

筑波大学社会・国際学群国際総合学類

卒業論文

現代日本における労働と生きづらさに関する考察

—「山奥ニート」の生き方から—

2022年1月

氏名：江川陽人

学籍番号：201810348

指導教員：関根久雄

目次

第1章 序論	1
1. 問題意識・問題設定	1
2. 章構成	2
3. 研究方法	3
第2章 人間にとっての職場、働くこと	4
1. 企業（組織）と個人、社会の関係性	4
2. 日本の職場	6
(1)日本の職場構造・職場風土の特徴	6
(2)日本的雇用システム、日本的経営	9
(3)社会の個人化と職場における個人主義と業績主義の浸透	12
(4)集団における紛争と解決	14
3. 物質主義の相対化と職場集団に囚われない生き方	16
(1)物質主義の相対化による仕事観の変化	16
(2)フリーター、ニートの登場と彼らに対するまなざし	19
(3)移行期の課題	25
第3章 事例研究—山奥ニートという生き方—	27
1. 「山奥ニート」の概要	27
2. 「山奥ニート」の暮らしと彼らの関係性	30
3. 入居者のバックグラウンド	39
4. まとめ	41
第4章 結論	43
注	46
参考文献	47
英文要約	52
謝辞	54

第1章 序論

1. 問題意識・問題設定

労働は近代以降の社会において、社会構造の中核に組み込まれた事象であり、社会構造の中核に労働が組み込まれた現在の構造を再編成し直すことを考えることは容易ではない。労働という営みは単に人々が生きていくために必要な資源や金銭を得るための行為に留まらず、個人と社会との間の繋がりや社会の中でのアイデンティティの創出、自己実現の達成など多様な目的を含む行為へと変化してきた。宇田川はイタリアの町役場職員であったLがかつての職場における人脈を利用して起業した事例を用いて、「労働が人々の社会関係から生まれているだけでなく、労働もまた、社会関係を生み育てていることを示している」[宇田川 2016:217]と述べている。また、労働によって得られる貨幣はその時点での消費や生存のためではなく、より多くの利潤を得るための投資や貯蓄といった用途に用いられるようになった。樫村は、生産活動や資本の蓄積活動が目の中の直接的投資ではなく、将来により多くの快を得るための廻り道に使われているという斎藤の主張を踏まえて、合理性を掲げる資本主義の推進そのものが非合理的なエネルギーによって支えられていることが示唆されるということを指摘した[樫村 2019:22]。

一方で、労働が個人の社会的要素の多くを規定し、労働の目的が直接的に生存へと結びつきにくい社会において生きづらさを感じる人々が顕在化している。樫村は、労働がアイデンティティと人々の関係を支え、生存の根幹にありながら、それが崩れつつある社会において顕在する生きづらさについて分析する必要性を主張する[樫村 2019:22]。社会の中で生きづらさを感じた人々は、特定の組織に囚われない柔軟な働き方を求めフリーランスやフリーターとなり、一部は労働を通じた社会との関わりを避けてニートやひきこもりとなることが考えられる。これらの中でも、フリーターやニート、ひきこもりは経済的な困難だけでなく、社会的ネットワークや自己実現など様々な問題に直面する。

本稿で取り上げる「山奥ニート」は社会において何らかの生きづらさを感じ、ニートや引きこもりとなった人々によるコミュニティであり、彼らはシェアハウス

NPO 共生舎で共同生活を営んでいる⁽¹⁾。彼らは集落の祭りや行事などを通して地域の人々と交流しながら、各々が趣味に勤しみ、アルバイト等によって生活に必要な金銭を稼いでいる。

近年フリーターや「山奥ニート」のような特定の組織や仕事に囚われない生き方が「自由な生き方」として社会的に広がっているが、戦後以降の日本における労働やそれを取り巻く環境、社会の変化がこのような意識にどのように影響を及ぼしているかを考察し、労働による生きづらさを生み出す社会構造や労働による社会関係から疎外された人々の実態を先行研究から明らかにする。また、事例研究では「山奥ニート」として暮らす人々がそれぞれの環境のどのような点において生きづらさを感じたのかを調査し、どのような思考や経験を経て、労働によって得られるアイデンティティや社会的地位、金銭への欲求を捨て、現在の暮らしを選択するに至ったのかを明らかにする。さらに、彼らが「山奥ニート」として調和の取れた集団を構築する上で、彼らの関係性にどのような特徴がみられるのかを読み取る。これらの考察から現代の労働の場において人々が生きづらさを感じることはない社会を実現する、または生きづらさを感じた人々が完全に社会から疎外されずに彼らなりの充たされた生活を営んでいくためにはどのようなことが必要なのかを明らかにする。

2. 章構成

第2章においては社会における労働に着目した先行研究を検討し、人間にとっての労働が何なのかを再考するとともに、社会の変化に伴って人間にとっての労働が持つ意味がどのように変化したのか、生きづらさを生み出している日本の労働を取り巻く社会構造がどのようなものなのか、近年の労働観の変化や、労働に囚われない生き方を選んだ人々の実態を明らかにする。

第3章では、第2章を参照し、社会で何らかの生きづらさを感じた人々の事例として「山奥ニート」を取り上げ、彼らがどのような経験や思考を経て現在の暮らしを選んだのか、かつての職場や学校のどのような点において生きづらさを感じたのかをエッセイから読み取り、労働と個人に関する現象として個別具体的に考察を行う。また彼らの生活や地域住民との関わりを通してどのような関係構築がなされているのかを分析する。

第4章では、第2章と第3章に基づき、生きづらさを感じる人々が少ない社会または生きづらさを感じた人々が疎外されることのない社会を実現するためにどのようなことが必要なかを明らかにし、研究を通して得た自身の考えおよび結論を述べる。

3. 研究方法

労働の社会的意味や労働の現場における生きづらさ、日本企業の職場構造が価値観や社会の変化とともにどのように変遷してきたかということを論文や文献から得られる情報に基づいて考察する。また、事例研究についてはネットニュースで取り上げられているインタビューや、NPO 共生舎の理事である石井あらた氏のブログ『山奥ニートの日記 ニートを集めて山奥に住んでいます』及び著書『「山奥ニート」やっています。』を参照し、考察を行う。

第2章 人間にとっての職場、働くこと

1. 企業（組織）と個人、社会の関係性

人間は働くことにより賃金という金銭的報酬を得るだけでなく、働くことを通じて職場での上司や同僚といった人とのつながりを得る。また、働くことが生きがいとなり、自己有能感や自尊心にもつながる[西野 2017:182]。

近代社会の発展はそれまで中心であった共同体社会を縮小させ、資本主義システムの中で機能組織が産業を発展させた[野瀬 2012:18]。近代以降の社会、とりわけ現代社会における労働のほとんどは前近代社会のように、個人や家族といった少人数ではなく、組織として営まれるものであり、多くの人と協力して働くことが一般的である[小川 2015c:280；山田 2015a:72]。

近代社会における労働では、人々が集まって協力しながら働く協業や、作業を分担して行う分業が進展することになる。加えて、近代社会において人が働く場合、多くは「人に雇われて働く」という点が特徴として挙げられる。近代以前の農業を中心とした社会では、自給自足を通じて貨幣に頼らずとも生きていくことが可能であったため、人が働くときは必ずしも雇われていたわけではなかった。近代社会はこのような生活のあり方に転換をもたらしたのである[山田 2015a:72]。

また、近代社会は産業社会という高度な科学技術と知識に支えられた豊かな社会としてとらえられ、このような社会を形成する上で不可欠なものとして工業化がある。工業化により、工場労働が一般化し、人々が自らの労働力を商品化することで、賃労働が一般化する。こうした過程を経て、近代社会は労働力を商品化することで賃金を得て生活する労働者と、労働者を雇う使用者から構成されるようになる[山田 2015a:72,73]。

山田は近代社会における労使関係について、「労使関係を歴史的に把握するならば、使用者と労働者が「対等」であったとみなせる時代はほとんどない。資本主義社会においては雇われるよりも、生産手段を所有し雇う立場にいる人々のほうが一般的には優位である。そのため、立場の弱い労働者たちは、使用者との関係を個別的なものではなく、集団的なものとして編成しようとしてきた。」[山田 2015a:75]と

述べる。

資本主義的な労使関係に基づいた社会において、一般に個人は組織に参加し集団の一員となり、集団を通して社会と関係を持つ。個人は組織や社会との相互関係により存在し、組織体としての活動は社会や社員との関係や経営のあり方に直結する[野瀬 2012:3]。野瀬は組織の役割について次のように述べる。

「役割」には、大きく2つの意味がある。1つは、分化した組織（機能体）における1つの単位としての「機能」であり、もう1つは単位組織として集団・社会における社会関係を構築する「社会関係における主体（位置づけ）」である。前者は、組織機能的視点から説明がされ、その典型的説明は効率性からの説明である。一方、後者は、社会関係等からの説明で、個人の内面的視点や社会構造・社会慣行の視点から説明がされる。個人の内面的視点とは、当事者本人の意思・価値、心理等から生じる相手との関係から説明する視点であり、また、社会構造・社会慣行からの説明とは、社会が所与の前提として有している状況や実態および制度や社会等が期待し要求する内容との関係から説明する視点である。性質の異なったこれら2極は、社会や組織の現象を論じるときに表裏一体の視点であり補完的である。具体的現象においては、その状況・様相において中心となる面は異なる。例えば、組織活動は、機能面、効率面が主流となるフォーマルな組織活動と、そうではなく個人的関係性が重視されるインフォーマルな組織活動とに区分できるが、特定の具体的現象では、いずれかの側面が強く影響して活動することが多い。また、フォーマルな活動ではあるが、インフォーマルな関係が強く影響をすることも多い。これら2極は、社会や組織において発生する現象や実態の特徴を形成する重要な視点である[野瀬 2012:6,7]。

つまり、組織活動は個人の内面的な視点と社会構造から見た制度的な視点の両方から捉えることが必要であり、インフォーマルな役割とフォーマルな役割の両者が存在することになる。職場集団（組織）においてはフォーマル組織において設計された伝達ルートとは別に、従業員（個人）がインフォーマル組織においてコミュニケーション回路を発達させる事はごく普通にみられる現象であり、仲良しグループ

や派閥がこれにあたる。このような場合、企業が労務管理制度や組織デザインをしたとしても、従業員が期待通りに働くとは限らない[小川 2015c:281]。また、組織において個人は、組織と個人という2つの極に基づいた価値合理的規範（文化的規範）と経済合理規範（普遍的規範）の影響を受けて活動を行う[野瀬 2012:7]。

一方で、現代においてはソーシャルメディアを始めとした情報通信技術（ICT）によるコミュニケーションが格段に発展したことや、それらの実践が安価に、場合によっては無料で行うことが可能になったことで社会と個人との間の垣根が低くなり、それに伴い組織体は社会の影響を受けて組織外との社会化が進展しているとの見方もある。ソーシャルメディアの発達には企業を構成する社員が、企業を通さずとも社会に直結する状況を作り出し、社員個人が社会や企業外に準拠集団を持つようになった。このような状況は個人が所属する組織や企業の活動にも影響を及ぼしているのである[野瀬 2012:10,11,27]。

このような変化を経て経営や組織の個々の構成員としてのあり方は、集団が個人に影響を与える一方向的なものではなく、個人が集団への影響を強めて集団が形成されるという双方向的な性質を持つようになった[野瀬 2012:6]。

つまり、働くことは人間の生活にとってかけがえのない事象であるが、近代化によって協業や分業が進む中形成された組織のあり方は、現在徐々に変容しているのである。

2. 日本の職場

(1)日本の職場構造・職場風土の特徴

日本の職場において特徴的な点として企業組織と社員との関係の強さが挙げられる。

野瀬はこの理由について文化論的アプローチからイエ説、ムラ説を用いて、以下のように説明する。

イエ説においては、経営福祉主義や経営家族主義の視点からこれを説明し、共同生活体論では機能主義的視点からこれを説明する。すなわち、日本では、都市が共同生活体として発達しなかったため、社員は経済的合理性のみに基づき企業に属しているのではなく、むしろ基礎集団における人間関係の延長線上

に職場集団での社会関係があるとしている。いずれの視点も日本における組織メンバーが集団主義的な意識を持つに至ったメカニズムをイエや共同生活体に依拠しながら説明をしている。この集団主義的・共同体組織集団の組織体における支配と服従の関係には、家父長的關係も影響している。しかし、昨今は前述のとおり集団内の規範にのみ強く拘束されるのではなく、集団外の規範に影響される傾向が強くなっている点に留意しなければならない。また、ムラ説は、村落社会の意識、つまり、安定性、永続性、定着性、の追及に関心が高い行動様式が、日本人の集団主義的行動の基礎になっている、と説明し、それが集团的志向の強い日本的組織集団の編成原理になっていると論じている。しかし、企業を取り巻く環境変化の速さは、好むと好まざるとに関わりなく不安定化を促進し、また、情報技術の発展はコミュニケーションの自由を拡大するとともに価値の多様化を促進している。急速に変化する環境変化は、嘗てのような組織の編成原理を弱めている。文化論的アプローチ（イエ説、ムラ説）は、機能集団である職場集団に、基礎集団的な共同体的社会関係があることを指摘した。そして、機能主義的な説明としての都市共同体論は、日本の企業組織の特徴について企業が共同生活体としての性質を有していることを指摘したが、なぜそのような特徴を持つに至ったかの理由のひとつは、前述のとおり日本の都市では欧米と異なり共同生活体を発達させることができなかつたことが原因であるとし、日本の都市（地域）で発達できなかつた共同体関係について企業がその役割を担うに至ったと論じた。文化論的アプローチにしても機能主義的アプローチにしても集団と個人の日本的な関係の特質を内面的（意識的・心理的）な関係性や状態から説明している。すなわち、企業（職場）は、単に合理的な関係の集合体ではなく共同体的関係性を有する存在であり、現在はその関係が大きく変化しているのである[野瀬 2012:12-13].

20世紀初頭、経営経理が近代化していく黎明期において労働者は金銭的な欲求に動機づけられて働くものであるとされていた[松山 2014:1]。つまり、労使関係を基礎とする企業組織や職場集団は、経済的な利害で結びついた社会関係であると想定され、コミュニティと対比され、アソシエーションとして理解されるのが一般的である[山下 2017:5]。しかし、野瀬の説明によると日本では都市共同体に代替する形

で企業が共同体的性格を有するようになったとされている[野瀬 2012:12]。

企業コミュニティ的な特徴は戦後に日本的雇用システムが形成されたことにより広く大企業にみられるようになった。企業コミュニティはこの点で、戦前において支配的だった価値観を否定し、諸制度の関係を新しい関係におきかえる形で発展したといえる。例として戦前にみられたホワイトカラーとブルーカラーとの経済的な格差としての職工身分格差が徐々に解消された[山下 2017:13]。

野瀬はこのような日本の職場における集団主義的な特色を表す社会現象として1970年代の会社人間を挙げ、当時の日本において社員と会社の関係が単に契約的な仕事関係ではなく、人間の持つ基本的欲求を充足するための第一次集団として職場を捉えることができると論じる。また、会社人間という言葉には社員が企業組織に埋没するかたちで一心同体の関係を築いていたことを象徴的に示していると指摘する。ここでいう第一次集団的とは家族や近隣集団的要素を持つ基礎集団から未分化である状態を指す。社会的・文化的に第一次的集団を十分に持たない場合には、第二次集団、ここでは職場にその役割を期待するようになる。野瀬によると現在は、企業外で形成される社会的関係の影響が強まり、かつての会社人間のような現象はあまり見られなくなっている[野瀬 2012:11,13,38]。また、日本は欧米に比べて中国と同様に家父長制が強い点も留意しなければならない。日本人が職場で社会的欲求を満たそうとするときに、家父長的な共同体意識に基づく傾向につながるからである。このような意識は次項で述べる日本的経営の特徴を維持する社会風土を形成する上で大きな影響を及ぼした。企業は経済的影響を社会に与えるだけでなく、企業内部の人の活動が集団内の風土や文化を形成し、より大きな集団の風土や文化を形成するのである[野瀬 2012:14,17]。

集団重視を志向する制度と補完関係にある制度として有利原則否定の考え方が挙げられる。有利原則否定とは集団的労使関係の中で個人より集団が優先される考え方に基づき、労働協約の適用対象者が自ら経営側と交渉して現状の労働協約より良い条件で合意しても、元々の協約で定められた基準でしか処遇されない原則である。集団的労使関係により企業と個人の関係は規律され、職場集団においては集団的な支配—服従の関係を通して組織体としての活動がなされた[野瀬 2012:39-40]。

ただし、集団的労使関係や有利原則否定に見られる個人と集団の関係性での集団重視の傾向については、第3項で述べる個人化の進展により、社会における個人の

位置づけの向上が起こり、変化が生じることになる[野瀬 2012:40]。

以上のように日本の職場構造は擬似共同体とも呼ばれる集団主義に立脚し、それを支える様々な制度のもと存立してきたが、近年の経済状況や価値観の変化、情報化の進展に伴いその関係性は徐々に変化を遂げていることがわかる。

(2)日本の雇用システム、日本的経営

本項では、日本の職場を読み解く上で重要な概念である日本の雇用システムの特徴を概観するとともに、日本企業によく見られる経営のあり方である日本的経営についても概観する。

日本の雇用システムは日本の雇用慣行とも呼ばれ、日本企業に典型的な経営のあり方は日本的経営と呼ばれる。日本の雇用システムの基本的な特徴は長期雇用、年功制、企業別労働組合の3つであり、他にも新規学卒一括採用、企業別教育訓練、出向・転籍、従業員重視のコーポレートガバナンス（企業統治）が特徴に含まれる[小川・山下 2015:46]。

長期雇用は日本の雇用システムの中心的な慣行であり、企業が従業員の雇用を保ち、従業員が同一企業に留まるという相互の期待によって保たれている。新規学卒一括採用と併せて、新規学卒者が正社員として就職した企業で定年まで働き続ける雇用形態を終身雇用と表現する[小川・山下 2015:46]。長期雇用は新規学卒一括採用との結びつきが強く、長期雇用を重視している日本の大企業は新規学卒者の採用や育成を重視してきた。日本企業は新卒採用者に対して将来の中核人材となることを期待し、企業内訓練による職務能力の育成を前提としたシステムを採っている[小川・山下 2015:48,49]。新規学卒一括採用の利点としては、若年層の失業率を抑えられること、若年層に企業内訓練が広く提供されること、長期的なキャリアの見通しを提供できることなどが挙げられる[小川・山下 2015:49]。また、新規学卒一括採用の特徴として企業内訓練による人材育成を前提としていることから、仕事の内容や勤務地は基本的に割り当てられるものであるという点が挙げられる[金野 2015:157]。年功制は年功序列とも表現され、日本企業における選抜は遅いが、確実に選抜は存在するため、完全な年功序列は存在しない。しかし、日本の大企業における昇進パターンは、勤続年数によって変化している。競争パターンの変化は一律年功型、昇進スピード競争型、トーナメント競争型の3類型がある。一律年功型で

は、同期入社組が歩調を合わせて昇進していく。昇進スピード競争型では同期入社組の中で昇進年次に差が生じる。トーナメント競争型では既に昇進した者がさらに上位に昇進する候補者となり、昇進の機会を逃した者は上位への昇進候補者にはなれない。いずれの類型においても、勤続年数が昇進に強く相関していることがわかる。多くの日本企業では、賃金が能力主義によって決められている[小川・山下 2015:53]。能力主義とは、職務遂行能力によって従業員を処遇する考え方であり、ここでいう職務遂行能力には顕在的な能力だけでなく、熱意や努力のような潜在的な能力も含まれている[小川・山下 2015:59]。

長期雇用と年功賃金を説明する仮説として企業と雇用者の間に暗黙の契約が結ばれているという考え方がある。労働生産性に比して若年時には賃金が低い一方、中高年時には賃金が高く、長期雇用と将来の賃金上昇に関する暗黙の契約が企業と労働者間で結ばれているという考え方である[服部・前田 2000:2]。このような契約のメリットについて、企業固有の人的資本形成を通じて生産性の向上に繋がることが挙げられる[服部・前田 2000:2]。

服部・前田は日本型雇用システムが機能する上で必要な条件について以下のよう
にまとめる。

「日本型雇用システム」がワークするための前提条件としては、①バランスのとれた労働者の年齢構成（生産性と賃金のバランス確保）、②高い経済成長、③企業存続への信頼、④経済成長・産業構造の安定、といったものが挙げられる[服部・前田 2000:2]。

日本型雇用システムは戦後、敗戦後の占領政策、労使関係の転換、労働関連法規や行政の施策、新規学卒一括採用の普及や、社会意識の大きな転換など、日本の資本主義の構造が大きく転換する中で形成された[山下 2017:13]。また、敗戦後アメリカの占領下におかれた日本では、戦前の半封建的・前近代的な遺制は除去すべきものとされ、労働の民主化や労働市場の近代化が目指された。これらは当時の西側諸国で広まっていた完全雇用政策に沿ったものであり、日本型雇用システムはこのような近代的な日本を作り直す過程で形成された[橋口 2011:56]。実際には、日本的雇用システムの直接的な形成は高度経済成長期に起こったとされ、長期雇用層や新規学

卒一括採用の一般化、能力主義の提唱、出向・転籍などはこの時期からみられる[小川・山下 2015:65]。

日本的雇用の特徴として挙げられる終身雇用を前提とした年功賃金は前項で述べた日本の集団主義が色濃く表れたものであり、一方で、人事査定を見ると、女性や少数派組合への差別、個人間の競争を煽る処遇などには前近代的要素が含まれていた。しかし、日本的雇用システムを分析する人々は基本的に集団主義的要素に注目し、一致して日本的雇用システムは近代的なものではないと評価した[橋口 2011:59,60]。また、日本的雇用システムの特徴の1つである長期雇用の土台として、明治・大正期に行われた経営家族主義的労務管理が影響しているという指摘もある[小川・山下 2015:65]。

つまり、日本的雇用システムとは、戦後以降近代化を目指す日本がアメリカによる影響を受けながら近代的雇用システムを作り上げようとしたものの、集団主義的要素や前近代的な処遇を内包することで、一般的な西側諸国の近代的雇用システムとは性質の異なるものとして発展したことにより、出来上がった雇用システムであるといえるだろう。

西側諸国であるイギリスと日本を比較すると、イギリスが市場志向型の雇用システムであるのに対し、日本は組織志向型の雇用システムであるとされる。小山・山下はそれぞれの特徴について以下のように述べる。

市場志向型とはイギリスに特徴的な雇用システムであり、賃金と雇用が主に外部労働市場を通じて規制されるシステムである。高い転職率、外部労働市場で決定される賃金体系、公的に実施される職業教育訓練、職業別や産業別に組織された労働組合などを特徴とする。労働者の所属意識は仕事や技能、居住地域や階級に基づいており、企業への所属意識が弱い。組織志向型とは日本に特徴的な雇用システムであり、企業の内部構造によって規定される雇用システムである。長期雇用、能力主義的な年功制、企業内に包摂されたキャリア、企業内職業訓練、企業内福利厚生などを特徴とする。労働者の企業への所属意識は強く、日本の雇用システムは、企業コミュニティとも形容される[小山・山下 2015:64,65]。

このように日本が戦後影響を受けたとされる西側諸国のシステムと日本的雇用システムとの間には明白な差異が見受けられる。また、仕事への価値観である労働志向についても日英で対照的な性質が見られ、イギリスのブルーカラーは仕事を生活の手段ととらえる手段的志向が強いものに対して、日本の大企業ブルーカラーは企業の中での昇進を望む官僚制的志向が強いことが明らかにされている[小川 2015b:36]。

このような日本独自の雇用システムや経営のあり方は 1980 年代に世界から非常に注目された。当時の日本は経済的な競争力が非常に高く、日本的雇用システムは他の先進諸国で深刻化していた失業問題を抑えることのできる仕組みだと理解されたからである[小川 2015a:6]。

しかし、日本的雇用システムや日本的経営は 1990 年代に大きな転換を迫られる。1990 年代、特に後期には、日本で長期的な景気の低迷が起これ、雇用が不安定化したことで、能力主義や長期雇用などの日本的雇用システムの根幹とも言える要素において大幅な転換が起こった。フリーターとなる若年層の増加が起これ、女性だけでなく男性の非正規雇用者が増加した。これに伴い、日本の製造業の国際競争力は低下し、日本的雇用システムに対する世界的な関心は低下した[小川 2015a:5-7]。

以上のように、長期雇用や年功賃金を始めとした日本的雇用システムや日本的経営は戦後の日本経済を支え、失業を減らすことのできる日本特有のシステムとして扱われてきたが、1990 年代頃からは社会の個人化や経済状況の悪化に伴い、次第にシステムの転換が起こった。

このような日本雇用システムや日本的雇用の転換については次項で詳しく述べる。

(3)社会の個人化と職場における個人主義と業績主義の浸透

本項では、近代化にともなう社会の個人化の進行とその背景、および価値観や社会の変化が職場にもたらした影響について述べる。

近年起きているグローバリゼーションは地縁的なコミュニティを衰退させていくものと見なされている。グローバリゼーションによって個人が存在する場所の文脈から引き離され、グローバルな状況へと投げ込まれる、脱埋め込みシステムが創造されるという論理である。一方で、グローバリゼーションの更なる深化により、

国家の枠組みを超えた新たな社会的関係性を創造する可能性が高まり、コミュニティの活性化につながるという見方もある[高橋 2021:56,57]。このような変化は地縁的なコミュニティから個人が解き放たれ、個人が個人として存在する社会への変化を促す。

社会変動としての近代化・産業化は、地縁や血縁といった伝統的で安定的な関係性に拘束されてきた個人を自由にすることで人生の自由な選択や自分らしく生きることを可能にするというポジティブな見方がある。一方で、個人化は、生活を安定させアイデンティティの基礎となる中間集団や制度を弱体化し、人生設計やアイデンティティの構築を自身で行わなければならない負担が発生するというネガティブな見方も存在する[速水 2021:105,108]。

社会の個人化が進展する中で、1990年代半ば以降、長期雇用や年功賃金を始めとした日本的雇用システムは景気回復の阻害要因の1つであるという指摘がなされるようになった。1997年秋以降には景気が急速に後退し、このような指摘は増加したように思われる[服部・前田 2000:1]。

前項で述べた通り、このような中で日本的雇用システムや日本的経営は本質的な転換を迫られることになる。

1990年代には職に就いてから数年以内に離職する人の割合が上昇し、学卒就職後3年以内の離職率が中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割に達した。このような状況を指して「七・五・三現象」という言葉が生まれた[金野 2015:163]。2000年時点での日本の雇用に関する分析においては、若年層における勤続年数の短期化と転職率の上昇が指摘されている[服部・前田 2000:2]。これらは新卒採用後の長期雇用・終身雇用の傾向の弱まりを指摘する事例と捉えることができるだろう。

1990年代以降、大企業を中心に従来の能力主義に代わって、成果主義をうたう企業が増加した。能力主義と異なり、成果主義では顕在的な成果によって従業員が処遇された。成果主義の普及は日本企業の長期的な景気低迷を背景として、2000年代には一般化した。現代においては、個人の業績や能力に対応した処遇が求められつつある[小川・山下 2015:63]。

成果主義の導入を始めとした変化は日本の職場構造に大きな影響を及ぼした。従来、日本の職場では共同体的風土が強く、擬似共同体ともいえる空間が形成されていたが、不況による人事コスト削減の必要性に迫られたことにより過度な契約的関

係が導入されたことで、職場の社会関係が分断された。しかし、弱まったというものの、依然として擬似共同体的風土は残り、機能的・契約的側面が重視される風土と併存している。具体的には、能力主義から業績主義への転換の傾向は強いものの、集団重視から個人重視への転換の傾向は弱く、日本的集団重視の傾向は業績主義による集団的管理という形で残っている。日本において行き過ぎた業績主義が問題となっているが、このような問題は日本における職場が擬似共同体的な役割を果たしていたという前提により議論されているのである[野瀬 2012:43-45]。

日本的雇用は転換期にあるが、企業側は年功賃金を変化させる一方で長期雇用は維持する姿勢を見せている。しかし、企業側も雇用の抱え込みにリスクを感じていると予想され、長期雇用に対するこだわりは次第に薄れていくものと考えられる。また、賃金についても労働生産性に即した方向で制度の修正が進むと考えられるが、経済状況を考慮すると賃金全体の抑制が予想されるため、中高年層の賃金を引き下げる形が採られると考えられる。しかし、これは同時に前項で述べた社員と企業との間の暗黙の契約を破棄することになるため今後どのように修正が進むかは予想しづらい[服部・前田 2000:2-3]。

社会における個人化の進展は日本の雇用に大きな影響を及ぼした。一方で従来の日本的雇用システムの中でも急速に変容を遂げているものや従来通りの慣行が続いているもの、次第に変容を遂げているものなど、その影響は一定ではなく、業績主義は浸透しているものの、集団主義は残存するというような歪みが生じているのである。

(4) 集団における紛争と解決

職場集団を始めとした組織や集団における対立・紛争とその解決に向けたプロセスについて本項では野瀬の議論を中心に述べる。

職場集団を始めとした合目的な組織は一般的に共同体的関係ではなく、機能組織体としての性格が強く、効率的な活動のための命令―服従の構造を持つ。その結果、そこでは上下関係を中心としたコンフリクトが構造的に発生し、経営は目的達成のためにあらゆる試みを通じて対立を統合しようとする[野瀬 2012:37]。

このようなコンフリクトの当事者は個人対個人、集団対個人、集団対集団に類型され、近代社会、現代社会においては集団対集団のコンフリクトが中心であったが、

昨今、個人対集団や個人対個人のコンフリクトが増加している[野瀬 2012:37]。

組織体の活動はこのような紛争、対立を協働によって乗り越える過程として捉えることができる[野瀬 2012:45]。

野瀬によると、職場の紛争は法的性質から2つのカテゴリーに分類することができる。利益に関わる紛争と権利に関わる紛争である。利益に関わる紛争は、利益の分配をどのようにするかで紛争で、当事者間での利益（程度）の調整が必要になる。権利に関わる紛争とは、権利の有無に関わる紛争で、権利の有無といった判定的性格を有する。また、職場の紛争を性質によって3つに区分することができる。人権にかかわる紛争、仕事に関わる紛争、労働条件に関わる紛争の3区分である。人権にかかわる紛争は人格権、差別に関わる紛争であり、ハラスメントなどが含まれる。仕事に関わる紛争とは業務や役割、仕事の進め方、裁量範囲など自らが具体的に取り組んでいる仕事に関する紛争である。労働条件に関わる紛争とは給付内容や労働の対価に関する紛争である。これらの2カテゴリー・3区分は紛争の現実を考えた際に、それぞれが重複する可能性があり、時間とともに変化する流動性を持つ[野瀬 2012:46]。

機能集団は本質的な支配—服従の構造の中、このような対立・紛争を内包し、それらの調整・統合を繰り返している[野瀬 2012:47]。

紛争の調整や統合を考える際には規範ルールの視点、制度の視点、推進者の視点の3つの視点を考えることが重要である。対立を調整、解決し、統合することで組織活動をより次元の高いものにするためには合意による規範を形成する必要がある。この規範は支配のためのルールではなく、新たな協働を生み出すものでなければならない。また、対立を統合へと導くためには集団内での制度が必要になるが、統合は制度的解決と非制度的解決が相互に補完し合って実施されるため、このような点にも留意しなければならない。推進者の観点からは、企業の場合、主な推進者として中立的な第三者や職場の同僚、人望の厚い社員、社員組織の代表者などが挙げられる[野瀬 2012:47,49]。

組織における紛争を解決する上では、支配や妥協ではなく、支配—服従の関係が権限や権威により統合されなければならない。支配とは一方が他方をコントロールすることにより当事者間の関係を安定させること、妥協とは双方あるいは一方が譲歩することにより安定がもたらされること、統合とは双方にとっての一致点を見つ

けることや互いに納得できる新たな考えに達することであり、双方の目標点で合意するという点において妥協とは異なる。支配や妥協は当事者それぞれが不満を甘受する範囲内での調整であり、結果としては現状維持や活動の縮小均衡につながるのみである。一般的には双方の妥協でない満足や当事者間での継続的な発展が望まれるため統合による解決はそういった点で優れていると言える。統合による解決はより次元の高い協働へとつながり、社会と組織に発展をもたらすのである[野瀬 2012:73,77-78]。

統合による解決をもたらすためには対話が重要である。対話のプロセスを経ることによって、単に伝達や確認で終わるのではなく、相互に納得のいく合意形成や新たな協働に至ることが可能になる。妥協においてもコミュニケーションが行われるが、対話による統合と異なる点として、当事者間での新たな創造や協働は伴わず、現況での均衡状態で対立が収束することが挙げられる。個人は現在だけでなく過去において何らかの関係性を有するなかで社会に存在しており、対話による合意形成は、結果として、当事者間での協調的な関係を新たに構築することにもつながる。合意が、その時その場での相互関係にのみに終始すれば時間経過とともに同様な対立が再発する可能性があり、新たな当事者の参入により合意の意味が損なわれてしまう。多様化する現代において、対立する双方は、対話により新たな目標や規範を形成することで対立の克服だけでなく、新たな社会の形成を行うことができる[野瀬 2012:79-81]。

対立・紛争をどのように解決していくかという観点は集団や組織における主要な課題であり、対話を通じた統合のあり方を模索していくことにより新たな規範や目標を立てることができるため有効な手段といえる。

3. 物質主義の相対化と職場集団に囚われない生き方

(1)物質主義の相対化による仕事観の変化

経営管理が近代化していく黎明期である 20 世紀には典型的な労働者は経済的欲求を強く抱いており、金銭的欲求に動機づけられて働くものであると見なされていた[松山 2014:1]。

しかし、現代の先進社会においては、人々の価値意識も多様化することが想定される。経済的な利得の極大化を志向する物質主義は必ずしも絶対的な価値観ではな

い。1970年代以降には生活の質を重視する脱物質主義が台頭した[山田 2015b:110]。

日本においても脱物質主義的価値観の浸透は例外ではないといえるだろう。栗田は総理府、内閣府が定期的に行っている「国民生活に関する基本調査」の結果から日本における価値観の変遷について、『日本においては「物の豊かさ」に重きを置くとする人びと、つまり「物質主義的なもの」に重きを置く人々も一定の割合存在するのであるが、「心の豊かさ」に重きを置くとする人びと、つまり「脱物質主義的なもの」に重きを置くとする人びとが多くなってきているといえるのである。』[栗田 2012:20,21]と述べる。栗田が取り上げた質問項目は「今後の生活において、物の豊かさか心の豊かさかに関して、次のような2つの考え方のうち、あなたの考え方に近いのはどちらでしょうか。(ア)物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をするに重きをおきたい(イ)まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」というものであり、中間択として「どちらともいえない」、「わからない」という選択肢があるものの、基本的には(ア)に対する回答を脱物質主義的なもの、(イ)に対する回答を物質主義的なものと捉えることができる。回答の割合を見てみると、1970年代半ばまでは(イ)に対する回答が全体の4割をこえ、(ア)に対する回答を上回っていたが、1980年代には逆転して(ア)に対する回答が(イ)に対する回答を上回るようになった。つまり、この調査から得られる結果としては、脱物質主義的な価値観を持つ人々が物質主義的な価値観を持つ人々を上回ったことになる。また、1990年代には(ア)に対する回答が全体の5割をこえ、2000年代には6割をこえた。一方で、(イ)に対する回答は1990年代から2000年代まで全体の3割程度を維持しており、このことから物質主義的な価値観を持つ人々が一定数存在するものの、脱物質主義的な価値観を持つ人々が増加しているという傾向が読み取れる[栗田 2012:20,21]。

このような傾向が見られる現代において、日本における仕事の重要性が低下しているという指摘がある。

辺見は日本における仕事の重要性について、三隅による「MOW (Meaning of Working Life)」という日本の18歳以上の男女に対して行われた働くことの意味に関する国際調査の分析と、公益財団法人日本生産性本部・一般社団法人日本経済青年協議会による『平成30年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』の結果を踏まえ、以下のように述べている。

日本において仕事の重要性は低下する傾向にあるといえる。すなわち、他国との比較のなかで議論するのであれば、日本においては仕事中心の価値観が多数であったのが、私生活も重視したいという価値観を有する労働者が増加する方向で多様化してきたし、その傾向は現在も続いている。[辺見 2019:32]

三隅の「MOW」では仕事の重要性を仕事中心性と称し、第1にレジャー、地域社会、仕事、宗教、家族の5つの領域に対して、重要度により100点を振り分ける質問を行った。第2に、人生において働くことがどれほど重要かを7段階で評価する形式の質問を行った。調査は1982年と1992年の2回行われた。いずれの質問においても、1982年から1992年の間に仕事中心性が低下する結果となった。第1に対する回答としては、仕事を重視する割合が減少し、家庭とレジャーを重視する割合が増加した。第2に対する回答としては、7段階中6か7を選択した仕事中心性の高い人々の割合は61%から52%へと減少し、一方で7段階3か4か5を選択した仕事中心性が中程度の人々の割合は38%から47%へと増加した[三隅 1987:15-19,1994:78-79,84-86]。

公益財団法人日本生産性本部・一般社団法人日本経済青年協議会による『平成30年度新入社員「働くことの意義」調査報告書』では、第1に仕事と生活のどちらを中心に考えるかを仕事中心、仕事と生活の両立、生活中心の三択から選ぶ形で質問を行った。第2に、人並み以上に働きたいと思うか、人並みで十分だと思うかという質問を行い、人並み以上に働きたい、人並みで十分、わからない、の三択による回答を求めた。こちらの調査でも、両質問において仕事を重視する人々の割合は減少傾向にあることが分かった。第1の質問においては2015年には仕事中心の割合を生活中心の割合が上回り、近年も増加傾向にある。第2の質問においては2013年に人並みで十分だと考える人の割合が人並み以上に働きたいと考える人の割合を上回り、その後も増加傾向が見られる⁽²⁾。

分析の結果、辺見は日本における仕事の重要性はすでに多様化していると結論づける一方で、労働者の多くが私生活重視の価値観を有するという傾向が今後も続くかどうかについては予想が不可能であり、仕事価値観は多様化の後に同質化へと向かうのか、更なる多様化を続けるのかということは結論づけることができないとし

た[辺見 2019:32]。

また、小川は仕事重視か家庭重視か余暇重視か、といった中心的生活関心についてNHK放送文化研究所の調査をもとに、1970年代から1990年代にかけて、日本では仕事志向の者の割合が減少し、余暇志向や仕事・余暇両立志向の者の割合が上昇していることに触れ、豊かな時代の訪れにより日本人に脱物質主義的な価値観が浸透したことがこの変化に影響していることを指摘した[小川 2015b:35]。

このような仕事の重要性の低下と関連する事象として準拠集団選択の多様化が挙げられる。

現代はかつての地縁・血縁を中心とした社会とは異なる。資本主義システムの発展は、資本に基づく組織体の規模を拡大し、機能集団・機能組織としての組織体の増大に寄与した。近年の情報化の進展の中でも、特にソーシャルメディアの浸透は日本において第二次集団を発達させた社会的要因と考えられている。経済成長の鈍化により日本的経営は抜本的な制度改革を迫られる形になった。このような経済的な要因も相まって、個人は従来ほど企業組織にコミットしづらい状況が生まれ、多様な第二次集団の存在は準拠集団の多様化を進めた[野瀬 2012:14]。

以上のように物質主義的価値観が支配的であった時代とは異なり、現代においては、特に先進諸国において脱物質主義的価値観の浸透がみられる。このような変化により仕事ではなく生活の質を重視する人や、金銭をより多く稼ぐよりも仕事に対するやりがいを求めるという人が一定数存在するようになり、職場のあり方や人々の働き方にも変化が生じている。

(2)フリーター、ニートの登場と彼らに対するまなざし

本項では近年登場したフリーター、ニートと彼らを取り巻く状況を概観するとともに、彼らに対するまなざしや彼ら自身が満足した生活を送っているのかという観点から議論を進める。

1990年代以降、フリーターやニートといった非正規雇用や無業の若者が増えている[小川・山下 2015:50]。西欧諸国では1980年代に同様の現象が起こったため、日本は西欧諸国に約20年遅れて若者の不安定雇用・失業の問題に向き合うことになった。既にこのような問題を経験した西欧諸国と異なり、日本では公的な職業訓練や失業給付の制度が充実しておらず、正社員でない人々や職に就いていない人々は社

会的権利を十分に享受できない状態に陥った[太朗丸・亀山 2006a:2]。

ここではフリーターやニートに関する定義として小林礼子の定義を用いる。すなわち、フリーターは「15~34歳、卒業者であって、女性については未婚の者とし、現在就労している者については勤め先における呼称がアルバイトまたはパートである雇用者、現在無業の者については家事も通学もしておらずアルバイト・パートの仕事を希望する者」であり、ニートは「15~34歳の非労働力（仕事をしていないし、また、失業者としての求職活動をしていない）のうち、主に通学でも、主に家事でもない者」と定義する[小林 2005:6,20]。

1980年代後半にリクルートが命名したフリーターは、現在のよう不安定な社会的地位を表す語ではなく、自らの価値観に合わせて自由に生き方を選択するライフスタイルを意味する語として用いられた[樋口 2006:50]。この頃の日本経済は後にバブルと呼ばれる好況期にあり、失業率は低く新規学卒者の就職状況も良好だったため、この時期に若者がフリーターとなる原因は、主に彼らの職業意識やライフスタイルに帰せられた[亀山 2006:145]。「フリーター」という言葉は、90年代以降の景気低迷によって労働需要が縮減するとともに、パート・アルバイト・派遣・請負などの働き方の多様化が進む中で、不安定雇用の代名詞としてその意味を変化させた。[樋口 2006:50；金野 2015:161]。フリーターは正社員に比べて、低い給料、雇用条件の不安定さ、有給休暇や福利厚生の不十分さという労働条件の不利益に見舞われるだけでなく、フリーター数の急増により、フリーターに対する社会的評価は肯定的なものから否定的なものへと変化した[樋口 2006:50]。

フリーターと並んで注目を集めるようになったのが若年無業者であり、新規学卒就職の仕組みから外れ、就職も進学もせずに卒業する若者の割合は2000年前半にピークを迎えた[金野 2015:161]。このような中、2004年にはニートの概念が登場する。イギリス生まれの概念であるニートはメディア報道や玄田有史・曲沼美恵による『ニート』の出版を機に、日本で広く知れ渡るようになった。ニートの解釈は冒頭で述べたような定義に留まらず、現在の就業支援策で十分に活性出来ていない存在という中立的な解釈、就労意欲の無い若者という個人の意識にまで踏み込んだ解釈、甘えた若者や怠けた若者といった個人の道徳的な非難にいたるまで多岐にわたる[樋口 2006:50,51]。

ヨーロッパではフリーターやニートは道徳的な非難の対象となるだけでなく、格

差拡大や社会保障システム上のリスクとしても扱われてきた。第2次世界大戦以降の西欧では福祉国家の思想に基づき、完全雇用を前提としたシティズンシップが目指された。ここでのシティズンシップとは共同体の成員身分のことを指す。1980年代以降増加した若者の失業や不安定就労はこのような枠組みを脅かすものとしてとらえられる[太朗丸・亀山 2006a:1-2]。

これらのフリーターやニートといった人々の登場にはどのような背景が考えられるだろうか。

フリーターやニートの問題はオーソドックスな雇用問題とは必ずしもとらえられていない。フリーターやニートとなるのは単に雇用状況が厳しいからだけでなく、若者の意識の変化、資質の低下と考えられがちである[亀山 2006:145]。意識の変化に原因を求める、フリーターは若者が自由意志により選択した結果であるというイメージは、バブル期の印象が景気後退局面でも引き継がれたことによるものである[亀山 2006:145]。また、ニート問題の登場は単なる流行現象ではなく、背景に若者の抱える様々な問題の変容があるとされる[樋口 2006:51]。

フリーターやニートの増加において原因としてまず挙げられるのは正社員としての就職機会の減少である。フリーターやニートの増加は意識的な問題ではなく、景気の低迷や雇用状況の厳しさが関連する構造的な問題であるという認識が2000年代に広まった。実際に、正社員採用の求人減少に加えて大学卒業者数の増加が関わり、相対的な正社員採用の機会は減少したとされる[金野 2015:166；亀山 2006:145]。

新規学卒就職に対する制度的関与や効果の弱まりも増加の要因として指摘できる。大学による就職斡旋機能や高校と企業間で事前調整を行った上での就職活動が減少し、インターネットの普及とともに就職活動の個人化が進んだことが、学生の就職活動の負担を大きくするとともに、知名度の高い企業への希望の集中を起こりやすくした[金野 2015:167-168]。また、第2節第2項で述べたように、日本的雇用システムにおける新規学卒一括採用には若年者の失業率を低く抑える効果があり[小川・山下 2015:49]、このようなシステムの変容も若者の就職が困難になる要因として考えられる。

正社員就職や正規雇用に対する意味が若者の間で相対化されたという指摘も挙げられる。1990年代以降、就職先におもしろさややりがいを求める若者が増加し、具

体的な仕事内容に対する意識が高まる中で、非正規雇用でも魅力的な仕事がしたいという若者が増加したという見方ができる[金野 2015:168]。また、日本的雇用システムに対置される形で自由や個人などの近代的な価値観がとらえられ、その代表格として会社に就職しない生き方であるフリーターを捉えようとする主張もある[橋口 2011:59-60]。

非正規雇用者は正規雇用者と比べて、賃金や福利厚生などの労働条件が悪いことが多く、この点においては恵まれない雇用形態であるといえよう。しかし、正規雇用の相対化に伴って、非正規雇用に対しての評価は2つの対立するものに分かれたという指摘がある。1つは就業機会が不安定や賃金、労働条件が不安定で、仕事の技術水準が低いとする否定的な評価であり、もう1つは就業機会を拡大し、正社員よりも柔軟な働き方をするという肯定的な評価である[佐藤 1998；小川 2015a:13]。

肯定的な見方がある一方で、フリーターやニートが直面する様々な苦境にも注目すべきだろう。

既述のとおり、彼らが直面している若年失業の問題は景気の後退や正規雇用の減少、新規学卒採用のシステム変化などに由来する構造的な問題であり、就職したくても就職できないという状況は彼らが直面する困難の1つであろう[金野 2015:166-167]。

また、近代国家のシステムにも彼らにとっての困難が内在する。

近代国家は女性や障害者などのマイノリティを二級市民扱いしてきたが、典型雇用に就かない若者も二級市民として扱われている。前述したとおり、近代国家は完全雇用に基づくシティズンシップを展開しており、このような状況で典型雇用に就かない若者が社会的権利を行使するのは非常に困難であると言わざるを得ない。こうした構造のもとで若い男性を教育訓練して正社員とすることには限界がある[太朗丸・亀山 2006b:194]。つまり、現代においても非正規雇用は既婚女性や、フルタイム学生、高齢者などの付加的に働く人たちのためであるという前提が適用されており、このような前提が非正規雇用者への処遇に反映されたため、彼らは社会的排除ともいえる状況に追い込まれたのである[金野 2015:173]。このこと具体例として、従来のキャリア教育は典型的な男性稼ぎ手モデルや終身雇用を前提としていたことが挙げられる。働き方が多様化する中で正社員以外にもフリーターやパートタイマー、派遣社員、自営などの働き方が存在すること、ジェンダーや学歴、職場環

境といった様々な要素を包摂するキャリア教育が求められ、さらに、それ自体が働き方自体を問い直すものでなければならない[亀山 2006:167]。また、若者の使い捨て的な雇用もこのような前提に原因を求めることができる[金野 2015:173]。フリーターやニートを否認することは近代国家における再配分の仕組みを否定することになり、彼らの存在を安易に否認してはならない[太朗丸・亀山 2006b:197]。

また、正社員と比べて、平均労働時間の少ないフリーターが余った分の時間をどのように過ごしているかという観点からの調査では、正社員と比べて充実した余暇活動を行っているとはいえないという結論に至っている。フリーターは正社員と比べて生活満足度を重視しているというイメージの下で語られがちだが、余暇活動に関する分析では、実際にそのイメージが適切とはいえないという指摘である[小林 2006:114-115,117]。

永吉による調査では、フリーターは一部の例外を除いて、正社員よりも自尊感情が低いことが示された。このような自己否定的な傾向は社会的ネットワークの欠如や彼ら自身のフリーター観も影響している[永吉 2006:139-141]。

一方で、特にフリーターに関してはリスクを内包した存在であることを踏まえながらも、彼ら自身の主観的な幸せや自己評価に着目する議論も見られる。

幸せは経済的な豊かさだけでは測ることはできず、フリーターがどれだけリスクの高い職業であっても、いまこの瞬間にやりたいことができる生活は、彼らの中では幸せであるとも考えることもできる。フリーターは正規雇用に伴う束縛を嫌い、時間的ゆとりや気楽さを重視した結果、ポジティブにフリーターという地位を選び、自己を肯定できているという視点である。つまり、フリーターを不幸せな存在であると断定して、別の価値観からの幸せを強調し、別の生き方を勧めることが必ずしも良いとは限らないのである。しかし、一般的にキャリアの観点から、フリーターはキャリア形成による自己実現を逃した存在であると捉えられ、自分に満足することに困難を感じている存在として扱われる。このような扱いが有効なものかは一考の余地があるだろう[永吉 2006:122,125-126]。

フリーターが経済的に豊かではないとしても、幸せを感じているかもしれないという仮定自体に脱物質主義的な価値観の浸透が見られる。

また、亀山は正社員とフリーター、ニートの労働観の違いに着目した「若者の就業行動研究会」による「都内若者調査」の結果からフリーターとニートの労働観の

特徴を以下のようにまとめた。

非典型雇用アルバイトに「今したいことをすべきだ」といった価値観をあらわす項目を肯定する回答が比較的多いことから、フリーターは「やりたいこと」にこだわりがある、という特徴を指摘しうるかもしれない。しかし他方で、非典型雇用・アルバイトでも「一生の仕事を見つけるべき」「フリーターは長く続けるべきではない」というものが多く、「その時々により利便な職業について方がよい」という者は少ない。これらの項目については就業形態による違いはあまり見られず、非典型雇用にある者が必ずしも短期雇用や頻繁な転職を肯定的に見ているわけではないことが明らかになった。また、いわゆるニートは、今回の区分では「無職等」に含まれるだろう。職にも就かず教育も受けていないニートは、フリーター以上に意欲や職業意識に問題があるとされがちだ。しかし、ここでの職業意識の項目について、無職等と被雇用者との間に大きな違いは見いだせなかった。被雇用者の各カテゴリと比較すると、無職等はむしろ「現在の欲求に忠実に生きるべきだ」「職業以外の生活に自分の生きがいを見つけたい」という者は少なく、「一生の仕事になるものを、できるだけ早く見つけるべきだ」という者が多い。こうした結果からは、ニートは働いている者より職業意識が低いと結論づけることはできないだろう[亀山 2006:151,152]。

つまり、この場合ではフリーターやニートは就業意識によって自らの地位を選択したのではなく、正社員として就職する上で困難を感じ、職業意識によらない理由によって現在の地位に至った人々と捉えられる。

以上のように、フリーターやニートは近代国家においてリスクと考えられ、道徳的非難や二級市民扱いの対象となってきた。また、フリーターやニートは不景気による雇用の不安定化や社会的権利が享受できないなど様々な困難に直面している。しかし、彼ら自身の視点からは、必ずしも自らを否定的なものとは捉えておらず、やりたいことができる環境に満足しているという見方もできる。一方で、フリーターは自尊感情が低いという指摘もあり、彼らは一様に捉え難い存在であるといえるだろう。つまり、フリーターやニートを典型雇用に就かせることが最善であるという認識は正しいとは限らず、それぞれの価値観やライフスタイルに合わせた生き方

を選択できる社会の形成が必要である。

(3)移行期の課題

フリーターやニートといった話題はしばしば学校から職場への移行というプロセスとともに語られる。そこで本項ではいわゆる移行期と呼ばれるこの時期の現代の特徴を述べるとともに、現代のフリーター、ニートを始めとした非正規雇用者に対してどのような影響を及ぼしているのかを概観する。

1990年代以降、若者の労働環境は大きく変容した。ライフコースの展望が不透明になり、学校から職場への間断なき移行が困難になった。それ以前、とりわけ1970年代以降においては、景気の善し悪しはあるものの、若者が移行に困難を感じることはあまり無かった。新卒市場における求人は多く、就職に困難を感じる若者は少なかったため、正社員として企業に就職することが一般的であった。この頃の新卒就職は主に男性が働くという前提のもと、男女で性質を異にしていたものの、標準的なライフコースが現在よりも明確であり、移行期を経た非正規雇用はあくまで例外的なものと捉えられていた。しかし、学校から職場への移行は、正規就職の難化や労働条件の悪化、若年労働者の孤立により、困難なものとなった[杉田 2017:108-109]。

学校から職場への移行プロセスにおいて1つの分岐点となるのが就職活動である。若者は就職活動というプロセスを経て、自分のやりたいこととできることをすり合わせると同時に、異なる価値観が支配する学校と職場を横断するという点で、現代の通過儀礼とも言えるイベントである。樋口による調査では、ニートやフリーターは正社員に比べて進路課や就職課といった学校という教育制度に依拠した就職活動を活用している割合が少ないことがわかった。樋口はこのような傾向に関して、学校の制度に依拠した就職活動を行わない人々は、学校に対するコミットメントの度合いが低く、在学している時点で就職をあきらめるようになるということを指摘した。つまり、学校へのコミットメントは若者の職場への円滑な移行において重要な要素となることを示したのである[樋口 2006:61-68]。

また、学校という社会制度を離脱した若者は、社会的ネットワークの脆弱化や社会的ネットワークからの撤退の可能性を持つ[樋口 2006:56]。

樋口による調査では、困った時の相談相手が誰なのかという質問を就業区分別に

行った。調査の結果から、社会的ネットワークを形成する資源が、学校以外へと大きくシフトしている様子がうかがえる。正社員は職場の先輩や同僚に対する相談が可能になる一方で、ニートやフリーターではそのような傾向は弱い。また、友人とのつながりは維持されているものの、学校の先輩や先生とのつながりはほぼ無くなっていることがわかる[樋口 2006:68-70]。

つまり、学校集団から離脱したあとの若者は多くの場合、職場に依拠した社会的ネットワークに依存せざるを得ない状況にあり、ニートやフリーターはこのような社会的ネットワークから排除されているのである。

本章では、労働が人々に対してどのような存在であるか、日本的な職場がどのようなものか、非正規雇用や職に就かない人々がどのような存在であるかを中心に先行研究を参照した。資本主義を前提とした現代においては雇用労働が一般化し、日本においても雇用労働をもとにした集団主義的な職場構造が形成された。しかし、近年は価値観の多様化や社会における個人化の進展により、働き方、生き方が多様化し、フリーターやニートは長期の不況という要因も相まって社会に浸透している。彼らは典型的な雇用労働を前提とした社会において様々な困難とともに語られる。「山奥ニート」はこのような多様化の文脈の中で、現代において登場した新たな生き方を選択した人々である。彼らについては次章で詳細を述べる。

第3章 事例研究 — 「山奥ニート」という生き方—

1. 「山奥ニート」の概要

「山奥ニート」とは主に和歌山県田辺市五味地区にある、NPO 共生舎の運営するシェアハウスで暮らす人々を指す。NPO 共生舎はかつて廃校となった学校を再利用する形で居住空間として利用している。当初は近隣の古民家を拠点としていたが所有主の相続等の問題で拠点を現在の廃校跡に移した。彼らは現在 15 人で共同生活を営んでおり、基本的には各自が趣味や散歩など自由に時間を過ごしている⁽³⁾。

また、五味地区の山奥ニート以外にも、全国で山奥ニートに近い生活を営んでいる人々がみられる。

福島市茂庭地区にある「ひきこもりハウス」は全 8 室のシェアハウスであり、伊達市保原町に住む横山真吾によって、運営されている。彼は、『「山奥ニート」やっています。』を読み、感銘を受け、自分も若者を受け入れるシェアハウスを運営してみたいと思い、空き家を購入・改修し、SNS で告知を行ったところ、全国から若者が集まったという。このシェアハウスに住む遠藤優太は、『「山奥ニート」やっています。』の著者である石井あらたがディスコードというアプリの中で主宰する「遁世主義者の集い」というグループからこの物件を見つけ、移住してきたという。彼は、お金よりも時間が欲しいため正社員になりたくないという思いから現在の生活を選択し、週に 3 回ほどアルバイトをして家賃と生活費を稼ぐことにより生活を維持している⁽⁴⁾。

岐阜県本巣市にあるシェアハウス「WAKE HOUSE」では 6 人ほどの住民が共同生活を営んでいる。このシェアハウスに住んでいた経験をブログの中で述べているサイトウ（仮名）は石井あらたによる影響を受けたことを述べており、「遁世主義者の集い」を紹介している⁽⁵⁾。

以上のように「山奥ニート」は当初、五味地区のシェアハウスで暮らす人々を指す語として用いられていたが、現在は彼らのライフスタイルに影響を受けた人々が「山奥ニート」を名乗り、各地で類似した隠遁生活を送っている。このように「山奥ニート」が含む意味は徐々に拡大していることがわかる。

当事者たちは「山奥ニート」という言葉をどのように捉えているのだろうか。
『「山奥ニート」やってます。』の冒頭で石井は以下のように述べている。

僕は山奥ニートです。山奥で暮らしているニートだから、山奥ニート。ニートと言っても、親に養われているわけじゃありません。自分の生活に必要な最低限のお金は、自分でなんとかしています。でも、定職に就いていないし、学生でもないし、職業訓練も受けてません。フリーターやブロガー、ましてや作家と名乗るには、働いていない日が多すぎます。ほとんどの日をニートとして過ごしているから、ニートと自称して差し支えないかと思います[石井 2020:2]。

この記述からわかるように、彼らは本項で紹介した小杉によるニートの定義「15~34歳の非労働力（仕事をしていないし、また、失業者としての求職活動をしていない）のうち、主に通学でも、主に家事でもない者」には当てはまらない。一方で、小杉によるフリーターの定義「15~34歳、卒業者であって、女性については未婚の者とし、現在就労している者については勤め先における呼称がアルバイトまたはパートである雇用者、現在無業の者については家事も通学もしておらずアルバイト・パートの仕事希望する者」に関しては、年齢が34歳以下の住人はほとんどがこの定義に当てはまると考えられる[小杉 2005:6,20]。しかし、石井は自らをニートと名乗っている。

石井はニートでもフリーターでもない「山奥ニート」の存在について以下のように述べる。

この山奥に集まった人たちを一言でまとめて表すのは難しい。福祉を受けるほど、働けないわけじゃない。会社員になるほど、働けない。自分で起業するほど、積極的じゃない。自分で死ぬほど、消極的じゃない。そんな中途半端な僕たちには、どこにも居場所がなかった。ニートという名前の面白いところは、それが「〇〇な人」を表しているのではなく、「〇〇じゃない人」を表しているところだ。Not in Education, Employment or Training. 学生じゃなく、会社員じゃなく、職業訓練生じゃない人。こうしたどの集合にも含まれない人は、補

足が難しい。はっきり、こういう人、と言い表すことができないからだ。ホームレスや重い障害を持つ人たちを支援する場所はたくさんある。まだまだ足りないけれど、そういう活動をする人たちを知っている。会社員に対しては国から手厚い保護がある。年金や健康保険、ありとあらゆる面でサラリーマンは有利だ。でも、僕らみたいな「じゃない人」は、何重にもある網目からこぼれ落ちてしまう。国はニートという言葉ではなく、若年無業者という言葉を使う。僕らはほんの少しだけ収入があるから、無業者かと言われると違う気がする。でも、しんどさはあるんだ。できる人と、できないの間には、できるけど疲れる人がいるんだ。必要があれば働くけど、ずっと働きたいわけじゃない。こういう中間の人は、今の社会では不利な立場だ。転職が多いとその理由を聞かれるし、それが「疲れたから」ではいい加減な人だと思う人もいるだろう。それが生きづらさに繋がっている。山奥ニートとして集まった僕らの周囲には、いろんなクラスタが存在しているのを知っている。地方移住、環境保護、ひきこもり支援、キャンプ、サバイバル、マクロビオティック、小規模起業、アート……。でも、僕らはそのどれにもきっちり嵌まることができない。山奥ニートは一人ひとり考え方も価値観もバラバラだ。だから連帯したり、協力したりしようとしても、上手くいかないだろう。でも、どれにも嵌まらない、という点で僕らは共通している[石井 2020:274-276]。

多様な「山奥ニート」たちを石井は「じゃない人」という表現で表した。また、石井は以下のように続ける。

オルタナティブな選択肢は、常に存在するべきだ。山奥ニートもそのひとつ。「じゃない人」たちが「じゃない組織」に集まっている。もうひとつ「じゃない」を付け加えることもできる。山奥ってのは、都市じゃない。でも、いわゆる田舎とも違う。もっとプリミティブな、未開拓地だ。都会か地方かの二択である居住地に対して、選択肢にも上らないような場所。この「じゃない場所」は、「じゃない人」も「じゃない組織」も受け入れてくれた。山奥ニートっていうのは、そんな感じのものなんじゃないかと思います[石井 2020:278]。

以上のように、石井は「山奥ニート」たちの集う共生舎を、「じゃない人」が集う場所である「じゃない場所」と表現した。

本稿では「山奥ニート」の先駆者的な存在である和歌山県田辺市五味地区の共生舎に暮らす人々を事例として取り上げる。

2. 「山奥ニート」の暮らしと彼らの関係性

本項では「山奥ニート」の暮らしぶりについて具体的に論じる。

彼らが住んでいるのは、最寄り駅から車で2時間かかるほどの山奥であり、周りに店はなく、徒歩圏内にはわずか5人しか住んでいないような限界集落である。ここに10代から40代の15人の若者が暮らしている。若者は全員元々この地に縁はなく、全国各地から集まる形で移り住んできた[石井 2020:2-3]。

「山奥ニート」は自給自足の生活を営んでいるわけではなく、最低限の生活費を稼いで生活を営んでいる。石井は支出について以下のように述べる。

まずは、山奥ニートの支出について話そう。1ヶ月1万8000円。これさえあれば、この山奥で生きていける。僕らは月にこの1万8000円を徴収して、それを食費、光熱費、通信費、その他すべてに充てている。生きるだけだったら、これ以外のお金は要らない[石井 2020:47]。

総務省統計局によると2020年の単身世帯の平均消費支出は年間180万6,076円であり、1か月あたり約15万円となるため、生活費が月1万8000円という金額はかなり低いことがわかる⁽⁶⁾。実際には保険料や税金がかかるため、生活を維持するにはさらに金銭がかかるが、収入自体が低いため、税金や保険料も安く抑えられるという。生活費が低く抑えられている理由として、廃校を無料で利用しているため住居費がかからないという点が挙げられる。また、水道は山の湧水を引いているためほぼ無料であり、汲み上げ用のモーターの電気代のみかかる程度で済むという。食事は全て自炊により賄っており、周辺住民からの差し入れもあるため食費はかなり安い金額で抑えられる。また、交際費・交遊費に関しては山奥では一切かからない。一方で、電気代に関しては、パソコンやテレビの利用が多いため一般世帯とほぼ変わらない[石井 2020:46-54]。

「山奥ニート」の金銭感覚について石井は、「街で暮らす人と山で暮らす僕らでは、お金の捉え方が違う。お金がなければ、人間は生きていけないと思っている。食事をするにも、眠るにも、遊ぶにも、お金がなければできないと思っている。ところが、山に住むと、別に生きるだけなら必ずお金が要るってわけじゃないんだな、と気づく。」[石井 2020:46]と述べる。山奥では、生活の基本的な部分で金銭がかからないため、金銭が無いことに対する危機感や不安が薄れていくものと考えられる。

「山奥ニート」の多くは毎月の生活費を納めるために近隣地域でのアルバイトやブログの執筆などの手段により金銭を稼いでいる。「必要なお金が少ないと、稼ぐ方法にもいろいろな選択肢がある。月に20万稼げる仕事は限られてるけど、月に2〜3万なら意外となんとかなるもんだ。」[石井 2020:56]と石井は述べる。どのような手段で生活費を賄うかということについて決まりのようなものはなく、各自が様々な仕事に従事している。具体的には、時期が限定される旅館の接客やキャンプ場の清掃のバイト、近隣の梅畑での収穫作業のバイト、花切りと呼ばれるサカキやシキビの葉をとる仕事やブログ運営、インターネット配信の文字おこしの仕事など多種多様である。中には、周りの人々に迷惑をかけたくないという理由で遠くにあるコンビニエンスストアまで通ってバイトをしている住人もいる[石井 2020:56-65]。石井は山奥での地域の人々と関わる仕事について、「遊びに来た孫が手伝ってくれているという感覚の人が多く、まるで仕事をしている気がしない。休憩も多い。考える暇もないくらいに忙しい街のアルバイトとは、全く別物だ。」[石井 2020:66]と所感を述べる。

ニートを名乗りながらも実際には働いていることに対する理由として石井は次のように述べる。

目指すのは「持続可能なニート」だ。ニートについて理解ある風の人が良くこう言う。「モラトリアムの時間は、人生において意味のあることですね」ニートって執行猶予でしかないんだろうか。いつかは卒業しなきゃいけないものなのかな。僕は逆だと思う。ニートは人類が目指すべき場所だ。食べ物の生産効率は上がった。なのに、労働時間は全然減らない。もっと楽できるはずだ。だけど、なにかが僕らを遠回りさせているせいで、今は完全なニートで生活する

ことができない。だから僕も、ちょっとだけ働く[石井 2020:309-310]。

また、働くことに関して石井は以下のように続ける。

納得するための理由は、その人の中にしかない。それが合理的じゃないことも多い。でも、人の原動力は思い込みからしか生まれえない。納得して働くのもいいし、納得して働かないのもいい。でも、自分が働くことに納得していなければ、なんだって苦痛だ。働いていない自分に納得していなければ、地獄の毎日だ。僕は「持続可能なニート」をしたい。そのために、少しは働く。そのことに僕は納得している[石井 2020:311]。

つまり、「山奥ニート」を名乗る彼らにとって働くことは必ずしも絶対的なものではなく、あくまで自分が納得した上で「持続可能なニート」を目指すという目標に向けて働き、金銭を稼いでいるということがわかる。そのような金銭や労働に縛られない生き方について石井は、「この資本主義社会じゃ、みんな生活を人質に取られて、手足を縛られてる。でもニートは違う。札束で顔をひっぱたかれても、働きたくないと言える。」[石井 2020:312]と述べる。石井にとって、「山奥ニート」は社会的排除などの否定的な文脈から語られるものではなく、利便性の向上する現代社会における、新たな人間の生き方の1つなのである。

石井はニートの感性とは「働かないのはいいこと」だという価値観であるとし、無職者でも求職者でもなく、あえてニートという言葉を使うのであればアイデンティティーは働かないことを良しとするところにあるのではないかと語る⁽⁷⁾。

家事全般に関して、彼らは食事や洗濯、掃除などをすべて自分たちで分担して行っている。ただし、当番のようなものは決まっておらず、その時にできる人がやればよいというスタンスをとっているという。基本的に誰が何をしなければいけないといったルールは無いが、料理を作ってもらった人は洗い物をするという暗黙のルールのようなものはある。このようなルールは誰かが決めたわけではなく、自然にできたものだという[石井 2020:21-22]。

山奥ニートの生活の特徴として、地域に元々住んでいた人々との交流を持っていることが挙げられる。山奥ニートとして移住してきた人々を除くと、『山奥ニ-

ト」やってます。』の執筆時点で、五味地区の集落に住んでいる人はわずか5人しかおらず、彼らの平均年齢は80歳をこえる[石井 2020:31]。石井は五味地区に越してきた頃を回想し、次のように述べている。

田舎に移住して、地元の人から嫌がらせを受けたり、村八分にされたりしたという話を耳にすることがある。いじめまではいかなくとも、新参者は面倒な役を押しつけられて、使いつ通りにされるらしい。だけど、幸か不幸か、僕らがこの集落に来たときにはすでにほとんど共同体としての体を成していなかった。ある意味、限界を超えた集落だ。皆が顔を合わせるのは年に2回の寄り合いくらい。他はときどき車ですれ違う程度。同じ集落内と言っても、家は点在しているから歩いて回るのは大変だ[石井 2020:31]。

元々、集落に住んでいる住人同士もあまり関わりがないことから、石井は散歩に出かけた際、彼らによく嬉しそうに声をかけられるという[石井 2020:32]。

「山奥ニート」は地元の人々に道具を借り、おすそ分けをもらい、山菜の採り方を教わり、シカやイノシシの捌き方を教わる。一方で、「山奥ニート」は地元の人々の話し相手になり、草刈りや車の運転の手伝いをすることもあるという[石井 2020:32-33,36]。石井は地元の人々に対する姿勢について、「何もわからないから、何でも地元の人に聞く。実際、僕らは地元の人に頼りっぱなしだ。道具を貸してもらったり、おすそ分けをもらったり。もらえるものは何でももらう。プライドなんかない。意外とそういう姿勢が、孫のようで好感度が上がったのかもしれない。爺さん婆さんにとっちゃ、僕らなんて赤子同然。一方でニートなんて赤子そのもの。ご母堂から出たばかりだ。だから思いっきり甘えている。」[石井 2020:36]と述べる。

罾の狩猟免許を取った「山奥ニート」もいる。集落で農業を営む人々にとって、シカは共通の敵であり、地元の人々にも若い猟師ということで喜ばれたそうだ[石井 2020:71]。

また、「山奥ニート」は地域に元々伝わっていた生きる上で役立つ技術の継承を担っている。集落では過疎化により、本来であれば、先人たちが時間をかけて得た知識は失われてしまうはずであった。しかし、現在「山奥ニート」たちは地域の人々

との関わりを通して、そのような知識を継承している[石井 2020:76]。

有事の際に「山奥ニート」のような若者の力が集落の助けになることもある。以前、集落に住む高齢男性が運転する車が操作を誤って谷に落ちるという事故があった。この際に、警察やレッカー車を呼び、男性の保護をしたのは「山奥ニート」達であった。石井はこの時のことを振り返り、「僕らはニートだから、怪我を治療したり、谷に落ちた車を引き上げることはできない。そんな力も技術もない。でも、まったく何もできないわけじゃないと、このとき思った。」[石井 2020:35]と所感を述べている。

一方で、彼らはあくまで能動的に村おこしなどの地域貢献をするわけではなく、ただ調和を保って平和に暮らしたいという立場をとっている。散歩以外では基本的に外出しないため、地元の人々に会うことも少ない。地元の人も、彼らがニートだということを知っているため、何かができるという期待はしない[石井 2020:35]。

「山奥ニート」は小学校の分校であった建物に10人、職員宿舎だった家に4人、集落内の一軒家に1人が住んでおり、1人当たり1部屋個室がある状態で生活を営んでいる。彼らは話をしたいときにかつて学校だった建物にある40畳程度の部屋に集まり、この部屋は共同スペースのような場所になっている。「山奥ニート」たちはこの部屋に集まってテレビや映画を見たり、ゲームをする[石井 2020:38]。石井は居住空間の広さについて、「物理的な広さは、そのまま精神的な余裕に繋がる。都会はあんなに人と人との距離が近くて、どうしてみんな平気なのだろう。電車に乗っていると、隣の人と体が密着する。どんな人かも、何をしているのかもわからない人なのに、体が触れ合う。それに対して何も思わないのは、それが人間だと思っていないからだ。そうじゃなきゃ気持ち悪くてやってらんないよ。ここでは人との適度な距離を保てる。だから、ちゃんと他者を人間として認められるのかもしれない。」[石井 2020:39-40]と述べる。

このような物理的な広さは彼らの関係性にも影響している。石井は彼らの普段のコミュニケーションについて次のように述べる。

広いというのはそれだけで多大な可能性がある。リビングに人が集まっても、部屋の中で3つくらいのグループに分かれることができる。そうなる
と、自分が興味のある話をしているグループに入ることができる。そして、他

のグループの話が面白そうだったら、そっちに鞍替えすることもできる。話すのに飽きたら、部屋の隅に行けばいい。しゃべってもいいし、しゃべらなくてもいい。自分の加わりたい会話にだけ入る。これがとても居心地がいい。この感じはツイッターに似ていると思う。タイムラインに流れる話題に乗ってもいいし、無視してもいい。一度、東京の下町の、常連ばかりが集まっている喫茶店に入ってしまったことがあるけど、その雰囲気もよく似ていた。適度な距離感がありながらも、危険を感じない空間だ。グループという言葉を使ったけど、完全に固定化されているわけじゃない。グループというよりは、山奥の住人の間でいくつかの部活があるような感じに近い。たとえば、ゲームが好きな人が集まったゲーム部だったり、体を動かすのが好きな運動部だったり。普段はその「部活」に参加しないけど、なんとなく参加したい気分の日だったり、特定の自分が好きなことの場合はふらっと加わったりする。僕は運動は苦手だけど、卓球は得意だ。そういった気まぐれは、いつも歓迎される。誰しも、同好の士を増やしたいもんだ。そんな感じのゆるい繋がりの中、みんな暮らしている[石井 2020:40-41]。

物理的な広さがあることにより、話題が1つに定まらず、参加したい話にのみ参加することができる空間が作り出されているのである。また、そのような空間は共通する話題や趣味でゆるくつながる彼らの関係性を作り上げている。

一方で、彼らは決して仲が良いというわけではない。石井は彼らのつながりについて、「ただ、仲が良いと単純に言うのは少し違う気がする。友達と呼べるほど、親しい間柄ではない。住人から連帯保証人になってくれと頼まれたら、絶対なりたくない。かといって、赤の他人ってほど警戒しているわけでもない。ホップズヤルソーが言った「自然状態」って奴に近いのかもしれない。みんなで一致団結して行動する必要が今のところないから、社会契約を結ぶ必要がない。それぞれが自由な意思を持ち、自己で完結している。法がないから、負担は平等ではないけど、その代わり争いもない。ただ、自分が困らない範囲では、手を貸したいと皆思っているんじゃないかな。」[石井 2020:42]と述べる。企業組織のような合目的な組織ではない、彼らだからこそ保たれる関係性と考えることができるだろう。

彼らは人と話したくない気分であるとき、部屋にこもることが許されており、常

に集団のために動かなければならないという強制力は存在しない[石井 2020:83]。

また、彼らは明文化されたルールを持たないにもかかわらず、喧嘩はほとんど起こらず、調和を保ちながら生活を営んでいる。石井は「山奥ニート」たちのルールについて以下のように述べる。

誰かがそうしようと言ったわけではなく、自然発生的に、気がついたらみんながそうするようになっていた。少人数のコミュニティなら、ルールをきっちり決めない方がいいんじゃないかと思う。ルールを明文化してしまうと、それを守っているだけで義務を果たしたかのように思われてしまう。山奥ではルールが曖昧な分、みんながある意味、遠慮している。この広い家に、無料で住めることを全員が多かれ少なかれ感謝しているんだと思う。家賃が無料なんだから、家事くらいして当然、そんな共通認識があるんじゃないかな。これは僕らが全員定職に就いていないから、というのもあると思う。仕事をしたら、それだけで疲れてしまって、他の人に気を回す余裕がなくなってしまう。実際、僕らもたまに仕事が舞い込んで、連日働きに出るときは、いつもよりギスギスした空気になる。ルールを決めないまま平和に暮らせているのは、僕らが暇だからなんだと思う[石井 2020:44]。

つまり、明文化されたルールがない代わりに、自然発生的な暗黙の了解が彼らの間で共通規範として存在している。このような不文律が成り立つのは彼らが正社員のように働いていないからであり、空間的な余裕が彼らの関係性に影響しているように、時間的な余裕もまた、彼らの調和を保った生活を支える要素の1つである。また、調和を保つことができる理由である彼らの価値観の共通性について石井は以下のように述べる。

喧嘩がほとんど起こらないもうひとつの理由として、僕はここが人里から離れた山奥であることが関係しているんじゃないかと思う。こんな辺鄙な場所に来るとするのは、やっぱり普通感覚じゃない。僕らは赤の他人だけど、どこか共通する価値観を持っているんじゃないかと思う[石井 2020:44]。

元々は赤の他人であり、友人や家族でもないが、類似した価値観を持つ人々の集まりであるという「山奥ニート」という集団の独自性が窺える。

彼らは普段、外部からの見学者を受け付けている。見学者は施設使用料を払わなければならないものの、経済的な利益を目的としたものではない[石井 2020:82]。石井は、見学者を受け入れる理由について、「田舎にいと、新しい人と出会う機会が少なくなる。ずっと同じ面子でいと、だんだんと人間関係が固定されてコミュニティの空気が淀んでくる。そうなると、ムラ社会化していく。排他的になるし、序列が固定化されるし、しきたりを破った者は制裁されるようになる。僕らの山奥では、それを回避するために、外からの見学者を受け付けている。」[石井 2020:81-82]と述べる。このような外部者の受け入れは彼らのコミュニティの特徴である、ゆるいつながりを維持する上で一定の役割を担っている。

また、彼らのコミュニティから去る人々も存在する。不満を感じて出ていくのではなく、就職や家庭の事情などで去る場合がほとんどであるが、中には追放されることもあるという。追放される条件は暴力をふるうパターンと月ごとに収めるお金を納めることができないパターンの2つである[石井 2020:92-93]。

「山奥ニート」たちの中で、追放についてなどの決め事は古参である3人がいわば独裁的ともいえる形によって決定している。石井はこのような集団における決定のあり方について以下のように述べる。

シェアハウスは独裁性が高い、と思う。国と違って、シェアハウスは合わなければ自由に他のシェアハウスに移ることができる。引っ越しが簡単なのは、シェアハウスの利点のひとつだ。少人数での民主主義ってのは最悪だ。それは、その場の雰囲気物事が決まることを意味する。十分な議論なんていつまで経ってもできないし、なんとなく誰にも責任が来ないような結論が選ばれる。今はもう、僕と気が合う人だけが集まればいいと思っている。多様性だの、グローバル化だの言われているけど、たくさんの種類の生き物を飼うには小さな水槽をいくつも用意するのが一番だ。大きな水槽ひとつだけだったら、大きな生き物が小さな生き物を全部食べてしまう。僕らのような小さくて弱い生き物が生き残るには、自分と同じ種類の生き物同志で集まるのが一番いい。そうすることで、自分の周りに集まった同じ種類の生き物たちも、気分良く過

ごすことができる。まあこれは国や社会だったら、別の話になるんだろう。僕らはニートで、嫌な人と無理に付き合う必要がないから、こんなことが言えるのだ。今のところ、この方法は上手くいっていると言える。僕ら3人とも、権力を使うのはとても慎重だ。言い換えれば、あんまり他人に興味がない。これは山奥ニートの大多数に言えることで、それゆえ仲良くなりすぎない、適度な距離感になっている。

つまり、このような決定のあり方には価値観の合う人のみが残れば良いという考え方が内包されており、他人に干渉しすぎない「山奥ニート」たちの価値観がこの独裁的な状況を維持しているのである。実際に、山奥が合う人は残り、合わない人は残らないという自然淘汰の様な形で住人が入れ替わるといふ[石井 2020:203]。

これまで、「山奥ニート」たちの互いに干渉しすぎないゆるいつながりに言及してきたが、彼らは他者を必要としていないわけではない。石井は著書の中で、山奥で生活していけるのは一緒に住む人が居たからだという点を繰り返し強調している[石井 2020:68,99]。

また、「山奥ニート」は生活を通して自信を身に着けている。

「あの子、明るくなったんちゃう？最初のころはカラオケなんてよう歌わなかったのに、この前の祭りでは自分から歌ったな」この前、集落の人に会ったとき、山奥ニートのひとりについてそう言われた。まあ、変わるだろうな、と思う。僕だって気づいてないけど、実家にいたときから変わったと思う。人が変わる方法は3種類しかない、と聞いたことがある。「時間配分を変える」「住む場所を変える」「付き合う人を変える」。山奥に来たらその全部が変わる。それまでニートだった人は人と話したり家事をしたりする時間ができるし、会社員ならありあまる時間をどう使うか考えることにする。[石井 2020:212]

石井による上記のエピソードからもわかるように、山奥における暮らしは、彼らの自信を育むのに良い環境である。また、石井は山奥の暮らしの中でも、特に料理をすることについて、「食費が安く済むだけじゃない。僕らニートに一番不足しがち

な、自信という栄養素を摂取できるんだ。自分が作ったおかずをみんなが我先にと食べるのを見ると、自分にも存在価値があるんだと思える。」[石井 2020:53-54]と述べる。また、地元の人々との関わりの中からも「山奥ニート」たちは自分たちが決して無力な存在ではないことを実感する[石井 2020:35]。

石井は山奥での生活には不便が付きまとうことを肯定しながらも、「便利なことと、幸せとは直接結びつかないんだ。まったく関係ないわけじゃない。技術が進歩して便利になったおかげで幸せになったことはたくさんある。でも、たまには不便な方がいいこともある。」[石井 2020:102]と述べ、山奥での生活には「不便益」があると主張する。これは不便だからこそ良いことがあるという考え方である[石井 2020:99-100]。

以上で述べたように、「山奥ニート」たちはニートでもフリーターでもない「山奥ニート」という人々であり、彼らは地元の人々との調和を保ちながら、共通した価値観に支えられた彼ら特有のつながりと集団としての秩序を維持し生活を営んでいる。

3. 入居者のバックグラウンド

本項では、主に「山奥ニート」たちがどのような背景で共生舎に住むことを選択したのかという視点から彼らのバックグラウンドを述べる。

「山奥ニート」たちは基本的にお互いの過去の話をしていない。彼らの中で過去の話をするのはタブーであるという暗黙の了解があるからだ。また、彼らの多くは他人に対する興味が薄いということも関係している。お互いの本名を知らないこともあるそうだ[石井 2020:213-214]。

しかし、『「山奥ニート」やっています。』の中では筆者である石井あらたに加えて、5人の住人がどのような経緯で「山奥ニート」として生きることを選択したかが記述されている。ここではそれらを紹介する。

石井あらたは著書の中で、彼がひきこもる要因となった、教育実習中のエピソードを紹介している。彼は正社員として働けると思えないという理由で教員を志望し、大学在学中に教育実習に参加したものの、担当の教員とのそりが合わず、トラブルになり、鬱のような状態になってしまったという。教育実習が終わった後も、自信を失ってしまったことで、社会に出ることができず、大学を中退しひきこもり

となってしまった。その後、インターネットで出会った友人に誘われ、共生舎の最初の住人の1人として山奥での生活を始めることになった[石井 2020:154-159,171-179]。

「ピエール」というあだ名で紹介されている25歳の男性は、小説家志望であり、執筆のための時間が欲しいという理由で山奥暮らしを選んだ。彼は実家が木工であり、家業の手伝いをしながら執筆をしていたが、仕事の時間が長く、小説家になるために割く時間を作り出せなかったという。また、彼自身、木工という仕事が向いていないと感じていたことも山奥に住むことを選択する要因の1つとなった[石井 2020:214-220]。

「ももこ」というあだ名で紹介されている女性は、前職の法律事務所で家庭問題などの惨状を目の当たりにし、都会のしがらみから逃げ出し、働かずに過ごしたいという理由で山奥暮らしを選んだ[石井 2020:229-232]。

「いくみん」というあだ名で紹介されている男性は、声優をやっていたものの、喉を潰してしまい、代替りの仕事を探している最中に交通事故に遭うという災難な事態に見舞われ、家庭の問題もあり、療養のために山奥での暮らしを選択した。彼は中性的でスカートなどを好んで履くが、五味地区や現在のアルバイト先ではそれを咎められることが無いため、居心地が良いと語っている[石井 2020:237-240,246-248]。

「ろき」というあだ名で紹介されている男性は謙虚に生きろと教えられてきたにもかかわらず、自己アピールをしなければならない日本の就職活動に疑問を感じ、大学卒業後に居場所を探した結果、「山奥ニート」となった。しかし、彼が住んでいた頃の五味地区では収入を安定させられるような仕事がなく、結局のところ彼は1年で山奥から出た。現在、彼はサラリーマンとして働いている。ダメなら山奥に戻れば良いという感覚があったことが働く上で大きかったと彼は語る[石井 2020:250-254]。

「ジョーくん」というあだ名で紹介されている男性は、石井とともに最初の「山奥ニート」となった内の1人である。彼は高校卒業後、働くことが嫌という理由でニートになった。その後しばらくは実家にいたものの、夜中に部屋の電灯を点けていると親に注意されることや時間通りに食事が出されることに嫌気が差し、「山奥ニート」となることを選んだ[石井 2020:258-259,262]。彼は自身の価値観について、

「金銭面よりクオリティ・オブ・ライフを上げたい。まず自分のメンタルが最優先。なんとなく、金銭面はどうにかなるかなって思っているところがあります。」[石井 2020:272]と語る。

以上の例からわかるように「山奥ニート」となる人々の目的は多種多様である。しかし、彼らが山奥に来る理由として共通しているのは、それまでの生活に何らかの不満を感じていたこと、金銭へのこだわりがあまりないことであると考えられる。

4. まとめ

現代は、個人化や価値観の多様化に特徴付けられる時代であり、このような変化に伴って人々にとっての労働のあり方や、仕事の位置づけが変化してきた。また、労働を取り巻く環境や意識の変化により、人々がどのような集団に属するのかということにも変化が生じている。また、SNSを始めとした情報化の進展はかつての地縁・血縁を基本としたコミュニティから解放された人々が新たなつながりを獲得する過程で、大きな影響を及ぼした。

「山奥ニート」はこのような多様化の時代における1つの生き方であり、彼らの関係性や暮らしからも社会の変化が読み取れる。彼らは山奥の限界集落に住みながらもインターネットを通じた他者とのつながりを確保しており、ブログなどを通じて収入を得ている。このようなライフスタイルは情報化の進展なしには不可能であり、社会の変化により生まれた新たな生き方であると言えるだろう。また、彼らの関係性について着目すると、ある程度共通した価値観を持つ人々の集まりであり、彼らの考え方の根底には、合う人だけが集まればよいという前提がある。これは情報化により、人々の関係が開放的になったことで、他者と接する機会が増え、集団のあり方もかつてのように閉鎖的で固定的なものではなく、流動的なものに変化したという背景が影響しているだろう。そのような点において彼らの集団としてのあり方は現代における価値観の多様性に対応したものであるといえる。

一方で、第2章で述べた通り、日本の職場は家父長的な集団主義を特徴としており、「山奥ニート」の集団的特徴とは多くの面に対局のようなものとして捉えられる。また、日本的雇用システムにおいては長期雇用や新規学卒一括採用を前提とし、社内職業訓練を通じた将来が明確な生き方が一般的なものとされているが、こ

のような点においても月ごとの生活費を稼ぐために最低限働く「山奥ニート」たちの将来に対する展望とは異なるものである。

また、「山奥ニート」たちは一般的なニートやフリーターの抱える問題である社会的ネットワークや自尊感情の欠如といった問題を彼ら自身のコミュニティの中である程度克服できていることが事例研究から読み取れる。

第4章 結論

現代において、労働から生じる生きづらさについては多様な文脈から議論がなされてきた。

日本的な職場は、戦後以降の急速な経済成長を遂げる時期に形成された。集団主義や能力主義による賃金分配、新規学卒一括採用等を特徴とする日本的雇用システムは1990年代の不況期を迎えるまでは肯定的な評価がなされた。しかし、不況による正規雇用の減少、価値観の多様化や社会における個人化の進行、情報化の進展などの様々な背景により、システム自体の転換を余儀なくされた。一方で、戦後に形成された様々な慣行は職場に残った。

価値観やライフスタイルの多様化が進む現代において、戦後から続く日本的雇用システムが社会の動向に適しているとは言い難く、このような歪みが様々な局面で生きづらさとして顕在化している。

「山奥ニート」たちが現在の暮らしを選択するに至った経緯に関しても、日本的雇用システムの特徴が少なからず影響していることが窺える。特に、新規学卒一括採用に伴う日本特有の就職活動の存在は「山奥ニート」たちが現在の生活を選択する転機にもなっている。また、日本的集団主義の職場とは異なり、「山奥ニート」たちは個々の自由を尊重するゆるいつながりの中で生活を営んでいる。同調圧力のようなものはみられず、部屋にひきこもることも許されているという。彼らのライフスタイルは日本的な職場環境とは対置されるものである。

また、「山奥ニート」の暮らしから考えられる、これからの時代の人々の生き方はかつてのような地縁・血縁をもとにした固定的なコミュニティに縛り付けられるものではない。多様化する時代においては、彼らの関係性に似た、個人が尊重され、共通した価値観を持つゆるいつながりを持ったコミュニティが適当な単位となることが予想できる。

彼らのつながりを保っている共通の価値観は「働きたくない」という考え方である。第3章で述べたように、彼らは共通して金銭よりも自由な時間や生活における気楽さを重視していることがわかる。このような彼らの価値観を説明するものとし

て、現代における脱物質主義的価値観の浸透がある。現代は物の豊かさではなく、心の豊かさが重視される時代であることは第2章で述べた通りである。このような社会全体での価値観の潮流における変化は「山奥ニート」たちの特有の価値観に少なからず影響を及ぼしていると考えられる。物質主義の相対化によって仕事自体の重要性が低下しており、仕事よりも自由な時間をとる彼らのような生き方は徐々に浸透している。

また、社会とのつながりという観点から、労働は近代以降の社会において社会的疎外をもたらす要因となりうるものであった。しかし、「山奥ニート」たちは自ら社会的ネットワークを構築し、山奥での人々との関わりから自己重要感を養うことができている。彼らの生き方は、社会の中で生きづらさを感じた人々が、典型的な生き方からは外れながらも、自分なりの幸せな生活を営む上での1つの回答になりうるような事例ではないだろうか。第2章においてニートやフリーターが直面する困難として、学校を卒業した後に社会的ネットワークを失うことや自尊感情が低下することなどを挙げたが、「山奥ニート」たちは地元の人々との関わりや生活の営みの中で、他者との関わりを得る機会を獲得するだけでなく、他者の役に立つことやできることを増やすことを通して自信を身に着ける。既述の通り、彼らの関係性は準拠集団としての役割を果たしている一方で個人を集団に縛り付けるような存在ではないことも留意すべき点である。

近代社会はその成立過程において典型的な男性労働者以外を排除してきた。福祉国家のシステムは成人男性の完全雇用を前提としており、キャリア教育も男性労働者の典型的なライフコースを前提として行われていた。当初は女性や障害者といった人々の社会的権利を守ることが課題とされたが、様々な働き方が浸透する昨今においては、正規雇用には就かない人々、特に若年無業者や非正規雇用者が社会的排除の対象とされた。石井が「じゃない人」と表現した「山奥ニート」も社会の仕組みから逸脱した存在であり、社会的排除の対象とされる存在である。働き方だけでなく、ライフスタイルが多様化する現代において彼らのような存在を包摂できるような社会が求められていることはいうまでもない。

「山奥ニート」のような、現代においては未だ一般的ではない人々に対して、社会から逸脱したものとして捉えるのではなく、その価値観や生き方に目を向け、多様な生き方の1つとしてとらえることこそがこれからの労働や人々のライフスタ

ルを考えていく上で重要である。

注

- (1)SUUMO ジャーナル『月収2万円で「山奥ニート」歴7年。自分の価値や感情を生まれて初めて知った』2020年11月10日 <https://suumo.jp/journal/2020/11/10/176086/>
(2021/06/26 参照)
- (2)公益財団法人日本生産性本部ホームページ
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002765.html>
『平成30年度 新入社員「働くことの意識」調査結果』
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002765.html> (2021/01/01 参照)
- (3)NHKWEB 特集『“山奥ニート”が、見つけた幸せ～限界集落のシェアハウス～』
2021年6月11日 <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210611/k10013077701000.html>
(2021/06/26 参照)
- (4)福島市観光ノート『「お金より自由な時間がある方が僕は嬉しいです」福島市移住者インタビューVol.3 遠藤優太さん 茂庭の空き家改装シェアハウスに山口県から移住、「山奥ニート」生活をスタート』2021年5月24日 <https://www.f-kankou.jp/pickup/8448> (2021/01/03 参照)
- (5)「窓の向こう側 山奥ニートの生活ってどうなの？ WAKE HOUSE で3か月暮らしの感想」2021年12月17日 <https://starting-over.work/country-life-summary/#toc19>
(2021/01/03 参照)
- (6)総務省統計局ホームページ「2020年度家計調査」
<https://www.stat.go.jp/data/kakei/2.html> (2020/01/03 参照)
- (7)葉梨はじめ「山奥ニートの日記 ニートを集めて山奥に住んでいます。」「ニート祭り2018 やってきました」2018年2月16日
<https://banashi1.hatenablog.com/?page=1527754696> (2021/01/07 参照)

参考文献

橋口昌治

2011 『若者の労働運動「働かせろ」と「働かないぞ」の社会学』生活書院。

服部良太・前田栄治

2000 「日本の雇用システムについて」『日本銀行調査日報』2000年1月号:1-19

速水聖子

2021 「個人化社会と連帯としてのコミュニティ」橋本和孝・吉原直樹・速水聖子編著『コミュニティ思想と社会理論』pp.104-129、東信堂。

辺見佳奈子

2019 「日本における仕事価値観の多様化」『経営研究』70(3):21-34

樋口明彦

2006 「社会的ネットワークとフリーター・ニートー若者は社会的に排除されているのか」太朗丸博編『フリーターとニートの社会学』pp.49-74、世界思想社。

石井あらた

2020 『「山奥ニート」やっています。』光文社。

亀山俊朗

2006 「フリーターの労働観ー若者の労働観は未成熟か」太朗丸博編『フリーターとニートの社会学』pp.144-167、世界思想社。

檜村愛子

2019 『この社会で働くのはなぜ苦しいのか』作品社。

小林大祐

2006 「フリーターの労働条件と生活ーフリーターは生活に不満を感じているのか」太朗丸博編『フリーターとニートの社会学』pp.97-120、世界思想社。

金野美奈子

2015 「若者が働くまで 学校から仕事へ」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.153-178、有斐閣アルマ。

小杉礼子

2005 「若年無業・失業・フリーターの増加」小林礼子編『フリーターとニート』pp.1-20、勁草書房。

栗田真樹

2012 『物質主義から脱物質主義へー「世界価値観調査データ」による検証ー』『流通科学大学論集ー人間・社会・自然編ー』25(1):19-35

松山一紀

2014 『日本人労働者の帰属意識ー個人と組織の関係と精神的健康ー』ミネルヴァ書房。

三隅二不二

1987 『働くことの意味ーMeaning of Working Life:MOW の国際比較研究』有斐閣。

三隅二不二

1994 『リーダーシップの行動科学ー「働く日本人」の変貌ー』朝倉書店。

永吉希久子

2006 「フリーターの自己評価ーフリーターは幸せか」太朗丸博編『フリーターとニートの社会学』pp.121-143、世界思想社。

西野理子

2017 「働くことの意味を探してーパネル分析からみる三〇代への移行過程」岩上真珠・池岡義孝・大久保孝治編著『変容する社会と社会学ー家族・ライフコース・地域社会』pp.177-197、学文社。

野瀬正治

2012 『変化する労働社会関係と統合プロセスー社会化する企業・NPO・ソーシャルキャピタル・情報通信技術』晃洋書房。

小川慎一

2015a 『「働くこと」を社会学する 産業・労働社会学の視点』小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.1-18、有斐閣アルマ。

小川慎一

2015b 「仕事とライフスタイル キャリアと多様な働き方」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.19-44、有斐閣アルマ。

小川慎一

2015c 「職場のダイナミズム 働く場での人間関係と駆け引き」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.279-304、有斐閣アルマ。

小川慎一・山下充

2015 「組織のなかで働く 雇用システムと賃金のしくみ」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.45-

70、有斐閣アルマ。

杉田麻衣

2017 「働く若者はどう語られてきたか」小谷敏編『二十一世紀の若者論—あいまいな不安を生きる』世界思想社。

高橋一得

2021 「A. ギデنزにおけるコミュニティ論—自己実現のための共同体に向けて—」橋本和孝・吉原直樹・速水聖子編著『コミュニティ思想と社会理論』pp.53-75、東信堂。

太朗丸博・亀山俊朗

2006a 「問題と議論の枠組み」太朗丸博編『フリーターとニートの社会学』pp.1-29、世界思想社。

太朗丸博・亀山俊朗

2006b 「結論と今後の課題—どのような政策と研究が必要か」太朗丸博編『フリーターとニートの社会学』pp.168-198、世界思想社。

宇田川妙子

2016 『労働に埋め込まれた社会関係、社会関係に埋め込まれた労働—「仕事嫌い」なイタリア人の働き方』中谷文美・宇田川妙子編『仕事の人類学 労働中心主義の向こうへ』pp.204-231、世界思想社。

山田信行

2015a 「仕事を取り巻く制度 労使関係とコーポレート・ガバナンス」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.71-96、有斐閣アルマ。

山田信行

2015b 「組織から動く 失業・退職・転職・企業のしくみ」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.97-122、有斐閣アルマ。

山下充

2015 「多様化する働き方 非正規雇用」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充編『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』pp.179-204、有斐閣アルマ。

山下充

2017 「企業コミュニティと日本的雇用システムの変容」『日本労働研究雑誌』2017年9月号:4-15

英文要約

The consideration about labor and the hardness of life in modern Japan -From the perspective of “NEET in the mountains”-

In modern society, labor is included in the structure of society. You will have difficulty imagining reorganizing the present structure which contains labor in its core. The purpose of labor is not only getting money or resources to make the livings, but also creating the connections between people and society, establishing the identities, accomplishing the self-realization.

On the other hand, some people feel the hardness of life in the society. In modern society, the purpose of labor is not directly related to people's living and labor determines their social elements. That's why some people feel uncomfortable to live. People who feel the hardness of life become job-hoppings or freelance workers to expect the flexible way to work. Some people become NEETs(Not in Education Employment or Training), because they want to avoid social relationship.

In this thesis, I will feature the “NEET in the mountains” to clarify the hardness of living in modern Japan which is related to labor. They are the people who feel the hardness of living in the society. They make up the community to live in the mountains. They live in the shared house named “kyousei-sya”.

I will read the traits of their relationship and living to make up the harmonious community. Also, I will read what difficulties made them to choose their present livings. From these consideration, I will clarify what is needed to realize the society which people can live without feeling the hardness of life, and what is needed for people who feel the hardness of life to avoid the alienation from society, make their live satisfied.

In chapter two, the situations around labor in modern society will be shown to make the foundation to consider about the issue. In chapter three, I will feature the “NEET in the

mountains” and read their living. In chapter four, the hardness of life around labor will be clarified, based on chapter two and three.

謝辞

多くの方々の支えにより何とか書き上げることができた。

本稿を執筆するきっかけとなったのは『「山奥ニート」やっています。』を読んだことであり、今回、諸事情により直接お話しすることはできなかったが、著者の石井あたら氏に感謝を申し上げたい。

また、尊敬できるゼミ生の仲間たちに囲まれて2年間学ぶことができ、私自身の視野が広がった。併せて感謝を申し上げたい。

最後に、思考力、文章力が低く、教養にも乏しい私を、何とか卒論を書き上げるまで見守り、ご指導してくださった関根先生には最大限の謝意を表する次第である。