

社会で取り組む うつ病の予防と回復

—ICT の活用による心のバリアフリーを目指して—

産業社会における心理社会的バリアフリーに向けて

教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センター
星加 良司

0. はじめに

●職場におけるメンタルヘルスの社会問題化

・教育、子育て、パーソナリティへの帰責

・「最近の若者は…」

→個人還元主義的な解釈のフレーム

↓↓

・人々が直面している困難を「擬似問題化」せず、それを生み出している環境（社会）のメカニズムの探求へ。

・なぜ職場が「新しい」フィールドになっているのか？

・「働く」ことの意味と位置の変化（変質）を捉える視点

1. 人はなぜ「働く」のか

■ 「働く」ことの両義性

- 「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。」（日本国憲法第 27 条第 1 項）
= 「権利」かつ「義務」であるという不思議な規定

<個人の視点>

- (1) 生計を立てる手段
- (2) 社会関係を築く場
- (3) 「自己実現」のための道具
→人々の欲求（権利性）

<社会の視点>

- (4) 生産量を確保する
- (5) 価値を増大させる
→人々に対する要求（義務性）

■ 「両立」のための仕掛け

● (1)～(3)と「労働」との結びつきの強化

- ・ インセンティブ構造としての財と機会の配分システム（「労働→所有」の規則、公的扶助（生活保護等）の周縁化・スティグマ化 etc）
 - ・ イデオロギーを通じた主体化（プロテスタンティズムの倫理、「勤労」の価値、男性役割 etc）
 - ・ ワーク - ライフ（アン） バランス
- (4)・(5)の「自然な」達成（義務性の潜在化）

↓↓

- ・（偽りの）調和の裏にあるものは？
- ・ 「働く」ことのコスト性



2. 「働く」ことのコストとは

●一般論

- ・労働市場には、有能／無能、適切／不適切、正常／異常の線引きと価値付けが不可避免的に伴う。
- ・その基準から外れる人たちの問題と、その基準に（否応なく）適応せざるをえない人たちの問題

●「労働者」の誕生

- ・資本を用いて雇用され、雇い主の意を受けて働く社会階級の成立
- ・形式的には「自発的」な合意（契約）によって労働力を売り、指揮命令下で働くことを選択する
- ・労働力の育成、管理（実質的な支配）
↓↓
- ・時間（機会コスト）
- ・労働力の消耗

●産業構造と労働市場の質的転換

- ・第三次産業＝ポスト工業化、感情労働の重視
 - ・顧客のニーズに対応する品質管理
 - ・構造的な不況と、労働市場の流動化
- 「労働」は、労働者に機能的なフレキシビリティを要求するとともに、生産活動に対する全人格的なコミットメントを求める場に。

↓↓

●「ハイパー・メリトクラシー」（本田 2005）

＝「場面場面における個々人の実質的・機能的な有用性」を基準とした「むき出しのメリトクラシー」

↓↓

- ・人間存在の全体、深部が評価の対象に。
- ・主体性、自己責任の観念、創造力を中核とする「創造的人材」（経団連、1996年）

●ネオリベリズムが求める主体（労働者像）

- ・リスク管理の自己責任化
- ・「合わない職場」の問題（ミスマッチ）だったものが、「合わせられない自分」の問題（無能力）へ。

3. 「バリアフリー」の諸戦略

●バリアフリーの2つのタイプ

- ・「バリア」とは、社会的に価値付けられた活動への参加に当たって妨げとなる外的・社会的な要因

↓↓

- ・「バリアの除去」としてのバリアフリー（「働く」ことを可能にする）
- ・「バリアの無効化」としてのバリアフリー（「働く」ことを相対化する）

<マイクロレベル>

- ・早期発見→支援（相談、治療）
- ・上司、同僚への働きかけ
- ・「職場復帰」のプランとアクション

<メゾレベル>

●職場環境の整備

- ・多様な人々（の背景や特性）を許容する職場
- ・多様な働き方を許容する職場

●「合理的配慮（reasonable accommodation）」

＝もともとは異なる宗教を信じる人々との共生の技法として、少数派に「特例」を認める理念として提起

→「障害者の権利条約」で、障害者の権利を実質的に保障するための概念として導入

- ・「合理的配慮とは、障害のある人が他の者との平等を基礎としてすべ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切な変更及び調整であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな又は過重な負担を課さないものをいう」（障害者の権利条約第2条）

↓↓

- ・職務遂行と雇用上の利益や恩恵の享受を可能にするような環境や慣行の変更及び調整
- ・精神障害者に対する配慮としては、(1)人的要素における配慮（上司や同僚への説明、指導研修等）と、(2)業務内容における配慮（就業時間やスケジュールの変更、就業規則・就業規定の変更、業務の配置転換等）（山村 2011）



<マクロレベル>

●生存経済の確保

- ・労働力を売り続ける（コストを支払い続ける）ことを強いられる場からの撤退を可能にする制度
- ・「ただ単に雇用労働者の生存を保障する、というだけではなく、その財産所有者としての——しかも労働力=人的資本という財産の所有者としての権利をも保障するものとして、ただ単に事実として機能するというだけでもなく、そのように観念されなければならない」（稲葉 2005）

↓↓

●「ベーシックインカム」という構想

- ・「私たちはベーシック・インカムを、つまり市民全員に所得を保証しなければなりません。それは、「人間は働かなければならない」という内面化された習慣にもはやとらわれることなく、各人が意義深いとみなす仕事（活動）をできるようにするためです」（Werner 2007=2007）

↓↓

●労働概念の拡大（あるいは無効化）

- ・「家事労働に賃金を」←ロッタ・フェミニスタ
- ・「生きていることは労働だ」←青い芝の会（山森 2009）

【文献】

本田 由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版

稲葉振一郎, 2005, 『「資本」論——取引する身体／取引される身体』ちくま新書

Werner, G. W., 2007, Ein Grund für die Zukunft: Das Grundeinkommen, Stuttgart: Freies Geistesleben.

(=2007, 渡辺一男訳『ベーシック・インカム——基本所得のある社会へ』現代書館)

山森亮, 2009, 『ベーシック・インカム入門——無条件の基本所得を考える』光文社新書

山村りつ, 2011, 『精神障害者のための効果的労務支援モデルと制度——モデルに基づく制度のあり方』ミネルヴァ書房