

「ふつう」の就労

松井 彰彦

たとえば、頸椎損傷で移動に多大なコストがかかる人がある。パソコンは打てるので、自宅にいればデータ入力や書類作成等の仕事もこなせる。しかし、通勤ができないため職に就けない。せっかくコンピュータとインターネットが普及しているのだから在宅勤務はできないか。そうは言っても難しいよ、オフィスで働くのがふつうでしょ、と言われる。在宅勤務では勤務実態が把握できないという制度の壁がある。確かに重要なことだ。しかし、外回りの営業は勤務実態の把握はできるのか？研究者は？営業は営業成績で、研究者ならば研究業績で測る。データ入力や書類作成だってその質や量で測ろうと思えばできないことはない。

また、たとえば手取り足取り教えられないと仕事ができない人がある。世の中では知的障害者と呼ばれている。現場の上司がわかりやすくシールを貼ったり、やってはいけないことを繰り返し説明したりしながらようやく仕事を覚えて何とか役に立つようになる。自分で意見も言えるようになる。そうやって能力を伸ばしていったある日、一般就労ができるくらいだからと障害等級を下げられてしまう。勤め先からもらう給与は月10万円程度。一方、等級の変更に伴って失った障害者年金は6万円超。10万円を稼いで6万円を失ったわけだから、税率に換算すると、60%。この等級の決定が医師によってなされるため、その不透明感、いわゆる被扶養家族の「130万円の壁」問題と比べても著しい。さらに、この人は職を失ったとき、ふたたび等級を上げてもらえる保証はどこにもない。低所得者の働く意欲を殺（そ）ぐしくみだが、これが「ふつう」の所得体系に乗らない人たちに起こっていることだ。

市場理論のみを用いてもこれらの問題を満足に分析することはできないだろう。市場と人の関係を分析する市場理論は、完全競争や情報の対称性などいくつもの前提の上に成り立っている。近年、それらの前提が現実には成立しないという観察の下に、さまざまな理論が発展してきた。その多く

がゲーム理論を土台に据えている。ゲーム理論は、市場と人ではなく、人と人の相互依存関係を分析する理論だ。とくに着目したいのが、慣習や規範を市場と結びつけることができる点だ。

われわれは名刺交換からメールのやりとりに至るまで、日々の行動や判断の多くを慣習や規範に拠ってこなしている。慣習や規範によって、われわれの考える労力は大幅に節約されている。しかし、これらの慣習や規範は「ふつう」の人を基準として作られている。建物に例えてみよう。2階建ての建物には、「ふつう」の人が上れるように階段がついている。しかし、もし「ふつう」の人がオリンピックの体操選手並みの筋力を持っていたら、建物には消防署にあるような上り棒がついているだけで階段もなかったかもしれない。そのとき、上り棒を上れない人は「障害者」と呼ばれるようになる。

仕事も同じだ。職場環境も就労形態も「ふつう」の人を基準に作られていく。そのほうが効率的だからだ。しかし、それは市場理論が謳う市場の効率性とは別物である。与えられた慣習の下では効率的であっても、慣習や規範自体が効率的なものであるとは限らない。ましてや、それが分配面から見たときに望ましいものとは限らない。

「ふつう」の人は、なかなか「ふつう」を相対化して見ることができない。福祉に携わる人たちですら、「ふつう」の人と「ふつう」でない人を分け隔て、後者を助けるという意識がある。市場に携わる人も福祉に携わる人も「ふつう」の人との間に境目を作ってきた。しかし、その考えは障害当事者によっても見直されつつある。「ふつう」を疑ってみる。「ふつう」を少しずつ広げてみる。境目をぼやかしてみる。そして、見えてくるものを見つめる。そうすることで新しい就労への道も開けてくる。その主役はわたしであり、あなたである。

(まつい・あきひこ 東京大学大学院経済学研究科教授)