

## 歴史をふまえた「異者」との共生

金 宣 吉

## 【付記】

本稿は、「多文化主義の危機」や「間文化主義（インターカルチュラリズム）」といった本センターの研究課題の中心をなす諸課題に関する実践的取り組みについて、神戸市を拠点に定住外国人の自立・自活にかかわる活動を続ける、神戸定住外国人支援センター（KFC）の金宣吉理事長に森千香子、上野貴彦、金由地が2023年2月28日にインタビューした記録を再構成したものである。

インタビューは、①日本／神戸／長田区の文脈における、インターカルチュラリズムやその理念を体現する場としてのインターカルチュラル・シティの可能性と限界はいかなるものであるか（上野貴彦）、②指紋押捺反対運動をはじめとする、在日コリアンが主導した過去の社会運動からの連続と断絶（金由地）、といった聞き手の関心を中心にゆるやかに構成されている。なお、インタビューの一部は、聞き手のひとりである上野が金宣吉氏に執筆を依頼した論考（金2022）の内容を踏まえつつ、拡充したものとなっている。

## 【インタビュー】

## 1. インターカルチュラリズムを語るまえに

ここでは、「何人（なにじん）」や「地域で外国人支援するNGO」といった、与えられている役割みたいなものにとらわれずにお話ししたいと思います。

まず、インターカルチュラリズムという発想が注目されるに至った経緯を考え直してみましよう。そのためにはまず、これからの日本の姿を構想する際にしばしば言及される「多文化主義（マルチカルチュラリズム）」の理解から問い直す必要があります。

多文化主義はそもそも、国民国家という枠組みの中で、国民に包摂されていても多様な宗教、文化、民族、言語を持つ人々が尊厳を傷つけられることなくともに暮らす手段のひとつとして登場しています。たとえばカナダでは、カナダ国家成立の過程で数の多い英語系移民と英語圏州を主流にすると少数派であるフランス系カナダ人（ケベック人）が多く住むケベック州が分離する危惧から多文化主義が採用されていま

す。オランダのカトリックとプロテスタントの人々の関係なども同様に、それぞれが分離独立する事態に至らないために定めた、相互不干渉の原則としての性格を有しています。つまり、自治を認める代わりに分離しないという概念であって、「仲良く暮らしましょう」というより、「仲良く暮らすためには、お互いの文化的なところは自分たちで生活を守れば良いことにしましょう」というものとして本質的にはあるわけです。

これが時代を経て、英語、フランス語圏だけでない多様な移民の受け入れに際して、少数派として多様性の維持に努めてきたケベックでは、自分たちが尊厳をもって暮らしていくために多文化主義ではないインターカルチュラリズムというコンセンサスが提唱されています。また、かつてスペインのフランコ政権により弾圧を受けたカタルーニャ州の州都バルセロナも、マドリドを中心とするスペイン像に対して、独自の地方文化を基盤に新たな移住者への平等を視座に入れたインターカルチュラリズムに基づく都市づくりを提唱しています。

これは、偶然ではないわけです。地域に根差した文化を作り上げてきた人々と新たに流入した人々のリレーションシップを構築するなかで、中央国家が主導する同化主義、多文化主義、そのどちらもが何らかの押しつけになることが危惧されます。そうではなくその地域が歴史の中で培ってきた

こと（フランス語やカタルーニャ語といった言語や守ってきた文化）を基盤に、新たに流入する移民とともに文化的マイノリティに対する人種主義と闘い、社会統合を目指すことが現実に適っているとの考えに基づいた結果であろうと思います。

ところが日本では、多文化主義自体が社会のめざす理念として曲解されてきた上に、より歪んだインターカルチュラリズムの理解がなされているわけです。日本でも、沖縄県（琉球）がインターカルチュラリズムを主張できるような環境が生まれたら、もしくは許容するような中央政府が成立するならば、ケベックやバルセロナ（カタルーニャ）のインターカルチュラリズムをもう少しは、理解出来るようになると思うのですが。

こうした前提を踏まえたとうえで、ヨーロッパの国々についての研究（例えば、森2016）をよく読んでほしいと思います。日本型の「多文化共生」をつくり出すべきなどとよく言われますが、「異者」への処遇をめぐって起きている問題は、ヨーロッパの国々ととても似ています。

ここでは、「異者」という、あまり一般的ではない語を用いています。この「異者」という言葉を選んだのは、自分のなかで「自分たちと異なる扱い」、特になにかを制限する場合に、人は異なる者であるということで、何の躊躇いもなくすごすことができていると考えているからです。

日本は、そうした問題への対応、国籍法

に出生地主義の要素を入れるといったことについてはお茶を濁してきました。

私は在日コリアンなので、自分たちの位置付けを、「移民の世紀」である 20 世紀のなかに捉え直す必要があると考えています。旧植民地からの移住者として、自分たちが排除されている、とても厳しい時代があったということです。社会保障については、1982 年に全面的に加入できるようになる前まで、高度経済成長がかなり進んでいるなかで、健康保険も持たせてもらえない側にいるという圧倒的な違いが目の前にありました。

しかし、こうした問題をどう整理するかについては、戦後の朝鮮半島の分断や、在日コリアン組織と日本共産党との共闘といった経緯もあり、在日コリアン側の主張も政治的になり複雑になりました。北朝鮮（朝鮮民主主義人民共和国）の支持者も多かったのです。朝鮮民主主義人民共和国の在外公民としての民族教育権の保障というのは、一種のセグリゲーションでもありました。

「お互い関与しない」という意味では、多文化主義とセグリゲーションはよく似ています。北朝鮮にどうせ帰るのだから（権利は要求しない）、という路線もありました。朝鮮人商工業者の権利を守ってくれたら社会保障は求めない、という路線もありました。しかし、1970 年代くらいに入り、二世世代が大きくなってきて、よく考えると、「なんでちゃんとした職にもつけない

んや」という話になってくるわけです。

こうした排除に対する抵抗という形で対立が生まれるのは自然現象（自然なこと）だというのは、きちんと押さえておくべきだと思います。対立が生まれたとき、よほど抑圧的な国家でない限りは、なんらかの解決策を見出そうとします。同化主義や、懐柔や、同調や、あるいは同情かもしれませんが、そういった人々の社会的な動きのなかで、昇華したり、止揚したりする問題があるのです。

## 2. 兵庫の経験から

そこで、インターカルチャリズムについて考える際に想起したいのが、私より 1 世代、2 世代前の 1960 年代後半から 1970 年代中盤に高校生となったマイノリティと彼（女）らに関わる教員らが、兵庫の高校で直面した問題に対峙した話と互いの違いを踏まえた関係づくりのトピックです。

1968 年 8 月、定時制高校・兵庫県立湊川高校で、クラブ活動費の予算不足を審議する生徒会が、学校側の予算編成に疑問を持ち、予算要求特別委員会を結成、生徒たちが拠出している育友会費の用途を問題にしました。学校事務を問い詰めて提出させた育友会費出納帳簿には、校長ら学校管理職と県教育員会幹部らの繁華街のバーや料亭での飲食費、宴席に呼びよせた芸者のお座敷費用、あるいは教育委員会幹部への手土産代など、生徒の育英とは程遠いもので

あふれていました。

生徒らの怒りを受け止めた教員らは、県教育委員会に使った遊興費分の補填と補填費によるクラブ活動予算の補充、育英会費の減額を要請したのですが、県教育委員会は学校訪問の約束を反故にし、再三要望への回答を引き延ばしたのです。新学期が始まると生徒会予算要求特別委員会を中心とした湊川高校生徒たちによる厳しい追及が広がりました（兵庫県立湊川高校教師集団1972）。

第二次世界大戦の惨禍から、日本社会が戦後復興していくターニングポイントとも評される旧東京オリンピック（1964年）を開催してまだ間もないこの時期、湊川高校のような定時制高校には、社会的矛盾が溢れていました。

社会全体としては中学卒業後に就労する層が減っていく傾向にはあったものの、問題が起きた時点で定時制の湊川高校に通う高校生は650名。現在のような高校無償化制度もない時代に、経済的に恵まれない家庭の中で育つ青年らにとって、定時制高校は働きながら高等教育が受けられる機関として重要な存在でした。

湊川高校の生徒の中には、被差別部落在住、外国籍（在日朝鮮人<sup>1</sup>）、単親世帯といった、被差別の側に立たされてきた階層の生徒がかなりの比重を占めていました。

定時制高校に通う彼（女）らが就ける仕事は、3K労働と呼ばれる仕事が大半でした。その厳しい労働から得た賃金の中から

学校に支払った育英会費は、全日制高校で保護者の財布から支払われている育英会費とは、重みが違っていたのです。生徒会の中心に被差別部落出身生徒や在日朝鮮人生徒が多くいたこともあり、出鱈目な育英会費の支出には当初から厳しい目が注がれたのにもかかわらず、県教育委員会が現場の教師の求めに応じず問題をうやむやにしようとしたことが、徐々に生徒会だけでなく湊川高校生徒全体の怒りを醸成していったのです。

育英会費の不正使用問題は新聞でも報道され社会問題化する中、生徒代表と教職員のほぼ全員による教育委員会に出向いての再三の陳情（抗議）行動が続きましたが、教育委員会の対応は鈍く、問題の混迷は一層深まっていきました。

新学期になって2週間以上が経過した9月16日、ようやく教育委員会管理職が学校に赴き、生徒らに謝罪し、不正に使われた育友会費の弁済、育友会費を廃止し県費で補填することなどを確約しました。

被差別の側に立つ家庭で育つ生徒らが、育友会費の不正使用を糾す活動のなかで自らの生活を語りながら教員を突き上げ、教員らは育友会の廃止や入学金、定時制振興会費の廃止といった生徒の経済的負担の軽減を実現していきました。「簡単にいうことはできないが、『生徒の生活の実態とその痛みを知ること』『自分の思想や行動を点検すること』『差別の本質に目を向けるようになったこと』『公教育の費用はすべ

て公費でということが、実感として定着したこと』『行政の壁も後退させることができるのだと自信を得たこと』等々と、教師の考え方の変革も成果だったと語る教師もいました。

このような教員の意識変革をともなった湊川高校での取り組み（「一斉糾弾」）は、兵庫県下の他の高校にも波及していきました。1969年6月に兵庫県立尼崎工業高校、11月に兵庫県立兵庫工業高校、兵庫県立神戸商業高校、神戸市立御影工業高校、姫路市立飾磨高校、尼崎市立城内高校でも同様の「一斉糾弾」が展開されます。

湊川高校においては、糾弾の過程で被差別部落に暮らす青年らが学校外部者でありながら参加していました。湊川高校は、カナ文字の使用さえかつかつという青年らの希望を受け入れ、通常の試験とは別枠の入試を実施して受け入れたのです。その結果、かれらに高校教育の一斉授業が可能なのかという問題にも直面しました。また生徒らの権利の拡大は、ともすれば学校での粗暴な振る舞いの容認にもつながりました。急激な学校変革により、職場（高校）を去る者、酒に溺れる教師も出ました。

そのような事実を考えると、学校改革の評価を一概に下すことは躊躇われます。しかし、この時代において、湊川高校の学校改革が、外国籍（在日朝鮮人）生徒の教育環境の改善に大きく寄与したことは明らかです。

当時、兵庫県教育委員会が勤労学生・定

時制生徒に支給していた「勤労奨学金」の給付規則の付則には「ただし日本人生徒に限る」という排除規定が設けられていました。このことを在日朝鮮人生徒に指摘された湊川高校の教員集団は、3年間にわたって教育委員会に改正を働きかけ「日本人条項」を除外することに成功したのです。

一斉糾弾を受けた高校には、被差別の側に立つ生徒らに「起こされた」行動する教員集団が生まれました。被差別の側に立つ家庭で暮らす生徒の大半が大学進学を果たすことなく就職していく時代状況において、一斉糾弾をへた教員集団は、「異者」とされていた生徒らが受けていた、圧倒的に不利な条件である就職試験の改善を求めていったのです。

初めに取り組みが進められたのは、被差別部落出身の生徒たちの進路保障です。当時は、1965年に被差別部落の状況改善を求めた同和对策審議会の答申が出され、翌年には、「同対審」完全実施国民大行動隊が九州を出発し東京への要請行動を行うなど、現在よりもはるかに厳しい被差別部落出身者への差別がありました。

「部落民は採りません」といった露骨な部落出身生徒への就職差別や、全国の被差別部落地域が明記された部落地名総監を用いて排除するような陰湿な就職差別だけでなく、採用にあたって各企業が作成した「社用紙」にある、例えば、「昼数が一人当たり二.五以上ある家庭の子女という条件」などという出願資格が、実質的に被差別部

落に住む生徒が応募しにくい仕組みをつくっていただいたのです。

1970年には、兵庫県、西宮市、神戸市が、職員採用試験で家族の勤務先・職種・家の資産まで身上調書に書かせた上、興信所を使って聞き込み調査をするという悪質な採用選考をしていることが明らかになりました。

これら自治体の選考について、尼崎工業高校の教員であった中川福督は、『私のお父さんはゴミ集めをしています』『私のお父さんは土方をしています』『私のお母ちゃんはホステスです』『私のお母ちゃんは失対（失業対策事業）にいています』『私のお父ちゃんもお母ちゃんもゴム屋へ行っています』と答えたりしなければならぬ試験は、被差別部落の生徒にとって差別でしかなく、さらに二次試験の面接の際に「お父さんとお母さんが離婚した理由は何ですか」のような質問をあげせ、興信所を使って受験者の身上を調べさせる、自治体の差別性を厳しく指弾しました（中川1975）。

兵庫県高等学校教職員組合や学校教員らの真摯な取り組みによって、兵庫県、神戸市は不採用受験者の再評価を行い、神戸市は部落出身生徒6名と母子家庭生徒2名、兵庫県の場合には60数名が採用される結果に変わりました。

この取り組みを契機に、兵庫県高等学校教職員組合は組合運動としても積極的に生徒の進路に責任をとろうとする指示を出し

ていきます。

十分な文化資本のない被差別の側にいる家庭で育つ生徒には、「生産性」や「リスク回避」に走る「資本の論理」での指標的な成績や生活評価での採用選考では、厳しい結果が見込まれます。そのため、学校教員集団はできるだけ指標や指数的な書類の選考を避け、生徒が置かれている厳しい環境の中で、いかに懸命に努力して生きているかを採用側に伝達する必要を説いています。

外国籍生徒・在日朝鮮人生徒らには、被差別部落出身生徒よりも露骨な排除が続いていました。企業の採用担当者から「在日朝鮮人はとらない」というあからさまに外国人を排除する発言が発せられ（朝見1975）、採用要項や法律に規定はないにもかかわらず電電公社や自治体の採用試験において外国籍者を排除する国籍条項が設けられてもいました。

外国人を採用している企業においても、学校側が、在日朝鮮人生徒に本籍、生まれ育った場所、親の職業などを面接で尋ねていた証券会社に抗議したところ、「外国籍に門戸を開き理解を示してきた当社が、本籍地や出生地を聞いたぐらいでとやかくいわれるのは心外です。企業防衛の立場から、今後、大企業証券と同様、外国籍をとらぬよう考えなおさねばならない」という回答があったように、在日朝鮮人にも門戸を開放してやっているのだという姿勢すら見受けられました（原田1975:133）。

在日朝鮮人は、親の世代が受けてきた差別による家庭の経済的困窮、結果として生起しやすい家庭崩壊など、被差別部落出身生徒と同様の問題の上に、「日本人」ではないという差異による入口の問題（国籍条項）も抱えさせられ、就職には高い壁がありました。

教員らは、「在日朝鮮人はとらない」という企業の姿勢を翻意させ、当該企業に在日朝鮮人生徒を就職させるなどしました。しかし、企業への取り組みを進めていくと、企業への指導を担う立場にある行政自身の排除の問題が浮き彫りとなり、公務員の国籍条項撤廃への取り組みが俎上にあがっていきます。

憲法、地方公務員法、職業安定法、労働基準法などどの法律に照らしても外国人を公務員にできないという制限条項はなく、労働基準法においては国籍で差別してはならないと記されています。

にもかかわらず、公務員の採用試験においては「日本国籍の者に限る」と外国籍生徒を除外していたのです。いまなお公務員への外国籍者就任を制限している根拠とされ続けているのは、1952年7月に内閣法制局第一部長高辻正巳による外国籍者の公務員の地位喪失についての質問への回答ですが、そもそもこの質問は国家公務員の地位に関するものであり、地方公務員の就職にまで見解が広げられ受験制限されることには問題がありました。

回答見解から20年以上たった在日外国

人多住地域において、地方自治体などの国籍条項に対し、教員らは果敢に挑んでいました。

1973年、尼崎工業高校教員らと尼崎市当局とだけでも十数回の交渉を重ねるなどして、阪神6市1町（尼崎、西宮、芦屋、宝塚、伊丹、川西市と猪名川町）の国籍条項が撤廃され、外国籍生徒の地方公務員採用が実現したのです。

この時期、取り組みを進めていた高校に在籍していた外国籍生徒受験者らには、後に教職員らが「送り込んだ生徒」と語る表現からも推察されますが、高校から推薦を得た在日朝鮮人生徒には、アフターマティブアクション（積極的格差是正措置）による採用のアドバンテージがあったとみられます。公務員になれた生徒本人にとっては幸運であったかもしれませんが、ある種の閉じられた関係性（取り組みを進めた高校と採用自治体の間）に基づく採用は、一般化できないものでもありました。

翌1974年も取り組みを進めた高校からの外国籍生徒の受験は続きましたが、この年を最後に高校側からの組織だった外国籍（在日朝鮮人）生徒の阪神間自治体への公務員受験は終わったのです。

というのも、1976年3月、在日朝鮮人生徒の進路保障、就職差別に取り組んできた兵庫県高校進路指導研究会（進指研）が、「新しい出立のために」第18号上に『（朝鮮人生徒の進路保障）在日朝鮮人生徒の公務員への就職－当面凍結する意味を進指研

で討議』という論稿を掲載し、「在日外国籍生徒の公務員への就職については、私たちは今後これを凍結する」との方針が明らかになったからです（藤川・薮田 2018）。

退去強制事項のある出入国管理法で管理されている在日朝鮮人の理解が進んでいない自治体当局や労働組合の下に在日朝鮮人の若者が働くリスクや在日朝鮮人が公務員になることで日本人化をもたらす「同化」が、凍結の理由とされました。

在日朝鮮人の法的地位に理解がないのは、企業も然りであり、自治体だけではありません。わずか2年で自治体への就職運動を凍結するのは、他の事情があるように見えますが、運動を進めた側の大勢の意見として凍結が表明されたのです。

もう一つの理由とされた「日本人が同化に手をかす」ことについては、運動を進めた日本人教員と彼らの選抜によって採用された在日朝鮮人によって作り出されたレトリックであったように思えます。

「一斉糾弾」後には、学校改革の一環として在日朝鮮人の「民族的覚醒」を保障する教育活動がありました。

在日朝鮮人家庭の生活実態の厳しさや、学校での在日朝鮮人にかかわる歴史教育と民族文化継承保障の不在が、在日朝鮮人生徒の自己否定を起こすなか、朝鮮人生徒らのアイデンティティ保障につながるなどとして、湊川高校や尼崎工業高校では、教員らの努力によって朝鮮語が正規課程の授業科目として導入されました。

1973年、その朝鮮語を教える教員として、湊川高校に、全国の公立高校で初めて外国籍の林大造（金時鐘）が実習助手として招かれました。詩人であり数少ない在日朝鮮人の「知識人」であった林大造（金時鐘）には、朝鮮語教員であるとともにロールモデルとしての役割も期待されていたと考えられます。韓国済州島での悲劇（4・3事件）から逃れ、日本へ密入国し偽名である林大造として暮らしてきた在日コリアン1世の金時鐘が、2世の高校生らのロールモデルとして適任であったのかという疑問も残りますが、招聘した側からは、左翼運動を担ってきた在日朝鮮人として、在日朝鮮人としての代表性を認められた「異者」だったのです。

被差別部落生徒らへの取り組みからはじまった就職差別撤廃活動の転換は、1974年に発生した「八鹿高校事件」をめぐる共産党と部落解放同盟の激しい対立も影響し、兵庫県教育行政が高校側の要求をある程度呑んでいた従来の姿勢を変えていく時期とも重なります。

運動を進めてきた側の立場が弱まっていく中、一斉糾弾の口火を切った湊川高校においては、教育委員会に融和的な方針転換が進められました。

運動推進側が在日朝鮮人のロールモデルとした林大造（金時鐘）は、「在日朝鮮人諸団体の評価」の中で、在日朝鮮人が公務員になることについて、否定的な見解を出しています。「在日朝鮮人が日本の公務員

になることは、日帝時代の夢を彷彿させる。1945年8月15日まで、朝鮮人の青少年たちの夢は、町村の吏員になることがすべてだった。いま、日本人化する風潮がつよく、帰化運動をおしすすめる動きが阪神間でおこっていることをあわせ考えるなら、官吏になることは同化の道ゆきだ。いうまでもなく、在日朝鮮人の鉄則は、日本の内政に干渉しないことである。公務員というなら、朝鮮語を教えることで公務員になっている私の場合のような、知識労働者としての面が開発されるべきだ。公務員への就職を食えるからとか、金になるからというだけの、市民的権利の拡大だけに短絡させてはいけない。そのような職場開拓は問題がある」(藤川・藪田 2018)。

玄善允は『金時鐘は「在日」をどう語ったか』で、在日朝鮮人の若者が公務員へ就職することを「食えるからとか、金になるからというだけの、市民的権利の拡大だけに短絡させてはいけない」と決めつけながら、その一方で「私の場合のような、知識労働者としての面が開発されるべきだ」と自分の身分を保証しつつ次世代の進路を塞ぐ林大造(金時鐘)のロジックに対して、「呆れかえらざるをえない」と記しています(玄 2021: 171)。

このように自らが選抜した在日朝鮮人「知識人」の後ろ盾も得て、進指研は、「在日朝鮮人生徒を公務員として送り込んだ阪神間の高校では、いま、彼らをすみやかに引き取り、積極的に転職を進めていく方向

で、当該生徒たちとの話し合いが続けられている。(傍点筆者加筆)」と、既に公務員として就職した卒業生の処遇にまで言及するようになりました。

この転換について玄は、「単純論理で言えば、教育における部落差別撤廃運動を守るために、民族差別撤廃運動を生贄にしたような趣がある」という分析をしています(玄 2021: 161)。

凍結宣言の理由はともかく、私は、運動を進めた日本人側が、マイノリティのアイデンティティのあり方も含めた価値判定を、自らが選抜に関与した特定の在日朝鮮人とのなかで決めていく構造が存在したと考えています。

皮肉なことですが、運動を進めた日本人に認められ登用された在日朝鮮人の「代表」である林大造(金時鐘)が、登用した側の意に沿う意見を表明し、多くの朝鮮人が制約を受ける構図は、思想の右左を考えなければ、林大造(金時鐘)自身が批判した「日帝時代の吏員」の果たした仕事と変わりありません。

社会の中で「異者」の多くが蔑みの対象となる中、ごく狭い範囲のなかで尊ばれる「異者」があらわれます。だがその尊ばれる者には、幻想が付加されている場合があります。多くの場合、その幻想は、単なる幻想ではなく、まなざす側が見たい尊ばれる者をステレオタイプが強化し生み出した幻想です。そのことを反芻しない限り、虐げられる「異者」の解放は遠いでしょう。

残念なことです。湊川高校の「一斉糾弾」から導かれた在日朝鮮人の自治体公務員就職運動は、推進側による「あるべき在日朝鮮人」の「铸造」に阻まれ、就職運動凍結という結末を一旦は迎えました。

進指研による凍結宣言が出された半年後の1976年9月、西宮市立西宮西高校定時制（西宮西高）が、電電公社（現NTT）の職員採用における国籍条項撤廃を求めて行動を起こします。

それまで積み上げてきた組織的成果を活かすことができない状況で、電電公社側が在日朝鮮人生徒の受験願書を突き返してくると、西宮西高は、職員会議で「生徒の進路保障の問題として取り組む」ことを決議し、西宮西高の自前の取り組みとして国籍による排除に対して行動していったのです。

進指研の凍結宣言を知る電電公社の任用係長は、「第一、おたくら兵庫の進指研運動では、朝鮮人を、スト権などの問題で、受験させん方針だろう」と足元をみるような発言をしたという、西宮西高の教員の証言もあります。

教員全員による電電公社を訪ねての抗議や、「国鉄とか専売公社は採用している……ところが、電電公社は採用していない」という国会質問への働きかけ、労働省への要請、全電通労働組合中央本部による国籍条項撤廃参道決議の採択などの取り組みを重ね、1977年9月、電電公社は「今後、すべての在日外国人にたいして応募制限を

しない。適性、能力に応じて採用する。職種制限はしない」と国籍による排除を見直すに至りました。

このように凍結宣言の発表後、実質上在日朝鮮人の公務員就任を引き止める側と、西宮西高のように在日朝鮮人の公務員就任を推進する側に運動は分裂していきました。

その対立の背景として藤川正夫は、現職兵庫県知事坂井時忠に対し、社会党、共産党の支援を受けた教育長などを経て副知事となった一谷定之助が挑んだ1974年の県知事選挙の存在をあげています（藤川・藪田2018）。保守層の支持を受けた現職知事であった坂井が当選、一谷の教育長時代につくられた兵庫県の教育行政のキャッチフレーズ「教育に光を！」は廃止され、「教育に厳しさ」という新しいキャッチフレーズが掲げられ、従前では現場の裁量が大きかった高校での取り組みが制限されていきます。1975年には、“運動と教育の峻別”を骨子とする通知が出され、被差別の側にいる生徒らの進路保障を学校ぐるみで運動することが禁止されました。教育委員会の指示に従う学校教員と従わない学校教員の分裂は不可避になっていったのです。

その後も兵庫県において、高校現場の教員らは、在日朝鮮人生徒の進路保障の取り組みを進め、1977年には、高校教師らの後押しにより高砂市、西脇市で在日朝鮮人高校生が職員採用され、1980年には加古川市、姫路市が採用試験の国籍条項を撤廃、

1984年に三木市、1986年豊岡市、明石市、小野市と兵庫県内21市のなかで政令指定都市である神戸市以外の市が国籍条項をなくしました。1991年には、兵庫県町村会(70町)が統一して国籍条項を撤廃しました(藤川・薮田2018)。

しかし、これらの動きは、従来の組織との連携を失っていったのです。

1979年、既存の組織(労働組合や部落解放同盟)との連携や高校を基盤とした活動が困難になる中、在日朝鮮人教育にかかわってきた公立高校教員らによって、「兵庫在日朝鮮人教育を考える会」が結成されました。兵庫県における自治体の国籍条項撤廃運動は、学校教員を中心とした個人の連携や公務員となった在日朝鮮人らが担っていた市民運動・「兵庫民闘連」との連携によって担われていきました。

この頃になると、兵庫の国籍条項を撤廃する運動は、大阪や東京、愛知、神奈川といった在日韓国・朝鮮人が多く住む他都市の運動とともに一翼をになう全国的な活動となったのです。

従前兵庫県での国籍条項撤廃運動において一般的であった「在日朝鮮人」という呼称も、韓国の民主化の進展や、運動を支える日本人の朝鮮民主主義人民共和国支持に偏向する考えからの脱却、在日コリアンの意識変化などもあり「在日韓国・朝鮮人」という呼称に変わりました。「兵庫在日朝鮮人教育を考える会」も名称が、「兵庫在日韓国・朝鮮人教育を考える会」、「兵庫在

日韓国朝鮮人教育を考える会」に変わりました。

1960年代後半、神戸市の定時制高校からはじまった兵庫県における被差別の側に立たされる生徒への取り組み、その中の柱の一つであった在日韓国・朝鮮人の生徒を中心とした外国籍生徒の進路保障、就職差別反対運動、公務員の国籍条項撤廃活動は、外部の既存組織(部落解放同盟や労働組合)との連携、学校ぐるみによる取り組みによって、全国の先駆けとしての実績を残しています。

公務員採用の扱い・処遇をめぐる対立は、処遇の見直しを求める側(教員集団)と求められる側(自治体・教育委員会等)の対立だけでなく、見直しを求めた教員集団内部においても方針が分かれ、実態として対立する状況が生じました。

当初、当事者(在日コリアン生徒)の声から生まれた就職差別撤廃と進路保障の取り組みは、運動で主導権を握った教師らが、高校教職員組合の力を背景に、特別選考試験という選考方式を活用して学校人事へ介入するようになり(西田2004:54)、朝鮮語を教える人材も学校へ招聘するといった形で、より発言力を強めていきました。

在日朝鮮人の進路保障運動は、運動を主導する一部の日本人教員らが「あるべき在日朝鮮人」像を判定し、その像にそった運動を進めていくという形態に変容していったのです。

在日朝鮮人の進路保障運動をけん引した

人間の政治思想や発言力、学校や労働組合組織の中での「指導力」が学校教員を束ねる原動力となり、在日朝鮮人生徒の処遇を変えていく原動力となったことは否めないとしても、「異者」として扱われる他者（在日朝鮮人）に自らの価値観を反映させ、学校教員集団の方針に深く影響を及ぼすことは、誤っているというしかないです。

在日朝鮮人は、終戦後正当な法手続きもなく日本国籍から外国籍（外国人）とされ、無権利状態が続いていました。どんなに人口比率が高い地域においても日本の政治に代表者を送り出すことを不可能にしたのです。後ろ盾となるべき祖国は、植民地支配から東西社会の対立を受け分断され、朝鮮戦争で疲弊した大韓民国と朝鮮民主主義人民共和国でした。日本においては、植民地支配の過程で構築された蔑視感情も払拭されず、制度的、意識的な排除・差別も常識となっていました。

在日韓国・朝鮮人組織の中でも、外国人公民として日本の政治に干渉しないことが是とされ、在日朝鮮人総聯合（朝鮮総連）は在日朝鮮人生徒の公務員就任には否定的な立場をとっていました。また、教員らの政治的立場との齟齬によって、在日本大韓民国居留民団（民団）と在日韓国・朝鮮人組織も主体的に関与することができない状態でした。

在日朝鮮人生徒の公務就任については、「後見者」としての日本人の力が必要とされる社会状況になっていたのです。

在日朝鮮人生徒が、公務員への扉を叩くことも、企業の重い扉を開けることも、後見者として手を差し伸べる日本人教員らとの偶発的な出会いにかかっていた。初期の当事者が後見者を起こしていくという稀有な事例以外、大半は後見者たる日本人教員側の目にかなう在日朝鮮人生徒であるかどうかになっていたのです。その関係性を抜本的に見直す仕組みはできないまま時代は推移していきました。

どこの国でも、最終形は別ですが、人権侵害に対して、闘わずして前に進むことはないと思います。それ故に侵害を受ける側の闘うスピリットを奪おうとする力はどこにもあるのです。「あなたたちのことは尊重するし、仲良く暮らすけど、同じ権利なんか求めちゃいけませんよ」と言ってくるわけです。その中で、地域ボスなど、分け前をもらって体制側になびくものが出てきます。それでも、誰かが「足をどける」と言わない限り、足はどきません。足を踏む側は、どこかで自分たちの、今の体制を崩さないように融和主義を用いてくるわけです。残念なことに、マイノリティの側も、「その方が、自分たちも幸せに生きられる」と思ってしまうことがあります。

ファンタジーのような「多文化共生」ではなく、自分たちが暮らしている社会の中に、自由や尊厳や平等があるか、というところを基軸に物事を考えるしかないと思います。「マイノリティとマジョリティ」という単純な理解ではなく、少数者のムーブ

メントというのは、模倣もされれば曲解もされるものです。たとえば、白人ラップ歌手エミネムの半生を描いた映画『8 Mile』のなかで、ラップバトル中、電話番号からして良いところに住んでいる黒人の存在、抵抗の音楽がステレオタイプに絡めとられていく場面が出てきます。

湊川高校の子どもの話にしても、ハッピーエンドではないけれど、過程に光るものが沢山あるということを社会に残していくべきだと思っています。インターカルチュラルリズムの「インターアクション」の話につながるからです。

ケベックのインターカルチュラルリズムだって、『ブシャーレ=テイラー報告』という形になっているわけです。フランス系とイギリス系の研究者2人が、よく考えましようという話できているわけです。一方だけ参加の「多文化共生」では、成り立たないはずです。

これは行政の問題でもあります。例えば、総務省や自治体の多文化共生の審議会や懇話会といったところに、マイノリティが一人もいないというのは違和感があります。例えば、女性の権利憲章をつくるときに、女性の委員が一人もいなかったらおかしいということになると思います。ところが、これが多文化共生になるとまかり通ってしまうのです。たとえば、在日外国人の医者も弁護士も教員もいるなかで、誰も選ばれないとなると、それは会を設置する組織や考え方にどこか瑕疵があると思います。

総務省の多文化共生の定義にしても、「互いの違いを認め」となっていますが、違いには格差もあり、社会的なポジションの違いを埋めるという話がなければだめだと思います。歴史が飛んでいます。未来志向は歴史を飛ばすという話に、日本ではすぐなるのですが、そうはならないということを理解しないと難しいです。

「ニューカマー」という言い方はあまり好きではないですが、そうした人たちとの共生を一から考えなければならないという話も、違うと思います。在日コリアンも、華僑ももう1世紀近く生きてきているわけです。湊川高校の話をしてしまいましたが、その時の高校生の思いというのは、団地で暮らしている日系ブラジル人の高校生たちが抱くものと同じだと思います。

在日コリアンの教師が、教員25年やっても主任にもなれない状況で、「仲良く暮らしましょう」では済まないはず。

### 3. 運動の経験から考えてきたこと

在日コリアンの権利運動の中で大きく広がった指紋押捺反対運動については、韓宗碩という人が、「たった一人の反乱」ということで始めたわけですが、1980年代くらいになると、貧富の差や、いわゆるエスニシティの継承性などをめぐって、在日コリアンの中の多様性もはっきりしていました。それでも、指紋押捺はみんなに課せられている抑圧なので、動きやすかったと思

います。市民運動から、(民団の) 押捺留保運動、総連の方は在外公民路線なので運動には乗らなかったけれども、指紋押捺拒否が広がりました。色々な思想背景があっても、動きやすかったです。

しかし、私自身は、象徴的なものよりも、在日コリアンの高齢者の年金がないとか、公務就任権とか、進路とかということの方に力を注いでいました。やはり、資本主義の社会のなかで在日コリアンが置かれた歴史は、植民地主義における富の収奪なわけです。富の源泉は人なので、自分が支配している、下に置いている民族から搾取するという構造は変わらないわけです。

神戸に戻ってくる前に、なんのために運動をやっているのかをずっと考えていました。「差別してくる人は相手にしないでいい」とか、「我慢せなあかん」という親世代もいるなかで、そうではなくて「差別はなくさなければならない」ということを「自分たちの背中で見せる」と言っていたわけです。外国籍の人間を排除している役所や企業と交渉するなかで、目の前にいる人間は、ある種の力関係で「落ちてゆく」わけですが、やっていることは「取り立て屋」みたいな仕事だなと思っていました。

闘う背中は見せているけれど、みんながそんな闘士のタイプでもないというか…、マイノリティ側の主体が豊かになっているか、というところから分らない。

だいたい、そういう差別の撤廃運動をやっていくと、やはり「戦闘能力」の高い

人間が発言力を強めてゆく。きっとカタルーニャにせよ、バスクにせよ、北アイルランドなどでもそうだろうと思いますが、自分たちの権利を求めて運動していると、どれだけ相手を倒せるかということが評価されるようになっていくわけです。そういう「取り立て」の仕事ではなくて、やはり自分たちの社会資本を貯めることができるような仕事がしたいと思って、阪神・淡路大震災後に神戸に戻ってきました。

なかなか志は高かったのですが、実際にやると大変です。神戸に戻ってからでも国籍条項の問題などにも取り組みましたが、それよりも高齢者の施設や、子どもの教育の場を作ってきました。日本は、ベトナムの子が名前を変えるような、移民の社会資本が圧倒的に不足している社会です。

森さんの『排除と抵抗の郊外』にもあるように、産業構造の変化の中で取り残されていくマイノリティがいて、本来だったら社会階層が変わっていくべきなのですが、そこにとっても強固な主流者中心主義が蔓延していると、うまくいきません(森2016)。福祉依存だとか、暴動など日本ではそこまで暴力的にはならないにせよ、例えばモチベーションをなくしていくようなことが生まれてくるわけです。それを神戸の、この小さなところだけど、変えようとしています。

いま日本政府は、急激に進む少子高齢化と人口減少に対し、労働力不足をローテーション外国人労働者で補填する方針を打ち

出しているわけですが、これは著しい本音と建前の乖離をもたらしています。

親族訪問への配慮という建前での日系南米人への在留資格（定住）付与や、日本の先進技術を学んで母国に貢献するという建前でアジアの若者への在留資格（技能研修・実習）付与を今までも行ってきたわけですが、実際には、入国した日系ブラジル人もベトナム人実習生も、人材の集まりにくい製造業や1次産業に従事している。本来、労働とはリンクしない「留学」在留資格の外国人学生も、新聞配達員など圧倒的に不足する現場での労働力補填になっています。

今までも本音にかき消されていましたが、政府はいまや建前による在留資格付与だけでは不足する労働力の補充が難しいと考えてか、実質的に技能実習在留資格の延長となる「特定技能」在留資格の導入により、露骨なローテーション若年外国人労働者の確保を進めています。一方では、国際的な競争力強化のためにと外国人高度人材、先端技術者、専門職の確保も打ち出しているのですが、こちらは思惑に沿った実績にはなっていません。

家族を帯同することも呼び寄せることもできないローテーション若年外国人労働力の導入は、子どもの教育、医療、福祉コストもかからず都合が良いというような考えが透けてみえるようです。しかし、歪な外国人労働者の受け入れは、息苦しく生きにくい社会を生み出しています。すでに、優

先的地位を利用した技能実習生へのパワハラ、セクハラ、賃金搾取、制度として設けられている実習生と受け入れ雇用主をつなぐ管理団体の金権体質や、留学生ビジネスかと思える教育機関による制度の悪用などの実態が後を絶たず露呈しています。リスクの高い移住によって、オーバーステイ外国人の増加などの問題も起きています。

ここ数十年の在日外国人導入は、都市部だけでなく、地方においても進み、言語、文化、容姿の違いが顕著である外国人住民の存在認識が高まりました。

外国人住民が日本で生活する上で必要不可欠である福祉、教育、住宅などを提供する地方自治体は、日本人住民との交流、軋轢解消も含めた調整能力、異なる価値観や習慣を持つ住民の間にたち、対応するスキルを高める必要性に迫られています。

総務省は「多文化共生」という概念を「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義し、この言葉は全国的に定着してきています。

ただ中身は、歴史をふまえたものになっているのでしょうか。

1970年代、兵庫の高校で行われた解放教育実践において、在日朝鮮人高校生のアイデンティティ保障として、母語・ルーツ語教育の保障、民族名の使用の推進、学校内でのマイノリティ生徒どうしの集まり（朝鮮問題研究会や朝鮮文化研究会、沖縄

問題研究会)の場の保障が進められました。

日本社会の中での日本名の使用は、シチュエーションによる使い分けはあったとしても、出自の表象からエスケープする手段として定着していました。それだけに、出自のカミングアウトにつながる民族名への変更や、マイノリティ生徒の集まりの場の保障は、当時は多様性の維持と表現されてはいませんでしたが、「多様性を維持するために積極的な行動」として重要な意味を持つ実践だったと考えられます。その後、各地で制定されていく外国人教育指針に本名(民族名)についての記述が盛り込まれたのは、その大切さを鑑みた結果なのです。

しかし、総務省がまとめた「多文化共生」の推進には、民族名使用についての記述はありません。その一方で、言語や文化の違いに着目した記述は非常に多いのです。

かつての在日韓国・朝鮮人の民族名を取り戻したり、1980年以降に渡日したインドシナ難民家族が民族名を維持したりという「前提条件」さえ整備されない実態が現在も続いています。「個人や集団の多様性を明確に承認する」ためには、まず個人や集団の多様性を表出する、表現できる基盤が必要であり、その基盤が外国人学校や外国人コミュニティだけでなく公立教育や公共機関においても整備されるべきです。

よく外国人住民に付加される、片言の日本語理解、「日本人」との容姿の大きな違いや文化、宗教などの顕著の違いといったある種のステレオタイプは、「多様性」を

前提とした「共生」に必要な、普遍的な価値観づくりの足枷にもなりかねないと危惧しています。

『「国語」という思想——近代日本の言語認識』でサントリー学芸賞を受賞した社会言語学者であるイ・ヨンスクは、市役所の窓口の人が「まるで子どもに向かって言うような口のきき方をするのでびっくりしました。『ほらほらあなた、忘れないでね』『だめじゃないの、そんなことしたら』『明日までに持ってくること。わかったわね』』というような感じです。窓口に来た日本人には絶対にこんな言い方はしないはずだと自尊心が傷つけられたエピソードを記しています(イ 2013: 270)。日本語がわからない外国人が幼い人間のように映っているようです。

白人が黒人を「boy」と呼んだように、違いの認識と序列意識が一体化した状況に対する厳しい指摘が存在します。イ・ヨンスクは、役所の窓口という会話をリードする日本人職員に対し、外国人は日本語ができない「幼い人間」というステレオタイプを捨て、外国人にも対等の人間として接すべきという普遍的な価値観をもってほしいと述べています。

#### 4. おわりに

私が本稿を担当したそもそものきっかけは、神戸市が2019年6月、新設した「多文化共生」の施設「ふたば国際プラザ」の

事業運営を私たちの組織が受託したことでした。神戸市の協力をしていた上野氏と話をすることができた縁で、神戸で活動するNGOの立場から、インターカルチュラル・シティに関する論集に原稿を書いてほしいと依頼されました。

ふたば国際プラザは、外国人多住地域・長田区にある旧二葉小学校の廃校後に地元の熱心な保存活動を受けて旧校舎をリニューアルし、地域交流や防災教育、文化振興活動の拠点となったふたば学舎の一角に設けられています。

ふたば学舎で地元関係者や利用者の調整の責任者として活躍し、ふたば国際交流プラザ事業の運営でも助けてもらっていたIさんとは、ふたば国際プラザ事業を受託する以前から地元の商工会議所主催で開催される地域の活性化委員会メンバーとして同席していましたが、ほとんど話をかわす機会もありませんでした。

ところが、数年前の委員会納涼会で隣に座った時、Iさんから唐突に「僕ね、金さんのこと、実は昔から知ってましたんや。直接お会いしたことはないんやけど、お名前は知ってましたんや」と話しかけられました。前職が神戸市職員だったIさんは、30数年前に神戸市の人事委員会の事務局として神戸市職員の国籍条項にかかわる実務を担当していたのです。

私は、1985年の6月26日（奇しくも私の誕生日）、外国籍者には受験が認められていなかった神戸市の技術職採用試験に願

書を提出したことがあります。長年神戸市職員採用受験資格からの国籍条項撤廃に取り組んでいた出身高校の教員である、先述の神谷重章先生の要請を受けて願書を提出しに訪れ、受け取りを拒否されたのです。

日本で生まれ育った在日コリアンの一人として世の中の生きづらさを減らしたいという思いや、国籍で排除されることへの憤り、行動を起こせばどこか働く場に繋がれるのではないかという淡い期待、ほかにも二十歳そこそこの私の拙いまいまいの思考が絡み合っただけの行動だったと思います。今になっては何が本質だったのかも思い出せません。

ただその日のことで一番よく覚えていることは、マスコミ取材も関係したのか、願書の受け取りを拒否するために管理職2名（課長と係長）が願書受付の机にいたことです。「こんなことがしたくて公務員（神戸市職員）になったんと違うやろうに……」と冷めたことを考えたことだけは、鮮明に覚えています。

私はその後民間企業に就職し、神戸市の国籍条項問題から離れることになりました。しかし同じ日に、一般事務職採用試験に願書を提出し受け取りを拒否された私と同じ高校出身で（2年浪人し）同じ卒業年のPさんは、神戸市を相手に行政処分（願書受け取り拒否）の取り消し訴訟を起こしたのです。

翌年以降に神戸市人事委員会の担当職員に配属されたIさんは、Pさんの訴訟対応

の仕事で当時の資料も読み込み、いきさつをよく知っていました。それで、「金さんのこと知ってましたんや」という話になったのでした。

Iさんは当時、国籍条項のない一般事務職種（「国際」など）を作る時に強硬に反対する関係者の自宅にまで説得に行った苦労話も聞かせてくれました。

振り返ると褒められた学生生活を送ったことのない私は、社会の壁、排除の壁に挑む目的さえよくわかっておらず、先に書いたような先人の運動があったことも当時は知りませんでした。しかし今考えると、公務員の国籍条項に挑むことは、単に国籍排除を一つ減らすだけでなく、もう少し意味のある行動であったと思えます。

排除の壁に挑むことは、排除の制度を変えることが直接的な目標となりますが、その目的は、もう少し深く、排除を生み出す根源に向き合うことであると考えます。つまり、あいまいな根拠や根拠にもならないことで排他的な制度を作り出し維持し強化する人を変える、もしくはそんな人を減らす、あるいは、排他的な制度に疑問を感じ無くそうとする人を増やすことであるように思えるのです。

採用試験のような制度は最終判断が人の裁量によるため、国籍条項などの排他的な表向きの制度が変わっても制度に携わる人が変わらなければ、排除は陰湿に温存されます。それが、兵庫県下の教員採用試験において、外国人受験者に行われていたこと

です。

残念ですが、制度の見せかけが変わっても付度や保身、傍観によって、社会で「異者」とされる人たちへの排除は続きます。ある種の常識として流れ続けている、「異者」とされる人たちへの排除を傍観していく「空気」に対して、人が踵を返すためには、「異者」とされる人々と関わる人々との出会い直しが必要です。

「インターカルチュラル・シティ」という、多様な背景をもつ市民を包摂して都市を発展させる概念を社会に定着させるためには、都市から「異者」への処遇を検証することが重要ではないかと考えます。

1960年代後半から兵庫県下（主に阪神間域）で生じた一斉糾弾闘争、その生徒らに「起こされた」教員らが中心で進めた学校改革と被差別側に立たされる生徒への取り組み、その中で培われた外国人生徒の進路保障、人権保障の取り組みは、現在の基準で見ても先駆的なことが多くあります。

しかし、教条主義、方針転換や分裂、権力による締め付けもあって、一過性の取り組みだったととれるのです。中でも外国人生徒の公務就任（公務員への就職）については、取り組み側の方針転換が影響し、外国人の公務就任に取り組む側から兵庫県下の運動に懐疑的な考えが示されたりもしました。

多様性の尊重と共生とは何かという問いに「インターカルチュラル・シティ」づく

りはいくつかの答えを返すかもしれませんが、マイノリティ（異者）側が声をあげマジョリティの関係者がそれを受け止め進めた過去の取り組みについて振り返ることない「インターカルチュラル・シティ」づくりは、空虚なものになるのではと危惧しています。

現在の日本では、意見であれ政策であれ「対立」すること自体が避けるべき状況ととらえられる傾向が強いです。特に公的機関は、「対立」ではない状況をつくりたいという志向が過度に働いているように感じます。いたずらに紛争するだけの対立は不毛ですが、「異者」とされる人々への処遇をめぐって生まれる当たり前の「対立」を避けるために、ただ蓋を閉めていくような対応がいいのでしょうか。

国籍や民族などで優位性に圧倒的な差異がある異なる人々が暮らす現実の社会で、劣位におかれる側からの処遇見直しの要求は、まず「対立」を生み出します。

その「対立」において、劣位に立たされる側の主張に一体化する者、共感する者、逡巡する者、傍観する者、反発する者、弾圧する者、様々な対応が現れますが、対立の解消を導き出すには、「公共の福祉と基本的人権の尊重」にたった普遍的な価値観の共有に沿った道筋づくりしかありません。

地方自治体や教育委員会などの公的機関で働く人々が、国籍や民族などで劣位におかれる側の主張が正しいと思っても上部機

関の反対で受け入れられない時、個人としての葛藤は著しくなります。しかし、その葛藤する過程で学ぶことは、公的機関とそこで働く人の双方にとって貴重な経験だと思えるのです。

文部省が外国籍教員の採用を見送るよう各自治体の教育委員会に指示した結果、兵庫県教育委員会は国籍条項を教員採用試験から無くした後もその指示に従って外国籍教師を採用せずにいたのですが、1989年採用試験（1990年採用）で一人の外国籍受験者を採用しました。それまでの対応を考えるといたずらに評価すべきではないとも考えます。それでも、採用するにあたって生じた葛藤が深かったことは容易に推察できます。

神谷は、兵庫県での公務員国籍条項撤廃の長年の取り組みを振り返って、「最後は、自治体や教育委員会の人事採用部署に配属された担当者の思想と人間性」と言っています。

1989年に外国籍受験者一名を採用した担当者は、文化的な違いを認めたのではなく、公正な選考をしたのだらうと思います。公正な採用選考をすることが、とても難しかった状況だったのに、誰かがその難しい選択をした。その選択をした担当者（ら）の「思想と人間性」は、歴史に表出することはなくても心に留めるべきかと思いません。

優位性を持つ国籍や民族、ありていに言えば日本人が、外国人の採用・登用に圧倒

的決定権を持つ社会では、採用側が選抜、採用・登用する外国人も、多様性を備える同僚、外国人もしくは外国ルーツの上司や同僚、部下がその選考過程に関与できる環境にないわけです。

1975年の兵庫県での公務員凍結宣言についても、思想的、政治的対立、部落差別撤廃運動の興隆、運動側の教員間の確執などがいずれも関係しているのですが、その根底には、概念化された他者像が生まれやすい環境の問題がありました。インターアクションが担保されない限り、大なり小なりこれからも起き続ける構造的問題ではないかと私はとらえています。

国籍や民族、言語、歴史背景の違いがある人々が暮らす社会において、公的機関(地方自治体など)が対象を全くカテゴライズすることなしに事業を業務として成り立たせることはできません。ゆえに「教育」や「福祉」といった事業課題や「高齢者」、「子ども」といった対象分類とは異なる形で在日外国人、「多文化共生」の事業・業務はカテゴライズされています。

そもそも在日外国人・移住背景を持つ住民の生活の課題を分類するのに「多文化共生」というカテゴライズでの対応が妥当かという問題があります。さらに公的機関が関与を依頼する「多文化共生専門家」が果たしている役割については、課題の立て方によってステレオタイプの強化や流布につながりかねない状況も生じています。きつい表現かもしれませんが、公的機関を相手

に「多文化共生」をテーマで生業をしている「専門家」の中には、違いをテーマとしたブローカーにしか見えない者もいます。

「違いを認める」、「多様性を承認する」と違いや多様性のみに焦点をあわせることで、本来進めていくべき価値観の創造と共有、平等の追求の足枷になることもありえます。社会的に劣位におかれやすい在日外国人・移住背景を持つ住民の生きづらさは、「違い」に課題を矮小化すると見えなくなることもあるのです。そもそも外国人に割り当てられる位置づけ(3K労働の担い手、1次産業従事者家庭の嫁、性的搾取の対象としての移住)の問題や在留資格の不安定さや各種の国籍条項といった制度の問題は、ホスト社会のいままでの在り方とその在り方をささえている構造に向き合えないと解消することはできません。

私は、公的機関の仕事で必要なのは、ステレオタイプ流布や拡散を防ぎ、ステレオタイプが生み出した困難な状況を伝えること、地域の実情に応じたコンプライアンス(社会規範を守ること)を貫くことにあるのではないかと考えています。

かつて兵庫県の高校生らは、「被差別部落だから」、「家が貧しいから」、「国籍が違うから」、「沖縄(琉球)だから」、「片親だから」というカテゴライズにつながる悪いイメージ、ネガティブなステレオタイプによって就職を閉ざされていました。

状況を変えようとした人々は、まずこのステレオタイプに対して、採用は就職して

働くことに必要な生徒本人の能力と適性のみに判断すべきであるという原則に則り、履歴書の本籍、世帯収入記載や親の職業への質問といった不必要な情報収集をなくすことにより、排除を阻みました。同時に、いままで排除される側に立たされてきた生徒らが負のステレオタイプが生み出してきた困難によって、潜在的な能力や適性を開花できていないことを採用する側に発信しました。そしてあるべき配慮と社会規範を求めて動いたのです。

その働きかけは、既存の秩序との対立を生み出しました。被差別の側に立たされる生徒からも、過度な干渉や「余計なお世話」として忌避されることもありました。在日朝鮮人生徒の中には、自らの出自を晒すような関与に対し明確な拒否反応を示す者もいました。生身の人々の多くは葛藤を抱えるのです。逆に葛藤を抱えない人は、目的のための手段についての躊躇いを持たない人たちです。往々にしてその類いの人たちが、立場は異にしても人を犠牲にします。

大阪以外の近畿圏の外国籍教員採用研究について、「近畿圏における経緯——常勤講師の制度的矛盾が露呈する近畿の現場」を元高校教員の藤川と共同執筆した藪田は、私に原稿執筆時のエピソードを紹介してくれた中で、「高校教員になった在日コリアンLさんが、本来自らの希望進路ではなかったが、熱心な大学教員らの後押しで高校教員試験を受けて合格していったこと、合格した後も辞退しようかと迷った」

という話を紹介しながら、運動が「自分以上のものを背負わせた」「選択肢のない人をつくったこと」への違和感を自分たちの世代は感じると語っています。結果として最終的に本人も納得し、外国籍教員として合格し採用されていった「成功事例」でさえ、当事者には重圧や葛藤があったということ、一斉糾弾後の公務員採用における「送り出した生徒」となった生徒に「自分以上のものを背負わせた」「選択肢のない人をつくったこと」を考える視点が、より一層必要かもしれません。

対立が個人、特に被差別の側の個人を犠牲にすることなく何らかの決着を見出すには、結果を導く過程における無数の葛藤があります。個々が葛藤に潰されるのではなく、可能性を見つけ出し、前に進めるそのためには、大多数の人々が共有する知性と弱者の立場に共感できる感性の醸成が必要です。

## 注

- 1 本稿では以降概ね当時の使用状況を踏まえこの言葉を使うが場合によって違う表現も使う。

## 参考文献

朝見堅二，1975，「T 熱学就職差別糾弾闘争——破られた差別の壁」兵庫解放教育研究会編『就職差別反対闘争④』（解放教育新書4）明治図書，57-69。

藤川正夫・藪田直子，2018，「常勤講師の制

- 度的矛盾が露呈する近畿の現場」外国籍（ルーツ）教員研究会『グローバル化時代における各国公立学校の外国籍教員任用の類型とその背景に関する研究 研究成果報告書』関西大学, 145-77.
- 原田嘉男, 1975, 「人間評価をめぐる企業との闘い——在日朝鮮人就職差別事件公開行政指導メモ」兵庫解放教育研究会編『就職差別反対闘争⑤』（解放教育新書4）明治図書, 129-43.
- 玄善允, 2021, 『金時鐘は「在日」をどう語ったか』同時代社.
- 兵庫県立湊川高校教師集団, 1972, 『壁に挑む教師たち』（三省堂新書）三省堂.
- 金宣吉, 2022, 「『異者』への処遇をめぐる対立と葛藤、残しえたこと」山脇啓造・上野貴彦編, 『多様性×まちづくり インターカルチュラル・シティ——欧州・日本・韓国・豪州の経験から』明石書店, 174-85.
- イ・ヨンスク, 2013, 「『外国人』が能動的に生きるための日本語教育」庵功雄・イ・ヨンスク・森篤嗣編 『「やさしい日本語」は何を目指すか——多文化共生社会を実現するために』ココ出版, 259-78.
- 森千香子, 2016, 『排除と抵抗の郊外——フランス〈移民〉集住地域の形成と変容』東京大学出版.
- 中川福督, 1975, 「兵庫における就職保障の闘いが明らかにしてきたこと」『部落解放』64: 100-16.
- 西田秀秋, 2004, 『一徹者の部落差別との闘い』神戸新聞総合出版センター.