

〈指定研究報告〉

# 「在日外国人学生の権利のために大学に何ができるか」 指定研究活動報告

川村 暁雄

本研究は、関西学院大学在籍の教員および非常勤講師計5名により2012年度から3年計画ではじまった。研究員は、川村暁雄（人間福祉学部）、武田丈（人間福祉学部）、富田宏治（法学部）、辻本久夫（本学非常勤講師）、浜田進士（元教育学部教授、本学非常勤講師）である。

この研究を開始した契機は、何人かの教員が本名で就職活動を行う在日コリアン学生の苦戦する姿を見たことにある。通常はすぐに就職が決まるタイプの学生が苦戦し、場合によっては就職留年を行う事例を眼にする中で、本名を使う在日コリアンに対する見えない壁が日本の企業社会にまだまだ存在しているという印象を抱かざるを得なかった。もしこうした事態が存在しているとすれば、これはあきらかに民族的なアイデンティティを保持する権利を奪う差別であり、許されるべきものではない。

もちろん、現実には個別の案件について差別があったことを実証することは簡単ではない。内定・採用後に本名を用いることで採用が取り消されるなどの事例があれば別だが、本名で就職活動を行っている場合には、採用されない理由は明確にはならない。「人物を総合的に判断」することで採否が決まる日本的な採用慣行の中では、個別のケースにおける就職差別の証明は難しいのである。だが、差別が疑われる事例を積みかさねることで、全体として問題が存在しているということを示すことは可能と考えられる。そして問題の所在がはっきりすれ

ば、なんらかの対策や、社会への働きかけのきっかけにすることもできるのではないだろうか。こうした問題意識に基づいて、まずは身近な事例を整理し、本格的な調査を行う契機にすることを目的として本研究ははじまった。

## 2012年度～2013年度の調査結果

これまで、2011年～2013年卒業の関西学院出身者10名から就職活動についての情報収集を聞き取り等により実施した。内、本名で就職活動を行ったのは9名である。その中には2名、卒業年度に就職が決まらなかった学生もいた。最終的に就職が決まった者の中でも、面接の過程で本人の能力や人物と関係のないことを聞かれ、不愉快な思いをした者は多い。例えば、通名があるかどうか、本名を使うかどうかを聞かれる、テポドンについてどう考えるか、北朝鮮の後継者問題についてどう考えるかなどの政治的な意見を求められる、国外に留学中の差別にたちむかう活動について言及したところ、民族意識が強すぎると示唆される、最初の質問から国籍、親の職場などについてである場合などである。なお、こうした発言がされた会社においてはその学生はことごとく内定を得ることができていない。

よりわかりやすい事例としては、ある体育会系のサークルの役職者で、通常その役職の者は毎年ある企業に採用してもらっているにも関わらず、本名を用いる在日コリアンの場合は採用され

なかったという事例があった。関連する事例で、他大学の例ではあるが、やはり通常、就職先が確保されているサークルの役職者が、最終段階で在日コリアンであることを告げたところ、内定が出されなかった場合もあった。

もちろん、すべての企業にこうした姿勢があるわけではない。あるブライダル系の企業に就職した学生からは、むしろ本名であることを積極的に評価してもらったというエピソードも聞いている。

しかし、差別をしない企業があればよい、という問題ではない。さまざまな不安を抱えつつ、就職活動を行う学生の立場からすれば、現状ではどの会社が本名を肯定的にとらえてくれるのかわからないため、本名を捨てるという「より安全な選択」へ誘導される状況がある。特定の系列の企業は在日コリアンを決してとらない、というような認識が多くの在日コリアン学生により共有されているなど、本名であることが不利に働く場合もあるという認識は、広く在日コリアン学生に共有されている。過去の在日コリアンの就職についてのさらに厳しい状況を知る家族・親族から通名に変えるよう勧められた事例もあった。聞き取り対象の学生の友人や知人が実際に就職活動を意識して通名に変更した事例も明らかとなった。2012年度は就職に成功しなかった学生が、2013年度名前を通名に変更して就職活動を行ったところ、「驚くほど簡単に進んで」内定が決まった、という事例もある。

これらの事実一つ一つは断片的ではあるが、全体としてはっきり読みとれるのは、この日本の社会の中に、在日コリアン学生に通名を選択させる強い圧力が存在しているということ、そしてその背景には、「日本の企業の中には国籍や民族意識に基づく差別を行っているものがある」という十分に根拠のある疑いがあることである。

#### 多様性を認める社会をつくるための大学の役割

日本の社会は単一民族社会ではもちろんない。アイヌ民族、外国に起源を持つ日本人、歴史的な背景から特別永住許可を持つコリアンや中国人などさ

まざまな民族的背景を持つ人から社会は構成されている。最近ではテレビ等でもさまざまな民族的背景を持つ人が活躍するようになっていることは、こうした状況をよく示すものだろう。しかし、日常生活の中では、いまだに日本の社会を構成する日本人＝日本の伝統を持つ「日本的な」人間でなければならないという観念は強い。その結果が、「異質な存在」を会社の中に組み込みたくない（あるいは組み込むことで会社のイメージへのマイナスな影響を生み出さない）という企業の発想につながっていることが予想される。

こうした社会的な観念と採用慣行の中で、日本社会はその「同質性」の幻想を再生産する傾向がある。その圧力を直接受けているのが、在日コリアンやインドシナ難民、残留孤児の家族などの多様な出自をもつ日本の住人である。

この状況は、大学の教育機関としての責務に深く関わる。関西学院大学では、全学共通科目として「多文化社会と人権」「在日朝鮮人と人権」などの授業を開講しており、「一人一人の個性や違いが尊重されることは、重要な人権の一つであり、差別は人権侵害である」ということを学んでいる。だが、現実の社会ではこうした権利が保障されていないことが明らかで、誰もその状況を変えようとしていないならば、こうした学びが本当に定着することがあるのだろうか？むしろ、「差別されない権利」という人権は、しょせん授業で学ぶだけの「タテマエ」でしかなく、一人ひとりとはこうした社会に対処する「処世術」を身につけなくてはならない、という認識を生み出すことにつながる可能性があるだろう。大学、そして広く教育機関で行われる人権教育が、タテマエの再生産にならないためには、現実社会と切り離した形で規範を伝えるだけではなく、それを実現していく道筋も自ら示す必要があるだろう。

その方法としては、いくつか考えられる。第一に、大学の持つ研究機能を用いて、この問題についてより体系的に調査を進めることがある。第二は、研究・教育活動と社会との連携機能を活かしながら、メッセージを発していくことである。大学が人権実現の

ための自らの社会的責務を果たし、そのことを社会的に発信することで、大学で行われる人権教育にもより説得力が増すだろう。

第三は、大学のキャリア形成機能に関わることである。実際、大学は、学生を社会に送り出す最後のルートであり、就職支援の活動を行っている。その活動の中で、企業に働きかけを行い、その考え方を変えていく必要もあるかもしれない。

### 今後の研究活動の計画

この二年間の調査を通じて、論点整理と調査項目の明確化は進んだ。しかしながら、現状ではまだ十分なデータが得られていない。今後、さらに体系的な調査を行い、在日コリアンをはじめとする在日外国人学生が、どのような状況で就職活動に臨んでいるのか、その過程でどの程度 1) 就職差別を思わせる状況に直面しているか、2) 自らのアイデンティティを変更する圧力に直面しているか、3) その一方で多様性を重視し、積極的に在日外国人を採用している企業がどの程度あるのかを明らかにする必要があると考えられる。

こうした調査を行うことができれば、1) 日本の企業に対して現状を考え直し、「多様性」を力にすることの意義を訴える材料となる、2) もって在日外国人学生が安心して自らのアイデンティティを保ちながら生きることができる「インクルーシブ・コミュニティ」を大学の内外で創り出すことに貢献できる。

こうした調査を行うためには、現状の研究体制では困難である。学内関係者の理解を深め、ネットワークを強化すると共に、企業や他大学等との連携を深めていく必要があるだろう。2014年度は、これまでの調査を活かしながら、次の研究および実施体制を構築する準備を進めていきたい。