

〈動向〉

日本社会のグローバル化 — 高校生と大学生の就活から —

辻本 久夫

日本社会のグローバル化が言われて久しい。経済的には1973年の変動相場制への移行が日本のグローバル化の始まりだとも言われている。すると、日本のグローバル化は40年を経過することになる。

「グローバル化」とは、高校現代社会の教科書に「ものと人とお金の移動」と説明されている。経済におけるグローバル化は、日本企業の海外進出と外国企業の日本進出であろう。これらの企業は大学生に人気がある。

さて、「人」のグローバル化をみると、敗戦後日本社会は、それまで日本国籍にしていた旧植民地出身者の朝鮮半島や台湾出身者等の「外地人」を一律「外国人」として、外国人登録を開始した。日本に引続き在住する彼らを日本国民でない、すなわち「日本国籍を有しない者」として市民生活や就労、戦後補償（遺族年金等）、参政権などあらゆる面から排除した。そして日本経済の最盛期となったバブル期でも研究者等の一部のエリート以外の外国人の就労を認めなかった。そのため「労働鎖国」日本という表現も使われた。しかし、日中共同声明に伴う中国残留婦人・残留孤児家族の受入れ、国際社会の要請によるインドシナ難民（多くはベトナム人）の受入れが始まり、彼らの生活・就労が課題となった。そして開発途上国支援の名目で「研修生」受入れと、「留学生」10万人計画が発表され、多くの研修生や留学生が来日するようになったが、自由に就労することは今も禁止されている。しかし、日本の

基幹産業の「人手不足」により、経済界は外国からの労働者入国の緩和を政府に要請した。それを受け、政府はブラジル、ペルー等の日系人家族のみの就労、定住を認めた。一方、高度成長は国際結婚を増加させた。しかし、「夫外国人」主流から「妻外国人」主流と変わった。日本人の海外派遣や留学等もある。これらが人のグローバル化と言われる内実である。

教育現場では、日本語だけで授業や学級運営ができた教室に、日本語理解が不十分な子どもが「いる」ようになった。初期の「帰国子女」「中国引上げ者」に加え、それ以上の数のベトナム人、ブラジル人、フィリピン人と日本国籍をもつ国際結婚の子どもである。英語からスペイン語、ポルトガル語、中国語、ベトナム語、タガログ語などを母語とする子どもが増えた。その言語は兵庫県でも50を超える。愛知や神奈川の小学校では在籍率が3割近くになっている。そのため、「教室のグローバル化」とか「学校のグローバル化」が言われる。

今回、「グローバル化—高校生と大学生の就活から」をテーマにしたのは、本名生活する在日コリアン大学生の就活での面接選考の件が私の頭にこびりついているからである。2012年6月、高校教員時代の先輩女性から電話があった。彼女は教員時代、転勤のたびに（数校であるが）学校でサークル「高校朝鮮文化研究会（朝文研）」をつくり、在日コリアン生徒の悩み相談や就職支援などに力を注い

でいた。私は彼女を含め朝文研の教員たちから多くのことを学んだ。彼女は退職後、大阪の文芸教室に通っていた。そこで本名で子育てをした在日コリアン女性を書いた「長男の就職差別の悲しみと悔しさ」の詩を聞いた。教室後に詳しい内容を聞き、私に電話してきたのだ。長男が就活の最終面接段階で就職差別と思える質問を受け、数日後に不採用の連絡がきたということだった。彼女は高校での進路指導の取組みを思い浮かべ、このようなき大学はどのような対処をすることになっているのかという質問をしてきた。彼女は、私が関学で非常勤講師をして、人権教育研究室の学外研究員もしていることを知って電話してきた。しかし、私は「よく知らない」としか答えられなかった。私は非常勤を長くしているが、学生との関わりは専任と違ってほとんどない。知っているのは三田キャンパスでの秋学期「人権と共生」の受講生の一部と、外国人の親子に日本語と学習支援をする「こくさいひろば芦屋」のボランティア学生（ほとんどが総合政策学部生）、誰かに聞いて卒論資料を問合せてくる上ヶ原の学生だけだった。学生からのメールや出会ったときに「〇〇から内定、もらいました」という報告を受ける程度であったため、就活に関心も少なく、そのシステムもあまり理解していなかった。

今回の電話から、私は母親と本人から経過等を聞くことができた。彼は、就活を3年生の2月ごろより開始し、会社説明会に20社以上参加、エントリーシート提出は10社ぐらいという。出会った時は4年生の6月末、8社が不採用（今回を含め）だった。今回の1次選考は5月中旬で、4次面接は6月中旬だった。4次では、最初に本名の読み方、どこで生まれたかを聞かれる。そして国籍が北か南か、韓国系か北朝鮮系かを聞かれ、次に父親の職業を聞かれる。答えると、その勤め先の名前まで聞かれる。そして答えると、母親の仕事も聞かれ、パートというところ以上は聞かれなかったが、そのあと、兄弟がいるかと聞かれ、弟が1人と答えると大学、学年まで聞かれる。これらは、明らかに違反質問で、差別選考につながる内容である。ハローワークの企業

向け冊子『求人から採用まで（求人・募集の手引き）』の就職差別につながる恐れがある質問14項目に含まれるものだ。親と相談して彼は翌日、大学のキャリアセンターに出向き事情を報告する。母親は偶然、テレビで「就職差別解消促進月間」を見て大阪労働局に電話相談をし、数日後、大学のキャリアセンターにも電話を入れる。彼女は、自分たち世代が公然とうけた就職差別が子どもたちの世代まで続いていることが許せないといい、また、（日本人でもなく、本国の韓国人でもない）在日韓国人であることを隠さず、堂々と生きてほしいので本名で育てたと語った。

この件があって、私は知り合いの大学教員に同様なことが起こっていないか問合せた。大阪の公立大学教授は、「調査などはしていないが、うち（高レベル）の大学ではありえないだろう」と言い、神戸の私立大学教授は「調査していないので全く不明ある」と不安を言う。ほか数大学の教員に問合せたが、わからないという。2013年の新聞記事を探していると、このような件は見つからなかったが、悲しい記事を見つけた。自殺の記事である。「就活で命を捨てないで」という大見出しである（1月30日、朝日新聞）。それには「あー、いつまで就活するんや、俺」という中見出しのあと、2007年7月に自宅で首をつって亡くなった関学4年生男子の事が父親の談話も入って詳しく書かれていた。その横に、富山大学で就活による自殺者が続いたこと、そして警視庁発表で2011年に自殺した大学生は529人、うち「就職の失敗」が理由は41人で増えていると書いてあった。

今回の就活での面接や自殺から、大学生への求人と高等学校のシステムと大きく違うことを感じた。私は高校教員時代に人権教育担当のほか、30年近く進路指導部で、特に就職希望者の就職支援に携わっていた。毎年「求人票送付」のお願いにおなじみ企業から新規企業まで多くの企業訪問を行った。その間に、県内のネットワークである「兵庫県高等学校進路指導研究会（略称、高校進指研）」の世話係もさせてもらった。過度な就職競争を防止するた

め、高校とハローワークとの話し合いで「依頼先（求人指定校）は求人数の3倍以内」と「生徒の応募は1人1社」という取り決めがある。しかし、このデメリットもある。定時制高校や新設高校などは、歴史のある高校に比べ求人（指定校求人）が少ない。そのため就職担当教員は求人確保に、会社訪問を繰り返す。大学生と違って高校生が会社訪問することはない。高校では入社までをすべて学校経由で行う。高卒用求人票はハローワーク指定のものである。大学・短大卒等用もハローワーク指定である。求人票には企業規模・業種、勤務予定先、求人職種、雇用内容、選考内容等が書かれている。高校用と大学・短大等用の大きな違いは、企業の過去3か年の応募者数、採用者数、離職者数の欄があるか、否かである。高卒用にはあり、大卒等用にはない。高校では生徒や保護者、担任がここをよく見て企業選びをする。そして、生徒が応募するときは、学校が「近畿高等学校統一用紙」を企業に提出する（近畿以外では「全国応募統一用紙」）。応募用紙は3点セットで、学校の推薦書にあたる「紹介書」、学校成績・生活を記した「調査書」、そして生徒本人が書く「履歴書」である。ほかに、兵庫県内では、提出時に兵庫労働局職業安定課長と兵庫県教育長の連名の「〇〇年度高等学校等新規卒業予定者の就職応募書類等について」も同封する。これには採用選考での留意点と公平な選考の依頼等が具体的に書かれている。作文の主題、血液検査等の健康診断、面接での注意点、適性検査・性格検査等の実施に関する配慮から、文書での採否通知、不採用の場合は不採用理由の文書説明と応募書類の返却依頼までが書いてある。

また、学校では受験前の面接練習で、上記のような「差別につながる14項目の質問」については、「答えないように言われています」と回答するように指導している（今回、大学生はそのような質問への対応を知っていたのだろうか）。そして、受験後すぐに、学科試験や面接質問事項の内容等を詳しく書かせる（「受験報告書」）。もし、違反事項があれば、すぐさまハローワークや県教育委員会に連絡する。ハローワークは企業に事情確認等を行う。私に関与

したものに、適性検査で不採用とされたことや、内定後に住民票や家族の勤務先、連帯保証人等を求めてきたことがあった。適性検査での採否は認められないことや、住民票などは差別につながるため不要とされていることを行政指導してもらった。しかしながら、少なくなっているが、今回のように、面接で家族等の違反事項を聞く企業も今なお、ある。

このように高等学校には、手厚い就職指導（支援）の取組みがある。そのため「進路保障は、教育の総和である」と言われてきた。高校での就職指導は、部落差別撤廃運動に支えられた成果でもある。

法律で公平な就職、機会均等を記したものに、敗戦後すぐの労働基準法第3条「労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として…差別的取扱をしてはならない」がある。また、職業安定法第2条（職業選択の自由）「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」、第3条（均等待遇）「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、…等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない」もある。そして、新憲法の第14条（法の下での平等）や第22条（職業選択の自由）にも職業差別の禁止を記している。しかしながら、被差別部落の人たちや在日コリアン等への就職差別は公然とあり、雇用均等はほど遠かったと言われる。全国同和教育研究協議会の進路指導部門では、同和对策審議会答申後にも職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が保障されていないことが多数報告されていた。高校現場を中心に就職差別反対の取組みが行われた。旧文部省は旧労働省と連名で「統一応募書類」使用を通達した。その後、履歴書の本籍欄や保護者氏名欄の削除も行われ、現在の書式となった。しかし、その後も部落地名総鑑の作成、採用前の身元調査、統一応募書類違反が指摘された。高校での就職差別撤廃を取組んだのは進学が多い「進学校」ではなく、むしろ就職が多い職業高校や定時制高校であった。この取組みが大学生の就職差別をもなくす一翼となったことは間違いのないであろう。同和教育は当時、解放教育とも呼ばれ、被差別におか

れた子どもの人権確立を目指した。

今原稿のきっかけとなった在日コリアン（在日韓国朝鮮人）への就職差別撤廃への取り組みは、どのように改善されてきたのか。上記にも書いたが、敗戦後の新しい日本は、在日コリアンや台湾出身者等「外国人」に対して児童手当、国民健康保険加入、公営住宅入など市民生活、民間企業や公務員（教員も含め）への就職、納税者がもつ参政権などを日本国籍者でない（「国籍条項」）ことで排除してきた。在日コリアンへの就職差別に対して風穴をあけたのは、部落解放運動であり、解放教育の取組みであり、日立製作所就職差別撤廃の取組みであった。この「日立」への取組みは裁判で争われ、原告（在日コリアン）の全面勝利となった。そして、市営・県営住宅の入居、児童手当支給、旧金融公庫貸付、国民年金加入等々の生活面での差別撤廃が進んだ。また、大阪市では初の公立学校教員、兵庫県では阪神間6市1町の地方公務員の国籍条項が撤廃され5人の地方公務員が誕生した。さらに、旧電電公社職員（現NTT）や、郵政外務職、看護3職（看護師、助産師、保健師）、弁護士などの国籍条項も撤廃され、公務員を中心とする「仕事」での機会均等は撤廃されていったが、完全ではない。兵庫県の事務職募集要項には、未だ国籍条項がある。

民間企業での就職差別は露骨であった。40年前のことだが、東京で高校教員が求人開拓で訪問したとき「後でもめるより先に言っておいたほうがいいので、うちは、在日韓国・朝鮮人と同和地区の人は採用しない」と発言する企業があった。また、兵庫の著名な銀行は「長い付き合いなので、学校の先生からの依頼だから女子の朝鮮人は採用します。女子は2年から3年、あるいは5年で結婚してやめていってくれる。しかし、朝鮮人の男子というのは、これは一生雇わなければならんから、そういうものを雇う気はない」とか、また、著名なガラス会社は「朝鮮人を採用すると職場の和がくずれる」と就職担当者に語った。在日コリアン高校生への差別撤廃は、兵庫県の高校教員が全国の口火を切った。高校と同和教育団体、解放運動団体、民族団体などの取

組みがあって在日コリアンへの就職差別は減少していった。

大阪のハローワーク作成の『求人・募集の手引き』（平成25年度）には、在日韓国・朝鮮人の雇用について、近年、徐々に改善されているものの、まだ多くの企業で「顧客や職場内で問題が起こらないほうがよい」などの理由で、敬遠・排除しようとする傾向がうかがわれます。…国際人権規約にも明らかなように、人種、国籍などで就職差別することは許されないことです。…採用活動においても「国籍」にとらわれず、「実力本位」で行っている企業こそ国際競争力を高めていくと、排除の禁止と積極採用を書いている。

しかしながら、大阪府商工労働部雇用推進室は「大学生の就職に係る公正採用選考に反する問題事象報告」（平成22年度）で、最近多い問題事象が「学歴に中学校からの記載」と、面接時等での「家族状況に関すること」、「社用紙」やインターネット求人での「エントリーシート」、さらには面接時の「事前質問用紙」などに就職差別につながる恐れのある質問項目が数多くあると報告する。多くのエントリーシートに出身高校名欄がある。そのため、私が知る朝鮮学校卒業生は面接で出身高校のことをかなり聞かれたという。このような状況から、同推進室は出生地の把握に繋がる「帰省先の記入」等の削除や、学歴も最終学歴のみの記入を提案している。

私が参加した2013年11月の全国人権・同和教育研究大会（徳島市開催）の基調報告で、大学での進路指導に関して「大学卒業後の進路状況でも、違反事例を調査するネットワークが構築されていない」と指摘し、大学・短大や専修・各種学校卒業生用の統一応募用紙制定の必要を訴えていた。

今回の不採用になった大学生は、韓国読み本名で学校生活等をしてきた。先にも書いたが、彼の親が子どもたちを民族名、すなわち本名で育てたからである。敗戦後69年の現在、すでに4世代目の在日コリアンが誕生している。最近の神戸市教育委員会の調査では、市内の公立小中学校に通う韓国朝鮮籍の子どもの約75%が日本名（通称）で通っている。

本名は約 25%である。日本名の多さにびっくりするかもしれない。しかし、30 年ほど前の別の調査では、本名は 10%に満たなかった。約 30 年間で本名使用率が増えている。法務省の在留外国人統計では、近年、韓国朝鮮籍者は年々減少している。理由は日本国籍取得と、日本人との結婚により生まれた子どもは日本国籍となるからである。韓国朝鮮籍の減少に反して、本名の子どもが増加している。在日コリアンとして生きてほしいと願う保護者が増えているからだと思う。

最近、「ブラック企業」の存在をマスコミが取り上げ、大きな問題となった。厚労省は対策として、来年度より 3 つの取組みを発表した。その一つは、高卒求人のように求人票に過去 3 年間の採用数と離職者数の記入欄を設置である。

また、最近、新聞やマスコミが「就活」や企業説明会などを多く取り上げるようになったと感じる。大学の就活支援の取組みとして、自己分析やエントリーシート記入方法などの集中セミナーも多く紹介される。しかし、セミナー等で、今回のような差別につながる質問を受けた時の対応や、自殺者を出さないような支援策などがどのように行われているのだろうかと思ってしまう。

グローバル化の進行の中で、忘れてはいけないことは人権の尊重である。経済界が人口減少問題のために、外国人労働者の受入れの提言書を政府に提出して久しい。経済界は日系人等と留学生の定住促進をグローバル化ととらえている。企業にも、政府にも、在日コリアンなど旧植民地出身者等へのアフーマティブ・アクションの視点が欲しい。また、政府には就職差別撤廃に向け諸制度の点検と、禁止のため法整備を望みたい。

今回の在日コリアン学生の件を契機に大学にしてほしいことを三つ提案したい。一つは、全学部の在日コリアン等外国人学生の就活調査と専門の相談室の設置である。関学では 2012・13 年と 2 ヶ年かけ人権教育研究室が一部調査を始めたが、目下問合せしたどの大学も調査をしていない。二つめは、親たちの差別体験から就職に不安を持つ在日コリ

アン学生への支援である。大学での日本名使用者は少なくとも 60%を超えると推測する。その中で、在日コリアンであることを友人にも明かしていない学生は少ないだろう。就活での不安は、おそらく本名学生以上であろう。在日コリアン等外国人の採用実績のある企業などの情報提供などが必要である。三つめは、教育機関は、特に日本名使用を個人のプライバシーの問題と考えず、本来のあるべき本名で学生生活を送るよう教育環境を構築していただきたい。在日コリアンの日本名は、日本の「戦後補償」の課題でもあると思う。

最後に、グローバル化が始まり 40 年が経過する。在日コリアン等外国人の実質平等化は、日本社会のグローバルイゼーション、また共生社会への指標であろう。それぞれの領域で差別をなくす取組みを続けていくことが必要である。