

<論文>

外国にルーツのある学生の就職活動における人権課題： WEB アンケート調査・聞き取り調査結果からの大学への提言¹ Human Rights Violations in Job Hunting for the Students with Foreign Roots: Recommendations from the Web Survey and Online Interviews

辻本 久夫・原 弘輝・岩坂 二規・高 吉美・澤田 有希子・
高島 千代・中川 慎二・山本 紀子・吉野 太郎・武田 丈

Abstract

In the study on job-hunting experiences of Zainichi Korean KGU graduates conducted from 2011 to 2013, we found many of them felt uneasy and uncomfortable in job interviews due to unethical and sometimes discriminatory questions. The current study conducted online survey as well as online interviews on job-hunting of university students and graduates with foreign roots, including Zainichi Korean, international students, and mixed roots, to examine how the situation has changed. Online survey, in which 52 students and 105 graduates participated, revealed that two-thirds of students are worried about job-hunting due to their backgrounds while 40% of graduates experienced prejudice and/or discrimination in job interviews. Very few people were able to consult these worries and experiences to a university career center. The result of online interviews on 5 students and 10 graduates revealed the details of their worries and experiences in job hunting. The suggestions and recommendations on how universities should deal with these situations are discussed at the end of this paper.

1. 研究の背景および目的

1.1 在日コリアンに対する就職差別の変遷

日立製作所に応募した在日コリアン2世の採用内定取り消しをめぐる「日立就職差別事件」(1970年)から半世紀以上が経過した。この日立就職差

別事件にみられるような在日コリアンに対するあらゆる差別によって、在日コリアンは戦前から戦後にかけて親族や同胞とのネットワークを活用して自営業を発展させてきた。パチンコ店、焼肉ホルモン店、金属加工、ケミカルシューズといったエスニックビジネスが、一般労働市場への参入

¹ 本稿は、2021年度関西学院大学人権教育研究室の公募研究として採択された「大学における在日外国人学生の就職等における人権保障と大学の課題についての研究」の研究成果を基に作成されたものである。

が困難だった在日コリアンたちの受け皿となっていたのである(鄭, 2019)。しかし、1970年代以降の就職差別撤廃運動の高まりとともに、オイルショック以降のサービス産業化や国際化、さらにはエスニックビジネスの衰退もあり、特に若い世代の在日コリアンを中心とする一般市場への進出がひろがっていった。

たとえば、1998年に実施された大阪大都市圏に住む各世代の在日コリアン約400名を対象とした質問紙調査では、在日コリアンの求職ネットワークは同胞を基盤とするインフォーマルなネットワークに依存しているが、若い世代ではフォーマルなネットワークの増加に加えて、脱自営業化や職業の多様化が確認されている(李, 2002)。一方、福岡・金(1997)は、1993年の主に18歳から30歳の在日コリアン男性のデータを、1984年に実施された調査結果と比較するなかで、同胞系企業ではなく日本人が経営する一般企業で働く人の割合が増えたことを明らかにしている。また樋口(2015)も、1980年から2005年までの国勢調査のデータを比較し、民族経済化(自営業従事比率)の減少や、在日コリアンのホワイトカラーへの進出を確認している。さらに、鄭(2019)は2018年の時点で日本の企業に勤める在日コリアンへの聞き取り調査の中で、就職差別を経験してきたこれまでの在日コリアンたちと異なり、新自由主義に基づく経済のグローバル化のなかでアジアへの経済進出を目指す日本企業において、経済的上位層の家庭で生育した多言語話者としての在日コリアンが高度外国人材として日本社会の一般労働市場に編入されるようになってきていると指摘している。

在日コリアンの就職活動においても、孫・片田(2009)は、2006年以降に就職活動を行なった在日コリアン2名に対する聞き取り調査から「語りえない話題」とされてきた在日である自己を「語りえるもの」へと変換する戦略が取られるように

なってきたことを明らかにし、差別する側の意図にすっぽりとはまってしまうスティグマ隠し(語らないこと)から、在日コリアンの背景を就職活動の中で意図的に語るスティグマの意味転換である「誇りの戦略」を取る学生が現れてきたとしている。

こうした近年の在日コリアンの一般労働市場への編入の一方で、2000年代以降の就職差別のタブー化によって露骨な排除が表面化しなくなったため、差別が減少したのか、潜在化したのかの判断が難しくなると指摘する声もある(孫・片田, 2009)。これは企業の面接者が意識的・無意識的に在日コリアンの学生を忌避したとしても学生自身が認識しにくくなったことに加え、仮に差別や偏見を感じたとしても告発するには大きな負担が伴うために被差別側が差別の認識自体を忌避する可能性があるとしている。また、2000年代以降も、在日コリアン3世の女性が自分の不採用が国籍に基づくものであったことを後から偶然知ってしまうという「差別の潜在化」の事例(朴, 2004)や、採用面接で依然として不適切な質問が特に朝鮮籍²の人たちを中心になされている事例(鄭, 2020)も確認されている。

本学でも、2012年度から3年計画で行われた関西学院大学人権教育研究室指定研究「在日外国人学生のための権利のために大学に何ができるか」で、2011年から2013年卒業の朝鮮高級学校出身の卒業生10名に対して就職活動に関する聞き取り調査を実施した(川村, 2014; 辻本, 2014)。その中では、企業との面接で最初の質問から「国籍、親の職場について」、「通名があるかどうか」、「就職後本名を使うかどうか」、「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、面接の過程で本人の能力や人物に関係のないことを聞かれ不愉快な思いをした者が複数存在し、こうした発言がなされた会社において、調査協力者の学生たちはことごとく内

2 「朝鮮籍」については、脚注8を参照されたい。

定を得ることができていなかったことが明かにされた。さらに、ある体育会系のサークルの役職者は通常、毎年ある企業に採用してもらうことができていても関わらず、本名を使用する在日コリアンが役職者であった場合は採用されなかったことも確認された。

1.2 留学生の日本における就職活動

日本政府が2008年に発表した、国際力強化を目指して2020年までに留学生を30万人受け入れようとする「留学生30万人計画」に基づき、大学や研究機関が関係省庁と協力し留学生の獲得に取り組んだ結果、2019年5月1日の時点で外国人留学生数は312,214人と、計画を1年前倒しする形で達成された（日本学生支援機構、2020）。2017年5月1日時点での留学生を対象とした調査（日本学生支援機構、2019）によると、留学生のうち64.6%が日本での就職を希望しているが、2019年度に卒業生した留学生のうち実際に日本で就職できたのは36.9%にとどまっている（日本学生支援機構、2021）。

このように、政策的な背景のもと日本で学ぶ留学生が増加するとともに、日本での就職を希望する留学生が増加しているにも関わらず、留学生に対する就職差別に関する調査はほとんどなされていない。たとえば、元留学生11名を対象とした就職・採用に関する聞き取り調査（徳永、2013）では、就職活動の時期や様式が母国と異なることに起因する不満や戸惑いを明らかにしているものの、その中で元留学生たちが体験した差別や偏見に関しては明らかにされていない。また、魚崎（2014）が実施した留学生42名を対象に実施した聞き取り調査でも、就職活動の状況を把握し留学生に対する重要な情報をスムーズに伝達する必要性を指摘しているが、就職活動における人権侵害については触れられていない。

1.3 本研究の目的

先行研究のレビューから明らかなように、留学生の就職活動における人権課題に焦点をあてた研究は皆無であり、長年就職差別と闘ってきた在日コリアンについても差別の潜在化の影響もあって少数の聞き取り調査しか実施されていない。日本で生活する外国にルーツのある人口が増加し続ける現状において、こうした人たちの就職活動における人権課題を、聞き取り調査だけでなく、質問紙調査も活用して明らかにすることは非常に重要である。

前述のように、10年弱前に行った本学人権教育研究室の指定研究では朝鮮高級学校出身の本学卒業生を対象に聞き取り調査だけを実施した。これに対して今回の調査では、在日コリアン（民族学校³出身者以外や日本国籍の者も含む）に加えて「韓国・朝鮮」以外の外国籍者（留学生や難民学生を含む）などを対象とし、外国にルーツのあるこれら本学および他大学の卒業生たちが就職活動において直面した人権課題の実態、またこれから就職活動を行う外国にルーツのある在学学生たちの抱える不安の実態について明らかにすることを目的とする。これらの研究目的を達成するために、本研究では第1段階として「これから就職活動をする学生の不安の実態」と「就職活動経験者の就職活動体験における人権課題の実態」を把握するべく、2種類の質問紙調査をWeb上で実施した。そして、より詳細な状況を理解するために、第2段階として、質問紙調査への協力者のうち同意を得られた人を対象に聞き取り調査も実施した。なお本研究は、関西学院大学の「人を対象とする行動学系研究倫理審査部会」の承認を得て実施した（受付番号：2021-05）。

2. 質問紙調査の方法

「これから就職活動をする学生の不安の実態」

3 ここでの民族学校とは、朝鮮高級学校、建国高等学校、コリア国際学園等をさす。

と「就職活動経験者の就職活動体験における人権課題の実態」のそれぞれの調査の依頼書（目的の説明、Web 調査へのアクセスの URL および QR コード）を、本学の在学生向けのポータルサイトで案内するとともに、研究メンバーから学内外の教員や近隣の外国人学校、民族団体等に依頼書のデータを送付して、知り合いの外国につながるのある在学生および卒業生に案内してもらった。

「これから就職活動をする学生の不安の実態」を明らかにする調査の質問紙には、属性（所属大学、学年、出身高校、国籍など）、就職活動に関する不安の有無およびその内容、相談できる人の有無、就職活動の対策、就職活動に関する大学への要望についての設問を設けた。一方、「就職活動経験者の就職活動体験の実態」を明らかにする調査の質問紙には、属性（出身大学、出身高校、国籍、就職活動をした年度など）、就職活動における偏見・差別の有無およびその内容、偏見・差別について相談した人、就職活動でとった対策、就職活動に関する大学への要望についての設問を含めた。調査期間は、いずれも 2021 年 6 月 20 日から 9 月 30 日までであった。

3. 質問紙調査の結果及び考察

3.1 「これから就職活動をする学生の不安の実態」に関する調査結果

3.1.1 回答者の属性

「これから就職活動をする学生の不安の実態」に関する調査には、52 名の方に回答いただいた。回答者の出身高校と国籍とのクロス集計表（表 1）を見ると、日本の高校出身者は日本国籍の学生が半分以上、日本の外国人学校（民族学校）出身者の約 9 割は韓国・朝鮮籍、外国の高校出身（留学生）の半分以上が中国籍であった。

3.1.2 外国にルーツがある学生であることによる就職活動に関する不安

有効回答者 51 名のうち 11 名が外国にルーツがあることで就職活動に対して「かなり不安」を、23 名が「少し不安」を感じているということで、全体の 3 分の 2 にあたる学生が何らかの不安を感じているという結果となった（表 2 参照）。出身高校別に見てみると、外国の高校出身者（留学生）では 80.0% 以上がなんらかの不安を感じているのに対して、日本の高校出身者の半数以上は不安を感じていないという結果であった。

「少し」あるいは「かなり」不安を感じている学生に何に対して不安を感じているかを尋ねたところ（複数回答：有効回答者数 33 名）、75.8% の学生が「国籍」、次いで「ルーツ」（42.2%）、「名前」（27.3%）、「出身高校」（21.2%）に対して不安を感じているということであった。これを出身高校別にみていくと、日本の高校出身者と外国の高校

表 1：回答者の出身高校と国籍のクロス集計表（これから就職活動をする学生）

出身高校	出身高校	度数	国籍				合計
			日本	韓国・朝鮮	中国	その他	
日本の高校	度数	9	3	3	2	17	
	出身校の %	52.9%	17.6%	17.6%	11.8%	100.0%	
日本の外国人学校	度数	0	8	1	0	9	
	出身校の %	0.0%	88.9%	11.1%	0.0%	100.0%	
外国の高校	度数	1	8	14	3	26	
	出身校の %	3.8%	30.8%	53.8%	11.5%	100.0%	
合計	度数	10	19	18	5	52	
	出身校の %	19.2%	36.5%	34.6%	9.6%	100.0%	

表2：出身高校と不安の程度のクロス集計表

出身高校			不安			合計
			全く感じていない	少し感じている	かなり感じている	
出身高校	日本の高校	度数	9	7	0	16
		出身高校の%	56.3%	43.8%	0.0%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	3	3	3	9
		出身高校の%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
	外国の高校	度数	5	13	8	26
		出身高校の%	19.2%	50.0%	30.8%	100.0%
合計	度数	17	23	11	51	
	出身高校の%	33.3%	45.1%	21.6%	100.0%	

出身者（留学生）では「国籍」（それぞれ 85.7%と 75.0%）が特に高いのに対し、日本の外国人学校（民族学校）出身者では「出身高校」（83.3%）が一番高く、「国籍」（66.7%）とともに「名前」（66.7%）、「ルーツ」（66.7%）の割合も高くなっている。

3.1.3 不安を解消するための対策

不安を感じている学生に対して不安を解消するための対策を尋ねたところ（複数回答：有効回答者数 31 名）、最も多かったのは「現状の自分をアピールする」（67.7%）であったが、「在日外国人系企業を対象に就職活動」（32.3%）、「日本名を使う」（12.9%）、「国籍を変えて就職活動する」（12.9%）という選択肢を考えている学生も存在した。

3.1.4 不安の相談先

不安を感じている学生に対してその不安を相談できるかを尋ねたところ、不安を感じている 34 名のうち半数にあたる 17 名が相談できないと回答した。相談できると回答した 17 名に対して誰に相談できるかを尋ねたところ（複数回答）、「先輩・友人・知人」（76.5%）、「家族」（64.7%）、次いで「大学教員」（52.9%）と学生が日常的に関わる人が高くなっている。一方で、「就職課（キャ

リアセンター）」に相談できると回答した学生は 17.6%となっており、外国にルーツのある学生から相談先としての認識が薄いことが明らかになった。

不安の相談先を国籍別にみってみると、家族や友人が相談できる人となっているのは国籍問わず共通しているが、「大学教員」への回答割合は、日本国籍の学生で 100.0%（2 名中 2 名）、中国籍の学生で 83.3%（6 名中 5 名）となっているのに対して、韓国・朝鮮籍は 25.0%（8 名中 2 名）と他より低くなっている。

3.1.5 就職活動に関する大学への要望

外国にルーツがあることでの就職活動に関して大学に要望することを尋ねたところ、もっとも回答が多かったのは「特になし」（42.3%）であったが、「留学生用就職活動セミナー・説明会」（17.3%）、「公平な対応（大学職員・企業）」（15.4%）、「外国人採用の企業情報」（11.5%）の要望も一定数存在した（表 3 参照）。出身高校別にみっていくと、日本の外国人学校（民族学校）出身者は「特になし」（22.2%）の割合が低く、「公平な対応（大学職員・企業）」（44.4%）と「外国人採用の企業情報」（22.2%）を要望する割合が高い。

表3：出身高校と大学に対する要望のクロス集計表（これから就職活動をする学生）

出身高校	日本の高校	度数	特になし	就活についての要望				その他	合計
				留学生用就活セミナー・説明会	外国人を積極的に採用する企業の情報提供	外国につながるのある先輩で就職した人のつながり	国籍や日本語能力にかかわらず公平な対応（職員・企業に対して要望）		
	日本の高校	度数	7	3	2	0	3	2	17
		出身高校の%	41.2%	17.6%	11.8%	0.0%	17.6%	11.8%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	2	1	2	0	4	0	9
		出身高校の%	22.2%	11.1%	22.2%	0.0%	44.4%	0.0%	100.0%
	外国の高校	度数	13	5	2	3	1	2	26
		出身高校の%	50.0%	19.2%	7.7%	11.5%	3.8%	7.7%	100.0%
合計		度数	22	9	6	3	8	4	52
		出身高校の%	42.3%	17.3%	11.5%	5.8%	15.4%	7.7%	100.0%

表4：出身高校と国籍のクロス集計表（就職活動経験者）

出身校	日本の高校	度数	国籍				合計
			日本	韓国・朝鮮	中国	その他	
	日本の高校	度数	13	14	2	4	33
		出身校の%	39.4%	42.4%	6.1%	12.1%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	0	30	0	0	30
		出身校の%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	外国の高校	度数	1	8	24	5	38
		出身校の%	2.6%	21.1%	63.2%	13.2%	100.0%
合計		度数	14	52	26	9	101
		出身校の%	13.9%	51.5%	25.7%	8.9%	100.0%

3.2 「就職活動経験者の就職活動体験における人権課題の実態」に関する調査結果

3.2.1 回答者の属性

「就職活動経験者の就職活動体験における人権課題の実態」に関する調査には、105名の方に回答いただいた。回答者の出身高校と国籍のクロス集計表（表4）を見ると、「日本の高校」出身者では日本および韓国・朝鮮籍が多く、「外国の高校」出身者（留学生）は中国籍が多くなっている。また、「日本の外国人学校」（民族学校）出身者は該当者全員が韓国・朝鮮籍であった。さらに、就職活動を行った年度に関しては、表5が示すように、約9割が2016年度以降に就職活動を体験した人となっている。

3.2.2 外国にルーツがあることによる就職活動での差別・偏見の体験

105名の回答者のうち、外国にルーツがあることで就職活動中に差別や偏見を「少し感じた」と回答した人が37名(35.6%)、「かなり感じた」と回答した人が5名(4.8%)と、何らかの差別・偏見を感じた人が4割に上ることが明らかになった（表6参照）。これを出身高校別にみると、差別・偏見を「少し」または「かなり」感じた割合は外国の高校出身者（留学生）が最も高く59.0%、逆に日本の高校出身者では19.0%と低くなっている。

差別・偏見を「少し」または「かなり」感じたと回答した42名に対して何について差別・偏

表5：回答者の就職活動を行った年度

		就活年度			
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2012	2	1.9	2.0	2.0
	2014	4	3.8	3.9	5.9
	2015	3	2.9	2.9	8.8
	2016	5	4.8	4.9	13.7
	2017	6	5.7	5.9	19.6
	2018	13	12.4	12.7	32.4
	2019	23	21.9	22.5	54.9
	2020	17	16.2	16.7	71.6
	2021	29	27.6	28.4	100.0
	合計	102	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		105	100.0		

表6：出身高校と差別・体験のクロス集計表

		偏見・偏見			合計	
		全く感じなかった	少し感じた	かなり感じた		
出身校	日本の高校	度数	28	6	1	35
		出身校の%	80.0%	17.1%	2.9%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	18	12	0	30
		出身校の%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
	外国の高校	度数	16	19	4	39
		出身校の%	41.0%	48.7%	10.3%	100.0%
合計		度数	62	37	5	104
		出身校の%	59.6%	35.6%	4.8%	100.0%

見を感じたかを問うた設問（複数回答）では、70.7%の人たちが「国籍」を、34.1%が「名前」を、そして24.4%が「ルーツ」をあげた。これを出身高校別にみると、外国の高校出身者（留学生）たち（20名）が「国籍」（90.0%）について差別・偏見を感じた割合が高かったのに対して、日本の高校出身者（5名）は「国籍」（60.0%）以上に「名前」（100.0%）に差別・偏見を感じていることが明らかになった。また、日本の外国人学校（民族学校）出身者（12名）は「国籍」（58.3%）とともに、「名前」（58.3%）、さらには「ルーツ」（33.3%）、「出

身高校」（33.3%）について差別・偏見を感じたものが一定数いたことが明らかになった。

3.2.3 差別・偏見の対応

差別・偏見体験者（42名）に対して、差別・偏見に対してどのような対応をとったかという設問（複数回答）では、「国籍や名前（本名）などを変えず、現状の自分をアピールして就職活動した」と回答した人が35名（83.3%）ともっとも多かった。「国籍を変えて就職活動した」人は0名であったが、「外国人採用枠の企業を対象に就

職活動」(33.3%)、「在日外国人系企業を対象に就職活動」(14.3%)、「その他(就職先の変更)」(4.8%)、「日本名を使う」(4.8%)も一定数存在した。なお、「その他(就職先の変更)」と「日本名を使う」と回答した人は、いずれも韓国・朝鮮籍であった。

3.2.4 差別・偏見の相談先

就職活動の中で差別や偏見を「少し」または「かなり」感じた人に対して誰かに相談できたかを尋ねた設問(有効回答者数39名)では、「相談できた」と回答した人はわずか7名(15.4%)しかいなかった。これを出身高校別にみると、「日本の高校」出身者では5名中1名(20.0%)が、外国の高校出身者(留学生)では22名中5名(22.7%)が「相談できた」と回答したが、日本の外国人学校(民族学校)出身者(12名)で「相談できた」と回答した学生は一人もいなかった。

「相談できた」と回答した人たち(7名)に対して誰に相談したかを尋ねた設問(複数回答)では、もっとも多かったのが「先輩・友人・知人」(4名)、次いで「大学教員」(2名)と「家族」(2名)と、学生が日常的に関わる人が高く、「就職課(キャリアセンター)」は1名にとどまっている。

3.2.5 就職活動についての要望

就職活動経験者に対して、外国にルーツのあることでの就職活動に関して大学に要望することを尋ねたところ(複数回答)、日本の高校出身者(33名)では「特になし」(51.5%)がもっとも多かったが、外国の高校出身者(留学生:38名)では「留学生用就職活動セミナー・説明」(39.5%)が最も多かった。日本の外国人学校(民族学校)出身者(30名)でも、「特になし」(33.3%)がもっとも多かったが、「外国人採用の企業情報」(30.0%)と「公平な対応(大学職員・企業)」(23.3%)の要望もあった。

3.3 質問紙調査結果に関する考察

外国にルーツがある在学生の実に3分の2が就職活動に関する不安を抱え、実際に就職活動を行った卒業生の4割が就職活動の中でなんらかの差別・偏見を感じたという調査結果は、外国にルーツのある人たちへの就職差別が潜在化していることを裏付けるものである。本調査では、留学生のほうが在日コリアン(民族学校出身者)よりも不安や差別・偏見を感じた割合が高かったが、これを留学生のほうが就職活動における困難度が高いと解釈すべきではない。むしろ、留学生の多くが「国籍」に不安や差別・偏見を感じ、民族学校出身者たちは就職活動の中で出身校や名前、ルーツに対して偏見や差別を感じたように、日本社会では「見える違い」と「見えない違い」による異なる形の障壁が存在していると考えられるべきであろう。つまり、留学生が「見える違い」に対して差別・偏見を感じていたのに対して、在日コリアン、特に民族学校出身者たちは「見えない違い」への同化圧力が存在することを認識しており、その結果、数は少ないものの日本名で就職活動を行なった人や、就職先を変更せざるを得なかった人が存在したと考えられる。

多くの外国にルーツのある学生が就職活動に不安を感じているにも関わらず、「不安を相談できる」と回答したのは半数にとどまった。一方、就職活動の中で実際に差別や偏見を感じた卒業生のうちで「相談できた」と回答した人はさらに少なく、2割にとどまった。特に大学において就職活動を支援する部署である「就職課(キャリアセンター)」に相談できると回答した人は、在 student で17.6%、卒業生では14.3%にとどまっており、就職課(キャリアセンター)が外国にルーツのあることに基づく不安や差別・偏見の相談先とは認識されていないことがわかる。また、日本の外国人学校(民族学校)出身の卒業生が経験した差別や偏見を「相談できなかった」と回答した割合が高いことや、韓国・朝鮮籍(在日コリアン)の学生が不安を大学教員に相談できると考える割合が少

ないという結果は、日本社会における在日コリアンや朝鮮高級学校の置かれている状況を、周りの人たち、特に「就職課（キャリアセンター）」や大学の教職員が十分に理解しておらず、相談しても十分に対応してもらえないと思われているからではないだろうか。したがって、大学の教職員は日本社会で就職を希望する留学生の直面する「見える障壁」とともに、在日コリアン学生の直面する「見えない障壁」を十分に認識するとともに、その歴史的・政治的背景をしっかりと理解したうえで、普段から相談しやすい態度や環境をつくるのが重要となってくるであろう。また、就職支援活動として一定数が希望する「留学生用就職活動セミナー・説明会」、「公平な対応（大学職員・企業）」、「外国人採用の企業情報」など、留学生や在日コリアンの学生に対応したプログラムの提供も求められる。

4. 聞き取り調査の方法

インタビューは、第1段階のWeb上での質問紙調査で、「聞き取り了解」と回答した人たちが対象に行った。回答者に聞き取り調査への協力に関する依頼文をメールで送付し、返信があった人と日程調整を行い、インタビューを実施した。「これから就職活動をする学生」（未経験者）の場合、インタビュー承諾者（26名）から、1・2年生全員（14名）と3・4年生の「不安が全くない」（1

名）を除いた人（11名）に依頼し、返信があった5名に実施した。一方、「就職活動経験者」（経験者）は、インタビュー承諾者（30名）から、「全く差別がなかった」（16名）を除いた人（14名）に依頼し、返信があった10名に実施した。

インタビューに先立ち、趣旨説明を行い、調査協力と録画記録の承諾を受けたうえで、約60～90分間の聞き取りを行った。インタビュー内容は、個人に関する事、就職活動についての不安（未経験者のみ）、内定状況と差別的体験（経験者のみ）、就職活動に際して大学に制度的に改善を希望したいこと、大学生活における差別的体験等である。インタビューは、2021年8月13日から9月9日まで実施した。

5. 聞き取り調査の結果及び考察

5.1 これから就職活動をする学生（就職活動未経験者）の属性と不安

5.1.1 就職活動未経験者の属性

就職活動未経験者（以下「未経験者」）のインタビュー協力者5名の属性は、留学生が3名、日本の外国人学校（民族学校）卒業生と日本の高校出身者が各1名であった（表7参照）。学部（研究科）別では、4名が文系で、理系が1名であった。在籍大学・大学院別では関学生が3名、他が2名であった。また、就職活動に関して外国にルーツ

表7：就職活動未経験者の属性と不安

	大学	学部	学年	出身高	在留資格	国籍等	就活名	希望業種	企業エリア	不安程度
1	KG	文系	4	中国	留学	中国	本名	ゲーム制作、金融	関西他国以外も	少し不安
2	大学院	文系研究科	D1	日本	2020年国籍取得	日本	日本名(本名)	大学研究者、学校教員(教員免許は保持)	教員	少し不安
3	大学院	理系研究科	M2	民族	特別永住	朝鮮	本名	製薬会社等バイオ分野	日本国内	かなり不安
4	KG	文系	3	韓国	留学	韓国	本名	エンターテインメントほか	日本国内	かなり不安
5	KG	文系	4	中国	留学	中国	本名	コンサルタント	日本国内	かなり不安

があることによる不安に関しては、3名が「かなり不安」、2名が「少し不安」と答えた。

5.1.2 未経験者の就職活動への不安

インタビューに応じてくれた留学生に不安を感じる理由を聞くと、メディアの情報、特に SNS 等ネットから得られる情報の点で日本人学生より就職活動にハンディがあり、不安があると答えた。特に中国人留学生は大学内外を含めた大きなネットワークから先輩や友人の就職活動の情報を聞き不安を感じており、卒業時の「年齢(が高いこと)」が一番の不安であると回答した。韓国人留学生は、「就職活動での情報不足」がかなり不安と答えた。中国からの留学生に比べネットワークの情報量は少なく、日本国内での在日韓国人団体からの情報もあまりないため、就職活動のために必要な情報を得る機会が限られていることに不安を感じているという。

これに対して、日本の学校の卒業生で日本国籍を取得した在日コリアンのインタビュー協力者は、「名前」についての不安を語った。両親の日本への留学・就職に伴い日本で生まれ育ったこの学生は、教員を志望していたが、韓国籍であるために採用での不安(日本国籍者との採用後の待遇格差)から大学院まで進学していた。兄と本人の就職のために、家族そろって日本国籍取得を申請し、大学院中に韓国籍から日本国籍に国籍変更し、名前も日本名に変えていた。教員として国語(日本語)を教えるうえで、韓国名では信頼を得られにくいのではないかという不安も背景にあったという。しかしながら、日本国籍取得前の韓国名での卒業証明、教員免許、研究論文などがあり、これから日本国籍のコリアンとして新しく日本名で就職し、生活することへの不安や葛藤があることが語られた。

一方、朝鮮高級学校を卒業して国立大学大学院へ進学した朝鮮籍の院生は、就職活動以前に、大学院において、朝鮮籍への無知、偏見、差別的な対応を経験していた。入学後に教授から「朝鮮籍なので、企業がらみの研究も多く、そういう人にはこの内容は任せられない」、「器具のある棟には入らないように」、「土日(に)研究するなら事前に連絡して許可を取って」など日本人学生には行われない差別的扱いを受けた。その上、文科省文書⁴を見せられて「大学が北朝鮮に関与する団体個人に技術や研究内容を提供しないようにすること」を伝えられ、こうした発言によって研究者としてのキャリアを断念せざるを得ず、研究機会や意欲を奪われた経験が語られた。

また、就職活動開始前に第1志望の会社から当初「採用に国籍は問題はありません」と回答されていたのに、エントリー前になると「大手製薬会社では契約上、朝鮮籍の者は業務に携われないとしている企業が2, 3社あるので、今回は採用を見送る」と採用拒否を言われたという。

5.1.3 不安についての大学等への相談

インタビュー協力者で相談したのは1名だけだった。相談しなかった理由を聞くと、「ゼミの先生にはなかなか会えない」、「友人は先生に相談していない」、「ゼミの先生には進路相談をしたが不満だった」、「相談したいと思わない」、「相談に行く気にならない」などの回答があった。日本国籍を取得した院生のみ「自分のルーツを絡めた研究や帰化への迷いや名前を変えることを相談できた」と答えた。これは担当教員が積極的に相談に関わったからであろう。

キャリアセンターへ相談した人は皆無であった。「面談時間が短い」、「差別や就職での不安などを相談することはない」などのマイナス情報を

4 平成29年2月17日文科科学省大臣官房国際課長発 各国公私立大学長宛「国際連合安全保障理事会決議第2321号の厳格な実施について(依頼)」(https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/06_jsps_info/g_200130/data/07sanko3.pdf)

もっているためであった。

5.2 就職活動経験者が体験した偏見や差別

5.2.1 就職活動経験者の属性

インタビューを実施できた就職活動経験者（以下「経験者」）は計10名であった。出身高校別では、日本の高校が4名、民族学校（日本の外国人学校）が2名、外国の高校（留学生）が4名であった。日本の高校卒業者4名のうち2名は日本国籍在日コリアン（1名は出生前から、1名は大学で日本国籍取得）、もう2名は韓国籍の在日コリアンだった。外国の高校卒業者（留学生）は中国からが3名、韓国からが1名であった。大学別では、関学大卒業者が4名、他の大学（大学院）卒業者が6名であった。学部別では10名全員が文系であった。

5.2.2 就職活動時に使用した名前と内定状況

就職活動では、インタビューに応じてくれた「経験者」10名全員が本名でエントリー・応募していた。最初から日本名（通名）で応募した人のインタビュー協力者はいなかったが、本名での就職活動がことごとく不採用になったため、途中から

日本名で応募して1社から内定を得て就職した人（在日コリアン）が1名いた（表8参照）。また、民族学校卒業者1名が不採用2社の後、進路変更を行った。

内定企業数はエントリー数の概ね10%以下で、1～2社が多い（内定後の他社辞退を含む）。留学生の中には内定が得られなかった人も1名いた。

インタビュー協力者10名全員が、就職活動の中で何らかの偏見・差別を感じさせる質問を受けていた。民族学校出身者の1名は応募した企業の3分の1で、また中国人留学生の中には8～9割の企業で差別を感じた人もいたという。結果として、偏見や差別的な質問をした企業からは、すべて不採用通知が送られていた。一方、日本国籍の在日コリアン2名が、面接でルーツを明らかにして内定を得たという報告もあった。

5.2.3 就職活動での偏見や差別的面接

外国にルーツをもつ学生が本名で就職活動をする場合、名前の読み方を朝鮮語（韓国語）読みや中国語読みをしている人が多い。そのため、面接の際に名前を朝鮮語（中国語）読みで答えると、

表8：就職活動経験者の属性と就職活動時の名前、内定状況

	大学	学部・研究科	出身高校	国籍	就活名	希望企業	エントリー数	内定数	備考
1		文系	民族	韓国	本名	金融、ベンチャー	15社	1	不採用2社。あと採否の連絡前に辞退
2	KG	文系	外国	中国	本名	メーカー、商社	20社	1社	10不採用、あと辞退
3		文系	日本	日本(出生前日本)	本名(日)	メーカー、販売	40社	4～5社	*ルーツを語る
4	KG	文系	日本	日本(大学2年取得)	本名(日)	一般企業	5社	1社	*ルーツを語る 第5希望企業内定
5	大学院	文系	外国	中国	本名	コンサル外資	約20社	2社	
6		文系	日本	韓国	本名	金融、保険	60社	2社	
7		文系	民族	韓国	本名	IT人材系	30～50社	1社	
8	大学院	文系	外国	中国	本名	IT、コンサル タレント	60社	1社	面接は20社、5社辞退
9	KG	文系	外国	韓国	本名	商社他	15社	0社	⇒ 大学院進学
10	KG	文系	日本	韓国	本名	IT	40社	1社	通名受験で内定

「シート名と違う」と言われ、名前を見て「何人(なにじん)ですか」、「あなたのご両親は何人(なにじん)ですか」、「名前変わっているね」、「日本語しゃべれるのか」、「外国から来たのか」、「国籍はどちらですか」と尋ねられたと回答している。これらの質問をした企業からの選考結果はすべて不採用であった。

また、面接で朝鮮語(韓国語)の名前を見て、「日本名は持っているのですか」、「なんで使わないのですか」と聞かれ、本人は日本名使用への圧力をすごく感じたとの報告もあった。また、「何人(なにじん)ですか」という質問に「在日韓国人」と答えると、面接担当者から「韓国人の人は日本が嫌いだね。あなたはどうですか」と言われた経験者もいた。さらに、韓国語習得を目的に韓国へ短期留学した理由を聞かれた経験者は、親が韓国人であることを語ると、そのあと私生活について根ほり葉ほり聞かれ嫌な思いをしたと証言していた。これらの質問を受けたインタビュー協力者たちからは、企業が本名で生活する在日コリアンを理解していないことに対する不満が語られた。

一方、韓国や中国の留学生からは、欧米系の留学生であれば「日本語上手ですね」と言われるが、アジア系は日本人と同じ日本語力が要求され、アジア系留学生への差別を感じたという。また、外国人は日本人の精神をもっていないとだめという企業があり、「すごく嫌な気がした」という発言もあった。

5.2.4 不安についての大学等への相談

就職活動における偏見や差別の体験をキャリアセンターに相談に行ったのは、30% (3名)であった。相談に行った1名は日本国籍の在日コリアンである。就職活動の面接で自らのルーツを語るべきか否かの迷いを相談していた。相談に行かなかった人たちからは、「相談する効果を感じなかつ

た」、「相談にのってくれると思わなかった」、「在日を理解してもらえない」といった理由があげられた。

一方、そうした体験を大学の教員に相談した人は40% (4名)、相談していなかったが結果報告をした人が20% (2名)、相談も報告もしていない人が40% (4名)だった。相談に行った1名は、キャリアセンターにも相談した人である。もう1名も大学在籍中に日本国籍を取得した在日コリアンだった。あと1名は通称名で生活していた韓国籍の在日コリアンで、就職活動前の3年生の時にゼミでカミングアウトした人だった。相談しなかった理由としては、「いい先生だが、在日の差別については関心がないようだった」、「民間就職に詳しくなさそうだった」、「相談にのってくれる雰囲気ではなかった」などがあげられ、大学の教員への信頼が薄く期待が寄せられていないことが伺えた。

5.3 「未経験者」・「経験者」の大学への要望・期待

留学生のほとんどが就職情報を日本語以外で提供してほしいことを要望しているのに対して、在日コリアンの学生はキャリアセンターから「信頼できる(在日コリアンを排除しない)企業を紹介してほしい」、「国籍を問題にする企業を教えてください」という要望があった。また、就職セミナーなどで外国にルーツを持つ先輩の就職活動経験を聞ける場が欲しいなどの要望もあった。

一方、就職差別を行った企業には、学生からの聞き取りを行って、大学として企業へ公式の意見書や異議申し立てを伝えるメッセージを出してほしいという要望もあった。

5.4 聞き取り調査に関する考察

就職活動における差別禁止は、労働基準法⁵⁾の「使用者は労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、差別的取扱いをしてはならない(第3

5 労働基準法(1947年・昭和22年4月7日公布、9月1日施行、法律第49号)は、労働基準(労働条件に関する最低基準)等を定める。

条)」と、職業安定法⁶の「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、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（第3条）」で明記されている。これらの法律は国籍を理由として、外国人と日本人に労働条件で差異を設けることは、差別的取扱いとして禁止している。しかしながら、朝鮮高級学校卒業生の進路は1980年代までは進学率よりも就職率が高く、その就職先は限られた職種になりがちで、在日コリアンに対する就職差別が多くあった（許，2020）。そして、約20年前の大阪府教育委員会の『在日外国人生徒進路追跡調査報告書』（1999年版）では4年制大学に進学した3割の在日コリアンが、何らかの形で就職差別を受けたことがあると回答している（朴，2004）。

2012年度人権教育研究室指定研究での聞き取り調査結果（川村，2014；辻本，2014）では、エントリーシートに書かれた応募者の出身高校である「〇〇朝鮮高級学校」を見て、授業内容や北朝鮮（共和国）、卒業論文内容を聞く質問が多くあった。その中でも最も悪質と言えるのが、韓国名で通学していた文系学部4年生Aさんの事例である。彼は4次面接で名前（韓国名）の読み方、どこで生まれたか、国籍が北か南か、そして韓国系か北朝鮮系かを聞かれた。次に父親の職業も聞かれる。

答えると、その勤め先の名前まで聞いた。さらに、母親の仕事も聞かれ、「パート」と答えると、それ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、学年まで聞かれた。

これらの質問は、厚生労働省・ハローワーク等が企業に配布している冊子「事業主の皆様へ－在日韓国・朝鮮人の方々の公正な採用選考を」の「就職差別につながる恐れがある項目」に含まれ、就職差別事例にも紹介されている内容である。

概ね10年後の調査となる本調査においても、「名前の読み方がうやん」、「日本名を使わないの?」、「何人（なにじん）?」、「国はどっち?」、「親の国籍は?」、「朝鮮籍の人は採用できない」などルーツ・プライバシーに関する質問や発言がなされており、10年間の経過があるものの、就職差別が大幅になくなってはいないことが明らかである。つまり、本インタビュー調査から、企業の質問は上記の就職差別につながる項目に含まれるものであったことがわかる。また本調査では約4割の就職活動経験者が偏見や差別を感じる面接を受けていたことが明らかとなっており、これは20年前の大阪府教育委員会調査結果と変わらない比率である。

韓国籍・朝鮮籍⁸を持つ在日コリアン、在日韓国・朝鮮人への日本での就職・就労については、先述

6 職業安定法（1947年・昭和22年11月30日公布、同日施行、法律第141号）は、日本国憲法に規定された勤労権を保障し、職業選択の自由の趣旨を尊重しつつ、職業紹介や労働者供給について定めている。

7 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

<https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/content/contents/001135934.pdf>

8 特別永住権を持つ在日韓国・朝鮮人は韓国籍と朝鮮籍に分けられる。敗戦後の日本は、それまで日本国籍としていた台湾人・朝鮮人を一律「外国人とみなす」として外国人登録を開始した（1947年5月、日本国籍喪失は1952年4月）。特に朝鮮半島出身者に対しては一律に「朝鮮籍」とみなし、参政権の停止と外国人登録の義務化を行った。韓国政府が樹立されると日本政府は希望者に「朝鮮籍」から「韓国籍」への切替を行った。北朝鮮（共和国）政府も成立したが、日本は現在に至るまで国交を結んでいないため「北朝鮮（共和国）籍」を設置していない。そのため韓国籍に切替していない在日韓国・朝鮮人は今も「朝鮮籍」である。この朝鮮籍は、正確には韓国・北朝鮮（共和国）のどちらの国籍を示すわけでもない「記号」にすぎず、「朝鮮籍」をもつ者は、日本では、特別永住の台湾人とともに「事実上の無国籍者」である（陳，2007）。しかし、マスコミや教育関係者がこれを「北朝鮮籍（北朝鮮国民）」と誤って取り扱うことがあるため、「朝鮮籍」を持つ者が、就職差別や「北朝鮮バッシング」、朝鮮人ヘイトの対象とされるなど、被害を受けることが多くある。

の冊子で「法的に在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、何らの就労制限はない」、「在日韓国・朝鮮人の多くの方々には特別永住権という法的地位が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません」と明記している。

また、一般社団法人公正採用人権啓発推進センター⁹は、「公正な採用選考のために」大阪府商工労働部「採用と人権(令和3年度版)」を転載して、「5 公正採用選考 - 在日外国人」の「公正採用選考 - 在日韓国・朝鮮人」に、次のように掲載している。

(2) 在日韓国・朝鮮人の就職差別と公正採用選考

① 法的に在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、何らの就労制限はない

在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、「特別永住者」という法的地位(注)が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません。(p.20 (1) の③参照)

【注】 韓国籍・朝鮮籍の人々には「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法〔1991(平成3)年施行〕」により、それまでの韓国籍・朝鮮籍に各々、認められていた「協定永住」・「特例永住」を一本化して「特別永住」として無条件に将来の子孫も含め、在留権を認められています。

一般的に外国人の日本における就労には、制限がある場合とない場合がありますが、日本語能力や履歴書等で特別永住者(在日韓国・

朝鮮人等)であることが推察されるにも関わらず、名前だけで判断して応募もさせないことは、在日韓国・朝鮮人の方々を採用選考から排除することになります。

② 在日韓国・朝鮮人と就職の機会均等

在日韓国・朝鮮人の雇用については、近年、改善されてきてはいるものの、まだ多くの企業で「顧客や職場内で問題が起らない方がよい」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。

昭和54(1979)年、我が国も正式な締約国となった「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。むしろ、今日の企業の多くは、日本国外とも関係しながら事業活動を行っています。そのような中、採用活動においても「国籍」とは関係なく、「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言えます。

③ 就労上において通名(日本名)使用を求めることは人権侵害です

在日韓国・朝鮮人問題の歴史的経過を理解せずに差別と蔑視がある中で、日常生活において多くの人々が本名を隠し、通名を使わざるをえないという現実もあります。こうした状況の中でも本名で働きたいという人に対しては、その希望を受け入れることは当然のことであり、企業が雇入れに際し、通名の使用を求めたり強制することは、民族的自覚と誇り

9 2011年8月17日設立。企業が人権問題に取り組むようになった大きな契機は、1975年に明らかになった「部落地名鑑差別事件」である。これを受けて、公正な採用選考と社内での人権研修を推進するため、1977年から従業員100人以上の事業所に「企業内同和問題研修推進員」の設置が求められるようになった。しかし、「大阪府公正採用・雇用促進会議」に報告される、企業等における採用選考に係る差別事件や不適切な事象は後を絶たず、いまだ基本的人権である就職の機会均等が保障された状況には至っていない。このため企業が集まり、人権に係る団体の協力のもと、人権CSRの取組みとして、公正採用選考システムの確立および社内人権研修等の推進に関しての基準を定め、その実現に向けたさまざまな支援を行うために「一般社団法人公正採用人権啓発推進センター」が設立された。(設立趣意書 <https://kousei-jinken.or.jp/about/meaning> より)。

を傷つけるなど人権を侵害することになります。

〈在日韓国・朝鮮人に対する就職差別事例〉
[採用応募時]

- ◎ A社は、本名で資料請求した在日韓国・朝鮮人学生に対し、応募資格を日本国籍を有する人に限る旨の文書を送付した。
- ◎ B社は、求人開拓に訪問した職員に対し「外国籍生徒については、日本名で働いてもらう」と発言した。

[採用面接時]

- ◎戦前生まれの高齢者が多く、韓国人は採用できないと発言した。
- ◎韓国籍がわかると面接が打ち切られた
- ◎「日本名なら採用してもよい」と発言した。
- ◎北朝鮮核疑惑等について、くどくど質問された。
- ◎本名（民族名）だけを見て「日本語は喋れるのか」と質問された。
- ◎帰化の意思を問われ、「ない」と答えると面接が打ち切れ不採用となった。

また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」¹⁰では、外国人労働者とは、「日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が外交及び公用の者を除くものとする。」と書かれており、特別永住権を持つ在日コリアンは、ここでいう外国人労働者に含まれず、日本人と同じように何らの就業制限もなく扱われることは明らかである。

この指針は、事業主が外国人を雇用するとき、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国

籍・地域などを確認してハローワークへ届け出ることを、「確認し、届けるべき事項」として義務付けている。そのため、大学を含め事業所が外国人労働者から在留カードのコピーの提出をさせているケースは多いが、この雇用届けについても特別永住者（在日コリアン等）に、特別永住者証明書の提出義務はない。

6. おわりに

本調査では、外国にルーツのある学生が就職活動において抱える不安や偏見、差別的経験について、大学教員やキャリアセンターにはほとんど報告されていなかった実態が明らかになった。「公益社団法人 全国人権教育研究協議会」¹¹は大学での就職差別解消への課題として、「教職員や学生が就職差別である14事項を十分に知る機会を保障する施策の構築」、「企業が独自に使用しているエントリーシートの把握」、「就職活動を行っている学生から偏見や差別と思える面接内容の報告を受けるシステムの構築」¹²等が必要と指摘している。大学では、外国にルーツのある学生についても、この指摘を真摯に受け止める必要がある。また、経験者がWeb調査のなかで要望している「駆け込み寺」的な相談センターの設置も検討されるべきであろう。一方、在日コリアンは、大学での在日コリアンに関する授業の充実も要望している。大学卒業後に企業や自治体等で就労するかもしれない日本人学生が、無理解や偏見から在日コリアンへの就職差別をする立場にならないように、この要望にも応える必要があるであろう。

10 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成十九年厚生労働省告示 第二百七十六号）<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>

11 1953年発足。前身は全国同和教育研究協議会。<http://www.zendokyo.com/sub1.html>

12 2020年10月9日厚生労働大臣あて、「就職差別の撤廃並びに人権確立を目指す保育に関する要請」http://www.zendokyo.com/20yosei_mhlw.pdf

～就職差別につながるおそれがある 14 事項～
(本人に責任のない事項の把握)

- ①「国籍・本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事(本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握)
- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)・学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

(採用選考の方法)
⑫「身元調査など」の実施
⑬「全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙等に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)・エントリーシート」の使用
⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

http://www.pref.osaka.lg.jp/hodo/attach/hodo-41327_7.pdf より

在日コリアンへの就職差別の背景には、敗戦後の「日本人に限る」という国籍主義に起因すると

考えられる。新憲法は「すべて日本人は、法の下に平等であって...」(14条)とあり、「日本人に限る」ことが前提とされているため、大手企業や地方公務員、公立学校教員の就労では、多く居住する在日コリアンの排除が公然と行われるようになった(田中, 2007)。竹中(2015)も、戦後日本は憲法から外国人の平等保護、権利保障という観点を消してしまうことで、敗戦後の日本に引き続き在住する在日コリアン等を「日本国籍を有しない者」として、市民生活や戦後補償(遺族年金等)、参政権などあらゆる面での権利から排除したと指摘する。

1960年代以降、日本の部落解放運動の高まりにより、外国人の人権を守る運動が日本人サイドからも高まった。日本人と在日コリアンがともに進めた市民運動では、公営住宅入居、児童手当、国民年金、国民健康保険加入等を「日本人に限る」規定が撤廃された。就職では銀行やデパート、大手企業等の採用条件においてこの規定が撤廃され、「統一応募用紙」の使用が始まる。また高等学校の奨学金申請資格、地方公務員の応募資格についても日本人規定が撤廃される¹³など就職差別撤廃の取組みが始まり、広がった(辻本, 2019)。「日立就職差別撤廃」の取組みもこのような状況から起こったのである。

しかし、公立学校教員の国籍要件は撤廃されたが、職名は日本人教員の「教諭」とちがひ、外国籍教員は「期限を付さない常勤講師」であり、管理職への道は閉ざされている。こうした現状の改善も課題である。インタビューで日本国籍を取得した在日コリアン院生は、外国籍での教員生活に不安を持っていた。

13 1973年に公営企業旧電電公社(現NTT)が募集時に排除していた「日本国籍を有しない者」を撤廃。同年に阪神6市1町も公務員採用の国籍条項を撤廃。翌年には全国初の外国籍地方公務員6人が誕生した(尼崎市4人、川西市1人、西宮市1人)(辻本2019)。残りの兵庫県内7市70町の国籍条項もすべて撤廃された(自治労兵庫県本部、2000)。このあと、公立学校(小中学校・高等学校)教員、消防職、医療職、技術職などの地方公務員の国籍条項が撤廃された。国公立大学教員については、1982年の国公立大学外国人教員任用に関する特別措置法の成立により、1983年に国籍条項が撤廃されたが、小中高等学校教員採用の国籍要件は守るよう厳しく通知が出た。

本調査の結果および上記のような状況を考えると、大学では国籍等に縛られず、自由な研究・教育活動が行われるよう、またすべての学生が平等な就職活動を行うことができるよう、教員・職員には不断の努力が求められているのである。

〈参考文献〉

陳天璽 (2007) 「無国籍者をめぐる越境とアイデンティティ」『年報政治学』58 (2), 29-48.

鄭康烈 (2019) 「在日コリアンの一般労働市場への編入に関する一考察：日本企業のアジアへの市場拡大とブリッジ人材としての役割期待」『ソシオロジ』64 (1), 3-19.

鄭康烈 (2020) 「曖昧化する境界：1970年代以降における日本企業への在日コリアンの『包摂』」『解放社会学研究』34, 7-32.

福岡安則・金明秀 (1997) 『在日韓国人青年の生活と意識』東京大学出版会.

川村暁雄 (2014) 「在日外国人学生の権利のために大学に何ができるか」『関西学院大学人権研究』18, 33-35.

樋口直人 (2015) 「在日コリアンの社会経済的状況の動態：職業の変遷を中心に」『青鶴』6, 192-211.

許敬 (2020) 「神戸朝鮮高級学校生徒の進路について」『ひょうご部落解放』176, 19-25.

自治労兵庫県本部 (2000) 「兵庫県下の国籍条項撤廃について」https://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/report/rep_yamagata2 確認年月日 2022年7月31日.

日本学生支援機構 (JASSO) (2019) 「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/10/seikatsu2017.pdf 確認年月日 2022年3月24日.

日本学生支援機構 (JASSO) (2020) 「2019 (令和元) 年度外国人留学生在籍状況調査結果」https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf 確認年月日 2022年3月24日.

日本学生支援機構 (JASSO) (2021) 「2019 (令

和元) 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/03/date2019sg.pdf 確認年月日 2022年3月24日.

朴昌明 (2004) 「在日コリアンへの就職差別と自治体の対応：大阪府の事例を中心に」『戦争と平和』13, 103-112.

李禧淑 (2002) 「求職ネットワークにみる在日コリアンの社会経済的変容」『地理学評論』75 (4), 183-194.

孫・片田晶 (2009) 「『在日である自己』をめぐるコミュニケーションの現在：『就職差別の潜在化と在日の自己提示の越境の戦略』」『京都社会学年報』17, 113-138.

竹中理香 (2015) 「戦後日本における外国人政策と在日コリアンの社会運動」『川崎医療福祉学会誌』24, 129-145.

田中宏 (2007) 「日本の戦後処理と国籍問題」『龍谷大学経済学論集』46 (5), 135-141.

徳永英子 (2013) 「外国人留学生の就職・採用に関する研究：留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察」『Works Review』8, 62-73.

辻本久夫 (2014) 「日本社会のグローバル化：高校生と大学の就職活動から」『関西学院大学人権研究』18, 21-25.

辻本久夫 (2019) 「兵庫の解放運動と在日コリアン (回想)」『ひょうご部落解放』173, 28-39.

魚崎典子 (2014) 「高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援の在り方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって」『多文化社会と留学生交流：大阪大学国際教育交流センター研究論集』18, 11-21.