

1 人種差別撤廃条約についての日本の取り組みは不十分

ヘイトスピーチや、人種差別の撤廃・解消のためには、教育・啓発と、法的規制とがクルマの両輪である。どちらも必要だというのが人種差別撤廃条約（1965年）をはじめとする、国際人権法の考え方であるし、諸外国の主流といえる。これは、たとえば性差別の撤廃について教育・啓発だけでは足りず、法的規制も組み合わせていることと同じだ。

日本は人種差別撤廃条約に加入し、同条約は1996年、日本について発効した。ただ、同条約の加入時には、日本政府・国会は条約を実施するための法律の制定・改廃をしなかった。もちろん、同条約は国内法的効力を有する。高裁レベルでも、同条約上の概念（1条1項）である「人種差別」（民族差別を含む。また、「不合理な国籍差別」も含むと解される*1）の存在を日本の国内裁判において認定し、損害賠償請求等を認容した裁判例が3つある*2。

2 ヘイトスピーチ解消法の制定と、その不十分さ

このように、この条約は国内法上も活用可能だし、日本には既に人種差別を禁止する憲法14条1項や、国籍による労働条件の差別的取扱いを禁止する労基法3条もある。しかし、国連からは、人種差別を対象とする包括的な法律を別途、制定するよう日本は勧告されてきた。日本の法実務における条約と、法律のそれぞれの「存在感」（の格差）からしても、法律の制定が望まれてきた。

近時のヘイトスピーチ問題の深刻化（ただし、前からヘイトスピーチ問題は充分、深刻だったという意見もある）を受けて制定された法律が、ヘイトスピーチ解消法（「ヘイトスピーチ対策法」という人もいる。「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」2016年）で、日本で初めての人種差別に関する法律だ。この点、ヨーロッパ諸国では広く、（刑事罰も含め）人種差別や、ヘイトスピーチ規制がさ

れていることが日本でもよく知られるようになってきたが、ヘイトスピーチ規制に関して消極的だと紹介されることが多いアメリカでも、公民権法、ヘイトクライム法（人種差別を動機とする場合、犯罪を加重処罰する）、大学など職場におけるレイシャル・ハラスメント指針等を根拠として、人種を理由とする差別的取扱いや、レイシャル・ハラスメント（人種的ハラスメント）について法的規制が行われている。これに対し、日本のヘイトスピーチ解消法は人種差別の一部であるヘイトスピーチ（の、そのまた一部のみ）を対象とするにとどまっている。

3 日本の現状と条例制定の動き

国（法務省）は、初めてのヘイトスピーチ調査（2016年3月）、人種差別調査（2017年3月）を行った。後者の調査によると、外国人であることを理由に入居差別を受けた人、労働条件について人種差別を受けた人が、それぞれ4～5割もいた。労基法（1947年）3条は「賃金、労働時間その他の労働条件」について差別的取扱いを禁止し、前記のとおり、日本の法令としては珍しく国籍を理由とする差別も明示的に禁止（刑罰あり）している。しかし、上記の調査結果は同条がこの点についてあまり実効的ではなかったことを示している。このような点からも、より包括的な人種差別撤廃基本法の制定が望まれる。これも、性別による差別を禁止した憲法14条1項、労基法4条だけでは充分でなく、より包括的な基本法などを制定している性差別撤廃の問題と同じである。

この点、外国人住民が比較的多い自治体では独自の動きがある。既に制定済みの大阪市ヘイトスピーチ抑止条例のほか、ヘイトスピーチを理由とする公園の利用不許可処分（川崎市。2016年5月30日）、ヘイトスピーチを公的施設で行わせないためのガイドラインの制定（川崎市）、ヘイトスピーチ抑止条例や人種差別撤廃条例の制定の検討（川崎市、名古屋市、神戸市等）などである。

この問題でも地域社会が、中央政府をリードすることが望まれる。

* 1：外務省ウェブサイト「人種差別撤廃条約 Q&A」の「Q4」参照 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/top.html>

* 2：札幌高判2004年9月16日判例集未掲載、大阪高判2014年7月8日判時2232・34、高松高判2016年4月25日第一法規データベース・判例ID28241667