

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、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、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、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、との意見があった。