

卒業論文

人種差別と性差別の インターセクショナルリティと法制度

2022 年 1 月 6 日

明治学院大学

法学部グローバル法学科 4 年

18JG1007 礒元メリッサ瑠奈

目次

第0章 はじめに.....	3
第1章 人種差別・性差別の定義と各カテゴリーの事例	6
1.1.1 人種差別の定義	6
1.1.2 アメリカにおける人種差別の事例	7
1.1.3 日本における人種差別の事例.....	9
1.2.1 性差別の定義	10
1.2.2 性差別の事例	11
第2章 インターセクショナリティの定義、役割、社会的・法的問題とその要因.....	12
2.1 インターセクショナリティの定義と役割	12
2.2 インターセクショナリティの社会的問題	15
2.2.1 アメリカにおけるインターセクショナリティの社会的問題.....	15
2.2.2 日本におけるインターセクショナリティの社会的問題.....	19
2.2.3 COVID-19による被害	21
2.3 インターセクショナリティが不可視化される要因	24
2.3.1 民族・人種共同体内の問題	24
2.3.2 社会運動内の問題	25
2.4 インターセクショナリティの法的問題	27
第3章 女子差別・人種差別撤廃条約におけるインターセクショナリティと勧告.....	29
3.1 条約に記載された経緯	29
3.2.1 人種差別撤廃条約(CERD)の一般勧告 25	30
3.2.2 第10回・第11回政府報告審査に関するCERDの総括所見.....	30
3.2.3 CERD総括所見に対する日本政府のコメント.....	32
3.3.1 女子差別撤廃条約(CEDAW)の一般勧告 28	33
3.3.2 第7回・第8回政府報告審査に関するCEDAWの総括所見.....	33
3.3. CERDAW総括所見に対する日本政府のコメントと第9回報告.....	34
第4章 解決方法.....	36
4.1 国内人権機関の設置	36
4.2 包括的差別禁止法の制定	38
4.3 国内人権機関の設置と包括的差別禁止法の制定における課題	39
第5章 分析のまとめと考察	41

0. はじめに

人種差別や性差別をはじめとする偏見や差別は社会の構造から個人間の対話の中まで染み込んでおり、あらゆる場面で私たちは意識せずとも差別に加担し、同時に被害を受けている。家父長制、白人至上主義、植民地主義といった抑圧のシステムの下で、人々の属性による不平等や格差の問題が現在進行形で存在しているが、こうした抑圧に対抗すべく、歴史的に長い間数えきれないほどの運動が起きている。アメリカ合衆国における奴隷制廃止後の Civil Rights Movement や女性の参政権獲得を目指す第1波フェミニズムの台頭から約半世紀、もしくは1世紀が経つ。それでもなお、現代でも Black Lives Matter 運動¹や第4波フェミニズム、MeToo 運動として人種差別や性差別が蔓延している現状を打破したい人々が声を上げている。昔とは違い現代の運動は名前や形が変わり、ソーシャルメディアなど新しい手法を用いて活動が広がっているが、運動に関わる人々がいまだに求めているのは平等、解放、そして改革だ。

私は特にアメリカにおける人種差別や性差別問題に対抗する運動をきっかけに差別問題や人権に関して興味を持つようになり、大学で深く学びたいという想いを持って国際人権法ゼミに入り研究に励んだ。具体的には、マーティン・ルーサー・キング・ジュニア

¹ 複数の日本語訳があるため、Black Lives Matter もしくは BLM 運動と英語表記で統一する。

牧師が先導した公民権運動を世界史の授業で学んだことがきっかけでアメリカの黒人が経験する構造的な人種差別問題に興味を持つようになった。また、2017年1月のアメリカ大統領就任式の翌日に行われた“Women’s March on Washington”という大規模な女性の権利を訴える運動をSNSで目にしてからフェミニズムや現代の社会問題にも目を向けるようになった。しかし自分の経験を振り返り、今回のテーマを選ぶ契機となる大きな出来事が2020年の夏前に全世界に広まったBlack Lives Matter運動(以下BLM運動)である。

自分を属性で表すと日本で生まれ育った黒人系の「ハーフ」であり、「女性」である。他人に日本人かどうか勝手に審議され、自分のアイデンティティを認識する前に特定の型にはめられたことによって自分は何者なのか人一倍悩み、人種と性別²どちらの側面でもマイノリティであることを自覚せざるを得なかった。また、両方の属性を持つハーフの女性そして黒人女性であるがゆえに、何重にも重なる自分の抑圧の経験を共有できる相手が少なかった。人種差別と性差別問題、そしてこれらに対抗する運動に興味を示したのは自分がどちらの差別も経験し、今後も直面する問題から目を背けることが出来ないからだ。2020年にBLM運動が日本でも話題になったことで私もSNSで情報発信し、多くの人と話す機会があったが、対話をしていくうちに自分の経験を改めて振り返って言語化することが増えた。特に私が経験してきたことは人種差別と性差別を切り離して考えることが困難で、それぞれの抑圧が相互に作用した問題だからこそ自分のように複数の側面で交

² 本稿で性別という言葉は、社会的・文化的につくられた性別(ジェンダー)を指し、男性優位社会における女性の地位の低さや不利益を被る問題について言及していく。

差する差別を受けている人々の現状を知りたいと強く思うようになった。このような想いでインターセクショナリティという交差する差別に関する理論をテーマとして選んだ。

差別的な社会構造について複合差別という視点で研究する学問や包括的な改革を訴える社会運動などが台頭し、国際人権法においても徐々にインターセクショナリティという概念が浸透してきている。しかし国内の法制度を見てみると、問題は人種・性別・階級・障害など大きな属性のカテゴリーごとに分かれており、複合的な問題に着目しているものが非常に少ない。「女性」というカテゴリーの中でも人種や階級、セクシャリティによって直面する問題が異なるように、同じ属性内でも人それぞれ多様な経験をしており、経験してきた抑圧には様々な要因が交わっている。ところが、有色人種・女性・貧困層などという大きな括りで問題を扱うことによって各カテゴリーの関係性を無視し、カテゴリー内部の多様性・権力関係・不平等な配置が見えなくなってしまう³。さらに、裁判が行われる際に複合差別に対する措置が不十分な為、複合的な問題でもカテゴリーごとの差別問題として扱い、差別が見当たらない場合訴えが退けられてしまうという懸念も上がっている⁴。各国がこうした課題を抱える中、特に日本の場合カテゴリーごとの人権問題でさえ注力が足りていないため、今後法整備を行う場合、インターセクショナリティを考慮した対策を講ずることが必要不可欠となる。インターセクショナリティは、法制度において

³ 徐阿貴、「Intersectionality(交差性)の概念をひもとく」.ヒューライツ大阪.2018.

<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2018/01/intersectionality.html> ,(2021-12-30)

⁴ 浅倉むつ子、「包括的差別禁止法制と複合差別法理の研究」.科研費 NEWS 2017 年度 VOL.2.

https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/22_letter/data/news_2017_vol2/p06.pdf ,(2021-12-20)

包括的な差別禁止法を設ける司法介入の必要性を強調し、社会運動内における属性の不可視化を防ぐために非常に重要な枠組みとなるためだ。

こうした現状を踏まえ、周縁化された人々を救済し、現制度で取りこぼされる人が出てこないようにするためにもインターセクショナリティという枠組みを理解すること、そしてそれに応じた包括的な差別禁止法そして国内人権機関の早急な制定・設置が必要だと私は考える。

本稿では人種差別と性差別のインターセクショナリティによって発生する交差する差別の事例を説明した上で、国際人権法や条約がどのような役割を果たし、日本政府がどのように対応していくべきか検討する。第1章では人種差別・性差別の定義と各カテゴリーの事例について説明する。第2章ではインターセクショナリティの定義と各カテゴリーが交差することによって生じる法的・社会的な問題と、これらが不可視化される要因をアメリカと日本の歴史や社会運動を通して説明する。そして、COVID-19によって生じた被害の現状についても紹介する。第3章では国際人権法がさだめる人種差別・女子差別撤廃条約にインターセクショナリティがどのように記載されたのか、そして日本に対する勧告と日本政府の返答がどのようなものか見ていく。第4章では解決方法として交差する差別問題も考慮する法整備や機関の設置について説明し、どのような効果があるのか、そして法整備を行うことに対する現政権の姿勢について検討する。最後に第5章で今までの分析のまとめと考察を行う。

1. 人種差別・性差別の定義と各カテゴリーの事例

1.1.1 人種差別の定義

人種主義（および人種差別）は世界各国の社会の中に存在しており、歴史的にも長い間続いているが、人種差別の定義について人種差別撤廃条約の第1条1項では以下のよう

に説明している。

この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であって、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での 人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。⁵

日本を含む条約の締約国が負う義務として第2条では、人種差別を非難すること、そしてあらゆる形態の人種差別を撤廃する政策やあらゆる人種間の理解を促進する政策を取ることが要求されている。しかし、現実では人種主義の重大な原因である植民地主義⁶と奴隷制が現代にまで引き継がれ、制度的な人種主義が確立してしまっている。この制度的人種主義によって、特定の民族集団に対する搾取が行われ、他にも強奪、混乱、土地と資源の

⁵ 外務省, 「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」.

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/conv_j.html, (2021-12-20)

⁶ Colonialism と呼ばれ、植民地を獲得・維持し、拡大しようとする政策。または、それを正当化する思想。(デジタル大辞泉)

横領、人間性までの否定などが結果としてもたらされたとダーバン会議(反人種主義・差別撤廃世界会議)の準備会議で報告されている⁷。制度的人種差別主義の仕組みについて南川(2016)は「制度的人種差別主義とは、直接的で敵対的な暴力や言動だけでなく、人種差別の意図がなくても間接的に特定の人種集団の人々が不利になる社会の仕組みを指す」⁸と説明している。それゆえ、奴隷制など法律や制度として明文化された人種差別だけでなく、法律や制度に見えづらい形で起きる人種差別がどれだけ浸透しているかに着目する必要がある⁹。

1.1.2 アメリカにおける人種差別の事例

制度的な人種主義が悪影響を及ぼしている実態の一つとしてアメリカの黒人に対する人種差別と日本の在日コリアン¹⁰に対する人種差別の歴史が顕著である。

まず、アメリカでは黒人に対する法律や制度に明記された露骨な人種差別に関しては、1865年に南北戦争が終結し、奴隷制は廃止されている。しかし戦前から続くジムクロウ法という人種隔離制度が1964年の公民権法が確立されるまで長年続いていた。キング牧師が先導した公民権運動によって上記の制度の廃止、そして黒人の投票権を保障する投票権法を成立させることは達成した。それでもなお、奴隷制や人種隔離制度の後遺症とも言えるアメリカ社会に織り込まれた制度的人種差別によって黒人は社会的地位を上げることが困難となり、現代まで教育・福祉・雇用・住宅・収容率など様々な側面で不利な立

⁷ ヒューライツ大阪, 「国際人権ひろば No.35 人種主義・人種差別とは何か Part.2」, 2001.
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section2/2001/01/part2.html>, (2021-12-20)

⁸ 南川文里, 『アメリカ多文化社会論―「多からなる一」の系譜と現在―』法律文化社, 2016.

⁹ 下地 ローレンス吉孝, 「なぜ日本の「人種差別」は“ないこと”にされるのか、その社会構造」, 現代ビジネス, 2020-06-20. <https://gendai.ismedia.jp/articles/-/73387?page=3>, (2021-12-20)

¹⁰ 在日韓国・朝鮮人を指す名称は複数あるが、本稿では日本に住む韓国・朝鮮人両者を指す「在日コリアン」の名称を使用する。

場に立っている¹¹。黒人に対する警察の過度な権力行使については昨年再び注目されたBLM運動が起きた大きな要因の一つであるが、2013年以降、年間約1000名が警察官の行使した暴力で死亡しており、被害者のうちの28%は全人口の13%にしか及ばない黒人と報告されている。また、黒人の刑務所への収容率の高さも懸念されており、連邦もしくは州の刑務所に重罪犯で収監されている者の数は約146万5200人で、そのうち黒人が占める割合は全体の32%である約46万5200人だ¹²。

様々な要因によって結果的に犯罪に手を出してしまう現実を見て、当事者を非難することの方が簡単かもしれないが、社会構造や制度がどのように抑圧を続けているかに目を向けないと問題の本質は見えてこない。黒人の一部の貧困層が麻薬を販売して生計を立てている現状など、社会的そして経済的要因を考慮もせず、なぜ政府は彼らの福祉を支援することよりも刑罰を与えることに集中しているのか考える必要がある。それゆえ、この数字が示すものは単なる偶然ではなく、歴史的にアメリカの法律や制度が直接は見えない形で社会的、経済的不平等と人種差別を浸透させていることがわかる一例として捉えるべきだと考える。

¹¹ 藤永康政. 「レイシズムを織り込んだ制度自体を問う——アボリション・デモクラシーとBLM【ブラック・ライヴズ・マターを考える vol.3】」 GQ Japan. 2020-08-07. <https://www.gqjapan.jp/culture/article/20200807-black-lives-matter-fujinaga-3>

¹² 藤永康政. 「“見知らぬ黒人は疑ってかかれ！”——刑務所と重武装警察：「刑罰国家アメリカ」の諸相【ブラック・ライヴズ・マターを考える vol.2】」 GQ Japan. 2020-07-31. <https://www.gqjapan.jp/culture/article/20200731-black-lives-matter-fujinaga-2>, (2021-12-21)

1.1.3 日本における人種差別の事例

日本も同様に人種差別的な法律や制度が浸透しているが、その一例として在日コリアンに対する事例を紹介していく。まず日本は朝鮮に対して植民地支配を行なった抑圧者としての歴史を持っており、2015年時点で約50万人の在日韓国・朝鮮人が日本に居住している¹³。日本が敗戦したことにより植民地支配自体は終わったが、損害が消えたわけではなく、現在まで当事者の権利が制限されている。金 敬得(2005) は日本政府の在日コリアンの国籍の扱いについて、「日本政府は、韓国併合条約前の状態に朝鮮人の国籍を戻すとの原状回復の論理により、在日コリアンの日本国籍も喪失させたが、それは、広範な国籍差別をもたらし、民族性の回復とは逆の機能を果たした」¹⁴と説明している。その後1965年に日本政府が日韓法的地位協定を締結したことにより、永住権及び国民健康保険への加入が認められるようにはなったが、就職差別や社会保障における差別は是正されず、当時の在日コリアン2世が是正を求めて訴訟を起こし、社会運動を展開するようになった。在日コリアンに対する国籍差別は、少しずつ改善の方向に向かっているが、現在では彼らの「公務就任権や地方参政権等、地域住民として地方自治への参与を求める権利」が課題として残っている¹⁵。このような問題は人種差別ではなく、国籍の違いに基づく「区別」だという意見をよく耳にするが、人種差別は民族を基にする差別も含まれており、在日コリアンが保有していた日本国籍を喪失させた日本政府は結果的に発生した国籍・人種差別に対する対策を講ずる責任がある。そして日本に帰化すれば参政権などの問題は解決するという考えも注意するべきだ。二重国籍が原則認められていない日本で、国籍をアイデンティティとする人もいる在日コリアンに対して日本国籍の取得を促すことを金(2005)

¹³ 柳赫秀.「在日韓国・朝鮮人の人口推移(最近9年間)」.2016-05-28. http://www.cks.c.u-tokyo.ac.jp/event_back/160528/20160528_yanagi02.pdf, (2021-12-21)

¹⁴ 金敬得.「在日問題と日韓関係の未来を考える」.ヒューライツ大阪.2005-07
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section2/2005/07/post-185.html> (2021-12-20)

¹⁵ 同上

は「本国国籍を維持しつつ日本に居住してきた在日コリアンの歴史性の否定につながりかねない」¹⁶のではと述べている。

在日コリアンは植民地支配の被害者として代々日本に住み、日本国籍を持つ人々と同じように税金を納めてこの社会で生きている。それにも関わらず、自分の意思が直接反映されない政府の方針に対し、投票を通して意思表示をすることも許されていない。こうした問題は放置せず、当事者が被った被害そして今も続く負担を軽減すべく、政府は制度を今一度見直すべきだと考える。

1.2.1 性差別の定義

性差別の定義について女子差別撤廃条約の第1条では以下のように説明している。

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。¹⁷

各締約国は法制度の整備だけではなく、性差別的な慣習や慣行の廃止も求められている。

日本では条約に批准するにあたって、法制度の整備として国籍法の改正や職場における男女差別を禁止する男女雇用機会均等法を制定したが、民法の「女性差別を固定化させる条

¹⁶ 同上

¹⁷ 男女共同参画局、「女子差別撤廃条約全文」。

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppei/joyaku.html, (2021-12-20)

項」はいまだ改善されず、「政治、経済、社会、文化的な側面において、男性優位を助長するような慣行」も続いている¹⁸。

1.2.2 性差別の事例

男女格差という側面において、世界経済フォーラムが発表する各国の男女の格差を分析した指数であるジェンダーギャップ指数¹⁹の順位を比較すると、2019年では153か国中日本は121位でアメリカは53位という大きな差が見られた。日本が例年低い順位にとどまる大きな理由が「経済」と「政治」分野である。経済では管理職ポジションに就いている数の男女差が目立ち、政治面では日本の衆院議員の女性比率は10.11%で女性議員の少なさが指摘されている²⁰。アメリカでは特に男女の賃金格差が指摘されているが、アメリカ合衆国国勢調査局によると、2019年のフルタイム正社員における平均的な男女間の賃金格差は17.7%である。男性正社員が1ドル得る中で女性は82.3セント相当の賃金しか得ていないことになる²¹。

女性の権利が侵害されている重大な問題として性暴力も両国で問題視されているが、日本では犯罪白書によると2016年の強姦件数は989件、強制わいせつ件数は6,188

¹⁸ ヒューライツ大阪。「国際人権の潮流とマイノリティ女性」.<https://www.hurights.or.jp/japan/multiple-discrimination-and-women/4-1-minority-women/>, (2021-12-20)

¹⁹ World Economy Forum. “Global Gender Gap Report 2020”. <https://jp.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> . (2021-12-10)

²⁰ 泉谷由梨子. 「ジェンダーギャップ指数2019、日本は過去最低を更新し121位、G7最低 男女平等はまた後退」. ハフポスト. 2019-12-17. https://www.huffingtonpost.jp/entrystory_jp_5df74276e4b047e8889fdd98, (2021-12-10)

²¹ 出典: Sonam Sheth, Madison Hoff, Marguerite Ward, and Taylor Tyson. “These 8 charts show the glaring gap between men's and women's salaries in the US”. Business insider. 2021-03-24(updated). <https://www.businessinsider.com/gender-wage-pay-gap-charts-2017-3> .(2021-12-30) 原出典: US Census Bureau, “2019 American Community Survey”

件報告されている²²。しかし法務省の調査では性暴力被害を届け出る女性は、わずか18.5%というデータがあるため報告をしなかった件数を合わせると約4万件にのぼる²³。その一方でアメリカでは毎年平均40万件的性暴力の報告を受けている²⁴。

上記に示した数値を見ると男女格差や性暴力の問題が女子差別撤廃条約が締結されて年数が経った現在でも解決されていないことがより一層わかるが、実はこうした女性が被害を受ける問題は人種などによって更に被害の大小や被害件数の多さが変動している。そのため、インターセクショナル리티の観点を通して問題を分析することが問題の解像度を上げるために大切である。

2. インターセクショナル리티の定義、役割、社会的・法的問題とその要因

2.1 インターセクショナル리티の定義と役割

インターセクショナル리티とは日本語で複合差別/交差的な差別と呼ばれるもので、コリンズ・ビルゲ(2021)は以下のような定義を紹介している。

インターセクショナル리티とは、交差する権力関係が、様々な社会にまたがる社会的関係や個人の日常的経験にどのように影響を及ぼすのかについて検討する概念である。分析ツールとしてのインターセクショナル리티は、とりわけ人種、ジェンダー、セク

²² 平成29年版 犯罪白書 第6編/第1章/第3節. 「第3節 性犯罪被害」.
http://hakusyo1.moj.go.jp/jp/64/nfm/n64_2_6_1_3_0.html, (2021-12-21)

²³ 性暴力被害ゼロネットワーク しあわせなみだ. 「性暴力に関するデータ」.
http://shiawasenamida.org/m05_02_02, (2021-12-21)

²⁴ RAINN. "Victims of Sexual Violence: Statistics". <https://www.rainn.org/statistics/victims-sexual-violence>, (2021-12-21)

シュアリティ、階級、ネイション、アビリティ、エスニシティ、そして年齢など数々のカテゴリーを、相互に関係し、形成し合っているものとして捉える。インターセクショナルリティは、世界や人々、そして人間関係における複雑さを理解し、説明する方法である。²⁵

つまり、複数の属性が交差したときに起こる差別や抑圧を分析する枠組みとしてインターセクショナルリティは存在する。徐(2018)は、この交差(Intersection)という言葉を「分析概念」として初めて使用したフェミニスト法学者のキンバリー W. クレンショアの説明を紹介しているが、クレンショア(1989)は黒人女性の経験について、「〈黒人〉や〈女性〉という、それぞれ均質で相互排他的な〈黒人〉や〈女性〉というカテゴリーのために、黒人女性の経験が軽視され、存在が消去されてしまう」²⁶という指摘をした。

クレンショアが黒人女性の黒人として経験する人種差別と女性として経験する性差別が交わることで生まれた抑圧が、黒人男性や白人女性が経験するものと違うことに注目し、分析概念としてインターセクショナルリティという用語を使い提起したことで、この概念が言語化され広まるようになった。この概念は交差点を想像すると理解がしやすい。人種差別の道路が南北に広がり、性差別の道路が東西に広がっていると仮定すると、この2つの道路(自分が差別を経験する属性によれば3つ以上)が交差(intersect)したところにマイノリティ女性が立っている構図がインターセクショナルリティが指す交差性ということである。しかし、この構図が言語化され概念として流通する前からインターセクショナルリティに関する指摘・議論・運動などはすでに存在しており、決して新しい概念ではないことに留意する必要がある。

²⁵ パトリシア・ヒル・コリンズ, スルマ・ビルゲ(小原理乃訳). 『インターセクショナルリティ』. 人文書院. 2021. p.16

²⁶ 原出典: Crenshaw, K. . "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-Racist Politics". The University of Chicago Legal Forum :Vol.1989, Article 8. p.140 (徐 阿貴. (編訳) 前掲書 脚注 3)

インターセクショナルリティ・交差性の概念が果たす役割について徐(2018)は以下のよう説明している。

資本主義、植民地支配、人種主義、家父長制、ナショナリズムといったシステムを分析する道具であり、社会的不平等、権力関係、社会的コンテクスト、複雑性、社会正義といったテーマに取組み、抑圧からの解放をめざす運動論でもある。²⁷

つまり、システムを分析する道具としてインターセクショナルリティを活用することで、自分や自分の周りの人々が経験する複合的で複雑な社会問題について取り組む際に、より問題の本質が理解できるようになるのである。しかしながら、問題を解決させるためにフェミニズムや公民権運動などといった社会運動が盛んに行われている中、実際は運動に参加するマイノリティの中でもマイノリティ女性は解放運動の主体としてみなさないことが多い。元(2015)はこの運動に参加するときでさえ複合差別の当事者が周縁化されてしまう状況について、「女性を代表するのはマジョリティ女性であり、民族、難民、移民、移住労働者、障害者といったグループを代表するのは男性であって、『女性』という括りにおいても、それらの集団においても周縁化され、不可視化されがちである」と説明しており、同じカテゴリー内の多様性や不均衡な力関係は軽視されやすく、集団全体の目標が達成されたら自動的に集団内のマイノリティ女性の問題も解決するだろうと考える傾向が強いことを指摘した。加えて交差的な差別を受ける人々が支援や救済を求めたところで、適切に対応できる法律や制度の枠組みが整っている国も少ないという問題も存在する²⁸。

このようなカテゴリーや集団内で複合的な被害を受ける人々の現状が目に見えづらいことに対して、インターセクショナルリティの視点から具体的にどのような社会的・法的

²⁷ 同上

²⁸ 元 百合子, 「マイノリティ女性に対する複合差別と国際人権基準」, ヒューライツ大阪, 2015.
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section3/2015/05/post-282.html>, (2021-12-30)

な問題が存在するのか、そして被害が不可視化されてしまう要因についてこれから紹介していく。

2.2 インターセクショナリティの社会的問題

2.2.1 アメリカにおけるインターセクショナリティの社会的問題

まずクレンショーが提示したインターセクショナリティの状況を最初に問題提起したのは19世紀半ば、アメリカで差別を受けていた黒人女性である。「黒人奴隷」として男性と同じように働かされていた黒人女性のS. トゥルースは、その時期に展開されていた、白人中産階級女性を中心とする女性解放運動に対して“Ain’ t I a woman? (私は女ではないのか?)”と訴えた²⁹。参政権に関して排除されていた黒人や女性は平等な権利を獲得するために各グループ内で連帯をしていたが、人種差別問題に対する取り組みは黒人男性に向けたものであり、性差別は白人女性の白人男性に対する連帯だったので黒人女性は両者から包含されていなかった³⁰。ここから始まり公民権運動が興隆した60、70年代では、人種差別に対抗する運動内で周縁化されていた黒人女性は人種とジェンダーが交差する抑圧構造に異議申し立てをしていた。こうした批判をした人の一人である「黒人女性のマニフェスト」の著者のF. ビールは「ブラックパワー運動内の家父長制、女性解放運動における人種主義、そしてこの2つに深く関わる資本主義システムを批判した」³¹と徐(2018)は説明する。

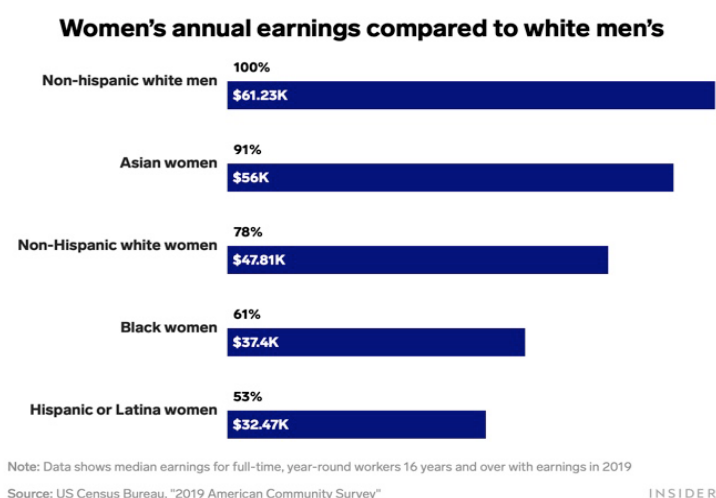
²⁹ 徐阿貴. 前掲書. 脚注3

³⁰ キンバリー・W・クレンショー. 「第5章固定化を超えて: 人種、ジェンダーと(不)平等に対する保護をめぐる新しい地平」. (辻村みよ子, 西谷 祐子, 戸澤 英典, 『世界のジェンダー平等-理論と政策の架橋をめざして』, 東北大学出版会. 2008. p.137-138)

³¹ 徐阿貴. 前掲書. 脚注3

このような人種とジェンダーが交差する問題は現在にまで続いており、アメリカではこの交差性のある被害が賃金格差や性暴力の問題でも著しく目立っている。1章2節の性差別の事例で男女間の賃金格差について言及したが、女性であるだけでなく人種によっても更に格差が激しいことが報告されている。

表 1 白人男性と比較した女性の年収(人種別) *31



出典: Business insider, Sonam Sheth, Madison Hoff, Marguerite Ward, and Taylor Tyson, "These 8 charts show the glaring gap between men's and women's salaries in the US", 2021-03-24(updated), <https://www.businessinsider.com/gender-wage-pay-gap-charts-2017-3> 原出典: US Census Bureau, "2019 American Community Survey".

表 1 が示すように、2019 年の人種別の女性の年収比較で最も格差があるのは黒人女性とヒスパニック系女性である。非ヒスパニック系の白人男性と比較すると黒人女性は 61%分の年収、ヒスパニック女性は 53%分である。また、同じ人種内で比較をすると、黒人女性は黒人男性の 90.7%、ヒスパニック系女性はヒスパニック系男性の 80.6%分しか稼ぐことができていないと報告されている³²。このデータを見る限り、アジア系女性の収入

³² 出典: Business Insider (2019). 前掲書. 脚注 22

は他の人種の女性より収入が多く、格差が狭いことが反映されている。しかし、アジア女性内の出身国は様々であり、出身国グループの間では大きな収入の差がある³³。太平洋諸島系出身者を含めた AAPI 女性のうち、フルタイムで働く AAPI³⁴女性の年収の平均は、白人や非ヒスパニック系男性に支払われる 1 ドルに対して 85 セント分である。平均では 85 セントだが、AAPI 女性の 23 つの出身国グループの収入の差は白人・非ヒスパニック系男性に支払われる 1 ドルに対して、52 セントから 121 セントであると報告されている³⁵。つまり、人種間で収入の差が生じているだけでなく、AAPI 女性のように、アジア系という大きな括りでまとめられたグループ内でも出身国によってどのような職種に就いているのかによって得られる収入に大きな違いが生じているのだ。それゆえ、有色人種であり女性であるという属性を持つ者は相対的に得られる収入が低くなっているのがアメリカの現状である。

³³ Robin Bleiweis. "The Economic Status of Asian American and Pacific Islander Women". Center for American Progress. 2021-03-04 <https://www.americanprogress.org/article/economic-status-asian-american-pacific-islander-women/>, (2022-01-02) (筆者翻訳)

³⁴ AAPI は Asian Americans and Pacific Islanders の略称であり、アジア・太平洋諸島系アメリカ人を総称する言葉として使用

³⁵ National Partnership for Women and Families. "Asian American and Pacific Islander Women and the Wage Gap". 2021-03. <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/fair-pay/asian-women-and-the-wage-gap.pdf>, (2021-12-10) (筆者翻訳)

表 2 女性の強姦・性暴力被害と被害者の特徴 1994-1998, 1999-2004, 2005-2010

TABLE 1

Rape and sexual assault victimizations against females, by victim characteristics, 1994-1998, 1999-2004, and 2005-2010

Victim characteristic	Rate per 1,000 females age 12 or older		
	1994-1998	1999-2004	2005-2010
Total	4.2	3.1	2.1
Age			
12-17	11.3	7.6	4.1
18-34	7.0	5.3	3.7
35-64	2.3	1.8	1.5
65 or older	0.1 !	0.2 !	0.2 !
Race/Hispanic origin			
White ^a	4.3	3.1	2.2
Black ^a	4.2	4.1	2.8
Hispanic/Latina	4.3	1.8	1.4
American Indian/Alaska Native ^a	6.4 !	4.8 !	4.5 !
Asian/Pacific Islander ^a	2.5	1.2	0.7 !
Two or more races ^a	~	6.6 !	5.1 !

出典: U.S. DOJ Bureau of Justice Statistics, "Female Victims of Sexual Violence, 1994-2010," 2013

<https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/fvsv9410.pdf> Table 1[一部抜粋]

性暴力の報告件数に関しても女性による報告が大多数であるが、被害者の中でも人種的な配分が偏っている。表 2 が示すように、2005 年から 2010 年の間のデータでは、American Indian/Alaska Native(アメリカ・アラスカの先住民族)の女性たちは他全ての人種と比べて 2 倍近く強姦や性暴力被害を受けていることがわかる³⁶。

人種的マイノリティ女性は日頃から偏見や差別に晒されており、その中には性的に搾取しても良い存在だという偏見も含まれている。こうした誤った考えは本人を傷つけ、性暴力に繋がり、時にはヘイトクライムによって死をもたらしてしまう。残念ながら現実で同様のことが 2021 年初頭に発生した。

ジョージア州のアトランタで白人男性がマッサージ店 3 軒を銃撃し、アジア系女性 6 人を含む 8 人が殺害された事件では、犯人の動機に関して大きな議論が巻き起こった。

³⁶ U.S. DOJ Bureau of Justice Statistics, "Female Victims of Sexual Violence, 1994-2010," 2013.

<https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/fvsv9410.pdf> Table 1[一部抜粋]

AFPBBによると、警察の発表では、「容疑者の犯行動機は人種に基づいたものではなく、『セックス依存症』の『誘惑』排除が目的だったと供述している」と述べられ、人種差別が関連していることを否定した³⁷。犯人の動機が人種差別を元にしたのか女性蔑視なのかという2つを天秤にかけて議論が巻き起こる中、警察側が人種に基づいた動機を否定し性的な動機のみを強調しているが、これはアジア系女性というどちらの側面でも被害を受ける人種的マイノリティ女性を狙ったものである。つまり、2つかそれ以上のカテゴリーに属することで被害が交差し発生した憎悪犯罪であるため、インターセクショナル리티の観点を見落とすと問題の本質が不可視化されてしまう。この事件について、アジア研究に関わるヴィヴィアン・トゥルオン博士はBBCのインタビューで、「アジア系の女性が極端に性的な存在として扱われてきた根深い歴史」の存在を指摘し、「アジアの女性が『アメリカにみだらな不道徳を持ち込む』という、人種差別的で性差別的なステレオタイプは、今なお残存している」³⁸ことを強調している。

長い間残るアジア系女性に対する特有のステレオタイプ、フェティシズム、そして性的客体化がこうした憎悪犯罪を引き起こしているということである。こうしたことを踏まえ、銃撃事件の裁判でこの2つの差別が交差した問題でありヘイトクライムにあたるという指摘が認められるかどうかという観点にも着目していくべきだ。

2. 2. 2 日本におけるインターセクショナル리티の社会的問題

日本では、外国人女性や在日コリアンの女性たちを含む人種・民族的マイノリティ女性がジェンダー・人種・国籍・階級などが相互作用した交差的差別を経験している。

³⁷ AFPBB. 「人種差別か、女性差別か？ アジア系女性ら被害の銃撃事件の波紋 米」. 2021-03-19.
<https://www.afpbb.com/articles/-/3337663> ,(2021-12-10)

³⁸ BBC. 「暴力の加害と被害をどう語るか アトランタ連続銃撃」. 2021-03-22.
<https://www.bbc.com/japanese/features-and-analysis-56473220> ,(2021-12-10)

まず、日本社会における搾取と差別の構造について伊藤(1995)は4つの問題を以下のように説明している。

①出入国管理、移民政策を支える法制度的な国籍差別、②受入社会での3重の差別構造（ジェンダー、民族、階級）、③移民共同体内部の差別（とくにジェンダー）、④受入社会・国家と移民共同体間のジェンダーを媒介とする境界統制。これらが単独ないし相互に絡み合い、移住女性の生活と労働を規定している。³⁹

外国籍と女性という属性によって発生する複合的な問題として、特に日本人の配偶者を持つ外国人女性が受けるDV被害が近年増加している。日本人と比べて外国人女性の方が5倍以上の比率でDVによる一時的な保護を受けているというデータも存在しているが、被害者に対するDV支援は自治体によって対応が違い、支援の地域格差も問題となっている。そもそも外国人女性がDVを受けやすい原因として、「夫の母国において言葉を含め文化的、経済的、社会的な力関係でも弱い立場におかれ、法律的に夫に付随する『在留資格（いわゆるビザ）』において日本人女性よりもさらに弱者となる傾向が見られる」ことがある⁴⁰。特に在留資格に関しては、2012年に施行された改定入管法により日本人配偶者等の「在留資格取消し」制度が追加されたことで、配偶者と別居していることで在留資格を取り消される可能性があり、この法律により被害者が逃げたくても逃げられず、DV被害が深刻化することが問題視されている⁴¹。

³⁹ 伊藤るり、「ジェンダー・階級・民族の相互関係―移住女性の状況を一つの手がかりとして―」、『ジェンダーの社会学』、岩波書店、1995。

⁴⁰ シェア＝国際保険協力市民の会、「DVと外国人」。
https://share.or.jp/health/knowledge/health_of_migrant_in_japan/dv.html, (2021-12-21)

⁴¹ 国際人権NGO IMADR、「移住女性への暴力を乗り越えて 複合差別と当事者女性のエンパワメント」。
https://imadr.net/books/195_3/, (2021-12-20)

在日コリアン女性も歴史的に植民地支配されていた本国から渡日し、日本で言語文化的障壁や民族差別を経験したと同時に、戦後与えられていた日本国籍を奪われたことで、外国人となり出入国管理統制を受けることになった。その影響で社会保障や公的機関への採用においても差別を受け、国籍差別が正当化されてしまった。女性の場合これに加えて「貧困及び家庭領域と結合した女性規範」が存在していたこと、つまり女性には教育は不要と言う考えがあった上で、育児や家事そして仕事に追われて学齢期に在日コリアン女性らは識字教育を受けるタイミングを失った。こういった経験を通し、1980年代以降関西を中心に夜間中学に入学する中高年の朝鮮人女性が多く現れ、大阪では学ぶ権利の保障を求める運動が起き、複数のマイノリティーの人権運動と連帯したことにより夜間中学を増設するという目標を達成することができた⁴²。しかし、こうした複合差別は教育に限らず様々な場面で現在も問題が残っている。その一例としてヘイトスピーチを始めとする偏見から生まれる心ない発言が対面でもネット上の誹謗中傷でも多く見られる。金友子(2019)が紹介した「アプロ・未来を創造する在日コリアン女性ネットワーク」では、日本社会の中での在日コリアン女性を取り巻く現状、特に複合差別の様相を明らかにするために、在日コリアン女性に対して実施したアンケートの回答を公開している。アンケートの調査項目の中で、差別の経験について言葉の暴力(揶揄やからかい)を同級生男子から受けた経験を回答した事例が何件かあることがわかった。そこでは、「朝鮮人だから気が強いと言われた」という事例もあり、こうした攻撃を受けるのは「攻撃者から見て、女性・朝鮮人はターゲットにしやすいということの現れである」とし、朝鮮人という属性だけでなく、女性という属性によって余計に「出る杭」が打たれてしまうと金友子(2019)は主張する⁴³。

2. 2. 3. COVID-19 による被害

⁴² 徐阿貴. 前掲書. 脚注3

⁴³ 金友子. 「在日朝鮮人女性に対する複合差別と差別解消の課題」 ヒューライツ大阪. 2019.
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2019/03/post-201835.html>, (2021-12-21)

2020 年初頭から COVID-19 によって多くの人が様々な困難に直面しているが、この困難も女性やマイノリティに多くのしかかっており、マイノリティ女性も交差的な影響を受けている。

アメリカでは特に失業率について、黒人とヒスパニック系の失業率が最も高く、男性より女性の方が失業率が高い。最近の全米世論調査では全体のうち、33%がパンデミックの影響で自分や家族の誰かが解雇されたり失業したりしたと回答したが、その割合は特に女性(37%に対し男性は28%)、ヒスパニック系や黒人(40%に対し白人は30%)で高かったと報告されている⁴⁴。また、家賃などの支払いの延納に関しては、白人の13%が既に延納しているのに対し、黒人系は37%、そしてヒスパニック/ラテン系は39%という結果も出ている⁴⁵。失業率の高さに偏りが出る傾向があるのも、小売業、接客業、娯楽業、そして製造業といった解雇されるリスクの高い業種で女性やマイノリティが多く働いているからと示唆されている。さらに、失業率の高さはほとんどの企業が女性やマイノリティを反射的に解雇リストの上位に挙げているからということも問題視されている⁴⁶。こうした調査はマイノリティ女性に着目したものではないにせよ、女性そしてマイノリティという2つの属性を持つ当事者にはより多くの負担がかかってしまうことが予想される。他にも、新型コロナウイルスの感染リスクについて、有色人種の女性の多くがエッセンシャルワーカー⁴⁷として従事しているため、感染する可能性も高いことが指摘されている⁴⁸。

⁴⁴ Alexandra Kalev. "Research: US Unemployment Rising Faster for Women and People of Color". Harvard Business Review. 2020-04-20. <https://hbr.org/2020/04/research-u-s-unemployment-rising-faster-for-women-and-people-of-color>, (2021-12-10) (筆者翻訳)

⁴⁵ Naomi Cahn. "COVID-19's Impact On Women Of Color". Forbes. 2020-05-20. <https://www.forbes.com/sites/naomicahn/2020/05/10/mothers-day-and-covid-19s-impact-on-women-of-color/?sh=218a3f3541ac>, (2021-12-10) (筆者翻訳)

⁴⁶ Kalev. 前掲書. 脚注 44

⁴⁷ エッセンシャルワーカー：「エッセンシャルワーカーとは、生活の根幹を支える医療や福祉、保育や第一次産業、行政や物流、小売業やライフラインなどで働く人々のこと。」カオナビ人事用語辞典より

⁴⁸ Cahn. 前掲書. 脚注 46

日本では、2 章 2 項 2 節で前述した外国人女性の DV 被害そして在日コリアン女性に対するヘイトスピーチを含め、マイノリティ女性の被害悪化や負担のしわ寄せが問題となっている。

外国人・移民女性の DV 被害に関して、移民女性 DV 被害者に対して支援活動を行う市民団体「ウェラワリー」の代表を務める福島(2021)は、第 1 回目の緊急事態宣言後の同行支援依頼の件数が増加していることを報告した。報告によると、DV 被害相談の中には、日本人の配偶者を持つ女性だけでなく、「家族滞在⁴⁹」として在留資格を持つ者や、難民として申請中、そして仮放免⁵⁰中の女性からの相談が相次いでいるという。こうした移民女性の DV 被害者が抱える制約として福島(2021)は以下のように指摘している。

在留資格の制約により、就労等の自立への道が限定的であること、暴力被害からの保護や生活保護等の公的支援が受けにくいこと、本国の制度や社会も女性の権利が制限されて離婚が難しいため帰国が解決に繋がらない、など多くの問題がある。⁵¹

このように、公的支援が受けにくい現状など民間団体のサポートでは足りないところは政府が責任を取って支援に回り、問題を改善させていくべきだ。しかし問題は移民女性の DV 被害に留まらず、コロナ対策の限定的な支援対象や差別拡大への不安の声が上がる一方である。PLAN インターナショナルが 2020 年に実施したアンケート、「新型コロナウイルスの影響に関する女の子と若い女性の声アンケート」の集計結果では、移民・外国人または外国にルーツがある女性の回答も共有されている。自由記述の回答では、「中国のル

⁴⁹ 家族滞在：「日本で就労ビザを持って働いている外国人の配偶者（妻または夫）およびその子供」を指す。-入管ビザ専門行政書士

⁵⁰ 入国管理局から一時的に身柄が解放されている状態を指す。

⁵¹ 福島由利子、「移民女性の DV 被害と支援」、『日本における外国人・民族的マイノリティ人権白書 2021 年』.2021. 外国人権法連絡会. p.37

ーツを持っているので、『コロナウイルスは中国からきたものだ』を理由として差別などを受けられるのではないかと心配」という人種差別や民族差別が助長されることへの不安や、コロナ対策の支援策について「『国民』以外が排除される」のではないかと、外国人も対象として含まれるかなどといった不安が複数名から上がっている⁵²。

そして、在日コリアン女性を対象とした実態調査でも似たような不安の声が上がっている。アプロ女性ネットによるアンケート、「第3回在日コリアン女性実態調査 ～「子育て」「介護」「コロナと仕事」を中心に見えたもの～」の報告会では、コロナ禍の問題について、在日コリアンとして受ける影響として、ヘイトスピーチを含むレイシズムの激化やコロナ禍の支援が後回しにされるのではないかと不安と心配の声が上がっていることを報告している。アンケート回答者のうち72.9%がヘイトスピーチの対象になる不安を持っており、コロナ禍の支援の後回しについて、特に朝鮮学校に子どもを通わせている保護者から教育費などの経済的負担が増えているという回答が見られた。これは朝鮮学校が高校無償化の制度から排除されていることや、地方自治体の補助金交付の停止や削減を受けていることなどによる負担増加を指していると報告会で述べられた。女性として受ける影響では、先述した通り家事や子育て労働の負担が増加しており、コロナ禍では家庭内での在宅時間が増加している中でも男性の協力を得られていない件も報告されている。さらに、コロナ禍でイライラをぶつけられる感情労働も増えているという声も上がった⁵³。

こうした声はパンデミック以前から存在しており、当事者も訴え続けている問題だが、コロナ禍でより一層脆弱な立場に置かれることで、差別の被害や当事者への負担のしわ寄せが衛生面の不安とともに悪化しているのではないだろうか考える。

⁵² PLAN インターナショナル.「新型コロナウイルスの影響に関する女の子と若い女性の声アンケート集計結果」. 2020-04. https://www.plan-international.jp/news/girl/pdf/200512_survey.pdf , (2021-12-30)

⁵³ アプロ女性ネット.「第3回在日コリアン女性実態調査 ～『子育て』『介護』『コロナと仕事』を中心に見えたもの～」報告会. 2021-12-26.

2. 3. インターセクショナルリティが不可視化される要因

2. 3. 1. 民族・人種共同体内の問題

2章2項1節で示したアメリカにおける公民権運動やブラックパワー運動内の性差別、そして家父長制⁵⁴を批判した黒人女性たちのように、民族・人種の共同体の中に存在する権力関係を指摘し、抑圧の交差性を可視化させることが非常に重要である。しかし日本国内のマイノリティ女性もアメリカの黒人女性のように共同体内の性差別や家父長制の被害を受けているのにも関わらず、声を上げづらい環境が長い間変わらず続いている。熊本(2003)はNGOの反差別国際運動日本委員会(IMADR-JC)で実施している「マイノリティ女性に対する複合差別プロジェクト」の一環で行われたマイノリティ女性たちが被る複合差別の実態についての研究で、日本のマジョリティ社会の中においてマイノリティ女性が「個人」として生き難い状況があることを指摘している。そしてマイノリティの共同体内で女性差別を受けるだけでなく、日本社会からも民族差別や部落差別そして/または女性差別を受けるこの差別構造の背景には、家父長主義・排外主義⁵⁵・同化主義⁵⁶が存在しているため、これがマイノリティ女性を強く縛っていると言及している。これはクロアチア会議の報告書でも共同体の家父長制について、マジョリティの文化に人種主義の要素があることで女性移住者が共同体内のジェンダー差別に立ち向かうことがより困難になるという同様の指摘が見られる。移住者の共同体は女性を抑圧することで、共同体の伝統的な家父長的な規範や役割を維持し、人種主義に対して共同体を「結束させる」ために女性に家父長的な規範を守らせようとしている。それゆえ、女性たちは共同体から排除さ

⁵⁴ 家父長制:男性による女性の支配形態、性別の権力関係を指す。

⁵⁵ 排外主義:他の集団・民族・国家に対してとる排斥的、敵対的、攻撃的な態度、行動、イデオロギー、政策。

⁵⁶ 同化主義:ある支配集団(抑圧側)が他の集団(被抑圧側)を自己の文化になじませよう(同化しよう)とすること。

れることを恐れて、共同体内のジェンダー差別について沈黙を続ける可能性がある」と報告書で問題が取り上げられていた⁵⁷。

2. 3. 2. 社会運動内の問題

社会運動としてもアメリカと日本どちらの国でも拡大しているフェミニズムは、現代でも運動内の権力関係の中で特権を持つグループ(白人女性)と主流から外されているグループ(有色人種の女性)との間に格差が存在するという指摘があると井口(2019)は説明している⁵⁸。例えばアメリカでは2章2項1節で説明したように、参政権運動は白人女性中心のもので黒人女性のことについて考えず、自己の利益のためだけに運動を展開していた。これは現代にまで続き、フェミニズムのデモ行進で白人女性と黒人女性が分裂することや、2016年と2020年両方の大統領選挙で差別をむしろ扇動するようなトランプ大統領に票を投じた白人女性が一定数いることが問題視されている。現在の第四波フェミニズムは、周縁化されているグループを積極的に含め、他の社会問題とも統合したインターセクショナルな運動へと変わっているが、井口(2019)は拡大する運動内で生まれる権力関係について以下のように指摘する。

大規模な運動になればなるほど多様な個人が持つ交差性、そしてその中心に存在する問題の複雑性の配慮は非常に難しく、それが異なる文化的背景や権力関係での差別や抑圧に取り組むほど、人々の間に権力関係や抑圧の構造が生まれる。⁵⁹

⁵⁷ 熊本理抄. 「『マイノリティ女性に対する複合差別』をめぐる論点整理」. 近畿大学人権問題研究所. 2003. pp.55-56

⁵⁸ 井口 裕紀子. 「ハッシュタグで繋がるフェミニズム: 第四波フェミニズムにおけるソーシャルメディアとインターセクショナリティ」. 同志社大学アメリカ研究所. 2019. p.71

⁵⁹ 同上. p.72

そして熊本(2003)もこの権力関係について鄭(1997)の主張を紹介し、「女同士の中にもある権力関係、階級、支配一被支配関係をどう克服していくのか、その視点を明確に持てないフェミニズムは、『他者』を抑圧し続けていくだろう⁶⁰⁾」という警鐘を鳴らしている。こうした運動内部の批判から、フェミニズム・ムーブメントでも別の属性でマジョリティに立つ人々が性差別に対してのみ声を上げ、他の差別に無関心でいることがどれだけマイノリティ女性に対して有害なのかわかる。このような共同体内そして社会運動内の両方から複合的な差別を受けているマイノリティ女性たちの問題は今に始まったことではない。意識的もしくは無意識的に彼女たちの求める「平等」の優先順位を下げ、自分の特権性に気づかないこと、そして問題が起きたとしてもそれを自分事化せずに他人に責任転嫁をすることを長い間行ってきた結果が現在の状況だということを、人種面・性別面でのマジョリティは自覚をしないといけない。

2. 4. インターセクショナル리티の法的問題

こうした交差的な差別を経験するマイノリティ女性たちにも焦点を当てた適切な法律・制度を利用して被害者を救済する手段があれば少しは問題の被害を縮小することができるが、残念ながら現実では包括的に差別を禁止する法律は世界でも少なく、不合理な裁判結果が存在するばかりである。インターセクショナルな差別に対する法的実践で有名な事例としてクレンショー(2008)はアメリカのジェネラルモーターズ(以下 GM)でアフリカ系アメリカ人女性を雇用しないことが差別だと訴えた黒人女性の例を紹介している。他のアメリカ企業と同じように GM の職場では人種差別や性差別が存在していたが、アフリカ系アメリカ人女性を雇用しなかったことが差別的かどうか判断するために裁判所は2つの質問をした。1つは GM で人種差別があったかどうかで、GM はアフリカ系アメリカ人を現場で雇用していたから人種差別は無いと回答があった。2つ目は GM で性差別があったか

⁶⁰⁾ 原出所: 鄭映恵, 「フェミニズムのなかのレイシズム」(江原由美子、金井淑編, 『フェミニズム』, 1997, p.111) 出所: 熊本理抄, 前掲書, 脚注 58, pp.53-54

どうかで、1つ目と同様に女性も雇用していたから性差別は無いと言う回答が返ってきた。クレンショーはこれに対して、アフリカ系アメリカ人で雇用された人たちが女性ではないこと、そして女性として雇用されていた人たちが黒人ではなかったこと、つまり黒人と女性は雇っていたが黒人女性は雇用していなかったという差別の交差性を無視している問題を指摘している⁶¹。

同様に、こういった複合差別の法的救済がどれだけ難しいか浅倉(2017)は複合差別の3つの類型を提示して説明をしている。

表3 人種と性の複合差別の類型 *62

表 人種と性の複合差別の類型

名称	具体例	複合差別禁止規定がない場合の法的評価
通常の複合差別	Mari（黒人女性）が人種を理由に昇進を拒否された（1回目の差別）。その後に女性であることを理由に昇進を拒否された（2回目の差別）	1回目の差別は人種差別。 2回目の差別は性差別。
付加的差別	黒人も女性も昇進させたくない使用者が、Mariの昇進を拒否して、代わりに白人男性を昇進させた。	人種差別か性差別かのいずれかで であると評価。
交差的な複合差別	Mariが昇進において差別されたが、黒人男性と白人女性は昇進した。	人種差別とも性差別とも評価されない場合がある。

出典：浅倉むつ子．「包括的差別禁止法制と複合差別法理の研究」．2017．https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/22_letter/data/news_2017_vol2/p06.pdf，（2021-12-21）

クレンショー(2008)が紹介した例と類似しているこの黒人女性の職場における昇進の事例では、表3によると「通常の複合差別」と「付加的差別」はそれぞれ性差別と人種差別どちらかの差別として裁判所は判断し、救済が可能であると説明されている。しか

⁶¹ キンバリー・W・クレンショー．2008．前掲書．脚注 31．pp.138-139

し、「交差的な複合差別」はクレンショーが紹介した事例と同様に黒人男性と白人女性が昇進されていることを雇用主が証明すれば、人種や性別を元にした差別が見当たらないとして、差別が見当たらないという判断を下される可能性が高くなってしまう⁶²。

このように、交差する差別を禁止する規定がない場合に法的救済が難しくなるという現状は、司法制度がマイノリティ女性が経験する差別に対して理解が欠如していることを表している。交差した特有の抑圧構造への理解が乏しいと同時に、法律や制度が被害者の救済をするどころか抑圧を助長しかねない存在になっている危険性も伴う。こうした事態を回避し、適切な法的判断が下されるためにも差別禁止法を制定し裁判で利用していくべきである。ただし、この差別禁止法も包括的であるべきで、あらゆる差別が交差する現状を把握し、取りこぼされる事案がないように配慮していくことが大切である。

3. 女子差別・人種差別撤廃条約におけるインターセクショナリティと勧告

3. 1. 条約に記載された経緯

元々国際人権保障システムでも長い間複合差別は軽視されており、権利主体ごとに分離した対応が採用されていた。それにより複合差別の人権侵害の実態と本質が正確に把握されないだけでなく、効果的な救済も行われずに実態が隠蔽、維持されるという弊害も起きてしまうことを元(2015)は指摘している。しかし、1995年の北京女性会議以後の20年間で特に国連で複合差別の視点を入れた活動が増加し、複数の人権機関が各国にマイノリティ女性に対する複合差別の状況の調査と報告を促すようになった。元(2015)は特に「人種差別撤廃委員会と女性差別撤廃委員会は『人種差別のジェンダー関連の側面』と

⁶² 浅倉. 2017. 前掲書 脚注 4.

題する『一般的勧告 25』および『（締約国－条件加入国－の義務に関する）一般的勧告 28』をそれぞれ発表してその姿勢を明確にしている」と説明している⁶³。

女性差別撤廃委員会(以下 CEDAW)のシュルツ委員は人種差別撤廃条約と女性差別撤廃条約の両委員会は、それぞれ人種や性別・ジェンダーに関しての取り組みを行っているが、それらは深く結びついていると述べている。特に CEDAW の本文では、直接人種差別に関して言及はしていないが、「全ての女性に対する全ての形態の差別が第 1 条により条約の対象範囲となっている」ため、「人種主義は黙示的に女性差別撤廃条約に含まれる」と説明している。そして、委員会は総括所見と勧告を通して、締約国に対して、マイノリティ女性が保健・社会のサービスを受け、教育に対するアクセスができるように保障する措置をとるとともに、差別からの保護を受けることができるように、立法的・実践的措置をとることを要請している⁶⁴。

3. 2. 1 人種差別撤廃条約(CERD)の一般勧告 25

2000 年に発表された「人種とジェンダーに関連する側面」である一般的勧告 25 ではインターセクショナルリティについて、「人種差別が女性と男性に等しくまたは同じような態様で影響を及ぼすわけでは必ずしもないことに留意」をしており、「一定の形態の人種差別は、そのジェンダーのゆえにとくに女性にのみ向けられることがありうる」と言及している。しかし、このような複合的な差別の被害者が救済を受けようとしても、「法制度におけるジェンダーに基づく偏見」や、「私的生活領域における女性に対する差別」などにより、人種差別に対する救済措置や苦情処理手続きを利用できず、いっそうの障害に遭遇する可能性もあることも指摘している⁶⁵。

⁶³ 元百合子. 2015. 前掲書. 脚注 28

⁶⁴ ヒューライツ大阪. 「ジェンダーと人種主義の交差性について－女性差別撤廃委員会のシュルツ委員のスピーチ①」. 2013. <https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section4/2017/12/post-1.html> , (2021-12-30)

⁶⁵ ヒューライツ大阪. 「人種差別撤廃委員会 一般的勧告 25 (2000) 人種差別のジェンダーに関連する側面」. <https://www.hurights.or.jp/archives/opinion/2000/03/post-1.html> , (2021-12-30)

3. 2. 2 第 10 回・第 11 回政府報告審査に関する CERD の総括所見

この総括所見では、「女性に対する交差的形態の差別及び暴力」に関してパラグラフ 25 と 26 で懸念点と勧告を行なった。パラグラフ 25 は、マイノリティ女性が受ける被害に関する報告や情報が不足していることについて勧告し、外国人女性が DV 被害の支援を求めにくくなる在留資格に関する法制の見直しの再勧告について言及している。最初に CERD 委員会は以下のような懸念を記述した。

委員会は、外国籍、先住民及びマイノリティー女性の民族的・種族的 出身及び性別に基づく交差的形態の差別に関する報告、並びに彼女たちが、貧困からの脱出及び教育、医療、雇用へのアクセスにおいて、様々な固有の障害に直面していることを引き続き懸念する。

これに続けて、ヘイトスピーチにより心理的苦痛に苦しむ問題や、マイノリティ女性たちに対する暴力に関する報告が引き続き行われていることに関して、第 4 次男女共同参画基本計画(2015 年)を含んだ措置や統計に関する情報不足について指摘している。そして、特に前回のパラグラフ 17 での勧告でも言及した外国人女性の DV 被害に関して委員会は、入管法第 22 条の 4 が被害を受けている外国人女性らが在留資格の取り消しを恐れて虐待関係から離れて支援を受けることを妨げている可能性があるとして再度勧告している⁶⁶。前回のパラグラフ 17 で委員会は、移民、マイノリティ及び先住民族の女性に対する暴力の問題で、被害者が救済や保護の迅速な手段にアクセスできることを確保するために、適切な措置を取ることを勧告していた。さらに、日本人もしくは永住者の在留資格を持

⁶⁶ 人種差別撤廃委員会。「日本の第 10 回・第 11 回定期報告に関する総括所見 (CERD/C/JPN/CO/10-11) (仮訳)」.p.7

つ日本国籍でない者と結婚した外国人女性が、離婚・離縁によって国外追放されないことや、虐待関係のままであることを余儀なくされるような状況が発生しないために、在留資格に関する法制を見直すべきだと指摘している⁶⁷。

パラグラフ 26 では、交差的差別に関する課題を理解し、問題に関連する統計を取ること、交差的差別を受ける女性たちが自分の状況に影響する意思決定のプロセスに参加する権利や機会を設けること、マイノリティ女性に対する暴力を防ぐために女性への暴力の被害者の民族ごとのデータを求めること、そして在留資格の喪失や強制退去を恐れて、虐待関係にとどまることがないように法改正をするべきだと勧告をしている⁶⁸。

3. 2. 3 CERD 総括所見に対する日本政府のコメント

何度も勧告を受けている内容が複数存在する中、今回の総括所見に対して日本政府は外国人女性の DV 被害による在留資格取り消しの対象に関するコメントしか返答を行わなかった。在留資格取消しの対象について、問題の出入国管理及び難民認定法第 22 条の 4 第 1 項第 7 号(以下 7 号)について以下のように言及している。

配偶者としての身分を有する「日本人の配偶者等」及び「永住者の配偶者等」について、配偶者の身分を有する者としての活動を継続して 6 月以上行わずに在留している場合は在留資格を取り消すことができるとした上で、配偶者の身分を有する者としての活動を行わずに在留していることにつき、正当な理由がある場合は在留資格を取り消さないこととしている。

そしてこの「正当な理由がある場合」に在留資格を取り消さない例として、「配偶者からの暴力(いわゆる DV(ドメスティック・バイオレンス))を理由として一時的に避難又は保

⁶⁷ 人種差別撤廃委員会の総括所見(CERD/C/JPN/CO/7-9)に対する日本政府コメント pp.3-5

⁶⁸ 人種差別撤廃委員会. 前掲書. 脚注 66.

護を必要としている場合」を掲げており、この具体例について、出入国在留管理庁のホームページで日本語を含む9言語で掲示をし、周知を行なっていると報告した⁶⁹。しかし、この例外条項ともいえる「正当な理由がある場合」を誰がどのような判断基準でDV被害が正当かどうか判断するのか不透明である。2章2項3節で言及したように、現在コロナ禍でのDV被害の相談件数が増えており、公的支援の欠如が問題となっている。また、家族滞在のビザを保有している被害者の在留資格の変更が難しいことも報告されている⁷⁰。被害者の在留資格を取り消さない措置がしっかり行われているのか、そして在留資格の変更を含めた手続きに配慮がなされているのか透明性を高める必要がある。他にも、DV被害者の民族別のデータの統計を取るなどといったマイノリティ女性の被害に関する調査でさえ怠っている状況から、政府は交差的差別に対して真剣に対策を取ろうとしていない印象を今までの回答から受けた。

3. 3. 1 女子差別撤廃条約(CEDAW)の一般勧告 28

2010年に発表された一般勧告28では、パラグラフ18で「複合差別とそれがおよぼすマイナス影響を認識し、法的に禁止すること、複合差別の発生防止のために必要に応じて暫定特別措置を含めた政策や計画を採用・推進すること」を締約国に対して義務として位置付けたと元(2015)は述べている。また同勧告内のパラグラフ26で「政策では、締約国の司法管轄下にある女性（非市民、移民、難民、亡命者、国籍のない女性を含む）を権利保有者と認識しなければならない。その際、社会的に無視され、あらゆる形態の複合差別を受けている女性グループを特に重視すべきである」と複合差別の存在を明記している⁷¹。

⁶⁹ 人種差別撤廃委員会の総括所見に対する日本政府コメント 前掲書、脚注67. p.3-5

⁷⁰ 福島, 2021. 前掲書、脚注51

⁷¹ 元 百合子, 前掲書、脚注28

3. 3. 2 第7回・第8回政府報告審査に関する CEDAW の総括所見

この総括所見では、差別的な法律および法的保護の欠如・ステレオタイプと有害な慣行・女性に対する暴力・政治および公職への参加・教育・雇用・不利益を被る女性集団の6つの懸念を示し、勧告を行なっている。この中でも最初の3つの懸念点と勧告について説明していく。

まずパラグラフ 12・13 に該当する「差別的な法律および法的保護の欠如」について、交差的な差別を網羅するような包括的な反差別法が日本にないことを懸念しており、「さまざまなマイノリティ集団に属する女性に対する複合差別/交差的な差別を禁止する包括的な差別禁止法を制定し、彼女らを嫌がらせや暴力から保護すること」を求めている。

パラグラフ 20(d) と 21(d, e) に該当する「ステレオタイプと有害な慣行」では、性差別者の発言がマイノリティ女性に向けられていることを懸念し、「アイヌ、部落、在日コリアンおよび移住女性などの民族的あるいはその他のマイノリティ女性に対する攻撃を含み、人種的優位や憎悪を唱える性差別的スピーチや宣伝を禁止して処罰する法律を制定すること」を勧告した。また、独立した専門機関を介してマイノリティ女性に対する「差別的なジェンダーの固定概念や偏見を撤廃するためにとった措置の効果を定期的にモニターして評価すること」も求めている。

最後にパラグラフ 22(d) では、「女性に対する暴力」に関して、DV を含む暴力の被害者であるマイノリティ女性たちが当局に通報することを躊躇していることや、特に移住女性(在日の外国人女性)は入管法で求められている「保護のための『正当な理由』」の提供を求められているため、在留資格を取り消される危険性を懸念して通報することを躊躇している」と懸念を示した⁷²。

3. 3. 3 CEDAW 総括所見に対する日本政府のコメントと第9回報告

⁷² 女性差別撤廃委員会、「第7・8回日本政府報告書審査 総括所見 <<マイノリティ女性に関する懸念と勧告の抜粋>>」(仮訳)。

この勧告に対して日本政府は、2つ目のパラグラフ 21 における「ステレオタイプと有害な慣行」に対してのみ回答した。まず、偏見や差別の解消に向けた人権教育そして啓発活動等の取り組みについて言及しており、外国人に対して多言語の情報提供そして相談体制の整備を行うこと、配偶者暴力防止法は外国人も対象内であることの表明、そして人権尊重の意識を高める教育の充実などを掲げた。また、ヘイトスピーチの解消に向けた取り組みに関して日本政府は、「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」を 2016 年に施行したと報告している。この法律は差別的言動は許されないことを宣言するとともに、人権教育と人権啓発で理解と協力を得ることを目的としている。そして、先ほどと同様に法務省で、差別的言動があってはならないことについての啓発活動や、差別的言動で被害を受けている人々に対する相談体制を整備することに取り組んでいると言及した⁷³。

また、2021 年 9 月に出された女子差別撤廃条約の第 9 回報告(女子差別撤廃条約からの事前質問票への回答)でも同様に、日本政府は包括的な反差別法の制定、独立した専門家組織の設置、マイノリティ女性の権利強化のために講じる措置などに関していくつか質問を受けた。しかしこれらの質問に対しても「人権教育」、「啓発活動の促進」、「相談体制の充実」といった今までと変わらない回答をしている。相談体制について具体的には法務省の 2019 年の人権相談件数を公表し、「女性を被害者とする差別待遇に関するものは 391 件、女性を被害者とする強制又は強要に関するものは 5,677 件」という結果だった⁷⁴。「差別的な法律および法的保護の欠如」の質問の回答の中では、第 5 次男女共同参画基本計画について言及されており、計画の第 6 分野で「女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応」が記載された。だが、マイノリティ女性を含める

⁷³ 「女子差別撤廃委員会の最終見解(CEDAW/C/JPN/CO/7-8)に対する日本政府コメント(仮訳)」。2018 年。pp.4-6

⁷⁴ 日本国政府。「女子差別撤廃条約実施状況 第 9 回報告(女子差別撤廃委員会からの事前質問票への回答)」2021-09。pp.4-9

複合的な状況に置かれている女性たちに対する対応策は、前述したように実態把握、教育や啓発活動の促進などという文言である⁷⁵。

CERD の総括所見や第 9 回報告でも見られるように、全ての勧告に対する回答が見当たらず、満足できない回答内容が多く見られた。特に包括的な差別禁止法の制定について回答がないことや、ヘイトスピーチを禁止して処罰をするように促す勧告に対して、施行した法律の内容は差別的言動を許さないという「宣言」や人権教育と人権啓発を行うという回答をしている。これは非常に曖昧で法的拘束力に欠ける内容であり、差別の被害を受ける人々を救済できるとは到底思えない印象を受けた。また、法務省が公表した相談件数の内訳に関しても、実際に相談に来る女性のうち、マイノリティ女性の数を把握しているのか、そして交差的な困難に直面している当事者の相談内容を単に「女性」としての問題として一括りにしていないかという問題が残る。

4. 解決方法

4. 1. 国内人権機関の設置

両委員会の一般勧告そして総括所見で何度も言及されているように、日本のマイノリティ女性が受ける交差的な差別の被害は改善していない。日本政府は何度勧告を受けたとしても法務省の人権擁護局があると説明し、人権相談に応じているという回答を繰り返しているが、果たしてこれだけで被害者の救済が可能なのだろうか。

人種差別撤廃委員会の総括所見のパラグラフ 10 では「人権の促進及び保護に関する広範な権限を有する国内人権機構を設置すること⁷⁶」を勧告しているが、日本政府は人権

⁷⁵ 男女共同参画局. 「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～ 第 6 分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」. 2020-12-25. p.87

⁷⁶ 人種差別撤廃委員会 総括所見 前掲書. 脚注 66. p.2

救済制度について適切に検討していると回答した。また、人権擁護に携わる行政機関として法務省に人権擁護局が設けられ、法務大臣が委嘱した民間ボランティアである人権擁護委員と協力して人権啓発・擁護活動を行なっていると報告している⁷⁷。法務省の人権擁護局の役割は基本的に人権侵害の相談であり、法務局の職員と人権擁護委員というボランティアが担当となって事情を聞き、アドバイスをすることである。しかし人権被害の相談に対してアドバイスをすることや、NPOを紹介することで問題を解決させようとしており、被害者に対するアフターケアが不十分である⁷⁸。また、私人間ではなく国や自治体による人権侵害についてはほとんど機能していないことが問題視されている⁷⁹。

一方で、国内人権機関は差別や人権侵害の訴えを受け、被害者の救済をするだけでなく、差別や人権侵害に対する是正措置を講ずる機関である⁸⁰。具体的な人権機関の役割は人権相談にとどまらず、人権に関する政策提言、国内の人権状況に関する調査、国際人権条約の実施の促進と監視など幅広く、政府に対しても何か働きかけることができる。国内人権機関は政府からの独立性が特に重要であり、法律上・運用上・財政上の自立、そして任命及び解任手続を通じての独立性が求められている。また、政府からの独立性を確保しつつ、政府と連帯を図り、法的基盤を持つというのがNGOとの決定的な違いである⁸¹。国内人権機関を設立することにより、私人間の問題を当局に相談するのを躊躇しているマイノリティ女性を救済できるだけでなく、国や自治体に対して申し立てを行うこともできるため、今まで紹介してきた制度的な差別の事例にも対応ができる。そして、人権条約の勧告を何度も受けても改善が見られない状況を変えるために、政策提言を行うことが

⁷⁷ 人種差別撤廃委員会 日本政府コメント. 前掲書. 脚注 69. p.1

⁷⁸ ヒューライツ大阪. 「国内人権機関」. <https://www.hurights.or.jp/archives/institutions>, (2021-12-30)

⁷⁹ 日本弁護士連合会. 「政府から独立した国内人権機関設立のために」. 2018.
<https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/publication/booklet/data/kokunaijinkenkikan.pdf>, (2021-12-21)

⁸⁰ 差別禁止法の制定を求める市民活動委員会. 「差別禁止法について知る」.
<http://www.sabekin.net/know/know05>, (2021-12-21)

⁸¹ 日本弁護士連合会. 前掲書. 脚注 79

より容易になると期待ができる。国内人権機関を設けたとしても、機関がしっかり機能するために差別や差別禁止事由を明確にする必要があり、差別禁止法と差別のそれぞれの領域に関する包括的な支援法がなければならない⁸²。そのため、国内人権機関とともに包括的な差別禁止法の制定も必要となる。

4. 2. 包括的差別禁止法の制定

日本政府は国内人権機関の設置と共に包括的差別禁止法の制定に関しても両委員会から勧告を受けている。女性差別撤廃委員会では前述したように、マイノリティ女性に対する複合的/交差的差別を禁止する包括的な差別禁止法の制定を求めている。人種差別撤廃委員会でも同様に「締約国が、本条約第1条及び第2条に沿った直接的及び間接的な人種差別を禁止する個別の包括的な法律を制定することを要請する⁸³」と述べているが日本政府はこれに対して返答はしていない。

包括的差別禁止法を制定する必要がある理由の一つは前述した通り、国内人権機関が機能するためであり、自身の裁量で何が差別に該当するのか否か判断するのではなく、「実体法」として禁止する差別事由を明確化・明文化することが重要となる⁸⁴。それにより、人権保護により効果的な法的な拘束力を持たせることができると考える。そして現在日本ではこうした法律が存在していないため、被害者は民法上の不法行為として裁判を起こすしかなく、多くの人たちが事実上泣き寝入りを強いられてきたと人種差別撤廃 NGO ネットワーク (2019) は指摘している⁸⁵。このような事態を防ぐためにも世界各国で差別禁止

⁸² 国内人権機関と選択議定書を実現する共同行動。「『国内人権機関』をつくろう」. 2011. p.36

⁸³ 人種差別撤廃委員会 総括所見 前掲書. 脚注 66. p.2

⁸⁴ 差別禁止法の制定を求める市民活動委員会. 前掲書. 脚注 80

⁸⁵ 国際人権 NGO IMADR. 「参議院選挙に向けた人権法制度の整備に関する政党アンケート」. 2019.
<https://imadr.net/wordpress/wp-content/uploads/2019/07/questionnaires-statement.pdf> (2021-12-30)

法が制定されている。ドイツの場合 2006 年に差別禁止法にあたる「一般平等法」が施行されている。具体的には「人種、年齢、宗教、性別、政治思想、障害の有無、同性愛的傾向などによる差別を禁止」しており、「家主が民族を理由にアパートの賃貸を断ったり、企業経営者が宗教や肌の色で就職差別を行ったりする行為」は法律違反と見なされ、差別を受けた市民はこの法律に基づいて損害賠償を請求できると熊谷(2020)は紹介している⁸⁶。また、イギリスでは 2010 年に施行された差別禁止法の「平等法」の第 14 条に「結合差別:二重特性」という名称でインターセクショナルリティを扱った差別禁止を明文化させている⁸⁷。

このように差別禁止法を制定する際は、周縁化されたグループの交差性についても明確に規定する必要がある、内容が包括的であることを念頭に置いた政策提言を行うことが求められる。キム(2021)が主張するように、包括的差別禁止法の制定は、「憲法や国際人権法の原則が実現されるように、だれが、何を、どうすべきかを法律で具体化する作業」であり、「差別を受けない権利」を保障するために「差別を根絶するための政策」で制度を改善させたり「差別をする人に対して責任を負わせ」たりする役目を果たす⁸⁸。それゆえ、差別が蔓延している現状を改善するための解決方法の一つとして機能するだろう。

4. 3. 国内人権機関の設置と包括的差別禁止法の制定における課題

⁸⁶ 熊谷徹. 「ドイツに根強く残る『人種差別』日本も『差別禁止法』制定を」. ハフポスト日本. 2020-06-22. https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5eec7378c5b62389aa820620, (2021-12-30)

⁸⁷ 内閣府. 「第 4 章 2010 年平等法(イギリス)」. <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h23kokusai/12-eng1.html>, (2021-12-30)

⁸⁸ キム ジヘ(尹 怡景). 『差別はたいてい悪意のない人がする 見えない排除に気づくための 10 章』. 大月書店. 2021. pp.206-208

今まで解決方法として掲げた国内人権機関の設置と包括的差別禁止法の制定についての審議は日本でも行われていたが、国会内でも反発の意見があり未だに法整備は行われていない。こうした人権対策に対する現政権と野党の姿勢についてアンケート調査が昨年の衆議院選挙に向けて行われた。アンケートでは人種差別を禁止する法律制定について、包括的な差別禁止法の制定について、そしてパリ原則に基づく国内人権機関の設置に関する質問などが上がった。移住連とヒューマンライツ・ナウの2つのアンケートにおける与党の自由民主党と野党の立憲民主党、それぞれの回答を比較していく。

まず、移住連による「人種差別を禁止する法律を制定すべきである」という質問とヒューマンライツ・ナウによる「包括的な差別禁止法の制定に賛成」かという質問に対して、自民党はどちらとも言えないと回答し、様々な意見があることを把握しながらも、「個別法に基づくきめ細やかな人権救済が行われている」と述べた⁸⁹。一方で立憲民主党はいずれの質問に対しても制定に賛成で、ヘイトスピーチ対策として国際人権基準に基づく「人種・民族・出身などを理由とした差別を禁止する法律の制定」など差別撤廃に向けて取り組んでいくことを述べた⁹⁰。

次に「パリ原則に基づく国内人権機関を設置すべき」という質問に自民党は同様にどちらとも言えないとし、再度個別法による人権救済が行われているという回答をした。立憲民主党は賛成し、現在設置されている人権擁護局が法務省の内部部局に位置していることから私人間以外の、公権力による人権侵害の対応の限界を指摘した。それゆえ、独立し公正さや中立さが担保された人権救済機関を設置するべきと回答した⁹¹。

このアンケート結果からわかるように、長い間政権を動かしている自民党は人権保障の面では消極的な態度を取り、個別法で救済が可能という回答のみ残している。2021

⁸⁹ 国際人権NGO ヒューマンライツ・ナウ、「【人権政策に関する政党アンケート 2021】各政党の結果を公開（各政党の回答原文も掲載）」、<https://hm.or.jp/news/20727/>, (2021-12-10)

⁹⁰ 移住連、「移民政策に関する政党アンケート 2021」、<https://migrants.jp/news/voice/20211017.html>, (2021-12-10)

⁹¹ 同上

年の衆議院選挙で現政権の続投が決定し、政権交代の機会も失われてしまった今、選挙以外の方法でもより多くの人が包括的差別禁止法の制定や国内人権機関の設置を求める声を上げ続けていかないと人権保障に対する現政権の姿勢を変えることがより難しくなるという課題が残る。

5. 分析のまとめと考察

本稿では、人種差別と性差別のインターセクショナルリティがもたらす交差的差別の事例を説明した上で、国際人権法がどのような役割を果たし、日本政府がどのように対応していくべきか検討してきた。

アメリカと日本における人種差別と性差別の実態を見ると、個人間の差別にとどまらない、制度的な差別構造が長い間存在していることがわかった。アメリカでは人種的マイノリティ女性が長い間続く人種差別的な制度と、性差別的な制度によって周縁化されてきた。こうした差別に対抗する運動内でも、例えば黒人女性は、黒人の共同体内の家父長制によって女性として軽視され、女性解放運動やフェミニズムの運動もマジョリティである白人女性による人種差別により運動の中心から排除されている歴史がある。日本でも在日コリアンの女性は共同体内での分裂を恐れ、日本社会から人種差別や性差別を受けながら共同体内の性差別からも耐えていた。インターセクショナルリティはこうした問題を可視化させる役割を持つが、これは司法制度における交差的な差別が軽視される問題も明らかにした。1990年代以降、国際人権保障や条約内でもインターセクショナルリティの問題が注目されるようになり、人種差別撤廃条約と女子差別撤廃条約両方の勧告ではマイノリティ女性が経験する人権侵害について言及されるようになった。日本では交差的な差別に限らず、特定の属性が受ける人権侵害も改善されず、国内人権機関や包括的差別禁止法が設置・制定されていないことが原因の一つとして課題が残る。このような状況のため、マイノリティ女性が経験する交差的な差別や人権侵害に関しては更に優先順位が低くなってお

り、当事者の抱える問題の不可視化が懸念されている。国内人権機関や包括的差別禁止法を導入することにより、制度に取りこぼされることなくより多くのマイノリティ女性を救済することが可能となるが、現政権の人権保障に対する消極的な姿勢から、人権侵害の問題解決がより遅れてしまうという課題が残る。

自分自身も経験する交差的な差別問題は、予想以上に複雑で、人権侵害の要因を知るために、クレンショーが掲げるインターセクショナル리티の枠組みを使って分析をしないと理解ができない問題が多く存在した。逆にこの概念を知ることによって日常に潜む問題の解像度が上がり、差別や抑圧の問題の本質がより見えやすくなった。インターセクショナル리티は社会の構造に組み込まれた差別を分解する道具の役割を果たしているが、この交差的な問題から被害者を救済するためにも法律面でインターセクショナル리티の視点を持つて解決方法を打ち出すことの重要性がわかる調査となった。自分が社会においてどのような立ち位置にいるのかよりわかるようになったが、今回調べた人種差別と性差別の交差性以外にも深く関わりがある「階級」の要素を含めてより包括的に調査を進めるべきだったという反省点が生まれた。他にも自分の属性がシスヘテロ⁹²の健常者で、都市部で育ち、私立大学に通ってこうした論文を書ける環境にいるなどという自分のマジョリティ性を自覚し、偏見や享受している特権に気づいて紐解く作業を地道に進めていかないといけないことを学んだ。

インターセクショナル리티が指す交差点の交わりというのは決して一点だけで永久的に留まるものではなく、流動的な側面も持っていることを強調したい。つまり、マイノリティやマジョリティは固定されたものではなく、着目する属性の話や観点によって立場が変わるということだ。それゆえ、似た属性を持つ者同士でも経験や背景は様々であるからこそ、誰にも良くも悪くも影響を与える法律は、誰かが取りこぼされ排除されることのない包括的な存在であるべきだと強く思う。特にコロナ禍で脆弱な立場にいる人々に多くの問題のしわ寄せが発生している今、「自助」を声高に打ち出し、感染や貧困を始めとす

⁹² 性的自認がシスジェンダーで性的嗜好がヘテロセクシャルというマジョリティを指す。

る様々な困難を自己責任と見なす政府の姿勢は早急に改めるべきである。人間の生まれながらに持つ、最低限として保障されるべき人権が確保される公助のオプションを広げることが特にこのコロナ禍に行うべきことだ。その公助には差別禁止法も含まれ、公助を行う機関が不正を働くことのないよう、そして不当な政策をより改善できるように独立した人権機関による監査が必要である。

現在行われている人権啓発活動や相談体制の整備はもちろん必要で、この体制を廃止するべきではないが、差別の被害で救済されず泣き寝入りする件数が多くある中で、充分と言える対策なのか考える必要がある。政府として本当に差別に反対して対策を講じるつもりがあるのなら、抽象的で効果に限界が来ている現在の対策から、包括的な差別禁止法を制定することでまず差別を可視化させ、国として差別に反対する姿勢に切り替えるべきだ。そして加害者に責任を負わせることや、人権機関を使って私人間だけでなく公的機関から受ける被害の救済も行うことを目指すべきではないだろうか。無論、交差する構造的差別の対策として行う法整備はあくまで解決方法の一つであり、教育やメディアなど法律以外の面で改善すべき課題もある。差別はすでに社会構造に染み込んでいるもので、公的機関や職場、学校で受ける制度的な差別や個人の間で発生する不当な差別、そしてヘイトスピーチなど含め、あらゆる分野で差別が発生しているため、法整備以外のアプローチも必要となる。しかし法律はその対策の土台となるものとしての役割を果たすことができ、教育やメディアに対しても大きな影響を与えると考える。それゆえ、人権保障の土台作りの一環として法整備は欠かせないものである。

最後に、構造レベルの差別への取り組みの他に、私たちが個人レベルでも差別構造の変革を求めるためには、社会の中でのマジョリティが自分のマジョリティ性を認知し、交差的な差別が存在するという現状を認識することがまず大切である。マイノリティは今まで差別問題に対して我慢を強いられながらも声を上げていたが、その声を遮り、問題を不可視化させているのは意識的に差別を行う人々だけでなく、無意識的にも差別の現状に

加担しているサイレント・マジョリティも含まれる。自分が差別を受けずに済む立場にいるという特権性に気づき、マイノリティの経験を否定せず尊重すること、そして共に連帯すること。このような姿勢を持って問題に取り組むことができると大きな変革を生むことができると思い。その変革を生むために、長期戦になろうとも地道に私はずっと声を上げ続けたい。

27, 225 文字

参考文献一覧

- 浅倉むつ子. 「包括的差別禁止法制と複合差別法理の研究」. 科研費 NEWS 2017 年度 VOL. 2. https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/22_letter/data/news_2017_vol2/p06.pdf, (2021-12-20)
- アプロ女性ネット. 「第3回在日コリアン女性実態調査 ～『子育て』『介護』『コロナと仕事』を中心に見えたもの～」報告会. 2021-12-26.
- 井口 裕紀子. 「ハッシュタグで繋がるフェミニズム：第四波フェミニズムにおけるソーシャルメディアとインターセクショナリティ」. 同志社大学アメリカ研究所. 2019. P. 71
- 移住連. 「移民政策に関する政党アンケート 2021」. <https://migrants.jp/news/voice/20211017.html>, (2021-12-10)
- 泉谷由梨子. 「ジェンダーギャップ指数 2019、日本は過去最低を更新し 121 位、G7 最低 男女平等はまた後退」. ハフポスト. 2019-12-17. https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5df74276e4b047e8889fdd98, (2021-12-10)
- 伊藤るり. 「ジェンダー・階級・民族の相互関係—移住女性の状況を一つの手がかりとして—」. 『ジェンダーの社会学』. 岩波書店. 1995.
- 外務省. 「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」. https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/conv_j.html, (2021-12-20)
- カオナビ人事用語辞典. 「エッセンシャルワーカーとは？ 意味、代表的な職種、注目される背景、課題、支援について」. https://www.kaonavi.jp/dictionary/essential_worker/. (2021-12-10)
- キム ジヘ (尹 怡景). 『差別はたいてい悪意のない人がする 見えない排除に気づくための 10 章』. 大月書店. 2021. pp. 206-208
- 金友子. 「在日朝鮮人女性に対する複合差別と差別解消の課題」 ヒューライツ大阪. 2019. <https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2019/03/post-201835.html>, (2021-12-21)
- 金敬得. 「在日問題と日韓関係の未来を考える」. ヒューライツ大阪. 2005-07 <https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section2/2005/07/post-185.html> (2021-12-20)
- 熊谷徹. 「ドイツに根強く残る『人種差別』日本も『差別禁止法』制定を」. ハフポスト日本. 2020-06-22. https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5eec7378c5b62389aa820620, (2021-12-30)
- 熊本理抄. 「『マイノリティ女性に対する複合差別』をめぐる論点整理」. 近畿大学人権問題研究所. 2003. pp. 55-56
- キンバリー・W・クレンショー 「第5章固定化を超えて：人種、ジェンダーと(不)平等に対する保護をめぐる新しい地平」. (辻村みよ子, 西谷 祐子, 戸澤 英典, 『世界のジェンダー平等—理論と政策の架橋をめざして』). 東北大学出版会. 2008. p. 137-138)
- 元 百合子. 「マイノリティ女性に対する複合差別と国際人権基準」. ヒューライツ大阪. 2015. <https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section3/2015/05/post-282.html>, (2021-12-30)
- 国際人権 NGO IMADR. 「移住女性への暴力を乗り越えて 複合差別と当事者女性のエンパワメント」. https://imadr.net/books/195_3/, (2021-12-20)
- 国際人権 NGO IMADR. 「参議院選挙に向けた人権法制度の整備に関する政党アンケート」. 2019. <https://imadr.net/wordpress/wp-content/uploads/2019/07/questionnaires-statement.pdf> (2021-12-30)
- 国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ. 「【人権政策に関する政党アンケート 2021】各政党の結果を公開（各政党の回答原文も掲載）」. <https://hrn.or.jp/news/20727/>, (2021-12-10)
- 国内人権機関と選択議定書を実現する共同行動. 「『国内人権機関』をつくろう」. 2011. p. 36
- パトリシア・ヒル・コリンズ, スルマ・ビルゲ(小原理乃訳). 『インターセクショナリティ』. 人文書院. 2021. p. 16

差別禁止法の制定を求める市民活動委員会. 「差別禁止法について知る」. <http://www.sabekin.net/know/know05> , (2021-12-21)

シェア＝国際保険協力市民の会. 「DV と外国人」. https://share.or.jp/health/knowledge/health_of_migrant_in_japan/dv.html , (2021-12-21)

下地 ローレンス吉孝. 「なぜ日本の「人種差別」は“ないこと”にされるのか、その社会構造」. 現代ビジネス. 2020-06-20. <https://gendai.ismedia.jp/articles/-/73387?page=3> , (2021-12-20)

鄭暎恵. 「フェミニズムのなかのレイシズム」(江原由美子、金井淑編. 『フェミニズム』. 1997. p. 111)原出典. 熊本理抄. 前掲書. 脚注 58. pp. 53-54 出典.

女性差別撤廃委員会. 「第7・8回日本政府報告書審査 総括所見 <<マイノリティ女性に関する懸念と勧告の抜粋>>」(仮訳) .

人種差別撤廃委員会. 「日本の第10回・第11回定期報告に関する総括所見 (CERD/C/JPN/00/10-11) (仮訳)」. p. 7

人種差別撤廃委員会の総括所見 (CERD/C/JPN/00/7-9) に対する日本政府コメント pp. 3-5

性暴力被害ゼロネットワーク しあわせなみだ. 「性暴力に関するデータ」. http://shiawasenamida.org/m05_02_02 , (2021-12-21)

徐阿貴. 「Intersectionality(交差性)の概念をひもとく」. ヒューライツ大阪. 2018. <https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2018/01/intersectionality.html> , (2021-12-30)

平成29年版 犯罪白書 第6編/第1章/第3節. 「第3節 性犯罪被害」. http://hakusyo1.moj.go.jp/jp/64/nfm/n64_2_6_1_3_0.html , (2021-12-21)

男女共同参画局. 「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～ 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」. 2020-12-25. p. 87

男女共同参画局. 「女子差別撤廃条約全文」. https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppei/joyaku.html , (2021-12-20)

内閣府. 「第4章 2010年平等法(イギリス)」. <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h23kokusai/12-eng1.html> , (2021-12-30)

日本国政府. 「女子差別撤廃条約実施状況 第9回報告(女子差別撤廃委員会からの事前質問票への回答)」 2021-09. pp. 4-9

日本弁護士連合会. 「政府から独立した国内人権機関設立のために」. 2018. <https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/publication/booklet/data/kokunaijinkenkikan.pdf> , (2021-12-21)

原出典: Crenshaw, K. . “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-Racist Politics” . The University of Chicago Legal Forum :Vol. 1989, Article 8. p. 140 (徐 阿貴. (編訳) 前掲書 脚注3)

原出典: US Census Bureau, “2019 American Community Survey”

ヒューライツ大阪. 「人種差別撤廃委員会 一般的勧告 25 (2000) 人種差別のジェンダーに関連する側面」. <https://www.hurights.or.jp/archives/opinion/2000/03/post-1.html> , (2021-12-30)

ヒューライツ大阪. 「国際人権ひろば No. 35 人種主義・人種差別とは何か Part. 2」. 2001. <https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section2/2001/01/part2.html> , (2021-12-20)

ヒューライツ大阪. 「ジェンダーと人種主義の交差性についてー女性差別撤廃委員会のシュルツ委員のスピーチ①」. 2013. <https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section4/2017/12/post-1.html> , (2021-12-30)

ヒューライツ大阪. 「国際人権の潮流とマイノリティ女性」. <https://www.hurights.or.jp/japan/multiple-discrimination-and-women/4-1-minority-women/>, (2021-12-20)

- ヒューライツ大阪. 「国内人権機関」. <https://www.hurights.or.jp/archives/institutions>, (2021-12-30)
- 福島由利子. 「移民女性のDV被害と支援」. 『日本における外国人・民族的マイノリティ人権白書 2021 年』. 2021. 外国人権法連絡会. p. 37
- 藤永康政. 「レイシズムを織り込んだ制度自体を問う——アボリション・デモクラシーとBLM【ブラック・ライヴズ・マターを考える vol. 3】」. GQ Japan. 2020-08-07. <https://www.gqjapan.jp/culture/article/20200807-black-lives-matter-fujinaga-3>
- 藤永康政. 「見知らぬ黒人は疑ってかかれ！」——刑務所と重武装警察：「刑罰国家アメリカ」の諸相【ブラック・ライヴズ・マターを考える vol. 2】」. GQ Japan. 2020-07-31. <https://www.gqjapan.jp/culture/article/20200731-black-lives-matter-fujinaga-2>, (2021-12-21)
- 南川文理. 『アメリカ多文化社会論—「多からなる一」の系譜と現在—』法律文化社. 2016.
- 柳赫秀. 「在日韓国・朝鮮人の人口推移(最近 9 年間)」. 2016-05-28. http://www.cks.c.u-tokyo.ac.jp/event_back/160528/20160528_yanagi02.pdf, (2021-12-21)
- 「女子差別撤廃委員会の最終見解(CEDAW/C/JPN/CO/7-8)に対する日本政府コメント(仮訳)」. 2018 年. pp. 4-6
- PLAN インターナショナル. 「新型コロナウイルスの影響に関する女の子と若い女性の声アンケート集計結果」. 2020-04. https://www.plan-international.jp/news/girl/pdf/200512_survey.pdf, (2021-12-30)
- AFPBB. 「人種差別か、女性差別か？ アジア系女性ら被害の銃撃事件の波紋 米」. 2021-03-19. <https://www.afpbb.com/articles/-/3337663>, (2021-12-10)
- BBC. 「暴力の加害と被害をどう語るか、アトランタ連続銃撃」. 2021-03-22. <https://www.bbc.com/japanese/features-and-analysis-56473220>, (2021-12-10)
- Crenshaw, K.. “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-Racist Politics”. The University of Chicago Legal Forum :Vol.1989, Article 8. p.140 (原出典) (徐 阿貴. (編訳) 前掲書 脚注3)
- Robin Bleiweis. “The Economic Status of Asian American and Pacific Islander Women”. Center for American Progress. 2021-03-04 <https://www.americanprogress.org/article/economic-status-asian-american-pacific-islander-women/>, (2022-01-02) (筆者翻訳)
- Naomi Cahn. “COVID-19’s Impact On Women Of Color”. Forbes. 2020-05-20. <https://www.forbes.com/sites/naomicahn/2020/05/10/mothers-day-and-covid-19s-impact-on-women-of-color/?sh=218a3f3541ac>, (2021-12-10) (筆者翻訳)
- World Economy Forum. “Global Gender Gap Report 2020”. <https://jp.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>. (2021-12-10)
- Alexandra Kalev. “Research: US Unemployment Rising Faster for Women and People of Color”. Harvard Business Review. 2020-04-20. <https://hbr.org/2020/04/research-u-s-unemployment-rising-faster-for-women-and-people-of-color>, (2021-12-10) (筆者翻訳)
- RAINN. “Victims of Sexual Violence: Statistics”. <https://www.rainn.org/statistics/victims-sexual-violence>, (2021-12-21)
- Sonam Sheth, Madison Hoff, Marguerite Ward, and Taylor Tyson. “These 8 charts show the glaring gap between men’s and women’s salaries in the US”. Business insider. 2021-03-24(updated). <https://www.businessinsider.com/gender-wage-pay-gap-charts-2017-3>. (2021-12-30)
- US Census Bureau, “2019 American Community Survey”

U.S. DOJ Bureau of Justice Statistics, "Female Victims of Sexual Violence, 1994-2010," 2013.
<https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/fvsv9410.pdf> Table 1[一部抜粋]

National Partnership for Women and Families. "Asian American and Pacific Islander Women and the Wage Gap".2021-03. <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/fair-pay/asian-women-and-the-wage-gap.pdf> , (2021-12-10) (筆者翻訳)