

提 言 (案)

包括的反差別法の制定に向けて
～多種多様な差別を解消するために～



令和8年(2026年)〇〇月〇〇日

日 本 学 術 会 議

この提言は、科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会包括的反差別法小分科会及び法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会包括的反差別法検討小委員会での審議結果を踏まえ、科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会及び法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会において取りまとめ、日本学術会議として公表するものである。

科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会

委員長	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
副委員長	森 初果	(第三部会員)	東京理科大学研究推進機構総合研究院院長・教授
幹事	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学大学院法学研究科教授
幹事	熊谷 晋一郎	(第二部会員)	東京大学先端科学技術研究センター当事者研究分野教授
	岩井 紀子	(第一部会員)	日本版総合的社会調査共同研究拠点大阪商業大学 JGSS 研究センターセンター長
	嶋田 洋徳	(第一部会員)	早稲田大学人間科学学術院教授
	竹山 春子	(第二部会員)	早稲田大学理工学術院教授
	樋田 京子	(第二部会員)	北海道大学大学院歯学研究院口腔病態学分野血管生物分子病理学教室教授
	加藤 一実	(第三部会員)	国立研究開発法人産業技術総合研究所特別顧問
	玉田 薫	(第三部会員)	九州大学主幹教授・副学長
	伊藤 公雄	(連携会員)	京都大学名誉教授／大阪大学名誉教授
	上田 修功	(連携会員)	理化学研究所革新知能統合研究センター副センター長／NTT コミュニケーション科学基礎研究所客員フェロー
	木村 草太	(連携会員)	東京都立大学政治学研究科・法学部教授
	中野 裕美	(連携会員)	豊橋技術科学大学シニア研究員・名誉教授／長岡技術科学大学学長アドバイザー・客員教授
	名越 澄子	(連携会員)	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科客員教授
	原田 慶恵	(連携会員)	大阪大学蛋白質研究所教授

法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会

委員長	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学教授／奈良女子大学名誉教授
副委員長	南野 佳代	(第一部会員)	京都女子大学法学部法学科教授
幹事	大河内 美紀	(連携会員)	名古屋大学大学院法学研究科教授
幹事	鈴木 賢	(連携会員)	明治大学法学部教授

島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学大学院法学研究科教授
高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
安部 圭介	(連携会員)	早稲田大学法学学術院教授
伊藤 公雄	(連携会員)	京都大学名誉教授／大阪大学名誉教授
隠岐 さや香	(連携会員)	東京大学大学院教育学研究科教授
釜野 さおり	(連携会員)	早稲田大学社会科学総合学術院教授
谷口 洋幸	(連携会員)	中央大学法学部教授
内藤 忍	(連携会員)	独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員
二宮 周平	(連携会員)	立命館大学名誉教授
野口 貴公美	(連携会員)	一橋大学大学院法学研究科教授・副学長
三浦 まり	(連携会員)	上智大学法学部教授
吉沢 豊予子	(連携会員)	三重県立看護大学理事長・学長／東北大学名誉教授
來田 享子	(連携会員)	中京大学スポーツ科学部教授
神谷 悠一	(連携会員 (特任))	一般社団法人性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会 (LGBT 法連合会) 理事・事務局長

科学者委員会ジェンダー・エクイティ分科会包括的反差別法小分科会

委員長	木村 草太	(連携会員)	東京都立大学政治学研究科・法学部教授
副委員長	三浦 まり	(連携会員)	上智大学法学部教授
幹事	内藤 忍	(連携会員)	独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員
	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学大学院法学研究科教授
	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
	只野 雅人	(第一部会員)	専修大学法務研究科教授
	南野 佳代	(第一部会員)	京都女子大学法学部法学科教授
	熊谷 晋一郎	(第二部会員)	東京大学先端科学技術研究センター当事者研究分野教授
	森 初果	(第三部会員)	東京理科大学研究推進機構総合研究院院長・教授
	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学教授／奈良女子大学名誉教授
	來田 享子	(連携会員)	中京大学スポーツ科学部教授

法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会
包括的反差別法検討小委員会

委員長	三浦 まり	(連携会員)	上智大学法学部教授
副委員長	内藤 忍	(連携会員)	独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員
幹事	鈴木 賢	(連携会員)	明治大学法学部教授
	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学大学院法学研究科教授
	南野 佳代	(第一部会員)	京都女子大学法学部法学科教授
	木村 草太	(連携会員)	東京都立大学政治学研究科・法学部教授
	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学教授／奈良女子大学名誉教授

本提言の作成に当たり、＜参考資料４＞に掲げた諸団体の方々に御協力いただいた。

本提言の作成に当たり、以下の職員が事務を担当した。

事務局	郷家 康德	参事官（審議第一担当）
	加瀬 博一	参事官（審議第一担当）付参事官補佐
	増田 能伸	参事官（審議第一担当）付審議専門職
	東松 敬宏	参事官（審議第一担当）付審議専門職
	高畑 麻衣子	参事官（審議第一担当）付審議専門職付

要 旨

1 作成の背景及び現状・問題点

日本国憲法 14 条 1 項前段は「法の下」の「平等」を規定し、後段は「すべて国民は」「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定め、あらゆる差別を禁止する。これらの規定は、外国人にも類推適用されるとされており、すべての個人には、平等権と差別されない権利が保障される。

平等権は、不合理な取扱いをされない権利と理解されるべきであろう。また、差別とは、ある属性を持つだけで、その人格の価値をおとしめて評価し、否定的な感情を向けること、及びそうした評価や感情に基づく行為を指す。差別されない権利とは、そのような差別的評価・感情に基づく行為をされない権利と理解される。不合理な取扱いを受け、差別的評価・感情にさらされた人は、尊厳を否定される。個人の尊厳を等しく尊重されることは、人権の理念の根幹にある。すべての人が、差別されない権利を享受できるようにしなければならない。

このように、憲法は、平等権と差別されない権利を保障する。しかし、憲法が保障する権利は、原則として、個人が国家に対して行使できる権利とされ、企業、学校、民間の団体などには行使できない。また、差別の対象になりやすい属性は、憲法 14 条 1 項が列挙する属性に限られない。このため、平等権と差別されない権利を実現するには、国家以外の主体による不合理な取扱いと差別的行為にも適用され、また、憲法 14 条 1 項後段に列挙されない要素による差別をも禁じる法律である包括的反差別法が必要になる。

現在の日本法では、個別の法分野、個別の被差別属性ごとに差別を禁止する法律が制定されている。すなわち、労働分野については労働基準法 3 条が「労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定め、国籍・信条・社会的身分による差別を禁じている。労働分野での性差別については、労働基準法 4 条・男女雇用機会均等法が制定されている。

また、個別の被差別属性による差別を防止・禁止しようとする法律として、部落差別については部落差別解消法、障害者差別については障害者差別解消法、アイヌ差別についてはアイヌ施策推進法がある。これらの規定は、それぞれの法分野、それぞれの被差別属性の特性を踏まえたもので、差別されない権利の実現のために重要な意義を持っている。しかし、それらの実効性は限定的であり、かつ、差別はいま列挙された事由あるいは領域以外にも、様々な要素によって行われている実態がある。

諸外国では 1990 年代後半以降、人種や性別に加えて障害、年齢、性的指向等を対象とする包括的な差別禁止法制の整備が進んだ。また、2023 年には、国連が「包括的反差別法制定のための実践ガイド」を発表し、各国に差別を一般的に禁止するための法律の制定に取り組むよう促している。日本においても、差別されない権利を具体化し、個人が、あらゆる差別から守られるための法整備が必要である。

2 提言の内容

本提言は、**包括的反差別法の制定**を提言する。提言の具体的内容は、以下の通りである（以下、重要な論証や定義はゴシック体で強調する）。

第一に、**立法府・行政府・司法府・憲法解釈に関わる科学者たちは、国際人権法が差別解消のために形式的平等以外の多様な原理や権利を発展させてきたことを受けて、憲法 14 条 1 項の解釈を発展させ、反差別法の憲法的基盤を整備すべきである**。同項は、不合理な区別以外の国家による差別的行為（不合理な非区別・個別配慮の否定や差別的評価・感情に基づく行為など）も禁止しており、また、国家に私人による差別の解消のための積極的な措置（包括的反差別法の制定を含む）をとる義務を課している、と解釈すべきであろう。

第二に、**政府及び立法府は、国際人権法や憲法 14 条 1 項を基盤として、包括的反差別法案を作り、立法に取り組むべきである**。国会に法案提出権を持つ国会議員と内閣には、包括的反差別法の法案作成に取り組むことを要望する。包括的反差別法には、次の内容を盛り込むべきである。

まず、国家も私人も、いかなる属性についても法的権利等に関する不合理な区別・非区別・個別配慮の否定をしてはならず、差別的評価・感情に基づく行為もしてはならない旨の一般的抽象的な反差別規定を置くべきである。次に、特に差別を受けやすい保護属性については、それに基づく区別（保護属性区別）、その属性の者にのみ不利益が生じる一律扱い（保護属性限定不利益）を**原則禁止**し、合理的配慮の義務を規定し、保護属性に関するハラスメントが権利侵害であることを明確に規定すべきである。

最後に保護属性による区別の合理性は、それを行う者に合理性の立証責任を課した上で、それぞれの類の特性に応じた厳しい基準で判断されるべきである。

第三に、包括的反差別法には、**救済の実効性の確保と教育・啓発活動の充実のための施策の規定**が必要である。具体的には、証拠開示の促進、特に保護属性区別が行われた場合の立証責任の転換、国・自治体・事業者の相談窓口の確保義務、国・自治体・事業者における教育・啓発活動の充実、救済に当たる機関の能力充実のための規定、各種の場面における当事者参加原則の明記を行うべきであろう。さらに、これらの規定を実現するには、当然、財源の確保が必要であり、救済の実効性確保規定は十分な財源確保の要請を含むものと理解すべきである。

第四に、包括的反差別法には、**パリ原則に従った政府から独立した国内人権機関の設立**を明記する。

第五に、包括的反差別法には、**国・自治体等が包括的反差別基本計画を策定する義務を負う**ことを明記し、計画の必要項目、見直しのサイクルなどの規定も盛り込む。

第六に、**立法府は、差別的立法を即座に改正するとともに、差別的立法を適時・適切に見直す体制を構築する（立法における反差別の主流化と呼ばれる）**。この点についても、国会に法案提出権を持つ国会議員と内閣には、積極的に包括的反差別法の法案作成に取り組むことを求める。

目 次

1	本提言の背景	1
(1)	本提言の目的	1
(2)	差別の定義	2
(3)	抽象的一般的反差別法と具体的列挙型反差別法	4
(4)	日本法の課題	4
2	包括的反差別法の立法事実と考えられる事案等の収集	5
3	憲法 14 条 1 項の解釈の発展	5
4	包括的反差別法の実体的内容	6
(1)	抽象的一般的反差別規定	6
(2)	保護属性の列挙規定	7
(3)	保護属性区別の禁止	7
(4)	保護属性限定不利益の解消	8
(5)	保護属性を持つ者に対する合理的配慮の義務	8
(6)	保護属性に関するハラスメントの禁止	9
(7)	小括	10
5	包括的反差別法における保護属性	10
(1)	保護属性の位置付け	10
(2)	保護属性の種類	10
(3)	保護属性による区別の正当化	12
(4)	「性別」による区別の概念	13
6	他の法令との関係	15
(1)	個別の反差別法	15
(2)	ヘイトクライムの禁止	15
(3)	ヘイトスピーチの規制	15
(4)	AI・統計的差別と個人情報保護法	16
7	救済手段の確保	17
(1)	救済の実効性の確保と教育・啓発活動の充実	17
(2)	差別からの救済機関（国内人権機関）	18
(3)	国・自治体の基本計画	20
(4)	立法における主流化	21
8	提言	21
	<用語解説>	24
	<参考文献>	26
	<参考資料 1> スポーツにおける競技区分	29
	<参考資料 2> 審議経過	31
	<参考資料 3> 立法事実と考えられる事案	32

(1) 人種等.....	32
(2) 「性別」	33
(3) 社会的身分.....	33
(4) 障害・身体的特徴.....	34
(5) 内心.....	34
(6) 家族形態.....	34
＜参考資料４＞関係団体へのヒアリング.....	36
(1) ヒアリングの対象団体及び実施日.....	36
(2) ヒアリングの内容.....	37
①人種等.....	37
②「性別」	37
③社会的身分.....	38
④障害・身体的特徴.....	39
⑤内心.....	39
⑥家族形態.....	40
⑦ヒアリングの総括.....	40
(3) 差別的と指摘された立法.....	41
＜参考資料に関わる脚注＞.....	43

1 本提言の背景

(1) 本提言の目的

日本国憲法 14 条 1 項は「すべて国民は」「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定め、国家機関による差別を禁じ、差別されない権利を国民に保障している。

近年、差別されない権利は、私人同士の関係でも、「人は誰しも、不当な差別を受けることなく、人間としての尊厳を保ちつつ平穏な生活を送ることができる人格的な利益を有するのであって、これは法的に保護された利益」とする裁判例も現れ [1]、学説上も差別されない権利は、私法上も保護される人格権の一つと考えられるようになっている [2]。また、差別されない権利を侵害する行為は、民法 90 条の公序良俗規定に基づき無効とされたり [3]、差止・損害賠償の対象となったりする [4]。

国際人権法の分野では、様々な差別されない権利を実現するための条約が締結されてきた。市民的及び政治的権利に関する国際規約（以下、自由権規約）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（以下、社会権規約）に反差別の規定がある。さらに、個別の反差別条約として、人種差別の撤廃に関する国際条約（以下、人種差別撤廃条約）、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下、女性差別撤廃条約）、及び障害者の権利に関する条約（以下、障害者権利条約）が締結されてきた。その他に、児童の権利に関する条約（以下、子どもの権利条約）、あらゆる移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約、国際労働機関（ILO）諸条約や教育における差別を禁止する条約においても、反差別の規定がある。

人及び人民の権利に関するアフリカ憲章、人権に関する米州条約（以下、米州人権条約）、人権及び基本的自由の保護のための条約（以下、欧州人権条約）に反差別の規定がある。欧州連合は、平等取扱指令に沿った国内平等立法をすべての欧州連合構成国の義務としており、2015 年までに、全加盟国が包括的反差別法を立法した。

さらに、近年は、様々な国で、反差別法の立法が進む。2011 年以降、オーストラリアでは、当該国の連邦平等文書を単一の平等法に統合する作業が進む。2015 年、アルゼンチンでは、市民社会組織の連合体が、包括的反差別法の制定を促進する努力を続けている。2018 年には、チュニジアのあらゆる形態の人種差別を禁止する立法、バングラデシュで差別撤廃法案が国内人権委員会によって提案されている。2020 年、香港は、差別法例（雑則改正）条例を可決した。2021 年以降には、フィリピン及びアルメニアで検討が進められている。現在、ドミニカ共和国、インド、キルギス共和国、及びパラグアイなどでも包括的反差別法の立法に向けた努力が進められている [5]。

加えて、ビジネスやスポーツの分野でも人権保障が重要な課題と位置付けられることが増えてきた。「ビジネスと人権」の行動原則（→用語解説①）に基づき「ビジネスと人権」の行動計画にも平等と反差別が掲げられ、オリンピック憲章やユネスコの体育・身体活動・スポーツ国際憲章でも反差別が宣言されている。反差別の実現は、国際的なビ

ジネスやスポーツに参加する必要条件となっている。

国内外のあらゆる領域で、差別禁止の努力が積み重ねられてきた。本提言では、差別されない権利の保障を確実にして、被害者の救済をより実効的なものにするため、**包括的反差別法の制定を提言する**。**包括的反差別法とは、不合理な区別等（区別・非区別・個別配慮の否定）をすべて禁止した上で、特に差別的評価・感情の対象となりやすい属性を包括的かつ具体的に列挙し、その属性に対する差別的行為を禁止し、また被害者に実効的な救済を与える仕組みを定め、さらに、国・自治体・事業者らに差別防止の取組を促すことを求める法律**である。

(2) 差別の定義

「差別」という言葉は、法律用語でも日常用語でも様々な意味で使われる。このため、反差別法の議論をする場合には、どのような行為を「差別」として規制対象とするかを明確に定義する必要がある。本提言は、従来の判例や学説の議論、当事者の主張などを分析・整理した結果、反差別法は、①不合理な法的区別等、及び②差別的評価・感情に基づく行為、の二つを対象にすべきと整理した。以下、その定義を説明する。

第一の**不合理な法的区別等**とは、客観的に不合理な法的取扱いの結果、特定の属性を持つ者に不利益が生じることをいう。ここにいう法的取扱いには、法的な権利・利益・義務・負担に関する区別（別異取扱い）、非区別（一律取扱い）、個別配慮の否定のすべてが含まれる。不合理な区別・不合理な非区別・個別配慮の否定は、それぞれ差別されない権利の侵害とされる。

不合理な区別とは、合理的根拠のない区別をいう。例えば、総合職・一般職の区分のある職場で、「総合職は転勤が多い」という理由で、総合職職員にのみ社宅利用資格を認める区別があったとする。このとき、総合職職員の転勤が多い事実がなければ、この区別は不合理で、一般職職員に不当な不利益を与える差別となる〔6〕。

不合理な非区別とは、不合理な一律取扱いの結果、特定の属性を持つ者が不利益を受ける場合をいう。例えば、屋内で「頭を覆うものの着用」を禁止し、それに従わなかった者は一律で退学させる校則があったとする。そもそも全員にそのようなルールを守らせないと学校が成り立たない事態は考えにくい。この校則による一律取扱い（非区別）は不合理である。この不合理なルールにより、ムスリム女性などは、不当な不利益を受ける。これは欧州法では、「間接差別」と呼ばれる。

不合理な個別配慮の否定とは、一律に同じルールを適用すること自体は合理的でも、ルールの適用に当たり個別の配慮・調整をしないことが不合理な場合である。例えば、対面の仕事が必要な職場で、職員全員にオフィスへの通勤を義務付けるルールは合理的であろう。しかし、例えば、スロープやエレベーターといった配慮がないと車いす利用者は働けない。

区別・非区別・配慮否定が合理的か否かは、それを行う者に悪意や蔑視感情があるか、その属性への敵意を実現する意図があるか、といった主観的要素ではなく、その取扱い

の目的の正しさや、目的と取扱いとの関連性などの要素により、客観的に判定される。

不合理な取扱いの中には、特定人種の雇用からの排除や、女性受験生の減点などの典型的な人種差別、女性差別も含まれるが、単純なミスによる不当な区別（例えば、採点ミスで受験番号 100 番台の人だけ 10 点減点されてしまった）や、経済的な利害による区別（例えば、既存事業者を守るため、新規事業者に営業許可を出さない）といった扱いも含まれる。

第二は、**差別的評価・感情に基づく行為である。差別的評価・感情とは、特定の属性を理由に人格的価値を低く評価すること、及び特定の属性に向けられた蔑視・侮蔑の感情を指す。**

個人には、思想・良心の自由がある。いかに差別的なものであったとしても、内心にとどまる限り自由は保障されるべきである。それが発露され、被害をもたらす行為になった段階で、初めて規制の対象とすべきであろう。また、差別的な感情・評価を解消する取組も重要だが、それは思想・良心の自由を侵害しないように、啓発など、非強制的手段による必要がある。

差別感情を直接発露する行為に直面した者（被害者及び居合わせた者）にとっては、重大な心理的苦痛になる。当人に差別感情がなくても、差別表現に迎合したり、あるいは、周囲の差別感情を煽ったりする行為もある。こうした差別感情の発露・迎合・助長行為は、ハラスメント、マイクロアグレッション（→用語解説②）、ヘイトスピーチなどと呼ばれる。また、差別感情が蔓延すると、様々な場所で差別感情に起因する不合理な扱いやハラスメント、あるいは危害を受けることになる。

差別的評価・感情は、当人にとって正しく当たり前のものと感じられていることが多い。しかし、ある評価や感情が、差別に該当するかどうかは、当人が悪意を抱いている／いないという事実とは関係がない。また、差別的評価・感情を自覚できない場合もある。例えば、自分自身では女性を侮蔑する感情を持っていないと思っていっても、無意識に男性候補を優先してしまう、男性とは異なる態度を女性には取ってしまう、ということもある。このため、その行為が差別的評価・感情に基づくか否かは、当人の「正・不正の確信」「その評価・感情を自ら認識しているか」から独立して認定される。

また、差別的評価・感情は、**人間の属性に向けられた誤った事実認識（偏見）**とは異なる。例えば、「女性は男性よりも価値が低い」は差別的評価で、「女性は男性よりも労働能力が低い」は偏見である。差別と偏見は別物であるが、差別と偏見は相互に強化し合う。例えば、単に誤った事実認識なら、正しい事実を示したり、統計・検証を行ったりすれば容易に是正される。他方、差別に基づき形成された偏見は、当人がその事実認識を是正したくない動機〔7〕を持つため、正しい事実を示しても無視する、検証に参加しようとしなない、自分に都合の良い統計は無検証で受け入れ、都合の悪い統計は徹底的な検証を要求する、といった態度を取りがちである。また、「〇〇という人の犯罪率は高い」という誤った事実認識を広めることは、差別感情を煽ることにつながる。

以上の定義は、あくまで包括的反差別法の適用対象を明確にするためのものである。

日常用語や学術的議論において、これ以外の用語法を誤りとしたり、あるいはこの定義を推奨したりする趣旨ではない。「差別」の語は、それを使う目的に照らし、場面ごとに適切な定義をすべきである。

(3) 抽象的一般的反差別法と具体的列举型反差別法

差別は、個人の尊厳を傷つけ、重要な法的権利・利益から排除し、あるいは不条理な法的義務・負担を押し付けることにつながる。尊厳を傷つけることは人権侵害の最たるもので、日常生活で、差別的言動にさらされることは、重大な精神的苦痛 [8] となり、生きることを困難にさせる。このため、差別を禁止する法が必要である。差別を禁止する法には、抽象的一般的反差別法と、具体的列举型反差別法がある。

抽象的一般的反差別法とは、抽象的な定義によって、差別を一般的に禁止する法をいう。差別の抽象的な定義としては、例えば、「不合理な法的区別等」、「差別感情を煽る危険を持つ行為」などが考えられる。一方、**具体的列举型反差別法**とは、保護すべき属性と適用される法分野を具体的に挙げ、その属性に対する差別を禁止する法を指す。保護属性の例としては人種・性別・社会的身分・性的指向・障害・年齢などが、適用される法分野としては雇用・教育・政治などが挙げられる。前者は、あらゆる差別的行為を一般的に禁止できるが、定義が抽象的で人によって差別の認定が分かれるなど被害者救済の実効性の点で難がある。一方、後者は、列举された属性にしか適用されないが、禁止行為の定義が明確なため被害者救済の実効性で優る。

(4) 日本法の課題

当然のことながら、日本の現行法には、差別を禁止するための規定・法律は多くある。例えば、男女雇用機会均等法、部落差別解消法、障害者差別解消法など、個別の法分野、個別の差別属性ごとに差別対策の法律が制定されてきた。加えて、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、障害者権利条約、児童の権利条約などの反差別に関わる条約を批准し、条約上の義務を履行するため、人種・障害・性別・年齢（児童）等による差別に対応する国内法の整備を進めてきた。しかし、日本法には、いくつかの課題がある。

第一に、**抽象的一般的反差別法が徹底されていないこと**。まず、国家の行う差別には憲法 14 条 1 項が適用されるが、この規定は、不合理な区別 [9] にしか適用されないと解されており、最高裁判例でも形式的には非区別でも事実上、特定の女性に不利益を与える制度について同項は適用されないとしている [10]。結果として、不合理な非区別・個別配慮の否定、あるいは差別感情に基づく国家行為が放置される結果になっている。国家機関が差別的評価・感情に基づいて行動することが禁止されるかどうか曖昧である。また、私人の行為については、そもそも不合理な法的区別等や差別的行為を一般的に禁止した明文規定がない。

第二に、**具体的列举型反差別法でカバーできていない領域が多いこと**。現行法では、特定属性や雇用等の特定場面に限定された個別法が幾つもある。しかし、個別の具体的

列挙型反差別法でカバーできていない領域も多い。例えば、大学入試における女性受験生の差別は男女雇用機会均等法の対象にならないし、性的マイノリティへの差別を禁じる法律がないため、性的指向による住居賃貸・サービスや施設利用における排除などが救済されるかどうかは不透明である [11]。このため、禁止すべき差別を包括的に列挙する法制の必要も説かれている [12]。

第三に、**反差別法の実効性を確保するための組織や体制、手続規定が不十分なこと**。差別からの救済を実効的に実現するには、教育・啓発活動を充実し、国・自治体・事業者の差別防止のための充実した基本計画とその実行を義務付け、合理的配慮（→用語解説③）や基礎的環境整備に必要な十分な財源を確保し、十分な権能・リソース・政府からの独立性を持つ国内人権機関を設置し、法的救済のための証拠開示や立証責任転換の手続、差別的な立法を解消し、また差別を防止するための立法を促進する立法府の対応が不可欠である。そのための法律は、皆無ではないものの、質量ともに不十分な状況にある。

こうした状況を踏まえると、**部落差別解消法や障害者差別解消法のような個別的な反差別法だけでなく、包括的な射程を持つ反差別法を制定することで、状況は劇的に改善される**ことが分かる。これが包括的反差別法の制定を提言する理由である。

2 包括的反差別法の立法事実と考えられる事案等の収集

立法を提言するに当たっては立法事実を示す必要がある。そのためには、日本が批准した国際人権条約について国内法の対応が求められている事項、日本政府の調査により判明している不当な差別に相当する可能性のある懸念事項、当事者団体等による調査等を通じて表明された当事者が差別だと感じる事案等を把握する必要がある。こうした事案等の収集に当たって参考にした調査等については参考資料 3 に掲げる。また、立法事実の研究に当たり、差別を訴える団体に対するヒアリングも実施した。それについては参考資料 4 を参照していただきたい。

立法事実と考えられる事案等の収集に当たっては、なるべく網羅的に把握できるよう努めたが、漏れている事案もあるであろう。また、個別の事案について差別であるかどうかの認定は、差別をどのように定義するかによって変わってくる。本提言の目的は、あらゆる人が差別されない権利を享受できるためには、どのように差別を法的に定義することが望ましいかを法技術的に述べるものである。立法事実と考えられる事案等の収集によって把握されたすべての事案が包括的反差別法の適用範疇となるとは限らず、また当立法によって救済され得るかは、個別に検討されるべきであることを付言する。

3 憲法 14 条 1 項の解釈の発展

ここまでの検討で見てきた課題を解決するために、まず必要なのは、憲法解釈の発展である。

現在の最高裁判例は、憲法 14 条 1 項は不合理な区別を主たる対象としたもので、不合理

な非区別、個別配慮の否定、差別的評価・感情に基づく行為等に射程を及ぼすことに消極的だった。しかし、それでは特定の女性に不合理な負担を課す立法〔13〕や、差別感情を助長するメッセージを発信する立法〔14〕も、形式的に区別がなければ見逃されてしまう。

憲法 14 条 1 項は、**不合理な区別だけでなく、区別以外の不合理な取扱い（非区別と個別配慮の否定）、差別的評価・感情に基づく行為及びそれらを助長する行為なども禁じており、かつ、国家に私人による差別を解消するための積極的措置を取る義務を課している、との解釈に刷新すべきである**。このように解釈すれば、今指摘した差別的立法を訴訟で解決する道ができ、何より、包括的反差別法に**憲法上の根拠**を与えることができる。

もともと、最高裁判例の中にも、「規定の存在自体が」「差別意識を生じさせかねないこと」を理由に、法令違憲の判断をしたものがある〔15〕。近年の平等権・差別されない権利の専門家も、憲法 14 条 1 項、特にその後段は、「社会構造的差別の是正を求める」権利を保障している〔16〕、「差別禁止事由に起因する排除（地位に起因する不利益）を生じさせる過程に着目し」、「間接差別」の禁止や「合理的配慮義務」を規定している〔17〕、「結果の平等」を「志向している」〔18〕など、強調点の違いはあるが、憲法 14 条 1 項から不合理な区別の禁止以外の内容を導く解釈を展開している。裁判所も政府も、それらの提案を真摯に受け止め、解釈を発展させるべきである。

また、このような最高裁判例・学説の傾向を強化するために、差別解消のための判断をした裁判所を攻撃から守る制度が必要とも主張されている〔19〕。

こうした解釈刷新が行われれば、立法府では、常に、現行法に差別規定がないかの検討が行われ、立法のたびにその内容を丁寧に検証するようになる。この結果、立法における反差別の主流化も実現する。

4 包括的反差別法の実体的内容

包括的反差別法の立法には、次の内容を盛り込むべきであろう。

(1) 抽象的一般的反差別規定

どのような属性についてであれ、不合理な法的区別等は許されるべきではない。したがって、包括的反差別法の冒頭に、**国家機関でも私人でも、不合理な法的区別等（区別・非区別・個別配慮の否定）をすれば違法な権利侵害であることを明記すべきである**。また、同じく冒頭に、**すべての者に差別感情・評価に基づく行為をされない権利が保障されることも規定すべき**である。これらの規定があれば、保護属性として列挙されていない属性に対する差別にも、救済の道が開かれる。

この規定は、法的区別等であれば、雇用・教育・住宅・文化活動・災害対応など、あらゆる分野に適用される。これにより、災害の多い日本で、特に問題となる災害対応の場での差別の解消につながる。また、教育の場では、教員や PTA などの民間組織が、差別感情に起因するいじめを解消するための個別配慮などを行うことが促され、差別が背景にあるいじめの解消も可能になる。

(2) 保護属性の列挙規定

理論的には、抽象的一般的反差別規定があれば、あらゆる差別は解消される。しかし、抽象的一般的規定だけでは、ある行為が違法かどうかを判断しにくく、被害者救済の面で不十分である。

特に重要なのが、歴史的経緯や社会状況により、差別的評価・感情を向けられやすい属性を持つ者の保護である。そこで、包括的反差別法には、差別の対象になりやすく、**特別に保護すべき属性（保護属性）として判明したものを包括的に列挙**すべきである。保護属性は、具体的に禁止される行為を定義する前提となる。どのような保護属性を列挙すべきかについては、次節で詳説する。

(3) 保護属性区別の禁止

保護属性による区別は、それが客観的に見て不合理といえるなら、抽象的一般的反差別規定で禁止される。しかし、抽象的一般的反差別規定の適用においては、合理性の有無は緩やかな基準で判断され、不合理であることの立証責任も被害を訴える側に課されるのが一般的である。これでは、差別を受けやすい属性を持つ者の救済は困難になる。

そこで、包括的反差別法においては、保護属性による法的権利・利益・義務・負担に関する区別は不合理な区別であると推定し、**原則禁止**すべきである。保護属性区別も、例外的に正当化される場合があるが、正当化の可否は極めて厳しい基準を適用すべきであろう。

保護属性に関する区別を**保護属性区別**と呼ぶ。国際人権条約や諸外国の立法例では、保護属性区別を「差別 (discrimination)」という言葉で呼ぶものがある [20]。しかし、差別という言葉は、非区別や個別配慮の否定、差別的評価・感情に基づく行為を指して使われる場合もあり、差別の語を保護属性区別だけに限定して使うと混乱を招く。そこで、本提言では、そのような用語法は採用すべきでないと考える。

保護属性区別には、直接区別、代理指標区別、関係者区別、みなし区別、複合・交差区別の5種類がある。

直接区別とは、保護属性を直接の要件とする区別をいう。例えば、「外国人お断り」は国籍による直接区別、「女性は一般職にしか応募できません」は性別による直接区別となる。

代理指標区別とは、保護属性と強い相関のある代理指標を要件とすることで、実質的に直接区別と類似する結果を生じる区別をいう。例えば、直接に性別を要件としなくても、身長や女性の方がよく購入する商品の購入履歴を要件とすることで、女性を排除することは可能になる。ある区別が代理指標区別か否かは、保護属性で区別する意図があったか、保護属性との相関を論理的に認定できるか、結果の偏りが許容できる範囲を越えているか、といった観点から認定される。

関係者区別とは、保護属性を持つ者と一定の関係（親族、配偶者、雇用主や資金提供者、近隣に住んでいるなどあらゆる関係）にあることを根拠とした区別をいう [21]。こ

れと類似する概念だが、**みなし差別**とは、対象が実際に保護属性を持っていなくても、持っているものとみなして行われる差別を指す [22]。

最後に、**複合・交差差別**とは、複数の保護属性が複合・交差する差別をいう [23]。例えば、「特定人種の女性」や「障害のある性的マイノリティ」であることを理由に、雇用や進学場で不利益扱いを受けるのがその例である。これはしばしば複合差別（→用語解説④）という用語でも呼ばれる。

こうした保護属性差別は、厳しい基準の下で正当化されない限り違法な権利侵害と認定すべきである。その正当化基準については、保護属性の種類に応じて整理する必要がある。そこで、次節で保護属性の種類とともに論じる。

（4） 保護属性限定不利益の解消

反差別法の立法・解釈の中で、「**間接差別**」という概念が形成されてきた [24]。間接差別概念は、代理指標を使った保護属性による差別（例：女性は転勤経験が少ないことが多いため、転勤経験を要件とした差別が結果として男女の差別になる）と、同一のルールを適用することが、特定の保護属性を持つ者に特別な不利益を与えること（例：剣道を必修にした結果、特定の信仰を持つ者が進級できなくなる [25]）の二つを含む概念である。

このうち、前者は先述した代理指標差別として保護属性差別の一つに位置付けられる。一方、後者は、保護属性差別と区別して、特定保護属性限定不利益と呼ぶべきである。**特定保護属性限定不利益**は、法的権利・利益・義務・負担の要件に関する一律取扱いであり、特定の保護属性を持つ者のみに不利益が生じるものと定義できる。特定保護属性限定不利益が生じた場合、その一律取扱いは原則として不合理な非区別と推定すべきであろう。その一律取扱いをする側は、その目的の正当性と、その目的を達するために一律取扱いが必要であることを、信頼できる資料と明確な論理的根拠で説明する必要がある、それができない場合、その一律取扱いは違法な権利侵害と扱うべきである。

この規定が盛り込まれれば、別異取扱いのみならず、一律取扱いも差別と認定する根拠が与えられ、不合理な非区別に悩む被害者の立場が劇的に改善する。

（5） 保護属性を持つ者に対する合理的配慮の義務

包括的反差別法には、保護属性を持つ者に対する合理的配慮の義務も規定されるべきである。**合理的配慮の義務**とは、**同一のルールで取り扱うこと自体は合理的でも、そのルールに従うための障壁がある場合、その障壁を除去するための個別の配慮・調整を行う義務**をいう。

例えば、高等学校ですべての生徒に数学の単位取得を義務付けること自体は合理的といえるであろう。しかし、視力の弱い生徒や難聴の生徒が数学の授業を受講するには、黒板に近い座席を優先的に割り当てる、ノートテイクの配慮を提供するなどの措置が必要になる。これを行う義務が、合理的配慮義務である。

従来、合理的配慮義務の考え方は、障害者差別解消の分野で発展してきたが、障害以外の属性についても適用できる。特に、保護属性を持つ者は、様々な場面で困難な状況に追い込まれることが多く、すべての保護属性について合理的配慮の義務の規定を置くことは適切といえる。

どのような配慮・調整が必要かは、個別事情によるところが多く、合理的配慮は原則として、個別の申出に基づいて行われる。個別の申出があった場合、その配慮・調整が障壁除去に役立つか、また必要か、それを行うための負担が国・自治体・事業者等の規模・財務状況等から過剰でないか、といった視点を総合的に考慮して行われる。申出を拒絶する正当な根拠がない場合には、その配慮・調整の否定は違法な差別と認定すべきである。

(6) 保護属性に関するハラスメントの禁止

包括的反差別法は、保護属性に対するハラスメントも禁止すべきである。日本では一般的にも厚生労働省の定義にも「ハラスメント」[26] にパワーハラスメントを含み、必ずしも差別的な嫌がらせ一般だけを指すわけではないが、包括的反差別法は特定の保護属性に対する差別の観点から、差別的なハラスメントのみについてその禁止を求めるものである。近年は、心理学の分野から「マイクロアグレッション」という概念を立てて、この問題にアプローチするものもある [27]。

保護属性に関するハラスメントは、法的権利・利益・義務・負担に関する区別・非区別・個別配慮の否定とは認定できないが（認定できるなら保護属性区別等として禁止される）、特定の者に対し保護属性に着目して尊厳を傷つける言動をすること、又は、特定の者を対象とし、その者が保護属性を持つがゆえに不快な、あるいは安心して過ごすことのできない環境を作り出す言動と定義できる。性的接触を強要したり、性的意味合いを持つ歓迎されざる言動を行ったりすることは、セクシュアルハラスメントと呼ばれ、この差別的なハラスメントに類型化される [28]。

ハラスメントが故意又は過失により行われた場合は、権利侵害を認め不法行為と扱うべきである。また、故意・過失がない場合も、是正請求権を認めるべきであろう。ハラスメントに関する ILO 条約は、ハラスメントを、意図がある場合だけでなく、結果として危害を与える場合も含むものと定義している [29]。

保護属性に関するハラスメントを違法行為として明記すれば、身体的・経済的損害がない場合であっても、精神的苦痛を損害とする不法行為を認定しやすくなり、被害者の救済に資する。また、セクシュアルハラスメントの分野では、「服装や言動で自ら付け入る隙を作った」ということを過失相殺の事情として考慮されたりする不当な扱いをなくすることができる。

ハラスメントとヘイトスピーチは、保護属性を持つ者の尊厳を傷つけ、安全な環境を奪う点で共通するが、前者が特定の者を対象とする行為、後者が特定の者を対象とせず、かつその属性を持つ者の追放や殺害などを求めることで存在を否定し、安全な環境をよ

り強く脅かす点で異なる。ただし、いわゆる環境型ハラスメントは、特定の者に対する暴言などの形をとらないが、その場にいる特定の者（従業員や学生など）を対象とする点では、ハラスメントの概念に包摂できる。また、障害のある従業員がいる職場で嫌がらせ目的で障害者差別のビラをまく、外国人が経営する特定店舗の前で外国人排除の演説をするなど、ヘイトスピーチが、ハラスメントの手段として使われる場合がある。後述するように、本提言は、ヘイトスピーチは別の法律で規制すべきと考えるが、この場合のヘイトスピーチはハラスメントの一種として包括的反差別法の規制対象となる。

(7) 小括

このように、包括的反差別法は、不合理な区別・非区別・個別配慮の否定、差別的評価・感情に基づく行為、ハラスメントを禁止するものである。効果を発揮するためには、保護属性を持つ者に対するこれらの行為の禁止を、具体的かつ明確に規定するべきであろう。

この法律は、差別を受けやすい属性を網羅し、また保護属性とすべき属性が新たに見つかった場合に、それを適宜、法体系に取り込む基盤となり、さらに、不合理な区別などあらゆる形態の差別を禁止する点で、包括的といえる性質を持つ。

これが実現すれば、差別に悩む当事者の状況は劇的に改善する。また、国・自治体・事業者も、どのような行為が許されないかを体系的に、かつ明確に理解できるようになる。包括的反差別法は、差別を受ける者だけでなく、あらゆる者にとって有益であろう。

5 包括的反差別法における保護属性

(1) 保護属性の位置付け

どの国家にも、歴史・社会・経済等の要因で、差別的評価・感情を向けられやすい属性がある。そうした属性を持つ者は、不合理な法的区別等やハラスメントを受けやすい。差別を解消するには、そうした**属性を具体的に列挙**し、区別の合理性の**立証責任を転換する**など、特別の保護を与える必要がある。包括的反差別法は、その社会において特別の保護が必要な属性をすべて列挙し、差別のない社会を実現することを立法目的とする。

では、日本の場合、どのような属性を保護属性として列挙すべきか。次にこの点を検討する。

(2) 保護属性の種類

国際的な反差別法の発展を踏まえ、包括的反差別法は、以下の7種類の属性を保護属性として具体的に明記すべきである [30]。

一口に保護属性といっても、それによる区別の正当化の可否を判断する基準は異なる。ここで示す7類型は、正当化の可否の判断基準の性質ごとに整理したものである。なお、以下の保護属性の分類は、理論的な観点から整理したものである。

第一類（人種・出自）：当人に選択の責任が帰属せず、その属性に基づく区別の必要をおよそ想定できない属性

人種、民族、皮膚の色、被差別部落に出生・居住した履歴

第二類（社会的・文化的性差）：当人に選択の責任が帰属しないが、社会的・文化的性差への配慮のための区別が必要になり得る属性

法的性別、性的指向、性自認、性表現、法的性別と性自認・性表現*の不一致又は法的性別変更の履歴（トランスジェンダーであること）。ノンバイナリーやアセクシュアル、アジェンダーも含む。

*性表現自体は自身の選択によると考え得るが、「法的性別」は自身で選択できないので、「法的性別と性表現の不一致」はここに分類すべきである。

第三類（障害・身体的特徴）：当人に選択の責任が帰属しないが、障害・身体的特徴に基づく調整と配慮が必要になり得る属性

障害、身体的特徴、身体的性差、病気・病歴、遺伝的体質、年齢、健康状態

第四類（内心の思想・信条・信仰）：当人の選択とされるが、内心にとどまる限り、それに基づく区別を行う必要が限定される属性

信仰する宗教、宗教を信仰しないこと、信条、政治的意見

第五類（家族形態）：当人の選択によらないものと選択によるものの双方を含むが、家族内部の規律と家族関係への配慮以外の理由で区別を行う必要を観念しがたい属性

特定の者との血縁・親族関係、父母の婚姻の有無、家族構成、ひとり親で子育てをしている者であること

第六類（法的地位）：当人の選択によるものと選択によらないものの双方を含む、特定の法的取扱いのために設定され、かつその法的取扱い以外の区別に用いる必要を観念し難い属性

国籍、難民、在留資格、居住地、法人・労働組合・政党・宗教団体・人権擁護団体の所属

第七類（文化的・経済的地位）：社会・経済関係において継続的に占める地位

社会的地位（職業や地域団体における地位、現在の居住地など）、社会的出身（親の職業や出身家庭の財産など）、経済的地位（非正規雇用など営利企業における地位、フリーランスなどの職業にかかわる地位など）、財産、言語

ここに掲げられた保護属性については、それに基づく法的権利・利益・義務・負担に関する区別、一律取扱いによるその属性を持つ者に限定された不利益付与、個別配慮の否定、ハラスメントは、国家によるもの、私人によるものを問わず、**原則として禁止**すべきである。また、このリストはここで限定すべきではなく、常に再検討され、必要に応じ追加されるものと位置付けるべきである。

(3) 保護属性による区別の正当化

保護属性による法的権利・利益・義務・負担に関する区別は、原則として禁止される。ただし、一定の場合には正当化が認められる。正当化の可否は、以下の基準で判断すべきである。

第一に、すべての保護属性について、その保護属性を持つ者に対する**積極的な差別是正措置（ポジティブアクション）**（→用語解説⑤）[31]は、**合理的理由がある限り認められる**。男性の数が女性を大きく上回るなどの不均衡がある場合に、その改善を目的として女性のための公募を行う、一定割合を女性に割り当てるなどの措置は、正当化され得る。差別の実態調査を行うために、特定の保護属性を持つ者だけを対象にアンケートを行うなども、これに含まれる。ただし、この正当化が、差別的意図に基づく区別の隠れ蓑になる場合も想定される。このため、この理由で正当化をする場合には、積極的差別是正措置を行う合理的理由が要求される。

第二に、どの保護属性についても、それに基づき区別を行う場合には、**区別する側が**区別の目的、目的の正しさ、その区別の目的との関連性や区別する必要性を**立証する責任を負う**。これを原則とし、保護属性の性質に応じ、それぞれ正当化基準を立てるべきである。

第一類（人種・出生）については、第一に示した理由以外の例外は想定されない。

第二類（社会的・文化的性差）については、公的機関の構成員のダイバーシティの確保など、ポジティブアクション以外の理由で、法的性別や性自認で人を区別しなければならない場面は想定しがたい[32]。例外的に、演劇の配役上の関係など、法的性別による区別が必要な場面はあるが、その場合には、区別を行う側が、①区別を行う目的が正当であり、かつ、②目的を達成するために法的性別等で区別を行う必要性であることを信頼できる資料・論理的根拠によって説明しなければならない。

なお、例えば、公衆浴場において「法的性別を問わず、生殖器の外観によって浴場を割り振る」といった区別が行われた場合、それは第二類ではなく、第三類の身体的特徴による区別であり、今述べた正当化基準ではなく、第三類の正当化基準で適法性を判断すべきである。

第三類（障害・身体的特徴）については、運転免許に一定の視力を要求したり、感染症罹患を理由とした隔離を行ったりするなど、やむを得ず区別をせざるを得ない場合がある。この区別の正当性は、①区別を行う目的が正当で、②目的を達成するために、その障害・身体的特徴による区別を行う必要があることを合理的に根拠付けられることが必要になる。合理的な根拠付けは、公正な論理又は科学的知見に基づく必要がある[33]。遺伝子情報の取扱い、容易に優生思想につながりかねないため特に注意が必要であり、原則として医療目的での取得・利用に制限すべきである[34]。なお、身体的性差による区別は重要な論点なので、次項で改めて詳論する。

第四類（内心の思想・信条・信仰）の保護属性による区別は、共通の思想・信条・信仰を持つ者のための団体・活動の構成員又は従業員の選別を行う場合にのみ、正当化さ

れる。団体活動において、その団体の目的へのコミットメントが要求されるのは当然である。例えば、宗教法人が構成員にその宗教の信仰を要求すること、大学が学問に取り組む信条を持っているかどうかを面接で質問し、それを理由に入学者を選抜することなどが、正当化される例である。内心による区別を行う場合には、その団体の設置目的と、思想・信条・信仰による区別との間に関連性が必要である [35]。

第五類（家族形態）の保護属性による区別は、家族内部の規律と家族関係への配慮（例えば刑法 244 条の親族相盗例や、一定範囲の親族にのみ法定相続分を認めることなど）以外には正当化されない。家族は特別に親密な関係を築くため、家族内部で家族に対する特別の寄付を行うこと、あるいは、学校や病院などで家族関係にある者に特別の見学や面会の機会を与えるなどの配慮が行われることがある。第五類の保護属性による区別は、このような場合に正当化される。正当化の可否は、①その区別の目的が家族内部の規律ないし家族関係への配慮であり、②その目的の達成のためにその属性による区別を行うことが合理的といえるか、という観点から検討される。例えば、雇用主が労働能力の低下を懸念するなどしてシングルマザーであることを消極的事実とみなすことは、①目的が家族関係への配慮とは説明できないので、禁止される。

第六類（法的地位）の保護属性は、特定の法的取扱いのために設けられたもので、その取扱いの区別のために用いることは当然に正当化される。例えば、雇用主が、労働のための在留資格の有無で雇用の可否を決すること、政党が党員にのみ党首選挙の投票権を付与することなどがその例に当たる。他方、その法的地位が設定された目的以外の理由で、その法的地位に基づく区別を行うことは許されない。例えば、国籍や在留資格は職務質問の対象を選抜するために設定されたものではないから、外国人のみを対象とした職務質問（いわゆるレイシャルプロファイリング（→用語解説⑥））[36] は禁止される。国籍は学費や不動産の取得にかかわる資格として設定されたものではないため、外国人だけを対象とした学校での学費値上げ、不動産取得の制限、運転免許等への制限なども、国籍という資格が設定された趣旨から正当化できない場合には禁止される。

第七類（文化的・経済的地位）についても、それと関連する法的取扱いのために、その地位の有無で区別することは禁止されない。例えば、給付金の所得制限を設ける場合などは、財産による区別も正当化される。しかし、貧困を理由に雇用や入学を拒否したり、社会的出身を理由に町内会への参加を拒んだりすることは正当化できない。言語的少数者には、合理的配慮が必要な場面が多く想定される。

なお、保護属性による区別は、個人を識別するために保護属性を用いることとは異なる。例えば、警察官が「加害者は男性の姿だった」という証言に基づき、男性の性表現の者を中心に捜査を行うことなどは、その加害者個人を識別するために行っているもので、包括的反差別法という保護属性区別には該当しない。

(4) 「性別」による区別の概念

トランスジェンダーにかかわる区別については、特別の説明が必要である。

狭義のトランスジェンダー区別とは、性自認による区別ではなく、法的性別と性自認の不一致ないし法的性別変更の履歴による区別を指す。例えば、貸主が、法的性別と性自認が一致しない者、あるいは法的性別変更の履歴を持つ者であることを理由に住宅の賃貸を拒否することは、トランスジェンダーか否かの区別（第二類の保護属性区別）を行ったものとして禁止される。

他方、あるスペースや競技大会の参加資格を身体的特徴において区別することは、第二類の区別（性自認を含む）ではなく、第三類の身体的特徴による区別の一種と捉えるべきである。それらの区別の許容性は、身体的特徴による区別が正当化され得るかによる。

なお、身体的特徴による区別を行うことは、実質的には、トランスジェンダーの法的権利・利益の享受に重大な影響を及ぼす可能性があり、合理的配慮も要求される。

しばしば、男性から女性に移行したトランスジェンダー女性が共同浴場（女湯）や女性用トイレを利用することへの懸念が指摘されるが、丁寧に場合分けを行って対応する必要がある [37]。例えば、共同浴場の場合には裸身がさらされることから性的羞恥心や不安感を起こすことが多いと想定されるため、厚生労働省通知 [38] の通り、身体的な性の特徴（主に外性器の形状）に基づいて利用上の制限を設けることは合理的であり、当事者団体の全国組織もこれを認めている [39]。ただし、その場合にも、個人や家族などの小集団単位の浴場利用サービスの提供を充実させるなどの工夫を検討する必要はあろう。

一方、トイレについては、公衆浴場と利用条件の前提が異なる。女性用トイレ自体は個室利用であって外性器をさらす場所ではないこと、トイレ利用は日常生活に不可欠であってその利用に必要以上の制限を課すことは当事者の心身の健康に重大な害を及ぼすおそれがあることを考慮すべきである。一律に利用制限を行うのではなく、利用環境に応じた施設整備の改善とルール化が先決である。同時に性犯罪を予防し、誰にとっても安全なトイレ設備のあり方を模索しなくてはならない。最新のオールジェンダートイレでは、手洗いを備えた男性個室トイレ及び女性個室トイレが配置され、犯罪防止に備えた回遊式構造をとり、利用状況が入り口パネルで電光掲示されたり、ドアの開閉で利用状況を集中管理して不審な場合には警備員が駆け付けたりするなど、多様な工夫が凝らされている。また、通常の集団トイレについては、見ず知らずの者が利用する商業施設や駅などの公共空間におけるトイレと顔見知りを利用する職場・学校におけるトイレとでは、施設の目的に即して利用条件を設定することが合理的である。職場・学校のトイレについては、トランスジェンダーのニーズに十分配慮した取組が求められる。

スポーツの場合は、とりわけ競技においては、身体的特徴に基づき男女の二区分を用いることが多いが、性自認を尊重しながら、競技の特性に応じ、公平な競技が成立するよう身体能力別の区分をすることが考えられる。男女の二分法ではトランスジェンダーやノンバイナリーの競技参加に支障をきたし、性別違和感の解消には不要な医療的介入を受けなければならない状況をもたらすことがある。トランスジェンダーの場合は、性

別の移行期にも配慮し、合理的配慮が行われるべきであろう。

スポーツは自由及び自主性を旨とすることからスポーツ団体の自治が尊重されるが、競技のカテゴリーを二分し、かつそれぞれに「男性・女性」という名称で呼ぶ必然性はなく[40]、カテゴリーの名称を男性・女性とせず、二つより多いカテゴリーを設けることも適切な対応になり得る（参考資料1）。

6 他の法令との関係

次に、本提言が提案する包括的反差別法の内容に含まれないが、強い関連性のある他の法令についての基本的な考え方を提示しておく。

(1) 個別的反差別法

包括的反差別法は、男女雇用機会均等法や障害者差別解消法と一般法・特別法の関係に立つ。個別的反差別法は、当該保護属性ないし当該適用分野特有の事情を踏まえた具体的な内容を規定している。個別的反差別法がある場合には、それを適用した方が、より適切な解決になる場合も多い。

一方で、個別的反差別法では適用対象外になってしまう保護属性や差別的な行為に対しては、包括的反差別法が適用される。包括的な反差別法と個別的反差別法は、それぞれに効果を補い合う関係にあり、併せて存在することで差別解消を促進する。

(2) ヘイトクライムの禁止

背景に差別的評価・感情のある差別的行為は、ここまで見た法的取扱いやハラスメントに限らない。ヘイトクライムやヘイトスピーチも、重大な差別的行為である。

ヘイトクライムとは、差別感情に起因する犯罪である[41]。差別感情は、対象の尊厳を否定する態度であるから、差別対象に対する犯罪は、他の犯罪以上に歯止めが利きにくく、法益侵害の程度も大きくなりがちである。このため、刑罰法規には、差別感情に起因する犯罪、例えば、外国人排斥目的やホームレスを侮蔑する意図で行われた放火や業務妨害、暴行、傷害などの法定刑を加重する規定を設けるべきである。その内容は、包括的反差別法に盛り込むこともできるが、刑法の総則規定に盛り込む方が市民や捜査機関、裁判所にも参照しやすい。

このため、本提言は、ヘイトクライムの加重処罰規定は、必ずしも包括的反差別法に盛り込むことまでは提言しない。ただし、これはその規定が必要ないという趣旨ではない点に留意いただきたい。

(3) ヘイトスピーチの規制

ヘイトスピーチとは、その属性を持つ者への危害の告知、著しい侮蔑などにより、特定の属性を持つ者に対する差別的評価・感情を発露・助長・誘発・扇動し、あるいはそれに迎合するために行われる不特定又は多数に向けた言論をいう[42]。

ヘイトスピーチを抑制し、すべての者が危険を感じることなく、差別的評価や感情を向けられていないという確信を持つことのできる社会を実現することは喫緊の課題である。

ヘイトスピーチ規制は、表現の自由との繊細な調整が必要である。また、安易な規制文言を作ると、むしろ、ヘイトスピーチを批判する側や差別に抗議する者の言論を「ヘイトスピーチ」として規制する根拠になる場合もある。このため、慎重に設計されたヘイトスピーチ規制のための立法で対応すべきである。こうした考えから、本提言は、包括的反差別法の中にヘイトスピーチの処罰規定を設けることは提案していない。

しかし、これはヘイトスピーチの防止のための活動が不要であるという趣旨ではない。ヘイトスピーチについては、ヘイトスピーチ規制のための法律や、インターネットプロバイダの責任に関する法律を通じて、実効的にそれを抑制する体制が構築されるべきであることを強調する。

また、包括的反差別法では、国内人権機関による広報、国・自治体の基本計画、反差別のための教育機関における継続的教育、企業や団体などでの内部研修を義務付け、あるいは促進する規定を置き、**ヘイトスピーチの予防のためのあらゆる施策**を強力に推進すべきである。

(4) AI・統計的差別と個人情報保護法

近年の情報処理技術の飛躍的な進歩の結果、これまでにない差別が行われる危険が生じている。いわゆる人工知能（AI）技術は、膨大な量のデータから統計を取り、人間では発見できなかった相関関係を見つけることを可能にする。この結果、例えば「A 市在住の B 年生まれの女性は、他の集団に比して、X を行う可能性が高い」とか、「C の購入履歴があり、D 駅を頻繁に利用する者は、同性愛者である可能性が高い」といった人間には理解不能な相関関係が発見され、それが不当な評価や法的取扱いに関する決定に用いられる危険が生じる [43]。

さらに、今日の脳科学・認知科学などの発展は、脳波などの生体情報と認知・思考・行動の傾向との統計的な相関に関する知見を拡大しており、そうした生体情報の統計が個人の評価や法的取扱いの決定に利用される危険は拡大する一方である。

他方、すべての個人は自律的な価値を形成し、自らの行為を決定する主体として尊重されねばならない。統計を当てはめ、対象を確率が発現するだけの存在とみなすことは、その者を自律した個人ではない存在としておとしめた評価をするもので、重大な差別である。こうした対象の人格の自律を否定し、統計から導かれた確率で評価（プロファイリング）して区別することを**統計的差別**という [44]。

統計的差別は、包括的反差別法の禁止する保護属性区別に該当することもあるが（例えば、女性向け EC サイトアクセス数での区別は、女性に対する代理指標区別になる）、列挙された属性以外での区別になることも多い。また、統計や科学的知見に基づく相関関係の事実を根拠にするため、差別的評価・感情に起因する行為とは分けて考える必要

[45]もある。こうした事情があり、包括的反差別法だけでは、統計的差別への対応には限界がある。

このため、個人情報をデータベース化して、それを用いて評価・決定を行う場合に、目的を特定した上で個人データを収集すること、個人データをどのような評価・決定に用いるかを説明し同意をとること、目的との関連性と正確性を備えた品質の個人データを用いること、個人データの目的外利用をしないこと、といった個人データ保護原則[46]の遵守を求める法律を作る必要がある。

また、データベースを作る場合だけでなく、来店した人の体温や人種・性表現などをリアルタイムで個人データを認知し、ストリーミングで区別を行う処理（例えば、感染症対策のための37度以上の体温の者の入室禁止、来場者の国籍を逐一確認する「外国人お断り」・「外国人特別料金」など）にも、個人データ保護の原則を適用する必要がある。

個人データ保護の原則を実現するために制定されたのが**個人情報保護法**である[47]。しかし、現行個人情報保護法には、関連性の原則の規定が不十分であり、ストリーミング処理への対応も未整備である。

そこで、個人情報保護法に関連性の原則を明記するとともに、包括的反差別法で禁じられる差別的行為のために個人データを利用してはならない旨の規定を設けることが重要である。このように、包括的反差別法は、個人情報保護法の内容を充実させ、AI技術を利用したプロファイリング、統計的差別を禁止する根拠を与えるためにも有意義である。

また、その属性を持つという個人情報を利用しないと保護属性区別はできない。このため、個人情報保護法に関連性原則を明記し、個人情報保護委員会がそれを徹底すれば、多くの保護属性区別は、その個人情報を使うことができないという事情によって解消していく可能性が高い。包括的反差別法と個人情報保護法は、差別解消のための両輪となる。

さらに、今日の発展した統計・脳科学・認知科学などの研究が、新たな差別や偏見を生み出す場合もある。例えば、「〇〇党の支持者は、非科学的に思考する傾向が強い」、「身体に〇〇の因子を持つ者は、短期的な利益だけを追求する思考を好むので、管理職を任せるべきではない」などといった命題を「科学」の名の下に発表すれば、差別・偏見を助長する可能性がある。特に、**すべての科学者は、自らの研究が差別・偏見を助長する危険を意識すべきである。特に、人間や社会に関する統計を研究する科学者たちは、差別・偏見を生み出さないための統計研究やその発表の仕方について、倫理を発展させる責任があることを自覚すべきである。**

7 救済手段の確保

(1) 救済の実効性の確保と教育・啓発活動の充実

包括的反差別法には、次の内容が盛り込まれるべきである。

第一に、**証拠開示の促進**。差別事例においては、加害者側に資料・証拠が偏在する傾向がある。区別を行った理由や取扱いの際の基準などは、区別や行為を行った者しか持っていない。このため、包括的反差別法には、差別が訴えられた場合に、積極的に証拠開示をする義務を規定し、また、立証責任を転換し、国内人権機関の措置や裁判において、証拠（処分理由や処分に至る経緯・基準を記した文書）を開示しないこと自体が、差別が行われたことの証拠になることを明記すべきである。

第二に、**相談窓口の確保**。国と自治体は、包括的反差別法が禁止する差別的行為が行われた場合の相談窓口を設けるべきである。一定規模以上の事業者にも、内部に相談窓口を設ける義務を課すべきであろう。相談窓口では、包括的反差別法の内容説明、国内人権機関その他、利用可能な救済手段の紹介を正確に行うべきである。

第三に、**教育・啓発活動の充実**。国・自治体・事業者は、その組織内で差別的行為が行われないようにする研修や啓発活動等を行う義務を規定し、その義務を果たさなかった場合、差別的行為をめぐる国内人権機関や司法における救済手続で不利に扱われることも明記すべきである。

第四に、**救済に当たる機関の能力充実**。救済に当たる機関の能力充実は重要である。個人情報保護委員会は、統計的差別の防止こそ本来の任務だと指摘されている[48]。裁判官の中にも、DV問題の専門家が強く反対する立法を、子どもの教育や医療の決定に関する紛争が増えることは子どもの利益になるという理由で推進する発言[49]をしたり、一律の夫婦同氏規定を差別だと主張するのは大げさだという旨の発言[50]を行ったりする者もいる。

救済に当たる機関は、自分たちの能力や知見に常に謙虚な姿勢を保ち、積極的に当事者の話を聞く、研修を受けるなど能力を充実させる努力をすべきである。包括的反差別法には、救済に当たる機関の能力を充実させるための研修や定期的な当事者ヒアリングなどの施策も明記すべきであろう。

第五に、**当事者参加原則の明記**。包括的反差別法には、国・自治体・事業者が差別的行為を防止するための研修を行ったり、基本計画を立てたりする場合に、当事者参加がなされるべきことを書き込むべきである。また、国内人権機関や裁判所、国・自治体・事業者の相談窓口の要員には、保護属性を持つ者が職員として参加していくことが好ましい。数値規定が難しいとしても、それらの機関・窓口当事者参加原則の努力義務を明記すべきである。

第六に、**報復の禁止の明記**。救済を実効的なものにするためには、告発や救済を求めた者に対する報復を徹底的に禁止する規定を設けるべきである。

(2) 差別からの救済機関（国内人権機関）

包括的反差別法を実効性のあるものとするためには、被害者を支援し、差別であることを認定して、迅速かつ効果的な救済を与えることができる、人権救済のための機関が必要である。そうした機関としてまず考えられるのは裁判所である。しかし、裁判所に

よる救済にはコストや時間がかかる。また、差別行為は様々な形を取るだけに、それらのすべてが当然に司法救済の対象となるわけではない。法務省が委嘱する人権擁護委員の制度もあるが、十分な救済を得ることは難しい。そこで考えられるのが、立法・行政・司法の三権から独立して準司法的な権限を備え、公権力のみならず私的主体による差別や権利侵害に対しても、迅速かつ実効的な救済を行うことができる国内人権機関の設置である。

この種の機関の必要性は国際的にも広く認められている。1993年、国連総会では、国内人権機関の地位に関する原則（パリ原則）が承認されており、現在では120ほどの国でこの種の機関が設置されている。パリ原則は、権限・責任、社会の多元性を反映した幅広い分野の専門家による構成、任期、財源など、様々な面から機関の独立性に関する原則を定めている。日本における制度設計に当たっても、参照されるべき原則である。

日本に対しては、国際人権（自由権）規約委員会（1998年）をはじめとする各種の条約機関等からの総括所見や国連人権理事会から、繰り返し、国内人権機関の設置の必要性が指摘されてきた。しかしながら、今日なお実現を見ていない。国際的な人権保障のスタンダードに照らしても、設置が強く望まれる。

これまで、国会に法案も提出されているが、いずれも採択には至っていない。2002年には、法務省の外局として独立して職務を行う人権委員会を設置することなどを内容とした人権擁護法案が提出された。法案は、特別救済手続を設け、人権委員会が、不当な差別や虐待等に対し、調停、仲裁、勧告等を行うこととされていた。人権委員会には、出頭要求、質問、書類等の提出要求、立ち入り検査といった権限が、罰則付きで認められていた。しかし、報道機関の表現の自由の制約の可能性などが問題となり、結局、廃案となった。

2012年にも、人権委員会設置法案が提出されている。法務省の外局として設置される人権委員会は、不当な差別や虐待に限らず、広く権利侵害を対象とし、救済に当たるとされた。また委員会は必要な調査を行うことができるが、調査権に強制力はないものとされた。

2つの法案に共通の問題として、国内人権機関が、法務省の外局と位置付けられている点がある。法務省は、権利侵害が生じやすい刑事収容施設、入国管理施設を所管する。また、権利侵害の事案が他の官庁や複数の官庁の所管にわたることなどもあり得よう。人権機関に十分な独立性を保障し、適切な対応が可能な組織とするためには、法務省の外局以外の設置形態を検討する必要があるだろう [51]。

調査権の付与についても、丁寧な検討が必要である。人権擁護法案のように、罰則を伴った強い調査権を付与することは、実効的な救済につながる。しかし、扱われる権利侵害の事案が広範にわたることもあり、強力な調査権行使に対する懸念も残る。強制力を持った調査権の付与を検討するのであれば、実効的な救済と適切な権限のバランスについて、配慮する必要があるだろう。

また、差別解消に向けて、国内人権機関が差別の実態を調査し、差別を予防するため

の施策を推進していくことも重要である。

国内人権機関は、保護属性区別は原則として禁止されること、それでもそれを行う場合には、その根拠を明示すべきことを広報することで、一般的な差別の防止ができる。また、保護属性区別を行おうとする主体に対し、それが正当化できるものであるかどうかを助言したり、あるいは正当化できないものであることを警告したりすることで、実効的に差別を予防できる。人権や差別に関する意識啓発活動、教育、事業者に対する差別解消のためのガイドラインの制定、差別の実態調査など、予防に向けた措置は多岐にわたる。

(3) 国・自治体の基本計画

包括的反差別法を実現するには、差別を防ぐ啓発活動や自身の差別的行為を防ぐため、国・自治体が**包括的反差別基本計画**を策定し、それに基づく施策を進める必要がある。包括的反差別法には、基本計画策定の義務や計画の必要項目、見直しのサイクルなどを明記すべきである。基本計画では、国や自治体が、差別防止・障壁除去・平等な制度を作る義務を強調し、相談窓口を設けるなど、その実施に向けた具体的な内容を盛り込むべきである。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律により、「人権教育・啓発に関する基本計画」が定められ、人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）（2025年6月6日閣議決定）が実施されている。包括的反差別基本計画は、これと統合して立案する選択肢も認められるべきであろう。人権教育・啓発に当たっては、保護属性に対する差別を作り出した歴史を省み、教科書において記載を進めるなど、差別が発生する構造への理解を促すことが重要である。

また、差別解消に当たっては、雇用主、民間の家主・施設管理者等の責任も大きい。それらの主体に基本計画策定を義務付けることはできないが、計画の立案を推奨したり、差別解消のための取組や分かりやすく実効的な対応の窓口を設けることを推奨したりする規定も有意義であろう。

差別を防止するための統計の充実も、計画に盛り込まれるべき重要な要素である。統計は、差別の実態を把握するために、統計の目的に照らし合理的で明確なカテゴリーを設けるべきである。例えば、男女別の統計を取る場合、単に男女というだけではどのようなカテゴリーなのかが曖昧になるので、その統計の目的に応じ法的性別、性自認（ノンバイナリーを含む）、身体的特徴などのカテゴリーのどれを採用したかを明示することが推奨される。また、複合・交差差別の実態を埋没させない調査設計が必要である。

さらに、差別の実態を明らかにするには、就職や入居の際の困難や、ハラスメントやヘイトスピーチを受けた経験を調査するだけでなく、差別が経済力、教育水準、自殺率などにも影響を与えることを考慮し、保護属性に関するこれらの統計の充実も望まれる。

(4) 立法における主流化

差別的な立法は即座に改正されるべきである。またそのためには、裁判所の違憲立法審査、憲法 14 条 1 項の解釈刷新だけでなく、立法府たる国会が、自ら差別解消義務を負う機関であることを自覚し、差別的立法を適時・適切に見直す仕組みを設ける必要がある（立法における反差別の主流化）。

旧優生保護法に基づき、特定の病気や障害があるとみなされた人に対して強制不妊手術が 2 万 5 千件以上実施されていた。2024 年に最高裁は同法を違憲であるとし、国に賠償を求める判決を下した。包括的反差別法は、このような立法を未然に防止する効果を持つことが期待できるものである。

旧優生保護法以外にも、性的指向、嫡出性、家族形態（特にシングル家庭）等の保護属性とすべき属性により区別を行い、あるいはそうした属性に対する差別感情・偏見に由来すると指摘されている立法はある。

国会は自律的に行動すべき国家機関であり、自ら反差別の主流化のための施策を取るべきである。具体的には、反差別の観点から立法を審議できる専門的な委員会の設置、立法を支える国会スタッフ（衆議院・参議院事務局及び国会図書館調査及び立法考査局）に差別問題の専門家を採用すること、国会審議の参考人・公聴人招致における当事者参加原則の徹底、障害のある者や性的マイノリティの採用による国会スタッフの多様性確保などが考えられる。

8 提言

本提言は、**包括的反差別法の制定**を提言する。その具体的内容は以下の通りである。

第一に、立法府・行政府・司法府・憲法解釈に関わる科学者たちは、憲法 14 条 1 項の解釈を刷新し、包括的反差別法に憲法上の根拠を与えるべきである。

同項は、不合理な区別以外の国家による差別的行為（不合理な非区別・個別配慮の否定や差別的評価・感情に基づく行為など）も禁止しており、また、国家に私人による差別の解消のための積極的な措置を取る義務を課している、と解釈すべきである。これにより、包括的反差別法の憲法上の根拠が整う。

第二に、立法府は包括的反差別法を制定すべきであり、法案提出権を持つ国会議員あるいは内閣は速やかにその法案の作成と提出に取り組むべきである。

包括的反差別法には、次の内容を盛り込むべきである。まず、国家も私人も、いかなる属性についても法的権利等に関する不合理な区別・非区別・個別配慮の否定をしてはならず、差別的評価・感情に基づく行為もしてはならない旨の一般的抽象的な反差別規定を置くべきである。

次に、特に差別を受けやすい保護属性については、それに基づく区別（保護属性区別）、その属性の者にのみ不利益が生じる一律扱い（保護属性限定不利益）を**原則禁止**し、合理的配慮の義務を規定し、保護属性に関するハラスメントが権利侵害であることを明確に規定すべきである。

保護属性としては、第一類（人種・出自：人種、民族、皮膚の色、被差別部落に出生・居住した履歴）、第二類（社会的・文化的性差：法的性別、性的指向、性自認、性表現、法的性別と性自認・性表現の不一致又は法的性別変更の履歴）、第三類（障害・身体的特徴：障害、身体的特徴、身体的性差、病気・病歴、遺伝的体質、年齢、健康状態）、第四類（内心の思想・信条・信仰：信仰する宗教、宗教を信仰しないこと、信条、政治的意見）、第五類（家族形態：特定の者との血縁・親族関係、父母の婚姻の有無、家族構成、ひとり親で子育てをしている者であること）、第六類（法的地位：国籍、難民、在留資格、居住地、法人・労働組合・政党・宗教団体・人権擁護団体の所属）、第七類（文化的・経済的地位：社会的地位、社会的出身、経済的地位、財産）を規定すべきである。また、このリストはここで限定すべきではなく、常に再検討され、必要に応じ追加されるべきである。

保護属性による区別の合理性は、それを行う者に合理性の立証責任を課した上で、それぞれの類の特性に応じた厳しい基準で判断されるべきである。

第三に、包括的反差別法には、救済の実効性の確保と教育・啓発活動の充実のための施策の規定も設けるべきである。

具体的には、証拠開示の促進、特に保護属性区別が行われた場合の立証責任の転換、国・自治体・事業者の相談窓口の確保義務、国・自治体・事業者における教育・啓発活動の充実、救済に当たる機関の能力充実のための規定、各種の場面における当事者参加原則、報復行為に対する厳格な禁止の明記を行うべきである。さらに、包括的反差別法は、その実効性確保のための十分な財源の確保を求めている内容を含んでいると理解されるべきであろう。

第四に、包括的反差別法には、パリ原則に従った政府から独立した国内人権機関の設立を明記すべきである。

なお、国内人権機関は差別問題以外の人権問題を扱う機関であり、本提言では最低限の検討にとどまった。本提言は、第 27 期日本学術会議に対して、政府から独立し、かつ、国際人権法の諸原則の実現を強力に推進できる、パリ原則と完全に合致する国内人権機関の設置について本格的な検討を行い、提言を発出することを期待する。

第五に、包括的反差別法には、国・自治体等が包括的反差別基本計画を策定する義務を負うことを明記し、計画の必要項目・見直しのサイクルなども明記すべきである。

第六に、立法府は、差別的立法を即座に改正するとともに、差別的立法を適時・適切に見直す立法における差別解消の主流化のための努力を行うべきであり、法案提出権を持つ国会議員あるいは内閣は速やかにその法案の作成と提出に取り組むべきである。

差別的立法の解消が実現されれば、個々の被害者は被害を訴えやすくなり、国内人権機関や裁判所で強力な救済を受けることができ、差別を予防する教育・啓発活動が推進される。その結果、すべての者が差別を受けることなく生きる環境が実現する。

また、国・自治体・事業者らも、何が差別として違法となるかを体系的かつ明確に理解できるようになり、司法判断の予測可能性を得ることもできる。その結果、業務や事業を円滑に進めることができるようになり、国内外で人権保障の観点から高い評価を受けることができるようになる。このように包括的反差別法は、被害者だけでなく、国・自治体・

事業者にとって大きな利益をもたらす。

したがって、この提言は、可能な限り早く実現されるべきである。

<用語解説>

①「ビジネスと人権」の行動原則

2011年に国連人権理事会にて全会一致で採択された指導原則。条約ではなく、法的義務の根拠にはならないものの、国家や企業の実践を示す重要な文書である。国家に対し、領域・管轄内で行われる企業その他私人による人権侵害からの保護を求め（原則1）、また、領域・管轄内に住所を持つすべての企業に人権尊重を期待することを明確にすることを求める（原則2）。その上で、企業に対しても、人権を尊重すべきことを定める（原則11）。

外務省「ビジネスと人権」

(https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html) 参照。

②マイクロアグレッション

加害者が、意図的又は非意図的に、ターゲットに対し害を生じさせる個人間の言語的あるいは非言語的なやり取りと定義される。20世紀終わりに、人種差別の文脈で「人種的マイクロアグレッション」という言葉が使われ、デラルド・ウィン・スー教授（コロンビア大学・心理学）により、人種の他に、ジェンダーや性的マイノリティに対する加害に拡張された概念（Derald Wing Sue & Lisa Beth Spanierman (2020), *Microaggressions in Everyday Life* 2nd ed., (初版邦訳としてデラルド・ウィン・スー（マイクロアグレッション研究会訳）2020『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション』明石書店））。

③合理的配慮

誰もが得ることができるはずの権利や利益を享有するために、特別の障壁がある者がいる場合に、その障壁を除去するための措置や調整を行うこと。

障害者差別の分野では、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」（社会的障壁）の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮と定義されている（障害者差別解消法5条、2条2号参照）。

④複合差別

差別を受ける属性が二つ以上重なる場合、複数の抑圧が交差することで生じる差別。国連人種差別撤廃委員会一般的勧告25(2000年)は、人種差別の中には、特定のジェンダー、特に女性のみに向けられるものがあると指摘し、人種とジェンダーが複合して生じる差別を監視し、是正のための体系的な対処法を樹立することが有益と指摘している。また、国連女性差別撤廃委員会一般的勧告28(2010年)は、女性差別が、人種、民族、宗教や信仰、身分などへの差別と密接に関係することを指摘し、性別やジェンダーに基づく差別が、それらの属性を有する女性に対して男性とは異なる程度もしくは方法で影響を及ぼす可能性に言及し、それに対処するための政策・計画の推進を求めている。

⑤ポジティブアクション

すべての者が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会の形成を阻害する格差や障壁を改善・解消するため必要な範囲内において、格差・障壁の当事者に対し、機会や措置を積極的に提供することをいう。女性の少ない団体において特別枠を作ったり、女性の参加を促すための特別の支援措置を行ったりする例などがある（男女共同参画社会基本法2条参照）。

⑥レイシャルプロファイリング

「対象者を捜査活動に服せしめる基準、ないし、ある個人が犯罪活動に従事したかを決定する基準として、その程度を問わず、人種・肌の色・出自あるいは民族的出身に依拠して行われる警察及び法執行機関の実践」と定義される（国連人種差別撤廃委員会（CERD）

「法執行官によるレイシャルプロファイリングの防止及びこれとの闘いに関する一般的勧告36号」第18パラグラフ）。典型的には、職務質問の対象を見た目から判断した人種で選択することなどがある。

<参考文献>

- [1] 東京高判令和 5 年 6 月 28 日判タ 1523 号 143 頁（被差別部落地名公表事件）。
- [2] 金子匡良 2019 『『差別されない権利』の権利性』法学セミナー788 号 7 頁、遠藤比呂通 2024 「差別されない権利を考える」法学セミナー845 号 114 頁、梶原健佑 2024 『『差別されない権利』の現在地』山口経済学雑誌 72 巻 6 号 497 頁。
- [3] 最三判昭和 56 年 3 月 24 日民集 35 巻 2 号 300 頁（女子若年定年制事件）。
- [4] 大阪高判令和 3 年 11 月 18 日労働判例ジャーナル 119 号 2 頁。
- [5] OHCHR and the Equal Rights Trust (ERT), 2022, Protecting Minority Rights - A Practical Guide to Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation, pp. 6-13.
- [6] 東京地判令和 6 年 5 月 13 日労働判例ジャーナル 149 号 2 頁。
- [7] 北村英哉・唐沢穰編 2018 『偏見や差別はなぜ起こる？』ちとせプレス 46 頁。
- [8] 大阪高判令和 3 年 11 月 18 日労働判例ジャーナル 119 号 2 頁第 3・2・(3) (エ) 参照。
- [9] 芦部信喜 1998 『憲法学Ⅲ 人権各論』有斐閣、20 頁。
- [10] 最大判平成 27 年 12 月 16 日民集 69 巻 8 号 2586 頁。
- [11] 茂木明奈 2023 「賃貸借問題と医学部入試問題からみる差別」法学セミナー818 号 30 頁。
- [12] 部落解放・人権研究所 2025 『差別禁止法の制定を求めて—すべての人の無差別平等の実現』解放出版社、外国人権法連絡会 2022 「人種差別撤廃法モデル案」(<https://gjhr.net/rdamodel/>)。
- [13] 高橋和之 2024 『立憲主義と日本国憲法（第 6 版）』有斐閣 171 頁、辻村みよ子 2021 『憲法（第 7 版）』日本評論社 163 頁。
- [14] 巻美矢紀 2017 「憲法と家族」長谷部恭男編『論究憲法』有斐閣 337 頁。
- [15] 最大決平成 25 年 9 月 4 日民集 67 巻 6 号 1320 頁。
- [16] 高橋正明 2023 『平等原則解釈論の再構成と展開』法律文化社 65 頁。
- [17] 植木淳 2023 『平等原則と差別禁止法理』成文堂 370 頁。
- [18] 白水隆 2020 『平等権解釈の新展開』三省堂 176 頁。
- [19] 茂木洋平 2025 『平等権理論の転回』尚学社 12 頁。
- [20] ドイツ 2008 年一般平等取扱法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) 3 条、イギリス 2010 年平等法 (Equality Act 2010) 第 2 編第 2 章 13 条、フランス 2008 年差別禁止法 (LOI n 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations) 1 条。
- [21] 杉山有沙 2020 「日本国憲法 14 条における『関係者差別』解釈の可能性」帝京法学 33 巻 2 号 239 頁。
- [22] 李嘉永 2020 「差別行為の一形態としての『みなし差別』と『関係者差別』」人権問題研究所紀要 34 巻 65 頁。
- [23] 人種差別撤廃委員会一般的勧告 25、女性差別撤廃委員会一般的勧告 28、熊本理抄 2003 『『マイノリティ女性に対する複合差別』をめぐる論点整理』人権問題研究資料第 17 号 39 頁、熊本理抄 2018 「カーストとジェンダーの複合差別/交差性 (1) 国連のとりくみ」人権問題研究所紀要 33 号 49 頁、安達朗子 2022 「女性視覚障害者における複合差別の経験とその意味づけ」社会福祉学第 63 巻 1 号 30 頁、浅倉

- むつ子 2011「複合差別」労働旬報 1735+36 合併号、元百合子 2016「マイノリティ女性に対する複合差別と国際人権条約」ジェンダー法研究 3 号 1 頁。
- [24] 相澤美智子 2005「間接差別法理の内容と適用可能性」日本労働研究雑誌 538 号、安西文雄 2018「間接差別と憲法」明治大学法科大学院論集第 20 号 1 頁、杉山有沙 2019「イギリス 2010 年平等法における直接差別、障害起因差別、間接差別の関係と平等観」ソシオサイエンス 25 号、中窪裕也・中野麻美・木下潮音 2005「間接差別」ジュリスト 1300 号 116 頁。
- [25] 最二判平成 8 年 3 月 8 日民集 50 卷 3 号 469 頁（エホバ証人剣道受講拒否事件）。
- [26] あかるい職場応援団『「ハラスメント基本情報」ハラスメントの定義」。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>。
- [27] Derald Wing Sue & Lisa Beth Spanierman (2020), *Microaggressions in Everyday Life* 2nd ed., (初版邦訳としてデラルド・ウィン・スー（マイクロアグレッション研究会訳）2020『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション』明石書店）。
- [28] *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986)。
- [29] 仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 条約第 190 号・2019 年採択）1 条 1 項 (a)。
- [30] United Nations Published jointly by OHCHR and the Equal Rights Trust (ERT) (2023), *Protecting Minority Rights - A Practical Guide to Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation*, p23。
- [31] 糠塚康江 2005『パリティの論理』信山社、辻村みよ子 2011『ポジティブ・アクション』岩波新書。
- [32] Deborah Hellman (2008), *When is Discrimination Wrong?*, chapter II. (邦訳、デボラ・ヘルマン（池田喬・堀田義太郎）2018『差別はいつ悪質になるのか』法政大学出版会）。
- [33] 杉山有沙 2016『障害差別禁止の法理』成文堂 252 頁。
- [34] 建石真公子 2019「個人の尊重とゲノム（遺伝）情報保護—フランスにおける個人情報保護制度を例に」山元一、只野雅人、蟻川恒正、中林暁生編『憲法の普遍性と歴史性—辻村みよ子先生古稀記念論集』日本評論社所収。
- [35] 大阪地判昭和 44 年 12 月 26 日労民集 20 卷 6 号 1806 頁。
- [36] 宮下萌編著 2023『レイシャル・プロファイリング』大月書店。
- [37] 三成美保 2024「人権としてのセクシュアリティートランスジェンダーの法的性別変更を中心に」『追手門法学』創刊号 81 頁。
- [38] 厚生労働省「公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて」（薬生衛発 0623 第 1 号、令和 5 年 6 月 23 日、
<https://www.mhlw.go.jp/content/001168571.pdf>）。
- [39] PRIDE JAPAN「公衆浴場では『身体的特徴で男女区別を』と厚労省があらためて周知」（2023 年 6 月 30 日、
https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/2023/6/7097.html）。
- [40] 來田享子 2015「スポーツは性を分けて競技する必要があるか」スポーツとジェンダー研究 13 卷 165 頁。
- [41] 中川かおり 2010「ヘイトクライムに関する連邦法の改正」ジュリスト 1362 号。
- [42] 桧垣伸次 2022「表現の自由と差別」法学教室 501 号。
- [43] 山本龍彦 2017「インターネット時代の個人情報保護—個人情報の『定義』とプロ

- ファイリングを中心に」同『プライバシーの権利を考える』信山社第7章所収。
- [44] 脇坂明 2024 「『差別』概念の意味についての覚書」学習院大学経済論集 60 巻 4 号 237 頁。
- [45] 五十嵐彰 2025 『可視化される差別』新泉社 50 頁。
- [46] OECD 2013, Recommendation of the Council concerning Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0188>.
- [47] 高木浩光 2023 「個人情報保護から個人データ保護へ（8）」情報法制研究 14 号、高木浩光 2024 「個人情報保護から個人データ保護へ（9）」情報法制研究 16 号。
- [48] 高木浩光 2025 「個人情報保護から個人データ保護へ（10）」情報法制研究 17 巻 64 頁。
- [49] 第 213 回国会参議院法務委員会令和 6 年 5 月 7 日・沖野眞巳参考人発言。
- [50] 千葉勝美 2022 「同性婚容認判決と司法部の立ち位置」判例時報 2506＝2507 合併号 209 頁、山本庸幸 2021 「夫婦別姓訴訟、2015 年に「合憲」と判断した元裁判官は今回の決定をどうみたか 山本庸幸氏に聞く」。
https://www.bengo4.com/c_3/n_13227/。
- [51] 山崎公士 2002 「日本の人権保障制度のゆくえー人権擁護法案と人権委員会構想の問題点」国際人権ひろば No. 43（2002 年 5 月発行号）。

＜参考資料１＞スポーツにおける競技区分

以下に示す競技の制度は、男女の二区分だけではない視点で競技の公平性を確保する方法を検討する際の参考になる。

- (1) ワールドトライアスロンによるトランスジェンダーアスリートのための資格基準
(2025年1月1日適用)

改訂規則では、トップ選手の下位に位置付けられる「エイジグループ」の大会において、男子種目を廃止し、オープン種目を設けた。医学的な基準や法的資格にかかわらず、トランスジェンダーやノンバイナリーも含めてすべての人が参加できる。

トップ選手が争う「エリート」女子への出場を希望するトランスジェンダー女性には、4年の審査期間が設定される。最初の3年はエイジグループのオープン種目に参加する経過措置が取られ、4年目はエリート女子に出場する。この間及びその後も、筋量に影響を与えるとされる血清中のテストステロン濃度を規定の上限以下の状態を維持する必要がある。最後の3年間は学術研究に参加することが義務付けられている。この改訂規則は、トランスジェンダー当事者を含む様々な分野の専門家が4年近く意見交換した上で公表され、今後も見直しが図られる。

<https://triathlon.org/news/world-triathlon-announces-revised-eligibility-regulations-for-transgender-athletes-participation>

- (2) 二つより多いカテゴリーを設置する際に参考になる制度の例

オリンピック競技でも、競技の公平性を確保するために、柔道、ボクシング、ウェイトリフティング、レスリングなどのように体重による階級制を設けている競技がある。国際パラリンピック委員会（IPC）は、ジェンダー平等の観点から競技を男女に二区分した上で、障害の種類や程度に応じて選手をグループ化して競技を運営している。各グループは「クラス」と称される。例えば、陸上競技の走種目・跳躍種目はアルファベットの「T」で表示され、視覚障害は「T11～13」、切断・機能障害（立位）は「T40～47」など、障害の種類と程度に応じて細分されている。クラス分けの目的は、競技の公平性の確保と参加機会を創出することであり、医学的診断情報、機能評価、観察評価によって実施されている。

また、知的障害のある人々との共生社会を目指すスポーツ・ムーブメントのスペシャルオリンピックスの競技会では、ディビジョニング（Divisioning）という制度を設けている。この制度では、より広く参加の機会を創出する観点から、年齢や性別の区分を用いながら、①競技前の予備情報の提出、②実際の能力に基づく調整の2段階構成が採用されている。個人競技では予備情報としてタイム、距離、得点などの事前成績が提出される。団体競技やジャッジ形式の競技では、技能評価や能力評価の提出やオープンな予選ラウンドの実施などが行われる。実際の能力に基づく調整では、競技前又は当日にセディニング（予選）ラウンドが実施され、選手やチームの能力がより正確に測定される。これにより、できるだけ均等な競い合いになるように調整されたグループで決勝ラウンドが実施される。

IPC Classification Code, Version 1 January 2025

https://www.paralympic.org/sites/default/files/2025-02/IPC%20Classification%20Code%2001_01_2025.pdf

Special Olympics Divisioning

<https://resources.specialolympics.org/sports-essentials/divisioning>

＜参考資料２＞審議経過

科学者委員会 ジェンダー・エクイティ分科会

- 2024 年 5 月 2 日 包括的反差別法小分科会の設置を決定
- 2025 年 1 月 26 日 提言申出書の承認
- 2025 年 12 月 17 日 提言案の承認（メール審議）

科学者委員会 ジェンダー・エクイティ分科会 包括的反差別法小分科会

- 2024 年 6 月 21 日 進め方とヒアリングの確認
- 2024 年 12 月 16 日 提言申出書の承認
- 2025 年 6 月 30 日 提言案の検討
- 2025 年 10 月 31 日 提言案の承認

法学委員会 社会と教育における LGBTI の権利保障分科会

- 2024 年 2 月 17 日 包括的反差別禁止法の小委員会設置を決定
- 2025 年 7 月 13 日 提言申出書の確認、提言案の検討
- 2025 年 9 月 21 日 提言案の検討
- 2025 年 12 月 14 日 提言案の承認（メール審議）

法学委員会 社会と教育における LGBTI の権利保障分科会 包括的反差別禁止法小委員会

- 2024 年 5 月 8 日 進め方とヒアリングの確認
- 2024 年 12 月 16 日 提言申出書の承認
- 2024 年 6 月 2 日 提言案の検討
- 2025 年 6 月 30 日 提言案の検討
- 2025 年 9 月 8 日 提言案の検討

（新しい人権言語と文学委員会「言語コミュニケーションと共生分科会」、法学委員会「新たな人権の研究」分科会、ジェンダー・エクイティ分科会 包括的反差別法小分科会がオブザーバー参加）

- 2025 年 10 月 31 日 提言案の承認

＜参考資料３＞立法事実と考えられる事案

以下では、本提案において基礎となる立法事実と考えられる事案を、人種等、「性別」、社会的身分、障害・身体的特徴、内心、家族形態ごとに整理する。この６つのカテゴリーは、立法事実と考えられる事案を整理するための便宜的なものであり、５（２）に示した保護属性の分類とは異なる点に留意していただきたい。なお、「性別」による差別には、法的性別、社会的・文化的性差（ジェンダー）、性的指向、ジェンダーアイデンティティ（以下、性自認という）、性表現、身体的特徴などによる差別が含まれており、それらは性質を異にする点に留意いただきたい。

（１）人種等

外国人である、あるいは外国ルーツであることで、就職、入居、入店、入会において差別を受けることがしばしば報告されている。法務省の「令和６年度在留外国人に対する基礎調査」によると差別を受けた場面では「家を探すとき」が最多で（１７．４％）、「仕事をしているとき」（１４．２％）、「仕事を探すとき」（１２．４％）が続いた。差別を受けた相手は「見知らぬ人」（４３．６％）、「職場関係者」（３１．４％）、「住宅不動産関係者」（２５．１％）、「店員」（２１．６％）の順に多かった。ヘイトスピーチを受けたことのある人は１２．７％、受けた場所は「インターネット」（６５．５％）が最も多く、「街宣活動」（１９．０％）、「デモ」（１８．７％）、「ＴＶ」（１８．３％）が続いた〔１〕。

日本は１９９５年に人種差別撤廃条約に加入したにもかかわらず、反差別法がなく、国連の人種差別撤廃委員会からは反差別法制定をはじめとする義務の履行を繰り返し求められている（２００１年〔２〕、２０１０年〔３〕、２０１４年〔４〕、２０１８年〔５〕）。外国籍保持者の人権を保障する基本法も存在しない状況である。

１９１０年から１９４５年までの日本統治時代の朝鮮半島の出身者の子孫である「在日コリアン」は既に５世が生まれているが、外国籍である限り、日本に住み続ける居住権、再入国権、社会保障・年金を受ける権利、公務員就任権・公立学校教員の上級職への任用、地方自治への参画（地方参政権、教育委員や民生委員への就任権）、民族的マイノリティとしての権利が制限されている〔６〕。

先住民であるアイヌの人々に対しては、２０１９年にアイヌ施策推進法が制定され、アイヌに対する差別が禁止された。しかし、長年にわたる差別によって、アイヌ語で生活する権利は奪われてきた〔７〕。また、アイヌの生活様式であるサケ漁業権については現在も制限されている〔８〕。明治期以降、アイヌ民族の遺骨を資料として収集し研究してきたことに対して、学協会や一部大学が謝罪を表明するようになってきたが、すべての遺骨が返還されたわけではない〔９〕。誤解・曲解された学術研究の成果が「学術的根拠」としてアイヌヘイトの言説に使用される事態も生じている〔１０〕。

このように、人種、民族などの違いにより、権利を享受していない例が存在する。

(2) 「性別」

まず、女性差別と考えられる事実については次のように指摘できる。日本は女性差別撤廃条約を 1985 年に批准したにもかかわらず、直接差別、間接差別、並びに国家及び非国家行為者による公的領域・私的領域における差別を含む、女性に対する包括的な差別の定義及びそれを禁止する法律がないため、条約を十分履行している状況とはいえない。2024 年 10 月には国連の女性差別撤廃委員会より第 9 回最終見解が発出され、選択的夫婦別姓や非嫡出子の出生届の差別的記載への留意を含む、様々な指摘を受けた [11]。

女性と女児の性的対象化と商業的利用は、女性の尊厳を深く傷つけるものである。被害者はもちろんのこと、非実在人物の画像であっても、公的空間に蔓延すれば女性の物象化を承認し、女性の社会的地位を引き下げることにつながる。

次に、性別、性的指向、性自認に由来する差別は、雇用、教育、政治・社会参加、ジェンダーに基づく暴力、健康、人身取引・性的搾取、社会保障給付などの多方面において起きている。女性は男性と比べて、教育機会、就業・昇進機会、政治・社会参加の機会が制限されており、結果的に進学、就業、待遇、賃金、公職就任等において大きな男女格差が観察される [12]。働く女性の過半数は非正規雇用で、正規と非正規では大きな待遇・賃金格差が存在する。それでも非正規雇用を選ぶ一因に、正規雇用と家事・育児・介護等の両立が難しいことがある。

性的マイノリティに対しては社会の偏見が根強く、侮蔑的な発言を受けることが珍しくなく、また同性パートナーの権利が認められておらず、しばしばパートナーであることを開示・公表（カミングアウトと呼ばれる）できない事情と重なり、制度や待遇において不利益な取扱いが生じている [13]。

さらに、性にかかわる身体的特徴に関する差別として、妊娠を理由に女子生徒が退学に追い込まれる [14]、女性労働者が解雇されるなどの事例の報道・報告もあった [15]。

(3) 社会的身分

社会的身分による差別のうち、被差別部落の出身者・居住者に対する差別については、これまでの取組により解消しつつあるが、近年になりインターネットを通じて新たな問題も浮上している [16]。法務省が 2020 年度に発表した全国の意識調査では「部落差別はいまだにある」の割合が 73.4%であった [17]。また、法務省「インターネット上の同和地区に関する識別情報の摘示事案の立件及び処理について（依命通知）」（2018 年 12 月 27 日）に基づき、被差別部落の所在地情報は削除依頼の対象となっているが、インターネット上の部落差別に関する人権侵犯、すなわち同和地区であったことを示す識別情報を摘示した事案は減ることなく、むしろ 2022 年以降は年 400 件を超えて推移している [18]。

被差別部落に探訪するという名目でインターネット上に地名等を映像・画像でさらす行為が行われ、家の表札や車のナンバー、墓石なども映っていた [19]。子どもたちが同和教育を受け関心を抱いた子どもたちが、関心を持ちインターネットで検索し、この動

画を閲覧してしまうことにもなる[20]。どの地域が被差別部落に相当するかを詮索する問い合わせが自治体に寄せられている[21]。

2024 年には大阪市職員による部落差別等の発言の事件も発覚した [22]。公正採用選考の理念にもとる、就職差別につながりかねない選考時の質問（本籍地や家族の職業など）の事案は近年でもある [23]。部落差別は見えにくいがゆえに、差別の有無が議論になることもあるが [24]、特定地域の住民又は出身であるという理由だけで、様々な場面での差別と考えられる事案が見受けられる。

(4) 障害・身体的特徴

障害・身体的特徴のうち、性的な身体上の特徴にかかわる差別と考えられる事案は、(2)で紹介した。

NP0 法人 DPI 日本会議の事例集には、視覚障害者の福祉に関する大会で流された紹介映像に音声ガイドがなかった、精神障害を持つ者に対し福祉関係者が赤ちゃん言葉を使おうとする、異性介助について配慮がない、健康診断のバリウム検査が聴覚障害を理由に拒否された、自閉スペクトラム症の児童が受診時に大声を出してしまうなどの理由で受診を拒否された、病院での聞き取りで代筆の際にプライバシーへの配慮がなかった、MRI 検査で文書による十分な説明がなかった、車いす利用者が店内は空いているのに入店を拒否された、ライブ見学で車いす利用への配慮がなかった、各種イベントで手話通訳をつけてもらえなかった、美術館の窓口で障害者手帳を示したところ「あなたは障害者なの」と大声で言われた、発達障害を理由に幼稚園入園を断られた、障害によるテレワークを昇給に不利な事情として使われた、発達障害を理由に退職を勧奨された、統合失調症を理由に時給を下げると言われた、など、身体障害・精神障害いずれについても数多くの差別事例が報告されている [25]。

(5) 内心

国旗国歌に対して持つ教員の信条について、現在の学習指導要領には、「特別活動」の章において、「入学式や卒業式などにおいては、その意義を踏まえ、国旗を掲揚するとともに、国歌を斉唱するよう指導するものとする」と規定されている [26]。それを受け、初等・中等教育の学校の式典で、教員に対し国歌斉唱時の起立・斉唱の職務命令が出されることが多い。

また、2001 年のアメリカでの 9.11 テロ後、日本の警察が国内のイスラム教徒の情報を収集し、データベースを作っていたことが裁判を通じ明らかになっている [27]。

(6) 家族形態

日本は婚内子（嫡出子）の比率が高く、非婚・離婚後の家庭、シングルでの子育てに対する差別と考えられる事案が生じている。ここにいうシングルには、シングルマザーだけでなく、シングルファザーも含む。

まず、婚外子について、法定相続分などの区別は解消されたものの、現在でも、法制度上の区別が残っている。戸籍の続柄で、婚外子は「男・女」、婚内子は「長男・長女」などと記載されていたところ 2004 年に区別をしない形に改められたが、それ以前に記載された分は、本人の申出による制度としたため、現在でも申出がない分は戸籍上の区別が残っている [28]。

2024 年の非婚・離婚後の共同親権の立法においても、法務省法制審議会や国会で、「シングルでの子育てはまともではない」との趣旨の発言がなされた。この発言は、「父母が離婚後も適切な形で子の養育に関わり、その責任を果たすことが子の利益の観点から重要である」など、「父母そろっての子育てが理想」と裏から表現される場合が多い [29]。また、この立法については、家庭内での女性への身体的・精神的暴力を助長する懸念から反対が示された。新しい民法 819 条 2 項・5 項のうち、父母の合意がないのに共同親権を強制し得るとした部分は、「父母が離婚後も適切な形で子の養育に関わ」ることがシングルの子育てに優位するというひとり親家庭及び女性に対する差別感情を反映したものである上、立法後に、父母の合意がない場合に共同親権を強制した方が子の利益になる場合が例示 [30] されたものの、そのいずれもが不適切な例であることが具体的な問題を挙げて指摘されている [31]。

＜参考資料４＞関係団体へのヒアリング

包括的反差別法小分科会及び包括的反差別法小委員会では、差別の存在を訴える諸団体に対し、どのような法的権利・利益に関する区別を受けたか、特別な不利益を受けたか、合理的配慮に欠けることがあったか、差別感情に基づく行為を受けたか、という項目についてヒアリングを行い、また、包括的反差別法の立法を提言する団体にもヒアリングを行って、５(２)に示す保護属性を検討する上での参考とした。

(１) ヒアリングの対象団体及び実施日

コリア NGO センター (2024 年 8 月 8 日)

外国人権法連絡会 (2024 年 8 月 9 日)

DPI 日本会議 (2024 年 8 月 28 日)

ムスリム違法捜査事件弁護団 (2024 年 9 月 9 日)

なくそう戸籍と婚外子差別・交流会 (2024 年 9 月 9 日) Single Parent 101 (2024 年 9 月 10 日)

北海道アイヌ協会 (2024 年 9 月 10 日)

東京教育の自由裁判 (東京君が代裁判) 弁護団 (2024 年 9 月 18 日)

OP-CEDAW アクション (2024 年 9 月 27 日)

女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク (JNNC) (2024 年 9 月 27 日)

DPI 女性障害者ネットワーク (2024 年 9 月 27 日)

マイフェイス・マイスタイル (2024 年 9 月 27 日)

部落解放同盟 (2024 年 10 月 28 日)

ヒューマンライツ・ウオッチ (2024 年 11 月 21 日)

日本弁護士連絡会 (2024 年 11 月 16 日)

LGBT 法連合会 (2024 年 11 月 25 日)

ヒューライツ大阪 (2024 年 12 月 6 日)

部落解放・人権研究所 差別禁止法研究会 (2025 年 1 月 8 日)

反差別国際運動 (IMADR) (2025 年 1 月 30 日)

日本労働組合総連合会 (連合) (2025 年 2 月 6 日)

部落問題研究所 (2026 年 1 月 7 日)

さらに、提言案の叩き台についてヒアリング団体等と意見交換する機会を持った。

2025 年 8 月 6 日 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)

2025 年 9 月 3 日 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)

2025 年 9 月 4 日 ヒアリング団体 (於：上智大学)

2025 年 9 月 8 日 ヒアリング団体 (於：オンライン)

2025 年 9 月 18 日 ヒアリング団体 (於：上智大学)

(2) ヒアリングの内容

①人種等

ヘイトスピーチ解消法が2016年に施行され、自治体では東京都、東京都渋谷区、東京都国立市、神奈川県川崎市、神奈川県相模原市、愛知県、大阪府、大阪府大阪市、兵庫県神戸市、沖縄県（法務省ホームページ掲載順 [32]）で、ヘイトスピーチ条例が制定されている。ヘイトデモの回数・参加者は減少傾向にあるといわれているが、警察に届ける必要のない街宣や「選挙運動」における街宣においては、法的に止める手段がなくヘイトスピーチが野放しの状況である。ヘイトデモやヘイト街宣の数については、「レイシズム監視情報保管庫」にまとめがある [33]。

「在日コリアンには特権がある」というデマを信じた人々が、直接在日コリアンを攻撃するヘイトクライムに直結する事件も起きている。2021年7月から8月にかけて在日コリアンの民族団体、学校、住居をターゲットとする連続放火事件が起き、京都府宇治市のウトロ地区では7棟が全焼した。2022年4月には、大阪のコリアン系のインターナショナルスクールに、部外者が侵入して、敷地内の段ボールに火をつけて床を燃やした事件があった。

ヘイトスピーチ解消法は、差別的言動の対象を外国ルーツの人たちだけに限定しており、人種差別撤廃条約上の対象となっている先住民族や被差別部落出身者を除外している。しかも、外国人のうち「適法に居住するもの」に限定している点でも、人種差別撤廃条約に反するものである。

差別の被害者は、属性を理由に同じ人間として認められず、尊厳を踏みにじられる。救済を求めようにも、根拠法がないため行政は差別か否かの判断を避ける傾向にある。裁判においても同様に明確な禁止法がないため、裁判所が差別か否かを判断するかは不確実である。そればかりか、訴訟を起こしたことで加害者から更なる人格攻撃を受け、ネット内外での集中攻撃など二次被害を伴う危険が高い。

各種学校であるという位置付けの朝鮮学校については、2010年から施行された高等学校等就学支援金制度（いわゆる無償化）の対象から排除されており、さらに大阪府・大阪市や東京都は補助金交付を凍結している。国連人種差別撤廃委員会や国連子どもの権利委員会等からは、差別的取扱いへの懸念が表明されている [34]。

外国にルーツを持つ人々は母語や母文化教育を受ける権利、民族名を名乗る権利なども制限されている。

②「性別」

2018年には、一部大学の医学部での女子受験生の一律減点が発覚した。今なお、あからさまな直接差別が継続していることは、関係者に衝撃を与えた。また、今日でも、女性の入学者を一切認めない国公立の学校（国公立の男子校）が存在している。女性に対するステレオタイプに捉われにくい環境を創出したり、歴史的経緯から男子に比べ進学率が低かった女性が進学しやすい学校を作ったりするなど、ポジ

ティブアクションとして正当化の余地のある女子校とは異なり、国公立男子校の設置は正当化困難な直接的な性差別と評価される可能性が高い。

また、女性と性的マイノリティに共通する差別も指摘された。女性や性的マイノリティは暴力に遭いやすく、暴力が性暴力の形態になる場合もしばしばである。その背景には女性や性的マイノリティを自分とは対等の存在とはみなさない差別感情が存在する。また女性と女児の性的対象化の蔓延は、加害者が性暴力を性暴力として認識できない環境を作り出し、暴力根絶の面からも問題である。被害者が男性の場合は、「男性は性被害に遭いにくい」というステレオタイプがあるため、本人も被害に気が付きにくい、助けを求めにくい、また被害を周囲に認識してもらえない等の深刻な問題がある。

職場や教育現場でのハラスメント、排除も多く報告されている。トランスジェンダーであることが発覚することを恐れ、受験、就職活動、サービス利用等を制限せざるを得ないという状況も生じている。性的マイノリティについては、当事者だけではなく、憶測（みなし）差別（被差別属性を持っていると憶測されて差別されること）や関係者差別（被差別属性を持っている人と関係があることで差別されること）が生じやすい。

現代的な避妊方法へアクセスしにくいことや、合法的で安全な人工妊娠中絶へのアクセスが制限されていることは、セクシャルリプロダクティブヘルスライツを侵害するものであり、反差別法の観点からは合理的配慮の否定とみなされる。若年女性の予期しない妊娠は社会的偏見から支援につながりにくく、結果的に公園等での死産、嬰兒遺棄などの最悪の事態を招くこともある。その場合に罰せられるのは女性側だけである。現在、性同一性障害特例法の生殖能力不在要件が違憲無効とされた結果 [35]、法的性別が男性であっても、妊娠・出産する可能性があり、今指摘した差別は男性に対しても生じる危険がある。

女性や性的マイノリティに対する差別は他の被差別属性と交差し、複合差別を形成することがある。在日コリアン女性へのヘイトスピーチに対しては、2017 年、2018 年に女性差別と民族差別の複合差別であるという判決が大阪高裁から出された [36]。複合差別が裁判所によって認められたことは画期的であるが、部落女性が「二重、三重の差別と圧迫」に遭ってきた歴史を踏まえ [37]、生活全般にわたって生じている様々な複合差別の実態を国として調査すべきであるが、現状では当事者団体による調査にとどまる [38]。

③社会的身分

インターネット上の人権侵害には、情報流通プラットフォーム対処法（改正プロバイダ責任制限法）の一部対処（2025 年 4 月施行）により、部分的な対応が進められた。しかし、差別助長情報の拡散を止めるだけでは不十分であり、その情報を利用した差別そのものを禁じる法制が必要である。

④障害・身体的特徴

障害者については、日本は障害者権利条約を批准し、障害者差別解消法を制定しているが、差別解消に向けた一層の取組が必定な状況にある。障害者差別解消法は事業者に対して合理的配慮の提供を義務付ける。しかしながら、交通機関や施設・サービス利用において十分な配慮がなされていない実態があると指摘された。

直接差別の例としては、障害のある女兒が交通事故で亡くなった時に、逸失利益を低く見積もられるという事例がある。また、地方の鉄道や施設で、車椅子の人の通勤利用を拒否する趣旨のことを言われた事例も報告されているという。直接差別に分類できる差別がいまだに存在している。

障害のある女性たちからは、女性障害者が複合差別を受けているとの指摘がなされた。何かの被害を訴えても「信じてもらえない」経験をしている人が少なくなく、女性の障害者であるがゆえに、情報を手にできていない、相談できる人がいない、相談窓口にとどりつかない、相談窓口につながっても、たらい回しにされる等、情報アクセスの面でも障壁があるという。また、性的、身体的、経済的な暴力、虐待の対象にされている痛ましい現状も報告された。障害者が、社会生活のための十分な所得・収入を得る機会が限定されていると感じる者も多いという。

2016年には、知的障害者施設において元職員が入所者19人を刺殺し、職員合わせ26人に重軽傷を負わせるという痛ましい事件が発生した。背景にあるとされる「優生思想」は、障害などを排除しようとする差別的な考え方である。

この他、HIVキャリア、ハンセン病などの感染症を理由とした差別などの身体的特徴による差別も生じている。外見や容姿もまた不当な区別を引き起こす要因となっている。アルビノ、顔の変形、あざ、傷跡、脱毛症など、平均的な人とは異なる身体的特徴を持つことで、偏見を持たれ、差別的取扱いを受ける事例が生じている。

⑤内心

児童・生徒に、何が国旗であり、どのような歌曲が国歌であるかを教えるには、国旗の図を示して解説したり、曲を聞かせて「これが法律で定められた国歌です」と説明したりする方法でもよく、入学式・卒業式で国旗掲揚・国歌斉唱をしないと児童・生徒が国旗・国歌を覚えられない、科学的エビデンスは示されていない。また、国旗掲揚・国歌斉唱がなくても、その式典が入学・卒業のためのものであることを示すのは容易であり、それらがないと児童・生徒らに入学式・卒業式の意義（学習指導要領所定の「その意義」）を認識させられないという科学的エビデンスもない。そうすると、入学式・卒業式のプログラムに国旗掲揚・国歌斉唱の導入を一律に求め、教員に対する個別免除すら認めない現在の学習指導要領や各学校長の職務命令は、特定の信条を持つ者が教員になることを困難にするもので、合理的配慮を欠いている。

⑥家族形態

ヒアリングでは、婚外子や婚外子を持つ親に対し、役所の窓口・地域社会などで「隠し子」、「お父さんがいないと幸せになれない」といった言葉が投げかけられている深刻な経験が報告された。

婚外子については、＜参考資料３＞（６）に示した通り、申出がない限り、婚外子であることが分かる戸籍表記が残っており、ヒアリングでは、そのために他者に婚外子であることが伝わってしまった事例も生じているとの指摘があった。

また、離婚家庭に対しては、家庭裁判所の調停委員から、精神的なDV（ドメスティック・バイオレンス）を軽視する発言をされた、当事者の真摯な離婚意思や背景事情を取り合わず「離婚を考え直せ」と一方的に離婚家庭を蔑視するような発言が投げかけられた、といった経験をした者が少なくないことが明らかになった。家庭裁判所において、離婚家庭への差別感情やDV軽視の風潮が調停委員に広まっている可能性を検証し、必要に応じ研修を行うなどの対応を行う必要が指摘できる。

さらに、ひとり親家庭については、政治家から「福祉を食い物にする集団」とするような発言が見られたり、雇用主から「精神的に不安定」と言われたり、メディアがひとり親家庭をステレオタイプに描くなど、様々な場面で差別的な発言がなされていることも指摘された。

選択的夫婦別姓にかかわる議論の中で、「親子別姓」により「家族の一体感や子の福利」が「損なわれる」として、親と氏が異なる子どもはまともではない、親と氏が異なる子どもは養育環境が劣っている、などの価値観が表明されており、親子別氏の子への偏見を強めかねない。こうした発言は、別氏希望夫婦の子だけでなく、婚外子や離婚家庭の子の尊厳を傷つけかねないものである。

「伝統的」・「標準的」とされる家族形態とは異なる家族関係を持つ者に対して社会的な偏見が強いだけでなく、戸籍制度や税・社会保障制度等が不利な扱いを作り出している場合があり、当事者に対する合理的配慮が欠落している状況となっている。

⑦ヒアリングの総括

このヒアリングはあらゆる差別実態を網羅するものではないが、深刻な差別やデータが報告された。今回のヒアリングは、差別的行為の類型ではなく、差別対象となり得る属性を６つのカテゴリーに分けて行った。これを差別的行為の類型の観点から整理すると次のようになる。

まず、不合理な法的区別等として、外国人や性的マイノリティの就職・入居・入店・入会などでの区別、女性が特定の学校に入学できない区別、障害を理由とした逸失利益の計算に関する区別、国旗国歌に対する信条を理由とする教員への個別配慮の不足、ひとり親家庭であることを理由とした雇用における区別などの経験が報告されている。

法的に義務付けられている障害者に対する合理的配慮も十全ではなく、一層の取組が必要である。ひとり親家庭や特定の家族形態を取る者、男性の性被害者らへの個別配慮にも課題がある。

在日コリアンやアイヌの人々などへのヘイトスピーチ、被差別部落の出身者に対する差別助長言論、婚外子に対する侮蔑的な言動など、差別的言動も深刻である。家庭裁判所における離婚家庭・ひとり親家庭に対する差別的言動と配慮の不足の現状も深刻な可能性があり、裁判所内での検証が不可欠といえる。

加えて、同性カップルや別姓希望カップルのための婚姻制度の不在を放置する立法不作為や、ひとり親家庭に対する差別感情に立脚する合意なしに父母の共同親権を強制する立法など、立法府において、反差別を主要な価値とする取組が不足しているために生じている立法上の差別も多く指摘できる。

その他、外国人、性的マイノリティ、被差別部落関係者、障害者、シングルペアレントなど、ほぼすべてのヒアリング対象者がヘイトスピーチの蔓延に悩んでいる悲痛な経験を訴えた。また、特にインターネットや選挙運動というメディアを通じた被害が大きい事も強調された。

被差別部落関係者に対する差別については、当人の同意を得ない開示・公表（アウティングと呼ばれる）だけでなく、被差別部落の地名・場所の公表（特にインターネットで容易に閲覧できるようにすること）も抑制する必要があることが明らかになった。ヘイトスピーチ規制に関連し、地名・場所の公表を原則禁止し、学術研究や差別救済のための開示・発表に特別な手続を設けるなどの立法措置を取るべきである点も強調されるべきである。

様々な団体から、包括的反差別法について、差別を禁止する実体法的内容だけでなく、救済の実効性確保と差別解消のための教育・啓発活動の充実についての強い期待と要求が示された。

家庭裁判所の調査官や調停委員の家庭内の加害行為への無理解、差別的言動が指摘された。

(3) 差別的と指摘された立法

ヒアリングを通して、ある属性が、その他の属性と重なり合い、複合・交差差別として経験されていることも確認できた。この事実はすなわち個別の差別禁止法だけではなく、包括的反差別法が必要であることを示している。

なお、ヒアリングでは、いまだ多くの分野で、差別的だと非難されている立法があると指摘された。具体的には、以下の例が挙げられる。

- ① 同性カップルが婚姻することができない民法・戸籍法上の差別（性的指向による区別）[39]
- ② （①に関連して）不妊治療への補助を提供する際に、同性カップルを適用外にする差別（性的指向による区別）

- ③ その他の婚姻効果のすべてを合意しているにもかかわらず、同氏になる合意をしなかっただけで婚姻できない民法・戸籍法上の差別（氏についての合意の有無による差別、婚前氏を称する権利の維持を希望し、かつパートナーも婚前氏を称する権利の維持を希望する者（特に女性が多い）への属性限定不利益ないし合理的配慮の否定）[40]
- ④ 国旗への起立・敬礼、国歌の斉唱について、個人の信条に配慮する義務を欠いた国旗国歌法や学校教育法の現行規定（信条に対する合理的配慮の不在）
- ⑤ 非嫡出子であることが分かる戸籍上の表記を申出のない限り修正しないこと（嫡出性による差別）
- ⑥ シングルの子育ては劣っているという差別的観念（立法に向けた声明[41]は、父母が不仲で合意できない場合の共同親権を含め、シングルの子育てよりも優れているとの評価を示している）に基づき、父母の合意なしに裁判所の審判で子の共同親権・共同監護を強制し得る制度の法制化[42]（シングルマザー、ひとり親家庭差別）

＜参考資料に関わる脚注＞

- [1] 法務省 2025「令和6年度在留外国人に対する基礎調査—調査の概要—」（令和6年9～10月実施、令和7年3月公表）。
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001436042.pdf>
- [2] 人種差別撤廃委員会 2001「第1回・第2回政府報告審査に関する人種差別撤廃委員会の総括所見」（仮訳
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/saishu.html>）。
- [3] 人種差別撤廃委員会 2010「第3回～6回政府報告審査に関する人種差別撤廃委員会の総括所見」（英語正文
https://www.mofa.go.jp/policy/human/pdfs/race_rep_concluding.pdf、仮訳
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/pdfs/saishu3-6.pdf>）。
- [4] 人種差別撤廃委員会 2014「第7回・第8回・第9回政府報告審査に関する人種差別撤廃委員会の総括所見」（英語正文
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000060744.pdf>、仮訳
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000060749.pdf>）。
- [5] 人種差別撤廃委員会 2018「人種差別撤廃条約第10回・第11回政府報告審査に関する人種差別撤廃委員会の総括所見」（英語正文
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000406781.pdf>、仮訳
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000406782.pdf>）。
- [6] NPO 法人コリア NGO センター/在日韓国人問題研究所（RAIK）/かながわみんとうれん/横浜市国籍条項撤廃連絡会/兵庫在日外国人人人権協会/年金制度の国籍条項を完全撤廃させる全国連絡会/一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター/反差別国際運動/在日コリアン弁護士協会（LAZAK）共催 2023「在日コリアン人権フォーラム 2023～国連自由権規約委員会と民族的マイノリティの権利」。
- [7] 佐藤知己 2012「アイヌ語の現状と復興」言語研究 142 号 29～44 頁、上野昌之 2017「アイヌ語の衰退と復興に関する一考察」埼玉学園大学紀要（人間学部篇）第 11 号 211～224 頁、日本弁護士連合会 2022「アイヌ民族の権利の保障を求める決議」7 頁、吉田徳仁 2024「アイヌ政策の変遷と課題」立法と調査 471 号 97 頁。
- [8] 札幌地判令和6年4月18日裁判所ウェブサイト（アイヌ先住権訴訟）。
- [9] 「アイヌ遺骨に対する日本人類学会の声明」（2025年12月15日）、「アイヌ遺骨・副葬品に対する日本考古学協会会長声明」（2025年12月15日）、日本学会会議地域研究委員会歴史的遺物返還に関する検討分科会「先住民族との和解と共生—アイヌの遺骨・副葬品の返還をめぐる一記録」（2020年9月10日）。
- [10] 日本人類学会、日本考古学協会、日本文化人類学会「アイヌヘイトに対する3学協会共同会長声明」（2025年12月15日）。
- [11] 女性差別撤廃委員会 2024「第9回報告に対する女性撤廃委員会最終見解」（仮訳
https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppei/pdf/report_241030_j.pdf）。
- [12] 内閣府男女共同参画局 2025『男女共同参画白書』（令和7年版）。
- [13] LGBT 法連合会「性的指向および性自認を理由として私たちが社会で直面する困難のリスト」（第4版）2025年3月31日（https://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2025/03/【確定版】困難リスト第4版_20250331.pdf）

- [14] 文部科学省「公立の高等学校における妊娠を理由とした退学等に係る実態把握の結果等を踏まえた妊娠した生徒への対応等について（通知）」平成30年3月29日参照。
- [15] 生活ニューコモンズ 2025年3月26日「非正規公務員は年度末に出産なら雇い止め？当事者アンケートで不合理なマタハラが判明」(<https://s-newscommons.com/article/7791>)。
- [16] 部落解放・人権研究所 2025『差別禁止法の制定を求めて—すべての人の無差別平等の実現』解放出版社 70頁以下、法務省人権擁護局「部落差別の実態に係る調査結果報告書」（令和2年6月）、部落解放・人権研究所 2025『全国のあいつぐ差別事件 2025年度版』解放出版社 45-59頁。
- [17] 法務省人権擁護局 2020「部落差別の実態に係る調査結果報告書」。
- [18] 法務省・文部科学省『人権教育・啓発白書』（令和7年版）57頁。
- [19] 朝日新聞「被差別部落の動画をユーチューブから削除 グーグル『指針に違反』」（2022年12月1日、<https://www.asahi.com/articles/ASQD164RKQD1PTIL00D.html>）。
- [20] 川口泰司 2017「インターネットと部落差別の現実——ネット上に晒される部落」<https://synodos.jp/opinion/society/20420/>、阿久澤麻理子 2018「部落差別とインターネット」https://www.jinken.ne.jp/flat_now/buraku/2018/06/29/1028.html、こども家庭庁 2026「令和7年度青少年のインターネット利用環境実態調査調査結果（速報）」12頁。
- [21] 部落解放・人権研究所 2025『全国のあいつぐ差別事件 2025年度版』解放出版社 13-14頁
- [22] 大阪市「市民の皆さまへ～職員による差別発言事象について」（2025年7月31日 <https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000634414.html>）。
- [23] 厚生労働省「公正な採用選考をめざして」（令和8年度版5頁、<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/assets/pdf/basic/01.pdf>）、部落解放・人権研究所 2025『全国のあいつぐ差別事件 2025年度版』解放出版社 17頁。
- [24] 石倉康次 2025「差別論の流行現象と部落問題解決の残る「障壁」の克服」部落問題研究 253輯。
- [25] DPI 日本会議 2023「2023年 DPI 差別事例&合理的配慮の好事例収集のまとめ」。
- [26] 文部科学省告示「小学校学習指導要領」2017（平成29）年3月189頁、文部科学省告示「中学校学習指導要領」2017（平成29）年3月167頁、文部科学省告示「中学校学習指導要領」2018（平成30）年3月482頁。
- [27] 東京高判平成27年4月14日 LEX/DB25506287。
- [28] 法務省民事局「戸籍における嫡出でない子の父母との続柄欄の記載の変更について」（平成16年11月1日）<https://www.moj.go.jp/MINJI/minji66.html>。
- [29] 第213回国会参議院本会議令和6年4月19日・小泉龍司法務大臣答弁、家族法制部会資料34-1「親権に関する規律についての補足的な検討」2頁 <https://www.moj.go.jp/content/001406907.pdf>
- [30] 北村治樹・松波卓也 2024「父母の離婚後の子の養育に関する『民法の一部を改正する法律』の開設（1）」家庭の法と裁判 52号 114頁。
- [31] 木村草太 2025「共同親権の基準」法学セミナー842号。

- [32] 法務省「ヘイトスピーチに関連する条例」
(https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech_jourei.html)
- [33] レイズム監視情報保管庫 2024「数字で見る 2023 年のヘイト行動」
(<https://odd-hatch.hatenablog.com/entry/2024/01/13/090000>)。
- [34] 国連社会権規約委員会の 2013 年の勧告、国連人種差別撤廃委員会の 2014 年及び 2018 年の勧告、国連人権理事会の 2017 年及び 2022 年の普遍的定期審査における勧告、国連子どもの権利委員会の 2019 年の勧告、国連自由権規約委員会の 2022 年の総括所見において、朝鮮学校に対する差別的取扱いへの懸念が表明された。高等学校等就学支援金制度が創設される以前にも、国連自由権規約委員会が 2008 年の総括所見において、朝鮮学校への財政支援の少なさへの懸念を表明している。
- [35] 最大決令和 5 年 10 月 25 日民集 77 卷 7 号 1792 頁。
- [36] 大阪高判平成 29 年 6 月 19 日平成 28 年（ネ）第 2767 号、大阪高判平成 30 年 6 月 28 日平成 29 年（ネ）第 2903 号・平成 30 年（ネ）第 300 号（最三決平成 30 年 12 月 11 日平成 30 年（オ）第 1345 号にて確定）。
- [37] 熊本理抄編著 2025『部落フェミニズム』エトセトラブックス。
- [38] 北海道ウタリ協会札幌支部編、部落解放同盟中央女性対策部編、アプロ女性実態調査プロジェクト編、反差別国際運動日本委員会編 2007『立ち上がりつながるマイノリティ女性：アイヌ女性・部落女性・在日朝鮮人女性によるアンケート調査報告と提言』解放出版社。
- [39] 「結婚の自由をすべての人に」訴訟全国弁護団連絡会 2024『同性婚法制化のための Q&A』岩波ブックレット、寺原真希子・三浦徹也 2025『「結婚の自由をすべての人に」訴訟（同性婚訴訟）の最前線』恒春閣。
- [40] 寺原真希子・三浦徹也 2024『選択的夫婦別姓』岩波ブックレット、岩波書店。
- [41] 鈴木博人・二宮周平・山口亮子・坂本洋子 2023「離婚後の共同親権導入に伴う法制度整備についての要望書」（2023 年 10 月、賛同者一覧
<https://www.ne.jp/asahi/m/net/kyodo.htm>）、女性法律家協会家族法制研究会（座長・犬伏由子、副座長・岩本恵）2023『「家族法制の見直しに関する中間試案」についての意見書』（2023 年 2 月 15 日）。
- [42] 熊上崇・岡村晴美 2023『面会交流と共同親権』明石書店、赤石千衣子・熊上崇 2024『別居・離婚後の「共同親権」を考える』明石書店。