

# 障害の結果生じる何かを理由とする差別

帆 足 まゆみ\*

【概要】 City of York Council v Grosset 事件判決は、イギリスにおいて2010年平等法が成立して、初めて「起因差別」が争われた事例である。従来の障害差別禁止法は、間接差別を定めず、「直接差別」の適用を限定し、「関連差別」を禁止していた。2010年平等法は、「直接差別」、「関連差別」の代わりに「間接差別」と「起因差別」を定めている。

「起因差別」は新しく導入された差別概念であるため、多くの検討課題がある。本稿は、障害の結果生じる「何か」を理由とする差別が争点となった「起因差別」に関する判例研究である。この判例研究をすることで、差別概念を整理し、今後の障害差別をなくしていくための試みとしたい。

## 1. はじめに

イギリスでは、2010年4月8日、それまで個別に存在していたさまざまな差別禁止立法を1つの法律に統一する2010年平等法<sup>1)</sup>が成立した。平等法は、性差別禁止法 (Sex Discrimination Act)、同一賃金法 (Equal Pay Act)、障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act)、人種関連法 (Race Relations Act) 等の差別禁止立法や規則を統合したものである。これら関係法令は、平等法の成立により廃止された。

障害差別に関して、従前の障害差別禁止法は、間接差別を定めず、直接差別の適用を限定していた。さらに、「障害に関連する差別」禁止規定をおいた。これに対して、2010年平等法は、直接差別の全面禁止と、関連差別禁止規定の代わりに起因差別と間接差別を禁止する規定を新設した<sup>2)</sup>。

本稿は、特に障害差別に焦点を当て、平等法の下申し立てられた起因差別の事例である City of York Council v Grosset 事件<sup>3)</sup>を検討する。本件は当該事件の控訴院判決である。

## 2. 事実の概要と判旨

### (1) 事実の概要

申立人のグロセット氏は、中学教師としてヨーク市に雇用されていた。彼は、胆嚢線維症にかかっており、そのことを教師の職に志願する際、開示しており、就労を開始した2011年、使用者は彼の病気について認識し、障害を軽減するための様々な合理的調整が両者間で合意さ

---

\* 非常勤講師／労働法

れていた。その後、新しい校長クレイン氏が就任し、業務を引き継いだ時には、彼の障害に対する合理的調整を含むほとんどの記録は失われた。2013年指導要領が変わり、新体制になった学校では、さまざまな問題をかかえ、グロセット氏の業務量は著しく増加した。2013年10月15日にミーティングが行われ、申立人の健康状態を前もって知らなかった校長は、職業衛生局に照会すべきことに賛成したが、申立人の仕事量とストレス軽減については受け入れなかった。申立人は英語部門に所属し、新指導要領では英語部門を集中的に充実させることが要請された。英語部門には「養成グループ（1つ又はそれ以上の理由から他の生徒より注意が必要なグループ）」と呼ばれる問題児のクラスがあり、申立人が担当していた。同年10月末には、過大な仕事量とストレスのため、申立人の健康状態は悪化し、肺機能が著しく低下した。2013年11月8日と11日に、申立人は、18歳以上限定のフィルム「ハロウィーン」を15～16歳の生徒に見せた。このフィルムは自傷行為や刃物によるリストカット、自殺などを題材にしたものであった。申立人は、物語の構造を議論するための手段としてこのフィルムを用いたと説明した。しかし、このフィルムを用いることについて、学校に通知しておらず、また生徒らの保護者からの承諾も得ていなかった。

11月29日、校長は申立人がフィルムを見せたことを知り、被申立人からこのことが重大な非行に該当するとして調査されるべきとの助言を得た。申立人は、フィルムを見せたことが不適切であったと認めたが、それは胆嚢線維症の結果生じたストレスによるものであると主張した。その後、懲戒査問が行われた。そこでは、①暴力的場面のある18歳以上限定フィルムを15～16歳の生徒らに見せること、②両親の同意なしに、又は校長、又は理事の承認なしにフィルムを見せることによる英国フィルム分類機構の勧告違反、③学校の安全保護政策違反という3つの罪について審理された。2014年3月27日、4月29日に開催された懲戒査問において、学校の理事からなる懲戒委員会は、上記3つの罪が認められると判断し、申立人は即座に解雇されるべきと決定した。懲戒手続きにおいて、申立人は、不適切なフィルムを見せるという誤った判断は、彼の障害の結果として生じた高いレベルのストレスにより引き起こされたものであり、それを理由とする不利益取扱いは障害差別であると主張した。懲戒委員会は、フィルムを見せることが障害から生じたストレスによる結果であったという主張を認めなかった。懲戒手続きと並行して、申立人は、校長に対して、彼の障害に対するサポートが全くなかったことに抗議した。この抗議手続は、懲戒委員会とは異なる委員会により検討されたが、2014年7月に却下された。申立人は、使用者であるヨーク市教育委員会（City of York Council）に対して、2010年平等法15条に基づく差別、同法20条21条により要請された合理的調整義務の不履行、1996年雇用権法に基づく不公正解雇を含む様々な申立てを雇用審判所（Employment Tribunal）に申し立てた。

2010年平等法は、障害に起因する差別に関して以下の規定をおく<sup>4)</sup>。

15条1項 Aは、以下の場合には、障害者Bに対して差別を行うものとする。

(a) Aが、Bの障害の結果として生じる何か（something）を理由としてBを不利に扱う場合。

(b) A が、当該取扱いが、適法な目的を達成するための比例的手段であると証明しえない場合。

2 項 B が障害を持つ者であることを A が知らず、かつ、知ることを合理的に期待しえなかったことを A が証明しうる場合には、本条 1 項は適用されない。

起因差別は、障害そのものではなく、障害に起因する、あるいは障害の結果である「何か」を理由とする不利な取扱いを差別とするものであり、非障害者と比較して不利益を被っていることを主張する必要はない。

2010年平等法は、障害者に対する合理的調整義務について以下の通り規定する<sup>5)</sup>。

20 条 1 項 本法がある者に合理的調整を義務づけている場合、本条、21 条、22 条、該当する附則が適用される。以下においては合理的調整義務を負う者を A とする。

2 項 合理的調整義務は以下の 3 つの要請により構成される。

3 項 第一の要請は、A の規定、基準、慣行が、非障害者と比較して障害者に関連事項について実質的な不利益<sup>6)</sup>をもたらす場合、かかる不利益を避けるためにとられるべき合理的な措置であること。

4 項 第二の要請は、ある物理的性状<sup>7)</sup>が、非障害者と比較して障害者に、関連事項について実質的な不利益をもたらす場合、かかる不利益を避けるためにとられるべき合理的な措置であること。

5 項 第三の要請は、補助的な援助 (auxiliary aid) の提供がなければ、非障害者と比較して障害者に、関連事項について実質的な不利益がもたらされる場合、かかる補助的な援助の提供を行うべき合理的な措置であること。

21 条 1 項 第一ないし第三の要請の不履行は、合理的調整義務の不履行である。

2 項 A が障害者に対してかかる義務を履行しない場合には、障害者を差別するものとする。

雇用審判所 (Employment Tribunal : 以下 ET と略) は、申立人の差別の訴えが、彼の解雇も含め、2010年平等法 15 条に基づき障害により引き起こされたものであることを認容した。また同法 20 条 21 条が要請する合理的調整義務については、被申立人は申立人に与えられる仕事量を制限するため、そして障害に対処するための措置を講ずるべきであったと述べながら、当該合理的調整に関する申立人のケースは彼の解雇についてのものであったことは認めなかった。また、不公正解雇に関する訴えは棄却した。合理的調整義務違反に関する申立てはなかった。

被申立人は、申立人の解雇に関して平等法 15 条に違反するとした ET の決定に対して上訴した。申立人は、不公正解雇の申立てを棄却した ET の決定に対して交差上訴した。

雇用上訴審判所 (Employment Appeal Tribunal : 以下 EAT と略) は、被申立人による上訴と申立人による交差上訴のどちらも棄却した。それは、ET による申立人の不公正解雇の訴えを棄却したことと、平等法 15 条に基づく解雇の訴えを認容したこととの間に矛盾はないという理由によるものであった。これは、不公正解雇に関する審査が、解雇が使用者に与えられる適切な対応の範囲内かどうかを吟味して実施されるという理由であった。それによって、使用者に対して著しい判断の裁量を認めている。対照的に、平等法 15 条 (1) (b) に基づく審査は、裁

判所は独自の評価を行わなければならないという客観的なものである。

被申立人は、解雇が平等法15条違反であるとのEATの決定について上訴した。申立人は、不公正解雇に関する上訴を行わなかった。

(2) 控訴院 (Court of Appeal : 以下 CA と略) の判旨

CA (Lady Justice Arden, Lord Justice Sales and Lord Justice Peter Jackson) は、2018年5月15日、ヨーク市教育委員会の上訴を棄却した。

ETは本件が障害から生じた差別であると判示したことに誤りはない。その正しい解釈において、平等法15条(1)(a)は2つの異なる問題の調査を要請している。すなわち、(1) AはBを特定された「何か」を理由に不利に取り扱ったか、(2) その「何か」はBの障害の結果生じたのか、というものである。第1の問題は、Aの心理状態の調査にかかわるもので、関連する「何か」に対するAの判断のために不利益取扱いがなされたのかどうかを証明するための調査である。本件においては、教育委員会が、申立人がフィルムを見せたことを理由として解雇したことは明らかである。これは、関連する「何か」である。第2の問題は、Bの障害と関連する「何か」との間に因果関係があるかどうかという客観的な事情である。本件において、ETは両者間に因果関係があると判示した。

申立人は、新しいそして過大な仕事を課せられたときに、彼の障害の結果から生じた著しいストレスのためにフィルムを見せた。教育委員会の主張とは逆に、平等法15条(1)(a)が、AがBに対して当該不利益取扱いを選択する際、関連する「何か」はBの障害の結果生じたことに気付いていると証明されなければならないという、さらに進んだ要請であると読み取ることができない。この結論は、平等法15条全ての解釈と矛盾しない。

本件において、申立人は教育委員会に対して、フィルムを見せることは彼の障害の結果から生じた誤った判断であったと主張した。ETは申立人の主張を認めた。こうした状況において、正当化の問題を前提として、平等法15条の保護が与えられるべきであるという政府の意図は明確である。

ETが申立人の不公正解雇の申立てを棄却し、平等法15条に基づく解雇の申立てを認めたことについて、両者間に矛盾はないとしたEATの判断は正しい。その理由は、不公正解雇に関する審査が、使用者に与えられる合理的な対応の範囲内か否かに照らして行なわれるため、使用者に著しい裁量が認められている。対照的に、平等法15条(1)(b)に基づく審査は、裁判所自身が分析を行わなければならないため、客観的な調査といえる。O'Brian事件<sup>8)</sup>において、アンダーヒル裁判官は、当該事件の特定の事実に対する彼の見解に的を絞り、平等法15条(1)(b)に基づく審査と不公正解雇に関する審査は同じであるべきではないと述べた。ある事実関係において、それらが類似の効果を有していることが疑いのない場合であっても、一般的に審査は明確に異なるべきである。

申立人の解雇に関する平等法15条(1)(b)に基づく正当化の証拠はなかったという裁判所の

分析に法的誤りはなかった。それは、教育委員会がなすべき合理的調整義務の不履行の影響に責任を負わせるものであったとして、教育委員会の上訴を棄却した。

### (3) Lady Justice Arden の補足意見

CAの上記判決に対して、Lady Justice Arden は補足意見を述べている。

ここで、私が初めて控訴院判決を書いたマルコム事件<sup>9)</sup>を概観することは、平等法15条を歴史的文脈において理解する上で役に立つと考え、以下に紹介する。

平等法15条は新設されたものであり、従前の1995年障害差別禁止法5条は、「(1) 使用者が障害者に対し、以下の(a)(b)の取り扱いをした場合は差別となる。(a) 使用者が障害者の障害を理由に、その理由が適用されない、又は適用されないであろう他の者を取り扱うより不利に取り扱った場合、(b) 使用者が、当該取扱いが正当であることを立証できない場合」と規定していた。

マルコム事件は、アパートを賃借していた統合失調症の申立人が、禁止されていた転貸を行ったために、住宅局から強制退去させられたことが障害差別であると訴えた事案である。申立人は、自分は統合失調症のために転貸禁止が理解できず、適切な比較対象者は非障害であり、禁止内容を理解して転貸しなかった賃借人であると主張した。CAは申立人の主張を認めた。

しかし、貴族院 (House of Lord 以下HLと略) は、これを斥け、正しい比較対象者はアパートを転貸した非障害であるから、本件の申立人は当該比較対象者より不利に扱われたわけではなく、したがって障害差別はなかったと判示した。マルコム判決以降、比較対象者を限定するようになり、障害差別の申立てが難しくなった。マルコム判決は、平等法の検討過程で障害差別に関する議論を重ね、平等法に起因差別と間接差別を導入する契機となった。起因差別は比較対象の要件がなくても成立し、また、差別者が被差別者の障害を認知している場合にのみ成立する。他方、間接差別は、比較対象者を特定することが必要となり、差別者が被差別者の障害を認知していない場合にも成立する。

本件は、当裁判所が平等法15条(1)の解釈を判断した最初の事例である。それ故、本判決は、障害差別の発展において重要で画期的なものである。HLと政府の干渉で障害差別禁止法の関連差別概念は骨抜きにされたが、新しい平等法が定着し、差別解消に貢献することを期待する。

## 3. 検討

### (1) 平等法15条(1)(a)の解釈

本件の争点は、平等法15条に基づく「障害の結果から生じた何かを理由とする差別」である。ETは、「申立人の解雇は、平等法15条(1)(a)より不利な取扱いであった。その不利益取扱いが強制されたのは、申立人がフィルムを見せたからである。そしてフィルムを見せたことは、平等法15条(1)(a)に示された‘何か’である。」と判示した。被申立人は、申立人が障害の結果フィルムを見せたことについて争っていない。しかし、それだけでは十分でなく、申立人は、フィ

フィルムを見せたという行為が彼の障害の結果生じたことを、被申立人自身が認識していたということを証明すべきであると主張した。平等法15条(1)(a)は、申立人に当該立証責任を課していない。平等法15条(1)(a)の文言にそって考えれば、Aは被申立人であり、胆嚢線維症というBの障害の結果Bはフィルムを見せるという行為に至ったのであり、フィルムを見せるという行為は、Bの障害の結果生じた「何か」である。AはBのフィルムを見せたことを理由として、Bを解雇という不利な取扱いをしたのだから、AはBに対して差別したことになる。Bの障害とフィルムを見せるという「何か」の間に因果関係はあるのだろうか。Bの障害の影響で過大なストレスを引き起こしその結果フィルムを見せたのであるから、Bの障害とフィルムを見せるという「何か」との間に因果関係があるといえる。

平等法15条(2)は、「Bが障害をもつ者であることをAが知らず、かつ、知ることを合理的に期待しえなかったことをAが証明しうる場合には、本条1項は適用されない」と規定する。

本件では、申立人Bが障害をもつ者であることを被申立人Aは知っていた。したがって、Aは、Bが障害をもつ者であることを知らなかったとは証明できない。つまり、本件には平等法15条1項が適用されることになる。

平等法15条の解釈には、平等法立法の歴史的経緯、平等法の注釈、平等法が制定した直後に平等人権委員会より発行された行為準則などが助けになる。

平等法15条に関する注釈は「障害者を、障害そのものを理由として不利に取り扱うことはばかりでなく、障害の結果生じた「何か」を理由として不利に扱うことは差別である。しかしながら、そうした取扱いが法の目的を達成するための比例的手段であると立証できた場合は、当該取扱いは正当化される。こうした差別（起因差別）が成立するには、使用者は障害者が障害を持っていることを知っていなければならない、または合理的に知ることを期待できる状態でなければならない」と説明している。本件では上述の通り、被申立人は申立人が障害を持っていることを知っていたことは明らかである。よって、平等法15条規定の差別が成立する。

さらに、注釈は2つの例を挙げて説明している。

たとえば、目に障害をもつ被用者が、健常者と同じように働けないことを理由に解雇された場合、使用者が当該解雇を正当化しようとするなら、それが適法な目的を達成するための比例的手段であることを使用者は立証する必要がある。

たとえば、パブの主人が、脳性まひの結果不明瞭な話し方をする者を、酔っ払いと思い込んでその客を店内から強制的に退去させた場合、それを正当化したいならば、店主がその客が障害者であることを知らず、または知ることを合理的に期待できないことを証明する必要がある。しかしながら、もし、普通の人なら不明瞭な話し方が脳性まひによるものであると分ると認定された場合には、起因差別は成立する。それでもなお、店主が強制退去させたことが、適法な目的を達成するための比例的手段であると証明できた場合には、起因差別は成立しない。

行為準則は、障害に関連する何かを理由に障害者を不利に扱ってはならないという使用者の義務について説明している。こうしたタイプの差別からの保護は、「障害から生じる差別」と

して知られており、障害者だけに適用される。

① どのように直接差別と区別するのか？

直接差別は、使用者が障害そのものを理由として誰かを不利に取り扱うことである。反対に、障害から生じる差別は、障害者が彼らの障害の結果生じた「何か」を理由に不利に取り扱われることである。以下は行為準則で示された例である。

使用者は、3か月病欠したことを理由に労働者を解雇した。使用者は、労働者が集合的硬化症であること、病欠のほとんどが障害に関係していることを知っていた。使用者の解雇の決定が、労働者の障害そのものを理由としていないとしても、労働者は、障害の結果生じた「何か」を理由に不利に取り扱われたことになる。

② 「障害の結果生じた何か」とは何を意味するか？

不利益取扱いは、障害の結果生じる何か理由でなければならない。これは、不利益取扱いに至らしめることと障害との間に因果関係がなければならないことを意味する。障害の結果については、明らかなものと、そうでないものがある。助けなしに歩くことができない、又は特定の器具を用いずには働くことができないなどは、障害の結果が明らかである。他方、障害のために厳しい食事制限に従っている場合は、障害の結果が明らかではない。以下に例を示している。

ある女性は、仕事の意欲をなくしたため、懲戒処分が下された。しかし、この振る舞いは彼女の性格からではなく、癌による激しい痛みの結果であり、そのことを使用者は知っている。懲戒処分は不利益取扱いである。そしてこの取扱いは、労働者の障害の結果生じる「何か」を理由とするものである。そこには、その取扱いを引き起こした「何か」（意欲のなさ）と彼女の障害との間に因果関係がある。もし、使用者が、労働者に対する懲戒処分の決定について客観的に正当化できない場合は、障害から生じた差別といえる。

③ 合理的調整義務<sup>10)</sup>との関係

使用者は、障害から生じる差別に至るような不利益取扱いを、合理的調整を確認し、実行するための速やかな対応を採ることによって、防ぐことができる。もし、使用者が、不利益取扱いを防ぐ、又は軽減する合理的調整義務の履行ができなかった場合、当該取扱いが客観的に正当化されることを立証するのは、使用者にとって非常に難しいに違いない。

(2) 平等法 15 条(1)(b)に基づく正当化

本件において、ETとEATは法的調査を行い、申立人の上訴も被申立人の抗弁も棄却した。同時に、平等法 15 条(1)(b)の正当化の申立ても棄却されるべきであった。被申立人は、申立人に対する不利な取扱いが、適法な目的を達成するための比例的手段であると証明していない。

したがって、被申立人の正当化は失敗である。解雇は比例的でないというETの結論を強調する事実は、問題にされない調査であった。それは、もし被申立人が平等法20条21条により要請された合理的調整義務を履行し、申立人の仕事のプレッシャーを減少させていれば、彼は同じレベルのストレスを条件に訴えられることはなかった。また、合理的調整義務の不履行と申立人に対する不利な取扱いとの間の関係は、平等法15条(1)(b)に基づいて考慮されるべき重要な事実である。被申立人は合理的調整義務を履行していない。したがって、当該合理的調整義務を履行していない被申立人は、平等法21条2項に基づき、障害者である申立人を差別したことになる。

ETは独自のテストを行い、申立人の自責の念は真のものではないという被申立人の主観的認識に基づく調査をすることは義務づけられていないと判示した。本件では、不利益取扱いが障害の結果生じた「何か」を理由に行われたのかが争われているので、「何か」(フィルムを見せること)と不利益取扱いである解雇との関係が相当かどうか問われるべきであろう。本件においては、被申立人は、合理的調整義務を果たさず、障害を持つ申立人に過大な仕事量をこなすように指示したため、病気の悪化とストレスに苦しむ申立人が、不適切なフィルムを見せたというものである。被申立人は、フィルムを見せたことを理由として、申立人を解雇した。

被申立人は申立人が障害者であることを知っていた。以上の事実から判断すれば、CA判決は妥当であろう。

#### 4. おわりに

障害者の雇用問題への対策としては、「割当雇用アプローチ」と「差別禁止アプローチ」がある。日本は、前者の「割当雇用アプローチ」を採用しているが、世界的には後者の「差別禁止アプローチ」が主流である。イギリスにおける障害差別に関する事例を研究することは、日本において障害差別禁止法制定への道筋をつけるために必要不可欠であろう。

本件は、イギリス2010年平等法が成立して初めて起因差別について争われた事例である。障害の結果生じた「何か」を理由とする差別は、従来の障害差別禁止法には規定されていなかったものである。

そのため、この起因差別禁止の効果がいかなるものか、今後の動静を見ていく以外ない。また、新たに導入された差別概念のため、それがいかに機能するかについては未知数である。

今後、障害差別禁止がどのような方向へ向かうのか、追いつけることにしたい。

注

- (1) Equality Act 2010 なお、立法の経緯については、浅倉むつこ（2016年）『雇用差別禁止法制の展望』534～535頁参照。
- (2) 1995年障害差別禁止法と2010年平等法との関係については、川島聡「英国平等法における障害差別禁止法と日本への示唆」大原社会問題研究雑誌641号（2012年）31頁以下参照。
- (3) City of York v Grosset [2018] IRLR 746.
- (4) *The Equality Act 2010*, Employment Law Guide, Incomes Data Services Ltd, P41
- (5) 前掲（4）EA20条に関してはP74, EA21条に関してはP88を参照。
- (6) 附則によれば、「関連事項」とは、退職者に対しては「誰を雇用するか決定」であり、被用者に対しては「雇用においてなされる各種の事柄」である（附則8第5条）。「実質的」とは「少ないまたは些細であることを超える」という意味とされている（平等法212条1項）。
- (7) 物理的形狀とは、(a) 建物のデザインまたは構造の特徴、(b) 建物への通路、出口、入り口の形状、(c) 建物の家具・調度、設備、素材、備品、その他の家財、(d) その他の物理的要素や性質、を意味する（平等法20条10項）。
- (8) O'Brian v Bolton St Catherine's Academy [2017] EWCA Civ 145, [2017] IRLR 547 CA
- (9) Lewisham LBC v Malcolm [2008] UKHL 43, [2008] IRLR 700
- (10) 川島・前掲注2 38～42頁参照。

(2018.9.28 受稿, 2018.11.9 受理)