

〈指定研究報告〉

在日外国人学生の権利のために大学に何ができるか 「関西学院大学人権教育」の基本方針から考える

川村 暁雄

経緯

人権教育研究室指定研究「在日外国人学生の権利のために大学に何ができるか」は、関西学院大学在籍の教員および非常勤講師計5名により2012年度から3年を目処に実施する計画で始まり、本年度に終了した。研究員は、川村暁雄（人間福祉学部）、武田丈（人間福祉学部）、富田宏治（法学部）、辻本久夫（本学非常勤講師）、浜田進士（元教育学部教授、本学非常勤講師）である。

この研究の背景には、本名で就職活動を行う在日コリアン学生の苦戦する姿があった。もちろん現実には個別の案件について差別があったことを実証することは簡単ではない。「人物を総合的に判断」することで採否が決まる日本的な採用慣行の中では、個別のケースにおける就職差別を立証することは難しいからである。だが、全体状況を把握することで、企業や社会へ働きかける素材が手に入るのではないかという問題意識により、この研究は始まった。

この間、学生や卒業生への聞き取りを実施、民族差別を疑わせる対応がいくつかの企業で見られることが明らかになってきた。また、就職活動を行う在日コリアンの学生の中では、「本名の在日コリアンを採用しない企業」があるという認識が共有されていることもはっきりしてきた。つまり、日本の社会の中に、在日コリアン学生に通名を選択させる強い圧力が存在しているということ、そしてその背景には、「日本の企業の中には国籍や民族意識に基づく差別を行っているものがある」という十分に根拠のある疑

いがあることがわかってきたのである。

「関西学院大学人権教育の基本方針」から考える大学の責務

（1）人権を保障する責務

このような状況について、大学は何をすべきなのだろうか。関西学院大学では、2014年3月に「人権教育の基本方針」を確認しているが、その内容に照らしながら考えてみよう。

「人権教育の基本方針」では、前文で「人権教育は、本学のミッションの中核に関わる。このため、本学における人権教育はそれを専門とする一部の教員だけが実施するのではなく、多くの教職員と学生の参加を得ながら共に作り上げてきており、今後も全学的な取り組みを深めていく」ことをまず確認している。実施する人権教育の内容としては、「1）人権を支える価値観・姿勢を獲得する」、「2）人権への理解を獲得する」、そして「3）人権を活用する能力を獲得する」という三つの学習目標が設定されている（「2. 人権教育でなにをめざすか」）。さらに、人権教育を実現する前提として大学が人権保障を行うべきであるという認識を次のように示している。

3. 人権教育の前提としての大学における人権保障

人権を理解し、その役割を確信するためには、自らや他者の人権が守られる環境で学ぶことが不可欠である。大学の中で人権が守られる環境を

作ることは、学生の権利保障のためのみならず、人権教育の実現のためにも欠かせない。これは、「多様性を力とする垣根なきコミュニティ」を生み出すことにもつながる。

とりわけ、以下を実現する責務を大学は持つ。

- 1) 多様性の尊重、偏見・差別の排除をもとに大学の構成員一人一人がハラスメントなく学び、働ける環境を保障する。被差別部落出身などの社会的出自、ジェンダー、障がい、国籍、人種・民族、宗教、性的指向などに基づく差別は許されない。
- 2) 国際人権諸条約や関連国内法に基づき、障がい者が等しく教育を受けるための権利、または同等に働く権利を、合理的な配慮に基づく支援の提供も含めて、保障する。
- 3) これらを含めた人権の保障は、すべての大学の構成員の責務である。大学はこの責務を果たすため教職員向けの研修等を実施する。また、学生支援、ハラスメント防止、人権教育などに関わる部門は、それぞれの機能に応じて連携する。これらの大学による人権保障の実現は、見直しを行いながら継続して改善する。

ここで示されているのは、大学の中で人権について学ぶためには、まず「人権が守られる環境」が必要となるという考え方である。いくら「差別は悪いことである」「人権はすべての人が持っているものである」と授業で言われても、現実に自らが差別を受ける状況にあり、誰もその状況を変えようとしていないのならば、それは「大人のタテマエ」であり、実際には役に立たないもの、と考えることになる。つまり教育目標の「人権を支える価値観・姿勢の獲得」にも「人権を活用する能力の獲得」にもつながらないことになる。このため、関係各部署が連携しつつ、学生の人権保障のための努力を行う必要がある、とされている。

では、具体的にはどのような活動が必要、もしくは可能なのだろうか？

第一には、学生への就職差別をうかがわせる具体的事例の把握と対処が必要だろう。学生に就職差別を思わせる事例に直面した場合、大学の関連部署に報告するよう奨励し、情報を収集することが考えられる。また、明白な事例については、企業に申し入れを行うことや大学からの紹介対象から外すなどの方法が考えられるだろう。

第二には、「本名」への差別を行わない企業を積極的に紹介するという方法も考えられる。本名での就職活動に不安を持っている学生へのエンパワメントにもなっていくだろうと考えられる。

(2) 研究・地域連携を通じ人権の守られる社会づくりへの貢献

『関西学院大学人権教育の基本方針』では、人権が守られる社会づくりに向けての発信も重要な課題として捉えている。「4. 研究・地域連携を通じ人権の守られる社会づくりへの貢献」の中で、まずつぎのような認識を示している。

『世界市民』をはぐくむためには、大学自体が「よりよい世界の創造」のためのプロセスに参加することで、範を示さなくてはならない。また、社会的出自、ジェンダー、障がい、国籍、人種・民族、宗教、性的指向などの側面で多様な属性を持つ学生や教職員が、共感に基づく対話を実現できる『垣根なきコミュニティ』を生み出すためには、大学内部はもとより社会全体が変わっていく必要がある。

基本方針では、このため、研究および卒業後の学生の権利保障のための社会的発信をすべきであるとす。(「基本方針」4 (1)、(2))

このためには、多様なルーツや特徴をもつ学生たちがそのままの有り様を社会にうけいれられるよう社会（そして今回の事例についていうならば企業）へ発信をしていく必要があるということになるだろう。

今後の計画

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

今後は、人権教育研究室が2015年度から開始する公募制の研究などの枠組みを活用しながら、学内の各関係者の協力の下でこうした調査を進めていけるよう準備をしていきたい。