

共生社会型人権ビジョンのありかた

——カナダ構造的差別アプローチから学ぶこと——

目次

はじめに
アベラ報告書に見る共生社会型人権ビジョン
カナダ最高裁判例に見る救済概念の相対化
市民活動が活用する「構造的差別」概念
おわりに

窪

誠

はじめに

山崎公士先生の研究における一貫した問題意識は、弱者とりわけ被差別者の人権救済を実効的なものにするために、いかなる法制度さらには人権政策を構築すべきかということである。そうした研究成果の一つの結晶が、『国内人権機関の意義と役割—人権をまもるシステム構築に向けて—』であることはいうまでもない。本書は、人権問題の解決に関する視点の置き場について、重要な提起を行っている。それは、人権問題の解決について、当事者の間の紛争解決のレベルに視点をとどめるのではなく、人権を社会全体の問題ととらえ、その問題解決のために私たちがどのような社会を建設すべきなのかという、社会ビジョンのレベルに視点をおいていることである。そのことは、以下のよう^①に説明されている。

共に生きる人びとの、共に生きる人びとによる、共に生きる人びとのための人権政策が求められている。これを実現するため、すべての市民が人権保障制度に関する合意形成と決定過程に参画し、国・自治体・地域・市民の「協働」^①によって人権保障制度を運用する「共生社会型人権ビジョン」を人権政策の基本理念とする必要がある。^②

実際、日本の現行人権擁護制度における人権救済は、法務省人権擁護局が説明するように、「救済措置は、関係者の理解を得て、自主的な改善を促すことを主な目的とするもので、強制力はありません。」^②つまり、当事者間の紛争解決モデルに止まるところか、強制力すらないのである。これでは、人権侵害被害者は泣き寝入りせざるを得ないのが現

状である。こうした現状を鑑みるに、山崎先生が提起する共生社会型人権ビジョン実現への道のりは、日本においては未だ長いことが実感される。とはいえ、本書には、ひとつの先進的な実例として、カナダの例が取り上げられている。当然、その説明は、制度的側面に重点を置いたものであることは言うまでもない。そこで本稿は、及ばずながら理念的側面から応援すべく、カナダの制度の根底にある「構造的差別 (systemic discrimination)」という理念を中心に、カナダにおける共生社会型人権ビジョン実現の可能性を明らかにすることを目的とする。それこそ、まさに、差別は、差別者・被差別者といった当事者の個人的な意識の問題に原因があるのではなく、より大きな社会的構造の中に原因があるという考え方だからである。

実際、この考え方の当初の推進者として、ナチスドイツによるホロコーストを生き延びたユダヤ人の子であるロザリー・シルバーマン・アベラ (以下、アベラ) をあげることができる。後に述べるように、被差別マイノリティのひとりある彼女が、「雇用における平等に関する王立委員会」委員として、カナダのマイノリティの雇用改善のために、1984年に政府に提出した『雇用における平等』と題する報告書 (以下、アベラ報告書) こそが、「構造的差別」概念確立への大きな一歩を画したのである。実際、山崎憲によると、アベラ報告書に「基づく形で1986年に雇用衡平法が制定された。雇用衡平法は差別撤廃に関して規定したそれまでのカナダ人権法が訴えに基づいていた姿から一歩進んで、積極的に規制監督する方向へ舵を切っている。具体的には使用者に問題点の洗い出しと差別撤廃に向けた具体的施策に関する年次計画の作成および進捗管理を義務付けるとともに、その報告義務を課したのである」^③

よって、本稿は、まず、この報告書がいかに共生社会型人権ビジョンに裏打ちされたものであるかを検証する。次に、その後のカナダ最高裁判例によって、アベラが提起した「構造的差別」概念が裁判判例によって法的に承認されただけでなく、その承認が、従来の救済概念自体にも修正をせまることになったことを明らかにする。救済につい

て、従来は、過去の損害の是正と将来の損害の発生予防を分けて考えるのが常識であったが、「構造的差別」概念の承認によって、その境界が相対化されることになったのである。そして、最後に、この概念が市民生活の中で活用されている実態について明らかにする。重要なことは、「構造的差別」が法律家や行政担当者といった一部の人々の間での業界専門用語にとどまることなく、市民生活の中で活用されていることである。その例を、「全カナダ日系人協会」の人権啓発活動をとおしてみよう。こうして、カナダでは、「共に生きる人びとの、共に生きる人びとによる、共に生きる人びとのための人権政策」が、少なくとも日本よりは進展しつつあることが見て取れるであろう。

アベラ報告書に見る共生社会型人権ビジョン

アベラの人物像

まず、アベラがどのような人物であるのかを確認しよう。現在、アベラはカナダ最高裁判所裁判官である。よって、その裁判所ウェブサイトを中心に、その他の資料を参照することによって、以下のような人物像が明らかになる。⁽⁴⁾ アベラは、1946年7月1日にドイツのシュトゥットガルトの避難民収容所で生まれた。第二次世界大戦中迫害されていたユダヤ人の多くは、戦後もかつての住居に戻ることができず、戦勝国である連合国が設置した避難民収容所に収容されていた。⁽⁵⁾ 彼女は家族とともに、1950年に難民としてカナダにやってきた。1970年、トロント大学にて法学学士号を取得。1972年にオンタリオ州の法廷弁護士登録。1976年、29歳で最年少のオンタリオ州裁判所（家庭部）裁判官となる。その後、オンタリオ州人権委員会の委員長を務めた。こうした経歴を経て、1984年アベラ報告書を提出することになったのである。

アベラ報告書の作成経緯

まず、アベラ報告書作成の時代背景を概観しよう。1980年代初頭、さまざまな市民団体が、政府に対してアフマティブアクシオンを取るよう働きかけていた。すでにその頃、隣国のアメリカはアフマティブアクシオンに関して20年ほどの歴史を持ち、カナダにおいても、同様の運動の結果、多数派の英語話者に対して、マイノリティであるフランス語話者が国家公務員の4分の1を占めるようになっていた。こうした動きに対して、当初、雇用における平等に関して政府が取った対応は、必ずしも積極的なものとは言えなかった。マイノリティという言葉に女性を含めれば、マイノリティの雇用問題は、国民の半数以上に関わることになる。にもかかわらず、カナダにおける4つのマイノリティ集団（女性、先住民族、可視的マイノリティ^⑥、障害者）の調査のために政府が設置した委員会に、委員はアベラしかおらず、予算は100万カナダドル。同じ政府が子アザラシ調査のために設置した委員会には、委員が7名、予算は400万ドルであったことと比較すると、政府の消極性は明らかであった^⑦。こうした状況の中でも、アベラは関係者から積極的に情報収集を行った。それは、一般的に想定されている公聴会という調査方法ではなく、1回およそ2時間のインタビューであった。6週間の間に、およそ1000人もの人々と、インタビューを行った。相手は、主に、4つのマイノリティ集団の当事者、経営者側の代表、労働者側の代表であった。

アベラ報告書の内容

アベラ報告書の趣旨は極めて明快である。差別は個人の意識の問題というよりも、むしろ、慣行や制度に基づく社会構造の問題なので、当事者の自発性に期待するだけでは問題解決は困難であり、法に基づく社会の介入により、構

造自体を変革しなくてはならないことである。報告書第1章本文は、以下のように始まる。

平等とは、最低のレベルにおいては、不利な差別からの自由である。とはいえ、不利な差別を構成するものは、時間、情報、経験、そして洞察によつて変化する。100年前、50年前、10年前でさえ、私たちが社会として（傍点引用者）容認したことは、もはや必ずしも容認できるものではない。よつて、平等とは、プロセス、すなわち、絶え間ない柔軟な検証のプロセス、慎重な内省のプロセス、そして積極的に心を開いてゆくプロセスなのである。100年前、女性の役割はほぼ家庭に限られていた。50年前、相変わらず市民権のない可視的マイノリティがいた。25年前、先住民に政治的発言権はなかった。そして10年前、障害者の日常は依存状態にあった。今日、このような恣意的な排除はどれも受け入れられるものではない。⁽⁸⁾

ここで、「私たち」…「社会として（we 「…」 as a society）」という表現に注目しよう。アピラは、「恣意的な排除」を許さない共生社会に、最初から自己同一化しているのである。つまり、思考の出発点が誰も排除されない共生社会であるという点で、アピラの人権ビジョンは、共生社会型人権ビジョンなのである。実際、この「社会として」という表現は、この例を含めて、報告書の中で、4回用いられている。ふたつめは、以下のように表現されている。

障壁を取り除くために私たちが積極的に行動しないなら、障壁が除去されるのをいつまでも待つことになる。これでは、それまでの間、私たちが偏見や差別をすすんで容認することになってしまう。行動しないことによつて、私たちは、これらの排他的区別が本質的に不正義であることを、不公正にも無視することになる。こうして、

偏見や根強い差別事件の発生を、私・た・ち・は・社・会・と・して（傍点引用者）認め、これらの4つのグループに課せられた差別的待遇を正当化することになる。⁽⁹⁾

つまり、私たちが差別を積極的になくさないなら、私たちは社会として差別を認めたことになるのである。次の段落に表れる3番目の用例においては、より明白に、不平等の是正が「私たち社会」の義務であることを宣言する。

彼らへの処遇が正当化できないものであるならば、実際そうなのであるから、私・た・ち・にはこの不平等（inequity）⁽¹⁰⁾を是正する、社会として（傍点引用者）の義務がある。不平等を是正するという行為によって、平等への私たちの取り組みを示すのである。この意味において、行動しないことは、たとえそれが、現状正当化のために、公的分野から主張されようと、私的分野から主張されようと、不平等を受け入れることになる。経済的観点から政治的観点からも、カナダにおける差別行為の継続を正当化できるものは何もない。行動しなければ、こうした行為は続くのである。⁽¹¹⁾

最後の用例は、前3例とは離れた文脈で使用されている。それは、マイノリティにとつての教育を受ける権利の重要性を、1948年世界人権宣言に依拠して説明している段落において現れる。世界人権宣言の第26条第2項後半「教育は、すべての国又は人種の若しくは宗教的集団の相互間の理解、寛容及び友好関係を増進し、かつ、平和の維持のため、国際連合の活動を促進するものでなければならぬ」の主語である「教育は」の直前に、わざわざ「社会と

して」が挿入されている。⁽¹²⁾ 仏語版では、より直接に、「教育は」という主語が、「カナダ社会は」という主語に入れ替えられているのである。⁽¹³⁾ つまり、「人種の若しくは宗教的集団の相互間の理解、寛容及び友好関係を増進」することは、「カナダ社会」の義務であることを、世界人権宣言に託して語っているのである。

このように、アベラ報告書の根底に共生社会型人権ビジョンが横たわっていることは、明白と言えよう。それでは、どのようにそれを実現しようというのだろうか。とりわけ、冒頭で示されたように、平等の意味、そして、それと裏腹の差別の意味が、「時間、情報、経験、そして洞察によって変化する」プロセスなのであれば、何を基準に取り組めばいいのであろうか。ここでもまた、アベラの視点は、一部の特権的エリートのそれではなく、「私たち」一般市民である。それは高尚な古典文献でもなければ、法律文書でもない。なんと、私たち誰もが持つ「正義」なのである。

こうしたプロセスが進む中で、何が「平等」かということについて、私たちが必ずしも確信を持ってないとしても、私たちはほぼ皆、何が「正義」かということについては、よく理解している。⁽¹⁴⁾

これは、平等および差別の問題に取り組む視点に、コペルニクスの転換をもたらすものであった。あたかも、過去のトラウマに視点を置くフロイト心理学から、将来の目的に視点を置くアドラー心理学への転換を想起せるものである。つまり、問題の原因を過去に求めるよりも、将来の共生社会建設に目を向け、そのための障壁を除去していかうというのである。そして、その出発点が、私たち誰もが持つ正義感なのである。⁽¹⁵⁾

差別のもとにある数多くの複雑な原因を説明しようとしても、たぶん無駄であろう。なるほど、ある行動や態

度がなぜ支配的なのかを知るのは興味深いことかもしれないが、明らかに不正義な状況の是正措置を講じる場合、原因が悪意であろうと、善意であろうと、実利的であろうと、大したことではない。思いやりのなさを育む環境がなければ、不正義の結果は生じなかったと考えられるからである。しかし、私たちはこうした思いやりを教わっているのであるから、差別が起こった過去の原因ではなく、その結果を是正する最も良い方法は何かに集中すべきである。そして、その方法のひとつが、私たちの集団的正義感 (*our collective sense of fairness*) に訴えることなのである。⁽¹⁶⁾

つまり、共に生きることを妨げる障壁こそが差別なのであり、それが無いことが平等ということになる。

雇用における平等とは、(職務に—引用者) 内在する能力とは関係のない理由で、機会を奪われないことを意味する。つまり、恣意的妨害なき平等なアクセスを意味する。差別とは、個人の能力とそれを証明する機会との間にある恣意的障壁を意味する。⁽¹⁷⁾

こうして、障壁は、客観的な構造としてとらえられることになる。つまり、構造的差別がそう名指しはされないものの、以下のように定義されることになるのである。

この文脈において、差別とは、誰にでも開かれたチャンスへの個人または集団の権利を、意図によるにせよ、結果によるにせよ、制約する効果がある、行動や態度を意味する。潜在的な可能性を十分に花開かせることを妨げ

るものは、個人の能力ではなく、人為的に成長を抑制する外部の障壁なのである。問題は、この差別が、人的潜在的可能性を抑えてやろうという意図的願望に動機づけられているのか、それとも、無邪気に動機づけられた行動やシステムの偶然的副産物なのかということではない。特定のグループに悪影響を及ぼす慣習があれば、その慣習はおそらく差別的であることが示されている。それゆえに、構造の与える影響に注目することが重要なのである。⁽¹⁸⁾

差別が構造的であることが判明すれば、それに対するアプローチも構造的でなくてはならないことになる。「このアプローチは、構造的アプローチとよばれるものである」⁽¹⁹⁾。その構造的アプローチとして、アベラが提起するのが、「アフアーマティブアクション」すなわち「雇用平等」プログラムである。

「アフアーマティブアクション」すなわち「雇用平等」プログラムは、「構造的にもちこまれた不平等を除去し、対象集団のメンバーが苦しめられてきた雇用上の不利の歴史的パターンを是正するための、包括的な計画化プログラムである」⁽²⁰⁾。

このように、「アフアーマティブアクション」と「雇用平等」は、ほぼ同じのだが、アベラは「アフアーマティブアクション」という言葉の使用を回避し、「雇用平等」の使用を提唱する。理由のひとつは、「アフアーマティブアクション」という言葉がアメリカにおいてさまざまな論争を引き起こしていたので、その影響を避けるためであり、もうひとつは、アメリカにおいて、「アフアーマティブアクション」はクォータ制と結びつけて考えられていたが、ア

ベラは「雇用平等」の概念において、クウォータ制にあまり重きを置いていなかったからである。とはいえ、カナダにおいては、当該プログラムが、「差別的障壁を撤廃し、雇用の平等なチャンスを用意する方法で提供することを目指す雇用慣行」を意味する限り、どちらの用語を使っても問題ないと、アベラは考えているのである。⁽²¹⁾ こうして、「差別からの自由を確保するためには、法律による政府介入が必要⁽²²⁾」となるが、アベラの共生社会型人権ビジョンの中で、法律はどう位置づけられるのであろうか。

自由民主主義における法とは、人々の意思の集団的表現 (*collective expression*) である。私たちは法によって支配される社会なのであり、この社会とは、私たちが大切にしていくものを守り維持するための最も確実な仕組みなのである。すべての個人が自分の可能性を最大限に発揮する機会にアクセスする権利ほど、法の注目に値する問題はない。⁽²³⁾

先に私たちは、ビジョンの出発点が、人々の「集団的正義感」にあることを見てきた。この説明から、その「集団的正義感」の「集団的表現」こそが、「民主主義社会における法」であることがわかる。社会は、この「集団的正義感」を「守り維持するための最も確実な仕組み」として位置づけられているのである。ここに正義と法と社会をつなぐ、アベラの一貫した共生社会人権ビジョンが見られる。現役裁判官が作成した文書でありながら、その論理は既存の法理論を練って構築したものではなく、人々の正義感に対する信頼に立脚して排除のない社会をみんなで作くりましようという素朴な願い、理念の理論化に他ならないのである。

カナダ最高裁判例に見る救済概念の相対化

これまでの検討から、構造的差別概念は「恣意的な排除」なき社会を建設しようという共生社会型人権ビジョンにもとづいていることが確認された。すると、従来、過去の是正と将来の防止の区別を前提にしていた救済概念に修正が迫られることになる。それを、カナダ国有鉄道対カナダ（人権委員会）および「行動女性労働」カナダ連邦最高裁判所1987年6月25日判決⁽²⁴⁾とおして、確認してゆこう。

まず、事件の内容を概観しよう。女性の権利団体である「行動女性労働 (Action Travail des Femmes)」が、カナダ国有鉄道（以下、カナダ国鉄）による女性雇用が少ないことを理由に、カナダ人権法第10条（差別禁止）違反をカナダ人権委員会に申し立てた事件が発端である。その申し立ては、次のように、構造的差別を指摘していた。

この申し立ては、単一の申し立てでもなければ、個人申立が連なったものでもない。それは、特定可能な集団に対してなされた構造的差別の申し立てである⁽²⁵⁾。

事件を付託された人権審判所は、非伝統的なブルーカラー業務で働くことを希望しているセント・ローレンス地方の女性たちを、カナダ国鉄が差別していたことを認定した。同地方では、ブルーカラー業務を占める女性は0・7パーセントしかおらず、カナダ国鉄の採用昇進方法に問題があったためである⁽²⁷⁾。

人権審判所は、カナダ人権法第41条（2）（a）にもとづき、カナダ国鉄に対して、包括的な是正措置命令を発した。ブルーカラー職に採用する4人にひとりとは女性とすることを、全国と同様の職に従事する女性労働の割合である13パ

ーセントに達するまで継続することが命じられたのである。⁽²⁸⁾

カナダ国鉄は、これを不服として、カナダ連邦控訴裁判所に控訴した。カナダ連邦控訴裁判所はその訴えを認め、人権審判所にはカナダ国鉄に採用割合を課す権限がないと判示した。その理由は、人権法第41条(2)(a)により、人権審判所は、将来の差別行動の発生を予防する措置を命じることはできるが、過去の差別の結果を是正することは認められていないというのである。⁽²⁹⁾そのため、最高裁判所においては、まさに、救済の性質が問題となったのである。結論を先に言えば、最高裁判所は、控訴裁判所の判断を覆した。つまり、人権審判所が発した命令は、人権法第41条(2)(a)の範囲内であることを認めたのである。なぜなら、「いかなる雇用平等プログラムにおいても、『是正』と『予防』を厳格に区別することなどできないことは、単純明白である。なぜなら、何らかの形の是正をとまわらない予防など存在しないからである。」⁽³⁰⁾

本件において人権審判所によって命じられたもののように、雇用平等プログラムは、構造的差別の継続的サイクルを打ち破ることを目指すものである。その到達目標は、過去の被害者に補償することでもなければ、過去において職や昇進を不当に拒否された特定個人に、新しい機会を提供することでもない。たとえ、そういった個人の中に、雇用平等プログラムから利益を受けることになるものがあったとしてもである。むしろ、雇用平等プログラムというものは、対象集団に属する採用希望者および労働者が、過去にも同様の人々を拒んできた、目に見えない障壁に直面しないようにするための試みなのである。⁽³¹⁾

「構造的差別の継続的サイクル」とは、当然、過去と未来の双方からなる概念に他ならない。排除なき共生社会建設

を指す構造的差別概念の上に立った雇用平等プログラムにとって、過去の是正と将来の防止を区別することの意味は失われているのである。本判決は、それは既に明らかにされたことだとして、グレシュナー教授とノーマン教授が著した、ある連邦控訴判決評釈を引用する。³²⁾ そのふたりが強調していたように、雇用平等プログラムは、

ある集団が苦しめられた過去の不平等とこの不平等の将来の継続との間の因果関係を打ち破ることを目指している。それは、過去に目を向け、同時に、未来に目を向けているのであり、是正と防止の間のギャップは存在しない。そうしたあらゆるプログラムは、集団に対する過去の差別行為を是正することになり、同時に、将来の行為を防止することになる。これが、まさに、アフアーマティブアクションの原則そのものなのである。³³⁾

こうして、将来への是正をめざす構造的差別という概念が認められることにより、過去の是正と将来の防止を厳格に区別することは、不可能であることが正式に承認されたのである。というよりもむしろ、「構造的差別の継続的サイクル」という言及によって、そもそも差別自体が過去と未来に分けられるものではなく、一体のものなのだという、一般的社会常識に一步近づいた認識が、法の世界において生まれつつあるということなのである。

市民活動が活用する「構造的差別」概念

最後に、カナダの市民活動における「構造的差別」概念の活用を見てゆこう。ここでは、カナダのマニトバ州の都ウイニペグに本部を置き、カナダ全域に17の地域支部を持つ、全カナダ日系人協会 (National Association of Japanese Canadians : NAJC、以下、協会) の活動を例として紹介する。その理由は、協会が掲げる「ビジョン」が、ま

に共生社会型人権ビジョンそのものだからである。それは高らかにこう宣言する。「カナダを豊かにするために、多様性を基盤とし、すべての人の人権に尽力する強力で統一されたコミュニティ⁽³⁴⁾。」重要なことは、このビジョンが日系カナダ人のためだけでなく、「すべての人の人権に尽力する」ことが謳われていることである。実際、このビジョンは、協会の以下の目的に由来するものである。

単独にまた他と協力して、あらゆる形式の人種差別及び関連する不寛容さを撲滅するために積極的に活動し、人種、肌の色、信条、出身国、性別等に拘らず、カナダの全ての人が平等な権利と自由を享受できるように努力し、不利な条件に置かれた集団に対する差別行為と闘うこと…⁽³⁵⁾

こうしたビジョンや目的が、カナダにおける日系人の被差別の歴史を反映していることは言うまでもない。和泉真澄は、日系カナダ人への「差別政策がアメリカ以上に過酷なもの」であったこと、彼らの「第二次世界大戦中の体験は、カナダ史上でも特異な法的人権侵害を含むもの」であったことを指摘している。⁽³⁶⁾第二次世界大戦が始まると、日系人は財産を没収され、強制収容されたのである。1944年に設立された日系デモクラシー委員会 (CCD, Japanese Canadian Committee for Democracy) が、その損害と名誉を回復する運動を開始した。これは、1947年に全カナダ日系市民協会 (NJCCA, National Japanese Canadian Citizens's Association) に拡大発展し、1980年、今日の全カナダ日系人協会 N A J C (National Association of Japanese Canadians) となったのである。⁽³⁷⁾

この協会のウェブサイトには、「ウェブサイトでの人権情報の紹介」と題するホームページがある。そこには上に述べた日系人の被差別の歴史のみならず、実際に人々が生活していくうえでの人権情報が満載されている。その中に、

日常生活における構造的差別が「制度的・組織的人種差別」として、具体的な例を取り上げて、以下のように説明されている。

差別するために意識的に意図または計画されたものではない日常的規則や制度から生起する、組織的または制度的レベルの人種差別 (*systemic racial discrimination*) があります。行動様式、政策または慣行が、ある組織またはある部門全体の構造の一部となっていて、人種化された、すなわち、一定の人種に属すると見なされている人々に対する不利な状況を作り出す、或いはそれを存続させる場合があります。組織や団体は、自分たちの「普通の行動様式」が人種化された人々に対して否定的な影響を与える場合があることに注意する必要があります。

例えば、教育分野では、以下のような組織的差別があります。人種化された学生に学問的分野よりも技術分野を勧めるステレオタイプの指導。白人の応募者に有利な文化と組織的要因を組み込んだ昇進慣行のために、校長職には人種化された人々が少ない。⁽³⁸⁾

また、この「ウェブサイトでの人権情報の紹介」は、バンクーバーの日系カナダ市民協会 (JCCA) 人権委員会が作成した『日系カナダ人のバイリンガル人権ガイド』から情報を活用していることを説明するとともに、ガイドのPDF版にアクセスできるようにしている。そのガイドは、「文化の違いとハラスメント」の問題についても解説している。そこでは、本稿の構造的差別にあたるものが、「慣習的・構造的差別」として取り扱われている。注目すべきは、文化が構造になる危険性が見事に指摘されていることである、

近年、日本企業の北米拠点の職場で日本人上司によるセクハラ行為が問題になっていきます。これに対し日本では、「自国では問題にならない行為が、文化の違いのため、北米の法に触れただけ」、と軽視したり、「文化の違いを考慮しない人権制度が悪い」、と逆に日本人が被害者だと言わんばかりの論調が見られました。もちろん東西南北で文化の違いは多々あります。しかし人権を犯す習慣を「文化」と称して焦点を行為から文化にそらすと、本題である女性や少数者の視点・気持ちがないがしろにされてしまいます。被害者の立場を無視して自己の権利を主張する―これは加害者の論法の典型です。

東西を問わず、慣習的・構造的差別は、職場だけでなく生活のいたるところに残っています。男性が女性に対して、白人が有色人種に対して、日本人が韓国人・朝鮮人に対して、異性愛者が同性愛者に対して：ハラスメントは先にも述べた通り、加害者に有利な不平等な力関係を築くための手段です。だからこそそれは全ての差別を維持し、助長するものです。これに気付かない人、この関連性を否定する人、「文化の違い」と言い逃れる人が人権侵害の撤廃を妨げているのです。古くから潜在する差別的習慣を固持するより、人権を尊重する習慣を新たに定着させる方が、日本文化を生きたものとするのではないのでしょうか。日本政府の制定した反ハラスメント法もそれに向けた大きな一歩と言えるでしょう。³⁹⁾

このように、全カナダ日系人協会は、「構造的差別」の概念を、自らの活動実践の中で発展させ、役立てているのである。

おわりに

以上の検討から、「構造的差別」の概念は、そもそも、アベラ報告書の「恣意的排除なき社会を建設する」という共生社会型人権ビジョンによって大きく推進され、人権救済の概念自体を相対化させ、共生社会型人権ビジョンを実践する市民運動の日常的活動に具体的に役立っていることが確認された。しかし、振り返ってみれば、差別が構造的な問題であることは、社会学、歴史学をはじめ多くの学問領域では、すでに以前から語られ、研究されてきたことである。それを当事者間の紛争問題としてとらえてきたのは、紛争解決をその主要な役割とみなしてきた裁判制度およびそれを支える法学のまなざしなのではないだろうか。救済を過去の損害の是正と将来の損害の防止に厳格に分けようとする態度も、やはり、裁判制度およびそれを支える法学のまなざしがそうさせるのではないだろうか。共生社会型人権ビジョン実現のためには、共生社会における裁判所の機能や役割そのものの再検討が迫られているように思われる。その動きはすでに始まっている。アベラ報告書は、カナダのみならず、その後、ニュージーランド、北アイルランド、南アフリカの政府によって実施されることになっただけでなく、そのことをカナダ最高裁判所のアベラ紹介ページは誇らしく報告している。⁽⁴⁰⁾ ヨーロッパ人権裁判所は、2017年、タルピス対イタリア事件判決において、イタリアにおける女性への家庭内暴力について、構造的差別があることを認定した。⁽⁴¹⁾ 山崎先生の提唱した共生社会型人権ビジョンは、決して夢物語ではなく、実現への地道な動きが世界各地で進展しているのである。(以上)

注

(1) 山崎公士「国内人権機関の意義と役割—人権をまもるシステム構築に向けて—」三省堂、2012年、170-171頁。

- (2) 法務省、「人権相談から問題解決までの流れ」(<http://www.moj.go.jp/content/001270774.pdf>, 2019年2月22日アクセス)
- (3) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査」J-I-LPT資料シリーズNo.103, 2012年32頁。
- (4) Supreme Court of Canada, *The Honourable Rosalie Silberman Abella* (<https://www.scc-csc.ca/judges-juges/bio-eng.aspx?id=rosalie-silberman-abella>, 2019年2月22日アクセス)
- (5) 「生存者にとって、ホロコーストの以前の生活に戻ることは不可能でした。ヨーロッパの大部分では、もはやユダヤ人のコミュニティは存在しませんでした。収容所や隠れていた場所から自分の家に戻ろうとした人々が見たのは、多くの場合、荒らされたり他人に奪われたりした家でした。家に戻ることは危険でもありました。戦後、ポーランドのいくつかの町では、反ユダヤ主義暴動が勃発しました。」United States Holocaust Memorial Museum, *Holocaust Encyclopedia*, 生存者(日本語) (<https://encyclopedia.usfmm.org/content/ja/article/the-survivors>, 2019年2月22日アクセス)
- (6) カナダ政府による「可視的マイノリティ」の定義は以下の通り。「可視的マイノリティとは、ある者が雇用平等法で定義される可視的マイノリティグループに属しているかどうか、またそうであれば、その者が属する可視的マイノリティグループを指す。雇用平等法は、可視的マイノリティを『先住民民族以外の者で、人種が非コーカサス系の者、もしくは、肌の色が白でない者』と定義しています。可視的マイノリティは主に次のグループで構成されています：南アジア系、中国系、黒人、フィリピン系、ラテンアメリカ系、アラブ系、東南アジア系、西アジア系、韓国系、日系。」Statistics Canada, *Visible minority of person* (<http://www23.statcan.gc.ca/mmb/p3Var.rj?Function=DEC&Id=45152>, 2019年2月27日アクセス)。この定義に関する国連人種差別撤廃委員会の指摘については、以下参照：UN, Doc. A/67/18, *United Nations Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination*, 2012, p. 9.
- (7) DISCOVER THOMSON REUTERS, *Canadian Lawyer*, *Abella on the legacy of her report on equality* (<https://www.canadianlawyermag.com/article/abella-on-the-legacy-of-her-report-on-equality-640/>, 2009年2月28日アクセス)
- (8) Report of the Commission on Equality in Employment, *Judge Rosalie Silberman Abella*, Commissioner: October, 1984, p. 1; *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, *Juge Rosalie Silberman Abella*, commissaire, octobre, 1984, p. 1. なお、報告書の翻訳は、英語版と仏語版の双方を参照し、日本語としてのわかりやすさを心がけた。
- (9) Report, *ibid.*, p. 5.
- (10) 仏語版(以下、Rep. fr)では、「不正義 injustice」。Rep. fr. p. 6.

- (11) Reoprt. op. cit., p. 6.
- (12) as a society, "it shall promote understanding, tolerance and friendship among all nations, racial or religious group...". Reoprt. op. cit., p. 149.
- (13) *société canadienne*, Rep. fr. p. 164.
- (14) Reoprt. op. cit., p. 1.
- (15) *Ibid.*, p. 2.
- (16) *Ibid.*
- (17) *Ibid.*
- (18) *Ibid.*
- (19) *Ibid.*, p. 193.
- (20) *Ibid.* (原注) Canada. Employment and Immigration Canada. Affirmative Action Technical Training Manual. Ottawa, 1982, p. 41.
 「このマニュアルは、アフターマティプアクションプログラムの分析、方法、実施を含んでいる。」
- (21) *Ibid.*, p. 7.
- (22) *Ibid.*, p. 254.
- (23) *Ibid.*
- (24) Supreme Court of Canada. CN v. Canada (Canadian Human Rights Commission), [1987] 1 S. C. R. 1114.
- (25) *Ibid.*, p. 1118.
- (26) カナダの人権救済制度については、山崎前掲、55頁参照。
- (27) Op. cit., p. 1125.
- (28) *Ibid.*, p. 1127.
- (29) *Ibid.*, p. 1128.
- (30) *Ibid.*, pp. 1141-1142.
- (31) *Ibid.*, 1143.
- (32) Greschner, Donna and Ken Norman, «Jurisprudence» (1985), 63 R. du B. can.805, p. 812.
- (33) Op. cit., p. 1142.

- (34) National Association of Japanese Canadians, Vision (<http://najc.ca/about-us/>, 2009年2月28日アクセス)
- (35) National Association of Japanese Canadians, ウェブサイトの人権情報の紹介 ([http://najc.ca/wp-content/uploads/2011/09/GVJCCA-HR-Japanese-new2.pdf](file:///C:/Users/Public/Documents/%E3%82%A%B%E3%83%80%E6%A7%8B%E9%80%A0%E7%9A%84%E5%B7%A%E5%88%A5%E5%B1%B1%E5%B4%8E%3%80%80%E3%82%AB%E3%83%8A%E3%83%80%E6%A7%8B%E9%80%A0%E7%9A%84%E5%B7%A%E5%88%A5%E5%8E%9F%E7%A8%BF%E2%98%86%E3%82%A6%E3%82%A7%E3%83%96%E3%82%B5%E3%82%A4%E3%83%88%E3%81%A7%E3%81%A%E4%BA%BA%E6%A8%A9%E6%83%85%E5%A0%B1%E3%81%A%E7%B4%B9%E4%BB%8B%20%E2%80%93%20NAJCHtm, 2009年2月28日アクセス)</p>
<p>(36) 和泉真澄「鉄条網なき強制収容所―第二次世界大戦下の日系カナダ人―」立命館言語文化研究、25巻1号、2013年、120頁。以下参照、「強制収容トラウマと人権意識への影響」National Association of Japanese Canadians, op. cit.</p>
<p>(37) 庭山雄吉「日系カナダ人によるリドレス運動：全カナダ日系人協会 (NAJC) とカナダ政府との交渉過程分析」アメリカ・カナダ研究 21、2004年、80頁。</p>
<p>(38) National Association of Japanese Canadians, op. cit.</p>
<p>(39) グレーターバンクーバー日系カナダ市民協会人権委員会「日系カナダ人のための人権ガイド (<a href=), 2019年2月28日アクセス)」79-80頁。
- (40) Supreme Court of Canada, The Honourable Rosalie Silberman Abella (<https://www.scc-csc.ca/judges-juges/bio-eng.aspx?id=rosalie-silberman-abella>, 2019年2月22日アクセス)
- (41) Talpis v. Italy (application no. 41237/14), 2 March 2017.