自らのマジョリティ性に気付いていますか

人は誰でもマジョリティ（権力を持っている側）とマイノリティ（権力がない・制限されている側）の属性を持ち合わせています。しかし、マジョリティ性を多く持つ人は自らの特権（労なくして得る優位性）に気付くことは難しいといわれています。今回、差別を解消するためには、この「マジョリティの特権」から差別問題を考える必要があると指摘する出口真紀子さんに、お話を伺いました。

（インタビュアー：藪本 雅子（やぶもと まさこ）日本テレビアナウンサー、同報道局記者を経て現在フリーで活動）

藪本　社会には深刻な差別が存在するのに、関心を持たない、あるいは差別される当事者の主張を「逆差別」だとして批判する人もいます。それが何故なのかを考えるために、先生の「マジョリティの特権」について教えていただけますか。

出口　私の言う「特権」は、その属性においてマジョリティ性のある人に自動的に付随する恩恵だと捉えています。これは本人の意思や努力とは関係なく、たまたまマジョリティ性を持った人が自動的に有する優位性です。特権について「自動ドア」の例えで説明しましょう。その属性においてマジョリティ側にいる人は、目的地に向かう時にいくつものドアがスーッと自動で開くのでどんどん前に進めます。ドアは透明で、毎回必ず開いてくれるので、本人はドアの存在にすら気付かない。一方、マイノリティ性を有した人の行く手にあるドアは、開くドアもあれば、開かないドアもある。自分でこじ開けなければならなかったり、鍵を取りに行くよう言われて遅れをとったりもする。ですからマイノリティ側の人はドアの存在に気付きやすく、ふと隣を見たら、ドアが次々開いて前に進んでいく人が見えるので、不平等を体

出口 真紀子 さん

ニューヨーク州のセント・ローレンス大学心理学部、神戸女学院大学文学部英文学科で教鞭をとり、2012（平成24）年より上智大学外国語学部英語学科准教授、2019（平成31）年より教授。専門は文化心理学。文化変容のプロセスやマジョリティ・マイノリティの差別の心理について研究。監訳書に『真のダイバーシティをめざして－特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育』、共訳書に『世界を動かす変革の力－ブラック・ライブズ・マター共同代表からのメッセージ』がある。

感します。前方にいるマジョリティは、後ろにいるマイノリティが、構造的に前に進めないことに気付かないのです。

藪本　どういう集団がマジョリティになるのでしょうか。

出口　マジョリティは英語では、多数者という意味ですが、日本の人権教育の文脈では、数の問題ではなく、よりパワー（権力）を持っている側をマジョリティと定義しています。いろいろな属性がありますが、日本でマジョリティというと、日本人、男性、異性愛者、シスジェンダー、高学歴、高収入、健常者が代表的な例でしょう。例えば、性的指向がマジョリティ側の人は異性愛者（ヘテロセクシャル）と呼ばれ、いわゆる男性なら女性を、女性なら男性を恋愛や性的な対象として捉えるのですが、そういう性的指向を持っている人はたくさんの特権があるよね、少なくともその属性においては損はしていないよね、ということなのです。異性愛者の特権とは、例えば「自分の性的指向が家族に受け入れられるだろう、と期待できる」だったり、「私は、自分と同じ性的指向のロールモデル（人物・生き方）が必ず周りにいる」などです。当たり前すぎて「特権」と自覚していない人が多いと思いますが、特権というのは持っている側には見えにくいのが一つの特徴なのです。

●白人特権・日本人特権

藪本　特権について考えるようになったきっかけは何ですか。

出口　私は子どもの頃を含めアメリカに長く住んでいました。アメリカでは私はアジア人なので、人種的にマイノリティ側なのです。特権という概念について知ったきっかけは、私がアメリカの大学院にいた頃に「White Privilege：Unpacking the Invisible Knapsack（＝白人特権：見えないナップサックを開けてみる）」（1989年）というエッセイを読んだことです。白人アメリカ人は、白人特権がぎっしり詰まった透明のリュックを背負っていて、透明だから自分には見えないし、重さも感じないから背負っていることに気付かない、ということです。エッセイを書いたのはペギー・マッキントッシュさんという富裕層で高学歴の白人女性だったのですが、彼女も自分の白人特権には無自覚だったのです。ところが、性別においてはマイノリティ側である女性として、男性には男性特権があることが見えているのに、マジョリティ側の男性たちは自分たちに男性特権があるなんて自覚がないことに気付いて不満を持っていました。

そんな時、彼女はアフリカ系アメリカ人女性たちから「白人女性は抑圧的だ」と批判され、「私は良い人で、差別なんかしていない」と憤慨するわけです。で、ハタと気付くわけですね、自分もひょっとしたら、人種的マイノリティの人たちには見えている白人特権に、単に気付いていないだけなのではないか、と。その反省から、彼女は白人特権を可視化する努力をし、その成果をエッセイとして発表したのです。これはアメリカ中、特に人権活動家の間で一気に広まりました。私も白人には特権があると幼少期からずっと感じていたので、自分の体験が正当化された感触がありました。ですが裏を返せば、日本にいる私も「日本人特権」を持っている側なのです。マイノリティはステレオタイプを押し付けられますが、私もアメリカではアジア人女性として、従順で波風を立てず、自己主張もしないといったステレオタイプで見られ、自分自身も内面化していました。例えば、自分にはリーダーシップの資質は全くないと思っていたのですが、日本に帰ってきた途端に、大学や学会な

どで役職のポジションに次々と声が掛かり、自分が日本社会において好意的に見られている、実力があると自動的に信じてもらえるといったマジョリティ特権が付与されていることを実感したのです。これは本当にたくさんの自動ドアが開く感覚で衝撃でした。

●特権に無自覚でいると

出口　「権力を持っている側は、権力を持たない側、つまりは自分よりも下にいる人たちのことを知ろうとしない」と立場理論を提唱したハーディングは言っています。それが権力があるということで、マイノリティ側の人たちについて知らなくても生きていける。一方で、マイノリティ側は権力を持っている側の考えを熟知し、わきまえた行動をしないと、とばっちりをくらいます。だからマイノリティ側の方が、実は社会の仕組みがより見えていたりもします。特権があればあるほど、社会の差別構造について見えていないものがたくさんあることを自覚する必要があるということです。

藪本　元上司や政治家の顔が次々と浮かんできます。

出口　高い地位に就いている人は、自分自身が変わらなくてはならない、ましてや、誰かに合わせるという経験をしてこなくて済んできた人が多いと思います。多様性については、ＬＧＢＴや女性といったマイノリティに関する「知識」さえ学べばよいと思いがちです。自分自身が今の構造上、ものすごく優遇され、恩恵を受けているという視点に立っていない場合が多いため、よりインクルーシブな社会を目指すといったときに、「女性がもっと頑張らないと」と女性側に努力を強いたり、自分の受けている恩恵は棚に上げて、上から目線な「助言」をしたりしてしまう。マイノリティが重要な指摘をしても理解できず、マイノリティ側は疲弊してしまったりします。マジョリティ性を持った側が自分の特権に自覚的になって初めてマイノリティの言っていることが理解できるようになるので、マジョリティ性を持った側にこそ、自分が構造的に享受している恩恵を可視化してほしいと思います。

藪本　例えば、女性の人権問題の活動団体には必ずと言っていいほど外部から攻撃的なコメントが浴びせられます。それも関係ありそうですね。

出口　女性差別に反対する女性に対して批判的な立場をとる人たちは、自分たちの持つ男性特権を可視化していないことを、いわば露呈しているに過ぎません。自分は良い人で、努力したから今の地位に就くことができたと思っている、つまり努力したら誰でも報われると思っている時点で、構造的・制度的・文化的差別があることの自覚が非常に薄いわけです。だから、組織や役職に女性が少ないのは、女性の努力が足りないからだと思っているわけですね。で、そういう本音を言うとバッシングされるので、ますます自分が被害者のように感じてしまうのでしょう。そうした被害者意識が「逆差別」とか「男性差別」といった歪んだ認識のまま、男性主導のメディアでも報じられるわけです。

●差別に中立はない

藪本　マジョリティ側が差別を自分の問題として捉えるためには、まず「特権」に気付かなければ始まりません。どうしたらいいでしょう。

出口　自分の特権に気付いたマジョリティ側の人から、まだ気付いていないマジョリティ側の人に特権を気付かせるような教育をすることが重要です。マジョリティ側が特権に無自覚な状態は、差別について中立の姿勢をとっていると思われがちですが、それは違い

ます。特権に無自覚な人ほど、無意識に差別的な姿勢で物事を見ています。そういう人が、例えば、ダイバーシティ研修の一環でマイノリティ当事者の話を聞くとどうなるでしょう。特権に無自覚な人は、「私は良い人で、差別などしていない」と思っているため、差別の話をされても、「そんなこと私に言われたって困る。なぜ私が差別をしているかのように決めつけているのだ」と責められていると感じ、不愉快になったりする。本当に特権に自覚的になろうとしている人は、「構造的に優遇されていない側ってどの辺りが自分の体験と違うのだろうか」と関心を持つものです。ですから私は、人権教育では、まずマジョリティ側に特権に自覚的になる教育をしっかりする、という下準備をした上で、マイノリティ当事者に話をしてもらうようにしています。この下準備の段階はマジョリティ側が責任をもって行わなければならないと思っています。

藪本　マイノリティが自分のことを語るというのは負荷の掛かることですから、受け入れ態勢ができていると助かります。

出口　「自分はどれだけ高い下駄を履かされてきたのか」と自分の特権に気付いて初めて、厳しい状況で生きてきたマイノリティのことを知ろうとするのだと思います。私自身、日本社会では性別においては女性ですが、それ以外はド・マジョリティなわけです。私も長い間、自分は差別なんてしていないと思っていたので、差別について学ぶときも「また説教される、差別はいけないという当たり前のことをまた聞かされるのか」という気持ちは、私にもありました。ですから私は、人権教育に対して「つまらない」「意味がない」と思っているかつての自分のような人をどうやって説得するかを、常に考えながら試行錯誤しています。

藪本　特権を自覚したら、次は行動してほしいものです。

出口　やはり、行動しないと結局は社会は良い方向には向かいません。「もしあなたが、たくさんの自動ドアが開く側で生きてきたとしたら、今の地位は全て自分の努力だけの結果ですか」という問いが生じます。これは、自分の努力でここまで来たのだということが自身のアイデンティティとして確立してしまっている人にとっては、受け入れるのがキツイと思います。でも、その部分を直視することは避けて通れません。もし自分のマジョリティ性の属性によって不利な立場を多く経験せず、比較的スムーズにここまで来られたとしたら、そのような社会の仕組みに対してあなたはこの仕組みを温存する側のままでいいのでしょうか？という問いに答えなくてはなりません。特権に気付いたけど、自分も構造も現状維持で何も変えたくありません、というのは、現在の構造的差別に対して何もしない、ということです。

藪本　そうですね。差別の状況を結果的に容認している。

出口　申し訳ないのですが、そういう人は、行動を起こさない時点で差別構造に加担していると見なします。もっと公平な社会にするために行動するのか、何もせずに今までどおり暮らし続けるのか、あなたはどうしますか。自分は恩恵を受けられる側にいたけれど、マイノリティ性を持った人については知ったこっちゃない、で本当に良いのですか？ということです。ここで、選択肢があることこそが特権でもあるのですが…。

✽後記　自分の中のマジョリティ性とマイノリティ性の共存を自覚したと同時に、停滞していた日本の差別問題に一筋の光明が見えた気がしました。