

## イギリス「障害差別法」と「公民権（障害者）法案」の比較

寺島 彰\*

### A Comparative Study of 'Disability Discrimination Act 1995' and 'Civil Rights (Disabled Persons) Bill' in the UK

Akira Terashima\*

The Civil Rights (Disabled Persons) Bill and the Disability Discrimination Act 1995 in the UK are compared. The range of disability covered in the former is wider and more extensive than the latter. The latter has more areas excluded, but the definitions of discrimination, as unfavorable treatment for people with disabilities, are basically the same. As a result, the characteristics of both appear to be similar.

キーワード：イギリス、障害差別法、DDA、公民権（障害者）法案

#### 1 はじめに

周知のように、1995年に成立したイギリス障害差別法（Disability Discrimination Act 1995：以下DDA）は、議員提案と政府提案の2つの法案が審議された結果、政府提案のものが成立したという経過をもつ。鈴木<sup>1)</sup>によれば、その経過は次のようなものである。

1990年にアメリカで成立した「障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act 1990：以下ADA）」の刺激を受け、イギリスでも1994年にハリイ・バーンズ労働党議員によって「公民権（障害者）法案（Civil Rights (Disabled Persons) Bill）」が提出されたが、政府は、その実施には、最初の五年間に170億ポンド、その後毎年10億ポンドが企業の負担となると見積もり、産業界に対してそのような重い負担をかけることは産業競争力を損なうのみならず、障害者に対する反感をもたらすために、障害者にも不利益になるとして同法案に反対し、結局、保守党議員が多くの修正意見を提出したために時間切れ審議未了となり、廃案となった。

その審議の経過において、政府が修正意見の起草に関与したことが発覚し、政府の対応についての非難がおこったために、政府は実効性のある法律の起草を検討することを約束し、「障害者に対する差別と闘うための政府の施策に関する協議文書」を1994年7月16日に公表して、ひろく意見をもとめ、翌95年1月21日には、障害差別法案（Disability Discrimination Bill）を提出し、さらに同日白書（Ending discrimination against disabled people）を発表した。

一方、ハリイ・バーンズ議員は、1994年12月14日に、修正した「公民権（障害者）法案」を再び提出しており、政府の「障害差別法案」と議員提案の「公民権（障害者）法案」が、議会において平行して審議されることとなった。政府案は、議員立法案に先行して審議され、障害者団体等からの厳しい批判にもかかわらず、しかもその批判を無視した形で1995年11月8日にDDAとして成立した。

本研究では、1994年に提出された「公民権（障害者）法案（Civil Rights (Disabled Persons) Bill）：以

\* 国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所  
障害福祉研究部

\* Department of Welfare of Physically Disabled  
Persons, Research Institute, National Rehabilitation  
Center for the Disabled

下CRB))」とDDAを比較し、どのような違いがあるのかについて比較検討する。<sup>(1)</sup>

## 2 条文の比較

### (1) 法律の目的と対象

表1は、法の目的を比較したものである。ともに障害者に対する差別を違法とすることを定めている点で大きな目的は同じである。

表1 法の目的の比較

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法 (DDA)
雇用やその他の場面における障害者に対する差別を違法とし、関連の目標のために障害者権利委員会を設立し、投票所へのアクセスと障害者の投票を確保し、地方政府、教育政府および他関係機関に障害者に関して義務を課す法律。	雇用、物品、設備、サービス、又は家屋の処分または管理に関して、障害者に対して差別する事を違法とし、障害者の雇用に関する規定をつくり、かつ全国障害評議会を設立する法律。

また、表2は、条文の構成の比較である。誰に対して障害者差別を禁じているのかということについてその対象を検討すると、CRBでは、雇用(第3章)、商品・設備・サービス(第4章)、建物(第5章)、投票(第6章)、DDAでは、雇用(第2章)、商品・設備・サービス(第3章)、教育(第4章)、公共輸送(第5章)が対象となっている、CRBは法案であり、DDAは法律として成立したものであるので、DDAの方が条文が多く、また、一見DDAの方が、対象は広いように見える。しかし、このような章立てになっているのは、DDAでは、教育(第4章)と公共輸送(第5章)は、商品・設備・サービス(第3章)の規定が適用にならないからである(第19条)。これらの2つの分野は、第19条にある「サービスの供給者が、」社会の人々に提供している、または提供を予定しているあらゆるサービスを障害者に対して提供する事を拒絶したり故意に提供しないこと」は「差別である」という規定が適用されないのである。教育と公共輸送については、後述する。

一方、CRBでは、これらの分野は、商品・設備・サービス(第4章)に含まれる上に、投票についての規定もあり(第6章)、それは、商品・設備・サービス(第4章)とは別のものとして、しかもより厳密に内容を定めている。以上から、CRBの方が対象とする領域が広い考えられる。

また、法律によりだれが利益をうけるかという点についてみると、DDAの場合、障害者だけでなく、一部障害のない者も対象としており、雇用(第4条)、契約労働(12条)、労働組織(第13条)、家屋(第22条)では、障害のない者に対する差別も禁止している。たとえば、第4条の雇用主による差別禁止においては、昇進、転任、訓練等における障害のない者に対する差別も禁止されている。

一方、CRBでも、第4条で「障害者と関係や交流があることが知られている場合やそのように信じられていることを理由として、資格のある人を解雇し、または、従業員としての彼の機会、地位、手当を制限すること」としており、障害者にかかわる者に対する差別も禁止している。

### (2) 障害の定義

表3は、それぞれの障害の定義を比較したものである。その違いの第一は、DDAでは、損傷が長期わたることが要件になっていることである(第1条)。この場合の「長期」とは、(a)少なくとも12か月継続しているか、(b)少なくとも12か月継続すると思われるか、(c)死亡するまで続く場合(附則1)である。CRBには、期間の要件はない。

表3 障害の定義の比較

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法 (DDA)
次のどれかに該当する場合に障害者とされる。(第1条) (a) 人の主要な生活活動の一つ以上を実質的に制限する身体的、感覚的又は精神的な損傷 (Impairment) のある人 (b) 過去に(a)の損傷があった人 (c) (a)の損傷があると周囲の人からみなされている人	通常の日常活動を遂行する能力に実質的、かつ長期の不利な影響を及ぼす身体的または精神的損傷がある場合に障害者とされる。(第1条) ただし、第1～3章については、過去に障害のあった人にも適用される。(第2条)

障害の内容について、DDAでは、「通常の日常活動を遂行する能力」に「実質的に不利な影響を及ぼす」損傷となっている(第1条)。この「通常の日常生活行動」とは、(a)移動、(b)手指の巧緻性、(c)身体的協応、(d)自制、(e)日用品を持ち上げる、運ぶ、動かすといった能力、(f)言語、聴覚、視覚、(g)記憶、集中力、学習能力、理解力、(h)身体的状態の危険の認知のこと

表2 条文構成の比較

市民の権利（障害者）法案（CRB）	障害差別法（DDA）	
<p>第1章 事前の条</p> <p>第1条 解釈</p> <p>第2条 差別の定義</p> <p>第2章 障害者権利委員会</p> <p>第3条 障害者権利委員会</p> <p>第3章 雇用</p> <p>第4条 雇用における差別</p> <p>第5条 医学検査</p> <p>第6条 協力</p> <p>第7条 産業組合その他</p> <p>第8条 資格認定機関</p> <p>第9条 職業斡旋機関</p> <p>第10条 警察</p> <p>第11条 雇主と企業主の義務</p> <p>第4章 製品、設備とサービス</p> <p>第12条 資格のある障害者に対する製品とサービスの供給</p> <p>第13条 遠距離通信</p> <p>第14条 合理性の審査</p> <p>第15条 免除</p> <p>第5章 建物と新しい建築</p> <p>第16条 建物の譲渡や管理における差別</p> <p>第17条 差別 譲渡や転貸についての同意</p> <p>第18条 小さな住居のための例外</p> <p>第19条 新しい建築</p> <p>第6章 投票所へのアクセス</p> <p>第20条 障害者のための投票所へのアクセス</p> <p>第21条 投票所の選定</p> <p>第22条 調査報告</p> <p>第23条 障害者が使用する設備</p> <p>第24条 障害者の投票</p> <p>第25条 第6章における定義</p> <p>第7章 施行</p> <p>第26条 第3章の施行 産業裁判所</p> <p>第27条 第3章の施行 補償と訴訟</p> <p>第28条 第3章の施行 妥協による合意</p> <p>第29条 第4章と第5章の施行</p> <p>第8章 雑則</p> <p>第30条 地方政府</p> <p>第31条 教育法1993の改正</p> <p>第32条 教育（スコットランド）法1980の改正</p> <p>第33条 高等・専門教育（スコットランド）法1992の改正</p> <p>第34条 高等・専門教育法1992の改正</p> <p>第35条 規則</p> <p>第36条 費用</p> <p>第37条 王室への適用、その他</p> <p>第38条 命令、開始と範囲</p>	<p>第1章 障害</p> <p>第1条 「障害」と「障害者」の意味</p> <p>第2条 過去の障害</p> <p>第3条 ガイダンス</p> <p>第2章 雇用</p> <p>雇主による差別</p> <p>第4条 求職者と従業員に対する差別</p> <p>第5条 「差別」の意味</p> <p>第6条 雇主の調整義務</p> <p>第7条 中小企業の除外</p> <p>施行等</p> <p>第8条 施行、賠償及び手続き</p> <p>第9条 合意の正当性</p> <p>第10条 慈善と特別なグループの人々へのサポート</p> <p>第11条 障害者を差別しようとする雇主に対する広報</p> <p>他の人による差別</p> <p>第12条 契約労働者に対する差別</p> <p>第13条 産業組合による差別</p> <p>第14条 産業組合における「差別」の意味</p> <p>第15条 産業組合の調整義務</p> <p>賃貸による家屋</p> <p>第16条 借家への変更</p> <p>職業年金計画と保険サービス</p> <p>第17条 職業年金計画</p> <p>第18条 保険サービス</p> <p>第3章 他の分野における差別</p> <p>製品、設備とサービス</p> <p>第19条 製品、設備とサービスに関する差別</p> <p>第20条 「差別」の意味</p> <p>第21条 サービス提供者の調整義務</p> <p>建物</p> <p>第22条 建物に関する差別</p> <p>第23条 小さい住居のための免除</p> <p>第24条 「差別」の意味</p> <p>施行、その他</p> <p>第25条 施行、賠償及び手続き</p> <p>第26条 合意の正当性と改訂</p> <p>第27条 リースの下で占領された建物への変更</p> <p>第28条 忠告と援助</p> <p>第4章 教育</p> <p>第29条 障害者の教育</p> <p>第30条 障害者の高等・専門教育</p> <p>第31条 障害者の高等・専門教育・スコットランド</p> <p>第5章 公共の輸送</p> <p>タクシー</p> <p>第32条 タクシー・アクセス規則</p>	<p>第33条 指定の輸送設備</p> <p>第34条 タクシー・アクセス規則適合免許</p> <p>第35条 タクシー・アクセス規則の免除</p> <p>第36条 車椅子の中の乗客の運送</p> <p>第37条 盲導犬と聴導犬の運送</p> <p>第38条 免除証明の拒否に対する訴え</p> <p>第39条 スコットランドの障害者の乗客に関する条件</p> <p>バス</p> <p>第40条 バスのアクセス規則</p> <p>第41条 アクセスしやすさの証明</p> <p>第42条 承認証明書</p> <p>第43条 特別な公認</p> <p>第44条 調査と訴え</p> <p>第45条 料金</p> <p>鉄道</p> <p>第46条 鉄道アクセス規則</p> <p>第47条 鉄道アクセス規則の免除</p> <p>補足</p> <p>第48条 団体会社組織のその他の罪</p> <p>第49条 偽造と間違った言明</p> <p>第6章 全国障害評議会</p> <p>第50条 全国障害評議会</p> <p>第51条 諮問委員会による施行規則</p> <p>第52条 第51条で示された規則の追加</p> <p>第7章 補足</p> <p>第53条 国務長官による施行規則</p> <p>第54条 第51条で示された規則の追加</p> <p>第55条 損害を与えること</p> <p>第56条 差別を受けている人々の救済</p> <p>第57条 不法行為の援助</p> <p>第58条 雇主と企業主の義務</p> <p>第59条 法令の権威と国家の安全その他</p> <p>第8章 雑則</p> <p>第60条 国務長官による助言者の指定</p> <p>第61条 障害者（雇用）法1944の改正</p> <p>第62条 公表の制限 産業裁判所</p> <p>第63条 公表の制限 雇用訴訟裁判所</p> <p>第64条 王室への適用</p> <p>第65条 議会へ適用</p> <p>第66条 第2章以外の政府による指定</p> <p>第67条 規則と秩序</p> <p>第68条 解釈</p> <p>第69条 財政支出</p> <p>第70条 略称、施行日、適用範囲等</p>

とされている（附則1）。そして実質的な不利については、附則1第3条で、「醜悪な傷」はそれに該当するとしているが、より詳しいことは、これを説明する規則を定めてもよいとされており（附則1第5条）、法律には、それ以上の具体的なものは無い。この規則は作成済みで、そこでは、刺青は醜悪な傷に該当しない等規定しているが、それ以外については、ガイドラインが示されており<sup>2)</sup>、たとえば、移動については、公共交通機関を使って短い旅もできない場合や階段を上れない場合がそれに該当するというような例示がされている。また、障害の範囲について、DDAでは、付則1で「医学臨床的に十分に認知された疾病である場合」にのみ、障害の定義に該当するとしている。

CRBでは、「主要な生活活動の一つ以上を実質的に制限する身体的、感覚的又は精神的な損傷（Impairment）のある」人が対象となっている（第1条）。この「実質的」とは、具体的に何をさすのかということは法律には示されていない。

さらに、DDAでは、現在の損傷と過去の損傷の一部を対象としている（第1条）が、CRBでは、現在、過去に加えて、本人の自覚はなくとも周囲の人の判断

で障害者とみなされる場合も障害としている（第1条）。

以上、DDAは、12ヶ月以上継続するという期間の要件と医学臨床的に十分認識された病気であることの要件があり、CRBは、医学的でなくとも障害者であると周囲のものが認めている場合まで含むことから、障害の範囲はCRBの方が広いことは明らかである。

興味深いのは、CRBの定義は、アメリカのADAの定義と類似しており、DDAの定義は、同じくアメリカの社会保障法における障害者の定義と類似していることである<sup>2)</sup>。

### （3）差別の定義

CRBでは、一般的な定義をし（第2条）、さらに各分野において差別の定義を行っているが、DDAでは、一般的な定義はおこなっていない。DDAで、ある程度一般的な定義を行っているのは、第55条であり、ここでは、第2章（雇用）、第3章（他の分野における差別）における差別について定義している。それを比較すると表4のようになる。

ともに、障害のない者に対する取り扱いよりも非好意的（less favorably）に障害者を取り扱うことを差

表4 障害の定義の比較

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法(DDA)
<p>第2条 もし以下の事項のどれかに該当するならば、どのような環境においても、人は障害者を差別しているとみなされる。</p> <p>(a) 障害者を取り扱う場合、健常者を取り扱うよりも非好意的に取り扱うこと</p> <p>(b) 障害者が条件を満たさないために、もしくは、満たさないという予測に基づき、障害者を非好意的に取り扱う場合で、</p> <p>(i) その必要条件が、それに応ずることができるその損傷のない人の割合がそれに応ずることができるその損傷をもつ人々の割合より実質的に高いようなものであるものであり、かつ、</p> <p>(ii) その必要条件がある事情のもとで正当であることを示すことができない場合</p> <p>(c) 障害者のために合理的な調整ができない場合。</p>	<p>第55条 (1) 第2章または第3章の目的において以下の事項に該当する場合は、ある者Aは別の者Bを差別していると見なす。</p> <p>(a) 条件が同じであるにもかかわらず、他者に比べてBを非好意的に取り扱い、かつ、</p> <p>(b) (2)がその理由である場合。</p> <p>(2) 理由は以下の通りである。</p> <p>(a) Bが以下のことを行っている。</p> <p>(i) 本法に基づきAまたは、その他の者に対して訴訟を起こしている。または、</p> <p>(ii) 他の者により起こされた訴訟手続きに関しても証拠や情報を提供している。または、</p> <p>(iii) Aまたは、その他の者に関して、本法下でそれ以外のことを行っている。または、</p> <p>(iv) Aまたは、その他の者が（陳述しているかどうかにかかわらず）本法に違反していると主張している。または、</p> <p>(b) Aは、Bが以上のどれかをし、または、しようとしていると信じまたは、疑っている。</p> <p>(3) Bが障害者であるか障害者であったかどうかは、(1)(a)において他者の状況と比較する場合には、それを問題としない。</p> <p>(4) もし、主張が偽りでかつ良心に基づかないで行われている場合は、(1)は、その者の取り扱いに適用されない。</p>

表5 障害者権利委員会・全国障害審議会の役割

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法(DDA)
<p>○任務は以下のとおり。</p> <p>(a) 障害者差別の撤廃のために働くこと</p> <p>(b) 法が適切に施行されているかを明らかにするために一般の調査を実施すること</p> <p>(c) 法律の適用に関して、この法の提供条件に合致しない人々による不満について個別に調査すること</p> <p>(d) 適当な場所で、この法律にもとづき障害者の権利を強化するために、障害者に法的及び財政的な援助を含む援助を提供すること</p> <p>(e) 調査に基づき、この法律の機能が機能しつづけるようにすること、また、国務長官や関係者の求めに応じ、望ましいものに変更するため、国務長官に従ってこの法律の修正のための提案を行う。</p> <p>○委員会は、一般的あるいは個別にこの法の求めるものを施行するための施行規則を起草する。</p>	<p>○国務大臣に自らまたは、その依頼に応じて以下の事項について国務大臣に助言すること。</p> <p>(a) 障害者および障害を有していた者に対する差別の除去に関する問題</p> <p>(b) その様な差別を減少または除去するための方法</p> <p>(c) 本法の運用または本法下で制定される規則の効力に関する事項</p> <p>○国務大臣は命令により審議会に他の機能を追加してもよい。</p> <p>○上により付け加えられる任務には、DDAに基づいた訴訟の係争事項についての申立の調査に関する任務は含まれない。</p>

別として含んでいる。ただし、CRBの場合は、それ以外にも、障害者のために仕事の内容を調整するというような「合理的な調整 (Reasonable Accomodation)」をしないことも差別であるとしている。また、障害のないの方が障害者よりも通常は有利であるような内容をとりあげて条件とした場合、それが正当であることを示すことができない場合も差別であるとしている。たとえば、階段を上るとい車いす使用者にとって不利な条件を持ち出して、雇用条件とした場合、その条件が正当であると証明できなければ、差別になるという考え方である。正当性を証明する方法については示されていない。

DDAでも、他の者を取り扱うよりも非好意的に障害者を取り扱うことを差別としてはいるが、それは、一般的な場合ではなく、DDAに基づき訴訟をおこしている場合やDDAに違反していると主張している場合に非好意的な取り扱いをする場合に限定している。また、「合理的な調整」についても、一般的な定義にはあらわれないが、雇用における定義にはそれを求めている。

**(4) 障害者権利委員会・全国障害審議会の役割**

CRBでは、第3条に障害者権利委員会 (Disability Rights Commission) の設置を規定している。一方、DDAでは、第50条に全国障害審議会 (National Disability Council) を規定している。それぞれの役割は、表5のとおりである。

CRBの障害者権利委員会は、調査や直接援助の役割が与えられている。また、施行規則の起草という重要な役割が与えられている。

一方、DDAの全国障害審議会は、国務大臣に対す

表6 雇用差別の範囲

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法(DDA)
<p>第4条</p> <p>(1) 雇主が、資格のある障害者に対して、障害を理由に、採用手続き、雇用、昇進、解雇、災害保障、職業訓練、雇用条件、優遇措置等について差別することは、どんな雇用に関してでも不法である。</p>	<p>第4条</p> <p>(1) 雇主が、以下の事項について障害者を差別することは違法である。</p> <p>(a) 採用決定における配慮</p> <p>(b) 採用の場合の雇用条件</p> <p>(c) 雇用機会の提供を拒絶し、または故意に提供しないこと</p> <p>(2) 雇主が、以下の事項について雇用する障害者を差別することは違法である。</p> <p>(a) 雇用条件</p> <p>(b) 昇進、転任、訓練、又は他のあらゆる利益を享受する事を提供する機会</p> <p>(c) それらのあらゆる機会の供給を拒絶すること、または、故意に提供しないこと</p> <p>(d) 解雇すること。または、損害を与えること</p>

る助言機関としての役割である。国務大臣により機能の追加もできるが訴訟の係争事項についての調査は法律で除外されていることからみて、相談機関以上の役割は期待されていないといえる。

**(5) 雇用**

CRBでは、第3章(第4条~第10条)、DDAでは、第2章(第4条~第7条)に記載されている。この部分は、両者ともその核をなす部分であるので分量は多いが、規定している範囲は、表6にあるように、採用

表7 雇用差別の定義比較

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法(DDA)
<p>第4条</p> <p>(1)雇用主が、有資格の障害者に対して、障害を理由に採用手続き、雇用、昇進、解雇、災害保障、職業訓練、雇用条件、優遇措置等について差別することは、どんな雇用に関してでも不法である。</p> <p>(2)本条における「差別」には、第2条の差別一般についての規定を前提とし、特に以下のものを含む。</p> <p>(a) 有資格の障害者について、求職申込みにおいて、あるいは、従業員のチャンス、機会、地位に悪影響を与えることで制限、区別、分類をすること</p> <p>(b) 有資格の障害者で求職者や従業員に、この法律により禁止されている差別を押し付ける効果をもつことになる契約上の取り決めや調整をすること、あるいは関係を構築すること</p> <p>(c) 有資格の障害者の機会、地位あるいは手当に悪影響を及ぼす基準、規則、管理方法を用いること</p> <p>(d) 障害者との関係や交流があることやそのように思われているという理由で、資格のある人を解雇し、もしくは、従業員としての彼の機会、地位、手当を制限すること</p> <p>(e) 有資格の障害者である求職者または従業員の既知の身体的または精神的な制限に対応する合理的な便宜を提供することができず、しかも雇用主がその便宜を提供することが彼の事業の運営に過大な不利益を与えることを示すことができない場合</p> <p>(f) 雇用主は、有資格の障害者である求職者または従業員に対して、その身体的または精神的な制限に対応する合理的な便宜を提供することが求められているということを理由に、それらの求職者または従業員の雇用機会を否定すること</p> <p>(g) 規準、試験、その他の選択基準が、該当する地位にとって必要不可欠であることを示せないにもかかわらず、障害者や障害者層を排除し、または排除する傾向のあるそのような選択基準を用いること</p> <p>(h) 感覚、手指、会話能力に障害のある求職者や従業員に試験を課す場合で、該当する地位に必要な技能や適性を、その試験の結果が正確に反映することできるとみなされる試験を選択し実施することができない場合</p>	<p>第5条</p> <p>(1)本章の目的から、もし以下の事項に該当するならば、雇用主は障害者に対して差別していると見なされる。</p> <p>(a) 障害に関係することを理由に、その理由が適用にならない障害者以外の者よりも非好意的に障害者を取り扱い、かつ</p> <p>(b) 問題の待遇が正当である事を証明できない</p> <p>(2)本章の目的から、もし以下の事項にも又該当するならば、雇用主は障害者に対して差別していると見なされる。</p> <p>(a) 障害者に関して課される第6条の義務に従わない。かつ</p> <p>(b) その義務に従わないことが正当であると証明できない。</p> <p>(3)(5)を条件として、(1)について、もし、その理由が特定の状況において、重要でかつ本質的である場合にのみ、その待遇は正当化される。</p> <p>(4)(2)において、もし、その理由が特定の状況において、重要かつ本質的であるならば、第6条の義務に従わないことも正当化される。</p> <p>(5)(1)に該当する場合に、雇用主が、正当化することができずに第6条の義務に従う事ができない場合は、彼の取り扱い(3)に基づきに正当化することはできない。</p> <p>(6)本条の目的で、以下の事項に於ける状況に関して規則を制定できる。</p> <p>(a) 待遇が正当化されると理解される場合</p> <p>(b) 第6条の義務に従わなくても正当化される場合</p> <p>(c) 取り扱いが正当化されると理解されない場合</p> <p>(d) 第6条の義務に従わないことが正当化されない場合</p> <p>(7)(6)の規則は特に以下により制定してもよい。</p> <p>(a) 手当にかかる費用を参考にして条項を制定すること</p> <p>(b) 雇用年金制度における手当について、定率の保険料を維持できるように条項を制定すること</p> <p>(第6条は雇用主の調整義務について記載)</p>

手続き、採用、昇進、解雇、災害保障、職業訓練、雇用条件、優遇措置等であり、基本的には同じである。また、雇用に関連して産業組合の差別禁止を求めていることも両者に共通している。

ただし、かなり取り扱いが違うのは、差別の定義である。雇用差別についての規定を比較すると表7のようになる。CRBでは、採用手続き、採用、昇進、解雇、災害保障、職業訓練、雇用条件、優遇措置等において雇用差別になる場合について、具体的に記述しているが、DDAでは、雇用差別とならない場合についての記述が多い。たとえば、第5条6節では、正当とみなされる事柄については、規則で定めるとされており、規則を参照すると、保険の加入承認における差別の容認、障害のために酷使される製品の保証、障害のために痛みが激しくなった住宅の敷金の返済免除等について規定している。

両者とも正当性が認められれば違法とならないとされているが、CRBは、例外的規定であり、DDAは、免責規定としての取り扱いである。

また、CRBでは、採用時および健康管理における医学検査の差別的取り扱いについて詳細に記述している(第5条)。すなわち、「求職者が職務に関連した機能を遂行する能力があるかを評価する以外に、雇主が、医学検査を実施又は要求したり、あるいは、求職者が障害者かどうかや障害の状態や程度に関して調査してはいけない。」とし、しかも、実施する場合でも「同種の求職者全員が、その検査を受けること」と「求職者の障害に関する医学的状态と経歴についての情報は、別々のファイルの別々の用紙に記載され、医学的極秘記録として取り扱われること」という条件がつく。

DDAには、このような規定はない。

また、CRBでは、警察も法の対象とされている

表8 物品、設備、サービスの提供

市民の権利(障害者)法案(案)	障害差別法 (DDA)
<p>第12条</p> <p>(1)下の第15条を条件とし、障害を理由に有資格の障害者に対して何人も、どの機関も物品、設備、サービスについて差別することは違法である。</p> <p>(2)この条において、「差別」は、第2条の一般的定義を毀損せずに、特に次のものを意味する。</p> <p>(a) 物品、サービス、設備に関連して、障害を理由としてプログラムや活動を行わなかったり、それによる利益を排除したり否定すること</p> <p>(b) 逆に、物品、サービス、設備について彼らが参加する楽しみを奪うような方法で有資格の障害者を制限し、分離または分類すること</p> <p>(c) 有資格の障害者がこれらの物品、サービス、設備を利用して参加を楽しむことに逆行する影響をもつ基準や規程、方法を用いること</p> <p>(d) 物品、設備、サービスの提供者に過度の困難を押しつけずにすむ場合で、有資格の障害者の既知の身体的または精神的な制限に適応させるために、必要な規則、政策または手続きを合理的に修正することができないこと</p> <p>(e) 物品、設備、サービスの提供者に過度の困難を押しつけずにすむ場合で、有資格の障害者の既知の身体的または精神的な制限に適応させるために、建築、通信または移動における障壁を除去できないこと</p> <p>(f) 物品、設備、サービスの提供者に過度の困難を押しつけずにすむ場合で、有資格の障害者の既知の身体的または精神的な制限に適応させるために、補助機器や補助サービスを提供することができないこと</p> <p>(3)この条は、一般向けあるいは一部の人を対象とした物品の提供(販売品であってもなくても)、設備、サービスに適用される。前述の一般的な原則は当然として、特に、以下のものを含む。</p> <p>(a) 公共の場所</p> <p>(b) 財産権と住宅</p> <p>(c) ホテル、下宿とそれに類似した建物の設備</p> <p>(d) 手当、ローン、クレジット、金融のための銀行業務や保険業務における設備</p> <p>(e) 職業および他の年金制度への参加・加入</p> <p>(f) 教育、トレーニング、教育のための設備</p> <p>(g) 娯楽、レクリエーション、疲労回復のための設備</p> <p>(h) 陸上、海上および空の輸送や旅行のための設備</p> <p>(i) あらゆる専門的および商業サービスおよび政府サービス</p> <p>(j) 協会、クラブあるいは他の組織の会員への加入</p> <p>(k) 市民権の適用および市民としての義務の遂行</p> <p>(l) 遠距離通信のための設備または、他の電気または電子形態による通信</p> <p>(m) 法的な表現に関する通信に必要な設備</p> <p>(n) 通信のための設備</p> <p>(o) 国務長官によって作られる規則に記載された他の設備とサービス</p>	<p>第19条</p> <p>(1)サービスの供給者が、以下のことで障害者を差別する事は違法である。</p> <p>(a) 社会の人々に提供している、または提供を予定しているあらゆるサービスを障害者に対して提供する事を拒絶したり故意に提供しないこと</p> <p>(b) サービスを提供しないことで障害者が利用することが不可能または著しく困難になる場合で、第21条により課されるいかなる義務にも従わないこと</p> <p>(c) 障害者に提供するサービスの基準や提供方法における規程</p> <p>(d) 障害者にサービスを提供する条件</p> <p>(2)本条且つ第20及び21条において</p> <p>(a) サービスの提供には、あらゆる物品や設備の提供が含まれる。</p> <p>(b) 連合王国に於いては、公共にサービスを提供する場合は、「サービスの供給者」となる。</p> <p>(c) 対価が支払われるかどうかは問題ではない。</p> <p>(3)以下の事項は本条且つ第20及び21条が適用するサービスの事例である。</p> <p>(a) 公共の場所へのアクセスと利用</p> <p>(b) 通信手段へのアクセスと利用</p> <p>(c) 情報サービスへのアクセスと利用</p> <p>(d) ホテル、賄い付き下宿、他の類似の宿泊施設</p> <p>(e) 預金、保険、補助金、貸付金、信用貸し、金融</p> <p>(f) 娯楽、レクリエーション、疲労回復のための設備</p> <p>(g) 雇用斡旋業者または1973年雇用訓練法第2条下で供給される設備</p> <p>(h) あらゆる専門サービス、取引、地方政府、公共サービス</p> <p>(4)第55条により差別と見なされた行為について、本条では障害がない者にも適用する。</p> <p>(5)定めがある場合を除き、本条且つ第20及び21条は以下の事項を適用しない。</p> <p>(a) 適切な団体により資金援助または保証される教育又は以下で提供される教育</p> <p>(i) その団体または王室大臣により資金援助される施設</p> <p>(ii) 1992年高等教育法第14条(5)または1980年(スコットランド)教育法第135条(1)に於いて定義される学校および施設</p> <p>(b) 交通機関のすべての手段を用いるすべてのサービス</p> <p>(c) その他類似のサービス</p> <p>(6)副条(5)に於いて、「適切な団体」は以下を意味する。</p> <p>(a) イングランド及びウェールズに於ける地方教育委員会</p> <p>(b) スコットランドに於ける教育委員会</p> <p>(c) 学校資金援助機関</p> <p>(d) ウェールズ学校資金援助評議会</p> <p>(e) イングランド成人教育資金援助評議会</p> <p>(f) ウェールズ成人教育資金援助評議会</p> <p>(g) イングランド高等教育資金援助評議会</p> <p>(h) スコットランド高等教育資金援助評議会</p> <p>(i) ウェールズ高等教育資金援助評議会</p> <p>(j) 教師の訓練機関</p> <p>(k) 自発的な組織</p> <p>(l) 規定された種類の団体</p>

(第10条)が、DDAでは、守備警察省、英運輸警察、王立公園警察隊、連合王国原子力当局警察隊、刑務官、消防隊、海軍、陸軍、空軍等は、対象からはずされている(第64条)。

また、CRBでは、共同経営企業において、障害者が共同経営者になろうとする場合の差別を禁止している。また、障害者の家族や友人が雇用差別されることまでも取り上げて禁止している(第4条)。これについては、DDAにおいても、第4条第5項で一般的な差別とみなされる行為については、障害がない者に対する差別にも適用されるとしている。

なお、DDAは、第61条で割り当て雇用を廃止している。従来、使用者は3%の法定雇用率が課せられていたが、同法に障害者雇用における雇用主の義務について規定されていることから、その役割を終えたとして廃止したものである。また、20人未満の被雇用者をもつ雇用主には本法は適用されない(第7条)。<sup>(3)</sup>

#### (6) 物品、設備とサービス

CRB、DDAともに物品、設備とサービスについて差別の内容について記述している。表8は、その範囲についてまとめたものである。DDAでは、事例として、公共施設、通信、情報などへのアクセスをあげており、CRBでは、特記事項としてあげている点に違いがあるが、両者とも、公共の場所、通信、情報、宿泊施設、金融、娯楽・レクリエーション、専門サービス、取引、地方政府、公共サービス等へのアクセスが、広く対象とされている。最大の違いは、DDAでは、教育と輸送の分野は適用免除されていることである(第19条5項)<sup>(4)</sup>。そのために、これらについては、別条を設けて規定している。一方、CRBでは、第13条で特に遠距離通信システムに関して、電話サービスとして聴覚言語障害者のためのリレーサービスと補聴器が有効に使えるような電話を提供することを求めている。

また、両者とも免除規定がある点は、共通している。CRBにおいては、「物品、設備、サービスの提供者に過度の困難を押しつける」場合は(第12条(1)(d))、免除される。DDAにおいては、「該当するサービスの本質又は、労働・職業・業務の性質を根本的に変更することが必要な処置を取る事をサービスの供給者に要求はしない(第21条6項)」し、「あらかじめ定められた上限を超過する支出を強いるような処置を取る事をサービスの供給者に要求はしない(第21条7項)」としている。そして、その具体的な規準については、両者とも規則で定めることとしている(CRB:第15条、DDA:第21条)。このように、両者とも物品、設

備、サービスの提供者の適用免除規定があることから、この点における実質的な違いは少ない。

#### (7) 建築物

建物を販売したり賃貸する場合についての原則は、それぞれ表9のようになっている。CRBでは「有資格の障害者」を対象としているが、実質的な違いはない。

表9 住宅

市民の権利(障害者)法案(CRB)	障害差別法(DDA)
建物および新しい建築 第16条 (1)グレートブリテンにおいて、自分が処分権を有する建物について、有資格の障害者を次のことで差別することは違法である。 (a) それらの建物を提供する条件、または、 (b) それらの建物に対する申し込みを拒否すること、または、 (c) その建物を必要としている人のリストの取り扱い	建物に関する差別 第22条 (1)自分が処分権を有する建物について、障害者を次のことで差別することは違法である。 (a) それらの建物を提供する条件、または、 (b) それらの建物に対する申し込みを拒否すること、または、 (c) その建物を必要としている人のリストの取り扱い

ただし、CRBでは、第19条で住宅の販売や賃貸についても、構造的に無理が無い限り新しい建物を設計・建築する場合に、障害者が建物に容易にアクセスできるように拡張したり設備を整えたりしなければならないとしている。さらに、アクセスおよび利用可能な建築基準を作成するために、障害者の参加を求め、1984年建築法に基づくガイドラインを国務大臣が示すべきであるとしている。

#### (8) 投票場

CRBでは、投票場へのアクセスについて詳細に記載している。たとえば、「車いす使用者が、助けがなくても届くことができる位置に投票箱」を用意する等「障害者が利用するのに適していると思える投票所をデザインし、少なくともその選挙区で広く読まれている2誌以上の新聞、地方ラジオ局および適当と思われるほかの媒体によりそのデザインについて公表する」ことを義務付けている(第21条)。

### (9) 教育

前述したようにDDAでは、サービス提供における差別禁止規定は教育には適用されない(法第19条5項)。そのかわりに、この法のなかで1993年教育法第161条を改正し、州立および私立の学校においては、次のことを含んだ年度報告の作成を義務づけている(第29条)。

- (a) 障害のある生徒の入学に対する配慮。
- (b) 障害のある生徒が他生徒より非好意的に扱われないようにするための手続き。
- (c) 障害のある生徒が学校にアクセスするのを援助する為の設備。

### (10) 公共輸送

DDAでは、公共輸送についても、サービスにおける差別禁止の適用を免除されている(第19条5項)。そのかわりに、タクシー(第32条～第39条)、バス(第40条～第45条)、鉄道(第46条～第47条)について別に記載している。国務大臣は、障害者が(i)安全に乗降できる(ii)安全且つ快適に移動できるために、また、車いす使用者が(i)車いすに乗ったまま安全に乗降りできること(ii)車いすに乗ったまま安全に且つ快適に移動できるための規則を定めることができるという内容が示されている。

具体的には、ドアの大きさ、客室の床面積、客室の天井の高さ、移動中の車いす固定装置の装着、携帯用スロープの装備等を備えなければならないという装置・備品に関する規定と、盲導犬と聴導犬を拒否すること、その場合の追加料金徴収の禁止等のサービスの面についての規定が示されている。

## 3. 考察

障害者団体や障害者運動に携わっている人々の多くは、DDAを批判している。Priestley<sup>3)</sup>は、これらの批判を次の4つに整理している。①障害の定義を特定の機能の損傷および制限に限定していること。②障害者を差別することがやむを得ないことが証明されれば、その差別が正当化される規定があること。③多くの機関や組織が適用除外になっていること。④障害者の権利を強化していくために有効な機関がないことである。そして、彼は、DDAは、「CRBの陳腐なまがいの」と呼んでいる。

また、玉村<sup>4)</sup>によれば、障害者団体と労働党は、次の三点で批判をしたという。それは、①「全国障害審議会」が障害者の権利保障について具体的な権限をもたないこと、②それまで3%に設定されていた割り当て雇用率の制度が十分機能していないとして廃止した

こと、③法の適用範囲について20人未満の企業を除外したことである<sup>5)</sup>。

CRBとDDAを比較してみると、障害の範囲については違いがあるが、それ以外のことについては、差別の正当化にしても、適用除外についても、その程度の違いだけである。また、障害のない者に対する取り扱いよりも非好意的に障害者を取り扱うことを差別としている点は共通しており、差別禁止法としての性格はあまり違わないと考えられる。

1997年5月1日の総選挙で労働党が圧勝した。それまで、野党の立場で批判をしていた経過からみれば、すぐにでもDDAを廃止して新たな障害者権利法を成立させるべきところであるが、実際には、労働党の動きはそのようにならず、DDAを施行しつつ修正していくという方向にある。たとえば、労働党政権は、1997年10月に障害者の公民権を検討する委員会を設置し、新しい障害者人権委員会の役割と公正について勧告するための検討をはじめた<sup>5)</sup>。そして、2000年5月8日からは、全国障害審議会に代わり、障害者権利委員会(Disability Rights Commission : DRC)が設けられ、差別された障害者を裁判で支援するという活動を開始した。また、1998年12月には、鉄道のアクセスに関する部分が施行された。2004年には、タクシーが障害者のアクセスを実現することとしている<sup>6)</sup>。

このような経過をみれば、イギリスにおいては、DDAの方が受け入れられやすかったのだと考えられる。CRBは、障害の定義においてADAに類似している。つまり、CRBでは、障害者の範囲に「損傷があると周囲の人からみなされている人」を含んでおり、同じように、ADAでも、「損傷をもつとみなされる場合」も障害者とされる。このような定義は、イギリスのように障害者を対象とした公的な対人福祉サービスが数多くある<sup>6)</sup>国にとっては受け入れられにくい。一方、アメリカの公的な対人福祉サービスは限定的で<sup>6)</sup>、障害者の範囲が拡大したとしても予算の増加にはつながらないことや、アメリカの国民性として権利法の成立が福祉的なサービスに対する要求に直接にはつながらないということもあるのではないかと考えられる。

## 4 まとめ

イギリスの「公民権(障害者)法案(Civil Rights (Disabled Persons) Bill)」と「障害差別法(Disability Discrimination Act 1995)」を比較し、障害の定義において前者の方が広い範囲を含み、後者の方が適用除外とされる領域が多いが、ともに、障害のない者に

対する取り扱いよりも非好意的に障害者を取り扱うことを差別とする考え方は共通しており、対象とする範囲が異なっているだけで、基本的には差別禁止法として同じ性格をもつものであると考えられた。

#### 注

- (1) 「公民権 (障害者) 法案 (Civil Rights (Disabled Persons) Bill)」については、文献7)、障害差別法 (Disability Discrimination Act 1995) については、文献8)9)を参照する。
- (2) ADAの定義 (第3条) では、次のどれかに該当する場合に障害があるとされる<sup>10)</sup>。
  - (a) 個人の主たる生活活動の1つ以上を著しく制限する身体的精神的損傷がある
  - (b) そのような損傷の経歴がある
  - (c) そのような損傷をもつとみなされる場合また、社会保障法 (第2章) における定義<sup>11)</sup>では、「医学的に証明できる精神障害または身体障害者でその障害のために実質的な収入をもたらす仕事に就くことができないこと。」と定義され、この障害が、少なくとも12カ月継続するか、あるいは継続したか、又は死亡に至ると考えられるものであることとされている。
- (3) 現在では、15人以上となっている。
- (4) ただし、DDAでは、教育機関は、障害者の教育の機会へのアクセスを促進することを目的とする行動計画書を公表することを求められている (29条、31条)。また、輸送についても、輸送車両の設計、製造および運転について障害者のアクセスを可能にするための規準に従うことを要求する規則を制定する権限を国務大臣に付与している (32条、49条)。
- (5) ホームヘルパーの派遣、重度障害者医療、福祉手当等わが国には、障害者を対象とした国、県、市町村単位の対人福祉サービスが多数あり、例えば東京都では約100種類のサービスがある。イギリスの地方政府のサービスにおいても、同程度あるいはそれ以上のものがある。
- (6) 米国は、福祉後進国ともいわれており、国民皆保険が実現されていない等他の先進諸国に比較すると制度的な整備は十分ではない。

#### 参考文献

- 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)、島根法学、41(2)、39 - 85、(1997)
- 2) Brian J. Doyle：Disability Discrimination Law and Practice, Jordan Publishing Limited, (1996)
- 3) Mark Priestley：Disability Politics and Community Care, Jessica Kingsley Publishers Ltd, (1999)
- 4) 玉村公二彦：Ⅲ世界の障害者法、障害者プランと現代の人権 (吉本哲夫他編)、111 - 149、全国障害者問題研究会出版部、東京、(1996)
- 5) 日本社会事業大学社会事業研究所：イギリスの障害者差別禁止法、東京、(1998)
- 6) Judith Paterson：Disability Rights Handbook 24th edition, Disability Alliance association, (2000)
- 7) Parliamentary Copyright House of Commons：Civil Right (Disabled Persons) Bill, London, (1994)
- 8) Parliamentary Copyright House of Commons：Disability Discrimination Act 1995, London, (1997)
- 9) Parliamentary Copyright House of Commons：Disability Discrimination Bill, London, (1995)
- 10) 全国社会福祉協議会：ADA障害をもつアメリカ国民法、全国社会福祉協議会、東京、(1992)
- 11) USA Social Security Administration：Disability Evaluation Under Social Security, (1998)