

中京大学教養教育研究院 キャンパス・ハラスメント防止研修会

マイクロアグレッションとハラスメント

開催日時：2022年2月2日（水）15:00～16:30

開催形態：オンライン（Zoom）

講師：金 尚均 氏（龍谷大学法学部教授）

多田 定刻になりましたので、始めたいと思います。私は司会をつとめます教養教育研究院の多田（哲）です。本日は、大勢の人にお集まりいただきありがとうございました。教養教育研究院主催、「2021年度キャンパス・ハラスメント防止研修会」を開催します。

〈参加にあたってのお願い〉

まず、参加にあたってのお願いですが、出席確認のため、名前を表示してください。また、教養教育研究院外の参加者は所属も表示していただければ幸いです。ログイン時はマイクをミュートに設定してください。最後に質疑応答となりますが、発言を希望される際には司会者にチャットやリアクションの「手を挙げる」でお知らせください。司会者からの指名後、ミュートを解除して発言をお願いします。

なお、既に始めていますが、録画をしています。その原稿用に質疑応答を含めた研修会の内容を『教養教育研究』に掲載させていただきます。文字起こしをするために録画をしますが、目的以外に録画を使用することはありませんので、あらかじめご了解ください。

〈これまでの研修会の歩み〉

これまでのハラスメント防止研修会の歩みについて説明をします。まず、2018年11月28日から始まりましたが、こちらは国際教養学部主催で、「大学で起きるハラスメントを防止する」と題し、広島大学の北仲（千里）先生に話をいただきました。次の年の2019年12月11日には、より実践的なワークも含めた会合ということで、「アカデミック・ハラスメントを考える」と題し、同じく国際教養学部主催で北仲先生にお願いしました。

そして、2020年度より教養教育研究院主催という形に移り変わり、12月2日には「LGBT等の学生への大学における取り組み：筑波大学を例に」という題で、筑波大学の河野（禎之）先生に話をいただきました。今年度は、龍谷大学の金尚均先生に話をいただきます。テーマは「マイクロアグレッションとハラスメント」となりますが、金先生の経歴について、三浦（綾希子）先生からお願いします。

〈講師紹介〉

三浦 本日、講師をお願いした金 尚均（キム サンギョン）先生について紹介します。龍谷大学法学部教授で、専門は刑法です。もともとの関心はドイツ刑法ということですが、近年ではヘイトスピーチに関して精力的に研究をされていて、数多くの著作を出されています（「インターネットとヘイトスピーチ—法と言語の視点から」（明石書店、2021年）、「差別表現の法的規制—排除社会へのプレリウドとしてのヘイト・スピーチ」（法律文化社、2017年）、「ヘイト・スピーチの法的研究」（法律文化社、2017年）。

本日は、お忙しい中、お時間をつくってくださりありがとうございます。とても丁寧なスライドを準備してくださっているようですので、私としても大変楽しみにしています。どうぞよろしくお願ひします。

多田 今、スライドをお届けします。皆さんのお手元にスライドが届いたかと思ひます。これから金尚均先生に話を始めていただきます。よろしくお願ひします。

金 画面は見えていますか。

多田 大丈夫です。

〈マイクロアグレッションとハラスメント〉

金 はじめまして。金 尚均（キム サンギョン）です。私は龍谷大学の法学部で教員をしています。本日は、「マイクロアグレッションとハラスメント」ということで話をします。私の本来の関心は、この10年ぐらひ、日本の中で「ヘイトスピーチ」と呼ばれるような問題があることに對し、法的にどのようにアプローチできるのかということに関心があります。

その中で、ただ単に、いきなり突然、「ヘイトスピーチ」という特性の属性を持つ集団、並びにその構成員に対する誹謗中傷、罵詈雑言等により社会的排除を扇動する言動が発せられるわけではなく、その背景にはさまざまなものがあります。

例えば、「フェイクニュース」と呼ばれるうその情報によって誤って被害者意識を持った人々が、あたかも正当防衛であるかのように誹謗中傷をする場合もあります。また、私たちの住む社会の中で深く根付いた偏見や差別意識、ないしは先入観から、無意識のうちに出てしまう差別的な表現や相手を見下げるような言動があります。

とりわけマイクロアグレッションというものは、発している側の人々からすると全く無意識であり、かつ、善意で言っているような場合もあります。しかし、言われた側の人々、ターゲットとなっている人々からすると、小さな出来事がどんどん蓄積されて、その社会に居づらくなる、ないしは、「その社会は自分にとって本来居るべき場所ではない」という違和感を抱かせる環境ができます。

今日は、そういった問題について私から先生方に話をして、できる限り意見をいただいて認識を共有したいと思ひます。それでは、1時間、どうかお付き合いください。

まず、私がマイクロアグレッションに関心を持ったきっかけは、2008年の（ジョー・）バイデン大統領候補の発言でした。当時、彼はバラク・オバマと民主党の大統領候補を争っ

ていました。その際にバイデン氏がニュースで発言したことを非常に印象深く聞きましたし、今も記憶に残っています。

オバマ氏を褒める意味で、「彼は雄弁で、賢くて、清潔で、そしてハンサムなメインストリームのアフリカ系アメリカ人が初めて現れたと思っているよ。彼は、まるで絵に描いたような男さ」と言ったのです。これは、一見するとオバマ氏を非常に高く評価し、自分と同じライバル候補に匹敵する人物だと言っていますが、私は、バイデン氏の発言の背景について何か違和感がありました。

私なりに少し注釈すると、「絵に描いたような男さ」ということが発するメッセージとして、「黒人なのにね」という言葉が浮かび上がってきます。すなわち、「メインストリームのアフリカ系アメリカ人」というのは、本来、彼らは、また、同じ構成員であるオバマ氏は、「アメリカ社会の中では二級市民のはずが、努力して一級市民にのし上がった」というメッセージがあります。

これは、バイデン氏からすると、「そんなつもりで言ったんじゃないよ」、「気にし過ぎじゃないか」という弁明が出てくるでしょう。ここで気付いてほしいのは、社会の中でどういった立場、どういった地位にある人が、「そんなつもりで言ったんじゃないよ」、「気にし過ぎじゃない?」と言うのでしょうか。そこを考えてみましょう。

それは、あくまで白人で、アメリカ社会の中で力のある者、すなわち、マジョリティー側にある人が言う言葉だと思います。社会的に弱い立場にある黒人が、このような文脈で同じような発言をするかといったら、絶対に言いません。バイデン氏の発言の裏には、いわゆる社会における地位ないしは力関係の違いがあります。

これは、バイデン氏の意味ないしは意図、認識とは全く異なっていると思いますが、「二級市民も一級になれるんだ」というメッセージを送っています。「白人である自分たちはそもそも優れていて、あなたたちは劣っている」ということが、バイデン氏の認識以前に社会の中でこびり付いているかのように定着しています。これは、まさに平等、ないしは称賛をまとった差別、「隠れた差別」と言うことができます。

〈マイクロアグレッションとは〉

こういったことは、私たちの社会のさまざまな場面であったし、今もあるかと思えます。こういう言動に対してどのように言い当てるかについてはさまざまな議論があると思いますが、近年、「マイクロアグレッション」という用語が使われるようになってきたと思います。

それは、無意識の場合、日々のありふれた言葉、行動または環境の面で、社会に根付いた偏見や蔑視などから、無意識に、しばしば善意から出てくる侮辱的な言動で、中傷的、否定的なメッセージを送ります（「日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション」（デラルド・ウィン・スー著、マイクロアグレッション研究会訳、2020年））。

これは、まさに社会の中にある無意識になるほど根付いた差別意識、偏見、上下意識から出てくる表現です。ですから、言っている側は全く無意識で、もっと言えば、悪気があ

りません。しかし、悪気がないから全く悪性がないかというと、逆により強い悪性があります。言われた人からすると、そういった害悪がどんどん蓄積し、社会における上下関係が固定化されます。

それをもっと強烈にしたのが、意図的にそういった発言をする場合です（「社会に根付いた偏見や蔑視などから、意図的に、特定集団に対する誹謗中傷や揶揄により、侮辱的、否定的なメッセージを送る（差別的な環境を醸成する）」）。

無意識ないし意図的の二つのパターンがありますが、それをいろんな場面で言い当ててみましょう。例えば、今でもたまに聞きますが、携帯カメラがあった時代には、「このカメラ、ばかちゃんカメラやなあ」という言い方をします。「ばかちゃん」とは、「ばかな朝鮮人」ということを表現した言葉です。「朝鮮人でも使えるような、誰でも使えるカメラだ」という、非常に侮辱的な表現です。

この「ばかちゃん」という言葉は今でも使われますし、かつては頻繁的にテレビなどでも非常に言われていました。それは、日本の社会の中で普通に日常用語として使われていますが、言われた当事者からすると非常に傷つく言葉です。言っている側は、「誰でも使ってるやん」という言い方で、「自分は悪い意味で言ったんじゃないよ」という言い訳をします。

また、面接などで男性の面接官が女性の候補者に、「君のような人は、仕事しなくても、いい人見つけて結婚すればいいのに」と話しかける場合です。芸能人の報道では、「ゲイ疑惑」、「レズ疑惑」という見出しを付けたり、平等を訴えようとして、実は排除している言葉としては、「障害者でも同じだよ」、「変わりないよ」というものがあります。本来、変わりはありません。しかし、なぜこのような表現をしなければいけないのかということです。その背景には、「本来、障害者と健常者は違うんだよ」という隠されたメッセージがあります。

また、勇気づける体裁を取りつつ排除する言葉としては、「朝鮮人だって立派な人は居るよ」というものがあります。本来的に言うと、「朝鮮人は劣った人間だ」ということを、対面あるいは当事者の居る場で、自分の地位や力関係、いわゆるマジョリティーを背景にして行われる言動です。これが、いわゆるマイクロアグレッションです。

〈レイシャルハラスメント〉

中京大学でも、私が勤めている龍谷大学でも、日本人以外の方がたくさん居ます。外国から来た留学生も居ます。日本人以外の方は、私のように日本生まれ日本育ちの日本籍を持たない外国籍の方も居ます。そういった人たちに対して、私や今参加している教職員の皆さんは、大学では知らず知らずのうちに学生との間で多大な力を持っています。そういった中で、さまざまな問題を起こす言動を発している可能性があります。

例えば、私が学生するとき、南北朝鮮の問題が起こったときに、先生から、「君の国はどうなっているんだ」という言い方をされました。そんなことを言われても、私はその政治に責任を持つ人間でもないし、その事件が起こる動機を与えたわけでもありません。そ

れを、あたかも私がそれについて責任があるかのように問うといった場合、言っている側は恐らく無意識です（「外国人という理由だけで、相手の国や文化を傷つける発言をする」）。

そういったことから始まり、本名を聞いて、『覚えにくい』、『変な名前』と侮辱する、ゼミ報告や発言など、特定の作業から外す、何かするたびに、『やっぱり外国人なのね』、『純粹の日本人じゃないから』と言動をするなど、さまざまあるかと思います（「意見を言うだけで、『あなたは外国人だから考え方が私たちと違う』と言う」、「『学校では中国語を話すな』と言う」、「『あなたの国はどうして〇〇なの？』と国の代表者のように扱う」）。

また、先ほどの話のように、「ルーツの国で事件やニュースがあると、本人に結び付けてしまう」ということです。私は朝鮮人で、日本の法律で言う朝鮮籍を持つ人間ですと言うと、「あなたは南ですか、北ですか」と言う人は多いです。それを言われると、私は非常に困ります。その人たちは、何でそれを聞いているのでしょうか。例えば、私が、「北です」と言ったとき、どのような反応をするかということ、「核開発のこと、どう思う？」など、いろんな質問を返してきます。それは、あたかもその人が政治に責任があるかのように、どんどん責めてきます。

しばしば問題になるのは、教員が授業やゼミで、「〇〇国は恥ずかしい国だ」と言ってしまうような場合です。しかし、その場には、その教員が知らないうちに、その国籍を持つ、ないしは出身を持つ人たちが居るわけです。その人たちからすると、その場に対して、「自分は居てはいけない場所だ」と感じ、それが蓄積するということが起こります。このような状況はマイクロアグレッションが生じておりますし、注意してもやまない場合には「レイシャルハラスメント」と言えます。

今の文脈で言うと、いわゆるアカデミックハラスメントの一つの類型として考えられていますが、あと数年もすればレイシャルハラスメントとして扱われるようになるでしょう。

また、デラルド・ウィン・スーは、マイクロアグレッションを、「インサルト」（「何で日本に居るの」、「国に帰らないの？」、「（学校で子どもたちに）になりたい職業は？」）、「インバリテーション」（「無価値化する」。『気にし過ぎだよ』、『みんな同じだよ』、『（マジョリティーの立場から）僕は差別しないよ』という認識）、「韓国も差別するでしょう（差別の相対化）」、「日本人と同じでしょ、関係ない」、「日本では人種差別はなじみがない（アメリカでの事例）」、「アザルト」（「意図的・意識的（ヘイトスピーチ、名誉毀損（きそん）」）という三つに分けて類型化しています。

少し区別してみましよう。例えば、それが公然と行われた場合です。典型的なものは、ヘイトスピーチ、また、特定個人に向けられた公然の誹謗中傷であれば、名誉毀損や侮辱ということになります。ここでこのヘイトスピーチについて、少しだけ話をします。

例えば、公然と、「殺せ、殺せ、朝鮮人」、「ゴキブリ朝鮮人」、「あいつらを海にたたき込め」と差別先導をする言動を發します。このヘイトスピーチは名誉毀損と何が違うかということ、ヘイトスピーチは、特定の集団に対し、その集団をこの社会から排除するために

人々を扇動することです。

例えば、私は日本生まれの日本育ちですが、日本人ではなく、朝鮮人です。注意してほしいのは、私に向かって、「朝鮮人の金尚均を殺すぞ」と言っているわけではないということです。特定の集団の人々に対して、「殺せ、殺せ」と言っています。ヘイトスピーチは、マジョリティーの側に居る人々に対して差別を煽っているのです。

例えば、「〇〇国、そして、その人たちはみんな駄目な人だ」と言い当てます。そういった言動は、ターゲットとなった集団はもちろんのこと、むしろ、この社会に居る多数派の人々に向けて差別を煽っているのです。そして、社会に住んでいる皆さんの、「差別をしてはいけない」という認識の壁、ないしは良心の壁をどんどん下げていきます。悪い言い方で言うと、差別に対して寛容な社会をつくっていきます。

それに対して名誉毀損は、「金さん、あなたのルーツは朝鮮出身だから、駄目だよ」という言い方です。別に差別を先導するわけではありませんが、特定個人に対して差別的な表現をし、その人の社会的評価を下げるということが名誉毀損になります。これと異なりヘイトスピーチは、特定の集団をターゲットにして、その人たちを社会から排除するための言動と理解してください。

これに対してマイクロアグレッションは、例えば、大学の講義で先生がそのような発言をして、それがまさにヘイトスピーチである場合、授業に出席してそれを聞いている集団の当事者にとってはマイクロアグレッションになります。また、それが授業に関係なく、頻繁にしつこく行われる場合はレイシャルハラスメントであり、またアカデミックハラスメントになると理解してください。

〈マイクロアグレッション2つのケース〉

マイクロアグレッションの話に戻します。「対人ケース」は、一対一の研究室での言動、ないしは5人、10人、15人ぐらいのゼミレベルです。そういった中で、例えば、レイシャルハラスメントで言うと、ある特定の民族、出自ないしは国籍を持つ人が居る中で、教員が先に言ったような言動を發します。

マイクロアグレッションには、「対人ケース」と「環境ケース」という二つのものがあります。対人ケースは、「君の国はどうなっているんだ」ということを、執拗（しつよう）に、毎回のよう特定の学生に対して言う場合です。環境ケースは、その個人に直接向けられているわけではないけれども、侮辱的な、差別的な表現が頻繁に行われる場合です。

ピラミッドの図を作りましたが、「マイクロアグレッション」として非常に小さな対面の差別的ないしは侮辱的な言動が行われます。それが頻繁に繰り返されることにより、「ハラスメント」となります。例えば、大学でハラスメント防止委員会があるかと思いますが、この「ハラスメント」は未だ深刻な事態に達していない段階ではハラスメント委員会で対処できる問題として位置付けてください。

「名誉毀損・侮辱」になると、それだけでは済まなくなります。むしろ、司法的な対応が生じてきます。それがもっと行き着くと、「暴力」という形になってくるでしょう。こ

れは、環境ケースの場合も同じです。

環境型ケースだと、例えば、学生にとっての「平穩に学ぶ権利」、職場であれば「平穩に就労する権利」があります。何の平穩かといったら、差別されずに平穩に学ぶ権利ないしは就労する権利です。例えば、教員がそのような言動をした場合には、大学側、会社であれば会社側の責任もあります。「そのような差別をする、言動をする人を放置した」、「見て見ぬふりをした」ということで、「環境に配慮する義務を怠った」という問題が出てきます。

いわゆる、「平穩に学ぶ、ないしは就労する権利を侵害した」というのは、差別的な、ハラスメントになる言動をした人の問題、また、「環境に配慮する義務を怠った」というのは管理者としての学校側の問題としてあります。

中京大学のものも見ましたが、例えば、京都大学のハラスメント防止規程は四つに分かれます。一般的に、「セクシャルハラスメント」、「アカデミックハラスメント」、「パワーハラスメント」で、四つ目の「ハラスメント」は、「前項に掲げる言動、及びこれに類する言動」ということで、いわゆる「レイシャルハラスメント」が当てはまると思います。ですから、大きくは三つです。

レイシャルハラスメントについて、和歌山大学は明確に規定していて、「出自（人種民族国籍等）に関し、人種的偏見に基づく嫌がらせを指します。特定の民族や人種、国籍を指して誹謗中傷する発言や、外国人に対して当該外国人が所属する民族、国の文化ではこうなっているから当該外国人についても当然そうであるといったように決め付けて発言、行動すること」と定義しました（「和歌山大学ハラスメント防止対策ハンドブック」）。

事例としては、「立命館大学におけるレイシャルハラスメントとなり得る言動例」を引いてきました。私たち教員が注意しなければいけないのは、「②教員が授業中、授業の内容とは関係なく、特定の国籍、人種、民族に対する不当な差別的言動をすること」です。

ある大学でも、教員が授業に関係なく、毎日、「北朝鮮は怖い。ロケットが怖い」と言います。その中には、私のような在日の人も授業を受けています。その人たちからすると、その教員はいつも北朝鮮の批判をし、それだけにはとどまらないということがあり得るわけです（「①特定の国籍、人種、民族に属する人に対する偏見や、国籍、人種、民族を理由に嫌がらせや不当な扱いをすること」、「③留学生の文化的背景を無視して、日本人と同じ基準で振る舞うように強要すること」、「④特定の国籍、人種、民族をからかうジョークを日常的にすること」、「⑤授業、課外活動、職場において、特定の国籍、人種、民族を侮辱する表現をすること」）。

〈マイクロアグレッションの背景としての無自覚の排除〉

私たちは、「みんな平等です」ということを常に心掛けていますが、そこで注意しなければいけないのは、この日本社会においては権利を享受できない人たちが居ることです。日本の憲法でも、全て「国民」と書いてあります。「国民」という言葉は非常に美しいです。私は龍谷大学で法律を教え、また、研究していますが、日本の憲法を見ると寂

しい気持ちになることがあります。この「国民」という言葉があることによって、「私は憲法が規定する権利を享受することができないのか」と常に思います。

そういったことを少し考えてみても、やはり権利を享受できない人たちが居るわけで、「本来、人は平等であり、同権である。しかし、それが実現できていない環境では持てる者と持たざる者の関係ができ、そこで権利を享受できる人々は特権を持っていることを意味する。それは常にマジョリティーに与えられるから『普通』とみなされ、意識されない」ということです。

例えば、ワクチン接種の対象を、日本では常に、「国民へ」と言います。最初にこのことを聞いたとき、私の子どもは、「私たちもワクチンを受けられるのかな」という質問をしました。これを子どもから質問されるというのは非常にづらいです。自分の子どもたちは国民ではないから、この対象から外される可能性が優にあるわけです。実際に、日本の中では、当初、国民から外れた外国人、もっと言うと、適法な居住権限を持たない人たちはワクチンを接種できませんでした。今、やっとできるようになりました。そういったことが現実にあるわけです。

これに対し、国民に含まれないマイノリティーの存在は、権利行使や給付が「普通」と考えるマジョリティーの意識の外に置かれる。だから、いちいち考えない。マイノリティーは、数が少ないということではなく、見えない身体となっていきます。だから、「自分は差別しない」という意識を普通に持ってしまいます。これは、ある種、間違いではないのですが、ある場面で特定の人々を非常に傷つけてしまうことがあります。

そして、意識・関心の外に置かれるが故に、常に無意識の攻撃を受ける可能性があります。「普通」とか「正常」であると自己評価し、そのため、「他者の立場になって考える」という想像力が働かない場合があります。

今日、私はレイシャルハラスメントの話をしていますが、私は、この日本社会の中では、恐らく「男性」というマジョリティーでしょう。そういった立場の中で、女性に対するマイクロアグレッションをしている可能性は常にあるわけです。そういった立場の違いによって、マジョリティーになったり、マイノリティーになったりします。その点も理解してください。

そこで、傷つけた側からは、「悪気はない」、「そんなつもりじゃなかった」という言葉や意識がしばしば出てきます。それは、「本当に悪気がない」、「そんなつもりじゃなかった」ということで、何ら問題がないかということ、私たちは、「なぜそういった言葉が出てきたのか」、「なぜその人が抗議したのか」、「傷ついたのか」ということを考えてみる、想像する必要があるのではないのでしょうか。

力を持っている人は自覚がありません（「自分の持つ『力』を自覚していないので、非難される理由が分からない」）。例えば、私は、日本で選挙権もなければ、被選挙権もありません。日本でも、これについて知らない人はまあまあ居ます。なぜ知らないかということ、選挙権ないしは被選挙権があるのが当たり前だからです。

しかし、私は今でも大学で、「選挙に行かないんですか」と言われ、「行かないも何も、

行かれへんやないか。行く権利がない」ということがあります。それはまさに、「選挙権ないし被選挙権は当たり前であり、かつ、平等な権利だ」と思い込んでしまうと、そうでない人に対してつい全く的外れの言葉を発してしまうということです。

〈マジョリティーとマイノリティーという関係〉

私たちは、マジョリティーとマイノリティーの中でつくられる異なる現実を生きることになります。職場、私たちが居る大学という場において、「皆が同じ」、「皆が一緒」ということを考えると、必然的にそこから排除される人たちが出てきます。その背景には、私たちが「同じだ」、「平等だ」と思うのとは別に、異なる現実を見ている人、生きている人が居るわけです（「この関係がつくられる背景にある差別・偏見、優越感、しかも、上司と部下、教員と学生という権力関係」、「職場、大学という場において『異なる現実』を生きている」、「気にし過ぎ？ =相手に自制を求め、自らの言動に免罪符」）。

両者は同じ世界に生きているので、マイノリティーはマジョリティーの認識とは異なる現実を生きることになります。人々の発する言動の中に、マジョリティーの側に居るが故に行われるものがあります。

私の勤める龍谷大学でも、学生同士の中で、「嫌だったら国に帰れ」といった発言が出ています。これは何を意味するかというと、その人に、「国に帰れ」と言う権利もなければ、帰すこともできないわけです。出入国に関する権限もない人がそのような発言をすることは、外国から来た人に対する無権利のものを是認して、「日本社会に同化しなさい」ということを強制しています。

そういったことをうまく言い当てた、望月（優大）さんの言葉を紹介します。「そのことをあらためて痛感したのがオミクロン株の水際対策だった。これから日本に来る新規入国の待機者に加えて、日本国籍者と同じく既に日本国内に生活の拠点がある外国籍住民の再入国すら制限するというのだ。野党の立憲民主党までもが類似の要請を政府にしたことを知り、頭を抱えた。たとえ何年日本で暮らしても、永住者の在留資格を持っていても、その価値はあまりにも心もとない。こうした根源的な不安は、日本で暮らす外国籍者の方からたびたび聞くものだ。

自分の立場が確かな権利に根差していない感覚。それは、同じ社会の一員であろうと、外国人ならその自由や権利がより大きな制限を受けても『仕方がない』、そんな多数者側の感覚の裏返しに思える。都合の良いときにだけ多文化共生をうたい、いざ『緊急事態』ともなれば、あっさりと国籍で線引きをする」（「(あすを探る共生) 外国人は数合わせの道具か」(朝日新聞2021年12月22日朝刊)。今、私たちの社会の中でこういったことが言われるわけです。そこで、あらためて、「果たして、そんな社会で語られる『共生』とはいったい何だろうか」ということを考えざるを得ません。

これは、見えない差別です。これについて、私たちは、「憲法第14条」と「世界人権宣言第2条」（「1. 全て人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上、その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地、その他の地位、またはこれに類するいかなる事

由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げる全ての権利と自由とを享有することができる」、「2. さらに、個人の属する国または地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、または他の何らかの主権制限のもとにあるとを問わず、その国または地域の政治上、管轄上または国際上の地位に基づきいかなる差別もしてはならない」)を見る必要があります。

「憲法第14条」は、「全て国民は、法のもとに平等であって、人権、信条、性別、社会的身分または門地により、政治的、経済的または社会的関係において差別されない」ということで、個人の尊厳をうたっています。「憲法第14条」について、日本の社会では「法のもとの平等」を強調するかと思います。しかし、法のもとの平等の侵害は何かというと、差別です。日本社会では、この点はあまり強調されません。

「差別の問題は心の問題」と言う人は多いと思いますが、「憲法第14条」では、差別は法の問題です。権利侵害の問題です。心の問題ではありません。日本の社会の中では、その点が非常に誤って伝えられています。

平等の侵害が差別であって、差別と単なる権利の侵害と何が違うかということ、「人種、信条、性別、社会的身分または門地」という形で、特定の属性、特定の集団を対象にしています。例えば、ヘイトスピーチ、ないしは非常に小さな場面であるマイクロアグレッションでも、特定の属性または特定の集団をターゲットにしています。

例えば、在日朝鮮人、韓国人ないしは障害者というように、特定の個人に向けて言っているようで、実は特定の個人を一つの集団に、十把ひとからげに言い当てています。それはどんなときでしょうか。恐らく、知らず知らずのうちに、目の前に居る個人を、対等、かつ、平等の個人として尊重しているのではなく、自分とは異なる劣った存在として見ているのではないのでしょうか。だから、個人として評価するのではなく、十把ひとからげに特定の集団でまとめて評価します。同じ対等な個人ではなくなるわけです。

まさに、「人種、信条、性別、社会的身分または門地」というように、属性で評価をします。例えば、「おまえみたいな朝鮮人」という言い方をする場合も、私が今までどういうことをしてきたか、どういう社会的役割を果たしてきたかという私個人のことは評価されずに、「朝鮮人」という形に十把ひとからげに評価され、不当に扱われます。そして、同時に、私と同じ境遇にある人たちが同じく不当な扱いを受ける恐れがあります。集団そのものが同じ人間として評価されない。これがまさに差別だということです。

〈ヘイト暴力のピラミッド〉

不快な言葉や非常に侮辱的な言葉は、単に気持ちの問題ではありません。次第にエスカレートし、暴力を生み出します。ですから、ある種、非常に危険な言動だと理解していいと思います。

〈事例〉

その例を一つ紹介します。DHCという会社の会長が、会社の公式サイト「会長メッ

セージ」という欄に、「問題なのは、日本人として帰化しているのに日本の悪口ばかり言っていたり、徒党を組んで在日集団をつくろうとしているやからです。いわゆる、えせ非日本人、なんちゃって日本人です。(中略) えせ日本人は要りません。母国に帰っていただきますしょう」(2016年2月12日)という書き込みをしました。

また、2020年11月には、「サントリーのCMに起用されているタレントは、どういうわけかほぼ全員コリアン系日本人です。そのため、ネットではチョントリーとやゆされているようです。DHCは、起用タレントをはじめ、全てが純粋な日本人です」(「公式オンラインショップサイト『ヤケクソくじについて』)と書いています。

これは、いったい何が問題なのでしょう。もちろん、公然と表現しているという意味で、ヘイトスピーチ解消法で言う「ヘイトスピーチ」にあたると言えますが、それだけではありません。ほかにもいろいろあります(「NHKは幹部・アナウンサー・社員のほとんどがコリアン系」、「NHKは日本の敵」(公式オンラインショップサイト『ヤケクソくじについて』(2020年11月)、「会長本人は、自分の思いや考えを自分の設立した会社のホームページで、誰からもとがめられることもなく、気軽に思いのままに書いたのかもしれない」)。

〈問題の概略〉

ここに問題を示してみました。例えば、対外的な問題としてはヘイトスピーチの問題があります。対内的に見たらどうでしょうか(「1. 会社のホームページで」、「2. 公然と」、「3. 特定の集団を誹謗中傷」、「①本人の問題－名誉棄損、侮辱」、「②会社としての問題」、「③対内－マイクロアグレッション、ハラスメント」、「④対外－ヘイトスピーチ」、「⑤国及び自治体としての問題－ヘイトスピーチ解消法」、「⑥取引先の問題－ビジネスと人権」)。

この会社には、日本人だけが働いているのでしょうか。パートナーなどが外国の人は居ないのでしょうか。上記のような書き込みを見せられたこれらの人々は、どのように思うのでしょうか。外国の人で、実際に働いている人も居ます。また、差別的な環境が醸成されている職場で働いている人々は、どのように思うのでしょうか。

直接的に特定の人に向けられていなくても、自分の働いている会社で、権力を持った会長がこのような書き込みをずっと続ける。そういった職場で働かされることのつらさ、意味です。

ある建設会社の社長が会社内で同じような言動を繰り返したことが問題になりました。今の時点で言えることは、先ほどの事案であれば、「会社のホームページにヘイトスピーチが掲載されて、特定の集団を排除することを社内で促し、当たり前かのように差別を容認する会社環境が醸成されている」ということで、これはまさにマイクロアグレッションです。

このような環境で働かなければいけない労働者にとって、とりわけ攻撃対象の集団に属する人々にとって、これは当該属性を有する人々に対するパワハラであり、かつ、レイシャルハラスメントであり、それが執拗に、かつ、継続的に行われるような場合には、民事上、

「特定社員の人格権を侵害している」と言えます（「労働基準法第3条」、「使用者に対して、国籍を理由とする差別的扱いを禁止し、労働者に就業場所において国籍によって差別的取り扱いを受けない人格的利益を保障」）。

しかも、注意してほしいのは、これは国連の女性差別撤廃委員会でも指摘されますが、具体的な差別事象は、マイノリティーに属し、かつ、別の要因、例えば、ここであれば、「コリアンであること」、「女性であること」、「非正規雇用であること」というように、マイクロアグレッション、ハラスメントというのは差別的な要因が交差します。そうすることによって、非常に深刻な被害が起こり得るということです（「あらゆる差別は単一の次元で発生し、相互排他的であるかのように差別問題を事由ごとに分離して扱ってきた。実際には複数の要素が交差し合って差別が行われる。交差差別／複合差別」）。

これを、「交差差別」とか「複合差別」という言い方をします。単独で起こることはもちろんありますが、非常に攻撃されやすい立場に置かれるというのは、差別的な要素が重なるような場合です。

ここで大事なのは、大学でこのように差別的な環境が普通にある状況では、コンプライアンス課ないしはセクハラ委員会があったとしても、ここが機能していない場合があるということです。DHCの事案でもそうですし、今係争中の建築会社の事案でもそうですが、社内にコンプライアンス課や苦情受付係があったとしても、それが機能不全に陥っていることがあります。

建築会社の事案では、令和3年11月18日に具体的な判決が出ています。確かに特定の女性職員には向けられていませんが、その人が、社長の、「資料をまくのを控えてください」といった言動をコンプライアンス課に言っても聞いてもらえませんでした。そういったことが何年も続き、我慢しきれずに訴えました。マイクロアグレッションが社内でまん延していて、それが度を越え、いわゆるハラスメントとして訴えたわけです。

これに対し、次のような判決が出されました。ここでは、「その国籍または民族的出自に基づいて差別されたり、侮辱されたりしないという人格的利益を有し、この人格的権利は、あらゆる法律関係において保護されるべき利益」と判示しました。これは、そのような言動をした人に対し、人格的利益を侵害していますということです。

次に、「民族的出自等に関わる差別的な思想を醸成する行為が行われていない職場、またはそのような差別的な思想が放置されることがない職場において、就労する労働者の人格的利益がある」ということです。

これは、「人格的利益を会社側が守りなさい」ということを意味しておりまして、最新の判例では、「①差別的取り扱いだけでなく、差別的言動を受けない権利（行為者に対して）」だけでなく、「②差別的言動が行われずに、これが放置されない環境で働く権利（管理者に対して）」がある」と判示しています（「民族的出自等に基づく差別的な言動が職場で行われることを禁止するだけでは不十分で、そのような差別的な言動に至る源となる差別的な思想が自らの行為または他者の行為により職場で醸成され、人種間の分断が強化されることがないよう配慮する義務があるものと解するのが相当である」、「会社・集団に所属

することで、同調傾向・圧力が強まり周囲に合わせてしまうex) 社長の意のまま／コンプライアンス違反／ハラスメント的な対応が常態化、誰も意見しない＝無意識の偏見・差別)。

これは、単に会社だけでなく、私たちが勤めている大学という場でも同じことが言えます。ここでは対職員との関係で問題になっていますが、対学生ないしは対教職員との関係という場面で同じような問題が起こり得るわけです。

〈ヘイトスピーチ、マイクロアグレッション、ハラスメントへの対応〉

マイクロアグレッションという問題そのものは、まず、大学、管理者側のコンプライアンスの問題として位置付けられます。いわゆる労働者ないしは学生のための環境整備をする、「差別されない環境で学ぶ」、「働く」ということです。それ自体として法的に問題になることはまだありませんが、「それが度を越した場合には、ハラスメントとして特定被害者の権利を侵害したことになる」ということで、日本の民事裁判では既にこのような表現がされています。

例えば、公然のヘイトスピーチが会社内で発せられている環境ではマイクロアグレッションが生じており、それは、特定社員に対するハラスメントであり、かつ、被害者集団の人々の人間の尊厳を侵害していることになるということです。

大学であれば、「マイクロアグレッションが深刻化すれば、たとえ直接特定個人に向けられていなくても、教職員または学生に対するレイシャルハラスメントであり、同時にアカハラになる」という文脈で理解することができます。「特定個人に向けられていなくても」というのは、「環境型ハラスメント」と呼ばれます。

また、特定個人に向けられた場合としては、例えば、ゼミや研究室などで、教員ないしは上司である職員が部下に対してレイシャルハラスメントにあたるような言動をした場合、特定の教職員または学生の人格権を侵害した場合には、民法上（本人と大学に対する人格権侵害）または刑法上（名誉毀損・侮辱罪）の問題になります。

マイクロアグレッションの前提として、まず、こういった言葉は単に不快な言動ということだけではなく、人の人格を傷つけ、しかも、それがまん延すると社会的排除を呼び起こします。もっとひどい状況になると、暴力へと向かうような状況を醸成します。私たちは、「危険な言動」と考える必要があるかと思います。

私は、この間にヘイトスピーチの研究をしていますが、それは単に、「聞かなければいい」とか、「インターネットを見なければいい」ということではすみません。そういったことがまん延すると、特定の集団の人々を社会から排除することが当たり前になる社会が出てきます。多くの人が同じように差別的な言動をするわけではなく、「私はそんなことしない。私は差別しないけど、日本の社会の中でこういうことがあるのは仕方がないよね」というような、諦めの気持ち、差別に対して寛容な社会ないしはメンタリティーを醸成します。

そうすることによって、「こういった言動はしちゃ駄目だ」と「ノー」を突き付けるこ

とが逆に非難されるような社会環境をつくる恐れがあります。こういったことを防ぐためにも、マイクロアグレッションという問題に関心を持ってもらえればありがたいと思います。途中でも言いましたが、マイクロアグレッションは、私が学生にしている可能性もあり、した可能性もあります。

常にその力関係の中で、マジョリティーになったり、マイノリティーになったり、いろんな場面があります。その中で、弱い立場にある人たちに対し、非常に蓄積的に害を与えるような言動をしている可能性があります。「立場が変われば誰でもなり得るから仕方がない」で終わらせず、それを理解したうえで、将来の排除を生み出すような言動をなくしていく努力が必要です。

また、このマイクロアグレッションであれば、今後、もっと多くの日本人以外の人たちが、中京大学を学びの場として来るでしょう。そういった中で、自分たちとは違う、自分とは異なる人たちの存在を、いかに理解し、同じ人間として対等に、かつ平等に向き合える環境をつくるかということが、私たちの課題になってくると思います。

すみません、ちょうど1時間ぐらいたったと思います。以上、雑ばくな話でしたが、私の話を終わります。ご清聴、どうもありがとうございました。

多田 金尚均先生、ありがとうございました。

金 ありがとうございます。

多田 最後に言われたマイクロアグレッションに、まず関心を持つことが重要だということだったと思います。先生が言われたことで私が気になっているのは、それを放置すると、差別に寛容な社会ができる懸念があるということでしょうか。それが私の心にも非常に響きました。

それでは、質疑応答の時間に移ります。恐らく、いろいろな観点から質疑ができそうな気がしますが、まず、質問のある人はリアクションボタンで反応するか、ホスト宛てにチャットで、「質問をしたい」と入力してください。いかがですか。早速、三浦先生、お願いしていいですか。

三浦 はい。ご講演、ありがとうございました。質問というか、相談という感じですが、先生が講演の中で何回も言っていたように、マイクロアグレッションは、意識せず、悪意なく行われるものということでしたが、悪意がなく(差別を)している場合に、「それはマイクロアグレッションだよ」とか、「それは差別だよ」とかと指摘をすると、言っている本人は意識がないので、多分、すごく驚くと思います。そうしたときに、どういう伝え方をするのがいいのかということを知りたいです。

日常的に結構ありますが、これを言うことで、すごく驚かせるのではないとか、私との関係がぎくしゃくするのではないとか、そういうことを懸念する場合は結構多いです。どういう手だてがあるのか、教えてもらえたら幸いです。

金 ありがとうございます。これは私も常にあります。例えば、私だと、実は一番傷つくのは、「なぜ日本に居るの?」と言われることです。ないしは、「日本生まれで日本育ちなのに、なぜ日本人じゃないの?」と言われることです。私は、今、54歳ですが、生まれ

てこの方50年近く、同じようなことをずっと言われています。

そのときに、やはり、一番恐れるのは、これを言うとけんかになるのではないか、ないしは嫌われるのではないかということです。説明する側が常に、最初に危惧することだと思います。

しかし、私はこの15年ぐらい、嫌われても、そこはきっちりと説明するということに認識を変えました。実際に、そちらのほうが理解は深まると感じたのがこの数十年です。実際には、説明する側、いわゆる当事者が、嫌われたいと思っただけで説明をしなかったり、逆に、そのような議題になる前にわざと話をはぐらかしたりすることが多いと思います。

私も幼少の時期はそうしていました。自分のアイデンティティーないしは出自に関わることが出そうになると、何回も経験し、場を踏んでいるので分かります。だから、途中で話を無理やりはぐらかして、説明が不要になるような状況にすることがあります。しかし、それは理解にはつながらなくて、むしろ誤った認識を持って発言する人の認識を正当化してしまいます。

だから、私であれば、自分の親が、日本の植民地時代に濟州島から来たということを伝えます。次に驚かれるのは、私の父も母も、実は日本人だったという事実です。そういったことを、30歳ぐらいからやっと伝えるようになりました。それまでは、相当の期間、はぐらかすようなことをしていました。

こういうマイクロアグレッションに関わるようなことは、言いにくいと思います。特に今だと、中京大学でも朝鮮学校出身の学生は多いと思います。また、韓国から来た人も多いし、中国から来た人も多いです。

龍谷大学でもしばしば問題になりますが、例えば、教員が知らず知らずのうちに、「中国ってひどいよね」と言って、中国から来た学生に、「どう思う？」というような言い方をします。どう思うも何も、その人にとっては、知らず知らずのうちに、その場に自分が居づらくなるわけです。その教員には全く悪気がありません。しかし、それを言わされている学生からすると、非常に侮辱的な環境に置かれます。

日本では、いわゆるゼミの場や教室で、自分の気持ちをきちんと伝えることをしてはいけないというメッセージを送ります。こういうことは、私も含めて、非常に気を付けなければいけないことだと思います。答えになっているかどうか分かりません。

三浦 ありがとうございます。

多田 今の三浦先生の質問は、マイクロアグレッションが行われている場に、自分がどう対処したらいいかということだったと思いますが、もしよければ、それに類するような質問がある人は、今ここでお願いしたいと思います。いかがですか。特に類似の質問はないということでしょうか。

それでは、また別の観点からの質問、あるいは意見があったらお願いします。いかがですか。

金 私が力になれることであれば、この際、どういったことでも議論ができればと思います。

多田 司会の立場で少し僭越ですが、私は、マイクロアグレッションという言葉自体、申し訳ありませんが、今回初めて知って、先生がタイトルにしてから、ネットなどで調べました。レイシャルなことに限らず、常に行われていることで、あるいは、ひょっとしたら自分も加害者としてやっているのではないかという思いを非常に受けました。今度は、自分が加害者にならないために、質問というか、先生と話をしたいと思います。

私は歴史の授業をやっていますが、西洋史です。ですから、アジアの国のことに言及することはほとんどありませんが、たまに、例えば、「中国史の立場からはこのような説があります」というような言い方をします。しかし、たくさんのお自の学生が居ることを意識してからは、「『中国史ではこのように考えている』と、日本の学会では言っています」という、持って回ったような言い方をします。

例えば、「革命」という言葉を説明すると、英語では「レボリューション」で、これはもともと「回転する」という意味ですが、「中国では易姓革命という言葉があつて、うんぬん」という話をして、それも日本の研究者が説明する説にすぎません。ですから、「中国ではこう考えている」というような短絡的な話は、なるべくしないように心掛けています。そうしたことが一つの重要なことだと思いますが、先生はどうですか。

金 まず、「マイクロアグレッション」という言葉は、現象としては昔からありました。しかし、どう言い当てたらいいかわからなかったのです。もっと言うと、適切な説明がなかったのです。それが、この10年ぐらいでこういう言葉がだんだん明らかになってきました。その中で、「ああ、そうだよ」という認識が、人々の中に生まれてきたのだと思います。

先生の質問で言うと、今まで私や先生が使ってきた言葉の中で、誤った表現の仕方はやはりあったと思います。今もあると思います。例えば、それに気付いたときに、自分がどう誤っていたのか、ないしはどう修正したらいいのかということ議論する場をつくるのが大事だと思います。今の話で言うと、それを、日本だからこれでいいと開き直ることが一番問題だと思います。

いろいろな人が居るということは、本当にいろいろな考え方や見方があるということですから。その中で、自分たちの常識が本当にグローバルなものではないということに気付くことが、ある種の共通の認識的土台をつくるうえでは非常に大事になっていると、私個人も感じるところです。ですから、今、先生の質問を聞いていて、逆に私も考え直さないといけないと思いました。ありがとうございます。

多田 ありがとうございます。ほかにいかがですか。今野（泰三）先生、よろしくお願ひします。

今野 ありがとうございます。

金 ありがとうございます。

今野 今、平和学を担当している今野と言います。平和学の中で、レイシズムと植民地主義の問題は非常に重要なテーマで、その中で私もいろいろ勉強していますが、今日の話は大変勉強になりました。どうもありがとうございます。

私から質問です。今日のテーマはハラスメントということで、大学の中での話だと思えますが、私が聞きたいことは、大学の中に入る以前の問題として、例えば、その人物がトラブルを起こす可能性がある、あるいはトラブルを惹起（じゃっき）する可能性があるから、最初から大学に入れないというようなことも起こり得ると思います。

これは極端な話ですが、例えば、セクハラが起こるかもしれないから女性を入れることはやめようという判断をすることが考えられますが、そうすると、それは明らかに女性に対する差別です。

また、例えば、大学の教員として入りたいという人が在日コリアンで、在日コリアンだとトラブルが起きるかもしれないから、最初から入れるのをやめようという判断も、恐らく、実際にあることだと思います。在日コリアンだからという理由で、最初から入れないという判断をすることは、先ほど言っていた就職差別にあたりますし、レイシズムにもあたると思います。

そうした、入り口で既に排除するようなことについて、どのような法律で規制されているのか、そして、どのような法律で規制できるのかということと、大学として、いろいろな大学で実際にどのように定められていて、ない場合は、どういったルールを定めるべきかということについて聞きたいと思います。よろしくをお願いします。

金 まず、雇用均等法の問題以前に、法の下での平等、いわゆる「憲法14条」の問題があります。「憲法14条」は憲法ですから、国家を規制するということです。ですから、一般市民には関係ないと思われる向きもありますが、常識的なこととして、「憲法14条」の私人間適用は、通常、刑法上も民法上も認められています。ですから、特定の国籍や民族、出自に基づいて不当な取り扱いをしてはいけません。

そして、雇用均等法です。とりわけ、大学などでは、こういう人を雇ってはいけないということは、今でもしばしばあると思います。私の経験した中でも、かつて、障害を持っている人を雇用するかどうかで問題になりました。そういったことは、やはり、雇用均等法の見地から問題があり、障害があるか否かということ、いわゆる選考基準に置くべきではないということです。

例えば、具体的に基準として置かれるものとして、そういう人は居ないと思いますが、明らかに犯罪にあたるような明確、かつ、現在の危険があるような例外的な場合にのみ、合理的な差別として、その人を排除することがあり得ると思います。そういったことで言うと、通常はあり得ないという答えになると思います。

今野 そうすると、大学でそういったことを規制するようなルールは、通常はないということですか。

金 通常はありません。

今野 それがある必要もないと考えますか。

金 私はそうです。合理的な基準が見いだせれば別で、それは、まさにこの人を特定して、この大学において犯罪現象が起こすという、明白、かつ、現在の危険があったような場合です。そういったような場合以外は、単に、この人は危険だということで規制することに

なるので、悪い言い方をすると、テロリスト扱いをするという話になってきます。それは、いわゆる嫌疑をかけただけでその人を排除することになるので、逆に危険ではないかと思えます。

今野 ありがとうございます。

金 ありがとうございます。

多田 今野先生、ありがとうございました。

金 ありがとうございました。

多田 それでは、ほかに質問のある人はいませんか。

金 ニーナさんですかね。

ニーナ すみません、お願いします。ニーナ・ペトリシェヴァです。

多田 お願いします。

ニーナ 画面なしで申し訳ありません。興味深い発表、どうもありがとうございました。

金 ありがとうございます。

ニーナ 私はウクライナ国籍ロシア人で、長い間、北海道に住んでいました。札幌から離れれば離れるほど、ロシア語の言葉を聞く人たちは、「北方領土を返せ」と言いました。そんなとき、「それは差別だよ、私は政治家じゃないよ」とは説明せずに、まじめな顔で、「はい、明日にでも（ウラジーミル・ウラジーミロヴィチ・）プーチンに電話しますから、ご安心ください」と答えました。「北方領土を返せ」と言った人たちは、逆にびっくりして、ものごとを考えそうな顔で、私と離れました。

この反応が大丈夫かどうか、正しいかどうかということを質問します。

金 先生の発言は、非常に勇気のある発言だと思いますし、一つの方法であると思います。例えば、最近、朝鮮民主主義人民共和国から日本海に向けてロケットが飛ばされます。そうすると、私は全く関係ないのに、「あなたはそのロケットをどう思うの?」と質問されます。質問されても、私にとっては、「それは残念だ」としか言いようがありません。そういう発言に対して、まずは、答える義務もありません。

もう一つは、そういったことが大学という環境の中で起こり得ること、いわゆる力関係に基づいた言動が大学の中で許されているということ自体、非常に由々しき状況にあると思います。そういったことをなくしていくことが一つです。

今の北方領土の話だと、ニーナ先生が言った対応は間違っていないと思います。しかし、みんながみんな、ニーナ先生と同じような対応を取れるかどうかは、これはまた力関係に基づいて変わってくると思います。

ニーナ 了解しました。どうもありがとうございました。

多田 そのほか、いかがですか。また私の関心になってしまい、申し訳ありません。私も教員ですので、授業中に気を付けていることの一つですが、ついつい、「われわれ日本人は」というような枕ことばで話しかけてしまいそうなになりますし、実際に何回かそれを行ったこともあると思います。

私がか先ほど言ったこととも関係ありますが、自分がスタンダードであるというか、自分

は研究者なので、自分は局外者であり第三者であって、ものごとを俯瞰的に見ていると思いつつも、実は、口からは、マスで、あたかもマジョリティーの考え方を代表するような発言をしてしまいそうになったこともあります。まずは、そういうところから気を付けていくことかと思いましたが、いかがですか。

金 それは私の勤めている学部でもありました。私の勤めている学部は、ホームページに、「龍谷大学は主権者教育をします」と出していました。国民主権教育をしますということです。しかし、龍谷大学には主権者ではない人も学びに来ています。私のように、外国人教員も居ます。主権者ではない人が主権者教育をできますか。そんな必要はありません。まず、人間として育てる必要があり、市民としてこの社会に居るわけです。

そういった中で、知らず知らずのうちに使っている言葉の中で、特に今、日本という社会の中で、そういう傾向が非常に強くなってきていると思いますが、自分たちとは違う、とりわけ……。

日本国籍ということに限定しましょう。それを持たない人がたくさん居るという現実があり、それは無権利状態ということです。同権ではないから、意識から外れます。私はそれを、自分なりの感覚的な言葉で申し訳ありませんが、生きているけれど意識はされないということで、「見えない身体」と言います。それが、私にとっては非常に言い当てた言葉です。

関心を向けられません。だから、「この日本の社会には国民しか居ない」という言い方とか、「わが国」とか、「われわれ国民は」とかということ、無意識でつい発します。

それを言われたときは、私個人で言うと、私は54歳まで日本で生まれ育ってきましたが、本当にここに居ていいのかと、今でも思われることがあります。これはどんどん蓄積されています。それが、まさにマイクロアグレッションの一つの現われではないでしょうか。

先生の言ったようなことは、まさにあります。逆に言うと、私も気を付けなければいけないことでもあります。非常に示唆的な質問をしていただき、本当にありがとうございました。

先生、私が言うと、逆に、「おまえ、考え過ぎちゃうか。そんなん、思っていないで」と反論されることがあります。非常に言いにくいです。逆に言っていただけて、本当に感謝します。

多田 私から先生に聞きたいことはまだありましたが、司会者の分もわきまえず、申し訳ありませんでした。そのほか、いかがですか。それでは、定刻も過ぎましたので、そろそろ研修をお開きにしたいと思います。金先生、ありがとうございました。

金 本当にありがとうございました。

多田 すみません、誰か発言……。三浦先生。

三浦 いえ、拍手です。

多田 拍手？

三浦 「ありがとうございました」という拍手です。

多田 拍手でしたか、すみません。ありがとうございました。皆さんから、リアクション

で拍手をもらっています。ありがとうございました。それでは、こちらでZoomを落とします。ありがとうございました。先生には、のちほど、私のほうからまたご挨拶させていただきます。あらためて、ありがとうございました。

金 ありがとうございました。

多田 それでは、失礼します。

金 失礼します。

(終了)