

# 日本の産業構造と労働力としての在日コリアン

—戦後から現代に至るオールドカマー移民の包摂と排除—

鄭 康烈

日本学術振興会特別研究員 PD

## はじめに

在日コリアンとは一般的に、大日本帝国による植民地政策の影響で戦前・戦中・戦後の動乱期に日本へ渡り定住化した朝鮮半島出身者とその子孫を指す。在日コリアンの日本社会における世代継承は進み、現在では第四世代や第五世代が誕生するフェイズにある。日本で生育したかれらには「エスニック・マイノリティ」などの分析的概念が当てはめられる傾向にあるが、元をたどれば第一世代が植民地主義を背景とする「移民」であった事実を忘れてはならない。第一世代の大部分は朝鮮半島の農村で前近代的な労働に従事していたが、大日本帝国が植民地朝鮮で展開した土地政策によりかれらは離農層と化し、労働者階級として日本国内の近代的産業に組み込まれていった歴史的経緯がある。

植民地支配から解放された1945年、日本には約200万人の朝鮮半島出身者がいた。その後多くが本国へと帰国し、諸般の理由で日本に残った約60万人が、「在日コリアン」と呼ばれるエスニック集

団の母体となった。統計上把握されるこの「60万」という数は1990年ごろまでほぼ横ばいで推移するが<sup>1</sup>、帰化や国際結婚によって日本国籍を取得する者（統計の上で在日コリアンとしてカウントされなくなる者）も含めれば、さらに多い数の在日コリアンが日本には存在してきたといえる。そのうち一定数は、労働力人口として日本で就労し、この国の社会的分業の一端を担ってきた。

1990年代以降、日本では労働力不足を背景に移民労働者の受け入れが多段階的に進められ、また近年では更なる受け入れ拡大に向けた議論もされている。このタイミングで改めて、日本における定住移民の先行事例（「オールドカマー移民」）である在日コリアンの歴史的経験に立ち返ることに意義があるだろう。労働者としての在日コリアンは、日本の産業構造とどのようなかかわりをもってきたのか。本論の目的は、これを明らかにすることである。

その際、本論では「包摂と排除」という切り口からこのテーマを検討する。移民労働者（あるいはその子孫である、エスニックな差異をもつ労働者）の国内労働市場への「包摂」は、その時々各産業の労働力需要に合わせ、パズルの欠けた穴に適切なピースをはめるようになされるわけではない。こうした労働者の場合、経済的合理性の論理を超えて、国民あるいは国家に内在する反移民感情や人種主義、またそれらが結晶化した制度がかれらを労働市場から「排除」するように作用することがある。在日コリアンに対する「包摂と排除」は、いかなる様相を呈して

### チョンカンリョル / Kangryol Chung

一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程修了。博士（社会学）。専門は国際社会学、移民研究。日本学術振興会特別研究員 PD。

著書に『新自由主義の時代の在日コリアン』（青弓社）、共著に『越境する平和学—アジアにおける共生と和解』（法律文化社）、共訳書に『図表でみる移民統合—OECD / EU インディケーター（2018年版）』（明石書店）など。

きたか。この検討を通じて、日本社会がいかに異質な労働者と向き合ってきたかを検討したい。

## 戦後復興期

戦後、日本国民の復員・引揚によって国内に労働力が供給されたことは、代替可能性の高い低位労働力としての在日コリアンに大量の失業を生み出した。当時の就労世代の大部分は朝鮮半島の農村世界出身者であり、無就学者も多く、言語的な障壁や民族差別も相まって、かれらは労働市場できわめて弱い立場に置かれていたのである。結果、けっして少なくない数の在日コリアンは労働市場の最底辺に包摂され、日雇い労働、臨時工、社外工など、他の労働者が忌避するような低賃金労働に従事した。あるいは、インフォーマル経済での密造酒販売や屑鉄拾いなどで戦後の動乱期を生き抜く者もいた<sup>2</sup>。

戦後の復興が徐々に進むと、高度経済成長に向けて膨張を始める成長産業が労働力を求めるようになる。この動きに合わせて労働者の就業領域が広がりを見せたものの、在日コリアンが労働市場の中心部に立ち入れない状況は継続した<sup>3</sup>。こうしたなかかれらが見出した生存の手段が、自営業という労働形態である。在日コリアンの自営業の典型は職住一致型の零細小規模経営で、自営業主である夫が、妻や子ども、あるいは親戚や血縁関係のない同胞を無償ないし低賃金の労働力として動員するものだった。在日コリアンが在日コリアンに働き口を用意する自営業の機能は、当時の国内労働市場の閉鎖性を前に積極的な意義をもった。

在日コリアンの自営業は地域ごとに特色をもち、零細小規模ながらも日本の産業構造の一部を担ってきた。一般にもよく知られているのは焼肉ホルモンなどの飲食業、パチンコ店経営の遊技業だが、たとえば京都市西部では、日本の「伝統」を想起させる着物産業（たとえば西陣織の製造）の一端を、たしかに在日コリアンが担った事実がある。大阪東部の工業地域では、国民生活の洋風化のなか需要が拡大したヘップサンダルの製造・供給に、多くの在日コリアンがたずさわった。一般労働市場から排除されたエスニック・マイノリティによる自営業の

集積が、国内の地場産業や国民の消費生活を支え、文字通り「地域を創ってきた」のである。そうした事実が顧みられることはあまりないが、日本の地域に活力を与え、その歴史的展開にとって不可欠であったのは、在日コリアンの「エスニック・バイタリティ」でもあった(福本 2022:6)。

## 高度経済成長期

高度経済成長期には、産業構造の転換に併せて雇用の近代化が進んだ。この時期、大企業あるいは中堅企業でホワイトカラー労働者として働くサラリーマンが存在感を増すようになる。内部労働市場を備えた大企業で中核的労働力として雇用される者には昇進・昇級のラダーが用意され、年功序列型の家族賃金を享受する彼らは、企業が担う社会保障制度の恩恵も受けつつ、安定的なライフコースを期待することができた。いわゆる「日本型雇用」と呼ばれる雇用慣行である。

こうしたなか、在日コリアンの世代交代も進み、日本生まれ日本育ちの第二世代や第三世代が誕生する。低学歴であった親世代とは対照的に、日本社会の高学歴化の流れも受け、第二世代・第三世代のなかには日本人と遜色ないほどの学歴を達成する者も登場する。順当にいけば、かれらもまた国内産業の発展を担う貴重な労働力として企業に包摂されていくはずである。だが、労働市場における排除の論理は依然として強いものがあつた。在日コリアンに対する人種主義が社会問題となって顕在化したのは、日本企業による国籍を理由とした内定取り消しに対し一人の青年が声を上げた事件によってであった<sup>4</sup>。

筆者が1950年代後半～60年代前半に日本で生まれた在日コリアンの第二世代(1970年代後半～80年代前半に初職に就く世代)を対象におこなった聞き取り調査では、大学の就職支援課で「そもそも在日は日本企業への就職は無理だ」と宣告された例や、企業面接の場で面接官からまともに質問すらされない屈辱を受けた例を確認できた。いずれも成績最上位層の有名大学を卒業した高学歴者である。この時期の日本企業のメンバーシップの境界が、い

かに異質な労働力に対して堅く閉ざされていたかを示す事例だろう。結果、家族が営む自営業を継承するパターンが、当時の在日コリアンの労働の形態として依然支配的となった(福岡・金 1997: 23)。自営業に従事する者たちは当然、企業によって生活が保障されるしくみとは無縁の人生を送った。

## グローバル化と新自由主義化

ただし、こうした状況にも変化が訪れる。1990年代前半の状況を分析した量的研究によれば、日本人経営の企業で雇用される在日コリアンの数が増えだすのである(前掲書: 27)。これは、労働市場におけるエスニック障壁が低くなり、在日コリアンが従来立ち入れなかった領域に参入できるようになった事態を意味する。就職の場における日本人雇用主の人種主義的態度を変えさせた要因は、就職差別反対に取り組んだ在日朝鮮人運動や部落解放運動などの社会運動の成果と、日本企業のグローバル化である。それまで在日コリアンを排除してきた日本企業のメンバーシップの境界は、この時期に「曖昧化」したといえる(鄭 2020)。

日本企業で就労する20代から40代の若い世代の在日コリアンへの聞き取り調査の内容は、たしかに前の世代の経験との隔絶を感じさせる。エスニック・マイノリティを労働力として迎え入れる機会構造が開かれたいま、日本国籍をもたない労働者、あるいは朝鮮・韓国式の名前をもつ労働者としての在日コリアンも、ある程度自然化された形で職場に居場所を与えられているのである。在日コリアンのもつエスニックな差異に、日本人の雇用主や従業員がある程度馴化したともいえる。いまや労働者としての在日コリアンは、日本のさまざまな産業に広範に吸収されていっているといえよう。

なかには、国境を越えて企業活動を展開する大企業に雇われる注目すべき事例もある。資本のグローバル化は、多国間にまたがるトランス・ナショナルな経済活動を管理・運営する専門的能力をもつ労働力を必要とする。そうした需要に応えるように、韓国や英語圏への留学を経て文化資本・人的資本を豊富に蓄えた多言語話者としての在日コリア

ンが、ブリッジ人材として日本企業の中核に包摂されるケースがある(鄭 2019)。若い世代にみられるこうした雇用のされ方に特徴的なのは、従来は負の要素としてのみ扱われた在日コリアンのエスニシティが、むしろポジティブな要素としてグローバル資本に利用される事態である。

このように労働市場に良好に包摂される層が一定数あらわれる一方で、対極的な層がいることも指摘しておかねばならない(樋口 2015: 197)。1980年代以降に段階的に進められた新自由主義的な労働市場政策は労働の規制緩和を進め、非正規雇用という形態で働く者の割合を増大させてきた。この傾向は、在日コリアンというエスニック集団にも当てはまる。さらにいえば、国勢調査を用いた通時的な分析からは、韓国・朝鮮籍保持者の失業率および非正規労働従事率が日本国籍保持者よりも一貫して高いことが判明しており(康・曹 2016: 8)、エスニシティという要因がかれらの労働を不安定性へと導いている事態を看取できる。筆者が調査したなかでは、たとえば、プリンターのトナーカートリッジの芯を製造するライン工場で非正規労働に従事する20代男性の事例や、二人の子どもを育てながらクリーニング店と保育園でパート労働を掛け持ちする40代のシングルマザーの事例があった。いずれも非正規雇用がゆえに就労日数/時間によって所得が不安定に変動し、企業型福祉の恩恵も受けられず、将来の見通しを立てづらい状況を生きていた。分極化した労働市場の下層に包摂されるかれらの労働が、たしかに現代の日本の産業構造を下支えしていることを忘れてはならない。

## おわりに

本論では、戦後の復興期から高度経済成長期、1980年代以降のグローバル化・新自由主義化期を経た現在までの約80年間、在日コリアンというエスニック集団が日本の産業構造に労働力としてどのように関わってきたのかをみてきた。

戦後から1970～1980年代ごろまでの間、日本企業の人事制度には朝鮮半島にルーツをもつ者を劣位に置く人種主義が浸透しており、在日コリア

ンは一般労働市場の主流領域から排除される時代を過ごした。この時代に日本企業に包摂される者がいなかったわけではないが、そうした事例は、相対的に労働条件に恵まれない中小零細企業での働き口が多かったと考えられる。日本国家がこうした差別的状況を是正するために積極的な措置をとることはなく、この時期の在日コリアンは、主に自営業という形態で生計を立てた。

次第に、日本で生育して学歴をつけた在日コリアンが、中堅企業や大企業を志向し一般労働市場へと吸収される状況に時代は変化していく。かれらの包摂を可能にしたのは、マイノリティ労働力による社会運動の成果と、日本企業のグローバル化である。在日コリアン(「移民」)の側が主流社会に適應するように変化した以上に、日本企業(受入れ社会)の側がエスニックな差異をもつ者を包摂するようにその輪郭を変化させたといえる。

このように一般労働市場のエスニック・マイノリティに向けた開放化が進むと、在日コリアンの就労可能領域は垂直的な広がりを見せることになる。社会が新自由主義グローバリズムの時代に突入するなか結果として観察されるのは、分極化した労働市場のそれぞれの極に包摂される、分極化した在日コリアンの姿——時代を象徴するトランス・ナショナルな労働主体と、不安定性から逃れられない非正規労働者——である。

これまでみてきたように、長期的な視野に立った際、日本の産業構造への移民を背景とするエスニック集団の「包摂と排除」の様相は単純ではない。そうした複雑性は、企業や国家が設定する人種主義的な境界とその揺れ動き、産業構造の転換と企業が希求する労働力の質的变化、世代継承を経て増大するエスニック集団の内的多様性(集団内における階層分化と文化変容の差異)によってもたらされている。

在日コリアンが日本における定住移民の先行事例であることを踏まえ、同集団の歴史的経験が、後続の定住移民——たとえば南米からの日系移民やアジア諸国からの移民などの「ニューカマー移民」——の事例にもたらす示唆とはなにか。在日コリアンの歩んだ軌跡を他のエスニック集団にそのまま

当てはめることはできないが、一般労働市場における人種主義が分析対象となるエスニック集団に対し具体的にどのように作用するのか、当該エスニック集団の階層分化や文化変容のグラデーション化が経時的にどのように進むのかを精査する作業は、日本の産業構造がいかに新たなエスニック集団を包摂し排除するかを明らかにするための有効なアプローチとなるだろう。日本の移民研究の今後の課題として、この点を踏まえた分析が待たれる。■

#### 《注》

- 1 出入国在留管理庁「在留外国人統計」によれば、1992年に「特別永住者」資格をもつ韓国・朝鮮籍の数は585,170人である。
- 2 当時の在日コリアンの就労状況については朴(1957)、外村(2004)に詳しい。
- 3 今となつては驚くべき事実だが、1971年に資本金30億円以上の国内企業106社を対象に実施された調査では、なんと対象となった企業の79%が、採用にあたって応募者が在日朝鮮人であることを「問題にする」と堂々と回答している(小沢・和田1971:5)。
- 4 1970年、在日コリアン二世の朴鐘碩<sup>パクジョンソク</sup>が、国籍を理由として日立製作所ソフトウェア戸塚工場から内定を取り消される就職差別事件が発生した。事件の詳しい内容や当時展開された就職差別反対運動については朴君を囲む会(1974)を参照。

#### 《参考文献》

- 鄭康烈(2019)「在日コリアンの一般労働市場への編入に関する一考察—日本企業のアジアへの市場拡大とブリッジ人材としての役割期待」『ソシオロジ』64巻1号3-19ページ
- 鄭康烈(2020)「曖昧化する境界—1970年代以降における日本企業への在日コリアンの『包摂』」『解放社会学研究』34巻、7-32ページ
- 福本拓(2022)『大阪のエスニック・バイタリティ—近現代・在日朝鮮人の社会地理』京都大学出版会
- 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
- 樋口直人(2015)「在日コリアンの社会経済的状況の動態—職業の変遷を中心に」韓昌祐・哲文化財団『青鶴』6巻、192-211ページ
- 康明逸・曹慶鎬(2016)「データでみる在日コリアンの就労状況の変遷—日本人およびその他在日外国人グループとの比較」在日本朝鮮人権協会『人権と生活』43巻2号、6-13ページ
- 小沢有作・和田純(1971)「在日朝鮮人と就職差別—企業調査の中間報告」『朝鮮研究』109巻、2-15ページ
- 外村大(2004)『在日朝鮮人社会の歴史学的研究—形成・構造・変容』緑蔭書房
- 朴君を囲む会編(1974)『民族差別—日立就職差別事件』亜紀書房
- 朴在一(1957)『在日朝鮮人に関する総合調査研究』新紀元社出版部