

〈動向〉

「当事者」たちの「声」から見えてきた人権教育の課題

阿部 潔

2013年度の研究活動として、人権教育研究室では「公開研究会」を三回にわたり開催した。以下、各研究会の概要を述べるとともに一年間の活動を振り返る。

第1回研究会は「関学の中のセクシュアルマイノリティ——すべての人が自分らしく振る舞える学びの共同体を目指して」と題して、2013年5月17日（金）に関西学院大学図書館ホールで開催した（司会・進行は武田丈氏（人権教育研究室））。研究会では現役学生・卒業生を含む4名のセクシュアルマイノリティ当事者が登壇し、自身の経験を踏まえて「関学／キャンパス」におけるセクシュアルマイノリティを取り巻く「風土」について語ってくれた。そこから見えてきたのは、その「風土」はセクシュアルマイノリティ当事者たちにとって決して心地良いものではない、という現実である。もちろん、あからさな差別や偏見が関学キャンパスに満ちあふれているわけではないだろう。だがしかし、たとえ多くの学生・教員・職員が知識としてセクシュアルマイノリティについて「知って」いたとしても、それがキャンパスでの日々の生活場面において「実践」されていなければ、そのことは「マイノリティ」に対するさまざまな偏見や差別を引き起こしてしまうのだ。例えば、同性の友人がなかば冗談まじりに投げかけた「あんた、あたしのこと好きやろ？」との一言は、セクシュアルマイノリティ当事者にまるで矢のように刺さるのだ。そうした「風土」のなかで、自らのセクシュアリティについてカミン

グアウトすることが容易でないことは想像に難くない。今回の公開研究会においても発言者の多くが現役学生でなく卒業生であったことは、日々のキャンパスライフにおいてセクシュアルマイノリティの学生たちが置かれた厳しい状況を物語っている。周囲の友だちや教員・職員に対してカミングアウトすることがもたらすリスクを考えると、自らについて語ることに尻込みしてしまわざるを得ないような「風土」があるとすれば、それは「人権」という理念に照らして問題だと言わざるを得ない。

研究会では、学生・卒業生たちの報告を受けて参加者全員によるグループディスカッションを実施した。互いに見知らぬ者同士が言葉を交わすことを通じて、日頃さして問題とは感じられない「風土」が、実のところセクシュアルマイノリティたちを苦しめている事実が浮かび上がった。例えば、所謂「体育会系カルチャー」はその最たるものだろう。多くの場合、同性同士の集団からなり、質実剛健を旨とする「体育会」独自の文化や作法は、ときとしてセクシュアルマイノリティに対する偏見や排除の温床になりがちだ。たとえ当人たちに悪気や意図がないとしても（場合によっては「ない」からこそなおさらに）、大学キャンパスを特徴づける「体育会系カルチャー」が、結果としてセクシュアリティの多様性を抑圧しているという事実、体育会関係者だけでなく「セクシュアルマジョリティ」は目を向けねばならない。特定のセクシュアリティを自認する者たちがその他のあり方を生きている人々に対してふるってしまいかねない暴力の問題とは、「（異性

愛の)自分たちは自分たちであり、(同性愛の)あの人たちはあの人たちだから、それぞれに違って別に構わない」といったうわべだけの「多様性への寛容」で済まされるものではない。

公開研究会開催と並行して一週間にわたり図書館エントランスで写真展が開催されたが、それに対する反響は大きかった。同性愛カップルの日常をセクシュアルマイノリティ当事者が撮った写真からは、ごく日常的な場面での彼女ら／彼らの「生」がいきいきと伝わってきた。今回の公開研究会+写真展の開催を通じて、マジョリティーからなる「風土」に対して「言葉」に加え「写真」という媒体によってなにかしらの問いかけができたとすれば、それは大きな成果だったと言える。

登壇者たちからは大学において今後も「セクシュアルマイノリティ」をテーマとした教育、企画、イベントなどを継続して実施する必要が指摘された。「風土」とは、一朝一夕に変わるものではない。だがそれは、不変のものでもないだろう。地道な取り組みをためまず続けていくことで、少しでも関学の「風土」を「すべての人が自分らしく振る舞える学びの共同体」に近づけていくことが、私たちひとり一人に課された責任であると感じた。

第2回研究会は「＜世界難民の日＞を覚えて——私たちが知るべきこと、できること、やるべきこと」とのタイトルで、2013年6月17日(月)に関西学院大学西宮上ヶ原キャンパス第5別館4号教室で開催した(司会・進行は舟木譲氏(人権教育研究室))。研究会の冒頭で難民問題に長年取り組んできたジャーナリスト根本かおる氏から、日本政府の難民問題への取り組みの実状について報告が為された。そこから明らかになるのは、ほかの先進諸国と比較して著しく消極的な日本政府の対応の実態である。例えば、2012年度の難民申請者2545人のうち、申請が認められたものはわずか18名である。申請認定率で示した場合、アメリカ合衆国53%、カナダ44.6%に対して、日本のそれは0.3%である。こうした統計データからは、日本が難民に対してき

わめて閉鎖的な国であるとの厳然たる事実が浮かび上がる。この実状は、ヒトのグローバル化という近年の世界的趨勢に照らして時代の流れに反していることは明白だ。だが、日本政府の難民への対応をめぐる事実は、必ずしも多くの人々に正確に伝えられていない。一方で大学教育の場などで「国際化」が喧伝されながらも、日本の国=政府が他国からの難民申請者に対してどのような対応をしているのかがメディアなどで報じられる機会はきわめて少ない。その結果、現在でも「難民問題」は日本社会において「問題」としてすら認識されにくい状況がある。

根本氏の報告に続き、関西学院大学に在籍する三名の難民学生が自らの「難民」としての経験を踏まえながら、日本社会における難民の位置について語った。ある学生は難民申請をしたもののそれが受理されず、裁判闘争を経て「難民認定」を勝ち得るまでの苦難について話をした。別の学生は、ミャンマー国籍の両親が日本で生んだ子どもなので、出生後の日本への難民申請が認められていないため、現在に至るまで「無国籍」状態である自分の身の上について淡々と語った。彼ら／彼女らの語りから伝わってくるのは、国家による制度的な閉鎖性だけでなく、日々の日常において関わる周りの人々の無知や無理解が生み出す排除や差別の中で生きていかざるをえないことの不条理である。おそらく多くの学生にとって、同じキャンパスで共に学ぶ「関学生」でありながらも、難民学生たちが日々強いられている困難な状況は、これまで「縁遠い」ものであったに違いない。その意味で、今回の公開研究会で「当事者」たちが自分の声と言葉で語ってくれたことは、身近なところで共に学ぶ／生きる「同じ学生」の問題として、日本における「難民問題」を考えるうえで大きな意味があったと言える。

そもそも故国で直面する政治的・経済的・文化的な窮状から避難するために他国に難民申請をしたにもかかわらず、申請先の地においてさらなる困難に直面せざるを得ない難民たちの現状がある。だがそのことは、さまざまなメディアと情報に満ちあふ

れた今日の日本社会で、多くの人々に必ずしも十分に知らされていない。日本国政府への難民申請が容易には受理されず、かといって祖国に戻ることもできない彼ら／彼女らの存在は、今の日本社会においてあまりにも不可視化されているのだ。他方で、登壇者の学生の一人が憤りをもって指摘したように、「ネット難民」や「就職難民」といった表現で「難民」という言葉がとすると安易に使われてしまう昨今の日本の風潮は、「難民問題」というグローバル 이슈をめぐる私たちの人権感覚の希薄さを端無くも示しているのではないだろうか。

第3回研究会は「ブラック企業って、なんだ？」とのタイトルのもと、2013年11月29日（金）に関西学院大学図書館ホールで開催した（司会・進行は阿部潔（人権教育研究室））。

公開研究会では、はじめに映画監督の土屋トカチ氏から自作『ブラック企業にご用心！』の制作に至る経緯と背景について語ってもらい、その後、同作品のDVDを上映した。具体的な社名をあげて「ブラック企業」の実態に肉薄し、それを告発する同作品は各方面で注目を集めてきた。土屋氏の報告／作品上映を受けて、ブラック企業問題に取り組むNPO法人POSSE 京都支部の岩橋誠氏と、就職・労働関連をテーマとした多数の著作があるフリージャーナリストの常見陽平氏から、それぞれの活動現場におけるブラック企業問題への取り組みについて語ってもらった。労働に関するトラブルで多くの人がPOSSEに支援を求めて訪れる今日の状況は、ブラック企業がけっして一部の悪徳業者の問題にとどまるものではなく、より広い裾野をもった社会問題であることを物語っている。POSSEに寄せられる相談内容が示すように、ごくごく普通に働く人々が、ブラック企業の被害に会う潜在的な危険に今では曝されているのだ。自らが人材コンサルタント業に携わってきた経歴を持つ常見氏は、学生を取り巻く厳しい就職状況とそれに起因する正社員指向の高まり、ならびにそのことを背景とした企業のブラック化について話をされた。多くの若者が就職

後数年で辞めていく背景には、正社員を取り巻く劣悪な労働環境が見て取れる。つまり、若者たちが「すぐに仕事を辞める」のは、なにも若者だけの責任ではなく、そもそも「普通に」働けないほどに正社員の業務が過酷になってきている現実の反映でもある。ここから見てくるのは、暫く前から指摘されているさまざまな形態の「非正社員」を取り巻く就労問題だけでなく、多くの人々が目標として追求める「正社員」としての働き方自体が、実のところ「働く人の人権」という観点に照らしてきわめて非人間的なものへと変貌しつつある、という日本社会での労働環境の劣悪化にほかならない。

だが、ブラック企業の問題は、特定の企業を名指しで批判するだけで解決するものではない。なぜなら登壇者たちが指摘していたように、ブラック／ホワイトの境界は実はとても曖昧だからだ。さらに言えば、ある優良企業が「ホワイト」であるとしても、それが実際には関連グループ企業や下請け業者でのブラックな労働環境によって支えられていることも珍しくない。つまり、ある誰かの犠牲の上にほかの誰かの快適な労働環境が成り立っているのだとしたら、それを無邪気に喜ぶことは「人権」という理念に照らしてやはりどこかおかしいだろう。もしも、ブラック企業をめぐる課題が「自分の職場はブラック企業でないから大丈夫だ」とか「就活に際してどのようにブラック企業を見極めるか」といった個人の職業選択に関わる問題としてだけ論じられるならば、いつまでたってもブラック企業はなくなるだろう。三人の登壇者の話を通して、今の日本社会で「普通に＝まともに（ordinary）」働くことが、実は多くの人にとって大変難しくなっている現実がまざまざと見えてきた。だがそれは同時に、「正規雇用か非正規雇用か」「正社員か非正社員か」「大企業か中小企業か」といったこれまで「働く人々」を分断してきた対立ラインを超えて、どんな雇用形態であれ／どんな仕事内容であれ「働く人の人権」を保障すべきとの問題意識から、より多くの人々が力を合わせて連帯し、ブラック企業の問題に取り組む可能性を示唆してもいる。フロアと

の討論で述べられた「今こそ労働組合／ユニオンの活動が大切だ」との意見は、その点で「働く人の人権」を具体的に保障するうえでなにが必要であるかを的確に示していたと思われる。

大学教育の場で「人権」について教える／学ぶことは、曲がりなりにも進められてきたと言えよう。だが、学生たちの就職を支援する過程でどのようにして「働く人の人権」を保障するかという実践的な課題に関して、大学はどれほど責務を果たしてきただろうか。討論の中で常見氏が問題提起したように、大学による就職斡旋や仲介という「キャリア」に関わる業務自体が、結果としてブラック企業の蔓延に加担してはいないだろうか。大学で「人権教育」をすることの意義は、単に知識や教養としてそれを教えることではなく学生自身が実践としての「知」を身につけるようにさせると同時に、大学それ自体が社会における機関・組織として「人権の担い手」となる点にあることは、今さら改めて言うまでもない。そうした「大学での人権教育」という理念を念頭に置いたうえで、人権教育に携わるすべての者は大学における就職支援の「あるべき姿」について深く再考せねばならないだろう。

三回の公開研究会の開催を通して得られた成果と今後に向けた課題について、最後に簡潔に述べたい。まずなによりも、現代社会における人権をめぐる諸問題の「当事者」たちが自らの言葉で語る機会が設けられたことは、より多くの人が身近な問題として「人権」を考える／感じる上で大変に意義深かった。自分たちの身の回りで「共に生きている」人たちの中に、日々自らの人権が侵害される危機を感じている者たちがいるという厳然たる事実に触れることは、単なる理念やお題目としてではなく、日常生活に根ざした「権利と実践」として人権を捉え直すうえで必要不可欠な経験だろう。その意味で「セクシュアルマイノリティ」や「難民学生」といった大学キャンパスで共に学ぶ／暮らす「仲間」の生の声を聞いたことは、多くの学生・職員・教員にとって貴重な機会であったと思われる。

一連の公開研究会を通して聞こえてきたさまざまな「当事者」たちの声は、ときとして現在の関学を取り巻く「風土」と、それに根ざした制度や政策の問題点と課題を鋭く指摘していた。討論の中でセクシュアルマイノリティのひとりが指摘した、本学における「キャンパスハラスメント防止対策」に関する問題点は、決して看過できるものではない。たとえ担当窓口の教職員に意図や自覚がないとしても、セクシュアリティについての人権感覚や基本的な知識を欠いて事案に対処することは、結果として「マイノリティー」に対する偏見や差別を再生産しかねない。そのことは「国籍」をめぐる事案においても同様であろう。ともすると日々の学びや仕事を通して醸成される「風土」は、そこでの「マジョリティー」には自覚しづらい。だが、その「風土」にこそ偏見や差別の芽が潜んでいるのであれば、私たちひとり一人は毅然とした覚悟と見識をもって、その問題に正面から対峙する勇気を持たねばならないだろう。そうした足下からの実践を欠いたところで唱えられるお題目としての「人権」が虚しいことを、すでに私たちは幾度となく目にしてきたはずである。「働く人の人権」に関しても同様のことが指摘できるだろう。学生たちが卒業後に向かうことになる「働く場」が「人権」を欠いた状況であることが容易に見て取れる実情を前にして、大学関係者がそのことから眼を背けてしまったり、ましてや「就職斡旋」の名のもとブラック企業に加担することなどけっしてあってはならない。いま現在の社会で実際に生じている「働く人の人権」をめぐる危機をしっかりと学生たちに伝え、そのうえで社会に対して「いかにして人権を守るか」を問題提起し、それに向けた具体的な対応が提示できてこそ「学びの共同体」である大学独自の存在意義が発揮できるに違いない。もしも「大人の判断」や「現実主義」というまやかしの言葉を弄してその責務を果たさないとすれば、それは「大学で人権を教える」こと自体を放棄するのにほかならない。

「当事者」たちから投げかけられた切実な「声」に、大学としていかに具体的に応えていくべきか。本年

度の研究会活動を通して、そのことの重要性を痛感した。