

2026年5月27日

調査報告書

東京地方裁判所民事第 5 1 部 2 D 係 御中

原告ら代理人弁護士 千 葉 飛 鳥
ニューヨーク州弁護士 池 田 ク ラ リ ス

人種差別撤廃条約の締約国が、いかなる方法によりレイシャル・プロファイリングを防止して条約上の義務を履行しているかを明らかにするため、アメリカ合衆国の諸州、ドイツ、フランス、オーストラリア、イングランド・ウェールズ、スペイン、カナダ、アイルランド及びオランダにおける履行状況を調査したので報告する。

各国は、憲法や既存法規、レイシャル・プロファイリングを防止するための特別法などを含む条約締結後に定められた法令、警察等の組織における制度やプログラム、外部機関の設置や連携などの政策、司法府における運用や手続慣行、判断枠組みなどを組み合わせて人種差別撤廃条約上の義務を履行している。本報告書においては、各法制度や施策を、条約上の義務に関して原告らが整理した義務の内実についての分類（次ページ）に応じて記載している。

＜条約上の義務の分類＞

- ①外国人差別は適切ではないという認識を法執行機関の職員に涵養させる義務
- ②レイシャル・プロファイリングを具体的な差別類型として認識させ、その不適切性を理解させる義務
- ③レイシャル・プロファイリングを防止し、これに対処するための具体的かつ実効的な措置を講じる義務
 - a. 現在の捜査実務においてレイシャル・プロファイリングが行われていないかを量的・質的に調査すること
 - b. レイシャル・プロファイリングがもたらす社会的・心理的悪影響について法執行機関の職員に理解させること
 - c. レイシャル・プロファイリングを回避するために必要な研修プログラムを策定し、実践的に導入すること
 - d. 導入した定期的な研修成果の効果を測定し、プログラムを改善すること
 - e. レイシャル・プロファイリングを受けた者からの苦情を受け付けるための通報制度を創設し、効果的な調査を行うこと
 - f. 法執行機関の内部及び外部に監督制度を創設し、レイシャル・プロファイリングが起きた場合には国際的な人権基準に従って効果的に調査すること

目次

1	カリフォルニア州	8
	(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び ②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進）	8
	(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	9
	(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）	9
	(4) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）及び（研 修効果測定・改善）	10
	(5) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）	10
	(6) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	11
2	ニューヨーク州	11
	(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び ②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進）	11
	(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	12
	(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）及び（c） （研修プログラムの策定・実践的導入）	12
	(4) ③の義務の（d）（研修効果の測定・プログラム改善）	13
	(5) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及 び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	13
3	ニュージャージー州	14
	(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び ②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進）	15
	(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	15

(3) ③の義務の (b) (社会的・心理的悪影響の職員への理解促進)	15
(4) ③の義務の (c) (研修プログラムの策定・実践的導入) 及び (d) (研修効果測定・改善)	16
(5) ③の義務の (e) (被害者からの苦情通報制度と効果的な調査)	16
(6) ③の義務の (f) (内部・外部監督制度の創設と効果的な調査)	16
4 コネチカット州	17
(1) ①の義務 (外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養) 及び ②の義務 (レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進)	17
(2) ③の義務の (a) (レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査)	18
(3) ③の義務の (b) (社会的・心理的悪影響の職員への理解促進) 及び (c) (研修プログラムの策定・実践的導入)	19
(4) ③の義務の (e) (被害者からの苦情通報制度と効果的な調査)	19
(5) ③の義務の (f) (内部・外部監督制度の創設と効果的な調査)	19
5 メリーランド州	20
(1) ①の義務 (外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養)、② の義務 (レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促 進) 及び③の義務の (b) (社会的・心理的悪影響の職員への理解促進)	21
(2) ③の義務の (a) (レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査)	21
(3) ③の義務の (c) (研修プログラムの策定・実践的導入) 及び (d) (研修効果 の測定・プログラム改善)	22
(4) ③の義務の (e) (被害者からの苦情通報制度と効果的な調査)	22
(5) ③の義務の (f) (内部・外部監督制度の創設と効果的な調査)	23
第3 ドイツ	23
1 法的基準や制度的枠組み	24

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）、②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）及び③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）	24
(2) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）	25
(3) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	25
2 司法による統制・立証責任の転換	26
3 小括	26
第4 フランス	26
1 法的基準や制度的枠組み	26
(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）	27
(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	27
(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）及び（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）	28
(4) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）	28
(5) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	29
2 司法による統制（甲52）	29
3 小括	29
第5 オーストラリア	30
(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）	30
(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	31
(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）	31

(4) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）（研修効果測定・改善）	32
(5) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）	32
(6) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	33
第6 イングランド及びウェールズ	34
(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）	34
(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	34
(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）	35
(4) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）	35
(5) ③の義務の（d）（研修効果の測定・プログラム改善）	36
(6) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）	36
(7) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	36
第7 スペイン	37
(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）	38
(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	38
(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）	38
(4) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）	39
(5) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	39
第8 カナダ	40
1 法的基準や制度的枠組み	41

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び ②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進）	41
(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	41
(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）、（c）（研 修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）及び（研修効果の測定・プログラム改 善）	42
(4) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）	42
(5) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	42
2 司法による統制	43
3 小括	43
第9 アイルランド	44
(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び ②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進）	44
(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）	44
(3) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及 び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	45
第10 オランダ	46
(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び ②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知 促進）	46
(2) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）及び（研 修効果測定・改善）	46
(3) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及 び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）	47

第1 アメリカ合衆国

アメリカは連邦憲法修正第14条において平等原則を定めており、また、多くの州においてレイシャル・プロファイリング及び差別を明示的に禁止する法律や内部規則が整備されている。また、単なる理念の表明にとどまらず、データの収集から独立した監視体制まで緻密な制度設計を構築している。

なお、アメリカにおいては各州も連邦政府の批准した条約上の義務を履行する必要があるとされている。

1 カリフォルニア州

カリフォルニア州は、2015年に制定された「人種的・アイデンティティ・プロファイリング禁止法（RIPA）」等により、世界で最も強固な規制枠組みを構築している。

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

州憲法第1条第7節は法の下での平等保護を保障し、警察活動における差別的行為の禁止を強化している¹。RIPA第4節（C. C. P § 13519.4(f)）においても法執行機関による人種的・アイデンティティ・プロファイリングを明示的に禁止する²。内部規則として、サンフランシスコ市警察局（SFPD）部門一般命令5.17は、レイシャル・プロファイリングを、停止の判断として人種・肌の色・民族性・国民的出身等を「いかなる程度においても」考慮又は依拠することと定義し、明確に禁じている³。このように外国人差別のみならずレイシャル・プロファイリングは適切で

¹ https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=CONS§ionNum=SEC.%207.&article=I

² <https://law.justia.com/codes/california/code-pen/part-4/title-4/chapter-1/article-2/section-13519-4/>

³ <https://www.sanfranciscopolice.org/sites/default/files/2020-08/SFPDNotice5.17.20200831.pdf>

はないと法律や内部規則で定めることにより、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

それにとどまらず、カリフォルニア州では、警察官が偏りのない方法で職務を遂行することを確保するための具体的な政策が定められている。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

RIPAは、法執行機関に対し、全ての車両・歩行者停止を司法長官室に報告することを義務付ける。特筆すべきは、停車した日時・場所、停止の理由、停止時に停止させた者に対して告げられた理由、対象者の人種又は民族、性別、障害、住居の有無、さらには警察官側の属性（経験年数や人種）を含む多岐にわたるデータの収集を義務付けている点である⁴。不透明な職務質問を可視化することは統計的分析を可能にする基盤であり、差別的実態を数値として把握・検証できる仕組みを法律上明確に規定することで、③の義務の（a）を履行している。

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

RIPA第4節（C. C. P § 13519. 4(d) (2)・(3)）において「人種的又はアイデンティティ・プロファイリングは我々の憲法と民主主義社会の基本原則に大きな危険をもたらす慣行である。それは忌まわしく、容認することはできない」「人々を法執行機関から遠ざけ、地域警察の活動を妨げ、法執行機関が保護し奉仕することを誓った人々の間で法執行機関の信頼と信用を失わせる」と宣言し⁵、SFPD部門一般命令のI節(A) (4)において「職務遂行中、構成員はレイシャル・プロファイリング・無意識の偏見・代理偏見（bias by proxy）を認識すべき」⁶として、レイシャル・プロファイリングがいかに悪質な差別であるかについて警察に周知するこ

⁴https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=12525.5.&nodeTreePath=3.3.2.7.2&lawCode=GOV、[https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I68D35CD01CA411EDB75D87F4AE3C972D?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)&bhcp=1](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I68D35CD01CA411EDB75D87F4AE3C972D?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)&bhcp=1)

⁵ 注釈2参照

⁶ 注釈3参照

とを規定している。立法府が差別の深刻性を明文で宣言し警察組織内における規範意識を醸成することで、③の義務の（b）を履行している。

(4) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）及び（研修効果測定・改善）

州刑事訴訟法 § 13519.4において、警察官は、レイシャル・プロファイリングを行ってはならないと明記した（f）うえて、レイシャル・プロファイリング及び文化的偏見に関する警察研修を成文化しており（h）、全ての州警察署が実施しなければならないと定められている（g）。研修修了後は5年ごとに新たな継続研修に出席する義務があり（i）、警察官標準・研修委員会（Commission on Peace Officer Standards and Training, POST）は全ての警察官が修了しなければならない最低研修基準を定める。同カリキュラムでは、POSTの研修ガイドラインに基づき、レイシャル・プロファイリングの法的禁止、偏見を示した警察官の違法行為の結果や明示的・無意識的偏見・先入観・固定観念が効果的な法執行業務遂行を妨げることなどを教育しなければならないと定めている⁷。このように、定期的な更新義務と最低水準の法定化によって継続的・組織的な意識変革を図ることにより、③の義務の（c）及び（d）及びを履行している。

(5) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

SFPD部門一般命令2.04において、警察官に対する苦情の受付、調査、及び処理に関するポリシーと手順を定め、未成年者・匿名の個人・第三者からの苦情を含む全てのソースから書面・電話・対面で苦情を提出できる仕組みを整備することにより⁸、③の義務の（e）を履行している。

⁷ https://california.public.law/codes/penal_code_section_13519.4

⁸ <https://www.sanfranciscopolice.org/your-sfpd/policies/general-orders/2-04>

(6) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

外部の専門家（弁護士協会会長や市民団体代表など）で構成されるRIPA諮問委員会を設置し、数百の地方法執行機関からの全州的な停止データを分析し、レイシャル・プロファイリングの傾向に関する年次報告書を公表している⁹。また、州司法長官（DOJ）は個別の苦情を待たずとも、独自の権限で調査を行うことができる。違反が認められた場合、DOJは是正措置の実施に向けた交渉や法的措置をとることができる¹⁰。潜在化しやすい警察の違法・不当な活動を全州的なデータとして可視化することにより実効的な外部監督を可能にするとともに、監督者に実効的な権限を付与することで、③の義務の（f）を履行している。

このようにカリフォルニア州は、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、詳細なデータを収集したうえで、内部のみならず独立した外部機関に提供し監視の体制を構築するなどの取組みを行っている。

2 ニューヨーク州

ニューヨーク州ではレイシャル・プロファイリングを明示的に禁止する法律と内部規則の双方が存在し、市レベルでの強力な監視体制を構築している。

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

州公民権法40条cは、法執行官による人種・信条・肌の色・国民的出身等を根拠とする差別を禁止し¹¹、市行政法典 § 14-151は「偏向に基づくプロファイリング」とは、警察官又は法執行官が、実際の又は認定される人種・国民的出身・肌の色等を、法執行措置を開始する決定的要因として依拠する行為と定義し、ニューヨ

⁹ 注釈7参照、<https://oag.ca.gov/ab953/board/reports>

¹⁰ <https://oag.ca.gov/public-rights/police-practices-section>

¹¹ <https://www.nysenate.gov/legislation/laws/CVR/40-C>

ーク市警察（NYPD）による当該行為を明示的に禁止している¹²。内部規則であるNY PDパトロールガイドは、レイシャル・プロファイリング及び偏向警察活動に関する明示的な禁止規定を定め、同ガイドの手続203-25号は、警察官が人種・肌の色・民族性又は国民的出身を、法執行措置を開始する唯一の根拠として使用することを禁止する¹³。このように外国人差別のみならずレイシャル・プロファイリングは適切ではないと法律や内部規則で定めることにより、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

それにとどまらず、ニューヨーク州は、法令及び内部規定の実効性を担保するため具体的施策を制度化している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

市民苦情審査委員会（CCRB）の内部ユニットであるレイシャル・プロファイリング及び偏向に基づく警察活動ユニット（RPBP）は、人種・国民的出身・民族性・肌の色などに基づく警察官の活動に対する市民の苦情を調査する¹⁴。差別的な職務質問の実態を可視化することで、③の義務の（a）を履行している。

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）及び（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）

警察当局はレイシャル・プロファイリングの防止に関する専門研修を提供している。生徒用の教材においては、警察官が潜在的な偏見（バイアス）に基づいた行動をとった場合、「壊滅的(disastrous)」な結果を招き得ると強調し、差別に基づく職務質問が警察への不信感を著しく深めたという歴史的・統計的事実を認めている¹⁵。研修プログラムにおいては、警察関係者だけではなく、弁護士・支援

¹² <https://codelibrary.amlegal.com/codes/newyorkcity/latest/NYAdmin/0-0-0-21926>

¹³ <https://www.nyc.gov/html/ccrb/downloads/pdf/pg203-25-dept-policy-prohibiting-racial-profiling.pdf>

¹⁴ <https://www.nyc.gov/site/ccrb/complaints/file-a-complaint/RPBP.page>

¹⁵ <https://ccrjustice.org/sites/default/files/attach/2015/05/4-24-15%20Floyd%20Monitor%20Submissions%20-%20Attachments%20203.pdf>・1～3頁

団体などの犯罪被害者の利益の代表者、警察官との接触（職務質問等）が頻繁に発生する地域の出身者などから構成された市警察訓練評議会（MPCT）によって定められている¹⁶。NYPDでは採用候補者に対し、警察学校研修（最低700時間以上）の中で偏向警察活動指導に8時間以上を充てることを義務付け、全警察官に年次の再研修を義務付けており、レイシャル・プロファイリングが悪質な人種差別であることを踏まえた実効的な研修を行っている¹⁷。不当な職務質問がもたらす悪影響を歴史的・統計的事実として可視化することで職員の深い理解を促進させるとともに、外部専門家が参画する評議会や年次研修制度を構築・運用することで、③の義務の（b）や（c）を履行している。

（4）③の義務の（d）（研修効果の測定・プログラム改善）

2013年のフロイド判決（甲81）等により裁判所が任命した¹⁸監視人がNYPDの停止・レイシャル・プロファイリングに関する研修の重要な改革を監督しており、監視人は停止に関連する研修カリキュラムの審査・勧告を行っている¹⁹。司法の観点からレイシャル・プロファイリングを防止することにより、③の義務の（d）を履行している。

（5）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

レイシャル・プロファイリングの慣行を監視・調査する権限を有するいくつかの警察監視機関及び苦情申立て制度を設置している。上述のとおり、RPBPは、警察官による人種・国民的出身・民族性・肌の色などに基づく市民の苦情を調査す

¹⁶ <https://www.nyc.gov/site/nypd/bureaus/administrative/training-recruit.page>

¹⁷ <https://www.criminaljustice.ny.gov/ops/training/bcpo/bcpo01.htm>

<https://www.policel.com/patrol-issues/articles/nypd-to-start-implicit-bias-training-KRizioZYCYl2pCUz/>

<https://www.cbsnews.com/news/nypd-rare-look-inside-police-implicit-bias-training/>

¹⁸ フロイド判決のほか、Ligon v. City of New York及びDavis v. City of New Yorkの3つの集団訴訟によって設置された。

¹⁹ <https://www.nypdmonitor.org/about/>、<https://www.nypdmonitor.org/our-work/>

<https://ccrjustice.org/files/Remedy%20Decision%20Summary%20-%20Final.pdf?ref=vitalcitynyc.org>

ることができ、苦情統計を含む報告書を公表することで、実態を可視化している²⁰。市長・市議会・警察本部長・公共擁護者がそれぞれ任命した15名の私人で構成された外部の機関である市民苦情審査委員会（CCRB）も設置し、同機関に権限の濫用の調査や懲戒勧告を行う広範な権限を付与している²¹。司法長官室・法執行違法行為調査局（LEMIO）はNYPDを含むニューヨーク州全域の500以上の地方法執行機関に対する管轄権を有する。注目すべきは、苦情を待たずに一方的に調査を開始することができるだけでなく、警察官の証言や資料提出を強制する強力な権限を有することである。CCRBもLEMIOも調査結果に関する報告書を発行し公表している²²。これらの制度を構築することで、警察への監視体制が名ばかりのものになるのを防ぎ、不正や差別を実効的に抑止する役割を果たすように機能させており、③の義務の（e）や（f）を履行している。

このようにニューヨーク州は、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、行政・外部機関による監視に加え、フロイド判決に基づく司法任命の監視人という他に類を見ない司法による制度的関与などの取組みを行っている。

3 ニュージャージー州

ニュージャージー州においては、個別法によりレイシャル・プロファイリングを禁止するだけでなく、司法長官による強力な指令と多層的な独立監視機関により、人種差別的な警察活動をシステムとして構造的に排除する実効性の高い体制を構築している。

²⁰ 注釈14、<https://www.nyc.gov/site/ccrb/investigations/rbp-faqs.page>

²¹ <https://comptroller.nyc.gov/reports/audit-on-the-timeliness-of-civilian-complaint-review-boards-investigations-and-new-york-city-police-departments-implementation-of-the-boards-recommendations/>
<https://www.nyc.gov/site/ccrb/about/frequently-asked-questions-faq.page>

²² <https://www.nyc.gov/site/ccrb/policy/reports.page>、<https://www.bsk.com/news-events-videos/the-new-york-state-law-enforcement-misconduct-investigative-office-what-law-enforcement-agencies-need-to-know>

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

州改正法典 § 2C:30-6 (2024) は、公務員が人種又は肌の色を理由として個人又は集団を威圧又は差別する目的で不法な逮捕・拘留・車両停止・搜索・財産の没収などを行うことが罪になると規定している²³。また、州の最高法執行責任者である司法長官は、州内全ての警察に対し法的拘束力のある業務命令を行うことができるところ、レイシャル・プロファイリングは「全国全ての管轄区域の全ての警察機関によって対処される必要がある長年の刑事司法問題である」と宣言したうえで、人種や民族を停止等の警察権の発動を決定する際に考慮することを禁止している²⁴。このように当然のように外国人差別のみならずレイシャル・プロファイリングは適切ではないと法律で制定し、命令を発することにより、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

司法長官室内に置かれる独立した機関である法執行専門基準局（Office of Law Enforcement Professional Standards, OLEPS）に、レイシャル・プロファイリングに関するデータを収集して、必要に応じて業務監査・データの独立分析を実施する権限を持たせることにより²⁵、③の義務の（a）を履行する。

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

司法長官法執行指令においては、「レイシャル・プロファイリングが公的信頼・警察への支持を損ない、最終的には犯罪の捜査・抑止のための法執行の取組

²³ <https://law.justia.com/codes/new-jersey/title-2c/section-2c-30-6/>

²⁴ <https://www.nj.gov/lps/dcj/agguide/directives/racial-profiling/pdfs/law-enforce-dir-2005-1.pdf>・1 頁目

²⁵ <https://www.njoag.gov/about/divisions-and-offices/office-of-law-enforcement-professional-standards-home/about-oleps/>

みに対する公的支持を侵食しうる」と宣言している²⁶。差別の深刻性を明文で宣言することにより警察組織内における規範意識を醸成することで、③の義務の（b）を履行する。

（4）③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）（研修効果測定・改善）

2020年には州議会は州・郡・市町村の全ての法執行警察官に対して「無意識の偏見」と文化的多様性の義務的研修を義務付ける法律を制定した。「無意識の偏見」の研修においては、レイシャル・プロファイリングを一テーマとして取り上げて、自分が無意識に持っている「潜在的偏見」が行動に影響を与える可能性があることを理解し、分析することを行っている。この研修は5年ごとの実施を義務づけられている²⁷。定期的な研修による継続的な改善を担保する仕組みを法律上明記することにより、③の義務の（c）や（d）を履行する。

（5）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

レイシャル・プロファイリングを受けたと感じた市民がOLEPSに直接連絡して苦情を申し立てる制度を構築することで²⁸、③の義務の（e）を履行している。

（6）③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

上述のとおりOLEPSはレイシャル・プロファイリングに関するデータを収集することができるが、そのデータはニュージャージー州政府のウェブサイトにて公表されており、一市民も確認することができる²⁹。また、全ての法執行機関は検察官

²⁶ 注釈24・1頁

²⁷ <https://www.nj.gov/lps/dei/njptc/pdf/Basic-Course-for-Police-Officers-BCPO.pdf>・73頁

<https://law.justia.com/codes/new-jersey/title-52/section-52-17b-77-13>

<https://www.shorenewsnetwork.com/murphy-signs-law-requiring-cultural-diversity-training-for-all-new-jersey-police-officers/>

²⁸ <https://www.njoag.gov/about/divisions-and-offices/office-of-law-enforcement-professional-standards-home/complaints/>

²⁹ 注釈25、<http://nj.gov/oag/oleps/pdfs/OLEPS-2025-Seventeenth-Twenty-Fourth-Oversight-Report.pdf>・76頁

に対して、受け取った苦情の種類とその結果の概要報告書を提出しなければならず、司法長官は、上記報告書をウェブサイトで公表する義務がある³⁰。さらに、警察とOLEPSを監視する機関として独立した審査を実施することができる州コンプトローラー室（OSC）の設置が定められており、同室は、毎年、州警察とOLEPSが法律を遵守しているかを評価するための審査を義務付けられている³¹。このように全州的な苦情データや処理結果を公表し、法執行機関から独立した外部機関による監視の仕組みを構築することで、③の義務の（f）を履行している。

このようにニュージャージー州においては、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、強力な指令権限をもつ司法長官によってレイシャル・プロファイリングを組織的な人種差別問題として正面から捉えるとともに、内部のみならず独立した機関によるデータの収集・公表や外部の監視機関を設置するなどの取組みを行っている。

4 コネチカット州

コネチカット州においては、憲法のみならず、個別法や警察の内部規則（一般命令）によりレイシャル・プロファイリングを禁じたうえで、実効的な研修カリキュラムや外部による監督制度を構築しており、このような多層的な取り組みにより州全体が差別を根本的に排除することを実践している。

（1）①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

憲法第1条第20節は「何人も、宗教・人種・肌の色・出自・国民的出身…を理由として、その市民的又は政治的権利の行使又は享受において、法の下での平等保

<https://nj.gov/oag/oleps/pdfs/OLEPS-Ninth-Public-Aggregate-Misconduct-Report-December-2021.pdf>

³⁰ <https://img1.wsimg.com/blobby/go/5603ce7a-2b20-4e4f-8f66-5d8f3be50bba/downloads/IAPP%209.11.2.pdf?ver=1704300725068>

³¹ <https://law.justia.com/codes/new-jersey/title-52/section-52-17b-236/>（State Comptroller（州会計監査官はOSCの長官である）、<https://www.nj.gov/comptroller/about/work/index.shtml>、<https://nj.gov/comptroller/news/2024/20240521.shtml>

護を否定されてはならない」と規定している³²。それだけではなく、一般に「アルビン・W・ペンレイシャル・プロファイリング禁止法（AWPRPP）」と知られるコネチカット州一般法に編纂された本法は、レイシャル・プロファイリングを「個人の認識された人種的又は民族的地位を全部又は一部の根拠として警察官が個人を拘留・妨害又はその他の差別的扱いを行うこと」と定義し、市警察・州警察・その他の法執行機関によるレイシャル・プロファイリングを禁止する³³。さらに、個々の市警察署は独自の警察規則又は行動規範を有しており、例として、ハートフォード警察署の一般命令1.09は、人種・民族を唯一の理由として市民の停止・拘留等を行うことを禁止する³⁴。このように外国人差別のみならずレイシャル・プロファイリングは適切ではないと法律や内部規則等で定めることにより、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

AWPRPP（コネチカット州一般法典 § 54-1m）では、警察署は毎月交通停止データを電子報告することが義務付けられており、その中には、停止の日時・場所、対象者の人種・民族・年齢・性別や停止の理由を記載しなければならない。同法は、同データを警察署が記録するための標準化された方法について、内部ではなく、行政機関である政策管理局（the Office of Policy and Management、OPM）による策定・実施を義務付ける³⁵。不透明な職務質問を可視化することは統計的分析を可能にする基盤であり、差別的実態を数値として把握・検証できる仕組みを法律上明確に規定することで、③の義務の（a）を履行している。

³² https://www.cga.ct.gov/asp/Content/constitutions/Constitution_State_CT.pdf・24頁

³³ <https://www.cga.ct.gov/2023/act/Pa/pdf/2023PA-00009-R00SB-00953-PA.PDF>・1頁

³⁴ <https://public.powerdms.com/HAKTPD/tree/documents/604306>・1～2頁

³⁵ 注釈33・3～4頁

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）及び（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）

コネチカット州一般法典 § 7-294sは、州及び地方の警察研修プログラムが「無意識の偏見研修を含む文化的能力・感受性及び偏見のない警察活動の研修」を含まなければならないことを義務付けている³⁶。同カリキュラムは、単なる「差別の禁止」という教示だけではなく、スレイブ・パトロール（奴隷パトロール）、ブラック・コード（黒人法）やジム・クロウ法などの歴史的背景や、マイクロアグレッション³⁷の理解やアンチ・レイシズム³⁸の養成など表面的ではなく差別の実態に踏み込んだ内容となっている³⁹。差別の歴史的起源や無意識の心理的メカニズムにまで踏み込んで認識させることにより職員の意識変革を促しており、実践的な教育プログラムを法制度上義務付け・導入することで、③の義務（b）や（c）を履行している。

(4) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

公民権執行機関である人権機会委員会（CHRO）は、人種・肌の色・国民的出身・出自等を根拠とする差別の申立てを受理・調査し、苦情は差別の申し立てられた行為から300日以内に提出しなければならない⁴⁰。差別の状態を解消するための実効的な方法を策定することにより、③の義務の（e）を履行している。

(5) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

AWPRPPに基づき、警察等によるレイシャル・プロファイリングを監視し、対処するために設置されたプロジェクト（レイシャル・プロファイリング禁止プロジ

³⁶ <https://law.justia.com/codes/connecticut/title-7/chapter-104/section-7-294s/>

³⁷ 無意識の偏見や思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づき、人種、性別、年齢、障害などを理由に相手を傷つける「自覚なき差別」のこと

³⁸ 自らのバイアスを自覚し、組織内の人種差別的な慣行を積極的に是正しようとする姿勢

³⁹ https://portal.ct.gov/post/-/media/post/basic_training/basic-training-current-active-forms/new-basic-training-curriculum-outline-goals-and-objectives.pdf・9頁、84頁、86頁

⁴⁰ <https://portal.ct.gov/chro/complaint-process/complaint-process/complaint-processing>

エクト、CTRPPP)を立ち上げたうえで、CTRPPPの諮問委員会は、全州的な車両停止に関するデータを分析し、レイシャル・プロファイリングの傾向に関する年次報告書を公表することを任務とする⁴¹。これらの審査は毎年実施され、審査結果はウェブサイトで公開されているため、市民からの意見収集も行われる⁴²。また、上述したとおり、警察官は交通停止データを収集する義務があるが、毎月OPMに同データを提出しなければならない⁴³、内部だけではなく外部からの検証を行うことにより、③の義務の(f)を履行している。

このようにコネチカット州は、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、憲法・個別法・内部規則の多層的な禁止規定を制定するとともに、義務的なデータ報告・研修・外部審査を制度化するなどの取組みを行っている。実際に黒人及びラティノーの運転手の停止率を過去10年間で19%から24%減少させるという具体的成果をもたらしており⁴⁴、実効的な措置が差別是正につながることを実証している。

5 メリーランド州

メリーランド州は、データ公開と毎年の無意識バイアス研修に加え、外部機関による苦情申立・監査制度を義務化することで、個別の違法行為に対する実効的な救済と組織的な説明責任を強化する仕組みを構築しているのが特色である。

⁴¹https://www.cga.ct.gov/ps/related/20230726_Joint%20Informational%20Forum%20on%20Connecticut%20State%20Police%20Traffic%20Stop%20Data%20Audit%20Report/Presentation%20from%20CT%20Racial%20Profiling%20Prohibition%20Project.pdf

⁴² <https://www.ctrp3.org/annual-reports/>

⁴³ 注釈33・6～7頁

⁴⁴ https://imrp-dpp.media.uconn.edu/wp-content/uploads/sites/3351/2026/02/CTR3_Qualitative-Evaluation_Technical-Report-12.17.25.pdf・4頁

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）、②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）及び③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

州交通法典は「法執行機関は、非差別的な法執行を推進するための管理上の指針として、また職員の訓練及び指導に活用するための、人種に基づく車両停止に反対する方針を採用しなければならない」（§ 25-113 (b) (1)）と規定したうえで、「車両停止を開始するための唯一の根拠として個人の人種又は民族を使用する慣行を禁止しなければならない」（§ 25-113 (b) (2) (i)）と規定している⁴⁵。2015年には、州司法長官は差別的プロファイリングを終わらせることを目的とした指針覚書を発出し、同通達において差別的プロファイリングは法の下での平等と相容れず、レイシャル・プロファイリングは違法であり、コミュニティの信頼を損なうため、レイシャル・プロファイリングを禁止すること、州統一的な基準が不可欠であることを宣言している⁴⁶。州交通法典及び司法長官による2015年のガイダンス覚書を通じ、差別的プロファイリングが「法の下での平等と相容れない」と宣言し、レイシャル・プロファイリングを具体的類型と捉え禁止対象として明示することで、①②義務のみならず、③の義務の（b）をも履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

州交通法典 § 25-113(d)は、警察官に対して交通停止時に対象者の人種・民族を含む特定の情報を報告することを義務付けている⁴⁷。警察官がこの義務を遵守しない場合、州警察研修・標準委員会及び知事・議会政策委員会への報告が行われる

⁴⁵ <https://law.justia.com/codes/maryland/2017/transportation/title-25/subtitle-1/section-25-113-d-1/>

⁴⁶ <https://msa.maryland.gov/megafile/msa/speccol/sc5300/sc5339/000113/021000/021667/unrestricted/20151833e.pdf>・3～4頁、5～6頁

⁴⁷ <https://mgaleg.maryland.gov/mgawebsite/Laws/StatuteText?article=gtr§ion=25-113&enactments=false>

⁴⁸。警察内部で完結させることなく、説明責任を果たそうとする実効的な制度を構築することで、③の義務の（a）を履行している。

（3）③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）（研修効果の測定・プログラム改善）

州公安法典 § 3-207(1)において、州警察研修・標準委員会は「無意識の偏見のテスト及び研修を開発」しなければならないことが定められており、同機関は採用時や新任警察官時に実施しなければならない。その後も、毎年、テストと研修を受けることを義務づけている⁴⁹。研修を採用時の一回限りのものとせず、毎年の無意識の偏見テストと研修を全警察官に義務づけることで偏見や差別の排除の仕組みを組織的に構築しており、③の義務の（c）や（d）を履行している。

（4）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

州公安法典（Maryland Public Safety Code）に編纂されている州警察説明責任法 § 3-102（2021年制定）は、州の全ての郡に外部機関である警察説明責任委員会（PAB）の設置を義務づけ、PABは警察官の違法行為を申し立てる個人からの苦情を受け取ることができる」と規定している⁵⁰。また、同法は、§ 3-103において、個人は申立ての対象となる警察官を雇用する法執行機関に直接苦情を申し立てることもできると規定している⁵¹。個人が直接苦情を申し立てられる複数の経路を確保することにより実効的に差別を排除する取り組みを行っており、③の義務の（e）を履行している。

⁴⁸<https://app.powerbigov.us/view?r=eyJrIjoib2Q5ZDhlOTQtNWQ3YS00M2I1LWE0YWQzZWFiY2I1ZjI0YjAyIiwidCI6IjYwYWZlOWUyLTQ5Y2QtNDliMS04ODUxLTk0ZGYwMjc2YTJlOCJ9>

⁴⁹ <https://codes.findlaw.com/md/public-safety/md-code-public-safety-sect-3-207/>

⁵⁰ <https://codes.findlaw.com/md/public-safety/md-code-public-safety-sect-3-102/>

⁵¹ <https://codes.findlaw.com/md/public-safety/md-code-public-safety-sect-3-103/>

(5) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

州警察説明責任法 § 3-104に基づき、州の全ての郡に行政訴追委員会（ACC）の設置が義務づけられている。特筆すべきは、ACCは、法執行機関の調査結果を審査し、警察官を委員会に出頭させて証言を求めることや警察官を行政的に訴追するかどうかを決定することができる強力な権限を有している⁵²。また、同法 § 3-108（b）において、全ての法執行機関に対し、警察官の違法行為を申し立てる者が事案の状況を確認できるデータベースの作成を義務づけている⁵³。州は人種に基づく交通停止に関する公開のデータダッシュボードを公表しており、市民が検索・閲覧できる形にもしている⁵⁴。さらに、州交通法典 § 25-113（e）及び（g）において、法執行機関に対し、定期的なデータの審査、収集されたデータを州統計分析センターへ報告することや、差別のない法執行を促進し、人種に基づく交通停止に対する方針を採用しなければならないことを求めている⁵⁵。外部の機関によるデータ収集・調査にとどまらず、証言の要求・訴追権限を与え、審査・報告・政策への反映までを法律上の義務として定めることで実効的な仕組みを構築し、③の義務の（f）を履行している。

このようにメリーランド州においては、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、司法長官による政策宣言・法定のデータ公開・毎年の義務的研修・全郡への外部苦情機関の設置・外部機関による実効的な監督制度を構築するなどの取組みを行っている。

第3 ドイツ

ドイツでは、警察権限は原則として各州に帰属するが（基本法30条、70条）、憲法たる基本法は全ての公権力を直接拘束する上位規範であり（同1条3項）、そ

⁵² <https://codes.findlaw.com/md/public-safety/md-code-public-safety-sect-3-104/>

⁵³ <https://mgaleg.maryland.gov/mgaweb/Laws/StatuteText?article=aps§ion=3-108&enactments=false>

⁵⁴ <https://app.powerbi.gov.us/view?r=eyJrIjoib2Q5ZDh1OTQ4NWQ3YS00M2I1LWE0YWQ4ZWYjY2I1ZjI0YjAyIiwidCI6IjYwZWZ1OWUyLTQ5Y2QtNDI1MS04ODUxLTU0ZGYwMjc2YTJlOCJ9>

⁵⁵ 注釈47

の非差別原則は全州共通の法的基盤を構成している。ドイツにおいても、単なる差別の禁止を超え、立証責任の軽減や独立監視機関の設置といった実効性を担保するために具体的措置をとっていることに特徴がある。

なおドイツにおいても、連邦政府が締結・批准した条約について各州は履行義務を負う。

1 法的基準や制度的枠組み

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）、②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）及び③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

ドイツ憲法第3条第3項第1文は、「何人も、性別、出自、人種、言語、故郷及び出身地…を理由として、優遇又は不利益取扱いを受けてはならない」と規定し、「人種」及びその一部をなす肌の色に基づく差別を禁じる。この原則が全ての警察活動を規律する上位規範となっている⁵⁶。

ベルリン州反差別法（LADG）はドイツの公法の枠組みにおける注目すべき革新的な法律である。同法第2条において公的機関による民族的出身や人種等を根拠とする差別を禁止し、同法第8条のもとで公的機関による差別を経験した場合に財産的・非財産的損害の補償を義務づけている⁵⁷。

ドイツの行政裁判所（甲45）は、警察官の裁量判断が人種や肌の色のみを根拠とする場合、又はそれらが決定的要因を構成する場合には、当該措置は憲法違反であり正当化されないと判示している。また、複数の動機の一つとして人種が考慮される場合であっても、原則として違法な差別とみなされ、極めて厳格な比例性審査が必要とされるとも判示した。憲法や法律のみならず、司法がレイシャル・プロファイリングを「違法な警察活動の類型」として明確に定義し排除する

⁵⁶ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0027

⁵⁷ <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-ADiskrGBEpP2>、<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-ADiskrGBEpP8>

ことにより、①の義務のみならず、②の義務や③の義務の（b）を履行している。

(2) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）

ドイツ各州では、レイシャル・プロファイリングの防止に関する実践的専門研修を実施している。ベルリン、ザールラント、チューリンゲン州では警察組織における人種差別に関する基礎研修が義務化されている。特筆すべきは、ザクセン・アンハルト州、バーデン＝ヴュルテンベルク州においては、上位職の候補者や指導的地位にある警察官向けの義務的研修コースが設けられている⁵⁸。レイシャル・プロファイリングが、現場の警察官による個人の判断により行われているのではなく、組織的な風土や上官の指示・黙認に起因することを認識したうえでの措置であり、③の義務の（c）の趣旨に即した高度な実践例である。

(3) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

州ごとの内部的な苦情部門⁵⁹だけではなく、警察監察官法（PolBeauftrG）により設置された連邦警察コミッショナーは、市民からの苦情を受け付けるとともに、事前通知なしの警察署への立入権、ファイルの閲覧権や警察官への尋問権を有し、職権で調査を開始できる⁶⁰。同コミッショナーは、議会任命の独立した職であり、警察組織から完全に切り離されている。強力な権限を持つ独立機関を法律上明記することにより、③の義務の（e）や（f）を履行している。

⁵⁸ https://mediendienst-integration.de/fileadmin/user_upload/Expertisen/Rassismus_und_Antisemitismus_bei_der_Polizei_MEDIENDIENST_Recherche.pdf・7頁（ベルリン州）、16頁（ザールラント州）、20頁（チューリンゲン州）、2頁（ザクセン・アンハルト州）、5頁（バーデン＝ヴュルテンベルク州）

⁵⁹ <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/264794/bd84d8aebadb792caa00c4ddc712d61a/expertise-polizei-und-beschwerde-stellen-data.pdf>・16頁

⁶⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/polbeauftrg/_4.html

2 司法による統制・立証責任の転換

LADGの2条と8条が問題となった事案として、2024年4月15日のベルリン・ミッテ区裁判所（Amtsgericht Berlin Mitte）の判決がある。この事件においては、交通停止中に警察官が対象者に対して居住地と出生地を尋ね、対象者が申告したにもかかわらず、さらに警察官が「本当は」どこから来たかと尋ねたことについて、同裁判所は、人種的帰属に基づく直接差別であると認定し、ベルリン市に補償金の支払いを命じた⁶¹。

また、LADGにおいては、レイシャル・プロファイリングの被害救済における最大の障壁である「立証」の問題を直接解決した。すなわち、LADG第7条において、差別が「大いに蓋然性として認められる（überwiegend wahrscheinlich）」と信じるに足る事実（Glaubhaftmachung）を提示した場合、証明責任は当局に転換されると規定している⁶²。

3 小括

このようにドイツでは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、強力な権限を持つ独立監視機関を設置するだけでなく、LADGという個別法において人種による差別を禁止し、立証責任の転換を明記するなどの取組みを行っている。

第4 フランス

1 法的基準や制度的枠組み

フランスでは、憲法上の平等原則を背景に、独立した憲法上の機関が警察活動を厳格に監視し改善を求めることができる体制を作っている。

⁶¹ <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/ag-berlin-mitte-21c25223-ladg-rassismus-polizei-diskriminierung>

⁶² <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-ADiskrGBEp7>

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

憲法第1条は、フランスが「出身・人種・宗教を問わず、全ての市民に対して法の前の平等を保障する義務を負う」と規定しており、この原則は警察を含む全てのフランス当局を直接拘束する⁶³。それだけではなく、フランス内務安全法典（code de la sécurité intérieure）第R. 434-16条は、「警察官又は憲兵は、特定の報告に基づいて確認を正当化する事情がある場合を除き、確認する対象者を選定するにあたり身体的特徴又は識別可能な兆候を根拠としてはならない。」と規定する⁶⁴。憲法の平等原則という抽象的規範を警察官の日常的判断に直接適用可能な行動規範へと落とし込むことにより、①の義務にとどまらず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

内部的な警察・憲兵隊の監察機関として、国家警察総監察局（IGPN）及び国家憲兵隊総監察局（IGGN）が設置されている⁶⁵だけではなく、憲法第71-1条に基づき独立した機関であるフランス権利擁護者（défenseur des droits、DDD）が設置されている⁶⁶。DDDは、警察を含む国家機関による市民の権利尊重を保障する一般的使命を担っており⁶⁷、個人の苦情及び制度的・市民社会からの情報提供を通じてデータを収集する⁶⁸。また、フランス人権問題全国諮問委員会（CNCDH）は、独立した国家報告機関として、内務省・法務省の統計、世論調査など多様な複数のツ-

⁶³ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000019240997

⁶⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028285916

⁶⁵ <https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/organisation/nos-unites/l-inspection-generale-de-la-gendarmerie-nationale-iggn>, <https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/nous-decouvrir/notre-organisation/organisation/linspection-generale-de-police-nationale-igpn>

⁶⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019241106, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028285916

⁶⁷ <https://www.defenseurdesdroits.fr/protection-des-droits-372>

⁶⁸ 注釈68, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028285916

ルに基づいて政策の分析と勧告を行っている⁶⁹。このように単一の機関に依存せず複数の収集経路を制度化することで、データの偏りを防ぎ実態把握の精度を高める設計をすることで③の義務の（a）を履行している。

（3）③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）及び（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）

フランス政府は、人種差別・反ユダヤ主義・出身に基づく差別と戦う国家計画（PRADO）を策定し、その第3の柱「より良い教育・より良い研修」のもと、国家公務員全員を対象とした研修の実施を掲げた。治安部隊もその対象に含まれており、この枠組みのもと、警察官及び憲兵隊員の初任者研修において、権利擁護者・人種差別・反ユダヤ主義対策関係閣僚本部（DILCRAH）や外部団体の国際反人種主義・反ユダヤ主義連盟（LICRA）の代表者等を招いて市民社会との対話を組み込んだカリキュラムが提供されている⁷⁰。当事者や専門家の視点を研修に直接反映させることにより、現場の警察官に自らの行為が及ぼす社会的・心理的悪影響を深く理解させることで、③の義務の（b）や（c）を履行している。

（4）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

内部的な機関であるIGPNは、市民からの苦情を受け付けるプラットフォームを設けており調査する権限も有している⁷¹。また、外部機関であるDDDも市民による苦情を受け付け、職権で警察を含む国家機関を調査することができる⁷²。内部のみならず外部の苦情通報制度の構築と調査権限を付与することで③の義務の（e）を履行している。

⁶⁹ <https://www.cncdh.fr/publications/rapport-2024-sur-la-lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-la-xenophobie>

⁷⁰ <https://www.dilcrah.gouv.fr/priorites/plans-interministeriels>、<https://www.dilcrah.gouv.fr/priorites/former-les-agents-publics>

⁷¹ 注釈66

⁷² 注釈68

(5) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

監督制度については、内部的な機関が設置されているだけではなく、独立した行政機関であるフランス人権問題全国諮問委員会（CNCDH）を設置している。CNCDHは、人権、法、人道支援分野で活動するNGO代表者、学識者、裁判官や弁護士などの64名で構成され、毎年報告書を公表し、人権及び国際人道法に関して公的機関に助言する権限も有する⁷³。また、DDDは、現地調査を含む調査の実施のみならず、勧告・正式決定・制度的報告書の発出などの広範な権限を持つ⁷⁴。内部機関のみならず、警察から完全に独立した憲法上の機関に実効的な監督機能を果たす制度を構築することで③の義務の（f）を履行している。

2 司法による統制（甲52）

フランスにおける実務の特筆すべき点は、最高裁にあたる破毀院が、立証責任の転換を明示し、レイシャル・プロファイリングの違法性を明確に認め、国家賠償を命じた点にある。フランス破毀院は2016年11月9日の判決において、被害者であると主張する当事者が、「差別があったと推定されるような待遇の差異を示す事実証拠」を提出した場合、行政側は「待遇の差異が存在しないこと、又は差別とは無関係な客観的要因によって正当化されること」を立証しなければならないとした。そのうえで、身元確認が差別的性質を有すると認められる場合には、重大な過失が構成されるとみなされなければならないとして、差別的な身分確認を「重大な職務懈怠（faute lourde）」を構成するものとし、フランス国家の監督責任（国家賠償責任）を生じさせると断じた。

3 小括

このようにフランスは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、憲法や法律での明文規定や、憲法上の独立機関である権利擁護者

⁷³ <https://www.cncdh.fr/presentation/organisation>、<https://www.cncdh.fr/publications/rapport-2024-sur-la-lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-la-xerophobie>

⁷⁴ 注釈68

(DDD)・CNCDH等の複数の監督機関の設置、市民社会と連携した実践的研修の導入、内外双方の苦情通報・調査制度の構築などの取組みを行っている。さらには司法においても、破毀院が立証責任を被告側に転換したうえで、レイシャル・プロファイリングを重大な職務懈怠として国家賠償責任を認めることにより、レイシャル・プロファイリングという差別の根絶を図っている。

第5 オーストラリア

オーストラリアの警察活動は連邦と各州で分担されているが、1975年に制定された人種差別禁止法（Racial Discrimination Act、RDA）が全土の公権力を規律している。特にビクトリア州は、データ収集から研修の設計に至るまで当事者を深く関与させるなどの制度を作っており、人種差別撤廃条約が求める義務の高度な実践例として評価できる。

オーストラリアにおいて連邦政府が締結した条約は、自動的に各州を規律するものとはならないが、連邦と州はそれぞれに立法や制度により国全体として条約上の義務を履行している。

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

RDA第10条は、「特定の人種、肌の色、国籍又は民族的出身を持つ者が、他の人種等を持つ者と比較して、ある権利を享受できない場合、又は限定的にしか享受できない場合、当該者は本条の効力により、他の者と同等の範囲でその権利を享受する」とし、法の下での平等を規定している。また、同法第9条において、人種差別とは、人種・肌の色・出自又は国民的もしくは民族的出身に基づいて区別・排除・制限又は優遇を含む行為を行い、人権や基本的自由の享有などを損なう「目

的」又は「効果」を有することは違法であると規定している⁷⁵。重要なことは、警察官に差別的な意図（目的）がなかったとしても、その行為の結果として人権や基本的自由の享有などを損なう「効果」が生じれば違法となることである。判例（Wotton v State of Queensland）もRDA第9条が警察活動に関して適用されると判示している⁷⁶。外国人差別のみならず人種や肌の色に基づく差別は適切ではないと法律や司法で明示することで、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

ビクトリア州警察マニュアルでは、州警察構成員は合理的な根拠に基づいて人物又は車両を停止・搜索する際に電子的なフィールド・コンタクト・レポート（FCR）を提出することが義務付けられている⁷⁷。不透明な職務質問を可視化し実態把握することで、③の義務の（a）を履行している。

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

ビクトリア州警察法第61B条は、全ての州警察職員が行動規範を遵守することを義務付け、不遵守は懲戒違反を構成するとして内部的規則を制定している。州警察マニュアルにおいては、レイシャル・プロファイリングを「客観的又は合理的な正当化ではなく、人種・肌の色・言語・民族性・出自又は宗教に関する固定観念的な思い込みに基づいて警察の決定を行うこと」と定義し、明示的に禁止している⁷⁸。抽象的な差別禁止にとどまらず、具体的基準によりレイシャル・プロファイリングを特定し懲戒事由にもなり得る違法な行為であることを明示することにより、③の義務の（b）を履行している。

⁷⁵ https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/rda1975202/s9.html

⁷⁶ <https://www.judgments.fedcourt.gov.au/judgments/Judgments/fca/single/2015/2015fca0910>

⁷⁷ <https://policeaccountability.org.au/issues-and-cases/racial-profiling/victoria-police-inquiry/>

⁷⁸ https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/vic/consol_act/vpa2013164/s61b.html、<https://policeaccountability.org.au/issues-and-cases/racial-profiling/victoria-police-inquiry/>

(4) ③の義務の(c) (研修プログラムの策定・実践的導入) 及び(d) (研修効果測定・改善)

ビクトリア州では、文化・コミュニティ・多様性(CCD)教育戦略が策定され⁷⁹、研修カリキュラムにおいて、警視や上席巡査部長等の上位階級の警察官を含む全てのビクトリア州警察官が無意識の偏見等の様々なトピックについて研修を受けることとされている⁸⁰。最大の特徴は、同カリキュラムが、警察内部だけで作られたのではなく、コミュニティフォーラムの開催や専門の市民グループの関与により、地域市民の経験や意見をカリキュラムに反映させ、より実践的な研修を構築した点にある⁸¹。研修カリキュラムの設計に当事者を参加させることにより、警察内部の論理だけでは見えにくい差別の実態と被害の深刻さを研修内容に直接反映させることを可能にしており、③の義務の(c)の高度な実践例である。また、ビクトリア州では、研修カリキュラムが継続的に改革されており、フィールドベースの体験学習・視覚的・インタラクティブな電子学習技術・事例研究とシナリオベースの学習の組み込みを通じて、より効果的な双方向型カリキュラムへの更新が行われており⁸²、③の義務の(d)を履行している。

(5) ③の義務の(e) (被害者からの苦情通報制度と効果的な調査)

内部の機関であるオーストラリア連邦警察(AFP)を利用し、誰でも警察官に対する苦情をいうことができる⁸³。AFPの内部処理結果に納得できない場合には、警察から独立した外部機関(連邦オンブズマン及び副オンブズマン)に苦情を申し立てることができ、オンブズマンは処理結果を調査することができるうえに、独

⁷⁹ <https://www.police.vic.gov.au/sites/default/files/2019-01/Diversity-Education-Strategy-Fact-Sheet.pdf>

⁸⁰ https://www.police.vic.gov.au/sites/default/files/2019-01/281216-ENTS_Year-3_web_0.pdf・12頁

⁸¹ https://www.police.vic.gov.au/sites/default/files/2019-01/ENTS_Year-1-Report-2014.pdf・8~11頁

<https://policeaccountability.org.au/issues-and-cases/racial-profiling/victoria-police-inquiry/>

⁸² 注釈81・42頁(Recommendation 15・16)、45頁(Recommendation 26)

<https://www.vu.edu.au/sites/default/files/ccdw/pdfs/learning-to-engage-cross-cultural-training-practice-review-victoria-police-2013.pdf>・13~15頁

⁸³ <https://www.legislation.gov.au/C2004A02068/latest/text> (Part V・40SA)

自の判断で調査することもでき、証人の尋問権・施設への立入り権を行使することもできる⁸⁴。ビクトリア州において、警察から独立した広域独立反汚職委員会（IBAC）が設置されており、同委員会が苦情を受理した場合、職権による調査ができる⁸⁵。内部のみならず外部の苦情機関を設置し、実効的な権限を付与することで、③の義務の（e）を履行している。

（6）③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

レイシャル・プロファイリング禁止への遵守を監視することを目的として、オーストラリア連邦警察は、レイシャル・プロファイリング・データ・モニタリング・プロジェクト（RPDMP）を作った。同プロジェクトは「人種的プロファイリング反対センター（Centre Against Racial Profiling）」が運営しており、情報公開法のもとでビクトリア州警察が収集したデータを入手・分析するだけでなく、同データをウェブサイトで公表しており、市民による監視もできる状況を作っている⁸⁶。また、ビクトリア州においては、上述のように記録が義務づけられているところ、情報公開法のもとで情報公開請求を提出することにより入手可能であり、外部（オーストラリア連邦警察）の監視の対象となっている⁸⁷。内部の監督のみならず、公的機関による監督や市民によるデータの検証が多層的に機能する制度を構築することで、③の義務の（f）を履行している。

このようにオーストラリア、特にビクトリア州は、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、警察官の主観的認識を記録するデータ収集、当事者コミュニティとの共同設計による研修や、職権調査の権限を持つ独立機関という様々な具体的制度を構築するなどの取組みを行っている。

⁸⁴ <https://www.ombudsman.gov.au/complaints/australian-government-agency-complaints/australian-federal-police>, https://classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/oa1976114/s5.html（OMBUDSMAN ACT s5・調査）、https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/oa1976114/s13.html（s13・尋問権）、https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/oa1976114/s14.html（s14・立入権）

⁸⁵ <https://www.ibac.vic>, <https://www.ibac.vic.gov.au/our-investigative-powers>

⁸⁶ <https://www.racialprofilingresearch.org/about-2024>, <https://www.racialprofilingresearch.org/missing-data-2024>

⁸⁷ 注釈78、注釈87

第6 イングランド及びウェールズ

イングランド及びウェールズイングランドでは、法執行機関による差別を単に禁じるだけでなく、職務質問の一つひとつを可視化し、上官や市民が事後的に検証できる緻密な仕組みが構築されている。

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

警察当局を規律する法律及び警察内部規則・行動規範のいずれも、警察の職務遂行における差別を明示的に禁止している。平等法は、警察機関・警察官を含む公的機関が、肌の色・国籍・民族的又は国民的出身を含む人種に基づいて個人を差別・嫌がらせ・不利益扱いすることを禁止している（1条、4条、13条、19条及び29条等）⁸⁸。警察規則においては、警察の「専門的行動の基準」として、人種を理由として停止・捜索を行い又は民族性を理由として不利に扱った警察官は、即時解雇を含む厳しい懲戒措置の対象となりうることを定めている⁸⁹。平等法が警察機関そのものを差別禁止の名宛人として明示するにとどまらず、違反した警察官に即時解雇を含む懲戒措置を定める警察規則を定めることにより、①の義務にとどまらず②の義務を果たしている。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

警察官が実施した全ての身体捜索について、捜索日時・場所・理由・結果や自己申告による民族等の情報を記載した記録を作成することを義務づけている⁹⁰ことにより、③の義務の（a）を履行している。

⁸⁸ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

⁸⁹ <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2020/4/schedule/2>、<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2020/4/regulation/42>

⁹⁰ <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a74e216e5274a59fa715b3e/PaceCodeAWeb.pdf>・13～15頁

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

警察大学では、警察活動からレイシャル・プロファイリングを排除し、黒人コミュニティからの信頼回復を図ることを目的として警察人種行動計画（PRAP）を策定・導入した。とりわけレイシャル・プロファイリングが悪質な差別であることを教育することに主眼を置いており、全警察官に対し、人種差別、黒人差別の歴史及びそれらと警察活動との関連性に関する必須の研修プログラムを導入している⁹¹。レイシャル・プロファイリングの問題を個々の警察官の意識の問題としてではなく、警察組織と歴史的背景に根ざした構造的問題として捉えたうえで全警察官に研修を義務づけることで、③の義務の（b）を履行している。

(4) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）

上述のとおり、PRAPにおいて、全警察官に対し、人種差別、黒人差別の歴史及びそれらと警察活動との関連性に関する必須の研修プログラムを導入している。また、大都市警察（MPS）は「職務質問・身体搜索チャーター（Stop and Search Charter）」を導入した。同チャーターはレイシャル・プロファイリングが少数民族背景を持つ者及び若者に対してなされていることを認めたうえで、実際に不当な停止を受けやすい16歳から23歳までの若者80名のフィードバックを直接反映させて作成された⁹²。警察が内部だけで作成した研修ではなく、被害者の声を反映させた実践的プログラムを構築することは、③の義務の（c）の高度な実践例である。

⁹¹ <https://assets.college.police.uk/s3fs-public/Police-Race-Action-Plan.pdf>・11～13頁、20頁
<https://www.college.police.uk/article/police-race-action-plan-published>

⁹² <https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/force-content/met/stop-search/stop-and-search-charter.pdf>・1、5頁

(5) ③の義務の（d）（研修効果の測定・プログラム改善）

PRAPを外部機関である独立監視・監察委員会（ISOB）が精査・監視を担うとともに、2024年に、黒人に対するストップ・アンド・サーチの件数と不均衡比率は2020/21年度から2022/23年度にかけて低下したとの報告書を公表している。同報告書の中では、計画が実効的になされているかについて13以上の協議・関与イベント及びプロジェクトが実施され、800人超が対面イベントに参加し協議し、複合的差別に関する取り組みを2つのワークストリームに追加するなどの改善を求めている⁹³。外部の監視制度を構築することにより、③の義務の（d）を履行している。

(6) ③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

警察改革法により警察苦情制度を規律するとともに、警察の苦情監視機関として、外部機関であるIOPC（独立警察行為局）を設け、警察が苦情を適切に調査しているかを独自に調査する権限を与えることにより⁹⁴、③の義務の（e）を履行している。

(7) ③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

イングランド及びウェールズは、警察内部と外部の双方による強力な監視制度を有している。現場の監督者（巡査部長等）は部下（巡査）が実施した職務質問・身体搜索のデータを分析し、コミュニティの特定の層だけが過剰に搜索されていないかを監視することが求められている⁹⁵。また、外部機関であるIOPCは同様の問題の再発防止のための変更を勧告することができ、監査結果は政府ウェブサ

⁹³ <https://www.policeisob.co.uk/>, <https://www.npcc.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/our-work/race-action-plan/police-race-action-plan-progress-report.pdf>, <https://www.npcc.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/our-work/race-action-plan/police-race-action-plan-progress-report.pdf>・8頁、13～14頁

⁹⁴ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/30/schedule/3>, <https://www.gov.uk/government/publications/home-office-framework-documents/independent-office-for-police-conduct-framework-document-accessible>, <https://www.policeconduct.gov.uk/sites/default/files/documents/iopc-race-discrimination-report-Nov24.pdf>・3頁

⁹⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/pace-code-a-december-2023/pace-code-a-2023-accessible> (5.1)

イトにより公表される⁹⁶。さらに、2014年に導入されたBUSSS（職務質問・身体搜索のベストユース・スキーム）のもとで、イングランド及びウェールズの警察署が地域監視の仕組みに参加し、市民が警察官のパトロールに同行して職務質問・身体搜索の現場を見学する機会を提供した⁹⁷。加えて、地域社会監視パネル（CS P）においては、地域によっては、市民とともに実際の職務質問・身体搜索の事案を審査し、問題点を警察にフィードバックする仕組みが設けられた⁹⁸。研修に当事者を参加させ、警察内部の論理だけでは見えにくい差別の実態と被害の深刻さを研修内容に直接反映させる手法は、③の義務の（f）の高度な実践例である。

このようにイングランド及びウェールズは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、詳細な記録の作成・公表、内部での監視、当事者参加型の研修や外部機関による監視といったシステムを構築するなどの取り組みを行っている。このような取り組みをとったことにより、マージーサイド警察では記録の正確性が82%から96%へと劇的に改善している⁹⁹ことからすれば、このような制度を構築することが差別解消に必須であることは明らかである。

第7 スペイン

スペインでは、治安部隊による差別を厳格に「重大な違反」と位置づけるとともに、レイシャル・プロファイリングを誘発する組織的な「ノルマ制」を禁止するなど、実務レベルでの踏み込んだ改革を行うことで、人種差別撤廃条約が求める義務を履行している。

⁹⁶ <https://www.policeconduct.gov.uk/sites/default/files/documents/iopc-race-discrimination-report-Nov24.pdf>

⁹⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/best-use-of-stop-and-search-scheme>

⁹⁸ https://assets.publishing.service.gov.uk/media/64f192d89ee0f2000db7bd52/Consultation-Draft_Community_Scrutiny_Framework_August_2023_.pdf・5～6頁、11～12頁

⁹⁹ https://www.justiceinitiative.org/uploads/449dcf75-c97e-432c-8fd2-f7a884057d48/reducing-ep-in-EU-12172012_0.pdf, 80頁

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

スペインの法体系は、公権力による差別を憲法及び組織法レベルで厳格に禁じている。治安部隊・軍団に関する組織法（LOFCS）第5条は、スペインの国家警察（主に都市部を担当する文民組織）や治安部隊（主に地方や交通、国境警備を担当する軍事的な性質を持つ組織）の構成員の基本的な行動原則を定め、人種・宗教・意見を根拠とするいかなる差別も行わないこと（第5条第1項(b)）を規定している¹⁰⁰。国家警察軍団懲戒体制に関する組織法4/2010第7条(d)及び第7条(n)は、人種的又は民族的出身等を根拠とする差別を「きわめて重大な違反（falta muy grave）」として定義し、厳しい制裁の対象としている¹⁰¹。法執行機関が遵守すべき非差別義務を明確にし、制裁の対象とすることで、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

2022年に設置された人権保障国家局が、警察活動中の基本権侵害に関する苦情の記録・追跡管理を専門的に行うことにより¹⁰²、③の義務の（a）を履行している。

(3) ③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）

上述のとおり、国家警察軍団懲戒体制に関する組織法4/2010において、人種的又は民族的出身等を根拠とする差別を「きわめて重大な違反（falta muy grave）」として定義し、厳しい制裁の対象としている。また、警察総局による「通達2/2012」において、身分確認のノルマを明示的に禁止し、民族的基準のみに基づ

¹⁰⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>

¹⁰¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-8115>

¹⁰² https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2022/03/Instrucci%C3%B3n-I-2022_SES_ONGADH.pdf・2～5頁

く無差別的な身分確認を禁止した¹⁰³。これは、現場の警察官が「件数稼ぎ」のために安易なレイシャル・プロファイリングに走るという組織的・構造的誘因を国が主導して取り除いたことを意味し、③の義務の（b）の先進的な実践例である。

（4）③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）

スペインの一部の市町村では、人権団体や市民団体と協力した革新的な改善プログラムが実施されてきた。具体的には、警察官が停止を行うたびに記録するフォームを作成し、停止理由、停止された人の国籍や民族的背景、停止の結果などを記録し、そのデータの定期的な分析を行っていた。また、警察とコミュニティの代表者が定期的に会合を開き、停止ポリシーや実践について議論を行った。その結果、ほとんどの警察機関で停止率が減少し、外国人がスペイン人よりも停止される割合が減少したことが報告されている¹⁰⁴。データに基づく改善サイクルを警察・市民・専門家が協同で回す手法は、国際的にも高く評価される③の義務の（c）の実践例である。

（5）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

スペインにおいては、レイシャル・プロファイリングの慣行を監視・調査する権限を有する多種多様な苦情申立て制度や警察監視機関が設置されている。国家警察総局及び治安警備隊総局それぞれのもとに構成員による犯罪を構成する行為及びその他の職業倫理に反する行為を調査・訴追する内部問題部門が置かれており、内部を監視・規律する制度が作られている¹⁰⁵。また、独立した機関として、職員・安全サービス検査局が設置されており、同検査局は、構成員の行為の調

¹⁰³ https://nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/CIRCULAR_2-2012_DGP SOBRE IDENTIFICACION DE CIUDADANOS.pdf・1頁

¹⁰⁴ <https://www.gitanos.org/upload/33/59/1.4.0-OPE-ide Identificaciones policiales imparciales y eficaces.pdf>・10頁、18～19頁、38頁、47頁

¹⁰⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-17072#dd>（第4条4項(d)）

査・審査を行い、必要に応じて管轄機関への措置の提案や行政・刑事違反の疑いがある場合の管轄当局への通報を行う監督機関として位置づけられている¹⁰⁶。さらに、スペイン国家オンブズマン（Defensor del Pueblo）は、国家警察等から完全に独立した立場で、誰でも公的行政による権利侵害について無料で苦情を申し立てることができる。オンブズマンは苦情を調査し、当局に情報の提供を求め、勧告を発出する権限を有する¹⁰⁷。人権保障国家局も外部の組織として、警察活動中の基本権侵害に関する苦情の記録・追跡管理を専門的に行い、人権に関する教育・グッドプラクティスの促進も担当する¹⁰⁸。内部告発と外部監視の両輪を法制度上担保した制度を設計することにより、③の義務の（e）や（f）を履行している。

このようにスペインは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、法律によりレイシャル・プロファイリングを「きわめて重大な違反」として制裁対象とし、ノルマ制の廃止、データに基づくコミュニティ協働型の改善プログラムの制定、そして内部と外部機関による多層的な調査・監視体制を構築するなどの取組みを行っている。

第8 カナダ

カナダでは、連邦の「権利及び自由に関するカナダ憲章」を最上位規範とし、連邦及び州レベルでレイシャル・プロファイリングを組織的人種差別の問題として正面から捉えたうえで、実効的な制度を構築している。

カナダにおいては、各州は連邦に対して相当の自律性を有してはいるものの、国として連邦政府と州政府それぞれが施策を行うことで、国全体として条約上の義務を履行している。

¹⁰⁶ https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2016/03/Instruccion_5_2015.pdf

¹⁰⁷ <https://www.defensordelpueblo.es/el-defensor/que-es-el-defensor/>、<https://www.defensordelpueblo.es/el-defensor/como-te-podemos-ayudar/>

¹⁰⁸ 注釈102・2～5頁

1 法的基準や制度的枠組み

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

カナダ憲章は、人種・国民的又は民族的出身に基づく差別なく、全ての個人が法の下で平等であること（第15条）を定め、これが警察を規律する包括的な原則を定めている¹⁰⁹。この上位規範は、各州においても影響しており、カナダの連邦警察である王立カナダ騎馬警察（RCMP）は、2020年10月に公表した業務マニュアルにおいて、職員はレイシャル・プロファイリングを禁止され、全ての職員が偏向なき警察活動の研修を修了することが義務付けられた¹¹⁰。抽象的な差別禁止のみならず、現場の行動を制限する禁止類型へと具体化させることで、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

カナダでは、職務質問の実態を客観的に把握するための精密なデータ収集が行われている。RCMPは警察活動における組織的な偏見を特定するため、人種に基づくデータ収集を複数地域で実施している。このデータ収集で特筆すべきは、「警察官が判断した人種」と「市民が自ら回答した人種」の両方を記録する点にある。これにより、警察官の主観的な認識が実際の行動（停止や逮捕）にどう影響したかを統計的に分析することが可能となっている。RCMPは、人種に基づく認識データは警察活動における組織的な偏見を特定するのに役立つと考えており¹¹¹、

¹⁰⁹ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-12.html>

¹¹⁰ See Appendix B, Review of the RCMP's Bias-Free Policing Model Report - Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP (Appendix B: RCMP OM 38.2, Bias-Free Policing)

¹¹¹ <https://rcmp.ca/en/corporate-information/transparency/rcmp-race-based-data-collection-initiative>
<https://rcmp.ca/en/news/2024/01/rcmp-launches-race-based-data-collection-pilot-project>

差別を具体的数字として可視化することにより、③の義務の（a）を履行している。

（3）③の義務の（b）（社会的・心理的悪影響の職員への理解促進）、（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）及び（研修効果の測定・プログラム改善）

上述したRCMPの偏向なき警察活動に関する業務マニュアルにおいて、全ての職員が偏向なき警察活動の研修を修了することが義務付けられている。同研修は、独立機関である市民審査・苦情委員会（CRCC）が研修の内容・効果について継続的に審査・勧告を行う権限を有している¹¹²。研修が実効的になるような制度を確保することにより、③の義務の（b）、（c）や（d）を履行している。

（4）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）

CRCCはRCMP構成員の行為に関する市民の苦情を受理し、申立人が引き続き不満を持つ場合にRCMPによる苦情処理の審査を行うことができる¹¹³。CRCCのように独立した立場で組織全体を監査し、苦情がなくとも疑いがあれば介入できる仕組みを構築することにより、③の義務の（e）を履行している。

（5）③の義務の（f）（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

内部の監督制度として、RCMPが公表した業務マニュアルにおいて、監督者は全ての偏向した行動への介入と調査を義務づけられている¹¹⁴。また、RCMPが収集しているデータについて様々なコミュニティ組織との65回もの意見交換会が実施されている¹¹⁵。内部の監督制度のみならず、外部コミュニティとの意見交換会を開催することにより、③の義務の（f）を履行している。

¹¹² See Recommendation No. 12, Commissioner's Response to the CRCC's Review of the RCMP's Bias-Free Policing Model

¹¹³ <https://www.crcc-ccetp.gc.ca/>

¹¹⁴ 注釈113

¹¹⁵ 注釈114

2 司法による統制

主張書面 8・28 頁で紹介した Le 事件判決（甲 48）は、少数派は他のコミュニティの人々とは異なる警察との経験や関係を持っている可能性があり、それが拘束されているかどうか、またいつ拘束されているかについての合理的な認識に影響を与えるためマイノリティがこれまで受けてきた差別的扱いや社会的背景を踏まえ、実質的に「有効な意思決定」がなされたか否かを厳格に検討すべきであると判断した。

交通停止がレイシャル・プロファイリングであるか否かを争った Joseph-Christopher Luamba 事件では、22 歳の黒人男性が、過去 18 か月の間に具体的な理由もなく警察から 10 回近く車を止められたとして、ケベック州の道路交通法（Highway Safety Code）の規定を憲法違反だと訴えた。当時、同州の道路交通法第 636 条は、警察官が令状や具体的な疑い（犯罪の兆候）がなくても、交通安全の確認という名目で車両を任意に停止させる権限を与えていた。第一審は、事実的根拠なしに交通停止を実施する権限を警察官に付与する道路安全法第 636 条がレイシャル・プロファイリングをもたらし、「第 636 条は黒人ドライバーをレイシャル・プロファイリングすることを警察に自由に許すフリーパスとなるよう歪曲・曲解されている」と判示し、第 636 条が憲章第 9 条・第 7 条・第 15 条に違反すると判断した。第一審の判断はケベック州控訴院によっても支持され、第 636 条が無効かつ発効不能と宣言された¹¹⁶。

3 小括

このようにカナダは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、RCMP 業務マニュアルによるレイシャル・プロファイリングの明文禁止、データの収集、独立機関である CRCC による研修効果の継続的審査・勧告や市民の苦情受理・審査制度の整備などの取組みを行っている。さらに、司法におい

¹¹⁶ Procureur général du Québec c. Luamba, 2024 QCCA 1387 (<https://www.canlii.org/en/qc/qcca/doc/2024/2024qcca1387/2024qcca1387.html>)

でも、警察の裁量権がレイシャル・プロファイリングを構造的に生むものであると認定してケベック州道路交通法第636条を憲章違反・無効と宣言するなどして、差別の根絶を図り、人種差別撤廃条約上の義務を履行している。

第9 アイルランド

アイルランドでは、警察に対し単なる差別禁止を超えた「人権実現」の任務を法律で課すとともに、新たに発足した独立監視機関により、職権による強力な是正制度を整えている。

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

警察・安全保障・地域安全法第9条第1項(C)においては、アイルランド警察（アン・ガルダ・シーオハーナ）の任務は、単なる治安維持だけではなく、「人権を尊重し、各個人の人権を実現すること」を目的として行動することと規定している。アイルランド人権・平等委員会法（Irish Human Rights and Equality Commission Act）第42条第1項においても、アン・ガルダ・シーオハーナを含む公的機関は、その機能を遂行するにあたり差別の排除・対象者の人権保護の必要性を考慮する法的義務を負うことが定められている¹¹⁷。差別の排除を法的義務と位置づけ警察官の当然の職務とすることにより、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（a）（レイシャル・プロファイリングの量的・質的調査）

アイルランドでは政府の統計機関や外部団体が大規模な実態調査を行い、差別の存在を公式に認定している。中央統計局（CSO）は、2024年の統計として、

¹¹⁷ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2024/act/1/section/9/enacted/en/html#sec9>
<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2014/act/25/section/42/enacted/en/html#sec42>

アイルランドにおけるアフリカ系・ブラジル系コミュニティがレイシャル・プロファイリングを経験していると結論付けた。また、2025年発行の「アイルランドにおけるアフリカ系・ブラジル系コミュニティの警察対応に関する経験」においては、回答者の80%以上が白人系アイルランド人と比較して差別的扱いを受けているとの認識を示していることを明らかにした¹¹⁸。統計を取ることで差別の実態を客観的に明らかにしており、③の義務の（a）を履行している。

（3）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

警察・安全保障・地域安全法に基づき、警察オンブズマン事務所「フィオスルー（Fiosrú）」がアン・ガルダ・シーオハーナによる扱いに関する市民からの苦情を処理する機関として設置された（同法170条）。フィオスルーは、公益上必要と認める場合には、職権で調査を開始することができる（同法205条1項）。指定調査官は、調査にあたって逮捕・尋問・立入り・搜索・差押えを含む、警察官と同等の権限を行使できる（同法208、209条）¹¹⁹。市民からの苦情処理制度の整備、職権調査の権限及び逮捕・搜索・差押えを含む警察官と同等の強制的調査権限の付与により、③の義務の（e）や（f）を履行している。

このようにアイルランドは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、警察の任務への人権実現の組み込み、政府統計機関によるデータ収集、職権調査・強制権限をもって介入できる独立監視機関を設置するなどの取組みを行っている。

¹¹⁸ <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-ed/equalityanddiscrimination2024/contactwithangardasiochana/>
<https://inar.ie/wp-content/uploads/2024/04/1.-POLICING-AND-RACIAL-DISCRIMINATION-1.pdf>・20頁

¹¹⁹ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2024/act/1/enacted/en/html>

第10 オランダ

オランダは、刑法による強力な差別禁止の枠組みを有するとともに、VR技術を研修に導入して現場の意思決定プロセスを科学的・第三者目線で改善するなど、実効性確保において極めて先進的な取り組みを行っている。

(1) ①の義務（外国人差別は適切でないという抽象的・基本的な認識の涵養）及び②の義務（レイシャル・プロファイリングは適切でないとの具体的類型としての認知促進）

オランダ刑法では、公務員を含む公的・職業的・業務的立場において行動する者による差別を「犯罪化」している（同法137条C）¹²⁰。また、警察行動規範において、誠実性・公平性・全ての個人への尊重を含む、警察官の倫理的・専門的基準を定める¹²¹。差別行為を単なる違反や行政上の問題としてではなく、国家が刑罰をもって臨む「犯罪」と位置づけて、国家が差別の防止・排除に向けて積極的に介入する義務を負うという認識を、法制度として具現化することで、①の義務のみならず、②の義務を履行している。

(2) ③の義務の（c）（研修プログラムの策定・実践的導入）及び（d）及び（研修効果測定・改善）

オランダ警察はレイシャル・プロファイリングを防止することを目的とした実践的な研修を実施している。現場のみならず、内部の職員も含む25000名を超える警察官が、レイシャル・プロファイリング対策を目的としたVR型研修を修了している。VR型研修においては、警察官はVR空間で職務質問の意思決定を体験し、その後、自身の判断が人種等の固定観念に左右されていなかったかをグループで討論し、振り返る¹²²。VR技術を用いた疑似体験と主観的な意思決定の事後検証を組

¹²⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/2023-02-22>, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2026-01-01>
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0001854/2026-01-01>

¹²¹ <https://www.politie.nl/informatie/beroepscode-van-de-politie-en-integriteit.html>

¹²² <https://www.utwente.nl/en/news/2025/11/681442/new-training-helps-police-combat-ethnic-profiling>

み合わせ職員の自己反省と行動変容を促す手法は、③の義務の（c）や（d）の先進的な実践例といえる。

（3）③の義務の（e）（被害者からの苦情通報制度と効果的な調査）及び（f）及び（内部・外部監督制度の創設と効果的な調査）

内部の手続きについては、苦情を申し立てる専門のwebページが作成されており、苦情が受け付けられた場合、5営業日以内に申立人に連絡することや関係警察官への面談が求められている。苦情が解決しない場合には、外部にいる委員で構成される苦情委員会において事案を審査し、申立人と警察官の双方に対する聴聞を行うことがある。委員会は警察長に対して勧告的意見を発出することもできる¹²³。外部の制度については、オランダ議会のもとに置かれた独立した公的監視機関である国家オンブズマンが個別の苦情を待たずに調査する権限が与えられている。警察機関に勧告をすることもでき、調査結果や勧告はウェブサイトで公表され、議会又は関連機関へ報告される¹²⁴。警察内部での監視に完結せず、議会という民主的機関への報告義務を伴う仕組みなどを構築することにより、③の義務の（e）や（f）を履行している。

このようにオランダは、人種差別撤廃条約が求める上記①から③の各義務を履行するために、差別を刑事罰に規定するにとどまらず、研修による意識変革と重層的な監視機構を構築するなどの取組みを行っている。

以上

<https://www.politieacademie.nl/over-ons/nieuws/vr-training-waardevol-hulpmiddel-tegen-etnisch-profileren>

¹²³ <https://www.politie.nl/formulier/contact/klachtformulier.html?sid=64347156-f560-4e40-8ad6-690b11b26a12>、
<https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/onderwerpen/klachtenregeling/6a310d29-2305-40ee-808b-b48903bda4c4.pdf>

¹²⁴ <https://www.nationaleombudsman.nl/over-de-nationale-ombudsman/wat-doet-de-nationale-ombudsman/zo-werken-wij>、
<https://www.nationaleombudsman.nl/publicaties>