

労働問題と「差別」

吉村 励

はしがき

一九七五年一月より約三カ年にわたり、大阪府下の四三の同和地区を対象として実施され、一九七五年に中間総括が行われた『大阪府同和地区労働実態調査結果』(部落解放研究所行政部門労働部会)の一部を利用して、私は「部落労働者の実態」(部落解放研究所紀要『部落解放研究』六号、一九七六年二月)という小稿を発表し、思いがけない大きな反響を受けた。

この小稿をまとめる過程で、私の胸を去来した疑問は、従来の「部落差別」へのアプローチが、主として歴史的アプローチ⁽¹⁾に重点がおかれすぎ、部落差別の現代的意義、別言すれば資本主義社会における部落差別の位置づけが歴史

的アプローチに比較すれば、少なすぎるのではないかということであつた。⁽²⁾部落差別を資本主義社会における封建的、身分的差別の残滓として把握する「部落差別」封建的遺制論⁽³⁾は、いわば、構造的アプローチを欠く歴史的アプローチにもその一つの発生要因(全部ではない)をもっているように思われる。そのために、私はここで、部落差別への構造的アプローチを試みることにした。その意味では、小稿は部落差別への構造的アプローチのための一つの試論にすぎない。

一、区別と差別

一、主観的差別と客観的差別

部落差別を論じる前に、論理の進行を混乱させないため

に、われわれは、区別と差別との概念にふれておかなくてはなるまい。この場合、私は、本稿においては、区別とは、一定の共通基盤の上になつている二つ以上の事物を、差異(≡相違・ちがい)を標識として区分(≡分類)することであり、他方差別とは、この区分(≡分類)に、一定の価値判断をふくむものとして使用する。したがって、区別とは、その区分の標識となる相違(≡ちがい)が事物の一つの客観的な側面を表示するもの(たとえば、赤い花、白い花、重い荷物・軽い荷物等)であるのになつて、差別とは、区分の標識となる差異(≡相違・ちがい)が、すでに主観的な価値判断をふくむものである(たとえば、バカ、秀才、嘘つき、正直者等)といつてもよい。しかし、このように分類したとしても、その区別は、なお、相対的、流動的である。たとえば、さきあげた重い、軽いといった概念も、実は相対的なものであり、厳密に区分すれば、たとえば、重量何キログラムまでは軽い、それ以上は重いとするという、その場、その場での客観的基準がさらに必要であるからである。同じことは、差別についてもいえる。

それは言葉(≡概念)も、これを使用する社会も生きており、一つの言葉が含意する意味・内容が時代の変化につれて変化するからである(たとえば「河原乞食」と蔑視された俳優が、映画の登場とともにスターとして羨望の的とな

り、さらにテレビの出現によって「現代の英雄」にまで変化したことは、この事情をものがたる。そればかりではない。言葉は生きており、同じ言葉が、ちがった文脈ちがったイントネーションで使用されると別な意味をもつて来る(たとえば、相愛の男女間で、「オバカさんね」と使用される場合と、交通取締りの警官が、「バカモン」と使用する場合は、同じ「バカ」という言葉によって含意される内容が異なる)。

なお新村出編『広辞苑』(岩波書店)では、差別とは「①仏しやべつ。②差をつけること。区別。ちがい。けじめ。③(なお「しやべつ」とは「①」(仏)「方法の一如なる法性」に対して個々の性類を指す。②相違、区別、さべつ」となつてくる)であり、区別とは「違いによつて分けること。また、その違い。くわけ。けじめ。差別」である。見られるように『広辞苑』では差別も区別も同義である。また英語では、distinction, discrimination, distinguish, difference 等がドイツ語では Unterschied がこれらの言に相当するように思われるが、わが国の区別と差別のような差異があるように思われぬ(但し、英語で差別待遇という場合には、discriminative treatment というから discrimination が、ニュアンスとして差別にちかいように思われるが、ドイツ語では差別待遇とは unterschied-

liche Behandlung」となっており、差別も区別も同義に使用されているように思われる。だが、私のような貧弱な語学力ではそれ以上の追跡は不可能であり、専門言語学者の発言をお願いしなければならぬ。

それにもかかわらず、私は区別と差別の二つの概念を、さきにもかような意味で使用したいと思う。それは、われわれが、「AとBとを区別する」という場合と「AからBを差別する」という場合とは、あきらかにちがった意味内容(あるいは、それ程明確でない場合にも、ちがったニュアンス)を含蓄せしめているからである。

ところで、私はさきに、区別とは、客観的な事物の差異にもとづく分類、もしくは区分であり、差別とは、価値判断を前提とした主観的な事物の差異を標識(「基準」として)区分であることを指摘した。このような差別を、私は、差別の第一の型(あるいは主観的な差別)ということにする。次にここで、問題にしたいのは、差別の第二の型(あるいは客観的な差別)ということべきものである。それは、区別の差別への転化といっても良い。この場合は、さきにも述べた客観的な事物の差異によってわけられたある人間集団が、社会の諸関係によって、絶えず、経済的・社会的不利益を蒙る場合である。たとえば、生産手段の所有・非所有によって、人間集団を分類することは、社会科学上におけ

る人間集団の一つの区別であり、そこに主観的な価値判断はふくまれていない。しかし、人間は生きてゆかなければならず、生きてゆくためには生産しなければならず、生産するために、生産手段の非所有者は、生産手段を所有する者の生産手段と結合しなければならぬ。そして、この結合の様式(通常生産様式とよばれる)が何であれ、生産手段の非所有者は、生産手段の非所有者であることによって、政治的・経済的・社会的・文化的にたえず生産手段の所有者よりも不利益を蒙ることになる。これらの、個々の人間の主観的意識をこえた社会の客観的な運動が、特定の人間集団にたえず不利益な作用を及ぼす場合、私は、これを客観的な意味での差別と考えている。そして、この客観的な作用が定着し、累積すると、今度は、この特定集団に対する蔑視の意識が生れる。私が、さきに、価値判断をふくむ標識による分類を差別の第一の型とよんだが、この主観的な差別は、いわば客観的な差別構造より生れるのである。

ところで、私はいままで、非常に抽象的、一般的な表現を使用した。それは、抽象的な概念が問題になっている場合、議論もまたできるだけ抽象的、一般的に展開することがふさわしいと考えたからにはかならない。しかし、読者はすでに、生産手段の所有・非所有によって分けられる人

間の集団とは、階級のことであること、そして生産様式がいかようであれ、生産手段の所有者は、経済的に優越した階級として、経済的に従属する階級に対応し、そこで結ばれる生産関係は、また搾取関係であること、そして、この搾取関係を保持するために、経済的に支配する階級が、自己の階級の利益を擁護するための暴力装置(「国家」)をつくりあげること、そして国家の成立とともに、経済的な支配階級は、政治的にも支配する階級となること、そして、支配階級は、その経済力と政治力を駆使して、文化、教育機関を占有し、被支配階級をしめだし、一方の極には、富と権力と文化の蓄積が、他方の極には貧困と非文化的現象の蓄積が生れるという階級社会の構図を、私がすでに念頭においていたのだということ、察知されていたことである。私のいいなかったことは、階級社会とは、差別の社会であること、そして、差別のこの客観的構造を通じて、主観的な差別がたえず再生産されるということであった。私が差別を主観的な差別と客観的な差別に区分し、これに固執するのも、この意味にはかならない。

二、部落解放運動と「差別」概念の深化

ところで、差別の概念をあきらかにするために現実には、部落差別が存在し、その差別を受けている部落が、その解

放運動の過程で、差別という概念を、いかに発展させ、深化させてきたかを追跡することが、必要であることはいくまでもないであろう。

部落解放同盟の前身である水平社の初期の段階においては、水平社は「差別は一般市民の中でも、もつとも遅れた人が封建的な観念にわざわいされてもっているもののだという」とらえ方をしていた⁽³⁾。「その後、運動の発展のなかで差別は個々人の頭の中にあるのではなく社会関係のすべての中に普遍的にあるのだということが明らかにされていった⁽⁴⁾。約言すれば差別を観念としてとらえるということが「戦前の解放運動の主な傾向であった⁽⁵⁾」とすれば、差別を「実態としてとらえ「差別観念はそれだけが特別に存在するものではなく、それを支える物質的基礎、部落で非常に極めて非人間的な生活状態を生みだすところの経済が土台であることが明確にされ⁽⁶⁾、「貧乏と差別」とは別のものではなくして表裏一体をなすものだととして、統一的にとらえられるようになったことが戦後における「差別」把握の特徴といえよう。すなわち、具体的には一九五一年一〇月京都でおこったオールロマンス事件⁽⁷⁾、一九五二年の和歌山県での西川県議事件を契機として、「たんに行政の停滞ということだけでなく、部落民にたいする市民的権利を行政的に保障せず、今日なお、惨めな部落の生活実態を残している

行政こそ、客観的に差別行政である」ことがあきらかにされた。また一九五七年の部落解放同盟の第一二回全国大会においては「部落問題は、ひとり部落民のみの問題ではなくして、部落差別あるがゆえにこの差別に苦しむ者は、ますますって部落民ではあるけれども、同じく差別によって、同じような不幸な目にあわされている部落外の人達にも、すべて共通する問題だ。差別があることは、部落外の人達の問題にもつながっているのだということから、この問題は、三〇〇万の問題から九〇〇〇万国民の問題また、部落問題を部落第一主義のカラにとじこもる考え方でなしに労働者、市民、多くの人達の協力、そしてお互いが差別というものを考えるということ、そういう国民運動として、部落解放運動をすすめていく」という路線がうちたてられた。差別が、部落を頂点として、現在の社会に広くひろがる現象として規定されたのである。同時に、同大会は部落差別に関して「日常部落に生起する問題で、部落にとって不利益な問題は一切差別である」という有名な命題をうちたてた。この命題は、いままでもなく、一部からは意識的に歪曲され、または無意識的に誤解されているように、「差別かどうかを決定するのは、部落民の胸元三寸」ということを意味するのではない。それは、まず、差別とは別個のものとしてとらえられてきた部落の貧困や低劣な生活

環境も、つきつめてゆけば、差別からきているのであり、むしろ差別から生れる結果であり、差別の本質の現象形態であることを明らかにすることによって、従来二元論的にとりあげられていた差別と貧困、低劣な生活環境・市民的権利が十分に保障されていない問題を統一的にとりあげることが可能ならしめた。そればかりでなく、この命題は「理屈ぬきなんでも差別ということではなく、むしろ反対であって不利益な問題がなぜ差別なのかを正しく説明する必要」と義務を、運動当事者に課したのである。

一九六〇年の部落解放同盟第一六回大会は、さらに部落差別について「部落民が、市民的権利の中でも特に就職の機会均等の権利が行政的に不完全にしか保障されていないこと、即ち、部落民は差別によって主要な生産関係から除外されていることである。これが差別のただひとつの本質である」と本質規定をおこない。さらに一九七一年の第二六回大会では、水平社運動の五〇年を総括して差別の本質、差別の社会的存在意義、社会意識としての差別観念の三つの命題をあきらかにし、労働者階級との結合の方向を打ち出すにいたった。

(1) 従来「部落問題」に関する歴史的アプローチに関してはすでに、すぐれた多くの労作が発表されている。その一つとして、われわれは原田伴彦「被差別部落の歴史」(朝日

新聞社、一九七三年)をあびることができよう。

(2) この私の疑問は、私のせまい経験と視野に起因するひとりよがりの独断に起因するものでないことは、部落解放運動のすぐれた理論的・実践的指導者である大賀正行氏が、次のようにのべていることによっても裏書きされている。

「従来の部落解放理論が部落の側から展開され、労働者階級の解放の立場から部落解放を見るという視点の研究が乏しかった。そのためには部落差別を封建遺制だとか、わが国民主義、近代化の問題といった視点を乗り越えて労働者階級の階級闘争の視点から見直す理論が必要である。それは同時に、わが国の労働組合が企業別・本工組合であり、賃金は年功序列型である等の体質(これは差別の体系の上にのっていることを知らねばならない)の克服の課題と密接につながっている」(大賀正行「部落解放理論の根本問題」解放出版社、一九七七年)。

(3) 部落解放研究所編「私たちの部落問題」部落解放研究所、一九七四年、六八ページ。

(4) 同。

(5) 同。

(6) 同。

(7) オール・ロマンス事件とは、京都市職員が「オールロマンス」という雑誌に「特殊部落」という差別小説をけいさいたしたこと、部落にたいする京都市の差別行政があかるとみに出た事件。市長会見の席上、京都市の地図をひろげ

「消火栓のないところはどこか? 救急車や消防車が来ても入れないところはどこか? 長欠児童の多いところはどこか?」というように環境衛生の悪いところに丸をつけていて、その丸の重なったところがどこかというところ、全部部落であったところから、憲法で規定された権利を保障するための最小限の行政的措置さえも、部落に対しては実施されていないことを露呈した事件。ここから「新憲法にもかかわらず、部落差別を放置しつづけたところの行政の差別性に対する闘い」が発展した。

(8) 西川真義が部落出身議員にたいして差別的言動をおこなった事件。

(9) 佐和慶太郎「差別への転落」解放出版社、一九七七年、八九ページ。

(10) 部落解放研究所編「私たちの部落問題」前出、九七―八八ページ。

(11) 同、九八ページ。

(12) 同、九九ページ。

(13) 同、九九―一〇〇ページ。

二、差別社会としての資本主義社会

私はいままで、区別と差別の相違という抽象的問題を出发点として、主観的差別と客観的差別を論じ、さらに部落

解放運動の過程で、部落差別を中心として、差別概念が、いかに実際の運動を通じて深化せしめられてきたかを簡単に概観した。そして、そこからあきらかになってきたことは、差別一般に關していうならば、主観的差別と客観的差別の二種が存在すること(同対審答申は、これを「心理的差別」と「実態的差別」の二つに分類し、「心理的差別」は、人々の觀念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する)ものである。これにたいして「実態的差別」とは、生活実態に具現されている差別」であるとのべている)。そしてこの実態的差別をささえる土台、その物質的基礎は、経済的であり、政治的差別(法律的・行政的差別)、社会的差別、文化的(教育をふくめて)差別がこれに対応し、相互に反作用すること、そしてこれらの客観的(実態的)差別構造の上、社会的意識としての差別意識(体系化された意識としての思想から、無意識的な意識としての潜在意識や差別感といったものをふくむ)が照応し、人間の意識行動を通じて、実態的差別として外化することであった。

しかも、さきにふれたように、生産手段の所有・非所有によってわけられる社会集団すなわち階級を基礎とする社会II階級社会は、実は差別社会であった。ただし搾取(生産手段の所有者による、生産手段の非所有者の剰余労働の

(いけにえの仔やぎとしてしたてあげられた特定集団)に集中せしめることである。「分断して支配せよ」ということが、支配の鉄則であるとすれば、スケープ・ゴートの設定もまたこの支配の鉄則にたらなる支配の基本的戦術の一つであったのである。

ところで、封建社会の没落から生れ、階級対立を単純化したといわれる資本主義社会も、階級社会である以上は、「分断して支配せよ」という支配の鉄則と「スケープ・ゴート」の設定という支配の戦術とを、歴史的に先行する社会から基本的に受けついだものといえよう。そして、この資本主義社会の運動法則に關していえば、マルクスの『資本論』以来、実に多くの書物が、これをあきらかにして来た。したがって、差別社会としての資本主義社会の構造的スケッチを、今更、ここでくりかえす必要はあるまい。

ただし、ここでいえることは、「資本の条件は賃労働である」といわれるように、労働力の商品化が、資本主義の根底であったこと、そして、資本と労働力との交換に於いて、労働力の価格が「労働の価格」として現象し、必要労働と剰余労働との区別が陰蔽され、すべての労働が支払い労働であるかのように映じ、搾取がかくされるといふことである。また一方では、資本主義は、商品生産(したがってまた商品交換)が一般化した社会であり、資本と労働

吸収)とは、最も根源的な経済的差別そのものにはかならないからである。その上に通常、搾取は、生産手段の所有者(経済的支配者)の権力による経済外的収奪をとまなうものである。そして、搾取と収奪とは、この特権を保持するための生産手段の所有者の権力(II国家)の形成を必然化するし、この権力は、生産手段の非所有者の反抗と闘争を抑圧するための官僚機構と規則(法律)をつくりあげ、この官僚機構を駆使して抑圧と鎮撫(行政の)機能を遂行することを必然化する。そればかりではない。経済的・政治的に支配する階級は、その経済力・政治力を行使して、教育・文化諸機能を動員し、現存体制を讚美し、美化し、擁護するためのイデオロギーを創出する。ある社会の支配的イデオロギーとは、支配階級のイデオロギーであるといわれるのは、このゆえである。

ところで、支配階級が、その経済力・政治力・イデオロギーを駆使して、その支配を維持する際に、最も通常な方法として使用される方策は、被支配階級の中に分裂をもちこみ、被支配階級のエネルギーが統一して支配階級に向うのを回避するために、被支配階級内部に、内部の副次的差異を強調した階層的集団をつくりあげ、この階層的集団間の対立を激成し、エネルギーの相殺化をはかり、時には、そのエネルギーのはげ口を政策的に、スケープ・ゴート

働との交換も、独立した商品所有者の自由な交換という形式をとる。「法のもとでの平等」という思想は、自由な商品交換の法の世界への投影にはかならないことは周知の事実である。したがって、資本主義のもとにおいては、法の下での平等、自由にして独立せる人格という外被のもとに、実質的な不平等、搾取、差別が進行する。資本主義が、歴史的に先行する階級社会(封建制社会、奴隸制社会)と異なる点は、先行社会においては、搾取の関係が、時間的・空間的に明白であったこと、搾取にもとづく階級関係が、権力を背景とした法的規則によって身分として固定され、階級関係は身分関係という形をとって顕現し、身分的差別は、法的にも、また社会意識においても、当然のものとして肯定されていたのに対して、資本主義社会においては、法の下での平等、自由、人格の独立という建前のもとにおいて、実質的な差別、不平等が遂行されるということである。しかし、イデオロギーのもつ後進性(イデオロギーは、一般に、それを生み出す、社会的・経済的基盤が消滅しても、ある一定の期間存続する)と、いま一つは、資本主義が、それ自身、搾取にもとづく階級社会であるという理由のために、先資本主義社会の差別意識、差別イデオロギーが、生き残り、たえず再生産される。資本主義の根源が、自由な商品交換にもとづく資本と労働力の交換に依

扱する限りにおいて、自由・平等というイデオロギーは、この交換の形式を基礎として生れ、再生産される。また資本と労働力の交換の実質的内容が、実質的不平等であり、資本による労働者の剰余労働の吸収であり、搾取である限りにおいて、この交換の不平等な実質的内容を基礎として、差別の意識、差別イデオロギーもまた生産され、再生産される。資本主義に先行する社会、とくに封建制社会の差別イデオロギーが、資本主義社会においても執拗に生き残る理由として、「イデオロギーの後進性」のみを指摘する理論が、一面的であるのは、ここから明白である。それは、資本主義のイデオロギーが、あたかも、自由・平等のみであるかのように描き出す理論が、一面的なのと同様である。資本主義は、自由・平等のイデオロギーとともに、同時に差別のイデオロギーをも生産・再生産するのである。自由・平等のイデオロギーが、資本主義社会に、その経済的基盤を有しているとすれば、差別のイデオロギーも、同様に、資本主義社会にその経済的基盤を有しているのである。そして、資本主義が、論理的には相反する二つのイデオロギーを、併存して、同時に生み出すとすれば、両者は、相互に影響しあい、相互に作用し、制約しあうことも当然さげられぬわけである。資本主義社会における自由・平等の概念が、形式的な自由・平等の概念にとどまっ

て、決して、真の自由・平等を意味する階級の廃絶⁽²⁾にまでいたらないのも、この二つの相反するイデオロギーの相互規制によるものであり、さらには、資本主義の根幹が、自由な商品交換の形式のもとで遂行される搾取（＝経済的不平等・差別）であるからにはほかならない⁽³⁾。したがって、資本主義社会の公認的イデオロギーは自由・平等であり（それが公認イデオロギーとなるのは、搾取・差別を陰蔽するからである）、非公認のしかし実質的なイデオロギーは差別であるといっても良い。そして、資本主義は、それぞれの時期においても、両者のイデオロギーをたくみにつかいわけてきたともいえる。すなわち、資本主義の初期の時代、すなわちブルジョアジーが、まだ歴史の進歩を代表した時代においては、反封建制の旗印として自由・平等の概念を強調した。しかし帝国主義段階に突入すると、自界・平等の旗印の下に、差別のイデオロギーを駆使して、自国労働者・農民を植民地の民族独立運動にけしかけ、また国内においても労働者の不満をそらすために、スケープ・ゴートとして設定されている一部人間集団（それ自身差別の体現物であるが）に、差別意識による憎悪をかきたてある種の大衆行動を組織してきた。ユダヤ人への迫害⁽⁴⁾、アイルランド人問題、アメリカにおける黒人差別問題等はこれらのあらわれである。

もちろん、資本主義一般は、抽象的に存在しても、具体的には存在しない。存在するのは、自然的・地理的環境を異にし、資本主義への発展の時期を異にし、それぞれの歴史の先行段階からいろいろなものを受けついだ具体的な資本主義であり、その社会である。しかし、その具体的特性において、いかに相違しようとも、資本主義が、さきにくべたように差別の社会であり、差別のイデオロギーを再生産していることは事実である。ちがうのは、その地理的・歴史的特性に応じた差別の具体的形態、その具体的な存在様式であり、その社会のスケープ・ゴートとして設定されている特定社会集団の具体的な存在形態にすぎない。

ところで、いままでのべてきたことは、ある意味で、社会科学の方法論に関するABCであり、こと新しいものではない。わが国の部落差別の特性を、労働問題の視角から検討しようとする本稿において、いわば序論的部分に相当する部分で、ことさら、私が社会科学のABCを展開しなければならなかったのは、多くの人達が、部落問題に接する場合に、私がいままで述べてきた社会科学の初歩的命題を不思議と欠落させるからにはかならない。とくに最近においては、一部の集団によって、この初歩的命題が意識的にゆがめられることによって、さきにくべられた一般的欠落現象が顕著になりはじめた。

わが国の部落差別に関していえば、その歴史的由来が、封建的身分的差別を近代資本主義の中にもちこみ、資本主義的諸条件のもとで再編したものであるとしても、この部落差別は、日本資本主義が、資本主義として不断に再生産している差別意識に広汎に支えられているとすれば、部落差別にたいする反対運動は、資本主義が不断に生み出している社会的な差別意識にたいする闘争、この差別意識を生み出している根源としての資本主義生産そのものに対する闘争なしに不可能であるといふことは明白である。誤解をさけるために一言すると、こういえばとて、私は、部落差別を資本主義的差別の中に解消し、解放運動を労働者の階級運動の中に解消しようとした戦前の「水平社解消論」の轍をふもうとするものではないといふことはいうまでもあるまい。部落差別は、部落差別として、その特性をみとめつつ、それが、資本主義の生み出す広汎な社会的差別意識に支えられているということを強調するにすぎない。解放同盟の第一六回大会が、部落差別の社会的存在意義について「部落民にたいする社会意識としての差別観念は、その差別の本質に照応して、日常生活の中で、伝統の力と教育によって、自己が意識するとしなやかかわらず、客観的には空気を吸うように労働者および一般勤労人民の意識の中に入りこんでいる」と規定したのも、部落差別が、

日本資本主義の全体によって不断に再生産されている差別意識を支えられていることを示したものと見えよう。「部落の解放なくして、労働者階級の解放はなく、また労働者の解放はなく、また労働者の解放なくして、部落の解放もありえない」といわれるのも、部落差別ならびに部落への差別意識が、資本主義自身によって再生産される社会の広汎な差別意識によって支えられていることを、主体的視角から表明したものにすぎない。

このように考えて見ると、現代の社会において、部落問題のもつ意義もまた明白になる筈である。

現在のわが国の部落問題は「六〇〇〇部落三〇〇万人」といわれるように、単なる三〇〇万人の問題ではなくして、同時に、日本資本主義全体の問題である。それは、部落問題をいかに見るかは、即ち、日本資本主義をどう見るかという問題に直結するからである。部落問題を、日本資本主義における単なる封建遺制、その残滓と見る見解は、部落を日本資本主義の全構造からきりはなし、日本資本主義、ひいては資本主義そのものが搾取を基礎にする社会であり、したがってまた差別の社会であること、そして、部落問題こそは、日本資本主義の差別性の結晶点であり、広汎な差別の体系の頂点であることを見失う見解にはかならない。その意味においては、部落問題は、日本資本主義にたいする

階級的視点の試金石ともいえる。部落問題に対して、誤れる視角をもつものは、日本資本主義論においても必ず誤るし、逆に、日本資本主義に対して、誤った階級的視角をもつ者は、部落問題についても必ず誤るからである。それは、同対審査申の評価論争（一九六五〜六九年）を起点として、矢田教育差別事件、窓口一本化問題を経過しつつ、部落問題において誤った視点に立った集団が、日本資本主義にたいする総路線においても、正しい階級路線から逸脱した事情によって、事実を通じて明白に証明されているところである。

では、部落問題が、そして部落への差別意識が、資本主義が必然的に生み出す広汎な社会的差別意識にささえられているとしても、具体的な日本資本主義の構造の中に、部落がいかにくみいれられているかということ、われわれはさらに追求しなければなるまい。そのことは、最初に私が提起した部落問題への構造的アプローチを遂行するということにはかならない。そして、紙数の関係上、この構造的アプローチを、とくに、労働問題という限定した視角から遂行し、別な諸制度との関連の究明は、また別の機会にゆずることとする。

(1) マルクス・エンゲルス「共産党宣言」、マルクス・エンゲルス選集、二、下、大月版五〇三ページ。

(2) 真の自由・平等とは階級の廃絶であるということに関して、レーニンが次のようにのべている。「民族の平等をもふくめて、平等一般の問題を抽象的あるいは形式的に提起することは、ブルジョア民主主義の本性からして、それに固有のものである。一般に人間の人格は平等であるという口実で、ブルジョア民主主義は、持てるものとプロレタリア、搾取されるものとの形式的あるいは法律的な平等を宣言し、それによって、被抑圧階級をひどくだましていく。それ自身、商品生産関係の反映である平等の思想を、ブルジョアは、人間の人格は絶対に平等であるという口実で、階級の廃絶に反対する闘争の道具にかえていく。平等の要求の本当の意味は、ただ階級の廃絶を要求することにある」レーニン「民族問題と植民地問題についてのテーゼ原案」、レーニン全集、邦訳、大月版、三一巻、一三二六ページ。

(3) 資本主義の根源が、労働力の商品化であること。そして、労働力商品の売買の形式（自由な独立せる人格による商品の交換）より、自由、平等のイデオロギーが生まれ、労働力商品の売買の内容（資本による剰余労働の吸収・搾取、経済的不平等）から差別のイデオロギーもまた生み出されること。両者は矛盾しながらも、相互に影響しあい、相互に牽制しあうというところで指摘は重要である。ただし、自由・平等という問題は、当然、それを保障する政治制度としての民主主義の問題を鋭く提起するからである。そし

て、厳密な意味においては、「民主主義とは人民の支配である」ことは、周知の事実である。完全な首尾一貫した民主主義とは、人民の権力にかなならない。とすれば、資本主義が、一方においては、自由・平等のイデオロギーを生み出し、他方においては、差別のイデオロギーを生み出すとすれば、人民は、資本主義のイデオロギー生産のこの矛盾をとりあげ、自由・平等の公認イデオロギーを逆手にとって、民主主義の徹底を要求することは可能であるし、またそれは重要なことであろう。このような民主主義運動は、形式的な民主主義から実質的な民主主義への転化を促進する運動ともいえる。とくに、この民主主義的運動は、帝国主義の時代、資本主義的社会構成の没落の時代において、重要な意義をもってくる。ただし、一部巨大独占体の利益を擁護することは、単に労働者のみならず、広汎な労働者・小ブルジョア各層との利害の対立をひきおこすからである。したがって、資本主義の独占段階においては、資本は、ますます、民主主義を形骸化し、差別を強化する。「政治的反映は、帝国主義の一特徴である」(レーニン)「社会主義の分裂と帝国主義」といわれるのも、この意味にはかならない。したがって、帝国主義の段階においては、民主主義のための闘争は、それが徹底化すればする程、反独占闘争としての性格を強めることになることはいうまでもない。民主主義のための闘争は、それ自体、社会主義のための闘争ではないが、その反独占的性格のゆえに、社会主

義のための闘争と結合し、それを強化し、その成功を準備する。そればかりではない。それは、闘争の一定の段階において、形式的平等から実質的平等への闘争と変化した時に、社会主義のための闘争と合一しうるのである。

(4) ユダヤ人迫害を、最も体系的・煽情的に展開したのは、ヒットラーの『マイン・カンフ(わが闘争)』の第一〇章、第一章であつた。一九三五年九月一日のニュールンベルク憲章は一切の政治的権利を剥奪されたユダヤ人に対する人種的差別を宣言した。そして一九三八年のいわゆる「水晶の夜」(十一月九〜一〇日)をもつてはじまったユダヤ人迫害によってナチスの「第三帝国」は「一〇一のユダヤ教会が焼かれ、七六の教会が破壊され、七、五〇〇の店が破壊せられた」ことをすでに十一月二日の会議で誇らしげに報告したのである。そして、それらのデマと偏見にもつくユダヤ人迫害の総括は「ナチス占領国のすべてから送りこまれた四〇〇万人の、中央収容所アウシュヴィッツ・ビルケナウにおける虐殺」であつた(Anschütz, 1940~45, Guide-Book through the Museum, p. 19)。一九三七年五月九日アウシュヴィッツ・ビルケナウ(後からつくられたビルケナウの収容所の方がアウシュヴィッツの収容所よりもはるかに巨大である。しかし、すぐそばにある關係上、ビルケナウの収容所も、アウシュヴィッツの名によって代表されている。正確には、アウシュヴィッツ・ビルケナウ収容所とよばれるべきである)の収容所を訪れ

た私は、鉄条網と看視塔によって分けられた内と外の世界との対比にまず一驚を喫した。クラコウからアウシュヴィッツにいたる道は、二抱えから三抱えもあるマロニエの古木の並木道であり菜の花と麦畑の中に古城が点在し、世界で最も美しいといわれるロンドン郊外にまさるとも劣らぬ美しさであつた。この美しい環境の内側で、世界史上比類なき虐殺が遂行されたのである。ビルケナウの収容所には五つの巨大な焼却炉をもつクレマトリウムが五月の陽光の下に残骸を見せ、焼却した人骨を投げこんだという池には名もしれぬ紫色の花がさきこぼれ、周りの砂地には、人骨の細片が今もなお、散在していた。私を案内してくれた男は、「これは皆骨ですよ」と砂の中から、すぐに人骨の細片を数個えらび出して渡してくれた。収容所の入口からクレマトリウムまでは、ヨーロッパ各国から送りこんできたユダヤ人を運びいれた鉄道線路の跡が、そのまま残され、クレマトリウムから入口までは、春霞にかすんで見える位の広さであつた。骨を手渡された私は、その時、周囲が急に白っぽくなるのを覚えた。それは、われわれ日本人もまた三国同盟の一員として、ナチスの共犯者であり、かつ、中国や東南アジア諸国で、同じような愚行をくりかえした国民の一人であることを自覚したからである。そして、また、ユダヤ人差別に類する差別とデマが、いままも部落や在日朝鮮人に対してなされていることを思い出したからでもある。アウシュヴィッツの書籍販売所には、英・仏

・露・伊・西の各国語の案内書及び歴史書があつた。しかし、日本語の案内書がないのは、やむをえないとしても、ドイツ語の書物は見当らなかつた。理由は分らない。しかし、私には、それが、第二次大戦中にわずか三〇〇〇万人の人口のうち、六〇〇万人を失ったばかりか、四〇〇万人のユダヤ人虐殺がおこなわれたという収容所を自国内にもつというポーランド人の屈折した心理のあらわれのように思えてならなかつたのである。

(5) 黒人差別問題に関して、大賀正行氏が、区別と差別、区別の差別への転化に関して、私よりはるかに的確に定式化しているので、引用しておく。『パーロは、人種差別政策が資本家に保障している信じられない程の利潤と、人種差別制度の影響ですべての勤労者層の家計がこうむる巨額の損出を計算している。ピクター・パーロは、ほとんど五〇〇〇万人にのぼる有色人種の超過搾取の結果、私的資本が手にいれている利潤額は二三〇億ドルに達しているとの結論に達している。一九七二年、この利潤額は、アメリカの民間企業の利潤総額の二三%であつた』「マルクスがその著、『賃労働と資本』において「黒人は黒人である。だがしかし一定の諸關係のもとにおいて、はじめて彼は奴隷となる」と教えているように」「黒人を奴隷にしたのは、この「一定の諸關係」なのである。黒人奴隷の「奴隷性」は彼の皮ふの黒色にあるのではない。しかるに黒人の奴隷制度が長く続くに黒人の意識をふくめて、人びとは「奴隷

性」の原因が皮ふの「黒色」にあると思ひこみ、また支配者はそのように信じこませる。女性差別も全く同じである。「一定の諸關係」のもとにおいて女は差別される性になつたのである。「奴隷性」や「差別」は自然的な性質ではなく、それは社会的・歴史的・階級的(身分的)な規定である。もしそれが、皮ふが黒色であるとか女とかいう性即ち自然的性質によるものであるならば、永遠に黒人解放も女性解放もない宿命論におちいり、神の救いしか方法はないであらう。「一定の諸關係」という社会的規定を正しくとらえて、はじめて現実における解放が可能となる。「区別」を「差別」に転化したこの「一定の諸關係」(社会的な諸關係)が何であるかを究明し、いかにすれば粉碎できるかという方法を見出し、闘うことにより打破するならば、解放を実現しようということである。しかれば、「一定の諸關係」とは何であるか。それは生産手段の私的所有にもつづく搾取關係であり階級關係であり、差別的抑圧的支配であり、その一切の上部構造である。まさに「差別」は「私的所有の属性」であり「搾取の觀念形態」である。「差別」の本質は搾取であり、その手段・道具であり、階級關係を陰へいする分裂思想である。それは、労働者を分断支配し、超過利潤を資本にもたらし、低賃金の「すめ石」たる。搾取關係(制度)の「掃なくして、真に「差別」からの解放はありえない」。大賀正行「部落解放理論の根本問題」解放出版社一九七七年、二八二―二八二ページ。二七三ページ。二七九―二八〇ページ。

三、部落の労働実態

一、部落の就業構造

周知のように、部落の労働実態調査は極めて少い。それは、一つは、対象地区選定が、部落民自らによって行なわれなければならない(地区が未解放部落であるか否かを決定するものは、いままでもなく部落民自身である。外部から特定地区を勝手に部落と認定することは、差別につながる)からである。しかし、対象地区が決定し、部落の協力がえられたとしても、調査には、なお二つの壁(部落住民におけるナイーブさと同居する無知、社会科学上における部落をきりすてた概念の体系)(私はこれを前出小稿「部落労働者の実態」『部落解放研究』第六号、八ページにおいて指摘したので、ここではこれ以上、説明をくりかえさない)が存在する。この壁をのりこえて実施された数少ない調査の一つとしては、まず、一九七二年一月から三年に亘って、部落解放同盟大阪府連が実施し、部落解放研究所が集計した『大阪府同和地区労働実態調査結果』をあげることができよう。

この調査は、大阪府下一八市二町一村の四三地区、一六、

一一人を対象としたものであり、現在までのところ、最も包括的な労働実態調査といえよう(佐和慶太郎「差別への転落」八解放出版社、一九七七)は、この調査を「近年の調査のなかで、その精密さにおいて群を抜いていると思われる」と評価している)。われわれは、以下、この調査を「調査結果」と略称する。ところで、この「調査結果」は、一つの欠陥をもっていた。それは、賃金形態、賞与に関する詳細な調査を実施しながら、賃金水準に関する調査を欠落させたからである。

この欠陥を補足するために、今度は対象を府下五支部に絞り、一九七六・七七年にわたって、部落解放同盟大阪府連が実施し、部落解放研究所労働部会が集計した『部落の労働実態』(一九七七年八月)が現われた。私はこれを『七七年調査』とよぶこととする。なお『七七年調査』の対象となった五支部は、前出拙稿「部落労働者の実態」において、大阪市東淀川区KA、西成区NB、茨木市DA、八尾市YB、泉佐野市KGと表示した支部のことであり、この五支部は、従って、『調査結果』時の調査(一九七二年、三年)と『七七年調査』との二度にわたって調査の対象になったものであり、それゆえに『七七年調査』は、一九七二年と一九七七年の間の五年間の推移を知るために、貴重な調査ともいえる(その間に、一九七三年のオイル・シヨ

ック、一九七四年の狂乱物価、一九七五年の不況の深刻化(興人倒産)、一九七六年の不況継続といわゆる好況から不況への推移をふくむゆえに、とくに貴重である)。以下、私は、この二つの調査を手がかりとして、部落の労働実態をさぐることにする。

(分析)

第一表「部落の就業構造」(A)は、部落における雇用者(II労働者)の比率(七〇・二%)が全国平均(六七・六二%)よりも高いことを示している。第二表「部落の就業構造」(B)の部落Iは、非農林自営業者のうち、一人二人規模の自営業者を「事実上の賃労働者」とみなして作成したものである。また「部落II」はさらに、これに二人規模の家族従業員を事実上の労働者として加えたものである。このように算出すると、部落の就業者中に占める労働者の比率は八五%に上昇する。

第三表「部落における不就労者」が表示する部落(I)、部落(II)、部落(III)の算出方法は、表に付した注において

第1表 部落の就業構造(A)

	部 落	全 国
雇用者	16,114(人) 70.2%	3,451(万人) 67.62%
自 営 業 者	4,661(%) 内、農 林 4,021	946(%) 18.54%
家 族 従 業 者	2,178(%)	706(%) 13.83%
(計)	22,953(%)	5,103(%) 100.0%

注 1) 全国の上業者数は総理府統計局「労働力調査」の1972年の数字。
2) 部落の上業者数は「調査結果」(第3冊、8ページ)。

第2表 部落の就業構造(B)

	部 落 I	部 落 II
雇用者	16,114(人) 70.2%	19,508(人) 85.0%
自営業	4,661(%)	1,267(%) 5.5%
家 族 従 業 者	2,178(%)	2,178(%) 9.5%
計	22,953(%)	22,953(%) 100.0%

注 1) 「調査結果」第23冊8ページ、同、第2冊32ページより作製。

て示した。注意すべきことは一九七二～七三年の好況期において、部落が一五歳以上の総人口の中、二五・九%という高率の失業者を有していることである。同時期において、全国及び大阪府の失業者は、一五歳以上の総人口のそれぞれ〇・九%、一・〇%にすぎない。第四表「部落における失業・半失業者」は、表三をさらに加工したものである。加工算出の方法は、第四表に付した注において示し

第4表 部落における失業・半失業者

	15歳以上人口総数	就業者	半失業者	完全失業者		非労働力
				完全失業者	非労働力	
I	37,018人 (100.0%)	22,953人 (62.0%)	—	9,598人 (25.9%)	4,467人 (12.0%)	
II	37,018 (100.0%)	21,038 (57.6%)	1,915人 (5.2%)	9,598 (25.9%)	4,467 (12.0%)	
			(31.1%)			
III	37,018 (100.0%)	20,122 (54.4%)	2,831 (7.6%)	9,598 (25.9%)	4,467 (12.0%)	
			(33.5%)			

注 1) 前出表1-Cの部落(I)を基礎として作製。
 2) IIの半失業者1,915人は就業労働者中「収入小」「収入不安定」「保険なし」の理由で転職を希望するものである
 3) IIIの半失業者は、IIの半失業者に自営業のうち「やめたいもの」(254人)「転職・転業したいが、しかたなく続けていくもの」(622人)を加えたものである。したがって、部落における失業・半失業の実態を示す数字はいうまでもなく、このIIIの数字である。

示している。一九七八年四月二八日各紙の夕刊は、同日総理府統計局の発表を大々的に報じた。それによれば全国の完全失業者は一四一万人に達し、一九五六年(昭三二)三月の一四八万人、一九五九年(昭三四)三月の一四六万人につぐ史上三番目の数字であり、完全失業率は季節修正

第3表 部落における不就労者の位置

	15歳以上人口 総数(人)	労働力				非労働力
		総数	就業者		完全失業者	
			総数	(休んでいた)		
全国	78,892,471 (100.0%)	—	52,235,264 (66.2%)	—	712,977 (0.9%)	25,944,230 (32.8%)
大阪府	5,799,198 (100.0%)	3,741,538	3,680,289 (63.4%)	39,699 (0.6%)	61,249 (1.0%)	2,057,660 (35.4%)
部落(I)	37,018 (100.0%)	—	22,953 (62.0%)	—	9,598 (25.9%)	4,467 (12.0%)
部落(II)	37,018 (100.0%)	—	22,953 (62.0%)	—	7,702 (20.8%)	6,363 (17.1%)
部落(III)	37,018 (100.0%)	—	22,953 (62.0%)	—	5,455 (14.7%)	8,610 (23.3%)

注 1) 『調査結果』第3冊8ページ。
 2) 部落(I)における完全失業者は、無回答を除いた不就労者ならびに通学者
 3) 部落(II)における完全失業者は、部落(I)の完全失業者から、60歳以上の失業者1,896人を控除したものである。
 4) 部落(III)の完全失業者は、部落(II)の完全失業者から、更に通学者2,247人を控除したものである。

この部落(III)の数字は、全国ならびに大阪府の失業者統計との比較に際して、同一条件の下に比較すべきだという考慮のもとに算出したものであるが、部落における不就労の実態を正しく表現するものではなかった。

ただし、部落における通学者とは、その多くは夜間学生もしくは通信教育を受けている者であり、就職を希望しており、職さえあれば本来「仕事のかたわら通学する者」として就業者の範疇にいれるべきであるからである。また仕事を切望していて職のない60歳以上の老人も、失業者として算定すべきことは当然である。

た。これらの半失業者を加えると、部落の一五歳以上の総人口中に占める比率は三一・一％、三三・五％に増大する。このことは一五歳以上の部落人口のうち、約三人に一人は、失業・半失業者であることを示している。第五表「失業率」の比較は、通常失業率を算出する方法(資料十)で、全国、大阪府、部落の失業率(第三表の部落(I))を比較したものである。全国は一・三％、大阪府は一・六％であるのに対して、部落のそれは二九・五％であり、全国の約二・二・六倍、大阪の約一・八・四倍である。これらの第一表と第五表の示すものは、いままでのべたところから明らかに異なるように、部落の就業構造において、労働者の比重が全国、ならびに大阪府の水準よりやや高く、失業率は、全国ならびに大阪府のそれよりも、なみはずれて高いということである。そして、これらのことは、部落問題の重要な内容の一つが、労働者問題であり、失業問題であることを

〔分析〕

第八表「部落における失業者の変化」は、好況から不況に推移した一九七二年から七七年にいたる五年間の失業者

第5表 失業率の比較

全国	1.3%
大阪府	1.6%
部落(I)	29.5%

注 1) 前出表3より作製。
 2) ここでいう失業率とは $\frac{\text{就業者}}{\text{失業者} + \text{失業者}}$ である。

値で二・一％に達したということである(この場合、これは一九四五～四八年の敗戦直後の時期を除き、第二次大戦ということらしいが)。その詳細な分析はさておき、私が注意したいのは、大さわぎの原因となっている二・一二％の失業率と前出部落の二九・五％の失業率という数字である。部落の失業率が、「史上三番目」といわれる失業率の約一三・九倍である(しかも、それは不況期ではなく好況期の数字である)ということは、部落における失業のもつ異常な重さを表示するものである。

自営業・家族従業者の比重が激減していることを示し、第七表は、この五年間に、常雇が増大するとともに、臨時工・社外工・内職が減少し、パート・アルバイトが増大したことを示している。自営業・家族従業者が減少したことは、下請け、孫請けのきりはなしという形態での「企業の合理化」によるものであると推測され、これらの失業者が、臨時工・社外工のきりはなし（縁辺労働力の整理）による失業者とともに、より一層不安定

第7表 雇用者の就業形態の構成の変化

支部名	常雇		臨時工・社外工		日雇(失対を含む)		パート・アルバイト		内職(家内労働者)		計	
	1972年	1976年	1972年	1976年	1972年	1976年	1972年	1976年	1972年	1976年	1972年	1976年
KA	413人	437人	39人	39人	22人	21人	63人	81人	10人	14人	547人	592人
NB	796	990	63	48	46	42	147	154	47	24	1,099	1,258
DA	215	409	38	36	51	52	17	48	2	2	323	547
YB	212	218	10	18	17	25	45	44	2	5	286	310
KG	158	140	14	2	11	10	16	21	5	1	204	174
計	1,794	2,194	164	143	147	150	288	348	66	46	2,459	2,881

注 1) 前出『調査結果』、I、68~71ページ。『77年調査』29ページより加工・作成。

第8表 部落における失業者の変化

年次	15歳以上の人口	労働力(A)		非労働力	失業率 $\frac{B}{A}$
		就業者	失業者(B)		
1972年	37,018人 (100.0%)	32,551人 (87.9%)	22,953人 (62.0%)	9,598人 (25.9%)	29.5%
1977年 (5支部)	5,735人 (100.0%)	5,182人 (90.4%)	3,487人 (60.8%)	1,695人 (29.6%)	32.7%

注 1) 『調査結果』『77年調査』より作成。
2) 『77年調査』は無業者—不就労者のうち、働く意志のないものを39.5%として算出していたが、前回の調査結果では、働く意志のないもの22.4%回答ないが2.2%であり、従って働く意志なき不就労者は24.6%となっている。(『調査結果』Ⅲ、58ページ)したがって、失業者算出においては、前回と同じく、働く意志なき不就労者は24.6%として、『77年調査』27ページの数字を訂正した。

第6表 就業者の従業上の地位別構成の変化(五支部)

	1972年	1977年
雇用者	70.2%	83.4%
自営業	20.3 (農業2.0%を含む)	11.3
家族従業者	9.5	5.3

注 1) 前出『調査結果』は72年12月より開始されているので基準年次は、あるいは73年に、また『77年調査』は76・77年に亘るので76年にすべきかもしれないが、一応、72年、77年とした。

2) 前出『調査結果』及び『77年調査』による。

底辺労働力をいつも安価に供給する給源として機能してきたのであるが、七四年末から開始された不況においても、真先に、不況の影響を受けたことを示している。不況が開始された後一九七五年から「部落地名総鑑」が問題になったことは、これと無関係ではないということには明白である。山中多美男氏の指摘によれば、一九七七年八月

の推移を示している。部落における一五歳以上の人口中に占める比重は、この五年間に二五・九%から二九・六%と三・七%増大し、失業率もまた二九・五%から三二・七%に三・二%の上昇を示している。部落は、従来、日本資本主義の潜在的・顕在的失業者の「たまり場」として、また

現在において、「地名総鑑」は「第一」から「第七」まで出されており、判明している購入企業名は一四六社(中には、ユニチカ、日綿実業、三菱自動車販売株式会社、ダイハツ、丹海交通、関西電力、ダイキン、同和火災の名がみられる)にのぼっている。後論で示すように、部落出身の労働者の圧倒的多数は、いわゆる「縁辺労働力」もしくは「底辺労働力」を構成するのであるが、不況によるこの底辺労働力のきりはなしが、「底辺労働力」の「たまり場」としての部落には、それ自身部落差別として作用することはいままでない(客観的差別)。しかし、この客観的な差別が、同時に部落出身労働者を「ねらいうち」にするという企業の差別(主観的差別)と結びついていることを「地名総鑑」事件はあきらかにしたものと見える。山中氏が指摘するように、昭和四五年(一九七〇年)ごろ売り出されても、売れなかった「地名総鑑」が、不況開始後の一九七五年頃より、また売れはじめたということは、この事実を傍証するものであろう。

不況による「縁辺労働力」の切りはなしという形態での、部落に与える影響のほかに、不況が部落に与えるもう一つの影響を示すものが、第六表「従業上の地位別構成の変化」、第七表「雇用者の就業形態の構成比の変化」である。第六表は、不況をはさむ五年間に雇用者の比重が増し、

第9表 勤務先の区分

官公庁、公共企業体	16.0(%)
会社	45.0
各種団体	3.1
学校	1.3
個人商店	10.5
個人経営の事務所	18.8
その他	4.4
無回答	0.9
計	100.0

注 1) 『調査結果』第1冊、77ページ。

第11表 部落労働者の勤務先の規模(民間企業)(II)

経営規模	比率(%)
1~4人	16.7
5~99人	59.4
100人以上	20.0
無回答	3.9
計	100.0

注 1) 第10表には100人以上の勤務先に官公庁、公共企業体がふくまれていたから、100人以上の経営規模の勤務者から官公庁、公共企業体勤務者2,577人を控除して計算し直した表が、本表である。

第13表 主要国の規模別雇用者構成(製造業)

	日 本	アメリカ	イギリス	西ドイツ
500~	26.8%	45.5%	49.9%	52.2%
100~499	23.9	31.1	31.1	28.7
50~99	11.7	9.4	8.1	8.4
49人以下	37.5	13.9	10.9	10.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

注 1) 労働大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』(1974年)273ページ

第10表 部落労働者の勤務先の規模(I)

経営規模	比率(%)
1~4人	14.0
5~99人	49.9
100人以上	32.8
無回答	3.3
計	100.0

注 1) 『調査結果』第1冊、84ページ

第12表 規模別従業者数(全産業)

経営規模	従業者数(千人)	比率(%)
1人	1,536	4.5
2~4	4,235	12.3
5~9	4,018	11.7
10~29	7,048	20.5
30~99	7,071	20.6
109~499	6,127	17.9
500~999	1,673	4.9
1,000以上	2,603	7.6
計	34,315	100.0

注 1) 総理府統計局「昭和47年事業所統計調査」より引用加工。

な雇用形態であるパート・アルバイトに転向したことが、パート・アルバイトの増大となってあらわれたのではないかと想像される。さらに注目すべきは、常雇い労働力が増加していることであるが、これは、一九七八年四月二八日の総理府統計局「労働力調査(速報)」によれば、「企業規模別でみると、従業員三〇人未満の企業の雇用者は三・〇%増加したのに対し、五〇〇人以上では四・六%と減少した³⁾」ことに反応するものであろう。

〔分析〕

A、部落労働者の勤務先、経営規模、雇用形態職種

第九表より第一七―B表にいたるまでの諸表は、部落労働者の勤務先・経営規模・職種を示す表であるか、もしくは、その関連諸表である。

これらの諸表は、部落労働者の勤務先においては、官公庁・公共企業体が全国平均よりやや高いこと(部落一六・〇%、全国一四・八%(表九)、また民間企業においては、一~四人、五~九人の小零細企業が七六・一%と圧倒的比重を占めること(第一三表)、雇用形態は、常雇が七二・六%とかなり高い比重を占めているが、これは部落労働者が主観的にそう思っているにすぎず、賃金形態と関連させ

ると、常雇の比重は低下して約五〇%前後と推測されること(第一四、一五表)、また、職種はいわゆる単純労務とされる肉体労働の職種が圧倒的(五三・二%)で、管理的職種は大阪市の五・三%の約六分の一の〇・八%であること(表一六)、そして、管理的職種の比重は、経営規模が増大する程、規模に反比例して減少すること(第一七―A表)、全国平均より、すこし高いといわれる公務部門への就職先も、現業部門が多く、やはり単純労務職が圧倒的であると推測されること(第一七―B表)を示している。

約言すれば、部落労働者の圧倒的多数は、小零細企業労働者で、職種は単純労務職種が多く、雇用形態は不安定就業形態の比重が高いことである。わが国のように、企業規模別の格差が大きく、就業形態が一種の「身分的格差」を生み出すところでは、これらの特徴が部落労働者の性格にいかなる刻印を施すかは明白である。そして、これらの諸条件は、従来の賃金・労働条件を規定することもまた明瞭である。

第17-A表 部落労働者の勤務先の規模と職種

	1~4人	5~99人	100人以上	無回答	計
専門的技術労働	265 (11.8%)	524 (6.6%)	119 (2.3%)	18 (3.4%)	926 (5.8%)
管理的労働	47 (2.0%)	64 (0.8%)	18 (0.3%)	12 (2.3%)	141 (0.8%)
事務労働	33 (1.5%)	512 (6.4%)	749 (14.2%)	20 (3.8%)	1,314 (8.2%)
販売労働	62 (2.8%)	62 (0.8%)	6 (0.1%)	9 (1.8%)	139 (0.9%)
運輸通信	158 (7.0%)	740 (9.3%)	526 (10.0%)	24 (4.6%)	1,448 (9.0%)
技能・生産工程労働 及単純労働	1,287 (57.1%)	4,420 (55.4%)	2,518 (47.9%)	293 (55.9%)	8,518 (53.2%)
保安労働	0	0	0	0	0 (0.0%)
サービス労働	264 (11.7%)	1,161 (14.5%)	997 (19.0%)	62 (11.8%)	2,484 (15.5%)
休養中	13 (0.6%)	9 (0.1%)	0	6 (1.1%)	28 (0.2%)
無回答	118 (5.2%)	478 (6.0%)	324 (6.2%)	79 (15.0%)	999 (6.2%)
不明	5 (0.2%)	10 (0.1%)	2 (0.0%)	1 (0.02%)	18 (0.1%)
計	2,252 (14.1%) (100.0%)	7,980 (49.8%) (100.0%)	5,259 (32.8%) (100.0%)	524 (3.3%) (100.0%)	16,015 (100.0%)

注 1) 【調査結果】第1冊第2部、114~6ページより引用、加工。

第17-B表 公務部門市町村へ就労した部落労働者の就労部門

現業部門		事務部門		その他	
部門	就労者	部門	就労者	部門	就労者
清掃	180人(9.7%)	経済企業	3人(0.2%)	競輪・競馬競艇 不 明	5人(0.3%)
水道	79 (4.3)	区役所	17 (0.9)		1,154(62.1)
環境	40 (2.2)	解放会館	51 (2.7)		
環境保健衛生	12 (0.6)	教育委員会	12 (0.7)		
交通	16 (0.7)				
下水道	18 (1.0)				
消防	42 (2.3)				
公衆衛生	20 (1.1)				
病院保健所	22 (1.2)				
福祉センター	71 (3.8)				
屠場	38 (2.0)				
市場	33 (1.8)				
土木建築	45 (2.4)				
計	616(33.1%)	計	83 (4.5%)	計	1,159(62.4%)

注 1) 調査結果。

第15表 部落労働者の雇用形態と賃金形態

雇用形態	賃金形態
常雇	72.6(%)
週給・月給	41.7(%)
臨時工 社外工 日雇等	25.2
その他	56.0
無回答	2.2
崇回答	2.3
計	100.0
計	100.0

注 1) 【調査結果】第1冊より算出。

第14表 部落労働者の雇用形態

常雇	72.6(%)
臨時雇	5.1
社外工	1.4
日雇	5.6
内職	2.5
パート・タイマー	7.8
アルバイト	1.4
その他	1.5
無回答	2.2
計	100.0

注 1) 【調査結果】第1冊、71ページ。

第16表 部落労働者の職業分類 (%)

	大阪市	日の出	部落
専門的技術労働	5.3	2.2	5.8
管理的労働	5.1	3.2	0.8
事務労働	16.7	11.2	8.2
販売労働	16.9	3.7	0.9
運輸通信労働	4.6	8.3	9.0
技能生産工程労働 及単純労働	40.4	65.0	53.2
保安労働	0.8	0.6	0.0
サービス労働	10.3	5.6	15.5
その他	—	—	6.5
計	100.0	100.0	100.0

注 1) 大阪市は45年の国勢調査。

2) 日の出は部落解放同盟日之出支部「日之出地区の労働実態調査」(1973年9月)、なお日之出の調査は、部落における労働実態調査の先駆的形態として、大きな意義をもっている

3) 部落は【調査結果】第1冊、第2部 114~6ページより引用・加工

第18表 零細企業(1~4人)の労働者の賃金

産 業	男		女		男(100.0)に対する女の割合	
	1972年	1973年	1972年	1973年	1972年	1973年
調査産業計	58,327円	70,838円	33,440円	39,952円	57.3%	56.4%
製造業	62,418	75,488	31,667	37,724	50.7	50.0
卸売・小売業	55,528	66,339	34,247	40,700	61.7	61.0
サービス業	51,948	65,120	32,521	39,030	62.6	59.9

注 1) 労働省統計情報部「毎月勤労統計調査特別調査結果速報」。

第19表 産業及び規模別定期給与格差(事業所規模)

	調査産業計		製造業		卸売・小売業		サービス業	
	1972年	1973年	1972年	1973年	1972年	1973年	1972年	1973年
500人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100~499	88.4	88.5	83.2	82.8	84.2	85.5	91.9	90.9
30~99	83.4	83.0	74.4	74.3	79.2	78.3	90.6	89.2
5~29	72.1	72.1	70.1	68.2	69.9	70.8	69.6	71.3
1~4	55.3	55.8	59.6	58.5	53.7	53.5	47.7	50.2

注 1) 5人以上の各規模は「毎月勤労統計調査全国甲及び乙調査各7月分」による

2) 1~4人規模は「毎月勤労統計調査特別調査結果速報」による。

第20表 企業規模別年間特別給与

規 模	1972年		1973年	
30人以上	270,273円	100.0%	326,039円	100.0%
5~29	140,296	51.9	180,534	55.4
1~4	87,556	32.4	112,158	34.4

注 1) 前表と同じ。

B、部落労働者の賃金・労働時間

第一八表より第三一表にいたる諸表は、部落労働者の賃金・労働時間を示す表であるか、もしくはその関連諸表である。まず第一八一―二一表は、わが国の零細企業の賃金を示し、(第一八表)、企業規模別の賃金、ボーナスの格差を呈示し(第一九、二〇、二二表)、小零細企業に勤務する労働者が全労働者の七六・一%を占める部落労働者の賃金に関して、ある種の予想をもつことを可能ならしめるものである。第二二―二六表は、直接、部落労働者の賃金を示す。これらの表でとくに注目される点は、部落労働者の賃金収入は、全国平均の七四・九%であること(第二二表)、五分位階層別に見た部落の最低分位(第一階級)の労働者の賃金は、全国のその五八・五%にすぎないこと(第二三表)、また平均年収においては、部落は全国の六四・五%であり、大阪の五七・八%であること(第二四表)、また年収一〇〇万円以下の労働者の比率は、全国一一・八%、大阪七・二%であるのに、部落は二六・〇%と約二倍以上であり(第二六表)、その中には五〇万円以下の労働者五・七%がふくまれているということ(第二五表)である。また賞与がなかった部落労働者は、二五・八%(第二八表)である。『毎月勤労統計調査』によると一九七一年、七二

年における支給事業所の割合は、全国・全産業で、夏(八九・四%、八九・三%)、年末(九五・一%、九四・九%)であるから、部落労働者の勤務する事業所、もしくは雇用形態がいかなるものであるかを最も明瞭に示すものである。第二九―三一表は、労働時間を示す。第二九表は、部落労働者においては、六時間以下の短時間労働者と九時間以上の長時間労働者への両極分解への傾向が存在することを表示している。労働時間について、注目される点は、一九七二年において、なんらの週休制をも実施していない企業(三〇人以上)は、わずかに〇・三%(第三一表)であるのに、部落労働者の二一・二%(五人に一人)が、週休制の恩恵を受けていないということである。この原稿を執筆中の一九七八年四月三〇日、テレビはいわゆる大型連休中におこった三井三池炭坑の事故(大半は社外工)を報じた。上述の数字とにらみあわせて、胸のいたくなる思いである。

第23表 月間平均実収入五分位階層別にみた実収入比較

	平均	第I階級	第II階級	第III階級	第IV階級	第V階級
	実収入	実収入	実収入	実収入	実収入	実収入
全 国 (1)	258,237円 (100.0)	150,513円 (100.0)	200,781円 (100.0)	240,011円 (100.0)	297,266円 (100.0)	402,614円 (100.0)
全 国 (2)	280,962 (108.8)	163,758 (108.8)	218,450 (108.8)	261,132 (108.8)	323,425 (108.8)	438,044 (108.8)
部 落	193,498 (74.9)	88,043 (58.5)	145,301 (72.3)	179,306 (74.7)	223,722 (75.2)	333,813 (82.9)

注 1) 資料出所：前表と同じ。
 2) 「実収入五分位階級」とは、調査世帯を実収入の低い世帯から高い世帯に並べ、世帯数の上で5等分したもののそれぞれのグループの平均値。

第24表 労働者の平均年収比較(単位千円)

全 国	2,289千円	100.0%
大 阪	2,556	111.6
東 京	2,561	118.8
福 岡	2,103	91.9
部 落	1,478	64.5

注 1) 全国及び主要都府県統計は1976年
 国税庁民間給与実態調査結果。
 2) 部落は『77年調査』。

第25表 部落労働者の賃金年別別構成

	男		女		計	
	人数	%	人数	%	人数	%
50万未満	18人	1.0%	144人	12.8%	162人	5.7%
50~100万未満	146	8.4	395	35.0	541	18.9
100~150万未満	383	22.1	293	25.9	676	23.6
150~200 "	499	28.8	159	14.1	658	23.0
200~250 "	325	18.7	57	5.0	382	13.3
250~300 "	154	8.9	8	0.7	162	5.7
300~350 "	89	5.1	2	0.2	91	3.2
350~450 "	20	1.2	—	—	20	0.7
450~500 "	5	0.3	1	0.1	6	0.2
500万以上	6	0.4	—	—	6	0.2
無 回 答	89	5.1	70	6.2	159	5.5
計	1,734	100.0	1,129	100.0	2,863	100.0

注 1) 『77年調査』による。

第21表 規模別・年令別賃金格差(1972年)

年令階級	1~4人		1,000人以上	
	千円	%	千円	%
歳 ~17	27.4	66.2	41.4	100.0
18~19	38.4	71.8	53.5	100.0
20~24	49.7	77.1	64.5	100.0
25~29	59.8	73.6	81.2	100.0
30~34	62.2	62.7	99.2	100.0
35~39	61.4	55.5	110.6	100.0
40~49	55.5	45.9	121.0	100.0
50~59	52.0	41.7	124.7	100.0
60以上	46.8	56.9	82.3	100.0

注 1) 1~4人の事業所は「毎月動労統計調査
 特別調査結果速報」(100円以下の金額は四捨五入)。
 2) 1,000人以上の事務所は「賃金構造基本
 統計調査」。

第22表 勤労者世帯の1カ月当り実収入内訳比較

	世帯 人員数 (人)	有業 人員数 (人)	実収入	勤め先 収入	世帯主収入			事業内 職収入	他の実 収入
					世帯主 収入	妻の収入	他の世帯 員収入		
全国(1)	3.79	1.50	258,237 (100.0)	243,061 (100.0)	218,253 (100.0)	15,951 (100.0)	8,857 (100.0)	5,053	10,123
全国(2)	"	"	280,962 (108.8)	264,450 (108.8)	237,459 (108.8)	17,355 (108.8)	9,636 (108.8)	5,498	11,014
部 落	3.10	1.55	193,498 (74.9)	193,498 (79.6)	143,092 (65.5)	25,636 (160.7)	24,769 (279.7)	—	—

注 1) 全国(1)は、総理府統計局「家計調査報告」の51年実績による。
 2) 全国(2)は、労働省労政局調べによる、産業別春季賃上げ率の52年賃上率
 (民間平均) 8.8%を加算し推計したもの。
 3) 部落は、『77年調査』による。
 4) () 内は、全国(1)を100とした指数。

第26表 賃金年収労働者構成比較

	全 国		大 阪		部 落	
	万人	%	万人	%	人	%
100万円未満	366	11.8	44	7.2	703	26.0
200 "	1,191	38.3	205	33.6	1,334	49.3
300 "	896	28.9	195	32.0	544	20.1
400 "	373	12.0	92	15.2	111	4.1
500 "	142	4.6	36	6.0	6	0.2
800 "	110	3.6	29	4.8	4	0.2
1,000 "	16	0.5	5	0.8	1	0.1
1,000万円以上	8	0.3	2	0.4	1	
計	3,106	100.0	609	100.0	2,704	100.0

注 1) 全国及び大阪の統計は1976年国税庁民間給与実態調査結果。
2) 部落は『77年調査』(無回答を除いた数字)。

第27表 部落労働者の学歴と賃金形態

	1. 不 就 学	2. 義務教育了	3. 中等普通教育経験	4. 高等教育経験	5. 無 回 答	6. 合 計
	日 給	14.4% (17.8%)	71.1% (10.3%)	12.6% (4.9%)	1.9% (4.3%)	0.0% (0.0%)
日 給 月 給	8.1% (41.5%)	71.6% (43.2%)	18.3% (29.5%)	1.8% (16.8%)	0.1% (33.3%)	100.0% (38.7%)
週 給 月 給	4.7% (26.0%)	54.1% (35.2%)	33.5% (58.2%)	7.5% (74.3%)	0.2% (55.6%)	100.0% (41.7%)
請 負 雇 員	10.7% (10.3%)	71.8% (8.1%)	16.0% (4.8%)	1.4% (2.4%)	0.2% (7.4%)	100.0% (7.2%)
その他	11.6% (3.6%)	68.5% (2.5%)	16.7% (1.6%)	3.0% (1.6%)	0.3% (3.7%)	100.0% (2.3%)
無 回 答	7.8% (0.8%)	57.8% (0.7%)	30.5% (1.0%)	3.9% (0.7%)	0.0% (0.0%)	100.0% (0.8%)
合 計	7.5% (100.0%)	64.1% (100.0%)	24.0% (100.0%)	4.2% (100.0%)	0.2% (100.0%)	100.0% (100.0%)

注 1) 『調査結果』による。

第28表 部落労働者の年末の費与

	不 就 学	義務教育	中等普通教育	通 験	高 等 教 育 経 験	無 回 答	合 計
	有	703 (6.3%) (58.3%)	6,815 (61.3%) (66.2%)	3,021 (27.2%) (78.4%)	565 (5.1%) (83.1%)	22 (0.2%) (81.5%)	11,126 (100.0%) (69.3%)
無	432 (10.4%) (35.9%)	2,940 (28.6%) (28.6%)	682 (17.7%) (17.7%)	85 (2.1%) (12.5%)	4 (0.1%) (14.8%)	4,143 (100.0%) (25.8%)	
その他	40 (8.9%) (3.3%)	307 (68.7%) (3.0%)	83 (18.6%) (2.2%)	16 (3.6%) (2.4%)	1 (0.2%) (3.7%)	447 (100.0%) (2.8%)	
無 回 答	30 (8.7%) (2.5%)	234 (68.0%) (2.3%)	66 (19.2%) (1.7%)	14 (4.1%) (2.1%)	0 (0.0%) (0.0%)	344 (100.0%) (2.1%)	
合 計	1,205 (7.5%) (100.0%)	10,296 (64.1%) (100.0%)	3,852 (24.0%) (100.0%)	680 (4.2%) (100.0%)	27 (0.2%) (100.0%)	16,060 (100.0%) (100.0%)	

注 1) 『調査結果』による。

第29表 平常の稼働時間

	男	女	合 計
	6時間以下	316 (18.0%) (3.1%)	1,441 (82.0%) (25.1%)
7~8時間	964 (51.3%) (9.3%)	915 (48.7%) (15.9%)	1,879 (100.0%) (11.7%)
9時間以上	8,863 (72.8%) (85.9%)	3,305 (27.2%) (57.5%)	1,216 (100.0%) (75.7%)
無回答	178 (66.9%) (1.7%)	88 (33.1%) (1.5%)	266 (100.0%) (1.7%)
合 計	10,321 (64.2%) (100.0%)	5,749 (35.8%) (100.0%)	16,070 (100.0%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』。

第30表 週 休

	男	女	合 計
	有	75,436 (3.5%) (73.2%)	4,343 (36.5%) (76.7%)
無	22,806 (7.3%) (22.1%)	1,106 (32.7%) (19.5%)	3,386 (100.0%) (21.2%)
無回答	487 (69.6%) (4.7%)	213 (30.4%) (3.8%)	700 (100.0%) (4.4%)
合 計	10,310 (64.6%) (100.0%)	5,662 (35.4%) (100.0%)	15,972 (100.0%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』。

第31表 週休制の状況(企業規模30人以上)

年次	合計	週1日制	週1日半制	週2日制	(小計)その他
1970	100.0%	88.3	3.2	4.4	(95.9)4.1
1972	100.0	83.1	3.4	13.2	(99.7)0.3

注 (「労働統計要覧」1974年198ページ)。

第32表 部落労働者における退職金の有無

	男	女	合計
有	5,570(66.8%) (54.0%)	2,769(33.2%) (48.9%)	8,339(100.0%) (52.2%)
無	4,176(62.1%) (40.5%)	2,547(37.9%) (45.0%)	6,723(100.0%) (42.1%)
無回答	562(62.0%) (5.5%)	345(38.0%) (6.1%)	907(100.0%) (5.7%)
合計	10,308(64.6%) (100.0%)	5,661(35.4%) (100.0%)	15,969(100.0%) (100.0%)

注 1) 「調査結果」。

第33表 部落労働者と社会保障制度

	ある	ない	不明	合計	ある	ない	不明	合計
	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	(%)	(%)	(%)
健康保険	10,339	5,202	438	15,979	64.7	32.6	2.7	100.0
雇用保険	8,556	6,627	815	15,998	53.5	41.4	5.1	100.0
労災保険	8,951	6,048	999	15,998	56.0	37.8	6.2	100.0
厚生年金	8,878	6,268	852	15,998	55.5	39.2	5.3	100.0

注 1) 「調査結果」。

第34表 年令別の離職(全国)及び転職志向(部落)

	~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~54	55以上	計
全国	9.3	36.6	16.3	9.3	7.5	6.2	7.7	7.2	100.0%
		52.9		16.8		40~49		50以上	
部落	6.7	32.9		35.1		15.4		21.3	100.0%

注 1) 全国の離職者数は労働省「雇用動向調査」調査対象企業規模5人以上、1972年。

2) 部落の数字は「調査報告」第一部205ページ。

月、第六号を参照されたい。

C、部落労働者と退職金ならびに社会保障制度

第三二表は、部落労働者の四二・一%が退職金のない企業か、もしくはない雇用形態で就労していることを示している。第三三表は、部落労働者と社会保障制度との関係を表示している。健康・雇用・労災の各保険ならびに厚生年金について、「ない」と答えているものは、それぞれ、三二・六%、四一・四%、三七・八%、三九・二%となっている。この場合、「ない」という場合には、企業にこれらの制度がない場合と、企業には、制度は完備されているが、本人はその適用を受ける資格がない場合との二つの場合が想定される。この社会保障制度関係については、『調査結果』の結果に関して、部落労働者の意識に反映された制度と、実際の制度とのギャップを埋めるために、さらに追跡調査が行なわれた。そして、たとえば、雇用保険制度に関しては、一〇、八二二人のうち、本人の意識と制度の実態が合致するものが六、一三二人(五六・七%)、本人が「ある」と答えて実際にはないものが二、四二四人(二二・四%)、本人が「ない」と答えて実際にはあるものが二、二六六人(二〇・九%)であった。追跡調査は、したがってこの誤差を相殺すると、第三三表は、皮肉にも実態に近いといえるということを示し、証明する結果に終わったのである。

D、就職差別と職場での差別

第三五表は、就職する際に差別を受けたものが九・一%、職場で、差別を受けたものが六・七%であることを示している。第三八表は、そのうち、部落労働者の一〇%以上が、就職差別もしくは職業差別を受けた部落を抜き出したものである。労働者の一〇%以上の就職差別を受けた部落数は一六で、そのうち、能勢町SB部落は二四・四%で最高であり、約四人に一人が就職差別を受けたことを示している。また一〇%以上の職場差別を受けた部落は一で、その最高は豊中市のOA部落であり三四・五%すなわち部落労働者の約三人に一人が職場差別を受けたことを示している。しかし、部落問題に関する部落労働者の取りぐみは、活発とはいえず、二三・一%の労働者が、これにとりぐみでいるにすぎないことを第三七表は示している。

第三九表は、部落労働者の年齢別の学歴構造を示す。一、五四〇人、全体の九・六%が不就学者であることに注目されなければならない。そのうち、三〇~四九才の年齢層が、不就学者の四九・八%を占めていること、逆に一九才までの青年層においては、不就学者が〇・三%と激減していることが注目されるべきであろう(労働実態の詳細については、拙稿「部落労働者の実態」『部落解放研究』一九七六年二

第38表 部落毎の就職差別と職場差別

部落名	就職上の差別(%)	部落名	職場の差別事件%
大阪市 AB	12.0	大阪市 YA	14.9
" YA	18.1	豊中市 OA	34.5
" HB	11.2	能勢町 SB	22.0
豊中市 OA	16.6	東能勢村 ND	20.9
池田市 FA	10.7	吹田市 KC	11.2
能勢町 SB	24.4	茨木市 DA	17.0
" NC	16.7	" SD	16.3
東能勢村 ND	20.7	" KD	19.1
吹田市 KC	13.8	高槻市 HC	14.3
茨木市 DA	24.3	大東市 NE	12.5
" SD	16.3	八尾市 YB	10.0
" KD	18.9		
寝屋川市 KE	11.2		
大東市 NE	16.7		
八尾市 YB	11.4		
泉佐野市 KG	10.2		

注 1) 「調査結果」。

第39表 部落労働者の年齢別の学歴構造

	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳
不 就 学	4(0.3%) (0.4%)	103(8.5%) (2.1%)	555(46.0%) (11.6%)	167(13.8%) (5.0%)
義務教育	507(4.9%) (55.7%)	2,680(26.0%) (55.7%)	3,330(32.3%) (69.9%)	2,232(21.6%) (67.0%)
中等普通 教育経験者	368(9.5%) (40.4%)	1,635(42.3%) (34.0%)	763(19.7%) (16.0%)	820(21.2%) (24.6%)
高等教育 経験者	27(4.0%) (3.0%)	379(55.7%) (7.9%)	113(16.6%) (2.4%)	160(16.2%) (3.3%)
無 回 答	911(18.5%) (0.5%)	13(48.1%) (0.3%)	6(22.2%) (0.1%)	2(7.4%) (0.1%)
合 計	1,817(5.7%) (100.0%)	4,810(21.9%) (100.0%)	4,767(29.6%) (100.0%)	3,331(20.7%) (100.0%)

第35表 就職上の差別

	男	女	計
有	1,019(69.5%) (9.9%)	447(30.5%) (7.8%)	1,466(100.0%) (9.1%)
無	9,111(63.7%) (88.4%)	5,202(36.3%) (90.6%)	14,313(100.0%) (89.1%)
無回答	182(65.9%) (1.8%)	94(34.1%) (1.6%)	276(100.0%) (1.7%)
計	10,312(64.2%) (100.0%)	5,743(35.8%) (100.0%)	16,055(100.0%) (100.0%)

注 1) 「調査結果」。

第36表 職場の差別事件

	男	女	計
有	744(69.0%) (7.2%)	335(31.0%) (5.8%)	1,079(100.0%) (6.7%)
無	9,383(64.0%) (91.0%)	5,276(36.0%) (91.0%)	14,659(100.0%) (91.3%)
無回答	185(53.8%) (1.8%)	132(41.7%) (2.3%)	317(100.0%) (2.0%)
計	10,312(64.2%) (100.0%)	5,743(35.8%) (100.0%)	16,055(100.0%) (100.0%)

注 1) 「調査結果」。

第37表 部落問題に関する職場での取りくみ

	男	女	計
取りくんで いる	2,356 (63.5%) (22.9%)	1,357 (36.5%) (23.6%)	3,713 (100.0%) (23.1%)
意志があ るがとり くめない	1,062 (67.8%) (10.3%)	504 (32.2%) (8.8%)	1,566 (100.0%) (9.8%)
とりくんで いない	6,152 (63.6%) (59.7%)	3,519 (36.4%) (61.2%)	9,671 (100.0%) (60.2%)
無 回 答	738 (66.8%) (7.2%)	367 (33.2%) (6.4%)	1,105 (100.0%) (6.9%)
計	10,308 (64.2%) (100.0%)	5,747 (35.8%) (100.0%)	16,055 (100.0%) (100.0%)

注 1) 「調査結果」。

第39表 部落労働者の年齢別の学歴構造

	50～59歳	60～69歳	70歳以上	合計
不 就 学	183(15.2%) (11.9%)	162(13.4%) (25.2%)	32(2.7%) (34.0%)	1,206(100.0%) (7.5%)
義 務 教 育	1,105(10.7%) (71.8%)	416(4.0%) (64.7%)	49(0.5%) (52.1%)	10,319(100.0%) (64.1%)
中 等 普 通 教 育 経 験 者	214(5.5%) (13.9%)	57(1.5%) (8.9%)	7(0.2%) (7.4%)	3,864(100.0%) (24.0%)
高 等 教 育 者 経 験 者	38(5.6%) (2.5%)	8(1.2%) (1.2%)	5(0.7%) (5.3%)	680(100.0%) (4.2%)
無 回 答	0(0.0%) (0.0%)	0(0.0%) (0.0%)	1(3.7%) (1.1%)	27(100.0%) (0.2%)
合 計	1,540(9.6%) (100.0%)	643(4.0%) (100.0%)	94(0.6%) (100.0%)	16,090(100.0%) (100.0%)

注 1) 「調査結果」。

経営の従業員の内容構成」における「やとった人だけ」で経営をおこなっている経営数一九〇(四・六%)、にはば対応する。さらに、この一九〇の数字を、表四〇―C「部落における経営従業員数」に対応してみると、経営数九〇(二・一%)の経営が、一〇人以上の従業員数をかかえており、したがって、この九〇(二・一%)の経営が、一応、資本主義的経営と考えても大過はあるまい。ところで、このことは、逆に、「自営業」と一括して表現される部落の経営の中に、事実上の賃労働者もしくはそれに相当する者と考えられる経営(個人経営であって八九四・一%、しかも従業者は「家のもので」八五八・八%、もしくは「家のもので」とっている人)八三三・三%、八三三・三%、二%、経営規模は一人、二、三、四、八、計三八六四、九三・二%、で、仕事場と職場とが一縮八二四〇八、五八・一%、の経営がこれに相当する(以上の諸標識からして、私は、九二・三%が事実上の賃労働者である家内労働者と考えてもよいのではないかと考えている。この場合には、この中には、当然、行商や露天のようなものもふくまれているので、下請、元請関係を製造業・建築業に限って比率を算出すると、第四〇―H表のように、元請一五%、下請七三・〇%、計八八・五%に増大する)が圧倒的であり(九三・二%)、五、九人の経営(一九四、四・七%)が、その

E、部落における経営と資本関係

われわれは、今まで、部落の就業者の七〇・二%を占める労働者の実態を追跡し、その圧倒的多数が小零細企業の労働者であり、不安定雇用形態下の労働者であり、低賃金でしかも退職金や社会保障制度の恩恵にあずかることのない労働者であることをおきらかにした。部落における就業者の七割を占める労働者の実態がこうであるとしても、なお、われわれは、部落の就業人口の二〇・三%にしかすぎない小数の自営業の中における資本主義的諸関係の発展を見逃すならば、片手落ちの譏りをまぬがれることはできない。ただし、レーニンも指摘したように「小経営は毎時間、毎秒、しかも大量的に資本主義を生み出す」からである。したがって、われわれは、部落における自営業の動向を簡単に概観しなければならない。

〔分析〕

第四〇―A表「部落における経営組織」は、部落におけるいわゆる「自営業」の経営組織を示す。その圧倒的多数は、個人経営であり、株式会社、有限会社、合名会社、合資会社は、一八五、総経営数のわずかに四・四%にすぎない、この四・四%の数字は、第四〇―B表「部落における中間層であることを示している。したがって、われわれは、部落の一五歳以上の就業人口二二、九五三人(第I表「部落の就業構造」(A)を参照されたい)の中のわずかに九〇人(〇・四%)が資本家であり一九四人(〇・八%)が、零細資本家であると考えて良いであろう。

私は、今まで、部落とは、自然的立地条件の悪さと、行政的差別にもとづく生活環境水準の低劣さによって特徴づけられ、社会的差別意識の見えない壁によって隔離された底辺労働者・失業、半失業者の密集する貧困地区と規定してきた。この規定は、今後変わらない。しかし、少なくとも、この差別と貧困の密集地のなかに、「貧困」ではない一五歳以上人口の約一・二%に当る人間が部落に存在することは、銘記すべきであろう。とくに、この層において注目されるべきは、第四〇―C表が示すように部落において、五〇〇人以上の経営が四五存在するということである。従って、この経営には、最低二二、五〇〇人以上の労働者が勤務している筈である。七二年調査においては、部落労働者は、一六、一四四人であった。しかもこれらの労働者は、一六%が公務員もしくは公共企業体の労働者であり、一〇〇人以上の企業規模の経営に勤務するものは、二〇・〇%、三二二九人にすぎなかった。それゆえにこれら五〇〇人以上の経営には、部落労働者と相ならんで、それよ

第40—E表 部落における元請・下請 (製造業・土木建築)

	経営数	パーセン テージ
親企業	112	8.1%
おもに元請	214	15.5
おもに下請	1,008	73.0
其他	46	3.3
計	1,380	100.0

注 1) 『調査結果』。
2) 前出表40—Gは、経営の中に、商品販売、サービス業、運送をふくむ。しかし、商品販売のチェーン店、小売店やサービス業の映画館等には、下請の概念はあてはまらない。したがって元請、下請を製造加工業、土木・建築に限定して計算し直したのが本表である。

注(1) 「同和对策事業特別措置法」(一九六九年七月一日)

が制定されてからすでに九年になるが、この「特措法」と関連して地区指定をめぐって問題が残されていることは周知の事実である。たとえば「昭和五〇年総理府調査」によれば、三四府県、一〇四二市町村に四三七四地区があるとされており、「今回の調査で同和地区について報告のなかったのは、北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、東京、富山、石川、山梨、宮崎、沖縄の二三都道府県である」とされている。しかし部落解放同盟第三一回大会の「一般運動方針や友永健三」全国実態調査と人特別措置法Vの強化延長」(「部落解放」一九七七年臨時号、第一二二号)

四、年功賃金と差別

いままで、私は、区別と差別のちがいを検討し、階級社会そのもの、したがってまた資本主義社会そのものも、また差別社会であることをあきらかにしてきた。また私は、わが国における「差別問題」の結晶としての部落問題を対象としてとりあげ、部落における就業構造と失業の問題を析出し、部落労働者の状態を簡単に概観してきた。その際、部落労働者の状態の概観においては、文字通りの簡単なスケッチにとどめ、一層詳細な分析は、すでに発表した拙稿「部落労働者の実態」(前出)にゆずった。しかし、この簡単なスケッチからもあきらかになったことは、次の諸点である。

(1) 部落の就業構造においては、労働者の比重が増大し、全国もしくは大阪における労働者の比重よりも高くなっていくこと(この就業構造の変化は、表四一が示すように日本資本主義全体の就業構造において、雇用者⇨労働者の比重が五〇%をこえ中卒、高卒の求人倍率が一・〇をこえた一九五九年頃より開始され、一般求人倍率が一・〇をこえた一九六七年頃より加速度的にすすめられたのではないかと考えている。従来の歴史からしても、部落への求人は、一般求人が枯渇して始めて開始されるからである)。

第41表 わが国における就業構造の変化 (単位1,000人)

年次	総数	自営業者	家族従業者	雇用者
1955年(昭30)	(100.0%) 40,900	(25.1%) 10,280	(31.4%) 12,840	(43.5%) 17,780
1958年	(100.0) 42,980	(23.5) 10,100	(26.7) 11,490	(49.8) 21,390
1959年	(100.0) 43,350	(23.0) 9,960	(25.1) 10,890	(51.9) 22,500
1965年	(100.0) 47,300	(19.9) 9,390	(19.3) 9,150	(60.8) 28,760
1970年	(100.0) 50,490	(15.4) 7,770	(15.9) 8,050	(65.5) 33,060
1975年	(100.0) 51,780	(18.0) 9,320	(12.1) 6,250	(69.8) 36,120

注 1) 『労働白書』1976版。

が指摘するように、たとえば宮崎県のように、「政府の五〇年調査では、部落はないといっているが七〇も地区がある」(同、四七ページ)のである。かつて「部落も差別もない」といついた長崎県が運動の結果としてその存在をみとめたという事実が示すように、「部落も差別もない」とする各府県にも、運動の発展と行政の怠慢の克服によって、その存在が明らかにされるという可能性は大きいのである。「東京都の都政が△同和V対策室を設けて、部落差別の存在を認め、その解決を主張しはじめたのは、美濃部革新都政になってからであるが、依然として、今日にいたるまで、都内の△同和V地区を指定していない。いわゆる△差別はあっても、部落はないVという態度を一貫して継続しているこの虚偽と非科学性によって、東京都の△同和V行政は進展できない」(「部落解放」一九七六年臨時号、第八六号、二八ページ)という点に、地区指定のもつ意義が端的に示されている。

- (2) 山中多美男「△地名総鑑V糾弾の闘い」(「部落解放」一九七七年臨時号、第一二二号)。
- (3) 「朝日新聞」一九七八年四月二八日。
- (4) H.エゴロフ「農業における資本主義に関するレーニンの労作について」レーニン、大山岩雄編訳「ロシア農業問題」(レーニン農業問題体系Ⅱ)改造社版、一九三二年、三六ページ。

(2)「高度成長」にさええられた好況期においても、部落における失業率は異常な高さ(七四年二九・五%)をなし、不況期に入るとさらに増大し(七七年三二・七%)たこと。

(3)たまたま失業をまぬがれた部落労働者の大半は、小零細企業の労働者であり、その職種はいわゆる「単純労働職種」といわれる肉体労働の不熟練職種であり、その雇用形態は、臨時工、社外工、パート・アルバイト等の不安定雇用形態での雇用が多く、その賃金は全国水準の約六五%、大阪府の約五八%であり、年収一〇〇万円未満の労働者の比重(二六%)は、全国(一一・八%)の二倍以上、大阪府(七・二%)の三・五倍であり、退職金の恩恵にあずからないものは四二%、雇用保険・健康保険・労災保険・厚生年金等の社会保障制度の恩恵に浴さないもの約三割から四割という状態におかれ、更に就職差別や職場の差別を負荷されている労働者であるということである。

ここから、われわれは、現在の社会における部落とは何かということに関して、ある程度の一般的规定をおこなうるのである。

部落とは、歴史的には、明治維新以来の封建的な農業関係の残存と封建的な身分関係(天皇・皇族・華族・士族・平民・新平民)の保持に支えられて再生産され、日本資本主義の発展を貫通した二重の基礎原理(高率小作料と低賃

金)が生み出す労働者・農民の反抗・闘争を鎮静させる重石として、また安価な労働力を、資本の必要に応じて不断に供給する農村と相ならび労働力の給源として、したがって失業者・半失業者の「たまり場」として存続してきた地域集落であったということ、戦後は、敗戦に接続する封建的農業関係の解体(農地改革)と身分関係の消滅をみた(しかし完全な消滅ではなかった。戦前の天皇・皇族・華族・士族・平民・新平民という身分関係の大半は消失したが、最頂点としての天皇・皇族は残った)戦前の絶対主義的な天皇ではなく、社会に規定された天皇・皇族としてであっても身分制の最頂点としての天皇・皇族の存続は、暗黙のうちに、その対極としての最底身分の存続を想定する。戦後「民主主義」がお題目のように唱えられながら、「血統」「門閥」「名門」への「迷信」とこれと結びついた身分的意識が存続する物的基礎が残されたのである。しかも周知のように階級と身分とは本質的に同一である。ちがいは、身分とは、権力によって保障され、「聖化」され、うらづけられた階級であるということにすぎない。したがって、階級的差別とその差別意識が存在する限り、階級的差別意識は、その足がかりさえあれば、容易に身分差別意識に転化するものである。社会に広汎に存在する差別意識と行政的差別を外枠(フレーム)とし、失業者・半失業者と底辺

労働者の「たまり場」として、再生産されてきた地域集落もしくは居住地域といえるということである。したがって、現在の部落とは、その内実にそっていうならば、失業・半失業ならびに底辺労働者の密集地区にはかならない。

この部落を、他の労働者地区と区別するものは、さきにも指摘した失業・半失業者の異常な高率さであり、底辺労働者が圧倒的に多いという量的な差異にはかならない。この質的な差異ではない量的な差異が、あたかも質的差異のように映じ、部落を一般居住地域と区切るものは、一つは、歴史的な部落差別によって部落が居住地域には不適な場所におしこめられてきたという立地条件(たとえば、「京都府全体の傾向からみると、立地的には、地区の六九%が一般集落や都市から離れた山麓、川端、谷間など、生活の場としては不適な地域にあり」、和歌山県でもまた「同和地区の立地状況は、一般的に崖地、河川敷あるいは低湿地等、劣悪な環境状況に置かれ」、また埼玉県の「同和地区の立地条件を見ると河川沿い、沼地、荒地など生活条件の悪い所に位置しているものが多く」山口県の「同和地区の多くは、おおむね河川沿いの低湿地、急傾斜地、山間僻地等一般的に居住条件の悪い立地条件の悪い不適な立地条件で生活することを余儀なくされており環境的にも文化的にも恵まれていない」等々、「河川の周辺、沼沢地、傾斜

地等、災害を受けやすい、土地利用上極めて条件の悪いところに立地」しているが全国共通の現象である)であり、第二にはこの立地条件にもとづく災害の頻発と貧困の悪循環であり、第三には行政的差別による社会的生活環境水準の低劣さ(上下水道、福祉施設、教育施設、公園、防災施設、交通、医療機関等の低劣さ)であり第四にはこれらの歴史的差別と行政的差別をささえる社会的差別と行政的差別をささえる社会的差別意識(この差別意識の中には、さきにも述べた戦後に生きのこった身分的差別意識がふくまれている)である。

部落解放運動が、部落の立地条件をふくめた生活環境改善のための運動、政治的・行政的差別撤廃のための運動、差別意識にたいする文化・教育運動として展開されているのも当然の帰結といえる。

ところで、私はすでに、階級社会は差別社会であり、資本主義社会もまた階級社会である以上、必然的に差別意識を生み出すこと、しかし、資本主義は、商品生産が一般化した社会であり、労働力の商品化をその経済的根底としているところから、商品交換の形式(自由にして独立した商品所有者の交換という形式)にもとづいて、自由・平等という意識を生み出すと同時に、労働力商品の売買の内実(経済的不平等・搾取)にもとづいて、差別意識をもまた生

み出すこと、そして、資本主義社会の特色は、先行する階級社会が差別の全面的肯定に立脚していたのに対し、むしろ形式的平等という思想（元来思想とは意識の体系化したものにほかならないのだが）のオブラートに実質的な差別の思想をつつみこむことであることを指摘した。しかし資本主義社会が、必然的に差別の意識・思想を生み出すとしても、それは資本主義一般に共通のものである。それでは、その一般的性格を前提として、夫々の資本主義社会（ここでは、具体的な日本資本主義において、それが生み出される具体的なメカニズムとその特性をあきらかにしなければならぬ。本稿の第一章、第二章において、私が、区別と差別を論じ、階級社会としての資本主義もまた差別意識を必然的に生み出すことを指摘し、第三章において一気に具体的領域につきすすんで、部落労働の実態をあきらかにしたのも、実は、第一章、第二章の抽象的、一般的叙述と、第三章の具体的事実の叙述とを結ぶ結節環としての、この章を想定していたからにはほかならない。

そして、私は、日本資本主義の特性や規定する労働力商品の売買の形式、あるいは、労働力商品の売買を基軸とする労使関係の特色は年功賃金だと考えている。したがって、私はここで、年功賃金が、いかに差別に結びつくかをあきらかにしなければならぬのである（なお、私はさきに、

と、本物にならない時代に入ってきた⁽⁴⁾とのべているものこの点を指摘したものであろう。

一、年功賃金の成立と現状

戦前における年功賃金の成立期に関しては論議のあるところであるが、第二次世界大戦後の年功賃金の成立に関しては、それが年齢別最低保障給・年齢別賃金としての電産型賃金の成立（一九四七年）と公務員における一、八〇〇円の「ベース」賃金を媒介として、ほぼ、一九四八―五〇年頃には確立したということには異論はなからう。年齢別賃金は、いわゆる「経験年数換算」を媒介として容易に年功賃金に転化したし、また「ベース賃金」に見られる労働市場の企業別分断、個別企業内の経理能力の枠内における人件費コスト（賃金コスト）への賃金概念の矮小化が、年功賃金の成立を規定したのである。（年功賃金の成立過程ならびにその典型としての公務員賃金の成立・変遷の過程については、拙著『日本の賃金運動』ミネルヴァ書房、一九六四年、拙稿『日本の経済構造の変化と賃金決定機構』氏原・倉野・舟橋・松尾・吉村編『講座 現代の賃金』ⅧⅠ社会思想社、一九七七年、拙稿『公務員の賃金と賃金決定機構』講座 現代の賃金ⅧⅡⅠを参照されたい）、またこの年功賃金の成立が、同時に、年功賃金の職務給的

搾取こそが根元的な差別であること、そして、この根元的な差別から、政治的・社会的・文化的差別が派生し、社会意識としての差別もまた生れることを指摘した。搾取を差別として把握することは、ある意味で耳なれぬことであるかもしれない。しかし、差別なるものが「ある一定の区別が、この区別によってわけられる特定集団にたいして、経済的・政治的・社会的・文化的な不利益を継続的に与える」ということであるならば、生産手段の所有・非所有という区別によって、剰余労働を吸収するということは、根元的な差別であることは明白である。大賀正行氏が「一般的本質的について、差別は人私的所有の属性であり人搾取の観念形態である」と述べて、階級のあるところ、搾取のあるところ必ず差別が存在する。従って資本主義社会もまた差別を属性とする」と述べ、平垣美代司氏が「日本の階級闘争を論議する時、我々は、今まで例えば政府独占などという言い方で日本の支配構造をとらえる。彼らの我々に対する支配への認識は、通常人搾取・収奪」という把握をしてきた。けれども現在では、この上に、日本の階級闘争の中でこの支配の貫徹を人差別という思想的な位置でとらえることが非常に大事な時期に入ってきたのではないかと思われる。搾取や収奪に反対することは、同時に差別に反対することだという思想を根拠に労働運動自身もちゃんとしな

修正（いわゆる職務給化の第一波）期と時を同じくしたことは教訓的である。これは年功賃金は、純粋な年功賃金としては単独には、現在のもとにおいて存続しえないことを意味する（第四二表は一九七〇年における賃金体系別の企業数及び労働者数の割合を示す。この表において仕事給の単一型以外はすべて年功賃金と職務・職能給などの併存・混合型と思われる。したがって、七五年においては、企業数においては三〇・四％、適用労働者数においては二一・八％以外は、すべて、年功賃金と考えてよい。その上、単一型の仕事給にお

第42表 賃金体系別企業数及び労働者数の割合
(企業規模30人以上、1975年9月)

年次	合計		仕事給体系						併存型		雇人給体系		総合給体系	
			計				単一型							
			企	労	企	労	企	労						
1970	100.0	100.0	27.9	39.8	19.8	16.7	8.6	23.1	17.8	16.1	52.7	43.7		
1974	100.0	100.0	47.9	51.6	36.9	27.2	10.9	24.4	11.3	10.8	40.9	37.6		
1975	100.0	100.0	39.8	46.5	30.4	22.8	9.4	23.7	11.4	11.4	48.8	48.8		

注) 労働省『賃金労働時間制度総合度調査』。

いても、職能給の場合、職務の遂行能力判定の基準として年功を採用している企業も多く、名前は職能給でも事実には、職務給と結合した年功賃金と考えられる職能給も多い。したがって、年功賃金の比重は、さらに増大する)。しかし、ここでは、年功賃金それ自身を対象として詳しく究明することが目的ではない。むしろ、年功賃金が、さきにあきらかにした部落の実態にどう影響を与えているかをあきらかにすることである。したがって、われわれは、こうして成立し、現在、わが国で支配的な賃金体系である年功賃金を規定する諸要因をあげ、それぞれの要因が、部落にたいしていかなる関係にあるかを説明することとする。

二、年功賃金を規定する諸要因と部落

年功賃金とは、初任給(単身者賃金)を出発点とし、勤続年数によって昇給し(通常は一年毎、その場合自動昇給と考課昇給の二種もしくはその組み合わせ)その過程で、二人、三人、四人の生計費に対応する賃金額に到達し、定年をもって終結する賃金体系といえる。したがって、年功賃金と定年制とは不可分であり、したがって退職金制度や厚生年金制度がこれに付随するものとして登場する。その限りにおいては、年功賃金とは、労働者個人のライフサイ

クルを想定し、これに対応した賃金を設定してゆく生活給体系ともいえる(近年一部においてライフサイクル論がはなはしく登場したが、すでに、早くから、年功賃金は、このライフサイクルに依拠していた。ライフサイクル論は、年功賃金が依拠していた思考を体系化し、「理論化」したものにすぎない。したがって、逆にいえば、ライフサイクル論は、必ず、功年賃金論にゆきつくものである)。それゆえに、年功賃金とは、賃金学説史的には、「労働力の価格」理論に依拠するものではなく、賃金Ⅱ生存費説に依拠する賃金ともいえよう。

また、この年功賃金は、さきにもべたように、労働市場の企業別分断と企業の経理能力の枠内における人件費算定の基礎としてのベース賃金の成立をもって確立し、今度は逆に、労働市場の企業別分断を固定化し、賃金が経理能力の枠内における人件費の内部で運動することを固定化したものである。

ところで、勤続年数にスライドして上昇するということ、別言すれば、昇給(典型的には自動昇給)は、労働者が企業内に定着し、定年まで勤続することを予定し、またそれを期待するということである。一度就職すれば定年まで忠勤を励むいわゆる「子飼」い労働者を優先する思想がここから生れる。したがって、ここでは勤続年数の累積が、技

術もしくは技能の累進の反映でなく(一般の熟練ならば、せいぜい三年から五年、専門職の熟練でも、五〜七年で足りる)、むしろ企業への忠誠度をはかる具体的な表示(数字をもってする)とみなされる。この体系の根底に潜む思想は「忠臣は二君にさみえず」という古い封建思想である。本工優先の思想は、それゆえに、「経験年数換算」という手続きによって表現される。他企業での勤続年数は、七割、もしくは五割というように換算される。他企業への転出は阻止され、他企業からの中途採用者は、それゆえに、「子飼い労働者」とは、一段下のコースを辿ることになる。しかし子飼いにしろ、中途採用者にしろ本採用者は、企業にとつては基本的戦力と見なされる。しかし資本主義社会は恐慌・不況・中位の活況・繁栄という循環局面をさけることはできない。本採用者は、不況期においても、企業が活動を継続しうる最低限の量におさえられる。それは、当然、好況期・繁栄期において、企業がフル回転をするための補助的戦力の補充を必至化する。景気変動した直ちに企業から切りはなすことのできる労働力(臨時工・社外工・パート・アルバイト等)が登場する必然性が生れる。こうして雇用形態による労働者の区別は、一種の「身分的差別」に転じる。

勤続年数が累積するにつれて賃金も昇給によって上昇し

てゆく本工と、何年たっても昇給がなく賃金の上らない臨時工(この臨時工に、私は不安定雇用形態のもとで働く労働者を代表させる)、特別の事情のない限り、定年までは雇用の保障されている本工と、いつでも企業の都合によって整理される臨時工、退職金や社会保障制度や企業内福祉施設の恩恵を受けている本工とそれから遮断されている臨時工、これは、あきらかに区別ではなく差別である。本来、「身分」とは、厳密に規定するならば、さきにもべたように「権力によって聖化され、権力によって保障され、規定された階級」であった。しかし、その類似語として、封建的身分に類した一定の社会的地位を、カッコつきの「身分」という意味において使用するならば、本工と臨時工との間の雇用形態別の差別は、さきにもべたように、あきらかに本工と臨時工との「身分的」(カッコつきの)差別といえるであろう。そして、このような「身分的」差別の存在する限り、差別の意識もまた労働者の内部に発生する。それはかりではない。「分断して支配せよ」ということが支配の鉄則である以上、労務管理政策上、この差別の意識が陰に陽に鼓吹される。そしてさきにもべたように、この企業内の被差別者としての臨時工が、密集して最も多くの滞留・沈殿している地域は部落であった。(私はさきに、部落労働者の意識に反映された実態においては、常用労働

者は七二・八%であるが、賃金形態から推測すると五〇%前後と思われるということを描した。その意味においては、本工・臨時工の「身分的」差別は、臨時工への差別意識を通じて、その延長線上に部落への差別意識を再生産するのである。

年功賃金は、また、さきへのべたように、勤続年数にスライドして上昇する賃金であった。しかし、一カ年にいくら上昇するかという金額(昇給間差)をきめる合理的基準は存在しない。合理的基準のない場合、昇給間差額を決定するものは労使の力関係でしかありえない。もし年功という本来不合理な賃金体系を前提とし、合理的基準に近い体系を創出しようとするれば、せいぜい、結婚時(二人世帯形成時)、第一子出産時(三人世帯形成時)、等々を統計的に確定して、その時点、時点に、標準生計費(一人世帯、二人世帯、等々の)を対応させ、これらの諸点を結ぶ線をひき、それをもって、昇給間差額とする位が精一杯のところであろう。しかし、現実には、個別企業毎に賃金源資が、その経理能力に応じてさまざまであり、労働者数と、それらの勤続年数と労働者の勤続年数別の構成によって、昇給間差額が決定される。したがって、その他の条件が同じならば、経理能力が大であればある程、昇給間差額は大きくなり、また労働者の勤続年数別構成がピラミット型に近い

②同一労働、同一賃金の原則とではあるといわれる。年功賃金は、生活の最低保障の原則を、いわば、時系列という縦の系列において、不完全にしろ充足するとしても、同一労働・同一賃金の原則とは対立し、矛盾するものであった。周知のように、同一労働・同一賃金の原則とは、熟練度が同一と社会的に認定された職種に属する労働者の賃金は、性・年齢・人種・信教のいかんにかかわらず、同一の賃金でなければならぬという賃金支払の公正の原則であった。しかし、年功賃金とは、勤続年数によって賃金をきめる制度であり、むしろ同一労働・異種賃金を建前とする賃金であった。それは、同一労働・同一賃金の原則とは、真向から対立し、これを否定する賃金であった。勤務する企業がいかなる規模であろうと、年齢や勤続年数がいかようであろうと、同じ労働をしていれば同じ賃金であるべきだとする同一労働・同一賃金の原則のもとにおいては私がさき程指摘した、臨時工、社外工のような労働者内部の雇用形態の差異に依拠するある種の「身分的差別」も生じる余地はない。その意味において年功賃金は、差別の体系ともいえる。

なお、さきに、私は、年功賃金は、臨時工・社外工を排除し、むしろ、これを犠牲にして、本工に雇用の安定と昇給とを保障する体系であるとのべた。その際、私は、年功

れば近い程、昇給間差額は大きくなり、その逆の場合には、その差額もまた小となるのである。こうして、年功賃金が存立する基盤としての労働市場の企業別分断と、年功賃金そのものによる昇給間差額が、わが国における異常に大きい賃金の規模別企業間格差を生み出す。前出第一八一―二一表は、この企業規模別賃金格差を表示するものであった。しかも、わが国においては、大企業と中小零細企業との関係は、単なる大中小の大きさの関係のみでなく、下請け、再下請け等の支配・従属関係を表示するものであった。

こうして、労働者の意識の内部に大企業志向が生れ、大・中・小、ならびに下請け、再下請け等の企業関係に対応した優越・差別感と屈従感、被差別感が形成される。

そして、このような企業間関係が、そのまま、労働者の意識に反映するのは、労働者内部に、労働者としての連帯感が欠如しているからにはかならない。そして、このような連帯感の欠如を再生産しているものも、また年功賃金そのものであった。さきへのべたように、年功賃金は、勤続年数をもって賃金を格差づけるものであった。それは、労働力の質的差異を表示する労働の質的差異、別言すれば、熟練・半熟練・不熟練のような労働の社会的格付けによって、賃金がランクづけられる賃金体系とは別個のものであった。賃金決定の二大原則は、①生活の最低保障の原則と

賃金から排除される労働者として、婦人労働者の存在を省略した。しかし、同じように本工であっても、婦人の場合には、二七〜三〇歳前後で年功賃金のカーブが、「ねてしまふ」ということは周知の事実である。同一労働・同一賃金の原則に立脚する年功賃金が、女性に対する差別賃金として出現するのは、ある意味で当然といえる。

ところで、私が差別の体系と規定した年功賃金の上に安住し、臨時工・社外工を排除した企業内の本工組合として存続しているのがわが国の企業別組合であった。しかし、この差別の体系を温存したままで、果して、部落差別に対する真実の共闘が可能であるだろうかという問題が提起されるべきであろう。

かつて、全通労組内の「解放研」の青年労働者が、経験年数換算の問題をとりあげて、一定の成果を収めた。中途採用者が多く、かつ小零細企業に勤務していた労働者(このような労働者は、前歴加算に必要な証明書を手にいれることは困難である。けだし、小零細企業の変動は甚だしく、必要な証明書を手にいれようとしても、倒産・夜逃げ等で、その入手が困難なことが多いからである)の多い部落にたいしては、経験年数換算(前歴加算)も、部落差別として機能していることを正しく指摘したからにはかならない。しかし、この前歴加算闘争は、それが依拠する年

功賃金体系の破棄、同一労働・同一賃金の原則を実現している賃金制度による年功賃金への代置にまでは進まなかった。問題が正しく提起されながら、一層の展開はなくして終わったのである。

われわれは、いままでに、年功賃金は、同一労働・同一賃金の原則を否定し、これと対立する同一労働・差別賃金の原則に依拠する差別賃金の体系であること、それは、他国には類例を見ない大きな企業規模別賃金格差を生み出し、勤務する企業による労働者間の差別を生み出すこと、それはまた本工の賃金体系として、臨時工・社外工を排除し、これを犠牲にしてのみ存続できる差別の体系であり、それはまた臨時工・社外工の「たまり場」としての部落に対する差別の体系として機能するばかりか、臨時工・社外工にたいする差別感の延長線上にたいする差別感情・差別意識をも、また助長するものであることを考察してきた。年功賃金は、また婦人にたいする差別をも体現している体系でもあった（婦人にたいする差別は、封建時代以来、根柢よく体系的に保持されてきたものであった。婦人が参政権をもち、民法上においても、男性と同権になったのは、大平洋戦争の敗北以後にすぎない。しかし、憲法上・民法上において、婦人の同権が宣言されたにも拘らず、戦後の「民主主義社会」において温存された唯一の最高身分とし

居住地の枠内に、これらの個々の被差別を異常な高率でかかこんでいるがゆえに、これらの差別が、全体としては、部落差別として機能するのである。その意味において、部落差別とは、伝統的な封建的身分的差別意識の延長線において、これにまといつかれ、その外被をまといつた資本主義的差別ともいえるのである。

勿論、年功賃金というのは、労働力の価格がとる日本の形態であり、年功賃金が崩壊したとしても、なお、資本主義的差別が存在することは、産業別の職種別・熟練度別賃金に依拠する他の国々において、資本主義的搾取も、また差別も存続しているところからあきらかである。それゆえに、抽象的・一般的にいうならば、年功賃金が崩壊しても、部落差別が形をかえた資本主義的差別として存続する可能性は否定することができない。しかし、歴史的・具体的に考えるならば、わが国の独占資本の成立以来、戦後も一貫して、わが国の資本主義の存在様式を支えてきた年功賃金が崩壊した後、部落差別がまた別の資本主義的差別として再編され、存続するかどうかは、おそらく年功賃金の崩壊の仕方それ自身によって規定されるものであろう。ただここでいえることは、今日の部落差別は、封建社会の単なる残滓でもなければ、その「のこりもの」でもなく、日本資本主義の労使関係の基軸を形成する年功賃金を通じて資

ての天皇・皇族においては、「皇位は、皇統に属する男系の男子が、これを継承する」(皇室典範第一条)として、女性には皇位継承者から排除されたままである。天皇が「日本国の象徴」であり「日本国民の統合の象徴」(憲法、第一条)である限り、この「象徴における女性差別の存在は、長い歴史的伝統と相まって、女性の差別意識を再生産するのであることは明白である。それゆえに私は、この点に言及しない婦人解放運動は皆「セモノ」と考えている)。そして、これらのそれ自身差別の体系としての年功賃金は、それ自身で、部落差別を支える広汎な社会的差別意識を再生産するばかりでなく、またそれ自身全体として、部落にたいする差別の体系として機能するのである。それは、部落がさきへのべたように、年功賃金によって最も不利益を受ける臨時工・社外工のような不安定就労者・小零細企業の労働者、ならびに失業・半失業者が最も多く密集・集中している地区であるからである。個々人をとりあげて見れば、単なる資本主義的差別(もちろん、日本資本主義の犠牲に根ざしているが)であるものが、歴史的由来に起因する立地条件の悪さ、これに加うるに行政的差別に起因する環境条件の悪さ、さらにそれらの総合結果としての貧困によって特徴づけられ、広汎に存在する部落への差別意識の見えない壁によってとりかこまれていた部落という特定の

本主義そのものによってもまた不断に再生産されているということである。

むすび

私は、さきに、今日の部落差別は、封建的・身分的意識の延長線上に、その外皮をまといつた資本主義的差別であり、それは、年功賃金を通じてたえず再生産されていることをあきらかにした。

紙数の関係上省略したが、わが国の大きな企業規模別賃金格差の存在が、そして企業内に存在するある種の「身分的」差別が、一流・二流・三流という企業のランクづけを生み出し、この一流企業への経路として、一流大学、一流高校、一流中学、一流小学校、一流幼稚園(さらに一流の塾)という学校のランクづけを生み出し、過熱した受験競争と教育上の差別を生み出してきたことは周知の事実である。

しかるに、わが国の労働組合は、社外工・臨時工の排除と犠牲の上に立脚する年功賃金の上に安住し、本工のみを組織する本工組合として存続してきた。しかし、差別の体系の上に安住する労働組合が、現在における差別問題の結晶である部落差別と本格的にたたかいている筈はない。した

がって、労働組合にとって部落問題をとりあげるということとは、この問題を通じて、部落差別の体系でもありまた差別の体系でもある年功賃金を見直す契機をもつということにはかならない。そして、さらにそれを通じて、搾取とはまた差別にかならないという視角を再確立する契機をもつということであろう。私が部落差別は、現在のわが国において、階級的視点を吟味するための試金石であるといったのも、この意味にはかならない。したがって、別の表現をすれば、部落問題において誤るものは、必ず、階級的視点において誤ることであろう。

しかし、この視点は、同時に部落労働者ならびに解放運動に連帯する労働者についても、重い任務を課することになる。それは、部落差別とたたかい、部落解放を目ざしてたたかう限り、また、自己の職場や労働組合の中で、年功賃金にたいしても先頭にたつてたたかわねばならぬということを要請するからである。職場の差別、年功賃金のもたらず差別ならびに年功賃金そのものにたいしてたたわれないものが、部落差別のみをきりはなして、これを強調したにしても、決して職場や労働組合における大衆的な支持と共感をえることはないであろう。一九七五年総評、社会党、解放同盟の三者をもって構成・発足した大阪最低賃金共闘会議（大阪最賃共闘）が運動において一定の成果

今日、部落差別の本質とは何か。部落の完全解放とは何か。そして、部落解放運動と労働運動との共同闘争の強化、その発展方向が大きく問題となっていない。しかし、その問題を究明する研究が数少ないこと、そして、それを取り上げられ、掲載されている「経済学雑誌」も稀少なことなどから、本論文を、大阪市立大学「経済学雑誌」第78巻、第5・6号より、本紀要に転載させていただきました。
(編集事務局)

をおさめ、また解放運動と労働運動とを内表的（従来の結合は形式的なものにすぎなかった）に結びつける一歩となつたのも、最低賃金が最低限職種の賃金を社会的に決定するという性格を、もつというならば年功賃金の依拠する企業内賃金決定の原則に対立し、克服する方向を、萌芽的に内含しているからにはかならない。

- 注(1) 部落解放同盟第三回全国大会「一九七六年度一般運動方針」「部落解放」一九七六年臨時号、第八五号、二八九ページ。
注(2) 総理府編「同和对策の現況」一九七七年三月、七八ページ。
注(3) 大賀正行著「部落解放理論の根本問題」解放出版社、一九七七年三四〇ページ。
注(4) 谷畑孝・林大鳳・平垣美代司・山中多美男・渡辺徹「部落解放と反差別共同闘争の展望」、部落解放同盟大阪府連編「大阪の部落解放運動」解放出版社、一九七六年、七六ページ。

東雲新聞

全巻復刻完結!!

社団法人 部落解放研究所
大阪市浪速区久保吉町1247
電話 06-568-1300

「東雲新聞」は、一八八八(明治二十一年)一月、大阪で創刊された自由民権派(自由党系)の新聞である。主筆は中江兆民であり、その後一八九一(明治二十四)年一〇まで発行された。周知のように、日本近代思想上、中江兆民は重要な位置を占めており、なかでも「東雲新聞」の論説は刮目に値する。復刻「東雲新聞」が、研究者、関係諸機関、諸団体をはじめ関係各位に広く活用され各分野における研究や実践がさらに前進することをねがうのである。

●全五巻予約販売
●定価九八〇〇円