

レイシャル・ハラスメントを防止するために

令和5年12月8日

アイヌ共生推進本部

1. レイシャル・ハラスメントとは

レイシャル・ハラスメントとは、「北海道大学におけるハラスメントの防止に関するガイドライン」に記載されているとおり、「肌の色、国籍、言語・慣習等の民族的属性を理由とする差別的言動」のことを指します。先住民族や民族的マイノリティなど、特定の民族や国籍の人々を軽視、蔑視、敵対視して、中傷、侮辱、否定する行為のほか、歴史的経緯を顧みない言動なども含まれ、人種差別の一種です（出典：参考文献(15) 多民族共生人権教育センター）。また、マイクロアグレッション^{注1}もレイシャル・ハラスメントの一部に含まれます。アイヌ民族に対する差別は「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（アイヌ施策推進法）」の第4条「アイヌ民族に対する差別の禁止」でも禁止されています。

レイシャル・ハラスメントの対象には、特定の個人だけでなく、集団も含まれます。地位や年齢などが高い人が加害者になるケースだけではなく、その逆も起こりえます。

レイシャル・ハラスメントは、強いストレスによる身体的被害、学習・労働環境の悪化による社会的な被害など、大きな影響を引き起こします。

レイシャル・ハラスメントについては、誰でも被害者・加害者になり得ますし、身の回りでいつでも起こりえるものです。基本的なことを知っておくだけで、レイシャル・ハラスメントの発生を防止し、身を守ることができます。**この資料は、本学におけるレイシャル・ハラスメントに関する「気づき」を促すことを目的としています。**

注1：マイノリティに対して、意識的か無意識的にかかわらず、敵意や侮辱を伝える些細でありふれた日常的な言動のこと（出典：同(10) 金）。

2. レイシャル・ハラスメントとなる可能性がある言動

レイシャル・ハラスメントとなる可能性がある言動として、以下のようなものがあります。これらの言動の中には、本学で実際に生じたものも含まれています。これらのように、レイシャル・ハラスメントは他者に対する「6つのム」（無知、無関心、無理解、無化^{注2}、無反省、無配慮）により、意図的かどうかにかかわらず起こります（出典：同(7) 北原）。

なお、これらの言動も、前後の文脈や背景次第では必ずしもレイシャル・ハラスメントとならないこともありえます。しかし、レイシャル・ハラスメントとなる可能性が高い以上、こうした言動は極力行わないことが望ましいですし、どうしてもこうした言動を行う必要がある場合には細心の注意が払われるべきです。

また、こうした言動が一回行われただけならレイシャル・ハラスメントとまではいえない場合もありますが、その後何度も繰り返されたり、あるいは指摘や注意を受けてもやめなかったりした場合は、それによってレイシャル・ハラスメントと受け取られる可能性が高まります。

注2：マイノリティの存在や、被差別や被支配に関する経験をなかったことにすること。

(1) 特定の国・地域・民族にルーツがあること等についての侮辱的、否定的、排他的、攻撃的言動および直接的暴力。

- 「アイヌにしては優秀だ」
→ 「アイヌは劣っている」という前提になってしまっている。
- 「アイヌは〇〇ができない」
- 「文字がないアイヌ民族に文化／文法／文学があるとは驚きだ」 [(5)にも該当]
→ 集団を一律に低く位置づける言動である。
- 差別的行為、言動を「言論の自由」「学問の自由」と結びつけて擁護する。
→ 人権の尊重、倫理の遵守は学問が成立する条件であり、これらより学問を優先させる態度は認められない。

(2) 特定の民族や国籍の人々のアイデンティティおよび植民地支配等を含む集団の歴史の否定。

- 「アイヌはもういない」
- 「アイヌは民族とはいえない」
- 「アイヌは先住民族ではない」
→ アイヌの実態を知らずに、『アイヌ語をしゃべれない者はアイヌではない』などと勝手に定義し、それに合わないとして民族のアイデンティティや存在を否定している。
- 「今までも、また今も、アイヌに対する差別はない」
→ 主観や個人的な経験等を根拠に広く差別の存在を否定することは、社会・組織に現にある差別についての言明・指摘を困難にしてしまう。このことはアイヌの人々にとって新たな差別と感じられる。

(3) 本人の意に反して、ルーツを持つ特定の民族や国籍に係る属性を公表・流布したり、問いただしたりすること。

- Aさん本人の意向を確認しないまま「Aさんはアイヌルーツらしいよ」と第三者に伝えること。 [(1)にも該当]
- 「あなたはアイヌ（または外国人）か」 [(4)(5)にも該当]
→ 日本社会では「日本は日本人（和人^{注3}）の国だ＝他の者はいない」といった感覚が支配的であるため、その状況下でマイノリティであることを暴露することは、被差別リスクを高めることにつながる。また、非日本人か、と問いかけることは、問われた者をよそ者扱いする行為であり、疎外感を感じさせる。
- 相手との信頼を築く前に「アイヌならアイヌ語をしゃべって／アイヌらしいことをして」と求める。
→ 言語や文化に関心を持つかどうかは個人によって異なる。また、日本社会においてアイヌ語やアイヌの生活文化が長く否定的に取り扱われ、その結果、多くが失われた。そうした経験がトラウマになっていることや、喪失感を抱かせていることもある。そうした人に向かって興味本位で「何か見せろ」と求めることは、無関心や無反省を示し、相手に屈辱を感じさせることになる。

(4) 学生および教職員には日本国籍を持つ日本人（和人）しかいないことを前提とした会話、授業、学内業務、組織運営および構内の環境整備を行うこと。

- 「北海道の歴史は開拓によって始まった」
 - 近代以前のアイヌの存在を否定している。また、和人による入植はアイヌの生活破壊を伴うものであったことを顧みず、無批判に賞揚することが、本学構成員の共通認識として前提にされることがある。
- 「ここにはアイヌはいないと思うから言うが…」
 - マイノリティは、属性を明かすことで被差別リスクが生じることへの恐れや、トラウマのために、周囲に属性を明かしていないことがある。「こうした発言を受け流してしまうと『大学はマジョリティの世界だ』という認識に加担してしまうのではないかと、カミングアウトするかどうか、当事者にジレンマをかかえさせてしまう。
- 「大学にはアイヌはいない／少ないよね」 [(1)にも該当]
- 「大学にアイヌが少ないのは貧乏だから」
 - マイノリティが就学や就労の機会から排除されてきたのは、マジョリティ社会の作り出した構造によるものであることを考慮していない。また別の問題として、差別が原因となって経済的に余裕があっても進学を希望できないこと、あるいは進学しても属性を表明しない者がいること等についても見落として問題を単純化したまま、結果的に差別意識を助長するような表現となっている。

(5) 固定観念をもとに、特定の民族や国籍の人々について論ずること。

- 「アイヌの人々は自然と共生する精神文化を今も大切にしている。我々もこれに学ぶべきだ」 [(4)にも該当]
 - 発する者にとっては好意のつもりでも、アイヌの在り方を一方的に規定・本質化し、特定の像の中に押し込める結果になる。また、完全に「アイヌは他者」と位置づけてしまっており、学内で活動する多様なアイヌの存在に意識が及んでいない。
- 「アイヌ民族の文化には文字が／製鉄が／稲作がない」
 - 時代や地域を限定せずに民族や文化の特徴を論じることで、結果としてアイヌ民族の歴史的な文化変容を認めない態度になる。また、文字や稲作等は日本社会における「高度な文化」の指標とされてきたため、それらを「欠く」という語りによって、アイヌ民族が劣っているかのような主張となる。 [(1)にも該当]
- 「アイヌは彫りが深くてまるで外国人のような顔立ちだね」
 - 発する者にとっては素朴な感想あるいは誉め言葉のつもりでも、アイヌの容姿や体質は否定的に取り扱われてきた歴史的経緯があり、和人との外貌的差異をクローズアップすることはアイヌ民族が劣っているかのような主張となる。

注3：日本語本土方言を母語とし、和風文化を自らの伝統文化とする人々のこと。アイヌ語では「シサム」という。

3. レイシャル・ハラスメントに遭遇したら

レイシャル・ハラスメントの被害にあったり、被害を目撃したりした場合は、状況に応じて以下のような対応が考えられます。なお、これらの行為には危険が伴う場合もあるので、自分自身の安全の確保も確認してください。

(1) 被害を受けたときの対応

① 被害を記録する

- ハラスメントだと感じたことが起こった日時と場所
- どのようなことを言われた／されたのか
- 誰に言われた／されたのか
- ハラスメントの現場に誰がいた／みていたか

② 悩みを相談する

- 対策やアドバイスを求めたい場合
 - [学内] ハラスメント相談室 <https://www.hokudai.ac.jp/jimuk/soumubu/jinjika/sekuhara/index.htm>
 - [学外] みんなの人権 110 番 0570-003-110 (最寄りの法務局につながります)
- 心のケアに関して相談したい場合
 - 学生相談総合センター <https://www.sacc.hokudai.ac.jp/>
- 医療に関して相談したい場合
 - 保健センター https://www.hokudai.ac.jp/hoken/about/facility_about.html

(2) ハラスメント被害を目撃した時の対応

ハラスメントの場に居合わせた第三者がハラスメントの被害を軽減するためにとりうる行動としては、以下のような方法があります。このような、被害者に対する積極的な支援者を「アクティブ・バイスタンダー」といいます (出典：同(12) 佐賀県)。

- ① 注意をそらす (関係のない話をしたり、加害者のハラスメント行動の邪魔をしたりする)
- ② 第三者に助けを求める (近くにいる他者の介入を求める)
- ③ 証拠を残す (写真等で状況の記録。取り扱いには注意する)
- ④ 後で対応する (被害後の声かけなどのフォローやサポートを申し出る)
- ⑤ 直接介入する (「それはハラスメントですよ」と直接注意する)
- ⑥ (1)「被害を受けたときの対応」を支援する

4. レイシャル・ハラスメントに関する模擬ケース

以上で見てきたレイシャル・ハラスメントの例やその対応策について、より身近に感じていただくために、これらを踏まえた模擬ケースをご紹介します。

- (a) 私は、アイヌにルーツを持つ学部1年生です。私の名前は一般的な「和人」の名前で、外見もアイヌにルーツを持つかどうかは分かりにくいかもしれません。しかし、そもそも「アイヌらしい」名前でなければアイヌにルーツがないことになるわけではなく、父母からつけられた大切な名前です。
- (b) 先日の授業で、教員が「この場にはアイヌがいないと思うから言うが…」などと言って、「北海道の歴史は開拓によって始まった」という講義を行いました。また、別の教員は、「アイヌ民族は自然を大切にする民族であり、その精神文化には私たちも学ぶべきことがあります…」などと発言しました。
- (c) また、同級生の全員が私のルーツを知っているわけではありません。そのためか、同級生の一部が、私を含めた周りに対して、「大学にはアイヌはいないね」とか、「アイヌは差別されていない」等と話をすることがあります。そして、これを咎められても、「こういう議論は大学である以上学問の自由として許される」などと言い張るのです。そんな時、私は自分自身を否定されたような思いになり、本当につらくなります。あるいは、私がアイヌにルーツがあると知った、あまり親しくない同級生から、「アイヌなんだってね。アイヌ語を喋ってみて」と言われるようなこともあります。その人に悪意がないことは分かるのですが、そもそも私は見世物ではないし、喋れと言われて喋れるものではないので、そのようなことを言われるたびに嫌な思いになります。
- (d) 一方で、別の授業では、アイヌが差別を受けてしまった理由の分析として、アイヌが外国人のような顔立ちであるため、カミングアウトしなかったとしても一瞥してアイヌであると分かってしまうことがある、ということが理由に挙げられていました。また、「大学に進学することができるアイヌが少ないのは貧困も一因である。」という説明とともに、なぜアイヌが貧困に陥りがちなのか、ということの分析がなされました。この授業では、アイヌにルーツがある学生への配慮ある説明がなされており、私が不用意に傷つくようなことはありませんでした。
- (e) その後、「アイヌがいないと思う」と話をした教員は、毎回のように授業で同じような発言を繰り返しました。何度目かの授業の時に、私がアイヌにルーツがあるということを知っている友人が挙手して「先生、それは違うと思います。」と言ってくれましたし、その後も「先生は何も分かっていないね」と声をかけてくれました。そして、私の気持ちを聞いて、大学のハラスメント窓口に行くことを勧め、一緒に行ってくれました。このとき私は、いつの授業でどのような発言があったか記録した紙を持参しました。

〔解説〕

- (a) 本学には、アイヌにルーツのある学生、教員が在籍しています。一見して外見や氏名で判断することはできませんし、仮に判断できそうに思った場合でも、勝手に判断することは避けるべきです。
- (b) 「2. レイシャル・ハラスメントとなる可能性がある言動」の(4)、(5)などに該当するものと考えられます。
- (c) 同様に、2(1)、(3)、(4)などに該当するものと考えられます。
- (d) 一見すると、2(4)、(5)に該当するとも思われます。しかし、2(4)、(5)が問題とされるのは、日常会話において、アイヌについての無意識の差別的感情があり、これが現れたものであるからです（意識的な差別が問題となることは言うまでもありません）。つまり、客観的な指標に基づく学術上必要な分析や解説については、それが事実である限りは差別とはならないこととなりますが、表現には十分配慮が求められます。
- (e) レイシャル・ハラスメントに遭遇した場合の対応の具体例です。ハラスメント被害者は、専門組織への相談をすることができます。その場合、ハラスメント被害について記録に残してあると有意義です。また、ハラスメント被害を目撃した場合、ハラスメント被害を軽減するための手段を執ることが期待されます。ハラスメント加害者に対してその場でコメントすることだけでなく（「3. レイシャル・ハラスメントに遭遇したら」(2)⑤）、ハラスメント被害者に声掛けをすることも被害者にとっては支えになりますし（3(2)④）、被害を受けた時の対応の支援（3(2)⑥）も重要です。

5. アイヌ民族への差別／ハラスメントに関する参考文献

- (1) 綾屋紗月（編著）2018『[ソーシャル・マジョリティ研究](#)』東京：金子書房.
- (2) 石原真衣（編著）2022『[記号化される先住民/女性/子ども](#)』東京：青土社.
- (3) 岩淵功一（編著）2021『[多様性との対話：ダイバーシティ推進が見えなくするもの](#)』東京：青弓社.
- (4) 植田晃次、山下仁（編著）2011『「共生」の内実：批判的社会言語学からの問いかけ』東京：三元社.
- (5) 小川たまか 2018『[「ほとんどない」ことにされている側から見た社会の話を。](#)』東京：タバックス.
- (6) 小内透（編著）2012『[現代アイヌの生活の歩みと意識の変容：2009年北海道アイヌ民族生活実態調査報告](#)』北海道大学アイヌ・先住民研究センター.
- (7) 北原モコトウナン他 2023「特集 アイヌ民族に対するマイクロアグレッション」『[アイヌ・先住民研究](#)』3号，北海道大学アイヌ・先住民研究センター.
- (8) 北村英哉・唐沢 穰（編）2018『[偏見や差別はなぜ起こる？心理メカニズムの解明と現象の分析](#)』東京：ちとせプレス.
- (9) キム・ジヘ（著）、尹怡景（訳）2021『[差別はたいてい悪意のない人がする：見えない排除に気づくための10章](#)』東京：大月書店.
- (10) 金明秀 2018『[レイシャルハラスメント Q&A：職場・学校での人種・民族的嫌がらせを防止する](#)』大阪：解放出版社.
- (11) 小坂井敏晶 2016『[増補 民族という虚構](#)』東京：筑摩書房.
- (12) 佐賀県 n.d.『[アクティブ・バイスタンダー（行動する傍観者）](#)』
- (13) 佐藤裕 2018『[新版 差別論：偏見理論批判](#)』東京：明石書店.
- (14) 清水晶子・ハン・トンヒョン・飯野由里子 2022『[ポリテイカル・コレクトネスからどこへ](#)』東京：有斐閣.
- (15) 多民族共生人権教育センター（編）2017『[なくそう！職場のレイシャルハラスメント](#)』大阪：多民族共生人権教育センター.
- (16) 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『[日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション：人種、ジェンダー、性的指向、マイノリティに向けられる無意識の差別](#)』東京：明石書店.
- (17) 西原和久・杉本学（編）2021『[マイノリティ問題から考える社会学・入門](#)』東京：有斐閣.
- (18) 原由利子 2022『[日本にレイシズムがあることを知っていますか？：人種・民族・出自差別をなくすために私たちができること](#)』小金井：合同出版.
- (19) リチャード・シドル（著）、マーク・ウィンチェスター（訳）2021『[アイヌ通史：「蝦夷」から先住民族へ](#)』東京：岩波書店.
- (20) ロビン・ディアンジェロ（著）、上田勢子（訳）2021『[ホワイト・フラジリティ：私たちはなぜレイシズムに向き合えないのか？](#)』東京：明石書店.