

## &lt;研究ノート&gt;

スウェーデンの民族差別禁止法制度の現段階  
～ 「平等オンブズマン」 法務官に聞く師岡 康子 (大阪経済法科大学  
アジア太平洋研究センター)

## 1. はじめに

国連加盟国193カ国の9割以上の、175カ国(2012年1月6日現在)が人種差別撤廃条約に加盟し、そのほとんどが、人種・民族差別禁止法<sup>(1)</sup>を制定している。日本も条約に加盟し、かつ、旧植民地出身者、近時の日系ブラジル人をはじめとする移住労働者等に対する人種・民族差別が存在するにも関わらず、かかる差別禁止を目的とする特別法を有しない。

さらに、日本は、差別禁止法の遵守を監視し、差別撤廃を促進する国内人権機関も設置していない。国内人権機関とは、1993年の国連総会で採択されたパリ原則<sup>(2)</sup>を設置基準とする、政府から独立し、人権の保護及び促進につき政府等の国家機関も監視対象とする行政機関である。すでに世界の過半数の国で何らかの国内人権機関が設置されている<sup>(3)</sup>。

日本は、これらの差別禁止法の制定、国内人権機関の設置について、国連の国際人権監視諸機関から何度も繰り返し勧告を受けている<sup>(4)</sup>。

今期通常国会に提出が予定されている「人権侵害救済法案」(仮称)は、国内人権機関設置を目的とし、人種等を事由とする「差別助長行為」

の禁止条項を含んでいる。日本でも遅ればせながら差別禁止法と国内人権機関が発足する現実的可能性が見えてきたが、問題はその内容である。

本稿でとりあげるスウェーデンでは、2008年に、性、民族など事由別の7つの差別禁止法を統合した新しい「反差別法」Anti Discrimination Actが成立し、2009年に施行された。事由別に設置されていた4つのオンブズマン<sup>(5)</sup>(個別型)も差別全般を取り扱う包括型の「平等オンブズマン」Equality Ombudsman(略称:DO)に統合された。これらのオンブズマンは、統合前も後もパリ原則を充足する国内人権機関として「国内人権機関国際調整委員会(ICC)」により認定されている。法と機関の統合により、差別禁止制度はどのように変わり、どのような現実の変化をもたらしたのか。日本では最初から包括型の国内人権機関が想定されているが、個別型と包括型へ統合についての国内人権機関内部の評価はどうか等、改善を重ねてきた「人権先進国」といわれるスウェーデンの取り組みの研究は日本の制度設計にも有用だろう。

筆者は、新組織発足から2年弱経過した2010年11月9日、ストックホルム市内の「平等オン

(1) 本稿では、「人種差別撤廃条約」の対象となる「人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身」(第1条第1項)を事由とする差別を「人種・民族差別」とし、それを禁止する法を「人種・民族差別禁止法」としている。なお、スウェーデンの法律の正式名称が「民族差別禁止法」であることから、「民族差別禁止法」との用語も用いている。また、「民族差別禁止法制度」との用語は、民族差別禁止法と国内人権機関を中心とする、民族差別禁止を目的とする法制度との意味で用いる。

(2) 財団法人アジア・太平洋人権情報センターウェブサイト参照。<http://www.hurights.or.jp/archives/institutions/post-1.html>

(3) 国内人権機関国際調整委員会(ICC)が、パリ原則に基づき、国内人権機関と評価できるかどうか認定している。ウェブサイト参照。  
<http://nhri.ohchr.org/EN/National/DirectoryOfInstitutions/Pages/Global.aspx>

(4) 2010年6月の子どもの権利委員会総括所見パラグラフ18、2010年3月の人種差別撤廃委員会総括所見パラグラフ12等。

(5) オンブズマンとはもともと「代理人」という意味で、1809年に国民の代理人として国会を監視する行政機関として設立された制度がその原型である。オンブズマンとなるのは個人であるが、本稿でいう「オンブズマン」とは個人ではなく、オンブズマン及びそれを支える事務局も含めた機関を指す。

ブズマン」事務所を訪問し、法務官の1人、リヌス・カークlund Linus Kyrklundさんにインタビューを行った。カークlundさんは、もともと「民族差別オンブズマン」の法務官であり、民族差別禁止法の専門家である。本稿ではまずスウェーデンの新・差別禁止法と新・オンブズマン制度の概要を述べるとともに、このインタビューの内容を紹介し、日本の民族差別禁止法制度制定の一助としたい。

## 2. スウェーデンの民族差別禁止法とオンブズマンの概要

### <民族差別の現状>

スウェーデンは、第二次世界大戦当時までは、歴史的な民族的マイノリティであるサーミ、フィンランド、トルネデー、ロマ、ユダヤ等を除き、スウェーデン語を第一言語とし、ルター派キリスト教徒であるスウェーデン人が圧倒的多数をしめる同質的社会であった。第二次世界大戦後は、中立国ゆえ経済的打撃が少なく労働力が不足していたため、1947年から移民労働者を受入れるようになった。その後、1972年には移民労働者受入れを停止したが、難民受入れは継続してきたこともあり、全人口約950万人(2007年)のうち、外国生まれの移民第一世代が約9%、外国出身の親をもつ移民第二世代が約9%に及んでおり、多民族・多文化社会となっている<sup>(6)</sup>。

他方、2008年9月、国連人種差別撤廃委員会は、スウェーデンに対し、人口の民族構成が把握されていないこと(パラグラフ10)、民族的マイノリティ、先住民族、外国生まれの人々に対する根強い不平等を解消するための「特別措置」<sup>(7)</sup>がとられていないこと(パラグラフ13)、人種

主義者の組織が禁止されていないこと(同14)、2000年以降ヘイト・クライムが増加しているが、法律があっても、ほとんど適用されていないこと(同15)、スウェーデン人でないバックグラウンドを有する人々への司法制度における差別(同16)、就職、健康、住宅などにおける外国出身者への差別(同17)、ロマやサーミに対する差別(同18ないし22)等について勧告している。これらから、現在のスウェーデンの抱える民族差別問題のアウトラインを把握できよう。

スウェーデンでは、1980年代後半以降、反移民感情、ゼノフォビアが顕在化してきた<sup>(8)</sup>。2010年には約5100件のヘイト・クライムが報告されており、その大半を占める3800件が、黒人嫌悪やロマ嫌悪など、人種・民族差別を動機とするものだった<sup>(9)</sup>。また、2010年9月の総選挙では、反イスラム、移民排斥を掲げる「民主党」がはじめて国会で議席を獲得し(349議席中の20議席)<sup>(10)</sup>、他の欧州諸国と同様、イスラモフォビアという形態の人種主義が浸透していることがわかる。

### <民族差別禁止法の発展>

スウェーデンは、かつてフィンランド語を公立学校で教えることを禁止するなど同化政策をとっていたが、1962年に解禁し、政策の転換を開始した。1975年、政府は外国籍住民の地方参政権、移民団体への財政援助等を掲げた「移民及びマイノリティ政策の基本方針」を発表、翌年には憲法の一部をなす「統治法」を全面改訂し、外国人の基本的人権・自由を規定した。

1980年、最初の反差別オンブズマンとして、「男女機会均等オンブズマン」が設置された。

1986年には、国連人種差別撤廃委員会による人種差別撤廃条約の水準に到達していないと

(6)小池克憲「福祉国家と移民—スウェーデンの経験から」(アジア太平洋資料センター『オルター』2009年7・8月号)、児玉克哉「多文化社会への模索とその難点:スウェーデンの現実に学ぶ」(『三重大学人文学部文化学科研究紀要』No.9、123頁)参照。

(7)「特別措置」の意味については、人種差別撤廃委員会の一般勧告32(2009年)参照。日本語訳は、反差別国際運動日本委員会編集・発行『今、問われる日本の人種差別撤廃 国連審査とNGOの取り組み』2010年、p.351参照。

(8)小池克憲「スウェーデンの移民政策—多文化主義政策を中心に」(バルト=スカンディナヴィア研究会『北歐史研究』第22号、2005年7月、p.23)など参照。

(9)犯罪防止のための国会会議National Council for Crime Protection のウェブサイト参照。[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=53&module\\_instance=11](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=53&module_instance=11)

(10)スウェーデン大使館ウェブサイト参照。[http://www.swedenabroad.com/Page\\_\\_\\_34064.aspx](http://www.swedenabroad.com/Page___34064.aspx)

の批判を受けて、「民族差別オンブズマン」Ombudsman against Ethnic Discrimination が設置された。その際、企業と労働組合は、労働問題について両者で協議して決めてきた伝統にこだわり、オンブズマンが個人の申立てをうけて企業を提訴することにつき消極的であったため、提訴権限は認められなかった。

その後、民族間の失業率の格差等がクローズアップされ、1994年には、「民族差別禁止法」が制定された。企業と労働組合は依然消極的だったが、同法により、オンブズマンは企業を労働裁判所に訴えることができるようになった。ただ、同法では、原告側（被害者側）に、刑事裁判における検察官と同程度に差別について立証する責任があり、また、故意による直接差別しか禁止されていなかったため、労働裁判所に提訴した事案はほとんどなかった。

同年、「障がい者オンブズマン」が設置された。

1999年には、オンブズマン制度の大改正がなされ、「性的指向による差別オンブズマン」が新設されるとともに、「労働生活における民族差別を禁止する法律」が制定された。同法は上記の1994年の「民族差別禁止法」の特別法であり、労働分野におけるオンブズマンの提訴権限を確認するとともに、差別事件における立証責任を転換し、間接差別も禁止の対象とした。また、「民族差別オンブズマンに関する法」が改正され、労働分野のみならず、あらゆる社会分野における民族差別について、オンブズマンが扱うことができるようになった。同様に、障がい者差別についても労働生活における差別禁止法が制定された。

2002年には、民族差別オンブズマンは、「大学生の平等待遇に関する法」により取り扱う対象が拡大され、また、労働裁判所以外の一般の裁判所にも提訴する権限が認められた。

翌年には「差別禁止法」により、物品及びサービスの提供、社会事業、社会福祉、健康管理、労働組合のメンバーシップ、社会保障、失業保険など、労働市場の外にあるほとんどの社会生活分野における差別が禁止され、民族差別オンブズマンの取り扱うことのできる権限も拡大された。

2006年には「子ども・生徒に対する差別その他の傷つける取り扱い禁止法」により、それまで法規制の外にあった学校制度をカバーすることができるようになった。

#### <新差別禁止法の概要>

2008年「反差別法」は、それまでに制定された7つの差別禁止法を廃止して、一つに統合し、さらに、新たな差別禁止事由として年齢とトランスジェンダーを追加し、「性別、トランスジェンダー、民族、宗教またはその他の信条、障がい、性的指向、年齢」による差別を禁止した（第1条）。差別の定義としては、直接差別、間接差別、ハラスメント、セクシャル・ハラスメント及び差別の指示をあげている（第4条）。それまで差別事由により、規制内容が異なっていたが、かなりの部分が共通化された。また、同法は、4つの差別に関するオンブズマンを廃止し、あらたに「平等オンブズマン」を設置した（同法第4章及び「平等オンブズマンに関する法」）。その他の改正点としては、違反した場合の罰則制度が新設されたこと、NGOも労働組合のように、差別の被害者の代理人として裁判ができるようになったこと等である。

同法の項目の概要は下記の通りである<sup>(11)</sup>。

#### 第1章：導入規定

法の目的、法の内容、法の強制力、差別・差別事由の定義

#### 第2章：差別と報復行為の禁止

雇用に関する差別禁止（職場におけるハラスメント調査と対応策、職務遂行能力の申告）、教育に関する差別禁止（教育の場におけるハラスメント調査と対応策、教育遂行能力の申告）、応募者及び労働者に対する差別の禁止、事業開始と経営における差別の禁止、諸団体の会員になることについての差別禁止、商品・サービス・住宅・健康・医療ケア・社会サービス・社会保険システム・失業保険・学習支援における差別禁止、軍隊における差別禁止（軍隊におけるハラスメント調査と対応策、公務員採用、報復の禁止）

#### 第3章：積極的対応策

(11) 英文の条文は下記ウェブサイトを参照されたい。[http://www.do.se/Documents/pdf/new\\_discrimination\\_law.pdf](http://www.do.se/Documents/pdf/new_discrimination_law.pdf)



雇用（雇用者と被雇用者との協同、目標設定、職場内環境、新規採用、給与、男女平等化計画）、教育（目標設定、ハラスメントの予防と防止策、平等取り扱い計画）

#### 第4章：監視制度

差別オンブズマンの設置（差別オンブズマンの役割、任務、罰金、上告禁止）、差別委員会の設置（委員会の役割、陳述・罰金の処理、罰金通達決定の処理、上告禁止、罰金の裁定）、高等教育のための上訴委員会

#### 第5章：補償と無効措置

#### 第6章：訴訟手続き

適用される法律、上訴申立ての権利、立証義務、時効、訴訟手続の費用

### 3. 「平等オンブズマン」法務官 インタビュー<sup>(12)</sup>

#### <プロフィール>

両親はフィンランド人で、1943年、第二次大戦中にフィンランドから、中立国だったスウェーデンに避難してきた。私はスウェーデン生まれの移民第二世代のフィンランド系スウェーデン人であるが、第一言語はスウェーデン語であり、意識としてはフィンランド人というよりスウェーデン人である。なお、フィンランド語も話すことができる。

母は言葉の問題で、スウェーデンに来た当時は就職に苦労したようだ。1970年代前半までは、フィンランド語風のスウェーデン語は、受入れがたい特別な言語として扱われていたが、それ以降の政策転換により、現在は魅力的な「方言」として好意的に扱われている。

私は法律家Lawyerであるが、刑事事件の弁護士にはなれず、イギリスの法制度におけるソリシター（Solicitor、事務弁護士）に近い。

#### <新差別禁止法・新オンブズマンについて>

一般的にあって、新法は差別との闘いを進める大胆なステップは有していない。むしろ、あれこれ分散していた法令を新しい法にまと

め、編纂したものといえる。申立てがしやすくなり、改善されたと評価できるが、具体的な効果はこれからだろう。違反した場合の罰金制度は新設されたが、まだ実際には機能していない。

新オンブズマンについては、少し仕事の速度のロスがあったとはいえ、4つの異なる分野の異なる文化をもった機関の統合にもかかわらず、よく機能しているといえる。統合前の「男女平等オンブズマン」は職員33名、個人申立て件数年間約300件、「民族差別オンブズマン」の職員35名、件数約900件、「障がい者オンブズマン」職員12名、個人申立て件数約50件、「性的指向による差別オンブズマン」職員8名、件数約50件だった。新組織の職員数は、約90名で基本的に前の職員が移行した。

前の職員の合計数よりわずかに人数は減ったが、個人申立ての総数は倍増した。事由別に見ると、現在は障がいを理由とする申立てが一番多いが、これは、ある障がい者団体による申立てキャンペーンによる特別の事情によるものと思われる<sup>(13)</sup>。二番目に多いのは民族を理由とするもので、その多くがイスラム教徒もしくはイスラム教徒と見られた人によるものであった。現在の新組織の仕事は個人の訴えの対応にほぼ集中しているが、差別と闘うという主要な目標の観点からすれば、差別の予防の仕事が滞っているのが気がかりである。

差別禁止法は、長く続いてきた社民党中心の政権下で検討されてきた。2006年に保守系政権に変わったが、新法は新政権下で成立し、新法施行が多少遅れた。

#### <差別裁判の慰謝料について>

民族差別禁止法に関する大きな問題は、実際の適用、特に労働裁判所における適用の問題である。

これまでいくつか民族差別が認められた裁判例があるが、損害への補償金額は、だいたい15,000から40,000スウェーデン・クローナ（1クローナは2011年12月31日現在11.17円）程

(12)インタビューは本人の英語での発言を日本語訳したものであるが、順番は、わかりやすいように筆者の責任で編集してある。

(13)河東田博「スウェーデンの新差別禁止法 スウェーデン滞在を終えて」(『立教大学社会福祉ニュース』第29号、2009年)にも、障がい者団体が、新法があいまいで不十分であると強く批判していることが紹介されている。

度であり、イギリス等と比べてかなり低い<sup>(14)</sup>。スウェーデンでは伝統的に、慰謝料の相場が一般的に低いこととも関係している。たとえば、夫が目の前で殺された場合の妻の慰謝料の相場は100,000クローナである。これは経済的損失への償いも含んだ金額である。

差別に関するケースでは、教育における性差別のケースで慰謝料が750,000クローナに達した例があるが、これが私の知っている一番高額の場合である。それに比して、民族差別のケースは相対的に低い。例として、教育における民族的マイノリティに対する差別について、最高裁の判例で、被害者は、民族を理由として、別の取り扱いがなされることが予想できであろうから、精神的ダメージはそれほど大きくない、として、15,000クローナとした例がある。裁判官は、被害者にまったく共感を示さなかった。

#### <最高裁(労働)の判例>

スウェーデンにおける最高裁判所は一般民事を扱う通常のもののほか、労働、移民、環境などの特別の事件を扱うものがある<sup>(15)</sup>。

このうち、労働に関する差別事件を扱う最高裁判所(労働)の判例は、古い判例<sup>(16)</sup>をそのまま踏襲するなど、法律の解釈、適用方法に問題があり、差別を認めない例が多く、これでは法律が有名無実化すると、NGOからも批判を受けている<sup>(17)</sup>。

たとえば、ある女性教員が求職のため、ある学校に申請書を送ったが、彼女に対し、学校から何の連絡も来なかった件で、教員の労働組合が代理人となり、差別として提訴した。被告の学校側は、申請書のファックスが届いていないと反論した。また、仮に、送信されたとしても、紙がなかったのだらうとも主張した。裁判所は、学校側の主張を認め、差別ではないとの判決を

行った。原告は、ファックスが学校に届き、かつ、受け取ったと証明できなかった、との理由である。しかし、事実上、送信したファックスを相手を受け取ったこと、学校にそのときファックス用紙があったこと、届いたファックス用紙を学校の関係者が取り上げたことを証明することは不可能に近く、不合理であり、非論理的である。

今回の新法前でも、企業側が法律上、差別でないことを立証しなければならなかったが、最高裁判所(労働)は企業側の非論理的な主張を事実上証明なしに認めてしまうが多かった。

マイノリティの側が勝ったケースは多くない。2002年、改正前の法律のときに、民族差別オンブズマンが代理人となり、勝ったケースがある<sup>(18)</sup>。しかし、それは、被告企業側の弁護士が、「それは差別ではない」と主張するのを忘れたという技術的な理由のためであった。

#### <労働組合>

差別された人が労働組合員であれば、組合はその代理人として提訴できるが、一般的には組合は裁判に消極的である。その理由のひとつとしては、労働に関する問題は、裁判ではなく、企業と労働組合が協議して解決するという伝統がある。もう一つは、労働組合幹部も含めて、人々がまだ、何が差別か、理解していないことである。たとえば、「ニグロ」と言ったり、職場にいる中東出身者に「オサマ」というあだ名をつけたり、「国へ帰れ」と言うことも差別ではなく、単なる冗談と認識されてしまう。また、移住者に自分たち(マジョリティのスウェーデン人)と同じようにやれ、ということも差別でなく、普通のことと思われる。一般に、差別というのは、ネオナチのような人がやるものであり、同じテーブルで食事をし、一緒に働いている同僚がするものではない、と認識されていることが多い。

(14)雇用主が、応募者が外国のアクセントのスウェーデン語を話した際に、採用インタビューをやめたケースで、労働裁判所は民族差別とし、40,000スウェーデン・クローナの支払を命じた(2002年12月4日)。欧州連合基本権庁(Fundamental Rights Agency: FRA)のウェブサイト参照。<http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?id=123>

(15)スウェーデン最高裁判所のウェブサイト参照。<http://www.hogstodomstolen.se/>

(16)原告の立証責任が、刑事事件における検察官なみに重かった当時のことを指していると思われる。

(17)筆者が2010年11月8日に行ったウプサラ市のNGO「反差別ウプサラ」専従Frida Karlsonに対するインタビューにおいても、彼女は主要な問題の一つとして強く批判していた。

(18)注14のケース参照。

労働裁判所は、職業裁判官と企業代表と労働組合代表により構成されているが、労働組合代表が入っていても、労働裁判所の判例が改善されていないのには、このような事情がある。

#### <ヘイト・スピーチ>

ヘイト・スピーチはスウェーデンでは犯罪であり(刑法第16章(公共の秩序に反する罪)第8条)、「差別法」の対象ではない。よって、ヘイト・スピーチについては、オンブズマンは扱わず、相談を受けても、警察に相談するよう助言する。ヘイト・クライムについても同様である。

スウェーデンにおけるヘイト・スピーチとは、たとえば、極右グループが街頭で「外国人は出て行け」と叫ぶことである。誰かが聞くことができる状態にある限り、スウェーデンでは犯罪である。ただし、3人以下の人しか聞いていない場合、侮辱罪か名誉毀損罪にはなりうるが、ヘイト・スピーチとしての犯罪にはならない。社会的影響力が小さすぎるからである。その場合は、私人が提訴することになっているが、費用も時間もかかるので、実際はほとんど提訴されていない。

なお、差別的取り扱い、たとえば、店主が、白人でない客に、「店から出て行け」といった場合は、「差別法」の対象でもあり、犯罪でもある(刑法第16章第9条)。

#### <人種主義者集団の犯罪化>

スウェーデンでは、集団・組織は一切犯罪化されていない。たとえば、殺人を目的とするグループを作っても、それ自体では犯罪ではない。

人種主義者集団の犯罪化については、人種差別撤廃条約第4条bを実施すべきとの国連人種差別撤廃委員会の勧告もあり、国内で長い論争があるが、犯罪化すると地下にもぐってしまうと主張されており、現在も犯罪化されていない。

なお、個人的見解だが、ドイツの警察はよく極右、人種主義者集団を監視しているが、スウェーデンの警察は、人種主義者集団に対する監視が弱い。むしろ、「極左」集団や「テロリスト」と疑われる中東系の人たちを監視している。

ちなみに、スウェーデンでは、集団、法人は犯罪の主体ともならない。唯一、環境汚染についてのみ、法人が罰金を科せられる。それでも、解散させる規定はない。

#### <人種差別撤廃教育>

差別撤廃教育については、平等オンブズマンの中にもわずかに専門家がいるが、学校教育全般については、別組織である学校監査局School Inspectionが監督している。

#### <NGOとの関係>

差別問題を扱うNGOとオンブズマンは良好な協力関係にある。裁判ではなく、当事者間の交渉で解決できそうな場合には、地元に着しているNGOに相談して動いてもらい、解決することが多い。

裁判については、最初の民族差別オンブズマンは、被害者の代理人として裁判所に訴える権限を持っていなかったが、現在の差別オンブズマンは、代理人となることができる。代理人となる場合、費用は無料である。ただし、人員と予算が限られているので、DOが、どのケースにつき代理人となるかを選択して決めている。

これまでNGOは被害者の代理人となることができなかったので、提訴が必要な事件については、オンブズマンに提訴の依頼があった。新法により、NGOも代理人になることもできるようになったが、実際に代理人となったケースはほとんどない。代理人となるNGOには財政的な条件があり、また、負けた場合には弁護士費用も含めて訴訟にかかる費用を負担しなければならないことがネックとなっている。これまで、NGOが代理して、勝った例が一つある。私は、事案によっては、財政上一つのNGOで無理なら、いくつかのNGOが共同して引き受ければよいと考えるが、彼らはそうせず、ほとんどDOに振ってくる。

#### <人種差別撤廃にむけて>

差別の根絶はむずかしいが、撤廃に向けて、人々に自覚を促すことはできる。そのためには、人種差別撤廃担当の官庁の責任は重大だ。彼らは社会と広範に直接接触することができる。DOは、同じ意味ではできない。DOが差別を撤廃する活動を行う際に特に大事なものは、地方の人種差別撤廃担当局との提携だ。彼らは、差別を作っている仕組みに直接関わることができる。

また、DOはすべての人を直接教育する時間



はない。しかし、DOが担当局を教育できれば、担当局責任者らがその職員を教育するので、影響力を及ぼすことができる。また、雇用者を教育すれば、彼らが被雇用者を教育する。たとえば、私たちは、移民局と議論している。なぜなら、政府の移民の扱いについて、しばしば不満があるからだ。

また、地元に着したNGOの役割は非常に大きく、彼らとの協力関係も重要である。

残念なことに、現政権は、人種差別をなくすように社会を変えることにはまったく関心を持っていない。私たちは、直ちに不平等な賃金格差などの構造を変えなければならないと考えているが、政府はむしろ、「法を単純化する」との名目で、企業側が企業内の賃金格差の現状について調査し報告する義務を緩和したりして、問題である。

#### 4. 今後の研究に向けて

平等オンブズマンの法務官は、新法については、差別禁止に向けて強化された特筆すべき新制度はなく、禁止法と組織が統合され、わかりやすく、使いやすくなったことが一番の意義であるとの評価だった。政府が、今回の改正は、今までにない強力なものと主張しているのと異なっていることに注目したい。ただし、まだ施行して2年であり、新法の成果の研究は今後も継続する必要があるだろう。

事由別の国内人権機関の統合については、実際に、統合前より申立て件数が倍増しているとのことであり、統合により被害者にとって、使いやすくなったことは確かであろう。他方、筆者は、統合されると個別の問題の重要性が薄められるのではないかと、それまで蓄積してきた専門性が生かされなくなるのではないかと、また、統合にかこつけて組織が縮小される危険があるのではないかと等の懸念を有しているが、カークlundさんによれば、現在のところ、組織統合に伴う大きな問題は生じていないとのことである。この点も引き続き、調査していきたい。

法制度については、スウェーデンにおいては、法律内容よりも、裁判所による適用が問題であることが指摘されている。この点は、日本でも、主要な国際人権諸条約が批准されているにも関

わらず、裁判所がほとんど適用しないという問題がある。ただし、カークlundさんが紹介した判例は、英訳化されていないものがあるため、現時点では筆者が内容をすべては直接確認できておらず、今後、裏付け調査が必要である。

ヘイト・スピーチ、ヘイト・クライムについては、国内人権機関が担当しておらず、現状についてもほとんど把握していないということだったが、今回のスウェーデンの前に訪問したイギリスとフィンランドの国内人権機関では把握しており、ヘイト・クライム担当の警察等との協議等も行っていたので、少し驚いた。この点は、ヘイト・スピーチ、ヘイト・クライムは、国連人種差別撤廃条約でも差別の主要な一形態とされ(第4条)、国別審査の際の点検項目となっており、国内人権機関が包括的に差別撤廃政策を実現していくためには、少なくとも同機関の監視対象とすべきではないかと思われた。

また、差別撤廃教育についても、同条約は教育を差別禁止法と並ぶ主要な差別撤廃の武器と位置づけており(第7条)、同様に国内人権機関の調査対象として組み込むことが必要ではないかと思われた。

以上、インタビューを通じ、新差別禁止法と新オンブズマンの実態について理解を深めることはできたが、スウェーデンの民族差別禁止に関する法制度全体を把握するため、調査研究を継続し、日本における制度設計に生かしていきたい。

参考文献(脚注にあげた以外で本稿全般に関連するもの)：

Linus Kyrklund, *Equality in Sweden - a long and winding road*, 2010.

(2010年2月13日に名城大学法学部で行われたシンポジウム「スウェーデンにおける多文化共生」における報告原稿)

土井香苗「スウェーデンのオンブズマン 福祉国家における人権確立へ向けた取り組み」(山崎公士編著『国内人権機関の国際比較』現代人文社、2001年)

近藤敦「スウェーデンにおける外国人政策の展開」(『エコノミクス』第4巻第1号、1999年)