

## 部落における就業と労働の諸問題

吉 村 励

### は し が き

同対審答申(1965年)、同和対策事業特別措置法(1969年)を起点とし、地域改善特別措置法(1982年)、地域改善対策特定事項に係る国の財政上の特別措置に関する法律<地財特法>(1987年)を経て、「国の責務」としてとりあげられてきた国ならびに自治体の同和対策は、運動サイドからの不断の監視とつきあげによって、部落における環境改善に一定の成果をあげたように見える(もちろん、そのことは、環境改善における不均等さ、残事業の広汎な存在を否定するものではない)。しかし、住宅、上下水道、道路、学校等々の環境改善事業が、直接、目に見える成果としてあらわれるにたいして、直接目に見えない部分、しかも目に見えないだけに、長期にわたる、そして辛抱強い政策を要請する領域(就業形態や条件、賃金や労働条件、個人的な生活水準、教育等)における改善は、客観的な施設、建物等の領域における改善よりは、はるかにたちおこなわれているように思われる。一部において「ハードよりソフトへ」といわれるのも、このような改善進行におけるアンバランスにもとづくものである。本稿は、このおこなわれている領域の中の、就業・労働における変化を、あとづけようとするものである。勿論、この困難な作業を遂行するに当って、私が利用しうる資料は限定されており、かなり地域的にもかたよったものである。しかしそれにもかかわらず、私が、いわば「部分から全体を類推する」という大それた仕事をしようとした理由は、全国的な規模での、就業・労働に関する統計を所持している筈の政府ならびに全国組織が、その完備した資料をもって、より一層整備された分析をおこなうための「呼び水」の役目を果たすことを期待するからにはほかならない。

### 1. 第2次世界戦争前の部落の就業構造

戦後、とくに同対審答申以降の部落の就業と労働の状況と変化を追跡するためには、われわれはまず、戦前における部落の就業構造を一見しておかなくてはなるまい。

表1「D・K部落の就業構造」は、奈良県桜井市のD・K部落の1913年、18年の就業構造を示すものである。古典的な意味での部落産業は、ここでは棕櫚の草履表であり、それに従事す

表1 D・K部落(奈良県桜井市)の就業構造

年次	戸数	人口	就 業 人 口					無就業
			農 業	棕櫚草履表	雑 業	出稼ぎ	計	
1913(大2)	134	907人	48人	168人	112人	70人	398人	509人
1918(大7)	214	1,036人	52人	96人	217人	—	365人	671人

(註) ① 桜井市D解放会館『D・K要覧』1988年より引用。

② 桜井市『桜井市同和地区産業実態調査報告書』1991年3月に再収録。

るものは1913年で168人、1981年では96人となっている。これに対し雑業従事者は、1913年には112人で、部落産業従事者について第2位、1918年には217人で、部落産業従事者を抜いて第1位を占めている。この表で、注意していただきたいことは、部落における、この雑業従事者の比重の大きさである。後論するが、戦後、とくに、同対審答申以降の部落の就業構造からは、この雑業従事者が消失するかもしれないもしくは殆ど消失する。周知のように、この雑業従事者(以下雑業層とよぶ)は香具師、行商人、下駄直し、河太郎、車夫、馬力夫、廃品回収者等々をふくむものであり、失業・半失業者の偽装形態であった。また、表1においては、無就業者は、509人(人口の56.1%) (1913年) 671人(人口の64.8%) (1918年)であるが、この無就業者には、現在の非労働力、乳幼児、就学児童がふくまれており、そのまま失業者と見なしえないが、約30~40%が失業者ではないかと推測される。こうして、われわれは、戦前の部落の就業構造、すなわち(1)部落産業従事者、(2)雑業者(半失業者)、(3)失業者という構造を確認しうるのである。

表2「奈良市N・H部落、K・N部落、K・M部落、F・K部落、Y・N部落の職業構成」(1918年)は、就業構造が、部落産業従事者、雑業層、失業者(奈良市の『奈良の部落史』には、就業者の職業別構成が主眼であるから、失業者は表示されていない)という構造では共通であるが、部落産業従事者と雑業層との比重において、かなり異なった様相を呈していることを示している。すなわち、K・N、K・M部落では、就業者中に占める部落産業従事者は、圧倒的である。われわれは、これを、部落産業型部落といえるであろう。これにたいして、N・H部落は、部落産業と雑業層とがほぼ拮抗しており、われわれは、これを、部落産業・雑業型部落と呼んで良

表2 奈良市N・H部落、K・N部落、K・M部落、F・K部落、Y・N部落の職業構成(1918年)

	N・H	K・N	K・M	F・K	Y・N
農 業	34人	32人	28人	72人	13人
部 落 産 業	12 (麻裏表造履物商)	117 (麻裏表造履物商)	125 (麻裏造履物商)	2 (履物商)	1 (履物商)
雑 業	20	29	34	216	29
教 員	1	1	1	1	0
官 吏	0	1	0	0	0
其 の 他	3	0	0	0	0

(註) ① 奈良市同和地区史的調査委員会『奈良の部落史』1983年、467頁より引用・加工。

② 日稼、土方、仲仕、荷車挽、古物商、僧侶等々はすべて雑業に包括。

部落における就業と労働の諸問題

いであろう。前述の桜井市D・K部落は、この部落産業・雑業型部落に属すると思われる。F・K、Y・N部落は、これに対して、部落産業従事者が、極めて小数であり、就業者の中では、雑業層が圧倒的多数を占めている。したがって、われわれは、このような部落を雑業型部落と

表3 奈良市U部落・H部落の職業構成 (1918年)

	U 部 落	H 部 落
農 業	15	0
部 落 産 業	0	14
雑 業	32	15
大 工	3	0
其 の 他	0	7

(註) 前出『奈良の部落史』464頁より引用・加工。

表5 大阪市西浜地区皮革産業の就業構成 (1917年)

	西 浜		北 島 町		合 計		
	男	女	男	女	男	女	計
皮革製造業・業者	29	2			29	2	31
同・家族従事者	12	11			12	11	23
皮革職工	171	52	425	130	596	182	778
帯皮職			15	2	15	2	17
その他皮革関連職工	38	13	40	23	78	36	114
皮革商・業者	131	5	156		287	5	292
屑皮商・業者	18	1	20	5	38	6	44
帯皮商・獣毛商・業者			5		5		5
皮革商・家族従事者	47	64	24	80	71	144	215
爪角商・業者	3				3		3
同・家族従事者	3	3			3	3	6
爪角職工	14	5			14	5	19
牛骨職	37	10	29	4	66	14	80
太鼓商	2		2	1	4	1	5
太鼓職	6	3	16	8	22	11	33
その他皮革関連販売業	9		16	3	25	3	28
同・家族従事者	2	4		3	2	7	9
屠畜業・業者	5				5		5
同・家族従事者	3	4			3	4	7
屠馬夫	18	12	35	12	53	24	77
牛馬商			2		2		2
靴製造業・業者	23				23		23
同・家族従事者	8	9			8	9	17
靴職工	182	65	352	80	534	145	679
靴商					2		2
合 計	761	263	1,138	352	1,899	615	2,514

(出所) 大阪府救済課, 前掲『台帳』, 西浜・木津北島町の職業調の項より作成。

規定しうるであろう（なお、上田正昭氏を委員長とする奈良市同和地区史的調査委員会『奈良の部落史』は、すでに、部落を部落産業型部落と雑業型部落に分類している。卓見である。本稿は、これに、両者折衷の部落産業・雑業型部落を付加したにすぎない）

表3 「奈良市U部落、H部落の職業構成」は、現在の奈良市（当時の奈良県添上郡）の農村部の職業構成を表示したものである。U部落の場合は、農業15人（内 自作3人、小作12人）、雑業32人、大工3人となっており、農業・雑業型部落と規定しうるであろう。また同じ農村部にありながら、H部落は農業従事者は皆無で、部落産業・雑業型部落である。軒下まで、農地は他村の領有地という、農地をうばわれた農村部落の典型を示すものである。このほかに、私がかつて大阪市大同和問題研究室のメンバーとして、訪れた大分県の國東半島の漁村部落では、詳細な資料は、現在手もとにないが、漁業と雑業が混在していたように思われる。全国では小数であろうが、前記の部落の諸類型に加えて、漁業・雑業型部落、あるいは九州の旧産炭地域における産炭地型部落をあげることができよう。

表5 「大阪市西浜地区皮革産業の就業構成」、表6 「西浜地区雑業・力役の就業構成」、表7 「大阪市西浜地区履物製造業及び皮革・履物以外の工業の諸構成」は、福原宏幸氏の力作「都市部落住民の労働＝生活過程」（杉原薫・玉井金五編『大正／大阪／スラム』新評論社、1986年所収）

表6 西浜地区雑業・力役の就業構成（1917年）

	西 浜		北 島 町		合 計		
	男	女	男	女	男	女	計
下駄直し・靴直し	162	59	257	37	419	96	515
按摩	18	13	17	16	35	29	64
駄菓子商	13	16	11	11	24	27	51
煮売屋	13	15	8	7	21	22	43
青物など行商	9	5	14	11	23	16	39
屑物行商	8	9	5	8	13	17	30
古物商			23	5	23	5	28
手仕事	1	25			1	25	26
拾物稼			14	7	14	7	21
その他雑業	4	1	13	6	17	7	24
（雑業小計）	(228)	(143)	(362)	(108)	(590)	(251)	(841)
仲仕	58	21	72	25	130	46	176
日稼	12	14	33	11	45	25	70
手伝	3		41	22	44	22	66
車夫	25	9	25	3	50	12	62
衛生人夫	2		17	3	19	3	22
土方	2		13		15		15
その他力役	5	1	4	1	9	2	11
（力役小計）	(107)	(45)	(205)	(65)	(312)	(110)	(422)
合 計	335	188	567	173	902	361	1,263

（出所）大阪府救済課，前掲『台帳』，西浜・木津北島町の職業調の項より作成。

部落における就業と労働の諸問題

表7 大阪市西浜地区履物製造業及び皮革・履物以外の工業の職業構成 (1917年)

	西 浜		北 島 町		合 計		
	男	女	男	女	男	女	計
鼻 緒 職	36	23	57	74	93	97	190
雪 駄 職	11	5	50	10	61	15	76
麻 裏 職	5	11	49	9	54	20	74
下 駄 表 職			20	31	20	31	51
鼻緒商・下駄商など	14		18	2	32	2	34
同 家 族 従 事 者	8	11		6	8	17	25
(小 計 I)	(74)	(50)	(194)	(132)	(268)	(182)	(450)
鉄工職・機械職工など	5		13	7	18	7	25
電 燈 会 社 職 工			7	2	7	2	9
煉 瓦 職 工			13	5	13	5	18
紡 績 職 工			2	5	2	5	7
綿 打 職			5		5		5
印 刷 ・ 製 本 職 工	2		10	8	12	8	20
煙 草 専 売 局 職 工			3	17	3	17	20
マ ッ チ 職			7	12	7	12	19
ガ ラ ス 職	1		5		6		6
そ の 他 職 工			8	3	8	3	11
(小 計 II)	(8)	(0)	(73)	(59)	(81)	(59)	(140)
大工・洗張など自営業	16	6	38	6	54	12	66

(出所) 大阪府救済課, 前掲『台帳』, 西浜・木津北島町の職業調の項より作成。

より引用したものである。大阪市の典型的な巨大都市部落が、やはり、部落産業・雑業型部落であったことを表示するとともに、今まで、のべてきた雑業の具体的内容を表示するために引用したものである(福原氏が<雑業・力役>としている職業は、小論ではすべて雑業に包括されている)。

表9「西浜地区の就業構造」は、前出、表6、表7、表8を集計したものである。西浜の特徴は、部落産業が主導的な部落産業・雑業型部落ではあるが、その中に少数ではあるが、部落

表9 西浜地区の就業構造

	西 浜	北 島 町
部 落 産 業	a 1,029 } b 124 } 1,153人	a 1,409 } b 326 } 1,816人
雑 業	523人	740人
勞 働 者 (部落産業以外)	8人	132人
自 営 業 (部落産業以外)	22人	44人
計	1,706人	2,732人

(表6. 7. 8の集計)

表10 奈良県桜井市D・K部落と三郷町S部落における部落産業の変遷

	戦 前	1950年頃	1965年頃
桜井市D・K	棕櫚草履表	紳士用革手袋	グローブ、ミット、ヘップサンダル 皮手袋、高級草履
三郷町 S	鼻緒(下駄・草履の)	スポンジ履	軽装履

産業以外の労働者がふくまれていることである。この点は、周辺に工業地帯を有する都市型部落の特徴を示すとともに、従来の就業構造の変化を予見するものである。

なおもう1つ、ここでつけ加えておかなければならないことは、部落産業の内容自体が変化したということである。表10「奈良県桜井市D・K部落と三郷町S部落における部落産業の変遷」は、一般に誤解されているように、現在の部落産業が、明治以来、ずっと一貫して続いて来たものではなくて、時代の変遷に応じて変ってきたものであり、部落産業従事者が、情況の変化に応じて、必死に対応してきた努力の結果であるということを示す。この2つの部落産業の変化は、私達奈良産業大学地域経済研究会が最近おこなった2つの実態調査より判明したものであるが、おそらく、全国の、部落産業型部落、部落産業・雑業型部落においては、事態は同様であろうと推察される。

周知のように、戦後の風俗文化における最大の変化の1つは、和装より洋装へ、下駄・草履より靴・サンダルへの推移であろう。したがって、草履・下駄に関係する部落産業は、当然、凋落と転換を余儀なくされたわけである。私が、前出表9「西浜地区の就業構造」において、部落産業従事者を、aとbにわけたのは、皮革・靴等の部落産業従事者と、下駄・草履・鼻緒等のいわば凋落と転換を予想される部落産業従事者とを区別しておきたかったからにほかならない。

なおもう一つ、つけ加えておかねばならぬことは、前出、表10「奈良県桜井市D・K部落と三郷町S部落における部落産業の変遷」において、桜井市D・K部落の場合には、多品種生産へと、生産の多様化をおこなったのにたいして、三郷町S部落は、軽装履へと専門化＝特化したということである。多品種＝多様化と専門化＝特化のいずれかが、部落産業の生き残りのためのよりよい選択肢であったかは、現在、軽々に断じがたいことであるが、ここでは、部落産業の内容自体が、時代の変化に応じて変化したものであること、またその変化が多品種＝多様化と専門化＝特化の2つの型があったことを確認すれば足りる。

以上において、われわれは、戦前における部落の就業構造を検討し、この就業構造を標識として、部落は、(1)部落産業型部落、(2)部落産業・雑業型部落、(3)雑業型部落、(4)農業(漁業)・雑業型部落、(5)旧産炭地型部落に分類されることを指摘した。この部落の5つの型の分類は、いうまでもなく、1960年を起点として、本格的に展開された日本資本主義の「高度成長」を背景とし、同和対策事業特別措置法を出発点として進行した「職よこせ運動」を契機とする部落の就業構造の変化をあきらかにするための前提をなすからである。

## 部落における就業と労働の諸問題

別言すれば、「仕事保障」の要求の内実は、部落産業型部落にとっては、部落産業の充実と発展を通じての仕事保障であり、雑業型部落にとっては、むしろ新たな「雇用創出」「雇用保障」であり、部落産業・雑業型部落にとっては、部落産業の充実・発展を通じての「仕事保障」と雑業層への「雇用保障」の2つの要求の達成のほかならぬからである。この2つの要求の追求は、雇用の拡大（とくに部落外での企業への就職の増大）とともに、部落産業での後継者の不足、若年労働力の不足による部落産業の衰退を惹起しやすく、したがって、部落産業・雑業型部落では、仕事保障の内実を、部落産業の充実・発展におくか、「雇用保障」の拡大におくかの選択の岐路に、おそかれ、早かれ到達することはさげられぬからである。

ところで、それでは、戦後の経済発展、とくに「高度成長」以降の経済情勢が、部落の就業構造にいかなる変化をひきおこしたかをわれわれは、一べつしなければなるまい。

## 2. 戦後における部落の就業構造の変化

表11「桜井市D・K部落における就業構造の変遷」は、戦前（1918年）と最近（1989年）の就業構造を比較したものである。両表の基準が異なるので、そのまま直接に比較することは不可能であるが、部落産業の従事者が96人（棕櫚草履表）から313人（皮革・履物）と約3倍に増加していること（人口増加は約2倍）、その他産業の就業者が、部落産業就業者の約2倍以上であること、雑業層が、失業者と不明に代っていること等が読みとれるのである。とくにその他産業の雇用者の中には、一般会社員228人、公務員131人（計359人）がふくまれており、D・K部落において、一般会社員・公務員が、部落産業従事者を凌駕していることを示している。

表11 桜井市D・K部落における就業構造の変遷

年次	人口	農業	棕櫚草履表	雑業	出稼ぎ	計	無就業者				
1918年	1,036人	52	96	217	—	365	671				
1989年	2,423人	部落産業				その他産業			失業者	非労働力	不明
		自営業者	家族従業者	雇用者	内職	自営業者	家族従業者	雇用者			
		33	42	122	116	97	69	550	79	137	216
		313				716					

（註）1918年の表は無就業者の中に、乳幼児・就学児童もふくまれているのにたいし、1989年の表は、乳幼児就学児童をふくまない。したがって、就業者、失業者、非労働力、不明の合計1461人と人口2,423人の差が15才までの人口である。

表12「桜井市D・K部落における就業構造」は、前出表11の「その他産業」から、土木・建設産業を分離したものである。土木・建設産業が、戦前の雑業層に代って、第二の部落産業として、抬頭してきていることが看取されるのである。この建設産業を第二の部落産業と規定するとしても（この点に関しては『桜井市同和地区産業実態調査報告書』1991年、50—52頁に、私はその

表12 桜井市D・K部落における就業構造

1989年	人口	部落産業				土木・建設			其の他産業			失業者	非労働力	不明
		自営業者	家族従業者	雇用者	内職	自営業者	家族従業者	雇用者	自営業者	家族従業者	雇用者			
	2,423人	33人	42人	122人	116人	20人	19人	68人	77人	50人	482人	79人	137人	216人
		313				107			609					

理由をのべているので、ここでは省略する)、部落産業従事者は440人であり、他産業の従事者の609人に及ばないのである。部落産業は「仕事保障」の「場」としては、絶対的には増大しながらも、相対的には、不断に比重低下しているのである。

なおこれに付言すると、産業別就業構造では、第一次産業から第二次産業へ、第二次産業からさらに第三次産業へとウェイトがシフトしていくことが、経済の近代化＝高度化の一般法則である。また従業上の地位別の就業構造では、自営業者・家族従業から雇用者へと比重が移行していくことが、経済の近代化＝高度化の一般法則である。ところが、古典的な意味での部落産業は「業者→下請職人→内職者という生産関係の網の目が、血縁・婚姻・家系等によって系列化してきた」(部落解放研究所『部落問題辞典』1986年)と規定されているように、もっぱら製造業である。経済全体が高度化し、第二次産業から第三次産業へとウェイトがシフトしつつある時代に、もっといふならば、製造業がある意味ですでに時代おくれの産業になりつつある時代に、この経済全体の動向からしても、部落産業の比重低下はさけられないのである。勿論、流通も、サービスも、生産あってのことであり、したがって、第二次産業の消滅ということはいふまでもないが、それは、農・林・漁業等の第一次産業についても同様である。しかし、第一次産業、第二次産業が国民経済の中で、ますますその相対的比重を低下させていく時代に、部落産業だけが例外ではありえないことも、確認されるべきであろう。

表13「奈良市K・N、K・M部落の就業構造の変遷」は、奈良市における部落産業型部落の変遷を表示したものである。統計の基準が同一ではないので直接比較はできないが、それでも、1918年に比較して、1962年には、K・Nでは、部落産業従事者が、117人から30人に激減して

表13 奈良市K・N、K・M部落の就業構造の変遷

年次	部落名	農 業	部落産業	雑 業	教 員	官 吏	其 の 他	計
1918年	K・N	32	117	29	1	0	0	179
	K・M	28	125	34	1	0	0	188
年次	部落名	部落産業	雑 業	失対	部落産業以外の経営	部落産業以外の従業員	農 業	計
1962年	K・N	30	0	23	19	66	52	190
	K・M	72	1	29	9	50	29	190

(註) 前出『奈良の部落史』467頁、652～658頁より引用・加工。



部落における就業と労働の諸問題

おり、K・Mでも125人から72人に53人も減少している。雑業層は激減して、かわりに失対が増大している。引用した『奈良の部落史』では、失対も雑業の中に包括されていたが独立させた。1918年の雑業と1962年の失対が数字的にはほぼ対応していることは、はしなくも「雑業は、失業の偽装形態である」という主張をうらづけることになった。しかし、ここで最も注目される点は、K・Nでは、部落産業従事者が190人中の約6分の1に激減し、部落産業以外の従業員(=雇用者)が部落産業従事者の約2倍以上になっていることである。私達はここに、K・Nの部落産業型部落から、労働力給源型の部落への転化を見出すのである。

これに対して、K・M部落では、減少したものの、部落産業従事者72人にたいし、失対及び部落産業以外の従業員の計79人が対応しており、K・Mは、部落産業型部落から、部落産業・労働力給源型部落に転化したものといえよう。

表14「奈良市N・H部落における就業構造の変遷」は、1918年と1962年の就業構造を対比させたものである。農業従事者が34人から57人に増加しており、部落産業従事者は12人から7人に減少、部落産業以外の従業員は37人になっている。ここでは、部落産業・雑業型部落から、農業・労働力給源型部落への転生がおこなわれたと思われる(なお農業従事者が増大したのは、戦後の農地改革によるものと推察される)。

表14 奈良市N・H部落における就業構造の変遷

年次	農業	部落産業	雑業	教員	官吏	その他	計
1918年	34人	12人	20人	1人	0	3人	70人
年次	農業	部落産業	雑業	失対	部落産業以外の経営	部落産業以外の従業員	計
1962年	57人	7人	19人	5人	12人	37人	137人

(註) 前出『奈良の部落史』より引用・加工。

表15「奈良市F・K部落、Y・N部落の就業構造の変遷」は、いわゆる「雑業型部落」の就業構造の変遷を表示したものである。F・K部落は、失対・部落産業以外の従業員あわせて392人であり、部落産業従事者は、わずかに12人である。予想されたように、ここでは「雑業

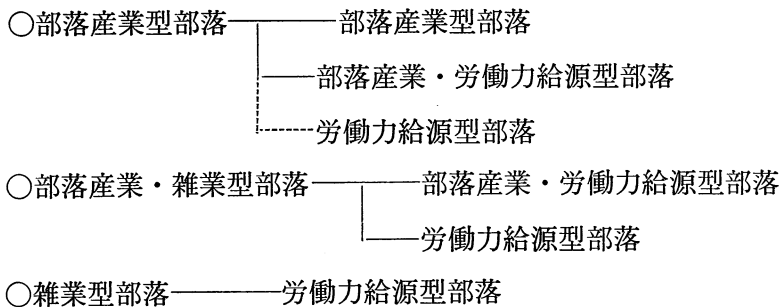
表15 奈良市F・K部落、Y・N部落の就業構造の変遷

年次	部落名	農業	部落産業	雑業	教員	官吏	その他	計
1918年	F・K	72	2	216	1	0	0	291
	Y・N	13	1	29	0	0	0	43
年次	部落名	農業	部落産業	雑業	失対	部落産業以外の経営	部落産業以外の従業員	計
1962年	F・K	115	12	171	258	38	134	728
	Y・N	161	4	69	105	16	30	385

(註) 前出『奈良の部落史』より引用・加工。

型部落」の「労働力給源型部落」への転生が見られる。これに反して、Y・N部落では、農業従事者が、1918年の13人から161人へと激増しており、失対ならびに部落産業以外の従業員はあわせて、135人である。雑業者を半失業者=産業予備軍として加算しても、その数は204人であり、Y・N部落では、あきらかに、「農業・雑業型部落」へと転化したのである。

戦前の部落を、就業構造を標識として、「部落産業型部落」「部落産業・雑業型部落」「雑業型部落」（そのほかに少数ながら、「農業・雑業型部落」「漁業・雑業型部落」「林業雑業型部落」「産炭地部落」をも想定したが）と分類した際、私は、これらの部落の諸類型の歴史的推移を次のような形で予想した。



いずれにしても、一部の部落産業型部落をのぞいて、大部分の部落は、経済の「高度成長」と「特別措置法」を起点とする政府・自治体の同和行政と、運動サイドからの努力によって、「労働力給源型部落」に転化していくこと、そして、この転化の過程は、雑業型部落（とくに大都市及び大都市近郊）においてより迅速であり、部落産業・雑業型部落においては、部落産業サイドからの抵抗もあってより緩慢であり、部落産業型部落においては、さらに緩慢であろうと想定した。けだし、ここでは、産業の後継者として村に残るか、それとも都会に働きに出るかに関して、家庭、ならびに本人に、きびしい選択を課するからである。それにもかかわらず、私は、全体として部落が、労働力給源型部落に転化していくのは、不可避であろうと考えている。

表16「大阪府における部落の就業構造」は、1973年と82年の部落の就業構造を表示したもの

表16 大阪府における部落の就業構造

	1973年		1982年	
	人数 (%)	割合	人数 (%)	割合
雇 用 者	16,114人 (100.0%)	70.2%	26,409人 (163.9%)	73.5%
自 営 業 者	4,661人 (100.0%)	20.3%	5,734人 (123.0%)	15.9%
家 族 従 業 者	2,178人 (100.0%)	9.5%	3,057人 (140.3%)	8.4%
(内 職)	—	—	569人	1.6%
(不 明)	—	—	223人	0.6%
計	22,953人	100.0%	35,983人	100.0%

(註) 大阪部落実態調査推進委員会「おおさか、部落の実態」1983年、27頁。  
吉村励『部落差別と労働問題』明石書店、1986年、87頁より引用・作成。

部落における就業と労働の諸問題

表17 奈良県同和地区就業形態（1984年）

		総数	常雇	臨時雇	日雇	失対	パート・アルバイト	会社・団体代表者	会社・団体役員
周辺開発状況	総数	100.0%	26.9%	2.5%	2.4%	1.3%	4.2%	0.6%	0.9%
	市街地	100.0	32.4	—	—	5.6	7.0	1.4	1.4
	市街地周辺	100.0	27.0	2.4	3.0	1.4	5.0	0.5	0.8
	近郊開発近接	100.0	25.1	3.1	0.8	1.6	3.6	0.2	0.7
	未開発	100.0	27.2	2.1	3.2	0.8	0.8	0.9	1.0
		農・林・漁業	(雇い人あり)自営業	(雇い人なし)自営業	自営業手伝い	内職	仕事をしているが就業形態不明	仕事をしていない	
周辺開発状況	総数	1.4%	4.2%	7.8%	8.5%	5.7%	0.7%	32.9%	
	市街地	—	1.4	1.4	2.8	7.0	—	39.4	
	市街地周辺	0.3	4.8	5.3	5.5	4.3	0.6	38.3	
	近郊開発近接	2.5	4.1	10.8	12.1	4.1	0.6	30.5	
	未開発	1.5	4.0	7.6	8.4	7.8	0.9	30.4	

(註) 奈良県『同和地区における産業・労働実態等調査結果報告書』1984年、7～8頁より引用。

である。73年から82年の10年間に、就業者総数に占める雇  
用者の比率は、70.2%から73.5%に3.3%の増大（実数では  
63.9%の増大）、自営業者の比率は、20.3%から15.9%に4.4  
%の低落、家族従業者は9.5%から8.4%に1.1%の低下を  
示したこと、すなわち、全体として、部落の労働者比が進  
んだことを示している。表17は、奈良県の部落の就業形態  
を、表18は同じく奈良県の就業構造を示したものである。  
表19は、大阪府の同和地区、奈良県の同和地区、大阪府全  
体の就業構造を比較したものである。大阪府の同和地区の  
雇  
用者比率は、大阪府全体の雇  
用者比率よりも4.5%低く、  
そのかわりに、自営業者の比率は2.3%、家族従業者の比率は2.0%大阪府全体よりも高くなっ

表18 奈良県同和地区就業構造（1984年）

雇 用 者	58.3%
自 営 業 者	20.2
家 族 従 業 者	12.9
内 職	8.6
計	100.0

(註) 前出、奈良県『同和地区にお  
ける産業・労働実態調査結果報告  
書』より算出。

表19 大阪府・奈良県同和地区ならびに大阪府（全体）の就業構造

	大阪府同和地区 (1982)	奈良県同和地区 (1984)	大阪府全体 (1979)
雇 用 者	73.5%	58.3%	78.0%
自 営 業 者	15.9	20.2	13.6
家 族 従 業 者	8.4	12.9	6.4
内 職	1.6	8.6	1.9
不 明	0.6	-	0.1
計	100.0	100.0	100.0

ている。奈良県の同和地区の雇用者比率は、大阪府の同和地区の雇用者比率よりもさらに、15.2%低く、そのかわりに、自営業者の比率は、4.3%、家族従業の比率は、4.5%高くなっている。これは、全体として、奈良県においては、部落住民の労働者比が進行しつつも、大阪よりは、かなりおくれていることを示している。

表20 奈良県同和地区就業者の仕事の場所別構成（1984年）

総 数	地 区 内		地 区 外			その他	不 定	不 明
	自 宅	他の場所	同一市町村	奈良県内の 他の市町村	他府県			
100.0%	29.4%	11.1%	26.4%	18.7%	8.1%	0.3%	4.6%	1.5%

（註）前出、奈良県『同和地区における産業、労働実態等調査結果報告書』1984年、72～3頁。

ところで、部落住民の労働者化が、どのように進行しているのか、部落産業の労働者と部落産業以外の労働者の比率はどの程度であるのかという点になると、私は、部分的な資料以外に、全体的な動向を把握するための資料をもちあわせていない。表20「奈良県の同和地区就業者の仕事の場所別構成」は、それを類推する一つの足場を提供するものである。この表によると、地区内の就業者は40.5%で、地区外の就業者は、53.2%で、地区外就業者数は、地区内就業者数を約12.8%凌駕している。地区外就業者がすべて、部落産業以外の就業者と規定するのは速断のそしりをまぬがれない（地区外の部落産業就業者の存在も当然考えられる）としても、地区外就業者は、おおむね部落産業以外の産業に勤務する労働者と考えても大過はあるまい。

ここで、私は、読者諸兄に、再度、戦前の部落の就業構造を思い出していただきたいと思う。すでに表1「D・K部落（奈良県桜井市）の就業構造」でのべたように、部落の就業構造は、部落産業従事者（それは、業者一下請一職人一内職の系列をとっていた）、雑業者、失業者の構成をとっていた。苛酷な差別の壁にとりかこまれた、ある意味で閉鎖された社会としての部落にとっては、部落産業に職をえることは、部落内においては、特権的な地位を占めることであった。どうしても、部落産業に職を得ることのできない失業者は、生きるために、魚や果物や日用品の行商、飴売り香具師、荷車引き等のいわゆる雑業に従事することでその日の糧をえたのである。雑業者が、半失業者（失業の偽装形態）といわれるゆえんである。そして、部落産業からも、雑業からもはみ出た人々が失業者として沈没したのである。

したがって、現在のように、部落産業以外に、しかも地区外の雇用者として勤務する労働者がふえたことは、部落を閉鎖していた差別の壁が部分的にくずれたことを意味する。もちろん、この壁の崩壊は完全なものではない。しかし、この壁の崩壊は、わが国経済の「高度成長」とそれともなう人手不足（中卒の求人倍率が1.0をこえたのは1956年であり、高卒の求人倍率が1.0をこえたのは、1957年であり、一般求人倍率が1.0をこえたのは1967年であった。この求人難のために、一般企業は、まず学卒から、ついで一般労働者に余儀なく部落にたいして門をひらいたのである）、同対申答申と特別措置法を起点とする同和行政の進展、解放運動の展開の三者の合作によってもたらされたものである。すでに10年も前に、大型の運転免許を取得させるために、私の知人がおこな

## 部落における就業と労働の諸問題

った涙ぐましい援助を、おりにふれて私は、おもい出す。組織・個人の努力が、労働力化の進展の陰に存在したのである。その意味で、部落住民の労働者化、就業構造における雇用者比率の増大、労働力給源型部落の増大は、部落の就業構造における前進であり、有利な客観的情勢を主体化、運動化した運動の成果ともいえるのである。

### 3. 就業と労働の諸問題

われわれは、さきに、戦前の部落を、基本的に、部落産業型部落、部落産業・雑業型部落、雑業型部落の三つに分類した。またこれの部落が、戦後経済の発展を通じて、部落産業型部落、部落産業・労働力給源型部落、労働力給源型部落に、それぞれ変質してきたことを指摘した。したがって、現在における仕事保障の課題は、この部落の型によって異なるということ、まず確認されなければなるまい。

すなわち、部落産業型部落は、部落産業の充実と発展を通じて、仕事を保障するという方策がとられるであろう。また、雑業型部落が転化した労働力給源型部落では、雇用拡大、雇用保障の方策が追求されることはいうまでもあるまい。複雑なのは、部落産業・雑業型部落から転化した部落産業・労働力給源型部落である。ここでは、部落産業の充実・発展による仕事保障と労働者のための雇用拡大・雇用保障のための政策が、同時・併行的に追求されなければなるまい。そして、ここでは、部落外での雇用拡大が、部落産業の後継者の不足、部落産業従事者における若年労働力の不足、部落産業従事者の高齢化と活力喪失を招来しやすいのである。私がさきに「部落住民の労働者化、就業構造における雇用者比率の増大、労働力給源型の部落の増大は、部落の就業構造における前進であり、有利な客観的情勢を主体化・運動化した運動の成果ともいえる」といいきったのは、実は、このような「部落産業の充実」の方策と、部落外での「雇用の拡大・保障」の方策とが矛盾するような場合、いずれを選択すべきかの岐路における選択の基準を想定したからにはほかならない。したがって、ここでの部落産業への方策は、部落産業・労働力給源型部落から、労働力給源型部落への軟着陸を志向するものとなるであろう。

#### A 部落産業の充実・発展のために

部落産業の充実・発展のためには、すでに多くのことがいわれているので、今更ここで詳説する必要はあるまい。問題点を列挙すると次のようになるであろう。

##### (1) 経営組織形態

ほとんどの部落産業の主流を占めるものは個人経営で、株式会社は小数である(私達が最近調査した桜井市D・K部落では、株式会社3、個人経営29、その他1であった)。従って株式会社が手にいれる税法上やその他の優遇措置は、すべて大部分の部落産業の上を素通りしている。

また従業者に関連して経営を分類すると、家族だけの家族経営、家族と従業員の家族・従業

員経営が圧倒的である（前出，D・K部落では株式会社3，家族・従業員経営19，家族だけの経営11であった。また桜井市より前の1988年に調査した三郷町では，純粹の家族経営が68%であった）。

## (2) 経営規模

経営の組織形態が個人経営で，家族のみの経営，もしくは家族・従業員経営が主流であるから，経営規模は当然零細である（前出，桜井市D・Kでは，1～5人の経営が17，6～10人の経営が10，11人以上が6で，最大の17人，18人，19人の経営は株式会社であった）。したがって，経営に必要な仕入れ，財務・経理・販売の仕事は分化されておらず，専門家も配置されていない。その意味で経営の内実は，前近代的である。

## (3) 技術水準

個人経営で，家族だけの家族経営，もしくは家族を補助するための従業員を雇用している家族・従業員経営が主流で，しかも，経営規模が10人内外の零細経営で，技術水準が，高度で近代的であろう筈がない。技術としては，基本的には手工業の段階であり，分業は，下請け，内職の系列化を通じて，地域的に分布しているいわゆる「分散マニファクチャラー」である。現在喧伝されている「先端技術の時代」に，「分散マニファクチャラー」が，通常のままでは生き残れる筈はないのである。

したがって，共同化→合併を展望しての，規模の拡大をはかるか（奈良県大宇陀町の場合のように，工場団地をつくって，共同化を展望するというのが1つの方法であろう），「手作り」「多様化・高品質」の市場動向をさか手にとって，手工業の技術水準を保持したまま，「手作り，高品質」生産に特化することによって生きのびるか，生き残りの道は，おそらく，二つ位しかない。しかも，後者の道を選択するにしても，市場動向をキャッチし，新品种を考案し，宣伝によって市場を開拓し，販路を確保するための「業界共通の流通・市場開発センター」のような専門組織を，可能ならば「第三セクター」の形態で創出するのでなければ，前途への展望はない。

投資や財政援助は，この線に沿うてなされるべきで，現状維持のままの，その場しのぎの援助は，結局，長い目でみるならば，無駄な投資に帰着するであろう。

## (4) 部落産業の環境整備

従来，部落産業の実態調査の場合には，部落産業のみの調査に終始することが多かったのではないかと思われる。今回の桜井市の調査では，私達は，部落産業以外の産業の実態調査をあわせて実施したのであるが，その結果は，表21「桜井市D・K部落における産業動向」に表示されている。

なお表21における優良企業とは，1人当りの年間売上高が，当該産業の標準売上高（当該産業の平均年収〈賃金+賞与〉を，当該産業の売上高・人件費比率で除して算出）をこえる企業であり，限界企業とは，1人当りの年間売上高が標準売上高と最低売上高（奈良県の最低賃金15ヶ月分を，当該産業の売上高人件費比率で除して算出）（別言すれば，世間なみの賃金を払えば，業界の平均利潤は確保できないが，最低賃金なみなら，平均利潤は確保できるという1人当りの売上高）の中間に位する

部落における就業と労働の諸問題

表21 桜井市D・K部落における産業動向

		優良企業	限界企業	不振企業	底辺企業	最低企業	NA	計
部落業	皮・履	2	3	8	4	0	16	33
	土・建	4	6	1	2	1	6	20
部落産業以外	製造業	0	0	2	2	0	2	6
	商業	0	0	22	5	2	4	33
	飲食	0	0	2	1	6	3	12
	サービス	1	1	3	2	5	0	12
計		7	10	38	16	14	31	116

(註) 桜井市『桜井市同和地区産業実態調査結果報告書』1991年、103～4頁。

企業であり、不振企業とは、1人当りの年間売上高が、業界の1人当りの最低売上高以下で、業界の労働者の1人当りの年収(賃金+賞与)よりは上の企業(別言すれば、労働者に業界の平均年収を支払えば、利潤はもとより、原料、燃料費・固定資本の償却費、販売費・利子支払もほとんど捻出できないような企業すなわち、これらを支払えば実質赤字になる企業)、底辺企業とは、1人当りの売上高が、業界の一人当りの平均年収(賃金+賞与)にも及ばない企業(別言すれば、業界の平均年収を支払えば、それだけで赤字になる企業、もちろん、利潤、原料・燃料費・固定資本の償却費、販売費、利子支払いは不可能である)、最低企業とは、1人当りの年間売上高が、奈良県の地域最賃15ヶ月にも及ばない企業(別言すれば、1人当りに最低賃金を支払えば、それだけで破産してしまう企業、このような企業は労働基準法、最低賃金法の適用範囲外の、家族経営としてのみ存立しうる)である。

表21「桜井市D・K部落における産業動向」は、まず部落産業以外の部落における他産業が、「危機」と「衰退」をつたえられる部落産業以下のミゼラブルな状況にあることを示している。すなわち、企業としてかろうじて存立しうる優良企業、限界企業(ただし、この優良、限界企業の業界平均は、5～29人の小・零細規模の業界平均であり、業界全体の平均ではないこと、したがって業界全体の平均よりは下まわっていることを付言しておかなければならない)が、すくなくとも、皮革・履物業では5企業、土木・建設業では10企業が存在するのにたいして、部落産業以外の産業では、サービス業で2企業が存在するにすぎない。

部落産業以外の産業では、圧倒的多数が、不振企業、底辺企業、最低企業である。とくに1人当りの年間売上高が、地域最低賃金15ヶ月にも及ばない企業は、もはや企業とはいえない。ところが、部落産業が、このように、部落産業より劣悪な条件の産業にとりかこまれている理由は、おそらく、部落産業が部落における仕事保障の主要な「場」として、行政、運動両サイドから注目され続けてきたのにたいし、これらの非部落産業は、両サイドの視野から、つい欠落し、必要な対策が忘れられた結果ではないかと推察される。しかし、すくなくとも、部落内部における、このような劣悪な条件の産業・経営の存在は、部落産業自身の上昇と前進を阻む重石として作用するであろう。

そればかりか、最低賃金にも及ばない就業者の存在は、部落産業の労働者ならびに非部落産

業労働者の賃金・労働条件の改善の阻害的因子として機能するであろう。

では、部落における非部落産業の改善の道は何であろうか。私にも分らない。ただいえることは、産業というよりは生業ともいべきこれら産業の活性化は、部落全体の新しい「街づくり構想」（たとえば、差別の結果として、部落の場合に、地価は周辺よりも低くなっている。これらの点を逆に利用して、医療センター、福祉センター、ショッピングセンターの誘致・設立を中心とした街づくり）の設定と推進によって、その上昇の道を見出すであろうということである。

## B 雇用拡大と雇用条件の改善のために

1973年の大阪府同和地区の労働実態調査（いわゆる73年調査）以来、就業者の中における雇用者比率が増大したこと、また15歳以上の就業人口の中では、失業者・半失業者の比重が異常に高いことが明らかにされ、一般に承認された。とくに、いわゆる非労働力として処理されてきた無業者の中には、実質上の失業者がかなりふくまれており、現在の失業者の規定（職安に登録され、現実に求職中であることを実証するための、期日をさだめての職安への出頭）では、部落の実情にあわないとの理由で、職安職員の部落への巡回等の、職安と部落の失業者との接近をはかる諸措置も講ぜられた。とくに73年以来「部落の労働の中心的問題は失業問題である」との認識のもとに雇用の創出・拡大のための諸措置が、行政・運動サイドの両面から進められ、1982年の大阪の部落実態調査の結果をまとめた大阪部落実態調査推進委員会『おおさか、部落の実態』（1983年）では、就労の有無に関しては「部落と大阪全体では、就労の中身を別にすれば、ほとんど差がない」（26頁）と表現されるまでになった。

しかし、就労形態では、「常用雇用」者の率が53.5%で大阪全体の66.3%より12.8%も低く、また「臨時雇」「日雇」「失対就労者」「パートタイム」「アルバイト」などの不安定就労者は、18.1%で、大阪全体の7.0%にたいし、2.6倍と高く、部落労働者の不安定な労働実態を示している。「会社・団体などの役員」は1.7%にすぎず、大阪全体の4.7%の約3分の1で、職場内の地位が低いことを示している（前出『おおさか、部落の実態』27頁）。

労働問題の重点は、失業より、就労形態上の格差克服に移行したかに見える。

これらの就労形態の格差の上に、われわれはさらに、勤務先別の格差（民間企業では大企業より中小零細規模の企業が多く）、職種では、不熟練職種が多いという職種別の格差を付加することができよう。

なお、勤務先では、公務員が、一般よりやや高くなっているが、一つは「国の責務として」同和行政がとりくまれた結果、雇用保障を旨として、行政サイド、運動サイドが努力した結果によるものである。しかし、公務員を職種別に見ると、清掃・食肉等の現業関係が多く、上級職・管理職の比重が低いことは周知の事実である。また実態調査のアンケートへの回答で、失対就労者が、勤務先を「公務」とする場合も少なくなく、それが実体以上に公務員の比率を高く



することに寄与していることも事実であろう。

しかしここでの問題は、労働問題の中心が格差是正に移行するに及んで、運動がある種の足ふみ状態におちいったことにあるように思われることである。では、その原因は何か。それは、運動サイドにも、行政サイドにも、当面の課題として浮上した「格差是正」問題が、労働における部落差別そのものであるという把握が、十分にされきっていない結果によるのではないかと思われる。今まで、部落差別にたいする闘争は、どちらかいうと、形式的平等、機会の平等という論理の上で展開されてきた。しかし現在、当面する課題としての「格差是正」を、「労働における部落差別の克服」としてとらえなおすためには、形式的平等から実質的平等へ、機会の平等から、結果の平等へと、その平等の視点を更におしすすめる必要がある。この点に関して、私はすでに、拙著『部落差別と労働問題』（明石書店、1986年）の第1章、第4節「構造的差別〈客観的差別〉と市場の原理」（31頁—48頁）、第4章、第2節「部落差別の現状」（167頁—179頁）において、かなり詳細に論旨を展開したので、ここでは省略する。読者諸兄が、拙著を参照していただければ幸である。

ただ一言つけ加えるならば、「格差」としてあらわれているものは、実は、結果にあらわれた差別であること、そして、この「結果における差別」は、徳川300年と明治維新以降の100年を貫通する部落差別にもとづく歴史的な負の遺産（＝累積的差別）を媒介として生じたものであるということである。

周知のように、人間は歴史の産物である。そして人間が歴史的産物であるがゆえに、部落の労働者には「累積的差別」は重くのしかかるのである。人間の働く能力、労働の意志の強弱、精神の集中の度合いと持続性等は学校教育よりもむしろ、子供が成長する家族の長期にわたる歴史と生活慣習によるところが大きい。子供は就学時以前に、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。したがって、この家庭が、差別と貧困の悪循環のために解体状態にあり、両親が十分に読み書きができず、家に子供ひとりひとりにたいする机もないというような状況のもとでは、すでに子供の能力に差異があるのは当然である。そして、この差異を無視した形式的平等に立脚する画一的教育は、むしろ、差異を拡大し、子供に学校教育の全過程を通じて、コンプレックスを拡大・固定するのである。学校教育が差別と選別の過程であるといわれるゆえんでもある。

あるいは、独断と偏見にもとづく見解と批判されるかもしれないが、40年にわたる私の教職経験によれば、子供や学生・生徒の学習能力の差は、集中力と持続力の差にあるように思われてならない。集中力が高く、持続力の長いものほど、学習能力は高く、その逆は、逆である。そして、集中力と持続力は、子供の2・3才の段階で、両親や祖父母のひざの上で（これは、スキンシップをかねそなえた子供の精神的に最も安定した姿勢である）、興味のある童話や絵本・マンガを読んでもらうことによって、つちかわれる。「三つ子の魂は百まで」といわれるのも、乳幼児教育の重大さ、集中力と持続性の能力の開発が、すでに2・3才から始まるということ

を、先人が知覚していた証拠であろう。そして、こうして乳幼児段階によってつちかわれ、幼児期にたかめられた集中力と持続力は、言語能力を高めるのに役立つ。言語＝言葉は、人間のコミュニケーションの最大的手段であると同時に、言語＝概念は同時に認識の道具でもある。言語の正確さと豊富さは、人間の認識の質と量を規定する。まことに「はじめに言葉ありき」である。

就学時にあらわれる「頭の良い子、悪い子」「できの良い子、悪い子」の差異は、決してその子供の先天的な資質によるものではなく、乳幼時から就学時まで、愛情をもって、ゆっくりと（教育にあせりとおしつけは禁物である）、集中力と持続力をつちかわれてきた子供とそうでない子供の相違である。

就学後には、集中力と持続力のちがいは、授業の吸収力の差異としてあらわれる。

集中力と持続力を十分につちかわれなかった子供、言語能力の発達の不十分な子供にとっては、45分、机の前にすわって、意味のわからないチンプンカンプンの言葉のとびかきをきくことは、ある種の拷問と同様である。この拷問からのがれるために長欠をし、おちこぼれてゆくことになる。

このたちおくれを克服するために、解放塾や解放教育がおこなわれ、差別とたたかう情熱と正義感にあふれる若い教師が、時には夜中まで家庭訪問をおこなう等の献身的努力をおこなった。まことに頭のさがる行為である。しかし、この領域では、投じられたエネルギーと情熱に比して、その成果は決して満足すべきものではなかったように思われる。保護者も教師も、通常の場合に2歳から6歳までに投じられた集中力と持続力養成の時間（それも教育として自覚された行為ではなく、子供が興味をもつ対象に、一緒に、一生懸命にあそぶというあそびの行為を通して達成される）（1日、1時間としても、 $5年 \times 365 \times 60分 = 109,500分$ 、 $<1825時間>$ ）を過小に評価していたことは明白である。

1825時間といえば、1日24時間として、夜昼ぶっ通しで教育するとしても76日を要する程の差異である。1週間、毎日2時間の補習をおこなったとしても、それを埋めるのに、913日を要するのである。解放塾や補習教育でおいつけなかったのも当然である。

まして教育は植物の栽培にも似ていて、適期というものが存在する。適期をはずした過度の施肥は植物をダメにすることも珍しくはないのである。「累積的差別」の深刻さは、このように、就学前における集中力・持続力の欠除を基礎として、就学時には成績不良＝おちこぼれとして現象し、就職時には能力の低さとして、あたかも個人の責任によるかのような形で、換言すれば形式的には個人的な資質の差異のような形で現象するということである。

私が、かつて、「現在において、部落差別をささえる最大の原理は、ある意味で信仰にまで高められた競争の原理であり、効率の原理である」とのべたことも諒解されることと思う。平等主義、競争主義は競争に参加する構成員が、そのスタートラインにおいて平等であることを前提としている。しかし、人間は歴史的所産であり、現実には、このスタートラインにおいて

能力の差異は存在するのである。したがって、累積的差別を前提にする限り、単なる競争の原理、能力主義は、累積的差別のゆえに、能力のおとる部落労働者にたいする排除の原理として作用することは明白である。もっといふならば、累積的差別のゆえに、競争の原理は、現在において部落差別を再生産する原理として機能するのである。〈公正な試験の結果、一定の能力水準に達していませんので、残念ながら、当社への入社はおみとめできません〉という理由で、部落労働者を排除できるのであるから、本音において、部落労働者の入社を欲しない大企業にとって、これ程有効にしてかつ洗練された排除の原理はない」（拙著、前出『部落差別と労働問題』、157頁）のであるとのべたのも、また、「格差是正の問題は、部落差別克服の問題」であるとのべたのも、この意味にほかならない。

ところで、累積的差別を媒介にして、形式的な平等主義、競争主義によって、部落差別が再生産されているとすれば、格差是正＝差別克服のために、まず、結果における差別是正の特別措置（いわゆるアフターマティヴ・アクション）がとられなくてはなるまい。それが、割当制度になるか、採用の際の別基準の採用になるかは、今後の、企業、行政・運動の三者の協議によってきめられるべきであろう。しかし、この特別措置は、あくまでも対症療法的措置であって、主眼は、長い歴史過程によって形成された累積的差別の負の遺産の克服でなくてはなるまい。累積的差別が長い歴史的所産であるように、その克服にも、また息の長い、長期間の努力を必要とする。私はその時間は、3世代から4世代にわたる約1世期の仕事であろうと考えている。この長期にわたる期間にわたって、家庭の教育的機能の充実、部落のみならず社会全体にわたって家庭の教育的機能の低下が問題になっている現在において、家庭の教育的機能を補足し、時にはそれに代る代替機関の創出、集中力と持続力の養成を主眼においた、乳幼児から成人にいたるまでの一貫した教育体系の見直しが、すすめられなければなるまい。

これらの長期にわたる施策をすすめるに当っては、当然、多くの人と金を必要とする。特別措置法以来、部落差別の克服を自らの責務と課した政府がその施策の力点を「ハード」から「ソフト」に移行させる時期に到達しながら、そこで手をひくことは、自らの責務とした事業の達成を、中道において放棄することを意味する。「佛つくって、魂いれず」とは、まことにこのことであろう。

#### むすび

現在、当面する仕事保障、雇用拡大に関連する諸問題を体系的に論じる筈であった小稿は、枚数制限を突破したにもかかわらず、まことに「舌足らず」のものとなってしまった。深くおわびする次第である。それでも、当初予定していた運動サイドに要求されている「市民的権利から労働の権利」への思想的、理論的再装備の問題、「外国人労働者問題」等、重要な問題を割愛せざるをえなかった。ただ、外国人労働者問題については、部落解放研究所労働部会で、3年前に数回研究会をひらき、中間的結論として、①外国人労働者の入国は、職種をとわず、原則的に自由である。②外国人労働者の出入国、ならびに入国後のアフターケアには、政・

労・使3者の代表によって構成される委員会が、一元的に対応する（窓口一本化）。③外国人労働者の賃金・労働条件は、当然わが国の最低賃金労働基準法の示す最低労働条件を下まわってはならない。④この窓口を経由しない不法入国は禁止する。不法入国者は本国に送還，不法入国者の雇用主ならびに仲介者には，法律によって一定の罰を加えるというような点におちついたことを報告しておく。この問題については，また機会をあらためて，論じるつもりである。