

# 部落差別と生産性言説批判

——就職差別に抗して

小早川 明良

## 1 はじめに

本稿は、部落差別による就職差別と生産性について議論する。労働者を必要とした企業が、応募者の属性を理由に就職を拒絶することがある。これは、労働市場における差別である。その属性とは、人種、民族、障害、性差、そして被差別部落出身などである。企業内の差別は、昇進昇給や配置転換で見られ、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどとしても現象する。本稿は、これを雇用差別として、議論の対象にしない。

就職差別においては、創造された文化的差異と異質性嫌悪が就労希望者を労働市場から排除する<sup>1)</sup>。本稿では、この差異に生産性の差異言説が新たに加わっていることを明らかにし、その意味を問う。

反就職差別を表明する企業があることは事実である。しかし生産性の魔力は、あらゆる企業を捉えて離さないこともまた事実である。本稿は、企業経営者へのインタビュー<sup>2)</sup>に基づいて議論する。おそらく、誰も試みた経験がないインタビューの一部は、拙著『被差別部落の真実』で紹介したが、本稿では、その重要部分を最大限使用する。

## 2 先行研究

経済活動の生産性と部落差別の関係を論じた先行研究はない。就職差別の原因を究明する学術的研究には、次のものがある。

鍋島祥郎 [1997:4] は、被差別部落民の職業は教育の格差を要因として、「職業的地位の偏りの主たる原因が就職差別にある」のではないと述べている。吉村励 [1985:67] は、「民主勢力の主体的な弱さ」と「競争至上主義 = 能力主義という近代的な思想」にその要因を求めた。

いずれも今となれば古典的な論考であり、就職という資本の構造的権力

性には触れず、教育と非近代的思想という一般論に回収している。

### 3 就職差別の事例はなぜ少ないか

被差別部落民を採用行動の対象外とする傾向は、非常に顕著である。東京都産業労働局と東京労働局・ハローワーク [2019:51] は、A社（本社東京）の地方営業所長が、高校の進路指導の先生に対して「後でもめるより先に言っておいたほうがいい。うちは、在日韓国・朝鮮人と同和地区の人は採用しない」と発言したこと、また、B社では、営業所長用の研修資料のなかで、社員に採用すべきでない者の第一に「同和地区出身者」をあげていたと報告している。こうした労働市場での門前払いが氷山の一角であることは、これまでの歴史的経験<sup>3)</sup>が教えている。「部落地名総鑑」事件、あるいはプライム事件や昨今の部落情報のインターネット上への開示などは、「差別の需要」の高さを示している。

日本労働組合総連合会（連合）[2017：8-24] は、標準的であるはずのJIS規格統一応募用紙（履歴書）の低い使用率を報告している。統一応募用紙を利用しているのは、民間企業では、中学校卒業者の11.7%、高等学校卒業者の54.7%、大学卒業者の44.8%、また公営企業（国・自治体）で、同1.7%、8.9%、22.4%にすぎない。そして、約10%の企業が求職者に戸籍謄本の提出を求めている。同じく2019年の調査では、最終学歴が高等学校の応募者の32.2%、そして四年制大学・大学院・専門学校・短期大学卒者の58.0%が統一応募用紙以外で提出をもとめられたと報告している。また、全体の19.4%が戸籍謄抄本の提出を求められた経験がある [連合, 2019: 3-4]。連合の調査は、傘下労働組合に限った調査であり、実際にはより高い率になることが予想される。

ところが、表面化した就職差別の件数は予想外に少ない。表1は政府の調査であるが、雇用（就職）差別は相対的に少ない。これを解放運動がもたらした成果と見る向きもあろう。果たしてそれがすべてだろうか。

まず、被差別体験者全体のわずか0.6%しか差別を公的機関に告発していない [社団法人部落解放研究所, 1998: 134- 5] ことに留意すべきである。法務省は、ウェブサイトで人権侵害についてのデータを掲載している。それによると、2006年から2016年に法務局へ提訴された「同和問題」に関係した案件は年平均400件前後で推移 [法務省, 2018] している。ゆえに、年平均約7万件を超える「同和問題」での差別待遇が存在することになる。こ

表1：類型別の人権相談（部落差別の実態に係る調査結果報告書：2020）数値は%である。「雇用差別」は、本稿でいう就職差別を意味していると考えられる。

類型別	2017年	2018年	2019年
結婚・交際に関する差別	9.7	10.1	13.2
雇用差別	2.7	1.2	2.2
正当な理由のない身元調査	0	0	2.2
差別落書き等の表現行為	13.6	15.6	16.2
特定個人に対する誹謗中傷	13.1	13.9	17.2
識別情報の表示	1.5	1.4	2.2
上記に入らないもの	59.4	57.8	46.8

の中に身元調査や就職差別が含まれるので、一定の類推は可能である。

所得の格差は、就職差別の状況を演繹的に理解できるデータの一つである。就職の不利は必ず、

所得の不利益を生み、結果として被差別を拡大再生産する。表2は、被差別部落と広島県全体の所得階層の差異を示している。

表2：主な仕事による年収（税込み：2015年部落解放同盟広島県連合会調査）

	100万円未満	200万円未満	300万円未満	400万円未満	500万円未満	700万円未満	1500万円未満	1500万円以上
被差別部落	41.3	21.2	17.9	8.5	7.0	3.6	0.6	0.1
広島県	18.9	18.4	19.1	25.0	11.0	6.1	1.6	0.5

## 4 就職差別が表面化しない条件

### 4-1 企業側の条件

あらゆる企業が就職差別をするのではない。しかし、平等が幻想である以上、就職差別、企業内の差別やハラスメントは普遍的な事象である<sup>4)</sup>。

東京都では、採用行動が解禁されるまえに予め採用予定者を決定する「ダミー」の採用試験をおこなうという手の込んだ就職差別事件が報告されている。さらにこの事件で、その企業が実施した面接では、「生まれたところ」と現住所の差異を確認したという[桐畑,2018:23-4]。情実採用<sup>5)</sup>の慣習も存在する。理由が何であれ、企業側には、特定の人びとを能力以外の理由で採用試験の以前に排除したり、特別の人物を優遇したりするインセンティブが最初から存在することがある。

次に、採用行動の守秘性にある。不採用決定は、能力不足として就職希

望者に通告される。彼ら・彼女らは、その具体的な内容を知ることはできない。不採用になった応募者には、1枚の通告書（場合によっては1通のEメール）でその旨が告知される。

#### 4-2 求職者の条件（環境）

就職差別が表面化しにくい理由の一つは、被差別部落の抑圧された経済的構造にある。二つには、これに規定された精神構造の問題がある。これらは個別に現れるのではない。

前者は、筆者の知見に限ると地方の被差別部落に特徴的である。求職行動を公的労働市場ではなく、私的な方法に委ねることがある。ある被差別部落の労働者の就労の経路を示すと次のような割合になる。括弧内は実数である。私的な経路は、友人・知人の紹介：28.4% (62)、親戚・家族の紹介：25.7% (56)、新聞広告など：5.0% (11)、解放同盟の紹介：3.7% (8) その他（自分で探したを含む）：22.5% (45) 計 85.3% (182) となる。他方、公的な経路は、職安の斡旋：7.8% (17)、学校の紹介：6.9% (15) 計 14.7% (32) である<sup>6)</sup> [新市町同和地区実態調査団,1979:50]。賃金は、県平均の79.3%になっていた。

このデータは、1980年直前の調査に依っているが、さらに別の少数点類型の被差別部落を1980年代初期から2010年代まで調査した結果、表3のようになる。

この被差別部落では、地元で就職した人は、33名で、自営業は17名いた。

表3

経路	実数	比率
職業安定所	0	0.0%
学校	1	2.8%
解放運動	5	13.9%
周旋屋	1	2.8%
伝手	7	19.4%
呼び寄せ	8	22.2%
チラシ情報誌	4	11.1%
押し掛け	1	2.8%
依頼	1	2.8%
公募	6	16.7%
不明	2	5.6%
計	36	100.0%

職業安定所で仕事を得たひとはゼロ、つまり誰も公式の労働市場に達していない。その理由は、女性の場合、「夫の仕事」＝家業の必要に応じたシャドウワークである。家業が農業（米作と造園業）の彼女たちは、繁忙期にはパートや、臨時工の仕事を休む必要があった。さらに夫の両親の世話や育児の都合で休む必要もあった。正規社員であれば家業の都合で休みづらい、との考えが彼女たちを支配していた。彼女らにとって職業安定所の所在地は、地理的にも精神的にも遠かった。あるいは、「怖い」存在でもあった。識字能力に自信がないため、履歴書や書類の作成は億劫な作業だった。こ

れが悪条件の非正規労働から脱出不能な地位を決定した。それは事業主にとっても好都合だった。

男性の場合も似た状況であった。家業が前提となった副業選択となる。この被差別部落では四人の男性が、被差別部落出身者が経営する鋳物工場で働いた。これは経営者の呼び寄せを契機としていた。彼らにとっても、農作業に応じて休めてかつ副収入が得られることは、魅力的だった。彼らは、経営者との間にある出自に発する「気安さ」について述べている。この「気安さ」は結局、他者の誰からも保護を受けない労働者、勤労者であることを意味していた。そして現状は、雇用主が躊躇なく雇い止めや解雇が可能な調整弁的存在であった。

さらに、同和教育に関与した教師らが「差別選考の結果、(中略)その理由を問い合わせることすら」[中川,1986:473]しなかった。このようなことは、被差別部落出身を理由にした不採用の経験の記憶として蓄積し、いわば累積的な影響を及ぼしてきた。それが公的機関への依存を避けるように作用した。

## 5 なぜ企業（経営者）は差別をするか

### 5-1 記憶による差別

では、企業が被差別部落民を排除する理由は、何処にあるのか。

就職差別には、差別者（とそのコミュニティ）に慣習的に蓄積された被差別部落に対する嫌忌感情が作用している場合がある。こうした感情は、基本的に彼らが自ら体験していなくても、蓄積した言説を相続し形成される。

「部落地名総鑑」事件について『解放新聞』（2015.01.26）は、業者が被差別部落民を雇用することが「社風」や「家風」にあわないことへの危惧を煽っていたと記している。それは、父権的社会を反映した家意識と経営者の主観による差別であり、再生産され続ける恐怖・嫌忌感情に発する差別的行為をしてきた記憶である。彼らの記憶は、さらに蓄積すると後述するように、逆転した被害者意識にもなる。

### 5-2 生産性至上主義と「意見具申」

これに加え近年は、差別を経営的、経済的に合理化する方法が拡散している。それは、生産性の概念と結びついている。

「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の在り方について」（意見具申）は、同和对策審議会答申が示した部落差別による失業の国家責任論を放棄し、「失業」を「不安定就労」に置き換えた〔地対協,1996：3-4〕。失業概念の放棄は、「同和関係者の自立向上」〔地対協,1996：7〕としても明示された。

この転換の背景には、新自由主義がある。完全雇用は新自由主義の目標ではなく、失業者は「収益のない活動とより収益のよい活動との間を移動中の労働者」であり、「失業率がいかほどであろうと、失業の状況のうちには、直接的ないし第一に介入すべきものは何も」〔Foucault, 2004=2008：172〕ないわけである。

「大企業も中堅企業も、中小・小規模企業も、個人も横一線である」〔首相官邸,2015:2〕。「労働生産性の向上により稼ぐ力を高めていくことが必要で」それは、「長時間労働の是正と働き方改革」で「労働の『質』を高めること」〔首相官邸,2015:14〕による。すなわち、自己の生産性向上を労働の必須条件にしてしまった。

## 6 人的資本と生産性—加害と被害の逆転

では経営者は、被差別部落民の労働力をどのように認識しているのか。本稿はそれを、中小零細企業経営者への調査から観察する。調査対象は、結果的に2つのグループに分かれた。直接インタビューが可能であった第1グループの人たちと、アンケートのみ可能だった人たちの第2グループである。

第1グループは、6名の経営者からなる。8名にインタビューを依頼したが、インタビューの目的や倫理性<sup>7)</sup>についての説明後、2名がインタビューを拒否<sup>8)</sup>した。インタビューは、2017年2月から4月の間に実施した。彼らは、中小企業の創業者と2代目経営者であった。結果的に全員が大学卒業以上の男性であった。社歴は、70年から35年である。社員採用には自身が関与している。プロフィールは、次の通りである。

S氏(1945年生 食品製造業／飲食業 創業60年 労働者60人)、N(1948年生 情報誌紙編集 資本金1,000万円 創業45年 労働者20人)、T氏(1950年生 金属加工業 資本金6,000万円 創業55年 労働者75人)、E氏(1973年生 衣料製造 資本金5,000万円 創業47年 労働者グループ計65人 海外工場有り)、F氏(1945年生 経営コンサルタント業 資本金7,000万円 労働者40人)、J氏(1958年生 ファクトリー・プランニング 資本金3,000万円 労働者2人)。

J氏の事業所以外は、毎年労働者を募集している。F氏以外は、面接のみで採用し、情実採用もある。それに出自などの属性が加わる。それを次のS氏、N氏、T氏の初回インタビューから見る。人材難にかんする雑談後、筆者は以下のような一つの質問をした。

「あなたの会社で、採用予定者が一名として、2名の応募者が採用候補として残りました。両方ともまったく同じ能力であったと仮定します。ただ違うのは、家庭環境です。一人は、不自由なく中流家庭で育ったひとです。仮にAさんとします。もう一人は、貧困で、経済的にも問題を抱える家族を支えてきた人です。こちらはBさんです。どちらを採用しますか？そして、その理由はどういうわけですか？」であった。

N氏は「それは、もう、Bさんです。苦勞したわけで、逆境にも強く、やる気もあると思うからです」と回答し、S氏は「私もそう（やる気があると）思います。そういう子にはいい子が多いと思います。雇ってあげないとだめでしょう」と述べた。T氏は「Bさんです。やる気で、リーダーシップをとるようになると、職場が活性化して生産も上がるのではないのでしょうか」と答えた。三氏とも自社に貢献するのはBさんで、Aさんを採用するよりも生産性が上がると想像した。三氏には、「貧困家庭の出身」は貧困をはねのけた「やる気」＝生産性と理解された。生産性＝が労働者採用のキーワードである。

その後、応募者の背景を知ることについて聞いた。N氏は、「前職が、同業の場合」は、「前職の会社に、電話で採用の通知をします。これで、先方の返事の様子でだいたいはわかります。もし必要になれば、自分で（確認の調査を）しますがね」と述べている。N氏の説明では、発言の趣旨は、守秘義務の多い仕事なので、前職で守秘義務違反があれば採用しないという意味である。N氏は、通常、求職者が直前まで働いていた企業は、トラブルがなく円満退職した人なら明解に標準以上の評価を与え、問題がある場合は、回答は曖昧になるという。これには、他の人も同意した。つまり、一種の身上調査を実施している。もちろんそこには予断がはたらく。

F氏とE氏は、上記三氏とは逆の見解を示した。

F氏は、被差別部落出身の女性二人を約1年の間隔で「特段の理由」により雇用した経験があり、被差別部落出身者の採用と排除について多くを語った。「特段の理由」とは、1990年ころ旧知のO氏から「同和地区」出身者の

雇用を強く依頼されたことであった。深刻な人手不足も雇用の動機となった。

ひとりは、身体障害者であった。彼女の就労には、社内の設備の変更が必要で、そのため本人が身体障害者手帳の取得を前提に国庫の助成を受けることになった。しかし家族は、彼女を障害者と認めず、手帳の取得を拒んだ。特に祖父母が強く取得に反発した。F氏は、助成金にたよらず設備改良を行い雇用継続の意志を伝えていたが、無断欠勤のあと自ら退職した。

もうひとりは、本人が希望した業務に必要な能力と申告能力に多分の開きがあったとF氏は言う。O氏らが、F氏はOJTによって能力開発を長期的に見ているので退職を避けるようにと助言したが退職した。Fの両者への評価は次のように厳しい。ただし、実態はF氏の発言とは食い違う。

Q：(二人の女性を)雇用された訳ですから、能力を開発する責任は、企業にもあるのではないのでしょうか。

F：その通りです。ですから、私は、基本的に二年かけて育てる計画でした。これは誰に対しても同じです。ただ、練習問題をするゆとりはないのです。常に実際に受注した業務がそのまま実践になります<sup>9)</sup>。そこには、クオリティーとデッドラインがあります。当然、それには厳しいものがあります。

—中略—

Q：被差別部落出身者だから断れない、というもおかしいのでは？

F：わたしの祖父母は、確かに差別をしておりました。ひどい発言も平気でした。同和地区の方々のご苦勞は、十分想像できました。人権研修をうけるとよくわかります。非は私たちのほうにあるわけで、少しでも私が役にたてば、と思っておりました。Oの説得もそのような内容でしたし…。

Q：では、二人の採用は特別だったと？

F：そうです。私どもで採用することが、社会に特別貢献するのでは、という期待です。入社後に能力を身につけてもらえばよい、ということです。

Q：要求が高すぎたのでは。

F：いいえ。当時、C言語<sup>10)</sup>が一般的になっていました。ご存じでしょう。それを(もとにシステムを)開発するのは、専門的な教育を受けることが必要です。また、集中力や根気も必要です。それに匹敵するものを開発せよというのではなく、たんにそれを使うだけです。それは、もちろんある程度のレベルまで訓練を受けてきたことが雇用の前

提です。

Q：では、その二人を引き留めなかったのは、生産性が理由ですか。

A：いえ、引き留めました。二年間の教育的期間を予想して、期待していました。ですが、退職されました。

—中略—

Q：(従業員を) 採用する基準は？

F：なにより、生産性への期待です。その人のキャリア、筆記試験、面接などで、私の会社ではどの程度の能力が発揮してもらえるだろうか、ということにつきます。

Q：その人の人間性というか、人となりとかは？

F：私は、それは二の次です。人となりで、生産性があがりますか？会社は、仕事をするところです。少々の変わり者でも仕事ができれば問題ありません。

Q：では、二人が退職したのは、生産性の問題ですか？

F：結局、結論は、そういうことになるでしょうね。高い生産性をもっているかどうかは、採用時にはわかりませんよね。いくら人を見る目があつたとしても、…。

Q：採用試験では分からないのでしょうか。

F：分かると思いますか。それに中小企業では、特に零細企業では、面接だけで採用していませんか。

Q：それって、見た目のギャンブルになりませんか。

F：その通りです。ある意味ギャンブルです。ですから、より詳細な情報を必要とするのです。

Q：それは、どういう情報ですか。

F：ですから、採用予定者の個人的背景です。

Q：それは身元調査のことでしょうか。

F：究極には、そういうことではないでしょうか。

F氏は、さらに続けた。

F：—略— 結果的に富裕な家庭で育った人の方が、総合的に有利です。裕福な家庭では、給料から自分の食費を家に入れることがあっても、それ以外は、自己投資に向かう可能性が高いのです。それは、仕事とは直接関係のない読書、映画、音楽などに回ります。健康維持にも使われる可能性が高いと思います。また、同居なら、親も食費に入れたお金を別に貯金している場合が多いのです。また、就職するまで

に、身につけた文化的な素養も高いのです。貧困家庭の人は、収入は家族のために消費される可能性が高く、自己投資には回りにくいと思います。文化的な素養は、就職後も身につけることができますが、生まれたときからの蓄積の差は、大きいはずです。どちらが生産性に貢献するかという判断です。

Q：なるほど。ですがあなたは、被差別部落の出身者が排除されることと生産性の問題にまだ答えていません。

F：そうですね。基本的には（採用は）人的資本と生産性の問題だと思います。それに、いろいろな差別的な事柄がくっついているのです。

Q：たとえば？

F：卑しい、とか、穢れている、とか、いろいろありますね。勉強ができないというのもそうです。根拠がないこともあります、そうではないこともあります。

Q：根拠があることとはなんでしょう。

F：私があげたなかでは「勉強ができない」ということです。これは、同和問題の説明でよく使われるフレーズでしょう。差別の結果、学力が低い、とか、リテラシーがないとか…（中略）あなたもよくごぞんじでしょう。世間には、ネガティブなイメージのみが定着しています。ネガティブなイメージは、定着しやすいのです。その人が同和地区出身とわかれば採用はしませんよ。ずば抜けて優れた能力が示されれば別ですが…。たった二例で、偉そうには言えませんが、とことん困って、頼みに来られた。結果は申し上げたとおりです。（後略）

Q：学力、リテラシーの問題は、こういう文章のことでしょうか。（タブレット端末で検索し、妻木進吾論文<sup>11)</sup>を見せる。偶然のウェブ検索によっており、論文選択に意図はない）

F：そうです。この著者の意図は、わかりますよ。でも、仮に、（論文の）モデルの人が、製造現場の採用試験にきたらどうしますか？試験から排除はできません。

Q：でも、普通そのことはわかりませんよね。

F：だから、申し上げたように、リスクヘッジのために、身元調査をしているのではないのでしょうか？

—中略—

Q：リスクヘッジといわれましたが、それ自体リスクではないのでしょうか。

第一（身元調査をしたことが）分かる。

F：その通りです。だから専門家がいます（必要）です。世の中は歯車の

集まりです。いったんリスクが発生するとコストが増加します。コストは競争に影響します。今の企業とはそういうものなんです。

二人の女性は、実際は生産性ではなく、一人は、障害者の生きづらさに同僚たちが無理解だったこと、もう一人は内分泌障害への無理解が退職の遠因になっていたことが分かっている。しかし、現代の経営理論は、こうした問題を一気に生産性に解消してしまう。そして、被差別部落の青年層の就労の不安定を論じた妻木論文がそうされたように、あらゆるデータは、都合よく読み替えられ、その意図とは逆に作用をする。これは、アルペール・メンミ[1982 = 1996 : 176] が指摘したとおりである。差別を正当化する素材は架空でもよい。差別するものにとって都合の悪い文章も読みかえ、本質主義化する。

F氏の説明には矛盾があるが、それはここでは問題ではない。明確に人的資本の論理で被差別部落民の排除を説明したことに注目すべきである。つまり、被差別部落民は人的資本に劣り生産性が低いために、採用するのはリスクがある。リスクはコストを押し上げる。偶然のリスクも避けたい。回避する行為にもコスト負担がある。そのために身元調査をする企業があり、外部の専門家に依頼するという文脈で発言を続けていた。先の三人の経営者たちと同様、生産性が社員採用のキーワードだが、その価値判断は正反対になっている。F氏の見解では、被差別部落出身者が生産現場から排除されるのは、たとえばケガレ観<sup>12)</sup> などではなく、生産性を支える人的資本の低位性が問題となっている。ゆえに、被差別部落民は、優秀な能力をもっていたとしても、人的資本に欠け生産性が低いという虚偽が一般化しているために労働市場で排除される。

E氏は、より具体的に語る。「就職担当や担任の先生に手を引かれるように面接に連れてこられ、名前も言わない高校生も採用することもありました。どうにかこうにか1年たち2年たち仕事を覚えたころ、家族の看病や都合などを理由に欠勤が増え始め、有給休暇を使い果たすと無断欠勤が始まり、やがて退職するというパターンでこれまで来ました。もちろん長く働く人もいますが、…。彼らのほとんどは、貧しい家庭で、家族に問題を抱えています。だから（私は）学校にも彼らにも協力したいのです。ですが、はっきり言ってもっとレベルの高い人たちを採用したいのが本音です。だから割り切って生産ができる方法で海外に進出したのです」と述べた。そして筆者の質問に答えて「採用するならAさん」と断言する。

E氏の工場の近隣に、約80世帯規模の被差別部落がある。その地域から

の採用の有無を聞いたところ、「父の代に、一人雇用したことがあります」と答え「地元の人ですからね。よく働いてくれればね。ただそうではないことが不安なんです」とつぶやいた。要するに、E氏は、被差別部落出身者を怠惰に分類している。

先に、貧困家庭出身のBさんを熱心に支持したS氏、N氏、T氏とF氏、E氏の「人的資本」論とは矛盾する。そこで、F氏の考え方を彼らに紹介し、意見を聞いた。以下がその回答である。

N：うーん。(F氏の主張は)理屈(正当な内容)ですね。現実には雇うとなると、その人の背景なども考えますね。

Q：私は、同じ能力と申したのですが、成績が優秀とはいっていませんでした。もし、二人とも「低学力」で同じ能力だったら、どうされますか？

N：それはそれで、Fさんの言われたとおりです。

Q：Aさんですね。では、そうなりそうなきには、身元調査などをされる可能性はありますか？

N：両方とも雇わないかも知れません。

ここでもN氏は、身元調査については答えない。「両方とも雇わない」とは、この問題を回避するという意味に理解できる。次にS氏とのやりとりを示す。

Q：最後のおたずねです。最近、障害者に関する法律ができました。また、性的マイノリティが話題になっています。民族的な問題、被差別部落の問題も根深いのですが、こういう人たちが就職希望であった場合は、どうされますか。

S：ほとんどがアルバイトやパートなので考えたことがないですね。正社員を雇用することになると、(出自やバックグラウンドなどが)わからなければ、採用すると思います。

Q：では、分かれば採用されない？

S：それは……。人によりけりです。

Q：採用してみても分かったとするとどうされますか？

S：問題がない人なら、来てもらう以外にないですよ。解雇できる理由にはならないんでしょう。

Q：質問を変えます。できれば「同和の人」は来てほしくない？

S：うーん。それはね。本音をいうとそういうことになります。

T氏は、F氏の意見に賛同し「選ぶのはAさん」とし、次のように答えた。

生産性を直接問題にするのではなく職場の規律が乱れることでの損失を懸念する。正規・非正規雇用の差別には意識がない。

Q：もう一度おたずねします。こういう問題について身元調査をされますか？

T：しませんね。採用時にはしたことがないですね。先ほどの、極端な事例は、別ですよ。それに、将来会社が大きくなって、全国から応募者があれば、考えますね。といっても、暴力団とのつきあいが疑われたようなばあいは、調査します。従業員のトラブルの種になることは心配です。

Q：トラブルの種ってどういうことですか。

T：今言ったようなことです。同和の方は、暴力団と近いでしょう。(中略)反社会的なこともあるように聞いています。ですから、そういう人は、来てほしくありません。

これまでE氏は、「そういう場合（裕福な家庭出身者を選ぶこと＝小早川）があればいいとは思いますが、それは望めません。(後略)」と答えた。それを受け、さらに聞いた。

E：…、では。先般、「就職担当や担任の先生に手を引かれるように面接に連れてこられ、名前も言わない高校生」のことを覚えておられますか。

Q：もちろんです。

E：ああいう人には同和の人が多いんですね。それでね、本当に躊躇するんです。人手はいるけどろくな人材しか来ない。雇っても生産には役立たない。しかし門前払いはできない。連れてきてほしくはないですよ。もう時間の無駄です。

Q：同和の人が多い、ってなぜ分かるんですか？

E：それは、近所というかうちは、同和地区が近くにあるんです。

Q：他所からの応募でも分かりますか。

E：それも分かります。今は、便利なのがいるんです。

Q：それはなにですか。人ですか。

E：それ以上はちょっと……。

J氏は、「Aさん、Bさんの採用」を判断しなかった。被差別部落や他のマイノリティ出身者の採用については、「他人を雇わないので考えたこともないです」と述べた。その理由を、「私らの商売は、人間関係とアイデアで決まるんです。起業する前からの人間関係<sup>13)</sup>です。そして現場を知り尽く

しているからこそ生まれるアイデアです。プロジェクトは完全に分業です。ですからたくさん社員はいりません。二人いますが、どちらも身内です。縁故が悪い、なんて言いますが、『スカ』を掴むよりましです。信用できるから、クライアントにも受けがいいのです。お嬢さん育ちがいいですよ」と述べた。インタビュー中、筆者は、性別を話題にしなかったが、J氏は、なぜか女性の採用に限定していた。

J氏以外の第1グループは、従業員採用の基準は生産性であり、その意味で「富裕な家庭出身のAさん」を採用するとした。つまり、貧困層やマイノリティは、富裕層出身者に最初から敗北する可能性がある。F氏は、長いインタビュー中で、自らが身元調査をするとは述べず、客観性を装い身元調査の現実には言及した。E氏には、加害側の意識はない。その逆に、被差別部落や貧困家庭の子弟から経営上損失を受けた被害者の文脈で語り続ける。無意識の差別である。ゆえにE氏は、身元調査を実施する可能性に言及し、その方法も知っていることを示唆した。T氏は、採用時の身元調査はしないと述べたが、従業員の「素行調査」の経験を告白している。かつて身内が信用調査業を営んでいたN氏は、必要なら他者には依頼しないで自ら行うと答えた。最初のインタビューでS氏は「身元調査をしたら、うちみたいな零細では雇用できる人はいなくなる」、「従業員を選べるところがうらやましい」と述べているが、二回目のインタビューでは身元調査には肯定的になった。被差別部落民の雇用にかんしては明確な返答を回避した。

第2グループの調査は、2018年1月から2月の間で実施した。当初、被差別部落出身者の採用に関する回答を意図したが、大方で拒否された。そこで、上記6氏へのインタビューに基づいた質問シートを作成し、手渡しで47社に回答を求め、13社から回答を得た。回答者の学歴は、旧制中学卒1人、大学卒7人、高等学校卒3人、その他2人であった。その他の2人は高校中退の模様である。ただし、サンプル数が小さく、彼ら彼女らの背景と解答の相関関係を見出すことはできない。すべて事業経営に関与している。質問は3問あった。

質問1は「貴社では、どうしても従業員1人の採用が必要です。数名の応募があり、採用考査と面接を済ませました。その結果、偶然ですが全く同学歴、同成績の2人が採用候補に残りました。候補Aさんは、裕福な家庭で不自由なく育ちました。候補Bさんは、貧困家庭で家族を助け、苦学してきたことが分かっています。貴社では、どちらを採用しますか。」で、回答には、「(1)どちらも採用を見送る (2)Aさんを採用する (3)Bさんを採用

する (4)無理をしてでも両方採用する」を準備した。

質問2は、「Aさん、Bさんを選ぶ採用の基準は、何ですか。(複数回答可)」とした。回答は、「(1)個人の能力と生産性 (2)人柄 (3)家柄など (4)その他」で、その他で、自由回答を期待した。

質問3は、「2人の家庭状況が分かったのは、身元調査をしたことが疑われます。このことについて貴社は、どのように考えますか。」として、回答は「(1)絶対に許せないことだ (2)間違っているが、現実では仕方ないことだ (3)当然必要なことだ (4)分からない」から選んでもらった。

結果は、旧制中学卒の1人、大学卒の2人、その他の1人がBさんを、残りがAさんを採用すると答えた。身元調査容認は、7人で、完全な否定は3人、他の3人が分からないと回答した。採用の基準は複数回答で、明確に生産性と答えたのは5人、生産性に加えて人柄をあげたのが5人、家柄人柄が1人、2人が無回答であった。

二つのグループ合計で、55人の経営者に質問への回答を依頼し、19人から回答をえた。その率34.5%で、そのうち、約68%が身元調査を容認または黙認した。同地域で身元調査容認率は、58.7%で約10ポイント高い。

経営者は、就職希望者の生産性への期待と身元調査を容認する姿勢が強く、生産性が人的資本と密接であると考え、人的資本は被差別部落出身も含めて、人の出自とも関係すると考えている。アンケート調査に応じた中小企業は、採用行動において能力判断が可能なペーパーテストがないので、応募者個人の学力が採用への判断に与える影響はわからない。

これらの状況から、生産性論は、個人の属性でその能力差がでるといふ文脈にあると言える。だが、F氏以外の経営者は、生産性とは何かについて語らなかった。

## 7 生産性と人の能力

### 7-1 平均生産量としての生産性

生産性には、資本生産性と労働力生産性がある。

資本生産性は、不変資本(原料、補助材料、労働手段に充てられた資本)一単位に対してどれだけ剰余価値を生産したかである。仮に、不変資本を最大限に稼働させるとそれだけ資本生産性が高まる。それとともに労働力が必要になる。その増加分、労働生産性は低下する<sup>14)</sup>。

次に、労働生産性の総和が GDP である。GDP は一国全体の生産量（総生産量）であり、一国全体の企業家と労働者の所得の合計（総所得）である<sup>15)</sup>。したがって、一人当たり GDP は、「平均所得」と一人あたりの生産性を表現する。言い換えると、労働生産性は、ある労働者一人の生産性など意味しない。さらに詳細に説明すると以下ようになる。それは、可変資本（単位時間当たりの可変資本＝労働力購入に充てられる資本）の単位あたりが生産する剰余価値量を意味する。生産物量で計ることも、価値量で量ることもできる。より多くの不変資本を生産に投入すると、労働力生産性は上昇、逆に資本生産性が低下する<sup>16)</sup>。労働力生産性が増えれば、製品価格は下落する。

## 7-2 労働生産性の向上とは

では、労働生産性の向上はいかにして可能か。社会的に必要な生産時間の短縮によって可能となる。それゆえ資本がより多くの剰余価値を生産し生産性を上げたいなら、労働時間を革命的に短縮できる労働プロセスの技術的かつ社会的な条件、つまり生産方式を発明する必要がある [Marx, 1867=2005 : 463]。ところが、一資本が革命的な生産方式を発明して投資を加速させ生産性を向上させたところで、他の資本もそれを導入するという「競争上、免れえない法則」 [Marx, 1867=2005 : 469] は、投資を元の本阿弥にする。

日本の労働力は、非常に勤勉で優秀であるようだ。これは、労働者がおしなべて人的資本に富んでいるという意味である。しかし、2020年の日本の一人あたり労働生産性は、OECD加盟35カ国中26位である [日本労働生産性本部, 2020 : 1]。1970年以降に経験した最高位は15位で、現在まで平均上昇率は1.9%である [日本労働生産性本部, 2017 : 20]。労働力が優秀でも生産性は低い。つまり労働生産性が労働者の人的資本とは関係なく、資本と国家の構造的な問題であることを示唆する。かりに、日本の生産性が画期的に上昇すると商品は過剰に供給されるので物価は下落する。企業は、剰余価値の量は不変に、賃金抑制にでる。物価下落と抑制された賃金で販売不振が同時進行する。

被差別部落民の労働生産性を計る術はない。それは、あらゆるマイノリティに共通する。人的資本を基準に、資本家が身元調査などで被差別部落民を選別すれば生産性が増えたと幻想を抱いても期待は外れる。しかし資本は、マイノリティの低生産性要因言説の陥穽に嵌まっている。約5,000の

企業を調査したパートランドとマライネイサン [2004 : 997] によると、アフリカ系市民に多い姓<sup>17)</sup>と白人市民に多い姓で企業に送った履歴書に対する反応から、アフリカ系市民の就職は白人に対して不利であることが分かった。コールバックは、白人 9.65%にたいしアフリカ系市民は 6.45%となった。女性の管理職ではさらに不利で 10.46%にたいし 6.55%であった。「黒人は、白人よりも生産性が低く、白人と同等の能力を獲得するには、より多くの教育が必要だ」(訳＝小早川) [Bertrand、Mullainathan, 2004 : 991] という本質主義があると結論づける。すなわち日本とアメリカで、就職時にマイノリティが受ける差別は、共通して生産性の問題に根ざしている。

### 7-3 人的資本と労働者

政府は、日本経済は「イノベーションの欠如による生産性向上の低迷」にあり、「日本の労働制度と働き方には、(中略)労働生産性の向上を阻む諸問題がある」[働き方改革実現会議, 2017:1-2] と述べる。政府はさらに言う。「成長と分配の好循環の実現」は、「人的資本の質を高め、潜在成長力を引き上げ」[内閣府, 2017:1] によると。そして人的資本の蓄積が自己と他者の「差別化」<sup>18)</sup>を可能にすると主張する。

ある労働者が人的資本を蓄積し、生産性を2倍にし、好条件の高度な仕事に就けたとする。それで彼は、他者との「差別化」競争に勝てるのか。給与労働者や時給で働く非正規労働者には積極的な労働時間の短縮も所得上昇もない。実際に起きることは、労働価値の下落である。なぜなら、生産力と労働力の価値は反比例し、正比例するのは相対的剰余価値のみになる [Marx, 1867=2005 : 470]。進むのは格差と貧困である。忘れてはならない。彼は人的資本を倍増するために自分の所得の一部を支払った。表2を改めて参照されたい。圧倒的な貧困者を抱える被差別部落で学校教育以外の教育機会に人的資本を集積するために自己投資が可能な人は皆無と言うべきだ。

## 8 人的資本論と統計的差別

新自由主義もまた、就職差別を批判する。人的資本の論理は、「統計的差別」という概念と対をなしている。これは、新古典派経済学の議論で、嗜好的差別論とともに生産の現場で差別がなぜ起きるのかを「説明」する。

嗜好的差別論は、完全競争市場を前提とし、経営者がある特定のグルー

プに対する差別的な嗜好をもつことから発生するとされる。このばあい経営者は、能力に見合った賃金を支払わない。「しかしながら、この状態は長くは続かない。なぜなら、差別的嗜好を持つ雇用者は、自身の企業の利潤を最大化していないため、長期的には市場の圧力で淘汰されてしまうからである」[長江, 2012: 1]と説明する。この説明では、「能力に見合った賃金を支払わない」だけが真実である。差別をしつつ発展してきた経営者がいかに多いかをわれわれは知っている。完全競争市場もたんなる理念型であり現実には存在しない。資本主義は、つねに非対称に発展する。そして、経営者の嗜好もまた、資本主義の構造の一部として再生産される。

統計的差別論は、雇用者が「入手できる情報をすべて利用して利潤最大化を行っている」ために起こり「長期的にも差別が継続することになる」[長江, 2012: 2]と説明する。論理は単純である。就労希望者の生産性情報は、つねに不完全である。労働者を採用する企業は、その不完全な情報をもとに彼や彼女らの生産性を推測するしかない。インタビューに応じたF氏の発言は、これに近い。彼や彼女らの所属する集団の（不完全な）統計的情報は有為<sup>19)</sup>と見做される。資本（家）は差別する意図はなく、ただ利潤最大化を計っているにすぎず、差別は、統計的にある集団の生産性が低いという情報が原因で起きるといふ。この論理では、被差別部落民の生産性情報がマジョリティの日本人と同等であるなら差別は起きないことになる。これでは、計測不可能な被差別部落民の生産性が「統計」としてなぜ、どのようにして捏造されるのかという構造的な問題には踏み込めない。

被差別部落民の生産にかんする統計的データで唯一明確なことがある。もう一度表2を思い出してほしい。「賃金が安い」ことである。賃金の抑制が経営的に合理的なら、なぜ統計的に低賃金の部落民を雇わないのか。

また、彼らの論理では、労働市場の情報が正確なら、労働者全員が平等に採用され、昇進・昇給する可能性が生まれる。そうならない（実はそうできない）のは、資本主義は、下降的評価を与えるための集団を必要とするからである。つまりこの統計的差別の議論では、被差別集団が再生産される構造が理解できない。

経営者は、欲望を前に経済合理的な思考ができない。この非合理性は倒産や恐慌に影響する。本来、労働市場の不平等は、情報の非対称にあるという末節の議論では説明できない。こうした議論は、生産性の先にある剰余価値の搾取によって資本の蓄積・集中がおきて、差別が強化される構造的差別を完全に無視している。

## 9 結語

労働力を自由に売買するしか生きる手段がない労働者にとって、労働市場における不公平は死を意味する。現実的に存在する自由は、買い手が占有する。生産性言説は、自由や平等理念の幻想性を改めて表象した。

本稿は、今なお労働市場にたどり着くことも困難な状況にある被差別部落民がいることを予想した。ヒアリングからは、経営者が人的資本論と生産性論を強く信奉することが分かった。被差別部落民は、生産性という計測不能で本質主義的指標によって排除される可能性が高くなる。本稿は、マルクスを援用した生産性理論に照らしてそれらを批判した。デヴィッド・ハーヴェイ [2005=2007: 95-6] は、「企業的美徳の欠如とか個人的失敗という観点から解釈され」る「人的資本」論は、新自由主義の特徴であるとした。それは、筆者が批判した新自由主義的被差別部落対策と通底する。これは、差別を強化し、資本の強化を実現する論理である。

その新自由主義もまた差別に関する論理で、つねに自己合理化をしている。そのために資本は、経済学をはじめブルジョアの学問を動員する。嗜好的差別であろうと生産性論による統計的差別だろうと、それらを生み出す構造と言説が再生産されている。

そして、いつしか、被差別部落民をはじめマイノリティは、企業経営にとって加害者であるとする認識の逆転が起きていた。(いわゆる規律とは異なり) マイノリティへの差別は、たえず生産にかかわる新たな要素が統合され、自ずと世界市場の統合へ発展する遠心力が働くように放置される [Foucault, 2004a=2007: 54-5]。結局、生産性によって、よりむき出しの差別を可能にするシステムが強化される。

### 校注

- 1) 企業が、被差別部落民を採用行動の対象から外す場合、しばしば用いられるのが身元調査である。これは、結婚差別も同様である。就職についていえば、身元調査は、被差別部落民を労働市場に入ることを阻止する行為でもある。身元調査は、主に探偵業者が依頼を受けておこなう。筆者の知見では、その際、対象者の出身地の事情通とされる有力者がキー・パーソンとなるケースが目立つ。あるコミュニティでは毎年20件の問い聞きがあった。
- 2) この調査は、限られた地域の経営者の階層への限定的なものである。より正確なデータを得るためには、全国的規模での調査が必要である。しかしそれは膨大な予算とプロジェクト

トチームが必要になる。筆者は、そのことが叶わないまま時間が経過することを危惧して、本稿で公開する。

- 3) 探偵業者による被差別部落調査は、古くからあった。1911年の全国細民部落改善協議会 [1911: 177-8] では、被差別部落民と懇意にした人が被差別部落民ではないかと疑われ3人の探偵から調査を受けたとの発言があった。この探偵の企業的な背景は不明であるが、現在の東京商工リサーチは1892年に、帝国データバンクは、1900年に業務を受諾していた。これらから信用調査、身元調査のニーズは、日本が本格的な資本主義の道を歩む時期に高まっていたことが分かる。
- 4) 朝日新聞 (2021年1月5日) によると日本以上に反労組の風潮が強いアメリカで、そしてそれがさらに強いグーグルで2021年1月労働組合が結成された。この労働組合は、差別・ハラスメントの解消を訴えている。
- 5) 情実採用は、取引の優越的立場を使い採用を迫る「コネ」入社、金銭による取崩斡旋などがある。本稿の調査では、地方公務員に採用されるために200万円を使ったという人に会った。その人によると、200万円なら1年の給料で元をとるという。ここにも「経済合理性」がはたらいている。この人の場合は、それでも採用に至らなかったという。金銭を支払ったことを告白するのは、それが詐欺行為にあたと主張したいがためであった。ゆえにその人は、筆者に実名で支払先を明らかにした。
- 6) この傾向は、繊維産業地域の内職の経路 (括弧内実数) においても同様であった。友人／知人の紹介: 46.0% (23)、親戚・家族の紹介: 32.0% (16)、昔からしている: 8.0% (4)、その他: 12.0% (6) となっている。
- 7) インタビューイーには、次項を約した。1、調査への応対は自由意志である。2、録音機材を使用する。それを拒否できる。3、希望しない内容は破棄する。4、固有名詞のアルファベットによる頭文字表記。5、インタビューを編集した原稿を各人が通読して承認する。6、研究論文以外には使用しない。7、発言に社会的責任を問わない。これは一般社団法人社会調査協会の「社会調査協会倫理規定」に叶っている。
- 8) インタビューを拒否する理由は、一人は多忙をあげた。もう一人は、筆者が倫理規定どおりに個人情報や得られた情報が適切に管理されないのではないかと懸念を表明した。交渉のコンテキストから、筆者が解放運動に近い位置にいることを感じ取り、自己の発言が差別発言として問題にされると考えたと推察された。インタビューに応じた人たちにも、筆者の立ち位置が回答へのバイアスとして影響している可能性がないとは言えないが、調査は、それを留意して行った。
- 9) いわゆるOJT (On the Jobs Training) 教育を意味している。新採用の社員は、3ヶ月前後の一般研修ののち、OJT教育によって職務上のスキルを身につけるのは通常のことである。
- 10) 1972年米国AT&Bell研究所で開発されたプログラミング用語で、汎用性が高くプログラムの自由度が高くあらゆる分野に適応可能なことから普及した。

- 11) 論文は、2013年7月の『部落解放研究 No.198』に掲載された「引き継がれる困難 部落の若者の生育家族／学歴／職業達成」であった。逆の意味に利用されることに妻木氏が責任を負うことはない。しかし、つねにそのように利用されることを念頭に置いて、今後の研究を行うことが今以上に必要になると思われる。
- 12) 『ケガレ意識と部落差別を考える』などで示される辻本正教らの「理論」は、資本と国家の差別・排除の問題からは相当乖離した議論であると考えられる。
- 13) 大手ブランド企業で働いていたときの「人間関係」によって、創業し、現在もそのルートを使って受注している状況を説明している。その大手企業との関係も良好で、共同のプロジェクトもしばしば受注している。
- 14) 関係式としては、資本生産性＝生産量÷不変資本となる。
- 15) 労働生産性の関係式は、労働生産性＝生産量／労働納入、GDP/人口＝労働者数／GDP×労働者数／人口で表す。
- 16) 関係式は、物的労働生産性＝生産量÷従業者数、価値労働生産性＝生産額÷従業者数＝(生産量×製品価格)÷従業者数、剰余価値生産性＝剰余価値額÷従業者数となる。
- 17) 奴隷解放を機会に、ある特定の姓を名乗るアフリカ系市民が多いと言われる。こうした言説は、必ず本質主義に繋がる。本稿は、それを理解した上で、Bertrand Marianne と Mullainathan Sendhilの研究を参照した。
- 18) ブルジョア経済学、経営学などが好んで使う用語である。他者と比較して異なった製品能力、意匠について訴求する場合に使われる。「特徴」、とか「違い」と言えばすむものをわざわざ「差別化」ということは、差別がいかに資本主義に有効であるかを表している。ちなみに言語そのものは確かにナチュラルであるが、日本語の「差別」は生来ネガティブな意味合いが強い。
- 19) 統計的差別は、しばしば、女性の採用と昇進における差別で説明される。日本の雇用形態では、OJTが重視される。「平成29年度能力開発基本調査」では、正社員に対して重視する教育訓練については、OJTを重視する又はそれに近いとする企業は71.2%（前回の同調査では74.6%）、off-JTを重視する企業は27.5%（同24.1%）であり、日本においては明らかにOJTが重視されている。OJTは時間である。すなわち勤続年数が問題になる。つまり長期にわたり勤続することで成果を期待するシステムである。よって「統計的に」長期の就労を期待できない人が排除されやすい。資本は、女性の教育による能力可能性を軽視、あるいは無視し、OJTを与えず、結果として、仕事能力が養成されない。そして彼女らの昇進は遅れ賃金は低くなる。女性の早期退職が多いことが統計上に表れる。これが、女性に門戸を閉ざす理由と主張されている。

#### 参考文献

Bertrand Marianne and Mullainathan Sendhil, 2004, Are Emily and Greg More Employable

- than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination, *The American Economic Review*, Vol. 94, No. 4, (Sep. 2004), pp. 991-1013
- 地域改善対策協議会, 1996, 『同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について (意見具申)』 .
- Foucault Michel, 2004a, *Sécurité, Territoire, Population* Cours au Collège de France 1977-1978 Edirion établie (=2007,高桑和己, 『安全・領土・人口 ミシェル・フーコー講義集成Ⅶ』 筑摩書房)
- Foucault Michel, 2004b, *Naissance De La Biopolitique* Cours au Collège de France 1978-1979 Edirion établie (=2008,慎改康之, 『生政治の誕生 ミシェル・フーコー講義集成Ⅷ』 筑摩書房)
- Harvey David, 2005, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press. (= 渡辺治, 2007, 『新自由主義 その歴史的展開と現在』, 作品社)
- 働き方改革実現会議, 2017, 『働き方改革実行計画』
- 法務省 人権侵犯統計表, [http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei\\_ichiran\\_jinken.html](http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_jinken.html) (参照 2021-7-28)
- 桐畑善次, 2018, 「高校生の進路保障の現状と課題」, 『部落解放』 763号, 大阪, 部落解放出版社. pp. 22-29.
- 鍋島祥郎, 1997, 「マイノリティ教育研究における集団文化論的アプローチ(1): 教育達成の集団差と養育プロセス」『同和問題研究19』, 大阪市立大学同和問題研究室. pp.1-17.
- 内閣府, 2017, 『経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性の向上～ (案) 概要』
- 長江亮, 2012, 「障害者差別禁止法と効率性: 統計的差別の可能性」 <http://www.rease.e.u-tokyo.ac.jp/read/jp/act/sympo.html>.
- 中川福督, 1986, 「就職指導」, 部落解放研究所編 『部落問題・人権事典』, 解放出版社. pp.472-3.
- 日本労働生産性本部, 2020, 『労働生産性の国際比較2020年版』
- 日本労働組合総連合会, 2017, 『れんごう制作資料235』
- 日本労働組合総連合会, 2019, 『就職差別に関する調査2019』
- Memmi Albert, 1892, *LE RACISM*, les Éditions Gallimard, Paris. (= 菊池昌実, 白井成雄, 1996, 『人種差別』 法政大学出版会)
- Marx Karl, 1867, *Das Kapital: Kritik der politischen Oekonomie* (=今西仁司, 三島憲一, 鈴木直一訳, 2005, 『資本論第1巻』 筑摩書房)
- Marx Karl, 1891, *Lohnarbeit undkapital* (=長谷部文雄, 2017, 『賃労働と資本』 岩波書店)
- 新市町同和地区実態調査団, 1979, 『部落の実態調査報告書』 新市町
- 首相官邸, 2015, 「日本再興戦略」改訂2015: 未来への投資・生産性革命」
- 東京都産業労働局と東京労働局・ハローワーク, 2019, 『採用と人権 明るい職場を目指して』
- 吉村励, 1985, 「労働における差別」『産業と経済: 奈良産業大学開学記念論文集』 奈良産業大学,

[naragakuen.repo.nii.ac.jp](http://naragakuen.repo.nii.ac.jp)

全国細民部落改善協議会, 1911, 『全国細民部落改善協議会速記録』

(こばやかわ・あきら 社会理論・動態研究所)

