

論文

# 障害者差別禁止法理が使用者に求める合理的配慮義務の射程と審査枠組

— イギリス障害者差別禁止法 (DDA) の判例法理を素材にして —

杉山 有沙\*

## 1. はじめに

日本の障害者法制は、新たな一步を踏み出そうとしている。障害者基本法を中心に身体障害者福祉法をはじめとした障害者福祉法理で構成されてきた従来の障害者法制の体系に、障害者差別禁止法理を新たに導入しようとしているのである。2009年12月8日の閣議決定で、障害者の権利に関する条約の締結に必要な国内法の整備を図るために、内閣に障がい者制度改革推進本部（以下、推進本部）が設置された。この推進本部が中心となって、障害者基本法の改正や障害者差別禁止法、そして障害者総合福祉法の制定に向けて鋭意議論が進められている。

障害者差別禁止法制定に向けた動きとしては、2010年11月1日の障がい者制度改革推進会議決定で、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会（以下、差別禁止部会）が設置された。障害の有無にかかわらず何人も法の下に平等であり、あらゆる分野の障害者差別はあってはならないし、またあらゆる活動への機会が均等に保障されなければならないという認識のもと [障害者制度改革推進会議 2010: 12]、2013年の法案提出を目指して検討が進められている。

2011年10月14日の差別禁止部会で用いられた資料を見る限り、障害者差別禁止法で採用する差別類型はまだ審議途中であるものの、合理的配慮義務の不履行に関しては差別類型に含められる見通しである [差別禁止部会 2011: 1-2]。

本稿はこうした日本の現状を踏まえ、雇用場面で使用者に要請される合理的配慮義務の射程とその審査枠組について検討する。当然のことながら、日本では法律レベルで合理的配慮義務を採用したことがないので、この義務に関する議論の蓄積はない。したがって、本稿ではイギリスを比較対象国に据えて検討を進める。同国は1995年に障害者差別禁止法 Disability Discrimination Act（以下、DDA）を制定し、当初から合理的配慮義務の不履行を差別として位置づけ、この義務違反をめぐる多くの判例を生み出し、議論を重ねてきたからである<sup>(1)</sup>。

## 2. DDA と合理的配慮義務

DDA とは雇用場面、商品、施設そしてサービス提供の場面、不動産の売却や管理の場面に関係する差別を包括的に禁止する法律 (DDA 前文) で、1995年に制定された。DDA は、雇

\* 早稲田大学大学院社会科学研究所 博士後期課程2年 (指導教員 西原博史)

用場面において直接差別（DDA 3A 条 5 項）、障害に関係する差別（同法 3A 条 1 項）、そして合理的配慮義務の不履行（同法 3A 条 2 項）の三種類の障害者差別を禁止している。

直接差別と障害に関係する差別は、使用者の障害者に対する差別的取扱を問題とする。したがってそれらの差別が認定されれば、障害者と非障害者の正当な能力評価に基づく平等取扱を再確立することで救済が図られる。1975 年性差別禁止法や 1976 年人種関係法から明らかのように、イギリスにおいて平等取扱原則に反する差別の解消は一貫して差別禁止法理の最重要課題と認識されてきた [杉山 2011b: 221-222]。

これに対して合理的配慮義務の不履行という差別類型は、差別禁止法において複雑なものとして位置づけられる。合理的配慮義務が問題とするのは、使用者による障害者に対する差別的取扱というよりも、使用者が設けた障害者に差別的な規定や建物の物理的特徴である。言い換えれば、障害者を取り巻く社会構造が差別的であるために、障害者の労働能力の再評価を正確に行うことが不可能となっている場面を問題視する [杉山 2011b: 232、行為準則<sup>(2)</sup> 2.2]。だが、使用者によって形成された社会構造から生じる不利の救済を法的に義務づける合理的配慮義務は、障害者差別禁止分野にしか存在せず、しばしばこの義務こそが障害者差別禁止法の核心的な特徴とみなされる [Doyle 1997: 74]。したがって障害者差別禁止法理を検討するにあたって、合理的配慮義務の法構造を明らかにすることは必須の課題といえ、特に実務においてこの義務はどのように運用されるのかは重要な論点となる。

### 3. 合理的配慮義務の規範的構造

#### 3.1 合理的配慮義務の基本構造

雇用場面で使用者に要請される合理的配慮義務の射程とその審査枠組の問題を論ずるにあたって、雇用場面における合理的配慮義務の基本構造を改めて確認したい。DDA が差別として禁止する合理的配慮義務違反とは、同法自身の定義によれば、障害者に関連する合理的配慮義務を課された人——本稿では主に使用者——がこの義務を履行しないことをいう（DDA 3A 条 2 項）。DDA 4A 条 1 項によると、合理的配慮義務は、使用者が定めた、または使用者のために設けられた規定 provision、基準 criterion、慣行 practice（以下、規定等）、もしくは使用者が占有する建物の物理的特徴が、関係する障害者に非障害者と比較して不利な影響を課した場合に発生する。ここでいう「障害者」とは、雇用志願の障害者、雇用志願の旨を使用者に告げた障害者、そして既に雇用されている障害者のことである（同法 4A 条 2 項）。また、この義務は雇用条件、昇進、異動、解雇など広範な場面において使用者に要求される（同法 4 条）。ただ例外的に、使用者が、雇用志願者や実際に働いている労働者が障害者であること、もしくは障害者かもしれないことを知らなかったし、そもそも知っていることを期待することさえも合理的ではなかった場合には、合理的配慮義務は発生しない（同法 4A 条 3 項）。

以上が、2003 年 DDA 改正法<sup>(3)</sup> The Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003（以下、2003 年改正法）によって作り直された合理的配慮義務に関する条文構造である<sup>(4)</sup>。この改正法は、いくつかの点で、1995 年に成立した時点の DDA の条文に重要な

変更を加えた。

前記 DDA 4A 条の「規定、基準、慣行」という文言は、旧 DDA 6 条<sup>(5)</sup>における「取り決め」を置き換えたものである。また、2003 年改正法は、合理的配慮義務の認定に関し、基本枠組を変化させるかのような修正を加えた。もともと旧 DDA は、要請された合理的配慮が使用者に重大で相当程度の影響を及ぼす場合には、この義務の不履行が正当化されるとする規定を設けていた（旧 DDA 5 条 2 項、4 項<sup>(6)</sup>）。さらに労働者が 20 人以下の使用者に対しては、合理的配慮義務自体が免除されていた（旧 DDA 7 条 1 項<sup>(7)</sup>）。ところが 2003 年改正法は、これら合理的配慮義務の不履行に対する正当化の抗弁の規定と小規模企業の免除規定を廃止した。

この改正によって、合理的配慮義務の対象範囲が広がり、効力も強化された、と評価されることがある [McColgan 2005: 593; Lawson 2008: 91]。しかし政府は、この改正が基本枠組に変化を生じさせるものではないとする立場を取っている。そもそも 2003 年改正法は、EU の 2000 年雇用及び職業における平等取扱いの一般枠組を設定する閣僚理事会指令（以下、雇用枠組指令）<sup>(8)</sup>を実施するために行われたものである [Lawson 2008: 66]。当時の政府は、DDA の基本構造は雇用枠組指令と一致しており [Cabinet Office 2001: 12]、多少の文言の修正が必要ではあるが、同法で規定する既存の合理的配慮義務の構造自体を変える計画はないとしていた [Cabinet Office 2001: 47]。実際に、2003 年改正法は、廃止した正当化の抗弁に関する規定や小規模企業への免除規定に代わり、後述する合理的配慮義務の合理性を判断することに関係する条文で「義務づけられた者の活動の性質

と事業規模」を合理性の審査基準に加えた。この使用者活動の性質という考慮要素を認めたことは、従来合理的配慮義務の不履行が正当化可能かどうかで争われた問題を、要請された配慮が合理的であるかどうかをめぐる、義務の成否に関する論点に置き換えただけだと指摘されている [Wells 2003: 269]。

### 3.2 条文解釈における合理的配慮義務の“合理性”の範囲

合理的配慮義務は、関係する障害者に合わせて個別化された配慮を合理的な範囲で使用者が講じる義務であり、この義務の発生は関係する障害者が実際に不利を被った場合に限られる [Doyle 2003: 77; Monaghan 2007: 379]。つまり、不利を受けた障害者が要求する配慮措置の合理性をめぐる問題が生じるのであり、積極的に想定された障害者の不利を予見したり、潜在的な障壁を取り除いたりすることを使用者に求めるものではない [Lawson 2008: 67]。

その際、この配慮の射程を決める基準となる“合理性”が重要な論点となる。DDA では、“合理性”を判断する際の検討事項を同法 18B 条 1 項で、また“合理性”に基づいて求められる配慮内容を 18B 条 2 項で規定する。

DDA 18B 条 1 項によると、合理的配慮義務を遂行するために特定の措置をとることが合理的であるかどうかを判断する検討事項として、(a) 措置を講じることで防げる不利の程度、(b) 措置を講じることが実行可能な程度、(c) 措置の実施が義務づけられた者に与える財政その他の負担および義務づけられた者の活動を乱す程度、(d) 義務づけられた者の財源その他の財源の規模、(e) 措置の実施に関する義務づけられ

た者の利用できる財源またはほかの援助、(f) 義務づけられた者の活動の性質と事業規模、(g) 措置が私的な家屋に対して行われる場合には (i) 家屋を損壊する程度、(ii) 家屋の居住者に迷惑をかける程度が挙げられている<sup>(9)</sup>。

また合理的配慮の具体的な例としては、(a) 建物の調整、(b) 障害者の職務の一部を他者に配分すること、(c) 既存の欠員補充のための異動、(d) 障害者の労働時間や訓練時間の変更、(e) 障害者をほかの勤務地や訓練地に配置すること、(f) 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に離席することの承認、(g) 訓練・指導のための調整や訓練・指導の提供、(h) 設備の確保や改造、(i) 指示書やマニュアルの修正、(j) 試験やアセスメントのための手続の改善、(k) 朗読者や通訳者の提供、(l) スーパービジョンやほかのサポートの提供、が規定されている (DDA 18B 条 2 項<sup>(10)</sup>)。

### 3.3 問題の所在

合理的配慮義務は個別具体的であり、使用者が設けた規定等や建物の物理的特徴によって実際に生じた障害者への不利に事後的に対応する性格——言い換えると、状況依存的な性格——をもつ。したがって、合理的配慮義務の具体的な射程や判断枠組は個別事例を扱う判例によってはじめて明らかにされる。

使用者に課された合理的配慮義務の射程とその審査枠組という本稿が課題とする対象は、イギリスの実務の中では、相互に関連しあった2つの領域における3つの論点として扱われる。第1の領域とは合理的配慮義務の審査枠組の領域であり、そもそも合理性とは何か、そしてこの合理性の立証責任は誰が負うのかという論点

を含む。第2の領域とは合理性の射程に関する領域であり、ここでは合理的配慮義務で要請される措置内容が論点となる。このように合理的配慮義務の性格ならびにその立証責任が先に扱われ、後に要請される配慮措置の合理性の確認が行われるのは、DDA 制定当初に合理的配慮義務の不履行を審査する際の一連の判断手順について判決を下し、この義務の審査枠組の指針を提示した後述の Morse 判決に起因する。

第1の領域は、そもそも DDA 3A 条 2 項に基づいて本来講じられるべき合理的配慮義務の不履行があり、法的な意味で差別が生じたか否かはどのような判断枠組で審査されるのかという論点である。DDA 第2編 (雇用) に関わる差別が発生した場合、DDA の規定に基づく権利救済は、不利を被った障害者が雇用審判所に差別申立てすることによって始まる (DDA 17A 条 1 項)。したがって申立人である障害者が、合理的配慮義務の不履行が発生したことを証明しなければならない (行為準則 4.41)。つまり申立人が、申立事件において合理的配慮義務が生じていたのにもかかわらず、この義務が履行されなかったことを立証することがまず必要になる。この立証に成功した場合に立証責任が転換し、使用者が合理的配慮義務の不履行ではなかったと有効に反証しない限り、申立が認められることになる (行為準則 4.43)。このような手続的ルールは、申し立てを行おうとする障害者にどの程度の負担をもたらすものだろうか。

その合理的配慮の義務成立要件およびその点に関わる事実の立証責任をめぐる論点を前提として、次に、DDA は使用者に合理的な配慮としてどの程度の取り組みを求めるのかが問われ

る。前述の通り DDA 18B 条 2 項に具体例が挙げられているが、そこに記されたような各種配慮は、DDA 18B 条 1 項が示す“合理性”の審査結果で実際に講じられるかどうかが決まる。すなわち、例えば要請される配慮措置が過度に職場の混乱を招くような場合には、合理的ではないと判断される。障害者が抱えるインペアメントや社会から生じる障害の内容・程度が各自異なり、さらに使用者が実際に運営する職場環境なども多種多様であるが、“合理性”が何を意味するかについては、ある程度一般的で普遍的な判断基準が必要となる。

#### 4. 合理的配慮義務の内容と射程に関する判例

##### 4.1 合理的配慮義務の不履行の審査枠組

合理的配慮義務の不履行があったことの立証責任は申立人となる障害者側にある。この証明が困難であればあるほど、差別救済は難しくなる。障害者は、自身が抱える障害によって活動自体制限されることも少なくない。そんな障害者に合理的配慮義務の不履行の証明を課す DDA は、そもそも救済申立てをすること自体困難な、冷徹で差別的な法制度なのであろうか。

これを評価するにあたり、“合理的配慮義務の不履行に関する立証責任”の内容として、具体的に何を申立人となる障害者が証明する必要があるのかを確認したい。

##### 1) 2003 年改正法以前の合理的配慮義務の発生に関する判断枠組

2003 年改正法によって、1995 年 DDA 制定当初は認められていた、合理的配慮義務の不履行に関する使用者による正当化の抗弁の余地が

なくなった。この法改正は——前述のウェルズの指摘にもあったように——使用者が合理的配慮義務を履行しないことを正当化する理由が実質的には DDA 18B 条 1 項にいう“合理性”の範囲をめぐる問題に取り込まれたことを意味するに過ぎず、使用者側に追加的な負担を課すものではないと評価できる。だが障害者側が負う立証責任の観点からみれば、立証の範囲が広がり、申立人となる障害者には新たな負担が生じた可能性がある。

2003 年改正法以前の合理的配慮義務の発生に関する判断枠組を提示した判決として、Morse v. Wiltshire County Council 事件 EAT 判決<sup>(11)</sup>がある。道路工事作業員として雇われていた Morse は、1986 年に起きた事故で、右手足の動作の制限や失神などを生じる障害を負った。この障害により Morse は、高所や水辺にて一人で作業したり、動力工具を操作したりするべきではないとされ、乗り物の運転をも制限されるようになった。1996 年末、被告のもとでは剰員の自体が生じ、運転できない者は解雇されることになり、Morse も解雇された。このとき Morse の障害に関する協議はなされなかった。

Morse は、協議なしで解雇されたことに対して、合理的配慮義務の不履行があったと差別的申立てを行った。労働審判所<sup>(12)</sup>は、確かに合理的配慮義務は発生していたものの、運転能力を条件とすることは正当化されると判断した<sup>(13)</sup>。

これに対して EAT は、労働審判所が合理的配慮義務の不履行はなかったと判断する際に適切な判断手順を踏まなかったとして労働審判所判決を破棄し、差し戻した。EAT によると、この合理的配慮義務の履行／不履行を判断する際

に用いる適切な判断手順とは、次の手順を指す。審判所は第1に、旧 DDA 6 条 1 項、2 項（改正後は 4A 条 1 項に変更）に基づいて、関係する使用者は合理的配慮を講じる義務があったか否かを判断し、第2に、合理的配慮義務が認められる場合、使用者が障害者に非障害者と比べて相当な不利を与えることがないように関係するすべての状況で合理的な措置を講じたか否かを判断する。このときに審判所は、旧 DDA 6 条 3 項（改正後は 18B 条 2 項に変更）に挙げられた措置を使用者は講じたか否かについて確認することを要し、また同時に旧 DDA 6 条 4 項（改正後は 18B 条 1 項に変更）に挙げられた合理性も判断しなくてはならない。第3に、もし合理的配慮義務があったのにもかかわらず不履行であると審判所が判断したのならば、最後に使用者によって提示されるこの不履行が正当なものであることの証明を検討しなければならない。

以上の一連の判断項目を検討する際に、審判所は客観的審査に徹しなくてはならず、例えば使用者による配慮が合理的なものか否かを判断する際には、旧 DDA 6 条 4 項に関係した実際の状況を踏まえて、旧 DDA 6 条 3 項にあるいずれかの措置を使用者が講ずることが合理的か否かを判断するという。

Morse 判決により合理的配慮義務の不履行が DDA 違反であるか否かの決定は、①そもそも合理的配慮義務が生じるか、②そうであるなら、使用者は合理的な配慮を講じたのか、③もし合理的な配慮を講じていないなら使用者のこの行動は正当化できるか<sup>(14)</sup>、という3段階で判断されることが明らかになった。

では申立人である障害者は、何を証明しなければならないのだろうか。Morse 判決で示され

たように、正当化の抗弁として権利減却事実を主張できる機会が使用者側にある限りは、障害者は合理的配慮義務が発生したという事実だけ証明できればよかった。実際に本件では、Morse 側は剰員に基づく解雇と彼の障害が関係するという事実を立証しただけであり、それを受けて労働審判所と EAT いずれもが合理的配慮義務の問題として扱っている。

## 2) “合理性”の審査対象

Morse 判決で示された合理的配慮義務の不履行を判断する際の手順は、2000年の British Gas Services Ltd v. McCaull 事件 EAT 判決<sup>(15)</sup>で補足された。この判決では、取られた措置の“合理性”が実際に審査対象となることが明らかにされた。

McCaull はサービスエンジニアとして雇用され、職務上、運転する機会が度々あった。彼は 1991 年より癲癇を患っていたものの、これが原因で事故を起こすまで、使用者側は彼の障害に気づかなかつた。事故後、使用者側の会議を経て、McCaull はサービスエンジニアとしての職務は続けさせられないが、事務職に異動すれば雇用は継続できると判断された。この異動は給料が元の仕事より 23%から 30%減ることを意味した。使用者側は、他の McCaull ができる仕事を用意せず、彼がそれを断ったとき、McCaull は解雇された。McCaull は障害に関係する差別と合理的配慮義務の不履行、そして不当解雇で差別申立てをした。

雇用審判所は、McCaull のすべての申立を認めたが、EAT は使用者側の上訴を認め、原審と異なる雇用審判所に差し戻した。

本件の争点は、事件当時に使用者側が旧

DDA 6条3項に挙げられた措置を検討しなかったならば、使用者は後から求められた配慮措置が合理的なものではなかったと主張できないとした雇用審判所の判断の適否であった<sup>(16)</sup>。この判断に対してEATは、雇用審判所の解釈が誤りであると指摘した。旧DDA 6条3項で挙げられた配慮の具体例は文字通り例に過ぎず、旧DDA 6条4項にある合理性の判断基準は、使用者が何を検討したかではなく、使用者が実際に講じた措置に関係する。雇用審判所は、使用者が講じた措置や講じなかった措置を検討した上で、客観的審査を実施すべきだったとEATは判断した。

2003年改正法以降の法状況に引きつけて言い換えると、措置の“合理性”に関する審査対象は、あくまで使用者が実際に講じた措置であり、その措置がDDA 18B条1項に基づいた客観的審査を通過するならば、2項に挙げられた以外の措置でも構わない。これはつまり、合理的配慮義務で要求される“合理的である”とは、DDA 18B条1項で示された合理性の客観的審査要件を満たすことであるといえよう。

また本件は、使用者が雇用環境を再検討し、その結果減給を伴う異動であっても、合理性は保たれると判断したものといえる。合理的配慮義務は、障害者の能力的な下駄履かせではなく、あくまで自らが設定した社会構造が障害者に過度な不利を押し付けないかの再検討を要請する義務であることが示された。

### 3) Morse 判決の判断手順の位置づけ

McCaully 判決で合理的配慮義務の不履行を証明する際に論点となるDDA旧6条3項、4項で挙げられる合理性の審査対象が“使用者に

よって実際に講じられた措置”であることが明らかになった。この点をさらに展開し、Morse判決の一連の判断手順をも変更可能とすることによって、判決を下す上で“合理性”の審査が決定的であることを強調した事件がある。Beart v. H M Prison Service 事件控訴院判決<sup>(17)</sup>である。

Beartは管理職として雇われており、1996年臨時の業務担当役員に就任したが、1997年8月に使用者側とBeartの間で、彼女の労働時間の意向に関する誤解からトラブルが生じた。彼女は子どもの送り迎えの都合上パートタイムで働く可能性を尋ねたのだが、使用者側はこれを希望として受け止め、9月に雇用形態をパートタイムに変更した。この変更は減給を含む降格を意味した。Beartは現状維持を求めて抗議をしたが認められず、その後彼女はDDA適用の鬱病となり、仕事に二度と戻らなかった。しかし彼女は、会社の病気休暇に関する規定に反して、1998年5月まで診断書を提出せず、ようやく出した診断書には異動しなければ復職は困難であることが記されていた。彼女は別に衣料品店を経営していたのだが、使用者側の調査の結果、彼女は病欠中にも自分の経営する店舗に出勤していたことが明らかになった。これに対して使用者側は懲罰告発を行い、結局Beartを解雇した。

これを受けて、Beartは合理的配慮義務の不履行と不当解雇だと主張して差別申立てをした。雇用審判所は、診断書に明記された異動という合理的配慮の余地があるにもかかわらず、使用者がそれを講じなかったとして合理的配慮義務の不履行と不当解雇を認めた<sup>(18)</sup>。これに対して使用者側が上訴したところ、EATは雇

用審判所の判決を支持した。控訴院もまた使用者側による合理的配慮義務の不履行と不当解雇の申立てを退けた。

本件で争点となったのは、Morse 判決で提示された合理的配慮義務に関する判断手順の用い方であった。合理的配慮義務が生じる事件か否かを検討せずに異動の合理性を検討した雇用審判所の判断手順について、控訴院は、DDA による要請が適切に考慮されるならば Morse 判決において示された一連の判断手順に審判所が沿わなくても違法とはならないと判断した。

使用者側によって、Beart の解雇は彼女の懲罰の対象行為が原因であり、本件で配慮義務を要請することは合理的ではないという主張がなされたが、これに対して控訴院は、そもそも合理的配慮義務が発生したのは懲罰の対象行為以前であると述べ、この使用者による主張を退けた。そして、合理的配慮義務の不履行の理由が使用者によって何ら提示されていない本件では、正当化の問題は生じないと控訴院は判断した。

Beart 判決では、申立人によって提示された配慮措置としての“異動”を履行しなかった理由を使用者側が何ら提示しなかったことが問題となった。この時期は、“合理性”に関する立証責任の配分につき、要請する配慮措置の存在は申立人が明らかにするものの、それを講じない理由の証明責任は使用者側にあるとされていた。

#### 4) 2003 年改正法以降の立証責任の範囲

Beart 判決で問題となった“合理性”の立証責任は、2003 年改正法以降、差別の申立が認められるための必須要件として申立人が負うも

のと位置づけられるようになる。この点に関連して申立人が使用者による合理的配慮義務に係る措置の“合理性”の不備を証明しない限り差別は認定されないことを明確化したのが、Project Management Institute v. Latif 事件 EAT 判決である<sup>(19)</sup>。

DDA 適用対象の視覚障害者である Latif は 2004 年に雇われた。彼女は、資格認定試験を受けるために配慮を求めた。このとき彼女は、試験で用いられる図形を理解するために彼女のパソコンを持ち込むことなどをはじめとして、要請する配慮内容を使用者側に提示した。要請したいくつかの配慮は認められたが、彼女自身のパソコンを使うことは認められなかった。Latif は試験に合格したが、使用者側に対して合理的配慮義務の不履行を主張した。

雇用審判所は、Latif の合理的配慮義務の不履行の主張を認めた。このとき雇用審判所は、使用者側は、グループとしての視覚障害者に対して配慮を講じたに過ぎず、申立人のニーズに焦点を合わせることを怠ったと判断した<sup>(20)</sup>。この雇用審判所の判決に対して使用者側は上訴したのだが、このとき使用者側より、行為準則に沿った配慮を講じたにもかかわらず合理的配慮義務の不履行として雇用審判所に誤って判断されたこと、そして立証責任の観点から申立人が立証できるのは当人が使用者によって設けられた規定等や建物の物的特徴によって不利を被ったことまでなのに、申立人が提示した配慮措置に対する評価をも申立人による立証責任の範囲内で処理した雇用審判所の判断は誤ったものだった点を上訴理由として重視した。

EAT は使用者側の主張を退けた。求められる配慮措置の内容という前者の論点について

EAT は、確かに使用者側は DDA 18B 条 2 項にある措置を講じたが、DDA 18B 条 2 項と行為準則にある配慮措置は単なる例にすぎず、実際の状況に応じて合理的だとされる措置を使用者側は講じなくてはならないとした。

さらに立証責任に関して EAT は、申立人は合理的配慮義務が生じたことだけでなく、合理的配慮義務違反があったことを合理的に推断できるような事実を提示しなければならないと述べた<sup>(21)</sup>。すべての事件において、立証責任が被告側に移行する前に申立人が要請すべき配慮措置の詳細を提示することができるとはいえないが、被告は配慮措置の提案を受けた場合、この配慮措置の意図を理解する必要があるし、また提案された配慮措置が合理的でないと考えられる場合には理由についての十分な詳説を提示する必要があるものとされた。

Latif 判決により、雇用審判所が“合理性”を判断するための要件となる事実、申立人である障害者側が立証しなくてはならないことが明らかになった。だが障害者に課される立証責任は、科学的根拠をはじめとする客観的資料なしに、そして場合によっては詳細すら提示せず、使用者によって講じられた配慮措置に関する——ある意味、申立人によって主観的に判断された——“合理性”の不備の存在を提示すれば事足りる。そして雇用審判所や裁判所も“合理性”を判断する際に、客観的資料を加えるなどして厳格な基準で審査を行うというよりむしろ、障害者によって提示された事実をもとに緩やかな基準で審査をしているといえる。

## 5) 小括

申立人となる障害者が負う立証責任の範囲

は、2003 年改正法で広がった。障害者が合理的配慮の不履行として障害者差別に対する救済を求めるためには、使用者によって設けられた規定等や建物の物理的特徴が申立人に不利を与えることの証明だけでは不十分で、使用者が講じた合理的配慮義務に関係する措置不履行の“合理性”の不備をも証明することが求められる。

では、この立証責任の拡大は障害者に救済申立を断念させるほどの負担を課したものと評価すべきであろうか。この点“合理性”に関する判例の積み重ねや行為準則の改正などから、使用者による配慮措置不履行が違法となる“合理性”の内容は一定範囲で定まっており、障害者にかかる負担についての影響は実際上あまりないといえる。さらに障害者に課される“合理性”に関する証明は、科学的根拠や統計データなどを用いる必要はなく、障害者側によって使用者が実際に講じた配慮措置は合理的ではなかったと判断される事実の提示で事足りることが明らかになった。これにより確かに障害者側が負うべき立証責任の範囲は拡大されたが、“合理性”の審査基準は——ある意味、主観的で——緩いものとなり、障害者側による差別の救済申立てが認められやすくなったともいえよう。

## 4.2 使用者に課す合理的配慮義務の射程

合理的配慮義務は、平等取扱では障害者差別を解消できない場面で、差別の解消を試みるために積極的措置を講じることを使用者に要請する [Monaghan 2007: 375]。この積極的措置は障害者にのみ適用されるため、片面的な優遇取扱となることは事実である [長谷川 2009: 50]。では、障害者差別禁止法理として要請される積

極的措置の範囲とはどこまでであろうか。また、この義務を支える理論的背景とは何であろうか。

#### 1) 社会モデルの要請として合理配慮義務

合理的配慮義務の積極的措置としての性格について、例えば異動の場面で、単に従来の職務と同等または下位の職務への異動だけではなく、より上位の職務への異動をも認め、後の合理的配慮義務の配慮内容に関する判例法理に大きな影響を与えた判決がある。Archibald v. Fife Council 事件貴族院判決<sup>(22)</sup>である。

Archibald は、1997年5月から2001年3月まで職務等級1級の路面清掃員として雇用された。彼女は、1999年4月の外科手術の合併症により歩くことが困難になり、医師により清掃員としての仕事はできなくなることを通告された。だが彼女は、デスクワークはでき、そして彼女自身、それを希望した。数ヶ月間に渡って彼女は被告の100以上の職務に応募したが、デスクワークは清掃員としての仕事より職務等級が高く、いずれの仕事も給料がわずかだが高くなるという理由で面接が要求された。彼女はこの面接を拒否し、結果として使用者側は彼女にいかなる仕事も与えず能力不足として解雇した。

Archibald は、面接なしでわずかに等級があがる異動を講じなかったことは合理的配慮義務の不履行であるとして救済申立てを行った。雇用審判所、EAT、控訴院のいずれも合理的配慮義務は存在しなかったと判断した。理由は、問題となるのが面接の存在であるが、Archibald だけではなく昇給を望むすべての者に等しく課されるもので、非障害者と比べて障

害者に不利な影響を与えるものではないからと判断されたことによる<sup>(23)</sup>。しかし貴族院は上告を認め、雇用審判所に差し戻した。

そもそも Archibald が使用者による取り決めによって不利を被っていたかに関しては、使用者が彼女に身体的機能を必要とするような職務を求めており、これが障害によってできなくなったことにより解雇されたことから、貴族院は Archibald が不利を被っていたと判断した。

続いて面接なしでわずかに等級があがる異動を行うことは合理的配慮の射程に含まれるかについて、貴族院は含まれると判断した。まず貴族院は、使用者側が Archibald の雇用維持のために様々な配慮を検討したことを踏まえて、もし同じ等級もしくは低い等級に異動可能であれば面接を課すことはなかっただろうと推定した。そこで、旧 DDA 6条3項にあげられた“既存の欠員補充のための異動”の解釈が問題となる。貴族院は、同項が異動範囲を同等の等級もしくは低い等級に限定しているわけではないとし、本件において Archibald がわずかに高い等級・給料の仕事に異動することが合理的である可能性があるとして述べた。だが、だからといって、障害者を非障害者より優遇することが許される余地があることを認めているだけであって、これを使用者に義務づけるものではないとし、このことは事件の内容や背景に依存するのであって、すべての事件に当てはまるわけではないと付け加えた。以上を踏まえて、Archibald に従来の仕事より等級・給料がわずかに高い仕事を与える配慮が合理的であるかどうかを判断させるために、貴族院は雇用審判所に差し戻した<sup>(24)</sup>。

Archibald 判決によって、たとえ使用者側の方針から逸脱して、関係する障害者が必要とす

る特別な規定を設けることになっても、使用者に配慮措置を要請することができることを明らかにした [Bamforth/Malik/O'Conneide 2008: 1089]。これは一見すると、差別禁止法理として障害者の正当な労働能力の再評価を求める以上に、非障害者より能力的に劣る障害者のために下駄履かせを意図する配慮を求めているように見える<sup>(25)</sup>。だが合理的配慮義務はあくまで障害者の正当な能力評価を求めるために、それを邪魔する社会構造の見直しを求める権利として構築されてきた [杉山 2011b: 230-232]。ならば、どのような理論的背景に基づいて、上位の職務への異動が正当化されるのだろうか。

この点について、レントンは社会モデルの観点から上位の職務への異動の正当性を説明する。彼は、合理的配慮義務は障害者が就労する際に被る障壁を取り除く配慮に限定されており、障害者が他の者と公平な条件で競うことを目指すため、この義務は障害者が結局就労できない場合には生じないことを前提に [Renton 2006: 716]、本来あくまで平等取扱原則を基調とするイギリス雇用法と本件で示された優遇取扱は本来ならば明らかに矛盾し、従来の雇用法理に反するものとなると指摘した。これを踏まえ、彼はこの矛盾を解く鍵として、社会モデルを提示した。彼によると、合理的配慮義務は積極的差別の義務づけではなく、平等に人々を扱うことを義務づけたものといえる。つまり、例えば女性用トイレを設けることは女性に対する優遇ではなくて、両性の間でまったく同一の取扱をしないことで実質的平等を図ろうとするものである。本件でいうと、使用者が設けた恣意的な障壁によって申立人は従来の雇用と同一のポジションで働けなくなっており、ここで存在

する唯一の解決策は申立人に非常によく似たレベルの配置転換を講じることであったという見解を示した [Renton 2006: 718]。

合理的配慮義務は社会モデルからの要請であると位置づけたレントンの見解は適切である。だが、違いを考慮に入れた上で平等を図る実質的平等の観点を、社会モデルの論理構造に加えたことに対しては疑問が残る。レントンは、関係する障害者と他者の公平な競争を促すための条件整備として積極的措置を伴う実質的平等を主張するが、ここには条件整備をしてようやく成り立つ障害者と非障害者の競争の構図がある。つまり社会モデルとして社会から生じる不利を緩和・解消する役割を合理的配慮義務に課す一方で、障害者と非障害者の間には能力差があることを認め、その差を積極的措置で埋めようとする思惑が見え隠れする。

本件でいえば、昇給のための面接要件は、あくまで使用者が作った枠組みであり、その枠組み自体を再評価したらたまたま優遇取扱を行うことになったと解することが適切だろう。またレントンは、配慮を講じても就労ができない場合は結局、合理的配慮義務は発生しないという。この指摘は適切で、そもそも DDA はインペアメント考慮型社会モデル<sup>(26)</sup>を採用しており [杉山 2011a: 157-158]、インペアメントによる覆せない影響によって、正当な能力の再評価をした結果、障害者の採用または雇用維持がなされないことも十分想定できよう。

## 2) 積極的措置としての合理的配慮義務の射程

Archibald 判決によって合理的配慮義務は、インペアメント考慮型社会モデルの要請として、場合によっては従来の職務より優遇される

可能性があることが明らかになった。では、その“優遇”はどの範囲まで認められるのだろうか。

ここでは Archibald 判決で示された合理的配慮義務の射程を用いて判断された、Southampton City College v. Randall 事件 EAT 判決<sup>(27)</sup> と Chief Constable of South Yorkshire Police v. Jelic 事件 EAT 判決<sup>(28)</sup> を用いて、その射程を検討する。

まず新たな仕事の創出が問題となった Randall 判決を見てみよう。Randall は 1976 年から 2003 年 5 月まで大学の工学部の講師と雇われていた。彼の仕事振りは業績とともに優れていた。彼は主に静かな教室で座って授業をしていたが、叫ぶ必要があるくらい騒がしい機械工場での指導をも週に 2 時間程度求められた。2000 年に彼は声の問題のために 3 週間病欠をとり、2002 年 1 月にも彼は機能性発声障害と診断され、疾病休暇をとった。彼は 2002 年 5 月に復職したものの、2002 年 10 月再び病欠をとり、二度と復職しなかった。2002 年 12 月に大学は再編され、Randall が勤めていた職務とよく似たポストが募集され、Randall はそれに応募した。しかし Randall は応募者の中で最下位とされた。結局 2003 年 4 月、Randall は剰員による解雇か、病気退職かの選択を迫られ、彼は後者を選択した。本件では一貫して合理的配慮は講じられなかった。

Randall は合理的配慮義務の不履行と不当解雇として差別申立を行った。雇用審判所は、合理的配慮義務の不履行と不当解雇を認めた。学校側は雇用審判所の合理的配慮義務の解釈と不当解雇だとする判断が誤っているとして上訴したが、EAT はいずれの上訴も棄却した。

学校側によって提示された合理的配慮義務に関する争点とは、雇用審判所が合理的配慮として新たな仕事の創出をも含めた点が Archibald 判決の誤用であるとするものだった。この点に関して EAT は、事件内容に左右されることを強調した上で、DDA は合理的配慮として新たな仕事の創出を排除するものではないと判断した。本件は、学校再編を行っており、その際に Randall が勤めていた職務とよく似た仕事を新たに募集している。このとき、学校側は Randall の障害を考慮に入れた新たな仕事を創出することは可能だった。だが学校側はこれをしなかったし、Randall を受け入れるための配置転換などのいかなる試みをしなかったと EAT は指摘し、雇用審判所の判断は誤っていないと述べた。

Randall 判決によって、新たな仕事の創出をも合理的配慮義務の“合理性”の範囲内に含まれることが示唆された。だが、この新たな仕事の創出は——DDA 18B 条 2 項で例示されている措置のように——“合理性”を検討する上で毎回検討されるようなものではないことも判決から読み取れる。あくまで本件では、学校再編を行う際に、Randall の勤めていた職務と類似の職務を新たに募集した事実から、Randall のために新たな仕事を創出することも“合理性”の範囲に入ると判断されたに過ぎない。

続いて Jelic 判決では他者との仕事の交換が合理的配慮の範囲に含まれるか否かが争点となった。DDA の対象となる慢性不安症候群を患う Jelic は巡査として雇われていた。彼は 2002 年から 2004 年まで障害を理由に病気休暇をとり、その後復職した際に医師により非対面的な職務にすべきと判断され、対面的な職務内

容が少ない部署で勤務するようになった。その後使用者側は合併を果たし、彼は復職後の職務内容と類似した部署に異動したが、そこでの彼の職務評価は高かった。その後、異動した先の職務範囲が対面的な職務内容をも含むものへ再び変わった際、Jelic の障害に関係する事項を含む職務評価をする者が、誤って Jelic の職務評価が低く、また彼は対面的な職務を遂行することが困難で、新たな職務が遂行できないとした。これを受けて、使用者側は Jelic を医学的背景により解雇することを決めた。このとき、使用者側は Jelic に意見を聞くこともなく、合理的配慮の選択の機会も与えなかった。

Jelic は障害者差別として救済を申立て、雇用審判所は合理的配慮義務の不履行を認めた。申立人の雇用維持を図るために、申立人と他の労働者の職務の交換が合理的な配慮として講じられ得たことがその理由だった<sup>(29)</sup>。この雇用審判所の判決に対して使用者側は、他の労働者と交換を要請するのは合理的配慮義務の合理性の範囲外であるとして上訴した。

EAT は、申立人と職務を交換するような措置を合理的配慮と判断した雇用審判所の判決を是認し、役割を交換することも、新たな仕事を障害者のために創出することも合理的配慮の範囲内となると判断した。DDA 18B 条 2 項は交換について言及していないが、本条は合理的な配慮の例を列挙したものに過ぎない。いずれにせよ、使用者に課される合理的配慮の範囲は事件内容に左右されるもので、正確にその範囲を定義することはできない。本件では、申立人の解雇を決める前に、他者との職務を交換するような配慮を講じる時間的余裕はあったし、このような配慮の可能性があることを使用者側は

知っていて然るべきであったとするものだった。

本件は Archibald 判決や Randall 判決で提示された昇給を含む異動や新たな仕事の創出といった付加価値を含む優遇取扱とは性格を異にする。むしろどの程度まで使用者側の方針の逸脱が認められるかが問題となった事件といえる。Randall 判決と同様に、DDA 18B 条に含まれていなくても、個別具体的に DDA 18B 条 1 項の“合理性”の基準で検討した結果、従来の使用者側の方針では認められないような他者との職務の交換が合理的な配慮として認められる可能性のあることが明らかになった。

### 3) 小括

一連の判例から、個別的で事後対処的な合理的配慮義務の性格からして普遍的で画一的な具体的内容を提示することが困難であることが再確認された。また、DDA 18B 条 2 項に例示された合理的配慮の内容以外で、たとえその配慮が従来の使用者側の方針から逸脱するようなものであっても、DDA 18B 条 1 項の“合理性”に関する客観的審査から合理的配慮の射程に含まれる可能性があることが明らかになった。

ただ逆をいえば、合理的配慮義務が要請できる“逸脱”とは、使用者が設けた雇用環境の再評価をした結果、合理的であるとされる範囲に留まり、単に障害者の能力差を埋めることを目的とした過度な逸脱は認められないともいえる。

## 5. 合理的配慮義務の履行／不履行に関する審査枠組

一連の判例によって、合理的配慮義務の不履行を法的に認めるためには、2段階の審査があ

ることが明らかになった。つまり第1に合理的配慮義務は発生したか、第2にこの義務が発生したのであれば、使用者によって講じられた措置はDDAがいう合理的配慮に分類されるのか、である。双方とも重要な審査条件であることは言うまでもないが、使用者との関係でいえば、そもそも関係する使用者にこの義務を要請できるのか、そして要請された配慮措置は“合理的”なものとして評価すべきなのかに大きく関わる第2の審査項目が特に注目に値する。

“合理性”をこの義務の有無ならびに内容を定める基軸に据える以上、状況依存的となることは否めず、そのためこの義務の射程を定義すること自体が困難である。とはいえ、前述の一連の判例によると、合理的配慮義務の射程は、同級や下級への異動以外に上級への異動をも含むもので、使用者の従来の方針を変更させる可能性にまで及ぶ。一見、これは過剰な——そして、あたかも狡猾な——優遇措置を導き得る義務構造と見えるかもしれない。しかし実際に優遇の可能性をも含む合理的配慮がどの範囲で認められるのかは、DDA 18B条1項に基づく7つの“合理性”の審査基準に即して客観的に審査されるものであり、障害者に対する過剰な優遇措置を生み出す可能性は低い。そもそもインペアメント考慮型社会モデルの要請として合理的配慮義務が存在する以上、社会の責任としてこの義務が認められる射程は、社会構造によって妨げられた障害者の正当な能力評価に関わる部分に限定される [杉山 2011b: 232]。

確かに合理的配慮義務の射程ならびに審査枠組は流動的で無定形である側面は否定できない。だが、障害者が障害をもつがゆえに本人の能力を正当に評価されず、事前に区別されるこ

とによって生じる権利侵害に抗する救済という合理的配慮義務の基本的性格に鑑みれば [杉山 2012: 投稿中]、一連の判例で明らかになった合理的配慮義務の射程ならびに審査枠組は、DDAで規定された合理性の客観的審査基準を設けることで過剰な配慮の要請を退けることができる一方で、障害者が抱える多種多様な社会から生じる障害に柔軟に対応できるという点で、現実的であるといえ、適切であると評価できよう。

## 6. むすびにかえて

本稿はDDAの合理的配慮義務の射程ならびに審査枠組について判例を通じて検討してきた。ここで示された射程ならびに審査枠組は、決してイギリス固有のものではなく、近い将来、日本で制定されるだろう障害者差別禁止法にも応用可能であると思われる。

障害者差別禁止法制定に向かって鋭意邁進する日本において、比較法研究として検討しなければならない課題は合理的配慮義務の不履行の問題だけではない。直接差別や障害に関係する差別にも重要な論点が含まれることは言うまでもない。これについては他日を期したい。

付記 本研究は、早稲田大学日欧比較基本権理論研究所 2011年度研究プロジェクトの成果の一部である。

[投稿受理日 2011.11.19 / 掲載決定日 2011.12.8]

## 注

- (1) 2010年に平等法が制定され、DDAと置き換わった(平等法附則27、211条)。平等法は障害者差別以外にも、年齢、性別再指定、婚姻・民事パートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教・信

- 条、性別、性的指向に関わる差別をも対象としており、それらの特徴に基づく差別を労働、不動産取引、教育などの包括的な場面で禁止することによって社会的な不平等の緩和に努める。詳しい説明は、Doyle/Casserley/Cheetham/Gay/Hyams [2010]。だが、平等法は制定されて日が浅く、判例や議論の蓄積が十分ではないため、同法に全面的に引き継がれたDDAを検討対象とする。
- (2) 行為準則とは、平等権利委員会により発行されるもので(2006年平等法14条)、法的権限はないが、訴訟において法的証拠として認められるし、また審判所や裁判所は行為準則を考慮して判決をくださなければならない(同法15条4項)。
- (3) 便宜上、本稿では2003年改正法以前のDDAの条文を旧DDAと表記する。
- (4) 本稿の関連条文のみだが、旧DDA5条2項はDDA3A条2項に、旧DDA6条1項はDDA4A条1項に、旧DDA6条4項はDDA18条1項に、旧DDA6条3項はDDA18条2項に置き換わった。
- (5) 旧DDA6条1項：雇用者が設けた取り決めまたは雇用者に有利な取り決め、もしくは雇用者が占有する建物の物理的特徴が、障害者に非障害者より相当程度の不利を課している場合、使用者はその影響をもたらす取り決めや物理的特徴の是正のために合理的な範囲で措置を講じる義務がある。
- (6) 旧DDA5条2項：使用者が障害者に対して合理的配慮を履行せず、さらにこの義務の不履行の正当化根拠を示せなかった場合、障害者差別をしたことになる。旧DDA5条4項：2項において、合理的配慮義務の不履行の理由が、この事件の状況にとって重大で、かつ相当程度である場合のみ、正当化される。
- (7) 旧DDA7条1項：第2編の規定は、20人以下の労働者を雇う使用者には適用しない。
- (8) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- (9) DDA18B条1項は旧DDA6条4項に置き換わったが、その内容は2003年改正法を経て、(f)と(g)が新たに加わった以外、ほとんど変更はなかった。
- (10) DDA18B条2項は旧DDA6条3項と置き換わったが、その内容は多少文言に変化が見られるが、ほとんど変更はなかった。
- (11) [1998] IRLR352.=1998/5/1EAT判決
- (12) 労働審判所は、1998年雇用権(紛争解決)法1条に基づいて雇用審判所と改称された。
- (13) EAT判決によるものを引用。
- (14) 正当化の抗弁の正否の判断は実際に使用者によって講じられた配慮措置を考慮して行われる。実行可能なすべての配慮措置が行われていない場合であっても正当性の抗弁が成立する可能性はあり、審判所は行為準則に従い、使用者側の事情および障害者側の利害を比較し判断する[詳しくは、長谷川2004:63参照]。正当化の抗弁を扱う事件としてClark v Novacold [1998] IRLR 420などがあるが、2003年改正法で先例的効力が失われた。正当化の抗弁は実質的に“合理性”の要件と重複しており、これを合理的配慮義務の独立した審査要件とすることは、1999年時点ですでに疑問視されていた[Disability Rights Task Force 1999:40]。
- (15) [2001] IRLR60.=2000/9/28EAT判決
- (16) EAT判決によるものを引用。
- (17) [2003] IRLR238.=2003/1/23CA判決
- (18) EAT判決によるものを引用。
- (19) [2007] IRLR579.=2007/5/10EAT判決
- (20) EAT判決によるものを引用。
- (21) 前述したDDA条文以外にも立証責任について規定した17A条1C項も重要な論点となった。ここでは、被告が違法行為をしたことの説明なしで審判所が判断できるような事実を申立人が提示した場合は、被告がそのような行為をしていないことを証明しない限り、審判所は申立人の主張を支持すべきであると規定されていた。
- (22) [2004] IRLR 651.=2004/7/1HL判決
- (23) HL判決によるものを引用。
- (24) より詳しい説明は、野村2008を参照。
- (25) 障害者差別禁止法理と障害者福祉法理の構造的異同については、杉山2012を参照。
- (26) インペアメント考慮型社会モデルとは、障害者はインペアメントによる障害と社会から生じる障害の二重構造の不利があるとして、医学モデルのように単に個人的悲劇として障害を位置づけるのではなく社会の責任をも強調するモデルである。

詳しくは、杉山 2010: 226-228。

- (27) [2006] IRLR 18.=2005/11/8EAT 判決  
 (28) [2010] IRLR 744.=2010/4/29EAT 判決  
 (29) EAT 判決によるものを引用。

#### 引用文献

- Bamforth, Nicholas/Malik, Maleiha/ O'Connell, Colm [2008] *Discrimination Law*, Sweet & Maxwell.
- Cabinet Office [2001] *Towards Equality and Diversity: Implementing the Employment and Race Directive*, Cabinet Office.
- Disability Rights Commission (行為準則) [2004] *Code of Practice: Employment and Occupation*, The Stationery Office.
- Disability Rights Task Force [1999] *From Exclusion to Inclusion (Final Report)*, Disability Rights Task Force.
- Doyle, Brian [1997] Enabling Legislation or Disabling Law? The Disability Discrimination Act 1995, *The Modern Law Review*, vol.60, pp.64-78.
- Doyle, Brian [2003] *Disability Discrimination*, Jordans.
- Doyle, Brian/Casserley, Catherine/Cheetham, Simon/Gay, Vivienne/Hyams, Oliver [2010] *Equality and Discrimination*, Jordans.
- 長谷川聡 [2004] 「障害者雇用における使用者の調整義務」中央大学大学院研究年報 33号 55頁。
- 長谷川聡 [2009] 「イギリス障害者差別禁止法の差別概念の特徴」季刊労働法 225号 49頁。
- Lawson, Anna [2008] *Disability and Equal Law in Britain*, Hart Publishing.
- McColgan, Aileen [2005] *Discrimination Law*, Hart Publishing.
- Monaghan, Karon [2007] *Equality Law*, Oxford.
- 野村晃 [2008] 「イギリス障害者差別禁止法における使用者の合理的調整義務と法的・実践的争点(2)」日本福祉大学社会福祉論集 119号 75頁。
- Renton, David [2006] A New Era of Equality Law? Archibald v Fife Council Reconsidered, *Disability and Society*, vol.21, no.7, pp.709-720.
- 差別禁止部会 [2011] 「総則における規定の在り方・議論の整理のための参考に」(障がい者制度改革推進会議)。
- 障がい者制度改革推進会議 [2010] 『障がい者制度改革の推進のための第二次意見(案)』(障がい者制度改革推進会議)。
- 杉山有沙 [2010] 「障害者差別禁止法理の形成と『障害』モデル」早稲田大学社会学研論集 16号 220頁。
- 杉山有沙 [2011a] 「障害者差別禁止法理における『障害』と『障害者』の意味」早稲田大学社会学研論集 17号 145頁。
- 杉山有沙 [2011b] 「障害者差別禁止法理における平等取扱と合理的配慮義務の関係」早稲田大学社会学研論集 18号 220頁。
- 杉山有沙 [2012] 「障害者差別禁止法理における合理的配慮義務と公的支援制度の関係」早稲田大学ソシオサイエンス 18号(投稿中)。
- Wells, Katie [2003] The Impact of the Framework Employment Directive on UK Disability Discrimination Law, *Industrial Law Journal*, vol.32, No.4, pp.253-273.