



在日女性の労働問題：
在日朝鮮人女性実態調査から浮かび上がる複合差別
の実態(2006年度第2回コロキウム)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-07-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 梁, 優子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00004916

2006年度 第2回コロキウム

在日女性の労働問題

— 在日朝鮮人女性実態調査から浮かび上がる複合差別の実態 —

梁 優子 (ヤン ウヂャ)

1 複合差別の認識へ

現在、私は有料老人ホームの生活相談員の仕事をしています。働きながら、アプロ女性実態調査プロジェクト（2003年在日朝鮮人女性の実態調査をする為に立ち上げられた在日朝鮮人女性によるプロジェクト）にかかわって、在日の女性のいろいろな問題について勉強したり、行動を起こしたりしています。

私は、在日三世として、1963年に大阪で生まれ、育ちました。その頃は、日本のなかで、在日朝鮮人の人権については、あまりというか、まったくというほど話題にならなかった時代です。むしろ、朝鮮という言葉を書くことすら忌み嫌われるような、そんな社会的風潮のあるなかで生まれ育ちました。当然、大阪にはたくさんの在日朝鮮人がいますけれども、本格的な人権、あるいは権利という運動がされ始めるようになるのは、だいたい1970年代からと、私は理解しております。

在日の子どもたちに対して、日本人の子と同様の教育をすることが本当に正しいのだろうか、同和教育や解放教育などで目覚めた先生方が、考え始めるのです。日本人の子と同じように育てるのではなく、やはり朝鮮の子は朝鮮の子として育てていくべきなのだということで、教育実践が取り組まれていくのです。例えば、日本育英会奨学金の国籍条項の撤廃などを、先生方は自らの主体的な活動として担われていきます。それ以降、育ちゆく子どもたちの進路はどうしていくのかということで、そういった教育現場の運動は、進路保障運動として発展していきます。それが就職差別撤廃運動の一つの大きな布石になっていくのです。

私自身が幼少期、思春期を迎えたころは、まだまだそういう運動ができる前の時点であり、まさに今からが胎動期という時期でした。ですから、

そのころの在日三世は、自分が何者かよくわからない、アイデンティティー・クライシスをずっと抱えている状態でした。家庭のなかでは、二世の親がいます。おばあちゃんは一世代で、一世と二世が会話をするときには朝鮮語になります。二世と三世が会話をするときには日本語になります。すると、祖母と親の世代が会話することを、三世は理解ができないわけです。自分の家庭のなかで起こっていることの意味が、なかなか理解できないという状態があります。

また、この時期は国籍条項が撤廃される前の時期だったのです。1965年に日韓基本条約が結ばれて、そのときに日韓関係の公的、基本的な枠組みが決まっています。その際、韓国籍の人たちのみに、例えば、国民健康保険の適用を認めるという状態が起こります。

一方で、朝鮮籍の人については、これは国籍ではなく、法的には「符号」¹⁾という扱いなのですが、国民健康保険の適用を認めないという事態が発生するのです。

当時、私はまだ子どもでしたが、私の家庭は朝鮮籍でしたから、国民健康保険がないのです。ないからどうしたかという、韓国籍の親戚から保険証を借りて、歯医者に行っていました。私の家庭のなかでは、お医者さんにかからなければいけないということは、非常にたいへんなことだったのです。保険がなければすべて負担しなければいけない。でも、貧困だから、お金を工面することがなかなか難しいという状態がありました。怪我をしたときに何が怖いかというと、怪我の痛みよりも、お金がかかるということで親にしかられることのほうが怖いのですから、怪我をしても、怪我をしたと言わない、というような生活を送っていました。民族差別が、生活のなかにきっちり組み込まれているのです。

あるいは、将来の進路、何になるのかというような話を家庭内でも、親は、あれにもなれないよ、これにもなれないよという話しかしないのです。自分の展望や将来の夢などを、なかなか持ちにくい状態で生きていかなければならない。そういった20年間を過ごしてきました。日本の小学校、中学校、高等学校を卒業して、教室の中で自分の隣にいる日本人の子と自分とはとても違う。でも、何がどう、なぜこんなに違うのかわからない。

学校現場でも、そのことに対して取り組まれている先生方はごく少数でしたから、先生方にしても何もアドバイスができない状態です。そういう中で生きてきました。

20年間の目の前の課題は、国籍、民族をどう解釈して、それとどう向き合って、どう理解していくのかということ、それがすごく大きかったのです。まずは、その問題に正面から向き合わなければいけないということに、大学に入って初めて気が付きました。そういう中から、私に国民健康保険がなかったのはなぜなのか、あるいは、外国人登録手帳をずっと常時携帯しなければいけないのはなぜだったのか、あるいは、親がなぜこれほど就職のことに対して、口を酸っぱくして「ない」と言ったのか、その一つ一つが、その段階で、やっと自分の中でわかってくるわけです。そのときには、一番大きな問題、一番大きな自分にとっての敵は、やはり日本国籍がないがゆえの不条理ということ。国籍に過剰な意味を持たせている日本社会のありよう、国籍条項、そういったことが一番大きなネック、問題になるのです。それで、大学のころから「民族差別と闘う連絡協議会」という、地域を拠点にした緩やかな運動体にかかわっていくようになります。大阪では高槻や八尾、関東では川崎などで、地域子ども会という拠点を持ち、地域民族子ども会活動や、地域オモニ（お母さん）活動、あるいは在日の高齢者に対するケア活動などの地域運動が展開されていました。

そうした運動がネットワークを形成しながら、民族差別と闘う運動の大きな流れをつくっていくのです。その運動の中に身を置きながら、私は民族差別等の撤廃を、具体的に経験していきました。

一番大きく印象に残っているのは、1985年の「外国人登録法」の指紋押捺制度撤廃の運動です。高校のときから、指紋押捺を強いられてきました。それは、不快感を伴いながらも、拒否や拒絶など、文句を言うことができないものであったのです。ところが、1980年9月、韓宗碩（ハン ジョンソク）さんという方が指紋押捺拒否闘争に踏み切られてから、在日社会は自分たちが指紋を取られることに対して、甘んじて受けるということはおかしいのではないか、何か問題があるのではないかと気が付き始めたのです。1985年の非常に大きな大量切り替えのときに、在日本大韓民国居留民

団が中心になって、指紋押捺制度拒否もしくは留保という戦術を出すのです。在日本大韓民国居留民団というのは非常に巨大な、日本全国に支部を持つ組織ですから、大きな運動になっていきます。1985年、1986年の段階で、一番盛り上がったときは、2万人近くの指紋押捺拒否留保者を出しています。そういう運動のなかで、自分自身が、日本国家の管理制度のなかにいる自分を肌で発見し、それに対して、やはりおかしいと言っていくこと、また声を挙げたら何が待っているのかということも学びました。あの時は自分たちの運動のなかで、逮捕された人も出ましたから。最終的に、指紋押捺拒否した人たちに対しては、恩赦で何の罰も与えませんというかたちで、この運動は終結させられていくわけですがけれども、日本という国の社会の、この問題の解決の仕方はいったい何なのかということも学んでいきました。そういう中で民族差別や社会の構造、仕組みを知っていくのです。

しかし、民族差別と闘う運動のなかに身を置きながら、だんだん矛盾が出てきます。例えば、黒人の女性解放運動なども、部落の女性たちの解放運動などもそうですけれども、運動そのもののイニシアチブを握っているのは、やはり男性なのです。

何一つ、やらされてきた運動では決してないのです。「外国人登録法」の運動で、私自身も指紋押捺を拒否しましたが、「あなたは拒否しなさい」と言われたから拒否したわけではない。そこは、主体的に自分がこれはおかしいとしたから、拒否をしたのであったし、あるいは、郵便外務職の国籍条項の撤廃運動に座り込みしたり、デモをしたりするのも、「あなたがしなさい」と言われたのでなく、これがおかしいから、私は撤廃運動をし、デモをするのです。たしかに、その一つ一つの場面のなかでは、自分は主体的にやってきたけれども、でも、その運動、ネットワークの中での役割を見たとき、常に男性が方針を出して、女性はそれに従っていくという状態になっていました。

あるいは、オモニたち、女性たちを見ていると、家の用事をやって、自分の仕事もやって、そんな段取りを全部つけてから、夜の会合に出てきているのです。見ていたら、ものすごくたいへんなのがわかるのです。あれ

もやり、これもやり、それもやって、それでもやらなければいけないことを引き受けてやっている姿を見たときに、本当に、なんだかこれはおかしいのではないかと思うようになりました。それで、アボジ、父親の会は何をしているのかとなると、まずは、会合に出てこないのです。常に女の人が出てきて、行政交渉も、仕事もやり、家の子どもたちの面倒も見て、いろいろな世話もやっている。そういう様子を見ながら、なんだかちょっとおかしいなど、思っているのです。

また、女性であるということ、運動体のなかでも、きっちりと役割の分担のようなものがありました。大きな場というか、何かを判断しなければいけないとか、決着しなければならないという場に女性が出ることは、やはりありませんでした。そんなことを経験していくなかで、やはりおかしいという違和感が、だんだん自分のなかで膨れ上がっていきました。20代から運動的なことを始めて、20年間ずっと運動をやり続けていましたから、歳を取っていく、20代ではなくて、30代、40代になっていくときに、自分に言われることがまたすごく変わってくるのです。見られ方や、あるいは自分に対してアプローチのされ方が変わってきた。20代のころは、「早く結婚しや」とけっこうよく言われていました。それに対しては、さりげなくかわしてきたのですが、結婚していないことに対して、違和感を示されたり、奇妙な人間として見られ続けると、疑問をもたざるをえません。

さらには、男の子を生むことを期待する発言が、あちらこちらにある。女性同士の会話のなかでも、男の子を生んでどれほどのものかというものがたくさんある。民族を残していかなければならないから、子どもは何人以上生まなければならないという会話があるなど、息苦しい状況があるのです。

一番衝撃的だったのは、みなさんそうだと思うのですが、1991年にあった、「従軍慰安婦」・ハルモニたちの叫び、告発です。そのあたりから、在日フェミニズムの運動がいろいろなところで活発になってきます。そんなことにすごく関心が向き始めていく。これまで自分のなかでは、民族差別や国籍による差別を考えてきたけれども、その考え方を根本的にもう1回

考え直さなければいけないことがあるのではないかと、行き詰るわけです。

行き詰った段階で、私は大阪市立大学の社会人大学院のほうに行きまして、そこで女性学をきちんと勉強し始めました。1回生のときに、男女共生社会論を学んで、2年目にジェンダー文化論を習うわけです。そこが、私の女性学の出発です。学部的时候は、教育大でしたけれども、在日朝鮮人教育を勉強できるような講義をつくってほしいということを、ずっと大学に言っていました。大学は約10年後につくりましたが。

でも、それをふり返ってみたら、1985年、1986年の段階、私が大学生だったときは、女性差別撤廃条約が批准されて、「雇用機会均等法」があって、女子学生たちがいろいろ元気にやっていました。実態調査やアンケートなど、教育大でもやっていました。そのころ私は、そういう運動を横で斜めで見ていました。何が女性差別だ、という見方です。それ以上に民族差別のほうが厳しいのではないかと、何を甘えたことを言っているのだと、そういう見方をしていました。日本人の子が、夫婦別姓の署名を持ってきますと、「あなたが創氏改名の歴史を語らなければ、私はこれに署名する気にはならない」というような、そういう向き合い方をしていたのです。だから、それを持ってきた子たちも、思わずその署名を引っ込めますよ。そんなふうに学生時代を送っていました。自分の問題であったにもかかわらず、さっぱりそのときはわかっておらず、すべて民族と国籍という部分で見ていました。そのハードルを越えなければ、手をつなぐなんてもってのほかだという、それが20年前の私の現実だったのです。

ところがその20年後、男性中心の運動のなかで行き詰って行って、初めて女性学に目覚めて、勉強させてもらうと、いろいろなことがわかってくるようになります。フェミニズムの運動の中でも論争がありますね。上野千鶴子さんの言ったことに対する金富子（キム プジャ）さんの批判の論文²⁾など、いろいろと読ませてもらうなかで、自分なりに考えていくことが深まっていきました。

修士論文は「在日朝鮮人女性のライフヒストリー」をテーマに選んで、聞き取り調査を行い、それを分析していき、その結果、お手元にあるレジユメの「ジェンダーバイアスを内包した民族・国家という概念だけでは、

読み解けない私自身の経験と抑圧、在日女性への抑圧、ジェンダーという分析視覚の重要性」へと辿り着いたのです。この2行を理解するために、ほぼ40年かかってきたのです。

私にライフヒストリーを聞かせてくれた一世のハルモニは、1926年に韓国の忠清（チュンチョン）道から日本に渡ってこられた方です。父親は土方をし、幼いころ就学はされていたのですけれども、学校でのいじめがあって、彼女自身は数年間しか学校に行っていないのです。18歳のときに結婚をし、19歳のときに出産をするという、在日一世の女性の典型的なスタイルを送ってこられた方です。戦後、食っていくためにいろいろと仕事を探すけれども、彼女の連れ合いの技能を生かせるような職を手に入れることが、なかなかできないのです。結局彼女の連れ合いは、セカンドワイフ（日本人の愛人）をつくって、その人と一緒に売春宿の経営の仕事をするのです。それによって、彼女の家庭の生計が立てられていきます。

その話を聞いたとき、私は驚いたのです。1990年代、「従軍慰安婦」にされたハルモニたちが、日本はおかしいと告発したときの構図とは、日本はまさに朝鮮の女性たちを性奴隷とし、性という意味でも、民族という意味でも抑圧したという構図だったのですが、私の前に具体的に語られたその事実は、日本人の女性と在日の男性が一緒になって売春宿を経営し、日本人の若い女性を使って売春をさせ、それによって在日の女性の生活を成り立たせたという事実です。この複雑なからみ合いをどう理解し、どう解いていくのかは困難な課題でしたが、自分なりに解いていったのです。

修士論文のライフヒストリー分析のなかで、明確にわかってきたことは、次のようなことです。まず一つには、日本人 — 在日（朝鮮人）、民族、国籍という二項対立だけでは、もはやものごとは解けないということです。事実、解けないのです。「妻妾同居」し、変な言い方ですけれども、日本人の女性に食べさせてもらっていた在日の女性はどうなるのだ。在日の女性が食べていくために、売春をさせられた日本人の女性はいったいどうなっていくのだということを考えないといけないわけです。これまでの運動や民族差別の撤廃運動のなかで言われてきたことそれ自体を、ジェンダー化されたものだという認識に立って、考え直さなければいけないのではな

いのかということです。要するに、性差別というものがあまりにも強固に存在していたために、朝鮮人の女性自身も性的抑圧に気が付かなかったと解釈しなければいけないのではないかとということなのです。在日の家庭のなかで、「妻妾同居」とか、「一号さん」「二号さん」ということに対する疑問や、それがいかに抑圧的かということについては、あまり語られてこなかった、言語化されてもこなかった状況がある。そこにこそ言葉を発見していかなければいけないのではないかと、私なりに結論としてわかったのです。

とは言うものの、在日の女性は本当にたくましく、二つの言語を持ちながら、生きるということに対してひたむきで、ある意味、法律を犯すこともものともしませんでした。そこで言う法律というのは、いかなる法的な保障もない者が犯罪者にさせられてしまうような仕組みのなかにある法律なのです。たとえば、ドブロクをつくり、密造酒をつくったということで、摘発されて、すぐにブタ箱に放り込まれるという話はよくあります。でも、それは食っていくための手段としてやってきたことであって、そんな中で在日一世の女性たちは生きてきたわけです。それをきちんと見極め、恨（人を怨むのではなく、自分の弱さを恨む深い悲しみや致命的な心の傷から漏れ出てくる感情）ということへの理解が必要であり、その経験をきちんと継承することが、私たちがフェミニズムを考えるときに、基本としてあると思っています。

こういうことを考えていて、日本のフェミニズム、女性学の論文を探していると、上野千鶴子さんの「複合差別論」や、元百合子さんの複合差別とは何かというような論文などにも出会うことになり、考え方として近いと思い、非常に示唆に富んでいると思うようになりました。その意味で、「複合差別」という言葉を大切な言葉として使っています。

2 戦後日本における国籍条項の意味

次に、在日女性労働問題を論じる前提として基本的に理解していただきたい情報をあげます。『在留外国人統計 平成17年版』によるデータです。

在留外国人総登録人員197万 3千747人のうち、「韓国」「朝鮮」籍者は60万 7千419人です。在留外国人というふうにくくられていますから、私がいままでしゃべっていた意味での在日コリアン、在日朝鮮人という意味ではなく、新規に来られた方、要するにパスポートを持っておられる方を含め外国人登録をされた方の数だと思ってください。「韓国」「朝鮮」籍者のうち、男性が28万 2千796人、女性が32万 4千623人。女性のほうが多いです。日本に日本国籍を持たない外国人が居留する場合には、永住権を持っているか持っていないかというふうに、大きく二つに分かれます。その永住権を持っているなかにもいろいろあって、一般永住者や特別永住者など、いくつかパターンがありますが、そのうち「韓国」「朝鮮」籍者一般永住の人は4万 2千960人。在日朝鮮人、旧植民地出身者といわれる人たちの場合が特別永住者、46万 1千460人に該当すると思ってください。大阪においては、総登録人数21万 2千590人のうち、「韓国」「朝鮮」籍者は14万 6千678人です。

これが、一応在留外国人統計上に出る数字です。しかしながら、これだけでは在日朝鮮人、いわゆる旧植民地出身者としての在日朝鮮人は語れず、いわゆる帰化、日本国籍を取得した人たちのことについても、きちんと踏まえておかなければいけません。

1952年、サンフランシスコ講和条約が締結されたとき、いわゆる日本が1945年に敗戦してから、国家として独立したといえますか、国際的に認められたというか、その1952年以降に在日朝鮮人で日本国籍を取得された方の累計、2004年度まで全部足したら、28万 6千54人いらっしゃいました。帰化、日本国籍を取る人の、年々の人数も増えてきて、1970年から1990年代の初めまでは、毎年ほぼ5千人の在日朝鮮人が帰化していました。1995年以降からは、毎年ほぼ1万人の在日朝鮮人が帰化し続けています。これは、『在留外国人統計』と、大阪国際理解教育研究センターの『在日コリアン人権白書 2004年度版』を参考にした数字です。とくに大阪について言うならば、15万人弱の「韓国」「朝鮮」籍を持った人たちがいるということです。ちなみに日本国は基本的に朝鮮民主主義人民共和国を国家として認めていませんから、登録上、朝鮮籍というのは符号という扱いで、国

籍概念としてのものではないと踏まえておいてください。

次に私が作成した年表の説明をし、そこから見えてきたこととお話したいと思います。『竹中恵美子が語る労働とジェンダー』（ドメス出版）に「ジェンダー関連社会年表」があります。これは大沢真理さんが以前つくった表を参考にして、竹中先生がつくり直されたものですが、この「ジェンダー関連社会政策」と、「在日朝鮮人の社会政策」をドッキングしてつなげたら何か見えてくるのではないかと思い、この表を作成したのです。すると、面白い発見がいくつもありました。

まず最初に1953年の内閣法制局見解があります。1952年までは、旧植民地出身者の在日朝鮮人は、併合によって日本国籍を持っていたのです。しかし国家として独立するので、日本国籍を剥奪するということになったわけです。その後すぐにまた、内閣法制局のほうから見解を出し、公権力の行使と公の意思の形成の参画に携わる者については、日本国籍を有する者でないといけないというのです。つまり公務員は外国人はだめという見解を出すわけです。このへんのやり方は、ものすごく迅速かつ巧妙です。そして1955年に、指紋押捺制度を導入するのです。外国人を管理し、その人たちが社会的に地位を得ないようなシステムを国家として作っていくのです。

ジェンダー関連社会政策を見ますと、1961年に拠出制の国民年金が実施された。「国民年金法」ができたのは1959年で、そのときには国籍条項があり、日本国籍を有する者にしか対応しませんということが、きっちりとそこに盛り込まれていくのです。1962年に「児童扶養手当法」も施行されますが、これも日本国籍を持った人でないといけないのです。これは、もう本当に巧妙です。この時期の人たちは、本当に無権利状態で、制度すべてにわたって一切、外国籍の者はだめというかたちになっています。国家の基礎づくりをやる時に外国籍を持っている者などややこしいものを入れたら、国家をつくれないうから、まさに、大和民族が日本国家をつくらなければいけなかった時期なのだろうと思うのです。

一方在日の運動も始まります。1963年に初めて、在日朝鮮人の人権ということが話題になります。朝鮮学校の子どもたちに対しての集団暴行事件が相次ぐのです。あまりにもひどい集団暴行事件が相次いで、ここで「在

日朝鮮人の人権を守る会」が発足します。

1965年に日韓基本条約が結ばれ、諸協定が調印されます。この時、韓国籍を取得した人については永住権、日本という国にずっといてもいい権利について認め、そして1967年に、韓国籍で永住権を取った人に限って、国民健康保険については適用することになったのです。

これまで、多くの人たちがいわゆる「符号とされた」の朝鮮籍を持っていましたが、ここで、いわゆる法的には「符号とされた」の朝鮮籍と、いわゆる国籍としての韓国籍の人たちに、大きく二分されていくのです。在日社会の中で、韓国籍を取るために、このように仕向けているのだという論調もすごくありました。38度線の冷戦体制はずっと続いている時期でしたから。ですから国民健康保険を持っている家庭と、私の小さいときのようにならない家庭とができていくわけです。

本当に悲惨な、「生きることが闘いだっただ」というような、社会運動の聞き書きのタイトル（金正純『社会主義と労働運動』第6巻第5号1982年）を想起させるような悲惨な状態のなかで、1968年に、ある在日の二世が、ライフル銃を持って旅館に立てこもって、日本社会の不合理な差別を訴えるという金嬉老（キム ヒロ）事件が起こりました。金嬉老の要求の本質は、あまりにもひどい民族差別を日本社会に訴えたいと、いかなる手段を使っても、こういう問題があるのだと言いたいということだったと思います。うちの母親も金嬉老のことは、気持ちはわかると言っています。やり方はいろいろあるにしても、気持ちはわかる。それはみんなもわかる。朝鮮人だったらみんなそう思うというような、そういう事件としてあったのです。

また、これよりももう少しあとの時期ですけれども、1970年親が日本国籍、いわゆる帰化をした在日二世の梁政明（ヤン ジョンミョン）という早稲田大学の学生さんが、焼身自殺をするという事件も起こるのです。その方も、アイデンティティー・クライシスと将来を展望できない状況の中で、学生運動に没頭していくけれども、展望が見出せず自死を選んでいくのです。

二世は最も多感な思春期の時期に、最も抑圧され、最も厳しい状況を強いられた。だから当然精神的にも病みます。そういう状況を抱え持たざる

を得なかったのです。

そういう中で初めて、1970年代に日立就職差別撤廃闘争が起こるのです。朴鐘碩（パク チョンソク）さんが、日立よりいったん内定をもらった後で、解雇されたことに対し裁判闘争をおこします。高校の先生たちが支援します。「日本名を書くことによって偽名を使った」「本籍地の欄に出生地の愛知県を書いた」ということで、日立は内定を取り消しました。「民族差別による不当な解雇は労働契約に違反すること」ではないかということで、ここで初めて、「労働基準法」というものを使って、在日朝鮮人は就職差別撤廃運動をやっていくのです。労働の基本的な概念を在日の運動に持ち込んだのは、これが初めてです。

それで、1974年の判決で、日立のほうが悪訴します。勝ったという事実は、民族差別や国籍条項にあきらめていた在日社会を覚醒させていきます。今までは、朝鮮人だから日本の会社に入れないとか、公務員になれないとか、あるいは年金がなくてもしかたがないとか、保険がなくてもしかたがないなど思っていた状態が、そうではないのではないかと考え出すような人たちがあらわれてくるのです。初め、在日社会は日立の就職裁判をどんなふうに見ていたかという、一つの見方は、「あんなやっても無理やで」「そんな勝てっこない」というあきらめです。もう一つは、「なぜ、わが民族の企業に就職せずして、日本の企業に就職するんだ。あれは同化ではないか。日本の同化主義に巻き込まれた姿なんだ」という論調がありました。ところが、日立の敗訴で当人が勝つという流れのなかで、国籍条項撤廃運動が大きな流れをつくっていくのです。

それ以降、1977年電電公社の国籍条項撤廃運動や、韓国籍の弁護士さんの登場、地方自治体の国籍条項撤廃運動も始まっていきます。それを後ろから押してくれたのが、1979年の国際人権規約の発効です。国際的な人権の流れが後押しをしてくれるようになっていくのです。大阪はやはり早いです。1975年に公営住宅の入居資格を認めています。全国的には1980年代からのことで、国民金融公庫などの貸し付けが認められていきます。この頃から生きていく基礎の部分での国籍条項が、少しずつなくなっていくのです。1982年に難民条約が発効し、そのときに特例永住権が新設され、韓

国籍以外の人、いわゆる朝鮮籍の人が特例永住権を持つことができ、「国民年金法」などにおける国籍条項も撤廃されるのです。でも、国民年金はとて難しく、この段階で、35歳以上の人たちについては国民年金の対象にはならないのです。1986年の段階で、再度修正されまして、国民年金を適用できる人たちが増えました。

しかしながら一番困難な問題として残っているのは、2006年現在80歳以上の高齢者については、無年金状態であって、これは現在裁判で争われているということです。最も必要なところに届かない老人福祉になっていると思います。

1985年、「国籍法」が改正されます。また女性差別撤廃条約が批准され、「男女雇用機会均等法」ができました。「国籍法」の改正を、在日社会は在日の運動体のなかでどんなふうに行っていたかという、すべてではないですが、これは同化だという意見はやはりありました。国際結婚をして生まれた子どもが、必ず韓国籍にならないで、結果として日本籍になってしまうのではないかという同化的な側面に対して、気を許してはいけないという主張のようなものがありました。大きな主張にはなりませんでしたが、そういう見方をするところがあったというわけです。また1986年に「国民健康保険法」の運用上の排除が改められて、朝鮮籍の人たちにも適用されるようになり、1991年の段階で特別永住制度が開始され、これまで特例永住と協定永住に永住権が二分されていたものが、一本化されていきます。このあたりから、在日女性のフェミニズムの運動が、いわゆる金学順（キム ハクスン）さんの叫びに触発されてできていくのです。

1993年に特別永住者への指紋押捺制度が廃止されます。1985年に最も盛り上がった運動なのですが、優に20年弱ぐらいを経て、やっと1999年に全廃されるということになります。それぐらい、国の根幹の制度を変えるには、当事者の叫びから時間がかかる。20年間かかるということなのだと思えます。

そのあと、1994年朝鮮学校の子どもたちが学校へ行くときに定期券がありますが、JRの定期券の割引率がないことを是正する運動が結実していきます。1995年北京（女性）会議の頃には、最高裁が、これは当然運動が

あってからの判決ですが、「永住者の地方参政権付与は憲法上禁止されていない」、違憲ではないという判断をすることになります。それ以降、1996年に川崎市が政令指定都市で初めて、一般事務職の国籍条項を撤廃し、多くの政令指定都市での一般事務職の国籍条項が撤廃されていき、1999年に指紋押捺制度が全廃されます。しかしながら2005年段階で、東京都の管理職昇任試験に関しては、最高裁は、国籍による差別³⁾は合憲であるという判決を出していきます。

このように見てくると、年金や児童手当、福祉の制度には国籍条項というものが随所にあられ、外国籍を持った人間を対象に入れていないところで運用されているという実態があるのです。そこをきちんと見ておかないといけない。竹中先生の本には、労働を考えるときに、福祉をはじめ、いろいろなことをつなげて考えないと、労働だけを取り出して考えたところで、見えてこないものがたくさんあるということが書いてあるのですが、まさにそのとおりです。最も手厚く保障されなければいけないところが、まだまだ切り捨てられているという事態が放置されているということです。

もう一つは、国籍に過剰な意味を読み込んでしまっているところがある。例えば、東京都の管理職問題ですが、この方は保健師さんです。高齢化社会のなかで、いま、介護保険が運用されていて、いろいろなサービス提供をする中で、保健師さんの仕事はものすごく重要だと思います。そういう社会の実態的な変化に見合ったところで、そこに積極的な意味で違った文化、違った国籍を持っている人たちを任用していくというものがなければ、むしろこれからの社会に太刀打っていかないのではないかと思うのです。やはりその切り替えができなくて、国籍を持つことが一つの安心であったり、社会的信用であったりしてしまっている状態がある。そのことに対して、きちんと批判的なまなざしを向けていくことは必要ではないかと思っています。

3 アプロ調査から見えてきた在日女性の労働実態

では、実態調査の説明に入っていきます。2003年から3人の在日女性が

立ち上がり、「アプロ女性実態調査プロジェクト」（「アプロ」とは朝鮮語で「前へ」「すすむ」「未来へ」などの意味）を結成し、2004年から実態調査を開始しまして、818名のアンケートを回収することができました。このアンケートの回収の仕方は、人から人へというかたちでやりました。例えば、生野区の民族子ども会のネットワークを使ったり、あるいは、民族学校のネットワークを使ったり、あるいは、かつての民族同胞企業系のネットワークを使ったり、本当に、私からあなたへ、あなたからあなたへというようなかたちでやったのです。

調査としては、非常に膨大な、150項目を答えてくださいという調査票をつくってしまったのです。これは、おそらく答えるだけでもたいへんな調査です。今日、みなさんにお渡ししたのは、そのなかの労働の部分の調査項目の結果のところです。

この実態調査では、韓国籍、朝鮮籍の方、あるいは日本国籍の方も含めて、旧植民地出身者というくくりでやり始めました。予測していたことですが、韓国籍の方が7割、朝鮮籍の方が2割という結果が出ました。在日朝鮮人の実態調査の難しさは何かというと、在日本大韓民国民団が意識調査を大規模にやったことがあるのですが、すると、いわゆる韓国籍の人にかたよりがちです。まだまだある在日の38度線を乗り越えられないそういう部分が、どうしても出てきてしまうわけです。今回の調査は個人でやりましたから、そういうものは、意外と簡単に乗り越えることができたと思います。

もう一つは、年齢についてですが、この調査を答えてくれた方の主流は三世になってきます。30歳から39歳が145人で、これは三世の世代になります。30歳から39歳、40歳から49歳というのは、だいたい在日の三世の世代に当たります。三世がこのアンケートの主流だと思ってください。

第一世代、第二世代、第三世代をどのように区分わけするのは、考え方がいろいろあるのですが、一つの考え方は、一世の世代を現在の歳で言うと、75歳以上。二世の世代をだいたい45歳から74歳まで。三世の世代を15歳から44歳まで。四世の世代を0歳から14歳まで。そんな感じで、だいたい大ざっぱに分けるという考え方です。しかし「あなたは何世代に当た

りますか」と聞かれて、自己申告制ですから、例えば「父親が二世で母親が三世とって、私はどないなるねん」という話になると、二五世だったらそれは自分で決めてくださいという調査です。こうした部分を含めて、一応、三世の人が過半数を超えるという調査になっています。

現住所は大阪が8割を占めています。そのなかでも、大阪市内が6割を占め、そのうち生野区が38パーセントを占めているという結果になっています。愛知県や埼玉県、神奈川県というのは、お友だちです。結婚して大阪から出ていったお友だちや親戚など、そういう人たちに対して取ってもらった結果で、こうなっています。

この調査は、本当に限定した人たちに対して、それも手から手へやった調査だから、いわゆる統計学上にどうなのとか、本当にきちんとした専門的な角度から厳しく見ていったときにどうなのかというのは、今後の課題としまして、このデータ818という数を素朴に分類し、素朴に見たときに思った感想について、とりあえず言わせていただきます。

仕事をしている人、仕事をしていない人を、年齢別に拾い出してみると、60歳までずっと8割近くの人が仕事をしています。で、60歳以降になると、6割ぐらいの人にしかならないということです。

これは、私自身は、生活経験としてはとてもうなずけるのです。というのは、そうしないと生きていけなかったし、私の母親はずっと働いていますし、私もずっと働いていますし、私の姉もずっと働いていますから、働き方などそのときのいろいろな状況はありますけれども、働いていないという状況はなかったような気がするのです。

よく言われるM字型雇用という考え方がありますね。結婚、出産して、子どもが小さいときには育児でなかなか働きに行けなくて、労働する人たちの数が減るといって、このM字の谷のところがとても深くなって。日本はほかの国に比べると、その深さがすごく深い。ほかの国はけっこう台形型になっていると言われていきますね。その考え方は、なかなかなじまないというか、どうだろうと思ってしまうところが、私のなかにあるのです。この調査から見ると、やはりずっと働いているわけです。

例えば、自分の家庭のなかで、自分の連れ合いが安定した職に就けなく

て、103万円や130万円という扶養のなかで働くという話が成立するのは、やはり稼げる人がいて、所帯が成り立つということがあっての話です。国籍条項やあるいは民族差別の現実のなかで生きている人たちにしてみれば、103万円、130万円という考え方は、もうちょっと先の、四世、五世の世代になったら、もしかしたらそういう兆候が現れてくるのかもしれないけれども、それは少し違うのではないかという問題意識が、私のなかでは浮かんできました。

次に、年齢別職業分類についてです。ここで特徴的なことは、例えば、フルタイムの常勤の職員、いわゆる正職員といわれる人たちを見ていくと、20歳から29歳、三世の前半になるのが73名と一番多い。当然、もともとの人数の、20歳から29歳の人間の人数から考えないといけないところもあるのですが、それよりも上の世代になると、ぐんと正規雇用、常勤で働く人の数が少なくなって、アルバイトなどの数がどんどん上がっていくという実態がある。そのあたりも、やはり世代的な問題、あるいは、正規の職を手に入れるための教育、訓練、経験などの問題が、そこには潜んでいるのではないかと、私自身は思うのです。実際に企業、会社が、どれだけ在日を採用するような風潮になってきているのかも、兼ね合わせて考えていかなければ見えてこないと思います。

企業のなかに、アルバイトや派遣など、あまり重くないのだったら雇うけれどもというような、正職になるとちょっと敬遠しますというような考え方があって、その反映としてこういうものがあるのではないかというところも、できなくはないだろうと思っています。でも、そこまで踏み込んだ分析ができているわけではありません。

次に「どのようなきっかけで現在の職業に就きましたか」という、職をゲットする方法です。これは本当に特徴的なことで、いわゆる公的な手法をあまり使わないで、知人の紹介や、いい意味では自分たちのネットワーク、ある意味ではつてを使わないと、なかなか就職を手に入れることが難しい部分がある。言い換えれば、ハローワークなどいろいろな就職を支援するシステムがあるけれども、それがどれだけ在日の女性たちの支援に結び付いているのか、結び付けるものになっているのかというところを、点

検する必要性があるのではないか。同胞のネットワークのなかでやるからこそいいというメリットも、たくさんあります。自分の専門性を生かせるなどの意味で、いい側面もあるけれども、一方で、就労に関する情報が届いていないということについても、検討はあるのではないかと考えています。

それから年収のところです。この数字だけを見ると、決して在日の女性だからといって極端に低いという数字ではありません。むしろ、日本の国勢調査を基にした調査の女性の年収との比較をすると、数字だけは、在日の女性のほうがいささかよいというか、極端に低いわけでは決してないのです。だいたい130万円が一つの区切りになるかもしれませんが、200万円以上300万円未満の人が14.8パーセント、300万円以上500万円未満の人が10.5パーセントということで、統計やグラフにしてみると、決して日本の女性のほうが高く、在日の女性のほうが低いという明確な金額的な差はなかった。ここは、きちんと事実として確認しておかなければいけないと思っています。

それから、産休、有給休暇、育休のところについて考えたいと思って、育児休暇を取り上げました。まず、一番顕著な、育児休暇を取れたのか取れていないのかという部分で、私はすごく考えました。取れたという人、制度を利用したという人が21名しかいないのです。逆に取れた人はいったいどんな人なのだろうと思って、一人ずつ21名の記録をたどっていったのです。

取れた人の年収を見ますと、130万円以上200万円未満の人が3名、200万円以上300万円未満の人が2名、300万円以上500万円未満の人が7名、500万円以上700万円未満の人が7名、700万円以上1千万円未満の人が1名、無回答1名という結果です。所帯の年収で見ると、300万円以上500万円未満の人が6名、500万円以上700万円未満の人が5名、700万円以上1千万円未満の人が6名、1千万円以上の人が3名、無回答1名です。

あたりまえと言えはあたりまえですが、高い所得、年収を獲得することができた人が、育児休暇を取れているのです。低い人たちは、育児休暇はないのです。これは、めちゃくちゃおかしいことですね。低い年収の人たちは、子育てをする条件がなくて子育てをしなくてはならないという、な

んという厳しい現実がそこにあるのだろうと、私自身は思いました。働かなければいけないし、休めないし、休めるような条件ではないし、子どもは育てなければならないという状況をどうしていけばいいのだと、すごく感じました。

もう一つは、21人と数は少ないのですが、出産を控えて退職したという人もいたのです。ご本人は無事に出産して、育児に専念したかったとか、気を遣うのでと言っていらっしゃるのですが、明らかに職を失うこと自身が生きていけないということだと思うけれども、でも、そういう選択をせざるを得ない現実があるということも考えていかねばなりません。このあたりは、日本の女性労働運動がずっと闘って切り開いてきたものがあると思いますので、また教えてください。よろしくお願いします。

それから、ちょっと違う民族的な部分での説明を、次はしてみたいと思います。民族名で就職する、民族名で働く、あるいは、国籍や出自を理由として雇用されなかったという実態がどうなっているのかという部分です。

まず民族名で就職することについて、ご本人にお聞きしたときに、当然、民族名で就職している人たちがいるのです。274名、33パーセント。一昔前、この調査を仮に10年前にやっていたとしたら、こんな数には絶対になっていません。274名の人たちが民族名で就職しているのは、やはり日本社会のなかで共生が進んでいる職場において、違う民族、違う国籍を持った人たちを受け入れていくという状況が、ちょっとずつだけれども進んでいると考えておかなければいけないのではないかと思います。私自身も、これだけの人たちが民族名で就職しているのは、すごく驚きだったのです。

私がいまの仕事に就くときに、当然ハローワークに行きまして、コンピューターでいろいろと仕事を探しますね。とりあえず福祉関係の仕事か教育関係の仕事をゲットしようと思って、そこを探していて、いくつかがいいのが見つかったのです。

ハローワークはすごくありがたいシステムになっていて、いま、模擬面接をしてくれるシステムができています。小泉内閣のときに、制度の名前はわかりませんが、ハローワークを活性化するようなシステムをや

ったみたいで、その結果としてできている制度だと思われませんが。再就職支援セミナーというのに行って、自分の職務経歴の書き方や、面接のときに何の話をしたらいいかということをおしやりました。

そのときに、いろいろなアドバイスをしてくださるのですが、最後にアドバイスしてくれる方が「履歴書を見たら全然問題はないし、いろいろな資格や免許を見ても問題はない。でもね、国籍がね」とおっしゃったのです。それ以上は何も言わなかったのですが。

私はそのことに関して、「ん？」と思ったのですが、それ以上は問い直そうとしなかったのです。その人にしてみれば、いい意味で言っている。「あなたのこの国籍だったら、だいじょうぶかな。僕は心配に思ってますよ」というメッセージを言っただけですね。仕事自体はすぐに決まってよかったのですが、やはりそういう空気があるのです。そう言われると、20年間そういう運動などやってきた人間であっても、一瞬揺らぎます。自分は仕事をゲットしなければ生きていけないわけですから。でも、それはそれで受け止めつつ、仕事は仕事としてやっついこうと思って、採用されてやっています。

だから自分のなかでの経験や信念、自分のなかの働くということへの意思など、そういうものをきちんと持たないと、日本のなかで、外国籍を持ちながら本名で生きていくのは、まだまだ厳しい状況があるのではないかと、自分自身の経験をふり返って思うのです。

そんなことを考えると、民族名で就職している人が274名いるということは、まだまだ厳しい状況はあるけれども、変わってきているものは確実に変わってきているし、職場のなかで、在日朝鮮人を受け入れていく日本社会の職場の空気もできてきているということは認めておかなければいけない。ちゃんと確認しておかなければいけない。

その一方で、やはり国籍、出自を理由に断られた人が34名いる、そして、差別を感じた人が86名いるという事実も、きちんと見ておかなければいけないと思っています。就職のときは、一番言いにくいですね。食っていく手段を取らなければいけないと思うから、やはり我慢しなければならぬと思ってしまう。その瞬間は、立場が弱いですね。それが、自分の経験で

非常によくわかりました。そういう立場の弱さみたいなものがあって、ここに対しては、きちんと行政的な指導を制度的にやっていくことが必要だと思っています。この調査のなかで、ずっと民族名を名乗っていたけれども、日本名に変えた時期について聞いているところがあります。やはり、就職、仕事などを機に、民族名から日本名に変えた人が52名います。だから、自分のアイデンティティーや出自、民族性というものと、食っていくということ、天秤にかけざるを得ない状況がある。

もう一つは、会社のなかで昇進、出世していきますね。いわゆる管理職というポストに就くとなると、そこで言われるのは日本籍です。日本国籍を持てば、もっと出世、昇進できますよという話なのです。企業社会のなかで言われている日本国籍とは、社会的信用とか信頼の意味があるのです。そういう意味、価値を勝手に付けているのです。

私の姉は、最近、日本籍を取りました。兄も姉も両方とも、ずっと民族的な活動をしてきたのですが、兄が管理職になることがきっかけです。結局そこで圧力がはたらくのです。会社のなかで、責任ある地位あるポストに就くことができる人というのは、やはり日本国籍を持っている人が望ましいとなっていくわけです。子どもがいて、所帯があって、家のローンがあってという、一定の築いてきたものがありますね。歯車を狂わせることなく生きていこうと思ったら、そちらのほうを選択せざるを得ないというところから、国籍が変わっていく。そういう実態もあると思います。なかなかそういうのは声になって出てこない部分です。そんなふうにして、国籍による格差、国籍による過剰な意味合いが、企業社会のなかにきちんと組み込まれているところがあると思います。労働者の権利として、何人であれ、どの民族であれ、働くという権利、人として生きるための労働権を持っていることと、国籍に過剰な意味を先に持たせることがおかしいということ、どう説明していくのが大切であって、話は飛びますが、日本の労働組合運動のなかで、どれだけそういう視点でもってものごとが語られてきたのかと思うのです。

これは、竹中恵美子先生の本で読んだことですが、戦前に、山川菊栄さんという人が、『婦人の特殊要求』について⁴⁾ という文書のなかで「民

族および性別を問わざる標準生活賃金の実施」「業務を問わず、男女および植民地民族に共通の賃金及び俸給の原則を確立すること」などを掲げておられます。竹中恵美子先生は著書の中で山川菊栄さんの慧眼をすごく評価しておられました。なぜ、そのような質が、戦後の労働組合運動にひきつがれていかなかったのかということ、1回誰かに聞いてみたいのですが、まさにすごいことを言っていますね。戦時中に、侵略した民族と、侵略された民族という関係があった中で、民族差別賃金はおかしいと言っているわけでしょう。すごいことを言っていたのがどこへ行ってしまったのだろうというのを、私はとても知りたいと思っています。そういうことと、労働組合運動のなかにおける国籍条項の問題は、切り離しては考えられないだろうと思うのです。

外国人労働者にパイを取っていかれるというような発想がどこかにあり、これだけしかパイがないのだから、日本国籍だけで分けたほうがよくて、そこに外国籍が入ると、そのパイが小さくなるから、僕の取り分が小さくなるというような、どこかそういう考え方、枠組みから抜けられていないところがあるのではないか。では、その枠組みが、いったいどの時期にどんなふうにしてつくられてきたのか。その部分をどう見つめ、とらえ直していくのかというのは、やはり必要ではないのかと思うのです。

もう一つは、民族性というのは個人の問題だから、強要されるようなものではないと思うけれども、やはり人が生きて働くということは、人格を持って働くのですから、そこで自分自身を成長させていたり、自分自身を実現させていたりしたいですね。その部分で、民族性をきちんと表出できる雰囲気や、あるいは民族性自身を侵害されないなど、そういうことはとても大切なことだと、私は思います。

話はそれますが、日の丸、『君が代』の東京の裁判は勝ちましたね。すごく喜んで、「勝訴」の紙を持って走っていて。私はあれを見たときに、よかったとすごく思ったのです。よかったと思った反面、もう一つ、なんで「憲法」で守られているのに、これをよかったと思わなければいけないのだろう、これはあたりまえのことではないかと思えますよね。これをよかったと思わなければいけないようなところに、どうして私たちはいるの

だろうかと思ったときに、私たちでなく、日本の国民の、日本国籍の人たちでさえいるのかと思ったときに、やはりこれはいけない。民族的アイデンティティーと重なるのかよくわかりませんが、「思想・信条の自由」という部分がありますね。そういう部分をも含めて、踏まれてはいけないという、そんなものが必要だと思うのです。そうでないと、結局、それは心の病のようなものになっていってしまう。自分のなかの、何か大切なものをそぎ落としていってしまう。そして、利用されていくだけのところに巻き込まれていってしまうのではないかという危機感が、私にはあります。そういう意味で、民族性を、働く場においても表出できるような状況は、何も在日の問題だけではなく、働く人たちすべての心の問題とも共有できるところがあるのではないかと考えています。

もう一つ、働く限りは、一生涯、安心してきちんと働いて、安心して老後を迎えるというようなシステムは、絶対に必要だと私は思うのです。たまたま事故に遭った、たまたま病気になってしまった。でも、そのことも含めて、きちんと手厚く保障していってくれるようなシステムが必要です。そんなシステムをつくっていかうと思ったら、やはり、働いている人が手をつなぎあっていくしかないだろう。在日だけが、あるいは、特別な属性を持っている人たちだけがやっても、絶対にできることではないのだから、そのことに気が付いて、手をつなげていく。つなげることで新しいものをつくっていく、新しい力になっていく、そういう姿勢を大切にしていきたいと、私は思っています。

最後になりますが、このレジュメをつくるときに、パソコンをいじっていたら、勇上和史さんという人の「日本の労働市場における移民の差別と同化」という論文（『日本労働研究雑誌』473号）に出会いました。この論文が面白いなと思ったのは何かというと、在日の男性と、女性の賃金構造の違いを分析していらっしゃるのです。その分析の中で、第三世代はもはや経済的に同化していく状況が生まれてきていて、第二世代や第一世代とのあいだに違いがあるということを、明確にデータとして出していちゃいます。まさにそのとおりだなと思うのです。だから、これまでは国籍条項撤廃運動をずっと言ってきたけれども、これからはもっと踏み込んだ

ところで、労働者としての在日の人権をどう考えていくのかを、テーマにしていかなければならない時期に差しかかっていると思ったのです。

この勇上さんの分析のもとになったデータは「在日朝鮮人の就労実態調査」という、立命館大学に力を借りて、在日高麗労働者連盟というところがやった実態調査ですが、これが行われたのは1992年なのです。在日の研究の中で、労働に限定した実態調査はほとんどないのです。就労構造がどうなっているのかということなども、まだまだこれからそこに光を当てていって、いろいろなことを解釈していかなければいけない、そんな時期ではないかと理解しています。

【註】

- 1) 日本国家は、在日朝鮮人に対し、1947年外国人登録令の施行時に日本国籍から一律に朝鮮籍へと表示の書き換えを行った。1948年に大韓民国と朝鮮民主主義人民共和国が成立し、希望すれば「韓国」に書き換える措置がとられた。1952年サンフランシスコ講和条約が発効し、在日朝鮮人は日本国籍を喪失する。1965年日韓法的地位協定が結ばれ、韓国籍に切り替えれば協定永住権が付与されるが、朝鮮は「符号にすぎない」とされた。
- 2) 1995年北京開催の世界女性会議における「慰安婦」関連ワークショップで上野千鶴子さんの「フェミニズムはナショナリズムを超えられるか」という提言に対し「ナショナリズムの定義も曖昧なままの日本人フェミニストがフェミニズムの越境を求めるのは、日本・日本人の加害性を無化する」とした反論。
- 3) 地方公務員のうち公権力行使にあたる行為を行い、重要な決定を行う職員に外国人が就任することは本来わが国の法体系の想定するところでないとする。
- 4) 1925年無産政党组織する準備会が大阪で設立された。党の綱領を作るために、いろいろな団体が草案を寄せた。山川菊栄さんは、政治研究部婦人部を通じて八項目にわたる修正案を提起する。

【参考文献】

井上正一、高敬一執筆・編集 2005『在日コリアン人権白書 2004年度版』社団法人大阪国際理解教育研究センター。

上野千鶴子 1996「複合差別論」井上俊ほか編『差別と共生の社会学』（岩波

講座現代社会学15) 岩波書店。

関西女の労働問題研究会、竹中恵美子ゼミ編集委員会編 2004『竹中恵美子が語る労働とジェンダー』ドメス出版。

法務省入国管理局編 2005『在留外国人統計 平成17年版』財団法人入管協会。

元百合子 2003「序論 複合差別とは」IMADR-JCマイノリティ女性に対する複合差別プロジェクトチーム編『マイノリティ女性の視点を政策に！社会に！』解放出版社。

勇上和史 1999「日本の労働市場における移民の差別と同化：定住外国人労働者の賃金構造」『日本労働研究雑誌』473号。