

特集5

カナダ連邦人権法と人権委員会

桑原昌宏

一、最近の動向——一九八五年

カナダは、先進国の中で、人権擁護のための憲法と法律を、最も新しく整備した国であろう。一九八五年（昭和六〇年）四月、新憲法の平等条項が発効した。この第一五条以外のほとんどの条文は、すでに一九八二年に発効していた。この三年の猶余期間の間に、平等問題は広くカナダで議論されてきた。例えば、フランス語系カナダ人を英語系カナダ人から差別されないうために、フランス語教育をケベック州以外の州でも広めること、インデアンは彼等に指定された居留地区外で酒類を所持してはならないという差別立法を廃止すること、女子を男子から差別的取扱いをしないために女子を陸軍のタンクに乗せるべきかどうか、性生活をする理由とする差別を許さないという考え方からゲイ運動

に公然と参加している人を教壇に立つことを許していいかどうか、といった問題が、議会報告書やマスコミで議論されてきた。

本稿は、こうした最近のカナダでの平等問題を、差別撤廃のための法的制度という観点から検討しようとする。カナダには各州にも人権法があるが、ここでは、比較的先進的な連邦法をとりあげる。

二、適用対象とその実際

ところで、具体的な人権侵害事件を訴えるには、連邦人権法がある。連邦政府が管轄する航空、鉄道、海運、ラジオ、テレビ、銀行などの産業と軍隊、連邦警察、公務などの公共部門で発生した人権侵害事件を扱うのが連邦人権法である。各州内の主な産業や活動は各州の人権法で規制さ

表1 適用対象と処理総数

	棄却・却下	解決	取下げ	一九八四年	一九八三年	一九八二年	一九八一年	一九八〇年	総計
連邦各省庁	65	27	8	100	181	142	149	116	688
行政委員会	3	2	4	9	7	11	41	22	90
公共企業	5	5	1	11	38	34	29	11	123
銀行	7	3	3	13	34	26	23	24	120
ラジオ TV	5			5	4	13	12	10	44
電信電話	4	1		5	9	12	7	11	44
航空	7	6	1	14	18	26	19	22	99
鉄道	6	9	7	22	53	35	76	24	210
バス	1			1	5	1	6	11	24
船舶	1		1	2		5	4	4	15
トラック	4	3		7	17	10	1		35
旅行者	1	3		4	6	2	2	2	16
その他運輸					2		8	7	17
労働組合	3	4		7	5	10	6	4	32
穀物取扱	1		1	2	4	6	3		15
鉱業	2			2	6	9	7	5	29
スポーツ団体	1			1		5	6		12
その他団体	2	1	1	4	18	13	5	9	49
その他	10	6	1	17	16	10	10	2	55
総計	128	70	28	226	423	370	414	284	1,717

(出典 連邦人権委員会 年次報告 1984年版 32頁)

れているのである。

連邦人権法の適用対象を人権委員会の処理件数との関係でみてみると(表1)、国防省を含め政府の各省庁が圧倒的に多い。救済の申立てがあっても差別に当らないとされた事件数も多いが、何らかの形で差別であったとして解決がはかられた数も無視できない。次に運輸業の中では鉄道業が群を抜いて多く、航空産業も少なくない。次いで銀行業、公共企業が続ぎ、そしてマスコミ、電信電話がある。労働組合内での差別事件もこれに似た件数である。

三、手続と処理統計

ごく簡単に手続を示すと、差別があるとして連邦人権委員会に申立てられると、事務局は調査官を任命し、調査をさせる。調査が終了すると、当事者の合意ある解決を求めて調停手続のため調停官を任命してもよいし、また公権力による解決を求めて審査委員会を設置してもよい。そうでなければ、申立てを棄却または却下をする。この決定をする委員会は年一〇回開かれる。審査結果に不服な当事者は、同じく人権委員会が設置する再審査委員会に再審査の請求ができる。この裁決に不服の当事者は、それを取消す行政訴訟をすることができる。

人権委員会での処理の実際をみると(表2)、救済申立て受理件数の約八割が、調停移行にも審査委員会移送にもなる前の段階で、終結している。多くは調査段階での終了といってもいいであろう。もっとも調査手続が完了し、人権委員会としては、調査結果に基づき、差別の疑いはないと判定する棄却件数も多く、管轄違いや企業内苦情処理手続移送などの却下事件数と加えると、約五割になる。

注目すべきなのは、調査手続中、もしくは調査終了後に、当事者間の合意で解決する件数も少なくない点である。連邦人権法の下では、この自主解決案は、人権委員会の承認を要し、違法な案などは委員会から修正を求められるのであるから、いったん調査手続にのった以上、全く当事者間で勝手に和解してしまうわけにはいかない数字である。それでも過去五年間に二割強である。

ところで、人権委員会が調査結果に基づき調停手続にかける事件数も少なくない。過去五年間で申立て件数の一割強である。つまり、審査委員会が救済命令を出さなければ解決のつかないほど深刻でない事件だからこそ、当事者間への調停を試みるものと思われる。この手続にかかったからといって、調停が成立するとはいえないが、この筋の事件比率の一〇%強と、前述した自主解決の二〇%強の数字を加えると、申立て件数の三割強から四割弱が、結局、自

表3 差別理由ごとの救済申立て件数比率

	1984年	1983年	1982年	1981年	1980年	1979年
障 害	32.8	22.1	26.	24.	23.	21.4
性	24.3	25.3	26.	31.	29.	26.8
人 種 等	20.8	29.8	28.	23.	23.	27.9
年 令	11.3	13.2	11.	12.	13.	10.3
結 婚	8.3	6.4	6.	8.	9.	8.1
そ の 他	2.5	3.2	3.	—	—	—
宗 教 の み	—	—	—	2.	2.	4.8
前 科 の み	—	—	—	0	1.	0.7
	100.00	100.00	100.	100.	100.	100.0

人種等には、人種、皮膚色、出身国、少数民族を含む その他は、宗教、前科である。

(出典：連邦人権委員会 年次報告 1979年版～1984年版より作成)

表2 連邦人権委員会の処理件数と比率 ()内はパーセント

	棄却・ 却下	自主解決	取下げ	小 計	調停移行	審査委員 会へ移送	総 計
1984年	128 (48)	70 (26)	28 (10)	226 (84)	32 (12)	11 (4)	269 (100)
1983年	295 (61)	100 (23)	18 (4)	423 (88)	34 (7)	24 (5)	481 (100)
1982年	213 (48)	96 (22)	61 (13)	370 (83)	85 (15)	9 (2)	444 (100)
1981年	280 (58)	77 (16)	57 (12)	414 (66)	48 (10)	18 (4)	480 (100)
1980年	167 (47)	79 (22)	38 (11)	284 (80)	48 (14)	20 (6)	352 (100)
総 計	1,083 (54)	432 (21)	202 (10)	1,717 (85)	227 (11)	82 (4)	2,026 (100)

(出典 表1に同じ、30頁)

主解決の道を選ぶといえる。

次に、やはり審査委員会送りになる件数は制度発足以来の五年間で、救済申立てのあった件数の五割前後である。つまり、人権委員会の権限としては、差別の存否を行政救済機関として最終的に判定し、救済命令を出すか、又は棄却もしくは却下の裁定を下す件数が非常に少ない、ということである。従って、連邦人権委員会は、救済命令を担保として、差別の撤廃をはかる制度として機能しているといえる。

四、具体的手続とその実際

1、差別理由

連邦人権法は、一〇の差別理由をあげ、それらに基づく差別が人権委員会で取扱われる。具体的には、①人種 ②皮膚の色 ③性 ④出身国又は少数民族 ⑤宗教 ⑥年齢 ⑦結婚 ⑧障害 ⑨前科である。「障害」には身体障害のみならず精神障害も含み、また「性」には女子差別のみならず男子差別も含む。

救済申立て理由の統計(表3)からいえることは、障害者差別と性差別、そして人種・皮膚の色・少数民族の差別

を理由とする申立てが毎年、おのおの二割から三割あり、年齢差別申立てが毎年一割強、結婚を理由とする差別が毎年一割弱である。その他の宗教や前科を理由とする差別の申立ては、毎年少ないといえる。統計が、連邦人権委員会の年次報告から公表されて以来、六年間で右の傾向は変わっていないが、一九八四年で障害差別の申立てが急増した点、注目される。

2、照会、窓口相談

差別からの救済はもとより、人権に関する立法等の問い合わせが連邦人権委員会にある。この照会を通して教育が行なわれる。この段階で誤解に基づく事例とか、法や制度を知らないために起ったトラブルは、解決される。

照会事項の統計をみると、その数の大きさに驚ろかされる。年度別にみると、身体障害と性的いやがらせ、そして男女同一労働同一賃金についての照会がふえてきている(表4)。

3、救済申立て

差別の救済申立てが連邦人権委員会の事務局になされること、その事件が連邦人権委員会の管轄下であり、かつ連邦人権法の適用を受けるかどうかが形式的に調べられる。こ

後、オンタリオ州人権委員会に訴えられるかどうかは、本人の意思によるが、ここで注目したいのは一六才の女子に代って、女子の地位向上全国行動委員会代表が当事者となって、連邦人権委員会に訴えたことである。この点は、本人に代って弁護士が手続を代理するよりも、実質的に強力である。

救済申立ては、職権でもできる制度をとっている(三二条三項)。それは人権委員会が、差別があると信ずるに相当な理由があると判断し、かつ、被差別者が申立てて来ない場合である。

4、調査とその権利性

人権委員会は、救済申立てを受理すると、特定の調査官に事件の調査を命じる。調査官は、事件に関連する資料を閲覧し、また情報を提供する人に会って、差別の有無を調査する。この調査権限は強く、調査妨害をした者には五〇〇ドル以下の罰金刑が定められている(三五条二項)。この罰則が法が実施されてから五年余で何度用いられたか統計資料を持ちあわせない。

人権委員会は、その調査権限の保護を、裁判所に求めることもある。具体的な例がある。インデアンは国の指定する居留地区に住むことができるが、トビーク種族インデア

表4 照会事項数

	1984年	1983年	1982年
身体障害	684	665	628
性的いやがらせ	424	356	236
憲法(人権規定)	165	239	197
男女同一労働同一賃金	150	126	133
定年制度	132	193	201
精神障害	108	60	120
差別禁止法令	99	113	171
人種差別等嫌悪宣伝	71	33	21
その他	29,640	27,974	22,479
計	31,473	29,759	24,186

(出典 表1に同じ 30頁)

れが認められると正式の申立書に署名が求められる。この申立ては、差別を受けていると主張する本人のみならず、本人の同意さえあれば婦人運動団体などの第三者でもできる(三一一条二項、三四条二項)。

具体的な実例を紹介すると、女子差別の例がある。一九八一年オンタリオ州で開かれた国際サッカー・トーナメントに、一六才の女子選手を翼するデンマーク代表が出場しようとした。しかしカナダ・サッカー連盟は、その女子選手の出場を許可しなかった。この事件はマスコミで女子差別ではないか、という報道をされ話題となった。女子の地位向上全国行動委員会の代表サリバン女史とワッツ女史は、出場できなかったロリタ・ラーソンちゃんの同意をとりつけ、カナダ・サッカー連盟を相手に、性差別であるとして、連邦人権委員会へ訴えた。委員会は調査の結果、差別の疑いがあると判定し、審査委員会に事件を審査する手続を開始した。しかし、同審査委員会は結局、本事件が連邦レベルの人権委員会の管轄下にあるとはいえないと判定した。この一九八四年一月二日の裁定は、事件がオンタリオ州内で開かれた試合であるところから、オンタリオ州人権委員会の管轄下にあることを暗に示唆している。⁽³⁾

この事件は、スポーツの世界で発生した性差別問題も、人権委員会に訴えることができることを示している。今

ン居留地で、住民への住宅割当てが男子に有利に行なわれているという訴えが、連邦人権委員会に持ち込まれた。委員会は、ともかく調査するため調査を開始しようとしたが、居留地区の責任者はそれを拒否し、人権法はインデアン法の適用を受ける者には適用されないと人権法に定めたと主張した。そこで委員会は、この法解釈について、管轄権のあるニューブルンズウィック州普通法裁判所に判断を求めた。問題になったのは同法六三条二項という規定であるが、裁判所はその手続中に、委員会には事実認定のための権限がなければ、事件を審査委員会に移送するかどうかの判断もできない、と示唆をした。その後、居留地責任者は居留地区議会の議事録を委員会の調査官が閲覧することを認めたので、調査が開始された。その結果、男子に優先的に住宅割当てをしていたという証拠は発見されなかった。委員会は、事件を棄却した。⁽³⁾

この事件は、委員会の調査権限がいかに重視されるべきかを示している。委員会は調査権限を行使するために裁判所に問合わせをし、裁判所もこれを強く保護したのである。

5、調査中の解決

連邦人権法は、救済命令を出す権限を委員会に保障している。しかし、そうした最終手続に至る前に、当事者で自

主的な解決をはかることは好ましい、としている。前述のように、この自主解決案についても、人権委員会の承認を得るのが原則となっている(三八条)。この承認付きの和解案に違反する者には罰則がある。この種の解決が申立て件数の二割を毎年こえているのも、強力な調査権、和解案の委員会承認、救済命令といった制度があるからだろう。

具体的な事例として障害者差別に対する損害賠償の和解例がある。ブリテッシュ・コロンビア州でトラック運輸会社にパートタイマーとして一日半働いた後、糖尿病で五日間入院してしまった。二日後会社は糖尿病をもつ者は雇えないといつて解雇を言い渡した。医師はトラック運転に支障はないと診断している。この解雇は糖尿病という身体障害を理由とする差別に当たるとして、連邦人権委員会に訴えた。調査が開始され、その手続中に当事者間で和解が成立した。その内容は、このパートタイム運転手が解雇されなかったならば受取ったであろう賃金、つまりバックペイとして一七ドル一セントと、こうした差別解雇によって傷つけられた自尊心への慰藉料として五〇〇ドルを会社は運転手に支払うこと、これに加えて、会社は今後、糖尿病もちが全ても雇わないという方針は改めて、その糖尿病が仕事に影響するかどうかを調べた上、採否を決定する方針にする、というのである。この和解案は委員会の承認を

得た。

この事件は、調査が開始されて二日後に和解が成立したもので、いかに人権委員会の調査活動なるものが、会社に影響力をもつものかを示している。調査官は、後述する調停官とちがいで、申立てられた事実について現地へ飛んだり、文書提出を待つて調査したりするが、調査が始まること自体が会社を解決へ動かせることにもなる。なお、この和解案には金銭的賠償に慰藉料を含ませ、しかも会社の採用方針の変更をせまるものとなっている。

6、企業内苦情処理・仲裁手続で解決

事件が雇用上の差別にあたる場合は、人権委員会に救済申立ての後に、労使間の労働協約で定めた苦情処理手続で解決される場合もある。特に協約でこの手続を優先させると定めていることが、調査の途中で明らかになった時などには、事件はそちらに移送される(三三条a項)。

具体的な事件にエルドラード核製造会社によって解雇されたキサリン・ベル事件がある。彼女の主張によれば、会社側は、彼女が「粉をふいたような皮疹」を悩んでいることを理由として、彼女を解雇したとして申立てを行なった。エルドラード社は、彼女が肌の状態を理由に解雇されたことは否定せず、彼女を配置転換するような適当な職場が

ないことを解雇理由であると主張した。

一九八〇年九月、ベルは、溶液を全身に浴びて苛性の火傷を負った。彼女は、皮疹コンプレックスで刺激物に敏感になり、そのため仕事に耐えられず一九八一年の一月二十八日に解雇された。

ベルは、会社に対し苦情の申立てを行なうと同時に、人権委員会に救済申立てを行った。委員会は、会社内の苦情処理手続が完了するまで、調査手続を見合わせた。苦情申立てが仲裁手続に移行し、一九八二年の六月に、彼女に有利な解決がなされた。

仲裁委員会は、彼女の解雇が正当化されない解雇であり、彼女に他の職が見つかるまでは、一時解雇としてとり扱うべきであることを明らかにした。エルドラード社は、彼女に対して、各種控除をした後の喪失賃金分の八、一〇〇ドルを支払ったが、ウラニウム市の操業を中止したことを理由に、彼女を再雇用することはなかった。

委員会は、この申立てを、委員会手続以外の手段もとっていることを考慮に入れて、この事件を結着させた(83. Feb. P. 2)。

この事件は、障害差別の例であるが、人権委員会に救済申立てがあっても、労使間で発生した紛争は、行政機関や裁判所による前に労使間の合意に基づく解決をするよう定

めていた例である。殆んどの労働組合はこの条項をもって、裁判所や行政機関に対する、とくに組合側からの不信感が伝統的にあり、また、時間と費用がかかると考えられているからである。

7、審査委員会による裁定

連邦人権委員会は、行政機関としての裁定を下すことができる。前述のようにその数は少なく、過去五年間の実績で救済申立件数の二〇から六〇にすぎない。それでもこの担保があるから、人権委員会の調査も強力に行なわれるし、また、差別で訴えられた者も譲歩して自主解決に同意すると思われる。

審査委員会は、人権委員会の中に設置され、非常勤の委員が事件ごとに、人権委員会会長から任命される。人権委員会は、会長と副会長各一名が常勤であるが、審査委員会は非常勤の六名が名簿に記載されて、この中から任命されるのである。

裁定は、救済申立ての管轄なしといった却下もあるし、申立ての理由なしという棄却もある。逆に申立ての理由ありという認容もある。この場合は、解雇事件は原職復帰、あるいは賃金喪失分についてはバックペイが命じられる。ことに注目すべきは、差別によって被害者が受けた自尊心を

傷つけられた分については、慰藉料に相当する損害賠償が命じられる。差別のもつ意味を汲みとった立法といえる。

救済命令はこのほか、差別行為を中止するよう命じる差止め命令も出されることがある。後述するジョン・ロス事件がある。

人権委員会の任命した審査委員会で、損害賠償は命じられたものの、それが紛争当事者にとって中立の立場でなされるべきであるのか、この点を提起したのが、マクベイン事件である。

オンタリオ州議会の議員であったマクベインは、彼の議会秘書クリスティナ・ポトパズウィックに対し、彼と性的関係を結ぶよう求め、彼女は嫌っているにも拘わらず身体に触ったりした。彼女はこれを拒否したが、それが理由で解雇されてしまった。そこで、連邦人権委員会に対し、性的いやがらせという性差別に当るとして、救済の申立てをしたのである。人権委員会は調査官に調査を命じたところ、性的いやがらせの事実があったという調査結果が報告された。そこで人権委員会は当時の連邦人権法に従い、差別の疑いがあると判定をした。後に改正されたのはこの点で、右の判定をした人権委員会が、審査委員会を任命し、審査では右の調査結果に基づき、被申立人であるマクベイン氏を相手に、人権委員会が申立人である元秘書側に立つ

い。

性的いやがらせの事件に限らないが、喪失賃金の支払命令以外に、差別による自尊心毀損への慰藉料支払い命令の裁決は少なくない。

8、差別的意図とその立証責任

差別があったとして救済申立てをした者が、被申立人の差別意図を立証することは容易でないことが多い。連邦人権委員会は、その差別意図はなくとも、特に会社が訴えられた場合、その雇用方針が実施された結果、差別される事例が出るならば、やはり救済命令を出している。一般論としては被申立人の行為が差別に当るといふ一応の推定が成立する程度の立証は申立人がしなければならぬが、差別に当らないという反証は被申立人の立証責任である。

宗教差別の例で、申立人個人への差別意図はなくとも、差別は成立するとされた事例がある。シーク教徒の回教徒であるため、ターバンという特別の帽子をかぶらなければならぬと固く信じている人が、カナダ全国鉄道の労働者として働いていた。勤め始めて四年半、勤務時間中もターバンをつけて働いていても特に問題にならなかったのに、会社は作業中全員、安全帽をかぶらせるという方針に切り換えた。そして、この方針に従わなかったビンダーという

て手続を進めたのである。マクベイン氏は審査手続の一つとして一般に公開される聴聞手続が開かれるのをおそれ、連邦地裁に右聴聞手続を開くべきでないという訴訟を提起したが、裁判所はこの訴えを認めなかった。その結果、審査委員会は聴聞手続を開き、性的いやがらせがあったという事実認定をした。そして、一五〇〇ドルの損害賠償を命じたのである。マクベイン氏は事件を連邦控訴裁判所に持ち込んだ。一九八五年一〇月、同裁判所は、同氏の主張を認め、調査によって性的いやがらせがあったと信ずるに疑うに相当な理由がある、と判定を下した同じ人権委員会が、中立的な判断を下すべき審査委員会を任命するのは、申立人側に偏っており、手続上公正さを欠くものと判決した。

連邦人権委員会側は、この判決が出る前に、従来の手続を改め、調査終了後は、それに判定を下さずに審査委員会を任命するか、調停手続を開始するかどちらかの手続を進めている。

この事件はマスコミに広く報道され話題となった。当事者が政治家であり、しかも秘書に対する性的いやがらせ事件であったからであろう。連邦控訴裁判所の判決は人権委員会の手続が違法であるとは判断したものの、性的いやがらせの事実認定をくつがえし、損害賠償も否定したわけではな

人を解雇してしまった。そこで会社が安全帽をかぶらせるため、ターバンをとるよう命じたのは、回教徒を信じている者に対する人権侵害であって、宗教を理由とする差別である、として連邦人権委員会に訴えた。人権委員会は、調査により事実の確認をし、人権審査委員会に事件の審査を命じた。審査委員会は、一九八一年九月、ビンダーさんの訴えを認め、会社に対し、申立人を差別する意思がなかったといえ結果的差別として差別したとし、原職に復帰させ、その際、解雇されなかったならば失なわなかったであろう先任権などの不利益を回復させることと、解雇されたため失った賃金相当分など一万四千五百ドルの支払いを命じた。この人権審査委員会の裁定に不服なカナダ全国鉄道は、連邦控訴裁判所に、この裁定の取消しを求めて、行政訴訟を提起した。一九八二年、同裁判所は、会社側の主張を認めてビンダーさんの敗訴となった。その主張というのは、会社には特にビンダーさんを差別する意思はなく、また、そうした特別な宗教上の慣習を持つ人を特別扱いする義務もない、というものであった。ビンダーさんは上告中で、一九八五年中に口頭弁論が開かれた。

この事件の中味として問題になるのは、控訴裁判所が、会社側に差別意図がなければ責任はないとした点である。そうすると、少数者を特に差別する意思はなくとも、結果

表5 調停解決の種類

種数	棄却却下	自主解決	取下	年次					総計	
				一九八四	一九八三	一九八二	一九八一	一九八〇		
人種					5	1				6
少数						1				1
宗教						2				2
年令		2		2	2	3	2			9
性別		14		14	5	16	27	2		64
結婚	2	1		3	1	1	4			9
前科									1	1
障害		5	2	7	3	13	4	11		38
1984	2	22	2	26						
1983	1	15			16					
1982	1	35	1			37				
1981	10	27					37			
1980	1	13						14		
総計	15	112	3							130

(出典 表1に同じ 31頁)

的には彼等を差別してしまう組織的慣行的な人事方針は許されてしまう。従って少数者には特別の優遇措置をして守るという方針もとる義務もないことになってしまふので問題である。裁判所の考え方は人権委員会と違い保守的である。

9、調停による解決

連邦人権委員会の下で、調停手続は調査官による調査の結果、差別の疑いがあると信ずるに相当な理由がある、と人権委員会が判定した後に行なわれるのが原則であった(八四年以後改正)。調停が不調に終ると、事件は審査委員会に送られる。この調停作業は必ずされなければならないというように定められていない点が、後述するマクベイン事件判決で問題となった。

人権委員会の年次報告によると、調停によって解決される件数は、救済申立て件数の一割強であって、それほど多いとはいえない(表2)。しかし、その中味を吟味してみると(表5)、性を理由とする差別事件がこの調停手続で解決する事例が圧倒的に多い。これは性差別事件の中に性的いやがらせ事件が多く、こうした事件にみられる男女関係上の紛争という性格から、当事者間の話し合い解決の例が多いものと推測される。次に注目できるのは逆に、人種差別が

救済申立て件数の割にはこの調停による解決件数が少ない点である。人種などについての偏見から発生した紛争では、話し合い解決がむづかしいのかもしれない。過去五年間の調停解決事件数については、特に特徴的なことはいえないようである。ただ、障害を理由とする差別事件について、調停による解決数は、性差別事件数に次いで多いが、申立て件数に比べてみると、必ずしも多いとはいえないだろう。

10、裁定不遵守への制裁

連邦人権法は、審査委員会の下した裁定が実行に移されない場合に、罰則を科すという規定はおいていない。しかし、裁定は一種の行政命令であるから、それを遵守しないことは、公的機関への侮辱罪が成立するし、拘禁刑に処せられる。

具体的な例として、テープ電話による人種差別禁止命令を守らない者へ、行政機関侮辱罪を適用し、一年の拘禁刑に処せられた例がある。

ウエスタン・ガード党(白人保護党)の党首ジョン・ロスは、電話につないだテープによって、繰り返し、非白人に対する人種差別的差別言葉を一般に流してきた。一九七九年、連邦人権委員会は、調査と審査の上、その行為の中止命令を出した。同党とロスはこの命令に従わず、テープ

による人種差別を続けたので、人権委員会は一九七九年、連邦地裁に行政機関の侮辱罪で告訴し、裁判所はそれを認め、同党には五〇〇〇ドル、ロスには一年間の拘禁刑を言い渡した⁽¹⁰⁾。ところがジョン・ロスは出所後もまた同じことを繰り返したので、二度目の告訴を受けた。一九八四年、連邦地裁で再び有罪となり一年の判決を受けたが、連邦控訴裁判所に控訴し、憲法に定める言論の自由を根拠に、連邦人権法(一三条)が違憲であると、同年、主張している。

この事件は、電話を使った差別行為の禁止命令違反事例であるが、言論の自由の問題を含んでいて、一般的な広がりのある事件といえる。ラジオ、テレビ、新聞などによる差別表現に対しても適用されよう。この種の行為に対しては、直ちにそれを中止する命令が必要であるが、それが守られずに反復継続された場合には、命令違反自体を犯罪として処理しているのである。ただ、人権法の規定にはないので、侮辱罪という一般原則によっている。

11、再審査委員会の手続

連邦人権法では、審査委員会の裁定に不服の者は、同じ人権委員会が任命する再審査委員会に再審査を請求できる。従って、行政手続としては第二審ということになる。

人権委員会での判決をえることなく、直接、裁判所に差止め訴訟や損害賠償訴訟ができるよう法改正をすべきであるという意見もある。

ところで、カナダの裁判所は、一般的にいつて連邦人権委員会の人権問題に関する考え方に対して、保守的といっている。考え方のみではなく、裁判所として手続や法解釈を厳格にする傾向もある。従って、連邦人権委員会の救済命令が覆されることも少なくない。前述したアクベイン事件やビンダー事件がその例である。

逆に差別なしと裁定した人権委員会の判断を支持した例もある。カナダ航空のパイロットであったロス・ステーションソンは、会社の定年制によって六十歳で退職せざるをえなくなった。そこで、この定年制は年齢差別に当るとして連邦人権委員会に救済を申立てた。しかし審査委員会は、連邦人権法一四条C項が、同種の職業で通常認められている定年年齢ならば定年制も差別でないとして定めているのを根拠に、カナダ航空の六十歳定年を年齢差別に当らないと裁定した。この判断に不服であったステーションソンは、裁判所に裁定取消の訴訟を提起し、右条文は憲法の人権規定に反し違憲であると主張した。連邦控訴裁判所はこれを退けたので、最高裁に上告されたが、一九八五年、この上告は取下げられた⁽¹¹⁾。

ここでの審決に不服があれば、その取消を求める行政訴訟を提起することができるのである。

具体例として、退役軍人ホームに入居している老人に対する人種的偏見事件がある。エミダ・シャファーという退役軍人が、リドー退役軍人専用の老人ホームに入っていたところ、ある看護婦が、人種的偏見に基づいて、名前の呼び方をし、いやな気分を起こさせた。そこで連邦人権委員会に提訴したが、審査委員会は裁決で、申立人に謝罪文を老人ホームが送ること、今後、人種的偏見に基づく言動はつつしむという方針をホーム内で公示すること、そして老人ホーム職員に対し人権法の講習会を開くことを命じた。この命令は申立人に自尊心を傷つけたとして慰謝料の支払いを命じなかったため、再審査委員会に申立てがなされた。しかし同委員会は、老人ホーム自身がそこまでする必要はないと判断して、審査委員会裁決を支持したのである⁽¹²⁾。

12、裁判所での取消訴訟

人権委員会は行政機関として救済命令を出したり、逆に棄却または却下の裁定を下すことができる。連邦人権法では、この裁定をえなければ、事件を裁判所に訴えることはできない。いわゆる行政手続の前置主義をとっている。そのため、最終解決に至る時間と費用が多くかかるとして、

この事件は、人権審判委員会の裁定が最終的なものではなく、裁判所によってさらに司法審査の対象になることを示している。人権委員会の年次報告書からは明らかではないが、この事件も人権委員会内の再審査委員会にもかかっていたとすると、ステーションソンさんは人権委員会の調査判定と審査委員会、そして再審査委員会を経て、次いで控訴裁判所と最高裁で五段階をふむことになる。争訟費用の外、時間がかかる。

五、組織と財政

1、連邦人権委員会の組織

連邦人権委員会は、事務局と委員集団に分かれる。委員集団は、七年任期の常勤の会長と会長代理に四人のスタッフが⁽¹³⁾ついている。三年任期の非常勤の委員は六名でカナダ総督の任命である。こうした委員集団の活動を助ける法務課があり、五名の専門職員が配置されている。

事務局はオタワにある総局とバンクーバー、トロント、モントリオール、ハリファックス、ウィニペック、エドモントン、オタワの七支局で構成されている。総局には七名、各支局には総勢五六名である。総局の下に、二七名の

表6 連邦人権委員会の各課決算 (単位：カナダドル)

	1984年	1983年	1982年	1981年	1980年
会 長	446,455	413,428	373,550	399,339	297,538
事務総長	689,802	569,336	430,779	465,813	85,163
調査企画課	469,935	272,596	238,491	347,053	206,170
申立審査課	1,130,987	954,938	767,751	614,877	389,311
広報教育課	1,086,227	782,224	698,853	600,634	526,267
人事庶務課	1,841,210	1,285,337	1,186,314	1,087,118	620,835
支 局	2,101,375	1,390,444	1,273,216	1,108,194	550,999
年 金	712,250	593,249	600,724	452,526	355,500
総 計	8,478,241	6,262,562	5,569,678	5,165,554	3,620,679

(出典 表1に同じ、40頁)

表7 連邦人権委員会の支出 (単位：カナダドル)

	1984年	1983年	1982年	1981年	1980年	1979年
人 件 費	4,925,665	3,921,647	3,759,708	3,253,908	2,556,569	2,190,206
年金拠出	712,250	593,249	600,724	452,526	355,500	245,750
郵電・旅費	775,162	620,353	578,607	496,669	336,495	371,380
情 報	222,322	91,634	17,274	46,750	14,983	12,718
特別企画	1,123,248	918,924	571,623	760,027	695,603	544,961
レンタル代	73,257	53,402	62,699	36,506	25,368	21,656
維持・修繕	39,646	34,198	50,208	39,192	24,943	3,334
消耗品等	97,338	118,145	263,192	243,643	184,777	240,547
機械・建築	469,253	89,900	35,307	64,592	68,905	182,514
そ の 他	40,099	12,380	6,904	5,886	5,370	3,154
総 計	8,478,241	6,453,832	5,946,246	5,399,699	4,267,512	3,825,220

(出典 表6に同じ)

人事・経理・庶務課、二八名の申立て・審査課、一九名の広報・教育課、八名の調査・企画課がある。

昨年(1984年)の新しい業務をみると、申立て・審査課では、(1)障害を理由とする差別について一九八四年より実施された、精神障害者とアルコール・麻薬常習者の差別禁止と物品販売・サービス部門での障害者一般の差別禁止に対応するため、障害差別係を創設し、職員教育を行なった。(2)憲法一五条の平等条項が一九八五年四月一七日より実施されたので、同条の解釈の研究を促進している。(3)一九八四年一月二二日の連邦最高裁ラデュレスコ事件判決によって、当事者は事件が調査の終了段階で調査報告書を入力でき、それについての当事者の言い分を文書で人権委員会に提出できるため三〇日間の余裕期間を与えることになった。(4)異なる仕事でも同一の価値のある労働については同一の賃金を払わなければ差別に当るといふ事件がふえつつある中で、同一労働同一賃金係を強化した。(5)情報処理のコンピュータ化の促進のための教育訓練を充実した。(6)差別意識がなくとも結果的差別を生む雇用管理方針をとっている企業と、性的いやがらせが発生する余地のある現業公務員部門を重点的に調査した。

調査・企画課は、特に(1)性的いやがらせ差別、(2)産前産後休暇差別、(3)政府契約差別禁止条項の実施状況、(4)アフ

ファミリー・アクションつまり被差別者のための優遇処置を特にとりあげた。

2、財政

連邦人権委員会の決算をみると、総支出の七〇％近い人件費を除くと、一三％の特別企画、例えば障害者差別や性的いやがらせを防止するための諸活動に使われた額が目目される。毎年この程度の比率で用いられている(表6)。

各活動の決算をみると(表7)、申立て・審査課が毎年一三％前後支出し、一二％強の広報・教育課がこれに次いでいる。三％前後の調査・企画の支出は減額の傾向である。

六、連邦人権法の改正案

連邦人権委員会は、議会その他関係当局に対し、その適用している連邦人権法の改正を提案してきている。その要点は毎年、年次報告書に記載されている。一九八五年三月に出された八四年報告書には、次の立法修正案が提示されている。

1 性的好み、および政治的信条を理由に差別してはならないとの条文を加えること。

これはホモセクチュアルとかレスビアンといった、ストリートでない性行為を好むことが明らかになった人や、特定の政党支持あるいは政治的思想をもっているからといって、特に雇用上の差別を受けてはならない、という趣旨である。もとより、そうしたことが特定の仕事を遂行するには、真実、許されることが合理的であれば、異別の取扱いは許されてもよい、という趣旨である。

2 告発、告訴されたことのみをもって、差別してはならない、という条文を加えること。

すでに連邦人権法では、有罪判決を受けても刑期の終了した者や特赦を受けた者には前科を理由とする差別が禁止されている。もとより、強盗罪の前科者はその後、会計係の採用からはずされても、その職務遂行上、その者を除外しても、合理性がある。しかし、告発、告訴されても有罪になるとは限らなからざる。

3 同種の職種で通常認められる年令であれば、定年制は年令差別にならないという現行規定(一四条C項、九条二項)は罰則

この理由は一九八五年四月に実施された憲法の平等条項(一五条)は、年令差別を無条件に禁止してゐるからである

る。特定の職業に特定の者が高齢なるが故に就労することが許されないとするにつき、真実、信ずるに相当な理由がある場合を除き、定年は差別に当たると考えられる。

4 差別表現の内容禁止にとどまらず、表現を可能にする手段の行使なども禁止するよう法改正をするべきである。

現行法では、ジョン・ロス事件のように、人種差別のメッセージの反覆的伝播が禁止されている(四二条一項、同二項)。しかしこれでは、それをする電話機の使用禁止といった手段まで禁止できないので、差別表現が一般に伝えられることを効果的に妨げるには、法改正が必要になる。

5 差別意思はなくとも差別的結果を招来する結果的差別も禁止する法改正をすべきである。

連邦控訴裁判所はビンダー事件判決で、連邦人権法(七条、一〇条)が差別的効果をもたらす結果的差別もしくは間接的差別を禁止しているように解釈をしなかった。しかし、現実には、例えば採用条件にその職務遂行には必ずしも不可欠でない一定の身長や体重を要求し、結果的には女子の採用に差別的結果をもたらしている。このように、一見、差別的でなく中立的に見える雇用条件でも、一定のグループには差別的な結果と影響を与える使用者の方針は、明らかに差別に当たるといふことを条文で示すべきである。

註

- (一) *See* CANADA HOUSE OF COMMONS, REPORT OF THE SPECIAL COMMITTEE ON VISIBLE MINORITIES IN CANADIAN SOCIETY (March 1984); A ROYAL COMMISSION REPORT, EQUALITY IN EMPLOYMENT (October 1984); REPORT OF THE PARLIAMENTARY COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS, EQUALITY FOR ALL (October 1985), (2) CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION ANNUAL REPORT 1984 (March 1985), at 32.
- (3) CHRC, ANNUAL REP. 1983 at27, id. 1984, at25.
- (4) 例として、藤原正典・大塚かみゆ記「カナダBC州人権委員会裁判の一事例」法政雑誌一八巻二号(一九八五年九月)二三〇頁以下
- (5) CHRC, ANNUAL REP. 1982, at21, id. 1983, at25.
- (6) *Supra* note (2), at21.
- (7) CHRC, Summary of Decisions, February 1983 Issue, at2.
- (8) *Supra* note (2), at28.
- (9) CHRC, ANNUAL REP. 1980, at34; id. 1981, at34; id. 1982, at23; id. 1983, at30-31; id. 1984, at26.
- (10) CHRC, ANNUAL REP. 1979, at37; id. 1980, at36; id. 1983, at32; id. 1984, at26.
- (11) *Supra* note (2) at20.

(12) CHRC, ANNUAL REP. 1982, at23; id. 1983, at32; id. 1984, at29.

(13) *Supra* note (2), at 9-10.