

# イギリス の障害者差別禁止法制

長谷川聡氏資料

## 一 本報告の対象と目的

- ・イギリスの障害差別禁止法（2010年平等法（Equality Act 2010））と関連制度の概説
- ・雇用の領域を中心に

## 二 2010年平等法の仕組みと立法経緯

### 1 仕組み

- ・年齢、障害、性転換（gender reassignment）、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向（sexual orientation）を理由とする差別を禁止する法（契約自由の原則を制限）
- ・サービス・公的機関（第3編）、不動産（第4編）、雇用（第5編）、教育（第6編）、社団（第7編）を適用対象

### 2 障害差別の点からみた立法経緯

#### ○1944年障害者（雇用）法（Disabled Persons (Employment) Act 1944）

- 割当雇用制度：雇用率3%（努力義務）、雇用率未達成の事業主が非障害者を新規採用したときの罰則
- 割当雇用制度の機能不全（達成率…1961年：61%、1993年19%）

#### ○1995年障害差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）

- 雇用、教育等多様な領域において障害を理由とする差別を禁止する包括的障害差別禁止法
- ・割当雇用制度から差別禁止法による雇用保障への転換（1994年障害者（雇用）法は廃止）
- ・今日に至る障害差別禁止の基本枠組みの形成

#### ○2010年平等法（現行法）

- ・差別理由ごとに存在していた差別禁止法の整序、統合

### 3 関連ルール

…2010年平等法の内容を解説。法的拘束力は持たないが、審判所の判断に影響力を有する

【手引き（guidance）】：平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission）や障害問題担当局（Office for Disability Issues: ODI）などが、使用者、サービス提供者等対象ごとに作成。差別が成立する例や、講じるべき調整措置の例、差別だと感じたときの対処方法といった事項を記載。

【行為準則（Code of Practice）】：平等人権委員会作成。2010年平等法の説明、解釈例の提示

### 三 2010年平等法の概要

#### 1 障害者の定義

身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（平等法 6 条 1 項、2 項）。過去に障害を有していた者も含む（同条 4 項）。

- ・ 障害者該当性は、申立を受けた審判所や裁判所が、上記条文や行為準則を用いて事件ごとに判断

#### 2 禁止される差別・不利益取扱い

##### (1) 直接差別 (direct discrimination)

障害を理由として、A が B をその他の者を取扱う又は取扱うであろう場合よりも不利益に取扱った場合（平等法 13 条 1 項）。障害者を非障害者より有利に扱うことは許容（片面的差別禁止）

例) コンピューターを使う業務に応募した視覚障害者の女性が、使用者が視覚障害者はコンピューターを使えないであろうと誤って推測し、各個人の状態を考慮せずに、採用候補者に加えられなかったケース

- ・ 非障害者と能力的に同等の障害者が、障害を理由に差別を受けたケース（偏見の禁止）
- ・ 第三者の障害を理由とする差別や、障害を持つと認識されたことを理由とする差別も禁止

例) 子どもが障害を有することを理由に出産休業後の職場復帰を拒否されたり、労働時間を柔軟化させる制度の利用を拒否されたりした場合

##### (2) 間接差別 (indirect discrimination)

A が B に、※B の障害に関して差別的な規定、基準又は慣行 (provision, criterion or practice) を適用した場合（平等法 19 条 1 項）。

※B の障害に関して差別的な規定、基準又は慣行 : (a)A が、B が有していない障害を有する者にこれらを適用する、又は適用するであろう場合であって、(b)これらが、B と同じ障害を有していない者と比較して、B と同じ障害を有する者を不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(c)B をその不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(d)A が、これらが適法な目的を達成する均衡の取れた方法であることを証明することができない場合（同条 2 項）。

- ・ 差別的意図を必要としない
- ・ 障害者中立的な基準であるが実際には障害者に不利に機能する基準の排除（隠された差別の禁止、合理性のない非障害者基準の排除）

例) 採用において筆記試験を実施する場合（視覚障害者に対する差別的効果）

##### (3) 障害に起因する差別 (discrimination arising from disability)

(a)障害者 B の障害が原因で生じたある事柄を理由に A が B を不利益に取り扱った場合で、(b)当該取扱いが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることを A が証明することができなかった場合（平等法 15 条 1 項）。

例) 障害により病気休暇を取得した障害者に対し、病気休暇を取得したことを理由として解雇を行った場合

(4) 調整義務 (duty to make a reasonable adjustments) の不履行を理由とする差別

後述する調整義務を履行しなかった場合に成立

例) 筆記試験による採用において、手が不自由な障害者に、筆記補助者や代わりの口頭試験を用意しない場合

(5) ハラスメント (harassment)

(a)Aが障害に関連する望まれない行為を行い、(b)当該行為が(i)Bの尊厳を侵害する、又は、(ii)Bに脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合(平等法 26 条 1 項)。こうした効果を発生させるか否かは、(a)ハラスメントを被ったことを主張する者の認識、(b)当該事案におけるその他の状況、(c)当該行為がそのような効果を有することが合理的であるか否かを考慮に入れて判断される(平等法 26 条 4 項)。

(6) 報復的取扱い (victimisation)

(a)Bが保護される行為を行ったこと、又は、(b)Bが保護される行為を行った、若しくは行おうと A が信じたことを理由に A が B を不利益に扱った場合(平等法 27 条 1 項)。

「保護される行為」: (a)平等法に基づく訴訟手続を開始したこと、(b)平等法に基づく訴訟手続に関連する証拠や情報を提供したこと、(c)平等法を目的とする、若しくは平等法と関連するその他の行為、(d)A 若しくはその他の者が平等法に違反したことを訴えること(同条 2 項)。

(7) 違法行為の指示等

保護される特性を理由に、上述した差別等の行為を行うようある者に指示したり、不法な行為を行おうとする他の者を助けるようある者に指示したりすること

### 3 調整義務の内容

(1) 調整義務が生じる場面(平等法 20 条)

①A の規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合(3 条)

②物理的特徴 (physical feature) が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合(4 項)

③障害者が、補助的支援 (auxiliary aid) の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合(同法 5 項)

※「物理的特徴」は、(a)建物のデザインまたは構造の特徴、(b)建物への通路、出口、入口の特徴、(c)建物の家具・調度 (fitting or furniture)、設備 (furnishings)、素材 (materials)、備品 (equipment)・その他の家財 (chattels)、(d)その他の物理的要素や性質を意味する(平等法 20 条 10 項)。

※「補助的支援」は、障害者に対して支援や援助を提供することであり、当該障害者の利用に適したキーボードや文書読み上げソフトのような専門的機器の提供が含まれる

※使用者は、障害者が応募者であることを知っている、または知っていることを合理的に期待される場合に限り調整義務を負う（平等法附則 8 第 20 条 1 項）。また、既に雇用している被用者については、当該被用者が障害者であり、実質的な不利な立場に置かれていることを知っている、または知っていることを合理的に期待される場合に限り、調整義務を負う（同条 2 項）。

## （2）調整措置の具体例

- (a)施設に調整を行うこと
- (b)障害者の職務の一部を他の従業員に配分すること
- (c)空きポストに障害者を異動すること
- (d)障害者の勤務あるいは教育訓練の時間を変更すること
- (e)障害者を他の職場あるいは教育訓練の場所へ配置すること
- (f)リハビリテーションや検査あるいは治療のために勤務や教育訓練を離れることを認めること
- (g)障害者を教育訓練する、障害者やその他の者に助言を与えること、これらを受けられるよう調整すること
- (h)施設を整え、調整すること
- (i)指導マニュアル、手引き書を修正すること
- (j)試験や評価の手続きを修正すること
- (k)朗読者または手話通訳者を配置すること
- (l)監督者、その他の補助を配置すること

## （3）調整措置を義務づけられる範囲

合理的に考えて実施可能な範囲…経済的負担、調整措置の効果などをふまえて総合判断

- (a)措置が問題となっている不利な効果を防ぐ程度
- (b)使用者が当該措置を実施可能な程度
- (c)措置の実施が使用者に与える財政その他の負担および使用者の活動を阻害する程度
- (d)使用者の財産その他の財源の規模
- (e)措置の実施に関して使用者が利用できる財政その他の援助
- (f)使用者の企業活動の性質および企業の規模
- (g)調整措置が個人の家屋に対して行われる場合、家屋を損壊する程度、その居住者に対して迷惑をかける程度

・調整措置の範囲は契約の範囲に限られない（Archibald v. Fife Council [2004] IRLR 651 HL）：

道路清掃員として雇用されていた者を、事務作業に異動させることも調整義務は要請することを指摘）

## （4）調整措置を講じる際の財政的支援

仕事へのアクセス支援（Access to Work）制度を通じた支援。

…勤続期間（採用面接時も対象に含む）や支援を受ける事業主の規模に応じて支援額を決定

例）採用面接時のコミュニケーション支援員の費用、障害者の労働に必要な備品にかかる費用

#### 4 差別の救済にかかわる諸機関

##### (1) 裁判所・審判所

- ・禁止される差別と認められた契約条項等は、法的拘束力を持たない（平等法 142 条 1 項）
- ・差別等の存在が証明された場合、権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勧告といった救済が講じられる（平等法 124 条 2 項）。

##### (2) 助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service）

紛争の発生・本格化を予防し、良好な労使関係を構築することを主な目的とした機関。斡旋や仲裁、労使関係改善のための助言を行う。①審判所からの移送、又は②当事者による直接の申立を通じて斡旋を開始。

##### (3) 平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission）

平等法等の遵守状況について事業主等に調査、質問、勧告等を行う権限、平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限等を有する機関。

#### 四 まとめ～若干の示唆と課題

##### ○示唆

- ・片面的差別禁止・調整義務を用いた障害差別禁止の特徴の評価
- ・調整措置を講じる際の行政の支援と差別禁止の連携

##### ○課題

- ・差別されないために障害者にどの程度の「能力」を要求するか  
…使用者に義務づけられる調整措置を講じる範囲、差別禁止法にアクセスするための支援・方法 etc.
- ・障害者の障害について事業主が知る必要があることと開示しがたい障害
- ・採用に向けたインセンティブ確保の必要性