、彼らはどのようにして、こうした認識を持つに至ったのだろうか。

1.3.2 エピソード②について——仕事と「ほったらかし」

続いて、エピソード②は、「すずらん」で仕事をする中で筆者が健常者メンバーの役割について感じた戸惑いについてのものである。

前半のエピソードは、筆者が相対的に「できない」メンバーとの作業を積極的に行なうことを指示された事例である。ラベルシール貼りを一人で行なおうとしていた筆者に対し、健常者メンバー田中さんは、そのとき作業に参加していないメンバーを探し、参加させるようにと筆者に注意をし、さらに、それが自分たちの仕事であるともいう。

これに対して、後半のエピソードは、作業の指示をめぐる生じたトラブルを示した事例である。筆者は、指示を受けたパンプキンロールの作業について、障害者メンバー加奈さんに尋ねた。筆者がこのようなした理由をあえて述べるならば、「すずらん」では障害の有無にかかわらず同じ仕事が行なわれているという前提がある以上、自分よりも先に作業を担当している人に方法を聞くことが最も適切と判断したためである。しかし、担当していたメンバーのやり方は誤っており、しかも実はその作業をやったことすらなかったという。さらに、この作業工程を健常者メンバー村社さんは見ており、彼はその誤りに気付いていた。にもかかわらず、誤りを正そうとはしなかった。結果として、トッピングの数が誤っ

⁴⁶ 2015年2月9日のフィールドノートより

⁴⁷ 2015年2月23日の筆者とのメールより。

⁴⁸ 2015年2月9日のフィールドノートより。

たパンができてしまい、施設長から注意を受けるに至ったのである。

こうしたミスを防ぐには、単純に最初に指示を出した健常者メンバー高遠さんが筆者に成形の方法を教える、あるいは、そもそも先に担当していた加奈さんに対しても誰かが詳しく方法を教えるなり、作業から外すなりしておけばよかった。ただし、振り返ってみると、高遠さんのいた位置は、パンプキンロールの成形作業をするテーブルからは距離が離れていた。彼の担当する作業はパンの焼成であり、成形作業ではない。このことから推察するに、彼からなされた筆者への指示は、現場監督のような立場としての指示というよりも、筆者が手持ち無沙汰でいたため、気を遣って、参加できそうに見えた作業を教えてくださいただけかもしれない。そもそも、行なったことがないにもかかわらず加奈さんが作業を担当していたということも、単に彼女も手が空いており、たまたま誰も行なっていなかった作業に着手しただけであるとも考えられる。さらに、近くで作業をしていた村社さんの動きにも注意が必要である。彼は近くのテーブルで作業をしており、加奈さんがその作業に着手していることも、そのやり方が誤っていることにも気づいていた。しかし、彼は自分の作業をすすめ、それを正そうとはしなかった。これを正さないことで、加奈さんのミスはそのままとなってしまう。これは、加奈さんと一緒に働く上で必要な配慮を行なわないことであるばかりか、製パン工場として、市場に出す商品を作る上でも問題があるように思われる。

このことに加えて前半のエピソードでも、筆者の前に作業をしていた健常者メンバー三輪さんは、作業に参加していない啓二さんをそのままに、一人で作業を行っていた。村社さんや三輪さんのふるまいは、田中さんの指示と異なり、障害者メンバーと一緒に働くということからかけ離れているようにも思われる。これは、同じ「すずらん」で働くメンバー間での考え方のズレなのか、それとも両者に通じる別の論理があるのだろうか。

以上の疑問点を踏まえて、次節ではまず、「すずらん」新人メンバーのFさんの語りをもとに、彼女の視点から、「すずらん」がどう見えそれがどう変化してきたのかをたどるなかで、それぞれの疑問点の解答の糸口を探る。

2. 「すずらん」における働き方——新人メンバーの視点から

ここでは、新人メンバーFさんの語りに着目する。Fさんは大学で障害者福祉を専攻していた20代女性である。彼女は、大学で障害者福祉施設における実習を行なった際、そこでの利用者と職員との関係について「生きてる年数ではずっと先輩なのに、10代の小娘になって箸の持ち方を指導されにやなんのだ」と考えるようになった。そして、「こんなことやりにたくて大学来たんじゃない」という思いから、「わっぱの会」とつながりのあった当時の指導教員に相談し、新卒で「わっぱの会」に加入した⁴⁹。Fさんは「ベーカリーショップ わっぱん平安店」で約半年働いたのち、「すずらん」に異動した。2014年現在で勤続2年

⁴⁹ 2013年6月3日フィールドノートより。

目である。

当時「すずらん」の工場内で働く健常者メンバーは彼女を除き、ほぼ全員が勤続 10 年以上であった。加えて、彼女の語りからは、障害者メンバーとの関係形成における、それまで学んできた社会福祉的なアプローチとの違いによる戸惑いも読み取れた。彼女の主観というバイアスは生じるが、働き始めてからさほど時間が経過していないことから、他のメンバーと比べ「すずらん」を新鮮に見ることができると想定されることと、それまで学んできた方法と対比させた語りから「すずらん」における働き方の特徴がより読み取りやすいと考えられることから、彼女の語りに着目することとした。

以下、第一項では前節でも取り上げた友里さんとの関係形成について、そこで F さんが体験した衝突と、それを通して彼女が見出した「すずらん」における障害者メンバーとの関係形成の特徴を記述する。続く第二項では、相対的に「できない」メンバーと一緒に働くことについて彼女が感じたジレンマと、それを通して見出した「すずらん」の論理について記述していく。これらの記述を、次節での他の健常者メンバーへの聞き取りを基にした分析の糸口とする。

2.1 対等性と衝突

F さんは「すずらん」で働き始めた当初、筆者と同じくレーズンスティックの成形作業を任せられ、彼女もまた友里さんとの共同作業のなかで苛立ちを覚えたことがあるという。F さんはその苛立ちについて、それまで学んできた支援における健常者の心構えと比較し次のように話す。

他の施設とかで支援する側になったら、友里さんのそういう部分とか苛つかないですよ。支援する側になるなら、障害だからとかって思うと、そこをどう改善していこうかなとかと思うと全然苛つかない。一步引いたっていうか。……中略……（でも）わっぱで対等っていうところを思うと苛つく人なんですよ。障害うんぬんを超えて、友里さんと人として付き合っていくことを思うと、すごく苛つくんですよね⁵⁰。

F さんは、施設職員の立場であれば友里さんの「こだわり」は障害ゆえのものであり尊重すべきものとしてとらえるか、場合によっては指導員として「改善」すべきものとしてとらえると話している。ここで F さんが言う「一步引いた」というのは、サービスの与え手が行なう感情管理であり、そのため F さんは「苛つかない」という。しかし、F さんは、「わっぱの会」では障害者と健常者の関係は「対等」と考えている。そこで、F さんを利用者ではなく同僚とみなして関係を形成することを試みた結果、感情管理ができずに苛立ったのである。

彼女はこのことについて先輩メンバーに相談もしている。相談を受けたのは小島さんと

⁵⁰ 以下、2014 年 9 月 24 日に行なった F さんへの聞き取り結果より。

いう健常者女性メンバーであり、彼女も勤続 10 年以上のベテランである。F さんは次のように振り返る。

小島さん、前一回同じポジションだったから、あそこは辛いすみたいな話をしたら、「うん、私もつらかった」みたいなの。でもね、「色々考えて、自分の我を通さないっていうのも差別っていうか、おかしいって思うから、私言いたいことは言うよ」みたいなの。なんかもう、「自分の言いたいことならいうし、怒鳴るところは怒鳴るし、もう、それで諦め、そういうところにきちゃった」。

F さんは、小島さんから上記のようにアドバイスされ、「心が軽く」なったという。加えて、そうした小島さんの障害者メンバーへの接し方について次のように考えた。

一応支援者と支援される側の勉強をしてきた者としては、支援される側に、イラつきだったりとか、自分の、こっちの我を通すっていうのはありえない話だから。当事者主体だから、当事者をサポートするってのが役目だったから、友里さんにイラつく自分が嫌だなんて思いつつも、でも、わっぱでは、それはそれで差別だったのを。

F さんの友里さんへの苛立ちに対する戸惑いは、いわば「友里さんを受け入れることができない自分は役割を果たしていない」というような思いに起因するものであったと考えられる。だが、このことは F さんが支援者という役割に囚われていたことを示している。F さんは、小島さんのアドバイスによりそうした役割認識に気づき、感情管理を行わず苛立つことは、むしろ友里さんをそのまま受け入れるという、「すずらん」で付与される健常者役割に則ることで生じたものであると理解した。

F さんの苛立ちの理由は、単に友里さんが奔放に振舞うからだけではなく、それが仕事にも影響を来すからであった。聞き取りの中で「パンしか作っていない」と話しており、「すずらん」での自分の仕事は、障害者を補助することではなくパンを作ることだと考えていた。パンを作るからには一定の効率性が重視される。F さんは「忙しいし、回らないなら（問題が）生まれてきてもしようがないねって思うのは簡単なんですけど、実際にそのクレームに対応して大変な人とかを見ているとそれは違うし、そのままだと外では仕事がなくなっちゃう」という。非効率的な友里さんの「こだわり」に合わせると、納期に間に合わなくなるといった問題が生じる。だからこそ、F さんはパンを作るという仕事を進める中でその作業を阻害する友里さんに対し、若干の罪悪感を覚えながらも苛立ちを募らせたのである。

そしてある日、ついに F さんは友里さんに「あんた、勝手なこと言ってるんじゃないわ！ それじゃきれいに並ばないでしょ。あんたのやってることは意味がないんです！」と怒鳴った。F さんはこれに罪悪感をもった。だが、次の日、友里さんは F さんに対していつも

通りの接し方で応じた。一連の流れを通して、Fさんは次のような考えに至る。

最近はそうやって怒るようになった。でも、それはそれでいいのかな。友里さんはわっばにずっといるから、.....中略.....対等に怒るっていうのは当たり前だから、それで傷つきもしないんですよね。また友里さん自身も、自分のやり方を否定したからといって尊厳が失われるとか（はない）。逆に、自分の我をさらに言うてくるし。.....中略.....そこはやっぱり支援する、される側じゃなくて、一つ、友里さんと F の関係性を築いていくのが大切で。

このように、Fさんは友里さんとの衝突を通して、友里さんに対し怒ることは「すずらん」では当たり前のことであり、むしろ対等性を表出させる行為であると理解した。

こうして Fさんは、障害者メンバー友里さんと施設職員として「一步引いた」視点で付き合うのではなく、「友里さんと F」という生身の人間の関係として付き合うことが大切であると考えようになった。そのためには友里さんに怒らずにいるという「差別」を拒否し彼女と喧嘩をすることも必要であり、「それはそれでいい」と肯定的にとらえるようになったのである。それ以降、Fさんは友里さんに対して思ったことを言うというような接し方を試みていく。そうしたある日、Fさんは友里さんとのやり取りを通して、次のことに気づいたという。

背格好が似ていたのか田中さんと間違えられて、（友里さんに）「田中おねえさん」って声をかけられたんです。で、嫌味な感じで「Fですけど何か？」って振り返ったら、「あ、まちがえちゃった」って軽いノリで。「何あれ」って（思った）。でも、結構それが楽しいと思っている自分がいて。友里さんも、多分単に優しい対応ばかりだったら「何よ！」って殴ってきたりとかもしたかもしれない。だからそういう（軽いノリで言葉を交わし、笑って受け流す）関係性ができたのかもしれない。

Fさんは、田中さんと間違えて親しげに寄ってきた友里さんに対し「Fですけど何か？」と、わざと友里さんの怒りを喚起するような反応を返した。だが、友里さんは怒ることなく「軽いノリ」で受け流した。Fさんは「何あれ」と拍子抜けしたものの、友里さんとの間に、嫌い合ってたただ衝突するのではなく笑って受け流すことのできる関係が形成されたと感じた。Fさんは、そうした関係は友里さんと時に喧嘩をし、思ったことを言い合うことを通して作られていったと解釈し、好意的にとらえている。

以上、Fさんと友里さんとの関係の形成過程を見てきた。Fさんは、支援者ではない立場として製パン作業において効率性を無視した友里さんの「こだわり」に苛立ちを覚え、衝突した。だが、それに対する友里さんの反応から、自身の行為が「すずらん」では間違っておらず、むしろ衝突をしないことが差別であったと気づく。こうして Fさんは友里さん

との衝突を肯定的にとらえ、同様の接し方を繰り返す。Fさんは、この衝突によって友里さんとの、自分にとってより好ましい関係形成が可能になったと感じている。

2.2 「できなさ」をめぐる葛藤と働く場の維持

続いて、Fさんが「すずらん」において障害者メンバーの仕事の「できなさ」をめぐる感じた戸惑いとその解釈を見ていこう。

2.2.1 外部社会との葛藤

Fさんは、「すずらん」で、仕事における障害者メンバーの「できなさ」と、健常者メンバーによるそれへの対処への戸惑いと不満を抱えていた。

啓太さん(障害者メンバー)がソーセージロールを担当しているんですけど、(数が)合わないのか出荷に間に合わなくなることがあって、そうすると(施設長が)「啓太、遅い！」って怒るんです。でも、それは啓太さんにすべて任せるのが悪いのであって、任せるんだったら、最後の確認はすべき人がしなきゃならなくて。そこをほっとしてるから、いつも「ああ、啓太が作り忘れた。なんで作り忘れたのー！？」ってなる。いやあ、それは、そうなるんじゃないかなあと思ったりして。それができないから、最後の確認とか、啓太さんが何個作ったかとかの確認ができないんだから、啓太さんに任せるべきではないって思っちゃう。

この語りでFさんは、啓太さんという障害者メンバーのミス施設長が責めることに対して疑問を呈している。もともと数を数えることが苦手な啓太さんに仕事を任せるのであれば、最後の確認は「できる」メンバーが行なうべきであるという。そしてそれをしないのは「身内だからほっとける」、「上下関係もない、ないってなってるものだから、建前上。誰が責任を取るとかでもない」からであるとも話す。Fさんがここで不満を感じているのは、単に理不尽に怒られる啓太さんへの同情ではなく、「ほっとく」ことで生じるミスが、「すずらん」外部すなわち客からのクレームを招くからでもあるという。このクレームに対応するのは別の健常者メンバーでもある。そのため、Fさんは、購入者を意識し、啓太さんのフォローができないのであれば彼に仕事を任せるべきではないという。しかし一方、「でも、やっぱそれは、わっぱでは違うんでしょうね」と、「すずらん」におけるやり方との間で葛藤し、次のようにも話す。

私が言っていることを本当に追求し始めたら、他のところで働いているみたいに、本当に簡単な仕事しか障害者はできないっていうか。簡単なことしかやっていないっていうんだと、そういうことなんだろうなって最近思い始めて、最近私が思って、言ってること。啓太さんに重要な仕事は任せないとか、みんなの、仕事を管理するとか、

なんか、ちゃんとするとかってなると、本当に、簡単な仕事しか。

このように、Fさんは「すずらん」で働く中で、自分の考える、「できない」メンバーのフォローという方法を徹底することが、仕事の管理になり得ることや、「できない」メンバーに対して、できる仕事のみをあてがうことになり得ることに思い至る。こうして、Fさんは、葛藤しながらも、文句を言いながらも障害者メンバーに仕事を任せるという「すずらん」における、「できなさ」への対処の意味を理解していった。

2.2.2 一緒にいること

「すずらん」には、さらに、実質的に作業に参加することが難しいのみならず、作業において他のメンバーの作業を止めることになるようなメンバーもいる。Fさんの、公一さんというメンバーをめぐる気付きについて見ていこう。

公一さんは知的障害のある男性で、「すずらん」では主にまるけ作業のテーブルにいるが、他に、パンの販売員も担っている。筆者の参与観察時、しばしば作業中にパニックになり、突如大声を出したり、自分の手をバシバシたたき続けるといった行動をとっていた。周囲のメンバーは、時に耳をふさいだり、手をたたくことをやめさせようとしたり、「うるさい！」と声をかけたりしていた。彼についてFさんは次のように話す。

公一さんとかも結構、すごいうるさいとき、うるさいんですよ。なんであんな風に泣いちゃうんだろうってすごい考えて観察していると、怒られたりするのがすごい苦手で。ホントにね、一言怒られただけでもパニックっちゃうんですよ。あと、うるさい声が大嫌いなんです。だから、つまりは、(人の声がうるさい) すずらんにはいられない人なんです。

と話す。すずらんでは特に誰が障害者かという説明がなされない。Fさんは公一さんのふるまいをみて、彼のいわゆる障害特性を分析し、「すずらん」の環境がそもそも公一さんに合わない結論付けた。そして、Fさんは社会福祉学を専攻していた経験から、「普通の施設」であれば、公一さんはより彼に合った環境の施設に移されているだろうという。しかし、「すずらん」ではそうしていない。これについてFさんは次のように考えた。

でも、わっぱはそうしない。公一さんがうるさい声が苦手だろうが何だろうが、一緒にいる。だから、公一さんは自分の苦手なうるさい環境にいるんですよ。いるけれども、自分の好きな販売とか、そういう自分の好きな仕事もできるんですよ。もし、うるさい声が苦手ってことですずらんから移動させられたら、……中略……うるさくない環境にいられる。けど、すずらんにいれば、ストレスになって「わー」ってなっちゃうけど、反面（好きな仕事ができる）。それってなんか、普通の社会の仕事と

同じじゃないですか？……中略……仕事してても、確かに、嫌いな人と過ごすこともあるもんね、障害者だけがなんでそんないいことばかり、そうそう。障害を持ってるからってなんでそんないい環境にずっといられると思っているんだ、みたいな。なんか、共生っていうからにはやっぱり障害を持っている人だからって、も、ストレス環境に置かれなければならないんですよね。やっぱり、共生ってなるなら。そう思うと、すごく合理的。

Fさんは、公一さんがその障害特性にもかかわらず「すずらん」で働き続けたことで、販売という好きな仕事を見つけることができたのではないかという。加えて、障害のある人に対して、働きやすい、よりよい環境を探して“あげる”ことは「普通の会社」の仕事とは異なるのではという考えに思い至った⁵¹。そこで、「共生」という「わっぱの会」のキーワードを挙げ、それは関わる人すべてが痛みも共有するものではないかと語り、障害者である公一さんが「すずらん」で働くことは、「共生」という意味の下では「合理的」なのだという。

さらにFさんは、「痛み分け。そうそうそう。公一さんを排除すれば、『うるさくなーい、よっしゃ』、そうそうそう。ホントにそうですよ。排除しとけば楽ですよ。ホントね、仕事できる人ばかり集まって」とも語る。

片方の痛みとして、公一さんがいることで、他のメンバーは、叫ぶ公一さんのうるささといった痛みを被ることになる。Fさんは先述の通り、公一さんの障害特性に配慮をし、すずらんにいることが難しい人だと語ったが、一方で、そうして彼をすずらんから切り離すことは、実のところ自分たちにとって痛みを回避することであるのではと考えた。「排除しとけば楽」であるが、結果として「仕事できる人ばかり集まって」しまう。それは、彼女のいう、「わっぱの会」が掲げる「共生」からは離れることになる。そのため、公一さんをまた現場に置き続け、痛みを回避しない。

だが、さらにFさんは、次の語りにおいて、「すずらん」では、公一さんを排除する以外の方法で、そうした痛みを逃がすようにされているという。すなわち、ただためこむのではなく、うるさいときにはうるさい、ということが許容されているという。

口に出して。思っていることを。ちゃんと自分のストレスも、障害をもつ、普通の、いわゆる健常者も、言う。言えるのがすごいいいなあと思う。職員だったらね、言えないもん。障害を持っている人を怒るなんてありえない。（職員である）あなたが悪いんだよってなるもん。ああいいなあって思うけど、うるさい。めっちゃくっちゃうるさい（笑）だからもうわけわからんですよ。公一さんもうるさい、（施設長）尾崎さん

⁵¹ もっとも、「すずらん」が仕事とのマッチングを全く無視しているというわけではない。ここで取り上げた公一さん以外のメンバーで、「すずらん」から「わっぱの会」の他の事業所へと移った人もいる。

もうるさい。

Fさんは、ここでもまた、彼女の考える一般の施設職員の立場を取りあげ、その立場であれば「障害を持っている人を怒るなんてありえない。あなたが悪いんだよってなる」と話す。対して「すずらん」では、「痛み分け」により、公一さんだけではなくみんなが「うるさい」。だが、それゆえに、彼を含めて働くという現場が成り立っていると考えに至ったのである。

以上、Fさんが「すずらん」で実際に働く中で直面したコンフリクトを解釈・対処していく過程を見てきた。彼女は、第1節でみてきた筆者と同じように、障害者メンバーとの働き方において疑問や不満を抱いていた。特に、社会福祉を学んできた彼女にとってはその技法を維持・実践することの難しさという葛藤も抱えていた。だが、彼女はその葛藤をもとに障害者メンバーとの働き方を問い直す中で、自分がもともと持っていた考え方が、実は障害者メンバーと「一緒に働く」ことを不可能にするものではないかと思ひ至る。こうして、Fさんは、「すずらん」における障害者メンバーとの関係の不可解なありかたを、「すずらん」なりの合理性として受け止めていた。

3. 「すずらん」における連带的労働の実践とそれを可能にする組織的基盤

前節では、第1節で取り上げた、筆者が参与観察において感じた疑問を起点として、新人メンバーFさんが「すずらん」で直面したコンフリクトを解釈・対処していく過程をみてきた。だが、Fさんのように、「できなさ」をめぐる、働く中で、壁にぶつかり、問い、納得し、しかしまたそれでいいのかと答えのない問い直しを続けることは、それを行なう人にとって負担となりうる。

実際に、山下（2008）が述べる、青い芝の会の障害者への介助を担った健全者集団「グループゴリラ」の解散理由には、介助を担った健全者の燃えつきがあった。すなわち、①「介助の絶対的不足への迷い」、②「障害者の主体性をめぐる迷い」、差別者としての自己を自覚しながらも、③「自分は抑圧者でしかありえないのかという思い」である。①は一定の健全（全）者を確保できるだけの財政的な安定が必要であることを示しており、②③については現場の人間関係や、健全（全）者の立ち位置や価値観をめぐる終わらない自問自答を必要とし、真面目に取り組むほど燃え尽きに近づくことを示している。「連帯」は、相互の生を支援するための義務・責任の引き受けとして定義されるが、「グループゴリラ」における健全者の離脱のように、こうした葛藤によって、引き受けの動機づけが弱められる可能性がある。

このことを踏まえて、「すずらん」の他のメンバーの語りも交えながら、「すずらん」における連带的労働実践の特徴を析出するとともに、燃えつきを抑えながらその実践を可能にする仕組みを明らかにする。

3.1 メンバーとの関係形成

まず、メンバーとの衝突による関係形成について、他のメンバーの語りをみてみよう。「わっぱの会」への加入後、「ベーカリーハウスわっぱん福江店」で15年以上働き、その後「すずらん」に異動し4年目となる40代女性Mさんは、矢沢さんという知的障害のある40代男性との関係について、次のように話す。

（仲良くは）全くない。だって彼は私を嫌っているし。……中略……健全者は障害者に対して何でもできる人間でないとはいけないわけではないから。普通の友達でもこの人は合うけどこの人はなんか合わないなあっていう人いるじゃないですか。で、それがたまたま障害者だったんだけど。矢沢は私と合わない人間。で、（矢沢さんも）別の人はなんかすごい好きな人がおって。……中略……「合う合わない」そんなもんで、それがそれならそれでいいわって。別に何とかしようってふうには全くなくなって⁵²。

Mさんは、矢沢さんとは「合わない」が「それでいい」と話している。だが、語りからは、Mさんはこの「合わない」ということに気づくまでに、矢沢さんとの相互行為の際に矢沢さんのMさんへの反応を気にしていたことがわかる。その一方でMさんは、「健全者は障害者に対して何でもできる人間でないとはいけないわけではない」というように、無理に矢沢さんに働きかける必要はないとも考えている。そして現在も、「別に何とかしようってふうには全くなく」、「合わない」矢沢さんとの関係をそのまま維持しようとしている。

これが一般的な施設職員であれば、役割の放棄に相当する。職務を全うするには「合わない」相手に対しても自身の中で感情管理を行なうなどし、働きかけを続けることになる。だが、「すずらん」で働くMさんは、「合わない」相手に無理に働きかけることについて、「それはもう、職員の目線だよ。同じように接していかないといけないという。そんなの必要ない。職員としてするからいけないんですよ」という。このように、Mさんは矢沢さんとの相互行為を繰り返した結果、矢沢さんとは「合わない」と気づいた。だが、他のメンバーと同じように接することは「職員の目線」であり不必要であるといい、矢沢さんと一定の距離を置いて接している。このことは、「合わない」メンバーに対して特に感情管理が行なわれていないことを示している。

Mさんの矢沢さんへの一定の距離を置いた接し方など、障害者メンバーに対して様々な接し方がなされることについて、勤続約20年⁵³の50代男性Rさんは次のように話す。

そう（＝同じ接し方）じゃないほうがいいとは思いますが。例えば啓太君にしても、向き合い方がみんな同じだったら、たぶん彼はどうしようもないです。だからぜんぜん違う感じで。色んなキャラクターがいるっていう部分で、そういうのが大切だと思

⁵² 2015年3月10日に行なったMさんへの聞き取り結果より。

⁵³ なお、Rさんは一度離職し、また復帰している。

うんです。ただ、そういつつもお互いどういうふうな考えをしているかとか、その辺は認め合う、しかないですね。認め合うというか、理解しておかないとどうしようもなくなるとは思っています⁵⁴。

このように、Rさんは「すずらん」の中で人それぞれの接し方や関係性があることを評価している。しかし、そうした関係性に至るまでに互いの考え方を理解するプロセスを踏んでいるというのである。

加えて、Rさんは、時に「合わない」と感じ疎遠だというメンバーであっても、「うっとうしいなあと思う秀樹くん（40代男性、障害者メンバー）だって一週間風邪で休むとなんとなく物足りないとか、色々あるじゃないですか。そんなもんです」と話すように、「いないと物足りない関係」を築いている。

同様の語りはWさん（勤続15年、50代女性）からも聞くことができた⁵⁵。Wさんは、「すずらん」で働くまで特に障害者と接したことはなかったが、ともに働く中で、相手の障害や「こだわり」を知っていき、それによって「接し方が楽」になったという。とはいえ、必ずしもその「こだわり」をよいものととらえているわけではなく、「中には休んでくれたらすごく楽だと思う人もあるけど（笑）」という。しかし、「でもそんな人ばかりではない。みんながいないと、ひとつの、周り（＝職場環境）がね、できてこないから」といい、障害者メンバー啓太さんを例に挙げて、「啓太君とかでも、何かすごい悪いことをしたりすると（私も）怒ったりすることもあるけど、でもすごくかわいいところもあるじゃないですか。ほっこりとしながらも笑えるところもあったりして」とも話している。

Mさん、Rさん、Wさんの3人もまた、障害者メンバーとの関係形成においてその人の能力を伸ばそうといった「職員の目線」に立とうとはしていなかった。加えて、「合わない」メンバーに対しては「合わない」として一定の距離を置き、無理に働きかけを行なっていないことがわかった。このように、施設職員としての感情管理が行なわれていない。しかし、一方で「合わない」といった評価をするにあたって、働く中での相互行為の機会が存在し、そこで判断がなされていた。

3.2 「できなさ」との向き合い方

続いて、「できなさ」との向き合い方についても確認したい。Rさんは、「すずらん」を次のような場所であると話す。

ごちゃごちゃとした中で、それでも毎日、顔を合わせてなんかごちゃごちゃっていうのがあるからつながりがずっとあるわけで。分離しちゃったらもうそれまでだから。それもいかんでしょ。

⁵⁴ 2015年3月10日に行なったRさんへの聞き取り結果より。

⁵⁵ 以下、2015年3月11日に行なったWさんへの聞き取り結果より。

Rさんはここで、「ごちゃごちゃ」により「つながり」ができ、それを切り離してはいけないという。続く語りでは、その理由は明確ではなく、誰でも受け入れるコミュニティだから、誰でも受け入れる、というトートロジーだと述べる。さらに Rさんは別の語りで、こうした「コミュニティ」において、「できない」メンバーと一緒に働くためにどうすればよいかについて、次のように話している。

まあ諦めてます。手順悪すぎだろ、とか思いながら、一瞬思いながら、とりあえずそれでもやれている感じですね。……中略……諦めというか、受け入れないといけないですね。できないものはできないしって。その最大限のところを追求するぐらいのものです。比較的僕はみんなに仕事をやらせたい人ですから。っていうか、みんなに、その人がやれることはやってほしいんです。……中略……やってもらえることはやってもらったほうが本人にとっても楽しいんじゃないかと思わないこともないですね。例えば、流しに洗い物がバンと積み上げられていて、でも、下手なのはわかっているけれども、少しはやれるからやってほしい。やっぱりね。ほかっというそのままで誰かやるだろうというのでは困るでしょ。最後には自分でやるの？全部？やだよなあとか思うんだけど。でも、いえば、やれる人が少しはいる。

この語りで、Rさんは、「できないものはできない」と「諦め」ていると話す。だがその一方で、「その最大限のところを追求」し、「その人がやれることはやってほしい」といい、それは「(障害者メンバー) 本人にとっても楽しいんじゃないか」という。そこで、洗い場の仕事を例に挙げ、できないからと誰にも任せずにいて、最後に自分がすべて行なうのは嫌だという理由から、下手ではあっても、やれる人がいるのならば任せているのだという。

障害者に職業訓練を施すことが仕事であれば、洗い場の仕事自体が作業科目となるため、それに応じたレベルの障害者を配置し、より効率的な方法を教え身に着けさせることになる。逆に、完成度を求めるのであれば、より上手に洗うことができるメンバーに任せるほうが自然である。だが、ここで Rさんがとっているのはどちらもでない。洗うことが下手なメンバーであっても、できる分だけでも洗ってくれば、自分が後で全部を洗う必要がなくなり、しかも、そのメンバーにとっては、手持無沙汰でいるよりも楽しいかもしれない。Rさんは、こうすることが双方のメリットとなると考えている。

この対処について、彼のいう「諦め」という言葉の含意からもう一步踏み込んで考えてみたい。Rさんは、障害者メンバーの「できなさ」に対して、「手順悪すぎだろ」と「一瞬思」うと話す。前節での Fさんの、手際が悪いメンバーを目の前にしてなぜフォローをしないのか疑問に思ったというエピソードを思い出すと、Rさんは、この「一瞬」の間に、その障害者メンバーのフォローに入ることを押しとどめていると考えられる。このように考えると、これが彼にとっての「諦め」、すなわち「できなさ」の受け入れであり、それとの向き合い方と理解できる。

一緒に働く場づくりの方法については、次のことも確認できた。筆者は R さんに、第 1 節のエピソード②で取り上げた、1 人で作業をしようとしたときに田中さんから注意を受けたという事例を取り上げ、「すずらん」での作業分担について尋ねた。すると、次のような回答が返ってきた。

どういう状況のときはどうするかっていうのはあると思います。余裕があればもちろん一緒にやってもいいし、なかったらしょうがない。うん、まあね。人にもよるしね。

(筆者：そこは別に決まっているわけでもなく、ゆるく。) うん、そうね。ただ、どっちかっていうとそれがやれる人かやれない人かっていうのはあるかもしれない。伊藤さんだったら、そういう風に誰かと一緒にやってくれるだろう、やれることができるだろうと判断しているからたぶんそういう風に言われたんだろうと思います。自分のことが精一杯だろうという人にはそういう要求はたぶんしないと思うんですね。

この語りから、筆者が 1 人で作業をしようとしたときに田中さんから注意を受けたのは、他のメンバーと一緒に働く方法を考えるだけの余裕がありそうであるにもかかわらず、それをしていなかったからだということがわかる。ここで注目すべきは、一緒に働く方法を考える余裕がない場合は、その役割を強制されないという点にある。エピソード②では、田中さんから注意を受けた筆者が、一人で作業をしている健常者メンバーもいるのに、なぜその人は何も言われなかったのかと疑問に思ったとも書いている。R さんの語りを踏まえると、それは、当該メンバーがそのときほかのメンバーと作業を分け合うだけの余裕がないと判断されたからだと理解できる。

「できなさ」を諦め、障害者メンバーに無理に仕事を教えるのでもなく、しかし、仕事からスポイルするのでもない。そこにいるメンバーと仕事を分け合うことも、個々人の力量に任されている。「すずらん」という空間の中で、パンを作る様々な工程を、その時その時でできる人ができるように作業を共有・分担し、パンを作りだしていく。こうした「できなさ」との向き合い方こそ、「すずらん」独自の障害者メンバーとの働き方である。

以上、健常者メンバーの経験や語りから、「すずらん」での連帯的労働の特徴として次の 3 点が明らかになった。第一に、健常者メンバーは「職員の目線」に立たず、「合わない」メンバーに対しては「合わない」として一定の距離を置き、無理に働きかけを行っていない。一般的な施設職員であれば、このことは職務放棄に当たるが、「すずらん」においては問題にならず、むしろ好ましいことだととらえられている。第二に、一人の人間対一人の人間という関係を形成しようとするアプローチが行なわれている。彼らは障害者メンバーとの関与の機会を始めから回避することをせず、良好／不良にかかわらず関係形成を行なっている。第三に、「できない」ことを責めながらも、完全に「できる」ようにせず放置している。これは一種の諦めでもあるが、それにより、「できない」メンバーも一緒に「す

ずらん」で働くことができる。さらにいえば、「できる」ようにすることは健常者メンバーの仕事ではないとされているため、それに従っているともいえる。

こうした働き方の特徴は、健常者の燃えつきの抑止という点からみても有効であると考えられる。「できなさ」をめぐる生じる問い直しは、「できなさ」を含みながらいかに働く場として成り立たせていくかという課題に対して行われる。その働く場には、健常者メンバーも含まれており、彼らもまた、その場から切られずにそこにいる必要がある。「合わない」メンバーに対して距離を置いたり、一緒に働く方法を考える余裕がない場合は、その役割を強制されないということは、そのときそのときにおいて彼らがそれを「できない」者として認められるということと解釈できる。このように考えると、「すずらん」では、どちらかが予め決まった加害者として設定されておらず、「グループゴリラ」において健常者の離脱の理由となった、主体性をめぐる迷いや、自分が抑圧者でしかありえないのかという悩みから時に解放される。問い直しを自分たちの力量の範囲内で行なうことで、問い直しにかかるストレスが抑えられるのである。

本稿では、連帯を支える相互性は、ある人が、ある社会集団において同じ義務を負うものとして認められていることであると定義した。「すずらん」において障害者メンバーは、健常者メンバーから結果としての生産への寄与の度合い自体は問わないものの、本人の持つ力を底にできる限り注ぐことを義務として期待されている。その期待は健常者メンバーにもかけられるものであり、この点で、「すずらん」で働く人々は、障害の有無にかかわらず同じ義務を負うものとして認められており、労働者同士の相互性が認められる。

もちろん、その相互性のもとであっても、職務上の「できる」「できない」という能力の差は残り続けるし、業務をリードする人や指示を受けて働く人もいるだろう。だが、ここで重要なのは、メンバーが、「すずらん」の中で、他の障害者就労支援施設において付与される、「できなさ」に基づく支援者と被支援者という関係をいったん壊し、パンを作ることにより自らの力を注ぐという義務を等しく負った、労働者同士という関係へと作り直しているということである⁵⁶。彼らはこうして、障害者と健常者とが一緒に働く場を形成している。

3.3 連带的労働を支える組織基盤

ここまで、「すずらん」における働き方を、メンバーの関係形成という観点からみてきたが、連带的「労働」というからには、障害の有無を問わず、そこで働く人々の生活をどう

⁵⁶ 健常者メンバーOは、障害者メンバー高倉さんが（10代男性）が「わっぱは野球のチーム。バッターはかまどで、掃除とかは外野手で…」と話していたという（2013年6月4日「すずらん」参与観察時のフィールドノーツより）。また、この話題を別の障害者メンバーにしたところ、「高倉くんはエース、公一さんはもう少しでエース、自分はコーチ、高頭さんは監督、村社さんはヘッドコーチ、尾崎さんはボス」と話していた（2013年6月7日のフィールドノーツより）。それぞれ担うべき役割は異なり、指示を出す人や監督する人もいるものの、等しく「野球」をする、一つのチームのメンバーとして各々が位置づけられている。つまり、「働く人の領域」とそうでない人の領域という区分が「すずらん」では感じられていない。

支えるのかも考えなければならない。「できなさ」を含みこみながら働くということは、それだけ生産性は下がる。それでもなお収益をあげるとなると、健常者にかかる負担は非常に大きくなる。「すずらん」がどのようにこの課題を解消しているのかを考えたとき、メンバーの語りから、「すずらん」単体ではなく、「わっぱの会」全体で個々の生活を支える仕組みの存在が明らかになった。そしてそれは、障害者と健常者とが直接一緒に働く場に限定してではあるが、「わっぱの会」で「人称的な連帯」を実現させるものであることがわかった。以下、みていこう。

3.3.1 組織的な再配分

「すずらん」では、販路の拡大や商品の開発の一方で、収益を上げることに對する一種の諦めといえる声も聞かれた。例えば、Mさんは、実際に働く中での負担について、「健常者が1人に対して障害者が3~5人。限度がある」といい、それで儲けようというのはそもそも無理だと語る。

「すずらん」は障害者就労継続支援A型事業所であり、制度に合わせた人員配置をとらなければならない、障害者の数が相対的に多くなる。最初に述べたように、「すずらん」で働く障害者は重度の知的障害者が多く、中にはほとんど作業に参加することが難しい人もいる。しかも、第2節で取り上げたように、障害特性上「すずらん」で働くことが適当ではない可能性のあるメンバーも働き続けていることからわかるように、「すずらん」では、就業上のマッチングよりも、「切らない」ことを重視している。

「切らない」ことは施設長の方針でもあるが、この方針に基づいて働くことは、上記のMさんの語りや、Rさんの「どこをどういうふうに逆立ちしても、ここは事業としては成立してないです。無理だと思います今のようないやり方でやっている限り」という語りのように、かえってメンバーの間に諦めをもたらす。実際に、「すずらん」を含め、「わっぱの会」の就労事業部の総収入額は2012年現在約2.5億円であるが、そのうち事業売り上げは約1.5億円と全体の60%ほどであり、全てを製パンの収入で賄うことはできていない⁵⁷。

しかし、Rさんは、「これはこういう構造なんだっていう風に今は思っています」と、それを問題としてみなす必要はないという。彼は続けて、その理由を次のように話す。

大きな流れでいえば、ここで働いている障害を持った人、で、ここで仕事をするじゃないですか。今、生活のほうでは生活体だとか、だんだん増えてきているでしょ。

そこでの生活に対する「ネットワーク」（「わっぱの会」の介助者派遣事業所）の介助

⁵⁷ とはいえ、この割合自体は一般のA型・B型事業所と比べると高いものである。厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業「新しい障害者の就労のあり方としてのソーシャルファームについての研究調査」における障害者就労支援事業所への質問紙調査の結果では、総収入における、生産活動による収入が福祉的な収入を下回るという事業所がA型では66.9%、B型では82.8%であった。「わっぱの会」が重度の知的障害者を擁していることを踏まえると、一般の生産活動に比した場合の、「わっぱの会」の生産活動における事業性の高さがわかる。

の事業によって実は利益を上げているのね。実はそれはリンクしているわけで、この事業が成立していないと、こっちの介助事業だって成立しないっていう、……中略……もちろん事業としてやっているんだから、ちゃんと売れなきゃいけないんだけど⁵⁸。

「わっぱの会」の分配金制度は、会を構成する全事業所の収益をもとにして成り立ち、それにより全員が生活できるだけの水準が達成されている。Rさんは、「すずらん」単体で全員の生活を賄うだけの収益を上げることは不可能であるが、会のほかの施設で収益をあげさえすればよく、「わっぱの会」という組織全体でみれば問題がないという。

Rさんの語りに出てきた「ネットワーク」とは、会の運営するヘルパー事業所であり、調査当時の「わっぱの会」全体の中で最も事業収入の大きい事業所だが、利用者のほとんどは「わっぱの会」の各事業所で働く障害者メンバーである。つまり、「ネットワーク」は「すずらん」があることによって一定人数の利用者を確保することができる。一方、「すずらん」で働くメンバーにとっては、「ネットワーク」における収益が最終的に分配金に反映されることによって「すずらん」単体で収益を上げる必要がなくなる。このように、「わっぱの会」のもつさまざまな事業所の間で収支のバランスを取り、最終的に、会のメンバーそれぞれに配分される分配金では win-win の関係が成立する⁵⁹。この仕組みがあることによって、「すずらん」では、収益をあげるうえで、より「できる」者としての健常者にかかる負担が軽減されている。

3.3.2 「人間的な連帯」の局地化

加えて、先に Rさんが例としてあげた「すずらん」と「ネットワーク」を例にとり、それぞれにおける障害者と健常者の関係についても考えてみよう。各事業所では、提供するサービスの違いにより、障害者と健常者の関係も異なっている。まず、「ネットワーク」は介助者派遣事業所であり、重度の知的障害者と直接一緒に働く場ではない⁶⁰。「ネットワーク」で働く健常者メンバーSさんは、そこでは「指導したりとか、これをできるように「訓練」とか、そういうふうに、そういう介助ではないっていうか。するされるなんだけど、できないことを補助すればいい」と、合理的配慮以上のことをしないという。だが、それでも、「利用者傷つけちゃいかんし、って責任とか、ルールは絶対生まれちゃう」と、支援 - 被支援の関係自体は否定できないとも話す⁶¹。生活介助という業務の性質上、実際に「ネ

⁵⁸ 2015年3月10日に行なったRさんへの聞き取り結果より。

⁵⁹ なお、別の施設で使われるべき事業費を違法に流用しているわけではないということは強調しておきたい。分配金は、簡単にいえば「わっぱの会」（同名のNPO法人のことでなく、そこに参加する人も含めた任意団体を指す）に所属するメンバーが、自分たちの収入を自分たちの意思で再分配するというものである。第4章で取り上げるように、行政機関等の調査を受けたこともあるが、結果として違法性なしとされている。

⁶⁰ ちなみに、「ネットワーク」ではこれまでも身体障害者は働いており、そこでの障害者と健常者の関係は労働者同士のそれである。

⁶¹ 2012年8月14日に行なったSさんへの聞き取り結果より。

ットワーク」で形成される障害者と健常者との関係は、「すずらん」で形成されるような、働く者同士の関係にはならない。

一方、「すずらん」もまた本来障害者就労支援施設であり、制度上、健常者は支援者、障害者は被支援者という位置づけである。だが、これまでみてきたように、分配金制度にもとづき全員が同じ出どころから収入を得ていることを背景とした日々の対面的な関係形成を通して、障害者も健常者も、現場では同じ製パン業を担う労働者として役割づけられている。さらに「すずらん」では、障害の有無にかかわらずそこで働く人々を退出させないようにしながら働いているという点で、「人称的な連帯」が実現されている。

以上のことから、「わっぱの会」には「すずらん」のように障害者と健常者とが直接一緒に働く場と、「ネットワーク」のように、相談支援など直接一緒に働くわけではない場とがあり、前者に障害者との労働における「人称的な連帯」を形成する場が集中していることがわかる。それぞれ同じ「わっぱの会」の事業所ではあっても、異なる障害者と健常者の関係が生きられることにはなるが、前者の関係形成は、後者の収益に依存している。つまり、「わっぱの会」では、資金面だけではなく、障害者と健常者の関係という面でも、いわば再配分されている。それにより、「すずらん」などでの連帯的労働が可能となっているのである。

4. まとめ

本章では、「わっぱの会」の事業所「すずらん」における連帯的労働の実践のありようとそれを支える組織的基盤を明らかにした。

「すずらん」では、健常者メンバーは、相対的に「できない」メンバーと一緒に働く際に、仕事の遅さなどの「できなさ」だけでなく、コミュニケーションの難しさを経験する。本章で取り上げた F さんのように社会福祉を学んできたメンバーの場合、障害者メンバーの意思を尊重するというソーシャルワークの技法を用いる。だが、「わっぱの会」の「すずらん」では、同じ賃金体系のもと、同じ仕事を担う仲間という前提がある。しかも、「すずらん」は就労支援施設ではあるものの、一般市場に向けてパンを出荷しており、ある程度の事業性を持っている。そこで納期や品質といった制約を外部から受けることで、健常者メンバーは、障害者メンバーの「できなさ」を尊重することの難しさに突き当たる。加えて、職員としてではなく労働者仲間として関わることを求められることは、「できない」障害者を「できる」ようにするための必要以上の努力をあえて彼らに禁じるものであり、それはかえって健常者メンバーにとって働く場での居心地の悪さを生み出す場合もある。

しかし、彼らはこうした難しさや居心地の悪さを起点として、それまで持っていた障害者との接し方のイメージを問い直しながら、彼らなりに障害者メンバーと一緒に働く方法を生み出す模索をしていた。その模索が続けられる中で、「すずらん」という「ごちゃごちゃ」した場所が維持される。「すずらん」における連帯的労働は、同じ労働者という役割のもと、支援されるべき対象というフレームをいったん外し、「できなさ」に向き合いながら

働く場を作っていく取り組みとして実践されていた。この取り組みにおける終わりのない問い直しは、障害者と健常者とが同じ労働者という立場であるということを前提に、健常者メンバーにとって、その力量の範囲内で行なうことができるというゆるやかさを許容しながら行われていた。

こうした関係形成は、「わっぱの会」全体で全員の生活を支えるという分配金制度による負担の軽減が背景にあった。「すずらん」では、人員配置など、福祉制度に則った運営により受ける制約から、施設単体で成員の生活を支えることが諦められていた。会では、「すずらん」など障害者と健常者と直接一緒に働く場で「人称的な連帯」の実現のために、経済面でも、関係性の面でも、再配分が行なわれている。

以上、「すずらん」では、障害者も健常者も同じ賃金体系の下で働いている。そのため、障害者メンバーは健常者メンバーから、結果としての生産への寄与の度合い自体は問わないものの、本人のもつ力をそこにできる限り注ぐことを義務として期待されている。その期待は製パン工場において健常者メンバー自身にもかけられるものであり、その点で、障害者メンバーは健常者メンバーと同じ義務を負うものとして認められている。高い事業性へのプレッシャーの抑制と生活の保障、そして上述のような、障害者の「ため」にのみ働くという役割の免除により、いわば運命共同体というありかたで人称的な連帯が作り出され、それに基づく連帯的労働が実践されている。

第二部 連带的労働を可能にする組織的背景

第三章 「連帯」志向性の形成と実践過程

第二章では、「すずらん」の分析を通して、そこでの「できなさ」をめぐる独自の対処方法を明らかにした。「わっぱの会」では、様々な事業を運営することで分配金という仕組みを成立させ、障害の有無にかかわらずすべてのメンバーを立場の上では労働者として扱うことが可能となっていた。しかも、それによりメンバーは個々に「できなさ」を排除しようとする自らの価値観に気付き、どのようにふるまっていくかを問い直しながら、障害者メンバーと一緒に働く場を維持していた。

「わっぱの会」におけるこうした障害者との働き方やその背景にある「連帯」志向性はどのようにして生みだされたのだろうか。本章では、会のルーツであるフレンズ国際ワークキャンプ (FIWC) 東海委員会の活動にさかのぼり、ワークキャンプという活動様式と当時の学生運動的気運とが合致する中で、ボランティアのパラドクスを避ける方法が模索されていった結果としてこの志向性が生まれたことを明らかにする。

以下、第1節では、東海委員会の活動から名古屋での共同生活体に至るまでの過程から、それまでの活動の何を問題としていたのかを明らかにする。続く第2節では、名古屋で始まった共同生活体の初期の活動から、現在の働き方につながる、「できなさ」をめぐる独自の対処方法がつくられていったことを明らかにする。

1. 「連帯」志向性の形成過程

ここでは、「わっぱの会」の前身である FIWC 東海委員会（以下、東海委員会）によって 1968 年から 1971 年にかけて行なわれた活動を見ていく。特に、実際に共同体をつくろうとして滋賀県で始められたものの、わずか 1 年で東海委員会の撤退という結果に至った施設共同体「あらくさ」建設運動の展開に焦点を当てる。

東海委員会がなぜそこからの撤退を決めたのかを分析し、彼らが理想と現実とのせめぎあいの中でどのような取捨選択をし、続く名古屋での共同生活体づくりに繋げていったのかを明らかにする。

1.1 障害者入所施設における「モラル・ショック」

東海委員会ではもともと、部落差別問題についての学習会などを行なっており、1968 年 11 月以降、都市における社会問題に関するキャンプ活動を行なう「新方向」を決めた。そこで「都市下層（スラム）」とともに挙げられたのが「精薄施設」だった⁶²。こうして知的障害者の入所施設でのボランティア活動を始めた参加者（以下キャンペー）たちは、そこで大きな衝撃を受けた。この経験を、「わっぱの会」創始者の一人である斎藤縣三さんは、次のように振り返る。

⁶² 1968 年 12 月発行『FIWC 機関誌』より。

当時活動の対象となったいくつかの障害児者施設は人里離れた山の中にあり、私たちは電車やバスを乗り継ぎ、終点からまた歩いてその施設にたどり着いたものでした。ここで言いたいのは、大変な思いをしてその施設へ通ったということではありません。そんな街中から隔離された施設に、障害のある者たちは 24 時間 365 日、いや終生生活しなければならず、一方私たちはその一週間の合宿が終われば自由に街に帰っていけるという、両者の違いの大いなる落差こそが問題なのです。……中略……こうした存在の落差を思い知ると、大学の中で日本帝国主義云々とか、産学協同云々とかのことは発していることに虚しさを感じるようになっていきました。(斎藤 2010: 103)

この語りにあらわれているように、学生キャンパーたちは、障害者の入所施設の出入り口のフェンスを隔てて、自分たちの住む都市部と「人里離れた山の中」の施設という物理的な距離と、そこを自由に行き来できる自分たち大学生とそれが不可能な入所者という立場の「落差」を感じた⁶³。

この経験は、彼らの世界への見方を大きく変える、いわば「モラル・ショック」⁶⁴ (Jasper 1997: 106) として受け止められた。斎藤さんは、これを契機に、通常ワークキャンプで行なうような一時的なボランティア活動ではない、障害者とのより継続的な関わり方と、ボランティアする者とされる者との溝を埋めるような活動が求められたとふり返っている(斎藤 2010: 104)。キャンパーたちは障害者入所施設でのワークキャンプでは障害者との接触が一面的であり、施設からも「お客様扱い」されるため、活動に限界があると考えた。そこで 1969 年には、まず、障害者の実態を学ぶための「Ⅰ 保母の手伝い、Ⅱ 施設における教育実習的なもの、Ⅲ 在宅精薄児者の家庭の調査」⁶⁵といった活動を始めるようになった。

1.2 共同体運動へ

学習活動を始める一方、東海委員会では施設のあり方を問い直す議論も行なっていた。例えば、1969 年 9 月 7 日、14 日に行なわれた例会では、「精薄者教育の場としての施設と差別偏見と闘う拠点としての施設の結合はいかに果たされるのか——施設がどのように社会に出ていくのか」といった議題で討論が行なわれた。そこでは、「ワークキャンプとは何か——ワークキャンプにとって施設建設運動とは何か」、「国家の社会福祉を抹殺し、人間の福祉を実現せよ」とは如何なる意味か。——我々の福祉活動と福祉行政」、(創刊号: 1) といった議題も取り上げられ、自分たちの活動を振り返り、その社会的な位置づけについても議論がなされていた。

とはいえ、当時、実際の活動としては依然として施設でのワークキャンプを続けていた。

⁶³ 2010 年 9 月 10 日に行なった斎藤への聞き取り結果より。

⁶⁴ 世界に関する深く浸透し自明視された想定から逸脱した経験を指す (Jasper 1997: 10)。

⁶⁵ 1969 年 10 月 12 日発行『かいほう』創刊号より。

彼らは、自分たちの参加に対する意味づけが初期と変化しているにもかかわらず、少なくとも外見的には施設を支持するものと見られてしまうことに葛藤を感じていた⁶⁶。そこで、「我々と精薄者との感性的交わりの場をどのように創り、彼らとの直撃（原文ママ）をどう強化するのか」という議題にみられるように、障害者との直接的な交流を重視し、それが可能となる場を自分たちでつくり出すという方向性が目指されるようになった。こうして、東海委員会は障害者と健常者とが一緒に生活する共同体を実際につくるという活動へと進んでいく⁶⁷。

次に示されているように、彼らにとって共同体は、ただ障害者をめぐる問題にとどまらず、様々な社会問題を直接的に解決する方法としてとらえられていた。

既成施設の社会からの隔絶された位置、そしてそれが差別の一つの温床であり、施設自体も資本に屈服支配されている現状を突破するものとして共同体はとらえられる。中間搾取のない分配の平等を保障し、直接民主主義を貫く場として共同体はある。精薄問題は差別偏見の集中的な表れであり、差別偏見は私たち自身に内在している。共同体において、精神薄弱者と生活を共にする中で共感は克ち取られる。共同の生活は社会変革の一つの具体的な武器である。（号外: 4）⁶⁸

東海委員会は障害者施設を「差別の一つの温床」であり、「資本に屈服支配されている」と考えていた⁶⁹。そして、障害者と共同生活をするを、自分たちの中にある差別や偏見に気付くとともに、障害者との共生の方法を探ることのできる「社会変革の一つの具体的な武器」（号外: 4）をとらえた。加えて、1970年12月23日に行なわれた会議の記録に、「差別をなくし平等を創出しようとするならば自己の生活自体がそれを生み出していかねばならない（共同体の必然的必要性）」とあるように、差別をなくす試みは普段の生活の中で具体的な実践を通してなされなければならないと考えられていた。そしてそれが可能な場所がない以上、障害者と一緒に生活できる場所を新しく作り出すことが必要であり、だからこそ、共同体という方法に彼らはひきつけられたのである。

この「社会変革」という発想には、学生運動や全共闘運動の高揚という時代的背景が反映されている。そこでは共同体（コミュン）の形成やサブカルチャー、ヒッピーなど、いわゆる対抗文化の実践が行われていた（今 2009: 187）。これらは「日常性」の自己変革の実践であり、主に都市在住のミドルクラスがマイノリティの苦しみに共感し、自らの生き方、生活を問い直し、具体的に変えていこうとするものである（安藤 2013）。その特徴

⁶⁶ 1969年10月12日発行『かいほう』創刊号の通信欄では、「我々がその存在を否定する施設において奉仕活動（一般的にみるとそうみえる）を行なうということは、まったく矛盾している」ということがワークキャンプの限界として述べられている（創刊号: 5）。

⁶⁷ 1969年10月12日発行『かいほう』創刊号より。

⁶⁸ 1970年1月28日発行『かいほう』号外より。

⁶⁹ 1970年1月28日発行『かいほう』号外より。

は、そうした私的な活動を通して、社会のあり方を変えようという発想である。東海委員会のメンバーたちは上記の通り、自分たちを障害者への差別や偏見を持つ者と考えており、それを解決するための自己変革を、障害者と直接対峙するような生活を通して行なおうとした。

1970 年という当時、社会的な運動気運はすでに下火となっており、それは東海委員会のメンバーにも認識されていた。1970 年 1 月 28 日発行の『かいほう』には、「70 年と弾圧体制」というタイトルのもと、「70 年代にかけて反動化する現行権力の社会運動への弾圧強化に対抗し、我々がいかに、そこに飲み込まれない力を創出するか」（号外: 3-4）という課題について議論がなされていたことが残されている。彼らはこうした機運の中でも、活動を進めていこうとした。第 1 項でも言及した、入所施設を目の当たりにしたショックに対する斎藤さんの「大学の中で日本帝国主義云々とか、産学協同云々とかの……」という語りからもわかるように、彼らにとって、他の運動がどうあれ、障害者の置かれた状況は見過ごすことのできないものであった。これは、彼らが、当時の運動思想を支えた「この世の中の不正義を知ってしまったら、そこから目をそらすことはできない」という倫理観（安藤 2013: 15）を持っていたことを示している。彼らはこの倫理観にもとづいて、運動の機運が下火になるなかでも、活動に向かっていった。

自分たちの住むまちから離れた入所施設で暮らしている障害者という存在を前に、自分たちがどう生きるかを問い直す上で、資本主義社会へのオルタナティブとして共同体をつくるという活動は、彼らの関心と合致していた。そのため、社会的な運動気運が下火となる中であっても、未解決の障害者問題に立ち向かう方法として、東海委員会は共同体づくりを選択、実践するに至ったのである。

1.3 「あらくさ」建設運動へ

こうして、1969 年以降、FIWC 東海委員会は「『重度精薄者施設』（共同体社会）」（わっぱの会 1975）建設へと活動方針の転換を行なった（写真 3-1）。そして、同じく知的障害者に関する活動を行なっていた「おにうしの会」⁷⁰と連携して 1970 年から障害者と健常者とが暮らす共同体づくりの活動を進めることとなった⁷¹。この 2 団体は 1971 年 12 月、大阪府に拠点を持つ潮乃会の、「あらくさ学園」という障害者通所施設づくりの活動に加わった。のちに「ひゅうまん連合」と名乗るこの団体の中で、東海委員会は滋賀県での施設共同体「あらくさ」建設運動を始めた（写真 3-2）。

⁷⁰ 1969 年 10 月 18 日に FIWC 関東委員会と東海大学の「青い鳥研究会」との連帯で生まれた学生団体。

⁷¹ 1969 年 11 月 16 日発行『かいほう』2 号より。なお、連携にかかる代表同士の会談では、東海委員会が「施設建設運動の現状、展望性、共同体建設、ワークキャンプについて若干の説明をし」、「共同体としての施設建設、またその建設はワークキャンプによって遂行していくという点などの一応の納得を得た」という（『かいほう』2: 5）。



写真 3-1 街頭演説の様子（「わっぱの会」所蔵、1969 年ごろ撮影）

実際の運営は「あらくさ」建設予定地の近くに拠点を持っていた潮乃会が中心となり行なった。現地から距離が離れていた東海委員会やおにうしの会は、主に街頭でのカンパ集め、詩集「拠点」の販売による資金調達や現場でのワークキャンプによる支援を行なった。財政基盤はカンパなどに加え、酪農などの自家生産、入所する障害児の家族から募った資金により賄った。

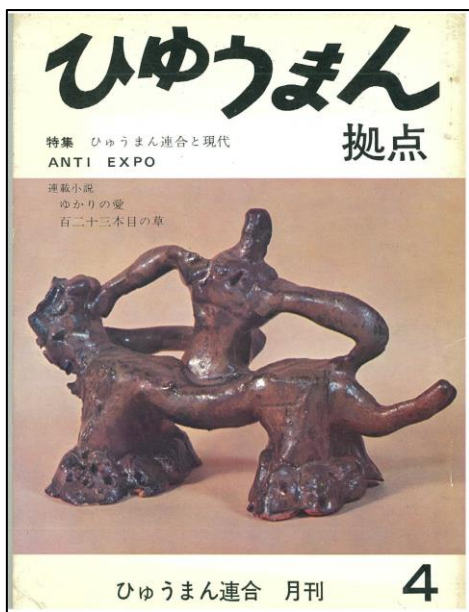


写真 3-2 ひゅうまん連合機関誌「拠点」1970 年 4 月号

当時、「ひゅうまん連合」による「あらくさ」建設活動は早期に進めることが目指された。それは、彼らの中で、具体的な場所を確保することが、「その場の持つ力はもとよりその過程における経験と実績そして内在的に蓄積される自信は多大の効用がある」（1 月 11 日例会報告 7-8）と考えられたためである。彼らは共同体づくりにおいて、詳細な内容を設計してからではなく、いわば箱を作ってから具体的な実践を通し試行錯誤する中で理想に

適うあり方を作っていく方に「効用」を見出した。このように実践先行の取り組みは、「わっぱの会」のその後の活動にも見出される。

さて、「あらくさ」の運営にあたって、健常者であるキャンパーらは自身を差別者としてとらえていたため、既存の入所施設の運営方法とは異なる方法を目指していた。「差別偏見」を持つ自身の加害者性を自覚し、実質的には自分たちが担い手となっていた活動においても、障害者の立場をどう尊重するかということに気を配っていた。東海委員会やひゅうまん連合の会合では、「相手の立場に立ちえないものとしての運動のかかわり方」、「精神薄弱者問題がもつ性格は、個人の一時的なかわり方を許容するか」といったテーマが議題に上がった⁷²。ここからもわかるように、彼らは、特に障害者との具体的な交流の有無を重視することを掲げて活動を展開しようとした。

ただし、一方で学生運動の高揚という時代背景にあり、下記の「あらくさ」のパンフレットの記述からもわかるように、彼らは自分たちの活動を障害者の解放のみを目的としたものとは考えていなかった。学生である自身をも「解放」されるべき主体としてとらえ、それを実現する場所として「あらくさ」建設を進めていたのである。

私たちの住む日本、そして世界では、独占資本出現による人間間・国家間の搾取関係及び、科学文明の異常な発達、そしてその結果もたらされた人間の機械等（原文ママ）により、私たちの人間性は日一日と頽廃しています。私たちはこういった社会の中で特に忘れられ、虐げられがちな知恵遅れの人々と共に、搾取関係もなく、平等に人間尊重の場としての「あらくさ」を運営しながら、人間にとって志向すべき方向を示し、常に社会に対し、働きかける原動力の拠点とします⁷³。

この記述からわかるように、彼らの活動は、「社会の中で特に忘れられ、虐げられがちな存在」である障害者のためのものであると同時に、そうした社会で頽廃させられていく自分たちの人間性を取り戻すという、自分たちを「解放」するものとしてもとらえられていた。こうして、東海委員会は「あらくさ」建設運動において、健常者である自分たちを、「解放」の支援者であると同時に、「解放」されるべき主体でもあるという、相反する立場に置いた。

そのため、「あらくさ」では、障害者へ配慮したり、成員の立場を対等とするような工夫やルールを設定した。例えば、教育実践における「特に視聴覚教育を重視する」といった配慮、知的障害者を、当時彼らが「差別用語」と考えていた「精薄者」と呼ばずに、「ちえおくれ⁷⁴の人々」や「彼ら」「同人」と呼ぶといった工夫、「職員の給与は平等（必要物の充足）」としたり、「全員が運営・教育に参加し園長などはおかない」といった運営上

⁷² 1970年8月発行『かいほう』8月号より。

⁷³ 1970年12月30日発行『かいほう』12月号所収「あらくさ」パンフレットより。

⁷⁴ 知的障害者を指し示す言葉であり、現在は避けられている。なお、資料によって「知恵遅れ」「ちえ遅れ」「ちえおくれ」など表記ゆれがあるが、引用元の通りに記載する。

のルール設定が試みられていた⁷⁵。

1.4 「ひゅうまん連合」の足並みの不一致

こうして進められていった「あらくさ」建設の活動であったが、実態として、理念の上でも実践の上でも 3 団体による足並みはなかなかそろわなかった。活動を進める中で、東海委員会は、次に述べるようないくつかの「ズレ」を問題として考えるようになった。

1.4.1 理念上のズレ

まず、理念上のズレである。潮乃会による「あらくさ学園」という名称に現れているように、「あらくさ」を中心となって進めた潮の会は、「あらくさ」という施設を障害者のための教育施設として考え、開設した。だが、東海委員会が作ろうとしていたのは、障害者との出会いと共同生活をもって健常者自身のあり方を変えるような共同生活体であった。

こうしたバラバラの認識が混在したまま「あらくさ」がつくられていったことは、当時発行された「あらくさ」パンフレットの「基本的な考え方」からも見いだせる。そこでは、まず、「私たちは彼らを教育するというのでもなく指導するというのでもない。彼らの残存する、または内在する能力の発見と助長に努め、成長できるような環境の場を作り、あくまでも形にはまった人間作りにならないように気を付け」と書かれている。ここには、東海委員会のいうような、教育や指導ではないという発想が織り込まれている。だが、一方で、「知恵遅れの人々が多くの場合が持つ、臆病、人嫌い、孤立、趣味、経験不足、行動範囲の狭さ、飽きっぽさをなくし、生活の中から、生活を改善していく」という、健常者が障害者に働きかけ育て上げることも目的として織り込まれている。さらに、「共に生きるということから、彼らの心の中に、あるいは彼らの生活じたいに、私たちが飛び込んでいく生活の場をつくってゆかねばならない」という、これもまた東海委員会の意向に沿っているかに見える文章もある。障害者の世界をそのままに、そこに外部者として健常者である自分たちが飛び込んでいくという記述の一方で、彼らの考える「知恵遅れ」の人々の問題を細かく取り上げ、それらを直していくという矛盾した記述は、「ひゅうまん連合」の各組織の意向がそのままバラバラに取り入れられたことを示している。

教育を目的としない東海委員会と潮乃会との理念上のズレは、2 月の段階ですでに東海委員会のなかで問題視されていた。2 月 1 日の例会で、「名古屋における潮乃会と FIWC 東海の関係」という議題での話し合いがなされ、「理論的に合わなくては行動の合一はできないのではないかな。それ以外は妥協である」「理論に縛られることはない。」「人（精薄者）をあずかるのだから慎重にやらなければならない。」「それはもつともである」「人をあずかるという考えはおかしいのではないかな。施設での共同生活から共同社会をめざす

⁷⁵ 1970 年 1 月 28 日発行『かいほう』（号外：6）より。

ものではないか」といった意見が出された⁷⁶。このように、資本主義批判の立場から障害者入所施設そのものを批判する東海委員会やおにうしの会と、あくまで既存の入所施設での支援のあり方を批判する潮乃会とでは「あらくさ」の活動に向けた志向性が異なっていた。しかも、例会の発言からは、東海委員会内部でも必ずしも全員がその掲げる理念の論理を理解・共有していなかったこともうかがえる。

さらに、「あらくさ従事者と他者との食い違い顕在化」として次に述べられているように、活動への関わり方の違いもまたそれぞれの志向性、「あらくさ」観の違いを生みだしていった。

具体的には“あらくさ”建設の現場的課題と自己の生活をかけている従事者が建設の一段階としての現実を踏まえ、信念をもち、現実の問題を結局は個人個人の問題としてとらえなければならないという視点から、むしろ全体的現実的課題（方向性、あらくさ建設等）を追求していくべきであるとするのに対し、他運動者の現実そのものへの懐疑、批判的検討を加えるべきであるとする、根本的課題を追求すべきであるとする見方の食い違いである。

「あらくさ」は、「あらくさ」に住み込み活動を行なっている人々にとっては、目の前にある個別具体的な課題を一つ一つ解決していくための「いま - ここ」の場所であった。対して、東海委員会のメンバーを含め、「あらくさ」に通いながら活動に関わっている人々にとってそこは、資本主義社会の抱える社会問題を一挙に解決する場所という、具体性の低い、より高次元でとらえられる場所であった。

これらのズレは、1971年1月発行の『かいほう』の「ひゅうまん連合の内実——あらくさと各運動体の関係——」で、

- ・各会——精薄問題をとらえ直そうとしている。自己と精薄者との関り（原文ママ）を持とうとしている
- ・あらくさ——自家生産を中心
- ・あらくさではあらくさの立場、各会は各会の立場で運動を進めようとしている

と記されているように1年経っても解消されなかった。この段階で東海委員会は、実際に共同体を運営している「あらくさ」という現場と、通いでのみ関わる自分たちとの間の、理念に関する越えがたい壁を、はっきりと自覚したのである。

1.4.2 理念と実践のズレ

こうしたそもそも理念の上でのズレという問題に加えて、東海委員会の中では、運営の

⁷⁶ 1970年2月11日発行『かいほう』2月号（6）より。

方法が理念と合致するものではないことに対する不満も感じられていた。それは、「あらくさ」の運営資金をめぐって生じた。

1971年1月に発行された『かいほう』には、「あらくさの現状と今後」として、「あらくさ」の活動を振り返り、「あらくさ」の運営資金をいかに調達するかと、それを追求することで目的から離れてしまうというジレンマについて記されている。「あらくさが完全に経済第一主義になる可能性がある」が、「あらくさにとって経済は極めて大切」という問題である⁷⁷。東海委員会は、「経済第一主義はあらくさを支える運動体が脆弱になったことに起因」、「新しい経済体制をつくらうとする具体的実践がない」と指摘したうえで、「運動体が脆弱になった理由をとらえ直すところで、子供たちに接する原点が生まれてくる」と主張し、それまでの活動を振り返りながら、理念の揺らぎを確認しながら活動を立て直そうという意見を出した。

このとき、東海委員会は、「どちらにおいても精薄が忘れられていなかったか」という指摘も行っている。「あらくさ」が、知的障害者と一緒に生活をする共同体として始められたにもかかわらず、彼らが置き去りにされてしまったという現状に対する不満と反省である。

これに加えて、「目標と現実の離反の根拠」と題した文章のなかでは、「子供が本当に好きなのか。理論と行動の媒介物としての衝動的感情（情熱）が存していたのか。〔雑誌〕ひゅうまんを売るだけの活動になっていなかったか。単に物理的に施設を創り、他の施設と連帯していくというのではいけない。⇔愛とか好きという感情が原点になるのか。精薄に対しては憎らしさと好きとが同居する」とも述べられている。障害者への思いを「愛」や「好き」といった感情や情熱で支えようとするという主張がある一方で、活動を進める中で実際にはそうした感情だけでは困難という気付きが生まれていた。それは「曖昧なところで精薄問題をとらえてきた。安易に政治的に、現社会状況下の精薄を語ってきた」⁷⁸というように、「あらくさ」の実践とその反省を通して、東海委員会のメンバーたちは理念の問い直しを迫られるようになっていた。

このように、東海委員会は「あらくさ」の取り組みについて反省し、活動の立て直しを提起したが、「現状ではあらくさ建設に向かおうとする人間にとって十分に興味あるものではない」として、「あらくさ」を中心的に担うメンバーに聞き入れられることはなかった。

以上みてきたような、理念をめぐる各団体間のズレと、理念と実践との間のズレは「あらくさ」建設運動にほころびをもたらしていった。さらにこの間、資金不足による計画の見直しがあり⁷⁹、また、1970年8月末には、他団体との連携をめぐるトラブルを契機として、「おにうしの会」の解散にも見舞われた⁸⁰。結果として、東海委員会は1971年5月に「あらくさ」からの撤退を決め、名古屋での活動へと戻っていく⁸¹。

⁷⁷ 1971年1月（発行日不明）発行『かいほう』（8）より。

⁷⁸ 1971年1月（発行日不明）発行『かいほう』（8）より。

⁷⁹ 1970年6月17日発行『かいほう』（2:1）より。

⁸⁰ 1970年8月（発行日不明）発行『かいほう』（3）より。

⁸¹ 1971年5月28日発行『かいほう』（5月号:2）より。

1.5 「あらくさ」建設運動からの撤退

ここで、東海委員会が「あらくさ」建設運動の中で何を問題と考え、名古屋での次の活動に活かそうとしたのかを明らかにしていきたい。「あらくさ」建設運動において、彼らは健常者学生である自らを差別者であるとともに解放されるべき主体でもあるという、相反する立場に置いていた。この、いわば自分たちのための活動でもあるという認識は、「あらくさ」の活動を進める上での困難を生み出した。彼らは「あらくさ」建設について、「どんな人でも集まって共同体を創るのだというふうになればちえ遅れの人々の解放という課題がぼやけてきて、特殊個別的な共同体建設ができなくなってくる」⁸²と振り返る。片方に力点を置けば片方が崩れるというように、障害者の「解放」という目的と、健常者である彼らの「解放」という目的は、「あらくさ」という共同体の建設のなかでバランスをとることができなかったのである。

加えて、障害者の街からの隔離への疑問から活動を始めた東海委員会にとって、そもそも山間部での「あらくさ」建設は、次の斎藤の語りからもわかるように活動の趣旨に反するものでもあった。

（当時自分たちの中にあったのは、）あらくさの運動が、結局は障害者を待ちの中から山の中へ隔離することになるのではないかという疑問でした。かつてのワークキャンプで見てきた障害者施設と同じになるのではないかという危惧でした。いかに中身は違っても、器を作って障害者を集めるのはいけないという思いが強くなっていったのです（斎藤 2010: 106）

自分たちの住むまちから離れた場所に障害者を連れていくというのでは、たとえその施設の中での障害者の処遇がより良好なものとなったとしても、障害者の社会的な立場を変容させることにはならない。そこで、東海委員会は、1971年5月の例会で、あらくさから撤退した後の活動として、名古屋市内に共同生活体を立ち上げることを決定する。そこには県外の「あらくさ」を含め、これまでのワークキャンプ活動への次のような反省もあった。

ワークキャンプの基盤はやはり「共同」だと思う。そして、そこで根本なものとして要求されるのは、各自各様の活動なり生活なりを創造しているけれど、そのなかに「いっしょにやっているなあ」と言えることである。……中略……サイト（キャンプ先）を離れる瞬間から、共同の食卓・共働が消滅し、各キャンパーの生活に戻り、そこではサイトでなされた「共同」への志向は失われていた。つまり、日々の生活とサイトでの生活との間をいつもとびこえて、切り替えが自由にされていたのである。僕らは違った二つの生活を楽しむのではないはずだ。僕らは日々の生活にこそ「共同」

⁸² 1970年1月28日発行『かいほう』号外より。

への志向があり、生活、生きる自体が運動でなければならないと思う⁸³。

「あらくさ」建設運動では、東海委員会のメンバーは県外の施設に通うという活動形態しかとることはできなかった。また、東海委員会の他の活動でも、キャンプ先という非日常と、「日々の生活」という日常とが切り離されていると彼らは考えた。このことは、「いっしょにやっているなあ」という「共同」意識を得られないものとして彼らにはとらえられた。そこで、活動を自らの「日々の生活」の中に直接位置づける活動が選択されたのである。こうして、1971年11月1日、身体障害者一人を含む東海委員会メンバー3人で共同生活体が開所された⁸⁴。

障害者に関わる活動に健常者である彼らが参与することについて、12月3日に発行された『かいほう』23号で改めて次のように言及されている。

知恵遅れの人が主体だという知恵遅れでない人の運動は、知恵遅れの人のためという自らの主体のないギマン性をいいたてよう。そこに自己犠牲と称する自己満足性、裏返しの差別が出てくる。そういうところに我々はない。個々の主体を、まさに主体と主体の衝突の中で、“同情”という意識を超えようとしている。(23: 3)

この文章に見られるように、彼らは、単に「知恵遅れの人のため」の運動とすることは「自らの主体のないギマン」であるとし、そこから、「裏返しの差別」が生まれると考えていた。これは、青い芝の会の行動綱領にある、愛と正義の批判とも重なるだろう。障害者の「ため」の活動が、障害者から主体性を奪っていくことを避けるうえで、彼らはあえて健常者である自身の主体性を排除せず、共同生活の試みのなかで「主体と主体の衝突」を望んだ。障害者と健常者とがぶつかり合いながら、両者にとって「よりよい」関係の形成や、最終的には社会を変えることを目指していったのである。このような、障害者と健常者の関係形成を可能にするためのルールとして、彼らは、「あらくさ」でも実践しようとした、「関係の相互扶助性、金銭・物資の共有」を原則的なルールとして定めた⁸⁵。

1.6 共同作業所の開所

こうして開所された共同生活の資金は、当初、生活者が生活体外部で働くことで賄っていた。だが、共同生活を続ける中で、彼らは障害者が「労働への参加が拒絶されている」⁸⁷と考えるようになった。これは東海委員会での自主学習で障害者の働く場の少なさを知っ

⁸³ 1971年5月28日発行『かいほう』(5月号:13)より。

⁸⁴ 1971年12月3日発行『かいほう』(23:1)より。

⁸⁵ 1972年5月28日発行『かいほう』(5月号:4)より。なお、続く文章には、「模索過程、創造過程をとおして施設共同体へと飛翔しよう・共同体コミュニケーションへと、社会体制の変革へと」とある。

⁸⁷ 1972年5月(発行日不明)発行、『共同作業所設立趣意書』より。

たこと、実際に共同生活体に参加する障害者たちがいざ働きに出ようとしても働く場所がなかったという経験、次節で述べる、メンバーの一人が働きに出ていた福祉工場での障害者への暴力をめぐる騒動に基づくものであった。これらに加えて、もともと東海委員会が資本主義やそれを支える能力主義に批判的な価値観を持っていたことから、彼らは既存の働く場のオルタナティヴを目指し、1972年に「共同作業所」⁸⁸を開所した。設立趣意書には以下のように記されている。

ちえ遅れの者にとって彼らが労働する場は何も企業には限らず、施設や職業訓練所においてみられるわけです。しかし授産施設や職業訓練所は、「社会復帰」への一時的橋渡し機関であり、企業内での労働に適応しえない者は、訓練に名を借りたところの一個の労働者としては認められない無権利状態での労働を強いられる場としてある⁸⁹。

この記述は、彼らがこの段階で、障害者の労働に関して既存の「授産施設や職業訓練所」を障害者の権利の点から問題視していたことを示している。そのため、それらのオルタナティヴとして作られた「共同作業所」では、障害者と健常者とが作業所で働く際に、両者が同等の権利を持つ場所にするように試みられた。さらに、「共同作業所の共同とは、ちえ遅れの者と非ちえ遅れの者との共同ではなく、その間の差別関係を否定した、人間と人間の共同という意である」⁹⁰というように、働く中で、障害者と健常者という分類をなくすことが目指された。就業能力において差がある障害者と健常者とが同じ権利をもって働く試みは、次に示すように、「働くこと」の考え方自体の変容を求めるものとなった。

それは単に一般企業の中にある労働の場というのではなく、労働のそれを通して、生きることを考える場でありたい。知恵遅れといえ、普通人といえ、遊び、力の限り働き、学ぶ場でなくてはならない。働くことの意味を考え、行動できる場として、一つの拠点としてゆくこと、それがこの、共同作業所を創っていく意味である。⁹¹

こうして、作業所は障害者と健常者との労働を通して「働くこと」の意味を考え直す場としても位置づけられた⁹²。作業所は1972年7月に「わっぱ共同作業所」と名付けられた。

⁸⁸ 共同作業所運動のそれとは異なる。

⁸⁹ 1972年5月（発行日不明）発行、『共同作業所設立趣意書』より。

⁹⁰ 1972年5月（発行日不明）発行、『共同作業所設立趣意書』より。

⁹¹ 1972年FIWC東海委員会発行（発行月日不明）の作業所建設ワークキャンプへの呼びかけビラ『労働空間の共同化から共同生活空間の幻想を自らの主体的行為で乗り越えよう！』より。

⁹² なお、当初はフックボルトというスレート止めのワッシャ（平座金）とパッキンナット組み付け作業など下請けの軽作業や、鶏卵や消火器等の販売を行っていた。しかし、軽作業部における工賃が4月分1,400円、5月分9,250円というように、収益はあまり得られなかった（1972年7月20日発行『わっぱつうしん』）。そこで、1972年の10月から紙器加工を始め、12月には印刷事業も始めた（1974年発行（発刊日不明）『参考資料』

当時の「わっぱの会」は、図 3-1 のような組織形態をとっていた。

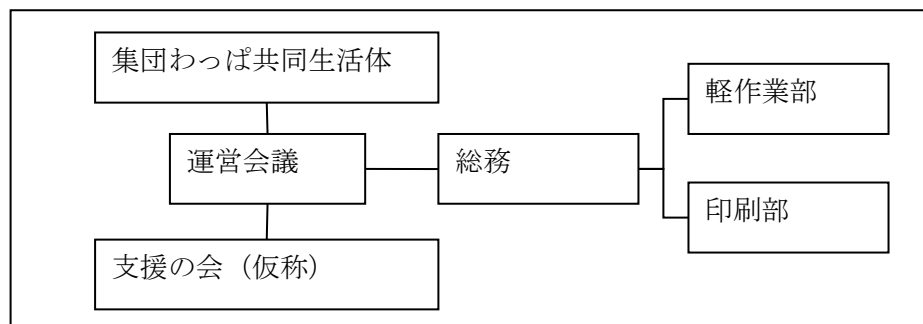


図 3-1 1972 年当時の「わっぱの会」組織図（1972/7/20『わっぱつうしん』1 より）

このうち、支援の会（仮称）は、「わっぱの会」の作業所の運営のためのカンパを集めるものであり、1 人 1 口 100 円単位で呼びかけられた。1972 年 7 月当時は FIWC 東海委員会が入金先となっており、「わっぱの会」の作業所が開所したときには 20,000 円分寄せられていた⁹³。

さらに、共同生活の中でつくられた「共同作業所」では、障害者の働く場の調査経験や資本主義への批判的姿勢から、障害者と健常者とが一緒に働くことを通して、「働くこと」の意味を考え直していくことと、両者の分類をなくしていくことが目指された。この点で、生活や働くという試み自体が活動目的に据えられるとともに、障害者と健常者の双方が参加することが活動の前提とされるようになったのである。

1.7 福祉工場 S の糾弾闘争とワークキャンプからの独立

共同生活体に加えて共同作業所を開所した「わっぱの会」はその後、共同生活・労働に集中するために、1973 年に東海委員会から独立した⁹⁴。この経緯についてみていこう。

「わっぱの会」は活動初期、「さようなら CP」⁹⁵上映運動や、福祉工場 S における障害者への虐待の告発（S の労働者を守る会）といった対外的な告発活動を主に行なっていた⁹⁶。中でも福祉工場 S の糾弾闘争は、「わっぱの会」にとってその方針を確立させる重要な出来事であった。福祉工場 S とは、「わっぱの会」のメンバーの一人が 1971 年当時に仮採用期間にあった「従業員総数 40 名弱、うち本社に 20 数名、精薄コーナーと称するところに 10 数名のガラス加工専門の小企業」⁹⁷、つまり知的障害者が働く部署を設けたガラス加工工場であった。

より）。

⁹³ 1972 年 7 月 2 日発行『わっぱつうしん』1 号より。

⁹⁴ もっとも、活動は 1973 年 9 月に発行された『わっぱ』で「日常的半恒久的ワークキャンプ」（3: 1）と呼ばれているように、ワークキャンプ活動を日常的かつ継続的なものと変化させながら延長させるものとしてとらえられていた。

⁹⁵ 脳性麻痺のこと。

⁹⁶ 例えば 1972 年 7 月 2 日発行『かいほう』28 号など。

⁹⁷ 1971 年 7 月 5 日『かいほう』6（2-4）より

当時そこで働いていた会のメンバーは、工場での作業中に、障害者が暴力を振るわれる場面に遭遇した。「一人の年長労働者が一人の若年労働者に近づく。すると、その子がおびえた風を見せたと思うや、彼の腕はねじ曲げられている。「痛い痛い」との声がしばらく続く」⁹⁸といった状況である。東海委員会は、そのメンバーが福利工場 S を辞めた後、工場で働いていた「労働者 2 名が就業を放棄してわれわれのもとへ逃げてきた」⁹⁹ことを皮切りに、1972 年、「S の労働者を守る会」を立ち上げた。そして、知的障害者に対する人権侵害として法務局に届けたり、全国紙の協力を得て問題化を試みるなどの活動を進めていった¹⁰⁰。

この活動は、福祉工場 S で働く障害をもつ労働者の労働組合結成を支援することを目的に始められたものであった。活動の過程で工場側が障害者への暴行を認めたが、「S の労働者を守る会」は、そこから S における障害者の労働条件の改善などの活動支援を進めていこうとしていた。しかし、障害者の人権問題として取り上げられたことで、現代表の斎藤さんが語るように、「問題のある工場に、障害者を送り出してた、施設や学校が、そういうこともちゃんと分からずにやっと思ったのかっちゅうことで、民間の中でもその問題に」なった。そこで働いていた障害者は次々に工場をやめ、さらに、工場自体の廃業という帰結に至った。

この帰結は、彼らの意図するものとは大きく異なるものであった。S 糾弾闘争を経て、「わっぱの会」は改めて共同生活・労働の場の拡充を求めた動きに向かう。それには、闘争への注力により「わっぱの会」自体が離散しかねないことへの危機感という組織内部の事情もあったが、福祉工場 S の糾弾闘争が障害者の働く場自体の喪失という意に沿わない帰結をむかえた理由の考察から導き出された、障害者、特に知的障害者をめぐる社会の現状への気づきによるものであった。

「わっぱの会」では先に述べた通り、あくまで障害者への暴行を糾弾し、労働者として使用者と対話する労働組合を設置することが目的であった。新聞で取り上げられるなどする中で工場が閉鎖し、障害者の働く場自体がなくなり、彼らの行き場がなくなるということは、会にとって本末転倒の帰結であった。加えて、障害のある労働者が工場を辞めていったのがその家族によるものであったことも、当時、『さようなら CP』の上映会を行なうなどしていた「わっぱの会」にとっては見過ごすことのできない問題に映った。これに加えて、彼らは、重度の身体障害者を中心とする動きが、知的障害者の場合では状況が異なるということにも気づく。このことは、例えば S ガラス糾弾闘争の総括として「わっぱの会」が作成した文書における次の文章からも読み取れる。

障害者の問題、とりわけ「精神薄弱者」の問題は、彼ら自身による闘いが簡単には出来得ないところに難しさがある。S の企業管理者は彼ら労働者を拘束し、われわれと

⁹⁸ 1971 年 7 月 5 日『かいほう』6 (2-4) より。

⁹⁹ 1973 年 6 月『総括 S の労働者を守る会』(7) より。

¹⁰⁰ 2010 年 9 月 10 日「わっぱの会」代表斎藤さんへの聞き取り結果より。

労働者の関係をも拒んできた。労働者はふるわれる暴力を恐れていた。あるいは反感を抱く者もいた。しかし、それ以上ではなかった。この間の運動の過程で、「守る会メンバーとつきあうな」と言われたとき、そのように言う親の意見にしたがうよりほかにはなかった・・・。

最近、障害者問題が障害者自身によって語られ、運動が進められていく状況が沸き上がってはきたが、この勢いの潮流は、なお「精神薄弱者」にあっては切り開かれていないのである。¹⁰¹

この文章から、「わっぱの会」が、当時高揚していた身体障害者を中心とする運動と、知的障害者の解放をめぐる運動とでは、様相が異なることに気付いたことがわかる。もっとも、当時の「わっぱの会」は学生を中心としたものであり、障害者の家族などにとって説得力のある団体として認知されていたとは考えにくい。彼らの主張が障害者の解放を叫ぶもの、障害者の働く場を守るものであったとしても、その活動を福祉工場Sで働く家族が訝しみ、会に近づくことを避けさせたり意見に耳を傾けなかったことはむしろ当然にも思われる。とはいえ、「わっぱの会」にとって、「親の意見にしたがう」知的障害者の姿は、「青い芝の会」の障害者たちが、「愛を否定する」といった強力なテーゼのもと、主体的に運動を進めていった姿とは対照的に映ったと考えられる。この経験を受けて、「わっぱの会」は障害者が置かれている立場と、そうした状況下での、障害者をめぐる問題への関わり方を、次のように見直していく。

障害者の意思・主体・存在は尊重されない。非障害者の手によって自由に裁断される。非障害者たるわれわれは、障害者といわれる人と関係するしないにかかわらず、そうなのだ。そのところにわれわれの苦しみはあるが、障害者の問題は、具体的に障害者と関係することを通してしか解決への糸口はないであろうし、障害者解放を叫べないことをわれわれは認識している。

1人の人間、あるいは障害者といわれる人からむ問題を、量的、あるいは政治的な解決によってはかろうとするのでは、人間の全体性を解放することはできない。¹⁰²

この文章から、「わっぱの会」において実質的に活動を主導する健常者は、障害者にとって常に抑圧する側にあたると明示的に自覚されたことがわかる。そして「その所にわれわれの苦しみはある」が、障害者と具体的に関わることを通して、そうした抑圧を解消していく道を見つけ出ししていくという方向が改めて導き出された。その方法は、「量的、あるいは政治的な」というように、単に法律や制度的なものでは不可能であると改めて確認された。

こうした気づきの中で、対外活動を重視する姿勢は、「わっぱの会」内部では、『わっぱ』

¹⁰¹ 1973年6月（発行日不明）『総括 Sの労働者を守る会』（7-8）より。

¹⁰² 1973年6月（発行日不明）『総括 Sの労働者を守る会』（13）より。

創刊号（1973 年 6 月発行）に「「わっぱ」の生活、労働と運動との隔絶感がややもすれば現実の問題としてあらわれた」（1: 1）と記されるように問題視された。次章で述べるように、当時、思想に関わる問題だけではなく、組織内部で、福祉工場 S 糾弾闘争に人員がとられてしまい共同生活体の活動が立ち行かなくなりつつあったという問題も生じていたが、結果として、「わっぱの会」は 1973 年に仕切り直し、「再結成」する。1973 年 6 月 3 日に行なわれた「第一回わっぱの会会合」を呼びかけるビラには次のように書かれている。

共同体が市民社会と等質であることへの苦々しい日々の思いをかみ締めながら、日常性それ自体を現前すユートピアとして創造しようとする思いの彼方に不可視なるものの連帯を願う。

ここで、「わっぱの会」は、単に告発的な活動を行なうことよりも、共同体建設という日常的な活動に重点を置きなおした。このことは、続く、「「わっぱ」の課題を共に背負い、共に創りあげ、そこに生まれる〈関係〉そのものを変革の糧とする運動体として」（1: 1）という表現からもうかがえる。こうして、「わっぱの会」は、共同生活・労働を通して社会を変えていくという運動方針をとり、より具体的に活動を進めていくようになった。

1.8 小括

以上、東海委員会によるワークキャンプ活動から共同生活・労働を中心とした「わっぱの会」の活動に至るまでの経緯を見てきた。ここで、東海委員会が「あらくさ」の活動を通して何を課題とし、なぜ共同生活という方法を選択したのかについて、ワークキャンプの特性という視点から分析する。

まず、最初の東海委員会の活動では、知的障害者入所施設での住み込みでの労働奉仕という活動が行われていた。こうした活動形態をとるワークキャンプでは、キャンパーとボランティア先の人々との間に親密な関係が形成され、「私」的な空間が生まれる。だが、ボランティア先の人々は何かしらの社会問題の渦中にある人々であり、キャンパーは「私」的空間での交流を通して、人々が抱える社会すなわち「公」の問題に気付く。これが西尾雄志のいう、「私」の背景に思いをはせることで「公」の問題を意識するというワークキャンプの特徴である（西尾 2015: 31）。実際に、東海委員会のメンバーは障害者施設でのキャンプを通して入所者の状況に衝撃を受け、障害者を施設に入所させる社会すなわち「公」を問題視するようになった。そして、活動を障害者の実態を学ぶための活動に転換させた。

加えて、ワークキャンプ活動の参加者は、日下によれば、人々を分断し苦しみを与える既存の支配的な意味の構造に対して、根拠地すなわちキャンプ先の中から新たな意味と連帯を創出しようとする（日下 2015: 70）。ただし、東海委員会がキャンプを行なった知的障害者入所施設は社会福祉制度下に置かれ運営されており、その仕組みを学生である自分たちの力で直接変えることが難しい場所であった。そのため、自分たちで新しい「意味と連

帯」を生み出すための根拠地をつくる必要が生じた。そこで、彼らは障害者と健常者が一緒に生活することのできる、共同体を独自につくりだすという活動に着手するようになったのである。このことは、施設に通ってのボランティアが、ワークキャンプの「限界」として語られていたことから明らかである。

この共同体という発想には、高度に資本主義化する社会や管理社会を批判する学生運動の高揚（安藤 2013）という当時の歴史的背景があった。「あらくさ」建設運動において東海委員会に所属する学生たちは、障害者への差別や偏見を持つ者として健常者である自分たちをとらえ、障害者の解放の支持者という立場を付与していた。それと同時に、この歴史的背景のもと彼らは、社会の中で人間性を奪われていく自分たちを解放する場所としても共同体をとらえていた。このように、ワークキャンプ活動の特徴と学生運動の高揚という時代背景とが結びつくことで、東海委員会は障害者と健常者の双方を活動の主体に据え、障害者との具体的ななかかわりに重点を置いて、双方の生活を変えていく活動を目指していた。

ただし、「あらくさ」での実践では結局、その主体性のバランスをとることができなかった。まず、健常者のための活動に重きが置かれたことが「障害者の不在」として問題視された。加えて、「あらくさ」は東海委員会のメンバーにとって通いという形式で行なわれ、キャンプ先という非日常と日常生活とを行き来することで、彼らの中で「一緒にやっている」という実感を得られないものにとらえられた。それは、活動の期間が終わることで、作り出した根拠地の共同性がつかの間の幻想として消失してしまいかねないというワークキャンプの課題（日下 2015: 63）を、「あらくさ」を経た東海委員会が自覚したことを示している。

これらの問題への反省から、東海委員会は、日常生活の中に直接活動を位置づけるべく、共同生活体づくりに着手した。これに加えて彼らは共同作業所も開所した。それは、障害者の働く場が限られていることから始まった動きだが、障害者が働くことの難しい一般企業や、逆に、彼らだけが働く授産施設に対するオルタナティブを作る試みであり、さらに、障害者と健常者が「一緒にやっている」という実感を得る方法でもあった。彼らは、ワークキャンプにおけるキャンパーの退出可能性という非対称性を、共同生活によって乗り越えようとした。

こうして設立された「わっぱの会」は、さらに福祉工場 S の糾弾闘争を経て、共同生活・労働の場づくりにより注力するために、東海委員会からも独立していく。彼らは、糾弾闘争を通して知的障害者がその家族らの意思に従わなければならない状況にあることや、健常者である自分たちもそれに加担しかねないことに気付いた。それを乗り越えるためには制度ではなく日々の生活や労働の実践が必要であることが改めて認識され、より自律的な活動を目指していったのである。

「わっぱの会」の「連帯」志向性は、こうした、ワークキャンプから共同体づくり、共同体の運営というプロセスの中で、障害者を被支援者として扱うことによって生じる、健

常者の自己満足というボランティアの陥穽を避ける試みの中でつくられていった。

2. 「連帯」的活動の実践

第1節では、「わっぱの会」が設立するまでをみてきた。続いて、共同生活・労働の実践および「わっぱの会」外部とのやり取りの中で、どのように「わっぱの会」メンバー間の「できなさ」への独自の対処方法が生まれていったのか明らかにしたい。

2.1 活動の主体性をめぐる困難

共同生活・労働を実践するなかで、「わっぱの会」のメンバーたちは様々な困難にぶつかった。まず、「わっぱの会」に加入しようとする際の障害者の家族からの強い反発や、ある障害者メンバーをめぐる住民とのトラブルなど、近隣住民との関係の難しさである¹⁰³。このことは健常者メンバーに、障害者に対する周囲のまなざしを気づかせるものであった。

さらに、障害者との生活をめぐって、「わっぱの会」の内部でも困難が生じた。例えば、1973年9月発行の『わっぱ』第3号には、精神病院への通院をやめて「わっぱの会」に加入した、あるメンバーについて生じたトラブルが次のように記されている。

八月に入ってから、わっぱや家で興奮して騒いだり乱暴しようとしたりの状態が続いた。「精神病院へ入院させるしか方法がない」とする親を説得して、わっぱで生活してみたが、ついに入院という事態を招いてしまった。わっぱで生活した十日間ほどは、ほとんどわっぱ生活者つききりで薬を投ずるなどして精神安定、回復を待ったが、八月二十一日、興奮状態は極度に達し、わっぱ前の道路で生活者とK君がもみあっていたところ、近所の人、通行人が一一〇番に通報し、パトカーがきた。「僕らで解決していくから」と警察を追い払ったものの、その後、二階の窓から飛び降りようとする、生活者三人で必死に押さえにかかり、このままでわっぱにおくことを危険と判断し、診察後、一時入院を余儀なくした。

「わっぱの会」は、そのメンバーKを精神病院に入院させようとする家族を説得し、共同生活を試みたが、自傷・他傷への対処に苦心し、結局、一時入院という方法をとることとした。会は当時、「保安処分」という、触法行為を行った精神障害者を、刑罰とは別に治安維持の理由から精神病院に入院させるといった制度に反対する運動にも参加していた。Kを一時入院させることは、彼らにとって苦渋の選択であり、この報告の直後に、「わっぱは保安処分に加担したのか」という文章を残している。そこでは、「K君」は退院し「わっぱの会」で働くことを望んでいるが、「はっきりいおう。いまのわっぱ体制では、K君がある程度なおったとしても、興奮したときそれに抗しきれないという自信をもたない」と述べら

¹⁰³ それぞれ、1973年9月発行（発行日不明）『わっぱ』（3:3）、1978年6月12日発行『わっぱ』（21:4）より

れている。「K 君」については、他にも、『わっぱ』第 6 号（1974 年 6 月 23 日発行）でも、「ある日の日誌」として、次のように記述されている。

6 月 10 日 K 君 2 時半作業所に来る。（病院→家→わっぱ）3 時半頃作業所でネジを直そうとカナヅチでたたき注意されると怒って興奮しだし泣き出す。後、2 階へ上がっていき、家へ電話し発作的にビンを持って外へ出ようとする。男 5 人で押さえる・・・泣き出す・・・家へ電話するといって立つやいなやまたビンを持って階段をかけおろしていこうとし押さえるが必死で暴れる・・・※〈その後落ち着いたが、家に帰れる状態ではなく、又、病院に入れる事も問題が多く“わっぱ”で 2 週間、非常体制をつくり様子を見た後、家に帰り毎日通ってきている〉

同じく『わっぱ』第 6 号の編集後記では、「K 君」への対応によって、「2 週間わっぱの日常的機能は停止」してしまったとされている。このように、「わっぱの会」では、突発的に暴力や自傷行為を行なうメンバーへの対処の難しさを経験した。その難しさから結局のところ自分たちが批判していた入院などの手段をとることは、保安処分をめぐる文章にも表れるように、メンバーに挫折感を味わわせるものであった。こうしたトラブルへの対処は主に健常者メンバーが行っており、さらに、そこで人手がとられることで、自分たちの生活を支える、共同作業所での生活費を稼ぐための仕事が滞ることもあった。

他にも、「わっぱの会」は、会議の進行方法をめぐり、会内部および他団体から批判を受けることもあった。『わっぱ』第 13 号（1975 年 11 月発行）では、「わっぱの会」の定例会において、会内部で定例会の運営が「健全者ペースで進められている」という意見が出たことに加え、外部の障害当事者団体からも、運営方針が健常者主導であるとして批判を受けたことが報告されている（13: 2）。重度の知的障害者を擁する「わっぱの会」では、実際の運営は健常者が主導せざるをえない状況に置かれていた。運営方法をめぐる批判に対し、メンバーは『それはそうだろうけれども、どのようにやってゆけばよいのかわからない』としか答えようがありません（13: 2）と綴っている。このように、「連帯」的な理念はあってもその具体的な方法は確立されておらず、こうした批判は戸惑いとして受け止められた。

2.2 権力関係をめぐる模索

こうした、共同生活や労働において運営の主導を健常者が担っていることへの批判に対し、「わっぱの会」は、一種の開き直りをする。それは、例えば 1974 年 12 月（発行日不明）に発行された『わっぱ』第 9 号の「わっぱ 3 年目の報告」における次の言葉に現れている。

国籍、イデオロギー、性別、能力等々の如何にかかわらずわが共同体は一切の差別はいたしません式の普遍性を持った運動なぞ信用しない。この差別と抑圧に満ち満ち

た現実社会の個別の差別をその具体性の中から乗り越えていこうとする苦闘の中にこそ、差別なき空間への足掛りは見えよう。(9: 2)

ここから、彼らが障害者と健常者との権力関係が、現実の中では避けられないことを認めたことが読み取れる。さらにここでは、そのうえで「苦闘」する姿勢を持ち続けることに意義が付与されているものの、具体的に権力関係を乗り越える方策を見つけることは後回しにされている。だが、続く報告で、健常者メンバーSは障害者メンバーIとのやり取りを繰り返しながら次のように述べている。

注意されたり、気にいろんなことがあるとカンシャクを起こす彼、ブラブラと外に出て行ったり人にわるさして喜んでる彼、それをおこって、おどして止め、仕事をさせようとする僕、この2年の変わらぬ風景である。それでも僕にとってここは怒鳴る上司もなく、労働の合間の他者とのかかわりに、それなりの楽しさがある場であり、I君にとっても他所に比べれば少しはのびのびといくつかの楽しみをもって作業できる場所であろうし、その中で彼は変わってきている。(9: 2)

この記述で、SはIを「おどして」、「仕事をさせ」ようとするなど、作業における主導性をあらわにしている。しかし、一方でIもまた「カンシャクを起こ」したり、Sの注意を無視して外に出て行くなどし続けており、そうしたやり取りは2年経っても「変わら」ないという。このやりとりは、一見するとSが一方的に権力を行使しているかにみえるが、実際にはIにはそれを無視することが許されていることがわかる。SがIに対して注意をし続けるのは、Iを同じ労働者としてとらえているからである。だがその一方で、Iによる仕事の放棄という応答も許容している。この相反する態度こそ、同じ場所で働く実践を通し、2年間で構築されたSなりのIとの向き合い方なのである。Sはそうしたやりとりを通した働き方を、「それなりの楽しさ」を持ち行なってきたものと考えており、Iについても「変わってきている」として、現状を肯定している。

このように「わっぱの会」では、実質的に活動を主導する健常者の権力性をメンバー個々が認識したうえで、障害者メンバーに強制しない方法が個別的に模索された¹⁰⁴。Sの場合は、Iによる無視を許容し続けるという方法で自らの権力性を乗り越えようとした。つまり、働き収益を上げるために、障害者メンバーに成長を望みはするが、それを強制せず、成長しないとしても、それを受け入れるということである。これは、第2章でみてきた「すずらん」での障害者メンバーに対する健常者メンバーの関わり方とも重なる。

¹⁰⁴ 他にも、例えば1975年6月14日発行の『わっぱ』(11: 3)には、健常者メンバーMが、障害者メンバーCとの食事当番をめぐる喧嘩を通し、「Cちゃんが一生懸命作ったお料理よりも、きれいに形の整ったものを作るのにそう努力を必要としない人の作ったものの方を、良しとする、そういう見方を改めてゆきたい」と考えを改めるに至ったことが記されている。

こうした個々人の「苦闘」について、『わっぱ』第 11 号の記事では「ここ（＝日常の生活・労働）での互いの関わりのあり方こそ、わっぱの存在意義」（11:3）と言及されており、その実践自体が「わっぱの会」の特徴としてとらえられている。つまり、「わっぱの会」は、権力関係を不可避のものと諦めながら、しかしそれにより生じる問題を最小限にする方法を、共同生活や労働の中で探し続けることを健常者メンバーに課す、という対処法を作り出したのである。

2.3 「わっぱの会」外部での活動における「連帯」

続いて、「わっぱの会」外部の活動に対する、健常者メンバーの関わり方についてもみていこう。

第 2 節でも言及したとおり、「わっぱの会」は福祉工場 S ガラスの告発のために、「S ガラスの労働者を守る会」を設立した。この活動が終息した 1973 年 6 月に出された「総括」では、「われわれの基本的立場」として次のように記されている。

原則としてはあくまでも彼らの人間としての諸権利・存在が守られていないからわれわれが守ってやるのではなく、彼らが闘いとしていく行為（彼ら自身による反抗、あるいは自己解放）に対し、われわれが支援しつづけていくことにある。

このことは、彼らが障害者の代弁者としてではなく、あくまで支援者として活動を行なうことを目指していたことを示している。実際に、「守る会」は、S ガラスの障害者従業員 2 名が「わっぱの会」に助けを求めたことから始められたという¹⁰⁵。

これと対照的なのが、1973 年 6 月に開始された「共同作業所」用地の貸与を求めた名古屋市との交渉である。ここでは、1975 年 6 月 14 日に発行された『わっぱ』第 11 号にあるように、「各人一人一人が自己の問題として」（11:1）交渉が行なわれた。共同生活・労働は障害者メンバーだけでなく健常者メンバーの生活にも大きく影響を与えるため、健常者メンバーにも行政に対して訴える根拠を与えた。他にも、1975 年 7 月に名古屋市役所前で行なわれたハンガーストライキには障害者と健常者双方が参加したが、『ハンスト宣言』というビラに“わっぱ”の生活者 5 名¹⁰⁶の腹の底からの叫びと決意、聞け民生局よ、名古屋市よ！」¹⁰⁷とあるように、参加者は「生活者」としてまとめられていた。このように、「わっぱの会」のメンバーは、いわば「生活者・労働者としての当事者性」という意味での主体性を持ち、活動を実践していった。

¹⁰⁵ 1973 年 6 月（発行日不明）発行「総括 S ガラスの労働者を守る会」より。なお、この中では、「障害者の問題、とりわけ『精神薄弱者』の問題は、彼ら自身による闘いが簡単には出来得ないところに難しさがある」ということも記されていた。

¹⁰⁶ 斎藤さんによると、当日はハンストを行なった 5 人以外にも支持者として数人が参加していた（2010 年 9 月 10 日に行なった斎藤さんへの聞き取り結果より）。

¹⁰⁷ 作成日不明、わっぱの会（2011: 16）所収。

2.4 「わっぱの会」における「できなさ」と向き合う働き方の構築

以上、共同生活や労働のなかで「できなさ」と向き合う独自の働き方がどのように形成されてきたのかについて、特に健常者の位置づけに着目しながらみてきた。ここで、1節でみてきた「連帯」志向性の実践がなぜこの働き方に至ったのか分析する。

「わっぱの会」における共同生活・労働の実践は、障害者の受け入れ、障害者と健常者の関係形成、共同生活体や作業所の運営といった点で挫折も含む試行錯誤的なものであった。加えて、重度の知的障害者を中心とした「わっぱの会」では、健常者が活動を主導せざるをえない権力性をどう乗り越えるかが課題となった。これに対し「わっぱの会」では、共同生活や労働を通して、その権力性を各自が認識したうえで、障害者メンバーに強制しない方法を個別的に模索するという方法がとられるようになった。個別性を重視する手法は、対処方法に関する具体的なルールの策定となじまなかった。しかも、この方法は実際の問題解決を先送りするという点で一種の開き直りであり、関係のあり様を決定しない居心地の悪い方法でもある。

この方法が選ばれたのはルーツであるワークキャンプの特質が関係している。日下(2015)は、ワークキャンプのキャンパーは、ボランティア先の人々との関係において深い断絶と矛盾を内包し、単一のわかりやすい主体へとは決して還元されない苦渋に満ちた存在であるという。つまり、キャンパーは共同生活を介してボランティア先の人々と親密性を構築しながらも、その間には立場の違いが存在する。ワークキャンプでは、その矛盾を自身に突き付け続け、居心地の悪い非決定の中に身をおき続けるという自虐的な行為を継続する。そして、衝突を通じてボランティア先の人々との間に繋がりを作り出そうとするという(日下 2015: 68-71)。このことを踏まえると、「わっぱの会」の健常者は、このワークキャンプの性質を受け継ぎ、障害者と「共に」生活や労働を行ないながらも、その間に存在する権力関係という「矛盾」を自身に突き付け続ける「居心地の悪い非決定」を自らに課し、個別具体的な相互行為から新しい関係を模索するという方法を取ったと解釈できる。

ただし、第1節でも述べたように「わっぱの会」はワークキャンプの非日常性を乗り越え、日常的な活動に移行した。ここで、「わっぱの会」では長期的に活動を続けていくことを見越し、両者が異なる立場を維持したまま、様々な関係のありようを一緒に模索するという意味での「連帯」が実践されたといえる。

一方、共同生活・労働の実践は「わっぱの会」のメンバー全員が取り組むものである。例えば、そこで得た収益は生活者の中で平等に分配された。この意味では、全員が「生活者・労働者としての当事者性」を持つことができるともいえる。この「当事者性」は作業所用地を求めた名古屋市との交渉など、「わっぱの会」外部機関との闘争において現れるものであり、障害者と健常者とが同じ立場に立ち「連帯」した活動が行なわれた。

このように、「わっぱの会」では、健常者の権力性を踏まえながらの共同での作業や「生活者・労働者としての当事者性」をもつての対外的な交渉という「連帯」的な活動が実践された。こうして、「わっぱの会」の「連帯」は、あらかじめ決められた「地位の対等性」

を実践することではなく、共同生活や労働の実践を通して非対称的な権力関係を発見し、それを解消しようと内外に働きかける試みとして定まり、「できなさ」と向き合う独自の働き方として現出するに至ったのである。

3. まとめ

本章では、東海委員会の活動にさかのぼり「わっぱの会」設立の経緯や設立後の課題とそれへの対処を見ていく中で、「わっぱの会」における「連帯」志向性と独自の働き方がいかにして生まれたかを明らかにしてきた。

東海委員会では、学生運動の高揚という時代的背景のもと、障害者入所施設でのワークキャンプ活動におけるキャンパーのモラル・ショックの経験を契機に、高度に資本主義化する社会の被害者として障害者が位置付けられた。彼らの中で、日常生活の中で立ち現れる権力関係の一つとして、障害者と健常者の関係が見つけ出されたのである。一方で、資本主義批判という思想は、彼らに自分たちを、障害者を排除する加害者としてだけではなく、資本主義社会による受苦者としても位置付けさせた。キャンパーたちは両者の問題を解決する方法として、当時注目を集めていた共同体という方法を志向するようになり、施設共同体「あらくさ」の建設活動に参入していった。

だが、「あらくさ」では、運営において健常者側の利益が先行するという事態が生じた。加えて、東海委員会を含めて遠方から関わる組織は、その活動を日常的なものとして位置づけることができなかった。非日常的な活動にかかるキャンパーの退出可能性という権力性が表出したのである。これは、序章で述べた、仁平がいう、ボランティアの「楽しさと自分の効用」を強調する意味論へと向かいうるものである。東海委員会はこれを問題視してワークキャンプの「一緒にやっている」という実感に重点を置き、ボランティアから脱却する活動を求めて「あらくさ」からの撤退を決めた。

こうして立ち上げられた「わっぱの会」は、障害者と健常者とが共同生活・労働を通して両者の境界をなくしていくことを目指し、障害者と健常者の双方が一緒に活動を行なうことに重点を置くようになった。

「わっぱの会」での共同生活・労働の実践では、健常者が活動を主導するという点で主体性をめぐる困難が生じたが、「わっぱの会」の健常者はこれに対して、権力関係を自覚しながら関わり続けるという一種の開き直しを行なった。これは、ワークキャンプの特徴を引き継ぐものである。共同生活・労働が長期にわたって実践されていくために、その場限りの問題解決を求めるのではなく、両者が異なる立場を維持しながらも関係を形成し続ける模索に重点を置くという方法であった。

一方で、彼らは、対名古屋市交渉など対外的な交渉においては、その受益のありかによって支援者あるいは活動主体と立場を変化させ、対外交渉が共同生活や労働に関わる場合は「生活者・労働者としての当事者性」により主体的立場をとる正当性を得て、活動を行なった。一緒に生活したり働いたりするということを通して障害者をめぐる問題を自分の

こととし、その活動の中で生じる課題を、会の内外、時に地域や行政に働きかけながら、一緒に解決していくという方法は、障害者を助けるという一方的な関係を避けるものである。すなわち仁平のいう〈贈与のパラドックス〉を〈運動〉となることによって解決しようとするものであったといえる。

以上を「連帯」という観点からまとめよう。「わっぱの会」は、資本主義社会の受苦者として障害者と健常者が共同体を立ちあげるといった試みの中で生まれた。そこでは、コミュニンの理念のもと、共同生活や労働への参加者同士が、障害の有無にかかわらず、互いを等しくメンバーと認め運営を共に担うという実践が行なわれた。実態としては健常者と障害者とのあいだでアドバイスする／される、教える／教えられるといった関係性が生じてはいる。それでも、健常者が障害者に対して仕事を強制することを避けるなど、そこでの関係性が権力関係へと転化されないよう踏みとどまる努力がなされた。

やりとりにおいてどちらかがどちらかにやり方や内容を強制することは避けつつも、成員同士、働くという義務を負うものとしては認められ、働くことを通して参加者同士の生活を成り立たせている。これらの点から、1970年代の段階で、「わっぱの会」では「人称的な連帯」が形成されていたといえることができる。

「わっぱの会」において、「連帯」志向性は、学生運動の高揚という時代背景とワークキャンプの思想とが結びつく中で生まれ、その志向性のもと、「人称的な連帯」は、実際に障害者と健常者との生活を通して、それを長期にわたって続けるための模索のなかでつくられていった。

第四章 財政基盤の確立と志向性維持の組織的戦略

第三章では、「わっぱの会」における「連帯」志向性とそれに基づく関係・働き方がいかにして生まれてきたのかを明らかにした。本章では、長年にわたるそうした働き方を可能にする条件の一つである財政基盤に着目する。「わっぱの会」において 1970 年代から 1980 年代に行なわれた自前の事業の確立および社会福祉法人化の過程の分析から、どのように、現在に通じる財政基盤を形成したかについて論じる。

1. 事業化、制度化のリスクとの対峙

第三章でみてきたように、「わっぱの会」は学生たちによる障害者との共同生活の実践として始まったが、限られた資源の中で生計を立てていくことは決して容易なことではない。それでも、共同生活者の生活を捨象した活動では、生活者個々の長期的な関わりは難しくなる。それは、序章でもふれた、関西青い芝の会の障害者への介助を担った「グループゴリラ」における介助者の離脱からもわかる。企業への就職など、他の選択肢が存在する健全者を関わらせ続けるには、彼らの生活の保障も必要となる。そのための収益を得るためには、何かしらの事業を興すなどして内部で賄うか、外部の援助により調達するかという大きく分けて二つがある。だが、そのいずれもリスクが伴う。田（2014）は、コミュニケーションの解体について一般企業や福祉施設に移行したパターンをとりあげ、既存の経済・社会的秩序に完全に取り込まれたと指摘する。

まず、一般企業に移行するということは内部で収益を賄うということだが、それが行き過ぎることで、既存の経済構造からの離脱や新しい経済構造の創出といった本来の目的を失うことになる。これは 1970 年代当時の「わっぱの会」でも危惧されていた問題でもある。会では経営を安定させるために努力を重ねていたが、「今までの状態でさえ、収益の増大を得んがために、働き分の少ない、あるいは働く意思の少ない「障害者」にしっかり働くようにと言ってきた。これ以上、働くことを強制するのは大きな問題」と考えられていた。障害者との共生を目指す活動においては、収益を強調しすぎることで、障害者の「できなさ」の否定につながるというリスクも生じてしまう。しかし、現在でも、例えば障害者就労支援事業所のうち、雇用型の障害者就労継続支援 A 型事業所で、厚生労働省の実態調査の結果、経営改善計画の提出を求められている事業所は、3,036 事業所中 2,157 事業所と約 7 割にのぼる¹⁰⁸（2017 年現在）。良好な運営ができていない理由は事業所ごとにあるにせよ、ほとんどの事業所が良好な運営ができていないということから、障害者が働き安定した収益を得られる事業を作ることが簡単でないことを窺い知ることができる。まして障害者の働く場づくりのノウハウやバリアフリーに対する理解が 2010 年代以上に乏しかった 1970 年代であればなおのことである。

一方、福祉施設への移行は、例えば支援組織として行政から認められることで公的援助

¹⁰⁸ 厚生労働省「就労継続支援 A 型事業所の経営改善計画書の提出状況等を公表します」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000196766.html>（2018 年 6 月 6 日アクセス）

を受けるといふ、外部からの調達例である。だが、これも行政と方向性を異にする組織にとってはリスクの高いものである。序章でも述べたように、村田（2009）は、行政から事業委託を受けることに伴い同型化圧力を受けることを指摘した。さらに、それに対抗する戦略を取ったとしても、行政依存の深まりに伴い、高まる組織の不確実性を回避しようとして生じる、「政府の代理人化」のリスクや、委託事業に伴う成員の多様化によって生じる、「組織アイデンティティの変容」のリスクが生じることを示した（村田 2009: 293-294）。前者は、行政から委託された事業と実際に行なう事業との間でズレが生じることを避けるために、前者に合一し本来の組織の理念を見失うという制度化のリスクである。後者は、行政から委託された事業の要請に合わせた成員配置によって、組織の理念を理解しないままに事業に参画する成員が増加し、理念に基づいた組織の空洞化が生じるというリスクである。公的援助に限らず、外部からの資金調達には、援助者の意向を鑑みる必要が生じる。それが完全に活動と一致するものであればともかく、そうでない場合には、組織の意向を保持したまま、その意向に従う、少なくとも従っているように見せかける工夫をとる必要がある。

以上のように、共同生活という、参加者に生活をかけた深いコミットを要請する活動では、参加者の安定した生計を保障することが必要となる。しかし、障害者を擁する活動において、限られた資源でもってそれをなすことは容易ではない。「わっぱの会」ではどのようにこの課題を克服していったのだろうか。

結論を先取りすれば、「わっぱの会」は 1970 年代終わりから 1980 年代にかけて、自前の事業の確立と社会福祉法人の取得による障害者就労支援施設の設立という二つの運動課題を定め、その達成により、現在に続く財政基盤を確立した。ただし、後述するように、支援する／されるという関係への批判を掲げる「わっぱの会」にとって、そもそも社会福祉法人の取得とそれによる「施設」の設立は強い抵抗感のあるものだった。では、「わっぱの会」はそうした立場をなぜ転換したのか。それによって生じる課題にどう対応しようとしたのだろうか。

この問いに対して、第 2 節で社会福祉法人格の取得に先駆けて行なわれた 1970 年代の作業所の拡大と事業の確立を目指した動きを追う。第 3 節では、その中で行政に対するスタンスが変化したことを指摘し、そのスタンスのもと社会福祉法人の取得が選択されたことと、その過程で会の自律性を保つための組織的戦略がとられたことを明らかにする。第 4 節では、その後会で起きたトラブルを経て行なわれた会内部の活動の見直しと、志向性を組み込んだ現在の活動の特徴について、メンバーの活動への関わり方に着目しながら論じる。

2. 働く場の拡大と自前の事業の確立

「わっぱの会」は、1972 年に共同作業所を開所した。それは、共同生活に必要な生活費を稼ごうとしたときに、健常者であれば働く場所があるのに対し、障害者のための働く場

は少なく、社会で障害者の「労働への参加が拒絶されている」¹⁰⁹ことを実感したことによるものであった。ただし、大学生を初めとする社会人経験のない若者による活動であり、事業は下請けの軽作業の受注や簡易的な印刷業に限られ、安定した事業基盤を形成することはできなかった。しかし、福祉工場 S 糾弾闘争を経た 1973 年以降、作業所用地をめぐる名古屋市との交渉や、安定した事業の確立といった、作業所の拡大と財政基盤の安定を目指す動きを活発化させる。以下、作業所の拡大と事業の確立という課題にどのように取り組んでいったのかを明らかにする。

2.1 共同作業所の拡大とその課題

前章でも触れたように、「わっぱの会」は 1973 年、福祉工場 S 糾弾闘争を経て、障害者と具体的に関わっていく中で障害者をめぐる問題を考えていくという方向性を確認し、再結成した。それは、S 糾弾闘争によって、会内部で活動への方向性が分かれるという事態が生じたためである。まず、S 糾弾闘争で中心的に活動を進めたメンバーは、斎藤さんの言葉を借りれば「運動っていうときには、わっぱの中も、仕事や生活どころじゃなくって、もう本当にこう、のめりこんで」おり、中には福祉工場 S 近郊に移り住んだ者もいた。これに対し、共同生活を重視し、「肝心のわっぱの生活である仕事どうするんだっていうんで、反発する」メンバーもあり、「闘争派と、それからその中間派と、生活派」の 3 派に分かれ、会を辞める者もあった。「もともと少人数のグループ」がさらに縮小することを避けるためには、統一した課題を人々に呼び掛ける必要があった。そのため、糾弾闘争の終結後、「わっぱの会」は、先述のような方針を基にした共同作業所の拡大を、「第一次わっぱ建設運動」と呼び、統一的な運動課題として会内外に提示した。

「第一次わっぱ建設運動」では、理念として統一目標を打ち立てるだけでなく、財政基盤の確立にも本格的に取り組まれた。「わっぱの会」の共同作業所では、1972 年 5 月に発行された『共同作業所設立趣意書』にあるように、開所当初から経済的資源や人的資源の不足にかかる様々な問題が自覚されていた。具体的には、次の 6 つの課題である。

まず、「①経済的問題」であり、もともと開設資金は共同生活体で暮らすメンバーが集めた 241,000 円にとどまっていた。次に、「②仕事の内容が現在一つの内職作業でしかないこと」であった。障害者と一緒に働くことができるような仕事という制限もあり、当初は簡単な内職作業や、その後も和文タイプライター、タイプ印刷機、裁断機を購入してのタイプ印刷など下請けの仕事に限られていた。1972 年 7 月 20 日に発行された『わっぱつうしん』第 1 号では、それゆえ月に 20 万円ほど赤字が出ていたとされており、それをわっぱ共同生活体のメンバーが外部で稼いだ資金やカンパなどでまかなっていた。

財政基盤が不安定であることに加えて、メンバーを集めることにも課題があった。そもそも障害者との共同生活や労働をうたいながらも、「③出発の段階であり、ちえ遅れの人との結びつきが少ししかないこと」「④ちえ遅れの子を持つ家庭と私たちとの意識に一定の距

¹⁰⁹ 1972 年 5 月（発行日不明）発行、『共同作業所設立趣意書』より。

離があること」というように、開所当初は身近に関わる障害者は少なく、しかも関わっていくために必要な、障害者の家族の説得も困難であった。また、「⑤共同生活体及びF I W C東海委員会の仲間が量的に少ない」ことや、「⑥共同しての運営・労働という共同性の発揮におけるちえ遅れの者の主体性をめぐって一方的な運営なりを行なうかもしれないという懸念」もあった。前者については先に述べたように、福祉工場 S 糾弾闘争によってさらに人が減っていた。後者については、知的障害者の主体性を尊重するという課題は自覚していたものの、そのノウハウは乏しく、第三章でも述べたように実践においても実際に主体性をめぐる壁にぶつかっていた。

後者の人的資源にかかる課題は、経済的な資源の不足と無関係ではない。当時、共同生活・労働の場はそれぞれ賃貸アパート 3 か所および約 7 坪の倉庫¹¹⁰と少なく、しかも狭かった。さらに、「障害者にとって生活に困難なような生活機能がやむを得ず存在している」ことも自覚されていた。「たとえば、急な階段、寝起きしている場がはなれて点在していること。……中略……それはまた、障害者の親たちを説得するうえでの、かべにもなっている」¹¹¹というように、障害者と一緒に暮らしたり働いたりしようにも、それに耐える場所ではなかった。そうした状況で人々、特に障害者に参加を呼び掛けても、それに応じる者は少ない。実際に、第 5 章でも取り上げる、当時「わっぱの会」の活動にオブザーバーとして参加していたメンバーは、「経済的に収入っていうことを考えずにそういうところに飛び込む、っていうのはちょっと状況的にできなかった……中略……もし入るということになると、かなり思い切ったことになるんじゃないかな」¹¹²と語っている。

「わっぱの会」は、このように経済的資源の不足が、会の維持に直接的にも間接的にも課題であるにとらえ、1973 年 6 月の再結成の宣言のあと、翌年、1974 年の 5 月に「『わっぱ』は今ある空間、建物、人的かかわりでは限界あるとして、新たな場を作ろうと討論を進め」た。こうして、共同作業所開設当初から掲げていた「共同作業所の生産の増大（これは 3. 基本理念 と矛盾しない方法で、つまりより効率のよい仕事、労働者数の増大）とそれを支える経済活動（共同生活体の経済、支援の会等）の活発化によって経済的基盤を築きあげる」¹¹³ことを具体的に進めるために、まず土地と建物を拡充する動きを始めた。

2.2 土地をめぐる行政との交渉開始

「わっぱの会」はこのように新しい作業所と作業所用地の獲得を掲げたが、資金不足の中でそれらを購入することは困難だった。ただし、会では第一次建設運動の前にも、「町中に出ていくとあちこちに『ここは名古屋市の市有地で、立ち入りを禁ず』という札がいっぱい」立っていたため、土地をそのまま購入するのではなく、行政が管理する土地を安価

¹¹⁰ 1974 年 10 月 20 日発行『わっぱ』第 8 号より。

¹¹¹ 1974 年 4 月発行『わっぱ』第 4 号より。

¹¹² 2012 年 8 月 30 日に行なった、50 代女性 X さん（調査当時知多南部相談支援センター勤務）への聞き取りより。

¹¹³ 1972 年 5 月発行『共同作業所設立趣意書』より。

で借りることを思いつき、市にも問い合わせていた¹¹⁴。会は再結成後、当初断られたこの動きを改めて進めようと、1973年6月の第一回わっぱの会会合で、再び土地の貸与要求を議論の俎上にあげ、その月のうちに「市当局に市長との交渉（集団陳情）を申し立て」た。

市長との交渉を求めた背景には、当時の政治的状況があった。折しも同年4月に革新系候補であった本山政雄氏が名古屋市長に当選しており、会は、「（本山市長は）教育と福祉の本山っていう謳い文句でいったんで。だから市長にこの話を聞いてもらったら、何とかなるんじゃないかというようにこちらも期待をして」¹¹⁵いたのである。

だが、市からは再び、社会福祉法人でないことを理由として断られることになる。この対応は、学生を中心とした集まりによる申し入れに対する行政の対応としてはさして疑問の浮かぶものではない。だが、「わっぱの会」はこれを障害者の働く場づくりという社会的なイシューに対する行政の無理解として受け止めた。会は、「行政側は働く場のない〈障害者〉に対する施策に具体性がない。親の会からも切実な現実の訴えがあるにもかかわらず、偏狭な態度は、“柔軟な、市民と対話する行政”の革新姿勢の看板にも反するのではないか」¹¹⁶と反発している。

2.3 交渉を通した補助金の獲得

1974年10月、「わっぱの会」は次のような要求文書¹¹⁷を名古屋市に提出する。

高度な（？）福祉政策が推し進められようとしている一方において、ますます障害者に向けられた差別・偏見は複雑化し、多くの問題が実はなおざりです。具体的な問題をかかえた家族はとほうにくれ、教育の場からは特別視、働く場からはしめだされ、やっとたどりついたのが〈施設〉です。

私たちは、その障害者と家族が苦難をひきずりながらたどりついた〈施設〉を見つめることから出発しました。「隔離」とか「収容」とか安易に否定言辞をならべることよりも、今の社会において〈施設を必要としている現実〉とまず接しなければなりません。その中からこそ、巨大なコロニーがそのはなやかさのうちに身動きできぬ問題をかかえ、〈社会更正・授産〉の名目とはうらはらな〈施設〉の姿を見ることができるのです。そして、〈施設〉現場においておのおの問題を地道にとりくむ必要性と同時に、〈施設〉にかわる生活の場・労働の場の建設が必要であると考えます。

私たちは、3年前（1971年十一月）〈障害者〉とりわけ〈ちえ遅れ〉と呼ばれる人たちとそうでない人たち〈健全者〉との関わりの中から〈共同生活体・集団わっぱ〉、翌年四月から紙器加工（下請け工賃作業）と印刷を中心とした〈わっぱ共同作業所〉を開始しました。

¹¹⁴ 2010年9月10日に行なった斎藤への聞き取り結果より。

¹¹⁵ 2010年9月10日に行なった斎藤への聞き取り結果より。

¹¹⁶ 1973年9月発行『わっぱ』第3号より。

¹¹⁷ 1974年10月20日発行『わっぱ』第8号所収。

しかし、生活の場（賃貸アパート三か所）作業所（約7坪の倉庫）は狭く機能的な面でも不備が多く、たとえば車イス、松葉づえの障害者はいっしょに生活したり、働いたりすることは困難な状態です。

一方、私たちとともに生活したりともに働きたいという要望は障害者や、その家族から出てきており、いっそうの経済的安定と〈生活体〉〈作業所〉の拡大が必要であるにもかかわらず、いまだ果たせていません。しかし、私たちだけの手で今以上の、生活し働く場を確保することはむつかしく、月額7万円にもなる維持費（借賃）に追われる状態が続いています。

そのような中で昨年（1973年）6月より名古屋市民生局と交渉を持ちましたが中断したままになっています。私たちは再度、名古屋市に対して〈障害者〉と〈健全者〉がともに生活し、働く場としての土地を貸与されることを求めます。（1974年十月）

この文書では、土地の貸与の根拠として、社会における障害者福祉「施設」についての問題提起に始まり、障害者をめぐる問題における「わっぱの会」の位置づけが挙げられ、その上で、具体的な活動で生じている課題が述べられている。

このように具体的な根拠を挙げて要求する方法は、労働組合による交渉方法の助言が元となっていた。「わっぱの会」はそれまで福祉工場S糾弾闘争を初めとする告発型の運動は行なっていたが、行政との交渉経験は乏しかった。そうした中、「わっぱの会」は10月の交渉前に、当時の名古屋市職員労働組合や愛知県地方労働組合評議会に対する署名の呼びかけなど「外堀を埋める作業」¹¹⁸を行なっていた。そこで、組合の支部長の助言から、前年に実施し失敗に終わった交渉の内容を反省し、次のような課題に気付いた。

まず第一点は、昨年の交渉は漠然とした交渉への態度で、“土地貸与”ということすらも具体的な話し合いの基軸とはなりえず、法的人格のことなど、市側の意向で交渉自体が左右された感じであった。その点をふまえると今回は一回一回の交渉で何を獲得するのか、その次の交渉までの間に何を双方の課題とするのかを明らかにした。一步一步、地をふみかためるような交渉態度でなければならないだろうということ。

第二点は、微妙な法的な解釈の中に我々が傾倒していくのではなく、“わっぱ”の3年のあゆみ、および現在をあからさまにぶつけることでしか行政を動かせないんじゃないかということ

第三点は、こういった交渉を広く社会的な問題の中でとらえなおす必要があるだろうということ。具体的には、ただわっぱが土地を求めているということではなく、障害者のおかれた現実と少しでも近づく（原文ママ）得るような接点なり関わりに立脚した要求でもなければならないであろう。

¹¹⁸ 1974年12月発行『わっぱ』9月号より。

「わっぱの会」では、この反省を踏まえ、交渉に際して一足飛びに要求が聞き届けられることを目指すのではなく、数回の交渉を視野に入れ、交渉の度に論点をつぶしていくことを目指し、先の文章にもあるように、「交渉を広く社会的な問題の中でとらえなお」し行政による支援の根拠を提示するという方法をとるようにしていった。加えて、ここで注目すべきは、第二点に挙げられているように、3年間にわたる活動経験を本格的に、武器として交渉に取り入れるようになったということである。これは前項で取り上げた1973年6月の交渉における市の対応に対する「わっぱの会」の反発とも重なるが、ここに至って、具体的な活動経験がその効果への期待をもって要求内容に盛り込まれるようになった。

こうして、「わっぱの会」の交渉は、理念的な主張を投げかけるのではなく、先の要求文書や、次の斎藤の言葉に現れるように、より具体的な根拠をもとにしたものとなっていった。

こっちはいろいろ全国の事例を調べあげて。決して、そういうことは、よその自治体ではないわけではないと。任意団体に対してでも、市の建物や土地を貸したりして、そういうふうな取り組みをやられているっていう。そういう情報も、数は少ないですけど、キャッチして。そういうのを、市に対して、こうやってよそでやっているとこもあるじゃないかと。決して法律上できないっていうことではなくて、要はやる気があるかないかということが問題で。前例はないかもしれないけど、やろうと思えばできるんじゃないですか¹¹⁹。

しかしながら、1973年から1975年にかけて計5回持たれた対名古屋市交渉では、この要求は結局受け入れられなかった。最終的に、「わっぱの会」は、1975年7月、名古屋市役所前で48時間のハンガーストライキを決行する。これも、斎藤さんの回想で、「福祉の本山って言うてるのに、障害者のグループが、ちっちゃいグループとはいえ市庁舎の前の所にテント張って、ハンガーストライキやったんですから、こらあ、えらいこと」というように、本山市政であることから、その成功が見込まれていた。結果として、開始一日目に市長がハンガーストライキの静止に入り、その様子は新聞等メディアでも報道され¹²⁰、市長を含めた名古屋市との再交渉が決定した。

1975年8月13日に行なわれた交渉において、名古屋市は、「心身障害者援護事業補助」という制度を設けることを提案した。これは、「心身障害者の福祉増進を図るため、予算の定めるところにより心身障害者援護事業運営費にかかる補助を行なう」ことを趣旨とし、「精神薄弱または身体障害等心身に障害を有するものと生活を共にし、かつ作業を行なう事業で当該事業に原則として5名以上の心身障害者を含むもの」に対して月に11万円を支

¹¹⁹ 2010年9月10日に行なった斎藤への聞き取り結果より。

¹²⁰ 1975年7月8日中日新聞朝刊など。

給するというものであった¹²¹。この制度はかねてから「わっぱの会」が要求していた土地の貸与とは異なるものであり、また後述するようにその名称やスタンスも会の方針と異なるものであったため、その後数度の交渉を経ることとなる。だが、最終的には「心身障害者共同生活共同作業所事業補助」¹²²という名称で、11月より年132万円の補助金を年2回に分けて受け取ることを決めた。それでも、会は交渉の過程で、その使い道を限定しないという条件を得ることに成功しており、これを作業所の建設費用に充てることができた。

さて、会は、作業所の建設にあたって必要な資金を総計2500万円と見積もり、資金集めを進めた¹²³。1974年10月から街頭でカンパ活動や、定期的なバザーを行ない、例えば初月の街頭カンパで50,152円、翌月行なったバザーで136,743円と、ひと月当たり10～20万円ずつ集めていった。1975年11月から支給が始まった補助金は、単純計算でひと月当たりの建設用資金を倍にするものとなり、1975年12月30日には、さっそく支給された補助金を合わせて、300万円の資金を集めた。加えて、「わっぱの会」では「わっぱ債券」を発行した。債権の買い手の8割は「わっぱの会」で生活する人や働く人の家族であり、実質的に内部からの供給ではあったが、1976年8月末から10月にかけて、わずか1か月半でカンパも含めて600万円を集めた。こうして、1976年10月には1860万円で作業所の建設契約を結び、当年11月に着工し、翌年1月に新しい作業所を完成させるに至った¹²⁴。

2.4 不安定な財政状況と新事業への着手

これまでみてきたように、「わっぱの会」は1973年から4年間に渡る「わっぱ建設運動」により、新作業所の建設に成功した。働く場の拡充により、1981年には会で働くメンバーも新作業所開設時の10人から、20人以上にまで増えていった。ただし、それでも資金繰りには課題が残されていた。

1977年2月12日に発行された『わっぱ』16号では、新作業所開所祭前日の1月21日の段階で、「わっぱ建設運動基金」として、総額13,057,028円（内カンパ5,395,028円、市補助金2,112,000円、債券（No.1～28）5,550,000円）を計上している。これに対して支出は11,694,242円であり、作業所建設費10,622,495円の他に、作業所事業拡大費として、当時行なっていた段ボール加工業のための抜型（ロータリートムソン）、印刷機の頭金などが計上され、収入との差額も事業の拡大のために使い道は決まっていた。加えて、建設にあたっては不動産会社から870万円の借金をしており、1982年まで毎月19万3500円ずつ返済することが課せられていた。会で集めた資金の多くも先述の通り債権によるものであり、買い手の多くがいわゆる身内であったとしても、建前上は返済を要するものであった。

もっとも、1976年9月以降に行なっていた市への要望が通り、1977年以降、新作業所

¹²¹ 1975年8月27日発行『わっぱ』12号より。

¹²² 1975年11月18日発行『わっぱ』13号より。

¹²³ 1975年6月14日発行『わっぱ』11号より。

¹²⁴ 1976年11月20日発行『わっぱ』16号より。

にも補助金が支給されることとなり、2つの作業所で年間総額 312 万円を獲得することで、借金の返済の目途はついた。作業所で行なう仕事についても、1976 年に、協力者から段ボール加工の仕事のあっせんを受けることで、それまでに比べ安定した仕事量を確保した。さらに、新作業所の完成に伴い、段ボールの平止作業に加え型抜き作業も増やすことができた¹²⁵。

だが、下請けの仕事であることには変わらず、1981 年には請負先からの仕事が減り、「危機」という状況に陥った¹²⁶。さらに当時の賃金は、1981 年に発行された、『わっぱ建設運動にご協力を！』と題したビラによれば、障害者・健常者にかかわらず、一人当たり 2 万円と、1980 年当時の男性大卒初任給の約 12 万円¹²⁷を大きく下回っていた¹²⁸。

こうした状況のなか、「わっぱの会」では、「より多くの「障害者」を受け入れるには、より多くの「健全者」を受け入れていくことではじめてなりたつ」「それは、およそ「障害」の重い人と共にやろうとすればするほどそう」だとも考えられていた。これは、共同作業所全体で一定の生産水準を保つためには、生産性の高い健常者が必要ということである¹²⁹。しかし、「一人月額 2 万円では（分配金）どこにも行き場のない障害者は増え続けているが、健常者の仲間はなかなか増えず、仕事からの収入も伸びない」状況であった。さらに、「わっぱの会」開始から 10 年近くが経つ中で、「仲間の平均年齢は高まり、恋愛や結婚や育児など生活上の経済的必要は高まる状態」もあった¹³⁰。

1980 年代、「わっぱの会」は、こうした不安定な財政状況「打開していかなければならない」という危機感をもち¹³¹、それを乗り越えるための方針の一つとして、新しい事業を採することを決めた。

¹²⁵ 1976 年 11 月 20 日発行『わっぱ』16 号より。

¹²⁶ 1981 年 6 月発行『かぶとむし』9 号より。

¹²⁷ 厚労省による賃金構造基本統計調査

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html> (2018年2月3日アクセス)) より。

¹²⁸ なお、共同生活体については、1977 年 7 月段階で 9 人いたが、うち 1 人が「わっぱの会」外部で働き、その給料を入れることで生活費を賄っていた。

¹²⁹ 1977 年 3 月 10 日発行『わっぱ』17 号より。

¹³⁰ 1977 年には、共同生活体の開所時から生活を送っていたメンバーの離脱も経験している (1977 年 5 月 10 日発行『わっぱ』18 号より)。

¹³¹ 1981 年 6 月発行『かぶとむし』9 号より。なお、経済的な危機については 1977 年 3 月 10 日発行の『わっぱ』17 号でも指摘されていた。この時期、労働者が次々に病欠し、「少人数の共同作業所では、1 人の病気が多くの収入源をもたらす。そのときその分をカバーしようとして他の作業者は無理をして働くから、その結果病気になる。病気をした者は回復がすまないうちに作業に出て再び病気になる。そんな悪循環が重なり、誰か 1 人は病気にかかるという状態が何日か続いたり」したという。加えて、そうした中でも、会では、障害者の労働について、「今までの状態でさえ、収益の増大を得んがために、働き分の少ない、あるいは働く意思の少ない「障害者」にしっかりと働くようにと言ってきた。これ以上、働くことを強制するのは大きな問題」だとも考えられていた。本文でも述べたが、障害者の雇用に際し健常者の雇用が必要という言い分は、「わっぱの会」が、単に障害者のスキルを上げることによって事業性を上げるという方法にのみ与していたわけではないことを示している。

2.5 製パン業の開始

新しい事業を興す際には、限られた資本のもと、障害者を含めた労働者全員が作業可能で、かつ、生活できるだけの収入を得られる仕事という条件があった。この条件のもと「手作り」が価値として認められる事業として、食品という分野が選ばれた。斎藤さんによれば、これには、「わっぱの会」が、作業所の開所当初から卵や牛乳の販売という方法で、生協などの消費者運動とも関わりを持っていたことも関連していたという¹³²。

このとき、事業の候補に挙がっていたのは漬物、豆腐、パンであり、斎藤さんの回想によれば、当時、仕事を探して様々な事業所を「みていった雰囲気、そんな資本もかけないで、みんなの仕事にもなる。で、イメージ的にもよさそうなもの」であった。漬物については、添加物を使わないという条件を満たすためにはより多くの塩を必要とするが、当時、「塩分の取りすぎに注意しましょうという、健康用語がはやとったんですよ。だからこの漬物をたくさん食べっていうわけにはいかん」ために断念した。豆腐については、「水のなかに豆腐を。つかみ上げないかんですから、取り上げるの見てると、どうもあれはみんなにやらせると、豆腐つぶしてしまいそうだな」ということで諦めた。そして最後に残ったパンが、「ぎゅーっと掴んでも、戻る」と思われたため、「みんなの仕事としてはいいか」という「単純な理由」により、選ばれた。

1983年には「わっぱの会」とつながりのあった生協のメンバーから紹介されたパン屋で斎藤さん自ら1年間働き、翌年1月に「わっぱ共同作業所」をパン工場として製パン業を始めた。生協や共同購入などの「仲間内の人たち」から販路を広げていくことができ、結果として、1985年1月発行の『わっぱ』にあるように、一人当たりの賃金が5万円にまで向上した。「わっぱの会」は製パンを事業の中心に据え、1977年に完成した作業所にも製パン用の機械を導入し、1985年12月には喫茶付きのパン屋を開店するなど、事業を拡大していった。

2.6 小括

以上の通り、「わっぱの会」は、1973年の福祉工場S糾弾闘による会の分裂を受けて、その収束後、運動の再興を図り、障害者との共同生活・労働の場づくりに注力し、土地や建物といったハードの整備を行なった。

まず、土地を安価で手に入れる方法として、会では市有地の利用を試み、市との交渉を始めた。この背景には、革新市政という政治的機会があった。さらに、労働組合などへの働きかけを通して行政交渉の方法を身に付け、最後にはハンガーストライキという直接行動を取り、補助金のための制度の創設を勝ち取った。交渉では、制度に先立って行われている自分たちの実践経験を強くアピールするという方法もとられ、短期間での制度の創設

¹³² 2010年9月10日に行なった「わっぱの会」聞き取り結果より。なお、機関誌『わっぱ』は1978年6月に発行された22号から1985年の再刊まで休刊となり、しかもこの間の資料の多くが1981年の共同生活体の引っ越しに際し失われ、資料に限られる。そのため、自前の事業の確立のプロセスは斎藤からの聞き取りを中心に用いる。

に生きることとなった。

作業所拡充の過程において名古屋市との交渉回路が開かれたことと、補助金の支給のための制度が作られたことは、次節で述べる、さらなる事業基盤の安定を目指した、「わっぱの会」の社会福祉法人化への動きを促すものともなった。

この他に、会では資金集めの方法としてカンパ活動に加えて「わっぱ債券」を発行し、市民に対して購入を呼び掛けた。この買い手の多くは「わっぱの会」で生活や就労をする障害者の家族であったが、これは 1970 年代当時、「わっぱの会」が拡大しようとしていた作業所が、障害者にとっても貴重な行き場であったためである。果たして、作業所の新設は達成された。

働く場が拡充されたことはメンバーの増加に寄与したが、新しく加わったメンバーの多くは障害者メンバーであった。会の中では、このことは収入の減少を招くものとされており、一定水準の収入を保つためには、健常者メンバーの増員が必要と考えられていた。その際に、そもそも人々が加入しようと思えるだけの収入を得る必要があることが認識され、この問題を解決するために採られた方法の一つが、それまでの下請け事業に代わる、自前の事業の開発であった。

事業の開発においては、少ない資本と、障害者メンバーが参加できるという条件のなかで、手作り、無添加という付加価値を狙って、製パン業が選ばれた。結果として、それまでつながりのあった生協などの販売ルートを用いることで、収入は増加し、健常者メンバーの増加にもつながった。

3. 社会福祉法人化と組織内制度の確立

前節でみてきたように、「わっぱの会」は土地の貸与をめぐる名古屋市との交渉の結果、本来の目的であった土地の貸与は叶わなかったが、補助金の獲得に成功した。この過程は、「わっぱの会」にとって、現在も年一回行なっている行政との交渉の回路を拓くとともに、自分たちの活動が社会的意義をもち、行政の支援を受ける理屈をもつものと自認させる契機ともなった。以下、補助金の獲得前後の行政とのやり取りから、その後の社会福祉法人獲得の動きにもつながる、「わっぱの会」の行政に対するスタンスが構築されていったことを確認したい。

3.1 行政との関わり方の変化

改めて、「わっぱの会」と名古屋市との交渉の過程をみてみよう。市有地を安価で借りることを目的として 1973 年 6 月に行なわれた最初の対名古屋市交渉は、市側が、「（「わっぱの会」に）社会福祉法人化の意向がなく、そういった前例がない」としたことで打ち切られた。このときの交渉は、第一回わっぱの会会合で話し合われてからそのまま同月中に行なわれたことと、翌年、「漠然とした交渉への態度で、“土地貸与”ということすらも具体的な話し合いの基軸とはなりえ」なかったとの反省や、市に対する批判も、「柔軟な、

市民と対話する行政」に反する「偏狭な態度」¹³³というように単に行政の姿勢に対するものに留まっていることから、交渉材料を揃えず、抽象的な意見を訴えるものであったと考えられる。

これに対して、先にも触れた 1974 年の交渉では、交渉に先立ち、交渉先の名古屋市の職員労組などに呼びかけたり、署名活動を行なったりしていたことに加えて、要望書を準備し、障害者を取り巻く社会の状況と、「わっぱの会」で障害当事者が不便をしている様子を具体的に訴えた¹³⁴。もっとも、これ以降の交渉も難航はしていったが、市の側は少なくとも会の活動を社会福祉の制度枠組みに当てはまるものととらえるようになった。

一方、会の側では、参加者の交渉への意味づけや取り組み方が変化していった。

対市交渉の動機がわっぱの労働条件、生活環境の安定化、改善にせまられたものであったことを想起する。一方、交渉開始後は各人一人ひとりが自己の問題として活動を継続した。それはわっぱ建設に全てを集約するという目的意識的な活動ではなく、すなわち〈障害者〉は〈障害者〉の立場から、〈健全者〉は〈健全者〉の立場からの道程ではなかったろうか。¹³⁵

この文章によれば、交渉の初期は労働条件など、単に作業所の改善のみを目的として交渉を行っていたが、交渉を進めるうちに、「一人一人が自己の問題」として、「〈障害者〉は〈障害者〉の立場から、〈健全者〉は〈健全者〉の立場から」行われたという。この部分だけをみると、「わっぱの会」という組織レベルの課題から個人の課題へとより矮小化されたようにみえる。だが、ここで、「わっぱの会」が思想のベースとする学生運動の主張では、ごく当たり前の日常生活を問い直し、自己の変革が社会の変革につながると考えられていたことを思い返そう。するとむしろ、自分たち個々の置かれた生活を、行政の対応を媒介に、それが社会的にどう位置付けられるのかというマクロな課題としてとらえ直すという営みに変化したと解釈できる。そのため、参加者は、「わっぱ建設に全てを集約するという目的意識的な活動」つまり単に作業所を広げること为目标として活動に参加するのではなく、社会のなかで障害者と働く、あるいは障害者である自分の置かれた立場を確認し、その立場をめぐって生じる問題の改善に、当事者意識をもって取り組んでいくようになった。

単に土地の貸与を求めていた時期からの変化は、例えば制度の名称へのこだわりにも表れる。市役所前でのハンガーストライキの後、1975 年 8 月 13 日に行なわれた交渉では、「心身障害者援護事業補助」という補助金の案が出された。これに対して「わっぱの会」は、1975 年 8 月 27 日に発行された『わっぱ』12 号にあるように、「市側は、この案に相当の自信を持っているらしく、交渉にあたる姿勢としては「まだもんくがあるのか」といった

¹³³ 1973 年 7 月発行『わっぱ』2 号より。

¹³⁴ 1974 年 12 月発行『わっぱ』9 号より。

¹³⁵ 1975 年 6 月 14 日発行『わっぱ』11 号より。

ような形で我々に対応してきた」というように、行政の「上から目線」を強調したうえで、「我々としての、市の回答に対して！」という文章で次のように反発している。

我々はまず、金額はともかくとしても、この金を出す彼らの視点というものが、本当に我々の叫びを受け止め、問い直した結果として出てきたものであるのか否かを彼らに迫った。……中略……『障害者援護』とはどういう意味なのか？この発想自体、なんら現行の施設思想を一步も越えていないのである。……中略……“わっぱ”は福祉の分野でいえば“障害者問題”という形で今になってもまだ現行の既成福祉思想的レッテル付けを行なってくる。交渉は、その点を論争する中で、市側が本当に言葉にこだわらないというならば、“わっぱ”の主張をすっきりした形で、タイトルに表せばいいのではないのか。“援護”であるとか、“福祉”であるとか、抽象的ことばを並べ立てるのは、もういい加減やめたらどうなんだ。という、我々の主張を市側がやっと理解し、次回までに、今回の交渉での確認を踏まえた案を再度提出するということになった。

ここでは、具体的に出された補助金の提案について、もともと会が市に対して要求していた土地の貸与ではない、ということではなく、補助金に込められた意味が自分たちの主張と異なっていることを争点としている。なお、この結果、制度の名称は「心身障害者共同生活共同作業所事業補助」となり、「援護」や「福祉」といった言葉は避けられ、会の主張は通った。だが、それでも 1975 年 11 月 18 日に発行された『わっぱ』13 号で、

しかし、その事で対市交渉に終止符が打たれたのでは決してないし、行政上での金が出たものの、名古屋市の福祉行政は、なんら変わることなく現に「障害者」に対するランク付けは行なわれ、隔離収容は続けられています。考えてみれば、名古屋市は何をもって心身障害者と定義づけ、何故にそういったタイトル付けに固執し続けねばならないのか！？名古屋市はいったい私たちに何を応えたというのか！？

と述べているように、名古屋市の障害者福祉行政のあり方について問題提起をしている。この段階で、最初に求めていた土地の安価での貸与から、障害者福祉制度の理念の見直しへと、名古屋市に対する交渉の焦点が変化したことを示している。

さらに、「わっぱの会」は、補助金の獲得に成功したことと、交渉を通して自分たちの活動の社会的な位置付けを確認したことで、その後、行政からの財政的支援を受けることに対してより積極的になっていく。このことは、1978 年 6 月 12 日に発行された『わっぱ』22 号で、「わっぱは共同体社会をめざすとは言っても、「障害者」とのかかわりを本旨としており、行政から補助金を受けることは必要だと考えます」と述べていることからもうかがえる。「共同体社会」という私的な集まりではあるものの、それは「『障害者』とのか

かわり」という社会的なイシューを扱うものであり、それは私的な領域を超える公的なものであるため、行政の補助を受けるのは適当である、という正当性が「わっぱの会」の中で自覚されたのである。

具体的な動きとしては、1976年1月発行『わっぱ』14号では、改めて、土地の獲得のために名古屋市との交渉の機会を設定することが呼びかけられている¹³⁶。また、1981年の7月には、国際障害者年であることを背景に、「第二次わっぱ建設運動」という名称で、名古屋市に対して「障害者・健常者がともに生活できる保障と、土地・建物の援助、設備費の助成などの要求交渉」を始めた¹³⁷。

ただし、それでも、行政の意見をそのまま受け入れるのではなく、自分たちの活動理念と見合うかどうかを確認し、ときに抗議をするということを行なっていた。例えば、1978年6月12日に発行された『わっぱ』22号では、「心身障害者共同生活協同作業所事業補助」の内容について名古屋市に抗議を行なっている。これは、要綱の趣旨が、「在宅の心身障害者の職業的能力の開発及び生活意欲の向上のため、心身障害者に適切な作業の場をもうける」へ、補助対象が「心身障害者の特性に応じた作業指導、生活訓練等を行なうもの」へと変更されたことに対して行われた。交渉においては、市の職員3人に対して、「わっぱの会」のメンバー20名がつめかけ、「全く連絡もない一方的な要綱の変更、共同生活を欠落させた要綱の変更、わたしたちのあり方と全く異なる要綱の変更、「心身に障害を有するもの」という規定の内容、「心身」ということばの問題性、運営費算定基準の問題性。補助金の増額、実施要領、「心身障害者共同作業事業助成要綱」の内容から見た名称の問題点、「心身障害者共同生活・作業事業補助金交付要綱」の市広報等を使った宣伝、わっぱの実態・実践を理解するためのわっぱの生活、作業への参加」といった多様な論点が一度に提示された。これは、行政からの補助は受け取るが、その提供のあり方が会の意向と異なる場合は、強硬に抗議していくという姿勢を示している。

以上みてきたように、「わっぱの会」は、1970年代半ばに行なわれた対名古屋市交渉とその帰結としての補助金の獲得の経験から、名古屋市との交渉回路を拓くとともに自分たちの活動の社会的位置づけを見出し、さらにそれが行政に受け入れられるに堪えるものという自信を得た。この過程で、行政からの援助を正当化し積極的に受け入れる一方で、その内容については批判的にとらえ、時に変更を要請するという、援助は受け入れるが迎合はしないという、行政に対するスタンスを身に着けた。

¹³⁶ 同じ号では、「市民生局に押しかけ係長の制止を振り切って勤務中、民生局職員からカンパを集めました」というように、市役所に入出入りし、一方的ながら職員と関わりの機会を持っていたことが示されている。なお、こうした役所への出入りを通じて知り合った職員が、第5章で触れるように後に「わっぱの会」のメンバーとなることもあった。

¹³⁷ 1981年11月発行ビラ『わっぱ建設運動にご協力を！』より。

3.2 社会福祉法人化

3.2.1 背景

名古屋市との交渉も落ち着き、新しい作業所が完成し人数も増えていった 1979 年 12 月末、「わっぱの会」では障害者メンバーの一人が共同生活体の階段から落ち大けがをするという事故が生じた。この共同生活体は「わっぱ共同作業所」が併設された、「わっぱの会」でもっとも古く規模の大きい建物であり、もともと傾斜の急な階段は問題視されていた。加えて、共同生活体としてもこのほかに 2 箇所の賃貸を借りており、「共同」とはいいながらも、実際はバラバラに生活しており、もともと 1974 年の名古屋市との交渉の開始段階では、新作業所を建設することでの移転が目論まれていた。しかし、土地の貸与ではなく補助金の支給となったことで、新作業所の設立は達成したものの、十分な規模のものではなく、古い作業所はその後そのまま使用されたのである。

階段から落ちたメンバーは幸い一命をとりとめた。しかし、退院後共同生活体にどう迎え入れるかが課題となり、また、折しも「肢体不自由の仲間も増えており、差別と闘いとしながら、金のなさゆえに危険な構造を保持している矛盾もそのままに放置できなかった」。そこで、この事故を契機に「わっぱの会」では、場所の移転を緊急に議論し始め、翌年 3 月後半に、共同生活体と作業所（印刷）の移転に至った。会のメンバーが名古屋市内で企業の社員寮であった建物を見つけ、「障害者がアパートに入居しようとする」と嫌がる家主も多い」なか契約が成功した。建物のバリアフリーのための改装は、名古屋市の助成を受けて進められることができ、引っ越しから 2 か月半で部屋は入居者で埋まった¹³⁸。

ただし、家賃が引っ越し前の倍となったことや、作業所の収入が少ないことから、経済的な困難は増えていった。それでも参加者は増えていき、全員の生活を支える財政基盤が改めて必要となった。そのため、この時期、「日々の生活に追われなかなか前には進めぬ状態であるが、ふくえ共同作業所も人数的に限界に近くなっており、新たな仕事の開拓を中心とした労働、生活、運動のセンター的な場の建設も検討」し始め、改めて、名古屋市との交渉の中で援助を要請していた。

この段階までは、「わっぱの会」は社会福祉法人を取得することなく交渉を続けることを志向していた。社会福祉法人であるということは、「わっぱの会」にとっては障害者の支援施設をつくることと同義としてとらえられていたためである。例えば 1974 年 4 月発行の『わっぱ』4 号では、

民間、とくに“親の会”などの手で、独自で“働く場”を作りだろうという動きが多く生まれたが、資産、人材などの問題を前にして、なかなか実現せず、実現しても社会福祉法人化するか、企業的利潤の上に乗っかるしかないのが実状である。「一般

¹³⁸ 以上、1981 年 6 月、名古屋甲山冤罪事件糾弾グループ発行『かぶとむし』9 号より。なお、同資料では、移転先の建物について、「二階建てではあるが、階段は広くゆったりとした傾斜で踊り場付きで安心できるし、一階二階合わせて 24 部屋、食堂は二部屋続きで 14 畳もあり、風呂もついて」いたと述べられている。

企業で働けない」という要求のための、施設化、企業化の前段階的な共同作業所であってはならない。

と述べられている。ここでは他の作業所を、社会福祉法人化した結果作られた「施設」と位置付け、その上で、「わっぱの会」の作業所はそう「あってはならない」としている。職員－利用者という区分を最初から設定する施設は、入所・通所問わず、両者の関係を自明とせず日々の生活の中で問い続けようとする「わっぱの会」の方針とは異なるものとしてとらえられていた。社会福祉法人となり政府への同型化圧力にさらされ、そうした施設の運営者となることは、会にとって強い抵抗感のあるものだった。そのため、先に見たように、「わっぱの会」は、障害者の問題を解決するための具体的な活動であること、つまり実践を盾として、社会福祉法人格をとらないままに土地の貸与を得ることを目的として交渉を続けてきたのである。

しかしながら、結果としては、法人格を持たない状態で先の補助金以上の新しい制度の設立も、土地や建物の貸与も得ることはできなかった。建物の改修ですら、「現行の障害者に対する制度が、社会福祉法人の施設や一家族の障害者世帯を対象にしているため、わっぱのような共同体は何かと利用できなかつたり、しにくい状態に」あった。さらに、これまでみてきた交渉の過程についても、会の中で、「法人格を持たないことで交渉が不利となったという経験があった」（斎藤 1991: 5）と振り返られている。

日本では、社会福祉分野の担い手として長らく社会福祉法人に既得権が与えられていた（山内・金谷 2002: 164・165）ため、事業運営における理念はどうあれ、障害者についての事業への資金や援助を得ようとするとき、それを持たないことは、その正当性を得られないこととほとんど同義であった。実際に、1982年夏に行なわれた交渉では、「1、生活できる保障を、1、土地建物の援助を、1、共同生活体にも助成を、1、設備費の助成を、1、仕事の保障をと五項目の要求を出し話し合ったのですが、これ以上の助成は市単独では困難、法人化を求めてほしいとの壁にぶつかった」¹³⁹という。このように、会の中で、障害者をめぐる活動を行なうにあたって行政からの資金的援助を得ようとするとき、社会福祉法人でないことが障壁としてとらえられるようになっていった。

最終的に、「わっぱの会」は経済的な安定と活動の継続的な拡大を達成する¹⁴⁰うえで、「行

¹³⁹ 1983年2月ごろ署名活動に用いられた、『わっぱ』の求める社会福祉法人化を促進する要求書』より。

¹⁴⁰ 前節でみたとおり 1984年には製パン業の確立とその成功による収入の増加は達成した。しかし、必ずしも労働状況が改善したとはいえなかったことは、取得の方向性を変えなかった理由の一つであった。現「すずらん」施設長 O は、当時について次のように振り返る。「パン、やり始めたけどやっぱり場所はすごく狭いところで、汚い所で、やってたんで。仕事増えても、もう限界だったですよね。あの場所では。結構な仕事をしてたんです。結局でも、場所が狭いから、労働時間すごく長いんですね。あのころは朝から、もちろん6時前からやってて、夜も10時くらいもあつたりまえて仕事しなきゃいけないんですよ。……中略……ほんとあのころが一番働いてたと思いますね。まあ、お金になる労働ですけどね。……中略……やっぱりそれじゃみんなが一緒にやっていけない。

政の制度の中で一番補助金が引っ張り出せるのは社会福祉法人をつくるということ」¹⁴¹であるとして、社会福祉法人の取得を目指すことを決めた。ただし、「わっぱの会」ではそれを丸腰で受け入れたわけではなかった。「苦楽をともに 10 年以上やってきて、わっぱの会はこのうもんであるというところは確立したわけだから。たとえ福祉法人をつくっても、わっぱの会の運営方針自体は、何も変えないで、やれる」¹⁴²という自信が形成されていたなかでの決断であり、取得も、次に述べるように、前項でみた、行政に対する、利用するが迎合しないというスタンスに則って進められた。

3.2.2 社会福祉法人格の取得と「すずらん」完成

「わっぱの会」は、社会福祉法人の取得に向けた動きを始めた。しかし、斎藤さんが「社会福祉法人化して自分たちがただの施設に変わってしまったら、それは今までやってきたこと全部否定することになりますから」¹⁴³と振り返るように、会は制度の枠組みに加わることへの危険性も認識していた。さらに、「わっぱの会」内部でも、法人化については賛否両論あり、例えば現「すずらん」施設長の O も、法人化には反対し、「中身は絶対変えない法人化」であることを取得の条件と主張していた。

そこで、「わっぱの会」は、まず、社会福祉法人取得に向けた動きを、それまでの対名古屋市交渉の延長線上に置いてすすめた。例えば、署名活動でも用いられた「『わっぱ』の求める社会福祉法人化を促進する要求書」では、この活動が、「『まず第一段階の助成として』（1975 年 8 月本山市長言）にとどまったまま」の助成をすすめていくためのものであるとされている。加えて、次に示すように、法人化に際し土地の貸与や仕事のあっせんを要求する一方で「『わっぱ』の求める社会福祉法人化」を要求しており、あくまで「『まち』の中で障害者も健常者も差別なくみんなが仲間として、共に働き、生活することのできる共同体の建設」という会の方針は変わらないことが主張されている。

1983 年 2 月

「わっぱ」の求める社会福祉法人化を促進する要求書

当会は 11 年来実践してきた、「まち」の中で障害者も健常者も差別なくみんなが仲間として、共に働き、生活することのできる共同体の建設を今後も前進させていきたいと考えています。そこで昨年 4 月以来、市当局との間で確認されている社会福祉法人化を、推進するために次のように要求します。

1. 昨年四月に約束された、市有地の施設建設用地としての貸与をすみやかに実現するよう要求します。

一緒にやっていこうって言う人もやっぱりなかなかかわってこれないんですよね」
(2010 年 10 月 20 日に行なった O への聞き取り結果より)。

¹⁴¹ 2010 年 9 月 10 日に行なった斎藤さんへの聞き取り結果より。

¹⁴² 2010 年 9 月 10 日に行なった斎藤さんへの聞き取り結果より。

¹⁴³ 2010 年 9 月 10 日に行なった斎藤さんへの聞き取り結果より。

1. 当初より申し出ている 1985 年 4 月施設開所が間に合うようすみやかな協力を要請します。

1. 印刷をはじめとする仕事発注あっせんなど、仕事確保のための積極的な努力を要求します。

わっぱの会

名古屋市長 本山政雄殿 1983 年 2 月

加えて、会では、それまでの自分たちの活動の特質をまとめ、制度の枠組みとの差異化を図った。まず、会では既存の福祉施設の問題を以下の 6 点に集約した。すなわち、(a) 職員と訓練生という関係、(b) 障害種別・程度による分離、(c) 職員への給与保障に対し障害者には工賃分配のみ、(d) 職員間の分業と管理体制、(e) 理事会による現場支配、(f) 福祉事務所の措置権による介入である。

そして、議論を重ね、(a) には、「みんなが共に働く仲間である」、(b) には、「どのような障害の種類、程度、さらに障害のあるなしにかかわらず参加できる」、(c) には、「障害のあるなしにかかわらず、メンバー全員に能力主義を排した平等な分配をする」、(d) には、「例えば施設長とか調理員とかいった管理体制や分業制はとらない」、(e) には、「理事会は現場の意思を認める存在とする」、(f) には、「事務所の措置も現場の意思の確認とする」という実態を作り上げることで克服できるものとした（斎藤 1991: 6）。このうち、(c) は共同生活における「一つの財布」を引き継いだ分配金制度を、メンバーの納得のもと維持するものである。

こうした内部の整備の一方、1984 年に製パン事業が始まったことは、事業収入の増加により社会福祉法人の取得に最低限必要な資金である 1000 万円を集めることに加えて、障害者の雇用実績として交渉の素材となった。

果たして、「わっぱの会」は 1987 年社会福祉法人「共生福祉会」を取得し、翌年ワークショップ「すずらん」が完成した。製パン能力はそれまでのふくえ共同作業所の 2.5 倍にもなった。すでに始まっていた製パン事業による通いのメンバーの増加に加え、法定人数の確保に伴う障害者数の増加によって、1988 年の段階でメンバー数は 80 人以上になった¹⁴⁴。

3.3 法人化後

「わっぱの会」は第 1 節で述べた、自前の事業の確立に加えて、社会福祉法人の取得により、現在に続く安定的な事業基盤の基礎を固めた。

「わっぱの会」では、この後、製パン工場を他にも広げ、障害者と健常者が一緒に働くことのできる場所を増やしていこうとした。しかし、「すずらん」自体、制度が規定する障害者定員を満たそうとしたことで多数の障害者が加入しパンの品質低下や、工場内での人

¹⁴⁴ 1989 年 4 月 1 日発行『わっぱ通信』(4: 9) より。

間関係の悪化といった問題が生じ、工場の拡大を諦めざるを得なくなった¹⁴⁵。

こうした現場の混乱を受け、「わっぱの会」では、会のみで障害者の働く場をつくるということを諦め、障害者の生活に関わる事業を多様に展開していくことになる。1980年代以降、「わっぱの会」は製パン業以外の働く場を作ると同時に、ヘルパー派遣事業や就労援助事業など相談業務も行なうようになった。これは、健常者が就くことが多い仕事であることから、障害者過多となっていたメンバーの比率を、「わっぱの会」全体では安定化させることにつながった。彼らは業務以外で、会のイベントを運営したり、障害者メンバーの介助を担ったりする際にも活躍するようになった。加えて、そうした事業所にも分配金制度を適用することで、事業収入と補助金収入との比率をほぼ1:1として、会全体の経営の安定も可能となった。これによる事業所単体でのプレッシャーの軽減については第二章で述べた通りでもある。

なお、「補助金頼み」の状況は会内部では必ずしも肯定的にとらえられてはいない¹⁴⁶し、障害者と直接働く場以外の事業所ができることは、「わっぱの会」の共同生活・労働という趣旨を弱めるものともされている。そこで、「わっぱの会」は対名古屋市交渉で制度の改善や新しい制度の設立要求を行なってきた。例えば、2011年7月22日に行なわれた対名古屋市交渉では、健康福祉局に対し「社会的事業所（障害のある人や社会的排除を受けている人々をはじめ、みんなが共に働ける場の制度）を国に先行して、名古屋市独自で作ってください」と要望書を送っている。障害者定員を減らし、相対的に健常者の人数を増やすことで事業性を上げ、一定の行政からの援助は受けつつもより自律性の高い運営のできる事業所を求める項目が記されている。このように、会の内部では独自の働き方や給与体系の採用、外部に対しては制度の使いづらさを改善するための要求を通して、制度化による自律性の喪失を防ごうとしている。

3.4 小括

本節では、1970年代終わりから1980年代にかけての運動課題の一つである、社会福祉法人の取得についてみてきた。「わっぱの会」は、1970年代を通しての名古屋市との土地をめぐる交渉を通して、会は、行政からの活動への援助を得るためには社会福祉法人となることが必要であるという壁にもぶつかっていた。社会福祉法人は、もともと福祉施設のもつ障害者への社会的な抑圧に反対して活動を始めた会にとって、施設を作る主体として抵抗感の強いものであった。1975年の対名古屋市交渉で補助金の獲得に成功した会は、その後も法人化なしでの援助の獲得を目指していったが、結果として数年を通してそれは達成されなかった。

一方、会では、1970年代の交渉を通して、自分たちの活動が社会的に援助を受けるに足

¹⁴⁵ 斎藤さんや、当時製パン工場で働いていた「なごや職業開拓校」校長への聞き取り（2010年10月8日実施）より。

¹⁴⁶ 斎藤さんや、2010年10月13日に行なった「すずらん」30代男性メンバーへの聞き取り結果など。

るものであるという認識に至る。そこで、行政からの援助を正当化し積極的に受け入れる一方で、その内容については批判的にとらえ、時に変更を要請するという、資金などの援助は受け入れるが迎合しないというスタンスを確立していた。活動開始から10年近くが経過し、共同生活や共同労働の経験を積み重ねてきた会は、このスタンスに基づき、活動の拡大と維持のために、いわば面従腹背の姿勢でもって社会福祉法人化を受け入れることを決断した。

その際に、自律性を失い完全に制度化してしまうことを避けるために、会では法人化を対名古屋市交渉の延長線上に置き、行政との対抗の末勝ち取るものと位置づけた。加えて、会内部で、社会福祉法人化に伴う制度的要請事項と自分たち独自の活動の特徴をそれぞれ挙げ、対比させながら後者をいかに残し続けるかを議論し、分配金制度を維持することなどを決めた。

社会福祉法人化により会では行政からの援助を得やすくなり、自前の事業である製パン業もあわせて、メンバー全員が生活できるだけの財政基盤を確立した。さらに、法人化後もより自分たちの活動に合った制度を行政に求めるなどし、受け入れるが迎合しない姿勢によって、組織の自律性の喪失を避けながら活動を続けている。

4. 変革志向性を組み込んだ事業活動

ここまで、「わっぱの会」がいかにして財政基盤を確立してきたかをみてきた。会は、自前の事業の確立と、会の主張を維持しながら社会福祉法人化するという二つの手段によって、それを可能にした。しかし、組織の拡大に伴い、必ずしも会の理念を理解していないメンバーが加わったため、2002年にある健常者メンバーをめぐるトラブルが生じた。会ではそれを契機に「わっぱの会」内部の改革が行なわれ、NPO法人の新設や新人研修の導入がなされた。一方、会では集会などへの強制参加といった方法は原則的に取らないことも確認された。ここでは、まず上述のトラブルについて取り上げ、続いて、必ずしも強制参加という手段を取らなくても、会の事業所で働く以外の、会の目的とする障害者の就労状況などの向上に資する活動にメンバーが関わっていくような「わっぱの会」の活動の特徴について論じる。

4.1 拡大に伴うトラブルと活動の見直し

「わっぱの会」の事業所で働いていた当該メンバーが、会の運営方法を違法であると行政機関やマスコミに告げ、2003年1月29日に朝日新聞朝刊で「本人知らぬ退職金 管理」という見出しの報道がなされたことである。これは分配金制度運用にかかる別口座の開設を取りあげたものであり、「わっぱの会」メンバーの中では了解が得られているものであり、結果としては、名古屋市、愛知県に加え、社会福祉医療事業団などによる調査の結果問題なしとされた。また、当該メンバーに対しては、事業所からの反復帰要望書を通して免職措置をとった。だが、このトラブルは「わっぱの会」に、リクルート方法の再検討や研修

の必要性を気付かせるものとなった¹⁴⁷。

会は翌年、「わっぱ改革委員会」を設立し、「わっぱの会」の活動の法的位置づけの再検討、分配金の配分方法や研修方法、働き方の見直しに至るまで議論が行われ始めた。具体的には、①これまで任意団体であったわっぱの会を NPO 法人化し、社会福祉法人共生福祉会との明確な区分を行ない、わっぱの会の運動、事業自体を活性化する、②これまでの生活基金を一步進め退職積み立て、共済積み立てを確立する、③新たにわっぱ券（わっぱの商品と交換可能な商品券）を発行、配布し、その分分配金を増額する、④新たに働き始める人については一定の研修期間設定を行いその内容を充実させる、⑤各場各人の働き方を見直し、必要に応じて職場転換ができるようにする、という対処に加え、ア、将来的な年金積立 イ、一定年齢になった時の働き方の見直し ウ、継続的で安定的な分配制度 エ、増大する医療費負担への対応 オ、長時間労働などの働き方の見直し、を検討課題として取り組んだ。

2014 年現在、会で採用された人には、年 1 回 1 日をかけて行なわれる新人セミナーが開催され、会の目指すものや歴史についてのレクチャーが行なわれる¹⁴⁸。加えて、年度によって異なるが、各事業所を数日～1 週間ずつ回る各場研修も行なわれている。ただし、諸活動への参加は強制しないといたゆるやかさも残した。

このように、「わっぱの会」は、規模の拡大に伴う多様な人々の流入によるリスクとして、ある健常者メンバーをめぐるトラブルを契機に、成員の了解だけではなく法人格の使い分けや処遇改善といった方法により外部社会の雇用方法と会独自の運営方法との整合性をとることと、研修制度の設置によって対処しようとした。

4.2 事業性と変革志向性の共振

4.2.1 「運動」と事業活動

さて、前項で、「わっぱの会」では会の理念浸透のための研修などは行なう一方で、諸活動への参加の強制は行なわないという方針を決めたことについて言及した。こうしたメンバーへの意識づけに関する「わっぱの会」の姿勢について、例えば名古屋西資源センターでセンター長を務める 30 歳男性 L さんは次のように語る。

意識して動ける人じゃないと置いていかれるところではあるかとは思いますが。ただ、置いていかれるからって別にダメなわけではなく、それも含めて OK などところではあるんですけど。……中略……連絡会議とか、だいたい出てるメンバーが固定されてたり。当然それぞれ事情があるんですけど、そこら辺の意識っていうのはどうしてもあ

¹⁴⁷ 2003 年 4 月 3 日発行『コムヌーモ』18 号より。

¹⁴⁸ 2012 年 6 月 29 日に行われたセミナーでは「わっぱの会の目指すもの」「わっぱの会の運営と分配金の仕組み」「障害者の『働く』現状とわっぱの会の取り組み」「障害者の『くらし』の現状とわっぱの会の取り組み」「わっぱの会の 40 年」「みんなで討論」というスケジュールが組まれた。

って。ただ、それも含めて強制はしない。

メンバーに対して強制的に活動に参加させないということは、ここで「わっぱ連絡会議」への参加メンバーの固定として述べられているような意識の差を生む、フリーライダーを容認するという負の側面もある。実際に、同じく名古屋西資源センターで働く 30 代男性 Y さんは、筆者の「ここはやっぱり働く場所という感じですか」という質問を肯定で返し、続く「運動みたいなことを持ってこられると」という質問にも「困ります」と答えている¹⁴⁹。

これについて、前項では、「わっぱの会」が、お金をめぐるトラブルなどを防ぐために、事業活動を行なう社会福祉法人、社会的活動を行なう NPO 法人というように、活動によって法人格を使い分けるようにしたことについて触れた。

だが、実のところ、中で働いているメンバーにとっては、社会福祉法人と NPO 法人、事業活動と社会的活動が必ずしも明確に分かれているわけではない。毎年 1 度行われる NPO 法人の総会には、任意ではあるが障害者・健常者問わず全メンバーが参加する。また、「わっぱの会」の実質的な意思決定機関であり「わっぱの会」のメンバー全員が参加可能な「わっぱ連絡会議」では、職場での人間関係、分配金制度、新しい事業、イベント、対名古屋市交渉についてなど、どの法人の活動かにかかわらない、様々なことが議論される。加えて、イベントや連絡会議等での情報は、会議に参加していないメンバーにも伝えられる。他にも、例えば、1971 年の共同生活開始から 40 年が経過した 2011 年に行われた「わっぱの会」40 周年記念企画の会議に各場から数名を出席させるよう呼びかける¹⁵⁰など、強制ではないとはいえ、イベントの際のメンバー動員は行なわれている。

さらに、名古屋市との交渉など、会の目的とする障害者の就労状況などの向上に資する活動への参加は、普段の業務の延長でなされることがある。例えば、名古屋西資源センターの L さんは「あまり運動の部分には関わりはない」と言いつつ、対名古屋市交渉では環境局との交渉担当を務めている。交渉では機械の交換についてなど、業務に直接関することが議題に上る。だからこそ、「運動の部分」には消極的な L さんも環境局との交渉という活動を担うのである。

同様に、「わっぱの会」の中でも、介助者派遣事業を行なう「生活援助ネットワーク（以下ネット）」は、「わっぱの会」のイベントの際に中心的な役割を担うことが多いが¹⁵¹、その理由について、ネットで働く 20 代女性 S さんは次のように語る。

一番いろんな人に関わってるから。（わっぱの会の）各場とも関わってるし。介助者が要るってなると、どうしてもネットワークがいないと、どう人数が動けるのかとか

¹⁴⁹ 2012 年 9 月 14 日に行なった Y さんへの聞き取り結果より。

¹⁵⁰ 2011 年 9 月 20 日に行なった 40 周年企画会議の議事録より。

¹⁵¹ 例えば、地区の盆踊り大会への「わっぱの会」としての参加交渉や準備、40 周年記念イベントにおける企画係、共同連大会への参加呼びかけ・参加者集約など。

わかんなかったり、そういうのがあるからかな。

Sさんは、通常業務を通して、単に障害者と関わるだけでなく、各事業所とのつながりも生まれるとも話す。例えば、当会の事業所に介助者を派遣するのはネットである。障害者の参加するイベントでも同様である。そのため必然的に活動にも関わっていくのである。

なお、こうした事業性と変革志向性とが重なった活動を成立させているものとして、Sさんはネットに関し、他の介助者派遣事務所と異なる理由について次のように話す。

わっぱの運動的な部分を中心にあって。制度を使うんだけど、疑問に思ったら言う。対市交渉なんかで言うとか、「ちょっと違うだろう」って「感じた時に行政と」やりあっていける「わっぱの会」がある上で、介助者派遣の事業所ができてから、その違いかな。他のところは、こんな「わっぱの会」ほど後ろに理念がドーンとあるところはそうそうないから。

Sさんのいう、「制度を使うんだけど、疑問に思ったら言う」という点は、第3節で述べた、受け入れるが迎合しないという会のスタンスである。彼女はそれを、ネットの背景にある「わっぱの会」の「運動的な部分」として理解している。

以上の例に挙げられている対名古屋市交渉は、繰り返すが、「わっぱの会」が1970年代に土地の貸与を求め行った名古屋市役所前でのハンストをきっかけに始められた、元来は変革志向性の強い活動である。それが現在では、先述の対環境局交渉のように、事業活動をめぐる環境を維持・改善する機会であり、事業活動に付随するものととらえられ、その点でメンバーの参加を促している。

他にも、例えばネットでは介助制度の範囲外の人も介助を受けられるように、登録介助者から資金を募る独自の介助システムを構築している。こうした、既存の制度に対し、「わっぱの会」の各事業所において使いやすい、理念を実現させるための仕組みを独自に作ることもまた、「わっぱの会」が活動当初から行なってきたことである。

こうした変革志向的な活動に参加することをメンバーはどう感じているのだろうか。Sさんは次のように語る。

私は自分から思って運動してるわけじゃなくて、「わっぱの会」がやるから運動に参加するって感じだから、自分からこうしたいああしたいっていう感じじゃない。

Sさんは、『わっぱの会』がやるから、つまり諸活動が先述のとおり会の「運動的な部分」が先行することで用意されているために、活動に参加しているという。Sさんは、自発的な参加でないという点でそれをあくまで事業活動の一部であると考えているが、それに始終するのでもないと感じている。このことは、Sさんが単に「働く」以上の意識を持って活動

に参加していることを示している。

なお、Sさんは会の内外問わずイベント時には司会やまとめ役を引き受け、加えて共同連の事務局員としても活動を支えている。他にも、先述のネットのメンバーは、2012年の「わっぱの会」機関紙「コムヌーモ」再刊を中心に担った。こうしたことから、事業活動を通して、メンバーが自発的に、事業活動から外れるような変革志向的な活動にも参加していく場合があることがうかがえる。

4.3 小括

「わっぱの会」の日常的な事業活動と、それ以外の活動とが密接に関わっていることについてまとめよう。「わっぱの会」は、会の規模の拡大に伴うトラブルへの対処するなかでも、メンバーに対し活動への強制参加はしないという方針を決めた。

そうした中、メンバーの中には働く場という意識が強いがために積極的には参加しないという人もいる。しかし、運動の部分には関わりが薄いとするメンバーも、対名古屋市交渉など、事業活動と密接にリンクした活動であれば変革志向的な活動でも参加していることが分かった。これは、変革志向的な活動により事業活動が好転すれば、最終的にその人の利益につながるためである。だが、分配金制度をとる「わっぱの会」では、それは会全体の利益にもなる。既に述べたように、会にとって事業活動は障害者と健常者双方の自立生活のために必要不可欠な活動である。したがって、事業活動の好転は「共に生きる」という会の理念、変革志向的目標の達成にもつながる。このように、変革志向性が事業活動と密接に結びついているために、会やメンバーの意図にかかわらず、メンバーの活動参加は達成される。

行政との交渉に際してメンバーからは、制度を利用するがおかしいと考えるところは主張するという語りが聞かれた。これは、第3章でみてきた「わっぱの会」の、受け入れるが迎合しないという行政へのスタンスである。特に名古屋市との交渉は、40年近くにわたって毎年定期的に行なわれており、機会が用意されている。これらによって、メンバーにとっては、会の事業所での行政への提言や独自の仕組み作りといった活動への抵抗も薄れる。メンバーはこうした活動に必ずしも自発的、意図的にではなく、巻き込まれる形で参加する場合もある。だが、こうした活動は、既に述べたようにそれ自身変革志向的な側面を持っており、そのため、Sさんの例のように、自発的な活動参加へつながる場合もある。

このように、会の歴史の中で培われた行政へのスタンスや行政との交渉機会をもとに、事業活動に変革志向性が組み込まれており、メンバーに、本人の意図にかかわらず会の目的に合致する動きを取らせることができるのである。

5. まとめ

以上、「わっぱの会」がどのように、安定的な財政基盤を獲得してきたのかを明らかにしてきた。会にとって、1973年以降の作業所の拡大は、下火となってしまった運動を再興す

るための戦略でもあった。しかし、意図せずしてこの動きは行政を巻き込んだものとなり、その後の活動のあり方を決定づけ、しかも、結果として安定した財政基盤の成立にも寄与するものとなった。

第三章でもみてきたように、「わっぱの会」はもともと障害者との共同生活・労働を、それを通して健常者のもつ偏見に気付き、乗り越えていく手段であり、かつ、障害のあるなしにかかわらず一緒に生きていくことのできる社会そのものという目的でもあるものとして行なっていた。活動を維持することは、彼らの生活基盤の安定と同義であり、それゆえ、土地や建物、事業の確立が活動方針に挙がった。しかも、ただ生活基盤を安定させるだけではなく、その運営方法は彼らの理念と合致するものでなければならなかった。

「わっぱの会」はそのため、作業所の拡大においても、最初から行政に支援を求めるのではなく、自分たちの力で進めようとした。しかし、土地を安価に借りるための名古屋市との交渉を通して、自分たちの活動の社会的意義を改めて認識し、さらに、そのままの活動でもって行政からの支援を得られるものであるという成功体験を得た。自分たちの活動が制度の先に立つという経験は、行政からの援助を正当化し積極的に受け入れる一方で、その内容については批判的にとらえ、時に変更を要請するという、受け入れるが迎合しないという会のスタンスの確立につながった。

このスタンスのもと、「わっぱの会」は、自前の事業として製パン業を確立させた後もさらに運動の維持と拡大を目指し、社会福祉法人化を決める。ただし、1980年代当時、社会福祉法人は行政から既得権が与えられる一方で、行政の下請けとして業務を行なうことが求められていた（山内・金谷 2002: 164-165）。それは、入所施設の批判から活動を始め、障害者と健常者の、支援する／される関係を批判していた「わっぱの会」にとっては簡単に受け入れられるものではなかった。

「わっぱの会」は、こうした、序章で述べたような、社会福祉法人化による「政府の代理人化」「組織アイデンティティの変容」のリスク（村田 2009: 293-294）を最初から認識し、10年以上をかけて構築してきた働き方や関係性を維持しようと、運営の方針をあらかじめ決めていた。中でも、障害者を被支援者として扱わないための、「一つの財布」を引き継ぐ分配金制度は現在まで維持されることになった。法人格取得以降は、様々な社会福祉事業の受託による収入や働く場での収益による会全体の収入をメンバーに再配分することで、一定の分配金水準を保つことができるようになった。このように組織内制度によって組織の自律性を保とうとした。さらに、会の歴史の中で培われた行政へのスタンスや行政との交渉機会をもとに、事業活動に変革志向性が組み込まれており、メンバーに、本人の意図にかかわらず会の目的に合致する動きを取らせることができた。こうして、「わっぱの会」では、安定した財政基盤を、会の志向性を維持しながら作り上げることができたのである。

「わっぱの会」が選択した公的資金の利用がもたらす意味についてもう一つ付け加えておこう。公的資金は日本の福祉行政によるものであり、制度としての「非人称的な連帯」

に基づくものである。このように考えると、「わっぱの会」は、その制度を担う一人ひとり
は意識していない、抽象的な「非人称的な連帯」を、組織レベルの財政基盤に落とし込む
ことで、具体的なつながりを通して成員同士の生活を支えるという「人称的な連帯」へと
つなげたといえる。

さて、「わっぱの会」は第三章でみたような歴史的背景のもと「連帯」志向性とその方法
を、第四章でみたような過程の中でそれを実現する財政基盤を確立した。では、会で形成
される「人称的な連帯」や財政基盤は、組織の維持に必要な人的資源の確保にどのように
つながっているのだろうか。次章では、「わっぱの会」におけるメンバーのリクルートと引
き留めについてみていきたい。

第五章 健常者のリクルートと組織へのコミットメント

前章の通り、「わっぱの会」は活動の拡大を目的として、事業性の高い製パン業に参入するとともに、行政からの援助を得やすい社会福祉法人格を取得し、安定した財政基盤を手に入れた。しかも、それに伴う自分たちの主張への影響を予め想定し、行政に対しては、援助は受け取るが迎合せず自らの主張を訴えていくというスタイルを取り、また、組織内部で賃金配分や会員同士の関係について、共同体の理念を組み込んだ独自のルールを設けた。これまで社会運動研究では、事業性は社会運動の変革志向性とかち合うものとしてみられがちであった¹⁵²。しかし、メンバーに生活をかけて継続的にかかわることを要請する活動において、その生活を支えるための財政基盤は必要不可欠である。また、オルタナティブな経済を実現する活動である場合、そこでの配分自体に組織の志向性が表れているとも考えられる。そうであれば、運動の活動方式によっては、必要悪的なものというよりも組織の発展に寄与するものとして、事業性の積極的意義を見出すほうが生産的といえるかもしれない。

本章では、第四章でみてきた財政基盤や、会の志向性に沿った働き方そのものが現在、健常者メンバーのリクルートや引き留めに具体的にどう役立っているのかを明らかにする

第 1 節では、社会運動への人々のリクルートと人々の組織へのコミットメントに関する先行研究をもとに、本章での分析枠組みについて述べる。続く第 2 節では、「わっぱの会」において、安定した財政基盤が運動の理念に関心のなかったメンバーにも加入の回路を開いたことを示す。第 3 節では、そうして加入した健常者メンバーのコミットメントの構造を描き出す中で、事業としての安定性と、障害者と一緒に働くための働く場づくりが、彼らにとっての働きやすさにもつながっていること、その働き方が価値あるものとしてとらえられ、彼らの「わっぱの会」へのコミットメントの理由の一つとなっていることを明らかにする。

1. 運動の事業性とリクルート&コミットメント

1.1 リクルートの過程

社会運動研究において、社会運動に関わるという一見して非合理的な行為がなぜ行われるのかは重要なテーマとして議論されてきた。そうした中で、克蘭ダーマンスは、ある個人が社会運動組織に加わる過程について、運動理念へ共感する／しない、動員の対象になる／ならない、加わる気になる／ならない、加わる／加わらないという 4 つのステップを描いた。このうち、最初の「運動理念に共感する／しない」という段階では、運動の主張に対して集合行為フレームを育ててきた人のみが動員の可能性を持つとされている (Klandermans 1997: 24)。

だが、社会的企業の場合、必ずしも理念への共感だけではなく、単にそこで働きたい、お金を稼ぎたい、といった理由で加入を決める可能性もある。社会的企業の中には、多様

¹⁵² 例えば本郷 (2007)、西城戸 (2008)、橋本 (2013)。

性を重視するためにほかの企業と比べて採用にあたってのハードルが低いものもある。本稿で対象としている障害者と働く場を作る運動への健常者の参加も、なぜそうしたところであえて働こうとするのかという疑問が浮かぶ一方で、生活できるだけの賃金が保障されているとすれば話は変わってくるかもしれない。つまり、克蘭ダーマンズのステップでいえば、「運動理念に共感する／しない」という部分がなくても「加入する気になる／ならない」という選択を行なう可能性は十分ありうる。労働統合型社会的企業の場合、関心や経験の共有という前提をいったん脇におきながら、健常者がなぜ加入したのかを考える必要がある。

このことを踏まえ、第2節で、「わっぱの会」における健常者メンバーの加入過程が、克蘭ダーマンズのそれとどう異なるのか、いくつかのパターンに分かれるのかを検討する。

1.2 組織へのコミットメント

社会運動研究においては、「なぜ人々がかなりの期間運動にコミットし続けるのか」という問いは、「いかに参加させるか」という問題よりも関心が向けられてこなかった (Goodwin and Jasper 2011)。だが、本稿が対象とするような形態の運動にとってはまさしく、加入した人々がそのあとどのように関わっていくのかを考えることが重要である。

障害者の労働統合型社会的企業は、行政などを敵手として様々な戦術でもって制度を変えさせることを目的とするようないわゆる制度変革型の運動とは異なる側面を持つ。その組織自体が一般社会にある組織のオルタナティブとして存在し、その運営をもって理想を追求し、かつ、その方法を社会に広げていこうとするものである。となると、その理想の追求のプロセスに組織のアイデンティティを支える変革志向性、本稿の事例ではメンバー間の相互性の醸成が存在する。しかし、本稿の事例では、第二章で障害者と一緒に働くうえでの健常者メンバーの葛藤がみられたように、実際に働く中では、ただ利益のみを享受するというわけにはいかない。そのため、それでもなお人々が居続けようとするのはなぜか、事業性と変革志向性のかち合いを避ける活動とはどのようなものを問うことが、運動組織の継続や内実の解明に際し必要となる。

集合行為フレームの議論では、「運動の補充・コミットメント・転回を理解するカギは、参加者と運動との相互作用、および参加を『促進・維持する構造的調整・組織戦術』にある」(Zurcher and Snow 1981: 464; 本郷 2007: 50-51)とされている。参加者による運動の意味づけに着目することは、その後のコミットのありようを解明するうえで有用ということである。加えて、克蘭ダーマンズ (1997) は、組織コミットメント研究の枠組みを用いてメンバーの継続する仕組みについて、組織への愛着からとらえられる「情緒的コミットメント (Affective commitment)」、組織を辞める際に生じるコストにかかわる「継続的コミットメント (Continuance commitment)」、そして、コミットすべきだからコミットするという、個人的な道徳観や、組織への義務感に関する「規範的コミットメント (Normative commitment)」の3つのコミットメントからなるものとした。

これらを踏まえて、「わっぱの会」に健常者メンバーが加入し続ける仕組みと、その際に事業性がどう関わっているのかについて、第 3 節で、健常者メンバーが語る、会で働き続ける理由から「わっぱの会」のコミットメントの構造を導出し、その特徴について論じる。

2. 事業性による健常者メンバーのリクルート

「わっぱの会」は、事業基盤が安定する以前は、ほとんど収益もなく、1980 年代初頭になっても一人 2 万円程度の分配金しか得られなかった。当時の機関紙には、「どこにも行き場のない障害者は増え続けているが、健常者の仲間はなかなか増えない」という嘆きが記されている¹⁵³。しかし、前章でもたように、財政基盤の安定とともに「わっぱの会」で働く人々は増えており、財政基盤の安定化はメンバーの増加に寄与したと考えられる。とはいえ、先行研究の通り、会の理念に賛同したことが加入動機となっている場合もあるかもしれない。財政基盤の安定化は、具体的にメンバーの加入経路にどのような影響をもたらしたのだろうか。このことを、現在のメンバーの加入過程から読み解きたい。

なお、聞き取り調査は、「わっぱの会」の活動にどう関わっているのかも併せて調べたため、聞き取り当時「わっぱの会」へ加入後 3 年以上経過し、創設に関わっていない健常者メンバー計 18 人を対象に実施した。なお、聞き取り相手の選定に際しては、原則、各場のまとめ役のメンバーに、この条件に合致したメンバーを紹介していただくという方法をとった。聞き取り対象者は表 5-1¹⁵⁴の通りである。

表 5-1

	性別	聞き取り日時	所属	立場／年代
C	男	2010/10/8	なごや職業開拓校	校長／40代
E	女	2012/8/5 2012/8/15	ワークショップすずらん	元福江まとめ役／40代
X	女	2012/8/30	知多南部相談支援センター	センター長／50代
G	女	2012/8/30	わっぱ知多共働事業所	施設長／50代
H	男	2010/10/13	わっぱの会（NPO法人事務局）	事務局長／60代
I	男	2010/11/10	ワークショップすずらん	一般／30代
J	女	2012/8/24	ワークショップすずらん	一般／30代
K	男	2012/9/3	なごや障害者就労・生活支援センター	センター長／60代
L	男	2012/9/14	名古屋西資源センター	センター長／30代
Y	男	2012/9/14	名古屋西資源センター	一般／30代
N	男	2012/9/14	名古屋西資源センター	一般／30代
O	女	2010/11/14	ワークショップすずらん	一般／30代
P	女	2012/9/4	わっぱ知多共働事業所	一般／40代
Q	女	2012/9/10	わっぱのごはん	一般／50代
Z	女	2012/9/4	ひろばわっぱる（知多）	一般／40代
S	女	2012/8/14	生活援助ネットワーク	一般／20代
T	男	2012/9/4	わっぱ知多共働事業所	一般／40代
U	女	2012/9/18	なごや障害者就労・生活支援センター	一般（調査当時既に脱会）／40代

¹⁵³ 1981 年 6 月発行『かぶとむし』9 号より。

¹⁵⁴ U さんを除き、所属、年代は聞き取り当時のものである。

2.1 「わっぱの会」の健常者メンバーの概況

まず、「わっぱの会」の健常者メンバーについて概観する。データは2012年7月下旬～8月上旬に実施した「わっぱの会」健常者メンバーへのアンケート調査を用いている。調査対象は、2011年度に「わっぱの会」と雇用契約を結んだ人のうち障害者手帳をもたないメンバー89名から、手帳は持たないものの軽度の知的障害等により質問紙調査への回答が困難という申し出のあった6名を除いた83名である。質問紙の配布、回収は筆者が行った¹⁵⁵。有効回収数は68票であった（有効回収率81.9%）。

基本属性について、回答者の性別は、男性30人、女性が37人（N=67）であり、女性がやや多い。年齢層は図5-1の通り、おおむね分散しているが、30歳代が22人とやや多い。

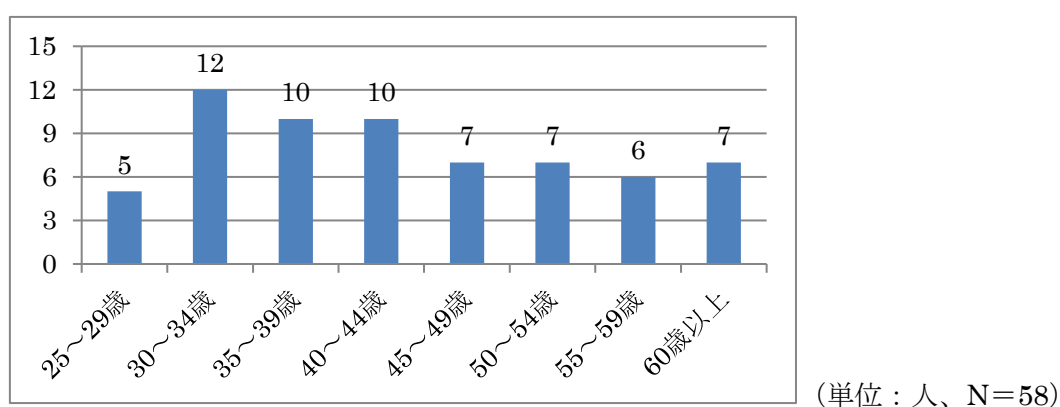


図 5-1 年齢層

勤続年数は図5-2の通りで、加入して0～4年以内のメンバーが32人と最も多い。回答者の半数以上が加入5年未満ということからは、一定数がとどまる一方で退出者も多いが、その分のメンバーは新しくリクルートされており、メンバー数を保っている様子が窺える。

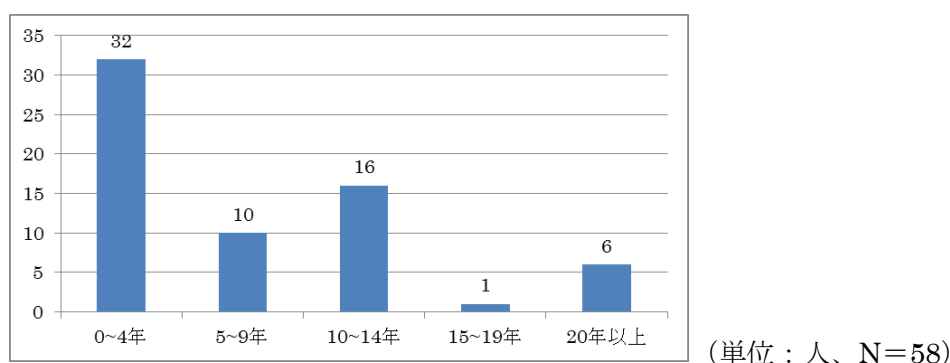


図 5-2 勤続年数

¹⁵⁵ アンケートは2012年7月27日に配布、8月7日に回収した。

以上から、「わっぱの会」では人の出入りが頻繁に行われ、コンスタントにメンバーを入れ続けていることがわかる¹⁵⁶。

続いて、メンバーの加入以前の関心についてみていく。まず、加入前に福祉に関する活動や市民活動に参加した経験について、「介助」、「福祉以外のボランティア」、「福祉ボランティア」、「困った人の手助け」、「イベント参加」、「募金・チャリティ」の6項目について、「週1回以上」、「月に1回～数回」、「年に1・2回」、「数年に1回」、「行なったことはない」、の5段階で回答いただいた。全ての項目を合わせた平均点は図5-3の通りとなった。項目別については表5-1の通りである。

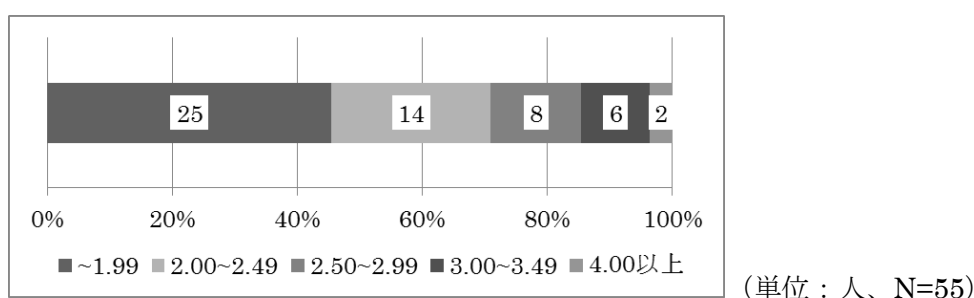


図 5-3 加入前の活動参加経験平均点

表 5-2 加入前の諸活動への参加

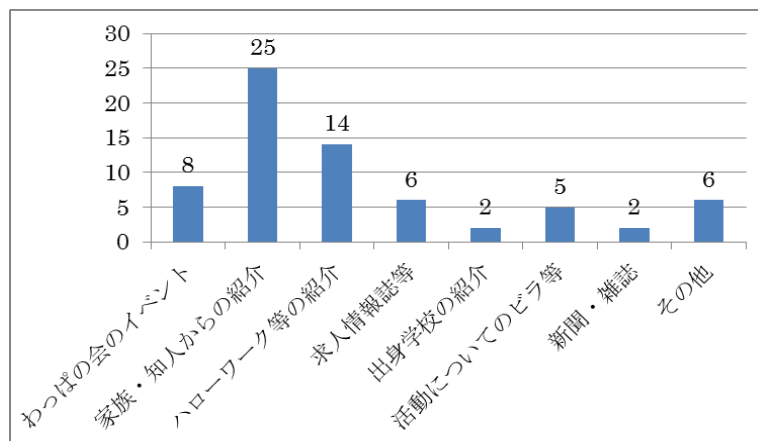
	週 1 回 以上	月 1 回～ 数回	年 1・2 回	数年に 1 回	行なっ たこと はない	計
介助	23 人	4 人	4 人	3 人	31 人	65 人
福祉ボランティア	3 人	5 人	8 人	9 人	34 人	59 人
福祉以外ボランティア	4 人	2 人	8 人	5 人	40 人	59 人
福祉イベント参加	1 人	2 人	16 人	9 人	32 人	60 人
困った人の手助け	4 人	8 人	31 人	7 人	10 人	60 人
募金・チャリティ	1 人	1 人	15 人	9 人	32 人	58 人

これをみると、回答者のうち 25 人が 1.00~1.99 点に集中している。項目別でも、「困った人の手助け」以外すべての項目で、回答者の約半数が活動を行なったことがない¹⁵⁷。以上から、活動経験の少ないメンバーが多いことがわかる。

続いて、「わっぱの会」をどのように知ったのかについて見ていく。図 5-4 は、「わっぱの会」を知ったきっかけについての回答である。

¹⁵⁶ こうした人の出入りは、次の I さんの発言のようにメンバーの中でも実感されている。
「なんかどっと入ってどっとやめてちょろちょろ入ってってそんな感じ。毎年何人採用
するとかそんなんじゃないもんでここは。まあ来たらいいよってそんな感じ。それは空
きがあったらね。空きがあって、ちょうど来ましたああどうぞって」(2010 年 11 月 10
日に行なった I さんへの聞き取り結果より)。

¹⁵⁷ 「わっぱの会」に加入する前に就職していたという人は回答者のうち 55 人で、うち、
医療・福祉に関する仕事をしていたのは 20 人 (N=47) であった。



(単位：人、N=68)

図 5-4 「わっぱの会」を知るきっかけ

これを見ると、最も多いのは「家族・知人からの紹介」(25 人)であり、それに続くのが「ハローワーク等の紹介」(14 人)である。「求人情報誌等」(6 人)を含めると、回答者の約 3 割は求人情報機関から「わっぱの会」に関する情報を得ていたことがわかる。

以上、メンバーの属性と加入の契機や理由、活動参加状況について質問紙調査の結果から明らかになったのは、「わっぱの会」の健常者メンバーには、加入以前に福祉活動を行っていた人は少ないこと、当会を知るきっかけは、主に口コミか職業案内所等に分かれるということである。

2.2 健常者メンバーの加入過程

続いて、「わっぱの会」で働く健常者メンバーへの聞き取り結果から、その加入過程と特徴を紐解いていこう。なお、「わっぱの会」の健常者メンバーは、通常、各事業所での面接と代表との面接という過程を経て採用される¹⁵⁸。これらの面接の際に分配金や活動理念に関する説明がなされる。

彼らの語りを見ていくと、健常者メンバーの加入までの過程として、(1) もともと福祉や「わっぱの会」の活動に関心があり、そのまま加入、(2) 関心はあったが、すぐには加入しなかった、(3) 関心がなかったが加入、という 3 つのパターンが明らかとなった。なお、先に挙げたメンバー表では、(1) は C さん、G さん、I さん、J さん、N さん、O さん、U さんの 7 人、(2) は X さん、H さん、K さんの 3 人 (3) は残りの 8 人が当てはまる。

2.2.1 もともと関心があり加入したパターン

まず、もともと関心があって加入したメンバーについてみていく。このパターンはクラウンダーマンズの運動へのミクロ動員プロセスと合致した加入パターンである。しかし、メンバーによっては、短期間の加入のつもりでいたメンバーや、その当時の「わっぱの会」

¹⁵⁸ 2012 年より、経営委員会に一任されることとなった。

の活動状況によって、即座の加入には至らなかった人もいた。その場合、聞き取りを行ったメンバーは共通して外部から活動に協力する、という期間を設けていた。

以下、メンバーの加入時の関心および「わっぱの会」やその主張をどのようにとらえていたか、そして、加入までに何らかのクッションを設けていた場合、なぜそれが可能であったのかについて、次の4人の例を取り上げ確かめる。まず、障害者の通所施設を辞めて2007年から「わっぱの会」の西資源センターで働いている30代男性Nさん、続いて、夫婦ともにワークショップ「すずらん」で働く30代男性Iさんと30代女性Jさん。知多南部相談支援センターで働く50代女性Xさんである¹⁵⁹。なお、IさんとJさんは夫婦であり、現在、「わっぱの会」では斎藤さんらに続く次世代のリーダー格のメンバーでもある。

(i) Nさんの場合

Nさんは「わっぱの会」に入る以前、障害者へのダンス指導者として福祉施設で職員をしていたという経緯を持つ。Nさんは、その施設を辞めるに至る経緯として、そこで感じたことについて以下のように語る¹⁶⁰。

他の施設と違って、普通の職員を「先生」っていうじゃない。僕はダンスを教えるから「先生」って言われたって何の違和感もないんだけど、他の職員は、「じゃああんたは何の先生なんや」、って話になるやん。工賃の問題もあるよね。僕らが何十万と給料プラスボーナスをもらってる中で、彼ら〔障害者〕が、めっちゃ一生懸命やって、一番もらってる子で確か2万円だったんだよね。ほぼ1000円とかみんな。それに当時は利用料とかあったからほぼ赤字じゃんね。その中でやってて、なんかすごい矛盾を感じて。

このように、Nさんは障害者施設で働く中で、「職員／利用者」の関係性や、工賃の低さについて「矛盾」を感じるようになった。そして福祉人材センターで「わっぱの会」を見つける。その際、「わっぱの会」の代表と前職の福祉施設の理事長とが知り合い同士であったこともあり、2006年、「わっぱの会」に加入することを決めた。Nさんは当時を以下のように振り返る¹⁶¹。

なんか変なことをしてる施設があるなって。どんなもんだろうって斎藤さんに会ってみて。要するに平等とかっていう感じで。僕は平等だとかってあんまり強い思いがあったわけじゃないんだけど、ただ変なことをしてるな、と思ったんで〔興味を持った〕。もちろん斎藤さんにはダンス前提の上でって。でも、施設もやりたいっていうふ

¹⁵⁹ なお、データは調査当時のものである。

¹⁶⁰ 2012年9月14日に行なったNさんへの聞き取り結果より。

¹⁶¹ 2012年9月14日に行なったNさんへの聞き取り結果より。

うに受け入れてもらって、入りました。

ここから N さんは「わっぱの会」を「変なことをしている」福祉施設としてとらえていたことがわかる。その点で、この段階では「わっぱの会」の活動の特色には惹かれていても、具体的な活動への関心は大きくなかったと考えられる。しかし、最終的に加入に至った。

(ii) I さん、J さんの場合

I さんと J さんは 2 人とも九州地方の出身である。I さんは、地元の福祉系の大学を卒業後、高齢者介護の仕事をしていた。しかし、「もともと障害を持ってる人に対する関心、一緒に働きたいという思い」¹⁶²があり、大学時代の教員にその話をしたところ、共同連の活動に関わっていた教員から、その加盟団体を紹介された。このとき紹介された団体は「わっぱの会」ではなかったが、人が足りているという理由から受け入れが難しいとされ、再び教員に紹介されたのが、「わっぱの会」であった。

こうして 2001 年、I さんは、「わっぱの会」で働くことになった。しかし、「大学の先生からは、『わっぱの会』で修行して、地元で 3 年後に戻ってこいよって言われて出された…中略……障害者労働センターを〔地元で〕新しく立ち上げるとかで、修行してこいって話だった」と振り返るように、数年での活動を予定していた。

I さんと同様に、J さんも同じ教員から「わっぱの会」を紹介され、2000 年に加入した。J さんはもともと高齢者福祉や女性の労働問題に関心があったが、教員と話す中で、「世の中にあるいろんな矛盾とか経済の仕組みとか、いろいろ話していくうちにすごく興味が出て」、ボランティア活動などを行う中で、「障害のある人の労働ってことを考えていきたい」と思うようになった¹⁶³。

J さんは、「多分、実体験をした方がそういうの〔障害者の労働〕を考えやすいのかなと。自分が働いたこともなくって障害のある人と障害のない人と〔働く〕っていうのはちょっと模索できないんじゃないかなあと思った」と考え、I さんと同様に大学の教員に相談をする。そこで紹介されたのが「わっぱの会」であった。I さんは「わっぱの会」について、

「共生共働」とか、どうやって実現してる、実現してるっていうかそれを追っかけてるんだけど、どういう風にみんなが思いを抱いて働いてるのか〔という点に惹かれた〕。やっぱり普通の施設では「通い方」だから。通って過ごすのと、実際に労働参加して、生活していつてっていうのと、結構違うじゃないですか。そこらへんがやっぱり他にはない、なかったの。

¹⁶² 2010 年 11 月 10 日に行なった I さんへの聞き取り結果より。

¹⁶³ 2012 年 8 月 24 日に行なった J さんへの聞き取り結果より。

関心をひかれたと振り返る。障害者と健常者とが共に働くことを実際に体験できるという点が、彼女の関心に合致する、他にはない「わっぱの会」の魅力として J さんに受け取られた。折しも、1999 年に共同連大会が J さんの地元で開かれたため、J さんはその手伝いとして初めて実際に「わっぱの会」と出会うこととなり、最終的に加入することを決めた。

しかし、J さんもまた「ほんとは 3 年とか 5 年とかのつもりで来た」と振り返るように、I さんの場合と同様に短期間での加入を予定していたという。このような意図を持っていた J さんは、「わっぱの会」の規模が加入理由の 1 つであったと次のように語っている¹⁶⁴。

J さん：わっぱはやっぱり器が大きいので。ポンと入り込みやすかったですね。他〔の団体〕はちっちゃいもんね。

筆者：それは規模的な意味で？

J さん：そうです。共同連に参加してる団体はたくさんあるんですけど、やっぱりまだ小規模にやっているとところが多いので。私なんかはもともと 3 年とか 5 年とか勉強させてください程度で入ったので、〔受け入れ団体に〕失礼じゃないですか。即戦力が欲しかったり、どんなふうにみんなが生活できるように稼いでいこうかって考えてるところに、ちょっとお邪魔するっていうのも。

J さんが「わっぱの会」のメンバーとなったのは 2000 年であるが、このときには「わっぱの会」では社会福祉法人格を得るとともに、様々な事業の展開を図っていた。つまり、組織として、「どんなふうにみんなが生活できるように稼いでいこうか」という段階はすでに抜け出しており、一定の財政基盤を確立していた。それゆえ、「ちょっとお邪魔」し、退出することが可能であると考えられており、そうでない組織と比べて参入障壁が低かった。I さん、J さんはこうして会に加入し、結果としては想定したよりも長く、現在に至るまで働き続けている。

これに対して、次の X さんは、まさに財政基盤をどう作り出そうとするかという段階で「わっぱの会」と出会っており、I さんや J さんとは異なる過程を経て加入に至っている。

(iii) X さんの場合

X さんは、大学生時代に自閉症児の遊戯療法ボランティアに参加したことがきっかけで、障害者に関心を持つようになった。彼女はそれまで特に障害者とのかかわりはなく、出身学部も特に福祉とは関係がなかったが¹⁶⁵、当時、日本では大規模な障害者入所施設が作られ始めた時期であった。そこで、X さんは初めて「わっぱの会」と出会う。X さんは次のよ

¹⁶⁴ 以下、2012 年 8 月 24 日に行なった J さんへの聞き取り結果より。

¹⁶⁵ 以下、2012 年 8 月 30 日に行なった X さんへの聞き取り結果より。

うに振り返る。

「わっぱの会」は、学生の時に同じクラスの子でボランティアに行ってる子がいて。あんまり詳しい話は聞いたことはなかったですけど。あと、保安処分反対の集会っていうのがあって、そこに斎藤さんが出てたりして最初に知ったというのか。最初は「あそこはなかなかすごいよ」って。……中略……色々な集会をされてたので、そこに時々参加するということで。参加すると色々新しい視点があって、面白いなあと思いながら、関心は持ってたっていう風ですね。

第三章でもふれたが、当時「わっぱの会」は障害者運動として、触法行為を行なった精神障害者を再発防止などの理由から精神病院に入院させるなどする保安処分に反対する運動を行っていた。Xさんは友人の話から「なかなかすごい」団体として会を認知した。

Xさんは当時「わっぱの会」に正式には加入しなかった。その理由としてXさんは以下のように話す。

ただ、経済的に収入っていうことを考えずにそういうところに飛び込む、っていうのはちょっと状況的にできなかった……中略……もし入るということになる、かなり思い切ったことになるんじゃないかな、と思いますね。私のイメージからすると、いろんな人間関係も一から作り直すぐらいの気持ちがないと入れないぐらいのところだったかなあと。

当時、Xさんにとって、会への加入は「かなり思い切った」ことだととらえられていた。それは、経済面に加えて、「いろんな人間関係も一から作り直す」ことを要するほど、世間からの認知を得られていないと考えられていたためである。このことは先に見たJさんの語りとは対照的である。Jさんにとって「わっぱの会」は「ちょっとお邪魔」することができる、つまり抜けやすいという点で加入障壁が低い団体であった。しかし、Xさんが「わっぱの会」を知った当時は、加入するのであれば人生を投入しなければならないような、高い障壁が存在していた。Xさんはそれゆえメンバーとして加入することなく、だが集会などの活動にのみ参加し、会とのつながりを持ち続けた。

Xさんはその後、公務員として障害者の入所施設へ就職し、精神科のある病院や保健所での勤務を経て、最終的に「わっぱの会」に入ることとなる。その背景として、Xさんは「わっぱの会」に正式に加入するまでに以下のような思いを抱いていたと話す。

コロニーの中でいろいろと話す中で、やっぱり施設の中じゃないと無理だ、って考え方の人もやっぱりいたんですけど、当時、地域の中で障害を持った人が生きていく場をつくるっていう動きは少しずつあったんじゃないかな、とは思いますね。やっぱ

り福祉政策なり社会政策なりに対する疑問っていうのを持ってる人が結構いたのかなっていう気がして。自分自身そうだったと思うし、やっぱり現状で飽き足らないものを少し持ってたっていうのは、学生時代も多分就職してからもそうだったかなとは思うんですね。

このように、福祉政策や社会政策に対して、常に「飽き足らないもの」を持っていたという。Xさんは加えて、公務員としてキャリアを重ねるごとに現場から離れていくことへの物足りなさも感じていた。そうした中、Xさんは1999年、社会福祉法人化し規模も拡大していた「わっぱの会」が知多で行政から委託を受けた相談事業所を立ち上げるということを知り、それを機会に加入を決めた。

以上、もともと「わっぱの会」の活動に関心のあった4人の語りから、「わっぱの会」へ加入するまでの経緯についてみてきた。

IさんとJさんはそれぞれ共同連のつながりで「わっぱの会」と出会った。ここから、「わっぱの会」が主要団体の一つである共同連という全国的な運動組織の存在が関わりのきっかけとして機能したことがわかる。加えて、全員が障害者と健常者とが共に働くということへの関心を持っていた。関心をもつ経緯として、それまでの福祉政策や施設に対する「違和感」や「矛盾」を感じており、「わっぱの会」の活動が「新鮮」に感じられたという。「わっぱの会」で、障害者と健常者とが共に働く実践を実際に行っていることが加入に至った一因となっている。中でもNさんは福祉人材センターで「わっぱの会」と出会い、「わっぱの会」を福祉施設としてとらえていた。しかし、「他とは違う」という点が押し出されていたことで、その他の福祉施設の中でもNさんは惹きつけられた。こうした方法で、「わっぱの会」は一般的な福祉業界にもリクルートの幅を広げられている。

一方、Iさん、Jさんは短期間での加入を意図していたが、結果として現在までも働き続けている。彼らが加入した2000年ごろはすでに社会福祉法人格も取得しており、第4章でみてきたような財政基盤の確立も達成し、複数の事業所も設立されていた。それゆえ「わっぱの会」は一度入ったら出ることができない組織ではなく、退出することもできるととらえられていた。実際に、次のJさんの語りのように、彼らのほかにも短期間のみ働き退出していくというメンバーはいた。

私が入った時なんかは、結構、入って、ちょっと働いて出て行くって人も結構いたんですよ。で、次の人生とか働きに活かしていくって人がいて。まあそういう人たちはね、わっぱの運動とか理念とかを少しでも入れて、出て行ってくれるので。やっぱり、いい拡がりになるじゃないですか。なんか、そういうのも全然わっぱは拒否するわけでもなく、追うわけでもなく。そういう人を、来る人拒まず去る人追わずって

うふうに私たちの時には言ってたんですけど。¹⁶⁶

さらに、このJさんの語りからは、「来る人拒まず去る人追わず」という言葉で表されているように、「わっぱの会」自体、そうしたかかわり方を拒否していなかった。このように、安定した事業基盤と一定の規模を確保していたことで、多少の人の出入りによって基盤が揺らぐことがないという背景のもと、退出可能という点で関心のある人の参入障壁を低くすることができていた。

事業基盤の確立による参入障壁の縮小は、その確率前に「わっぱの会」と出会ったXさんの語りからも裏付けられる。Xさんが1970年代当時会に加入しなかった理由に挙げられたのは、「わっぱの会」の収入の低さと、「いろんな人間関係も一から作り直すぐらいの気持ちがないと入れない」ほど社会から認知を受けていないと考えられていたことであった。Xさんが会に入るに至ったのは、Jさんらと同時期であった。

このように、安定した事業基盤があることは、関わりやすさ、退出しやすさという点で人々にとって参入障壁を縮小し、メンバーのリクルートを可能としてきたことがわかった。

2.2.2 特に関心がなかったメンバー

続いて、「わっぱの会」に入る前に特に福祉や障害者に関わりはなく、特に理念に共感して加入したとはいえないメンバー4人を取りあげ、その加入までの経緯をみていく。このうち、Lさん、Yさんは共に30代男性で、名古屋西資源センター（通称リサイクル）で働いている。Lさんはセンター長を務めている。Qさんは50代女性で、配食事業を行う「わっぱのごはん」で働いている。Tさんは40代男性で、「わっぱ知多共働事業所」で農業従事者として働いている。

（i）Lさんの場合

Lさんは、「わっぱの会」に入るまではフリーターとして生計を立てていた。Lさんの「わっぱの会」との出会いは、友人からの誘いによるものであった。Lさんは当時を以下のように振り返る¹⁶⁷。

一回就職はしたんですけど、すぐやめちゃって。約一年フリーターをやっていました。僕の友人がわっぱにいて、ちょうどこリサイクルで働いていて……中略……卒ができたから来ないかという話があつて。僕自身フリーターで特に先にあてもなかったものですから一応行ってみるか。で、実習で、ああ、働けそうだなと思ったので入ったというところですね。

¹⁶⁶ 2012年8月24日に行なったJさんへの聞き取り結果より。

¹⁶⁷ 以下、2012年9月14日に行なったLさんへの聞き取り結果より。

このように、フリーターとして「先にあてがない」という状態であり、Lさんは2003年、「わっぱの会」に入った。彼によれば、当時「わっぱの会」への募集はこのようにほとんど口コミであったという。このとき、Lさんは特に「わっぱの会」がどのようなところかという説明は受けなかったという。このことについてLさんは次のように振り返る。

あんまり「わっぱの会」がどんなものかわかって来たわけではないですね。このリサイクルセンターに来ないかってことだったので。ペットボトルのリサイクルをやってる、で、障害を持ってる人がやってる、っていうその情報だけで来たので、その母体が運動体で何をやってるかとか、そういうことに関してはほとんど知識がなくて。だから来た当初も、あんまり「わっぱの会」どうこうっていうよりは「ここで働く」という意識の方が強くて。実際連絡会議とかにも出てみたんですけど、何を話してるのかわからないですし、なかなか〔運動体に〕理解はなかったですね。最初はね。

このように、Lさんは全く「わっぱの会」を知らない状態から会に加入した。当初「わっぱの会」は「働く場」であるという意識を持っており、社会運動団体という側面への理解もなかったという。しかし、さんは共同生活体に入り、障害者とともに生活し、実際に一緒に働く中で、「わっぱの会」の試みに慣れていったという¹⁶⁸。

(iii) Yさんの場合

Yさんは、「わっぱの会」に入る前は幼児体育の指導者として働いていた。しかし、体力面で働き続けることに難しさを感じ、転職することを決める。Yさんは、求人情報を集めていたときに「わっぱの会」と出会う。Yさんは当時を以下のように振り返る¹⁶⁹。

福祉の求人が多かったんですよ、求人誌とか見てると。……中略……探してたらここ、わっぱの中でもリサイクルセンターっていうのを福祉のHPでも見えて。福祉業界ってどうしても資格とかがいるじゃないですか。でもわっぱはいいのか悪いのか、いらなくて載ってて。で、一応体育の教員免許持ってたんですけど、全然いいよって斎藤さんに言われて。ここに一週間くらい実習きて、ああ、やってけそうだなと思って、お願いしますって言って早7年がたちました。

¹⁶⁸ 例えばLさんは次のように話す。「どちらかというところは、すずらんなんかもそうですけどガンガン働く感じがあって、あんまり働いても福祉福祉って感じは。まあ今でもあんまり思っていないですけどね。」「〔生活体に〕入った当初は障害のある人が場を仕切るとかそういうイメージなかったんですけどすごいびっくりしたんですけど。あとどうしても脳性麻痺って、しゃべる問題が。すごく聞き取りづらかったんですけど、慣れって恐ろしいもので、しばらくしたら全然問題なく聞き取れたりした」(2012年9月14日に行なったLさんへの聞き取り結果より)。

¹⁶⁹ 以下、2012年9月14日に行なったYさんへの聞き取り結果より。

このように、Yさんは求人情報等で福祉職として「わっぱの会」を知り、福祉関係の資格が必要ないという部分に惹かれ、2005年就職した。彼にとって「わっぱの会」は働く場であり、社会運動団体という側面には全く着目していなかった。

一方、障害者と一緒に働くことについては、筆者の「障害持ってる方と初めて一緒に働くということで、驚かれたりしたことなどはありませんでしたか？」という質問に対して、

一応、大学4年の時に一週間養護学校とかに実習行ったりとかはあったんですよ。まあ。比較的ここは作業が作業だから障害が軽い人が多かったんで、そんな驚いたりとかはなかったですね。

と答えているように、福祉職としての理解が先に立っていたこともあり、特に問題もなく受け入れていったという。

(iii) Qさんの場合

Qさんは「わっぱの会」に入る前、掛軸制作の仕事をしていたが、交通事故にあい、その後遺症がもとで仕事を続けられなくなった。当時についてQさんは以下のように振り返る¹⁷⁰。

交通事故にあってから、そこ（前の会社）には出勤できなくなったんです。半年間〔けがの〕治療をしても悪い所の原因がわからなくて、もうこれ以上治療ができないということになったんです。そしたら社長が私を解雇したんです。解雇されたらすぐに雇用保険の手続きをしたんです。そこでなにか再就職のための職業訓練をした方がいいって言われて、コンピューターの勉強をしたんです。……中略……ハローワークの人は、私のような人は〔企業に〕紹介できないって言ったの。健常者なのに手は動かないし、かといって障害者でもなくって。

上記のように、Qさんは失業後、後遺障害があるにもかかわらず障害認定を受けられなかったため、ハローワークから仕事の紹介を受けることも、障害者政策の枠組みの中でサービスを受けることもできなかった。そのようなときに、Qさんは「わっぱの会」と出会う。Qさんは以下のように振り返る。

名古屋の金山〔駅〕に治療に行ってたんです。週に三回。そのときに、わっぱんを金山で売ってたんです。何回か見るうちに、一人知多のジャムを売りに来ている人がいたので、その人に話を聞いたら「あんたみたいな人でも、うちで働いている人がいるよ」ってということで。

¹⁷⁰ 以下、2012年9月10日に行なったQさんへの聞き取り結果より。

こうして、駅での偶然の出会いにより Q さんは「わっぱの会」を知り、加入することを決める。この段階で Q さんは働く場として「わっぱの会」をとらえており、後遺障害を抱えていても就職が可能であるということから、加入したのであった。

ところで、Q さんはそれまで障害者と関わった経験は特になかった。「わっぱの会」に加入するにあたっての代表とのやり取りを、Q さんは以下のように振り返る。

斎藤さんが雇用契約を結ぶ前に言ったのは、生理的に知的障害者とか身体障害者を受け付けないようなものを持っていたら、就職しても続かんだろうって。そうじゃなかったら仕事はできるってことを言ったので。その受け付けるか受け付けなかったって、周りにいないから決めようがなかったんですね。で、ここ〔当時のエコロジーハウス わっぱん〕に実際に見に来て、私が入ってみんなはどう思うかってことを聞いて、周りは賛成だって言ってくれたので〔加入した〕。

この語りから、「わっぱの会」側は「生理的に障害者を受け付けないことがないか」ということだけを断る条件として用意しており、そうでなければメンバーとなることは可能であるとしていたことがわかる。Q さんは障害者が「周りにいないから決めようがなかった」が、2004 年、最終的に「わっぱの会」に加入した。

(iv) T さんの場合

T さんは「わっぱの会」に入るまで農業関係の仕事に就いていた。しかし、リーマンショックの時期に失職し、就職先を探していたおり、その中で「わっぱの会」と出会う。彼は当時について以下のように語る¹⁷¹。

入ったきっかけは農業の従業員募集みたいな感じですよ。ハローワークにあったので。……中略……それまでは農業関係やってたんで、農業関係一本で探してたんですね。で、たまたまここの応募があったと。

T さんはハローワークを通して「わっぱの会」の知多共働事業所を見つけた。彼は前職を生かすことができる農業関係の仕事を探しており、特に福祉に関わる仕事には関心がなかった。それは会への就職の決め手にも表れている。T さんは、知多共働事業所を就職先を選んだ理由として、以下のように語る。

ここは割と〔事業が〕しっかりしてたし、考え方もしっかりしてたので。……中略……前の会社も結局儲からないから結局その事業を辞めちゃうから、って言われて、

¹⁷¹ 以下、2012 年 9 月 4 日に行なった T さんへの聞き取り結果より。

で、Tくんどうするって言われて、じゃあ辞めますってことで辞めたところもあるもので……中略……ここは有機無農薬でやってるし、そんなに無理な感じじゃないですしね。

このように、Tさんは、多様な事業者が農業に参入する中、「わっぱ知多共働事業所」は、事業や農業への考え方が「しっかりして」いたことに加えて、事業所としても安定していると考えられており、就職することを決めた。このように、Tさんもまた、もともと農業への関心しか持っておらず、「わっぱの会」の社会運動団体としての側面や歴史についても全く知らず、関心もなかったという。

ちなみに、障害者と一緒に働くことについては、

ここは精神の人が多いので、なかなかどういう感じの人がなってるのかわからないもんだから、最初「戸惑った」。とっかかり「が大切」ですもんね。いかにも「障害者だとわかる」な人もいれば、本当に普通の人みたいな感じの人もいて。そうでない人でもたまにパニックになったりしますもんね。もう慣れましたけどね。¹⁷²

というように、いざ働きだした段階で出会うことになり、当初は関係の作り方に難しさを感じる場面もあるものの、働いていく中で慣れていったという。

ここまで、「わっぱの会」に入るまで福祉への関心も、経験も特になかったというメンバーとして、Lさん、Yさん、Qさん、Tさんの語りをまとめた。

ここに共通するのは、語りを得たメンバー全員が働く場として「わっぱの会」を選び、加入しているということである。「わっぱの会」を知る段階でも、YさんやTさんのように求人情報誌によるというメンバーもいた。そして全員が「わっぱの会」の社会運動団体という側面については加入段階で簡単に説明を受ける程度であったと答えている。

加えて、彼らの経緯を見ると、それぞれ、不安定な就労状況に置かれていたり、求職状態にあったりし、「わっぱの会」への就職のハードルの低さが加入の理由となったことが語られていた。

このように、関心のないメンバーも加入することを可能にしているのは、「働く場」として会が安定しており、また、制度上必要でなければ福祉に関わる資格を持たない人や、前職にかかわらず受け入れるなど加入障壁が低いことであり、ここでも安定した財政基盤が幅広くメンバーのリクルートを可能としていることがわかる。

なお、健常者メンバーが入ることは、彼らの意思にかかわらず「わっぱの会」の活動に貢献することになる。例えば、「わっぱの会」では全メンバーから月に1000円を活動費として集めている。加えて、そもそも健常者が一定数入らなければ社会福祉法人施設としての機能を果たすことは公的に認められない。このように、彼らはその存在だけで会の運営

¹⁷² 2012年9月4日に「わっぱ知多共働事業所」にて行ったTさんへの聞き取り結果より。

を支える資源にもなっているのである。

2.3 小括

質問紙調査と聞き取り調査をもとに、健常者メンバーの加入までの過程を見ていくと、(1) もともと福祉や「わっぱの会」の活動に関心があり、そのまま加入、(2) 関心はあったが、すぐには加入しなかった、(3) 関心がなかったが加入、という 3 つのパターンが明らかとなった。

まず、(1) もともと福祉や「わっぱの会」の活動に関心があった人の加入過程としては、大きく分けると 2 つあった。1 つは、「わっぱの会」の理念に共感し、そのまま加入する場合である。このパターンは、克蘭ダーマンズの加入のステップと一致する。

このとき、「わっぱの会」では、人々が加入を決めるうえで、安定した財政基盤に支えられた規模の大きさと「来るもの拒まず去る者追わず」という姿勢が参入障壁を下げていたということも重要である。メンバーの中には、短期間での加入のつもりでいたという人もいた。その場合、たとえ活動に関心があったとしても、自身の存在が要となり退出できないことが予想されるような組織に参入することは難しくなる。この点で「わっぱの会」は他の組織と比べて気楽に出入りできるとされたために、関心のあるメンバーのリクルートが可能となったのである。

次に、関心はあったものの、すぐには「わっぱの会」に加入しなかった場合である¹⁷³。聞き取りを行なったメンバーは、語りを取り上げた X さんを含め学生時代に社会運動やボランティアを経験しており、そのつながりで「わっぱの会」のイベントへ参加したことがあった。しかし、彼らが「わっぱの会」に関わり始めた当時はまだ事業が確立していなかったり、「わっぱの会」に加入するリスクは大きいと判断された。

彼らは正式に加入することは見送ったものの、イベントや説明会など、様々な方法で関わりを持ち続け、会で事業基盤がある程度確立したり、私生活が安定するなどした段階で、「わっぱの会」に加入する意味をそれぞれ改めて見出し、加入に至ったのである。ここから、「わっぱの会」は開設して以降、集会など開かれた活動を行っており、一時的な活動への参加も拒否しない姿勢を取っていたことが彼らの加入を可能としたといえる。

以上のステップを図にしたのが図 5-5 である。ここでは 2 段階の「加入する気になる」というステップがあり、加入するまでの間にイベントなど、「様々な方法での関わり」が存在している。メンバーは何かしらのきっかけを経て、「わっぱの会」へ加入する新しい意味付けを行い、「加入する気」になり、加入に至っている。

¹⁷³ 語りでは取り上げなかったが、例えば K さんは、事業基盤が確立した後でも、当時就いていた仕事と比べると収入が下がることから、加入しないという選択をした。彼はその後、子どもが自立したことなどをきっかけに「わっぱの会」への加入を決めた。

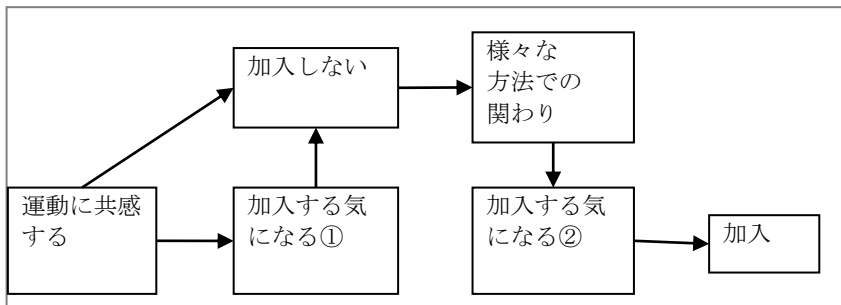


図 5-5 もともと関心のあったメンバーの加入過程

続いて、特に「わっぱの会」の活動には関心のなかった場合である。このパターンでは、メンバーは働く場として「わっぱの会」をとらえ、加入に至った。その際には、会への入りやすさや労働条件、事業基盤としての安定性が加入理由として挙げられた。メンバーからは、加入する際に「障害者を受け入れられるか」や分配金制度を受け入れられるか¹⁷⁴ということを問われたということも聞かれたが、資格の有無などそれ以外の条件をほかの組織ほど問われなかったこともまた、彼らの加入理由として挙げられていた。

以上のような加入に至るまでのステップを図 5-6 に示す。

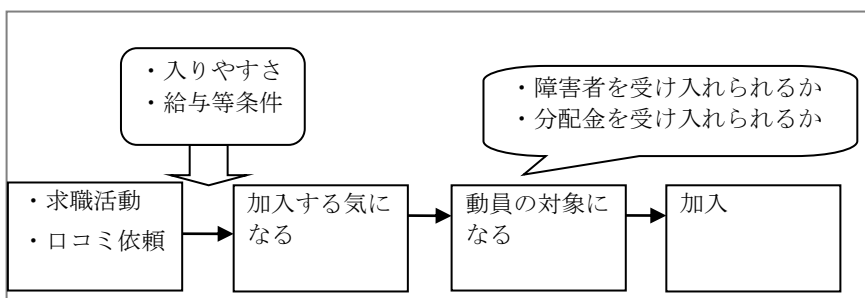


図 5-6 もともと関心がなかったメンバーの加入過程

これは克蘭ダーマンズによる、社会運動団体に加入する 4 段階のステップとは異なり、理念への共感というステップを飛ばしている。会側からは「障害者を受け入れられるか」といったことは聞かれているものの、それは理念への共感を問うというよりも、単に会で働くことができるかどうかの確認である。こうした加入のパターンは、事業性を持つことによって生まれたといえるだろう。

加えて、メンバーの中には不安定な就労状態であった、あるいは失業状態にあった人もいた。他の企業では受け入れることのできない人でも「わっぱの会」では受け入れており、

¹⁷⁴ 例えばなごや障害者就業・生活支援センター長の K さんはメンバーの採用について次のように話す。「私が一番確認するのは、給料。こういう分配金制度っていうものがあるって、ぎょうさんもらえへんで、って。それでもいいんかね、って。その一点しか聞かない。とりあえずそれだけ」（2012 年 9 月 3 日に行なった聞き取り結果より）

参入障壁の低さから加入を決めたというメンバーもいる。「わっぱの会」の健常者メンバーには、単に障害者を支援する立場ではなく、自身も社会の中で生きづらさを抱えている人もいるが、就労をめぐる不安定な社会的条件において「わっぱの会」には一定の需要が生まれ、健常者メンバーのリクルートを可能としてきたということもわかる。

3. 健常者メンバーの組織へのコミットメント

「わっぱの会」にとって健常者メンバーを一定数加入させることは、組織の維持にとって必要なことである。ここまで、制度化にもとづく安定した財政基盤が彼らのリクルートに寄与していることがわかった。とはいえ、会で得られる収入は決して多くなく、メンバーの中でもそれについて言及する人もいた。それでも彼らが働き続けるのはなぜなのだろうか。本節では、「わっぱの会」における健常者メンバーのコミットメントの構造を明らかにする。

3.1 メンバーの継続的な加入

3.1.1 「わっぱの会」への加入継続理由

前節でも取り上げた 19 人に対して、「わっぱの会」のメンバーへの聞き取り調査において、直接、「なぜ働き続けているのか」について質問をした。その回答から得られた「わっぱの会」の継続理由は、①居心地の良さ、②融通が利く、③雇用が安定している、④より「正しい」活動という意識、⑤責任感という 5 つに分類された。

以下、それぞれ詳しくみていく。

①居心地の良さ

まず、変革志向性の受容や関心の有無にかかわらず最も聞かれたのが「居心地の良さ」であり、12 人の回答から見出すことができた。

例えば、P さんは「わっぱの会」の職場環境について、「もまれる」「ノルマ」のない点が「気が楽」だという。加えて、「みんながマイペース」でいられるということや、忙しいときは可能なメンバーで対処するということがやりやすさにつながっているという。こうした「わっぱの会」における働く場の「考え方」や「仕事の仕方」を他の企業と比較し、その居心地の良さを評価している¹⁷⁵。

他にも、こうした「居心地の良い」働き方を通して、自身の感じ方、行為が変化したことについて語るメンバーもいた。

例えば、Q さんは

わっぱにくると能力とかあるない以前に存在する価値っていうのがあるでしょ。その人がいてくれてほっとするとか。彼がこう言ったとき自分がこんな反応したから自

¹⁷⁵ 2012 年 9 月 4 日行なった P さんへの聞き取り結果より。

分は今疲れてるのかな、とか気づくよね。¹⁷⁶

と話し、Oさんは

できなかったらできないっていつて他の人をお願いするっていうのが、今まででそういう経験なかったんですよ。そういうのをやるようになってきたし、それがホントの共働なんだなっていうのがわかってきたし。¹⁷⁷

という。このように、他人に対する見方の変化や、他人に頼るようになったという。特にOさんはそれを「共働」という会の理念と結びつけて理解している。

以上、「居心地の良さ」についてみてきた。これは、単純にストレスが少ないということだけでなく、メンバー同士で「存在する価値」を認め合うという感覚でもあった。さらに、そうした「居心地の良い」働き方の中で変化した自分の行為様式について、会の理念と結びつけて理解するメンバーもいた。

②「より『正しい』」という意識

①のように、単に居心地が良いというだけではなく、苦楽を問わず会のありかたを「より『正しい』」活動ととらえて加入し続けるという回答が14人の語りから得られた。これは福祉関係の職に就いていたことのあるメンバーから特に聞くことができた。

例えば、福祉施設で働いていたときに、障害者と健常者が利用者と指導者という関係にあることに疑問を感じ、「わっぱの会」に加入したNさんは、以下のように語る。

前の施設で違和感と思ったところはなくなったのかな。給料に関して言えば、多分みんな不満に思ってるところもあるかもしれないけど、指導員と障害者っていう関係じゃない。……中略……何かのためのトレーニングじゃなくて、売り上げを上げるためだから。指導っていつてもそれは指導員としてじゃなくて、普通の会社の中の同僚でもそういうことがあるって。そこに対して注意をするっていうことへの違和感はなくなったかな。当然だと。……中略……あんだけ必死こいて嫌なことやらせて工賃1000円とかさ、それなんなの、って思うやん。¹⁷⁸

この語りでNさんは、「わっぱの会」の働く場は「厚生施設」でなく、「一般企業と一緒に」であり、例えば障害者メンバーに対して注意をする場合でも、いわゆる指導員と利用者という関係にはならないという。Nさんは以前勤めていた福祉施設において、利用者である障

¹⁷⁶ 2012年9月10日に行なったQさんへの聞き取り結果より。

¹⁷⁷ 2010年11月14日に行なったOさんへの聞き取り結果より。

¹⁷⁸ 2012年9月14日に行なったNさんへの聞き取り結果より。

被害者の「必死さ」に対して見合った対価を支払っていないという「違和感」を感じていた。それが、「わっぱの会」では賃金が同じであることによって解消されたのである。

一方、なごや障害者就業・生活支援センターで働く K さんは、「わっぱの会」における働く場のあり方についても評価している。

僕は、わっぱで一番魅力を感じたのは、物を直接つくらない人が生産現場にすることを許してるっていう環境がやっぱり最高だと思ってますよ。僕の仕事だと、働く世界、一般就労っていうのは能力主義なんです。そうじゃない考え方に立ってやってこれたかなって。わっぱの中の新鮮さじゃないかなって僕は思っている。¹⁷⁹

K さんは職場で、相談を受ける障害者が一般企業で就職することを支援している。この語りではそこで感じる違和感と比較して、より正当性をもつものとして「わっぱの会」の働く現場をとらえている。

一方、会に加入する以前から市民活動を行ってきた G さんは、分配金を引き合いに出して次のように語る。

生活するのに基本的なお金が〔障害者と健常者とで〕一緒だったら、一緒に働いて一緒に生活することは一緒で当たり前じゃないの？ってそういうのが私の発想なわけ。でも、世の中はそういう発想じゃないじゃないですか。働けない人は貧しい暮らしで我慢しなさい。で、偉い人はいっぱいお金をもらう。……中略……そうじゃない生き方って考えたら、やっぱりわっぱ的な生き方しかないっていうのかな。¹⁸⁰

G さんは「働けない人は貧しい暮らしで我慢しなさい」という「世の中の発想」に対し、そうでない「わっぱの会」での生き方を自身に合った生き方ととらえ直している。

以上から、メンバーは、障害者との「対等な」関係、反能力主義、分配の公平性という点について、他の福祉施設や企業と比べ、正当性を持つもの、自身の価値観と見合うものとしてとらえていることがわかる。これらの語りからは、それが「わっぱの会」に加入し、活動を行う中で実感されたものであることもわかる。

ただし、例えば J さんが「持っていない人がいる中で、欲張るのって本当によくないと思う」、「後ろめたさを感じたくない」とした上で、「分相応で、暮らしていけるだけのお金があって」¹⁸¹と話すように、「暮らしていけるだけのお金」あってこそである。単に理念の実現への努力がなされていることだけではなく、彼らの中で最低限暮らしていけると納得されるだけの賃金が保障されていることが、「より『正しい』という意識」をもつうえで欠

¹⁷⁹ 2012 年 9 月 3 日に行なった K さんへの聞き取り結果より。

¹⁸⁰ 2012 年 8 月 30 日に行なった G さんへの聞き取り結果より。

¹⁸¹ 2012 年 8 月 24 日に行なった J さんへの聞き取り結果より。

かせないことは注意する必要がある。

③融通が利く

①や②のように、職場内の居心地の良さや会の理念への言及がある一方、働く場として「融通が利く」という点について言及する人が 6 人いた。メンバーからは、幼稚園や保育園に子供を迎えに行く時間に抜けることができるという点や、子供の学校行事のときに休むことができる、という点、産休が取れる点などが聞かれた。このような「融通が利く」点は、比較的賃金が少ないという「わっぱの会」の弱点を補完するところがあると語るメンバーもいた。例えば、Y さんは、

「お金は」もっと欲しいっていうのはありますけど、この業界からしたらわっぱはもらえている方だと思うから。休みももらってるから文句の言える立場じゃないですね。……中略……他の企業だとそうはいかないです。なら辞めてくれっていわれたらおしまいでもんね。こんなあたたかくはしてくれない。¹⁸²

と話す。ここで、Y さんは融通が利くことを他の企業と比較し、「あたたかい」と評価している。同様に、J さんは会でのメンバー間の関係性と関連させて次のように語る。

他のところで働いてたら、多分「子供が風邪？はあ？」、そんなふうに言われるところとかね。やっぱ看護師さんとか、きついっていうし。「妊娠したあ？」みたいな。で、「いつから産休とるわけ？」みたいな、「おめでとう」より先にそれがでてくる関係性とかもね、すごく悲しいよね。¹⁸³

このように、「融通が利く」ということは、病気になったメンバーを心配したり、妊娠したメンバーを祝福できるような関係性とつなげて考えられている。

以上、「融通が利く」ことは、場合によっては賃金に変わるメリットとしての、私生活を優先できるという意味であるが、それが「あたたかさ」など、メンバー間の関係性を示すものととらえるメンバーもいることがわかった。

④安定した雇用

続いて、安定した雇用という点について挙げるメンバーも 5 人いた。これについては、会の働く場が社会福祉法人施設であるため、社会保障制度が利用できる¹⁸⁴という点や、決

¹⁸² 2012 年 9 月 14 日に行なった Y さんへの聞き取り結果より。

¹⁸³ 2012 年 8 月 24 日に行なった J さんへの聞き取り結果より。

¹⁸⁴ Q さんは次のように話す。「安定して働けるっていうのはいいと思いました。私、有給があるところで働いたの初めてです。……中略……社会保障があるのはいいなあって思った。健康保険や失業保険とか」（2012 年 9 月 10 日に行なった Q さんへの聞き取り結果

まった時間にしっかり働くことができる¹⁸⁵といった点が挙げられた。「わっぱの会」は基本的に誰でもメンバーとして受け入れるという姿勢を取っており、健常者メンバーの中にはフリーターや失業者であったという人や、シングルマザーといった人もいる¹⁸⁶。そうした人たちの受け皿となっていることは、例えば T さんが、

障害者だからってこの場所でやるってわけじゃなくて、誰でも、この先どうなるかわからないわけだからみんな。会社も仕事もね。……中略……別に健常者だろうが障害者だろうが、もう働く場所を得るとかね。仕事を得るってことに関してはもう同じじゃないかなって気がしてる¹⁸⁷。

と語るように、作業能力をもとに「働ける」かどうかを示す¹⁸⁸手帳の有無ではなく、実態として働く場があるかどうかという「働ける」「働けない」という区分でもって、「わっぱの会」で働くメンバーの間で障害者と健常者との垣根を低くする側面も持っている。

第 4 章でみたように、「わっぱの会」は収入を得られる仕事づくりを行う一方で社会福祉事業でもあり、それにより保険などの制度を使うことができる。メンバーの中には福祉のお金が入ることをマイナスとしてとらえる見方もある¹⁸⁹が、メンバーによる「安定した雇用」への評価からは、安定して収入を得られる点や、仕事が不規則でなく安定している点がメンバーが加入し続けられる要素となっていることがうかがえる。

⑤責任感

ここまでみてきた、会のもつ利点以外に、障害者メンバーや、職場に対する責任感についての語りも 2 人から聞かれた。例えば、G さんは、「知多共働事業所」を立ち上げた初期に健常者メンバー間で意識の違いからトラブルが起こり、やめようとしたときに現代表から引き留められたことを振り返り、次のように語っている。

より)。

¹⁸⁵ Y さんは次のように話す。「決まった時間にしっかり働いて、あとは家族サービスじゃないけど、家のことってメリハリもつけれるしっていうのがあって。今 7 年やってるけど、これからも続けていけるかなってのはありますね」(2012 年 9 月 14 日に行なった Y さんへの聞き取り結果より)。

¹⁸⁶ J さんは次のように話す。「誰でも受け入れるという感じなので。ただ障害のある人だけじゃなくて、障害がなくても世の中で働きにくくて、失敗を重ねて結局ここにたどり着いたって人もいますよね。そういう人の受け皿にもなってるっていうのはあると思うし。そういう人の方が多いいんじゃないかと思うんですよね」(2012 年 8 月 24 日に行なった J さんへの聞き取り結果より)。

¹⁸⁷ 2012 年 9 月 4 日に行なった T さんへの聞き取り結果より。

¹⁸⁸ もちろん、これ自体が社会的に決定されるという面はある。

¹⁸⁹ 例えば T さんは次のように語る。「ここって半分公共のお金が入ってくるわけだから、ちょっとそれは自分のお金じゃない、自分でお金を稼いでるんじゃないっていうのもあるんで、それはいけないかなって思いもあるけど」(2012 年 9 月 4 日に行なった T さんへの聞き取り結果より)。

「もう嫌だよ私もあの人たちとやるの」っていうのもあったけど、〔現代表から「あなたがいなくてどうするんだ」と言われて〕そうだなあって思って。ここがきちっと回らなかったら、困るのは障害者なんです。健常者はどこでも行けるんです。生きてこうと思ったら生きていけるじゃないですか。でも残された障害者は行き場がないんですよ。……中略……今までいろんなことが起こったけど、「私にはこの人たちを守る責任があるんだ。だったら出てけ！」って言ったこともある。私、そういうのがあったんだろうね。¹⁹⁰

このように、Gさんは現在の社会では「行き場がない」障害者メンバーに対する「責任感により、とどまったという。

同様に、名古屋西資源センターのセンター長であるLさんは、加入した後すぐに当時のまとめ役がセンターを抜けてしまう状況に直面したときのことを、以下のように振り返る。

僕の場合は、入った当初ってあまり責任のない立場というか。それこそ毎日仕事していればお金ももらえるし、〔「わっぱの会」の運営は〕自分とは関わりがないんだけど、……中略……〔他メンバーが新事業立ち上げのため抜けたので〕僕が頑張るしかないという状況になって。それは非常に大変な一年だったんですけど、あのときに僕の中では色々と考え方や物事が変わった気がしますね。責任をもって行動しなければならない状況に置かれて、自分から動いていかなければならんなど。

Lさんは、障害者が参加する職場において、それまでの責任者が他の事業所へ異動したことで「自分から動いていかなければならん」という意識をもち、積極的に事業所の運営を行うようになったという。こうした中でLさんには「責任感」が生まれた。

以上のように、自分に代わるメンバーがいらないことから、行き場のない人を守る必要があり、自分が参加し続けなければならないという「責任感」を持ち、それに基づいて参加し続けようとする意識から会にとどまる人もいることがわかる。

以上、5つの継続理由をあげたが、継続理由として上下関係のなさなどによる「居心地の良さ」を挙げるメンバーは12人、子育てなどにおいて「融通が利く」点を利点として挙げるメンバーも6人いた。一方で、加入動機にかかわらず、障害者との働き方をめぐってほかの組織と比べて「より『正しい』活動」であるという認識をから会にとどまっていると話すメンバーは14人であった。働きやすさのような価値だけでなく、「正しい」活動という価値評価がメンバーの継続を支えていることは、社会運動組織における志向性の共有が、少なくとも加入後にある程度なされていることを示している。

¹⁹⁰ 2012年8月30日に行なったGさんへの聞き取り結果より。

3.1.2 「わっぱの会」における組織コミットメントの構造

ここまでみてきた「わっぱの会」のメンバーの 5 つの継続理由を組織コミットメントの観点から整理し、その構造を分析しよう。

まず、情緒的コミットメントについて、「居心地の良さ」、「より『正しい』活動」は、そのまま会への愛着につながるとともに、会の理念への共感という意味で、会との一体化にもつながっていた。また、「融通が利く」点も、会への愛着へとつながるものである。「居心地の良さ」、「より『正しい』活動」は、今回聞き取りをおこなったメンバーの中でもっとも聞かれたものでもある。ここから、「わっぱの会」の健常者メンバーは 3 つの組織コミットメントの中でも、情緒的コミットメントがより強いことがわかる。

これらを可能としているのは、まず、会がもたらす「障害者が働く職場づくり」の機会である。これは会の理念である「共に働く」実践そのものであり、会の設立当初から積み重ねられてきたものである。障害者に限らず、子どもを持つ人、障害者手帳はないものの働くうえで困難を持つ人にも、働く人同士、互いに配慮がなされ、あたたかさを受け取られる。これに加えて、聞き取り結果の整理から、「反能力主義」という理念の体现である「分配金」も「居心地の良さ」につながっていた。分配金の仕組みは、「頑張っても報われない」とメンバーにとらえられるという想定からすると、このことは注目すべき点である。このように、理念に沿った実践が、単に障害者の「ため」以外の意義としても健常者メンバーには受け取られている。ただし、こうした働き方や組織内制度を実現するにはそもそも事業が安定していなければならない。そのため、会の事業性、すなわち第 4 章でみてきたような、経営努力や制度の利用も間接的にはあるが、情緒的コミットメントを可能とする条件となる。

続いて、継続的コミットメントである。語りから聞かれた「融通が利く」、「安定した雇用」はどちらも外部環境との比較によって加入継続が選択される要素である。分配金制度を取る「わっぱの会」は、例えば加入し続けることで給与が上がるといったことはほとんど期待できない。投資に当たるメリットが少ないことから、継続的コミットメントは相対的に低くなる。しかし、メンバーの語りからは、この「融通が利く」点がそれに代わる要素ととらえられていた。「融通が利く」と「安定した雇用」のそれぞれを可能としているのは、そのまま、会の事業性に他ならない。

最後に、規範的コミットメントについては、障害者や職場に対する「責任感」が「義務感」へとつながっている。ただし、例えば L さんであれば、責任を負う立場になったのは偶然である。また、他のメンバーからほとんど聞かれず、会自体メンバーの入れ替わりが多いことから、「わっぱの会」において規範的コミットメントが強いメンバーは一部に限られる。

以上をまとめたのが図 5-6 である¹⁹¹。聞き取りをおこなった「わっぱの会」の健常者メ

¹⁹¹ この図は概念を整理したものであり、各項目が完全に独立しているわけではない。例えば、本文でもふれているが、居心地の良さにかかる分配金制度は、安定した事業基盤

メンバーの継続理由は、多くが情緒的コミットメントにかかわるものであることが分かった。継続的コミットメントについては、分配金の低さや昇進による昇給がほとんど見込めないことから「投資」にあたる要素は弱い。ただし、職場でのサポートが働きやすさとして、会の持つ「投資」のなさを補完しうることも分かった。

組織コミットメントの背景として、「分配金」の仕組みは情緒的コミットメントを強める要素の条件にもなっていた。特に、一見「より『正しい』活動」にのみつながると考えられる仕組みが、実は特に「居心地のよさ」にもつながっていることは注目すべき点である。ただし、「わっぱの会」では、「責任感」について言及する人の少なさから、障害者等の「ため」に活動を継続しているメンバーは少ない¹⁹²。

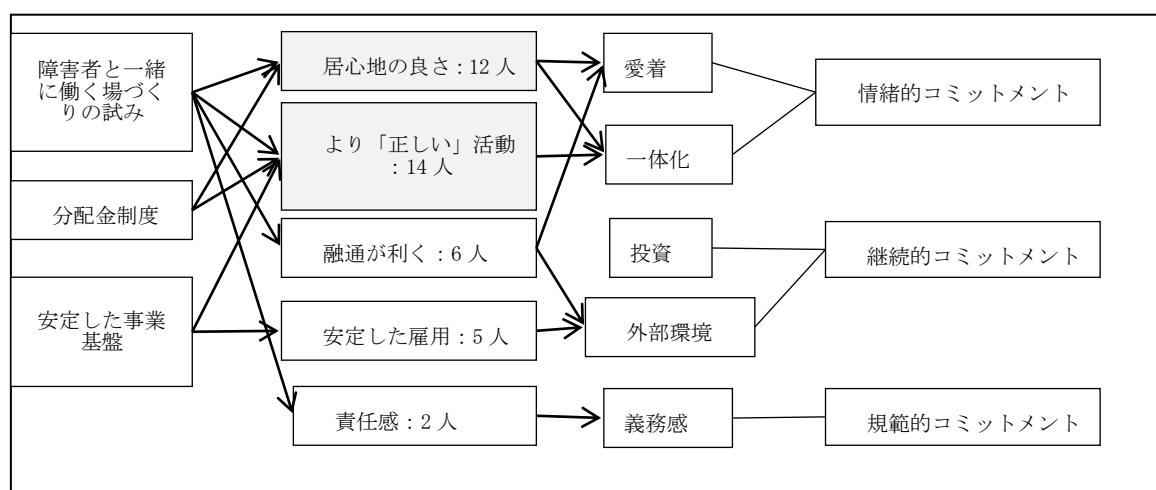


図 5-6 「わっぱの会」における組織コミットメント

「わっぱの会」では、事業性とそれに基づく障害者との働き方の試みが、健常者にとっても居心地の良さや働きやすさを生み出していた。障害者と一緒に働く職場づくりがなされていることは、加入前の関心にかかわらず、それが正しい活動であるという価値づけにもつながっている。これは、「わっぱの会」の理念の正当性を働くなかで見出したということの意味している。

全員が生活できるだけの賃金を保障できる事業基盤のもと、会の志向する働き方や分配方法を実践することで、健常者にとっての関わり続けることへの納得が生み出されていた。このように、メンバーの約半数の引き留めに会の事業性がつながり、しかも、間接的にではあるが社会運動としての志向性の伝達にも寄与するという、社会的企業ならではの事業

を前提としている。

¹⁹² これは、例えば、Gさんが「誰かのためにやるんじゃなくて自分たちが生きるためにやるじゃない。だからわっぱでの働きそのものが運動だと私は思うんだけど」「どっかで障害者のためにいいことしてるって思ってた、できないよね普通に考えて」と語っているように、メンバーの経験上感じられていることでもある。

性と志向性のかかわりを確認することができた。

もちろん、第2節の通り、メンバーの入れ替わりが少なくないということは事実である。加入し続けているメンバーへの聞き取りでは、「食っていける」「生活していける」¹⁹³といった言葉が聞かれた。また、次のNさんのように、「我慢できる許容範囲」という言葉も聞かれた。

矛盾もあるけれど、我慢できる許容範囲。そりゃあね、生活的には給料が上がった方がっていうのはあるけど、そこは俺がああだこうだいったって。一応会議には出るけど。それって本当にわっぱの根本的なところをある程度理解したうえでやっていかなければいけない。すごく時間はかかる。もちろんいじりたい部分はあるから、それは言い続けていかなければいけない。言うけど¹⁹⁴。

「わっぱの会」には、主に5つの条件を総合して、「許容範囲」ととらえたメンバーが残っているということには注意が必要である。では、メンバーの離脱や、それに対して会はどうのように受け止めているのだろうか。次項では、離脱したメンバーの一例を取り上げながら、このことを確認したい。

3.2 メンバーの離脱と「来る人拒まず去る人追わず」

ここまで、「わっぱの会」では必ずしも会の活動や理念に関心のなかった人もその事業性により加入する場合があること、障害者が働くことができるようにする工夫が、健常者にとっての働きやすさや、こうあるべきという価値につながり、メンバーを引き留める一因となっていることについて述べてきた。ただし、たとえ会の理念に賛同していても、先に述べたような、メンバー同士での関係形成を通した会への愛着が形成されない場合、会への引き留めには至らないこともある。かつて「名古屋障害者就業・生活支援センター」で働き、その後離脱を選択したUさんの例を取り上げよう。

Uさんはもともと支援への関心が強く、別の組織で生活保護受給者への就労相談業務を行っていた。当時、その機関では障害者に寄り添った就労支援ができないという問題意識を抱えていたところ、斎藤さんや、「なごや障害者就業・生活支援センター」で働いていたKさんと出会い、意気投合し「わっぱの会」に加入、センターに就職した。彼女は次の語りのように「わっぱの会」のことを知って会に入ったわけではなく、あくまで事業所での仕事そのものへの関心から加入を選択した。とはいえ、事業所やこの仕事自体、「わっぱの会」の運動の中で設置されたものではあり、障害者運動の方針自体は共感できるものであったといえるだろう。

¹⁹³ 例えば、Iさん、Jさん、Sさんの語りより。

¹⁹⁴ 2012年9月14日に行なったNさんへの聞き取り結果より。

「なごや障害者就業・生活支援センター」のセンター長の名刺でお聞きしたので、「わっぱの会」って何？って。全然知らない。「名古屋障害者就業・生活支援センター」のやってることは、これは私もいつかやりたい、これだよね、って。生活支援をする、就労支援もする。就職した後に定着支援もするっていうのがすごく好きで。生活保護世帯の就労支援だと、生活・就職・定着のうち、就職しかできないから、その両側ができる。全部ができるっていうことで。すごく興味を持っていて。¹⁹⁵

Uさんは会に加入してから、例えば共同連大会において分科会の発案やコーディネーターを務めるなど、積極的に障害者に関する活動に関わっていった。ただし、それは共同連のような、「わっぱの会」とつながりはあるものの、会以外の活動が主であった。さらに、彼女は、自分の働く事業所以外の「わっぱの会」の事業所やそのメンバーと関わる機会は少なかったという。

すごく正直に言うと、なごや障害者就業・生活支援センターって「わっぱの会」でありながらちょっと距離離れてる¹⁹⁶し、そんなに交流がないんですよ。だから私「わっぱの会」のことって伊藤さん〔筆者〕の方がよく知ってるくらいじゃないかなって思うの。だから私と「わっぱの会」との関わりっていうのは、斎藤さんと共同連のことを考えたり、企画したりっていうことメインで、あんまり他の事業体に行ったことはない。見学、実習で一日ずつ行っているくらいで。ちょっと距離があるよね。微妙に遠い。

Uさんが働いていた「なごや障害者就業・生活支援センター」は、障害者への就労支援を提供する事業所であり、「わっぱの会」の一つの事業所として分配金制度は使われているものの、障害者と直接一緒に働く場所ではない。しかも、彼女が働いていた当時、センターは「わっぱの会」のパン工場やNPO法人事務局などが集まる北区には置かれておらず、物理的に距離があった。さらに、彼女の語りにあるように、他の事業所ともつながりが少なく、心理的な「距離」も感じられていた。

彼女は「わっぱの会のことは全然嫌いじゃない」とも話しているが、結果としては、自身が中心となった支援事業を始めることを決め、「わっぱの会」を辞めた。Uさんは「わっぱの会」の組織自体とは関係が薄いと自覚しており、組織へのコミットメントは低かった。そのため、より自身の目的を達成するのに有利だと考えられた取り組みへと移ってしまったのである。

このように、加入しても、会を離れるメンバーもいる。しかし、会ではこうした人がい

¹⁹⁵ 以下、2012年9月18日に行なったUさんへの聞き取り結果より。

¹⁹⁶ なお、「なごや障害者就業・生活支援センター」は2012年に「ベーカリーハウスわっぱん平安店」、「生活援助ネットワーク」、「共同連全国事務局」と同じ建物に移転した。

ることを大きな問題とは受け止めず、次の J さんの語りのように、「来る人拒まず去る人追わず」という姿勢をとっている。

私が入った時なんかは、結構、入って、ちょっと働いて出て行くって人も結構いたんですよ。で、次の人生とか働きに活かしていくって人がいて。そういう人たちはね、わっぱの運動とか理念とかを少しでも入れて、出て行ってくれるので。やっぱり、いい拵りになるじゃないですか。なんか、そういうのも全然わっぱは拒否するわけでもなく、追うわけでもなく。そういう人を、来る人拒まず去る人追わずっていうふうに私たちの時には言ってたんですけど。¹⁹⁷

第 2 節でみたように、「わっぱの会」は一定数がとどまる一方で、入れ替わりも多い。だが、J さんの語りからは、短期間でも加入し、会の活動に触れることで、「わっぱの運動とか理念とかを少しでも入れ」ることができる。それによって、会の活動や理念を広げられることは、会にとって有益であるとすら考えられている。実際に、例えば先述の U さんは、離脱後に障害者に限らない、生活困窮者の支援活動を行っており、「わっぱの会」が生活困窮者の支援事業に参入した際に関わるなど、その後も会とのつながりを保っている。

このように、「わっぱの会」では、組織にコミットできず離脱にいたるメンバーもいるが、それを否定的にとらえず、人々のリクルートと引き留めとを繰り返しながら、組織の規模を保っている。

4. まとめ

以上、「わっぱの会」における健常者メンバーのリクルートと活動へのコミットメントについて、事業性の効用と組織アイデンティティの維持という視点からみてきた。

まず、「わっぱの会」の健常者メンバーの加入過程には、(1) もともと福祉や「わっぱの会」の活動に関心があり、そのまま加入 (2) 関心はあったが、すぐには加入しなかった、(3) 関心がなかったが加入、という 3 つのパターンがあることが分かった。このうち、(2) については実習などを経ての加入があったが、それが可能なのは「わっぱの会」の運営が多少の人数の出入りがあっても左右されないほどの規模があるためである。関心はあるが本格的に関わっていくかどうかを決めかねている人にとっては、自分が抜けても会にそれほど影響を与えないと考えられることは、心理的なハードルを低くすることになる。そして、より関心を深めたメンバーを留め置く機会ともなっている。(3) は、関心を前提とした加入とは異なるパターンである。メンバーは友人からの誘いやハローワークといった経路で「わっぱの会」を知り、単純に働く場として、キャリアや雇用条件とのマッチングで加入を決めていた。加えて、このパターンで加入したメンバーには、不安定な就労状態や失業状態にあったメンバーも存在していた。

¹⁹⁷ 2012 年 8 月 24 日に行なった J さんへの聞き取り結果より。

「わっぱの会」は、第四章でみてきたように安定した事業基盤を築いてきた。それは、働く場として、必ずしも関心のない人々の参与機会を拓くものとなっていた。これは、相対的に「できない」障害者メンバーにとっての働く場の安定を可能にする健常者メンバーの雇用に結びつく。だが、それだけではなく、相対的に「できる」が「働きにくい」状況に置かれた人々のリクルートにも寄与したといえる。

続いて、メンバーの継続理由については、聞き取りをもとに、①居心地の良さ、②より「正しい」活動、③融通が利く、④安定した雇用、⑤責任感、の 5 つを導出した。これらは、「障害者と一緒に働く場づくりの試み」「分配金制度」「安定した事業基盤」によって支えられており、「わっぱの会」の組織独自の特徴が健常者メンバーの継続理由に繋がっている。

継続理由のうち、④は、障害者手帳は持っていないものの、安定した雇用を得る上で困難を抱えてきたメンバーにとっては重要な利点である。また、①居心地の良さ、③融通が利く、という利点からは、障害者の働きやすさを考えた職場づくりが、健常者にとっても働きやすさを生み出していることがわかる。しかもこれは、分配金の金額や昇進機会といった、一般的な企業においてみられる継続理由と比較したときの「わっぱの会」の弱みを補完するものとなっていた。さらに、②より「正しい」活動という意識は、加入前の活動への関心の有無にかかわらず、働く中で接する障害者の置かれた状況や「わっぱの会」の仕組みの意味を考える中で得られるものである。これを継続理由にあげるメンバーは、「わっぱの会」の理念の正当性を働くなかで見出しているといえ、野宮（2002）のいう、社会運動組織の「反抗の思惟」が、活動を通して内部構成員に体感的に理解されうること示している。

「わっぱの会」は、全員が生活できるだけの賃金を保障できる事業基盤のもと、会の志向する働き方や分配方法を実践することで、健常者メンバーにとっての納得を生み出していた。さらに、理念と実態との間の不満がある場合、各人が会議などにおいて表明し、改善に向けて動いていくことができる。そして、メンバーは「許容範囲」にある限り、「わっぱの会」に留まることを選択しているのである。

以上、「わっぱの会」は、安定しているとはいっても、比較的給与が低いことや、能力や貢献にかかわらず給与が同じであるといった、働く場としては不利な条件を持つ。だが、志向する働き方や分配方法を実践することで、組織自体へのコミットに至らず会を離脱するメンバーもいるが、現状で約半数の健常者メンバーの引き留めに成功している。また、メンバーの入れ替わりについても、「わっぱの会」では必ずしもマイナスとはとらえず、会の活動や理念を拓げるものとして考えている。こうした、「来る人拒まず去る人追わず」という姿勢でもって、単に働くことだけを志向して、という人も含めて多様な人々を受け入れることで、離脱する人と加入する人とでバランスが取られ、組織としての規模を保っている。

終章 障害者と健常者の連带的労働の形成過程

本稿の問題関心は「障害者と健常者との連带的労働はどのようにして可能となるのか」であり、その「連帯を支える相互性の論理はどのように現場で現出し、それはなぜ可能なのか」が本稿の問いである。この問いに答えるために、「わっぱの会」を事例に、連带的労働の仕組みがどのように作られているのかを、健常者メンバーの関わり方に着目し明らかにすることが本稿の目的であった。ここで、本稿の知見を整理したうえで、その意義および課題についてまとめたい。

1. 各章の振り返り

まず、各章を各部ごとに振り返ろう。

1.1 連带的労働の論理の分析

第一部では、連带的労働の基盤となる相互性の論理が現場でどのように現れるのかを明らかにした。

第一章では、日本の障害者運動の類型をそれぞれの歴史とともに振り返ったうえで、各類型の運動をルーツにもつ障害者の働く場づくりの運動を取り上げ分析することを通して、本稿が事例とする「わっぱの会」の特徴を示した。

日本の障害者運動は、その志向性から「互助連帯型」「権利保障型」「告発型」と分類され(津田ら 1977)、そのうち「告発型」は「自立生活運動」として発展してきた(大田 2003)。これらの類型のうち、「わっぱの会」は、「告発型」としての性質をもつ。しかし、身体障害者を中心とした運動として障害者が自立して生活できることに重点を置いた「自立生活運動」とは異なり、障害者と健常者との、労働を通じた共生を志向するという、これまであまり着目されてこなかった動きとして位置づけられるものであった。

加えて、「わっぱの会」の運営する障害者就労支援事業所で提供されている「支援」すなわち健常者から障害者への働きかけのありようについて、それぞれ「権利保障型」「自立生活運動」をルーツとする「ゆたか福祉会」「AJU 自立の家」が運営する知的障害者向けの事業所と比較した。「ゆたか福祉会」「AJU 自立の家」では、支援員である健常者と施設利用者である障害者とは立場も給与体系も異なり、前者は出口よりもその場で得られる経験により重点を置いていること、後者は自立生活という出口に重点を置いていることという方向性の違いはあるものの、いずれも「支援」という枠組みに基づく関係形成が行なわれていた。これに対して「わっぱの会」の健常者(支援員)は、障害者(利用者)と同じ給与体系の下、パンを作り売るということを仕事としてとらえており、障害者も含め、全員でその仕事を担うような職場を作ることに最も重点を置いていた。障害者の成長を第一目的とするものではない関わり方は、一般に就労支援事業所が提供する「支援」の枠組みには収まらないことが分かった。

第二章では、第一章から引き続き、「わっぱの会」の事業所であるワークショップ「すず

らん」をとりあげ、本稿の「連帯」概念に照らして、「わっぱの会」の働く場における障害者と健常者の関係性について検討した。

健常者メンバーは、「すずらん」で重度の知的障害者と一緒に働く際に、仕事の遅さなど業務上の難しさを含めたコミュニケーションの難しさを経験する。彼らはこうした難しさや居心地の悪さを起点として、それまで持っていた障害者との接し方のイメージを問い直し、彼らなりに障害者メンバーと一緒に働く方法を生み出すという模索を始める。その模索の中では、障害者メンバーとの衝突もあれば、積極的に接触することをやめる場合もある。それでも、どちらかがその場から退出する、あるいは退出させることなく「すずらん」という働く場を維持し続けている。

本稿において、連帯を支える相互性は、ある人が、ある社会集団において同じ義務を負うものとして——実際にそれができかどうかにかかわらず——認められていることであるとした。「すずらん」では、障害者も健常者も同じ賃金体系の下で働いている。そのため、障害者メンバーは健常者メンバーから、結果としての生産への寄与の度合い自体は問わないものの、本人のもつ力をそこにできる限り注ぐことを義務として期待されている。その期待は製パン工場において健常者メンバー自身にもかけられるものであり、その点で、障害者メンバーは健常者メンバーと同じ義務を負うものとして認められている。だからこそ、健常者メンバーは仕事をしていないメンバーに義務としての労働を課すという意味で仕事をあてがう。また一方で、障害者を「できる」ようにすることは本来の自分の職務から外れているために、障害者メンバーのミスをカバーせず、それによって生じたミスについて障害者メンバーが叱られる、といった現場でのやり取りが生じていた。

とはいえ、各メンバーの生産への寄与の度合いを問わずに全員の生活を支えるだけの生産性をあげることは困難である。また、健常者メンバーにとって、そうした「できなさ」と向き合いながら、どのようにすべきかを常に考えながら働き続けることは負担にもなりうる。だが、「すずらん」は、「わっぱの会」が「すずらん」を含む会の事業所全体で分配金制度を成立させていることによって、単独でメンバー全員の生活を支える必要を免除されている。高い事業性へのプレッシャーの抑制と生活の保障、そして上述のような、障害者の「ため」にのみ働くという役割も免除されていることによって、個々の健常者の負担が抑えられながら、「すずらん」の運営がなされていた。「わっぱの会」では福祉制度という国家的な「非人称的な連帯」を背景に、組織内の事業所間での再分配という組織レベルの「非人称的な連帯」の仕組みのもと、「すずらん」のように障害者と健常者とが直接一緒に働く場に、対面的な関係形成の機会を集中させている。「すずらん」における、相互性に基づき、かつどちらかをそこから退出させない働き方は、人称的な、「諸個人の間に相互の生を支援しよう——そしてそのための義務・責任を引き受けよう——という意欲／動機づけ」(斎藤 2011)を体現したものであり、それは上述のような、「わっぱの会」における経済的資源と関係形成の機会の再配分により可能となっていた。

1.2 連帶的労働を実現する仕組みの解明

第一部の結果を踏まえて、第二部では、会における「連帯」志向性や事業基盤がどのように作られ、また、自律性を保ちながら組織が維持されているのかを、その歴史をもさかのぼりながら明らかにした。

まず、第三章では、「わっぱの会」のルーツである FIWC 東海委員会の活動に立ち戻り、連帶的基盤の形成過程をみてきた。東海委員会では、学生運動の高揚という時代背景と、ワークキャンプ活動におけるモラル・ショックの経験とがキャンパーの中で結びつけられた。高度に資本主義化する社会の被害者として障害者が位置付けられたが、それと同時に、キャンパーは、健常者である自身を、障害者を排除する加害者であるとともに資本主義社会による受苦者としても位置付けた。東海委員会は、改善されるべき日常のオルタナティブを作り出す活動として当時脚光を浴びていた共同体を、そうした両者の問題を解決する方法として選択し、施設共同体「あらくさ」建設運動に参入していく。だが、そこでは仁平（2011）のいう、ボランティアの「楽しさと自分の効用」を強調する意味論へと向かいような、健常者の利益の先行という事態が生じた。東海委員会はワークキャンプの「一緒にやっている」という実感が得られないものとしてこの活動を問題視し、「あらくさ」からの撤退を決め、ボランティアから脱却するために障害者と健常者との共同生活の場を立ち上げた。

共同生活の中では、健常者が活動を主導するという点で主体性をめぐる困難が生じた。しかし、「わっぱの会」の健常者はワークキャンプの特徴を引き継ぎ、自らの権力性を自覚しながら関わり続けるという一種の開き直りを許容した。これは、共同生活や労働を長期間にわたって行なうことに重点を置くという方法であった。一方、彼らは、対外的な交渉においては、その受益のありかによって支援者あるいは活動主体と立場を変化させ、対外交渉が共同生活や労働に関わる場合は「生活者・労働者としての当事者性」により主体的立場をとる正当性を得て、活動を行なった。このように、障害者を助けるというように一方的な関係を避け、障害の有無にかかわらず生活者・労働者として活動することは、仁平のいう〈贈与のパラドックス〉を〈運動〉となることによって解決しようとするものであったといえる。「わっぱの会」はこうして、1960 年代的な対抗文化を組み込んだ、連帯の思想的基盤を作り上げた。

続いて、第四章では、「わっぱの会」の財政基盤について、どのように会の志向性、自律性を保ちながらそれを成立させたのかについて明らかにした。

「わっぱの会」は 1970 年代前半に作業所の拡大を目指す動きを始めた。これは、福祉工場における障害者の待遇を糾弾する闘争によって「わっぱの会」が分裂したことから、もう一度組織の求心力を取り戻す戦略でもあった。この動きの中で、「わっぱの会」は土地をめぐる名古屋市との交渉を始め、結果として補助金の新設を勝ち取り、新しい作業所の建設に成功した。この作業所の拡大により共同生活・労働への参加者も増えたが、事業収入は限られ、成員の生活を支えることは難しかった。そこで「わっぱの会」は自前の事業

の開発をめざし、製パン業を始め、分配金をそれまでの約 3 倍にまで拡大することにも成功した。

補助金の獲得に成功した「わっぱの会」は、事業の確立と並行して、さらなる財政基盤の安定のために行政からの資金を得ることを目的として社会福祉法人化を目指す。この方針の背景には土地をめぐる名古屋市との交渉とそれによる補助金獲得の経験があり、会はそれ以上の条件を行政から引き出すことはできないことを悟った。そうした中、障害者の就労という社会福祉にかかわる事業を行なううえで、1980 年代当時もっとも有利な法人は社会福祉法人であると「わっぱの会」は考えた。実際に当時、福祉事業に関して政府からの事業委託を受けるには社会福祉法人化する以外の経路は限られていた。

ただし、それには政府の「外郭団体」としての機能が求められるという、自律性をめぐるリスクがあった（山内・金谷 2002: 164-165）。加えて、そもそも社会福祉法人となることは、福祉施設を批判してきた会にとって避けたいものでもあった。

これに対して、「わっぱの会」は、補助金獲得の経験から、一方で自分たちの活動が、その方向性も含めて行政からの支援を得られる正当性を持つものであると認識していた。そこで、行政側の示す方向性に安易に乗ることなく、自分たちの方向性を維持したまま援助を獲得していくという、受け入れるが迎合しないスタンスを確立させた。加えて、「わっぱの会」では、製パン業の開始とその事業的な成功が 1980 年代半ばという社会福祉法人化に先立って達成されていた。そのため、「わっぱの会」は、障害者との働く場や、10 年以上にわたる障害者との共同生活の経験に基づいて、会の方向性を固めた状態で、社会福祉法人化に臨むことができた。非営利組織と一般企業とを分かちものである社会的使命は、社会的に、それも現場での対象となる人々や彼らのニーズとの相互作用から形作られる（原田・藤井・松井 2010）。「わっぱの会」では、障害者施策への具体性のなさという行政批判からうかがえるように、障害者との共同生活や労働の実践を通して、自分たちの活動を、障害者との直接的な交流に乏しい行政に先行するものとして位置づけた。日常的に蓄積される経験を、制度の同型化圧力に対抗するものとして彼らの中で認識し、かつ活動において主張していったのである。

かくして、「わっぱの会」は、社会福祉法人化による「政府の代理人化」「組織アイデンティティの変容」のリスク（村田 2009: 293-294）を最初から認識し、10 年以上をかけて構築してきた働き方や関係性を維持するための対策を取ることができた。共同生活における「一つの財布」を引き継ぐ分配金制度のような会独自の制度の確立や、障害者と健常者の関係のあり方への自覚的な取り組みを続けることである。また、法人化後に会の活動に賛同しないメンバーによって活動がリスクにさらされた後は、理念と合わない制度への抗議・新しい制度の要求、そして外部社会の方法と会内部での運営方法との整合性をとること、研修制度の設置といった方法をもって、リスクをより回避してきた。「わっぱの会」はこうして、自律性を保ちながらの制度化、財政基盤の確立を達成したのである。

最後に、第五章では、人的資源の確保という点で、「わっぱの会」における健常者メンバ

一のリクルートと引き留めという二つの側面について明らかにした。

「わっぱの会」の健常者メンバーの加入過程には、(1) もともと福祉や「わっぱの会」の活動に関心があり、そのまま加入 (2) 関心はあったが、すぐには加入しなかった、(3) 関心がなかったが加入、という 3 つのパターンがあった。このうち、(2) については実習などを経ての加入があったが、それが可能なのは「わっぱの会」の運営が多少の人数の出入りがあっても左右されないほどの規模があるためである。関心はあるが本格的に関わっていくかどうかを決めかねている人にとっては、自分が抜けても会にそれほど影響を与えないと考えられることは、心理的なハードルを低くすることになる。そして、より関心を深めたメンバーを留め置く機会ともなっている。また、(3) は友人からの誘いやハローワークといった経路で「わっぱの会」を知り、単純に働く場として、キャリアや雇用条件とのマッチングで加入を決めるというものである。運動の主張に対して集合行為フレームを育ててきた人のみが動員の可能性を持つ (Klandermans 1997: 24) という先行研究の想定から外れる。「わっぱの会」では、安定した財政基盤が、関心のなかった層への参与機会を拓いたことが示された。しかも、この経路で加入した人のなかには不安定な雇用状況に置かれていた人もみられ、相対的に「できる」が「働きにくい」状況に置かれた人々のリクルートにも寄与していた。

続いて、メンバーの継続理由については、聞き取りをもとに、①居心地の良さ、②より「正しい」活動、③融通が利く、④安定した雇用、⑤責任感、の 5 つを導出した。克蘭ダーマンス (1997) による組織コミットメントの構造にこれらを当てはめてみると、「わっぱの会」では分配金制度による賃金の平等性から、長く勤めることの金銭的報酬上のメリットは少なく、継続的コミットメントは弱い。しかし、これらの継続理由は、「障害者と一緒に働く場づくりの試み」「分配金制度」「安定した事業基盤」によって支えられており、分配金制度を含めた「わっぱの会」の志向性に基づく事業運営のありかたが、健常者メンバーの継続理由に繋がっていた。働く場としては不利な条件であるにもかかわらず、志向する働き方や分配方法を実践することで、「わっぱの会」は現状で約半数の健常者メンバーの引き留めに成功している。もっとも、メンバーの中には組織へのコミットに至らず離脱するメンバーもあり、入れ替わりも少なくない。しかしながら、「わっぱの会」は「来る人拒まず去る人追わず」という姿勢をとり、たとえメンバーが抜けたとしてもそれを補充することで、メンバーの充足を図っている。

以上、すべての章を通してみると、「わっぱの会」では、メンバーの加入継続理由が利他・利己のいずれであるかにかかわらず、組織レベルでの「非人称的な連帯」が支えられ、障害者と健常者とが直接一緒に働く場での「人称的な連帯」の形成につながっていることがわかる。第五章で導出したメンバーの加入継続理由のうち、「より『正しい』活動という意識」は、「わっぱの会」の分配金制度に代表される配分の仕組みをそのまま支持するものであり、組織レベルの「非人称的な連帯」、つまり障害者を含む「わっぱの会」個々のメンバーを意識することなしに、相互の生を支援しようという動機づけが働いていることを示す

ものである。

これに対し、「融通が利く」ことや「安定した雇用」といった、他者の生を支援するという動機というよりもむしろ、自分たち自身の働きやすさや将来不安の軽減という動機に基づいて働くメンバーもいた。この場合、必ずしも自分が支えるという連帯の動機づけに基づいて働いているとはいえない。だが、組織としては、そうしたメンバーであっても会で働いているだけで、結果として各事業所の運営を支え、ひいては障害者を含む他のメンバーの生を支援することになる。「わっぱの会」には、製パン工場「すずらん」のような、障害者と直接一緒に働く事業所と、ヘルパー派遣事業所「生活援助ネットワーク」や障害者の生活や就業相談・支援を行なう事業所「なごや障害者就業・生活支援センター」のような、障害者と直接一緒に働くわけではない事業所とが存在する。第二章でみたように、障害者と直接一緒に働く事業所内部での障害者と健常者個々の相互的な関係形成は、「わっぱの会」全体での再配分により支えられている側面があった。つまり、個人の動機づけの利他性、利己性にかかわらず、少なくとも組織レベルでの、生の相互支援を成立させている。「わっぱの会」は、この仕組みのもとで、全員ではなくとも、働くことを通して「より『正しい』活動という意識」を理由に働き続けるというような、会の志向性を支持するメンバーも新たに生み出していつている。

こうして、「わっぱの会」はメンバー全員の生活を保障できるだけの財政基盤のもと、人的資源の獲得に成功し、連帯的な志向性を維持し、連帯的労働を可能としているのである。

これらをまとめた本稿の事例分析の結果は、図 7-1 の通りである。

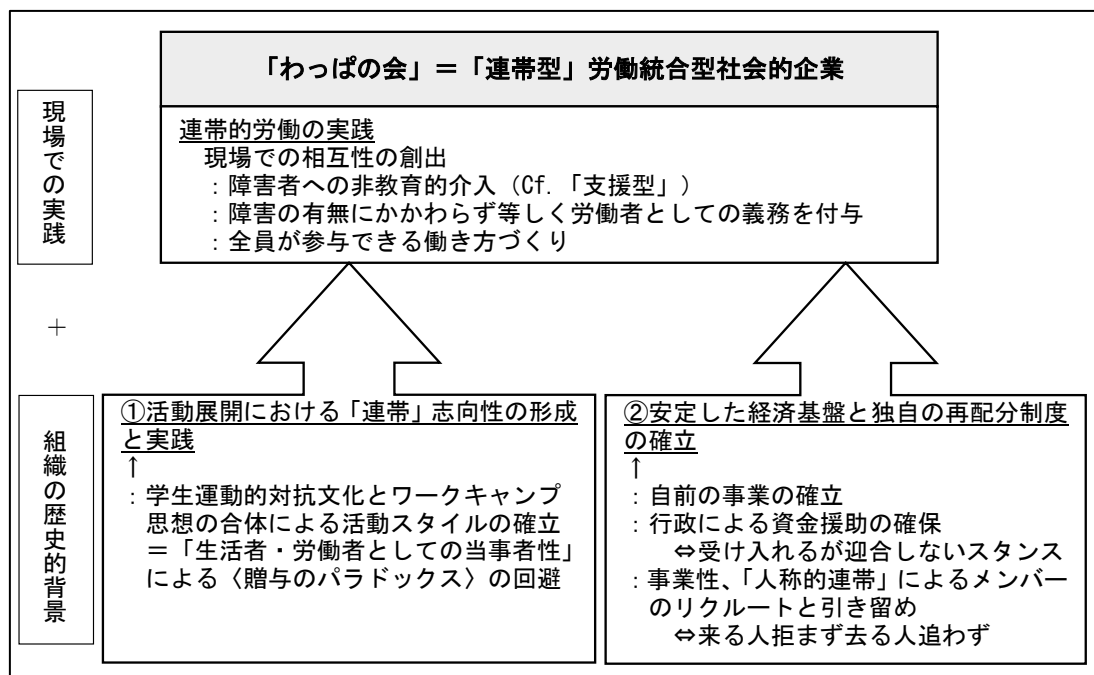


図 7-1 本稿の事例分析による知見のまとめ

2. 本稿の知見のまとめ

続いて、本稿を先行研究の中に再度位置づけ、その意義について述べていこう。本稿が着目したのは、障害者と健常者との立場上の対等性を重視した、「連帯型」の労働統合型社会的企業としての「わっぱの会」である。この「わっぱの会」について、働く場での障害者と健常者の関係性を「連帯」という観点から読み解くとともに、それを可能とした「闘い」の歴史を、活動が始まった 1960 年代後半という時代的背景から紐解いていった。それは、次に述べるような、社会的企業研究と障害をめぐる社会学という 2 つの領域に新しい視点を加えるものである

2.1 労働統合型社会的企業による「闘い」の解明

労働統合型社会的企業は、日本において、労働市場における多様な不利を抱えた人々に対して、労働の機会を提供することを通して、社会的包摂を目指す社会的企業として理解されている（藤井 2013: 11）。さらにそれは組織の志向性によって、専門職支援を重視する「支援型」と、構成員に関する組織運営・報酬・地位の対等性を重視するものを、「連帯型」とに分類することが可能であるという（米澤 2014）。

日本の社会的企業がそもそも 1980 年代以降の、多様な個人や集団をつなぎながら、自らオルタナティブとなる新しい生活様式や社会モデルを提示し、実践する活動を素地としていることを踏まえると（藤井・原田・松井 2010: 2-3）、その対等志向性がどのように生まれたのか、どのように現在のような形をとるに至ったのかを探ることなく、活動をあたかも現在の課題に対処すべく生まれた新しいものとして取り上げたり、実際に新しく生まれたものと同列に扱ったりすることはその理解を妨げることになる。

また、非営利組織の経営を考える際には、社会的使命を維持しながら、財政的安定も確保しつつ、組織としての力量を向上させることが重要なポイントとなる（原田・藤井・松井 2010: 6-7）。だが、これは言うほど簡単なものではなく、だからこそ藤井は日本の労働統合型社会的企業を「闘う」社会的企業として取り上げた（藤井 2013）。

本稿では、「わっぱの会」という一つの事例の「闘い」を、「連帯」志向性と組織基盤の形成過程の双方の面から明らかにした。

2.1.1 「連帯」志向性の形成過程

まず、「わっぱの会」が、1960 年代後半に高揚した学生運動の思想的影響を受けながらも、前身となるワークキャンプの思想の融合が、現在「連帯型」の労働統合型社会的企業として取り上げられる活動の大本となる理念、「連帯」志向性を作り出したことを明らかにした。

創始メンバーたちが出会った、大学生である自分たちの暮らす都市部から離れた地域に隔離されて暮らす障害者たちの姿は、日常生活の中で誰が誰を支配したり、いかなる権力を及ぼしたりしているのかという日常生活の政治への関心（安藤 2013: 12）を呼び起こすものであった。一方で、こうした障害者の出会いが活動の起点となったことは、「わっぱ

の会」の斎藤さんの、「大学の中で日本帝国主義云々とか、産学協同云々とかのことばを発していることに虚しさ」を感じたという言葉に現れるように、いわゆる学生運動と距離を置くことにもなった。つまり、思想の根は同じでも、その理想をかなえるための方法を違えることにつながったのである。

当時、同じように障害者を抑圧する社会に対抗しようとする運動として、のちの自立生活運動につながる障害当事者運動の動きもあった。しかし、「わっぱの会」はその動きから影響を受けながらも、障害者と健常者との相互的な関係形成に重点を置き、独自の方向へと進んだ。それは、会の前身となる組織がワークキャンプという活動であり、その特徴が、問題が生じている場所に住み込み、現地の人々と交流を行なうことに重点を置くものであったことによる。住み込んだ先で、キャンパーは「私」的空間での交流を通して、人々が抱える社会すなわち「公」の問題に気付く（西尾 2015: 31）。その一方で、人々を分断し苦しみを与える既存の支配的な意味の構造に対して、根拠地すなわちキャンプ先の中から新たな意味と連帯を創出しようとする（日下 2015: 70）。このような特徴をもつ活動に始まったことから、メンバーは障害者と健常者との共同生活という方法を志向したのである。

障害当事者運動を担う障害者への介助ボランティアを通じた障害者と健常者との関係形成においては、ボランティアに潜在的な問題である贈与のパラドックスが被援助者である障害者から問題化された（仁平 2011: 310）。これに対して、「わっぱの会」の活動は、共同生活により、健常者も障害者をめぐる問題の当事者として、生活をかけて関わり続けるという「1960年代後半的な、『運動』となることによって贈与のパラドックスを解決する」（仁平 2011: 238）ものであった。

共同体の形成において、組織として成員を等しく成員として処遇し、現場では障害者との関係形成の困難さを個々の成員がその力量に応じて無理なく引き受けることを許容し、助け合いながらその運営を成り立たせていく。「あらくさ」などの失敗を経て活動の初期に固まったこの方針が、「わっぱの会」の現在の活動方針の大本となった。これは、キャンパーがその権力性を自覚しながらキャンプ先の人々との関係形成を模索し続けるというワークキャンプにおける関係形成の方法を共同生活にも引き継がれたことを意味する。

この方針は、共同体思想が注目を集めていた 1960 年代後期、障害者という具体的な存在を前にしてこそ生み出されたものであり、学生運動の高揚という時代に生まれた思想が、障害者と健常者との連帯的労働の形成という、現在に続く活動に生きていることを示す。

このように、さまざまな思想や志向性がどのように絡み合い「連帯型」の労働統合型社会的企業として取り上げられる活動の志向性が生み出されたのかを明らかにしたことは、あたかも近年になって登場したかのように論じられがちな社会的企業の歴史的な立ち位置を改めて示すとともに、同じく「連帯型」の労働統合型社会的企業として目される、一見類似した活動との根幹における違いを把握することにも寄与する。

2.1.2 組織的基盤の形成過程

連带的労働を支えるものとして、本稿では、「連帯」志向性に加えて、「わっぱの会」の組織的基盤、特に財政基盤についても分析した。1970年代前後に生まれた革新政権という政治的機会、障害者にかかわる事業を行なううえでの社会福祉法人の既得権という制度的背景、生協運動などの市民運動の高まりという1980年代にかけての社会的背景のもと、自律性を保つ戦略を講じながら作られてきたことを明らかにした。

「わっぱの会」はその活動を始める前後から、活動資金の一部を街頭でのカンパ活動により賄っていた。あらくさ共同体建設運動に際してはカンパ活動だけで約600万円を集めることができたが、それはこうした活動を支援する社会的気運が当時あったことを示している。加えて、1973年以降の、作業用地を求めた名古屋市との交渉は、本山政雄市長による革新市政のなかで、障害者にかかわる活動として話が通りやすい、つまり政治的機会が開かれていると「わっぱの会」側が認識したことによって始まった。実際に、1975年のハNSTOに至るまで意見は聞き入れられなかったものの、名古屋市民生局との数回にわたる会合の機会は得られていた。

また、この名古屋市との交渉の中で、「わっぱの会」は既存の労働組合との交流を通して行政との交渉戦術を身に着けたが、そこで得たものは戦術にとどまらず、「わっぱの会」自身が自分たちの活動の社会的意義を見出すことにもつながっていた。会は、行政から援助を得ることの正当性を認知したことで、財政基盤の確立の方法として、自前の事業の開発といった自助努力だけでなく、社会的な資金の受け入れにも目を向けるようになった。そこで、「わっぱの会」は1980年代に入って、事業拡大のために、自前の事業の開発と社会福祉法人格の取得という2つの方策を取ったのである。さらに、事業の開発にあたっては、生協運動とのつながりにより、無添加のパンという、食の安全を掲げた事業の確立と、販売先の確保が可能となり、財政基盤の安定に寄与した。これらのことは、労働組合や生協といった、1970年代、1980年代の運動のつながりが、運動戦術や事業のあり方、販路の拡大などの局面で、日本の労働統合型社会的企業の発展に寄与したことを示している。

一方、「わっぱの会」の事例は、1980年代という特定非営利活動促進法がなかったころに、障害者にかかわる活動が突き当たった問題も示している。田（2014: 187）は、1960年代前後に作られていったコミュニンが、既存の経済・社会的秩序に完全に取り込まれ、企業や福祉施設へと変わったとしているが、このことは、福祉施設が一般的なコミュニンの理念に反するものであることを示している。福祉施設における利用者と支援者の関係は、その平等主義に反するものであり、また、政府の「外郭機関」としての機能を果たすことが要請されることも、既存社会のオルタナティヴというコミュニンにとってはその立ち位置を揺らがせるものである。しかし、社会福祉法人に既得権が与えられる（山内・金谷 2002: 164-165）状態で、補助を得て事業を行なうには、法人格を得る必要があった。

実際に、「わっぱの会」も、社会福祉法人となることに強い抵抗感を持っていた。だが、行政からの援助を求める交渉のなかで、法人化せずにそれを達成することの難しさに突き

当たり、結果として法人化の道を選んだ。社会的企業にあたる法律が整備されていない日本においては、このような事情から社会福祉法人として活動を行なっているものもあることがこの一例からいえる。

「わっぱの会」では、社会福祉法人化にあたって、自分たちの組織のあるべき姿を確認し、メンバーの了解に基づく、法人化前からの分配金制度の維持など、法に反しない方法で、行政組織との非対称関係（パワー不均衡）に対するマネジメント（山倉 1993: 35-40）を行なってきた。先行研究では、それでも「政府の代理人化」のリスク、委託事業に伴う成員の多様化によって生じる、「組織アイデンティティの変容」のリスクが残ることが明らかにされている（村田 2009: 293-294）。実際に、「わっぱの会」では、障害者と健常者とが一緒に働く場でも、福祉事業として要請される人員配置による不自由さは感じられているし、会の制度に賛同しないメンバーによるトラブルも経験された。

だが、「わっぱの会」は、これに対する対処も行ってきた。まず、最低でも年一回の対名古屋市交渉を続けている。交渉においては、就労支援事業所に代わる、自分たちの求める組織形態である社会的事業所の制度設立要求など、会の運営にかかわるものがある¹⁹⁸。これに加えて、例えば交通機関におけるバリアフリーなど、より幅広い障害者施策も含まれる。「わっぱの会」はこうした交渉の機会を拓き続けることで、名古屋市という行政組織と同じテーブルに着く組織としての姿勢を維持している。「わっぱの会」のメンバーの中には、運動に関心がなく加入したメンバーもいるが、このような姿勢が組織にあることによって、おかしいと思ったことがあれば行政に訴えるという方法を身に付けていた。

加えて、会はさまざまに事業を展開してきたが、事業所間で収支や関係を再配分することで、「すずらん」をはじめとする、障害者と健常者とが直接一緒に働く場での相互的な関係という、会の理念を体現した関係形成、働き方を実践していた。橋本（2013）は事業委託を受けた NPO（法人）¹⁹⁹が提供する事業を制度内事業と制度外事業とに分け、後者に NPO（法人）の独自性が表れるとした。「わっぱの会」は、障害者と健常者との非支援的な関係性形成という制度外事業を、会のもつ事業所間の再配分により、直接一緒に働く事業所に集中させることで可能にしたといえる。こうして、会は「政府の代理人化」だけでなく、委託事業に伴う成員の多様化によって生じる、「組織アイデンティティの変容」のリスクをも低減させている。

上記のことを日本における社会的企業の展開で考え直すと、社会福祉法人など、政府の「外郭機関」とみなされる組織であっても、実は「わっぱの会」のように、完全には取り込まれていないものもあるかもしれない。「わっぱの会」の活動展開を紐解く作業からは、社会福祉法人という名称のもと、行政の代理人として粛々と福祉事業を行なうものとして

¹⁹⁸ なお、こうした市民活動団体による制度策定への関与のもつ団体のアイデンティティ形成促進の効果については、橋本（2013）も指摘している。

¹⁹⁹ 橋本（2013）では「法人」とされているが、意味しているところは営利企業や公的機関と区別される市民活動団体としての非営利組織（NPO）にとらえ、ここでは「(法人)」と表記する。

固定化して見られがちな組織の実態を、そのルーツから見ていく必要性がうかがえる。また、分析に際して、個々の事業所レベルではなく、関連する組織全体での運営のあり方からとらえるという手法も見出すことができる。

さらに、「わっぱの会」による財政基盤の確立は、社会運動組織の維持に欠かせない、メンバーのリクルートと引き留めの議論にも示唆を与えるものである。「わっぱの会」には、必ずしも会の志向性に惹きつけられたわけではなく加入したメンバーもいた。友人からの誘いやハローワークなどの経路で「わっぱの会」を知り、単純に働く場として、キャリアや雇用条件とのマッチングで加入を決めるというパターンである。これは、「公共の利益のために自主的に行動する人々」という想定（柏谷 1998: 116）から外れた人々にも門戸を開いたことを示している。加えて、関心はあるが、気楽に出入りできない状態では加入は難しかったというメンバーもいた。これもまた、潜在的な構成員のリクルートに事業性が役立ったことを示している。さらに、メンバーの引き留めの段階でも、安定した雇用が保たれていることはメンバーの継続動機の一つとなっていた。これらのことは、「わっぱの会」が活動初期の段階で、共同生活・共同労働の場として、財政基盤を確立することに注力したことが、メンバーのリクルートと引き留めを可能にしたことを示している。

もう一つ付け加えるならば、「わっぱの会」が会の制度に賛同しないメンバーをめぐるトラブルでそのメンバーの脱会という手段をとることができたのは、会が一定の規模であるために一人一人のメンバーに無理に固執することなく、「来るもの拒まず去る者追わず」という姿勢をとることができたためでもある。このことから、安定した財政基盤が、組織の維持に必要な成員を選別する機能をも持つことが示唆される。

本稿は、「わっぱの会」が、自前の事業のみでの発展を諦め、制度も利用することで財政基盤を確立させ、一方で、組織の志向性の確認と組織内制度を確立するという方法によって、行政組織や営利企業からの同型化圧力と闘いながらその歴史を紡いできたことを明らかにした。この知見は、日本における社会的企業の地道な展開の一端を明らかにしたのみならず、社会運動と制度化という課題への一つの解を与えるものである。さらに、組織を担うメンバーの継続的な関与という、これまで議論の脇に追いやられがちであった論点にも示唆を与える。組織の維持発展には、その組織を担うメンバーの長期にわたる関与が必要であり、社会的企業であれば、そこで働く人々を確保できなければ、その運営は立ち行かない。この社会の中で「働けない」とされる人々を含む場合、「働ける」人の確保は必須である。本稿の知見は、社会的企業を含めた社会運動組織の分析において、組織とメンバーの志向性の合致という側面以外にも、また、メンバーが加入した後の段階にも目を向ける必要性を示している。

2.2 重度の知的障害者との連帶的労働の描出

本稿のもう一つの知見は、異質な人々、ここでは重度の知的障害者と健常者による「連

帯」の一つの形を描き出したこと、そして、それが障害者と健常者とが一緒に働く場づくりという方法で行われたために、「問題の内部処理」の乗り越え方の一例として示すことができたことである。

2.2.1 人称的な連帯と非人称的な連帯をつなぐ組織の仕組み

本稿では、使い古されたかに思える「連帯」概念を、この現代社会において、「必ずしも「生産的」ではないかもしれない見知らぬ他者を含めた保障への参加」(重田 2013: 203)という現代的意義と課題の点から取り上げることを試みた。その際に、「見知らぬ」他者という言葉で示される国家的規模での「連帯」ではなく、よりミクロな、人々の直接的な相互行為レベルに降り立ちながら、必ずしも「生産的」ではないかもしれない人々の保障のあり方を検討した。

それは、国家的規模での「連帯」は、制度化されることで、たとえその定義「諸個人の間に相互の生を支援しよう——そしてそのための義務・責任を引き受けよう——という意欲／動機づけがある関係性」(斎藤 2011)に「意欲／動機づけ」というキーワードが入っていたとしても、個々人が実際にそうした動機づけを得ているかどうかは実際には確認できないからである。斎藤は、法制度による「非人称的な連帯」においては、人々の相互支援がルーティン化した負担－受益の関係に留まってしまい、福祉給付の実態においても、相互の連帯というよりも権力行使を伴う行政という面が前面に出てくるという。したがって、自発的なものというよりも強制されたものと感じられてしまい、連帯という資源の再生産は難しく、「動機付けの欠損」という問題を恒常的に抱えることとなる(斎藤 2011: 106-107)。この課題は、ホネットによる承認の段階において、手続き的な法関係に続く、具体的な特定の価値共同体のなかでの承認をめぐる課題とも重なる(Honneth 1992=2014: 175)。実社会では、例えば日本よりも早く障害者差別禁止法制が敷かれたイギリスですら、教育や労働といった領域で、障害者の分離政策が支持されており、「できる」ことを最善ととらえ、そうでない人々へのマイナスの感情・態度を持つ、嫌悪的(Aversive)ディスエイブリズムがはびこっていることが指摘されている(Deal 2007: 96)。

それゆえ本稿では、障害者差別解消法が制定されるなど、障害者を取り巻く法制度がある程度整備されながらも、序章でみた杉野の嘆きのように、障害者の処遇を巡って1970年代から変わらない課題を残す現代日本社会における、人々の相互支援への動機づけを問うべく、社会的企業という組織の成員による相互行為レベルでの「人称的な連帯」に着目した。制度的次元における「非人称的な連帯」のメリットを最大限に活かしながら、動機づけの欠損という課題を解決するために、組織という単位で、「非人称的な連帯」と「人称的な連帯」とをつなぐことができるような仕組みの解明を試みた。

「わっぱの会」の「すずらん」では、同一賃金という組織内制度のもと、健常者メンバーから障害者就労支援組織における支援者としての役割を取り外し、障害者メンバーも同一の労働者という義務を負うものされていた。健常者メンバーは、相対的に「できない」

メンバーとともに働き、時にスムーズに仕事を進めることができない苛立ちやコミュニケーションの困難に突き当たりながら、障害者メンバーとのどのような関係形成が非対等なものであるのかを問い直し、どちらかがその場から退出する、あるいはどちらかを退出させるということ evitar という暗黙のルールのもと、働く場を維持する方法を模索していた。ここでみられる障害者 - 健常者の関係は、いわゆる支援 - 被支援ではなく、労働者として、結果としての生産への寄与の度合いは問わないものの、本人の持つ力をそこに注ぐという義務を等しく負う相互的な関係である。

一方、役割をただ同一にするだけでは、相対的に「できる」メンバーへの負担は大きくなる。これに対し、「わっぱの会」には、「すずらん」のように障害者と健常者とが直接一緒に働く場単体で、そこで働く人々の収入を確保するのではなく、会を構成する事業所全体でそれを行なうという仕組みがある。その際に、例えば、「わっぱの会」の介助者派遣を行なう「ネットワーク」では、「すずらん」で働く障害者メンバーがその支援の利用者となっている。その支援に対して支払われる事業費は、最終的に分配金として配分されるものである。「わっぱの会」にはヘルパー派遣事業所である「ネットワーク」のような、障害者と健常者とが直接一緒に働くのではない場もある。そうした事業所では障害者と健常者とが直接的に労働者同士という関係を築くことはできない。だが、高収益部門として組織的な再配分の仕組みに組み込むことで、「すずらん」のような直接一緒に働く場での相互的な関係、「人称的な連帯」を形成する機会が作られている。

個々のメンバーのレベルに着目すると、必ずしも「わっぱの会」の分配そのものに意義を見出していないメンバーであっても、その存在によって組織の運営は成立し、結果としての再配分につながる。これらのことを踏まえると、「わっぱの会」の分配金制度は、組織のメンバーによる、相互の生を支援しあうという強い動機づけには必ずしも基づかなくとも、結果として、メンバーの生活を支え合うことに寄与しており、組織レベルでの「非人称的な連帯」を成立させているといえる。さらに、この制度のもと、働く人々をその能力や事情によってその場から退出させることを避けるという暗黙のルールのなかで働くことは、それ自体、同じ職場で働く者同士の立場を揃えることで相互性を成立させ「人称的な連帯」を実現させてもいる。つまり、会の仕組みが、メンバーの意図にかかわらず、連帯的労働という組織の志向性に基づく働き方を実践させているのである。

一方、「わっぱの会」の働く場では、障害者と一緒に働くという中で、いわゆる障害者手帳の基準に当てはまるようなそれではない、働くうえでの困難への配慮もなされている。メンバーの中には、子どものいる家庭への配慮、病気への配慮といった成員同士の助け合いにもとづく配慮を、組織における温かさとして実感し、働き続ける理由とする人もいた。さらに、重度の知的障害者の多くが福祉的就労のもと低賃金を余儀なくされる中、目の前で一緒に働いている障害者が人並みの処遇を受けられることを公正なありかたとして継続理由に挙げるメンバーもいた。これは、連帯的労働の場が、安心して働ける場として参加者に評価されていることを示している。

「わっぱの会」の分配金制度は、一見して極端な平等主義に基づくものであり、この能力主義的な社会において受け入れられがたいと考えられる制度である。だが、「わっぱの会」では、一定基準の生活水準の保障や個々の生活への配慮、そして障害者との直接的な関係形成の機会を加えることで、個々の成員の継続理由はさまざまながらも、組織を維持できるだけの成員の納得を得られ実現している。この知見は、「非人称的な連帯」と「人称的な連帯」とが、組織レベルの工夫によってつなげられ、それが参加者一人一人の強い動機づけによらずとも実現できることを示している。一方で、そうして作られる働く場は、安心して働ける場として参加者に還元されるのである。

2.2.2 「問題の内部処理」を乗り越える関係性の分析

本稿は、障害者と健常者とが同じ労働者として生きる場面に着目したが、このことのもつ意義についてもまとめていきたい。

この社会において、「できない」とされる人々は労働の枠外に置かれてきた。それゆえ、障害者が働く、ということは語義矛盾を生じさせるものであり、もしそれを可能とするならば、「できる」「できない」とは異なる価値観に基づく労働の実態を作り出す必要がある。これに対し、障害当事者運動においては、労働の意味づけを変える試みがなされてきた。「青い芝の会」の横塚晃一は「寝たっきりの重症者がオムツを替えて貰う時、腰をうかせようと一生懸命やることがその人にとっての即ち重労働としてみられるべき」（横塚 1972=2010: 56-57）と発言したが、これは、直接的に財やサービスを生産することと労働との意味上の結びつきを解消し、異なる価値観からの労働を提起するものであった。

だが、こうして提起された労働は、実態として障害者を財やサービスを生産する現場から排除する方便ともなり得てしまう。石川（1990）は、障害者の自立生活プログラムの難点としての「問題の内部処理」の議論の中で、1980年代後半という当時もてはやされていた地域福祉という言葉に潜む排除の論理について述べていた。それは、地域は、一見して障害者と健常者とが共に参加し、共同体的なものを作り上げているかにみえるが、実のところ、健常者は障害者の入ることのできない領域を持っており、それこそ、資本制産業社会の中心たる「働いている人たちの領域」であるということであった。つまり、この社会における、「できる」者と「できない」者との分断を、どう乗り越えるのかという課題は残る。

本稿の関心は、この課題を乗り越える、つまり、あえて「できなさ」を包含した、財やサービスの生産現場の形成は不可能なのかというところにある。そのため本稿では、財やサービスを生産することと労働との単純な結びつきはそのままに、しかし、それを担う個々人を能力により価値づけるのではなく、そこに参加すること自体を価値としてみなすような労働のあり方を探るべく「わっぱの会」の事例を検証した。

会での働き方を、既存の福祉施設や営利企業でのそれとの異同から改めて位置づけなおそう。まず、「わっぱの会」は福祉制度を利用することを否定しておらず、実際にそれが安

定した財政基盤に大きく寄与していた。福祉国家の再配分に基づく施設運営という点では、既存の福祉的就労の枠組みに則るものである。一方、成員が等しく労働者として位置づけられ、製パン業など自前の事業において、市場に乗る商品を開発するなど利潤を追求する点は、営利企業と重なる。「わっぱの会」の働き方の特徴は、相容れないこの2つの働き方を一つの組織の中で両立させ、「働いている人たちの領域」と「支援を受ける人たちの領域」との狭間の領域を形成している点にある。

「わっぱの会」は、1960年代後半的な『運動』となる、つまり共同生活という方法を発展させる中で、障害者と健常者の双方が参加することに重点を置いた働く場を作り上げた。その形成過程はすでに述べたとおりであり繰り返さないが、それは、障害者のみならず健常者にとっても、その生活を支える重要な場である点で、石川のいう「地域社会」とは異なるものである。生産は組織単位で評価されるため、その構成員個々がどのような能力を持っているかは問われない。財の配分は組織外からの再配分を前提としながら、組織内部で改めて行われるため、誰が福祉制度の対象者であるかということは無意味化される。より正確に言えば、組織内部で、障害者はその組織外からの再配分の根拠となることで健常者の生を支え、健常者はその能力に基づき働く場で財やサービスを生み出し障害者の生活を支える。こうして、「わっぱの会」という組織のメンバー個々の立場は分けられず、同じ領域で生きることになる。このことを前提に、働く場において、障害者と健常者との具体的・人間的な関係が生み出されていく。それは、相互の生活が支援されているという点で、単なる親密な関係とは異なるものである。

本稿は「わっぱの会」の働き方を連带的労働と呼んだが、それは、「働いている人たちの領域」と「支援を受ける人たちの領域」の分離を組織レベルで解消し、「問題の内部処理」を乗り越える働き方であった。このことは、既存の障害者就労支援制度のもつ、「できる」者と「できない」者との分断を、公的な再配分機能はそのままに、組織的な再配分の仕組みによって解消しようということを示している。

3. おわりに

3.1 連带的労働の普及に向けて

以上、本稿の知見を整理した。この知見に基づき、連带的労働がどのようにすれば普及するのかについて考えてみたい。

本稿では「わっぱの会」の事例から連带的労働の条件を探ってきたが、それは組織内制度や事業所間での再配分といういわば離れ業によって可能となっていた。このことは現行の福祉制度が連带的労働を実現するうえで壁のあるものであることを意味している。福祉的就労では、そこで立ち上がる事業はあくまで障害者の作業科目として存在し、人員配置も決められている。一方、障害者雇用促進法に基づく割り当て雇用では、現状として重度の知的障害者は雇用されにくいことに加えて、例えば特例子会社を作ることによって健常者と働

く場を切り分けるといったことが生じやすい²⁰⁰。

これらのことを踏まえると、連帯的労働の実現のためには、まず、障害者と健常者とが制度上役割で分断されず、かつ、障害者と健常者とが直接一緒に働くという実態に重点を置いた制度の設定が望ましい。「できなさ」に基づく収益の減少については、どう計算するかはその都度議論が必要であるが、現行の障害者雇用促進法におけるいわゆる調整金と同様の国家的な再配分や、現行の優先調達推進法のように導入した事業所で利益があげやすくなる仕組みの整備がやはり必要となるだろう。そして、事業所における賃金は、能力にもとづかない、別の点に価値を置いた配分によりなされることが肝要である。「わっぱの会」の事例でいえば、このような制度があれば、事業所間での再配分なしに、製パン業を行なう「すずらん」の運営が成り立つだろう。

ただし、こうした仕組みだけで十分かといえば、疑問も残る。既存の障害者福祉制度においても、例えば障害者就労継続支援 A 型事業所について生じた、多様な事業者の参入により利用者の福祉が守られない事態など²⁰¹、事業者側のモラルが一因といえる、様々な問題が起きている。「わっぱの会」での連帯的労働にも、学生運動にまでさかのぼる活動や思想の原点、そしてその継承、さらに職場におけるその都度の相互行為が成立のカギとなっていたことを考えると、連帯のもつ意義を人々に伝達・浸透させる機会もまた重要と考えられる。

実際に、「わっぱの会」でも、会内外でそうした機会を作っている。例えば「わっぱの会」が主要団体の 1 つとなっている NPO 共同連では、全国各地で類似の活動を行なっている団体が集まり、各団体の 20～30 代のメンバーを中心とした勉強会が行われている。例えば 2013 年に行なわれた全国研修会²⁰²では、「わっぱの会」の斎藤さんによる「共同連のこれからの課題」というタイトルでの、共同連や参加団体の活動の歴史についての講演と、それを受けて若手メンバー約 80 名を中心として、2 日間にわたり、『共に働く』をどう広げていきたいか」というテーマでワークショップ形式での意見交換が行われた。そこで参加者たちは、「共に働く」上での日々の課題や疑問点や、そもそも「共に働く」とはどのようなことかなどについて議論を重ねた。

連帯的労働の成立には、もちろん制度的な背景も必要であるが、それだけではなく、連帯の意義を伝達・浸透させるための取り組みが必要とも考えられる。ここで、障害者運動団体には、リーディング組織として、理念や意義を伝えていく役割が期待される。

3.2 今後の課題

最後に、「この社会の中で障害者が働くとはどのようなことか」という問いに答えるため

²⁰⁰ 青木・渥美（2009）など。

²⁰¹ 例えば、NHK ハートネット「食べ物にされる“福祉” 障害者はなぜ A 型事業所を解雇されたのか」（2018 年 3 月 30 日、<https://www.nhk.or.jp/heart-net/article/11/>、2018 年 12 月 24 日アクセス）。

²⁰² 2013 年 12 月 14 日～15 日に北海道自治労会館にて開催。

に、今後の課題について述べておきたい。

まず、本稿では重度の知的障害者と働く場面を取り上げたが、そもそも障害は、榊原(2016)の定義に沿えば、身体情報－社会的処遇関係をその帰責とするものであるという点で状況依存的であり、社会の変化や、周囲の状況によってその度合いも変わってくる。障害者の労働を考えるには、財やサービスの生産現場において「できなさ」がどう立ち現れるのかについて、通時的・共時的により詳しくみていくことが今後にも必要といえるだろう。この作業は、この社会を分断させている、人々に内面化された価値観をおのずから浮上させるものであり、この社会がどのような社会であるのかを明らかにする営みへと直接的につながる。

ただし一方で、本稿で行なってきたように、「できなさ」をめぐる問題に対して人々が組織レベル、相互行為レベルにおいてどう対処しているのかについても考えていくこともまた、進めていく必要がある。本稿では、非人称的な連帯を体現した日本の福祉制度を用いながら、しかしそれゆえ生じる、労働領域での障害者と健常者との社会的分断を、やや極端ともいえる平等主義を体現した独自の制度により組織レベルで解消している様子を描き出した。こうして作られる連帯的労働をほかの組織でも行なうとすれば、前説で見たような法人規定など、組織のあり方を定める制度の形成が有効であると考えられる。だが、「わっぱの会」の志向性やその意味が時間をかけて培われてきたものであることを考えると、実践に際して別の課題が生まれる可能性も否めない。そのため、「わっぱの会」のように、制度化前のいわば社会的な実験を通してその有効性を検証していくことは必要となるだろう。もちろん、類似した組織的实践をさらに掘り起こし、事例研究を進めていくことも重要である。さらにいえば、いわゆる一般企業の中でも、働きづらさを抱えた人々をそこにとどめる取り組みが、ダイバーシティ施策の枠外で、組織の意図にかかわらず行なわれている可能性もある。こうした、多様な働く場における人々の包摂の状況を一つ一つ丁寧に明らかにしていくことが、障害者の社会的排除という問題への、「では、どうすればよいのか」に応えることに寄与するはずだ。

古くて新しいテーマとしての「連帯」。上述のような営みを通して、現代社会における「連帯」の可能性を開いていくことが、これまでの、そしてこれからの社会学にも求められる課題といえるだろう。

※付記 本論文の作成にあたっては、平成 25 年～27 年度科学研究費補助金（特別研究員奨励費：課題番号 13JO3339）の助成を受けた。

【引用文献】

安藤丈将, 2013, 『ニューレフト運動と市民社会：「60 年代」の思想のゆくえ』世界思想社。
青木千帆子・渥美公秀, 2009, 「『障害者』の無力化に規範が及ぼす影響——就労場面を通じた分析」『障害学研究』5:164-186。

- 朝日雅也, 2014, 「知的障害者が地域で暮らす権利保障と社会福祉の支援——就労支援施設の果たす役割——」『社会福祉研究』120: 117-125.
- Borzaga, C. and Defourny, J. eds., 2001, *The Emergence of Social Enterprise*. Routledge.
(=2004, 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業——雇用・福祉のE Uサー
ドセクター』日本経済評論社).
- 田恩伊, 2014, 「「つくられる共同体」の社会学的地平——親密圏と公共圏の交差」田中紀
行・吉田純編『モダニティの変容と公共圏』京都大学学術出版会, 151-192.
- Davister, C., Defuorny. J and Gregoire, O., 2004, *Work Iteration Social Enterprise in
the European Union: An Over View of Existing Model*. EMES Working Paper.
- Deal M., 2007, “Aversive Disablism: Subtle Prejudice toward Disabled People”,
Disability & Society, Vol. 22, No.1 93-107.
- Drucker, P. F., 1990, *Managing the Nonprofit Organization*, Harper Collins Publishers.
(=1992, 上田淳生・田代正美訳, 『非営利組織の経営』ダイヤモンド社).
- Durkheim, E, 1893, *De la Division du Travail Social* (=1989, 井伊玄太郎訳『社会分業
論』講談社学術文庫).
- Finkelstein, 1980, *Attitudes and Disability: Issues for Discussions*, World
Rehabilitation Fund, New York.
- 深田耕一郎, 2013, 『福祉と贈与——全身性障害・新田勲と介護者たち』生活書院.
- 藤井敦史・原田晃樹・大高研道編, 2013, 『闘う社会的企業』勁草書房, 1-19.
- 古井正代, 2001, 「CP として生きるっておもしろい！」全国自立生活センター協議会編,
『自立生活運動と障害文化——当事者からの福祉論』現代書館, 364-370.
- Goodwin, J. and Jasper, M. J. eds., 2009, Who remains in movements, and who drops
out?, *The Social Movements Reader cases and concepts second edition*, West Susses:
Wiley Blackwell.
- 原田晃樹・藤井敦史・松井真理子, 2010, 『NPO 再構築への道——パートナーシップを支
える仕組み』勁草書房.
- Harris, M., 1997, Voluntary Management Committees: The Impact of Contracting in the
UK in The Contract Culuture in Public Services, Perri 6 and Kedall, J.(eds) , *The
Contract Culture in Public Services*, Arena, 69-78.
- 橋口昌治, 2011, 『若者の労働運動——「働かせろ」と「働かないぞ」の社会学』生活書院.
- 橋本健二, 1991, 「文化としての資本主義・資本主義の文化」宮島喬・藤田英典編『文化と
社会——差異化・構造化・再生産』有信堂高文社, 97-118.
- 橋本理, 2013, 『非営利組織研究の基本視角』法律文化社.
- 日暮雅夫, 2002, 「承認論の現代的座標——ホネット社会理論の展開——」『思想』935, 48-65.
- 平岡公一, 2004a, 「福祉多元化と NPO をめぐる検討課題」三浦文夫監修, 宇山勝儀・小
林良二編『新しい社会福祉の焦点』光生館, 77-94.

- , 2004b, 「社会サービスの市場化をめぐる若干の論点」 渋谷博史・平岡公一編著『福祉の市場化をみる眼』ミネルヴァ書房, 293-312.
- 廣野俊輔, 2011, 「自立生活の意味をめぐる3つの立場について:1970年代の議論を中心に」『評論・社会科学』96(0)63-86.
- 本郷正武, 2007, 『HIV/AIDSをめぐる集合行為の社会学』ミネルヴァ書房.
- Honneth, A., 1992, *Kampf um Anerkennung*, Frankfurt: Suhrkamp. (=2014, 山本啓・直江清隆訳『承認をめぐる闘争〔増補版〕』法政大学出版局.)
- 星加良司, 2007, 『障害とは何か——ディスアビリティの社会理論に向けて』生活書院.
- 長谷川珠子, 2013, 「障害者の福祉と雇用と「福祉的就労」」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房, 71-87.
- 堀智久, 2007, 「障害の原因究明から親・子どもの日常生活に立脚した運動へ——先天性四肢障害児父母の会の1970/80年代」『社会学評論』58(1): 57-75.
- 堀智久, 2014, 『障害学のアイデンティティ』生活書院.
- 石川准, 1988, 「社会運動の戦略的ディレンマ——制度変革と自己変革の狭間で」『社会学評論』39, 153-167.
- , 1990, 「自助グループから他者を巻き込む運動へ——ある障害者グループの活動から」, 社会運動論研究会編『社会運動論の統合をめざして——理論と分析』, 成文堂, 281-311.
- , 1992, 『アイデンティティ・ゲーム——存在証明の社会学』新評論.
- , 2002, 「ディスアビリティの削減、インペアメントの変換」石川准・倉本智明編著, 『障害学の主張』明石書店, 17-46.
- 伊藤綾香, 2015, 「障害者と健常者の「共働」実践における対等性の模索——事業所「すずらん」を事例に」『名古屋大学社会学論集』, 第36号, p1-21
- , 2016a, 「障害者運動における障害者と健常者の連帯的活動の展開——1970年代の「わっぱの会」の活動を事例に」『福祉社会学研究』13, 82-105.
- , 2016b, 「「わっぱの会」における対抗文化的手法の変遷」『社会学年報』45, 51-61.
- 伊藤美登里, 2014, 「連帯と承認をめぐる理念の生成と変容——U.ベックの市民労働を事例として」『社会学評論』65(3), 409-425.
- 岩崎晋也, 2001, 「社会的役割の実現と支援するサービス」大島巖・奥野英子・中野敏子編『障害者福祉とソーシャルワーク』有斐閣, 39-44.
- Jasper, M. James, 1997, *The Art of moral Protest: Culture, Biography, and Creativity in Social Movements*, Chicago: The university of Chicago Press.
- 川本健太郎, 2016, 「社会参加を促進する社会的企業——障害者の労働参加の事例から」牧里毎治監修, 川村暁雄・川本健太郎・柴田学・武田丈編著『これからの社会的企業に求められるものは何か——カリスマからパートナーシップへ』ミネルヴァ書房, 46-67.
- 川村宣輝・鴨澤小織, 2012, 「障害者雇用における割り当て雇用アプローチと差別禁止アプ

- ローチ——EU 諸国からの示唆」『日本大学文理学部人文科学研究所 研究紀要』84: 41-54.
- 小邑嘉恵子, 1989, 「一人の人間として, 成人した大人として, 自立に向かって歩む仲間たち」 秦安雄・西尾晋一・鈴木清覚編『障害者のゆたかな未来を——ゆたか福祉会の 20 年のとりくみ』, ミネルヴァ書房, 12-24.
- 厚生労働省, 2016, 「障害者就労支援施策の動向」, 厚労省ホームページ, (2017 年 3 月 31 日取得, <http://vocccouncil.org/doc/WDPD160520.pdf>)
- 樫村愛子, 2012, 「愛知の事例から見えてくる障害者運動の多様性と労働」『障害学研究』8:41-50. (再録: 2015, 『愛知の障害者運動——実践者たちが語る』現代書館, 63-74.
- 柏谷至, 1998, 「市民社会論の現代的変容と社会紛争——捕鯨論争再考——」『年報つくば社会学』第 10 号, 114-130.
- 片桐新自, 1995, 『社会運動の中範囲理論 資源動員論からの展開』東京大学出版会.
- King, D., 2005, "Sustaining Activism through Emotional Reflexivity", Flam H. and D. King ed. 2005, *Emotions and Social Movements*, Routledge Advances in Sociology.
- Klandermans, B., 1997, *The Social Psychology Of Protest*, Blackwell Publishers.
- 小泉浩子, 2016, 「既存概念の変革と、人として生きること——介助の現場にかかわる中から」尾上浩二・熊谷晋一郎・大野更紗・小泉浩子・矢吹文敏・渡邊拓『障害者運動のバトンをつなぐ——いま、あらためて地域で生きていくために』生活書院, 22-30.
- 日下渉, 2015, 「「根拠地」へと下降する——安保時代のもう一つの学生運動」西尾雄志・日下渉・山口健一『承認欲望の社会変革——ワークキャンプにみる若者の連帯技法』京都大学学術出版会, 45-76.
- 共同連, 2010, 『明日へ 共同創る②』関西障害者定期刊行物協会.
- , 2012, 『日本発 共生・共働の社会的企業』現代書館.
- 京極高宜, 2002, 『障害を抱きしめて——共生の経済学とは何か』東洋経済新報社.
- Laville, J. L., and Nysses, M., 2001, "The Social Enterprise: towards a Theoretical Socio-Economic Approach", Borzaga, C. and Defourny, J. eds. 2001, *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge (=2004, 内山哲郎・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業——雇用・福祉の EU サードセクター』「18 社会的企業と社会経済理論」: 420-447).
- 前田拓也, 2009, 『介助現場の社会学——身体障害者の自立生活と介助者のリアリティ』生活書院.
- 松井亮輔・岩田克彦編, 2011, 『障害者の福祉的就労の現状と展望——働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規出版.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. 1993, Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

- Meyer, J. P. and Allen, N. J., 1997, *Commitment in the Workplace*, Sage Publications.
- Melucci, A., 1996, *Playing Self: Person and meaning in the planetary society*. Cambridge University Press (=2008, 新原道信, 長谷川啓介、鈴木鉄忠訳『プレイング・セルフ——惑星社会における人間と意味』ハーベスト社).
- 道場親信, 2006, 「1960-70 年代「市民運動」「住民運動」の歴史的位罫:中断された「公共性」論議と運動史的文脈をつなぎ直すために」『社会学評論』57 (2) : 240-258.
- 三浦文夫, 1995, 『社会福祉政策研究 (増補改訂版)』全国社会福祉協議会.
- 宮本太郎, 2006, 「ポスト福祉国家のガバナンス」『思想』983: 27-47.
- 宮崎伸光, 1997, 「公共サービスの民間委託」今村都南雄編『公共サービスと民間委託』敬文堂, 47-86.
- 村社卓, 2005, 『ソーシャルワーク実践の相互変容関係過程の研究』川島書店.
- 村田文世, 2009, 『福祉多元化における障害当事者組織と「委託関係」——自律性維持のための戦略的組織行動』ミネルヴァ書房.
- 中尾文香, 2016, 「障害者授産施設の変遷と就労継続支援 B 型施設における知的障害者のディーセント・ワークのあり方について」『東洋大学大学院紀要』50, 321-421.
- 仁平典宏, 2011, 『「ボランティア」の誕生と終焉——〈贈与のパラドックス〉の知識社会学』名古屋大学出版会.
- 西城戸誠, 2008, 『抗いの条件——社会運動の文化的アプローチ』人文書院.
- 西尾雄志, 2015a, 『ハンセン病の「脱」神話化——自己実現型ボランティアの可能性と陥穽』浩星社.
- , 2015b, 「公と私の円環運動——親密圏が秘める公共性」西尾雄志・日下渉・山口健一『承認欲望の社会変革——ワークキャンプにみる若者の連帯技法』京都大学学術出版会, 19-43.
- 野宮大志郎, 2002, 「社会運動と文化——なぜ運動の「文化」的研究なのか——」野宮大志郎編著『社会運動と文化』1-26.
- 荻野達史, 2006, 「新たな社会問題群と社会運動——不登校、ひきこもり、ニートをめぐる民間活動」『社会学評論』57(2)311-329
- 岡田祥子, 2014, 「知的障害者施設職員の「支援」観に関する社会学的研究——通所施設めぐみ園を事例として」『社会学論叢』181: 59-79.
- Oliver, M., 1983, *Social Work with Disabled People*, London: Macmillan.
- , 1990, *The Politics of Disabled People*, (三島亜紀子・山岸倫子・山森亮・横須賀俊司訳, 2006, 『障害の政治——イギリス障害学の原点』赤石書店).
- 大田耀子, 2011, 「障害者運動における主体像の変容」『社会問題研究』60 (139) : 141-154.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. 1978, *The External Control of Organizations*, Harper and Row.
- 定藤邦子, 2011, 『関西障害者運動の現代史——大阪青い芝の会を中心に』生活書院.

- 斎藤縣三, 1991, 「社会福祉法人共生福祉会 その実験」 わっぱ 20 周年実行委員会『わっぱ 20 年——地域をかえよう 共生・共働の街へ』わっぱの会.
- , 2010, 「ボランティアと社会的協同組合」阿木幸男編著『ボランティアの原点——助け合い・支え合い・分かち合う心』はる書房, 98-120.
- 斎藤純一, 2011, 「制度化された連帯とその動機付け」斎藤純一編『政治の発見③ 支える——連帯と再分配の政治学』風行社, 102-132
- 榊原賢二郎, 2016, 『社会的包摂と身体——障害者差別禁止法制後の障害定義と異別処遇を巡って』生活書院.
- 征矢紀臣, 1998, 『障害者雇用対策の理論と解説』労務行政研究所.
- 重田園江, 2010, 『連帯の哲学 I ——フランス社会連帯主義』勁草書房.
- 塩津博康, 2016, 「障害者就労支援事業所の社会的企業化——新たな実践動向のモデル化の試み」『社会福祉学』56(4), 14-25.
- 杉本章, 2008, 『障害者はどう生きてきたか——戦前・戦後障害者運動史』現代書館.
- 杉野昭博, 2007, 『障害学——理論形成と射程』東京大学出版社.
- , 2013, 「障害者運動における親と子の葛藤について」副田義也編『闘争性の福祉社会学——ドラマトゥルギーとして』東京大学出版会, 133-150.
- 鈴木良, 2010, 『知的障害者の地域移行と地域生活——自己と相互作用秩序の障害学』現代書館.
- 障害者労働研究会, 2002, 『21 世紀における障害者の就労と生活のあり方とその環境条件に関する総合的調査』障害者労働研究会.
- 高木博史, 2010, 「障害者共同作業所職員とソーシャルワークに関する一考察」『立正社会福祉研究』12(1): 11-17.
- 立岩真也, 1995, 「はやく・ゆっくり——自立生活運動の生成と展開」安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也『生の技法 増補改訂版』藤原書店, 166-226.
- , 2014, 『自閉症連続体の時代』みすず書房.
- 武川正吾, 2011, 「承認と連帯へ」『ジェンダー社会科学の可能性 2 承認と包摂へ』89-110.
- 田中耕一郎, 2005, 『障害者運動と価値形成——日英の比較から』現代書館.
- Tompson, J. D., 1967, *Organization in Action*, New York: McGraw-Hill (=1987, 高宮晋監訳『オーガニゼーション・イン・アクション』同文館出版.
- UPIAS, 1976, “Fundamental Principles of Disability, Union of the Physically Impaired Against Segregation”, Oliver, M., 1996, *Understanding Disability: From Theory to Practice*, London, Macmillan, 21-28.
- 渡戸一郎, 1977, 「もうひとつの共同社会を求めて——青年の〈コミュニケーション〉追求の軌跡と意味 (地域社会回復のもうひとつの途〈特集〉)」『地域開発』156, 40-45.
- 渡辺大介, 2011, 「マルクスの『資本論』vs 労働概念」『大阪経大論集』61(6), 253-279.
- わっぱの会, 1991, 『わっぱ 20 年——地域をかえよう 共生・共働の街へ』わっぱの会.

- , 2001, 『わっぱ 30 周年誌』 わっぱの会.
- , 2011, 『わっぱれ 40——共生共働どこまでも』 わっぱの会.
- 山倉健嗣, 1993, 『組織間関係——企業間ネットワークの変革に向けて』 有斐閣.
- 山本直美, 2007, 『「居場所のない人々」の共同体の民族誌——障害者・外国人の織りなす
対抗文化』 明石書店.
- 山下幸子, 2008, 『「健常」であることを見つめる——1970 年代当事者／健全者運動から』
生活書院.
- 山内直人・金谷信子, 2002, 「社会福祉の担い手としての NPO」 斎藤慎・山本栄一・一圓
光彌編『福祉財政論——福祉政策の課題と将来構想』 有斐閣, 151-169.
- 横塚晃一, 1972 (=2007), 『母よ, 殺すな』 生活書院.
- 米澤旦, 2011, 『労働統合型社会的企業の可能性——障害者就労における社会的包摂へのア
プローチ』 ミネルヴァ書房.
- , 2014, 「労働統合型社会的企業による社会的包摂の方向と『小さな協同』『協同
組合研究』 34 (1) : 31-38.
- 好井裕明, 2002, 「障害者を嫌がり, 嫌い, 恐れるということ」 石川准・倉本智明編著, 2002,
『障害学の主張』 明石書店, 89-117.
- 要田洋江, 1999, 『障害者差別の社会学——ジェンダー・家族・国家』 岩波書店.
- Yuchtman, E. and Seashore, S., 1967, “A System Resource Approach to Organizational
Effectiveness”, *American Sociological Review* 32, 891-903.