

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について （「権利保護（紛争解決手続）の在り方」について中間整理の抜粋）

第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

1 企業内における紛争解決手続

- 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものである。本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。【再掲】
- 企業の提供する合理的配慮について障害者が不十分と考える場合に、それを直ちに外部の紛争解決に委ねるのではなく、企業内で、当事者による問題解決を促進する枠組みが必要との意見が大勢であった。

2 外部機関等による紛争解決手続

- 障害者に対する差別や合理的配慮の否定があり、企業内で解決されない場合には、外部機関による紛争解決が必要となるが、訴訟によらなければ解決しないような仕組みは適切ではなく、簡易迅速に救済や是正が図られる仕組みが必要との意見が大勢であった。
- 紛争解決手続としては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続（例えば行政委員会による命令）のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適切か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適切か等について、第三者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適切ではないか、との意見が大勢であった。【再掲】
- 紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第三者機関として新たに設ける必要があるとの意見があった。一方、新たな機関ではなく、既にある労働審判や紛争調整委員会等を、権限の強化（出頭命令等）や体制の強化（当事者の参画）をした上で活用した方がいいのではないかと、との意見があった。
- 当事者間の自主的解決が困難な場合に、国の行政委員会等の形でいわゆる準司法的手続を設けることについては、結局はそこでは解

決せず、裁判まで行ってしまい、解決までに時間がかかってしまうのではないか、との意見があった。また、このような準司法的手続を設ける場合には、手続や証拠の採否、立証等の厳格さをどこまで求めるべきかについても考える必要があるのではないか、との意見があった。

- 外部機関による紛争解決手続を設ける場合には、労働法の専門家や障害者も入って調整機能を果たすような形がいいのではないか、との意見があった。
- 行政手続で解決されない事案については、労働審判を活用することが考えられるとの意見があった。
- 紛争解決機関とは別に、差別事例やその救済状況等、条約の実施状況を監視し、又は周知等を行うモニタリング機関¹についても検討すべきではないか、との意見があった。

海外における差別に係る裁判外紛争処理の例

1 アメリカ

(1) 救済機関

- 雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission(EEOC))
＜根拠法；1964年公民権法＞

(救済手続の概要)

- 障害等を理由とする雇用差別について、相談、調査、調整、提訴等を行う。
 - ・ 雇用差別の救済を求める場合、差別の被害者は裁判所に提訴する前にEEOCへの申立をしなければならない（申立期限は差別行為のあった日から原則として180日以内）。
 - ・ 申立について調査を行い、ADA違反であると信じるに足る合理的根拠がある場合、協議、調整、説得を通して差別を排除するよう努めなければならない。
 - ・ 調査・調整を行っている180日間はEEOCが排他的管轄権を有し、当該手続により差別が解決されない場合、EEOCが原告となって訴訟を提起することができる。180日を経過してもEEOCが提訴しない場合、被害者への訴権付与により司法上の救済手続を開始することができる。

(2) 企業内手続の例

- インフォーマルな相互関与プロセス
 - ・ 使用者の義務として法定されているものではないが、EEOCにおいては、合理的配慮を提供する際の使用者と障害者との協議のプロセスが適切な合理的配慮を提供するための重要なツールであると位置づけられている。

2 イギリス

(1) 救済機関

- ① 平等人権委員会 (Equality and Human Rights Committee(EHRC)) <根拠法；2006年平等法＞

(救済手続の概要)

- 障害を理由とする差別等について、調査、不法行為通告、提訴等を行う。
 - ・ 調査により不法行為が認められた場合、対象者に不法行為通告を行い、不法行為の反復・継続を避けるための行動計画の策定・遂行を求めることができる。
 - ・ 裁判所に対し不法行為の差止め命令を求めることができる。

- ・ 自ら訴訟を提起し、又は訴訟への参加を行うことができる。

② 助言あっせん仲裁局 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS))
〈根拠法；1975年雇用保護法〉

(救済手続の概要)

- 労使関係の改善を促進するため、労使紛争のあっせん、調停、仲裁、助言等を行う。
 - ・ 事業主、労働者に対し雇用慣行の改善や問題解決のためのアドバイスを行う。
 - ・ 集团的労使紛争、個人からの権利侵害の申立の双方に係るあっせん、仲裁を行う。
 - ・ 個人が雇用審判所に事件を申し立てた場合、ACASに送付され、当事者双方が希望する場合はあっせんによる解決を図る。

(2) 企業内手続の例

- 苦情処理手続の設置
 - ・ 苦情の提出、事業主による調査、苦情に関する決定及び労働者による不服のアップールに関する手続の設置が義務付けられている。

3 ドイツ

(1) 救済機関

- 連邦反差別局 (Antidiskriminierungsstelle) 〈根拠法；一般均等待遇法 (2006年8月14日の平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律)〉

(救済手続の概要)

- 障害等を理由とする差別について、相談、法的手続きに関する情報提供、他の相談機関の紹介、仲裁等を行う。
 - ・ 不利益な取扱いからの保護に関する請求権及び法的な進め方の可能性について情報を提供することができる。
 - ・ 他の機関 (反差別団体や連邦議会・連邦政府の委員等) による助言をあっせんする。
 - ・ 関係当事者に対し、中立的な立場での意見の表明、和解案の提示等を行う。

(2) 企業内手続の例

- 就業者の不服申立権
 - ・ 就業者が不利益的取扱いを受けたと感じた場合、事業所等の担当部署に不服を申し立てる権利を有する。
- 重度障害者代表委員
 - ・ 5人以上の重度障害者が常用雇用されている事業所等で選出され、関係法

令・協約や合理的配慮提供義務等の実施状況の監視、重度障害者からの提案・苦情の受付及び雇用主との交渉等を行う。

4 フランス

(1) 救済機関

- 高等差別禁止平等対策機関（根拠法；La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)）＜高等差別禁止平等対策機関の設置に関する2004年12月30日の法律＞

（救済手続の概要）

- 障害等を理由とする差別について、調査、調停、和解案の提示、勧告等を行う。
 - ・ 差別被害者に限らず、国会議員や欧州議会フランス代表を介したHALDEへの提訴や設立後5年以上の差別問題に携わる非営利組織との共同での提訴が可能。また、被害者に通知し、かつその被害者の反対がないことを条件にHALDEが職権で差別事件を扱うことができる。
 - ・ 調査に基づき、調停の斡旋や和解案の提示を行い、勧告を作成する。
 - ・ 和解金・賠償金の支払いによる和解を提案し、和解案が拒否された場合又は和解が不履行の場合は公訴手続を開始することができる。

(2) 企業内手続の例

- 従業員代表委員
 - ・ 従業員を11人以上雇用している事業所において選出される。従業員代表委員は、差別が確認された場合、使用者にその事実を訴えることができ、使用者又はその代表は、直ちに従業員代表とともに調査を行い、改善のために必要な措置を講じなければならないとされている。

（資料出所）

- ※ 「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」第2回・第3回における有識者ヒアリング資料（米国；長谷川珠子氏、ドイツ；指田忠司氏、フランス；永野仁美氏各提出資料）、独立行政法人高齢・障害者高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 87 「障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究」（2008年3月）、同センター資料シリーズ No. 41 「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」（2008年4月）、独立行政法人労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」（No97, 2008）に基づき、事務局作成。