

2つの「社会」と実践知のゆくえ

南出吉祥（岐阜大学）

はじめに

本報告で考えてみたいことは、社会から排除されひきこもる若者たちをとりまく状況からうかがえる社会的圧力の実情とその構図、そしてそれに抗する実践のうちにある「モラル」の展開である。そしてまた、こうした現場の実践に向き合う研究において問われてくる「実践／研究」両者の関係（とりわけインフォーマル教育における課題）から、「現場に根ざす学問」が果たすべき役割を提起してみたい。

1. 多数派支配により形づくられるモラル

(1) 「周囲のまなざし」というきつき

趣意書にあるように、社会全体を見渡してみると、たしかに「モラルの溶解」と呼ぶにふさわしい事態はいたるところで生じてきているが、他方で、ひきこもり・ニート状態など、社会からの排除を余儀なくされている若者たちをめぐる状況を見ると、きわめて強いモラルが機能している状況もうかがえる。そこにはさまざまな内容が位置づけられるが、なかでもいっそう明確なのは、就労に対する義務的要請であり、それを果たしていないためにバッシングの対象とされてしまうという構図である。かつて、「職業意識の未熟さ」としてフリーターが批判されてきたことと同質の問題であるが、そもそもの社会構造・環境条件は脇に置かれ、むしろ焦点は当人の「心構え」に据えられるという問題性である。

そしてこのことは、親も含めた周囲の他者や「世間」のまなざしから意味づけられるばかりではなく、本人自身がそれを強く内面化し自己否定を繰り返していることも少なくない。「働けない」ことにより生じる一次的な困難（お金、生活サイクル、社会的所属…）だけでなく、「働いていない」という状態に対する周囲のまなざしによりもたらされる二次的な困難（周囲に対する引け目、自尊心の毀損、社会関係…）が覆い被さり、困難状況をいっそう苦しくさせていく（そこからの脱却を難しくさせる）という状況がある。こうした「周囲の目」による圧力を「モラル」と呼びうるかどうかは議論の余地があるが、少なくとも当人の意識においては、きわめて強い影響力を及ぼす規範となっていることがうかがえる。

(2) バッシングする側の追い詰められ感

では、そうしたバッシングや周囲のまなざしはなぜ生じてしまうのか。それを読み解いていくと、実はバッシングする側の現状生活に対する苦しさも浮かんでくる。

「同世代の人たちはみんな働いているのに、なぜうちの子だけが働いていないのか？」

「仕事でつらいことはいくらでもあるんだから、一つの失敗だけで凹んでいたらダメだ」

「自分はこんなにつらい仕事にも日々耐えながら頑張っているのに、こいつは働きもせず、ただ飯を食らっているなんて、認めるわけにはいかない！」

『無理して頑張らなくてもいい』ということを知ると、これまで自分を殺して頑張ってきた自分の人生は何だったんだ？」

これは、子どものひきこもりに直面しつつもそれを受け入れがたい親たちの思いを、単純化して言葉にまとめてみたもの¹であるが、内容・構図としては親だけに限られた話ではないだろう。その背景には、バッシングする側の就労・生活上の苦悩が強く働いており、実はひきこもっている若者へのメッセージというよりも、自身の苦悩やストレスに対するはけ口として若者がスケープゴートになっているという構図がある。それは、職場などで生じるさまざまな困難から、一時的にはあれ逃れられている状態に対するある種の「羨望」であるとともに、その裏返しとしての苛立ちが攻撃性となり本人に向けられてしまうのである。そして攻撃する際に、自己（の弱さ・つらさ）が表出してしまうような仕方を回避するために持ち出されるのが、「世間一般（＝社会）」という抽象化された参照軸（常に自分を内側に置く）であり、「多数派」という数の支配により正当化される。それがあたかも「モラル」であるかのよう

¹ 南出吉祥「生きづらさの根源」（池谷壽夫他『男性問題から見る現代日本社会』はるか書房、2016）。

に機能して、前述の抑圧構造を生み出しているのである。

こうした状況認識は、「モラルとは何か？」という問いにも連なっていくが、さしあたりそれを規範・道徳・倫理などを含んだ「人びとが生き方の指針としているもの」とするならば、人類の歴史の積み重ねのなかで築いてきたそれとは別種のモラルが、社会統合の手段として用いられつつあると見ることもできるのではないだろうか。

2. 個別具体的な関係のなかで築かれるモラル

とはいえ、上記の「モラル」は為政者側にとっては都合がいいものではあれ、人びとの暮らしにとっては、おしなべて抑圧として機能する。それはバッシングする側・される側を問わないが、とりわけ「秩序」の枠からはみ出した者に対していっそう強く働く。だからこそ、各種支援の活動が展開されているのであるが、その現場には、単に一部の人びとに対する「救済」という側面（いわゆる「支援」の活動）だけでなく、社会全般に広がる「モラル」を解除し、それとは別種のモラルを創造していく契機（オルタナティブの創造）も見出すことができる。一方において、政策的誘導も含めた適応主義の圧力はいっそう強まっている状況下にあるものの、それだけでは現場の問題は解決していかないことは、構造的にも実態的にも明らかであり、社会づくりまで含めた支援実践は徐々に広がりを見せつつある。

(1) 世間の規範を解除できる場の保障

支援の場において、その形態はさまざまながら、まず初発の段階で取り込まれているのは「世間の規範」の解除である。長年ひきこもっていた若者であっても、相談の場に訪れ最初に口にするのは「働きたいです」という言葉だったりもする。しかし実のところ、「働きたい」というのは主体的ニーズの現れというよりも、「働かねば」という社会的規範の表明に過ぎないことがほとんどである。

それは、個別面談や伴走型支援のなかでも随時行なわれているが、何よりその効果が大きいのは、居場所や各種プログラム実践のなかでの当事者同士の相互作用によるものである。若者に限った話ではないが、「目的」を問われず「ただ居られる場」というのは、社会のなかからどんどん失われつつある。

「働かなきゃ」と焦っている若者に対し、「何もしなくてもいい居場所」「ただ遊んでる場所」への参入というのは非常にハードルが高い。そのため、段階的に「就労訓練プログラム」などを挟むこともあるが、「世間の規範」に追い立てられたままの状態では、どこかで無理がでてきてしまうし、たとえ就職できたとしても、いっそう傷ついて戻ってくるということも生じうる。そこで必要になるのが、他者—社会との基本的信頼をつむぎ直していくための「誰かとともに居る」という営為である。

また若者が内面化している「世間の規範」は思考を支配し、それが身体を縛り付けている状態に陥っていたりもするため、「身体の解放」に類するプログラムも多用される。スポーツや遊び、農作業などもまさにそういったプログラムの一端だが、それでも一定の「社会的に定まった形のある活動」の場合、どうしても「うまくやれるかどうか」といった懸念や競争の構図が想起されてうまく動けないことも出てくる。そのため、「ただ歩く」「声を出す」「ストレッチをする」といったごく単純な営為から、「身体の声を聴く」ということが行なわれたりもする。若者たちはよく「疲れた」という言葉を口にしますが、その内実は不安や懸念、気遣いなど神経的な疲労が占める割合も大きい。それに対して、身体レベルでの疲労を感じるにより、思考（規範）の先走りが緩和され、徐々に身体も解されていく。

(2) 具体的な他者との間に築かれる規範

そして、支援の場で出会った若者たち同士でのやり取りが積み重ねられていくなかで、徐々にコミュニティが形成されていく。皆が心地よく過ごせるようにするため、あらかじめ一定のルールが設けられている場合もあるが、その場での振る舞いを規定してくるのは、ルールである以上にその場に根ざした文化のようなものである。それは、先輩の姿を追っていくなかで身に付いてくることもあるし、何かの折に生じてくるトラブルへの対応を契機に見出されてくることもある。そういったやり取りを繰り返していくなかで、外在的には「モラル」と呼びうるようなものが自然と習得されていく。

たとえば、他者からの親切に対し、「ありがとうと言わねば」と身構えている状態では、「どのタイミングで言うか」「どのような口調で言うか」「嫌味に聞こえてしまわないか」など、さまざまな思考が先走ってしまい、結局言えずじまいになってしまうこともある。それに対して、さまざまな交流を介して

相応の信頼関係を築けるようになってきた相手からの親切に対しては、考えるよりも先に「ありがとう」という言葉が思わず出てきてしまう、というような変化が生じてきたりもする。「規範」と呼ぶにはあまりにも些細なことであるし、現場においては規範として認識されることはほぼないが、こうした経験が、周囲の他者からの評価も伴いつつ蓄積されていくことで、徐々に自然な対人関係を身に付けていくことが可能になっていく。

また同様に、「働かねば(でも働けない)」という状態で追い詰められてきた若者たちにとって、「働く」ということのハードルが実際以上に高くなってしまっていることも少なくない。とりわけ過重労働を強いられ「お前はできない奴だ」と叱咤され続けて潰れてしまった若者にとっては、「働く」ということに対する拒否反応や過剰適応が出てしまうことも多い。それに対して、金銭を伴う「労働」ではなく²、「〇〇のために何かをする」「〇〇に必要とされる」という、具体的な他者とのやり取りの次元における「働く」機会を用意し経験を積んでいくことが行なわれている。

そもそも「働く」ことが「モラル」の次元で語られてしまうこと自体の問題性を重々踏まえておかねばならないし、各種体験の場が「無償労働」の温床にされてしまう危険性にも十分注意を払わねばならないが、他者との応答責任を果たしていくという機会を奪われてきた若者たちにとって、それなりの応答と手ごたえが返ってくる環境での働く経験は、自己の尊厳の回復において重要な回路となっている。

(3) 若者と社会との出会い直し

上記の展開は、若者たち同士で形成されるコミュニティに即したモラルの展開だが、そこを基盤にしつつ、さらにその外側の社会との結びつきのなかで生まれてくるモラルもある。

若者のなかには、居場所活動などを通して自己・他者への信頼も取り戻し活発に活動しており、仕事をする能力も十分であるにもかかわらず、いざ就職となるとその一歩が踏み出せなかったり、就職活動をしていてもなかなか決まらない状態が続くということがあったりもする。そこで大きなハードルとなっているのが、「面接」という非日常的な儀式的場面である。そこでは、普段の日常的な振る舞いそのものではなく、「働ける自己の(口頭での)表明」という行為が求められる。実際には、企業側はさほど面接の場で何かを求めているわけではないにもかかわらず、過剰に意識してしまい自分を出せなくなってしまっているのである。

他方で企業の側も、「ひきこもり」という言葉に過剰反応してしまい、必要以上に構えてしまうことも少なくない。そうしたこともあるため、若者支援の現場では、社長を囲む座談会やレクリエーションでの出会いの創出、職場体験などを通じた日常的な交流など、企業と若者とが出会う機会を「面接」以外の多様なかたちで用意していることが多い。そこでの出会いをきっかけに、そのまま直接雇用へと結びつく場合もあるが、それ以上に大きいのは、これまで「雲の上の人」と思っていた社長もまた人間であり、一人のおじさんに過ぎない、ということの身体レベルでの了解である。採用する側の素性が分かることで、いざ面接に向かうにしても、その姿勢はだいぶ違ったものになってくる。

こうした若者と企業との出会いは、若者にとっての学びだけでなく、企業の側にももたらされてくる。一般求人に基づく採用だと、どうしても「使えるかどうか」という目線のみで評価し仕事を振ったりもしていて、それが若い職員を過労や離職へと追いやってしまうことも起こりがちである。しかし「面接／業務」という場面以外で若者たちとの対話・交流の機会が得られることにより、若者たちが仕事・職場に抱きがちな思いや不安の一端を学ぶことが可能になる。そして何より大きいのは、就業体験に立ち会うなかで、「仕事をこなす」ということだけでなく「育つ」という部分にも目が行くようになり、それが徐々に職場の雰囲気・文化にも影響を与え、結果として職員全体にとって働きやすい職場となり離職率が減っていく、という効果である。

とりわけ中小企業では、「人手不足」が常態化している状況にあるが、その内実としては、かつてはそ

² お金というものは、まさに「世間」のロジックを呼び込んでしまう象徴的な存在でもある。職場体験に行ってみたら、思っていた以上に仕事ができるので、受け入れ先企業の人が「無給でお願いするのは申し訳ないから有給で」と思い給料を払うようにしてみたら、逆にプレッシャーを感じ過ぎてしまい続かなくなってしまった、というエピソードもある。また逆に、「お金(対価)をもらう」という経験を通じて、「周りの人からの感謝」だけでは得られなかった「実感」(社会的承認)を初めて得られたというエピソードもあり、一様にはいかないのが支援現場の実情である。

れなりにあった「人を育てる文化」というものが、企業間競争などに追い立てられるなかで徐々に失われ、それが原因となり人が定着せず過重労働になり、いっそう人が減っていく、という悪循環の結果である場合も少なくない。その悪循環を断ち切るとともに、人を育てる職場文化を育てていくための回路として、あえて外在的に「育てる」契機を導入していくという試みも徐々に進められつつある。

3. モラルの習得方法への問い

以上の実践からうかがえることは、モラルというものを、抽象化され一般化されたものとして大上段に据えるのではなく、個別具体的な「人びとのありよう」の下に位置づけなおしていくという取り組みであった。それは、本報告タイトルに掲げた「2つの社会」像に連なるもので、多数派支配の構図を呼び込んでいく「社会＝世間」ではなく、個別具体的な人と人のかかわりに基盤を据える「社会＝コミュニティ」を再構築していくという試みである。そもそも「モラル」というものは、人と人が互いによく生活を営んでいくための「生活知」の一種であり、個別具体的な人びとの生活に内在しているものとしてある。にもかかわらず、「モラル」が人びとの生活とは離れたところで独り歩きし、「上から」人びとの生活を規定してくるといふ構図は、実のところモラルの存立基盤を切り崩してもいる。そのことが、近年における社会支配層における「モラル溶解」という現象を呼び込んでいるのではないだろうか。

こうした「モラル」のありようについては、歴史のなかで積み重ねられてきた人権や社会的正義などに基づくモラルの扱われ方に対しても、問いを投げかけうる。たしかに、社会を維持し発展させていく上で、身に付けるべき規範というものは存在するし、それを関係論的にのみ扱い相対化してしまう愚は避けねばならない。しかし、それら規範を「社会＝コミュニティ（形成）」の次元抜きに「身に付けさせる」ことをしてみても、それはモラルの習得には至らない。これは道德教育の課題として探究が続けられているが、道德性の発達は外在的な基準の「当てはめ」では成り立たず、自分（たち）なりの生活に根ざした試行錯誤や「揺らぎ」のなかでこそ掴まれていくものであり、そうした葛藤含みの経験の場・機会の保障こそが、モラル形成において不可欠のものとなる。

近年の「モラル溶解」（あるいは多数派支配のモラル）という状況は、まさしく「社会＝コミュニティ」および「揺らぎ」の棄損に他ならないが、同時に「道德の教科化」が進められようとしている現在、モラルの「内容」だけでなく、その習得の「方法」にも相応の注意を向けていくことが必要である。

補論. 現場に内在する「知」の掘り起こし

(1) 「実践」における価値内在性

* 実践における〔対象把握／働きかけ〕という二重性

→ 「価値」の所在（主体）の違いとその緊張関係

* 保育・教育学、社会福祉学など実践を土台にした学問における「価値」の位相

→ 「対象把握」は客観的に為しえても、「働きかけ」は価値抜きには成り立たないため、「客観的な教育学」というものは結果として「現状追認」という効用をもたらす

(2) 実践知＝「役立つ知識」??

* 「現場のための学問」という名の下に横行する学問的探求の軽視

→ 最終的な帰結としては「現場のため」ということにもつながっていくが、その回路はけっして「目の前ですぐ使えるノウハウ」だけに限定されるものではない

* 研究者と実践者とのヒエラルキー問題

→ 実践者・現場とは別のところで見出された知見が「上から」現場に下されてくる構図

(3) 経験蓄積のなかで積み重ねられ形成されてきた「知」

* 人びとの「日常生活」において生成され駆使されている「知」

→ 文脈依存的で、いまだ可視化・言語化されていない日々の営み

⇒ それを掘り起こし一般化していくという研究者の実践性

* 実践者の〔対象把握／働きかけ〕への〈振り返り〉という作業

→ そこで見出されてくる実践知

→ 実践者も研究者も対等な立場で、それを集団的に行なう民間教育研究団体の蓄積

⇒ 実践—研究—運動の結びつき