

第1章 社会システムと障害者雇用

第1節 問題の設定

昨年度の報告書の末尾で、筆者は「障害者雇用の目標をどこに置くかという基本的な問題も考えねばならない」と書いた¹⁾。これは、社会システムの基本設計に関わる問題である。というのは、われわれの社会は、生産によって支えられているが、その生産物は生産者がすべて所有するのではなく、国家等による再分配メカニズムを通して非労働人口にも配分される。障害者雇用も広くいえば、そうした再分配の一環なのだ。

そこで、どのような再分配を考えるか問題なのである。ここでは障害者雇用の問題をこのような観点から、大局的にとらえてみたい。

第2節 社会の構成と再分配

1 経済システムと政治システム

社会をとらえるには、さまざまなアプローチがある。ここでは、生産と分配という経済的なシステムとしての社会と、それを運営していく際に必要となるさまざまな意思決定をおこなう政治的なシステムとしての社会という二つの相異なる側面の絡み合いという視点で社会を見ていこう。

社会が存続するためには、その成員が生命を維持しなければならない。そのために人間は自然に働きかけ、自然を加工して社会を維持してきた。これが人間生活の基本的要素のひとつである。これを「経済」とよんでおこう。ところでこの「経済」を運営するには、ひとりだけでは効率的でない。複数の人間が共同して「経済」を支える方が効率的である。そこで「経済」活動は共同の活動となる。

共同の活動をするとなると、統一を図らなければならなくなる。たとえば、狩をするとしよう。一人一人がバラバラに獲物を追ったのではうまくいかない。ある人は獲物をおどかす。別の人はまちぶせる。そうした分業をしてこそ「経済」の効率は上がる。アダム・スミスが説いたとおりである。

こうした分業に基づく協業が発生する。それにともなって統一したルールあるいは規範が必要になる。獲物を捕るための分業のルール、農作業を共同して行うためのルール、など社会にはルールが欠かせない。このルールを作り、管理する活動を「政治」とよぶことができる。ルールづくりは小は家庭のしつけから（はしの上げ下ろしも確かにルールのひとつである）、大は国家の法律まで、人間社会はルールなしに存在できない。社会とは要するに、ルールあるいは規範の体系

だといってもよいのである。ルールづくりに特化したプロセスがわれわれが日常みる政治なのである。そして「経済」プロセスの進化したものが市場経済である。それぞれ社会の基本的な要素である「政治」と「経済」の発展した姿なのである。

社会というのは、こうした「政治」と「経済」とが絡みあって構成されているのである。

2 再分配メカニズムとしての社会

社会をこのように見てみると、人間の存在の基礎である自然に働きかけて生活の再生産をおこなうという経済的側面と、そこから発生してくるさまざまな社会のルール（規範）を決定したり改廃したりする政治的側面の二つからなることがわかる。しかも、人間は単独で生活するのではなく、集団を作って生活する。その集団の内部では、外部と違ったルール（規範）が作られる。内部の人間と外部の人間とは扱い方が異なるのである。集団がルールによって秩序だてられ、集団の外部とはっきり区別されるようになったとき、これを組織と呼ぶ。組織はルールによって定められたものであるから、上にいう意味で「政治」的存在である。

組織内部の人間は仲間であり、相互に助け合う存在である。組織の成員が獲得したものは組織の成員全体で分けられる。これは現代の経済学でいえば、一次的分配という現象である。しかし、組織の成員（たとえば家族を考えられたい）には成果が無償で分配される（父親が獲物を家族に分配する）。これが再分配の源泉なのである。現代経済学では、再分配は国家が第1次分配のあとに分配し直すことをいう。だから、獲物の例を再分配というのは不適當だ。しかし、仲間であればこそ助け合うのである。ここには等価交換のような厳密な交換関係はない。その代わり、互酬とよばれる助け合いが行われる。つまり助け合いである。これがプリミティブな再分配なのである。

この関係は普通、役割の違うもの同士の間で結ばれる。親と子、夫と妻など異なる役割をもった同士が分業して助け合う。だからこそ厳密な等価交換は難しいのである。いずれにせよ分業に基づいて直接的に共同して働く。おじいさんは柴刈りに、おばあさんは川に洗濯に行くのである。直接目に見える共同性がそこにはある。

では、組織の外ではどのような規範が作られるのか。組織内部と違って組織の外では、等価交換が原則となる。助け合いの要素はなくはないが、むしろ結果的な助け合いである。交換によって双方は利益を得るが、それは互いに経済計算をした上で自分の利益となると判断するからである。互いに助け合う結果になったとしても、それは双方が自己利害を追求しあった結果にすぎない。ヘーゲルのいう「理性の奸智」であるこの関係が発展したものが市場である。市場では互いに対等である反面、助け合いの要素は少なくなる。それは組織のような直接的な共同がないからである。

以上のように、再分配を広義にとれば、われわれ人間は常に再分配をしている。われわれは常

に集団に所属して生活しているからである。しかし、直接的な組織内の再分配以外にも、市場を通じた間接的な再分配に似た効果をもつ交換という関係もある。われわれはこの二つの関係を通じて相互依存しているのである。

この二つの関係は現実社会の中でどのように関係しているのか。次に、さらに現実に近づいて考察してみよう。

3 市場経済における助け合い

われわれが直接的な共同を行う範囲はあまり大きくない。家族がその典型であり、いまからみれば大きな拡大家族といっても、社会構成の単位としてはさほど大きなものではない。しかし、いわゆる中間集団と呼ばれる企業や団体はかなり大きなものもある。企業は市場経済の中から生まれた存在であり、営利的な存在であって、普通は家族のような一次的集団とは異なるものとされる。しかし、企業とて、やはり組織であって直接的な共同をしているのである。

たとえば、応援という慣行がある。ある職場が大変忙しい一方で、別の職場では労働力に余裕がある。そうした場合に余裕のある職場から忙しい職場に労働力が異動する。これについて同じ企業の中では応援を受ける職場が賃金を払うわけではない。

このように市場経済の下でも、直接的な助け合いの要素はなくなっていない。この直接的な助け合いが存在する限り、等価交換の考えは通らない。等価交換は市場における原理であり、助け合いを前提としていないから、矛盾するのだ。このような助け合いの要素は国家も作り出している。それが現代経済学でいう厳密な意味での再分配である。だから現代社会は、市場経済の原理だけで作られているのではない。社会の成員（個人および企業）から税金などの形態で経済活動から得られた付加価値を国家に集め、それを政策にしたがって必要なところに分配し直す、これが再分配である。直接的な助け合いほどには共同的ではないが、さりとて等価交換ほどはドライではない。こうした制度を現代国家は大規模に作り上げている。

社会政策とは、経済学的に言えば、国家によるこのような再分配活動だといってもよい。ところで、再分配を上のように国家を通じる狭義の活動だと思わないで、もっと広く社会的な助け合いのシステムであるとも考えることもできる。上の例であげた家族内の助け合いはその例である。これを再分配という言葉で呼ぶのは、これまでの学問上の慣例からして不適切かもしれないが、あえてここでは「再分配」という言葉を使っておく。そして、このような広い意味の再分配を障害者について考えてみることにしよう。

第3節 障害者をめぐる再分配

1 社会システムの中の障害者

ここでは、障害者が社会の再生産構造の中でどのような位置にあるのかを検討する。いうまでもなく、社会は生産によって経済的に支えられる。これが第2節でみた広い意味の「経済」である。生産には必ず労働が必要である。資本と労働は生産の本源的な要素だからだ²⁾。つまり、社会の存続のためには労働が必要である。しかし、社会の成員すべてが労働する必要はない。引退生活は可能である。そこで、労働をだれが負担し、だれが負担しないかを決めなければならない。労働力になるか、非労働力になるかの選択がおきる。

非労働力になると、その生活をだれが支えるか、という問題が生じる。歴史的にみれば、非労働力は家族によって支えられてきた。しかし、近代になって経済成長によるゆとりが生まれるとともに、基本的人権の思想が確立し社会的な扶養という考え方が確立することになった。高齢者を中心に引退という慣行が定着した。障害者は労働能力の観点からは高齢者に似ている。そこで、高齢者と同じく、年金制度による引退生活の保障というシステムが設けられた。

しかし、労働には生活の資を得るという以外のもう一つの側面がある。人間の本源的な欲求である活動の具体化という側面である。ゲーテが『ファウスト』のなかで、主人公に聖書の言葉をもじって「はじめに行為ありき」といわせているが、活動の欲求を職業、労働という形で満たしていることが多い。商売は飽きない(商い)という冗句があるが、けだし至言である。

そこで基本的人権の一環として、障害者に活動の機会を与えるべきだとの考え方がでてきた。それがノーマライゼーションである。障害者が生活しにくいのは、社会が健常者を前提に作られているからである。障害者を前提として社会施設・設備を作れば障害者が自立して暮らせるようになる。障害者の福祉政策や雇用政策もこの観点から拡大してきた。

ノーマライゼーションの考え方にはもう一つ、障害者を社会から隔離すると、かえって障害者の発達、したがって自立を妨げるという視点がある。人間は最初から人間であるのではない。社会の中で人間になるのである。オオカミ少年のエピソードはそのことを雄弁に物語っている。上にも述べたように、社会は人間が自然に働きかけて生活資料を得るという「経済」の側面と、そこから出てくるが発展してルールの体系を作るという「政治」の側面があるということをも述べた。前の段落で述べた活動の機会が「経済」の面に関係することであったが、それとともに「政治」に関する面の訓練も社会人には欠かせないのである。

その教育は家庭や学校でも行われるが、仕上げは職場で行われることが多い。たとえば、集団の中で自分の役割を認識し、いちいち指示されなくても的確な行動ができるということは成熟した社会人あるいは職業人として不可欠な要素である。そのためにはその場でのルールを認識し、ルールにそって自分の行動を制御しなければならない。あるいは、リーダーとして望ましいルー

ルを洞察し、成員の同意を得る技術をもたなくてはならない。しかし、かれは実際に集団の中にはいって技術的な訓練とともに身につけなければならない。同じことは地域社会など職業以外の面でもいえる。いわゆる社会性を身につけるということである。その意味でもノーマライゼーションの考え方は重要なのである。

2 障害者に関わる再分配の現状

具体的にノーマライゼーションを推進していく上で重要なのは、職業に関するノーマライゼーションである。なぜなら、一般社会人の生活にとっても職業は生活の中心的な領域だからである。第1に、職業にたずさわる時間は1年の生活時間の諸要素のうちでもっとも大きなシェアを占める。第2に職業は所得の最大の源泉である。第3に、職業は他の人の役の立つものであり、社会的責任もある重要な役割をもっている。ノーマライゼーションの見地からして、健常者にとって重要なことが障害者にとって重要でないわけではないのである。

このことは外国の政策例をみても確認できる。たとえば、アメリカの障害者政策は、1970年代半ば以降、障害者の所得保障政策に大きな変化が起きてきた。たとえば、障害年金はそれまでは障害認定を受け労働不能と判定されると支給され、就業はできなかった³⁾。それが1980年に生活保護と障害年金が改正され、三つの点で障害者の就業を促進するようになった⁴⁾。

第1は、障害年金の受給者が労働市場に復帰した場合、1年間は引き続き障害年金を受給できるようにしたことである。これにより就業への移行をやさしくしようとした。また、就業しても成功せず再び障害年金を受給する必要に迫られた場合には、就業後3年以内であれば通常5ヶ月の待機期間を必要とせず、直ちに年金を受給できるようにした。要するに、引退中の障害者がリスクを負うことなしに労働に復帰できるようにしたのである。

第2に生活保護を受給している障害者については、就業しても給付金の一部は引き続き支払うこととした。これも就業に踏み切りやすくするためである。

第3に、州が実施するリハビリテーションについて連邦政府が補助金を交付しているが、職場復帰につながったリハビリについて傾斜配分をするようにした。これも障害者の職場復帰を促進しようとする意図である。

このような傾向は日本でもみられる。アメリカの1990年障害者法（Americans with Disabilities Act）では、さらに積極的に障害者の雇用における差別を禁止した。同法では、「適格な（qualified）障害者を障害を理由として、募集、採用、昇進、解雇、福利厚生、訓練、その他労働条件などについて差別してはならない」と定めている。ここで「適格な障害者」とは、職務に「不可欠な機能」を、適当な配慮（reasonable accommodation）を行えば十分に遂行できるものと定義されている。つまり、企業は障害者に対し、必要な場合には「適当な配慮」を行わなければいけなくなったのである。

「適当な配慮」とは1973年リハビリテーション法の501、503、504条に定められたもので、具体的には次のような例があげられている。障害者が利用できるように施設を改善すること、職務再設計、パートタイムなど勤務形態の変更、配置転換、機械や設備の新設・改善、試験や訓練内容、訓練方針を調整・改善すること、適切な介助者をつけること、などである。

企業は、こうした配慮を行った場合、事業や操業に著しい困難をこうむるか、もしくは多大の費用を支払うことになる場合に限り、適切な配慮を実施しなくてもよい。この判定に際しては、事業規模、負担能力、事業内容、労働者構成、適切な配慮の内容および費用などが考慮される⁵⁾。

このように単に、形式的に障害者の雇用差別を禁止するだけでなく、差別を除去する積極的な施策を規定するようになってきている。わが国でも雇用率制度に基づく納付金が設けられたり、援助つき雇用が導入されたりしている。いずれも積極的な雇用の拡大、いいかえれば再分配に向かった施策である。このように、ノーマライゼーションが重視されてきているのである。

3 再分配のコスト

以上のような政策の展開について、その目的についてはほとんど異論はないだろう。ノーマライゼーションはほとんどの人が反対しない。しかし、それをどのように実施するかとなると、批判が出てくる。たとえば上にも引用した論文の著者ウィーバー氏はアメリカの1990年障害者法をきびしく批判している。第1に「適切な配慮」の規準が明らかでない。「適切」さの判断は障害者個々人ごとになされるから、ある場合に「適切」だったのが別の場合には「適切」でなくなることもある。したがって、企業は過剰な配慮をしたり過小な配慮をしたり、その結果非常に非効率を起すだろう。第2に企業はリスクを避けるため、「適切な配慮」が簡単にできるような種類の障害者を選択的に雇用しようとするだろう。そのため、労働市場がゆがむ。第3に、重度障害者の就業についてはコストは大きく、雇用から得られる便益を上回るだろう。また、多くの重度障害者はそもそも「適当な配慮」をしても就業できないほど、健康上問題をもっている。したがって、「適当な配慮」はあまり有効ではない⁶⁾。

これはアメリカの障害者法についての批判であるが、日本についても適用できるところが多いだろう。第1点は該当する規定がないので当てはまらないが、第2点は日本でもそうした傾向があるといわれている。就業しやすい障害者はほとんどもう就職してしまっており、就職しにくい重度障害者が残っている。第3点の一般労働市場で就職できない障害者がいることも事実である。

しかし、障害者雇用の費用と便益が釣り合っていない、というのは正しいのだろうか。この問題を考えるには、そもそも障害者雇用の費用と便益が何か、を明らかにしなければならない。障害者雇用の便益については昨年度の報告書にアメリカの研究による構成要素を紹介した⁷⁾。再掲すれば、以下のとおりである。しかし、この研究でも総合的にみた費用・便益の計算結果は示していない。

(1)制度の運営コスト（直接的な運営費、管理費、訓練参加者への支払い）、(2)訓練参加者の生産への貢献（訓練中の生産性向上、訓練後の生産性向上）、(3)他の訓練・福祉制度の利用の軽減によるコスト減少（保護雇用の作業所、労働訓練センター [Work-activity center]、学校、職業訓練、ケースワーカーによる相談、カウンセリング、社会サービス・余暇サービス、移送サービス）、(4)住宅の提供（施設、グループ・ホーム、養育ホーム [Foster homes]、準自立住宅制度 [Semi-independent residential programs]）、(5)所得移転および租税の軽減（生活保護・障害給付 [SSI/SSDI]、その他の福祉給付、メディケア・メディケイド、税金）、(6)所得移転の管理費用の軽減（第5項と同じ項目）、(7)その他間接的な効果（労働への意欲の増加、自足の向上、訓練参加者の所得における分散度の増加、非市場的行動の減少、生活における自立度の向上）。

そもそもこの場合の便益の要素は、金銭に換算して表示できるものと、労働への意欲の増加とか自立度の向上といった金銭評価にしにくいものが混在している。質的に異なるものを合計することはできない。したがって、そもそものような評価をすること自体、方法的に無理がある。

この問題は最初に述べた社会の二つの要素、すなわち「経済」と「政治」の違いに関係している。「経済」については自然への人間の働きかけとその成果という物質的な明確な要素があるので、貨幣に換算して計測することは比較的たやすい。障害者の雇用が100人増えれば、障害者の所得がそれだけ増えるのである。経済は、元来が投入／産出という物質的・数量的な概念の世界の話なので、市場が成立して価格が確立すれば金銭評価は難しくないのである。

しかし、「政治」の世界は貨幣にかわってルール（規範）が流通する世界である。貨幣の単位は円とかドルだが、ルールの単位はいつてみれば正義（当為）である。正しさを貨幣評価することはできない。障害者の雇用が進展したとすれば、正義がいつそ実現されたことになるし、本人や家族も喜ぶだろう。しかし、それをどう数量的に評価するか。とたんに難しくなる。ルールの実施率をとれば、ひとつの目安にはなるが、貨幣評価の項目に対してどうウエイトづけるか、大変難しい。

この難しさは評価が科学的に難しいというばかりでなく、そもそもわれわれの生活そのものが抱えている矛盾である。社会的ルールを守ること（政治）と効率を高めること（経済）は質が異なり、相互に通分できないものなのである。むしろ、その違いを考慮した上で、二つの要素間でのウエイトづけ、優先順位を考えるべきだろう。経済は生産の機能を受け持ち、われわれの生活を支え、消費の基礎をなしている。一方、政治は経済に依存しつつルールづくりによって経済を制約することもできる。機能が異なるというべきだ。

しかし、便益マイナス費用がプラスであるか、マイナスであるかは、簡単に結論が出ないが、費用（コスト）についてはもう少し事情は簡単である。単純に考えれば、人間はともかく生きているのであって、そのためのコストはどこかで支払っているのである。障害者を雇用するコストがかかることも事実であるが、雇用しなくてもコストはかかるのだ。ただ、コストの負担者が変

わってくるのである。社会保障制度が整備される前は、非労働力人口のコストは家族が負担していた。現在は、社会保障制度により、家族とともに国民全体が負担をしている。アメリカの1990年障害者法では企業の負担を増加させようとした。では、どのような負担のあり方が望ましいのか、最後に考えてみたい。

第4節 新しい再分配のあり方

1 障害者雇用の便益

障害者の雇用について、便益と費用を単純に合計して効果を測定することはできない、と述べた。しかし、便益を一定としてそれを得るための様々な方法ごとにかかる費用を推計することは不可能ではない。つまり目標とする便益（たとえば就業の促進）が決まれば、そのためのコストを推計できないわけではない。これは技術的な問題である。

一方、目標とする便益を何にするか、これは哲学を必要とする。ここで十分に論じる余裕はないが、基本的な便益あるいは目標は、上にも述べたようにノーマライゼーションであろう。子供は、自立することを目標に育てられる。衣服の着脱に始まる生活技術の習得、社会的に有用な技術を身につけ、経済力をつける職業上の教育（これにはOJTが含まれる）を経て社会人として自立する。障害者の場合も同じである。そこで、再分配の目標は自立を支援することだといってよい。

2 労働能力別のキャリア・コース

自立を支援するのであるから、職業においても健常者と同じ水準の仕事遂行能力を目標とする。同じ水準の仕事遂行能力を発揮するためには、アメリカの障害者法が要求している「適当な配慮」が必要になる。しかし、それは健常者と同じ仕事遂行能力を発揮してもらうためであり、教育訓練目標としては健常者と変わらないはずである。

問題は、教育訓練をしても健常者の水準に達しない場合はどうするか、である。その場合には保護費用が必要となる。労働は人間の本源的な活動だと考えるからだ。この場合には、賃金を含めた雇用コストは労働の成果を上回るだろう。したがって何らかの助成が必要になる。助成の水準は、運営にかかるコストから収益をひいた部分が妥当であろうが、自立支援という観点からは、収益を多くするようなインセンティブを与えられるようにするのが望ましい。したがって運営コストには一定の制限を設け、創意工夫で収益が拡大するような仕組みが必要であろう。

人事管理についても配慮が必要である。自立を促進するためには、到達目標を明確にするのがよい。これまでの人材育成方法は個人へキャリア情報をあまり与えてこなかった。障害者に関し

てだけの話しではないが、キャリア・アップのためにはどんな能力が必要で、そのためにはどんな勉強や研修が必要かといった情報を若い人に与えなければならない。努力目標を明確化し、到達手段を指示し、そして本人の意欲を刺激するのが教育の本旨である。そして、経営はその成果を評価し、次のステップに進めるかどうかを判断する。進むだけの水準に達しなければ、別の進路を考えることになる。

一般労働市場での雇用は、一定水準の技能を要求される。それに達しない場合は別の道を選ぶを得ないわけだが、その場合に本人の納得が得られるような仕組みが必要である。客観的には明らかで合理的に見えても本人がそれを受け入れない限りは人事管理としては失敗である。そのためにも到達目標を明確化し、紛れのない判定をすることが大切なのである。そして、このことは単に障害者だけの問題ではなく、健常者も含めた全労働者に対して行われるべきキャリア管理なのである。

3 障害者雇用のコストは耐え難いか

こうして行われる障害者雇用のコストがどのくらいになるのか、そしてそれは社会にとって耐え難い負担であるのか。これは簡単に答えの出る問題ではない。適当な統計が揃わないからである。しかし、ラフな推計を試みてみよう。

身体障害者に限定して推定してみる。厚生省資料による1991年現在の身体障害者数は272.2万人で、そのうち就業者は89.4万人、就業率34.1%である。しかし、就業率の数値は15歳以上の就業者の平均であり、学生や高齢の引退者も含んでいる。つまり、本来労働しない人（非労働者）まで含めた数字である。そこで、工藤正氏の研究によって、労働力になる確率が高い年齢層である18～64歳のみをとって就業率を計算すると、1987年で42.9%となる。この年の18歳以上の障害者の就業率は29.0%であったから、かなり高い数値となる⁸⁾。この年の健常者を含めた平均の就業率（15歳以上）は59.0%であるから、身体障害者との差は16.1%に過ぎない⁹⁾。

現在手元に障害者のいる家計の支出データがない。そこで障害労働者の受け取る賃金をみると、会社が毎月「決まって支給する月額給与」は身体障害者が208.0千円であり、一般労働者の256.1千円に較べると81%となる（1990年のデータによる）¹⁰⁾。障害者は障害基礎年金を受給できるのでそれを考慮すると、ボーナスを除いた月例給与でみる限り、障害者も健常者もあまり差がないといえる。つまり、雇用によって障害者の家計は健常者の家計に接近してくるのである。

かりに雇用がないとすると、障害者の家計は苦しくなり、生活保護を受給するか、家族から援助を受けるかしなければならない。生活保護費は税金から出るが、その源泉は企業の利潤か、家計の所得である。家族の援助はもちろん家計所得から出る。いずれにせよ、雇用のない状態を支えるのは企業か家計である。したがって障害者雇用の促進すると企業の負担が過大になるというのは社会全体としてみれば、誤っている。

要するに雇用がなければ、利潤か家計所得（主に給与）である支えることになる。そのどちらが効果的かというのはこれも簡単には結論できない。しかし、障害者雇用を引き受ける企業のコストは引き受けない企業と較べたら、明らかに大きくなるだろう。そこで負担の平等化を図る必要が出てくる。日本の納付金制度はこの機能を果たしている。

一般企業に就職できない場合も、上に述べたように少なくない。1993年3月盲・聾・養護学校卒業者の進路をみると、約1万2千名の中・高等学校卒業生のうち4割弱が就職し、5割が社会福祉施設に入所・通所した。残る1割強は家庭にいることになる¹⁾。社会福祉施設での工賃の低さがよく問題になるが、一般企業に就職しにくいのは、限界生産力が低いためだと考えられる。したがって社会施設では一般企業と同じ付加価値を上げることができないのである。付加価値とは経済活動によって作られた新たな価値であり、ここから賃金と利潤が出る。付加価値が小さければ、高い給与は出せず、赤字経営になることもある。要するに、一般の市場では採算にのらない活動である。このような場合には、赤字は出るものと考えなければいけない。とはいえ、上にも述べたように、経営努力によって所得が増えるようなインセンティブを設けることは経営効率向上のために重要である。

4 結 語

以上のことから、社会的負担としてはどのような形態にしても、一定のコストは生じるのである。コストを適正の水準に抑えるには、労働力の質を高めること、いいかえれば限界生産力を大きくすることが必要である。そのためには、教育とともに設備の改善を行っていかねばならない。そして、雇用の増えている第3次産業での障害者雇用の工夫をしていかねばならない。その際には、適材適所の配置ができるような人事管理上の工夫が求められる。企業での一般雇用と社会福祉施設での保護雇用との分担関係をどう作っていくか、ノーマライゼーションの見地から検討していくことが必要であろう。

注：

- 1) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター（編）『障害者労働市場の研究(1)』（調査 研究報告書No.4）1994年3月、同センター、54頁。
- 2) 古典派経済学では、土地がもう一つの本源的な要素としてあげられるが、近代経済学ではふつう、土地は入れない。しかし、土地を自然的要素と考えればこれは必ず生産要素として入れなければならない。経済は人間の自然への働きかけである（マルクスは自然と人間の物質代謝だといった）。したがって自然は経済の基礎であり、破壊されれば経済の存立基盤がおかされる。
- 3) これは老齢年金の場合も同じであった。老齢年金も労働者が一定年齢に達して労働市場から引退す

- ると支給され、就業することはできなかった。
- 4) Carotyn t. Weaver, “Incentives versus Controls in Federal Disability Policy” , in *do*, ed., *Disability and Work*, Washington, D. C. : AEI Press, 1991, pp. 3- 4.
 - 5) 以上の経緯は *Ibid.*, pp. 6-7.
 - 6) *Ibid.*, pp. 9-16.
 - 7) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター（編）『障害者労働市場の研究(1)』、前掲、参照。なおこの研究は、次の論文によるものである。 C. Thornton & R. Maynard, “The Economies of Transitional Employment and Supported Employment”, in M. Berkowitz & M. A. Hill (eds.) , *Disability and the Labor Market*, ILR Press, 1986, p. 166, Table 6.2.
 - 8) 工藤正「日本における障害者の就業」、日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター（編）『障害者労働市場の研究(1)』、前掲、16-18頁。
 - 9) ただし、平均の就業率は15歳以上についてのものであるから、この差は正確な数値ではない。15～18歳人口の就業率は平均よりも低い。また、65歳以上についても平均よりも低い。つまり16.1%の差はもう少し大きくなる。
 - 10) 工藤正「日本における障害者の就業」前掲、33頁。
 - 11) 同上論文39頁、表2-28参照。