

## 吃音者（運動）の具体的課題

[この間、吃音—吃音者問題に関して基本的方向性についての議論をしてきましたが、具体的課題については、ほとんど提起をなしえていませんでした。原理論的なところで、一応のまとめりがつきましたので、具体的課題について述べたいと思います。]

まだ、まとめきれていないのですが、具体的課題として、労働の場における問題、教育の場における問題という二つの柱を考えています。もう一つ、今障害者運動が大きな課題として取り組んでいる「福祉のまちづくり」について、吃音者としての具体的課題として押さえておきます。

最初にとりあげるのは、労働の場における問題です。以前、ある会社の定款か就業規則に言語障害者は採用しないという項が入っていたという話を聞いたことがあります。また、試験ではパスして採用されたけれど、職場で働くうちに「数カ月以内に吃音を治せ、治せない時は解雇する」として解雇になった話を聞いたことがあります。更に、職場で吃音を治せと強要されて、言友会に来たという話も数度ききました。陰に陽に職場で抑圧されて、自ら転職したという話になると数数えきれなくなります。

先日、東京（言友会）の例会でロール・プレイ（役割設定して演じる寸劇）をやった時に、職場の上司に「君のどもりを何とかしろ」と言われて、吃音者役の人がそれに応える場面がありました。その設定で二組やったのですが、その二組の吃音者役が二人とも「すみません」を連発して、その卑屈さを指摘した人がいました。それで、「ではあなたが実際にやってみて」という話で、かなり「真に迫った」演技となり、その中で上司（役）が解雇ということを持ちだし、その吃音者は「労働組合に提訴する」という話となりました。ですが、今の労働組合で、そのようなことを取り上げるような組合は皆無という状況ではないかと思います。むしろ、障害者問題に関しては、障害者運動の提起を受けて、やっと動くという労働運動の状況です。

もっと言えば、言友会の例会で話をしていて、何故言友会でなくて労働組合に提訴という話がでてきたのでしょうか？これは、これまでの歴史として言友会が切り捨ててきた重要な課題ではないでしょうか？

私も、まだ多くを知りませんが、障害者運動には解雇と戦って来た運動があります。アメリカでは、障害者差別禁止法の内容で、ADA法が作られ施行されています。先の定款や就業規則はこの法に触れることとなります。今、日本では障害者雇用促進法で、障害者の雇用率が設定されていますが（大企業ほど達成率が低いという現状です）、その一方で、障害者を雇用しないと定款や就業規則に記している企業がむしろ多数派ではないか、との話も聞きました。又、公務員法で障害者になったら解雇するという規定があるとの話もききました。ある地方自治体の広報で、障害者雇用の枠での採用に、「介助を要しないで通勤し、介助を要しないで勤務できること」と介助を要する障害者の排除を明記し [注1]、更に「活字印刷文での出題に対応できる人」と視覚障害者を明らかに排除する募集要項を平然と作っています。そして、その広報の別の号で「日本を世界の人権先進国へ」という自

己矛盾する記事を載せています。「人権」ということを口にしながら、公然と障害者の排除を行政レベルで推進・拡大しているのが、日本の現状です。

これらのことから、課せられている具体的課題として、まず、定款や就業規則の障害者差別規定の撤廃から始めたいと思っています。そこで、もう一点押さえなければならないのは、障害者が「障害別」「重度－軽度」で分断されて来た歴史です。単に、差別規則を無くしても形だけで、実質差別を受けるという状況を許してはなりません。[注1] いわゆる重度の障害者のほとんどが、職場から排除されてきました。そのことをアファーマティブ・アクション（積極的差別解消策）の理念で打ち破って行く取り組みも同時に進めなければなりません。[注2] 吃音者においても、「重度－軽度」というところで分断されてきたことを超えていくためにも、このことを押さえておかなければなりません。障害者差別は隔離や排除だけでなく、努力して障害を克服しろという形での、融和や同化型の差別も受けてきました。そのことを差別として押さえ、形を変えての差別・分断を超えて、障害者運動が結びついていく、このことからの態勢づくりをしなければ、差別と戦う陣型はつくれません。

今、具体的な解雇などの問題に取り組む態勢をも見据え、当面は障害者差別規定の撤廃から取り組んでいく必要があるのではと思います。特に吃音者は障害者として開き直れて来なかった歴史の中で、障害者運動の総体的なもりあげから、吃音者自身の解雇－職場での抑圧を一切許さない運動にまで突き進む運動の序に着きたいと思っています。

もう一つは、教育の問題です。現在、言友会でも「きこえとことばの教室」との交流や「言語障害児を持つ親の会」との交流が進んできていますが、もう一つ吃音者の集まりとして、教師や親に何を提起していくのかが、鮮明になっていません。ただ、吃音のことをより知って欲しいということにとどまっています。そこからもう一歩進んで、吃音児への排除と抑圧をなくしていくこととして、運動を作っていく必要があるのではないかと思います。これも、現在、障害者当事者や教師や弁護士が、「人権擁護」という観点で、ですが、取り組みを始めています。吃音者としてももう少し何を求めていくのか、ということを自らの体験を出し合う中でまとめ、教育労働者の障害者運動への参入ということを引き出しつつ、「きこえとことばの教室」の位置付けをも鮮明にしつつ、提起していく必要があるのではと思います。

最後にちょっと話がズレていると思われるかも知れませんが、現在、各地域で進められている、地方自治体レベルでの福祉のまちづくりの動きとその動きを引き出し－連動するまちづくりの運動についてコメントしておきたいと思っています。

東京の機関紙『東京言友会ニュース』に最近4コマ漫画が掲載されています。その中で、火災の通報をしようとしていて、どもっている間に、家が燃え落ちたという漫画がありました。最初、ブラック・ユーモアかと思ったのですが、そのシリーズをずっと見てみると（シリーズ2－「レストランでの注文で、自分の欲しい者の名がでず、別のものを注文する」、シリーズ3「切符を買おうとして、駅の名前がでず立ち往生する」）、どうも「吃音者

の辛さ」－「吃音者の抱えている問題」を示すという内容になっているようです。火災の話で言えば、そのようなことが、実際起きたのかはわかりません。ただ可能性としては起こりうることで、笑い話ではありません。この問題はろうあ者から常に提出されて来た問題で、今、緊急の際のファックス連絡態勢作りや機器の開発という形で進んでいます。福祉のまちづくりの話でも、聴障者サイドから提起されている内容です。言語障害者にとってもファックスの公的賦与の要求とともに、連絡態勢への参入として解決していくこととしてあるのではと思います。

福祉のまちづくりの話になるとハード的な整備（物理的障壁の解消）のことを考え、ほとんど関係ないと思う吃音者が多いと思います。しかし、福祉マップ作りをしている車イスの障害者グループが、喫茶店や商店などの利用可－不可の評価を、単に段差がある－ない、のハード面だけでなく、段差があっても介助を自然体でやってくれるところを可とする、というソフト面（精神的障壁の問題）の評価を持ち出している話をききました。この辺の問題は、もろシリーズの2・3作目に重なる話です（漫画はまるで、吃音者の宿命のように、描いていますが、それらのことは、障害者運動サイドから見れば、実際に解決できる、していく課題として提出されています。）。ハード面の進行とソフト面の進行は、それらのことをちゃんと押さえた上で運動を進めれば、相作性（「相互媒介性」）をもっていることです。自治体との関係では、ハード面が先行しますが、ソフト面を押さえるという意味でも、吃音者自身も、ろうあ者のかかえている問題に包含される課題として共に取り組みつつ、障害者総体の利害として、福祉のまちづくりの運動に積極的に参加していく必要があるのではと思います。

その他にもいろいろ課題があるかと思いますが、まだ不勉強な私には思い浮かびません。実際の運動への取り組みの中から、また提出して行きたいと思います。

杉本 博幸（東京）

[注1] 地方自治体レベルで福祉のまちづくりが課題にあがっています。諮問委員会のレベルでも障害者が少数派という現実ですが、地方自治体の担当者として障害者を採用しろ、という要求をアフーマティブ・アクションの理念で出していく必要があるのではと思います。今、公的介護人派遣制度を求めていく運動が進行し、一定制度として作られている中で、なぜ介助を要する障害者が公的な仕事から排除されるのでしょうか 介助を要する障害者の立場での要求・意見が、企画・推進の段階でいかされるべきではないでしょうか このことは、教育における排除を許さない運動と共に、アフーマティブ・アクションとして強力に推し進める必要があるのでは

[注2] 男女雇用機会均等法は、差別の解消を名目として制定されましたが、一般職と総合職の設定という中で、相対的に差別の拡大・助長の働きしかありませんでした。また、ADA法も、「資格ある障害者を差別してはならない」と規定しつつ、実質いわゆる「重度の」障害者の排除の分断・固定化に働くのではないかと指摘されています。

（「全言連への対話」シリーズ 『吃コミ』への投稿 []内は省略可）

