

## 第1-2部 パネルディスカッション

### 【荒牧】

たくさん質問をありがとうございます。これから時間の許すかぎり、皆さんからいただいた数多くの質問に答えていきたいと思っております。最初に、宮島さんからお願いいたします。

### 【宮島】

御質問ありがとうございました。まず、先ほどの基調報告で触れられなかったことを補足説明させていただきます。ヨーロッパ各国で行われている市民性(citizenship)教育についてお尋ねがありました。これは各国でいろいろな形がありますが、例えば過去の戦争やナチスの大規模な民族迫害がなぜ行われたのかを学び、そこから人種や民族に関する問題を改めて考えたりします。その上で、なぜ多様な出身(オリジン)の人々が今自分の国に住んでいるのか、その必然性、理由を理解し、そこから、「共生」のあり方について考えさせるのです。多くの国は、このようなスタイルをとっているようです。日本の場合でいえば、そうした教育が必要だと思わせる例はいろいろある。例えば、インドシナ出身者が神奈川県大和市や兵庫県姫路市近辺に多く住んでいるが、その理由(インドシナ難民<sup>\*注6</sup>)が分からない子どもたちが増えている。なぜ韓国・朝鮮人で2つの名前を持っている人がいるのかも分からない子どももいます。つまり、過去のことは知っていて然るべきことなのですが、きちんとそれを伝達されていないのです。

続いて、御質問にお答えします。

「日本において制度と人々の感情のズレが最も大きく表れている事象はなんでしょうか」

という質問がありました。私なりに解釈をしますと、今の日本の制度では、外国人が社会進出しにくい、働きにくい環境がまだいろいろあると思います。例えば、看護師、介護福祉士、また教師をはじめとする公務員、さらには民生委員。このような仕事には、外国人の方にもっと参入してもらいたい、働いてもらいたいという要望がある中、それがなかなか叶わないような制度になっている。制度と人々が感じることのずれが、ここにあるのではないかと思います。

「多文化共生という言葉がありました。歴史上世界で多文化共生が実現した例はあったでしょうか」

というお尋ねもありました。

実は「多文化共生」という言葉は日本語です。多文化共生にあたる言葉は英語やフランス語にはありません。ですから、多文化共生を日本人がどのように意味付けていくかは、これから大事になります。イギリスやアメリカの多文化主義とも違うものを、日本人は作っていくのだという内容の肉付けをしなければならないと思っています。この多文化共生社会が成功するには、日本では相当の努力が必要だと思っているのですが、私の知るかぎりカナダ社会は比較的实现に近づいていると感じます。カナダでは、多言語・多文化教育、とくに継承語(ヘリテージ・ランゲージ<sup>\*注7</sup>)の教育などをかな



荒牧重人さん

\*注6：インドシナ難民

昭和50(1975)年、ベトナム・ラオス・カンボジア(総称してインドシナ三国)が社会主義体制に移行したことにより、同体制の下で迫害を受ける恐れのある人や体制に馴染めない人々が陸路又は海路で自国外に逃れ、難民となった。その総数は約144万人で、1970年代後半から80年代にかけて見られ、その一部は海路、空路で日本にも到来した。インドシナ難民の日本国内への定住を促進するための施設が、兵庫県姫路市(昭和54(1979)年12月～平成8(1996)年3月)と神奈川県大和市(昭和55(1980)年2月～平成10(1998)年3月)に設置・運営された。

\*注7：ヘリテージ・ランゲージ(heritage language：継承語)

親が子どもに学ばせ、受け継がせたいと考える言語で、子どもにとっては母語ではない場合がある。カナダでは例えばウクライナ出身の親または祖父母が、英語を母語として育った子どもに、継承語としてウクライナ語を学ばせる例がある。

りの公立学校で行っているのです。日本がこれからどのような多文化共生社会をつくっていくのか。先ほど加藤さんが挙げられたようなきめ細やかな対応が、日本的な多文化共生の特徴だと思います。これは日本人が日本社会に求める課題でもあると思っています。

「教育マイノリティへのアファーマティブ・アクション（affirmative action：積極的差別是正措置）は優遇特別扱いではないのだということを日本人社会にどう説明したらいいでしょうか」

という御質問があります。

これは簡単な問題ではありません。特定の外国人の子どもたちに対して、高校受験時に特別な入試を認める、こういった措置を、公平ではない、特別扱いだとみる考え方がある。これは日本人の平等主義からするとそう感じるところがあります。ですが、考えてほしいのは、日本人の場合には受験や就職に失敗する人たちがいたときに、これまで自己責任だと済ませてきたのですが、これは果たして正義なのでしょうか。一所懸命努力しても失敗する人はいます。私は、仮に懸命に努力をしても最初に被っているハンディキャップ、不利な点を克服できない人々に対して、支援の手を差し伸べることは、公正な考え方だと思います。しかし優遇や支援が行き過ぎだったり、不適切であれば、かえって弊害を生じます。それを避けるためにも議論していく必要はあるかもしれません。

「若年層の就職難があり、外国人労働者移民の方の排斥が大きな問題になっている。今後大きな問題になるとは思いますが、地域での取組で何を示唆いただけますか」

という質問をいただきました。外国人はマイノリティだと申しましたが、中には日本の社会の中で地位を得て安定した生活を送っている方もいるので「外国人＝弱者」というのは適当ではありません。ですが、日本のマジョリティ（majority：社会的多数者）の文化とは違う文化の下に生き、日本社会で不安定な生活を送る方もいるわけで、このような不平等をなくす努力と文化に対する寛容さ、異なる文化を理解する努力を組み合わせる取り組みをしていくことが必要ではないかと思います。当然、根本的には、国籍を問わずすべての人に対する優しさや同情のような心のあり方も必要だとも思っております。

また、教育を受け、学び、その他個人的な努力を通じて知ることをしないと、自分と異なる人を受け入れるのはなかなか難しいというのは事実です。思い出しますのは、西と東のドイツが統一された直後、旧東ドイツのある町に難民センターが設けられたところ、土地の住民たちが火炎瓶を投げ入れて、難民たちを負傷させ追い出すといった事件が起きました。この時に、旧東ドイツ側の人々は、難民の存在をよく知らず、なぜ難民受け入れを行うかについて教育も受けておらず、なぜ彼ら難民が、三度の食事や、寝る所を与えられて、安全に暮らしているのか、理解できませんでした。自分たちは失業したりして生活が苦しいのに、自分たちの税金を使って暮らしている、許せないと、難民センターを襲撃したのです。ショッキングな事件です。学んで、知らなければ、人権の意識は働かない。知らなければ、難民はドイツへのちん入者で、働かずに暮らしている、といった見方しかできない。同じく、日本で暮らす外国人の方々がどういう経緯で来られたかを十分に学ばない、知らされていない、知ろうとする努力をしない人々が増えれば、将来これに類似する事件が起こらないとはいえないでしょう。つまり、知る努力、教える努力というものが大事だということを付け加えさせていたきたいと思います。

### 【荒牧】

アルベルトさんにもたくさんの質問がきていますので、お願いします。

### 【松本】

「マイノリティとして一番望んでいることは、一言で言うとなんですか」

実際、文化の異なる人たちを支援または接するというのは、腹が立つことが多いです。言葉がある程度できて、中南米では油断すると凶に乗ってしまう気質があります。日本人にはそれに対する免疫がないのです。ですからマイノリティと接する、彼たちを支援するということは、先に日本のこと

を教えるから始まります。僕は、ボランティア団体などの研修にも関わっていますが、外国人に対して、異文化などを理解できるようにうまく説明する。ただ翻訳されたものを説明するだけではなくて、経緯なども説明しないと分かりません。私でさえ日本の諸制度を理解するために、20年掛けて、様々な文献を読んだり、役所の窓口に行ったりして、いろいろ確かめてきました。そこで、腹を立てた時は私の負けでした。それで痛い体験をしたわけです。ですから「柔軟性」と「腹を立てない」ことは重要です。

それからもう一つの質問です。

「外国人としての違いを生かして価値に変えた例を教えてください」

日本に来ている外国人で価値に変えた人はたくさんいます。もちろん高学歴な人もいますが、大学の先生や、企業で働く人たちなど、表には余り出ていない事例がたくさんあります。また、現在の日本の公営団地は、ほとんどお年寄りしかいないのですが、外国人も多数住んでいます。すると、団地の防災訓練をすると、参加者の多くが外国人の方々になります。そこには元難民の人もいれば、ペルー人もいるし、ブラジル人もいます。そして彼らは、日本語ができます。将来、彼らは自然と町内会の若手リーダーになると思います。たぶん20年前は「お前ら来るな。日本語もできないんだから冗談じゃない」と言っていたおじさんたちが、今では、お年も召されて「すまんけど、こういうふうになったときはこういうふうにしよう」と教えているケースも多いのです。隣人として認め合う、互いに助け合うことは、自然とできるのではないかと思っています。

次の質問は

「グローバル人材に関して、日本で受け入れ態勢ができていないのはどういう部分か」

「グローバル人材を生かせるのはどういうものなのか」

「外国人の採用・雇用にあたって何を気を付けなければならないか」

です。

採用の段階では、いま日本にたくさんいる留学生への差別はあります。高学歴な留学生はたくさんいますし、日本にいて日本の学位を得ているわけですから、差別してはいけません。また、雇用してもわけの分からない契約をして、3、4年、本社で働かせてから他国に行かせるケースもありますが、グローバル企業とは言いがたい理不尽な対応もよく聞きます。最近、メキシコやブラジルにもたくさん日系企業が進出していますが、現地で雇った従業員に対しても、ある程度のキャリアアップの夢を与えなければいけないと思います。これは何十年も前から指摘されているのに、改善している企業は少ないです。ですから、日系の人は、日本の企業で働きたくないという人が多いのです。アメリカの企業で働いた方が、報酬だけではなく、出世し幹部になる可能性が非常に高いのです。日本の企業は、留学生を雇用し育て、海外で活躍させていますが、育てた途端どこかにスカウトされてしまうことを恐れているようです。そのようなケースは多いかもしれませんが、企業として、スカウトされないようにするにはどうしたらいいのか、さらに考えなければいけないと思います。人事管理や労務、法律、文化の違いなどといった要素を、企業はグローバル人材という概念に基づいて検討していると思いますが、外国人が日本人と同じ日本語レベルに達することは、ほとんど不可能で、その外国人が持っている他の付加価値を公正に評価してほしいのです。英語ができる、中国語ができる、ハンガリー語ができる、スペイン語ができる、日本人ができないところを補えるのがグローバル人材なのです。それに、英語などの語学ができる日本人、または海外に留学していた日本人もグローバル人材です。ですが、私の見解としては、企業はそのような日本人も余り活用できていないと思います。こういう人たちをうまく使わなければ、海外では戦えないと思います。留学生を日本でゼロから育てるとするのは、大変です。最低でも10～15年掛かると思います。それを5年に短縮する、場合によっては3年ほどで外に出すというのは大きなチャレンジだと思います。

先ほど、私はハウツーを強調しました。日本に住んでいる外国人もその子どもたちも、ハウツーを少し学ぶだけで、言葉が100%はできなくても、日本社会ではある程度の受け入れ態勢はできています。加藤さんのように支援してくださる団体は日本にはたくさんあるわけです。我々も大変お世話に

なっています。先ほどの問診票も、定期的にfacebook（フェイスブック）で紹介させてもらっています。スペイン語圏の人たちに、これを使って病院に行けと。あるものを使わずにどうするのだと教えています。加藤さんの話にもありましたが、病院に着いてよく分からない説明をして、変な薬をもらって治療できなかつたら自分が損するわけです。日本の医者も忙しいし、特に大きい病院に行った場合には、自分の診療科目に辿り着くのも大変なことです。これは日本人でも同じだと思います。ですから、自分にとって有効なツールを使うと、自分の社会生活を非常に豊かにできるわけです。日本の場合には、インフラなど生活するうえでは最低限のものはほとんど整っています。これをうまく活用するだけでも、よい生活を送ることができ、少しでも社会進出ができると思っています。

### 【荒牧】

加藤さんにも質問がきていますので、お答えください。

### 【加藤】

最初の質問は、

「言葉の壁を取り払うためには、何ができるのでしょうか。どのようにお考えかお聞きしたいです」

外国人であっても、日本に暮らしていらっしゃる方でしたら、やさしい日本語で話しかけてください。先ほど伝え忘れていましたが、詩人である金子みすずさんの「みんなちがって、みんないい」という詩の一節があります。今日のシンポジウムのサブテーマにもありますが、「違いを認める」という心遣いが大切だと思います。言葉よりもその方が大切だと思います。日本語は、他の言語と比べても難しいと思います。話し言葉や敬語など、とても変化の多い言葉です。また、若い人がどんどん新しい言葉を作り、変化し続け、私でも言葉が通じず困ることがありますが、日本人、外国人にかかわらず、根本的には「みんなちがって、みんないい」という気持ちで、違いを認めてお付き合いしていくことが重要だと思います。

次の質問は、

「子どもが地域の学校に通うにあたって、教育現場の大人が、どう子どもや家庭に働きかけを行えば、学校がよりよい通いやすい場所になると思いますか」

中南米のお子さんとは違って、私どもは若い母さんたちを対象にした日本語教室を開催していますので、子どもは小さい時から日本にいて、子ども自身は日本語がペラペラなのです。ですから、日本の学校は楽しいようですし、学校でも大切にされているようです。また、韓国の人とか台湾の人から話を聞きますと、韓国や台湾では受験競争が激しいのですが、日本の学校はのんびりしていて、子どもは本国に帰りたくないようです。これにはびっくりしました。

次の質問ですが、

「医療通訳は断念したとのことですが、実際の現場ではそういう場面もあると思います。どのように対処していますか」

という質問です。

私たちは実際の現場では対応できないので、実際に医療の通訳を専門にしている団体、例えば、特定非営利活動法人多言語社会リソース（MIC）かながわ、特定非営利活動法人AMDA（アムダ）がありますので、そういったところを紹介します。しかし残念ながら、言葉の行き違いが心配なのか、本国に帰ってしまわれたケースは何例かありました。また、最近「日本国際病院」という考え方があるようです。日本は非常に医療技術が高いので、日本で手術を受けたい外国人を受け入れる体制のようです。これが実現すれば、先ほどのEPA（Economic Partnership Agreement：経済連携協定）で来られた看護師さんが活躍するのではないのでしょうか。以上です。

### 【荒牧】

ありがとうございました。私の方にも質問が来ております。

「自由権規約、社会権規約、子どもの権利条約、さらには人種差別撤廃条約等々に関わって日本の実施状況の審査がされ、日本に対してたくさんの勧告がなされている。例えば最近ではヘイトスピーチ<sup>\*注8</sup>の問題とか、いろんな勧告がなされていることに対してこれが十分に実施されていないのではないか」

という御意見です。

国際的には、各国の人権条約の実施状況を、その人権条約に基づく国際機関が審査をして、勧告をします。確かに日本政府も批准している人権条約の報告審査に対応しているのですが、人権条約の観点からすると、様々な法や制度を変えていきなさい、さらに意識についても変えていきなさいというような勧告がなされています。しかし、これらの勧告の実施状況については厳しい評価がなされています。それから、今日のシンポジウムは、多くのメディア（新聞社、テレビ局、ラジオ局）が後援しているのですが、メディアでは外国人の人権問題が十分に捉えられて報道されてないのではないかと、御指摘御意見もいただきました。問題状況からすると、報道のされ方は決して十分とはいえないですね。さらに、この外国人の人権の問題は、障がいのある人への差別の問題と同じではないかという指摘もありました。これは最初にもお話ししましたが、外国人といっても、外国人全般の人権問題と固有の人権問題があります。障がいのある人の問題、女性の問題等々の人権問題も、共通の部分と固有の部分が当然ありまして、固有の部分をきちんと踏まえていくことが必要ではないかと思っております。

残り時間が5分になりましたが、さらにメッセージはございますか。

#### 【宮島】

「違いを認める」ということは非常に重要なことです。そして、私が申しましたように、「違いを認める」ことを制度化するなど、発展させていくことも考えなければいけません。

ただし、それが分離、隔離につながることをないようにしなければならない。違いがあるのであれば、それを認めて、別々の生き方をしましょうと、セパレーション（separation：分離）あるいはセグリゲーション（segregation：隔離、分離）するという危険性もあります。これは排外につながります。大事なのは、違いはあるけれどもできるだけ議論しましょう、共通点も見いだしましょう、という対話の考え方です。私は後者が重要であってほしいと願っています。

#### 【松本】

日本では「多文化共生」という言葉が多く使われていますが、これは1つのプロセスであって、日本独特の支援制度や、外国人や外国の文化と触れる仕組みはあるけれども、最終的な目的は外国人の社会統合だと思っております。これがなければ結局違いを余りにも認め過ぎたがため排除される恐れも出てきます。日本社会の98%は日本人です。我々としては、それを変えようと思うことはできませんし、思ったら愚かだと思えます。その中で、どの「違い」がプラスになるのか、日本に評価されるものを、現実的に我々は考えなければいけないと、アルゼンチン生まれの人間として、常に思っています。

#### 【荒牧】

いま障がいのある人の問題で、インクルージョン（Inclusion：社会的包摂）という言葉が使われますよね。統合とインクルージョンの認識や意味の違いなども議論したいところですけども、残念ながら時間がありません。加藤さん、お願いします。

\*注8：ヘイトスピーチ（hate speech）

憎悪表現、差別表現などともいわれる。国籍、民族、人種、性別、宗教、性的指向などの要素に対する差別・偏見に基づく憎悪を表す行為をいう。

**【加藤】**

「みんなちがって、みんないい」と申し上げたのですが、その意味が「違って勝手に生きなさい」ではおかしいと思います。違いを認めつつ仲良く暮らしていくというのが理想だと思います。

**【荒牧】**

いまのことを日本国憲法は、個人として尊重されると規定しています。この憲法13条は、国籍に関係なく、日本で生活するすべての人が対象です。さらに、国際人権条約のキーとなる概念は「人間の尊厳」です。ですから尊厳を持って個人として尊重される、そのような社会になっていくためには、どういうことが必要なのでしょう。先ほど宮島さんは「知ること」が重要だと言いました。この「知ること」、分かること、さらに行動することには段差がありますし、一緒ではありません。その意味では、理解する、承認すること、具体的に多文化共生に向けて何をすればいいのかということについて、今日は3人の方から具体的な方向性を示してもらったと思います。多文化共生というのは、日本語です。ということは、この意味合いをアルベルトさんのようにプロセスを踏みながら、お互いに組み立てていく。法や制度や意識の壁がありますが、最終的には市民的な努力、市民社会の中の取組が決定的に重要になるのではないかと思います。皆さんの御発言を聞いておりました。

予定の時間になりましたので、質問された方もさらに意見があったかと思いますが、これで「外国人と人権」のシンポジウムの第1部を閉じます。

どうもありがとうございました。

\*このシンポジウムの「パネルディスカッション」の様子は、動画共有サイトYouTubeの「人権チャンネル」にて視聴可能です。

<https://www.youtube.com/jinkenchannel>