

4 Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Bill 2008

Purpose

The aim of this bill is to make amendments to New Zealand enactments (including statutes and regulations) to enable New Zealand to ratify the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (the Convention).

Background

"New Zealand signed the Convention on the opening day for signing in March 2007. The Convention came into force in May 2008, when the Convention received its 20th ratification by a State Party" .

Main Provisions

Amendments to the Human Rights Act 1993

Partnerships

Section 36(1) and (2) of the Act provide that it is unlawful for a firm, or for persons jointly promoting the formation of a firm to refuse or to omit to offer a person admission to the firm as a partner or to offer or afford a person less favourable terms and conditions as a partner than are made available to other members or prospective members of the firm by reason of any of the prohibited grounds of discrimination. Analogous provisions apply in respect of the denial of promotion, or expulsion from the firm. Section 36(3) provides that nothing in Section 36(1) and (2) prevents the fixing of reasonable terms and conditions in relation to a partner or prospective partner who, by reason of disability or age: has a restricted capacity to participate or to continue to participate in the partnership; or requires special conditions if he or she is to participate or to continue to participate in the partnership.

The Bill inserts a new provision (new subsection (2A)) into Section 36 providing that it is unlawful for a firm, or for persons jointly promoting the formation of a firm, to fail to provide special services or facilities that could reasonably be provided by the firm, or those persons, in the circumstances and that, if provided, would entitle a person with a disability ... to be accepted as a partner and remain in

4 2008年障害（国連障害者の権利条約）法案

目的

本法案は、ニュージーランドが障害者の権利条約（条約）を追認できるよう、ニュージーランド法規（制定法及び規則を含む。）を改正することを目的とする。

背景

「ニュージーランドは、2007年3月、署名日初日に条約に署名した。条約は、20か国目となる締約国の追認を受領した2008年5月に発効された。」

主要規定

1993年人権法の改正

パートナーシップ

本法の第36条（1）項及び（2）項は、禁止された差別根拠を理由として、商事組合又は共同して商事組合を設立する人が、パートナーとして商事組合に参加することを拒絶する、若しくは申し出ないこと、又は商事組合のその他のメンバー若しくはメンバーとなる見込みのある者に提供される条件より不利な条件を提供することは違法とする規定している。類似の規定は、商事組合の設立の拒絶又は商事組合からの除名についても適用される。第36条（3）項では、第36条（1）項及び（2）項のいかなる規定も、障害又は年齢を理由として、パートナーシップに参加し、若しくは参加し続ける能力に制約がある、又はパートナーシップに参加し、若しくは参加し続けるにあたって特別な条件を必要とするパートナー又はパートナーとなる見込みのある者に関し、合理的な条件を付けることを妨げないと規定している。

法案は、商事組合又は共同して商事組合を設立する人が、それが提供された場合には、障害者がパートナーとして参加を認められ、かつパートナーシップに留まること、又は商事組合のその他のメンバー若しくはメンバーとなる見込みのある者に対して提供されるものと同じ条件（商事組合における地位又は資本若しくは利益に対する持ち分に関する条件など）を提供されることが可能な状況において、商事組合又は当該人が提供することが合理的な特別なサービス又は便宜を提供しないことを違法とする旨を規定した新たな規定（新規条項（2A））を第36条に追加する。

partnership ... or ...to be offered the same terms and conditions as a partner (including terms and conditions as to status in the firm or entitlements to shares in capital or profits) that are made available to other members or prospective members of the firm. The Bill also inserts a replacement subsection (3) which provides that nothing in Section 36 prevents the fixing of reasonable terms and conditions in relation to a partner or prospective partner, who by reason of disability or age ... has a restricted capacity to participate or continue to participate in the partnership, that cannot be restored to normal by the provision of any special services or facilities required to be provided under [new] subsection (2A)" or "requires special conditions if he or she is to participate or continue to participate in the partnership, even if any special services or facilities required to be provided under [new] subsection (2A) are provided".

The Bill further provides that nothing in Section 36 applies in respect of a person with a disability, if the disability of the person is such that "there would be a risk of harm to that person or others, including the risk of infecting others with illness if that person were to accept or remain in partnership or be given the same terms and conditions as a partner (including terms and conditions as to status in the firm or entitlements to shares in capital or profits) that were made available to other members or prospective members of the firm" and "it is not reasonable to take that risk" (Part 1, Clause 4 amending Section 36 of the Human Rights Act 1993 by inserting new subsection (2A), substituting subsection (3) and inserting new subsection (4)).

Organisations of employees or employers and professional and trade associations

- Section 37(1) of the Act provides that it is unlawful for an organisation (i.e. an organisation of employees, an organisation of employers, or any other organisation that exists for the purposes of members who carry on a particular profession, trade, or calling) or for any person acting or purporting to act on behalf of any such organisation, by reason of any of the prohibited grounds of discrimination,

to:

- refuse or omit to accept any person for membership; or
- offer any person less favourable terms of membership and less favourable access to any benefits, facilities, or services, including the right to stand for election and hold office in the organisation, than would otherwise be made available; or
- deprive a person of membership, or suspend him or her, in circumstances in which other persons would not be deprived of membership or suspended
- The Bill makes two additions to this provision as follows:

また、法案は、第 36 条のいかなる規定も、障害又は年齢を理由として、[新規]条項 (2A) に基づき提供を求められる特別なサービス又は便宜を提供しても通常レベルにまで回復できないほど、パートナーシップに参加し、又はパートナーシップに参加し続ける能力に制約がある、又は (新規) 条項 (2A) に基づき提供が求められる特別なサービス又は便宜が提供された場合においても、パートナーシップに参加し、又は参加し続けるにあたって特別な条件を必要とするパートナー又はパートナーとなる見込みのある者に関し、合理的な条件を付けることを妨げない旨を規定した代替条項 (3) を追加する。

さらに、法案では、第 36 条のいかなる規定も、障害を持つ当該人がパートナーシップへの参加を認められ、若しくはパートナーシップに留まる場合、又は商事組合のその他のメンバー若しくはメンバーとなる見込みのある者に提供されたものと同じ条件 (商事組合における地位又は資本若しくは利益に対する持ち分に関する条件など) を提供された場合に、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ない障害者に関しては適用されない旨を規定している。(第 1 章第 4 条は、新規条項 (2A) を追加し、第 (3) 項を差し替え、かつ新規条項第 (4) 項を追加することにより、1993 年人権法第 36 条を変更する)。

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

- 本法の第 37 条 (1) 項は、禁止された差別根拠を理由として、組織 (すなわち、労働者の組織、使用者の組織、又は特定の専門職、職業若しくは天職を営むメンバーのために存在するその他の組織)、又は当該組織を代表して行動する、若しくはは行動することを意図する人が、以下の行為を行うことは違法とする旨を規定している。
- 人がメンバーに参加することを拒絶する、又は人を除名する。又は
- 人に対し、その他提供されるものより不利なメンバーシップ条件を提供する、及び恩恵、便宜又はサービス (組織内の選挙に立候補すること及び組織の役職に就くことなど) に対して不利なアクセスを提供すること。
- その他の人がメンバーシップを剥奪又は一時停止されない状況において、人のメンバーシップを剥奪又は一時停止すること。
- 法案は、本規定に対し、以下のとおり、2つの条項を追加する。

- it is unlawful for an organisation or a person acting on its behalf to fail to provide special services or facilities that could reasonably be provided by the organisation in the circumstances and that, if provided, would enable a person with a disability to " ... be accepted and remain in membership" or "be given equal access to benefits, facilities, or services provided by the organisation (including the right to stand for election and hold office)" (new subsection (1A));
- nothing in Section 37 applies in respect of a person with a disability, if the disability of the person is such that "there would be a risk of harm to that person or others, including the risk of infecting others with an illness if that person were to accept or remain in membership or be given equal access to benefits, facilities, or services provided by the organisation (including the right to stand for election and hold office" and "it is not reasonable to take that risk" (new subsection (2A)). However this subsection (2A) " ... does not apply if the organisation could, without unreasonable disruption, take reasonable measures to reduce the risk to a normal level" (Part 1, Clause 5, amending Section 37 of the Human Rights Act 1993 by inserting new subsections (1A), (2A) and (2B)).

Qualifying bodies

Section 38 (headed "Qualifying bodies") provides that it is unlawful for an authority or body empowered to confer an approval, authorisation, or qualification that is needed for, or facilitates, engagement in a profession, trade, or calling, or any person acting or purporting to act on behalf of any such authority or body to refuse or omit to confer, confer on less favourable conditions or withdraw, that approval, authorisation, or qualification on a person by reason of any of the prohibited grounds of discrimination.

Section 39 provides exceptions to this rule which are:

- Section 38 does not apply where the authorisation or qualification is needed for, or facilitates engagement in, a profession or calling for the purposes of an organised religion and is limited to one sex or to persons of that religious belief so as to comply with the doctrines or rules or established customs of that religion (subsection (1));
- Section 38 does not apply where the authority or body imposes a reasonable and appropriate minimum age under which the approval, authorisation, or qualification will not be conferred or the authority or body imposes reasonable and appropriate terms and conditions on the grant or retention of the approval, authorisation, or qualification by reason of the age of the person seeking or holding it (subsection (3));

- 組織又は当該組織を代表して行動する人が、それが提供された場合には障害者が「メンバーへの参加を認められ、かつメンバーに留まり」、又は「組織が提供する恩恵、便宜又はサービス（組織内の選挙に立候補すること及び組織の役職に就くことなど）に対して等しいアクセスを提供される」ことができる状況において、組織が合理的に提供可能な特別なサービス又は便宜を提供しないことを違法とする。（新たな条項（1A））
- 第 37 条のいかなる規定も、人の障害が「当該人がメンバーへの参加を認められ、若しくはメンバーに留まる場合、又は組織が提供する恩恵、便宜若しくはサービス（組織内の選挙に立候補すること及び組織の役職に就くことなど）への等しいアクセスを提供された場合に、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ない」障害者に関しては適用されない。（新たな条項（2A））。ただし、本条項（2A）は、「組織が、不合理な中断なしに、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、適用されない」。（第 1 章第 5 条は、新たな条項（1A）、（2A）及び（2B）を追加することにより、1993 年人権法第 37 条を変更する）。

認定機関

第 38 条（「認定機関」と題する。）は、禁止された差別根拠を理由として、専門職、職業若しくは天職の従事に必要な、又は従事を促進する承認、認可又は資格を付与する権限を与えられた当局若しくは機関が、又は当該当局若しくは機関を代表して行動する、若しくは行動することを意図する人が、人に対し当該承認、認可又は資格を付与することを拒絶し、若しくは付与しないこと、不利な条件で付与すること、又は取り消すことは違法であると規定している。

第 39 条では、以下のとおり、本規則の例外を規定している。

- 第 38 条は、認可又は資格が組織化された宗教のための専門職又は天職の従事に必要であり、又は従事を促進し、かつある 1 つの性別、又は当該宗教の教義、規則若しくは確立された慣習を順守する宗教的信条を持つ人に制限されている場合には適用されない。（（1）項）
- 第 38 条は、当局若しくは機関が承認、認可若しくは資格が付与されない合理的かつ適切な最低年齢を課す場合、又は当局若しくは機関がそれを求める、若しくは保有している人の年齢を理由として承認、認可若しくは資格の付与若しくは保有に関し合理的かつ適切な条件を課す場合には適用されない。（（3）項）

- Different treatment based on disability is allowed where the person seeking or holding the approval, authorisation, or qualification is not, by reason of that person's disability, able to perform the duties required of a person who holds the approval, authorisation, or qualification (subsection (2)(a));
- Different treatment based on disability is allowed where the environment in which the duties required of a person who holds the approval, authorisation, or qualification are to be performed or the nature of those duties, or of some of them, are such that, if that approval, authorisation, or qualification were granted to or retained by the person with a disability, there would be a risk of harm to that person or others, including the risk of infecting others with an illness, and it is not reasonable to take that risk (subsection (2)(b));
- Different treatment based on disability is allowed where conditions placed on the granting of the approval, authorisation, or qualification to any person or on the retention of the approval, authorisation, or qualification by any person are reasonably related to the disability of that person (subsection (2)(c)).
- The Bill provides that in the case of subsection (2)(a), a qualifying body (as defined in Section 38) must take account of whether a disabled person could perform the required duties if he or she was provided with special services or facilities that could reasonably be provided by an employer or by any other relevant person. In the case of subsection (2)(a), a qualifying body (as defined in Section 38) must take account of whether the risk of harm referred to in that paragraph could be reduced to a normal level, without unreasonable disruption to an employer or to any other relevant person (Part 1, Clause 6, amending Section 39 of the Human Rights Act 1993 by inserting new subsection (2A)).

Vocational training bodies

Analogous amendments are made to the Act in relation to vocational training bodies (Part 1, Clause 7, amending Section 41 of the Human Rights Act 1993 by inserting new subsections (7) and (8)).

Other statutes and regulations

The Bill amends certain statutes to do away with automatic disqualification for mental disorder, or to replace it with a test based on the exercise of certain powers under the Protection of Personal and Property Rights Act 1988. These powers are exercisable where a person lacks the mental capacity to decide a matter or the ability to communicate decisions. The following amendments are made:

- Sections 103, 104, 171, and 174 of the Education Act 1989 are amended in relation to trustees of school boards and membership of councils of tertiary institutions (Part 2, Clause 11);

- 承認、認可又は資格を求めている、又は保有している人が、当該人の障害を理由として、承認、認可又は資格を保有する人にとって必要な責務を履行できない場合には、当該障害に基づく異なる取り扱いが認められる。(第(2)項(a))
- 承認、認可若しくは資格を保有する人にとって必要な責務が履行されるべき環境、又は当該責務の性質若しくは当該責務のいくつかの性質が、当該承認、認可又は資格が障害者に付与された、又は障害者により保有された場合に、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)がある場合、かつ当該危険を冒すことが合理的でない場合には、当該障害に基づく異なる取り扱いが認められる。(第(2)項(b))
- 人に承認、認可若しくは資格を付与する条件、又は人が承認、認可若しくは資格を保有する条件が、当該人の障害に合理的に関係する場合には、当該障害に基づく異なる取り扱いが認められる。(第(2)項(c))
- 法案は、(2)項(a)では、認定機関(第38条で定義する。)は、使用者又はその他の関係者が合理的に提供できる特別なサービス又は便宜を提供された場合に障害者が必要とされる責務を履行できるか否かを考慮に入れなければならないと規定している。(2)項(a)では、認定機関(第38条で定義する。)は、使用者又はその他の関係者に対する不合理な中断なしに、当該条項に規定する被害の危険を通常レベルにまで軽減することができるか否かを考慮に入れなければならない。(第1章第6条は、新たな条項(2A)を追加することにより、1993年人権法の第39条を変更する)。

職業訓練機関

職業訓練機関に関しても、類似の変更が本法に対して行われる。(第1章第7条は、新たな条項(7)及び(8)を追加することにより、1993年人権法の第41条を変更する)

その他の制定法及び規則

法案は、精神障害に対する自動的資格剥奪を廃止し、又は1988年人格権及び財産権保護法に基づく特定の権限の行使に関する試験に置き換えるよう、特定の制定法を改正する。当該権限は、問題を決定するための知能又は決定を伝達する能力が欠けている人に対して行使できる。以下の変更が行われる。

- 1989年教育法の第103条、第104条、第171条及び第174条は、学校の理事会の理事及び高等教育機関の評議会のメンバーシップに関して変更される(第2章第11条)。

- Sections 2, 8, 15, 16AA, 22, and 25 of the Juries Act 1981 are amended in relation to membership of juries (Part 2, Clause 12);
- Schedule 7 of the Local Government Act 2002 is amended in relation to the membership of local authorities (Part 2, Clause 13);

5 Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Act 2008

The Parliament of New Zealand enacts as follows:

1 Title

This Act is the Disability (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Act 2008.

2 Commencement

This Act comes into force on the day after the date on which it receives the Royal assent.

Part 1 Amendments to Statutes

4 Amendments to Education Act 1989

(1) This section amends the Education Act 1989.

(2) Section 103(1)(b) is repealed.

(3) Section 104 is amended by inserting the following subsection after subsection (1):

“(1A) If a property order is made in respect of a trustee under section 30 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 (which relates to temporary orders),—

“(a) subsection (1)(d) does not apply to the trustee by virtue only of the making of that order; but

“(b) while the order remains in force, the trustee is deemed to have been granted leave of absence by the Board and is not capable of acting as a trustee during that period.”

(4) Section 171(6) is amended by repealing paragraph (b) and substituting the following paragraphs:

“(b) the person is subject to a property order under the Protection of Personal and Property Rights Act 1988; or

- 1981年陪審法第2条、第8条、第15条、第16AA条、第22条及び第25条は、陪審員のメンバーシップに関して変更される（第2章第12条）。
- 2002年地方自治法の別表7は、地方自治体のメンバーシップに関して変更される（第2章第13条）。

5 2008年障害（国連障害者権利条約）法

ニュージーランド議会は、以下のとおり制定する。

第1条 表題

本法は、2008年障害者法（国連障害者権利条約）とする。

第2条 開始

本法は、国王の裁可を得た日の翌日に発効する。

第1編（Part 1） 制定法の改正

第4条 1989年教育法の改正

- (1) 本条は、1989年教育法を改正する。
- (2) 第103条（1）項（b）を削除する。
- (3) 第104条（1）項の後に以下の条項を追加する。

「(1A) 1988年人格権及び財産権保護法第30条に基づき理事に関して財産命令（暫定的命令に関する）が行われた場合、

「(a)（1）項（d）は、当該命令を行うことのみをもって理事に適用されるものではないが、

「(b) 命令が有効な間、理事は、理事会により休職を認められたものとみなされ、かつ当該期間中、理事として行動することができない。」
- (4) 第171条（6）項（b）号を削除し、以下の条項に差し替える。

「(b) 人は1988年人格権及び財産権保護法に基づく財産命令に従うものとする、又は

“(ba) the person is a person in respect of whom a personal order has been made under that Act that reflects adversely on his or her—

“(i) competence to manage his or her own affairs in relation to his or her property; or

“(ii) capacity to make or to communicate decisions relating to any particular aspect or aspects of his or her personal care and welfare; or” .

(5) Section 174(3) is amended by repealing paragraph (b) and substituting the following paragraphs:

“(b) becomes subject to a property order under the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 (other than an order under section 30 of that Act); or

“(ba) becomes subject to a personal order under that Act that reflects adversely on his or her—

“(i) competence to manage his or her own affairs in relation to his or her property; or

“(ii) capacity to make or to communicate decisions relating to any particular aspect or aspects of his or her personal care and welfare; or” .

(6) Section 174 is amended by inserting the following subsections after subsection (3):

“(3A) The Council may, by resolution, suspend a member of the Council (other than the chief executive) as a member if the member becomes subject to a property order made under section 30 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 (which relates to temporary orders).

“(3B) If a member is suspended under subsection (3A),—

“(a) the suspension has effect as if the member had been granted leave of absence; and

“(b) the member is not capable of acting as a member during the period of suspension; and

“(c) the suspension continues until the property order made under section 30 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 ceases to be in force (but this does not affect any powers of the Council under subsection (3) in respect of the member).”

(7) Section 174(4) is amended by inserting “or suspending” after “dismissing” .

7 Amendments to Local Government Act 2002

(1) This section amends the Local Government Act 2002.

「(ba) 人は当該法律に基づき行われる人的命令により、以下の事項について悪影響を受ける人である。

「(i) 自己の財産に関する事項を処理する能力、又は

「(ii) 自己のパーソナルケア及び福祉の各側面に関する決定を行う、若しくは伝達する能力、又は」

(5) 第 174 条 (3) 項 (b) を削除し、以下の条項に差し替える。

「(b) 1988 年人格権及び財産権保護法に基づく財産命令（当該法律の第 30 条に基づく命令を除く）を受けることになる。

「(ba) 当該法律に基づき行われる人的命令により、以下の事項について悪影響を受けることになる。

「(i) 自己の財産に関する事項を処理する能力、又は

「(ii) 自己のパーソナルケア及び福祉の各側面に関する決定を行う、若しくは伝達する能力、又は」

(6) 第 174 条の (3) 項の後に以下の条項を追加する。

「(3A) メンバーが 1988 年人格権及び財産権保護法第 30 条に基づき行われる財産命令（暫定的命令に関する）を受けることになった場合、評議会は、決議により、評議会のメンバー（最高責任者を除く）を一時停職にすることができる。

「(3B) (3A) 項に基づきメンバーが一時停職とされた場合、

「(a) 停職は、メンバーが休職を認められたかのごとき効果を有する。

かつ

「(b) メンバーは、停職期間中、メンバーとして行動することができない。

かつ

「(c) 停職は、1988 年人格権及び財産権保護法第 30 条に基づき行われる財産命令の効力が停止されるまで続く（ただし、メンバーに関する (3) 項に基づく評議会の権限に影響を与えない。）」

(7) 第 174 条 (4) 項の「解雇する」の後に「又は一時停職にする」を追加する。

第 7 条 2002 年地方自治法の改正

(1) 本条は、2002 年地方自治法を改正する。

(2) Schedule 7 is amended by inserting the following clause after clause 4:

“4A Suspension of members

“(1) A person's office as member of a local authority is suspended while the person is subject to a property order made under section 30 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 (which relates to temporary orders).

“(2) If subclause (1) applies,—

“(a) the person is deemed to have been granted leave of absence and is not capable of acting as a member during the period of suspension; and

“(b) the person may not do an act as a member while on leave of absence under paragraph (a).”

(3) Clause 5(1) of Schedule 7 is amended by repealing paragraph (b) and substituting the following paragraph:

“(b) becomes subject to a property order made under section 31 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988; or” .

(4) The amendments made by subsections (2) and (3) do not limit the power of a District Court under clause 2 of Schedule 7 of the Local Government Act 2002.

10 Amendments to Motor Vehicle Sales Act 2003

(1) This section amends the Motor Vehicle Sales Act 2003.

(2) Section 24(1) is repealed.

(3) Section 42 is amended by inserting the following subsection after subsection (1):

“(1A) Subsection (1)(c) does not apply in respect of a motor vehicle trader who is disqualified from registration by virtue only of the making of a property order under section 30 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 (which relates to temporary orders).”

12 Amendments to New Zealand Council for Educational Research Act 1972

(1) This section amends the New Zealand Council for Educational Research Act 1972.

(2) Section 5 is amended by repealing paragraph (a) and substituting the following paragraph:

“(a) a person who is subject to a property order made under section 30 or 31 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988:” .

(3) Section 7 is amended by inserting the following subsection after subsection (1):

(2) 別表7の第4条の後に以下の条項を追加する。

「第4A条 メンバーの一時停職

「(1) 人が1988年人格権及び財産権保護法第30条に基づき行われる財産命令(暫定的命令に関する)に従う間、地方自治体のメンバーとしての当該人の役職は、一時停止される。

「(2) (1)項が適用される場合、

「(a) 当該人は、休職を認められたものとみなされ、かつ停職期間中、メンバーとして行動することができない。かつ

「(b) 第(a)項に基づく休暇期間中、当該人は、メンバーとして行動することができない。

(3) 別表7の第5条(1)項(b)を削除し、以下の条項に差し替える。

「(b) 1988年人格権及び財産権保護法第31条に基づき行われる財産命令を受けることになる。又は」

(4) (2)項及び(3)項により行われる変更は、2002年地方自治法の別表7の第2条に基づく地方裁判所の権限を制限しない。

第10条 2003年自動車販売法の改正

(1) 本条は、2003年自動車販売法を改正する。

(2) 第24条(1)項を削除する。

(3) 第42条(1)項の後に以下の条項を追加する。

「(1A) 第(1)項(c)は、1988年人格権及び財産権保護法第30条に基づく財産命令(暫定的命令に関する)を行うことのみをもって、登録資格を剥奪される自動車取引業者に適用されるものではない。

第12条 1972年教育研究委員会法の改正

(1) 本条は、1972年教育研究委員会法を改正する。

(2) 第5条の(a)項を削除し、以下の条項に差し替える。

「(a) 1988年人格権及び財産権保護法の第30条又は第31条に基づき行われる財産命令に従う人。」

(3) 第7条の(1)項の後に以下の条項を追加する。

“(1A) If a property order is made in respect of a member under section 30 of the Protection of Personal and Property Rights Act 1988 (which relates to temporary orders),—

“(a) subsection (1)(c) does not apply to the member by virtue only of the making of that order; but

“(b) while the order remains in force, the member is deemed to have been granted leave of absence and is not capable of acting as a member during that period.”

6 New Zealand Sign Language Act 2006

Note

Changes authorised by section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989 have been made in this reprint.

A general outline of these changes is set out in the notes at the end of this reprint, together with other explanatory material about this reprint.

The New Zealand Sign Language Act 2006 is administered by the Ministry of Social Development.

1 Title

This Act is the New Zealand Sign Language Act 2006.

2 Commencement

This Act comes into force on the day after the date on which it receives the Royal assent.

Part 1 Preliminary provisions

3 Purpose

The purpose of this Act is to promote and maintain the use of New Zealand Sign Language by—

(a) declaring New Zealand Sign Language to be an official language of New Zealand; and

(b) providing for the use of New Zealand Sign Language in legal proceedings; and

(c) empowering the making of regulations setting competency standards for the interpretation in legal proceedings of New Zealand Sign Language; and

(d) stating principles to guide government departments in the promotion and use of New Zealand Sign Language.

4 Interpretation

In this Act, unless the context otherwise requires,—

Deaf community means—

「(1A) 1988 年人格権及び財産権保護法第 30 条に基づく財産命令（暫定的命令に関する）がメンバーに関して行われた場合、

「(a) (1) 項 (c) は、当該命令を行うことのみをもってメンバーに適用されるものではないが、

「(b) 命令が有効な間、メンバーは、休職を認められたものとみなされ、かつ当該期間中、メンバーとして行動することができない。」

6 2006 年ニュージーランド手話法

注記

本法第 17C 条及び 1989 年規則発行法により許諾される変更は、本重版において行われる。

当該変更の概要は、本重版についてのその他の説明資料と共に、本重版の末尾の注記に記載される。

2006 年ニュージーランド手話法は、社会開発省により施行される。

第 1 条 表題

本法は、2006 年ニュージーランド手話法とする。

第 2 条 開始

本法は、国王の裁可を得た日の翌日に発効する。

第 1 章 全文

第 3 条 目的

本法は、以下の行為により、ニュージーランド手話の使用を促進及び維持することを目的とする。

(a) ニュージーランド手話をニュージーランドの公用語であると宣言すること。

及び

(b) 法的手続におけるニュージーランド手話の使用を規定すること。及び

(c) 法的手続におけるニュージーランド手話の通訳の能力基準を定めた規則を制定する権限を付与すること。及び

(d) ニュージーランド手話の促進及び使用にあたり政府部門を導く原則を定めること。

第 4 条 解釈

本法において、文脈上他の意味が必要でないかぎり、**ろう社会**とは、以下を意味する。

(a) the distinct linguistic and cultural group of people who are deaf and who use New Zealand Sign Language as their first or preferred language; and

(b) people who are deaf and who identify with the group of people referred to in paragraph (a)

government department means a government department named in Part 1 of Schedule 1 of the Ombudsmen Act 1975

interpretation, in relation to New Zealand Sign Language, means—

(a) the expression in New Zealand Sign Language of words spoken in English or Maori or both; and

(b) the oral expression in English or Maori or both of messages expressed in New Zealand Sign Language

legal proceedings means—

(a) proceedings before any court or tribunal named in the Schedule; and

(b) proceedings before any coroner; and

(c) proceedings before—

(i) a Commission of Inquiry under the Commissions of Inquiry Act 1908; or

(ii) a tribunal or other body having, by or pursuant to an enactment, the powers or any of the powers of a Commission of Inquiry under the Commissions of Inquiry Act 1908,—

that is required to inquire into and report upon any matter of particular interest to the Deaf community

Minister means, subject to any enactment, the Minister who is, with the authority of the Prime Minister, for the time being responsible for the administration of this Act

New Zealand Sign Language or **NZSL** means the visual and gestural language that is the first or preferred language in New Zealand of the distinct linguistic and cultural group of people who are deaf

presiding officer, in relation to any legal proceedings, means the Judge or other person who is presiding over the proceedings

translation, in relation to New Zealand Sign Language, means—

(a) the written expression in English or Maori or both of messages expressed in New Zealand Sign Language; and

(b) the signed expression in New Zealand Sign Language of words written in English or Maori or both.

Compare: 1987 No 176 s 2

5 Act binds the Crown

This Act binds the Crown.

(a) ろう者であり、かつ第一言語又は希望言語としてニュージーランド手話を使用する人々の別個の言語的及び文化的グループ、及び

(b) ろう者であり、かつ (a) 項に記載する人々のグループに分類される人々

政府部門とは、1975年オンブズマン法の別表1の第1章に記載された政府の部門を意味する。

ニュージーランド手話に関し、**通訳**とは、以下を意味する。

(a) 英語若しくはマオリ語又は両方の言語で話された言葉をニュージーランド手話で表現すること。及び

(b) ニュージーランド手話で表現されたメッセージを英語若しくはマオリ語又は両方の言語を口頭で表現すること。

法的手続とは、ろう社会にとって特に関心のある事項を調査及び報告するために必要な、以下の手続を意味する。

(a) 別表に記載の裁判所又は審判所における法的手続、及び

(b) 検死官の面前における法的手続、及び

(c) 以下の面前における法的手続

(i) 1908年調査委員会法に基づく調査委員会、又は

(ii) 制定法により、1908年調査委員会法に基づく権限又は調査委員会の権限を有する審判所又はその他の機関

大臣とは、制定法に従い、首相の権限をもって、現時点で本法の施行につき責任を負う大臣を意味する。

ニュージーランド手話又は **NZSL** とは、ろう者である人々の別個の言語的及び文化的なグループのニュージーランドにおける第一言語又は希望言語である視覚言語及び身振り言語を意味する。

法的手続に関し、**裁判長**とは、法的手続の議長を務める裁判官又はその他の人を意味する。

ニュージーランド手話に関し、**翻訳**とは、以下を意味する。

(a) ニュージーランド手話で表現されたメッセージを英語若しくはマオリ語又は両方の言語を書面で表現すること。及び

(b) 英語若しくはマオリ語又は両方の言語で書かれた言葉をニュージーランド手話で表現すること。

比較：1987年第176号第2条

第5条 本法は、国王を拘束する

本法は、国王を拘束する。

Part 2 New Zealand Sign Language

Recognition

6 New Zealand Sign Language to be an official language of New Zealand

New Zealand Sign Language is declared to be an official language of New Zealand.

Compare: 1987 No 176 s 3

7 Right to use New Zealand Sign Language in legal proceedings

(1) In any legal proceedings, any of the following persons may use New Zealand Sign Language, where the person's first or preferred language is NZSL:

(a) any member of the court, tribunal, or body before which the proceedings are being conducted:

(b) any party or witness:

(c) any counsel or other person representing a party in the proceedings:

(d) any other person with leave of the presiding officer.

(2) The right conferred by subsection (1) to use NZSL does not—

(a) entitle any person referred to in that subsection to insist that any person who is not an interpreter for the purposes of the proceedings address or answer him or her in NZSL; or

(b) entitle any such person other than the presiding officer to require that the proceedings or any part of them be recorded in NZSL.

(3) Where the presiding officer in any legal proceedings is aware that any person entitled under subsection (1) to use NZSL in those proceedings intends to do so, the presiding officer must ensure that a competent interpreter is available.

(4) Where, in any proceedings, any question arises as to the accuracy of any interpretation or translation from NZSL into spoken or written language or from spoken or written language into NZSL, the question must be determined by the presiding officer in such manner as the presiding officer thinks fit.

(5) Regulations made under this Act and rules of court or other appropriate rules of procedure made under any enactment may require any person intending to use NZSL in any legal proceedings to give reasonable notice of that intention, and generally regulate the procedure to be followed where NZSL is, or is to be, used in such proceedings.

第2章 ニュージーランド手話

承認

第6条 ニュージーランドの公用語としてのニュージーランド手話

ニュージーランド手話は、ニュージーランドの公用語であると宣言される。

比較：1987年第176号第3条

第7条 法的手続においてニュージーランド手話を使用する権利

- (1) あらゆる法的手続において、以下の人は、第一言語又は希望言語が NZSL である場合には、ニュージーランド手話を使用することができる。
- (a) 法的手続が実施される裁判所、審判所又は機関のメンバー
 - (b) あらゆる当事者又は証人
 - (c) 法的手続において当事者を代表する弁護士又はその他の人
 - (d) 裁判長の許可を得たその他の人
- (2) 第(1)項により付与される NZSL を使用する権利は、
- (a) 当該条項に記載された人に対し、法的手続において通訳者でない人が NZSL で発言又は回答することを強要する権利を付与しない。又は
 - (b) 裁判長以外の人に対し、法的手続又はその一部が NZSL で記録されることを要求する権利を付与しない。
- (3) 法的手続における裁判長は、当該法的手続において NZSL を使用する第(1)項に基づく権利を付与された人が当該使用することを意図することを知り得た場合には、適切な通訳者が利用できるようにしなければならない。
- (4) 法的手続において、NZSL から話し言葉又は書き言葉へ、又は話し言葉又は書き言葉から NZSL への通訳又は翻訳の正確さに関し問題が生じた場合、当該問題は、裁判長が適切と考える方法で、裁判長が判断しなければならない。
- (5) 本法に基づき制定される規則、及び制定法に基づき制定される裁判所規則その他の適切な手続規則は、法的手続において NZSL を使用することを意図する人に対し、当該意図を合理的に通知することを求めることができ、かつ当該法的手続において NZSL が使用される場合には、順守すべき手続を広く規定する。

(6) Any such regulations or rules of court or other appropriate rules of procedure may make failure to give the required notice a relevant consideration in relation to an award of costs, but no person may be denied the right to use NZSL in any legal proceedings because of any such failure.

Compare: 1987 No 176 s 4

8 Effect of recognition

- (1) Subject to section 7, section 6 does not create any legally enforceable rights.
- (2) Nothing in section 6 or section 7—
 - (a) affects any right that any person has, otherwise than by virtue of those sections, to seek, receive, or impart any communication in NZSL; or
 - (b) affects the right of any other linguistic community in New Zealand or the right of any person to use the language of that community or person.

Compare: 1987 No 176 s 5

Principles to guide government departments

9 Principles

- (1) A government department should, when exercising its functions and powers, be guided, so far as reasonably practicable, by the following principles:
 - (a) the Deaf community should be consulted on matters relating to NZSL (including, for example, the promotion of the use of NZSL);
 - (b) NZSL should be used in the promotion to the public of government services and in the provision of information to the public;
 - (c) government services and information should be made accessible to the Deaf community through the use of appropriate means (including the use of NZSL).
- (2) Consultation carried out by a government department under subsection (1)(a) is to be effected by the chief executive of the government department consulting, to the extent that is reasonably practicable, with the persons or organisations that the chief executive considers to be representative of the interests of the members of the Deaf community relating to NZSL.
- (3) The purpose of the principles in subsection (1) is to promote access to government information and services for the Deaf community, but nothing in subsection (1) is to be read as conferring on the Deaf community advantages not enjoyed by other persons.

- (6) 当該規則又は裁判所の規則若しくはその他の適切な手続規則が、費用の裁定に関し、求められる通知を考慮していない場合があるが、人は、当該考慮されていないことを理由として、法的手続において NZSL を使用する権利を拒絶されない。

比較：1987 年第 176 号第 4 条

第 8 条 承認の効力

- (1) 第 7 条に従い、第 6 条は、法的に執行可能な権利を発生させない。
- (2) 第 6 条又は第 7 条の規定はいずれも、
- (a) 当該条項による場合を除き、人が NZSL による通信を要求、受領又は伝えるために有する権利に影響を与えない。
 - (b) ニュージーランドにおけるその他の言語共同体の権利又は当該共同体若しくは人の言語を使用する人の権利に影響を与えない。

比較：1987 年第 176 号第 5 条

政府部門を導く原則

第 9 条 原則

- (1) 政府部門は、自己の機能及び権限を行使するにあたり、合理的に実行可能なかぎり、以下の原則により導かれるべきである。
- (a) ろう社会は、NZSL に関する問題（例えば、NZSL の使用の促進など）につき意見を求められるべきである。
 - (b) NZSL は、一般大衆に対する政府サービスの利用促進及び一般大衆に対する情報の提供にあたり使用されるべきである。
 - (c) 政府サービス及び情報は、適切な方法（NZSL の使用など）を通じて、ろう社会がアクセスできるべきである。
- (2) (1) 項 (a) に基づき政府部門が実施する協議は、合理的に実施可能な範囲で、協議する政府部門の最高執行者が NZSL に関し、ろう社会のメンバーの利益の代表者であるとみなす人又は組織と共に行う。
- (3) (1) 項の原則の目的は、ろう社会に対する政府の情報及びサービスのアクセスを促進することであるが、(1) 項のいかなる規定も、その他の人が享受しない利点をろう社会に付与するものと解釈されない。

10 Reporting

(1) The Minister may from time to time report on the progress being made in implementing the principles set out in section 9.

(2) A report under subsection (1) may be included in any report made under section 8(4) of the New Zealand Public Health and Disability Act 2000 on the progress being made in implementing the New Zealand Disability Strategy.

Miscellaneous provisions

11 Review of operation of Act

(1) The Minister must, as soon as is practicable, 3 years after the date on which this Act comes into force, require a report to be prepared on—

- (a) the operation of this Act since its commencement; and
- (b) whether any amendments to the scope and contents of this Act are necessary or desirable.

(2) The Minister must ensure that persons or organisations that are representative of the interests of the members of the Deaf community are consulted on the matters to be considered in the report.

(3) The Minister must present a copy of the report to the House of Representatives.

12 New Zealand Bill of Rights Act 1990 not affected

Nothing in this Act affects the New Zealand Bill of Rights Act 1990.

Regulations

13 Regulations

(1) The Governor-General may from time to time, by Order in Council, make regulations for all or any of the following purposes:

- (a) prescribing the standards of competency that a person who is to act in legal proceedings as an interpreter of NZSL must attain;
- (b) providing for any other matters contemplated by this Act or necessary for its administration or necessary for giving it full effect.

(2) Regulations made under subsection (1)(a) must include (or provide, among other things, for the determination and publication of) the criteria by which the competence of a person to act in legal proceedings as an interpreter of NZSL may be assessed.

第10条 報告

- (1) 大臣は、第9条に定める原則を実施する際の進捗状況につき、随時報告することができる。
- (2) (1)項に基づく報告は、ニュージーランド障害戦略を実施する際の進捗状況に関する、2000年ニュージーランド公衆衛生障害法第8条(4)項に基づき行われる報告に含めることができる。

雑則

第11条 本法の適用の見直し

- (1) 大臣は、できるだけ速やかに、本法の発効日後3年間、以下の事項に関する報告書を作成することを要求しなければならない。
 - (a) 本法の開始後における本法の適用、及び
 - (b) 本法の範囲及び内容の変更が必要又は望ましいか否か
- (2) 大臣は、ろう社会のメンバーの利益の代表者である人又は組織が報告書において検討すべき事項につき意見を求められるようにしなければならない。
- (3) 大臣は、下院に報告書の写しを提出しなければならない。

第12条 1990年ニュージーランド権利章典法は影響を受けない

本法のいかなる規定も、1990年ニュージーランド権利章典法に影響を与えない。

規則

第13条 規則

- (1) 総督は、枢密院令により、以下の目的の全部又は一部に対する規則を随時制定することができる。
 - (a) 法的手続においてNZSLの通訳を務める人が達成しなければならない能力の基準を規定すること。
 - (b) 本法で意図する、又は本法の施行に必要若しくは本法を完全に効力を生じさせるために必要なその他の事項を定めること。
- (2) (1)条(a)に基づき制定される規則には、法的手続においてNZSLの通訳を務める人の能力が評価される基準が含まれていなければならない(又は特に、当該基準の決定及び公表を定めていなければならない)。

Schedule Courts and tribunals before which New Zealand Sign Language may be used

A. Courts

The Court of Appeal

The High Court

District courts

The Employment Court

Family courts

Youth courts

The Maori Land Court

The Maori Appellate Court

The Environment Court

B. Tribunals

The Waitangi Tribunal

The Employment Relations Authority

The Human Rights Review Tribunal

The Motor Vehicle Disputes Tribunals established under section 82(1) of the Motor Vehicle Sales Act 2003

The Tenancy Tribunal

Disputes Tribunals established under the Disputes Tribunals Act 1988

Contents

- 1 General
- 2 Status of reprints
- 3 How reprints are prepared
- 4 Changes made under section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989
- 5 List of amendments incorporated in this reprint (most recent first)

Notes

1 General

This is a reprint of the New Zealand Sign Language Act 2006. The reprint incorporates all the amendments to the New Zealand Sign Language Act 2006 as at 30 June 2008, as specified in the list of amendments at the end of these notes.

Relevant provisions of any amending enactments that have yet to come into force or that contain relevant transitional or savings provisions are also included, after the principal enactment, in

別表 ニュージーランド手話が使用される裁判所及び審判所

A.裁判所

控訴院

高等法院

地方裁判所

雇用裁判所

家庭裁判所

少年裁判所

マオリ土地裁判所

マオリ上訴裁判所

環境裁判所

B.審判所

ワイタンギ審判所

雇用関係局

人権審議裁判所

2003年自動車販売法第82条(1)項に基づき設立された自動車紛争裁判所

賃貸審判所 (Tenancy Tribunal)

1988年紛争審判所法に基づき設立された紛争審判所

目次

- 1 総則
- 2 重版のステータス
- 3 重版の作成方法
- 4 本法第17C条及び1989年規則発行法に基づき行われる変更
- 5 本重版に盛り込まれる変更の一覧 (直近のものから記載)

注記

1 総則

本書は、2006年ニュージーランド手話法の重版である。本重版には、本注記の末尾の変更一覧に記載のとおり、2008年6月30日時点での2006年ニュージーランド手話法に対するすべての変更が盛り込まれている。

まだ発効されていない、又は関連する経過規定若しくは留保規定を含む、変更する制

chronological order.

2 Status of reprints

Under section 16D of the Acts and Regulations Publication Act 1989, reprints are presumed to correctly state, as at the date of the reprint, the law enacted by the principal enactment and by the amendments to that enactment. This presumption applies even though editorial changes authorised by section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989 have been made in the reprint.

This presumption may be rebutted by producing the official volumes of statutes or statutory regulations in which the principal enactment and its amendments are contained.

3 How reprints are prepared

A number of editorial conventions are followed in the preparation of reprints. For example, the enacting words are not included in Acts, and provisions that are repealed or revoked are omitted. For a detailed list of the editorial conventions, see <http://www.pco.parliament.govt.nz/legislation/reprints.shtml> or Part 8 of the Tables of Acts and Ordinances and Statutory Regulations, and Deemed Regulations in Force.

4 Changes made under section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989

Section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989 authorises the making of editorial changes in a reprint as set out in sections 17D and 17E of that Act so that, to the extent permitted, the format and style of the reprinted enactment is consistent with current legislative drafting practice. Changes that would alter the effect of the legislation are not permitted.

A new format of legislation was introduced on 1 January 2000. Changes to legislative drafting style have also been made since 1997, and are ongoing. To the extent permitted by section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989, all legislation reprinted after 1 January 2000 is in the new format for legislation and reflects current drafting practice at the time of the reprint.

In outline, the editorial changes made in reprints under the authority of section 17C of the Acts and Regulations Publication Act 1989 are set out below, and they have been applied, where relevant, in the preparation of this reprint:

- omission of unnecessary referential words (such as “of this section” and “of this Act”)
- typeface and type size (Times Roman, generally in 11.5 point)
- layout of provisions, including:
 - indentation
 - position of section headings (eg, the number and heading now appear above the section)

定法の関連規定も、時系列的に、第一次的立法の後に、含まれている。

2 重版のステータス

本法第 16D 条及び 1989 年規則発行法に基づき、重版は、重版の日時点で、第一次的立法及び当該制定法の変更により制定される法律を正確に記述したものと推定される。本推定は、本法第 17C 条及び 1989 年規則発行法により許諾された編集上の変更が重版において行われている場合においても適用される。

本推定は、第一次的立法及びその変更が含まれる制定法又は法律上の規則の正式版を作成することにより反駁される場合がある。

3 重版の作成方法

重版の作成にあたっては、多くの編集規約に従う。例えば、制定文言は、本法に含まれず、かつ廃止又は取り消しされる規定は、削除される。編集規約の詳細な一覧については、<http://www.pco.parliament.govt.nz/legislation/reprints.shtml> 又は *法律・条例・法的規制表 (Tables of Acts and Ordinances and Statutory Regulations)* のパート 8、及び *有効なみなし規則 (Deemed Regulations in Force)* を参照。

4 本法第 17C 条及び 1989 年規則発行法に基づき行われる変更

本法第 17C 条及び 1989 年規則発行法は、当該本法の第 17D 条及び第 17E 条に定めるとおり、許諾される範囲で、重版された制定法の書式及びスタイルが現行の法律起草慣行に従うよう、重版において編集上の変更を行うことを許諾する。法律の効力を変更する変更は、許諾されない。

法律の新書式は、2000 年 1 月 1 日に導入された。法律起草スタイルの変更は、1997 年以降も行われ、かつ現在でも行われている。本法第 17C 条及び 1989 年規則発行法で認められるかぎり、2000 年 1 月 1 日以降に再印刷される法律は、すべて新たな書式とし、かつ重版時における現行の起草慣行を反映する。

要するに、本法第 17C 条及び 1989 年規則発行法の権限に基づき、重版において行われた編集上の変更は、以下に定めるとおりとし、かつ該当する場合には、本再版の作成に適用される。

- 不必要な参照語（例えば「本条の」及び「本法の」）の省略
- 書体及び活字の大きさ（Times Roman、一般的に 11.5 ポイント）
- 規定の配置（以下のものなど）
 - インデント
 - 条項見出しの位置（例えば、番号及び見出しは、現在、条項の上に記載されている。）

- format of definitions (eg, the defined term now appears in bold type, without quotation marks)
- format of dates (eg, a date formerly expressed as “the 1st day of January 1999” is now expressed as “1 January 1999”)
- position of the date of assent (it now appears on the front page of each Act)
- punctuation (eg, colons are not used after definitions)
- Parts numbered with roman numerals are replaced with arabic numerals, and all cross-references are changed accordingly
- case and appearance of letters and words, including:
 - format of headings (eg, headings where each word formerly appeared with an initial capital letter followed by small capital letters are amended so that the heading appears in bold, with only the first word (and any proper nouns) appearing with an initial capital letter)
 - small capital letters in section and subsection references are now capital letters
- schedules are renumbered (eg, Schedule 1 replaces First Schedule), and all cross-references are changed accordingly
- running heads (the information that appears at the top of each page)
- format of two-column schedules of consequential amendments, and schedules of repeals (eg, they are rearranged into alphabetical order, rather than chronological).

5 List of amendments incorporated in this reprint (most recent first)

7 Getting a job - An A to Z for employers and employees, Pre-employment guidelines

Disability

Can an employer advertise that it is a requirement of the job to have good physical mobility?

Yes, provided that it is one of the essential competencies needed to perform the job. For example, an employer who wishes to hire an electrician to work on-site whether that is in commercial, industrial or residential buildings, may require good physical mobility as an essential qualification to perform the job. However, good physical mobility for an administrative job may not be considered an essential competency.

- 定義の書式（例えば、定義用語は、現在、引用符なしに、ボールド体で記載されている。）
- 日付の書式（例えば、日付は、「1999年1月1日（the 1st day of January 1999）」と表現されていたが、現在は「1/1/1999（1 January 1999）」と表現されている。）
- 裁可日の位置（現在、各法律の冒頭ページに記載されている。）
- 句読点（例えば、コロンは、定義の後に使用されない。）
- ローマ数字が付けられた部分は、アラビア数字に置き換えられ、かつ相互参照は、すべてしかるべく変更される。
- 文字及び用語の格及び体裁（以下のものなど）
 - 見出しの書式（例えば、見出しは、以前は、最初の文字だけが太字で、その後は小文字で記載されていたが、初出の用語（及び固有名詞）のみが太字（最初の文字は太字）に変更された。）
 - 条項を参照する際の小さな太字は、現在、太字とされている。
- 別表は、番号を付け替えられ（例えば、別表1は、第1別表に変更される）、かつ相互参照は、すべてしかるべく変更される。
- 欄外見出し（各ページの最上部に記載される情報）
- 派生的な変更の2列式別表の書式、及び取り消しの表（例えば、年代順ではなくアルファベット順で再編成される）

5 本重版に盛り込まれる変更の一覧（直近のものから記載）

7 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

障害

使用者は、雇用条件として、体の自由が利くことを求人広告に出すことはできますか。

はい。ただし、体の自由が利くということが職務を行うために必要な必須能力でなければなりません。例えば、使用者が、商用、工業用又は住宅用のビルなどの現場で作業する電気工を雇いたい場合、体の自由が利くということがこれらの職務を行うための必須資格とされるかもしれません。ただし、管理職に関して、この能力は必須能力とはみなされないかもしれません。

The Act contains a concept known as reasonable accommodation. Reasonable accommodation entails making changes to the workplace in order to ensure equal employment opportunities. For example, changes might include installation of a cordless phone or modification of hours or patterns of work. Many such adjustments can be made with minimal expense and disruption.

All new employees, not only disabled people, involve cost to an organisation in the provision of office space, computers and other resources, induction processes and training. A disabled employee may be able to be accommodated for very little extra cost and some can bring their own assistive technology into the workplace. In some cases employers may be unaware of assistive technology, for example a large computer screen for a visually impaired person could ensure they can perform the tasks required.

Where the applicant would otherwise be the best person for the job but:

- it is not reasonable to accommodate that applicant's needs, or
- to do so would entail unreasonable disruption to the employer's activities

there is no legal obligation to employ that applicant.

Can an employer test me to ensure I am not a carrier of illnesses or diseases?

Yes, if being free of illnesses or disease is an essential qualification for the job. For example, a hospital might want to ensure the staff is free of MRSA (Methicillin resistant Staphylococcus aureus). Not being a carrier could be seen as an essential qualification given the known risks MRSA poses to medical care. The hospital would need to assess the Act's reasonable accommodation requirements in considering job applicants.

The concept of reasonable accommodation is referred to in the question above and considered later under → **Reasonable accommodation.**

Do I have to disclose my hidden disability to a prospective employer?

No, if the hidden disability will not prevent the job applicant from carrying out the work satisfactorily. The employer should establish with all job applicants the requirements of the job and whether they have the abilities for the job. This could include asking whether there are any medical or physical conditions or disabilities that might prevent them from carrying out the work to a reasonable standard.

see also → **Honesty**

法律には、合理的便宜と呼ばれる概念が盛り込まれています。合理的便宜には、雇用機会の均等を確保するための職場の改良が含まれます。例えば、コードレス電話を設置したり、作業時間や業務パターンを変更したりしなければならない場合があります。これらの改良に伴う費用、支障は、大半の場合、最小限に抑えることが可能です。

会社組織は、障害者だけでなく、すべての新入社員に対して事務所スペースやコンピューターその他の資源並びに研修過程、研修トレーニングを提供するにあたって費用を負担する必要があります。障害があっても、ほとんどお金を掛けずに適応できる人もおり、職場に自分の支援技術を持ち込める人もいます。使用者に支援技術についての知識がない場合もあります。例えば、視力障害者用の大きなコンピュータスクリーンがあれば、求められる職務を行うことができるというような事があります。

求職者が職務に最適でありながらも

- 求職者のニーズに対応した便宜的措置が合理的でない場合、又は
- 使用者の活動に不合理な支障をもたらす場合は、

求職者を雇用することを法律上義務付けることはできません。

使用者は、疾患又は疾病のキャリアでないことを確認するために求職者に検査を受けさせることができますか。

はい、疾患又は疾病がないことが職務遂行の際の必須資格である場合にはできます。例えば、病院では、スタッフが MRSA（メチシリン耐性黄色ブドウ球菌）のキャリアでないことを確認する必要がある場合があるかもしれません。MRSA が医療に対して既知の危険をもたらすとすれば、キャリアでないことが、職務遂行の必須資格と見られる場合があります。病院は、求職者を検討するにあたり、法律の合理的便宜の要件を評価する必要があります。合理的便宜の概念については、上記の質問の中に記載されていますが、後の項目で検討します。

参照 → 合理的便宜

目に見えない障害を将来の使用者となる見込みのある人に開示する必要がありますか。

いいえ、目に見えない障害のために求職者が業務を満足に行えない場合を除き開示する必要はありません。使用者は、すべての求職者と共に、職務要件や職務にとって必要な能力を有しているかどうかを見定めるべきです。これには、合理的な基準に従い業務を行うことを妨げる精神的又は身体的な状態や障害があるかどうかについて尋ねることも含まれます。

参照 → 誠実

Can I ask an employer for vision-enhancing software to be installed on my computer or for my future workplace to be modified for my wheelchair?

Yes, if it is not unreasonable to do so. If the best applicant for the job has a disability that requires modification to the workplace or work practices so that the applicant could perform the job, an employer should undertake this work. As the circumstances of each workplace will vary, it may well be that in some situations it will not be reasonable for the employer to undertake the necessary modifications. For example, it might be reasonable to provide vision-enhancing software but not to install a lift in order to provide access.

see also → **Reasonable accommodation**

Mental illness

Can I be asked if I have ever experienced mental illness, for example depression?

No, an employer should not ask to be provided with general information about a job applicant's medical/ACC history but should seek to establish only whether a job applicant has the abilities needed for the job. This includes establishing whether an applicant has any medical conditions or disabilities that might mean the work could not be satisfactorily carried out.

Mental illness is part of the definition of disability which is one of the grounds of discrimination prohibited by the Act. Appendix 1, which sets out the prohibited grounds of discrimination, includes the full definition of the meaning of disability.

A job applicant should first be made aware of the job's requirements and then asked about any medical conditions or disabilities that might prevent them carrying out the work satisfactorily.

Job applicants who have experienced mental illness often do not disclose that fact because they fear discrimination.

Reasonable accommodation

What is reasonable accommodation and what does it require of an employer?

Reasonable accommodation is not straightforward, either as a concept or how it is dealt with in the Act. Reasonable accommodation is used to describe the creation of an environment that is intended to ensure equality of opportunity to meet:

- the particular practices of an employee's religious or ethical beliefs; or
- the employee's needs in relation to a disability; or
- the employee's needs in relation to family commitments.

視力向上ソフトウェアをコンピューターにインストールしたり、将来職場で車椅子が使用できるような職場環境となるよう使用者に職場整備の希望を出したりすることはできますか。

はい、不合理な場合を除き、可能です。職務に最適の求職者が職務を行えるよう職場や作業慣行の調整を要する障害を持っている場合、使用者は、当該作業を行うべきです。職場の状況はそれぞれ異なるので、使用者が必要な調整を行うことが合理的でない場合があります。例えば、視力向上ソフトウェアを提供することは合理的であるが、車椅子用にエレベーターを設置することが合理的でない場合などがあります。

参照 → 合理的便宜

精神障害

精神障害（例えばうつ）になったことがあるかを尋ねられる場合がありますか。

いいえ、使用者は、求職者の病歴／ACC 歴についての一般情報の提供を要求すべきではなく、求職者が職務に必要な能力を持っているかどうかのみを確認すべきです。これには、求職者が業務を満足に行うことができない病状又は障害を持っているかどうかを確認することも含まれます。

精神障害は、法律で禁止される差別根拠の 1 つとされる障害の定義の一部です。添付書類 1（禁止された差別根拠を定めている。）には、障害の完全な定義が記載されています。

求職者は、最初に職務要件を知らされ、その後に業務を満足に行うことができないような病状や障害について尋ねられるべきです。

精神障害にかかったことがある求職者は、差別を受けたくないがため、その事実を告げないことが多くあります。

合理的便宜

合理的便宜とは何でしょうか、またこれは使用者に対し何を求めているのでしょうか。

合理的便宜は、1つの概念、法律での取り扱い方法というような単純なものではありません。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の構築を表現するのに用いられます。

- 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（コミットメント）に関するニーズ

Reasonable accommodation can entail modifications or adjustments which will, for example, allow a job applicant with a disability to participate more equally in a workplace. It can involve physical adjustments such as ensuring access to a building or modifying the way a job is done, for example allocating aspects of the job to another employee.

The Act creates a clear obligation in relation to meeting the particular practices of an employee's religious or ethical beliefs. An employer is obliged to reasonably accommodate an employee's religious beliefs provided that does not unreasonably disrupt the employer's activities.

The Act does not require changes that would unreasonably disrupt an employer's activities. The Act provides a number of defences but before an employer can rely upon them the employer needs to genuinely consider whether the job could be adjusted by assigning those aspects of it that the job applicant is unable to do to another employee.

There is no case law in New Zealand on what is an unreasonable disruption. It is, however, likely that what is reasonable will depend on the circumstances, taking into account factors such as:

- health and safety;
- cost (in relation to the size of an employer's business); and
- the activities or business of the organisation.

Does reasonable accommodation mean an employer has to spend money adapting equipment or the workplace?

The short answer is 'no'. However, as many adjustments are minor and involve minimal outlay, in the interests of equal employment opportunities and in attracting quality candidates, employers should try and accommodate a job applicant's needs.

Three training and employment support funds are available for people with disabilities in New Zealand. They are Training Support, Job Support, and Self Start. Each fund has set targets to assist people who have higher support needs. There is a focus on ensuring that the funds are used to cover the applicant's cost of disability. The funds encourage people with disabilities into mainstream employment. More information about the funds is available from Workbridge: <http://www.workbridge.co.nz/support-funds/index.shtml>

Risk of harm

Can an employer treat me differently where there is a risk I might hurt myself, or others, due to my disability?

Yes, the Act provides an exception which allows employers to treat job applicants differently where there will be an unreasonable risk of harm to the applicant or to others which arises out the duties of the job or the work environment. For example, a person with a serious visual impairment who applies for a job as a driver may fall within the exception.

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ます。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ります。

法律は、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ます。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りません。

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ます。法律では多くの抗弁を用意していますが、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ります。

ニュージーランドには、不合理な支障に関する判例法はありません。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きます。

- 安全衛生
- 費用（使用者の事業規模に係る）、及び
- 組織の活動又は事業

合理的便宜とは、使用者が設備や職場を改良するため、費用を負担しなければならないことを意味しているのでしょうか。

一言で答えるとすれば、「いいえ」です。ただし、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ようにすべきです。

ニュージーランドにおいては、障害者が利用可能な 3 つの訓練・雇用支援基金があります。訓練サポート、ジョブサポート、セルフスタートなどが用意されています。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います。障害を持つ求職者の負担費用を補填するために基金が使われることに重点が置かれています。基金は、障害者を雇用の主流に乗せることを促しています。基金の詳細は、Workbridge (<http://www.workbridge.co.nz/support-funds/index.shtml>) から入手できます。

被害の危険

障害により、私や他の人が怪我をする危険がある場合、使用者は、私に対し異なる対応をすることができますか。

はい。法律では、職責又は作業環境によって求職者やその他の人に不合理な被害の危険が生じる場合には、使用者が求職者に対して異なる扱いをすることができる旨の例外を規定されている。例えば、運転手に応募する人が重大な視覚障害をかかえている場合には、例外事由に該当します。

If a job applicant has a disability an employer must decide whether there is a health or safety risk resulting from the applicant's disability and whether it is reasonable to take that risk.

Unless the job applicant is required to perform tasks that could involve a risk of harm an employer should avoid questions about disability. In the example given above of the driver, the employer would be perfectly entitled to ask questions about disabilities.

Where the risk of harm would be no greater than employing someone who does not have a disability, it would be unreasonable not to employ a disabled person who is the best-qualified applicant. The risk needs to be an actual risk rather than a perceived risk. For example, the risk of transmission of AIDS is almost nonexistent without blood or sexual fluids being exchanged.

Risk assessment decisions are likely to be based on medical advice or other appropriate expert advice and the relevant evidence.

The Act places the onus on an employer to reduce any such risk to a normal level unless this cannot be done without unreasonable disruption.

求職者が障害を持っている場合、使用者は、求職者の障害により健康又は安全に対する危険が生じるかどうか、及びその危険を冒すことが合理的かどうかを判断しなければなりません。

求職者が被害の危険を伴う可能性のある職務を行うことを求められないかぎり、使用者は、障害について質問しないようにすべきです。上記の運転手の例の場合、使用者は、障害について質問する権利を有しています。

障害を持っていない人を雇用する場合と比べても被害の危険が大きくない場合は、最適な求職者である障害者を雇用しないことは合理的ではありません。危険は、予期される危険ではなく実際の危険である必要があります。例えば、エイズの伝播の危険は、血液や性液の接触がなければ、ほとんど存在しません。

リスクアセスメントによる判断は、医師の診断やその他の適切な専門家助言及び関連する証拠に基づき行われます。

法律は、使用者に対し、不合理に使用者の活動に支障をもたらさずには行うことができない場合を除いては、こうした危険を通常レベルにまで軽減する責任を課しています。

