

Title	被差別部落と労働問題
Author	吉村, 励
Citation	同和問題研究 : 大阪市立大学同和問題研究室紀要. 7巻, p.1-32.
Issue Date	1984-03
ISSN	0386-0973
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学同和問題研究会

被差別部落と労働問題

吉 村 励

問題提起

1973年および1983年の大阪府の部落の労働実態調査⁽¹⁾をはじめとして、最近多くの府県及び市町村で、部落の労働実態調査が実施された。そのうち、1973年の大阪府の部落の労働実態調査は、後出の諸実態調査の原型をなすものであり、後出の諸調査は、この原型をもととして、それに改善を加えつつ実施されてきた。そして、これら諸調査が明らかにした共通の事項は、部落の就業構造において、雇用者＝賃金労働者の比重が著しく高くなっていること（全国平均及び部落の所属する府県及び市町村の就業構造に比して）、別言すれば、部落の労働者が進展していること（このことは、古い力役・雑業という不安定就労者＝半失業者の吹きだまり⁽²⁾としての古き部落像が崩壊しつつあることを示す）、しかしそれにもかかわらず（あるいは、それゆえにというべきか）部落における失業率は異常な高率を示しており（一般地区的3～5倍）、依然として「部落問題の一つの重要な側面は失業問題である」という状態は変わっていないこと、また就業労働者に関しては、勤務先については、民間の小零細企業が多く、職種に関しては、不熟練、肉体労働の職種が多く、就労形態に関しては、常雇率が低く、臨時、パートの不安定就労形態が多く、また転職率が高く、同一企業への勤続年数が低く、これらの結果として、低賃金・劣悪労働条件のもとで働く労働者が多いことを示している。

もちろん、部落といつても、その形態はさまざまであり、立地条件（自然的・社会経済的）、存続の形態（集合しているか、分散しているか）、人口の大小、その歴史的条件や主体的条件（運動が発展しているか、微弱であるか、皆無か）によって千差万別である。したがって今後は、部落の労働実態のとりまとめに当って、今までのような府県別の共通項の一般化ばかりでなく、次表1のような部落類型（これはいうまでもなく一つの試案である）にもとづいて、数型ごとに集約し、そ

の共通性と特殊性とを折出しなければなるまい。私がこのようにのべるのは、すでに実施された府県別の調査の第一次資料は、実は部落毎にも集計されており、夫々の部落が、何型に属するかという集計の枠組がきまれば、容易に加工・集計されるという段階にあるからである。そればかりでなく、すでに実施された市町村段階の調査（たとえば、大阪市の住吉、日の出、浅香等の調査は、いずれも表

表1 部落類型(試案)

	集合型(大)			集合型(小)			分散型(大)			分散型(小)		
	運動発展型(a)	運動微弱型(b)	運動皆無型(c)	a	b	c	a	b	c	a	b	c
大都市型	A-1	A-2	A-3	B-1	B-2	B-3	C-1	C-2	C-3	D-1	D-2	D-3
都市(大都市周辺)型	E-1	E-2	E-3	F-1	F-2	F-3	G-1	G-2	G-3	H-1	H-2	H-3
地方都市型	I-1	I-2	I-3	J-1	J-2	J-3	K-1	K-2	K-3	L-1	L-2	L-3
近郊農村型	M-1	M-2	M-3	N-1	N-2	N-3	O-1	O-2	O-3	P-1	P-2	P-3
農村型	Q-1	Q-2	Q-3	R-1	R-2	R-3	S-1	S-2	S-3	T-1	T-2	T-3
山村型	U-1	U-2	U-3	V-1	V-2	V-3	W-1	W-2	W-3	X-1	X-2	X-3
漁村型	Y-1	Y-2	Y-3	Z-1	Z-2	Z-3	α -1	α -2	α -3	β -1	β -2	β -3

- 備考 (1) 部落の類型化に対して、運動の発展度合を一つの指標（メルクマール）としたのは、通常、運動の発展度合と行政サイドの対応がパラレルであることが多いからにはかならない。したがって、これを行政の進捗度合にかえて、本質は変わらない。
- (2) 部落を集合型と分散型に分け、それを大・小の二つに分類したが、あるいは、大・中・小と三分類すべきかもしれない。勿論その場合大・中・小というのは相対的な基本であるから、その具体的な基準をいざれにおくかの研究と討議が必要あることはいうまでもない。

1のA-1型に属し、高槻市富田や東大阪市蛇草の調査はE-1型に属するだろうし、滋賀県野洲町の調査はM-1型に属するであろう）の位置づけも明確になるであろう。なお表2「府県別同和地区概要」（1975年）及び表3「従来の調査における同和地区数」における1975年（昭和50年）調査追加分の合計した全国4542部落の類型別分類は、全国ならびに府県別の部落の情況と問題点をヴィヴィッドに浮び上らせるだけではなく、今後の調査対象の選定に際しても、従来の空白を埋めるために各類型毎に漏れなく選定するという考慮をはたらかせるであろう。だが、いずれにしても、これは今後の調査の課題であり、現在において、われわ

これが手にしる調査結果は、府県段階、都市段階、市町村段階の個別的で、しかも共通項を析出した調査結果にはかならない（誤解をさけるために一言すれば、私が全国部落の類型別分類と、類型毎の共通性と特殊性の析出の必要性を強調するからといって、従来おこなわれて来た調査の価値を軽視しようとするもの

表2 府県別同和地区概況

総理府編『同和対策の現況』1977年(昭和52年3月)による全国調査結果 1975年
(昭和50年6月1日現在)

(昭和50年6月1日現在)

	市町村数	地区数	世帯数		人口		混住率
			地区全体	同和関係	地区全体	同和関係	
全國計	1,041	4,374	520,062	315,063	1,841,958	1,119,278	60.8
茨城	7	12	1,122	655	5,303	3,496	65.9
栃木	32	108	14,244	4,429	59,560	20,956	35.2
群馬	36	170	20,789	7,083	83,517	31,033	37.2
埼玉	50	281	31,176	418	121,885	39,909	32.7
千葉	12	18	1,602	716	6,227	3,192	51.3
神奈川	4	4	479	391	2,103	1,805	85.8
新潟	11	16	2,463	220	8,706	841	9.7
福井	5	7	1,063	944	3,900	3,534	90.6
長野	60	269	49,878	5,509	182,143	22,347	12.3
岐阜	11	15	2,887	1,147	10,393	4,298	41.4
静岡	15	21	3,304	2,713	3,353	11,021	82.5
愛知	3	5	1,778	1,658	6,614	6,160	93.1
三重	42	205	13,838	12,494	7,610	42,914	90.1
滋賀	30	63	10,291	9,651	8,026	35,975	94.6
京都	36	149	16,824	14,843	7,649	51,538	89.4
大阪	24	55	48,173	46,298	149,157	43,305	96.1
兵庫	84	346	56,333	39,784	207,790	52,988	73.6
奈良	29	82	19,126	18,353	65,162	62,175	95.4
和歌山	31	99	18,804	13,924	62,769	46,915	74.7
鳥取	31	105	6,834	5,963	27,867	24,664	88.5
島根	21	75	4,308	1,639	14,053	5,394	38.4
岡山	60	283	21,114	15,826	72,253	55,835	77.3
広島	81	472	23,877	12,324	82,287	42,911	52.2
山口	34	91	10,509	5,843	35,212	19,852	56.4
徳島	29	90	18,431	8,854	67,077	31,899	47.6
香川	25	45	3,092	2,635	9,885	8,436	85.3
愛媛	59	466	22,996	12,228	81,977	43,613	53.2
高知	32	71	15,939	14,804	45,671	42,299	92.6
福岡	74	605	66,133	38,016	230,138	32,870	57.7
佐賀	10	16	1,269	480	4,133	1,513	36.6
長崎	1	1	409	43	1,147	121	10.5
熊本	28	47	4,539	3,104	17,127	11,987	70.0
大分	18	46	3,325	1,934	11,621	6,731	57.9
鹿児島	16	36	3,113	2,140	9,643	6,751	70.0

(村越末男編『佐賀県における同和問題の現況調査報告』部落解放研究所、1983年より引用)

ではないということである。これらの調査は、感覚的・直観的にとらえられてきた部落の実態を数字をもって具体的に表示し、調査はそれども、運動サイドの再三の要求がなければ調査結果を公表しようとする政府サイドにたいして、

表3 同和地区調査の推移(全国)

地区数		世帯数		人口	
		地区全体	同和関係	地区全体	同和関係
大正10年調査	4,853	—	—	—	829,773
昭和10年調査	5,365	—	—	—	999,687
昭和33年調査	4,133	—	—	—	1,220,157
昭和38年調査	4,160	407,279	—	1,869,748	1,113,043
昭和42年調査	3,545	390,310	262,343	1,599,370	1,068,302
昭和46年調査	3,972	386,992	277,137	1,458,802	1,048,566
昭和50年調査	4,374	520,062	315,063	1,841,958	1,119,278
昭和50年調査 追加分	168	34,991	8,420	120,236	30,805

- (注) 1 大正10年調査は、内務省調査
- 2 昭和10年調査は、中央融和事業協会調査
- 3 昭和33年調査は、厚生省調査
- 4 昭和38年調査は、同和対策審議会調査
- 5 昭和42年調査以降は、総理府調査

以上 1935年(昭和10年)、1963年(昭和38年)、1967年(昭和42年)、1975年(昭和50年)の調査結果は総地区・世帯・総人口の全国概況は 5367地区 191,554世帯 999,687人と、4160地区、407,279世帯 1,113,043人、混住率 59.5 1967年(昭和42年)地区数 3545、世帯数 262,343、人口 1,068,302人 混住率 66.8 1975年(昭和50年)は地区数 4374、世帯数 315,063、人口 1,119,278人 混住率 60.8 と誠にばらつきがあり不同である。(村越末男『佐賀県における同和問題の現況調査』前出より引用)

運動サイドが具体的な数字をもって要求を呈示する基盤を提供したばかりでなく、調査に参加した部落の個々人が、それを通じて部落を再認識する契機にもなったからである。いわば即自 *an sich* の部落民から、自己認識したいわば対自 *für sich* の部落民への転化の一契機を、調査がになったともいえる。そして部落の共通性を析出した一般的類型を抽出した調査が先行したからこそ、それをふまえて類型別の特性を明らかにする調査が必要となったともいえるのである)。ところで、小稿の課題は、従来の調査の成果(とくに大阪府

の1973年、1983年調査)をふまえて、労働問題の視角からみた部落問題の所在をあきらかにするとともに、それらの問題に対応した運動サイドからの対応=対策を吟味しようとするものである。

I 部落における労働問題の所在

さきにのべ、また表4、表5が示すように、部落の就業者の約6割以上が雇用者=賃金労働者であった。部落問題の核が部落差別であり、部落問題とは、この部落差別を核とし、それから派生する諸問題であるにしても、その中で労働問題が大きな比重を占めることはいうまでもない。その意味で、誤解をおそれずにいうならば、「現在の部落問題は労働問題である」ともいえるであろう。この場合、とくに「現在」とことわったゆえんは、表6「求人倍率」の推移が示すように、一般労働市場における一般求人倍率が1.0をこえた1967年から、部落における就業者の中で労働者の比重が急増したと推定されるからである

表4 有業者の従業上の地位(A)

合 計	自 営 業 者				家従 業 族 者	雇 用 者			
	計	雇用 人有	雇用 人無	内職 者		計	民間 役 員	常 雇	臨時雇
同和地域 100.0% (全国)	24.5 (100.0%)	(15.4)	(54.2)	(30.0)	13.2	62.4 (100.0%)	(1.5)	(63.3)	(9.8) (25.3)
全 国 計 100.0%	19.6 (100.0%)	(17.1)	(75.0)	(8.0)	14.0	66.5 (100.0%)	(5.2)	(87.5)	(4.7) (2.7)

(1) 総理府編『同和対策の現況』1977年

表5 有業者の従業上の地位(B)

	部落 (1982.10)		部落 (1973)		大阪府 (1979)		佐賀県部落 (1982)
	%	人 数	%	人 数	%	人數(千人)	%
労 働 者	75.1	26,409	70.2	16,114	79.6	2,861	75.8
自 営 業 者	14.6	5,137	18.3	4,201	13.3	478	14.4
農業従事者	1.7	597	2.0	460	1.1	38	9.7
家族従事者	8.6	3,018	9.5	2,178	6.1	219	
計	100.0	35,161	100.0	22,953	100.0	3,596	100.0

(1) 大阪部落実態調査推進委員会『大阪部落実態報告書』1983年

(2) 部落解放研究所『佐賀県における同和問題の現況調査報告』1982年

(学卒労働市場においては、中卒ではすでに1955年に求人倍率は1.0をこえ、高卒も1957年に1.0をこえていた。いわゆる若年労働力の逼迫である。しかし一般労働市場で求人倍率が1.0をこえ、労働力の全般的不足がおこるのは1967年で、高卒労働市場で求人倍率が1.0をこえてからすでに10年後であった。しかも一般労働市場で求人倍率が1.0をこえたのは、わずか8年間であり、1975年の不況以来0.6～0.8に顕落する。学卒労働市場がなお緊張を持しているのにである)。推定というのは、1973年調査以前には、今日のような明確な調査が存在しないからにはかならない。事実、好況の時には最後に

表6 求人倍率の推移

年次	中卒(男女)	高卒(男女)	一般
1955	1.0	0.7	0.2
56	1.0	0.8	0.4
57	1.0	1.1	0.5
58	1.2	1.1	0.4
59	1.2	1.1	0.5
60	1.9	1.5	0.6
61	2.7	2.0	0.7
62	2.9	2.7	0.7
63	2.6	2.7	0.7
64	3.6	4.0	0.7
65	3.7	3.5	0.6
66	2.9	2.6	0.7
67	3.4	3.1	1.0
68	4.4	4.4	1.1
69	4.9	5.8	1.3
70	5.8	7.1	1.4
71	6.8	8.4	1.1
72	5.5	3.2	1.2
73	5.8	3.1	1.3
74	6.7	3.9	1.2
75	5.9	3.4	0.6
76	4.1	2.2	0.6
77	3.9	2.0	0.6
78	3.3	1.8	0.6
79	2.9	1.7	0.7
80	2.8	1.9	0.8
81	2.8	2.0	0.7

(1) 労働省職業安定局「職業安定業務統計」

(2) 1972年以降は求人確認制度実施以後の数字

$$(3) \text{求人倍率} = \frac{\text{有効求人数}}{\text{有効求職者数}}$$

雇用され、不況になれば最初に街頭に投げ出されるという部落労働者の歴史上の経験に則していうならば、わが国の資本主義の歴史上初めての（戦時期を除いて）一般労働市場における求人倍率1.0の線の凌駕と8年間の求人倍率1.0以上の持続が、底辺労働市場としての部落に、根本的な衝撃を与え、部落の就業構造の変化をひきおこしたと推定することは、決してまちがいではあるまい。

ところで、一般に労働問題といわれる場合、通常それは、労働力の販売過程（労働力の所有者としての労働者サイドからいえば入職過程、経営サイドからいえば雇用過程）にともなう諸問題、労働力の消費過程＝労働過程における諸問題、労働力の生産・再生産過程＝生活過程・教育過程にともなう諸問題、労働力の売買、消費、生産の三過程を、全体としての労働力の再生産過程の夫々の一局面としてとらえ、これらの三過程を全体としてとらえる労働力再生産の総過程にともなう諸問題から構成されると考えられる。この総過程においては、労働力商品の売買過程、労働力の消費過程（労働過程）、労働力の生産過程の三過程は連続した循環過程をしており、それぞれの過程は、それに先行する過程の結果であり、それに後続する過程の原因でもある。したがって、原因と結果とは常に相関し、相互に逆転する。それゆえにこれらの分析においては、われわれは、いずれの過程から分析を始めても良いわけである。（循環する総過程の一局面という視角を保持する限りにおいて）。

しかし売買されるものは、その前に生産されていなければならず、たとえ生産が売買を目的とした生産（＝商品生産）であるとしても、やはり、生産から始めるのが妥当であろう。したがって、部落問題を労働問題の視角から考察する場合、われわれは、労働力の生産、売買、消費の三過程とそれらの総過程にともなう諸問題が、部落においてもつ意義とその特性を明らかにし、それを体系的に整理しなくてはなるまい。最近、ようやく部落問題に占める労働問題の比重の大きさが理解され、部落解放同盟を「ある意味で<地域で組織された未経験労働者の組織>」⁽³⁾と規定する見解があらわれてきたことは、労働問題としての部落問題の理解と研究の進展を示すものであろう。現在必要なことは、部落問題の研究においては、最もおくれた領域であり、かつその緒についたばかりのこの領域の研究をさらにおしそすめるために、前述の体系化を急ぐことであり、小稿はその一つの試みにすぎない。

- 註(1) 『大阪府同和地区労働実態調査結果』（1973年）と大阪部落実態調査推進委員会の『大阪部落実態調査報告書』（1983年）をさす。1973年調査の一部の要約は拙稿「部落労働者の実態」（『部落解放研究』No.6、1976年2月）として発表され、1983年調査の概要是部落解放研究所人権・行政部門事務局「大阪部落実態調査結果と今後の政策課題」研究所福祉部会事務局「大阪における部落生活実態と部落解放の福祉」（『部落解放研究』No.36、1983年10月）として発表されている。
- (2) 近・現代史部会「大阪・〈部落台帳〉の分析」（『部落解放研究』No.35、1983年9月）参照。
- (3) 駒井昭雄「部落の労働の現状と仕事保障」、部落解放同盟中央本部『部落解放研究第16回全国集会、討議資料』、1982年、250頁

II 労働力（商品）の生産と部落

労働力（商品）は必ず人間である。しかし人間は必ずしも労働力（商品）ではない（たとえば学校を卒業後、すぐに結婚して家庭に入り、主婦専業で一生を終える女性は、家庭内における不可欠の〈労働力〉であっても、労働力商品ではない。それは統計的には非労働力として処理される等）。直接的生産者が生産手段からきりはなされ、労働力を商品として販売しなければ生きないような状態におかれる場合にはじめて労働力は商品となる。したがって、労働力の商品化は、ある一定の社会関係の存在を前提とする。そして、労働力が商品化されて、はじめて、それまでの人間の出生・成長の過程が、労働力（商品）の生産過程としての意味をもつ。日々の生活過程も同様であり、労働力の商品化によって、はじめて日々の生活過程は、労働力（商品）の再生産過程としての意味をもつ。教育の場合も同様である。したがって、人間の出生・成長の過程、日々の生活過程、教育過程そのものは、労働力の生産過程そのものではないが、部落の就業者の6～7割を占める労働者にとっては、それらは、労働力の生産過程としての意味をもつ。それゆえにわれわれは、まず労働力の生産過程として、労働者の日々の生活過程（その中に育児をふくめて）と教育過程を考察する。

A. 労働力の生産過程としての日々の生活過程

生活はいうまでもなく、各個人の家庭生活を中心にいとなまれ、この家庭生活は、その周囲の生活環境（自然的、社会的生活環境）によって規定される。家庭生活の質を規定する第一次的要因は、収入の大小（本人及び家族の）であり、食

料・衣料・住居・教育・文化の水準を規定する。しかし家庭は、その生活環境と不可分であり、自然的生活環境（大気の情況、日光、水、土壤、騒音、悪臭、廃棄物、地盤）や社会的生活環境（上下水道や廃棄物処理等の環境衛生施設、保育園・幼稚園・老人ホーム等の社会福祉施設、大・高・中・小学校等の教育施設、公園・図書館等の文化施設、消防署や消火栓等の保安・防災施設、電信・電話・通信のための通信施設、道路・交通施設、医療・保健施設）とともに、一定の生活水準が形成される。

そして、この面からいうならば、かつての部落の生活環境の劣悪さ（被差別部落の環境の悪さは「①立地条件が劣悪なこと……河川敷、遊水地、低湿地、崖下、山安い、浜辺に位置する地区が多い、②住宅地の基盤が不備なこと……道路、上下水道や小公園が不足し、基盤が不備なこと、③住宅水準が劣悪なこと……そもそも古材や廃材を利用し素人の手になる貧弱な住宅が多く、その上老朽化、水道や便所といった設備不全、過密居住、そして裏地、家屋の密集と悪条件が多い、④地区空間の管理の悪さ……地区内の空地や路上に部落産業の廃棄物や原料、粗大ゴミ＜廃品回収業者の蒐集物＞、古材等が乱雑におかれ、下水路にゴミが捨てられているといった状態、さらに土地の利用関係もはっきりしない場合がある等々、⑤非住宅機能の混在……地区内に部落作業場が混在し、職住未分離の併用住宅も少くない、といった諸要因の複合した結果であるが、これらが＜立地条件が悪いから下水が良く機能せず、そこにゴミも捨てられて悪臭を発し、いよいよ下水として機能しなくなる＞といった具合に一体的に作用していた⁽¹⁾ことに表現された）は、1982年に「＜特措法が制定されて13年を経過するが、その内政府の行ってきた事業の大半が環境改善であった＞といつても過言ではない。たしかに13年前に比べれば住宅建設や、道路整備、公共施設など一定程度環境改善が進んできたことは事実である」⁽²⁾と指摘されるように、かなり改善された。もちろん、この反面、なお「全国には1,000地区、人口にして10数万名をこす未指定地区が＜同和＞対策事業の対象から除外され、さらに地区指定を行っても＜小数点在部落＞や＜災害危険地部落＞を特措法の枠外に放り出し、西成や神戸の番町、その他の大規模な混住部落は、13年を経過した今日においても環境改善が行われていない」⁽³⁾という事実も存在する。しかし、このようにとりのこされた部分を除いて、環境改善において、一定の前進のあったことは事実である。

しかし、いわば「いれもの」と「環境」において、ある程度の前進があったとしても、生活水準を規定する基底的部分、すなわち、家庭の生活水準を規定

する収入部分に関しては、その前進は微々たるものであった。就業者の大部分が労働者である場合に、その収入の大小は、雇用の情況によって規定され、この雇用問題に関しては、環境改善に比して、その改善が微々たるものにはかならなかったからである。（この点は後論する）。

B. 教育過程

さきにのべたように、人間の日々の生活過程、教育過程は、それ自身独立の存在であった。ただそのうちの特定の人間が、生産手段からきりはなされて労働力商品の販売者として労働市場に登場すると同時に、彼の生活過程や教育過程は、労働力（商品）の生産過程としての意味をもつにいたったのである。そしてこの過程が累積され、世代的に継承され、将来労働力商品の販売者以外に生活の資をえることが考えられない層にとっては、意識的に、生活過程・教育過程そのものが、労働力商品の生産過程として觀念されてくる。

ところで、ここでは生活過程・教育過程（とくに教育過程）が、労働力の質を規定するものとしてあらわれる。

いうまでもなく、教育は、学校教育を通して行われるのみではなく、それに先行する胎児・乳児・幼児段階での家庭教育や社会教育、学校教育と平行的に遂行される家庭教育・社会教育、学校教育終了後の社会教育によって遂行される。日々の生活過程（家庭生活・生活環境）が、ここでは、教育過程を支える「場」として重要な意義をもつ。差別と貧困によって、家庭生活が解体情況にあり、生活環境が劣悪である場合に、就学前の教育が不十分にしておこなわれないことは当然である。岡田健吾氏は部落の「乳幼児の実態と就学前教育の課題」において、大阪での調査を引用しつつ、言語・思考力に関しては「乳児期から自分のまわりのあるものにたいして<これは何かな>と興味をもったり、<いたずらしてみよう>とものに働きかけるといった力が弱いということ」、また遊びの実態に関しては「イメージをふくらませてごっこ遊びを展開したり、ルールを自分達で考え出して遊ぶことが弱い」⁽⁴⁾ ということを指摘している。また井戸木一英氏は「部落の教育実態と教育行政の課題」において、部落の子弟の進学率について次のようにのべている。「中学卒業後の高校への進学状況では、府県全体の進学率を上回る部落出身生徒の高校進学率を示す府県は一つもなく、逆に近年は進学率が低下傾向を示し、格差が拡大している実態が一層

明らかとなった。80年4月から3年間の部落出身生徒の進学率をみると、全国一の高進学率を示す広島県で80年4月には96.0%であったのが、82年4月には93.3%に低下したのをはじめ、大阪・奈良・福岡・熊本・香川・徳島・三重・長野・愛知・埼玉・高知等々でも同様の低下傾向を示している。しかも香川・愛知では依然として部落出身生徒の高校進学率は60%にとどまっているのである」「大学進学の状況は、82年4月でみると、からうじて進学率が20%をこえているのは、広島(25.4%)、埼玉(24.2%)、徳島(21.5%)、滋賀(20.1%)にすぎず、大阪をはじめ大半の府県では進学率10%台にあり、又鹿児島ではいまだ5.6%にしかすぎない」⁽⁵⁾と。

「解放教育運動がすすむなかでも、まだまだ低学力の状況が深刻な問題」⁽⁶⁾として存在するのは、部落における低い生活水準とそれを反映した部落文化の存在の結果でもある。小川登氏は力作「部落問題の基本的視点と雇用創出」において、雇用の機会均等における三面差別（労働市場前の差別、労働市場の入口における差別、労働市場内における差別）を指摘し、さらに労働市場前の差別に関しては、「学校教育からの排除と高等教育への機会の欠如」「就学前（幼少時）の環境的要因の劣悪さ」「重い累積的差別」の三つを指摘している。この「累積的差別」の概念は、さきに私が指摘した「差別と貧困による低生活水準」とそれを規制された「部落文化」の内容に対応するものである。やや長いが、小川氏のヴィヴィッドな表現を引用しよう。「学校<教育は万能薬ではない《Education is not cure-all》>。それにもう一つの問題がある。それは小学校入学前<就学前>の問題である。アメリカでは有名な<コールマン報告>は1960年代の事実として<小学校1年生においてすでにあらわれる出来、不出来という格差は、これまでの教育の仕方をそのままにして、補充的支出（学級定員をへらすとか補習をおこなうとか）を相当程度おこなっても、あまり狭めることはできないらしい>ということを発見している。だから、この<コールマン報告>は二つのことを教示している。一つは、小学入学時（6才）よりももっと小さい時の生活環境（本棚もなく、あっても真面目な書物は一冊もなく、日本的にはいわゆる5大紙といわれる新聞もとれない等々、つまり家庭の文化的雰囲気）を改善することが必要であるということである。子供は彼らの価値観、責任感、労働の習慣、動機、作法、言葉づかい、衣服の嗜好などを両親を通じて獲得するのであ

る。労働力の形成要因における幼少時の環境の占める位置は極めて大きい」 「ここまで考えれば、保育（育児）・就学前教育と学校教育への重点的・継続的投资だけではすまない問題性がはらまれていることに気づかざるをえない。親に代表される前の世代が受けてきた教育上の差別、仕事上の差別の累積が、労働力形成において決定的な不利さ、ハンディキャップを子供たちに負わせているという事実である。教える側のもの、学ぶ側のもの、そのいずれを改善するのにも金がかかる、ではすまない歴史の重さがのしかかってくる。親が、字がよめない、書けない、ごく簡単な算数が出来ない、とくに父親が定時に出勤し、退社し、帰宅して来るといった生活習慣すらもっていない。低い教育水準、魅力のない不安定な仕事、失業、貧困等といった過去の差別の歴史的集積、つまり累積的差別という次元にどうしても直面せざるをえない」「人間の働く能力は、その家族の長期にわたる歴史と生活習慣によってつちかわれる側面をつよくもっている。労働の意志の強弱、能力の高低そのものが、歴史的な差別の累積によってきめられる面が明らかに存在するからである。労働市場における差別である（a）職業選択上の差別、（b）賃金差別、（c）昇進における差別は、この累積的差別を＜自明の理＞とし、前提する場合が多い」⁽⁷⁾。以上において、私は小川氏の「累積的差別」に関する所説を引用しつつ、差別と貧困との悪循環の歴史的累積が、部落の低生活水準を生み出し、特措法以来の行政の対応が、生活環境水準に一定の改善をもたらしたとしても、家庭生活の水準をきめる家庭の収入（本人及び家族）の根源である雇用上の改善がない限り、労働力の質を規定する教育過程全体を通じて、質の低い労働力の生産→底辺（縁辺）労働市場への参入→不安定就業と低賃金・劣悪労働条件→家庭の劣悪な低生活水準→質の低い労働力の再生産という悪循環をたちきれないことをあきらかにした。

このプロセス（小川登氏の表現をかりれば「累積的差別」）は、別の表現をすれば、差別によって一般社会から切断され、差別によって機会を制限され、機会制限の結果として困窮におちり、その貧困と差別に対応するために独特の生活様式、態度、価値観、規範を形成してきた部落文化⁽⁸⁾の世代間継承の問題とも考えられる。部落文化の「負の側面」の世代間継承が、労働力の生産・再生産における質の低さを規定しているのである。そして、部落にたいする差別意識=偏見は、部落労働者の質を規定した「累積的差別」、もしくは「部落文化」の

世代間継承による結果としての現象を、原因からきりはなす（部落の労働者は怠け者である、短気である、不潔である等々のマイナス・イメージはその表現である）⁽⁹⁾ ことによって保持されていることは明白である。

ところで、「累積的差別」もしくは「部落文化」の「負の側面」の世代間継承による労働力の生産・再生産における、労働力の質の低位性の必然性、その帰結としての労働力の底辺労働市場、もしくは失業者群への参入の必然性のみを強調して、部落における労働力の生産・再生産の分析を終るならば、その分析は一面的であり、客観主義的・宿命論的でさえあるという批判をまねがれえないであろう。けだし、われわれの眼前に、同じ「累積的差別」「部落文化」の世代間継承という極めて不利な条件のもとで、すぐれた、多くの（しかし、一般の部落民の数に比較すると小数ではあるが）理論家・活動家が輩出しているという現実をもつからである。これらの理論家は、既存の大学・研究機関に所属する研究者にまさるとも劣らぬ能力を有し、また活動家は、一流企業のトップやミドルのマネージャーにまさるとも劣らぬ組織の経営・管理の能力をもち、部下への指導力を有している。そして、同じ「累積的差別」、部落文化の世代間継承という条件から、小数ながらもこれらの優秀な人材が育ったということは、明らかに「累積的差別」あるいは部落文化にたいするその受容の態度（消極的受容か積極的克服かの態度の差異、部落文化にたいしては、その負の側面を拒否しつつ、正の側面、積極的側面を発展的に受容するという態度）の差異によって、結果が異なるということを示すものであろう。彼ら小数の理論家・活動家は、差別の不合理性を認識し、その差別克服の道を、一切の差別の克服と労働者解放という人類的課題に結びつけることによって、自らをきびしい運動の中におき、苛酷な自己研鑽・自己陶冶を自己に課することによってこれを為しとげたのである。松井久吉氏は「私の生いたちと解放への課題」において、石川一雄氏の事例をあげながら、感動的な筆致で、石川氏が一つひとつ文字を身につけ、解放理論を自らの力でまなびとり、今日では何人も及びつかないような説得力のある文章で独房の中から訴えてくるまでになったプロセスを描き出し「獄中で差別と迫害にたいして斗う石川氏の姿に、狭山差別裁判をたたかう部落解放運動の中に、奪われた文字を奪い返す識字運動の原点」⁽¹⁰⁾を見出している。

これらのこととは、部落における労働力の生産・再生産の過程において、「累

積的差別」、部落文化の負の側面の世代間継承という側面を一般的な現象として承認しつつも、なおそれを克服し、部落文化の正の側面を拡大・発展せしめてゆくというきびしい課題と運動を対立せしめなければならないことを示唆している。上田一雄氏は、「被差別部落における就業構造と労働行政の課題」において、「基幹的労働市場への参入以前の排除」に関して「被差別部落大衆が基

表7 所有する免許の内容

	構成比
自動車運転関係	77.6
通信関係	1.9
各種技能検定	6.4
鉱工業化学技術関係	5.1
土木建築技術技能関係	3.3
医療保健従業関係	1.9
生活教育関係	1.1
教員	0.8
環境衛生事業関係	0.6
社会福祉厚生関係	0.4
職人関係	0.3
販売取引関係	0.3
法務経営関係	0.5
分類不能	0.5
計	100.0

幹的労働市場への参入以前において、参入のための平等な競争関係から排除されている理由として、差別の歴史的累積にもとづく労働力の質的低位性と不適合性があげられる。被差別部落大衆に見られる世代的な教育歴における格差、地域の差別的な職業体系、社会意識としての近代的職業意識と労働意識の欠如、社会的適応性の乏しい行動型などの世代的・地域的な差別の累積が、歴史的な累積差別として被差別部落大衆の労働力の質的形成と生産と労働の人間主体としての成育を阻害し、労働市場への参入機会をかくとくするための必要条件、

つまり企業＝基幹的企業における就業に必要とせられる諸条件のかくとくを困難にしている。その最も基本的なものが被差別部落に見られる差別的な学歴構造である」⁽¹¹⁾として、部落における学歴構造を呈示し、さらに「被差別部落大衆の基幹的労働市場への参入機会のかくとくを困難にしているのは、教育歴にみられる構造的格差と関連して見られる労働力の質を体現する技能・技術の取得状況における低位性である」⁽¹²⁾とのべて、表7を呈示している。この表は、1980年の福岡県の農村、旧産炭地域の部落調査（私もそのまごとに参加した）によるものであるが、大阪の73年調査、83年調査も、ほぼ同様の結果を示している。免許取得においては、自動車運転関係が圧倒的比重を占め、その大半は普通免許で、大型特殊等は17.2%の低率にすぎない。運動サイド、及びそれに促進された行政サイドのかなり熱心な取り組みの結果が、この状態である。労働力の生産・再生産において、技術教育のウエイトが非常に高いことはいうまでもない。そして、このことは、技術教育の取りくみ自身における問題（技術教育が文字通り技術教育に偏して、さきにのべた教育への動機づけ・情熱をひき出す解放教育と無縁な形でおこなわれたのではないかという疑問）を呈示すると同時に、大企業における職業・技術教育が、企業内のOJT（on the Job Training）（化事に則しての訓練）を通じて遂行され、わが国の職業技術の体系が外国に比して、極めて低い地位しか与えられておらず、公的な職業・技術教育の体系が、大企業すでに古くなった設備・機械による時代おくれの、いわば中小企業むけの職業・技術教育にとどまっており、しかも、職業・技術教育による技能の習得が、就職に直接むすびついていないという、わが国の職業・技術教育のありかたの根本にも関連する。その意味で、職業・技術教育へのとりくみの基本的再考察が要請されるのである。

註(1)内田雄造「同和地区の環境整備計画・事業に関する研究」『部落解放研究第16回全国集会』1982年、191頁。

(2)小森竜邦「部落の環境と総合計画」、前出、172頁。

(3) 同

(4)岡田健吾「乳幼児の実態と就学前教育の課題」『部落解放研究第17回全国集会』1983年、206頁。

(5)井戸木一英「部落の教育実態と教育行政の課題」前出、220-1頁。

(6)岡田健吾、前出、206頁。

(7)小山登「部落問題分析の基本視点と雇用創出」『桃山学院大学社会学論集』第16巻、第1号、1982年7月、19~21頁。

(8)「部落文化」という概念が、十分な市民性を獲得していないことは、私も知悉しているところである。この概念を使用するためには、その形成過程、その内容、その機能があきらかにされねばなるまい。それにもかかわらず、あえて、ここで未成熟な概念を使用したのは、小川登氏のいう「累積的差別」、別言すれば、労働力（商品）の生産・再生産における労働力の質の低さを規定する「負の側面」の世代的継承を、より明瞭に定式化したいためにほかならなかった。この方面の専門的研究家の援助を希望する次第である。なお、この概念の使用にあたっては、野口道彦「貧困の文化の研究」『大阪成蹊女子短大研究紀要』第13号（1976年4月）から、大きな示唆を受けた。ここに謝意を表する次第である。

(9)中川喜代子「意識調査にみた差別意識の構造」、磯村英一編『同和行政論』（I）、明石書店、1983年、参照。

(10)松井久吉「私の生いたちと解放への課題」『部落解放研究第17回全国集会』1983年、262~3頁。

(11)上田一雄「被差別部落における就業構造と労働行政の課題」磯村英一編『同和行政論』（I）、前出、296~7頁。

(12)上田一雄、前出、297~8頁。

Ⅲ 労働力（商品）の販売と部落

労働力商品の売買の「場」は、いうまでもなく労働市場である。したがって、労働力商品の販売と部落との関係とは、労働市場と部落とのかかわりの問題にほかならない。そして、部落にとって、労働市場問題における最大の問題は、市場参入を拒否する参入障壁の問題である。

A. 大企業労働市場への参入障壁

労働市場は一般に、全国的、産業別、地域別に、専門職、熟練労働、半熟練労働、不熟練労働の4層の階層構造を形成していると考えられる。そのうち、専門職や熟練労働の場合には、職種毎に労働の代替が不可能であり、したがって、これらの労働市場は、さらに代替不能の職種別労働市場に細分割されている。これに反して半熟練、不熟練労働市場においては、職種が異っても、代替は容易であり、そのため職種間の労働移動は頻繁であり、それぞれ一つの横断的労働市場を

形成していると考えられる。しかし、西欧よりおくれて資本主義化の道をすすんだ日本資本主義は、大企業における熟練労働者の労働移動を抑制し、熟練労働者の足止めをはかるため、また熟練労働者を安価に企業内で育成するために、企業内職業教育、年功賃金（＝終身雇用）、企業内福祉の諸制度を導入し、労働市場を企業毎の封鎖的労働市場として分断した。この封鎖と分断は、明治末期にはじまり、二つの大戦を経て完成した。わが国の労働市場は独占的大企業の企業毎の封鎖的労働市場と、多かれ少なかれ独占的大企業の支配・従属下にある中小企業の横断的労働市場の二重構造という形で定着した。敗戦直後の労働組合の横断結合を目指した産別運動も、この二重構造を克服することはできず、かえってこれに屈伏して、労働組合は企業別組合として定着した。しかも、労働組合は、主として大企業を中心に組織されたから、労働組合が、逆に、大企業の企業毎の労働市場の封鎖性を側面から強化する、という皮肉な役割をになうにいたった。そして労働組合という視点から見るならば、労働組合の組織されている独占的大企業の封鎖的労働市場と、労働組合が殆んど組織されていない、別言すればほとんど未組織のままに放置されている中小企業の横断的労働市場という二重構造という形をとるにいたったのである。

この二重構造においては、原則として、上層を形成する大企業間の横断的労働移動はなく、労働移動は、上層から下降への、下降的移動に限定された。（この原則がやや緩和されたのは、すでに指摘したように、一般的労働市場の求人倍率が1.0をこえ、学卒労働力のみならず、労働力全般の逼迫が痛感された1967～74年の8年間にすぎない）。そのほかに、大企業の企業内の内部労働市場においては、永年勤続を前提とし、年功によって幹部や役付に昇進することを予定する本務職員・本工の労働市場と、同じ本務採用であっても勤続年数はせいぜい10年どまりで、幹部への昇進の途は閉鎖され、ほぼ10年毎に更新を予定される女性労働市場と、景気変動によってかなり弾力的に企業戦力の補強を果す臨時工・社外工・下請け・日雇い等の雇用不安定な労働市場（これらの労働市場に登場する不安定就労者は、景気変動にたいして、本務職員・本工の雇用を守る、いわば遊水地の機能を果している）との三層構造が形成されている。大企業の内部労働市場におけるこの三層構造は、社会全体の独占的大企業の縦断的・閉鎖的労働市場と中小企業の横断的・開放的労働市場の二層構造の大企業内部への反映、その縮図とも考えられる。

縦断的・閉鎖的な大企業労働市場においては、ほとんど企業毎に労働組合が組織され、下層の横断的・開放的な中小企業労働市場が未組織のままに放置されていたように、大企業の内部労働市場においても常雇（この労働市場も、男性と女性の二層構造をなしていた。しかしさるに詳細に観察するならば、男性の本務職員・本工の労働市場は「子飼い」の労働市場と中途採用者の労働市場にわかれていた。その意味においては、われわれは、常雇「子飼い」労働市場、常雇中途採用者の労働市場、女性労働市場の三層構造をもつてある）労働市場においては、労働組合が組織されており、不安定就労者の不安定労働市場は、未組織のままに放置されている。この大企業の内部労働市場に包摶されている不安定労働市場は、たしかに形式的には企業内部に包摶されているが、実質的には、企業と企業内組合の双方から放置され、企業外部の不安定労働市場（日雇労働者、アルバイト・パート・内職労働者、転職を希望する一人親方＜デ・ファクトの賃労働者＞）と直結している。それゆえに、われわれは、今まで、労働市場に関して、縦断的・閉鎖的な大企業労働市場と横断的・開放的な中小企業労働市場の二重構造について言及してきたが、この二重構造の下にいま一つの、流動的・横断的な不安定労働市場を加えた三層構造を想定すべきであろう。1979年で119万人の完全失業者⁽¹⁾、1,035万人の現在無業の就業希望者⁽²⁾（うち求職中413万人）⁽³⁾（＝潜在的失業者）は、これらの三層構造をなす労働市場の土台をなすものである。（ちなみに、完全失業者にこれらの潜在的失業者を加えた1,154万人を労働力人口5,596万人を分母として失業率を算出すると、失業率は2.1%から20.6%に激増する。また、就業希望者に転職希望者689万人、追加就業希望者294万を半失業者として前出の失業者に加え＜1,922万人＞、労働力人口5,596万人を分母として失業・半失業率を算出すると34.3%となる）。

ところで、部落労働者の労働市場への参入障壁は、三層構造をなす労働市場の上層部、すなわち、縦断的・閉鎖的大企業労働市場においては、原則的拒否として出現する。周知のようにわが国の大企業の労務管理は、第二次大戦前の温情主義的労務管理⁽⁴⁾（それは理論的には朝吹英二、武藤山治によって代表され、三井、三菱、安田、鐘紡、丸善等々で実施され、主流派を形成した）と、いわゆる「人間主義（科学主義）労務管理」⁽⁵⁾（それは理論的には、佐久間貞一、大原孫三郎らによって代表され、倉紡で実施された、非主流派）によって代表された。敗戦後の労働組合の合法化と労働運動の急速な抬頭と戦後の経済危機に対応して、大企業の労務管

理は一斉に近代化の衣裳をまとった。古き労務管理にかわって登場したのは、年功主義的労務管理と能力主義的労務管理の混合形態であり、それは、戦後30年の間に定着し、1975年の不況以降の減量経営化の実績を通じて、危機に頻する欧米諸国から羨望の眼をむけられることによって肥大し、尊大化するにいたった。ところで、年功主義的管理は、戦後の創出物ではなく、すでにのべたように、明治末期から大正を経て、すでにその原型は創出されていた。この原型の始源を、さらに遡及するならば、あるいは、われわれは、徳川時代における商家の「のれん分け」にまでいたりうるかもしれない。しかしその歴史的遡及はさておくとしても、戦後の年功主義的管理は、労働組合が要求し、かつ勝利した唯一の賃金体系である、いわゆる「電産型賃金体系」（年令別賃金）の一般化によって普及した（年令別賃金は経験年数換算という簡単な手続きによって、年功賃金を直ちに転化する）。労働組合の要求という形で、労働組合の認可をえた年功賃金と年功主義的管理は、労働組合の対応に腐心していた当時の経営者にとっては「旱天の慈雨」であり、彼らがこれを採用するに躊躇しなかったことは当然である。あとは、この年功主義的管理を新しい環境に対応するための近代的能力主義の原理で補足すれば足りた。

ところで、年功を労務管理の基盤とすえることは、まず賃金を、労働の対価として位置づけ、労働の質=労働の熟練度（それは企業の枠をこえた社会的な職業・技術教育の体系と労働の社会的格付けを前提とする）にたいして賃金を支払うという原則を否定し、勤続年数の累積の度合に応じて賃金を支払うということであり、労働の熟練度も、企業内教育、とくに現場訓練を通じて上昇するという想定に依拠するものであった。そして経験年数換算は、他社企業における経験=技能習得を低く評価することによって、大企業間の横断的移動を制約し、中途採用者を「子飼い」の労働者より低く格付けすることによって、「子飼い」優先主義を目に見える形で確立したのである。ところで「子飼い優先主義」は、新規採用者（=学卒）が、企業内教育を通じて成長し、習得した技能をもって定年まで、企業に献身することを高く評価することにはかならない。そのことは同時に、企業が、特別の事情のない限り、定年まで雇用を保障する（終身雇用制）ということにはかならない。ここでは勤続年数の累積は、それ自身企業への忠誠度を数字的に表示する尺度としてあらわれる。

しかし勤続年数のみの評価では、労働者間にある種の「なれあい」と停滞を生むおそれがあり、「なれあい」と停滞とを予防し、打破するために、厳しい能力主義＝競争原理が導入され、年功主義は、能力主義によって補足される。昇給・昇格は、勤続と能力評価の二つの要因によって評価される。企業内の労働者相互間のきびしい競争は、いうまでもなく、外部における企業間競争の反映でもあり、結果でもある。企業間競争にまずうちかつことが、企業の大目標としてかかげられ、競争敗退は、企業の破産、労働者の失業と生活破綻に導くことが、たえず危機的形態でくりかえされ、企業が経営者と労働者との運命共同体であることが強調される。この運命共同体は、しかし牧歌的な生活共同体ではない。それは、きびしい市場戦争を勝ちぬくための戦士の共同体であり、その組織は軍隊に、企業そのものは、ある種の国家に擬制される。イギリスにおいて、かつて労働組合が国家の中の国家であったとするならば、わが国においては、企業こそが国家の中の国家である。そこで規範、価値は、したがって外部の国家の規範、価値に優先する。しかも企業の組織は、市場戦争における戦士の組織＝軍隊であった。軍隊においては、「上官の命令は朕の命令」と同義であり、背離はゆるされない。そこで反抗は、敵前逃亡であり、万死に倣する。ただ民主化の進んだ戦後においては、一方的な軍隊式命令下達方式の長期間の存続は、下層における、ある種のモラールの低下をひきおこす。本質的に「上からの命令」が、労働者間の競争を通しての自己規制の形態をとることが望ましい。こうして提案制度をはじめとする、参加の諸形態（QC運動やZD運動等）が導入される。この国家の中の国家、労使の運命共同体、市場戦争の戦士の組織が、労働者に柔軟な家族共同体としての顔を見せるのは、彼らが自己を一人前の戦士として立証する限りにおいてである。企業内部の能力主義にもとづく競争の敗者にとっては、その占める席はない。こうして、年功主義（能力主義と結合した）の復活は、この年功主義をささえた戦前の経営家族主義、労使関係を主従関係に擬する古きイデオロギーを、再び裏口からとりこむにいたったのである。

二重構造、もしくは三層構造をなす労働市場において、その上部の縦断的・閉鎖的な大企業労働市場が、部落労働者に示す態度は、その市場参入に対する原則的拒否であると私がのべたのは、今までのべてきた、この市場の性格に由

来する。さきにのべたように、大企業は、厳しい市場戦争にかちぬくための戦士の共同体であり、ある種の軍隊的規律にうらうちされた運命共同体であった。そして、運命共同体という点で、それは同時に家族共同体にも擬せられるものであった。とくに年功と終身雇用を前提とするこの共同体への採用は、少くとも30年、40年間「同じ釜の飯をくう」仲間、新しい「家族成員」の採用を意味した。したがって新規採用者は、この擬制的家族共同体の品位をおとすものであってはならないし、また採用後においても企業の品位をけがすような言動のあった場合においては、厳しく罰せられるのである。けだし企業の品位（現在の言葉でいえば「企業イメージ」）の低下は、それだけで企業が市場戦争にかちぬくための重大なマイナス要因にはかならないからである。私はさきに、現在のわが国においては、企業こそが「国家の中の国家」にはかならないと指摘した。勿論、国家は、支配階級の国家であり、その意味においては、企業の国家でもある。しかし、この国家は、現在のように国際化が進んだ段階では、ある種の国際的圧力のために、また国内的には階級的力関係のもとで、ある種の変形を受けざるをえない。そしてのその分だけ、企業的性格は弱められる。同じことは一定の社会のもとにおける「支配的イデオロギーは支配階級のイデオロギーである」といわれることがらにも妥当する。私がさきに「企業こそが、現在における国家の中の国家であり、その中に外部の国家とは異なった価値観・規範を形成する」とのべたのもこの意味にはかならない。国際的配慮と国内的政治力学への考慮から、ある時には「正義の味方」として現われ、ある時には「人民的国家」の紛糾をまとわざるをえない国家においては、企業的規範、価値はうすまらざるをえない。そして、私がさきに「異なった」価値観と規範といった場合の「異なった」とは、異質のいう意味ではなくして、量的に異なったという意味に外ならない。その意味で、国家の中の国家＝企業と国家との価値観・規範の差異は、「本音と建前」の差異ともいえるのである。そして、その本音、企業それ自身の価値観とは「市場戦争＝企業間競争に勝ちぬくために、プラスとなるものはすべて善であり、マイナスとなるものは、すべて悪である」ということに集約されるであろう。企業による贈賄があとをたたないのも、それが市場戦争を有利に展開するための「企業にとっては善」であるからにはかならない。ただそれがバクロされた場合だけ、それは企業にとってマイナスに変じ

る。したがって企業にとっては、バクロされることのない、最も巧妙な贈賄こそが最上の善なのである。そして、ここまでいえば、部落にたいする就職差別が、大企業によって手をかえ品をかえて遂行され、部落労働者の大企業への入職が原則的に拒否される理由も、おのずから明白となるであろう。大企業にとっては、部落労働者の採用は、擬制的家族共同体としての企業の品位をおとすものであり、市場戦争に勝ちぬくためのマイナス要因となるがゆえに、それは「悪」であったのである。大企業にとっては、この行為が、さし当たり、偏見にもとづいていようと、科学的思考にもとづいていようと、それはどうでも良いことである。たとえそれが偏見に由来しようとも、その偏見が、普遍的な社会的意識＝イデオロギーとして存在し、企業イメージに影響を与える限りにおいて、それを「善」として正当化されるのである（しかし事実は、この差別意識は、労働者内部の諸階層・諸集団の副次的差異を逸脱的に強調し、差異を差別にかえることによって、労働者の内部に分裂をもちこむことによって、資本の永続的支配をはかるために、資本ならびにその代弁者によって流布されたものであった。大企業が、その差別的行為によって、現存する差別イデオロギーを強化することができ、全体として階級支配＝大企業支配を強化できるとすれば、企業が差別的行為の実行の前にためらう理由は露ほども存在しないのである）。野口道彦氏は、差別の制度化もしくは制度化された差別に関して「制度といった場合、普通は法的に裏づけをもったものを言います」「しかし、ここで言うのは、もっと広い意味でとらえております。次のような特徴をもった行為のパターンを<制度>と考えます。一つには、かなり規則性をもち、繰り返えされる行為、二つには、人間のもつ欲求を有効に充足させる行為、あるいは集団の目標に機能的に統合された行為、三つ目は、その行為を正当化する価値や規範が人々の間で共有されている行為、四つめには、その行為を導くようなサンクション<褒美や罰>が備わっていること、以上四つの特徴をもつたものを<制度>と考えます」⁽⁶⁾とのべている。われわれは、やや懲意的と思われるこの特徴の配列の順序をおきなおして、①個人もしくは集団の目標に機能的に統合された行為、②そして、この行為は、当然、目標と同じくする個人、もしくは集団の内部において、この行為を正当化する価値や規範を共有するものとしてあらわれ、③価値や規範の共有は、必然的に、それに合致する行為を奨励し、違反する行為を罰するサンクションを備えることなり、④以上三つの

要因によって意味づけられ、合理化され、奨励（もしくは禁止）されているがゆえにかなり規則的にくりかえされる行為のパターンを「制度」と考えるといいなおすことができるであろう。そして、すでにのべたように、企業毎に分断されたわが国の縦断的・閉鎖的大企業労働市場においては、部落差別は、企業の目的（生産性をあげることによって利潤を増大させ、市場戦争＜国内的・国際的＞にかちぬくこと）を遂行するために、企業のイメージをよくするという機能に統合された行為であり、この部落差別は年功主義的管理にともなう経営家族主義的思考にうらうちされて、家族的・運命共同体としての企業を発展させるための「企業人間化」した従業員の共通の規範であり、それゆえに、この部落差別を「ソツ」なく有効に遂行する人事関係者は、有能な人事担当者として企業全体から賞讃され、それゆえに、地名総鑑をはじめとして、「①指定校制度、②企業独自の社用紙、③テスト、面接、④企業独自、あるいは興信所・探偵社を使った身元調査等、ありとあらゆる手口を使って就職差別がなされる」⁽⁷⁾ことなり、就職差別は、くりかえしおこなわれることになる。まさに「就職差別は制度化」されている。私が冒頭に、大企業労働市場においては、部落労働者の参入は、原則的に拒否されるとのべたのも、この意味にほかならない。

しかもこの「就職差別の制度化」は、さきにのべた労働力の生産・再生産過程における「累積的差別」の影響のゆえに、例外を除いて、部落の子弟は一般的に学力も劣り、労働力の質も低いという事実によって強化されている。そして、すでにのべたように、市場戦争をかちぬくことを目標とする企業内部を支配する理論は、一つは年功主義であり、一つは能力主義であった。しかし、一見相反するこの二つの原理が併存しうるゆえんは、実は能力主義（競争の原理といってもよい）において、一定の能力以上をみとめられたものが、競争を更に激化させて競争を過当競争にかえ、企業内部の内的紐帯を寸断し、運命共同体としての企業を内部崩壊に導くことを予防する枠として採用されているにはかならない。したがって、企業内部においては、まず競争の原理が働き、そこで一定の能力以上と判定されたものに、企業は、年功主義にもとづく、家族経営主義的柔軟な顔を示すのである。能力以下と判定されたものは、周囲から白眼視され、疎外され、僻地に配転されるか、自発的に退職するか、ノイローゼになるか、人格破綻者におちいるかの道をとることを余儀なくされる。

しかも、企業社会といわれる現在の社会においては、企業内の論理は、社会にも拡大され、わが国の社会全体が、一つの大きな競争社会としてあらわれている。そこでは、競争に勝利することが善であり、競争に敗北するのは悪である。しかし競争が公正であるためには、出発点において、すべての人間が平等であることが前提される。しかし、人間は歴史と環境の所産であり、その出発点において、すでに歴史的所産としてのハンディキャップが存在する。したがってこのハンディキャップの存在を無視した競争の原理、能力主義への信仰は、不公正である。能力主義＝競争の原理が、<累積的差別>の重荷をになう部落労働者に、排除の原理として働くのは当然である。しかも「公正な競争」という外被は、能力の欠陥という名目によって、その内実の不公正さ、それが排除の論理であることを陰蔽し、かえって合理化するのである。

それでは、大企業労働市場における「差別の制度化」にたいして、いかに対応するかという問題が提起されてくるであろう。そして、この問題にこたえるためには、私達はさきにあげた差別の制度化における制度化の特徴を手がかりにしなければなるまい。

差別の制度化の第一の要因は、差別が企業の目標に機能的に統合されているということであった。具体的にいえば、企業が市場戦争に打ちぬくための要因として、企業イメージを高めるために、部落労働者を排除を必要とするということであった。これは、社会的意識が変化して、部落労働者を排除することが、企業のイメージを低め、その品位をおとすというようになれば解消する。その意味においては、社会意識の変革を必要とするということである。このような社会意識の変革のためには、多くの努力と長い時間を必要とする。学校教育を始め、すべての社会教育における反差別教育の息の長い展開が必要であろう。また、さきに指摘した企業と国家との間のギャップ（企業は利潤獲得をはばかるところなくかかげても、国家は、たとえその本質が企業のための国家であっても、むしろその機能を有效地に果すために、時には「人民の国家」という擬態をとらざるをえないところから生ずるギャップ）を利用し、国家が「人民の国家」「正義の味方」という擬態をとらざるをえないということを利用して、法律を通じて、企業に一定の枠をはめることも可能であろう。これは、部落差別をはじめとする一切の反差別

斗争のかたまりと、政策にそれをもりこますための運動の力量に帰着するであろう。また、公害のまきちらし等の追求を通じて、企業の社会的責任を追求することによって、差別の制度化を告発するということも可能であろう。すでに一部においては、企業自らが、「企業の社会性」を強調することによって、一定の地域への社会サービスを口にしなければならないような情況が生れてきていることも、一つの有利な条件を示すものであろう。また、特措法の実施によって、部落の環境改善が一定の成果をおさめ、「汚い」とか「粗野である」とかの排除の口実を解消しつつあることも、一つの前進といえよう。しかし、同時に私達は「社会意識」は「社会的存在」の反映であることを忘れてはなるまい。差別を労働者の分裂に利用し、差別を労働者の賃上げや労働条件改善をさまたげる足かせとして利用する制度が存在する限り、差別的社会意識はたえず再生産される。社会意識の領域における反差別の斗争は、その意味において、社会的存在（原因）からたえず再生されてくる社会的意識（結果）としての差別意識への不断の斗争にはかならない。

大企業における部落労働者の排除、就職差別の制度化をささえる二つ目の柱は、この企業の差別的行為を是とする価値・規範が、企業内の労働者によって共有されているということである。このことは、企業の全従業員の何割かが、（具体的にいえば少くとも半数近くが）この価値・規範を共有しなくなった時、制度化は崩壊するということにほかならない。元来、労働者とは厳密にいえば賃金労働者のことであった。賃金労働者とは、労働力を商品として販売することによってその価格（賃金）を受取り、それで生活するものであった。労働力商品の売買において、売手は労働者であり、買い手は資本（ここでは大企業）である。労働者と大企業は、労働力の売買において、売り手と買い手として対立する。したがって、労働者と資本家との間には、商品の売買に必ず随伴する原始的対立（売り手はできるだけ高く、買い手はできるだけ安くという対立）が、基底に存在する。しかし、労働力は普通の商品とちがって自己の価値以上の価値を生み出す商品であった。その労働時間は支払労働時間と不払労働時間に分れ、支払労働時間に生産された商品の価値は、賃金支払にあてられ、不払労働時間に生産された商品の価値が利潤になることは、ここでくりかえすまでもない。だから賃金斗争は、労働者の側からいえば支払労働時間をいかに不払労働時間に喰

いこますかということであり、資本家側からいえば、不払労働時間をいかに支払労働時間にくいくませるかという斗争（別言すれば搾取をめぐる斗争）であるといって良い。

ところで、労働力商品は、一般の商品とちがう特別の商品であり、貯蔵がきかず、需給変動には弾力性をかき、技術の進歩とともにたえず過剰になる傾向をもっている。したがって、労働力商品の売買に当って、労働力商品のもつ不利益さを克服し、労働者間の無制限な競争を克服し、労働力商品を有利に販売する目的をもって生れたのが労働組合であった。したがって、労働者が労働者として自己を意識し、労働組合に組織されている限り、企業内部において、労働者が、価値・規範を企業と共有するということは本来おこりえない筈である。何故なら、労働組合の存立の原理は「競争の制限＝連帶」の原理であり、企業の論理は、市場の原理＝競争の原理であるからである。（こういえば、不況期やその他の場合、資本もカルテルやトラストという形で連帶するではないかという疑問が出されるかもしれない。しかし。これは競争の原理を排除するものではなく、競争の原理を保持したままの一時的休戦にほかならない）。

そして、本来おこりえないことがおこったのは、企業内組合が、企業にたいする癒着の度合を強め、その独立を失って空洞化したことに由来する。そして、組合の空洞化は、労働者の意識を従業員意識にかえ、本来連帶の原理とは対立する競争の原理、市場の原理、能力主義の原理の信奉者に労働者をかえたからにほかならない。私が「差別の制度化」に関して、企業内部における価値・規範の共有に言及しつつ、ここでわざと労働組合論のABCについて関説したのは、大企業における「就職差別の制度化」に関して、労働組合も決して無縁ではないことをあきらかにするためにはかならなかった。労働組合が自立して、競争制限の原理＝連帶の原理を前面においたて、組合員の信頼を獲得する時にはじめて、企業内部における競争の原理は、その全一的支配をうしない、企業の能力主義＝競争の原理が、企業内部に規範として共有されることを防止するからである。その場合、経済斗争は、異質の二つの原理の抗争としてあらわれ、妥結は、その時々におけるその妥協形態にはかならない。

このことは、最近、部落地名総鑑問題を契機として企業内に設置された「企業内同和問題研修推進員」の問題にも関連する。何度もいうように、企業内に

おいて、競争の原理を労務管理に具体化した能力主義が支配的であり、すべての従業員に、共通の規範として共有されている限り（そして競争の原理もしくは競争至上主義は、ハンディキャップをもって競争にのぞむもの＜累積的差別によろうと、精神的・肉体的障害によろうと、もしくは老齢化による能力減退によろうと＞にたいする排除の原理であり、その排除を正当化する原理もある）。差別は制度化されており、その制度化された差別を、解放運動の糾弾から防衛するための人質、もしくはあわれなイケニエという意味しか「同和問題研修推進員」はもちえぬからである。推進員が、もし部落解放に共鳴するならば、企業全体から浮き上ってしまうであろうし、もし推進員が余儀なく企業命令で「人質」として出された競争原理の信奉者であるならば、推進員としての生活は、自己の信条にそまぬ「針のむしろ」の上の生活に外ならぬであろう。推進員の一定の活動が影響力をもちうるのは、企業の内部に、組合の連帯の原理と企業の競争の原理が、ある種の緊張関係を醸成している場合のみである。企業内の一般労働者は、組合の連帯の原理を介して、部落労働者との連帯を自己の問題として理解するからである。そして、この点に、私は、労働組合運動と部落解放運動との深い接点の一つを見出すのである。同じことは、たとえば「雇用開発センター」のような組織を通じて大企業におくりこまれた部落労働者についてもいえるのではないかと思われる。「要求者組合」の段階で、可成の技能訓練や思想教育をうけた部落労働者でも、能力主義が共通の規範として共有されている環境の下では、ルール無視の侵入者としての扱いをうける。白眼視と疎外の状況におかれるならば、部落労働者は急速に競争原理の信奉者に転向するか、自発的に退職するかのきびしい二者択一にせまられるであろう。その意味で、部落労働者の受けいれの環境も、労働組合の自立の度合によるものである。そして受けいれ条件のととのわなないままに、労働者をおくりこむならば、結局、部落労働者は大企業の要求する能力水準に達しないがゆえに、短期間に脱落してゆく無責任な労働者にはかならないとして、「差別の制度化」を合理化する口実を与えるための実例を提供したにすぎないということになるおそれも多分に存在する。私が小川登氏のいう累積的差別の概念に深い共鳴を感じながらも、氏のように、「累積的差別」から直線的にその対応策としての「割当制：クォーター・システム」⁽⁸⁾を提案することに同調しないのは、その前に送り出す側と受けいれの側の双方にわたる条件の吟

味と考察が必要であると考えるからにはかならない。

それでは、この問題と関連して、労働組合のとるべき道は何であろうか。周知のように、私達の眼前に展開されている情況は、縦断的・閉鎖的な大企業労働市場において、企業内組合が殆んど自立性を喪失し、極端な表現を使えば、大企業の第二労務管理部に近い存在になっているということであった。そして、このような情況は、1975年の不況以来、市場戦争にかちぬくことが、企業存立の、したがってまた組合存立の条件でもあると宣傳され、意識されることによって、促進され、強化されてきた。戦後労働組合の主流が、企業内組合として定着し、労働組合員になるための要件を、当該企業の従業員であることに限定した時、労働組合は、企業外部労働者との連帯の基盤を失い、資本主義の経済的危機が進行すれば、今日のような状態におちこむことは、すでに予想されたのである。そしてそこに、現状にたいする一般の反応の冷淡さ、ある種の「しらけ」の原因が存在する。情況のままに流されてゆく無責任の漂流者の中に身をおくのであれば、この「しらけ」の中に身をまかせて、流れのままにただよってゆくのもよからう。しかし、少くとも大企業における「差別の制度化」にたいして、その制度化を亀裂をいれようとする主体的立場を保持しようとするものにとっては、労働組合の自立性の回復は、当面の緊急課題にはかならない。

かつて、1965年の暮の総選挙における社会党の敗北を契機として浮びあがった労働戦線の統一問題に関して、多くの「左翼的」組合は、当時の戦線統一の動きを「労働戦線の右翼的再編」ときめつけ、戦線統一の条件として、労働組合の「資本からの独立」を呈示した。しかし、彼らは「右翼的再編」を攻撃する時にだけ「資本からの独立」を強調したのみであって、「資本からの独立」が具体的には何を意味するかということを提示せず（あるいは提示することができず）、またその「独立」を実践もしなかった。「資本からの独立」は、せいぜい思想的・理論的要請にとどまったくすぎなかった。しかし、このことによって、彼らは、自分達が二つの重大な誤りにおちいっていることに気づきもせず、したがって反省もしなかった。二つの重大な誤りとは、労働組合という経済斗争の組織に、高度の階級思想＝政治的思想をおしつけようという政治主義的誤謬におちいっているということであり、いま一つは、「意識が存在を決定するのではなくして、存在が意識を決する」という唯物論の基本命題を忘れ

て、本来「企業との運命共同体」的性質を濃厚に保持している（あるいは保持するよう運命づけられている）企業別組合（存在）に、階級的意識・思想を期待するという観念論におちいったということである。

そして、ここまでおちこんだ労働組合の自立性を回復するためには、かつての観念的左翼が、観念論的にしか提起できなかった「労働組合の資本からの独立」を、唯物論的に、具体的な形態で実施することこそが、労働組合の自立を回復するための唯一の方策であろう。その第一の手続は、労働組合の本部事務所を企業外に移すことである。現在、資本を具体的に体現しているのは、企業であり、「資本からの独立」とは、具体的には「企業からの独立」である筈である。多くの人々は、「息子が両親から独立する」とは、息子が、両親から別居して自活を開始することだと考えている。息子が、両親と同居し、炊事、洗濯の世話になりながら、「両親からの独立」を口にするならば、その独立を一笑に付すであろう。いいわゆる「左翼的」労働組合論とは、このような明々白々な常識の通用しないところであるらしい。かつての「資本からの独立」論が労働者の心の琴線にふれなかつたのは当然であろう。

労働組合の企業からの独立の第二歩は、企業の外部に出た本部事務所を、他の組合と同調して、できるだけ一ヶ所に集中することである。その場所が、既存の労働会館であろうと、労働センターであろうとかまわない。要は、諸労働組合の本部事務所を地区、地方の一ヶ所に集中して、名実ともに「労働センター」に価するものを形成することである。かつて、企業内組合の事務所を訪ねた人は、通常の場合、企業の守衛室を通して連絡をとり、訪問するという手続きをとらねばならぬことに、ある種の屈辱ににた違和感を感じた筈である。これに反して、多くの労働組合本部が、壁一つ、廊下一つをへただて、隣組合としてならんでいる場合には、相互訪問に企業の守衛室の手をへることもなく、必要な時に、自由に連絡をとり、意志を交換しうるのである。情報の相互利用、統一行動は、従来よりも一層容易になる筈である。その場合に、本部事務所の集中しているこの地方・地区の労働センターに、簡単なパブ、喫茶室、談話室が設立されることが一層望ましい。それは、労働者が、ある意味で最も生々と自己をとりかえすくつろぎの時間を、同一企業の労働者のみでなく、他企業との労働者とともにもちうる可能性を与えるからである。組合の役員は、これに参加

することによって、自分の企業のみでなく、他企業の労働者の、率直な組合への批判と要望をきくことができるだろうし、一般組合員の間にも、企業の枠をこえた連帯感が生れるであろう。

労働組合の企業からの独立の第三歩は、役員の企業籍離脱である。当面は三役のみとしても、除々に役員の中の在籍専従や「ヤミ専」を比重をおとしてゆくことは必要であろう。自己の将来を、組合と企業との両方にかけるのではなく、一途に組合の将来にかけるという職業的組合活動家の、いわば「背水の陣」の姿勢が、一般組合員の信頼を得、組合再生の一つの契機となるであろう。

労働組合の企業からの独立の第四歩は、現在のチェックオフの停止である。自己の活動の財源である組合費の徴収を、企業の手にゆだねているところに、労働組合の、眞の「企業からの独立」はあるまい。役員が組合費を徴収するために個々の組合員に直接接触し、機關紙を手渡し、苦情や不平をきくことが、組合を再生する契機となるのである。チェック・オフの停止は、あるいは、現在の組合員を半減、もしくは程度に減少させるかもしれない。しかし眞実の組合の2倍、3倍に水増しされた虚影を、組合とするよりも、眞実の実勢を写す組合の実像に依拠する方が、初心にかえって組合を再建するために必要であるかもしれない。

部落労働者と大企業労働市場との関連を追求したこの章で、私が、労働組合の自立のための措置について、長々とのべたのは、将来大企業にはいってゆく部落労働者の課題に関連するからにほかならない。さきにのべたように「就職差別」が企業内で制度化されているのは、それが企業目標に機能的に統合されており、能力主義＝競争至上主義の価値・規範を一般の労働者が企業と共有しているからにはかならなかった。競争の原理にたいして、連帯の原理を対峙させ、この価値・規範の共有を破壊することが、「差別の制度化」の破棄に連るとしたら、部落労働者の、最初の課題は、まず有能にして献身的な労働組合員として、組合の再生に資することであろう。生のままの、機械的な「部落差別問題」のみの尚早な導入と強調は、かえって本質的に味方となるべき労働者の機械的反発をまねき、主觀的に「労働組合員」たることを志向している部落労働者を孤立させ、組合活動に参加してゆくことを、かえって困難にすることもありうるのである。「急がば廻れ」という諺を再考すべきであろう。

- 註(1) 労働大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』1983年、34頁、1982年の数字。
- (2) 同、35頁、1979年の数字。
- (3) 同
- (4) 坂本藤吉『日本雇用史』（下）中央経済社、1977年、111頁。
- (5) 同、111頁。
- (6) 野口道彦「差別の意識構造」「部落解放」1981年、第174号、52頁。
- (7) 大西正義「差別事件の実態と糾弾斗争」「部落解放研究第15回全国集会」「部落解放」1982年、第176号、88頁。
- (8) 小川登「部落問題分析の基本的視点と雇用創出」「桃山学院大学社会学論集」第16巻、第1号、28頁。

むすび

部落労働者と労働問題とのかかわりを体系的に、労働力商品の生産、労働力商品の売買（労働市場）、労働力商品消費（労働過程）、労働力商品の再生産の総過程の四つの領域において整理し、問題の所在をあきらかにしようとした小稿は、三層構造をなす労働市場の、縦断的・閉鎖的な大企業労働市場における部落労働者への原則的参入拒否、「就職差別の制度化」において、すでに制限枚数を突破し、一応ここで、しめくくらざるをえなかった。このような形で、この小稿を終らざるをえなくなった最大の理由は、コンパクトに圧縮するという能力を欠く、私の未熟によるものであり、さらには、この問題の大きさによるものである。小稿は、このような未完のままで終るとしても、近いうちに、この続稿を発表し、体系を完成させる予定である。山本登教授の退官記念号の論文が、このような形になったことを、教授ならびに編集者・読者に深くおわびする次第である。ただ未完という形はとったものの、小稿の中においてあきらかにした大企業労働市場における「差別の制度化」に関して、部落差別は、単なるおくれた、その社会的・経済的基盤を失った社会的意識として、生き残っているのではなく、わが国の資本主義の中核的存在である大企業の中に制度化されて現実的に生きており、差別意識は、この制度を基盤に不斷に再生産されているということ、また大企業労働市場の「制度化された差別」の消長に、労働組合運動が深くかかわっており、ここに労働運動と解放運動との深い

接点があることを読者が看取していただければ、小稿は、それなりにその存在理由をもちうるのである。諸兄の寛恕を願う次第である。