

障害者差別とたたかう

ともに生き

ともに働くとは



1988年10月9日～10日 東京で、「88・10月集会(明日の労働運動を担う全国労働者討論集会)」が開かれました。このパンフレットは、その第13分科会の報告集です。

地域生活から排除され、施設や作業所のなかで、「福祉的就労」を強いられる仲間たち、企業のなかで賃金差別や不当な解雇攻撃を受けた仲間たち——さまざまなレポート報告が、いまの労働現場のありようを問い、差別をゆるさない社会を実現する手がかりとなることを願って……。

目 次

基 調

レポート 報告

ともに闘うために

障害者の現実を真剣にとらえてほしい

アンケート結果

障害者差別と闘うーともに生き、ともに働くとは？

障害をもった胎児は、まるで砂浜のなかからようやくはい出た生まれたばかりの、一匹の小さな海亀の子に似ている。海亀の子はなみうちぎわにたどりつくつかないうちに、軍艦鳥のえじきとなる。障害をもった胎児もまた、あたりまえのように医者や親によって殺される。生命操作の技術を手にした人類は、ナチスが行なったあからさまなジェノサイドを必要としない。闇から闇へ、優生イデオロギーに保障されて障害児を葬ることができるようになったのだ。

政府・権力は障害の発生予防と早期発見、盲ろう養護学校への強制就学、施設・病院への隔離収容などの施策を障害児・者にかけてきている。これらは、障害者の直接的抹殺もしくは社会的抹殺をその本質としている。

このことは労働の分野でも然りである。障害者雇用のモデル工場大久保製びんに代表されるように、障害者はたとえ雇用されても資本による差別・虐待のなか、慈善と恩恵の名によって徹底収奪・搾取されている。一方、搾取の対象にもならない重度障害者に対しては、雇用労働の機会すらいっさい保障されていない、月収数千円という福祉対策としての生きがい労働、もしくは、訓練の名のもとに無意味な反復が強要される。

まさに、資本の論理にもとづく能力主義社会は、障害者のなかにも序列をつくり出し、幾重もの労働の階層化を生み出している。

このような障害者差別の現状に対して、これまでの労働運動は何をしてきたのだろうか。かつて総評が74国民春闘において、「弱者救済」として障害者問題を取りあげた。しかし、賃上げが妥結するとともに春闘全体をただちに終結し、障害者の声を切りすててしまった。労働運動にもっとも密接な障害者の雇用についても、労働組合はあくまで総論賛成の枠にとどまり、資本の能力主義的選別をこえて、共に働くものとしての団結という視点を欠落させてきた。これはこれまでの労働運動が本工中心主義であり、障害者の多くが、臨職・非常勤として下請け・孫請け企業といった不安定な雇用状況下で働いている実態を、無視してきたことと深くかかわっている。

こうした労働運動に「明日」はない。

私たちは、障害者をはじめ、差別・抑圧の淵に立たされているすべての人々との共生・共働の社会をめざしたい。そのために、「障害者のはたらくネットワーク」をよびかける。ともに闘いましょう。

福祉的就労という名の差別的就労

— 首都福祉作業所の事例を中心に —

首都労働生活部 伊藤 勲

1. 東京における作業所の概要

① 東京の都立・区立の福祉作業所は274所[※]で総定員は1,480人である。(1987. 5. 1 現在)

② この他に「精神薄弱者」の通所授産施設が民間を中心に704所もあり、1,257人が通所している。

③ さらに、心身障害者通所授産事業として、464所の各種作業所がつくられ、727人が通所している。

この様に、一般就労から排除された多くの都内在住の障害者が各作業所に働く場を求めざるを得ない状況におかれている。

しかしながら、そこでの就労の実態は無権利状態に近く、それらがすべて福祉的就労ということでは容認されている。

2. 福祉作業所の利用者の事例から

福祉作業所とは

M振作の案内パンフより

精神薄弱者または身体障害者で、一般企業に就職することが困難な人が、自宅からかよい、いっしょに仕事をする施設です。

ここでは、集団生活のなかで、社会生活に必要な作業、知識、技術、意欲が身につくよう指導し、自立への援助を行っています。

M福作の『事業実績表』のデータをもとに。

- ① 利用者は中度の精薄者が主で身障者は事実上いない。
 単独通所が原則であり、介助の体制もないことから利用できない。

1. 性別・障害別

障害 性別	精神薄弱			身体障害						精神障害			計
	2 度	3 度	4 度	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	てんかん	精神分裂病	その他	
男	7	16	6	0	1 (1)	(1)	0	0	(1)	(5)	(2)	(1)	30人
女	6	23	7	(2)	0	0	0	(1)	(1)	(3)	(2)	(1)	36
計	65人			1 (7)人						(14)人			66人

- ② 自立への援助を行う場とされているが、与々高令化し、在在期間も長期化している。親の高令化により放言入所目前となっているが、親はきつても士や士でくらしつて条件整備は決定的に立ちあがっている。

2. 性別・年令別

年令 性別	男	女	計
15 - 19 才	3	1	4
20 - 24	5	4	9
25 - 29	3	3	6
30 - 34	8	8	16
35 - 39	3	13	16
40 - 44	2	3	5
45 - 49	4	3	7
50 - 54	2	0	2
55 - 59	0	0	0
60 -	0	1	1
平均年令	31.2	34.7	33.1

4. 在籍期間

期間 性別	男	女	計
1年未満	2人	1人	3人
1～5年	10	2	12
5～10年	6	8	14
10～15年	4	9	13
15年以上	8	16	24
計	30	36	66

6. 親の年令

年令 性別	50才未満	50代	60代	70代	80代	90代	計
男	1人	14人	21人	8人	4人	0人	48人
女	5	20	18	13	4	0	60
計	6	34	39	21	8	0	108

- ③ 作業時間はおおむね1日5時間が目安とされ、週5日作業している。しかし、1ヶ月の工賃は1万円前後にすぎず、この10年程、増加していないだけでなく、むしろ低下している。受託加工中心の作業で、内職の工賃が基準とされている上に、受主自体も極めて不安定である。

7. 作業工賃の推移

種別 年度	工賃総額 (年額)	実働人員 (月平均)	1人当りの平均工賃 (月額)	1人当りの平均工賃 (時間単価)
57	9,102,012 円	62.2 人	12,182 円	143 円
58	9,118,305	62.9	12,077	143
59	9,515,266	62.3	12,721	149
60	8,570,474	60.1	11,880	148
61	7,127,384	61.6	9,609	119

8. 現在の作業種目

- | | |
|-----------------|---------------|
| ① 約20種類の菓子箱折・組立 | ④ P, R誌丁合, 封入 |
| ② 紙製手付袋の組立 | ⑤ 台ふきん折, 袋詰 |
| ③ テープカッター組み | 等 |

3. 福祉的就業からの脱却

- ① 福祉作業所は要綱上は利用期間が最長18ヶ月であるが、全く形骸化し、長期利用が固定化している。これは、一般就労が拡大しないことに最大の理由がある。
法定雇用率の達成、アップをはため、企業における受け入れ体制の整備、支援を促進していく必要はない。

② 福祉作業所の通所生には、低額の工賃の他には交通実費しか支給されない。

最賃制はもとより、健保・雇用保険の対象外としていても「福祉的就業」ということで正当化されている。

障害者の労働権の確立を福祉行政の枠内ではなく労働行政の中で追求していかなければならない。

③ 福祉作業所の通所生は親の保護の下でくらし、親子関係は施設への隔離收容が当然とみなされている。

親が健全な国から、地域での自立生活への移行を図るためにも、通勤費・生活費という生活支援の場、格別の整備課題がある。

④ 地域での生き場、働く場づくりは、近年全障連を中心に各地で活発化している。

しかし、それは主に肢体不自由者が主で、精薄者も含めたものにはまだなっていない。

福祉作業所自身もこうした運動と交流を意図的に追求していくことが重要であるように思える。

⑤ 障害者が地域で働き、生きよとすることを支えていく上で労働者としての権利性という保障のいかに重要となる。

障害者の就業の取組の大半が中小零細企業にあることを見るならば、こうした取組の労働者の組織化の課題も含め、障害者を排除・差別しない労働運動の創出が最大の課題であると痛感する。

参考資料 全障連第12回全国交流大会レポート(1987.7.31)
障害者差別実態白書がとり、オーストラリア調査報告書より。

5. 作業所・生きる場

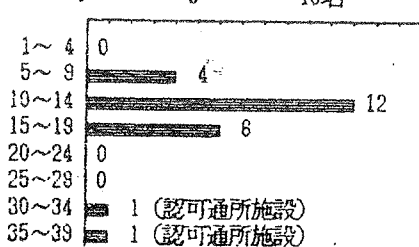
1. 作業所・生きる場に通っている人(全回答者
55名中、28名)について、1週間に通う回数/
平均=3.2回、在宅=2.5回、自立=3.9回
( = 1~2回  = 3~4回  = 5~7回)



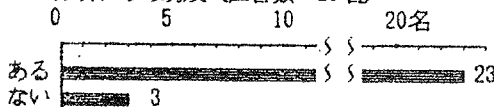
*在宅者の内1名は回数が不明

2. 作業所・生きる場の規模(回答数=24名)

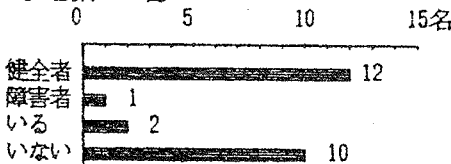
／平均=14.5人、認可施設を除くと12.6人
障害者:健全者=10.0人:4.5人
認可施設を除く=8.3人:4.3人



3. 行政からの助成(回答数=26名)

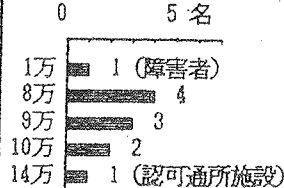


4. いわゆる「指導員」(専従)的な人があるか
(回答数=25名)



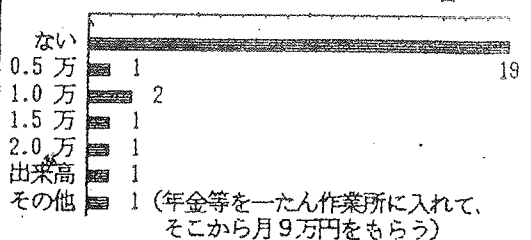
*「いる」の2名は、それが健全者か障害者か不明
*「指導員」という呼び方は、それ自体「障害者を指導する」という差別的な考えに基づくものであり指導一被指導でなく、共生・共同労働こそ目指されるべきである。しかし「行政への書類上」あるいは実際にも使用されている例もある。白書づくりを広範に進める中でそういった問題点をも明らかにしていきたい。そのことを踏まえ、あえてこの質問項目を設定した。

5. いわゆる「指導員」の賃金(回答数=11名)
／平均=8.5万円、健全者の平均=9.3万円、認可施設を除いた健全者の平均=8.8万円

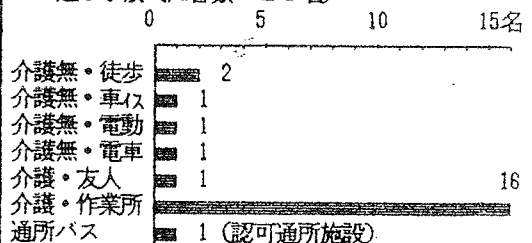


6. 障害者の賃金(回答数=26名)

／「ある」人の平均=1.2万円(その他を除く)

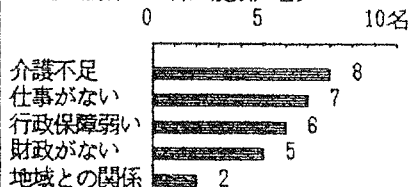


7. 通う手段(回答数=23名)



*「介護・作業所」とは「同じ作業所・生きる場の仲間が介護を行なって通っている」意味

8. 今通っている作業所・生きる場の主な問題点
(回答数=25名、複数回答)



＜作業所・生きる場の項目の特徴＞

今回の調査協力者の中で作業所・生きる場に通っている人は55名中28名いました。そして、その28名中14名の人が在宅から通っており、同じく14名が自立をしながら通っています。

そして、その頻度は在宅障害者の場合週1～2回が8名と半数以上を占めており、後、週3～4回の人3名、週5～7回の人2名（なお不明の人1名）となっています。かたや、自立障害者の場合を例にとると週5～7回通っている人が6名で最も多く、週1～2、3～4回の人それぞれ4名ずつとなっています。

これは先程の生活のところの介護の項の結果や後の作業所・生きる場に対する問題で介護不足が多くあげられていることからすると、介護不足のために作業所・生きる場になかなか通えない状況を現しているといえますし、また、さらにいえば、作業所・生きる場に通っている時以外の介護は、ほとんど親がかりの生活を余儀なくさせられていることを示しているといえまじょう。

作業所の規模としては平均14.5人で、その内障害者が10人、健全者4.5人というもので、また行政から何らかの援助をとっていると答えた人が23人で、ないと答えた人が3人という結果でした。

作業所・生きる場でやっている内容として目立ったものとして、無公害石鹸の販売や自然食品、リサイクルなどの仕事と、料理教室や各種学習会などの文化活動といった自主的集団活動に取り組んでいるところが目立ちました。

そして、いわゆる「指導員」（専従）的な人がいると答えた人は15人、いないと答えた人が10人で、いると答えた人の内「指導員」は健全者が12名で、障害者は1名でした。そして「指導員」の賃金の平均は8万5千円でした。

障害者の賃金について、あると答えた人が7人で、ないと答えた人が19人でした。そして、あると答えた人の平均賃金は1万2千円でした。この点「指導員」（専従）の賃金との差があり、現在の行政保障の無さなどの中で、ほとんど専従の賃金に消え、障害者の賃金保障にまいていない、現在の財政的・行政的基盤の無さを如実に反映した結果ということができそうです。

また、作業所・生きる場への通所手段としては、16名と半数以上もの人が作業所・生きる場の仲間と通っているとの答が返ってきました。

問題点としてあげられていたものとしては、介護者不足というのが8名でもっとも多く続いて、仕事がない＝7名、行政保障が弱い＝6名、財政が無い＝5名、地域との関係＝2名という回答がありました。

生活の項目のところで見た結果とあわせて考えると、作業所・生きる場の中で各種の事業や文化活動など創意・工夫を凝らした取り組みが進められ、自主的集団活動の拠点としての役割を果たしてきていることが明らかとなってきています。と同時に、いわば介護者不足、仕事の無さ、行政的・財政的保障の無さなどの問題が出てきており、その中で、在宅障害者は週1～2回程度しか通えず、また、賃金保障もできないという状況で、いわば「昼間通うところではきたが、それ以外の時間は家族がかりの生活を余儀なくされている」という生活像が浮かび上がってきます。

そういう意味で、このわずかの結果の中からも、作業所・生きる場を障害者の自立運動の拠点としていくために、仕事の確保の問題、財政－行政保障の問題、それに介護保障をはじめとした生活づくり～地域との関係づくりへどうつなげていくのかということが課題となってきているといえるでしょう。

ほろろ協働作業所 10年の歩み

原 田 豊

ほろろ協働作業所は、昭和53年、保谷市内において、「障害者」も「健常者」も地域のなかで、共に働き、共に生きるというスローガンのもとに、途中1年半程の休業があったものの、10年間活動してきた。

昭和53年から54年までの1年間は、行政からの補助金を受けていたが、54年からは、補助金を辞退し、(代表・原田豊、昭和54年より)自主運営による協働作業所として出発した。これは、補助金を受けることにより、福祉施設のワケにはめられず作業所にしたくなかったからである。もちろん、多くの支援者の人たちから、強い反対の声が上がった。

収入源は、袋のひも通しなどの内職、バザー、古紙回収、カンパ等であった。しかしそれだけでは、収入が上がらないので、常時2名の「健常者」が外にアルバイトに出た。

そして、新たな出発をしたのだが、ここに早くも、2つの問題にぶつかった。その2つの問題は、「ほろろの自主運営9年間についてまわった」。これは、「障害者」は中で内職を、「健常者」は外で肉体労働をというやむをえない労働態勢と、賃金分配方法で、もっと大事にしているはずの人間関係を危うくものにした。この労働態勢は、両者を内と外に分断し、同一賃金を建て前にけりながらも、収入が限られたものであったため、これもやむを得ず、必要度に応じてというかたちをとった。しかし、自分の必要度、まして仲間の必要度に対して線をひくことなど、できるものではなかった。

そして昭和55年、収入の柱であった古紙の値の急落と、何名かの仲間が「ほろろをやめたい」ということか、ひき金となって、7月11日はいよいよ作業所は休業となった。

その後、残ったメンバーによって昭和47年再開。所員4名(障2名、健2名)、仕事内容はひきつぎ、前回同様のも。60年から、'自然食品'の引き売り始める。しかし再開後も、労働規制、賃金規制もやはり、疑問を感じながらも、前回のパターンを踏まざるを得なかった。その結果、「健常者」で家族持ちの女子所員が、連日の肉体労働からくる慢性的な腰痛、精神的なストレスなどで、やめていった。それに残ったのは、下肢障害者の私と重度の知的障害といわれている女性と、その妹の「健常者」である。大変な痛手であった。

それを機に新たに仲間(「ほろろ」の創始者、男性、「健常者」、家族持ち)が加わり、62年7月から、仕事内容も、「自然食品の共同購入会」と一変し、さらに経済的自立を目指した。しかし、それを目指せば目指すほど、ますます内外の人間関係よりも、いかに一銭でも金を多く稼いのかというところに重点がおかれ、どうなるおもしろ、そのために必要とされる行動力、判断力、思考力は、「障害者」、ましてや幼い時から差別隔離されて育った「障害者」には、及ぶものではない。それでもなお「ほろろ」がそれを目指そうとすれば、それは「ほろろ」が結果的に、「障害者」を社会から締め出そうとする資本主義のパターンを踏むことになりはたしな。それは、ミイラ取りがミイラになることである。人間関係の、本当の解体である。

そこで「ほろろ」では、もう一度……共に働き、共に生きるということをとらえ直し、「障害者」のペースで、また主体にならざる共同購入会、規模は小さくなり、収入的にも落ちるだろうけれど、そこを拠点にして、内外の人間関係をはかれる共同購入会——まずそこから再出発しようとしたが、共同購入会の話をもってきた市内の人や、金を創るに当たっての協力者グループから、「せっかく、売り上げも100万以上になったのに、せっかく形になりつつある会をつぶす気か」と強硬な反対を受け、さらに再出発直前に、声以前の圧力がかかり、私自

身、それらに対して抗することができず、62年11月いっしょに、「ほろろ」を閉
じるに至ったのである。

「障害者」と「健常者」が地域のなかで共に生きる、それを少しでも現実に
近づけようとするならば、両者がまず行動を共にするまえに、両者が個々に、
共に生きるということとはどういうことかという問題を、自分なりにつきつめ、特に
「障害者」は、単に、共に生きるというテーマだけを感覚的にとらえるのではなく、
まず自分が地域の中でどういうパターンで生きていきたいのかというこ
とを、明確に、具体的に、想いとして主張として常にもっていないと、仮に
「健常者」と行動を共にしようとしても、結果的に、「健常者」に従属するお
けというかたちとなり、地域のなかに出て、押し流されてしまうだけだろう。
共に生きるとは、両者が互いに、自分の考えや、主張や想いを良い意味で
ぶつけ合えるようになることだと思う。それから、両者が共に生きていくため
の要だと思う。

これは、「障害者」である私が、「ほろろ」の10年間の歩みを振り返って
つくづく実感したことである。

以上

印刷自営業でがんばる

報告 ワークセンター・高橋 修

こんにちわ、三多摩の国分寺市で障害者の働く場をつくる会・ワークセンターを仲間といっしょにやっています。高橋修です。

ワークセンターをなんで始めようと思ったかという、私自身が、まえに、武蔵村山市にあるあかつきコロニーという重度というか、障害者の授産施設で働いて、そのなかで、いまワークセンターの所長をしている伏見とあかつきコロニーで自治会活動をすこしはじめたんです。そしたらだんだん風当たりがよくなる。そのうえに私自身が、立川市で駅にエレベーター設置をする運動にかかわり出して、活動する障害者というのは、施設のなかではにらまれる。特にあそこ（あかつきコロニー）は、管理者は民社系で職員は共産党が中心。入居者もどっちにつこうかと右往左往する状態……。

そういうなかで、自分の立場が弱くなって、早い話がおい出されたという話もあるが……。賃金は、時給計算で平均200円だったけど労働はすごいんです。印刷が主力だったから残業を月に100時間ぐらいやらさせられる。特に1～3月は200時間ぐらい労働をさせられる人もいる。で体をこわして保障してというと、あなたたちは、訓練生だから賃金保障はできないというかたちになる。

そういうことに腹をたてて、どうせ体をこわしておはらい箱なら、自分たちで働く場をつくって、その中で、いさぎよく死んだほうがいいという軽い決意で、1984年5月1日、メーデーの日にワークセンターを設立しました。

資金は、300万ぐらいだった。私たちの運動を支援してくれた労働者や仲間が1人5万とか10万とか出してくれて、なかにはボンと100万円出してくれた人も。そういうなかで資金は確保した。3Fだてコーポの1Fの店舗をかりて始めた。その当時の作業内容は、写植機・和文タイプを購入し、それを中心に3年ぐらい……。自分なりに一生けんめいやったが、自分だけでは維持がすごくむずかしかった。

いま現在メンバーは10人いるが、9人は生活保護をうけて生活をしている。今年から健常者の職員2人を確保している。こういうかたちになるには、すごく大変だ

った。

ワークセンターは、施設を出て、親元というか1人で自立生活をやりたいという人が中心だし、そういう仲間が大部分だが、いっしょにワークセンターを支えてやってきたが、生活保護ではなく、経済的にも自立したいという仲間がでてきた。その中で運営だけにおわれていては、経済的自立をめざせないという話になり、昨年、東京都の通所訓練施設の申請をした。で、今年から東京都と国分寺市から補助金ができるようになった。考え方はいろいろあると思うが、自分としてはとれるものは何でもとっていこう。それを障害者解放の中で使っていけば、何ら問題はないと思う。使い方の主導権を障害者目からがにぎってやっていけば、何らはじめることもない。そういうかたちで補助をうけて安いけれど職員には給料を払っている。

現在の問題点としては、生活保護をおりたいという仲間がでてきた中で、経済的自立をどう確保していくかということ。ワークセンターの場所と職員の給料はなんとか確保できるようになったが、通ってくる仲間には交通費の補助しかできない。

いま、和文タイプのほかにパソコンとワープロを導入して、すこし生産性をあげて収益部門を拡大したいと思っている。その中で、利益をどう分配するか、また職員の問題など……。を考えていきたい。

また、作業所は、ひとつの拠点という考え方があると思うが、そういう面では、行制などに対して、それなりの保障を求めている。また今後の活動としては、今年は国分寺市の中で、いろんなグループといっしょになって小規模施設連絡会をつくった。その中で、行制に保障を求めている。また、三多摩の中で、いままであまり交流がなかった作業所間の交流を深めるなかでネットワークを確立したい。

それに全国各地で闘っている作業所・生きる場のネットワークを拡充したい。特に、品物の販売網の整備をやっていきたいという私の夢もある。

やっぱりただの作業所でおわってはいらないと思う。障害者が地域の中で生きていけるような社会をつくりたいし、働く場もどんどんつくりたい。働かなくて生きるのも生活だし、逆に働いて生きるのも生活だと思う。まあ、私のこれからやることは、選択権を広げていくことだと思います。そして一人でも多くの仲間を施設から地域にとりもどすことですね。

授産施設と福祉工場

李 幸宏（福岡コロニー）

福岡コロニーは1953年、結核回復者の作業所として設立された。国立コロニー系以外の民営のコロニーはそういう経過で出来たものが多い。結核回復者の就労が困難だということで、自分たちで就労の場をとということが発端だった。最初は養豚業から始まったが、徐々に行政の援助をえて1960年頃印刷所に転換した。

そのなかで共同作業所としての性格が変わり、1970年頃障害者授産施設を併設。それまで50人ぐらいの規模だったが一挙に100人ぐらいになった。それ以後、授産施設の障害者を従業員に雇用することと、外から一般の健常者を採用することで現在では190人になっている。一般企業から見れば少ないかもしれないが、年間売上は6億5千万円ぐらい。190人の内訳は従業員110名中健常者が60名、障害者が50名、パートが10名、そして授産メンバー50名残りは管理職である。まあ採算ベースに乗るかどうかなということから従業員と授産生に分けられるが、そのラインのところで収入や生活内容などとても大きな格差がある。

賃金は健常者の従業員が月平均13~14万円、障害者は10~13万円、障害者は年金があるから安い賃金になっている。授産施設ではぐっと落ち月平均24000円の賃金。24000円のなかから費用徴収金を平均22000円取られる。2年前から徴収が始まったが、利用費を払うために働いているようなものだ。

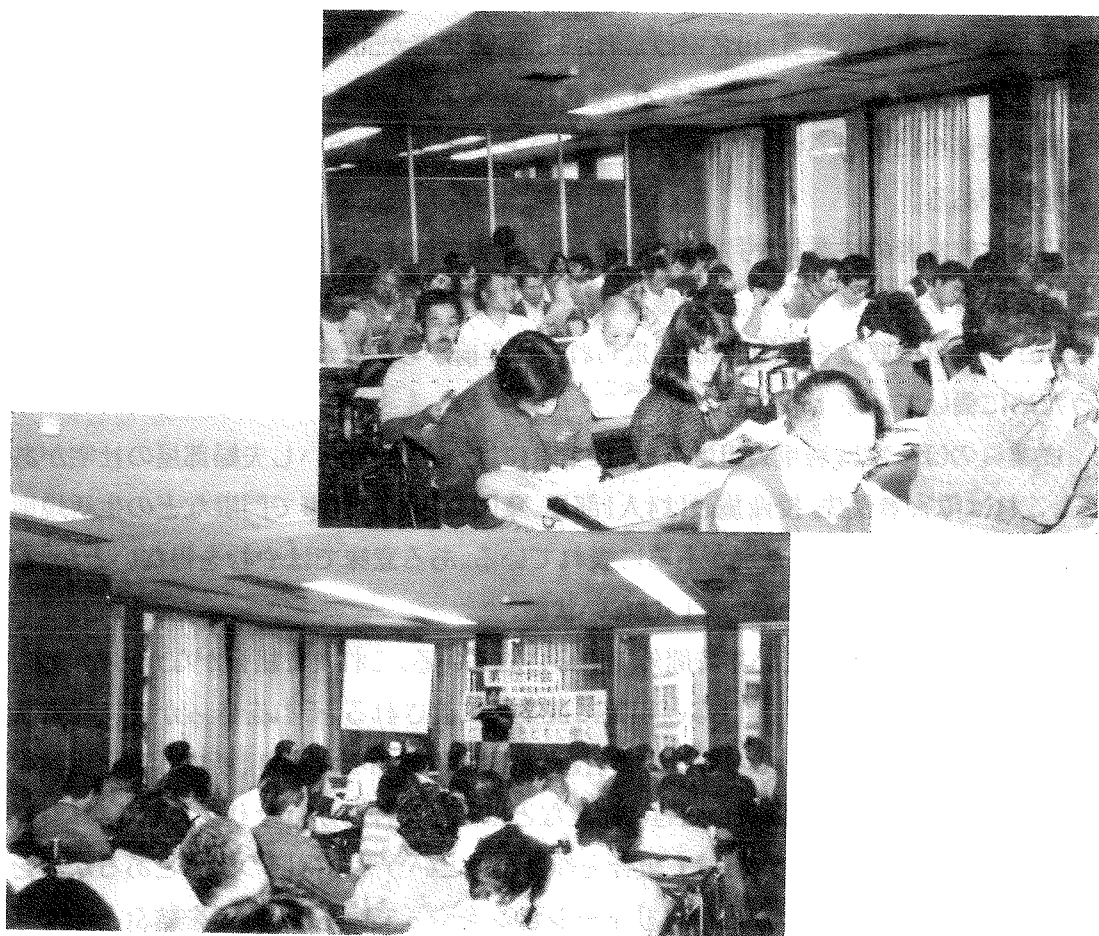
従業員のほうには利用負担はない。従業員には一人部屋ないし夫婦部屋の社宅がある。これは障害者優先。授産施設は4人1部屋。集団生活という事で門限などの生活規則がある。労働能力による差別がもろに表れている。ある意味ではやむを得ないとか、しかたないとか思わないとやっていけない状態。

最近QC活動が流行っていて時間外でやらされている。これまで組合がなかったので、経営の表向きだけど事業計画など年毎に従業員に渡される。それをきっかけに経営状態などの話が出るようになってはいる。授産施設には自治会があり、所内行事と世話役活動を行っている。費用徴収金問題のときなどは県庁に押しかけたりした。

従業員互助会というのがあって組合を作りたいという要求はぼつぼつとあるが形を成していない。年1回の総会とレクリエーションをやっている。36協定を結ぶときは互

助会が経営と話をしている。あとは自主的なグループとして障害者問題を問う会を作り、徴収金制度導入反対とか近くの駅にエレベーターやスロープを作れとか要求している。

今後は内部での組織化を進めたいということと、交通問題など地域的な共同行動を作っていきたい。既成労働運動の側からの働き掛けはこれまでほとんど皆無。授産施設の障害者については労働者と見ていない傾向があるが、その辺は単に立場が違うということよりも見方の問題そのものではないか。そういう点でも共同行動を積み重ねるなかでお互いに討論していくのは力になるのではないかと思う。



障害者職業訓練の現状と課題

報告・熱田

私はこの4月から身体障害者職業訓練校（以下、職訓と略す）へ行っています。私がなぜこのような所に行くことになったかと言うと、職安の紹介によって申し込んだところ、入校許可が出たという次第である。

1. 入校前選抜制

職訓へ入校を希望しても、全員そこに入れるわけでない。二重、三重にわたる選抜が行われているのである。たとえば、ある重度CP者は、職安ですら、職訓の話がなかったほどだ。なかでも特に問題なのは、定員50人に対し入校者30人前後という少なさである。もっとも、面接に来た人は150人くらいである。しかも、その半数はCP者だったが、入校者のなかでは、私を含めてたった3人である。車イス障害者は5人いるが、いずれも下半身マヒである。聴覚障害者も3人いるが、視覚障害者は採らない。こうしてみると、軽度障害者・聴覚障害者・下半身マヒ者しか採らないのである。これでは何のための障害者職業訓練かわからない。「障害者の完全参加と平等」の一環だとか言っているが、実際は機会均等とは言えない。

2. 訓練指導の現状

まず、特筆すべきことは、個人個人の障害の程度を無視した訓練指導を行っていることである。聴覚障害者に対する情報保障もまったくないのである。一日のノルマをこなさなければならぬためか、指導の進行が早くなりがちである。そのため、寮に帰っても自由時間はほとんどなく、なかなか人間関係がつくれず、からだをこわしたりすることがしばしばである。また、指導員も専門家気取りで、まともに話を聞こうとしないのである。こ

うした状況では障害者どうしの間にも、仲間意識が生まれるどころか、差別が存在している。「できる」障害者と「できない」障害者との差が歴然としている。つまり、「他人に迷惑をかけない」「他人に好かれる」障害者になれるとの指導方針がその根本にある。そのためには自己中心に物事を考えろと言っているのである。

3. 優先就職制

職訓では、優先就職制がしばしば用いられている。これは障害が軽い者から順に就職を斡旋していくものである。また、職訓出身者とそれ以外の者との差も明白である。たとえば、ある第三セクター方式の重度障害者雇用促進企業は、大々的前宣伝にもかかわらず、一般から公募せず、職訓から優先的に採る見込みだという。こうした例をあげるまでもなく、職訓に対する社会的評価は大きいのも事実である。

それでも、職訓を出ても就職先のない障害者も多くいるし、大多数の障害者はさらに就労困難なことをあわせて見なければならない。

4. まとめ

これまで述べたように、職訓の障害者は能力主義に凝り固まっている者が多い。また、そこに入りたくても入れない障害者も多い。障害者の労働に対する考えは緒論あるが、こうした障害者間の分断を生み出している職訓、それを含む職業リハビリテーション体制を変えていく運動をつくっていかねばならないと思う。

10月集会

一職よこせ要求者組合からのレポート

反失業－仕事よこせで、地域・職場に大衆的闘いを、組織・未組織を超えた団結を！

各地の経験から、障害者と労働者の連帯の今後について、さぐっていこう！

★はじめに

障害者職よこせは要求者組合（関西）は、81年の全国職よこせ集会を受け、「仕事に就く権利の保障を求め、就労と労働条件への運動を取り組み、学習会・交流会を実施しよう」と83年結成された。主に個々の就労運動を取り組んできたが、それらは85年度中に就労実現などによって「決着」し、活動が停滞し、同時に大量失業時代の兆しの中で、すでに就労している場合も働き続けることが困難になる一方、就労運動もそれまでどおりではやれないことがはっきりしてきた。そうした「いきづまり」を打開しよう、就労－職場の問題に取り組む他の団体や地域の労働者とも交流し、今後の活動内容を探ろうと、87年大阪で「障害者労働問題シンポジウム」を開催した。それをきっかけに、「さらに大衆的な活動として求職者をはじめ障害者の掘り起こしを進めよう」という総括をこめて、今年88年は、「就職懇談会」に力を注いでいる。また、こうした大衆活動を基礎として「あらゆる障害者の雇用を促進し労働条件を守る実効力ある施策」を基本要求に、国障年大阪連絡会と連携した対府交渉などに取り組んでいるところである。

以下に最近の就労が阻まれている状況の特徴と取り組みの経験から、そして障害者と労働者の連帯の今後について、それが討議のポイントになった今夏の全障連大会・労働分科会の報告もまじえて述べたい。

★最近の障害者の就労状況について

労働省の統計においてさえ、障害者は年間に1万人就労の一方、8千人失業となっており、この中には含まれていない倒産による失業や自営の危機等を考え合わせれば、新規就労はわずかなものにすぎない。「大量失業」を背景に、

一層の就労難が障害者をおおっている。

私たちが今年から広く呼びかけ実施している「就職懇談会」（今まで30人参加、その半数が新規参加者。）では、求職者は春の段階では13名だったが、その内、現在までに就職したのは2名（正職および臨時雇用）、作業所で働くようになった者が3名。（少しそれるが、学校卒業後の進路でも作業所の比重は大きくなっており、従来なら企業就労が見込まれる部分も含めてこの中に入っていると思われる。作業所の担い手とも共に、労働について何を要求し共同するのか、積極的な討議が必要ではないか。全障連・労働分科会では、他に選ぶところがなく入った作業所や授産施設で内職仕事、低い工賃に甘んじさせられていることから、仕事よこせ！の大衆運動を巻き起こそうという示唆に富む提起があった。）いずれも20代だが、転職の繰り返しをやむなくされたり何回職安に足を運んでも試験を受けても希望が満たされなかった経過を持っている。過半数の者は、まだメドが立っていない。

こうした状況に対し、「懇談会」からは、対府交渉などにも参加すると共に、公務員採用試験において筆記困難なケースについてタイプ、ワープロ受験を認めさせるなどの共同をようやく始めている。特に職安については、多くの障害者にとっては、話せる人も相談できるところも無い中で「たのみの綱」的存在だが、雇用促進なき職業リハビリテーション政策を反映して、障害の重度や「不況」や年令をあげて「相手にしない」ことが目立っており、大衆的な怒りと批判が集中している。雇用状況悪化の中労働行政の責任が問われることとして、交渉でも取り上げたが、さらに企業就労の具体ケースをめぐって（車イス使用者に対し、自社ビルでないから設備改善できないという口実で排除するケースなど問題が多い）行政・企業双方への闘いを探っている。

また、「懇談会」参加者の1/3は就労中だが、労働条件の悪化一人べらしの中、職場で高まる矛盾は、障害を持つ労働者にも強く反映している。（仕事もできないのに…と退職に追いつめられたり、過労・病気で倒れる場合も増えている。それらに対し、従来からの組合運動は、企業内雇用のことで手いっぱい力にならなかったり、組合に入れないケースもある。）働く障害者の連携を力に、労働者の下からの立ち上がり（最近、地域の労働者の間から、労働条件と雇用を自ら闘い取る以外にないということから、障害者の取り組みに対する関心と共同が寄せられるようになってきている。以前にはなかったことである。）とも結びついて、職場での日常的な取り組みを進めることが急務となっている。

★障害者と労働者の連帯の今後について

今年の全障連・労働分科会では、各地から解雇撤回－裁判闘争（滋賀、東京春日電機）、職場や地域を拠点とする闘い（大久保製ビン、太田福祉工場、ハリ・マッサービユニオン、静岡ひまわり労働センター、ねっこ労働の会、職にこせ組合）など8本のレポートがあり、当面の困難や一時的な停滞を乗り越えて、多様な闘いが根づいてきていることを印象づけた。討議では、障害者の就労難－首切り急増に対し、障害者大衆自身の仕事よこせ－反失業の闘いを大きな力にしていく必要、そして、労働者との共同を今後どのように発展させるか－地域・職場での闘いを軸に、下からの共同を進める意義がポイントとなった。

労働者との共同について、来年度総評解散というおりから、各地の総評系の組合の中で多少なりとも、障害者の雇用・労働条件に取り組んできたことかがどうなるのかの懸念も含めて出された。

大多数の障害者は、中小下請、パート、嘱託など不安定雇用か失業状態にあるが、従来の企業内組合主義的な傾向の強い労働運動では、それらの問題は軽視されがちであった。労働運動総体の今後の問題としても、急増する不安定雇用－未組織労働者を含む地域労働者の多数を、雇用と労働条件を闘い取る闘いに結集することがまさに問われているのではないだろうか？大量失業－労働条件の悪化と労働運動総体の流動化という情勢は、逆に、パートユニオンなどの組織の結成や、各地域での地域労働運動の下からの共同を既に生み出してきている。どのような職場においても、労働強化－人べらしなど矛盾は高まっているが故に、組織・未組織を超え、また所属団体を超えて、下からの共同として、それを進める意義を強調したい。

反失業－仕事よこせをスローガンに、交流と共同をさらに押し広げ発展させることは、障害者、労働者の闘いにとって大きな力となるだろう。

（文責・職よこせ要求者組合事務局長－臼井久実子）

「精神病」者と労働現場をめぐって

全国「精神病」者集団会員 Y

「精神病」者と労働現場を考えるときには、「障害」者全体に共通の問題と、「精神病」者独自の問題とがあります。ここでは特に「精神病」者独自の問題を中心に述べてみたいと思います。

★差別的「精神病」者観の問題あるいは保安処分について

私たち「精神病」者は権力によって、また「健常」者社会によってどのように見られているでしょうか？「何をするか分からない危険な者」、「生産を阻害する者」ひいては「犯罪素因者」として見られています。この「精神病」者観が他の「障害」者と「精神病」者のおかれた状況の違いを生み出していると思います。

この差別的「精神病」者観を法的に支えているのが第一には精神保健法であり、また後に述べる差別欠格条項です。そしてこれらの差別法規がまた「精神病」者差別をさらに助長しているといえるでしょう。

精神保健法は、「精神病」者の「危険」から「健常」者社会を防衛するために強制入院・強制医療を合法化しようとするものです。この法律のために私たち「精神病」者は労働現場はおろか、地域社会に生きることすらを阻まれ、社会の外にある精神病院へと追い込まれているのです。

この状況を私たちは保安処分と呼んでいます。保安処分は保安処分という法律があるから存在するものではありません。保安処分思想のある限りそこには保安処分があります。地域保安処分、学園保安処分、職場保安処分という形で。

「精神病」者について語るときこの保安処分思想を問わずに語ることはできません。「精神病」者を「健常」者社会の「敵」として排除し精神病院という収容所に追い込んでいく保安処分思想を。

★「精神病」者の「社会復帰」について

精神衛生法改悪法である精神保健法には法の目的として「社会復帰」が掲げられました。しかし私たち「精神病」者は「社会復帰」に括弧をつけざるをえません。

そもそも私たち「精神病」者は保安処分思想により社会から追い出されているのです。このことを問題にしないで「社会復帰」を語ることはナンセンスといわなければなりません。職を奪い精神病院に長期間収容しておいて今更「社会復帰」しろというのは本末転倒です。まず「精神病」者を排除しない社会、共に生きる社会を作り上げることが必要なのではないのでしょうか？

そして厚生省の「社会復帰」といっているものはどのようなもののでしょうか？厚生省は「精神病」者に関しては常に治安的視点と経済的視点のバランスの上で政策を立てています。医療費抑制政策の流れの中で精神科ベット数10万床削減がなされようとしています。それは決して私たち「精神病」者が地域で「健常」者と共に生きられることを目指しているものではありません。「精神病」者をより金のかからない「中間施設」にいれること、そして地域の「精神病」者に関しては作業所や、補助金付きの企業への就職という施策が取られています。「危険な精神病患者」は精神病院や「中間施設」へ、家族のいる「精神病」者や「危険でない精神病患者」は地域で、という形で分断収容し管理していこうというのが厚生省の「精神病」者社会復帰政策です。私たちはこうした厚生省の「社会復帰施策」を決して認めるわけにはいきません。

私は「精神障害者……」といった施設を作らせてはならないと考えます。また「精神障害者……法」といったものも作らせてはならないと思います。身体「障害」者の例がその問題点をよく示しているし、また「精神病」者の場合保安処分思想による排除と管理拘禁の問題が歴然と存在すると考えるからです。

★差別欠格条項について

「精神病」者に対しては、「精神病」者であることをもって、公的な資格を取れないとか、これこれの職にはつけないといった法的な差別欠格条項が400以上あります。（例えば運転免許、美容師理容師などの資格）

この中で特に一般的に影響のあるものを見ていくと、

①就業禁止

労働安全衛生法68条、

労働安全衛生規則

「精神傷害のために、現に自身を傷つけ、または他人に害を及ぼすおそれのあるもの」61条1項2号

②最低賃金適用除外

最低賃金法

「精神または身体の傷害により著しく労働能力の低い者」8条1号

①②とも建前上は労働者の権利を守るための法律であるにもかかわらず、そこに歴然と「精神病」者（身体「障害」者も）排除の条項があることに注目してほしいと思います。この二つの法の思想、簡単にいえば保安処分思想と能力主義、これらに対する労働運動からの闘いは残念ながら存在しないのではと感じられます。

とりわけ①は就業規則にも載せられているところが多いと思います（都の作った就業規則のモデルにも載せられています）。この規則により解雇となったり、休職になり休職期間の切れるのと同時に解雇となる「精神病」者は多いのです。（こうした手続き以前に嫌がらせにより辞めざるを得なくなる場合も多いのですが）

★職場の「メンタルヘルス運動」

日航羽田沖事件の際に、マスコミはこぞって日航の健康管理を追求しました。それ以前から唱えられていた「職場のメンタルヘルス運動」はここでさらに強化されチェックシート作りが盛んにやられるようになりました。

いうまでもなくこの「メンタルヘルス運動」は労働者の健康を守るのではなく、「精神病」者を職場から排除するためになされます。そして労働者管理の手段として精神医学や心理学が活用されていることは明かです。

職場で発病した「精神病」者をどうやって防衛していくのか？ 「精神病」者の経済基盤を奪わないために「精神病」者の解雇を許さない闘いをどう組んでいくのかが問われていると思います。

しかしその闘いは資本に対する闘いのみに集約しません。「精神病」者の職場からの排除は労働者自身によってもなされていることは事実です。「精神病」者差別を容認するのは資本だけではないのです。前項に述べたように「精神病」者は正式に解雇になる前に職場の仲間からの差別によってやむなく職を去る場合が多いのです。

一人の仲間の解雇も許さない闘いが労働運動の原則であるとしたならば、「精神病」者一人一人についても、徹底して防衛し抜く闘いが必要なのではないでしょうか？

精神病院廃絶を法律として決めたイタリアでは、職場の「精神病」者への介護のために、有給の介護時間をかち取っているそうです。こうした積み重ねの上でこそ精神病院廃絶が「精神病」者の利益となっていき、括弧付きでない社会復帰がかち取られるのだと思います。

大久保製塩の戦い

杉田 委員長

長い間のご支援にまずお礼をしたい。

大久保製塩の闘争は1975年の11月の終わりに始まった。それ以前の状況というのはパンフレットの5ページにあるように物凄くひどかった。これは一つには資本側の管理に大きなメリットがあった。差別、虐待、暴力、低賃金などが平気でやられてきた。僕らはこれに抗して13年前に決起したわけです。36名で決起しました。健全者は3人で障害者がほとんど、知恵遅れの人が20人いるという状態だった。組合員は一旦8人に減りましたが、今は16人になっている。健全者1人、障害者15人、そのうち知恵遅れの人3人。

僕らが何故たち上がったかという、本当に障害者差別への怒りですね。これが本当に第一です。それから社長の横暴、それに対する怒り、憎しみこれが第二です。僕らは13年間本当に地域や全国の仲間支援されて体を張って戦ってきた。戦ってきた一番の根本の力は団結です。いま大久保支部は16人だが職場の仲間、労働者の団結、地域や全国の仲間との団結、これで13年間戦ってきた。僕らの戦いは団結を力にして、裁判や都労委などで社会的に包囲し、持久戦で戦う。そして実力闘争で戦う。これが基本方針だ。

昨年職場の仲間22人が御用組合を脱退して決起するということがあった。新労組だが、支部と共闘してずっとやってきた。それと昨年の覚醒剤事件ですが、これは何故起きたかというやはり資本家の本質が出た事件だと思う。障害者差別や労働者搾取をやるためにどんな手段でも組合をつぶすというのが目的だ。その後大久保資本は完全に居直っている。総反抗の段階に入っているということでこれからもご支援をよろしくお願いします。

新労組結成と障害者差別との関係について若干話しをしたい。同じ会社のなかで3つの労組ができたわけだがまず新労組22人がたち上がる時、支部が12年戦ってきた影響があるわけだが、自分自身の怒りから立ち上がってきているわけです。本当にこの場合でいえば低賃金だし、富士宮研修所への派遣強制に反対して立ち上がった。僕らの支部では管理職はいませんから直接には関係がないが、この反対闘争と組合結成に団交をいっしょにやったりして全力で支援してきた。彼等は障害者差別にまるっきり無関心だった。ましてや障害者問題の関心はうすい。けれどもたち上がって会社側の組合攻

撃、村八分とか配転とか、処分とか覚醒剤問題とか、徹底的な組合潰し攻撃を浴びるなかで、戦うなかで彼等自身が障害者の置かれている状況とかあるいは同じ労働者としての自分の状況を知り、今では僕らといっしょになって、僕らがやられていたら一緒に頭にくるという状況がある。

資本家の本質は労働者を搾取するために差別を絶対になくそうとしないこと。大久保は居直って搾取をやめようとしな。反省の色を示そうとしない。だからこそ障害者差別に反対して、障害者解放の戦いが必要である。障害者自身が戦うことで、戦う仲間労働者を増やしていかなければならない。差別を自覚し立ち上がる労働者仲間が一人でも増えること、またそれを僕らが援助することが必要だろう。

13年の戦いはパンフレットの47ページを見てもらいたい。何より成果があったことは、僕らが立ち上がって本当に良かったと思うことであり、また一人一人がかわっていった。仲間が立ち上がるのには本当に感動する。今までびくびくしていた仲間が敢然と立ち上がる、本当に感動します。1982年に組合に入ってくれた佐藤さん10年以上も悩み抜いた。入ったら会社から白い目で見られると怖かった。それが本当に入って良かった、会社は怖くない僕らは正しいといっていた。立ち上がって仲間が広がることで、障害者が意見をいえる社会にしていけるのではないかと思う。

女子身障・精薄労働者への虐待
(裁判での会社側書証より抜すい)

A子	アパートに連れこまれ関係された	S 4 6. 5
B子	〃 〃	S 4 6. 5
C子	旅館に連れこまれ関係された	S 4 6. 7
C子	酒を飲まされ関係された	S 4 6. 7
C子	アパートに連れこまれ関係された	S 4 7. 1
D子	社長の実弟大久保鞍之助、女子寮 に入りこみ、就眠中の同女に対し ワイセツ行為を行う	S 4 8. 8
E子	女子寮でワイセツ行為を行われる	S 5 1.1 1

←この
パンフレットから

春日電機・栗田さんの闘い

報告・栗田晋一

私は聴覚障害者です。私は、春日電機から解雇されましたが、上司からいろいろな差別がたくさんありました。会社にはいったとき、仕事の技術を伸ばすことはできましたが上司の見方は、「聞こえないんだ」ということでした。まじめにやすまずに通っていたが、3カ月の試用期間をへて採用になり、正社員のバッチももらった。正社員として入った。労働組合もあったが、どうやってはいるのかわからないまま働き続けていました。組合は、はちまきしめてやっているんですが、どうみてもわからない。私はその会社にはいるまえは、床やにつとめていました。どうすれば組合にはいれるのか、情報もないまま働いていた。

情報というので残念なことがあります。朝の朝礼のはなしは、私には聞こえません。賃上げはいくらとか、景気はいいかとか、全然わからない。手話通訳をお願いしたがすべて断られた。とても困って悩み続けてきました。上司にもとめても、すべてはねつけられた。情報知りたいコミュニケーションしたいと思っていたが、かべがあった。手話を学びたいというひとが出てきたので、手話講習会をはじめた。でも、上司は手話をおかしな目でみて、「栗田とつきあうときこえない子がうまれる」といいました。それで講習会は潰れてしまいました。

給料の計算があわないことがあって、総務に申し出ました。健聴者のばあい、いろいろちでいうんでしょうが、私の場合筆談で、私は筆談のちからもよわいので、会社も書くのはめんどくさいという様子でした。はねつけられて、どうしたらいいのか苦しんでいました。そういうとき、突然、臨時契約を強制されました。労働契約書に判を押して下さいと言われました。なんのためなのか、私はわからなかった。契約書を見るのは初めてでした。それまでは正社員だったので、疑問をかんじ、

契約を断りました。すると会社は、「判をおさないなら明日からこなくていい」と脅しました。繰り返し繰り返し言われました。子供も妻もいるし、悩みましてしかたなく押しました。押してしまったが、自分としては納得できませんでした。疑問におもいながら我慢して、3年間臨時契約を押し続けました。

会社や周りの人は、いろいろいたずらして、例えばゴムをピーンととばしたり、でも頑張って、私は技術的には速かった。同じラインの人が遅いと、それを手伝ったりしてました。まじめにやっていたのに、会社の上司からいろいろいじめられたことは忘れられません。手話の会もはねつけられました。やっぱり、ろうあ者に対する差別だということが私には、はっきりわかりました。

組合は会社と仲がよさそうで残念です。権利を訴え出ることもできない様子でした。それで苦しいなか我慢して働き続けてきました。私は聞こえないということで、どう解決したらいいのか理解できない、むずかしい状況にありました。コミュニケーションができないということは苦しい悩みでした。

突然会社と呼ばれて、臨時契約書に判を押せといわれたとき、保留にして話し合っしてほしいといったけど、会社は全く認めませんでした。それで解雇したわけです。それで、弁護士や東京都聴覚障害者連盟とも相談して、裁判を始めました。一審では負けました。裁判長はろうあ者に対して、全く理解していないことがわかりました。いまは、高等裁判所で争っています。こんどは12月12日に本人尋問があります。

(手話通訳のテープもあてたものです)

書店からみた 障害者解放

報告・全国一般紀伊国屋書店労組

出版界は書店、取次、出版社という構成をもって成立しており、その中でも書店は25,000店の店舗を持ち、最近の効外店と云われるコンビニエンスストアも2,400店も増加しており、正に書店戦国時代の様相を呈している昨今です。

とりわけ、紀伊国屋書店は年間700億円の売上をあげ、海外店舗も出している（国内—29店舗、海外—13店舗、営業所—61ヶ所／'89.1.6.現在）

第三次産業というサービス産業は、時短対策が全体的に後退し、労働者同士、いっしょに休むことが出来ない程の交替制シフトを敷きながらの労働態様となっている。組合の組織率も書店は、全体の1%も未たない状況下であり、圧倒的に未組織労働者で置かれている。

組織労働者は概ね、首都圏又は、関西圏に集中しているのも日本の出版文化の中央集権制を端的に表わしていると云っても良いだろう。とりわけ、全国一般、出版労連に加盟しており約20単組が双方の単産に加盟している。

また、ご多分にもれず組織化に成功すれば、即、争議というケースは書店労働運動にとって特徴となっている。

私達、紀伊国屋書店労組は、多数派から生成発展し、混乱と内紛、分裂を経て少数派へと私達なりのフルコースを経験してきた。

産みの苦しみの末の少数派安定試行は、会社攻防との中で、奇妙なパラドックスを持っている。多数派時代はユニオンショップ体制で、会社は硬直的労務管理を敷いてきた。今、現在の労務管理はソフトをベースに、争議をおこさせないやり方と労働条件の一定の改善を図ってきている。背景的には書店間競争の激変と、体外的テリトリー、膨張政策がスムーズに行かなくなった、また、市場差別化戦略が行使出来なくなっている点、等々が上げられよう。また紀伊国屋書店の社会的イメージもあり、対外的視線を浴びての労働条件の改善である。（但し、正社員 本工を中心としたもの） 今、私達が抱えている課題に障害者差別反対—障害者差別解放の闘いがある。身分差別の最たるケースである。底辺の人達の条件を低く抑えながらピラミッド構造を作り、労働条件の差異を作っている。

あらゆる階層にふり分けられ、その底辺に障害者の存在があると云う事である。正社員、臨時、嘱託、パート、障害者という形で構成され、労働条件に一律性がなく身分差別に伴う賃金差別がある。（同じ8時間労働の中に、昇給差別というランクづけ）限定雇用制という首切りの合法化、退職金規定も正社員体系を持ち合わせていない、（勿論、正社員が100%良いという判断には立たない）、また、一時金差別においては、年間5ヶ月間の違いは決定的である。そして、採用においても法定雇用率を満たしていないといういうものもある。対外的イメージで語られる紀伊国屋像と内に居て感じる像は決定的に違うのである。なかば、採用してやっているという恩恵的な発想を根底に持っている所があり、こういう考え方を変えさせて行く事が必要である。

私達、労組は、個人救済運動に埋没したくないという事をもって、一人が皆んなの為に、皆んなが一人の為にという共生の方向を摸索し、制度に対する闘いもそうであるが、共に生き合える、生きて行こうとする主体をどう作って行くか。健常者と障害者の結びつきの中に、健常者の障害者に対する内なる差別の克服と解体、そして反能力主義という立場に立つ事を通して、どういう労働観を提供できるか、とりわけ、障害者は障害を持ったままで、主体を発揮出来る条件をどう獲得していけるか、正に、職場生産点—生活点を含み込んだ所を通して、労働の使い方、飯の食い方、生活のあり様全体を内に包み込んだ思想を獲得する事にあるだろう。

その上で、私達は次ぎの課題を担って行く事を確認した。

- ・能力給反対
- ・限定雇用制の撤廃
- ・最賃法の適用化
- ・退職金制度の改善
- ・労働の意志決定権の確立
- ・障害者雇用の増大—法定雇用率の徹底化
- ・隔離就労反対—共同—共労の闘い

労働運動から問う障害者解放と障害者運動から問う障害者の解放の出会いを通して、私達の運動を検証して行きたい。

病院マッサージ師の現状

的野碩朗・視覚障害者労働問題協議会

視覚障害者の多くは、好むと好まざるとにかかわらず、あんま・マッサージ・指圧・ハリ・灸の、いわゆる三療業に従事するのですが、この業への晴眼者、普通に見える人の進出が激しく、いまや数字のうえでは逆転しています。

さて、病院マッサージ師においては、まだ視覚障害者の数が多いとはいえ、なかでもより晴眼者に近い人が最優先されているのは言うまでもありません。マッサージ師というイメージが、いまだ「あんまさん」とだぶっているのか、職場内でも患者にも、そして給料にも、その差別性が表れているように思います。しかも仕事内容といえ、理学療法士と同じようなこと、つまり機能訓練を主として行っています。けれど待遇は、理学療法士の下ということなのです。

病院マッサージ士のなかには、自分たちの身分をあげようと、理学療法士に準ずる資格を法律化しようとする動きもありますが、それは、同じ仲間のなかでの免許格差を生むことになると思います。おなじく筑波技術短期大学や、資格試験の国家試験化なども、免許格差を生むものとしてこれからふりかかってくるものだとおもわれます。

そういった事柄をかかえながら、それにダブルパンチをくらわすものとして、人間関係があります。個人の性格によるところも多少あるとは思いますが、障害者差別は免れません。人間関係のまずさと同様、中小病院は設備が不備で、廊下の狭さや明かりの暗さにはじまり、カルテのみにくさや、文書の点字化されないことなどといった、物理的な困難なことも多くあります。

また、厚生省がうちだした中間施設病院の性格上、日勤の介護職員が少なく、老人たちは「手のかからない状態」にあります。マッサージとは反対の、触らないように、動かないようになっています。

こうして全体をみると、以前のように温泉場のタコ部屋にぶちこまれた時から見れば、一見、「自由」がかちとられたかのように思えますが、ただ、都会という社会のなかで、形を変えただけにすぎないのではないかと思います。

解雇は認められない

報告 阪神合同労組・徳末治

初めて参加しました。兵庫県尼崎市に住んでいます。三和シャッターの下請け会社に勤めています。働いて2年近く過ぎます。シャッターを巻きあげるモーター部品を、作るしごとをしています。

僕は口話はできます。けれども、聞くのはむずかしい。健聴者から、いろいろ 早口で言われても、分かりません。うしろから言われても、わかりません。

会社のクレーンはいつも動いていますが、僕が、クレーンを使うことは少ないです。組立をしているときに、クレーンが動きます。会社は、徳くんは聞こえないから危ないと言っています。つまり、危険度が高くて就業にてきさないという理由で、解雇されました。

解雇されるまでのあいだ、初めのころは部品の組立の仕事をやって、そのあとは、いろいろな仕事をまかされました。例えば、塗装、クレーンの仕事、2トン車を運転して、製品を第2工場に運んで、部品を、また本社の工場に運ぶ仕事などをやりました。

普通は、75ミリのアングルの仕事をしているんですけど、たまたま特殊ブラケット100ミリのアングルに、プレスで穴を空けようとしたときに、運が悪くて、プレスで手に怪我をしてしまいました。手袋をはめていたけど、血が下にポタポタとおちる状態でした。手袋をはずしてみたら、手は大丈夫、血がでているだけでした。2週間仕事を休んで、復職しました。おもたい仕事は困るので、簡単な仕事をお願いしました。いままでは、仕事の内容はブラケット。ブラケットという部品が11種類あるが、それがとても重いので、持ち上げるのはむずかしい。だから、軽い仕事をさせてほしいとお願いしました。そのあと、解雇されました。

解雇は、なっとくできない。裁判を始めて、5年目にはいっています。

裁判のなかで、会社側と本人といろいろ争っていますが、解雇の理由は、「聞こえないから危ない」「クレーンの荷物が落ちるときに、耳が聞こえないから危ない」ということです。「耳が聞こえないから、仕事の指示はひつだんでやります。2倍3倍時間がかかる」というのも理由にしています。僕は、「仕事は危なくない」と主張しています。

会社は、2つめの理由として「徳君は、解雇に合意した」としゅちょうしている。会社が解雇を通告したことにたいして、本人は、納得したと主張しています。

会社のろうあしゃにたいする理解は足りない。

裁判は、本人の証言が5回おわり、10月27日午後1時から、僕の学んだ学校の主任先生に、去年定年退職しましたが、証言してもらう。そのあと、会社側の反対じんもんがあり、そのあと和解が入るかどうか、わからない状態です。

(手話通訳のテープを聴いたものです)

ともに生きともに闘うとは？

私達（健聴者）は次のことをどう受けとめていくか？

- ろうあ者は、聴覚障害が原因で、毎日のいろいろな情報を得ることができない。得ても極めてすくない。
- 言葉もうまくしゃべれない。生きるための会話は手話で行っている。健聴者は、手話を知らない。
- 健聴者は、ろうあ者に対して、「これくらいのことには知っているだろう。詳しく説明せんでも判るだろう。」という根強い（思い込み）の態度で接している。又、口話や筆談や身ぶり手ぶりを交え、意志が通じるまでじっくり話合うことをしない。その上、「ろうあ者は物分かりがわるい。」「筆談はめんどう。身振り手振りは格好がわるい。手話を覚えるのもめんどろ。」という気持が強くなって、意識的にろうあ者との会話（付合い）をさける。言葉が通じない苦しみを一層大きくさせている。・・・こうした関係は職場だけではなく、地域で、家庭のなかで、日常的に作りだされている。
- 会社側は、ろうあ者に対して「可哀想だから雇ってやっている。」という態度をとっている。そして、低賃金や臨時工など、不安定な雇用条件のもとで働かせている。
- 手話ができる社員を養成したり、安全対策を強化して、安心して働けるような受入体制もしない。
- 仕事での会話は、筆談や口話で行う。しかし、言葉が通じないからなかなか意志が通じない。こうした関係が毎日続くと、ろうあ者を嫌うきもちが強くなる。ろうあ者いじめをする。職場で手話サークルができてもつぶしてしまう。差別的に首を切る。・・・このような会社は非常に多い。
- 多くのろうあ者は、会社から首を切られたり、いろいろな差別扱いを受けても、まともに話合うことができない。法律的なことは、ろう学校で教育されていないから判らない。周囲の健聴者に相談しても相手にしてくれない。泣き入りさせられている。
- 組合に相談しても、「ことばが通じない」という口実で相手にされない。組合は手話ができる組合員を養成して、ろうあ者の生活や権利を守ることもしない。ろうあ者を嫌って組合に入れない例もある。
- ひどい職場では、周囲の健聴者が管理職と一緒にあって、ろうあ者いじめをする。その結果、精神的な打撃を受けたり健康を害して、仕事ができなくなり会社をやめてしまう。ろうあ者いじめが原因で入院したり、通院している例は非常に多い。「言葉が通じない」というだけで、人格が軽視され、様々な差別を受け、働く権利が奪われ、人権が侵害されている。・・・会社側を批判するだけでは解決しない。

徳、栗田闘争の意義

- 徳君や栗田さんは、みんなと同じように働いていた。しかし、耳が聞こえないということで、差別扱いを受けて首にされた。絶対に納得できない問題。したがって、裁判の勝ち負けのことよりも、「自分の主張と会社の主張とどっちが正しいか判させたい。」という意志で、首切りに反対して差別との闘いに立ち上がった。これまでの「泣き入り」というカベを乗り越えて・・・
- ろうあ者の首切り事件は、私達の予想をこえて非常に多いが、争議はほとんどない。したがって、徳君や栗田さんのがんばりは大きな意義がある。多くのろうあ者は、周囲の理解や協力がなから、どうすることもできない状態におかれている。・・・徳・栗田争議は、ろうあ運動のなかで、さまざまに討論されながら、大きな関心と影響をあたえている。「ともに生きともに闘う」かんけいをもっと広げる意義がある。

（徳君の裁判と手話通訳もんだい）

- ろうあ者が手話で証言をするときは、法律で「通事（手話通訳者・鑑定人に準ずる扱い）」が保障されている。
- しかし、現実には、東京など特定の地域をのぞいて、安心できる通訳者の保障はない。ほとんどの裁判所は、ろう学校（国の方針で手話を禁止している。手話通訳ができる保障はない。）の先生に通訳をさせている。徳君の証言では、専門的な手話を知らないから通訳できない。証言できない事態が発生した。
- 又、徳君は、手話通訳者に鑑定料（手話通訳の技術料）などを払った。本人が払うのは納得できない。一般的な鑑定と手話通訳は問題の性格がちがう。栗田さんの場合は払っていない。（手話通訳者の派遣制度との関係）
- 傍聴席の手話通訳（聞く権利、知る権利）は認められていない。裁判長の許可が必要となっている。

ともに生きともに闘う関係を広げよう！

- それぞれの地域では、労働組合やろうあ団体があるが、共闘関係ができていない場合が多い。その原因は、運動の路線上の問題ではなく、私達自身が、「言葉が通じない」というカベを乗り越えることができていない。という点（健聴者の差別的な姿勢）に最大の原因があると思う。
- 私達が、それぞれの職場や地域で、ろうあ者と「ともに生きともに闘う」関係を作っていくためには、健聴者の方から、言葉が通じないカベ（ろうあ者との付合いをさける姿勢）を乗り越えていく必要がある。そうしないとうあ者差別の実態は見えない。信頼関係はうまれない。
- 日常的な交流を深める。ろうあ者から手話を学ぶ。手話通訳活動も行う。情報の提供者になる。ろうあ者が抱えている問題を一緒に考え、解決させていく・・・という関係（誓）をつくり上げていくことだと思う。
- 当面の目標として、それぞれの組合や団体で、手話ができる人を育てよう。ろうあ者との交流を始めよう！

働かないで生きる（生きることが仕事）

報告・かたつむりの家

私達、重度障害者がこの社会で当り前に生きる時、当り前という常識を越えなければ生きることが獲得できない。働いて生きる事が、あたりまえの今の社会の中で、障害を持った時から、社会や地域の枠からはずされ、施設や、養護学校で生かされてきた、私達にとっては、働くという事よりも、生きる事さえ当り前に保障されていないのです。

私自身、働くという事を考えたのは、養護学校高等部の時でした。それまで、親や、職員達の保護下の中で生かされてきた私にとって、進路指導で「あなたはトイレも着替えも移動も一人ではできないのだから、あなたは社会では生きていけない。」と教師から言われた時、自分は社会へ出られない人間で、働けない人間。働けないということは、社会では必要とされない人間なんだと実感させられました。

養護学校卒業時の進路によって重度障害者の一生は決められてしまいます。施設や養護学校、親元などの保護下や管理の下で生かされてきた私達重度障害者にとって、社会を何も知らず、進路を決める為の、選択する機会や知識は何も与えられていないのです。教師達は、一人一人の能力や機能を勝手に振り分け、当然のごとく施設への道を持ち出してくれます。

養護学校にいる時、いろいろな施設や作業所、授産所などの実習にも行かされました。授産所で出来る作業は簡易作業で、老人ホームから送られて来るオムツを畳んだり、割り箸を袋に入れたり、という作業でした。

それもオムツなら10枚畳んで何円とか、割り箸なら、100 本入れて何十円という単価で、1 ヶ月どんなに頑張っても5千円から、良くて1万円しかもらえません。

相模原の身体障害者職業訓練校では、ほとんどの作業にはつけないで、辛うじて絵葉書の塗り絵の作業でした。それでも身辺自立、トイレや移動、自分の身の周りのことさえ出来ないのが対象になりませんでした。

現在、かたつむりの家を支えているのは7世帯の障害者達です。かたつむりの家を作る活動は15年以上も前から、三井きぬこさんが講演会やカンパ活動を行なって資金集めを続けてきました。そして6年前に民間のアパートの一角に、かたつむりの家を借りることが出来、オープンしました。かたつむりの家は6畳、4.5、台所、風呂付きで、これといった改造はしてありません。そこを利用する障害者が自分にとって、使いやすい方法を見つけ利用する為です。

今までかたつむりの家を利用した人達は、15名ぐらいで、様々な思いと個性を持ってやって来ました。

かたつむりの家の利用期間は3ヶ月で、この間に自分で生活をつくり、アパートを捜して自立していきます。施設から自立しようと来る人は、今まで規則や時間に縛られ、職員の管理の下に、生かされてきたので、かたつむりの家に来た時からが、本当に生きる上での生活のスタートなのです。トイレや着替え、食事、全ての事に他者の手が必要な重度障害者にとって、介護者探しから始まり、生活を自分で作っていく中で、今日の命を自分で支えていきます。

自分で生活を作っていく中で、何時に起きて何時に寝るのか、料理の仕方や、買い物のお金の計算、外出には、電車や

バス、タクシーに乗ること。全て初めてで、失敗を繰り返しながら力をつけていきます。かたつむりの家を利用した人の中には、信号の見方が分からず、横断歩道を赤信号で渡ってしまったり、電動車椅子であまり外へ出た事がなく、歩道から車道へ落ちてしまったり、介護者が見付からず、初めて一人の淋しさを知ったり、何日も一人でビスケットだけを食べていたり、トイレが間に合わなかったり、そんな極限を何度も越えて、3ヶ月たって、地域の中へ自立していきます。

仕事をしたいくて国立に来た人もいますが、仕事のスピードについていけず、無理がたたって障害が重くなってやめてしまった人もいます。

また、かたつむりの家に来るまで、通勤寮といった施設に10数年来いて、そこで低い賃金で養鶏所に勤めていた人もいます。それでも地域に出て普通に働いて生活したいとかたつむりの家に来ました。それから幾度となく職安に行ったり、使用期間という形で、2・3週間働いた事もありますが結局、障害者という事で仕事の能率が悪いと言って雇われませんでした。

私達重度障害者が、仕事をしたいと思うのは、健常者が普通とされている今の社会の中で、健常者に近付きたい、という観念が作られているからです。

養護学校で、自分では何もできないのだから、人に迷惑をかける障害者、健常者にとって扱いやすい障害者になるように教育されてきました。

施設や親元からなかなか出られない現状の中でかたつむりの家を利用して自立したいとやって来る障害者は後をたちません。

「たとえ歩みは遅くとも、目的に向って着実に進む」と

いう、かたつむりの家の由来通り、これからもどんなに思い
障害者でも、社会へ自立する為の窓口として活動していきたい
と思います。

障害者と健常者が共に生きられる社会を目指して障害を抱え
てあたりまえの人間として、この社会に生きる事が、普通の
自分たちの生きやすい社会にしていく事が、私達重度障害者の
仕事だと思います。



ともに闘うために

(10月10日の討論から)

問題提起者の発言

＜西岡 務さん(鎌漣)＞

昨日のレポートは、それぞれ深刻な実態だが、①作業所や授産所での福祉的労働、②働きたくても仕事自体がないという入口での差別、③働いたけれども、解雇など企業側から不当な差別をうける、④働くことを自ら拒否しながら、地域で一人の人間として生きていく、という問題が出された。これらは一貫して、労働組合に対し、障害者問題とどう関わるかという問題提起だった。

これまで、いわゆる左派といわれる労働組合と、障害者運動の関わりは薄かったと思う。大久保製びん闘争など、個別の闘争はあったとしても……。で、次のような問題点を感じている。第1に作業所や授産所で働く障害者を労働運動の側からどう位置づけていくのかという問題。静岡のひまわり労働センターは、作業所であることを理由に、地域労働運動から拒絶されている。第2に、授産所や作業所の内職的な労働を、もっと有効で条件のよい仕事に変えていけないか。販売や営業を、組合も一緒に作り上げられないか。第3に、入口での差別—仕事をしたい、職場に入りたいということに対し、組合の側はどうアプローチできるか、特に労働者の側や企業から反対がある場合。

これらが解決されれば、昨日の提起はほとんど解決できる。組合がもっと変わらなければ、障害者運動との接点はできない。

＜久礼 文博さん(阪神同労働)＞

徳さんの解雇問題をとおして、ろうあ者に対する差別と出会った。ろうあ者の解雇撤回闘争は本当に少ないが、日常的ないじめや差別の中で退職におこまれるろうあ者はとても多い。徳さんも栗田さんも、会社の中に手話ができる人がいて、きちんと情報提供できていればクビになることはなかったと思う。コミュニケーションは実に重要な問題であり、手話ができないということは、会社側だけでなく私たちも、ろうあ者に対し差別的な立場にあるといえるのではないか。ろうあ者と、ともに生き、ともに闘う関係をつくっていくため、当面の目標として、それぞれの組合や団体で手話ができる人を育てよう。

＜杉野原 吉秀さん(エフビィ)＞

組合で行なっている「職場のなやみホットライン」に、肢体障害者から、仕事を紹介してほしいとの相談があり、職安を介してタクシー会社の経理部門に就職した。その後、障害者であるということではいやらせをうけるという話がでて、職安にアフターケアを依頼したが、同僚の前で、本人に対して「不満はないか」とたずねるようなありさま。会社には組合があったので、組合加入の話もしてみたが難しかった。結局、本人は退職。組合としては初めての経験だったが、職安の冷たい対応に問題を感じた。

＜なまずの家＞

なまずの家でパンづくりを始めて2年目。それまで共同生活をしていたが、生活の場だけでは、とても狭い範囲でしか自分たちの存在をアピールできないということで、もう少し地域を広げていろんな事やって行こうと。直接ものを作って、地域の人たちに利用してもらうことで、つながりを広げていきたいとパン屋（パンハウス・メモル）を始めたわけです。

いま、地域生協や学校給食にパンを出している。いまは健常者3人、障害者3人でやっているが、パン屋としてこれから先、続けて行くには販路の拡大が厳しい。周囲の理解と協力をどうやって広げていくかが課題。

これまで、障害者の雇用促進ということをおもひ考へてきたことはなかったが、他の共同作業所と一緒に、調整金という名目で障害者を雇用している300人以下の企業及び団体に出来る助成を引き出すことを考えている。

メモルをやって、ともに働く場として継続的に成り立たせるのは厳しいという実感がある。ともに働くということについては、もっといろんな角度からみて、この社会で仕事として成立するようなものを見つけだしていく。いちばん金になって、仕事として成立するものはみんな健常者にとられているが、多くの人に参加してもらえ仕事として、リサイクルの仕事もパンづくりと平行してやっていきたい。

＜宮城電通労組＞

仙台市の地域障害者相談センターにコンピュータを導入して、乳幼児、障害児の管理、選別、隔離をしようという状況が、3年前に出た。全障連や自治体、難病団体の仲間とともに「コンピュータ導入に反対する会」を作り、白紙撤回を仙台市に求めてきた。全国署名をやり、仙台市当局とも交渉を申し入れたが、当局は反対する会とは一切話し合わないという強硬な姿勢。コンピュータを警察を使って強行導入した。

これは単に仙台市だけの問題ではない。秋田では県民の健康を守りという名目で、保健所健診などの資料をコンピュータに入れてしまう。他の地域とも情報交換などをしていきたい。

特に仙台市の場合、コンピュータへの入力項目が細部にわたり、例えば母親は酒を飲むか、煙草を吸うか、また親類に障害者はいるか、障害の状態をきめ細かに保存するなど。本人が拒否したらどうするのかと聞いたら、「いろいろお話してぜひお願いしたい」と。資料は永久保存するなど、問題が多い。

次に104の有料化の問題。これにはNTTの大合理化と障害者切り捨てという問題が



ある。NTTがいち早く無料化にしてきた経緯があるが、これはNTTが障害者に配慮しているというポーズ。104の有料化は電話帳の有料化につながる。

職場では障害者雇用が一定あるが、今日の人員削減で障害者をどう考えていくのかなど、今後も取り組んでいきたい。

—— 言 論 ——

＜司会＞ 討論に入りますが、手話をやっているので発言はゆっくりお願いします。

＜杉野原＞ ユニオン加盟の組合が障害者雇用促進法に基づく要求を出した。現実には民間企業は障害者探しをする。100ちょっとの会社なので3人障害者がいるという状態。

組合があっても、障害者雇用の1.6%をクリアしてないところがある。全体集会でも提起して1.6%をクリアしていないところは要求していくことも必要ではないか。

＜鈴木＞ 14年間作業所に通いましたが、入所者が職員を〇〇先生と呼ぶのは反対です。ぼくも人間だと繰り返し言ったけど、解ってもらえなかった。人間として共に生きていかなければいけないと思う。

＜李＞ 作業所にせよ授産施設にせよ、資本の側からして生産価値が低いということで、資本投資も少なくして、労働者としても認めないということをやっていると思う。

就業条件が違うから労組に入れないというのが現状だと思うが、組合が何を目指すのかということで問題がある。例えば、スウェーデンでは作業所や授産所で障害者が労組を作って、一般労組に加盟していることが普通らしい。そういう事実をとっても「雇用形態が違うから……云々」という人は、はっきり言ってしまえば本工的な労働者感覚の表れじゃないか。

福祉工場は、一般雇用の形態をとって授産施設は1万から2万の賃金で労基法は全

然適用されない。

その中でどういう風にやっていけばいいのか、僕も迷っている。何も討論や議論のないところでただ一緒だと言っていまうと、多数派の利害の方だけが出てしまう。企業内とかの力の強い部分、従業員の中なら、健常者の労働者の利害の部分だけが前面に出てしまうということがある。その利害がいかんというわけじゃないが、それぞれの違いなり求めていることをはっきり出して討論していく必要がある。その過程が不十分ならむしろ別に始まったほうが良いとも思う。

障害者は同じ生活者、同じ労働者という観点が欠落していると思う。作業所でも指導する健全者と指導される障害者と分けられていて、そこで連帯すると言っても恩恵的な「してあげましょう」という関係での連帯しか出来ない。

例えば、国鉄のホーム要員の問題でも、はじめは、全然、組合からの呼び掛けはなく、こちらで呼び掛けても反応がにぶくて、昔の青い芝のときは、そういうのは福祉の問題で労組の問題ではないから関係ないという対応だった。そういう体質を外部的にではあれ、ワーワー言っていないとはじまらないのではないのかな。

＜伊藤＞ 基本的に重度障害者が作業所や授産所で一般就労に代わる形で仕事を保障されているという事になっているが、物を作っている側の資本や行政当局の位置づけは「仕事

として提供している」のではなく、そういうもので障害者を管理するための処方として仕事をさせる。それが最も効果的で効率的な障害者管理のやり方だということを彼らはよく知っている。

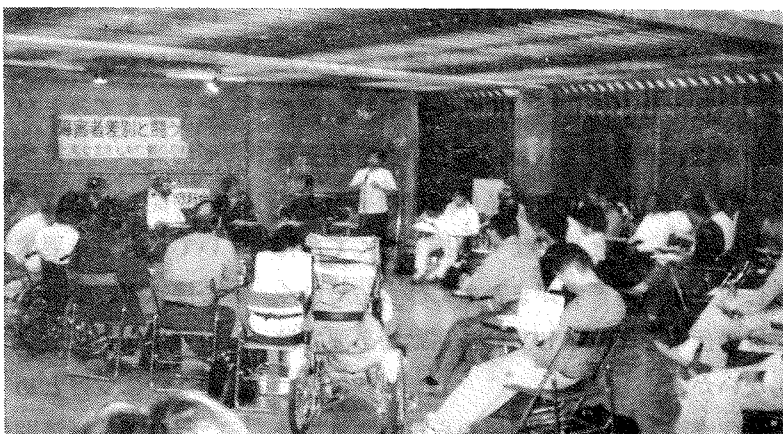
基本的な問題はそこにある。だから仕事でもな

んでもないというが、最初から仕事をさせる気はないし、やっぱり一般企業から排除していくということで授産所は作られてきたと思う。

そういう中でなおかつ重い障害を持った人たちが、自分たちで職場をとということで各地の運動が取り組まれている。そういう運動の多くはやはり肢体不自由の人たちで、ちえ遅れのハンデを持った人たちはそこは重なっていない。ちえ遅れの人たちはそういう運動との交流や出会いがない。いろんな要因があるが、ちえ遅れの人たちはやはり親の管理の中に取り込まれている。だから自分たちの不満や親、あるいは作業所に対する不満があっても、社会的に表現する場や機会もないのが実態である。

私の職場（都立日野療護園）では入居者自治会があるが、以前の職場（ちえ遅れの人の施設）では努力したがついに自治会はできなかった。現場の中でも、知恵遅れの人たちは自らの意志を持ち判断する力がないということで、障害者の自己主張を最初から期待しないという状態だ。

日野でも3分の1がダブルハンデで、車いすのちえ遅れの方は車いすに乗ったちえ遅れじゃない人との関わりのなかで、自分たちの



問題を捉えようとしている。そういう意味では、肢体不自由の人たちがちえ遅れの人たちの問題を共有しているということは、ダブルハンデの人との課題を重なっているところで運動を共有していくということで、少しずつ可能性は開かれるのではないか。

作業所をめぐる問題についても、肢体不自由が中心となっている作業所と、ちえ遅れの人だけの作業所というのは歴然と区別されている。実際そう作られているので、そうならざるをえないが、もう少しそこを重ねていく運動というのが課題ではないか。そういうことをしながら、単に管理されるために仕事をあてがわれているのではなく、自分たちが積極的に自分たちの暮らしや生き方を求めていく。そういう運動をどう作り出せるかというのが大きな課題になっている。

2つ目は、行政の補助金問題で補助を求めると行政側のしがらみの中で……云々と言う話が1日目にもあったが、それとの関係で。

雇用関係を持つというのは重い障害を持った人には、たしかに困難な壁がある。行政側なり企業なりに雇用拡大を求めていくのは重要だし、そういう意味で職よこせ運動を強化していくのは大切だが、いわゆる雇用確保にたどりつけない人たちの問題でいえば、いま

までの雇用拡大運動が障害者の中の一部エリート課題でしかなくて、重い障害者の人たちのことはほとんど問題になりえない。その断層は、非常に大きい。そういう意味で言うと職よこせ中にもっと具体的に仕事をよこせというか、職として仕事を持てなくても行政に対し重度障害者がまともに暮らしていくだけの仕事を保障させていく運動が必要ではないか。

日野療護では、一般雇用から排除され福祉作業所にもいけないうちが、おちかわ屋という店を維持するのがやっとなで、賃金は支払えない状況にある。この間、入居者自治会と組合で対都交渉をやり、おちかわ屋の商品を行政が責任をもって関係職場で優先的に買うよう要求してきた。それによって、おちかわ屋で働く人たちの賃金なり経費を保障させていく。

いまの作業所の低賃金は何十年やっても、それ以上にはなれないのだから。必ずしも手足を動かさなくても仕事になる仕事は自治体関連には沢山あるはず。だからそれを自治体側から引き出し、職域を開拓していく運動が課題ではないか。

3番目は、既成の左派労働運動が、障害者運動との関わりが極めて希薄であった。今後どういう役割が果たせるのか。実感的に言えば争議団とか作業所とか職場に物資販売の要請がいろいろくる。かなりやっとなでることが似通っているんですね。取り扱っている物もほとんど同じであまりかわりばえない。さつきりサイクルの話が出ていたが、都立の清掃工場に大量に粗大ゴミが集まってくる。かなり良質のリサイクル品だ。それを自分たちのネットワークの中で障害者の仕事として供給させて、優先的に確保して、地域で販売して

いく。そういうもう少し組織的な形で発展させていくような活動を主体的にやっとなでいくことを考えてみたい。

<西岡> 福祉的労働を労働組合なり労働運動の側でどう位置づけるのかということについて、就労を要求する障害者と、労働組合側の接点で、もっと具体的に展開されてもよいのではないか。職を求める障害者部隊を運動のなかに受けとめていくとか。

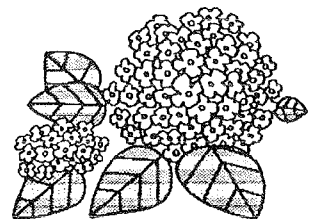
組合が、経済闘争中心にやられてきたところを脱却して、もう一度、それぞれの労働者が地域で生きていく一人の生活者の視点を持つことが必要ではないか。

例えば、各地域で作業所の運動や障害者運動母体があったとすれば、そういうところとのつながりを生活の場面で作れないだろうか。先ほど組合活動の中での手話の話があったが、点字や手話をもっと広げるとか、1ヵ月に1日でもいいから障害者の介護をするとか。

<辻> 地域に障害者がいるんだから、労働者は1ヵ月に1回でも介護をするということから始めなくては。

<鶴田> 障害者の労働権を全面的に保障することが問われているのではないか。どんなに重い障害を持つ人でも、その人なりの働き方は絶対にあるはず。

<久礼> 本工中心の企業内組合である限り、障害者との共闘は出来ない。失業者の仕事紹介など障害者が日常生活のなかで抱えている問題を一緒に考えていくことが必要だ。



—「障害者の現実を真剣にとらえてほしい」—

西岡 務（全国障害者解放運動連絡会議副代表幹事）

私ども全障連は76年に結成され、今日まで障害者差別と全国各地で闘ってきた障害者の自立的団体です。障害者運動の過去の歴史のなかで政府やいわゆるお上からつくられた既成の育成団体から脱却し、障害者の自立と解放という言葉を含み言葉に私たちは闘ってきました。

過去の歴史は——今日でも基本的には変わっていないわけですが——障害者はあつてはならない存在として位置づけられ、抹殺の対象として社会のなかから葬りさらされてきた苦い経験をもっています。私たちはこのような歴史のなかで障害者自身が立ち上がり、障害を持っているがゆえにいろいろな不利益や差別を受けるということをはね返していこう、障害を持っていることが不幸の原因ではなくて、障害があるがゆえの差別、不利益が不幸の原因という考え方で、障害からの解放ではなく、差別からの解放を掲げています。

私たちはいろいろな分野で闘いを取り組んできました。なかでも労働権奪還の闘いというのは非常に困難な状況になっています。昨年の労働省の統計でいくと、雇用率が0.01ポイント下がるというような状況になっています。これは、雇用促進法が制定されて以降はじめてのことです。不況のなか、真っ先に首を切られていくのはわれわれ障害者であるということを、まさに事実として証明した数字であります。

私たちの運動のなかで、残念ながら、皆さん方のように自他ともに左派労働運動といわれる人たちとの具体的な連帯共闘の場が、いまだごく一部を除いてないといわざるをえない悲しい現状を私は訴えたいと思います。なぜならば、私たちが、働きたい、労働者として生きていきたいと訴えたときに、資本の側、経営者の側に「雇う」という言葉を吐せたとしても、一方で現場の労働者たちが障害者との連帯を拒み続けてきたという苦い経験があります。そのような苦い経験を持ちながらも、現在の労働権奪還の闘いは各地域で取り組まれているわけです。

「今、労働運動が歴史的な分岐点に立つ」ということが基調報告や先ほどからの発言のなかで語られました。その課題のなかで未組織労働者の組織化ということが、大きくあげられています。私は、その未組織労働者の組織化ということが真に実現するならば、今、取りざたされている連合—労働界の右翼的再編という問題に私たちの力で反撃ができるものと確信しています。ただし、現在語られている未組織労働者の組織化という問題のなかに、われわれ圧倒的多数の障害者の仲間はパートや臨職や嘱託雇用といった不安定な雇用関係で毎日苦勞し、汗を流し生きつづけているという事実をもっともっと真剣にとらえてほしいと思います。

今日、障害者分科会で多くのレポート報告がありましたが、そのなかで福祉的労働という形で各地域の作業所や授産所で本当に苛酷な労働をさせられていることが明らかになった。月額にして5千円、1万円稼ぐのがやっとなといわれるような——労働者といっていいのか、何といっているのかかわりませんけれど——そのような仲間が私たちの大多数であります。私たちのそのような組織されていない、労働者にもなりえない障害者の問題を、この激動する労働戦線の闘いのなかで、どのように位置づけて闘われるのか、その質が問われているものと思っています。

私たちは、この労働戦線の右翼的再編に反対する大きな流れを心から期待しています。新たな出会いと新たな展望を切り開くための今日、明日の討論であること期待して連帯のあいさつにかえたいと思います。（1999 全障連での連帯あいさつ）

「障害者差別と闘う」分科会アンケート

「障害者差別と闘う——ともに生きともに働くとは？」分科会では、障害者の「労働力」をめぐる実態や問題の報告などを予定していますが、分科会実行委員会では、全国各地の取組の実態について、できるだけ多くの情報を集めたいと考えています。

そこで、下記のようなアンケート調査を行うことにしました。労働現場や地域社会で、ひとりひとりの労働者が、障害をもつ人たちとどのようなつながりをもっているのかを知り、今後の問題のネットワークづくりに役立てたいと思っていますので、ぜひご協力ください。

アンケート結果は、「分科会報告集」でご発表します。

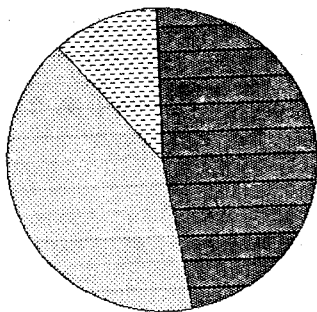
▶ あなたの取組で ① あなたの取組場に障害をもっている人はいますか ・いる ・いない ・わからない ② いる場合 ②-1 男() 女() ②-2 身分は？ ・正取 ・臨時 ・パート ・嘱託 ・その他() ②-3 賃金格差は？ ・ある ・ない ・わからない ②-4 その人に対して、どんな配慮をされていますか () ③ 障害者雇用について、法定雇用率を知っていますか ・知っている ・知らない ④ あなたの取組場で、法定雇用率は達成されていますか ・はい ・いいえ ・わからない ⑤ 障害者雇用を、組合もしくは個人で会社に要求したことはありますか ・ある ・ない ⑥ あなたの取組場で、労災・交通事故などで障害を負った人はいますか ・いない ・退職した ・解雇された ・継続して働いている ⑦ いる場合、その人の雇用継続などについて、組合もしくは個人でとりくんだことがありますか ・ある ・ない	さしつかえなければ組合名() ⑧ 組合内で、障害者問題について、具体的なとりくみをしたことがありますか ・ある ・ない () ▶ あなたの地域で ① あなたの利用する駅に、点字ブロックや、スロープ、エレベーターはありますか ・点字ブロックがある ・エレベーターがある ・スロープがある ・わからない ② あなたの子供は、就学時健康診断を受けましたか ・うけた ・うけてない ・わからない ・就学時健診を知らない ③ 車について、街などで手をかしたことがありますか ・ある ・ない ④ 手話について ・日常会話ができる ・習ったことがある ・知らない ⑤ 点字について ・読み書きができる ・習ったことがある ・知らない ⑥ あなたは、障害者の介護やボランティア活動をしたことがありますか ・ある ・ない ⑦ あなたの ご意見をひとことお聞かせください ご協力ありがとうございました
--	--

アンケート結果

回収総数 128 男108 女17 不明3 配布総数1300
(1/10の回収率ですが配布の方法の問題もあったようです。)

★あなたの職場で

①あなたの職場に障害を持っている人はいますか



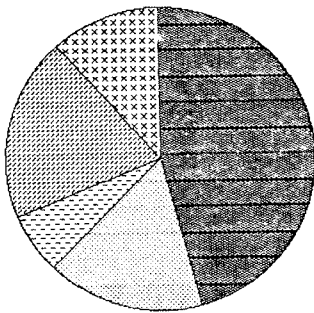
いる	61 件	47.6 %
いない	53	41.4
わからない・NA	14	10.9
合計	128	

書き込まれた意見

「自分の職場には居ないが自治体（会社）には居る」（複数あり）
「（いないとの回答で）難聴ぎみで補聴器使用の人はいます。」

②いる場合

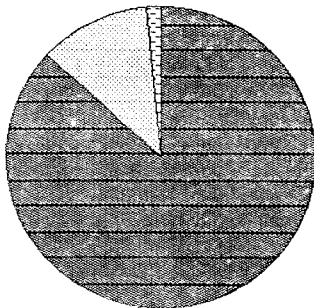
②-1 人数は？



1人	28 件	45.9 %
2人	10	16.3
3人	4	6.5
4人以上	12	19.6
わからない・NA	7	11.4
合計	61	

人数を書いた欄外に「と、会社は言っている」と書かれたものもあった

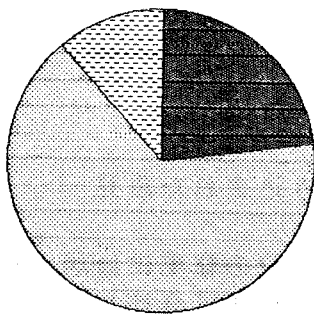
②-2 雇用形態は？



正職	53 件	86.8 %
その他	7	11.4
NA	1	1.6
合計	61	

正職員以外の雇用形態として「嘱託（2）・パート・バイト・日雇い・臨時・授産生（各1）」など

②-3 賃金格差は？



■ ある	14 件	22.9 %
□ な い	40	65.5
▨ わからない NA	7	11.4
合計	61	

「ない」という回答でも「原則として」とか「多少あるかも」と但し書きが付いているものがあった。

全通労働者の回答が多数あり大半は「ない」という回答だったが「あり」の回答もあった。

②-4 その人に対してどんな配慮をしていますか。

- ▼自分自身が無理して働かないようしている。
- ▼ない、上司が少し手話をするだけ
- ▼パートと社員という形での賃金差別はある。同じ組合員としてパートの賃金差別を是正する闘いが前進している。仕事上は当人のインシニアチブが発揮できる形になっている。
- ▼7名の障害者のうち4名は雇用後の私傷病で、その人に応じて様々な職種変えなどが行なわれているが、軽作業の枠確保が困難になりつつある。
- ▼その人がどこにいるのか分からない、一人は分かるが以前と変わっていない。
- ▼指切断は「健常者」と同じ労働またはフォーク運転、片手切断は間接労働

- ▼国基準で授産生として
- ▼職種変更
- ▼軽作業
- ▼特に何もしていない現在休職中
- ▼郵便外務から保険外務へ
- ▼個々の立場を認め助け合う
- ▼同等
- ▼施設等の整備
- ▼ふつうに付き合う
- ▼通勤対策
- ▼？
- ▼組合で争っている。
- ▼洋式トイレの設置
- ▼郵便の人にたいし室内業務に従事させている。
- ▼組合で・・・しているが取り組まず。
- ▼二人とも御用組合でつながりが無い。
- ▼本人の意向もあり配慮はしていない。

*

*

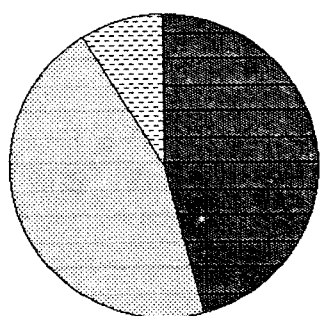
*

*

NAは無回答の略です。

②-2の設問は「身分は？」となっていました。回答の選択枝をみてもらえばわかるように、趣旨は雇用形態について聞きたいということだったので集計にはそのように表記させていただきました。

③障害者雇用について、法定雇用率を知っていますか。

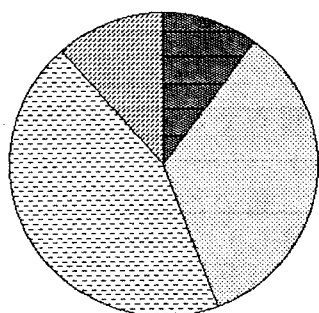


知ってる	59件	46.0 %
知らない	58	45.3
NA	11	8.5
合計	128	

書き込まれた意見

「法律があるのは知っているが」
「よく知らない」

④あなたの職場で法定雇用率は達成されていますか。

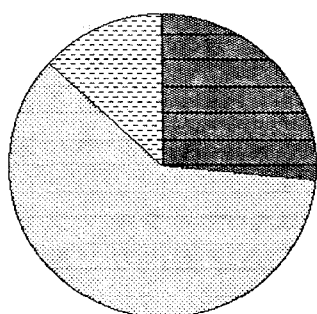


はい	13件	10.1 %
いいえ	44	34.3
どちらか	56	43.7
NA	15	11.7
合計	128	

書き込まれた意見

「職場でなく、会社や自治体で」（多数あり）
「ただし一部の職場は除外されている。」
「と、会社は言っている」
「法定雇用率に問題があるが現在の算出では」
「部分的」

⑤障害者雇用を、組合もしくは個人で会社に要求したことがありますか



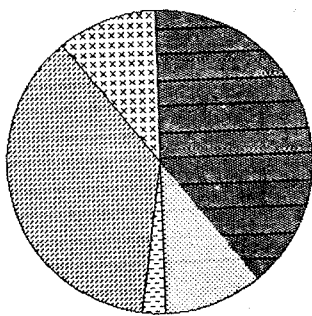
ある	34件	26.5 %
ない	77	60.1
NA	17	13.2
合計	128	

書き込まれた意見

「市労連と行ない、その後人員に応じて各局へ割り当てられる。」「わからない」複数あり
「今後、要求し具体化していく」「親組合はやっているかもしれない。」

前回の雇用促進法の「改定」で法が適用される障害者の範囲が拡大され1.5ポイントから1.6ポイントになった。（％ではなくポイントというのは重度障害者がダブルカウントされるため）。そして、76年改定雇用法施行以来初めて、前回の発表で、雇用率が低下している。

⑥あなたの職場で、労災・交通事故などで障害を負った人はいますか

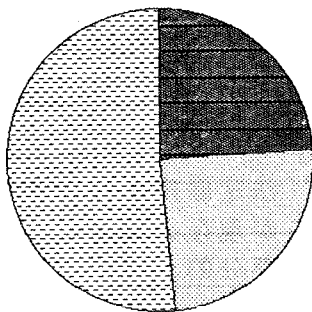


■ いない	52 件	39.3 %
□ 退職法	14	10.6
▨ 解雇を被	3	2.2
▤ 継続雇用	49	37.1
▥ わからないNA	14	10.6
合計	132	

書き込まれた意見

「休職中」
「他支部にはいる」
「手などの打撲、腰痛」

⑦いる場合、その人の雇用継続などについて、組合もしくは個人で取り組んだことがありますか。

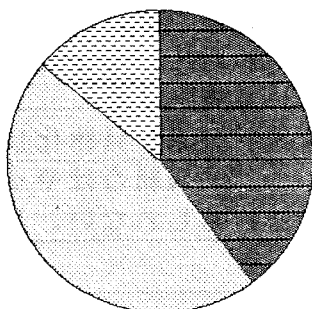


■ ある	31 件	24.2 %
□ ない	31	24.2
▨ NA	66	51.5
合計	128	

書き込まれた意見

「組合でなく事務所で対処」
「二組のため」（ないと回答し）
「国鉄時代にあります」

⑧組合内で、障害者問題について具体的な取組をしたことがありますか



■ ある	51 件	39.8 %
□ ない	59	46.0
▨ NA	18	14.0
合計	128	

▼今春闘の諸要求で障害者の雇用を求めたが、社会的責任を認めるとの回答はあったが未だ実現せず

▼エレベーター・スロープ・点字案内など駅施設の問題

▼障害児と現学級で学ぼう。

▼勉強会

▼障害児教育

▼法定雇用率

▼生徒のことで

▼国立コロニー闘争を通じて（二名）

▼労災認定闘争

▼差別発言・文章、建物の構造
▼雇用率を1.7%とさせた（組合要求）重度障害者不在にて問題あり

▼学習会等

▼身障者センターの電算化阻止の闘い

▼組合として、というよりは職場全体として障害をもつ生徒の条件保障・進路保障について討論してきている。

▼15年ほど前、大会代議員になったとき、大会で雇用状況を質問、今は代議員になれない。

▼全障連の人を呼んで学習会をやった。

▼施設利用者の「生活」向上で要求、交渉

▼下請け労働者が交通事故で障害者になり解雇、組織的に支援

▼他組合の支援（交通事故後の復職闘争）、あとは職業病闘争のみ内部はなし

▼「ある」と言い切るには若干ひっかかるのですが、障害者たちが発行しているミニコミなどの編集に協力しています。

▼子供の障害児を普通学級で受け持っているが、その子に対する行政への反発ぐらいでとどまっている。

▼地域の障害者の介助に数名参加しています。障害者の集会への参加、カンパを組合で行なっています。

▼金井闘争

▼大久保製びん支援決議。

▼賃金等取り組んでいる。

▼賃金等取り組んでいる

▼就労闘争

▼就健のピラ配り

▼分会ではない

▼職員研修、局舎の改善要求など

▼雇用保障、労働条件の平等

▼労災特別補償額の増額

▼新興工業の徳君の闘争を通じ本人を組合員にオルグ中

▼これから障害者の問題を勉強する予定

▼地域運動として心身障害者センターへの行政のコンピューター導入・管理強化に反対する闘いへ参加。

▼障害者雇用を要求

▼ちょっとさしさわりあり。

▼要求闘争。

▼「施設障害者の自律と地域居住の援助」を入居者自治会と共同要求している。

▼大久保製びん労組に対する支援・署名

▼ろうあ者の首切り事件裁判中

▼今後の課題として

・雇用増の要求

・限定雇用の撤廃

・賃金差別の撤廃

を人権侵害として位置付ける。

▼費用徴収問題

▼病院主導

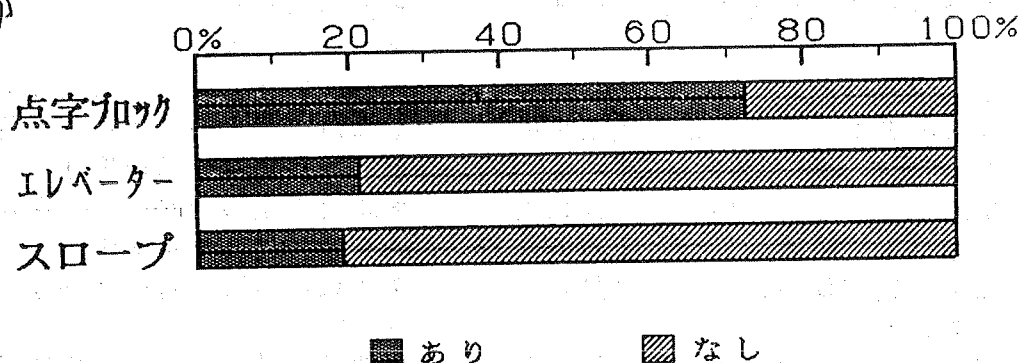
▼当局は法定雇用率を公表し、さも雇用していることをアピールしているが、職場の条件整備については組合がきちっと対応しないとなかなかやらない問題がある。

▼職場内での対人関係。

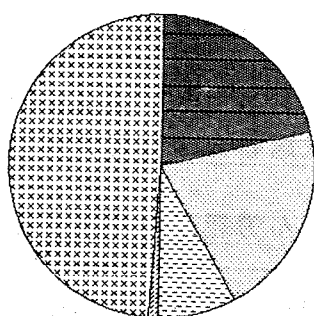
▼教育研究のテーマに取り上げた

★あなたの地域で

①あなたの利用する駅に点字ブロックやスロープ、エレベーターはありますか



②あなたの子供は、就学時健康診断を受けましたか

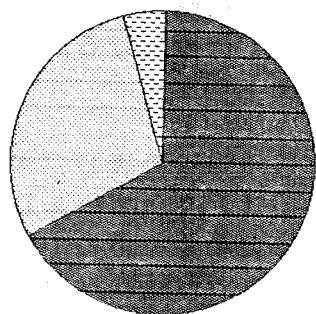


■ 受けた	27 件	21.0 %
□ 受けない	27	21.0
▨ 解らない	10	7.8
▧ 知らない	1	0.7
✕ 子供いない	63	49.2
合計	128	

書き込まれた意見

「一人目は軽いが足に障害があるのであえて受けさせた。(左内反足) 二人目は受けない」
「二才、または三才時検診でどうするかが必要

③車イスについて、街などで手をかしたことがありますか

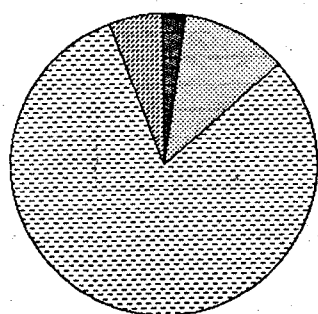


■ ある	86 件	67.1 %
□ ない	36	28.1
□ NA	6	4.6
合計	128	

例えば、車いすの人と一緒に外出したときに、駅の階段などでなかなか手を貸してくれる人がいなくて苦労することを考えると、この数字について保留したい感じもするのですが、アンケートの対象と回収率、そして✓

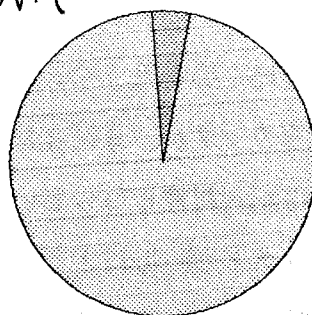
✓一度でも手を貸したことがある人は(いつも手を貸すわけではないとしても)ここにカウントされる、ということの影響もないとは言えないでしょう。
(集計者)

④手話について



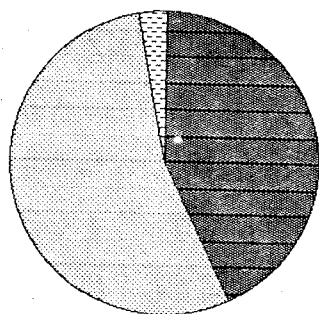
■ 日常会話ができる	3 件	2.3 %
■ ならったことがある	14	10.9
■ 知らない	104	81.2
■ NA	7	5.4
合計	128	

⑤点字について



■ 読み書きができる	0 件	0.0 %
■ 習ったことがある	5	3.9
■ 知らない	123	96.0
合計	128	

⑥あなたは、障害者の介護やボランティア活動をしたことがありますか



■ ある	55 件	42.9 %
■ ない	69	53.9
■ NA	4	3.1
合計	128	

書き込まれた意見

「学校の仕事として、障害をもった生徒（正式入学でなく交流生という形で）の授業を担当している。（週1～2時間）」

⑦あなたのご意見をひとことおねがいします

（次ページに列挙しました。）

とくに分析は掲載していません。この結果を見た一人一人の方がこの内容について、考えてもらえれば、と思っています。

アンケートからの“声”

■ 才三(障害者)分科会が成功した事はヨカットが、まだまだ「障害者」向題は私の対象となっていない。「全障連」のアピールに「ショック」「良い意味で」うけた。(日常の中で見えないので)

■ 労働運動のテーマになったことは非常によいことだ。運動して実現化していくことだ。

■ 全体集会で、O・H・Pの内容が実際とずれているところが目立ちました。協会からではなく、こちらの側で筆記者を出してはどうかと思いました。

■ 今後のネットワークの中での通信、報告集等を整理し、労働運動全体の中でどういう位置づけが具体化するか、向題の所在の掘り起こしは、分科会でしかできないと判断する。

■ がんばって下さい。

■ 私の活動範囲に、障害者が数人います。共に地域で生きる友であり、共に闘う同志です。(大阪、西成、雑草舎)

私は、ボランティアという言葉がきらいです。なぜかと言うと、その言葉のひびきの中に、「かわいそうな人を助けてあげる、やさしい心」というのを感じるからです。一段上にあがっての障害者との交流は、それ自体、差別ではないかと思います。

私の職場で働く「ろうあ」の労働者、もう13年のつきあいになります。組合結成時は、よくケンカもしました。しかし、今は何でも「はなしあえる」？よい友になりつつあります。

■ 共に育ち生きられる地域作りの為に学校が最大のガンなので内部でがんばりたい。

■ 障害者の方がもっと普通の生活ができるよう皆んなで考える必要があると思う。

■ 今後、障害者に対する理解し、認識し、学習して行きたい！

■ 私たちも、いつ労災・交通事故などで障害をもつかもしれないほど、労働条件が悪くなっていて、職場にも競争的なものが入ってきている。障害者の方が気軽に生活できるような社会を作っていくしかない。

■ 運動の中でお互いの立場を理解し合えるような人間関係、むづかしいですね。頑張りましょう。

■ 合理化の進行と、差別の進行は一体のものだと日頃感じている。

■ 手話、点字を学ぶ必要性を痛感している。

「障害そのものが悲しいのではなく、差別されることが悲しい」との主張を実感します。

全障連の方々の自立を求める斗いに敬意を表します。

■ 駅は、かいだんが多すぎる。スロープにすべき。どこでもやっていく必要がある。

■ 自分は障害者解放斗争を余りにも知りません！ ただ どうしても同情が先行してしまいます。

■ 障害者差別、部落差別等さまざまな差別が存在するが、差別からの解放に向けて労働運動として努力する。

■ 分科会の中で「組合が手話通訳者を育てよう」との話がだされたことに非常に刺激を受けました。なぜなら、そのようなことを今までに考えたことがなかったからです。大変難しい話ですが、地域の障害者の運動と長いつき合いがありながら、私はそのような考えを今までもつことはできませんでした。「未組織の組織化」と言いながら 私はその対象を日本語の話せる人、健全者のみを念頭においてきたのだということを反省させられました。

とても勉強になりました。

■ 連帯あいさつで全障連の方が言われていた「障害からの解放ではなく、差別からの解放」、このことは、いかに地域の中で共に生き、助けるのかという事にも深いかわりがあると思います。

支配する者、される者、今の世の中の価値感を変えていくための運動を共にやっていけたらいいと思います。

■ 軽度の人はいいが、重度になるとどうしていいか判らない。

■ 精神障害者問題について関心を持っているが、なかなか具体的なものが見えてこない。

■ 現在、勉強中。

■ 埼玉県は一応革新県政なので、法定水準はクリアしているはずだ。だが、臨時職員や嘱託に障害者を採用したという話は聞いたことがない。そこからへんに差別がある。

■ 障害者運動の活性化のためには、介護者をどう確保するかが先決だと思う。労組組合がこれに積極的になれば、もっとスムーズな協力が見えてくるのでは、と思います。

■ 女性分科会を準備してきた者です。それぞれの差別との闘いの方針をみつめ合い学びあう場、運動の共有が必要と思っています。

地域(大田区)に障害者の自立の事業が発案しました。地域運動を通して支援したいと思っています。

■ 組合運動が、ボランティア連帯運動をやりきれていない。大きな課題。

■ 来年も、この分科会を続けてもらいたい。

■ 障害者の労働権確立をどう闘っていくか考えさせられた。

■ 我々(健常者)自身の問題であると思う。

■ 一般企業で障害者が働けるように
がんばって下さい。

■ 勉強になりました。

■ 手話か点字を習いたいと思った。

■ 障害者問題について、これから考
えていかなければならないと思いま
す。

■ 障害者のたち上がる姿は感動する。

■ 常に意識下にあります。

同じ目の高さに立つことの難しさ
を感じています。

家族に最近、障害者になったもの
がいて、身近になってきた。

■ 私の職場(郵便局)には障害者用
のトイレがあるのですが、車イスで
は階段があり、入れません。直接、
局長や組合に話をしても相手にされ
ませんでした。

■ ここ5年ほど、高校の就職指導を
担当していますが、障害を持つ生徒
の雇用をめぐる状況の厳しさを痛感
してきました。職安、行政の動きの
鈍さはもちろん、企業や企業内の労
働者の冷たい対応に直面して、力不
足を感じています。情緒障害の生徒
をなんとか正社員として採用させた
ものの、職場で「汚ない」「ジヤマ
だ」と言われ、排除されていく例も
あり、労働者としての闘いの必要性
を感じている次第です。

■ 資本による所の労働生産のない、
または少ない、肉体的、能力的弱者
に対する差別を許さない闘いが、資
本と対決する大きな要素であることを、
職場、地域での具体的闘いとし
て進めていかなければならないと実
感する。

■ 僕の友人に片足の悪い人がいます。
彼は障害者のテニスのサークルを運
営し、冬は障害者スキーの幹事みた
いなこともしています。こういうサ
ークルとはどう関係していくべきな
のでしょうか。

■ 手話等は習いたいと思うが、どこにいけば習えるかわからない。障害者が働くのを見かけると、南うのを見ると、自分はもっとがんばらなくてはと、気がひきしめられる。そういう人もいると思うし、より以上がんばってもらいたい。

■ 車イスで街を歩いたが、道路の傾斜、穴ポコ、排水口などひどい。

■ がんばりましょう。

■ ローカルの取場なので、アンケートの質問が合わない所がある。

■ 私の組合はユーシで入っている。ゴヨウです。

■ 母がいまだに意識がもどらず家族が暗い。

■ 障害者の実態を見る姿勢さえなかった。

- < 発 行 > '88・10月集会(明日の労働運動を担う全国労働者討論集会)
「障害者差別と闘う—ともに生きともに働くとは?」分科
会実行委員会
- < 定 価 > 300円
- < 連 絡 > 全国一般東京都葛飾福祉工場分会
03(693)6641 (川原)
東京光の家職員労働組合
0425(91)0577 (原田)