

斉藤 日出治

日本の企業主導型資本主義と生権力

関西生コンの労働運動弾圧の根源にあるもの

目次

はじめに 「競争秩序のポリテイクス」

一 日本の企業間取引関係に作用する「競争秩序のポリテイクス」

1 企業の取引関係を媒介にした賃労働関係―自動車の組み立てメーカーと部品サプライヤーとの取引関係

2 コンビニのフランチャイズ・システムとコンビニ産業の企業間取引関係

3 企業間取引関係の空間的展開

4 企業主導型社会と資本賃労働関係

5 日本型雇用システムと企業別労働組合

二 日本の企業間取引に介入する労働運動

1 企業横断的労働組合運動

2 生コン産業の事業協同組合化

三 労働運動の刑事事件化

1 生コンの事業協同組合による経済取引が刑事事件化される

2 労働三権にもとづく産別労働運動が刑事事件化される―「解釈改憲」

3 「解釈改憲」を許したものは何か?―企業横断的な社会規範の不在

四 企業主導型資本主義の危機と人種主義

1 市民社会からたちあがるヘイト攻撃

2 賃労働関係の共進化を通して作用する生権力

3 生権力を制御する対抗的共進化

4 労働運動の「人種化」―生権力が発動する「殺す権力」としての人種主義

5 戦後日本の市民社会と「制度化された人種主義」

6 企業主導型資本主義の危機と市民社会の「人種化」

むすび 「人種化」に抗する市民社会のヘゲモニー闘争

はじめに 「競争秩序のポリテイクス」

資本主義の経済は、市場競争から成り立つ。だが市場の競争過程には、市場取引にかかわる経済組織間の関係、経済主体のもの考え方、取引慣行および行動様式、取引ルールなどにおいて、そこに固有のちからが作用していて、そのちからの作用が資本主義をかたちづくる。そのちからを「競争秩序のポリテイクス」(雨宮照彦 [2005])と呼ぶことにしたい^[1]。つまり、市場競争には、固有の政治が作用していて、その政治の作用を通して、さまざまな様態の資本主義が編み上げられるのである。

日本資本主義においては、そのちからが企業間の取引関係、企業間の垂直的・水平的な結合関係、日本型雇用システム、企業別労働組合、企業主導型社会、企業主導の国土・地域・都市の空間編制などを通して作動する。これらの経済的諸事象を貫く権力作用が、日本の資本主義をかくある資本主義としてかたちづくる。資本主義という経済システムは、この権力作用を介して組織されるのであって、権力システムは、経済システムの「上部構造」(マルクス)に該当するようなものではなく、むしろ経済システムの根底に位置しこのシステムを構築する決定的なモメントをなす。

この権力作用を抜きにして、市場の競争秩序を維持することはできない。そしてこの権力作用を通して、資本主義の構造は組織される。戦後日本の資本主義において、この権力作用は、とりわけ企業間の取引関係においてはたらく。企業間の取引関係が、資本主義における階級関係を、つまり資本と賃労働の関係を組織する重要な回路となる(第一章)。

階級関係の組織化が企業間関係を媒介にして行われるとするならば、労働者階級の闘いは企業間関係への介入を不可避的に伴う。本論では、関西生コンの労働運動が、この企業間関係にどのようなちからで介入したのかを考察する(第二章)。

ところが、この労働運動は、二〇一八年以降、八〇名もの逮捕・起訴者を出す戦後労働運動史上未曾有と呼ばれる大弾圧を受けている。戦後労働運動を代表する三池炭鉱争議、国鉄民営化の争議では大規模な労組が弾圧を受けたが、生コン産業の一労働組合がこれほどの弾圧を受けるのはいったいなぜなのだろうか。それは関西生コンの労働運動が、資本主義に作用している権力作用に介入し、その権力作用を転換する対抗政治を展開したためである。このことを本論で明らかにしたい(第三章)。

さらに、本論は、戦後日本の資本主義が一九九〇年代以降、長期の深刻な危機に陥っている状況のなかで、「市場の競争秩序のポリテイクス」が内包する社会の分断と社会的弱者への攻撃性を強めていることを考える。この「市場の競争秩序のポリ

ティクス」から発動されるちからを（レイシズム）と呼ぶことにしたい。関西生コンの労働運動は、「社会の安全と秩序を脅かす組織的な犯罪集団」の活動、つまり「反社会的集団」としてさまざまな市民団体からヘイト攻撃を受ける。そしてそのような市民社会からのヘイト攻撃が、この労働運動を刑事告訴し犯罪化していった決定的なモメントになっている（竹信三恵子〔2021〕は、これを「ヘイトの次に警察が来た」（七七頁）と表現している）。この労働運動がなぜ市民社会からこのような攻撃を受けるのか。この考察を通して、日本資本主義が内包するレイシズムの本性を究明する（第四章）。

以上の考察を通して、この国の市民社会と資本主義のありかたを問うと同時に、その対抗運動の道筋を開示する、というのが本論の主題である。

一 日本の企業間取引関係に作用する「競争秩序のポリティクス」

1 企業の取引関係を媒介にした賃労働関係―自動車の組み立てメーカーと部品サプライヤーとの取引関係

資本・賃労働関係は、資本制経済システムにおける原理的・規定的関係であると言われる。階級的対立関係を制御調整する制度に着目するレギュラシオン理論は、すくなくともその初期

の段階においては、資本・賃労働関係にかかわる制度（賃労働制度）を貨幣・市場競争・金融・国家・国際体制といった他の諸制度を規定する基底的な地位に置いた。その後のレギュラシオン理論は、これらの諸制度相互の階層的関係が時代や社会によって可変的であり、その階層的関係における賃労働制度の位置は変化すること、個々の制度よりも、それら諸制度の階層的関係の解明が重要であることを強調するようになる²⁾。

だが注意すべきことは、そのような制度認識の進展にかかわらず、制度というものはそれ自体が自存しているものではなく、必ず他の諸制度との相互作用を通して発現し実存するほかないものである、ということである。

その意味で言うと、賃労働関係という制度が自存して、それが他の諸制度とかかわったり、影響を及ぼしたりするわけではない。労使関係、労働組合、雇用制度、労働者の技能形成、学校教育、労働者の消費様式など多様な領域にまたがる労働力の再生産にかかわる諸制度としての賃労働制度というものは、それとは異次元のものであるかにもえる他の諸種の制度諸関係を通して作用し、それらの諸関係の作用のなかに実存するものである。

日本における賃労働関係が、企業間の垂直的・水平的な企業統合に媒介されており、後者の中に実存するものであることを指摘したのが、平田清明〔1993〕である。平田は、生産と流通

が相互に媒介されつつ資本の循環運動が組織されることのように資本概念を洞察したカール・マルクスの生産Ⅱ交通概念に学びつつ、フランスのレギュラシオン理論が提示した制御・調整概念としての制度認識を、このマルクスの生産Ⅱ交通概念によって彫琢しようとする。諸制度間の相互媒介の運動のうちこそ、制御調整の過程が作動するのだ、と。

たとえば、賃労働制度と企業間関係は相互媒介的に作用しあうものであり、前者は後者に媒介されると同時に、後者を編成し規定する者から発動する。だから、賃労働制度の作用のしかたと企業間関係のありようとは、密接不可分の関係にある。

平田は、市場の取引関係に焦点を当てたウィリアムソン『市場と企業組織』を援用しながら、当時の（一九八〇年代―九〇年代初頭の）レギュラシオン・アプローチにおいて「*rapport salarial*（賃労働関係―引用者）が不可避免的に関連している *rapport transactionnel*（取引関係―引用者）」との関連が、ほとんど全く無視されている」（一七一頁）ことに疑念を抱く。平田は、日本の自動車メーカーと部品サプライヤーの多様な企業間取引関係を浅沼萬里の諸研究に依拠しつつ整理し、そのような多様な企業間取引関係がいかにして賃労働関係を媒介にしているか、を問う。

自動車関連諸企業間の取引関係は、「貸与図型」から「承認

図型」にいたるまでの多様な関係をとる。「貸与図型」の関係とは、組み立てメーカーがもつばら部品の設計をおこない、部品サプライヤーはその貸与図にもとづいて部品を製造するだけの垂直的な取引関係である。これに対して、「承認図型」の関係は、部品サプライヤーが技術的に自立していて、部品の設計・製造をみずから行い、組み立てメーカーにそれを売り込む水平的な取引関係である。

これらの多様な取引関係において、組み立てメーカーと部品サプライヤーは、賃金を引き上げるための部品価格の引き上げは一切認めない一方で、部品サプライヤー企業が創意による技術革新を達成した場合には部品の買い上げ価格を引き下げずに据え置く、といった合意をおこなう。つまり、企業間取引の関係を通して、技術革新へのインセンティブと賃金抑制のちからがそこに作動し、労働生産性アップに比べた低い労働分配率という日本の賃金条件がこの企業間取引関係を介して組織される。日本の賃労働関係における「資本の抑圧的性格」（平田清明 [1993] 一八六頁）は、このような企業間取引関係を介して組織されるのである。

組み立てメーカーと部品サプライヤーとの多様なかたちをとった取引関係、およびこの取引関係における企業間相互の激しい競争圧力を通して、組み立てメーカー企業と部品サプライヤー企業における賃金格差、労働強化・労働時間延長・労働条

件の劣悪化、さらには、企業の外部に配置された不安定就労層（非正規、女性、高齢者、外国人）の低賃金と劣悪な労働条件が組織されていく。そしてこのような取引関係を介して、企業の超過利潤（特別剰余価値）、絶対的および相対的剰余価値の生産が推進される。

平田自身がかならずしもこの究明を十分に展開しているわけではない。とはいえ、この洞察を通して、平田は、この時期のレギュラシオン・アプローチが日本の労使間交渉の独自性や労働組織（トヨタ生産方式）の究明に寄与する研究であることを高く評価すると同時に、このレギュラシオン・アプローチが企業間の取引関係に媒介された賃労働関係の究明という課題にまだまだ着手していないこと、そしてその課題こそ、グラムシが提起したヘゲモニーの問題であることを指摘したのである。

レギュラシオン・アプローチは、「生産⇨交通諸関係と分配諸関係との間を媒介する社会的ヘゲモニー装置³⁾の解明のうえで、なお多くの未解決の問題を残している」（同、二〇六頁）と。

平田の問題提起は、その後の経済学研究においてほとんど受け止められることはなかった（ただし、経済地理学の分野で、企業間取引の空間的展開に関する貴重な研究が、いくつか散見される）。日本の企業間関係の研究と賃労働関係の研究は、相互にクロスすることのないままに、それぞれ別々に論じられて

いる。だが本論では、アカデミズムの世界で理論的に未解明のままにされてきたこの課題に、実践的に取り組んだ労働運動があったことを、二で紹介したい。

2 コンビニのフランチャイズ・システムとコンビニ産業の企業間取引関係

企業間の取引関係に媒介された賃労働関係の様態について、自動車産業だけでなく、コンビニ産業についても、みておきたい⁴⁾。

この流通産業における企業間取引関係は、フランチャイズ・システムによって組織されている。全国にある六万店にもおよびと言われるコンビニの店舗のうち、本部企業の直営店はごくわずかで（二％）、ほとんどの店舗が独立したオーナー企業である。コンビニの本部企業はオーナーと事業契約を結び、オーナーに経営を委託する。オーナーは本部企業から企業の商標・商号を使用する権利を受け取るのと引き換えに、その対価として本部企業にチャージ料を支払う。

公正取引委員会はこの契約をつぎのように定義している。

「本部が加盟者に対して、特定の商標・商号を使用する権利を与えるとともに、加盟者の物品販売、サービス提供その他の事業・経営について、統一的な方法で統制、指導、援助を行い、これらの対価として加盟者が本部に金銭を払う」（「フランチャ

イズ・システムに関する独占禁止法上の考え方について」公正取引委員会二〇一一年六月二三日改正)

契約した事業者が本部企業に支払うチャージ料は、その店舗の売上総額の四〇―六九%に及ぶ。そのために、このチャージ料の収入は、本部企業が取得する利益の主要部分を構成する。

たとえば、セブン・イレブンの二〇一八年度の総売上高は、国内二二八六店舗で四兆五七五九億円である。このうち、セブンイレブンの直営店の売り上げは一〇〇五億円にすぎない。しかも、直営店の売り上げは、ここに売上原価がかかってくるから粗利率はその二八%にすぎない。これに対して、加盟店からのロイヤリティ収入は七四三三億円に上り、これは売上原価を差し引く必要のない本部企業の純益となる⁵⁾。

本部企業と、オーナーがロイヤリティを払って経営する加盟店との関係は、同一企業内部の本店と支店の関係ではなく、相互に独立した企業間の取引関係である。そのために、公正取引委員会は、この取引関係を独占禁止法の適用対象にしている。

「加盟者は法律的には本部から独立した事業者であることから、本部と加盟者間の取引関係については独占禁止法が適用される」(公正取引委員会前掲書)。

そのために、公正取引委員会は、加盟者に不利益が及ばないように監視する必要を謳っている。

「本部は加盟希望者に対して、十分な情報を開示することが

望ましく、また、フランチャイズ提携後の本部と加盟者との取引においては、加盟者に一方的に不利益を与えたり、加盟者のみを不当に拘束するものであってはならない」(前掲書)。

だが、公正取引委員会は、公正な企業間取引のために加盟者の利益を擁護する立場にありながら、加盟者の著しい不利益をもたらしているフランチャイズ・システムというありかたに踏み込もうとはしない。コンビニの本部企業が加盟店から徴収するロイヤリティは、企業間取引の関係から生ずる関係レントの一種であり、取引コストの収益である。本部企業は、この不労所得から巨額の利益を上げ、そのために、加盟店オーナーはみずからの心身をむしろむぼほどの経営を強いられる。コンビニ産業の急成長は、このような企業の商標・商号の使用権の譲渡とその対価の支払いという固有の企業間取引関係に支えられてきた。

そしてこの企業間取引関係が、コンビニ産業における賃労働関係の組織化において決定的な媒介をなしている。

コンビニの本部企業と加盟店との取引関係は、資本・賃労働関係を二重に媒介している。第一に、加盟店のオーナー自身が本部との関係において労働者として位置づけられる。東京都労働委員会は、コンビニ・オーナーは、本部企業の指揮下に「労働を提供」しているがゆえに「労働組合上の労働者」に当たると判断している。本部企業とオーナーとの関係は、企業間取引

関係であると同時に、それ自体が直接に資本・賃労働関係なのである。現に、オーナーは、人件費を節約するために、自身と家族を動員して終日働くことを迫られ、そのために過労死・過労自殺、そして家族崩壊を招いている。

第二に、この取引関係は、加盟店におけるオーナーとその加盟店で働くパート労働者との関係を媒介している。オーナーは本部企業の方針通りに店舗を経営するよう迫られる。その方針のなかに二四時間営業がふくまれる。店舗を二四時間経営するためにコンビニの労働者は深夜、早朝などの無理なシフトを求められ、そのために労働者の離職率が極めて高く、加盟店はつねに人材不足に悩まされる。さらに、このような本部企業と加盟店との取引関係のために、長時間労働が慢性化し、パート労働者も、オーナーも、ともに健康を害するリスクが高まる。

さらに、コンビニ労働者の賃金引き上げによる企業の負担は、本部企業ではなく加盟店のオーナーにのしかかる。高額のロイヤリティの支払いは、コンビニの賃労働関係の組織化に際して決定的なモメントをなす。

二〇一九年六月二八日に開催された経済産業省「新たなコンビニのあり方検討委員会」では、現場のオーナーからつぎのような発言が寄せられた。

「私の周りには1年に1日も休みがないオーナーさんも何人もいます、今年になり24時間営業問題、人手不足問題が騒がれ

ていますが、問題のおおもとは高額のロイヤリティにあると思います。現在の契約では毎年上がる最低賃金での負担分はほぼすべて加盟者負担であり、高額なロイヤリティによりわずかな利益の中から負担しており、これ以上の負担は加盟者が追いつかれ、生き残ることも難しいのではないのでしょうか」。

コンビニ労働者の賃下げ圧力は、本部企業と加盟店とのロイヤリティを媒介にした企業間取引関係に起因していることがここに明らかとなる。

コンビニ産業における労働者の低賃金・過重労働・人権を侵害するシフト労働を改善するためには、フランチャイズ・システムに媒介された本部企業と加盟店との企業間関係の見直しにはありえない。

この認識は、この企業間関係を監視する公正取引委員会に新しい任務をもたらす。公正取引委員会は、フランチャイズ・システムの企業間関係が資本・賃労働関係を媒介するという視点に立つて、コンビニ労働およびオーナー労働を保護するという視点から企業間関係を監視しその取引の改善を指導することが求められている。

同じようにして、労働組合運動も視座の転換が求められる。労働組合は、直接雇用される雇い主に労働者の労働条件の改善や賃上げを求めるだけでなく、フランチャイズ・システムにもとづく本部企業と加盟店との関係のありかたに介入することを

労働運動自身の課題としなければならない^[6]。そうでないかぎり、コンビニ労働者の過酷な労働条件や低賃金を改善することはできないからである。

3 企業間取引関係の空間的展開

自動車産業やコンビニ産業における企業間の取引関係は、空間的に展開され、それらの企業間関係に適合した社会空間を生産する。つまり、企業間取引関係は、空間を生産するヘゲモニーを行使する。したがって、賃労働関係も、この空間生産のヘゲモニーの行使を通して組織されるのである。

企業間取引関係は、地域・都市の空間編制のヘゲモニーを發動し、このヘゲモニーの發動を通して、さらなる関係レントを追求する。自動車産業においては、豊田市の都市空間編制がその典型的な事例である。豊田市では、トヨタの組み立て工場を中軸にして、その周辺におびただしい数の中小零細規模の部品サプライヤー工場を二重、三重に配置する、という企業城下町の空間編制をとっている^[7]。この空間編制には、同時に都市住民の生活空間の組織化が随伴する。トヨタの組み立てメーカーおよび部品サプライヤーの工場で働く労働者の住宅街、商店街、道路・公園・上下水道などの社会的インフラの空間編制がそこに有機的に組み込まれ、労働力の効率的な再生産の装置が空間的に配備される。このような都市空間の領域集中型の垂直的な

空間統合を通して、自動車の組み立てメーカーは、この都市空間に対する政治的・経済的統合力を発揮する。たとえば、労働者の生活空間には、選挙の際の政党支持をはじめとして「企業内業務命令」（平田清明 [1993] 一八八頁）のようにしてトヨタ本社の統治が貫かれる^[8]。

同じようにして、コンビニ産業におけるフランチャイズ・システムによって組織された企業間取引関係も、地域空間を組織するヘゲモニーを発揮する。主要コンビニ企業間の競争は、加盟店舗の立地競争として展開され、ドミナント戦略（特定地域に集中的に出店することによって他者に対する優位性を築く戦略）などを通して、コンビニ企業が地域の消費生活空間を独占的に支配する経営が追求され、コンビニはいまや「地域の公共空間」^[9]の担い手とまで言われるようになっていく。

学校・医療機関・役所など地域の公共機関が衰弱し広場・公園・公民館といった伝統的なコミュニティ空間が地域の公共空間としての機能を果たさなくなるとつれて、コンビニは地域の公共空間を代理する機能的・象徴的な意味を獲得するようになった。コンビニは二四時間営業によって、いまや「地域の見守り支援」の公共施設と化している。

地域行政がこの傾向をさらにバックアップして、コンビニは、さまざまな行政情報・地域情報の発信地、地域ブランドの宣伝機関、防犯・災害の協力機関、行政サービスの提供機関として、

地域の公的空間の組織化のヘゲモニーを掌握している。各地の
地方行政は、コンビニの本部企業と提携して「地域活性化包
括協定」を結ぶ。このような行政機関とコンビニ店舗の協定は、
フランチャイズ・システムによって組織されたコンビニ産業の
企業間取引関係を行政機関がサポートすることによって、コン
ビニ企業を主導とする地域空間の組織化を強力に推進するモ
メントとなる。このような地域空間形成によって、地域空間は、
地域における住民の自治能力を衰弱させ、地域の伝統的な各種
のコミュニティを解体し、地域住民を消費者として分断し、消
費者住民をコンビニの企業間関係へと総動員する装置へと化し
ていく^[10]。

コンビニのオーナーとコンビニ労働者は、その結果、地域空
間の公的な機能の担い手としての役割を自明のこととして担わ
されることになる。企業間取引関係のこのような空間的展開の
帰結として、かれらは、低収入・低賃金と過酷な労働諸条件に
加えて、さらに地域の公共機関の番人としての公的責務を担う
よう求められる。地域の公共機関へと変貌したコンビニは、災
害時に避難所として、災害の救援物資の供給地として、緊急の
連絡先としての機能を果たさなければならない。公的機関の職
員でもない私企業のオーナーや労働者が、公人としてそのよう
な役割を果たすことを求められる。コンビニの本部企業は、加
盟店オーナーと労働者にそのような公的機能を課することに

よって、かれらの犠牲において地域の生活空間を統治する権力
を掌握していくのである^[11]。

4 企業主導型社会と資本賃労働関係

都市の産業空間・生活空間が、地域の公共空間が、企業間取
引関係の主導によって組織されるのと同じようにして、この国
の市民社会は、あらゆる次元において企業が主導して、企業社
会として組織されてきた^[12]。

家族・性・地域・福祉・学校教育・技能形成・研究開発・文
化といった市民社会のあらゆる領域・次元において企業および
企業間取引のヘゲモニーが行使され、このヘゲモニーの行使を
媒介にして日本資本主義における賃労働関係が編成される。

高度成長期に出現した会社人間と専業主婦の性別役割分業は、
大企業の男性正社員の長期雇用・年功賃金制度とそれを保証す
る企業間取引関係を通して生み出された。

高度成長期の一九六〇年代に、この性別役割分業がこの国の
代表的な家族モデルとして定着する。戦前の大家族に代わって、
戦後に定着した夫婦と子ども二三人というすがたの核家族も、
日本の企業が主導してつくりあげた家族モデルであった。

日本の大企業（日本国有鉄道、日本鋼管、日立造船など）は、
社員の生命の再生産過程（生殖過程）にまで介入するかたちで
この家族モデルを構築する。田間泰子「2006」が究明したよう

に、一九五〇年代後半に、日本の大企業は、政府の人口過剰対策の一翼を担い、自社で予算を計上して保健婦や助産婦を雇い、従業員の社宅を訪問させ、従業員の妻に対する受胎調節指導を推進する。避妊によって出産間隔を調整し、避妊に失敗した場合には人工妊娠中絶をして出生を制限するという指導が功を奏して、社員家族の出生率は急減していく。一九七〇年代以降の合計特殊出生率の低下と少子化の進行は、この大企業が取り組んだ人口過剰対策がもたらした一つの帰結でもあった。

さらに、大企業は「新家族計画運動」に取り組み、《子どもを少なく産んで大切に育てることが家族の幸せ》、という理念を社員教育で徹底させる。社員住宅は、女性の生殖活動と子どもの教育活動を担う文字通りの労働力の再生産装置として機能した。夫婦間の性と生殖の過程に介入する企業の福利厚生政策を通して、戦後の家族モデルが構築される。それは、だから「女性の身体において展開される諸力のポリティクス（競争秩序のポリティクス―引用者）の結果」（田間泰子 [2006] 一八頁）にほかならなかったのである。

戦後日本の社会福祉は、このようにして構築された家族モデルによって、家族内の構成員が担う家族福祉と、企業による諸種の福利厚生システム（社員の健康診断、食堂・スポーツ・娯楽施設、社員住宅、退職金、労災保険、厚生年金など）による企業福祉を柱にして構成されることになった。

日本の学校教育は、学校の卒業生を学歴に応じて企業に一括して送り込む新卒一括採用システムを担う機関として機能した。小熊英二 [2019] は、この起源を、一九世紀末に日本の省庁が帝国大学の卒業生を一括して採用したことに求めている（二八五頁）。小熊は、このようにして一括採用した卒業生を年功昇進と定期人事異動によって管理する戦後企業の慣例も、この当時の省庁で始まった、と論じている。戦後も、企業はこの慣例を引き継いで、「学校の組織的推薦」（三二二頁）というかたちで卒業生を一括して採用するシステムを定着させた。

欧米諸国とは異なり、日本企業は、学卒者を職務に対応した学位や職業資格にもとづいて採用するのではなく、企業に帰属して多様な職務をこなすメンバーとして採用する（後述する「メンバーシップ雇用」）。この国において、学校機関は、そのような企業に労働者を送り込むための人材保証機関としての役割を果たしてきた。学校機関は、教育という市民社会の自律した公的活動を担う機関というよりも、むしろ企業が求める人材を企業に送り込む人材保証機関として機能してきたのである。戦後日本の学校教育は、あきらかに企業のヘゲモニー装置として組織されてきたのである。

「市場の競争秩序のポリティクス」は、以上のようにして、市民社会を構成するジェンダー、家族形態、女性の生殖過程、日本型福祉、学校教育といった諸領域におけるこの国に固有な

しくみのうちに貫かれている。

5 日本型雇用システムと企業別労働組合

日本の賃労働制度を特徴づける制度慣行としては、日本型雇用システムおよび企業別労働組合が挙げられる。この制度慣行を、これまで検討した企業間取引関係、都市及び地域の空間編制、企業主導型社会のありようとかかわらせて論ずることが求められている。

まず日本型雇用システムの独自性はどこにあるのだろうか。

濱口佳一郎 [2009] は、日本型雇用システムを、日本企業の雇用契約のありかたに着目して論じる。雇用契約とは、通常は、企業が特定の職種の労働に従事する労働者を雇用し、その労働に対して報酬を支払う契約（「ジョブ型雇用」）であると考えられている。ところが、日本企業の雇用契約はそうではない。日本の雇用契約は、特定の職務に従事する契約ではなく、労働者が企業が所属したうえで、その企業が求めるさまざまな職務に、求めに応じて従事する、そのような会社への所属によるさまざまな職務の遂行に対して対価を支払う契約である。濱口は、それを「職務のない雇用契約」（二頁）と呼ぶ。このような雇用契約は、特定の職務についての契約ではなく、労働者が企業の社員になることの契約、つまり「地位設定契約」であり「メンバーシップ契約」（二一四頁）である、と。

さらに濱口は、この雇用契約のありかたが、日本に特徴的な長期雇用制度、年功賃金制度、企業別労働組合というあり方を根底で規定している、と言う。メンバーシップ契約は、職務に応じた雇用契約とちがって、特定の職務が不要になるとその社員を解雇するのではなく、社員にさまざまな職務を移動させることによってメンバーシップを維持する、という長期雇用制度を定着させる。賃金体系としては、賃金を職務と結びつけるのではなく、勤続年数や年齢で評価する年功賃金制度を生み出す。

さらに、職務単位で労働条件や賃金水準を決める職種別労働組合ではなく、企業単位ごとに経営者と労働者が交渉して賃金や労働条件を協議する企業別労働組合を一般化させる。また、労働者のメンバーシップを維持して、職務のローテーションによって企業内部での教育訓練を通して職務を習熟していくオン・ザ・ジョブ・トレーニングという、日本に固有な技能形成の仕組みを根づかせていく。

このようなメンバーシップ雇用と企業別労働組合は、企業間取引関係の組織化において、企業横断的な基準を創造して企業間取引関係を制御するのではなく、その逆に企業間取引関係の競争を強化する機関となる。企業の利益と労働者の利益は一体化しており、企業間取引において他企業を出し抜くことが労働者自身の利益であり使命となる。だから、メンバーシップ雇用契約と企業別労働組合は、労働者の企業への帰属意識を高め、

企業間競争への労働者の動員を容易にする。濱口が指摘するようには、日本の年功賃金制度においては、ホワイトカラー労働者だけでなくブルーカラー労働者にも人事査定が提供され、その査定の重要項目として「企業のメンバーとしての忠誠心」(二三頁)が掲げられる。そのために、企業別労働組合は、「労働者のメンバーシップをできるだけ維持すること」(一四頁)を、つまり雇用を維持することを最優先課題とし、そのために、賃金や労働条件(とりわけ、残業・配置転換・出向など)については経営側に譲歩する傾向を強める。

したがって、日本型雇用システムと企業別労働組合は、垂直的な統合関係に置かれた企業間の取引関係を媒介にして企業の競争力を強化し、そこで生ずる関係レントの獲得競争に向けて労働者を総動員する決定的なモメントをなす。

日本の資本・賃労働関係を変革するためには、この関係を媒介している企業間の取引関係の変革を必要とする。ところが、日本型雇用システムと企業別に組織された日本の労働組合は、企業間の取引関係の変革にとって重大な障害をなす。日本型雇用システムは、企業のメンバーシップ雇用であるために、企業に跨る企業横断的な基準をつくることについてはまったく無力である。

小熊英二「2019」は、日本型雇用の特徴を《長期雇用制度》に求める通説に異を唱えて、

「企業を超えた横断的基準の不在が、日本的雇用の最大の特徴である」(五五二頁)、と言う。

この指摘はきわめて重要である。というのも、欧米企業の雇用システムは、その正反対に企業横断的な基準によって存立しているからである。欧米の企業は、職務に基づく雇用ジョブ型雇用に立脚するがゆえに、同一職種で同一賃金の基本原則が企業を超えて貫かれる。正規と非正規、大企業と中小企業のあいだでもこの原則が適用されるから、労働者間の賃金格差は日本企業に比べてはるかに小さい。

さらに、欧米では、労働組合が企業単位ではなく職種単位で組織される。同一職種の労働者が企業横断的に集まって産別の労働組合を結成し、産業単位で経営者団体と交渉し、賃金や労働条件を決める。したがって、企業間の取引関係においても、業種単位の雇用システムや産別労働組合によって、賃金水準や労働条件について企業横断的な共通の基準が形成され、それが企業間の競争を規制し、企業間の関係から生ずる関係レントの取得に制約をかける。諸外国で慣例化されている職務単位の雇用システムと産別労働組合運動は、企業間取引関係に媒介された資本・賃労働関係の組織化において、日本とは真逆のベクトルに向けて作用するのである。

このような企業間関係に媒介された日本の資本・賃労働関係の独自性を確認したうえで、企業別労働組合の運動を超えて、

企業間取引に介入する労働運動を追求してきた関西生コンの労働運動について考えてみたい。

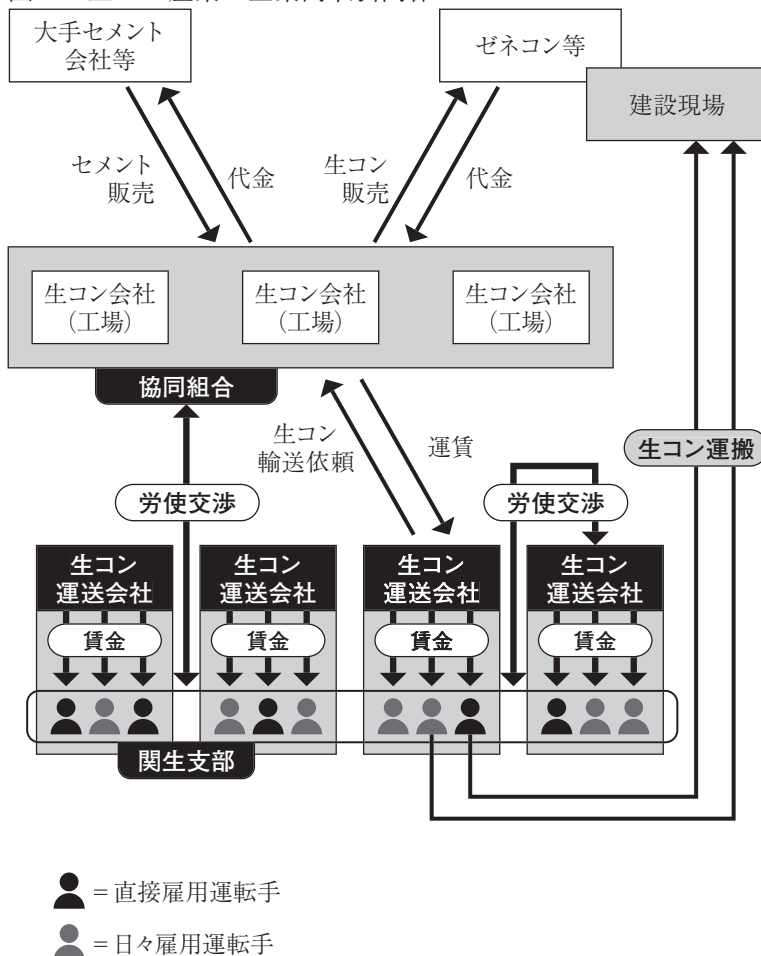
二 日本の企業間取引に介入する労働運動

1 企業横断的労働組合運動

生コン産業の労働組合は、日本に支配的な企業別労働組合ではなく、産業単位の労働組合をたちあげた。その理由を、生コン産業の企業間取引関係に媒介された賃労働関係のありようから考えてみたい。ここに掲げた図から、生コン産業の企業間取引関係と賃労働関係のありようを概観することができる（竹信三恵子 [2021] 二九頁より引用）。

生コン企業は、セメント企業からセメントを購入し、それを原料にして生コンを製造し搬送して建築産業に販売する。セメント産業と建築産業では大手資本が支配するのに対して、生コン産業は中小零細の企業がひしめき、たがいの企業間の競争が激しい。そのために、大手のセメント企業からセメントを高値で購入し、ゼネコン企業に生コンを安値で販売す

図1 生コン産業の企業間取引関係



ることを余儀なくされる。そのために、生コン産業の労働者は、この企業間取引関係の重圧のもとで、低賃金と過酷な条件での労働を強いられてきた。生コンの中小零細企業に日々雇用で雇われていた労働者は、たがいに分断され、このような企業間関係の競争の重圧を耐え忍ぶしかない状態に置かれていた。

このような企業間取引関係に媒介された賃労働関係の変革を企図して、一九六五年に全日本建設運輸労働組合関西地区生コン支部（以下、「関生支部」と略記）が結成された。この労働組合は、なによりもまず、労働組合が垂直的・水平的競争関係に組織された企業間取引の担い手であることを拒絶するところから出発する。労働組合が企業別組合であるかぎり、労働組合は企業間競争を担う一機関となるほかない。関生支部は、それに対して、企業横断的な業種別の労働組合を結成して、みずからを企業の外部に立つ自立した機関として位置づける。そのことによって、労働組合は、企業間競争の担い手となることをやめ、企業の外部で企業横断的な労働者の利益を代表する機関として再組織される。

関生支部は、日々雇用も直接雇用も区別なしに、生コン産業の運輸企業に跨って個人加盟で統一の司令部をもった労働組織を結成することによって、関西の生コン運輸会社に共通する賃金水準と労働条件の獲得を目指した。

関生支部は、企業を超えた統一指導部の下で労働者間の企業間競争を規制し、企業横断的な「共通規則」を「集合取引」によって達成しようと求めた（木下武男 [2021] 一一三一一―一一三五頁）。企業横断的な組合の組織化により、生コンの工業組合と生コン支部のあいだで集团的労使交渉を通して、企業横断的な統一の労働条件・賃金・雇用条件を締結する。関生支部は、

一九八〇年代には、すでに二六三社七〇〇人におよぶ労働者に適用される労使協定を締結し、共通の賃金水準、年次休暇を取り決める。雇用保証については、非正規の労働者が関生支部の組合員である場合には、その労働者を優先的に採用するという協約（優先雇用協定）を結ぶ（木下武男 [2021] 一一二六頁）。さらに、企業が倒産して失職した組合員に対しては、「集団交渉の参加企業が共同で雇用責任を負う」という「共同雇用責任」協定も結ばれる（同、一二七頁）。

関生支部の労働運動は、労働者の雇用を個別企業の内部で個別企業との交渉によって確保するのではなく、企業横断的な労働市場それ自体を規制して企業横断的な労使間合意を通して企業間にまたがる雇用保障のしくみをつくりだしたのである。

このようにして、企業横断的な集団取引によって、企業別組合では果たすことのできなかったことが、つまり、労働者の労働条件や賃金の決定を企業間競争の外に置くことが可能となったのである（木下武男 [2021] 一一三四頁）^[13]。

2 生コン産業の事業協同組合化

すでに見たように、生コン産業内部の企業間取引関係は、セメントおよび建設という二大産業の大企業との取引関係に媒介され、この取引関係によって支配されている。中小零細の生コン企業が生コンの安値販売をめぐるたがい熾烈な競争をく

りひろげるのも、この大手資本との企業間取引から強いられたものにほかならない。

したがって、たとえ関生支部が、生コン産業の内部で集团的労使交渉をおこない賃金や労働諸条件についての企業横断的な「共通規則」を制定して労働者間の競争を規制することができたとしても、生コン産業の背後にあるこの二大産業との企業間取引関係を改善しないかぎり、賃金と労働条件の実質的な向上は望めない。

この企業間取引に介入する方法として導き出されたのが、中小の生コン企業を事業協同組合に組織し、セメントの仕入れと生コンの販売を協同組合による共同受注と共同販売によってとりおこなうという方法であった。こうして、セメントメーカー主導で弱小の生コン企業がたがいの競争によってセメントメーカーに従属するという体制を転換するために、生コンクリートの製造・運輸の各種の事業別にさまざまな事業協同組合が結成される。

コンクリート圧送工事（「工場で製造された生コンをミキサー車で建設現場まで輸送し、その生コンをポンプ車が駆体へ打設する（高圧で管やホースを通して送る）作業」〔中小企業組合総合研究所編、二九八頁〕）を請け負う企業の協同組合が組織される（一九七二年大阪コンクリート圧送協会、一九八二年大阪生コンクリート圧送協同組合に名称変更）。この協同組

合が、圧送工事の共同受注と共同販売、事業の共同化、取引関係の改善、労働者の福祉向上に取り組む（同書、三〇〇頁）。

さらに、工場で製造された生コンクリートを工事現場に輸送する輸送企業の協同組合もなされた（一九九六年近畿バラセメント輸送協同組合）。また、和歌山県、滋賀県、奈良県、阪神地区に生コンクリート協同組合がつつぎと結成される¹⁴⁾。

関生支部は、業種単位の統一労組が労働条件を改善したり賃上げを勝ち取るためにはセメント産業およびゼネコンと生コン産業の垂直的な企業間取引関係に介入してこの関係を平等化することが不可欠であることを、集団交渉を通して悟っていく。関生支部は、この企業間関係の変革の闘いを「背景資本（独占資本・セメントメーカー）」との闘い、あるいは「使用者概念の拡大」（全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部編、四五頁）というかたちで位置づけた。生コンの労働者は、自分たちの労働をめぐる賃労働関係が、セメント・建設の大手資本との企業間関係を通して組織されていることを見抜いて、この関係の変革を「背景資本との闘い」「使用者概念の拡大」という表現を用いてみずからの課題として掲げたのである。

一方、生コンの中小零細企業の経営者たちも、過当競争の生コン業界で自分たちが生き残るためには、業種別労働組合と手を組んで事業協同組合を結成し、セメントの協同購入、生コンの共同販売によって価格の適正化を図ることが不可欠であるこ

とをしだいに認識していく。

さらに、生コン業界だけでなく、政府の産業政策も、かなり以前から、そのような垂直的な企業間取引がもたらす生コン産業の過当競争の弊害に気づいてその是正の必要を認めていた。戦後の高度成長がまだ続いていた一九七〇年代初頭に、建設ラッシュで生コン会社が急増し、それに続くオイルショックの景気後退で生コン業界の安値販売競争が激化したとき、粗悪な生コンが製造・販売されるようになる。当時の通産省は、「生コンの適正価格の実現」(竹信三恵子 [2021] 三〇頁) に向けて生コン産業の事業協同組合化の必要を認識し、生コン産業にこのような構造改革をすでに提言していたのである。

二〇一五年には、大阪府下の生コン企業のほとんどが大阪広域生コンクリート協同組合に加入することによって関西地区の生コン価格は二〇一九年までに、1立方メートル当たり一一〇〇円から一八〇〇円台に引き上げられるようになる(竹信三恵子 [2021] 三二―三三頁)。

この生コンの販売価格の引き上げは適正化の変化の背後にあるのは、生コン産業とゼネコンとの企業間取引関係の転換である。大企業主導の垂直的な取引関係によってその利益を一方的に享受してきた大手ゼネコン資本が、関生支部の統一労組と生コン企業経営者との連携による協同組合との水平的な取引関係によって、生コンの購買価格の是正を迫られたのである。

関生支部の労働運動は、日本型雇用システムと企業別労働組合という賃労働制度が垂直的な企業間関係を媒介にして作用している力のベクトルを転換して、企業横断的な労働者の連帯を組織すると同時に、セメント・生コン・建設という複数の産業に跨る垂直的な企業間取引を、事業協同組合の組織化を媒介にして水平的な連帯の關係に転換することを通して、日本に固有な資本・賃労働關係の変革に挑戦するという、企業別組合ではなし遂げることでできない産業構造の転換に挑戦したのである。木下武男 [2021] は、関生支部の労働運動が「協同組合による中小企業と労働組合の連携」(二四〇頁) を通して「生コン業界の産業構造を改革する運動」(二四二頁) に取り組んだことを高く評価している^[15]。

本論の視座から言い換えると、生コン支部の労働運動は、生コンの企業間取引關係に介入することによって、この關係に作用している賃労働關係(生コン労働者の低賃金、劣悪な労働条件、労働者の連帯を妨げるしくみなど)の変革に着手した運動である。この変革を通して、関生支部は、生コンの産業構造に作用している「市場の競争秩序のポリテイクス」を転換する闘いを展開したのである。そしてそのことによって、労働組合が、生産過程と流通過程とが相互に入り組み合う資本の価値増殖運動の仕組みに介入する社会変革の闘いを展開した、と言うことができる。

そして、関生支部がそのような産業構造を変革する労働運動を推進したが、この運動を刑事事件として摘発する警察・司法による弾圧を招くことになるのである。

三 労働運動の刑事事件化

同一業種の労働者を正規・非正規の区別なしに企業横断的に組織し、中小企業経営者の協同組合化を推進することによって生コン産業の企業間取引関係を変革するというこの労働運動が、二〇一八年以来大弾圧に見舞われている。二〇一七年一二月に生コン支部は、生コン輸送労働者の賃上げを求めて近畿全域のセメント出荷基地と生コン工場でミキサー車など一五〇〇台を止めるゼネストを敢行した。それから半年後の二〇一八年七月以降、生コン支部の労働運動および事業協同組合の取引活動が、「恐喝未遂」「威力業務妨害」「強要」という刑事事件としてつぎつぎに立件され、八九名が逮捕され七九名が起訴されるといふ大弾圧が始まる。竹信三恵子はこの大弾圧を詳細にルポルタージュして、『賃金破壊―労働運動を「犯罪」にする国』[2021]を著した。本章では、この労作に抛りつつ、この弾圧が、この国の資本主義の生産Ⅱ交通過程に介入することによって賃労働関係の変革を試みた労働運動に対して行使された弾圧であることを明らかにしたい。

労働運動に対するこのような刑事事件としての介入のうちに、わたしたちは、労働運動と労働組合を現行の企業間取引関係の枠内におしとどめておこうとするちからと、労働運動と労働組合が企業間関係の変革に着手して企業横断的な社会的基準を創造しようとするちからとの「競争秩序のポリテイクス」をめぐるせめぎあいを読みとる必要がある。

1 生コンの事業協同組合による経済取引が刑事事件化される

大弾圧の発端をなしたのは、関生支部の労働運動に対する刑事告訴ではなかった。そうではなく、生コンの事業協同組合の経済取引が刑事告訴されたのである。

二〇一八年七月、滋賀県警が滋賀県の湖東生コン協同組合の副理事長ら役員を逮捕する。その逮捕理由は、ゼネコン傘下の子会社「藤田商会」大阪支店で、協同組合の副理事長らが滋賀県内の生コン工場で使う生コンを湖東協同組合から購入してほしい、と要望し、その際に、協同組合から買わないと「大変なことになりますよ」と言った、その発言が「恐喝未遂」とされたことにある。

後の法廷で明らかになったように、この発言は協同組合の外部のアウト企業から生コンを買うよりも協同組合から購入するほうが安全で品質のよい生コンを買えますよ、という説明をしただけのことであった。裁判所の判決は、執行猶予がついたと

はいえ、実刑判決であった。そして、その交渉に関生支部が協力したということで、支部の当時の委員長らも有罪判決を受けることになる(竹信三恵子 [2021] 五〇―五五頁に、この「フジタ事件」の「恐喝未遂」の告発と裁判過程の詳細な説明がある)。

滋賀県の湖東協同組合は、生コン産業が生き残るためには産別労働組合と協力して弱小の生コン事業者が協同組合を組織し、セメント・ゼネコンの大手資本との取引を対等化するほかない、という認識のもとに、協同組合を立ち上げた。生コン産業における事業協同組合の組織化については、戦後の独占禁止法でも、「中小企業保護策のひとつとして中小企業が協同組合を結成して価格協定を交わして大企業と対抗することを例外として認め」(竹信三恵子 [2021] 一九一頁)ている。すでに、生コン業界では、一九七〇年代に、安値乱売で粗悪な生コンが使われ深刻な事故が起きることを懸念した通産省の後押しで、生コン企業が「競争の適正化」を図るために、協同組合の組織化を推進している(同、三二頁)。

「フジタ事件」とよばれるこの摘発は、政府が行政指導し独占禁止法においても合法とされている事業協同組合の経済取引が犯罪とされ告発されたことを意味する。

では、なぜ政府が行政指導し独占禁止法に抵触しないとして承認している事業協同組合の経済取引が犯罪とされたのである

うか。

事業協同組合が上からのトップダウンで組織され、生コン産業の企業間取引の競争秩序を脅かすことのないかぎり協同組合の取引は許される。これに対して、湖東協同組合は、中小企業の経営者と企業横断的な労働組合が連携してボトムアップで組織した協同組合であり、その活動は生コン産業とゼネコンの企業間取引の競争秩序をその秩序の外部から揺るがすようなちからを発揮するようになった。生コン産業の企業間取引秩序の外部から企業横断的な労働基準にもとづいてこの取引を制御しようとするこのような動きは、資本にとつてその存在を揺るがす脅威であり、許すことのできないものである。日経連会長の大槻文平がかつて語った、「関西生コンの運動は資本主義の根幹にかかわるような闘い」(竹信三恵子 [2021] 一五九頁)だ、という発言の意味はそこにある。

2 労働三権にもとづく産別労働運動が刑事事件化される―

「解釈改憲」

生コンの事業協同組合による大手ゼネコンとの企業間取引が犯罪にされて以降、関生支部による労働三権にもとづく組合活動のひとつひとつが犯罪として摘発されていく。竹信の著作から、そのうちの三事例だけを紹介すると、

1) 関生支部は、生コン企業が工事現場で法令を遵守して工事

を行っているかどうかを監視する活動（いわゆるコンプライアンス活動）に取り組んできたが、この活動が「威力業務妨害」という摘発を受ける。たとえば、高速道路の工事現場で汚水や泥水が側溝に流れているのを見つけて、労働組合は生コン企業に是正を求める（竹信三恵子 [2021] 五六頁）。工事現場の付近の環境を汚染するような企業の法令違反の行動に対して労働組合が是正を求めたのであるが、この行動が、「軽微な不備に因縁」をつける「嫌がらせ」とされる。企業の法令違反行為を指摘した労働組合のほう「威力業務妨害」として告訴され、法令違反を犯した当の企業のほうが被害者として立件されるという奇妙なことが司直の手によっておこなわれたのである（竹信三恵子 [2021] 六三頁）。

さらに、そのような法令違反をしている会社の近くの街頭で、企業の法令違反行為を市民に訴えるピラマキをした組合員の行動が「威力業務妨害」として摘発される〔同、五九一六二頁〕^[6]。

2) 生コン企業で働く労働者が子どもの入園に必要な就労証明書の発行を企業から受けてきたのに、その労働者が関生支部の組合員になったとたんに就労証明書の発行を拒絶され、子どもが入園できなくなるとして、労働組合が就労証明書の発行を求める団体交渉をおこなった、その団体交渉で起きたトラブルを理由に、組合員が「恐喝」「強要未遂」行為で起訴される（同

書一〇一―一五頁）。

あるいは、アルバイト男性を正社員として採用するよう求めて行われた団体交渉行動が「恐喝」とされる（同書、一一〇頁）。さらには、会社が行った不当労働行為に対して、関生支部がペナルティを求める行動が「金品の脅し取り」とみなされる（同書、一二〇頁）。

3) 二〇一七年一二月の関生支部らのストライキ行動に際して、労組員がミキサー車の前に立ちはだかり、輸送を阻止する行動を「大声を上げるなどの穏当とはいえない言動」であるとして、これが「威力業務妨害」とみなされる（同書、一四三頁）。

3 「解釈改憲」を許したものは何か？―企業横断的な社会規範の不在

竹信が紹介しているこれらの行為（労働組合によるコンプライアンス活動、団体交渉、労働争議）は、いずれも憲法二八条で認められている労働者の基本的権利である。労働組合法は、労働者の地位向上のためにおこなわれるこれらの行為については、刑事訴訟の対象から免責される、と規定している（竹信三恵子 [2021] 一二六頁）。その免責されるはずの行為に対して刑事告訴がおこなわれるのは、あきらかに憲法違反であり、竹信はその憲法違反が司直自身の手によって遂行されていることをもって、これを事実上の憲法二八条の「解釈改憲」（同、

一四四頁）である、としている。

「ストや労使交渉といった労働基本権が保障する労働者の組合活動が、次々と、『暴力集団による刑事事件』へと読み替えられ、有罪にされるという事態」（同、四七頁）が司法の手で生み出されていったのである。

では、なぜこのような警察や司法による「解釈改憲」が、この国ではいともたやすく許されてしまうのだろうか。法というものは、社会から自存していて、裁判官は法という物差しで現実社会の行動が適法かそれとも違法かを判断しているように見える。しかし、法の条文に盛り込まれた理念は、現実社会の社会諸関係を組織する運動と切り離されてはありえない。労働三権という法の理念は、現実の労働運動がこの権利を規範とする社会的合意を生み出したときに、はじめて現実社会の権利として社会に根づくものである。

メンバーシップ雇用システムと企業別労働組合という賃労働制度によって機能する日本の資本主義においては、労働者の権利は、個別企業の内部に封じ込められる。労使間合意が企業内レベルにとどまっているこの社会において、企業を超えて企業横断的な労使間合意を、たとえば同一業種の企業間にまたがる共通の賃金条件・労働条件といった合意を打ち立てようとする、この行動は労働三権の権利行為を逸脱した違法な行動という判断を容易に受けやすくなる。

関生支部の労働運動がなにゆえに犯罪化されたのかをわかりやすく語り出しているのは、検事のつぎのような語りである。竹信三恵子「2021」は、支部の元委員長武建一のインタビューのなかで、拘留中の武が検事から「関生支部の運動で許されないこと」（一六〇頁）として、以下の三点の指摘を受けたことを紹介している。

第一に、「下請け・孫請けの労働者の雇用責任を三菱とか住友とかの親会社にもつていくこと」、第二に、「不当労働行為を解決するにあたって実損回復のみならず、経営者にペナルティ（解決金）を課してきたこと」、そして第三に、「同情ストライキ」など「企業の枠を超えた連帯行動」をとったこと、がそれである。

この三つはいずれもが、関生支部が個別企業の枠をはみ出して、「会社に謝罪・賠償を求めたり、『会社』の外の『社会』と連携して仕組みの改善を求めたりする行為」であり、これらの行為が労働組合の「分を超える」活動として断罪されているのである。

日本の社会が個別企業の枠を超えて企業横断的な社会規範を労使間合意によって創造することができずにいること、このことが関西生コンの産別労働運動を刑事事件化し、労働三権を踏みこむ解釈改憲を許してしまう根源にあるものと言える。

企業横断的な共通の基準、つまり、企業を超えた同一労働

同一賃金の原則、企業横断的な共通の労働条件の不在こそが、この国の賃労働関係を規定づけるものであり、そのためにこの国の企業間関係は、労働者の生活条件を著しく悪化させるような圧力を発する回路となっている。業種別・職種別の労働運動への取組みによって、このような資本主義のありようを変革しようとしたのが、関西生コンの闘いであつた^[17]。

四 企業主導型資本主義の危機と人種主義

1 市民社会からたちあがるヘイト攻撃

関生支部の労働運動を犯罪にしようとする動きは、警察・検察・司法などの法的次元、あるいは雇用システムや企業別労働組合などの経済的次元にとどまらない。この動きは、これらの両次元を包摂した広義の市民社会からもたちあがってくる。さらに、その動きは、労働運動を犯罪にするという域を超えて、この労働運動を、社会の秩序を脅かす危険な運動として攻撃し、社会から排除し抹殺しようとする圧力となつてのしかかつてくる。竹信三恵子〔2021〕は、その動きについても克明に論じている。

インターネット上での関西生コンの労働運動に関する情報発信は、この労働運動を、労働運動とは無縁の「暴力集団」、「組織的犯罪集団」による「反社会的行為」と断じている。このよ

うな情報を発信している組織は、かつて関生支部が中小企業経営者とともにたちあげた「大阪広域生コンクリート協同組合（大阪広域協）」、あるいは労働組合の連合会である。協同組合や労働組合が、関生支部Ⅱ「反社集団」というキャンペーンを展開しているのである。

大阪で一本化した広域協同組合を組織する必要性を認識した中小企業経営者たちは、協同組合の外部で安値販売をしている「アウト企業」にも協同組合に加入するよう働きかけようことを関生支部に依頼する。その結果、二〇一五年には、ほとんどの生コン企業が大阪広域協に加盟する「大同団結」（竹信三恵子〔2021〕三三頁）が実現し、この協同組合による生コンの共同販売によって大阪の生コン価格は、東京や首都圏を大幅に上回る水準に上昇した。その結果、生コン労働者の年収も大幅に引き上げられる。

だが、その協同組合のなかにアウト企業が入り込んでいく過程で、関生支部と協力して生コン産業の民主化を図ろうとする経営者に代わって、自己の利益のために広域協を利用しようとする旧アウト企業が協同組合の内部でしだいに主流を占めるようになる。そして、それらの経営者が大阪広域協を実質的に支配して、関生支部に対して攻撃を仕掛けるようになる。竹信三恵子は、その経過を説明した武建一元委員長の弁をつぎのように伝えて言う。

「協組の中心で……業界の立て直しを目指してきた『イン』の業者と、『会社の利益が上がればそれでいい』とする『アウト』を中心とする業者との入れ替わりが、気づかないうちに起きていた」（同書、一七一頁）、と。この大阪広域生コンクリート協同組合が二〇一八年一月の臨時総会で、一〇億円を支出して、極右の政治団体を動員して、労組弾圧のヘイト・キャンペーンを展開することを決定する（同書、九五頁）。関西生コン支部を「生コンクリート業界に巣くう『寄生虫』」と呼び、組合員の逮捕を「大捕り物」と表現するネット作戦がこうして始まった。

同じようにして、労働組合も、生コン支部を中心にして六労組がたちあげた「関西生コン関連労組連合会」が分裂するようになる。「労組連合会」は大阪兵庫生コン経営者会と集団的労使交渉を行うようになり、生コン産業に産別の労働運動が根づき始めたとき、二〇一七年の輸送運賃値上げのゼネストで六労組のうち四労組がこのゼネストに不参加を表明して、そのうちの建交労関西支部などの三つの労組が「近畿生コン関連協議会」を結成する。ネット情報で、関西生コン支部を「組合の名を騙り、建設関連企業に対して本来の組合活動とは程遠い恐喝や威力業務妨害などの反社会行為をくりかえす集団」として攻撃しているのは、この「労組連合会」から離脱した「近畿生コン関連協議会」である。

労働組合と協同組合という組織の内部で利害対立による力関係の転換が生じて、これらの組合の内部から関生支部に対するヘイト・キャンペーンが発信され、この情報発信をベースにして、警察と司法が関生支部の犯罪を立件していくという筋書きがしたてあげられていったのである。

竹信三恵子は、この過程をつぎのようにまとめている。

「二〇一七年のゼネストまで『労組連合会』と『経営者会』の連携によって進められていた業界再編の試みは、次々と、大阪広域協組主導による関生排除の装置に変換されていき、広域協組の資金提供によるヘイトグループの街宣や、広域協組に協力的な労組によるネット連載などによる地ならしを経て、大規模な逮捕劇へとつなげられていく」（同書一九〇頁）。

企業の外部に企業横断的な自立組織（産別労組）を結成し、その組織化によって生コン産業の企業間取引関係を制御し、そのことによって生コン産業の賃労働関係の転換を図ろうとする関生支部のヘゲモニーに対して、このヘゲモニーを抑え込んで、セメント・ゼネコンの大資本の主導権によって生コン産業の企業間取引関係を統治し賃労働関係を維持しようとするヘゲモニーが、大阪広域協、経営者会、労組連合会の「関生排除の装置」への変換を通して発動されたのである。

この市民社会の内部から発信される事業協同組合および労働組合による関生支部に対する「反社会的集団」のキャンペーン

によって、労働運動が「金目当ての脅し」にすり替えられ、労働争議が「暴力集団の恐喝事件」に仕立て上げられていく。

関生支部の労働運動の長い歴史においては、暴力団が介入して組合員が実際に殺されているし、一九七九年に武建一元委員長（当時は書記長）も暴力団に拉致され殺されなかったことがある（木下武男 [2021] 一三五頁）。

だが、今回の関生支部の弾圧を先導したのは、右翼団体による組織的暴力ではなく、市民社会の内部における事業協同組合と労働組合から発せられた関生支部に対するヘイト・キャンペーンである。このヘイト・キャンペーンに導かれて、警察と検察が関生支部の労働運動を刑事事件として立件し、労働事件を刑事事件へと変換していったのである。

さらに、このヘイト・キャンペーンが政治家によって政治社会の舞台で拡散・扇動され、関生支部の刑事告訴が既成事実化されていく。竹信は、維新の会の足立康史国會議員が、〈関生のような「暴力集団」を政府が取り締まることはできないのか〉、という発言を国会の場で行っていることに注目している。この国會議員は、政府が関生支部に対して「なんらかの指導とか、解散命令とか、そういうものがあってもいいような気がします」（同、一四九頁）と発言し、労働組合に対する破壊活動防止法や暴力団対策法などによる公的な介入および規制をすべきだ、という提言までしている^[18]。

企業社会の変革を志すまともな労働運動が刑事告訴されるだけでなく、社会の安全を脅かす「犯罪集団」の暴力行為として訴えられ、社会から抹殺すべきものとして断罪される。このような動きが市民社会の内部からたちあがってきて、国會議員がそのヘイト発言を国会の場で扇動するというこの異様な社会現象は、なぜ起きるのであるか。この動きを、一部のヘイト集団のキャンペーンの策謀ととらえて済ますのではなく、日本資本主義に作動する固有なちから（「競争秩序のポリテイクス」）の作用として考察すること、これが第四章の課題となる。

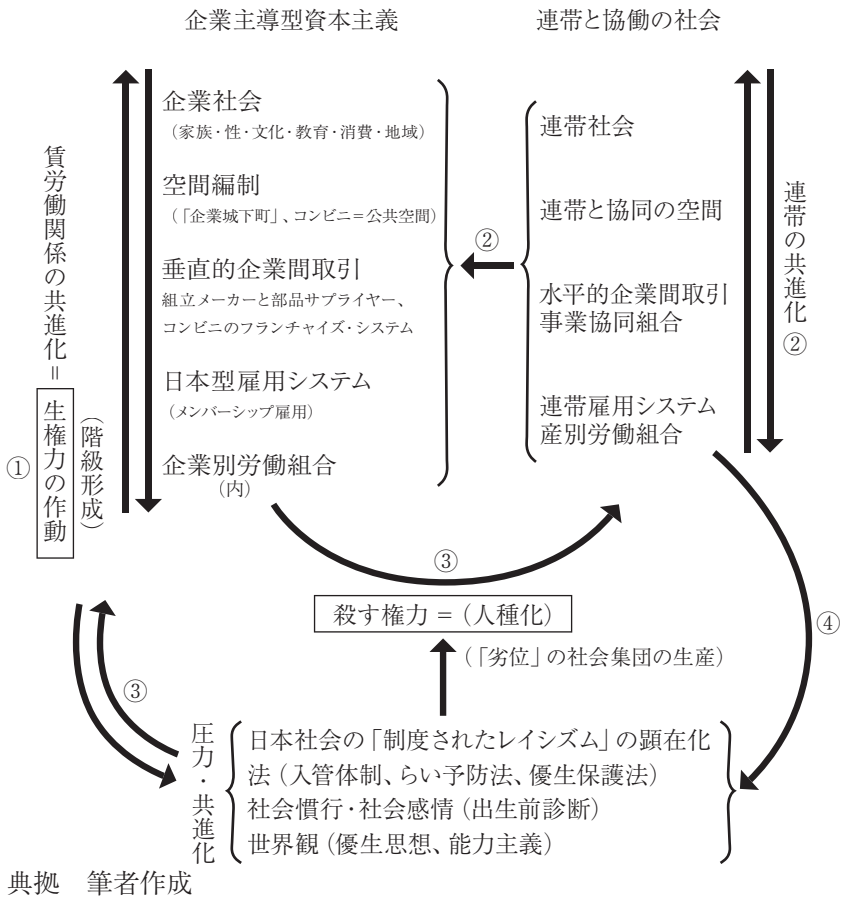
2 賃労働関係の共進化を通して作用する生権力

第1章と第2章で述べてきたことを図示すると、次頁のようになる。

第1章で述べたように、日本型雇用システムおよび企業別労働組合という労使慣行に代表される日本の賃労働関係は、企業間の取引関係や競争圧力を媒介にして社会に強固に根づいてきた。部品サプライヤー企業への賃上げを抑制したり製品価格の引き上げを抑止する企業間圧力の作用、大手資本へと吸い上げられる特別利潤やチャージ料などによって、この国の賃労働関係は、労働者の賃金水準や労働条件への圧力を強める。

さらに、企業間取引関係が空間的領域的に展開される社会空間編制を通して、都市や地域の空間が企業の主導で組織される

図2 日本資本主義の賃労働関係の「人種化」



ことによつて、労働者は労働時間のみならず生活時間・消費時間をも企業の統治に委ね、みずからの生活過程・消費過程を資本の循環運動の一契機へと引き下げざるを得ない。さらには、家族・性・文化・教育・消費・地域生活の総体が企

業モデルを軸にして編成されることによつて、労働者の労働時間や労働空間のみならず、生活時間や生活空間の総体が賃労働関係の組織化に向けて誘導されていく。市民社会が企業統合社会として組織されることによつて、メンバーシップ雇用は、市民の社会的資格を決定する権利にまで昇華される。したがつて、企業のメンバーシップから外れた市民（非正規労働者、失業者、フリーターなど）は、社会の参加資格を喪失することになる。メンバーシップ雇用が発動することによる排除性は、この雇用制度が、企業間関係・社会空間編制・企業社会といった資本主義の諸次元に媒介されることを通して強固に作用するようになる（のちにみる、この国のレイシズムの根はこのに根差している^[19]）。要するに、賃労働制度は、このような経済および社会の多次元における諸関係・諸制度の相互の共進化^[20]を通して作動し組織されるのである。

典拠 筆者作成

賃労働制度は、資本の価値増殖の運動を組織する規定的な制度であり、したがつてそこには価値の増殖に向けて固有の権力が作動する。その権力を、ミシェル・フーコー^[1997]に倣つて「生権力」と呼ぶことにしたい（それは本論で論じてきた

「競争秩序のポリティクス」がはらむ権力である)。

フーコーは、近代の権力を、先近代の権力と対比して生かす権力＝生権力と呼ぶ。先近代の権力は、ひとを殺すべくちからを行使する権力であったが、ひとの生命過程に介入することはなく、ひとを生きるままに放置した。つまり、それは「死なすか、それとも生きるに任せるか」(邦訳二四〇頁)という権力であった。

これに対して、一九世紀以降生まれた近代の権力は、ひとの生命活動や生活過程に介入する。ひとびとの生きる身体に働きかけて身体を規律訓練するちからを行使する。さらには、人間の類的な生命活動に介入して人口の趨勢を管理したり、生命の再生産を統治しようとする。

「身体の規律的なテクノロジー」と「生命の調整的なテクノロジー」(邦訳二四八頁)という二つのテクノロジーが連携しつつ作動する。この二つのテクノロジーがたがいに連携して生み出される統治権力を、フーコーは(生権力)と呼んだ。

ではなぜ近代世界において、このような生権力が出現したの
であるか。生権力の出現は、資本主義システムが生み出した人間の労働能力の商品化の過程と不可分につながっている。このことに着目したのが、パオロ・ヴィルノ「2001」である。ヴィルノは、生権力による統治、つまり生政治が生れたのは、労働力の商品化とともにであって、労働力の商品化に先立って

生政治が作動していたわけではない、と言う。

「生政治とは、この第一の出来事「ひとの力能の売買」から生ずる一つの効果……でしかない」(Virno P. 邦訳一五五頁)。

労働者の労働能力は、労働市場で商品として購買され、貨幣を払ってその商品を買った他者(資本家)の手に委ねられる。労働力商品を買った資本家は、その商品を消費して生産活動をおこなう。何のためか。その買った商品(労働力)の価値以上の価値をそこから引き出すために、である。労働力商品の価値以上の価値を引き出すためには、労働者の生命活動を最大限に効果的に引き出すようにして労働者の身体に働きかけねばならない。

この働きかけは直接生産過程にとどまらない。労働者の消費過程・生活過程、さらには妊娠・出産・医療・教育・余暇といった社会過程の総体的活動を通して、この働きかけはおこなわれる。公衆衛生や国民の健康管理や人口統計においても、この働きかけはおこなわれる。他者の生命を自己の利益のために最大限に生かそうとするちからが、そこでは総合的に働く。

資本による剰余価値の生産は、このような生権力の発動を通して遂行される。つまり、剰余価値の生産と生権力の発動は不可分の関係にあり、後者の発動を抜きにして前者の生産はありえない。

賃労働関係とは、剰余価値を生産するために生かす権力が組

織する社会諸関係の総体である。そして、すでに見てきたことからわかるように、この生かす権力は、雇用システムや労働組合においてだけでなく、企業間取引関係や企業主導の空間的・領域的な編成や市民社会のあらゆる次元における企業主導の組織化を通してそのちからを発揮する。

賃労働関係の再生産過程が社会の多次元における社会諸関係によって媒介され組織される、ということは、賃労働制度を媒介する社会のあらゆる次元において生権力が作用するということを意味する。日本資本主義を構成する社会および経済の諸次元における制度や諸関係のすべてにおいて、他者の生命と生活を最大限、資本の私的利益のために活かそうとするちからが作用するのである。すでに見た、賃労働関係の共進化の図は、その意味で、生権力の力が作用するプロセスの図式化としても読まれなければならない。

3 生権力を制御する対抗的共進化

これに対して、関西生コンの労働運動は、日本型雇用システムや企業別労働組合といった日本に固有な賃労働関係が社会の多次元における諸制度・諸関係に媒介され組織されるそれらの諸過程に介入して、その賃労働関係を労働者にできるかぎり平等な方向へと変革しようとする闘いであった。関西生コンの労働運動は、正規・非正規の区別なく労働者個人が企業横断的に

結集する業種別労働組合を組織化することによって、メンバーシップ雇用システムにおいてはなしえなかった、企業横断的な賃金条件・労働条件をうちたてる。企業のメンバーシップから外れると職を失う雇用システムに代わって、労働組合が協定を結んで失業者の再雇用を保証する連帯雇用制度を確保する。生コンの中小企業経営者を事業協同組合に組織することによって、セメント・ゼネコンが主導する生コンの生産・販売に代わって、事業協同組合がセメントの共同受注、生コンの共同販売を担い、企業間取引関係を生コン産業の健全化に向けて改革する。

賃労働関係を社会・経済の多次元の媒介を通して共進化させつつ資本が生権力を発動して組織してきた動きに対抗して、労働組合がその多次元の媒介過程への介入を通して、賃労働関係の対抗的な共進化を図る。この労働運動は、賃労働関係の共進化の過程で発動される生権力を制御し、労働者の生命と生活を他者＝資本のために、つまり剰余価値の生産のために発動するちからを抑制し、労働者がみずから生きるちからを権利として獲得しようとする闘いであった。

産業労働組合の組織化は、企業横断的な労働者間の共通の合意を創造することを通して、労働者を企業に封じこめて企業間の競争関係に動員するという企業別組合において作用していた生権力を制御しようとする運動だったのである。生コン産業における中小企業経営者を事業協同組合へと組織する運動は、垂

直的な企業間関係において剰余価値の生産を大企業に吸引するしくみを水平的な企業間関係の組織化を通して制御し、剰余価値の分配の適正化を実現しつつ、その成果を労働者に委譲させる効果的な方法であった。

4 労働運動の「人種化」―生権力が発動する「殺す権力」としての人種主義

だが、関西生コンの労働運動は、日本資本主義において生権力が発動する回路に介入しその権力を制御しようとしたがゆえに、その行動が「犯罪」として刑事事件化されることになる。そして、それだけにとどまらず、この労働運動は、社会の秩序を脅かす「反社会的集団」の行動として弾劾され、社会から抹殺されようとする。

関西生コンの労働運動に対する社会のこのような反応は、この国の資本の運動に作用しているちからとは無縁なところから発せられているのではない。それは、生権力という資本の運動を存立させている根源的なちからの発現がもたらした帰結なのである。

では、生権力の作動は、この権力に介入しようと試みた労働運動に対してなぜ、いかにして、このような暴力を発動するのだろうか。

生権力は、そのうちに殺す権力を内包している。生権力を論

ずるフーコーは、ひとを生かす権力がひとを殺す権力へといかに反転するかについて興味深い提起をしている。フーコーは、つぎのように問いを立てる。世界が生権力にしたがって作動するようにになると、ひとの死は、しだいに権力の手を逃れ、私的な事柄となっていく。つまり、権力はひとの死に対して介入することができなくなっていく。

では、ひとの死に対して、どうしたら権力は介入することができるようになるのか。フーコーは、生かす権力がひとの死に介入することを可能にする言説、それが人種主義（レイシズム）だ、と言う。人種主義とは、ひとびとを人種によって裁断したうえで、「生きるべき者と死ぬべき者とを分ける」（フーコー・M. [1987] 二五三頁）言説である。人種主義は、生権力が、つまりひとを生かす権力がひとを殺す権力を引き寄せるために不可欠の言説なのである。

「国家の殺人機能は、国家が生権力に従って機能し始めるや、人種主義によってしか保障されなくなる」（同、邦訳二五五頁）。生権力が支配する世界では、ひとびとは自分が生き延びるために殺すべきひとを人種主義によって見出す。「劣等な人種」を見出して、自分たち「優等な人種」が生き延びるためには、「劣等な人種」を抹殺しなければならない、と考える。この近代の生権力が反転して生まれた殺す権力の発動が、ホロコーストを招いた。

「ナチス社会……は生権力をまちがいなく全般化した社会であります。同時に、殺す主権的権力を全般化した社会でもあるのです」（邦訳二五八頁）。

人種主義は一九二〇年代に台頭し、一九三〇年代にナチの思想によって世界に流布した近代社会に固有な言説である。平野千果子〔2022〕は、植民地を拡大してドイツ帝国を建設しようとする当時のナチス政権が、出産を奨励し「優れた」ドイツ人を産ませようとする過程で、ドイツ人という純粹人種を作り上げていったその運動のダイナミズムに着目する。このダイナミズムこそが、「純潔のドイツ人」という神話（二〇五頁）を強化していく。生かす者と殺す者とを裁断し、前者が生き延びるために後者を殺さねばならないとする関係のありようが、特定の集団を優等化し、他の集団を劣等化する。この「人種化」のプロセスが、人種を生み出すのである^[21]。

二〇世紀初頭以降、人種主義は、人種学、形質人類学という学問によって科学的に根拠づけられた言説として世界に普及した。しかし、第二次大戦後に、人間集団を生得的な区別によって区分することには何の根拠もない、ということが学問的にも裏づけられ、人種を科学的に根拠づける学問（人種学、形質人類学など）が学会から退場して、人種は存在しないということが共通の了解になっていく。「人種」の概念は無効であり、「危険な神話」（平野千果子〔2022〕七頁）であるという常識が定

着したのである。にもかかわらず、人種主義は消えずに社会にその後も浸透し続ける。

人種主義は、肌の色や髪の色などの身体的区別に代わって、文化の差異を介して、生かすべき者と殺すべき者を区分けし、他者を抹殺することによって自己が生き延びるための回路として機能し続けている。一九九〇年代以降、ヨーロッパで高まる移民排斥運動、外国人嫌悪の動きのなかにも、生かす権力が殺す権力へと反転したこのような新手法の人種主義（「文化的人種主義」あるいは「差異主義的人種主義」と呼ばれる）を読み取ることができる。

だから、人種概念が消え去っても、このちからの発動は消え去ることなく引き続いていく。むしろこのちからの作動がさまざまな「人種」を新しい装いで産み出すのだ。

「人種」には実体がなく、社会で使われることで作り上げられるものである」（平野千果子、六頁）^[22]。

関西生コンの労働運動を「組織的犯罪集団」、「反社会的集団」として危険視し、この社会から抹殺しようとするちからは、ほかならぬこの人種主義的作用として受け止めなければならぬ。なぜそのようなちからが関西生コンの労働運動に向けて作動するのか。すでに述べたように、この労働運動が、日本資本主義が発動する生権力を制御しようとする対抗的運動を展開したからである。関西生コン支部に対するヘイト攻撃は、一部の

レイシスト集団によるヘイトスピーチに発しているだけではなく、日本資本主義の深部から立ち上がりつつくる生権力が殺す権力として反転したかたちで作用する社会的権力現象なのである^[23]。

5 戦後日本の市民社会と「制度化された人種主義」

関西生コンの労働運動に対して公然化された殺す権力の発動は、戦後日本の市民社会のうちに隠微なかたちで制度化されていた人種主義ともつながっている。

この国の第二次大戦後の市民社会は、優生思想あるいは能力主義といった生権力思想のもとに、特定の社会集団の生命を操作し抹殺するちからを発動し、殺す権力を行使してきた。能力や障がいの有無でひとを差別してはならない、という法の理念に支えられたこの社会は、法の下で、障がい者やハンセン病患者の生命を合法的に奪うことを承認し正当化してきたのである。一九四八―一九九六年のあいだ発効していた優生保護法では、「不良な子孫の出生を防止し、母体を保護する目的で」障がい者に対して強制不妊手術がおこなわれてきた。一九五三―一九九六年まで発効していたらい予防法でも、ハンセン病患者が施設に強制的に隔離されるとともに、本人の意志に反して強制不妊手術が強行された。特定の社会集団の生命を抹殺することが、「国民が優良な子孫を残すために必要なこと」として正

当化されたのである。医師・福祉医療事業関係者・法律家などの専門集団も、この生命の抹殺に同意し協力してきた。

政府に呼応するようにして、地方行政も、優生思想の理念を掲げて、障がい児の出生を阻止する政策を推進した。兵庫県は、一九六六―一九七二年のあいだ、障がい児を「不幸な子ども」とみなして、「不幸な子どもの生まれない運動」を先導した。県民に出生前診断を呼びかけ、障がいをはらんだ胎児に対しては中絶を推奨した。そして、全国に先駆けた兵庫県の運動に他の多くの都道府県が追随した。障がい者を自宅に監禁したり、脳性麻痺の障がい児を母親が殺害するといった事件も繰り返されたが、これらも、社会の人種化が招いた人権侵害であり、殺人行為であった^[24]。人種主義は、障がい児にとつてもつとも親密な肉親の手で障がい児の生命を奪うという殺人を行使させる言説として戦後社会にその力を発動してきたのである。

優生思想は、優秀な集団の子孫を残し、劣等な集団の子孫を抹殺することを正当化する人種主義の思想そのものであるが、この思考様式はこんにちもなお多くのひとびとの社会意識にしっかりと根づいている。出生前診断を受診する妊婦が増え続け、妊婦は、胎児の異常が検出された場合、ほとんどが中絶をする。生権力が発動する殺す権力の行使は、このようなかたちで市民社会の日常意識のうちに根づき、国家による強制ではなく、市民の自発的判断によって推進されている。

制度化された人種主義は、べつなかつた中でも、戦後日本社会に根を下ろしている。戦後日本に定住した旧植民地民衆の在留権の制度がそれである。一九五二年にサンフランシスコ講和条約を締結して主権を回復した日本は、朝鮮人、中国人、台湾人など旧植民地の民衆の日本国籍を強制的にはく奪して「難民法」(梁英聖 [2020] 一七三頁)する。そしてかれらを入管法制によって外国人として管理する。日本で生まれ育った在留外国人の市民権・社会権を奪い取り、かれらを治安管理の対象とする法的整備がこうして構築される。梁英聖 [2020] は、この法制を「戦前の朝鮮植民地支配のレイシズム法制」(二七四頁)を戦後に継続させるものと批判する。

グローバル化の流れの中で外国人労働力を受け入れるために一九九三年に制定された外国人技能実習制度も、その主旨とは異なつて、若い外国人労働者を低賃金で使い捨てる抜け道として利用され、多くの外国人の人権侵害やトラブルを引き起こしている。

戦後日本の市民社会は、このようなかたちで法制化された人種主義の体制のなかで組織され、その体制を市民社会のなかで再生産した。旧植民地の民衆、アイヌ・奄美・沖縄の先住民・外国人労働者、そして、障がい者・ハンセン病患者に対する嫌悪と排除の感情が、このようにして法制化され生活習慣化された人種主義として社会に根づいていった。

そして、日本の企業社会は、人種主義とは無縁にみえる雇用・賃金・福祉といったしくみのなかで、この人種主義をひそかに日常的に組織し再生産する装置として機能しつづけてきた。梁英聖 [2016] は、日本型企業社会がその内部に人種主義をインプットしたシステムであることをつぎのように指摘する。年功賃金制度は、性や年齢によって賃金を区別する差別のしくみにほかならない。企業別労働組合は、女性・非正規・外国人労働者を労働組合から排除することによって、労働者の権利を擁護するどころか、かれらの権利を奪う装置として機能してきた。日本の雇用システムは、企業内部に抱えこんだ労働者の長期雇用を保証することはできても、企業横断的な労働者の雇用保証や同一職種Ⅱ同一賃金の原則をうち立てることができないために、反人種主義の共通の規範を形成することも、人種主義に対する歯止めとなることもできない。

「競争や差別と対抗するための一般的な平等原理を社会で勝ちとることができていない企業社会では、レイシズムはそれだけ深刻で解決が難しいものとなる」(梁英聖 [2016] 一三七頁)。

日本型雇用システムは、日本人男性の正社員をモデルとするために、在日外国人、女性、障がい者は雇用から排除されるといふ差別Ⅱ人種主義をそのシステムのうちに内包しており、人種主義を一貫して内包し続けてきたのである。

6 企業主導型資本主義の危機と市民社会の「人種化」

小熊英二「2019」によれば、「大企業型」が支配する日本の社会のしくみは、日本の経営の転換がおこなわれたはずの今日においてなお、崩れることなく続いている。一九七〇年代以降現在にいたるまで大企業の正社員の数はさほど減っていない。しかし、日本の企業社会はかつてのような活力を失い、賃労働関係の共進化のしくみを通して成長を推進することが困難になっている。

一方、地域に根を下ろして大企業の外部で暮らしを立ててきたひとびと（自営業、第一次産業、兼業農家など）は、地域のコミュニティが衰弱し崩壊していく過程で、自営業の生活をしだいに維持しがたくなり、非正規労働者となって不安定な生活を余儀なくされている。そのために、一九九〇年代以降、非正規労働者の数は増加し続けている。小熊英二「2019」によれば、日本型企業社会は、その活力を失いながらも、このようなかたちで同じ「大企業型」の原理をいまなお保持し続けている。

だが、大企業に所属する労働者も、けっして安閑としてはいられない。グローバル競争下にある大企業が将来の安定した経営を保障されていないことを、かれらは熟知しているからである。そして、そのような状況のなかで、大企業の労働者はそれまで以上にメンバーシップ雇用および企業別労働組合のシステムに執着して、自己の生活と生存を排他的に確保する姿勢を

強固にしていく。その結果、「大企業型」を生きるひとびとは、企業横断的な社会規範をみずから創造して企業社会を変革しようとするのではない。それどころか、そのような社会運動・労働運動に対しては、自己の存在を脅かすものとして、憎悪と敵意をもって臨むようになる。

さらに、「大企業型」を生きる人々は、大企業の外部に増大するおびただしい非正規労働者、フリーター、失業者、高齢の単身生活者、シングルマザー、ホームレス、生活保護世帯といったひとびとに対する無関心と嫌悪の感情を募らせていく。

メンバーシップ雇用と企業別組合の賃労働関係は、社会・経済の多様な次元で共進化しつつ、その共進化を通して作動する。そして、この生権力が、社会的弱者を殺すべき存在として「人種化」し、「大企業型」に所属するひとびとがみずからの地位を脅かされる不安を「人種化」の暴力へと変換していくことによって、社会は分断され、民主主義は機能しなくなり、ポピュリズムがこの社会を覆っていく。

そうすると、労働運動に絶望した非正規の若者は、戦争に希望を求めようになる（赤木智弘「希望は戦争」『論座』二〇〇七年一月号）。労働者が企業の枠内に封じ込められて企業間競争に駆り立てられ、その競争を通して企業の外部に排除される多くの不安定就労層を生み出す社会状況のなかで、労働運動や社会運動が企業横断的な社会の平等の市民権・生活権・

社会権を創出する希望が絶たれるとき、企業社会から排除された者がする道は国家の戦争以外になくなる。

戦前の戦時動員体制がすでに歴史的に立証したように、この体制のもとで国民は帝国臣民として平等の扱いを受け、女性は銃後を守る、という平等の社会参加権を得て社会化され、植民地の民衆も帝国の兵士としての役割をあたえられた^[25]（T・フジタ「2021」にはこれを「洗練されたレイシズム」と呼ぶ）。

日本の賃労働関係の共進化を通して生権力のエネルギーが全開する社会は、憎悪と敵対と攻撃が渦巻く人種主義の社会を招来する。とりわけ「人種化」の方向に向けて周縁化される社会的弱者にその攻撃が向けられる。神奈川の重度障がい者施設津久井やまゆり園で発生した無差別殺戮事件をはじめとする拡大自殺に似た事件の頻発は、日本の賃労働関係の共進化の過程で生権力が発動するちからが「殺す権力」へと反転した人種主義の今日的様相を端的に物語っているのである。

むすび 「人種化」に抗する市民社会のヘゲモニー闘争

非正規で働く若者が、正規と非正規を平等に扱う軍隊への入隊に希望を見出す時代が、企業社会の危機に直面するこの国の実情であることをわれわれはどう受け止めたらいいのであろうか。

社会的弱者が寄り辺と生きる希望を失い、他者を「殺すべき存在」にすることを通して自己が生き延びようとするちからが社会にまん延する状況が日本の企業社会を覆い尽くしている。資本の価値増殖の運動が発動する生権力のちからがこのように人種主義の暴力を社会に浸透させている。

人種主義の暴力を制御し、資本の生権力の発動を抑制するために求められているのは、企業を横断する社会の共通の規範の創造である。小熊英二「2019」は、この共通の規範の不在こそ、日本社会のしくみの根源にある、と指摘する。

「日本と他国の最大の相違は、企業を超えた基準やルールの有無にあるといえる。企業を超えた職務の市場価値、企業を超えて通用する資格や学位、企業を超えた職業組織や産業別組合といったものがない」（二〇〇頁）ことにある、と。

日本型雇用の特徴をここに求める小熊は、この雇用システムが内包する生権力と人種主義の暴力を事実上察知していると言えよう。

企業社会が企業主導型資本主義の経済成長の担い手となっていた時代には、この共通の規範の不在という社会状態が企業間関係の調整によってカバーされ、ハンセン病患者、障がい者など制度化された人種主義の暴力の犠牲者がいたにもかかわらず、その暴力は社会の表舞台からひそかに隠蔽された。だが、一九九〇年代以降、企業主導型資本主義の危機が全面化するな

かで、企業横断的な社会規範の不在は、人種主義の暴力を社会にまん延する回路となつてこの暴力を歯止めのないものにしてつある。

関西生コン支部の労働運動が直面した暴力は、この日本資本主義の根源からたちあがつてくる暴力だったのである。

関西生コンの労働運動に対するヘイト攻撃は、企業横断的な規範を創造しようとする労働運動に対して、企業のメンバーシップ雇用システム、企業内労働組合、垂直的企業間取引関係、企業主導型市民社会が根底にはらんでいた人種主義の暴力が発動されたがたとして受け止める必要がある。企業主導型社会の人種主義への反転は、この社会の社会形成能力の喪失状態をあらわにし、社会の崩壊状態を物語る^[26]。

そのような社会状態の長期化は、社会諸集団の相互理解不能な敵対と攻撃、諸利害の制御調整能力の衰弱を通して、社会の統合を不可能にし、国家の強力な介入を容易に許すようになる。何よりも、国民自身がその介入を求めるようになる。

社会がみずから国家を呼び寄せるこのような破局的事態を避けるためには、社会自身がボトムアップでみずから自己統治する社会規範を創造する努力を積み重ねるしかない。障がい者の自立支援、ハンセン病患者支援、先住民族の遺骨返還の裁判、沖縄辺野古基地の移転反対運動、脱原発によるエネルギー自給の闘い、福島原発訴訟、戦時性暴力被害者訴訟、戦時強制労働

働・強制連行の責任追及、原爆被害者の救済運動、空襲の犠牲者への賠償請求など、あらゆる市民権・社会権・生活権の視点から市民運動・社会運動に取り組む運動体が、レイシズムの暴力を制御するための共通の反レイシズムの理念のもとにネットワークを組織して、そのような社会規範にもとづいて企業社会を解体し、連帯と協働に基づく社会を再創造していくこと、また、各種の労働運動が、企業の外部にみずからの基盤を置いて企業を超えた賃金・労働条件・社会福祉・安全の基準を創造し、この基準に従つて企業および企業間関係を制御していくこと、このような社会の創造を自覚的に追求していくことが求められている^[27]。

注

[1] 雨宮「2005」は、ナチスの国家政策と、一九三〇年代のドイツに出現したオールド（秩序）自由主義という制度経済学とのかかわりを問うなかで、「競争秩序のポリテクス」という概念を提示している。全体主義的な政治システムと市場の競争秩序を重視する経済学説とは、一見するとたがいに相容れないかのように見える。だが、この後者の経済学説こそ、前者の政治を呼び起こし、根拠づけている、というのが雨宮の主張である。オールド自由主義は、一九三〇年代のドイツの深刻な経済危機が、市場取引という経済の自然の進行を妨げる

国家の介入とさまざまな市民団体（農業保護を求める農業団体、賃上げを求める労働組合など）の圧力によってもたらされたもの、と考える。この介入政策や圧力のために、市場競争が妨げられ、経済の自然過程による均衡状態を達成することができなくなった。このような不当な国家の介入や市民社会の圧力を排して、国家はそのような介入・圧力から自由になり、市場の均衡状態を達成可能にするようなかたちで市場に介入すべきだ、というのがオールド自由主義の主張である。国家は、「市場の自由の保障、全メンバーのための同じゲームの規則によるフェアな競争の保障」（雨宮一一頁）のためにこそ、市場に積極的に介入しなければならない。市場の価格メカニズムを正常に作動させるために、その作動を妨げている諸要因を国家の手で強制的に除去する、つまり各種の利益団体・政党・労働組合を解体して市場の「強制的同一化」を図らねばならない。このようにして、オールド自由主義は、ナチスの経済政策を根拠づけるための経済学説を提示することになる。「市場の競争秩序のポリティクス」がナチスの政策を呼び起こすのだ。本論では、この方法概念を援用して、日本資本主義における企業間取引関係に作用する政治を究明するとともに、その企業間取引関係に介入してこの政治の転換に挑戦した関西生コンの労働運動をとりあげてみたい。

市場の「競争秩序のポリティクス」は、経済学説を自由主

義の統治術という統治および権力の概念によって読み直すミシェル・フーコーの視座とも重なる。斉藤日出治 [2021] は、二〇世紀末以降台頭する制度経済学の諸学説を、この統治術・権力概念によって再定位しようとする試論を提示している。

[2] レギュラシオン理論のこのような理論的進化については、山田鋭夫 [2008] が詳しい。

[3] 平田 [1993] が用いる「ヘゲモニー」概念は、本論で「競争秩序のポリティクス」と呼ぶものと重なる概念である。

[4] 日本の企業社会が崩壊をたどる過程の中でコンビニ産業が台頭していったことの意義については、筆者はすでに「資本主義はなぜ終わるのか」[2020] で論じている。本論では、この論述を（企業間関係に媒介された賃労働関係）という視座から再論する。

[5] コンビニ加盟店ユニオン北建一『コンビニオーナーになつてはいけない』旬報社、二〇一八年を参照。

[6] 次章で見る関西生コンの労働運動は、そのような企業間取引関係に介入する労働運動を展開したのである。

[7] 一九九〇年代以降企業の海外進出とともに、国内の他の集積地域は衰退しつつあるが、これに対して、豊田市では、自動車産業の事業所数、従業員数、出荷額にほとんど変化が見られない（藤原貞雄 [2007] 『日本自動車産業の地域集積』東洋経済新報社、一一五頁）。

[8] 平田清明 [1993] は、トヨタ自動車の組み立てメーカーと部品サプライヤーの企業間取引関係が企業城下町の空間において垂直的に統合されるかたちで空間的に組織されていることに着目し、「蓄積体制の空間的領域化」を論じている。この論点は、アンリ・ルフェーヴル [1994] が開示した〈空間の生産論〉の地平を政治経済学的に展開するという先駆的意義をもっている。

[9] 鷲巢力『公共空間としてのコンビニ』朝日新聞出版、二〇〇八年

[10] 齊藤日出治「資本主義はなぜ終わるのか」[2020] 八六一―八八頁参照

[11] いままでもなく、地域連携協定を締結する主体は、コンビニの本部企業と地域行政である。加盟店オーナーやコンビニ労働者はこの協定にしたがって営業および労働することを求められるだけで、この協定に参加しているわけではない。

[12] 市民社会の企業社会としての組織化については、平田清明ほか著 [1994]、熊沢誠 [1997] を参照されたい。

賃労働関係は市民社会の広範な諸次元における社会諸関係を媒介にして組織されている。したがって賃労働関係の変革は、それらの多様な社会諸関係の変革との関連においてはじめて可能となる。日本型雇用システムの機能障害についてはすでに久しく論じられているが、このシステムの転換は、狭

義の経済次元を超えて、社会的平等、多次元における市民権の確立と不可分にかかわっている。浅野清 [2009] は、日本の雇用システムの問題を女性革命の不在との関連において問うと同時に、西欧の雇用システムの転換が女性革命の推進によって果たされたことに着目する。一九七〇年代以降、ヨーロッパにおける離婚の権利承認、事実婚による非嫡出子の社会的承認、女性の労働力率の急上昇、生涯学習の充実といった社会変革がヨーロッパの雇用制度の転換を引き起こしたのに対して、日本はその逆に専業主婦モデルが深化することによって女性の労働力率が低迷し、少子化が進行していった真逆の道をたどる。浅野清は日本と欧州のこの正反対のベクトルを「日欧社会経済システムの分水嶺」として描いている。拙論と問題視座を共有している。

[13] 関生支部の労働運動史については、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部編『関西地区生コン支部労働運動50年―その闘いの軌跡』[2015]を参照されたい。

[14] 関西生コン産業の事業協同組合史については、中小企業組合総合研究所編『関西生コン産業60年のあゆみ 1953―2013―大企業との対等取引をめざして 協同組合と労働組合の挑戦』[2013]を参照されたい。

[15] 木下武男 [2021] は、生コン労働者の労働条件や賃金が産業に跨る企業間関係を通して組織されたことをつぎのように

語っている。

「大手セメント資本」「生コン製造・運輸業者」⇕「大手建設業者」という構造のなかで生コン労働者の労働条件が決まるのである」（二四〇頁）。

そして、関生支部が産業構造の変革を通してはじめて生コン産業の賃労働関係の変革を実現することができたことを、つぎのように語る。

「関生支部は『産業のあり方を問う』運動が労働組合運動の課題であることを、労働運動に投げかけた」（二四二頁）のであり、「産業構造の変革」（二三八頁）を労働運動の課題として取り上げたのである、と。

[16] 企業経営に対する労働組合の法令順守の活動は、諸外国では労働組合の権利として承認されている。米国では、このような組合活動は公共の利益にかなう活動であるとして、法によって保護されており、経営者は経営権を楯にしてこの活動を拒んだり訴えたりすることはできない、とされている。米国では、労働組合はもとより、市民でも、企業の経営が法令違反をしている場合、この違反行為を立法府又は行政府に通報する「請願権」が市民権として認められている。日本では、企業の経営の自由がつねに優先され、企業の経営を市民の公共利益の視点から監視し統制する権利がいちじるしく後退している。このような市民の権利意識の弱さが、労働組合によ

る法令違反活動の監視活動を権利としてではなく、その逆に企業経営を侵害する犯罪へと仕立て上げてしまう主要な原因となっている（斉藤日出治 [2020] 一〇三頁参照）。

[17] 旧西ドイツに長い滞在の経験をもつジャーナリズム研究者の花田達朗 [2021] は、ドイツの産業労働組合を紹介しつつ、日本の企業別労働組合とのちがいを明示している。ドイツの労働組合は、産業・職域・職種を単位にして労働者が個人の資格で加盟する組織で、そこで全国共通の労働協約（労働時間・長期休暇・賃金・給与などに関する）が締結される。この協約は、使用者団体と労働組合とのロックアウトやストライキをふくむ交渉を介して取り決められる。そして、締結された労働協約に対しては、政府や警察・検察の介入も許されず、また交渉に参加していない経営者や労働者さえもが、この労働協約に拘束される。労働協約とは、全国レベルで行われる労働組合と使用者団体との「一括して結ばれる売買契約書」であり、「労働と資本の間で行われる集合行為」（上、二一五頁）であって、その協約に対しては、政府が介入することすら許されない。それは、市民社会の自律した集合的意思決定行為である。このような労使間合意が市民社会のうち根づいている世界では、警察や検察の解釈によって労働三権が踏みじられる「解釈改憲」は起こりえない。労使間の合意が企業内の次元でしかおこなわれていない日本型雇用シ

システムと企業別労働組合のもとで、労働三権を侵害する「解釈改憲」が、市民社会のさしたる抵抗のないままに容易に断行されるのである。

- [18] 梁英聖 [2020] は、「欧米先進国」と日本を対比して、「欧米先進国」では、市民社会における極右のレイシズムに対する規制がまがりなりに働き、政治社会においてもあからさまな人種差別言辞を発する政治家は政治生命を失うのであるが、これに対して、日本では、市民社会における「反差別のブレイキ」が効かず、差別言辞を規制する社会運動も弱い。そして、極右の政治家が市民社会のヘイト発言を政治社会から扇動する、と言う（梁英聖 [2020] 一四四頁）。関生支部に対する市民社会と政治社会の相互浸透を介したヘイト攻撃は、この日本におけるレイシズムの構図を端的に語り出している。
- [19] 山田鋭夫 [2008] も同様に、長期雇用・年功賃金という日本型雇用システム・賃金システムが日本に固有な企業間関係によって支えられていることを洞察している。日本の大企業は法人が株を所有し、同じ系列の企業の株を相互に持ち合っており、企業間の強固な結びつきを保持してきた。このようにして編成された企業集団の内部で銀行が中核となり系列の企業に優先的に融資し、企業経営が悪化したときには銀行の役員を派遣して企業の再建を図る。このような「護送船団方式」によって安定した企業経営と企業の経営拡大を図ることに

よって、社員の長期雇用を保証し、勤続年数とともに増加していく年功賃金体系の原資を確保することができた。日本資本主義に固有な長期雇用の保証という労使間妥協を長期的に支えてきたのは、このような日本の複合的な企業間取引関係であった。

しかし、同時に、このような企業間関係に媒介された賃労働関係は、大企業と中小企業との垂直的な階層的関係を維持・拡大し、企業間の賃金格差を広げる。さらに、雇用のメンバーシップから排除された労働者を不平等なたちで大量に生産し、それらの労働者を放置する。企業間関係は、このような意味での賃労働関係を組織する媒介としても機能する。

- [20] マルクスは『資本論』における剰余価値の生産を展開するなかで、機械制大工業の進展が工場内部における分業のありかた（労働者の働き方）を転換するだけでなく、労働者家族のありかた、消費生活のありかた、子どもの教育、女性の社会的地位などにどのような影響をもたらしたのかについても言及している。デーヴィッド・ハーヴェイ [2010] は、マルクスのこの叙述に注目して、剰余価値の生産が日常生活の諸形態、社会諸制度、技術のありかた、自然との関係、社会諸関係、精神的諸観念、世界観といった社会のあらゆる次元の「共進化」を通して展開されるというマルクスの認識こそが重要だと指摘する。本論でも使用している「共進化」という

チームは、ハーヴェイのこの用語を援用したものである。これについては、斉藤日出治 [2021] 一七二―一七四頁、を参照されたい。

[21] 梁英聖 [2020] は、フーコーの生権力概念にしたがって、レイシズムを「人種化して、殺す（死なせる）権力である」（一五頁）、と定義している。

「レイシズムは……人口にとつての生物学的危険として劣等人種をつくりあげ、社会防衛を掲げてその人種を排除し、最終的には殺そうとする」（一五頁）。

[22] アリ・ラッタナンシ [2020] は、このようなレイシズムを「人種なきレイシズム」（邦訳一九頁）と呼び、ステイブン・ローズによるつぎのような定義を援用している。

「レイシズムとは、特定可能なヒト集団、グループ、人種が別のヒト集団、グループ、人種より、生まれながらに優れているという主張全般を意味する」（邦訳二二〇頁）。

社会を防衛し、自分たちが生き延びるために、あるいはよりよく生きるために、殺すべき集団を特定し、その集団を社会から排除し抹殺しようとする、そのようなちからの作用をレイシズムと呼ぶならば、こんにちの世界のいたるところで、社会のいたるところで、多様なすがたをとつて、レイシズムは作動している。そしてこのちからの作動は、社会によって異なる様相を帯びる。米国で黒人やヒスパニックやアジア人

に向けられているちからが、日本では、被差別部落や障がい者や旧植民地の在日外国人や先住民に対して作用する。

[23] 生権力が発動する「殺す権力」としての人種主義の洞察は、生権力概念を媒介にした近代的な階級概念と従属的な社会諸集団との関係について新たな光を当てることになる。

近代の賃金労働者階級の組織化に向けて作用するちからは、すでに述べたように、労働者を生かそうとする資本の生権力であり、またその生権力に抗して労働者が対抗力を発動する。

だが同時に、この生権力には、他者を殺すことによって自己を生かそうとする「人種化」のちからがつねに随伴する。だから、生権力の発動による近代的階級の組織化には、かならず他者を「人種化」して従属化する社会集団の生産がともなっていく。階級の組織化と従属集団の組織化というこの両者の動きは、独立した運動ではなく、相互に絡み合いながら作用する。近代の階級形成と従属的な社会集団の形成とは、密接不可分に連動している。言い換えると、近代的階級の解放闘争は、従属的な社会集団の解放闘争と切り離してはありえない。

賃金労働者階級は、生きた労働能力を最大限効果的に生かそうとするちからの作用を通して、この作用に抗する主体として自己を構成する。他方、この他者の生を効果的に発現しようとする力が、生かすべき者と殺すべき者とを裁断し、特

定の社会集団を「人種化」していく。近代社会の階級形成と階級闘争は、階級とは区別された、ジェンダー・人種・文化・セクシュアリティ・歴史・伝統といったものを規範として多様な社会諸集団を「人種化」する動きと連動しつつ展開される。

そうすると、資本主義を克服する闘いは、生権力を制御すると同時に、生権力が発動する「人種化」の作用（＝レイシズム）に向き合いつつ、「人種化」を乗り越える連帯の関係をどのように創造していくか、という課題に直面する。マルクス主義思想において、ほとんど無視されてきたこの課題の重要性を一九三〇年代に洞察していたのが、アントニオ・グラムシのサルタン（従属集団）論であった。グラムシは、千年王国の農民運動の指導者が、犯罪心理学研究者によって「精神異常者」という認定を受けることによって、農民運動全体がこの言説を介して、《劣位の社会集団》として位置づけられ、従属化させられている動きに着目し、このようなちからの作動が市民社会の内部から立ち上がってくることに目を向けている。グラムシは、近代市民社会がはらむ生権力とこの権力が発動する殺す権力を「サルタン論」というかたちですでに察知していたのである。グラムシのサルタン論については、松田博『未完の市民社会論』の探究²⁶ あげび書房、を参照されたい。

[24] 社会のうちに日常化されているこの人種主義をもっとも鋭く感じ取ってきたのは、この人種主義の暴力を日々感じて生きていく障がい者である。

人里離れた山奥で廃屋となった校舎を養護学校に再利用してそこに「収容された」経験のある脳性麻痺の古井正代さんは、その経験をつぎのように語っている。

「これは、結核や精神病、ハンセン病患者と同様、社会の物差しから外れた者や、見たくないものを、山奥や孤島といった一般の目の届かないところに集めて隔離する政策の一つであり、社会の偏見を助長する行政による構造的差別と言えます」（古井正代・パギャン [2022] 五六頁）。

[25] 小熊英二 [2019] も、戦時中の総力戦体制が運命共同体意識を高揚させ、職員と工員とのあいだの「企業内の身分差別批判」をうながしたことを指摘している（三五二頁）。

[26] 濱口佳一郎 [2009] は、新しい労働社会を展望するために、「職場からの産業民主主義の再構築」（一七一頁）を提起する。その方法として、「企業別労働組合を正社員だけの組織から非正規も含めたすべての労働者の利害を代表する組織に転換し」（二七六頁）、「正社員と非正規労働者の間で賃金原資の再分配」（二七五頁）を行うべきだと唱える。正規労働者と非正規労働者の格差を生み出しているのが企業間関係に媒介された賃労働関係のありようである、という本論の視座に立つと、

濱口の主張を実現可能なものにするためにも、労働組合を企業の内部にとどめておくのではなく、企業横断的な労働組合運動をいかにして創出するのかがという課題に取り組むことが不可欠ではないだろうか。

[27] 日本の市民社会にまん延する人種主義の雰囲気がこの社会の末期的症状を映し出していることを、すくなくともこの地に住む在日外国人は皮膚感覚で感じ取っている。韓国のように植民地主義や軍市政権との闘いを通して民衆の共感を育てる歴史を経験してきた国に対して、そのような歴史を欠いている日本の民衆には共感の幅がいちじるしく狭く、社会的平等の認識が弱い。ひとは社会的弱者に冷たくたがいに無関心で、そのためにだれも他者に助けをもとめようとしない。そして何事も自分のせいにして、自己のうちに閉じこもる。こういう悪循環が社会をますます衰弱させていく。

東アジアのフェミニズム運動について語り合うあるシンポジウムにおいて、在日朝鮮人の女性研究者が日本の社会状況について以上のような鋭い発言をしていたのが印象的であった。

参考文献

浅野清「日欧社会経済システムの分水嶺…価値の多様性と画一性」『東洋大学経済論集』二〇〇九年

兩宮照彦『競争秩序のポリティクス』東京大学出版会、二〇〇五年

小熊英二『日本社会のしくみ』講談社現代新書、二〇一九年

木下武男『労働組合とは何か』岩波新書、二〇二二年

アリ・ラッタナンシ『2020』久保美代子訳『14歳から考えたいレイシズム』すばる舎、二〇二二年

熊沢誠『能力主義と企業社会』岩波新書、一九九七年

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部『関西地区生コン労働運動50年』社会評論社、二〇一五年

齊藤日出治『グローバル資本主義の破局にどう立ち向かうか』河合出版、二〇一八年

河合出版、二〇一八年

「資本主義はなぜ終わるのか―ウルトラ企業社会化する日本と社会的連帯経済」『近畿大学日本文化研究所紀要』

第三号、二〇二〇年

「市民社会と生権力」『近畿大学日本文化研究所紀要』

第四号、二〇二二年

「資本主義の暴力」藤原書店、二〇二二年

武建一『大資本はなぜわれわれを怖れるのか』旬報社、二〇二〇年

二〇二〇年

竹信三恵子『賃金破壊―労働運動を「犯罪」にする国』旬報社、二〇二二年

二〇二二年

田間泰子『近代家族』とポデイ・ポリティクス』世界思想社、二〇二二年

二〇〇六年

中小企業組合総合研究所発行『関西生コン産業60年の歩み1953年ー2013年』、二〇一三年

Harvey D. [2010]『The Enigma of Capital』資本の謎』森田成也ほか訳、作品社

平野千果子『人種主義の歴史』岩波新書、二〇一二年

平田清明ほか『現代市民社会と企業国家』お茶の水書房、一九九四年

花田達朗『関西生コン弾圧と産業労働組合、そしてジャーナリスト・ユニオン』上・中・下『世界』二〇一一年、一〇ー一二月号

平田清明『市民社会とレギュラシオン』岩波書店、一九九三年

濱口佳一郎『新しい労働社会ー雇用システムの再構築』岩波書店、二〇〇九年

古井正代・パギャン（趙博）『当事者ではなくても誰もが関係者』ハンマウム出版、二〇一二年

Foucault M. [1997]『社会は防衛しなければならない』石田英敬・小野正嗣訳、筑摩書房

——— [2004]『生政治の誕生』慎改康之訳、筑摩書房
フジタニ T. 『共振する帝国ー朝鮮人皇軍兵士と日系人米軍兵士』岩波書店、二〇一二年

Virno P. [2001]『廣瀬純訳』マルチチユードの文法』月曜社

山田鋭夫『さまざまな資本主義』藤原書店、二〇〇八年

梁英聖『日本型ヘイトスピーチとは何かー社会を破壊するレイシズムの登場』影書房、二〇一六年

梁英聖『レイシズムとは何か』ちくま新書、二〇一二年

Lefebvre H. [1974]. La production de l'espace. 齊藤日出治訳『空間の生産』青木書店、二〇〇〇年