

平和で豊かな地球を子や孫に伝えるために 朝鮮人として生きることを考える在日朝鮮人という存在

金 承孝、Kim Seunghyo (管理栄養士)

1. はじめに

私は岡山で生まれた。2 歳になるころから朝鮮幼稚園に預けられ、小中高と民族学校に通った。日本人の親を持つ子が日本学校に通うことが当たり前のように、朝鮮人の子だから朝鮮学校に通うのは当たり前だと思っていた。

しかし、在日朝鮮人が朝鮮学校に通うことは決して当たり前のことではなく、日本学校に通う在日朝鮮人の方が圧倒的に多い。その理由としては歴史的経緯や社会情勢が複雑にからみあっているが、その説明はここでは割愛する。

日本で生活する日本人が「私は日本人なのだ！」と実感したり、「なんで私は日本人なのだろう？」と考えたり悩んだりすることは無いかもしれないが、私は民族学校を卒業して在日コミュニティから離れるほど、自身のルーツやアイデンティティについて考えたり悩んだりするが多くなった。「なぜ朝鮮人として生まれてしまったのだろうか？」とか、在日コミュニティが自身の自己実現の妨げとなっているように感じることもしばしばあった。私は自身のルーツや民族の歴史、社会環境を決して恵まれたものだと考えていない。

V・E フランクルは著書『苦悩する人間』のなかで、価値実現の方法の一つは苦悩する事、つまり、存在に耐えること、運命に耐えることにあると話している。さらに、価値を『創造価値』『体験価値』『態度価値』に分類し、『態度価値』を実現するためには苦悩能力も必要で、人間は耐えることによって苦悩能力を獲得しなければならないと綴っている。

私は自身の置かれた環境を悲観することなく、前向きにとらえ自身の価値を探していきたい。

2. 論文「フェミニスト・エスニック・スタディーズから人類学への提言—植民地主義、男性中心主義、複合的不平等の克服に向けての DEI」を読んで

私は現在、在日本朝鮮青年同盟（朝青）に所属し活動している。朝鮮学校の高校無償化制度除外の問題など、在日朝鮮人は差別や偏見にさらされており被害者という形で学習することが多いが、私たちは普段の活動のなかで他者の背景やジェンダーについて意識して活動できているのかと考えるきっかけとなった。

朝青には民族学校出身の人もいれば日本学校出身の人もいる。同じ朝鮮半島にルーツを持つ人たちでも生い立ちや背景が異なるので、その点にも配慮する必要があると感じた。また、青年団体ということで 10 代と 20 代が中心となるが「若者」というカテゴリーも個人に配慮できていないのかな？と悩むことも増えた。

男性だけが集まれば、風俗の話で盛り上がったりにしているのを見るとホモソーシャルな空気が漂っていて居心地の悪さを感じたこともあったが、男だけで話す分にはいいのかな？と自分がどの立場で物事を考えればいいのかわからなくなることもあった。

『内なる壁を突き破る 在日コリアン女性のハラスメント事例集』によると、親ほど年の離れた男性上司が「〇〇（20 代女性）が出勤してくるだけで癒される。ほかの女性職員（上司と同年代）は女ではないような人ばっかだからね」との発言を連発されたりする事例や、若手女性職員がコーヒーを入れ、在日コリアン男性の上司にもっていくことが慣習になっている職場で「いつになったら〇〇さん（当事者女性）はコーヒーを持っ

てくるんだね」とみんながいる前で言われた事例など、在日コミュニティも男尊女卑の考え方やセクハラ被害もあるので、まずは学んで知ることから始めたい。

3. 自身の体験から

料理人も古くから男が多い業界であったが、現在は少しずつ、女性も増えてきている印象だ。私が以前勤めていたホテルでは洋食レストランで女性シェフが活躍していた。しかし、和食のレストランでは女性の板前は1人しかいなかった。

私が通った大学の栄養学科では、9割以上が女性だった。管理栄養士養成校は女子大や短大に設立されることが多かったためだという背景もあるようだ。

女性がほとんどだと女性社会になり、男性は隅っこに追いやられる感じだった。その環境では男性は女性に異性として意識されることが無いとまではいかないが薄まるような感じだった。一般的に男性の前では話さないような、脱毛をした時の話や生理痛の話など私の隣で多々あった。

驚いたのは自分が感覚的に女性に近づくような経験をしたことだ。約4年間女性の中で生活していると口調や会話の内容が入学前と比べ女性っぽくなったような気がする。

実際に日本の友人に「金くんって中性的だよ」と言われたこともあった。その友人の中性的が何を指すか真意はわからないままだ。

大学卒業後は介護の仕事をしていたが、ここでも男性は少なく、ほとんどが女性職員だった。入浴や排せつの介助があったが、男性は男性利用者のみを介助する決まりになっており女性利用者への配慮が見られた。冗談で「あなたがお風呂に入れてくれないのね」と女性利用者に言われることがあった。不愉快とは感じなかったが冗談とわかっていてもどのように答えてよいかわからず、笑顔で受け流していた。

男性利用者の女性職員に対するセクハラもしばしば問題になっており、胸やお尻をさわられたり、卑猥な発言をされたりと問題になっていた。利用

規約ではその時点で利用中止とすることができるが、管理者の管理能力の欠如や担当ケアマネジャーとご本人・ご家族への説明と承諾、その後の介護サービスの利用調整の複雑さから、女性職員自身が我慢すればいいと、犠牲になるケースも見られた。

福祉サービスを利用する人たちだけでなく、支える人たちを大切にしなければ制度として継続していくのは難しいのではないだろうか。

4. 終わりに

物事を観察するときに一方向からだけだと無意識の内に差別や偏見となることがある。在日朝鮮人は朝鮮人差別については敏感で朝鮮学校で学ぶ機会も多かったが、ジェンダー差別やアパルトヘイト、キルギスの誘拐結婚など、世界で問題となっている事柄に関しては無頓着なのかもしれない。論文「フェミニスト・エスニック・スタディーズから人類学への提言—植民地主義、男性中心主義、複合的不平等の克服に向けてのDEI」からは、カネヴィンフレームワークを用い複眼的な視点で他者の痛みを自分事としてとらえ世界と関わることを学んだ。

もう一つ私が大切にしたいことはどこに立って物事を観察するか、発言をするかという事だ。朝鮮人として見る歴史と日本人として見る歴史は違って見えると思うし、男性の見る世界と女性の見る世界も違って見えると思う。どちらも大切だよねと言うことは簡単で無責任に聞こえる。どちらも大切ということはどちらも大切じゃないといっているのと同じ意味に聞こえてしまい、ニヒリズムに落ちてしまわないだろうか。

多様性とはそれぞれの立っている場所を明確にしたうえで対話をし続けることにある。

引用文献

1. 「苦悩する人間」 V・E フランクル
2. 「内なる壁を突き破る 在日コリアン女性のハラスメント事例集」 在日本朝鮮人人権協会 性差別撤廃部会

在日コリアン女性の育児に関する研究 「子供のための学校選択」をめぐる語りを通して

ウィックストラム 由有夏、Wickstrum Yuuka (武庫川女子大学)

1. はじめに

発表者は、2023 年から 2024 年にかけて、在日コリアン女性の子育てをテーマに、子どもを持つ在日コリアン女性へのインタビュー調査を実施してきた。これまでの調査において、育児における大きな葛藤と迷いの一つとして示されたのが、子供の通学先の選択であった。本研究における学校選択とは、主に小学校および中学校の通学先を指す。通学先の選択肢は次の四つに分類できる：(1) 朝鮮学校、(2) 日本の公立学校、(3) 日本の私立学校、(4) インターナショナルスクールやモンテッソーリ、シュタイナー教育などの特別な教育を提供する教育機関、である。

本研究の目的は、在日コリアン母親へのインタビュー調査を通じて、子どもの通学先を決定する際に、在日コリアン女性が何を優先し、どのような条件を考慮して選択しているのかを明らかにすることである。彼女たちがどのような願望や希望を持ち、どのような懸念や不安を抱きながら通学先を選択しているのかを探る。また、在日コリアン女性たちが母親としてどのように主体的に意思決定を行い、その意思をどのように遂行しているのかを、彼女たちの語りを通じて考察することを目指す。

2. 調査について

2023 年 9 月から 2024 年 7 月までの間に、15 名の育児を経験している（または経験した）在日コリアン女性に対してインタビュー調査を実施した。インタビューは半構造化形式で行い、以下の問いに焦点を当てた：子育てにおけるサポートを誰からどのように得ているか、子育てに関する方針、直面している困難、それらの困難を和らげるための工夫、そして女性自身の子供時代の環境などで

ある。本研究では、分析の視点として子どもの通学先選択に関する語りに注目する。

2024 年 8 月の時点で、発表者がインタビューした 15 名の女性のうち、14 名が朝鮮学校に通学経験があり、1 名が日本の公立小学校と私立中highで教育を受けた。インタビューデータには、インタビュー時に未就学児を育てている女性が語った、将来的な子どもの通学先に関する内容も含まれている。また、インタビュー調査は現在も継続中であり、今後さらなるデータが蓄積される予定である。

在日コリアンの子どもの学校選択は、個々の家庭の問題であるかのように捉えられがちであるが、実際には日本社会の構造的な問題として理解されるべきである。日本国籍を持つ日本人が教育の自由を享受し、親子の希望や目標に応じて複数の選択肢から通学先を選択できる状況とは異なるのだ。本研究では、在日コリアン女性による子どもの学校選択が、日本社会における民族差別や性差別などの交差的な差別問題と密接に関連していることを明らかにしたい。

3. インタビュー分析—在日コリアン母親の学校選択

学校選択は、子どもや家族がつながる他者、すなわち「準拠集団」(バウマン&メイ 2016: 59) を選ぶことを意味する。準拠集団に属する人々は、その集団が示す行為の基準に従い、会話や感覚、行動を身につける。したがって、朝鮮学校に通学し、そのコミュニティに属する人々の行為やアイデンティティは、その集団内の規範に従って形成されると考えられる。しかし、日本の学校や他の教育機関に通学する場合には、異なる準拠集団を選ぶことになり、行為やアイデンティティもその

集団の基準に影響を受けることになる。インタビュー協力者で朝鮮学校出身の女性たちの中には、子どもを朝鮮学校に通わせなければ、親子で「同じ感覚」を共有できなくなるという危機感を抱く人が複数名いた。

本研究の調査によると、在日コリアン女性が子どものために選んだ通学先は多岐にわたっていた。朝鮮学校出身の母親が自分の子どもも朝鮮学校に通わせるケースや、日本の公立学校に送るケース、インターナショナルスクールに通わせるケースが見られた。また、日本の学校出身の母親が特別な教育を提供する教育機関を選択するケースも存在した。一見、互いに対立や矛盾しているように見えるこれらの多様な学校選択の過程と、それに関連する女性たちの育児の実態を詳細に見ていくと、複雑に入り組んだ抑圧の軸に置かれる在日コリアン女性の姿が立体的に浮かび上がる。同時に、対照的な視点を持つ母親たちは、さまざまな制約や葛藤の要因に直面しながらも、子どものために学校選択を行い、それを実現するため主体的に行動していた。どのケースにおいても共通しているのは、いずれの選択も、子どもたちの幸せを狭めないうために、在日コリアン母親が熟考と努力を重ねた結果だという点である。

4. 考察（仮）

これまでの調査により、植民地主義に由来するといえる日本の公立学校と朝鮮学校の社会的格差が明らかになった。在日コリアン女性たちは、日本社会における朝鮮学校の位置づけを意識しているがゆえ、朝鮮学校へ子どもを通わせることに躊躇することがある。それが生徒数の減少を招き、全国各地で朝鮮学校の統廃合が進む結果となっている。このような状況では、朝鮮学校へ子どもを送りたい親であっても、近隣に通える朝鮮学校がないため、やむを得ず日本の公立学校へ通わせるという悪循環が生じる。こうした困難にもかかわらず、朝鮮学校を選択する母親にとって、朝鮮学校に通わせることは、子どもが朝鮮人としてのアイデンティティを形成するための唯一の手段であ

り、また「居場所」を確保するための方法である。

それに対して、日本国籍を持つ日本人の多くの親は、躊躇することなく公立学校に子どもを通わせることができる。そして、それに伴う利益、すなわち、子どもが自分たちと同じ母語で読み書きができるようになること、交通費などのコストを削減できること、急病や災害発生時に学校に駆けつけやすい距離感であること、給食が提供されるために早起きして弁当を用意する必要がないこと、民族的出自を隠すことや、それが原因でからかわれたりいじめの標的にされるリスクを減らせること、などを当然のこととして享受している。これらは、多くの日本人が無意識に持つ特権である。

特記すべきは、本研究において、在日コリアン女性たちが日本の公立学校を積極的に選択するケースがほとんど見られなかったことである。その理由は何か。社会学者の郭基煥は、公的教育機関と法律が日本国民として個人を主体化する対象のズレに注目し、このズレが在日コリアンを「似ているが、それ未満の者」「同じ資格を持ってはいない者が混じっている」と見なす知を生むと指摘する（郭 2014: 51）。そしてその知が在日コリアンへの潜在的な嫌悪をヘイトスピーチとして具現化すると述べている。日本の公的教育機関が「異なる者」への排他性を内包することを前提としているならば、在日コリアンの子どもは日本の公立学校で自らを不可視化せざるを得ない。在日コリアンの親が、子どもに不可視化されることなく生きて欲しいと願う場合、日本の公立学校以外の選択肢を探る他ない現状は、政府や社会が唱える国際化との齟齬を露呈している。

引用文献

- 郭基煥 2014 「在日コリアンに対するヘイトスピーチとイデオロギーへの呼びかけ—ジュディス・バトラーによる『主体化』論を手引きに—」『現代社会学理論研究』 8 : 39-54.
- バウマン, Z. ・メイ, T. 2016 『社会学の考え方：第2版』奥井智之訳 ちくま学芸文庫

「フィリピン人英語講師」はどのようにつくられるか

言語・ジェンダー・人種/エスニシティの交差性を中心に

李 定恩、Lee Jung-Eun (立命館大学 衣笠総合研究機構 専門研究員)

1. はじめに

本報告は、近年日本を含めたアジア圏内で人気の高いフィリピン人英語講師にまつわる、言語とジェンダー、人種/エスニシティの交差性 (intersectionality) について考察する。とりわけ、本報告はフィリピンの民間の英語学校で働くフィリピン人英語講師に焦点をあてる。

フィリピンは新しい英語留学先として、韓国や日本などアジアの若者たちを惹きつけている。若者たちが英語を学ぶ英語教育機関は、韓国人移住企業家たちが運営する民間の英語学校が多い (李 2020)。当該の英語学校では、フィリピンを新たな英語留学先として再構成するための労働力を再編している。

本報告は、2015 年から 2024 年のあいだ、フィリピンで複数回実施した半構造化インタビューと参与観察の結果にもとづく。

2. フィリピン人英語講師の労働力の再編：

英語とジェンダー

ケア労働など親密な労働 (intimate labor) の輸出先として知られるフィリピンは、多くの女性たちを海外へ送り出してきた。ところが、近年フィリピン人女性たちをめぐっては新たなグローバルな労働市場と分業体制がみられている。分業体制の鍵となっているのは、知識や情報を基盤にするサービス産業の拡大と情報通信技術の発達、そして英語である。

フィリピンでは、米国の占領時に軍事戦略の一環として英語が導入され (岡田 2014)、今日まで広く使用されている。そして新たな産業と技術の発達により、英語圏企業のオフショア先として脚光をあび、米企業のコールセンター部門がフィリ

ピンに移転されたりしている。それまで少ない就業の機会と低い賃金のため海外出稼ぎを選んできたフィリピン人たちは、国内で憧れのオフィスワークに就きながら、それまでより高い収入と社会保障を享受できるようになった。

しかしこの新たな分業体制を担っているのは、またも女性たちである。女性のほうが忍耐強く、相談しやすく臨機応援に対応できるというイメージから、欧米の顧客のクレームや罵倒に耐えられる低賃金の労働力として期待されているのである (堀 2016)。現在は、身体的相互作用だけでなく、コールセンターのように感情的な相互作用を重視する労働も、親密な労働としてみなされている (Boris and Parreñas 2010; 西尾 2023)。

フィリピンの英語学校は、コールセンターのような、新たなグローバルな労働力の分業に依存しながら成立している。おもに韓国人男性たちが経営する英語学校は、留学生を軍隊的に管理するシステムの導入に加え、英語圏企業のコールセンターで米国の英語と文化を身につけ、かつ顧客の罵倒に耐える労働力として働いた女性たちを英語講師として雇用している。それによって英語講師を雇用する際、講師の英語力に対するリスクと、トレーニングにかかるコストおよび時間を削減しようとしているのである (Lee 2022)。また、英語学習の初心者や海外に慣れていない学生たちにフレンドリーで忍耐強く寄り添って接してくれるような親密な労働も強く求められている。

このようにフィリピンの英語学校では、新たなグローバルな労働力の分業構造に依存しながら、フィリピン人女性たちを言語とジェンダーが交差する親密な労働力として再編している。

3. フィリピン人英語講師の労働力の再編： 英語と人種/エスニシティ

フィリピンの英語学校と留学生が集中している地域の一つに「クラーク」とそれに隣接したパンパンガ州アンヘレス市がある。この地域は長年、米軍基地の駐屯地であった。また、基地に依存した産業が発達し、とりわけ性産業が盛んな地域であった。近年フィリピン政府は、元米兵を含めた欧米の高齢者たちを引退移住者として惹きつけ、外貨獲得を狙っている。

この地域に所在する英語学校は、基地の歴史と欧米諸国出身者が多く暮らしている特徴を再構成し、「フィリピンにいながら米国が感じられ、「ネイティブ」英語が学べる地域」として宣伝している。実際この地域の多くの学校が、引退移住した高齢の男性たちを「ネイティブ」講師として雇用し、フィリピン人英語講師とは異なった役割を担う存在として位置づけている。すなわち、忍耐強さやフレンドリーさ、まじめさは欠けるが、「本物」の英語や知識を教えられることを期待しているのである。ところが、フィリピン人講師と「ネイティブ」講師の違いは、経営者たちが寄せる役割にとどまらない。両者は雇用条件や賃金体系が異なり、「ネイティブ」講師はフィリピン人英語講師よりも高賃金だ。フィリピン人講師は、「ネイティブ」講師よりも責任が大きい仕事を任せられることが多い一方で、賃金は低い。あるフィリピン人講師は、「自分の国で差別を受けているみたいだ」と吐露していた。このように、フィリピン人講師たちは個人の能力と関係なく、英語と人種/エスニシティの交差により、英語学校での異なる役割および雇用条件、業務内容、賃金体系を押しつけられている。

4. フィリピン人女性英語講師をめぐる交差性

本報告は、韓国人男性たちが経営する英語学校が、フィリピンを新たな英語留学先として再構成し、言語とジェンダー、人種/エスニシティの交差により、フィリピン人女性英語講師を低賃金かつ親密な労働力として再編していることを指摘し

た。また講師たちは、セクシュアル・ハラスメントのような暴力に露出されることもある。

相互交流が高まる現代において、先進国に暮らすわれわれの国際移動が、受け入れ社会や人々に抑圧や搾取をもたらさないよう、不平等なメカニズムを是正していく努力が求められている。フィリピン人英語講師たちの事例のように、受け入れ社会の女性たちが経験する差別の交差性について正確に認識することは、その重要な一步になる。

引用文献

- 李 定恩. 2020 「フィリピンの英語学校のトランスナショナルなネットワークと実践」 『移民研究年報』 26, 65-80.
- 岡田泰平. 2014 『「恩恵の論理」と植民地』: アメリカ植民地期フィリピンの教育とその遺制』, 法政大学出版局.
- 西尾善太. 2023 「再編される親密性— 一生政治と死政治に引き裂かれる人々」 原民樹他編 『現代フィリピンの地殻変動: 新自由主義の深化・政治制度の近代化・親密性の歪み』, 花伝社.
- 堀 芳枝. 2016 「フィリピンにおけるビジネス・プロセス・アウトソーシング (BPO) の成長とジェンダー— コールセンターで働く女性たちの労働とライフコースを中心に」 『経済社会とジェンダー』 1(1), 63-82.
- Boris, E. and Parreñas, R. S. eds. 2010. *Intimate Labors. Cultures, Technologies, and the Politics of Care*, Stanford: Stanford University Press.
- Lee, J. 2022. English Ability, Transnational Business, Global Labor Market: The Case of Instructors in English Language Schools in the Philippines promoted by Korean-Filipino Enterprises, *Journal of the Asia-Japan Research Institute of Ritsumeikan University*, Asia-Japan Research Institute of Ritsumeikan University, 4, 2022.

マルセ太郎の芸や思想をいま問いなおすこと

梨花、Licca（ストーリーテラー）

「マルセを生きる！」の会を各地で開催

人は二度死ぬ。一度目はその人自身が文字通り死ぬこと。そして二度目はその人を覚えている人や見知った人たちが死ぬとき、もはやその故人が誰にも思い出されることがなくなることをさしてそう言われることがある。マルセ太郎の一度目の死から 23 年。生前も現在（いま）も「知る人ぞ知る」芸人という冠は外せない。芸能史に刻まれることのないその芸や思想に魅入られ人たちの証言を通して、いまだからこそ伝わるものがあると確信し、二度目の死が訪れる前に、『マルセを生きる！-芸人マルセ太郎に魅入られた人たち』（クリエイツかもがわ/2023.12.20 刊行）を上梓した。これまで、生前の舞台映像を上映したあと、娘として表現者としてマルセ太郎を語るという出版記念の会を行ってきた。書籍やトークを通し伝えたいこと、また、それを受けての反応を記す。

「記憶は弱者にあり」を胸に刻み、Be 動詞への自信を持ち、独自の芸を開花させた背景

マルセは言う。「泣かせるのは簡単だ。芝居でも映画でも誰かが死ねば人は泣く。そこは全世界共通。でも『笑い』は違う。民族によって、その社会が生み出す文化的背景によって、また個々の生き方、暮らし方、性別、年齢によっても、笑いの質は異なる。だからこそ笑いにはその人間の人生観が出るものなのだ。」

マルセの笑いはひとを馬鹿にしたり茶化したりするものではないが、誇張した滑稽さを押し出すものともちがう、人間の本質に迫ったリアリズムが根底にある。観客は大いに笑ったあとで、ときにはっとさせられる。その鋭い観察眼に唸り、それまで素通りしていた風景が違って見える。

晩年がんになったことで人生観や芸風が変るこ

とはなかったと言い切るマルセ太郎は、自らの身体に流れる「血」を強く自覚し、才能の芽生えた土壌をそこに見いだしていた。

「わかりやすい例では、朝鮮人の持つてくる理屈っぽさ。黙れって言ってもしゃべり続ける。寡黙な人を見つけるのが大変なくらいでね。それでいて表現力が豊か。もうひとつはね、歴史的に支配された側の民族のひとりでしょ。僕はやっぱりそういう側からものを見るという習慣が身に着いた。実は、その目がお笑いなんです。そして、こんな風にえらそうなことが言えるのは、僕が受けてるからです。つまり芸があるから。これは大事なことなんです。もしその人が歌手であれば、誰よりもすばらしくうまい歌手でなければね。歌は下手ですが非常に良心的です、それじゃだめなんです。僕は 50 まで飯が喰えなかったけど、精神生活の面で自由に生きてきた。発想は僕なりの発想であって、言葉からの発想じゃない。僕の笑いの中にいつもそれがある。」

マルセが色紙に好んで書いた言葉、「記憶は弱者にあり」は、足を踏んだ方は覚えていなくても、踏まれた方は忘れないという文字通りの意味だが、そもそも強者は、過去を忘れてしまうというより、そのとき起きた事実を心に残すことはない。同じ社会に生きながら、目の前で起きていることの意味を理解できず、それゆえに「忘れる」という以前に何も記憶することがない。それが「記憶は弱者にあり」ということであり、言い換えれば、「強者は記憶しない」ということなのだろう。

また、競争は社会悪であり、他者との比較によって成り立つ「自信」は必要ないと言っていたマルセは、BE 動詞への自信、つまり I am、存在していることへの自信を持とうと言っていた。そうすれば、You are、She is、他の人が BE として存在していることを認められるではないか、と。

もし彼が日本人だったら、戦後の高度経済成長のなか、ひとなみに「成功」を夢見たかもしれない。しかし、在日朝鮮人2世のマルセにははじめからそんな道はなかった。商売で財を成した同胞にしても出自があらゆる場面で足かせになっていた時代である。芸能界も同様で、マルセも58歳になるまで公に自身のルーツを明らかにしなかった。いや、むしろ隠して生きていた。

「個だよ、個」や、「この国に保守や革新は存在しない。あるのは本物か偽物かだけだ」や、その他マルセ語録と呼ばれる言葉は、出だけではなく、本人の経てきた道そのものから生まれた、命が吹き込まれた言葉であった。「出る杭は打たれる」文化が根強い日本社会で孤軍奮闘する人たちが拍手喝采したのも頷ける。

「良き外野席の客になれ」が届く現在（いま）

晩年、マルセ太郎は、公演は公演でも、ごんべんの「講演」を依頼され、教育について語る場も多かった。成功者になるための教育論ではなく、幸福になるためのそれについてマルセ流に伝えた。

「世の教育に携わる人たちに言いたい。『良き外野席の客になるための』教育をしてほしい。わずかなエリートを育てるのではなく—野球に例えるなら、グラウンドに立ってプレイをする人たちは勇気があって能力もある。しかし時に孤立することもある。そこに立つほどの力はないし、悪いけど、自分には家庭や会社があるし、一緒には聞えないというのが、われわれ凡人だとしましょう。しかし、彼らを孤立させないために、外野席に陣取って、エールを送ることはできる。派手なホームランだけではなく、地味な内野の守りにも拍手を送るような、そんないい客になれよ、と。そんな教育をしてほしい。それがひいてはカシコイ大衆を育てることにつながる。」

この言葉に励まされた人は多かった。

「よき外野席の客になれ」とは、マルセが自身に向けた言葉でもあろう。芸人として表舞台に立ちたいというエゴのために、「在日朝鮮人」として同胞と共に日本社会の差別に抗う運動を外れた負

い目、ということが一方にあったかもしれない。

『マルセを生きる！』のなかで語られているのはマルセ太郎についてだが、マルセ太郎自身が「よき外野席の客」としてエールを送っていた人たちについての物語でもあり、その部分に光を当て私は編集した。

「マルセを生きる！」の会のトークで、この言葉は現在（いま）を生きる人たちの胸にも響いていることを実感する。

自分はリーダーシップをとるタイプではないし、何かをやりとげられるとも思えない。でも、がんばっている人を応援することぐらいならできる。そうした消極的な思いからということもあるだろうが、ときにはマウンドに立ってみたい、そのときに拍手を送ってくれる人がいたらあきらめずにプレイしつづけられるかもしれないという反応だと受け止めた。

人とのつながりが希薄になっている昨今だからこそ、『マルセを生きる！』やわたしのトークで、BEとしてよりよく生きたいと願い行動する人たちがつながっていたという過去に希望を見出し、いま、できる一歩として届いているようだ。

生前の舞台を見たこともその名を聞いたこともない30代の男性が本書を読み、自分が何に感動したのかを分析し、こんな感想を寄せてくれた。

「マルセ太郎という人が、まっとうに生きて、死んだ、『一人の人間が生きて死んだ』ということがどっしりと伝わってきた。そんなまっとうな人である人がもう亡くなっていて悲しく寂しい。一方で、寄稿者一人ひとりがマルセ太郎をチャンピオンや相方として自分のすべき仕事を為してきたこと、またこれからも変わらずに何かをし続けるだろうということが励みになる。チャンピオンを押し上げたり支えたりする人々がいて、その人々が民衆の力の実態だと思う。『こんな世の中』だが『こんな世の中』で踏ん張れてきたということだと思う。」

日本はこれからどんどん悪くなるぞと言いつつ他界したマルセ太郎。彼が目指した「笑い」ある語りをいまいちど振り返り、足元を見つめたい。

職場に持ち込まれたレイシャル・ハラスメント

1 審では解雇有効に

モルガン・スタンレーレイハラ解雇裁判控訴人

1. はじめに

私は 2012 年から 2020 年までに続いた上司による国籍を理由としたハラスメントと差別について、2020 年 3 月に社内申告しました。

人事部の調査チームは、社内調査の結果、ハラスメントが認められなかったと告げた後、私に対して、「申告内容について社内・社外誰にも連絡してはならない」との命令を下しました。人事の判断に納得できず、経営陣に再調査を求めるメールを送ったところ、前記の連絡禁止命令違反を理由に、懲戒処分を受けました。会社は、連絡禁止命令に従うと誓約するまで自宅待機を命じましたが、私は誓約書への署名を拒否し、2021 年 2 月末に解雇されました。2021 年 3 月に、解雇無効や不法行為による損害賠償等を求めて裁判を提起しましたが、約 3 年 4 カ月にわたる 2024 年 6 月の 1 審裁判では、ハラスメントは認められず、解雇は有効とされました。私は東京高等裁判所に控訴しました。

2. 申告したハラスメントの内容

(1) 2012 年 8 月 10 日、韓国の李明博大統領（当時）が竹島（韓国政府による呼称は「独島」）に上陸、同月 14 日、同大統領は天皇に対し謝罪を要求する発言をしました。この出来事について、上司は私の席まで来て、「天皇を侮辱するな！」と、怒りをぶつけながら興奮した状態で言いました。私は上司が韓国の大統領の発言に対する怒りをなぜ私にぶつけるのか全く理解できず、非常に困惑し脅威を感じました。

(2) 2014 年 2 月 9 日に実施された東京都知事選挙に際し、この上司は、再び私の席まで来て「田母神氏じゃなかったらどのように東京を中国人と韓国人から守ることができるんだ」と発言

しました。田母神氏は、航空自衛隊の航空幕僚長の地位にありながら、自身の著作論文「日本は侵略国家であったのか」（2008 年 10 月 31 日）において、旧日本軍の朝鮮半島や中国大陸への進軍は侵略戦争ではなく、朝鮮半島を含むアジア諸国は旧日本軍によって圧政から解放され、生活水準が向上したなどと主張し、航空幕僚長の職から更迭され、退官した人物です。

(3) 2018 年末頃、この上司は再び、私のもとに来て、「韓国は 1965 年の日韓請求権協定を守っていない」と不満をぶつけ、「植民地時代に日本が韓国に多くの資産とインフラを残してきたので、本来であれば韓国が日本に賠償をしなければならない」「日本が賠償を要求していないことに感謝しなければならない」と発言しました。私が求めたわけでもないのに、上司が自身の見解を一方的に私に披瀝したことに強い不快感を覚えました。

(4) 2019 年 1 月 31 日、韓国海軍が海上自衛隊の哨戒機に対してレーダーを照射した件につき、日本政府が韓国政府に抗議した際、この上司はまた私の席まで来て、私が韓国軍に徴兵された経歴があることを示唆しつつ、「どうにかしてくれ、君の先輩だろ」などと不快感を示しました。

この上司は、同年 5 月 31 日にも、私の席に来て、韓国の文在寅大統領の政策について、「日本は一体どうすればいいんだ。韓国は何をどうしてほしいんだ」と不満そうに発言しました。

(5) これら以外にも、

・ 2018 年文在寅政府によって、朴槿恵前大統領が日本政府と結んだ慰安婦合意を事実上破棄された時

・ 2019 年 8 月 2 日に日本政府が韓国を貿易管理上の優遇処置を受けられる「ホワイト国」のり

ストからはずし、韓国内で日本製品の不買運動が起きた時

- ・ 同月23日に韓国政府が日本とのGSOMIA（軍事情報包括保護協定）の破棄を通告した時など毎に、この上司は私の席に来て、韓国に対する不快感を表しました。

3. ハラスメントについての裁判所の判断

2012年以降、日韓関係の悪化に伴い、日韓の両国の間で政治的な問題がある度に、この上司は、韓国大統領、軍隊、司法、政府の言動についての不満を私にぶつける行為を繰り返しました。私は精神的な苦痛を味わい、国籍を理由に差別を受ける懸念を持つようになりました。

1審の判決では、これらの発言が、私に不快感や精神的苦痛を与える行為であると認めたものの、その頻度や口調などから、パワハラ禁止法が定義する「就業環境が害された」と認めることはできずハラスメントと認められないと判断しました。

4. 解雇についての裁判所の判断

1審裁判では、会社の連絡禁止命令の違法性が認められず、私が経営陣に送ったメールが、会社の命令に違反し、解雇事由に当たると判断されました。また、私が「申告内容について社内・社外の誰にも連絡をしない」との誓約書に署名をせず、連絡が禁じられる社外の範囲を確認しなかったことから、職場に復帰すると、再び経営陣にメールを送る「恐れが客観的にあった」と判断し、解雇には社会的相当性があり、無効となることはないとなりました。

5. 裁判所の判断について

裁判所は、頻度と口調などから、レイシャル・ハラスメントと認めませんでした。レイシャル・ハラスメントの特殊性を考慮せず、通常のパワハラと同じ基準で判断をしたことは不当であったと考えます。不適切な発言が6カ月間に3回もあったにも関わらず、頻度が高くなかったとしたことも納得できません。また、レイシャル・ハラ

メントの目撃者として10名を挙げましたが、発言の場にいなかった2名のみを会社は調査し、現場にいたことが確かな5名の秘書は一人も調査せず、調査終了としたことについても、裁判所は問題点を認めませんでした。レイシャル・ハラスメントの特殊性を考慮せず、会社に不利な情報には触れない判決は理解に苦しみます。

「申告内容について社内・社外に連絡してはならない」との会社からの命令自体の違法性も認められなかったことも危惧しています。これが許されれば、命令違反を理由とした解雇が可能になり、どのようなハラスメントも隠蔽が可能になります。私が経営陣に送ったメールによってどのような被害が発生したかの具体的な主張と立証が会社からなかったにも関わらず、裁判所が形式的な命令違反にのみ着目し解雇事由に相当すると認めたことにも納得できません。

私が会社からの誓約書に署名せず、その守秘範囲を確認しなかったことから、会社に戻した場合に、経営陣に再度メールをする「恐れが客観的にあった」との裁判所の判断にも到底納得いきません。私は、解雇までの4カ月間、いかなる違反行為もせず会社の指示に従っており、なぜ恐れが客観的にあったと言えるのか理解できません。会社に対して労働者は自身に起きたハラスメントについて社内・社外に連絡をしないと誓約する義務はありません。まだ起きてない行為を理由に解雇が許されることは決してあってはならないと考えます。

今回の裁判例は、日本において、国籍を理由としたレイシャル・ハラスメントから救済されることが、いかに困難であるかを象徴しています。控訴審では判決が覆されることを切に願います。