

第3章 支援サービスと専門技術スタッフ

1 はじめに

1.1 問題意識

前章までにみてきたように、就業の多様化は、雇用労働、つまり企業に直接雇われる形での労働だけではなく、請負や自営¹⁾といった、原則として労働者保護法制が関与しない非雇用の就業にも及んでいる²⁾。雇用保険法は、1週間の所定労働時間が20時間未満で、かつ1年以上引き続き雇用されることが見込まれない労働者を被保険者と認めていない³⁾。雇用労働の支援サービスは、こうした雇用保険の被保険者であるか、または被保険者となることを目指す者を対象とするのが建前である。したがって就業の多様化に伴い、支援サービスのあり方が直接問われるのは、①非雇用の就業と、②雇用労働者であって被保険者でない就業（20時間未満のパートタイム労働やアルバイト等）との2つの分野である。

就業の多様化は、障害者の職域の拡大や就業可能性を広げる意味では歓迎すべきである。しかし労働基準によって規制を受ける雇用分野とは異なり、非雇用分野の契約内容は原則として当事者の自由で、その履行も自己責任であるから、仕事の調達に困った就業者が元請け側の言いなりになり、不利な契約をしてしまう等の危険性が常にある。また、就業時間・休日・賃金・環境等の面で過酷な働き方を強いられた場合でも、相手企業に対し労働法に則した責任追及ができない⁴⁾。さらに、資金調達、仕事の受発注、設備投資、事故対策、申告納税等の全てを、自ら行うべき立場となる。

他方、現代社会において経済を動かす原動力である企業組織は、国家・行政と並んで最も影響力のあるファクターであって、その活動への参画は社会参加そのものとなる。また、企業は現に多様な職業のメニューを有することから、個々の障害者に合った有為な職業を効率よく見出す有効な機構として期待できる。かくして、職業を独占する企業の社会的責任は、雇用縮小の傾向が強まる現代にあっても重いと言えよう。では、なぜそのような企業の枠の外へも、就業の多様化は進むのであろうか。

確かに、失業率の悪化により雇用自体が難しくなってきたという意識が求職者にあるのかも知れない。後で述べるように、実は労働法による保護にも限界がある。この問題を考えるに当たり、

これまでの雇用分野の専門家は、働く個人の雇用労働の促進や安定にどのように貢献してきたのか、あるいは貢献できていなかったのかを見ておく必要があるのではないかと。

本章では、こうした個人と専門家との関係の側面から就業の多様化を考えてみたい。すなわち、雇用分野や非雇用分野で働く個人はどのような立場に置かれているのか、そしてそこでは専門家は個人をどのように支えているのか、またはいないのか。あるいはそもそも個人にとって専門家はどのような意味を持つのか…等について考えていき、その中で現状にふさわしい専門家のあり方を様々な角度から提言したい。

専門家が、その専門性を高度にしようとするほど各専門家の機能が専門分化し、ネットワークを組みつつお互いの専門分野を役割分担することは理にかなっていると言えるのかも知れない。だがそこでは、以下本章で示すように、提供するサービスの責任が分散するだけでなく、各々の専門分野においても十分な責任が必ずしも果たされていない。また、利用者に対してサービスの責任を負う主体が誰なのかがわかりにくくなっている。

そもそも個人のニーズというものは、専門分野ごとに切り離して解決できるものなのだろうか。専門分化させた機能を発揮する立場と、ひとりの人として個人と向き合う立場とは、果たして両立できるものなのだろうか。

1.2 専門家の三層構造

以上のような問題に取り組むに当たり、本章では、新たに専門技術スタッフ^⑤という概念を用い、専門家や専門職の用語を再定義したいので、ここで整理しておく。

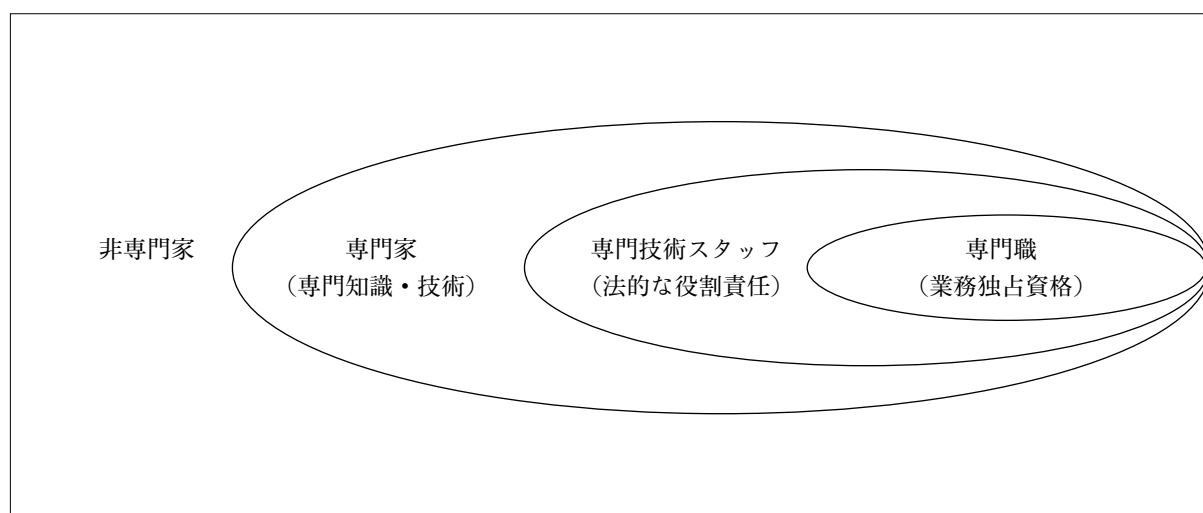
現在では、広く多様な職業が「知識労働者」となり（ドラッカー、2000）、様々な立場の人たちが専門家、専門職と呼ばれている。他方、古典的な意味での専門的職業（the learned professions）は神学者・法学者・医学者であり、現在ではそれらに対応する臨床家のうち弁護士と医師とが専門職の典型とみなされている。このように、専門職の捉え方は一様ではない。

そこで本章では、(a)専門の分野に関わらず、あるいはそれを生業としているか否かに関わらず、専門知識や専門技術を持っている人たちをまず広く専門家と呼ぶ。次に、専門家のうち、(b)専門知識や専門技術の活用について何らかの社会的な責任が課されている人たちを専門技術スタッフと呼ぶ。さらにその専門技術スタッフのうち、(c)弁護士や医師等のように業務独占^⑥の側面を持つ職務やその有資格者を専門職と呼ぶことにする。つまりこれら3つのカテゴリーは、専門家の

中に専門技術スタッフを含み、さらに専門技術スタッフの中に専門職を含む三層構造になる（図を参照）。

専門技術スタッフの範疇は、社会的に果たすべき責任の内容が明らかになっていることが要件であるから、たとえ研修・講習の受講、大学での単位取得、資格試験等、何らかの資格・免許制度が存在していても、単に名称のみが資格や職位として定められているものについては、ここでは専門技術スタッフとは呼ばず、単なる専門家となる。また、専門家と非専門家との区別は、特異な専門知識や専門技術を有するか否かによる⁷⁾。

例えば、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士等は専門技術スタッフの範疇に含まれるが、大学教授や研究者は含まれず、広く専門家の一員である。危険物取扱者や薬剤師免許の所持者は専門職である。NPO等で専門知識や専門技術を駆使して活動する人たちは専門家に含まれるが、中には専門技術スタッフや専門職と呼べる人たちも存在する可能性がある。



他方、企業組織で「総合職」と「専門職」とを区別する場合の「専門職」は、本章では専門家に相当する。ただしこの場合、一定の部署の業務に専念する単なる専従者であれば非専門家であり、企業内だけではなく広く社会的に認められ、他の企業でも通用するような技能・知識を身につけていれば専門家である。企業内で選任される障害者雇用推進者⁸⁾や障害者職業生活相談員⁹⁾は、障害者の雇用労働で制度上一定の役割と責任を担うから、専門技術スタッフである。

本章の定義における専門職は、その専門職でなければ行うことが許されない業務を独占して行う、いわば特権的地位にあり、したがって専門技術スタッフに比べると社会的責任は格段に重く、業務範囲も資格要件の中で明確に定義されなければならない。他方、専門技術スタッフの仕事は

資格の有無に関わらず、社会や地域の中で、誰が行ってもかまわないが、誰かが行うべきとされるような業務である。このうち誰が行ってもかまわないという側面は、専門サービスの社会化を促進し、より多くの市民がその受益者となる上で必要な条件である。

全ての専門家は資格制度があるものと無いものとに二分でき、有資格であることが一定の業務水準を満たす証となり、特定の社会的役割・責任を果たすことが期待される。仮に専門技術スタッフが単なる名称独占のまま、その役割や責任を果たすことの期待に止まり、義務になっていないのなら、当事者からみれば無責任ととられかねない事態を生むことを、本章では様々な視点から明らかにしていく。

2 仕事と個人

2.1 契約の当事者と第三者

(1) 雇用労働における労使関係と第三者

個人が、ひとたび労働者として企業へ採用されると、第三者である外部の専門技術スタッフは労使関係に容易には介入できない。確かに、「障害者の雇用の促進等に関する法律」8条の2で、ハローワークは、就職後の障害者に対し「作業の環境に適應させるために必要な助言又は指導を行うことができる」とされているし、同8条の3では、障害者を雇用しているか、又は雇用しようとしている事業主に対し「雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境」等についての助言又は指導を行うことができるとされている。また、平成13年10月に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、労働組合を介した集団的労働関係ではなく、個人と企業との紛争（解雇、配転、採用や採用後の差別・セクハラ等）の処理や、関連する法令・判例に関する個人や企業の理解を促すため、相談窓口の拡充や紛争処理機関の新設が行われた。

ただし、前者のハローワークの措置は、労務管理のノウハウやその企業の職務に関する綿密な理解、障害に関する専門的な知識や指導技術を伴って行われる必要がある。また、後者の相談窓口の活用も、当事者どうしが問題解決を行えることを第一とし、当事者自らが問題性を説明できなければならない、また紛争に際しては立証できる能力を必要としている等、必ずしも第三者が必要に応じ労使関係へ積極的に介入できるしくみにはなっていない。

(2) 請負契約における仲介者の役割

当事者どうしの契約がひとたび成立すると第三者が介入しにくくなるといった事情は、非雇用

分野（請負契約や委託売買契約等）の就業においても同様である。一旦請け負うことを約した仕事や、買うことを約した品物については、契約内容に即して納入・購入しなければ契約不履行となる。したがって、契約内容の変更を伴うような専門技術スタッフの介入は、契約の相手方には容易には受け入れられないであろう。

請負契約による在宅就労について戸ヶ崎（1999）は、資金調達、仕事探しに始まり「受発注に係る事務や納期等納品に係る折衝等を本来の仕事の遂行に加えて受注した本人が行わなければならない」ことから、仕事を遂行する障害者と企業との双方のニーズを、契約の初期段階から調整する仲介者（intermediary）組織が重要となることを指摘し、既に一部のNPOや社会福祉法人が実現している具体例を挙げている。

このように、請負・自営等では、個人事業主として必要な税務、製造物責任、特許、労務等に関する知識・実務能力が必要となっている。仲介者組織の存在は、請負等による就労を始めて間もない段階にある障害者のこうした知識・実務能力の習得や、安定した受注確保においても効果が期待できる。

(3) 障害者雇用に対する株主の関与

障害者の雇用労働には、投資家も関与し得る。投資家が株式や社債等を売買する際、人権、平和、環境等に関する企業行動を意識する場合がある。日本では、平成11年9月に発生した原子力燃料製造会社による臨界事故（岡本，2001）、平成12年6月に発生した大手乳製品メーカーによる集団食中毒事故¹⁰⁾などにみられるように、行政による一般的・技術的な規制だけでは限界もあることから、倫理・企業風土等の側面に積極的にアプローチする投資家、株主の役割が重要になってきている。

例えば、「倫理志向型投資」あるいは「倫理ファンド」は、欧米では既に19世紀からみられる発想である（朝日新聞2001年1月27日朝刊）。これは、ベトナム戦争で儲けたり、アパルトヘイト政策を続ける南アフリカと取引したりする企業への投資をやめたり、逆に障害者雇用や環境保護に取り組む企業には積極的に投資したりといった具合に、企業の持つ社会的な影響力を重視し、それを投資家の立場からコントロールしようとする、投資家による社会貢献である。

また、障害者の法定雇用率を達成していない企業が雇用納付金¹¹⁾を納めることは、企業の社会的信用を失い、経費の面でも会社に損害を与えらるゝとして、商法267条に基づき経営者の善管注意義務違反等を追及した株主代表訴訟¹²⁾も、こうした流れの中にある。

これらは、雇用率が適用される一定以上規模の企業へ就職を希望する障害者にとっては追い風になるかも知れない。ただ、法定雇用率の規定は、ある時点で雇用されている障害者の数について企業に規制を加える性格のものであるから、必ずしも同一の障害者の雇用継続を保障するものではない点には、依然として注意が必要であろう。

(4) 障害者雇用支援の法的位置づけ

雇用対策法、労働基準法、労働組合法等の一連の労働法は、民法が定める独立対等な当事者間（労使）の自由な合意に基づく雇傭（こよう）契約の法理を修正し、実際には対等な立場になく弱者となりやすい労働者を保護する役割を担っている。

労働法は、一面では憲法 27 条 1 項の勤労権を保障する国の義務を、個人に対して果たす役割を担っている。例えば、障害のある労働者が自己の能力と適性とをいかした労働の機会を得られるよう、国が労働市場の調整を行うため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が施行されている（菅野，1999）。その大きな柱のひとつは、法定雇用率と雇用納付金により事業主に課される障害者雇用義務であり、もうひとつの柱が障害者に対する職業指導、職業紹介、職業能力開発等の職業リハビリテーションの措置である。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、個々の障害者にどのような職業リハビリテーションの措置が必要かを職業評価するため、全国に障害者職業センターが設置され障害者職業カウンセラーが配置されている。この障害者職業カウンセラーは、次のような業務を「専門的な知識と技術」によって行うことを職務内容としている（征矢，1998）。

- ① 各種心理検査等を用いて障害者の職業能力を把握し、その結果をもとに、労働市場の状況等も総合的に勘案しつつ、当該障害者に必要な職業リハビリテーションの措置を明らかにする職業リハビリテーション計画を策定すること
- ② 面接、調査及び各種検査の結果等をもとに、障害者の職業の選択等に関して支障となる問題を解決し、職業リハビリテーション計画を実現するための助言・指導を与える職業リハビリテーションカウンセリング¹³⁾を行うこと
- ③ 就職した障害者の職場への対応を妨げる諸問題を解決するために職場適応指導を行うこと
- ④ 障害の特性に応じた職務再設計、作業施設・設備の改善、作業補助具の改善、備付け等事業主が障害者を円滑に受け入れ、職場への適応を図るために必要な事項について援助を行うこと

ただし、障害者職業カウンセラーがこうした業務を行うための「専門的な知識と技術」の中身

は、必ずしも明らかにされていない。

安井（1989）は、「専門職」の要件は（固有の）専門職名、専門的行動の裏付けとなる学問体系、専門職集団の後援、職業倫理、社会の容認等であり、アメリカやオーストラリアのリハビリテーションカウンセラー、イギリスの障害者再就職担当官がこれに当たるとした上で、日本ではこうした要件を満たす「専門職」は確立しておらず、「様々な職名の従事者がいるに過ぎない」と指摘した。また障害者職業カウンセラーについては、昭和63年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」9条の7に法的に位置づけられたことを契機として、「その裏付けとなる学問体系と技術の体系化、さらには、養成・研修の質的向上のための努力がなされ、社会的にも専門職として位置づけられるように努めることが重要」としている¹⁴⁾。

京極（1995）は、ソーシャルワーカーの専門的諸側面を分析する中で、①その専門性、②特定の社会的技術的分業の中で具体化された「専門職」、③その社会的認知としての「専門職資格」の3つを区別した上で、これらのうち専門性は職業倫理、職業的専門知識、職業的技術の3つの要素から構成されると述べている¹⁵⁾。

社会福祉援助技術は、個人の人権を重視した思想・価値観つまり社会福祉実践の倫理に沿い、社会福祉サービスの専門技術スタッフによって活用される。砂原（1980）は、このことを主として医学的リハビリテーションの視点から“思想と技術の出会い”と呼び、技術や知識の進歩とともに思想も変化してくること、この両者の関係のダイナミックな変化を理解しておくことが重要だと述べている。知識・技術をどのような目的のために使うのか、その用途、目的を定めるのが思想・価値観（倫理）である。目的無き知識・技術は、誤った方向に知識・技術を使う危険性も出てくる。

他方、知識だけであれば情報としてインターネット等により外部化できるから、場合によっては専門家ないし専門技術スタッフを必要としないが、技術を駆使するにはそれを身につけた人が必要である。

以上のことから、就業支援サービスの専門性を議論する際は、その技術や知識を問うと共に、就業支援サービスにおける価値観や目的、つまり就業支援サービスはなぜ必要か、当事者にとってどのように役立つのかを整理しておく必要があることがわかる。

就業支援の専門技術スタッフの専門性の目的、知識・技術の用途は、障害者が求職活動で他の求職者と競争しなければならないとき、あるいは雇用後に事業主と向き合うときに弱者の立場に

置かれやすいことから（依田，2000）、その権利を保障することにあると言えるだろう。以下ではまず、雇用労働においてこれまで当事者が置かれてきた立場がどのようなものであったかを、いくつかの判例を手掛かりに考えてみたい。

2.2 障害者の解雇と企業の責任範囲

就業支援の分野では、労働法が第一義的にすべての障害者の雇用を守っているという前提に立って議論が進められ、障害者にとり雇用労働が非雇用分野の就業よりも有利であることを所与の事として議論が進められることが多い。また、専門技術スタッフは就業支援に際し当事者に対しかなり広い範囲で支援の責任を負っていることも、当事者の期待と共に当然のこととされてきた。この節では、法による労働者保護の範囲と専門技術スタッフの責任の範囲とが、一般に考えられているほど必ずしも広くない状況にあることを、障害者の解雇に関する判例によって明らかにする。それらは、当事者が置かれている立場を直視するものである。

(1) 身体障害を理由とする高校教諭の解雇

北海道の私立高校に23年間勤めた46才の保健体育の男性教員が、平成5年、授業中に脳卒中で倒れ、構音障害¹⁶⁾、右上下肢運動機能障害を受けた。これについて事業所（この場合は学校）が、その就業規則に定める「身体の障害により業務に堪えられないと認めるとき」に該当するとして解雇処分にしたため、その取り消しを求めて起こしたのがこの裁判である。原告側の男性教員は一審で勝訴、二審では敗訴した¹⁷⁾。

まず一審では、男性教員の運動機能障害について「体育の教員であっても、加齢により体力が落ち、体育の実技の模範を示すことが困難になることは当然に予想され、かかる場合には、生徒の一人あるいは数人に実際に実技をさせ、その良い点、悪い点を指摘するなど言葉を用いること等によって、模範となるべき実技の方法を説明するといった方法が用いられていることは公知の事実」であり、体育実技の授業が可能であるとした。

次に構音障害については「原告の会話内容を理解することはさほど困難ではなく、慣れることによってさらに聞き取りは容易」とした。授業中の生徒のけが等への対処についても、「教員が適切な指示を出すことは必要であるが、必要となる全ての対処を教員一人で行うことはもともと無理」、「自らがけがをした生徒を運ぶなどの対処をすることは困難であるものの、生徒に対し適切な指示を行うことによって対処することが可能」とし、いずれも原告が業務に堪えられないことの決定的要因にはならないと判断した。

さらに保健の授業では板書の困難も予想されるが、これについても、プリント、模造紙、視聴覚教材等の活用により可能と判断している。授業以外にも委員会やクラブ活動の顧問、運動会や修学旅行等の特別活動等があるが、「一般に、複数の職員で業務を行う場合には、各人が各業務をまんべんなく担当しなければならないものではなく、得手不得手等の様々な要因から、各人の担当する業務に軽重を持たせ」ることが行われるのが通例であるにも関わらず、また、原告教師にも分担可能な業務があると認められるにも関わらず、学校側はそのことを検討していないとした。さらに、この教師が障害を克服しようと懸命に努力する姿が「生徒の人格形成、発展に好影響を及ぼす」点を考慮すべきとした。なお、原告教師の治療に当たった担当医師による「歩行能力獲得、左手への利き手交換完成、構音障害改善、十分就労可」と記載した診断書が、事業主へ提出されていた。

以上のように、一審では解雇は無効と判断された。ところが、学校側が控訴した二審では、一審とは全く逆の考え方が示された。

すなわち、「被控訴人が主張するような補助や教育的効果に対する期待（ただし、現実問題としてこれが常に随伴するとは考えがたい。）がなければ、被控訴人が教員としての業務を全うすることができないのであれば」解雇は正当であると判断したのである（判文中、（ ）内は判決文のまま）。このうち、同僚等による補助についてふれた部分は、職業リハビリテーションで言われるナチュラルサポート¹⁸⁾を否定したものと考えられる。一方、「被控訴人は、公民、地理歴史の教諭資格を取得したから同科目の業務に従事することができると主張するが、被控訴人は保健体育の教諭資格者として控訴人に雇用されたのであるから、雇傭契約上保健体育の労務に従事する債務を負担したものである」こと、また、社会科教員として「実務経験がまったくないこと」や「書字・発語能力など」から考えて社会科教員としての業務に堪えられるかは疑問であるとしている。これは職業リハビリテーションで言うところの職務再配置や職務再設計¹⁹⁾を否定したものと考えられる。

さらに、学校側が復職に向けての努力を怠ったとする一審の考え方に対し、「時間講師としての使用を検討」しているし、男性教師のために「就業規則を改正するなどして解雇の意思表示までの間においてもできるだけ有利に処遇したこと」などから、当たらないとしている。

以上のように、二審では「解雇権の濫用に当たるものということは到底できない」と判断し、一審判決を取り消し、男性教師の請求は棄却された。