

「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——

孫・片 田 晶

はじめに

本稿は、4年生大学の学生で近年就職活動をした在日朝鮮人⁽¹⁾（以下、在日）の若者たちへの聞き取り調査をもとに、「就職差別」が大きく改善すると同時に差別の潜在化という問題の質的変化がみられる現在の、在日である自己の提示の新たな様相、日本社会とのコミュニケーションの様相を論じる。時代が変わり、世代が重なり、差別状況が変化してきた現在までの過程を、差別の克服または解消に向かう過程として見るとするならば、現在では、何が新たな問題となっているのか。本稿では二人の若者の就職活動の経験の考察を通じて、マジョリティとマイノリティという非対称な関係の下、スティグマの価値転換と固定された被差別の位置からの越境を目指す自己提示の戦略に注目した。

以下、1章では、佐藤（2005）による特徴的な差別論などを参照しながら、本稿が就職差別の有無とは別の視点から、在日の就職活動の事例を扱う点について述べる。在日である自己の提示という問題領域、マイノリティの自己提示の背景にある非対称な関係に注目する視点である。2章では、先行調査を参照し、就職差別をめぐる時代的な変化を論じて、就職面接の社会的文脈に対する視点をさらに明確にしておく。3章、4章、そして全体的な考察にあたる5章では、これまでに聞き取った10人の事例の中から、2例を取り上げ、事例の自己提示の多様な様相の中に、在日であることの意味をめぐり、その脱スティグマ化や積極的承認を求めようとするコミュニケーションの現在状況を見出し、脱差別の戦略の様相とその問題状況を論じる。最後に、本稿の方向性をまとめ、今後の課題を述べる。

⁽¹⁾ 一般には「在日コリアン」や「在日韓国・朝鮮人」などと呼ばれることが多いが、本稿では、植民地化の朝鮮半島から当時の時代状況のために移住・定住した朝鮮人移民とその家族、歴史性を分け持つ子や孫などを指す意味から、国籍や「血の純粋性」を問わず、日本国籍者やダブル（混血者）なども含んだ上で在日朝鮮人と呼ぶ。筆者は、日常的に日本国籍、ダブルの在日朝鮮人3世を名のことが多い。

1 「差別がなくなった」時代の問題への視覚

1-1 在日である自己の提示

本章と続く2章では、本稿の視角について明らかにしておきたい。まず本章では、就職活動について、「就職差別」という結果（明確な人権侵害という被害）の有無とはまた別個の問題領域として、マイノリティとマジョリティの非対称な関係という問題を論じる。

近年では在日の採用実績がない大企業など存在しないのではないかと思えるほど、多くの企業が（外国籍の）在日を採用。さらに、民族名を用いて在日であることを明らかにしながら、日本の大企業に就職するケースも増えてきた。こうなると、「差別はなくなった」と言われ、出身大学や筆記試験の成績、人に好かれる性格、魅力的な自己PR、といった個々人のパフォーマンスの良さによって、企業受けの良い者は受かるし、そうでない者が落ちる。つまり、在日学生が受かるか落ちるかは、既に個人のパフォーマンスの問題であると言われるようになった。

しかし、個々人のパフォーマンスの問題と言うとき、その重要な一部として、在日であることをどう扱うか、つまり、在日である自己をめぐるパフォーマンス、あるいは自己提示という問題領域が存在している。この領域は差別の再生産と変容に関する、マイノリティによる微視的な実践の領域でもある。在日の場合には、このような問題領域自体が、親世代には見られなかった。2世代までは、一部の例外を除き、在日が一般企業に採用される余地はほとんどなかったため、そこにはいかなる自己提示の余地もなかったからである。しかし、現在の世代では、厳然とした差別状況はなくなり、在日の側には、就職面接の場で自己をどのように提示するかを選択肢が登場した。就職活動の自己提示は、その後の職場や社会関係におけるアイデンティティや位置性にも時に大きな影響を与える。例えば、日本名で採用された場合に就職後に民族名で働きたいと申し出ることは一般的には非常に障害が多いため、その後も身元隠しを続けることを強えられる可能性が高いなどである。本稿では、上記のような自己提示がどのような力関係のもとで行われるのかを考察する。

1-2 関係の非対称性を問題化する「差別論」の視点

次に、上記のような問題領域は、採用の合否や採用実績の格差といった結果の観点とは独立に考えることができるという点を明確にしておきたい。差別研究の中には、一般的な「差別」の定義が、結果としての個々の被害の認定に力点を置いているのと異なり、差別を

関係性の問題として扱う視点が見られる。中でも、佐藤（2005）による「人権論」と「差別論」の切り分けは、この点を明確に論じている。佐藤は、差別を「われわれ」からの排除の関係性として捉える視点を強調し、それを「人権侵害」として捉えられるような客観的な結果としての不平等や取扱上の差異（格差）から峻別する。通常漠然と「差別」と呼ばれる多様な事態のうち、「人権」概念では基礎づけられない部分を切り分けて「差別論」と呼ぶのである。「人権侵害」の客観的な認定と制度的な対応は「対症療法」として重要だが、そうした権利概念では根拠づけられない問題領域として、「われわれ」と「われわれでない者」という非対称な関係自体の問題が存在する。このような「関係モデル」によって、差別はある人々を「同化」（＝「われわれ」として構成）するとともに、別のある人々を「他者化」し見下す行為（排除の行為）であると定義し直される。結果の不当性は権利概念で基礎づけられるが、「関係の不当性」を直接基礎づけることができる普遍的な理論は現段階では存在しない。このため、被差別の人々が感じ取っているのは「関係の不当性」だとしても、それは容易に言及することができない⁽²⁾（佐藤 2005: 21-64）。

この「関係モデル」を参照し、本稿では就職活動という文脈で行われる自己提示を採用の合否や採用実績の格差といった結果の観点とは独立に考察することにしたい。佐藤は「排除」を「本来ある社会のメンバーである（事実としてひとつの社会を構成して、相互関係が成立していること）にもかかわらず、ある断絶が持ち込まれ、その外はまるではじめからよそ者であるか、存在しないかのように扱うこと」と定義する（前掲書：41）。在日の現在世代では採用拒否などの形で企業の労働市場自体から排除されることはほぼない。しかし、面接の場におけるコミュニケーションの中で、企業側の人間が持ち出す、あるいは無意識に依拠している、「われわれ日本人」から在日であるがゆえに暗示的に排除されるというレベルでの排除に注目する必要がある。このように「排除」を日本社会の歴史的に正統で日常的な構成員であるがゆえに問題なく企業組織の一員となるべき「われわれ」（現状では、この「われわれ」は一般的に日本人を意味している）ではない者として位置づけられることと考えたとき、その危険性は現在も十分にある。これは現在も日常的な社会関係において時折経験される排除だからである⁽³⁾。普段なら笑い飛ばすこともできる

⁽²⁾ 佐藤によれば、差別を論じることの困難は、「関係モデル」には十分に体系的な規範理論がまだ存在しないことが原因となっている。フェミニズムにおける家父長制のように、個別の領域では関係の問題化を行える理論があるが、普遍的な理論と言えるものは存在しないという（佐藤 2005: 34）。本稿の段階は、個別の領域での関係の問題化を目指したものである。

⁽³⁾ 在日に「日本語が上手」であるとか、「それでは韓国語ができていいですね」など、昨日今日来日した外国人と見なすような言葉をかける日本人は少なくない。この場合に排除の意図はなくとも、社会の歴史的な構成員であるという正統性からの排除が生じている。また、現在でもまれに明確な排除としてアルバイト応募拒否や入居拒否に出会うこともある。多くの在日は、在日であることが、一般的には良いこ

マジョリティの偏見や無知との遭遇も、就職活動では深刻な問題として迫ってくるものだ。

本稿では、就職活動、とりわけ対面的場面としての就職面接を考察するとき、「われわれ」からの排除の危険を回避したり、転換したりするための自己提示と、そこで生じるコミュニケーションへの視点を設定することにした。

2 就職差別の時代的变化と新たに生じた自己提示の文脈

2-1 1990年代後半頃に見られる差別の残存状況

本章では、具体的な就職活動の場面で課題となる自己提示とコミュニケーションの問題に注目する視点を論じる。在日が一体的で問題のない関係を前提とした「われわれ（日本人）」の円滑な成立に問題を生じさせる存在としてみなされる危険性を持つとすれば、それに対処するにはどのような戦略が考えられるのか。まずは少し時代を遡り、時代状況を押さえてから、在日の就職活動の現在的問題に接近したい。

この節では、大阪府教育委による「在日外国人生徒進路追跡調査」（2000年、以下、「追跡調査」）から、1990年代後半の差別状況、特に差別体験の自由記述から具体的な問題状況を見ておこう。この調査は1995年から1998年の4回（4年度）に渡り、大阪府公立高校の入学時で学国籍であった生徒に、卒業後4年経った時点での進路・就職状況を追跡したアンケート調査で、2024名の回答を得た。進路や就職の時期に日本名への変更も民族名への変更も多く、特に日本名への変更理由は「就職のため」が非常に多いこと、「同胞系企業」への就職が大卒では約1割で過去に比べて減少していること、日本企業に就職の場合、大卒（該当者は約110人）は民族名使用率が相対的に高いこと（20.8%）、また、日本人マジョリティとは就職先規模における格差が残っており、在日は零細企業の割合が相対的にかなり高いことなどは本稿にも関連する調査結果である。

そして、前世代に比べると飛躍的に日本企業への就職が進んでいるにもかかわらず、実際は様々な差別的現象を経験した者が存在する。「就職差別、あるいは就職差別と思われるような行為を受けたことがありますか」という自由記述欄には多様な回答が寄せられた。質問紙が「就職差別」を定義していないこともあり、様々なレベルの差別に関する体験が記入された。全体の約1割、大卒者の約3割が就職差別にあっていると集計した新聞記事

とでも、語りうることでもないこと、悪くすれば差別行為の対象であり、良くても怪訝で不可解な異化の対象であることをマジョリティの視点に立って熟知している。

もある（朴 2004）が、実際には自由記述の単純な集計は不可能である。試みに分類すれば、詳細な記述がなされていることで客観的な判断が可能で、採用過程での採用拒否が確かに生じたとわかる記述が20件、客観的には判断できないが当事者が主観的に強く断定している記述が20件である。最も多いのは、差別のグレーゾーンについての記述である。「断定できない」とか、「自分は差別だとは思いたくはないが」と述べたうえで、具体的体験から「やっぱり思った」、「もしかして」、「（差別が）あったと思う」のような気持ちを述べている。現在の潜在化した差別を問題化することの難しさがわかる。

2-2 就職面接で生じていた排除の（ディス）コミュニケーション

体験の記述からは、企業と在日の若者の対面的なやりとりの様相も垣間見ることができると。多数の人の差別経験として、国籍を理由とする採用拒否（内定取り消しも1例存在する）が告げられたり、国籍がわかったとたん態度が変わるのが見えたり、帰化すれば採ると言われたりしている。例えば、「履歴書に外国籍とあるのを見て、そのまま放っておかれた。説明しようとしたが、全く聞きいれてもらえず、『外国籍の人はダメです』の一言で帰された」、「求人票を見、電話にて採用があるか確認を採った上で、面接にいくと、快くもてなしてくれたが、履歴書に目を通したとたん、表情を変え『今のところは採用がない』と採用を断られた」、「謀一流商社グループ企業の採用試験で、4次面接に残り、本社重役との面談で冒頭に『帰化し日本国籍に変える気はないですか』と問われ、『ない』と答えたところ、面接はすぐに終わり。結果も不採用となった」などである。

「関係モデル」（佐藤 2005）を念頭に置いてみると、上記の記述の場面では、「国籍」という在日性の符号の意味を扱いながら、「われわれ」の線引きが起こる非対称な関係があると考えられる。なお、結果として「就職差別」（採用拒否という人権侵害）も付随している。これらの例では、「国籍」が何を意味するのか、なぜ国籍が拒絶の理由となりうるのかは、説明されることはない。何も問題なく「われわれ／日本人」として通用していたはずの相手の国籍がわかったとたん、なぜ「ダメ」なのか、なぜ帰化すれば、「ダメ」でなくなるのかなどの説明は普通なされない。また、なされたとしてもそこで異議申し立てが有効に行えるとは考えにくい。こうした場面は、とにかく在日だからダメなのだという結果が了解されるに至るコミュニケーションの場面と考えられる。在日の側から「説明する」余地は確保されていない。仮に対等な関係というものがあれば、なされたかもしれない対話が決してされない場面であるという意味で、逆説的な意味の「対話」、ディスコミュニケーションということができる。対話がこの場ではできないことが両者に了解される、

通じないことが通じるためのコミュニケーションである。このような暗黙の（デイス）コミュニケーションは排除のカテゴリーと社会関係の再生産の場面である。

さて、「追跡調査」から現在までに、差別の減少はさらに進み、現在では露骨な排除が表面化することはほぼなくなった。それでは、就職活動はどのような社会的場面となっているのだろうか。

2-3 「就職差別」という問題化枠組みの限界と新たに生じたコミュニケーションの課題

様々な被差別当事者、特に部落解放を目指す運動や実践に関わる人々の運動により、民間企業の就職差別は問題化され、状況は長い時間をかけて徐々に改善してきた。特に1990年代後半には、本籍地や家族状況を書かせるような応募用紙や履歴書の撤廃が進み、このような履歴書の使用はほぼなくなった。現在は、面接の最終段階で本籍欄が設けられた履歴書への記入を求める陰湿なケースがごく稀にあるのみである。在日に関して言えば、企業は採用前に応募者の国籍を知る術がなくなったので、在日であることを名のらない（意識的／無意識的に、身元隠しを実践する）限り、採用前の差別は不可能になったのである⁽⁴⁾。もちろん、日本社会の市民社会の成熟に伴い、差別は許されないという規範が浸透したことも大きい。だが、加害企業側の法的責任や行政など公的主体の積極的関与を実現するまでの社会的コンセンサスが築かれたとは言い難い状況がある以上、実質的には、履歴書からの本籍欄削除が差別激減の重要要因であったと推測される。上述の「追跡調査」はまさにこの過渡期にあたり、自由記述には、国籍を問題とされた事例や「すべての履歴書に国籍欄〔＝本籍欄〕があった」ことの不当性を訴える声と、自分は採用まで国籍が暴かれなかったという事例とが混在していた。

このような変化を受けて、従来の「就職差別」という問題化枠組みが想定していなかった、新たな状況が生じてきた。国籍を理由に門前払いされることが、(少なくとも表面上)完全になくなった以上、自身が在日であることを明らかにするか、しないか、いかなる方法でそうするかを選択し、実践しなくてはならない。以前は、在日は労働市場の外部へ排除される存在であったため、このような自己提示の問題や葛藤はごく少数の経験であった。いわば状況が一步前進して、新たな課題に焦点を当てる必要が出てきた。

当然ながら本稿は、陰に潜んだ就職差別の存在やその是正の重要性を否定するものではない。1990年代末にも、関西で日本弁護士連合会が把握するところとなった露骨な差別事件が

⁽⁴⁾ もちろん、エントリーシートの段階で民族名学生をはねることや、採用後に国籍が明らかになった後に人事上の影響があることは、おおいに考えられ、実態調査が課題である。

起こっているし、就職差別の潜在化・残存を論じた朴（2004）はある女性が2002年に自分が差別的な理由で採用されなかった事実を偶然知ってしまったケースを聞き取っている⁽⁵⁾。

だが、人権侵害としての就職差別という視点に生じている困難として、差別のタブー化が進んだ現在、差別的な扱いは通常表面化しなくなったため、論証が非常に困難になった。もともと採用に至る選考過程を明らかにする必要がないので、就職差別は本来表面化しにくい性質がある。例えば、安全牌の学生を選ぼうとする面接官は、自身が在日の学生を無意識に忌避したとしても、その事実を自覚する必要もないかもしれない。

また、被差別の側が差別を告発するには大きな負担が伴う。それどころか、差別を認識すること自体が忌避される可能性もある。現象学的社会学から差別を論じる郭（2006）は、人は「自分が遭遇した苦境を差別として解釈すれば、自分の今後にも人生においても同様のことが起こりうることを認め、……不条理で憂鬱な困難とともに人生を歩まねばならないことを認めることになる」以上、被差別者の側が差別を否定する事態はよく起こると指摘している（郭 2006: 43-44）。これらの点で、従来の「就職差別」に依拠する視点には限界がある。

そこで、本稿では「就職差別」の問題化とは異なる接近方法を探ることにした。就職活動を<在日であること>の含意をめぐっての自己提示とコミュニケーションの場面として捉える視点である。次に、そのような場面における当事者の戦略について考察する。

2-4 解放の戦略としての身元隠しとカミングアウト

昨今の巷の就職活動マニュアルなどでは、就職活動は学生が学校世界から踏み出し、はじめて裸の人間性を試される機会であるとか、生き方についての思考を重ね、社会の中の自己実現を見つける経験であるとか言われる（森 2009）⁽⁶⁾。就職活動は自己や生き方の探究であるとされるのである。通常そこでは、能力主義や実力主義が強調されることはあまりない。しかし、こと差別という厄介な問題が浮上するとき、ときに切札であるかのよ

⁽⁵⁾ 1998年にフジパン（株）に民族名で受験した短大生に日本名の強要が行われ、これに応じなかった同学生を不採用とした事件で、企業側は後に差別を認めた。また1997年に（株）銭高組へ学内推薦された朝鮮籍大学生が国籍を理由に受験機会さえ認められなかった（日本弁護士連合会 2001）。朴（2004）の事例は、知人に紹介された会社で、社長の「あっちの人はなんか問題があると集まって騒ぐからだめだ」という強い意見で採用に至らなかった経緯を、後に知人を介して本人が知ることになったケースである（朴 2004: 109）。

⁽⁶⁾ 就職活動におけるオーソドックスな質問は、「あなたの大学生活」、「あなたは将来どんな自己実現をしたいか」、仕事を通じて「日本という国にいかにか社会貢献をするか」などについて、具体性のある「自分の言葉で」語ることが求められる。だが、このような問いの答えはマニュアル化されているので、人材を見極めるために、面接では他に非常に多様な質問事項が繰り出される（森 2009）。

うに能力主義や実力主義が突序として浮上する側面があることに注目したい。就職面接において被差別の社会的カテゴリー（アイデンティティ）への言及が場違いなものと感じられるのは、企業という営利目的の活動組織における合理性や能力主義の規範が参照されていると考えられる。自身が在日であるとか被差別部落出身であるとかいう話題は、能力に関係ないという理由で、不適切な話題となる。だがこの基準はかなり恣意的（差別的）なものである。近年の就職面接で企業は、学生の意表を突くような、就職に何の関係があるのかと思わせる多種多様な質問を投げかけ、人材を多角的に見極めようとする。学生の人物や考え方、個人史を表現するような多様な話題は適切な話題として承認されている。能力主義はいわば建前で、人格や人物の確からしさ、望ましさも同様に重要なのである。面接の場で「在日」や「部落」がなぜか否応なく場違いな話題（言うべきでないこと）となるのは、それらがそれ自体、被差別の人々、タブーである人々に関する話題であるからと考えられる。

そして、その不適切性（タブー）をあえて破って挑戦するという姿勢には反社会的なニュアンスが読み取られる側面がある。部落差別を論じた野口（2000）は、部落差別の「解放の戦略」として、「身元隠しの戦略」と「誇りの戦略」を対置するが、マジョリティの差別的価値観の転換を可能とする「誇りの戦略」が、「就職の面接時などの力関係の差がある状況」では逆効果となり、「反抗」や「秩序を乱す危険分子」とみなされてしまうと指摘している。常識的な価値観を持った経営者にとっては、身元隠しをする部落出身の方が理解しやすく、与しやすくと考えられ、「誇り」を語った者は「なぜわざわざ、言わなくてもいいものを言うのか」と怪訝に思われ、「語ることの意味が伝わらない」（野口 2000: 259）。

一方で、身元隠し⁽⁷⁾が唯一の最善策なのかどうかを改めて考えてみると、そもそも身元隠しは万能の戦略ではありえない。野口の指摘によれば、身元隠しが可能となる条件は

⁽⁷⁾ 身元隠しとは、ゴフマンのスティグマ論におけるパッシングの訳語とされ、何か後ろ暗いものを隠すというマイナスのニュアンスに対して、他者から与えられるアイデンティティを黙って受け入れるのではなく、積極的に操作・提示・主張するという側面も込められている（野口 2000: 242）。もっとも、積極的であれ消極的であれ、それは被差別者の側だけに不条理な負担を伴うものである。野口は、部落問題の場合は、出身地や親の職業が話題になるとき、あるいは「ひとごと」として部落問題が話題になっているときでさえ、スティグマを貼られた人は態度決定を迫られ、どのような態度をとるにしても今までの関係がそれによって変化する可能性が高いと述べる（前掲書: 244）。本稿が在日と部落差別を同様に論じる点について、当然両者では個別的な問題状況は異なるところもある。「エスニック・マイノリティの場合に解放の展望が多様性の強調や異質性を認め合うことに求められる」ことが多いのに対し、部落の場合にはそうした明確な異質性がないことが指摘される（前掲書: 255）。だが、在日の場合にも、恣意的な基準による他者化の結果、排除の対象としての「外国人」化が起こることを考慮すれば、異質性の中味が恣意的に構築されることにおいて部落差別と何ら変わらない側面がある。

他者に依存しているという危うさがあることに加えて、ある事柄にスティグマを貼ること自体を放っておいて身元調べをしないでおこうとされるとき、差別的な価値判断（スティグマ）は手つかずのまま残り、当事者にとって無視できない危険であり続ける（前掲書:250）。また、身元隠しが成功しているときに、第三者に向けられた差別を傍観する立場に立たされることに苦しみ、自ら離職するケースも存在してきた（大阪府教委編 2000）。身元隠しの貫徹は、既存の関係性の再生産に対しては無力である。

在日の就職において、身元隠しの余地がようやく確立された現在、それは非常に重要な戦略であることは言うまでもない。だが実際、それは唯一の戦略ではなくなっている。民族名という記号によってカミングアウトしつつも、極力そのことに触れさせないようにして就職活動を行う場合から、在日である自己に言及する方法を戦略的に組み立てる場合まで、様々なバリエーションがある。本節では、企業の合理性や能力主義の規範は、その「合理性」を無視してきた差別を繰り返すためだけでなく、被差別のカテゴリーを持つ自己に関わる話題をスティグマ化するために参照される点を確認した。次章からの事例を通じて、身元隠しが選択されない（できない）場合に、在日の若者たちの自己提示と新たなコミュニケーションの状況は、差別の克服への道筋となりえているのか、そこにはどのような問題状況が見えるのかを明らかにしたい。

3 事例1——自分を就職活動にしっかりとぶつけて

この章からは、2006年以降に就職活動を行った在日3世の10人への聞き取りの中から、2人の事例の生い立ちや家族背景、就職活動の全体像と自己提示の特徴を示し、考察することにした。聞き取りでは、自己PRや志望動機などの企業との対話の中で、在日である自己を企業に対してどのようなものとして示そうとしたかを質問した。聞き取りはすべて2時間以上に渡り、就職活動の具体的な事項については筆者が質問し、答えてもらう形式で行ったが、抽象的な内容についてはできるだけ自由な語りをしてもらった⁽⁸⁾。それぞれの学生の就職活動に、在日であることがどう影響し、実際に企業との間にどのようなコミュニケーションをしようとしたかは、学生の家族背景や大学生活を反映して多様であった。

本章と次章の事例は、在日としての自己提示の方向性や、企業とのコミュニケーション

⁽⁸⁾ 語りの記述で、[] は筆者による補い、() は語句の意味説明、「…」は発話の間に沈黙があったこと、「……」は一部の語りを省略したこと、「(笑)」は発話の途中や直後に声を出して笑った場合や、声に笑いが滲んでいる場合を示した。なお、在日は自身のアイデンティティなどに関連する言葉において、「韓国」を使う場合も「朝鮮」を使う場合もあれば、他の場合もあるため、本人の言葉に忠実に記述するよう努めた。

に向けられた意識、差別の現実認識、そしていわゆる就職活動の結果などのいくつかの点で対照的である。本章の事例、Lさんは、京都の有名私大A大学の学生で、在日3世の女性である。名前は姓だけでなく下の名前も、読み方の上でも日本的ではない民族名である⁽⁹⁾。企業へのアピールではよく韓国に留学した体験と韓国語を身につけた努力を話した。調査時点で、大手旅行会社に内定を得て、気持ちはほぼそこに落ち着いていた。インタビューは2009年7月に行い、飲食店で約2時間半行った。筆者はLさんを知人から紹介してもらい、ほぼ初対面の間柄であった。

3-1 生い立ちと大学生活

Lさんの名前ははじめから「韓国籍」（民族名）で、韓国系民族学校の教師をしていた、韓国語に堪能な母親がつけた。韓国語での響きのきれいな名前である。両親にはあるが、Lさんには通名はない。父親は学歴が高く、建築士として働いていたこともあるが、両親は現在、親戚が創業した飲食店関連会社の支社を営んでいる。姉は皆、日本の有名大手へ就職した。おおかたが日本籍に変えた親戚の中でLさんの家だけが韓国籍のまま。長男方で途絶えたチェサ（法事）も、数年前からLさんの家独自のものとして復活させた。子どもの教育に熱心に関わる家で、姉妹は皆バレエを本格的に習った。皆「一回ずつ」、小学校で名前のことでいじめ（偏見や排他的な意味づけ）に合う。しかし、必ず母親が相手の両親を家に呼んで、どういう教育をしているのかと毅然と怒鳴りつけることから、Lさんが笑って話すとおり、必ず「一回だけ」で終わった。Lさんは当時母から「こんなにいい〔韓国の〕名前」に誇りを持つよう言われた。小さい頃から「人のために役にたつことが大好きだった」Lさんは生徒会議員をずっと努めた。当時、政治家になり、「私はいつか国民を助けるんだっていう思い」でいた時期もある。

大学生活は、最初バレエが中心だった。プロは断念していたものの、受験に邪魔されていた分大学で打ち込み、イギリスに短期間バレエ留学したこともある。やがて韓国に留学を決め、熱心に韓国語を勉強した。韓国では韓国語最上級クラスを卒業した他、現地企業のインターンや、現地の幼稚園の先生をするアルバイトなど、様々な体験にチャレンジし

⁽⁹⁾ 一般に、朝鮮語読みすると異質（非日本である）性が際立つため、就職活動では障害（スティグマ）が高まる。マジョリティは（「車」や「池」などの）朝鮮式の姓が日本語読みされたとき、日本人の名前と勘違いしている場合もある。また、一般に姓だけでなく、下の名前も朝鮮（韓国）語読みで名乗る人々は、民族学校や民族団体に参加経験のある人が多い。なお、日本語で名付けられた下の名前を朝鮮（韓国）語読みしたものは、朝鮮（韓国）語の名前としてはおかしな語感と意味になることも多く、在日特有の名前というべきものである。

た。今、Lさんは母がしている日本人女性たちのための韓国語教室を手伝うこともある。また、都米した親戚がいたり、国際的な雰囲気のある家である。姉が転職を契機に「海外放浪」していることもあり、Lさんも海外に数回行った。今度も、今姉がいる韓国で夏休みの滞在中になかば記念受験として韓国で1社受験しようかとも思っている。

3-2-1 就職活動の概要

Lさんは、2008年の10月ごろから活動し始め、大手の電機メーカーを中心に多くの企業で高次の面接に進んだ。しかし、当初強く志望していたメーカー業界ではいつも最終の一步手前で落ちてしまった。結果的に1社だけ受けていた旅行会社から6月に内定を得たが、じっくり考えてみるとその仕事が自分に合っていて、やりがいがありそうだったので、就職活動を一応終えた。エントリーシートを出した企業は50社以上、面接に呼ばれたのが20社程度である。先に卒業した同期の友人たちの「[就職活動は] 楽勝」という声を聞いて、Lさんもタカをくくっていたが、蓋をあけてみれば予想外にエントリーシートが落ちていてショックだった。そこで、4月から就職部に通い詰めて猛烈に学び、残っていた大手企業に片っ端から応募して必死に追いつけた。Lさんの内定時期や内定数は、周囲に比べて良いとも言えないが、決して悪くはないという。

3-2-2 在日である自己の提示

よく行った志望動機の語り：企業への志望動機では韓国留学の体験、そしてその体験から導かれる日本企業との関わりを次のように語った。まず、面接でよく言った「したい仕事」についての「3本の軸」として、国際的な仕事、人の役にたつのが大好きなのでお客さんの近くでできる仕事、そして、海外に留学したからこそわかる、日本の良さを伝える仕事である。よくこなれた話し方は、面接でのインパクトのあるアピールを伺わせた。

もともと、すごく、日本の文化というか、海外に留学したからこそ見える日本の良さっていうのが、技術力であったり製品の質であったり、サービスであったり……日本の良さを伝えていきたいって思いがあったからこそ、メーカー志望だったんですね。特にやっぱり、私は韓国にいたんで、電機製品が多いじゃないですか、韓国は。

「韓国人」である自己の開示：Lさんは、面接でも自分から「韓国人」であることを口にする。大学時代に頑張ってきたことという必ず聞かれる質問に対して、韓国留学の体験

や現地でチャレンジして学んだことなどを述べる際に、その前置きとして、「自分がもともと韓国人であって、自分のルーツをもっと知るためには、韓国語を勉強することと韓国に行くことだが大事だと思っていた」ことを話す。Lさんの方もそれ以上掘り下げることもないし、企業の方でもこれ以上この話題につっこんでくることもないのが普通であった。だが、会社によっては、さらに聞いてくる場合もあった。

ある大手商社では、Lさんが在日についてどう思うのかを詳しく聞いてきた。だが、それはLさんのことをもっと知りたくて聞いてくれた感じで、嬉しかったという。他方、別の企業では、「昔日本悪いことしたよねえ」と、振られてやや慌てた。Lさんは、「まあでも人間はちょっと間違い犯すものですから。でもこれから一緒に考え合っていければいいと思います」などと言ってかわした。このように「ネガティブなこと」を言われたことはあったが、それが自分自身についてのネガティブなコメントであるという感じはしなかった。他に、ある企業では、履歴書を良く読んでいなかったと思われる面接官から、「それではあなたが一番楽に話せるのは、韓国語、英語、日本語のうちどれですか？」という質問を受け、本当にびっくりしたことがあった。

「今は国籍も名前も関係なく、中身を見てくれる」：Lさんは、在日であることで不利になる、ならないなどと意識したこともないぐらいだった。自分の中身を見てくれるはずだと自然に思っていたという。民族名であることで就職部に相談するような発想もなかった。就職部の人から逆に尋ねられ、「全然そんなこと思ってないです」と応えて驚かれたほどだ。在日に対する就職差別やそれに類するようなことがあるとは考えていなかった。「私は楽観的だからか知らないんですけど、全然、差別を受けるっていう意識は全くなかったですね。むしろ別に、そんなこと関係ないみたいな」。

今後就職活動をする在日に何か助言できることがあるかと尋ねた際にも、国籍や名前は「もう全く関係ない」という考えを語っていた。

もう、海外に出てしまえば、ほんとに、人種のるつぼっていうアメリカでもそうだし、韓国でもすごい多国籍になってきてるし、もういろんな国で多国籍で、で、だから、あなたが何人だからどうだっていうのは全くないと思うんで、もうみんな、その人の個人としての中身を見てくれるから、うわべ上の名前であったり国籍に捕われなることはないですよって〔伝えたい〕。

「世界につながる仕事に」：採用された旅行会社の面接では、その会社が旅行は平和産業だと言っている点について、「自分も世界中の人がみんな仲よくなればいいな」という願いを持っていたこと、「旅行を通じてもっと多くの人が違う国の人々に親近感を持ち

親しみを抱くようになってもらいたい、そのために一般の人がもっと親しみを持てる企画を作り出し、旅行を通じて影響を与えたい」という思いを話した。この企業に決めた理由について、Lさんは「〔筆者が尋ねたような〕在日だからどうこう」という思いは念頭になかった。「この会社では国籍は本当に関係がなく」、他に民族名の在日の学生が一人採用されているのを見つけたことから、ここは「在日だからどうこうっていうことはない」会社という印象だった。Lさん自身、「在日として」というより、韓国や海外での経験がある自分をここで生かしたいという言い方の方がびったり来そうだと。「別に在日だからどうこうしようっていうのではなくて、まあ韓国がすごく好きだからこそ、韓国についての企画とかプランをつくれたらいいなあと思ったり、韓国語を活かして、向こうの支店に移っていったらいいなあというのがあります。」もっとも、「韓国に関わることに限らず、それがすべての世界につながる仕事だったらいいな」という思いでもいる。

就職活動への習熟：こうしたLさんの就職活動の影には並々ならぬ努力がある。自分が特に苦勞するとは思っていなかったLさんが、その予想を裏切られ、就職活動の手ごわさに気づいたのは、既に内定者も出ている春頃だった。そこから、大学の就職部に足しげく通い、就職活動の地道な作業に打ち込んだ。次のような語りから、その努力がよく伝わる。やや長いが、昨今の就職活動のありようもわかるので引用する。

まず最初に悩んだのが、なぜエントリーシートが通らないのかってという点に悩んで。ずっとそれまで、まわりの友達が卒業しちゃったことと、独自の自分で頑張ればできると思っていたタイプだったので、何もまわりに相談しなかったんですね。でも、このままじゃ、たぶんもう見えないから、自分で何をしても。じゃ、もう人に聞くしかないと思い始めてから、大学のキャリアセンターの人に毎日訪問して、毎日エントリーシートを添削してもらって、何が悪いのかを聞いたりして、やっと、まともなエントリーシートが書けるようになったことで、そうですね、4月から出したエントリーシートはほとんど通ったんですけど。そのあと、面接がなぜ通らないのか、についてまた自問自答し始めて（笑）、それもキャリアセンターの人に聞きにいきましたね。どういう例があって、何を求めているのかって。それで、私の場合、たぶん自分の意見ははっきりしてるから、あとは企業研究だよって言われて、たぶん志望動機が弱いから落とされてるんじゃないかなって言われてから、志望動機を考えるために、もうほんとにズーッと企業ホームページを見たり、新聞をあさりましたね。で、それをやったおかげで、2次まではいけるようになったんですけど、最後の一步がどうしてもあれでした。それはたぶん、自分と企業とのマッチングがだめだったんだなあ、と思うようにしていました。

3-3 考察——韓国と世界につながる人材として

Ｌさんは自己PRなどで、韓国語や韓国への思いを語った。あるときには「名前のごとでいじめられた」体験など、在日ならではの生い立ちを話したこともある。こうした自己提示はＬさんの意識的／無意識的な努力によって、企業側にとって理解可能で、受け入れやすいコミュニケーションとして差し出されていたと考えられる。身元隠しではなく、在日であることの思いや自己肯定を就職面接のコミュニケーションの文脈（コンテキスト）の枠内に含ませたのである。以前はその場にふさわしい話題から排除されていた事柄を、その文脈で語りうることへと移動させ、在日であることを就職活動の文脈でコミュニケーションの対象としようとした。

このような自己提示の鍵として、Ｌさんが＜在日＞を＜韓国人＞に接近させて語ったことが考えられる。それは就職活動の戦略というよりは、Ｌさんの日常の自然体であり、日常的な無意識の戦略である¹⁰⁾。実際、在日の存在を忘却してきた日本社会において日常では、「民族名」というより「韓国名」、「在日韓国人（あるいは朝鮮人）」というより「韓国人」と言った方が、理解されやすい。また「朝鮮」と比較したとき、スティグマの大きな差があることは言うまでもない。Ｌさんは在日を韓国と行き来する存在であり、韓国さらには世界という国際的な舞台に生きる存在として提示した。＜韓国＞の強調を通して、その自己提示は、積極的な身元明かしにも関わらず、実際にも企業側によってそれほどズレなく了解されていたのではないだろうか。Ｌさんは大手企業の面接で多くの場合かなり上の段階まで残されている。企業の求める「コミュニケーション」がある程度成立していた証拠である。「企業研究も申し分ないし、熱意がすごく伝わるアピールだったよ」と、面接官に言われたこともあったという。

なお、Ｌさんは在日であることが不利や「ネック」になると考えなかったと語った点で、10人の事例の中ではほぼ唯一であった。だが、Ｌさんは、ある在日の友人の姉が旅行会社で働いていて、日本名にするよう要求された話や、その友人自身も日本名で就職活動をするのだという話を聞いていた。そうした現実があることを知っているのである。「差別がない」という認識と、差別的なことに負けないような生き方を自らに課すことは、必ずし

¹⁰⁾ 在日がカミングアウトの際や、在日であることの具体的な経験を（マジョリティに）伝えるときに、韓国や韓国人という表現を選択することはよく起こる。会話の中で過去には「朝鮮」という言葉が入っていた個所に「韓国」が入る頻度が現在までに圧倒的に増えた背景には、複数の歴史的な経緯があるが、日本社会における「在日朝鮮人」と「在日韓国人」のニュアンスのマイナスの度合いの違いはその大きな要因である。また在日という内なる外国人という矛盾した存在、忘却された存在を理解できない人々を意識して、語りにくい在日に関する事柄を「韓国人」に表現させて語る側面もある。

も矛盾しないものなのかもしれない。

〔差別がないと思うのはなぜかという〕なんでなんですかね。別に、ほんとにそういう経験が全くなかったことと、もう別に、え、そういうふうに育ってきたから、もう全くそんな不利になるとか思ったこともなくて、逆に。むしろ、自分は誇れる部分だから全然不利にならないって思ってたかもしれません。

逆に言えば、彼女にとって在日であることは（周囲の日本人に）「負けない気持ち」という形で、就職活動でも比較的大きな要素であったのかもしれない。Lさんは面接で「名前でいじめられた」体験について語ったとき、本当に自分がそれを経験しているからこそ、面接官に伝えられるものがあつたという。また、在日であることのポジティブな可能性については次のように語っている。

在日であつて、すごくいいなと思つたことが、たぶん在日だからこそ、自分のバックグラウンドとか名前とか国籍についてすごい興味をもつて勉強して調べるようになって、自分とは何なのかとか、絶対みんな考えてると思うんですよ。で、それってすごくいいことで、たぶん他の日本人は考えてないと思うんですよ。そういう人に比べて、たぶん私たちってそういう背景とかがあつるからこそ、言える深い思いとか、ぜつたい負けない気持ちっていうのがあつるからいいと思うんですよ。

Lさんの事例は、民族名で就職する、という一部の専門職にしか開かれていなかつた選肢が時代状況とともに拡大し、一般企業に就職する際の自己提示の可能性が広がつたことを示している。

しかし、本稿の視点からは、そこに潜む排除の危険性もまた懸念される。2章の「追跡調査」には、今の今まで日本語で普通に話してゐたのに国籍欄を見たとなんか「日本語は話せますか」などと言われた場面や、「韓国語ができないと話にならない」などと言われた場面への憤りや違和感を綴つた記述がそれぞれ数件ずつ見られた。Lさんは、韓国語に習熟することで、企業のニーズに対応し、また同時に企業の在日への無知を反映した期待（韓国語話者としての在日）に逆に自分を合致させた。Lさんは積極的に「在日」を「韓国」へ依拠させることで、在日としての自己提示を面接官にとって理解可能で言及が可能な話題（その場にふさわしい話題）の中へと持ち込み、円滑なコミュニケーションの中に包み込んだ。また、Lさんは、「日本の良さを伝えていきたい」という思いを（自然体で）述べている。これは在日（被差別者）＝日本（常識的価値観）に批判的な存在であると決め付けられる可能性への布石として重要な機能を果たしていただろう。これを批判的にとれば、

在日は韓国語や韓国とのコネクションという付加価値があるときはじめて、その付加価値ゆえに語ることを許されることになる。さらに、見落としてはならないのは、その付加価値は在日をより「われわれ」の外へと押しやるような性質のものであることだ。Lさんの自己提示に応答した形で、面接官はコミュニケーションに綻びを生じさせるような発話を差し挟んでもいる。「韓国」に昔「日本」は「悪いことをした」と言及されたとき、Lさんの方ではそれを「かわす」ことで事態を取捨した。「英語」「韓国語」「日本語」が同列に並べられたとき、Lさんが（祖父母の代から）ずっと日本社会の一員として生きてきたということも、あるいは企業とLさんとのそれまでの対話の内容さえも、そこに反映されていない。ここには「われわれ日本人」から微妙にLさんを乖離させるような排除の関係性が依然として指摘できる。語りうる話題への越境を達成したかに見えて、在日が日本社会の構成員であることを無視したままコミュニケーションが終えられ、Lさんの自己提示は有用な「韓国人」としてのみ、評価された側面があったのではないだろうか。

4 事例2——就職活動とぶつかる自分のこだわりを抱いて

本章の事例、F君は、京都の有名私大B大学の5回生。日本国籍の在日3世の男性で、戸籍上の本名は日本名である。民族名に出会ったのは、大学に入って、「留学同」（「在日本朝鮮留学生同盟」）に行ってからだ。「留学同」は、朝鮮総連系の学生団体であり、サークル活動と言ってしまえばやや政治的な活動を行っている。F君は7月の調査時点で就職先が決まっておらず、その後も細々と活動中であった。2年に及んだ就職活動は、長い。「中身は全然濃くない（笑）」。F君と筆者は以前から顔見知り程度の関係があった。インタビューは2009年7月に喫茶店で2時間半程度行った。

4-1 生い立ちと大学生活

多くの2世はそうだが、F君の両親も朝鮮語などほぼできない。F君の下の名前も日本語でつけられている。F君が大学で自分の名前を民族名で名乗りだしたとき、両親は驚いたに違いない。日本国籍のF君は、法的な「本名」は日本名である。F君の民族名は、一家（父親）の帰化前の姓と、下の名前を朝鮮語読みしたものだ。この名前は制度的にはどこにも存在しない。だがF君は現在では習慣的にこの名前の方を「本名」と呼ぶことが多い。留学同の活動を経て、F君は大学やお店のカードなどではこの名前を使っている。

両親の学歴は高くなく、父方の祖父が創業した革ベルトの卸業を継いで営んでいる。親

族も皆日本名で生きており、父方は国籍も日本籍である。F君が家族の歴史を聞き出すようになったのは留学同を始めてからなので、それほど知らないが、一世の祖父が苦勞の末に商売を成功に導き、子どもを皆学校に上げ、韓国に墓まで整えられた話などを聞いた。自分が在日だというのは、小さい時から知っていたが、今から振り返ると当時は何もその意味がわかっていなかったという。一家が帰化をしたのはF君が小学5年のときで、きっかけは特に知らない。学校はずっと日本の地域の学校に通った。将来何になりたいと強く思う方ではなかったが、勉強は苦手だけれども、一つ得意な分野があり、それを人に教えるのが好きだったことから、塾の講師を見て、こんなことでお金が稼げるのなら、自分もなろうと思っていた。F君の姉や兄は既に就職し、アパレルのアルバイトや契約社員として働いている。

大学の授業には、時期にもよるが、「遊んでたことと、そこまで学ぶ気がなかった(笑)」から、面白い授業以外はあまり出ていないので、今5回生である。もっとも、夜勤のバイトの他、留学同の活動にかなり時間を注いできた。在日の団体などとは縁のなかったF君が留学同に来たのは偶然である。たまたまバイトの先輩が留学同をしていて、F君が自分も在日だと言ったら誘われたのが縁だった。両親はかなり反対し、また心配した。やがてB大学での留学同の活動を中心的に担うようになった。次の語りの中のアボジ(父さん)、オモニ(母さん)なども留学同に参加してから使うようになった言葉だ。

〔親には〕よくわからないんですよ。総連がどういうのかとか、その内実っていうか。それを知らなかったらやっぱり怖いイメージしかない。怪しいじゃないですか(笑)。……でも、やってることは、飲み会とかサークルのボックスで学習会するとか、たまにちょっと総連の大会に出るとか、そんなものやから、そこで働いてるわけじゃないし、いたって学生チックなことやってるんですけど、アボジはそれでもう所詮学生のやることやからって言うけど、オモニはちょっと心配してる。

「メディア」系の学部なので、実践的で面白い授業が多く、ゼミはパブリック・アクセスに関するゼミに所属した。ゼミのフリーペーパーをつくる授業で、留学同の仲間にインタビューして記事をつくった話や、紙面の広告のデザインや編集を学び、自前の広告のデザインを持って地域の店をまわって歩いた話などは、就職活動でよく話した話題だ。

4-2-1 就職活動の概要

就職活動は、2008年の2月頃始めた。面接には5・6社、エントリーシートも10社くら

いだから、まわりに比べると少ない。団塊の世代が退職の時期で、新聞報道でも採用数は増えていて、F君は楽に上手くいくと踏んでいた。メディア系を最初に受けたのは、まわりと同様、やはり「お金がいい」ことや「ブランド志向」からだが、全然受からなかった。人材派遣や広告代理店を受けた。2次面接以上に進んだのは人材派遣リクルートの契約社員で、これは最終面接まで進んだが、受からなかった。2009年は、3月頃から再開して、5・6社にエントリーシートを出し、面接には3社呼ばれた。小さなゲーム会社、大手IT関連の子会社、中小の広告代理店。ゲーム会社では一度合格通知がメールできたが、経緯不明だがすぐに取り消しの連絡がきた。最終的に一番したいのは編集の仕事だが、出版社は難しいので、どこかに一度就職して、そこを足場に経験を積んでから追求したいと考えている。

4-2-2 在日である自己の提示

在日としての自己提示へのこだわり：F君はエントリーシートにも、PRの前置きなどとして留学同の活動のことを書いてきた。「留学同って言葉は書かないですよ。在日朝鮮人が集まっている学生団体で、ずっと活動してましたって〔書く〕」。面接でも、大学時代にしてきたことのアピールや志望動機の中で、必ず留学同の活動に言及し、よくフリーペーパーの作成体験を述べる。ひとつは、地域の居酒屋をまわって広告を出してくれるよう頼んで歩くとき、「フォトショップ」などを独学で覚えて上手くなり、「広告をデザインして」と頼まれるところまでこぎつけた話。もうひとつは、留学同の後輩にインタビューして、そうした活動に一生懸命取り組む学生がいることを伝える記事を作ったこと。フリーペーパーの作成体験は「ありがちな」だけに、話としては伝わりやすく、面接官は「ふーん」と納得してくれるという。また、志望動機では他に、紙面にしろモノにしろ、多くの人と一つのをともに創り上げることが好きで、それができる仕事に就きたいと話した。

「大学でどんなことやってましたか」って絶対聞かれるんで、留学同のこと言いますね。留学同で言わないですけど……いろいろ集まって、交流とか、学習会とかをやってるって言うて、〔面接官から〕「具体的に」って言われたときに、一番しっかりしてるようなことを言う（笑）。それをフリーペーパーって言ったり、今年やったら、その、8月にやる「サマースクール（＝在日の子どもたちを対象とした夏季学校）」でたくさん人を集めたりっていうのを言ったり。

日本名、日本国籍のF君を企業は日本人だと思うので、F君の方から「僕も在日朝鮮人で、民族名は〇〇〇というんですけど」と切り出す。最初は緊張したが、今では慣れた。

「若干の覚悟がいきますけど。よし、よし、言おうと思って言う（笑）。」

「在日朝鮮人」とは、在日の運動団体では一般的な言葉だが、日本社会一般ではステイグマの強い言い方である。しかし、F君はあえて用いている。最初の頃は印象を気にして「在日コリアン」と言っていたこともあった。F君は実家に余裕があるわけでもなく、とりあえず内定が欲しいとは思いながらも、在日としてのこだわりを反映した自己提示を模索してきた。その土台には留学同での活動がある。

わざわざ〔在日だと〕言わなくてもええんちゃうか、ほんまにただ就職したいだけやったら、他のことを書いたらええんちゃうかって〔やっぱり思いました〕。でも、なんか、今までやってきたことが、じゃあ無駄になるのかと思ったし、あと、他に書くことがあんまりなかったっていうのもあるんですけど（笑）。だから自分は留学同しかやって来なかったんだなって思った。

「自分から言わないと在日が見えなくなってしまう」：F君は、就職差別について、在日という存在そのものと同じように、隠されつつも存在していると思っていた。そして、日本国籍の自分の場合も民族名を名乗るのと名乗らないのでは、名乗らないほうが有利だろうなという認識があった。ただし、F君は実際自分が在日だから落とされたということとは今までなかったと思っている。

〔日本社会では〕在日朝鮮人がどういう存在かっていうのが見えなくなってるのに、そんな、就職、そこに出てくる差別とかも、そりゃやっぱり見えなくなるっていうか。……日本国籍でも在日ってわかったら不利になるって部分もあるんじゃないかなって。就職っていうのだけに限ったわけじゃなくて、普通に日本におったらある〔こと〕で、外国人ってのを知ったときに、ちょっと、なんか、えっ、て思われたり、……普通に人と接してる場面で、たぶん日常的にそういうのがあると思うんですよ。それが、就職っていう場面でも同じようにあると思う。就職するときだけ、そんな、差別がないとか、まあその企業によってはもちろんそういうのもないところもあるやろうし。でもやっぱり就職のときって、もっと、なんかもうちょっとシビアっていうか、ただ単に人と接するときとかよりも、もっと色濃く、社会で今在日朝鮮人がどう思われてるかってのが、見えへんけど、実際にはあるんじゃないか〔と思う〕。

日本国籍の在日が、日本人だと見なされていることを、在日が「見えなくなる」ことのひとつだとすれば、その不可視化に抵抗していきたいというのが、F君が就職でも民族名を名乗りたい理由の一つである。

自分から言わん限り、僕の場合は、朝鮮人やって規定される場面より、日本人やって規定される場面の方が圧倒的に多いんですよ。そういう、自分から言っていけないと、日本人として見ら

れるっていうか、それがとりあえず嫌で。……僕が、日本人として規定されるのがまずおかしいと思うんです。帰化するときに、ほくのアボジオモニ、今も多分そうなんですけど、帰化するときって、どれだけ、その人らが日本人になれるかどうかみたいな〔日本人化の強要のような〕ことが、あるじゃないですか。それがたぶん他の国と違うと思う。だからそういう審査をくぐってきて、日本からは日本人として見られてっていうのが、やっぱりすごい差別的。

「通名」で就職することについて、そうせざるを得ない環境に置かれている限り、それはひとつの方法であるとF君も思っている。ただ、そのとき、問題の状況自体はどのようなかを目をつぶりたくないような気がするのだという。

就職時の名前の模索：F君は、就職活動のことで家族に相談したことはない。兄姉は、F君から見ると、自分のことを日本人だと思っているのでないかという。もっとも、留学同で在日の知人友人の多いF君は、近年の就職活動の事例は多く知っている。先輩の中には、民族名で大手企業にスパッと就職を決めた人たちもいるし、また他方で、その先輩の一人がエントリーシートで日本名と民族名のそれぞれで出してみても、日本名の方しか受からないことが多いという検証をした話も聞いた。この点で、F君の就職活動は、ある程度の情報やモデルを知った上で選んだ形であった。しかし、日本国籍で民族名を名のモデルは存在しなかった。そこで、名前の模索は、日本籍のF君が留学同という在日組織の中でもマイノリティであることから生じる孤独な試行錯誤でもあった。F君はリアルタイムで留学同の先輩や仲間と相談することはなかった。一人で試行錯誤した後、最近では周囲に話せることも増えてきたという。

〔自分でも〕やっぱりよくわからなかったんですよ。日本籍にとって、就活してて、僕最初ね、〔留学同の〕みんなに黙ってたんですよ。その、日本名で就活しているっていうのをあんまり言わなくて。で、「やっぱり本名はすごい大事で、民族名乗らなあかんやろうっ」てずっと言ってきたし、今でもそう思ってるし、でも、〔日常の〕現実には日本名をめっちゃ使うし、なんかそういう人〔である自分〕があかんのかなって思って、あんまり言わなかったんですよ。自分自身もよくわかってなかったんですよ、それがどうなんやって。……日本籍やったら、在日朝鮮人という存在が見えへんっていうのは、日本社会について言ってもそうやし、あと留学同について言っても絶対そうやし。日本籍の在日朝鮮人が、民族的にどういうふうな差別を受けてるのかって〔誰も〕あまり知らないっていう。僕自身もそんなに考えてなかったし、まだ説き明かれてないところっていうか。本とか読んでみても、日本籍取った後の在日朝鮮人のアイデンティティとかそういうのを研究してる文献があんまりなくて。

「ややこしい」自己提示の試行錯誤：F君の就職活動は名前をめぐる手探りの過程であった。F君ははじめ、日本名で受験し、面接で企業に対して、(受験の名前とは異なる)

民族名で働きたいという希望を告げる方法をとっていた。

〔最終面接で〕もう最終っていうのもあったんで、ちゃんと全部言ったんですけど。ややこしいことを。日本籍やけど、でも名前は民族名の方で仕事したいって。そんなこと言ってくるやつたぶんいないでしょ（笑）。でも、なんだか、受け入れてくれるような感じやったんですよ。なんか、〔面接官が〕「リクルートはけっこうフラットだから、いいよ」って。だから、落ちた人は違う部分かなって。

その次の段階では、F君は日常的に「本名」と呼ぶ民族名を名乗って就職活動をした時期がある。その時の会社では、最初合格通知がメールで来たが、次の日に、お詫びのメールが来て、「先日送ったメールは間違いでした。もう少し検討しますので、またすぐ連絡します」。そして、その3日後に、不合格通知が来た。だが、差別されたという可能性よりも、まず会社自体が少しおかしい、あてにならないところだったのではないかと思われた。

こうして民族名で内定を得そうになってみると、名前の問題が気になった。もし受かっていたら、採用後に名前が偽名として問題化していたかどうかはわからない。F君はアルバイトを民族名でしていた時期もあったが、「嘘の名前で仕事してるってこと」は、追求されたときの責任のことや法律的な問題を考えて、心配になって、以後日本名にしたりした。就職活動でも、採用が迫ってみると、受かった後どうなるのかと悩んだ。そこで、考えをまた一歩進めるようにして、もう一度日本名に戻した。

やっぱり、日本名で就活して、実際に面接の時に在日朝鮮人っていう方が、ああ、いいんかなって。たぶん、だって、民族名で就活して大学で登録してる名前は日本名ですよっていうのと、日本名で行って僕は実は在日朝鮮人っていうのと、ややこしさでいったら、本名（＝民族名）で行ってる方がややこしい。〔企業にしたら〕な、なんで？ってなるから。

F君は今後の展望について、現状は職種については大きく妥協しても、民族名での就職にこだわりたいと考えている。

今は、たぶん留年したこともあるんですけど、自分で稼いで生きていくのが絶対大事やから、ちゃんと働いたら、別に30歳くらいになってからでも、自分がやりたい分野に転職することも可能やろうし、そのときには人脈とかもつくっていたら、入りやすいやろうし。今は、自分が民族名で就職して、ちゃんと生きる、自活するのが先決かなあって。

そして、仮に良い企業でも、民族名で働けないなら、行けないと思っている。

こだわらなかつたら、もう一瞬で解決する話なんですけど。なんか、[まわりに] しめしもつかへんし、今までやってきたことがなんのあれもなくなってしまうし、たぶん、ご飯おいしくないな(笑) って。なんか割り切れないんですよ。……でも、僕が考えてること、かなり甘いと思いますよ。

4-3 考察——「在日」としての就職にこだわりを抱いて

F君の就職活動は、就職活動の論理とは異なる世界へのこだわりが大きく反映したものとなった。日本国籍で戸籍名が日本的氏名であるF君にとって就職面接でコミュニケーションを行えなければ、在日としての自己を提示して働く選択肢が確実に消えてしまう。そこで、F君は名前などの自己提示を考え、自分なりに吟味しながら実践してきた。日本国籍で、日本名が法的な本名である在日には、国籍や通常言われる「本名」のような、マジョリティにとって理解しやすい制度的な根拠を持つ他者化の記号(外国人性あるいは異質性の記号)がないため、日本人ではなく、在日として働きたいというF君の思いは、よほど理解し難いものとなる。従来、就職活動という文脈においては、国籍や本名という変え難い「障害」によって「身元隠し」か「誇りの戦略」かを余儀なくされる外国籍の在日のケースは様々な前例もあって、(共感されずとも)認識されうる。これに対し、被差別部落出身者の身元明かしの意味がマジョリティに伝わらないのと似て、F君の自己提示は、合理性や能力主義の規範を背景とした「なぜ言わなくてもいいことをわざわざいうのか」という非難や当惑を招く側面がより強いと考えられる。また、制度的な難しさも実際にある。現在のF君の民族名に制度的、社会的な正当性がないからである。

本稿の視点は通常の意味での就職活動の成功の程度を問うことはせずに、関係の非対称性やそこで取り組まれるコミュニケーションの行方に焦点を当てようとする。もっとも、在日の側のみへの聞き取りという方法の限界から、コミュニケーションの問題状況を実証することはできない。ただ、F君が強くこだわって試行錯誤した、企業との「ややこしい」コミュニケーションについて、それがあまり成功せずじまいであったとF君には実感されている。自分のPRの内容を面接官はわかっているかについてF君は次のように語る。

[面接官の人は] ある程度はわかっているとします。でも、なんか、なんかね、けっこう上のひと? 50、40代くらいの人やったらわかっているとと思うんですよ。でも最初の面接ってむっちゃ若いじゃないですか、人事。20代30代の。どうなんでしょうね、わかってないのかな。わかっているんですかね…。

また、「よし、言おうと思って」在日だと告げたときの反応については次のように語る。

〔面接官は〕内心どう思ってるかはわからないですけど、そこまで出さないですね。「ふうーん」ぐらいですね。でも、なんか、いまだかつて、ほんまにちゃんとわかってくれてる人ってあったことないですよ（笑）。

話としては「ありがち」でわかりやすいはずのF君のPRは、「韓国語」や「韓国留学」などの比較的認識可能なものとは異なる、不可解な「在日」のことであるために、就職面接の文脈の中にふさわしい話題としての居場所を得られなかったのではないか。F君の日常的な感覚では、在日の学生たちのサークル活動や民族名への思いは、日本社会にとって「ややこし」くても理解可能なものであると考えられているようだ。また実際、就職活動以外の文脈では、そのような場面もあるだろう。しかし、「合理性」、「中立性」といった能力主義的な参照枠からすれば、F君の語りはそもそも面接にふさわしくないものとされる。「合理性」や「中立性」の基準は、差別が合理化されてきた現実を思えば、被差別者にとっては不条理で、差別的基準である。その基準は、面接という文脈にとっての場違いさをF君に付与しているのではないだろうか。もちろん、留学同の活動に言及し、また制度的な根拠のない民族名で働きたいとの思いを告げても、就職活動の「コミュニケーション」スキルによっては、またその他の付加価値を持てば、何らかの対話があるかもしれない。だが、その障害は容易ではないと想像できる。F君の事例に読み取ることができる困難は、在日の自己提示に対する理解可能性、対話可能性の点で、日本社会の応答性の分厚い限界を示唆していると言えないだろうか。

F君は、在日であることが不利になったと思うかという問いに対して、頷いた後、不利になる点は、「説明をしないとイケない」「ややこしさ」であると言った。だがそうした状況は個々の企業が「悪い」わけではないという。

日本籍やし、なかなか知ってる人とかもいない、その状況。これをまず説明しなあかんっていうのが。……あー、でも、まずそういうのを知らんっていう状況が、なんか、別にその企業があかんっていうわけでもなくて、別に僕が悪いわけでも絶対ないし。そういうね、環境っていうか。企業一個一個が悪いっていうあれでもないと思うんで。

こうした「環境」の下、F君は難しいコミュニケーションを進めるため、企業にそのまま言っただけでは伝わらないので、伝えやすい話題の中で、その活動、そして在日である自己を提示したのだった。

フリーペーパーってやってる人も多いし、特別な話じゃないんですけど、なんか、そこで、その

在日朝鮮人として、学生なりに頑張ってる子らを取り上げて。フリーペーパーを面接に持って行くんですけど、〔留学同で〕どういうことをやってる人間がいるのかをいろんな人に知ってほしいから、そういう活動をしてきたって〔言います〕。知らん人がいっぱいおるから、自分たちみたいな学生がいるっていうのをいろんな人に知ってもらうためにフリーペーパーっていうのもつくったし。〔面接でも〕たぶん、相手も「知らんかったら知らんなりに、そういうのを知ってもらう活動してたんです」って言ったら、まあ、〔面接官は〕「あ、そうなんや」ってなると思う。

5 全体的考察——在日のスティグマをめぐる越境の戦略

本稿では、就職活動を在日が「われわれ日本人」からの排除の危険性を背負った非対称な関係において、自己をめぐるコミュニケーションを行う社会的文脈として捉える視角を試みた。就職活動という文脈では、在日であることがいかなる問題になるのか、ならないのかを規定する権力は面接官にあり、コミュニケーションの負担は一般的にマイノリティの側のみにある。そこでは企業の正統な成員としての「われわれ（日本人）」の維持管理に関わる権力はマジョリティだけにあるからである。

2つの事例を考えると、現在の状況は、被差別の歴史が刻まれた社会的なコンテクストにおいて、タブー（語りえない話題）とされてきた在日である自己をどうにか語りえるものへと転換し、従来のコンテクストを変化させていく挑戦であると言える。それはスティグマの意味転換の戦略としての「誇りの戦略」を拡張するひとつのバリエーションとして考えられる。野口によれば、スティグマ隠しが差別する側の意図にすっぽりとはまってしまいう危険性を持つものに対して、同質性ではなく差異性を踏まえた反差別の主張である「誇りの戦略」はマジョリティ側の価値体系への挑戦である（野口 2000）。『俺は部落出身や、それがいったいなんや』というだけで、ヒソヒソ話で悪口をたたき合っていた者は、きまり悪くなって自ら恥じ入ることになる」（前掲書:258）。だが、この戦略は就職面接のように力関係の差があるときは、無力な戦略となってしまうのだった。しかし、「誇りの戦略」の真骨頂は、本当に開き直りにあるのだろうか。少なくとも、本事例のような局面では、スティグマの突き返し自体よりも、まずは必要な場面でタブーを破り、そして、被差別の現実をめぐるコミュニケーションに近づくことが最も必要なのではないか。スティグマを「それが何だ」とそっくり開き直る方向と、その場に応じて語りえるものへと部分的に転換していく方向は微妙に異なる。「誇りの戦略」には、コミュニケーションの場への越境という方向性を明確に加え再考する必要がある。

本稿の事例では、就職活動という文脈ゆえに、開き直りによるスティグマの突き返しよりも、その場その場におけるスティグマの部分的な転換、スティグマを持つ自己の越境が

試みられていた。在日であることがタブーとして枠づけられた現状から、具体的な場に即した自己提示の戦略によって、在日であることの含意を目標の方向へとややらずしていくという意味で、語る事ができるところへの越境である。自己にとって、自己が置かれた社会的文脈にとって、被差別のタブーが少しでも語りえるものとなること。本稿の二つの事例に通じるコミュニケーションの戦略は、このようなものであった。結局のところ、その越境への許可は、マジョリティ主導の関係性において限定的に与えられる。そこにあるのは、対話となることを約束されていない、コミュニケーションである。本稿の視点から見たLさんとF君の違いはこのためだった。Lさんの自己提示は新たに生じた余地とその制約を、F君の自己提示はタブーの壁の厚さと、しかしながらそこで試みられている挑戦の存在を示している。だが、現状は楽観的なものではなかったとしても、現代世代が始めた自己提示の可能性を解放の戦略として位置づけることは的外れではないのではないのか。

おわりに

2章で触れた「追跡調査」(2000)でも「就職差別ではないが」と前置きして、就職後の職場での差別的な出来事や悩みを答えた記述は少なくなかった。タブーとされてしまった事柄に関する個々具体的な話し合い(コミュニケーション)による改善が当事者にとって必要な場面は様々にある。日本社会には在日の存在を制度的に予期していない点が多々ある。また心理的にも予期していない。「われわれ(日本人)」概念の指示内容を変えないままに積み上げられてきた関係の下、マジョリティの悪意のない無知=忘却がときに深刻な排除に至っている日常がある。被差別者の自己提示がそっくり承認される重要性は必ずしもない。しかし、具体的な問題状況において、まず話題となりうる必要がある。就職活動の自己提示は、ひとつの試金石、通過点に過ぎず、またそれほど応答が期待できるわけでもない。しかし、一方的に規定されてきた被差別側からの越境は、就職活動という新たな場面においても既に始められてきたのである。

最後に、本稿では、マイノリティである在日の側のみを考察の対象とした。また方法論的にも、コミュニケーションの現場自体を分析する方法論を視野に入れることもできていない。今後は、マジョリティ側の経験構造も含め、複数の分析のレベルを視野に入れて、本稿で話題の適切さに対する自己の越境による脱スティグマ化の戦略と名付けたものに対する考察を深めることにしたい。差別的関係からの解放、克服に資する研究を現在の差別状況の変容に即したものに更新していくには、本稿では不十分どころが多いが、今後の課題としたい。

参考文献

- 井上雅雄, 立教大学キャリアセンター編, 2008, 『講義 仕事と人生』新曜社.
大阪府教育委員会編, 2000, 『在日外国人生徒進路追跡調査報告書』.
郭基煥, 2006, 『差別と抵抗の現象学__在日朝鮮人の<経験>を基点に』新泉社.
佐藤裕, 2005, 『差別論__偏見理論批判』明石書店.
野口道彦, 2000, 『部落問題のパラダイム転換』明石書店.
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』『大阪国際平和研究所 紀要 戦争と平和'04』.
橋本みゆき, 1998, 『在日韓国・朝鮮人に対する就職差別の一考察__朝鮮学校に就学経験をもつ1980年代末以降の高学歴者を中心に』立教大学提出修士論文.
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.
三浦耕吉郎, 2004, 『カテゴリー化の罫__社会学的<対話>の場所へ』, 好井裕明・三浦耕吉郎編『社会学的フィールドワーク』世界思想社.
森健, 2009, 『就活って何だ__人事部長から学生へ』理想社.
安田雪, 1999, 『大学生の就職活動 学生と企業との出会い』中央公論新社.

(そん かただ あき・博士後期過程)

Young Zainichi Koreans' Strategies of Communicating the Self: Transitions under Implicit Forms of Discrimination

SON-KATADA Aki

This paper is based on interviews to ten third generation Zainichi Korean students who have recently experienced job-hunting. By focusing on their identity management toward Japanese companies (when and how to “come out”, and the meaning of doing so), this paper will show how Zainichi Koreans and Japanese society today face a new situation concerning discrimination and the possibility of its overcoming. Because of severe discriminatory practices of Japanese companies, Zainichi used to be excluded from normal job opportunities. However, we hardly see such explicit discrimination today. Instead, discrimination has become hidden and implicit. In this new situation, the Zainichi youth now have both the chance and the burden to tell who they are to the majority Japanese in the companies they apply to.

This paper borrows the framework of discrimination studies, and pays attention to the asymmetric relationship between “us” (those who discriminate) and “not us” (those who are discriminated). Even when so-called discrimination does not take place, we can see the problematic relationships in which the majority can alienate the minority for certain purposes. In the first case recorded in this paper, for example, a Zainichi student's strategy is to let interviewers of companies (the Japanese majority) think that being Zainichi is nothing problematic, and that it actually means being more “global”. However, she meets some interviewers who seem inclined to alienate her as a Korean, that is, someone who is not a member of Japanese society. As such strategy shows, today's third generation Zainichi undergo, on the one hand, newly emerging chances for overcoming historical discrimination by communicating their identity to the majority, and, on the other hand, a new risk of again being denied membership in society. There are persisting difficulties felt on the Zainichi side in communicating who they are to the majority. However, their present strategy of transition into communicable relationship is not without hope and can have certain potential.