

横浜市の「障害者になった」ことを理由にした徳見さんへの解雇の白紙撤回を求める署名とカンパのお願い

横浜市（教育委員会）の第三セクターの学校保健会で歯科衛生士をしていた徳見康子さんは、小学校での歯の検診で、一日時には九百人以上の検査という苛酷な仕事で「頸肩腕」になり、横浜市リハビリテーションセンターでリハビリ中に、センターの不注意で転倒事故に遭い、移動に車椅子を要するようになりました。徳見さんは、移動での介護（と機器の導入）をもって、職場復帰を要求していましたが、横浜市はその徳見さんに対して、「障害者になって職務ができない」として今年1月解雇通知を出しました。近年、国際障害者年を契機に、世界的に、ノーマライゼーションが叫ばれ、アメリカで作られた障害者差別禁止法と言われるADA法でも、「条件を整えば働ける障害者を排除するのは差別である」という趣旨の文がはっきりと記されています。横浜市を含む行政・地方自治体は、障害者の雇用を促進する立場にあるはずですが。実際、「横浜市職員への身体障害者雇用について―基本方針―」には「適職の拡大を図るため、各職場での理解と協力のもとに、職務内容等の検討を行い、障害者個々の特性にあつた職務・職場の確保に努める。」とあります。自分たちの二重の責任で「障害者にした」徳見さんを、自分たちの打ち出す理念に反して、解雇するというのは、一体どういう見でしょうか

今日、介護人派遣制度があちらこちらで作られ、普及してきています。それで、なぜ介護人をつけて仕事をすることは認めないとなるのでしょうか また、「できるーできない」ということと言えば、機器の導入がなくても、子供がちょっと協力することによって、十分仕事ができるし、子供にそのような形で共に生きるということを実践的に提起することが、教育ではないでしょうか 多くの障害者が、効率性の論理で排除されている現実をとらえる時に、「できるーできない」という論理に全面的にのってしまうことに、恐ろしさも感じています。社会参加ということが、競争する機会の均等という障害者差別の原理としてある競争原理にのっかり（ADA法の理念も結局これではかありません）、同化や融和という別な形の差別を受け入れ、差別の構造を維持・推進するということになってしまうからです。

しかし、兎も角、徳見さんの解雇は、はっきりした障害者の排除ー差別です。障害者は長年「社会の片隅で迷惑をかけないように生きよ！」という差別の中で生きてきました。この差別とまず闘わねばなりません。徳見さんの解雇撤回は障害者運動の結节点的な闘いとしてあり、何としても白紙撤回を闘いとらねばなりません。

また、徳見さんの問題は障害者だけの問題でもありません。今日、過労死や労働の疎外、分業の進行と労働中心主義の中で家事を担わされる女性への差別、様々な問題が労働を巡ってあらわれています。私たちは徳見さんの支援で集まる中で、「障害者の労働・差別を考える会」を作り、現在の労働体系をも問題にし、そもそも労働とは何かという問いかけをしながら、徳見さんの解雇の撤回を進めていきたいと思っています。

徳見さんは解雇通告が出た直後から 23 日にも及ぶハンストを行い、体調を崩して休ん

でしたが、自主出勤を再開しようとしています。支援の態勢を作りあげていかねばなりません。とりあえず、まず最初の行動、態勢作りとして、皆さんの署名とカンパへの協力をお願いします。

[徳見さんと「助っ人」からの署名・カンパ要請の文と署名用紙は、別紙同封します。]

P. S. 《吃音者の立場からひとこと》

もうずっと前、言友会の全国大会で、「吃音を治せ！3ヶ月以内に治せないなら、解雇する」と上司から言われたという吃音者の訴えがあったそうです。結局、その吃音者は解雇されてしまったという話を聞きました。それだけでなく、職場の上司から「吃音を治せ！」といわれて言友会の門を叩いた吃音者が何人もいましたし、言友会の事務所に職場の上司や親からの問い合わせも幾度となくありました。また、職場が変わったという吃音者の話もよく聞きます。それらのことに、吃音者への職場での抑圧の状況を読み取れます。吃音者の就職問題、職場での被抑圧状況や解雇の問題と、徳見さんの解雇の問題が私の中ではつながっています。吃音者は、会としてそのような差別への闘いを取り組んでこなかったし、そのことを差別とさえ、対象化しえて来ませんでした。この徳見さんの解雇の撤回が、障害者総体の労働を巡る排除と抑圧の状況を変えていく突破口になればと、そのことが、吃音者のおかれている状況も変えていくのだと、この活動に取り組んでいきたいと動き出しています。吃音者の仲間の参加と協力をと願っています。