

労働における差別

吉 村 励

はしがき

1979年12月の第34回国連総会で採択された婦人差別撤廃条約（正式名称は「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」であるが、以下婦人差別撤廃条約と略）を契機として、わが国でも、同条約批准のための国内手続きの一環として、男女雇用平等法の制定問題が提起され、迂余曲折を経て、政府の男女雇用機会均等法案の発表（1984年5月11日）にいたった。その過程であきらかになったことは、経営者・政府 サイドにおいては、「保護か平等か」という二者択一的な形で問題が提起され、それが一部の「進歩的」知識人や労働組合指導者にもその共鳴者を見出したということである。小論は、この保護と平等とを機械的に対立させる「保護ぬき平等論」を対象としつつ、平等の対極としての差別の問題を、部落差別の具体的事例にもとづいてあきらかにしようとするものである。その理由は、部落差別が、わが国における差別の典型（もしくは差別の集中的表現）であると同時に、全国水平社発足（1922年）以来の部落の反差別運動＝部落解放運動の歴史が、多くの示唆と教訓とを蓄積しているからにほかならない。とくに解放運動の成果としての同和対策審議会答申（同対審答申）（1965年）同和対策事業特別措置法（1969年）、地域改善特別措置法（1982年）とそれに対応する解放運動の展開は、差別にたいする鋭い視点と差別克服のための多くの具体的方策とを生みだした。したがって、わが国においては、差別を論じる場合（今回問題になっている女性差別はいうまでもなく、人種差別、民族差別、障害者差別、高齢者差別等を対象とする場合においても）、部落差別を考慮することなしにはすまされないのである。ただし、部落差別を素通りして差別を論じることは、まえもって、差別に関して歴史が蓄積した宝庫を放置することにほかならないからである。

I 差別に関する若干の基本的問題

ところで差別、とくに労働の領域における差別（雇用機会均等法案を念頭において）を検討する場合、論議を進めるために一応の概念の整理をしておく必要があるだろう。ただし、理論の展開にあたって、論者が同一の概念に異質の内容を含めている場合、いわゆる議論のすれちがい現象や論議の空転を生じるからである（雇用機会均等法案の論議に、これらの現象が多く見られた）。

(1) 区別と差別、主観的差別と制度化された差別

概念の整理に関しては、私は、かつて、拙稿「労働問題と〈差別〉」^①で若干の作業をおこなったので、ここに引用する。まず私は区別と差別についてふれ「区別とは一定の共通基盤の上にたっ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」ものであること、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）であるのたいていして、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）」ことを指摘した。しかし、私は同時に、言葉（＝概念）も社会も生きており、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ばかりでなく、また同じ言葉でも、ちがった文脈やちがったイントネーションで使用される場合に、別な意味をもつことをも指摘した。ところで、差別の標識となるこの主観的価値判断が、社会の大多数の個人や集団に共有され（この場合に伝統や教育が大きなウエイトをもつ）、それゆえに、この価値判断にもとづく行為が、社会の大多数の個人や集団の行為の目標に合致するものと思われる、さらに社会や集団の中にこの価値判断にもとづく行為を奨励し、違反する行為を罰するサンクション（たとえば村八分とか、親類づきあいの停止等々）が備えられてくると、この価値判断にもとづく行為は、不断にくりかえされる規則的行為としてパターン化されて来る^②。さきに私は、主観的な価値判断をふくむ標識による分類を差別と規定し、客観的な事物の標識にもとづく区別と区別はなし、差別と区別とのちがいを明らかにした。ついで主観的価値判断をふくむ標識にもとづく分類（＝差別）（これを私達は主観的差別といってよいであろう）をとりあげ、主観的差別の客観化、ひろい意味での制度化（厳密な意味での制度化とは、法律にもとづいて、国家権力を背景とする強制による体系化を意味するが、ここでは、さきにのべたように、社会の大多数の個人・集団の価値観の共有、規範の共有を背景とし、それにもとづくサンクションの形成を基盤とする行為のパターン化、規則的にくりかえされる行為の体系化を意味するものとして、より広い意味において使用する）について言及した。これを私達は、主観的差別の客観化、制度化ということができよう。個々バラバラの個人による差別（＝主観的差別）は、主観的差別の客観化・制度化によって、一つの社会的現象として現出する。むしろ、個人による差別（＝主観的差別）は、ここにおいて、客観化され、制度化された差別の、一つのあらわれとして位置づけられる。ヘーゲル的表現がゆるされるならば、客観的精神が、主観的精神という形をとって現象するように、主観的差別は、客観化され、制度化された差別の個々の発現、現象にほかならない。

それでは、差別の客観化、差別の制度化を支える主観的価値・規範の、社会による広範な共有化現象が何故生じるのかということが更に追求されなければなるまい。そして、この問題にアプローチするためには、次に、区別の差別への転化の問題に直面しなければなるまい。

(2) 区別の差別への転化

私はさきに、区別と差別とを峻別し、区別とは、区分の標識が事物の客観的な一側面による分類であるのたいていして、差別とは、区分の標識が一定の価値判断をふくむものであり、価値判断

を基礎とする分類であると規定した。たとえば、人間の社会的集団を生産手段の所有・非所有を標識として分類する場合、あきらかにそれは区別である。通常、生産手段の所有・非所有を標識とする人間集団の区分は、階級とよばれる。階級とは、その意味において、一つの区分概念である。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、生産するためには、生産手段の非所有者は、生産手段を所有者の生産手段と結合しなければならない。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、生産様式を基礎としてとりむすばれる人間の関係（＝生産関係）は、剰余労働の吸収・被吸収を内容とする搾取関係として出現する。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君臨する。経済的に優越する階級は、また搾取関係を保持し、その経済的優越性を確保しつつけるために、強力装置（＝国家）をつくりあげる。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。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、貧困と屈辱と文化的荒廃の蓄積が生れるという階級社会の構図が生れる。このようにして、最初は、生産手段の所有・非所有を標識として社会集団を区別した区分概念である階級という概念は、一方の極における富と権力と文化の蓄積、他方の極における貧困と屈辱と文化的荒廃の蓄積の進展につれて、支配階級への尊敬と被支配階級への蔑視の内容をはらむ差別概念に転化してゆく。そして、さきにのべた主観的差別、制度化された差別をささえる土台は、ここまで来ると、階級的生産関係であることは明白となる。同対審答申は、差別を心理的差別と実態的差別の二つに分類し、「心理的差別とは、人々の観念や意識の中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」ものであり、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」であると指摘した。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。そしてこれらの客観的差別構造の上に、社会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、人間の意識行為を通じて、実態的差別として外化するのである。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、現存体制を潜美し、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ために、最も通常の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、被支配階級の内部に、内部の副次的差異を強調した階層的集団をつくりあげ、そ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け口を政策的にスケープ・ゴート（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。欧米では、ユダヤ人や黒人が、わが国では部落民が、そのスケープ・ゴートであったことは、周知の事実である。「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・ゴートの設定と差別意識の醸成は、支配の鉄則につながる基本的政策にほかならなかったのである。

私が、価値判断をふくむ標識にもとづく区分という差別の最も抽象的概念から出発し、この価値判断の主体は、当然、個々の個人であるところから、それを主観的差別と規定し、さらに価値判断・規範の社会的共有化（イデオロギーの共有）ということを経典として、客観化され、制度化された差別にいたり、さらに、その価値判断・規範の共有の根底を追求することによって、階級社会そのものの全体的構造にまで到達した。階級社会をささえる土台は、いうまでもなく、生産手段の所有・非所有にもとづく経済的諸関係＝生産関係であった。別言すれば、生産手段の所有から排除された社会集団が、不断に、経済的に不利益をうけ、さらにそれを基礎として政治的・社会的・文化的・イデオロギー的に不利益を蒙りつづけているというこの階級社会の全構造こそが、主観的差別の客観化され、制度化された差別への転化を支える基盤であった。ここから明らかになったことは、階級社会こそが、最大の差別社会であること、生産手段の所有・非所有にもとづく搾取と権力を媒介とした収奪こそ、最大の差別であり、他の差別現象は、この基本的根幹から派生した派生現象にほかならないことである。そして私が「区別から差別への転化」とのべたことは、本来生産手段の所有・非所有によって分けられる区別概念である階級が、その運動のプロセスの中で最大の差別概念に転化すること、そして区別と差別とは、その差異が流動的であり、歴史的変化の中でたえず相互に位置転換をなしうる可能性のあることであった。そして、これらの検討を通じて、私達は、差別のもう一つ概念にも到達した。それは、さきにのべた主観的差別、客観化され、制度化された差別とは異なって、ある標識によって区分される特定の社会集団（もしくはその中の個人）が、人間の意識とは無関係に、不断に、経済的、政治的、文化的に不利益を蒙るということである。主観的差別にたいして、私達は、これを客観的差別ということができよう。この客観的差別の中で最大の差別は、前述のように階級的差別であることはいうまでもない。部落解放運動が「部落の解放なくして、労働者の解放はなく、労働者の解放なくして、部落の解放はありえない」と指摘したのも、この関係を正確に表現したものといえよう。誤解をさけるため一言すれば、この定式化は、いうまでもなく部落差別の撤廃＝部落解放の事業は、労働者の解放が達成されるまで不可能であり、そこまでまつべきだという宿命論的な意味ではなく、部落差別（派生的差別）撤廃の運動は、階級差別（基幹的差別）撤廃という根本的な差別撤廃運動の中の一環として位置づけられ、その展望をもたなければならないこと、そして、部落差別やその他の派生的差別（女性差別、人種差別、民族差別、障害者差別、高齢者差別等々）の撤廃のための運動の活性化やその成果が、基幹的差別撤廃のための労働者の解放運動を活性化し、発展させること、しかし、これらの派生的差別の終局的撤廃は、派生的差別が、不断に、形をかえて生み出されて来る根幹（＝階級差別）の終局的排除なしには不可能であるということを示したものに外ならない。大賀正行氏は、区別と差別、区別の差別への転化に関して、明確に次のようにのべている。「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。しかし一定の諸関係のもとにおいて、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

〈一定の諸関係〉なのである。黒人奴隷の奴隷性は彼の皮膚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と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。〈一定の諸関係〉のもとにおいて、女は差別される性になったのである。〈奴隷性〉や〈差別〉は自然的性質ではなく、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、女であるとかと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ろう。〈一定の諸関係〉という社会的規定をとらえて、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〈一定の諸関係〉（社会的な諸関係）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、解放を実現しうるということである。しからば〈一定の諸関係〉とは何であるか。それは生産手段の私的所有にもとづく搾取関係であり、階級関係であり、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、〈搾取の観念形態〉である。〈差別〉の本質は搾取であり、その手段・道具であり、階級関係を陰べ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、低賃金のしずめ石となる。搾取関係（制度）の一掃なくして、真に〈差別〉からの解放はありえない^③。差別の問題に関して、経済学、とくにマルクス主義経済学に欠けていたのは、この「〈差別〉は〈私的所有の属性〉であり〈搾取の観念形態〉である」「〈差別〉の本質は搾取であり、その手段・道具であり、階級関係を陰べいする分裂思想である」という視角であった。最近、差別に関するすぐれた労作を発表している小川登氏が、その力作「部落問題分析の基本的視点と雇用創出」において、差別に関するマルクス主義経済学の不毛に言及した^④のも、この欠除を指摘したものといえよう。

註① 吉村励「労働問題と〈差別〉」『経済学雑誌』第78巻5・6号、「部落解放研究」第14号（1978・6）に転載。

② 野口道彦「差別の意識構造」『部落解放』1981年、第174号、52頁。

③ 大賀正行『部落解放理論の根本問題』、解放出版社、1977年、281～82頁、273頁、279～80頁。

④ 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』、1982年7月、2頁。

Ⅱ．資本主義と差別

私達は、区別と差別との差異を検討し、さらに差別に関しては、主観的差別、客観化され、制度化された（主観的）差別、客観的差別の三種類の差別を吟味しつつ、「搾取こそ最大の差別」であり、「〈差別〉は〈私的所有の属性〉であり、〈搾取の観念形態〉」であるという結論に達した。

「階級対立を単純化した」^①といわれる資本主義社会は、階級対立そのものを揚棄はしなかった。それはただ、新しい階級、あたらしい抑圧条件、あたらしい斗争形態をもって、ふるいものとかえたにすぎない。しかし、資本主義社会を先行する階級社会と決定的に区別するものは、時

間的空間的に明白であった搾取（たとえば封建制下の農民＝農奴は、一定の期間、領主＝地主の土地で無償で働くか〈労役地代〉、生産物の約半分を現物で年貢として提供する〈現物地代〉）ことを強制された。この搾取＝剰余労働の吸収を保障するために、経済外的強制〈国家権力による農民の管理、農民の土地への緊縛、職業の世襲制の強要、領主の土地での労働の強制あるいは年貢提出の強制等〉は不可避であった。搾取は国家権力を背景とする収奪という形態をとった。職業の世襲制の固定化は、また当然、国家権力による階級の固定化＝身分制の固定化を随伴したが、資本と労働との交換（労働力商品の売買）という形態のもとで陰蔽されたことである。労働者は、形式的には、労働力という商品の販売者として市場に登場し、資本家は、労働力商品の購買者として市場に登場する。何らの経済外的強制をもとまなわない、自由な商品交換を通じて、この売買が遂行される。両者は、自由にして、独立した経済活動の主体として、平等な立場において、売買を遂行する。労働力を買った資本家は、これを労働過程＝生産行程において消費することで、新たな生産物を入手し、販売する。労働力商品の価格は「労働の価格」として現象し、必要労働時間（支払労働時間）と不払労働時間（剰余労働時間）の二つの部分より構成される労働時間は、「労働力の価格の〈労働の価格〉への転化」の過程を通じて、すべて支払労働時間として現象する。商品生産（したがって商品交換もまた）が一般化し、労働力までが商品化し、したがって「商品生産の絶対的範疇」といわれる資本主義社会において、自由・平等が公認イデオロギーとして登場したのは当然である。「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外ならない。しかし、資本主義のもとにおいて、搾取が陰蔽されたということは、搾取が消滅したということの意味するものではない。むしろ、剰余価値＝利潤を確保し、さらに増加させるために、不払労働時間を延長し、労働時間の絶対的延長が、物理的・肉体的・社会的制限に遭遇すると、同一労働時間内における支払労働時間を縮小することによって、剰余労働の吸収の増大をはかるために、資本がさまざまの手だてを講じてきたことは、すでに歴史が示すところである。それゆえに、資本主義のもとにおいては、資本主義が、商品生産の絶対的範疇であり、資本と労働との自由な交換（労働力商品の自由な売買）に依拠しているかぎりにおいて、自由・平等というイデオロギーは、この自由な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＝搾取である限り、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・再生産される。「労働力の価格の〈労働の価格〉への転化」による資本主義的搾取の陰蔽に幻惑され、資本と労働との交換の中に、形式的な自由・平等しか見ないものだけが、資本主義のイデオロギーの二面性（平等と差別の二面性）を見落すのである。大賀正行氏が「部落差別把握の根本は〈身分〉と〈階級〉の弁証法的統一把握に存在する」^②と階級的把握を強調し、平垣美代司氏が「日本の階級斗争を論議する時、われわれは今まで例えば〈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。彼らの我々にたいする支配への認識は、通常〈搾取・収奪〉という把握をしてきた。けれども現在では、その上に、日本の階級斗争の中の支配の貫徹を〈差別〉という思想的な位置でとらえることが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いと本物にならない時代に入ってきた」^③と資本主義的搾取を差別という観点からとらえなおすことを強調しているのもこのゆえにほかならない。

資本主義が、このように、資本と労働との自由な交換という形式を通じて、自由・平等という公認のイデオロギーを生産・再生産し、他方において、資本と労働との実質的な不平等（労働者は生活を維持するために、労働力を販売することを経済的に強制される）と搾取を基礎として差別意識、差別のイデオロギーを、生産・再生産する。その意味において、自由・平等は、資本主義の建前のイデオロギーであり、差別はその本音のイデオロギーであるともいえる。

ところで、資本主義一般なるものは、抽象的には存在しても、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で具体的な資本主義であり、その社会である。資本主義に先行する社会から、具体的に、資本主義が何を受けついでかは、封建社会から資本主義社会への移行の結節点であるブルジョア民主主義革命の徹底性の度合、その歴史的時期によって相違する。一般的にいうならば、その時期が早い程、ブルジョア民主主義革命は、より徹底的であり、それがおそければおそい程、不徹底であること（イギリス資本主義の公認の経済学が、自由・放任を信条とする古典経済学であり、その代表が、スミス、リカードであったのに対して、イギリスに対する後発資本主義であるドイツの公認経済学が、リストの国民経済学体系であったことは、このことを示す）、そして、ブルジョア民主主義革命が不徹底であればある程、資本主義の中に、古い先資本主義的生産関係が、支配的な資本主義的生産関係にたいする被支配的な生産関係（ウクラード）として、より多くもちこされ、資本主義的生産関係に掌握され、資本主義的搾取を強化するために、新しい性格色彩と意義とを賦与されて、有機的に再編されるのである。資本主義社会の内部に温存される古い生産関係（ウクラード）が多ければ多い程、資本主義の内部には古い先資本主義的差別観念（身分的差別観念）が、この生産関係を基礎として生み出され、資本主義の本音としての差別のイデオロギーと結合し、これを強化し、時には建前としての公認イデオロギーとしての自由・平等の思想を制約し、時にはこれを凌駕する形勢を示す。このことは、第二次世界大戦前のわが国の状況を想起すれば、直ちに理解される場所である。

註①マルクス・エンゲルス『共産党宣言』マル・エン選集、大月版、2巻、490頁。

②大賀正行『部落解放理論の根本問題』、解放出版社、1977年、338頁。

③谷畑・林・平垣・山中・渡部『部落解放と反差別共同斗争の展望』、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、1976年、76頁。

Ⅲ．日本資本主義と部落差別

それでは、わが国における差別の集中的表現といわれる部落差別の現況はどうであろうか。

表1「部落差別の被体験と直接的見聞経験」は、大阪府における調査対象67,210人のうち、27,172人が、直接・間接に差別を経験しており、延人数では51,742人がこれを経験していること

を示している。これは表1の被差別の経験が1人で複数の経験をしたものがあることを示している（このことは、被差別経験者のパーセンテージの合計が、136.6%と100.0%をこえていることに表現されている）。

表1 部落差別の被体験と直接的見聞経験

(1983 大阪府部落労働実態調査)

1. 学校教育の場での部落差別	12.1%	8,158人
2. 日常生活の中で、地区周辺の人による部落差別	18.5	12,435
3. 自分の結婚に際して部落差別を体験した	4.7	3,143
4. 家族や親せきの結婚に際して部落差別を体験した	7.3	4,929
5. 結婚に関しての部落差別を直接見聞きした	10.5	7,085
6. 就職に際しての部落差別	5.6	3,756
7. 職場内での部落差別	5.9	3,944
8. PTA・同好会・成人学級など、いわゆる社交の場での部落差別	3.7	2,489
9. その他の部落差別	8.6	5,803
10. 今までに部落差別を体験したり、見聞きしたことはない	51.9	34,857
11. 不明	7.7	5,181
(回答計)	136.6	91,780
(回答者計)	100.0	67,210

表2 就職差別の被体験

(1973年 大阪府部落労働実態調査)

	男	女	計
有	1,019人 (9.9)%	447人 (7.8)%	1,466人 (9.1)%
無	9,111 (88.4)	5,202 (90.6)	14,313 (89.1)
NA	182 (1.8)	94 (100.0)	276 (1.7)
計	10,312 (100.0)	5,743 (100.0)	16,055 (100.0)

表3 職場での差別の被体験

(1973年 大阪府部落労働実態調査)

	男	女	計
有	744人 (7.2)%	335人 (5.8)%	1,079人 (6.7)%
無	9,383 (91.0)	5,276 (91.0)	14,659 (91.3)
NA	185 (100.0)	132 (2.3)	317 (2.0)
計	10,312 (100.0)	5,743 (100.0)	16,055 (100.0)

小川登氏は、「資本主義社会において人間（家族）の経済的生活の良し悪しを決定する節（分岐点）は三つある。その第1は進学であり、第2は就職であり、第3は結婚である」^①と指摘しているが、学校教育の場での被差別経験が12.1%、結婚に際しての被差別の経験が22.5%、就職に際しての被差別の経験が5.6%で、結婚にさいしての被差別の経験（直接・間接の）が最も高い比率を示している。結婚においては、差別に関する建前が本音にとってかわられる可能性が最も多

いからである。

表4 部落毎の転職差別と職場差別

部落名	就職の差別(%)	部落名	職場での部落差別(%)
大阪市AB	12.0%	大阪市YA	14.9%
大阪市YA	18.1	豊中市OA	34.5
大阪市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
能勢町NC	16.7	茨木市SD	16.3
東能勢村ND	20.7	茨木市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
茨木市SD	16.3	八尾市YB	10.0
茨木市KD	18.9		
宿屋川市KE	11.2		
大東市NE	16.7		
八尾市YB	11.4		
泉佐野市KC	10.2		

(吉村 励「部落労働者の実態」『部落解放研究』No.6、1976. 2. 34頁)

その次は、労働における差別で、就職にさいしての差別、職場における差別を検討すると、表2、表3が示すように、1973年の就職差別、職場での差別が9.1%、6.7%であるのに対して、表1が示すように、83年のそれは、それぞれ5.6%、5.9%で、若干の減少を示している。しかし、これらの被差別の経験は、いずれも、さきにのべた主観的差別に属するものであり、差別する側と差別される側との差別に関する認識の程度に応じて変化するものである。表4「部落毎の就職差別と職場差別」は1972年12月より約3ヶ年に亘って、大阪府の43の同和地区を対象として実施された『大阪府同和地区労働実態調査結果』（72年調査とも73年調査ともよばれているが、小稿では、一応73年調査と呼ぶこととする）の一部をまとめた拙稿「部落労働者の実態」より引用したものである。1973年調査においては、大阪府下の43部落全体における就職差別、職場内の差別は、表2、表3が示したように9.1%、6.7%であり、男性と女性とを比較すれば、男性の方が女性に対してやや高い比率を示していた。表4は、そのうち、就職差別、職場差別が10%以上の部落をとって表示したものである。個々の部落をとってみれば、能勢町のNB、東能勢村のND、茨木市の24.4%、20.7%、24.3%という高い就職差別の被体験を示しているところがあり、職場内の差別でも豊中市のOAのように34.5%の高率（3人に1人が被差別の体験者）を示すところがあり、かなりのバラツキがあるということである。そして、これらの部落を、他の指標（とくに解放運動のとりくみを示す指標）を比較すると、傾向として、運動の進展が中程度の部落が多いこ

とが判明した。すでに職よこせ運動で勇名をはせている支部にたいしては、企業も警戒して慎重に行動すること、しかし、解放運動が未発展で、差別にたいする鋭い認識をもちえていない部落に比して、これらの中程度の運動の発展を見せている部落では、経営サイドはまだ過敏な警戒心をもっておらず、しかも部落サイドでは、すでに鋭敏な感受性を備えるにいたっていたことが、これらの高率を結果したものと推論される。さきにのべたように、主観的差別は、差別する側とされる側における認識の程度が、それをかなり左右するというのは、このことにほかならない。

主観的差別に関しては、このほかに、差別の動機づけとなっている「部落に関するマイナス・イメージ」が指摘されねばなるまい。山本登氏は「啓蒙活動と今後の課題」（磯村英一編『同和行政論』〈I〉明石書店、1983年）の中で、1979年の広島県民の同和問題意識調査の結果と関連しつつ、部落に関しては、下品、あらあらしい、こわい、閉鎖的、くらい、おくれている、不潔というマイナスイメージが定着しており、それがいわゆる「実態的差別」と結びついていること^②そしてそれが、「大安」や「友引」を支持する者が42.3%、49.0%という高率によって表示される日本人特有の思考方法（「おかしいと思うが、自分だけ反対しても仕方がないと思う」という「世間のおもわく」を自分自身の考え方よりも優先させる没主体的、事大主義的思考方法）と結合し、^③基本的人権に関する認識の欠除（山本登氏は、基本的人権に関する五つの質問にたいする回答から、この結論を引き出している。たとえば、母子家庭の子の就職排除に対しては54.1%が差別と回答しているのに、かつて犯罪を犯した人が親類にいる者との結婚の反対については、差別でないとするもの34.8%、いちがいにいえないが32.0%で、差別と回答したもの29.8%よりもはるかに多くなっている。また男女別の定年制〈男55、女45〉についても、差別とするもの27.7%より、差別でないとする者46.8%、いちがいにいえないが23.8%で、差別でないとする回答が、はるかに多い）^④によって裏打ちされていることを指摘している。

このなかに、すでに、私が指摘した主観的差別の、客観化され、制度化された（主観的）差別への転化の、思想的・認識論的契機が指摘されている。そして、それは、「世間のおもわく」に自己の考えかたを適應させようとする没主体的・事大主義的思考方法が、なぜ日本人に定着したのか、また人権思想が定着しなかったのはなぜかという問いかけにこたえる義務を私達に課する。紙数の関係上、この問題に深入りすることはできないが、私は、その理由は、明治維新以来、敗戦まで続いた苛酷な思想弾圧（約一世紀に及ぶこの思想弾圧は、出る杭はうたれる、ものいえば唇さむし秋の風という徳川以来の無思想による自己保身の諺を、サーベルと監獄との物理的強圧によって、民衆の中に恐怖と一語にたたきこんだ。しかも他方において、小学校から大学まで、天皇にたいする臣民としての教育が徹底的に遂行された。独立した、自由な市民は、天皇の忠良なる臣民の中に窒息した。このような状況のもとで、自由にして独立的な思考方法も人権意識も、定着しうる余地はなかったのである）であると考えている。戦後は、敗戦後の「民主主義的改革」が、下からの改革ではなく、上からの（もつと正確に言えば外からの）改革であり、その改革推進者であった占領軍が、1948年を契機として急激に反動化し、それに鼓舞された古い日本の反動が、政治・経済・文化の支配権をにぎり、下からの民主主義潮流をたえず、おしかえし、屈伏させてきたことに、その原因をもとめることができよう。ただ戦後においては、戦前のような不敬罪や治安維持法・治安警察法にもとづく直接的な弾圧は消失したの

であるから、上述の不断の反動におしかえされ、屈伏してきた民主勢力の主体的な弱さ、その不甲斐のなさに、主要な原因がもとめられるべきであろう。ただ戦前の思想状況と戦後のそれとの相違は、「世間のおもわく」を自分自身の考え方よりも優先させるという没主体的・事大主義的思考方法は残されたけれども、この「世間のおもわく」の中味が、前近代的な臣民的思想より競争至上主義＝能力主義という近代的な思想に移行したということである（もちろん、底流として、この前近代的思想が生き残り、支配者層の一部がたえずその復活を企図していることも事実であるが）。

主観的差別の客観化され、制度化された差別への移行に関連して、最近、私は、大企業における部落労働者の排除の制度化について検討した際、競争主義＝能力主義が、この制度化にあずかって力が大きいことを指摘した。（拙稿「被差別部落と労働問題」、大阪市立大学『同和問題研究』No.7, 1984年3月）。

また私は「高齢者問題」をあつかった最近の二つの労作（拙稿「高齢化社会のあれこれ」『市政研究』1981年春季号。拙稿「高齢化社会と都市」、『都市問題研究』第36巻第9号, 1984年9月）で、競争の原理＝市場の原理が、高齢者排除の原理として作用することを指摘した。これらの排除の制度化についての詳細な説明は、紙数の関係上省略する。読者が上述の三つの論文に目を通していただければ幸いである。

ところで、主観的差別の、客観化され、制度化された差別への転化に関して、さきにのべた「世間のおもわく」を自分の考えに優先させる没主体的、事大主義的思想は、差別の追認、差別の消極的受容を表明するものであり、主観的差別の客観化に関して、大きな役割をになうけれども、積極的に差別の創出の役割をになうものではない。この積極的役割を演じるものは、戦前では、臣民的思想（前近代的身分的思想）であり、戦後では、これにとって代った競争主義＝能力主義（競争の原理、市場の原理、効率の原理といっても良い）の思想である。敗戦とそれにつづく戦後民主主義の展開は、形式的平等（＝身分的特権の廃止）の思想を一応支配的イデオロギーにたかめた。もちろん、この形式的平等から実質的平等（生産手段の私有の廃止、階級の廃絶）への転化の試みは、断乎として拒否された。そして、現在の部落差別の特徴は、「世間のおもわく」への適応という没主体的・事大主義的思想を広範な土壌として、その上に、古い身分的差別の延長線上に新しい能力主義的差別をもっておきかえたという点である。もちろん、戦後民主改革の不徹底さは、イデオロギーの後進性とあいまって、この差別に、さまざまな前近代的色彩やトーンをまといつかせていることは否めないし、それが一層、現在の部落差別の本質を見にくくしていることは事実であるとしても、その本質は、むしろ、前近代・身分的差別というよりは、近代的・能力主義的差別である。階級社会としての資本主義が、たえず生産、再生産する差別意識が、さらにこれを広くさきかえているのである。では、現在の部落差別が、前近代的・身分的差別ではなく、むしろ近代的差別であるとすれば、その具体的な内容、その差別の構造が明らかにされねばならない。ここで、私達は差別の第三の類型としての客観的差別（構造的差別といっても良い）に当面する。

- 註① 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』, 1982年7月, 7頁。
 ② 山本登「啓蒙活動の今後の課題」, 礎村英一編『同和行政論』〈I〉, 明石書店, 1983年, 339~40頁。
 ③ 山本登, 同, 331頁。
 ④ 山本登, 同 327~29頁。

Ⅳ. 構造的差別(=客観的差別)と市場の原理

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・斗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を相ならぶ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。戦後は、封建的農業関係は解体され（農地改革）、身分制は消滅（完全な消滅ではなく、戦前の身分関係の最頂点としての天皇・皇族は残った）したが、部落は、依然として失業者・半失業者の「たまり場」として存続した。部落を他の労働者地区と区別するものは、後論するように失業・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ほかならない。この量的差異があたかも質的差異であるかのように映じ、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69%が一般集落や都市から離れた山麓、川端、谷間など、生活の場として不適な地位にあり」、和歌山県でもまた「同和地区の立地状況は、全般的に崖地、河川敷あるいは低湿地等、劣悪な環境状況におかれ、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、急傾地、山間僻地等一般的に居住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」^①等々、「河川の周辺、沼沢地、傾斜地等、災害を受けやすい、土地利用極めて条件の悪いところに立地」^②しているのが全国共通の現象である）であり、第2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3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、教育機関、公園、防災施設、交通・医療機関の低劣さ等）であり、第4には、これらの歴史的差別の所産と、行政的差別をささえる社会的差別と社会的差別意識である。そのうち、立地場所は変らないとしても、社会的生活環境水準に関しては、同対審答申、同和对策特別措置法、地域改善特別措置法を通じて、運動サイドの不断のつきあげもあって、かなり改善されてきた。しかし、部落民の家庭生活の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。最近の部落労働実態調査が示すように、部落の就業者の約70%が労働者である場合には、その収入の大小は、雇用の状況と内容によって規定される。労働問題とくに雇用問題が、現在における部落問題の内実を規定する意義をもって来るゆえんである。

(1) 構造的差別(=客観的差別)

表5「有業者の従業上の地位」は、総理府編『同和对策の現況』(1977年)における、同和地区

表5 有業者の従業上の地位

合 計	自 営 業 者				家 族 従業者	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	日雇
同和地区 (全国)	24.5%	—	—	—	13.2%	62.4%	—	—	—	—
100.0%	100.0%	15.4%	54.2%	30.0%		100.0%	1.5%	63.3%	9.8%	25.3%
全 国 計	19.6%	—	—	—	14.0%	66.5%	—	—	—	—
100.0%	100.0%	17.1%	75.0%	14.0%		100.0%	5.2%	87.5%	4.7%	2.7%

(全国) と全国との就業者の地位別比較である。ここでは、就業者における雇用者＝労働者の比率は、全国が66.5%、部落は62.4%と全国の比率がやや高くなっている。ついで、雇用者の中では、不安定就労者といわれる臨時雇・日雇を合計した比率は、全国が7.4%、部落は35.1%で、約5倍弱の高さを示している。これは、全国労働者の13.5人に1人が不安定就労者であるのに対して、部落では2.9人に1人が不安定就労者であることを示している。また民間役員についても、部落は、全国の5.2%に比して、1.5%にすぎない。部落労働者が、全国の労働者に比較して、雇用形態の上で、いかに不利な状態におかれているかは明白である。そのほか、全国統計ではないが、大阪府における部落の労働実態調査(1973年, 77年, 83年)は、一般地域に比して、失業者の比率は高く(1973年調査では、実質25.9%、政府の失業統計と同一条件のもとに算定しても14.7%であり、同年の全国の0.9%大阪府の1.0%の数字とは隔絶するものであった)^④、勤務先の経営規模(民間)では、表6「勤務先の経営規模」が示すように半数以上の57.4%が29人以下の小零細企業に勤務しており、500人以上の大経営の勤務者はわずかに5%で全国平均11%の半分以下にすぎない。

表6 勤務先の経営規模(民間)

	部落 (1982)		全国 (1981)	
	%	人数	%	人数(千人)
1 ~ 4人	15.8	3,352	13.1	4,203
5 ~ 29人	41.6	8,807	34.6	11,124
30 ~ 99人	19.6	4,187	22.8	7,334
100~499人	11.6	2,451	18.4	5,923
500人 以上	5.0	1,054	11.0	3,549
不 明	6.3	1,333	—	—
計	100.0	21,184	100.0	32,132

(註 1983年調査と『労働統計要覧』1983年より作製)

またその職種は、1973年の調査と比較すると1983年においては、「専門的、技術的、管理的職業従事者」とサービス業等の増加が顕著で改善が見られる。これは人材養成のための数員・保母などの育成に運動サイドと行政サイドが共通にとりくんだ成果である。しかし、全国と比較する

表7 部落労働者職業構成と全国雇用者の職業構成

職業	項目	部落(1982.10)		部落(1973)		全国(1974)		全国(1979)	
		%	人数	%	人数	%	人数(千人)	%	人数(千人)
1.	専門的, 技術的, 管理職業従事者 (技術者, 教員, 保育, 会社役員, 看護婦など)	13.3	3,514	3.9	638	14.1	5,095	15.6	6,149
2.	事務従事者 (一般事務所事務員, 集金人, 金融, 保険, 事務員など)	13.7	3,623	14.7	2,370	23.1	8,348	22.4	8,818
3.	販売従事者 (販売店員, 販売外交員, 保険外交員など)	7.5	1,975	6.1	977	10.3	3,727	11.8	4,658
4.	農林業, 漁業作業 (植木職, 造園師, 家畜飼育人, 農業者など)	0.6	156	0.4	69	1.6	586	1.1	424
5.	採鉱, 採石作業 (採鉱夫, 土砂採取夫など)	0.2	44	0.0	16	0.2	81	0.1	51
6.	運輸, 通信従事者 (バス, タクシー, トラック運転手, クレーン運転士, 電話交換手, 郵便外務員など)	7.0	1,847	7.6	1,238	6.3	2,292	5.9	2,308
7.	技能工, 生産工程従事者 (印刷工, 製本工, 食品製造工, 縫製工, 大工, 左官, とび職など)	20.1	5,301	31.8	5,111	32.8	11,852	30.7	12,116
8.	単純労働者 (廃品回収人, 用務員, 土木作業員, 清掃作業員など)	16.1	4,243	19.7	3,151	3.8	1,355	3.9	1,530
9.	保安職業従事者 (守衛, ガードマン, 監視人など)	1.4	372	0.3	47	3.8	578	1.5	605
10.	サービス職業従事者 (ヘルパー, 理・美容師, キャディ, 給食調理人, ウエイター, ウェイトレスなど)	11.9	3,138	5.4	866	1.6	2,169	6.9	2,734
11.	その他	7.2	1,902	0.2	27	6.1	22	0.0	49
12.	不明	1.1	294	9.9	1,604	—	—	—	—
計		100.0	26,409	100.0	16,114	100.0	36,105	100.0	39,442

注(1) 部落(1973)は調査対象者全員(雇用者)における構成

(2) 全国は就業構造基本調査報告(雇用者)

(3) 部落(1982.10)は被用者のみの数値である。

と, まだ「事務職」「販売職」「専門職」等の比率が低く, 逆に, 「単純労働者」の比率は全国比率の4倍強で, 職業別構成の点から見ても, 部落労働者が一般の労働者に比して, まだ低劣な状態にあることは明瞭である。

表8 部落労働者の社会保障関係の状況 (あるとの回答)

	1982年	1973年		1982年	1973年
1. 健康保険	66.9%	64.7%	5. 退職金	50.6%	56.0
2. 厚生年金	62.1	55.5	6. 有給休暇	53.2	54.6
3. 雇用保険	47.1	53.5	7. 生理休暇	37.5	—
4. 労災保険	54.1	55.9	8. 賞与(夏期・年末手当等)	65.0	69.5

表8「部落労働者の社会保障関係の状況」は、1973年調査と今回の83年調査との内容を比較したものである。前回と比較して改善されたのは、厚生年金の受給者が増大したこと（55.5%から62.1%）、健康保険（職域）の資格者が増大したこと（64.7%から66.9%へ）ぐらいである。注目すべきは、退職金があると答えたものは、56.0%から50.6%へ減少したことである。労働省の調査では（1981年）、退職金制度があるのは、1,000以上の企業は、99.6%、300～999人の企業で99.4%、100～299人の企業で95.9%、30～99人では90.0%となっている。企業規模が小さくなれば、その比率は減少する。しかし『労働統計要覧』には、30以下の企業の状況は表示されていない。しかしここでの問題は、部落労働者の約半数が、退職金制度のない企業に勤務しているか、退職金制度の存在する企業に勤務しているが、その雇用形態からして退職金の恩恵にあずかれない地位にあることを示している。現在の年金だけでは、老後の生活がまかなえないことは周知の事実であるが、その上に退職金がないことは、老後の生活設計がたたないことを意味する。部落労働者の地位を象徴するものである。この地位に象徴されるように、部落労働者の賃金は低く、しかも夏期・年末の賞与のないものは35%にも及んでいく。また部落労働者の経験年数は非常に短く、転職は多く、それがまた、年功賃金の支配するわが国では、低賃金の原因となっている。

表9 部落労働者の転職経験

	実数	比率
転職なし	2,135人	29.3%
転職あり	5,011人	70.1%
計	7,146	100.0

（註『福岡県同和地区就業実態調査報告書』（解説編）福岡県労働部、福岡県同和地区就業実態調査実行委員会、1981年、110頁）

表10 部落労働者の転職回数

	実 数			比 率		
	農村	旧産炭地域	計	農村	旧産炭地域	計
1 回	479人	513人	992人	22.8%	17.6%	19.8%
2～3回	1,036	1,423	2,459	49.4	48.9	49.1
4～5回	382	574	958	18.2	19.8	19.1
6～10回	169	330	499	8.1	11.3	10.0
11～15回	17	37	54	0.8	1.3	1.1
16～20回	11	25	36	0.5	0.9	0.7
21～30回	3	6	9	0.1	0.2	0.2
30回以上	2	2	4	0.0	0.0	0.0
計	2,099	2,912	5,011	100.0	100.0	100.0

（註『福岡県同和地区就業実態調査報告書』前出、113頁。）

表9「部落労働者の転職経験」、表10「部落労働者の転職回数」は、大阪の労働実態調査には、その項目がないので、私もその一員として参加した福岡県の実態調査から引用したものである。表9は、部落労働者の約7割が転職の経験をもつことを示し、表10は、この転職経験者の転職回数を示したものである。1回から2～3回のものが68.9%と約7割を示しているが、注目すべきは、4～5回、6～10回のものが約3割を占め、10回以上の転職経験者が103人もいるという事実である。この転職回数の多さは、いうまでもなく経験年数の短さに直結する。表11「部落労働者の年齢別、勤続年数別構成」はこのことを示す。とくに注目すべきことは、勤続年数が最も長い筈の50～54才の年齢層で、同年齢層の34.8%が5年以下の短い勤続年数であり、10年以下の勤続年数者のこの層の59.8%、すなわち約6割に達するということである。この数字は、一般の労働者にくらべて、部落労働者の賃金の低さ、退職金の低さ、老後の生活の不安定さを規定するものである。ここでは、いわゆる「差別」と貧困の悪循環が明白に露呈されている。

表11 部落労働者の年齢別・勤続年数別構成

	1年未満	1年1ヶ月 ～3年	3年1ヶ月 ～5年	5年1ヶ月 ～7年	7年1ヶ月 ～10年	10年1ヶ月 ～15年	15年1ヶ月 ～20年	20年以上	不詳
15～19才	96人	30人	3人	—人	—人	—人	—人	—人	1
20～24才	182	233	120	51	9	1	—	—	7
25～29才	112	122	77	75	36	36	—	—	4
30～34才	80	96	76	55	61	62	12	—	6
35～39才	58	79	62	56	45	35	35	5	2
40～44才	60	77	92	79	66	56	27	16	3
45～49才	52	85	78	72	73	66	33	22	4
50～54才	39(9.2%)	76(18.0%)	64(7.6%)	51(10.5%)	61(14.5%)	69(16.4%)	36(8.5%)	24(5.7%)	2(0.5%)
55～59才	27	48	47	34	39	36	24	14	1
60～64才	19	23	24	16	35	34	23	3	—
65才以上	6	14	14	9	23	41	25	14	—
計	731 (18.1%)	883 (21.8%)	657 (10.8%)	498 (16.2%)	498 (12.3%)	436 (10.8%)	214 (5.3%)	98 (2.4%)	30 (0.7%)

(註 『福岡県同和地区就業実態調査報告書』前出、391頁)
引用に当って一部加工。

ところで、私がいままで部落にたいする構造差別として論じてきたものは、歴史的差別にもとづく、劣悪な立地条件と生活環境、劣悪な立地条件にもとづく災害の頻発と貧困の悪循環を除けば、いずれもが、資本主義社会における市場の原理(=競争の原理)にもとづく不利益にほかならなかった。失業者の多さ、不安定就労者(半失業者)の多さ、就労者の経営規模の小ささ、職種がいわゆる単純労務職に集中していて、管理職種が少なく、とくに民間大企業の管理職は皆無なこと、転職が多く、経験年数は短く、退職金はないか、あっても極く小額であること等々は、直接部落差別を結びつかず、それ自身としては、日本資本主義の底辺に位置する多くの労働者が共通に受けている不利益である。個々の事象を、それぞれ、別個にとりあげてみれば、個々のそれぞれの労働者にとっては、資本主義社会における「平等」な競争にもとづいて、その競争の結

果（ある種の競争における敗北の結果）として歸着した到達点にほかならない。しかし、これらの競争上の不利益が、部落に集中している場合に、私は、これを部落差別と規定する。私が構造的差別（＝客観的差別）と規定するのは、まさにこのことにほかならない。私がこの構造的差別の概念に到達したのは、前述の1973年調査（大阪府の部落労働実態調査）のとりまとめを依頼され1975年の7月8月の2ヶ月を要して中間報告をまとめた時のことである。私は、さきに指摘した就職差別、職場内の差別が予想外に低いということに注目した。そして、そこでは、直接的な差別言動だけが「差別」と認識され、構造的排除、民間大企業からの「制度的排除」が差別として認識されていないことにもとづくことに気付いた。私はその中間報告の中で、前出の表は「部落労働者における被差別体験者の数及び構成比を表示したものである。いうまでもなくここに表示されているものは、個人的な被差別体験であっていわば〈差別の構造〉にもとづく客観的な〈構造的差別〉ではない、この〈構造的差別〉としては、われわれはまず、差別と貧困の悪循環の帰結である部落の貧困、低生活水準と低劣な生活環境低収入等を指摘することができよう。第2には、第1の構造的差別とむすびついた行政的差別を指摘することができよう。第3には、資本主義的差別が、従来の差別と貧困の歴史的帰結としての部落の状態、行政的差別の帰結としての部落の劣悪な生活環境を媒介として、部落にたいしては、部落差別として機能するという資本主義的差別＝部落差別の構造である。たとえば、わが国の資本主義の支配的な賃金体系である年功賃金をとりあげてみよう。年功賃金は周知のように勤続年数を基準とする差別賃金の体系である。それはまず臨時工、パートタイマーを排除した体系であり、一般的に女性を排除した体系である。それはまた、相対的に経理能力の高い企業で実施されているがゆえに、小零細企業の労働者を排除する体系である。しかもそれは、単に本工優遇の体系であるばかりでなく、同じ本工内においても職種（それは学歴と結びついている）毎に異なった昇給曲線を描く学歴差別と結合した賃金体系である。それはまた、経験年数換算（たとえば同一学歴、同一年齢、同一職種であっても他企業での経験年数を7割か8割にしか見ない）によって、子飼いの労働者にたいして中途採用者を差別する賃金体系である。それ自身としてみるならば、年功賃金のもつこの差別性は、資本主義的差別であって部落差別ではない。しかし、臨時工、パートタイマーを排除する差別の体系は、労働者の中で、その比重が一般よりはるかに高い部落にたいしては、部落差別として出現する。同様に、過去の差別と貧困のゆえに教育水準が、社会の一般水準より低い部落にとっては、職種、学歴と結合した差別の体系は、同時に部落差別として機能する。子飼いと中途採用者を差別する体系は、1960年以降の高度成長によってかろうじて大企業に中途採用者として就職が可能となった労働者の多い部落にとっては、部落差別以外の何ものでもない。それは、白紙に赤色をぬれば赤色であるが、青い色の上に赤色をぬれば紫となるのと同様である。……。部落にとっては、一切の差別（資本主義的差別であろうと、前近代的であろうと）が部落差別である」④とのべたのも、この意味にほかならない。

ところで、ここまで来ると、現在の部落差別の基本的内容が、部落労働者の被差別体験を通じて表明される主観的差別のみではなく、部落労働者を制度的に民間大企業から排除するシステム

(これを私は拙稿「被差別部落と労働問題」大阪市立大学同和問題研究会紀要『同和問題研究』1984年3月号においてあきらかにした)であり、部落労働者を縁辺労働力もしくは失業・半失業労働者として固定する全構造であることは明白である。そして私達は、部落の労働実態調査を通じて、「結果の平等」に対応する「結果における差別」の概念に到達するのである。

(2) 結果における差別

さきにのべたように、主観的差別は、労働者の被差別体験を通して認識される。しかし制度化された差別、構造的差別は、いわば「見えない差別」であり、具体的には認識が困難である。しかし、差別が存在するかどうかは、結果における差別の存在の有無によってはかられる。結果における差別が存在する場合、結果にいたるプロセスに差別が存在するか、あるいは、プロセスに差別がない場合には、プロセスが展開される前提に差別が存在するか、いずれかであろう(後の場合、白紙に赤色をぬれば赤色であるが、青色の上に赤色をぬれば紫となるという比喩を想起されたい)。

この結果における差別を明白に呈示したのは1951年10月、京都でおこったオールロマンス事件である。周知のように、この事件は、京都市職員が『オールロマンス』という雑誌に差別小説をけいさいしたことから、部落にたいする京都市の差別行政があかると出た事件である。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?消防車や救急車が来てもはい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って、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いうところから、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、部落にたいしては実施されていないことを露呈した事件である。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たいする闘い」が発展した。消火栓の問題、共同水道や便所の問題等々、個々にとりあげれば、それは単なる行政的怠慢にしかすぎない。しかし、その行政的怠慢が部落に集中しているとすれば、それは怠慢の域をこえて部落差別であることは明白である。

これと同様に、部落に関しても、個々にとりあげてみるならば、単なる雇用上の不利益が、部落に集中しているとすれば、それは、単なる雇用上の不利益という域をこえて、部落差別としての意味をもつことは明白である。アメリカの公民権法(1964年)の第7編や、これを中軸として成立した「雇用機会的等法」(1972年)に関して、差別雇用からの救済を目的として、アメリカの裁判所は、「使用者にたいし、違法とされた当該差別雇用慣行を禁止するばかりでなく、かかる差別を生み出す原因となった使用者の過去の差別的雇用政策ないし慣行による現在の結果を排除し、真に雇用機会の均等をもたらすのに適切と思われる積極的救済措置(いわゆるaffirmative action program)をとることを使用者に命ずる」^⑤という措置をとっているということは注目すべきであろう。とくに裁判所が差別の立証にあたっては統計資料を広く活用するという方法を用いていることは刮目に値する^⑥つまり、統計上、結果における差別が存在すると認定されれば、その結果をもたらした行為は差別と認定されうるし(たとえばHicks v. Zeiliorbach Corp. 事件では、採用試験における白人求職者の合格率が黒人求職者の4倍にも達したことについて、また更にはArrington v. Mass

Boy Transp Co. 事件では白人求職者のうちの75%が、使用者により行われた試験の上位3分の2以上の得点を獲得したのに対しては、黒人求職者においてはわずか20%にすぎなかったことについて、いずれも裁判所はかかる試験が人種的な観点から黒人にたいして差別の効果をもつものと判定したことは、その事例である^⑦。またParham v, Southwestern Bell Tel. Co. 事件では、アーカンサスの全人口のうち黒人の占める割合が21.9%であったのに対して、使用者の雇用する全労働力に占める黒人被用者の割合が1.82%にすぎなかったことから、このような黒人被用者の雇用人数が極端に少ないという事実それ自体が公民権法第7編違反を構成する差別であると裁判所は認定したこと、また労働組合関係についても、U. S. v. Sheet Metal Workers Int'l Ass'n Local 38 事件で、当該地域の人口の半分が黒人であったにもかかわらず、問題となった組合では、全組合員のうち黒人の占める割合がわずか1%にすぎなかったことから、公民権法第7編の違反が認定され、差別と判定されたこと^⑧等も、結果における差別の存在によって、それに関連する行為を裁判所が差別と判定した事例である。このような特定地域におけるマイノリティグループの人口比率との関係で雇用差別を認定するというやり方には、比較のための地理的範囲の確定、当該範囲内の人口比率の確定について、問題が残されるとしても、このような統計的資料によってマイノリティグループに及ぼす不利益を比率的に示すことにより雇用差別を推定するという方法は、奥山明良氏が指摘するように、アメリカにおける「従来の司法救済における伝統的な方法を大きくかえることになった」^⑨のである。またそれが差別でないとするならば、その立証の責任は、告発された経営サイドにあるとされたことである。したがって、統計的資料を用いて差別の存在を推定し、差別として告発された場合、それが差別でないという適切な論証が告発された側において出来なければ、それは明白に差別であると認定するという道を、アメリカは、公民権法第7編及び雇用機会均等法にもとづくいくつかの判例を通じて確立したのである。前出のオールロマンス事件は、アメリカの公民権法第7編や雇用機会均等法よりもはるかに早く、わが国の部落解放運動がその創意によって、結果における差別の存在が、客観的差別（＝構造的差別）の存在を表示するという道筋を示したのである。

(3) 累積的差別（＝差別と貧困の歴史的累積）

私は、さきに、統計的に表示された「結果における差別」の存在は、その「結果における差別」の存在を否定する適切な立証がない限り、客観的差別（＝構造的差別）の存在を表示するものであることをあきらかにした。

また私は、「結果における差別」の存在は、その結果にいたるプロセスに問題があるか、あるいはそのプロセスに問題がない場合に、そのプロセスの前提に問題があるかいずれかであることを指摘した。そして、そのプロセスの中における「大企業労働市場からの部落労働者の排除の制度化」については、排稿「被差別部落と労働問題」（『同和問題研究』1984年3月）であきらかにしたので、ここではくりかえさない。ただいえることは、このプロセスの中において、差別の存在を否定するわが国の支配的潮流は、市場の原理（競争主義）であり効率の原理（能力主義）であるということである。市場の原理（＝競争主義）においては、すべての人間は平等であることを前提にしている。そして激烈な市場競争に生き残るためには、この平等な人間が、自由にその能力を発揮することが確保されており、この競争からの脱落者は、その能力において劣るゆえにほかな

らない。前近代的な身分制的制約から解放された自由な市場戦争は脱落するものは、その本人に責任がある（能力において劣るか、怠情か、意志薄弱か）にほかならない。これが競争主義・能力主義の主張である。たしかに、前近代的・身分的制約から人間を解放し、自由な市民としての、自由な競争を確保したこの競争主義は、封建社会の身分制約から、人間を解放したという点で、歴史の一時期において進歩的役割を果たしたことは誰も否定しまい。

しかし、この競争主義の抽象性は、出発点における平等とされる人間が、それぞれ歴史的産物であり、幾世代にもわたる世代継承の産物であるという点で、その限界を露呈する。小川登氏は、この点に関して次のようにのべている。「学校教育は万能ではない。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）よりもっと小さい時の生活環境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」「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・継続的投資だけではすまない問題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達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来る。親が字が読めない、ごく簡単な算数ができない、とくに父親が定時に出勤し、退社し、帰宅してく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累積、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とによってつちかわれるという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」。^⑩ 小川登氏が定式化したこの累積的差別（＝過去の差別の歴史的累積、今までこれは、差別と貧困の歴史的悪循環と表現されていた）を前提にすれば、一見公正にして平等な競争主義＝能力主義が、累積的差別による重いハンディキャップを負った部落労働者を排除する原理として働くことは明白である。しかも、この競争主義＝能力主義による部落労働者の排除は、意図的な部落差別によるものではなく、公正な競争を通じて、良心の苛責なく、「能力において劣る」「資質にかける」「忍耐力が乏しい」という部落労働者の個人的責任に帰する理由のもとに遂行されるのであるから、経営者にとっては、最も好まし排除の形態ともいえるのである。部落労働者の排除（とくに民間大企業からの）が、このように、直接的形態によらない、能力を媒介とした屈折した形態における排除という形態をとる限り、排除される側においても、部落差別として認識することは不可能であるし、またそれを差別と感じても、明白に差別として告発する理論的自信を

かき「泣き寝入り」に終るとというのが一般的なケースであったろう。前出の就職差別の被体験の比率が低かったのもこのゆえにほかならない。しかし、直接的排除であろうと、能力を理由にした間接的排除であろうと、それが部落労働者の排除の原理であることは明白である。

同様に一見公正なテストを中心とする教育制度それ自身が、差別・選別の体系といわれるのもこのゆえにほかならない。

そして、ここから、明らかになるように、現在における客観的差別（＝構造的差別）を支える基本的原理は、古い封建的・身分的な差別、前近代的差別イデオロギーではなくして、近代的な、市民社会に最も適合的な、競争主義＝能力主義であるということである。私は、ある有能な組合活動家から、長年の親しい友人と疎遠になった話をきいた。きっかけ簡単なものであった。貧乏な家に育った彼の家には、洗面所はなく、水道の蛇口は炊事場の蛇口一本だけであった。当然、彼の家族は、その唯一の蛇口で洗面を行っていた。炊事場と洗面所は兼用であった。遅くなって友人の家に泊った彼は、次の朝、つい炊事場の水道をつかって顔を洗い、友人から「なんて汚いことをするのか」とどなられたということである。その後、友人との関係は、何となくしっくりいなくなったということであったが、貧困から来る生活習慣の差異、賤といわれる行動の基準がいわゆる「上流社会」の生活をモデルにしてくみ立てられている結果が、累積的差別の環境の中に育った人間に、いかに強く排他的に機能するかは、この水道の蛇口問題にも強く看取されるのである。1965年国際連合第20回総会で採択された「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約」が、第1条の第4項で「人権及び基本的自由の平等な享有又は行使を確保するために、必要な保護をもとめている特定の人種もしくは種族的集団又は個人の十分な進歩を確保することを唯一の目的としてとらえる特別な措置は人種差別とは看做さない」^⑩とのべてアフアマティブアクション（積極的差別救済活動）の必要性を肯定、「婦人差別撤廃条約」が、第4条の第1項において「男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置を締約国がとることは、この条約に定義する差別とみなしてはならない」^⑪とのべて、同様にアフアマティブアクションを肯定しているのも、現在における差別撤廃の問題が、単なる形式的平等の論議の水準をこえて、累積的差別を視角にいれたものでなくてはならないことを意識していることを示している。差別の撤廃は、形式的平等をこえて、累積的差別のもとに苦悩する人間にたいする特別措置（affirmative action）を必要としているのである。この特別措置ぬきの形式的な平等の原理、競争主義は、むしろ、累積的差別のもとにある人間の排除を、生産・再生産するのである。

しかるに、わが国においては、平等（＝差別）に関する認識においてはるかに国際的水準より立ちおくれしており、実質的に、それのみでは、むしろ差別の原理と機能する形式的平等とそれにもとづく競争主義、能力主義に固執しているのである。そればかりか、労働者の前衛を自称する組織は、部落にたいするアフアマティブアクションというべき特別措置にたいして、逆差別のキャンペーンをはり、政府・経営者の競争主義・能力主義のお先棒をかつぐにいたっている。まことによくおちたものである。

- 註① 部落解放同盟第31回全国大会「1976年度一般運動方針」『部落解放』1976年臨時号，第85号，28～9頁。
- ② 総理府編『同和対策の現況』1977年78頁。
- ③ 吉村勲「部落労働者の実態」、『部落解放研究』No.6，1976年2月，11～13頁。
- ④ 同，32～33頁。
- ⑤ 奥山明良「アメリカにおける雇用差別とその法的救済(3)」『成城法学』1984. No.6. 32頁。
- ⑥ 奥山明良，前出，32～34頁。
- ⑦ 同，33頁。
- ⑧ 同，34頁。
- ⑨ 同，36頁。
- ⑩ 小川登「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。
- ⑪ ナタン・レルナー，斉藤・村上訳『人種差別撤廃条約』解放出版社，1983年。265頁。
- ⑫ 本多淳亮『男女雇用平等法とはなにか』ダイヤモンド社，1984年，203頁。

む す び

抽象的な区別と差別の概念規定を出発点とし，部落差別の具体的態様を媒介としつつ，主観的差別，制度化された差別，客観的（構造的）差別，結果における差別，累積的差別の概念をあきらかにしてきた私達は，最後に累積的差別の存在のもとでは，一見公正な競争主義・能力主義が，逆に差別を再生産していることをあきらかにした。現在における差別の核心は，悪意にもとづく，意識的な差別よりもむしろ主観的には「善意にして公正な」「競争主義・能力主義」による差別の再生産であり，この差別の再生産，累積的差別の温存が，部落にたいするマイナスイメージを再生産し，悪意にもとづく意識的な差別（それは，人民内部の内的紐帯をきりはなし，労働者の統一を分断するという意味において，資本にとって最も好ましいことであるのだが）に土壌を提供しているということであった。

わが国の「雇用機会均等法案」に関する「保護と平等」とを機械的に対立させる政府・経営者サイドの形式的平等論が，いかに差別の現実にとく，国際的水準からもおくれたものであるかも，今までにのべてきたところから明らかになった筈である。累積的差別に関する認識の欠除と，それに対する特別措置（アフアマティブアクション）抜きの抽象的・形式的な平等論議こそが，現在における差別を支える最大の原理であることが反省されるべきであろう。そして，この点からして部落差別の本質を資本主義社会に生きのこった封建的遺制とする考えが，いかにまた誤ったものであるかも明白になった筈である。封建的遺制としての部落差別は，累積的差別を媒介として，近代資本主義的な競争主義によって再生産されているのである。累積的差別の中においてしか意味をもっていない封建的部落差別と，部落差別を温存している全構造と混同するところに，部落差別＝封建遺制論の誤謬の核心があることは，いうまでもなからう。