

差別禁止法比較メモ：日本における包括的な差別禁止法の必要性とイギリス、
ニュージーランド、カナダの差別禁止法の比較検討

はじめに

このメモでは、日本の差別禁止法の現状を概観し、日本社会で顕著な差別問題が生じており、法体系の改革と包括的な差別禁止法の制定が必要であることを示す。その上で、日本の立法者が現行の法規制を改革する際の参考として、より包括的で組織的な差別禁止法を整備しているイギリス、ニュージーランド、カナダの差別禁止法の概要と分析を示す。最後に、現状を改善するために、日本が取りうる追加的な行動を挙げる。

現在の差別禁止法の概要と日本における注目すべき課題

I. 日本における現在の差別禁止法の概要

このセクションでは、日本における顕著な差別問題と、これらの問題に対処しようとする関連差別禁止法について、特に差別問題が最も多い場所について簡単に説明する。

1. 概要

日本では、LGBTQ コミュニティ、少数民族、障がい者、女性など、社会から疎外されたさまざまなグループに影響を及ぼす差別が依然として喫緊の課題となっている。日本は自由民主主義国家であるにもかかわらず、人種、民族、性的指向、性自認に基づく差別を効果的に禁止する包括的な法律がないため、日本社会における不平等が永続している。

例えば、同性婚が法的に認められていないため、LGBTQ コミュニティの保護が制限されている。少数民族、特にコリアンは、社会的なスティグマや歴史的背景を理由とする見解によって根深い差別を受けている。障がい者もまた、特にアクセシビリティと雇用機会に関して多くの課題に直面しており、その多くはいまだに低賃金で福利厚生の少ない非正規雇用に追いやられている。¹ さらに女性は、男女間の賃金格差や指導的役割における地位の低さなど、職場において大きな障害に直面し続けている。² こうした継続的な課題は、日本における平等を促進し、すべての個人の権利を守るための包括的な法改正と社会変革の緊急の必要性を浮き彫りにしている。

2. 日本における差別禁止法の現状

日本では、差別禁止法の状況は進化しているが、さまざまな分野で大きなギャップが残っている。日本には、差別のあらゆる側面をカバーする单一の差別禁止法は存在しない。その代わり、さまざまな差別問題は、個別の複数の法律で扱われている。これについて、以下に簡単に紹介するとともに、次のセクションでも論じる。

LGBTQ の権利

日本には、性的指向や性自認に基づく差別から個人を守るための包括的な法的枠組みはないが、この状況を改善するための努力は進んでいる。2023年6月、

¹ 日本」を参照：Freedom in the World 2024 Country Report」<https://freedomhouse.org/country/japan/freedom-world/2024>。

² 同上

日本の国会は LGBTQ への理解促進に焦点を当てた初の法律を制定した。³ 2023 年 10 月、日本の最高裁判所は、トランスジェンダーが法的に性別認定を受けるための前提条件として外科的不妊手術を受けることを義務付ける性同一性障害特例法の規定を違憲とする判決を下した。⁴ さらに 2024 年 10 月、東京高等裁判所は、日本の同性婚禁止は憲法 14 条 1 項および 24 条 2 項に違反し違憲であるとの判決を下した。⁵ こうした最近の動きは前向きな前進を意味するが、差別に直面する LGBTQ コミュニティに具体的な法的救済と包括的な保護を提供するための法改正には、まだ長い道のりがある。

ヘイトスピーチ

日本では、2016 年 6 月に施行された日本初のヘイトスピーチ対策国内法である「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（以下「ヘイトスピーチ解消法」）によって、主にヘイトスピーチが規制されている。⁶ ヘイトスピーチに関する啓発・教育を推進することを目的としているが、ヘイトスピーチに関与した場合の罰則や制裁がないことが大きな欠点の一つとなっている。さらに、ヘイトスピーチ解消法はヘイトスピーチを狭く定義しており、主に外国人に対する差別的言論に焦点を当てているため、他の多くの形態のヘイトスピーチが対処されないままになっている。この点をさらに前進させるため、罰則の欠如を是正し、ヘイトスピーチと闘うための独自の条例を制定した自治体もある⁷ が、その定義や執行メカニズムは多岐にわたり、全国的に矛盾が生じている。そのため、日本におけるヘイトスピーチをなくすための現行の規制の効果はまだかなり限定的である。

障害者の権利

障害者差別も日本における重要な問題となっており、主に 2013 年に制定された障害者差別解消法（以下「障害者法」）によって規定されている。⁸ この法律は、雇用やサービスへのアクセスを含む様々な分野での差別を禁止し、障害者の完全な社会参加がより進むよう合理的配慮を義務付けている。しかし、障害者法は効果的な執行メカニズムや違反に対する罰則が欠如しているという批判もあり、事実上、日本では障害者に対する差別が広く存在し続けている。

³ World Report 2023」を参照：Japan" <https://www.hrw.org/world-report/2024/country-chapters/japan> を参照。

⁴ 日本：トランスジェンダーの権利が前進、法的な性別変更に手術は不要との判決」2023 年 10 月 25 日 <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/10/japan-ruling-gender-surgery-lgbtqi-rights/>。

⁵ アムネスティ・インターナショナル「日本：Tokyo High Court Ruling with Momentum for Marriage Equality" October 30, 2024, at <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/10/japan-momentum-for-marriage-equality-grows-with-tokyo-high-court-ruling/>.

⁶ 日本以外の国を本国とする者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（英語訳は <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4081/en>）参照。

⁷ 伊藤淳子「日本はなぜヘイトスピーチの抑制に失敗しているのか」2024 年 6 月 13 日 <https://eastasiaforum.org/2024/06/13/why-japan-is-failing-to-curb-hate-speech/>。

⁸ 障害者差別解消法」（英語訳、<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3052/en>）参照。

男女差別

男女差別、特に職場における差別を防止するため、日本は男女雇用機会均等法（1985年）や女性の職場における活躍の推進に関する法律（2016年）など、さまざまな法律を制定してきた。これらの法律は雇用慣行における男女差別に対処しようとするものだが、違反した場合に罰則を課す強固な執行規定がないため、その実効性は低いままである。さらに、これらの法律は、特に雇用に関する差別に重点があり、教育、医療、社会サービスなど、男女差別が起こりうる他の分野をシステムチックにカバーするものではない。

3. 包括的差別禁止法改正の必要性

上記で紹介したように、日本における差別禁止に関する法規制の改革は、社会から疎外されたさまざまな集団が直面する不平等により完全に対処するために極めて重要である。いくつかの立法上の進展にもかかわらず、現行の差別禁止法のほとんどすべてに、いくつかの典型的な欠点が存在する。すなわち、違反に対する具体的な罰則の欠如、執行メカニズムの弱さ、地方自治体間の一貫性のない規制などである。これは、背景やアイデンティティにかかわらず、すべての個人の権利を尊重し擁護する、より包括的な社会を実現するために、さまざまな法律をより体系的かつ包括的な差別禁止法または一連の法律に整理し、改革する必要性を反映している。

II. 日本が取り組むべき注目すべき差別問題

本セクションでは、現在日本に存在する典型的で注目すべき差別問題と、それぞの分野における差別禁止法改正の潜在的な課題について簡単に説明する。

1. *LGBTQ* コミュニティに対する差別

2023年6月、日本はLGBTQの理解促進を目的とした初の法律を成立させ、LGBTQコミュニティの保護に関する重要な進展を遂げた。この法律は、不当な差別を防止することを目的とし、政府機関や企業に対し、よりインクルーシブな環境づくりの努力を義務付けるものである。⁹ この法律は、100を超える団体や企業、数千人の個人が「#EqualityActJapan」キャンペーンに参加し、この問題に対する社会の関心を反映したものである。¹⁰ しかし、この点に関する法的保護の改善に向けて前向きなスタートを切ったとはいえ、日本はG7諸国の中で同性婚を認めていない唯一の国である。¹¹ LGBTQコミュニティの平等を促進する政府

⁹ 2023年7月12日、<https://www.hrw.org/news/2023/07/12/japan-passes-law-promote-understanding-lgbt-people>。

¹⁰ 同上

¹¹ 朝日新聞「日本、水増しLGBT理解法成立」2023年6月16日、<https://www.asahi.com/ajw/articles/14934302> 参照。

の努力の結果として、少なくとも部分的に同性婚を認める取組みとして、自治体の中には同性カップルにパートナーシップ証明書を発行するところも見られる。¹² しかし、このような進展があるとはいえ、LGBTQ 間の婚姻はまだ法的に認められていない。つまり、相続権や養子縁組権など、婚姻に付随する特定の法的権利は、同性婚の当事者にはまだ認められていないのである。¹³ LGBTQ の法的包摂性に関する経済協力開発機構（OECD）の 2020 年のランキングでは、日本は OECD 加盟国 35 カ国中 34 位のランキングとなった。¹⁴ さらに、2022 年の日本の調査によると、10 代の LGBTQ の回答者の約 48.1% が自殺を考えたことがあり、14% が積極的に自殺を試みたことがあると回答した。¹⁵ 日本の LGBTQ コミュニティが苦しんでいることは明らかで、それは社会的理解と法的保護の欠如の両方から生じている。そのため日本では、性的指向や性自認に基づく差別を明確に禁止する、より効果的な差別禁止の法的枠組みを確立する必要がある。

しかし、より効果的な反差別の法的枠組みを必要とする動きは、前途多難でもある。例えば、LGBTQ コミュニティに対する伝統的な考え方や、立法的な支援の欠如など、そのような枠組みを採り入れるためには多くの障壁や課題が存在する可能性がある。特に、日本の民法（以下、「民法」）では、婚姻の定義上、同性婚が認められていない現状を考えると、文化的な変革を継続し、立法を推進する必要がある。民法は現在、婚姻を男女の結合と定義しており、裁判所が同性間の婚姻を法的に認めることができない潜在的な障壁となっている。¹⁶ しかし、日本国憲法に照らして、同性間の婚姻を法的に認める判決が最近出ていることは心強い。

2024 年 3 月、札幌高等裁判所は日本で初めて、同性婚を認めない現行法を違憲とする判決を下した。¹⁷ これは、日本の立法機関に同性婚を認めるよう働きかける重要な一步である。裁判所の見解にあるように、日本国憲法は同性婚にも異性婚と同様の保護を保証しているが、民法の一部の規定は異性婚のみを保護しており、間違いなく差別的扱いを構成している。¹⁸ そのような差別をなくすた

¹² 日本の同性パートナーシップ」 <https://www.marriageforall.jp/en/marriage-equality/japan/> 参照。

¹³ 東京都が同性カップルのパートナーシップ証明書の発行を開始」 2022 年 11 月、<https://www.bbc.com/news/world-asia-63468752>。

¹⁴ 虹の彼方に？LGBTI インクルージョンへの道」 https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8d2fd1a8-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/8d2fd1a8-en&_csp_=08ffc7de174b956fd7b0b0d5b75479ab&itemIGO=oecd&itemContentType=book#figure-d1e9771。

¹⁵ 日本の LGBTQ10 代の半数近くが過去 1 年間に自殺を考えた：調査」 2022 年 10 月 24 日、<https://mainichi.jp/english/articles/20221021/p2a/00m/0na/019000c>。

¹⁶ 民法（1896 年法律第 89 号）第 731 条および第 733 条参照。
英訳は <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4275>。

¹⁷ 日本」 参照：画期的な同性婚判決は LGBTQ の権利にとって待望の勝利」 2024 年 3 月 14 日、<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/03/japan-groundbreaking-same-sex-marriage-rulings-a-long-awaited-victory-for-lgbtq-rights/>。

¹⁸ 札幌高裁判決を受け、同性間の婚姻を認める法整備を早急に求める声明」 2024 年 4 月 10 日
<https://www.nichibenren.or.jp/en/document/statements/240410.html>。

めに、日本の立法府は最近の判決に従い、同性婚を合法化するための法的保護または改正を導入するよう推進すべきである。そうすることで、日本は、憲法の基本原則と法律に盛り込まれた内容との間の整合性に向けて前進するだろう。

加えて、日本には家族構成や性別役割分担に関する伝統的な考え方があり、変化を主張することが難しいことも無視できない。そのため、LGBTQ の権利をめぐる教育プログラムを実施したり、著名人によるキャンペーンで LGBTQ の問題の認知度を高めたりすることは、LGBTQ コミュニティの受容と理解を促進し、差別を減らすために役立つ可能性がある。

LGBTQ コミュニティの権利を保護する国の包括的な差別禁止法があればこそ、地方自治体はさらに強固な法律を導入することができ、全体として、LGBTQ の保護という点で、日本は他の G7 諸国とよりよく連携することができる。

2. ヘイトスピーチ差別

ヘイトスピーチの問題もまた、日本ではしばしば社会的な注目を集めている話題である。2022 年には、ネット上の特定の反韓言論によって過激化した男が、在日コリアンの人々に日本で暮らすのは怖いと思わせる目的で、コリアンの人々が住む建物に放火するという事件が起きた。¹⁹ このような事件は、ヘイトスピーチを定義し罰則を科す国内法の必要性を浮き彫りにするはずである。

日本は、ヘイトスピーチ解消法などのヘイトスピーチに関する国内規制によって前向きな第一歩を踏み出しが、こうした法律にはまだ欠陥がある。例えば、ヘイトスピーチ解消法におけるヘイトスピーチの定義は狭い。ヘイトスピーチとは、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動」と定義されている。²⁰ この定義は、外国人に向けられたヘイトスピーチのみを対象としているため、国内のその他の疎外された集団に向けられた差別やヘイトスピーチを完全にはカバーしていない。さらに、ヘイトスピーチ解消法は、個人や団体による自主的な遵守に大きく依存しており、ヘイトスピーチに対して罰則を課していないため、同法は抜け道が多く実際上の有効性が乏しくなっている。²¹

大阪府や東京都をはじめ、ヘイトスピーチをより厳しく取り締まる条例を制定した自治体もある。²² 例えば、2020 年 7 月に施行された「川崎市ヘイトスピーチ条例」は、ヘイトスピーチを行った者に対する刑事罰が盛り込まれ、より先進

¹⁹ ツイッターのようなオンラインプラットフォームは、日本におけるヘイトスピーチの残酷な波を見逃している」2022 年 9 月 1 日、<https://time.com/6210117/hate-speech-social-media-zainichi-japan/>。

²⁰ ヘイトスピーチ解消法第 2 条 (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4081/en>) 参照。

²¹ 言論の自由の未来」2024 年 11 月 15 日 <https://futurefreespeech.org/japan/>。

²² 同上

的な整備が進んでいることが注目される。²³ しかし、犯罪者に罰則を科す国の法律がないため、全国的な保護ではなく、地域的な矛盾も存在し続けている。

そのため、日本はヘイトスピーチ解消法やさまざまな地方条例を通じてヘイトスピーチの規制を進めてきたが、ヘイトスピーチに対処するための全体的なアプローチは、厳格な罰則よりも、一貫性のないさまざまな形の教育や啓発に重点を置き、ほとんど非懲罰的なままである。ヘイトスピーチにより効果的に対処するためのさらなる立法措置を導入する可能性について日本国内で継続的に議論されていることに加え、日本がより多くの外国人労働者を受け入れ始めており、これにより日本社会がより多様化する可能性があることから、日本における包括的な差別禁止法を改革・制定する必要性に関して、社会的認識が高まっているように思われる。²⁴

しかし、日本の立法者は、表現の自由を重視する文化的背景を持つ国として、ヘイトスピーチと正当な表現の自由を明確に区別するために、ヘイトスピーチを明確に定義することに特別な注意を払うべきであることに留意する必要がある。ヘイトスピーチの定義は、人種、民族、国籍などの属性に基づく個人や集団に対する暴力、差別、敵意を煽る言論に焦点を当てるべきであり、暴力や危害を煽らない意見や批判は明確に除外すべきである。ヘイトスピーチを、現実に被害をもたらす可能性という観点から枠組み化することで、日本はこの問題に対処する法的枠組みを作ることができ、言論の自由を守るためにヘイトスピーチを規制することへの潜在的な抵抗を取り除くことができる。²⁵

3. 障害者差別

2022年の調査によると、日本で障害者に対する差別が残っていると考えている日本人は90%近くに上り、2017年の調査の約84%から増加している。これは、日本国民の間でこの問題に対する認識が高まっていることを示唆している。²⁶

障害者法は、この点に関する日本の規制強化の努力を象徴している。しかし、2022年に実施された調査によると、障害者法を知っていると回答した人は24%に過ぎなかった。²⁷ 2024年には障害者法の改正が施行され、それまで主に政府機関や採用プロセスに焦点を当てていた規制が強化され、事業者は従業員、顧

²³ 同上

²⁴ ネット上の自由 2023年日本報告書」<https://freedomhouse.org/country/japan/freedom-net/2023> 参照。

²⁵ Striking the Right Balance : Hate Speech Laws in Japan, United States, and Canada", Hastings Constitutional Law Quarterly, Vol.45, No.3, 2018.

²⁶ 日本の9割が障害者差別の存在を感じている:調査」 (2024年5月11日付、

<https://english.kyodonews.net/news/2023/03/fbe7198bb919-90-in-japan-feel-discrimination-against-disabled-exists-survey.html> 参照。

²⁷ 同上

客、ビジネスパートナーを含む障害者に合理的配慮を提供することが義務づけられた。²⁸

しかしながら、日本の現行の法制度を改善する余地がまだ大いにある。というのも、現在、法律は主に身体障害に焦点を当てており、知的障害や精神障害のある人は保護された地位を享受することから除外されているからである。さらに、障害者法は違反に対して大きな罰則を課していないため、その実効性が低いままである。また、障害者法には一定の曖昧さがあり、施行にまつわる問題を引き起こす可能性がある。障害者法は、行政組織や企業に対し、身体障害者に対して「合理的配慮」を提供することを求めている。²⁹しかし、合理的配慮の基準は曖昧で解釈の余地があるため、適切な配慮とは何かをより明確に定義し、障害の定義の範囲を広げるなど、さらなる法改正が必要であることが示されている。

リソースの制約などの現実的な課題がさらなる法改正を阻む可能性がある。地方自治体は、法律を効果的に施行するために必要な十分な財源が不足している可能性があり、日本の各地域での施行を統一的に行うことができない可能性がある。障害者の権利に関する取組みに対して特別に割り当てられる政府予算の増額を求めるだけでなく、政府機関と民間団体が協力して資源と専門知識を結集を進めていくことが有用である。障害者からの継続的なフィードバックのためのチャネルを設けることを含め、既存の法律の改革や改正の効果を監視するシステムを確立することは、資金要求の信頼性を高め、障害者サービスや権利への投資の有意義な影響を実証することにも役立つであろう。

4. 男女差別

日本では、男女差別は依然として根強く重要な問題であり、雇用、賃金、社会的役割など、生活のさまざまな側面に影響を及ぼしている。世界経済フォーラムが2024年に発表した年次報告書によると、男女格差指数で日本は146カ国中118位であり、2023年よりは若干改善されたとはいえ、他のG7諸国に大きく遅れをとっている。³⁰男女不平等は、特に職場において顕著である。2024年8月現在、日本の男女賃金格差は32%で、これはG7諸国の中で最も高く、OECD諸国の平均の2倍である。³¹さらに、特にパンデミック期における日本の女性の自殺率の増加は、ジェンダー差別と経済的不安定に結びついたメンタルヘルス危機

²⁸ 日本「参照：改正障害者差別解消法施行」（2024年5月）<https://industrialrelationsnews.ioe-cmp.org/industrial-relations-and-labour-law-may-2024/news/article/japan-amendments-to-the-act-for-eliminating-discrimination-against-persons-with-disabilities-entered-into-force>

²⁹ 障害者差別解消法第5条（英訳）参照 <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3052/en>

³⁰ 2024年6月21日付「2024年ジェンダー・ギャップ・ランキングで日本がやや上昇」<https://www.nippon.com/en/japan-data/h02024/>。

³¹ 2054年まで日本の男女賃金格差はOECD加盟国より高い」（2024年9月9日、<https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-09-09/japan-s-gender-pay-gap-seen-higher-than-oecd-peers-through-2054>）参照。

をも浮き彫りにしている。³²女性の労働参加を増やすための社会的努力や法整備は進んでいるものの、多くの女性は依然として、短期・低賃金契約を特徴とする「非正規労働者」雇用に追いやられている。これは、女性の経済的自立とキャリア成長を制限し、³³、男女差別に対処しようとする現行法の効果が限定的であることを強調している。

日本では多くの女性がキャリアと家庭責任の両立という課題に直面し、パートタイム雇用や非正規雇用の割合が相対的に高くなっているが、現行法は主に正規雇用差別に焦点を当て、非正規雇用者には正規雇用と同じ法的地位や保護が与えられていないため、不当解雇や不当な賃金格差など、特に非正規雇用の女性やその他の個人が直面しうる潜在的差別が軽視されている。³⁴このような狭いフォーカスでは、女性が遭遇する広範な男女差別に対処できない。さらに、男女差別を取り締まる現行法は、測定可能な結果の要件ではなく、努力義務のみを課しているため、意味のある変化を実施するための雇用主の説明責任が欠如している。³⁵

しかし、日本で男女差別を減らすには、文化的抵抗が課題となるだろう。日本の文化には伝統的な性別役割分担や社会規範が深く根付いている。多くの人々はいまだに男女の役割分担について保守的な考えを持っており、男性は主に生計を立て、女性は家事や育児に専念する介護者であるべきだと考えている。このような伝統的な社会観は、男女平等への進展や、男女差別の是正を目的とした改革の受け入れを妨げる可能性がある。また、包括的な改革を推し進めようとする政治的意図も不十分かもしれない。政治指導者が他の問題を優先したり、保守的な有権者からの反発を恐れたりして、男女平等法制の推進が停滞している可能性がある。とはいっても、日本が「管理職」と呼ばれる管理職に占める女性の数を増やすことを目的としたいくつかのイニシアチブの実施を通じて、ジェンダー不平等への取り組みに踏み出していることは心強い。主な施策のひとつは、従業員 301 人以上の企業に対し、職場における女性の地位向上に関する具体的な目標を定めた行動計画の策定を義務付けるもので、目標達成の進捗状況を開示するよう企業に義務付けることで、透明性と説明責任を高めている。³⁶

あらゆる形態の男女差別を明確に定義・包含し、厳格な執行メカニズムを備えた包括的な差別禁止法を策定することで、この点に関する社会の見方を変えるまでの法的な支援をより強化できる可能性がある。加えて、教育キャンペーンを実

³²同上

³³ 2023年7月10日付「男女不平等が日本のメンタルヘルス危機を招いている」

[https://www.thenation.com/article/world/loneliness-women-japan-gender-inequality/。](https://www.thenation.com/article/world/loneliness-women-japan-gender-inequality/)

³⁴ 2024年3月26日付「日本の男女平等を実現するために必要な制度改革」https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/en/features/z0405_00015.html。

³⁵ 2024年9月16日付「HRN、日本の女性の権利問題に関する報告書を提出」（<https://hrn.or.jp/eng/news/2024/09/16/cedaw-japan-review-report/>）参照。

³⁶日本：ジェンダー・ペイ・ギャップ開示義務導入」（2022年8月30日、<https://www.wtwco.com/en-jo/insights/2022/08/japan-gender-pay-gap-disclosure-requirement-introduced>）。

施し、公的な場で男女の役割について開かれた対話を奨励することも、男女差別に対する国民の意識を高めることに貢献できる。また、ジェンダー差別の被害者が適切な法的手段を確保できるよう、支援サービスへのルートを改善することも重要である。³⁷

要するに、日本における男女差別は、女性の経済的機会、指導者としての代表性、そして全体的な幸福に影響を及ぼす多面的な問題なのである。男女平等を促進するためのいくつかの立法努力にもかかわらず、重大な差別問題が残っており、包括的な差別禁止法の継続的な提唱と改革が必要である。

III.結論

上述したように、日本における差別撤廃への道のりは、性別役割分担觀やLGBTQコミュニティやエスニック・マイノリティに対する社会的態度など、伝統的な文化的・社会的障壁の結果、特に困難なものとなる可能性がある。日本における進展は他のG7諸国に比べて遅いが、それでも日本が権利の拡大と差別の削減に向けて着実かつ継続的に前進していることは心強い。包括的な反差別法を制定することは、日本が進歩の道を歩み続けることにつながるだろう。

こうした伝統的な見方に徐々に取り組み、変えていこうとするためには、多文化主義や、日本における外国人住民やマイノリティ・グループの統合の成功例を共有し、多様性と包摂の重要性を強調する教育キャンペーンと並行して、法的枠組みを改革することが、前進的な一歩を踏み出すための重要な側面となる可能性が高い。さらに、差別禁止法の改正は、社会が適応し、変化への抵抗を最小限に抑えることができるよう、徐々に行われる必要があるかもしれない。実際の法改正を補完する十分な措置が活用されることで、より包括的で強固な差別禁止法が制定され、日本における平等と多様性を尊重する文化がさらに醸成される可能性がある。特に、日本がより多様化し、特に大都市圏では人口減少が続く中、外国人労働者の受け入れが増加する中、強固な差別禁止法によって文化の多様性を維持することは、日本社会全体の進歩や将来の安定を確保する上で重要な鍵となる。

³⁷ 同上

英国における現行法の概要

I.立法経緯、参照したモデル法令、いつ／どのように採択されたかについての概要

本セクションでは、英国（以下「英国」）における差別行為に関する政策と法律の発展について、法令と判例の両方を含めて詳述する。英国のアプローチに関する考察を通じて、日本政府が差別をめぐる国家的課題に対処する際に考慮すべき介入の参考点を提供することを目指す。

1.背景

多様性がありかつ多文化社会である英国は、人種を理由とする差別などの差別への取組みという課題に、これまでも現在も直面している。オックスフォード大学 Migration Observatory の調査によると、英国の雇用主は、少数民族の背景を持つ求職者に対して、たとえ白人の応募者と同じ資格を持っていたとしても、差別を行っていると指摘している³⁸。このような例があるからこそ、個人の生活において可能な限り平等な立場を提供するために、強固な保護が必要なのである。英国には法的な観点から差別と向き合ってきた歴史がある。その歩みは 20 世紀半ばから始まり、現在の反差別法の重要な部分をなす 2010 年平等法（以下「法」）に結実した。2010 年以前は、いくつかの法律によってこの問題に対処しており、それぞれが差別の特定の例を対象としていた。

- **1965 年人種関係法**：人種差別に対処するための英国初の法律。
- **1975 年性差別禁止法**：雇用と教育における男女差別に対応。
- **1976 年人種関係法**：人種差別に対する保護を拡大し、間接差別の概念を導入。
- **1995 年障害者差別禁止法**：障害者に対する保護を導入。
- **2000 年人種関係法（改正）**：人種差別に対する保護を拡大し、公的機関に人種平等を促進する積極的義務を課した。

このように差別禁止法が整備されつつあることは、個人の権利を保護する上で大きな前進であったが、各法律が差別禁止の基本原則を法制化する方法は完全に一致していたわけではなかった。同法の施行は、当時存在していた差別禁止

³⁸英国における移民と差別 <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-and-discrimination-in-the-uk/>。

法の範囲を統合し、調和させ、簡素化することで、法律をより一貫性のある、個人にとってより明確なものにしようとするものであった。

2.イギリスの法律と政策

A.2010年平等法

このセクションでは、同法の詳細と英国での採用方法について説明する。前述の通り、同法は数十年にわたる反差別法を統合し、直接的・間接的な差別、ハラスメント、被害から個人を保護するという目的を達成するために制定された。同法は、9つの特定の「保護されるべき特性」（以下に定義）を保護し、差別を受けやすい分野をできるだけ多く捕捉するよう、広く網を張っている。これらの特性は、以下のとおりである。

1. **年齢** - 年齢によって差別される個人を保護する；
2. **障害** - 障害（同法では、通常の日常生活を営む能力に実質的かつ長期的な悪影響を及ぼす身体的または精神的障害と定義されている）に基づいて差別される個人を保護する；
3. **性別適合** - 性別適合を受けた人、または受けている人を保護する；
4. **結婚とシビル・パートナーシップ** - 結婚しているカップルやシビル・パートナーシップを結んでいるカップルを保護する；
5. **妊娠・出産** - 妊娠中の人、産休中の人、産休経験者を保護する；
6. **人種** - 人種差別、ハラスメント、被害から保護する；
7. **宗教または信条** - 人の宗教または信条に基づく差別から保護する；
8. **性** - 性差別からの保護
9. **性的指向** - 性的指向に基づく差別からの保護、

これらを「保護特性（差別事由）」（Protected Characteristics）と呼んでいる。
39

³⁹ 2010年平等法第4条：<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/part/2/chapter/1>。

この法律を採用する場合、これらの保護特性は、以下⁴⁰を含むさまざまな形態の差別の文脈において考慮されている。

- **直接差別** - 保護特性を理由に、ある人が別の人を不利に扱う場合（例えば、ある人が同性愛者であることを知った家主が、その人に物件を貸すことを拒否する場合など）。
- **間接差別** - ある規定、基準、または慣行がすべての人に適用されるにもかかわらず、保護特性を持つ集団に不釣り合いな不利益を与える場合（例えば、すべての従業員は午前9時から午後5時の間に働くかなければならぬと管理職が述べた場合、育児を担当する親に不釣り合いな不利益を与える可能性がある）。
- **ハラスメント**-攻撃的な環境を作り出す、保護特性に関連した望まない行動によって引き起こされる（例えば、人種差別的に誰かを罵倒する人）。
- **二次被害**-差別に関する苦情を訴えたり、他者の苦情をサポートした個人に対する不当な扱い（例えば、同僚の差別苦情をサポートする証拠を提出した従業員を不当に扱う管理職）。

保護特性に関連する差別を経験した個人は、そのような差別に対する法の執行を求めることができる。その他の例としては、(i)障害や人種を理由に個人を採用しない、(ii)年齢、性別、性的指向を理由に個人を昇格または降格させる、などが挙げられる。

B. 執行メカニズム

英国には、同法に基づく個人の申し立て能力と絡み合う様々な執行メカニズムがある。平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission、以下「EHRC」）などの組織は、平等の促進と同法の規定の執行の両方を目的とする独立機関として活動している。EHRCは調査を実施し、コンプライアンス通知を発行し、差別の申し立てに直面している個人に法的支援を提供することができる。⁴¹

差別の被害者である個人にとって、その権利行使する方法はいくつかの重要なステップで示すことができる：

⁴⁰ Citizens advice (Check how you've been discriminated against): <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/check-what-type-of-discrimination-youve-experienced/check-how-youve-been-discriminated-against/#:~:text=For%20example%2C%20you%20might%20have,than%20a%20younger%20person%20was。>

⁴¹ 平等人権委員会 (About us): <https://www.equalityhumanrights.com/about-us/who-we-are>。

1. **個人が違法な差別を特定すること** - 申し立てを行おうとする個人は、差別の形態と、その差別によって被害を受けた保護特性の両方を適切に特定できなければならない。個人の報告を裏付ける証拠を収集しなければならない。
2. **法定の執行期限内に請求が行われるようにする** - ほとんどの差別請求は、差別行為から 6 カ月以内に行わなければならない。雇用関連の請求は 3 ケ月以内と期限が短い。⁴²
3. **手続 :**
 - a. 請求がなされると、民事訴訟が開始され、請求に成功した個人は英国内のいくつかの救済を受けることができる。同法のガイダンスによると、同法には「控訴院またはスコットランド上級民事裁判所が不法行為訴訟または司法審査請求において認めることのできるあらゆる救済を認める権限」があるという。利用可能な主な救済措置は、損害賠償（精神的損害に対する賠償を含む）、差止め令、宣言である。間接差別に基づく場合、被申立人が申立人を不利に扱う意図がなかったことを証明すれば、裁判所が利用可能な他の救済手段を検討するまで、損害賠償の裁定を検討することはできない」。⁴³ 例として、差別的理由による解雇は、賠償額の制限を受けて、継続勤務期間の要件もない。いかなる裁定も、過去および将来の損失に対する上限なしの補償裁定と、感情に対する傷害裁定で構成され、上限は£58,700（差別の最も深刻なケースに留保される）に制限される。⁴⁴
 - b. 前述の通り、EHRC は個人の法的代理人や、EHRC が機能を有する問題に関する法的手続きを EHRC の名で行うなど、手続きにおける法的支援も提供できる。これによって、個人が資金や労力を費やして申し立てを行わなくても、差別の分野を法の保護下に置くことができる。EHRC は、公的機関が平等法に違反して行動したと考える場合、そのような行動に対する司法審査を申請することができる。⁴⁵

⁴² 2010 年平等法第 118 条説明文書 : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/9>。

⁴³ 2010 年平等法第 119 条説明文書 : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/9>。

⁴⁴Citizens advice (Work out how much compensation you could get for discrimination):

<https://www.citizensadvice.org.uk/work/discrimination-at-work/dealing-with-discrimination-at-work/taking-action-work-discrimination/work-out-how-much-compensation-you-could-get-for-discrimination-work/>。

⁴⁵ 平等人権委員会（Our litigation powers: taking cases to court） : <https://www.equalityhumanrights.com/our-work/our-legal-work/our-legal-powers/our-litigation-and-enforcement-policy-2022-2025/our>。

C. 公共部門の平等義務

同法はまた、公共部門平等義務（Public Sector Equality Duty、以下「PSED」）を導入し、公共団体に対し、その決定や政策が様々な保護特性を持つ個人にどのような影響を与えるかを検討することを義務付けた。PSED の目的は次のとおりである。

1. 不法な差別、ハラスメント、被害をなくす。
2. 保護されるべき特性を有する者とそうでない者との間の機会の平等を促進する。
3. 保護された特性を持つ者とそうでない者との間の良好な関係を醸成する。⁴⁶

公的機関は、4年ごとに平等目標と PSED への準拠を示す情報を公表しなければならない。この積極的なアプローチは、差別を未然に防ぎ、社会における平等をより広く推進することを目的としている。

D. 事例

過去 14 年間、英国の司法制度において同法が試される機会が数多くあった。以下の例は、同法に基づいて訴訟を起こすことができる広範なシナリオと、差別禁止法の統合がいかに多くの人々を保護しているかを示している：

プナイザー対 NHS イングランドおよびコベントリー市議会⁴⁷

原告が障害者差別を訴えて勝訴した。原告は、かなりの期間仕事を休まなければならぬ病状を患っていた。彼女は現在の雇用主によって余剰人員とされたが、十分な推薦を条件に新しい仕事のオファーを受けた。請求者の以前の雇用主は、障害に関連した欠勤に基づき、原告が新しい職務に適さないとする否定的な推薦状を提出した。原告は、障害による直接的な差別を受けたことを同法に基づいて証明することができた。

フォルステーター対 CGD ヨーロッパ⁴⁸

原告はコンサルタントで、トランスジェンダーに関するツイートを投稿していた。このツイートがトランスジェンダー差別的であると主張した相手から仕事の

⁴⁶ 平等人権委員会（The Public Sector Equality Duty）：<https://www.equalityhumanrights.com/guidance/public-sector-equality-duty-psed>.

⁴⁷ Pnaiser v NHS England [2015] 12 WLUK 178: https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2015/0137_15_0412.html.

⁴⁸ Forstater v CGD Europe [2022] ICR 1: https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2021/0105_20_1006.html.

依頼がなくなったため、直接差別とハラスメントに基づいて訴訟を起こした。原告は、個人の性自認よりもむしろ性別が基本的に重要であるという信念は「哲学的信念」であり、したがって同法で保護されていると主張することができた。

ブリティッシュエアウェイズ plc 対 ロレット他⁴⁹

原告らは、ほとんどが英国籍を持たない従業員であり、雇用主であるブリティッシュエアウェイズ plc がリストラの一環として行ったシフトパターンの変更と柔軟な勤務形態の変更を経験した。原告らは、この変更が、海外に居住し通勤する従業員（人種差別）や介護責任を負う従業員（育児責任を負う女性が多いため男女差別）を含む特定のグループの従業員を間接的に差別していると主張した。判決では、個人が同じ不利益を被る場合、該当する保護特性を共有する必要はないとした（先の例で言えば、海外から通勤する英国人従業員も、育児責任を負う男性従業員と同じ不利益を被ることになる）。この判例は、英国内での差別請求の範囲をさらに広げた。

E. 英国の反差別の枠組みの弱点

英国は差別撤廃の枠組みの統合と簡素化において前進を遂げたが、注意すべき弱点もある。

個人執行モデル：このような弱点のひとつは、この法律に基づいて個人が法的措置を起こさなければならないことである。下院女性平等委員会は、個人が権利行使する際に直面する困難として、権利に関する知識の乏しさ、より多くの資源を持つ大組織に対して請求を起こそうとしないこと、法律の複雑さ、専門的な法的支援の欠如、法的措置の高額な費用、法律扶助へのアクセスが非常に限られていることなどを挙げている。⁵⁰ どのような枠組みであれ、個人が与えられた権利を積極的に行使するための参入障壁を考慮すべきである。そうすることで、政策的には差別を防ごうとするが、実際には個人を保護することが過度に難しくなるような立法を避けることができる。

法律扶助への限られたアクセス：歴代政府による度重なる緊縮政策と予算削減のため、差別に関する法律扶助の利用可能性は、同法の施行以来減少しており、個人が司法を求めることが困難にしている。これは、特に個人が十分な資金を持

⁴⁹ British Airways plc v Rollett and Others [2024] EAT 131: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2024/131.html>.

⁵⁰ 平等法の施行：法律と平等人権委員会の役割

:<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/1470/1470.pdf>。

つ組織と対峙している場合、差別事件の当事者間に力の不均衡を生じさせる可能性がある。⁵¹

進化する課題：同法はまた、差別の範囲に入る可能性のある新たな分野への対応にも苦慮している。その一例が、性自認の進化である。英国の法律慈善団体が説明するように、同法の第7条は、保護されるべき特性を性別変更を含むように拡張しているが、「トランスジェンダーの人は第7条の定義に当てはまるが、性別流動的、非二元性、またはインターセックスの人は、その定義に容易に当てはまらないし、同法の他の部分で保護を見出すこともできない」。⁵²AIの成長と、差別的被害を引き起こし拡散させるその能力もまた、同法を含む静的な法律にとって大きな課題となっている。ある英国の人権ハブは、AIが関与する場合の法の適用の難しさを強調し、「AIには人間の多様性に関与する能力が限られている」などいくつかの問題を指摘している。⁵³ 同法のような枠組みを導入する際には、差別が多く生じる可能性のある領域が絶えず進化していることを考慮する方がはるかに賢明だろう。また、立法者は、新たな形態の差別や差別的内容のさらなる拡散をもたらす可能性のあるAI内の偏見のリスクを含め、さらなる差別や偏見を引き起こす可能性のある社会の変化について常に情報を得るという継続的な課題に直面している。

II.日本の立法／政策立案への教訓

1.法的手続きの簡素化

日本には差別に関する包括的な法律がないため、個人は、差別禁止法施行前の英国の請求者と同様の立場に置かれている（すなわち、個人は、請求できるかどうかを判断するために、さまざまな法律を検討する必要がある）。日本政府は、差別禁止法のような、差別に取り組むことのみを目的とした単一の法律を制定することを検討することが考えられる。

2.個人の包括的保護

2010年差別禁止法と同様の立法は、日本の制度を簡素化するだけでなく、差別に対するより包括的な保護パッケージを日本の個人に提供することになる。日本には、特定の形態の差別を扱うさまざまな法律（労働基準法や機会均等法など）があるが、これらは主に性別差別や障害者差別に重点を置いており、性的指向や年齢といった幅広い特性を包含していないことが指摘されている。また、日本の

⁵¹差別事件の法律扶助へのアクセス：<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/2021/inquiry-access-to-legal-aid-for-discrimination-cases-june-2019-executive-summary.pdf>.

⁵²Legal Action Group (The Equality Act 2010 a decade on)：<https://www.lag.org.uk/article/207717/the-equality-act-2010-a-decade-on>.

⁵³オックスフォード人権ハブ：<https://ohrh.law.ox.ac.uk/artificial-intelligence-the-need-to-update-the-equality-act-2010/>。

立法状況は、差別のカテゴリーに関する明確な定義を欠いている。その結果、日本の現行法制では、さまざまな差別が争われないまま放置されている（個人が経験した差別を訴える法的根拠がないため）。この問題に包括的に取り組むために、日本政府は保護される対象を拡大すべきである。その際、上記のように差別的行為の範囲が刻々と変化していることを考慮するのが賢明であろう。

3. 執行メカニズムの強化

日本の制度では、個人が差別を主張する根拠を見つけることができたとしても、そのような主張を行使できる仕組みは強力さに欠ける。日本の裁判制度は歴史的に差別事件の解釈において保守的であり、主張が立証されたとしても、既存の枠組みでは罰則がない。⁵⁴ 日本政府は EHRC のような機関の設立を検討してよいだろう。そうすることで、特に制度的差別の分野では、個人が申し立てを行う際の負担を軽減することができる。そうすることで、より広範で長期的な変化を生み出す、より権威ある方法を提供することができるだろう。

4. 平等の推進

日本の差別撤廃の枠組みは、世界の舞台における人権と平等に関する政治的立場と矛盾しているように見える。その核心において、英國に類似した枠組みを導入することは、日本国内での平等をさらに促進し、日本のすべての個人にとって最善の利益になるとみるべきである。これは、世界人権宣言第 1 条が規定する、中核的かつ基本的な人権である。⁵⁵ 世界人権宣言は、日本が署名国であり、日本は、2020 年という最近でも、再びコミットを強めることを表明している。最近の判例（同性婚の禁止は違憲であるとした前記 10 月 30 日の高裁判決を含む）から明らかのように、日本では潮目が変わりつつあり、日本政府がこうした価値観に沿うことを望むのであれば、こうした目標を達成するのに十分強固な枠組みの構築を検討すべきである。

⁵⁴ 日本の雇用差別法：人権か雇用政策か https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_sakuraba.pdf

⁵⁵ 世界人権宣言に関する共同声明：<https://usun.usmission.gov/joint-statement-on-the-universal-declaration-of-human-rights/>

ニュージーランドにおける現行法の概要

I.概要

ニュージーランドでは、市民的・政治的権利は主に 1990 年権利章典（「NZ-BORA」）と 1993 年人権法（「NZ-HRA」）により保護され、経済的・社会的・文化的権利は法律と政府の政策により保護されている。⁵⁶特に NZ-HRA は不法な差別に対する包括的な保護を提供しているため、包括的な差別禁止法の整備に関して、おそらく日本にとって最も参考になる。

NZ-HRA は、性別、配偶者の有無、人種、民族、障害など様々な理由に基づく違法な差別を、直接的、間接的を問わず禁止している。NZ-HRA は、差別的とみなされる可能性のある措置であっても、その措置が不利な立場にある人や、十分な差別を受けていない人が平等を達成するためのものである場合には、これを認めている。NZ-HRA に関する主な執行メカニズムは、独立委員会または法廷への個人請求である。NZ-HRA は、人権委員会（Human Rights Commission）と人権審査法廷（Human Rights Review Tribunal）を含む多層的な裁定機構を設けている。

II.立法背景

ニュージーランドが人種差別撤廃条約を批准した後、1971 年に人種関係法（ニュージーランド初の人権法）が成立し、1972 年 4 月 1 日に施行された。⁵⁷当初の人種関係法の適用範囲は、人種、国籍、民族的出身を理由とする差別を対象とし、後に婚姻関係、性別、宗教、倫理的信条を理由とする差別にも拡大された。⁵⁸人種関係法はまた、人種関係調停官の役割を創設し、人種差別の苦情に対処する調停プロセスを確立した。⁵⁹その後、女性の平等を促進するため、1977 年に人権委員会法が制定され、無差別の権利行使する制度的メカニズムとして人権委員会が設立された。

⁵⁶ July McGregor, Silvia Bell and Margaret Wilson, "Fault Lines : Human Rights in New Zealand" 139-140 (2015), https://www.lawfoundation.org.nz/wp-content/uploads/2015/04/2011_38_17-Public-version-of-Research-Report-embargoed-till-2.4.15.pdf.

⁵⁷ テ・カーフイ・ティカ・タンガタ人権委員会「人種関係法 50 周年を祝う」（2022 年 4 月 4 日、<https://tikatangata.org.nz/news/celebrating-50-years-of-the-race-relations-act>）参照。

⁵⁸ だろう。

⁵⁹ だろう。2001 年、人種関係調停官の役割は、ニュージーランド人権委員会の 4 人の委員のうちの 1 人である人種関係委員に置き換えられた。これは、通常の裁判所が管理する敵対的な訴訟プロセスではなく、調停、斡旋、交渉を通じて人種差別に関する紛争を解決するという実践的なアプローチを反映したものである。

員会が設立された。⁶⁰ 人権委員会は主に、差別苦情を解決するための情報提供、専門家による問題解決支援、調停その他の支援を行っている。⁶¹

1990年代以降、ニュージーランドは国際的な人権原則を、自国の法律と実務に不可欠なものとしてさらに受け入れてきた。この時期に、ニュージーランドの人権に関する2つの最も重要な国内法、すなわち NZ-BORA と NZ-HRA が成立した。特に NZ-HRA は、禁止される形態の差別の範囲を拡大し、人権委員会の権限を拡大するなどの法整備を行った。⁶² 2001年には NZ-HRA が改正され、人権擁護機関としての人権委員会の役割が強調されるとともに、NZ-HRAに基づき提起された手続を審議・裁定する専門機関である人権審査法廷に苦情処理手続が移管された。⁶³ その結果、人権委員会はその役割を反差別擁護と調停に方向転換し、人権審査審判所は差別請求の裁定に重点を置くことになった。⁶⁴ 2001年の改正以降、人権委員会は人権擁護のための報告においてより積極的な役割を担うようになった。⁶⁵ 一方、人権委員会の一部である人権擁護手続室と人権審査法廷の役割もさらに発展した。2023年度、人権委員会は5,730件の人権に関する問い合わせや苦情を処理し、150件の調停を完了した。⁶⁶ ニュージーランドの制度で注目すべき点は、立法機関は裁判所に権限を譲っていないものの、内閣レベルのマニュアルでは、すべての政策文書に NZ-BORA および NZ-HRA との整合性の有無を記載することが義務付けられており、より広範な政策決定過程に人権問題への認識を導入しようとする試みが見られることである。⁶⁷

III. ニュージーランド人権法による重要な視座

1. 差別の禁止

NZ-NRA の第2部には、違法な差別に対する様々な禁止事項が定められている。NZ-HRA は根拠に基づくアプローチに従い、⁶⁸ 性別（妊娠・出産を含む）、

⁶⁰ July McGregor, Silvia Bell and Margaret Wilson, *Fault Lines : Human Rights in New Zealand* 15-16 (2015), https://www.lawfoundation.org.nz/wp-content/uploads/2015/04/2011_38_17-Public-version-of-Research-Report-embargoed-till-2.4.15.pdf.

⁶¹ 1993年人権法第82号第76条（ニュージーランド）

⁶² July McGregor, Silvia Bell and Margaret Wilson, *Fault Lines : Human Rights in New Zealand* 15-16 (2015), https://www.lawfoundation.org.nz/wp-content/uploads/2015/04/2011_38_17-Public-version-of-Research-Report-embargoed-till-2.4.15.pdf at 16-17.

⁶³ 1993年人権法第82号第84条（ニュージーランド）。

⁶⁴ July McGregor, Silvia Bell and Margaret Wilson, *Fault Lines : Human Rights in New Zealand* 15-16 (2015), https://www.lawfoundation.org.nz/wp-content/uploads/2015/04/2011_38_17-Public-version-of-Research-Report-embargoed-till-2.4.15.pdf at 17.

⁶⁵ 18歳。

⁶⁶ Te Kāhui Tika Tangata Human Rights Commission, "Annual Report for the Year Ended 30 June 2023," at <https://tikatangata.org.nz/about-us/corporate-publications/annual-reports>.

⁶⁷ だろう。

⁶⁸ 1993年人権法第82号第21条（ニュージーランド）。

婚姻の有無、宗教的信条、倫理的信条、肌の色、人種、民族的・国籍的出身、障害、年齢（16歳以上）、政治的意見、雇用形態、家族形態、性的指向に基づく差別を禁止している。特筆すべきは、根拠となるリストが網羅的であることであり、一般的に法律で拡大することはできるが、司法により拡大することはできない。NZ-HRAは、健康状態、難民・亡命者の地位、性的特徴など、国連人権高等弁務官事務所が提案する差別禁止事由をすべて網羅しているわけではない。⁶⁹

NZ-HRAは、雇用問題、⁷⁰事業提携、⁷¹産業・職業団体、資格団体、職業訓練団体による差別、⁷²場所、乗り物、施設へのアクセス、⁷³商品・サービスの提供、⁷⁴土地、住宅、その他の宿泊施設の提供、⁷⁵教育施設へのアクセスなど、公共生活のさまざまな分野における差別を包括的に取り上げている。⁷⁶ NZ-HRAはまた、人種的不調和、セクシュアル・ハラスメント、家庭内暴力の影響を受けた人の雇用における不利な取り扱い、人種的嫌がらせなど、列挙された他の形態の差別も禁止している。⁷⁷

NZ-HRAは、列挙された差別の各形態に関して、差別行為を明確化し文脈化するため、具体的な定義、禁止事項、例外を定めている。例えば、人種的ハラスメントに関しては、「(a) 肌の色、人種、民族的または国籍的出身を理由として、他者に対する敵意を表明する、または侮蔑や嘲笑を招くような言語（文書か口頭かを問わない）、視覚的資料、または身体的行動を使用すること」を含む、幅広い差別的行為が定義に含まれている；(b)その他人を傷つけ、不快にさせるもの（それが最初に述べた人物に伝わったか否かを問わない）、および(c)繰り返し行われるか、またはそのような重大な性質のもので、その他に有害な影響を及ぼすもの。⁷⁸人種差別の禁止は、雇用、事業提携、職業訓練、教育、および商品、サービス、場所、車両、施設、土地、住宅、その他の宿泊施設へのアクセスに広く適用される。⁷⁹

加えて、NZ-HRAは間接差別、すなわち禁止された理由による差別待遇の効果をもたらす行為を禁止している。⁸⁰このような間接差別の禁止は、微妙で体系的

⁶⁹国連人権高等弁務官事務所「マイノリティの権利の保護：A Practical Guide to Developing Anti-Discrimination Legislation" 19 (2022).

⁷⁰1993年人権法第82号、第22-35条（ニュージーランド）。

⁷¹1993年人権法第82号第36条（ニュージーランド）。

⁷²1993年人権法第82号第37-41条（ニュージーランド）。

⁷³1993年人権法第82号第42～43条（ニュージーランド）。

⁷⁴1993年人権法第82号第44～52条（ニュージーランド）。

⁷⁵1993年人権法第82号、第53-56条（ニュージーランド）。

⁷⁶1993年人権法第82号、第57-60条（ニュージーランド）。

⁷⁷1993年人権法第82号第61～63条（ニュージーランド）。

⁷⁸1993年人権法第82号第63条（ニュージーランド）。

⁷⁹だろう。

⁸⁰"本編のいかなる規定にも明らかに反していない行為、慣行、要件、または条件が、そのような扱いが本項以外の本編のいずれかの規定に基づいて違法となる状況において、差別の禁止事由の1つに基づいて個人または個人の集団を差別的に扱う効果を有する場合、その行為または慣行が問題となる者、またはその条件もしくは要件を課す者が正当な理由を立証し

な形態の差別に対処し、影響を受ける個人に救済を求める権利を与えるために不可欠である。NZ-HRA はまた、内部告発者や列挙された権利を行使する人を二次被害に晒すことも禁じている。⁸¹。

NZ-HRA は、各禁止事由に関して、適切かつ必要であり、目的に見合った正当な目的に従って、ある種の差別を正当化することを認めている。例えば、ニュージーランドの国家安全保障に関する業務に関しては、NZ-HRA は宗教的・倫理的信条、政治的意見、障害、家族状況、国籍に基づく雇用制限を認めている⁸² さらに、障害者のアクセスに関しては、NZ-HRA は、場所、車両、施設に対する一定の差別的アクセスを正当化するための合理性基準を定めている（すなわち、障害に基づく差別的待遇は、その障害が不合理なレベルの危害の危険を伴う場合、その危険が不合理な混乱なしに、合理的な措置を講じることによって通常のレベルまで低減されうる場合を除き、正当化されうる）。⁸³

2. 特別措置

NZ-HRA は差別を禁止しているが、不平等に対処するためのアファーマティブ・アクションをとる明確な義務は課していない。しかし、NZ-HRA は、妊娠、出産、家族的責任を理由とする優遇措置など、不利な立場にある人や、十分に代表されていない人が平等を達成できるようにするための措置であれば、他の方法では差別的とみなされる可能性のある特定の措置も、平等を確保するために認めている。⁸⁴ このような措置は、構造的または体系的な代表と同様に、歴史的不正義に対する救済を支援することができる。⁸⁵

人権委員会は、特別措置の使用について、(i)誠実であること、すなわち目的が誠実であること、または真意があること、(ii)差別の結果として不利益を被っている集団を支援すること、(iii)特定の問題に対処するために的を絞ったものであること、(iv)一時的なものであること、すなわち措置の目的が達成されるまで存続すること、(v)代表力不足または不利益の程度に比例するものであり、定められた目的に関して必要以上に拡大しないこと、などのさらなるガイドラインを示している。⁸⁶

3. 執行

ない限り、その行為、慣行、条件、または要件は、その規定に基づいて違法となる。"(1993年人権法第 82 号、第 65 条 (ニュージーランド))。

⁸¹ 1993年人権法第 82 号第 66 条 (ニュージーランド) 。

⁸² 人権法 1993 年 82 号 25 条 1 項 (ニュージーランド) 。

⁸³ 1993年人権法第 82 号、第 42 条(4)-(5) (ニュージーランド) 。

⁸⁴ 人権法 1993 年 82 号 73~74 条 (ニュージーランド) 、人権法 1990 年 109 号 19 条 (ニュージーランド) 。

⁸⁵ テ・カーフイ・ティカ・タンガタ人権委員会「特別措置に関するガイドライン」2024年2月8日

<https://tikatangata.org.nz/resources-and-support/guidelines/guidelines-on-special-measures>。

⁸⁶ 同上

NZ-HRA の主な執行メカニズムは、裁判所や法廷に持ち込まれる個人請求である。NZ-HRA は、人権委員会（Human Rights Commission）と人権審査法廷（Human Rights Review Tribunal）を含む多層的な裁定機構を設けている。⁸⁷ 人権委員会と人権審査審判所は独立して機能するが、同じ差別の訴えが人権審査審判所に持ち込まれる前に、調停のために人権委員会に苦情を出さなければならぬ。⁸⁸ NZ-HRA はニュージーランド法務省によって運営されている。人権委員会には、NZ-HRA に違反した団体を調査し、罰則を科す権限がないことは注目に値する。しかし、人権審査法廷（Human Rights Review Tribunal）は、最高 350,000 ニュージーランド・ドルまでの金銭的損害賠償を命じることができる。⁸⁹ 人権擁護審査法廷への申し立てに弁護士代理人は必要ない。⁹⁰

4. 救済

侵害が発生した場合、NZ-HRA は、法律違反の宣言、禁止命令の発令、損害賠償の付与、被告に対する損失または損害の救済命令、契約の違法性の宣言、被告に対する研修の実施または政策もしくはプログラムの実施命令、ならびに「審判所が適切と考えるその他の救済」⁹¹、人権審査審判所が付与できる救済措置の金額制限を条件として、様々な救済措置を規定している。

IV. 日本の立法／政策立案への教訓

1. ハラスメントの種類の列挙

NZ-HRA は、列挙された差別の各形態について、差別的行為を明確化し、文脈化するのに役立つ具体的な定義、禁止事項、例外を定めているため、これは、差別に対する既存の保護を強化・拡大するために、日本の立法者も採用すべき点である。また、各差別行為の定義は、差別的行為に該当し、したがって法律違反となる行為の種類を例示しながら、幅広い活動や行動を網羅している。⁹² 日本の法律家は、法律を可能な限り明確かつ包括的なものにするため、さまざまな分野の専門家に協力を仰ぎ、広範な不利な立場にある集団の代表者を含めて、法律違反となる差別の類型に関する包括的な定義を行うべきである。

⁸⁷ 1993 年人権法第 82 号、第 76 条、第 84 条（ニュージーランド）。

⁸⁸ Te Kāhui Tika Tangata Human Rights Commission, "About Us", at <https://tikatangata.org.nz/about-us/office-of-human-rights-proceedings>.

⁸⁹ ニュージーランド法務省、「人権審査法廷」、2024 年 5 月 20 日、<https://www.justice.govt.nz/tribunals/human-rights/>。

⁹⁰ Te Kāhui Tika Tangata Human Rights Commission, "About Us", at <https://tikatangata.org.nz/about-us/office-of-human-rights-proceedings>.

⁹¹ 1993 年人権法第 82 号、第 92I 条（ニュージーランド）。

⁹² 1993 年人権法第 82 号第 63 条（ニュージーランド）。

さらに、NZ-HRA が間接差別、すなわち差別待遇の結果としての差別を禁止しているように、⁹³ 日本の立法者も同様に、改正法に盛り込まれる差別の定義の一部に間接差別を含めることを検討すべきである。

2. 正当な目的のために許される差別

NZ-HRA は、不利な立場にある集団を支援する、あるいは過去の差別の事例に対処するという目的に適切、必要、かつ比例する正当な目的に従って、特定の形態の差別を認めているため、これは日本の立法者が差別禁止法を改正・改訂する際にも考慮すべき重要な特徴である。⁹⁴ 過去の不公正を解決するため、あるいは積極的な「差別的」取扱いがなければ対等な立場にない不利な立場にある集団を支援するために、どのような場合に「差別」が重要であるかをこのように明確にすることは、より公平な社会を作る上でも重要な側面である。

3. 差別の主張を検討する専門機関

NZ-HRA の主な特徴のひとつは、人権委員会⁹⁵ や人権審査審判所を含む多層的な裁判機構を設置し、差別禁止法に基づいて提起された申し立てを検討・裁定することである。⁹⁶ これは、一般的な司法制度にかかる負担を軽減し、人権や差別に関する法律の専門家が、法の平等な適用のために制定された法律に基づいて提起されるあらゆる請求を監督することを保証することができるため、日本の法律家が検討すべき重要な側面である。これはまた、差別に直面する可能性のある人々にとって制度を利用しやすくし、公正な手続きへの障壁を減らす可能性もある。

⁹³ "本編のいかなる規定にも明らかに反していない行為、慣行、要件、または条件が、そのような扱いが本項以外の本編のいずれかの規定に基づいて違法となる状況において、差別の禁止事由の1つに基づいて個人または個人の集団を差別的に扱う効果を有する場合、その行為または慣行が問題となる者、またはその条件もしくは要件を課す者が正当な理由を立証しない限り、その行為、慣行、条件、または要件は、その規定に基づいて違法となる。"(1993年人権法第82号、第65条(ニュージーランド))。

⁹⁴ 人権法 1993 年 82 号 25 条 1 項 (ニュージーランド)。

⁹⁵ 1993 年人権法第 82 号第 76 条 (ニュージーランド)。

⁹⁶ 1993 年人権法第 82 号第 84 条 (ニュージーランド)。

カナダにおける現行法の概要

I.歴史、改正、制度、発展の概要

本セクションでは、カナダ人権法（「カナダ法」）⁹⁷の概要について、その歴史、画期的な改正点、人権機関、最近の動向を含めて説明する。

1.立法経緯

カナダ法は 1977 年にカナダ議会で制定され、世界初の包括的人権法として知られている。これは、国際人権法⁹⁸の原則を国内法秩序に反映させると同時に、各州に存在する差別禁止法⁹⁹を連邦政府の規制下にある活動に適用することで、カナダ立法府の意識を高めようとする努力であった。

カナダ憲法の一部であり、広範な権利を規定するカナダ権利自由憲章とは異なり、カナダ法は平等権のみを対象としている。しかし、憲法が 1947 年に施行されて以来、一度も改正されていない日本の状況を鑑みれば、カナダ法は、憲法以外の平等権の新たな枠組みを提示する良いモデルとなり得る。¹⁰⁰ 加えて、日本政府は、過去 50 年にわたって発展してきたこのようなカナダの法律から、政策的な意味合いについて貴重な洞察を得ることができるかもしれない。

2.カナダ法の重要な改正による差別禁止事由の追加

1977 年に導入されたカナダ法では、人種、宗教、国籍に基づく差別のほか、性別、民族的出身、年齢、配偶者の有無、身体障害、恩赦による有罪判決など、比較的新しい差別事由も禁止されている。

時間の経過とともに、カナダ法は改正され、いくつかの種類の保護カテゴリの保護が追加された。現在、差別の禁止事由として挙げられているのは、人種、国籍または民族的出身、[肌の]色、宗教、年齢、性別、性的指向、¹⁰¹¹⁰² 性自認また

⁹⁷ 原文引用：原文引用：S.C. 1976-77, c. 33, s. 1; 現行引用：R. S. C. 1985, c. H-6 : 現行引用：R.S.C. 1985, c. H-6.

⁹⁸ 1948 年に国連総会で採抲された世界人権宣言は、主にカナダの法学者で人権擁護者のジョン・ハンフリーによって執筆されたことで知られている。

⁹⁹ カナダ法が制定される以前には、1944 年にオンタリオ州が人種差別禁止法を、1947 年にサスカチュワン州が権利章典を制定するなど、2 つの州が独自の差別禁止法を制定していた。

¹⁰⁰ 「憲法の一部として、憲章は国の最高法規である。憲章は、議会とカナダの人口の少なくとも 50% を代表する 7 つの州の議会の同意がなければ変更できない。一方、カナダ人権法は連邦法である。そのため、国会の投票によって変更することができる」 <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/canadian-human-rights-act>。

¹⁰¹ *Haig and Birch v. Canada et al.*, (1992) 57 O.A.C. 272 (CA): 1992 年、ジョシュア・バーチ大尉は、同性愛者であることを公表したためにカナダ軍を除隊させられた後、訴えを起こした。彼は、カナダ人権法から性的指向が省かれていることが、カナダ権利自由憲章第 15 条に規定された平等権保障の下での差別にあたると主張し、成功した。

¹⁰² 法案 C-331996 年、国会はカナダ法に性的指向を保護事由として追加した。

は表現、¹⁰³ 婚姻状況、家族状況、遺伝的特徴、障害、政治的信条または活動、¹⁰⁴ または恩赦が認められた犯罪、あるいは記録停止が命じられた犯罪に対する有罪判決である。

3. カナダ人権委員会およびカナダ人権法廷の設立

カナダ法はカナダ人権委員会¹⁰⁵、カナダ人権裁判所を設立した。¹⁰⁶ 人権に関する請求は、まずカナダ人権委員会に持ち込まれ、調査と是正処理が行われる。これらの改善プロセスが完了した後、当事者に不服がある場合、ケースはカナダ人権法廷による判決を得る手続きに移行することができる。カナダ人権裁判所は、それらに提起されたケースを決定し、差別による損害賠償を命じ、また問題となっている差別的慣行を停止するための構造的措置の実施を命ずることができる。¹⁰⁷

日本において、人権擁護の推進と人権侵害の救済を図るため、司法裁判制度とは別に国内人権機関の設置が求められて久しい。¹⁰⁸¹⁰⁹ この点、1993年12月20日に国連総会で採択された「国内機関の地位に関する原則」（以下「パリ原則」）¹¹⁰は、国内人権機関が持つべき要素、機能、役割について、国際人権基準の指標となっている。

パリ原則が採択される15年も前にスタートしたカナダの人権機関のこれらの例は、日本における制度の救済や改革、人権法制の採択に対するインスピレーションとなる。¹¹¹

3. カナダにおける最近の動向間接差別、複合的または交差する差別、ハラスメントと虐待、差別加担の理論の分析と適用

包括的な差別禁止法は、差別を禁止する根拠を極めて特定の属性に限定するのではなく、多種多様なものを含むことが重要である。また、禁止される差別の形

¹⁰³ カナダ人権法および刑法を改正する法律 (S.C. 2017, c. 13) : 性自認と性表現が禁止理由に追加された。本制定案はまた、刑法も改正し、同法に定めるヘイト・プロパガンダに対する保護を、性自認または性表現によって区別される一般のあらゆる部分に拡大し、犯罪が性自認または性表現に基づく偏見、偏見またはヘイトによって動機づけられたという証拠が、裁判所が判決を下す際に考慮しなければならない加重状況を構成することを明確に定める。

¹⁰⁴ 法案 C-2572022年11月にカナダ法が改正され、差別禁止事由の一つに政治的信条や政治的活動が明記された。

¹⁰⁵ R.S., 1985, c. H-6, s. 26; 2018, c. 27, s. 419; 2018, c. 27, s. 439; 2019, c. 10, s. 148.

¹⁰⁶ R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 65; 1998, c. 9, s. 27; 2018, c. 27, s. 426.

¹⁰⁷ カナダ人権裁判所年次報告書2023 (<https://www.chrt-tcdp.gc.ca/en/about-us/publications/annual-report-2023#toc-id-4>) 参照。

¹⁰⁸ 石田真美「なぜ国内人権機関が必要なのか」ヒューライツ大阪『国際人権広場』No.169 (2023年5月号)

<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2023/05/post-201956.html>。

¹⁰⁹ 日本は2023年にG7の議長国を務めたが、包括的な反差別法も国内人権機関も持たない唯一の国である。

¹¹⁰ 総会決議48/134。

¹¹¹ パリ原則は、特に「(d) 法律、規制、行政慣行の修正または改革を提案することにより、管轄当局に勧告を行うこと。特に、法律、規制、行政慣行が、申立人が権利を主張するために遭遇する困難を生み出している場合」

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris>。

態は、直接的な差別だけに限定されるのではなく、間接的な差別、複数の差別や交差する差別、ハラスメントや虐待、差別への加担など、さまざまな形態を考慮に入れることが重要である。¹¹²この種の広範な法律は、最も大きな影響力を持ち、人権原則の観点から最も広範な目的を達成することができる。差別の体験は、特定の個人の運動した現実によって複合化され、包括的な措置が与えられなければ、効果的な保護と救済は否定される。¹¹³可能な限り包括的な差別禁止法を制定するためには、法律家が差別に関するこうしたニュアンスを理解し、政策が検討される際に常に対話をを行うことが重要である。

カナダは、立法過程や判例法において、社会観の変化に対応して、差別の概念そのものを漸進的に議論し、そのような新たに定義された概念や差別禁止事由に対する効果的な救済の実現に努めてきた。¹¹⁴ 例えば、2023年にカナダ人権委員会が受理・審査した障害者の苦情の40%はメンタルヘルスに関するものであり、その37%は複数の差別事由を挙げている。¹¹⁵ カナダ法¹¹⁶の「包括性」をフルに活用し、法律¹¹⁷とその適用について常に議論し、リフレッシュするというカナダのアプローチは、日本が包括的な反差別法を立法する上で示唆に富む示唆を与えてくれる。

II.日本の立法／政策立案への教訓

本セクションでは、2SLGBTQI+コミュニティや先住民の権利擁護に向けたカナダのアプローチについて考察することで、日本政府が包括的な差別禁止法に関する国内差別問題や政策立案に取り組む際の教訓を提供することを目指す。

1.2SLGBTQI+の権利と同性婚

¹¹²マイノリティの権利の保護 包括的な反差別法制策定のための実践的ガイド』xxii ページ：「...人権機関は、交差差別、すなわち、2つ以上の異なる特性の相互作用によって生じる差別を禁止する国家の義務をますます認識するようになっていく。」

¹¹³脚注 922、133 ページ、『マイノリティの権利の保護 包括的な反差別法制策定のための実践的ガイド』："例えば、人種差別撤廃委員会は、日本に対する最新の審査において、アイヌ民族、琉球・沖縄の人々、部落民、朝鮮人、慰安婦、外国出身のイスラム教徒、移民、外国人、非市民の状況や、"交差する形態の差別と女性に対する暴力"に特に懸念を表明した。

¹¹⁴日原幸恵「.....直接差別と間接差別の区別を重視せず、構造的差別や交差性などの議論も.....」、「カナダにおける実質的平等指向型差別概念の展開と差別救済」『日本労働研究雑誌』No.751/2-3月号参照。2023。

¹¹⁵カナダ人権委員会の2023年議会年次報告書14ページ：「委員会が受け付けた障害に関する苦情の40%は精神衛生に関するものであった。これは2023年に委員会が受け付けた苦情の19%に相当する」、「人種、肌の色、国籍または民族的出身という3つの理由は、カナダ人権法では1つの理由としてカウントされる」、<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2024-04/chrc-annual-report-2023-en-final.pdf>。

¹¹⁶Voices at Risk: Canada's Guidelines on Supporting Human Rights Defenders」（カナダ政府、https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/human_rights-droits_homme/rights_defenders_guide_defenseurs_droits.aspx?lang=eng）参照。

¹¹⁷R.S.C. 1985, c. H-6, Amendment in May 1998, Part I, 3.1: "For greater certainty, a discriminatory practice includes a practice based on one or more prohibited grounds of discrimination or on the effect of combination of prohibited grounds".

カナダでは当初、同性間の性行為は犯罪行為であり、同性間の性行為を合法化する法律案は、主に宗教議員からの強い反対により、何度も頓挫した。そして1969年、ついに同性間の性行為が非犯罪化された。¹¹⁸それ以来、2SLGBTQI+¹¹⁹コミュニティは着実に権利を獲得し、カナダはこの分野のリーダーとして国際的に評価されている。

2005年、市民婚法によって連邦レベルで同性婚が合法化され、カナダ全土で認められるようになった。カナダは世界で4番目に同性婚を合法化した国である。¹²⁰ 2019年6月、カナダ政府移民・難民・市民権省は、女性または男性としてのみ識別されないカナダ市民および居住者は、パスポート、旅行書類、市民権証明書、永住権カードに「X」を印刷することができると発表した。¹²¹ さらに、2021年のデータ収集を皮切りに、「カナダはトランスジェンダーとノンバイナリーに関する国勢調査データを提供する最初の国となる」¹²²。

2.先住民の権利

最近の2SLGBTQI+関連法制の動きほど社会的に注目されていないようだが、差別禁止法の立法と先住民族の権利の間には、日本でもカナダでも歴史的に深いつながりがある。

インディアン（ファースト・ネーションズと呼ばれる）、メティス、イヌイットから構成されるカナダの先住民族¹²³は、最新の統計によると、カナダの総人口の5%にあたる約180万7250人を占めると推定されている。¹²⁴ 日本の先住民族であるアイヌ民族の人口は、最新の2017年統計によると、日本の総人口の0.01%にあたる約13,118人¹²⁵と推定されている。さらに、日本やカナダをはじめ、先住民族が居住する世界の多くの国に共通する問題として、同化政策に抵抗した

¹¹⁸ 法案C-1501969年5月、ピエール・トルドー法務大臣を含むカナダ議会は、カナダ史上初めてゲイセックスを非犯罪化する法案を可決。

¹¹⁹ 「2SLGBTQI+」は、カナダ政府が使用する頭字語である：L：レズビアン、G：ゲイ、B：バイセクシュアル、T：トランスジェンダー、Q：クィア、I：インターフェックス：Intersex：性的指向、性自認、性表現を超えた性特性を考慮する。+：性的および性的に多様なコミュニティの一員であることを自認し、追加用語を使用する人々を包括する。

<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/free-to-be-me/2slgbtqi-plus-glossary.html>

¹²⁰ カナダ（2005年7月20日）は、オランダ（2001年4月1日）、ベルギー（2003年6月1日）、スペイン（2005年7月3日）に次いで4カ国目。2024年11月現在、世界37カ国で同性婚が合法化されている（Equal Marriage Alliance Japan <http://emajapan.org/promissm/world>）。

¹²¹ <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/gender-x-documents.html> 「カナダ人はパスポートで性別「X」を名乗ることができるようになった」のリリースを参照。

¹²² カナダ統計局リリース「カナダがトランスジェンダーとノンバイナリーに関する国勢調査データを提供した最初の国」<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.htm> 参照。

¹²³ カナダ憲法は、先住民族（アボリジニ）を3つのグループに分けて認めている：インディアン（ファースト・ネイションズと呼ばれる）、メティス、イヌイット（<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/rights-indigenous-peoples.html>）である。

¹²⁴ Statistics Canada, Statistics on Indigenous Peoples at https://www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/indigenous_peoples.

¹²⁵ 「総人口は126,706千人」総務省統計局「結果の概要-平成29年10月1日現在推計人口」

<https://www.stat.go.jp/english/data/jinsui/2017np/index.html>。

い世代と同化政策に順応したい世代との間に峻烈な溝があることが多く、先住民族の権利を主張して団結することが難しい。

カナダ人権法第 67 条は、インディアン法（先住民族を支配し、ヨーロッパ系カナダ人の文化に同化させようとする初期の植民地法を統合した法律）の地位を維持することで、先住民族への権利付与を特に除外していたためである。¹²⁶ この法律は 2008 年によく廃止され、先住民族は差別から保護され、カナダ人権委員会に訴えを起こすことができるようになった。¹²⁷

カナダ人権委員会やカナダ人権裁判所によるこうしたプロセスは、実際にカナダ法の立法や改正に影響を及ぼしている。これは日本の立法者が参考にできる青写真であり、日本においても先住民族の権利を主張するための教訓となる。

¹²⁶ Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6), Section 67 "Nothing in this Act affects any provision of Indian Act or any provision made under or according to that Act." at <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>.

¹²⁷ カナダ人権裁判所年次報告書 2023 「2023 年のカナダ人権裁判所の審理の 26%において、ファースト・ネーションズ・バンド・カウンシルが被申立人であった」 <https://www.chrt-tcdp.gc.ca/en/about-us/publications/annual-report-2023> 参照。

最終的な感想

このメモは、日本における差別の蔓延や、進歩的かつ包括的な差別禁止法の施行に向けた課題に 関連する文化的、法的、社会的问题のすべてを詳述するものではないが、関連する国内法を強化する上で日本が直面する独自の課題を簡単に概観しようとするものである。差別を定義し、保護される特性の範囲を拡大するためにイギリス、ニュージーランド、カナダで実施された法律や取り組みについてより詳細に説明することで、このメモでは、日本の立法者が現行法を改正・強化するために検討すべき立法アプローチを明らかにし、また、より包括的な新法を制定することを試みる。考慮すべき重要な地域的・文化的差異はあるが、こうした措置は、日本が世界人権宣言の批准国として遵守する人権原則を全面的に受け入れる助けとなるだろう。厚生労働省が最近、具体的な義務や懲罰的措置はないものの、2024年11月に職場におけるハラスメントを根絶するための法改正を検討することを約束したことを考えれば、このような限定的な改革にとどまらず、より広範に包括的な差別禁止法を導入するよう日本の立法者に働きかける絶好の機会かもしれない。¹²⁸

¹²⁸ハラスメント根絶へ法改正「許されない」理念、明記検討」、ヤフーニュース、<https://news.yahoo.co.jp/pickup/6520468>。