

部落労働者の実態

——「大阪府同和地区労働実態調査」報告による——

吉 村 励

目次

はしがき

1. 部落の就業構造と失業者
2. 部落労働者の実態
 - I 勤務先
 - II 雇用上の形態と職種
 - A 雇用形態
 - B 職種
 - III 賃金と労働条件
 - A 賃金水準
 - B 賃金形態
 - C 年末賞与
 - D 退職金
 - E 労働時間
 - IV 社会保障
 - V 仕事の継続・転職
 - VI 就職差別と職場の差別事件
 - VII 部落労働者の学歴
 - VIII 部落労働者と労働組合

むすび

はしがき

小稿は『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)(1975年)の統計の一部を利用した部落労働者の実態解明の試論である。小稿の基礎になった『大阪府同和地区労働実態調査結果』(以下『調査結果』と略)は、1972年12月より約3ケ年に亘って、大阪府下の43の同和地区を対象として実施された実態調査をまとめたものである。同『調査結果』は3冊よりなっている。第1冊は、府下の43の未解放部落の就業労働者の実態を調査したものであり、第2冊は、いわゆる自営業者の実態を調査したものであり、第3冊は、不就労者の実態を調査したものである。

第1冊はさらに3部わかれ、第1部377頁、第2部207頁、第3部17頁の計601頁の大冊となっている。第2冊は、113頁、第3冊は、96頁であるから、『調査結果』の総頁数は810頁となっている。私が、『調査結果』を利用して、労働者の実態の簡単な概観をまとめようと思ったのは、(1)『調査結果』が大部のものであってしかも3冊にわかれ、持ちはこびにもたいへん不便であること、(2)大部のものであるゆえ、費用の関係もあって、『調査結果』の発行部数は極めて限定されたものとならざるを得なかったこと、(3)そのために、府下43の未解放部落を対象とした貴重な調査が、多くの人々にとって十分に利用されるような状態におかれていないこと、(4)しかし、このような調査結果は、現実に解放運動に参加している多くの活動家だけではなく、調査に協力し参加された部落の人々や解放運動に助力や援助をおしまない人々にとっても、研究・利用できるものでなければならぬと考えたからである。

もちろん、『調査結果』の一部を利用したにすぎない小稿は、したがって非常に限定されたものである。多くの貴重な統計は、利用されないままに残されている。それゆえに、本報告の検討・利用にあたって、不十分な点や欠陥を感じられた方は、さらに『調査結果』そのものについて、検討・利用されることを希望する。その意味においては、この小稿は、『調査結果』第1冊のいわば、「就業労働者」編の要約にすぎない(必要な場合には、第2冊・第3冊をも参照したがごく一部にすぎない)。たとえてみれば、小稿は、無尽蔵の宝をひめた宝庫の鍵にすぎない。無尽蔵の宝の一部をかいまみせることによって、宝庫の中にはいり、手にとる興味と情熱を読者に喚起すること、そ

のことによって、多くの人々が自ら詳細に『調査結果』を検討し吟味する契機となることを、小稿は期待している。

ところで、この『調査結果』ならびに小稿の統計に関して、とくに留意していただきたい点がある。それは、ここでの統計が、部落労働者の意識に反映した労働者の実態であるということである。通常の調査においては、アンケート票を配布し、それに記入してもらって、後日集票するか面接して調査を記入するかにしろ、調査項目に関する回答が、事実とみなされ、その上にたつて、データの整理と集計がおこなわれる。したがって、回答者の意識に反映された実態は、そのまま、実態とみなされてきた。通常の調査においても、回答者の意識に反映された実態と現実の実態との間のギャップは当然に存在する（通常の調査においては、このギャップは無視されたのである）が、部落における調査においては、このギャップは、とくに無視することのできない壁として存在する。差別と貧困の悪循環にもとづく学歴水準の低さ、部落といういわば切断され隔離された生活圏に限局される狭い生活体験、無知と同居する素朴な無邪気さが、部落調査においては、とくに労働者の意識に反映された実態（＝主観的意識）と現実の労働者の実態（＝客観的事実）の鋭いギャップとして出現する（たとえば、現実には、その賃金は日給であり、計算上も日給として支給されている Aさんは、たまたま、その日給が、月末に一まとめで支払われる日給月給の形態であるがゆえに、「自分は月給取り」であると信じ、したがって、賃金形態の回答には当然月給として回答した。また某会社の下請けのまたその下請けの Bさんは、自分はいわば孫下請けの生業者＝自営業者であるにもかかわらず、素朴に某会社の労働者と信じ、したがって回答には、某会社の労働者として回答した。また某会社の臨時工である Cさんは、短期間で解雇される臨時的臨時工ではなくて、契約は1年毎に更新されるが、その更新は自動的であり、表面的には雇用が継続しているように見える常傭的臨時工であったがために、自分は本工と信じ、回答にもまた本工と回答した等々）。したがって、部落労働者の現実の実態を知るためには、労働者の意識に反映された実態（し

たがって、アンケートに対する回答）と現実の実態とのギャップを埋めるための追跡調査を必要とすることはいうまでもない。この多大のエネルギーを必要とする追跡調査とその集計は、現在進行中であり、1976年春に終了する予定である。その意味においては、『調査結果報告』は、将来の最終的にして客観的な『実態調査』報告にいたるまでの中間報告にすぎない。最終的な調査結果と、小稿が依拠した『調査結果』との間には、かなりの相違がでることが予想される。そして、さきへのべたように、この相違の大きさこそ、部落問題のもつ深刻さを表明するものにはほかならない。

部落調査における第1の壁が、このように、部落そのものに内在する壁とすれば、第2の壁というべきものは、調査する側における壁である。別言すれば調査の根幹にある社会科学、調査の範疇・概念における壁である。現在のいわゆる官庁統計やその駆使する範疇・概念は、部落を切りすて、無視することによって遂行もしくは成立してきた。わが国の学問もその例外ではない。したがって、たとえば、部落住民の職業もしくは職種の調査にあたって、従来の範疇・概念では律しきれない職種が続出した。部落をきりすててきた科学、部落を排除した調査、その範疇・概念の差別性が明白に露呈されたのである。その意味では、調査それ自身が、従来の科学・調査にたいする告発であったともいえよう。この2つの壁に共闘し、困難な調査を実施された上田一雄・山本登の両大阪市大教授、この2つの壁に直面しつつ、データの整理と集計に身の細るようなエネルギー投入をおこなわれ、現在もなお、さきへのべた困難な追跡調査とその集計を遂行されつつある領家讓関西学院大学教授、松井茂樹松山商科 大学講師、上原利夫部落解放研究所所員ならびにその協力者の方々、調査の実施にあたって協力をおしめなかった解同諸組織の方々にあらためて深い敬意を表する次第である。とくに、前記の領家・松井・上原の3氏からは、この小稿をまとめるに当たって、調査実施、データ処理の経験にもとづく適切な指示と忠告をいただいた。『調査結果』第1冊の要約であるこの小稿に、もし、なんらかの長所があるとすれば、それはすべて、上記3氏の教示によるものである。しかしそのことは、小稿

がもっている欠陥や短所が、すべて、筆者である吉村の責に帰するものであることを排除するものではないことはもちろんである。

なお『調査』の意義と目的については『調査結果』の第1冊の序章が次のようにのべている。

「大阪府下全同和地区の勤労者に対する労働実態調査が実施せられ、その集計結果をとりまとめたのが、本報告である。全地区16,114人の調査である。勤労者の就労の実態とその問題点を明らかにすることによって、部落解放の運動や行政の基本的課題を明らかにし、その要求を掘り起すことを目的としたものである。調査は同盟支部、解放会館、その他地域の諸機関、諸団体によって、それぞれの地域の事情に応じて行なわれた。地域の大衆が調査活動に参加し、運動上の問題として、また運動の具体的な中味として調査が実施せられたことはまことにその意義が大きい。」

われわれは、これに何もつけ加える必要はないと考える。なお、『調査結果』の調査対象の地区別構造は、次のようであった。

〔調査対象の構造〕

調査対象地区43地区、対象者 16,114 人の地域分布は次表の通りである。

労働者調査地区・調査票回収一覧表

市町村	地区名	地区 №	回収票数
大阪市	浪速区 NA	01	1,130
	東淀川区 HA	02	588
	〃 AA	03	112
	〃 KA	04	561
	〃 MA	05	277
	旭区 IA	06	450
	〃 RA	07	158
	住吉区 SA	08	258
	〃 AB	09	435
	東住吉区 YA	10	637
	〃 HB	11	107
	西成区 NB	12	1,160
	計		5,873
豊中市	OA 計	13	145 145
池田市	FA 計	14	132 132
箕面市	KB 計	15	134 134

市町村	地区名	地区 №	回収票数
能勢町	SB	16	41
	SC	17	39
	NC	18	42
	JA 計	19	28 150
東能勢村	ND 計	20	92 92
吹田市	KC 計	21	305 305
茨木市	DA	22	342
	SD	23	135
	KD 計	24	95 572
高槻市	TA	25	464
	HC 計	26	21 485
寝屋川市	KE 計	27	574 574
大東市	HD	28	483
	NE 計	29	48 531
東大阪市	AC 計	30	745 745
八尾市	NF	31	425
	YB 計	32	290 715
松原市	SE 計	33	408 408
富田林市	WA 計	34	633 633
堺市	KF 計	35	1,560 1,560
和泉市	SF OB 計	} 36	805 805
貝塚市	AD 計		37
泉佐野市	KG	38	216
	TA	39	402
	SG 計	40	58 676
泉南市	NG 計	41	252 252
岬町	TB	42	35
	TC 計	43	382 417
合計		43	16,114

1. 部落の就業構造と失業者

表1-A 部落の就業構造 (I)

部 落		全 国	
雇用者	16,114(人) 70.2%	3,451(万人) 67.62%	
自 営 者	4,661(〃) (内、農 460 非農、林 4,021)	946(〃)	18.54%
家 族 従 業 者	2,178(〃)	706(〃)	13.83%
(計)	22,953(〃) 100%	5,103(〃)	100.0%

注 1) 全国の就業者数は総理府統計局「労働力調査」の1972年の数字。

2) 部落の就業者数は『調査結果』(第3冊、8頁)

〔分析〕

表1-Aは、部落(大阪府)と全国の就業構造を示す。注目されることは、部落における雇用者の就業中に占める比率(70.2%)が、全国のそれ(67.62%)よりも約2.6%高いということである。このことは、部落民のプロレタリア化が、全国平均よりも急速に進行していることを示す。則ち1968年の全国の雇用者比率は63.0%で、最近の4年間に雇用者率は平均1.15%増大してきているのであるから、部落は、全国に比して、約2ヶ年先行しているともいえるのである。なお、この表において注目されるべき点は、部落における雇用者比率の高さにもかかわらず、自営業者率は全国のそれよりも高く、家族従業者率は、全国のそれよりも低いということである。自営業者率の高さは、後論するように、非農林自営業のうち従業員1人(経営数1,252)、従業員2人(経営数2,142)の自営業が、非農林自営業総数の84.4%を占めるといった状況に起因するものである。これらの自営業者の圧倒的多数はいうまでもなく、独立の営業者ではなくて、いわゆる生業者であり家内労働者であり、レーニンが『ロシアにおける資本主義の発展』の中で「デ・ファクトの賃労働者」と規定した事実上の賃労働者に相当するものである。

これら1人2人規模の自営業の自営業者=生業者(3,394人)を、「事実上の賃労働者」とみなして、これを前出表1-A「部落の就業構造」(I)の雇用者に加え、自営業者から控除して得た表が、表I-B「部落の就業構造」(II)である。こ

表1-B 部落の就業構造 (II)

	部 落 I		部 落 II	
雇用者	16,114(人)	70.2%	19,508(人)	85.0%
自営業	4,661(〃)	20.3%	1,267(〃)	5.5%
家 族 従 業 者	2,178(〃)	9.5%	2,178(〃)	9.5%
計	22,953(〃)	100.0%	22,953(〃)	100.0%

注 1) 『調査結果』第23冊8頁、同、第2冊32頁より作製。

の場合には、われわれは、部落の就業者中の85%が、雇用者=賃労働者であることを知るのである。さらに、われわれは、これに家族従業者の中の2人規模の自営業の家族従業者2,142人を加えなければならないであろう。その場合にわれわれは、雇用者=労働者数21,650人という数字を得る。これは、就業者総数の94.3%に当る。したがって、われわれは、部落における就業者の圧倒的多数は雇用者=賃労働者であると推定してもまちがいはあるまい。

われわれは、以上において、部落における就業構造を検討し、その就業者の圧倒的多数(約9割以上)が雇用者=賃労働者であることを折出した。したがって、次の課題は、当然、それでは、これらの賃労働者が、いかなる賃労働者であるのかということの分析でなければなるまい。しかし、この課題遂行にあたって、われわれは、さきに、もう一つの問題を解明しておかなければならない。

われわれが今までに分析の対象としてきたのは、就業者(現に職をもって働いている人達)であった。

現在働いていない人(種々の理由で働きたくなくて働いていない人=非労働力と働きたいが職がなく働いていない人=失業者)が、さきの分析には欠落していたからである。したがって、われわれは、部落における就業構造の全般的な概観を得るためには、部落における不就労者の位置づけをあきらかにしておかなければなるまい(不就労者のさらに詳細な分析は、『調査結果』第3冊に依拠して、別に遂行される予定である)

表 1-C 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 総数 (休んでいた)	完全失業者		
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頁。

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。

けだし、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。

〔分析〕

前出表 I-C 「部落における不就労者の位置」は、部落における労働力（就業者・完全失業者）ならびに非労働力の構成を示すものである。部落における不就労者の状態を最も正確に反映する数字は、いうまでもなく前表における部落 (I) の数字である。その理由はすでに前表の注において示した。政府統計においては、60歳以上就業希望者で、職業安定所における必要な手続きをとっていない労働者は、たとえ職がなく、自分は失業者であると考えていても、非労働力として算定される。同様に求職中の通学者で、職がありさえすれば「仕事のかたわら通学する者」どころか「通学のかたわら仕事に従事する者」（いずれも官庁統計においては就業者）に転化すべき通学者も、いかほど「自分は失業者」と考えていても、通学者であるという理由で失業者からは排除される。通学が、職がない場合のやむない存在形態であってもそうである。しかし、表 I-C 「部落における不就労の位置」における、部落 (I) の数字は、たとえ60歳以上の老人であっても、また通学者であっても、自分が失業者であると考え、またそのように回答している場合には、失業者として

表示した数字である。この数字を、いわば官庁統計の基準で修正したのが部落 (III) の数字である。この部落 (III) の数字は、全国ならびに大阪府の失業統計と部落の失業統計とを比較する場合においては、同一条件のもとにおいて比較されるべきであるという考慮のもとに部落 (I) の数字を修正して私が算出したものである。そして、この外見的な科学性に幻惑されて、私は、拙稿「部落問題と最低賃金制」（「部落解放」1975年臨時号所収）において、この表を使用した。しかし、そのことによって、私は重要な誤りをおかしたのである。その誤りの第一は、たとえ比較のために条件をそろえるという意図からにして、官庁統計と同一の視角にたつことによって、60歳以上の老人が就職を希望し、その職のえられないままに現実に失業者として存在しているという部落のきびしい現実、多くの通学者（しかもその中には、二部学生や通信教育をうけている者も多い）が、通学しながらも同時に職を見つけなければならぬ状況におかれており、その職のないままに彼等は、自らを失業者と考えなければならぬという部落の貧困状況を陰蔽するという事になったということである。誤りの第二は、比較のためという理由で、官

庁統計の方式と概念を不用意に採用することによって、官庁統計のもつ（頑迷な私に、この誤りを悟らせるために努力をおしまれなかったのは、さきにのべた領家穰・上原利夫・松井茂樹の三氏であった。改めて謝意を表する次第である）。階級性と偽瞞を告発するという基本的視点を喪失したということである。さきに、はしがきにおいて、私は部落労働者の意識に反映した実態と、労働者の客観的現実における実態とのギャップについて言及した。しかし、失業に関する限り、労働者の意識に反映された実態が、現実のものであったといえよう。

ところで、部落における不就労の状況を、最も正確に示す表が、前出表 I—C「部落における不就労者の位置」における部落(I)、部落(II)、部落(III)の三つのうちの部落(I)であることが明白になったのであるから、われわれは、つぎに、表 I—C「部落における不就労者の位置」の吟味にはいらなければならぬ。

表 I—C「部落における不就労者の位置」において、まず注目すべきことは、全国・大阪府との対比における部落の完全失業者の異常な高率である。15歳以上の人口にたいする就業者の比率は、全国(66.2%)、大阪府(63.4%)、部落(I)(62.0%)ともに余り大きな差異はないのに対して、15歳以上の人口総数に対する失業者の比率は、全国(0.9%)、大阪府(1.0%)にたいして、部落(I)は25.9%と、約25倍の高率を示している。「部落問題の一つの重要な側面は失業問題である」という命題は、また決して意味を失ってはいないのである。(以下次頁)

ところで、就業者比率が、全国ならびに大阪に比較して、わずかに低いだけであるのに、完全失業者比率が異常に高いということは、部落における非労働力の異常の低さ(全国の32.8%、大阪府の35.4%に比較して、部落の12.0%)に対応する。このことは、通常非労働力の範疇に属すべき老人や主婦や15歳—22歳の高校・大学の学齢期の青年の多くが、労働市場に労働力として駆り出されなければならない経済的・社会的基盤が部落に強固に存在することを意味する。この経済的・社会的基盤というまでもなく「差別と貧困」の悪循環によって歴史的に推積した部落の異常な低生活

水準・窮乏であることは、周知の事実であろう。

なお、この表 I—Cにおいて、留意すべきことは、完全失業者に関してである。すでにさきにもふれたように、国勢調査における完全失業者ならびに非労働力の定義は、次のようになっている。完全失業者とは「調査期間中、収入になる仕事を少しもせず、また仕事をもっていなかった人のうち、仕事につくことが可能であって、かつ公共職業安定所に申込みなどして、積極的に仕事を探している人」である。また非労働力とは「調査期間中、収入になる仕事を少しもせず、また仕事をもっていなかった人のうち、仕事につくことが不可能であるか、または、仕事を積極的に探さなかった人」である。この定義における完全失業者と非労働力の境界線は、現実には、「公共職業安定所」に申込みをし(月に数回は求職中であることを職安に出頭して意志表示すること)「積極的に仕事を探している」ことを承認してもらうことであることは、周知の事実である。したがって主観的に、いかに熱心に仕事を探していようとも、「月に数回の職安への出頭」という事実を欠くかぎり、公的には、失業者とは認められず、非労働力の範疇にいれられるのである。この失業規定が、わが国の公的統計における完全失業者の異常な低さの一つの原因になっていることは明白である。とくに、この失業規定は、旧来の行政機構を介しての差別、弾圧に対する反感の歴史的蓄積を有する部落に関しては、特に著しい効果をあらわす。けだし部落民失業者は、職安のような公的機関に出頭することを好まず、また就職に関して、職安のような公的機関に依存するという習慣ももたないからである。表 I—D「子供の就職依頼先」に関する調査は、このことを明瞭に示す。職安の比率2.7%、学校の先生0.4%の低率に注目すべきであろう。

われわれは、表 I—C「部落における不就労者の位置」を分析することによって、部落における失業者の比率の大きさを指摘するとともに、表 I—D「子供の就職依頼先」を手がかりとし、現行の公的統計における完全失業者数は、過小にみつもられていること、別言すれば、非労働力のなかに、事実上の失業者がかくされていることを指摘すると同時に、特に部落においては、非労働力と

表1—D 子供の就職依頼先

解同	2,875	29.8%
自分で探す	2,896	30.0
友人・知人	752	7.8
親・兄弟	433	4.5
親 戚	191	2.0
学校の先生	37	0.4
職 安	263	2.7
その他	513	5.3
無回答	1,694	17.5
計	9,654	100.0

注 1) 『調査結果』第3冊、90頁。

いう概念による失業者の陰蔽が強く出現することにも言及した。しかしこれらの分析の中には、事実上の失業者ではあるが、他に職がないため、やむを得ず、低賃金、低労働条件、不安定な就業条件下に呻吟している不安定就業労働者＝半失業者ならびに不安定就業自営業者＝半失業者の分析が欠落していた。しかし、失業問題を考察するに当たって、完全失業者のみならず、官庁統計においては就業者として処理されているが事実上の失業者である半失業者も当然考慮にいれられなければならない。この視角からして、完全失業ならびに半失業者をふくめて、部落の失業者比率を検討しようとするものが、表1—E「部落における失業・半失業者」である。

表1—E 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
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」(662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。

〔分析〕

表1—E「部落における失業・半失業者」は、部落における完全失業者のみならず、半失業者をも加えて、部落における失業の実態をあきらかにしようとするものである。同表における(II)の半失業者は、就業者の中から、就業労働者のうちの「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を不安定就業労働者＝半失業者として分出したものである。(III)の半失業者は、前述の不安定就業労働者＝半失業者にさらに、自営業者のうち「やめたいもの」「転職・転業したいが、しかたなく続けていくもの」を不安定就業自営業者＝半失業者として、加えたものである。表1—E「部落における失業・半失業者」のこの(III)が、部落における失業・半失業状態を最も近似的に表現しているものと思われる。部落の労働力人口、37,018人のうち、半失業者2,831人、完全失業者9,598人、計12,429人の失業者(33.5%)は、部落における失業問題の重要性を鋭く指摘するものである。1974年の下半期にはじまった不況において、全国の完全失業者100万人、半失業者200万人といわれる情況(両者あわせて労働力人口の約3.8%)に対比しても、部落における33.5%の失業者比率(現実には1974年の下半期より開始された不況下に、その数はさらに増大していると考えられるが、この時期は本調査の集計時に当っており、その数は不明である)(33.5%の失業率とは、15歳以上の人口の三人のうちの一人は失業者であることを意味する)の示す意義は異常である。部落問題の根底に失業問題の重石がズッシリとかかっているということを銘記すべきであろう。

われわれは、以上において、部落の就業構造と失業問題を概観した。しかし、これは、あくまでも概観であった。したがってわれわれは、これらの概観をふまえて次に部落における就業労働者の状態、自営業者の状態、不就労者の状態を究明しなければならない。しかし、小稿はすでにのべたように、そのうちの就業労働者に関する分析にすぎない。自営業者、不就労者の各項目に関する分析は、また別に遂行される予定である。

2 部落労働者の実態

本調査は、さきへのべたように大阪府に存在する未解放部落43地区の就業労働者16,114人を対象としたものである。この就業労働者の性別構成は男(64.2%)女(35.8%)であり(『調査結果』第一冊9頁)、その年齢別構成、その世帯上の地位別構成は、表2-A「部落労働者の年齢別構成」表2-B「部落労働者の世帯上の地位別構成」がそれぞれ示すところである。

表2-A 部落労働者の年齢別構成

年 齢	部 落	全 国
15 ~ 19	5.6(%)	6.2(%)
20 ~ 29	29.9	27.8
30 ~ 39	29.6	23.5
40 ~ 49	20.7	20.1
50 ~ 59	9.6	13.0
60 ~ 69	4.0	}9.3
70 以上	0.6	
計	100.0	100.0

(実数 52,948,000人)

- 注 1) 『調査結果』第1冊、10頁。
 2) 全国は1970年の労働力の年齢別構成、総理府統計局「国勢調査」1970年。

表2-B 部落労働者の世帯上の地位別構成

世帯主	妻	男の子	女の子	世帯主の父母	その他	計
53.6%	20.0%	14.5%	9.7%	0.7%	1.5%	100.0%

注 1) 『調査結果』第1冊、10頁。

われわれは、以上において部落労働者の就業構造上の位置、失業・半失業のウェイト、労働者の性別構成、年齢別構成、世帯上の地位別構成を概観することによって、部落労働者の全体としてのアウトラインを把握することができた。問題は、これらの労働者の状態がいかようのものであるかということである。

I、勤務先

表2-C 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頁。

表2-D 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頁。

表2-E 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) 表2-D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。

表2-F 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
100~499	6,127	17.9
500~999	1,673	4.9
1000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」加工より引用。

〔分析〕

現在のわが国の労働市場は、ヨーロッパのように横断的ではなく、個別企業毎に分断されており、賃金その他の労働条件もまた個別企業ごとに決定され、したがって経理能力の大小を反映して、賃金・労働条件の企業規模別格差が著しく大きいことは、すでに周知の事実である。このような、わが国の状況のもとにおいては、いかなる職業につくかということよりも、いかなる企業に就職するかが、労働者の賃金・労働条件に大きな規制力をもつことはいうまでもない。表2-C「部落労働者の勤務先の区分」は、部落労働者がいかなる種類の経営に就職しているかを示すものである。表2-Cにおいて、まず注目されることは、勤務先において、官公庁・公共企業体が、16.0%（これに学校を加えると17.3%）を占めているということである。これは1972年度の全国の国営公社149万1千人、公営190万7千人、公務員175万人の計511万8千人、雇用者総数3451万人の14.8%と比較すれば全国の14.8%を1.2%（もしくは、2.5%）凌駕するものである。これは部落労働者の勤務先に関して、全国労働者の平均よりも、国営公社・公社・公務員が、わずかながらも、大きな比重を占めていることを示す。これはいうまでもなく、ここ数年にわたる解放同盟の行政闘争における「職よこせ運動」の結果を示すものである。しかし、われわれは、この数字をもってして、公務・公社に関する限り、部落労働者は、一般並みになつたと速断することはできない。その理由は、これらの公務・公社に勤務する労働者の圧倒的多数は、いわゆる現業職（たとえば、公務に関しては、清掃・食肉市場等々また郵政に関しては集配人等々）に限局されているからである。したがって、公務・公社に関しては、その量的比重は一般なみになつたとしても、その質的内容においては、いわゆる低職種に限定され、公務・公社内において「差別の構造」が再生産されていることに注目すべきであろう。

表2-D「部落労働者の勤務先の規模」(I)は、部落労働者の勤務先の規模を示す。しかし、この表においては100人以上の勤務先に官公庁・公共企業体がふくまれているので、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のが、表2-E「部落労働者の勤務先の規模」(II)である。表2-F「規模別従業者数」は、1972年における全国の企業規模別従業者数である（公務員・公社従業員は除外）。

表2-E、表2-Fを検討して明らかになることは、まずわが国の労働者の69.6%、すなわち約七割の労働者が、100人以下の経営規模の企業で働いているということである。

表2-G 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頁。

約七割という数字が、国際的視点からして、いかなるものであるかは、表2-G「主要国の規模別雇用者構成」(製造業)が示す。前出の69.6%という数字は、全産業コミの数字であったが、製造業のみに関していえば、従業員100人以下の規模の企業で働く労働者の数は、日本が49.2%、アメリカは23.3%、イギリス19.0%、西ドイツは19.1%である。日本のみが約50%であるのに、アメリカ、イギリス、西ドイツのいずれもが約20%前後であり、日本はこれらの国の二倍以上であることに留意すべきである。したがって全産業の労働者の約七割が、100人以下の企業で働いているということが驚異的であるのに、部落労働者の場合には76.1%（無回答3.9%の労働者も、恐らく100人以下の企業に勤務していると推察されるので、それを加えれば80.0%）、すなわち約八割の労働者が100人以下の経営規模の企業に勤務しているのである。

もちろん勤務先の経営規模が小さいということは、欧米のように企業規模別格差の小さいところでは、それ自身としてとりあげれば、さほど大きなことではないかもしれない。しかし、わが国のように賃金・労働時間・労働環境・福祉施設その

他すべてに関して、企業規模別格差の著しいところでは、中・小・零細企業労働者の比重が大きいということは、とりもなおさず低賃金・劣悪労働条件下に働く労働者が多いということである。さきにものべたように、公務・公社勤務の労働者を除く民間労働者において、100人以下の経営規模の企業に勤務する労働者の比重が、全国で七割、部落で約八割であることは、わが国の民間労働者の圧倒的多数が低賃金・劣悪労働条件の労働者であることを示すとともに、部落労働者はなおそれより悪条件のもとに呻吟していることを示すものにほかならない。

表2-H「企業規模別賃金格差」は、上述の参考として示したものである。1,000人以上の経営規模の労働者を100.0とすれば、99-10人の経営

規模の労働者は「きまって支給する現金給与額」で約六割(61.9%)「所定内給与額」で約七割(69.9%)「賞与その他」では約四割(42.8%)にしかすぎない。

表2-H 企業規模別賃金格差
(製造業小卒男、年齢 45~49)

	1000人以上	100~999人	10~99人
きまって支給する現金給与額	150.8(千円) 100.0%	126.0(千円) 83.6%	93.3(千円) 61.9%
所定内給与額	116.1(千円) 100.0%	101.1(千円) 87.0%	81.1(千円) 69.9%
年間賞与その他の特別給与額	437.9(千円) 100.0%	359.2(千円) 79.7%	187.3(千円) 42.8%

注 1) 労働省「賃金構造基本統計調査」
2) 1972年中に支払われたもの。

表2-I 勤務先と学歴

	不 就 学	義務教育修了	中等普通教育経験	高等教育経験	無 回 答	合 計
官公庁(役所) 公共事業体	227(8.8%) (18.8%)	1,512(58.7%) (14.7%)	672(26.1%) (17.4%)	164(6.4%) (24.1%)	2(0.1%) (7.4%)	2,577(100.0%) (16.0%)
会 社	354(4.9%) (29.4%)	4,600(63.5%) (44.6%)	1,993(27.5%) (51.6%)	280(3.9%) (41.2%)	13(0.2%) (48.1%)	7,240(100.0%) (45.0%)
各種団体	33(6.5%) (2.7%)	281(55.5%) (2.7%)	153(30.2%) (4.0%)	38(7.5%) (5.6%)	1(0.2%) (3.7%)	506(100.0%) (3.1%)
学 校	10(5.0%) (0.8%)	69(34.2%) (0.7%)	40(19.8%) (1.0%)	83(41.1%) (12.2%)	0(0.0%) (0.0%)	202(100.0%) (1.3%)
個人商店	147(8.7%) (12.2%)	1,201(70.9%) (11.6%)	318(18.8%) (8.2%)	24(1.4%) (3.5%)	3(0.2%) (11.1%)	1,693(100.0%) (10.5%)
個人経営所	330(10.9%) (27.4%)	2,072(68.5%) (20.1%)	552(18.3%) (14.3%)	64(2.1%) (9.4%)	6(0.2%) (22.2%)	3,024(100.0%) (18.8%)
そ の 他	90(12.7%) (7.5%)	482(68.2%) (4.7%)	109(15.4%) (2.8%)	24(3.4%) (3.5%)	2(0.3%) (7.4%)	707(100.0%) (4.4%)
無 回 答	15(10.4%) (1.2%)	99(68.8%) (1.0%)	27(18.8%) (0.7%)	3(2.1%) (0.4%)	0(0.0%) (0.0%)	144(100.0%) (0.9%)
合 計	1,206(7.5%) (100.0%)	10,316(64.1%) (100.0%)	3,864(24.0%) (100.0%)	680(4.2%) (100.0%)	27(0.2%) (100.0%)	16,093(100.0%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』第1冊、第1部79頁

表2-J 勤務先の規模と学歴

	不 就 学	義務教育修了	中等普通教育経験	高等教育経験	無 回 答	合 計
1 ~ 4 人	214(9.5%) (17.7%)	1,599(71.0%) (15.5%)	405(18.0%) (10.5%)	32(1.4%) (4.7%)	3(0.1%) (11.1%)	2,253(100.0%) (14.0%)
5 ~ 99 人	653(8.2%) (54.1%)	5,187(64.9%) (50.3%)	1,806(22.6%) (46.7%)	326(4.1%) (47.9%)	18(0.2%) (66.7%)	7,990(100.0%) (49.6%)
100人以上	262(5.0%) (21.7%)	3,163(60.1%) (30.7%)	1,538(29.2%) (39.8%)	298(5.7%) (43.8%)	5(0.1%) (18.5%)	5,266(100.0%) (32.7%)
無 回 答	67(12.8%) (5.6%)	326(62.2%) (3.2%)	108(20.6%) (2.8%)	23(4.4%) (3.4%)	0(0.0%) (0.0%)	524(100.0%) (3.3%)
不 明	10(16.7%) (0.8%)	41(68.3%) (0.4%)	7(11.7%) (0.2%)	1(1.7%) (0.1%)	1(1.7%) (3.7%)	60(100.0%) (0.4%)
合 計	1,206(7.5%) (100.0%)	10,316(64.1%) (100.0%)	3,864(24.0%) (100.0%)	680(4.2%) (100.0%)	27(0.2%) (100.0%)	16,093(100.0%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』第1冊、第1部85頁より引用・加工。

〔分析〕

表2-I「勤務先と学歴」は、就業労働者の勤務先の種類と学歴との関係を示す。すなわち、一般に学歴が上昇するにつれて、官公庁・公共事業体・学校への勤務が上昇している。また学歴が上昇するにつれて個人経営個人商店への勤務が減少している。不就学者の場合には、その約四割(39.6%)が、個人商店・個人経営事業所の勤務である。このことは、表2-J「勤務先の規模と学歴」が示すように、不就学者の圧倒的多数(71.8%)が、1人-4人の零細企業や99人までの小企業に勤

務していることと結合している。なお表2-J「勤務先の規模と学歴」は、学歴が上昇するにつれて100人以上の企業に勤務する比率が増大すること(不就学者では21.7%義務教育終了者では30.7%中等教育経験者では39.8%高等教育経験者では43.9%)を示している。しかし、同時にわれわれは、この表が、高等教育経験者(それはわずか全体の4.2%であり、一般のそれよりはるかに低い。戦前のわが国の高等教育経験者が3.5%であったことを考えると、部落の教育水準が一般より約30年おくらせているといえる)の半数以上、すな

表2-K 勤務先と年齢

	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳
官公庁(役所) 公共事業体 会社	78(3.0%) (8.6%)	860(33.4%) (17.9%)	808(31.4%) (16.9%)	490(19.0%) (14.7%)
各種団体	604(8.3%) (66.3%)	2,273(31.4%) (47.3%)	1,863(25.7%) (39.1%)	1,492(20.6%) (44.8%)
学校	25(4.9%) (2.7%)	138(27.3%) (2.9%)	122(24.1%) (2.6%)	118(23.3%) (3.5%)
個人商店	6(3.0%) (0.7%)	87(43.1%) (1.8%)	64(31.7%) (1.3%)	26(12.9%) (0.8%)
個人経営 事業所	75(4.4%) (8.2%)	594(35.1%) (12.3%)	555(32.8%) (11.6%)	298(17.6%) (9.0%)
その他	99(3.3%) (10.9%)	697(23.0%) (14.5%)	1,095(36.2%) (23.0%)	705(23.3%) (21.2%)
無回答	20(2.8%) (2.2%)	137(19.4%) (2.8%)	213(30.1%) (4.5%)	160(22.6%) (4.8%)
計	4(2.8%) (0.4%)	24(16.7%) (0.5%)	47(32.6%) (1.0%)	38(26.4%) (1.1%)
	911(5.7%) (100.0%)	4,810(29.9%) (100.0%)	4,767(29.6%) (100.0%)	3,327(20.7%) (100.0%)
	50～59歳	60～69歳	70歳～	合計
官公庁(役所) 公共事業体 会社	193(7.5%) (12.5%)	114(4.4%) (17.7%)	34(1.3%) (36.2%)	2,577(100.0%) (16.0%)
各種団体	731(10.1%) (47.5%)	260(3.6%) (40.4%)	15(0.2%) (16.0%)	7,238(100.0%) (45.0%)
学校	71(14.0%) (4.6%)	25(4.9%) (3.9%)	7(1.4%) (7.4%)	506(100.0%) (3.1%)
個人商店	14(6.9%) (0.9%)	5(2.5%) (0.8%)	0(0.0%) (0.0%)	202(100.0%) (1.3%)
個人経営 事業所	113(6.7%) (7.3%)	52(3.1%) (8.1%)	6(0.4%) (6.4%)	1,693(100.0%) (10.5%)
その他	297(9.8%) (19.3%)	117(3.9%) (18.2%)	14(0.5%) (6.4%)	3,024(100.0%) (18.8%)
無回答	101(14.3%) (6.6%)	60(8.5%) (9.3%)	16(2.3%) (17.0%)	707(100.0%) (4.4%)
計	19(13.2%) (1.2%)	10(6.9%) (1.6%)	2(1.4%) (2.1%)	144(100.0%) (0.9%)
	1,539(9.6%) (100.0%)	643(4.0%) (100.0%)	94(0.6%) (100.0%)	16,091(100.0%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』第1冊、第1部、78頁。

わち52.7%が従業員99人以下の小・零細企業に勤務していることを示していることを見のがしてはなるまい。これは、いわゆる就職差別の問題と関

連する。しかし、この就職差別の問題に関しては別の個所において後論する。

表2-L 勤務先の規模と年齢

	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳
1人～4人	81(3.6%) (8.9%)	623(27.7%) (13.0%)	782(34.7%) (16.4%)	435(19.3%) (13.1%)
5人～99人	360(4.5%) (39.5%)	2,203(27.6%) (45.8%)	2,447(30.6%) (51.3%)	1,762(22.1%) (53.0%)
100人以上	446(8.5%) (49.0%)	1,851(35.2%) (38.5%)	1,383(26.3%) (29.0%)	993(18.9%) (29.8%)
無回答	24(4.4%) (2.6%)	133(23.1%) (2.8%)	155(23.1%) (3.3%)	130(25.0%) (4.1%)
合計	911(5.7%) (100.0%)	4,810(29.9%) (100.0%)	4,767(29.5%) (100.0%)	3,327(20.7%) (100.0%)
	50～59歳	60～69歳	70歳～	合計
1人～4人	216(9.6%) (14.0%)	99(4.4%) (15.4%)	17(0.8%) (18.1%)	2,253(100.0%) (14.0%)
5人～99人	820(10.3%) (53.3%)	354(4.4%) (55.1%)	43(0.5%) (45.7%)	7,989(100.0%) (49.6%)
100人以上	416(9.6%) (27.0%)	150(2.8%) (23.3%)	27(0.5%) (28.7%)	5,266(100.0%) (32.7%)
無回答	87(15.7%) (5.7%)	40(7.3%) (6.2%)	7(1.3%) (7.4%)	583(100.0%) (3.6%)
合計	1,539(9.6%) (100.0%)	643(4.0%) (100.0%)	94(0.6%) (100.0%)	16,091(100.0%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』第1冊、第1部、83～4頁より引用・加工。

〔分析〕

表2-K「勤務先と年齢」は、勤務先の種類と年齢との関係を示している。すなわち、19歳以下の青年においては、会社が圧倒的比率(66.3%)を占めているのにたいし、それ以上の層では40～50%前後となっている。また学校は20～29歳(43.1%) 30～39歳(31.7%)に集中している。また表2-L「勤務先の規模と年齢」は、100人以上の企業の就業率は、19歳までの49.0%を筆頭に、年齢が上昇すればする程、就業率が下降することを示している。零細企業の場合においては、その逆であり、若年層は、相対的に大きな企業に、高年層は小零細企業に勤務するという傾向が存在することを示している。

II 雇用上の形態と職種

A 雇用形態

表3-A 部落労働者の雇用形態

常時雇用	72.6(%)
臨時雇用	5.1
社外工	1.4
日雇職	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頁。

表3-B 部落婦人労働者の雇用形態

常時雇用	57.3(%)
臨時雇用	5.6
社外工	0.5
日雇職	3.1
内職	6.4
パート・タイマー	21.0
アルバイト	2.5
その他	1.5
無回答	1.9
計	100.0

注 1) 『調査結果』第1冊、72頁。

表3-C 部落労働者の雇用形態の年齢別構造

種類	年齢	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～	計
		%	%	%	%	%	%	%	
常	雇	6.7 (86.2)	34.1 (82.9)	27.9 (68.4)	19.5 (68.5)	8.6 (65.6)	2.8 (51.5)	0.3 (31.9)	100.0
臨	時	3.2 (2.9)	17.9 (3.1)	31.6 (5.5)	23.8 (5.9)	13.0 (7.0)	9.0 (11.5)	1.6 (13.8)	100.0
社	外	4.8 (1.2)	26.9 (1.3)	30.8 (1.5)	26.9 (1.8)	7.0 (1.0)	3.1 (1.1)	0.4 (1.1)	100.0
日	雇	1.7 (1.6)	12.0 (2.2)	28.2 (5.3)	25.1 (6.8)	16.1 (9.4)	13.4 (18.7)	3.3 (34.0)	100.0
内	職	0.5 (0.2)	16.0 (1.3)	47.7 (3.9)	20.3 (2.4)	10.4 (2.7)	3.3 (2.0)	1.8 (7.4)	100.0
パ	ー	1.1 (1.5)	17.4 (4.5)	41.9 (11.0)	26.6 (10.0)	9.9 (8.1)	2.7 (5.3)	0.3 (4.3)	100.0
ア	ル	12.5 (3.2)	42.2 (2.0)	21.1 (1.0)	10.3 (0.7)	7.3 (1.1)	5.6 (2.0)	0.9 (2.1)	100.0
そ	の	3.8 (1.0)	21.5 (1.1)	24.5 (1.2)	20.7 (1.5)	14.3 (2.2)	14.8 (5.4)	0.4 (1.1)	100.0
無	回	5.7 (2.2)	22.1 (1.6)	30.0 (2.2)	23.5 (2.5)	13.0 (3.0)	4.5 (2.5)	1.1 (4.3)	100.0
計		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	

注 1) 『調査結果』第1冊、72頁。

表3-D 部落労働者の雇用形態の学歴別構造

種類	学歴	不 就 学	義務教育修了	中 等 普 通 教 育 経 験	高 等 教 育 経 験	無 回 答	合 計
		%	%	%	%	%	%
常	雇	5.8 (55.7)	61.6 (69.8)	27.4 (82.8)	5.1 (86.9)	0.2 (77.8)	100.0 (72.6)
臨	時	12.3 (8.5)	72.4 (5.8)	13.0 (2.8)	2.2 (2.6)	0.1 (3.7)	100.0 (5.1)
社	外	5.7 (1.1)	71.8 (1.6)	21.1 (1.2)	1.3 (0.4)	0.0 (0.0)	100.0 (1.4)
日	雇	17.2 (12.8)	68.5 (5.9)	13.9 (3.2)	0.4 (0.6)	0.0 (0.0)	100.0 (5.6)
内	職	15.0 (4.9)	73.4 (2.0)	10.2 (1.0)	0.8 (0.4)	0.8 (11.1)	100.0 (2.4)
パ	ー	10.3 (10.7)	74.2 (9.0)	14.1 (4.6)	1.2 (2.2)	0.2 (7.4)	100.0 (7.8)
ア	ル	6.5 (1.2)	56.0 (1.3)	29.3 (1.8)	8.2 (2.8)	0.0 (0.0)	100.0 (1.4)
そ	の	10.5 (2.1)	67.9 (1.6)	14.3 (0.9)	7.2 (2.5)	0.0 (0.0)	100.0 (1.5)
無	回	10.5 (3.1)	67.7 (2.3)	19.0 (1.7)	2.8 (1.5)	0.0 (0.0)	100.0 (2.2)
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)

〔分析〕

われわれは、さきに部落労働者の勤務先を検討し、民間労働者においては、100人以下の企業に勤務する労働者の比重は、全国で約70%であるのに対して、部落労働者のそれは約80%であり、部

落のそれは、全国平均よりも約10%高いことを検出した。

表3-Aから表3-Dにいたる4つの表は、部落労働者の雇用形態を示すものである。まず表3-A「部落労働者の雇用形態」は、常備労働者が

労働者の72.6%を占めていること、しかしなおパート・タイマー7.8%、日雇5.6%、臨時雇5.1%の数字が示すように、不安定就労者が25.3%もいることすなわち、部落労働者のうち、4人に1人は、不安定就労者であることを示している。

表3—B「部落婦人労働者の雇用形態」は、労働者のうち、とくに婦人労働者のそれを示したものである。婦人労働者の場合には、常備労働者の比重が約60%弱におちこみ、不安定就労者の比重が増大すること、また不安定就労者の中では、パート・タイマーがズバ抜けた比重を占めることを示している。

表3—C「部落労働者の雇用形態の年令別構造」は、労働者の年令別の雇用形態の差異を示している。常備率は、19歳以下の労働者では、86.2%で最高を示し、以下年令が増加するにつれて減少してゆき、60～69歳では、常備率が51.5%と約半分におちこみ、70歳以上では31.9%におちこんでいる。この表で、とくに注意すべきことは、子弟の教育その他で、最も出費のかさむ30歳代、40歳代の労働者において、すでに常備率が70%をきっていること、臨時雇率・日雇率などが年令の増加につれて増大していること等である。

表3—D「部落労働者の雇用形態の学歴別構造」は、学歴と雇用形態との関連を示す。まず注目すべきことは、7.5%の不就学労働者の存在である。この高率の不就学労働者の存在の意義については後論するが、過去の差別にもとづく貧困が、すでに一般には存在しなくなったと思われる不就学者を部落社会には残していること、しかもそれが部落労働者の7.5%にも達しているという事実の重味に目をふさいではならないであろう。予想されるように、この不就学者の常備比率は低く、わずかに55.7%にすぎない。他の4割強の不就学労働者は、いわゆる不安定就労者の境遇に甘んじなければならぬのである。しかも表3—Dは、不就学→義務教育修了→中等普通教育経験→高等教育経験と学歴が上昇するにつれて、常備率も55.7%→69.8%→82.8%→86.8%と増大していることを示している。常雇比率は、学歴上昇と平行した上昇線を描くのである。

B 職種

いままで、われわれは、部落の就業労働者の雇用形態を検出し、パート・タイマー・臨時雇・日雇・社外工等の不安定就労形態をとるものが約1/4に相当すること、常備率は、年令上昇には逆比例して下降するが、学歴上昇とは平行して上昇することをあきらかにしてきた。われわれは、つぎに、これらの労働者がいかなる種類の労働に従事しているか（別言すれば、いかなる職種に属するか）を検討しなければなるまい。

〔分析〕

表4—A「部落労働者の勤務先の規模と職種」に関する備考

職種分類における「専門的技術労働」は、伝統的職人・職人等々である。ここでは、伝統的職人（大工・左官・屋根職・漆器工・貴金属宝石細工工・表具師等々）職人（竹細工工・製革工・食肉調理人等々）を熟練労働者として分類。

「管理的労働」には、「管理公務」、「経営管理」等々をふくむ。

「事務労働」とは「一般公務員」「一般会社員」等々をふくむ。

「運輸通信」とは、「運輸通信」（狭義の通信労働）のほかに「運転手」「運転助手」をふくむ。

「技能・生産工程労働及単純労働」とは「公務員現業」「工具」「一般現業員」「家畜食肉労働」、「解体労働」「手伝い」「日雇い」「単純労働」等々をふくむ。

「サービス労働」とは「狭義のサービス労働」（ホームヘルパー、仲居、給仕人、下宿・アパート管理人、浴場勤務者の労働）のほか、サービス公務をふくむ。

〔分析〕

後出表4—A「部落労働者の勤務先の規模と職種」は、16,114名のうち調査表が回収された160,015名に関して、勤務先の規模と職種とを示したものである。この表は、部落労働者の約半数、すなわち、その53.2%（8,518名）が、いわゆる肉体労働（表では「技能・生産工程労働及び単純労働」）に従事する単純労働職種（たとえば公務員現業、家畜・食肉・耐久消費材の解体、職人・同手伝、日雇い等々）に属すること。それとは、逆

表 4 - A 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%)
休職中	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%) (100.0%)

注 1) 『調査結果』第1冊第2部、114～6頁より引用、加工。

に管理的労働に従事するものは、141人で、全体の1%にもたらない0.8%であることを示している。しかも、この少数の管理的労働に従事する労働者の圧倒的多数の111名（管理的労働者の79%）は、従業員100人以下の小・零細企業に勤務することを示している。部落出身者が「差別の壁」によっていかに、いわゆる「出世」という世界から隔絶されているかを、この管理職者の異常に少ない数が、何よりも雄弁にものがたる。勤務先の規模に関しては、すでに表2-D、表2-Eが示したように、官公庁・公共企業体をふくめた場合に63.9%、民間企業だけでいえば76.1%の部落労働者が、100人以下の小・零細企業に勤務しており、その職種の圧倒的多数は、いわゆる肉体的存在があれば足りるといわれる不熟練肉体力労働職種かもしれない半熟練労働職種（53.2%）であることは、部落労働者の圧倒的多数が、いわゆる底辺労働者に属するものであることをあきらかにする。

〔分析〕

表4-B「部落労働者の職業分類」は、本調査結果による職業分類を、大阪市のそれ、ならびに大阪府下におけるいわば部落の先進的部分の一つともいべき日の出部落のそれを比較したもので

表 4 - B 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。なお日の出の調査は、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頁より引用・加工。

ある。

表4-Bは、部落ならびに日の出部落の不熟練・半熟練労働職種の比重が大阪市よりもはるかに高い(部落は13.2%高く、日の出部落は25.0%高い)ことを示している。そのうち、日の出部落のそれが、本調査結果の部落のそれを上廻っているのは、本調査結果においては、伝統的職人926人を熟練労働者として、専門的技術労働に包括したからにほかならない。専門的技術労働を厳密に技師・技手等に限定すれば、本調査結果においても不熟練・半熟練職種の比重は、約60%に上昇する。大阪市と比較して、部落の比重の大きいのは、不熟練・半熟練職種のほかには、いわゆる運輸通信労働の職種である。これは、解放同盟が数年来、職業確保の方策の一つとして、運転免許を獲得する運動を強力に推進してきた結果を表示するものにほかならない。

III 賃金と労働条件

A 賃金水準

今回の調査の結果を示す『調査結果』には、部落労働者の生活水準を規定する重要なファクターの一つである賃金水準に関する調査がない。

賃金形態に関する詳細な調査があるにもかかわらず、賃金水準に関する調査結果を欠落していることは、非常に大きな価値を有するこの『調査結果』をして「画竜点睛をかく」ものたらしめている。しかし、そのことは、調査実施者が、賃金水準の調査を軽視し、始めから、それを放棄したことを意味するものではない。かえって逆である。調査実施者の言によれば、賃金問題を重視するがゆえに、今回の調査においては、調査ができなかったのである。すなわち、賃金調査といっても、

賃金を税込みとするのか、手取りとするのか、基準外賃金(≡諸手当)をふくめるのか、基準賃金だけとするのか、基本給だけとするのか、それを調査票の中でどう位置づけるのかという問題で、調査者は、大きな壁に直面した。

官庁統計では「現金給与総額」「きまって支給する給与」(超勤手当をふくむ)「特別給与」(ボーナス・結婚手当・出産手当等々)のたてかたになっているが、これらの区別を理解して貰い、調査票に書きこんで貰うように説明することについて、調査担当者の側に自信がなかった。その上にすでに部落労働者の勤務先、雇用形態、職種で示したように、現実においても、賃金支払いの上で、これらの賃金の3つの区分が明確にあるような経営や職種や雇用形態で勤務する労働者の比重は低いのである。

中小零細企業においては、賃金体系という言葉に値するような制度が存在することはごくまれで、賃金はいわゆる「ドンブリ」勘定によることも稀ではないのである。したがって、賃金調査に関する限りは、現段階においては、一部の部落を対象とするキメのこまかい抽出調査がふさわしいのではないかという見解が支配的となり、今回は見送りとなったのである。差別→貧困→教育水準の低さという悪環境は、今回の調査においても、常につきまとうたが、賃金水準調査においては、特に大きな壁として自覚されたのである。

したがって、賃金水準に関しては、すでに今回の調査であきらかにされ、今までのべてきたところの「勤務先の規模」「雇用形態」「職種」を基準として、推定する以外に方法はない。

われわれは、すでに前出表2-H「企業規模別賃金格差」において、「きまって支給する現金給与

表5-A 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	円 58,327	円 70,838	円 33,440	円 39,952	% 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」

表5-B 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年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。

額」「所定内給与額」「年間給与その他の特別給与額」の3点につき、企業規模別格差を明らかにしておいた。しかしこの表においては、9人以下の零細企業は除外されていたので、これらの零細企業をも加えた企業規模別賃金格差に関する表を示しておく。

表5-C 企業規模別年間特別給与

規模	1972年		1973年	
	円	%	円	%
30人以上	270,273	100.0	326,039	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。

表5-D 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	%
～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「毎月勤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」。(賃金水準調査の補足)

さきへのべたように、『調査結果』には、賃金額に関する調査はない。しかし『調査結果』と同時期に、部落解放同盟大阪府連住吉支部が実施した『住吉地区実態調査分析結果』(以下『分析結果』と略)に、月収調査があるので、『調査結

果』を補足するものとして、引用すると、次のようである。

表5-E 部落における月収別世帯構成

	実数	%		実数	%
万円～1	1	0.3	万円14～15	7	1.9
1～2	25	6.9	15～16	8	2.2
2～3	19	5.2	16～17	1	0.3
3～4	32	8.8	17～18	—	—
4～5	33	9.1	18～19	5	1.4
5～6	35	9.6	19～20	2	0.5
6～7	39	10.7	20～21	3	0.8
7～8	38	10.4	21～22	3	0.8
8～9	19	5.2	22～23	2	0.5
9～10	36	9.9	23～24	1	0.3
10～11	16	4.4	24～25	3	0.8
11～12	17	4.7	25～34	1	0.3
12～13	13	3.6	計	364	100.0
13～14	5	1.4			

注 1) 『分析結果』13頁。

〔分析〕

表5-Eは、部落における月収別世帯構成である。したがって、本表は、部落労働者の賃金水準を直接に表示するものではないけれど、部落労働者の賃金水準を推測する一つの手がかりになることはいうまでもない。本表は、まず、全世帯の50.6%が7万円以下であること、調査(1972年)における大都市全国平均の勤労者世帯1世帯当りの平均1ヶ月の実収入は14万6,762円であったから、14万円を一応の目安にすると、14万円以下の世帯数は90.2%であり、圧倒的多数が全国平均一世帯当りの平均月收入以下という部落のミゼラブルな状態を示す。

B 賃金形態

〔分析〕

表6-A「賃金形態」は、部落労働者のうち、週給・月給の実収入形態を保持しているのは男性で45.0%、女性で35.8%、男女計で41.7%であることを示している。逆にいえば、この表は、部落労働者の半数以上が、病気その他にもとずく欠勤・遅刻・早退がたちまち収入に影響するような日給、日給・月給、請負制のような不安定収入形態に属していることを示す。このことは、すでに分析したように、部落労働者の大半が100人以下の小零細企業に勤務していること、また大企業に勤務する場合においても、雇用形態が日雇・臨時工・社外工・パートタイマー等の不安定就労形態であり、その職種もまた不熟練職種等の低職種に属していることに関連する。表6-D「部落労働者の雇用形態と賃金形態」は、すでにあきらかになっている部落労働者の雇用形態と賃金形態とをダブラせてみたものである。すでに明らかになったように、部落労働者の72.6%は常備労働者であった。しかし、週給・月給の安定収入形態を保持している労働者は41.7%であるから72.6%マイナス41.7%の30.9%の労働者は、常備とはいいながら極めて不安定な就労形態におかれていることを示しているといえよう。極言すれば、常備労働者のうちの42.6%の労働者は、事実上の臨時工・日雇に近いといえよう。そして、このことはすでに「はしがき」のところでも指摘したように、部落

労働者の場合においては、常用的臨時工の場合には、自分は常備労働者であると錯覚していることが多く、社外工においてよくみられる組長であれば、本工と錯覚している場合が多いということ、すなわち、意識に反映された現実と、事実上の現実との間のギャップが大きいということと関連している。追跡調査の結果はおそらく、私の推定がまちがいでないことを示すであろう。

表6-B「学歴と賃金形態」は、週給・月給のいわゆる安定収入形態の労働者は学歴が高くなる

表6-A 部落労働者の賃金形態

	1. 男	2. 女	3. 合計
日 給	881 (59.0%) (8.5%)	612 (41.0%) (10.6%)	1493 (100.0%) (9.3%)
日 給 月 給	3941 (63.5%) (38.2%)	2270 (36.5%) (39.5%)	6211 (100.0%) (38.6%)
週 給 月 給	4647 (69.3%) (45.0%)	2060 (30.7%) (35.8%)	6707 (100.0%) (41.7%)
請負制	661 (56.8%) (6.4%)	502 (43.2%) (8.7%)	1163 (100.0%) (7.2%)
その他	118 (31.8%) (1.1%)	253 (68.2%) (4.4%)	371 (100.0%) (2.3%)
無回答	73 (58.4%) (0.7%)	52 (41.6%) (0.9%)	125 (100.0%) (0.8%)
合 計	10321 (64.2%) (100.0%)	5749 (35.8%) (100.0%)	16070 (100.0%) (100.0%)

表6-B 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%)	100.0% (9.3%)
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 制	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%)

表6-C 部落労働者の年齢と賃金形態

賃金形態	年 令	1)~19才	2)20~29	3)30~39	4)40~49	5)50~59	6)60~69	7)70~	8)合 計
		日 給	2.0% (3.3%)	16.0% (5.0%)	25.3% (7.9%)	25.0% (11.2%)	17.5% (17.0%)	11.5% (26.7%)	2.6% (41.5%)
日 給 月 給	5.3% (36.3%)	25.8% (34.4%)	30.4% (39.6%)	23.0% (42.9%)	11.2% (45.3%)	3.9% (38.1%)	0.4% (25.5%)	100.0% (38.6%)	
週 給 月 給	7.8% (57.4%)	39.4% (55.0%)	27.0% (38.1%)	16.9% (34.1%)	6.2% (27.1%)	2.5% (25.8%)	0.3% (18.1%)	100.0% (41.7%)	
請 負 制	0.4% (0.5%)	18.8% (4.6%)	43.9% (10.7%)	24.3% (8.5%)	8.6% (6.5%)	3.1% (5.6%)	0.9% (10.6%)	100.0% (7.2%)	
そ の 他	2.7% (1.1%)	17.8% (1.4%)	40.4% (3.1%)	21.6% (2.4%)	12.4% (3.0%)	4.6% (2.6%)	0.5% (2.1%)	100.0% (2.3%)	
無 回 答	9.4% (1.3%)	28.1% (20.7%)	18.0% (0.5%)	24.2% (0.9%)	13.3% (1.1%)	5.5% (1.1%)	1.6% (2.1%)	100.0% (0.8%)	
合 計	5.7% (100.0%)	29.9% (100.0%)	29.6% (100.0%)	20.7% (100.0%)	9.6% (100.0%)	4.0% (100.0%)	0.6% (100.0%)	100.0% (100.0%)	

表6-D 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 } 25.2 日雇等 }	その他 56.0
無回答 2.2	無回答 2.3
計 100.0	計 100.0

程上昇することを示している。すなわち、週給・月給の労働者は不就学者では26.0%と最低であり、義務教育修了・中等普通教育・高等教育と教育程度が上昇するにつれて、35.2%、52.8%、74.3%と上昇する。また表6-C「年齢と賃金形態」は、19歳までの青年労働者において週給・月給の安定収入労働者の比重が最も高く(57.4%)年齢が上昇するにつれて55.0%、38.1%、34.1

%、27.1%、25.8%と下落し、70歳以上では18.1%にまで下落することを示している。これは、年齢が増大すればするほど、常備労働者の比重が低下し、70歳以上では常備者率が31.9%にまで低下するのに対応するものである。

C 年末賞与
〔分析〕

表7-A「年末の賞与」は、年末賞与の有無を表示したものである。1972年における夏期及び年末賞与の支給事業所の割合が全国事業数の94.9%(30人以上の企業)〔労働統計要覧〕1974年、128頁)であったことを、この表を検討する前に想起する必要がある。本表は、部落労働者の69.3%が年末賞与を入手したこと、25.8%の労働者には年末賞与がなかったことを示している。部落労働者のうち、4人に一人は、年末賞与がなかったの

表7-A 部落労働者の年末の賞与

	不 就 学	義 務 教 育 了	中 等 普 通 教 育 経 験	高 等 教 育 経 験	無 回 答	合 計
有	703(6.3%) (58.3%)	6815(61.3%) (66.2%)	3021(27.2%) (78.4%)	565(5.1%) (83.1%)	22(0.2%) (81.5%)	11126(100.0%) (69.3%)
無	432(10.4%) (35.9%)	2940(71.0%) (28.6%)	682(16.5%) (17.7%)	85(2.1%) (12.5%)	4(0.1%) (14.8%)	4143(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	1205(7.5%) (100.0%)	10296(64.1%) (100.0%)	3852(24.0%) (100.0%)	680(4.2%) (100.0%)	27(0.2%) (100.0%)	16060(100.0%) (100.0%)

である。かつて、賞与の本質が論争されたことがあったが、現在では、すでに夏期・年末の手当は低賃金の補完部分として、年間賃金の中の有機的一部分として固定されてきている。この賞与の欠落は、労働者の窮乏感を一層助長するものであることは論をまたない。なお本表は、同時に、労働者の教育程度の上昇に応じて、賞与の欠落が低減することを示している。すなわち、不就学労働者では35.9%が年末賞与を入手していないのに対して、高等教育経験者では、それが12.5%に減少している。もちろん本表は、いままでに検討してきた部落労働者の勤務先、職種、雇用形態、賃金形態における低劣水準の一つのメルクマールを示すものにほかならない。

D 退職金

表 8-A 部落労働者における退職金の有無

	男	女	合 計
有	5570(66.8%) (54.0%)	2769(33.2%) (48.9%)	8339(100.0%) (52.2%)
無	4176(62.1%) (40.5%)	2547(37.9%) (45.0%)	6723(100.0%) (42.1%)
無回答	562(62.0%) (5.5%)	345(38.0%) (6.1%)	907(100.0%) (5.7%)
合 計	10308(64.6%) (100.0%)	5661(35.4%) (100.0%)	15969(100.0%) (100.0%)

〔分析〕

さきのにべたように、夏期・年末の手当が「一年間における低賃金の補完部分」であったとすれば退職金は、労働者の「一ライフサイクルにおける低賃金の補完部分」といえよう。表 8-A「退職金」は、部落労働者のいかほどの部分が「一ライフサイクルにおける低賃金の補完部分」を入手する可能性があるかを示すものである。本表は、部落労働者の42.1%が、退職金制度のない企業に勤務していることを示す。やや古いが、1956年9月の労働省統計調査部の調査によれば、規模30人以上の33,988事業所のうち、21,759事業所が退職金制度を実施しており、その普及率は64%を示していた。これを規模別にみれば、500人以上の事業所では97%、100人から499人では83%、30人から99人では56%の普及率であった。1956年当時において退職金制度の普及率が64%であった（規模

30人以上)の、1972年現在において、部落労働者の42.1%が退職金入手の可能性から排除されているという事実注目しなければならない。この事実は、すでに指摘してきたように部落労働者が勤務先の規模、職種、雇用形態のいずれにおいても一般労働者の底辺におかれていたことの具体的な表現である。先述の年末手当のなかったもの25.8%という数字とあわせて退職金のないもの42.1%という数字のもつ意味の重さを、われわれは再度かみしめねばなるまい。

E 労働時間

表 9-A 平常の稼働時間

	男	女	合 計
6時間以下	316(18.0%) (3.1%)	1441(82.0%) (25.1%)	1757(100.0%) (10.9%)
7~8時間	964(51.3%) (9.3%)	915(48.7%) (15.9%)	1879(100.0%) (11.7%)
9時間以上	8863(72.8%) (85.9%)	3305(27.2%) (57.5%)	12168(100.0%) (75.7%)
無回答	178(66.9%) (1.7%)	88(33.1%) (1.5%)	266(100.0%) (1.7%)
合 計	10321(64.2%) (100.0%)	5749(35.8%) (100.0%)	16070(100.0%) (100.0%)

表 9-B 週 休

	男	女	合 計
有	7543(63.5%) (73.2%)	4343(36.5%) (76.7%)	11886(100.0%) (74.4%)
無	2280(67.3%) (22.1%)	1106(32.7%) (19.5%)	3386(100.0%) (21.2%)
無回答	487(69.6%) (4.7%)	213(30.4%) (3.8%)	700(100.0%) (4.4%)
合 計	10310(64.6%) (100.0%)	5662(35.4%) (100.0%)	15972(100.0%) (100.0%)

〔分析〕

表 9-A「平常の稼働時間」は、部落労働者の一日の平均労働時間を示す。この表はまず6時間以下の短時間就労者が男性で3.1%、女性では25.1%、男女平均で10.9%存在することを示している。いうまでもなく、短時間就労者はパートタイマー等の不安定就労者であることを示す。女子労働者の約4分の1が不安定就労者であることを本表は示す。しかし、表 9-A「平常の稼働時間」で注目すべきことは、9時間以上の長労働時間就

労働者の比重が男性で85.9%の高率を示し、女子労働者においても57.5%と半数をこえているということである。ちなみに本調査と同一時点の1972年における全国労働者の一日の平均労働時間（所定内労働時間と所定外労働時間とをふくむ実労働時間）は8.06時間（月183.8時間、労働日数22.8日）である（なお1960年においても、月202.7時間、労働日数24.2日で一日平均は8.38時間、1955年では、月194.8時間、労働日数23.8日で、一日平均8.18時間であった）（「労働統計要覧」1974年、186～194頁）そして、部落労働者の労働時間の特色は、この7—8時間の標準労働時間帯の労働者の比重が低く（男9.3%、女15.9%、計13.7%）不安定就労者の短時間労働と9時間以上の長時間労働へと二極分解をとげているということである。そして、この二極分解こそ、部落労働者の労働条件の低劣さを具体的に表示するものにほかならない。

労働時間に関してのべたことは、同時に週休制についても妥当する。表9—B「週休」は、部落労働者のいかほどが、この週休制の実施下にあるかを示す。表9—B「週休」は部落労働者の74.4%（男73.2%、女76.7%）が週休制下にあることを示している。

表9—C 週休制の状況（企業規模30人以上）

年次	合計	週休1日制	週休1日半制	週休2日制	(小計)その他
1970	100.0%	88.3	3.2	4.4	(95.9)4.0
1972	100.0	83.1	3.4	13.2	(99.7)0.3

注（「労働統計要覧」1974年 198頁）

一見、それは、週休制に関する限り、部落労働者は全国労働者と変らないかに見える。しかし表9—C「週休制の状況」は、この見解を崩壊させるものである。すなわち表9—C「週休制の状況」は全国労働者（企業規模30人以上）の99.7%（1972

年）が、週休制（週休2日制をふくむ）の恩恵を受けており、74.4%という数字は相対的に部落労働者の条件が非常に悪いことを示すものにほかならない。もちろん、この労働省統計は、企業規模30人以上の労働者に関するものであって、30人以下の企業規模は排除されている。そして、そこから明らかになることは、部落労働者の勤務先の企業規模の零細さ、「底辺職種」不安定雇用形態が、週休制下の労働者の比重の低さとなって出現しているということである。従来、長労働時間は低賃金と平行のものであった。長労働時間、週休受益率の低さは、まさに部落労働者の労働条件の内容を的確に表明するものにほかならない。

IV 社会保障

われわれは、いままで、部落労働者の状態を、勤務先、雇用上の形態と職種、賃金、労働時間等に視点をすえて考察してきた。上述のいずれの点においても、部落労働者のおかれている劣悪な条件は、また社会保障関係においても貫徹する。

〔分析〕

表10—A「部落労働者と社会保障制度」とは、社会保障関係に関する部落労働者へのアンケートを集計したものである。まず健康保険については部落労働者の32.6%が勤務する事業所にないと回答している。これは健康保険の対象は「常時5人以上の従業員を使用する事業所に雇用される者」となっているが、健康保険組合の設立は、500人以上の事業所では強制的であるが、300人以上の事業所では任意であることにも起因すると思われる。すなわち、5人未満の事業所に勤務する労働者は始めから健康保険の対象外であり、500人未満の事業所に勤務する労働者も健康保険の対象にならなければならないかは偶然的であり、むしろ一般

表10—A 部落労働者と社会保障制度

	あ	な	不	合	あ	な	不	合
	る	い	明	計	る	い	明	計
	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	(%)	(%)	(%)
健康保険	10339	5202	438	15979	64.7	32.6	2.7	100.0
失業保険	8556	6627	815	15998	53.5	41.4	5.1	100.0
労災保険	8951	6048	999	15998	56.0	37.8	6.2	100.0
厚生年金	8878	6268	852	15998	55.5	39.2	5.3	100.0

的には国民健康保険の対象として包括される可能性が多い。部落労働者の勤務先の多くが、中小零細企業であり、就労の形態もまた不安定就労形態が多いことが、この32.6%の高率となって表われたと考えられる。

失業保険については、41.4%の労働者が勤務する事業所について「無い」と回答しているが、これは事実とそぐわないと思われる。周知のように失業保険の被保険者には「当然被保険者」と「任意包括被保険者」の二種があり、「当然被保険者」とは、農業・畜産・教育などの事業以外の事業所で働く労働者を意味する。また「当然非被保険者」以外の労働者の場合は、企業がそこに働く労働者の二分の一以上の同意を得て失業保険に加入する道をひらいており、こうして加入した場合には、農業・畜産・教育などの事業所で働く労働者は「任意包括被保険者」となるのである。1969年（昭・44）の法改正によって、従来失業保険の対象から排除されていた5人未満の企業の労働者も「当然被保険者」として加入させる道がひらけた。失業保険の加入は義務的となったのである。したがって、失業保険のない労働者とは、農業・畜産・教育労働者であって「任意包括被保険者」でないもの及び一時的就労者に限るのである。ところで表2—C「部落労働者の勤務先の区分」で明白になったように、学校に勤務するものは1.3%にすぎず、また臨時工・社外工・日雇（なお日雇労働者の場合には一般と差別されて、失業保険法のなかで「日雇労働者被保険者に関する特例」〈第38条の2から15まで〉により、きわめてきびしく複雑でかつ劣悪なものであるが、一応失業保険をうけることになっている）アルバイト・パートタイマー等の不安定就労形態をとるものは、すでに表3—A「部落労働者の雇用形態」が示したように27.4%（その他・無回答をふくむ）にすぎない。この点から推測すれば、失業保険のないものは30%前後にすぎないはずである。しかし、われわれは、それにもかかわらず、部落労働者の41.4%が、勤務する事業所に「失業保険がない」と回答したという事実を重視するものである。その理由は客観的には制度が存在していようとも、労働者がその存在をしらず、またそれを主体的に利用する方法もしらず、従って、それを利用しない場合

には「失業保険」は事実上ないのと同様であるからである。部落労働者の41.4%が、このように失業保険がないと考えた理由としては、次のようなことを指摘することができよう。その一つは、政府を頂点とする行政機構が労働者を「本質的には惰民」と考え、できるだけ給付を制限しようとする基本的態度を持していること、その二は、1969年の法改正にもかかわらず、5人未満の事業所にたいする政府・基準監督署の指導、監督が不十分であることから、その三は労働者自身が労働組合や賃金・労働時間・社会保障にたいして無関心であること、四、失業保険受給の手続きとして、企業から離職票をもらい、職業安定所で失業認定を受ける際の企業や安定所の窓口業務が官僚主義的であり、人間的尊厳をきずつけられる場合が多いこと、一般にいえば手続きにともなう官僚主義にたいする反感が強く、労働者自身が失業保険をはじめとする社会保障関係問題にたいして冷淡であること等である。いずれにしても、結果的には、部落労働者の41.4%には、失業保険がないのである。

労災保険についても同様のことがいえよう。周知のように、1960年と65年の法改正によって、5人未満の事業所で働く労働者の任意加入や1人親方、労働者を使用しない自営業者、家族従業者、自営農民（1人親方以下は保険料をはらわなければならない）の特別加入の道もひらかれ、労働者5人未満の事業所に対する「強制加入」を定める法改正も日程に上っている。したがって部落労働者の37.8%が、労災保険がないと回答していることは、部落労働者の3人に1人が、労災保険をしらず、これに関する教育・啓蒙もおこなわれず、労働者もまたこの問題を主体的にとりあげなかったことを示している。

厚生年金のない労働者が39.2%であることは、事業所に健康保険がないと答えた労働者が32.6%であったことに対応する。周知のように厚生年金は、船員保険・公務員共済組合とあわせて被用者年金を構成するものである。その種類は、500人以上の事業所は強制的で、それ以下の事業所では任意包括・任意単独にわかれる。健康保険と国民健康保険との関係が厚生年金と国民年金との関係に貫徹する。したが、て500人以下の規模の事業所であっても、労働者が主体的に活動すれば、任意

単独加入の厚生年金への道は開かれるのである。

以上の社会保障関係に関する部落労働者の調査への回答は、一方においては部落労働者の勤務する事業所の労働環境の悪さを表示するとともに、他方においては、部落労働者の社会保障制度に関する関心と認識の低さ、したがってまた部落解放同盟のこの問題にたいするとりくみの弱さを示すものであろう。

V 仕事の継続・転職

われわれは、さきに部落労働者の「雇用上の形態と職種」において、部落労働者の半数以上（53.2%）は、いわゆる不熟練・半熟練職種に属することをあきらかにした（表4-A「部落労働者の勤務先の規模と職種」、表4-B「部落労働者の職業分類」参照）。それでは、これらのいわゆる「底辺職種」に属し、雇用形態においても不安定就労形態（臨時雇・社外工・日雇・パートタイマー・アルバイト等）が27.4%を占める部落労働者が、仕事の継続・職種にいかなる志向をいっているかがあきらかにされねばならぬ。

〔分析〕

表11-A「仕事の継続・転職」は、部落労働者の仕事に関する志向を男女別にあきらかにしたものである。注目すべきことは、部落労働者の現在の仕事を継続しようとする志向が、かなり高いということである。すなわち、現在の仕事の継続を希望するものは、男性で70.4%、女性で68.8%、男女計で69.8%である。今までわれわれは、部落労働者の状態を析出し、部落労働者は勤務先の種類、勤務先の規模、雇用形態職種、賃金、労働条

表11-A 仕事の継続・転職

	男	女	計
継続	7244(64.8%) (70.4%)	3937(35.2%) (68.8%)	11181(100.0%) (69.8%)
止むなく継続	1531(62.2%) (14.9%)	931(37.8%) (16.3%)	2462(100.0%) (15.4%)
転職希望	1339(65.0%) (14.1%)	781(35.0%) (13.7%)	2230(100.0%) (13.9%)
無回答	64(47.1%) (0.6%)	72(52.9%) (1.3%)	136(100.0%) (0.8%)
合計	10288(64.3%) (100.0%)	5721(35.7%) (100.0%)	16009(100.0%) (100.0%)

表11-B 年齢別の仕事の継続・転職

	～19才	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70才～	計
継続	5.9% (73.3%)	31.4% (73.5%)	28.1% (66.2%)	20.6% (69.4%)	9.4% (66.8%)	4.0% (69.5%)	0.5% (66.3%)	100.0% (69.8%)
止むなく継続	3.3% (8.9%)	19.7% (10.1%)	32.3% (16.8%)	24.5% (16.2%)	13.1% (21.0%)	5.9% (22.7%)	1.2% (31.5%)	100.0% (15.4%)
転職	6.7% (16.4%)	32.9% (15.3%)	35.1% (16.5%)	17.4% (11.7%)	6.2% (9.0%)	1.7% (5.9%)	0.1% (2.2%)	100.0% (13.9%)
無回答	8.8% (1.3%)	35.3% (1.0%)	19.1% (0.5%)	15.4% (0.6%)	12.5% (1.1%)	8.8% (1.9%)	0.0% (0.0%)	100.0% (0.8%)
計	5.7% (100.0%)	29.9% (100.0%)	20.6% (100.0%)	20.7% (100.0%)	9.5% (100.0%)	4.0% (100.0%)	0.6% (100.0%)	100.0% (100.0%)

表11-C 学歴別の仕事の継続・転職

	不 就 学	義務教育修了	中 等 普 通 教 育 経 験	高等教育経験	無 回 答	計
継続	6.4 (59.7)	63.2 (68.8)	25.3 (73.7)	4.9 (81.5)	0.2 (70.4)	100.0% (69.8%)
止むなく継続	12.5 (25.7)	69.4 (16.6)	16.2 (10.4)	1.7 (6.2)	0.2 (14.8)	100.0% (15.4%)
転職	7.4 (13.7)	63.5 (13.8)	24.5 (14.8)	3.4 (11.4)	0.2 (14.8)	100.0% (13.9%)
無回答	7.3 (0.8)	58.4 (0.8)	29.9 (1.1)	4.4 (0.9)	0.0 (0.0)	100.0% (0.9%)
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%)

表11-D 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頁

件のすべての点にわたってその状態が劣悪であることを指摘してきた。そのような劣悪な条件にも拘わらず、継続希望者は69.8%であり、止むなく継続を志向するという消極的継続派15.4%を加えれば、継続希望者は85.2%の高率を示している。転職希望者は13.9%にすぎない。表11-B「年令別の仕事の継続・転職」は、年令が上昇すればする程、積極的継続派の率は低下し、消極的継続派の率は上昇すること、転職希望派は、一般的傾向としては、年令が上昇すればする程率が低下するが、30～39歳の年令層の所で一つのピークを示すことを示している。表11-C「学歴別の仕事の継続・転職」は、現在の仕事に関する部落労働者の志向を、学歴別に表示するものである。この表は、積極的継続派は、学歴が上昇すればする程上昇すること（不就学者は59.7%、義務教育修了者は68.8%、高等教育経験者においては81.5%）を示している。

表11-D「年令別の離職（全国）・転職志向（部落）」は、1972年（昭47）における全国離職者の年令別構成比と部落における転職希望者の年令別構成比を示したものである。この両者を比較した場合、注目される点は、全国においては離職者の半数以上（52.9%）が20～29歳の年令層に集中しており、しかも離職者の36.6%は20～24歳のわずか5年間の層に集中していることである。これにたいして、部落においては、20～29歳の青年層の転職希望者は、全体の転職希望者の32.9%であり、30～39歳の壮年前期層の転職希望者は35.1%の高率を示して、青年層の離職希望者をはるかに凌駕している。全国離職者が30～39歳の壮年前期が16.8%と青年期の52.8%に比して激減しているのに対照的である。

周知のように、わが国の大企業においては、いわゆる年功賃金体系が確立しており、小零細企業になればなる程、賃金体系が整備されていない。したがって1960年以降のいわゆる高度成長期において、若年労働力の不足を背景として、25歳前後までは、賃金は平準化して企業規模別格差は消失しているのにたいし、いわゆる青年後期（25～29）から壮年前期（30～39）において、一方では相対的に大幅な定期昇給を媒介として、賃金が上昇するのにたいして、他方では非常にゆるやかな線を描いて賃金が上昇するか、あるいは殆んど上昇しない。しかも他方、年功賃金体系を採用している企業においては、中途採用者にたいしては、経験年数換算による不利な取り扱いを実施するから、大・中企業においては、25歳を起点として、離職者は激減し、他方小零細企業においては、規模別格差が明白化する青年後期から前途に希望を喪失して、転職希望者が増大するのである。部落労働者の転職希望者のカーブが、全国における離職者のカーブとは異なった軌跡を描きだしたのは、すでにいままでにあきらかにしたように部落労働者の圧倒的多数が、いわゆる「底辺労働者」であることの表現にほかならない。

〔分析〕

われわれは、さきに部落労働者のうち、仕事の継続を志向するものが69.8%、止むなく現在の仕事を継続しようとするもの15.4%、転職を希望するものが13.9%、無回答0.8%であることをあきらかにした。表11-E、表11-F、表11-Gは「継続派」「止むなくの継続派」「転職希望派」のそれぞれの理由が占めるパーセンテージを表示したものである。

表11-E 仕事を継続する理由

理由	%
経済的理由	24.4
労働条件	10.1
仕事の評価	21.2
自己適応	17.8
人間関係	15.3
運動観点	7.9
その他	3.3
計	100.0

注) 経済的理由……収入の安定、収入が良い。
 労働条件……保険がある。
 仕事の評価……将来性がある、やり甲斐がある。
 自己適応……仕事が性分にあう。
 人間関係……他人への遠慮、気兼ねがいらぬ。
 運動観点……解放運動ができる。解放に役立つ。

表11-F 止むなく仕事を継続する理由

理由	%
教育・技術の不足	33.2
身体的理由	18.6
血縁地縁の関係	16.0
転職展望の皆無	11.7
自己資金の不足	15.6
その他	4.9
計	100.0

注) 教育技能の不足……技術がない。教育を受けていない。ほかの仕事をする力がない。
 身体的理由……年をとっている。身体がいうことをきかない。
 血縁地縁の関係……土地を離れられない。親・兄弟・姉妹の面倒を見なければならない。子どもがいる。
 転職展望の皆無……ほかの仕事に替わる見込みがない。ほかの仕事に世話をしてくれる人がない。
 自営資金の不足……商売や事業を自力でやるための資本がない。

表11-G 転職したい理由

理由	%
経済的理由	32.3
労働条件	11.3
仕事の評価	26.6
自己適応	12.5
人間関係	4.0
運動観点	3.7
その他	9.6
計	100.0

注) 経済的理由……収入が少ない。収入不安定。
 労働条件……保険がない。
 仕事の評価……仕事に将来性がない。やり甲斐がない。
 自己適応……自分の性にあわない。仕事が面白くない。自分の技術や教育を生かせない。
 人間関係……他人に気兼ねする。この仕事をしていると差別をうける。
 運動観点……解放運動ができない。部落解放につながらぬ。

まず、われわれは、表11-E「仕事を継続する理由」として、仕事の継続を志向する11,181人のうちの24.4%が「収入の安定」「収入が良い」という理由で継続を志向していることを知る。これらの層は、いわば「底辺労働者」のうちの相対的にめぐまれた層といえよう。しかし、この場合にも、われわれは、これらの「安定」「良い」という評価が、相対的なものであることを忘れてはなるまい。周辺が悪すぎ、いままでが悪すぎた場合、今までより少しでも収入が安定し、もしくは収入が良い場合に、人間には一種の相対的満足感をもたらすからである。

表11-F「止むなく仕事を継続する理由」は、部落労働者の一種の諦めを示すものであろう。これらの消極的継続派の仕事継続の理由を見るならば、これらの労働者は、継続派であるよりも「転職希望放棄派」とすべきであり、事実上の転職派であることを知る。とくに転職希望放棄の理由としてあげられている「教育・技能の不足」「身体的理由」「血縁地縁の関係」「転職展望の皆無」「自己資金の不足」は、差別と貧困の悪循環の中における部落労働者の絶望を表示するものにほかならない。表11-G「転職したい理由」は、転職希望者の転職希望者の理由を表示するものである。さきにものべたように「消極的継続派」は、むしろ、悪環境にうちひしがれた「絶望的諦念派」とも称すべきものであった。その意味で、この「転職希望派」は、悪環境にもめげないエネルギーの所有者、「向上志望派」ともいえよう。その転職理由のなかに「経済的理由」「労働条件」「仕事の評価」「自己適応」となつて「人間関係」4%が存在していることにわれわれは注目する。パーセンテージは、わずか4%の比重ではあるが、われわれは、これはいわば「海面上にあらわれた氷山の一角」のように、部落労働者の仕事にたいする態度を、根底的に規定しているものと考えらる。さき

にのべた「消極的継続派」＝「絶望的諦念派」の根底には、あきらかに「差別問題」が看取される。「積極的継続派」においては、この点は明白には看取されないが、悪環境の中での相対的にめぐまれた事例として差別の問題はそこに複雑な屈折を示していると考えられるのである。

V 就職差別と職場の差別事件

表12-A 就職上の差別

	男	女	計
	人	人	人
有	1019(69.5%) (9.9%)	447(30.5%) (7.8%)	1466(100.0%) (9.1%)
無	9111(63.7%) (88.4%)	5202(36.3%) (90.6%)	14313(100.0%) (89.1%)
無回答	182(65.9%) (1.8%)	94(34.1%) (1.6%)	276(100.0%) (1.7%)
計	10312(64.2%) (100.0%)	5743(35.8%) (100.0%)	16055(100.0%) (100.0%)

〔分析〕

われわれは、さきに、仕事の継続と離職希望の問題を通して、差別問題に直面した。表12-Aから表12-Cにいたる3つの表は、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。いうまでもないけれども、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、低学歴、低収入等を指摘することができよう。第二には、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差別の賃金体系である。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も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

表12-B 年令別の就職上の差別

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～	計
有	3.7 (5.9)	23.5 (7.2)	34.5 (10.6)	21.9 (9.7)	11.2 (10.7)	4.3 (9.8)	0.8 (12.8)	100.0% (9.1%)
無	5.9 (92.3)	30.6 (91.4)	29.3 (88.1)	20.6 (88.8)	9.3 (86.4)	3.8 (85.4)	0.5 (81.9)	100.0% (89.1%)
無回答	5.8 (1.8)	24.5 (1.4)	22.7 (1.3)	18.3 (1.5)	15.8 (2.9)	11.2 (4.8)	1.8 (5.3)	100.0% (1.7%)
計	5.7% (100.0%)	29.9% (100.0%)	29.6% (100.0%)	20.7% (100.0%)	9.6% (100.0%)	4.0% (100.0%)	0.6% (100.0%)	100.0% (100.0%)

表12-C 学歴別の就職上の差別

	不就学	義務教育終了	中等普通教育経験	高等教育経験	無回答	計
有	11.0 (13.3)	63.7 (9.1)	21.1 (8.0)	4.0 (8.7)	0.1 (7.4)	100.0% (9.1%)
無	7.1 (84.3)	64.2 (89.3)	24.3 (90.3)	4.2 (89.2)	0.2 (92.6)	100.0% (89.2%)
無回答	10.1 (2.3)	61.5 (1.7)	23.4 (1.7)	5.0 (2.1)	0.0 (0.0)	100.0% (1.7%)
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%)

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、同一年令、同一職種であっても他企業での経験年数を7割か8割にしかみない）によって、子飼いの労働者にたいして中途採用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、この差別は、資本主義差別であって、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、同時に部落にとっては、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大企業に中途採用者として就職が可能となった労働者が多い部落にとっては、また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。その場合、おれは赤色をぬったのだから、それは赤色である筈であり、紫でないと強弁したところで、それが紫であることを否定することにならない。部落にとっては、一切の差別（資本主義的＝近代的差別であろうと、前近代的差別であろうと）が部落差別である。これらの差別構造にもとづくいわば「構造的差別」は、あるいは意識的・無意識的に「近代的＝資本主義的差別」のなかに解消され、あるいは、単なる貧困、教育水準の低さの中に解消される。そして、個人的な差別は、これらの差別構造にもとづく構造的差別の断片的・偶然的なあらわれにすぎない。したがって、個人的な被差別体験は、差別を受ける個人の、差別に関する認識の程度によって可成り異なるものであり、ある者にとっては見逃されるものが、あるものにとっては、致命的なものでありうる。

ところで、表12—A「就職上の差別」によれば、就職にさいしての被差別体験を有するものは、16,055人中の1,466人（9.1%）であり、被差別体験者は、男性の9.9%にたいして、女性が7.8%であり、女性の方が少しすくないことを示している。表12—B「年令別の就職上の差別」は、被差別体験者が19歳未満では5.9%、20～29歳で

は7.2%、30～39歳では10.6%、40～49歳では9.7%、50～59歳では10.7%、60～69歳では9.8%、70歳以上では12.8%であることを示している。すなわち、被差別体験者は、30歳以上では、10%前後（10人に1人）であり、70歳以上では最高の12.8%（8人に1人）である。表12—C「学歴別による就職上の差別」は、被差別体験者が不就学者では13.3%で最も多く、ついで、義務教育修了者では9.1%でこれにつき、ついで高等教育経験者では、8.7%で第3位であり、中等普通教育経験者では8.0%で最も少ないことを示している

〔分析〕

表12—D、表12—E、表12—Fの3つの表は、職場における被差別事件の体験者の数及び比率を示す。前出表12—A「就職上の差別」の体験者が1,466人（9.1%）であったのにたいして「職場の差別事件」の体験者は1,079人（6.7%）で、就職上の差別体験者より、職場での被差別体験者がやや少ないことを、表12—D「職場の差別事件」が示す。しかし調査人員16,055人中、1,466人が就職上の差別の体験者であり、1,079人が職場の差別事件の体験者であることは、機械的には、16,055人中2,545人（15.8%）（事実数は、1人で2つの被差別体験者もあるので、それより減少するであろうが）が、就職もしくは職場での差別を体験していることを示す。しかし、さきにものべたように、これらの二種の個人的な被差別体験は、部落全体にたいする「構造的差別」が、ある特定の個人を通して出現したものであり、「構造的差別」が揚棄されないかぎり、絶えず出現するものと考えられる。

ところで、大阪全体としての就職差別の体験者

表12—D 職場の差別事件

	男	女	計
	人	人	人
有	744(69.0%) (7.2%)	335(31.0%) (5.8%)	1079(100.0%) (6.7%)
無	9383(64.0%) (91.0%)	5276(36.0%) (91.0%)	14659(100.0%) (91.3%)
無回答	185(53.8%) (1.8%)	132(41.7%) (2.3%)	317(100.0%) (2.0%)
計	10312(64.2%) (100.0%)	5743(35.8%) (100.0%)	16055(100.0%) (100.0%)

表12-E 年齢別の職場の差別事件

	～19才	20～29才	30～39才	40～49才	50～59才	60～69才	70才以上	計
有	4.2 (4.9)	27.2 (6.1)	33.1 (7.5)	20.9 (6.8)	10.3 (7.2)	3.8 (6.4)	0.6 (6.4)	100.0% (6.7%)
無	5.7 (92.4)	30.2 (92.4)	29.5 (90.9)	20.7 (91.1)	9.4 (89.9)	3.9 (89.0)	0.6 (87.2)	100.0% (91.3%)
無回答	7.5 (2.6)	22.4 (1.5)	23.4 (1.6)	21.8 (2.1)	13.7 (2.9)	9.3 (4.7)	1.9 (6.4)	100.0% (2.0%)
計	5.7% (100.0%)	29.9% (100.0%)	29.6% (100.0%)	20.7% (100.0%)	9.6% (100.0%)	4.0% (100.0%)	0.6% (100.0%)	100.0% (100.0%)

表12-F 学歴別の職場の差別事件

	不就学	義務教育終了	中等普通教育経験	高等教育経験	無回答	計
有	8.8 (7.9)	60.0 (6.3)	23.0 (6.4)	8.1 (12.8)	0.2 (7.4)	100.0% (6.7%)
無	7.3 (89.2)	64.5 (91.5)	24.1 (91.5)	3.9 (85.0)	0.2 (92.6)	100.0% (91.3%)
無回答	10.9 (2.9)	59.2 (1.8)	25.2 (2.1)	4.7 (2.2)	0.0 (0.0)	100.0% (2.0%)
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%)

は9.1%、職場での差別の体験者は6.7%であっても、個々の部落においては当然、これを上廻る部落（したがって一方においては下廻る部落も）もありうる訳である。表12-G「部落毎の就職差別と職場差別」は、夫々の項目に関する被差別体験者が10%以上の部落を析出したものである。就職差別の体験者10%以上をこえる部落は、43部落中の16部落であり、そのうち3部落は20%をこえる高率を示している。また職場における被差別体験者の比重が10%をこえる部落は43部落中の11部落であり、2部落は20%をこえている。しかも、両者ともに共通する部落は下部に傍線をほどこした10部落であり、就職上の差別と職場での差別とが、関連して把握されることを示している。

これらの就職上ならびの職場での差別にたいして、労働者は、職場で部落問題にとりくんでいるかを示したものが、表12-H、表12-I、表12-Jの3つの表である。職場で部落問題にとりくんでいるのは、回答者16,055人中の3,713人（23.1%）で、そのうち男性は22.9%、女性は23.6%で、男女間に余り差異はない。表12-I「年齢別の職場での部落問題のとりにくみ状況」は、職場で部落問題にとりくんでいる労働者が、青年層

では少なく（同年配の12.4%、18.9%）、壮年期（30～39歳）から25%前後に増大し、70歳以上でまた減少していることを示している。

表12-J「学歴別の職場での部落問題の取り組み状況」は、職場で、部落問題にとりくんでいる

表12-G 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		

労働者は、不就学者及び高等教育経験者で高く(27.2%及び32.2%)義務教育修了者、中等普通教育経験者では、やや低くなっていることを示している。周知のように不就学者7.5%の存在は、部落差別のある意味で集中的表現であり、この不就学者に差別の重心がおもくのしかかること、他方、高等教育経験者は、現在の学歴社会では幹部もしくは中堅幹部の候補者として、通常、エリートコースをとれるわけであるが、それだけに、部落出身者としての排除の重圧が、この層に相対的に強くかかることに対応するものと思われる。前出、表12-F「学歴別の職場の差別」において、被差別体験者が、義務教育修了者の6.3%、中等普通教育経験者の6.4%に比して、不就学者では7.9%、高等教育経験者では12.8%であり、両者共に高い比重を示したことが、これを示している。

なお、これらの表の中で、注目すべきいま一つの点は、職場で部落問題にとりくむ「意志はあるがとりくめない」という労働者の比重が全体で約1割の9.8%(年令別・学歴別にも余り大差は

ない)を示しているという点である。これは、部落問題にたいする職場の雰囲気極めておくれたものであり、部落出身の労働者が、職場で部落問題を取りあげる決意をするためには、一定の「村八分」的とりあつかいをも覚悟しなければならぬという状況を示すものと思われる。

表12-H 部落問題に関する職場での取りくみ

	男		女		計	
	人	(%)	人	(%)	人	(%)
とりくんでいる	2356	(63.5%)	1357	(36.5%)	3,713	(100.0%)
意志があるがとりくめない	1062	(22.9%)	504	(23.6%)	1,566	(23.1%)
とりくんでいない	6152	(67.8%)	3519	(32.2%)	9,671	(100.0%)
無回答	738	(10.3%)	367	(8.8%)	1,105	(9.8%)
計	10,308	(64.2%)	5,747	(35.8%)	16,055	(100.0%)
		(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)

表12-I 年令別の職場での部落問題のとりくみ状況

	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳～	計
とりくんでいる	3.0 (12.4)	24.5 (18.9)	34.2 (26.7)	23.3 (26.1)	10.0 (24.2)	4.5 (26.1)	0.5 (18.1)	100.0% (23.1%)
意志があるがとりくめない	4.7 (8.0)	28.0 (9.2)	33.5 (11.0)	21.2 (10.0)	8.9 (9.0)	3.1 (7.5)	0.7 (11.7)	100.0% (9.8%)
とりくんでいない	6.8 (72.2)	32.7 (65.9)	27.4 (55.7)	19.5 (56.7)	9.3 (58.5)	3.8 (57.9)	0.5 (55.3)	100.0% (60.2%)
無回答	6.0 (7.4)	26.1 (6.0)	28.3 (6.6)	21.8 (7.3)	11.5 (8.3)	5.0 (8.6)	1.3 (14.9)	100.0% (6.9%)
計	5.7% (100.0%)	29.9% (100.0%)	29.6% (100.0%)	20.7% (100.0%)	9.6% (100.0%)	4.0% (100.0%)	0.6% (100.0%)	100.0% (100.0%)

表12-J 学歴別の職場での部落問題の取り組み状況

	不 就 学	義務教育修了	中等普通教育経験	高等教育経験	無 回 答	計
とりくんでいる	8.8 (27.2)	64.2 (23.2)	20.9 (20.1)	5.9 (32.2)	0.2 (25.9)	100.0% (23.1%)
意志はあるがとりくめない	8.1 (10.5)	65.7 (10.0)	22.6 (9.2)	3.4 (7.8)	0.2 (11.1)	100.0% (9.8%)
とりくんでいない	6.9 (55.3)	63.7 (59.8)	25.5 (64.0)	3.8 (53.5)	0.2 (63.0)	100.0% (60.2%)
無 回 答	7.5 (6.9)	65.3 (7.0)	23.3 (6.7)	4.0 (6.5)	0.0 (0.0)	100.0% (6.9%)
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%)

VI 部落労働者の学歴

表13-A 部落労働者の年令別の学歴構造

	～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 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 者	27(4.0%) (3.0%)	379(55.7%) (7.9%)	113(16.6%) (2.4%)	110(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	(5.7%) (100.0%)	4,810(29.9%) (100.0%)	4,767(29.6%) (100.0%)	3,331(20.7%) (100.0%)
	50～59歳	60～69歳	70歳～	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 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	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%)

〔分析〕

われわれは、今までにしばしば部落労働者の学歴に言及し、国民的平均水準に比較した部落労働者の低学歴水準は、過去の差別と貧困の帰結であると同時に、「学歴社会」といわれるわが国の社会においては、新たな貧困と差別をひきおこす原因となっていることを指摘してきた。表13-A「部落労働者の年令別の学歴構造」は、部落労働者の学歴水準の低さを示す。本表でまず注目すべきことは回答者16,090人中に、不就学者が1,206人(7.5%)存在するということである。1190年のわが国の不就学者が0.7% (総理府「国際統計要覧」1975年、225頁)であることは、この7.5%の数字がいかなる意味を有するかは明白である。部落労働者のうちの不就学者は、全国平均の10.7倍に相当する。したがって不就学者を指標として全国と部落の学歴水準とを比較するならば、部落は全国の10分の1以下ともいえよう。次にこの不

就学者の年令別構成を見るならば、30～39歳の前期壮年層の不就学率が11.6%であるのにたいして20～29歳の青年後期では2.1%と減少し、さらに19歳までの青年前期では、0.4%と激減していることである。これは部落解放運動が、教育権の保障、教育の機会均等を求めて運動してきた成果が漸次あらわれてきたものと考えられる。また30歳以上では、不就学率が、30～39歳で11.6%、50～59歳で11.9%、60～69歳では25.2%、70歳以上では34.0%と年令が上昇するのに正比例して上昇しているのにたいし、40～49歳の後期壮年層だけが5.0%と激落していることが注目される。その理由を推測すれば、この年代の小学教育期は、1937年から46年(昭和12～21年)に相当し、戦時経済下で、国民の全般的窮乏があったけれども、軍事生産のために、従来失業・半失業状態にあった部落民が、強制的・半強制的に労働者として徴用され、国民の全般的窮乏下の中であって、収入の相

対的上昇と安定を得たこと、また小学校をはじめとして、学校教育の中では、勤労奉仕が大きな比重を占め、従来の学力偏重の教育体系の中で排除されてきた部落の児童が、はしなくも実現した教育と労働との組みあわせの教育体系の中で、排除の圧力を余り感ぜずにごそせたことによるものではないかと思われる。

なお、現在の部落労働者の不就学率7.5%は、さきにも述べたように、全国水準0.7%の10.7倍に相当したが、これを国際的に比較すると、文盲率8.6%のアルゼンチン、9.4%のウルグアイ（以上南アフリカ）9.9%のモザンビーク（アフリカ）に相当するものと思われる（前出「国際統計要覧」）。また60～69歳台の不就学率25.2%は、国際的には、文盲率23.8%のメキシコ、26.7%のパナマに相当するものであり、70歳台の不就学率34.0%は、国際的には、文盲率34.6%のフィジーや36.7%のベネズエラに相当する。これら、60歳台、70歳台の労働者が主力であった30年、20年前の部落の学歴水準は、これらを手がかりとして推定することが可能である。そして、これらの国際的比較は、部落がまさに、日本資本主義の「国内植民地」として、利用されてきたことを示す。

Ⅶ 部落労働者と労働組合

〔分析〕

表14—A「労組の有無」、表14—B「労組加入の有無」は、部落労働者の労働組合に対する関係を示す。まず表14—A「労組の有無」は、労働者が勤務している企業に労働組合があるかないかを示す。労働組合があるのは37.4%である。本調査と同じ時点における1972年の全国の推定組織率は34.1%であるから、この数字は一見相対的に高いように見える。われわれは、いままで部落労働者の状態を分析してきた際、部落労働者の勤務先(民間)の76.1%は100人以下の中小零細企業であること(ちなみに現在、中小企業とは資本金1億円未満又は従業員300人以下の法人もしくは個人企業であり、卸売業の場合には、資本金1,000万円未満又は従業員100人未満、小売・サービス業においては、資本金1,000万円未満又は従業員50人未満の企業となっている)「中小企業白書」1975年、

表14—A 労組の有無

	男	女	合計
有	3,957 (66.4%) (38.4%)	2,004 (33.6%) (35.4%)	5,961 (100.0%) (37.4%)
無	5,896 (63.8%) (57.3%)	3,348 (36.2%) (59.2%)	9,244 (100.0%) (58.0%)
無回答	443 (59.5%) (4.3%)	302 (50.5%) (5.3%)	745 (100.0%) (4.7%)
合計	10,296 (64.6%) (100.0%)	5,654 (35.4%) (100.0%)	15,950 (100.0%) (100.0%)

表14—B 労組加入の有無

	男	女	合計
入	69.1% (80.4%)	30.9% (70.2%)	100.0% (76.9%)
否	49.4% (9.7%)	50.6% (19.5%)	100.0% (13.0%)
無回答	65.1% (9.9%)	34.9% (10.3%)	100.0% (10.0%)
合計	66.2% (100.0%)	33.8% (100.0%)	100.0% (100.0%)

凡例)そして本調査の欠陥の一つは、最大の企業規模が100人以上の企業規模となっており、企業規模を表示する場合に通例表示される500～999人の企業、1,000人以上の企業が欠落しており、これらの企業も、いずれもこみで、100人以上の企業規模の中に包括されていることである。次の調査においては、当然この点は改善されるであろう、そして、雇用形態・職種その他において、部落労働者は不利な条件におかれていることを指摘してきた。しかも、1972年の全国の企業規模別推定組織率は500人以上の企業で63.6%、100～499人で31.5%、30～99人の企業で9.0%、30人未満の企業ではわずかに3.4%であるから、100人未満の企業につとめる労働者が76.1%で、勤務先に組合のある労働者が、37.4%であることは、やはり異常な高率である。この異常な高率の秘密は、調査の範囲が、大阪府という労働組合の発展した地域に限定されていること、労働者の勤務先の16.0%が官公庁・公共企業体であること(これは、全国労働者のそれが14.8%であることに比して、1.2%高い。そして、現在、わが国においては、この領

域では100%組合が存在する)解放同盟の諸支部が最近、労働組合の組織に側面的援助を果してきた等々にあるのではないかと推測される。

もちろん、勤務先に労働組合が存在することと、労働組合に、部落労働者が参加することは別問題である。表14-Bは、勤務先に労働組合のある労働者が、その労働組合に現実に参加しているかどうかを表示するものである。これによれば、勤務先に労働組合のある部落労働者の76.9%が、現実に参加していることを示す。したがって、部落労働者の実際の推定組織率は、28.8%で、全国労働者の推定組織率である34.1%より5.3%下廻る。なお、勤務先に労働組合があって参加していないもの13.0%(不明10.0%)の不参加の理由は明白ではない。ただ、表14-B「労組加入の有無」が示すように、不参加者の場合、男性の9.7%より、女性の10.3%と女性の不参加者の比率が大きいことからして、労働者の主体的な意識よりも、パート・タイマー、臨時工等の不安定就労形態に起因するのではないかと推測される。

ところで、部落労働者の実際の推定組織率は28.8%(したがって未組織労働者71.2%)であり、全国労働者の推定組織率34.1%より5.3%下廻るとしても、さきにも述べたように、全国の企業規模別推定組織率は、500人以上の企業で63.6%、100~499人の企業で9.0%、30人未満の企業では3.4%であるから、100人未満の企業に勤務する労働者が76.1%の部落労働者にとっては、一見かなりの組織率のように考えられる。

しかし、やはり部落労働者の71.2%が組織されていない(不明もふくめて)ということは、部落労働者にとっては、重要なことと考えられる。ただし、いままでのべてきたように、部落労働者は、労働者の中の「底辺労働者」として、別言すれば、日本資本主義の「国内植民地」労働者として、部落差別の上に、さらに、苛烈な近代的=資本主義的搾取をうけてきたからである。しかし、さきにも指摘したように、資本主義的搾取のための近代的=資本主義的差別は、部落にとって、そのまま部落差別として機能する(さきにもあげた年功賃金の例を想起されたい)。部落にとっては「一切の差別(資本主義的=近代的差別をふくめて)は、部落差別である」。したがって部落差別

の終局的揚棄は、資本主義的差別の揚棄をまっぴらなのである。その意味において、このような客観的条件下におかれた部落労働者が、組織率28.8%というのでは、余りにも低率すぎるからである。いま一つは、部落労働者の場合には組織されていなくとも、差別と生活向上のためにたたかう地域的組織としての解放同盟には大半が組織されている。しかも解放運動は、最も歴史の古い、しかも持続的にして先駆的な市民運動として、多くの成果をかちえてきた。このような有利な主体的側面を有する部落労働者の組織率が、28.8%であるということは、やはり事態に即応しないものであるといえよう。最近未組織労働者の組織化の手段として最賃制が位置づけられ、最賃制共闘が動き始めたことは、部落労働者の組合参加に対して、明るい展望をきりひらくものであろう。

むすび

すではしがきでのべたように、本報告は、「大阪府同和地区労働実態調査結果」のうち、部落労働者の実態を表示するために必要な統計を『調査結果』からピックアップし、それに簡単な注解を付したものにすぎない。したがって、不就業者、自営業者に関する「調査結果」第2部、第3部は、殆んど利用することはなかった(第2部、第3部については本報告に続いて、これらの要約が出されるであろう)。また、労働者に関する統計に関しても、多くの貴重な統計をも省略した。本報告に接して、さらにくわしいデータを要求される諸兄は、直接「調査結果」に当られることを希望する。それは、現在の「部落問題」を究明するために必要な「資料の宝庫」にほかならない、改めて「調査結果」の調査を実施し、統計資料の整備に当られた解放研究所の諸兄ならびに調査員の方々、調査に協力された部落の方々に謝意を表すものである。

最後に、お分りのように、本報告は、大阪府下の部落労働者の一般的描写であるにすぎない。しかし、現実には、同じ、大阪府下の部落といっても、歴史的、地理的に、また運動的に前進したところ、おくれたところとさまざまである。したがって、部落労働者の実態は、少なくとも、大都市型部落、周辺都市型部落、農村型部落のそれぞれに関

して、労働者の状態を析出することによって、より鮮明に解明されるものと思われる。この試論に続いて、そのようなより具体的な究明が遂行されることを期待するものである。

本文中の統計

調査対象の構造	6～7頁
表 1-A 部落の就業構造 (I)	8
1-B " (II)	10
1-C 部落における不就労者の位置	14
1-D 子供の就職依頼先	19
1-E 部落における失業・半失業	22
2-A 部落労働者の年令別構成	27
2-B 部落労働者の世帯上の地位別構成	28
2-C 勤務先の区分	30
2-D 部落労働者の勤務先の規模 (I)	31
2-E " (II)	31
2-F 規模別従業者数 (全国全産業)	32
2-G 主要国の規模別雇用者構成 (製造業)	36
2-H 企業規模別賃金格差 (製造業、悍男、年令45～49)	40
表 2-I 勤務先と学歴	41頁
2-J 勤務先の規模と学歴	42
2-K 勤務先と年令	45
2-L 勤務先の規模と年令	46
3-A 部落労働者の雇用形態	48
3-B 部落婦人労働者の雇用形態	49
3-C 部落労働者の雇用形態の年令別構成	50
3-D 部落労働者の雇用形態の学歴別構成	51
4-A 部落労働者の勤務先の規模と職種	57
4-B 部落労働者の職業分類	62
5-A 零細企業 (1～4人) の労働者の賃金	69
5-B 産業及び規模別定期給与格差	70
5-C 企業規模別年間特別給与	71頁

5-D 規模別・年令別賃金格差	72
6-A 部落労働者の賃金形態	73
6-B 部落労働者の学歴と賃金形態	74
6-C ~ の年令と賃金	75
6-D ~ の雇用形態と賃金形態	77
7-A ~ の年末の賞与	
8-A 部落労働者における退職金の有無	83
9-A 平常の稼働時間	86
9-B 週 休	86
9-C 週休制の状況 (全国、企業規模30以上)	
10-A 部落労働者と社会保障制度	92
11-A 仕事の継続・転職	100
11-B 年令別の仕事の継続・転職	101
11-C 学歴別の仕事の継続・転職	102
11-D 年令別の離職 (全国) 及び 転職志向 (部落)	103
11-E 仕事を継続する理由	108
11-F 止むなく仕事を継続する理由	109
11-G 転職したい理由	110
12-A 就職上の差別	114
12-B 年令別の就職上の差別	115
12-C 学歴別の就職上の差別	116
12-D 職場の差別事件	122
12-E 年令別の職場の差別事件	123
12-F 学歴別の職場の差別事件	124
12-G 部落毎の就職差別と職場差別	127
12-H 部落問題に関する職場での取りくみ	129
12-I 年令別の職場での部落問題の とりくみ状況	130
12-J 学歴別の職場での部落問題の 取り組状況	131
13-A 部落労働者の年令別の学歴構造	134
14-A 労組の有無	139
14-B 労組加入の有無	139