

軍隊における男女関係

～米軍法に見る男女間秩序～

航空支援集団司令官 空将 織田邦男

目次

- | | | | |
|---|-------------------|---|-------------|
| 1 | はじめに | 5 | 空自ではどう律するか？ |
| 2 | あるべき姿は「1+1=2 プラス」 | 6 | 時代に取り残されぬよう |
| 3 | セクシュアルハラスメントについて | 7 | おわりにかえて |
| 4 | フラタナイゼーションについて | | |

1 はじめに

もし「自衛隊内の恋愛を禁止する」と命令が下ったらどうでしょう。どこかの独裁国家じゃあるまいし、そんなことは日本では有り得ない。もし仮にあったとしても、大きな人権問題となるでしょう。訴訟になると違憲判決間違いないと思います。ところが、米軍では現に軍法でこの種の規定があります。このことは自衛隊でもあまり知られておりません。

今から 25 年前、小生は米空軍大学に留学する機会を得ました。当時、米軍では女性兵士の割合が 10% を越え、軍隊における男女関係に係わる各種問題が顕在化しつつありました。この問題をどのように律し、軍内規律をどう維持するかを巡り、空軍大学でも侃々諤々議論がなされていました。

現在、米空軍は女性兵士が 6 万 4 千人を超え、一大戦力となっています。当時の熱心な議論は軍法の規定に結実し、軍法という明確な指

針の元で軍内規律の維持が図られています。

航空自衛隊（以下「空自」）は現在、女性自衛官が約 2,300 名を越えたところですが、まだ約 5% に過ぎません。しかしながら最近、男女関係にまつわる問題の発生を仄聞するようになりました。日本はお国柄、男女関係といった機微にわたる事柄を議論の俎上に載せるのは得意ではありません。これまで空自にあっては、その種の問題が生起する度に対処療法的に措置され、「根元を断つ」あるいは「未然防止を図る」といった対応を避けて来たことは否めません。

空自も精強性を至上命題とする軍組織であることは米軍と何ら変わりありません。空自でも「臭い物に蓋」ではなく、堂々と俎上に載せて議論する時期がそろそろ来ているように思います。

以上のような問題認識から、今後の空自内における議論の切っ掛けになればと、米軍の軍法を参考にしつつ、軍隊における男女関係について述べてみたいと思います。

2 あるべき姿は「1 + 1 = 2 プラス」

男女はもちろん同権です。でも同質ではありません。最近ではジェンダーフリーの美名のもと、男女の特性、特質を消し去ることが善であるかのような風潮があります。これは生物学的にも、社会学的にも、組織論的にも、あまり賢明な風潮ではないと筆者は考えています。

男女の差異は歴然としています。それは優劣を言っているのではありません。男には男の良さが、女には女の良さがあり、他をもって代え難いものです。男女の差異を無視し、中性的な人間を二人集めても、「1 + 1 = 2」であり、所詮二人分の戦力にしか過ぎません。しかしながら男女互いの特徴、互いの長所を最大発揮すれば、男女二人は二人分以上の戦力をもたらします。つまり「1 + 1 = 2 プラス」の効果があるのです。最大戦力発揮を旨とする自衛隊では、そういう人事管

理を追求すべきです。

今から 17 年前、筆者が飛行隊長の時のことです。我が飛行隊に女性の整備員が配置されました。戦闘飛行隊の整備員に女性自衛官が配置されるのは空自創設以来、初めてのことでした。当然の事ながら内外の注目を浴びました。

寒風吹きすさぶ冬の、そして炎天下の夏のランプ地区で戦闘機を整備します。朝は日の出前から、夜は深夜に至るまで勤務時間は長く、肉体的にもかなり厳しい勤務環境です。こうした環境下で果たして男性隊員と伍していけるのか。戦力ダウンにつながるのでは等々、数多くの懸念の聲が寄せられました。

なるほど、戦闘機のタイヤ交換時、タイヤが重くて運べない。堅く締まったボルトが回せないといった弱点はありました。しかしながら、女性が職場に入ったことで、先ず職場が小綺麗になりました。隊員達の服装の乱れが少なくなり、職場環境も明るくなりました。結果的に、つまらないミスが少なくなったのも事実です。「1 + 1 = 2 プラス」の効果が得られたのです。

懸念されたランプ地区での夏の暑さや冬の寒さに対する辛抱強さは、むしろ当該女性自衛官の方が優れていたのではという印象が記憶に残っています。(当該女性自衛官の属人的な「頑張り」があっただけかも知れませんが)

現在、男女雇用機会均等法によって、男女の均等な機会及び待遇が求められています。性別によらない雇用管理は必要でしょう。ですが現行の「十把一絡げ」的対応、機械的対応は皮相的で不十分、俗な言葉で言うと「芸がない」と筆者は見ています。

一律に男女を同質と見て、機械的に均等な機会を与えるというのは、男女の差異を無視しています。むしろ人権無視といった方が良いかもしれせん。特に戦力低下回避を至上命題とする軍隊にあっては女性

兵士が入ってくる事による戦力低下は回避しなければなりません。女性兵士が入ってくることによって、むしろ戦力が向上する道を追うべきです。そのためには男女の差異を十二分に考慮し、それぞれの長所を生かした適材適所の木目細かい人事管理が大切です。これこそが「 $1 + 1 = 2$ プラス」効果を生み、戦力強化が実現できるのです。

他方、女性には出産、授乳等の育児といった大切な役目があります。育児の一部は男性も手伝えますが、出産、授乳は逆立ちしても男性にはできません。これは神仏が女性に与えたもうた使命であり、蔑ろにすることはできないのです。この対応については、制度的、予算的な戦力低下回避施策が必要です。ここでは本拙稿の主題ではないので割愛します。

女性兵士を採用している諸外国軍が持つ共通かつ切実な現実的問題は、軍隊という特殊な閉鎖空間に男女が存在することによって生起する人間関係の問題、いわゆる男女間の問題です。

部隊における男女間の問題で、部隊の団結が蝕まれ、士気が低下し、規律が乱れ、命令の尊厳性が損なわれたとしましょう。それは「 $1 + 1 = 2$ 」の戦力どころか、「 $1 + 1 = 2$ マイナス」です。場合によっては問題処理に追われ、戦力としては限りなくゼロに近い結果となることもあり得ます。

軍隊は精強性、即応性が要求される「待ったなし」の組織です。強固な団結、高い士気、指揮・命令の尊厳性維持は軍隊の命脈です。男女間の人間関係が戦力発揮の阻害要因にならぬよう、部隊規律を維持しなければなりません。このためには平時から明確な指針を示し規則を定めて周知徹底を図り、違反者は厳しくこれを罰する。こういった対応は、軍隊内に男女がいる限り、軍種や部隊規模にかかわらず不可欠です。性という本能に根ざす問題であるが故に個人の自覚に任せるといった性善説では対応しきれないのです。

悩みに悩んだ末、米軍では一応結論を出しています。どのように対処しているか、統一軍事裁判法（Uniform Code of Military Justice、以下 UCMJ）を参考に紹介します。

3 セクシュアルハラスメントについて

25年前、米国でセクシュアルハラスメント（「性的嫌がらせ」、以下セクハラ）の言葉を聞いた時、聞き慣れない言葉であり、非常に新鮮な印象を受けたことを覚えています。25年経た今、もはや日本でも特別な言葉ではなくなりました。完全に市民権を得た言葉になっています。セクハラについては、防衛省でも多くの文書が出され、関連規則が定められています。もうここで多くを語る必要はないでしょう。

米軍ではどうでしょう。米軍での定義は「性的な言動により威嚇的、敵対的または不快な職場環境を引き起こすこと」となっています。日本では「セクハラ」制度導入の歴史が浅いせいか、被害者が「そう感じたから、そうなのだ」といった被害者の主観優先の傾向があります。米国では日本より成立要件が厳しく捉えられているようです。連邦最高裁がセクハラ認定要件として「被害者の仕事に関する条件を代えてしまう程度に攻撃的でなければならない」と判示していることによっても分かります。

米軍内でも、セクハラ成立要件は一般社会と変わりありません。軍隊内だからといって異なることはありませんが、軍隊内では、その事案の態様によってそれぞれの UCMJ の規定で裁かれます。例えば「命令もしくは規則違反」（92条）、「残酷な行為及び虐待行為」（93条）、「言動により他人を憤慨させる行為」（117条）、「士官もしくは紳士としてふさわしくない行為」（133条）等の違反行為として裁かれるわけです。

処罰の実施要領は、一般社会と大きく違います。即断即決、迅速な

処分が要求される軍隊らしく、裁判外の懲戒処分手続きで至短時間に処理されます。つまり指揮官による裁判手続きによらないで行う懲罰手続きによって処罰されるのです。この際、被疑者が処罰を拒否して軍事裁判を要求することもできるようになっています。

ちなみに部隊指揮官が処分権限として有するのは「降任」、「営倉拘禁（30日以内）」、「停職（60日以内）」、「加重勤務（45日以内）」、「営内禁足（30日以内）」、「減給（1/2以内、3か月）」、「訓戒」があります。部隊指揮官には大きな権限が与えられています。任務遂行を最優先する軍隊らしく指揮官に信賞必罰の絶大な権力が与えられているのです。

裁判ではなく懲戒手続きによる処罰ということは、任務遂行に対する障害の有無を指揮官が判断することを意味します。支障有りとは指揮官が判断した場合、上記 UCMJ の規定に従って処分が行うこととなります。従って、セクハラ成立要件についても任務遂行を基軸にした指揮官判断の裁量に任されるところ大であり、一般社会の要件とはケースバイケースで異なってくることは容易に想像されるところです。

4 フラタナイゼーションについて

フラタナイゼーション（Fraternization）の言葉は、日本ではまだ耳慣れていません。これが冒頭書きました「恋愛を禁止する云々」を意味する規定であり、軍法ならではの特徴的な規定です。

”Fraternization”を辞書でひもとくと、「友愛的な親和、親睦」あるいは「敵国軍人や被占領地の住民と親しくなること」とあります。しかしながら米軍内におけるフラタナイゼーションは「軍人として相応しくない関係（Unprofessional Relationships）」を意味し、士官と下士官・兵との間の不適切な関係を特に規制するための用語となっています。

UCMJ 第 134 条（一般条項）で規定するフラタナイゼーションとして禁止されている事項は、士官が勤務時間内外に下士官・兵との間で個人的な私的関係を作る行為です。具体的には恋愛、結婚に限らず金銭貸借、ギャンブル、そしてゴルフやラケットボールといったレジャーも規制の対象に含まれます。これらは男女間に限らず、同性間でも御法度とされています。

米空軍ではこれに加え、「米空軍指示(Air force Instruction)」によって事細かく規定しています。米空軍指示によると士官同士であっても、また下士官同士であっても、指揮監督系統にある上司と部下の間ではデート、求愛、性的関係、恋愛、結婚が禁止です。士官と下士官・兵との間では、指揮系統に限らず全軍を通じ横断的に全面御法度となっているのは UCMJ 第 134 条のとおりです。違反者は UCMJ 第 92 条（命令もしくは規則違反）、第 134 条（一般条項）が適用され統一軍事法廷で裁かれることとなります。

フラタナイゼーション規定の意味するところは、軍隊の命脈である指揮・命令の尊厳性、部隊の高い士気や強い団結、健全な秩序、厳正な規律等が男女の人間関係の問題で蝕まれるのを未然に防止するため、性悪説で一律規制するというところにあります。

なるほど兵士の命をやりとりするような戦場の極限状況下にあっては、指揮・命令に一片の情実や私情が入るのも許されません。「突撃せよ！でも、君は恋人だから行かなくて良い、その代わりにおまえが行け！」では軍隊の規律は保たれません。指揮官が部下をデートに誘えば地位や指揮権の乱用につながります。OJT 教官と学生が恋愛関係になれば、教育にも私情や甘さが出るのは自然です。結果、教育も徹底せず効果も上がらないでしょう。指揮官が軍内で公然と部下に愛を語っているようでは、当該指揮官の部隊統率は無理です。個人的利益追求により組織目標を放棄しているとみなされてもしょうがありません。

そんな士官は指揮官失格です。

指揮官たる士官の名誉を失墜するような行為があれば影響は甚大です。当該指揮官のみならず、全部隊の指揮官の權威が失墜する恐れがあります。權威なき指揮官が率いる部隊はもはや烏合の衆で軍隊の体を為しません。指揮・命令に情実や私情は禁物なのです。士官と下士官・兵との間のフラタナイゼーションが最も処罰が厳しい理由も、こういうところにあります。

ちょっとした軍内外における士官の私的行為が軍全体の信用を一気に失墜させます。信用失墜の悪影響の度合いは、地位や階級の高さに比例します。軍の信用を傷つけるような行為があっては、軍に対する国民の信頼を得ることはできません。民主主義国家では国民の支持と信頼なく軍事作戦は遂行できないのです。

米軍は多民族で、多様な価値観を有する兵士で構成される大規模な軍隊です。このような軍隊にあって、男女の人間関係に係わる問題による戦力低下を避けるためには、明確な指針を強制力のある軍法で示し、例外を認めず厳しく組織を律することが必要なのです。兵士の人権を制限してでも任務遂行を優先する。軍隊ならではの規定です。

5 空自ではどう律するか？

空自は、軍法も軍法会議も持ちません。しかしながら武力組織として求められる精強性は他の軍隊と何ら変わりはありません。軍内における男女関係について、問題認識は米軍も空自も同じです。では、軍法のない空自では男女関係をどのように律し、団結や規律を維持すればいいのでしょうか。

セクハラについては隊員達の意識や自覚も成熟しつつあります。また法律や防衛省内規則も整備されており、これに沿って律すれば良いでしょう。

問題はフラタナイゼーションです。自衛隊にはこれを律すべき法律も規則もありません。だからといって「恋愛は個人の勝手でしょう」と、あたり構わず公然と振る舞い、隊内の雰囲気が悪くし団結を乱し、指揮・命令の尊厳性を損なうようでは、精強な武力組織の維持は難しいでしょう。

ある隊員から匿名の手紙をもらったことがあります。幹部と空曹との異性関係について書かれてありました。早速、調査させました。程度の差はあれ、手紙の内容は事実でした。しかしながら年頃の独身同士であり恋愛は自由です。公序良俗に反している訳でもありません。もちろん法的にも何ら問題はありません。何が悪い。本人達の問題ではないか、とって看過していいか。諸官はどう考えるでしょう。

日々の両人の振る舞いを、苦々しく思いながら見ていた隊員がいたのは確かです。手紙はその苦々しさの表れでしょう。恋愛は自由です。とはいえ上下の指揮監督関係にある者同士の恋愛です。二人の関係が隊内でどの程度公然となっていたか筆者は知りません。二人を取り巻く部隊の雰囲気も筆者は分かりません。でも周囲の隊員の一人とは言え、苦情の手紙が出されるようでは、隊務運営に悪影響があったと想像せざるを得ません。部隊の団結も損なわれていた可能性があります。

一般論としてですが、部下から内部告発されるようでは指揮官の部隊指揮は難しいでしょう。特に本人の男女関係が原因であれば、隊員に対する服務指導も効果は上がりません。指導の言葉も隊員にとっては馬耳東風です。指揮官の言葉が馬耳東風であれば任務遂行は不可能です。であるからこそ米軍では、この事例は軍法会議ものなのです。

ではどうするか。筆者はこのように考えています。問題は隊務運営、任務遂行、隊の団結、精強性等に悪影響を及ぼしているかどうかの一点にかかっています。

仮にフラタナイゼーションに相当する男女関係によって、任務遂行

や隊務運営に悪影響をもたらしている事実があったとしたら上司はこれを看過してはなりません。精強な部隊育成のため、上位の指揮官は間髪を入れず、遠慮なく介入すべきです。もちろん軍法がないため法的強制力はありません。あくまで隊員指導という範疇です。「君のこういう行為が部隊の任務遂行に悪影響をおよぼしている」と具体的に事実を挙げて、理路整然と納得させる指導が必要です。

こんなデリケートな問題、「言わなくても分かっているだろう」、「察してくれるだろう」と、見て見ぬふりは指揮権の放棄です。こんな指揮官では近代空軍の指揮官は務まりません。今の指揮官には説明責任（アカウントビリティ）が要求されます。

「恋は盲目」とあるように、如何に周りが苦々しく思っているか、部隊の団結を損なっているか、意外と本人達だけが分かっていないことが多いのが現実です。いわゆる”KY”で、言われなければ周りの空気は読めないものです。指揮官は言わざるの罪を犯してはなりません。

日本人は単一民族であり、価値観も米国ほど多様ではありません。国際的には比較的高い偏差値を有する知的レベルの高い民族です。理を尽くして話せば、「まずい」と思い自省するはずです。男女関係のような機微に渡る事案であるが故に、逆に理解が容易に得られるのではと筆者は楽観的に考えています。

指揮官の努力すべき方向は、むしろフラタナイゼーション事案の未然防止にあります。事案が起こってからでは、修復に多大な労力と時間がかかります。隊内の人間関係のみならず、指揮官の指揮・命令そのものに深刻な後遺症を及ぼすのは必至です。権威が失墜するのは一瞬ですが、修復するのは容易ではありません。

各級指揮官は日頃から襟を正して自らを厳しく律すると共に、隊員に対しは、フラタナイゼーション事案が部隊に与える悪影響について教育し、未然防止を図っておくことが重要です。そのためには明確な

指針を示し、部隊に周知徹底を図っておく必要があります。

明確な指針は「部隊に男女関係を持ち込むな」の一語に尽きます。これであれば人権問題にもなりません。部隊は任務遂行の公的な場です。男女関係のような私情を持ち込む場ではありません。「仕事に私情を持ち込むな。」指揮官は、大上段に振りかぶって指導できるはずです。

参考になる事例がありますので紹介します。クリントン政権が発足した 1993 年のことです。米軍内に一大問題が生起しました。それは”Gay in the Military”の問題です。つまりゲイやレズビアンという同性愛者を軍隊ではどう取り扱うかという問題です。

当時の米海兵隊の大將は「軍に同性愛者は必要ない」と切って捨てました。同性愛者に理解のある民主党のクリントン政権はこれに「待った」を掛けたのです。全米を挙げての大激論が生じました。

軍の精強性と人権の相克です。「同性愛者は戦闘には向かない」、「同性愛者に対する差別だ、人権侵害だ」等々、賛否両論、喧々囂々の議論になりました。大激論の末、結果的には両者の言い分をうまく調整した知恵を出して収束しました。その知恵は”Don’t ask. Don’t tell”というものです。

つまり、軍隊の中では、自分が同性愛者であることを告白するな。素振りも見せるな。その限りでは兵士として認めよう。同時に軍側は「君は同性愛者であるか？」と聞いてはならないというものです。

同性愛というのは私的な性行、性向です。ですから軍の任務遂行という公的場に持ち込んではならない。個人の性行、性向であるが故に、任務遂行上、支障なければ追求しないという知恵なのです。

空自におけるフラタナイゼーションへの対応はこの知恵が参考になります。幹部であろうが、准曹士であろうが「デート、求愛、性的関係、恋愛、結婚」を禁止する法律や規定は防衛省どころか日本にはありません。ですが特にそれが上下関係であれば、公然となった時、指

揮・命令の尊厳性に悪影響を及ぼし、隊務運営に支障を与えます。そんな私的行為は皆の知るところでない限り人畜無害です。しかしながら、いったん部内に知れ渡ると、任務遂行に百害あって一利なしです。指揮官の権威喪失、団結の低下、部隊の信用失墜になりかねません。

空自では、そういう私的行為の法的規制ができないが故に次のような指揮官の方針を明示しておくべきと考えます。

私的行為と言えども自分の立場を充分自覚して行動しなさい。その際、部内に公然とならぬように留意しなさい。仮に、部内に知れ渡って隊務運営に悪影響が出た場合、貴官の行動は「自衛官として相応しくない行為」となります。その責任はとってもらわねばなりません。指揮官は結果が全てです。指揮官不適として進退伺いを出してもらうこともあり得ます。ここまで覚悟して慎重に行動しなさい。

以上を不文律として部内で徹底しておくことが軍法のない空自では必要だと考えています。

部隊の精強化、任務遂行に悪影響がある場合、どの様な些細なことでも部隊指揮官は介入せざるを得ません。最善の方法は問題発生の未然防止です。米軍のように軍法で「恋愛を禁ずる」といったことを規定して強制力を持たない以上、空自も知恵を出さねばならないのです。

6 時代に取り残されぬよう

空自を取り巻く環境は目覚ましい速度で変化しています。時として、我々の意識がこの変化に追従できていない傾向なしとしません。

ダーウィンは進化論で「適者生存」を主張しました。環境にうまく適応していく種だけが生き残り、適応できない種は「自然淘汰」されます。

空自も急激な速度で変化している環境に適応しなければなりません。空自にとって「自然淘汰」は国の存亡に直接つながるからです。

「良くやった、時代が変わった何故やった」という川柳がありました。昔なら何でもなかったことが、現代社会では許されないことが結構あります。昔は「向こう傷」で大目に見られた事も、今は犯罪ということも多々あります。

ひと昔前まで飲酒運転については、一般社会は比較的寛大でした。自衛隊の方がやたら厳しいイメージでした。でも今は一般社会も自衛隊と同等、もしくはそれ以上に厳しくなりました。自衛官が飲酒運転で検挙された場合、幹部、曹士を問わず、問答無用で処罰され、依願退職まで余儀なくされるようになりました。

これが世の流れです。一片の甘えも許されず、情状酌量の余地もありません。事情はどうあれ、もはや組織として当該隊員を救うことはできません。どんな優秀な隊員でも「泣いて馬謖を斬ら」ざるを得ません。隊員を救うには飲酒運転防止を徹底教育しておくしかありません。

こういう現実にもかかわらず、空自で未だに飲酒運転が絶滅できません。環境の変化に隊員の意識が追随できていない証左です。本人の責任ですが、教えざる罪はないでしょうか。自省の必要があります。

セクハラもそうです。昔であればなんてことない言動がセクハラとして断罪されます。何気ない一言、不用意な一言、軽率な一言が相手を傷つけ、セクハラという犯罪を作ってしまいます。

最近、「死に神」記事が犯罪被害者家族の心を傷つけたとして陳謝した新聞社がありました。セクハラも同様です。「そんなつもりはなかった」は言い訳になりません。セクハラは犯罪。これが世の流れなのであり、隊員も世の流れに適応しなければならないのです。

隊員をしっかりと教育して意識改革を図り、職場でも緊張感を失さない言動を徹底することが求められています。その際、教育を担当する上級者が自ら襟を正し、率先して意識改革を図らねばならないのは言

うまでもありません。意識が時代に取り残されている上級者が意外と多いのが現実ではないでしょうか。

最近ではパワーハラスメントという言葉も人口に膾炙されるようになってきました。これも世の流れが産んだ時代の落とし子といえます。この言葉は英語ではありません。純粋な日本語です。地位と職権を利用して嫌がらせをすることと定義されており、パワハラと一般社会で呼ばれています。

筆者が操縦学生であったころは、徒弟教育よろしく罵詈雑言に近い厳しい叱責に耐え、時にはこづかれながら教育を受け、操縦技術のみならず、精神力も鍛えてもらいました。もはや時代はそれを許しません。特に上下が男女の異性であった場合、問題をより複雑にします。

部下を思っただけの叱咤激励であっても、感情の赴くままであれば、言葉も汚くなります。教育や指導の場において、情熱は欠かせません。ですが、可愛いさ余ったの激情は慎まねばなりませんし、私憤や私的感情はもってのほかです。

受ける側が「言葉や態度による暴力」、「特定の部下に対する罵倒や冷遇」、「執拗な叱責」、「職場いじめ」と受け取られればそれはパワハラなのです。パワハラの問題は加害者にその意識がないということでしょう。特に異性の上下関係の場合、受け取り方、感じ方は大きく違うことをあらためて認識しておかねばなりません。

隊員指導や教育に当たっては、部下隊員に真に向上してもらいたいと願う愛情が欠かせないのは、これまでと変わりありません。ですが、それだけでは不十分なのです。自分の言動については常に振り返る謙虚さが、特に異性の上下間であればなおさらです。慎重さが欠かせないという意識改革を時代が要請しているのです。

空自は今後とも女性自衛官の割合が増え、各分野において活躍されることでしょう。時代の流れ、世の趨勢です。女性自衛官比率の増加

と比例して、セクハラ、パワハラ、フラタナイゼーション等の男女間問題が顕在化してくることは容易に予想されます。

精強さが空自の存在意義である以上、予想される問題には先回りをして先手を打っておく必要があります。軍法や軍法会議がない空自での解決策は、時代の流れに先んじて意識改革を図り、英知を出し、新たな伝統を創り上げていくしかないのです。

7 おわりにかえて

空自のイラク人道復興支援活動も5年目に入りました。これまでの空自活動に対する諸外国の評価は極めて高いものあがります。曰く、技量、技能が優秀だ。士気が高い。規律正しい。航空機の稼働率が抜群だ。任務遂行に信頼がおける。正直で勤勉だ、等々。

国連で決議されたイラク復興支援活動に参加している軍隊は、空自を除き、すべからず軍法を有する軍隊です。唯一空自のみが軍法を持っていません。他国の将軍達に、空自が軍法や軍法会議を有しないことを話すと、決まって一応に驚嘆し、同じ質問が返ってきます。「どうしてそんなに厳正な規律を維持できるのか」と。

その昔、米国で新渡戸稲造が日本人の国民性について、あまり宗教性を有しない旨、説明したところ、「では、日本人は何をもって高い道徳規範を保っているのか」と質問され、即答に窮したといひます。これが国際的名著「武士道」を書くきっかけとなったそうです。

筆者も上記質問には「それは武士道です」と答えることにしています。日本人は基本的には優秀な DNA を有する民族です。偏差値も高く、レベルの高さは世界でも指折りでしょう。廃れたとはいえ自衛隊には脈々と武士道精神が息づいています。

多国籍軍から空自隊員諸官への絶賛の言葉を聞かされる度に、筆者は非常に嬉しく感じ、空自隊員達を頼もしく、心から誇りに思います。

国論が二分されるなか、名誉も満足な処遇も与えられず、悪条件にもかかわらず誠実に黙々と勤めを果たす。そういう姿を見る度に彼らの中に脈々と武士道が継承されているのを実感します。日本人の優秀さの再発見といってもいいでしょう。

これまで 50 年余りの空自教育訓練のあり方が間違っていなかった事も大きな要因だと思います。では、今までの方針や規則、そして教育、服務指導、練成訓練などで、今後とも絶賛に値する空自が維持できるのでしょうか。今一度立ち止まって考えてみる時期に来ているのではと筆者は思うのです。

時の流れ、時代の趨勢に適応できない組織に衰退は必定です。日本社会や教育の現状を見ると、日本人の生来の優秀さに今後とも期待するのは難しいかもしれません。日本の良き伝統、文化、そして武士道精神を継承するための教育は今後とも空自で強化、継続すべきです。しかしながら先人が遺された遺産の上に胡座をかいて安住していることは最早できなくなるかもしれないと悲観的に予期すべきです。

急激に環境が変化していくなか、我々が新たな自衛隊の規範や価値観、そして伝統を創り上げ、新しい武士道精神を創造するのだという強い当事者意識が求められていると思うのです。

時代に合わせて規則や規範を整え、教育、指導要領を変え、意識改革を図る。工夫すべきものは工夫し、変えるべきものは変える。軍法を持たない空自としては隊員各自の意識改革を図るしかないのです。

本拙稿は、この時代の流れの一つに「軍における男女関係」があると考えた問題提起です。これまで、日本では「か弱き存在」「庇護すべき存在」「良き伴侶」であった女性が同僚の戦士として、また戦友として共に同じ戦場で戦う存在となりました。自衛隊という武力組織で共に働き、共に精強な軍を創造していく。大げさな言い方ですが、日本にとって有史以来の新たな挑戦であるとも言えます。

本拙稿が今後の議論の遡上に一石を投ずる役目を果たし、若い諸官の熱い議論が発想の新機軸を生み出し、空自の精強化に繋がればこれに過ぎる喜びはありません。

筆者：防大 18 期、6 空団、米空軍大指揮幕僚課程、空幕運用課、8 空団、空幕防衛課、5 空団 301 飛行隊長、スタンフォード大、空幕防衛班長、2 空団飛行群司令、空幕装備体系企画調整官、空幕補任課長、6 空団司令、総隊防衛部長、空幕防衛部長、航空開発集団司令官、現在航空支援集団司令官