

第3部 ヨーロッパ

第1章 イギリス

1 障害者に対する差別禁止に係る法制度

障害を理由とする差別を禁止する法令として、主に以下の二つがある。

(1) 1995年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995)

ア 概説

1995年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995 : 以下、「障害者差別禁止法」という) は、イギリスにおいて障害者差別を禁止する中心的な役割を担う法律である。同法は、包括的に差別を禁止する法律ではなく、障害を理由とする差別に特化した法律であり、障害者の割当雇用制度を定める法律を廃止して成立した経緯を有する。適用範囲は、雇用、契約労働者 (contract workers)、職域年金 (occupational pension schemes)、パートナーシップ (partnerships) などの雇用分野 (障害者差別禁止法第2部)、学校、高等教育機関 (further and higher education) などの教育分野 (同第4部)、タクシー、プライベートハイヤー (public service vehicles) などの公共交通分野 (同第5部)、商品・施設・サービスの提供、公共機関などのその他の分野 (同第3部) である。

イ 障害 (者) の概念・定義

障害者差別禁止法において「障害 (disability)」は、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もたらす身体的又は精神的な損傷 (impairment) と定義され、「障害者 (disabled person)」はこの障害を持つ者を意味する。この障害者には、過去に障害を持っていた者も含まれる。この定義や後述する差別概念の解釈方法・具体例は、裁判例や行為準則 (Code of Practice) などにより示されている。

ウ 差別の概念・定義

障害者差別禁止法は、以下のような5種類の差別の定義を定めている。

(ア) 障害に関連する理由に基づく差別 (disability-related discrimination)

障害者の障害に関連する理由に基づいて、使用者等が、当該理由に該当しないあるいは該当しないであろう者を取り扱うよりも当該障害者を不利益に取り扱うあるいは扱うであろう場合であって、当該取扱いを正当化することができない場合に成立する。例として、視覚障害のために盲導犬を連れた障害者に対し、盲導犬を連れていることを理由にレストランへの入店を断る場合を挙げることができ

る。

(イ) 直接差別 (direct discrimination)

障害者の障害を理由として、能力を含めた関連する状況が当該障害者のそれと同様の又は実質的に異なる当該障害を有していない者を取り扱う又は取り扱うであろうよりも当該障害者を不利益に取り扱った場合に成立する。具体的には、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を挙げることができる。

(ウ) 合理的な調整措置を講じる義務 (duty to make a reasonable adjustment) の不履行を理由とする差別

使用者等は、自身が適用する規定、基準又は取扱いや自身が占有する建物の物的な特徴等が、障害者でない者と比較して障害者を実質的に不利な立場に置く場合、規定、基準又は取扱い、若しくは特徴がそのような効果を有することを防ぐために講じることが、当該事件におけるすべての状況に照らして使用者等にとって合理的である措置を講じる義務を負う。そして、この義務を履行しなかった場合には、差別が成立するものと規定される。具体的には、従業員の採用において、手が不自由な障害者に対して筆記補助者や口頭試験などの代わりの試験を用意しなかったケースを挙げることができる。

(エ) 報復的取扱 (victimisation)

A が B を B と同じ状況にあるその他の者を取り扱うあるいは取り扱うであろうよりも不利益に取り扱う場合で、この取扱いの理由が、①B が障害者差別禁止法に基づいて A 又はその他の者に対して訴えを提起したこと、②B がある者によって提起されたこのような訴えに関連する証拠又は情報を提供したこと、③B が A 又はその他の者と関連して、障害者差別禁止法に関連する何らかの行為をしたこと、④B が A 又はその他の者が障害者差別禁止法に違反したことを主張したこと、そして、⑤B がこれらの事柄を行った又は行うことを意図していることを A が信じる又は疑うこと、に該当する場合に成立する。この差別概念は、雇用分野、商品・施設・サービス提供分野、教育分野を適用対象とし、非障害者であっても訴えを起こすことができる。この差別類型に当てはまる例としては、障害者が障害を理由に昇進を拒否されたことを申立て、この申立てに対し同僚が証拠を提供したことを理由に解雇された場合を挙げることができる。

(オ) ハラスメント (harassment)

障害者の障害に関連する理由に基づいて、当該障害者の尊厳を侵害する、又は当該障害者に対して威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的、攻撃的環境を作り出すことを目的、又は効果とする当該障害者に望まれない行為を行う場合に成立する。例えば、障害者の身体や行動における特徴を日々冗談の素材とすることは、ハラスメントに該当する場合がある。

イギリスの他の差別禁止法で用いられている間接差別 (indirect discrimination) の禁止は、上記の差別概念の保護範囲に含まれることを理由に障害者差別禁止法には規定されていない。またこれらの差別概念の細部は、前掲した障害者差別禁止法の適用範囲に応じて異なる。

障害者差別禁止法に基づく救済を得るためには、差別を被ったと主張する者が、問題の取扱いが雇用や教育などの同法の適用領域に含まれ、特定の差別類型や事案類型を除いて自身が同法における障害者に該当することを証明した上で、問題の取扱いが同法が規定する差別のいずれかに該当することを証明する必要がある。この証明が認められれば、損害賠償の支払い、原告が差別を受け、権利を不法に侵害されたことの宣言 (declaration of rights) などの救済を得ることができる。

(2) 1998 年人権法 (Human Rights Act 1998)

1998 年人権法 (Human Rights Act 1998 : 以下、「人権法」という) は、欧州人権条約 (The European Convention on Human Rights) を国内法化することを目的として 1998 年に制定された法律である。欧州人権条約に定められた権利の侵害に該当し、権利の侵害主体が公的機関である場合に用いられる。同法に障害者の定義はないが、障害者に対する差別が以上のような権利侵害に該当する場合には、救済の対象となる。

人権法は、公的性格を有する機能を有する機関が同条約に定める権利と矛盾する行為をした場合にはこれを違法とし、被害者に裁判所、審判所への訴訟を提起又は訴訟手続において条約上に定める権利を援用する権利を与える。裁判所・審判所が条約上の権利に関連する問題を判断する場合には、その権利と一致するように関連条文等を解釈しなければならないものと定めており、人権法はイギリス国内の法解釈全般に影響力を有している。

人権法が国内法化している欧州人権条約は、差別の禁止について、性別、人種、皮膚の色、言語、宗教、政治的又はその他の主張、国籍又は社会的出自、国家的少数派との連合、財産、資産、家系、その他の身分や立場を理由とする差別から、欧州人権条約に規定された権利と自由の享受は保護されると定める。この差別理由の列挙には「障害」が含まれていないが、「その他の身分や立場」に「障害」が含まれると解されている。この考え方は、雇用、教育などの適用領域を問わず該当する。

2 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

障害を理由とする差別に対する保護・救済には、主に前掲した障害者差別禁止法及び人権法を裁判所等が適用することで実現されるものと、2006年平等法（Equality Act 2006：以下、「平等法」という）に基づいて設置された平等人権委員会が平等法の適用を通じて実施する諸対応により実現されるものがある。

前者の救済は、所定の救済機関に差別を被ったことを申し立てることで開始される。この機関としては、裁判所、雇用関係の事件を取り扱う雇用審判所（Employment Tribunal：ET）・雇用上訴審判所（Employment Appeal Tribunal：EAT）、一部を除き16歳以下の教育の領域における差別に関する事件を取り扱う特別な教育のニーズ及び障害に関する審判所（Special Education Needs and Disability Tribunals：SENDIST）などが存在する。なお、雇用関係の事件においては、行政機関である助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service）において斡旋や仲裁、労使関係改善のための助言などの救済手続も用意されている。

後者の救済の中心を担う平等人権委員会は、障害者差別に止まらず、性差別や人種差別などの他の差別や、人権侵害に関連する問題も扱う独立的な行政機関である。保護・救済手続の対象は、雇用やサービスの提供等に限定されておらず、上記差別・人権侵害に関連する限り保護・救済手続の対象となる。同委員会が用意する救済・援助には、差別・人権侵害に関する情報・アドバイスの提供、不法な行為の反復継続を回避する行動計画を策定し、それに沿った行動を取ることを求める不法な行為に関する通告、不法な行為の差し止め、後掲する質問調査等の過程等において実施される不適切な行為の是正の指示等を内容とする勧告、障害斡旋サービス（Disability Conciliation Service）を通じて、障害者差別禁止法における商品サービスの提供と16歳以上の教育の領域における差別を対象として実施される斡旋、平等に関連する法的手続の当事者や平等に関する規定の違反があったことを訴えようとする者に対する支援、訴訟提起・参加などがある。平等人権委員会内には、障害委員会（Disability Committee）が設けられ、平等人権委員会の業務は、自身でこれを行うことも妨げられていないものの、障害の問題に関連する限りで障害委員会に委任されている。平等人権委員会は、以上の自身の活動目標の達成状況も検討することを求められている。

障害者差別の禁止は、上記以外の障害関連法サービス（Disability Law Service）や障害関連情報相談サービス（Disability Information and Advice Line:DIAL）などの機関との連携によっても促進されている。

3 障害者施策に係る監視の仕組み

障害者差別及び人権侵害の禁止に対する監視は、主に平等人権委員会及び障害者問題担当局（Office for Disability Issues）によって担われている。

平等人権委員会は、障害者差別禁止法や人権法などの実施状況を監視する任務を帯びる。これをふまえ、実施状況について国にアドバイスを رفتたり、平等や人権に関する法令の改正や、削除、統合、復活を勧告したりする。また、これらの立法等、差別・人種差別の禁止の進展状況のそのときどきの変化や経過を確認するものとされており、3年ごとに専門家の意見をふまえた上でこれについて報告書を作成するものとされている。また、同委員会が取り扱う、平等と多様性、人権、性別や人種などの集団に関連する事柄について、質問・調査（inquiry、investigation）を行い、後述する障害平等義務の履行を確保するために該当機関に対してアセスメント（assessment）や義務の内容の履行を求める通告を発するとともに、抽象的な障害者差別禁止法の内容を具体的に説明し、裁判所や審判所の審理手続において証拠として取り扱われる行為準則を作成する権限を有している。

障害問題担当局は、健康、交通、子供と家族、労働と年金、企業と事業、コミュニティと地方自治体における障害者と非障害者の平等を実現することを目的として設立された各章を横断する政府の機関である。政府が政策を作る方法やサービスを提供する方法を改善すること、障害問題担当局の活動に障害者を巻き込み、そのほかの者にもこれを広げること、その他の政府機関のために障害に関する証拠や専門知識を蓄積すること、人権を促進し、障害平等立法の実効性を確保すること、政府横断的に障害に関して起こっている事柄についてコミュニケーションをとること等がより具体的な目標として掲げられている。

上記の機関以外にも、イギリス障害・リハビリテーション協会（The Royal Association for Disability and Rehabilitation: RADAR）やイギリス障害者評議会（The British Council of Disabled People: BCODP）のように、障害者やその家族の支援を行うとともに、障害者のニーズを代弁し、政府に対してロビー活動や提言を行うことで、障害者の公平な社会参加を推進し、障害者差別禁止の実効性確保に寄与している団体がある。

4 障害者施策に係る推進の仕組み

公的性質を持つ機能を有する機関は、障害者差別禁止法に基づき障害平等義務を負う。この義務は、障害者差別禁止法における不法な差別を根絶する必要性などを意識した行動を公的機関に求める義務であり、具体的には規則に定められた義務を履行する方法を記載した障害平等計画（Disability Equality Scheme）の策定と履行を求めたり、1年を超えない期間ごとに報告書を発表したりすることを義務付けるものである。この義務の実効性は、司法審査や人権平等委員会のアセスメント・義務の履行を求める通告などによって担保されている。

教育機関については、その組織の内容に応じて、アクセシビリティ戦略（accessibility

strategy) やアクセシビリティ計画 (accessibility plan) の策定が義務づけられている。これらは、障害者の生徒が、学校のカリキュラムに参加することができる範囲を広げること、障害者の生徒が教育を利用することを可能にし、学校から提供されるサービスに参加する程度を拡大することを目的とする学校の物理的環境を改善することなどを目的として策定され、戦略を実行するために適切な資源を配分する必要性や戦略の内容、作成されるべき枠組み、準備において意見を求めるべき者について発行された指針などを考慮して具体化される。

公共交通機関に対しては、障害者を含めすべての人にアクセスが容易でありかつ安全で快適な移動性を保障されるように、交通機関の物理的構造やサービスのあり方等を定めるアクセシビリティに関する規則が定められている。

障害者施策は、ほかに障害問題担当局による省庁をまたいだ包括的な施策の検討・提案や、労働年金省 (Department for Work and Pension: DWP) の下にあるジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) が実施する、障害者が仕事に関連して遭遇する困難に対して、助言や経費を援助することを目的とする仕事へのアクセス (Access to Work: ATW) や、アドバイザーが、障害者との面談を通じて当該障害者が有している技能や能力を分析・評価する雇用評価制度 (Employment Assessment) などの制度により促進されている。