

第12回 OAAA人権セミナー

平和を創る発想をクリエイトする

大阪女学院大学 国際・英語学部 教授/日本平和学会 会長 奥本 京子 氏



今回の人権セミナーは人権とつながりの深い「平和」について「平和学」の視点から、2022年11月18日、オンラインセミナーとして、大阪女学院大学教授奥本氏による講演を行った。目に見えにくい暴力的行動をどう捉えるのか、日常生活で頻繁に起こる対立や摩擦をどう捉えるのか。暴力、平和、コンフリクトというキーワードから「平和を創る発想」に関する示唆を受けた講演となった。

パンデミック時代に思うこと

新型コロナウイルス感染症の時代において、人と距離を取る・関係性を分断することが当たり前、そして良いこととされ、もともとある「他人事文化」を助長させることになった。セキュリティ(安全保障)が大事と言われる時に起こる現象だといえよう。冷戦時代の国家間の安全保障においては、互いに干渉せず信頼しないという見方が強かった。Security(安全保障)という言葉は、ラテン語のsecuraから来ていて心配や不安から自由であるという意味だという。しかしパンデミック下においては不安から自由でありたいがために、余計に不信を募らせている状況に陥っており、他者のみならず自分自身すらも疑って孤立するという新たな意味づけがなされている。

平和学とは

平和学では、セキュリティに依り過ぎることなく、信頼構築を模索することを重視する。平和学の基本を理解するため、アニメ『クリスマスのオフィスにて』(ビープロダクション)を紹介しよう。この中で示される3つの暴力には、直接的暴力・構造的暴力・文化的暴力がある。文化的暴力は他の2つを正当化する。例えば戦争は必要悪だしたり、体罰はしつけや教育であると考えることなど、常識・習慣として当たり前のようである考え方や姿勢が文化的暴力で、それが直接的・構造的暴力を支えている。直接的暴力は殴ったり暴言を吐いたりすることだが、構造的暴力は間接的に緩慢な死を招く。差別や貧困、不平等など社会に構造的に組み込まれた見えない暴力を、平和学研究者のヨハン・ガルトゥングは構造的暴力と定義づけた。直接的暴力は加害者に明確な意図があるが、構造的暴力の場合は私たち自身が無意識のうちに加担者になっている。

対して、平和にも直接的平和、構造的平和、文化的平和があり、戦争を含む暴力がない状態を「消極的平和」、協力や平等、対話や平和の文化がある状態を「積極的平和」という。平和を創り出すためには、暴力を減らしていく消極的平和と、平和の要素を増やしていく積極的平和の両方のベクトルが必要になる。

●暴力/平和

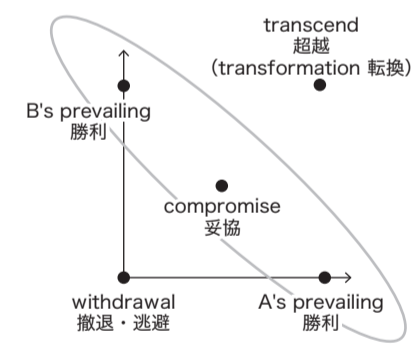
暴力	直接的暴力 (DV)	構造的暴力 (SV)	文化的暴力 (CV)
平和	直接的平和 (DP)	構造的平和 (SP)	文化的平和 (CP)
消極的平和 (NP)	DVの不在 (休戦・砂漠・墓場)	SVの不在 (搾取の不在・構造の不在)	CVの不在 (正当化の不在・文化の不在)
積極的平和 (PP)	DPの存在・構築 (協力)	SPの存在・構築 (衡平・平等)	CPの存在・構築 (平和の文化・対話)

コンフリクト(紛争・対立)とは

コンフリクトとは、2つ以上のものがせめぎ合い、摩擦などを起こすことだ。一人の心の中においては葛藤、国家間では紛争と呼ばれたりする。コンフリクトの大半は気づきにくい。例えば家庭内で親子の関係がギクシャクし、何かの拍子に口喧嘩になって顕在化するよう、普段は隠れていて何かのタイミングで顔を出す。平和学では、暴力には至っていない手前の状態をコンフリクトと言う。しかし、コンフリクトも構造的・文化的暴力も認識しにくい線引きが難しい。

例えば、ここにオレンジが1つあって、7歳ぐらいの子どもが2人いると、何が起こりえるか?一つは、一方が勝利する。力づくか、口で負かすか、じゃんけんか。自分だけの損得発想で考えるとこういう発想になっていく。もう一つは妥協で、半分に分ける。平和学ではこれを安全保障アプローチと呼ぶ。図のレッドゾーンで示しているように、10:0がBの勝利で、9:1、8:2、7:3...その延長線上に5:5の妥協があり、逆の延長線上にAの勝ちがある。どちらかが微妙に多いと次のコンフリクトに繋がるという大きな弱点がある。

●【紛争解決】安全保障アプローチ



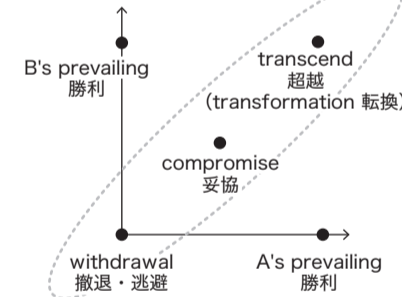
▶コンフリクト解決の平和アプローチ: 2元軸の図におけるもう一つの発想

一方ブルーゾーンではヒートアップした状態から一時的にクールダウンするため、0:0の撤退・逃避も一つの選択肢と考える。レッドゾーンは勝つか負けるかだが、ブルーゾーンは1:1、2:2、3:3の延長線上にある妥協で、どの当事者の思いも共に平等に扱うという発想なので、一定の信頼感や安定感が生まれる。オレンジをまる一個を欲しいと思うからこそ、コンフリクトが発生する。それ

が暴力化すれば戦争(ケンカ)に至り、それは可視化されることが多い。一方で平和というものは曖昧なイメージで認識される。それを「平和=エキサイティングで面白い」という動的なイメージに変え(転換し)、それを作り出すためのコンフリクトと捉えるのが平和学の考え方だ。人間社会を転換するための良い機会だと捉え、これに働きかけて平和を促進する。例えばオレンジからジュースやマーマレードを作る、種を植えて新しい木を育てるなど、いろんな人を巻き込んでどんどんプラスを生み出していくという発想で、それが10:10、12:12、20:20...のtranscend(超越)に向かう。勝ち負け・損得勘定ではなく、この方向に発想転換することが紛争解決では大事になる。

そのためにはトレーニングが必要になる。私たちの社会はレッドゾーンの発想が習慣化しており、なかなかブルーゾーンに切り替えられない。レッドゾーンは相手を蹴落とすが、ブルーゾーンは共同プロジェクトを模索する平和アプローチである。クリエイティビティを大事にして助け合うことができ、信頼が生まれるので居心地が良いはずなのである。

●【紛争解決(転換)】平和アプローチ(トランセンド法)



平和アプローチの目指すところ

安全保障アプローチの場合「悪意のある当事者」がいて、力でねじ伏せようとする。つまり軍事力という力によって「平和」をつくるという概念だ。一方で平和アプローチでは、コンフリクトを未解決または未転換の状態と捉え、それを非暴力で転換していこうとする。セキュリティのために平和が必要だという考え方

●コンフリクトに向き合うツール

DEBATE / 討論	DIALOGUE / 対話
自身の見解を肯定し、相手の見解を否定することで、議論に「勝つ」ことが目標である。	異なる見解を理解し、他者の見解について学ぶことが目標である。
相手の議論の弱点・欠点を見つけるために、聞く。	他者の経験がその人の信念をどのように形作るのかを理解するために聴く。
相手の経験をゆがんで根拠のないものと非難する。	他者の経験を本当に正当なものとして受け入れる。
当該の問題についての自身の見解を変えるつもりはないと決心しているように見える。	当該の問題についての理解を拡張することにある程度の覚悟があるように見える。
相手の立場や動機について想定したことに基づき話を進める。	第一に、自身の理解や経験に基づき話を進める。
互いに反対し、相手が間違っていることを証明しようとする。	共通の理解に向けて、共に働く。
怒りのような強い感情が、しばしば相手側を脅すために用いられる。	怒りや悲しみのような強い感情は、経験や信念の強度を伝えるときに適切とされる。

だ。図を見ても両者は真逆であることがわかる。例えば、皆さんの職場でもいろんなハラスメントがあるだろう。そういう時はまずそこで起こっているコンフリクトを可視化し、ブルーゾーンでの解決の道を探ることが大切だ。超越点にまで届かなくても、7割8割でいい、対話を軸とした質の良い妥協を目指していただきたい。

日常生活における平和ワークのガイドラインの一つは、ディベート(討論)モードではなく、ダイアログ(対話)モードを発動させることである。ディベートは自分が勝つために相手が間違っていることを指摘し、相手が変わるべきだという姿勢だ。対してダイアログは他者の見解を理解して学ぶ。相手の意見にも耳を傾け、共通の理解に向けて共に働く。また感情を表わすことも、経験や信念の強度を伝える時には適切だと考える。このようにコミュニケーションのモードを変えることで、ブルーゾーンへ向かう準備ができてくる。

「平和を創る」とは、身近なところから発想・態度・行動を変えていくところから始まる。状況が平和か暴力かは、人と人との関係性のあり方の表出と捉える。暴力とは紛争解決に失敗した結果で、ウクライナの戦争はその最たる例だろう。暴力に敏感になり、「私は(も)当事者」「私の主体性」を常に問い返す。そしてコンフリクトから逃げず、歓迎する構え/身体をつくるのが大切になってくると思う。

●コンフリクト解決の発想: 2元軸の図

*ミクロ・メゾ・マクロ・メガの各レベルにおけるコンフリクトに対応

