

## 第2章 オーストラリア

### 1 障害者に対する差別禁止に係る法制度

#### (1) オーストラリア連邦障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1992)

オーストラリアにおける障害者に対する差別を禁止した法令としては、1992年に制定されたオーストラリア連邦障害者差別禁止法「Disability Discrimination Act 1992 (以下、DDA とする)」があげられる。

DDA は、第3条において、その目的を以下のとおり規定している。第一に、①雇用、住居、教育、建物、クラブ及びスポーツ、②物品及び施設、サービス、土地の提供、③既存の法律、④連邦の法令及びプログラムの実施等の分野において、障害に基づく差別を可能な限り取り除くことを目的としている。第二に、障害者が、地域の人々と同様に法の下に平等であることを実践可能な限り保障すること、また、第三に、地域の人々と同様にして、基本的人権を有するという原則の認識をコミュニティ内で促進させることを目的として掲げている。

#### (2) 障害(者)の概念・定義

DDA における障害「disability」(者)の概念・定義は、第4条において以下のように規定されている。

「障害」は、

- 人の身体的あるいは精神的機能の全体的又は部分的な損失 (loss)
- 身体部分の全体的又は、部分的損失 (loss)
- 身体における疾病や疾患を引き起こす有機体 (organisms) の存在、又は、
- 身体における疾病や疾患を引き起こす可能性を持つ有機体の存在
- 人の身体部分の機能不全 (malfunction)、形態不全 (malformation)、傷 (disfigurement)、また、
- 心身の不調や機能不全がない人とは異なる学習をもたらす不調、機能不全、又は、
- 問題行動をもたらす思考の過程、事実認識の仕方、感情若しくは判断力に影響を与える心身の不調、疾患、疾病

さらに、以下の障害を含むものである。

- 現在、存在するもの
- 過去に存在していたが、現在は存在していないもの
- 将来において出現する可能性のあるもの
- その人が持っていると思なされるもの

したがって、身体的障害、知的障害、精神障害の他、学習障害、神経学的障害、身体に何らかの傷や形態不全がある場合においてもその対象となる。さらに、現在、過去、将来における障害を含み、障害の存在が正確に把握できているわけではないが、他者から障害があると見なされた（思われた）場合においても、DDA における障害者と認められる。障害者であるか否かの判断は、必ずしも医学的な所見等の第三者による立証を必要とせず、自ら（又はその関係者）が、上記障害に該当する旨主張することで認められることもある<sup>651</sup>。

伝染（感染性）疾患については、エイズ（HIV/AIDS）、肝炎等も DDA の適用を受ける<sup>652</sup>。これらの疾患を持つ患者に対して、公衆衛生上の必要に応じて措置をとることは違法ではなく（第 48 条）、DDA の保護から過剰に排除するものではないとされる。また、アルツハイマーを含む認知症や、がんも第 4 条における障害とされる。がんについては、現在がんに罹患している者の他、過去にがんを患った経歴のある者も対象となる。この点では、日常生活の主要な活動のいくつか制限されるような悪い症状がなければ差別禁止法の保護の対象とはならないアメリカやイギリスとは異なり、オーストラリア DDA は、その如何を問わない。また、一時的に発作的に発症するアレルギー疾患、喘息なども障害とされる。

薬物の使用及び依存症は、その薬物が合法的なものか違法なものかであるかに関わらず、これらの薬物を使用することにより、身体的又は、精神的な能力の損失を招く傾向があり、このような損失に基づく差別（例えば、これに対する非難や中傷といった行為等）は DDA の保護の対象となる<sup>653</sup>。しかし、酒酔い（酩酊状態を含む）などといった一時的な身体的及び精神的な能力の損失は、DDA で保護される薬物依存及び中毒とは異なる<sup>654</sup>。以上のように、依存症又は中毒とされる症例については、DDA における障害の定義に当てはまるものもあるが、差別行為として立証する場合、差別の概念のうち、過度の負担や職務において本来必要とされる条件、又は、間接差別における合

---

<sup>651</sup> 2009 年 3 月 4 日実施の人権委員会、障害者差別コミッショナー（Disability Discrimination Commissioner）である Innes Graeme 氏へのヒアリング調査において説明を受けた。オーストラリア人権委員会については、後述「3 障害を理由とする差別に対する保護・救済・施策促進のための組織」を参照。

<sup>652</sup> これらの具体的な症状（病状）についての説明は、人権委員会のウェブを参照している。人権委員会（Australian Human Rights Commission）、Frequently asked questions, Who is protected by the DDA?, [http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Who\\_is\\_protected\\_/who\\_is\\_protected\\_.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Who_is_protected_/who_is_protected_.html)

<sup>653</sup> 人権委員会、前掲注 652

<sup>654</sup> 人権委員会、前掲注 652

理性の概念によって制限を受ける。これらの概念については、後に詳細を述べる。

性同一性障害は、人権委員会によれば、第4条における障害（disorder）の根拠がない限り、精神又は身体障害者として見なしてはいないとする<sup>655</sup>。例えば、性転換手術を受けた者は、第4条でいう「身体部分の部分的損失」や「身体部分の傷」として該当する可能性があるものの、一方で、この障害が精神的又は心理的な変化に係るものなのか、又は、性同一性障害としてではなく、その人本来の性によるものなのかという点で明確に結論づけることは困難であるとしている<sup>656</sup>。例えば、男性として生まれた者が、女性用の施設（トイレ等）を使用することを拒否された場合、このことを差別として立証することは難しい。

また、DDAの保護の対象は、障害者本人のみならず、家族、親族、友人、介助者、同僚も含まれ、これらの人々と関係を持つ結果、差別的な待遇を受けた場合も保護の範囲とされる。例えば、障害のある子を持つ母親に対し、その子の面倒を見るために勤務時間の短縮の必要性があることを雇用者が懸念し、採用を拒否した場合、違法な差別と見なされる<sup>657</sup>。このことから、DDAにおける障害（者）の概念・定義は、限定的なものではなく、広範囲かつ包括的に規定されているといえる。

また、DDAは、車椅子や補聴器等といった「症状の緩和や治療を目的とした道具、や補助具」を利用している者や（第7条）、「手話通訳者、音読者、介助者、介護者」と同行している場合（第8条）、「盲導犬、聴導犬及びその他障害による影響を軽減するために訓練を受けた動物」を所有していたり、又は同行している場合（第9条）、これらの事実によって不当に扱われることは、障害に基づく差別とされる。

### （3）差別の概念・定義

#### ア 直接差別及び間接差別規定

差別の概念・定義に係る規定としては、第5条では直接差別について、また、第6条では間接差別について、以下のように規定している。

##### ○第5条 直接差別

- (1) 障害を理由に、障害のない人と同等あるいは実質的に同じ状況において、障害のない人よりも不利に扱う、あるいは不利に扱うことを企てる場合
  
- (2) 障害者が異なる設備やサービスを求めることを理由に、障害のない

<sup>655</sup> 人権委員会、前掲注 652

<sup>656</sup> 人権委員会、前掲注 652

<sup>657</sup> 人権委員会、前掲注 652

人と実質的に同じ状況において、障害を有する者を不利に扱う、又は扱うであろう状況

#### ○第6条 間接差別

以下の場合、つまり、差別する者が以下の要求や条件 (requirement and condition) に従うよう被差別者に求めた場合、間接差別に該当する。

障害のない人の大多数が従う、又は従うことが可能な要求や条件ある特定のケースにおいて、合理的ではないと判断される要求や条件差別される者が従わない、又は従うことができない要求や条件

以上のように、DDA は、直接差別及び間接差別を規定した上で、具体的内容については、第2編第1章を雇用分野、第2章ではその他の分野として、以下のよう規定している。これらの概要について、順次記述する。

- 雇用 (第15～21条)
- 教育 (第22条)
- 建物へのアクセス (第23条)
- 商品、サービス、設備 (第24条)
- 住居 (第25条)
- 土地 (第26条)
- クラブ (第27条)
- スポーツ (第28条)
- 連邦法及びプログラムの施行 (第29条)
- 情報開示請求 (第30条)

#### イ 雇用における差別

まず、DDAにおける雇用 (employment) とは、①パートタイム及び一時雇用、②役務契約に基づく労働、③連邦の公務員としての労働、④州の公務員又は州の支部の職員としての労働 (第4条) とされる。

差別の規定として、第15条では、使用者は、障害者に対して、雇用契約における応募、採用、雇用条件、昇進、転勤、訓練、その他、職場での利益を得る機会の利用、解雇等の過程で、当該労働者の障害を理由として、又は、その関係者の障害を理由として差別してはならないとしている。使用者の範囲としては、雇用を提供するすべての企業及び機関や、使用者の代理となる者がDDAの適用を受けることとなるが<sup>658</sup>、第12条ではさらに、連邦職員としての雇用に関連する連邦の職員、連邦の

<sup>658</sup> 人権委員会(Australian Human Rights Commission), Employment and the Disability Discrimination Act : [http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Employment/employment\\_contents.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Employment/employment_contents.html)

職員になることを希望する求職者に対する差別も保護の対象となる。また、人権委員会委託代行者 (commission agent、第 16 条)、契約労働者 (contract worker、第 17 条)、組合 (partnership、第 18 条)、資格授与機関 (qualifying bodies、第 19 条)、職場関係法 (the Workplace Relations Act 1996) 別表 1B に基づく登録団体 (registered organizations、第 20 条)、職業安定所 (employment agencies、第 21 条) において、当該労働者の障害を理由に、又はその関係者の障害を理由に不利益を与えることを差別として、禁止する。

しかし、ある特定の状況下では、DDA の適用が免除される。つまり、第一に、障害を有する労働者 (求職者) が、当該職務の「固有の必要条件 (inherent requirement)」を遂行することができない場合である (第 15 条 (4) (a))。職務の固有の必要条件とは、

- ・職務遂行上、生産性や品質性、効率性の観点から必要とされる作業能力
- ・安全に職務遂行する能力

と考えられている<sup>659</sup>。第二に、当該職務を遂行するために、障害のない者には必要とされないようなサービスや設備を求める際、このことが、使用者にとって「過度の負担 (unjustifiable hardship)」となる場合は、これらのサービスや設備の提供を行う必要はない (第 15 条 (4) (b))。この過度の負担については、後に詳しく述べる。

#### ウ その他の分野における差別

##### (ア) 教育

教育施設において、入学願書の受付や、教育施設が提供する利益の利用等、児童生徒の障害あるいはその関係者の障害を理由に、その行為を拒否したり、制限したりすることは違法な差別とされる (第 22 条 (1) (2))。教育提供者が障害者の参加を排除したり、不利益を与える内容のカリキュラムや訓練コースを開発したりすること、また公認 (実施) することも差別である (第 22 条 (2A))。ただし、障害のある児童生徒の教育を目的とした教育施設への入学において、障害のない者と区別することは違法ではなく (第 22 条 (3))、教育提供者にとって、差別を回避するための措置やサービスを提供することが、過度の負担となる場合は、これを提供する必要はない (第 22 条 (4))。

##### (イ) 建物へのアクセス

障害を理由として、公共施設への入場の拒否あるいは退出を求めることや、管理者が示す諸条件において差別することは違法である (第 23 条 (1))。しかし、

---

<sup>659</sup> 人権委員会、前掲注 658

障害者が利用できない状態で設計及び建設されている場合や、障害者が利用可能な状態に施設を改築することが、当該施設の建設に過度の負担のなる場合は、その限りではない（第 23 条 2）。

(ウ) その他

上記の他、商品、サービス、設備の利用に関して（第 24 条）、住居に係る申請や利用、改築に関して（第 25 条）、土地の所有権や譲渡、また、不動産の処分に関して（第 26 条）、クラブの入会、申請、クラブの提供するサービスの利用に関して（第 27 条）、スポーツ活動への参加や管理及び指導に関して（第 28 条）、申請や利用へのアクセス等における障害を理由とした差別を規定している。

また、連邦法及びプログラムの実施のために職務を遂行する者や、連邦法及び連邦法プログラムの実施にかかわる責任者がこれらを遂行する際に、障害を理由に差別することは違法である（第 29 条）。情報開示請求に関しては、障害者に対して、障害のない者には求めない情報を要求する場合、これらの情報開示請求行為が違法とされる（第 30 条）。さらに、DDA 第 3 節では、嫌がらせ等を含むハラスメントを規定し、雇用（第 35～36 条）、教育（第 37～38 条）、商品及びサービスの提供（第 39～40 条）の分野において障害者又は関係者（親族等関わりのある者）に対する嫌がらせを違法な差別として禁止している。

エ 直接差別、間接差別、合理的調整（reasonable adjustment）の関係性及び合理的調整の規定の在り方

DDA には合理的調整（reasonable adjustment）の定義及び概念を示す規定はなく、また、合理的調整の用語について明文化されていない。しかしながら、人権委員会によれば、使用者又はサービス提供者が障害者に対して合理的調整を行うことは義務であり、その根拠は、DDA 第 6 条の間接差別規定にあるとする<sup>660</sup>。

例えば、障害者に対して何らかの調整を行わなかった場合、障害者は、要件や条件（a requirement or condition）を遂行することができない状況にあり、このことがすべての状況を考慮した上で合理的ではないと判断できれば、間接差別となりうる。雇用における合理的調整は、以下の目的から履行されるべきとされる。

---

<sup>660</sup> 人権委員会のウェブ上では、広く一般に理解できるように、明文化されていない合理的調整の概念などを含む DDA の解釈について具体的例示（判例や事例）を用いて説明されている。この人権委員会による解釈は、法的拘束力のある規則又はガイドラインとは異なるものであるが、指針となっているといえよう。人権委員会、FAQ: What is disability discrimination?

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/discrimination.htm](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/discrimination.htm)

また、2009 年 3 月 4 日実施の人権委員会、障害者差別コミッショナー（Disability Discrimination Commissioner）である Innes Graeme 氏へのヒアリング調査において、今後、DDA における合理的調整について、その文言や内容を明確に規定する予定であるとの説明を受けた。

- ・選考、任命、異動、訓練、その他雇用の機会平等の実現
- ・その職務にかかわる周辺の作業の要件を遂行すること
- ・障害者が障害のない者と同等の雇用期間や条件を享受すること
- ・障害のない者と同等のプログラムや利益を受けられることを可能にすること<sup>661</sup>

合理的調整の具体例については、人権委員会のウェブサイトにて提示されている。例えば、雇用分野における合理的調整の類型として、以下のように例示している。

- ・追加的な装備や設備の提供を含む、職場や職務内容に関連する建物、装備、設備の調整  
adjustments to workplace or work related premises, equipment or facilities, including provision of additional equipment or facilities
- ・情報が提供される形態を含む、仕事に関連した情報の伝達、あるいは情報提供の在り方の調整  
adjustments to work related communications or information provision, including the form or format in which information is available
- ・作業方法の調整  
adjustments to work methods
- ・勤務時間の希望や休暇の利用等に関する調整  
adjustments to work arrangements, including in relation to hours of work and use of leave entitlements
- ・試験や評価、選考方法の調整  
adjustments to methods used for testing, assessment or selection
- ・仕事に関連する規則等の調整  
adjustments to work related rules or other adjustments to enable a person to comply with rules as they exist
- ・当該ポストに求められる能力を活かしつつ向上させるための訓練、異動、作業行為、試用やより責任の重い職務への配置、研修等の機会へのアクセス  
access to training, transfer, acting, trial or higher duties positions, traineeships, or other

---

<sup>661</sup> 人権委員会、前掲注 658

forms of opportunity to demonstrate or develop capacity in a position

- 通訳者、音読者、介助者等、仕事に関連する支援の提供  
provision of interpreters, readers, attendants or other work related assistance
- 障害者本人あるいはその他の人や関連団体によって提供される設備や支援の利用許可と利用促進  
permitting or facilitating a person to use equipment or assistance provided by the person with a disability or by another person or organisation
- 同僚や管理者への訓練の提供  
providing training to co-workers or supervisors
- その他、仕事に関連する調整<sup>662</sup>  
other work-related adjustments.

また、合理的調整は、第5条（2）の直接差別、第15条（4）の規定にも関連している。例えば、障害者が合理的調整を要求する行為によって不利益を被ることは、直接差別であるとする<sup>663</sup>。

使用者が合理的調整を怠った場合、つまり、使用者が障害のある従業員に対して、サポートプログラムや訓練などの実施といった調整が必要であることを認識しておらず、それを行わなかった場合、不当な差別とされることがある<sup>664</sup>。また、どのような調整が合理的であるかを判断する際、障害者（又は関係者）により提供される情報は、有効なものとして考慮されるべきである。しかし、障害者本人も認識していない、あるいは効果的な調整を特定できなかった場合においても、使用者又はサービス提供者は合理的調整を怠ったとして差別となりうる<sup>665</sup>。例えば、使用者は、以下の情報をもとに合理的調整を行う努力をしなければならない。

- 障害者を代表する団体、サービスを提供する団体
- 関連する政府機関

---

<sup>662</sup> 人権委員会、前掲注 658

<sup>663</sup> 人権委員会、前掲注 658

<sup>664</sup> 人権委員会、前掲注 658。また、この解釈は、人権委員会による審判の事例である *Humphries and Humphries v Department of Education, Employment, Training and Youth Affairs* 事件をもとに、説明されている。本件の詳細については、以下を参照。

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/decisions/comdec/1997/DD000170.htm](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/decisions/comdec/1997/DD000170.htm)

<sup>665</sup> 人権委員会、前掲注 658。同委員会は、この判断について、*Humphries and Humphries v Department of Education, Employment, Training and Youth Affairs* 事件を参照している。



- ・使用者の連合団体
- ・障害者に対する合理的調整と機会平等問題に取り組む他の雇用者
- ・労働組合
- ・障害者雇用に関する専門機関（specialist employment agencies）
- ・インターネット<sup>666</sup>

合理的調整はすべてのプログラムにおいて要請されるべきものであり、適切にかつ迅速に行われるべきである。合理的な時間（期間）内に調整が履行されなかった場合、それは合理的な調整ではないためと判断される可能性もあるが、不合理な遅延を助長させるべきではないとされる<sup>667</sup>。

#### オ 過度の負担「unjustifiable hardship」

過度の負担の具体的内容及び程度については、DDA 第 11 条にて考慮されるべき 4 要素が規定されている。

- (a) 関連するすべての人々に生じる、あるいは生じうる利益や損失の性質
- (b) 関連する人々に対する障害の影響
- (c) 過度の負担として苦情を申立てる人の財政状況と求められている推定費用
- (d) サービス提供する際、あるいは利用可能な設備を設置する際、人権委員会に提出されている第 64 条に基づくアクションプラン

これらの 4 要素を判断の基準として、障害のある者に対して必要とされるサービスや設備の提供が、使用者あるいは各種サービス提供者にとって過度な負担となるか否かは、ケースバイケースで判断される。

## 2 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) DDA と障害基準（Disability Standards）との関係<sup>668</sup>

DDA 第 31 条は、DDA の趣旨を徹底させていくために、法務省が領域ごとの障害基準（Disability Standards）を設定することを認めている。

障害基準は領域ごとに異なる差別形態や配慮の仕方を明記しており、それに反する

<sup>666</sup> 人権委員会、前掲注 658

<sup>667</sup> 人権委員会、前掲注 658

<sup>668</sup> 人権委員会の以下のウェブサイトを参照。

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html#areas](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html#areas)

ことは法律違反となる。しかしながら各種の障害基準は、あくまでも障害のある人一般に対しての最低限の基準であり、「合理的調整」の在り方に大きくかかわりはするが、それを明確かつ具体的に示しているわけではない。「合理的調整」は非常に個別性の高いものであり、「過度な負担」は個別ケースにおけるバランスの中で決まるからである。

DDA の下にある障害基準は、原則として DDA の定める策定領域（次ページを参照）において、DDA の内容を踏まえるものであるが、できるだけ早く差別を解消するために、DDA が明言している以上の義務を規定したり、DDA では網羅されていない可能性のある対象者をカバーしたり、DDA が規定する以上の例外規定を提供することができる。したがって、DDA 第 32 条では各障害基準に反することは法律違反であるとされ、DDA 第 34 条では各障害基準に基づく行為は DDA 違反とはならないことが明記されている。

一方、障害基準では網羅できていない内容がある、若しくはその領域における障害基準が存在しないなどということによって差別を受けているとするならば、DDA を根拠に苦情を申し立てることができる。ここで重要なのは、障害基準を補完したり、発展させたりするための道筋をつけることであるという。

障害基準の策定領域は以下である。

- 雇用
- 教育
- 公共交通サービス
- 土地建物へのアクセス
- 住居
- 連邦政府による法施策の実施

現時点で確定しているのは以下①と②の障害基準であり、③と④は審議中若しくは修正ドラフト版の公示の段階である。DDA 自体は 1992 年に制定されたが、領域ごとにより具体的に差別や配慮事項を規定していくプロセスは容易には進まず、関係者の間で多くの議論が交わされている。したがって③と④については、引き続き行方を見守る必要がある<sup>669</sup>。

①公共交通へのアクセスにおける障害基準

(Disability Standards for Accessible Public Transport 2002)

②教育における障害基準

(Disability Standards for Education 2005)

---

<sup>669</sup> 人権委員会の以下のウェブサイトを参照。

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html)

③建物へのアクセスにおける障害基準 \* 審議中  
(Disability (Access to Premises-Buildings) Standards)

④雇用における障害基準 \* 修正ドラフト版  
(Revised Draft Standards on Employment)

(2) 公共交通へのアクセスにおける障害基準<sup>670</sup>

(Disability Standards for Accessible Public Transport 2002)

2002年制定(2002年10月23日に施行)、2004年に改定された(2005年11月5日に施行)<sup>671</sup>。同年、「公共交通へのアクセスのための障害基準ガイドライン2004(Disability Standards for Accessible Public Transport Guidelines 2004)」が出された。これは、輸送や道路、鉄道など公共交通へのアクセシビリティの確保に必要な最低限の項目について、DDAの網羅する広範囲な障害と、あらゆる公共交通にかかわる機関を想定して記したものである。

公共交通にかかわる機関は、DDAの趣旨を確実なものとするため、障害基準の定めるタイムテーブルに従って、障害基準に書かれている各種の変更に着手しなければならない。このように障害基準を遵守することは、公共交通にかかわる機関はDDAに反する差別についての苦情から免れ得ることを意味する。ちなみに、DDAと同様、人権委員会によって、障害基準の要件の一時的免除が認められることもある。

この障害基準は、次の柱立てに沿って変更内容を明記している<sup>672</sup>。

- 公共の乗り物へのアクセス
- 車いす等が回るための空間
- 車いす等が通るための通路や空間
- 休憩場所
- 傾斜
- 待合所における障害者スペース
- 乗車するための装置

<sup>670</sup> この節の内容は、連邦法務省の以下のウェブサイトにはほぼよっている。

[http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination\\_DisabilityStandardsforAccessiblePublicTransport](http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination_DisabilityStandardsforAccessiblePublicTransport)

<sup>671</sup> 連邦法務省の以下のウェブサイトを参照のこと。

<http://www.comlaw.gov.au/comlaw/management.nsf/lookupindexpagesbyid/IP200507227?OpenDocument>

<sup>672</sup> 連邦法務省の以下のウェブサイトを参照のこと。「公共交通へのアクセスにおける障害基準」が直接閲覧できる。

<http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/LegislativeInstrumentCompilation1.nsf/0/E31CFFB47B7946CB CA256FFE0015A9A3?OpenDocument>

- 車いす等のための3次元の空間
- 床面
- 手すり
- 出入り口
- エレベーター
- 階段
- トイレ
- 標識
- 掲示
- 触知できる表示
- 警報装置
- 照明
- 乗客が操作できる制御装置
- 什器、家具
- 道路に設置された備品
- 入場券確認などの入り口
- 料金の公平性と入場券の妥当性の確保
- 聴覚障害の人への情報提供
- 多様な情報提供の仕方
- 予約サービス
- 飲食サービス
- 障害のある人の同行者への配慮
- 優先席

法令遵守のタイムテーブルは、5年から30年の期間を設けている。例えば、手すりの設置や通路の段差解消、自動販売機の変更などについては障害基準施行から10年かけて実現するが、障害基準施行20年後には、すべてのバスが法令遵守しているといったような形である。タイムテーブルは、公共交通に係る機関に過度な負担を強いることなく、障害基準を確実に達成させていこうとする意図による。しかしながら、例えば30年かけて障害基準を達成しようとする場合は、5年後、10年後、15年後、20年後、25年後と達成度合いを確認することとなっている。

この障害基準は、交通・地域サービス大臣 (Minister for Transport and Regional Services) が、法務大臣 (Attorney-General) とのコンサルテーションの下、障害基準施行後5年ごとにレビューし、障害基準に示された内容の達成状況や障害基準改定の必要性について検討する。障害基準は、可能な限り障害者への差別を撤廃し、関係する産業が「過度な負担」を強いられないようなバランスを保とうとしており、改定の意図もここに

大きくよるという。

前述のように、障害基準は「合理的調整」の細かな内容を規定するまでのことはしないが、求められている調整内容が「過度な負担」に当たるか否かを考える際の考慮すべき点について、アウトラインを示している。それは、必要なコスト、DDA 並びにこの障害基準による例外規定（詳細は後述）、技術的・地理的要因、活用できるリソース、障害基準を遵守することによる利益若しくは損害、アクションプランの改定、障害のある人を巻き込んだコンサルテーション、障害基準を遵守するための努力などである。

この障害基準は公共交通サービスすべて網羅しているが、以下のような例外規定がある。

- 事前予約され、特定のサービスを提供する意味で、公共交通サービスとは言い難いサービス；リムジン、ハイヤー、貸し切りボート
- もともとの基盤整備がないために、障害基準を遵守するためには莫大な予算と長い期間を要するもの；スクールバス
- 技術的問題によって障害基準の遵守が難しいサービス；30 席以下の航空機（客室制限、荷物スペースの制限、重量制限など）
- 公共交通サービスを定期的には行っていない空港；チャーター機が主として使う空港

この障害基準にはガイドラインが別にある。障害基準の理解と解釈を助けることを目的として、障害基準の改定と共に更新されるとともに、改定内容についての情報も掲載している。

### (3) 教育における障害基準（Disability Standards for Education 2005）<sup>673</sup>

教育における障害基準は、DDA に基づき、障害のある児童生徒に対して他の児童生徒と同等の教育の権利を保障するために、教育及び訓練提供者が果たすべき義務（何らかの変更や配慮）を明示したものである。これにより、障害のある児童生徒や障害の可能性のある児童生徒を含め、すべての児童生徒の尊厳と参加を価値付け励ます協

<sup>673</sup> この節の内容は、ほぼ、以下の連邦法務省のウェブサイトによっている。  
[http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination\\_DisabilityStandardsforEducation](http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination_DisabilityStandardsforEducation)

力的な教育及び訓練環境の設定と、それによる利益の享受を保障すること、そして、障害のある児童生徒の能力や教育にかかわる選択のあり方について、ステレオタイプの信念からくる差別を克服することを目指している。

そのためにこの障害基準では、教育及び訓練を提供する機関に対し、障害のある児童生徒への嫌がらせや虐待を防ぐための戦略やプログラムを実施する義務についても定められている。

この障害基準を遵守すべき教育及び訓練提供者は、次のとおりである。

- 連邦政府 (the Commonwealth)
- 州 (a state)
- 準州 (a territory)
- 連邦政府の公的機関 (a public authority of the Commonwealth)
- 州若しくは準州の公的機関 (a public authority of a State or Territory)
- 民間の組織 (a private sector organization)

そして、この障害基準の網羅する内容の柱立ては、以下のとおりである<sup>674</sup>。

- 就学についての基準
- 参加についての基準
- カリキュラムの発展や認定、実施についての基準
- 児童生徒への支援サービスについての基準
- 嫌がらせと虐待についての基準

→障害のある児童生徒はもちろんのこと、障害のある児童生徒の関係者に対する嫌がらせや虐待の防止に努め、嫌がらせや虐待が起きてしまった場合は何をすべきかについても含めて、スタッフとその他の児童生徒に周知しなければならない。

この障害基準は、「公共交通へのアクセスにおける障害基準」同様、障害のある児童生徒一般に向けて設定された基準であって、個別性の高い「合理的調整」の中身を細かに規定するものではない。しかしながら、「合理的調整」を考える上でのベースとなり、個別の細かな調整は、障害のある児童生徒の学習ニーズと、障害のある児童生徒、教育及び訓練提供者、スタッフ、その他の児童生徒を含め、すべての関係者の利益のバランスを考慮して決定される。このプロセスを踏む調整が合理的な調整となるが、その際、以下の要件を無視することはできない。

---

<sup>674</sup> 以下の連邦法務省のウェブサイトを参照。「教育における障害基準」を閲覧できる。  
<http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/LegislativeInstrument1.nsf/frameLodgmentAttachments/9006BFF67F0BE554CA256FD50023EB0A>

- その児童若しくは生徒の障害の特質
- その障害のある児童若しくは生徒に適した調整内容
- その児童若しくは生徒に対して以前に行われた調整内容
- 提言されている調整内容、若しくは、代替的な調整内容

これらの情報は、児童生徒本人や児童生徒の関係者、第三者である専門家から提供されることもあれば、以上の人々が合同で提供することもあり得る。教育及び訓練提供者は、求められる調整内容が合理的か否かについての決定プロセスにおいて、その児童生徒や関係者に、関係する情報を与えなければならない。同時に、該当者を尊重し、プライバシーを保護しながら、更に、そのケースに該当しない他の人々の権利に反することなく、プロセスを進めなければならないとされている。つまり、以下のような要件も加えて考慮される可能性があるという。

- 特別なリソースの提供やカリキュラムの修正において必要となる人員加配のコスト
- その学習環境に該当する児童若しくは生徒が参加することによってかかるコスト
  - \* その他の児童若しくは生徒や教員に対する学習上、社会上の結果や利益についても考慮する
- 該当する児童若しくは生徒の参加にあたって活用できる助成金等

検討の結果、求められている調整内容が個人や組織に過度な負担を強いるようであれば、調整の実施は要求されない。

もし、教育及び訓練提供者が障害基準に違反していることにより、不利益を受けたと考える人がいる場合は、人権委員会に苦情申立てをされる可能性がある。人権委員会は DDA に関する苦情処理の第一窓口であり、和解調停が開始される。詳細は、「4 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み」を参照されたい。

この障害基準の改定は、教育及び訓練についての関係団体、障害関係団体、そして人権委員会とのコンサルテーションによる。また、この障害基準には、ガイダンスノート (Guidance Notes) が付随している。これらは、障害基準を解釈し遵守する上での支援、障害基準の観点及び実施に対する理解の強化を目指すものである。

#### (4) 建物へのアクセスにおける障害基準<sup>675</sup> (Disability (Access to Premises-Buildings) Standards)

「建物へのアクセスにおける障害基準」は、2008 年 12 月 2 日、多くの関係文書と共

<sup>675</sup> 連邦法務省のウェブサイトを参照。 <http://www.ag.gov.au/premisesstandards>

に、下院（House of Representatives）の審議に入った。下院の法律と憲法に係る常設委員会（House of Representatives Standing Committee on Legal and Constitutional Affairs）にて検討されており、2009 年前半の議会で検討結果が報告されることになっている。

（5）雇用における障害基準（ドラフト修正版）<sup>676</sup>

（Revised draft standards on Employment）

雇用における障害基準は未だ検討中で、実効性を持つには至っていない。

雇用における障害基準は、雇用と職業における差別に関する国家委員会内の障害基準委員会（Disability Standards Sub-Committee of the National Committee on Discrimination in Employment and Occupation）が検討することとなっている。この委員会は、障害基準の発展のための国家連合（National Coalition for Development of Disability Standards）、オーストラリア商工会議所（Australian Chamber of Commerce and Industry）、オーストラリア労働組合評議会（Australian Council of Trade Unions）、雇用における機会均等評議会（Council for Equal Opportunity in Employment）、ヴィクトリア機会均等委員会（Victorian Equal Opportunity Commission）、連邦雇用・教育・訓練・青年問題省（Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs）、連邦職場関係及び中小企業省（Department of Workplace Relations and Small Business）、連邦法務省（Attorney General's Department）、それぞれからの代表者と、障害者差別コミッショナーによって構成される。

第1次のドラフト版障害基準は1996年に検討のテーブルにのったが、それ以降なかなかまとまらずに今日に至っている。第1次のドラフト版への意見等をまとめ、人権委員会がその修正版を作成しているので、ここではそれを紹介する。

雇用における障害基準では、障害のある人を雇う使用者と、共に働く労働者に対して、以下の法律遵守を迫るものである。

- DDA
- 州・準州で制定されている差別に関する法律
- 労働者の怪我や疾病に対するリハビリテーションや補償に関する法律
- 労働者の健康と安全を保護するための法律
- 不当な解雇に関する法律

---

<sup>676</sup> 人権委員会の以下のウェブサイトを参照。

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/standards/Employment\\_draft/employment\\_draft.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/standards/Employment_draft/employment_draft.html)



雇用における障害基準は、雇用に係る以下のキーコンセプトを明らかにすることによって、職場での差別を解決することを目指し、裁判で考慮される要件についても理解を促すことを目的としている。

- 使用者の権利と責任、差別、嫌がらせについて
- その職務固有の必要条件
- 適切な調整、過度な負担について

ここでの使用者とは、自宅で家事などをしてもらうために人を雇っている場合を除いて解釈される。実質的に代理人が使用者としての役割を果たしている場合でも、障害基準の遵守を徹底させる義務は負わなければならないし、障害者差別の発生を未然に防ぐ努力を怠ってはならない。それを前提として、例えば、障害基準を遵守するためのガイドラインなどを策定し、労働者に示していたにもかかわらず、代理人若しくは労働者がそれに違反する行為をした場合、使用者の責任は問われない。

この障害基準で言われる障害は DDA 同様幅広いが、肢体不自由、知的障害、精神障害、感覚障害、神経系 (neurological) の障害、学習障害、奇形、器質的理由による疾病からの症状 (the presence in the body of disease causing organisms) を網羅している。言うまでもなく、現在障害がある者、過去障害があった者 (例えば精神病)、将来的に障害になる可能性がある者、そして障害があると思われる者 (例えば HIV/AIDS) のすべてが対象である。ここでは、障害のある労働者の保護者や関係者までは網羅されない。

障害基準に反する差別とは、次のようなものである。

- 車いすや聴覚補助の器具などの福祉機器を利用していることを理由としたもの
- 通訳者、代読者、援助者若しくは保護者を伴うことを理由としたもの
- 介助犬、聴導犬、その他適切に訓練された動物を伴うことを理由としたもの

使用者は障害のある労働者に対する差別や嫌がらせを取り除くために、障害のある労働者が求めるならば、以下のような場面で適切な調整を行わねばならない。

- リクルート (広告、情報提供、応募フォーム、面接、選抜試験、その他)
- 労働者の選抜過程

- 仕事に従事する上での条件（賃金、職務内容、求められる成果・出勤要件、健康・安全保護、施設・設備、情報・コミュニケーション、仕事環境、管理・監督体制、退職金、仕事の補償）
- 昇進、転勤、職場内外での訓練の機会
- 労働者が享受するその他の利益（レクリエーション設備の使用など）
- 解雇若しくはその他の辞職
- 労働者についての情報の扱い

しかし、適切な調整を検討する際、以下のような、その職務固有の必要条件について明らかにすることは避けられない。

- その仕事に従事する上で不可欠な課題や機能
- その仕事に要求される能力や態度
- その仕事を期間内に効率的に進めるための能力
- その仕事に求められる生産性と質
- その仕事に安全に従事するための能力
- その仕事に関連する市場と消費者の要求、産業環境

また、障害のない労働者に要求している事項を障害のある労働者と比較可能な状況に置いて明らかにすることや、緊急時や繁忙期の要求事項を検討することも、併せて重要とされる。そして、上記の要求事項を変更してもその仕事の成果が変わらず保たれるかどうか、検討されるべきとされる。

先にも触れたが、障害のある労働者が調整を要求していることに気づいたとき、それを実施できるとき、さらに合理的な期間内に実施でき、それが過度な負担ではない場合、使用者は、以下のような調整を行うことが求められる。

- 障害のある労働者が、選択、任命、昇進、異動、職業訓練のメリットを等しく享受

できるようにする。

- 障害のある労働者がその職務雇用の必要条件を実施することができるようにする。
- 障害のある労働者がその仕事が要求する他の事項を実施できるようにする。
- 障害のある労働者が、他の労働者と比較可能な環境で検討した上で、平等な雇用期間と環境を享受できるようにする。
- 障害のある労働者が仕事関連の施設やプログラムに参加し、利益を享受できるようにする。

これは、適切な調整がすぐにはできないからといって、障害者の雇用を拒否することができるとか、解雇できるということの意味するのではない。

適切な調整の在り方を明確にするために、使用者は、障害のある労働者の実態を把握したり、調整の中身にかかわる情報や助言を得るための努力が求められることもある。その際、外部の障害関係団体や行政機関、使用者の連合体（employer associations）、すでに合理的調整に取り組んでいる使用者、労働組合、インターネット上のリソースなどは、有効とされている。

一方、以下の場合、使用者は調整を求められない。

- 障害のある労働者が、リハビリテーションや訓練目的でないにもかかわらず、その職務雇用の必要条件（前述）の変更を求めたり、新たな仕事の創造を求めたりする場合。また、異なる仕事への異動を求める場合
- 職場の設備を、仕事ではなく私的に利用する場合（例えば、弱視の労働者に対して、仕事上必要な照明機器の配慮はすべきだが、食堂で新聞を読めるようにするためにそのような配慮はしなくて良い。）
- 使用者にとって過度な負担となる場合

合理的調整か過度な負担かは、少なくとも以下を考慮して判断される

- 労働者の障害への影響
- その調整をした場合に発生する、使用者、障害のある労働者、その他の労働者、そ

して顧客に起こりうる利益若しくは不利益

- 資金の状況と調整に要求される金額の評価
- サービスや設備の提供が必要な場面
- DDA を徹底するための職場でのアクションプランの発展状況
- アクションプランの内容と調整内容の関係

個別ケースでは、これ以外の観点が必要となることもある。

### 3 障害を理由とする差別に対する保護・救済・施策推進のための組織

オーストラリアの差別に対する保護・救済の仕組み、障害者施策に係る監視の仕組み、そして、障害者施策に係る推進の仕組みは、オーストラリア人権委員会（Australian Human Rights Commission）の機能がそのまま当てはまる。

ちなみに、障害者差別を中心課題としているわけではないが、障害者施策の推進にかかわっては、オーストラリア人権委員会の他に、家族・住居・地域サービス・先住民問題省（Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs）も関係がある。これについては、後述の「6 障害者施策推進にかかる取組」で触れる。

#### (1) オーストラリア人権委員会<sup>677</sup>

オーストラリア人権委員会（以下、人権委員会という）の前身は、1986年12月10日の国際人権デー（International Human Rights Day）に設立された、「人権及び機会均等委員会（Human Rights and Equal Opportunity Commission）」である。法人アイデンティティが現在の人権委員会となったのは2008年であり、機能そのものの変更はない。

人権委員会の設置とそのあり方に係る法律は、連邦政府レベルのもので以下である。

- 人権及び機会均等委員会法  
（Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986）
- 人種差別禁止法（Racial Discrimination Act 1975）
- 性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1984）

<sup>677</sup> 本節の内容は、人権委員会のウェブサイト <http://www.hreoc.gov.au/about/history/index.html> による。

- 障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1992 ; 以下、DDA という)
- 年齢差別禁止法 (Age Discrimination Act 2004)
- 先住権法 (Native Title Act 1993) <sup>678</sup>
- 職場関係法 (Workplace Relations Act 1996)

国際法とのかかわりにおいては、人権及び機会均等委員会法において、人権委員会には以下の国際宣言・条約を遂行するための責務が与えられている<sup>679</sup>。

- 人権及び機会均等委員会法
- 市民的及び政治的権利に関する国際条約  
(International Covenant on Civil and Political Rights)
- 差別待遇 (雇用及び職業) 条約  
(Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)
- 子供の権利宣言 (Declaration on the Rights of the Child)
- 子供の権利条約 (Convention on the Rights of the Child)
- 知的障害者の権利宣言 (Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons)
- 宗教及び信条を理由とした不寛容と差別のあらゆる形態撤廃宣言  
(Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and Discrimination Based on Religion or Belief)

ここに明記されてはいないが、人権委員会には、障害者権利条約を遂行させるための機能も託されている。障害者権利条約第 33 条にある、国内のモニタリング機能がこれに該当すると言えよう。

人権委員会の組織については下図 4 を参照されたい。

<sup>678</sup> 先住権法と職場関係法については、以下の人権委員会のウェブサイトを参照。  
[http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info\\_sheet2007.html](http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info_sheet2007.html)

<sup>679</sup> Australian Human Rights Commission(2008), 2008-2011 Strategic Plan, p.3

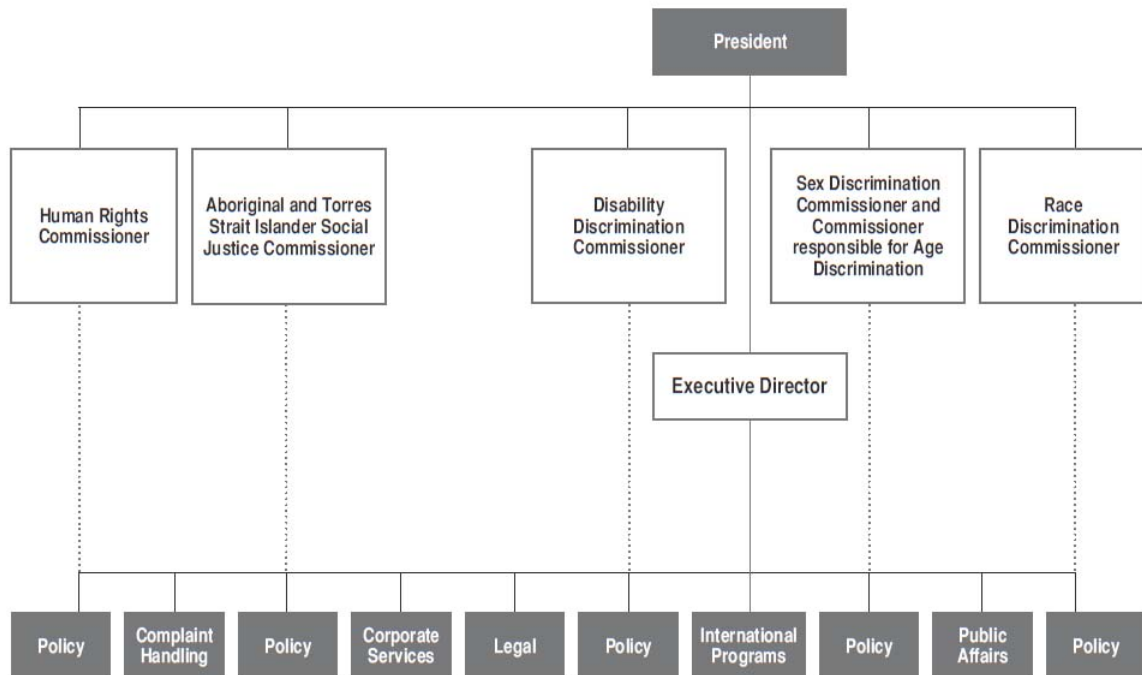


図4 オーストラリア人権委員会の組織

(出典：Human Rights and Equal Opportunity Commission (2008) , Annual Report 2007-2008, xv より引用)

人権委員会には、先の各種の差別を禁じた国内法に基づき、委員長（President）の下に5つのコミッショナーのポジションがある。現在は、アボリジニー・トレス海峡諸島民社会的公正コミッショナー（Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner）と人種差別コミッショナー（Race Discrimination Commissioner）の兼務、障害者差別コミッショナー（Disability Discrimination Commissioner）と人権コミッショナー（Human Rights Commissioner）の兼務、そして、性差別コミッショナー（Sex Discrimination Commissioner）と年齢差別禁止のためのコミッショナー（Commissioner responsible for Age Discrimination）の兼務という形で、コミッショナーは3名である<sup>680</sup>。

障害者差別に関しては、1992年制定のDDAを根拠に同年設置された、障害者差別コミッショナーが重要である。

人権委員会は、既述の各法が十分に施行されるよう、大きくは以下のような機能を

<sup>680</sup> 人権委員会のウェブサイト、以下を参照。  
[http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info\\_sheet2007.html](http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info_sheet2007.html)

有している<sup>681</sup>。

- ①苦情処理サービス
- ②施策の発展に向けた調査
- ③教育と意識啓発に向けた取組
- ④法律のアドボカシー
- ⑤国際協力

各国の人権機関によって構成されるアジア太平洋フォーラム (Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions) のメンバーとして、中国やベトナムを中心に協力。

これらの機能を整理すると、以下のようになる<sup>682</sup>。

障害を理由とした差別に対する保護・救済の仕組みとして・・・

- ①差別に関する苦情や人権侵害の和解調停

障害者施策に係る監視の仕組みとして・・・

- ②国家として重要な人権問題の公的調査、差別や人権侵害を是正するための提言
- ③国際法と国際的な人権同意に一貫性をもたせるための議会や政府への助言及び提言
- ④人権に係る裁判への介入、裁判所を支援するための助言

\*後者はアミカス・キュリエ (amicus curiae)

障害者施策の推進に係る取組として・・・

- ⑤そのほか、人権と差別についての調査
- ⑥人権教育プログラムの開発と学校、職場、地域でのリソースの発展

②や⑤については、自らの権限において実施できる旨が、やはり人権及び機会均等委員会法において明記されており、人権委員会の中立性が確保されているといえる。

人権委員会の 2008-2009 年の主たる戦略のうち、障害者権利条約や法律レベルに係るものは以下のとおりである<sup>683</sup>。

- 障害者権利条約の実施を促すための動き  
より具体的には、現行法施策の見直し、条約の周知、条約を活用するための NGO

<sup>681</sup> 前掲注 679、pp.3-4

<sup>682</sup> 人権委員会の以下のサイトを参照。 <http://www.hreoc.gov.au/about/functions/index.html>

<sup>683</sup> 人権委員会のウェブサイト。 [http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/workplan.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/workplan.html) を参照。

による戦略の発展

- 障害者差別禁止法に基づく各種障害基準（DDA Standards）の採択と実施の促進
- 障害アクションプラン（Disability Action Plan）の発展促進と公表
- 障害者差別コミッショナーがアミカス・キュリエの機能を効果的に果たすための支援

## （２）障害者差別コミッショナーの職務

障害者差別コミッショナーに係る課題は、DDA を根拠に以下 17 の柱からなる<sup>684</sup>。

- ①建物へのアクセス（Access to premises）
- ②住居（Accommodation）
- ③芸術・文化（Arts and culture）
- ④字幕、音声説明その他のメディアへのアクセス  
（Captioning, audio description and other media access issues）
- ⑤連邦政府のプログラム（Commonwealth government programs）
- ⑥ウェブへのアクセスやアクセス可能な銀行等コンピューターでの取引へのアクセス  
（Ecommerce access including web accessibility and accessible banking）
- ⑦教育（Education）
- ⑧選挙へのアクセス（Electoral access）
- ⑨雇用（Employment）
- ⑩物品・サービス（Goods and services）
- ⑪健康へのアクセス（Health access）
- ⑫保険（Insurance）
- ⑬公共交通機関（Public transport）
- ⑭スポーツ（Sport）
- ⑮テレコミュニケーション（Telecommunications including 2003 Discussion Paper）
- ⑯メンタルヘルスや不妊手術を含む人権と障害に係るその他の課題  
（Other human rights and disability issues including mental health and sterilisation）
- ⑰その他

<sup>684</sup> 人権委員会の以下のウェブサイトによる。[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/areas.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/areas.html)



ちなみに、障害者差別や性差別などと比べてやや理解しづらいと思われる、人権コミッショナー (Human Rights Commissioner) が扱う課題領域を記すと、次のとおりである。非常に幅広い内容を扱うため、他のコミッショナーと連携しながら、課題解決を目指す<sup>685</sup>。

- ・子供の権利 (children's rights)
- ・反テロリズムと人権 (counter-terrorism and human rights)
- ・犯罪歴を理由とした差別 (discrimination on the basis of criminal record)
- ・雇用における差別 (discrimination in employment)
- ・安楽死 (euthanasia)
- ・宗教の自由 (freedom of religion)
- ・ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックスの平等 (gay, lesbian, bisexual, transgender and intersex equality)
- ・住居問題とホームレス (housing and homelessness)
- ・移民拘留、政治亡命者、難民 (immigration detention, asylum seekers and refugees)
- ・囚人の権利 (prisoner's rights)
- ・選挙権 (the right to vote)
- ・遠隔地在住オーストラリア人の人権 (the human rights of rural Australians)

## 4 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

### (1) 苦情申立てと和解調停<sup>686</sup>

障害者差別を含め、人権と差別に係るあらゆる苦情の第一窓口は人権委員会である。裁判に訴えようとも、必ず人権委員会での苦情受付や和解調停プロセスを経て和解を試みなければならない。

苦情申立て受付やその後の処理は、人権委員会内の苦情処理部門 (Complaint Handling Section ; 以下 CHS という) のスタッフが対応する。CHS は、関連する差別禁止法はもちろん、苦情申立てプロセスや地域での教育活動などについて周知する役割を担っている。

和解は、問題解決に向けた非公式で柔軟なアプローチとされる。人権委員会はあくまでも中立な第三者機関として、苦情を申し立てた側と苦情を申し立てられた側の間

<sup>685</sup> この内容は、人権委員会の以下のウェブサイトによる。

[http://www.humanrights.gov.au/human\\_rights/issues/index.html](http://www.humanrights.gov.au/human_rights/issues/index.html)

<sup>686</sup> 本節の内容は、Human Rights and Equal Opportunity Commission(2008), Annual Report 2007-2008, pp.43-44 にほぼよっている。

に立ち、手紙、電話、対面式などあらゆる手段を用いて、和解に向けたカンファレンスを開催する。そして、和解に向けた情報提供等の支援を行い、和解の承認としてサインすることもある。このカンファレンスは、裁判所が行うような公的なヒアリングではない。苦情内容を証明したり、逆に反証したりする必要はない。したがって、場合によっては、苦情を申し立てた側や苦情を申し立てられた側から弁護士や代弁者の同席が要求されることはあっても、そのような人物をカンファレンスに置く必要は原則ない<sup>687</sup>。

## (2) 苦情処理プロセス

次に、実際の苦情処理のプロセスを示す。

### ステップ 1

個人が人権委員会にアクセスする（オーストラリア全土から）。

CHS のスタッフが、オーストラリア全土から電話、TTY、郵便、メール、対面調査と、あらゆるツールで対応する。

\* 人権委員会のウェブや電話対応、14 言語での苦情申立てガイド(The Complaint Guide) やポスターの作成（人権委員会のウェブで入手可）、通訳・翻訳サービス（CHS が利用）、各州の関係機関（次ページステップ 3 を参照）との連携といった手段で、苦情申立てシステムの周知が行われている<sup>688</sup>。

### ステップ 2

苦情内容が、人権委員会に係る法律に照らして申立て可能かどうかの検討を行う。人権委員会が関与できる内容と判断できれば、個人は苦情申立ての仕方についての情報を提供される。

人権委員会の範疇外と判断される場合は、他の機関が紹介される。

\* 2007-2008 年で人権委員会が受け入れた苦情申立ては 2077 件。前年比で 17% 増加、過去 4 年間の平均と比べても 28% 増えているという。

<sup>687</sup> この段落の内容は、人権委員会の以下のウェブサイトによる。  
[http://www.hreoc.gov.au/complaints\\_information/conciliation.html](http://www.hreoc.gov.au/complaints_information/conciliation.html)

<sup>688</sup> 前掲注 686、p.45 を参照。

### ステップ3

和解に向けたカンファレンスの準備と実施。

CHS の担当スタッフ (Investigation/Conciliation Officers) がオーストラリア各地に飛ぶこともあれば、電話カンファレンス (teleconference) を実施することもある。

\* 各州の関係機関がカンファレンスの会場になることもある<sup>689</sup>。

ヴィクトリア州機会均等と人権委員会

(Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission)

クイーンズランド州反差別委員会

(Queensland Anti-Discrimination Commission)

南オーストラリア州機会均等委員会

(South Australian Equal Opportunity Commission)

北部準州反差別委員会

(Northern Territory Anti-Discrimination Commission)

西オーストラリア州機会均等委員会

(Western Australia Equal Opportunity Commission)

タスマニア州反差別委員会

(Tasmanian Anti-Discrimination Commission)

オーストラリア首都特別地域人権委員会

(Australian Capital Territory Human Rights Commission)

### ステップ4

和解内容は、謝罪から職場復帰、賃金補償、苦情を申し立てられた側による反差別に向けた方針変更など、多岐に渡る<sup>690</sup>。

\* 和解が成立しなかった場合や、このまま交渉を継続すべきでない判断される場合は、人権委員会委員長の名の下で交渉が打ち切られる。

この日から 28 日以内に初めて、オーストラリア連邦裁判所 (Federal Court of Australia) 若しくは、連邦治安判事裁判所 (Federal Magistrates Service) に苦情内容を訴えることが出来る<sup>691</sup>。

人権及び機会均等委員会法では、次の 2 点についても苦情申立てを受け付けることが出来るとされている。

<sup>689</sup> 同上。

<sup>690</sup> 人権委員会のウェブサイト、[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/workplan.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/workplan.html) を参照。

<sup>691</sup> 人権委員会の以下のウェブサイト参照。

[http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info\\_sheet2007.html](http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info_sheet2007.html)

- オーストラリアが受け入れている国際基準（例えば、条約や宣言など政府が批准しているもの）に照らした連邦（例えば、連邦政府管轄の省庁など）による人権違反
- 年齢や宗教、性別、政治的立場、組合活動、犯罪歴などを理由とした、雇用（公共・民間問わず）での差別

これらについて苦情申立てがあった場合、そして同法に照らして人権委員会で処理すべきと判断された場合は、ここでも既述のとおり和解の道を探る。しかし、和解が成立しなかった場合や、法律上正当な理由をもって和解交渉が継続できなくなった場合、人権委員会は連邦議会（**federal Parliament**）に、この苦情に係る重要課題と苦情解決に向けた提言をレポートし、決着を委ねることとなる。しかし、これら議会にレポートされる苦情に、何らかの法律を施行させる権利は全くない<sup>692</sup>。

DDA の扱う領域	件数	%
雇用	942	46
品物、サービス、施設利用	640	31
建物へのアクセス	62	3
土地	-	-
住居	24	1
違法な行為の扇動	-	-
広告	-	-
手当、保険	14	1
教育	149	7
同好会、社団法人	27	1
連邦法、施策の施行	48	3
スポーツ	4	-
申込書の書式、情報の提供	5	-
労働組合、登録団体	-	-
障害基準違反	135	7
合計	2050	100

図5 DDAに基づく苦情内容 \*1件の苦情につき複数該当あり

(出典: Human Rights and Equal Opportunity Commission (2008), Annual Report 2007-2008, p.72)

<sup>692</sup> 同上。

より引用)

2007年から2008年にかけて、受け付けたDDAにかかわる苦情総数は988件である。このうち48%が和解成立、39%が打ち切り（うち17%は和解に向けた合理的見込みなしのため、22%はその他の理由のため）、13%は継続中である<sup>693</sup>。各苦情内容を細かくみると（1件につき複数該当）、図5のようになる。

苦情申立てを直接受け付けるCHSには、「苦情処理の実施指針と基準（Key Performance indicators and standards）」がある。2007-2008年の間に改訂され、以下のような基準が記されている。これらの数値はすべて達成されているという<sup>694</sup>。

- タイムライン (timeliness)  
受け入れた苦情の80%が12か月以内で決着することを目指す。
- 和解達成率 (Conciliation rate)  
苦情の30%が和解によって決着することを目指す。
- 利用者の満足度 (Customer satisfaction) \*電話インタビューによる調査を実施  
苦情申立てサービスの利用者のうち80%が満足することを目指す。

## 5 障害者施策に係る監視の仕組み

### (1) 調査とコンサルテーションの実施<sup>695</sup>

障害者施策に係る監視については、公的な調査や行政への提言機能を通して、人権委員会（若しくはコミッショナー）がその任を有している（年次報告書等においても、「人権の監視 (monitoring human rights)」として、報告書や提言について言及されている）。人権委員会若しくはコミッショナーによる提言は、行政がそれをどの程度採用したかにかかわらず、人権委員会のウェブ上に掲載され、あらゆる人が閲覧可能となっている。

人権委員会若しくはコミッショナーによって、以下のような様々な公的調査が実施されている。法務大臣からの要請で実施されることもあれば、人権委員会主導の調査もある。

①DDA 第55条の下で認められる一時的例外規定への申請を受理するかどうか、また、

<sup>693</sup> 前掲注 686、p.73

<sup>694</sup> 前掲注 686、pp.44-45

<sup>695</sup> 人権委員会の以下のウェブサイトによっている。

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/inquiries.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/inquiries.html)

どの程度の期間認めるかを決定するための調査

- ②寄せられた苦情内容にかかわる調査
- ③法令が DDA の目的と一致しているかをレビューする調査
- ④人権委員会が特定の分野における差別の防止に向けて、ガイドラインを採択若しくは変更すべきかを決定するための調査
- ⑤特定の課題について、DDA の目的の周知と遵守を促進するための調査

調査をその実施過程からできるだけオープンにすることは DDA の目的に叶うとして人権委員会は、主としてオンラインで、あらゆる人からの意見を募集している。プライバシーに触れる場合を除いて、寄せられた意見も公表し、人権委員会からの一方的な情報発信に陥らない努力が為されている。

最近実施された調査とコンサルテーションが扱った内容は、以下である。

- 雇用と障害の調査
- メンタルヘルスのコンサルテーション
- 保険ガイドラインのレビュー調査
- テレコミュニケーションについてのディスカッションペーパー
- 生産性委員会（Productivity Commission）の DDA に関する調査
- 介助動物（assistance animals）について
- 車いすでのタクシー乗車についての調査
- 映画字幕への苦情調査
- 聴覚障害者への携帯電話へのアクセス調査
- 選挙へのアクセスについての苦情調査
- 電子取引と新しい情報サービス技術へのアクセスについて
- テレビ、ビデオ等の字幕について調査
- 介助動物と健康について<sup>696</sup>

例えば、テレビやビデオの字幕に関する調査は一旦終了したが、現在も字幕付きテレビや映画に絞った苦情を調査中であるなど、調査内容は引き継がれ、深められている。

## （2）訴訟への介入（intervention）

人権委員会の裁判に係る取組は、先に述べてきた「障害を理由とした差別に対する

---

<sup>696</sup> DDA と健康や衛生保持を理由に動物の侵入を制限していた法律との関係を明確化したもの。同上を参照。

保護・救済の仕組み」とも関連が深い。ここでは、DDA や施策を適切に国内に広め、判例として残していくことを障害者差別禁止の法施策を正しく機能させるための仕組みとして捉え、「障害者施策に係る監視の仕組み」の中で言及することとする。

人権委員会は、裁判所からの許可を得て、差別や人権に関する連邦レベルの裁判所における訴訟、若しくはオーストラリアの司法が及ぶ海外の裁判所における訴訟に介入（人権委員会として検討した結果を、裁判所に提言する）することができる<sup>697</sup>。介入の法的根拠には以下のものが挙げられる<sup>698</sup>。

- ①人種差別禁止法（1975年）第20条第1項（e）
- ②性差別禁止法（1984年）第48条第1項（gb）
- ③DDA 第67条第1項（I）
- ④年齢差別禁止法（2004年）第53条第1項（g）
- ⑤人権及び機会均等委員会法（1986年）第11条第1項（o）、第31条（j）

人権委員会はあらゆる裁判に介入できるのではなく、介入できる訴訟内容は、既述の各種の差別法が定義する差別やそれに関連する差別<sup>699</sup>、人権及び機会均等委員会法の定義する人権等にかかわるものに限定される。さらにその中でも、人権委員会がオーストラリアの人々の人権に広くかかわると考える訴訟、人権委員会が介入し提示する課題が重要事項となると考える訴訟、そして、人権委員会が介入し提示しようとする課題が介入無しには適切かつ十分に議論されないであろうと考える訴訟が対象となる<sup>700</sup>。

介入は、個人若しくは法律家からの要望を受けて実施されることもあれば、人権委員会主導で実施されることもある。

人権委員会がどのような課題意識を持って介入するかについての検討には、訴訟の当事者やその代理人からの情報提供が重要である。したがって、当事者側は、人権委員会に介入を要求する際には、これまでの訴訟過程や内容、次回公判日程、人権委員会による介入を必要とする理由について整理しておくことが望まれている<sup>701</sup>。

人権委員会は審理（hearing）の前に、介入の意思並びに介入が合理的と考えられる理由、そして、介入した際に提示し議論すべきと考える課題を、法務省及び対立する当事者に伝えるべきとされる。当事者が、人権委員会が提示する課題を自ら取り上げ

<sup>697</sup> 人権委員会のウェブサイト、以下を参照。

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/amicus\\_discussion.html](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/amicus_discussion.html)

<sup>698</sup> 人権委員会のウェブサイト [http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/index.html](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/index.html) を参照。

<sup>699</sup> 例えば、刑法（Criminal Law）や雇用法（Employment Law）、家族法（Family Law）をめぐる裁判でもアボリジニーや障害者等の差別がかかわっていれば、介入している例がある。同上を参照。

<sup>700</sup> 以下の人権委員会のウェブサイト参照。2008年9月16日更新の情報である。

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/interventions\\_in\\_court\\_proc.html](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/interventions_in_court_proc.html)

<sup>701</sup> 同上。

ようとするならば、人権委員会は介入の意思を取り下げることがありうる<sup>702</sup>。

2008年6月6日現在、DDAをもって争われた訴訟のうち、人権委員会が介入したのは4件である。そのうち半数は教育における差別についての裁判であった<sup>703</sup>。

介入の機能は全体として、人権委員会の裁量下にある。裁判所に対して介入の許可申請は行うものの、実際に人権委員会が特定のケースについて検討し提言する内容は、介入事例をみると、法的拘束力はないがかなり踏み込んだものとなっている<sup>704</sup>。

### (3) アミカス・キュリエ<sup>705</sup>

人権委員会の機能の1つに、アミカス・キュリエがあることは既に述べた。これは1999年制定、2000年4月13日施行の「人権法改定に関する法律（Human Rights Legislation Amendment Act No.1）」によって初めて登場した機能で、正確には、コミッショナーが担う。

この人権法改定に関する法律によって、人権委員会には次のような変化が起き、司法との関係が整理された。

- 人種差別禁止法、性差別禁止法、DDA それぞれに応じた苦情処理プロセスが、人権及び機会均等委員会法の下で一元化された。それにより、苦情処理の責任の所在は、人権委員会委員長（President）にあるとされた。
- 人権委員会の役割の一つであった、法律違反にあたる差別についての審理（hearing）を廃止した。
- 人権委員会委員長が有する、苦情処理が打ち切られたケースについての調査権限を廃止した。
- 人権コミッショナー、性差別コミッショナー、障害者差別コミッショナー、人種差別コミッショナー、アボリジニー・トレース海峡諸島民・社会的公正コミッショナーに、連邦裁判所並びに連邦治安判事サービスに対するアミカス・キュリエの機能を付与した。

---

<sup>702</sup> 同上。

<sup>703</sup> 人権委員会のウェブサイト、以下を参照。

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/guidelined/table\\_interventions.pdf](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/guidelined/table_interventions.pdf)

<sup>704</sup> 前掲注 695。

<sup>705</sup> 本節の内容は、ほぼ前掲注 698 によっている。



このように人権委員会は、処理できなかつた苦情内容や違法である差別行為について、裁判への道筋をつけるための位置づけを明確化した。また、アミカス・キュリエとして裁判所を支援するための機能も付与された。その限りにおいて、人権委員会委員長は、人権委員会の運営責任を担うものとされたのである。ちなみに、2000年より前の1995年、高等裁判所（High Court）のある判決では、人権委員会は法律違反にあたる差別についての苦情に対し、法的な決定を下す権力を持たないことが明言されており<sup>706</sup>、これによる影響が推測される。

アミカス・キュリエは「裁判所に対する友人（friend to the court）」を意味し、裁判所が判決を下す際に考慮すべき法律なり関連事項の特定のポイントについて、各コミッショナーが専門的知見を生かし、中立な立場から、適切にすすんで情報提供するという機能である。このあたりは、介入との大きな相違点と捉えることができる。したがって、裁判所と敵対する関係にはなく、当事者のために嘆願したり、逆に訴えたりすることもない。また、訴訟に必要な何らかの証拠を導き出すものでもない。アミカス・キュリエの機能は、基本的に裁判所の裁量の下にある。

各コミッショナーは、次のような訴訟で、裁判所から許可を得た場合に限り、アミカス・キュリエの機能を果たすことができる。

- ①コミッショナーが、関係者以外の人権に対しても広く影響を与えると考えられる訴訟
- ②コミッショナーが、訴訟に関する法律の施行について重大な意味を持つと考えられる訴訟
- ③コミッショナーがアミカス・キュリエを担うことに、世間の関心が集まると考えられるような特別な訴訟

例えば、法律の新しい分野に係る訴訟や、議論になっている法律の解釈を明確にする可能性がある訴訟等も、ここに相当する。

上記①～③を一つでも満たした上で、コミッショナーは裁判所や当事者たちのアミカス・キュリエへの意向や、他者がアミカス・キュリエとなる可能性、訴訟内容が人権委員会による苦情処理の段階で打ち切られた理由に加え、アミカス・キュリエを実施することによって議論されるであろう課題の現時点での扱い、アミカス・キュリエの将来性への影響などを考慮しながら、裁判所への許可申請を検討する。

ちなみに、例えば性と人種の双方に係る訴訟の場合は、性差別コミッショナーと人種差別コミッショナーが協力してアミカス・キュリエの役割を担うことができ、その一方が出廷する。

各コミッショナーがアミカス・キュリエの機能を果たすためには、訴訟の当事者若しくはその代理人が、人権委員会の法律部門（Legal Section）にアクセスし、アミカス・

<sup>706</sup> 人権委員会のウェブサイト、<http://www.hreoc.gov.au/about/history/index.html> による。

キュリエが適当な訴訟かどうかを議論する必要がある。アミカス・キュリエとして係る訴訟に関する情報は裁判所からも提供されるが、介入の場合と同じように、当事者側からの情報提供によっている部分が大きいという。

コミッショナーがアミカス・キュリエとしての許可を裁判所に申請することを決定したら、アミカス・キュリエとして提示する予定の課題と共にその旨を、審理の前に、当事者たちに知らせることになっている。当事者たちが、それらの課題を取り上げないことを決定した場合や、当事者たちが人権委員会の支援を求める場合、人権委員会はアミカス・キュリエの許可申請を行う。

これまで機能したアミカス・キュリエの中で、障害者差別コミッショナーが DDA や「人権及び機会均等委員会法」の解釈と、それを踏まえた訴訟内容の観点について提言したのは以下の 8 ケースである<sup>707</sup>。

- サービス提供と DDA の支配権について  
(Provision of services and jurisdiction of the DDA)
- 州認可団体と DDA の支配権について  
(State qualifying body and jurisdiction of the DDA)
- 建物へのアクセスについて (Access to Premises)
- 介助動物について (Assistance Animals)
- DDA の適用について (Application of the DDA)
- DDA と「人権及び機会均等委員会法」の下での建築物の存続について  
(Standing under the DDA and the HREOCA)
- 就職前の健康診断について (Pre-employment medical testing)
- 建物と既成設備へのアクセスについて (Access to Premises and Facilities)

## 6 障害者施策に係る推進の仕組み<sup>708</sup>

### (1) DDA 周知のための取組

人権委員会が施策を推進するというよりは、各種の差別禁止法の問題と中身を正しく周知徹底するための様々な策を打つことによって、結果的に施策が推進されると説明すべきであろう。

例えば DDA には、法の理解と受容を促進すべきことや法令遵守について（同法第 67 条第 1 項 (g)）、また、法律内容に係る調査や法律内容にまつわる教育について（同法

<sup>707</sup> 前掲注 697 を参照。

<sup>708</sup> 本節の内容は、ほぼ、前掲注 686、pp.13-14 によっている。

第 67 条第 1 項 (h) も明記されている。これらが根拠となって、人権委員会は、各種の戦略でもって、障害者差別の禁止を実質的なものとするべく活動している。その活動目的は以下のとおりである。

- ・ オーストラリアの文脈における人権と責任や、重要な人権問題についての議論の喚起
- ・ 地域での人権保障の促進
- ・ 人権委員会の苦情処理プロセス（詳細は後述）並びに法の下での権利についての喚起
- ・ 最も広い層にアクセスしやすい方法にて情報提供

これらの目的を達成するために、以下のように幅広い手段がとられている。

- ①メディア（新聞、ラジオ、テレビなど）の活用
- ②NGO、地域グループ、議員、産業界、行政官とのコンサルテーションの実施
- ③人権情報や人権教育を扱うウェブサイトの活用

＊人権委員会のウェブサイト（1998 年開設）

ほぼ毎日のように情報が更新される。すべての報告書、提案書、メディアリリースその他の文書が、あらゆるフォーマットで読める。オンライン苦情申立てフォームや、苦情申立てにかかわるすべての人たちへの情報、人権教育カリキュラム、雇用者や労働者への情報、法律や法律課題の詳細、人権委員会委員長やコミッショナーの役割など、情報は満載である。メーリングリストも盛況で、2007-2008 年の年次報告書の時点で 18628 人が登録しているという。

- ④各州のカリキュラムとリンクした人権教育教材の活用
- ⑤ソーシャル・ネットワーク、ブログや掲示板、e-フォーラム (e-forum) の活用
- ⑥平坦な英語のレポート、ディスカッションペーパー、パンフレット、その他の媒体 (CD-Rom や DVD) の活用
- ⑦「人権メダルと人権賞」 (Human Rights Medal and Awards) のようなイベント、カンファレンスやセミナー、フォーラムの開催

中でも最後の「人権メダルと人権賞」は、2007 年で 20 周年を迎えた歴史ある取組である<sup>709</sup>。「人権メダル」はオーストラリアにおいて人権の進展に貢献した個人に送られ、「人権賞」は個人並びに団体に対して、以下の 7 つの分野別に贈られる<sup>710</sup>。

<sup>709</sup> 人権委員会のウェブサイト、<http://www.hreoc.gov.au/about/history/index.html> による。

<sup>710</sup> 前掲注 686、pp.29-35 を参照。年次報告書では各受賞者が紹介されている。

- 法律賞 (Law Award) \* Australian Law Council がスポンサー
- 地域賞 (個人) (Community Award (Individual))
- 地域賞 (団体) (Community Award (Organization))
- ラジオ賞 (Radio Award)
- 印刷・メディア賞 (Print Media Award)
- 芸術・ノンフィクション賞 (Arts Non-Fiction Award)
- テレビ賞 (Television Award)

## (2) 人権教育プログラム

ここでは、特に先述の「DDA 周知のための取組」の手段④にかかわるところを扱う。  
人権委員会は人権教育の教材開発をすることで、児童生徒たちの以下のような発達を目指している<sup>711</sup>。

- ①人権とは何かについて、そして、現代の人権の起源について理解する。
- ②国連の人権宣言やその他の法律文書の意義と重要性を認識する。
- ③人権についての法律文書が、オーストラリアの法律や社会ではどのように適応されるのかを理解する。
- ④人権の概念を日常生活に活かす能力を高める。
- ⑤政治亡命者、難民、移住者、アボリジニー・トレース海峡諸島民に関する課題を理解する。
- ⑥調査し、事実の原因を探ること、そして、創造的に考え他者と情報交換するための力を高める。
- ⑦個人において、グループや学級において、意志決定するスキルを高める。
- ⑧様々な文書を読み、それに対して口頭でも文書でも反応するというを通して、批判的リテラシーと法典の解読及び理解力を含むリテラシーのスキルを高める。
- ⑨描写し、反映し、解釈し、分析し、評価するといった高次の考察におけるスキルを高める。

人権委員会は、1998年から「若者の挑戦 (Youth Challenge) プログラム」と題して、オーストラリア全土の学校に通う児童生徒たちを対象に、イベントの開催や各種の教材開発を行ってきた。その蓄積を踏まえて編集された DVD 付き教材が、「人権と責任を教えるということ (Teaching Human Rights and Responsibilities)」である<sup>712</sup>。各州のカ

<sup>711</sup> 人権委員会のウェブサイト、<http://www.humanrights.gov.au/education/principles.html> を参照。

<sup>712</sup> 人権委員会の以下のウェブサイト参照。

<http://www.hreoc.gov.au/education/youthchallenge/introduction/index.html>

リキュラムに特に科目を特定することなく広く活用できるとされるこの教材の中で、障害者差別について考えさせる教授戦略は、以下のように整理されている<sup>713</sup>。ここでは、人権委員会等とかかわる前に、自ら何ができるのかを実際的に考えさせることが重要とされている。

#### 障害者の権利について理解を深めるための6段階の教授戦略

- ①障害者差別についてのドラマ DVD を視聴し、扱うテーマ、課題、そしてそれぞれがどのように決定するかについて追究する。
- ②ドラマ DVD にある事例における課題を明確化する。
- ③ドラマ DVD にある事例が意味するものを調査する。
- ④可能な解決方法を決定するための作業を行う。
- ⑤それぞれが考えた解決方法について、クラスで発表する。
- ⑥学級で議論し、まとめる。

人権委員会は、2005年からの「人権教育のための世界プログラム (World Programme for Human Rights Education)」を支持している。第1期である2005年から2009年は初等教育の特に焦点を当てて、人権教育の教材開発に着手している。ウェブサイト上には、学校現場で活用できる教材やシートなどが掲載されており、各州・直轄区の教育省や個々の学校で、様々に取り込まれる<sup>714</sup>。

後期中等教育から高等教育段階の生徒、また、教師向けの情報や教材も、オンラインにて提供されている。例えば、2007年から2008年にかけて改定されたオンラインリソースである「人権についての解釈 (Human Rights Explained)」は、以下の8つのファクトシートから構成されており、人権に関する知識と理解を深めるべく活用されることが期待されている<sup>715</sup>。

- 人種の定義
- 人種の起源
- 人種についての哲学
- 法律における権利の出現
- 権利についての国際文書
- 各州による人権条約へのかかわり方

<sup>713</sup> 人権委員会の以下のウェブサイトを参照。

<http://www.humanrights.gov.au/education/youthchallenge/unit2/teaching.html>

<sup>714</sup> 前掲注 686、pp.22-23

<sup>715</sup> 同上、p.26

- オーストラリアと人権条約
- 国際システムにおける人権の促進と保護

(3) 家族・住居・地域サービス・先住民問題省による取組について<sup>716</sup>

先述のように、障害者施策の推進には、家族・住居・地域サービス・先住民問題省 (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs : 以下、FaHCSIA という) も関わりがある。この省は、いわゆる厚生労働省のような位置づけに近く、人権委員会の機能とは異なり、社会政策全般を取り扱っている。

障害者施策にかかわっては、社会へのインクルージョンを目指して、以下のようなプログラムを遂行している。

- 援助付き雇用の充実に向けた予算
- 障害者年金や介助者への補助
- 連邦・州・準州障害協定 (Commonwealth State Territory Disability Agreement) を踏まえた州及び準州への予算提供 (住居保障など)
- レスパイト・ケア、字幕などの情報サービス、視覚障害者への郵便割引、権利擁護などその他のサービス

新しい動きのひとつとして、2012年6月まで連邦政府が予算をつけることを約束した、自閉症スペクトラムの子供たちを支援する一連のプログラム (Helping Children with Autism package) において、FaHCSIA は家族や介助者への教育活動や、0歳から6歳までの自閉症スペクトラムの子供への早期介入 (early intervention) にかかわっている。

精神疾患の者に対しては、医療サービスと地域支援プログラムをつなぐためのコーディネーター役を担うなど、重度の精神疾患者に対する支援の充実も含めて、複数のプログラムを実施している。

上記の家族や介助者への支援については、家族や介助者の負担軽減を目的としたレスパイトや情報サービス、障害者を在宅で日常的にケアするための資金補助、介助のために仕事に就けない者を対象とした所得保障などに取り組んでいる。

<sup>716</sup> Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs(2008), *Annual Report 2007-2008* を参照。筆者は該当箇所を以下の FaHCIS のサイトから引用した。  
<http://www.fahcsia.gov.au/about/publicationsarticles/corp/Documents/2008%20Annual%20Report/06.htm>

## 7 障害者権利条約の締結に係る経緯

### (1) 条約の締結に至った経緯、背景

オーストラリアは、2008年7月17日に障害者権利条約（以下、条約という）を批准している。他の欧米諸国に比べると、比較的早い時期から締結へ向けた準備を進めてきたといえる<sup>717</sup>。条約の批准は、オーストラリアが、障害者の平等かつ積極的な参加を推進するための国際的な努力を行う一因に加わることを意味する<sup>718</sup>。また、条約の批准の目的は、すべての障害者が人権と基本的自由の完全かつ平等に享受することを推進、保護、保障することであり、障害者の本来あるべき尊厳の尊重を推進することにあるとしている<sup>719</sup>。

また、批准に先立って、オーストラリア政府は、条約における義務（obligation）に関して、国内関係法が条約に抵触するか否かを調査するために、国益分析（National Interest Analysis：以下、NIA<sup>720</sup>という）を実施した。NIAは、通常、政府が国際条約に署名する場合、公式に実施されなければならない調査である<sup>721</sup>。本条約に関連し、分析の対象とされた連邦及び州、準州における法制度は、以下のとおりである。

- 反差別法制（DDA、障害基準（Disability Standards）、州反差別法）  
Anti-discrimination legislation
- 障害者サービス法制  
Disability Services legislation
- 連邦－州－準州障害者協定（障害者サービスに関する政府の財政支援を規定したもの）  
The Commonwealth-State-Territory Disability Agreement

<sup>717</sup> 国連（United Nations Enable Right and Dignity of Persons With Disabilities Ratification）,  
<http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=18&pid=257>

<sup>718</sup> オーストラリア法務省(Australian Government Attorney-General's Department) United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities,  
[http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination\\_UnitedNationsConventionontheRightsofPersonswithDisabilities](http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination_UnitedNationsConventionontheRightsofPersonswithDisabilities)

<sup>719</sup> オーストラリア法務省、前掲注 718

<sup>720</sup> 国益分析（National Interest Analysis）、  
[http://www.ag.gov.au/www/agd/rwpattach.nsf/VAP/\(CFD7369FCAE9B8F32F341DBE097801FF\)~o\\_HRB++UN+Disabilities+Convention+National.pdf/\\$file/o\\_HRB++UN+Disabilities+Convention+National.pdf](http://www.ag.gov.au/www/agd/rwpattach.nsf/VAP/(CFD7369FCAE9B8F32F341DBE097801FF)~o_HRB++UN+Disabilities+Convention+National.pdf/$file/o_HRB++UN+Disabilities+Convention+National.pdf)

<sup>721</sup> 人権委員会、Promoting the Ratification and Implementation of the United Nations *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* in Australia（2007.7.5）  
[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/convention/background07.htm](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/convention/background07.htm)

- 保護、財産管理、精神保健法制、児童に関する規定  
Guardianship, Administration and Mental Health legislation and decisions relating to children
- 障害者戦略、その他の連邦法、政策、プログラム  
National Disability Strategy and other Commonwealth laws, policies and programs
- その他、州及び準州の政策やプログラム<sup>722</sup>  
Other State and Territory policies and programs

NIA は、障害当事者を含む当事者団体、企業、州及び準州政府、その他コミュニティ団体等によるコンサルテーションの内容を踏まえたもので、オーストラリア及びオーストラリア在住の障害者に対する重要性や利益についても検討された。

本条約における NIA の手続のプロセスは、まず、2007 年 7 月 23 日、法務省が州及び準州政府に対して、条約批准に関する検討を開始する旨の書簡を送付することから始まった<sup>723</sup>。同年 8 月、法務省と家族・住居・地域サービス・先住民問題省 (Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs) によって、連邦、州及び準州の各省や関係機関へ、批准に向けたコンサルテーションを開始する意向を示す書簡が送付された。これを受けて州及び準州政府は、条約批准に関する意見や意向を書簡で提出した。これらの結果は、すべての州及び準州政府が、各々の州及び準州の法制度が条約の義務に矛盾するものではないことを示すものであった。このコンサルテーションは、会合の形式をとらず、書簡による質問事項の送付及びその回答という形式で実施され、州及び準州の法制度、プログラムやサービスが、条約の義務と合致するか、さらに追加的な法制度が必要となるかを明確にし、検討するために行われたものである。

次に、法務省は 2008 年 2 月 27 日、政府関係省と関係機関とのコンサルテーションを開催した。このコンサルテーションは、連邦法、政策プログラムが条約の義務に抵触しているかどうかを特定するためのものであった。コンサルテーションに参加した機関は以下のとおりである。

#### <関係省>

- 法務省 (Attorney-General's Department)
- ブロードバンド、コミュニケーション、デジタル経済省  
(Broadband, Communications and the Digital Economy)

<sup>722</sup> 国益分析、前掲注 720、pp.9～12

<sup>723</sup> 国益分析、前掲注 720、p.13



- 教育、雇用、職場関係環境、遺産、芸術省  
(Education, Employment and Workplace Relations Environment, Heritage and the Arts)
- 家族、住居、地域サービス、先住民問題省  
(Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs)
- 財政及び規制緩和省 (Finance and Deregulation)
- 国際問題及び貿易省 (Foreign Affairs and Trade)
- 保健及び高齢省 (Health and Ageing)
- 福祉サービス省 (Human Services)
- 移民及び市民権省 (Immigration and Citizenship)
- インフラストラクチャー、交通、地域省 (Infrastructure, Transport, Regional)
- 開発及び地方政府省 (Development and Local Government)
- 技術革新、産業、科学及び研究省 (Innovation, Industry, Science and Research)
- 首相及び内閣省 (Prime Minister and Cabinet)
- 資源、エネルギー、観光省 (Resources, Energy and Tourism)
- 退役軍人問題省 (Veterans` Affairs)

#### < 関係機関 >

- 国際開発機関 (Australian Agency for International Development)
- 選挙委員会 (Australian Electoral Commission)
- 連邦警察 (Australian Federal Police)
- スポーツ委員会 (Australian Sports Commission)
- 連邦リハビリテーションサービス (Commonwealth Rehabilitation Service)
- 人権及び機会均等委員会 (Human Rights and Equal Opportunity Commission)
- 女性事務局 (Office for Women) <sup>724</sup>

このような多数の機関からなるコンサルテーションを開催し、さらには、障害者セクターや障害当事者を含む非政府組織及び民間団体によるコンサルテーションを実施した結果をふまえて、NIA は、以下のとおり結論付けた<sup>725</sup>。

- オーストラリアには、長きにわたり障害者の権利を擁護し、保護する義務があった。現在、オーストラリア人の5分の1は何らかの障害を有しており、高齢人口の推移を見れば、将来、その数は増加傾向となるだろう。本条約は、国内で既に制定されている現行法を保護し肯定するものであり、すべての障害者の潜在能力を最大限に活かす生活を送る権利を再認識あるいは認識する主要なステップとな

<sup>724</sup> これらの内容はすべて国益分析、前掲注 720、pp.13～20

<sup>725</sup> 国益分析、前掲注 720、p. 2

るものである。

- オーストラリアは、条約の発展を積極的に推し進めてきた一員であり、リーダー的存在であった。批准は、オーストラリアの障害者の権利に対する責務を国内外に強調するものである。また条約の批准は、教育にも役立つ。つまり、よりインクルーシブな社会に向けて、コミュニティにおける障害者の参加を一層促進することを目的としている。現在のところ、オーストラリア連邦、州、準州の法令や政策及びプログラムは、条約にある実施可能な義務をすべて遵守しており、漸進的に達成すべき義務を実質的に遂行している。このようなことから、条約の批准における重大な影響や調整はない。

また、本条約における障害の定義及び合理的調整の概念について、DDA との関係性を以下のとおり示している。

- DDA における「障害」の定義は、条約のそれよりも広範囲に規定されている。つまり、DDA の下での障害は、「長期間 (long-term)」という概念は必要とせず、「損傷 (impairment)」という概念で制限はしていない。さらに、DDA では、その人の障害に便宜を図るための「合理的調整」を行うことの要請を含めているが、これは、条約における「合理的便宜 (reasonable accommodation)」の概念と一致している<sup>726</sup>。

結論として、NIA は、本条約の義務が国内の法制度に抵触するものではないことを示し、条約の批准を全面的に推奨するものとして、2008 年 6 月 4 日連邦議会に上程された。また、同年 6 月 16 日には、条約批准への影響を検討するための公聴会 (public hearing) が開催された。政府が提案する条約について、NIA などの調査結果を踏まえて検討するための「条約に関する合同常任委員会 (the Joint Standing committee on Treaties)」が設置され、同年 6 月 19 日に、同委員会は両院議会に対して、条約の批准を推奨する旨の報告<sup>727</sup>を行った。通常、同委員会が議会に報告を行うまで、条約への批准又は加盟などの行為がとられることはない。その後、首相や知事、関係機関の代表などからなる執行部 (The Executive) により承認され、正式に条約への批准に至ることになっている<sup>728</sup>。

---

<sup>726</sup> 国益分析、前掲注 720、pp. 9

<sup>727</sup> オーストラリア連邦議会 (The Parliament of the Commonwealth of Australia) , Report 92,

<http://www.aph.gov.au/house/committee/jsct/4june2008/report.htm>

また、上記に関する詳細な報告は、オーストラリア連邦議会 (The Parliament of the Commonwealth of Australia) , Report 95 を参照。

<http://www.aph.gov.au/house/committee/jsct/4june2008/report1.htm>

<sup>728</sup> 人権委員会、前掲注 721

(2) 条約の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

前述のとおり、障害者差別禁止法をはじめとする国内法整備は、特に行っていない。

## 主な参考文献

(1) 文献

Australian Human Rights Commission (2008) , *2008-2011 Strategic Plan*

Human Rights and Equal Opportunity Commission (2008) , *Annual Report 2007-2008*

Productivity Commission.2004, *Review of the Disability Discrimination Act1992 Draft Report.*

Productivity Commission.2004, *Review of the Disability Discrimination Act1992 Productivity Commission Inquiry Report Volume1:Chapters No.30.*

Productivity Commission.2004, *Review of the Disability Discrimination Act1992 Productivity Commission Inquiry Report Volume2:Appendices.No.30*

(2) ウェブサイト

ア 判例

Humphries and Humphries v Department of Education, Employment, Training and Youth Affairs

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/decisions/comdec/1997/DD000170.htm](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/decisions/comdec/1997/DD000170.htm)

イ オーストラリア人権委員会

・障害者に対する差別禁止に係る法令の概要について

Australian Human Rights Commission, “Employment and the Disability Discrimination Act “,

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Employment/employment\\_contents.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Employment/employment_contents.html)

Australian Human Rights Commission, “Frequently asked questions, Access to premises”,

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Access/access.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Access/access.html)

Australian Human Rights Commission, “Frequently asked questions , Education”,

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Education/education\\_faq.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Education/education_faq.html)

Australian Human Rights Commission, “Frequently asked questions, Goods, services and facilities”,

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Goods\\_etc/goods\\_etc.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Goods_etc/goods_etc.html)

Australian Human Rights Commission, “Frequently asked questions, What is disability

discrimination?”,

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/discrimination.htm](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/discrimination.htm)

Australian Human Rights Commission, “Frequently asked questions, Who is protected by the DDA?”,

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/Who\\_is\\_protected\\_/who\\_is\\_protected\\_.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/Who_is_protected_/who_is_protected_.html)

- ・障害基準の領域、進展具合について

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html#areas](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html#areas)

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/faq/stanfaq/stanfaq.html)

- ・雇用における障害基準（修正ドラフト版）について

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/standards/Employment\\_draft/employment\\_draft.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/standards/Employment_draft/employment_draft.html)

- ・オーストラリア人権委員会の歴史、職務、機能等

<http://www.hreoc.gov.au/about/history/index.html>

[http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info\\_sheet2007.html](http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info_sheet2007.html)

[http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info\\_sheet2007.html](http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info_sheet2007.html)

<http://www.hreoc.gov.au/about/functions/index.html>

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/workplan.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/workplan.html)

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/areas.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/areas.html)

[http://www.humanrights.gov.au/human\\_rights/issues/index.html](http://www.humanrights.gov.au/human_rights/issues/index.html)

- ・障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組みについて

[http://www.hreoc.gov.au/complaints\\_information/conciliation.html](http://www.hreoc.gov.au/complaints_information/conciliation.html)

[http://www.hreoc.gov.au/disability\\_rights/workplan.html](http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/workplan.html)

[http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info\\_sheet2007.html](http://www.humanrights.gov.au/about/publications/brochure/info_sheet2007.html)

- ・障害者施策に係る監視の仕組みについて

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/inquiries.html](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/inquiries.html)

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/amicus\\_discussion.html](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/amicus_discussion.html)

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/index.html](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/index.html)

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/interventions\\_in\\_court\\_proc.html](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/interventions_in_court_proc.html)

[http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions\\_court/guidelined/table\\_interventions.pdf](http://www.humanrights.gov.au/legal/submissions_court/guidelined/table_interventions.pdf)

- ・オーストラリア人権委員会による障害者施策に係る推進について

Human Rights and Equal Opportunity Commission (2008) , *Annual Report 2007-2008*

<http://www.hreoc.gov.au/about/history/index.html>

<http://www.humanrights.gov.au/education/principles.html>

<http://www.hreoc.gov.au/education/youthchallenge/introduction/index.html>

<http://www.humanrights.gov.au/education/youthchallenge/unit2/teaching.html>

イ 連邦法務省

- ・公共交通へのアクセスにおける障害基準の趣旨などについて

[http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination\\_DisabilityStandardsforAccessiblePublicTransport](http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination_DisabilityStandardsforAccessiblePublicTransport)

<http://www.comlaw.gov.au/comlaw/management.nsf/lookupindexpagesbyid/IP200507227?OpenDocument>

- ・「公共交通へのアクセスにおける障害基準」原文

<http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/LegislativeInstrumentCompilation1.nsf/0/E31CFFB47B7946CBCA256FFE0015A9A3?OpenDocument>

- ・教育における障害基準について

[http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination\\_DisabilityStandardsforEducation](http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination_DisabilityStandardsforEducation)

- ・「教育における障害基準」原文

<http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/LegislativeInstrument1.nsf/frameلودgmentattachments/9006BFF67F0BE554CA256FD50023EB0A>

- ・建物へのアクセスにおける障害基準について

<http://www.ag.gov.au/premisesstandards>

ウ 家族・住居・地域サービス・先住民問題省

<http://www.fahcsia.gov.au/about/publicationsarticles/corp/Documents/2008%20Annual%20Report/06.htm>

エ 障害者権利条約の締結に係る経緯

Australian Government Attorney-General's Department, "United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities"

[http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination\\_UnitedNationsConventionontheRightsofPersonswithDisabilities](http://www.ag.gov.au/www/agd/agd.nsf/Page/Humanrightsandanti-discrimination_UnitedNationsConventionontheRightsofPersonswithDisabilities)

Australian Human Rights Commission, "Promoting the Ratification and Implementation of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Australia (2007.7.5)",

[http://www.humanrights.gov.au/disability\\_rights/convention/background07.htm](http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/convention/background07.htm)

National Interest Analysis

[http://www.ag.gov.au/www/agd/rwpattach.nsf/VAP/\(CFD7369FCAE9B8F32F341DB](http://www.ag.gov.au/www/agd/rwpattach.nsf/VAP/(CFD7369FCAE9B8F32F341DB)

E097801FF)~o\_HRB++UN+Disabilities+Convention+National.pdf/\$file/o\_HRB++  
UN+Disabilities+Convention+National.pdf

The Parliament of the Commonwealth of Australia, Report 92,

<http://www.aph.gov.au/house/committee/jsct/4june2008/report.htm>

The Parliament of the Commonwealth of Australia), Report 95,

<http://www.aph.gov.au/house/committee/jsct/4june2008/report1.htm>

United Nation Enable Right and Dignity of Persons With Disabilities Ratification,

<http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=18&pid=257>