

論文

「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——

栗川 治*

1 はじめに

1.1 問題の背景

日本の障害者雇用促進政策は1960年に制定された身体障害者雇用促進法(現・障害者の雇用の促進等に関する法律)に始まったが、その対象となる「『障害者』は、医療や医学リハビリテーションを終了するなど、「健康な身体」を有し「障害が固定されたもの」としてとらえられ……『障害をもった健康な人、少なくとも患者としてとらえられるような人ではないこと』が前提」(手塚 2000: 216)とされてきた。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。これを「ある部分を補い支援すれば、障害のない人と同量の労働が可能な健康な障害者」モデル(以下、「健康な障害者」モデル)と呼ぶ。たとえば、病気や事故で下肢が動かなくなった人が、車いすを利用して通勤し、職場で勤務する場合、通路の段差を無くしたり、車いす用のトイレの設置などをすれば、障害のない人と同じ内容と量の仕事ができるようになる想定し、これを前提として、施設・設備の改修が障害者の就労支援策とされてきた。また、視覚障害者については、スクリーンリーダー(画面読み上げ用ソフトウェア)の入ったパソコンを使い、音声で確認しながら文書の読み取りや入力を単独でおこない、機器で対応しきれない手書き文書の判読は同僚による音読などの支援を受ければ、一人前の仕事ができるということが就労の条件となり、その技能を修得するリハビリテーション訓練や、補助機器の職場への導入、同僚の理解協力が、雇用促進策とされてきた(中村 2014)。聴覚障害者の場合には、音声言語以外の方法による情報保障とコミュニケーションが課題となるが、そこを補えば障害がない人と同じように働けることが雇用の前提となっている(奥沢・廣田 2017)。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ぶことになる。このように障害者の就労に対する政策は、その人の「できない」部分を補えば、他の人と同じように「できる」ことを前提とする「健康な障害者」を想定したしくみになっている。

ところが、従来の盲・ろう・肢体不自由に加えて、障害者の中に内部障害者が法律で位置づけられるようになり¹、さらにそれら身体障害のほか、精神障害、知的障害も障害に数えられるようになると²、障害者の就労問題にも変化が生じてきた。心臓などの内部障害のある人は、激しい肉体労働はできないにしても、知的・事務的な業務であれば体調がよいときには特別な支援がなくとも障害がない人と同じように働ける。しかし、盲・ろう・肢体不自由のような「健康な障害者」とは違い、内部障害者は急性期の病気の治療が終了していても、慢性疾患の状態は継続し、過労などによって体調を崩せば働けなくなり、不整脈などから心臓が止まれば生命の危険にも直面する。精神障害者も、肉体労働が可能な点は内部障害者とは異なるが、過労やストレスで体調を崩しやすく、元気なときには障害

キーワード：障害、教員、就労、雇用、軽減

* 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
新潟県立新潟西高等学校教諭

がない人と変わらぬ働き方ができても、調子が悪くなると働けなくなる点は内部障害と共通している。これら内部障害や精神障害のある人が安定して働き続けるためには、過労にならないように注意し、勤務内容や勤務時間を軽減することを求める場合がある。これを「勤務を軽減すれば、障害のない人と同質の労働が可能な病弱な障害者」モデル（以下、「病弱な障害者」モデル）と呼ぶ。これまでこうした「病弱な障害者」については、考えられてこなかった。

仕事そのものを減らせば働けるということは障害者の就労を考えるうえで大きなポイントとなるはずである。これまでの障害者の就労の基本的なモデルは「健常者と同じだけ働けるが、サポートが要る」というものであった。

こうした「健康な障害者」モデルでは、「同一労働同一賃金」の原則からして、一般就労する人は、同一労働をしている限りにおいては、障害のない人と同一賃金が保障されることになるが、短時間や労働内容が軽いと見なされれば、軽減された労働の分だけ賃金も軽減される。そのために生活費が不足するのであれば、年金等の社会保障給付で補てんすればよいと考えられてきた。しかし、「病弱な障害者」の就労モデルからすれば、勤務の軽減は障害に応じた労働を保障する必要かつ適正な措置であり、その保障措置を理由に賃金削減等をするのは障害者差別に当たるとはならないか、「軽減労働同一賃金」を保障すべきではないかという主張もありえる。「病弱な障害者」の就労をどうすればよいかは、さまざまな条件にある人の多様な働き方を保障するうえで大きな問題であるはずである。

1.2 本稿の目的と方法

本稿では、「病弱な障害者」の就労をめぐる闘争の事例として、1990年代半ばに就労継続のために勤務軽減を要求したが認められず、免職となった心臓に障害のある京都市立中学校の辻範子教諭事件を取り上げる。この事件で辻を支援した障害教員の当事者運動団体である「『障害』を持つ教師と共に・連絡協議会」（以下、「障教連」）が展開した運動の経過とそこでの主張、障教連と辻の雇用者である教育委員会とが対立した論点を明らかにすることが本稿の目的である。とくに「勤務内容を減らせば働ける」という障教連の主張に関する論点については、それまでの障害者雇用で主張されてこなかった「軽減労働同一賃金」などの内容をふくむものであり、その主張がなされた背景と経過を記述する。

本稿では、障教連の機関誌『障教連だより』や障教連事務局が発行した文書、京都市教委等に対して障教連が提出した要望書、活動日誌、障害教員の手記および文部省や教育委員会の文書を資料として、辻事件と辻を支援した障教連の運動の経過を明らかにする。教育委員会側の資料が情報公開によって得られたものに限定されているため、教育委員会の主張の記述と分析については障教連の資料に拠る。筆者は、障教連運動に深く関わり1996年以降は役員として活動してきたが、本論文では文献資料に依拠し記述する。

1.3 先行研究の検討

これまでの障害者の就労に関する研究は、「健康な障害者」モデルによるものがほとんどであり、そこから外れる人に関しては、短時間勤務・低賃金を前提とする福祉的就労に関するものが中心であった。

本稿で論ずる「病弱な障害者」の一般就労については、手塚直樹の研究がある。障害者雇用の実務経験も豊富な手塚によれば「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。そのうえで、「体力、持久力の減少がみられ、過労になりやすいというような傾向」があるので「身体的疲労が伴う仕事には注意が必要」とし、「自己管理を含めて、職場における健康維持増進援助、必要な通院や人工透析等の時間の確保……通勤距離や通勤時間、勤務時間への配慮等も必要」（手塚 2000: 212-3）と述べている。ここで「勤務時間への配慮」が例示されているものの、勤務軽減には直接触れておらず、勤務時間を通勤ラッシュの時間帯からずらすなど勤務を軽減しないでおこなえる変更・調整を想定していると思われる。

勤務軽減が必要な労働者としては、女性の出産、育児に関わる軽減の研究はある（倉重 2015）。女性の場合は障害者に比べれば数も多く、また勤務軽減が必要な時期が障害者に比べれば一時的であるといえるかもしれない。一時

的な勤務軽減は、さまざまな有給休暇の一部として扱うことも可能であり、雇用者側としては条件つきで導入しやすい面もある。勤務軽減が長期化する障害者への対応は一時的ではなく、賃金等の処遇を含め多くの課題がある。

障害のある教員の就労における勤務の軽減に関しては、中村雅也が視覚障害教員への調査をおこない研究を進めている。視覚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。他の教員の負担を増やすような方策では職場でも受け入れがたいだろうし、視覚障害教員も負い目を感じることになる。授業時数軽減を保障する人員配置は必須であろう。」(中村 2014: 8)と述べており、「健康な障害者」に分類されやすい視覚障害者においても仕事分担の軽減の必要性が指摘されているのである。本稿では、中村の研究で指摘された「授業時数軽減」、「軽減を保障する人員配置」の論点について、中村の調査では対象となっていない内部(心臓)障害のある「病弱な障害者」である教員の事例を検討していく。

「病弱な障害者」の就労を検討するうえで、病の要素を含めて考えることは当然のことと思えるが、「障害の社会モデル」を提唱したマイケル・オリヴァーらのイギリス障害学では、disability(無力化されていること、できないこと)とimpairment(個人の心身機能の損傷)とを結びつけて考えることをきびしく戒め、個人を無力化させている社会(disabling society)こそが問題であることを主張している(Oliver 1990)。立岩真也は社会変革の理論としての「障害の社会モデル」を評価しつつも、「病障害」を一連のものとして「苦痛、死(への傾き)、できないこと、異なること、加害性」の5つの契機から捉えなおし、「できないこと」のみに注目する障害観を批判している(立岩 2018)。本稿では「病弱な障害者」の就労における軽減勤務の課題を検討するにあたり、立岩のいう「苦痛、死(への傾き)」を考慮して分析を進める。心臓に障害のある辻教諭の場合には、過労による心不全の苦痛や死の危険は、勤務軽減の必要性を主張する重要な要素であり、この観点は従来の障害者雇用における「健康な障害者」モデルでは考慮されてこなかったことである。しかし、病に伴う苦痛や死の契機を考慮に入れていることが「障害の社会モデル」を否定することにはならないだろう。それどころか、心臓障害というimpairmentをもつ辻教諭の就労を不可能にするのは、勤務軽減を認めない現行制度と教育委員会の姿勢であり、そのような社会のあり方を批判し、従来の「同一労働同一賃金」「健康な障害者」モデルから「軽減労働同一賃金」「病弱な障害者」モデルへと変革しようとした障教連の主張は、「障害の社会モデル」のラディカルな表現であるといえるのではないだろうか。その点もふくめて、本稿で明らかにしていきたい。

2 辻事件——「勤務軽減」をめぐる闘争

2.1 心臓病による休職と心臓障害をもつ復職

辻範子は京都市立の中学校で国語教員として働いてきたが、「1989年10月に心房中隔損傷の手術後、その後遺症によって休職し」(障教連 1994c)、5年弱職場を休んだ。2年間は療養休暇等の有給休暇、その後は病気休職となった。休職は3年が限度で、復職しなければ分限免職となる。「心臓の手術や、その後の後遺症に悩まされ、苦しんでいましたが、職業的身分の期限切れが目前のため、1994年8月に、市立滋野中学校に復職せざるを得ませんでした」と辻は述べている(辻 1997b)。

辻は心臓に障害のある状態での復職をめざし、1994年4月、勤務校の下田校長と面談した。辻は、手術の後遺症があり、過労になると再び心臓発作を起こして倒れる危険があることを説明し、勤務負担の軽減を求めた。休職中の代替教員は、辻の復職と同時に解雇され、辻には一人分の仕事(授業の持ち時数や校務分掌など)を担当してもらわねばならないと校長は説明した。具体的には復職に向けての話し合いの中で、「制度的に裏打ちされていない中で、私〔辻〕の勤務の負担を削減するために、……同僚への負担転嫁という方法」(辻 1997b)が話し合われた。すなわち、現行制度では病気休職後の復職教員の勤務負担を軽減するための教員加配(追加配当)の制度がないので、辻の仕事量を軽減するためには、辻の減らした分を他の教員に上乘せして肩代わりしてもらうしかなかったのである。同年8月、辻は滋野中学校に復職した。ところが、実際の勤務条件を見ると「4月の約束とは違い、持ち時間が3時間増とされて」(辻 1997b)いた。8月は夏休み中なので、とりあえずはしのげるが、2学期の授業が始まる9月以降が問題である。このまま過重な負担が課せられれば、早晚再び倒れることは間違いないと辻は危機感を覚えた(辻

1997b)。

2.2 障教連と京都市教委との最初の話し合い

辻は新聞に掲載された障教連の記事³を目にして、代表の大葉利夫に電話をかけ支援を求めた。障教連は1994年9月4日に東京で「辻問題担当会議」を緊急に開いた。辻も京都から駆け付け、自らの状況を説明し勤務負担の軽減が必要であることを訴えた(障教連1995a:7-8)。

9月9日、辻の支援要請を受けて、障教連の大葉代表らが京都市教育委員会(以下、「市教委」)を訪れ、教職員課の藪田昇労務係長を窓口とした市教委とはじめての話し合いの場を持った。その席で、藪田は「現行制度にない事は出来ない。講師配当の財源が保障されてない。……長休があり、しっかり体を回復してもらうための休める制度がある」(辻1997b)ことを強調した。これをうけて大葉は「『このまま放置して、辻教諭を殺すような事はするな』とまで言わざるを得なくなり、なおかつ、その席での話し合いの限界を感じ、席を立たざるを得なくなった」(大葉1997a)と述べている。辻も、この藪田の言動に「通常と同質・同量・同形態の勤務が不可能な者は、教育現場にはいさせないという、回復の可能性のない私のような障持者〔障害を持つ者〕排除の理論である事さえ、気づかずに市教委が考えていた」(辻1997b)と感じている。辻問題に関する障教連と市教委のはじめての話し合いは物別れに終わった。

2.3 再度の休職と「勤務軽減」の診断書をめぐる攻防

辻は約5年ぶりに復職したが、求めていた勤務軽減が実現しないまま、1994年9月の二学期から滋野中学校に出勤していった。「生真面目で熱中し、とことんまでやらなければ気が済まない性格」(辻1997b)の辻は徐々に過労が蓄積していき、体調を崩す日も多くなっていった。

障教連は京都府教育委員会(以下、「府教委」)に辻に関する緊急の要望書を提出した。要望書には、辻に「心室性期外収縮の後遺症が残っており、そのため疲労が続くと不整脈の発作が起きるなどの症状が出ています」(障教連1994c)と、授業持ち時間を週15時間程度に軽減するよう求めた。しかし、障教連と府教委との直接の接触は持てず、辻の授業の勤務軽減は実現しなかった。辻は「2月に倒れるまでの数カ月間、私は有給休暇を頻繁に、過労対策のため、使わざるを得なくなり、結局自習時間を多くしてしまい、生徒や保護者の心配や、生徒の教育を受ける権利の侵害、代行による同僚等への負担を避ける事が出来ない状況が起き……私の精神的・肉体的負担は大きく、いつ倒れてもおかしくない状況にありながら、勤務をしていました」(辻1997b)と、当時の状態を述べている。辻が休めば、同僚教員が代替授業をしたり、生徒が自習することになる。当初は辻の病気・障害に理解を示そうとした同僚や生徒たちも、自分に影響が出てくると、辻への不満を持ち、そのことを口に出すようになる。辻は体調が悪くても無理を押し出だし、授業に穴を空けないようにしようと努めるが、その無理がさらなる過労となって、年休・自習が増加する悪循環に陥っていった。同僚や生徒との人間関係も悪化していき、辻は心身ともに追い込まれていった。1995年2月、辻は、ついに「過労による狭心症と急性膵炎で倒れ、即時入院を医師に命じられ」(辻1997b)、再び職場を休むことになった。

休職期間の5年を含め、辻の滋野中学校勤務が長期化したため、辻の転勤が課題となってきた。3月13日には市教委の藪田と障教連との話し合いの中で、藪田は「辻教諭の来年度の異動は考えているが、持ち時間の軽減が制度には無く府教委の管轄になる」(障教連1995b)と答えている。

教員を、人事異動などによっていかに配置するかについては京都市教委に権限がある。しかし、何人の教員を配当するかは教職員定数法によって国の基準が決まっており、国から予算措置もされている。育児休暇や病気休暇の教員の代替教員(おもに講師)の配当と財政の権限は都道府県にあり、京都の場合は府教委の「管轄」となる。

95年4月、市教委は、病気休暇中の辻を滋野中学校から柳池中学校に転勤させた。辻は療養しつつ、障教連の大葉と相談して、勤務軽減を実現しての職場復帰を模索していった。現行制度の中で、この「軽減」を具体化するために教育委員会を動かすものとして、医師による診断書が重要であることを大葉は経験してきた。復職の診断書に、たんに「復職可能」と記載されたのでは、他の障害のない教員と同様の通常勤務が可能であると解釈されてしまう。障害に応じた働き方、無理のない勤務、授業持ち時間の軽減があれば復職可能と、医師の意見として診断書に記載

されれば、雇用者側はその労働条件整備を求められることになる。大葉は、辻の主治医である「くにともクリニック」院長に会い、障害教員が働くことについての理解と協力を求め、辻は勤務の負担軽減が実現すれば働けることを説明した。院長は、辻の職場復帰の診断書に「軽減が必要」と記載した（大葉 1997b）。

辻は復帰をめざし、この診断書を校長に提出した。これを受けた市教委は7月に、くにともクリニック院長に対して「職場復帰に必要な主治医による診断書の内容を『軽減が必要から、通常勤務可能』に記載内容の改竄を迫り」（大葉 1997b）、院長はそれに応じた。つづいて8月に、柳池中学校の岡田校長と多那瀬教頭が辻の自宅を訪れ、「チェーンのかかった玄関のドアを強引に開けさせて、当日、女性一人で弱い立場であった障持者の当該〔辻〕の家の中に不謹慎にも入り込み……『通常勤務という記載が診断書に明記されていなければ復職はさせない』という障持者の職務継続を不可能にし、障持者を排除してしまうという現行の差別制度を強引に押し付け……更に同月、自転車で食事のための買物をしている当該を路上で、やはり先の管理職二人は自転車を止めさせ、その場を逃れようとする当該を二人で捕らえたまま強引に「職務と職責の遂行」を公衆の面前の道端で行なおうとする『拉致的』行為さえ行なって」いた（大葉 1997b）と、大葉は2人の管理職の行為を激しく非難している。

10月に障教連と市教委が辻の勤務軽減や復職の診断書に関して話し合いを持ったが合意は得られず、教職員課長となった藪田は「自分達の立場が通らないと感じるや否や、権威を持った立場の人間の態度で席を立ち、部屋を出て」いった（大葉 1997a）。このあと市教委は強硬手段に出て、辻に対して、「市教委の指定した医師への恣意的な診断書作成のための受診命令が出され……その命令に背く事は懲戒事由に当たると」（大葉 1997b）、市教委の命令に従わなければ、そのことで処分すると圧力をかけてきた。

主治医であったくにともクリニック院長は市教委側に立ち、もう勤務軽減を必要とする診断書は書いてくれない。市の指定医は、市教委側の主張に沿った「通常勤務可能」の診断書しか書かないことは確実である。指定医受診命令をただ拒否していると取られたのでは、処分されてしまう。障教連は、辻の状況を理解してくれる新たな医師を早急に見つける必要があった。大葉は「市教委の要求する診断書ではなく、当該〔辻〕の立場に立てる新たな信頼出来る主治医を探した上での復職への診断書作り、それを市教委に認めさせ「一定の軽減」の条件の下に当該を復職させる事に目標を絞り込んで」いた（大葉 1997b）。大葉は、この事態を打開するための仲介者として京都市議会の小林あきろう議員を、知り合いの東京都議会議員から紹介してもらい、11月に会って協力を要請した。小林市議の紹介で、京都南病院の古石医師が、辻の新たな主治医となった。

また、小林市議の仲介で、障教連と市教委との話し合いの場が再設定され、大葉と藪田が話し合い、「互いに現行制度の上でも、辻教諭個人をいかに障害を持つ立場でありながらも、教育現場で活躍してもらうために残すか」（大葉 1997a）を探っていくことなどの認識が共有された。このあと、大葉と藪田は、辻の復職へ向けて、電話でも頻繁に連絡を取り合うようになった。

1996年2月、辻は柳池中学校に復職した。講師加配などの措置はないものの、学級数や国語の単位数の関係で、実質的に辻の授業持ち時間は、他の教員に負担を上乗せすることなく、週15時間と5時間軽減させることができた。

ところが新年度になると、学級数と国語の単位数の増減で、柳池中学校で辻の持ち時間を軽減することが困難になることがわかった。そこで、市教委は持ち時間を減らせる学校を探し、辻を異動させた。異動先は辻が一年前に同僚や生徒との関係悪化の中、過労で倒れ休職することとなった滋野中学校であった。実際には授業持ち時間軽減はされず、かつての悪化した関係の同僚や生徒も残っており、辻は、これ以上続けられないと退職届を書いた。大葉は辻を説得し、退職を思いとどまらせ、辻は不本意ではあったが再び休職に入った（大葉 1997e）。

2.4 「勤務軽減」が実現しないままの復職と職場からの退避

1997年3月、辻は持ち時間を減らすことを明記した復職の診断書を提出し、4月からは通勤の負担が配慮された松原中学校に転動した。滋野中学校には、前任の柳池中学校に続いて1年間だけの在籍で、その間はほぼ休職していた。1994年度の滋野→95年度の柳池→96年度の滋野→97年度の松原と、授業持ち時間や校務分掌の負担軽減できそうな学校を求めての毎年の転動であった。しかし、復職の診断書に明記されていた持ち時間を減らす件については実現されず、辻は97年4月に入ってから校長に対して「勤務継続のためには持ち時間を減らす必要がある」との診断書を再度提出し、その要求の早期実現を希望した。

大葉は、辻の心身の負担や、同僚や生徒の負担を最小限度に留めるためには、5月中に辻の授業持ち時間を減らすべきであると考えていた。それは、市教委の藪田と力を合わせて越えなければならない「難関」であり、大葉にとって「運動の核心」「当該教員にもたらすべき第一条件・教師生命」の基盤であった（大葉 1997a）。

5、6月と持ち時間軽減が実現しないなか、辻の体調は悪化し年休と自習が増えていった。6月後半、松原中学校の保護者から教育委員会に対してクレームが入った。大葉は、一学期の早い段階で講師加配等での辻の持ち時間軽減を具体化するための行動を取りたかったが、想定外のことが続き、身動きが取れない状態だった。

ようやく6月27日に小林市議の仲介で、府教委の中島課長補佐と障教連との話し合いの場が設定され、講師加配についての可能性を協議し、「問題解決の具体的な糸口が見いだされ」た（障教連 1997a）。翌28日には、障教連・大葉らが市教委の藪田と会うが、辻の授業持ち時間軽減の話を進めようとする障教連に対して、藪田は辻の「自習時間が多くなった事を盾に、7月2日以降の私〔辻〕の学校での勤務の継続をさせない……学校現場を離れる事に協力してくれなければ、後は学校長を通じて本人に承諾させる」（辻 1997a）と通告した。大葉は、自習時間が多くなったことは持ち時間軽減を行わなかった市教委の問題であり、辻に責任を負わせての休職はあり得ないと拒否した。6月30日には、松原中学校・永田校長が授業準備中の辻を校長室に呼びだして、辻が行った障害者への理解を求める授業に対して、「授業準備なんてしなくていい。二度と同じ行為をしないと約束しなければ、毎時間授業について行く」（辻 1998）とせまった。辻は「予想される荒々しい学校長の行動を再び受ける事を避けるため、年次休暇を取らざるを得なくなりました。その自宅の留守番電話に学校長は高飛車で高圧的な口調で『職場放棄だ』と日に何度も繰り返し、掛けて来る行動は、女性一人で自宅にいる私には恐ろしい以外何のものでもありませんでした。自宅に居たら次は柳池中学校の岡田校長と同様に押しかけて来て、岡田校長以上の行動を取る事を考えただけでも恐ろしく、自宅を離れる以外に方法など見出しようもありませんでした」（辻 1998）と述べている。辻は、7月2日から職場と自宅を離れ、大葉ら障教連の支援者が辻を保護できる東京に退避することになった。

2.5 文部省の『事例』と府教委の「黙認」

97年7月、障教連の栗川に、文部省が障害者雇用に関して冊子を作り、各都道府県教委に対して指導しているという情報が入った。文部省に問い合わせると、文部省教育助成局から『教員採用等の改善に係る取組事例（平成8年12月）』（以下、『事例』）（文部省 1996）が出されており、これを使って全国の教育委員会担当課長を集めた会議で説明、指導もしているということを知った。加えて『事例』では、各県市による授業持ち時間軽減などの取り組みを障害者雇用を薦める好事例として紹介していることが判明した。

『事例』について、文部省は「平成9年度公立学校教員採用選考試験を中心として、各都道府県・指定都市教育委員会における最近の教員採用等の改善に係る主な取組事例を……とりまとめたものである」（文部省 1996: 1）と説明し、全40ページの最後の10ページを「身体に障害のある者への配慮」にあてている。そのなかで教員採用選考試験に関する配慮とともに「身体に障害のある教員への人事上の配慮」の調査結果⁴を掲載している。その中には、「人事管理上の配慮」として「自宅又は医療機関の近くに配属している例」や「負担軽減のために人員を措置している例」などを挙げているほか、「校務分掌上の配慮」として「障害の程度に応じて授業時間を軽減している例」（文部省 1996: 39）などを示している。

辻問題に取り組んでいた障教連にとって、この『事例』は重大な意味をもつものであった。特に文部省が「改善の事例」として提示した「肢体不自由者が勤務する学校に、当該教員の授業時間軽減のために、常勤講師を1名加配。（茨城県）」や、「病気休暇を取得している教員のための代替教員を県単費の非常勤講師として複数名採用し、需要がない場合は、身体に障害のある教員が勤務する学校に配置。（福井県）」は、障教連にとって辻問題を解決する決定的な手法を示すものであった。

8月28日、障教連と府教委の話し合いが2か月ぶりに持たれた。政令指定都市である京都市の場合、教員配置等の人事上の任命権は市教委にあるが、教員給与に関しては、教員定数法上の給与は国が、それ以外の加配、代替講師は府教委が財政上の権限と責任を持っており、府教委が講師の支払い財源を保障すれば、市教委は辻に対して授業持ち時間軽減のための講師加配をすることが現行制度のなかでも可能となる。障教連は、文部省の『事例』にある持ち時間軽減の例を示しながら、府教委に対して財政措置を求めた。府教委・中島課長補佐は「府としては市に

二百数十時間相当の講師人件費を渡している。市独自の非常勤も雇っている。長休の流用も黙認する」(栗川 1997)と答えた。つまり、辻への講師加配に必要な人件費は既に府から市には十分に渡っており、市独自の予算もあるはずという回答であった。さらに、長期休暇を取った人の代わりに入る講師の人件費を、休まずに働いている障害のある教員のための加配講師の人件費に流用しても、府としてはそこまでチェックせず、文部省の示す福井県の事例もあるので黙認するということまで明言した。障教連の大葉らは、その直後、この「朗報」を市教委に伝えたが、府教委と市教委との間で、互いの原則的な立場でのやりとりはあったらしいが、進展はなかった。市教委から「流用してもよいか」と正面から尋ねられれば、府教委として認めるとは言わないだろう。府としては、あくまでも市の責任でやるなら「黙認」とだけ言っているのだ。

2.6 免職

辻は管理職等からの直接の圧力を受けることを回避するために、障教連・大葉代表を連絡窓口として、97年7月から職場を離脱した。大葉は辻の気質を「人間というものを純粹にしか考えられず、なおかつ良識を欠いた者に攻撃されるともろく……ダメージが心臓に対して、心因的な圧力となって」しまうと捉えており、「視覚に障害を持つ立場なら、強引に職業的身分を守るため、7月2日以降も何を言われようとも、何をされようとも、職場に行っていれば、損得から見れば、事態は当該に有利な方向に向かっていく事がわかっている、……当該の気質を考えれば、無理に職場に向かわせ、「まさに命取り」の行為を職業的身分を守るために行なわす事は、私には出来ません」(大葉 1997d)と述べている。

一方、辻の7月までは支払われていた給与が8月以降支払われていないことが明らかになった。辻が危険を避けるために職場に行けないことを、市教委が公務員の服務上の問題、職場放棄と見なし、懲戒免職を断行する危険が高まっていると障教連はとらえた(障教連 1997b)。

12月25日には、大葉らは、障教連の支援者である北村小夜の紹介で衆議院議員の石毛えい子と会い、協力を要請した。そこで石毛から同じ民主党所属で元滋賀県教職員組合委員長の衆議院議員・山元勉を紹介された。1998年1月7日、辻と障教連役員らが山元議員と会った。山元はその場で市教委の藪田に電話をし「教育委員会の中で審議もしないで給与停止等が出るのか」(大葉 1998b)と迫り、「持ち時間を減らす条件作りをして、当該を職場に戻す事。それまでは拙速な免職等の処分をする事は無いように」(大葉 1998a)と、解雇を凍結するよう求めた。大葉は「その問題の解決がすぐそこまで来た」と私達と当該〔辻〕も期待と希望に歓喜したが、事態は「全く正反対で最悪」の方向に急展開していった(大葉 1998b)。

山元議員からの電話の翌々日1月9日に、京都市教委は会議を開き、辻を「地方公務員法第28条第1項第1号及び第3号により免職する」(京都市教育委員会 1998)と決定した。地方公務員法第28条第1項では、「一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合、二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合」に免職できている。市教委は、辻の「心身の故障」(障害)ではなく、「勤務実績」(第1号)と、教員としての「適格性」(第3号)を問題として免職したのである。

1月13日、小林市議から「辻が先週、論旨免職になった」とのFAXが大葉に入る。翌14日、16日と、障教連役員が、石毛議員、北村と会うが、石毛らは、「欠勤届は出したのか」と職場離脱戦術を問題とし、あとは裁判で闘うしかない、大阪の弁護士を紹介した。1月19日には、石毛より「辻の処分は〔論旨免職ではなく〕分限免職であつたらしい」との連絡が障教連に入った(栗川 1998)。

1月30日の京都府公報に、市教委が辻の処分の「発令を行ったが、同人〔辻〕が居所不明につき、人事異動通知書を直接交付すること及び送達することができないため、……職員の方限に関する手続及び効果に関する規則(昭和27年京都府人事委員会規則7-1)第4条第2項の規定に基づき公告する」(京都府 1998)と、辻の処分が掲載された。

3 考察

辻事件で障教連と市教委とが争った勤務軽減をめぐる論点について考察する。

3.1 「勤務軽減」要求の妥当性

そもそも勤務軽減を要求することに妥当性があるのかという論点がある。「『通常の100%』の労働」（障教連1997a）や「通常と同質・同量・同形態の勤務」（辻1997b）ができない「病弱な障害者」は、雇われる資格はなく、そのように中途でなった者は辞めるのが当然という社会通念は存在してきただろう。京都市教委の「通常勤務という記載が診断書に明記されていなければ復職はさせない」（大葉1997b）という判断は、当時の障害者雇用における「健康な障害者」モデルにもとづく制度と社会通念を踏まえると、根拠がないわけではないかもしれない。

これに対して、障教連が「病弱な障害者」の勤務軽減を、働く権利の保障（適正化）として要求し運動を展開したことは、障害者運動や労働運動における最も初期のものであったと考えられる（障教連1994a: 19-23, 1994b: 21-5）。当事者以外には理解されにくい面はあったが、実際に軽減が実現された障害教員が安定して働く事例が現れ、障害教員の軽減要求の妥当性が「実証」（大葉1997a）されていく。文部省の『事例』に勤務軽減の事例が掲載されたのも、障害教員の雇用を進めるうえで、「人事上の配慮」として軽減措置が必要という認識が持たれるようになってきたことを表すものである。市教委も勤務軽減の必要性は認識している面があり、藪田は現行制度の中で軽減が実現できるように転勤等の模索をした。市教委は、辻の要求の妥当性は認めながらも、「制度がない」ことを理由に軽減する方法がないとした。勤務軽減をめぐる闘争における要求の妥当性については、運動側と行政側との間に、ほぼ共通の認識が1996年末には成立していた。ただし、勤務軽減に伴う賃金の扱いなどについては言及されていない。

3.2 「勤務軽減」実現の方法

勤務軽減をめぐる闘争において、運動側と行政側とが激しく対立したのは、軽減実現の方法に関してである。辻の授業時間を減らした場合、その授業を代わりにだれが持つかが問題となる。障教連は、辻の勤務軽減を同僚に負担転嫁せず実現するために、「講師加配」を主張した。辻本人は勤務軽減によって過労にならず安定して働け、辻の減らした分は加配の講師が担当するので、同僚にも負担がかからない。生徒に自習を課すことも生じにくいので生徒の学習権も保証され、現場にとっては望ましい方法である。しかし、講師加配には根拠となる制度と財源が必要となり、当時、障害教員のための加配制度はなかった。市教委は、同僚への負担転嫁という方法や比較的持ち時間に余裕のある学校への異動によって、加配をしないで軽減するやり方を現行制度の中で模索した。しかし、同僚への負担転嫁では同僚の過労にもつながり、同僚から不満も生じる。よって障害教員は居づらくなる。異動による勤務軽減の実現は、たまたま余裕のある学校が近くにあれば可能であるが、不確実で不安定である。実際、辻は4年間毎年異動し、勤務軽減が実現したのは柳池中のみであった。

勤務軽減の方法について「制度がない」ことを理由に、障害教員、同僚、生徒にとって最善であろう「講師加配」という方法を取ることができず、だれかにしわ寄せがいく方法をとるしかないと言われる。「制度がない」ことに依拠すると、結局、障害教員が休職や退職でいなくなることが、現場や管理職にとっては最も平穏な状態を実現できることになってしまう。

3.3 勤務軽減の「制度がない」

辻事件における勤務軽減の論点は、その要求の妥当性と、その実現の方法のいずれの側面においても「制度がない」ために問題化し、争われることになった。辻事件は、勤務軽減をめぐる攻防に見えるが、実は勤務軽減の「制度がない」ことをめぐる闘争であり、これが本質的な論点であった。

3.3.1 暫定対応

「制度がない」とはいっても限定的に講師を加配する制度自体はある。たとえば、辻が病気休職する時には代替の講師が雇われ学校に配置された。休職中の辻にも給与は支払われ、1人の教員定数に対して2人が雇われる状態にな

る。また、生徒指導の困難な学校では、生徒指導の担当教員の授業持ち時間を減らし、その軽減分の講師を加配する制度もある。財源についても、府教委の発言からすれば、調整は必要だが、市教委の裁量で辻の軽減分の講師加配することも可能であったと考えられる。障教連が求めた「暫定対応」とは、既存の制度や財源を柔軟に解釈し運用することであった。しかし、この「柔軟な運用」は濫用、流用、脱法行為とのそしりを受ける危険性があり、市教委が保身のための安全策をとるのであれば、制度から外れるものは一律的に拒否することになる。

3.3.2 文部省が示した「流用の推奨」

制度もなく暫定対応もされない状況で、窮地に陥った辻と障教連に、朗報と思われたのが文部省の『事例』であった。病気休暇制度で雇った講師を障害教員の勤務校に配置するという「流用」を、文部省が公然に認め、好事例として推奨していた。これをそのまま辻に適用し、長期休暇制度の財源で講師を雇い、心臓障害のある辻の勤務校に配置し、辻の軽減した分の授業を持つようにすれば、辻問題はほぼ解決できたはずだろう。府教委は「流用」を「公認、推奨」まではいかないが、「黙認」するまでは言った。しかし、市教委は実行しなかったのである。この文部省の『事例』の情報が、もう2か月早い1997年6月の段階で入っていれば、7月からの辻の職場離脱も回避でき、処分には至らなかったかもしれない。

4 おわりに

4.1 結論

本稿では、いま障害者雇用を考えるうえで重要となっている「病弱な障害者」の勤務軽減をめぐる争いがすでに25年前にあったことを明らかにした。1990年代半ばにおきた心臓障害のある教員免職事件で、障害教員の当事者運動団体・障教連が展開した運動のなかで、これまでの障害者就労において前提とされてきた「健康な障害者」モデルとは異なる「病弱な障害者」モデルにもとづく就労のあり方が主張され、「勤務内容を減らせば働ける」「軽減を理由とする身分的・賃金的不利益は障害者差別である」という「軽減労働同一賃金」の目標が見いだされた。ここでは「軽減」に対する正当性の争いはあったものの、文部省が勤務軽減を好事例として推奨し、障害教員運動と教育行政との間で軽減の必要性の認識は共有されたこと、しかしながら京都では実際に軽減を実行するための制度がなく、障害のある教員が仕事を続けることができなかったことがわかった。

第2節ではその経過を記述し、第3節では障教連と市教委とが対立した論点を示し考察した。第1の論点は勤務軽減の要求の妥当性である。それについては、辻問題が起きた当初の1994年には障教連と市教委とは争っていたが、1996年には市教委も勤務軽減要求の妥当性を認めるようになった。第2の論点は勤務軽減実現の方法である。勤務軽減を実現するためには「だれが軽減分を負担するのか」が問題になる。同僚に負担転嫁させない、講師加配による方法を障教連は主張したが、市教委は障害対応の加配の制度がないので転勤や職場内での校務分掌等の人事上の配慮で対応しようとした。第3の論点は、勤務軽減の制度がないことである。これまでの障害者雇用政策においては勤務軽減が必要な「病弱な障害者」の就労は想定しておらず、軽減不要の「健康な障害者」の就労を前提に制度をつくってきた。障教連は市教委に対して、制度がない中での柔軟で具体的な暫定対応を求めたが、府教委と市教委との権限の違いの問題もあって、市教委は他制度の運用・流用による対応はできないと主張した。ところが、文部省が『事例』により、他制度を流用して勤務軽減や講師加配を行うことを障害者雇用促進の好事例として推奨していることが判明したが、辻の職場離脱が始まっている状況では、こうした事例は事態を転換するものとして機能しなかった。

辻本人は免職で終わったが、この事件において争われた勤務軽減をめぐる論点は障害者だけでなく、多様な条件にある人が働き続けることを考えるうえで普遍的で重要な内容を含んでいる。軽減を必要とする人がいる場合に職場はどう対応すべきなのか。対応すべきは職場というよりは、より大きな制度かもしれない。これまでの「健康な障害者」モデルにもとづく雇用制度では、病気等で労働が困難になった人に対して、健康が回復したら職場に戻すことを前提に、一時的に休ませる休暇・休職のしくみは整備してきたが、「病弱な障害者」が長期的に働き続けることを想定したしくみはつくられてこなかった。「病弱な障害者」を雇用の制度にどう載せるかは、辻事件から25年

が経っているが今も答えの出ていない、これからの課題である。辻事件は、「病弱な障害者」の就労における勤務軽減をめぐる闘争の最も初期のものであり、「軽減勤務同一賃金」という目標をふくむ新たな社会の構想を示したものであった。

4.2 今後の課題

本稿では「病弱な障害者」の勤務軽減をめぐる辻事件の経過を考察したが、勤務軽減に関しても、また辻事件に関しても、本稿で論じることができなかった多くの論点があり、それらを考察していくことが今後の課題となる。

特に、勤務軽減を実現するための制度を作っていく場合に、職場の同僚から「楽をしている」といった非難を受けることや、勤務が軽減されている人の人事評価をどのようにしていくのが公平なのかという問題が生じてくることが考えられる。「同一労働同一賃金」原則から、労働量が少ないのだから賃金等が減らされるのも当然だという意見もあるだろう。しかし、障害に応じた働き方としての勤務軽減を受けていることを理由とする賃金削減は、障害を理由とする不当な差別に当たらないのか、という論点は考察されるべき課題である。辻事件では勤務軽減に伴う賃金削減の議論は表立ってはおこなわれていないが、障教連は「障害保障」の基本理念として、「保障を受けることが当然の権利として位置付けられること。保障を受けることによる賃金上・身分上の不利益を一切与えない」ことを挙げ、「障害保障」の内容として「障害に応じた労働（持ち時間の軽減）」を例示している（障教連 1993: 15）。これは実質的に「軽減労働同一賃金」を主張していることであり、昇給や賞与等の手当を含む賃金体系全体において、障害があること、障害に対して人事上の配慮をしたことが、人事評価においてどのようにされることが正当で公正なのかという問題を提起することにもなる。本稿で取り上げた辻事件で示された障教連の主張の土台となっている「障害保障制度」の形成過程や内容、その障害観をふくめた思想を明らかにしていくことをとおして、差別のない障害者就労のあり方をさらに検討していくことが必要である。

註

- 1 身体障害者福祉法で内部障害者は、その種別の増加に伴って、障害者として順次位置づけられるようになっていった（手塚 2000: 211）。①呼吸器機能障害、心臓機能障害（1967年）、②じん臓機能障害（1972年）、③ぼうこう・直腸機能障害（1984年）、④小腸機能障害（1986年）、⑤ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害（1998年）。
- 2 精神障害者が障害者雇用促進法上の障害者に位置づけられたのは1988年のことであり（手塚 2000: 220）、知的障害者が障害者雇用促進法上の義務雇用対象となったのは1997年である（手塚 2000: 123）。
- 3 「障害を持つ教師の勤務条件改善を 都議会に請願書」（読売新聞1994年7月13日朝刊）。この記事で、障教連は「障害を持つ教師の労働条件の改善を目的に平成3年10月に結成。現在は教師になってから視力障害や慢性疾患などの障害を持つようになった小、中、高校教師50人と賛同者100人が加入している。請願書は①障害に応じて仕事の補助者を置く②勤務内容を軽くして人的配置も講じる③必要な補助機器の導入、施設の改善を図る④勤務時間内の医療機関への定期通院を認める⑤職場の異動には通勤、通院などの事情を配慮する——の5点を求めている。」と紹介されている。
- 4 全24項目のうち、京都では府教委が11項目、市教委が3項目で「配慮」を実施している区市に挙げられている。

文献

- 倉重公太郎, 2015, 「育児休業、妊娠・出産等を理由とする勤務軽減と処遇問題」『経営法曹研究会報』82: 14-26.
- 栗川治, 1997, 「日記1997年6月4日（水）～8月28日（木）点字」.
- , 1998, 「日記1997年12月16日（火）～1998年4月7日（火）点字」.
- 京都府, 1998, 『京都府公報（平成10年1月30日）』: 58.
- 京都市教育委員会, 1998, 「教職員の人事について 決定書（平成10年1月9日）」.
- 文部省, 1996, 『教員採用等の改善に係る取組事例』文部省教育助成局地方課.
- 中村雅也, 2014, 「視覚障害教員の労働環境——有効なサポート体制の構築に向けて」『立命館人間科学研究』30: 1-14.
- 奥沢忍・廣田栄子, 2017, 「聴覚障害のある教員の就労の実態と心理社会的影響、および関連する要因の検討」『Audiology Japan』60（1）: 72-82.

- Oliver, Michael, 1990, *The Politics of Disablement*, London: Macmillan. (= 2006, 三島亜紀子・山岸倫子・山森亮・横須賀俊司訳『障害の政治——イギリス障害学の原点』明石書店.)
- 大葉利夫, 1997a, 「源思 (京都市教育委員会教職員課長・藪田昇宛 1997年10月21日)」.
- , 1997b, 「我々の運動に関する要望書 (京都市議会議員 小林あきろう宛 1997年11月23日)」.
- , 1997c, 「辻範子教諭所属組合に猶予無き要望書 (きょうと教組 野崎委員長宛 1997年11月25日)」.
- , 1997d, 「判断が出来ない京都の良識 (京都南病院医師 古石隆光宛 1997年12月1日)」.
- , 1997e, 「当該を見殺しにせず, 京都の教育を守るべし (京都府教育長・安原道夫, 京都市教育長・崎野隆宛 1997年12月18日)」.
- , 1998a, 「京都市立松原中学校・辻範子教諭支援に関する要望書 (衆議院議員・石毛えい子宛 1998年1月18日)」.
- , 1998b, 「京都市立松原中学校・辻範子教諭支援に関する要望書 II (衆議院議員・石毛えい子宛 1998年1月21日)」.
- 「障碍」を持つ教師と共に・連絡協議会編, 1993, 『障教連だより 創刊号 1993年1月』.
- , 1994a, 『障教連だより ひとすじの白い道 第4号 1994年1月』.
- , 1994b, 『障教連だより ひとすじの白い道 第7号 1994年10月』.
- , 1994c, 「要望書 (京都府教育委員長 森田嘉一宛 1994年10月12日)」.
- , 1995a, 『障教連だより ひとすじの白い道 第8号 1995年2月』.
- , 1995b, 「要望書 (京都府教育委員長 森田嘉一宛 1995年3月20日)」.
- , 1997a, 「差無生・障教連ピラ 97年9月, 京都①」.
- , 1997b, 「署名ピラ決定版 1997年11月」.
- 立岩真也, 2018, 『不如意の身体——病障害とある社会』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.
- 辻範子, 1997a, 「私は教師を続けたい (京都市立松原中学校長・永田紀彦宛 1997年10月21日)」.
- , 1997b, 「私の手記 (京都市教育委員会教育長 崎野隆宛 1997年12月7日)」.
- , 1998, 「要望書 (京都市教育委員会教育長 崎野隆宛 1998年2月15日)」.

A Struggle for Reducing Workload of a Teacher with Disability

KURIKAWA Osamu

Abstract:

Previous studies on employment of disabled people have focused on the employees with impairments who can work same as abled employees if support is provided. However, little has researched on the employees with impairments who can continue their occupation if the workload was reduced. This paper studies a case of junior high school teacher with heart impairment in Kyoto, who demanded to reduce her workload in the middle of 1990s but was dismissed because the Board of Education did not approve it. The necessity of reducing workload is now discussed as an important issue for employment of disabled people, but this paper revealed that the same discussion was already made 25 years ago. It also revealed that the Board of Education changed their attitudes to approve the necessity of reducing workload later, not because as a result of discussion over the conflict between the demanding movement and the Board, but because of the Ministry of Education promoted the reduction of workload from the top. Thus, both the movement for disabled employees and the educational administration agreed on the necessity of reducing workload, however, the lack of institution to reduce workload forced the disabled teachers to leave their occupation.

Keywords: disability, teacher, workload, employment, reduce.

「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——

栗川 治

要旨:

これまでの障害者の就労に関する研究は「ある部分を補えば障害のない人と同量労働可能な健康な障害者」モデルにもとづくものが主であったが、内部障害など「勤務軽減すれば障害のない人と同量労働可能な病弱な障害者」モデルについては検討されてこなかった。そこで本稿は、1990年代半ばに、心臓障害のある京都市立中学校教諭の辻範子が要求した勤務軽減が認められず免職となった事件を例に、病弱な障害者の勤務軽減をめぐる論点を明らかにすることを目的とする。研究の結果、いま障害者雇用を考えるうえで重要である「勤務軽減」をめぐる争いが既に25年前にあり、軽減に対する正当性の争いはあったものの、文部省が「勤務軽減」を好事例として推奨し、障害者運動と教育行政との間で軽減の必要性の認識は共有されたこと、しかしながら、実際に軽減を実行するための制度がなく、障害教員が職務継続できなかったことが明らかになった。