

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——

(ロンドン事務所)

< 目 次 >

はじめに

概要	I
第1章 イギリスの障害者制度改革——障害者差別禁止法	1
第1節 戦後の障害者政策	1
第2節 障害者運動と障害者市民権法案	2
第3節 障害者差別禁止法	4
第4節 障害者権利委員会	8
第2章 障害者差別禁止法と障害者関連政策の概要	9
第1節 障害者の統計	9
第2節 障害者関連行政の実施主体	9
第3節 1995年障害者差別禁止法	9
1 障害の定義	10
2 雇用	10
3 商品・施設・サービスの提供	11
(1) 「不利な取扱い」	11
(2) 妥当な調整	12
(3) 従業員・委託業者による差別への責任	13
4 教育	13
5 公共交通	13
6 全国障害者評議会	14
7 紛争	14
8 法適用の例外	14
第4節 社会保障	15
第5節 社会福祉	15
第6節 雇用行政	16
第7節 欧米諸国の障害者政策	16
(1) 雇用創出の手段	16
(2) 障害者雇用関連法	16
(3) 解雇からの保護	17
第8節 欧州連合	18

第3章 民間組織の役割	19
第1節 民間組織の類型	19
第2節 RADAR——障害者の主張	19
第4章 政策の効果	23
第1節 雇用	23
1 当事者の属性	23
2 訴訟の内容	24
3 訴訟の結果	24
4 救済策	24
第2節 商品・施設・サービスの提供	27

はじめに

本レポートは、障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）が制定されるまでの経緯とその内容を中心として、イギリスにおける障害者政策を概観するものである。

イギリスにおいても、地方自治体と障害者との関わり合いは多面的である。

第一に、自治体は障害者行政の実施主体であり、コミュニティケア制度により福祉サービスを提供する役目を持つ¹。

次に、規制行政の執行者として、例えばタクシーの営業免許交付業務で、車椅子利用者が乗車可能な車両とするよう定めた規則の執行に際し、地域の実状に配慮した移行措置を講じることや、公共に供する建築物の建築基準審査・火災・保健・安全規則に際して、障害者が不利に扱われないよう注意を払う必要がある。

さらに、自治体自らも、各種行政サービスを提供する組織として、窓口のバリアフリー化など提供方法の再検討を迫られているほか、雇用者としても障害者を差別しないための配慮が求められている。例えばベストバリュー制度²では、業績指標の一つとして自治体の全職員に対して障害者の占める比率³の算出が求められるなど、公的機関として自ら平等な雇用を実現させる責任が明らかにされている。

加えて、同禁止法の施行に伴い、自治体は地域コミュニティにおいて率先して行動するものとして、住民や企業に差別禁止を啓発する役目を担う。例えば、ボランティア団体に対し、積極的に障害者に対応していることを補助金支出要件とすることや、商工会議所や地元マスコミとの連携、事例や情報提供などでも自治体はイニシアチブを取ることができる。

後述のとおり、同法の影響は社会全般に広範に及んでいるが、さらに労働党政権によって公共交通・教育分野についても新しい反差別法規の導入が試みられている。どちらも地方自治体に多大な影響を及ぼすものであり、これからの動きを注視していく必要がある。

なお、本レポートは自治体国際化協会ロンドン事務所所長補佐の三浦努（山形県派遣、平成11年4月より平成13年3月まで在籍）が、調査員キャロル・ヒンヴェストの協力を得て執筆した。

¹ 基礎自治体と広域自治体が二層で存在する地域においては、広域自治体が福祉行政を担当している。

² 労働党政府が強制競争入札制度（CCT）に代わり、経費を抑えつつ地方自治体が提供するサービスの質を向上させる仕組みとして、2000年度からイングランドとウェールズにおいて本格的に導入された制度。詳細は、クレアレポート第206号「英国におけるベストバリュー」を参照のこと。

³ Performance Indicator BV16（2001/02）. 自治体所管地域内の就労年齢住民人口に占める障害者の割合を別途に算出のうえ、自治体における割合と比較することとされている。

< 概要 >

○イギリスの障害者制度沿革

障害者雇用の最初の包括的な制度は 1944 年障害者（雇用）法により創設され、障害者の任意登録制度や、事業主に対して登録障害者の割当雇用、職業訓練施設や保護雇用するための施設の設置等が規定されていた。しかし 1970 年代には、割当雇用制度は未登録障害者の増加等により、機能しないものと一般にみなされ、政府は数度にわたり同制度の廃止を提案したが、それに替わる制度についての意見は一致せず、結果的に、長期にわたり状況は変わらなかった。

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と勧告したが、保守党政府は労働市場に新たな規制を導入することを望まず、また実施には企業や政府部門等に莫大な費用の発生が見込まれることからそれを認めなかったため、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 1982 年から 1993 年の間に約 15 本の議員法案が国会に提出された。

1993 年に提案された法案は超党派の議員の支持を得、成立するかと思われたが、政府は同法案を会期切れにより廃案に持ち込んだ。そしてその直後の 1994 年 7 月に政策協議文書を発表して障害者差別を分野列举的に規制する法律の制定を提案し、協議文書に対する 1000 件以上の回答を受けて、政府は同文書からさらに踏み込んだ内容の障害者差別禁止法案を国会に提案した。あくまでも包括的な反差別法規の制定を求める勢力は新たな障害者人権法案を提出したが、政府法案はこれを押さえて 1995 年 11 月に女王裁可・成立した。

同法に対して障害者と障害者団体は、主要部分で彼らが強く望んでいる状況には及んでいないという判断で概ね認識が一致していた。一方企業側は、法案の規定があいまいであるため裁判や裁定で長期にわたる煩雑な手続きが見込まれたこと、またその野心的な規定内容自体に対して批判的だった。

1997 年 5 月の総選挙で労働党が政権を獲得すると、政府は国務大臣を議長とする障害者権利検討委員会を設置し、この中間報告に基づき政府は障害者権利委員会設置法を制定した。同委員会は障害者に対する差別をなくするために活動することなどを目的とし、障害者の権利保護や差別禁止法に関してのアドバイス、仲裁業務、公式な調査の実施、調査研究などの活動を行っている。

また検討委員会は、最終報告書で障害者差別禁止法がどのように改善されるべきかについて 156 項目に及ぶ勧告を行った。その内容は障害の定義見直しから教育、雇用、交通機関、選挙や政治・司法への参加など多岐にわたり、政府はこのうち教育分野について、2000 年 12 月に法案を提出している。

○イギリスの障害者

イギリスの就労年齢人口のうち 17.9%が「日常生活を送るための能力に影響を与える障害を持ちその障害が 1 年以上継続するか、または障害が労働内容や賃金に影響を与え

る」者である。

○障害者差別禁止法

障害の定義は「通常の日常生活を送るために必要な能力に対し、重大な悪影響を長期間に渡り与えるような肉体的または精神的な機能障害」とされている。具体的には、少なくとも 12 ヶ月に渡り影響がある「機能障害」を意味し、その内容は身体的・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も含まれる。また「通常の日常生活」には定期的に多くの人が行う通常の活動を指すが、労働は含まれないこととされた。過去に上記定義に基づく障害者であった人も同法の適用を受ける。

また同法では、雇用主が障害者を従業員の募集や採用、訓練、昇進、解雇等において差別することを違法としているほか、雇用主が妥当な調整を行う義務、例外規定等について規定している。

同法第 3 章は、公共で商品や設備、サービスを提供する際の障害者差別を違法としている。規定の実施は三段階で、2004 年からは、サービス等の提供にあたり建物の段差等の物理的な障害に対して妥当な調整を行わなければならないようになる。ただし、義務教育や高等教育、成人教育の分野は、同法第 3 章のサービス供給に係る差別禁止規定から概ね除外されているが、教育機関を運営する地方自治体等は、障害者のアクセスや設備についての情報を提供する必要がある。

公共交通について、同法では、障害を持つ市民がタクシーや鉄道車両などを利用する際にアクセスすることができるような最低限の基準を政府が定めることを認めている。また、第 6 章では、政府の諮問機関として、全国障害者評議会の設置について規定している。第 7 章、第 8 章では、国務大臣が法の施行に必要な実務規則（Code of Practice）を制定する権限等を規定している。

○社会保障

障害者を対象とした現金給付で主要なものとして、就労不能給付（病気や障害により就労できない者が対象）や障害者生活手当（障害者並びに障害児を対象とし、介助が必要であったり自力での行動が困難なものに支給される）が挙げられる。

○社会福祉

地方自治体の組織の一部である社会サービス部が対人社会サービスを一元的に所管しており、コミュニティケアの理念に基づき年次計画を策定し、ケアマネージャーを通じて個々のケア対象者の処遇計画（ケアプラン）を作成し、障害者やその親類などへサービスの提供を行っている。

○障害者雇用支援

政府雇用サービス庁が管轄する各地のジョブセンターに障害者雇用アドバイザーが配置されているほか、雇用導入スキーム（障害者を雇用しようとする雇用者に、採用当初にかかる研修費等を補助）や職業アクセスプログラム（補助職員や通勤に必要な費用などについて原則最大 3 年補助）などの雇用支援事業がある。

○欧米諸国の障害者政策

ヨーロッパ大陸諸国では、就職に不利な要因を抱える人の雇用を創出するために、事

業者に対して賃金助成金や求職補助金の交付、社会保険金の掛金免除が行われている。

障害者の雇用対策としては、割当雇用率制度と障害者差別規制という対照的な2通りの法的アプローチが認められる。

欧州連合レベルでは、アムステルダム条約により、性や人種、宗教、障害、年齢等を理由とした差別を撲滅するための政策の実施や「同等の仕事には同等の賃金」の原則の確立などが規定されている。

○民間組織

障害者の声を代弁するものとして、多くの民間組織が活発に活動しており、公共セクターと協力したり、また政策に直接の影響を与えることもある。

民間団体を類型化すると、特定のグループの必要を基準とする分類やサービス供給団体とプレッシャーグループ、セルフヘルプの3種類に分類する考え方、また全国・地方レベルによる分類がある。

○RADAR (The Royal Association for Disability and Rehabilitation)

あらゆる種類の障害を対象とした民間団体の一つとして、RADARは約500団体(うち75%は障害者で構成される団体)を会員とする障害者団体のネットワーク団体であり、障害者人権法の制定を求める運動では指導的な役割を果たした民間団体の一つである。

RADARは多くの法定・任意の助言・諮問機関に参加するなど、基本的に、政府と建設的な関係を築くことによって政策の変更に影響を及ぼそうとしており、障害者差別禁止法の制定時に、他の障害者団体が同法を評価しなかったのに対してRADARは法制化を歓迎した。しかし一方では、政権を取る前の労働党と協力して、1997年総選挙の党の公約として障害者の権利を約束させたりもしている。

同団体は現労働党政府との協議で、政府が障害者の権利を確立することなしに、障害者を就労が可能である者として、健常者と同様の責任を有する者として、労働の場において公平に取り扱おうとしていることを問題と考えている。

○障害者差別禁止法が与えた効果

同法に基づき、雇用関連で起こされた訴えの対象は解雇に関するものが最も多い。一方被告側が差別を正当化するために主張した理由としては、病欠・病気の程度が最も多く、以下、健康と安全に関する理由、調整が実用的でないなどとなっている。また、労働裁判所において障害者差別に対し命じられた年間の賠償金額は平均して3,635ポンドだった。

サービス等の提供に関しては、規定が導入されてからの19ヶ月間で裁判に持ち込まれた件数は9件のみである。

調査対象の約半数の企業が、2004年からは公共にサービスを提供する方針を変更しなければならないことを認識していなかった。また、調査対象の74%の建物には入館するために少なくとも1つは問題が認められるほか、53%の職場にはアクセス可能なトイレ設備がなく、中小企業の95%以上が、職場で障害者の必要に答えるために利用できる援助について知らないと回答している。

第1章 イギリスの障害者制度改革——障害者差別禁止法

第1節 戦後の障害者政策

イギリスにおける障害者雇用の最初の包括的な制度は、1944 年障害者（雇用）法¹により創設された。

第二次世界大戦中の 1943 年に公表された「障害者のリハビリテーションと再就職に関する省庁間委員会」による報告書の内容がほぼ全面的に取り入れられたこの法律では、障害者のジョブセンター²への任意登録制度や、20 名以上の従業員を雇用する事業主に対して登録障害者の 2 %の割当雇用が導入され（Quota System）、また職業訓練施設や雇用リハビリセンター、重度の障害者を「保護雇用（Sheltered employment）」するための施設の設置等が規定されている。

割当雇用率は、大戦の進行により増加する障害者に対応するために 1946 年から 3 %に引き上げられたが、割当の達成はあくまで事業主の努力義務に止まっており、また割当未達成の事業主が非障害者等を新規雇用した際の罰則も、ほとんど適用されることがなかった。割当雇用率を達成している事業主は、1961 年の 61 %から 1993 年には 19 %にまで落ち込んだ。

その原因についてはいくつかの説明がなされている。ジョブセンターの人員・資金の不足により、欠員の発生を補足したり適当な候補者を推薦することができなかったほか、1978 年にマンパワー委員会³が行った試算によると、未登録障害者の増加により割当雇用義務を持つ全民間企業が割当を満たすだけの登録障害者がそもそも存在しなかったことが挙げられている。これは、肢体損傷障害者に代り、心臓・循環器系疾患や精神障害者など、外見からは分からない障害を持つ者の割合が増加したことにより、障害者登録によるメリットよりもレッテル貼りによるデメリットを恐れる未登録者が増加したことが理由と見られ、それに伴い、適当な候補者がいないときに発行される免除許可証が大量に発行され、制度は形骸化した。また政府の広報不足を指摘する声もある。

このように、1970 年代には割当雇用制度は機能しないものとみなされた。このため、政府の政策協議文書により数度にわたりその廃止が提案されたが、割当雇用制度に替わる制度についての意見は一致しなかった。

ジョブセンターで同制度運営の実務に携わる障害者雇用担当官の間では、障害者登録の未登録者の増加に対処するには同制度以外の雇用対策の強化が不可欠だとの判断から、事業主の自発的な取組の奨励と同制度の廃止を求める意見が大勢を占めた。それに対し、障害者団体の多くはむしろ旧西ドイツと同様な割当雇用—納付金制度⁴と保護雇用制度の拡

¹ Disabled Persons (Employment) Act 1944

² Job Centre. 公共職業紹介機関。現在は教育雇用省(Department of Education and Employment) 内にある雇用サービス庁(Employment Services) の管轄下に置かれている。

³ Manpower Services Commission

⁴ 割当雇用率未達成の事業主から代償金を徴収し、割当雇用率を上回って障害者を雇用する企業などに助成金を支給する制度（第2章第7項（2）を参照）。

充を主張した。

このような相反する意見を受けたマンパワー委員会は、不況により一般の労働者も高失業率に置かれている状況では障害者を優遇する政策の実現は困難であるとして、同制度の当面維持と事業主の啓発・表彰など、障害者雇用への自発的な取り組みを奨励する方針を打ち出した。結局、割当雇用制度は障害者差別禁止法が制定されるまで維持されることとなる。

第2節 障害者運動と障害者市民権法案

障害者と障害者団体による働きかけの結果として、キャラハン内閣率いる労働党政府は1979年に障害者対策委員会⁵を設置した。その任務は、障害者が日常生活で差別に遭っているかどうかを確認するとともに、もしそうであればどのように差別対策が行なわれ得るかを勧告することであった。

しかしその直後、同年5月に行われた総選挙の結果、サッチャー率いる保守党が政権を奪取した。同委員会は1982年に報告書を発表し、障害者は広範な差別を受けていることを認め、対策として包括的な反差別法規を導入する必要があると勧告した。しかし、保守党政府はそのような法規の必要を認めなかった。例えば、1990年に世界保健機関が発行した報告書の中で、政府は以下のとおり言明している。

障害を持つ人々の権利を宣言する包括法または一般法によって、統合と平等という目標が前進されるということを、政府はとりわけ確信することができない。また政府は、障害を持つ人々の様々なカテゴリーに対応する広範で多様なニーズ、また障害を持つ人々が接する機会を持つ多くの異なった環境が認められるべきであり、障害者を取り巻く実際上の困難は、それがどのようなものであれ、単一の手段で対処するには複雑すぎるということを確認している⁶。

この政府の姿勢に対し、障害者団体を中心に、勧告を実施するよう政府に求める運動が起こり、障害者反差別法規の実現を目指す障害者団体により「反差別法規のためのボランティア団体連合⁷」が1985年に結成された。徐々に運動は勢いを増し、彼らの考えを支持する国会議員によって1982年から1993年の間に約15本の議員法案が国会に提出された。当初の法案は単に一般原則を述べたものに過ぎなかったが、アメリカ障害者法⁸を1990年に制定した合衆国の経験から多くを取り入れ、次第に洗練されたものになっていった。1992年にジャック・アシュレイ議員によって提案された障害者人権法案は成立に至らなかったが、立法化運動は国会の内外にかなりの数の支持者を獲得し、続く1993年にロジャー・ベ

⁵ The Committee on Restrictions Against Disabled People (CORAD)

⁶ Is the Law Fair To the Disabled?

⁷ Voluntary Organisations for Anti-Discrimination Legislation (VOADL) ; のちに名称を Rights Now と変更した。

⁸ Americans with Disabilities Act of 1990

リー議員によって再提案された法案は、翌 94 年には超党派の議員の支持を得て⁹第二読会を通過し、法制化も現実にも可能かと思われた。

政府が包括的な障害者人権法案に反対する理由は主に 2 つあった。ひとつは、保守党の政策が、労働市場の参加者にとって規制的な手続きや規則のない「柔軟な (flexible)」市場の実現を目指していたことに関連している。政府にとっては、産業への規制を撤廃することが一番の関心事であった。政府は 1994 年の声明の中で以下のように述べている。

……障害者の雇用機会を促進する最も有効な方法は、事業主に障害者の能力と、彼らを雇い入れることのメリットを認識させることにある。

また、同法案を実施することに伴い企業や政府部門等に発生すると見込まれる莫大な費用も政府の大きな反対理由であり、国会審議の際にもこの点がしばしば論じられた。レポートステージの審議の際に、政府はベリー法案に係る費用アセスメントを発表し、同法案が実施に移されると 170 億ポンド (約 2 兆 9000 万円) もの費用が見込まれることから、企業と納税者に看過できない負担を強いると主張した。しかし、この見解は国会の内外で反論を受け、政府は後に、金額の一部は二重に計上されていたことを認めざるをえなくなった。

政府は、これらの議論が説得力を持たなくなったことで、法案の成立を阻むために手続き上の手段を使うことにした。1994 年 5 月に保守党の無任所議員の小グループが 100 以上にも及ぶ修正動議を提出するとともに、故意に長時間にわたるスピーチを行ったため、同法案は会期切れにより廃案となった。同グループは自分たちが政府の代理として働いていることを繰り返し否定したが、それにもかかわらず、のちにそれは正しくないことが判明し、障害者担当大臣のニコラス・スコットはこの件に関し国会をミスリードしたと認めざるをえなくなった。また別の議員は議長から譴責処分を受けた。

スコット大臣への最も率直な批判の一つは、彼の娘で、また障害者団体等の包括的団体である RADAR¹⁰の当時の国会対策スタッフでもあったビクトリア・スコットからのものであった。このつながりはメディアの注目を浴び、社会において障害者が直面する差別

⁹ Scope [脳性小児麻痺患者団体] が 1994 年秋に国会 (庶民院) 議員 100 名を対象に郵送調査した (Scope. Disabled in Britain, 1994.) 結果によると、議員の 70% (保守党所属議員の約半数、労働党議員の 98%) が市民権法規の考えを支持している。また、「障害者を援助するために政府が取り得る最も重要な手段は、職を得る機会を増やすことだ」という設問に 79% が同意したほか、51% が雇用分野で差別を禁止する法律を支持した。なお同調査の報告では、多くの議員は選挙区の障害者が直面している問題に気付いているが、保守党の議員は、労働党の議員より“障害者は公共交通や社会福祉等の様々なサービス提供に満足している”と考えている傾向があると指摘している。

¹⁰ The Royal Association for Disability and Rehabilitation (RADAR) ;

について世論の関心を呼ぶ上で、間接的に大きな役割を果たした。

第3節 障害者差別禁止法

政府はこれらの不手際により世論の広範な批判を引き起こした結果、対応策を取る必要に迫られた。政府はベリー法案が廃案になった直後の1994年7月に政策協議文書¹¹を発表し、障害者に対する差別を規制する法律の制定を提案した。この文書では雇用や建物基準、商品やサービスへのアクセス、銀行等の金融サービスにおける障害者の権利とイギリス障害者委員会の設立が言及されたが¹²、国会審議で議論された事項の全ては提案されなかった。協議文書は雇用者や企業団体、障害者やその代表者に3万1000部が配布され、1000件以上の回答があった。

政策協議文書への反応を受けて、ニコラス・スコットに替わり障害者政策担当大臣¹³に就任していたウィリアム・ヘイグは、法案の内容を同文書からさらに踏み込んだものにすることを発表した。特に、障害者のアクセス権については、協議文書では単に偏見や無視による障壁のみを規制することを提案していたのに対し、現実的である場合は、物理的・コミュニケーション上の障害を取り除くことを含むこととした。

さらに、金融サービスへの規制について、協議文書では触れられてはいたものの法規制からは除外することが提案されていたのに対し、金融サービス分野も同法の対象に含むことと、また公共交通と教育の分野についての新しい手段が新たに提案された。

ヘイグ氏は国会で以下のとおり述べている。

……公約のとおり、協議文書への回答を注意深く検討した。その結果は、我々が夏に提案したものよりもより幅広く、深いもののパッケージである。

我々の目的は明らかである。障害を持つ人々への差別を除去し、社会に全面的に参加できるようにすることである。しかし、障害を持つ人々も理解しているとおり、変化は一夜にしては起こり得ない。我々が取る行動が現実的な予定表を持ち、实际的であり、そしてサービス供給者へ与える影響を考慮していることは不可欠である¹⁴。

政府は1995年1月に、白書の発表と同時に障害者差別禁止法案を国会に提案した。

あくまでも包括的な反差別法規の制定を求める勢力は、同時期にハリー・バーネス議員によって新たに議員提案された障害者人権法案を提出したが、政府法案はこれを押さえて11月に女王裁可・成立した。

¹¹ *A Consultation on Government Measures to Tackle Discrimination Against Disabled People*, 1994.

¹² 同上、1.11

¹³ The Minister for Disabled People

¹⁴ House of Common Debate 24 November 1994 c740-756.

障害者差別禁止法¹⁵の成立は、それまでの障害者が置かれていた状況からの進歩を意味しているのは明らかであったが、国会審議においても包括的反差別法規の制定を支持する勢力から「錯綜して紛らわしく曖昧で分かりにくい例外規定により穴だらけであり、規則というよりもむしろザルである¹⁶」と非難されるなど、障害者人権法の制定を目指して運動を続けていた障害者と障害者団体は、同法が、主要部分で彼らが強く望んでいる状況には及んでいないという判断で概ね認識が一致していた。

なかでも、同法により設置された英国障害者評議会¹⁷は、その権限の弱さがやり玉に挙げられた。イギリスでは、性差別や人種差別に対処するための法律が1970年代に相次いで制定されているが¹⁸、それらの法により創設された機会均等委員会や人種平等委員会とは違い、障害者評議会は国務大臣への助言を行うだけで、独自に調査を行ったり、反差別に関する通知を発したり、テストケースを取り上げたり、そして一番大事と思われるが、障害者個人に助言する権限が与えられなかった。

一方、新たな法的義務を課せられることになる企業側は、法案のあいまいで野心的な規定に批判的だった。

政府の法案提出を受けて英国産業同盟¹⁹は声明を発表し、政府の新提案を概ね歓迎するが、裁判や裁定で長期にわたり煩雑な手続きを必要とすることを避けるために新たな法的義務が明確にされ、同意できる定義が示されなければならないこと、また「恣意的に」20人未満の企業を適用の対象外とすることにより、障害を持つ多くの労働者の才能を否定し、二層制の雇用制度を作ることになることから、企業の規模や状況によって何が実際的であるかも異なることを認識することがより効果的なアプローチであると主張した²⁰。

また経営者協会²¹は、法案の曖昧さは企業にかなりの経費の増加をもたらしかねず、事実上、事業主が支払いを求められる小切手を、金額欄が空白のまま政府が振り出したようなものだと非難した²²。

障害に関連した市民権の包括的な枠組みを公約に掲げて総選挙を戦った労働党が1997年5月に政権を獲得すると、障害者差別禁止法を完全に実施するための方策並びに同法の規定を再検討するための場として、障害者権利検討委員会²³の設置を同年10月に宣言した。同委員会（別表1）は国務大臣を議長として検討を進め、第一段階として1998年4月に中

¹⁵ Disability Discrimination Act (DDA) 1995

¹⁶ Hansard 22 May 1994, 813.

¹⁷ National Disability Council (NDC)

¹⁸ 性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) 並びに人種関係法 (Race Relation Act 1976)

¹⁹ The Confederation of British Industry (CBI)

²⁰ Confederation of British Industry News Release, *Disability Bill – New Approach Welcome To Employers But Government Must Get Detail Right, Says CBI*, 12 January 1995.

²¹ The Institute of Directors (IoD)

²² Institute of Directors Press Release, *Disability Bill a “Blank Cheque” say IOD*.

²³ The Disability Rights Task Force

間報告書を政府に提出し、性差別や人種差別に対応する委員会と同等の権限を有する団体の必要性を改めて主張した。

別表1

障害者権利特別委員会名簿

議長 マーガレット・ホッジ	障害者政策担当大臣
スティーブン・アランブリティス	中小企業連盟
ボブ・ベンソン	障害者スコットランド
ジェーン・キャンベル	全国自立生活センター
エリザベス・クラーク	経営者協会 前ビジネス調査官
キャロライン・グッディング	労働組合障害者同盟
デイビッド・グレイソン	全国障害者協議会
レイチェル・ハースト	ライト・ナウ
デービッド・ジェンキンス	ウエルズ労働組合評議会
スー・ジェンキンス	英国産業同盟 会員
ブライアン・ラム	SCOPE
コリン・ロー	英国視覚障害者協会
ジョー・マン	全国聴覚障害者同盟
バート・マッシー	王立障害・リハビリテーション協会 (RADAR)
ブライアン・ポメロイ	デロイト・アンド・トゥーシュ・コンサルティンググループ
フィリップ・ラッセル	障害児評議会
リズ・セイス	全国精神保健協会 (Mind) 前政策担当課長
スーザン・スコット・パーカー	障害者雇用フォーラム
ランジット・ソンドー	人種平等委員会 前委員長代理
ジェームス・ストラッチャン	全国聴覚障害者協会
リチャード・テイラー	生涯保健 NHS[国民保健サービス]トラスト
ロイ・テイラー	キングストン・アポン・テムズ区役所 (ロンドン) 地域サービス部
キース・ウエルトン	中部ヨークシャー商工会議所
モニカ・ウイルソン	障害アクション (北アイルランド)
リチャード・ウッド	英国障害者団体評議会
	(計 25 名)

出典: 障害者権利検討委員会最終報告書 別添A

政府はこれに対応して同年 7 月に白書²⁴により政府方針として障害者権利委員会²⁵の設立を発表、また同年 12 月に法案を国会に提出し、翌 1999 年 7 月に女王裁可・成立した。

一方 1999 年 12 月に発表された最終報告書²⁶では、障害者差別禁止法がどのように改善されるべきかについて 156 項目に及ぶ勧告を行った (別表 2)。その内容は障害の定義の見直しから教育、雇用、交通機関、選挙や政治・司法への参加など多岐にわたる。政府はこのうち、障害者差別禁止法では適用が除外されていた教育分野について、政策協議を経て、

²⁴ *Promoting disabled people's rights: Creating a Disability Rights Commission fit for the 21st Century*, 1998.

²⁵ The Disability Rights Commission

²⁶ *From Exclusion to Inclusion*

2000 年 12 月に法案²⁷を提出している。

別表2

最終報告書別添D 費用と利益[抜粋]

障害の定義(第3章関連)

- 2 勧告3. 2並びに3. 3において、障害の定義を拡張して、HIV感染者について診断を受けた時点、またガン患者について生活に重要な結果が出た時点から同法の対象とするよう勧告した。また、失明または部分失明であると証明された人は、同法の定義に適合すると考えられるべきだとする勧告3.4の提案は、同法の対象者を広げることになる。我々は、これらの勧告により、約3万人が新たに対象に加わると推計する。イギリスにおいて、すでに約1000万人が同法による保護を受けており、これらの勧告(の実行)によりかかる費用は無視できる規模のものである。

雇用(第5章関連)

- 12 勧告5. 8では、同法の雇用関連規定の適用を2～14人の従業員を有する雇用主へ拡大することが提案されている。これにより、約200万ポンド(3億4000万円)の費用が見込まれる。勧告5. 9では、(将来的に)従業員1名並びに1人目の従業員を求人する事業主を同法の対象にするよう求めている。これにより、約250万の事業主が対象となるが、我々は同勧告に係る費用を推計することができなかった。適用対象の拡大は、特に大企業の立地が少ない地方や分野において、障害者を新たに雇用したり継続して雇用することにより、利益を引き出すだろう。

公共生活への参加(第9章関連)

- 26 勧告9. 3から9. 5の選挙制度へのアクセス向上は、ハワースワーキングパーティーによって提案された方法を基準にしている。これらの手段は障害を持つ人々よりも、より広範に適合するので、我々の勧告の提案に係る費用を提示することは適切ではないと思われる。投票の補助など、特に障害を持つ人々のための手段については、最初の総選挙で費用はおおよそ数十万ポンドと見込まれるが、それ以降の総選挙や他の選挙では明らかにより少ない費用で実施可能である。

地方自治体及び保健・社会福祉サービス(第10章関連)

- 29 多くの勧告が、現存する政府の政策や新機軸に付け加えられるものなので、それらにかかる費用を算出しなかった。障害者問題について自覚を深めることにより、個々人の必要に対し、よりのを得て適切な手当とサービスが可能となる。我々の勧告がすべて実行されるならば、障害を持ったより多くの人々が対価を得る労働につくことや、例えば障害を持ったり休職してからより早く復職できるなどの利益を得ることが期待できる。
- 30 提供するサービス間の調整、また組織間で共同で業務を進めるために財政的・制度的な障壁を取り除くことを求めた勧告 10.17 並びに 10.18 は、現在の各種資源のより効率的な活用と、障害を持つ人々が享受するサービスを向上させる。

また、同法では 20 人未満の雇用主ならびに軍隊、警察、刑務所および消防士には雇用関連規定の適用が除外されている点についても、改善を求めている。労働党政府はすでに、

²⁷ The Special Education Needs and Disability Bill

同法の見直し規定²⁸により「20 人未満」を「15 人未満」と変更する施行令²⁹を 1998 年 12 月に施行しているが、同報告書ではさらに推し進めて、同法の適用が除外される雇用主を従業員 2 名未満とすることと職種による例外規定を撤廃すること、また将来的には従業員の人数による除外規定を全面的に撤廃するよう勧告した³⁰。

第 4 節 障害者権利委員会

障害者権利委員会は 2000 年 4 月から活動を開始している。委員会は、障害者に対する差別をなくするために活動すること、障害者の平等な機会を推進すること、障害を持つ人々の待遇に関し良い実践を促進すること並びに障害者差別禁止法の再検討を続ける法的な責務を負い³¹、それらを達成するために、以下のような機能を持つ。

- ・ 障害を持つ人々の権利を保護するために援助し、それが適当である場合、法的助言や助力を手配する。
- ・ 障害者差別禁止法における権利と義務について、障害を持つ人々と雇用主、サービス提供者に情報を提供し、アドバイスをを行う。
- ・ 実務規則の案を作成し、また再検討を行う。
- ・ 障害を持つ人々とサービス提供者との間で起こった争いに対し、独立した仲裁業務を行う。同業務の実績を監視する。
- ・ 特定の組織等に対し障害を持つ人々がどのように扱われたか正式な調査を行う。
- ・ 情報を提供し、政策形成に資するため、また法律が障害を持つ人々の権利を保護するために機能しているか確認するために、調査研究を行う。

同委員会は、委員長を含め 15 人の委員で構成されている。委員は国務大臣から任命され、規定により、その過半数は障害者であるか、または過去に障害者であったことが求められている³²。2001 年 4 月現在で、構成委員のうち 10 人が障害者で、1 名の学習障害者が含まれる。初代理事長のバート・マッシー氏は RADAR の前事務局長で、同委員会の前身である全国障害者評議会では副委員長職にあった。その他の理事は、ウエールズ代表、スコットランド代表、労働組合代表が各 1 名、経済界利益代表が 4 名、障害者利益代表が 2 名などで構成されている。

²⁸ s.7 (2) – (10)

²⁹ The Disability Discrimination (Exemption for Small Employers) Order 1998, no.2618.

³⁰ Recommendation 5.8, 5.9, 5.15, 5.16.

³¹ Disability Rights Commission (DRC) Act 1999, 2 (1).

³² DRC Act 1999, Schedule 1, 2 (2).

第2章 障害者差別禁止法と障害者関連政策の概要

第1節 障害者の統計

政府の1998年冬期の労働力調査によると³³、就労年齢（16歳から男性が64歳、女性は59歳まで）人口のうち17.9%が「日常生活を送るための能力に影響を与える障害を持ちその障害が1年以上継続するか、または障害が労働内容や賃金に影響を与える」者である。年齢構成では、高年齢であるほど障害をもつ人の割合が高い。また、イングランド南部では障害者の比率が低いのにに対して、イングランド北部やウェールズでは比率が高い傾向がある。同一地域内でも特定の地区の比率が高いことがあり、地域的に一定の傾向が認められるが、原因は年齢・収入格差など複数の要因が複雑に絡み合っているものと見られ、特定は難しい。

第2節 障害者関連行政の行政主体

障害者差別禁止法の施行に関する事務は、政府の教育雇用省³⁴が所管している。なお、同省は障害者の雇用・教育に関する事項も取り扱う。

障害者関連給付をはじめとした社会保障に関する事務は、社会保障省³⁵が所管している。

デイケア等の社会福祉サービスについては、地方自治体（地方自治体が二層で存在する地域においては広域自治体）の社会福祉サービス部が担当している。

第3節 1995年障害者差別禁止法

1995年障害者差別禁止法は全8章70条の本文と、8つの別表によって構成される。

第1章は、同法における障害者の定義について規定している。

第2章は、雇用関係における障害者差別の原則禁止と雇用主の義務、例外規定等について規定している。

第3章では、公共に商品や設備、サービスを提供する際の障害者差別を禁止している。

第4章では、教育分野における同法の取扱いについて言及されている。

第5章では、公共交通について規定する。

第6章では、全国障害者評議会の設置について規定する。

第7章、第8章では、国務大臣が法の施行に必要な実務規則（Code of Practice）を制定する権限やその他補足的な事項を規定する。

同法の規定により、国務大臣は雇用³⁶や商品等提供³⁷などの規定について、実務規則を制

³³ Disability and the labour market: results from the winter 1998/9 LFS, Labour Market Trends Sep 1999 pp.455-466

³⁴ The Department for Education and Employment

³⁵ The Department of Social Security

³⁶ s.53

³⁷ s.51

定・改定する権限を持つ。

例として、サービス等の提供に関する実務規則³⁸は、全国障害者評議会が起草した原案に基づき、国務大臣が関係各団体と協議を行い作成した。その後に国会の承認を受け³⁹、1996年7月に制定された。なお、1999年10月から第2段階の規定が発効することに対応して、改訂されている。

政府が制定する実務規則はそれ自身は法律ではないため、それに違反しても直ちに法的責任が発生する訳ではなく、また法律の解釈は司法の権限であることから、確定的な法解釈を示したものにもなり得ない。しかし、法的手続きの過程においては証拠として取扱うことができ、またその過程のあらゆる段階において、裁判所や労働裁判所は実務規則の規定を考慮に入れなければならないとされている。

1 障害の定義

同法第1条において障害は「通常の日常生活を送るために必要な能力に対し、重大な悪影響を長期間に渡り与えるような肉体的または精神的な機能障害」と定義されており⁴⁰、その詳細は同法別表1に規定されているほか、個々の事例が規定に適合するか判断するための判定基準の設定は、国務大臣が制定する実務規則に委任されている。

それらによると、「長期間」は少なくとも12ヶ月継続するかその見込みがあるか、またはその人の残り終生に渡り影響があることを意味する。また、「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・躁鬱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、身体的な危険を認識する能力など、定期的に多くの人が行う通常の活動を指すが、労働は含まれないこととされている。

なお、同法第2条において、過去に上記定義に基づく障害者であった人も、同法の適用を受けることとされている。

2 雇用

同法は第2章において、雇用主が障害者を従業員の募集や採用、訓練、昇進、解雇等において差別することを違法としている⁴¹。

差別とは、障害に関連した理由によって、障害を持たない者に比べて「不利な取扱い (less favourable treatment)」を障害者が受けることを指す。ただし、障害者に

³⁸ Code of Practice: Rights of Access: Goods, Facilities, Services and Premises

³⁹ 一般的に、国会法の規定により国務大臣に制定を委任されている各種規則・政令 (Statutory Instruments) は、大臣から国会両院に規則案が提出され、40 議事日以内にいずれの院からも拒否権が発動されなければ発効する (Negative Procedure)。ただし、規則・制令によっては、発効の要件として 28 議事日以内に議会の議決を必要とする旨定められているもの (Affirmative Procedure) もある。

⁴⁰ s.1(1)-(2).

⁴¹ s.5

対するその不利な取扱いが特定の場合の状況において不可欠かつ重要であれば、差別は「正当化 (justified)」される。

また同法は、雇用に係る取り決めや建物の物理的特徴が、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、雇用者に「妥当な調整 (reasonable adjustment)」を行うことを義務づけた⁴²。妥当な調整として、同法では建物の妥当な改造や障害者の職務の一部を他の職員に振り替えること、勤務時間の変更、リハビリ等のために勤務時間内の休暇を認めること、マニュアルの修正などを例として挙げている⁴³。

3 商品・施設・サービスの提供

同法第3章の規定は、物品や施設またはサービス（例として情報提供サービス、ホテルや民宿、金融や保険業、レクリエーション施設、職業斡旋業など）が公共に提供される際に、障害を理由とした差別をなくすることを目的としており、施行は三段階にわたっている。

まず1996年12月より、障害者に対してサービス提供を拒んだり、障害を持たない人に比べて劣ったサービスを供給することが違法とされている。

また1999年10月から、障害者に対して、その障害に関連した理由により障害を持たない者に比べて不利な取扱いをすること、また障害者にサービス等を提供するにあたりその障害に対し妥当な調整を行わないことが、障害者に対する差別に相当するとして違法とされた。

さらに2004年10月より、サービス等の提供にあたり、建物の段差等の物理的な障害に対して合理的な調整を行わなければならないようになる。

なお、これらの規制はサービス提供が無料であっても適用されるが、公共に提供されているサービス等のみが対象となり、会員制のクラブなどには適用されない。

(1) 「不利な取扱い」

不利な取扱いとして、具体的にはサービスの提供を拒むこと、サービスの水準または提供の方法において不利な取扱いをすること、不利な料金を設定することの3つが提示されている。

例えばレストランで、障害のために行儀よく食事のできない人に、ウェイターが店を出ていくように言った場合は不利な取扱いとみなされる。その際、ウェイターが「これまでも、汚い食べ方をする方には退席していただくようお願いしており、障害者だからといって差別しているわけではない。」と言ったとしても、障害に関連した理由により不利な取扱いをしていることになるので認められない。また、これとは逆に、酔っぱらった障害者に対して入店を拒否しても、障害を持たない酔っぱらいが同様に入店を拒否される限りは、不利な取扱いとは見なされない。⁴⁴

⁴² s.6

⁴³ s.6(3)

⁴⁴ London Borough of Tower Hamlets, Corporate Equalities Service.前掲書, p.14.

ただし、下記のいずれかに適合する場合には、不利な取扱いを正当化することが可能であることも併せて定められている。

(a) 不利な取扱いが、健康や安全に危険を及ぼさないために必要であるとき。

例としては、アミューズメントパークの係員が、ジェットコースターに乗りたいたいという筋ジストロフィー患者を拒否する場合は挙げられている⁴⁵。ただし、実質的な検討がされることなしに、防火規則を盾に車椅子利用者の入場を拒否することは、適法とはみなされない。

(b) 障害者が条件を理解した上で承諾したり、法的効力を持つ契約を結んだりすることができず、そのために不利な取扱いが行われるとき。

(c) サービスの提供が拒否されるケース：サービスの提供者が、その他の方法では公共にサービスを提供することができないとき。

(d) サービスが提供される水準や方法、条件において不利に取扱われるケース：サービスを公衆の障害者またはそれ以外の人に提供するために、不利に取扱うことが必要であるとき。

(e) 障害者へのサービスを提供される条件が異なるケース：提供者に多大な費用がかかるとき。

例として、靴屋が障害にに合わせて、通常とは違う形の靴を作ったり、普通使わない布地を使ったりするなど、特別の対応を行った場合、別料金を請求することは妥当であるとみなせる⁴⁶。ただし、妥当な調整を行うため（点字や音声による案内を準備するなど）にかかった費用を、障害を持つ客に別途負担させることは違法である⁴⁷。

サービス等の提供者が、障害者に対する不利な取扱いを正当化するには、以下の全ての条件を満たさなければならない。

(a) 不利な取扱いを行った時点で、取扱いが正当化できると認識していること

(b) 全ての状況において、当該意見が妥当であること

(c) 妥当な調整によっては、問題を解決できないこと

サービス提供者が障害者の能力について誤った先入観を持っており、相談を行おうとすらしなかった場合、不利な取扱いを正当化できるとの意見を妥当であると認められるのは困難である⁴⁸。

(2) 妥当な調整

1999 年 10 月からサービス供給者は、障害者が他の手段ではサービスを受けることが不可能であるか、不当に困難である場合、サービス提供の方針・手順・実施方

⁴⁵ Disability Discrimination Act 1995 Code of Practice: Rights of Access Goods, Facilities, Services and Premises. p.47 (6.10).

⁴⁶ London Borough of Tower Hamlets, Corporate Equalities Service. 前掲書, p.16.

⁴⁷ Code of Practice, p.52 (6.24).

⁴⁸ Our Responsibilities, p.17.

法に妥当な変更を加えることが要求されるようになった。

例えば、ある郵便局ではテレビライセンスを購入する際に列に並んで順番を待つ必要があったとする。この場合、重度の関節炎で数分しか立っていることができない人は、非常な苦痛を強いられることになる。そのような障害を持たない人は、同様のサービスを受けるにあたり同様の苦痛を感じることはない。この場合、この郵便局のサービス提供の方針は障害者に「不当な」困難を強いるということになり、そのような障害者の便宜を図るためにどのように方針を調整するか、この郵便局に検討する義務がある⁴⁹。

他にも、障害者がサービスを受ける助けとなるような妥当な補助手段を提供する（点字や手話通訳者など）ことや、建築物に物理的な障害があるときに妥当な代替方法によりサービスを提供できないか検討することが義務付けられている。

なお、2004 年 10 月からは、建物に障害者に対する物理的障害がある際は、サービス提供者はその障害を除去するか変更しなければならないこととされている。

（3）従業員・委託業者による差別への責任

サービス等の提供者は、従業員や委託業者が行った差別に対しても、認識や許可の有無に関わらず法的責任を負う⁵⁰。ただし、従業員等に対し、差別行為を行わないために実効性のある妥当な手段を講じていたということを示すことができればその限りでない⁵¹。雇用主とは別個に、個々の従業員も法的責任を問われ得る。

4 教育

義務教育や高等教育、成人教育の分野は、同法第 3 章のサービス供給に係る差別禁止規定から概ね除外されている⁵²。ただし、教育機関を運営する地方自治体等は、障害者のアクセスや設備についての情報を提供する必要がある。

なお、障害児（者）が平等に教育を受ける権利を法的に保障するよう求める意見が障害者権利検討委員会の最終報告書でも取り上げられ、政府は 2000 年 12 月に法案⁵³を国会に提出している。

5 公共交通

同法では、障害を持つ市民がタクシーや鉄道車両などを利用する際に、アクセスすることができるような最低限の基準を政府が定めることを認めている。

これに基づき政府は順次、基準を定めており、1998 年 12 月から新たに製造される鉄道車両に対し、障害者がアクセス可能であるような基準を満たすものであることが

⁴⁹ Code of Practice, p.24 (4.11).

⁵⁰ s.58.

⁵¹ s.58(5).

⁵² s.19(5)-(6)

⁵³ The Special Educational Needs and Disability Bill

求められたほか、1999 年 12 月から、ライセンスを所有するタクシーが車椅子でも乗車可能であるようにすることが義務づけられた。

また、2000 年 12 月から、新たに製造され、公共交通に使われる乗客定員が 23 人以上のバスは、全て障害者がアクセス可能であるような基準を満たすものであることが義務づけられた。現在運行されているバスも、1 階建てバスについては 2015 年までに、ロンドンをはじめイギリス全土で使用されている 2 階建てバス（ダブルデッカー）も 2016 年までに、全ての車両が当該基準を満たす必要がある。小型バスや長距離バスに関しては、車椅子によるアクセスを可能にするためには技術的な困難もあり、法的な規制を受けるのは 2005 年以降になる⁵⁴。

6 全国障害者評議会

第 6 章において、全国障害者評議会の設置と、その業務並びに権限の細目を定めている。政府の諮問機関の位置づけであるが、2000 年 4 月に障害者権利委員会（第 1 章第 4 節を参照）が設立されたのを受けて廃止された。

7 紛争

サービス等の提供に関して違法な差別があったことを主張する場合は、差別の事実があった地区の地方裁判所（County Court；スコットランドでは the Sheriff's Court）に対し、損害賠償（慰謝料を含む）や権利の存在の宣言、命令などを求めて訴えることになる。

雇用関係の訴えは、雇用裁判所（Employment Tribunal Service）が第一審となる。

8 法適用の例外

イギリス国会で制定された法を執行する過程で行われた全ての行為は、障害者差別禁止法の規定に優越し合法とされる⁵⁵。

例として、1990 年計画（指定建造物と保護地域）法⁵⁶により、歴史的建造物の改築や建物の改変は厳しく制限されており、障害者差別禁止法と競合する部分においては、同計画法の規定が優先される。

同法のこの位置付けは、人種差別対策法である 1976 年人種関係法と同様である⁵⁷が、1975 年性差別禁止法については、EU 法の適用があるため扱いが異なる。

⁵⁴ Department of the Environment, Transport and the Regions Press Note 494, “Disabled People to Get Full Access to Buses”

⁵⁵ s.59.

⁵⁶ The Planning (Listed Buildings and Conservation Areas) Act 1990

⁵⁷ ただし、人種関係法の判例法では、前記のような合法化は「表現された法規により必要とされた行動」のみが該当し、法規により認められた裁量行使した行動については合法化される対象に含まれないとされている。

第4節 社会保障

イギリスの社会保障制度において、現金給付は伝統的に以下の3つに分類される⁵⁸。

- ① 拠出給付 全国民を対象に徴収する保険料⁵⁹を財源とする。退職者年金など。
- ② 非拠出給付 租税を財源とし、所得に関わりなく支給される。児童手当や労災保険、各種障害手当など。
- ③ 所得関連給付 租税を財源とし、低所得者を対象に支給される。所得扶助 (Income Support) など。障害者関連では就業障害者税額控除⁶⁰など。

障害者を対象とした手当で主要なものとして、以下のものが挙げられる。

(a) 就労不能給付 (Incapacity Benefit)

病気や障害により就労できない者が対象。資力要件はないが、国民保険料を規定により支払っていることが必要。

(b) 障害者生活手当 (Disability Living Allowance)

障害者並びに障害児を対象とし、介助が必要であったり自力での行動が困難なものに支給されるが、介助人を雇わなくとも受給できる。課税対象外。国民保険料の支払いも受給要件ではない。

第5節 社会福祉

地方自治体の組織の一部である社会サービス部⁶¹は、1970年地方自治体社会サービス法⁶²により、児童局や福祉局、衛生局などの関連部局が統合されたもので、対人社会サービスを一元的に所管している。

同部はコミュニティケアの理念⁶³に基づき年次計画を策定し、ケアマネージャーを通じて個々のケア対象者の処遇計画（ケアプラン）を作成し、障害者やその親類などへサービスの提供を行っている。

具体的には、社会サービス部は、共同協議委員会⁶⁴を通じて国民健康保健（NHS）当局や地方自治体内の関係部局（住宅、教育及び交通）、ボランティア団体、民間営利セクターと協議の上、コミュニティケア計画を策定し、毎年度見直しを行う。同計画には、地区に必要とされるサービスとその優先順位、サービス提供者の状況などが記載される。

提供されるサービスにはナーシングホームやレジデンシャルケアホームなどの施設ケアと、家事援助や身体介護、デイケア、レスパイト（一時休暇）サービスなど在宅ケアがあるが、個人としての自立を援助するための在宅ケアが基本とされており、ケアプランに基

⁵⁸厚生白書（平成12年度版）pp.304-308

⁵⁹ National Insurance Contribution

⁶⁰ Disabled Person's Tax Credit

⁶¹ Social Services Department

⁶² Local Authorities Social Services Act 1970

⁶³ コミュニティケアとは「老齢、精神病、心身障害などによる問題を抱えたものが、自宅またはコミュニティの中の家庭的な施設で、できる限り独立的に通常の生活をするために必要なサービスや援助を行うこと」（1989年ホワイトペーパー）と定義されている。

⁶⁴ Joint Consultative Committee

づいて、自治体が自らサービスを提供するか、またはボランティア団体や民間営利部門からサービスを購入する仕組みである。

第6節 雇用行政

雇用サービス庁⁶⁵が管轄する各地のジョブセンターには、障害者雇用アドバイザーが設置されており、雇用者・求職者に各種制度について助言を行っている。同庁の発表によると、1999年度に1万6710人がアドバイザーの助力により雇用されたほか、5156人の雇用が維持されている。

雇用導入スキーム⁶⁶は、障害者を雇用しようとする雇用者に、採用当初にかかる研修費等に対して補助金を支給するもので、障害者雇用アドバイザーの判断により、通常は雇用開始当初の6週間にわたり、週75ポンドが雇用者に支給される。雇用者は受給終了後、最低6ヶ月間は対象障害者を雇用することが求められている。

また、職業アクセスプログラムは、障害者が持つ障害に起因する実際的な障害に対処する経費を補助するもので、補助職員や通勤に必要な費用については基準の範囲内で全額、また6週間以上勤務している被雇用者に対しては300ポンドから10,000ポンドまでは300ポンドを超えた分の80%、また10,000ポンドを超えた分についてはその全額を、原則で最大3年間、補助される。

第7節 欧米諸国の障害者政策

欧米7カ国（フランス、ドイツ、スウェーデン、オランダ、ニュージーランド、アメリカ合衆国及びカナダ）における障害者政策は以下の通りである（1998年現在）。

（1）雇用創出の手段

ヨーロッパ大陸の諸国では、長期間失業者や、障害者などその他の就職に不利な要因を抱える人の雇用を創出するために、事業者に対して賃金助成金や求職補助金の交付、社会保険料の掛金免除が行われている。

カナダの連邦レベルで発達している活動的労働市場プログラムは、障害を持つ労働者の利益となる。賃金助成は州レベルで行われており、ケベック州などでは特に障害者を対象とした助成がある。

合衆国では、事業者に対する公共の助成は自由市場哲学の立場から行われていない。

（2）障害者雇用関連法

障害者の雇用対策として、割当雇用率制度と障害者差別規制という対照的な二通りの法的アプローチが認められる。

（a）割当雇用率制度

ヨーロッパの大部分の国の障害者雇用政策において、割当雇用率制度は長期間

⁶⁵ Employment Service 雇用教育省に属する政府機関。

⁶⁶ The Job Introduction Scheme

にわたり一定の役割を果たしており、特にドイツとフランス（1987 年から）において「割当雇用－納付金制度」は、国の障害者雇用政策の主要な柱である。この制度において、事業者は、障害を持つと認められた労働者を目標割合だけ雇用するか、あるいは負担金を支払わなければならない。徴収された負担金は基金を通じ、雇用者が障害者を雇用するための費用や、障害を持つと認められた労働者の雇用を促進するために再分配される。

この制度は、障害者に対する社会的な責任と再分配の正義の考え方に立脚しているが、英語圏の大部分の国では、このような考え方は個人の権利の原則に反しており、また合衆国ではおそらく、雇用者の雇用する権利にも反しているとされている。

(b) 市民権・反差別法規

英語を主要な言語とする 3 カ国（ニュージーランド、合衆国、カナダ）は市民権法あるいは反差別法規を有している。

ニュージーランドは人権法（1993 年制定）を有しており、またカナダでは、障害に基づく差別の禁止はカナダ国憲法において保証されている。

合衆国は（イギリスとともに）障害者を特に対象とし、雇用関連規定を有した反差別法規を有している。この枠組みにおいて、差別を受けた個人は苦情を申し立てなければならない。苦情は調停によって解決されることもあり、または個人や独立した委員会が訴えを法廷に持ち込むこともできる。

ヨーロッパ大陸諸国では、アムステルダム条約（第 8 節を参照）に盛り込まれた権利の達成と権利を土台とした法規を国レベルで整備することを障害者団体が主張しているにもかかわらず、障害による差別を取扱う法規は未だまれである。近年、ドイツの憲法とフランスの刑罰規則が、障害が原因である差別から人々を守るために修正されたのは象徴的な重要性をもつが、未だ実効性はほとんどない。ただし、スウェーデンでは、労働分野における差別から障害者を守る法律が導入される見込みである。これには、障害者の職環境を調整させる措置を雇用者に義務づける規定が含まれている。

(3) 解雇からの保護

2 つのグループの違いは、障害者の解雇を防ぐための方策にも見て取れる。ドイツとオランダでは、認定された障害者は、自動的に法律の保護を受け、政府機関が同意しない限り解雇されない。英語圏の国々では、障害者差別禁止法令は、障害者が解雇され、障害による差別が行われたときに初めて効力を持つ。

合衆国では、被雇用者は解雇に対し何ら法的な保護を受けない。従って、家庭と医学的な休職法（1993 年・従業員が 50 人を超える企業に勤務する従業員に 12 週間を上限とする病休を取得する権利と、その期間内であれば休職前の職務（または同等の）に復帰できる権利を認めたもの）と結合したアメリカ障害者法は、合衆国の制度において重要な「解雇からの保護」を提示している。

第8節 欧州連合

欧州連合（European Union, EU）は、欧州共同体（European Community, EC）を基礎として、1993年11月に発効した欧州連合条約（マーストリヒト条約）により設立された。現在15カ国が加盟している。

EUの主要な機関としては欧州委員会⁶⁷と欧州議会⁶⁸、欧州連合理事会⁶⁹、欧州司法裁判所などがあり、各機関が決定・実行する政策が各国の政府や自治体等に与える影響は一貫して拡大している。

加盟各国により1997年10月に調印されたアムステルダム条約で、それまでイギリス以外の加盟国が参加する付属議定書の形を取っていた社会憲章が、イギリスの同意により条約に組み込まれて全加盟国に適用されることになった。同憲章では性や人種、宗教や思想、障害、年齢または性的性向（sexual orientation）を理由とした差別を撲滅するための政策の実施や「同等の仕事には同等の賃金」の原則の確立などが規定されている。

⁶⁷ The European Commission 20名の委員で構成され、基本条約を実行するためにEU法を欧州議会・欧州連合理事会に提案するとともに各種規則を発令する。EUにおける行政執行機関。職員数は約1万5000人。

⁶⁸ The European Parliament 加盟各国から選出された計626名の議員によって構成される議決機関。立法機能の他、欧州委員会委員の指名・承認など政治的監督機能などを持つ。

⁶⁹ The Council of Ministers 各加盟国の閣僚によって構成される。加盟国の増加に対応するため、特定多数決による意思決定の分野を拡大する方向に向かっている。

第3章 民間組織の役割

第1章で見たように、障害者の声を反映させるものとして、多くの民間組織が活発に活動しており、公共セクターと協力したり、また政策に直接の影響を与えることもある。

第1節 民間組織の類型

民間団体の役割を考える上で、類型化は有用である。

(a) 特定のグループの必要を基準とする分類

例えば障害者関連の団体では、MencapやMindなど、ある特定の障害だけを対象とする団体と、RADARやイギリス障害者協議会のように障害者一般にサービスを提供する団体がある。

(b) 形式・方法による分類

サービス供給団体とプレッシャーグループ、セルフヘルプの3種類に分類する考え方もある。

サービス供給団体は、例えば専門のワーカーやボランティアがサービス提供者として、障害者にサービスを提供するものである。またプレッシャーグループは、特定のグループの利益を代表したり、また特定の目的や主義の推進を目指して政治的決定に影響を与えようとする団体、セルフヘルプは同じような社会的・肉体的・精神的障害を持つ人や同じ問題を抱える人々による相互援助の関係にある組織である。

(c) 全国・地方レベルによる分類

完全に全国的な組織と完全に地方的な組織、地方支部のある全国的組織、それに地方に会員を持つ全国的協会の4つに分類される。

特に地方レベルで民間組織を分析する際は、上部組織の有無やタイプの違いは、独立性の程度や財政、情報の量や質に密接な関係を持つことから重要である。

第2節 RADAR——障害者の主張

第1章にも登場し、障害者人権法の制定を求める運動で指導的な役割を果たした民間団体の一つであるRADARについて、同協会の国会担当コミュニケーション部長に昇進したばかりのアグネス・フレッチャー氏にお話を伺う機会を得ることができた。以下は、2000年5月にロンドン市内のRADAR事務局で伺った話の概要である。

——RADARは25年前に結成されました。活動範囲はイングランドのみですが、スコットランドとウェールズ、北アイルランドには姉妹団体があります。RADARは障害者団体のネットワーク団体であり、約500もの団体が会員となっています。

会の目的は、以下の3点です。

- ① 会員団体の援助
- ② 方針及び戦略についてのメンバー団体との協議

③ 障害者関連事項についてのロビー活動とキャンペーン

キャンペーンとロビー活動はRADARの主要な関心点であり、多くの法定・任意の助言・諮問機関に参加しています。例えば、RADARの前局長であるバート・マッシーは、障害者権利検討委員会に委員として参画していました。結局彼は、新しく設立された障害者権利委員会の委員長に就任するためにRADARを辞任しました。また、社会保障省によって招集された障害者手当フォーラムにもRADARは参加しています。

——RADARは、政府と建設的な関係を築くことによって政策の変更に影響を及ぼそうとしています。しかし、政府が提案した福祉改革・年金法案に抗議するためにRADARは他の身体障害者団体とともに、公式に障害者手当フォーラムを脱退しました。

私たちがこのような対立姿勢を打ち出したのは、給付手当に関する方針で政府との協議の場に留まることは、政府の提案を容認したように受け取られかねないとRADARの会員が主張したからです。政府の提案は、将来の請求者の一部に対して就労不能給付（Incapacity Benefit）の請求権を失わせるものであり、のちに法律となりました。この手当は障害者に支給される手当の中では最も対象が広い手当で、拋出制で資力調査がなく、障害のためにはや働くことができない人が賃金の代わりに受け取ることが意図されています。

この手当の対象者は1980年代から90年代の初めにかけて大きく増加し、政府の懸念を呼び起こしました。しかし、政府の提案は、国民保険料を最後に払ってから2年を超えたのちに障害を持った者に対し、障害の程度に関わらず一律に打撃を与えるものでした。

——RADARは、障害者に市民権を確立するための活動にとっても深く関わってきました。

障害者に人権を求めるキャンペーンは1980年代の前半から行われており、この期間に全部で15の議員提出法案が国会に提出されました。1994年にロジャー・ベリー議員が提出した障害者人権法案は、下院議員の半数、また上院議員の圧倒的多数の助力を得ました。保守党政府は、法律化を望まなかったことから、最終段階で議事妨害により時間切れになるように計画し、法案に反対する議員に時間切れ廃案に追い込むチャンスを与えました。激怒した障害者団体より、一連のデモと直接行動による抗議が行われ、保守党政府のやり口に世間の注意が集まりました。

——保守党政府は、ロジャー・ベリー法案が廃案になったことへの反発を収めるために障害者差別禁止法案を1995年に提出しましたが、これは欠陥が多く、不完全で断片的な法規でした。RADARは他の障害者団体とともにこの政府法案に反対しましたが、また同時に、これに修正を加えていくことも試みました。この法案では交通や教育分野については適用除外とされ、また雇用分野でも従業員が15人未満の企業は法の規制から除外されました。また、差別的な取り扱いを受けたと感じた障害者が苦情を述べるための、より権限を持った組織もありませんでした。

他の障害者団体が禁止法を評価しなかったのに対し、RADARは法制化を歓迎しました。しかしまた同時に、法制度の枠組みから抜け落ちた部分を補うための活動を続けています。

—— その活動の一つとして、政権を取る前の労働党と共に作業を行い、1997 年総選挙の党の公約に障害者の権利を約束させました。この選挙により労働党が政権を獲得してから、障害者の権利を強化するために障害者権利委員会が設置され、また現在、障害者差別禁止法で欠落している障害者の教育における権利について扱う法案が提出されようとしているところです。これらの動きは重要ですが、まだ不十分です。例えば公共交通分野では、規定は非公式的なガイドラインに止まっており、強制力はありません。

しかし、2000 年 10 月には人権擁護法が施行されることから、地方自治体と中央政府の双方に対し、障害者の処遇について広範な影響を与えると私たちは信じています。

—— 労働党政府との協議の中での問題のひとつは、彼らが障害者の権利を確立することなしに、障害者を就労が可能である者として、健常者と同様の責任を有する者として、労働の場において同等に取り扱おうとしていることです。イギリスの労働者の 70%以上は従業員 15 人未満の組織で働いていますので、もし政府が本当に障害者の雇用者数を増やそうと望んでいるのであれば、これらの組織が障害者差別禁止法による規制から除外されているのは重大な問題です。

単に偏見を解消するだけでなく、社会の中にある障壁や、障害者を代表する人が少ないことに対して、機会の平等という言葉に値する政策が打ち出されることを私たちは望んでいます。

—— RADAR の約 500 の構成団体⁷⁰は、イングランドの 10 地域を拠点としています。個人でも会員になることができ、現在 260 名ほど個人会員がいますが、執行委員会の選挙に投票できるのは団体会員だけです。

RADAR には各地域を担当する職員 (Regional Officer) がおり、その業務は会員団体との連絡を保つことです。また、会員が参加するフォーラムを地域ごとに開催しており、会員団体が RADAR の最新の活動状況を知るほか、RADAR の新たな方針や運動を起こすために意見を述べる場となっています。また、会員団体は RADAR が発行する月間の広報誌でも情報を手に入れることができます。そのほかにも、政府が発表する政策協議文書 (Consultation Paper) に回答するよう呼びかけたり、そしてもちろん、会員は RADAR の年次総会に招待されます。

RADAR の所属団体の 75% は、障害者で構成される団体です。イギリス障害者協議会

⁷⁰ 会員団体のなかには、Cambridge City Council や London Borough of Newham など約 25 の地方自治体が含まれ、共同で事業を行うなどしている。

⁷¹のようないくつかの団体は障害者だけを会員としているので、会員はより若い、活動的な人が多くなる傾向があるようです。

—— コミュニケーション担当部長としての私の職務は、政府の政策に対するRADARの意見を国会議員に提示すること、インターネットのウェブサイト进行调整すること、月刊の会報を発行すること、障害者に関連した事柄についてメディアが報道するように情報提供することなどがあります。これらは非常に大変な職務です。

ロジャー・ベリー法案に対する政府・保守党の議事妨害など、一連の妨害が、あれほどまでにマスコミに報じられた理由の一つは、当時、RADARの国会連絡調整の担当者⁷²がビクトリア・スコットだったからです。彼女は、議事妨害とそれに続く障害者差別禁止法の提出に関わった国務大臣のひとり、ニコラス・スコットの娘でした。そしてそれは、たくさんの方々のマスコミの関心を引き起こしました。

RADARにはまた、社会保障など、特定の分野に専門的な知識を持つ職員もいます。提案された法案をより良いものに変更させるために、詳細部分の検討を公務員や国務大臣と行っているのはそのような職員です。

同協会は目標として、障害を持つ人々の日々の暮らしを制約している建築物や環境、経済的そして社会的な障壁を取り除き、ひいては障害に対して否定的・差別的な態度を変化させることを掲げている。協会が扱う問題は、市民権やコミュニティケア、教育、雇用、社会保障、移動に関する問題、住宅供給などであり、障害を持つ人々の大部分に関わる生活上の問題点をカバーしている。

RADARの運営機関である執行委員会は協会の会員により選出されるが、その半数以上が障害者で占められている。

また、事務局は約50名で、ディレクターの他に企画・キャンペーン、情報、地域担当、募金、管理部門のスタッフで構成されている。

⁷¹ (The British Council of Disabled People) 1981年に設立され、136(1999年4月現在)の障害者団体によって構成されるネットワーク団体。障害者の社会参加と完全な平等の推進を目的に掲げている。

⁷² RADARは、障害者問題に関する超党派議員連盟(All-party group)の事務局を勤めており、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。

第4章 政策の効果

障害者差別禁止法が障害者と社会に与えた効果については、施行されてまだ日が浅く、またサービス等の提供や、公共交通に係る規定も順次施行されているところだが、現在明らかにされているいくつかの調査を基に概観してみたい。

第1節 雇用

同法以前の障害者差別の実態を示す例として、けいれん患者協会が1990年に行った調査⁷³は以下のようなものである。

ロンドン地区の秘書職の求人197件に対し、手紙により架空の応募を2通ずつ送付し、一方の手紙では障害があると言明し、もう一通の手紙では障害について言及しなかった。その他の条件には違いを設けなかったところ、147の事業者から反応があり、うち面接の通知があったのは94件であったが、障害あり・なしの双方に連絡があったのが51件であったのに対し、障害なしにのみ連絡があったのが37件、障害ありにのみ連絡があったのが6件だった。障害を持つ求職者に対して39%の事業者が「差別的取扱い」を行っていたことになる。

調査の結果、従業員が250名以下の中小企業において、特に差別的な行動が見うけられた。報告では、その原因として、中小企業では標準的な選考手順が定められていないことが多いことと、秘書クラスの採用においてはしばしば個人の責任で採用が決められることを推測している。

また別の調査⁷⁴では、障害者の半数以上が求職の際に、障害が原因で採用面接や採用を拒否されたと答え、また3分の1以上が、建物にアクセスできないために採用の申し出を受諾することができなかったことを認めている。

障害者差別禁止法の規定は、策定の過程においてそのあいまいさが障害者団体と事業者の双方に批判されていたことから、司法による解釈が注目されていた。

以下に、教育雇用省が委託して行った調査⁷⁵の結果を概説する。

1 当事者の属性

障害者差別禁止法の雇用関連規定が1996年12月に施行されてから、同規定に基づき2000年3月までに労働裁判所になされた申立は計5662件で、申立人の6割は男性、

⁷³ The Spastics Society 1990.

⁷⁴ Disabled in Britain vol.1 (Scope 1994) 約1500名の障害者を対象に郵送により行われた。

⁷⁵ Incomes Data Services Ltd. *Monitoring the Disability Discrimination Act 1995 Phase 2: First Interim Report to the Department for Education and Employment (March 2000)*.

なお、各調査項目については、分析対象となる全5662件のうち、データベース上で属性が確認できたものについてのみ計上されているため、各項目の合計件数は一致しない。

また4割は女性である。原告の職種は「装置・車両・機械操作」の категорияが一番多く、次いで「一般事務・秘書」、「準専門的・技術的職務」の順である（別表1）。それに対して、被告側事業主の業種は「行政・防衛」が最も多い（別表2）。

裁判で申し立てられた機能障害の種別は、背中・首の障害が21.1%で最も多く、以下、手・腕の障害、うつ病、足の障害、視力障害、てんかん、胸部障害・喘息・気管支炎、精神病・パニックその他神経性障害、聴力障害、心臓・血圧・循環器障害、糖尿病、学習障害（例：失読症）、内臓疾患などの順である。

2 訴訟の内容

申立の対象としては、解雇に関するものが68.6%で最も多く、それ以外の損失に関するものが18.7%、採用に関するものが9.2%、妥当な調整に関するものが31.2%となっている（1件の訴えで複数の要素が対象となることがあるため、合計は100%に一致しない）。

裁判において妥当性を検討された調整は、欠員ポストへの異動が61件で最も多く、以下、異なる場所の仕事への任命29件、勤務時間の変更と補助設備器具の取り付け・改造がそれぞれ28件、業務分担の見直しが27件と続いている（別表4）。

一方、被告側が差別を正当化するために主張した理由としては、220件中、病欠・病気の程度が58件で最も多く、以下、健康と安全に関する理由が30件、調整が実用的でないという理由が24件などとなっている（別表5）。

3 訴訟の結果

原告敗訴の案件について、敗訴の理由別件数では、訴えの対象が「不利な取扱い」でなかった、というものが最も多く98件で、以下、正当化される取扱いであった、被告は妥当な調整を行っていたの順である（別表3）。

同調査では、訴えにおける代理人の種別についても言及されている。原告が個人で訴えた案件では原告勝訴が15.6%であるのに対し、事務弁護士（Solicitor）により取扱われた案件では32.1%、法廷弁護士（barrister）または勅撰法定弁護士（Counsel）により取扱われた案件では39.7%、労働組合によって代理された案件では25.4%が原告勝訴となっている。

4 救済策

障害者差別の訴えに対して認められる賠償額には上限が設定されていない。労働裁判所は、慰謝料等の算定について広範な自由裁量を保持している。

例として、てんかんを持つ原告が勤務時間のローテーションの変更を提案されたのに対し、病状に深刻な影響を与えると拒否したために解雇された案件では、原告が解雇後に病状が悪化してうつ病になったこと、勤務時間の変更により雇用者が意図したこと（コスト削減など）は他の手段でも可能であったことが考慮されて、雇用者側に慰謝料として8,000ポンドの支払いが命じられた。

別表1

原告の職種別案件数(職種が判明しているもののみ)

	件数	割合 (%)	全被雇用者 (%)
装置・車両・機械操作	135	18.9	9.5
一般事務・秘書	119	16.6	16.3
準専門的・技術的職務	94	13.1	9.9
医療・福祉・警察・消防など	84	11.7	12.0
経営・管理	77	10.8	14.7
専門的職務	65	9.1	10.5
営業職	52	7.3	8.9
工芸	37	5.2	10.1
その他	52	7.3	8.1
合計	715	100.0	100.0

※全被雇用者は労働力調査(1999年秋)のデータを使用
(連合王国、季節調整なし)

別表2

被告の業種別件数(被告の業種が判明しているもののみ)

業種	件数	割合 (%)	全被雇用者 (%)
行政・防衛	559	20.4	6.0
製造業	553	20.3	16.7
運輸・保管・コミュニケーション	283	10.4	6.0
保健・社会福祉	272	10.0	10.4
卸・小売業	251	9.2	16.9
不動産業	209	7.7	14.5
その他コミュニティ・社会・個人 サービス	144	5.3	4.8
教育	143	5.2	7.8
金融	113	4.1	4.2
ホテル・レストラン	73	2.7	5.8
建築業	59	2.2	4.7
電気・ガス・水道	38	1.4	0.6
農業・狩猟・林業	14	0.5	1.3
鉱業・採石	15	0.5	0.3
家政婦など	2	0.1	n/a
合計	2728	100.0	100.0

※全被雇用者は連合王国被雇用者業務(1999年9月)を使用

別表3 原告敗訴の案件につき、敗訴の理由

理由	件数 (件)	割合 (%)
不利な取扱いを受けていなかった	98	25.1
取扱いは正当化されるものだった	58	14.9
妥当な調整を行っていた	55	14.1
原告は障害者ではない	51	13.1
機能障害が「重大」なものでない	50	12.8
取扱いが障害に関連したものではない	49	12.6
時効である	46	11.8
機能障害が「通常の日常の活動」に影響しない	37	9.5
機能障害の影響が「長期間」でない	25	6.4
雇用者が従業員数による例外規定に該当する	15	3.8
原告が裁判を欠席した	14	3.6
原告は解雇されていなかった	10	2.6

別表4 裁判で検討された調整の種類

調整	件数 (件)	割合 (%)
欠員ポストへの異動	61	33.9
異なる場所の仕事への任命	29	16.1
勤務時間の変更	28	15.6
補助設備器具の取り付け・改造	28	15.6
業務分担の見直し	27	15
リハビリやアセスメント、治療のための欠勤	12	6.7
建物の調節	10	5.6
ケア要員や補助職員の配置	10	5.6
研修の提供・アレンジ	9	5
監督 (supervision)	9	5

別表5 正当化の性質別

正当化の理由	件数 (件)	割合 (%)
病休・病気の程度	58	26.4
健康と安全	30	13.6
調整が実用的でない	24	10.9
調整により、影響が妨げられていなかった	20	9.1
原告は障害を持っていない	18	8.2
雇用者が障害に気付いていない	17	7.7
調整にかかる財政的負担	14	6.4

また、裁判所は、被告に対し、一定の期間内に妥当な行動を取るよう勧告することもできることとされている。

なお、ファイナンシャルタイムズ紙により報じられたところ⁷⁶によると、労働裁判所において障害者差別に対し命じられた賠償金額は年間平均で 3,635 ポンドであるのに対し、人種差別では 5,297 ポンド、性差別では 3,787 ポンドであった。

第2節 商品・施設・サービスの提供

1994 年の調査⁷⁷によると、障害者の 3 人に 1 人はサービスの提供を拒否されたり、パブやレストラン、劇場、レジャーセンターへの入場を断られたことがある。障害者の約半数は、サービスに関する情報を十分に得ることに困難を感じており、必要なサービスの提供を受ける際に要求が真摯に受け入れられず間違っただけの思いこみをされていると感じている障害者もまた半数に上る。

特殊学校と普通学校の両方で教育を受けた人の 40%以上が、自分の持つ能力が過小評価されたと感じている。

教育雇用省によると⁷⁸、サービス等の提供に関し、96 年 12 月に第 1 段階の規定が導入されてからの 19 ヶ月間（～98 年 7 月上旬）で、裁判に持ち込まれた件数は 9 件のみである。これは、同時点で 2500 件もの申立があった雇用関係と比べ非常に少ない件数であるが、同調査によると、この傾向は 1975 年性差別禁止法並びに 1976 年人種関係法の施行初期と同様である。提訴された案件の大半には、障害を持つ人に対してサービス提供が拒否されたとの主張が含まれている。

なお、9 件の案件のうち、1 件については原告が勝訴したが、2 件が敗訴、3 件が和解または訴えの取り下げとなっている。

障害者差別禁止法の 1999 年施行分の規定で対象とされていたのは、商店や事務所・レジャー施設やサービスの提供者による障害者への対応方針であったのに対し、2004 年からは、施設を物理的に、よりアクセス可能にすることが求められているが、2000 年に約 500 の事業者を対象に行われた調査⁷⁹によると、対象の約半数の企業が、規定の施行に伴い公共にサービスを提供する方針を変更しなければならないことを認識していなかった。しかし、調査対象の 74%の建物には入館するために少なくとも一つは問題が認められるほか、36%の建物に、エレベーターなど、階の間を移動できる手段がない。さらに 53%の職場には、アクセス可能なトイレ設備がない。障害で最も一般的なものは段差で、以下、エレベーターが設置されていないこと、自動ドア・スロープの順となっている。

⁷⁶ The Financial Times “Racism pay-outs increase”, 8 September 2000.

⁷⁷ Disabled in Britain vol.1 (Scope 1994)

⁷⁸ Monitoring the Disability Discrimination Act 1995 (RB119) May 1999

⁷⁹ Scope Nov2000

同調査の概算によると、規制により、約 200 万の建物が新たにスロープやエレベーター、手すりを設置しなければならないほか、パブには、車椅子の客のために低いカウンターの設置が必要になることが見込まれるなど、サービス等の提供者は物理的な障害に対する「妥当な調整」について早急に検討する必要に迫られている。

一方、RADARが障害者権利委員会と中小企業連盟の協力を得て、職業アクセスプログラムなど障害者雇用を援助する事業（第2章第6項を参照）に対する雇用者の認知度を調べるため行った調査⁸⁰によると、中小企業の 95%以上が、職場で障害者の必要に答えるために利用できる援助について知らないと回答した。また、ほぼ 80%が、どこで情報と助言を得ることができるかわからないと回答している。

これについて、RADARは報告の中で、多くの障害者が労働市場に参加できない結果として、徐々に多様性を増していく市場において、イギリスの競争力が損なわれていると述べている。

⁸⁰ Radar. *Jobs Worth: Disability in Small Business* Guardian 27 Sep 2000