

諸外国の差別撤廃法と日本

友 永 健 三

一、差別撤廃の世界の流れ

一九八五年十二月の人権週間に、部落解放研究所編で『世界はいま、諸外国の差別撤廃法と日本』と題した本が編集され出版された。この本が編集出版された目的は、現在国連をはじめとして世界的に、差別を撤廃する活発な努力がおこなわれているが、その中でもとりわけ法律の面でのような努力がおこなわれているかを調べて紹介し、各方面で検討願ひ、現在わが国においても重大な課題となつていゝる「部落解放基本法」や「アイヌ民族に関する法律」の制定を実現するための、一つの有力な手だてとするためのものである。

このような目的の下に、第一部世界の流れでは、「条約を

文が紹介されている。そして関係資料として、「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約(抄)」、「アメリカ一九七二年雇用機会均等法(抄)」、「イギリス一九七六年人種関係法(抄)」、「西ドイツ刑法の差別禁止規定」、「フランス一九七二年七月一日の法律」、「インド憲法(抄)」、「インドー市民権保護法」、「部落解放基本法案」、「アイヌ民族に関する法律案」が紹介されている。

これらの論文は、いずれもそれ自体として示唆に富んだものであるが、本論稿は、以上の研究成果をもとに、いわば差別撤廃の原則とでもよぶべき内容を求めてみようとする試論である。

世界中に差別のない国はない。アメリカにも黒人に対する差別やスペイン語を話す人々に対する差別、さらにはアメリカンインディアンに対する差別などがある。ヨーロッパ各国においても有色人労働者なり外国人労働者に対する差別があるし、ユダヤ人やロマ(ジプシー)に対する差別がある。アフリカでも南アフリカ共和国のアパルトヘイトに代表されるような深刻な差別がある。インドには、カースト制度に起因する差別がある。

このようにしてみると、世界中に差別のない国はないといつても過言でないだろう。ということは、逆に、世界中

知る一人種差別撤廃条約の批准のために」と題して、龍谷大学の金東勲、法学部教授が、第二部諸外国の差別撤廃法では「アメリカにおける差別撤廃法」(横田耕一、九州大学教授)、「イギリス・人種関係法の制定」(石田玲子、アジアの女たちの会会員)、「西ドイツ刑法の差別行為処罰規定」(浅田和茂、大阪市立大学法学部助教)、「フランス一九七二年人種差別禁止法」(市原靖久、関西大学法学部専任講師)、「外国籍とスウェーデンの法制度」(竹崎政、元外務省専門調査官)、「インド憲法の少数者保護規定と市民権保護法」(孝忠延夫、関西大学法学部専任講師)の各論文が掲載されている。そして第三部日本の課題では、「部落解放基本法の制定をめざして」(拙稿)、「国内少数民族の人権—アイヌ民族に関する法律」の制定を求めて」(野村義一、北海道ウタリ協会理事長)と題した論

で差別の撤廃を求めた研究や運動があり、一步一步差別撤廃の取り組みが積み上げられているということである。こうした世界各国における様々な努力を背景に、国連とその関係機関では一つの共通した基準を設定し、逆に各国に広めていくという努力が続けてきている。(関係年表参照)

二、国連における差別撤廃条約

第二次世界大戦は世界中で五千万人から六千万人もの人命を奪った前代未聞の戦争であった。さらに、この戦争の中では、ヨーロッパにおいてはヒトラーに率いられたナチスによってユダヤ人などに対する大量の虐殺がおこなわれたし、アジアにおいては日本の軍隊によって、朝鮮や中国などの人民が大量に虐殺された。

このような残酷な結果をもたらした先の戦争を痛烈に反省する中から国際連合が生まれたが、その根本的な精神は、国際的な連携の中で差別を撤廃し、人権を確立することによって恒久平和を達成しようということであった。

国連の差別撤廃と人権確立にむけた取り組みの基本となっているのは、一九四五年六月に採択された国際連合憲章、一九四八年十二月一〇日に採択された世界人権宣言、一九六六年十二月に採択された国際人権規約の三つの文書

である。

ところで、人権と差別撤廃とは同一ではなく、人権の方がより広い概念である。人権とは一口でいえば、「人が人として尊重されるための権利」であり、具体的には、生命権、不当に逮捕されない権利などからじまって、教育を受ける権利や仕事につく権利などの権利が含まれている。一方、差別撤廃とは、これらの「人権」が差別されることなく平等に保障されることを意味しており、人権尊重にあたって欠くことのできない基底をなしているのである。

この差別撤廃に関して、国連憲章では第一条の「目的」の第三項で、以下のように定めている。

経済的、社会的、文化的又は人道的性質を有する国際問題を解決することについて、並びに人種、性、言語又は宗教による差別なくすべての者のために人権及び基本的自由を尊重するように助長奨励することについて、国際協力を達成すること。

また、世界人権宣言では、差別撤廃を極めて重視し、以下の条文を盛り込んでいる。

第一条(自由平等) すべて人間は、生れながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互に行動しなければならぬ。

第二条(権利と自由の享有に関する無差別待遇) 1何人も、

規約において認められる権利を尊重し及び確保することを約束する。

第二六条(法の前の平等) すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的(national)若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

国連憲章、世界人権宣言、国際人権規約においては、いわば総論的に差別撤廃の必要性が盛り込まれているが、これだけで差別撤廃が可能となるものではない。そこで、これらの総論的な規定を受けて、雇用や職業、さらには教育という重要な分野については、それぞれ個別に条約がつけられている。雇用や職業に関する条約が、「雇用および職業における差別に関する条約(ILO一一一号条約)」「一九五八年六月二五日採択、一九六〇年六月一五日発効)」であり、教育面での条約がユネスコにおける「教育における差別を禁止する条約」(一九六〇年一月二四日採択、一九六二年五月二二日発効)である。ILO一一一号条約については一〇七ヶ国、ユネスコの差別禁止条約については七ヶ国の締約国数をみているが、わが国はいずれの条約にも批准していない。

人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上若しくは他の意見、民族的若しくは社会的出身、財産、門地又は他の地位というようないかなる種類の差別も受けることなしに、この宣言に掲げられているすべての権利と自由とを享有する権利を有する。

第六条(法の前に人としての承認) 何人も、法の前において、いかなる場所においても、人として認められる権利を有する。

第七条(法の前における平等) すべての人は、法の前において平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、このような差別のいかなる扇動に対しても、平等な保護を受ける権利を有する。

さらに、国際人権規約の中においても、世界人権宣言をさらに発展させる形で差別撤廃の条項を含んでいる。例えば、市民的及び政治的権利に関する国際規約の中では以下に紹介する条項がある。

第二条(国家の一般的義務) 1この規約の各締約国は、その領域内にあり、かつ、その管轄の下にあるすべての個人に対し、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的(national)若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等によるいかなる差別もなしにこの

以上紹介したような、分野ごとの差別禁止だけでなく、国連は差別の事由別についても条約を採択してきている。その一つが「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約」(「人種差別撤廃条約」)(一九六五年一月一六日採択、一九六九年一月四日発効)であり、この条約の対象とする差別は、「人種、皮膚の色、門地又は民族的もしくは種族的出身」と広く、性と宗教に起因した差別以外の差別を含むものとなっている。次に、「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」(「女子差別撤廃条約」)(一九七九年十二月一八日採択、一九八一年九月三日発効)がある。人種差別撤廃条約の締約国数は一二四ヶ国もの多くに達しているが、わが国は批准していない。女子差別撤廃条約については締約国数は、八五ヶ国で、わが国は一九八五年六月に批准している。

国連は、以上二つの条約に加えて、一九八一年一月には「宗教又は信念にもとづくすべての不寛容及び差別の撤廃に関する宣言」(「宗教差別撤廃宣言」)を採択し、これをうけた条約が作成されつつある。

これ以外に、法律や制度による隔離制度にもとづく差別としてのアパルトヘイトに対する条約として「アパルトヘイト罪の鎮圧及び処罰に関する国際条約」(一九七三年一月三〇日採択、一九七六年七月一八日発効)を採択し、

現在の締約国数は八一ヶ国となっているが、わが国はこの条約にも入っていない。

こうしてみると、世界人権宣言が根になり国際人権規約が幹になって、雇用や就職面、さらには教育面における差別を撤廃する条約が枝として伸びており、さらに人種差別撤廃条約や女子差別撤廃条約などの差別撤廃条約が同様に枝として伸びていると考えることができよう。

以上の他に、世界では地域別に差別撤廃を求めた努力がなされてきている。国連を中心とした組み組みだけでは地理的条件や経費面、さらには言語や文化の共通性といった面で不十分点があり、これを補うために、地域的にも人権条約を制定し、それを守るための委員会なり裁判所が設けられている。

例えばヨーロッパ人権条約（一九五〇年一月四日採択、一九五三年九月三日発効）や米州人権条約（一九六九年一月二二日採択、一九七八年七月発効）などがある。（残念ながらアジアには同様の条約はない。）

これらの地域的な人権条約の中にも差別撤廃が盛り込まれている。例えば、ヨーロッパ人権条約の中では以下のようになっている。

第一条（無差別）本条約に掲げる権利及び自由の享有は、性、人種、皮膚の色、言語、宗教、政治上その他の意見、

ディアンに対する差別を容認した憲法であった。しかし南北戦争以降の取り組みによって奴隷制が廃止され、一九六八年確定の修正第一条においては「合衆国において出生し、または帰化し、その管轄権に服するすべての人は、合衆国およびその居住する州の市民である。」「いかなる州といえども；その管轄内にある何人に対しても法律の平等なる保護を拒むことはできない。」と平等原則が定められた。ただ修正第一条の対象は「州の行為」でなければならず、なんらかの意味で公権力が関与していることが要件となり、単なる私人間の行為では修正第一条は適用されない。なお、アメリカ合衆国憲法には全面的に性差別を禁じた条文がないためそれを入れることを求めた運動が一九七〇年代に展開されたが実現していない。

憲法における一般的な平等原則をうけて、具体的に差別を撤廃していくために、アメリカでは公民権法が制定されている。アメリカにおける公民権法は、「不動産や動産の相続や購入等において白人の享受するのと同じの権利を合衆国のすべての市民に保障すること」を目的とした一八六六年の公民権法をはじめ、いくつかの公民権法が制定されてきているが、それらを集大成し発展させたものが、一九六四年の公民権法である。この公民権法は、一九六三年八月にマルチン・ルーサー・キング牧師らによってくりひろ

民族的又は社会的出身、民族的少数者への所属、財産、門地又はその他の地位のようないかなる理由に基づく差別もなく、確保される。

三、アメリカの公民権法

このような国連をはじめとした差別撤廃と人権確立にむけた動向に大きな影響を与え、また逆にこれらの動きに影響されたものとして、各国における差別撤廃と人権の確立にむけた取り組みがある。以下、中でも特徴的なものに絞って考察を試みてみる。

まずアメリカについてである。アメリカという国は差別撤廃について研究するときに、非常に興味深い国の一つである。アメリカはK・K・K団（クー・クラックス・クラウン）の暗躍やマルチン・ルーサー・キング牧師の暗殺に象徴されるように深刻な差別を抱えた国であるが、他面公民権法の制定やアフーマティブ・アクション（差別撤廃のための積極的施策）の実施、さらにはマルチン・ルーサー・キング牧師の誕生日を連邦の祝日に設定するといったことに象徴されるように、差別撤廃にむけて活発な努力も実施されてきている国である。

アメリカ合衆国の憲法は当初は女性や黒人さらにはインゲられたワシントン大行進に代表される数々の闘いの結果かちとられたものである。その内容は、第一編投票権、第二編公共施設における差別に対する差止めの救済、第三編公有施設における差別解消、第四編公教育における差別解消、第五編公民権委員会、第六編連邦により援助される計画における差別解消、第七編平等雇用機会の保障、第八編有権者登録および投票集計、第九編人権訴訟事件における移送命令以後の訴訟参加と手続き、第一〇編コミュニティ関係局の設置、第一編雑則からできている。

この一九六四年公民権法の中の第七編の平等雇用機会の保障に関しては、一九七二年に改正がおこなわれており、一九七二年雇用機会均等法とよばれている。この他、一九六七年には雇用年齢差別禁止法が、一九七三年には障害者差別禁止法等が制定されている。

アメリカでは以上紹介したように、公民権法やその他の法律によって広範な差別の撤廃をめざしているが、とくに注目される取り組みとしては、一九六四年公民権法の第七編とこれを改正した一九七二年の雇用機会均等法である。

この法律が適用される対象となるのは一五人以上の被用者を持つ、州際通商に影響する産業に従事する使用者ならびに労働組合と職業紹介機関などである。また禁止される差別の事由は、人種・皮膚の色・宗教・性・出身国による差

別であり、その分野は雇用・解雇・報酬・期間・条件・特典をもカバーしている。

差別があった場合、差別を受けた当事者か雇用機会均等委員会の一委員もしくは、被差別組織の一員が書面で雇用機会均等委員会に提訴することができる。(ただし州法が雇用差別を禁止、その救済手続きを定めているときは、州の手続きが先行されなければならない。)

提訴があった場合、委員会はその写しを使用者(又は職業紹介機関・労働団体)に付与し、それについて調査する。その際、委員会は証人喚問および資料収集をすることができる。その結果違反が確認されたときは、和解・懇談・説得などの非公式な方法でその除去を図る。なお、これらの取り組みは、原則として非公開である。

以上の手続きで解決できないときには、委員会は提訴人にその旨通知する。その場合、差別をうけた当事者または委員会の一委員、もしくは被差別組織の一員は、連邦裁判所に民事訴訟を提起できる。

裁判所は、意図的な差別が存在すると認めたとときは、その行為を禁止し、払い戻し、雇用回復、雇用命令などのアフーマティブ・アクションを命じる。

このようにアメリカの公民権法では、違法な労働慣行に対して刑事罰は用意されていないが、巨額の払い戻しなど

が命じられる結果、企業にとっては痛手となるので、違法な労働慣行に対する抑制として機能している。

さらに、アメリカにおける差別撤廃にむけた取り組みを考察する際、最も注目されるものは、アフーマティブ・アクション(Affirmative Action)である。アフーマティブ・アクションとは「差別解消のための積極的施策」とてもよべるものである。

黒人や女性などに対する差別は、単にこれらの人々を平等に取り扱うだけでは解消せず、これらの人々に対する差別は過去の長い差別の歴史の結果、差別は現在の社会に構造的に組み込まれた「構造的差別」として存在しており、その差別を解消するためには一定の積極的な政策が必要であるという理由から実施されているものである。

アフーマティブ・アクションの具体的な実施方法は多様であるが、端的な方法としては、数量的検討を考慮に入れた「優先処遇」がある。

例えば、雇用における黒人に対する優先処遇のやり方をみると、まず当該企業の各部署ないし職種ごとに黒人の雇用数を調査し、その企業を取り巻く労働市場における黒人の比率と比べて、各分野のそれがどうであるかを検討する。もしそれが黒人に不利な結果をもたらしているならば、平等な結果を実現するための長期的展望にたった雇用

計画目標とそれの実現にむけた年次目標を策定する。こうして黒人が優先的に雇用される結果を生み出そうとするものである。

ところで、このアフーマティブ・アクションの法的根拠としては、大統領行政命令、連邦法による義務づけ、裁判所の命令、同意判決に基づく場合、自発的に行われる場合がある。

大統領命令の中で、明確にアフーマティブ・アクションを根拠づけたのは一九六五年にジョンソン大統領が出した大統領行政命令一一二四六である。これは政府と一万ドル以上の契約のある業者に対して差別をしないことを求めるだけでなく、契約者に、「人種・信条・皮膚の色または出身国にかかわらず応募者が雇用され、かつ従業員が取り扱われることを保障するアフーマティブ・アクションをとる」との条項を入れた契約書を取りかわすことが義務づけられている。契約者がこの差別撤廃条項に違反した場合には、契約の全部または一部が取り消されるか、以後の契約に不適合であると宣言される。

次に連邦法がアフーマティブ・アクションを直接求めている例としては、一九七七年に制定された「公共事業法」がある。この法律では、州や地方の公共事業に対する連邦補助金の一〇パーセントがマイノリティの企業に支

出されなければならないと定めている。

裁判所の命令によるものの例としては、一九六四年公民権法第七編違反に対する救済手段として、払い戻し、復職、雇用などを命じる他に、積極的な雇用目標とそれを実現するための年次計画の作成を命じる例がある。

なお、これらの訴訟が提起された場合でも訴訟継続による時間的金融的ロス避けるために当事者間の同意にもとづいてアフーマティブ・アクションがとられることがある。

以上に紹介した大統領の行政命令や裁判所の命令によるアフーマティブ・アクションの推進という事態の中で、今日自発的にアフーマティブ・アクションをとる企業が出てきている。

四、イギリスの人種関係法

イギリスにおいても一九六〇年代の高度成長長期にインド、パキスタンなどから有色人移民労働者を受け入れ、一九八一年の国勢調査では総人口五、二七六万の四・二パーセント、二二一万人となっている。

しかも、これらの有色人移民労働者の大半は大都市に居住し、大ロンドン地域などでは住民人口の一六・六パーセ

ントにも達している。彼らの八割から九割が半熟練、非熟練労働に従事し、イギリスにおける「底辺労働者」として生活している。

ところが、イギリス経済の後退とともに「移民を彼らの国へ送り返してしまえ」といった要求をかかげた排斥運動が惹起し、ついには暴力行為にまで及ぶ深刻な事態が生じてきた。

このような深刻な差別対立の激化の中で、イギリスの労働党政府は人種差別を法によって禁止するために、一九六五年と一九六八年に人種関係法を制定した。

一九六五年人種関係法では、人種差別を禁止し、それに違反した行為があった場合には地方調停委員会が調停によって差別行為を停止することを目的としたものであった。

しかし、地方調停委員会には召喚状発行の権限はなく、調停が不調に終わった場合、人種差別行為の禁止を求めた民事訴訟は、法務長官だけが提訴できるだけであるといった問題点を孕んでいた。なお、中央に人種関係委員会が設置されたが、これは単なる地方調停委員会に対する申立報告の受け渡し機関にすぎないものであった。

また、一九六五年人種関係法では、人種的憎悪を煽動する意図で公共の場所で行なわれた言論行為は犯罪として刑事罰が課せられることとなったが、もっとも問題の多い雇

用、住宅、社会サービスの分野での差別は放置されることとなった。

ところが、一九六六年から一九六八年までに人種関係委員会が受理した申立ての内容をみると、およそ八割が雇用や住宅、さらには社会サービスの分野における申立てであった。このような差別の実態と一九六五年人種関係法の不十分さが明らかになるにつれて、法の改正を求めた世論が高まり一九六八年人種関係法が制定されることとなった。

改正の最大の眼目の一つは、法の適用範囲の拡大であり、雇用、住宅、広告と通告及び物品、施設、サービスの分野における差別にまで拡大された。また、人種関係委員会の権限が強化され、不服申立について調査を行ったり、民事訴訟の手続をとる権限が付与された。また、不服申立ての行なわれていない違法差別行為についても、独自に調査をする権限が与えられた。

この他、一九六八年人種関係法では、地域社会における異なった人種関係グループの間の「調和的な地域社会関係」の確立のために、中央に地域関係委員会、有色人移民労働者の多い地域には地域関係評議会が設置されることとなった。

ところが、一九六八年人種関係法にもいくつかの重大な問題が残されていた。その一つは、意図的直接的差別だけ

を違法なものとするだけで、結果としての差別、間接的差別は対象外とされたことである。第二には、人種関係委員会の不服申立ての処理や調停などの法の執行における権限の問題であり、第三には、調停主義重視のため、差別を受けた当事者に直接的救済を求める民事訴訟の権利が認められず、提訴が人種関係委員会の裁量にまかせられたことは、当事者に多くの不満を残す結果となった点である。

そこで、これらの欠点を補い、一九七五年の性差別禁止法の教訓をふまえたものとして一九七六年人種関係法が制定された。

一九七六年人種関係法は一〇部構成で、八〇条、付則五という大きな法律で、その内容は、第一部差別の定義、第二部雇用の分野における差別、第三部教育、物品、施設、サービス、建築物などの分野における差別、第四部差別的慣行、差別広告などのその他の差別的違法行為、第五部公益信託、第六部第二部から四部までの規定に対する一般的例外規定、第七部人種平等委員会とその機能、第八部強制措置、第九部人種の憎悪の煽動、第一〇部補則となっている。

一九七六年人種関係法の特色は、数多くあるが、その一つは直接的差別に加えて、結果としての差別も法の対象とされることとなったことである。次いで差別の事由として「国籍」を加えたことがある。

さらに雇用の分野における改正には特に力点が置かれており、不服申立てをおこなった被害者に労働審判所に対して直接個人救済を求める権利を保障するとともに、委員会に使用者側の記録の入手、証人の喚問などの権限を付与した。また、少数人種集団の人々のために特別に必要とされる英語研修などは「積極的差別」として認められている。

この他、一九七六年人種関係法においては違法差別に対する法の強制的措置とその執行機関の権限は、飛躍的に強化され、被害者個人が裁判所を通じて行なう司法的救済措置による追及と、人種平等委員会による行政的救済措置の二つが盛り込まれることとなった。

一九七六年人種関係法は、法運用の原則をこれまでの調停主義から被害当事者の直接裁判提訴権を中心とする裁判主義に転換した。違法な差別を受けたものは、雇用に関しては労働審判所に、その他の分野については地方裁判所に申立てることができる。労働審判所または地方裁判所は、違法な差別行為が行なわれたことを認めた場合は、補償の支払い命令などの救済措置や差別行為の不利な影響を削除するための行動をとるよう勧告をすることができる。

一九七六年人種関係法では人種平等委員会は法執行の中核的機構として設置され、差別撤廃にむけた活動や機会均等と友好促進に関する取り組み、人種関係法の実施の監視

などに携わることとされた。

そして一九七六年人種関係法では人種平等委員会に広範な公式調査権が付与され、違法な差別行為に対しては差別停止通告が発行できることとされた。

不況、失業、差別の深刻化の中で、人種平等委員会は悪戦苦闘を強いられている。しかし、イギリスでは「人種差別は妥協の余地のない悪」という社会的認識は明確化してきており、内務大臣も下院で「人種差別反対は無条件、疑問の余地のない絶対的なもの」と言明し、人種関係法が人種差別を違法なものとして、行政的、司法的な救済の道を保障しているのである。

五、フランスの人種差別禁止法

フランスにおいても外国人労働者やユダヤ人、さらにはロマ(ジプシー)に対する差別が存在している。とくにそれは、景気後退による失業者の増大とともに深刻化し、シナゴグに対する爆発事件や外国人労働者に対する襲撃事件などが生起している。

このような深刻な差別に対して一九四九年に創立された「人種差別と闘い人民友好のための運動」(Mouvement contre le Lâchisme et pour l'Amitié entre les peuples)

MRAP)などが闘いを続けてきている。

その一つの成果が一九七一年一月一〇日の人種差別撤廃条約の批准であり、一九七二年七月一日に制定された人種差別禁止法である。

もともとフランスでは人民戦線時代の一九三九年四月二一日につくられたマルシャンドーのデクレ (Décret Marchandeu)と呼ばれる人種差別を規制する法律があった。しかし、この法律は、出版物による極めて狭く限定された人種差別的名誉毀損・侮辱しか法的規制の対象としていなかったために、人種差別の撤廃にはほとんど役立たなかった。

そこで、人種差別の深刻化する事態を前に、MRAPなどによって人種差別撤廃条約の批准と国内法の整備を求めた四面闘争がくりひろげられた。

第一面の闘いは、司法の場における裁判闘争であった。この闘いは、「ユダヤ人はフランスに禍いをもたらす」といった差別を煽動する内容の雑誌をとりあげ、先に紹介したマルシャンドーのデクレをたてにMRAPが訴訟をおこすといった取り組みに代表されるものである。

MRAPは、それが認められないかも知れないことを承知の上で、積極的に訴えを繰り返すことにより、人種差別と有効に闘うためには、マルシャンドーのデクレを改正する必要のあることを世論に訴えていった。

第二面での闘いは、立法・行政の場での闘いである。これは政府と議会に対して人種差別撤廃条約の批准を求めていくとともに、その国内法の整備を迫った闘いである。この為にMRAPは、法律の専門家の協力を得て法案を作成し、その実現を政府・国会に迫った。

第三面は、世論喚起のための運動である。たとえば、MRAPは、一九六六年以降、毎年、国連の「人種差別の撤廃のための国際日」(三月二一日)を「人種差別に反対するナショナルデー」と定め、様々なキャンペーンを展開した。

第四面は、国際的な場における闘いである。例えば、MRAPは、一九七一年二月九日から一日にかけて、ブザンソンで「人種差別に直面するフランス」と題したコロキウムを開催し、人種差別禁止法制定の重要性をアピールした。

このような闘いによって、フランスは、一九七一年一月一〇日、人種差別撤廃条約に批准し、あくる一九七二年七月一日に人種差別禁止法を制定した。

一九七二年人種差別禁止法の正式の名称は「人種差別に對する闘いに関する一九七二年七月一日法七二―五四六号」といい、三編一〇条から成っている。

第一編は「出版の自由に関する一八八一年七月二九日

法」の改正に関するもので、第一条と第二条で、「公の場所もしくは集会においてなされた演説、怒号もしくは強迫により、あるいは、一般に販売もしくは配布された、または、公の場所もしくは集会において販売もしくは展示される、文書、印刷物、図画、版画、絵画、標章、マークもしくはその他のすべての文書・言論・想像の支えとなるものにより、あるいは、公衆にふれるプラカードもしくは掲示」を用いて、「人または人の集団に対し、その出身または特定の種族、民族、人種もしくは宗教への所属または非所属を理由に」、差別・憎悪・暴力の「煽動」を行なった者は処罰されることになった。刑罰は、一カ月以上一年以下の禁錮および二十フラン以上三十万フラン以下の罰金または両刑の一である。

第三条では、上述したのと同じような方法・理由でなされる、人種差別的「名誉毀損」を処罰する。名誉毀損の客体は、ここでも「人または人の集団」である。刑罰は、一カ月以上一年以下の禁錮および三百フラン以上三十万フラン以下の罰金または両刑の一である。

第四条は、人種差別的「侮辱」に関するものである。

第五条は、人種差別的な名誉毀損・侮辱が行なわれた場合、検察官が職権で訴追できることにしている。第五条はまた、「行為のあった日に少なくとも五年以上正規に登録

された結社で、人種差別と闘うことをその定款により目的とするもの「すべてに、人種に基づく差別・憎悪・暴力煽動罪、人種差別的名誉毀損罪、「人または人の集団」に対する人種差別的侮辱罪についての付帯私訴原告適格を認めるものである。

第二編は刑法改正に関するものである。マルシャンドーのデクレが規制の対象としなかった種類の人種差別が、これにより処罰の対象となった。

第六条は、「公権力の受託者または公的職務執行の委任を受けた市民」が、人種差別に基づき（「その出身または特定の種族、民族、人種もしくは宗教への所属または非所属を理由に」）、個人や結社・団体（またはその構成員）に対して、これらが請求しうる権利の享有を故意に拒否した場合、二カ月以上二年以下の禁錮および三万フラン以上三万フラン以下の罰金または両刑の一到に処せられることになった。

第七条は人種差別に基づく財および役務の提供の拒否または条件付き提供、人種差別に基づく採用の拒否、解雇または条件付き雇用を新たに処罰の対象とした。かかる行為を行なったものは、二カ月以上一年以下の禁錮および二千フラン以上一万フラン以下の罰金または両刑の一到に処せられる。

第三編は、雑則である。

第八条は、財および役務の提供における人種差別罪、雇用における人種差別罪についての付帯私訴原告適格を、出版における人種差別罪についてと同じように、「行為のあった日に少なくとも五年以上正規に登録された結社で、人種差別と闘うことをその定款により目的とするもの」すべてに認めるものである。

第九条は、「人または人の集団に対し、その出身または特定の種族、民族、人種もしくは宗教への所属または非所属を理由に、差別、憎悪または暴力を煽動するか、あるいは、この差別、憎悪または暴力を正当化または助長する傾向のある理念または理論を宣伝した」結社・団体は、解散させられることを定めている。

第十条は、人種に基づく差別・憎悪・暴力煽動罪、人種差別的名誉毀損罪、「人または人の集団」に対する人種差別的侮辱罪について、累犯による刑の加重を規定する。

一九七二年人種差別禁止法によって、人種差別を煽動する数々の出版物が訴えられ、有罪とされたし、人種差別にもとづくアパートの賃貸拒否事件についても有罪判決が下された。

一九七二年人種差別禁止法は、その後いくつかの点で改正されている。

い国である。

そのインドにも八千万人を越す人々が、不可触民と呼ばれ、深刻な差別を受けているし、三千万人も達する指定部属の人々が差別の中で生活している。さらに、インドではヒンズー教が支配的宗教であるが、シーク教徒や仏教徒などの宗教的少数者も厳しい差別対立の中で生活をよぎなくされている。

そこで、こうした人々に対する差別を撤廃するために、インドでも様々な努力が積み重ねられてきている。その一つがインド憲法や市民権保護法の制定である。

インド憲法は、社会的な差別を是正・除去し、社会的な平等を実現するための詳しい明文規定を有している。

インド憲法における、少数者保護規定は大別して以下の四分野にわけることができる。①社会的な差別の是正・除去 ②教育・経済分野における優遇措置 ③公務・公職上の優遇措置 ④連邦議会・州議会における保留議席。

なお、「少数者」とは、宗教的、言語的「少数者」、「市民の弱者層」、「社会的経済的後進階級」、「指定カースト及び指定部族」などを含む広範な規定となっている。しかし、その中でも太古の昔からインド社会の最底辺におかれ、差別されてきた不可触民階層の運動、とりわけB・R・アンベドガル博士に指導された運動が、これらの差

まず、一九七五年七月一日法による改正がある。この法律は、女性差別撤廃のために、労働法、社会保障法、刑法を改正するものであるが、この法により、一九七二年人種差別禁止法の第六条（公務員による人種差別）と第七条（財および役務の提供における人種差別と雇用における人種差別）に列挙された差別の理由に「性」と「家庭の状況」が追加された。

第二には、一九七七年六月七日法による改正で、一九七二年人種差別禁止法の第六条と第七条に、経済活動における人種差別が追加された。

第三に、最も重要な改正として、一九八五年一月三日法によるものがある。それは、人種差別と闘う結社に、人種差別的暴力に基づく犯罪についての付帯私訴原告適格を認めたものである。

フランスにおける人種差別撤廃を求めた取り組みの特徴は差別煽動や雇用面などにおける差別を犯罪として処罰すること、さらに人種差別と闘う結社に付帯私訴原告適格権を承認し、法の実効性を高めている点にあるといえよう。

六、インド憲法と市民権保護法

インドは人口七億を越す世界でも中国に次いで人口の多

別撤廃にむけた規定を憲法に盛り込ませた原動力となつて
いることを忘れてはならない。

B・R・アンベドガル博士は、差別を禁止し、個人の尊
厳を守るだけでは、少数者が歴史的・社会的に被つてきた
不公平や不正は決して除去されず、少数者に対する積極的
な保護、優遇措置が必要であるとの主張を展開し、インド
憲法の起草に携さつたのである。

インド憲法の中では、先にふれたように四分野に分類さ
れた方法でもって差別の撤廃を求めているが、以下その内
容を簡単に紹介する。

インド憲法では第一四条で、法律の前の平等を定め、第
一五条では、宗教・人種・カースト・性別又は出生地を理
由とする差別を禁止している。

その上で、現実に存在する社会的な差別を是正・除去す
るために、第一七条では不可触民制の廃止が、第二二条の
一項では人身売買及び強制労働の禁止規定がある。

しかし、これらの規定だけでは歴史的・社会的に形成さ
れてきた被差別の深刻な実態は改善されないで、教育や
経済分野における優遇措置についての規定を持つている。

それは、第一五条四項の「国が社会的・教育的後進階級
又は指定カースト及び指定部族の進歩のため特別規定を設
けることを妨げるものではない。」という規定や、第二九

は廃止され、いかなる形式におけるその慣行も禁止され
る。『不可触民制』より生ずる無資格を強制することは、
法律により処罰される犯罪である。」との条文をうけて、
「市民権保護法一九五五年」が一九五五年に制定され、一
九七六年に改正されている。

この「市民権保護法」では、宗教的無資格の強制(第三
条)、社会的無資格の強制(第四条)、病院に入ることの拒
否(第五条)、商品の売却、サービスの提供の拒否(第六
条)、『不可触民制』に起因するその他の犯罪(第七条)
等に対する処罰(一カ月以上六カ月以下の拘留及び一〇〇
ルピー以上五〇〇ルピー以下の罰金)を定めている。

以上紹介したように、インドでは憲法や市民権保護法を
制定することによって、差別を厳しく禁止するとともに、
少数者に対しては経済や教育の分野において優遇措置、公
務や公職につくための優遇措置、さらには州や国における
保留議席の確保といった、実に広い分野にまたがる多様な
方策を構はるることによって差別の撤廃を求めていることが
わかる。

七、差別撤廃にむけた原則

以上、アメリカ、イギリス、フランス、インドにおける

条の少数者の利益保護にかかわつた規定、第三〇条の教育
施設を設置・管理する少数者の権利に関する規定、さらには
第四六条の指定カースト、指定部族その他弱者層にたい
する教育上及び経済上の利益の促進に関する規定などに盛
り込まれている。

さらに、公務や公職に関しても、優遇措置が定められて
いる。それは、第一六条の四項に「本条の規定は、国がそ
の公務に適当に参加していないと認める後進階級市民のた
めに任命又は補職を保留する旨の規定を設けることを妨げ
るものではない。」という規定や、第三三五条の「連邦又
は州の事務に関する公務又は公職への任命にあつて、指
定カースト又は指定部族に属する者の要求は、行政の能率
と矛盾しないかぎり考慮されなければならない。」といつ
た規定に盛り込まれている。

特別の積極的な施策は、以上に紹介した教育や経済分野
における施策や公務・公職上の優遇措置だけではない。連
邦議会や州議会における保留議席についても規定がある。

第三〇条では指定カースト及び指定部族にたいする下
院での議席の保留が定められているし、第三三二条では指
定カースト及び指定部族にたいする州議会議席の保留に関
する規定がある。

この他、インド憲法の第一七条にある「『不可触民制』

差別撤廃にむけた取り組みを紹介してきた。これをみても
分るように、それぞれの国で様々な試行錯誤をたどりなが
ら差別撤廃にむけた法体系の整備がはかられてきているこ
とがわかる。

その内容を個々に検討するとき、そこにはそれぞれの国
の独自性も少なからず存在しているが、一方、差別撤廃に
むけた共通の原則とでもいえる方策が確立してきているこ
とがわかる。そして、それが、世界人権宣言から国際人権
規約、さらには人種差別撤廃条約や女子差別撤廃条約に盛
り込まれていっているといつてよからう。

そこで、各国における差別撤廃にむけた動向なり国際的
な差別撤廃条約の発展の中で、以下のような教訓を導き出
すことができよう。

第一に、対象となる差別の事由の範囲が、時代とともに
に、また運動とともに広がってきていることである。深刻
な差別の実態があり、強力な差別撤廃を求めた運動のある
問題から差別撤廃の法律が制定され、それがその他の差別
されている人々に勇気を与え、差別撤廃法の対象とする事
由が広がっていくというのが、各国における差別撤廃にむ
けた現実の歩みである。

そして、これらの永い差別撤廃を求めた努力が、今日、
国際人権規約の中に、「人種、皮膚の色、性、言語、宗教、

政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等によるいかなる差別もなしに」と定められるところとまでなってきたのである。

第二の教訓としては、差別とは何かということについて、その扱え方が発展してきているということである。今日では、その取り扱いにおいて直接露骨におこなわれる差別はむしろのこと、歴史的、構造的な理由の中で劣悪な実態に置かれておるとき、間接的な差別又は結果としての差別として扱えられてきているのである。

そして、直接的な差別に対しては何んらかの方法で差別の禁止が求められているし、間接的な差別もしくは結果としての差別については、何んらかの積極的な施策が求められているのである。

第三には、法律によって差別を禁止している領域が拡大してきていることである。まず、多くの国で、国や自治体などの公的機関が差別を行うことを禁止している。しかし、それだけでなく、多くの人々が使用したり利用する公共の分野、例えば公園や鉄道やレストランなどにおける差別が禁止されているし、教育や雇用や居住という人々の生活の中でも、最も基本となる分野における差別が禁止されている。さらに、多くの国で差別煽動は禁止されている。

第四に、誰が行う差別を禁止しているかをみても、その

対象が次第に拡大してきていることがわかる。今日では、国なり自治体などの公的機関だけでなく、企業や労働組合などの団体による差別も禁止しているし、フランスやインドなどにみられるように個人によってなされる差別に関しても禁止している国が少なくないのである。

第五には、差別の禁止の方法については多様な施策がとられていることである。フランスやインドに代表されるように刑事罰をもって差別の規制がおこなわれているところと、アメリカやイギリスのように損害賠償などの民事的制裁や、取引停止などの行政的規制をもって対処しているところがある。

いずれの方式がより効果的かということについては多くの論議がある。刑罰をもってのぞむということについては、差別の不当性がこれほど明確になるものはないというメリットがある反面、国家権力による乱用や介人の危険性がある、というデメリットの面もあり、どうしても刑罰をもって対処しなければならぬものに限定すべきだという意見が多い。

そこで、民事的な規制や行政的な規制によって差別の撤廃をはかる方向がとられている。

第六には、差別された人々に対する救済の方法であるが、裁判によるものと委員会によるものと、大きくわけて

二つの方式がある。

裁判による方式は、いずれの国においても最終的にとられる救済の方式であるが、これには時間がかかるし、経費の負担も少なくない。そこで、その欠点を補うものとして、アメリカやイギリスなどでは、委員会が設置され、調査や調停、さらには勧告や命令がなされる方式をとっている。

第七には、間接的な、結果としての差別を是正していく方策についてであるが、大きくわけて三つの方式がある。一つは、特別の奨励制度による是正であり、これはイギリスにおける外国人労働者に対する英語教育の奨励策などがこれにあたる。第二には、到達目標を設定し、年次の計画的に達成する方式であり、アメリカにおけるアファーマティブ・アクションがこれにあたる。第三が特別枠の設定による是正策であり、インドにおけるリザーブシステム（保留制度）がこれにあたる。

特別枠の設定による是正方式については、国民の理解が伴わない場合には反発が強いという問題があるし、単なる奨励制度だけでは差別された実態の改善に相当の期間が必要となるという問題があり、奨励制度をふまえた到達目標の設定と年次の計画による達成が、より望ましい方式とみられてきている。

第八に、訴える権限を誰に与えるかという問題がある。これについては、直接差別を受けた個人や、委員会だけでなく、差別と闘っている運動団体にも、その権限を認めるところが多くなってきた。例えば、アメリカやフランスでは、そういった方式がとられているし、人種差別撤廃条約においても団体からの訴えに道を開いている。

第九に、差別意識の問題については、教育・文化・マスメディアを通じて差別意識払拭をはかるというものである。永年の歴史的な経過の中で、また現実存在する劣悪な実態の下で現存している差別的偏見は、自然に放置しておけばなくなるといえるものではない。劣悪な実態を改善していくとともに、正しい認識を教育やマスメディア、さらには文化活動を通して積極的に広めていくことによって、撤廃されていくものである。

この原則は、人種差別撤廃条約の第七条で、「当事国は、人種差別に導く偏見と闘い、諸国間及び人種間的又は種族的集団の間における理解、寛容及び友好関係を促進し、並びに国際連合憲章の目的と原則、世界人権宣言、あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際連合宣言及びこの条約を普及させるため、特に、教授、教育、文化及び情報分野において迅速かつ実効的な措置をとることを約束する。」と定められている。

なお、差別に対する法規制と教育・啓発の関係であるが、これは対立するものでなく相互に補い合う関係がある。差別意識が行為として表面化した場合にのみ法規制が、可能となるが、内心にまで立ち入ることはできない。この面は、教育啓発によるしかないのである。一方、差別行為に對して法規制があること自体が、差別が不当なものであるとの意識をつくり出すという側面を持っているし、いかなる法規制といえども、それが教育・啓発によって多くの人々に知らされなければ遵守されないという側面があることも事実である。

このように法規制と教育・啓発は相対立するものではなく相互に補い合うものなのである。この点に関して、アメリカの黒人解放運動の著名な指導者であったM・L・キング牧師は、以下のように述べている。少し長くなるが紹介しておく。

『政府の行為は現在の危機を全面的に解決することはできないが、少なくとも部分的にはこれを解決するために重要な役割を演ずることができる。人間の道徳は法律によって制定することはできぬが、人間の態度は法律によって規制することができる。法律は雇主にばくを愛させることはできぬが、ばくの皮膚の色を理由にばくを雇うことを拒絶させずにおくことはできる。ばくたちは、心情や精神をおかした誤ちをあらためるには、宗教や教育にたよらねばならぬ。だが一方では、他の人たちの心が矯正されるまで、

イー事務局長と懇談したとき、次のようにのべられていたことを紹介しておく。

「なお、フランスでは一九七一年に『人種差別撤廃条約』が批准されたが、これをうけてあくる年の一九七二年に『人種差別撤廃法』が制定されている。この七二年の法律では、差別煽動が法律で禁止されているが、運動との関係を質問したところ、『七二年の法律で差別煽動が法律で禁止されたことによって、運動は停滞するどころか、むしろ活発になってきた。なぜならば、法律ができたことにより、これまで泣き寝入りしていた人びとが、つぎつぎと差別を告発してきたからである』との回答があり、日本での『人種差別撤廃条約』の批准と国内法整備を考えていくうえで、大いに参考となるものであった。」

(『解放新聞中央版』一九八四年九月十七日号)

八、日本の課題

わが国においても、憲法一四条において「すべて国民は、法の下に平等であつて、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。」と定められている。また、憲法一一条では、「国民は、すべての基本的人権の享受を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へ

ある人に無理矢理に不正を承認させておくのは非道徳な行為なのだ。北部の数州の経験が示すように、人種差別に反対する法律は、この種の非道徳的な行為にたいしてきびしい処罰を加えることができる。

その上、法律自体が教育の一形式なのだ。最高裁や国会や憲法の言葉は雄弁な教育者だ。実際、連邦裁判所の命令や、すでに効力を発揮している立法部や行政部の行為が南部におよぼした打撃を過小に評価するのは誤りだろう。たとえば、軍隊の人種隔離が廃止されたことは、南部にたいして計算することもできぬほど大きな打撃を加え、連邦裁判所の命令は、交通機関の隔離や、教師の俸給の差別や、レクリエーション施設の差別をはじめ、その他たくさんの人種的差別と隔離の制度をすっかりかえてしまった。連邦の行為は、たとえ人々の心情をかえることはできないにしても、彼らの慣習だけは毎日かえてきたのだし、現在でもかえつつあるのだ。』(M・L・キング著、雪山慶正訳『自由への大いなる歩み』岩波新書二五八・二五九頁)

次いで、法規制と運動との関係の問題がある。この問題については、運動にとってマイナスにならないように法規制の対象となる内容と、その方法は慎重に検討される必要があるが、法規制がなされることによって、差別に對する泣き寝入りがなくなり、差別と闘う人々に勇気を与える——つまり運動の武器となるという面がある。

この点に関しては、筆者がMRAPのアルベル・レビ「と定められている。憲法一三条では「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に對する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする」と定められている。

ところが、憲法の上で定められた、これらの差別撤廃、人権尊重の理念を具体化するための法整備は、極めて不十分であるといわねばならない。

例えば、一九六五年八月に出された同和对策審議会答申において、「もっとも深刻にして重大な社会問題である」と指摘された部落問題に関して、一九六九年七月に同和对策事業特別措置法が制定されているにすぎない。これらの法律は、主として部落の環境改善を中心に事業をするための法律であつて、悪質な差別の禁止に関する規定は全くないし、教育・啓発の強力な推進には、あまり役立っていない。

また、わが国における先住民族であるアイヌ民族に関しても北海道旧土人保護法という法律が一九九九年より存在しているが、その名称からして極めて差別的なものであり、内容もアイヌ民族の定着化促進のために土地の提供を定めたものにすぎない。

また、八〇万人に達するといわれている在日韓国・朝鮮人に対する差別の現実をみたとき、国際人権規約や難民条約をわが国が批准したこともあって、社会保障の分野などでは内外人平等の原則が不充分さを残しながらも実現されてきているが、教育・雇用面での差別はいまだ深刻なものがあつるし、固有の言語や文化の尊重といった分野における法制的保障は皆無の状態にある。

この他、女性に対する差別撤廃や「障害」者に対する差別撤廃にむけた法整備も多くの問題を残している。

このような、わが国がかかえている差別の現状を直視するとき、人種差別撤廃条約の批准と国内法の整備は焦眉の急を要する課題であるといえよう。

周知のように、人種差別撤廃条約は人権に関する国連の定めた条約の中でも締約国の最も多い条約であり、すでに一二四ヶ国もの批准なり加入をみている。

ところが、わが国はこの条約を、いまだに批准していないのである。これでは、政府の代表が、国連を始め国際社会において、「わが国は人種差別を始め一切の差別撤廃に賛成であるし、積極的に取り組んでいる。」と主張しても、具体的な実践を伴った、説得力ある発言とはみられな

いであらう。

さらに、わが国の国内をみても、この人種差別撤廃条約

の早期完全批准を求めた署名は一二六万名を突破しているし、地方議会の決議も七八五にも達しているのである。一つの条約の批准をめぐってこれほどまでに国内の世論が高まったことは、かつてなかったことである。

こうした国の内外を問わない世論の動向をみたとき、政府・国会は早急に人種差別撤廃条約を完全に批准し、国内法の整備をはかるべきである。

むろん、その為には、例えば人種的優越主義に基づく差別及び煽動を禁止した第四条と国内法の関係をどうするか、といったいくつかの解決しなければならない課題が存在していることを、われわれも承知している。

しかし、この種の問題は、人種差別撤廃条約の制定過程なり、この条約の運用の中で解決されてきている課題であるし、すでに紹介した各国の差別撤廃法の制定なり改定の中で克服されてきている課題でもある。

また、国内法整備の問題についても、すでに「部落解放基本法案」や「アイヌ民族に関する法律案」が発表されており、これらの国内法整備にも真剣に取り組みむべきである。

(一九八六年四月)

第2次世界大戦後の差別撤廃にむけた条約や法律の動き

年	国 連	諸 外 国	日 本
1945年	10.24 国際連合憲章発効		
1946年			11.3 日本国憲法公布
1947年		4.29 (印)不可触民制完全廃止宣言	3.31 教育基本法公布・施行 5.3 日本国憲法施行
1948年	5. 米州人権宣言採択 12.9 ジェノサイド条約採択 12.10 世界人権宣言採択		
1949年		11.26 インド憲法採択	5.31 人権擁護委員法公布・施行
1950年	11.4 ヨーロッパ人権条約採択	1.26 インド憲法・施行	
1951年	1.12 ジェノサイド条約発効 7.28 難民条約採択		7. ユネスコに加盟 11. ILOに加盟
1952年			
1953年	9.3 ヨーロッパ人権条約発効		
1954年	4.22 難民条約発効	(米)ブラウン判決(分離=不平等)	
1955年	4.18 アジア・アフリカバンドン会議(~24)	(印)不可触民制犯罪法 12. (米)バスボイコット運動	
1956年			12.18 国連加盟
1957年			
1958年	6.25 ILO111号条約採択	8月(英)「人種暴動」	
1959年		ヨーロッパ各地で反ユダヤ主義の波(~60)	
1960年	「アフリカの年」(17ヶ国独立) 6.15 ILO111号条約発効 12. 植民地独立付与宣言採択 12.14 教育における差別禁止条約採択(ユネスコ)	2.1 (米)黒人のシットイン運動始まる 3.21 (南ア)シャープビル虐殺事件 6.30 (西独)民衆場動罪	
1961年	ヨーロッパ社会憲章採択		
1962年	5.22 教育における差別禁止条約発効(ユネスコ)		
1963年	11.20 人種差別撤廃宣言採択	4. (米)キング牧師ら差別撤廃のワシントン大行進	
1964年		7.2 (米)1966年公民権法成立	
1965年	2. ヨーロッパ社会憲章発効 12.21 人種差別撤廃条約採択	(米)大統領行政命令11246 (英)1965年人種関係法	8.11 「同対審」答申出る
1966年	12.16 国際人権規約採択		
1967年		(米)雇用年齢差別禁止法	
1968年	(国際人権年) 4.22 国際人権会議(~5・13)テヘラン	4.4 (米)キング牧師暗殺さる 4.29 (米)ワシントンで「貧者の大行進」 11.27 (英)1968年 人種関係法施行 (米)公正住宅法	
1969年	1.4 人種差別撤廃条約発効 11.22 米州人権条約採択		7.10 同和対策事業特別措置法制定

年	国 連	諸 外 国	日 本
1970年	国連経社理1503手続		
1971年	人種差別と闘う国際年	11.30 (仏)人種差別撤廃条約に 批准	
1972年	6.2 国連人間環境会議	(米)雇用機会均等法 7.1 (仏)1972年人種差別禁止法	
1973年	11.30 アバルトヘイト条約・ 採択	11.23 (西独)人種的憎悪挑発の 罪	
1974年	11.5 世界食糧会議		
1975年	〈国際婦人年〉 6.5 国際婦人年世界会議 (メキシコ)	7.11 (仏)1972年人種差別禁止 法一部改正	
1976年	1.3 「A規約」(「社会権規 約」)発効 3.23 「B規約」(「自由権規 約」)「選択議定書」発効 7.18 アバルトヘイト条約発 効	(印)市民権保護法成立 (英)1976年人種関係法	
1977年		(南ア)ソウエトの暴動 (米)公共事業雇用法 6.13 (英)1976年人種関係法施行 6.7 (仏)1972年人種差別禁止 法一部改正	
1978年	5.23 国連軍縮特別総会 7. 米州人権条約発効		10. 同和对策事業特別措置法 3年延長決まる
1979年	〈国際児童年〉 5. 人権と基本的自由に関 するアラブ規約採択 12.18 女子差別撤廃条約採択		6.21 国際人権規約批准 9.21 国際人権規約発効
1980年	世界婦人会議(デンマーク)		
1981年	〈国際障害者年〉 3.3 女子差別撤廃条約発効 7. アフリカ人権憲章 11.25 宗教差別撤廃宣言採択		10.3 難民条約に加入
1982年	6.7 第2回国連軍縮特別総 会		1.1 難民の地位に関する議定 書に加入 3.31 地域改善対策特別措置法 制定
1983年	8. 人種差別と闘う第2回 世界会議(スイス)		
1984年			5.27 北海道ウタリ協会「アイ ヌ民族に関する法律」を 採択
1985年	〈国際青年年〉 世界婦人会議(ケニヤ)	1.3 (仏)1972年人種差別禁止 法一部改正	5.24 中央実行委員会「部落解 放基本法案」発表 6.25 女子差別撤廃条約批准 7.25 女子差別撤廃条約発効 10.1 「大阪府部落差別調査等 規制等条例」施行
1986年	〈国際平和年〉		