

論文

「軽減労働同一賃金」を障害者雇用において可能にする条件

——障害のある教員の事例を通しての異別処遇・同等待遇の検討——

栗川 治*

1 はじめに

1.1 問題の背景

日本における障害者の雇用・労働に関しては、これまで身体のある部分に損傷があっても、その部分をなんらかの形で補えば「健康な人」と同様に働けるという「健康な障害者」を想定し、それを典型的なモデルとして雇用政策や就労支援のあり方が設計されてきた。この「健康な障害者」モデルに当てはまる人だけが雇用の対象となり、当てはまらない人（病弱な障害者）は一般就労の対象とはならず、働くこと自体を断念するか、低賃金の福祉的就労を選ばざるをえなかった（栗川 2020: 59）。手塚直樹は「内部障害者、精神障害者は医療との連携によって職業生活が成り立つことが多く、また障害も固定されたものではなく流動的なとらえ方が当たり前になってきたのですが、実際に企業における障害者雇用をとらえていくときに、現実としては『健康な障害者を雇用していく』という企業側の意識の戸惑いをもたせる側面もっています」（手塚 2000: 216）と「健康な障害者」に該当しない「病弱な障害者」の雇用の困難さを指摘している。

しかし、心臓などの内部障害や精神障害、知的障害のある人が就労を求めていくようになるにつれて、勤務軽減や人的支援、仕事内容の変更等がおこなわれれば、一般就労はできるし、その軽減等の変更を理由として賃金を削減するのは差別的取り扱いに当たらないのかという主張が、障害者から提起されるようになってきた。そして、実際に、障害に応じた勤務の軽減を獲得しつつ、賃金等の待遇面では不利益な扱いを受けないで就労し続けた事例が、とくに障害のある教員（以下、障害教員）のなかで存在してきたことがわかってきた（障教連 1993; 1994; 1996; 栗川 2012; 2017）。

こうした、障害者雇用において、勤務条件や労働量等の働き方・処遇面では、障害者と他の障害のない者とは異別でありえることが認められ、他の障害のない者より軽減される「軽減労働」と、賃金等の待遇面では、軽減を理由とした削減等の扱いを受けず、他の障害のない労働者と同一水準の賃金等が支給される「同一賃金」とが、同時に実現することを「軽減労働同一賃金」と呼ぶことにする。

では、なぜこのような「軽減労働同一賃金」の主張が受容され、実現した事例が、障害教員のなかにみられたのだろうか。そこには、どのような条件があったのだろうか。

これらの事例には、障害者の雇用・就労を考えるうえで、障害に応じた働き方、そのための労働条件・処遇の変更、その状況での賃金等の待遇について再検討すべき論点がふくまれている。昨今言われている正規雇用と非正規雇用との「同一労働同一賃金」でさえ、その実現の進まないことが社会的課題となっているなかで（厚生労働省 2020）、問題の位相が異なるにしても、障害者の「軽減労働同一賃金」の主張は、過大な要求とも思えるかもしれない。それだからこそ、労働の量・能力・成果が低く評価され、就労が不可能、あるいは就労するとしても低賃金が当然と

キーワード：障害のある教員 軽減労働 同一賃金 合理的配慮 包摂的異別処遇

* 立命館大学大学院先端総合学術研究科 2018年度入学 公共領域

日本学術振興会特別研究員(DC1)

されてきた従来の「障害者と労働」のあり方、とらえ方を問い直し、「障害をもって平等に働き、賃金を得る」ことを理論的、実践的に可能とすることを展望・探究することの意味はあるだろう。

本稿では、「軽減労働同一賃金」の問題を、障害教員の事例から検討するが、昨今、障害教員に関する研究は教育学を中心に進展してきている。

羽田野真帆らは、『障害のある先生たち』を編み、「『障害』と『先生』が交錯するところに立ち上がるさまざまな問いについて」考察している（羽田野ほか 2018: 9）。そのなかで、松波めぐみは「働く上での合理的配慮には、たとえば体調や通院の必要性に応じて勤務時間を柔軟にする、職務上の負担を軽減するといったものもある」と、教育現場における「合理的配慮」概念拡充の可能性について論じている（松波 2018: 109）。

また、中村雅也は、障害教員への調査をおこない、障害者雇用における支援のあり方等について「障害教師論」という新たな学問領域を設定して研究を進めている。障害教員においても「他の教員と同等の授業時数を担当することが過剰な負担となることがある。授業時数軽減は適切な職務配慮だといえるが、軽減分の補填をどのように行うかが問題となる。」（中村 2020: 128）と述べており、仕事分担の軽減の必要性が指摘されている。

「教職はチームワークであり、横のつながりのなかで意思決定がおこなわれ教師集団として子どもたちに向き合っ

て教育を実現してきた」（日本教師教育学会編 2002: 110）とされる教員集団のなかで、障害教員がどのように存在し、働いてきたか、その労働に教員としての特殊性があるのかどうかについても、事例を通して検討したい。

1.2 目的と方法

本稿の目的は、障害者雇用における「軽減労働同一賃金」の主張が、どのような条件において、理論的・実践的に可能となるかを、障害教員の事例をとおして考察し、その可能性の条件を明らかにすることである。

研究方法は、文献調査であり、障害教員団体の機関誌、個人の記録、研究書等を用いた。障害教員の事例は、これらの文献のなかから、「軽減労働同一賃金」を当事者が主張し、雇用者と争いになったもので、その詳細が記述されている5人を取り上げた¹。事例の多くは、「障害」を持つ教師と共に・連絡協議会（以下「障教連」）²の機関誌『障教連だより』から引用した。『障教連だより』は1990年代に会員・支援者に向けて発行され、筆者も一部を保存していたが、2019年4月に筆者が障教連元事務局長M氏から全9号の複写を寄託された。その全テキストは、現在、立命館大学生存学研究所HPで読むことができる³。

1.3 論点と先行研究の検討

障害者雇用における「軽減労働同一賃金」の主張を考察するうえで、論点となるであろう事項と、各論点に関する先行研究を検討する。

(1) 労働と賃金との分離・再結節

「軽減労働同一賃金」を考察するうえで、労働と賃金との関係を、どのようにとらえたらよいかは、理論的に重要な論点である。

この関係を原理的に考察した研究として、労働と賃金や生産物の所有に関して、ジョン・ロック以来の労働価値説、すなわち自らの身体を所有している自己が、その労働によって生産した価値を所有することを自明のこととする考え方に対して、その自明性を問い直し、労働と所有（賃金）との分離の可能性を理論的に示した立岩真也の研究がある（立岩 [1997]2013: 65）。この研究によって、労働と賃金とは等価交換のような形で連動させる必要はなく、それぞれを分離して考えることが原理的に示された。しかし、この理論からすぐに「軽減労働同一賃金」の理論的可能性を演繹することはできない。原理的には分離しうる労働と賃金とを、現実的な労働の場面において、さまざまな差異を顧慮しつつ再結節していく必要があるからである。立岩自身は、「労働の場は働くことが求められ、機能・能力が問題になる場である」ことを認めつつ、取得・所有の原理としての能力主義（労働の能力や業績と対価としての賃金等を結合すること）を否定して、「人は能力に応じて働き、必要に応じてとる。仕事は仕事ができる人がする。生活は生活したい人が生活する」（立岩 2001: 213）⁴と述べて、賃金との再結節の必要性は否定している。

また、遠山真世は、障害者雇用における差別禁止アプローチの能力主義モデルと、割り当て雇用をふくむ雇用保

障アプローチの反能力主義モデルとを比較検討し、「機会平等と結果平等をともに実現しようとするには、理論的にみて無理がある」とし、個人の努力量の差のみを個人の責任とし、それ以外の能力に関する要素（労働能力の習得機会、評価における障壁、習得力）は社会的に解決すべき課題とする「責任モデル」を提唱した（遠山 2005: 54）。ここでは労働能力をいくつかの要素に分け、そのある部分（努力量）にもとづく差（採用や待遇等）は容認しつつ、他の個人の責任でない部分に関しては平等な扱いをすべきであると主張し、労働と賃金の結節を部分的に外すことが理論的に可能であることを示したと考えられる。但し、ここで個人の責任とされる努力量を、どのように評価するのか、そもそも努力量を個人の責任とすることが妥当なのかという論点は残る。本田由紀は「知能や努力までを正確に測定することができるテストが、実際には存在しない……現実の世界においては、個々人の『能力』をはっきりと正確に確定することは、いかなる科学的な装いと手続きをもってしても、いまだ不可能なままである」（本田 2010: 13）と指摘している。

さらに、「労働の対価としての賃金」や「労働と賃金の等価交換」の原則が、経済における自明の原理とされてきたことを問い直すものとして青木千帆子の研究がある。青木は、労働が人を社会的な価値ある存在として位置づけるものであるべきとする価値観や規範（労働の理想的側面・自己実現）と、労働が生産的で集団に貢献するものであるべきとする価値観や規範（労働の経済的側面・生産性）という二つの側面に注目した。障害者の労働に関して、「働けない身体」の社会での存在をどのように認めるのかという課題と、「働ける障害者」の経験する格差や差別をどう是正するのかという課題とを止揚することを目標として設定し、個人と集団の無条件の両立と生産の計測可能性という二つの擬制を内包する「労働と賃金の等価交換の原則」の矛盾を指摘した（青木 2012: 9）。すなわち、「労働と賃金の等価交換の原則」は、個人と集団との両立や、生産の計測可能性を暗黙のうちに前提してしまっており、その前提を外していけば、「労働と賃金の等価交換の原則」を理論的に突破しようと主張していると解釈できる。但し、ここでも、理論的な可能性をどのように実践において具体化するかの道筋は示されていない。

以上のように、「労働と賃金の等価交換」の原則を問い直し、労働と賃金との結節を一旦切断できそうであることは、これまでの研究で明らかになりつつある。一方、その「軽減された労働」をどのように評価し／評価しないで、賃金等の待遇と再結節するか、あるいは結節しないときに、どういう関係がありえるのかなどについては、十分に検討されてきたとは言えない。本稿では、軽減労働と同一賃金とが、どのように結節される／されないのかを、事例に当たりながら検討する。

(2) 合理的配慮

「軽減労働同一賃金」の主張の妥当性の検討に際して、昨今、国際的にも国内的にも法制度上提起されてきた「合理的配慮」の概念に、「軽減労働同一賃金」が当たるかどうかは、重要な論点となる。

「合理的配慮の概念は、世界的な起源としては、1960年代半ばのアメリカで、宗教差別と関連して誕生した。……そして1990年には、『合理的配慮』（reasonable accommodation）という言葉の世界に広めた法律として、障害をもつアメリカ人法（以下、ADA）が成立した」（川島ほか 2016: 22）。2006年には合理的配慮の不提供を差別とする障害者権利条約（以下、権利条約）が国連で採択され、日本国内では、権利条約批准に伴い、障害者差別解消法の制定、障害者雇用促進法の改正が2013年におこなわれ、合理的配慮が新たな差別禁止概念・技法として導入された。

権利条約の第2条には「『合理的配慮』とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。」という、合理的配慮の定義が示された。しかし、この規定を読んでも、合理的配慮が具体的に、何をどこまで指すかは、はっきりしない。本稿で検討する「労働は他の労働者の50%、賃金は100%」というような事例が、障害者和其他の者との平等を基礎として人権を確保するための、必要かつ適当な変更で、過度の負担を課さないものとして認められるかどうかは、この条文だけではわからない。

1つの手がかりとして、合理的配慮という言葉初めて法制化したADAを参照してみると、「従業員によって使用される現存する施設を障害者に容易に利用でき」るようにし、「仕事の再編成、パートタイムまたは変更された勤務日程、空席の地位への配置転換、機器または装置の取得または改変」等の障害者のための適応化を内容とし、事

業主は「過度の負担でない場合は対応しなければならない」（杉原 2010: 255）と、合理的配慮を規定している。また、差別禁止の対象となる障害者は「適格性（能力）を有する」個人（有資格障害者）であるという要件をみたくする必要があり、「合理的配慮の有無にかかわらず、職務の本質的機能を遂行できる」ことが要件となる（永野ほか編 2018: 163）。したがって、合理的配慮は、職務の非本質（周辺）的部分においてなされることになる。ADAでは、すこしの補助と職場環境の変更さえあれば他の人と同じように働ける障害者、たとえば車椅子を利用して、通路の段差等を直せば100%働ける人を想定していると言える。

このADAのように合理的配慮を狭く解釈すると、本稿で取り上げる、補助はあっても半分しか働けないような障害者は、初めから雇用されないか、中途障害であれば解雇されることになってしまうだろう。このような合理的配慮の考え方では、「軽減労働同一賃金」の主張を正当化することは難しそうである。但し、合理的配慮の概念を拡充したり、広く解釈して、勤務軽減が、必要かつ適当な変更で、過度の負担を課さないものとして認められる可能性など、吟味する余地はあるだろう。

(3) 包摂的異別処遇

合理的配慮とは違うかたちで、「軽減労働同一賃金」の主張を正当化しうる考え方はあるだろうか。

障害の概念を、その身体性のさまざまな差異を顧慮し、あるいは顧慮しないで構築し、そこから障害者への処遇や、排除的な社会の修正を構想する障害学・社会学の研究のなかで、榊原賢二郎は、身体を顧慮したうえでの「包摂的異別処遇」の理論的可能性を検討した。

榊原は、「障害者への『差別』をなくし『平等』を目指すという時、基本的には健常者と障害者を同じように扱うこと（同一処遇）が重視される」が、「障害者を健常者とは異なる仕方であらうこと（異別処遇）が部分的に認められる場合でも、「配慮によって発生する負担や障害者の能力などの点で、ほぼ同一処遇と見なせる異別処遇だけが、合理的配慮として制度化されているに過ぎない」と述べている。

そこで「障害問題を差別／平等という枠組みから解き放つことで、『別扱い』つまり異別処遇をより積極的に認められるようにし」、その処遇が「社会参加や統合といった観点で『包摂的』であるか『排除的』であるか」の座標軸を設定して、障害者への処遇を「包摂的同一処遇・包摂的異別処遇・排除的同一処遇・排除的異別処遇」に分けた（榊原 2016: 3）。これにより包摂的か排除的かを判断基準として、包摂的異別処遇の有用性を示し、「平等・合理的配慮・間接差別・直接差別とこれまで呼ばれてきたものが抱える欠陥や限界を乗り越えることができる」と主張した。

この榊原の設定した理論的枠組みによれば、障害者の就労における勤務軽減等の「異別処遇」は、多様な身体のある方に対応したものとして、合理的配慮の限界を超えて、その有用性を主張できることになる。「軽減労働同一賃金」の主張に関しても、包摂的異別処遇として正当化する道が開けそうに思われる。すなわち、同じ集団（社会）を構成するメンバーとして、個々の違いに応じた対応・処遇はしつつも、いわば同じ仲間として、排除することなく包摂するという考え方は、理論的にも実践的にもありえそうである。

この「包摂的異別処遇」の理論で、「軽減労働同一賃金」の主張を説明できるかどうかは、事例に基づいて検証されなければならない。

2 「軽減労働同一賃金」を主張した障害教員の事例

2.1 事例の概要

以下、「軽減労働同一賃金」を主張したと考えられる障害教員5人の事例を示す。

(1) Aさん（障教連 1994: 19）

Aさんは、弱視の状態東京都立高校の数学科教諭として勤務していたが、1990年代前半、急速に視力が低下していったことに伴い、授業の担当持ち時間の軽減を要求していった。ところが、授業軽減は実現せず、逆に「指導力不足教員」制度に一旦適用され、授業0とされた。そこで、自らが中心となって障害教員の団体を組織し、支援者らとともに教育委員会（以下、教委）との交渉をおこない、その結果、勤務軽減を実現した。軽減が必要な理由

としては、眼精疲労による通勤負担、授業準備が長時間必要、授業中の集中力が人一倍必要、光に対する抵抗力が無い、休暇の増加、勤務内における授業準備の確保（資料の朗読・点訳、教具の作成）、ワークアシスタント（ボランティア）との対応時間等を挙げている。Aさんの授業時間軽減が他の同僚の負担増にならないために、都教委は軽減分の授業を担当する講師を加配（追加配置）し、「今回の講師配当に対して賃金的・身分的不利益はない。理由としては、勤務時間をこなしているのだから勤務軽減には当たらない」と説明している。

Aさんは、かつて講師配当がされた時に、特別昇給が認められなかった事がある事を追及すると、都教委は、勤務評定との絡みで学校長が「成績評価」をどうするかによって、賃金的不利益を生じたのかも知れないと回答した。Aさんは「成績評価」に関しては、障害教員が働く立場からの講師配当であれば、悪い評価を与える事は「差別」につながるのではないかと主張し、都教委側も了解した。

(2) Bさん（障教連 1993: 17; 栗川 1996: 14; 2017: 2）

Bさんは、新潟県立の高校で社会科教諭として働いていた1980年代後半に視力が低下し、間もなく失明した。盲学校で勤務したのち、1993年に普通高校へ異動した。その際、教職員組合や障害者団体とともに県教委と交渉を重ね、勤務軽減と人的加配を実現し、それを2010年代まで継続した。教材の点字化、文字情報の把握などのためにかかる負担を軽減するために、Bさんの授業の持ち時間が他の教員のおおよそ半分になっている。1時間の授業の準備や事後処理をするために、他の障害のない人より倍以上の時間と労力がかかるわけなので、これで実質的に労働量は均等となり、これが適正な負担と言えるわけであると、Bさんはとらえている。授業準備や校務分掌でBさんが単独では困難な仕事についてアシスタント講師から支援協力してもらおうとともに、Bさんが軽減された授業をその講師が担当する。また、週1日の午後と、長期休業中のほとんどの日について、自宅での研修（在宅勤務）が「承認研修」として認められてもいる。賃金等の削減はない。

但し、ボーナス（勤勉手当）に勤勉率の加算が導入されたときに、冬と夏のどちらかですべての教員が上位区分による加算があるはずでありながら、2回連続で上位区分から外されたことがあった。校長が勤務を評価してのことであるが、交渉で問い質しても、障害が理由であるとは言わなかった。教職員組合を通じて県教委に抗議し、翌年からは他の教員と同様に冬夏のどちらかで上位区分に該当するようになった。

(3) Cさん（障教連 1996: 36; 栗川 2020: 61）

Cさんは、京都市立の中学校で国語科教諭として働いていたが、1980年代後半から90年代前半にかけて心臓病で休職し、手術・療養を経て復職した。復職に際して、過労となると不整脈を起こし、生命の危険もあるので、授業持ち時間の軽減を要求した。市教委は軽減のための講師配置の制度がないということで、他の同僚に肩代わりしてもらおう形での授業軽減ができそうな学校へ転動をさせた。軽減が実現した年もあったが、その場合の賃金削減はなかった。

しかし、転勤先で軽減が実現しないまま通常の授業をこなしているうちに過労となり、職場を休むことが増えた。校長らは病気休暇を取るよう求めたが、Cさんは、このような状態に追い込んだのは講師配置をしない市教委の責任であるとして、Cさん自身が病気休暇を申請することは拒否し、管理職に対処を求めつつ、職場を離脱した。Cさんを支援する障害者団体が教委と交渉を重ねたが、勤務軽減・人的加配は実現せず、Cさんの職場離脱が欠勤・職場放棄とみなされ、給与停止ののちに、1998年に分限免職となった。

(4) Dさん（障教連 1994: 16; 1996: 5）

Dさんは、東京都の区立小学校教諭として勤務していたが、1980年代後半から糖尿病性網膜症と腎症が進行し、全盲となり、人工透析に週3回は通院する必要があった。勤務時間内の通院保障と、視覚障害をサポートする人的加配を要求したが、都教委は制度にないと拒否し、「指導力不足教員」制度に当てはめ、Dさんを現場から外し、研修をさせた。Dさんは、上記のAさんとともに都教委と交渉し、制度運用を変更させ、有給特別休暇による勤務時間内通院、職場内介助者の人的加配を実現して、1995年に職場復帰を果たした。賃金等の削減はない。

(5) Eさん (栗川 2017: 9)

Eさんは、新潟市立の小学校で1980年代から教諭として働いてきたが、2010年代前半に脊髄拘束を突然発症し、3年間病気休職したあとに復職した。下半身の感覚はなく、尻や足に褥瘡ができやすく、痛みやしびれがある。移動は車いすを利用し、自動車を自ら運転する。復職にあたり、1日8時間のフルタイム勤務は体力的に負担が重く、半日勤務を希望した。校長らからは半日勤務は不可能で、非常勤となるか、退職しかないと言われたが、障害教員団体、組合、議員などの支援を得ながら市教委と交渉し、軽減勤務での復職が実現した。勤務時間は1日4時間程度で、午後4時間については病気休暇扱いとされ、主治医の診断書によって、年間を通して半日勤務が保障されることとなった。年間180日の有給特別休暇を、半日単位で取得することを市教委が認める柔軟な制度運用によるものであった。この軽減措置による賃金削減はない。Eさんの職場には、教員が加配され、Eさんの軽減分を補った。

しかし雇用主である市教委が政令市であり、新潟県教委からの人事権移管に伴う制度改定がおこなわれた結果、年間の病気休暇が90日になり、Eさんの半日勤務は不可能となった。不足分を年休で対応しようとしたがまかなえず、体力の低下もあって退職した。その後は、非常勤講師として働いたが、賃金は大幅に減った。

2.2 事例の分析

この5人の事例を、「軽減労働同一賃金」が可能／不可能となった条件が何であったかという観点から分析する。

Aさんは、視覚障害に伴い、勤務軽減を要求したことで、同一労働が不可能とみなされ、「指導力不足教員」とされ、授業から外された。ここでは軽減労働という異別処遇の主張が、排除的に機能したと解釈できる。しかし、Aさんは交渉により勤務軽減と人的支援を獲得し、これによる賃金的身分的不利益がない状態、すなわち「軽減労働同一賃金」を実現した。教委は「勤務時間をこなしているのだから勤務軽減には当たらない」と説明している。ここでは、授業持ち時間の軽減や支援のための講師加配等は、広義の合理的配慮（必要かつ適当な変更・調整）であるとされることで、軽減労働も同一労働の一形態とみなされ、「軽減労働同一賃金」が可能となったと解釈できる。但し、勤務成績評価により特別昇給が認められなかったこともあり、Aさんは「障害教員が働く立場からの講師配当であれば、悪い評価を与える事は差別につながる」と主張した。

Bさんは、盲学校から普通高校への転勤の際の交渉により「軽減労働同一賃金」を実現し、それを継続した。視覚障害に伴う人的加配、勤務軽減、職場を離れての研修等が認められ、それによる賃金等の待遇での不利益扱いが生じなかった事例といえる。但し、勤務評価によると思われる勤勉手当の削減の経験はあり、軽減労働をどのように評価するかは、他の事例と同様に問題である。

Cさんは、心臓障害に伴い、勤務軽減と人的加配を求めたが認められず、免職となった。教委が現行制度内での配慮としての人事異動で勤務軽減を図ろうとした際には、一時的に「軽減労働同一賃金」が実現したときもあったが長続きしなかった。これも異別処遇の主張が排除的に機能した例といえる。雇用者の合理的配慮義務が法定される20年前の事例であり、現在であればCさんの主張が実現した可能性はあったかもしれないが、軽減労働の内容が合理的配慮の枠内に収まるかどうかで処遇・待遇も変わってくるだろう。

Dさんは、腎臓と視覚に障害があり、勤務時間軽減（透析のための時間内通院）と人的加配を要求したが認められず、指導力不足教員として現場から外された。これも異別処遇の主張が排除につながった事例である。しかし、交渉により制度運用が変更され、有給特別休暇による勤務時間内通院と人的加配が実現し、「軽減労働同一賃金」が可能となった。

Eさんは、下肢・内臓障害に伴い、勤務時間の半減と人的加配を求め、支援団体等とともに教委と交渉し、特別休暇制度の柔軟な運用による半日勤務などの「軽減労働同一賃金」を実現した。しかし、政令市への権限移管に伴う制度改訂のために、半日勤務が不可能となり退職した。その後、非常勤講師として勤務したが、軽減労働は実現している形にはなるが、時給換算のため賃金は大幅に減った。

3 考察

3.1 「軽減労働同一賃金」が可能となった要因・条件

以上の5人の事例から、障害教員たちが「軽減労働同一賃金」を実現して働き続けることができた要因・条件を考察する。

(1) 公立学校の正採用教員というメンバーシップ・有資格者性

5人に共通する点として、公立学校の正規採用の教員（地方公務員、教諭）であることが挙げられる。5人は教員免許を保有し、教員採用試験に合格しており、途中で障害のある状態になったが、その職務を遂行する中核的な能力を保有する（していた）ことは認められる。一般に公務員は身分が安定し、労働条件もよく、賃金等の待遇も年齢や昇任昇格による昇給はあっても、能力や成果による差が少ないとみられている。賃金も月給制であり、時給換算の非常勤職員とは待遇が異なる。また、日本の公立学校教員には、一般の労働者に適用される労働基準法（労基法）上の「勤務時間管理の原則とは異なる特例が適用され、労基法上の超勤手当は支給しないという取り扱いがなされている」（高橋 2020:57）など、そもそも「労働と賃金の等価交換の原則」（青木 2012:9）が成立しておらず、労働量の多寡によって賃金が増減しないという教育公務員の特殊な労働環境もある⁵。これらのことが「軽減労働同一賃金」実現に直結したわけではないが、可能性を高める要素として機能したとは考えられる。すなわち、有資格者性を有し、均質性の高い職員集団の一員（とくに公立学校の教員）としてのメンバーシップが認められる場合、その集団に包摂され、個々の能力や労働量、業績にかかわらず、同一（横並び）の賃金等が保障されることはありうる。そのなかで、障害者が勤務軽減等の異別処遇を受けても、同じ集団のメンバーとして、他の構成員と同等の待遇を受けることは、不可能とは言えないだろう。

(2) 中途障害への「保障」

5人の共通点として、中途障害者であることも挙げられる。採用時には非障害者であり、障害がある状態になって軽減労働を求めたが、それまでの実績はあり、能力がある（あった）ことも認められている。中途障害が労働災害によるものであれば、よりはっきりするだろうが、事例の5人のように労災でなくとも、障害は本人に責任がないことであり、いわば「障害保障」⁶として、障害に応じた働き方（勤務の軽減を含む変更、支援人員の配置等）と、中途障害以前と同様の待遇（賃金等）の維持とを共に求めることは可能であろう。

日本の民間企業でも、中途障害者（心臓障害）に対して勤務を軽減しつつ、賃金等は変えずに雇用を継続した例（京成不動産事件；昇進・昇給が認められなかったことが裁判で争われた事件）（永野ほか 2018: 58）や、途中で視覚障害となった労働者に、賃金減額をおこなったことが違法とされた例（オリエンタルモーター事件）（池原 2020: 219）も見られる。

このような中途障害者に対する「障害保障」としての「軽減労働同一賃金」は、包摂的異別処遇の論理が端的に機能した例と言えるだろう。

(3) 人的加配による勤務軽減

5人とも、勤務軽減を求める際に、自らの業務分担（授業持ち時間等）を軽減した分を、同僚に上乘せしないために、講師等の人的加配を求めた。Cさん以外の4人は加配が実現し、同僚への負担転嫁なしに軽減労働を実現した。加配の制度的・財源的根拠は不明だが、障害教員支援制度がない現状で考えられるのは、「教職員定数の算定に関する特例」として、特定の要件（少人数指導、習熟度別指導、チーム・ティーチングなど）によって教職員定数を増員する「加配制度」を運用（流用）することだ（中村 2020: 189）。ここでは制度の柔軟な運用を雇用者側が認める必要がある。但し、この加配による勤務軽減が賃金にどのように作用するかは、勤務評価等の影響を受けることになり、「軽減労働同一賃金」に直結しているわけではない。

(4) 有給特別休暇による勤務時間の軽減

DさんとEさんは、勤務時間そのものの軽減短縮を求め、制度として既にあった病気休暇（有給）の弾力的な運用によって軽減労働を実現した。有給休暇であるので賃金削減は生じず同一賃金が実現した。

(5) 異別処遇を求める交渉（対話）

上記（3）（4）の場合、制度の運用変更が必要であり、障害者本人からの申し出に応じて雇用者側が柔軟な対応をすることで勤務軽減等が実現していくことになる。しかし、雇用者、とくに行政組織である教委は、制度の（違法な）流用になりかねない柔軟な運用変更に対して、慎重・否定的なことがほとんどである。そこで障害者本人（及び支援者・支援団体・組合等）と雇用者との話し合い（交渉）が持たれることになる。「そもそも、障害者と相手方の間における情報の非共有性ゆえに、どのような配慮が必要かつ可能であるかは、両者が対話を通じて情報を交換し、ニーズと負担に関する双方の個別具体的事情を突き合わせる過程を経なければ、お互いにわからない」（川島ほか 2016: 54）のであり、軽減労働を実現するうえでも、対話（交渉）は重要な過程であると言える。

3.2 「軽減労働同一賃金」を不可能とした条件、課題

つぎに、5人の事例から、「軽減労働同一賃金」が不可能となった条件を考察する。これは可能となった要因の裏返しの面であり、今後の課題にも通じることである。

(1) 非正規化における低賃金

Eさんの事例では、正規職員（教諭）であったときには、軽減労働と同一賃金が両立していた。しかし、制度変更により軽減労働のまま正規職員であることが困難となり、非正規職員（非常勤講師）になると、賃金は時給計算となり、同じ半日勤務であっても、大幅に賃金は減った。

一般雇用において、2020年4月から「働き方改革関連法」により、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指すものとして同一労働同一賃金が導入された（厚生労働省 2020）。ここでは、おもにフルタイム勤務の労働者が、正規雇用か非正規雇用かで「不合理な待遇差」を生じている現状を問題としている。

この「同一労働同一賃金」の論理を援用すると、「軽減労働同一賃金」が正規雇用で認められるのであれば、非正規雇用でも適用すべきであって、非正規（非常勤講師）になった途端に、それまでの月給制が時給制に変更されるのは「不合理な待遇差」と言えるのではないかと、という主張は成立しうるように思える。

(2) 採用希望者、離職者に対する排除

本稿の事例は、いずれもが中途障害者であり、すでにメンバーシップのある有資格者に対する「障害保障」として「軽減労働同一賃金」が実現したと考えられた。この論理は、既に集団に所属し包摂されている者に対しては機能するが、新規採用を求める障害者に対しては、適用できないばかりか、排除的・採用抑制的にさえ機能しかねない。同様に一旦離職した者、メンバーシップを失った者に対しても、「保障」が適用されないことは多い。

「障害保障」を、労災を含む中途障害に限定するのではなく、より普遍性をもったものにしようかどうか、考えていく必要がある。また、「軽減労働同一賃金」の主張を正当化しうる理論として、包摂的異別処遇の考え方は、中途障害者に対してはうまく当てはまるが、それ以外の者には排除的に機能してしまう。そこには、包摂のなかに、賃金等も同じということが含まれるのか、どのような状況のどのような人を包摂するのかという論点も残る。また、「包摂」が会社等の特定集団でなく、社会全体となったときに、排除は起こりにくくなるものの、異別処遇・同等待遇の課題は労働・賃金の「保障」から、「所得補償」「社会保障」の課題へと移行するとも考えられる。

(3) 勤務評価にもとづく昇給や手当、処分

Aさん、Bさんは、同一賃金を崩すものとして、人事評価にもとづく特別昇給や勤勉手当の対象から外され、賃金の削減を受けた体験があった。ほぼすべての職員が平等に恩恵を受けられるように、ローテーションで（対象者

が50%であれば2回に1回) あたるしくみになっているなかで、その順番のときに該当しなかったのである。2人とも、これを障害を理由とする差別的待遇として抗議し、以後は外されることはなく、同一賃金の枠内に留まった。Cさんの分限免職や、Aさん、Dさんが「指導力不足教員」とされたときにも勤務評価が影響していたことが推測される。

これらの事例は、軽減労働が、勤務評価において低く査定され、それが賃金等の待遇の低減、さらには現場からの排除につながったものと考えられる。ここには、労働と賃金との結節、労働の評価、とくにそこで問われる能力や業績、異別処遇の主張が排他的に機能することなど、重大な問題が多く存在している⁷。本稿では、これらの問題の所在を提示するにとどめざるをえない。

(4) 制度の壁

Cさんの勤務軽減が実現しなかった要因の1つは、軽減のための講師配置の制度がないことであった。Dさんが当初、勤務時間内の通院が認められなかったのも、Eさんの半日勤務が認められない状況になったのも、休暇制度の柔軟な運用が認められなかったことによる。ここでは、既存の制度(の運用)が社会的障壁(障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの)(障害者差別解消法第2条)となっている。

(5) 対話(交渉)によっても認められなかった勤務軽減

Cさんの免職も、Eさんの退職も、制度の壁があり、交渉によっても勤務軽減(のための措置)が認められなかったことが大きな要因であったと考えられる。

心臓などの内部障害のある人の場合、過労が生命の危機につながるおそれがあり、勤務軽減は文字通り死活問題である。雇用者側との意見の隔たりが大きい場合には、合理的配慮としての軽減労働は不成立となる。そのときは、仕事を辞めるか、低賃金の別の雇用形態に移行するしかなくなる。

AさんやBさんのように、障害は視覚障害だけで、ある部分を補ってもらえば他の非障害者と同じように働ける「健康な障害者」の場合、(ADA的な)狭義の合理的配慮(音声対応パソコンの導入など)でも、なんとか働き続けられるかもしれない。しかし、Cさん、Dさん、Eさんのような内臓、あるいは重複障害のある「病弱な障害者」の場合、労働の量や内容など、大幅な軽減や変更が必要であるが、狭義の合理的配慮としてはそのような軽減・変更が認められないことが多い。これは、合理的配慮概念を拡充していくことで解決できることなのか、別の発想や手法が必要なのか、さらなる検討が必要である。

4 おわりに

4.1 結論

本稿において、障害教員の事例の検討と考察を通じて、障害者雇用における「軽減労働同一賃金」の主張が、理論的・実践的に可能となる条件の一部が示された。その「可能性の条件」として、以下の各項で示される場合が考えられる。これらのいくつかは「包摂的異別処遇」の理論に適合する面をもっているが、それですべてが説明できるわけではない。

- ①有資格者として採用された正規職員で、能力や成果を問われずに、同一の賃金等の待遇が保障される場合。
- ②中途障害者で、勤務軽減等の処遇の変更と、賃金等の待遇維持が「障害保障」として認められる場合。
- ③勤務時間や業務分担の軽減、人的加配等の措置が、現行制度の柔軟な運用により実現し、その措置を理由とした待遇低減が生じない場合。
- ④勤務軽減等に関して、障害者と雇用者との対話(交渉)により合意が成立した場合。

これらの項目は、各々の場合に可能である事例があったことを示してはいるが、ここに例示したものがすべてでもないし、ここに例示されていない場合には不可能であるという意味でもない。ただ、ここで挙げた諸条件が整わなかった場合には、異別処遇の主張が包摂的でなく、排他的に機能して、「軽減労働同一賃金」の実現は困難であった。

そもそも「軽減労働同一賃金」の主張は、実現困難な要求であるというとならえ方はあるだろうが、本稿で示した事例と、それを可能とした諸条件は、「軽減労働同一賃金」が不可能ではないことを示す1つの反証となりうるだろう。

4.2 今後の課題

本稿では、公立学校の中途障害の教員を事例として、障害者雇用、とくに「病弱な障害者」の雇用における「軽減労働同一賃金」の可能性について検討し、包摂的異別処遇の理論を援用して、その条件の一端を示した。

しかし、本稿のような事例が、私立学校や民間企業においても可能か、中途障害でなく採用前からの障害者の場合にどうなるのか、合理的配慮概念を拡張した場合には適用できるのか、勤務・能力評価と賃金との関係をどうとらえたらよいのか、軽減労働が低賃金と結びつけられることは障害者差別と非正規差別のインターセクショナルリティとして分析できないか、異別処遇を平等でなく包摂の問題として設定することでよいのか、等の問題は検討されないうまま残っている。

それらもふくめ、本稿で試みた、従来の「障害者と労働」のあり方、とらえ方の問い直し、すなわち、労働の量・能力・成果が低く評価され、就労が不可能、あるいは就労するとしても低賃金が当然とされてきた障害者が、尊厳をもって働き、賃金を得ることを追求し、新たな可能性を模索していくことには、理論的にも、実践的にも意義があると考えるので、今後の課題として研究を進めていきたい。

註

- 1 「軽減労働同一賃金」の主張をしたと考えられる障害教員の事例を探索した文献は次のとおり。障害教員団体の記録集等（教育ネット20周年記念誌編集委員会2017; 障教連1993; 1994; 1996; 全国視覚障害教師の会1987; 1997; 2007）、個人の記録（新井2009; 藤野1978; 河合2000; 栗川1996; 2012; 三宅1993; 三戸2008）、研究書（羽田野ほか編2018; 工藤1995; 栗川2017; 2020; 2021; 中村2020）。
- 2 障教連は、障害のある教員の労働条件の改善を目的に、1991年10月に結成され、教員になってから視覚障害や慢性疾患などの障害を持つようになった小、中、高校等の教員約50人と賛同者約100人で活動した。組織の分裂等があり、2010年以降、活動を休止している（障教連1994）。
- 3 <http://www.arsvi.com/m/sskah.htm>
- 4 ここで立岩が引用しているのは、マルクスの『ゴータ綱領批判』のなかで、共産主義社会のより高い段階において実現する「各人はその能力に応じて、各人はその必要に応じて」というスローガン（Marx 1875）であると考えられる。また、「必要に応じて」と「生活は生活したい人が生活する」というアイデアを現代社会において実現しようとするものとして、すべての国民に、政府が生活に足る一定額を無条件で支給するベーシックインカムという所得補償制度の構想がある（立岩・齊藤2010）。これらの考え方はいずれも、労働の対価として支払われる賃金とは別に、それと接続しない形での所得保障を追求するものである。本稿で検討する「軽減労働同一賃金」の理論は、労働と賃金を結びつけて考えようとするものであり、立岩らの主張とは位相が異なる。
- 5 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）は、教員への給料月額4%の教職調整額の一律支給を定めた上で、「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない」（給特法3条2項）としている。
- 6 「障害保障」の語は、障教連が1994年に都議会と文部省に提出した署名において用いている（障教連1994: 27）。
- 7 労働における能力や業績の評価、異別処遇の主張が排他的に機能することなどは、男女の雇用・賃金差別にも共通する問題である。その賃金格差を是正する方法として「異なる職務でも同一の価値と認められるならば、同一の賃金を支払うべきであるという同一価値労働同一賃金原則」（大槻2015: 113）に着目する研究がある。そのなかで、森ます美（2005）は、この分野で最も先進的とされるカナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法を紹介し、ジェンダー中立な職務評価ファクターとして「知識・技能」、「精神的・肉体的負荷」、「責任」、「労働環境」の4要素を挙げている。障害者の「軽減労働同一賃金」を考察するうえでも、これらの視座や評価軸、とくにこれまで考慮されてこなかった「精神的・肉体的負荷」、「労働環境」をふまえることは重要であると考えられる。

文献

- 青木千帆子, 2012, 「障害者の就労場面から見える労働観」, 『解放社会学研究』25, 日本解放社会学会.
 新井淑則, 2009, 『全盲先生、泣いて笑っていっぱい生きる』マガジンハウス.
 藤野高明, 1978, 『あの夏の朝から——手と光を失って30年』点字民報社.

栗川 「軽減労働同一賃金」を障害者雇用において可能にする条件

- 羽田野真帆・照山絢子・松波めぐみ編, 2018, 『障害のある先生たち——「障害」と「教員」が交錯する場所で』生活書院.
- 本田由紀, 2010, 「ポスト近代社会化のなかの『能力』」本田由紀編『転換期の労働と〈能力〉労働再審①』大月書店, 11-58.
- 池原毅和, 2020, 『日本の障害差別禁止法制——条約から条例まで』信山社.
- 河合純一, 2000, 『夢 追いかけて——全盲の普通中学教師河合純一の教壇日記』ひくまの出版.
- 川島聡・飯野由里子・西倉実季・星加良司, 2016, 『合理的配慮——対話を開く, 対話が拓く』有斐閣.
- 厚生労働省, 2020, 「同一労働同一賃金特集ページ～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～」, (2022年7月1日取得, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>).
- 工藤正一, 1995, 「中視覚障害者の継続雇用実現のために——20事例からみた問題点と課題」『視覚障害リハビリテーション協会紀要』2, 9-15.
- 栗川治, 1996, 『異彩はバリアフリー——視覚障害教師が「障害」を問う』新潟日報事業社.
- , 2012, 『視覚障害をもって生きる——できることはやる、できないことはたすけあう』明石書店.
- , 2017, 「日教組・障害のある教職員ネットワークの結成と新潟でのとりくみ」, 『日教組第66次教育研究全国集会新潟大会報告書(2017年2月)』日本教職員組合.
- , 2020, 「『病弱な障害者』の就労における勤務軽減をめぐる闘争——心臓に障害のある中学校教員免職事件を事例として」, 『Core Ethics』16, 立命館大学大学院先端総合学術研究科, 59-70.
- , 2021, 「障害のある教員への『指導力不足教員』制度適用——1991年の東京都『要配慮教員』制度創設と障害教員運動の反攻」, 『立命館人間科学研究』42, 立命館大学人間科学研究科, 15-29.
- 教育ネット20周年記念誌編集委員会編, 2017, 『時代の半歩前を往く——教育ネット20年の軌跡』ノーマライゼーション・教育ネットワーク.
- Marx, Karl, 1875, Zur Kritik des sozialdemokratischen Programms von Gotha. (= 1975, 望月清司訳『ゴータ綱領批判』岩波書店.)
- 松波めぐみ, 2018, 「障害のある先生の働きにくさは軽減されるのか?——教育現場における『合理的配慮』概念導入の可能性と課題」羽田野真帆ほか編『障害のある先生たち』生活書院: 109-138.
- 三宅勝, 1993, 『音が見えた——中途失明の音楽教師がつかんだもの』エルピス社.
- 森ます美, 2005, 『日本の性差別賃金——同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣.
- 永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編, 2018, 『詳説 障害者雇用促進法——新たな平等社会の実現に向けて〔増補補正版〕』弘文堂.
- 中村雅也, 2020, 『障害教師論——インクルーシブ教育と教師支援の新たな射程』学文社.
- 日本教師教育学会編, 2002, 『教師とは——教師の役割と専門性を深める〔講座 教師教育学 第1巻〕』学文社.
- 大槻奈巳, 2015, 『職務格差——女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房.
- 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.
- 三戸学, 2008, 『マイベクトル——夢をあきらめないで』グラフ社.
- 杉原努, 2010, 「障害者雇用における合理的配慮の導入視点——障害のあるアメリカ人法(ADA)の現状からの考察」, 『Core Ethics』6, 立命館大学大学院先端総合学術研究科, 253-64.
- 障教連(「障害」を持つ教師と共に・連絡協議会), 1993, 『障教連だより ひとすじの白い道 第3号 1993年12月』.
- , 1994, 『障教連だより ひとすじの白い道 第4号 1994年1月』.
- , 1996, 『障教連だより ひとすじの白い道 第9号 1996年1月』.
- 高橋哲, 2020, 「公立学校教員の労働環境をめぐる法的諸問題——2019年改正給特法を中心に」『季刊労働者の権利』335, 日本労働弁護団, 56-68.
- 立岩真也, [1997]2013, 『私的所有論 第2版』生活書院.
- , 2001, 「できない・と・はたらない——障害者の労働と雇用の基本問題」『季刊社会保障』37(3):208-217.
- 立岩真也・齊藤拓, 2010, 『ベーシックインカム——分配する最小国家の可能性』青土社.
- 手塚直樹, 2000, 『日本の障害者雇用——その歴史・現状・課題』光生館.
- 遠山真世, 2005, 「障害者の雇用問題——平等化に向けた理論と政策」2004年度 東京都立大学大学院社会科学部社会学研究科 社会福祉学専攻博士課程 学位論文.
- 全国視覚障害教師の会, 1987, 『心がみえてくる——普通校における視覚障害教師の実践記録』アド企画.
- , 1997, 『目は見えなくても教師はできる——視覚障害教師たちは、いま—』全国視覚障害教師の会.
- , 2007, 『教壇に立つ視覚障害者たち』日本出版製作センター.

Conditions that Enable “Equal Pay for Reduced Work” in the Employment of People with Disabilities: The Case Study of Different Treatment and Equal Treatment of Disabled Educators

KURIKAWA Osamu

Abstract:

In Japan's employment of people with disabilities, cases of 'equal payment of reduced work', whereby those people could manage workload according to their disability levels and were treated fairly in terms of payment conditions, have been found since the 1990s. The paper shows what conditions the 'equal payment of reduced work' consist of and how it was claimed. I examine the cases of 5 teachers with disabilities by using texts such as *The journal of the Association of Teachers with Disabilities* and these teachers' personal records. As a result, there were commonalities that these teachers left them disabled, were full-time employees at public school. The commonalities can be explained as the factors to reduce their workload supported by the idea of inclusive different treatment. The claim of 'equal payment of reduced work' requires the following 4 conditions: (1) The teachers should be full-time employees not based on a merit-based pay system; (2) they received it as accidents security for people with acquired disabilities; (3) working fewer hours and assigning additional personnel were flexibly provided; (4) it reached an agreed decision between the teachers and their employers.

Keywords: Teachers with disabilities, reduced work, equal pay, reasonable consideration, inclusive different treatment

「軽減労働同一賃金」を障害者雇用において可能にする条件 ——障害のある教員の事例を通しての異別処遇・同等待遇の検討——

栗川 治

要旨:

日本の障害者雇用において、障害に応じた勤務の軽減を獲得しつつ、賃金等の待遇では不利益な扱いを受けないで就労し続けた「軽減労働同一賃金」の事例が、1990年代以降、障害教員のなかで存在してきたことがわかってきた。本稿では「軽減労働同一賃金」の主張の可能性を考察し、その条件を明らかにする。そのために障害教員団体の機関誌や個人の記録等の資料を用い、5人の障害教員の事例を分析した。その結果、事例は、公立学校の中途障害の正規採用教員であることが共通しており、包摂的異別処遇の理論を援用して軽減等が実現した要因の一部を説明できた。障害者雇用における「軽減労働同一賃金」の主張が可能となる条件として、①正規職員で、能力や成果を問わず、②中途障害者に対する「障害保障」として、③勤務軽減、人的加配等が制度の柔軟運用により、④障害者と雇用者との対話・合意により成立することが見いだされた。