

# イギリスの障害者雇用における合理的調整の保障

松原 義弘\*

## Guarantee of Reasonable Adjustment in Employment of Persons with Disabilities under the Equality Act in the UK

MATSUBARA Yoshihiro\*

In this paper, I analyze the system to guarantee reasonable adjustment in employment of persons with disabilities under the Equality Act in the UK.

Under the Equality Act, Disability Rights Commission plays an important role to guarantee reasonable adjustment. This Commission system gives suggestions to the Japanese employment legislation of persons with disabilities.

キーワード イギリス平等法, 障害者雇用, 合理的調整, 合理的配慮

### 1. はじめに

イギリスは、1944年制定の障害者(雇用)法(Disabled Persons (Employment) Act)に基づき、長らく3%以上の「登録障害者」の雇用を義務づける割当雇用制度による障害者雇用政策を行ってきた。1995年制定の障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995, 以下 DDA)により、割当雇用法制から雇用差別禁止法制へ転換した。DDAは障害のある被用者や求職者を、障害のない人々と比較して実質的に不利益にする使用者の雇用の仕組みまたは使用者が占有する施設の物理的特徴に対して、使用者が「合理的調整」(reasonable adjustments)を行うことを義務づけた(6条1項)<sup>1)</sup>。DDAに基づく障害者への就労支援は、使用者の「合理的調整」の一環として行われることが原則となった。その一方でイギリス政府は、ジョブセンター・プラス(Jobcentre Plus)を通じて職業へのアクセス支援を行うなど、公的な就労支援制度を整備した<sup>2)</sup>。

さらにイギリスでは、DDAを含む他の差別禁止法(1975年性差別禁止法, 1976年人種関係法, 2006年雇用平等(年齢)規則など)を一本化した2010年平等

法(Equality Act 2010, 以下平等法)が制定された。同法によって差別の概念の拡大等が行われ、障害を理由とする差別については、新たに障害から生じる差別の訴えが認められるようになるなど、差別禁止を強化するための包括的な法整備が行われている<sup>3)</sup>。

日本では、2013年に障害者雇用促進法が改正され、事業主には障害者への差別禁止と合理的配慮の提供が義務づけられたが、日本に先んじて上記のような法制を導入したイギリスの動向は、日本における障害者の雇用法制を考えていく上で示唆を得る点が多いと考える。そこで本稿では、イギリスにおける障害者の雇用法制について、その沿革を概観した上で、現行法制について、①障害者への就労支援制度、②雇用における障害者への合理的調整の保障と権利救済制度、の2点を中心に特徴を明らかにする。

### 2. 障害者(雇用)法(1944年)

イギリスにおける障害者の職業リハビリテーション及び雇用対策は、1944年に制定された障害者(雇用)法に基づいて長い間進められてきた。

同法の特徴は、①3%以上の「登録障害者」の雇用を義務づける割当雇用制度(20人以上の民間事業所

\* 国際ビジネス学科  
e-mail: matsubara@nc-toyama.ac.jp

に適用、罰則規定無し)、②各地の職業紹介所への「障害者雇用担当官」の配置、③レンプロイ社を通じて保護雇用サービスを公的に保障、の3点であった<sup>4)</sup>。

同法では障害者を「傷害・疾病(器官の不完全な発達によって生ずる身体的ないし精神的状態を含む)または先天的障害(deformity)のために、その者の年齢、経験及び資格に適するはずの職業につき、それを維持すること、またはそれに適する自営業を営む上において相当な不利益を被っている者」(第1条)<sup>5)</sup>と定義し、この定義に該当する障害者のうち、その障害が6か月以上継続するものと雇用大臣が認定する者について、公共職業紹介機関であるジョブセンターへの任意登録制度を設けていた。ジョブセンターには専門職員として「障害者雇用担当官(Disablement Resettlement Officer, 以下 DRO)」が配置されることが規定された(第18条)。DROの業務は、障害者の登録申請を扱うこと、障害程度を評価すること、仕事が得られるよう援助したり助言したりすること等であった<sup>6)</sup>。

ジョブセンターでは、障害者を第1種登録障害者と第2種登録障害者のいずれかに分類して登録した。第1種登録障害者とは「障害があってもそのまま、あるいは職業訓練などを受ければ一般就職ができると思われるだけの職業能力をもつ者」であり、第2種登録障害者とは「その障害の性質または重さのためにいかなるときも、あるいは、長期間を経た後でなければ、特別な条件下以外では雇用されることも自営業を営むこともできそうにない者」(第15条)と定義された。同法により第1種登録障害者が適当な職業に就くのに必要な職業リハビリテーションサービスが提供されると共に、従業員数20人以上の民間企業に対して一定割合以上の第1種登録障害者の雇用を義務づける割当雇用制度(Quota System)が規定された(第9条)。また、障害者の雇用にとって特に適切と思われる職種を指定し(職種指定, reserved job)、登録障害者を雇用することを使用者に義務づける規定も設けられた(第12条)<sup>7)</sup>。職種指定は乗客用エレベーターの運転者と自動車駐車場の整理係で、この二職種は登録障害者以外には就けないと指定された<sup>8)</sup>。

割当雇用率未達成の使用者が、正当な理由なしに

登録障害者を解雇するなど障害者(雇用)法に違反すれば100ポンド以下の罰金、3か月以下の禁固刑に処することができることとされていた(第9条5項)。しかし障害者(雇用)法による割当雇用義務は、広い範囲にわたる雇用主が免除され、同法制定以来起訴件数はわずかで、イギリスの障害者雇用対策は実質的には職業リハビリテーションサービスと使用者への各種支援を柱として進められた<sup>9)</sup>。障害者及び使用者に対する支援は、1973年の「雇用・訓練法」で設置された「雇用省」(1995年7月からは雇用省と教育省が合併し「教育雇用省」に組織変更)から独立した政労使三者で構成される「マンパワー・サービス委員会」(Manpower Service Commission, MSC)及びその下部組織である「雇用サービス部」(ESD)と「訓練サービス部」(TSD)によって提供された<sup>10)</sup>。ESDが設置運営する雇用リハビリテーションセンター(Employment Rehabilitation Centre, 以下 ERC)は、センター内に設けられた作業場での実際の作業を通して障害者の適職評価や基礎的職業能力の向上を図ることを目的としていた。また、使用者への支援としては「職業導入制度」があった。これは重度障害者の雇用の可能性について見通しを得るため、6週間から6か月間試験的な雇用の場を提供する使用者に対して、受け入れた重度障害者一人につき週30ポンドを補助するものであった。また、障害者を雇い入れるにあたって作業施設の改善または特別の機械設備等の整備を行った使用者に対し、それに要した経費について5,000ポンドを限度に補助が行われた<sup>11)</sup>。

障害者への就労支援については、専門的な評価・相談サービスを提供するための紹介・評価・相談チーム(Placing, Assessment and Counseling Teams, PACTs)が1992年に設けられた。従前は障害者への支援(DROによるもの)と使用者への支援(障害者援助サービス, Disablement Advisory Service, DAS)とERCでの職業準備訓練とが別々に提供されていたが、PACTsは地域単位でこれらを総合化し一貫したサービス提供をすることを意図したものであった。PACTsは、障害者雇用アドバイザー、指導員、職業心理士などから構成され、障害者に対して職業評価を行い、就職に

先立って職業準備や職業訓練が必要な障害者については、外部の営利または非営利のサービス提供機関に委託することにより実施した。その他、雇用継続のための支援、使用者への助言や支援も行った。一般就職が困難な重度障害者の保護雇用あるいは援助付き雇用 (Supported Placement Scheme) に関する助言・支援も PACTs, とくに障害者雇用アドバイザーの業務であった。また、PACTs の活動を支援するため9か所の地域に能力開発センター (Ability Development Centre) が 1992 年に設置され、専門職の研修・教育訓練、障害者雇用に係る使用者の啓発・教育、さらに専門的技術を必要とする職業評価などについて PACTs と協力して行われてきた。1999 年 4 月、PACTs の名称は障害者サービスチームに変更されるとともに、能力開発センターは廃止された<sup>12)</sup>。

以上のように、イギリスは当初、割当雇用制度を採っていたが、障害者(雇用)法の実効性は弱いものであった。一方で、PACTs や援助付き雇用による就労支援、レンプロイ社<sup>13)</sup>による保護雇用といった施策が展開されていたという特色があった。

### 3. 障害者差別禁止法 (DDA, 1995 年)

#### 3.1 DDA 制定の背景

1995 年に DDA が制定され、割当雇用制度は廃止となり、イギリスでは労働者の募集、採用及び雇用の継続に際して使用者が障害者を差別することを禁止する法制が導入された。

DDA 制定の背景としては、前述の通りイギリスにおける割当雇用制度は 1960 年以来実効力が徐々に低下し、70 年代から廃止の動きが起きていたことが挙げられる<sup>14)</sup>。DDA という差別禁止法ができたから割当雇用が廃止されたのではなく、その 20 年近く前からすでに雇用率は実効性のないものになっており、労働行政の現場では廃止の声が一貫して上がっていたとの指摘がある<sup>15)</sup>。また、イギリスの差別禁止法は、もともと労働党議員による「障害者市民権法案」が提案されたことを受けて、当時与党の保守党政府が逆提案したもので、当初提出された「障害者市民権法案」では割当雇

用率という数値目標設定の下での差別禁止法規定を予定していたのであり<sup>16)</sup>、差別禁止法が制定されたために割当雇用制度が共存できず廃止されたということではない。以上のことに留意しつつ、次節で DDA の概要を見る<sup>17)</sup>。

#### 3.2 DDA が対象とする障害者

DDA は、障害を「人が通常の日常活動を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり不利な影響を及ぼす身体的又は精神的な機能障害がある場合」と定義する(第 1 条 1 項)。障害者とはこの障害をもつ人のことをいう(同条 2 項)。

DDA は制定当初、20 人未満の被用者を雇用する使用者には適用されなかった(第 7 条 1 項)。1998 年にはその数が 15 人未満に引き下げられ、2004 年 10 月からは被用者が 15 人未満の企業にも適用対象が拡大された<sup>18)</sup>。

#### 3.3 DDA における雇用に関する規定

DDA は、第 2 編で雇用に関する条項を置き、使用者が障害者の募集、採用、雇用条件、昇進、異動、訓練、解雇等について差別することを禁じている(第 4 条)。

差別の定義については、障害に関連する理由に基づいて、その理由が適用されない場合の他者の処遇に比べて、障害者を不利に処遇し、その処遇が正当なものであることを使用者が証明できない場合や、第 6 条に示す合理的調整義務を使用者が履行せず、その義務を履行しないことが正当であることを証明できない場合には、使用者は障害者を差別したものとされる(第 5 条)。

そして DDA は、障害のある人を障害をもたない人々と比較して実質的に不利益にする使用者の雇用の仕組みまたは使用者が占有する施設の物理的特徴に対して、使用者が合理的調整 (reasonable adjustments) を行うことを義務づけている(第 6 条 1 項)。

使用者に義務づけられる合理的調整の例として以下を示している(第 6 条 3 項)。

- ①施設の改造
- ②障害のある労働者が担当する任務の一部の他者への割り当て
- ③現存する欠員を補充するための異動
- ④勤務時間の変更
- ⑤他の作業場への配置
- ⑥リハビリテーション, 職能評価, 又は医療的手当に要する時間内休暇の認可
- ⑦訓練の提供, 又は訓練提供についての配慮
- ⑧備品・設備の取得又は改造
- ⑨指導マニュアル又は参考資料の変更
- ⑩試験又は評価過程の改善
- ⑪朗読者又は手話通訳者の配置
- ⑫指導・監督の充実

また, 法律では例として挙げられていないが, 行為準則では以下も合理的調整に含まれるとする<sup>19)</sup>。

- ①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
- ②フレキシブルな働き方の許可
- ③障害のある労働者に障害休暇を取得することの許可
- ④ワークステップのような援助付き雇用制度への参加
- ⑤障害のある労働者を援助するサポート・ワーカーの雇用
- ⑥懲戒手続きや苦情手続きの改善
- ⑦特別な選考基準の調整
- ⑧成果給の調整の改善

これらの合理的調整には, 施設の改造等職場のハード面の調整のみならず, 勤務時間の変更等ソフト面での調整及び「朗読者又は手話通訳者の配置」と「指導・監督の充実」をはじめ「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」などが含まれていることに注目する必要がある。障害者が働く上での人的な就労支援(朗読, 手話通訳, 監督労働者又は同僚から, あるいはサポート・ワーカーによる就労支援の提供)を行うことが, 必要に応じて使用者に義務づけられているのである。

使用者が上記調整を講じなければならない合理性を判断する際には, 以下の点が考慮されるべきであるとしている(第6条4項)。

- ①当該対策が当該影響を軽減する程度
- ②使用者による対策の実行可能性の程度
- ③その対策を講ずる場合に使用者が負担する財政上及び他の諸費用, 並びにその対策に伴う使用者の諸活動に与える負担の程度
- ④使用者の財源及び他の蓄積の程度
- ⑤その対策を講ずるに当たって, 使用者が利用できる財政的又はその他の支援

### 3.4 DDAにおける権利救済制度

DDA に違反する雇用差別の申立は, 労働審判所に対してのみ行うことができ(第8条1項), 労働審判所は, 申立が十分に根拠のあるものと認定すると, 以下の措置を講じることができるとされていた<sup>20)</sup>。

- (a)申立が関係する事項に関する申立人と被申立人の権利について宣言を行うこと。
- (b)被申立人に対して申立人に補償金を支払うことを命じること。
- (c)申立が関係するあらゆる事項の申立人に対する不利な影響を防止するまたは減じることを目的として, 事件のすべての事情において合理的であると労働審判所が考える行為を特定の期間内に行うように被申立人に勧告すること。

また, DDA により全国障害者審議会(The National Disability Council, 以下 NDC)が設置された(第50条1項)。NDC の主な役割は, 以下の事項に関して国務大臣に助言することである。

- (a)障害者に対する差別の排除に関する事項。
- (b)そのような差別を減じるまたは排除する見通しがある施策。
- (c)DDA または同法の下で制定される規則の効力に関する事項。

NDC は, 障害者差別問題一般に関して国務大臣に対して助言する任務を担うが, 雇用の分野における障害者差別問題に関しては, NDC 自身で発議して助言を行う権限を有しない(第50条9項)。DDA に基づ

いた訴訟の係争事項になる申立の調査に関する任務も含まれず、NDC の役割は非常に限定されたものであった<sup>21)</sup>。

NDC は、1999 年 7 月 27 日に 1999 年障害者権利委員会法(Disability Rights Commission Act 1999)の制定により改組され、2004 年 4 月には障害者権利委員会(Disability Rights Commission, 以下 DRC)が設置された。DRC は NDC に代わるもので、雇用やアクセスにおいて障害者差別があった場合に、雇用主や事業者と交渉し差別撤廃を求め、それが不調に終わった場合は、裁判に訴えることを支援するという強力な権限をもつものである<sup>22)</sup>。障害者権利委員会法によると、DRC の主な責務は以下の通りである<sup>23)</sup>。

- (a)障害者に対する差別除去に取り組むこと。
- (b)障害者の機会均等化を促進すること。
- (c)障害者の処遇の好実践を奨励すること。
- (d)障害者の法制(DDA 及び障害者権利委員会法)の運用について政府に助言すること。

そして、これらの責務を遂行するための具体的な機能は次の通りである。

- i) 支援: 障害者とその権利を確保することを支援し、適当な場合には、法的助言及び援助を用意すること。
- ii) 情報と助言: DDA の下での権利と義務についての情報と助言を障害者及び事業主・サービス提供者に対して提供すること。
- iii) 実践綱領: 事業主とサービス提供者が DDA の下での義務を果たすための実際的ガイダンスとなる法的実践綱領を用意するとともに、その見直しを行うこと。
- iv) 調停: 商品とサービスへのアクセスをめぐる障害のある人とサービス提供者間に紛争が生じた際、独自の調停を行うこと。
- v) 調査: 特定の組織または部門で障害者がどのような処遇を受けているか、あるいは特定の組織による違法行為について正式な調査を行うこと。
- vi) 研究: 障害者の権利に係る議論や政策立案について周知し、障害者の権利に影響する法律がどの程度十分機能しているかを確かめるための研究を

行うこと。

以上のように、限定された役割の NDC から DRC に改組され、同委員会は障害者の雇用における合理的調整の保障や権利救済に大きな役割を担う組織となった。現行法である平等法では、平等人権委員会(EHRC)にそれらの機能が引き継がれるのであった。

#### 4. 2010 年平等法(Equality Act, 2010 年)

##### 4. 1 平等法制定の背景

イギリスにおける最初の差別禁止立法である 1965 年人種関係法(Race Relations Act 1965)から同国の差別禁止法は発展した。その後 DDA を含め多くの差別禁止法が制定され、複雑で一貫性がなくなったため差別禁止立法を一本化することになり、2010 年 4 月にイギリス 2010 年平等法(Equality Act 2010)が制定された。同法により、次の法律が原則として廃止された<sup>24)</sup>。

- ・ 1970 年同一賃金法(Equal Pay Act 1970)
- ・ 1975 年性差別禁止法(Sex Relations Act 1976)
- ・ 1976 年人種関係法(Race Relations Act 1976)
- ・ 1995 障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)
- ・ 2003 雇用平等(宗教・信条)規則(Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003)
- ・ 2003 雇用平等(性的傾向)規則(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003)
- ・ 2006 年雇用平等(年齢)規則(Employment Equality (age) Regulations 2006)

##### 4. 2 平等法における障害の定義及び禁止される差別

平等法における障害者の定義は次の通り。「身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり不利な影響を受けている者(平等法第 6 条 1, 2 項)。過去に障害を有していた者も含む(同条 4 項)<sup>25)</sup>。」この平等法における障害の定義は、DDA の規定とほぼ変わらない

内容である。

そして差別については、以下のような定義をしている。

①直接差別(第 13 条), ②障害に起因する差別(第 15 条), ③間接差別(第 19 条), ④合理的調整義務の不履行を理由とする差別(第 21 条), ⑤ハラスメント(第 26 条), ⑥報復的取扱い(第 27 条)。

各差別の詳細な定義についてはここでは割愛するが、合理的調整を行う義務を使用者に課し(第 20 条), その義務を履行しない場合, 使用者は障害者を差別することになる(第 21 条)と平等法に明記されていることが重要である。

### 4. 3 使用者の合理的調整義務

#### (1) 調整義務が生じる場面(平等法第 20 条)

使用者の障害者に対する合理的調整義務は、以下の 3 つの要件で構成される。

- (a) 規定, 基準又は慣行が, 障害のある人を障害のない人と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合 (3 項)。
- (b) 物理的特徴 (建物の構造や出入り口, 家具や設備, 素材等) が, 障害のある人を障害のない人と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合 (4 項)。
- (c) 障害のある人が, 補助的支援 (auxiliary aid) の提供がなければ, 障害のない人と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合 (5 項)。

#### (2) 使用者の合理的調整義務の内容

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

また, 使用者が調整措置を講じる際, 仕事へのアクセス支援制度 (Access to Work) を通じた財政的支援が行われる。勤続期間 (採用面接時も対象に含

む) や支援を受ける事業主の規模に応じて支援額が決定される。

#### (3) 合理的調整措置の具体例

平等法行為準則 (Code of Practice) には, 使用者が行うべき合理的調整措置について以下のような具体例が紹介されている<sup>26)</sup>。

- (a) 施設の調整を行うこと。
- (b) アクセス可能な形で情報提供をすること。
- (c) 別の労働者に障害のある人の職務の一部を割り当てること。
- (d) 既存の空きポストに障害のある人を異動すること。
- (e) 障害のある労働者の勤務時間や教育訓練の時間を変更すること。
- (f) 障害のある労働者を他の職場, 教育訓練の場所あるいはホームワークへ配置すること。
- (g) 障害のある労働者がリハビリテーションやアセスメントあるいは治療を受けるために勤務や教育訓練を離れることを認めること。
- (h) トレーニングや指導を与えたり手配したりすること。
- (i) 障害のある労働者が働く上で必要な機器を設置または調整すること。
- (j) 試験や評価の手続きを変更すること。
- (k) 朗読者または手話通訳者を配置すること。
- (l) 監督者やその他の補助者を配置すること。
- (m) 障害のための休暇取得を認めること。
- (n) ワークステップなどの援助付き雇用に参加すること。
- (o) 障害のある労働者を支援する労働者を雇うこと。
- (p) 障害のある労働者のために懲戒処分や苦情手続きを変更すること。
- (q) 障害のある労働者のために解雇の選択基準を調整すること。
- (r) 障害のある労働者のために能力に応じた賃金体型を変更すること。

#### (4) 適用除外

平等法は第 193 条 4 項 (a) で, 使用者が援助付き

雇用(Supported Employment)を提供することで、同じ障害または所定の障害のある人をそれらの障害をもたない人より有利に扱うことは平等法の適用除外となると規定している。つまり援助付き雇用の提供などは差別に該当しない。

#### 4. 4 雇用における障害者の権利救済制度

障害者が権利侵害された場合に、以下の機関がその救済にあるとされている<sup>27)</sup>。

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

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

同局は、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、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<sup>28)</sup>。

##### (2) 平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission, EHRC)

従来、障害を理由とする差別の問題に取り組んできた障害者権利委員会(DRC)や、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)は、機能を承継、強化する形で統合されることになり、平等人権委員会(EHRC)が設立された。EHRCの具体的な業務は以下の通り<sup>29)</sup>。

- (a) 政府に対する法律の改廃に関する勧告等
- (b) 法令遵守又は機会均等の促進のための実践的ガイダンスを含む行為準則の作成。
- (c) 違法行為の有無等に関する調査。
- (d) 違法行為を行ったと思われる人に対して、違法行為を防止するためのアクションプランの策定又はそのための特定の行為の実施を求める警告。

(e) 違法行為、差別的広告、差別行為を行うよう他人に圧力をかけることに関する裁判所の差し止め命令を求める申請等。

(f) 訴訟に関する法的助言、法定代理、紛争解決のための便宜等の援助。

(g) 司法審査その他の法的手続きの開始又は介入。

以上のように、EHRCは平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限をもち、平等法の遵守状況について使用者などに調査、質問、勧告等を行う権限をもつ。また、不法行為についてはEHRCが裁判所に対して行為の差し止めを求める訴えを提起することができる。さらに、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、EHRCは法的なアドバイスや法定代理、紛争解決の促進などの支援(legal assistant)をすることができ、適切であると認められる場合にはEHRC自らが訴訟を提起あるいは訴訟に参加することができる<sup>30)</sup>。

##### (3) 裁判所・審判所

不法行為を受けた障害者は、差別等の存在を証明することにより、平等法に規定される権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勧告といった救済を、雇用審判所を通じて受けることができる(平等法第124条2項)。

以上のように、イギリス平等法は、差別禁止法制として「使用者の合理的調整義務の不履行は差別」とする法構造をもち、平等人権委員会が差別問題について包括的に取り組むことになっている。同委員会は、使用者に対して調査、質問、勧告等を行う権限や、使用者に対し不法行為通告や提訴等を行う権限を持つ。このような第三者委員会を通じた障害者の権利保障・権利救済制度をもつことが特徴的である。

## 5. おわりに

イギリスでは1944年の障害者(雇用)法による割当雇用法制の導入と共に就労支援制度を並行して整備してきた。1995年のDDA制定により差別

禁止法制へと大きく転換をしたが、使用者の合理的調整義務の一環として援助付き雇用制度や障害のある労働者を援助するサポート・ワーカー制度などが整備された。障害者雇用における使用者の合理的調整義務の不履行については他の差別と同様に不法行為となり、NDC や DRC といった委員会によって権利救済が図られるようになった。そして近年のイギリスの動向でとりわけ着目すべきは、2010 年平等法の下での平等人権委員会(EHRC)による障害者の合理的調整の保障と権利救済の仕組みである。EHRC は、障害者が平等法の下で権利を得られるように支援する役割を担い、紛争解決や権利救済のための支援を行う。場合によっては、障害者のために EHRC 自らが訴訟を提起することができるようになってきている。

一方で日本の障害者雇用促進法(以下促進法)を見てみると、まず促進法は「使用者の合理的配慮義務の不履行は差別である」という構成をとっていない。第 34, 35 条で募集・採用、賃金・教育訓練・福利厚生などで障害に基づく差別を禁止しているものの、合理的配慮措置の実施義務については別枠(第 36 条)で規定している。合理的配慮の具体的内容は厚生労働大臣が定める指針で示すとし(第 36 条の 5)、合理的配慮義務を履行しない事業主に対しては、厚生労働大臣が助言、指導、勧告を実施することとしている(第 36 条の 6)。障害者が差別や合理的配慮の提供義務と因果関係にある不利益取扱い(解雇等)を受けたときには、これまでと同様に民法の一般条項(公序良俗(第 90 条)、不法行為(第 709 条)や信義則(第 1 条 2 項)、労働

法の規定(解雇権濫用(労働契約法第 16 条)等)を使って司法の場で争うことになる。

2013 年の促進法改正にあたり、厚生労働省内の研究会や労働政策審議会障害者雇用分科会での議論では、合理的配慮義務の実効性担保の仕組みとして、「あまり権利義務関係で考えずに」「指針等で好事例を示し」「当事者間の話し合い等で必要なものを個別に考えていくことが適当」とされた。促進法に障害のある人の「権利」を規定することを回避し、差別禁止や合理的配慮の提供を事業主に義務付けることや、国がその履行について助言、指導等を行うといった公法的効力により使用者の合理的配慮義務の履行を確保する制度とした。

障害のある人が独力で事業主を相手に民事訴訟を提起することは、専門的知識や費用、時間等が必要で困難が多い。イギリスの動向から学ぶとすれば、まず「合理的配慮の不提供は差別である」と促進法に明文化すること、そして、権利救済や争訟については EHRC のような第三者機関によって多様な支援が障害者に提供される必要があると考える。雇用における障害者の合理的配慮の保障のために、それらをめぐる障害者の権利救済や争訟についても障害者に合理的配慮の提供が行われる必要があり、それらの体制の整備は国連・障害者の権利条約の趣旨に則り国が進めていくべきであると考える。

#### 脚注・引用文献

- 1) 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(1997 年)56-57 頁。
- 2) DDA に基づく障害者就労支援制度については、拙稿「イギリスにおける障害をもつ人の雇用・就労支援制度」富山商船高等専門学校研究集録第 40 号(2007 年)1-5 頁を参照されたい。
- 3) 同法の成立の経緯については、鈴木隆「イギリス 2010 年平等法の成立」労働法律旬報 No.1734(2010 年)43-45 頁が詳しい。

- 4) 本節では、イギリスの障害者雇用法制の概要について以下の文献を参照した。児島美都子編『障害者雇用制度の確立をめざして』(法律文化社, 1982 年)107 頁, 松井亮輔「障害者福祉サービス」社会保障研究所編『イギリスの社会保障』(東京大学出版会, 1987 年)281-299 頁, 杉野昭博「対人社会サービス(3) - 障害者 -」武川正吾・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障①イギリス』(東京大学出版会, 1999 年)303-304 頁。



- 5) 障害者(雇用)法の日本語訳は、国立国会図書館調査立法考査局『イギリスの身体障害者(雇用)法』(1956年)を参考にした。
- 6) 児島・前掲書(1982年)108頁。
- 7) 松井・前掲書(1987年)282頁。
- 8) 児島・前掲書(1982年)110頁。
- 9) Karon Monaghan, *Blackstone's Guide to The Discrimination Legislation*, Oxford University Press, 2005, p.6.
- 10) 松井亮輔「第9章 欧米諸国における障害者の一般雇用」手塚直樹・松井亮輔共著『講座障害者の福祉5 障害者の雇用と就労』(光生館, 1984年)185頁, 厚生労働省大臣官房国際課「1996年海外労働情勢 第2部第2章第2節イギリスの人材育成4. 職業訓練制度の沿革(歴史的経緯)」(1997年)41頁。
- 11) ERCの入所期間は最低3~4週間から最高24週とされ、通常は6~8週間であった。ERCでサービスを受け終えた人のうち、3か月以内に就職または技能訓練に結びつく人は約半数であった。職業導入制度は1977年に創設され、1979年までの3年間にこの制度の適用を受けた重度障害者は約2,000人で、その75%は同一職場に雇用されたといわれる。松井・同上書187頁。
- 12) 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』(2001年)68頁。
- 13) レンプロイ社(Remploy Ltd.)は政府の全額出資による会社で、障害者(雇用)法(1944年)第15条に規定された公費助成(補助金)に基づき1946年に設置された。保護雇用で働く全障害者の約6割がレンプロイ社で雇用されていた時代もあったが、ブラウン政権のもとで進められた公共セクターサービスのアウトソーシング化の一環として、同社への政府補助金は大幅にカットされ、2012年には大半の工場が、2013年にはすべてが閉鎖された。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業状態と雇用支援サービス』(1998年)82頁, 児島・前掲書(1982年)113頁, *The Guardian*, *Remploy factories shut up shop – the end of an era for disabled workers*, Wed 30 Oct 2013, <https://www.theguardian.com/society/2013/oct/30/remploy-factories-close-disabled-workers> 参照。
- 14) このことについては、野村晃「イギリスにおける「割当雇用率制」の失敗」日本社会福祉大学社会福祉論集第106号(2002年)47頁以下が詳しい。
- 15) 杉野昭博「イギリスにおける割当雇用制度と差別禁止法—グローバル化時代の要請」季刊福祉労働93号(2001年)56頁。
- 16) 同上論文56頁。
- 17) DDAの日本語訳は、原文を確認した上で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(仮訳)』(1997年)5-94頁に掲載されているものを参考にした。
- 18) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書No.87『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—』(2008年)110-112頁。
- 19) Disability Rights Commission, *Code of Practice, Employment and Occupation*, April 2004, pp.63-67, 及び同上書114頁。
- 20) 鈴木・前掲論文(1997年)70頁。
- 21) 同上論文70頁。
- 22) 寺島彰「イギリスの障害者権利委員会を訪ねて」(2005年), 障害者保健福祉研究情報システムホームページ <http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jrsrd/norma/n286/n286018.html>
- 23) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター・前掲書(2001年)74-75頁。
- 24) 鈴木・前掲論文(2010年)43-45頁。
- 25) 以下、平等法の概要は、平等法の原文を確認した上で長谷川聡「イギリス障害差別禁止法の構造と限界」内閣府第2回障がい者制度改革推進会議差別禁止部会(2011年1月31日)資料2, 2-5頁を参考にした。
- 26) Equality and Human Rights Commission, *Equality Act 2010 Employment Statutory Code of Practice*, 2010, pp.86-91.
- 27) 長谷川聡・前掲資料(2011年)6頁, 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター・前掲報告書(2008年)123頁。
- 28) 中川純ほか『平成20年度内閣府「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究」委託報告書 障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書』(2009年)137頁。
- 29) 厚生労働省大臣官房国際課「2008~2009年海外情勢報告 諸外国における外国人労働者対策 第3章イギリス」(2010年)64頁。
- 30) 中川純ほか・前掲報告書(2009年)138-140頁。

[付記]本稿は、科学研究費補助金基盤研究(C)「障害者雇用における合理的配慮の保障に関する研究」(課題番号17K03421)による研究成果の一部である。