

第4章 英国における障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向

1 英国における障害差別禁止法の動向

1.1 DDAの制定まで

1944年に障害者（雇用）法（the Disabled Persons (Employment) Act）が制定され、同法において20人以上の労働者を雇用する雇用主に対して、登録された障害者を全労働者の3%（法定雇用率）以上雇用することが義務付けられた。しかし、この割当雇用制度の障害者雇用促進における効果については長年疑問視されてきた。この割当雇用義務は罰則を伴っていなかった。割当雇用制度の実施を厳格にしても運営コストが大幅に上昇するわりには効果は少なかった。また、この制度を雇用主に強制し過ぎると、かえって障害者雇用に対する雇用主の反発を招くのでは、という懸念もあった。さらに、障害者自身が登録する必要性を感じていなかった。

政府は雇用率制度の維持を、障害者雇用対策に積極的に取り組んでいる姿勢を示すものとして継続していた。調査や雇用主への働きかけも何度も実施した。その一方で割当雇用制度の廃止も何度も検討された。しかし、他に有効な障害者雇用対策も提案されず、割当雇用制度は廃止されるまでにはなかなか至らなかった。

1979年に設置された障害者対策委員会は広範な差別の存在を認め、対策として包括的な反差別法規を導入する必要があることを1982年に勧告した。しかし、当時の保守党政権は労働市場に新たな規制を導入することを望まなかった。勧告を実施するよう政府に求める市民運動が起こり、彼らの考えを支持する国会議員によって、数多くの法案が議員立法として提出されたが、ほとんど政府の裁量によって票決も採らずに審議未了となってしまった。

1993年に提出された「障害者公民権法案」は数多くの支持者を獲得し、成立するかと思われたが反対派から90件もの修正案が提出され、会期内の成立は不可能に終わった。しかし、最終的には、政府は自ら障害者差別禁止法案を提出した。その結果、1995年、障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act：以下「DDA」とする。）が成立した。

1.2 DDAの概要

1995年のDDAは雇用、商品、サービスの提供、土地や商品の購入及び賃借に関係することで障害者を差別することを違法とした。20人以上の労働者を雇う雇用主が、他に適当な理由もなく障害者をその障害ゆえに他の者よりも不利に処遇することは法律に反している。雇用主と、一般の人々に商品・サー

ビスを提供する者は、障害者が差別されないような合理的な手段を講じなければならない。

同法はまた、障害をもつ利用者がタクシーや新しい公的輸送機関、鉄道車両などを利用する際のアクセスのしやすさの最低限の基準を政府が定めることを認め、教育施設に関しては、学習を希望する障害者のニーズを尊重し、障害をもつ生徒のためにとられる対策について報告する義務について規定している。

1.2.1 障害の定義

DDA 第1条において、障害は「通常の日常生活を遂行するために必要な能力に対し、重大かつ長期にわたる悪影響をもたらす身体的又は精神的な機能障害」と定義されている。この場合、「長期」とは少なくとも12ヶ月継続するかその見込みがあるか、又はその人の残り人生に影響があることを意味する。「機能障害」は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機能障害、学習障害や自閉症・そううつ病などの精神的機能障害、また喘息や糖尿病のような疾病を持つ患者などが含まれる。「通常の日常生活」は、移動や排泄、学習もしくは理解する能力、身体的な危険を察知する能力など、多くの人が行う通常の活動を指す。ただし、労働はこれには含まれないとされている。

1.2.2 雇用における差別禁止

DDA は第4条において、雇用主が募集や採用、訓練、昇進、解雇等において、障害者を差別することは違法としている。また第5条では、障害者の障害に関する理由で、その理由が適用しないか適用し得ない者よりも不利に処遇する（less favourable treatment）ことを違法としている。ただし、障害者に対するその不利な処遇が特定の場合において不可欠かつ重要であれば、その不利な取扱いは正当化（justified）される。さらに、雇用に係る取り決めや建物の物的特徴が、非障害者と比べて障害者に重大な不利益を及ぼしている場合、雇用主に「合理的調整（reasonable adjustment）」を行う義務があり（第6条）、それを正当な理由なく果たさないことも違法となる。

DDA は当初、20人未満の企業を適用の対象外とした。

1.2.3 DDA の特徴

DDA は雇用における差別について4つの概念を導入している。

- ①障害を理由とした直接的差別
- ②障害者の障害に関連した差別
- ③合理的調整義務を履行できなかったという差別
- ④見せしめ

障害者差別禁止法は性差別禁止法や人種関係法では禁止されている間接差別を禁止していない。障害者差別禁止法案の審議過程においては、雇用主が合理的調整措置を行うことで間接差別の問題にも対応できると想定されていたからである。

障害者の障害に関係する理由による雇用主による不利な処遇は、その理由が特定の場合において不可欠かつ重要であれば、正当化されるということは DDA の特徴の 1 つである。

DDA の下では、自身が不利な処遇を受けたとする障害者は、DDA の適用対象である障害者であり、そして、違法な差別の対象であったことを証明しなければならない。それは、障害者が自身の障害に関連する理由に基づいてなされた処遇が、その理由が適用されないか、又は適用されないであろうその他の者（比較対象者）の処遇に比べて、不利なものであったことを証明しなければならないということである。このことが証明されたならば、その処遇が正当化されるかどうかを立証する責任は雇用主が負う。正当化されるための前提として、雇用主が合理的調整義務を果たしていることを雇用主は求められる。

比較対象者を探す場合、すべてが同じ条件の者を探す必要はない。不利な処遇に関連する条件が当該障害者と同じか、実質的に差異はないということが重要なのである。実際の比較対象者を特定することが困難な場合、仮定上の比較対象者でも構わない。

また、雇用主が、「障害を理由に」障害者を劣等に処遇したことは、差別の成立に必要ではない。例えば、もし障害者が障害を理由にある職の提供を拒否されたと申立てを行った場合に、その職を遂行する能力に関連した条件について、比較対象者の処遇と比較することが適切である。

1.3 DDA の動向

1997 年の総選挙によりそれまでの保守党から労働党に政権が移った。労働党政権は、DDA を引き継ぎ、これを部分的に改正することにした。

1998 年 12 月から DDA の適用対象となる雇用主を、20 人以上の労働者を使用する雇用主から 15 人以上の労働者を使用する雇用主に引き下げた。また、1999 年 7 月に 1999 年障害者権利委員会法（Disability Rights Commission Act）が制定され、全国障害審議会を改組し、審査権限を有する障害者権利委員会（DRC）を設置した。DRC は 2000 年 4 月 25 日からその業務を開始した。

2003 年 7 月 2 日に障害者差別禁止法（改正）規則が成立した。これは EU の「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する EC 指令」を受けて成立した。その主な内容は、2004 年 10 月

からその使用する労働者の人数にかかわらず、すべての雇用主（軍隊を除く）を DDA の適用対象とした。また、差別の 4 つの種類を明確にした（直接差別、合理的調整義務の不履行、障害に関連する差別、見せしめ）。障害者の障害に関連する理由に基づく嫌がらせ（harassment）の禁止を導入した。そして直接差別や合理的調整義務の不履行に関する正当性の抗弁を削除した。

2005 年には DDA が改正された。これにより 2005 年 12 月より障害者の定義が広がった。2006 年 12 月から障害者均等義務（Disability Equality Duty）が導入された。これは公的部門において体系的な差別の克服と、障害者への均等を図ることを目指したものである。この中で公的部門の各機関はむこう 3 年間で障害者のために何をするのかを具体的に述べた行動計画（action plan）を策定しなければならないこととなった。

2 「合理的調整」義務

2.1 「合理的調整」規定の沿革

「合理的調整」義務とは、雇用主による、あるいは雇用主のために作られたすべての取り決め、あるいは、雇用主の占有するすべての施設の物理的特徴が、当該障害者に相当の不利益を及ぼしているときに、雇用主は当該事案のあらゆる状況において、当該の取り決め又は物理的特徴が、そのような影響を及ぼすことを防ぐためにとらなければならないことが合理的である措置をとる義務を負うというもので、1995 年 DDA で規定された。

2003 年障害者差別禁止法（改正）規則で、「合理的調整」の内容は、次のように変更された。雇用主によってあるいは雇用主のために適用される規定（provisions）、基準（criteria）、又は慣行（practices）、あるいは、雇用主が占有する建物の物理的な特徴（physical feature）が、当該障害者に相当の不利益を及ぼしているときに、雇用主は当該事案のあらゆる状況において、当該の規定、基準又は慣行あるいは物理的特徴が、そのような影響を及ぼすことを防ぐためにとらえなければならないことが合理的である措置をとる義務を負う。

1995 年 DDA においては、「合理的調整」義務は、「雇用を提供する者を決定するための取決め」と「雇用、昇進、異動、訓練又は他のすべての便宜に関わる条件又はその他の取決め」に関してのみ適用されるとされた。2003 年改正規則によって、このような制限が削除され、「合理的調整」義務は、雇用過程のすべての段階に適用されることとなった。

2003 年の改正規則によって、合理的調整義務の適用範囲は拡大する可能性があるとして解釈できる。「規

定、基準、又は慣行」はあらゆる取り決めを含むとされ（DDA 第 18D 条(2)）、それ以前の「取決め」と同等若しくはそれよりも広範な概念と解釈できる。また、「作られた」の代わりに「適用された」が用いられることで、当該基準の作成等に雇用主が関与していない場合についても調整義務が発生するようになった、と解釈するのが自然であると考えられる（長谷川，2004）。

さらに、2003 年改正規則で、合理的調整義務の不履行についての正当性の抗弁が削除された。

2.2 「合理的調整」規定の内容

2.2.1 「合理的調整」の内容と措置の具体例

前述したように、雇用主によってあるいは雇用主のために適用される規定、基準、又は慣行、あるいは、雇用主が占有する建物の物理的な特徴が、障害者に他の人々と比較して実質的な不利益を生じさせている場合に発生する。雇用主はあらゆる事情において、その不利益を防ぐための合理的な措置を講じなければならない。

その場合、もし障害者が、実質的な不利益を受けていることを証明するために比較しうる実際の非障害者もしくは別の障害者を指摘できないとしてもそれは問題ではない。非障害者もしくは別の障害者が規定、基準、実施もしくは物理的特徴において不利益を受けていないという事実は、「合理的調整」義務の発生とは無関係である。義務は個々の障害者に特有になされるものだからである。

合理的調整義務は採用、雇用のあらゆる段階、そして解雇のときまでも適用される。また雇用が終了した後も適用される。義務はその雇用主が使用している障害のあるあらゆる労働者に関わる。また障害のある求職者にも関係している。合理的調整義務の範囲は当該の障害者の雇用条件による。例えば、単に職への応募を考えている人よりも労働者により幅広い義務が生じる。以前の労働者よりも現在の労働者のほうにより幅広い義務が生じる。

DDA では、実質的な不利益だけが義務を生じさせるとしている。実質的な不利益とは小さく些細なものではないということであり、その不利益が重大なものである必要はない。問題は規定、基準、慣行、物理的な特徴が当該の障害者にとって実質的な不利益の原因となり得るかどうかではなく、実際にその障害者にとって不利益を生じさせたかどうか、また仕事をしたとしたら、不利益を生じさせる効果があったかどうかである。

DDA では、「合理的調整」の具体例を列挙している。また、DRC が作成した「雇用及び職業に関する行為準則（Code of Practice, Employment and Occupation）」にも雇用主がとらなければならない例を

挙げている。もし雇用主にとってそれをすることが合理的であるならば、いかなる必要な調整も時機に適ったやり方で実施されるべきである。もちろん、法律や行為準則で挙げられている例は例であって、必要な場合にはそれ以外の措置を講じなければならない。

合理的調整の措置の例は以下のとおりである：

- ・建物についての調整を行うこと
- ・障害者の義務の一部を他の人に割り当てること
- ・現在の欠員を補充するために障害者を異動させること
- ・障害者の労働時間や訓練時間を変更すること
- ・他の部署に障害者を配転したり、訓練において他の場所に移動させること
- ・リハビリテーションやアセスメント、治療のために労働時間や訓練時間中に休むことを認めること
- ・訓練や指導のための調整を行うこと
- ・器具や装置を整備し、又はそれを改造すること
- ・指示書やマニュアルを改善すること
- ・試験やアセスメントのための手続きを改善すること
- ・朗読者や通訳者を提供すること
- ・スーパーヴィジョンや他の支援を提供すること

法律では例として挙げられていないが、以下のようなものもある：

- ・どのような合理的調整が必要とされているかについての適切なアセスメントの指示
- ・フレキシブルな働き方の許可
- ・障害のある労働者に障害休暇を取得することの許可
- ・ワークステップのような援助付き雇用制度への参加
- ・障害のある労働者を援助するサポート・ワーカーの雇用
- ・懲戒手続きや苦情手続きの改善
- ・特別な選考基準の調整
- ・成果給の調整の改善

こうした措置は、雇用主が労働者もしくは求職者が障害者であることを知らなかった場合は行うことはできない。なぜなら、合理的調整義務は、特定の障害者に対して行われるものであるからである。しかし、雇用主が、労働者もしくは求職者が障害者であることを知らなかった場合でさえ不利益な取扱いが起こり得る。DDAでは、雇用主は、労働者に障害があり、実質的に不利益を被っていることを知っているか、知っていることが合理的に期待される場合に、調整義務が発生するとしている。さらに、雇用主は合理的にそれを知るように期待される場合には、それをしなければならない。

もし他の労働者（職業健康アドバイザー、ライン・マネージャー、採用エージェント等）がその労働

者の障害を知っているなら、雇用主は通常、障害のことを知らないとは主張できない。そして合理的調整の義務はないともいえない。

2.2.2 合理的であることの判断基準

雇用主にとっていかなる調整が合理的なのかを決定する際に考慮される事柄は多い。しかし、もし調整がなされることが合理的であるなら、雇用主はそれを履行しなければならない。障害者が雇用主の規定や基準、慣行によって、又は雇用主が占有している建物の物理的特徴によって実質的な不利益に置かれている場合、雇用主はいかなる合理的な調整がその不利益を解消するためになされるか考えなければならない。障害者にどのような調整がなされるべきか（雇用主が尋ねることが望ましい行為だとしても）を示唆する責任はない。しかし、障害者がそうしたら、雇用主はそのような調整が不利益を解消するかどうかを、そしてそれが合理的かどうかを検討しなければならない。

DDA は雇用主にとってある特定の調整をすることが合理的かどうかに関係する多くの要素を列挙している。これらの要素は有用なチェックリストになる。特により実質的な調整を考慮するときには。特定の調整の有効性と実施の可能性がまず考慮される。もし実施が可能であり、効果も期待される場合、次には経済的な側面が検討される。具体的には調整にかかる費用と利用可能な資源のことである。法律で列挙されている要素は以下のとおりである：

- ・不利益を防ぐ有効性
- ・実施の可能性
- ・経済的コスト及びその他調整にかかるコスト、また調整を行うことで生じる混乱の範囲

このことには、以下のような労働者経験や専門性も関わってくる：

- ・雇用主によって個人に投資される資源（訓練のような）の量
- ・労働者の勤続年数
- ・労働者のスキルや知識のレベル
- ・労働者のクライアントとの関係の質
- ・労働者の賃金水準
- ・雇用主の所有する経済的、もしくは他の資源の程度
- ・雇用主にとって調整をするための経済的、もしくはその他の援助策の利用可能性
- ・雇用主の活動の性質と企業規模
- ・調整措置が個人の家屋に対して行われる場合、その措置が家屋を損壊させたり、その住人に迷惑をかける程度
- ・その他の要素
- ・他の労働者への影響

- ・他の障害労働者になされる調整
- ・障害者が進んで協力する程度

2.2.3 「合理的調整」を行わないことの正当化

DDA の下では、たとえ雇用主が合理的調整を行う義務を果たさなかったとしても、特定の事案に重要であり、かつ、実質的である何らかの理由により雇用主が合理的調整を行わないことが正当化されることを雇用主が証明することができる場合には、雇用主は違法な差別の責任を負わないことになっていた。

しかし、合理的調整を行わないことについての雇用主による正当性の抗弁が認められていたことについては以前から問題となっていた。雇用主に義務として課せられているのは、雇用主が行わなければならないことに合理性がある調整措置のみである。その合理的調整義務を行わないことの正当性の抗弁の機会が雇用主に与えられていることは矛盾しているように見える。これに関して障害者権利特命機関 (Disability Rights Task Force) は、1999 年に正当性の抗弁を削除すべきであると勧告した。政府はこの勧告に対して、次の DDA 改正時に削除することを約束していた。2003 年改正規則での正当性の抗弁の削除はこのことを実現したものである (鈴木, 2002c)。

2.3 英国の「合理的調整」の特徴

「合理的調整」義務を行わないことは差別であると DDA では明確に規定されている。さらに、労働者に対する不利な処遇が直接的差別であるかどうかを判断する前に、雇用主が必要な「合理的調整」義務を履行しているかどうかを確認される。「合理的調整」義務の履行が直接的差別の前提となるところに英国の「合理的調整」の特徴の 1 つがある。この前提には、障害者の雇用場面での能力の問題があると考えられる。障害以外を理由とした差別、例えば性的差別や人種差別における性別や人種は職務を遂行する能力とは本質的に無関係であるが、障害はそうではない。何も手段を講じなければ、職務遂行能力を理由に障害者は多くの場合、不利な処遇を受けるであろう。DDA においては「合理的調整」という優遇措置によって、障害者に対する均等待遇を達成しようとしているのである。そして「合理的調整」の結果、障害者が他の労働者よりも優遇されたとしても、そうした逆差別を DDA は禁止しないのである。

調整措置の合理性の判断における基本的な判断要素の 1 つに、調整措置を講じることにより雇用主が被るコスト負担の程度があることも特徴の 1 つである。雇用主の経済状態を理由に調整措置を行わないことを認める可能性があるとしたことは DDA の特徴である。このことは雇用主に過剰な逃げ道を用意しているようにも見えるが、現実的な対処であるともいえる。また、財政的基盤が小さい (企業規模が

小さい) ことを理由に調整義務が免除されることは否定されているが、財政的基盤が充実している雇用主ほど調整措置に多くの費用をかけることが合理的であることも規定する。

「合理的調整」は障害者に対してなされるものであり、障害者ではない者にそのような措置を行うことを要求していない。その意味では「合理的調整」は障害に対する優遇措置であるともいえる。またその措置の結果、当該障害者が他の労働者よりも有利な処遇となっても DDA では問題とはならない。障害のある労働者がまた、調整措置によって十分に職務をこなせる程度まで職業能力を補正することができなくても、雇用主はこれの実行を要請される。

3 英国における「合理的調整」をめぐる諸施策

3.1 DDA 施行前後における障害者雇用施策の変化

3.1.1 担当行政機関

2001年6月に第2次ブレア政権は政府省庁の所管する業務、組織などを一部変更した。障害者雇用行政を担当していた教育雇用省は教育技能省 (Department of Education and Skill) に改編された。その際、雇用と障害者に関する政策及びプログラムは、やはり 2001年6月に社会保障省を再編成した雇用年金省 (Department of Work and Pension) に移行された。雇用年金省は雇用と給付に関する政策を統一的に管轄し、できるだけ多くの人々が働けるように支援する一方で、働くことができない人も支援している。また、給付エージェンシー (Benefits Agency) と雇用サービス庁 (Employment Service) が統合され、2つの事業体に置き換えられた。ジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) と年金サービス (the Pension Service) である。ジョブセンター・プラスは、労働年齢にある人々が仕事に移行できるように、また、受給資格のある給付に移行できるように支援するものである。障害者の雇用支援サービスもジョブセンター・プラスを軸に提供されている。年金サービスは特に高齢者を対象としたサービスを提供している。

障害者はすべての人が利用できる通常のサービスを利用できる。しかし、障害者ゆえに専門的な援助が必要なときは、専門的なサービスも用意されている。

3.1.2 障害雇用アドバイザー

障害者の雇用に関して専門的なアドバイスや助けが必要だとジョブセンター・プラスのアドバイザーが判断すると、障害者雇用アドバイザー (Disability Employment Adviser、以下「DEA」とする。) を紹介する。

DEA は障害者と障害者を雇用する雇用主の両者に支援を提供している。DEA によるサービスには以下のようなものがある：

- ・障害者が仕事を探すときの支援
- ・訓練についてのアドバイスと情報の提供
- ・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アドバイス
職業準備プログラム（後述）、職業導入制度（後述）など
- ・職業紹介サービス
- ・障害のシンボルである「two ticks」を採用している雇用主についての情報の提供

3.1.3 職業準備プログラム

障害者が長期の疾病や失業の後、仕事に復帰するとき、職業準備プログラム（Work Preparation）は必要な支援を提供する。

職業準備プログラムは以下のような支援をする：

- ・最も適した仕事のタイプの明確化
- ・作業環境での作業経験の提供
- ・新しい技能の獲得
- ・自信の形成

このプログラムの期間は通常約 6 週間であるが、場合によっては 13 週又はそれ以上延長することができる。プログラム提供事業者が用意した場所か、地域の実際の職場でプログラムを受けることができるが、ときには訓練施設内で提供されることもある。

3.1.4 職業導入制度

職務導入制度（Job Introduction Scheme）は、障害者に支払われる賃金や特別訓練のような雇用支援関連の費用を補助するために、雇用開始から最初の 6 週間に助成金を支払う。雇用主は当該障害者に通常のレートで賃金を支払う。特別な事情がある場合は、この 6 週間という期間を延長することができる。

職務導入制度は、当該障害者がフルタイムかパートタイムの仕事で、助成金が終了しても最低 6 ヶ月はその雇用が続くことが期待できる仕事に就いている（又は就職しようとしている）場合に利用できる。

3.1.5 職業アクセス

職業アクセス（Access to Work）は、障害者が仕事上で、又は仕事を始めるときに生じる、障害に起因する実際的な困難に対処する経費を補助するものである。例えば、

- ・聴覚に障害がある人のための手話通訳者（communicator）
- ・視覚に障害がある人ための仕事上の朗読者（reader）
- ・学習障害のある人のための特別のコーチ
- ・障害による困難を除去・軽減し、仕事がスムーズになされるための特別の装置
- ・公共交通機関を利用できない人の特別の通勤費

の費用の支払いである。

職業アクセスのアドバイザーが障害者と雇用主を補助する。また、アドバイザーの紹介でより専門的な組織からのアドバイスを受けることもできる。

通常、支援ワーカーを用意したり、必要な装置を購入する責任は雇用主（自営業の場合は障害者本人）にある。助成金は雇用主から請求される。

職業アクセスより得られる補助の総額は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営業か否か、などによって異なる。新しく仕事を始めるときや自営業の場合、また1人の雇用主のもとで働いている期間が6週間以内であるとき、職業アクセスは費用の最大100%までを補助する。また、雇用上の状態がどうであれ、支援ワーカー（手話通訳者や朗読者など）による支援、通勤費、面接時の手話通訳支援の費用の最大100%までを補助できる。

1人の雇用主のもとで6週間以上働いており、特別な装置や改造を必要としているときには、費用が300ポンドから1万ポンドまでは300ポンドを超えた分の最大80%、1万ポンドを超えた場合には最大100%まで補助を受けることができる。費用の分担については、雇用主と職業アクセスのアドバイザーの間で合意がなされる。支援は最大3年間提供される。

3.1.6 障害者関連の給付

障害者が申請できる主な給付は以下のとおりである。

- ・障害生活手当（Disability Living Allowance）

65歳未満の重度の障害者が、障害や疾病によって必要となる介護又は移動介助の経費を補うための無拠出で非課税の手当である。

- ・付き添い手当（Attendance Allowance）

65歳以上の疾病や障害があり、介助を要する状態になって6ヶ月以上経過した人に支給される手当である。通常は所得や預貯金の額に関係なく支給される。

- ・就労不能給付（Incapacity Benefit）

疾病や障害のために働けないと考えられる障害者に給付される。給付額は年齢及び傷病の期間によって異なる。

・ 労災障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit)

特定の職場で罹患した特定疾患、あるいは職場での事故で障害を負った人に対する給付である。

3.1.7 障害者のためのニュー・ディール

労働党ブレア政権の労働政策の基本方針を示したものが、1998年5月に発表されたホワイトペーパー「職場における公正 (Fairness at Work)」である。保守党政権時代に規制緩和の名の下で後退していった労働者保護について、法制の整備等が唱えられている。主な政策として、若年失業者、長期失業者解消を目的としたニュー・ディール政策が1998年4月より実施されている。

「障害者のためのニュー・ディール」(New Deal for Disabled People)は、障害関連、保健関連の給付の受給者を有給雇用へ移行させるよう支援するプログラムである。就労不能給付、障害者生活手当(求職者手当を受給しておらず、週に16時間以上の有給雇用に就いていない場合)などの給付を1つ以上受けている人がこのプログラムに参加することができる。

3.1.8 重度障害者への雇用対策

一般雇用に就くことが困難な重度の障害者のために、実際の職場と類似した形態をもつ保護雇用の職場 (sheltered workshop) が用意されている。保護雇用の対象者は、一般労働者と比べて30~80%の生産性をもつと認定された障害者であった。保護雇用の実施主体は、地方自治体や民間団体、そして政府の全額出資によるレンプロイである。

1980年代までは保護雇用の職場とそこに従事する障害者の数は増大していた。しかし、1980年代終盤頃から、保護雇用に従事する人数は減少し始めた。減少の原因の1つは、政策が援助付き就業制度 (Sheltered Placement Scheme) に移行した結果である。援助付き就業制度は重度障害者のための一般雇用への移行促進プログラムである。このプログラムに参加する障害者はスポンサー (地方自治体か非営利組織) に雇用される。仕事を提供するのはホストと呼ばれる雇用主である。当該障害者は、同じ仕事をする非障害者と同額の賃金を受け取る。ホストである雇用主は当該障害者の生産性に見合った額を当該障害者に支払い、その額と実際障害者が受け取る額の差額を、スポンサーを通じて政府が支払う。

(1) レンプロイ

レンプロイ (Remploy Ltd.) は1946年に障害者 (雇用) 法に基づいて政府によって設立され、最大の保護雇用提供者に成長した。現在は、ジョブセンター・プラスを通じて雇用年金省によって支援されている非政府公組織体 (Non-Department Public Body) であり、援助付き就業制度であるワークステップ (WORKSTEP) プログラムの最大提供者となっている。

2005年にレンプロイは自身で所有している職場（サービス業及び製造業）で約5,700人の障害者を雇用している。また、インターワーク制度（レンプロイが運営している援助付き就業と同様の制度）で3,500人の障害者の雇用を支援している。さらに、援助付き就業ではない障害者で、現在就業中の2,800人を支援している。また、1,246人がレンプロイの支援で一般雇用に就いた。

（2）ワークステップ

援助付き就業プログラムである。この雇用プログラムは複雑なバリアに直面している障害者に支援を提供する。また、雇用主にも実地的な支援を提供する。ジョブセンター・プラスがワークステップを運営している。ジョブセンター・プラスはワークステップ提供事業者としての地方自治体やボランティア団体、レンプロイとパートナーシップを結んでいる。

ワークステップはさまざまなタイプの仕事の機会を提供する。障害者は非障害者と同じような仕事をし、同じ賃金を得ることができる。障害者が仕事を始めるときには、ワークステップ提供事業者は当該障害者を職場の管理者と同僚に紹介し、仕事がスムーズに進むようにする。また、障害者と雇用主の同意を得て、当該者が仕事の仕方を学び、それを向上させるための必要な訓練や支援を受けられるようなプランを策定する。

雇用主に対しては、当該障害者と雇用主に合わせた支援パッケージ（ジョブコーチやメンターへのアクセスなど）を開発したり、マネージャーや同僚の障害への気付きの喚起についてのアドバイスを行ったり、金銭的な支援（特に雇用開始時のコストの助成）の提供を行ったりする。

3.2 雇用・就業支援プログラムと「合理的調整」の関係

ある調整が合理的であるかどうかを判定する際、経済的な側面が検討される。つまり、雇用主にほとんど負担がかからない調整措置については、その他の理由で非合理性が認められない限り、その合理性が広く認められることになる。障害者が自前の補助器具を職場に持ち込むことを許可することは、これらの実施に特別な投資が不要である点で、合理的な調整措置であることを「雇用及び職業に関する行為準則」は指摘している。

また、外部から補助金や支援ワーカーの派遣などの援助を受けることができる場合にも、雇用主のコスト負担を軽減するという面から、調整措置の合理性は高まる。例えば、職業アクセスは、障害者が仕事上で、又は仕事を始めるときに生じる、障害に起因する実際的な困難に対処する経費を補助するものである。また、ワークステップは雇用主にジョブコーチなどを派遣したり、重度障害者の雇用開始時にコストを助成したりするプログラムである。これらのプログラムによって雇用主の障害者雇用における

負担は軽減される。調整を行う費用を評価する際、職業アクセスなどの雇用・就業支援プログラムの利用可能性も考慮されるべきである。

3.3 DRC（障害者権利委員会）の役割とその改革

3.3.1 DRC（障害者権利委員会）の役割

DRCは2000年4月に、障害者への差別を禁止し、機会均等を促進するために設立された独立機関である。DRCは「すべての障害者が十分に参加できる社会」という目標を設定している。

DDAは障害者の権利を保障している。しかし、実際には多くの障害者が未だに自分たちにどのような権利があるのかを知らない。また、どのような支援を受けられるのかも知らない。雇用主やサービス提供事業者は、DDAを規定に従うにはどのように障害者を支援していいのかよくわかっていない。

現実を変えていくには人々の態度と気づきの変化が重要である。DRCは情報提供と啓発活動を行うことで障害者の日常生活の質を改善しようとしていた。

DRCの任務は以下のとおりである：

- ・障害者と雇用主、サービス提供者にアドバイスと情報を与える。
- ・障害者がDDAの下で権利を得られるよう支援する。
- ・問題解決を支援する。DRCは裁判所や雇用審判所に持ち込まない形での解決を目指しているが、それが難しい場合には裁判に訴える支援もする。
- ・法の限界に挑戦するような法律上の事件を支援する。
- ・Mediation UKを通じて、障害者とサービス提供者に独立した「障害調停サービス」を提供する。
- ・DDAの実施の徹底を目指したキャンペーンを行う。
- ・政策、実行、気づきを変えるためにキャンペーンを組織する。
- ・障害問題についてのステートメントと研究調査をする。
- ・障害者、雇用主、サービス提供事業者に向けての権利と「正しい行為」の出版を行う。

3.3.2 DRC（障害者権利委員会）の改革

これまで英国にはDRCの他、機会均等委員会（Equal Opportunities Commission：以下「EOC」とする。）、人種平等委員会（Commission for Racial Equality：以下「CRE」とする。）があり、それぞれ障害差別（DRC）、性差別（EOC）、人種差別（CRE）の問題に取り組んできた。

また、EU雇用均等一般枠組み指令の国内実施のために、性的傾向、宗教又は信条、年齢を理由とす

る雇用及び職業訓練における差別を違法とする規則が相次いで制定された。しかし、これらの差別の問題に取り組む法定の機関は設置されなかった。

そこで、政府は 2002 年に平等立法に関する既存の制度的支援の見直しと、単一の平等委員会を創設することの実現可能性を問う協議文書を公表した。この協議に対する回答の大多数は、単一の平等機関の設置を支持するものであった。これに基づいて、2006 年 2 月 16 日、新しい委員会の設置についての規定を含む平等法 (Equality Act 2006) が制定された。同法に基づいて平等・人権委員会 (Equality and Human Rights Commission : 以下「EHRC」とする。) が設置された。EHRC の設置に伴って、既存の DRC、EOC 及び CRE は EHRC に吸収統合されることになった。さらに EHRC はこれらの委員会の権限よりも広範な権限を有し、年齢や性的傾向、宗教及び信条などにおける平等の実現についての責任も負うことになった (鈴木, 2006)。

4 「合理的調整」をめぐる紛争解決手続きの動向

「合理的調整」義務も含めて、自分に対する雇用主の行為が DDA で規定されている差別に該当すると思ったら、障害者はまずそのことに関して、雇用主と非公式のディスカッションをする。もしこのディスカッションによって解決することができなかった場合、次に社内の公式の苦情解決手続きを通して、障害者は自身の処遇についての申立てをすることができる。このとき、申立てを書面で行うことが重要となる。公式の書面の申立てを雇用主にしていないと、後に雇用審判所が障害者の申立てを受理しないからである。

公式の苦情解決でも解決できない場合は、調停・仲裁・斡旋サービス (ACAS) の支援を求めるか、DL56 という質問用紙を使用するか、雇用審判所に申立てを行うことになる。

あらゆる合理的調整を講じることは雇用主の義務である。いったん合理的調整を検討する義務が適用されることが証明されたならば、次に問題となることは、雇用主がその義務を果たすために講じることを検討した措置の内容になる。雇用主が特定の措置を講じたことが合理的か否かを判断する際に、審判所は調整が及ぼすことになる影響、含まれるコスト及び雇用主の資産を含む多様な所定の要素を考慮に入れなければならない。

4.1 雇用審判所 (Employment tribunal)

雇用審判所は雇用主と被用者の間のあらゆる労働法に係る紛争を審査するために設立された。

DDA に違反する雇用差別の申立ては、雇用審判所に対してのみ行うことができる。雇用審判所に申立てをする最も簡単な方法は「雇用審判所への申立て」という用紙 (ET1) に記入するものである。ET1 は会社の本部がある地域の雇用審判所に送付しなければならない。また、2004 年 10 月 1 日より、雇用

審判所に送付する前に、まず雇用主に申立ての内容を書面にして送らなければならないことになった。雇用主はその申立てに回答するために 28 週間与えられる。この回答は通常 ET3 と呼ばれる用紙によってなされる。ET3 のコピーは申立人にも送られる。申立人は ET3 の内容をチェックし、雇用審判所の審理の前に問題を解決するという方法を選ぶこともできる。この解決は通常 ACAS の支援を受けてなされるが、直接雇用主と交渉してもよい。

申立人が雇用審判所の審理を通じて解決を望む場合には、①ケース・マネージメント・ディスカッション（何が重要な問題で、どのようにして審理を進めていくかについて申立人と被告（雇用主）が議論する）、②予備審理（本審理の前に、特定の問題についての個別審理。例えば申立人の状況が DDA で規定されている障害の定義を満たしているかどうかについて、など）、③本審理というプロセスで進められる。雇用審判所に対する申立ては、申立てが対象とする行為が行われてから 3 ヶ月以内に提出されなければならない。

4.2 DL56

DL56 という質問用紙は DDA の下での手続きである。これは障害者が差別の申立てについて雇用主に質問するものである。これに対する雇用主のいかなる回答も審理の際に申立人の証拠として利用できる。しかし DL56 を使用することが、障害者が雇用審判所に申立てを行うことを必ずしも意味していない。DL56 は障害者が雇用主にその処遇について質問する機会を与え、また、雇用主が自身の行動について考え直し、そのことによって問題が解決する可能性を与えるものである。

4.3 調停・仲裁・斡旋サービス (Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)

4.3.1 調停 (conciliation)

もし労働者が雇用上の権利が否定されたり侵害されたと信じるなら、労働者は雇用審判所に申立てを行うことができる。雇用審判所は申立書 (ET1) を受け取ったら、そのコピーを雇用主（被告）と ACAS に送る。ACAS の役割は申立人と被告の両者が審判所の審理を必要としないで解決に至るように支援する、独立した中立の調停サービスを提供することである。ACAS は申立てが受理されたなら両者とコンタクトをとる。それはその事案が審理に入る前に解決ができるかどうかを調べるためである。

調停人 (conciliator) が提供する支援は多くの場合、期間が限られる。それは申立てのタイプによる。賃金、退職手当金、その他同様の契約事項についての申立ては 7 週間、不当解雇など、より複雑な事案の場合は 13 週間である。一度その期間が終了すれば、調停は例外的な条件の場合にのみ利用できる。

4.3.2 仲裁 (arbitration)

労働者と雇用主が苦情解決手続きで問題を解決できなかった場合、そして雇用審判所を利用したくない場合には、ACAS の仲裁制度を利用できる。ACAS が任命した中立的な第三者が両者が和解できるよう支援する。和解のための審問は非公式で法定のものではないが、迅速で信頼できるものである。最後に仲裁人 (arbitrator) の決定がある。それは雇用審判所を通しての決定と同じ効力をもつ。

5 課題と展望

英国における「合理的調整」はその不履行が障害者に対する差別であると DDA で規定されている。また障害のある労働者に対する雇用主による処遇が直接的差別にあたるかどうかを判断する前に、必要とされる「合理的調整」措置が行われているかどうか確認しなければならない。さらには DDA で間接差別について規定されていないが、雇用主が「合理的調整」を行うことで間接差別の問題にも対応できると、DDA の審議過程で想定されていた。

このように英国において「合理的調整」は障害者差別を考える上で非常に重要な概念であるといえる。しかし課題もある。

「合理的調整」措置は、ある特定の障害者についてなされるものであり、その内容は固定したものではない。DDA でも「合理的調整」として想定される措置を列挙しているが、それが全てではない。また裁判所や雇用審判所の判例を通じて「合理的調整」の具体的な内容についての積み重ねがなされているが、曖昧な部分は少なくない。それぞれの個人 (障害者) とその職務に合わせて調整措置が行われることは望ましいことではあるが、雇用主の調整措置の内容について予め把握することは難しい。

調整措置の合理性の判断要素の 1 つに、その調整措置に費やす雇用主の経済的負担の程度があることも、現実的な対応ではあるが、場合によって雇用主が合理的かもしれない調整措置を行わない根拠になってしまう可能性を生じさせているという点が課題である。

これまで DDA の改正を通じて「合理的調整」義務の内容は拡充されてきている。また「合理的調整」義務の不履行の正当性の抗弁も削除された。今後さらなる発展のためには、これまでの経験を通して、調整措置の具体的な内容や雇用主の負担の程度などで、より明確な基準を決めたほうがよいものについては、基準を明らかにする。そうすることで、雇用主も障害のある労働者も積極的に「合理的調整」措置に取り組むことができる。

「合理的調整」は DDA では雇用主に義務化されているが、雇用主やその他の労働者（同僚）の協力が必要であり、人々の障害者への理解が重要である。このことによって、「合理的調整」の実質的な内容の徹底が図られるだろう。

【文献】

ACAS-Advisory Conciliation and Arbitration Service : <http://www.acas.org.uk/>

Disability Rights Commission : Code of Practice, Employment and Occupation, the United Kingdom for The Stationery Office, (2004)

Disability Rights Commission : Disability Equality Scheme 2006-07,

<http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/pdf/DES%202006-07%20feb07.pdf>

DRC—Disability Rights Commission : http://83.137.212.42/sitearchive/drc_gb/default.aspx.html

Directgov（政府の情報とサービス—障害について） : <http://www.direct.gov.uk/DisabledPeople/fs/en>

EHRC—Equality and Human Rights Commission :

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

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

長谷川聡：障害者雇用における雇用主の調整義務—1995年イギリス障害者差別禁止法の観点から—,「大学院研究年報」, 33, pp55-71 (2004)

長谷川聡：障害者の就労環境に対する雇用主の調整措置の範囲—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」, pp53-76 (2006)

松井亮輔：イギリスにおける障害者雇用対策, 諸外国における障害者雇用対策（資料シリーズ No.24）, 障害者職業総合センター, pp65-77 (2001)

O'Cinniedie, C. : Executive Summary, United Kingdom country report on measures to combat discrimination 2007, (2007)

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」, pp117-261 (1998)

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」, 532, pp.79-85 (1995)

澤邊みさ子：障害者雇用支援サービ, 欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス（調査研究報告書 No.28）, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, pp73-104 (1998)

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（1）,「島大法学」, 40（4）, pp39-85 (1997a)

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（2・完）,「島大法学」, 41（2）, pp49-83(1997b)

鈴木隆：イギリス 1995 年障害者差別禁止法の実効性—雇用を中心として（1）,「島大法学」, 46（2）,

pp10-58 (2002a)

鈴木隆：イギリス 1995 年障害者差別禁止法の実効性—雇用を中心として (2), 「島大法学」, 46 (3), pp59-97 (200b)

鈴木隆：イギリス 1995 年障害者差別禁止法の実効性—雇用を中心として (3・完), 「島大法学」, 46 (4), pp161-189 (2002c)

鈴木隆：イギリス雇用差別禁止法の再編 (4), 「島大法学」, 48 (4), pp117-155 (2005)

鈴木隆：イギリス雇用差別禁止法の再編 (6・完), 「島大法学」, 50 (3・4), pp17-42 (2007)

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) (資料シリーズ No.15), (1997)

障害者職業総合センター：欧米諸国における障害者の雇用政策の動向 (調査研究報告書 No.21), (1999)

障害者職業総合センター：「EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用政策の動向」 (調査研究報告書No81) (2007)

田中香織：イギリスの障害者政策, 竹前栄治・障害者政策研究会障害者政策の国際比較 (竹前栄治・障害者政策研究会), 明石書店, pp93-121 (2002)

寺島彰：イギリスの障害者権利委員会を訪ねて, 「ノーマライゼーション」2005 年 5 月号, pp61-64(2005)

