

## 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

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

###### ア 概説

イギリスでは、従来、例えば1944年障害者(雇用)法 (Disabled Persons (Employment) Act 1944) を制定して、一定の範囲の使用者に一定割合での障害者の雇用を義務付ける割当雇用制度 (quota system) を構築することで障害者の雇用を促進するように、行政が中心となって福祉的な観点から障害者の人権保障が図られてきた。ところがこのような制度が存在したにもかかわらず、当時障害者の失業率は非障害者の3倍に達し、雇用主が障害者の求職面接を断る率は非障害者の6倍に達した事実が示すように、雇用の場面における差別が依然として存在し、雇用の場面以外の社会生活においても、障害を理由にアパートへの入居を拒否されたり、盲導犬を連れた視覚障害者がタクシーへの乗車を拒否されたりするなどの、日常生活を営む上での障害を理由とする差別も多く見られた。このような状態を受けて、当時の障害者の人権擁護システムの実効性に疑問が提起され、1980年代頃から障害者差別を総合的に禁止する制度の構築を求める動きが政府内部や市民運動に現れるようになっていた<sup>375</sup>。

このような背景の下、1990年に制定された障害を有するアメリカ人法 (ADA) に触発されて1995年11月に制定されたのが1995年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995。以下、文中において「障害者差別禁止法」、条文の引用において「DDA」という) である。障害者差別禁止法は、既に制定されていた1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) や1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976) などと同様に、イギリス法体系の基本原則である契約自由を差別禁止という範囲において規制する機能を有する法律である。後述するように、障害者差別禁止法の仕組みは1944年障害者(雇用)法の下で実施されていたような割当雇用制度を許容するものであるが、同法は障害者差別禁止法の発効に伴い廃止された。イギリスは、障害者差別禁止法の制定により、障害者の人権保障を実現する役割を担う主体の軸足を行政から司法へとやや移動させている。

<sup>375</sup> 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『英国における障害者差別禁止法』(日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター、1997年)。

1995年の制定以降、障害者差別禁止法は数度の改正を受けているが<sup>376</sup>、これは判例法理の展開等イギリス国内の要因というより、新たなEU指令の制定等EU法の展開が影響を与えた側面が大きい<sup>377</sup>。雇用分野（障害者差別禁止法第2部）<sup>378</sup>、教育分野（同第4部）<sup>379</sup>、公共交通分野（同第5部）<sup>380</sup>、その他の分野（同第3部）<sup>381</sup>における障害者差別の禁止を目指す法として機能している。

## イ 障害（者）の概念・定義

### （ア）概説

障害者差別禁止法における「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（DDA 1条1項）、「障害者（disabled person）」はこの障害を持つ者を意味する（DDA 1条2項）。これには、過去に障害を持っていた者も含まれる（DDA 2条）。

以上に言う障害者に該当するか否かは、障害者差別禁止法に基づく救済を受けるための第一の争点になることが多い。この点について判断する際には、次のような点に留意すべきことが裁判例<sup>382</sup>により指摘されている。

- 審判所は、申立書にある当事者の主張を慎重に検討すること
- 障害に関する争点は、審査の前に確認すること
- 専門家の証言が要求される場合には、事前の通知及び提出された専門家の報告書の写しがを他方当事者に与えること
- 審判所は、障害の問題の検討について積極的に介入し、公正かつ均衡の取れた方法で審査を行うこと
- 障害者差別禁止法の立法趣旨を活かすために、同法の目的に沿った解釈を行うこと

---

<sup>376</sup> 例えば、2001年特別な教育的ニーズと障害に関する法(Special Education Needs and Disability Act 2001)、1995年障害者差別禁止法(改正)2003年規則(Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations)、1995年障害者差別禁止法(年金)2003年規則(Disability Discrimination Act 1995 (Pensions) Regulations 2003)、2005年障害者差別禁止法(The Disability Discrimination Act 2005)、2006年成人教育規則(Further and Higher Education Regulations 2006)などである。

<sup>377</sup> EU加盟国であるイギリスは、欧州理事会が制定したEU指令(directive)の内容を実現する義務を負う。障害者差別に関しては、雇用における障害者差別の禁止を内容の一つとする一般雇用均等待遇指令(2000/78/EC、本報告書280頁)が制定されており、これに沿った障害者差別禁止政策の構築が加盟国に求められている。

<sup>378</sup> 雇用、契約労働者(contract workers)、国家公務員(office-holders)、職域年金(occupational pension schemes)、パートナーシップ(partnerships)、弁護士(barristers and advocates)、労使・職業団体(trade and professional bodies)、地方公務員(relationships between locally-electable authorities and their members)。

<sup>379</sup> 学校、高等教育機関(further and higher education)、資格認可授与団体(general qualifications bodies)。

<sup>380</sup> タクシー、プライベートハイヤー(public service vehicles)、鉄道輸送機関。

<sup>381</sup> 商品・施設・サービスの提供、公共機関、プライベートクラブ(private clubs)、不動産。

<sup>382</sup> Goodwin v. The Patent Office [1999] IRLR 4.その後の裁判例により補足・修正されている。

- 指針や行為準則に言及して審理を進めるべきであるが、申立人に余分な負担を与えないこと
- 次の4つの条件に照らして証拠を検討すること
  - 申立人は損傷を有するか
  - 損傷は通常の日常活動を遂行する能力に不利な影響を及ぼすか
  - 不利な影響は実質的か
  - 不利な影響は長期か

#### (イ) 損傷

ここでいう「損傷」には、身体的なものと精神的なもの、例えば、四肢に障害のある者のほか、視覚や聴覚のような感覚に影響を及ぼす身体的損傷、学習障害や自閉症・躁鬱病などの精神的機能障害などが含まれる。当初、精神的な損傷に関しては、世界保健機関の国債疾病分類（ICD-10）に掲載されているような臨床的に十分に認知されたものであることが必要とされていたが、この要件の内容が不明確であったため、現在は削除されている。

#### (ウ) 通常の日常生活を遂行する能力

「通常の日常生活」には、移動や排泄、学習・理解能力、身体的な危険を認識する能力など、定期的に多くの人が行う通常の活動が含まれる。損傷が、通常の日常生活に不利な影響を及ぼすか否かを判断するにあたっては、次の一つ又は複数の要素に影響を与えるか否かによって判断するものとされている（DDA 附則1の4条1項）。

- 動作
- 肉体の機敏さ
- 身体的な調和
- 自制心
- 持ち上げる、運ぶ又は日用品を動かすその他の能力
- 会話、聴覚又は視覚
- 記憶力、集中力、学習能力又は理解力
- 身体的危険に対する危険の認識

これらの要素に影響があるか否かは、事案ごとに個別具体的に判断され、特定のケガ・病気の状態にあることが、常に障害者に該当するか否かを特定するわけではない。また、通常の日常生活を送るにあたって問題があることが必要であり、例えば職場における業務遂行に支障があるが、日常生活を送る場合には支障がな

いという場合には、この要件を満たさないと判断される。

(エ) 実質的に不利な影響

障害者差別禁止法の障害に該当するか否かを判断するにあたって考慮すべき事柄を規定する指針<sup>383</sup>及び障害者差別禁止法の附則によれば、ここでいう「実質的」という言葉は、「大きい」ということを意味するのではなく、「小さい」又は「些細」であることを超えているという意味を有するにすぎないこと、そして、損傷を処置したり矯正したりするための措置を当該人物が講じなかった場合、当該人物の損傷が実質的に不利な影響を持つと思われる場面では、それは実質的に不利な影響を及ぼすとみなされなければならないものとされている（指針 A1、DDA 附則 1 の 6 条 1 項）。したがって、例えば薬物治療により精神的な障害の発症を抑えている者も「実質的に不利な影響」を受けていると判断されうる。

(オ) 長期の不利な影響

「長期間」は、少なくとも 12 か月継続するかその見込みがあるか、又はその人の終生にわたり影響があることが必要である（DDA 附則 1 の 2 条 1 項）。現時点において 12 か月以上損傷が継続されていない場合には、将来的な影響を予測して判断することになる。また、実質的に不利な影響を受けることが一時的に停止されたとしても、これが再発する見通しがある場合には損傷は継続していると判断される（DDA 附則 1 の 2 条 2 項）。ただし再発の可能性は、12 か月以内である必要がある。

ウ 差別の概念・定義

(ア) 差別禁止法、差別禁止規定の特徴

障害者差別禁止法は、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の禁止に特化した法律である。それゆえ同法に基づく保護を受けるためには、後掲する差別類型のいずれかに当てはまる形で障害を理由とする差別を受けたことを差別を被ったと主張する者が証明しなければならず、差別を被ったと主張する者は、特定の差別類型や事案類型を除き、同法における障害者に該当する必要がある。また、適用範囲は、「1（1）ア 概説」において指摘した、雇用分野、教育分野、公的交通分野等に限定されており、これら以外の領域においては障害者差別禁止法は機能しない。

(イ) 差別の概念・定義規定の在り方

障害者差別禁止法における差別概念は、障害に関連する理由に基づく差別

<sup>383</sup> Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability.

(disability-related discrimination)、直接差別 (direct discrimination)、合理的な調整措置を講じる義務 (duty to make a reasonable adjustment) (本報告書において用いられている、「合理的配慮」に相当) の不履行を理由とする差別 (以下、「調整義務の不履行を理由とする差別」という)、報復的取扱い (victimisation)、ハラスメント (harassment) の5種類である。

これらの差別概念は、雇用分野、教育分野等の適用領域ごとに規定されており<sup>384</sup>、適用領域に応じて利用可能な差別概念が異なる。それぞれの内容は、判例により具体化されているほか、後掲する平等人権委員会 (Commission for Equality and Human Rights) によって作成された行為準則 (Code of Practice) によって具体化されている。各適用領域を通じて各差別概念の基本的な仕組みは共通するが、差別の成立が認められる当事者や要件等の定義の細部、運用方法に異なる部分がある。以下では、各差別概念の基本的な仕組みを示す。

#### a 障害に関連する理由に基づく差別

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に、当該取扱いを正当化することができないとき、成立する。具体的には、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や、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などが、この差別概念を用いて争われるケースである。

ただし、この差別概念の適用範囲を変更することを示唆する貴族院判決<sup>385</sup>が存在する。この事件は、被申立人からアパート (flat) を借りていた申立人が、このアパートを又貸ししたこと等を理由に立ち退かされたことが、障害に関連する理由に基づく差別に該当するか否かを争ったものである。又貸しは賃貸借契約に違反し、法律上の借り主保護を失わせるものであったが、申立人は、自身は精神分裂病であったため、この行為の効果を理解することができなかったと主張した。先に指摘した証明ルールによれば、申立人と比較されるのは、アパートを又貸ししなかった者であるが、貴族院は上記の証明ルールを差別の判定に役立たない非常識的なものとしてこれを否定し、アパートを又貸しした精神障害者で無い者と比較すべきと指摘した。

後述するように、この差別概念は今後の法改正において間接差別の概念へと置き換えられる予定となっている。

<sup>384</sup> 例えば、教育の場において差別があった場合、その関係が雇用関係にあたるのか、教育の提供者享受者との関係かにより、該当する差別の定義が異なる。

<sup>385</sup> Lewisham London Borough Council v. Malcolm [2008] IRLR 700 HL.

## b 直接差別

障害者が持つ障害を理由として、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ない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。一般雇用均等待遇指令（2000/78/EC）を受けて制定された差別概念であるため、現時点では、雇用及び教育訓練（16歳以降の教育を含む）における障害者差別のみに適用される。障害に関連する差別とは異なり、差別を訴えられている者による正当性の抗弁は認められていない。当証明において用いられる、障害者と比較される比較対象者は、実在しなくてもよい。

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。この場合、使用者は、採用候補者に加えなかったという点で当該女性を他の者よりも不利益に扱い、上記のような推測は非障害者についてはなされなかったであろうことを鑑みると、この取扱いが当該女性の障害を理由に行われていたと見なすことができ、直接差別に該当する。

仮に非障害者であるその他の者が、障害を有する者と同様に取り扱われていた場合には、直接差別は成立しない。

## c 調整義務の不履行を理由とする差別

障害者差別禁止法には、おおまかに2つの種類の調整義務の不履行を理由とする差別の禁止が規定されている。

一つは、雇用及び不動産の領域で用いられる類型である。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。

もう一つはその他の領域で用いられる類型である。例えば、商品・サービスの提供の場面における調整義務については、取扱い・方針等と建物等の物理的特徴を分けて、前者について、取扱い・方針等が、社会一般の他の市民に対して提供者が提供する、提供を準備するサービスを障害者らが利用することを不可能又は不合理に困難にしている場合、当該場面のあらゆる状況に照らし、提供者にとって、当該取扱い・方針等がそのような効果を有さないよう変更するために講じなければならないことが合理的である措置を講じる義務を負うもの

とされ(DDA21条1項)、これを履行しないことは差別に該当すると判断される。具体的個人が不利益を被った場合にこの差別が成立することになるが、その前段階として、障害者一般に対して調整措置を先行的に講じることを求めている点で、前者とは異なる。

この差別概念を用いて争われるケースとしては、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り、階段や段差のある駅構内において、エレベーターやスロープを設置しなかったりする場合を挙げることができる。

#### d 報復的取扱い

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。

#### e ハラスメント

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。

#### (ウ) 直接差別・間接差別の規定の在り方

障害者差別禁止法には、直接差別の禁止を定める条文は存在するが、間接差別(indirect discrimination)の禁止を定める条文は存在しない。その主な理由は、間接差別の適用範囲が不明確であって、統計的証拠を用いる比較方法が「障害」という様々な状態の者を含む事由に基づく差別の場面では十分に機能しないことが懸念されたことにあり、障害に関連する理由に基づく差別と調整義務の不履行を

理由とする差別によって、間接差別の機能をほぼ実現することができる」と立法時に認識された点にある。調整義務の不履行を理由とする差別と直接差別との間には、機能的重複はほとんど存在しないが、調整義務の不履行を理由とする差別と障害に関連する事由に基づく差別との間には、一定の機能的重複がある（例えば、障害者のレストランへの入店を盲導犬を連れていることを理由に拒否する場合）。

また、上記のように障害者差別禁止法には直接差別の禁止を定める条文が存在するが、この条文は、障害者差別禁止法制定当時の 1995 年には同法に存在せず、後に EU 法の影響を受けてハラスメントの禁止とともに新たに規定された経緯を有する。その意味で、障害者差別禁止法においては直接差別は補足的に付け加えられたものである。

前述した差別概念の間に優劣関係はなく、いずれを用いて争うかは当事者に委ねられている。しかし、雇用分野に関して、障害に関連する理由に基づく差別の有無を判定する際に検討される使用者の正当性の抗弁の成否を判断する際に、調整義務違反が存在しないことが右正当性の抗弁が成立することの前提とされているように（DDA 3 A 条 6 項）、調整義務の有無及び同義務の履行の有無が第一の争点になることが多い。

なお、後の「1 (1) エ その他」で指摘するように、障害に関連する理由に基づく差別を間接差別に置き換える立法提案がなされており、差別概念の構成が他の差別理由に関する差別禁止枠組みにやや接近する予定である<sup>386</sup>。現在 1975 年性差別禁止法では、間接差別は、男性と同様、女性にもある規定、基準又は取扱い（以下、「基準等」という）を平等に適用、又は適用するであろう場合に、それにより男性と比較して女性を特定の不利な状態に置く、あるいは置くであろう場合であって、かつその女性を不利な状態に置く場合であって、かつそれが適法な目的を達成するための相当な方法であることを証明することができない場合、と定義される（性差別禁止法 1 条 2 項 b 号）。間接差別への置き換えが行われた場合、間接差別の正当性の抗弁の成否を判断する際に、調整義務違反が存在しないことが右正当性の抗弁が成立することの前提とされることが予定されており、現在の障害に関連する理由に基づく差別と調整義務の不履行を理由とする差別との関係と類似する関係が存続する見込みである。

(エ) 合理的な調整を講じる義務（合理的配慮）の規定の在り方

a 合理的な調整を講じる義務の構成

いわゆる「合理的配慮」は、イギリスでは、①使用者やサービス提供者に対して合理的な調整を講じる義務を課すこと、②この義務の不履行が差別を構成

<sup>386</sup> 以下に指摘する改正提案について、Office for Disability Issues, Consultation on Improving Protection From Disability Discrimination (2008)。



すること、という二段階の方法で構成されている。障害者である労働者や利用者等が、使用者やサービス提供者などの相手方（以下、「使用者等」という）に対して合理的な調整を講じることを請求する権利を有するという構成は採用されていないが、障害者が調整措置の実施を使用者等に求めた場合、使用者等が差別の成立を回避しようとするれば、事実上その求めに応じることが求められる。

合理的な調整を講じる義務は、「障害者」（1（1）イ 障害（者）の概念・定義）参照）が、使用者やサービス提供者等が適用、利用する基準等や建物の物理的特徴等により不利益を被ったり、サービスの利用を困難にされたりしている場合に発生する。この義務を履行するために講じられた以下の「b 合理的な調整の具体的内容」に掲げられるような調整措置の合理性が「c 調整措置の合理性の判断方法」に指摘されるような観点から分析され、合理性無しと判断されると差別が成立する（前掲「1（1）ウ（イ）c 合理的な調整措置を講じる義務の不履行を理由とする差別」参照）。

#### b 合理的な調整の具体的内容

合理的な調整措置の内容は、前述のように行為準則等により具体化されており、資料に規定されているようにその内容は多岐にわたる。

例えば雇用関係における合理的な調整措置については、障害者差別禁止法 18B 条 2 項において、次のように例示されている。

- (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あるいは障害者やその他の者に助言を与えること、これらを受けることができるように調整すること
- (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) 試験や評価の手続を修正すること
- (k) 朗読者又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

これに加えて、行為準則には、次のような例が示されている。

- どのような合理的な調整が必要とされているか適切な調査を行うこと

- フレキシブルな労働を認めること
- 障害休暇の取得を認めること
- 障害者雇用を奨励する制度を利用すること
- 障害者を奨励するための補助労働者を雇うこと
- 規律・苦情手続を修正すること
- 剰員解雇対象者の選出基準を調整すること
- 業績に基づく（performance-related）賃金支払い制度を修正すること

#### c 調整措置の合理性の判断方法

いかなる措置を講じることが合理的であるかは、当該場面ごとに判断される。合理性の判断要素は、判例法理や行為準則によってそのいくつかは提示されているが、例えば雇用関係における調整措置の合理性の判断要素については、障害者差別禁止法 18 条 1 項に次のように規定されている。

- (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及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及び企業の規模
- (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

#### エ その他

性差別禁止法や 1976 年人種関係法などのイギリスに存在する複数の差別禁止法を統合する新たな平等法（Equal Act）の制定が進められており、障害者差別禁止法もこれに統合される予定である。

障害者差別禁止法の基本的な仕組みは、他の差別禁止法との整合性を取りつつ、概ね維持される方向にある。改正が予定される代表的な点としては、次のようなものがある。

- 現在雇用及び教育訓練の領域にとどまっている直接差別の禁止の適用範囲を、その他の適用範囲にも広げること

各種差別禁止法を統合する上記平等法が、差別理由や適用領域を問わず可能な限り共通する差別禁止枠組みを採用することを課題の一つとしていることに対応するものである。

- 障害に関連する理由に基づく差別を間接差別に置き換えること

障害に関連する理由に基づく差別については、前記「1 (1) ウ (イ) a 障害に関連する理由に基づく差別」の項において指摘したように、この差別概念の比較の方法を直接差別に近づける貴族院判決が現れ、この差別概念の機能範囲が狭められていた。これを問題視した政府が、この差別概念を間接差別に置き換える立法提案を行った。この立法提案の背景には、上記貴族院判決に対する問題意識が存在するほか、障害に関連する理由に基づく差別と間接差別との間に機能的類似性があると考えられたこと、上記平等法が差別理由や適用領域を問わず可能な限り共通する差別禁止枠組みを採用することを課題の一つとしており、統合にあたって障害者差別禁止法に独特な障害に関連する理由に基づく差別よりも他の差別禁止法において用いられている間接差別を用いた方がこの目的に沿うと考えられたことがある。

## (2) 1998 年人権法 (Human Rights Act 1998)

### ア 概説

1998 年人権法 (Human Rights Act 1998。以下、文中において「人権法」、条文の引用において「HRA」という)は、欧州人権条約 (The European Convention on Human Rights、以下条文の引用において「ECHR」という)を国内法化することを目的として 1998 年に制定された。人権法制定以前も、1996 年にイギリスが欧州人権裁判所 (European Court of Human Rights) の裁判管轄権を受諾した後は、個人がイギリス国内から欧州人権委員会へ申立てを行うことが可能であったが、手続が煩雑であったために事実上申立ては困難であった。

人権法は、裁判所、審判所その他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 (HRA 6 条 1 項)、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 (HRA 7 条)。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 (HRA 2 条)。

### イ 障害 (者) の概念・定義

後述のように、人権法の射程は障害者差別に及びうるが、広く個人の人権を保護することを目的とする法律であることもあり、障害 (者) の定義は、人権法には存在しない。このことは、障害者差別禁止法に定めるような、特定の定義に当てはまる障害者だけでなく、そのような定義に当てはまらない障害者やいわゆる障害者ではないが障害に関連して差別を受けた者に対しても同法の適用が及ぶことを意味する。

## ウ 差別の概念・定義

### (ア) 差別禁止法、差別禁止規定の特徴

人権法は、個人の人権を保護する法律であり、障害を理由とする差別の禁止を明文で定めてはいない。しかし障害者差別は、同時に障害者が有する何らかの権利を侵害していることがあるため、この権利侵害をとらえて障害者差別に対して人権法を用いて争うことが可能な場合がある。

人権法は、公的機関から個人の権利を保護する法律であり、それゆえ同法の適用にあたっては、欧州人権条約に定められた権利<sup>387</sup>の侵害が存在し、権利の侵害主体が公的機関であることが必要となる。障害を理由とする差別も上記の条件を満たす限りで人権法の適用を受ける。

また、イギリスにおけるすべての立法は可能な限り条約上の権利と一致するように解釈されなければならないものとされているため（HRA 3条）、欧州人権条約の人権規定は、障害者差別禁止法の解釈に影響を与えている。

### (イ) 差別の概念・定義規定の在り方

人権法が国内法化している欧州人権条約の14条は、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。同条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」が含まれると解釈することが可能である。この考え方は、雇用、教育などの適用領域を問わない。

条文に見えたとおり、欧州人権条約14条の差別が成立するためには、同条約に定められた人権のいずれかが侵害されていることが必要である。また、侵害の主体が公的機関であることが必要であることも前述のとおりである。

### (ウ) 直接差別・間接差別の規定の在り方

前述のように、欧州人権条約には、差別禁止を一般的に規定する条文が存在するのみであり、直接差別、間接差別を区別する差別の定義は存在しない。判例においては、同条に間接差別が含まれることを指摘した事件もあるが、直接差別・間接差別の区別は、明確ではない。

### (エ) 合理的配慮の規定の在り方

欧州人権条約には、いわゆる「合理的配慮」を定めた条文は存在しない。判例

---

<sup>387</sup> 本報告書、279頁参照。

においてこの概念が認められる余地はあるものの、現時点においてこれを明確に認めた事件は存在しない。

## 2 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

### (1) 概説

障害を理由とする差別に対する保護・救済は、主に前掲した障害者差別禁止法及び人権法の適用を通じて行われる司法的なものと、2006年平等法（Equality Act 2006。以下、文中において「平等法」、条文の引用において「EA」という）に基づいて設置された平等人権委員会が中心となって実施される行政的なものとに分けることができる。前者について、障害を理由とする差別の禁止の実現を担う主な機関は、司法的機関である裁判所・審判所であるが、雇用や教育など一部の領域については、特別な救済機関が設けられている。本報告書では、まず障害者差別禁止法に基づいて行われる保護・救済の仕組み（2）、人権法に基づいて行われる保護・救済の仕組みを示し（3）、それぞれについて適用場面に応じた救済機関を提示する。次に、平等法に基づいて設置された平等人権委員会が中心となって実施する行政的な保護・救済の仕組みを提示する（4）。それぞれについて、保護・救済手続の対象、保護・救済手続の過程、保護・救済機関の体制を指摘したのち、障害者差別禁止の実現に携わる民間の機関のいくつかを指摘する（5）。

### (2) 障害者差別禁止法による保護・救済の仕組み

#### ア 保護・救済手続の対象

障害者差別禁止法に基づく保護・救済を受けることができる者は、原則として同法が定義する障害者に該当する必要がある。この証明及び後掲の差別概念の証明では、医師、物理療法士、精神分析医などの診断書、学術機関の調査報告書、障害者に関する生活保護の資格、書状による障害者本人や他者の証言などが証拠として用いられる。また、争われる差別が、雇用関係やサービスの提供等の同法の適用領域において生じたものである必要がある。イギリスには、契約自由の原則の下、例外的に禁止される行為を差別禁止法として個別に定めてきた歴史があり、差別禁止法の適用範囲を拡張的に解釈することについては一般的に謙抑的である。

例外的に障害者以外の者が障害者差別禁止法に基づく保護を受けることができる場合としては、報復的取扱いが争われる場合や、他の障害者との関連において不利

益に取り扱われた場合が挙げられる。後者のケースが障害者差別禁止法に基づいて争う範囲は現時点において確定されていないが、例えば、子供が障害者であ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について、障害者差別禁止法に基づいて争うことが認められている<sup>388</sup>。

#### イ 保護・救済手続の過程

障害者差別禁止法に違反する差別を受けたと思料する者は、司法的機関に対して当該行為が差別に該当し、同法に定める救済を求める訴えを提起することができる。ここで用いられる司法的機関には、一般的に用いられる裁判所（(ア)）、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）（(イ)）、教育関係の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）（(エ)）がある。また、雇用関係の事件においては、司法的機関である雇用審判所・雇用上訴審判所のほかに、行政機関である助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service）（(ウ)）による救済手続を利用することができる。以下、各機関の概要を示す。

#### (ア) 裁判所

後掲する所定の裁判所に申立てを行った後、障害者差別禁止法違反を争う過程は、概ね、「障害者」であることの証明（a）、前掲した差別類型のいずれかに該当することの証明（b）、裁判所による救済（c）という流れをとる。

##### a 「障害者」であることの証明

まず、差別を受けたと主張する者は、前述したような特定の差別・事案類型を除き、自身が障害者差別禁止法における障害者に該当することを証明する必要がある。

##### b 差別の証明

次に差別を受けたと主張する者が、障害に関連する理由に基づく差別、直接差別、調整義務の不履行を理由とする差別、報復的取扱い、ハラスメントのいずれか又は複数が存在したことを証明する必要がある。この方法は、差別概念ごとに異なる。

<sup>388</sup> Coleman v. Attridge Law [2008] IRLR 722 ECJ.

(a) 障害に関連する理由に基づく差別

障害に関連する理由に基づく差別については、差別を受けたと主張する者が、差別理由とされた事柄を除き、他の状況が実質的に異なる者よりも不利益に扱われたことを証明することにより行われる。前掲した、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する解雇を争う場合を例に挙げれば、前掲した貴族院判決以前の証明ルールによれば、病気休暇を取得した障害者と、病気休暇を取得していないことを除けばこの障害者と当該雇用に関連する状況が実質的に異なる者との比較が行われる。貴族院判決が新たに提示した証明ルールによれば、比較対象者は、病気休業を取得した非障害者となる。

原告によるこの証明が成立した場合、被告は、この差異が障害に関連する理由を根拠としない正当な理由に基づいて生じたことの証明を試みることができる。この証明に失敗した場合に、差別が成立する。

(b) 直接差別

直接差別の証明は、差別を受けたと主張する者が、障害という差別理由を除き、他の状況が実質的に異なる者よりも不利益に扱われたことを証明することにより行われる。障害を理由とする解雇を争う場合を例に挙げれば、障害を理由に解雇された障害者と、障害を除けばこの障害者と労働能力や勤務状況、解雇を決定する基礎となった事実に関連する事柄が実質的に異なる非障害者との比較が行われる。

この証明が成立した場合、差別が成立する。被告は、この格差に正当性があることを主張することができない。

(c) 調整義務の不履行を理由とする差別

調整義務の不履行を理由とする差別については、差別を受けたと主張する者が、使用者が適用する規定、基準又は取扱いや自身が占有する建物の物的な特徴等により、非障害者と比較して実質的に不利な立場に置かれたことを証明し、被告が調整措置を講じる義務を負っていたことを証明する。

この証明が成立した場合、被告は、合理的な調整措置を講じたこと、あるいはそもそも合理的な調整措置を講じる余地がなかったことを証明する責めを負う。この証明が成立しなかった場合、差別が成立する。

(d) 報復的取扱い

差別を受けたと主張する者が、自身が受けた取扱いが、本報告書「1 (1) ウ (イ) d 報復的取扱い」に規定した事由を根拠としていたことを証明する

ことにより成立する。これに対する被告の正当性の抗弁は認められない。

(e) ハラスメント

差別を受けたと主張する者が、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、又は効果とする行為を被り、この行為が自身が望まない行為であったことを証明することにより成立する。これに対する被告の正当性の抗弁は認められない。

c 救済

裁判所が差別の証明が認められないと判断した場合には、訴えを棄却する。

差別の証明が認められたと判断した場合、裁判所は、判決により障害者差別禁止法所定のあるいは高等法院や控訴院などの通常裁判所が用いる救済を原告に与えることができる。具体的には、慰謝料を含む損害賠償の支払い、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**）、不法な行為の差し止め命令が含まれる。

以上の証明の流れは、後述する雇用審判所・雇用上訴審判所及び特別な教育のニーズ及び障害に関する審判所における審理にも概ね当てはまる。

(イ) 雇用審判所・雇用上訴審判所

労使紛争が発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的である。ここで十分な解決が図られなかった場合、前掲した裁判所や以下に示す雇用審判所、助言斡旋仲裁局に対して救済等の申立てが行われる。

雇用審判所を用いた保護・救済は、当事者の申立てによって開始される。申立ては、差別を受けたとする日から3か月以内に行う必要があり、雇用審判所は、申立てを受けてから原則として28日以内に申立てを記録簿に記載しなければならない。

審判所が申立てを受理した場合、被申立人に申立書の写しが送付され、被申立人は14日以内に応答書を提出しなければならない。また、後述する助言斡旋仲裁局の斡旋官に申立書の写しが送付され、そこで斡旋等の救済がなされる（助言斡旋仲裁局による保護・救済手続については後述）。当事者が斡旋の受入に消極的である等、助言斡旋仲裁局による救済が行われない場合には、雇用審判所に事件が差し戻され、審理が開始される。

審理にあたって、雇用審判所は、当事者に対して申立原因、事実、抗弁に関してより詳しい説明を書面で行うことや当事者がリストアップした文書を開示する



こと等を職権で命じることができる。また、審理に入る前に、当事者の申立て又は職権によって予備審理（preliminary hearing）や審理前調査（pre-hearing review）を実施することができ、これにより勝訴の見込みのない申立てを除外するなど、審理の効率化が図られている。

雇用審判所及び雇用上訴審判所は、補償金の支払い、特定の期間内にあらゆる状況を考慮して申立人が申立てに関連して被っている影響を除去又は減少させる為に審判所にとり合理的と思われる行動をとることの勧告（DDA17A 条2項）という救済命令を発することができる。雇用審判所の判断に不服がある場合には、その法的問題、具体的には法の適用の誤りや、制定法の解釈の誤り等に関して、雇用上訴審判所に上訴することができる。この上訴の申立ては、雇用審判所の決定理由書が送付されてから42日以内に行う必要がある。

雇用上訴審判所の判断に不服がある場合には、法的問題について、雇用上訴審判所又は上級裁判所の承認があることを条件として、控訴院に上訴することができる。

#### （ウ）助言斡旋仲裁局

助言斡旋仲裁局が提供しているサービスのうち、障害者差別の禁止において利用することが可能なものとして、斡旋や仲裁、労使関係改善のための助言がある。助言斡旋仲裁局のサービスは、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ている。

##### a 助言

雇用に関する法律の情報の提供、職場における労働者の権利、使用者の義務、さらには採用や教育訓練の方法、ハラスメントの防止方法など労使関係に関連する事柄に関する助言を無料で行う。この助言は、使用者、使用者団体、労働者、労働組合等の要請によって電話、面接等の方法によって行われるほか、助言斡旋仲裁局が適切と認める場合には、当事者の要請が無い場合であっても実施される。紛争や訴訟の解決を防止だけでなく、職場運営をより円滑なものとし、顧客へのより優れたサービスの提供、競争力の向上、組織の評判の向上などの効果を期待されている。

##### b 斡旋

助言斡旋仲裁局による斡旋は、主に前述した雇用審判所における審理の前段階として、又は雇用審判所における審理を前提とせずに助言斡旋仲裁局に直接申し立てることで無料で実施される。

斡旋官は、当事者双方からの求めがあるかあるいは和解に達することについて

て合理的な期待が認められる場合には、法廷外での救済を促進することを求められている（1996年雇用審判所法（Employment Tribunal Act 1996、以下、文中において「雇用審判所法」、条文の引用において「ETA」という）18条）。この場合には、斡旋官は両当事者に電話や面接を通じて接触し、双方が有する権利や雇用審判所での判断や手続について説明を行う。

逆に、当事者の双方あるいは一方が斡旋の受入に消極的である場合には、強制的に解決を試みることをせず、雇用審判所に争いの場を移すこと等が行われる。

斡旋により合意が得られた場合には、斡旋官は和解協定（conpromise agreement）の作成を助け、作成された協定が雇用審判所に送付され、審判所がその合意を公式なものとして記録することで事件が解決されたものとされる。この合意書には、書面であること、当該申立てあるいは手続に関するものであること、提案されている合意の条件や効果、特に審判所への申立権に関する効果につき適切かつ中立的な助言者からの助言を受けること、助言から生じる損害につき労働者からなされるかもしれない訴えについて、助言者が保険契約ないし専門機関等によって与えられた免責によりカバーされていること、助言者を特定していること、法が定める和解合意で定めるべき諸事項につき定めていることが求められる（雇用権法（Employment Rights Act 1996、以下「ERA」という）203条3項）。この合意作成のプロセスにおいては、制定法によって認められている雇用上の権利を労働者が放棄することも認められており、斡旋官を介在して成立した右合意は、当事者を法的に拘束する効果を有する（ERA203条2項）。

### c 仲裁

当事者の少なくとも一方からの申請があり、すべての当事者が同意した場合には、助言斡旋仲裁局は、当該事項を仲裁人名簿に記載された自身が任命する者又は中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee）<sup>389</sup>による仲裁に付すことができる。仲裁は、雇用審判所に代わって、より迅速で立法に縛られない救済をもたらす方法として位置づけられている。仲裁は、一般的に法的拘束力を有さず、その遵守が事実上確保されるという方法で実効性が確保される。ただし、個別に仲裁を申し立てる場合には、不公正解雇又は労働時間の柔軟化を求める訴えに関してのみ、この救済手続を用いることができる。

---

<sup>389</sup> 労使関係における仲裁を実施するために、1975年に設立された独立行政委員会。必要な職員・施設は、助言斡旋仲裁局により貸与されている。

(エ) 特別な教育のニーズ及び障害に関する審判所

16 歳以下の教育の領域における差別については、一部の例外を除き、特別な教育のニーズ及び障害に関する審判所に差別の申立てをすることができる (DDA28H 条、28 条)。この審判所における訴訟手続等は、2002 年特別な障害のニーズ及び障害に関する審判所(一般的規定及び障害に関する訴えに関する手続)規則 (Special Educational Needs and Disability Tribunal (General Provisions and Disability Claims Procedure) Regulations 2002)、障害者差別禁止法附則 3 の第 3 部、第 4 部に定められている。

審理は原則として非公開で行われ (DDA28J 条 3 項)、差別が存在すると認められたときは差別の存在が宣言され、必要に応じて生じている不利な効果を除去し、減少することを目的として救済命令が発せられる (DDA28I 条 3 項)。ただし、この救済命令において補償金の支払いを命じることができない (DDA28I 条 4 項)。なお入学に関する争い (DDA28K 条) 及び退学に関する争い (DDA28K 条) については、特別な訴訟手続が用意されている。

訴えは、差別が行われてから 6 か月以内に提起しなければならないが (DDA 附則 3 の 10 条 1 項)、この期間を過ぎても、途中調停を試みていた場合や (DDA 附則 3 の 10 条 2 項)、あらゆる状況を考慮して訴えを受理することが相当であると認められる場合 (DDA 附則の 10 条 3 項、4 項) など、上記期間を超えても訴えを提起することができる例外がいくつか存在する。

ウ 保護・救済機関の体制

各機関に体制の概要を示す。

(ア) 裁判所

裁判所は、広く法的紛争を解決することを目的として設置されている。障害者差別が争点となる民事事件の第一審は、法律等に定めがある場合を除き<sup>390</sup>、請求金額に応じて県裁判所 (County Court) 又は高等法院 (High Court) のいずれかである。これらの裁判所の判断に不服がある場合には、県裁判所において取り扱った事件については高等法院又は控訴院 (Court of Appeal) に、高等法院で扱った事件については控訴院へと上訴するチャンスが与えられており、最終的には貴族院 (House of Lords) へ上訴が行われる。

(イ) 雇用審判所・雇用上訴審判所

a 雇用審判所

雇用審判所は、簡便かつ柔軟な審理と解決を目指すことを目的として設立さ

<sup>390</sup> 例えば障害者差別禁止法第 3 部に関する訴えは、県裁判所に行うものとされている (DDA25 条 3 項)。

れた。その権限・構成は、主に雇用審判所法及び同法1条に基づき国務大臣によって定められた2004年雇用審判所(組織及び手続)規則(**Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004**)によって規定される。審理は、原則として、法律家の審判長1名と、法律家ではない労使関係の経験者(レイ・メンバー: **lay member**)2名によって行われ、労使関係の実態をふまえた常識的な判断を行うことが目指されている。

法律家である審判長は、バリスタ又はソリシタを7年以上経験した者から任命される。この法律家と対等の権限を有するレイ・メンバーは、使用者側については、使用者を代表する機関、例えばイギリス産業連盟(**Confederation of British Industry: CBI**)やイギリス小売協会(**British Retail Consortium: BRC**)などの団体の推薦により、労働者側については労働組合会議(**Trades Union Congress**)等の団体の推薦、及び双方について公募により作成された名簿の中から選任される。使用者側及び労働者側の組織から選出される仕組みになっているが、それぞれの側の代表として行動することは予定されず、公正に行動することが期待されている。

雇用審判所では、2004年4月から1年の間に、86,181件の事件が扱われているが、そのうち障害者差別に関連する事件は、4,942件であった。同様に、2005年4月から1年間、2006年4月から1年間については、それぞれ115,039件、132,577件の事件が扱われ、4,585件、5,535件の事件が障害者差別に関連している。

#### b 雇用上訴審判所

前述のように、雇用上訴審判所は、雇用審判所の判断に対する上訴等を扱う機関である。雇用審判所と同様に、三者構成を採用しており、法律家の審判長と2名又は4名のレイ・メンバーにより構成される。法律家である審判長は高等法院(**High Court**)の裁判官の中から選ばれ、レイ・メンバーは、雇用審判所と同様に、労使関係に関する専門的知識を有する者の中から選ばれる。

#### (ウ) 助言斡旋仲裁局

助言斡旋仲裁局(**Advisory Conciliation and Arbitration Service**)は、1975年雇用保護法(**Employment Protection Act 1975**)により設立された機関であり、使用者及び雇用者が職場における紛争を解決する際の支援を行うことを目的としている。ロンドンに本部(**head office**)を置き、イギリス全体で13の支部(**region office**)が設置されている。本部は、助言斡旋仲裁局を全体として統括・運営する業務を行い、紛争解決の処理は専ら各支部において行われる。

助言斡旋仲裁局の運営方針を決定している理事会(**Council**)は、議長1名と、

労、使、中立それぞれ3名による三者構成の組織である。理事会の委員は、国務大臣によって任命され、議長を除いて非常勤であり、助言幹旋機関が行う紛争解決の基本方針の決定や、業務遂行に必要となる諸手続の作成、助言幹旋仲裁局の職員の任命等を行っている。また、職員の専門性を高めるための教育訓練を実施している。

助言幹旋仲裁局は、国務大臣によって任命される議長と公・労・使の各3名からなる三者構成の審議会によって指揮監督される。必要な費用は政府から提供されるが、運営は政府から独立しており、労使双方に対して中立的な立場をとるものとされている。

#### (エ) 特別な教育のニーズ及び障害に関する審判所

1993年教育法（Education Act 1993）に基づいて設立された機関である。審判を行う裁判官及び専門審判員（specialist member）は、合わせて現在175名（うち、58名が裁判官であり、58名のうち34名が女性である）であり、ダーリングトン（Darlington）に事務所が置かれている。

裁判官は、裁判官任命委員会（Judicial Appointments Commission: JAC）の助言に従い大法官（Lord Chancellor）によって任命される。審判員は、特別な教育上の必要性を有する子供に関する知識と経験を有し、審判所の裁判官としての資格を有さない者である必要があり、教育・技術省大臣（Secretary of State for Education and Skills）により任命される。いずれも任命権が行政に属するが、組織は政府からは独立しており、政府や地方自治体とは無関係に判断を行うことができる。

審判は、裁判官1名と専門審判員2名によって行われる。

### (3) 人権法に基づく保護・救済の仕組み

#### ア 保護・救済手続の対象

人権法の適用にあたっては、同法に列挙される人権の侵害があり、訴えの対象が国や地方自治体などの公的機関である必要がある。障害者差別禁止法における「障害者」のように、同法を援用しようとする者が特定の状態にある者である必要はない。

#### イ 保護・救済手続の過程

人権法の内容は、専ら司法的機関によって実現される。この点については、「2(2)

イ 保護・救済手続の過程」を参照。

#### ウ 保護・救済機関の体制

前記のように、人権法を適用する機関は、障害者差別禁止法のそれと共通する。この点については、「2 (2) ウ 保護・救済機関の体制」を参照。

### (4) 平等法に基づく保護・救済の仕組み

#### ア 保護・救済手続の対象

平等法は、後述する平等人権委員会 (Equality and Human Rights Committee) の設立の根拠であるとともに、この委員会の権限を規定した法律であり、同法に基づく保護は、主にこの平等人権委員会を通じて提供される。

後述する平等人権委員会の設立経緯が示すように、平等法及び平等人権委員会は、障害者差別にとどまらず、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。また、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。対象となる当事者は、保護・救済手続により異なる。

なお、平等人権委員会の業務の中には、差別を受けたことを主張する者の相談を受けて不法な差別の有無に関する調査を行い、これが発見された場合に、その内容を報告書とする一方、調査対象者に対して不法な差別に関する警告を発する場合のように、「2 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み」で指摘すべき事柄と、「3 障害者施策に係る監視の仕組み」で指摘すべき事柄、さらに「4 障害者施策に係る推進の仕組み」で指摘すべき事柄が、他の保護・救済機関のそれ以上に混在しており、これによって総合的な対応が行われている側面がある。したがって、以下の記述においても、各項目の記述が重複する部分がある。

#### イ 保護・救済手続の過程

平等人権委員会が用意する、差別・人権侵害に対する主な保護・救済手続は、以下のとおりである。なお、平等法において「不法 (unlawful)」とは、平等に関する法令に反することを意味するものとされており (EA34 条)、人権に関する法令に反することはこの文言に含まれない。

##### (ア) 情報・アドバイスの提供

平等人権委員会は、差別・人権侵害の禁止に関する法や救済方法その他の情報を、広く普及させ、これを相談を求めてきた者に対して提供したり、これに関する教育や職業訓練を行ったりすることができる (EA13 条)。

(イ) 不法な行為に関する通告 (unlawful act notice)

平等人権委員会は、後述する調査を実施した結果、不法な行為が認められた場合には、当該調査対象者に対して不法な行為に関する通告を発することができる (EA21 条 1 項)。この通告は、通告対象者に対して、該当する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ものである (EA21 条 4 項)。

(ウ) 不法な行為に対する差止め

平等人権委員会は、ある者が不法な行為を行っていると思料する場合には、県裁判所等に対してそのような行為の差止めを求める訴えを提起することができる (EA24 条 1 項)。また、雇用や教育の領域において不法な広告や教育、差別を仕向けるような行為についても県裁判所や審判所に申立てを行い、差止めを求めることができる (EA25 条)。

(エ) 勧告 (recommendation)

後掲する質問調査 (inquiry)、調査 (investigation)、アセスメント (assessment) の過程において、あるいはこれらの結果として出される報告書の一部として、平等人権委員会は、あらゆる者を対象として、不適切な行為の是正の指示等を内容とする勧告を行うことができる。対象者は、勧告の内容を尊重しなければならない (EA 附則 2 の 16 条、18 条)。

(オ) 斡旋 (conciliation)

平等人権委員会は、斡旋を実施することができる (EA27 条)。障害者差別については、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ている。この手続は無料であり、関係者の秘密も守られる。法的な措置を取るよりも迅速に、両者に納得のいく解決を図り、陳謝や賠償だけではなく、調停後の障害者に対する理解や権利保障のあり方を変えていくことも目的としている。

平等人権委員会の斡旋を利用する場合には、差別を受けたと感じる障害者は、平等人権委員会のヘルプラインを通じて相談し、障害者差別禁止法における差別に該当するか否か、今後講じるべき対応などについて助言を得る。平等人権委員会が、障害者差別禁止法における差別に該当すると判断し、両者が斡旋による解決に合意した場合にのみ、斡旋のための会合が持たれる。

斡旋は、司法手続の前に必ずしも取られるべき手続ではないが、裁判所では委員会による斡旋を推奨しており、裁判に持ち込む前に斡旋を図ることを命じる事

例が増えている。被害者は、訴えをヘルプラインにより相談でき、平等人権委員会が認識してから 8 週間以内に会合が持たれるなど、司法手続に比して簡易迅速な対応を期待できるという特徴がある。また、会合も、障害者の自宅やその近郊など障害者に便利な場所、若しくは、電話会議、電子メール、ファックスなどを通じて行われる。調停において合意に至らなかった場合、障害者は訴えを裁判所に申し立てることができる。

斡旋事項が守られていないと平等人権委員会が判断した際は、同委員会は、県裁判所に対して、その行為を停止する差止命令を求めることができる (EA24 条)。

#### (カ) 訴訟等における支援

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して、平等人権委員会は、法的なアドバイスや法的代理、紛争解決の促進などの支援 (legal assistant) をすることができる。人権侵害に関する手続や訴えについては、原則として上記支援は行われず、大法官の命令があったときのみ可能となる (EA28 条)。なおこれらの支援の申込みのすべてに対応する法的義務は、平等人権委員会には存在しない。

#### (キ) 訴訟提起、訴訟参加

平等人権委員会の機能との関連において適切であると認められる場合には、平等人権委員会は、自ら訴訟を提起、あるいは訴訟に参加することができる (EA30 条 1 項)。ただし、被害者が既に生じているか生じるであろうことが前提となる (EA30 条 3 項 b 号)。

#### ウ 保護・救済機関の体制

平等人権委員会は、2006 年平等法に基づいて設立された機関である (EA 1 条)。従来障害者差別問題に対応してきた障害者権利委員会 (Disability Rights Commission) は、性差別に関する機会均等委員会 (Equal Opportunities Commission)、人種差別に関する人種平等委員会 (Commission for Racial Equality) とともに解散され<sup>391</sup>、平等人権委員会に統合された。平等人権委員会は、これらの委員会の役割を基本的に継承し、強化した委員会である。

平等人権委員会の運営資金は国務大臣から供給されるが (EA 附則 1 の 38 条)、その決定や活動を制約しないことを国務大臣は求められる (EA 附則 1 の 42 条 3 項)。

理事には、国務大臣によって平等人権委員会における職務について経験や見識等の点で適切であると考えられる者が選出され (EA 附則 1 の 2 条 1 項)、その中には

<sup>391</sup> 障害者権利委員会を設立する根拠規定となっていた障害者権利委員会法(Disability Rights Commission Act 1999)も、これに伴い廃止された。



障害者が含まれるものとされている（EA 附則 1 の 2 条 3 項）。

平等人権委員会内には、障害委員会（Disability Committee）が設けられている（EA 附則 1 の 49 条）。この委員会は、2 年から 5 年の任期で任命された（EA 附則 1 の 51 条、再任あり）7 名から 9 名の委員で構成され、これの半数と議長は障害者（障害歴を有する者を含む）である（EA 附則 1 の 50 条）。平等人権委員会の業務は、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が（EA 附則 1 の 52 条 1 項）、自身で右業務を遂行することも妨げられておらず（EA 附則 1 の 52 条 2 項）、その際は障害委員会に意見を聴き（EA 附則 1 の 53 条）、障害委員会は平等人権委員会にアドバイスを行うものとされる（EA 附則 1 の 54 条）。平等人権委員会は、障害委員会に対して十分な予算措置を講じる一方（EA 附則 1 の 55 条）障害委員会は、その活動内容について平等人権委員会に毎年報告書を提出するものとされている（EA 附則 1 の 56 条）。

なお平等人権委員会は、運用開始から 5 年後に障害委員会の活動を評価し（EA 附則 1 の 57 条～62 条）、国務大臣に対して障害委員会の存続期間を指摘し、これに応じて国務大臣は障害委員会を解散し、平等法における障害委員会に関する条文を削除するものとされている（EA 附則 1 の 57 条～62 条）。

#### （5）その他の関連機関

なお、上記の機関以外にも、障害者差別の禁止の実現を目指す組織が官民に存在している。これらの組織は、上記のような保護・救済機関を用いる前段階において情報を提供する等の役割を果たしており、これらの機関の機能性や障害者差別禁止法等の法律の実効性を高める関係にある。なお、前掲した平等人権委員会は、平等法において、差別や人権侵害の禁止に関する理解を広めその実施状況をチェックするなどの役割を遂行するにあたり、人権に関心のある個人や集団と協働することができるものとされている（EA18 条、19 条）。

#### ア 市民相談所（Citizens Advice Bureau : CAB）

イギリス各地に設置されており、国や企業からの寄付金によって運営されている。障害者差別に限定されず、金銭や法律、その他の問題について無料のアドバイスや支援、雇用主に対する書状作成の援助、労働裁判所への申立ての際の代弁者の提供などを行っている。全国各地 3,200 以上の場所で相談を受け付け、2 万 6,000 人のスタッフ（うちボランティアは、2 万人）により運営されている。年間約 550 万件の相談を受ける。

#### イ 障害関連法サービス (Disability Law Service)

障害者により 1975 年に設立され、運営されているボランティアベースの組織。雇用や教育、コミュニティケアなどの領域における障害者差別に関する法律相談、司法手続における援助、ケースワークサービスなどを提供している。

#### ウ 障害関連情報相談サービス (Disability Information and Advice Line:DIAL)

障害者に対して、障害者に係る事項全般について電話でアドバイスや各地域の情報提供を行っている団体。イギリス全体でおよそ 120 カ所の拠点を持つ。

#### エ 法令センター (Law Centre)

障害者差別や、雇用・教育などの特定の領域に限定されることなく、無料法律相談や法廷代理人の提供などを実施している全国区の法律相談協会。様々な団体から、出資を受けている。本部である Law Centre Federation はロンドン市の自治体により出資を受けている。

### 3 障害者施策に係る監視の仕組み

#### (1) 平等人権委員会

##### ア 監視手続の過程

平等人権委員会は、次のような監視義務・機能を有している。

##### (ア) 平等・人権に関する法の実施状況の監視

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 (EA11 条 1 項)。これをふまえ、実施状況について国にアドバイスをしたり、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 (EA11 条 2 項)。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時々の変化や経過を確認するものとされており (EA12 条 1 項)、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 (EA12 条 2 項、4 項)。

##### (イ) 質問 (inquiry)

平等人権委員会は、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、質問を行うことができる (EA16 条 1 項、4 項)。平等人権委員会は、その内容を一定範囲において公表しなければならない (EA16

条2項、3項、EA附則2第15条)。報告書に特定の人物にとって不都合な内容が含まれる場合には、一定の期間において当該人物に意見を述べる機会を与え、その意見を考慮するものとする (EA16条5項)。

#### (ウ) 調査 (investigation)

平等人権委員会は、不法な行為が行われているか、不法な行為に関する通告が守られているか否か等を調査する権限を有する (EA20条1項)。不法な行為に関する調査は、不法な行為が行われている疑いがある場合のみ実施可能であり (EA20条2項)、この疑いには、質問調査の過程で明らかになったものも含まれる (EA20条3項)。調査にあたり、期間と対象、理由等が明確にされ、調査対象者は調査期間を通知され、意見を述べる機会を与えられる。平等人権委員会は、調査に関する報告書を作成しなければならず、不法な行為が存在することを報告する際には、対象者に対して意見を述べる機会を与え、その意見を考慮しなければならない (EA24条5項)。

この調査により不法な行為があったと認められた場合には、不法な行為に関する通告がなされ、これにより対象者はそのような不法な行為の継続や再発を防止することを目的とする行動計画の策定や、代替的にこのような行動計画を作成せずに不法な行為の継続や再発の防止を求められる (EA21条)。この警告が守られているか否かについても、平等人権委員会は、調査を行うことができる (EA20条1項b号)。

この過程で策定される行動計画は、平等人権委員会の検査を受け、承認、場合によっては改定を求められる。行動計画は、平等人権委員会が承認してから通常6週間後に発効する。平等人権委員会は、県裁判所に対して、対象者に行動計画案の提出を命じたり、当該対象者に行動計画を遵守することを命じる命令を求め、この命令に当該対象者が違反した場合には、刑事責任が発生する (EA22条)。

#### (エ) 協定 (agreement)

平等人権委員会は、対象者と、対象者が不法な行為を行わず、そのような不法な行為を行わないような計画を策定するための措置を講じることと引き替えに、調査、及び不法な行為に関する通告を実施しないことを約束する協定を取り交わすことができる。ただし、当該対象者が不法な行為を行っていると思料する場合に限られる (EA23条)。対象者がこの協定を実施しない、又は実施しないであろうと平等人権委員会が思料する場合には、県裁判所等に対して当該対象者にその実施を求める訴えを提起することができる (EA24条2項、3項)。

(オ) 証拠提出通告

上記質問調査等の過程において、平等人権委員会は、調査対象者に対して所有する証拠等の提出を求める通告を出すことができる。対象者は、不服がある場合には、県裁判所又は執行官裁判所 (Sheriff Court) に申立てをすることができ、平等人権委員会も、これらの裁判所に対して通告の履行を命じる命令を求めることができる (EA 附則 2 の 11 条、12 条)。

裁判所・審判所は、質問調査等を尊重することができるが、これを確定的なものとして扱うことはできない (EA 附則 2 の 17 条)。

(カ) 障害平等義務違反の監視

後述のように、障害者差別禁止法 (49A 条～49F 条) は、公的機関に対して、障害平等義務 (Disability Equality Duty) を課している。平等人権委員会は、この障害平等義務の履行を実現する義務を負っており、このために次のような手段を用いている。

a アセスメント

障害者差別禁止法等に基づいて公的機関が負う平等義務の履行状況について、アセスメントを行うことができる (EA31 条 1 項)。対象機関にアセスメントを実施する期間を通知し、意見を述べる機会を与え、決定された期間を公表する (EA 附則 2 第 4 条)。アセスメントの内容は公表される (EA 附則 2 の 15 条)。

b 遵守通告 (compliance notice)

前記アセスメントの過程等においてこの義務が履行されていないと平等人権委員会が判断した場合には、当該公的機関に対してその義務の履行を求める通告を発し、その義務の履行、及び通告を受けてから 28 日以内にその義務を履行するために講じる措置に関する情報を書面で平等人権委員会に報告することを求めることができる (E32 条 2 項)。公的機関は、原則としてこの通告に従う義務を負う (EA32 条 5 項)。この通告が遵守されていないと平等人権委員会が判断した場合には、同委員会は裁判所にこの警告への遵守命令を求めることができる。

(キ) 行為準則 (Code of Practice)

平等人権委員会は、行為準則 (Code of Practice) を作成する権限を有する (EA14 条)。行為準則は、障害者差別禁止法を補足するいくつかの指針とともに、抽象的な障害者差別禁止法の内容を具体的に説明する機能を有している。行為準則は、法律ではないためこれに違反したとしても直ちに法的責任は発生しないが、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（EA15 条4項）、障害者差別禁止法の運用に対し影響力がある。平等人権委員会は、以下のように、分野ごとに行為準則を作成し、障害者差別禁止法の内容の明確化とこれによる同法に関する理解の促進を図っている。

a 雇用

- Code of Practice for employment and occupation<sup>392</sup>
- Revised Code of Practice for Trade Organisations, Qualification Bodies and General Qualifications Bodies<sup>393</sup>

b 教育

- Code of Practice (revised) for providers of post-16 education and related services<sup>394</sup>
- Code of practice for schools<sup>395</sup>

c サービスの提供

- Code of Practice - Rights of Access: services to the public, public authority functions, private clubs and premises<sup>396</sup>

d 交通

- Provision and use of transport vehicles: Statutory Code of Practice, Supplement to Part 3 Code of Practice<sup>397</sup>

e 障害平等義務

- The duty to promote disability equality: Statutory Code of Practice - England and Wales<sup>398</sup>
- The duty to promote disability equality: Statutory Code of Practice – Scotland<sup>399</sup>

---

<sup>392</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Employment\\_code.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Employment_code.pdf).

<sup>393</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/DDA\\_revisedCOP\\_trade\\_organisations\\_qualificationbodies0508.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/DDA_revisedCOP_trade_organisations_qualificationbodies0508.pdf)

<sup>394</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Post16\\_Code.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Post16_Code.pdf)

<sup>395</sup> [http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/PDF/COP\\_Schools1.pdf](http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/PDF/COP_Schools1.pdf),

[http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/PDF/COP\\_Schools2.pdf](http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/PDF/COP_Schools2.pdf).

<sup>396</sup> [http://83.137.212.42/sitearchive/drc/pdf/CoP\\_Access-2.pdf](http://83.137.212.42/sitearchive/drc/pdf/CoP_Access-2.pdf).

<sup>397</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Transport\\_code.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Transport_code.pdf).

<sup>398</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Codes\\_of\\_practice/DED\\_code\\_EnglandWales.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Codes_of_practice/DED_code_EnglandWales.pdf).

<sup>399</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Codes\\_of\\_practice/DED\\_code\\_Scotland.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Codes_of_practice/DED_code_Scotland.pdf)

(ク) 指針等

障害者差別禁止法の内容を周知する場合などに用いられる指針等として次のようなものがある。

a 一般

- A guide to the Disability Discrimination Act for people with HIV, Cancer and multiple sclerosis<sup>400</sup>
- A quick reference guide to providing a BSL/English interpreter under the Disability Discrimination Act 1995<sup>401</sup>
- Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability<sup>402</sup>
- Understanding the DDA: A guide for colleges universities and adult community learning providers<sup>403</sup>

b 雇用

- Employment - a practical guide to the law (Scotland)<sup>404</sup>
- Employment : a practical guide to the law and best practice for employers<sup>405</sup>
- Guide for employment agencies<sup>406</sup>
- How do I make a claim? A guide to taking a DDA employment case to a tribunal<sup>407</sup>
- Top tips for small employers: A guide to employing disabled people<sup>408</sup>

c 教育

- Guide for disabled students and learners - Post-16<sup>409</sup>
- Guide for disabled students and learners - Post-16 - Easy Read<sup>410</sup>
- Guide for schools (Disability Discrimination Act 1995) England and Wales<sup>411</sup>
- Guide for schools (Disability Discrimination Act 1995) Scotland<sup>412</sup>

<sup>400</sup>[http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/General\\_advice/Guide\\_to\\_DDA\\_for\\_people\\_with\\_HIV\\_cancer\\_MS.doc](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/General_advice/Guide_to_DDA_for_people_with_HIV_cancer_MS.doc).

<sup>401</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/General\\_advice/BSL\\_interpreter\\_guide.doc](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/General_advice/BSL_interpreter_guide.doc).

<sup>402</sup> <http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/pdf/DefnOfDisability.pdf>.

<sup>403</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Understanding\\_the\\_DDA.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Understanding_the_DDA.pdf).

<sup>404</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Employment\\_practical\\_guide\\_Scotland.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Employment_practical_guide_Scotland.pdf).

<sup>405</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Employment\\_practical\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Employment_practical_guide.pdf).

<sup>406</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Guide\\_for\\_employment\\_agencies.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Guide_for_employment_agencies.pdf).

<sup>407</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Tribunal\\_claim\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/Tribunal_claim_guide.pdf).

<sup>408</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/EMP5\\_new.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Employment/EMP5_new.pdf).

<sup>409</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Post16\\_students\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Post16_students_guide.pdf).

<sup>410</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/EDU3ER.pdf>.

<sup>411</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide\\_for\\_schools\\_England\\_Wales.doc](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide_for_schools_England_Wales.doc).

- Guide to disability in education for parents (England and Wales) <sup>413</sup>
- Guide to disability in education for parents (Scotland) <sup>414</sup>
- How do I make a claim? A guide to taking a Part 4 Post-16 DDA case to a County Court <sup>415</sup>
- How do I make a claim? A guide to taking a Part 4 Post-16 DDA case to a Sheriff Court (Scotland) <sup>416</sup>
- How do I make a claim? A guide to taking a Part 4 schools DDA case <sup>417</sup>

d サービスの提供

- Addendum to Part 3 claim guides <sup>418</sup>
- Guide for funders: Addressing the rights and requirements of disabled people within the funding process <sup>419</sup>
- How do I make a claim - a guide to taking a Part 3 DDA case to the County Court <sup>420</sup>
- Introduction to PAS88: Guidance on accessibility of large hotel premises and hotel chains <sup>421</sup>
- Making access to goods and services easier for disabled customers: A practical guide for businesses and other small service providers <sup>422</sup>
- Practical guide for the retail sector to Part 3 of the DDA 1995 <sup>423</sup>

e 交通

- A guide to avoiding disability discrimination in transport. A Practical Guide for Tour Coach Operators <sup>424</sup>
- A guide to avoiding disability discrimination in transport. A Practical Guide for Vehicle Rental Firms <sup>425</sup>
- A guide to avoiding disability discrimination in transport. A Practical Guide for Breakdown Recovery Operators <sup>426</sup>

---

<sup>412</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide\\_schools\\_Scotland.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide_schools_Scotland.pdf).

<sup>413</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide\\_parents\\_England\\_Wales.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide_parents_England_Wales.pdf).

<sup>414</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide\\_parents\\_Scotland.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Guide_parents_Scotland.pdf).

<sup>415</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Post16\\_County\\_Court\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Post16_County_Court_guide.pdf).

<sup>416</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Post16\\_Sheriff\\_Court\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/Post16_Sheriff_Court_guide.pdf).

<sup>417</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/How\\_do\\_I\\_make\\_a\\_claim\\_schools.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Education/How_do_I_make_a_claim_schools.pdf).

<sup>418</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Services\\_addendum.doc](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Services_addendum.doc).

<sup>419</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Guide\\_for\\_funders.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Guide_for_funders.pdf).

<sup>420</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Part3\\_claim\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Part3_claim_guide.pdf).

<sup>421</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/PAS88.pdf>.

<sup>422</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Part3\\_claims\\_Scotland.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Part3_claims_Scotland.pdf).

<sup>423</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Retail\\_sector\\_guide.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Services/Retail_sector_guide.pdf).

<sup>424</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Transport/TourCoachOperators.pdf>.

<sup>425</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Transport/Vehiclental.pdf>.

<sup>426</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Transport/Breakdownrecovery.pdf>.

- A guide to avoiding disability discrimination in transport. A Practical Guide for Buses and Scheduled Coaches<sup>427</sup>
- A guide to avoiding disability discrimination in transport. A Practical Guide for Rail Services<sup>428</sup>
- A guide to avoiding disability discrimination in transport. A Practical Guide for Taxi and Private Hire Services<sup>429</sup>

f 障害平等義務

- Making the duty work : A guide to the Disability Equality Duty for disabled people and their organisations<sup>430</sup>
- Further and higher education institutions and the DED guidance<sup>431</sup>
- The DED and employment: A straightforward guide<sup>432</sup>
- The Disability Equality Duty and involvement: Guidance for public authorities on how to effectively involve disabled people<sup>433</sup>
- The Disability Equality Duty: Guidance on gathering and analysing evidence to inform action<sup>434</sup>
- Social care for children DED guidance<sup>435</sup>
- Planning, building and roads DED guidance<sup>436</sup>
- Central Government Guidance Bulletin: Policy Development<sup>437</sup>
- Guidance for Scottish Executive Departments and Agencies on the DED<sup>438</sup>

イ 監視機関の体制

この点については、「2（4）ウ 保護・救済機関の体制」を参照。

<sup>427</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Transport/Busesandcoaches.pdf>.

<sup>428</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Transport/Railservices.pdf>.

<sup>429</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Transport/Taxisprivatehire.pdf>.

<sup>430</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/General\\_information/Making\\_the\\_duty\\_work.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/General_information/Making_the_duty_work.pdf).

<sup>431</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Education/DED\\_FE\\_HE.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Education/DED_FE_HE.pdf).

<sup>432</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Employment/DED\\_employment.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Employment/DED_employment.pdf).

<sup>433</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Evidence\\_and\\_involvement/DED\\_and\\_involvement.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Evidence_and_involvement/DED_and_involvement.pdf).

<sup>434</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Evidence\\_and\\_involvement/Evidence\\_Gathering\\_And\\_Analysing\\_Guidance.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Evidence_and_involvement/Evidence_Gathering_And_Analysing_Guidance.pdf).

<sup>435</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Social\\_care/Children\\_DED.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Social_care/Children_DED.pdf)

<sup>436</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Planning\\_and\\_impact\\_assessments/Planning\\_building\\_roads\\_DED.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Planning_and_impact_assessments/Planning_building_roads_DED.pdf).

<sup>437</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Government\\_and\\_procurement/Central\\_government\\_DED\\_briefing.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Government_and_procurement/Central_government_DED_briefing.pdf).

<sup>438</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public\\_sector/Disability\\_equality\\_duty/Government\\_and\\_procurement/Guidance\\_Scottish\\_Executive\\_departments\\_agencies.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/Public_sector/Disability_equality_duty/Government_and_procurement/Guidance_Scottish_Executive_departments_agencies.pdf).



## ウ 監視の実績

「a 平等・人権に関する法の実施状況の監視」で指摘したように、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とその変化を示す報告書を3年ごとに作成している。このほかにも、年次報告書を作成しているほか（EA 附則1の32条）、「(ア) 監視手続の過程」において指摘した質問調査、調査、アセスメントの結果として作成される報告書、他の機関と共同して作成された報告書もある。代表的な報告書として、以下のようなものがある。

○ **Insight: Work fit for all – disability, health and the experience of negative treatment in the British workplace**<sup>439</sup>

障害者及び長期的な疾病を有する者が職場において否定的な取扱いを受ける傾向にあることを示し、これに対する政府の政策の在り方を示唆した報告書（2008年11月）。

○ **The under-pensioned: disabled people and people from ethnic minorities**<sup>440</sup>

平等人権委員会の委託によって、Pensions Policy Institute（ADAm Steventon, Carlos Sanchez）により作成された、障害者及び人種的少数派の者の将来の年金収入について分析した報告書（2008年11月）。

○ **Review of equality statistics**<sup>441</sup>

性別、エスニシティ・人種、障害、宗教・信条などの属性に分けて、寿命、健康、教育などの要素における状況について分析を行ったもの（Sylvia Walby, Jo Armstrong, Les Humphreys、2008年10月）。

○ **Health Formal Investigation**<sup>442</sup>

学習障害若しくは精神障害を持つ障害者に対するイングランドとウェールズの医療機関、医療体制の不平等を調査した報告書。二部構成になっており、障害者や専門家など対象に分けて作成されている（2006年2月）。

○ **Maintaining standards: promoting equality**<sup>443</sup>

教員、保母、ソーシャルワーカーの規則と障害者のそれらの職業への就労についての調査報告書（2007年9月）。

なお、平等人権委員会の報告書において示された事実を裁判所や審判所はその審

<sup>439</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Work%20fit%20for%20all%20-%20Final.pdf>.

<sup>440</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Equalities/The%20under-pensioned%20disabled%20people%20and%20people%20from%20ethnic%20minorities%20-%20FINAL%20003%2011%202008.pdf>.

<sup>441</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Equalities/review\\_of\\_equality\\_statistics.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Equalities/review_of_equality_statistics.pdf).

<sup>442</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Health\\_FI\\_part1.pdf,http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Health\\_FI\\_part2.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Health_FI_part1.pdf,http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Health_FI_part2.pdf).

<sup>443</sup> [http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Maintaining\\_standards\\_full\\_report.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Documents/Disability/Maintaining_standards_full_report.pdf).

理において尊重することができるが、これを決定的なものとして扱ってはならないものとされる（EA 附則 2 第 18 条）。

## （2）障害問題担当局（Office for Disability Issues: ODI）

### ア 監視手続の過程

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を対象として、障害者と非障害者の平等を実現することを目的としている。その方法としては、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が掲げられ、各省庁で取り組まれている障害者の機会均等の取組について調査報告し、政策を検討している。障害者からの意見を聴取し、各政府機関が障害平等義務を履行しているか否かに関する調査も行っている。また、定期的に、イギリス各地で障害者や障害者団体から直接の意見を聴取する会合を設けている。

### イ 監視機関の体制

首相戦略部局（Prime Minister's Strategy Unit）が中心となって作成した報告書、「障害者の生活の機会の改善（Improving the life chances of disabled people、2005 年）」が指摘していた、2025 年までに障害者が健常者と同等の機会と選択を持つという目標を達成するために組織された政府の機関。政府における障害者施策に関する中心的機関として、省庁政府機関をまたいで、障害者の必要性や要望をより理解し、これに対応するための働きかけを行っている。

障害問題担当局は、障害者大臣（Minister for Disabled People）を兼任する労働年金省（Department for Work and Pensions: DWP）大臣の下において、労働年金省において障害者及び看護者に関する事項を扱う組織の長である者を代表にし、運営されている。その業務は、前掲したこの機関の問題対象に対応して、労働年金省や、教育技術省（Department for Education and Skills）、健康省（Department of Health）、交通省（Department for Transport）、コミュニティ・地方政府省（Department for Communities and Local Government）、通商産業省（Department for Trade and Industry）及び HM Treasury（首相、内閣、上級公務員、アドバイザー、などからなる）から選出されている公務員によって構成される障害問題担当局運営会議（ODI Board of Management）によって監視されている。

また、Equality 2025 という委員会が組織されている。この組織は障害者と政府を橋

渡しし、障害者の声を直接政府に伝え、政策やサービスを障害者の必要性に合致するものにする役割を期待され、メンバー23人すべてが障害者で構成されている。

#### ウ 監視の実績

障害問題担当局は、次のような報告書等を作成している

- **Better outcomes, lower costs**<sup>444</sup>  
家の改築や改善のための資金を設けることで節約可能な、健康及び社会的ケアの予算について（2007年5月）。
- **The costs and benefits of independent living**<sup>445</sup>  
自立して生活するための資金について（2007年5月）
- **Compliance audit report: Disability Equality Schemes**<sup>446</sup>  
部門ごとの障害平等義務の実施状況について（2007年5月）。
- **Disability equality: a priority for all**<sup>447</sup>  
障害平等義務を負う公務員のためのガイダンス（2006年5月）。
- **Disability Discrimination Act report analyses of data from the ONS Omnibus survey**<sup>448</sup>  
障害者差別禁止法に関する意識調査（2008年）

#### (3) その他の機関

上記のような公的機関以外にも、障害の種類や活動の目的に応じて設立された団体が、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。このような団体の主なものとして、次のような組織が存在する。

#### ○ 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）

あらゆる種類の障害を対象とする民間団体のネットワーク団体。約 500 の加盟団体（一部個人）からなり、75%は障害者で構成される。活動範囲は主にイングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドであり、それぞれに姉妹団体を持つ。障害者団体を主とする会員団体の援助、方針及び障害者施策に関する戦略についてのメンバー団体との協議、障害者関連事項についてのロビー活動とキャンペーンなどを行

<sup>444</sup> [http://www.officefordisability.gov.uk/docs/better\\_outcomes\\_report.pdf](http://www.officefordisability.gov.uk/docs/better_outcomes_report.pdf).

<sup>445</sup> [http://www.officefordisability.gov.uk/docs/independent\\_living\\_report.pdf](http://www.officefordisability.gov.uk/docs/independent_living_report.pdf).

<sup>446</sup> [http://www.officefordisability.gov.uk/docs/ded\\_report\\_2007combined.pdf](http://www.officefordisability.gov.uk/docs/ded_report_2007combined.pdf).

<sup>447</sup> <http://www.officefordisability.gov.uk/docs/disability-equality.pdf>.

<sup>448</sup> <http://www.officefordisability.gov.uk/docs/dda-report.pdf>.

っており、多くの法廷・任意の助言・諮問機関に参加し、RADAR 前局長が障害者権利検討委員会に委員として参加するなど、公的機関との人材の交流もある。雇用年金省により招集された障害者手当フォーラムにも参加。また、積極的にロビー活動も行っており、政府の障害者施策への影響も大きい。政権を握る前の労働党との共同作業で、1997年の総選挙の労働党公約に障害者の権利を盛り込むことを約束させ、政権取得後、障害者権利委員会の発足、障害差別法の制定に繋がった。法制度の枠組みから抜け落ちている障害者の権利を補うための調査、監視といった活動を行っている。2005年の障害差別禁止法の改正では、障害者の教育や公共交通機関の規定が、非公式なガイドラインから、法的拘束力を持つものへと変更された。また、RADARは、障害者問題に関する超党派議員連盟（All-party group）の事務局を務めており、国会議員に対し定期的なブリーフィングなどの活動を行っている。

○ イギリス障害者評議会（The British Council of Disabled People : BCODP）

1981年に障害者によって設立された障害者運動に関するイギリスの全国組織。イギリス社会における障害者の完全な平等と社会参加を促進することを目的としており、イギリスにおいて障害者によって運営されるおよそ70の組織を代表しており、およそ35万人の加盟障害者を擁する。完全に障害者のみによって運営されており、非障害者によって運営されている組織では、障害者の利益と要望が十分に反映されないという問題意識を有している。

○ メンキャップ（Mencap）

学習障害を持つ障害者とその家族を支援するための団体。500以上の参加団体を有し、およそ4,500名のスタッフを有する。政府に対して法を変えるためのロビイング活動を行い、偏見に挑戦し、学習障害を持つ障害者が選択した生活を送るためのサポート、例えば、学習障害者が仕事を得たり、大学に入学したりすることのサポートを行っている。

○ イギリス聴覚障害者協会（Royal National Institute for the Deaf : RNID）

1911年に母体が設立された聴覚障害者のための慈善団体。聴覚障害者に対し、障害に関連するすべての側面についてサポートを行い、情報を提供する。イギリス全国において1,300人の職員を雇用し、37,000人以上のサポートメンバーを有している。法や国の政策を変えることを目的とするキャンペーンやロビー活動、聴覚障害者のためのトレーニングコースやコンサルタントの実施、手話通訳者やノートテイカーの養成、手話通訳者の派遣、社会や医療、技術に関する調査を行っている。

○ イギリス視覚障害者協会（Royal National Institute of the Blind : RNIB）

視覚障害者のための慈善団体。視覚障害者用の日用品の作成、読書サービス、書籍や書類の点字への翻訳サービス、国や地方公共団体に対するロビー活動、視覚障害者及びその生活に関する事項に関する調査などを行っている。

○ 障害に関する使用者フォーラム（The Employer's Forum on Disability）

障害が事業に与える影響に着目して組織された使用者団体。障害者の雇用・雇用維持や、障害者である顧客への対応を容易にすることで、企業が障害や障害者に対して適確な対応をとることを可能にすることを目指している。加盟した使用者に対して、障害者差別禁止法やその他雇用関連法規に関する専門家の紹介や、障害がステークホルダーや市場等に与える影響に関する情報の提供を行うなど、ビジネスや雇用の場面における障害や障害者に関する事柄について事業者等にガイダンスや助言を提供している。

## 4 障害者施策に係る推進の仕組み

### （1）公的機関の障害平等義務（Disability Equality Duty）

#### ア 概要

障害者差別禁止法 49A 条は、公的機関がその機能を遂行するにあたり、次のような必要性を考慮する義務を課している。これらの義務は、障害者差別禁止法の定めを守るといふ公的機関の義務を免れさせるものではない（DDA49A 条 2 項）。

- (a) 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
- (b) 障害者に対する、その障害に関連する差別を根絶する必要性
- (c) 障害者と障害者以外の者との機会の平等を促進する必要性
- (d) 障害者を障害者でない者よりも有利に取り扱うことになるとしても、障害者の障害を考慮した措置を講じることの必要性
- (e) 障害者に対する肯定的な態度を促進する必要性
- (f) 公的生活への障害者の参加を奨励する必要性

#### イ 適用対象

ここでいう公的機関には、公的性質を持つ機能を有するものすべてが原則として含まれる（DDA49B 条 1 項 a 号）。例外的に除外されるものとしては、国会とその手続に関連する機能を有する者、情報局保安部（the Security Service）、情報局秘密情報部（the Secret Intelligence Service）、政府通信司令部（the Government Communications

Headquarters)、大臣に政府通信司令部の作戦を支援することを求められている陸海空軍部隊などがある (DDA49B 条 2 項)。また、司法的活動 (DDA49C 条 1 項) 及び立法的活動 (DDA49C 条 2 項)、軍隊の採用行為 (DDAC 条 3 項) については適用除外されている。

ここに含まれる公的機関のうち、実際に義務を負う具体的機関は後掲する 2005 年障害者差別禁止 (公的機関) (法定義務) 規則 (Disability Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) Regulations 2005) の附則 1 に規定されている (図書館、病院、学校、大学、医療機関、警察、中央及び地方行政機関など)。

#### ウ 義務の具体的内容

大臣は公的機関に対して、障害平等義務の履行にあたり適切であると思われる義務を公的機関に課することができるものとされている (DDA49D 条 1 項)。このように義務の内容を決定する権限は大臣に与えられており、この権限を現実化するために、大臣には、平等人権委員会に相談の上、規則を制定する権限も付与されている (DDA49D 条 2～5 項)。

この権限に基づいて、2005 年障害者差別禁止 (公的機関) (法定義務) 規則 (Disability Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) Regulations 2005 : 以下、この項において引用する条文は、断りのない限りこの規則による) が制定された<sup>449</sup>。同規則は、適用対象となる公的機関を附則 1 において列挙した上で、以下のような内容の義務を設けている。

#### (ア) 障害平等計画の策定

公的機関は、障害者差別禁止法 49A 条 1 項及び 2005 年障害者差別禁止 (公的機関) (法定義務) 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) を策定する義務を負い (2 条 6 項)、これを履行する義務を負う (3 条 1 項 a 号)。策定された障害平等計画は、他の公表予定の文書の一部にするなどして公表しなければならない (2 条 5 項)。

公的機関は、計画を進展させるにあたり、障害平等計画の実施方法に利害を有する障害者を参加させるものとされている (2 条 2 項)。障害平等計画の内容には、このような障害平等計画の実施方法に利害を有する障害者が参与した障害平等計画の実施方法に関する記述や (2 条 3 項 a 号)、障害者の平等の状況に対して政策とその実施が与えた影響を公的機関が評価する方法 (2 条 3 項 b 号)、障害者差別禁止法 49A 条 1 項の義務を履行するために講じる措置 (2 条 3 項 c 号)、障害者に対して政策やその実施が与えた影響に関する情報を収集する方法 (2 条 3 項 d 号)

---

<sup>449</sup> なお、2007 年障害者差別禁止 (法定義務) (改正) 規則 (Disability Discrimination (Statutory Duties) Regulations 2007) により改正。

が記載されている必要がある。ここで収集された情報が、障害平等義務の遂行を促進するためにいかに用いられるかについても、規定する必要がある（2条3項e号）。

公的機関は、最初の障害平等計画の発効から3年以内にその内容を見直し（2条4項a号）、新しい障害平等計画を策定しなければならない。その後も同様に、3年以内ごとに見直しが行われる（2条4項b号）。

#### (イ) 年次報告書の作成

公的機関は、1年を超えない期間ごとに報告書を発表することを義務づけられている（4条3項）。この報告書の内容には、障害平等義務を履行するために講じた措置や収集した情報の内容と利用状況に関する情報を含めることを求められている（4条2項）。

また、2005年障害者差別禁止（公的機関）（法定義務）規則、附則2に列挙された公的機関は、この年次報告書の作成に加えて、障害者と非障害者との機会の平等の進捗状況とこの進捗を更に促進する案を示した報告書を発表することを求められている（5条2項、3項）。

#### (ウ) 履行確保の方法

障害平等義務の実効性は、司法審査（judicial review proceedings）及び人権平等委員会のアセスメントや義務の履行を求める通告、報告書提出の要請（前掲）により判断される。障害者個人は、上記義務に関する救済を訴求する権利を有していない。

### (2) 教育機関に関するアクセシビリティ戦略・計画

教育機関は、その組織の内容に応じて、アクセシビリティ戦略（accessibility strategy）及びアクセシビリティ計画（accessibility plan）の策定を義務づけられている（DDA28条1項）。

#### ア アクセシビリティ戦略

##### (ア) 概説

アクセシビリティ戦略は、後掲するアクセシビリティ計画を策定する義務を負わない教育機関が策定を求められる。アクセシビリティ戦略は、書面で作成されなければならない。常にその内容の妥当性が検証され続けなければならない（DDA28D条4項）。

## (イ) 内容

アクセシビリティ戦略は、以下の事柄を目指すことを目的として策定されるものとされている（DDA28D 条2項）。

- 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
- 非障害者の生徒のために書面で提供された情報を、障害者の生徒に、障害の状態や障害者の生徒自身、又はその親の選択を考慮したうえで合理的な期間と方法において提供できるよう改善すること

これらを目標とする施策を具体化するにあたっては、

- 戦略を実行するために適切な資源を配分する必要性
- 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
- 戦略を常に見直せる状態に置くという要件の遵守に関して発行された指針

を考慮しなければならない（DDA28E 条1項、2項）。

## イ アクセシビリティ計画

アクセシビリティ計画は、公立学校、保育所、私立学校及び認可を受けた公立でない特別学校において策定を求められる（DDA28D 条7項～13項）。書面での作成を要すること（DDA28D 条10項）、同計画の策定により目標とされるべき事柄（DDA28D 条9項）、策定にあたり留意すべき点（DDA28E 条4項、ただし前掲した項目のうち、後ろの2つが除かれる）などは、おおむねアクセシビリティ戦略の内容を反映している。

## (3) 公共交通機関に関するアクセシビリティ等に関する規則

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。具体的には、次のようなものがある。

### ア 鉄道

- 1998年鉄道輸送機関アクセシビリティ規則（Rail Vehicle Accessibility Regulations



1998)

- 2000 年鉄道輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Rail Vehicle Accessibility (Amendment) Regulations 2000)

#### イ バス

- 2000 年公共輸送機関アクセシビリティ規則（Public Service Vehicles Accessibility Regulations 2000)
- 2000 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2000)
- 2002 年公共輸送機関（運転手、検札係、添乗員、旅客の管理運営）（改正）規則（Public Service Vehicles (Conduct of Drivers, Inspectors, Conductors and Passengers) (Amendment) Regulations 2002)
- 2002 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2002)
- 2003 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2003)
- 2004 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2004)

#### ウ タクシー・プライベートハイヤー

- 2000 年、1995 年障害者差別禁止法（タクシー）（盲導犬の乗車）（イギリス及びウェールズ）規則（Disability Discrimination Act 1995 (Taxis) (Carrying of Guide Dogs etc.) (England and Wales) Regulations 2000)
- 2002 年プライベートハイヤー（盲導犬の乗車等）法（Private Hire Vehicles (Carriage of Guide Dogs etc.) Act 2002)
- 2003 年、1995 年障害者差別禁止法（タクシー）（盲導犬の乗車）（イギリス及びウェールズ）規則（Disability Discrimination Act 1995 (Private Hire Vehicles) (Carriage of Guide Dogs etc.) (England and Wales) Regulations 2003)

#### エ 各規則の定め例

タクシーについては、タクシーを利用する障害者の車椅子に乗ったままの乗降を可能にすること、安全な移動を提供すること、タラップを設置すること、乗降の手助けをすること、車両のドアの開閉度、客室の広さが規格に規準を満たすこと、盲導犬などの同行を認めること、これらの措置のための追加料金を追徴しないこと、などが挙げられる。公共輸送機関については、車両の設計、製造、修理の段階で、車両の装備、デザインに関して、規則の定めを満たすこと、車両はアクセシビリティ

ィの認可を受けることなど。鉄道輸送機関については、車両への設置されるべき装置とそのデザイン、トイレ施設の設置、車椅子専用の空間の場所と床面積、障害者に提供されるべき援助など。

#### (4) 関連行政機関による障害者差別禁止推進の仕組み

##### ア 平等人権委員会

###### (ア) 行為準則の策定・助言の提供（承前）

平等人権委員会は、助言の提供や障害者差別禁止法等の内容を具体化する行為準則（EA14条）や指針を策定することで、法令順守や機会の平等を促進することが目指されている。また、国民の平等と人権に対する知識と理解を高めるために、国民がどのような英国を形成したいかといったことについて、メディアによるキャンペーンを展開し、対話や討論を促進する。また3年ごとに英国の人権の保護、差別、機会均等性の状況について報告書を作成、政府に答申すると共に、一般に公開している。これらの活動は、人権問題に関わりのある公的機関、民間団体、非営利団体などの各種団体等と連携して実施することができる（EA18条、19条）。

###### (イ) 自律的規制

平等人権委員会は、実施しようとする活動やそのタイムテーブル、その優先順位（若しくは優先順位を決定する基準）を定める行動戦略（strategic plan）を策定しなければならず、少なくとも3年に1度はこれを見直し、適切な改正を行うことを求められている（EA4条、5条）。自身の目標の達成状況についても監視をする義務を負っている（EA3条、12条）。

###### (ウ) 実施されたプロジェクト等の例

###### ○ 障害者の権利に関するプロジェクト（Disability Right Project）

障害差別禁止法の内容、特に商品サービスの提供者の義務に関する理解の普及・浸透を促進するため、人権平等委員会の前身の一つである障害人権委員会と Law Centre Federation により実施された共同プロジェクト（2007年9月に終了）。各地域において障害者やアドバイザーに対して講演、研修、プレゼンテーションなどを行い、障害者差別禁止法の理解普及に努めた。

###### ○ 人権調査（Human Rights Investigation）

同委員会により 2008年3月に開始された人権調査は、人権の重要性、その保護と推進に関して国民の関心と理解を深めることを目的とし、この調査に基づいて人権の保護と推進を行うための施策の検討や政府に対する提言を行うことを

目的としている。

#### イ 障害問題担当局

2025年までに、障害者が健常者と同等の機会と選択を持つこと（Improving the Life Chance of disable people）を目指して、省庁をまたいで包括的に取り組む施策を検討している。障害者の自立した生活、障害を持つ子供とその家族の支援、成人になる過程での障害を持つ青少年の支援、雇用における社会参加の促進のための施策の検討を重点課題とする。政府の障害者施策に関する、広報、政策検討などを担当しており、障害者差別禁止法の国民への浸透の程度に関する調査、検討などを行っている（例えば、1996年から2006年を対象期間とする、The Disability Discrimination Act: Analysis of data from the ONS Omnibus Survey 1996-2006 など）。

#### ウ 全国コンサルタント登録機関（National Register of Access Consultants: NRAC）

DDA に沿うインクルーシブな環境を作り出すための専門的な助言を行うために設立された団体。労働年金省（Department for Work and Pensions : DWP）やコミュニティ・地方自治省（Department for Communities and Local Government: DCLG）、交通省（Department for Transport: DfT）、平等人権委員会の支援を受け、障害者差別禁止法の内容や講じるべき対応、同法に関する情報提供を行っている。

#### エ 労働年金省（Department for Work and Pension: DWP）—ジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）

障害者差別禁止法の規定に沿う合理的調整のあり方に関するケーススタディやチェックリスト、障害者差別禁止法に沿う具体的な取組に関する情報などを提供している。

雇用問題については、広く雇用問題を取り扱う組織としてジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）という組織が設けられ、労働年齢にある人々がよりよい雇用に就けるように支援する仕組みが構築されている。障害者の雇用問題については、障害者雇用アドバイザー（Disability Employment Advisor）が用意され、障害者及び使用者に対して、障害者が仕事を探すときの支援、職業訓練についての助言と情報の提供、適切な仕事の機会についての情報の提供、障害者が利用できる専門的な支援についての助言などのサービスの提供を行っている。

ジョブセンター・プラスの下では、例えば次のようなサービスが提供されている。

#### ○ 仕事へのアクセス（Access to Work: ATW）

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制度。

この機関のサービスを利用することができるのは、既に雇用されている者、失業してこれから仕事を始めようとする者、自営の者などが、障害や健康状態により仕事の一部を遂行できないケースである。サービスの内容は、申し出た者や利用者等に対して電話や面接を通じて、講じるべき措置や対応などのアドバイスを提供すること、そして使用者が調整措置を講じる際等に必要な資金の援助などである。後者のケースには、例えば、就職面接時の通訳を派遣すること、視覚障害者のために朗読者を付けること、学習障害のある者に特別なコーチを付けること、公共交通機関を利用できない障害者のために特別の通勤費を支払うこと、その他障害による困難を除去し、仕事をスムーズに行うための調整措置を講じることなどにかかる費用の支払いが含まれる。

いかなる範囲で資金援助を行うかは、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営業か否かなどの要素により異なる。例えば、失業してこれから仕事を始めようとする者、自営の者、既に雇用されているが雇用期間が6か月未満の者に対しては最大100%の資金援助を行うことができる。

#### ○ 雇用評価 (Employment Assessment)

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。この作業は、次のステップとなる雇用目標の設定、これを実現させるために行動計画の作成へとつながる。

#### ○ 職業準備プログラム (Work Preparation Program)

障害者が、スムーズに仕事に就けるように、最適な職業のタイプを明確化したり、実際の職場での作業経験を積ませたり、新しい技能を獲得させたりなど支援を行う。およそ6週間程度実施される。

#### ○ 職業導入制度 (Job Instruction Scheme)

障害者を雇うことにより発生する使用者の負担を軽減するため、障害者に支われる賃金や障害者のための職業訓練を実施するための費用について助成金を支給する制度。

#### オ Directgov

イギリス政府が政府の情報やサービスを簡易に提供することを目的としたホームページ。障害者差別禁止法などに基づいて課された、使用者やサービス提供者の障害者に対する義務の解説が提供されている。

## 主な参考文献

### (1) 邦語文献

- 岡部史信・田中香織「イギリス1995年障害者差別禁止法の基本構造と評論」創価大学比較文化研究第16巻117頁（1998年）
- 小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）
- 齋藤純子「イギリスにおける障害者雇用法制の改革」レファレンス45巻5号79頁（1995年）
- 澤邊みさ子「イギリスにおける障害者雇用の現状と課題」世界の労働57巻28頁（2007年）
- 自治体国際化協会「イギリスの障害者制度改革－障害者差別禁止法と民間組織運動－」（[http://www.clair.or.jp/j/forum/c\\_report/cr214m.html](http://www.clair.or.jp/j/forum/c_report/cr214m.html)、2001年）
- 障害者職業総合センター「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」（障害者職業総合センター、2008年）
- 鈴木隆「イギリス一九九五年障害者差別禁止法の実効性－雇用を中心として（一）」島大法学第46巻第2号1頁（2002年）
- 鈴木隆「イギリス一九九五年障害者差別禁止法の実効性－雇用を中心として（二）」島大法学第46巻第3号59頁（2002年）
- 鈴木隆「イギリス一九九五年障害者差別禁止法の実効性－雇用を中心として（三・完）」島大法学第46巻第4号161頁（2003年）
- 鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用（一）」島大法学第40巻第4号39頁（1997年）
- 鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用（二・完）」第41巻第2号49頁（1997年）
- 鈴木隆「イギリス雇用差別禁止法の再編（四）」第48巻第4号117頁（2005年）
- 竹前栄治、障害者政策研究会（編）『障害者政策の国際比較』（明石書店、2002年）
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター「障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU諸国及び米国の動向－」（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター、2008年）
- 日本障害雇用促進協会障害者職業総合センター「英国における障害者差別禁止法（仮訳）」（日本障害雇用促進協会障害者職業総合センター、1997年）
- 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター「欧米諸国における障害者の就労状態と雇用支援サービス」（日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター、1997年）
- 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター「諸外国における障害者雇用対策」（日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター、2001年）
- 日本障害者協議会政策委員会・障害の定義・認定ワーキンググループ「障害の法的

定義・認定に関する国際比較」

(<http://www.jdnet.gr.jp/old/teigen.houkoku/05WGA.pdf>、2006年)

日本弁護士連合会人権擁護委員会編『障害のある人の人権と差別禁止法』(明石書店、2002年)

長谷川聡「障害者雇用における使用者の調整義務－1995年イギリス障害者差別禁止法の観点から－」中央大学大学院研究年報33巻55頁(2004年)

長谷川聡「障害者の就労環境に対する使用者の調整措置の範囲－イギリス障害者差別禁止法の調整義務の概念を素材として－」中央学院大学法学論叢第19巻1・2号55頁(2006年)

福田静夫「EU基本権憲章の制定経過とその特徴」

(<http://www.max.hi-ho.ne.jp/nvcc/FE4.HTM>、2001年)

## (2) ウェブサイト

### ア 国内法

#### (ア) 法律

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

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/ukpga\\_19950050\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/ukpga_19950050_en_1)

2005年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 2005)

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2005/ukpga\\_20050013\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2005/ukpga_20050013_en_1)

1999年及び2005年障害者差別禁止法非公式版 (Disability Discrimination Act 1995/2005 Informal Version)

[http://www.dwp.gov.uk/employers/dda/consolidated\\_dda\\_equality\\_act\\_oct07.pdf](http://www.dwp.gov.uk/employers/dda/consolidated_dda_equality_act_oct07.pdf)

2002年プライベートハイヤー(盲導犬の乗車等)法 (Private Hire Vehicles (Carriage of Guide Dogs etc.) Act 2002)

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts2002/20020037.htm>

1993年教育法 (Education Act 1993)

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1993/ukpga\\_19930035\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1993/ukpga_19930035_en_1)

1996年雇用審判所法 (Employment Tribunal Act 1996)

[http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1996/ukpga\\_19960017\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1996/ukpga_19960017_en_1)

2006年平等法 (Equality Act 2006)

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga\\_20060003\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060003_en_1)

1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975)

[http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1975/cukpga\\_19750071\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1975/cukpga_19750071_en_1)

1998年人権法 (Human Rights Act 1998)

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga\\_19980042\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980042_en_1)

2001年特別な教育のニーズ及び障害に関する法 (The Special Educational Needs

and Disability Act 2001)

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2001/ukpga\\_20010010\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2001/ukpga_20010010_en_1)

(イ) 規則

2000年、1995年障害者差別禁止法（タクシー）（盲導犬の乗車）（イギリス及びウェールズ）規則（Disability Discrimination Act 1995（Taxis）（Carrying of Guide Dogs etc.）（England and Wales）Regulations 2000）

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2000/20002990.htm>

2003年、1995年障害者差別禁止法（タクシー）（盲導犬の乗車）（イギリス及びウェールズ）規則（Disability Discrimination Act 1995（Private Hire Vehicles）（Carriage of Guide Dogs etc.）（England and Wales）Regulations 2003）

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2003/20033122.htm>

1996年障害者差別禁止（障害の意味）規則（Disability Discrimination（Meaning of Disability）Regulations 1996）

[http://www.opsi.gov.uk/si/si1996/Uksi\\_19961455\\_en\\_1.htm](http://www.opsi.gov.uk/si/si1996/Uksi_19961455_en_1.htm)

1996年障害者差別禁止（サービス及び不動産）規則（Disability Discrimination（Services and Premises）Regulations 1996）

[http://www.opsi.gov.uk/si/si1996/Uksi\\_19961836\\_en\\_1.htm](http://www.opsi.gov.uk/si/si1996/Uksi_19961836_en_1.htm)

1999年障害者差別禁止（サービス及び不動産）規則（Disability Discrimination（Services and Premises）Regulations 1999）

<http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19991191.htm>

2001年障害者差別禁止（サービス提供者）（不動産に対する調整）規則（Disability Discrimination（Providers of Services）（Adjustment of Premises）Regulations 2001）

<http://www.opsi.gov.uk/si/si2001/20013253.htm>

2004年障害者差別禁止（サービス提供者）（不動産に対する調整）規則（Disability Discrimination（Providers of Services）（Adjustment of Premises）Regulations 2004）

<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20041429.htm>

2005年障害者差別禁止（公的機関）（法定義務）規則（Disability Discrimination（Public Authorities）（Statutory Duties）Regulations 2005）

<http://www.opsi.gov.uk/SI/si2005/20052966.htm>

2007年障害者差別禁止（法定義務）（改正）規則（Disability Discrimination（Statutory Duties）Regulations 2007）

[http://www.opsi.gov.uk/si/si2007/uksi\\_20070618\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/si/si2007/uksi_20070618_en_1)

2005年障害者差別禁止（輸送機関）規則（Disability Discrimination（Transport

Vehicles) Regulations 2005)  
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2005/20053190.htm>

2004 年雇用審判所（組織及び手続）規則（Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004)  
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20041861.htm>

2000 年公共輸送機関アクセシビリティ規則（Public Service Vehicles Accessibility Regulations 2000)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2000/20001970.htm>

2000 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2000)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2000/20003318.htm>

2002 年公共輸送機関（運転手、検札係、添乗員、旅客の管理運営）（改正）規則（Public Service Vehicles (Conduct of Drivers, Inspectors, Conductors and Passengers) (Amendment) Regulations 2002)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20021724.htm>

2002 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2002)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20022981.htm>

2003 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2003)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2003/20031818.htm>

2004 年公共輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Public Service Vehicles Accessibility (Amendment) Regulations 2004)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2004/20041881.htm>

1998 年鉄道輸送機関アクセシビリティ規則（Rail Vehicle Accessibility Regulations 1998)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1998/19982456.htm>

2000 年鉄道輸送機関アクセシビリティ（改正）規則（Rail Vehicle Accessibility (Amendment) Regulations 2000)  
<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2000/20003215.htm>

2002 年特別な障害のニーズ及び障害に関する審判所（一般的規定及び障害に関する訴えに関する手続）規則（Special Educational Needs and Disability Tribunal (General Provisions and Disability Claims Procedure) Regulations 2002)  
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20021985.htm>

ほか、障害者差別禁止に関する規則へのリンク  
[http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/the\\_law/legislation\\_\\_codes\\_\\_regulation/regu](http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/the_law/legislation__codes__regulation/regu)



lations.html

(ウ) 行為準則・指針等

雇用に関する行為準則・指針等

<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Disability/Pages/Employment.aspx>

教育に関する行為準則・指針等

<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/disability/pages/education.aspx>

健康及び自立した生活に関する行為準則・指針等

<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/disability/pages/healthandindependentliving.aspx>

サービスの提供に関する行為準則・指針等

<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/disability/page/services.aspx>

交通に関する行為準則・指針等

<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/disability/pages/transport.aspx>

障害平等義務に関する行為準則・指針等

<http://www.equalityhumanrights.com/en/forbusinessesandorganisation/publicauthorities/disabilityequalityd/pages/disabilitye.aspx>

イ 司法的機関

貴族院 (House of Lords)

<http://www.parliament.uk/lords/>

控訴院民事部 (Court of Appeal Civil Division)

<http://www.hmcourts-service.gov.uk/cms/civilappeals.htm>

雇用上訴審判所 (Employment Appeal Tribunal)

<http://www.employmentappeals.gov.uk/>

雇用審判所 (Employment Tribunal)

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/>

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)

<http://www.sendist.gov.uk/>

ウ 政府・行政機関

ジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus)

<http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/>

助言斡旋仲裁局 (Advisory Conciliation and Arbitration Service: ACAS)

<http://www.acas.org.uk/>

中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee)

<http://www.cac.gov.uk/>

コミュニティ・地方自治省 (Department for Communities and Local Government: DCLG)

<http://www.communities.gov.uk/corporate/>

労働年金省 (Department for Work and Pension)

<http://www.dwp.gov.uk/>

使用者向けガイダンス、チェックリスト

<http://www.dwp.gov.uk/employers/dda/checklist.asp#information>

障害者差別禁止法の解説

<http://www.dwp.gov.uk/employers/dda/materials.asp#empservice>

交通省 (Department of Transport Accessibility Regulations)

<http://www.dft.gov.uk>

関連立法等

<http://www.dft.gov.uk/transportforyou/access/dda2005/legislation>

市民向け政府ウェブサイト (Directgov)

<http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>

障害者差別禁止について

<http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/index.htm>

障害問題斡旋サービス (Disability Conciliation Service)

<http://www.dcs-gb.com/cases.php>

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

<http://www.equalityhumanrights.com/en/Pages/default.aspx>

特に障害者差別に関する行為準則等について

<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/disability/pages/disability.aspx>

裁判官任命委員会 (Judicial Appointments Commission: JAC)

<http://www.judicialappointments.gov.uk/>

障害問題担当局 (Office for Disability Issues HM Government)

<http://www.officefordisability.gov.uk/>

エ その他の機関

市民相談所 (Citizens Advice Bureau: CAB)

<http://www.citizensadvice.org.uk/>

障害関連情報相談サービス (Disability Information and Advice Line: DIAL)

<http://www.dialuk.info/>

障害関連法律情報提供サービス (Disability Law Service)

<http://www.dls.org.uk/>

障害に関する使用者フォーラム (Employer's Forum on Disability)

<http://www.employers-forum.co.uk/www/index.htm>

全国コンサルタント登録機関 (National Register of Access Consultants: NRAC)

<http://www.nrac.org.uk/index.html>

法令センター (Law Centre)

<http://www.lawcentres.org.uk/>

メンキャップ (Mencap)

<http://www.mencap.org.uk/>

全国コンサルタント登録機関 (National Register of Access Consultants: NRAC)

<http://www.nrac.org.uk/index.html>

イギリス聴覚障害者協会 (Royal National Institute for the Deaf: RNID)

<http://www.rnid.org.uk/>

イギリス視覚障害者協会 (Royal National Institute of the Blind: RNIB)

<http://www.rnib.org.uk/xpedio/groups/public/documents/code/InternetHome.hcsp>