

第4部 オセアニア

第1章 ニュージーランド

1 障害者に対する差別禁止に係る法制度

(1) 障害者に対する差別を含む差別の禁止を規定した法令の概要

ニュージーランドにおいて国民の基本的な自由と権利を定めているのは1990年権利章典である。これはニュージーランド憲法に含まれる形で制定された。また、ニュージーランドの人権を保障しているのが基本的な法令は1993年人権法である。この2つは全く別個のものであるが、その扱っている分野は重複している。

ア 1990年権利章典 (New Zealand Bill of Rights Act 1990)⁶⁰⁵ (憲法第2条6節)

ニュージーランドの憲法はいくつかの法令で構成されている。1990年権利章典もその1つである。

権利章典は、国連の「市民的、政治的権利に関する国際規約 (International Covenant on Civil and Political Rights : 以下「ICCPR」という)」⁶⁰⁶に対してニュージーランドの責任を果たすために、ニュージーランド国内の人権の基本的自由を保障、保護、推進するための法令として、1990年に憲法に取り入れられた。権利章典は一般的に立法、行政、司法と、法に拠って構築された公的機関、権威、又は職務のみ適用される。権利章典はICCPRに沿っているが、コピーというわけではない。例えば、ICCPRはプライバシーの権利を規定しているが、権利章典にはそれがない。

権利章典は市民的権利と政治的権利、そして自由を肯定している。その具体的な内容は、「人生を奪われない権利」、「拷問や残酷な扱いに従属しない権利」、「参政権」、「思想、良心、宗教の自由」、「表現の自由」、「平和的集会の自由」、「移動の自由」、「差別からの自由」、「不合理な搜索と差し押さえからの自由」、「恣意的な逮捕・拘留をされない権利」、「逮捕された人、拘留された人の権利」、「最小限の刑事的手続の基準」、「正義の権利」である。

権利章典は一般的な法令であり他の法律を無効にするわけではない。しかし、6条では可能なかぎり他の法令は権利章典と一致するように介入されると規定されている。それでも法令が権利章典と一致するように介入ができない場合、4条では「裁判所は、いずれの制定法に関しても、その規定が本章典の条項に抵触するという理

⁶⁰⁵ <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1990/0109/latest/DLM224792.html>

⁶⁰⁶ http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm

由のみをもって、(a) 制定法の条項を黙示的に廃止又は取り消さず、いかなる方法でも無効にすることはない。(b) 制定法の条項の適用を拒否しない」とあり、権利章典によって他の法令が覆されることはないと規定している。4条の基底にある原理は、法令策定の究極の権限を持つのは裁判所ではなく国会であるというものである。ただ、このことは法令が権利章典に配慮することなく承認されることを意味しているわけではない。

例えば7条の下で司法長官の義務は、権利章典の権利・自由と一致していないようにみえる法案に不一致の宣言をする人権審議裁判所の権限に国会の注意を向けさせることである。

権利章典には、障害に限定する差別や保護に関する記述はない。19条には「(1) すべての人は1993年人権法における差別事由にもとづく差別から自由になる権利を有する」とあり、差別全般に関する保護を規定している。

イ 1993年ニュージーランド人権法 (New Zealand Human Rights Act 1993) ⁶⁰⁷

ニュージーランドにおける差別を取り扱う法令として1993年にニュージーランド人権法が制定された。それ以前には1977年人権委員会法 (Human Rights Commission Act 1977) が差別を取り扱う法令であったが、差別の禁止事由に障害は含まれていなかった。1987年に同法が見直されることになった際、人権委員会 (Human Rights Commission) は差別の事由の範囲を拡大することにしたが、その改定作業の中で「最も重要なことは障害を事由として差別を含むことである」という見解を述べた⁶⁰⁸。見直しの結果、障害も差別の禁止事由の1つに規定された。

2001年には、それまで人権法の適用を免除されていた政府・公的部門が全面的に人権の適用を受けるように改定された。また国連「障害者権利条約」を批准するために2008年にも改定されたばかりである。

人権法は5部構成となっている。第1部は人権委員会の機能と権限についての規定、第1A部は政府、公的部門、法律における違法な差別を扱っている。第2部は民間部門における差別、民間部門・公的部門に共通する雇用における差別の定義や性的嫌がらせ、人種的不調和や人種に関する嫌がらせ、被害といった差別にあたる特定の事柄を扱っている。また、禁止されている差別事由、その差別事由に基づく差別が禁止されている分野、差別が合法となる様々な例外についても述べられている。第3部は人権委員会による紛争解決プロセスと賠償、第4部は人権審議裁判所 (Human Rights Review Tribunal) の機能・権限、第5部は調査について規定している。

第1A部は公的部門の活動のほとんどに適用される。第1A部は公的部門の人や機

⁶⁰⁷ <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/DLM304212.html>

⁶⁰⁸ 人権委員会「人権法における障害の定義」(Definition of Disability in the Human Rights Act 1993)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/03-Sep-2007_11-25-31_DEFINITION_OF_DISABILITY_IN_THE_HUMAN_RIGHTS_ACT_1993.doc

関に対して差別が申し立てられる場合についての規定、そして、もしその差別が権利章典の第 19 条における差別から自由である権利と一致しておらず、5 条にある条件で正当化されなかった場合は一般に差別であると認められるということを規定している。権利章典の非差別基準は 1990 年からすべての公的部門活動に適用されている。

第 1 A 部は雇用、人種的不調和、性的嫌がらせ、人種的嫌がらせ、被害に関する公的部門の差別に関しては適用されない。この領域（多くは雇用に関連することであるが）については人権法第 2 部でカバーされている。この領域は民間部門と公的部門で課せられる法的義務に違いがないということから第 2 部で共通して扱っている。

1993 年人権法は違法な差別から保護されている個人のいくつかの特質を特定している。それらは「事由 (grounds)」と呼ばれている。人権法はまた法律で列挙されている事由ゆえに人々を差別することが違法である「分野 (area)」についても規定している。人権法が特定の事由や分野に関する差別が違法ではないという例外を設定している場合以外は、この規定は有効である。

他の法令は一般に人権法と矛盾するという理由では履されない。しかし、もしある法令が人権法の規定と一致していないということが判明したら、人権審議裁判所やその他の裁判所によって「不一致の宣言」が行われることもある。またその法令に責任のある大臣は国会に対して、不一致の宣言がなされたこと、政府がそれについてどう対応するかについて報告しなければならない。

規則については、人権の差別禁止事項と一致していない場合は、高等裁判所によってその規則の差別的規則は実施不能であると宣言され、覆されることもある。

ウ その他の法令

差別の規定は含まれていないが、その他にも障害者の権利を保障した法律・制度は多数ある。その代表的なものとして、ここでは 1994 年医療障害委員会法(Health and Disability Commissioner Act 1994)⁶⁰⁹と、医療障害委員会 (Health and Disability Commissioner : 以下「HDC」という)⁶¹⁰を取り上げる。

1980 年代、いくつかの医療過誤事件から、ニュージーランドでは患者の権利を守る仕組みが全くないことに疑問が呈された。医療サービスを受ける側の権利を守る仕組みを作るなかで、医療・福祉サービスを受ける障害者の権利を守る仕組みもなっていくことがわかってきた。そこで障害者自身がロビー活動を行ったこともあり、患者と障害者の（サービスの消費者として）権利を守る仕組みを作ることになった。これを規定したものが医療障害者委員会法である。

同法では 10 の権利が述べられている。これは法律で守られている権利である。そ

⁶⁰⁹ <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1994/0088/latest/DLM333584.html>

⁶¹⁰ 医療障害委員会 (Health and Disability Commissioner) の web ページ。 <http://www.hdc.org.nz/>

の中で特に障害者に関係するのは「権利3 個人の尊厳と自立に対する権利を認める」である。これは特に障害者に限定された権利ではないが、実質的には障害者の尊厳を守るためのものであり、実際に障害者からの問い合わせが多いのもこの権利に関してである。また「権利6 自身の健康と障害について認識するために必要な情報（サービスの内容、担当者の氏名とその役割、検査に治療の内容と検査結果など）が得られる。ニュージーランドでは、医療関係者に質問すること、自分が受けている保健医療や障害者サービスに関する詳しい情報を求めることが奨励されている」という権利もある。さらに権利が侵害された際には「権利10 サービスに対して苦情を申し立てることができ、その際には真摯な対応を受けられる」と規定されている。

同法の内容を実現、監視するのがHDCである。HDCには、①苦情申立てについての審査と、②人々（特にサービス提供者）に対する教育とサービス消費者にHDCのことを知らせる、という2つの役割がある。

障害者はサービス提供者について申立てを行うにしても、その後もそのサービスを利用していかなければならないので、サービス提供者とのコミュニケーションを図り、問題を解決し、なお、その関係を続けていくようにする必要がある。したがって、医療サービスや障害者サービスに関する苦情申立ては公式な形で解決するのではなく、インフォーマルな形で解決していくことが多い。問題が解決していない場合、あるいはもっと深刻な問題の場合、HDCが公式にかかわることになる。

（2）障害（者）の概念・定義

1977年人権委員会法には、差別の禁止事由に「障害」は含まれていなかった。1987年に同法が見直されることになった時に、人権委員会には禁止事由を増やしてほしいという要望が多数寄せられた。人権委員会は障害を事由とした差別を加えることにした。

人権委員会法修正法案（Human Rights Commission Bill 1990）では、差別の理由として「健康状態」が検討され、その後、当時の国民党政権が別に提案した法案（後に1993年人権法になったもの）でも、障害の概念は身体的及び精神的機能障害に限定されたものであった。しかし、法の目的に一致させるためには、より広範な定義が求められていた。

1993年人権法では、障害の定義は目に見える障害には限っていない。21条(h)(7)項では、疾患を引き起こす可能性のある身体の状態についても言及している。これは、たとえ実際には疾患が起こらなかった場合にも適用できる。また、21条(h)(6)項では、解剖学上の異常についても言及している。さらに定義は身体的状況や病的な状況に限定されているわけではない。盲導犬、車いすなど補助的手段に頼るような状況にあ

る場合にも言及している。そして、障害は病理的な状況というよりも、能力を制限する環境によるものであると述べている。

人権法による差別禁止事由の「障害」は

- ・身体的能力障害又は機能障害
- ・身体的若しくは精神病的疾患（例えばうつや統合失調症）
- ・知的若しくは心的能力障害又は機能障害（例えば学習障害）
- ・その他の精神的、生理的、解剖学的構造若しくは機能の欠損又は異常
- ・盲導犬、車いす、その他の補助手段への依存状態
- ・疾患の原因になり得る組織が体内に存在している状態（例えば HIV や肝炎）

の7つの表現で定義されている。

ニュージーランドでは障害は、その他の様々な法令で定義されている。1953年マオリ関係法（Maori Affairs Act 1953）等初期の法律では、不健全な精神や知的障害があり、自身のことを管理することができない者が障害者であるとしている。これは障害の医学的モデルに沿ったアプローチである。2004年建物法（Building Act 2004）⁶¹¹は、障害者を「日常生活での活動、追求、プロセス等に従事することを制限する機能障害を持つ者。その機能障害は、身体的、感覚的、神経的又は知的な機能障害、若しくは精神疾患である」と定義している。

（3）差別の定義

ア 権利章典における差別の定義

権利章典第19条は「すべての人は1993年人権法における差別事由に基づく差別から自由になる権利を有する」と、差別の事由を1993年人権法に求めている。ただし、同条2項で「人権法第2章により違法とされる差別を理由として不利益を被った人や人々のグループを支援又は向上させる目的で、誠意をもって講じた措置は差別にはあたらない」と規定されている。

イ 人権法における差別の定義

人権法において、ある者が、同等の条件下にある別のある者と比して不公平に扱われたり、不利に扱われた場合、それを差別とみなしている。

人権法第2部では違法な差別について規定している。第21条では、禁止された差別事由として、以下のものを挙げている。「性別」、「婚姻状態」、「宗教的信条」、「倫理的信条」、「肌の色」、「人種」、「人種的身分又は出身国」、「障害」、「年齢」、「政治的見解」、「雇用状態」、「家族状況」「性的指向」。

⁶¹¹ <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2004/0072/latest/DLM306036.html>

これらの事由は、人又は人の親族若しくは関係者に関係する、及び当該事由が、現在存在しているか又は過去に存在したか、あるいは差別されたと申し立てた人により、存在すること又は存在していたことが疑われる、推定される、又は信じられる場合に、人権法における差別の根拠となるとされている。例えば、精神的障害について、現在精神的障害がある、過去に精神的障害があった、若しくは精神的障害があると不適切に想定されることを理由にその人物を差別することは違法であるとされている。

また人権法の条項には明らかに違反しないある行為、慣習、要件又は条件が、その取扱いをすれば人又はグループを禁止された差別事由のいずれかに基づいて異なる取扱いをすることになる効果を有する場合には、当該行為、若しくは慣習が問題となっている人、又は当該条件若しくは要件を課す人が正当な理由を立証しないかぎり、それらの行為、慣習、要件又は条件は違法であるとする間接差別が規定されている。例えば、ある店舗に入店するために客は階段を昇らなければならないような場合、車いすを使用している人に対して間接差別がなされていると判断される。⁶¹²

人権法では差別を禁止している分野についても以下のように列挙している。「政府や公的部門の活動」、「雇用」、「教育へのアクセス」、「公共的な場所、交通機関、公的施設へのアクセス」、「商品・サービスの提供」、「土地・住宅・宿泊場所の提供」、「産業組合・職業組合、職業訓練組織」、「パートナーシップ」。

ウ 補助資料にみる差別の定義

- (ア)「説明資料4：公的部門における差別 (Fact Sheet 4: Discrimination by the Public Sector)」⁶¹³「説明資料5：民間部門における差別 (Fact Sheet 5: Discrimination by the Private Sector)」⁶¹⁴

人権委員会の説明資料では、差別が禁止されている分野それぞれについて、差別にあたる行為が例示されている。

a 政府や公的部門の活動

公的部門とは、「中央政府（すべての大臣と省庁を含む）によってなされること」と「法によって授与されている公的機能を行う人々や組織によってなされること（公教育を提供する学校、資格を付与する資格制度、水道や下水道を提供する機関など）」を指す。これらの政府、人々、組織による差別行為を人権は

⁶¹² 1993年人権法：政府顧問のためのガイドライン、間接差別 (The Human Rights Act 1993: Guideline for Government Policy Advisers, Indirect Discrimination)

http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2000/hr_act/indirect.html

⁶¹³ http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-10-27_Fctsheets_04_Discrimination_by_the_Public_Sector.doc

⁶¹⁴ http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-10-38_Fctsheets_05_Discrimination_by_the_Private_Sector.doc

禁止している。

b 雇用

人権法では「雇用」の定義を、他の法令よりも拡大して設定している。有給労働だけでなく、無給の労働者（ボランティア・ワーカー）、求職者、請負人などが行う活動も雇用に含まれる。ただし、その仕事に就く資格があることが必要である。ある条件の下では聖職者も雇用されているとみなされる。

使用者は、人権法で挙げられている事由に基づいて以下のことをする場合、違法な差別とみなされる。

- ・雇用の拒否
- ・同じような状況にある他の労働者や求職者が享受できる雇用条件よりも不利な条件（労働条件、年金、訓練、昇進、異動の機会）の提示
- ・他の労働者とは異なる不利な扱いや解雇
- ・退職や辞任させること
- ・求職面接において、違法な差別事由に基づいた差別を意図するような質問をすること（例えば、子供がいるかどうかを聞くことは、家族状況を理由とした差別につながるかもしれないので、禁止されている）。

c 公共の場所、公共交通機関、公共施設のアクセス

誰もが利用を認められている公共の場所、交通機関、施設へのアクセスや利用を違法の差別的な理由をもとに拒否することはできない。同様に、その場所、交通機関、施設を立ち去らせたり、利用を止めたりすることも違法である。

d 商品やサービスの提供

商品やサービス、施設を提供しなかったり、不利な条件で提供することは違法である。

(イ) 1993 年人権法：政府顧問のためのガイドライン（The Human Rights Act 1993: Guideline for Government Policy Advisers）⁶¹⁵

このガイドラインは公的部門において、「違法な差別の概念とは何か」「人権法では差別の概念はどのように明らかにされているか」「政策・施策が人権法の原理と一致させるためにどうすればよいのか」について説明したものである。

このガイドラインでは、直接差別は差別の最も普遍的な形態であると説明されている⁶¹⁶。人（又はグループ）が同じか又は似たような条件の下で、個人的な特

⁶¹⁵ http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2000/hr_act/index.html

⁶¹⁶ 1993 年人権法：政府顧問のためのガイドライン、直接差別（The Human Rights Act 1993: Guideline for

質を理由に不利に取り扱われるときに、直接差別が生じる。直接差別の条件として、「禁止された差別事由」「その差別事由が適用される分野」「実際の不利益、又は想定される不利益」の3つを挙げている。実際の不利益は、「雇用、労働条件、年金やその他の付加給付、訓練・昇進・異動の機会が、他の同じような状況、能力を持つ人たちよりも、禁止されている差別事由を理由に不利な条件で提供されている人」、「商品、施設、サービスの提供に関して禁止されている差別事由を理由に、そうでない場合（商品、施設、サービスが公共に供給されている時）に比べて不利に扱われている人」、「児童、生徒として教育機関に参加することについて、禁止されている差別事由を理由に、その他の比べて不利な条件で認められている人」に起こるとある。また、以下のような状況は不利益につながる（実際に不利益が生じるかどうかは関係なく）と想定されている—「禁止されている差別事由を理由に資格のある求職者の雇用を拒否すること」、「禁止されている差別事由を理由に公共に使用が認められている場所や乗り物へのアクセスやそれらを利用することを拒否すること」、「禁止されている差別事由を理由に商品やサービス、施設の提供の要求を拒否したり、要求に対して怠ること」。

差別のもう1つの形態として「間接差別」についても、このガイドラインでは説明している。これは「行為、慣習、要件、条件」が中立的ではあるが、人権法とは一致しない方法でグループに対して異なる扱いをしたのと同じような効果があるようにみえるときに生じるものである。例えば、すべての人にとって等しく課せられる「制限」が、間接的に女性やアジア人を差別することがある。また、一般的に課せられる体重制限やフィットネスの必要性が、間接的に性別、民族、出身国、年齢、障害による差別につながることもある。

(ウ)「今日のニュージーランドにおける人権 (Human Rights in New Zealand Today)」⁶¹⁷

ニュージーランド人権委員会の公的文書「今日のニュージーランドにおける人権」において、差別の定義を国連の ICCPR 2条と「経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : 以下「ICESCR」という。)」⁶¹⁸の2条に帰属しているとしている。ICESCR の2条では「人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治上又はその他の意見、国籍又は社会的に見た出身、財産、出身、又はその他の状況などを基とした差別を禁止する」としている。また、この文書では1989年に国連人権委員会が発行した「規約中の“差別”を定義する ICCPR 内における差別に関する一般的注釈 (General Comment relating to discrimination under the ICCPR that defined ‘discrimination’ in the Covenant)」

Government Policy Advisers, Direct Discrimination)
http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2000/hr_act/direct.html

⁶¹⁷ <http://www.hrc.co.nz/report/actionplan/0foreword.html>

⁶¹⁸ http://www.unhcr.ch/html.menu3/b/a_ceschr.htm

⁶¹⁹の18番7段落における差別の定義「人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治上又はその他の意見、国籍又は社会的に見た出身、財産、出身、又はその他の状況などを基にした区別、排斥、制限、又は嗜好であり、それによって平等を基礎とするすべての権利と事由の基に、あらゆる人による認知や享受や実行を無効にしたり妨げたりする目的や効果がある場合」も引用している。

(4) 差別の例外

人権法では違法となる差別事由や、それが適応される分野とされているものにも、数多くの例外を設けている⁶²⁰。主な例外は、

- 合理的で法に沿っており、自由民主主義的社会において明白に正当と認められるような活動
- 必要性に基づいた積極的是正措置 (affirmative action)
- 統計的データに基づいた保険規定
- 法理によって公認されている差別

もし差別行為が法によって公認されているなら、申立ては差別行為についてではなく法令に対してなされ得る。例えば、18歳未満にアルコールを売ることは違法である。もし17歳以下の人がアルコールを売ることを拒否した店主について申立てを行いたいなら、申立ては店主に対してではなく、18歳未満にアルコールの販売を禁止している法令についての申立てとして扱われる。

ア 合理的便宜規定

(ア) 人権法における合理的便宜の規定

人権法では前述のように、合理的便宜について、何が合理的 (reasonable) であるか、ということについての明確な規定はみられない。むしろ合理的便宜が免除される場合について規定されている。

人権法では、特別なサービスを必要とし、それが合理的ではない場合、使用者はそれを提供する必要はないと規定されている。障害に関する禁止項目に該当しない場合として4つを規定している。それは雇用 (29条)、便宜又はサービスの提供 (52条)、土地・住宅・宿泊施設の供給 (56条)、「教育施設へのアクセス」(60条)である。

29条では、雇用に関して、障害事由による差別があったとしても、「その役職が、

⁶¹⁹ <http://www.hrc.co.nz/report/chapters/chapter03/equality01.html>

⁶²⁰ 1993年人権法、政府顧問のためのガイドライン、例外と正当化 (The Human Rights Act 1993: Guideline for Government Policy Advisers, Direct Discrimination)
http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2000/hr_act/exception.html

特別なサービス又は便宜の支援があつて初めて満足いくように当該役職における責務を履行でき、かつ当該サービス又は便宜を提供することを使用者に期待することが合理的ではない場合」又は、「その環境が履行される当該役職における責務又は当該責務若しくはそのいくつかの性質がその人又は第三者に対する被害の危険（第三者に疾病を感染させる危険など）を伴う場合にかぎり履行でき、かつ当該危険を冒すことが相当でない場合」には障害に基づく異なる取扱いは違法な差別に該当しないと規定している。また、「人の障害が業務を実施する能力に対して課す特別な制約」及び「業務の実施を可能にする、又は容易にするために提供される特別なサービス又は便宜」を考慮に入れた上で設定又は変更される雇用条件又は労働条件には、違法な差別は適用されない。

52 条では「人の障害により、当該便宜又はサービスが特別な方法で提供される必要がある場合」及び「便宜又はサービスを提供する人が当該特別な方法で提供することを期待することが合理的ではない場合」は当該便宜又はサービスの提供を拒絶することは違法ではないと規定している。また、当該便宜又はサービスの提供に当たって特別な方法で提供される必要がある場合やより大きな負担を強いることなく提供することを期待することが合理的ではない場合は、その他の人に提供する場合より大きな負担を強いて、当該人に当該便宜又はサービスを提供することは違法ではない。

56 条の土地・住宅・宿泊施設の提供に関しては、「周りの人々に疾患の感染の恐れがあり、感染の危険を被ることが合理的ではない場合には、施設提供の拒否は差別に該当しない。ただし、施設の所有者が非合理的な阻害を被らずに通常レベルまで危険を下げる手段を購入できる場合は、この例外は適用されない」と定めている。

60 条では「その人の障害により特別なサービス又は便宜（機関の教育的プログラムに参加することができる、又は当該プログラムから相当な利益を得ることができるために必要なサービス又は便宜）を必要としても、当該サービス又は便宜の提供が不合理的な状況においては、提供を拒否してもそれは差別にあたらないと規定されている。また、人の障害が、人が教育機関への入学を許可された場合には当該人又は第三者に対する被害の危険（第三者に疾病を感染させる危険など）があり、かつ当該危険を冒すことが合理的ではない場合も、教育機関への入学を拒否することは差別ではない。ただし、教育機関の担当者が不合理的な中断なしに危険を通常レベルにまで軽減するために相当の措置を講じることができる場合には、この例外は適用されない。

合理的便宜の具体的な例として、中小企業が、その所有する現存の建物について障害者がアクセスできるようにするために、事務所を移転したり、多大な費用を支払うことを期待するのは合理的ではないと判断される。

(イ)「今日のニュージーランドにおける人権」

ニュージーランド人権委員会の公的文書「今日のニュージーランドにおける人権」も3章において、合理的便宜の否定を差別に該当するとして明確に説明している文章はないが、合理的便宜の定義を行い、その合理的便宜に該当する事例を挙げることによって、合理的便宜の否定を差別に該当すると暗示している。この文書では、「合理的便宜又は合理的指標とは、障害、家族の責務、又は宗教的要求のある人が業務を果たせるように職場に変更を加える事に対する専門用語である。これは宗教儀式を可能にするために他の従業員と業務時間を入れ替えたり、車椅子の人のために傾斜路を設置したりする事に該当する」としており、いくつかの雇用に関する一般的差別を合理的に解決する例を挙げて合理的便宜の定義を分かりやすく解説している。ただし、合理的便宜の定義の具体的規模やコスト負担などの指標はない。

同文書で「使用者がこの様な変更をすべきかどうかは、それによって発生する不合理な混乱 (unreasonable disruption) と平衡を保つ (balance) 必要がある。ある個人が合理的に提供できない特別なサービス又は施設 (例えば事務所の移転など) を必要とする場合、使用者はそれを提供する義務を持たない」としている。また、同文書の5章では「障害者の権利と“合理的便宜”の概念は障害者にとっての課題であり、非障害者と比べて低いレベルの権利擁護を受けていると障害者は感じている」と述べている。

同文書では、障害者自身や他者に害を与えることを防ぐことを目的として、障害者、特に精神障害者、知的障害者の権利を制限する法令があることについても説明を加えている。これらの法令は、障害者の権利の制限が濫用されないような措置も規定しているが、障害者からは権利の侵害として歓迎されておらず、しばしば苦情の元となっていると述べられている。このことに該当する法令は以下のとおりである。

- 1992年精神保健（強制的評価と処置）法（The Mental Health (Compulsory Assessment and Treatment) Act 1992）は精神障害者が強制的に評価と処置を受ける条件と状況を定義している。同法は移動の自由と医療的処置を拒否する権利を無効にしている一方、他の権利を肯定し、恣意的な留置に対する安全装置を絶えず見直すことを規定し、最も制限が少ないような環境で処置を受ける権利を規定している。
- 1988年個人の権利と財産の権利保護法（The Protection of Personal Rights Act 1988）は、保護者と代理人の指名による自己決定能力に欠けている人の保護を規定している。この規定は、すべての人が法的能力を持っていると想定されることによって自己決定能力に欠ける人が契約等において不利益を被ることを防ぐために設けられている。ある人が十分な法的能力を行使することが十分では

ないと考えられる場合、裁判所の命令が求められる。同法は裁判所命令によってなされる個人の法的能力の制限について制約を設けている。しかし、この法令によって障害者虐待、特に高齢者虐待が起こる可能性があることを心配されている。

- 2003年犯罪手続（精神機能障害者）法（The Criminal Procedure (Mentally Impaired Persons) Act 2003）は、障害の状態によって法廷に立つのに適していなかったり精神障害のために無罪になったりする人や、有罪ではあるが精神障害のために刑務所よりも病院やケア施設に收容されるほうがよい人の拘留について規定している。
- 2003年知的障害（強制的ケアとリハビリテーション）法（The Intellectual Disability (Compulsory Care and Rehabilitation) Act 2003）は知的障害者の監督と知的障害者に対する安全なケアについてのニーズ評価のプロセスについて規定している。同法は拘束、拘留、移送に使用される合理的な権限、隔離と介入の権限、ケアが必要だと判断される場合のそのケアに対して強制的に承諾を求める権限を規定している。

(ウ) 「障害者の観点を考慮する (Including a Disability Perspective – A toolkit for policy makers)」⁶²¹

障害問題担当局 (the Office for Disability Issues) は「障害者の観点を考慮する」という文書のなかで、合理的便宜は、もしある人が機能障害の結果、特別なサービスや施設を必要としたとき、それらの便宜を提供することが合理的ではないなら、提供者・使用者はそれらを提供する必要ない、ということの意味すると説明されている。例えば、中小企業が事務所を移したり、現在の建物へのアクセスを改良するのに重大な支出を伴う場合、それは合理的ではない、と述べられている。さらに、「1993年人権法は何が障害者にアクセスしやすいようにするために環境になされる必要がある合理的便宜であるかの方向性を提供している」とある。人権法は障害を理由に差別することを禁じており、機能障害がある人へのアクセスを提供しそこなうとすることは障害を理由にした差別を意味している、というのである。

(エ) 「仕事を得る－使用者と労働者に対する A から Z。雇用前段階のガイドライン (Getting a job – An A to Z for employers and employees, Pre-employment guidelines)」⁶²²

人権委員会から「仕事を得る」というガイドラインが発表されている。雇用前段階（求人広告、求職活動、面接、仕事を選択するプロセスなど）における問題

⁶²¹ <http://www.odi.govt.nz/disability-perspective/index.html>

⁶²² http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/31-Jul-2008_21-34-42_A-Z_Pre-employment_Guide.pdf

についての調査依頼や苦情が人権委員会に多数寄せられることから、このガイドラインはすべての求職者が、ジェンダー、民族、年齢、障害、宗教などその人の特質がどのようなものであるかに関わらず、雇用前段階において平等で公平に扱われることを目的としている。

「仕事を得る」では合理的便宜は、1つの概念、法律での取扱い方法というような単純なものではないとしている。合理的便宜は、以下の事項を満足する機会の平等を確保することを目的とした環境を構築するのに用いられる。

- 労働者の宗教的又は倫理的な信念についての特定の慣行、又は
- 労働者の障害に関するニーズ、又は
- 労働者の家族との約束に関するニーズ

合理的便宜には、例えば、障害を持つ求職者がより平等に職場に参加できるよう改良又は調整することも含まれる。これには、建物内へのアクセスを確保したり、仕事の方法を変更したりすることなど、身体的調整に関するもの、例えば、他の労働者に職務の一部を配分するなどといったものがある。

人権法は、労働者の宗教的又は倫理的な信念について特定の慣行を満たすよう明確な義務を規定している。使用者は、労働者の宗教的な信念が不当に自らの活動に支障をもたらすことのないよう合理的な便宜を図らなければならない。

法律は、不当に使用者の活動に支障をもたらすような調整を求めているわけではない。法律では多くの抗弁を用意しているが、使用者は、これらに頼る前に、求職者が行うことのできない職務の一部を他の労働者に任せることにより調整できるかどうかを誠実に検討する必要がある。

ニュージーランドには、不合理な支障に関する判例法はない。ただし、何が合理的であるかは、以下のような要因を考慮した際の状況によって変わってくる。

- 安全衛生
- 費用（使用者の事業規模に係る）
- 組織の活動又は事業

合理的便宜は特に調整、改良のための費用を負担することを意味しているわけではない。しかし、調整の多くは、簡単なもので、支出も少ないので、雇用機会均等のため、かつ質の高い求職者を勧誘するにあたり、使用者は求職者のニーズに対応するべきであるとされている。

ニュージーランドでは、障害者が職に就くために職業訓練を受けたり、障害者のために仕事に必要な機器を導入したり、障害者が自ら商売を始めたりするとき利用可能な訓練・雇用支援基金がある⁶²³。各基金は、より高度な支援ニーズを有する人を支援することを目標に据えており、障害を持つ求職者の負担費用を補

⁶²³ 「支援基金のガイド」(Your Guide to the Support Funds)

<http://www.workbridge.co.nz/publications/Support%20Funds%20Booklet%20-%20Jan%202007.pdf>

填するために基金が使われることに重点が置かれている。このガイドラインの合理的便宜の項でこの基金が紹介されているということは、この基金を活用することが、使用者の費用負担を減じ、ひいては使用者が行う調整・改良の「合理性」を増すことにつながるとみてよいであろう。

2 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

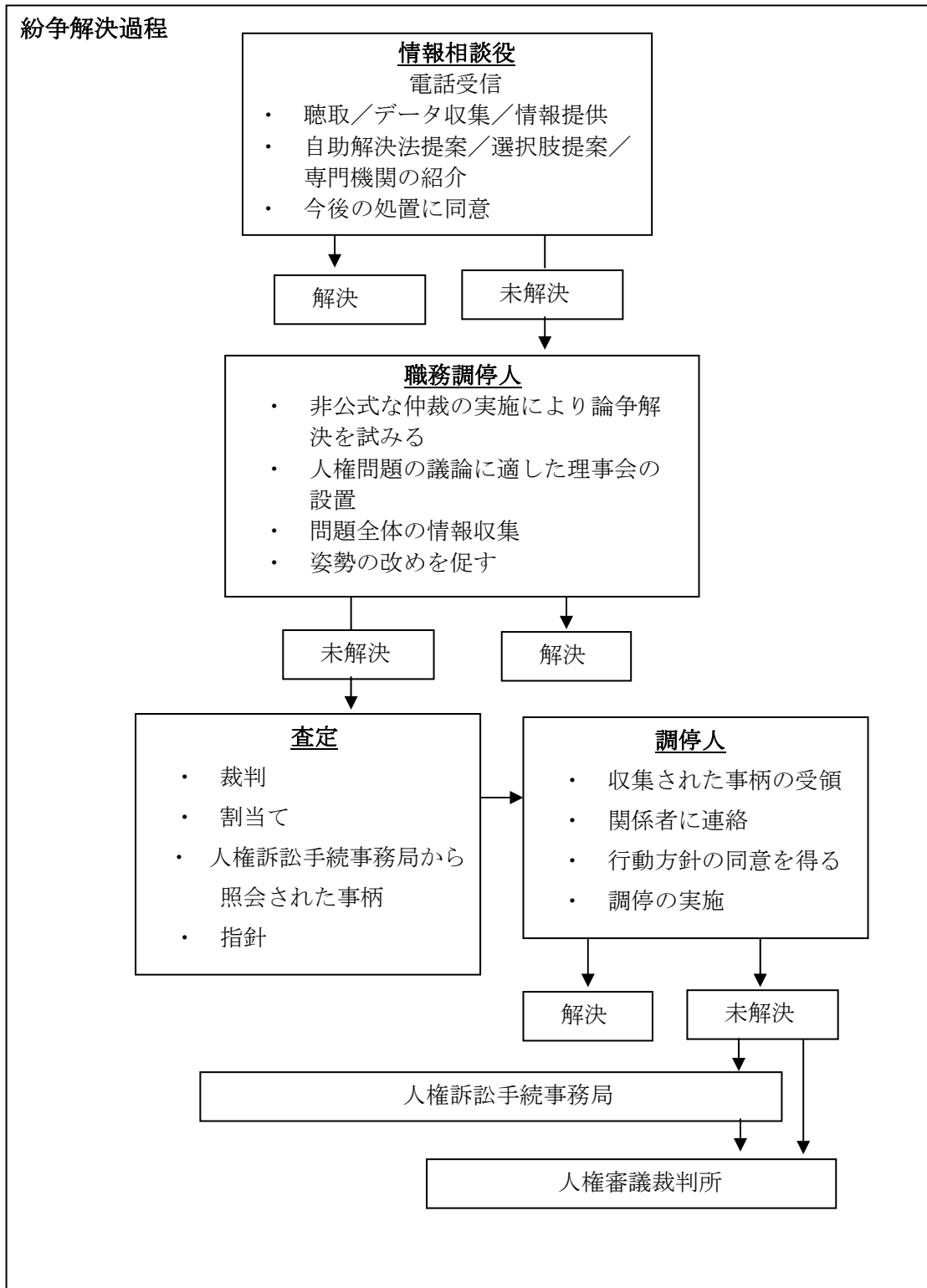
(1) 紛争解決のプロセス

人権法第3部では、人権全般や差別全般に関する救済手続を規定しているが、障害者に特化した紛争解決の仕組みはない。人権法第1部では人権委員会の役割を規定しているが、この中に紛争解決における同委員会の役割も述べられている。また第4部では人権審議裁判所の役割を規定している。人権委員会は、相談、調停、査定、裁判を含む紛争解決プロセスについて図解している（「図1：紛争解決プロセス」参照）

⁶²⁴。

⁶²⁴ 説明資料2、紛争を取り扱う過程について (Fact Sheet 2: What is the process for dealing with disputes)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-JAn-2007_13-10-06_Fctsheets_02_What_is_the_process_for_dealing_with_disputes.doc

図1 紛争解決プロセス⁶²⁵



⁶²⁵ 説明資料2、紛争を取り扱う過程について (Fact Sheet 2: What is the process for dealing with disputes)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-JAn-2007_13-10-06_Fctsheet_02_What_is_the_process_for_dealing_with_disputes.doc

もし、ある者が他者と比べて自分が不利に扱われたと考えるなら、人権委員会に苦情の申立てを行う。最初に対応するのは情報相談役（Information Adviser）である。情報相談役は相談に乗ったり助言を行ったりする立場にある。また、申立人に対して、紛争解決のための選択肢を提示する。選択肢は「自助解決」、「教育的情報提供」、「非公式な介入」、「調停」である。

もし紛争が政府、公的部門、法律に関するものである場合には、司法長官に通告される。

解決には以下のものが含まれる：

- 謝罪
- 今後差別がなされないことについての同意
- 教育的若しくは訓練プログラム
- 苦情申立人が経験した感情、喪失感による痛手に対する賠償

紛争の詳細について申立てを行うのは申立人側である。もし必要ならば、調停人が申立人を援助する。その結果、人権委員会が紛争の調停を決定したら、調停人は、申立人と苦情を申し立てられた人、つまり紛争の両者に接触する。

紛争解決プロセスは私的で秘密が厳守され、このプロセスにかかわるいかなる人々も、法の下で権利を行使したり、人権委員会に情報を提供したりしたことを理由に不公平に取り扱われない。このことは調停の過程において行われた陳述は他のいかなる目的にも使用されないということを意味する。紛争にかかわる人たちは、紛争に関して公的な発言・発表をしないことを強く勧められる。

もし紛争が解決しなかったら、申立人は人権訴訟手続事務局（Office of Human Rights Proceedings）に解決を求めることができる。本事務局は人権委員会から独立している。もし申立人が希望するのであれば、事務局はさらに紛争を調査し、解決を意図して、人権審議裁判所において申立人の代理をするかどうかを決定する。もし人権委員会が紛争の調停を受け入れないと決めたり、人権訴訟手続事務局が裁判所にこの案件を持ち込まないことを決定しても、申立人は自身の費用で裁判所に事件を持ち込むことができる。

人権審議裁判所は人権委員会からは独立しており、法務大臣によって管理されている。裁判所は紛争について最初から聞き取り、決定を行う。もし決定が申立人に有利なものであるなら、裁判所は損害を補償するか他の救済を命令できる。委員会の紛争解決サービスは私的で秘密厳守であるが、人権審議裁判所や裁判所の聴取はそうではないことが重要である。氏名の秘匿は適用されるが、訴訟手続は一般に公開されている。人権裁判所は裁判所としての権限を持ち、その決定は法的な効力を持つ。

人権委員会の紛争解決プロセスの目的は、可能な限り早い機会に公平で効果的な解決に到達することである。このプロセスは公平で紛争の両者のことを考慮している。

申立人は紛争についての文書による証明を提出する必要はない。しかしながら、も

し紛争の事実が複雑なものであるなら、また紛争が長引いているものであるなら、そして、委員会が文書による説明が解決に到達するのに役立つと考えるなら、申立人は文書による説明の提供を求められるかもしれない。

プロセスにかかわる人は法的代理人を必ずしも用意する必要はないが、法的な助言を求める権利はある。

調停人は関連した解決や可能な解決についてなど、人権法についての情報を提供することでプロセス全体の支援をする。

(2) 保護・救済手続の体制

ア 人権委員会

人権委員会は関係者による、最も効率的、非公式かつ費用効果の高い方法で、人権法の第1A部、第2部に規定されている内容の遵守に関する紛争の解決を容易にする機能を持つ(76条(1)(a))。人権委員会は差別に関する申立てを受け付け、評価し、当該種類の苦情に関する情報を収集し、情報、専門家の問題解決サポート、調停及びその他の支援など、苦情の解決を容易にする紛争解決サービス(dispute resolution services)を提供する。さらに苦情に関して収集した情報を関係者に提供する役割も持つ。

紛争解決サービスとは、「差別及び差別に関する法律上の義務についての一般情報の提供」、「人権法第1A部又は第2部の遵守に関する紛争にかかわる人が利用可能なサービスについての情報の提供」、「紛争解決の裁判地及び調停者の提供」(各当事者が自己の立場を害することなく、苦情につき協議し、苦情を解決しようと努めることができるようになっている、また、各当事者が委員会の要請に基づき、又はその合意により招集される)、「紛争解決にかかわるその他のサービス」などがある。

紛争解決サービスは、電話、ファックス、インターネット又はeメール、パンフレットなどにより提供される。

苦情は委員会が受け付ける。ただし、その苦情が制定法による許諾される作為や不作為に関係する場合は、その苦情そのものを受け付けるのではなく、その制定法が人権法に違反しているとの苦情としてのみ取り扱われる。

もし苦情が2000年雇用関係法(2000 Employment Relation Act)に基づく個人的苦情を訴える権利を有するものである場合、労働者は、以下の手順のいずれか1つを選択することができるが、2つとも選択することはできない。

- ①労働者は、当該状況に関して人権法に基づき苦情を申し述べることができる。
- ②労働者は、苦情が別途解決されない場合、2000年雇用関係法に基づく苦情の解決を雇用関係当局に申し立てることができる。

人権委員会は、申立人又は申立人ではない不服当事者が苦情に関する手続を取る

ことを希望する旨を委員会に通知した苦情に関してのみ、人権法で規定されている措置又は追加措置を講じることができる。委員会は、委員会が苦情を受け付ける 12 か月前を超える時期に申立人又は申立人以外の不服当事者が知っていた事項に関して、措置又は追加措置を講じることが拒否することができる。その他にも、委員会は「苦情の主題がささないものである」、「苦情が取るに足らない若しくは嫌がらせである、又は誠意をもって行われていない」「苦情に関して追加措置を講じる必要がない状況にある」「すべての場合において、申立人又はそれ以外の不服当事者が行使することが合理的な、十分な救済手段又は上訴の権利（国家に申立て、又はオンブズマンに苦情を申し述べる権利を除く）がある」と判断できる苦情に関しては、措置又は追加措置を講じることが拒否することができる。

委員会は苦情に関する情報を収集する旨を申立人、不服当事者、苦情を申し立てる人、委員会が関連するとみなすその他の人又は団体、そして、苦情が 1990 年権利章典第 3 条に定める人若しくは団体によって人権法違反を申し立てられている場合には司法長官にも通知しなければならない。苦情に関する情報を収集する場合、そのプロセスは非公式に実施されるものであり、委員会は適切と考える人から情報を聴聞又は入手することができる。

委員会は苦情から、又は苦情に関して収集した情報から、和解が可能であると判断した場合、確実に和解できるよう、当事者らを支援するために最善を尽くすことが規定されている。人権法において和解とは「問題を解決する措置（補償の支払い又は謝罪などがある。）に関する当事者の合意」及び「苦情の主題である行為の繰り返し又は類似の更なる行為に対する、苦情に関係する人による満足のいく保証」を含む。

イ 人権訴訟手続事務局⁶²⁶

人権訴訟手続事務局は 2002 年 1 月 1 日に 2001 年人権法修正法によって設置された。この事務局は人権委員会からは独立している。

人権訴訟手続事務局は人権法違反について苦情申立人が人権審議裁判所に自分の事件を持ち込めるよう、彼らに法的代理人を提供する。ただし、苦情申立人は最初の人権委員会によって提供される和解サービスを通じての苦情解決を試みなければならない。もし和解を試みず直接裁判所による苦情解決の手続を始めるために法的代理人を申請した場合は、その申請は却下されることになる。和解がうまくいかなかった場合に、法的代理人が提供される。しかし、代理人申請がすべて受け入れられるわけではない。代理人が提供されないことになった場合、申立人自身によって自身の費用で裁判所に申立てを持ち込むことができる（代理人が提供される場合は無料）。

⁶²⁶ <http://www.hrc.co.nz/home/hrc/humanrightsenvironment/aboutthehumanrightscommission/officeofhumanrightsproceedings/officeofhumanrightsproceedings.php>

人権訴訟手続事務局局長は以下の機能を有する。

- 裁判所の決定に対する高等法院への上訴、高等法院における訴訟手続、高等法院の決定に対する控訴院への上訴、最高裁判所への上訴について、又は前回に合意に達した和解の執行を求める法的手続において、代理人を提供することを局長に要請する当事者のために代理人を提供するか否か、及びその範囲を決定すること、及び当事者のためにしかるべく代理人を提供すること。
- 苦情を委員会に差し戻すべきか否かを決定すること。
- 審判所での法的手続において、又は苦情を申し立てられた人又は司法長官に対する関連する法的手続において代理人を提供することを局長に要請する申立人、不服当事者、又はグループのために代理人を提供するか否か、及びその範囲を決定すること、及び申立人、不服当事者又はグループのためにしかるべく代理人を提供すること。

局長は一度は合意に達した和解の条件が遵守されないと判断した場合や苦情が当事者及び委員会により（例えば調停によって）解決できないと判断した場合、和解に至らなかった、又は委員会による措置又は追加措置によっても和解が促進されそうに無いと判断した場合、高等法院、控訴院、最高裁判所への上訴の決定を行う。

局長が代理人を提供するか否かを決定するあたり考慮すべき事項としては、「苦情が重大な法律問題を提起するか否か」「苦情の解決が多くの人に影響を与えるか否か」「苦情の主題である事項に係る被害のレベル」「当該法的手続が問題ないか否か」「当該種類の法的手続を通じて利用可能な救済手段が今回のケースに合致するか否か」「局長が代理人を提供することにより利益相反が生じるか否か」「代理人を提供することが資源の効率的な使用につながるか否か」「代理人を提供することが公共の利益につながるか」が挙げられている。

ウ 人権審議裁判所

人権法に基づく苦情申立てがなされた場合、申立人、不服当事者又は人権委員会は、人権審議裁判所において民事上の法的手続をとることができる。申立人、不服当事者、又はこれらを代表した者によって苦情に関する法的手続がとられない場合、苦情を申し立てられて人は、裁判所において民事上の法的手続をとることができる。また苦情の当事者らが苦情の和解に達した（調停その他を通じて）のに、その当事者の誰かが和解の条件を遵守しない場合、他の当事者たちは、和解の履行を強要するために、裁判所において法的手続をとることができる。

これらの法的手続がとられた場合、裁判所は、まず苦情を解決するための試みが行われているか否かを検討しなければならない。当事者らによる苦情の解決に向けた試み又は解決に向けた更なる試みを裁判所が納得し、かつ人権委員会が「苦情の解決に積極的に貢献」しなかったり「その状況において、公共の利益とならな」か

ったり「法的手続の緊急又は暫定的な精神を損」なったりしている場合を除き、苦情を人権委員会に差し戻さなければならない。裁判所は苦情についてすでに知っている事項から苦情が当事者ら及び委員会により解決できると判断した場合には、法的手続における審理の前、審理中又は審理後のいつの時点においても苦情を委員会に差し戻すことができる。

裁判所は、苦情が当事者らにより解決できると判断した場合には、一定の期間、法的手続を延期することができる。

3 障害者施策に係る推進の仕組み

(1) ニュージーランド障害者長期計画

1999年の総選挙における選挙公約の中で、労働党と連合党は共同で、社会参加しようとする障害者が直面しているバリアの除去を実現するための長期計画の策定を約束した。労働党は総選挙の結果政権をとった後、早速、この公約の実現に動いた。

2001年、政府はニュージーランド障害者長期計画（New Zealand Disability Strategy：以下「NZDS」という）⁶²⁷を発表した。労働党政権下で政府省庁やその他の機関はいくつかのプログラムを策定した（New Zealand Health Strategy、Positive Ageing Strategy、Re-evaluation of Human Rights Protection in New Zealand）が、NZDSもその一つである。NZDSは政府省庁やその他の機関が、何かを決定する前に障害者のことを考慮するための永続的なフレームワークである。

ア 社会モデル

ここ数十年、障害に対するアプローチに重大な変化が生じている。それは社会モデルの登場である。障害への伝統的なアプローチである医学モデルでは、障害は個人にあり、治療されるべき個人の問題であると捉えられる。障害に打ち勝つための方策は個人に目標が置かれることになる。

それに対して、社会モデルは障害を個人と環境との関係のなかで捉え、障害者の自立を妨げるバリアの除去に政策の焦点が置かれている。ここで求められるのは社会政策と制度の実施である。障害者はただ受け身でサービスを受ける存在ではなく、自身の生活に関する決定に積極的にかかわることが奨励されている。社会モデルには2つの基本的な性質がある。1つは権利ベースのアプローチ（「障害者は自身の権利（entitlement）として必要とする援助を受けることを要請できる」）であり、もう1つは地域にベースを置いた支援への志向（障害者が地域の一員であると認められ

⁶²⁷ <http://www.odi.govt.nz/nzds/index.html>

るために) である。

NZDSはこの両方の性質を「完全に包括的な社会」というビジョンを掲げることで組み込んでいる。

イ NZDS の中身

(ア) ビジョン

NZDS は障害者の完全参加を妨げているバリアを政府が取り除くためのフレームワークである。バリアがあるために障害者は十分な社会参加ができず、また能力を発揮することができない。例えば、障害者は非障害者と比べて教育的ない資格を得にくく、雇用されにくい。障害者はコミュニケーションの困難と交通面のバリアに直面し、収入も全般的に低い。障害者は人々の無知と偏見に満ちた態度に出くわすことも少なくない。NZDS のビジョンは「完全なるインクルージョン社会 (a fully inclusion society) を実現する。そこでは障害者の生活に高い価値を与え、社会参加を継続的に高めている」というものである。

NZDS の冒頭には、策定前の協議における障害者のコメントが掲げられている。「障害は私にあるのではなく、社会にある」。「私には尊厳があり、自分の能力を伸ばし、自分の特質とスキルを活かす権利がある」。

(イ) 15 の目標 (objective)

NZDS は15の目標と、それぞれの目標を達成するための方策で構成されている。

15 の目標は以下のとおりである。

- 〔目標 1〕 非障害社会（障害者の人生を尊重し、高く評価する社会）のための啓発と教育
- 〔目標 2〕 障害者の権利擁護
- 〔目標 3〕 障害者への最良の教育の提供
- 〔目標 4〕 障害者の雇用と経済的発展における機会の提供
- 〔目標 5〕 障害者のなかからの指導者の養成
- 〔目標 6〕 ニーズに気づき応える公的サービスの育成
- 〔目標 7〕 個人に焦点をあてた長期の支援システムの創造
- 〔目標 8〕 障害者の質の高い地域生活の支援
- 〔目標 9〕 障害者のライフスタイルの選択、余暇、文化の支援
- 〔目標 10〕 障害者と障害問題についての適切な情報の収集と活用
- 〔目標 11〕 障害を抱えたマオリの参加の促進
- 〔目標 12〕 障害を抱えた太平洋島嶼民の参加の促進
- 〔目標 13〕 障害のある子供と若者の充実した積極的な人生の保障
- 〔目標 14〕 生活の質を高めるために障害のある女性の参加の促進

〔目標 15〕 継続的な支援を提供している家族への高い評価

(ウ) 方策 (action)

NZDS のそれぞれの目標には 5～16 の方策が掲げられている。例えば、〔目標 2〕 (障害者の権利擁護) については、次のような方策が挙げられている。

- 2.1 障害者の権利についてすべての人に情報を提供する
- 2.2 障害者が自分たちの権利を理解し、差別について認識し、自らをアドボケートできるような教育を提供する
- 2.3 子供や家族への支援を担当する機関に、障害者の権利と能力について教育する
- 2.4 障害者の権利を高め、強化するために、人権法規を見直す
- 2.5 国連の障害者権利条約を調査し、支援し、発展させる
- 2.6 障害者が独立したアドボカシーを利用できる程度を調査し、サービス提供における不足について述べる
- 2.7 障害者の権利についてのニュージーランドの業績を評価する
- 2.8 ニュージーランドの業績が国際人権責務 (例えば、助成に対する差別の除去に関する条約や、子供の権利条約) に対して評価される場合には、障害者を考慮に入れる

ウ NZDS の実施方法

NZDS は決して理想を掲げているだけの計画ではない。目標を達成することを目指している。各省庁がそれぞれに行っているプロジェクトや活動の中で、これらの方策と結びつくものを見つけ、あるいは新たにプロジェクトを策定し、それを実行することで、NZDS の実現化を図ろうとしている。

(ア) NZDS ワークプラン (New Zealand Disability Strategy – Work Plans) ⁶²⁸

政府省庁は NZDS を実施するためのワーク・プラン (Work Plan) を 1 年ごとに作成する。最初の年 (2001 年) は 10 の省庁がワーク・プランを策定した。その後、ワーク・プランを策定する省庁は増加し、2 年目 (2003 年) には 37 の省庁と 3 つのクラウン・エンティティ (Crown Entity) ⁶²⁹がワーク・プランを策定している。

ワーク・プランでは次のことを考慮することが求められている。まず短期で達成できる計画を明確にする (NZDS は基本的に長期間にわたる目標、行動)。また、「政府全体で取り組むこと」、「各省庁に固有なこと」、そして、「複数の省庁が協力してやること」を明確にして、整理することも求められている。またそれぞれ

⁶²⁸ <http://www.odi.govt.nz/nzds/work-plans/index.html>

⁶²⁹ クラウン・エンティティとは、政府の所有する組織のうち、国有企業と省庁を除いたものの総称。1989 年財政法 (Public Finance Act 1989) に、「付表第 4 表に列挙する組織」として定義されている。

の作業の重要性や緊急性を検討する必要がある。なによりもその作業が NZDS のビジョンや目標、方策と一致していることが重要である。さらに、NZDS を策定するにあたってなされた障害者やその関係者からの提言も十分に考慮されなければならない。

各省庁が策定するワーク・プランに共通する特徴は以下のとおりである。

- 政策とサービス提供のアウトカムを重視するようになってきている。
- 障害のあるスタッフの積極的な採用とその育成、全スタッフに対する障害への気づきの訓練など、障害のあるスタッフや障害問題に関心のあるスタッフを支援するプランが見られる。
- ハードコピー、電子形式、ウェブサイトでの提供など、情報へのアクセスが容易になるよう工夫することが求められている。
- 政府サービス、建物、駐車場を含む施設へのアクセスを向上することを約束している。これは多くの機関が重要な変更としている領域である。
- 障害者によるリーダーシップの養成活動の水準を発展させている。多くの機関がその仕事について障害コミュニティと協議し、障害者を直接政策開発に巻き込むことを求めている。このことは、特に障害サービス提供をしている機関について明らかである。これらの活動の多くが消費者としての障害者との協議プロセスを発展させることを目指している一方、障害者が既存の委員会やグループの代表となれるような仕組みづくりを開発しようとしている。
- 障害者と障害問題についての調査と情報を増やすことにも努めている。

(イ) NZDS 進捗状況報告書 (New Zealand Disability Strategy – Progress Reports) ⁶³⁰

進捗状況報告書とは、NZDS の目標や方策に対して、政府機関がどのような取組をしているか、そして、どこまで NZDS の目標を実現できたかを報告したものである。

2001 年から 2007 年の NZDS の進捗状況報告の活動の記録から⁶³¹、障害者の権利に関する目標（〔目標 1〕、〔目標 2〕、〔目標 5〕）に関する項目の実施内容は以下のとおりである。

a 政府活動についての人権法適用

2002 年 1 月から、政府は 1993 年人権法によって完全にカバーされた。これまで、政府部門の活動については人権法適用が免除されていたが、その免除がな

⁶³⁰ <http://www.odi.govt.nz/nzds/progress-reports/index.html>

⁶³¹ 国連障害者権利条約と障害（国連障害者権利条約）法案、省の報告書（United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill: Departmental Report
<http://www.odi.govt.nz/documents/convention/departmental-report-on-crpd-and-disability-bill.doc>

くなり、政府の政策やサービスは 1990 年権利章典と一致しなければならなかった。

b 国連障害者権利条約

ニュージーランドは 2007 年 3 月 30 日障害者権利条約に署名した。この条約は 4 年の議論の後採択された。ニュージーランドはこの過程においてリーダー的役割を果たした。障害者もニュージーランドの公式代表団のメンバーとしてこの議論に参加した。

c 人権に関するニュージーランド行動計画

障害を含む人権問題についての理解を深め、人権問題についての政府による活動へのプライオリティを高めることを提言するために人権委員会は人権に関するニュージーランド行動計画を 2005 年に発表した。

d アクセスしやすい陸上公共交通機関の調査

人権委員会は公共交通を利用する障害者が直面する問題についての調査を指示した。この調査は 2005 年のレポート「利用しやすい旅」(The Accessible Journey) になった。これは政府に障害者の公共陸上交通のアクセスを向上させるよう勧告したものである。

e 2006 年ニュージーランド手話法 (New Zealand Sign Language Act 2006)

ニュージーランド手話法は 2006 年 4 月に制定され。同法はろう者コミュニティの言語と文化を公式に認め、法的手続においてろう者がニュージーランド手話を使用する権利を確立し、政府省庁にニュージーランド手話の使用に関する指針を提供し、ろう者コミュニティとニュージーランド手話に影響する問題について協議することを規定した。

f 1960 年障害者雇用促進法 (the Disabled Persons Employment Promotion Act 1960) の撤廃

2006 年、1960 年障害者雇用促進法を撤廃した。これは保護雇用職場で雇用されている障害者に対しての最低賃金の包括的免除を取り除き、障害者が非障害労働者と同等の雇用条件を享受することを保障した。

g 障害者についての公的な知識と態度の変更

- 保健省の「心のように、私のように」(The Like Minds, Like Mine) プロジェクトはマスメディアによるキャンペーンである。消費者グループによっ

て行われた、精神疾患に対するスティグマと差別に対抗することを支援する活動についての啓発活動で、2000年より始められた。これは2001年に始まったNZDSに先立つものであるが、キャンペーンの第2段階、第3段階、第4段階はそれぞれ2001年、2003年、2007年に着手された。「心のように、私のように」の第8次追跡調査は2007年5月～6月に行われ、精神疾患のある人への態度は改善されていることを示していた。

- 「精神疾患のある人への差別を減じるための政府機関間プラン」(2005～2007年)は精神保健委員会、保健省、障害問題担当局、人権委員会によって2004年、開発され進められた。
- 2005年、障害問題担当事務局は「生きるための人生」をウェブサイト発表した。これは20人の障害のあるニュージーランド人の物語を描いたものである。
- 2005年、スポーツとレクリエーションニュージーランド(Sport and Recreation New Zealand)は「例外のない戦略」を発表した。その1つは障害者の運動選手をすべてのニュージーランド人にとっての積極的なロール・モデルとして認め、促進するというものである。
- 2007年5月、利用障害委員会の事務局は、障害者のサービス利用者と共に作業する際に考慮すべき問題をサービスの提供者が理解できるよう、訓練ノート付きの「正しいことをするのは簡単」というDVDを開発した。

h 施設の元患者への補償

- 2005年、政府は精神病院の元入院患者のための信用フォーラム(Confidential Forum for Former in-Patients of Psychiatric Hospitals)を設立した。このフォーラムは2007年6月に報告書を出した。
- 2006年、政府は、精神病院の元患者から請求のない金の利子によって設立された精神保健及び知的障害サービス(又は凍結基金)慈善トラスト基金(Mental Health and Intellectual Disability Service (Frozen Funds) Charitable Trust)を、その基金を管理するために作った。これは精神保健及び知的障害サービスの利用者である人々のための基金である。

i 障害者からの助言ルートの開発

障害者はその経験に基づく専門家として政府機関によってだんだん認識されるようになっている。政府機関はそれぞれ障害者諮問グループを設定するか、すでにある障害者諮問グループを確保するか、設立された諮問グループに特定の問題を諮問するようになってきている。

j ノミネーション・サービス

2006年11月、障害問題担当事務局は適切なスキルのある障害者を政府の評議員会と委員会に任命することを促進する、ノミネーション・サービスを設定した。

k 能力の構築

2004年、障害問題担当事務局は障害者組織に障害者とその家族の間でリーダーシップのスキルを開発するために小額の補助金を提供している。

4 障害者施策に係る監視の仕組み

(1) NZDS の実施に係る監視の仕組み

ア 障害問題担当大臣 (Minister for Disability Issues)

1999年の総選挙以前には障害問題全体についての責任を負う大臣も省庁もいなかった。それが、1999年成立の労働党政権下で相次いで創設された。

個人の医療サービス、公的医療サービス、障害者支援サービスの資金と提供について規定し、新しい公営の医療組織、障害者組織を設立することを目的として制定された2000年ニュージーランド公的医療障害法 (New Zealand Public Health and Disability Act 2000)⁶³²に、NZDSの開発のために大臣がすべきことが記述されている。

- 大臣はNZDSを策定する前に、大臣が適切と考える組織や個人と協議し、
- NZDSの実施の進捗状況について毎年報告し、
- NZDSとその修正版を広く公表し、また国会に提出する。そして、それが決定若しくは完成したらできるだけすぐに報告する

ことが求められている。なお2006年 (NZDS開始から5年後) と2011年 (同じく10年後)には進捗状況の完全なレビューを行うことも定められた。このことは、NZDSの実施の進捗状況が障害者政策にとって重要であることを意味している。障害者及びその関係者もこの進捗状況に高い期待を抱いている。

障害問題担当大臣の設置は、ニュージーランドにおいて障害者の存在を重要視している政府の姿勢を反映したものである。また、障害者のために大臣がアドヴォカシー (権利の代弁者) の役割を果たすことが求められている。しかし、障害者及びその関係者の中には様々な視点、考え方、様々な関心があるため、大臣と障害セクターの関係を発展させることには多くのチャレンジを伴っている。重要なことは、政府が障害者に対する責任をきちんと果たすようにすることであると認識されている。

⁶³² <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0091/latest/whole.html#DLM80064>

イ 障害問題担当局⁶³³

2002年7月1日、障害問題担当局は障害問題担当大臣をサポートするために設置された。それ以前に障害問題担当大臣の政策を実施していたのは、保健省の障害サービス担当部門であった。しかし、障害者及びその関係者は、障害問題が医療・保健領域におかれていることは不適切だと長い間主張し続けてきた。障害者が直面している問題は多岐にわたり、その中身は教育、雇用、住宅、交通、社会サービスなどであるが、障害問題担当大臣が保健省にいと、医療・保健問題だけがクローズアップされかねない、というのである。そこで社会開発省のなかに障害問題のための政策に関するユニットをつくることになった。それが障害問題担当局であった。この機関を社会開発省に置いたのは、障害問題担当大臣の役割が、複数の分野にわたっている戦略的な社会政策的役割を担っているからである。また、障害政策に対するより広範なアプローチをとってほしいという障害者及びその関係者の要求に応えるためでもある。

障害問題担当局で実施することに関する費用は社会開発省の予算に含まれている。障害問題担当大臣と社会開発省の行政長官の間で協定がかわされた。その協定では、障害問題担当局が提供するべきサービスが特定された。

障害問題担当局の機能は以下のとおりである。

- NZDS の実施と開発について先導機関の役割を果たす
- 障害問題についての政策アドバイスを行う
- 障害問題担当大臣を支援する。

前述したように、障害問題担当局ができるまで、戦略的な、そして複数省庁にわたる障害政策に責任を持つ主要官庁がなかった。NZDS の目標を達成するためには、責任官庁の存在が重要であると考えられていた。

ウ 障害者団体、障害者、障害セクター（disability sector）⁶³⁴との関係

障害セクターとは、①何らかの障害がある人、②障害者の家族、③支援組織、サービス機関、代理人、専門家等を総称する用語である。NZDS を中心としたニュージーランド政府の障害者政策・施策においては、当事者の意見を尊重するという観点から、障害セクターとの関係を重視している。

NZDS の準備のために広範に行われた障害セクターとの協議は、障害問題担当局及び障害問題担当大臣と障害セクターとの良好な関係作りに役立った。この関係は障害問題担当局から障害関係団体への定期的なニュースレターの発行を通じて継続さ

⁶³³ <http://www.odi.govt.nz/about-us/index.html>

⁶³⁴ 新任の障害問題担当大臣のための説明、第5章 障害セクター（Briefing to the Incoming Minister for Disability Issues 2002, Chapter 5: The disability sector）
<http://www.odi.govt.nz/publications/minister-briefing/2002/chapter5.html>

れている。また、大臣はアドヴォカシーの役割を果たすために数多くの地域訪問や障害セクターの代表者とのミーティングを行っており、それも関係を強めることにつながっている。この個別の接触は障害者や障害者団体のなかで明らかに重要視されるようになってきている。

障害問題担当大臣の設置と、NZDS の目標達成のための政策・政府の行動自体が、障害セクターの政府に対する信頼感を高めることにつながっている。例えば DPA ニュージーランドー障害者の全国連合 (DPA NZ) ⁶³⁵ は 2000 年の年次報告で、「障害問題担当大臣の任命と、それに続く NZDS の開発によって環境が変わった」と報告している。「政府が以前よりも障害問題を認識しているということは重要なことであり、心強いことである。と同時に、我々が政府の障害問題に関することで政府の社会政策にもっと貢献できるようになったことも重要である。」⁶³⁶

(2) 障害者の権利擁護を含む施策全体に係る監視の仕組み

ア 障害者顧問委員会 (Disability Advisory Council) ⁶³⁷

障害者とその家族を政府の障害者政策と障害者サービスの開発に巻き込むことは、NZDS の重要な面である。2002 年の設置以来、障害問題担当局は政府部局に障害セクターとの共同作業を発展させることと、障害者の理解と要求により応えることを奨励している。

障害セクターと密接で継続的な関係を持つことは障害問題担当局の仕事の重要な一部でもある。そのコンタクトの方法は個人との定期的な非公式の会話から組織との計画的に行われる正式な会合までいろいろである。障害者顧問委員会はそのコンタクト方法の 1 つで、障害セクターとコミュニケーションをとり、障害問題についての政府と障害セクターの間の相互のフィードバックを行うための仕組みである。

2004 年 10 月に、障害者顧問委員会の設置を提案する協議文書が 1400 人を超える障害者、家族、その代表組織、事業者に回覧された。この文書について求められたフィードバックは、グループ、提案された名前、役割、選定プロセス、メンバーシップについてである。

フィードバックは 100 を超える障害者と組織から寄せられた。障害の直接経験の

⁶³⁵ DPA NZ- The National Assembly of People with Disability。首都ウェリントンを拠点に活動していた様々な障害者支援団体が個々の運動の違いを乗り越えて結集し、1983 年、個別の要求内容を包括するかたちで結成された連合体。設立時の名称は「障害者連合 (Disabled Persons Assembly (New Zealand) Incorporated)」で、「DPA NZ」はその頭文字から付けられた。現在は障害者の呼称として「Disabled Persons」ではなく、「People with Disability」を使用している。

⁶³⁶ 新任の障害問題担当大臣のための説明、第 3 章 ニュージーランド障害者長期計画 (Briefing to the Incoming Minister for Disability Issues 2002, Chapter 5: New Zealand Disability Strategy)
<http://www.odi.govt.nz/publications/minister-briefing/2002/chapter3.html>

⁶³⁷ <http://www.odi.govt.nz/nzds/disability-advisory-council/index.html>

ある人々からなる委員会の設置はほぼ支持された。また、人々は、委員会において障害者を代表する委員を障害者とその家族が選ぶべきであると考えた。メンバーは障害問題担当局ではなく障害者消費者組織によって任命されることになった。ただし、任命する側の組織をどこにするかについては障害問題担当局が選ぶことになった。できるだけ多くの障害者組織がこのプロセスに参加できるように、担当局は時々任命する組織を見直し、入れ替えることにした。2004年12月、担当局は障害者顧問委員会の設立を発表した。担当局は会議のメンバーを任命する責任のある障害消費者ベースの組織を選んだ。

障害者顧問委員会には2つの役割がある。それはNZDSの実施についてアドバイスをすることと、障害者に影響する問題の出現に関する情報を提供することである。

障害者顧問委員会は13人の障害者とその家族介助者によって構成されている。障害者顧問委員会の仕事は、NZDSの実施について協議することである。また、障害者・家族の生活上の、また社会参加においての妨げになることや、障害者とその家族に起こることを知りたいと考えている障害問題担当局や政府に、これらのことについて助言をする。障害問題担当局やその他の政府機関が委員会に仕事を命じたり、委託したりすることはない。委員会のメンバーの意見に応じて何をするかを決めるのは担当局や他の政府機関の仕事である。

障害者顧問委員会の会合での決定は通常同意によってなされる。全員が賛成したときのみ、委員会は決定することができる。もし委員会がNZDSの実施においてしなければならないことを決定したら、障害問題担当局はその決定を考慮する。もし担当局がそれに同意できなかつたら、委員会に対してなぜ同意できないかを伝えなければならない。

障害者顧問委員会のメンバーは障害の異なる経験を持つ者が選ばれる。メンバーには、「精神疾患の経験」「感覚障害（聴覚障害、視覚障害、ろう）」「学習障害（知的障害）」「慢性疾患の経験」「事故による機能障害」「マオリ」「太平洋島嶼民」「男性と女性」「異なる地域に住む人、田舎と都会が含まれる」「高齢者」「若者」「家族」といった人が含まれている。メンバーの任期は3年間である。議長は障害問題担当局がメンバーの1人から選ぶ。議長の責任は会合を運営することと、会合の準備を担当局と共にすることである。

会議の役割と目的については定期的にみなおされる。これは通常5年以内ごとに担当局の責任で行われ、その内容は社会開発省のチーフ・エクゼクティブに知らされる。

イ 障害問題の閣僚委員会（Ministerial Committee on Disability Issues）⁶³⁸

2009年2月、政府は障害者のためのケアとサービス提供の質についての社会サー

⁶³⁸ <http://www.odi.govt.nz/what-we-do/ministerial-committee-on-disability-issues/index.html>

ビス特別委員会調査（Social Services Select Committee Inquiry into the Quality of Care and Services Provision for People with Disabilities）に対する最初の対応として障害問題の閣僚委員会を設立することに決めた。政府は NZDS の実施と国連障害者権利条約に対して目に見えるリーダーシップと責任を提供し、政府全体の障害問題に対しての首尾一貫した方向性を設定するために障害問題の閣僚委員会を設立した。委員会は障害問題担当大臣が議長をし、他の重要な大臣（財務、法務、保健、教育、輸送大臣、教育副大臣、障害問題担当副大臣）がメンバーとなっている。異なる分野について責任のある大臣たちの共同作業によって、政府機関は、障害者の生活に真に変化をもたらすような政策、施策を発展させることが期待されている。政府は省庁に対して、別個ではなく共通して作業することで限られた資源の最良の活用につながるだろうと考えている。

ウ 人権委員会

人権委員会は法務省の出資で成り立っている人権保障組織である。人権委員会はニュージーランド人権法 19 条で示されているように、行政などの機関から独立して働くことが義務付けられている。人権委員会は障害問題事務局と共に障害問題に取り組み、この事務局を援助、監視する位置づけにある。

人権委員会は公平、安全、公正な社会（多様性に価値があり、人権が尊重され、すべての人が偏見と違法な差別から自由に生きることができる社会）のために作業する。人権委員会の機能は

- ニュージーランドの人権に関して擁護し促進する。
- 個人の間、また多様なグループの間の調和的關係を奨励する。
- 雇用の機会均等をリードし、評価し、監視する。
- 差別について情報を提供し、差別についての申立ての解決を援助する。

人権委員会には 8 人の委員がいる。その内訳は、委員長（Chief Commissioner）、雇用機会均等委員（EEO Commissioner）、人種関係委員（Race Relation Commissioner）、そして 5 人のパートタイムの委員である。

人権委員会は人権調査や、違法な差別に対する苦情申立てに関する無料で秘密厳守のサービスを実施している。委員会の紛争解決プロセスは違法な差別への申立てに限られている。その一方で、委員会はより広い人権問題についても言及する。これには、例えば障害や住宅、教育、交流、雇用、人種関係に関する差別以外の人権問題も含まれる。

委員会の仕事は

- 人権の擁護
- 人権侵害についての調査
- 人権に影響を与える事項に関する声明

- ワイタンギ条約 (Treaty of Waitangi) ⁶³⁹の人権的側面についての理解の促進
- 人権プログラム、活動、教育の実施
- ガイドライン及び任意の行動規範の作成・発行
- 人権に関する事柄についての一般大衆の代表者の受け入れ・招待
- 人権問題についての法的手続の実施と裁判所での介入
- 首相に対してニュージーランドが国際的な人権基準と法規をどのように扱っているかの報告
- 人権についての行動計画の開発 (最初の計画は 2005 年 3 月 31 日「人権についてのニュージーランド行動計画」(the New Zealand Action Plan for Human Rights) である)
- 差別についての調査と苦情申立てを取り扱うサービスの提供
- 人権訴訟手続事務局を通じての、人権審議裁判所における法的代理人を務めること

紛争解決プロセスにある職務調停人、査定、調停人の役割を人権委員会が担い、相談、調停などの末に問題が解決しなかった場合に人権審議裁判所や人権訴訟手続事務局に事例を委託する。

エ 人権審議裁判所⁶⁴⁰

人権審議裁判所は 1977 年人権委員会法第 45 条に基づき機会均等裁判所 (Equal Opportunities Tribunal) として設立された。1993 年には申立審議裁判所 (Complaints Review Tribunal)、2002 年より人権審議裁判所と名称を変更した。人権審議裁判所の司法権を保障しているのは、1993 年プライバシー法、1994 年医療障害委員会法、1993 年人権法の 3 つである。

人権裁判所は行政から独立した採択・監視機関である。問題に程度によって高等裁判所に上訴することもできる。この 2 つの裁判所が行政から独立して働くことによって、人権保護救済機関の行政からの独立性が確保されている。

人権審議裁判所は差別に関する採択を行う。

人権法の第 4 部で人権裁判所の独立性を保障している。議長 1 名の多に 20 名以上の陪審団の中から事例ごとに 2 名を議長に指名する。また議長の任期を最長 5 年としている。

⁶³⁹ 1840 年にイギリス政府と先住民であるマオリの間で結ばれた条約。3 条からなる条約で、第 1 条は、マオリの主権のイギリス国王への譲渡、第 2 条は、マオリの土地、森林・漁場などの共同若しくは個人の所有を保証するとともに、イギリス国王の土地の先買権、そして、第 3 条は、マオリへのイギリス国民としての特権の付与が規定された。イギリスとマオリの文化や慣習の違いにほとんど配慮せず締結されたこの条約に基づいて、イギリスに都合の良い形で土地の売買が急速に進んでいった。しかし、1976 年にワイタンギ条約法が制定され、過去の不正な土地収奪に対する不服申立てへの道が開かれた。

⁶⁴⁰ <http://www.justice.govt.nz/human-rights-review-tribunal/index.html>

5 障害者に対する差別禁止に係る法制度に基づくガイドライン等について

- (1) 政府と公的部門のための非差別基準—この基準の適用の方法とそれを実施する者についてのガイドライン (THE NON-DISCRIMINATION STANDARDS FOR GOVERNMENT AND THE PUBLIC SECTOR – Guidelines On How To Apply The Standards And Who Is Covered)

2002年3月には法務省は「政府と公的部門のための非差別基準—この基準の適用の方法とそれを実施する者についてのガイドライン」⁶⁴¹を発表した。このガイドラインの目的は、「政府と公的部門のための非差別基準に精通」し、「差別を明確にし、法令、公的な政策、施策、サービスに関してそれを行使する方法に精通」し、「非差別基準が適用される機能や組織のタイプについてのガイダンスを提供」することである。

このガイドラインは「政策顧問、公的部門のマネージャーとスタッフ、内閣や内閣の委員会や部局の委員会のために働いているスタッフ、クラウン・エンティティ、地方政府」、そして「非政府の機関やサービス提供者であるが公的な機能を備えている団体」も対象としている。

ガイドラインの内容は「はじめに」「ガイドラインの概要」「人権法の概要」「権利章典の概要」「公的部門のための非差別基準」「チェックリスト—権利章典の非差別基準の適用」「チェックリスト—人権法の非差別基準の適用」「雇用差別、人種的不調和、性的嫌がらせ、人種的嫌がらせ、被害」「人権委員会に対して苦情申立てをした場合」である。

ア 権利章典の非差別基準の適用のためのチェックリスト

公的部門のある活動が権利章典において差別的であるかどうかのチェックリストには6つのステップがある（図2 チェックリスト—権利章典の非差別基準に適用を参照）。

ステップ1は「誰の活動が人権法第1A部の適用を受けるか」についてのチェックである。人権法第1A部は権利章典3条によってカバーされる人や組織である。権利章典は政府の活動から個人を保護するために設計されている。3条で規定されているのは

(a) 政府の立法部門、行政部門、司法部門

(b) 法の遵守を与えられていたり法の遵守を課せられている、公的機能、権限、義務を行使する人物あるいは組織

である。権利章典は1990年に法令になってからこれらの組織や活動すべてに適用される。しかし、現在では、同じ定義が人権法のどの箇所に適用されるかを定める時

⁶⁴¹ <http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2002/discrimination-standards/index.html>

にも関係してくる。

ガイドラインでは上記の (b) について説明を加えている。(b) の内容は明確ではなく、裁判所も「公的機能」の限界について解決していない。しかし、裁判所は当該組織の性格よりも、当該組織が行っている活動の性質が重要であることを明確にしている。つまり、本質的に民間組織であっても、民間であることが「公的機能、権限、義務を行使」していないことを意味していないというのである。例えば、契約の下に公的保健スクリーニング・サービスを提供している民間の保健サービス提供者は人権法第 1 A が適用されると考えられる。

「公的機能」があるかどうかについては、当該組織が以下のような条件を備えているかどうかで判断される。

- 公的利益のために活動している
- 公的利益を与えている
- 政府の政策や戦略の実施や促進のために活動している
- 他の（民間）組織にはない特別な義務や責任の下にある
- 公的資金を受けている（ただし、このこと自身は決定要因ではない）
- 法令や規則の下での権限を行使している

ステップ 2 は人権法第 1 A 部が適用される活動についてである。第 1 A 部における権利章典の基準の範囲となる活動の例として以下のものが挙げられている：

- ある活動を規定したり統治したりする法令
- 法的なライセンスを保証するかどうかについての大臣による決定
- 被収容者についての仮釈放するかどうかについての仮釈放委員会の決定
- 申請者に所得保障の支給を保証するかどうかについての機関の決定
- 教育や職業訓練についての政策（それらが雇用の一部をなさない場合）
- 国のケアにおける子供や若者の権利についての規則
- 出資に対する申請についての決定がなされる方法についての政策

ただし、雇用関連の事柄、人種的嫌がらせ、性的嫌がらせ等は第 1 A 部の適用を受けない。また、民間の個人の活動（公務員による私的な範囲での活動を含む）も適用を受けない。さらに、人権法は移民政策や決定、裁判所の判例や他の活動も適用を受けないとある。しかし、第 1 A 部の適用を受けないとしても、人権法の他の部分（第 2 部など）が適用される可能性はある。

ステップ 3 は、その活動が差別かどうかを問うものである。権利章典の 19 条にある非差別基準は人権法 20 条(L)に統合されている。権利章典は「差別」を定義していない。裁判所が「差別」をどのように解釈しているかを見るのが役に立つ、とガイドラインでは言っている。

ステップ 4 はその活動が積極的是正措置になるかどうかを問っている。積極的是正措置かどうかを考えるためにガイドラインはいくつかの質問を用意している。

- その法令、政策、施策、サービスは、差別によって不利益を被っている人を援助したり前進させたりする目的で、その方法をとっているのか
- もしそれが積極的是正措置ならば、そのグループが受けている不利益の性質は何か
- その不利益の存在と、それが差別によって起こっていることを示す証拠はあるか
- 法令、政策、施策、サービスがその不利益に言及することをどのように援助しているのか
- その活動の結果を測定できるのか。例えば、差別によって不利益を被っている人を援助することがうまくできているといえるのか

ステップ5ではその差別的行為が正当化できるかどうかのチェックがある。権利章典第5条では「第4条に従って、権利章典に含まれる権利と自由は自由民主主義社会において例示的に正当化されるような、法によって規定されている合理的な制限のみに従う」とある。

「例示的に正当化される」とは調査、実証的データ、協議からの発見、報告書、調査や見直しの結果から得た証拠によって正当化されることを意味する。優れた政策開発は想定によって動かず、高度な分析や調査に基づいて、なぜその活動が必要なのかを明確に証明するよう議論されたケースを提供する。

「自由民主主義社会」については裁判所の解釈で次のように述べられている。

- 人間の生まれつき尊厳を尊重する
- 社会的な正義と平等を約束する
- 広範な信念に配慮する
- 文化的なアイデンティティと集団のアイデンティティを尊重する
- 個人とグループの社会参加を高めるような社会的、政治的制度を信じる

「権利章典5条をどのように適用するか」については、ニュージーランド控訴院（New Zealand Court of Appeal）が、権利章典によって肯定されている権利や自由にか課せられている制限が「例示的に正当化される」かどうかを評価するガイドラインを開発した。それを2つのステップにまとめると、

- ①問題の規定、政策、施策、サービスが重要で重大な目的を提供しているか
- ②目的と規定、政策、施策、サービスの間で合理的でつりあいのとれている関係があるか、またその目的は権利や自由の妨害がより少なくなるような別の方法で達成できるか

をテストするというものである。

最後のステップ6は、もし人権法第1A部の下での差別がみつかったらどうするか、ということについてである。

- 内閣文書に不一致の記述

- 権利章典の下での司法長官から国会への報告—法令に関することのみ
- 人権委員会による調査
- 人権委員会への苦情申立て—紛争解決プロセスへの参加の必要性
- 人権審議裁判所や裁判所でのケース—賠償の可能性も含めて
- 人権審議裁判所や裁判所による不一致の宣言—法令に関することのみ。そのような宣言は政府に国家に対して、その宣言に応じてどうするつもりかを述べた報告書を準備させる
- 規則審議委員会による規則の見直し

もし差別からの自由の権利を制限する必要を支持できない（つまり差別的な法令条文、政策、施策、サービスを正当化できない）場合、できることはいくつかある。

- 法令、政策、施策、サービスを非差別的な方法で目的を達成できるよう、又は権利章典5条に合わせて正当化できるよう修正する
- 応諾について、そして権利章典に発展があるかどうかについて政策的アドバイスを求める。
- 本当にその法令、政策、施策、サービスが必要なのか、それとも廃止してもいいかを考える。

イ 公的部門の人権法の非差別基準の適用についてのチェックリスト（図3 チェックリスト—人権法の非差別標準への適用を参照）

公的部門の人権法の非差別基準の適用についてのチェックリストもある。人権法第2部の非差別基準の適用を判断するのにも6つのステップが用意されている。

ステップ1とステップ2aは権利章典の非差別基準に関連する議論である。

ステップ2bは第2部が適用される活動についてである。第1Aは雇用分野、人種的不調和、人種的嫌がらせ、性的嫌がらせ、被害に関する政策、施策、サービスは適用されない。これらの分野に適用される非差別基準は現在、第2部の下で民間部門、非政府部門に適用されているものと同じである。人権法第2部の規定は第1A部とは異なる差別へのアプローチがとられている。またこのガイドラインは雇用についてより詳しいチェックリストが含まれている。

ステップ3aと3bは当該活動が雇用に関するかどうか、それとも人種的嫌がらせ、性的嫌がらせ、被害に関するかどうかを問うている。それによって次のステップが変わる。ここでは雇用に関することを取り上げる。

ステップ4は雇用に関する公的部門の政策、施策、サービスに差別があるかどうかのチェックである。第1A部における権利章典の「正当化される制限」アプローチとは対照的に、第2部の下での差別を決定するための基本的な「型」は以下のことをチェックする：

①人権法における事由に基づく区別（21条）

②人権法における雇用分野（22条、23条）

③実際の損害又は想定された損害（22条）

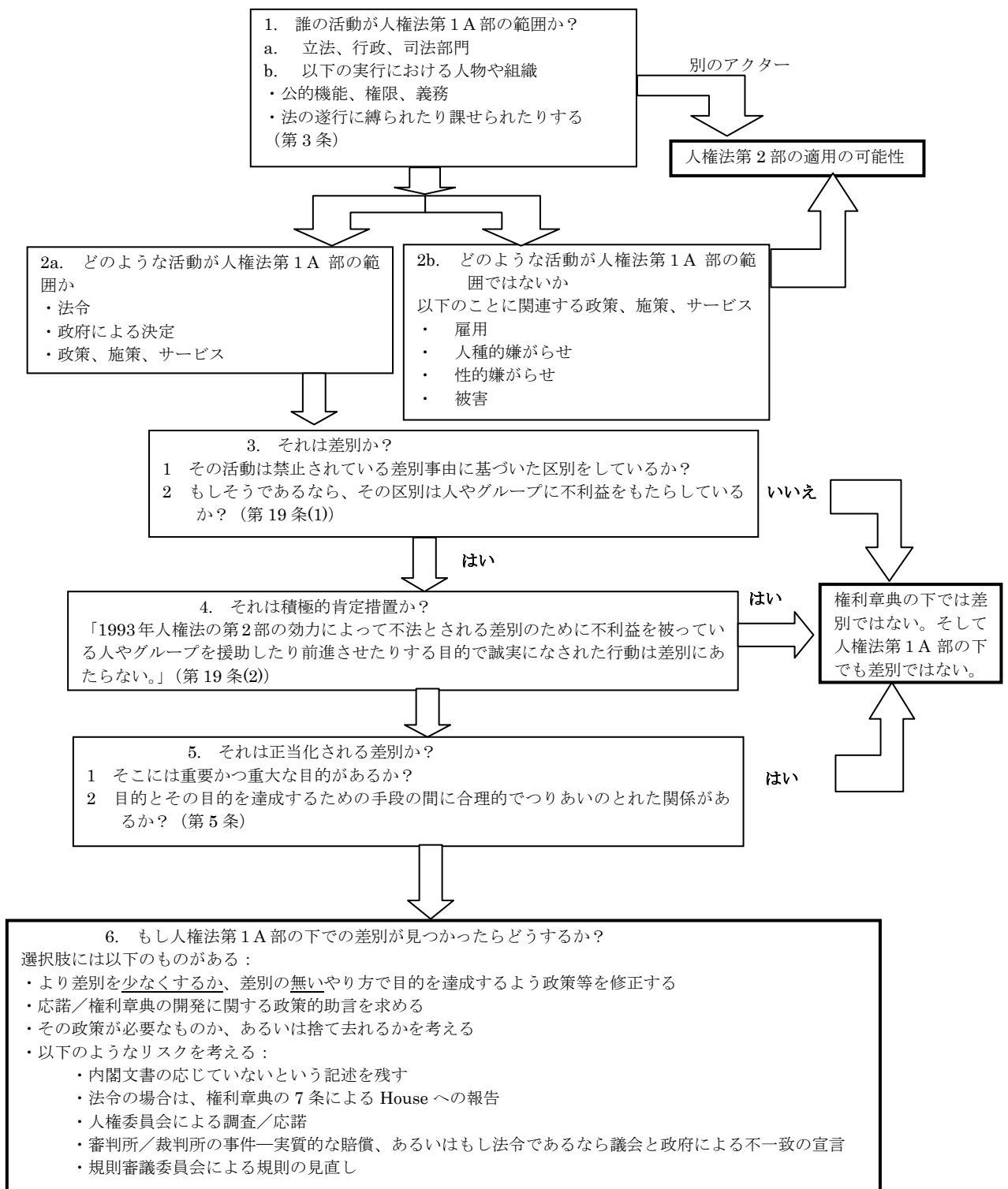
①+②+③=差別となる。

ステップ4では、禁止された差別事由について明示し、また間接差別についても説明している。また、実質上の損害と想定上の損害についても説明されている。

ステップ5は例外についてのチェックである。

ステップ6は差別があった時の対応である。

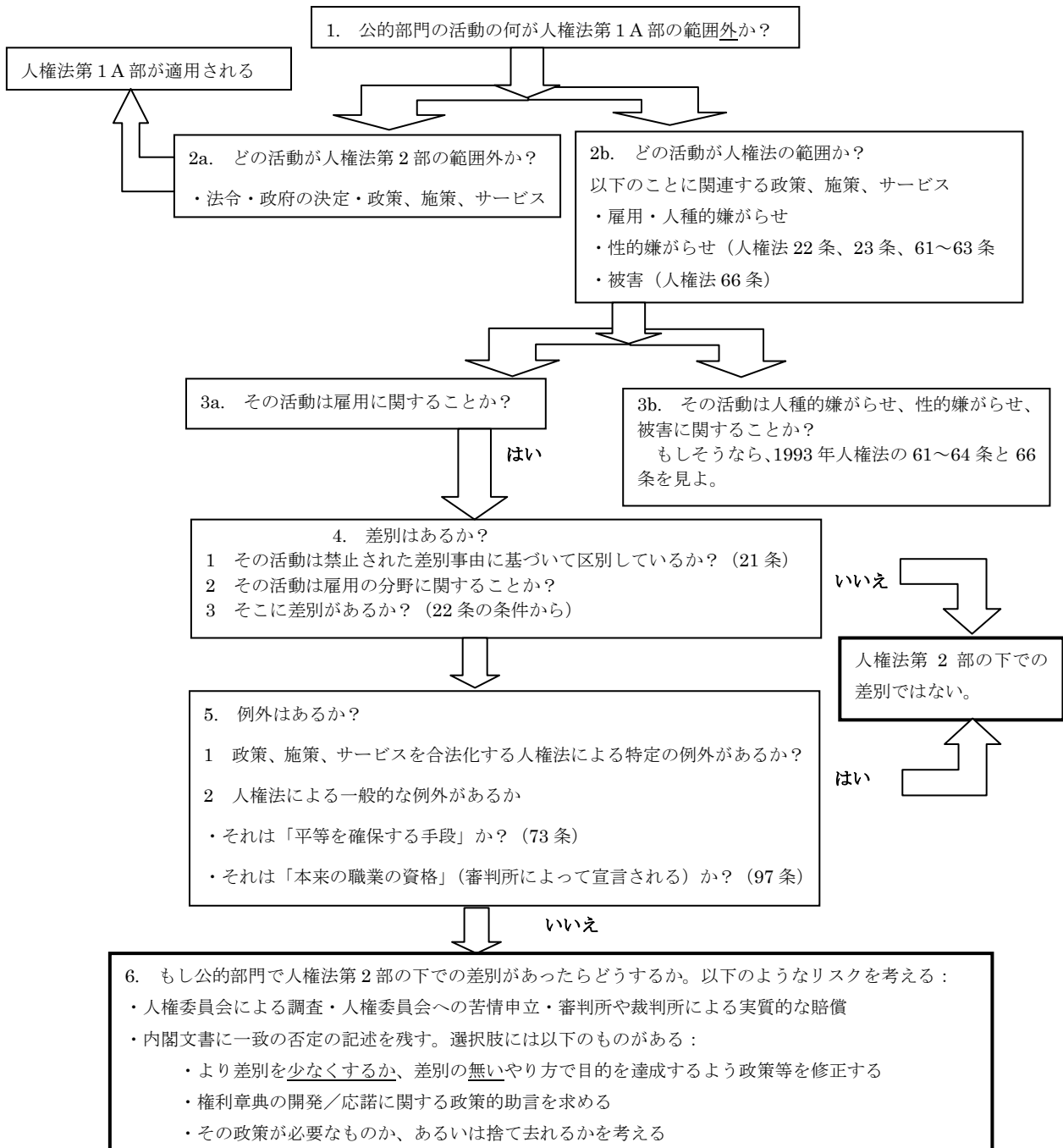
図2 チェックリスト—権利章典の非差別基準の適用（人権法第1A部に記述）⁶⁴²



⁶⁴² 「政府と公的部門のための非差別基準—この基準の適用の方法とそれを実施する者についてのガイドライン」(THE NON-DISCRIMINATION STANDARDS FOR GOVERNMENT AND THE PUBLIC SECTOR – Guidelines On How To Apply The Standards And Who Is Covered)

<http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2002/discrimination-standards/index.html>

図3 チェックリスト—人権法の非差別基準の適用（人権法の第2部に記述）⁶⁴³



⁶⁴³ 「政府と公的部門のための非差別基準—この基準の適用の方法とそれを実施する者についてのガイドライン」(THE NON-DISCRIMINATION STANDARDS FOR GOVERNMENT AND THE PUBLIC SECTOR – Guidelines On How To Apply The Standards And Who Is Covered)

<http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2002/discrimination-standards/index.html>

(2) 権利章典のためのガイドライン：公的部門のための権利章典における権利と自由についてのガイド (The Guideline on the New Zealand Bill of Rights Act 1990: A Guide to the Rights and Freedom in the Bill of Rights Act for the Public Sector)

2004年11月には「権利章典のためのガイドライン：公的部門のための権利章典における権利と自由についてのガイド」(The Guideline on the New Zealand Bill of Rights Act 1990: A Guide to the Rights and Freedom in the Bill of Rights Act for the Public Sector)⁶⁴⁴が出された。

このガイドラインは公的部門が権利章典をもっと利用しやすくなるようにすることを目的としている。権利章典の発効後、ニュージーランド裁判所は、人権法に従う機関の役割と機能に権利章典がどのような影響を与えるのかについて考えなくてはならなかった。裁判所は今では政策開発、施策の指示、サービス提供に利用できる権利章典についての判例をかなりな量提供している。このガイドラインを発表する目的はこの情報を簡単に使いやすく提供することである。

6 障害者権利条約の締結に係る経緯

(1) 条約の締結に係る経緯

ア 障害者権利条約とニュージーランドの関わり

ニュージーランドは2008年9月26日に障害者権利条約を批准した。政府は今、その条項を実施することを求められている。

ニュージーランドはこの条約が議論されている際、リーダーシップを発揮した。今後、条約の実施、促進、モニタリングについても、ニュージーランドが他の国や障害者団体の非政府組織をリードしたいと考えている。そのためには障害者団体とのパートナーシップを重要視している。

ニュージーランドでは条約について以下のような分析を行っている。

条約は21世紀最初の人権についての国際的な条約である。これは障害者に新しい権利を認めたものではなく、代わりに、障害者に関する現存する人権を実行するには何が必要とされているかについて理解するための条約である。

1990年代の終わりに、国連が実施した統計では障害者はしばしば他の人々から人権の享受を拒否されていることがわかった。結果として、障害者は日常生活の様々な面で複数の不利を経験している。そしてしばしば国の中で最も周縁的で弱いグル

⁶⁴⁴ <http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2004/bill-of-rights-guidelines/index.html>

ープとなっている。

ニュージーランドでも国連の統計と同様のことが報告されている。ニュージーランドでは5人に1人が機能障害を持っている。障害のあるニュージーランド人は障害のないニュージーランド人に比べて、雇用率、収入、教育程度は低く、叶えられていない健康ニーズを持っている。条約はこれらの不利と不平等を打破するために開発された。これらは障害に基づく差別の結果であり、政府の政策とサービスにおいて障害者が無視されていることによるものである⁶⁴⁵。

条約は障害者が他の人々と平等に権利と機会を享受できるよう国が行う方法と行動を述べている。非障害者が享受する権利以上のものを提供しているわけではない。少し前までは現存する人権関係の規約はすべての人に当てはまるため、国連は障害者のための権利条約を別に設定する必要はないと考えていた。しかし、国連の人権局による調査と、国際NGOによるロビー活動によってこの見方は変化した。調査では、人権条約は障害者を保護していないことがわかった。

国連が障害者に焦点を当てた新しい条約に必要性について考慮し始めたのは、ニュージーランドで障害問題担当局が設置されたのをほぼ同時期である（2001～2002年）。2003年、国連は正式に新しい条約の議論を始めることを決定した。ニュージーランドはこのミーティングとそれに続くすべてのミーティングに代表を送った。ニュージーランドは議論における公式の代表に障害者の代表も含むことによって障害者とパートナーシップを組むというリーダーシップを示した。多くの国もこの方法に続いた。障害者団体を積極的に巻き込むことは国連にとって重要なことであった。障害者の代表者とのパートナーシップは政府が常時障害者の現状と向き合っていることを意味している。2005年、ニュージーランドの代表は条約についての議論をする国連委員会の議長に選ばれた。

条約がたった4年間の議論で終結を迎えたということも重要なことであるとニュージーランド政府は評価している。通常、人権に関する条約の議論はもっと年数がかかるからである。

条約は2006年12月の国連定例会議で正式に採択された。ニュージーランドは2007年3月に署名した（他の80か国とともに）。これは人権条約の中で、同日に署名した国の数では最大のものであった。

ニュージーランドは伝統的に、条約を批准する前に国内法や制度を条約の内容と適合させることについて高い水準を求めようとする。条約の署名に続き、2007年4月から政府各機関はそれぞれが管理する法令と政策が条約の内容と一致しているかをチェックし、評価を行うプロジェクトを開始した。そのプロジェクトをリー

⁶⁴⁵ ニュージーランドにおける障害者の生活（Living with Disability in New Zealand）

<http://www.moh.govt.nz/moh.nsf/238fd5fb4fd051844c256669006aed57/8fd2a69286cd6715cc256f33007aade4?OpenDocument>

ドしたのは障害問題担当局である。このチェックの結果は2008年5月に内閣に報告された。政策は条約にほぼ沿っていたが、いくつかの法令は不一致を取り除くために修正が必要であることが明らかになった。該当する法令の多くは古くに制定され、その後も見直されることがなかったために、障害や障害者について概念が時代遅れとなっていた。また障害者のための合理的便宜に関して1993年人権法のいくつかの規定に問題があることが明らかにされた。2007年5月、条約がニュージーランドにとってのどのような意味があるかについての概説が発表された。

2008年9月26日にニュージーランドは条約を批准した。

イ 条約の内容と国内法の一致についての検証⁶⁴⁶

2007年4月から政府各機関は管理する法令と政策が条約の内容と一致しているかのチェック、評価を行うプロジェクトを開始した。その結果、いくつかの法の規定が条約と一致していないことがわかった。それらの法令を条約や他のニュージーランドが批准した条約で求められている権利を否定しないように変更する必要があった。提案された法令の変更はマイナーで技術的なものであり、その法令を管理する機関の同意を得られた。障害問題担当大臣は問題の法令を修正することをリードした。修正はできる限り2008年9月までに行われるようにした。

検証では1993年人権法が条約で述べられている「障害に基づくすべての差別を禁止し、障害者にあらゆる事由に基づく差別に対して平等で効果的な保護を保証する」という義務を十分に実施しているかどうかは不明確であると評価された。合理的便宜は、特定のケースに必要とされる、障害者が他者と等しく人権と根本的な自由を行使したり享受するために、不釣り合いな、又は過度な負担を課したりしない、必要で適切な修正及び便宜と定義されている。実際に合理的な便宜となる実際の修正や便宜は問題の状況によって決まる。そして常にコストを必要とするわけでもない。1つの例は、働く場所の物理的な環境や始業・終業の時刻に対して行われる便宜のように、使用者が労働者に対して柔軟な職務調整を行うことにより便宜を図る場合である。

1993年人権法の公的部門活動（雇用分野等を除く）のすべてに適用される第1A部は条約の合理的便宜を提供する義務と一致しているようにみえると評価された。第1A部と異なり、第2部（民間部門と公的部門の特定の分野に適用）は差別の一般的な禁止を含んでいない。その代わりに、第2部は特定の差別的行為を対象とし、違法な差別となる行為の禁止を含んでいる。

第2部の差別禁止のそれぞれには例外となる場合が規定されている。これらのいくつかは合理的便宜の概念と合致しているが、合致していないものもある、という

⁶⁴⁶ 国連障害者権利条約についての関係分析 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, National interest analysis)
<http://www.odt.govt.nz/documents/convention/2008-06-24-national-interest-analysis.doc>

のが検証でなされた評価である。第2部の合理的便宜の否定の禁止が条約の視点や基準と一致するかどうかは不明確である。人権法を修正しないことによって、人権法第2部が条約義務違反を侵すことになるかどうかを議論することが重要であるとされた。このことは、民間部門を巻き込むことになるため、特に重要な問題であった。

ウ 条約がニュージーランドに果たす役割

NZDS で重要な進歩が達成されたにも関わらず、ニュージーランドの障害者の社会参加を妨げる多くのバリアがまだ残っている。条約はこれらのバリアを取り除くための新しい推進力となると考えられている。NZDS を実施するための活動を再び活気づけ、障害者の権利の確保となることが期待されている。

すべての新しい法令と政策は条約と一致するように国内法を整備した。そうしないとニュージーランドは義務を果たしていないということで、国連の障害者権利委員会からの非難にさらされるからである。

NZDS も条約は生活のあらゆる場面、すべての年齢、すべてのライフステージをカバーしているし、政府と民間部門の両方に義務を課している。しかしながら、国連に説明責任があるのは政府である。政府機関は民間部門による経済活動においてリーダーシップをとることが必要である。

エ 現状

2008年9月26日の条約批准以降、条約の義務を果たすことが求められている。大体は一致しているが、経済的権利、文化的権利、社会的権利についてはニュージーランドは今まで以上にそれが実現されるように努めなければならない状況にある。

2010年に最初の条約に関する実施報告書が出され、それから4年ごとに出される。報告書は国連の障害者権利委員会で考察される。

(2) 条約を締結するに当たっての国内法整備を行った場合の法律名等

ニュージーランドは障害者権利条約を批准するにあたって、2つの法律を制定した。1つは2008年障害(国連障害者権利条約)法(Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Act 2008)である。同法の目的は条約と矛盾していると考えられる様々な法的規定を修正することである。

もう1つの法律は2008年人権改正法(Human Rights Amendment Act 2008)である。これは1993年人権法において、特定の分野で障害者に配慮することを拒否できるようにする規定を修正するものである。

この2つの法律はそれ自身批准のための規定はないが、批准の障害となるものを取

り除いている。

ア 2008 年人権改正法⁶⁴⁷

人権改正法で変更されているのは、第 36 条のパートナーシップ、第 37 条の労働者又は使用者、並びに職業団体及び事業者団体の組織、第 39 条の認定機関に関する例外、第 41 以上の職業訓練機関に関する例外、第 56 条の障害に関する追加例外、第 60 条の障害に関する追加例外であり、合理的便宜に関するものがほとんどである。

イ 2008 年障害者（国連障害者権利条約）法⁶⁴⁸

この法律で障害者に係る主だった法律の改正が規定されている。その主なものは 1989 年教育法、2002 年地方自治法、2003 年自動車販売法、1972 年教育研究委員会法である。

この法案が提出されたのは 2008 年 7 月 1 日である。その後、国会で 3 回の読会（reading）が行われた。また、その間に、「国連障害者の権利条約と障害（国連障害者権利条約）法案についての省の報告書」（障害問題担当局、社会開発省、法務省）（United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill: Department Report)⁶⁴⁹、「障害（国連障害者権利条約）法案と障害者権利条約についての国際的な条約の検証（司法と選挙の特別委員会）」（Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill and international treaty examination of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities)⁶⁵⁰も発表された。その後、2008 年 9 月 3 日にこの法案は法令として成立した。

⁶⁴⁷ http://www.lexisnexis.co.nz/products/bulletins/legislation/nz_act_public_2008-No-065.pdf

⁶⁴⁸ http://www.legislation.co.nz/act/public/2008/0064/latest/DLM1404012.html?search=ts_act_Disability_resel&sr=1

⁶⁴⁹ <http://www.odi.govt.nz/documents/convention/departmental-report-on-crpd-and-disability-bill.doc>

⁶⁵⁰ http://www.parliament.nz/NR/rdonlyres/CA9ED2D7-9ECA-4383-97AC-4AF9C6C45439/94271/DBSCH_SCR_4163_6366.pdf

主な参考文献

(1) 文献

- 日本ニュージーランド学会 (2006) 『ニュージーランドにゆこう』 同会
澤邊みさ子 (2004) 「1999 年以降のニュージーランドの障害政策—“障害の無い社会”
の実現に向けて—」 『東北公益文科大学総合研究論集』 第 7 号、pp.53-72
和田明子 (2007) 『ニュージーランドの公的部門改革—New Public Management の検証
—』 第一法規株式会社

(2) ウェブサイト

ア 国内法令

- 1990 年権利章典 (New Zealand Bill of Rights Act 1990)
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/1990/0109/latest/DLM224792.html>
1993 年ニュージーランド人権法 (Human Rights Act 1993)
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/DLM304212.html>
1994 年医療障害委員会法 (Health and Disability Commissioner Act 1994)
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/1994/0088/latest/DLM333584.html>
2000 年公的医療障害法 (New Zealand Public Health and Disability Act 2000)
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0091/latest/whole.html#DLM80064>
2004 年建物法 (Building Act 2004)
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2004/0072/latest/DLM306036.html>
2006 年ニュージーランド手話法 (New Zealand Sign Language Act 2006)
[http://www.legislation.govt.nz/act/public/2006/0018/latest/whole.html?search=ts_act_
sign_rese#DLM372754](http://www.legislation.govt.nz/act/public/2006/0018/latest/whole.html?search=ts_act_sign_rese#DLM372754)
2008 年障害 (国連障害者権利条約) 法 (Disability (United Nations Convention on the
Rights of Persons with Disabilities) Act 2008)
[http://www.legislation.govt.nz/act/public/2008/0064/latest/whole.html?search=ts_act_
Disability_rese#DLM1404012](http://www.legislation.govt.nz/act/public/2008/0064/latest/whole.html?search=ts_act_Disability_rese#DLM1404012)
2008 年人権改正法 (Human Rights Amendment Act 2008)
[http://www.lexisnexis.co.nz/products/bulletins/legislation/nz_act_public_2008-No-06
5.pdf](http://www.lexisnexis.co.nz/products/bulletins/legislation/nz_act_public_2008-No-065.pdf)

イ ガイドライン (発表順)

- 法務省「1993 年人権法：政策顧問のためのガイドライン」 (Ministry of Justice, The
Human Rights Act 1993: Guidelines for Government Policy Advisers)
http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2000/hr_act/
法務省「政府と公的部門のための非差別基準—この基準の適用と方法とそれを実

施する者についてのガイドライン」(Ministry of Justice, The Non-Discrimination Standard for the Public Sector SECTOR – Guidelines On How To Apply The Standards And Who Is Covered, March 2002)

<http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2002/discrimination-standards/index.html>

法務省「権利章典のためのガイドライン：公的部門のための権利章典における権利と自由についてのガイド」(Ministry of Justice, The Guidelines On the New Zealand Bill Of Rights Act 1990: A Guide To The Rights And Freedoms In The Bill Of Rights Act For The Public Sector. November 2004)

<http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2004/bill-of-rights-guidelines/index.html>

人権委員会「仕事を得る—使用者と労働者に対する A から Z。雇用前段階のガイドライン」(Human Rights Commission, Getting a job – An A to Z for employers and employees, Pre-employment guidelines)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/31-Jul-2008_21-34-42_A-Z_Pre-employment_Guide.pdf

ウ その他資料

人権委員会「年次報告 2008 年」(Human Rights Commission, Annual Report 2008)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/16-Feb-2009_11-34-11_HRC_ANNUAL_REPORT_2008_Final.pdf

人権委員会「人権法における障害の定義」(Human Rights Commission, Definition of Disability in the Human Rights Act 1993)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/03-Sep-2007_11-25-31_DEFINITION_OF_DISABILITY_IN_THE_HUMAN_RIGHTS_ACT_1993.doc

人権委員会「障害」(Human Rights Commission, Disability)

<http://www.hrc.co.nz/home/hrc/enquiriescomplaints/grounds/disability.php>

人権委員会「障害者権利ニュース」(Human Rights Commissioner, Disability Rights Newsletter)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/03-Dec-2008_16-24-08_disability_rights_december_2008.html

人権委員会「説明資料 1 : はじめに」(Human Rights Commission, Fact Sheet 1: Welcome)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/16-Aug-2005_21-56-50_Factsheet_01_Welcome.doc

人権委員会「説明資料 2 : 紛争を取り扱う過程について」(Human Rights Commission, Fact Sheet 2: What is the process for dealing with disputes)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-JAn-2007_13-10-06_Factsheet_02_What_is_the_process_for_dealing_with_disputes.doc

heet_02_ What_is_the_process_for_dealing_with_disputes.doc
人権委員会「説明資料 3 : 人権委員会」(Human Rights Commission, Fact Sheet 3:
Prohibited Grounds of Discrimination)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-10-17_Fctsheet_03_Prohibited_Grounds_of_Discrimination.doc

人権委員会「説明資料 4 : 公的部門における差別」(Human Rights Commission, Fact Sheet 4: Discrimination by the Public Sector)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-10-27_Fctsheet_04_Discrimination_by_the_Public_Sector.doc

人権委員会「説明資料 5 : 民間部門における差別」(Human Rights Commission, Fact Sheet 5: Discrimination by the Private Sector)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-10-38_Fctsheet_05_Discrimination_by_the_Private_Sector.doc

人権委員会「説明資料 6 : 差別を取り扱う法令」(Human Rights Commission, Fact Sheet 6: Discrimination Law)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-10-44_Fctsheet_06_Discrimination_Laws.doc

人権委員会「説明資料 7 : 雇用における差別」(Human Rights Commission, Fact Sheet 7: Discrimination in Employment)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-11-04_Factsheet_07_Discrimination_in_Employment.doc

人権委員会「説明資料 10 : 人権についての苦情申立」(Human Rights Commission, Human rights complaints – A selection of case)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Dec-2008_16-08-07_TeRito_10Cases_2008_Final.pdf

人権委員会「説明資料 15 : ニュージーランドにおける人権に関する変更」(Human Rights Commission, Fact Sheet 15: Change to Human Rights in New Zealand)
http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/10-Jan-2007_13-12-08_Fctsheet_15_Change_to_Human_Rights_in_New_Zealand.doc

人権委員会「今日のニュージーランドにおける人権」(Human Rights Commission, Human Rights in New Zealand Today)
<http://www.hrc.co.nz/report/>

人権委員会「人権に関するニュージーランド行動計画 2005–2010」(Human Rights Commission, New Zealand Action Plan for Human Rights Priorities for Action 2005-2010)
<http://www.hrc.co.nz/report/actionplan/>

人権委員会「人権に関する 10 のケース—2006 年」(Human Rights Commission, 10 Human Rights Cases – 2006)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/12-Dec-2006_12-35-21_DRT_Booklet_Final.pdf

人権委員会「人権に関する 10 のケース—2007 年」(Human Rights Commission, 10 Human Rights Cases – 2007)

http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/06_Dec_2007_21_06-46_10_HT_Cases_2007.pdf

法務・選挙委員会「障害（国連障害者権利条約）法案と障害者権利条約についての国際的な条約の検証」(Justice and Electoral Committee, Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill and international treaty examination of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

http://www.parliament.nz/NR/rdonlyres/CA9ED2D7-9ECA-4383-97AC-4AF9C6C45439/94271/DBSCH_SCR_4163_6366.pdf

保健省「ニュージーランドにおける障害者の生活」(Ministry of Health, Living with Disability in New Zealand)

[http://www.moh.govt.nz/moh.nsf/0/8FD2A69286CD6715CC256F33007AADE4/\\$File/livingwithdisability.pdf](http://www.moh.govt.nz/moh.nsf/0/8FD2A69286CD6715CC256F33007AADE4/$File/livingwithdisability.pdf)

法務省「人権審議裁判所」(Ministry of Justice, Human Rights Review Tribunal)

<http://www.justice.govt.nz/human-rights-review-tribunal/index.html>

ニュージーランド国会「障害（国連障害者権利条約）法案—第 1 読会」(New Zealand Parliament, Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill – First Reading)

http://www.parliament.nz/en-NZ/PB/Debates/Debates/c/9/5/48HansD_20080722_000101015-Disability-United-Nations-Convention-on.htm

ニュージーランド国会「障害（国連障害者権利条約）法案—第 2 読会」New Zealand Parliament, Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill – Second Reading

http://www.parliament.nz/en-NZ/PB/Debates/Debates/f/8/2/48HansD_20080903_000101587-Disability-United-Nations-Convention-on.htm

ニュージーランド国会「障害（国連障害者権利条約）法案—委員会による第 2 読会」(New Zealand Parliament, Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill – Second Reading, In Committee)

http://www.parliament.nz/en-NZ/PB/Debates/Debates/c/b/e/48HansD_20080903_000101663-Disability-United-Nations-Convention-on.htm

ニュージーランド国会「障害（国連障害者権利条約）法案、人権改正法案 (No2)

—第3読会」New Zealand Parliament, Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill, Human Rights Amendment Bill (No 2) – Third Reading

http://www.parliament.nz/en-NZ/PB/Debates/Debates/c/2/3/48HansD_20080903_00001752-Disability-United-Nations-Convention-on.htm

障害問題担当局「条約のニュージーランドの関与についての歴史」(Office for Disability Issues, A brief history of the Convention and New Zealand's involvement)

<http://www.odi.govt.nz/what-we-do/un-convention/un-convention-history.html>

障害問題担当局「条約の背景と現在—2008年12月」(Office for Disability Issues, Background and update on the Convention – December 2008)

<http://www.odi.govt.nz/what-we-do/un-convention/2008-december-background.html>

障害問題担当局「新任の障害問題担当大臣のための説明」(Office for Disability Issues, Briefing to the Incoming Minister for Disability Issues 2002)

<http://www.odi.govt.nz/publications/minister-briefing/2002/>

障害問題担当局「国連障害者権利条約についての関係分析」(Office for Disability Issues, Convention on the Rights of Persons with Disabilities – National Interest Analysis)

<http://www.odi.govt.nz/documents/convention/2008-06-24-national-interest-analysis.doc>

障害問題担当局「障害者顧問委員会」(Disability Advisory Council)

<http://www.odi.govt.nz/nzds/disability-advisory-council/index.html>

障害問題担当局「障害者の観点を考慮する」(Including a Disability Perspective – A toolkit for policy makers)

<http://www.odi.govt.nz/disability-perspective/index.htm>

障害問題担当局「障害問題の閣僚委員会」(Office for Disability Issues, Ministerial Committee on Disability Issues)

<http://www.odi.govt.nz/what-we-do/ministerial-committee-on-disability-issues/index.html>

障害問題担当局「障害者権利条約についての議論」(Office for Disability Issues, Negotiations on a Convention on the Rights of Disabled People)

<http://www.odi.govt.nz/documents/publications/030910-cab-paper-un-convention.doc>

障害問題担当局「ニュージーランド障害者長期計画」(Office for Disability Issues, New Zealand Disability Strategy)

<http://www.odi.govt.nz/nzds/>

障害問題担当局「国連の提案された障害者権利条約の発展におけるニュージーランドの役割」(Office for Disability Issues, New Zealand's Role in the Development

of the United Nations Proposed Convention on the Rights of Disabled People)

<http://www.odi.govt.nz/documents/convention/2003-may-cabinet-paper.doc>

障害問題担当局「障害者権利条約についてのニュージーランドの見解」(Office for Disability Issues, New Zealand's View of a Convention on the Rights of Disabled People)

<http://www.odi.govt.nz/documents/publications/031128-nz-contribution-working-group.doc>

障害問題担当局「国連障害者権利条約」(Office for Disability Issues, United Nations Convention on Rights of Persons with Disabilities)

<http://www.odi.govt.nz/what-we-do/un-convention/index.html>

障害問題担当局「国連障害者権利条約と障害（国連障害者権利条約）法案：省の報告書」(Office for Disability Issues, United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill: Department Report, 2008)

<http://www.odi.govt.nz/documents/convention/departmental-report-on-crpd-and-disability-bill.doc>

障害問題担当局「最近のこと」(Office for Disability Issues, What's Happening)

<http://www.odi.govt.nz/what-happening/>

ワークブリッジ「支援基金のガイド」(Workbridge, Your Guide to the Support Funds, January 2007)

<http://www.workbridge.co.nz/publications/Support%20Funds%20Booklet%20-%20Jan%202007.pdf>

エ 機関・団体のウェブサイト

人権委員会 (Human Rights Commission)

<http://www.hdc.org.nz/>

障害問題担当局 (Office for Disability Issues)

<http://www.odi.govt.nz/>

医療・障害者員会 (Health and Disability Commissioner)

<http://www.hdc.org.nz/>

人権訴訟手続事務局 (Office of Human Rights Proceedings)

<http://www.hrc.co.nz/home/hrc/humanrightsenvironment/aboutthehumanrightscommission/officeofhumanrightsproceedings/officeofhumanrightsproceedings.php>