

論文

地元を離れて就労する

——暴力団離脱者の社会復帰を可能にする場をめぐって——

森 康 博*

I はじめに

近年、暴力団への規制並びに取締り強化により暴力団離脱者（以下「離脱者」）が急増している。しかしながら離脱者の更生に繋がる就労を実現した者は少ない。離脱者の就労実態を示す2019年度の警察庁統計資料（2021）によると、警察が行う離脱支援により離脱した暴力団組員（以下「組員」）は570人であり、そのうち支援を受け就労を果たした離脱者は僅か29人（約5%）である。こうした離脱者の社会復帰を妨げる要因に関しては、大きく以下の三点が指摘されてきた。

第一に、偏見・差別による阻害要因である。刑務所を出所した離脱者は、暴力団に所属していたという前歴や指の欠損等の離脱者特有の身体的問題が就労の阻害要因になり、容易に社会復帰ができない。その結果、彼らの多くは「職業経験が乏しい傾向」（岡部2012: 170）にあり、企業へのアンケート調査でも企業の約8割が暴力団離脱者を雇用したくないと回答したと述べている（廣末2018: 193）。

第二に、「暴力団排除条項」（以下「暴排条項」）によって生じる就労に際した阻害要因である（廣末2021: 15）。これは、暴力団を離脱しても5年間は組員と同一にみなす暴力団排除条例内の規定である。1997年の科学警察研究所の調査では離脱者の約3分の1が就職していることを踏まえると、同条例が離脱者の就労の困難さに影響を与えた可能性は大きいだろう。実際、それ以後の新聞報道では「自分で仕事を探したが、銀行口座がないことや元組員であることを伝えるとすぐに断られた」（毎日新聞朝刊2022.8.1;19）などの記事が散見される。

第三に、離脱者の家庭環境等の社会関係資本の欠如による阻害要因や、それに起因する、または生得的な心身の問題も指摘されている。たとえば、神山直子は、非行の原因を貧困やネグレクトなどの家庭環境にあるとし、非行少年らが、学歴や就労資格・技能などの面で社会復帰につながる安定した就労先を確保するのは容易ではない（神山2016: 44-45）と述べている。また、犯罪歴を持つ者たちの中に心理的問題や障害を抱えている者がいることは数多く指摘されている（宮口2019）。守山正は、「社会復帰の過程で、例えば仕事を続ける場合に、本人の精神状態が安定しておらず、動揺があるとすれば、持続可能な活動を行うのは困難と思われる」（守山2017: 9）と指摘している。

本稿ではこのような課題がある中で、暴力団を離脱し、警察の就労支援を受けて就職し、5年を経過しても安定して就労を続けている一人の離脱者の生活史をもとに、離脱者の社会復帰や更生を可能にする「アジュール」としての場所性を検討するものである。以下ではまず、先行研究を整理し、本研究の視座を明らかにしたい。

II 先行研究と本論文の視座

1. 逸脱集団の就労をめぐる先行研究

非行少年らの生活世界を描いたエスノグラフィや元組員の離脱後の社会復帰に関する著作の中には、一度は逸脱

キーワード：暴力団離脱者、就労支援、支援者、アジュール、自己コントロール

* 立命館大学大学院先端総合学術研究科 2014年3年次転入学 共生領域

集団に属した者が仕事に就くまでの過程を記述・考察した社会学的研究も散見される。こうした著作で描かれるのは、地元や既存の社会関係が彼らの就労に至る経路や就労経験に大きな影響を与えていることである。例えば、打越正行(2019)は、沖縄の下層の若者たちへの長期に渡る参与観察とインタビューを基に、彼らが解体屋や風俗経営者などになっていく過程を考察している。そこでは暴走族時代の先輩後輩による上下関係や地元のつながりが彼らの就業を可能にすると同時に日々の葛藤を構成するファクターとなる。中学校を卒業した若者たちは、先輩が働く地元の建設会社に就職し、先輩後輩関係を通じて下積みから職場での地位の上昇を目指す。こうした上下関係は、就労の安定性や技術の継承を可能にするが、暴力による支配も伴う。このようなつながりから逃れるために内地へと向かう者たちもいるものの、打越が描くのは何より地元の既存の関係性が漂う、それ以外に行き場のない、ある種の閉塞感である。

暴力団離脱者の就労に関する研究でも、地元や既存のつながりの重視が示唆されている。たとえば、廣末登(2018)は、暴力団の幹部組員が刑務所出所後、紆余曲折を経てうどん屋を開業する事例を紹介している。この元組員は、警察の就労支援で紹介された企業を「点数稼ぎ」と拒否し、ハローワークで勧められた県外への就労も「元ヤクザの厄介払い」と反発し、カタギになっても地元で頑張りたいという誓いを胸に、知人の会社経営者や行きつけのうどん屋といった自身がこれまで培った社会関係を基に起業する。

廣末は別の著書で、出所後、職業訓練校に入り、いじめに遭ったり、実習先から受け入れを拒否されたりといった多様な困難を乗り越え、介護施設で働く元離脱者の生活史も紹介している(廣末2017: 117-125)が、これは稀なケースであろう。廣末は同書で、暴力団を離脱する際に不名誉な辞め方をした者以外はかつての暴力団の縄張りである地元に戻り、地元の友人や知人を社会資本として活用していると認めている(廣末2017: 234-235)。その上で廣末は、犯罪社会学者のトラビス・ハーシの社会的ボンド理論を引用し、離脱してもアウトローに戻ってしまう人びとには、非行や犯罪を抑制する上で必要な、①両親や先生、雇用者に対する愛着や尊敬の念を指す「愛着のボンド」、②これまで努力して手に入れた社会的信用や地位の喪失を恐れる「努力のボンド」、③合法的な活動による時間のなさを指す「多忙のボンド」、④社会のルールに従うべきとする意識を指す「規範意識のボンド」のいずれか、またはすべてが欠けていると指摘する。さらに彼は、 Sampson と Raudenbush の「年齢によって段階づけられたインフォーマルな社会統制理論」を参照し、成人期の社会的コントロールは、親や学校、あるいは警察による直接的コントロールではなく、「他者への義理や自制」といった「内なる」「インフォーマル」なコントロールが重要であるとする(廣末2016: 190-194)。そして「成員のボンドが強い家庭や安定した仕事、近隣社会関係といった社会関係資本から生じるインフォーマルな社会的コントロールが、従来の犯罪傾向の差異とは関係なく、暴力団からの離脱を後押しする」(廣末2016: 195-198)と指摘する。つまり廣末は、暴力団離脱から社会復帰を目指すには警察等による取り締まりによって暴力団に留まる魅力が減退するだけでは片手落ちで、同時に暴力団以外の場で彼らが受け入れられ、社会的ボンドやインフォーマルな社会的コントロールが醸成される必要があると主張する。

この主張の妥当性は、一人の非行少年のライフヒストリーから就労を経て更生に至る過程を描き出したクリフォード・ショウ(1998)の著作からも読み取れる。この非行少年は、矯正施設を出た後、彼に思いやりを持って接してくれる人びとと出会い、その者らに感化され、非逸脱的な社会集団に参加するようになる。その過程で彼自身が一般社会の基準に沿った興味や人生哲学を持つようになり、自らが最適と考える営業職に就き、更生に至っている。

しかし問題は、冒頭で挙げた多様な阻害要因を抱える彼らはそもそも社会的ボンドや社会的コントロールを醸成しうる上で課題を抱えており、元から諦めている、もしくは離脱後に一般社会での就職を果たしたり家庭を築いたりする「途上」で社会関係資本の醸成にしくじる可能性が高く、このような場合、「逸脱集団のつながりに閉じこもる」「再度元の逸脱集団に戻る」という選択肢が容易に採用されることだろう。そうした選択は、地元や過去の仲間関係を利用した就労の場合はなおさら容易なものとして更生過程に潜在する。そうであれば、問われるべきは就労の際にどのような場所性をもつ環境ならば、更生に至る社会的ボンドや社会的コントロールを醸成できるか、あるいはどのような社会的場が構築されることで、負の経歴を持つ人間が更生する途上の誘惑や困難を乗り越えられるかではないだろうか。

2. 本論文の視座—アジールとしての場所性

上述した研究では、既存の縁もしくは支援者等によって用意された縁への接続を前提として逸脱者の就労を論じてきた。これに対して本論文では、離脱者自身が縁あるいは自己を作り直す営みが展開されうる場としてアジールに注目する。

奥井智之（1996）は、元来「避難所」という意味を持ち、「犯罪者や債務者が、自己の責任を免れることのできる場所」として歴史的に存在してきた「アジール」を「不特定多数の人びとが集まる一種の聖域」として再定義した（奥井 1996: 10,18）。歴史的にはアジールとは「宗教的な聖域」として捉えられてきた。また網野善彦（1996）は中世日本の市や関など共同体の「境界」に位置する空間を、行商人、遊女、芸能民、物乞いなどの「無縁」の人びとが集まり、支配権力から一定の自由や自治を保障されたアジールとして捉えた。奥井は、そうしたアジールは、近代において宗教ではなく社会の論理により生成・維持されているとする。彼は、都市そのものがアジールであると同時に、その中に濃厚なアジール性をもつ空間があるという、二重の意味で「東京」のアジール性を論じた。都市は人びとが無縁の原理のもとで共存する空間である。その中には現代の「市」たる百貨店や、駅や橋のような物理的な境界域、病院のように生／死、聖／俗の境界域、貧民窟や寄せ場のように主流社会から排除された者の自治の空間などのアジール性の高い場が点在する。奥井はさらに、アジールには、祭儀や宴会のような時間的に立ち現れる場も、流れ者を受け入れる特定の個人や集団も含まれるとする。

この観点でみると、元組員が集う繁華街も、彼らが就労先に選ぶ風俗店や建設現場のような場も、そして逸脱集団や元逸脱者の仲間も現代のアジールとなるだろう。これらの場は負の経歴をさほど問われず既存の秩序から一定の自由を保持して暮らせるが、主流社会の規範に照らした更生や社会復帰を不安定にする。だが一般企業のように履歴書が必要で、主流社会の規範から逸脱した経歴をもつ者を差別・排除する「アジール性」が低い場では、更生の途上でアジール性の高い逸脱集団へと舞い戻る可能性が高くなる。では、アジールのように流れ者を受け入れ、かつ逸脱者から更生への過程をたどる場とはいかなる場だろうか。

学校という秩序体制から外れた不登校児の適応指導教室をアジールとして論じた菱田一仁は、「そこに入れば罪が問えなくなる空間」としてのアジールは近代以降の社会ではもはや成立せず、「そこに入れば苦しみを逃れられる空間」とみるべきだという議論を踏まえ、受容的・共感的に関わる他者との関係性を通じて「自分に出会い」、何らかの変容や成長がもたらされる「自由であると同時に保護された空間」こそが現代のアジールだと指摘する（菱田 2021: 308-9）。この指摘は離脱者の就労の場にも示唆的である。重要なことは、矯正施設のような逸脱者を集め、施設職員らの直接的介入による社会的ポンドや自己統制の醸成の場はアジールではなく、逸脱者が逸脱者以外の他者との関わりを通じて自己を自ら発見し、自由で自発的な試みによる自己変容が可能な場に現代のアジールの可能性を見出している点である。

以上を踏まえ、本論文では、就労支援を受け、地元を離れて就労し、5年を経過した現在も仕事を継続している一人の元組員の生活史と、彼の雇用者等への聞き取り調査をもとに、彼の就労と更生が可能になった要因と温泉旅館のアジール性との関係を検討する。それを通じて離脱者の就労支援におけるアジールの可能性を提示する。

Ⅲ 研究方法と調査倫理

筆者は、かつての同僚が、社会復帰アドバイザー（以下「アドバイザー」）として離脱者の就労・社会復帰支援業務に従事していたことから、同アドバイザーに筆者の研究目的を説明し離脱者を紹介してもらった。それが調査協力者のTである。彼は2023年8月現在42歳で、2019年4月、警察に暴力団脱退届を提出して暴力団を離脱し、同年9月に就労を果たしている。

調査では、Tの生活史調査のため半構造化インタビューを実施した。インタビューは、2019年12月24日（130分）、2021年5月18日（90分）、10月23日（60分）、2022年2月4日（60分）、8月2日（60分）の計5回実施した。また、Tが就職した旅館の経営者と支配人にも、2022年6月23日（90分）にTを採用した理由や仕事ぶりなどについてインタビューを実施した。

Tおよび旅館の経営者・支配人には、研究の趣旨や個人情報の保護、研究結果の公表、ICレコーダーによる録音

と逐語録の作成などについて文書と口頭で説明し、同意書を交わした。その後、インタビューの逐語録を作成した。逐語録の文中で用いるカッコは補足説明を示している。

IV Tの生活史

1. 離脱の決意と就労先の選択

本節では、まずTの離脱に至る経緯を述べ、逮捕を契機に離脱支援を受けたTがみずから温泉旅館を就労先に選択するまでのプロセスを検討する。

Tの離脱に至る経緯に関しては別稿(森2021)で詳述したので、本稿の分析において重要な事項のみ簡単に提示する。Tは暴力団組長の子であったため、幼少期はほとんど友人がいなかった。小学校4年から地元の少年野球に入り、中学校でも野球部に入り活躍した。野球はTにとって唯一偏見を持たれることなく友人を作れる場であったと話す。野球部を引退した後、親の意向で中高一貫校へと転入学した。その頃からTは「友だち欲しさ」から非行グループに加入した。野球推薦で別の高校へ進学したTは喧嘩を理由に退学処分となり、暴走族に入り、窃盗や薬物売買等の犯罪行為をするようになった。

27歳の時に一人の仲間が更生した姿を目にしたことを契機に自身も更生を決意する。派遣会社に登録して5年働き、職場結婚していたが夫婦仲が悪化したり、職場の同僚とうまくいかなかったりした時期に、出所したかつての仲間と再会し、彼の誘いで暴力団に加入する。覚せい剤をめぐる仲間からの裏切りにより組への不信感を抱き離脱を考えるようになった矢先、妻と別れた後に知り合った恋人に薬物の影響で暴力をふるい逮捕される。その際に、取調官から「離脱すれば就労支援を受けられる」と告げられたことで組を離脱した。

Tは離脱前、職探しをしても「組員であるが故に面接すら受けられなかった」という経験をしている。その経験を踏まえ、Tは、逮捕された際に、取調官に「今度は真面目にちゃんとしようと思う」と離脱する意思を伝えた。そして警察の全面的な支援を受け、脱退届けを書き、それを捜査員が親分に持参し、承諾を得たことで離脱を果たした。Tは、離脱の経緯について次のように語る。

N署に逮捕されたときに、取調官から、(組を)辞めるんやったら組のほうに脱退届を出して、ほんで、「就労したい」というのを言えば、県警の方も協力してくれる、っていうのを聞いたので。まあ、起訴されないことが決まったので、その日に合わせて暴排(暴力団排除係)の人がN署まで来てくれて。

最初、脱退届を書いたときに、「脱退届を書くんやったら、就労支援の方に移れるから」というような話で。「そしたらお願いします」と言って。僕が脱退届を書いて、組側に受理されたというか、向こうの親分のオッケーが出たので、たぶんその時点で就労支援に移ったんだと思います。

Tが就労支援を受けることを決意した背景には、まずT自身が組を離脱しても容易に就労できないことを認識していたことが挙げられる。

今でも、僕が友達とドライブをして警察官に止められたら、僕に(組員)歴があるため職務質問されて。口座も作れないです。実際、僕みたいに組を辞めてわかることは、口座がないため、給料は手渡しで、会社にも迷惑を掛けて。携帯(電話)も持ってないです。そんなのを含めて、口座が持てないというのは一番つらいです。まあ、組を辞めるとなるとよけいに制約が増えてくるので、普通に就職するのは難しいです。そんなんで、この就労支援っていうのは、僕にとっては凄く助かりました。

上述した通り、先行研究ではこうした警察による就労支援に対して反発や諦観を抱く者がいると指摘されてきた(廣末2021)。これに対してTが就労支援を積極的に望んだ理由には、暴力団時代の仲間がいない場所で就労がしたかったことが挙げられる。その後、Tは就労支援を受けることになるが、その際にTは次の経緯があったと説明している。

—どのように支援を受けられたのですか？

Kさん（アドバイザー）とたぶん暴追センターの人だったと思います。本部（警察本部）の面会室で。そこで、介護の仕事とかに興味があったので。もし、そういうところがあれば、そこで働きたいと。

—何で介護職を希望されたのですか？

まあ、僕自身が子どもの頃、おじいちゃん、おばあちゃん子だったんで。そういうところへ就職できたら多少は人の役に立てるんじゃないかなって。ただ、Kさんに「介護職の求人はない」と言われて、ほんで、具体的に提示されたのが建設業とかでしたけど、僕は建設業には行きたくないというのがあったので。

—なぜ、建設業は駄目なのですか？

僕自身がK市に居る時、土木業の会社をしてて、そこで暴力団との繋がりもあったので、建設業だけは避けたいと思って。

—じゃあ、今の仕事は？

僕の希望で建設業以外のところを探してもらって、「湯原（仮名）の温泉旅館があるけどいっぺん面接してくれるか確認してやるか」と言ってくれて、「ぜひ、お願いします」という話で。

第Ⅱ節で述べた通り、暴力団や逸脱集団に所属した者の就労を扱った先行研究では、彼らが地元や仲間のつながりを重視し、就労は既存の社会関係を生かす形で成し遂げられる。その一方で、そのような社会関係が更生や就労の継続における葛藤や阻害要因にもなりうることが示されてきた。実際、Tも一度は派遣社員として働き始めたものの、行き詰っていた時に仲間からの誘いを受け、暴力団に加入したという経験がある。こうした経緯からTは、仲間から距離を置ける就労先を希望したのだろう。だがTの更生が実現した理由は、T自身の意志だけでなく、選択した就労先の特有の場所性にも依拠している。次節では、Tが面接を得て温泉旅館に採用された背景を説明し、温泉旅館の場所性について検討する。

2. 「アジール」としての温泉旅館（以下「旅館」）への就職

Tは、アドバイザーからの紹介で、暴力団離脱者受入事業所¹の一つである旅館に面接に出かけた。旅館は、都心の市街地から車で約40分とアクセスは良いものの、離脱前の仲間に遭遇する可能性の低い山麓に立地している。旅館は創業から800年続く老舗で、社員20名にパート社員15名の中規模な旅館であった。

Tは、現在の職場は、離脱者である自分を採用した場合のリスク等を考慮し、2週間という猶予期間を定めてその間に自分の人柄や仕事ぶりなどを観察し、特に問題がないと判断して採用された、と理解している。実際、Tの受けた面接は簡素なものだったという。

まあ、自分とこの社長なんで、今考えると、すごく簡単な面接だったのかな、とは思います。「来る、来ない」というよりは、「いったん来てみて？」っていうような話で、「2週間くらい、ちょっといったん来てみて、まあ、会社（旅館）としてもそうやし、僕個人も合うか合わないか、お互いに判断できるでしょう」というような話をしてくれて、面接ではそこまで、こう深い話というのはなかったです。たぶん僕の経歴については聞いてもらっていたので、そのことよりは、ちょっと働いてもらって、会社として雇い入れるのか？本人もその後継続して働けるのかっていうのがメインの面接だったと思います。

実際、面接しても「勤まるかどうかわからんからとりあえず2週間来てみて」というような話で。行きだして、2週間後ですかね。会社から何の話もなく、シフトに入っただけなので。その時にたぶんKさんから僕に連絡があった際、「いや、2週間超えたんですけど、そのまま行って大丈夫なんですかね？」と相談したと思うんです。そしたらKさんが、直接会社と連絡取ってくれて、「続けて来てもらっていいよ」という話だったんですね。

またTの言う通り、彼を受け入れた社長も特に具体的なことは聞かずにTを採用したと語った。

Tの話があったとき、元ヤクザを雇用するというでも、そんなに深く考えず「もし困ったときにはちょっと（警察に）電話一本かけたらええか」ぐらいに気軽に受けたんがそうでした。勿論、支配人とか2～3人には「こういう奴やねん。ちょっと面倒みたって」言うたら、「また社長けつたいな。また面倒みい言うのんか」というような顔しとったんですけどね。

この語りの背景には、当該温泉地で生まれ育った社長にとってTのような元組員が珍しい人間ではなかったことが重要である。十五代目であるという社長は、自身が物心ついた1970年代の旅館の状況を次のように語った。

その頃の旅館の従業員いうたら、結局、戦争未亡人とか、地方から出てきて女中部屋に住み込んで、今でいうたらもう完全にブラック営業というか、そういう人たちが旅館の仕事をしとったんですよ。旅館というと（中略）あの頃なんて、履歴書とかそんなもない時代やから、いろんな人がやってくるわけですよ。まあ、今から思えば「けつたいな人ってけっこうおったな」って思うし、ある時なんかもう「宇宙船が飛んできた」とかなんとかわけのわからんことを言うやつがおったから、あんなんはきつと、覚せい剤とかなんかそんなんをやつとたんやろなあと思う。

社長は、他にも幼少期にスポーツ新聞に「ヤクザが指詰めて持って行った」先として自身の旅館が取り上げられた話や、暴力団の襲名披露がなされることに伴い、黒服の一群と機動隊が対峙していた話など多様なエピソードを語り、自身が育った温泉地が30年、40年前までは、ヤクザや変わり者が出入りする場所であったことを説明した。

民俗学者の島村恭則（2011）は、戦後の別府や伊東などの温泉地は、引揚者や戦争被災者、在日朝鮮人、博徒、テキヤ集団をはじめとする「わけあり、流れ者のまち」であり、「過去についてはあまり詮索しない」というアジールの性格をもつ場所であったと指摘している。また石川理夫（2015）は温泉地がアジール性を持つことは世界各地にみられることを明らかにしている。社長の面接の経緯や語りからは、Tが就職した旅館も同様であったことが窺える。このような背景から、社長はある時に保護司の人からの誘いを受け、「刑務所出所者の雇用主」となることを決める。社長は、Tの前に雇用した元受刑者の中には結局、うまくいかなかった者が多かったが、殺人を犯した女性を受け入れ、その女性の娘が今現在も働いている事例もあると語る。

〇〇のほうの女性で、△△会社をやつとった時にちょっとトラブルになって、夫婦で人を殺してしもうたんやね。「殺人者を受け入れるとなると、なかなかちょっとあれやなあ」と思うて。まあ、会うたら普通の女性（中略）だったからまあ、根はしっかりした女性やし、給食係みたいなことしてて、「調理のほうもやりたいし」っていうから、「まあええんちゃうの」言うて。出て来ても周りの目があるじゃないですか。だから離れたところが合つとうんですね。14年間入つてて。（中略）ほんで、「娘呼びたい」って、娘は「母親と一緒に仕事したい」言うから。（中略）しばらくその女性（母親）も勤めとつたけど、やっぱり「もう少しお金がほしい」言うて。「やめる」って言うから、「ええで」言うて。でも娘さんは今でも頑張つて働いとんですよ（後略）

また、社長は、旅館で客商売をするうえで致命的なトラブルとなりうる「性犯罪」や「窃盗」などの犯罪歴を持つ者は避けるが、元組員であること自体は採用にあたって問題がないという見解を何度も繰り返した。

ものの考え方だね。知らないから怖いんですよ。と、思うんですよ。知つとつたら怖くないというか。僕らでも仕事やってたら、素人さんのほうが怖いんですよ。ヤクザは、自分がここまでやつたら今度臭い飯食わんといかんっていうのがわかってるから。そらプライドとかね、そんなんを傷つけるようなことして怒りだしたら別ですけど、彼らも計算してやってる部分っていうのは絶対あると思うんですよ。

以上からTが就労した旅館は、かつてより「わけあり」「流れ者」が働いており、そうした者の扱いにある意味で慣れた場所であったことが明らかである。次節では、こうしたアジールの性格を持つ旅館でTが仕事や職場の人間

関係に馴染んでいく過程を検討する。

3. 旅館でTが受け入れられていく過程

まず就労後のTの語りと社長自身の思惑を対照させながら、Tが旅館に溶け込んでいくプロセスを検討したい。Tは入社後の仕事について次のように説明していた。

僕は、最初からフロントなんで。普通は最初試用期間みたいな感じで2週間から3週間ぐらいは各部所を回って、その後3ヶ月くらいはお掃除さんをやるんですね。僕の場合は来れる日を聞かれて、その日からフロントにいたので、特に研修はしてないです。

——直にですか？

はい、直でフロントに入って。そこからとくに部所異動もなく今もフロントですずっとやっています。

仕事そのものは、チェックインとかチェックアウトとか、お客さんの相手をしながらですけど。あとは、お客さんからの苦情、たとえば「ドアが閉まらない」とか、そういうのにも行きます。部屋のお掃除やお布団敷きにも行ったりもします。

——じゃあ、Tさんに応援要請があるわけね。

そうですね。「ちょっと手を貸して」とか言われて。もちろん、他の部所が忙しい時はわかるので、僕の方から直接お手伝いに行ったりもします。済んだ後は「ありがとう」とかも言ってくれるし、それで親しくもなれるから。そんなんで結構楽しいというか。

このようにTは入社後に旅館の顔ともいえるフロント勤務を研修なしに命じられた。この背景には社長と支配人によるTの性格と適正を見極めるための慎重な配慮があったようだ。社長は「フロントというより支配人に面倒見さすのにあいつの後ろにずっとつけとった」と述べ、フロント業務に就かせる利点を説明した。

フロントに情報が集まるんですよ。たとえば「ここは忙しい」とか「ここで何か揉め事が起こった」とか、ありとあらゆる情報が集まるのがフロントなわけですよ。(中略)たとえば、設備が壊れたり、そんなあるとけっこう行きよるし。

また、彼の直属の上司となった支配人も同様にTのフロント勤務の理由を説明した。

社長から「元ヤクザを雇うことになった」と聞いたので、ちょっとカッとなって暴れたりとか、何かあったら困るので、本当にその辺の不安はあったんで、実際に来てもらって何をやらせてもらうかも決まっていなかったですね。そのころ、外人さんが多かったので重たいスーツケースとか持ってもらって、それを部屋に運んでもらったり、いろいろやらせている間に、「どこの部署についてもらうか考えようか」と社長と話していたんですけど。実際、彼と話をすると、いろいろ知っているし、いろいろなことができるので社長も気に入ってしまっ

結果として、Tはフロント業務の傍ら、率先して手伝いに出かける姿勢や、派遣会社時代に製造工場で培った「温泉湯の制御盤の製作をしてしまう」といった器用さが評価され、他の社員からも受け入れられていく。Tが馴染めた背景には、Tをフロントという重要な部署に置きつつ、実態としては下働きや手伝いのような他の社員に好意的に受け止められる仕事をさせることで、社員の理解を醸成しようとした社長や支配人らによる「配慮」が功を奏したことは間違いないだろう。実際、社長は、「その筋はその筋でそういう、感じ取る部分というのはあるんですけど。やっぱり鬱陶しいなっていう目つきをTがしたことを、僕は見たことがないですね」と雇用後にTが問題のない人間であることを理解したと語り、以下のきっかけでTが他の社員に正式にカミングアウトすることを勧めたと説明している。

ほれで、「まあどんだけ持つかな？」って。(中略)でも意外とだんだん溶け込んできて。それで一回、県警のところで、雇用主会(〇〇県暴力団離脱者就労対策協議会総会)というかね、その前でしゃべるっていう。(中略)それで本人もしゃべるって言うから「ちょうどええわ」言うて。「そのときにうちこのスタッフにカミングアウトしたらええやん」ということで。それまでだいぶうっすら感じてるやつもおるし、感じててもその、たとえば「元ヤクザでやっぱり目つきがちやうわ」とか、悪い意味での感じ方でなくて。「そういう彫りもんしとってヤクザみたいやけど、ええ人やな」って言われるぐらいにある程度なっていたから、「堂々とカミングアウトしてええやん」言うて。

ここで重要な点は、こうした社長や支配人による配慮はさりげないものであった故に、Tは、自身の経験を生かして仕事のコツをつかみ、自身の自発的な働きかけにより同僚に受け入れられていったという手ごたえを感じていることである。例えば、Tは組員時代の経験がフロント業務に役立っていることについて、以下のように語る。

お客さんによってはクレームとかもあって、その場面にもけっこう立ち合ったりもするんですけど。そこは自分の経験もあって、何て言うんですかね。怒ってる人っていうのをいっぱい見てきてるから、そんなに構えないというか。普通に接することはできます。

— 厳しいことを言われても？

そうですね。もともとそれは自分が経験してきたことだし、まあ、意味がわからず怒ってる人たちの中にもあるもので、平気というか。

さらにTは自身の主体的な働きかけで人間関係に溶け込めたとも話した。実は旅館に就労した当初は、社長や支配人などにしか元組員であることを知られていなかったが、実際には同僚らに公然の秘密となっていたようだ。Tは、自身の経歴が受け入れ側に知られていることが気持ちの上で楽であったと語っている。

今のところに就職するにあたって、僕的にはまず「嘘をつかなくて良かった」というのがあります。たとえば、自分で仕事を探して、うまく就職できたとしても、その過去のこととかって言うのはけっこうね。実際、口座とかもないから、会社の中の人に「ない理由」だったりとかを聞かれたりした時に、普通に何も知られずに就職をしていたら、多分嘘をどンドンついていけなくなったり、「バレたらクビになる」とかっていうところであれば、そういう心配があったりっていうのはあったので。そうなってくると自分も追い込まれるし、あとそれを話した時に、どういう広がりかたをするかっていうのもわからないので、普通に就職するのは不安があるのかなっていうのはありますけど。僕の場合、もともと公にして就職させてもらっているんで、そういう不安がまったくないので。

— 知られてるから、平常心で接することができたわけね？

まあ、わかっているから、不信感っていうのは生まれなかなと思います。仮にあったとしても、それ以上にはならないというか。結局嘘をつくと、多分不信感がどンドン広がっていくから。

Tは、就労当初、自身が同僚に受け入れてもらえるかという不安を抱いていたが、積極的に挨拶をしたり、恋人についての話題などの楽しい話を振ったりすることで、今では誰とでも話せる関係を築いていると語っている。

僕の性格がこういう性格なので、自分からはあんまり線を引かなくて。僕を苦手に思う人は寄ってこないと思います。まあ、基本、僕は人懐こいというか、楽しくやりたい方なので、ましてや歴があるし、早く職場に馴染みたいとの思いもあったんで、出勤したら僕から皆に挨拶したり。

まあ、一緒に仕事をしていて、何もしゃべらなかつたらストレスが溜まるじゃないですか。それより挨拶をすることによって、その人との距離感が縮まるし、リラックスできるから。例えば、雑談の中で「彼女のいるの」と聞いたりして。

Tはこうした地道な努力が実り、自身が同僚たちにどれほど受け入れられているかについても、いくつかのエピソードを語った。

入社して1年目ですかね。みんなと出かけたとき、連れの一人が、男に絡まれてもみ合いになったので、僕が仲裁に入ると、男からいきなり頭突きをくらい顔面血だらけになって。さすが、僕も怒ってしまい、男に、「何するんや、お前」と怒鳴り、「やるんだったら、とことんやるぞ」というようなことを言ってしまって。

僕の場合、相手が引きさがるまでやっちゃうんで。殴って勝てなければ、車で跳ねろ、と教えられてきたし、それが体に染みついているから。そこが僕のダメなところでもあり、押さえないといけないところですけど。そういうフィールドで来られると、やっちゃうんで。ただ、僕はこれに（喧嘩に）人生をかけているわけではないので。まあ、みんなが止めてくれて。周りも「執行猶予中やし、今問題を起こしたら、せっかく頑張っているのもったいなや」と言ってくれて何とか、その場は収まったんですけど。

さらにTは、同僚から「元組員だから悪いことなら、ほぼなんでも経験してきている。彼だったら相談に乗ってくれる」との認識が職場内で広まり、同僚から様々な相談を受けるまでになったとも語った。

各部所へ出入りし、お手伝いをしていると、そこのスタッフとも自然に親しくなって。人に話しにくいことでも僕に相談に来て。例えば、友達が薬物を使っているという話を聞いても、僕は拒絶しないので、どう助けられるかという話ができるので。それと、同僚同士の喧嘩とかもあるんですね。僕は仲裁には入らないですけど、勝手に僕のところに相談を持ってくるんで、両方から。

これらのエピソードから、Tは時として同僚の前で問題を起こしそうになることもあるが、同僚たちは彼を元組員ならではの難しい面も含めて、彼と付き合い独自の術を見出しているように見える。それは次の社長の言葉にある、「元組員だと理解したうえで付き合いえば、問題がない」という理解を他の社員たちもある程度共有していることを窺わせる。

旅館なんてだって、考えてみたらね、ヤクザかどんな人かわからんお客さんを受け入れとるでしょ、日々。そやから一つ間違ごうたらそら凄まれることも当然あるわけやし。それかて一緒ですよ。（中略）まして、今回のような場合は相手が（元組員という）ハンディキャップ持つとるわけでしょう。負い目があんねんから、それをちゃんと普通に接したったら喜んでもうろうて当たり前やと僕は逆に思いますよね。

まあいうたら、逆にヤクザはどこまでやったら一番自分が痛い目に遭うかっていうのがわかってるから、その点僕らはわりとまだやりやすいと思ってます。（中略）煽ったら殺傷沙汰になるんかもしれないですけど。それはせんと普通にすればっていうのはありますけどね。

以上からは、旅館が流れ者を受け入れてきた場としてのアジール性を持つだけでなく、社長や他の社員自身が脛に傷のある者に受容的な他者として関わる術を持っており、逸脱者が自発的に「自分と出会う」ことを促し、自ら変容していく契機を与える「集団」としてのアジール性を備えていたことが読み取れる。

4. 大家族的な「居場所」と本音が言える相手

それではTにとって、5年間働き続けている旅館はどのような場所なのだろうか。社長は、他の社員がTの経歴を怖がらずに付き合いあうことができている理由として、「たぶんT自身がここのコミュニティを大事にしとんちゃうかなあ」と指摘する。その理由としてバーベキューなどの親睦の場で彼が率先して働くばかりか、温泉地のビアガーデンなどでテキ屋的なことをすることで肉代を稼いでくることもあると述べ、Tは旅館で働く家族に恵まれない若者たちにとって家族のような存在になっていると語る。

やっぱりうちとこらなんかで働いてる子なんかでも、寂しい子ってけっこう…「親が片親や」というような子、けっこう多いんですよ。だいたい20歳そこそこで勤めに来る、学校あれで。親がまだ45前後でしょう？ほんなら、「母親のところで育てられたけど、お母ちゃんにもなんか彼氏おるみたいやし、そしたら家出たほうがええやん」いうて寮住まいになったりするじゃないですか。ほな、たまに飲んだりするとやっぱり喜びよるし。当然、Tなんかもそういう仲間としてはいいんでしょうね。だから、ちょっと普通の会社みたいなわけにはいかん。そういう家族的なやり方もしとかんとあかんのちゃうかな、というふうには思うとんですけどね。

同時に社長は、「Tにとっても、またそれ（仲間）をどっか行って一から構築するっていうのはしんどいやろうと、普通は考えるやろうなと思う」と語りながら、旅館のコミュニティや疑似家族のような関係性はTにとってもかけがえのないものとなっていると指摘した。実際、Tが旅館の社員から気に入られている事例を挙げ、「あいつはたまたまヤクザをやったけど、ヤクザ最初からやってない環境やったら、また違う、もっと違った生き方やとったんだろうと思いますけどね」と語り、この旅館がTにとって「あっている場所」なのだと説明した。

あとね、県警でしゃべった文章を僕が見たら、結局、あれ（Tは）〇〇地方のヤクザの息子に生まれて、初め小学校の頃はなんともなかったんやけど、そのうち「ヤクザの息子や」ということになってやっぱり差別受けるようになって。要するに、寂しい、ずっと。で、そういう似たような境遇のやつが集まってそういう道に進んだんやろうと思うんですけど、逆に今はやっぱり、さっき言うたように寂しい子らがおるわけですよ。その兄貴分としてちょうど、悪い道に進むんじゃなくて、自分の得意分野活かしたらみんな喜んでくれるっていう意味でええんじゃないかなというふうには思いますよね。

第一節で述べた通り、Tは暴力団組長の息子であるという偏見が唯一もたれなかった野球部では活躍した。退部して転校した後は似た境遇の友人を求めて非行に走り、暴走族へ入り、一度は就業したものの再び仲間の誘いに乗って暴力団に所属した経歴をもつ。社長が語る通り、そうしたTの半生はある面では、自らを承認してくれる仲間を探す過程だったともいえる。「堅気」でありつつ「多様な境遇を持つ者」に対する一定の理解があり、悪い道ではない方向で他者を喜ばせることができるアジールの環境は、当初介護職を希望していたことを踏まえても、Tにとって格好の場であったらと推測される。

ただし、Tが旅館ですべての過去を公にし、人びとと本音で付き合っているかと言うとそうでもないようである。T自身は、就職支援をしたアドバイザーであるK氏の存在を「父親のよう」だと語っている。

Kさんには定期的に顔を出してもらっているし、僕も一人では間違いや不安もあるから、支えてもらって。自分が組を辞めて就職したというのが正解だったというのもあります。

—じゃあ、TさんにとってKさんはどのような存在なの？

「お父さん」みたいな感じですかね。歳は違いますが（笑）。いろんな心配をしてもらったりとか。就職もそうですし、そのあと継続的に訪ねてきてくれ、話をしたり。そういうのを含めてすごく助けられているというのは感じています。（中略）今のところで働き始めて、もうだいぶ経つんですけど、こう、ずっと見守ってくれているので、そういう面ではすごく助かるし。こうやって定期的に会って話をしたり、ごはん食べたりするんですけど（笑）。それ自体が僕にとってはすごくいいのかな、と思います。（中略）僕はH県にはあまり友達もいないし、普通に話のできる人も数少なかったから、そういう面では、人に話せないところもわかってもらっていたんで、凄く助かりましたね。

以上の語りは、アジールの性格をもち、元組員であることを心得てつきあってくれる者たちは確かにTにとっての大切な者たちであり、だからこそTは不安を抱えたり、間違えないよう気を遣ったりしている側面もあることを窺わせる。様々な事情を抱えた者たちが集まるアジールの性格を持つ場では、本人が語らない限り、過去を詮索しないことが暗黙のルールとなりがちである（島村 2011; 西澤 1995）。カミングアウト前に彼の経歴が公然の秘密と

されていたことはその証左である。敢えて当り障りのない楽しい雑談を心がけたり、率先して下働きをしたり、頼りになる元組員としてふるまったりする T の行為は、特有の寛容さを備えたアジールにおいて過去の経歴や本音を隠して付き合う術でもあろう。そのため、T にとって自身の過去をすべて知り、「人に話せないこと」を話しても拒絶されることのないプロであるアドバイザーは、彼が旅館で築いたコミュニティや関係性を壊さずに維持していくために必要な第三者であると推測される。

V 考察と結論

本稿では、T および T を受け入れた旅館の社長と支配人の語りを通じて、離脱前の社会関係から切り離された場所から離脱者が就労し、更生していく過程を明らかにしてきた。冒頭の問いに立ち戻り、T が就労を果たした場の特性を検討し、社会復帰を可能にする場所性について考察したい。

T 自身には警察の支援を受け入れた理由として、離脱前の仲間との関係性から切り離された就労を目指す意思があった。先行研究が指摘する通り、離脱者の就労をめぐるには社会的偏見や差別があり、暴排条項による規制もある。それゆえ、離脱者がみずから就労を目指す際にロールモデルとしたり活用したりする社会関係は、組員の仲間だけでなく組員時代に築いた地元のつながりだったり、それ以前の非行グループや暴走族などの逸脱集団のつながりだったりする場合が多い。しかしそのような社会復帰した仲間自身の「更生」がいまだ不安定である場合、あるいは仲間を通じて逸脱集団へのつながりがある限り、就労を試みた者が堅気の仕事を続けていくことにも不安定性が伴いうる。またハローワークだけでなく、警察の就労支援で提示される就労先も、そうした仲間たちとの縁につながる建設業や飲食業などが多い。これに対して T の事例は既存の仲間と切り離された場で就労を目指した事例であることが特徴である。

ただ T が安定した就労と後の更生が可能になったのは、T 自身の意志だけでなく偶然に紹介された就労先である旅館の空間的なアジール性が効果を奏したように思われる。社長の語りからは当該旅館が立地する温泉地はもともと流れ者が逃げ込むアジールの性格をもつ場所であった。脛に傷のある者を何人も受け入れてきた社長も、そしておそらく他の同僚も、彼らをよく理解し、過去を問うよりも、今現在その人が社員として働けるか、少なくとも自身に向けている顔に問題がないかを重視して付き合っているようにみえる。T にとって、過去の経歴を隠す必要がないどころか、「相談しにくい内容も聞ける」者といったかたちで雇用主や同僚みずからが離脱者の過去に利点を見出して付き合ってくれる環境は、菱田 (2021) が適応指導教室を例に論じたように「自由であると同時に保護された空間」であり、「他者との出会いを通じて内なる自己と出会い、自発的な自己変容を促す契機を包みこんだアジール」でもあったと考えられる。とくに雇用主や同僚たちが T を上手に馴染ませる配慮や支援をしていることを殊更強調しなかったことが重要だろう。T は過去の経験をもとに得意分野を自覚し、自らそれを発揮することで、廣末 (2017b) が指摘した愛着や努力といった「社会的ボンド」と、他者への義理や自制といった「インフォーマルな社会的コントロール」を自力で醸成したという手ごたえを語っているからである。

ただし、菱田が論じた適応指導教室は、それが自然なものか強制的なものかはさておき、適応指導の「目的」が共有された場だが、元組員の就労の場は更生支援を第一義的目的として掲げて働く場ではない。つまり、旅館の経営者や社員には旅館を切り盛りし、特有の自治の感覚をもつ社会を維持するという別の目的があり、元組員の受け入れはその前提を阻害しない限りの「条件付き受容」である点が重要である。T が旅館で頼れる相談者や類似した境遇の若者の兄貴分になることは、T 自身にとって旅館で受け入れられた「顔」「姿」を維持しなくてはならないという心理的圧力にもなったと推測される。その意味で、旅館というアジールの「外」に属すアドバイザーの存在は「人に話せない内容」を相談したり不安を解消したりしながら、アジールの中で T が身を持ち崩さず過ごしていく上で必要な第三者であったと想定される。

以上、本稿では離脱者が更生を果たすまでの過程を、アジール論を手がかりに論じてきた。これまでの暴力団離脱の研究では結婚や就労を契機とした社会的ボンドやインフォーマルな内なる社会統制の醸成が重視されてきたが、それを可能にする支援の必要性は論じられても、社会的ボンドや自制が醸成される場の特性が問われることはなかった。確かに廣末 (2017b) が指摘する通り、結婚や就労によってそれらが醸成される契機は与えられるが、その

醸成が継続してなされ更生に至る過程は、偏見や差別をはじめ多様な問題を抱えた離脱者にとって不安定なものである。

本稿の事例は、元組員が既存の社会関係とは異なる受容的な「他者」との出会いを通じて自分自身の特性を発見し、自発的変容が可能になるアジールとしての就労の場、そのアジールの「受容の限定性」とそれに適応した自己変容を理解し、外側に位置する専門家が支援する環境が離脱者の就労支援に効果をもつことを示唆している。元組員には異なる人格と技能があるため、旅館が必ずしもすべての離脱者の就労に適した場であるわけではないだろう。しかし奥井(1996)が述べる通り、主流社会の秩序と逸脱者らの秩序の狭間には多様なアジールを発見しうる。ならば、各アジールの特性を生かした就労と支援の可能性を模索することは、現行の離脱者の就労状況を改善する一つの手段であるのではないだろうか。

【注】

- 1 暴力団離脱者支援事業(暴力団対策法32条の3、2項5号)の一つで、暴力団離脱者の社会復帰に理解を示し、暴力団離脱者受入事業所として登録している事業所をいう。

【文献】

- 網野善彦, 1996, 『無縁・公界・楽』 平凡社.
 石川理夫, 2015, 『温泉の平和と戦争』 彩流社.
 打越正行, 2019, 『ヤンキーと地元』 筑摩書房.
 岡部真規子, 2012, 「罪を犯した人の社会復帰についての一考察」『東洋大学大学院紀要』 49: 16-183.
 奥井智之, 1996, 『アジールとしての東京』 弘文堂.
 神山直子, 2016, 「矯正機関における就労支援」『目白大学短期大学部研究紀要』 52: 44-45.
 島村恭則, 2011, 「別府と伊東」『関西学院大学先端社会研究所紀要』 5: 31-35.
 西澤晃彦, 1995, 『隠蔽された外部』 彩流社.
 廣末登, 2016, 『ヤクザになる理由』 新潮新書.
 _____, 2017, 『ヤクザと介護』 角川新書.
 _____, 2018, 『ヤクザの幹部やめてうどん店はじめました』 新潮社.
 _____, 2021, 『だからヤクザを辞められない』 新潮新書.
 早野禎二, 2005, 「精神障害者における就労の意義と就労支援の課題」『東海学園大学研究紀要』 10: 29-43.
 菱田一仁, 2012, 「アジールとしての適応教室」『京都大学大学院教育学研究科紀要』 58: 301-313.
 星野周弘, 1979, 「組員の離脱過程に関する研究」『科学警察研究所報告』 15 (1): 81-98.
 星野周弘・原田豊・麦島文夫, 1982, 「暴力団からの離脱者の社会復帰に関する研究」『科学警察研究所報告』 23 (1): 28-40.
 宮口幸治, 2019, 『ケーキの切れない非行若者たち』 新潮社.
 守山正, 2017, 「刑務所出所者の社会復帰支援」『警察学論集』 70 (2): 9.
 森康博, 2021, 「逸脱集団への加入と離脱のプロセス」 Core Ethics 17: 217-230.
 Clifford R. Show. (玉井眞理子・池田寛訳 [1930] 1966=1998) 『ジャック・ローラー』 東洋館出版社.
 毎日新聞「老舗温泉旅館で元組員奮闘中」2022.8.1 朝刊 19 面.
 警察庁, 2021, R3.3.16 再犯防止推進計画等検討会資料, (2022年6月24日取得, <https://www.moj.go.jp/content/001344331.pdf>).

Working in a Different Region

—Examining the Place that Enabled a Former Member of a Criminal Group to Return to Society—

MORI Yasuhiro

Abstract:

This paper examines a former member of a criminal organization who received employment support, found employment away from his home region, and has been employed at the same workplace for five years. Along with documenting his life history and interviewing his employer and coworkers, it considers the qualities and relationship to society of the hot spring resort at which he is employed, and by doing so demonstrates the potential for rehabilitation in a place with an asylum-like character. It presents a case study of working at a hot spring resort as a place to be cut off from existing friends. The stability in employment and subsequent rehabilitation of this former member of a criminal group didn't rely solely on his determination. It was equally propelled by his introduction, by chance, to a workplace possessing asylum-like qualities. The workplace's embracing atmosphere, accepting him for who he is presently rather than dwelling on his past, along with his concerted efforts to integrate and harmonize within the workplace, played significant roles. Additionally, the presence of supportive individuals providing psychological assistance formed a complex intersection of factors that facilitated his self-control and sustained long-term employment.

Keywords: Former member of a criminal organization, Employment support, Supporter, Asylum, Self-control

地元を離れて就労する

——暴力団離脱者の社会復帰を可能にする場をめぐって——

森 康 博

要旨：

本論文の目的は、ある暴力団離脱者が就労支援に携わる支援者の支援を受け、地元を離れて就労し、5年経過した現在も同じ職場で働いている。その彼の生活史と、彼の雇用者や同僚への聞き取り調査をもとに、彼が就労した温泉旅館の場所性や社会関係を考察し、それを通じて、ある種のアジールの性格を持つ場での更生の可能性を提示する。本研究は、既存の仲間と切り離された場としての温泉旅館で就労を目指した事例である。離脱者である彼が安定した就労と後の更生が可能になったのは、彼の意志だけではなく偶然に紹介されたアジールの性格を帯びた勤務先である温泉地の場所性、そして彼の過去ではなく今の彼を受け入れる職場の雰囲気、また、みんなと仲良くし職場に溶け込もうとしてきた彼の努力、そして彼を精神的に支えた支援者の存在、これらが複合的に交差し、それが彼自身の自己コントロールにつながり、5年の長期にわたり働き続けることを可能とした。

