

2023年7月24日－8月4日

<関連部分のみ仮訳>

D. マイノリティグループと先住民族

40. 2019年の「アイヌ施策推進法」の成立は、アイヌ民族の権利を認める前向きな動きである。しかし、先住民族としてのアイヌ民族の定義を前提とした包括的な調査がないことは、アイヌに対する差別を不可視化し、無視した状態においている。アイヌ民族は教育や職場をはじめ、様々な領域でいまでも差別に直面している。

41. 作業部会は、アイヌ民族の漁業権を取り戻すために、国および道に対する訴訟について報告を受けた。海洋資源の保護に関する法律第28条は限られた例外を除き、日本国民全員による淡水サケの捕獲を禁止している。しかし、この措置は先住民族としてのアイヌの伝統的なサケ漁の権利を十分に考慮していない。この措置は、文化的目的や儀式のための捕獲しか認めていない、アイヌの伝統的なサケ漁による生計を支持していない。作業部会は、このような状況がアイヌの権利を制限し、代わりにサケの捕獲の許可をうけている企業に利益をもたらしていることに懸念する。政府による再検討が必要である。

42. 再生可能エネルギー部門を含む様々な開発プロジェクトに関して、アイヌ民族から自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）が得られていないことも問題である。作業部会は、これらのプロジェクトがアイヌ民族とその権利に与える悪影響を懸念する。ステークホルダーは、アイヌ民族の同意なしに、国有林を大規模な風力発電所やリゾート開発のために企業に貸し出していることに注意を喚起した。FIT（固定価格買取制度）やFIP（フィードインプレミアム）の認定を受けるためには、地域住民にプロジェクトの詳細を事前に通知する必要があるが、これは、アイヌ先住民族から、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得ることとは異なる。

さらに、アイヌ施策推進法は、アイヌ民族の文化振興目的に限り、アイヌ民族が林産物を採取することを認めている。アイヌ民族は国の先住民族として法的に認められているが、政府はアイヌ民族の森林管理と狩猟に関する集団的権利を認めていないことは残念である。

43. 作業部会はまた、印刷物やインターネット上で、ヘイトスピーチに分類されるような、アイヌ民族に対する敵対的で歪曲されたコメントが急増しているという報告も受けている。例えば、観光を通じてアイヌ民族に関する文化教育を促進しようとする政府の努力に留意しつつ、作業部会は、国立アイヌ民族博物館・民族共生公園でアイヌの労働者が直面している人種的嫌がらせや心理的ストレスに関して受けた報告に懸念を抱いている。

44. 作業部会が同様に懸念しているのは、以下のような韓国人・中国人労働者に対する使用者による度重なるヘイトスピーチを含む差別である¹。ヘイトスピーチ関連で被害者が提訴した裁判のなかには、

¹ <https://www.bbc.com/news/business-55345080> <https://www.asahi.com/ajw/articles/14714919>

裁判手続きに何年もかかったものもあり、受けとった証言によれば、原告側が勝訴した場合でも、金銭的な補償はなかったという²。差別やハラスメントを受け続けている韓国人労働者の多くが在日3世（またはそれ以上）であり、彼・彼女たちの母語は日本語である。これに関連して、法務省が2017年に発表した調査では、就職や就労における差別的扱いのうち、25%は外国人であることを理由に雇用を拒否され、19.6%が低賃金、12.8%が日本人よりも劣る労働条件を経験していた³。

45. さらに、作業部会は部落民を取り巻く人権問題について知った。部落民は、日常生活においていまだにさまざまな差別を受けている。このような差別は、労働市場にアクセスし、均等な雇用機会を享有する能力に深刻な影響を及ぼしている。日本では2016年に「部落差別の解消の推進に関する法律」が成立したが、作業部会は、特にネット上や出版においてヘイトスピーチが使われているパターンや、職場差別（採用面接での浸潤的な質問など）があることに注意を喚起された。差別裁判で勝訴した部落民もいるが、日本では裁判手続きに時間がかかるため、効果的に救済を受けることが困難であることも知らされた。

46. 個人情報保護法のもと要請されてきたにもかかわらず、個人情報保護委員会は、部落差別に利用される可能性のある戸籍情報は、同法が対象とする「センシティブ情報」の範囲に含まれないとの見解を出した。同様に、2016年に制定された「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」（略称「ヘイトスピーチ解消法」）は、差別を定義しておらず、罰則規定や救済措置も含んでいない。さらに、合法的に日本に居住する「外国人」のみを対象としている。そのため、部落差別は対象外である。しかし、参議院内閣委員会において、個人情報保護委員会事務局長は、部落差別が「社会的身分」の定義に該当し、同法が対象とする「センシティブ情報」の範囲内であるとの見解を示した⁴。そのため、作業部会はこの見解が（個人情報保護）法の実施のガイドラインに追加されるよう望む。

47. 作業部会は、例えば、企業間からなる調整委員会が被差別のステークホルダーと連携し、従業員対象の研修事業を通して差別を軽減するなどの積極的な措置がとられていることを知った。その他、自治体による意識高揚啓発事業、法務省の相談窓口、従業員80人以上の企業に公正採用人権啓発推進員の設置を促す厚生労働省の指導などがある。公正採用人権啓発推進員制度で示されているように、事業主は「部落問題などの人権問題の理解と認識に基づく公正な採用選考」を確保することが求められている。

48. 作業部会は、差別を禁止する適切な規制や法律がなければ、差別の被害者が提訴したり救済を手にすることは極めて困難であると強調する。先住民族、在日朝鮮人、中国人、部落民に対する差別は、日

² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-lawsuit-against-leading-real-estate-fuji-corp-over-alleged-distribution-of-documents-containing-racist-expressions-constituting-hate-speech-company-comments-compensation-orders-unacceptable/>

³ https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech_chousa.html

⁴ 参議院インターネット審議中継 2023年12月7日内閣委員会から録画を参照
<https://www.webtv.sangiin.go.jp/webtv/index.php> (in Japanese)

本が加盟している「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」の適用範囲に含まれる。さらに、作業部会は、ソーシャル・メディアやテクノロジー企業が、プラットフォーム全体を通して人権尊重を促進し、被害発生を防止するために果たすべき役割をとりわけ再確認する。

(仮訳：反差別国際運動)