

地域と福祉① 軍需と障がい者雇用

尼崎精工

尼崎精工は、高射砲弾の信管を造る軍需工場でした。昭和13年、長洲字蒲田（現：金楽寺町）にて杉山覺一が創業しました。2000人近くが働く大きな工場でしたが、その中に100人を超える聴覚障がい者がいました。1940年に贅沢禁止令が出され、京都で着物の染色をしていた聴覚障がい者が失職し、雇用したのが始まりです。この史実は、市制100年記念の尼崎市史「たどる調べる尼崎の歴史」第三部に詳しく紹介されていて、社会福祉法人ふくろうの郷施設長の矢野（すずむ）さんが、当時の工員さんへの聞き取りや資料収集を重ねてまとめたものです。

追究のきっかけは、大矢さんが20代前半の頃、年配の人が手話で「尼崎」を表現するのに銃を構える動作をしたことだそうです。「銃口を向ける仕草＝尼崎」…何とも衝撃的な表現です。取材をする中で、「私の造った爆弾はたくさんの人を殺した」という生々しい心境複雑な証言もあったようです。

聴覚障がい者の雇用は、最初は10人程度からスタートし、彼らは継続して雇ってもらうため人一倍働いたそうです。その実績が認められて雇用はやがて100人を超えました。グループ別の生産競争で優勝したり、相撲大会でも活躍するなど、健常者に負けない活躍をしました。また、みんなで助け合って生きていけるように、職場に自治組織を結成しました。

戦時中の国家総動員体制に組み入れられた聴覚障がい者に触れる時、こうした影と光が浮かび上がってきます。障がい者が作った軍需品が、新たな障がい者（戦争負傷者）を生むという皮肉な構図もそのひとつです。



写真出典：尼崎市立地域研究史料館

障がい者雇用と法・制度のあゆみ

戦争と障がいと雇用①

昭和22年の「職業安定法」にも障がい者雇用についての規定はあったのですが、実効性には乏しいものでした。障がい者雇用が本格的に法整備されたのは、昭和35年の「身体障害者雇用促進法」からです。二次大戦の敗戦で産業が壊滅し、街には失業者が溢れていました。戦争で腕や足を失うなどした「傷痍軍人」も次々と戦地から帰国しましたが、彼らには行き場がありませんでした。軍服姿でアコーディオンやハモニカなどを演奏しながら路上で、義援金を募る人達もいました。GHQの方針で軍人恩給も廃止され、傷痍軍人達には日々の糧さえ困窮し、生きていく術がないような状況にありました。「身体障害者雇用促進法」の施行には、そういった社会的背景がありました。

戦争と障がいと雇用②

近代戦争は明治以降ですが、古代から民族や一族どうしの争いは世界中にありました。戦争によって障がい者となった人達や生まれつき、あるいは途中で障がい者となった人達の雇用や職業について、昔はどうだったのでしょうか。

国家あるいは部族の英雄としての戦死者なら、手厚く葬られることもありました。足軽のように身分の低い兵士はどうだったのでしょうか。また、海外の戦没者には遺骨が今も戦地に埋もっているケースもあるでしょう。同じく戦争による障がい者の待遇もその土地、その時代、その身分などによってまちまちでしょうし、昔の障がい者の職業も多種多様であったと考えます。

戦傷病兵や傷痍軍人が暮らす場として有名なのが、1671年にルイ14世が傷病兵を看護する施設として計画したオテル・デ・ザンヴァリッド（廃兵院）です。今も100人ほどの戦傷病兵や傷痍軍人が暮ら

しています。

近代戦争、世界大戦の時代に入って、各国は膨大な数の障がい者への対応を迫られることとなります。それは、軍人だけでなく一般の被災者を含めてのことです。フランス、ドイツでは、第一次大戦の直後に、障がいの程度に応じた「雇用率」が導入されていました。また、雇用は障がい者の生活保障だけでなく、生きがいやリハビリを兼ねたものでした。

戦争と障がいと雇用③

「軍人恩給」は、明治7年の「佐賀の乱」江藤新平ら不平士族が明治政府を相手に起こした大規模な反乱がきっかけと言われています。政府軍の兵として雇われた農民や漁民の多くが負傷したことによります。これらの恩給の対象は軍人か公務員に限られていました。先述の「身体障害者雇用促進法」の施行は、日本が戦後の国際社会の仲間入りを果たしたことの一例と捉えることもできましょう。興味深いのは、アメリカの「均等制」を採用せずに、フランス・ドイツ型「雇用率制」を採用したことです。しかし、障がい者雇用が「努力目標値」であったため、高度成長期の労働者不足にも関わらず大企業の反応はいまひとつでした。障がい者の労働実績が不明な上に、一流企業のプライドからくる差別と偏見もあったように思います。それは社会全体の風潮を反映したものかも知れません。その点、中小企業は大企業に比して気安く融通が利きました。親戚知人に頼まれた縁故採用だったり、社長の温かな人柄や理解、大企業よりも人材が集まりにくいなど、様々な利点がありました。

障がい者の雇用と法整備

こうした状況を見かねてか、あるいは国際的な立ち遅れを感じてか、政府は昭和51年に身体障害者雇用促進法を大きく改定しました。特筆すべきは「義務雇用制度」に変わったことです。さらに納付金制度、除外率制度、重度障がい者のダブルカウント制、社名公表、助成金制度などが導入されました。

昭和62年には、知的障がいを含む全ての障がい者に対象を拡大し、法律の名称も「障害者の雇用の促進等に関する法律」と改められました。また、特例子会社を設立すれば、雇用する障がい者数を親会社と合算して雇用率に反映できる「特例子会社制度」も発足しました。障がい者を集中配置したほうが効率的だからです。特例子会社がある場合には、一定の要件を充たせば、企業グループ内各社の雇用率の合算を認めるという「雇用率合算制度」も合わせて施行されました。

平成18年の改正では、精神障がい者も実雇用率に算入できるようになり、ようやく全体的な法整備が整ってきました。長時間労働が難しい精神障がいの人には、短時間から始められる「ステップアップ雇用制度」も創設されました。

雇用促進法は常に改正され続けています。が、法整備だけでなく、設備や支援スタッフの充実、受け皿の拡大、意識の変容など様々な要素が対応してこそ、より実効的なものとなります。それは雇用する側・される側、支援者や関係者、政府など様々な立場の人達が、議論を重ねてきた結果でもあります。「障がい者が働くということ」が義務でも福祉でもなく、ひとりの人間として当然の世の中になればいいですね。

このように障がい者の雇用促進は時代や社会を反映しながら歩んできました。そこには、杉山覺一のような先駆者がいたり、戦争が絡んだり、様々な人々が関わって法整備が進んだり… 色々な歴史の軌跡を見ることができます。

参考資料： 国立国会図書館 レファレンス共同データベース 尼崎市立地域研究史料館 (5000006)

管理番号088 http://crd.ndl.go.jp/reference/detail?page=ref_view&id=1000182931

「発信箱 手話と戦争＝二木一夫」、『毎日新聞』2016年12月29日（木）付

障がい者支援ATARIMAEプロジェクト「障害者雇用促進法読本」

Wikipedia「オテル・デ・ザンヴァリッド」