

訴状陳述要旨

2024年4月15日

原告ら代理人 弁護士 谷口太規

第1 はじめに

この国では、毎日のように、路上で、駅で、公園で、人種差別による職務質問が行われています。海外にルーツを持つ見た目をしているという、ただその理由だけで、彼女ら彼女らは、時間や大切な機会を奪われ、プライバシーを侵害され、尊厳を傷つけられています。

私たちは、そうした警察による職務質問の違憲性・違法性を問うために、この裁判を提起しました。

第2 外国ルーツの見た目を職務質問の理由とすることは法律上許されない

警察が職務質問をできる要件は、警察官職務執行法2条1項に定められています。

警察官が、止めることを許されているのは、犯罪を犯し、または犯そうとしていると疑うことに相当な理由がある場合、または犯罪について知っていると認められる人だけです。

しかも、それは単に警察官の主観や直感で怪しいと思えば良いわけではありません。異常な挙動その他周囲の事情から合理的に判断することが求められているのです。

海外にルーツを持つ見た目、肌の色が濃かったり、彫りが深かったりというのは、もちろん異常な挙動ではありません。海外にルーツを持つ見た目というのは、例えば近くでそのような特色を持つ人が犯罪を犯したという目撃証言でもなければ、そのことによって周囲の事情から犯罪と結びつけることには何の合理性もありません。

つまり海外ルーツである見た目を持つことで、職務質問をすることは、法律上許されていないのです。

第3 違法な職務質問の横行

ところが、このような法律上許されていないことが、日々、公の場所で、全く躊躇なく、繰り返されているのです。

原告たちは、これまで多数回職務質問を受けてきました。十数回あるいは数十回、1日に複数回の職務質問を受けてもいます。

裁判官たちは、人生でこれまで何回職務質問を受けたことがあるでしょうか？日本で暮らされている長い期間のうちに、十数回、何十回受けたことあるでしょうか？1日に何回も職務質問を受けたことがあるでしょうか？きっとないことと思います。

この違いは何から生まれるのでしょうか。彼らが、裁判官の皆様よりも異常な挙動をしているのでしょうか。より彼らが犯罪と結びついているのでしょうか。

もちろんそんなことはありません。単に彼らが海外にルーツを持つ見た目をしているからです。

東京弁護士会が2022年に職務質問についてのアンケートを実施しました。この5年に限定しても、海外ルーツの人たち、その約63%の人が職務質問を受けたことがあり、さらにそのうちの72%もの人たちが複数回職務質問を受けていました。ここには欧米からきた人たちや女性も含まれますが、特定の身体的特徴を持つ人たちに限定するとこの数値はさらに大きく上がります。

統計だけではありません。警察は、組織的にこのような運用を推奨していることを示すものは少なくありません。

例えば愛知県警の若手警察官マニュアルにはこのような記載があります。「一見して外国人と判明し、日本語を話さない者は、(中略)必ず何らかの不法行為があるとの固い信念を持ち(以下略)。」目を疑う内容ですが、事実です。

他の職務質問の指導本には次のような記載もあります。

「外国人の発見方法は」

「これはと思う対象に挨拶等気軽に声かけを行い、その際の返事のイントネーションから判別する」

「『おおっ、外国人か。職質してみよう』」

最近でもこのような記載は続いています。警察官の昇進試験対策雑誌の記載です。

「外国人は、護身用の刃物や違法薬物等の禁制品を所持していることが多い。」

警察官の昇進試験ではこれが正解とされているのです。

警察内部の文書というのは一般的に公開されていません。極めて限られた手に入る一部においてさえこのような記載が多くあります。

このような教示・推奨をしているのに、現場の警察官が海外ルーツの見た目があることを職務質問と結びつけていないはずがありません。

第4 レイシャル・プロファイリングが違法であること

人種や肌の色などを、捜査対象の選別や、犯罪活動との関連性の推認要素とすることを、レイシャル・プロファイリングと言い、これを違憲・違法として禁止することが世界的潮流となっています。

アメリカの裁判所で、カナダの裁判所で、国連の委員会で、最近でもヨーロッパ人権裁判所が次々と、このような運用の違法性を認めてきました。

日本の憲法、法律、批准した条約に照らしても、その違憲性・違法性は明らかです。法の下での平等を定める憲法14条によれば、事柄の性質に応じた合理性がなければ、属性に基づく区別的な取り扱いは許されません。人種などと職務質問の対象とするかには関連性がなく合理性がありませんから、これは憲法14条に反しています。

また、人はみだりに私的領域を詮索されない自由を持っています。しかし人種等を理由に繰り返し警察官から職務質問を受けることはこのプライバシーを侵害し、憲法13条に反します。

さらに人種やそれに基づく見た目によって、職務質問を行うように組織的に教示・推奨し、実施することは、単に一つ一つの行為が警職法に反するだけでなく、その運用自体が警察権の裁量逸脱・濫用として違法です。

これらは人種差別撤廃条約2条、国際人権条約自由権規約26条にも明らかに違反するものです。

第5 被害

このような人種差別に基づく職務質問は単に違憲・違法だからやめるべきだということではありません。このような運用によって、多くの人たちが傷つき、損害を受け、さらに新たな差別が生み出されているのです。

裁判官たちは、大切な待ち合わせや仕事に急いで向かうことはありませんか。職務質問は、そんな事情は考慮してくれません。それが絶対に遅れられない仕事であっても、家族の病気であっても、終電が近づいていても、見逃してくれません。いつ終わるかもコントロールできません。それで商談を逃しても、悪い評価をつけられても、大切な人の必要な時にそばにいれなくても、何の保証どころか謝罪もありません。

岡田裁判官、曾我裁判官、大門さいばんかん、例えば、裁判所の入り口で、他の人はパスを見せたらそのまま通れるのに、皆さんたちだけ、3回に1回は、5回に1回でも良いです、呼び止められて犯罪との関係を10分も20分も尋ねられたらどう感じますか。

これはおかしいと思わないでしょうか。

いつも疑われ、監視され、日々差別的取り扱いを受けることは、恐怖、抑圧、尊厳やアイデンティティの侵襲を伴うものです。

しかも、職務質問は、公の場所で行われます。通りがかる人たちはその行為をみます。警察に誰かが囲まれていたら、あの人は何悪いことしたのだろう、そう思うでしょう。海外ルーツの人ばかりが頻繁にそういう対象となっていたら、そうした属性を持つ人は、何らかの犯罪と繋がりがあるというメッセージを与えることになります。

その社会的地位の切り下げ、スティグマの押し付けの効果を持つのです。

アメリカで人種差別が問題となった歴史については皆が知っていることでしょう。

白人しか乗れないバスがあった、黒人はそのバスに乗れなかったと。こうしたひどい差別の歴史を乗り越えた、あるいは日本社会はそれとは関係のない社会だと考える人も多いでしょう。

しかし、それは幻想です。この国で、この社会で、多くの海外ルーツの人たちは、実際には何も犯罪とは関わっていないなくても、頻繁で差別的な職務質問に耐えなくては、暮らしていくことは許されていないのです。他の人が通れるフリーゲートを彼ら彼女らだけが通れないのです。

第6 裁判所の責務

近年成立したヘイトスピーチ解消法の冒頭には次のように言葉が書かれています。

「本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として、適法に居住するその出身者又はその子孫を、我が国の地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動が行われ、その出身者又はその子孫が多大な苦痛を強いられるとともに、当該地域社会に深刻な亀裂を生じさせている。もとより、このような不当な差別的言動はあってはならず、こうした事態をこのまま看過することは、国際社会において我が国の占める地位に照らしても、ふさわしいものではない。」

本当にその通りです。しかし、私人の間での差別よりも、もっとずっと強力で、悪質な、公権力による差別の推奨が今も、日々続いているのが現状なのです。

2021年から2022年にかけてこのレイシャルプロファイリングが社会的に問題となりました。しかし警察庁は、6件不適切な案件があったとただけで、それ以上の改善へと進むことはできませんでした。6件、たったそれだけしかないのであれば、彼らが、今日集まった人たちが日々受けている職務質問は何なのでしょう。

社会の多様化・国際化が進む今、このような運用が違憲・違法であることを示し、正し、人権侵害を止めるのは裁判所の責務です。

以上

訴狀陳述

職務質問はどのような時に許されるか

Requirements for Questioning

警察官職務執行法2条 Article 2 of the Police Duties Execution Law

「警察官は、異常な挙動その他周囲の事情から合理的に判断して何らかの犯罪を犯し、若しくは犯そうとしていると疑うに足りる相当な理由のある者又は既に行われた犯罪について、若しくは犯罪が行われようとしていることについて知っていると思われる者を停止させて質問することができる。」

A police official may stop and question any person for whom there is sufficient probable cause to suspect that the person has committed or is about to commit a crime or who is deemed to possess information on a crime which has already been committed or is about to be committed, judging reasonably on the basis of unusual behavior and/or other surrounding circumstances.

海外ルーツの見た目→職務質問
は法律上許されていない

The law doesn't allow questioning
on the basis of "foreign appearance"

日々、違法な職務質問が繰り返されている

Daily occurrences of unlawful questioning

原告シェルトンさん: 16~17回

原告マシューさん: 少なくとも70回、1日のうちに複数回も何度も

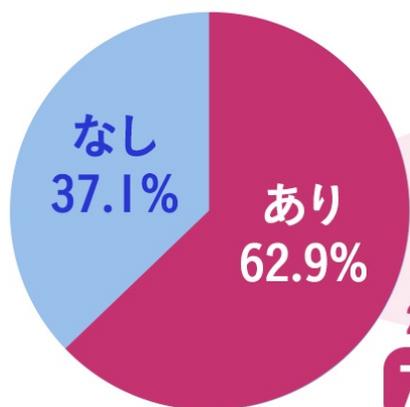
原告ゼインさん: 15回程度、1日のうちに複数回も

- Plaintiff Maurice: 16-17 times
- Plaintiff Matthew: at least 70 times, incl. several times multiple times within a day
- Plaintiff Zain: about 15 times, incl. multiple times within a day

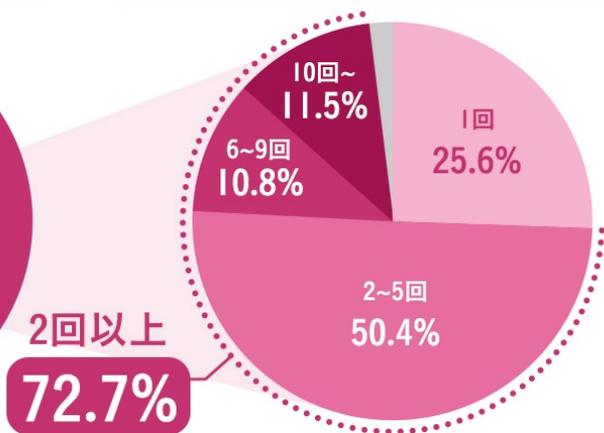
日々、違法な職務質問が繰り返されている

Daily occurrences of unlawful questioning

職務質問の経験
(過去5年)

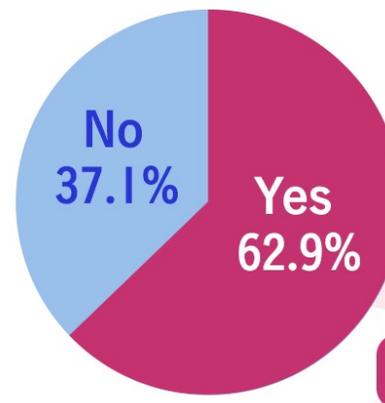


職務質問を受けた回数
(過去5年)

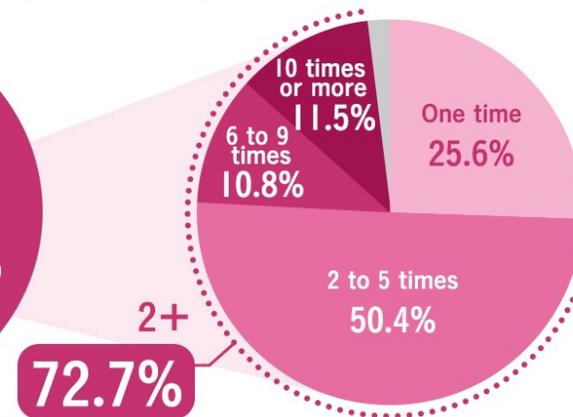


6割以上が経験しており、うち7割以上は複数回受けている

Experienced
police questioning
(last 5 years)



Number of times
questioned by police
(last 5 years)



More than 60% have experienced police questioning, out of which more than 70% did so more than once.

警察は差別的職務質問を教示・推奨している

愛知県警察本部地域部地域総務課編

「執務資料 若手警察官のための現場対応必携」(2009年)

Field training manual of the Aichi Police for junior police officers

「一見して外国人と判明し、日本語を話さない者は、旅券不携帯、不法在留・不法残留、薬物所持・使用、けん銃・刀剣・ナイフ携帯等 必ず何らかの不法行為があるとの固い信念を持ち、徹底的した追及、所持品検査を行う。」

“For those who appear to be foreigners at first glance and those who do not speak Japanese, **firmly believe that they have, without exception, committed some sort of illegal act** and conduct thorough investigation and search of personal belongings.”

警察は差別的職務質問を教示・推奨している

警察実務研究会「クローズアップ実務 I 職務質問」(2009年)

Police Practical Workshop "Close-up Practice I: Questioning" (2009)

「外国人の発見方法は」

「これはと思う対象に挨拶等気軽に声かけを行い、その際の返事のイントネーションから判別する」

「『おおっ、外国人か。職質してみよう』」

“How to spot a foreigner”

“Casually initiate conversation and recognize them by their intonation.”

“Oh, a foreigner. Let’s question them.”

警察は差別的職務質問を教示・推奨している

警察官昇任試験対策誌 KOSUZO HYOGO (2022年)

Magazine for police promotion examinations

「外国人は、護身用の刃物や違法薬物等の禁制品を所持していることが多いため、細部まで徹底した所持品検査等を実施する。」

"Since foreign nationals are often in possession of prohibited items such as knives for self-defense and illegal drugs, conduct thorough and detailed searches of their personal belongings."

レイシヤル・プロファイリング

Racial Profiling

人種差別撤廃条約委員会一般的勧告36号(2020年)

The Committee on the Elimination of Racial Discrimination
General Recommendation No. 36 (2020)

「警察その他の法執行機関が、人を捜査活動の対象としたり、個人が犯罪活動に関与しているかどうかを判断するための根拠として、いかなる程度であれ、人種、肌の色、世系、又は国若しくは民族的出自に依拠する慣行」

"The practice of police and other law enforcement relying, to any degree, on race, colour, descent or national or ethnic origin as the basis for subjecting persons to investigatory activities or for determining whether an individual is engaged in criminal activity."

職務質問の運用の違憲性・違法性

- 憲法14条違反 Violation of Equal Protection under the Law
人種や国籍に基づき取扱いの差を設ける→合理的な根拠ない
- 憲法13条違反 Violation of the Right to Respect for Private Life
必要性も相当性もない職務質問を繰り返し受けることは、私生活に対する過度な干渉として、プライバシー侵害となる
- 裁量権逸脱 Abuse of Discretionary Power
要件を満たさないにも関わらず、属性に基づき、組織的に職務質問をするよう教示・推奨する運用は警察権行使の裁量の逸脱・濫用

- 人種差別撤廃条約(2条1項)違反

Violation of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination

各締約国は、個人、集団又は団体に対する人種差別の行為又は慣行に従事しないこと並びに国及び地方のすべての公の当局及び機関がこの義務に従って行動するよう確保することを約束する。

"Each State Party undertakes to engage in no act or practice of racial discrimination against persons, groups of persons or institutions and to ensure that all public authorities and public institutions, national and local, shall act in conformity with this obligation."

- 国際人権条約自由権規約(26条)違反

Violation of the International Covenant on Civil and Political Rights

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。

"All persons are equal before the law and are entitled without any discrimination to the equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status."

差別的な職務質問による被害・損失

Damages and losses caused by systemic discriminatory questioning

- 時間や機会的損失

Time and opportunity losses

- プライバシー侵害

Invasion of privacy

- 恐怖、抑圧、尊厳やアイデンティティへの侵襲

Fear, oppression, encroachment on dignity and identity

- 社会的地位の格下げ、スティグマの押し付け

Downgrading of social status, imposition of stigma

「本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として、適法に居住するその出身者又はその子孫を、我が国の地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動が行われ、その出身者又はその子孫が多大な苦痛を強いられるとともに、当該地域社会に深刻な亀裂を生じさせている。もとより、このような不当な差別的言動はあってはならず、こうした事態をこのまま看過することは、国際社会において我が国の占める地位に照らしても、ふさわしいものではない。」

"Unfair discriminatory speech and behavior has been used to incite the exclusion of individuals and their descendants lawfully residing in Japan, on the grounds that they are from countries or regions outside of Japan. This has inflicted considerable suffering on these individuals and their descendants, while creating serious divisions within local communities.

Clearly, such unjust discrimination should never be tolerated, and allowing this situation to persist is not in line with our country's position in the international community."

レイシヤル・プロファイリングは、公権力による意図的な人種差別であり、最も悪質な差別

Racial profiling is intentional racial discrimination exercised by public authorities and constitutes the most pernicious form of discrimination.



この違法性を確認し、運用をやめさせるのは司法の責務

It is the responsibility of the court to confirm the illegality of such practice and put an end to it.