



Title	ウポポイにおける来場者から職員へのマイクロアグレッションの事例：アヌコロ ウアイヌコロ ミンタラ（国立民族共生公園）の場合
Author(s)	杉本, リウ; Sugimoto, Riu
Citation	アイヌ・先住民研究, 3, 47-61
Issue Date	2023-03-01
DOI	https://doi.org/10.14943/Jais.3.047
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/88299
Type	departmental bulletin paper
File Information	06_3_Sugimoto.pdf



【研究ノート】

ウポボイにおける来場者から職員へのマイクロアグレッションの事例 －アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラ（国立民族共生公園）の場合－

杉 本 リ ウ*

要 旨

悪意の有無に関わらず、受け取った人が不快に感じたり傷ついたりする言動がある。マイクロアグレッションとよばれるこのような言動は、明確な悪意をもって発される差別的言動と比べて、悪意が無い・見えづらい分対応が難しいが、その影響は小さく捉えられている現状がある。本論では、ウポボイで日々起こっている、来場者から職員へのマイクロアグレッションを事例としてあげ、その問題点を考える。この論考が、現在のウポボイの状況を多くの人に知ってもらい、他者を尊重することについて考えてもらうきっかけになることを願う。1節では、ウポボイでどのような環境の中、マイクロアグレッションが起こっているのか想像しやすいように、ウポボイという施設について説明していく。2節では筆者の民族のアイデンティティについて述べる。3節では本論のキーワードとなるマイクロアグレッションの定義を述べる。4節ではウポボイでの来場者から職員へのマイクロアグレッションの事例をあげ、その問題性を指摘していく。5節では、マイクロアグレッションを防ぐためにできることについて筆者の考えを述べ、まとめとする。

キーワード：マイクロアグレッション、アイヌ民族、和人

はじめに

民族共生象徴空間（愛称：ウポボイ、以下ウポボイ）が白老町にオープンして、2022年7月で2年が経った。新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けた2020年度、2021年度よりも今年度は来場者数をのばし、盛り上がりを見せているように見える。しかし実際には、楽し気な施設においても、来場者から職員への差別的な言動やマイクロアグレッション¹が起こっているという現状がある。本論では、そうした言動の事例をあげ、その問題点を指摘し、改善案を考える。ウポボイでのマイクロアグレッションによって職員が傷ついたり不快な思いをしたりしていることを知ってもらい、それを無くすためにはどうしたら良いか、ともに考えるきっかけにしてほしい。そのことが現状を改善していくことに繋がると信じている。

* 公益財団法人アイヌ民族文化財団 文化振興部体験教育課主事

1 ありふれた日常の中にある、ちょっとした言葉や行動や状況であり、意図の有無にかかわらず、特定の人や集団を標的とし、人種、ジェンダー、性的指向、宗教を軽視したり侮辱したりするような、敵意ある否定的な表現のこと（スー 2020：34）。

1. ウポボイについて

ウポボイは、アイヌの歴史・文化を学び伝えるナショナルセンターとして、長い歴史と自然の中で培われてきたアイヌ文化をさまざまな角度から伝承・共有するとともに、人々が互いに尊重し共生する社会のシンボルとして、また、国内外、世代を問わず、アイヌの世界観、自然観を学ぶことができるよう、必要な機能を備えた空間である²。

ウポボイ誕生の発端は、平成 19（2007）年 9 月の国連総会までさかのぼる。この会議で「先住民族の権利に関する国連宣言」が採択（日本も賛成）された。その宣言を受け、平成 20（2008）年 6 月、衆参両院において「アイヌ民族を先住民族とすることを求める決議」が全会一致で採択される。そして、平成 21（2009）年 7 月、「アイヌ政策のあり方に関する有識者懇談会」（座長：内閣官房長官）において、民族共生象徴空間はアイヌ民族が先住民族であるとの認識に基づきアイヌ政策の「扇の要」として提言された。平成 26（2014）年 6 月には、民族共生象徴空間を北海道白老郡白老町へ整備することが決定。平成 29（2017）年 6 月、民族共生象徴空間の運営主体を「公益財団法人アイヌ文化振興・研究推進機構（現：公益財団法人アイヌ民族文化財団）」に指定。令和 2（2020）年 7 月 12 日、一般公開。こうして、ウポボイは誕生した（以上の経緯は全てウポボイ公式 HP による）。

ウポボイは、大きく分けてアヌココロ アイヌ イコロマケナル（国立アイヌ民族博物館）とアヌココロ ウアイヌコロ ミンタラ（国立民族共生公園）から成る³。

来場者は、アヌココロ アイヌ イコロマケナルではアイヌ民族の文化や歴史についての展示を見ることができ、アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラではさまざまな体験プログラムに参加することでアイヌ文化を体験することができる。体験プログラムは多岐にわたり、アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラの様々な場所で 1 日に何度も実施されるので、その全てを来場者が 1 度の来場で体験することは不可能である。そのため、多くの来場者はアヌココロ アイヌ イコロマケナルで展示を見てからウエカリ チセ（体験交流ホール）で古式舞踊を鑑賞、その後それぞれの興味にそって体験内容を選択する。この流れが来場者の主な過ごし方である。とはいえウポボイ側から順路を指定して案内をすることはなく、園内を自由に歩き回って参加したいものに参加する来場者がほとんどである。アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラで体験できる主なプログラムについては、表 1 を参照されたい。

2 ウポボイ公式HP（ainu-upopoy.jp）による。

3 ウポボイ園内では、公用語の一つとしてアイヌ語を使用しており、施設ごとにアイヌ語名がついている。本論でもその名称を優先して使用したい。

施設名	内容
ウエカリ チセ（体験交流ホール）	古式舞踊
ヤイハノツカチセ（体験学習館）	楽器の演奏・製作体験、調理体験、実食体験（現在は教育旅行団体のみ対象）
イカウシ（工房）	手仕事の実演、刺繍体験、木彫体験
テエタ カネ アン コタン（伝統的コタン）	チセ（家屋）の見学、文化解説、芸能の鑑賞、紙芝居、アイヌ語学習プログラム、口承文芸実演、弓矢体験、丸木舟実演・解説など
園内各所	樹木案内など

表1 アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラでの体験プログラム一覧（R5年1月時点。期間によって特別プログラムやイベント等が開催されることもあり、この限りではない）

ウポボイはアイヌの歴史・文化を学び伝えるための施設であるため、アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラ（国立民族共生公園）での体験プログラムも、アイヌ文化の復興・発展・発信を目的としている。対する来場者は、アイヌ文化に興味や知識のある人・ない人両方がいる。教育旅行団体も多く受け入れているが、時間に制限がある団体が多いため、アヌココロ アイヌ イコロマケル（国立アイヌ民族博物館）を見て、ウエカリ チセ（体験交流ホール）で古式舞踊を鑑賞し、アイヌ料理の実食体験か楽器の演奏体験をして帰る団体がほとんどである。学校行事として自分の意志とは関係なく来て、退屈そうにして帰る子どももいるし、逆に教育旅行で初めて訪れたがそれをきっかけに興味をもち、家族とともに2度・3度と訪れてくれる子どももいる。筆者の印象としては、初めて来場する人がほとんどだが、中には北海道内に住んでいて、年間パスポートを購入して何度も足を運んでくれる人も一定数いる。そしてその数は年々増えてきているように感じている。

来場者とウポボイ職員は、アヌココロ ウアイヌコロ ミンタラでは主にプログラムを通して出会う。だが、施設ごとに出会い方は異なる。ウエカリ チセでは古式舞踊の鑑賞ができるが、出演者はプログラム終了後に舞台袖に退出するので、来場者と舞踊を行う職員が言葉を交わすことはない。それ以外の施設では来場者と職員が体験プログラム以外でも頻繁に触れ合うことがある。そこで言葉を交わし、その言葉が時に職員を傷つけたり不快な思いにさせたりするものになる。4節では、その言動の事例を挙げていく。その前に次節では、筆者の民族的アイデンティティについて述べておく。

2. 筆者の民族的アイデンティティについて

筆者は関西地方出身の母親と東北地方出身の父親との間に、和歌山県で生まれ、高校卒業まで関西地方で過ごした。ウポボイが開業する前年の2019年から運営団体のアイヌ民族文化財団で働いている。

筆者の民族的アイデンティティとしては、和人（アイヌ民族以外の大和民族）であり、本州にいるうちは前近代のアイヌ文化に触れる機会は自分から求めない限り無かった。しかし、父方の祖母

は宮城県仙台市の出身であり、アイヌ民族のルーツを持つ可能性がある、父から筆者が小学生のときに聞かされた。それ以降、アイヌという民族の名前が意識のどこかにあり、大学で文化人類学を専攻したことをきっかけに、アイヌ民族・アイヌ文化について本格的に取り組むことにした。大学で勉強をしたと言っても、本州で文献を使って研究しただけなので、アイヌ民族にルーツをもつ人と出会い言葉を交わしたことはなく、ウポポイに就職することが、本格的にアイヌ民族・アイヌ文化の世界に飛び込むスタートであったと言える。

先述した筆者のルーツについてだが、現在戸籍を取り寄せて調べている途中である。自分にアイヌ民族のルーツがあるかもしれない、ということからアイヌ民族に関心をもつようになったわけだが、ウポポイで働き始めてからも、1年ほど前までは自分のルーツについては特定する必要はないと思っていた。だがウポポイの職員には、「北海道出身でアイヌ民族にルーツをもち、子どものときからアイヌ文化にふれてきた人⁴」・「アイヌ民族のルーツはあるが入社して初めてアイヌ文化にふれた人」・「北海道出身で和人ルーツをもちながら、ウポポイで働く以前からアイヌ文化にふれてきた人」・「本州出身で和人ルーツをもち、ウポポイで働いて初めてアイヌ文化にふれた人」・「外国出身の人」など、様々な人がいて、ともに働いている。そういう状況の中では、自分がどんな立場から発言するのか、明確にした方が良い場合も多々あることを肌で感じてきた。発言する人がアイヌ民族かそれ以外かで、受け取られ方が全く違うことがある。アイヌ民族のルーツがあれば良い / 悪いということではなく、自分の発言の意図を正しく捉え、理解してもらうためにルーツを明確にすることは必要であると考えようになった。

もちろん、ヘイトスピーチのような明確に差別的な言動に対して「おかしい」と声をあげることは、ルーツに関係なくできるし、すべきことである。同じ社会で生きるものとして、和人も無関係ではいられないし、ヘイトスピーチによって不快な気持ちにさせられている当事者だからだ。しかしその場合も、アイヌ民族として声をあげることに、和人として声をあげることは、それぞれに違った意味があるといえる。アイヌ民族の声を代弁して発言するのではなく、和人として和人におかしいと思うことを伝えることも無意味ではないと考える⁵。本論を筆者が書いている理由は、そうした考えからきている。

このような経緯から、自分がどのような立場から発言するのか整理する必要があると考え、自分にアイヌ民族のルーツがあるかどうかを戸籍から調べている途中である。現在のルーツが不明確な段階では、スタッフの間でも来場者にも、筆者は本州出身の和人であると認識されている。

ここでおさえておきたいことは、ルーツとアイデンティティの違いについてである。現在、筆者

4 ここでいう「アイヌ文化にふれる」というのは、アイヌ民族の歌や踊り、工芸やアイヌ語などを学び、実践することをいう。きっかけや、ふれる環境（家庭や地域コミュニティ・教育機関など）は千差万別である。

5 いわゆる「非当事者」が声をあげることの有効性については、ジェンダーの問題においても、男性が声をあげるものの意味について男性フェミニストが論じている（チェ 2021）。

は自身の民族性について言及する際は、ルーツとアイデンティティを分けるようにしている。アイヌ民族にルーツがあるかどうか不明な現時点では、ルーツについて断言することはできない。しかし、戸籍や遺伝子などの客観的な情報から導き出されるルーツとは違い、アイデンティティは本人の意識によって決まる。筆者は和人文化の中で育ち、和人の常識や前提をもって社会を認識しているので、アイデンティティは和人であると感じる。そのため、ルーツについては断言できないが、アイデンティティについては表明することができる。またアイデンティティは不変のものではなく、時間の流れとともに変化していくこともある。人によっては「アイヌ民族 / 和人」と明確に分けられないこともあり得るし、一人の中に異なるアイデンティティが存在することもある。感じ方や考え方が人によって異なるように、アイデンティティのあり方も人によって様々であると言える。

ウポボイで働き始めてから、それまで無かった、自分とは立場が違う人が身近にいるということを考えさせられる場面がたくさんあった。悪気のない自分の発言が、後から考えてみると和人の歴史や価値観を前提としたもので、アイヌ民族にルーツをもつ人を不快にさせるものではなかったかと反省したことも数え切れないほどある。普段何気なく使っている言葉がアイヌ民族の存在を無くさせてしまうものになったり、日本文化を基準にしてアイヌ文化を語ることが暴力になりうることであったりすることは、文献などを読んで考えられているつもりになっても、実際にアイヌ民族のアイデンティティをもつ人とともに働き、言葉を交わして考えを聞くことがないと、本当にわかったことにはならない。ウポボイで働く中で、アイヌ文化についてだけではなく、社会人としても色々な人に育ててもらってきた。そうして、大切に想い、尊敬する人たちができたことで、自分と違う立場のその人たちに対して失礼なことを言うようなことがないように勉強しなければならない、と差し迫った問題としてとらえるようになった。このことが、来場者から職員へのマイクロアグレッションについて、筆者が問題意識を強くもつようになった理由につながっている。

3. マイクロアグレッションとは

マイクロアグレッションとは、「ありふれた日常の中にある、ちょっとした言葉や行動や状況であり、意図の有無にかかわらず、特定の人や集団を標的とし、人種、ジェンダー、性的指向、宗教を軽視したり侮辱したりするような、敵意ある否定的な表現のこと」である（スー 2020:34）。「無意識の偏見」や「悪意なき加害」といわれたりもする。マイクロアグレッションは異民族に対する敵意や軽蔑とは限らないが、本論では自分たちとは違う民族や人種の人に対する悪意なき攻撃を対象とする。

マイクロアグレッションの定義をするときに注目されるのが、悪意の有無である。人種差別の問題性が叫ばれる現代において、過激な人種差別主義者を除く多くの「普通の」人々は、差別をしてはいけないということを理解しているし、そのような価値観を内面化している。そのため、見たり聞いたりした途端に差別だ、と判断されるような言動をすることは時代が下るとともに減ってい

る。では差別はなくなったか、というとそうではない。悪意があり、それが伝わりやすい差別的言動ではなく、悪意はない（あるいは見えない）が、無意識の差別や偏見に基づく言動が起こっている。これらのことから、差別意識が存在しながらも見えにくくなっている現代においては、悪意なき「普通」の人々から発せられる小さな攻撃の存在を認識する必要が生まれてきている。一つ一つのマイクロアグレッションは大きなダメージはもたない。しかし、積もり積もったストレスが心身に影響を及ぼす。見えにくく、些細に見える攻撃のため、被害者は不快感や違和感を言語化することが難しく、その分問題にし辛いという側面がある。

マイクロアグレッションは、デラルド・ウィン・スー著の『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』において、大きく3つに分類されている。マイクロアサルトとマイクロインサルト、マイクロインバリデーションの3つである。この3つをアイヌ民族へのマイクロアグレッションにあてはめた場合、次の表のように整理できる。発言例は、アイヌ民族に対しての発言をマイクロアグレッションの種類ごとに当てはめた。

種 類	マイクロアサルト (たいてい意識的)	マイクロインサルト (たいてい無意識)	マイクロインバリデーション (たいてい無意識)
定 義	民族に関して明示的な軽蔑を含み、特定個人に対して相手を傷つけることを目的になされる暴力的な言葉や、非言語的行為による攻撃。蔑称で呼ぶ、避ける、差別目的の行為	無礼で気遣いのないコミュニケーション、民族的出自や文化の価値を下げる →知的能力を出自に帰する、二級市民扱い、異文化の価値観を異質視、犯罪者・犯罪者予備軍扱い	異人種の考え、感情、経験を排除、否定、無化 →よそ者扱い、文化や人種による違いを見えなくする、能力主義信仰、レイシズムの否認
発言例	「アイヌにしては日本語が上手だ」「あなたは彫りが深くないから本当のアイヌではない」	「現代人もアイヌに学ぶべき」「なんでアイヌは毛が濃いのか」	「開拓 ⁶ 」「アイヌ語はすばらしいのに、なぜ使わないの」「差別などない」

表2 マイクロアグレッションの種類

表2で分類したマイクロアグレッションのうち、マイクロアサルトは比較的悪意が見えやすく、受けた人は対処がしやすい。しかし、マイクロインサルトとマイクロインバリデーションは悪意が見えにくく、対処が難しい。

次節では、筆者が実際に体験したマイクロアグレッションの事例をあげ、上記のどれに当てはまるのか検討し、筆者が考える問題点を述べていく。

6 「開拓」という言葉はポジティブに聞こえる言葉だが、開拓以前は「未開」の地であり、そこに文明はなかったとする、先住民族の歴史を無化するものになりうる。開拓を良いものとして語るとは、開拓以前から続いていたアイヌ民族の歴史や文化を見えなくし、価値を下げることにつながることがある。

4. 来場者から職員へのマイクロアグレッションの事例

この節では、アヌコロウアイヌコロミントラ（国立民族共生公園）での来場者から職員へのマイクロアグレッションの事例を検討する。筆者がアヌコロアイヌイコロマケナル（国立

アイヌ民族博物館）ではなくアヌコロウアイヌコロミントラで働いているので、そこでの事例を検討していく。アヌコロアイヌイコロマケナルでの事例については、本特集の北嶋論文を参照されたい。

現時点ではアイヌ民族のルーツをもたない筆者が受けたマイクロアグレッションは、厳密にはアイヌ民族に対するマイクロアグレッションとは言えない。しかし、アイヌ民族とも和人とも来場者に明かしていない・聞かれていない（発言した来場者は筆者がアイヌ民族かそうでないかを認識していない）状況で体験したものがほとんどであり、広義のアイヌ民族に対するマイクロアグレッションであると言える。これから紹介する事例やそれに対する分析は、筆者が和人として受け止め、感じ、考えたことである。アイヌ民族のアイデンティティをもつ職員の代わりに問題を迫りたいのではない。和人として和人の来場者、そして日本社会でマジョリティとして生きる和人に対して、考えてもらいたい問題として述べる。

まず、次の表3を見ていただきたい。表3は、筆者が体験したマイクロアグレッションの事例を表したものである。

番号	発言者	発言の概要
①	若い男性	「ウポボイではアイヌの末裔は働いているのか」
②	不特定多数	（筆者の顔を見て）「彫りの深い顔立ちをしてるからアイヌの血入っていると思うよ」
③	若い男性	（チセの床暖房に対して）「床暖房入ってる。アイヌも進歩してるんだね」
④	不特定多数	（チセの中に入って）「昔はこんな立派なもんじゃなかっただろ」
⑤	教育旅行団体の小学生男児数人	（楽器の演奏体験で上手な子どもに対して）「上手じゃん、お前アイヌじゃん」と笑う

表3 筆者が体験したマイクロアグレッションの事例

4-1 事例①

これは、北海道内から来たと言う若い男女2人組のうち男性からの発言である。筆者が実施する体験プログラムに参加した後、ウポボイ内での移動中に再び会い、「ウポボイで働いている人でアイヌの末裔の人っているんですか」と質問を受けた。筆者は「大勢いますよ」と答えた。男性の表情や話し方から、単純な好奇心から質問していて、悪意はないように感じた。

この発言の問題点は、「末裔」という言葉にある。「末裔」という言葉からは、アイヌ民族が減び

ることが前提となっており、昔のアイヌ民族こそが本物・純粋なもので、現代のアイヌ民族は本物ではないというイメージをもっていることが伝わってくる。和人に対して「和人の末裔」という表現を使うことはない。アイヌ民族に対しては「本物かどうか」をはかる視線が存在していて、それが和人に向けられることはない。

これは、3節で述べたマイクロアグレッションの定義のうち、マイクロインバリデーションにあたると言える。今は「本物」のアイヌ民族はいないという前提から、現代のアイヌ民族の存在を無くしてしまっている。職員に「末裔っているんですか」と聞く時点で、自分の目の前にアイヌ民族がいるかもしれないということを想定していないと思われる。

4-2 事例②

この事例について、筆者は何度も似たような体験をしている。「アイヌなんですか？」と聞かれ、「アイヌ民族のルーツがあるかもしれないと親から聞いていますが、きちんと調べていない（調べ中である）のでわかりません」と答えると、筆者の顔を見て「**でも彫りが深いから、血が入ってそうだけどね**」と言われる。筆者は多くの場合は「アイヌ民族でも色々な顔立ちの人がいますけどね」と答えるようにしているが、非常に反応に困る言葉である。

現代の日本社会においては、彫りが深いという言葉は褒め言葉として使われることが多いと言える。筆者が体験した事例でも、ほとんどの場合がポジティブな意味でかけられた言葉だと感じる。褒めてはなかったとしても、ネガティブな意味ではないと、発言した人の表情や語感から筆者は感じた。だが誉め言葉であっても、相手にダメージを与える言葉になることがある。

この発言の問題点は、「アイヌ民族＝彫りが深い顔立ちをしている」という偏見に基づいており、「アイヌ民族は自分達とは明らかに違う身体的特徴をもっているものだ」という固定観念を相手に押し付けている点である。ここでは、アイヌ民族に対して「自分たちと明らかに違う特徴」を期待している。見るからに彫りの深い顔の人に会えたら、「アイヌに会えた」との充足感につながり、「アイヌ民族＝彫りの深い顔」イメージが強化されていく。そこで、筆者のような彫りの深い顔（来場者自身の基準でしかない）だがアイヌ民族ではないと言う人に出会えると、相手の自己認識を無視してアイヌ民族への当てはめを行う。違う事例で、「アイヌか」と尋ねられ「今はわかりません」というと「**アイヌって言っとけばいいんだよ、アイヌに見えるんだから**」との言葉を受けたこともある。

この、「濃い / 薄い」や「アイヌに見えるかどうか」に対しての感じ方や度合いは人それぞれであり、絶対的な基準というものは存在しない。北原（2022）では、「顔立ちなどの体質は好意的に評価されることもあり、和人の中にはいわゆる『アイヌ的な顔』を評価することを根拠に、自身に差別意識がないと主張する者もいる。しかし、美醜の感覚は細分化しており、また変動しやすい。好感の基準から少しでもはずれると、簡単に否定的な評価に転じる」としている。

「アイヌ民族の外見（あくまでもイメージ）」は異質なもので、その結果良い / 悪いを決めるのはアイヌ民族以外、という構図がある。そもそも、他人の外見について初対面であれこれとコメントすること自体がナンセンスである。それはアイヌ民族に対してだけに限ったことではない。

先ほどあげた「アイヌって言うとけばいいんだよ、アイヌに見えるんだから」という発言についてだが、「アイヌに見える＝良いこと」というメッセージを受け取って良いものか、とても戸惑った。「アイヌって知られたらいじめられるからアイヌであることを隠した」とか「アイヌだと思われなように毛を剃った」という話を、数えきれないほど書籍や身近な人の話などで読んだり聞いたりしてきた経験から、「アイヌになりたい」などと軽々しく言うてはいけないし言えない、と筆者は考えている。そのため、先ほどの発言にはとても不快な気持ちにさせられた。

また、他人の民族的アイデンティティやルーツについて、いきなり質問したり言及したりすることは失礼であるという観点にもふれておきたい。アイヌ民族に限らず、現代の日本には様々な国籍や民族の人が住んでいる。他人の目から明らかに外国人や「ハーフ⁷」に見えても、日本で生まれ育ち、日本語を使って日本文化の中で生活している人もいる。そういう人にとって、「ハーフ?」「何人?」と聞かれたり、いきなり日本語以外の言葉で話しかけられたりすることは、自分の国でよそ者として扱われることであり、苦痛をとまなうことがありえる⁸。自身のアイデンティティやルーツについて、誰にどのように話すかはその人自身が決めることであり、初対面の人いきなり尋ねられてよいものではない。外見だけで他人がなにものであるか判断したり尋ねたりすることは、ときに暴力になりうる。

以上のことからこの事例は、他者の外見について遠慮なく言及し、民族性を勝手に判断する「無礼で気遣いのないコミュニケーション」と言えるので、マイクロインサルトに分類できるだろう。

ウポボイという、先住民文化にふれることを目的とした施設では、現代のアイヌ民族に出会うことを期待して来場する人が多くいることは事実である。そのため、職員が自身のルーツについて開示しないことは望ましくないという意見が存在しうることは理解できる。だから、相手がなにものであるかを知りたい場合は、ルーツとアイデンティティを混同しないこと、また自分がなにものかについても言及することが必要だと筆者は考える。

4-3 事例③

これは、冬の期間、テエタ カネ アン コタン（伝統的コタン）のチセ（伝統的家屋）に床暖房が入る時期に体験した事例である。若い男女2人でチセに入ってきて、男性が「わ、床暖入ってる。アイヌも進歩してんだね」と言った。この発言は筆者が体験した事例の中で、トップクラスの衝撃

7 近年では「ハーフ」という呼び方が「半分である」という否定的なニュアンスがあるとする考えから、親の二つのルーツを受け継ぐという肯定的な意味で「ダブル」や複数のルーツを持つという意味で「ミックス」という呼び方を選ぶ流れも生まれている（下地 2018）。

8 よそ者扱いという点から、3節で定義したマイクロインバリデーションに当てはまる。

の大きさをもつ言葉であり、強い違和感を覚える。しかし、これに類似する言葉は、アイヌ民族に対して数多く発されているのが現状である。経験談を数え切れないほど聞いている。

この発言の問題点は、「進歩」という言葉である。アイヌ民族を自分たちより劣った、文明化していない存在と捉えている。「二級市民扱い」をしているといえるので、この事例は3節で定義したマイクロインサルトである。「進歩」という言葉からは、自分たちの文化が「正常」で基準として機能しており、それにあてはまらない文化は「異常」で劣っている、という価値観が透けて見える。ここにも、事例②と共通する、他者を正常か異常か判断するのはマジョリティであるという構図が存在することがわかる。

4-4 事例④

これは、③の言動とも共通する部分がある事例である。テエタ カネ アン コタン（伝統的コタン）のチセ（伝統的家屋）に入って中の様子を見て、「昔はこんなに立派なもんじゃなかったですよ？」と質問される。質問はされなくても、「昔はこんなに大きいわけないよな～！窓もガラス入ってるし」と仲間内で話したり笑い合ったりする声が聞こえることもある。

現在ウポボイに茅葺きのチセは5棟あり、そのうち2棟は伝承活動のためにスタッフの手で伝統的な方法で建てられたものである。安全上の観点から、来場者の中に中に入ってもらうことは現時点では不可能である。残る3つは来場者が中に入って見学をしたり体験プログラムに参加したりするために、現代の建築基準法や消防法に準じた方法で建設されたものである。来場者が大勢中に入ることを想定されているため、先の2つよりも大きくつくられている。このことはチセ内の案内に記載しているし、スタッフもそのように説明するようにしている。

このような意味の言葉は、今まで数え切れないほど聞いたことがあり、よくある質問くらいにしか考えていなかったが、この発言の前提には、アイヌ民族は小さい粗末な家に住んでいたはずで、こんな大きい家を建てる技術などなかったはずだ、という見下しの意識があるのではないかと考えるようになった。筆者も、現在アイヌ民族のアイデンティティをもって生きている人も、人が茅葺きのチセで暮らしていた時代に行ったことはなく、実際人が暮らしていたチセの大きさがどんなだったか、自分の目で見たことはない。それは来場者も同じである。それなのに、昔のチセがこんなに大きいものではなかっただろうと発言することは、アイヌ民族が立派な家をつくる技術などもっていないはずがないという偏見にもとづくマイクロアグレッションであると言える。これは、3節で定義したマイクロインサルトにあてはまる。アイヌ民族には大きい家をつくる技術はないとする二級市民扱いと軽視が存在している。昔の日本家屋を復元したものに入った場合、立派な家だね、で済むはずであり、こんなに立派なものではないはずだ、とはならない。

また、「こんなに立派なものではなかったはずだから、このチセは本物ではない」と、断言する人もいる。事例②、③に続きこの発言にも、本物かどうかを判定する権利・資格はアイヌ民族では

なく自分たち（マジョリティ）側にあると確信している姿勢が見える。これも、アイヌ民族を劣ったものとして二級市民扱いしているといえるので、マイクロインサルトである。

4-5 事例⑤

これは、教育旅行で来場し、楽器の演奏体験に参加した学校団体の子どもたち数人が、上手に演奏できた子どもに対して、「上手いじゃん、お前アイヌじゃん」とからかったものである。子どもたち数人の間で笑いが起きる。この種のからかいが起きる場面に、筆者は何度も遭遇している。からかわれた子どもの反応は様々なものがあり、ともに笑うもの、うつむくものなどがある。他人がどんな民族的アイデンティティをもち、それをどう表現しているかあるいはしていないかは、見た目で判断できるものでもすべきものでもないのでわからないが、このとき想定できるケースは、次のようなものである。

- ①子どもたちの中に、アイヌ民族のルーツがある子どもがいて、それを公表している
- ②子どもたちの中に、アイヌ民族のルーツをもつ子どもがいて、それを公表していない
- ③子どもたちの中には、アイヌ民族のルーツをもつ子どもはいない
- ④引率者の中に、アイヌ民族のルーツをもつ人がいて、それを公表している
- ⑤引率者の中に、アイヌ民族のルーツをもつ人がいて、それを公表していない
- ⑥引率者の中にはアイヌ民族のルーツをもつ人はいない
- ⑦その場にいたウポボイ職員の中にアイヌ民族のルーツをもつ人がいて、それを公表している
- ⑧その場にいたウポボイ職員の中にアイヌ民族のルーツをもつ人がいて、それを公表していない
- ⑨その場にいたウポボイ職員の中にアイヌ民族のルーツをもつ人はいない
- ⑩アイヌ民族のルーツをもつ人がいて、本人も周りの人も知っているが、だれもそのことにふれない（子どもたち、引率者、ウポボイ職員全てに当てはまる）

このように並べてみると、様々な人がいる可能性があることがわかる。ルーツがある・ないだけでなく、それを公表しているかないかによっても、感じ方や反応は変わってくる。今回はアイヌ民族のルーツがある・ないに限定したが、他の国や地域・民族のルーツなどの可能性も含めると、可能性は無限に存在する。

上記の⑩は、アイヌ民族のルーツをもつ人がいることはみんな分かっているが、本人も周囲の人でもそのことにふれない状況である。そのような中でこの事例のようなからかいが起きた場合、アイヌ民族にルーツをもつ人はとても不快な気持ちになることが想像できる。それが直接本人にかけられた言葉ではなかったとしても。立場が違う人がいることを想定するだけでなく、存在を認識した上で、ともに生活するためにどうするか、をその場の全員で考えることができれば、この事例のようなからかいは起きないだろう。

このからかいに対して、引率者も、ウポボイの職員も、何も反応しなかった。その場にいた筆者も、

違和感を覚えはしたものの、どのように声をかければ良いかわからず、何も言えなかった。このような場合どうするべきかについて、ウポボイでは職員に教育されることがない。個々で判断し対応することが当然となっている。このような民族性や人権に関わる問題にどう対応していくか、組織全体で考える機会は十分とは言えない。

何も対応できなかったことを、時間を経た今もずっと後悔し続けている。その場でからかわれて嫌だった子がいるかもしれない。からかわれた本人でなくても、その言葉を耳にして、うつむいた子がいたかもしれない。大人が一言、適切な言葉かけができれば、その空間全体の認識は変わり、嫌な思いをする子が減ったかもしれない。

マイクロアグレッションは直接的な攻撃を前提にしたものである。この事例は来場者から職員へ直接向けられた言動ではないため、職員へのマイクロアグレッションとは言えないかもしれない。だが、直接その人に向けられた暴力やハラスメントではなくても、「不快な環境にいさせる」（環境型ハラスメント）という暴力やハラスメントが成り立つことがある。実際、和人としてのアイデンティティをもっている筆者であっても、非常に不快な気持ちにさせられた。

アイヌ民族のアイデンティティをもつ職員が聞いたら、自分が笑われたり馬鹿にされたような気持ちになるだろう。そしてこのような、直接職員に向けられたわけではなくても耳に入ってしまう不快な言葉で、ウポボイはあふれている。

このような現状から、前述した環境型ハラスメントのように間接的な加害も十分起こりうるため、直接的な攻撃ではないという理由でこの事例をマイクロアグレッションではないと断定してしまうと、取りこぼしてしまうものがあるのではないかと筆者は考える。今後、ハラスメントとマイクロアグレッションの明確な違いはどこにあるのか等、マイクロアグレッション概念の修正や拡大が必要になってくるだろう。

また、この「**（楽器の演奏が）上手じゃん、お前アイヌじゃん**」発言の問題点はもう一つある。アイヌ民族であつたら誰でも、アイヌ民族の伝統的楽器を上手に演奏できる」というステレオタイプの強化につながる、という点である。伝統的な楽器が演奏できないとアイヌ民族じゃないというメッセージを発信してしまい、今を生きるアイヌ民族で、伝統的とされる楽器にふれたことがない、上手に演奏できない人への圧力につながってしまう。これを日本文化に当てはめてみると、尺八や三味線を上手に演奏できないと日本人じゃない、と言うのと同じことである。

このことから、事例⑤はマイクロインサルトに近いと考えられる。伝統的な楽器が上手に演奏できるとアイヌ民族であると見なされるということは、アイヌ民族には明確に他とは違う特徴があつて、それでアイヌ民族かどうかを判定できるという偏見が存在するということである。偏見に基づく判断基準で他者の民族性を勝手に判定する、「無礼で気遣いのないコミュニケーション」と言える。それがからかいとして成立するということは、アイヌ民族に対する見下しの視線があることも感じられる。

この事例は、もちろん子どもたちだけが非難されるのではなく、教育現場及びカリキュラムの責任が問われるべき事例である。北海道では、義務教育でアイヌ民族のことについて学ぶ時間が設定されているが、目に見えるアイヌ文化に主に焦点を当てており、隣にいる可能性がある生身のアイヌ民族については、十分に考えられていない印象を筆者はもつ。北海道がこの状況なので、道外の学校では尚更だろう。身近にいることをイメージできなければ、同じクラスにいることも考えられないだろう。その結果、上記のような発言が出てしまう。モノとしての文化についてだけではなく、隣にいるかもしれない「他者」について想像力を育てる教育が必要であると、筆者は考える。

以上、マイクロアグレッションの事例を5つあげた。もちろんこれが全てではなく、毎日といって良いほど、マイクロアグレッションは頻繁に起こっている。和人としてのアイデンティティをもっている筆者でもこれほど不快に思い、問題だと感じる言動が日々あふれているのだから、アイヌ民族にルーツをもつ職員が感じる心理的負担は計り知れないだろう。

また、今回はマイクロアグレッションの事例を扱ったが、ウポボイで起こっていることはマイクロアグレッションだけではない。ここでは詳述しないが、明確に悪意を持って、来場者から職員に向かって発されている差別的な言葉もたくさんある。マイクロアグレッションが多く起こっているからといって、悪意ある差別的言動がなくなったわけではなく、どちらも日々起こっているということを知っていただきたい。

5. まとめ

本論においてマイクロアグレッションの問題性について指摘しているからといって、筆者が全くマイクロアグレッションを行ってこなかったわけではない。これまで何度も反省し時には謝罪したこともあるし、未だに気づけてさえいないものもあるだろう。誰もが、自分と立場の違う人がどう感じ考えるかについて、正解を持ってはいない。加害者にも被害者にもなりうる。だから、知らなければならぬ。自分の発言や行動が他者を傷つけたり不快にさせたりするものでないかを、想像して考えなければならない。

筆者はウポボイで働く中で、アイヌ民族としてどう考えるかを話してくれる人たちとの出会いで、自分と立場が違う人の気持ちを想像したり考えたりする機会を頂き、その方法や大切さに気づかせていただいた。それはウポボイで働くことができたから、経験から気づけたことだ。もちろん完璧ではないし、この先も反省や謝罪をすることがあるだろう。

誰もが、筆者のような経験ができるわけではない。だから同じような経験ではなくても、ウポボイで少しだけでも、自分と立場が違う人が同じ社会の中にいるということを、感じて考えてもらいたい。そんな体験をウポボイでしてほしいと、同じ和人に対して強く願う。

そのために筆者は、自分がウポボイで働いて感じた、それまでの常識の中で生きていては周りを不快な思いにさせてしまうということ、他人の気持ちの背景にあるものを想像することについて、

来場者にもっと伝えていきたい。これは善意や正義感からきているものではない。筆者がウポポイで働いて生きていくために、身につけてきた視点である。考え方と言動を変えなくては、自分自身が生き辛くなってしまう可能性がある。これはウポポイ内に限らず、現代社会で様々な人とともに生きていくために、みんなに必要な視点のはずである。

また、ウポポイで働いている職員の中でも、立場が違う人について考える機会をもてている人といない人がいる。現時点では、立場が違う人について考える・知るための努力は個人にゆだねられているため、職員教育の場でマイクロアグレッションの視点を導入することが必要であると、筆者は考える。

それに加え、職員の中には、来場者や職員間での何気ない会話の中で不快に感じたり、違和感を抱いたりしながら、それがマイクロアグレッションだと気づいていない人もいる。そういう職員が、不快感や違和感を言語化したり、自分の感情を整理したりすることにも、マイクロアグレッションに関する職員教育は有効だろう。

最後に、差別的言動やマイクロアグレッションによって傷つき、不快な思いをさせられている人の心のケアについて、早急な対応が求められることについて述べておきたい。本論では筆者の体験のみを紹介し、他の職員の体験については、それを語ることのリスクから取り上げなかったが、差別的な言動やマイクロアグレッションを体験している人の話を数え切れないほど聞いている。現在、アイヌ民族の文化や歴史について知識があり、なおかつ異文化間での葛藤やマイクロアグレッションなどについて知識をもった専門家にカウンセリングを受けられる機会がない。関係機関で協働・協議しての早急な対応が求められている。

[参考文献]

- ・北原モコットウナシ (2022) 「アイヌ・和人への手紙 (2) アイヌ・和人の当事者性一付 A アイヌ文化の真正性付 B 対談: アイデンティティ・当事者性について」『アイヌ・先住民研究』2:103-140.
- ・デラルド・ウィン・スー (2020) 『日常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』東京都: 株式会社 明石書店
- ・チェ・スンボム (2021) 『私は男でフェミニストです』京都市: 世界思想社

[参考サイト]

- ・下地ローレンス吉孝 (2018) 「「ハーフ」「日本人」を考える (上): 結局、何と呼ばばいいの?」nippon.com/ja/currents/d00443/ [2023 年 1 月アクセス]
- ・「ウポポイについて」ainu-upopoy.jp/about/ [2023 年 1 月アクセス]
- ・金友子「マイクロアグレッション概念の射程」http://www.ritsumeai-arsvi.org/uploads/center_reports/24/center_reports_24_08.pdf [2023 年 1 月アクセス]
- ・金友子「マイクロアグレッションと複合差別」https://imadr.net/books/206_8/ [2023 年 1 月アクセス]

(2022 年 10 月 1 日受付、2023 年 1 月 5 日審査終了)

A Case Study of Microaggression from Visitors to Staff in Upopoy

— In the case of the National Ainu Park —

Riu SUGIMOTO*

ABSTRACT

Microaggressions are words or actions, with or without malice, that make the recipient feel uncomfortable or hurt. Compared to discriminatory behavior with apparent malice, they are more difficult to deal with because they are not malicious or hard to see. In this paper, I'll discuss the problem of microaggressions from visitors to staff that occur daily at Upopoy as a case study. In Section 1, I'll describe the institution of Upopoy so that it will help to imagine what kind of environment microaggressions are occurring at Upopoy. Section 2 describes the author's ethnic identity. Section 3 defines microaggression, which is the keyword of this paper. Section 4 gives examples of microaggression from visitors to staff at Upopoy and points out the dimensions of the problem. Section 5 summarizes the author's thoughts on what we can do to prevent microaggressions.

Keywords: Microaggression, Ainu people, Wajin (Japanese people)

* The Foundation for Ainu Culture