

部落問題分析の基本的視点と雇用創出

— 1つの経済学的アプローチ —

小 川 登

目 次

- 0. はじめに
- I. 若干の問題提起
- II. 雇用差別における予断と偏見
- III. 雇用の機会均等における3面差別
- IV. アメリカにおける差別撤廃の積極的行動
- V. 若干の政策的提言
- VI. 付記

0. はじめに

1) この小稿は、現代日本の差別で、その核 (hard core) となっている被差別部落における雇用問題 (たとえば失業、不安定就業問題) を、アメリカで発達した《差別の経済学》を援用することによって、分析し、若干の政策的提言をおこなおうとするものである。

部落問題の経済学的考察がどれほど現実的有効性をもちうるのか、については初歩的な疑問すらあろう。とはいえ、部落差別問題の解決への経済学的アプローチは、これまで、日本ではあまりにも、いな、おどろくべきほどすくなかったのである。それは、有名な奈良本辰也・井上 清論争をふくめ莫大な歴史学的部落研究とくらべれば一目瞭然である。

経済学とは、そもそも、《経世経民の学》(世のなかを正し、人民の貧しさを

救う学問)》ではなかったのか。近代経済学の経済政策理論が臨調(土光会長)の行財政改革の武器になるだけでは、経済学はこまるのである。そこで、浅学をかえりみず、被差別部落住民の雇用問題にたいする経済学的アプローチをこころみた。

部落の雇用問題の1つの中心をなしている長期失業、不安定就業、低賃金をとってみても、それらへの経済学的アプローチの限界は、はじめからはっきりしている。¹⁾ だがしかし、経済学が寄与できる割合もまた大きいことも、これまたすでにあきらかである。それはアメリカの《差別の経済学》の実践で証明済みである。

2) 部落の雇用不安問題の解決——雇用創出、促進、安定という政策目標へ接近するにあたって、私が、いちばん困ったのは、既成のマルクス主義経済があまり役にたたないということであった。もっとあからさまに言えば、マルクスやレーニンは、搾取、失業や貧困にはつよい関心をもっていたが、差別にたいしては、そもそもあまり関心をもっていなかったのではないか、と思われる。もし、私のこういう捉え方があやまっていれば、読者は文献的に教示ねがいたい。

というわけではないが、ベッカー(シカゴ大学教授)にはじまり、アロー(ハーバード大学教授)によって完成され、サムエルソン(MIT: マサチューセッツ工科大学教授)によって要約された²⁾ アメリカの《差別の経済学》的分析の手法(tool)に私はたよらざるをえなかった。ナサケナイ。

いかに問題があるとはいえ、アメリカの有能な経済学者は、しかと現実をみすえ、現実の世界を改革しようと欲している。その姿勢の一端は、本稿で

-
- 1) なぜ特定の集団に失業、不安定就業、低賃金がおしつけられるのかについては、理論経済学一般ではとけない。歴史、文化、習俗によってそうされている面があるからである。
 - 2) サムエルソン『経済学(下)』(都留重人訳)、岩波書店、1981年9月刊の第39章「差別の経済学」を、ひとまず参照されたい。

もよく引用したが、私が尊敬する MIT の経済学教授サロー³⁾ の『ゼロ・サム社会』(岸本重陳訳)、TBS ブリタニカ、1981年5月刊を一読されればあきらかであろう。

また、アメリカ経済学界における保守派の牙城たるシカゴ大学のベッカー経済学教授によって、《差別の経済学》的分析が、はじめられたこと自体が、そもそも逆説的なのである。

3) 現在、日本の大学等には3,500人⁴⁾ の経済学者がいる。本稿が、たった1人の経済学者にたいしてでもよい、部落問題にたいして前向きに理論的関心をもっていただける契機となれば、望外のしあわせである。

進歩派のサローやアローのみならず、合理派のサムエルソンや保守派のフリードマンでさえ、《資本主義と差別》という経済学上の大問題に真正面からとりくんでいる。そういうアメリカの学問状況さえ知らない経済学者が日本にはままいるのである。どこかがくるっている。

I. 若干の問題提起

1) 昭和の解放令ともいいうる同対審(同和対策審議会)答申がだされてすでに16年、その財政的裏づけともいいうべき特措法(同和対策事業特別措置法)が開始されてすでに13年目をむかえている。⁵⁾

それらによって、地区の環境改善(外的条件)は相当の前進をみ、義務教育の範囲における物的条件では一定の改善はおこなわれた。しかし、部落の雇用・産業、人権等という側面、なかんずく雇用の促進と安定という面は決定的におくれをとっている。したがって同特法の強化改正とあと最低17年の

3) レスター・C・サローは1938年(昭和13年)生まれなので、私より2歳も年下である。サローはいま(1982年)44歳である。彼の処女作である『貧困と差別(*Poverty and Discrimination*)』(The Brookings Institution)は31歳のときのものである。

4) 商学・経営学者は1500名、会計学者は670名である。

5) 同特法は1982年3月末に廃法となり、4月から「地域振興対策特別措置法」に縮小されてひきつがれた。またもやたった3年の時限立法である。社会改良立法の最低単位は30年(1世代)ということも分っていないのである。

時限立法が必要とされていたのである。部落差別は多面にわたっているが、最も本質的な差別は、経済的差別（実態的差別）、つまり、就職の機会均等における差別待遇によって、主要な生産関係（近代的産業）から部落民が排除されている雇用差別にある、と私は考えている。そのいみにおいて『部落地名総鑑』は許しがたい犯罪（人権侵害）である。

いまいちど、特措法（1969年）第6条の第5項が「対象地域の住民の雇用の促進及び職業の安定を図るため、職業指導及び職業訓練の充実、職業紹介の推進等の措置を講ずること」と規定していたことを想起すべきだ。

2) では、歴史的・制度的に「不利な立場におかれ、差別されている人びと（The Disadvantaged）」の雇用促進、仕事保障は、いかになされるべきであるか。

投票制（voting system）が厳密に保障されている民主主義的先進資本主義国においてはいずれも、その解決を、人口比にもとづく「割当制（Quota system: クォータ・システム）」⁶⁾に求めてきたといっても過言ではない。クォータ・システムとは、現在の日本にある「企業は身体障害者を1.5%以上雇う義務をもつ」とおなじ制度である。歴史的・社会的差別によって不利な立場におかれている人びと（集団と個人）の完全参加と平等は、割当制によってしか実現しないというのが、これまでの国際的経験である。

この雇用割当制に象徴される差別撤廃の積極的行動こそ、政府および地方自治体がとるべき政策であり、アメリカでは、それを、アファーマティヴ・アクション・プラン（Affirmative Action Plan: 作為的命令制度とも訳されるが、要するに、不利な立場におかれている人びとの差別撤廃の積極的行動であり、具体的には、中央・地方政府が大学や企業に働きかけて、黒人などの少数派や婦人に門戸をまず開放させ、機会の均等を保障させようとする法的強制政策である）とよんでいる。

6) このクォータ・システムすら全く知らない労働問題研究者が日本にはいることに私はあきれはてている。巨大企業が労働者を搾取し、利潤をあげていることを万年非難するのが労働経済学者にとって唯一の任務と信じている人がいるのである。

この思想・政策は、資本主義の1つの原理である市場原理に差別問題の解決をまかしておくという政府・地方自治体の「不作為」＝不介入でもって、差別はいつまでもなくならないという認識を基礎においている。教育、居住地、賃金所得、機会等におけるハンディキャップが生み出す悪循環は、強力な社会的行動によってしか断ち切ることができないのだ。

3) 部落民の雇用促進と職業安定は、相当の時間が必要とされる、ということ、まず政策当局と企業側は覚悟してかからねばならない。社会政策理論からみて、社会改良にはすくなくとも1世代(30年)が最低必要なのである。部落民への就職差別の1つの理由として、よく「部落の人たちは“怠け者”だ、仕事・職場・人間関係への適応性がとぼしい」という社会通念があげられてきた。

これらは、予断と偏見にもとづく場合が多いが、もし仮に、被差別部落の人たちに「働く意思」と「働く能力」に低さがあるとすれば、その意思・能力の低さそのものが、これまでの歴史的な差別の累積によってひきおこされてきたものなのである。「父親というものは、毎日、朝7時に家をでて、会社で働き、夕方7時にはもどってくるもの」という生活習慣(規律ある生活リズム)そのものが、雇用差別からくる父親の不安定就業・不規則就業によって、子供たちからうばわれてきたのである。労働力形成における幼少時の環境の影響はきわめて大きいのだ。

不利な立場にある人びとの職業世界への「完全参加と平等(Full Participation and Equality)」の実現は、緊急な課題・責務であるが、その結実にたいする評価は、短期的・微視的であってはならず、とくに企業は、その評価を、長期的・巨視的な観点からおこなうという基準を絶対にもつ必要がある。部落の人たちは長い差別の歴史からくる封鎖性によって自己封鎖性を刻印されている場合があるからである。

「社会においてもっとも虐げられている集団の状態をもっとも良くするよ

うな行動が、人間にとってもっとも望ましい行動である」(ハーバード大学の哲学教授 J. ロールズの言葉) という価値観の確立がいまや必要とされている。とくに、経済が低成長局面⁷⁾に確実にはいり、「Aの得はBの損、Aの損はBの得」というゼロ・サム (Zero-sum) 社会になればなるほど、逆に、こういう最悪の人びとの立場に自己の立場をおくモラルが必要不可欠となる。ケインズ左派の〔社会保障+公共事業〕↔ケインズ右派の〔軍拡+戦争〕という対立がすでにはじまっている。

II. 雇用差別における予断と偏見

日本国憲法第14条は「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」と高らかに宣言しているが、部落差別、なかんずく部落民への雇用差別はいまだ厳然と存在する。部落の人たちは、あきらかに「好景気の最後に雇われ、不景気の最初に解雇される」状態におかれている。⁸⁾ 部落

図1 労働市場の階層構造

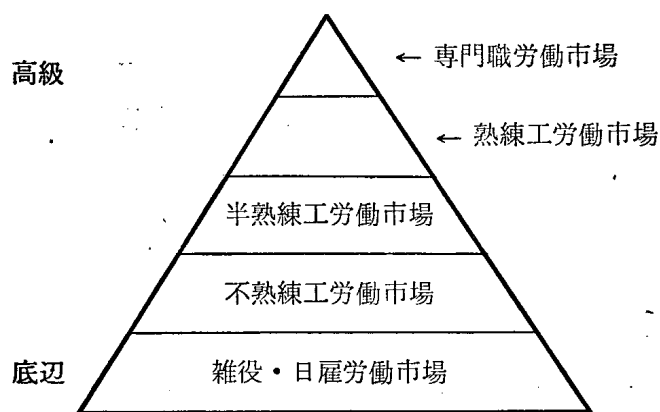
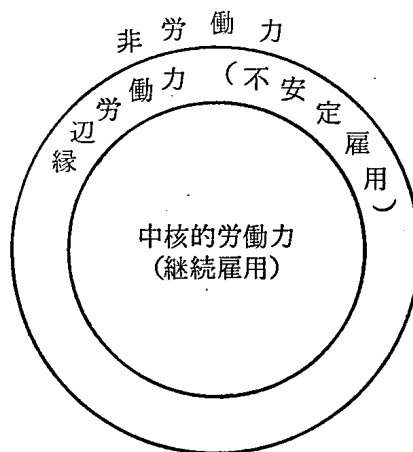


図2 労働市場の編成



- 7) 戦争特需を大規模に創出する大戦争が、この地球上に起らないかぎり、1985(昭和60)年まで、経済の長期停滞は必然的である。軍拡と戦争は経済の停滞を突破する最も安易な道である。規模は小さいとはいえ、ついで、大型公共土木事業が追求される。
- 8) この点は、日本における社会福祉、社会保障もまったく同じ状況にいまなおかれている。いまだ人権が「草の根・民主主義」として根づいていないのである。

の労働者たちは、労働市場における《縁辺労働力》かつ《底辺労働力》とされている（図1，図2参照）。

ところで差別の多くは、歴史的・制度的、つまり人為的（作為的）に形成されてきたが、差別がおこなわれる直接的な契機は、人びとの予断と偏見という心理（意識）に拠っている。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3つある。⁹⁾その第1は進学（高等教育への機会均等）であり、第2は就職（職業選択の自由，機会均等）であり、第3は結婚（婚姻の自由）である。この3つの機会こそ、人間の一生涯における3大機会（Three Big Opportunities）であり、人間の努力と公正競争のスタートラインである。現代日本のもとでなしうる、また、なさねばならない公正（差別撤廃）とは、まず、この3大機会の自由・均等の実現である。

さて部落差別の本質とは、部落民が市民的権利のなかでも、出自を理由に就職の機会均等を不完全にしか保障されていない、すなわち、部落民は、差別によって、主要な近代的生産関係（≡近代的産業・職業）から、排除されているということである。¹⁰⁾

1) 予断による雇用差別

雇用という問題を広義にとらえれば、雇用の機会均等における差別にはつぎの3つのものがある。

①労働市場前の差別（discrimination before the labor market）——つまり、働かなくては生活できない者が労働市場に入ってくる前における差別である。それは、直接的には保育，教育とくに高等教育をうける機会における差別によって、間接的には歴史的な累積的差別によって形成される。

9) この3つの勝負において「優勝劣敗」を決めているのである。第1の進学は、いまや「どの高校へ入れるか」であり、それは小学校4年と中学校2年における数学（算数）で選別されている。

10) 「部落差別の本質とは何か」という論争があるが、それには深入りしないことにする。この論争については師岡佑行，大賀正行，沖浦和光『部落解放理論の創造に向けて』解放出版社，1981年を参照。

②労働市場の入口における差別 (discrimination in entry port of the labor market) ——つまり、雇用口そのものにおける差別であり、企業が労働者をあたらしく採用する時におこなうヒドイ差別である。

③労働市場内における差別 (discrimination within the internal labor market) ——つまり、企業内訓練、配置、昇格、などにおける目にみえにくい差別である。アメリカでは「過去において、エンジニアや巨大企業の副社長になった非白人は、ほとんどいない」。¹¹⁾ 部落民や婦人は昇進の可能性がはじめからない「ゆきどまりの仕事」にしか就職できないのが現状である。以上3つの差別は相互連関的であり、「差別は差別を生む」という完全な悪循環をなしており、この悪循環をどこで打ちきめるかが大問題となるが、ここでは、労働市場において、もっとも直接的な差別である②の採用時の排他的措置について論じる。

この点については、アメリカのハーバード大学のアロー経済学教授らがうちだした「ふるいわけ」説=情報不足説が、説得的であり、その説は統計的差別仮説 (statistical discrimination hypothesis) とよばれている。¹²⁾

この統計的差別理論の1つの核心は、なぜ黒人・メキシコ人・インディアンらや婦人が、いわゆる労働条件が悪い職業に集中するのかの説明において労働市場(雇用)における個々人についての情報不足をとりあげることにある。すなわち、企業は、労働者をあたらしく採用するばあい、応募者個々人の能力、適性、適応力とか勤労意欲などについて十分に確実な情報をあつめることが困難であり、また費用も相当にかかるので、安価に入手でき、可視的にすぐ判別できる性別、人種、学歴(それに出身校)、学校の成績、居住地、出生国、父親の学歴・職業、離婚の有無等の家庭環境などを《能力の代

11) サムエルソン『経済学(下)』(都留重人訳)、岩波書店、1981年、834ページ。

12) K. J. Arrow, "The Theory of Discrimination" in Ashenfelter & Rees, eds., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 1973, pp. 3-33; E. S. Phelps, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, Vol. 62. No. 4(1972), pp. 659-661.

理指標》としてつかうのである。

まず、応募資格・条件をもうけて入社試験をうけられないようにし、ついで応募しても書類選考でおとしてしまう。さらに、応募してきた個々人の現在の意思・能力そのものではなく、過去の体験からみて平均的に、非白人や婦人は遅刻率・早退率、欠勤率が高く、定着性などが低い、つまり、企業にとって労働生産性が相対的に低いという統計的事実でもって、個々の応募者を判断してしまう。企業は、危険 (risk) をさけ、これらの労働者は採用しないという《ふるい分け (screening)》をおこなうのである。すなわち、経営者は、統計的に労働力商品の質 (能力, 特性等) において不確実性の高い被差別集団 (主としてマイノリティ) の人間の採用をさける、というのである。とくに、雇用保障の強い職業分野、つまり労働組合が強くて自由な解雇が不自由な《良い》職業・産業分野では、不確実性の高い労働者グループは採用しないということになる、とアロー教授らはいう。

個々人の現在の意思・能力について情報を確実にあつめて、採用・不採用を判断するのではなく、アプリアリ (a priori: 先験的) に、その労働者がもっている属性 (background characteristic)——年齢, 性別, 人種, 民族, 学歴, 居住地, 家庭環境など——によって労働者を色分けし、フィルターにかけるのである。

なお、すでに明らかになっていることであるが、応募者個々人にたいする情報不足によってふるいわけし、差別する統計的差別は、非白人や婦人にたいする《グループ・集団そのものへの差別》ではなく、そのグループ・集団のなかの《個人にたいする差別》である、という点に注意しなければならない。いかに有能な婦人であっても「女である」、いかに強い意思力, 高い能力, 職場, 仕事, 人間関係への柔軟な適応性をもっている部落民であっても「部落民である」という1点において、いっさい認めてもらえず、入口でバツサリ排除されてしまうのである。

これは、まさしく予断（独断）にもとづく差別であり、これこそ本当のいみでのいわれなき差別、まったく不当な差別である。¹³⁾ 『部落地名総鑑』の絶滅が急務である。

サロー教授が言うように、《予断にもとづく雇用差別》、つまり「統計的差別とは個人の特性についての情報をあつめて判断するかわりに、その属する社会的集団の平均的特性（average characteristics）で判断することである」。¹⁴⁾

2) 偏見による雇用差別

だが同時に、サローが的確に規定しているように「社会は、黒人であれ白人であれ、ある個人が平等に取りあつかわれてきたかどうかを言うことはできない。差別は個々人に影響を与える。しかし、差別を明確にできるのは、ただ集団のレベルにおいてだけである」。¹⁵⁾ ミゴトな定義である。

差別は、本質的には経済的（実態的）な次元の問題に帰着するが、より直接的には社会的・心理的な存在である。それは、予断によることも多いが、より以上に、人びとの偏見（prejudice）という心理（意識構造）を決定的な契機としている。¹⁶⁾ アメリカの有名な心理学者オルポートは、偏見には①誹謗、②回避、③差別、④身体的攻撃、⑤絶滅という5段階があることをあきらかにし、「偏見とは、十分な証拠なくして他人を悪く考えること」、「偏見とは、ある集団に属している人が、たんにその集団に属しているとか、それゆえにまた、その集団がもっている嫌な特質をもっていると思われるとか、と

13) もちろん、論理的厳密性において、差別というものは個人の次元では把握することができない。個人には運、不運がついてまわるからである。

14) L. C. Thurow, *Generating Inequality*, Basic Books, 1975, p. 172.

15) レスター・C・サロー『ゼロ・サム社会』（岸本重陳訳）、TBSブリタニカ、1981年、272ページ。この本の第7章は同和地区住民の雇用創出・促進・安定にとって、きわめて示唆的である。ぜひ参照されたい。サローのこの定義は、「この世には色々な差別がある。私も差別されている。部落だけをいうのはおかしい」という常識論をミゴトに一蹴している。部落差別は日本における最大の差別である。それは天皇制の反対極にあるからである。

16) その偏見が、社会の多数派（アメリカなら白人男性）によって常識とされているところに、根深さがあり、気がつかないで平気で差別の言動をとらせるところとなる。

いう理由だけで、その人にたいしてむけられる嫌悪の態度、ないしは敵意ある態度である』¹⁷⁾と規定している。また、ある心理学辞典は「偏見とは、ある種の集団や対象にたいして、なんら合理的根拠なくして、人々が示すステレオタイプ（紋切り型）化した非好意的態度ないし信念のことである』¹⁸⁾とされている。したがって、被差別者は差別者の偏見による犠牲者である。

偏見が、嫌悪、非好意、敵意という態度・処遇を必然的随伴物とするのであれば、偏見は、必ずその裏で、ある集団や対象にたいしては好意、エコヒイキ（依怙鬮肩, nepotism）の態度・取り扱いをする。¹⁹⁾したがって、差別にかんする経済学的分析もこの点（偏見）の分析から出発した。差別にかんする経済学的分析、すなわち差別の経済学は、ケネディ＝ジョンソン民主党政権（1960年代前半）のもとでの北アメリカ合衆国で本格的に確立された。その創始者はシカゴ大学経済学教授であるベッカーである。²⁰⁾

-
- 17) G. W. オルポート『偏見の心理』(原谷達夫・野村 昭訳), 培風館, 1961年, 5-7 ページ。《偏見の心理学》の最新理論については教示ねがいたい。
- 18) 『心理学辞典』誠信書房, 1971年, 151ページ。偏見にたいするこの2つの定義には明らかな差があることは、ここでは問わないでおこう。
- 19) 日本社会における学閥はその典型である。学閥は、同じ大学で学んだことによる発想、学風、価値観の類似性による同一感をはるかに越えた甘えであり、悪である。
- 20) G. S. Becker, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, 1957, 2nd ed., 1971. この先駆的にして、すばらしく透徹した差別分析の本も、ベッカー自身がいつているように初版はたった数百部しか売れなかったのである。日本でこの本の初版本をもっている経済学者は何人いるのであろう（私ももっていない。1957年には私はまだ大学生であった）。

それはともかく、ベッカーは、黒人差別を理論的、実証的に分析して、つぎのような面をさぐりだした。①差別は、黒人と白人の人口比に正の相関があり、つまり白人地区に黒人の数が増えるにしたがって差別はきつくなる。②商売の世界よりも、学校教育を一緒にうけるといった非市場的な場面に多数の黒人が関係するとき、差別はよりおこなわれやすい。③労働市場においては、臨時的な雇用の求職者のほうが、継続的長期雇用の求職者よりも、差別を受けることがすくない。④黒人にたいする差別は、若者よりも年とった人、教育程度の低い人よりも高い人にたいするほうがきつい。⑤とくに専門職においては差別が強い。たとえば、ロー・スクールを出た黒人の一部は白人の陪審員のまえで、相手側の白人弁護士と議論する時の不利益を考えて、はじめから弁護士になることを断念する。(ただ同じ専門職といっても、医師は別のような……小川)。

人種差別や性的差別とは種類・次元があきらかにちがうとはいえ、それは雇用面における部落差別にとって示唆的な面をもつので、ベッカーの考えをすこし聞いてみよう。ベッカーは、まず、アメリカの企業経営者（その99%は白人男性）は、黒人、ラテン・アメリカ系の非白人らの少数派や婦人を雇用することにたいして偏見、ひどい嫌悪感をもっており、ついで、白人男性²¹⁾、なかんずく WASP（ワस्पとは、White Anglo-Saxon Protestant の略語であり、白人で、アングロサクソン系で、新教徒のこと）を、優先的に雇い入れ彼らに良い仕事をあたえ、昇進させることを選好する（好む）、と述べている。

そして、ベッカーは、人種、性別など属性による採用、賃金、昇進という3つの面における不合理としてしか考えられない巨大な格差は、一般的に、差別者（このばあいは企業経営者）の偏見、差別嗜好（*taste for discrimination*）、差別化志向によってひきおこされているとした。

すこしわかりにくいのが、ベッカーのいうことをそのまま聞こう。「貨幣は通常、あらゆるものの尺度として用いられており、差別を分析する物差^{ものさし}としても役立つ。もしある個人が、ある特定の人びとにたいして他の人びとにたいするのとは異った偏見・差別好み^{この}をもってしているならば、彼は、あたかも、なにかを直接的に、または金銭上の損というかたちで支払いたいがごとく行動しなければならない」。すこしわかりやすいかえよう。白人男性の経営者は、黒人への偏見、反感によって、黒人が白人とほぼおなじ労働生産性（能力、能率、効率）をもっているにもかかわらず、あたかも、黒人は白人より

そして、ベッカーは、「もし、市場における差別がなくなれば、黒人の所得は16%アップする」という結論をみちびきだした（Becker, *op. cit.*, p. 21; 2nd ed., p. 29.）。当時、黒人の年収は白人の年収の66%であった。34%賃金が低いうち、差別によって低くされているのは16%とみたのである。あと18%低いのは差別以外の要因によっていると分析したのであった。

21) アメリカにおいては白人男性こそが、多数派：マジョリティ（majority）である。【このマジョリティ集団はマイノリティにたいしてドミナント・グループ（dominant group: 支配集団）となる。

非常に能力が劣っているとみなして、黒人をはじめから排除し、白人に好意をもって、すなわちエコヒイキして、白人を雇うのである。そしてその時、経営者は、白人と黒人とを均しく雇っておれば、支払う月給²²⁾は40万円ですむのに、白人だけを雇い入れたいので月給を44万円にして金銭的（あるいは非金銭的）には4万円損をしたいかのように行動しなければならないのである、とベッカーは言っているのである。ベッカーは、経営者は利潤極大化よりも効用（心理的満足）極大化を重視している、と言っているのである。ベッカーの論理はここにとどまらない。白人労働者は4万円得したと思ひ、消費者は4万円損をしたと思う。黒人は職を得ることができずマル損をする。そして社会全体（アメリカ全体）としては4万円の損となる²³⁾。「だから差別はやめよう」ということになるのである。²⁴⁾

また、ベッカーは「もし、労働市場での差別がなくなれば、黒人の所得は16%増加する」という実証的結論をだしている。²⁵⁾

以上のように、雇用差別は、予断からおこるとするのが進歩派のアロー教授であり、偏見からおこるとするのが保守派のベッカー教授である。雇用差別の直接的契機が確実に《予断と偏見》にあることが、これで分った。差別は《予断と偏見》によることが2人の権威者によって実証されたのである。

22) アメリカの賃金 (pay) の事例において、月給というのはおかしいが分りやすく月給にした。アメリカにおいては、ブルーカラーは週給、ホワイトカラーは年俸である。

23) この算数については、『サムエルソン経済学(下)』第39章「差別の経済学」を参照されたい。

24) このように、政府・自治体の政策立案に巨大な影響力をもつ学者は、①「差別はいけないから、差別はやめよう」というにとどまらず、②「差別をやめると社会全体が得になるのですよ」ということを理論化して提案し、行政当局を納得させるのである。

25) 1980（昭和55）年において、日本全体の世帯平均年収は420万円であり、大阪の同和地区のそれは250万円であるから、60%であり、40%も低い。同和地区外の平均よりも40%も所得（収入）が低いうち、どれだけ市場内差別（経済的差別）によって起っているかを分析した例は、私は寡聞にして知らない。

なお、1980年において、大学生の親（ほぼ50歳）・世帯の平均年収（名目）は、私立大学で610万円、国立大学で510万円であるが、大阪の同和地区のばあいは312万円である。同和地区の数字は、関西学院大学社会学部の領家 穰教授の調査による。

3) 良い職業からの排除

日本の部落民も、以上のような《予断と偏見》を契機とする雇用差別によって、いわゆる社会的（現在の）に良いと評価されている職業・産業からしめだされてきたのである。

良い職業・産業とは、だいたいにおいて大企業と官公庁を核とする近代的な産業分野²⁶⁾であり、そこは、高賃金で、雇用は継続的雇用で安定しており、労働条件と企業内福利厚生制度は良好で、昇進の機会があり、作業はルールで公平に管理されている。資本主義経済では一定率の失業は必然的であり、雇用機会は稀少である。ましてや「良い職業への就業機会の稀少性」²⁷⁾はあきらかである。したがって、大企業と官公庁とによって代表される「よい職業」の数はかぎられているため、この分野へ就職志願者が殺到するのはあたりまえである。経済学的には、この分野の雇主は、需要独占者であり、殺到する多数の求職者のうちから自由自在に差別と選別をすることが可能な力(power)、つまり、選り取り見どりする力をもっている。

このことを認めなければ、①高齢者、②婦人、③心身「障害者」、④部落民という日本社会で不利な立場におかれている人びとの雇用創出という政策自体が立案不可能となるのである。とくに、同和地区住民の雇用促進を考えるばあい、部落民への雇用差別が、長い歴史・伝統のなかで人為的・作為的に形成されてきたことをきびしくみつめ、したがって、人為的・作為的につくられてきた雇用差別は、また、人為的・作為的になくすことができるのだという立場・方向性が確認（決意）されなければならない。「社会は、無作為的な差別については、どれほど問題にしようとも、何もすることができない」²⁸⁾のである。この点にも注意しておこう。

26) こういう分野は日本ではおよそ30%（300人以上企業就業者21%、官公庁へは9%）である。先進資本主義国において、絶対的な豊かな30%、相対的に豊かな30%、絶対的に貧しい40%という階層構成が存在する大きな要因である。

27) 教育熱、労働者のあいだの競争はこの点から分析する必要がある。

28) サロー、前掲訳書、272ページ。日本では、無作為的な差別は差別と呼ばないことがある。だが、作為的差別と無作為的差別の区別は重要である。

では社会的な評価からみて、いわゆる良い職業から作為的差別（排他的措置）によって締め出された人びとが行く先はどこか。その人たちは、現在の常識からみてまず、いわゆる悪い職業分野へ追いやられる。それか、失業に追いやられ、ついには生活保護者（世帯）になることしか残されてない。長期にわたる失業は、人間の自尊心をおかし、自己にたいする無価値観をうえつけ、労働の意思と能力をいちじるしく低下させ、身体的・精神的健康状態を悪化させるのだ。

高度に発達した先進資本主義国は、中小零細企業をほろぼすのではなく、その国の経済を、近代的大企業分野と「前近代」的中小零細企業分野とからなる二重構造を必ずつくりだし、それを温存するところとなる。資本主義がいかにも高度に成熟しても二重構造は絶対になくならないし²⁹⁾、また、レーガンの後向き経済政策の理論的支柱であるミルトン・フリードマンがとなえるように「自由主義経済の資本主義のもとでは、(人種)差別といった非合理的

表1 企業規模別賃金格差の国際比較

企業規模	日本	アメリカ	西ドイツ	イギリス
	1976年	1967年	1977年	1954年
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0
500～999人	87.4	81.3	86.0	89.3
100～499人	69.5	75.0	80.0	85.5
50～99人	52.5	72.5	75.1	83.7
10～49人	46.5	73.8	71.0	82.5
1～9人	31.0	70.0	—	—

(出所) 日本：通産省「工業統計表」1976年，アメリカ：「製造業センサス」1967年，西ドイツ：「生産センサス」1977年，イギリス：「生産センサス」1954年。

29) それは、零細な過小資金の存在と過剰な労働力の存在という双方を、高度に発達した資本主義が生みだすからである。中小零細企業はこの双方を結合させるものとして普遍的に存続する。

表2 就業先規模別の状況

単位：%

	計	1～4人	5～29人	30～99人	100～299人	300人以上	官公庁
同和地区	100.0	36.6	27.1	11.9	4.2	6.9	13.3
全国平均	100.0	35.5	18.2	9.9	6.9	21.2	8.3

(出所) 総理府編『同和対策の現況』1977年版, 151ページ。

表3 有業者の職業別の状況

	同和地域	全国計		同和地域	全国計
	%	%		%	%
合計	100.0	100.0	採鉱, 採石作業 者	0.0	0.1
専門的・技術的職業	3.6	6.8	技能工, 生産工程 作業 者	29.9	23.8
管理的職業	2.9	3.2	建設作業 者	14.0	5.6
事務従事者	7.6	16.2	運輸・通 信	6.5	4.6
販売従事者	13.2	12.5	サービス, 其 他	13.4	10.1
農林漁業作業 者	8.7	17.2			

(出所) 表2の154ページ。

な現象はむしろおこりえない³⁰⁾のではなく、ベッカーやアローが論証しているように、独占資本主義は不当な差別を普遍的かつ構造的に再生産していく必然性をもっているのである。³¹⁾「良い」職業・産業分野と「悪い」職業・産業分野という分断された二重構造は、どこの先進資本主義国にもあるが、そのもっともひどいのが日本である。

「良い」職業・産業・企業から排除された人びとは、労働条件の悪い職業・産業・企業分野に就職し、生活の糧^{かて}をえざるをえない。いわゆる「悪い」職業・産業・企業分野とは、相対的に低賃金で、雇用は断続的であって不安

30) M. フリードマン『資本主義と自由』(熊谷尚夫, 西山千明, 白井孝昌訳), マグロウヒル好学社, 1975年, 第7章「資本主義と差別」を参照のこと。保守的経済学の総帥であるフリードマンの説は堅固であり, 大衆うけがよい。

31) この点においては, 奈良本説はあやまっており, 井上説のほうが正しい。

定であり、1日の労働時間は長く、労働条件と企業内福利厚生制度は劣悪であり、昇進・昇給の機会がほとんどなく、作業のルールが不公平なところである。一国の労働市場は単一でなく、最低、2つあるのである。そしてその間にはほとんど交流がないのだ。そこに問題がある。

先進資本主義国が、相対的に恵まれた職業・産業分野と相対的・絶对的に冷遇され、劣悪・低位な状態におかれる職業・産業分野³²⁾という二重の労働市場 (dual labor markets) に分断されていることが、アメリカのドーリッガー (ハーバード大学の経済学教授) とピオレ (MIT の経済学教授) によって、実証的に分析され、厳密にモデル化されている。³³⁾

III. 雇用の機会均等における3面差別

社会的に差別を負っている者 (The Disadvantaged) の雇用創出・促進・安定を考えるばあい、もうすこし、労働市場というものをふかく分析していかなければならない。また、雇用を就職というぐあいにせまくとらえては対策はでてこない。

そこで、さきののべた①労働市場前の差別、②労働市場の入口における差別、③労働市場内の差別という3つの場面における差別を、すこしくわしく分析し、反差別政策への示唆としたい。

1) 労働市場前の差別

働こうとする者が労働市場に入ってくるまえにうける差別、労働力の形成過程における差別である。なお、労働力商品の質、労働の意思と能力は、1人の人間の1世代内 (短期) ならびに世代間 (長期) という両面において形成される。

① 学校教育からの排除と高等教育への機会の欠如

32) 前者がほぼ40%、後者はほぼ60%である。

33) P. B. Doeringer & M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath, 1971.

人間の労働力の形成のプロセスにおいて大きな位置を占めるは現代では学校教育である。どこの国でもそうだが³⁴⁾、とくに日本においては、人間の能力を学歴（大学卒については出身校。中央官庁と巨大企業には、旧7帝大、一橋大、神戸大、東工大、早慶という特定12大学しか大学とみなさない風潮がある）でもって代理させて測定してきた。被差別部落民の学歴水準は低く、25年前までは、学校教育そのものからも排除されてきた。それはつぎの表4をみれば一目瞭然である。

表4 部落と全国平均の学歴・不就学比較（15才以上人口） 単位：%

	全 国 ¹⁾	府下部落 (I) ²⁾	府下部落 (II) ³⁾	茨木市部落 ⁴⁾
不 就 学	0.3	7.5	7.7	3.2
義務教育修了者	31.9	64.0	56.3	61.0
中等教育経験者	42.2	24.0	32.3	19.7
高等教育経験者	15.3	4.1	3.7	6.7
無 回 答	(在学者) 10.1	0.4	0.0	(在学者) 8.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(出所) 1) 1980年国勢調査, 2) 1973年大阪府調査 3) 1977年大阪府調査

4) 茨木市「同和地区実態調査書」1980年

注1) 府下部落 (I), (II) の場合, 高等教育在学者は中等教育経験に入っている。

2) 国勢調査は大阪府の1%抽出

部落における不就学者（義務教育中退者をふくむ）率は、なんと全国平均の25倍なのである。そして高等教育（短大、大学、大学院）終了者³⁵⁾はほぼ全国平均の1/3である。

つぎに学歴によって、就職する職業がどれほど違うのかを表5でみておこう。職業に貴賤があるわけではないが、日本において学歴によってどれほど

34) とくに高等教育は、国民を諸階級・階層へふるいわけするフィルター（人間濾過機）である。K. J. Arrow, "Higher Education as a Filter," *Journal of Public Economics*, 2 (July 1973), pp. 193-216.

35) いまからおよそ20年前、すなわち、1960（昭和35）年の大学進学率はわずか10%であった。私はこの年に大学を卒業した。

表5 新規学卒者の職業別就職先の比較

単位：%

	総数	専門・ 技術	管理	事務	販売	生産工程	サービス	その他
中学	100.0	0.4	1.0	4.1	10.8	79.8	—	3.9
高校	100.0	3.8	—	35.7	17.9	27.6	6.1	8.9
短大	100.0	37.9	1.6	50.2	4.5	1.8	2.0	2.0
大学	100.0	38.8	1.3	38.7	17.0	0.5	0.9	2.8
大学院	100.0	39.2	0.5	4.4	0.6	0.1	1.3	3.9

注1) 文部省「学校基本調査報告書」1976年。

2) ただし、中学卒のみは1963年。

職業選択が差別されているかは歴然である。以上のように、部落では不就学者がおおく、高等教育経験者がすくない。まず義務教育から排除され、ついで高等教育への機会均等が奪われているのである。これまで部落解放にとって、学力保障、進学保障が最重要の課題とされてきたのも当然である。同和教育推進校の35人学級等への補充的教育投資の継続は、教育の効果がそう短期的に生ずるものでないかぎり（意識の変革もふくめれば社会改良は2世代、つまり60年が最低単位である）、これからも完全に必要とされる。

② 就学前（幼少時）の環境要因の劣悪さ

だが、学校「教育は万能薬ではない (Education is not cure-all)」のだ。それにもう1つの問題がある。それは小学校入学前（就学前）の問題である。アメリカでは有名な『コールマン報告 (Coleman Report)』³⁶⁾ は、1960年代の事実として、「小学校1年生においてすでにあらわれる出来・不出来という格差は、これまでの教育の仕方をそのままにして、補充的支出（学級定員をへらすとか補習をおこなうとか）を相当程度おこなっても、あまり狭めることができないらしい」ということを発見している。だから、この『コールマ

36) J. S. Coleman et al., *Equality of Educational Opportunity*, U.S. Government Printing Office, 1966. 私は、なにもコールマン報告の姿勢・結論にまで賛成しているわけではない。問題の所在を明らかにしている点を引用しているのである。

ン報告』は2つのことを教示している。1つは、小学入学時（6才）よりもっと小さい時の生活環境（本棚もなく、あっても真面目な書物は1冊もなく、日本的にはいわゆる5大紙といわれる新聞もとれない等々、つまり、家庭の文化的雰囲気）を改善することが必要であるということである。子供は、彼らの価値観、責任感、労働の習慣、動機、作法、言葉づかい、衣服の嗜好などを両親をつうじて獲得するのである。労働力の形成要因における幼少時の環境のしめる位置はきわめて大きい。³⁷⁾ 政策的には重点的な集団保育への投資ならびに大人への社会教育投資が必要とされる。もう1つは、中流階級出身の教師が中流階級向けの指導様式や学力テストにたよっているような「これまでの教育の仕方」を変えねばならないという示唆である。劣等感を助長し育てるような教育ではどうにもならないのである。まず「教育者が教育されねばならない」（マルクス）のだ。

③ 重い累積的差別

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性がはらまれていることに気づかざるをえない。親に代表される前の世代がうけてきた教育上の差別、仕事上の差別の累積が、労働力形成において決定的な不利さ、ハンディキャップを子供たちに負わせているという事実である。教える側の者、学ぶ側の者、そのいずれを改善するのにも金がかかる、ではすまない歴史の重さがのしかかってくる。親が、字が読めない、書けない、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集積、つまり、累積的差別という次元にどうしても直面せざるをえない。私たちアカデミーの世界でも「学者らしい学者は3代目になってはじめて生まれる」とよくいわれている。

37) G. S. Sahota, "Theories of Personal Income Distribution: A Survey," *Journal of Economic Literature*, 16 (March 1978), pp. 1—55.

人間の働く意思と働く能力は、その家族の長期にわたる歴史と生活習慣によってつちかわれる側面をつよくもっている。労働の意思の強弱、能力の高低そのものが、歴史的な差別の累積によってきめられる面が明らかに存在するからである。労働市場における差別である①職業選択上の差別、②賃金差別、③昇進における差別、という3つの差別は、この累積的差別を「自明の理」とし、前提とするばあいが多い。再言すれば、累積的差別とは、過去の差別の集積として、ある労働者グループが、現在、企業にとって低い生産性（能率）しか発揮しえないばあいのことをさす。

これはなにも本人の責任では絶対でない。皆さんはどう思われますか。グリルカスの計算によれば、本人の所得獲得能力の約80%は、父親の職業・社会的地位、母親の教育（教養）水準、居住地環境、文化（とくに家庭の文化的雰囲気）などの家族背景によって説明されるという。³⁸⁾ とすれば、本人の責任でなく「受けるに値いしない不平等は補償を要求しうる」、つまり歴史的な累積的差別をつぐなう補償原理（principle of redress）＝一定の特別措置が必要なことが示唆される。具体的には割当制となる。

部落の子弟の労働力形成過程における不利さを克服するために、もう1つ必要なことは、親たちへの識字学級もふくめ、同和地区の文化的水準を改善・向上させることである。「子供は大人の真似をして育つ」のである。

2) 労働市場の入口における差別

資本主義社会における企業、とくに民間大企業と官公庁は採用にあたって試験制度をとり、キビシイ採用基準をもうけている。この採用時における差別は、すでに「予断と偏見にもとづく雇用差別」としてのべてきた。そこで

38) Z. Grilthes, "Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems," *Econometrica*, 45 (Jan., 1977), pp. 1—22. 正確には80%ではなく79%。こういう点については、青木昌彦（京都大学経済研究所）教授の『分配理論』筑摩書房、1979年の第3章ならびに橘木俊詔（京都大学経済研究所）助教授の T. Tachibanaki, "Wage Determination in Japanese Manufacturing Industries—Structural Change and Wage Differentials," *International Economic Review*, 16 (Oct., 1975), pp. 562—586. が参照されるべきである。

ここではつぎの2点のみ強調しておきたい。

① 許しがたい『部落地名総鑑』

そもそも「差別とは、個人あるいは集団にたいして、その人たちの望んでいる平等な待遇を拒否した場合にのみおこるものである」——これが国連による差別に関する定義³⁹⁾である。だから経済・雇用の次元における差別とは差別待遇のことである。差別とは、個人（自分）の意志と努力でもってしては、いかんともしがたい属性（attribution: たとえば性、人種、年齢、身分、門地、出自⁴⁰⁾など）でもって、その人間が評価され、他者（この場合は雇主）に平等にとりあつかわれぬ（不利にとりあつかわれる）ということなのである。その正反対物はヒイキである。

被差別部落民のばあいは、明治以前の「貴、士、農、工、商、賤」⁴¹⁾という6身分制と関係させられており、《出自による差別》である。近代的産業社会における労働生産性は、IQ（intelligence quotient: 知能指数）に代表される認知能力というよりも、体力を大前提にし、その人の積極性（drive）、活動性（dynamism）、がんばり（doggedness）、意志力（determination）等によってきまるのである。⁴²⁾そして、労働生産性は、かなりの程度、同一職場

39) この国際連合の差別に関する定義は、ある時点だけをとってみれば、非常に主体的であり、実践的である。だが、「その人たちの望んでいる平等な待遇」という主体的態度が、今、あるかないかは、歴史的に形成されるものであって、国連の定義は誤りである。長い差別待遇の累積によって、「平等な待遇を望むこと自体が無理だ」と思いこまされている人たちが、被差別層には必ず存在するからである。いいかえれば権利意識がねむらされていると言ってもよい。人権意識の啓発が同時に必要となるゆえんである。こういう認識は部落解放同盟大阪府連の山中多美男氏によってはじめて教えられた。「小川さん、いま言われた国連の差別にかんする定義は問題があると思います。………」と、山中執行委員にするどく指摘されるまで、私は、国連の定義は正しい、と信じていた。それは、拙書『労働組合の思想』日本評論社、1981年10月刊の18ページをみれば明らかである。

40) 出自とは「でどころ、生まれ」のことであるが、それは身分そのものではない。

41) 天皇家、宮家が現在でも「貴」であることはいうまでもあるまい。天皇家の人びとが国会議員等の選挙権を持っていないのはどうしてか、を考えてほしい。

42) 厄年をこした（他人に厄をおしつけて逃げきった）私は、最近、学者もまたそうであると考えようになった。1981年の年賀状に「体力なくして気力なし。気力なくして創造力なし」とわたしは書くようになった。

において恒常的に結合している労働者集団のチームとしての生産性としてあらわれるので、それは協調性 (cooperation)、適応性 (adaptability) によって左右されている。

シェイプ・アップ (shape-up) とは、アメリカにおいて波止場人夫を採用するとき、体格や面構え等でもって選ぶことであるが、『部落地名総鑑』でもってシェイプ・アップする⁴³⁾とは、許しがたい犯罪といわざるをえない。行政当局 (職業安定所) は『地名総鑑』購入企業の求人を拒否すべきであるし、新聞社は求人広告の掲載を拒否すべきである。

興信所等を利用したり、『地名総鑑』でもって排斥するという悪質な差別は、氷山の一角であり、部落出身者にたいする「求人お辞り差別」が陰湿なかたちでいまも広くおこなわれている。予断と偏見にもとづく差別そのものである。そしてまた、日本の労働組合はおうおうにして企業以上に部落差別、日雇い労働者差別に鈍感である。イイカゲンなのだ。

② 問題あるペーパーテスト第1主義

日本の大企業は能力主義をとっているが、その将来的能力を測定する基準においてペーパーテストを過度に重要視している。官公庁はとくにそれがひどい。これは公平であるが、また不公平な面をもっている。

だが、近代的工場における多くの仕事、とくに工場で圧倒的多数を占める半熟練の組立工や機械運転工・監視工にとっては、知識や特定の職業経験は必要なものではないのである。たいがいの技術革新は、経験や熟練よりも、むしろ動作の速さ (speed)、器用さ (dexterity) や適応性を重んじるようになる。そして企業内の訓練によって一人前労働者になっていくのである。このことは一般事務職においてもおなじことである。

同和地区住民の雇用創出・促進にとって現行のペーパーテスト第1主義は参入障壁 (entry barrier) となる。「門前払い」はもっとも直接的な雇用差

43) 日本ではいま、シェイプ・アップとは女性がスリムになることであるらしい。

別である。一定の保護措置が過渡的（すくなくとも1世代=30年）に必要とされる。

3) 労働市場内における差別

日本の企業の慣習的終身雇用制に象徴されるように、ほぼほとんどの先進資本主義国において労働者の同一企業への長期勤続化の傾向がみられる。それは、勤続年数をへるにしたがって、職務の等級（ranking）と賃金（pay）があがっていくシステムを巨大企業がとるようになってきているからである。

企業の生産過程、製品および仕事の多様性の作用により、仕事は単純な作業ならびに複雑な作業との組み合わせ（職務群：job clusters）で構成されている。労働者は単純な作業につきながら次第に技能を獲得していくという「仕事につきながらの訓練（OJT：on the job training）」をうけるのが、いまや支配的となっている。

より高い等級の職務は外部から雇われることはほとんどなく、内部昇進によって充当される。昇進（昇格）とともに賃金も上昇する。作業間（職務間）には序列があり、この序列を上昇する昇進制が形成されている。

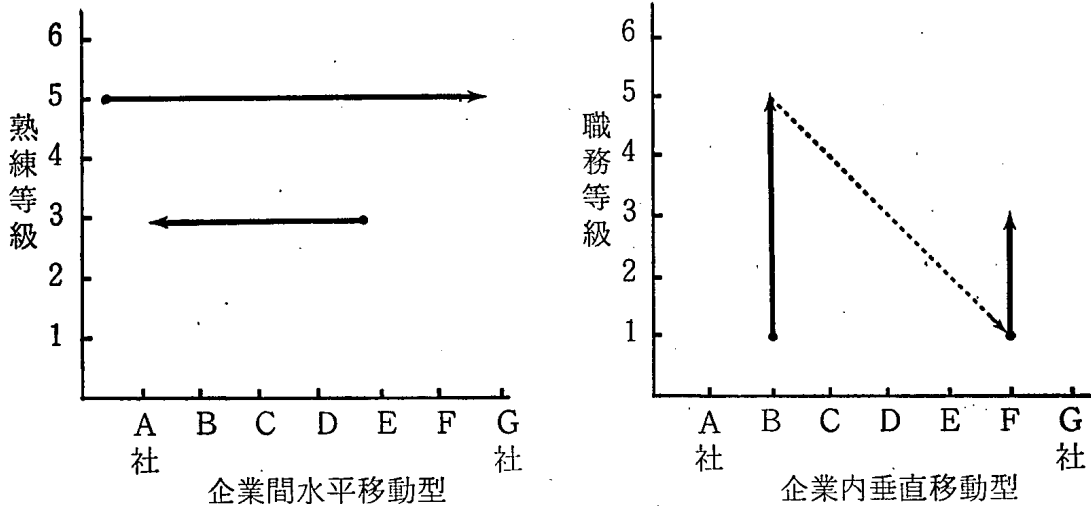
近代的大工場に典型的な半熟練工的労働者にとって、企業の内部的労働市場への「参入港（entry port）」は、職務序列（job ladder）の最底辺（最下位）であり、かつ、企業外部からの補充が重要であるような職務である。企業外の外部労働市場から企業内労働市場へはいる者は、ほとんど不熟練職務で、まず見習、雑役や単純工の形で採用されるのであり、それらの職務には最低の賃金が支払われる。これは一般事務職とておなじである。

労働者は、能力と先任権制度（seniority system）にもとづく内部昇進によって「出世」するが、しかし、彼の外部への移動は、ほかの企業においてふたたび職務階梯の最下位から出発しなければならないために妨げられる。熟練的職人およびありふれたホワイトカラーの仕事にとって、労働市場のイミは異なってくる。後者の場合には、ふたたび内部昇進が重要であり、雇われ口は、最下位のポスト、最低級の事務労働としてある。しかしながら、職人

図3 労働移動の型

A図 産業資本主義段階（前世紀）
（徒弟あがり熟練職人型）

B図 独占資本主義段階（今世紀）
（養成工あがり半熟練工型）



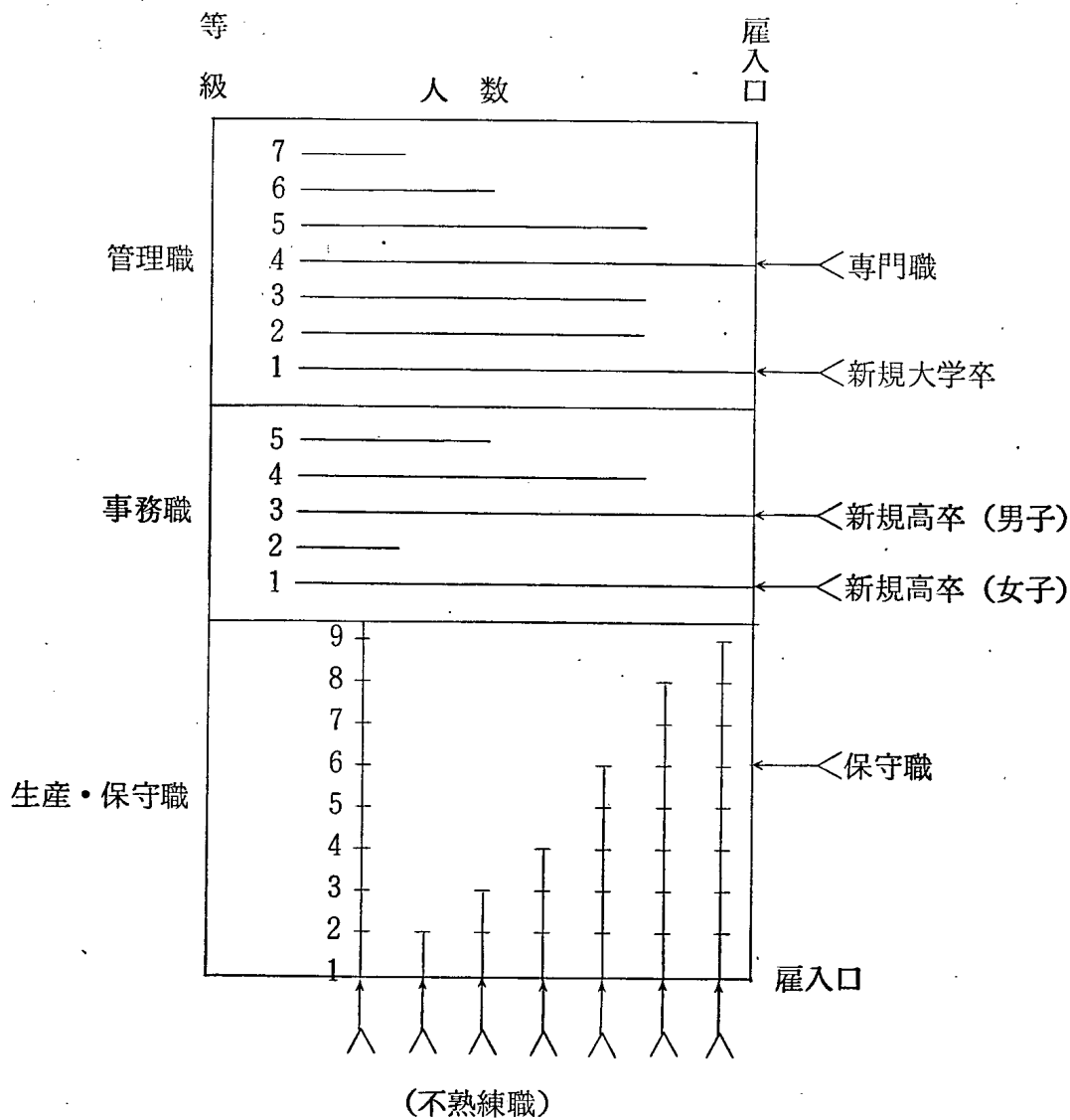
的な熟練工は、企業間を水平的に（すなわち同一の職業水準で）移動することがまだ可能である。職人を別とすれば、大事なのは、労働者が企業のなかですごくキャリア（career）、年功（seniority）である。このことを図式化すれば図3のようになる⁴⁴⁾。他社への転職はソソ。近代部門へ就職しようとする部落青年に必要な心構えは「石の上にも3年」である。

高校卒の典型的工場労働者は上のようなモデルのキャリアをおくる。しかし問題がある。それは上位職務への昇進が自動昇進制でないことである。とくに日本では、上役の成績査定という関門がある。年功といっても、アメリカでは「年の功」であるが、日本では「年と功」であり、会社への貢献度、もっと直接的には直属上司への忠誠心によって測定される「功」のほうが重要視されている。小池和男京大経研教授は「雇用における差別はたんに採用にかぎらない。差別の核心ははるかに昇進にある」⁴⁵⁾と断じている。

44) C. Kerr, *Labor Markets and Wage Determination*, University of California Press, 1977, p. 31 の図1を私が分りやすく改図した。

45) 小池和男『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較——』東洋経済新報社、1977年、26ページ。

図4 現代企業における雇入口と昇進



① 昇進，賃金上昇における差別

白人労働者は黒人労働者とならんで仕事をすることに好感をもたない。そして男性労働者は婦人管理職の指示のもとで働くことを好まない。皆さんはどうか。「いまだ世界中どこにも、偏見のまったくない無階級社会というのは存在しない」⁴⁶⁾のである。この黒人労働者，婦人管理職を部落出身労働者とおきかえて読むことは完全に可能である。ふたたび引用するが「過去にお

46) サムエルソン『経済学』(下)，前出，830ページ。

いて、エンジニアや巨大企業の副社長になった非白人は、ほとんどいない」⁴⁷⁾のである。

差別が原因だとしか考えられない巨大な賃金格差の大きな原因は、同じ仕事をしているのに賃金を低くされているという点（同一労働差別賃金）にあるのではなく、賃金が高いような仕事を他者が独占してしまい、そこから部落出身者をしめだしているという点にあるのだ。先の図4でいえば、はじめから職務等級において2等級までしかあがれなくされているのである。

② ゆきどまりの仕事 (dead end jobs) への固定化

現代日本の民間企業において、およそ半分の会社は、婦人にまったく昇進の可能性さえあたえていない。婦人労働者は、いかに長期勤続し定着しようが、判断業務分野へはいれてもらえず、単純くりかえしのルーチン・ワーク（日常的定型作業）の分野にとじこめられている。

こういう昇進・賃金の大巾アップの可能性のすくない《ゆきどまりの仕事》分野に、被差別部落出身労働者もとじこめられている場合が多い（図4でいえば1等級どまり）。官公庁への就職も、対行政闘争の成果とはいえ、昇進の可能性がすくない清掃、学校給食調理等を中心にした現業部門へであり、昇進の可能性の多い非現業事務部門へではない。とはいえ、部落のなかでもっとも安定した職業についているといえるのが彼らなのである。だから今後も官公庁分野への割当制的雇用は切実なのである。

IV. アメリカにおける差別撤廃の積極的行動

1960年代～1970年代の北アメリカ合衆国では、歴史的・社会的に差別され、不利な立場におかれてきた人びと（主としてマイノリティ：minority）にたいする補償（compensation）＝「過去の差別への償い」として、雇用機会において一定の優遇措置、保護処置をとられてきた。この思想の核心は、ハー

47) サムエルソン．前掲訳書，834ページ。

バード大学哲学教授のロールズによって理論化された。ロールズの反差別・公正概念の核心は「制度的に不平等のある社会によって、もっとも不利な立場におかれている人びとの活動条件を最大化するならば公正である」という《マキシ・ミン (Max-min) 公正原理》である⁴⁸⁾。もっとも不利な立場におかれていることがミニマム (minimum) ということであり、その人たちの社会活動参加の条件、とくに稼得活動への参加条件を最大にするということがマキシマム (maximum) ということである。⁴⁹⁾

ケネディ政権にはじまりカーター大統領までのアメリカ民主党連邦政府は、賃金、職業、教育等にみられる巨大な格差は、作為的 (deliberate) な差別によって起っていると考え、その差別を撤廃するための作為的・積極的行動、つまり Affirmative Action の政策を強力にとってきた。中央政府、州政府は、大学や企業に強引に働きかけて、黒人などの少数派に門戸を開放させ、機会均等を保障しようとしてきた。

その具体的な政策形態は《割当制：クォータ・システム》、つまり、黒人等のマイノリティを一定割合（主として人口比率の基準として）雇用することを企業に強制的（法的）に義務づけることである。

過去にハンディキャップを負わされてきた人びとにたいして、彼らが標準・平均に追いつくまで、経過的・過渡的ではあるが強力な保護措置・特別の援助、つまり、法律的強制による割当制度をとれ、という政策は、「労働市場の入口（採用時）における優遇措置」によって、人為的な差別待遇の歴史が累積してきた差別＝「労働市場前の差別」を解消しようとする公正な政策である。いかえれば経済的優遇・保護によって社会的差別（実態的差別）をなくし、その結果として真のいみでの「経済的差別」を解放させようとするものであった。さらに、社会的・経済的地位の上昇によって、予断と偏見を

48) J. Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, 1971.; J. ロールズ『正義論』(矢島釣次監訳), 紀伊国屋書店刊, 1979年。J. ロールズ『公正としての正義』(田中成明編訳), 木鐸社, 1979年。

49) なお、熊谷尚夫『厚生経済学』創文社, 1978年の第14章「分配の公正」を参照。

核とする「差別の意識」を打破しようとしたのであった。これにまで到達するにはほぼ2世代(60年)はかかるであろう。

さて、割当制度はつぎのように発展していった。①まず1960年代後半は、黒人等の低所得、劣位な悪い職業等が、彼らの教育水準の低さからきていることに着目し、黒人などの少数派集団への重点的教育投資をおこなって「労働市場前の差別」を撤廃しようとし、②ついで、そういう間接的方法では差別解消にとって即効性がないので、1970年代にはいり、企業への雇用割当という「労働市場の入口での差別」を直接に撤廃する方向をとり、③さらには1970年代後半には「労働市場内での差別——昇進、地位をめぐる差別」に挑戦し、「副社長のうち1人は黒人にせよ」、「大学教員のうち10%は婦人にせよ」等という《よい職業、高い地位・収入》への割当制にまで発展していったのである。⁵⁰⁾ 1978年会計年度において、職業能力開発等にアメリカ連邦政府が支出した金額は計100億ドル(約2兆3,000億円)である。

カーター政権のブレーンであったサローもまた、雇用差別撤廃には「割当制しかない」と断言している。⁵¹⁾

反差別の社会行動と政府・地方自治体の大学、企業にたいする強制的政策は、本来ならば「時間と金」をかけて、①→②→③とすすむべきであるが、「差別が差別を生む(Discrimination feeds on itself)」ほど差別が社会内に強力に構造化(built-in)しているとき、③→②→①のほうが差別撤廃の早道であり、効果があるといいうる。もちろん、多数派集団(一般市民)から猛烈な拒絶反応がおこるのは当然である。

この積極的行動は、「機会(出発点)における平等」から「結果の平等」へという平等観の現代的転換を内包したものであった。ただ、「合理的な不平等」、「合理的な差別」、これらは「合理的な格差」とよぶほうが、日本的に

50) N. Glazer, *Affirmative Discrimination*, Basic Books, 1976 ; D. Jongeward et al., *Affirmative Action for Women*, Wesley, 1973. を参照のこと。

51) L. C. Thurow, *Generating Inequality*, *op. cit.*, p. 205.

はふさわしい。ところで、つぎの3つの不平等・格差は合理的である。

① 人びとが稼得活動に参加するときの機会の均等が保障されているかぎり（機会平等原則）、結果として生ずる所得の不平等は合理化しうる。

② 結果としての不平等が、人びとの社会にたいする貢献度をほぼ正確に反映しているかぎり（貢献度原則）、それは合理的である。

③ 人びとに人間として見苦しくなく（decent）、人間の尊厳を守りうるような最低限（ミニマム）の生活水準が保障されているかぎり（必要度原則）、そのうえにおこる不平等は合理化しうる⁵²⁾。

理論的には上の3つの不平等は是認される。それは差別ではなく「公正な格差」である。とはいえ3つとも「……いるかぎり」という限定条件がついている。したがって、現実的とは3つとも、まずこの前提条件そのものの実現こそが緊急の実践的課題であり、政府・地方自治体と労働組合の政策目標とならざるをえない。

V. 若干の政策的提言

1) 低成長のゼロ・サムのアメリカ社会では「黒人にたいする特別措置に反対する人は、繊維産業にたいする特別措置を支持している。もし今、農民にたいして取っているような保護措置を、黒人にたいしてとるとすれば、どんな熱狂的な反対が起るか想像してみるとよい」⁵³⁾。10年間位の特別措置は、それがまだ社会的通念として既得権とはみなされないが、それが30年（1世代）たつと確固とした既得権（vested rights）となってしまうのである。このことは日本でも全くおなじである。

サローがいうように、どのような少数派集団⁵⁴⁾であれ、雇用差別をうけて

52) 人びとの経済的生活を左右する3つの原則、つまり、①機会均等原則、②貢献度原則、③ニーズ原則のうち、決定的な位置をしめしてきたのが②の貢献度原則（Contribution principle）であることはいままでもあるまい。

53) サロー『ゼロ・サム社会』前出、227ページ。

54) 婦人は人口の半数を占めるので少数派集団ではないが、雇用（労働市場）では少数派集団としてあつかわれている。日本の被差別部落民は「見えないように見える少数派集団（The invisible visible minority）」といえる。

いるかどうかは、つぎの3つの設問⁵⁵⁾にたいする答えによって把握することができるであろう。

①多数派 (majority) 集団にくらべて、その少数派集団の雇用の可能性はどうなっているか？

②現に雇用されている人びとについてみて、その所得機会は多数派集団にくらべてどうか？

③少数派集団のメンバーは、経済のなかで高所得をあげる職業に入っていく突破口を開きつつあるか？

サローは、政府の労働政策の目標を、いま働く意思のあるすべての人にたいして、現在、雇用されている白人男性の収入分布とおなじ程度に平等な収入分布を達成することにある、と規定している。⁵⁶⁾ 1977年において、平均年収は、白人男性で16,568ドルであり、その他の少数派集団では5,843ドルであった。そして、所得の分布状態は次の表6⁵⁷⁾のとおりであった。日本の所得分布は表8で近似值的にあらわされている。

2) 労働政策の目標は合理的進歩主義者であるサロー教授のいうとおりでよい。といってもそれを直接的に実現する政策手段はない。社会全体にとっ

表6 収入の分布状態 (1977年)

5分位層	白人男性	その他
第1分位	7.7%	1.8%
第2分位	13.9	7.2
第3分位	18.2	15.8
第4分位	23.5	27.0
第5分位	36.7	48.2
平均収入	16,568ドル	5,843ドル
	100.0%	35.3%

55) サロー, 前掲訳書, 278 ページ。

56) 同上訳書, 307ページ。

57) 同上訳書, 307ページ。1982年の年収はこの数字を1.5倍すればよい。

表7 5分位階級別の1世帯当り平均1カ月間の収入比較

区 分		所得階層					
		平均	I	II	III	IV	V
全国	一般地区	349,686	205,105	272,720	330,305	396,143	654,396
大阪	一般地区	353,109	150,031	240,229	309,953	399,991	665,351
	同和地区	208,307	50,698	151,577	197,369	252,146	419,282
	高校進学世帯	205,809	49,768	149,721	189,450	240,180	400,465
	大学進学世帯	260,226	75,007	185,763	243,488	312,035	481,586

- (出所) 1) 全国「一般地区」は総理府統計局「家計調査報告」の1980年実績による。
 2) 大阪「一般地区」は大阪府家計調査(1980年)による。
 3) 大阪「同和地区」は、領家 穰氏の特別調査の結果による。1980年。

表8 全国平均と同和地区との所得階層分布比較
単位：%

所得階層	全国平均	同和地区
総数	100.0	100.0
生活保護世帯	1.3	8.2
住民税非課税世帯	5.7	12.3
住民税均等割のみ課税世帯	13.4	25.6
住民税所得割課税世帯	79.6	53.9

(出所) 総理府編『同和対策の現況』1977年版, 99ページ。

注1) 全国平均の生活保護世帯率は『厚生白書』からとった。

- 2) 1981年度における生活保護費は年間158万6,660円(1級地, 標準4人世帯)。
 3) 1982年度における住民税非課税世帯の年収は175万7,000円以下である(標準4人世帯)。
 4) 1982年度における国税の所得税課税最低限の年収は201万5,000円である(標準4人世帯)。
 5) 絶対的貧困は、1982年度において、201万5,000円以下とみてよいのである。表7から推計すれば、全国平均では20%の世帯、大阪の同和地区ではおよそ50%の世帯が、この絶対的貧困線以下にあることになる。

て公正(公平さ)という目標の実現は、部落出身の就業希望者の職業構成を日本全国平均または大阪府平均の職業構成にもっていき誘導政策によって実現されるべきである。なぜなら、職業構成がおなじになれば、所得水準もほ

ばおなじになるからである。同和地区の平均所得水準は地区外のその約60%である(表7参照)。それは、部落民の失業率(国の失業統計基準からみれば7.9%)⁵⁸⁾が全国平均(2%)にまで減り、部落における生活保護世帯率(7.6%、大阪府のばあいは5.5%)が全国平均(1.3%)にまでへることによって達成度が間接的に測定できよう。現在日本においては、失業率は生活保護率のほぼ2倍である。

① まず第1に雇用労働者の「身分」「地位」構成を全国平均にまでもっていくことである。(i)同和地域の臨時雇、日雇者率は35.1%であるが、それを全国平均の7.4%にまでへらすこと、(ii)常雇63.3%を全国平均の87.5%まであげるという2面での達成が必要である。これでいわゆるボトム・アップ(bottom-up:底上げ)をはかる。

表9 地位構成の比較 単位: %

計	民間の 役員	常雇	臨時雇	日雇
同和地域	1.5	63.3	9.8	25.3
全国平均	5.2	87.5	4.7	2.7

(出所) 表8の151ページ。

② 第2に大事なのが就業先の企業規模の状況を全国平均にちかづけることである。同和地区の就業者のうち300人以上企業で働いているのは、たった6.9%であるが、これを全国平均の21.2%へもっていく。

③ 第3に就業者の職業別の状態、とくに事務職と専門・管理職を大阪府平均にまでもっていくことである。当面、事務職7.6%を府平均24.6%へも

58) 大阪市立大学教授 山本 登氏によっておこなわれた1973(昭和48)年の『大阪府調査(被差別部落労働者の現状分析)』における部落失業率の27.9%(5ページにある数字)は、あまりにも社会学的・心理学的解釈であって、経済学的ではない。それと政府の失業統計基準からみた7.9%とのあいだに、あまりにも差がありすぎる。

表10 有業者の就業先規模別の状況 単位：%

	計	1～4人	5～29人	30～99人	100～299人	300人以上	官公庁
同和地区	100.0	36.6	27.1	11.9	4.2	6.9	13.3
全国平均	100.0	35.5	18.2	9.9	6.9	21.2	8.3

(出所) 表8の151ページ。

表11 有業者の職業比較 単位：%

職 業	同和地区	全国平均	大阪府平均
① 専門的・技術的職業	3.6	6.8	7.8
② 管理的職業	2.9	3.2	6.6
③ 事務従事者	7.6	16.2	24.6
④ 建設作業員	14.0	5.6	8.8

(出所) 表8の154ページならびに大阪府1977年調査。

っていく。これでいわゆるトップ・アップ (top-up) をはかる。

結論は以上のように至極あたりまえのところにある。この至極当然の平均・標準に到達するまで、《割当制》という特別措置をとりつづけること、これが政策内容であり、提言である。

特別措置とは、クドイほど論じているように割当制のことであるから、以上の3つの側面⁵⁹⁾において、大阪府人口(845万人)における部落民数(約15万人)の比率1.8%を割当雇用させるということになる。具体的には①常雇、②300人以上企業、③事務職という3つの面において、それぞれ1.8%の雇用を企業に義務づけることである。この3つのアタリマエの目標が達成できれば、部落の人たちも大阪府下の平均的生活が実現できるのである。1980(昭和55)年における同和地区世帯の平均年収は250万であるが、それを大

59) この小稿は、雇用労働者の面のみをとりあつかっている。部落産業、自営業については領家 穰氏がとりあつかうという役割分担が審議会でなされていた。

阪府の平均年収424万円へもっていくということである。

3) さらに、1つだけ解決しておかねばならない「難問」がある。たとえば婦人、高齢者(55才以上)、身体「障害者」への割当制では、対象がほぼ可視的であり、「だれが婦人か」という「認知」の問題はほぼおこりようがない。しかし、アタリマエのことだが被差別部落民は外見的に「認知」のしようがない、つまり invisible なのである。雇主(企業)や行政当局が部落民であると「認定」する(visible にする)ことは絶対してはならない差別である。とすれば部落民の「判定」は部落民自身が《部落民宣言》をすること、具体的には、これまでの《住宅要求組合》方式とほぼおなじように《仕事要求組合》、《求職者同盟》へ自己登録するという方式をとらざるをえないだろうことを予測させる。このことは部落民自身の主体的選択にあくまでもまつべきものである。

4) 最後に、大阪府(知事)に1つの提言をおこないたい。知事は、同和地区住民の雇用創出・促進・安定のため、本格的な「同和地区雇用対策審議会」を条例設定によって至急もうけるべきである。

VI. 付記 (おことわりとお礼)

1) 最後になったが、ことわっておかなければならないことがある。それは、この小稿は、大阪府雇用創出政策会議(審議会)の第3分科会・第2小委員会(同和地区雇用創出検討部会)⁶⁰⁾において、分科会委員のひとりとして執筆し、提出した論文を、答申後、削除ならびに大巾に修正加筆したものであることである。

答申書の一部として、官公庁関係、とくに労政担当者の人たちの目にふれることはあろうが、大学関係の人たちが目にふれる機会はずくないであろう、と考え、あえて大学紀要に再録することにした。審議会事務局を担当した大阪府労働部労政課の皆さんにおわびと感謝をしたい。

2) 未成熟であれ、アメリカの《差別の経済学》を使って日本の部落の雇用問題にたい

60) ここでの学識経験者委員は、領家 穰氏、山中多美男氏ならびにわたしという、ただ3人であった。オカシイ。

して接近しようとした・この論文をかきえたのは、つぎの2人の方のおかげである。お礼を申しあげたい。その1人は、関西学院大学社会学部の領家 穰教授（社会調査）であり、もう1人は、部落解放同盟大阪府連の山中多美男執行委員（財団法人・大阪府同和事業促進協議会の事務局長）である。

領家委員は、足で歩いた部落実態調査のもつ重みを、山中委員は、実践的直観がいとも簡単に理論的理論を撃ちくずせることを、私に教えてくださった。

審議会というものは、だいたいにおいて（とくに行政当局の「隠れ蓑」につかわれている場合は）、退屈なものであるが、このお2人によって、精神的な緊張と高揚があたえられる審議会にひさしぶりに出会えた。この面でもお礼をいいたい。

3) アメリカで発達した《差別の経済学 (The Economics of Discrimination)》が、どこまで日本の被差別部落の雇用問題にたいして適用可能か、有効性をもちうるか、について、私は、審議会委員になったはじめのうちは心もとなかった⁶¹⁾。しかし、審議会におけるお2人とのムキダシの討論のなかで、種類も次元もことなるとはいえ、アメリカにおいて、さまざまな差別（とくに黒人等にたいする人種差別）と格闘しながら形成されてきた《差別の経済学》理論が、日本に固有な被差別部落の経済的側面にたいする分析道具として、相当の理論的有効性をもち、普遍性をもっている⁶²⁾、と確信できるようになった。アメリカの差別の経済学は、《差別の一般理論》としての普遍性をもつと考えるが、これを《部落差別の経済学》的分析につなぐ第1歩をつくりうると確信できた。

「資本主義と差別と公正」という論文⁶³⁾をかいていた1981(昭和56)年1~3月のころには、まだビビリが私のなかにあった。それがとっばらわれたのである。そういう意味で、本論文は、私の今後の研究方向にとって大きな記念碑となった。「作家は処女作に向って成熟する」といわれるが、私の処女作であった『労働経済論の基本問題』（ミネルヴァ書房、1973年）の《はしがき》でのべた「思い入れ」にたどりついた。

竹中恵美子・大阪市立大学教授に「小川 登氏は『労働力商品ほど“差別化”の行われ易い商品はない』とのべているが、こうした一般的規定だけでは不十分である。』⁶⁴⁾とヒドク批判されたことにたいする返答もなしえた、と現在の私は考えている。

この論文は、私の学問研究の初心である《差別—貧困—公正》という問題意識にみちび

61) なぜなら、アメリカは歴史的に封建時代をもたず、移植資本主義国だからであり、文化がことなり、とくに集団帰属意識、アイデンティフィケーションに大きな差が日本との間にあるからである。

62) アメリカの主流派経済学が、差別にたいして犯罪的・マイマスの役割を平気ではたしてきたことを無視しているわけではない。

63) それは、拙書『労働組合の思想』日本評論社、1981年10月刊の第2章として収録された。

64) 岸本英太郎先生還暦記念論文集『労使関係の論理と展開』有斐閣、1975年、74ページ。

かれる長い登山におけるケルン (cairn) であると自負しているが、これが《躓き石 (stumbling block)》〔聖書, Rom. 14:13〕 とならないよう自戒もしている。

4) 本稿の校正中に、広島修道大学の社会学者・青木秀男「部落差別の概念的把握をめざして」『部落解放同盟中央理論委員会報告』第1集, 解放出版社, 1981年8月刊所収(66—77 ページ) なる意欲的論文を読んだ。この学術論文を読んでいたならば、小稿は、もうすこし論理展開をすっきりさせることができであろう。アメリカ社会学における《差別の社会学》を分析道具とし、日本の部落差別へアプローチしているほかの日本語文献を、ぜひ読者はわたしに教えてください。

5) 本稿の校正中にも、どうもひっかかる点が1つある。それは最後の雇用政策上の3つの提言についてである。①常雇にせよ, ②大企業は雇え, ③事務職員へ入れろ, という政策は、経済政策学的には正しいのであるが、思想的には、近代主義(部落民雇用構造の近代化論) にすぎない面をもっている。反差別公正というラジカルな立場が近代的合理主義, 経済的統合という結論にとどまっている面の克服を、今後のわたしの1つの研究課題としたい。

1981 (昭和56) 年10月21日草稿脱稿

1982 (昭和57) 年5月5日修正成稿