

第3章 米国における障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向

1990年の障害をもつアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990, : 以下「ADA」という。) は、世界の30か国以上で障害に関する法律のモデルとなっている (Congressional Human Rights Caucus,2006)。

米国の障害者人口は総人口の少なくとも15%であるが、戦争、AIDS、病気、貧困によりきびしい状況にある人達を含めると50%にもなると予想される (Congressional Human Rights Caucus,2006)。そこで本章では、1973年のリハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973, : 以下「リハビリテーション法」という。)、ADA及び同法改正法案2007等の障害差別禁止法と合理的配慮をめぐる動向及び展望についてまとめておく。

1 米国における障害差別禁止法の動向

1.1 米国の主要な障害差別禁止法

米国における障害差別禁止関連の1960年以降の主要な法律をまとめたものが、表3-1である。

表3-1 米国における障害差別禁止関連の法律

年	法律名
1966	公正労働基準1996年改正法 (Fair Labor Standards Amendments of 1966)
1968	建築物障壁除去法 (Architectural Barriers Act of 1968)
1973	リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973)
1975	発達障害者援助及び人権法 (Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 1975)
1975	全障害児教育法 (Education for All Handicapped Children Act of 1975)
1980	施設入所者公民権法 (Civil Rights of Institutionalized Persons Act of 1980)
1984	高齢者・障害者投票アクセシビリティ法 (Voting Accessibility for the Elderly and Handicapped Act of 1984)
1984	発達障害者法 (Developmental Disabilities Act of 1984)
1985	包括予算調整法 (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985)
1986	聾者教育法 (Education of the Deaf Act of 1986)
1986	航空運輸アクセス法 (Air Carrier Access Act of 1986)
1986	障害のあるアメリカ人のための雇用機会法 (Employment Opportunities for Disabled Americans Act of 1986)
1986	リハビリテーション法1986年改正法 (Rehabilitation Act Amendments of 1986)

1986	精神障害者のための保護及び権利擁護法 (Protection and Advocacy for Mentally Ill Individuals Act of 1986)
1987	発達障害者援助及び人権法1987年改正法 (Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act Amendments of 1987)
1990	障害をもつアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990)
1991	公民権法 (Civil Rights Act of 1991)
1993	全米投票者登録法 (National Voter Registration Act of 1993)
1996	電気通信法 (Telecommunications Act of 1996)
1996	精神保健同等法 (Mental Health Parity Act of 1996)
1997	財政収支均等法 (Balanced Budget Act of 1997)
1997	障害者教育法1997年改正法 (Individuals with Disabilities Education Act Amendment of 1997)
1998	労働力投資法 (Workforce Investment Act of 1998)
1998	障害者への技術関連支援法 (Assistive Technology Act of 1998)
1999	就業機会獲得と労働奨励促進法 (Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act of 1999)
2002	連邦職員の差別禁止及び報復に関する法律 (Notification and Federal Employee Anti-discrimination and Retaliation Act of 2002)
2002	投票権推進法 (Help America Vote Act of 2002)

1.2 1973年リハビリテーション法

1973年のリハビリテーション法は、連邦政府からの資金を受けている政府機関、連邦の契約者などすべての機関が障害を理由に差別を行うことを違法と定めた504条が施行された。さらに、504条は、連邦の資金を受けている州及び地方自治体のプログラムやサービス等に対して平等のアクセスを障害者に提供する義務があるとしている。

1.3 障害をもつアメリカ人法(ADA)

ADAはこれまでに制定された障害者のための法律の中で最も総合的な公民権法であり、障害者の生活のあらゆる領域に影響が及ぶものであり、他の差別禁止法と合わせて、障害者の社会への完全参加に向けた米国の国家責任を具体的に表明している（草薙他）。

リハビリテーション法第504条では連邦資金による事業等が対象であったのに対して、ADAはすべての連邦及び州政府のみでなく、ADAの「公共設備」の定義に該当する民間事業所（例 レストラン、ホテル、映画館、医療施設など）、商業施設（例 オフィスビル、工場、倉庫）、その他の民間事業主をその対象としている。ADAは、民間雇用者、職業紹介機関、労働組合、合同労使委員会を含み、障害者を15人以上雇用している“適用対象となる事業体”についての雇用関係のすべての局面における、有資格の障害者(qualified individuals with disabilities)に対する差別禁止法である（スタイン,2005）。

ADAは5編に分かれているが、「雇用に関する第1編」では、民間事業所において、障害のある人が職務を遂行できるように配慮を行うことが義務づけられている。第2編の管轄は、司法省（Department of Justice）の公民権部門（Branch of the Civil Rights Division）である。司法省は、ADAの第1編「雇用」と第2編に対する違反に関する連邦及び州政府に対する訴訟の連邦政府サイドの唯一の窓口である。

ADAに関する違反行為については、当事者間で解決されない場合、訴訟前に調停プログラムに送られる場合がある。こうした違反行為に対する救済制度として司法省の公民権部門が調査を行い、和解協定に向けた調整を行う（3.2参照）。さらに調整できない場合は、連邦政府が原告となり訴訟を起こす場合もある。

1.3.1 施行日と管轄

ADAは5編から構成されている。ADAの施行日及び管轄を各編別にまとめたものが表3-2である（Goldman他,1992）。なお、第5編は雑則であるため本表に含めてはいない。

表3-2 施行日と管轄

編	施行	管轄	法律
第1編 雇用	従業員25人以上: 1992年7月26日 従業員15人以上: 1994年7月26日	雇用機会均等委員会 (EEOC)	1991年7月26日 (28 C.F.R. part 130)
第2編 公共サービス 公共交通機関	1992年1月26日 新規購入車両: 1990年8月26日 補助交通機関: 1992年1月26日	司法省 運輸省 運輸省	1991年7月26日 (28 C.F.R. part 35) 1991年9月6日 (49 C.F.R. part 37.38)
第3編 公共的施設 民間交通機関 リフト等車椅子用の設備のあるバス	1992年1月26日 新規購入車両: 1990年8月26日 1996年7月26日	司法省 運輸省 運輸省	1991年7月26日 (28 C.F.R. part 36) 1991年9月6日 (49 C.F.R. part 37.38) 1991年9月6日(暫定的)
第4編 通信	通信のプロバイダは第4編に 1993年7月26日までに従う	連邦通信委員会	1991年8月1日 (47 C.F.R. part 0 及び 64)

(出典: Goldman他, 1992)

これらADAの各編に関する部門別の規定についてまとめたものが表3-3である(Goldman他,1992)。

表3-3 ADA各編に関する部門別の規定

	民間部門	公的部門
第1編 雇用	従業員25人以上 (1992年7月26日 開始) 従業員15人以上 (1994年7月26日 移行)	・ 議会 ・ 州及び地方政府、 機関、部署、特別な目的を有する地区 (従業員が15人以下を除く、これらはリハビリテーション法504条で扱う。)
第2編 公的サービス 交通	・ 第3編を適用	・ 州及び地方政府、機関、部署、特別な目的を有する地区 ・ 公的交通機関 (バス、地下鉄、軽便鉄道、通勤電車システム及び設備) ・ 鉄道 (Amtrak)
第3編 公共的施設	・ 301条(7)(A)-(L)に定義された公共的施設 ・ 民間企業による公共交通	・ 第2編による
第4編 通信	・ 州内及び各州間の電話サービスを提供している通信事業者	

(出典 : Goldman他, 1992)

1.3.2 ADAにおける差別の禁止

ADAに基づいて差別が禁止されるのは、雇用、公共交通機関を中心とする公的サービス、民間事業体の運営する公共的施設及びサービス、電気通信の分野である(草薙他)。ADAではこうした分野において「適格性を有する障害をもつ者への差別を禁止している(長谷川,2003, p73)」。従って、ADAの保護対象を考えるには、「障害」、「適格性」、「差別」という文言の内容を明らかにする必要がある(長谷川,2003, p73)ため以下にこれらについてまとめた。

(1) ADAにおける障害の定義及び対象者

ADAの保護対象となる者及びならない者を理解するためには、先ず、非常に特殊なADAの「障害者」の定義(表3-4)を理解したうえで、ADAの「有資格の障害者」の定義に該当するかどうかを決定する必要がある。

表3-4 ADAにおける障害者の定義

・ <u>主要な生活活動(major life activities)の1つ又は複数を実質的に(substantially)制限する</u> (下線筆者) 身体的又は精神的な損傷(impairment)を有する者
・ 又はそのような損傷(impairment)の経歴を有する者
・ 又はそのような損傷(impairment)をもつとみなされる者

(資料出所: Goldman 他,1992)

ADAでは障害を「1つあるいはそれ以上の主要な生活活動を実質的に制限する (下線筆者) 身体又は精神の障害である」[42U.S.C. § 12102(2)(A)] としている。この規定の下線部分はADA改正法案2007において削除することが提案されている(4参照)ので、本改正法の今後の動きに注目すべきである。主要な生活活動については、表3-5に示した。

表3-4の第2段では「そのような損傷の経歴を有する」者が保護の対象となっている[42U.S.C. § 12102(2)(B)]。「損傷の経歴を有する者」とは雇用機会均等委員会(The U.S. Equal Employment Opportunity Commission 以下「EEOC」という。)によれば、「1つ以上の主要な生活活動を実質的に制限する身体あるいは精神的損傷の経歴があること、あるいはそのような損傷を有していると誤って分類されていた」ことである[29C.F.R §1630.2(K)(1991)](長谷川,2003,p76)。

第3段の「損傷をもつとみなされていること」をEEOCは以下の3つの状況に分類している(長谷川,2003,p76)。第1は「主要な生活活動を実質的に制限することはないにもかかわらず、使用者により実質的に制限するものとして扱われているような損傷を有する場合」である。

第2は、「主要な生活活動への実質的な制限がもつばら当該損傷に対する他者の態度ゆえに生ずるような損傷を有する場合」である。第3は、「なんら損傷を有しないにもかかわらず、使用者により実質的に制限的な損傷をもっているかのように扱われている場合」である[29C.F.R. §1630.2(1)(1991)]。

表3-4の障害を具体的に示したものが表3-5である(Goldman他,1992)。なお、表3-5の下欄は具体的内容を説明したものである。

表 3-5 障害の規定

身体的及び精神的損傷		主要な生活活動	損傷の経歴	損傷をもつ者
①身体的疾患 ②伝染する病気 ③容姿の損傷 ④ 1つあるいはそれ以上のシステム・解剖学上の欠損	① 精神的疾患 あるいは ②心理的な疾患	主要な活動	下欄①あるいは②の状態	下欄①あるいは②の状態
<ul style="list-style-type: none"> ・ 神経(病)学上 ・ 筋骨格 ・ 呼吸器 ・ 消化器・生殖器 ・ 泌尿生殖器 ・ 血液 ・ リンパ液 ・ 皮膚 ・ 内分泌 ・ 心臓血管 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害 ・ 器質性精神障害 ・ 情緒及び精神の疾患 ・ 特定の学習障害 	<ul style="list-style-type: none"> ・ セルフケア ・ 手仕事 ・ 歩く ・ 見る ・ 聞く ・ 話す ・ 呼吸 ・ 学ぶ ・ 働く 	①損傷の経歴がある者 ②損傷があると誤って記録された者	①損傷が主要な生活活動の妨げとはならないが、適用事業体が障害者としている ②損傷がないにもかかわらず、適用事業体が障害者としている

(出典：Goldman 他, 1992)

(筆者加筆) の「主要な生活活動」はADA改正法案で削除される予定である (4 参照)。

(2) 保護対象者の判断

ADAの対象者かどうかは、「障害があるかどうか?」、「障害が主要な生活活動に制限となっているか?」、「こうした制限は重要なものであるか?」の3つの観点から判断を下す。制限の重要度の判断基準は以下の5つの点である。

「障害の内容」、「程度」、「障害がどの程度継続しているか」、「障害の影響は何か」、「緩和手段(mitigating measures) が障害をどの程度軽減しているか (下線筆者)」である。これらの緩和手段について、緩和手段により障害が1つあるいはそれ以上の活動の制限とならない場合、最高裁判所は、障害 (disability) と必ずしもしない場合があるとしている。ここでの緩和手段と障害による制限の程度の判断については、ADA 改正法案 2007 で改正案が出されており (4 参照)、その背景及び本改正法の今後の動きに特に注目すべきである。

（３）有資格の障害者

有資格の障害者とは、就いているか就くことを希望する職位に関する、技能、経験、教育、その他の職務に関連した要件を充たしかつ、「職務の本質的機能の遂行を合理的便宜があれば、あるいはなくとも（但し合理的便宜が使用者にとって過度の負担となる場合を除く）できる者（長谷川,2003, p74）」である。従って「本質的機能」以外の周辺職務のあるいは付随した機能を遂行出来ないという理由のみにより有資格ではないとはされない。

ADAではこうした有資格者に対して、障害を理由として、あるいは合理的配慮が必要であることを理由として「差別（長谷川,2003,p74）」してはならないとしている。

（４）雇用における差別

ADAにおいて「差別」の定義は1つではない。第1編から第3編では各編個別に共通した差別の定義があり、さらに各編の各主題に関する個別の定義が示されている。第1編では「有資格の障害者」に対する雇用差別を禁止しており、その102条(a)において以下のように規定されている。

「いかなる適用対象事業体も、応募手続き、従業員を採用、昇進や解雇、給与報酬、業務訓練、及びその他の雇用の条件処遇及び特典に関して、有資格の障害者を障害ゆえに差別しないものとする。」

差別の禁止の対象となる雇用に関する決定事項をまとめたものが表3-6である。

第2編の要は、「障害のある有資格者が障害ゆえに州や地方自治体が提供するプログラム、サービス、活動に参加できない、あるいは恩恵を受けることができないといったことをなくする」である〔42U.S.C. § 12131,42U.S.C. § 12132,42U.S.C. § 12133〕。本編では、すべての州及び地方自治体について、その規模あるいは連邦からの資金を受けているかにかかわらず、有資格の障害者に対する雇用に関する差別を禁止している〔28C.F.R.Part35〕（Goldman他,1991）。

さらに、2001年からNew Freedom Initiative が始まり、テクノロジーや教育へのアクセス、働く場や住む家の確保がなされた。

表 3-6 差別の禁止の対象となる雇用に関する決定事項

雇用に関する決定事項	
1	リクルート 求人 応募者の書類の処理
2	採用、昇格、昇進、終身雇用、身分保障/終身在職権、降職、配置転換、解雇、職場復帰及び復職
3	給料及びその他の報酬、報酬に関する変更
4	仕事の割り振り、仕事の格付け、組織構造、職位の等級、年功序列リスト
5	休暇取得、病休、その他の休暇
6	雇用に伴う福利厚生（適用対象事業体によるものである／なしにかかわらず）
7	訓練の選択と経済的な援助、見習い期間、専門家の会議、会議あるいはその他関連の活動、訓練を受けるための休暇
8	事業主が後援する社会的及びレクリエーション活動

(資料出所：Goldman 他, 1992)

(5) ADA 実施の 10 段階

障害管理の分野で達成度の高い企業の研究結果によると、企業はADAを遵守するにあたって表 3-7 の10のステップを踏んでいる (Spechler, 1996)。

表 3-7 ADAを遵守するための10のステップ

1	企業の組織構造の熟考
2	管理方針と価値観
3	アセスメント
4	実行立案チームの形成
5	実行計画
6	トレーニング
7	専門家や連携
8	技術とシステムの利用
9	コミュニケーションの計画開発
10	フォローアップ

(Spechler, 1996 をもとに筆者作成)

(6) 企業の組織構造

障害管理に関して実績をあげている企業は、企業の社風、企業の技術構造、企業の管理システムの3側面から組織構造を熟考している (Spechler,1996)。

これらの実績をあげている企業の特徴は、障害者が組織の使命達成のために一翼を担えるとの信念が組織のすべてのレベルや機能に浸透していることである。こうした企業の中でもチーム意識の強い企業がとるのは、障害者雇用促進のためのボトムアップのアプローチである (Spechler,1996)。この場合、中間管理職がパイロットプログラムを推進し、訓練、地域の関係機関と連携をとり、成功事例を非公式に組織全体に周知し、実施努力を拡大する。

一方、非常に構造化された組織の企業では、上級管理職が開始時からイニシアティブをとり、推進する形式的なアプローチがとられている。すなわち、上級管理職の活動を通じて、組織が障害者雇用の重要性を認識する。

1.3.3 ADAの各国への影響

1993年の国連・障害者の機会均等化に関する基準規則 (The UN Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities,1993) が主要な倫理規範となり、世界各国で機会均等／差別禁止モデルへの移行という変化が生じたわけだが、こうした変化を起し、機会均等を推進することが可能であることをADAが示した点が重要である (デゲナー他,2002)。

ADAの制定は、障害についての医学モデルから社会モデルへの転換、すなわち、障害の問題は医療ではなく社会問題として捉え、障害の有無に関係なく均等な機会が与えられるべきであるとの観点に立った障害政策が推進されるきっかけとなった。ADAは公民権法であり、社会福祉法から公民権法への移行のさきがけとなった。こうしたADAの影響を受け、各国政府が新たな動きを開始した。

1990年代の10年間に国連加盟国189カ国のうち、40以上の国々で障害差別を禁止する法律が成立した (デゲナー他, 2002)。最も包括的な障害差別禁止法をもつのは、オーストラリア、カナダ、香港、ニュージーランド、フィリピン、イギリス、アメリカである (デゲナー他,2002, p143)。

表 3-8 諸外国の障害差別禁止法

刑法	憲法	民法	社会福祉法
フランス	オーストリア*	オーストラリア	ボリビア
フィンランド	フィンランド	カナダ	中国
スペイン	カナダ *	チリ	コスタリカ
ルクセンブルグ	ブラジル *	コスタリカ	フィンランド
オーストラリア	フィジー	エチオピア	韓国
モーリシャス	ガンビア	ガーナ	ニカラグア
イスラエル	ガーナ *	ガテマラ	パナマ
フィリピン	ドイツ *	香港	スペイン
ザンビア	マラウイ*	ハンガリー	
ジンバブエ	ニュージーランド		
	南アフリカ*		
	スイス *		
	ウガンダ *		

* アファーマティブ アクションを講じる権限を立法府の議員に委任

(資料出所：デゲナー他, 2002)

2 米国における障害者の合理的配慮の諸法規

1990年のADAの第1編では、従業員が15人あるいは15人以上のすべての事業所の事業主に対して合理的配慮を行うことを規定している。さらに事業主に加え職業紹介所、労働組合、労使委員会に対しても合理的配慮を行うことが定められている [42U.S.C. § 12112(a),(b)(5)(A)]。

また、リハビリテーション法第501条では連邦機関の応募者及び職員に対して合理的配慮 (reasonable accommodation) を行うことを規定している。この他に、合衆国の州によっては、州独自の障害者の雇用差別禁止法を設けており、ADAに加えて、さらに小規模な事業主に対する障害者従業員に対して適用される場合もある。合理的配慮に関する法規として、ADA、リハビリテーション法及び関連法規について以下にまとめた。

2.1 「合理的配慮」の沿革

「合理的配慮」(reasonable accommodation) の語は1973年のリハビリテーション法で使われたが、最初に障害者の権利に関する文脈の中で法規として規定されたのは1977年の労働省内の連邦契約応諾プログラム (Federal Contract Compliance Program, OFCCP) による規則の策定時である (Waddington, 2004)。このOFCCPの規定は連邦の契約者は、2,500ドル以上の連邦と契約を結ぶ場合、契約者の過大な負担にならない限りにおいて、身体あるいは精神に障害のある応募者又は従業員に対し

て合理的配慮を行うことを規定したものである。1978年には、保健教育福祉省が類似の規定を1973年のリハビリテーション法504条に付加している。さらに同年にリハビリテーション法501条及び505条にも合理的配慮が盛り込まれた（Waddington,2004）。

1983年の合衆国公民権委員会（U.S. Commission on Civil Rights）による合理的配慮の伝統的な定義では、「機器、サービスあるいは設備の提供あるいは改造を行うこと、又は実践や方法を変えることによって特定のプログラムや活動がある個人が出来るようにすること」であり、「個人に合わせて機会を作り出すことがこの定義の根本的要素である。」と定義されている（U.S Commission on Civil Rights,1983）。

直接的な連邦法による障害者に対する最初の合理的配慮の指令は、1988年の公正住宅改正法（Fair Housing Amendment Act, FHAA）においてである。本法は1968年の公民権法の私邸の売却及び貸借に関する平等な権利を障害者に与えるよう合理的配慮を行うことを盛り込んだものである。公正住宅改正法の2年後にADAにおいて、障害者の雇用に関する合理的配慮が規定された（Waddington,2004）。

2.2 合理的配慮の内容

ADAの第1編（雇用）に関する規定を執行する連邦政府機関は、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission）である。

EEOCは、1964年公民権法第705条〔42 U.S.C. § 2000e-4〕によって設置された独立委員会で、大統領が上院の助言と承認を得て任命する5人の委員によって構成される。その本部は首都ワシントンDCにあり、地方事務所が50箇所設置されている。

EEOCは、雇用に関する機会均等・差別禁止を定めた諸法律を執行することを任務とし、人種、皮膚の色、出身国、性別、宗教、年齢、障害に基づく差別について、申立てを受け、調査、調停を行う（相手方が私人・州・自治体の場合）。調停不調の場合は、EEOC（州・自治体相手の場合は司法長官）が被害者に代わり民事訴訟を提起する。また相手方が連邦機関の場合には、連邦機関の出す最終決定についての不服申立てを受け、これについて決定する。

EEOCには召喚状を發出して証人を喚問する権限が付与されている他、違法行為の差止、積極的差別是正措置（復職、採用、バックペイ）、損害賠償、懲罰賠償を課すことも認められている。

具体的には、1964年公民権法（Civil Rights Act）第7編、1963年公正賃金法（Equal Pay Act,EPA）、1967年雇用に関する年齢差別是正法（Age Discrimination in Employment Act,ADEA）、1973年リハビリテーション法（Rehabilitation Act）501条と505条、1991年公民権法（Civil Rights Act）、ADA（第1編と第5編）に関する申立てを扱う（EEOC,2008,EEOC,2007.5）。さらに、連邦のすべての機会均等規定についての管理、調整を行っている。

2006年1年間の障害差別に関するEEOC関連の申立て15,575件中15,045件が2006年中に解決されている（EEOC,2006.9）。

ここでは、「合理的配慮」について、EEOCが施行規則に定めた内容を概観する。

EEOCによると合理的な配慮とは、事業主と従業員双方の相互作用のプロセスである（Runkel）。このプロセスに含まれるのは事業主が仕事の本質的機能（essential function）を決定し、これらの本質的機能に関する制限及び必要な配慮について従業員の要求を把握することである。配慮要求のすべての実施が義務付けられているわけではない。すなわち要求のあった配慮の中には、コスト、要求の性質、会社の財源を検討して不合理と判断されるものもある（2.4参照）。この一方で事業主が合理的配慮以上の配慮であると考えたとしても、合理的配慮として実施すべきであるとの判決が下る場合がある（2.4参照）。

合理的配慮として、ADA 及びEEOCのガイドラインには、例えば、職務再設計、勤務時間の緩和、空きのある職位への配置転換、道具や機器の改造、資格のある読み上げをする人や手話通訳など〔42 U.S.C. § 12111(9)〕が挙げられる。

これらに加えて、EEOCによるガイドラインでは、精神障害者に対する責任として、休憩、作業場あるいは機器の変更、会社の方針の変更、ジョブコーチが挙げられている。EEOCの精神障害者に対する合理的配慮には、スーパーバイズの方法の変更といったことも含まれる場合がある。例えば、集中することが困難な場合があり、大きな仕事を達成するためにはフィードバックやガイダンスが必要である。

就職前のテスト時の配慮についてはADAで配慮を行うことが規定された。この配慮は同様のステップで実施するかしないかを決定する。本質的機能に含まれる技能のテストである場合や事業主がどの程度まで配慮を行うかについてそれ程明確にはされていない。例えば、司法試験と医師の国家試験における配慮について異なった状況にある（2.4参照）。

ADAでは、自身及び他者に対して「直接的な脅威」となる者には精神障害の有無にかかわらずADAは適用されないため、事業主は配慮の義務を負わない（2.4参照）。同様に薬物の問題のある者に対してもその義務を負わないが、薬物の問題からの回復者には配慮を行うことが必要である。しかしこの場合、過去に障害に値する程度の乱用があったことが証明されることが必要である（2.4参照）。

アルコール中毒はADAにおける障害とされているが、事業主が、職場での飲酒、アルコールを飲んで出勤することを禁止してもかまわない。こうした社則に従わなかった場合に事業主は解雇することができる（2.4参照）。

2.2.1 有資格者と合理的配慮

ADAの適用を受けるためには、障害者は「有資格」であることが前提である。つまり、合理的配慮の提供によってあるいは提供されない状態で、その仕事の本質的な機能を果たす能力のある人、こうした有資格者だけがADAによって保障される（スタイン,2005）わけである。

事業主は障害者が仕事の本質的機能を配慮があればあるいは配慮なしで果たすことができるかどうかを判断する必要がある。このため事業主はあらかじめ本質的機能とそれ以外は何であるかを判断しておくことが必要である〔EEOC規定§1630.2(n)〕。

事業主が有資格の障害者を差別すると違法となるわけである。さらに、有資格者が例えばHIV陽性で

ある友人と交流していたという理由で有資格者を事業主が解雇した場合は、ADAの擁護対象である（エクストラム,1994）。HIVはADAの障害に含まれている。

2.2.2 実質的な制限

裁判所は症状が重い場合に実質的な制限があると規定する。これらに該当する重度の障害には、癌、精神障害、多発性硬化症、その他の症状が不確定であるものが含まれる。

2.2.3 合理的配慮要求

(1) 合理的配慮の分類

合理的配慮は、1990年ADAの101条(9)〔42 U.S.C. § 1211(9)〕に規定されている。ADAにもとづく合理的配慮には、応募の段階、作業環境、福利厚生に関するものの3種類に大別される（EEOC,2002）。

表 3-9 ADAの合理的配慮

1	応募に関する配慮	応募者である障害のある有資格者が希望するポストに就くことを考慮されるように、求人又は募集過程における変更・調整
2	作業環境への配慮	① 就労環境の変更・調整、又は就労している、もしくは希望しているポストを個々の状況に合わせて遂行するための方法や環境の変更・調整 ② 障害のある有資格者がポストに就くにあたって要求される本質的機能 (essential function) を果たすための方法や環境の変更・調整
3	福利・厚生に関する配慮	適用対象事業体 (covered entity) の障害のある従業員が、同様の状況にある障害をもたないその他の従業員と同等の公平な雇用上の便益

(資料出所: EEOC,2002)

EEOC規定〔§1630.2(0)(1)〕では以下の3つのカテゴリーを合理的配慮と規定している。

表 3-10 雇用機会均等委員会の合理的配慮の3カテゴリー

1	応募の段階における機会均等を保障するための配慮
2	障害者従業員が本質的機能を果たすことができる配慮
3	雇用に関する福利厚生を他の障害のない従業員と同様に享受することができるための配慮

(資料出所: Goldman 他,1991)

EEOC規定〔§1630.2(0)(2)〕では、さらに合理的配慮について以下の2事項を規定している。第1は、障害者従業員が使用する施設を問題なく利用出来るようにアクセスすることを可能とすることである。

る。第2は職務再設計、パートタイム、あるいは勤務時間等の調整、空席の職位への配置転換（2.2.8参照）、機器や道具の取得及び改善、試験に関する調整と改善、訓練の教材及び方針、読み上げ及び通訳者の配置、その他障害者のための類似した配慮である。

こうした合理的配慮は、機器を購入することから、場所を再分配するために会社の方針を変更することなど広い範囲のことがらが含まれる。障害者から合理的配慮の要望が事業主にあった場合、全てにおいて合理的配慮を行う義務があるわけではない。このことは、EEOC規定〔§1630.2(m)〕の障害のある有資格者及び過度の負担〔EEOC規定§1630.2(p)〕に関連している。

（2）合理的配慮のプロセス

合理的配慮のプロセスは表3-11に示した4段階である。

表3-11 合理的配慮のプロセス

1	本質的機能の確定
2	障害による本質的機能への妨げについての判断
3	制限を取り除くための配慮の決定、配慮の効果と可能性の検討
4	障害者従業員の好みを考慮し、事業主が障害者従業員と事業主にとって適切な配慮を選択する

（資料出所：Goldman他, 1991）

上記の合理的配慮に関連して、EEOC規定§1630.9(d)では、事業主は有資格の障害者が仕事を行うにあたって必要でない配慮を使うことを強要しないこととしている。例えば、文字を読むことができる視覚障害者が読み上げ補助者を拒否したとしても問題とはならないわけである。しかし、文字を読むことが難しい有資格障害者が読み上げ補助者を拒否した場合、有資格と認められないことがあり得るということである。

本人又は代理人が医学的状況に関連する理由を挙げて、配慮を要求する。要求は求職活動、雇用期間のいつでもよいとされている。特にADAや合理的配慮といった言葉を使う必要はなく、書面による必要もない。しかし、事業主はADAが適用される障害があることや合理的配慮が必要であること、機能制限を記載した文書を要求することができる。従業員が担当医からこれらを証明する情報が得られなかった場合、事業主が従業員に対して医療専門家の受診を要求することができる。但し、従業員の障害及び合理的配慮の必要が明確な場合、従業員がADAが適用される障害があること及び合理的配慮が必要であることを立証するに十分な文書を提出している場合には、事業主はこうした文書を要求できない。

事業主は迅速な要求に対応することが求められており、不必要な遅延はADAに対する違反となる。事業主は応募者に対して、面接などの採用過程について説明を行い、その過程で合理的配慮が必要かどうか

かを尋ねることができる。しかし、採用過程において、条件付き採用の前に、事業主が応募者の障害を認識しており、特定の職務の遂行には合理的配慮の必要性が当然であると考える場合を除き、応募者に対して職務上の合理的配慮の必要性に関する一般的な質問は禁じられている。応募者が合理的配慮を必要とすると回答した場合、事業主はその種類を尋ねることはできる。

さらに、ADAでは事業主は採用後に合理的配慮を供与できないと考えたとしても障害のある応募者に対して合理的配慮を行うことが必要である。すなわち、例えば、事業主が履歴書をもとに、ある応募者に対して面接の日程調整のための電話での会話の中で面接時に手話通訳が必要であることが判明したため、面接と採用を取り消したケースがあるがこれはADAに対する違反となる（EEOC, 2002）。

このように障害のある応募者あるいは従業員は配慮が必要となるかもしれない。ADA(102条(b)(5))及び雇用機会均等員会規定1630.9において配慮が理にかなったものである限り事業主はそのようにすることが必要である。

2.2.4 過度の負担（undue hardship）

合理的配慮を行う事業主の義務において配慮を行わなくてもよいとされているのは、そうした変更や改変が事業主にとって「過度の負担」となる場合である。「過度の負担」は著しい困難及び出費を必要とする行為、すなわち、甚だしくお金がかかる、広範である、本質的である、破壊的である、会社の事業そのものを変えてしまうといった行為である〔EEOC規定§1630.2(p)〕。

EEOC規定§1630.2では、行為（配慮）によって、こうした負担が発生しているかどうかを判断するため以下のことがらを検討することが必要である。規模の大きな事業所の事業主についても、過度の負担が存在するかどうかを検討する場合に同じような点について検討する。また、団体交渉における同意についても検討することが必要である〔EEOC規定§1630.15〕。

議会は、合理的配慮によって過度の負担が生じているかどうかを決めるには個別のケースごとに行う必要があるとし、コスト、サイズなど1つのことがらが判断の基準ではないとしている。ADAの定義では過度の負担に費用便益分析の検討は含まれていない（EEOC, 2002）。

表 3-12 過度の負担に関する判断基準となる検討事項

1	税制優遇の有無を考慮し、算出した配慮に必要なネットコスト
2	配慮を行う施設の資金源、雇用されている人の数、費用及び資源への影響
3	事業全体の状況、従業員数、事業所数、所在地、施設の種類、資金源の有無
4	配慮を行う事業体の労働力の構成、機能、構造及び事業所/事業所間の地理及び管理的な関係
5	配慮の事業体への影響（例：他の従業員への影響、事業所の事業に対する影響）

（資料出所：EEOC, 2002）

さらに、過度の負担については、以下の点に留意することが必要である。合理的配慮のコストと合理的配慮を行うことを検討中の職位に支払われる給料といった職位の価値とを比較し、過度の負担であるかどうかを判断することをEEOCは妥当ではないとしている。

費用がかからない合理的配慮であっても職場環境にマイナスとなるような大きな変化をもたらす場合、過度の負担となりうる。障害者あるいは州の職業リハビリテーション機関が一部負担することにより、過度の負担とはならない場合は残額を事業主が負担することが必要である。

合理的配慮のコストは、他の従業員も含めて一律に行っていることに対する費用を除き算出することが必要である。すなわち、他の従業員にも与えられている機器を障害者が使用する場合に補助器具が必要であれば、補助器具のみのコストが合理的配慮のコストである。

また、同一の事業主の所有する複数の事業所のうちの1事業所における配慮については、配慮を行う事業所の特有の状況から過度の負担について検討することができる〔EEOC規定§1630.2(n)〕。しかし、利潤、サービス、雇用、財源等についての親会社との関係を合わせて検討することが必要である。

この他の過度の負担に関する検討事項として、合理的配慮を行うことが障害者従業員1人のみでなく、会社全体の利益となるかどうかである。例えば、会社の入り口にスロープを付けることは障害のない従業員にとっても益となることなどである。

さらにEEOCは、状況によっては、手に欠損のある者が本のページをめくるため、あるいは、視覚障害者の出張時介助などのための介助者を合理的配慮として認めている点である。

リハビリテーション法第29章1613.704条の合理的配慮規定を示したものが表3-13である。

表3-13 リハビリテーション法の合理的配慮規定（第29章1613.704条）

A	合理的配慮が事業主に対して過度の負担とならない場合、有資格の応募者あるいは従業員である身体障害者及び精神障害者に対して、事業所は合理的配慮を行うことが義務付けられる
B	合理的配慮は2種類に大別されるが、これらにのみ限定するわけではない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者がアクセスでき、利用できる環境にする。 ・ 職務再設計、パートタイムあるいは勤務スケジュールの調整、道具等の獲得と改修、試験における調整及び配慮（通訳等の配置など）を行う。
C	上記Aにおいて合理的配慮が事業主に対して、非常な困難となるあるいは多大な出費となるといった過度の負担の判断について以下のことがらを考慮する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員数、事業所の数と種類、予算額 ・ 業務の運営、従業員の構成等、配慮の内容とコスト

(出典出所：U.S. General Services Administration)

2.2.5 雇用上の福利厚生にかかわる合理的配慮

ADAは事業主に対して、障害のある従業員が同様の状況にある障害のない従業員と同様に享受するための合理的配慮を規定している(表3-9)。そのため事業主は障害者が職場において障害のない従業員との平等なコミュニケーションのための合理的配慮を講じることが必要である。この場合の福利厚生には訓練、サービス〔従業員支援プログラム(EAP)・信用組合・交通手段など〕、パーティや社会的行事(退職や誕生日のパーティ、会社主催のピクニックなど)が含まれる。

2.2.6 労働環境の調節・改造

労働環境の調節・改造は、合理的配慮の1つであり〔EEOC規定§1630.9〕、障害者のニーズに労働環境を合わせて検討することが必要である。こうした調節・改造は必ずしも多額の費用がかかるものではない。

2.2.7 補助器具及び補助者

補助器具及び補助者は障害者が障害による制限を克服するために用いるサービス及び機器である〔42U.S.C§12102〕。これらには手話通訳、読み上げによる支援、音声機能付きコンピュータなどが含まれる。これらに関する情報提供等を行う組織があるが、その代表的なものがJob Accommodation Network, JAN(3.3参照)である。

これら補助器具のうち、補聴器、眼鏡など個人的に使用するものを事業主が提供する義務がないことがADAの合理的配慮に関する指令及びEEOC規定〔§1630.9〕で定められている。この規定では障害者の職場及び職場以外における日常生活面の調整及び改造は事業主の義務でないことも述べられている。

2.2.8 職務再設計又は配置転換

(1) 職務再設計

職務再設計は有資格の障害者で職務を部分的にこなすことができる障害者に対して通常行われる配慮である。職務再設計の考え方は障害者が職務を行ううえで妨げとなる本質的機能以外の機能を職務の中から排除することである〔EEOC§1630.2(o)〕(下線部分筆者)。

職務再設計は障害者従業員に対する配慮としてよく行われる方法である。職務再設計に関する事業主へのアドバイスは州の職業リハビリテーション機関が主として行っている。職務再設計には表3-14のようなものが含まれる。

表 3-14 職務再設計の例

項目	例
フレックスタイム	障害により朝の出勤時間を遅らせる必要がある。視覚の問題で暗くなると運転が難しい場合、昼のシフトにするなど。
他の従業員との調整	小さい文字を打ち込むことが難しい視覚障害者の入力作業と障害のない同僚のファイリングの仕事を交換する。
本質的機能ではない職務の削除	郵便物を郵便局まで取りに行くことをやめて、配達まで待つ。
集中できる時間帯	人の話声など外部の刺激により集中できない学習障害者が集中できる環境で仕事ができる時間帯に勤務できるようにする。
仕事達成のための設計	事業所の建物にアクセスの問題がある場合に外勤のセールスマンが自宅から仕事関連の電話ができるようにする。

(資料出所: Goldman 他, 1991)

(2) 空席の職位への配置転換

空席の職位への配置転換は、障害者従業員の現在の職位内での配慮が困難である場合に行われるべきである。再配置は有資格の障害者を希望しない地位や部署あるいは退職を迫るものではない。

EEOCは有資格の障害者の給与、地位などが現在と同じ場合に、また、その職位が適切と考えられる期間埋まっていない場合に事業主が配置転換を行うこととしている。しかし、事業主が障害者に対して、以下のような2点の状況である時に現在よりも低い職位に配置転換することもあり得る。第1点は障害者の現在の職位においてできる配慮がない時である。さらに第2点は障害者が配慮なしあるいは配慮ありで有資格となり得る空席の職位が他にない時である。

また、障害者をより給与の高い職位に昇進あるいは配置転換することを配慮として事業主に対して義務づけられてはいない。しかし、障害のない者に対する事業所の方針がこうしたものである場合はその限りではない (Goldman他,1991) としていることに注目することが必要である。

2.2.9 在宅就労

EEOCは在宅就労は合理的配慮となり得る (EEOC, 2005.10a) としている。ADAではテレワークのプログラムを持つことは義務ではないが、プログラムがある場合は障害者の平等な権利を保障することが必要である。このため、在宅就労を合理的配慮として障害者に対して実施する場合、通常1年間在宅ではない形態で働くという規則を適用しないとといった配慮なども付帯して必要である。テレワークのプログラムのないすなわち、障害を持たない従業員に在宅就労を認めていない事業所であってもより適切な合理的配慮がない場合には障害者への合理的配慮として在宅就労を実施することが必要である。在宅

就労についても合理的配慮としての実施を決定するプロセスは表3-14と基本的に同じである。

特定の仕事内容について在宅就労が可能かどうかを事業主が決定するために検討すべきことがらをまとめたものが表3-15である（EEOC, 2005.10a）。

表3-15 在宅就労の可能性に関する検討事項

1	本質的機能が何かを決める
2	在宅就労のために本質的機能を除く必要はない
3	本質的機能以外の仕事は職場外でできないことが在宅就労を困難にする唯一の障害である場合、除去が可能である。除く場合、仕事量を他者と均一にするため、それに替わる仕事を入れることが必要である。
4	事業主の指導能力が十分であるか、道具、機器で在宅で揃えることが困難なものがあるか
5	同僚、顧客など外部の人と一緒にしなければならないことがあるか (同僚と一緒にしなければならないことがあるからという理由だけで在宅就労を拒否することはできない。電話、メールなどで効果的に済ませることができる。)
6	職場に保管されている書類や情報にアクセスする必要があるか
7	在宅就労と職場での就労をパートタイムで行うことが双方にとってよいか。

(資料出所：EEOC, 2005.10a)

2.2.10 合理的配慮に該当しない配慮

合理的配慮に該当しない配慮として、以下のような場合が考えられる。ADA及びEEOC規定[§1630.9]の双方とも障害者の要望や好みのすべてに対応し、配慮することを義務付けてはいない。例えば、空きのある職位に障害者の配置転換を行うことは理にかなっているかもしれないが、他の障害のない従業員を押しつけてまで行うことを事業主の義務とはしていない点が重要である(2.4参照)。

従業員等の健康又は安全に関してリスクがあると考えられる配慮がある。例として、本質的機能に機械の操作が含まれている場合に、機械の操作に関して有資格ではない障害者を配置することは合理的ではないことが挙げられる。さらに、障害者が機械の操作に関して有資格でない場合に本質的機能から機械の操作を削除することを事業主に要求してはいない。

ADAでは技術が存在する場合に、必ずその技術を駆使して配慮を行うことが要求されていないことは、過度の負担との関連においても重要である。例えば、事業所の一部を改造することによって職務を遂行できる障害者のために事業所の施設全体をバリアフリーにすることを事業主に要求してはいない(Goldman他,1992)といったことが挙げられる。

2.2.11 合理的配慮を行った事業主に対する税制優遇

連邦政府は障害者に対する合理的配慮を行った事業主に対して以下の税制優遇を行っている。建築物、交通、コミュニケーションに関する障害物を除去した場合の全ての事業主に対する優遇は \$ 15,000 の控除である。これに加えて、正規職員が30人以下で、年間収益が百万ドル以下の小規模事業所が事業所施設及びプログラムをアクセス可能にした場合には、最高5,000ドルを上限とし、ADAの遵守に伴うコストの半分を控除できるものである。

さらに、対象とされた仕事の税額控除(Targeted Jobs Tax Credit, TJTC)では、6,000ドルを上限として、州のリハビリテーションプログラム又は連邦退役軍人部門から事業主に紹介された障害者を含む不利な境遇にある従業員の初年度の給料の40%に相当する額を連邦の所得税に対して事業主が税額控除を受けることができるものである (Goldman他,1991)。

2.3 米国法における特徴

ADAで規定されている「合理的配慮」の意味合いをもとに、EU諸国における「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令」(以下、「雇用均等一般枠組み指令」という。)第5条の「合理的配慮」規定が策定されている (Waddington, 2004)。ここでは一部EU諸国との比較を交えつつ、米国法の特徴についてまとめておく。

2.3.1 合理的配慮の定義

合理的配慮に関して、ADA及びリハビリテーション法504条では事例に基づいて合理的配慮を定義している。EU諸国の法律においても同様なアプローチであるが、これは厳密、科学的な意味において真の定義ではない (Waddington, 2004)。1983年の合衆国公民権委員会の合理的配慮の定義が伝統的な定義 (前述) であるが、この定義を明白に取り入れてはいないが、ADAにおいても、個人と機会のマッチングに焦点が当てられている。さらに、合理的配慮はADAの差別禁止の中心であり、合理的配慮は個人と仕事に関する要件のニーズに合わせて行われるべきである (Committee on Education and Labor, 1990)。上院委員会、教育労働委員会の双方が合理的配慮は「事実にもとづき、1件ずつ慎重に行うというアプローチ」である。

ADAに関するEEOC規定では、合理的配慮について適切かつ明確に定義されており、以下の3点に集約される。

第1に障害のある有資格の応募者が、希望する職位について考慮されるための求人過程における緩和 (modification) あるいは調整 (adjustment) である。第2に資格のある個人が本質的機能を果たせるようにするための職場環境あるいは配置されている、あるいは配置を希望する職位におけるマナーや習

慣についての緩和あるいは調整である。第3は対象事業体の障害のない従業員と同様の福利厚生を障害者従業員が受けることができるようにする緩和あるいは調整である。

この3項目において共通して焦点が当てられているのは、様々な「緩和あるいは調整」である。さらに、こうした合理的配慮によって障害を持つ従業員に関する採用から職場環境、作業能力、福利厚生といった職業生活を送る流れの中で他者と平等に参画できるようにすることが目的である。

この定義の考え方はADAのみならず、リハビリテーション法501条、503条、504条及び1992年のリハビリテーション改正法〔Pub.L. 102-569, 106 Stat.4344(1992)〕の合理的配慮の考え方とも整合性のあるものである(Waddington, 2004)。

2.3.2. 合理的配慮とポジティブアクション（積極的是正措置）

合衆国公民権委員会は合理的配慮とポジティブアクションを明確に異なったものとしている。相違点は以下のように説明される(Waddington, 2004)。

差別禁止の鍵となるのは、合理的配慮の実施である。差別禁止の命令及び合理的配慮の部分は、障害者を排除する行為、政策、妨げを扱うものである。

これに比べ、積極的差別是正措置（affirmative action）は、差別禁止及び合理的配慮を超えた障害者の参加を推進するための努力である。すなわち、積極的差別是正措置は、過去に発生した個人や機関により障害者の参加が著しく妨げられている状態を除去し、平等な参加を実現するための措置である。通常、これらの措置は障害者の参加を増加するためのアウトリーチやリクルートという方法による。

2.3.3. 合理的配慮の拒否を差別とする

合理的配慮に関するEUの雇用均等一般枠組み指令第5条では合理的配慮を正当な理由なしに配慮を行わなかった場合、差別となるとは明確にされていない（Waddington, 2004）が、ADAの合理的配慮は差別禁止の中心(Committee on Education and Labor, 1990)に位置づけられている。

2.3.4. 合理的配慮の対象となる者

ADA及びリハビリテーション法において合理的配慮の対象となる者の障害は広範囲である（Waddington, 2004）。また、これら双方について、事業主は、障害が外見から明確である、あるいは知らされている場合にのみ合理的配慮を実施する必要がある点である（Waddington, 2004）。障害者サイドから言えば、障害が職務遂行の妨げとなることが周囲にもはっきりわかる場合以外は、合理的配慮の要求をすることが必要である。障害があることを事業主が理解した段階で、配慮内容を検討するために、障害の状況について追加的文書が必要であると考えた場合、事業主はそれを要求することができる。

2.3.5. 合理的配慮の必要性の検討及び内容の決定プロセス

合理的配慮が成功するためには、しばしば、事業主と有資格の障害者間の交渉と協議が必要であり、双方向的なプロセスである（Waddington, 2004）。EEOCは合理的配慮の必要性の検討及び内容の決定プロセスについて4段階のプロセスを規定している（表3-11参照）が、国内の裁判所は合理的配慮の決定に関して事業主がこのプロセスを踏まえることが必要であると承認している（Waddington, 2004）。

2.3.6. 合理的配慮の実施に関する制限

合理的配慮の実施に関する制限としてADAでは、「過度の負担」とならない限りにおいてという制限がある。ADAでは「過度の負担」であるかどうかは「過度の負担」の判断基準（表3-12参照）により決定されることが必要であり、個別ケースの事実に基づいた、事業主の実行可能性に焦点を絞った判断であることが特徴である。

「過度の（undue）」という表現について、障害者を配置しよう/している職位に支払われる給料の10%以上となった場合とするという改正に対して議会が反対したという経緯がある。この背景であったのは、事業主の個別の状況ではなく、従業員の給料に焦点をあて判断すべきではないとの意見であった（Waddington, 2004, p68）。この点についてEEOCも同様の考え方である。

また、事業主は効果的で過度の負担にならない配慮を合理的ではないとすることはできない。裁判所も同様である（Waddington, 2004）。

EUの「雇用均等一般枠組み指令」第5条の「合理的配慮」規定では、「不釣り合いな負担（disproportionate burden）」となる場合に配慮実施への制限となるとしており、米国法の表現と異なっている。さらに、事業主にとって「不釣り合いな負担」かどうかの判断について規定されているのは、主として財政的及びその他のコスト、公的な補助金あるいはその他の補助などについて考慮することである（Waddington, 2004）。

2.3.7. 公的機関における合理的配慮

合理的配慮の対応は事業主個別である。しかし、割当雇用制度のもとでは事業主が属する部門別に義務の負担レベルに相違が発生する。割当雇用が公的部門のみに適用、あるいは公的部門の雇用率が民間に比べて高く設定されている制度のある国がこれに該当する（Waddington, 2004）。このような場合、EUの「雇用均等一般枠組み指令」第5条の「合理的配慮」規定の「不釣り合いな負担（disproportionate burden）」に関して、例えば公的部門に経済的困難がある場合、ある公的部門の事業主がこれを理由に合理的配慮のための支出が「不釣り合いな負担」であると主張すると、公的部門の他の事業主も同様な理由で「不釣り合いな負担」を主張することがあり得る。

米国においては、連邦政府、州政府等のすべての公的部門は合理的配慮の義務を課されるが、割り当て雇用制度はないため、こうした公的部門と民間部門における相違が発生することはない。

2.3.8. 合理的配慮と間接差別及び直接差別との関係

米国法において間接差別か直接差別かが合理的配慮との関連で多くの場合問題となることはない。これは、連邦の差別禁止法が合理的配慮を行うことを義務とし、これを最高裁判所も認めていることから、合理的配慮が直接差別あるいは間接差別のどちらをなくすためのものかを論じる必要がないからである（Waddington, 2004）。アクセスできない施設や差別的な政策などのインパクトを問題としており、配慮を行わない場合、法律に反する差別であることが合理的配慮についての重要なことである。

2.4 合理的配慮をめぐる判例の動向

合理的配慮は、有資格の障害者と事業主との間の相互の調整の中で進行するプロセスであり、同じ障害であっても、障害者及び事業主の個別の状況により、その内容等が異なることが特徴であり、個別の判例を検討することが必要となる。また、過去の判例を参考にしながら、裁判所が判断を下す。そこで、合理的配慮をめぐる判例についてまとめておく。

なお、これらの判例を読み進む中での留意点として、合理的配慮及び過度の負担に関するADAの要件は、州・地方の障害者差別禁止法がADAの基準よりも低い水準の保護を規定している場合に優先されること、障害者の関係者や関連団体が合理的配慮を受けることはできないことが挙げられる。

2.4.1 D' Amico vs. New York State Board of Law Examiners (1993)

本判例では、障害を持つ法学部生が司法試験の受験に関して、受験時間延長の配慮を受けることができるとの判決を地方裁判所が下している。

2.4.2 Mararri vs. WCI Steel, Inc (1997)

アルコール中毒はADAの障害であり、アルコール中毒を理由に解雇することはADA違反である。しかし、本判例はアルコールの影響が勤務時間に出るような飲酒は禁じられていたにもかかわらずそれに従わなかったことに対して適切な社内の行動規範に違反したため原告が敗訴した判例である。

2.4.3 Price, Singleton, and Morris vs. National Board of Medical Examiners (1997)

障害を持つ医学部の学生は受験に関する配慮を受けることを規定しないとの判決を地方裁判所が下した判例である。

2.4.4 Palmer vs. Circuit Court of Cook County (1997)

上司を脅迫した場合について ADA が適用されないとしたケースである。

2.4.5 Matthew Stone vs. City of Mt. Vernon, et al. (1997)

本判例は、勤務関係外の事故で半身不随となった消防士による管理職の職位への配置転換の配慮要求に関する訴訟である。Mt.Vernon 市は管理職の仕事は消火作業もできなければならないとの主張であったが、控訴裁判所の判決はこの主張を退け原告を管理職に配置転換するべきであるとの判決であった。

2.4.6 Buckley vs. Consolidated Edison Company of New York, Inc (1997)

薬物の問題があったが、回復している原告に対して ADA が適用された判例である。

2.4.7 Gaul vs. Lucent Technologies (1998)

本判例は、不安及び気分の落ち込みのある従業員が神経衰弱となったケースである。このため従業員はストレスが高くなった場合におけるストレスの少ない職位への配置転換を要求した。しかし、控訴裁判所はこの要求を不合理な配慮とした。その理由は、事業主が原告のストレスを常にモニターすること、必要に応じて配置転換を継続的にしなければならないことであった。

2.4.8 Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. vs. Williams (2002)

本判例は、組み立て作業に従事していた手首炎症(carpal tunnel syndrome)のある従業員が、作業内容の拡大に伴い症状がひどくなったため、もとの作業に戻すという配慮の要求を行った事例である。

最高裁は、ADA の障害に該当するためには、手首炎症が仕事をすることに影響するだけでなく、「日常生活に多大な影響」がなければならないとしている。すなわち、ADA では、「1つあるいはそれ以上の主要な生活活動を実質的に制限する身体障害又は精神的な障害(表3-4)としている」。さらに、これら

の主要な生活活動の「主要な」とは、「重要な」という意味であるとしている。最高裁は手で行う作業は ADA で「主要な生活活動である」と判断し、原告が歯みがきなど日常生活における手を使った活動に支障がないことから、ADA の障害に該当しないとの判断を下した事例である。

2.4.9 U.S Airways Inc. vs. Bernette (2002)

全米障害者評議会 (National Council on Disability, NCD) は大統領の指名による 15 人で構成される独立の政府機関である。NCD の 2004 年の報告に合理的配慮に関する合理性の基準について、U.S 航空を原告、Bernette を被告とする 2002 年の裁判事例をもとに報告している (NCD, 2004)。

本事例は、配置転換を合理的配慮として要望する U.S 航空に勤務していた障害のある従業員と U.S 航空の年功序列制度によりその職位に就く有利な権利を持つ他の従業員をめぐる会社側の決定に関する訴訟である。

最高裁は、障害者従業員のニーズに配慮するために、会社の年功序列制度を無視することを要求しないとの判断を下している。この判決は、合理的配慮に関する基準的な見解を示すものとして重要な意味合いを持つものである (Livingston, 2002)。

2.4.10 Doebele vs. Sprint/United Management Co. and Sprint Spectrum,L.P. (2003)

本判例は ADA 及び家族と医療休暇法 [Family and Medical Leave Act(FMLA)] [29U.S.C. § 2615] に関するものである。

2.4.11 Mason vs. Avaya Communication (2004)

本判例は、ADA に関する判例である。前職の郵便局で発生した事件による PTSD のため、原告はコミュニケーションシステムの Avaya Communication のサービスコーディネータに転職したが、在宅就労の配慮が認められなかったことに対する訴訟である。これに対して、会社に出勤することが原告の仕事の本質的機能の 1 部である、在宅就労の要求は不合理であるとの会社の主張により敗訴であった。

原告の仕事は、会社の技術者等との予約の調整をコンピュータ、電話、ファックスを介して行うことであった。2 年間問題なく勤務した後、同僚の中の 1 人の行動が事件のトラウマを思い出す引き金となり、同僚と同じ建物で働くことは無理であるが、同僚がいなければ復帰できるとした。こうした状況の中、同僚を配置転換すること、他の支店に原告を転勤させる、あるいは在宅就労を許可するという配慮を要求した。会社側は原告を短期間の障害とした。

EEOC は、在宅就労は障害により社内で仕事あるいは仕事の一部をすることが困難な場合、事業主の

過度の負担にならない限りにおいて合理的配慮となり得る(EEOC)としているが、この判例はそれに該当しない判例である。

2.4.12 Bartee vs. Michelin North America, Inc. (2004)

Michelin North America が職長であった身体障害をもつ原告を解雇したことに対する訴えについて原告が勝訴した判例である。原告は Michelin North America が、ADA の適用にあたり連邦法 [29C.F.R§ 1630.2(o)(3)] で規定されている障害者と使用者双方による合理的配慮決定のプロセスを踏まえることなしに、解雇したことが ADA に違反するとした。1日8時間以上の労働は無理であり、適切な補助器具が必要であったにもかかわらず、会社側は原告を配置する職位についての制限及び必要な配慮について原告と共に検討をすることなしに、また人事担当者が配置する職位の仕事内容について検討することなしに原告を配置したとの裁判所の判断であった。

2.4.13 Kelly vs. Metallics West, Inc. (2005)

本判例は、Metallics West による違法な差別及び ADA に対する顧客サービスのスーパーバイザーとして勤務していた原告が勝訴した判例である。原告は肺の血栓の治療後に職場復帰したが、酸素不足による頭痛等の症状のため医師から、職場で酸素の補給が必要であるとの指示が出たため、小型の酸素補給機の使用の申し出は検討されることなく、原告を短期障害者とし、その後解雇となった。原告は小型の酸素補給機があれば、問題なく仕事をすることはできた。こうした状況について裁判所は、会社側が酸素補給機の使用を許可すべきであったとして原告の訴えを認めた。

2.4.14 LARA vs. State Farm Fire & Casualty Co. (2005)

本判例は、ADA に関する判例である。原告は、職場外の事故が原因で腰痛の手術を3度受けることになった。State farm 社の社則では、有給の病休をとり／又は病気休暇の期限が切れた場合、病気手当の期限が切れたことを理由に離職となり、復職はできないことになっている。

また、配慮を要求する場合は、配慮要求書を同社の配慮要求審査委員会に提出しなければならない。同委員会のメディカルディレクターである医師が要求書を評価する。原告は配慮として、医師の指示があるまで建物の検査の中から屋根の検査の仕事ははずすことを要求するとともに、原告の身体的障害は一時的なものであるとし、屋根の検査以外の仕事はすべてこなせるとの主張であった。しかし、障害の状態が回復する時期についての情報の提供はなかった点が問題であった。

その後、原告は3度目の手術を受けた後に病気休暇の期限は切れたが権利として残っている有給休暇を使うことを合わせて要求した。しかし、社則によると病気休暇の期限が切れた場合に、有給休暇を使

うことはできないということである。

本判例では、裁判所は、障害の継続期間が明確でない場合、近い将来に従業員が本質的機能を果たせるかどうか、また休暇の要求が「合理的配慮かどうか」を事業主が判断することは難しいとの判断であった。

さらに、State Farm が原告に従業員のいない空席の職位^(注)に配置転換せず、原告に対して障害への配慮を行わなかったとの原告の訴えであった。

この点について、裁判所は、ADAによる保護を受けるためには、原告はADAの障害の定義に該当すること及び仕事をする能力を証明することに加えて、現在従業員の配置がない、あるいは事業主が「近い将来に」空きとなると考えられる職位に原告を再配置する適切なステップを踏まなかったとしている。この判断の根拠となった判例は、Bartee vs. Michelin North America, Inc. (2004)である。

さらに、原告が有資格の空席の職位がいくつか存在していたとの主張に対して、State Farm はその事実はないとしており、裁判所もそれを認めた。

2.4.15 Jarvis vs. Potter (2007)

心的外傷後ストレス障害 (PTSD, 以下 PTSD という) の原告は勤め先の郵便局の同僚を危険にさらしたという理由で解雇された。これに対して原告は、郵便局長が 1973 年の職業リハビリテーション法に対する違反行為を行ったとし下級裁判所に訴訟を起こした。原告は、PTSD について配慮を行なわれなかったこと、配慮を行うことに対する保護的な活動をしたとして(EEOC)に差別の申立てを行った事例である。

3 米国における障害者の合理的配慮に関する諸施策

3.1 教育省のIDEAとIEP

1975年の全障害児教育法を改正した障害者教育法 (Individuals with Disabilities Education Act, IDEA)に則り実施される個別教育計画(Individualized Education Plan, IEP)は教育分野における合理的配慮に関する施策である。

IDEAは障害児・者に対する無料の最も制限のない環境における公的教育である。地域の学校区において提供される教育である。IEPは、3歳から21歳の障害者について3年に1回IEPが必要かどうかを検討する。IEPの要求が拒否された場合申立てを行い、調停サービスを受けることができる。

リハビリテーション法504条では、連邦の資金を利用している学校に対して障害を理由にした差別を禁止しており、合理的配慮を行うことを規定している。これらの合理的配慮にはカウンセリング、ソーシャルワークサービス、リハビリテーションなどが含まれる(epilepsy foundation)。

3.2 司法省のADA調停プログラム (ADA Mediation Program)

本プログラムは1994年に策定され、その管轄は司法省である。本プログラムの財源は当初ADA技術支援プログラム(ADA Technical Assistance Program)であったが、現在はKey Bridge Foundationである。ADA調停プログラムは、ADAに関する申し立ての解決手段として議会も推奨する裁判外の非公式のプログラムの1つである。

本プログラムで調停にあたる調停人は裁判官ではないが、Key Bridge 基金によるADAに関するトレーニングを受けた者である。調停は守秘義務を遵守した無償のプロセスであり、申し立てを行った両者間と調停人との会合は1回あるいはそれ以上である。弁護士を立てることはできるが、義務ではない。調停人は法的なアドバイスあるいは法律の解釈を行わないが、疑問点及び問題点の解決の依頼先は外部の障害あるいは法律関連の専門家である。本プログラムによる調停が不成功であった場合に利用できるのは、個人的に行う民事訴訟を含む他のADAによる解決手段全てである (Department of Justice)。

ADA調停プログラムの事例

マサチューセッツ州の視覚障害者の申し立ては、教育機関が、コースに関する情報を障害者がアクセス可能な方法で提供しなかったことであった。調停の結果、問題解決のために教育機関が行ったのは以下のことがらであった (Department of Justice)。

- ・ コース内容に関する情報へのアクセスを可能にする。
- ・ オーディオテープの利用、電話による情報提供。
- ・ 拡大文字による情報提供。
- ・ 入学に関して、個別に必要な配慮を提供する。

3.3 労働省の関連施策

3.3.1 労働力投資法 (Workforce Investment Act of 1998, WIA)

本法律に基づき全米労働力ネットワーク(American's Workforce Network, AWN)が設置された。AWNは、事業主が有資格の労働者を見つけることを援助するとともに、障害者が安定した職業生活を送ることを支援する。ワンストップシステムにより、最寄りの1機関にコンタクトをとることにより、職業訓練、教育及び雇用のサービスを受けることができる。また、1回のコンタクトで事業主が障害者の獲得しているあるいはさらに訓練等により今後身につけるべき技能についての情報や求人リストを提供することもできる。

さらにWIAは、労働省、農務省、教育省 (職業リハビリテーションを含む)、保健・ヒューマンサービス省、住宅・都市開発省、その他の機関が提供するサービスについて、ワンストップキャリアセンターで障害者がアクセスできるようにしている。

WIAの主要な支援の原則として、以下の4つのことがらが挙げられる。第1は、活動や情報をコーデ

ィネイトしているためシステムの整合性があり、アクセスしやすいものである。第2は、障害者が個別訓練費（Individual Training Accounts, ITA）という経済的な力を得ることができ、認定機関において訓練を受けることができる、第3はワンストップキャリアセンターでの支援、第4はユニバーサルアクセス、すなわち、障害者の誰もが就労に関する基本的サービス（core service）を受けられることである（U.S.Department of Labor,2007）。

3.3.2 ワンストップキャリアセンター（One-Stop Career Center）

1998年の労働力投資法の目的は産業界と求職者の双方のニーズを充たす雇用・訓練システムを全米的に構築することであった。この法律の顕著な特徴として、すべての成人求職者を対象とするワンストップキャリアセンターが地域における雇用・訓練サービスの窓口として800所設置され、求職者のみでなく、事業主もその顧客として位置づけていることが挙げられる。

センターの基本的サービス（core service）には、職業紹介、キャリアカウンセリング、労働市場に関する情報提供などが含まれる。基本的サービスのみでは就職が難しい失業者には、重点的サービス（intensive service）が提供されている。このサービスには個別就職プランの作成、カウンセリング、ケースマネジメント、短期の就職準備サービスなどが含まれる。

この重点的サービスを受けても就職が難しい求職者は、地元の産業構造や就業形態に合わせた訓練サービスを受けることができる。例として、ロサンゼルス市のワンストップキャリアセンターでは航空やコンピュータ関係、フードサービスといった地域におけるニーズの高い職に対応した訓練を行っている。労働省の報告によると、2005年度のワンストップサービスの対象者全体の60%以上が就職しており、さらに定着率は80%を超えている（US Dept. of Labor a）。また補助支援機器を導入しセンターへのアクセシビリティの改善を図った（US Dept. of Labor a）。

さらに、ワンストップキャリアセンターでは、障害のある求職者に対してカスタム化就業を提供しており、実績を上げている。

3.3.3 カスタム化就業（Customized Employment）

カスタム化就業は米国労働省障害者雇用政策局（ODEP）が主導し開発している新たな就業支援モデルであり、「障害があると職業上の問題がある」、「支援には企業や地域の負担が大きい」という先入観に捉われず、「障害があっても能力を発揮して、企業にとり過大な負担なしで企業に貢献する就業が可能である」ということを実現するためのものである。

そのために、わが国のハローワークにあたる「ワンストップキャリアセンター」が地域の中核となり、求職者と企業ニーズの個別マッチングを重視しつつ、地域の職業リハビリテーション、教育、医療、福祉等の関係機関による統

合的支援に向けた個別的な調整を行う。障害のある人一人ひとりの「強み」や「興味」を深く把握する「ディスカバリー」、それに基づく個別的な職場開拓や職探しをチームで行う「職探しミーティング」、個別の企業訪問調査による企業ニーズの把握、さらに、援助付き雇用の方法論を取り入れた職務再設計や職場内支援体制の構築など、これまでの障害者の就業支援手法の優れた実践を総合したものとなっている。

3.3.4 事業主支援のための求人ネットワーク (Employer Assistance and Recruiting Network, EARN)

EARNは、労働省の障害者雇用政策局 (ODEP) により2001年に開始されたプロジェクトである。電話回線を利用した無料の障害者の採用等に関する情報提供を行うプロジェクトである。本ネットワークは事業主、就職支援機関、障害のある求職者を対象としている。

ネットワークでは全米を対象地域とした求人情報・内容の詳細を公開しているが、その他に合理的配慮のプロセス、職務分析、障害別の合理的配慮の内容、ADAその他の法律についての情報などの情報提供を行うとともに、合理的配慮等に関する相談もネットワーク専属の雇用専門家が受け付けている。障害者求職者はネットワークの求人に応募することができる (Employer Assistance and Recruiting Network a,b)。

3.3.5 職場における配慮のネットワーク (Job Accommodation Network, JAN)

労働省のODEPが行っている全国規模の広域ネットワークサービスである。職場における配慮について、障害者本人やその家族、事業主やサービスプロバイダーなどに無料でアドバイスを提供している。1983年のサービス開始以来、20年以上の間、様々な人々を対象としてサービスを提供してきた実績がある。1991年からはADAにおいて規定されている合理的配慮に関する情報の提供も扱うようになっている。クライアントからの問い合わせに対応する専属のコンサルタントはそれぞれの分野の専門家 (最低でも修士号取得) であり、リハビリテーションカウンセリングから教育やエンジニアリングといった多様な分野における知識と経験を持つ人々からなっている。(詳しくはJANのHP: <http://www.jan.wvu.edu/>を参照)。

3.4 雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)

EEOCはADAの規定が遵守されるよう管理・調整を行っているが、近年、新たな業界を含めて雇用における合理的配慮の徹底を推進している。そこで、食品及び薬品管理局 (Food and Drug Administration, FDA) のfood codeにより規定されている食品を媒介とした特定の病気、あるいはその他の原因による障

害に関する食品関係業界における合理的配慮、2004年から2014年の10年間に創出される仕事の19%にあたり業界中最も高い雇用創出が見込まれるヘルスケア業界（EEOC, 2007.2b）における合理的配慮、障害のある弁護士の合理的配慮、各種障害別の合理的配慮についてまとめておく。

3.4.1 食品関係業界における合理的配慮

レストランやカフェテリア、その他飲食業に携わる障害のある従業員に対する合理的配慮について、ADAで保証されている権利が認められている（EEOC, 2004.10a）。

合理的配慮の一例としては、事故によって背中を痛めた従業員（料理の盛り付けや料理の最終的なチェックを行う仕事を担当）にとって長時間の立ち仕事は困難であることから、1時間に10分ごとの休憩を設けた例などが挙げられる。

3.4.2 福祉業務に従事する障害者に対する合理的配慮

ヘルスケアはアメリカ経済において最も大きな産業であり、1,300万人以上の人々が従事している。病気や怪我などのケアを行う仕事であるが、皮肉なことに職場における病気や怪我の割合も他の業種に比べて多くなっている。そういった病気や怪我などのリスクなどもあり、心身ともにストレスのかかりやすい職業であるといえる。

合理的配慮の一例としては、職場環境の改善として、喘息を持つレントゲン技師に対して、暗室での業務に関して呼吸マスクの使用や通風孔を設置したことなどが挙げられる（EEOC, 2007.2b）。

3.4.3 法律の専門家に対する合理的配慮

近年、法律の分野における多様化、つまり女性やマイノリティの人々の進出などについての議論や研究が多くなされている。障害者にとってもそれは例外ではなく、信頼できる統計データはまだないものの、いくつかの事例からは障害のある法律家は雇用において、他の職業における障害者同様、多くの障壁に直面していることが示唆されている。そこで、法律の専門家に対する合理的配慮の推進を目指す取り組みが行われている（EEOC, 2006.7）。

障害のある法律家にとっての合理的配慮には多様な形態が考えられるが、その一例としては表3-16のようなものが考えられる。

表 3-16 法律の専門家に対する合理的配慮

合理的配慮の形態	具体的な方法例
職場のアクセシビリティの向上	スロープの設置、戸口を広げるなど
業務の再構築	業務の本質から外れる付随的な仕事の免除
労働時間の修正	パートタイム、労働スケジュールの緩和
有給休暇を消費した後の無給休暇を認める	病欠やその他個人的事情による欠勤
就労支援機器の改良や導入	電話中継サービス、補聴器など
代替フォーマットによる配布	点字、音声テープなど
管理方法の変更	仕事に対する批判を直接面と向かってではなくメールなどで行う

(資料出所：EEOC, 2006.7)

もちろん上記リストが全てを網羅しているわけではなく、例えば、腕力に影響を及ぼす障害を持っている法律家にとっては、自動ドアの設置が必要かもしれない。また、コンピュータのタイピングが困難な弁護士にとっては、音声入力ソフトなどが必要となるかもしれない。

合理的な配慮として必要のない措置もありうる。基本的に業務の根幹に関わる本質的な仕事を免除する配慮は行うべきではない。例えば弁護士にとって、申立書や申請書の作成、クライアントとの面談、宣誓供述書や公判手続などといった仕事は、多くの法律業務の携わる人々にとって本質的な業務といえる。事業主はこの本質的な業務と付随的な業務とを慎重に区別する必要がある。本質的な業務についてはそれを免除するようなことがあってはならないが、付随的な業務については障害のためにうまく行うことができない場合、合理的配慮としてそれを免除しなければならないかもしれない。また、事業主は本質的な業務に関する達成基準を低くしたり、なくしたりする必要はない。例えば、障害のない弁護士が満たさなければならない支払い請求時間については、同じ時間を障害のある弁護士も満たすべきである。合理的配慮としては、その基準を免除するのではなく、その基準を達成するために必要な補助を行うべきである。仮にその基準が満たされなかった場合や、働きぶりがあまり良くなかったようなことによる正当な叱責や指導を控える必要はない。

3.4.4 障害別の合理的配慮

EEOCは、合理的配慮について、障害別に以下のようなガイドラインによる啓発を事業主に対して行っている。

(1) てんかん

EEOC(2004.8)をもとにてんかんについてまとめておく。合理的配慮が必要となるのは、てんかん発作、服薬の副作用の影響が主なものである。てんかんを持つ者に対する合理的配慮として要求される可能性のあるものをまとめたものが表3-17であるが、この他に個別の状況により必要となる配慮があるので事業主は障害者に必要な配慮について尋ねることが必要である。てんかんに関する合理的配慮はコストがかからないか少額で済むものがほとんどである。また、発作を押さえるための服薬を守っているかを事業主が確認することは合理的配慮ではない。慎重な検討の結果、車両の運転が本質的機能であるが、てんかんが理由で運転免許を持っていない場合、車両の運転を本質的機能から外すことは必要ではないが、合理的配慮を行うことは必要である。

表3-17 てんかんに対する合理的配慮

1	服薬のための時間
2	治療及び服薬の調整のための休暇
3	てんかん発作時の休息のための静かな場所
4	転倒した場合の保護のためのゴムのマット、カーペット
5	勤務時間の調整

(資料出所：EEOC, 2004.8)

(2) 視覚障害及び聴覚障害

EEOC(2005.10b)及びEEOC(2007.10)をもとに視覚障害及び聴覚障害についてまとめておく。視覚障害者及び聴覚障害者の合理的配慮の要求方法は、口頭あるいは文書であり、障害者、家族、友人、代理人のいずれの者も可能である。

コストに関して、連邦の配慮に関する税制優遇の他に、州の職業リハビリテーションサービスを受けている場合、配慮への助成金を受けることができる。この助成金は感覚障害者以外にも適用されるものである。本質的機能を削除する、あるいは引き下げることは事業主の義務ではないが、合理的配慮を行うことは義務である。視覚障害者が職場内外で個人的に使用する眼鏡などを提供することは義務ではな

い。

視覚障害者及び聴覚障害者の障害が外見からわかりにくい場合に、事業主は合理的配慮の必要性の根拠となる医療的な文書を要求することができる。この場合、合理的配慮の要求と無関係なあるいは、配慮よりも必要以上の情報を要求することはできない。

視覚障害者については、複数の配慮が必要となる、あるいは時とともに必要な配慮が変化することから、事業主は複数の配慮を行うことが必要となる場合がある。

聴覚障害者が補聴器やその他の補助器具を使用しているかどうかを事業主が確認することは合理的配慮ではない。

(3) 精神障害

EEOC(2000)をもとに精神障害についてまとめておく。精神障害者に関する合理的配慮については精神障害リハビリテーション・カウンセラー等の精神保健の専門家からの助言が有効である場合がある。精神障害者に対する合理的配慮には以下が含まれる。

治療のための有給あるいは無給の休暇、時間休、短時間労働は合理的配慮であるが、従業員の休暇が事業主にとって過度の負担とならない限りにおいてである。ADAの下、障害を理由とする勤務時間の変更、又はパートタイム勤務を必要とする従業員は他の効果的な配慮がなく、過度の負担を生じない場合こうした勤務形態で就労する権利を有する。さらに、過度の負担となる場合には、事業主はその従業員に対して従業員が職務を遂行でき、かつ事業主が従業員の勤務時間の変更又はパートタイム勤務を受け入れることができるような、空きポストへの配置転換（過度の負担とならないこと）の措置を講じなければならない。合理的配慮としてパートタイム勤務を受け入れた従業員は、他のパートタイムの従業員が受けている便益（健康保険等）のみを受けることができる（EEOC, 2000）。

家族医療休暇法(FMLA)の下では、その適用対象となる従業員は医学的に必要な場合、12ヶ月間に12週相当の休暇を使い切るまで、断続的にもしくは部分的に休暇を取得できる。この休暇が治療計画に基づき予想できる場合、事業主は従業員に対して、従業員が職務遂行でき、かつ勤務時間の短縮に適合する、一時的な（休暇期間）配置転換を申し入れることができる。事業主は従業員が保険料を負担している場合、FMLA休暇期間においても団体健康保険の現在の適用水準を維持しなければならない（EEOC, 2000）。

また、服薬の影響により午前中の集中力が落ちるなどの事態が生じる場合があるが、このような場合労働時間をずらすこと（シフト）が必要である。

物理的な合理的配慮としては、集中力に問題のある者に対して部屋を仕切る、騒音を遮断する工夫などがある。また、テープレコーダーへのアクセスにより、会議やトレーニング等で伝えられた必要事項を復習し、作業に集中できるようにすることも有用である。

職場の規則の調整を行うことも合理的配慮として、過度の負担にならない限り必要である。一例とし

て、休暇取得の方法についてみると、精神障害のため突発的に休暇を取得する必要が生じた有資格者に対して、例えば、休暇届けを事前に提出するという規則がある場合、合理的配慮として、事前提出を免除するという方法をとることなども過度な負担にならない限り必要である。

上司等の指導方法を精神障害者に理解しやすいように過度の負担でない限りで調整することは合理的配慮である。具体的に例えば、集中力に問題がある場合に、仕事に関するガイダンス、フィードバックを毎日行う、理解しやすいマニュアルなどがこのような場合の合理的配慮である。また、ジョブコーチなども配慮に該当する。服薬を守っているかを事業主が確認することは合理的配慮ではない。

表3-18は通常よく行われる精神障害者に対する合理的配慮をまとめたものである(US Dept. of Labor, 2007b)。

表3-18 通常よく行われる精神障害者に対する合理的配慮

課題	配慮
出勤	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングを受けるための休暇 ・遅れた時間を補う ・出勤時間を遅らす
変更への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・上司とのコミュニケーションをとりやすいようにする ・仕事関連での上司との定期的な話し合い
対人	<ul style="list-style-type: none"> ・社交あるいは仕事に関するやりとりについて、アドバイスをする人(同僚など)を提供する ・チーム活動への参加
時間管理	<ul style="list-style-type: none"> ・会合や締め切りを記す電子カレンダー ・eメールの活用 ・毎日あるいは各週のゴール設定 ・時間管理の指導者
仕事の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事を優先順位にこなすための指導 ・仕事のリストの定期的チェック ・多くの仕事を細分化する ・データ管理のための電子機器等
ストレス管理や感情の安定	<ul style="list-style-type: none"> ・小休止 ・前向きなフィードバック ・支援への電話相談
集中	<ul style="list-style-type: none"> ・静かな場所 ・しきり ・音楽を聞くヘッドフォン

(US Dept. of Labor, 2007b)

(4) 知的障害

EEOC(2004.10b)をもとに知的障害についてまとめておく。採用の過程における知的障害者に対する合理的配慮の主なものをまとめたものが表3-19である。

表3-19 採用における知的障害者に対する合理的配慮

1	応募用紙の項目等についての説明
2	仕事の内容を実演する
3	理解しやすいテスト内容への変更・修正、マニュアル
4	筆記テストを面談に変更

(資料出所：EEOC, 2004.10b)

採用後の仕事に関する合理的配慮の主なものをまとめたものが表3-20である。なお、表中の職務再設計については表3-14を参照。

表3-20 仕事に関する知的障害者に対する合理的配慮

1	職務再設計：(例) 本質的機能以外の仕事を従業員間で入れ替える
2	訓練 ・指導のペースを落とす ・時間の延長 ・仕事内容を小分けにして教える ・チャート、絵の利用 ・テープレコーダー等の利用
3	ジョブコーチ
4	ワークスケジュールの工夫
5	規則や仕事の評価についての説明
6	補助器具・補助機器の提供
7	集中のための仕事場の改造

(資料出所：EEOC, 2004.10b)

(5) 癌

EEOC(2005.8)をもとに癌についてまとめておく。癌を患っている者から合理的配慮の要求があった場合、事業主は癌が障害であり、事業主は合理的配慮の必要性の根拠となる医療的な文書を要求することができる。この場合、合理的配慮の要求と無関係なあるいは、配慮に必要となる以上の情報を要求することはできない。

治療・手術のための休暇の取得、復帰直後の勤務時間の短縮等の調整など事業主の多大な負担とならない限りにおいて合理的配慮が複数となることがある。事業主は合理的配慮として本質的機能の一部を削除することを義務づけられてはいないが、事業主と障害者の双方の利益となるのであれば、治療直後などに一時的に障害者ができない機能を削除することができる。

事業主は、癌を患っている者に対して職場復帰の日時が定まらないということを理由に休暇取得を拒否することはできない。障害者は休暇取得の期限を明確にせずに治療に入ることができる。事業主は治療経過についての障害者からの報告を要求することができる。その報告をもとに事業主は治療のための休暇が過大な負担になるかどうかをその都度検討する。

3.4.5 EEOCによる申立て処理のプロセス

EEOCによる申立てのプロセスをまとめておく。差別について申立てを行う者はEEOCのカウンセラーに差別が発生した日から45日以内にコンタクトを取ることが必要である。カウンセラーからカウンセリングを受けるが、カウンセリングの期間は30日以内である。申立てについてカウンセラーは文書をEEOCの機関に提出する。

公式の申立て以前に、2000年から非公式の解決(Alternative Dispute Resolution, ADR)を選択することができる。個人がEEOCの機関に最初にコンタクトとって90日以内に解決しない場合、公式の申立てのプロセスに入る。公式の申立てをする者あるいはその者の弁護士から文書が必要である。この文書に不備があった場合などにEEOCは申立てを却下することができる。こうした場合を除き、調査を行う。申立てを行った者はEEOCにヒアリングを要求することができる(EEOC, 2003)。

さらに、最終的に合理的根拠があるかないかの判断をする。合理的根拠がないとした場合、すなわち、調査結果から差別の発生が特定できなかった場合、これに対して障害者は民事裁判に持ち込むことができる。合理的根拠がある場合、すなわち調査結果から差別が発生していると考えられる場合、次の段階としてEEOC介入の打ち切り、協定書付き和解、成功調停、不成功調停、EEOCによる訴訟の可能性、利益を伴う不服申立ての取り消しのいずれかの結果となる(北野, 2000)。

4 展望

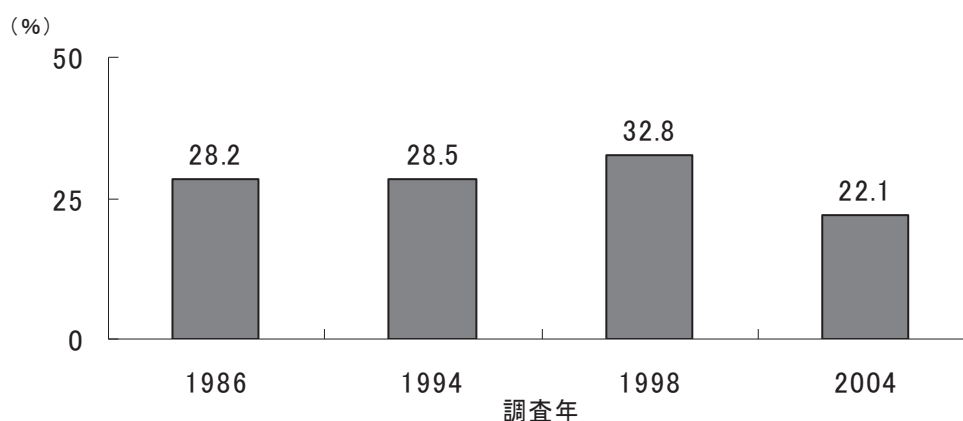
4.1 ADAの障害者雇用に対するインパクト

米国においても就業率については、障害者が不利な状況にあるが、ADAにより雇用に関する差別を受ける人が減り、さらに、昇進等に関する間接差別についても減少していると報告されている。また、合理的配慮を受けている障害者が増えていること、こうした合理的配慮のコストは多額ではないことも報告されている(NCD,2007a)。

2004年のN.O.D./Harris調査では、18歳から64歳の障害者の35%が就業しているが、障害のない者の就業率は75%以上である。さらに、2004年の調査では、障害者で収入が15,000ドルあるいはそれ以下の者の割合は、障害のない者に比べ、およそ3倍であった。障害者と障害を持たない者では、雇用に関して不利な状況にあるのは障害者であることが示されていたが、障害者のこうした不利な状況は米国にのみ限られた状況ではない（ILO, 2006）。しかしADAの策定後に障害者の雇用機会、あるいは少なくとも一部の障害者について非常な進展がみられた（NCD, 2007b）ことも注目すべき報告である。

NCD(2007b)の報告によると障害者の雇用におけるADAのインパクトについて以下のように報告されている。第1に、ADAにより採用後に合理的配慮を受けることができる機会が増えていることである。このことは中途障害者についても同様である。第2は、企業を対象としたHarris 調査の結果では合理的配慮を行った企業は1986年では51%であったが、1995年には81%であったことから、合理的配慮が推進されていることが示された。第3は、主要な生活上の制限のある従業員の方が制限のない従業員よりも配慮を受ける可能性が高いことである。第4は、事業主は、仕事に関する制限が効果的な配慮により軽減することができる従業員に対して配慮を行っているということである。さらに第5としては、合理的配慮にかかるコストは低い、合理的配慮による利益は高いという結果である。

ADAの目的は、障害者に対する差別をなくすことであるが、雇用における差別を受けた者の割合に関するN.O.D./Harris 調査結果をまとめたものが図3-1である。2004年のN.O.D./Harris 調査結果では、雇用に関する差別を受けている障害のある従業員の割合の減少という結果であった。



(資料出所：NCD,2007b)

図3-1 雇用における差別経験者の割合の比較

雇用に関する差別を内容別にみたHarris 調査の結果をまとめたものが表3-21である。昇進に関する不平等な扱いを受けた割合は、1994年は4人に1人であったが、2004年では5人に1人で減少であった。さらに、障害を理由とした「仕事の拒否」、「責任を与えない」、「健康保険及びその他の福利厚生への拒否」といった主として、間接差別に関することがらについて2004年は減少であった（表3-21）。

表 3-21 雇用に関する差別

雇用における差別の種類	雇用された回答者の割合		
	1994	1998	2004
面接の拒否	28.8%	23.7%	26.9%
仕事の拒否	61.4%	59.3%	30.8%
昇進が認められない	24.6%	29.3%	16.7%
同僚よりも職責が低い	37.3%	39.0%	14.1%
同僚よりも給料が安い	18.6%	32.8%	12.8%
健康保険が認められない	23.3%	31.7%	3.8%
その他の仕事関連の福利厚生拒否	22.4%	23.3%	6.4%

(資料出所：NCD,2007b)

4.2 ADA改正法案2007の重要性

ADAが21世紀においても、インパクトをもたらし続けるためには、本章でも述べた近年のいくつかのADAの対象となる本来の障害の定義を狭めるような判例について検討した結果として提出されているADA改正法案2007が重要である(NCD, 2008)。

ADA改正法案2007は2007年7月に提出され、11月に保健、教育、労働、年金委員会の聴聞会で検討されており、今後到下院及び上院での採決を経たならば、大統領の署名のプロセスを経て成立するわけである。

裁判所がADAにおける障害の定義を狭めたことなどを原因とした障害者の敗訴が見られる現状の中で、大半の事業主は障害者に対して正しい行いをしているが、そうでない場合、裁判所は議会が意図したように身体障害者や精神障害者が障害を持たない者と同様に働く機会と社会参加ができるようにすることが必要であるという視点から、ADA改正法案2007の成立は非常に重要である(NCD, 2008)。

ADA改正法案2007では、障害の定義から「生活上の主要な活動 (substantially limits a major life activity)」という表現を削除している。この部分は裁判所が、さまざまな障害を持つ者をADAの擁護の対象とならないと判断を下す理由となったものである。さらに、ADA改正法案2007は、身体及び精神の障害があるかどうかを判断するにあたって、服薬や補助器具等の緩和手段を考慮に入れることを回避した。

これらによって、本改正法案が他の市民法と同様に、障害者の身体的あるいは精神的な状態よりも、障害についての差別によるものであるかどうかを裁判所が注目すると共に、裁判所がADAを公明正大に議会が意図したように解釈することを目指すものとしたわけである。

なお、本改正法案におけるこうした改正は、全米障害者評議会 (NCD) による検討結果を反映したも

のである。

4.2.1 障害の定義に関する議会の意図の再建

ADAの雇用の差別申立てに関して、原告が敗訴したケースの97%がADAの障害の定義に該当しないことが理由である(Allbright, 2007)。2000年のSutton vs. United Airlinesの判決では、服薬及び補助具等により障害者が機能できている場合は、ADAの障害者のカテゴリーに入らないとの見解であった。

この判決以来、過去8年間に最高裁判所及び下級裁判所において、ADAの障害(disability)の意味がADA策定当初の議会の意図と異なり、裁判所がてんかん、糖尿病、知的障害及び発達障害、筋ジストロフィー、癌、その他の多くについて、これらをADAの目的においては「障害」とならないとの判決を下しているケースがみられたことである。これは1990年のADAの成立時の連邦議会の意図に反するものである。

ADAの障害の定義を連邦議会は1973年リハビリテーション法504条の障害の定義と同様の定義としており、裁判所もこの定義に則りこれらの疾患等を含めて障害としており、連邦議会はこうした裁判所の解釈が踏襲されるものとしていた。その理由として以下の2点の連邦議会の考え方が挙げられる。第1は、服薬による改善と障害の状況とは直接関係しない。第2は症状による制限が生じていないとしても、他者の抱く恐れ、偏見、誤解による不利な扱いを受けた場合には、ADAにより擁護されるべきであるとADAの適用される障害を広く捉えることである。

しかし、最高裁判所の判例の中にこうしたことを無視し、障害に該当する疾患の解釈を狭めた例が見られた(Consortium for Citizens with Disabilities, 2007)。こうした例がみられた疾患は、てんかん、糖尿病、知的障害・発達障害、双極性障害、多発性硬化症、難聴、心的外傷後ストレス障害、心臓病、憂鬱、HIV、石綿(アスベスト)障害、背部損傷・腰痛である。

2000年のSutton vs. United Airlinesの判決の数年後に、「非常に制限を加える」、「主要な活動」の2事項について、Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. vs. Williamsの判決(前述)の最高裁の判決によると障害者が障害により1つあるいは複数の日常生活の主要な活動が「できなくなる」あるいは「非常な制限となる」ことを証明することが必要であるとしている。

こうした動きの中で、ADA改正法案2007は、ADAの拡大であり、改正ではないのではないかという意見を、本改正法案を提出したホイヤー議員は否定し、ADAはその主眼を障害者であるかどうかではなく、障害者に対する間違っただけの違法な差別を回避するためのものであるとしている。

すなわち、例えば、裁判所は、ADA以外の市民法に関する人種差別や性差別を申立てている個人に対して、まず人種や性別についての証明を要求せず、人種や性別が訴訟行為の根拠となっているかをまず検討する。しかしADAでは、障害者の差別の申立てを聞く前に、裁判所が障害者に対して障害の程度について途方もなく詳細を証明することを求めるケースがみられた。こうしたことはADAの策定当初の議会の意図とは全く異なるものである。

センセングレナー議員は、ADA改正法案2007は、ADAが他の市民法と同様に正しく位置づけられること、また本法は障害者が法律により擁護されるべき立場にあるかどうかを裁判所が障害者個人に証明を求めるためのものではなく、その人が「障害を根拠とした差別を受けているかどうか」に裁判所が焦点をあてるよう手助けを行うものであるとしている。

ADA策定当初、ADAは重度障害者のみでなく、障害による差別を受けたすべての者が明確にその対象であった。ここでの「すべての者」には、本人は障害があると思わないかもしれない者や実際障害を持ったことがない者も含められるわけである。こうした考え方のもとでは、比較的軽い障害についても、そうした障害を根拠とした差別を受けた場合にはADAの対象である。

しかし、議会がこの点について十分明確に出来なかったことにより、最高裁判所及び下級裁判所が、身体障害又は精神障害を持つ者に対して、障害による差別の擁護の対象として不十分と判断したケースが生じたわけである。このような事態に対して、ADA改正法案2007において、障害の程度に関係なく、障害による差別を受けたかどうかに関心を合わせることによって、議会のADAに対する当初の意図を反映し、明確化した以下の改正点は重要である。

(1) ADA改正法案の擁護対象となる者

ADA改正法案により擁護される者は表3-22に該当するすべての者である。

表3-22 改正法案により擁護される者

1	実際の損傷あるいは損傷があるとされた、又は損傷の履歴によって不利な待遇を受けた者
2	障害全般あるいは特定の障害についての差別的な態度すなわち偏見、根拠の薄い社会的通念、無知あるいは定型化した考え方によって不利な影響を受けた者
3	コミュニケーション、交通機関、建築上のバリア等の社会的あるいは制度上の障壁が除去されないため、あるいは政策、実践、手続き、合理的配慮、補助器具、サービスに関して適切な調節が実行されなかったことにより不利な影響を受けた者

(資料出所: GovTrack.us)

さらに、ADAの42U.S.C.12101について、身体障害者及び精神障害者数が改正法案で削除された。42U.S.C.12101(a)の(1)の改正内容を表3-23に、42U.S.C.12101(a)の(7)の改正内容の要約を表3-24にそれぞれ示した(GovTrack.us)。

表 3-23 42U. S. C. 12101 (a) (1) の改正法案

1	身体障害及び精神障害は人が経験する自然的なものであり、社会のあらゆる場面に参加する権利を取り去るものではない。
2	才能、技能、能力を有し、社会参加を望んでいる身体障害者あるいは精神障害者は、しばしば差別により社会参加を阻まれる。
3	障害を持ったことのある者あるいは障害があるとみなされている者は差別の対象となっている。

(資料出所: GovTrack.us)

表 3-24 42U. S. C. 12101 (a) (7) の改正法案の要約

1	障害者は意図的に平等でない待遇を受け、障害により制限や不利を強いられ、社会において政治的な力が弱められた状態にある
2	障害者を除外した格付け及び選考基準は非常に好ましくないものである

(資料出所: GovTrack.us)

ADAの「障害定義」について、42U.S.C.12102(2)(A)の「主要な生活活動の1つあるいはそれ以上に制限を加える (下線部分筆者) 身体障害あるいは精神障害」という定義の下線部分が削除された点は注目すべきである。改正法案の「障害定義」の内容を表3-25にまとめた。

表 3-25 改正法案の「障害定義」の改正内容

1	身体あるいは精神の損傷
2	身体的損傷あるいは精神的損傷の履歴を有する
3	身体的損傷あるいは精神的損傷を有すると認められている

(資料出所: GovTrack.us)

(2) 障害の決定に関して考慮する必要がない事項

ADAに該当する身体障害あるいは精神障害を持っているかの決定に関する改正点として、表3-26に示すことがらを「考慮する必要がない」とされている点は注目すべきである。

表 3-26 改正法案における「障害の決定に関して考慮する必要がない事項」

1	緩和手段を使っているか
2	障害者が使うかもしれない／使わないかもしれない緩和手段のインパクト
3	障害の症状の現れ方が時折である
4	障害が一時的に緩和しているかあるいは潜伏状態であるか

(資料出所：GovTrack.us)

a. 緩和手段の規定

改正法案における緩和手段を表 3-27 に示した。

表 3-27 改正法案の「緩和手段」の規定

緩和手段には、治療、服薬、機器、その他障害の影響を除去、軽減、補うための事由が含まれる。さらに、処方箋その他の薬、個人的な器具（補助のための科学技術機器、サービス）、合理的配慮、補助者/物、サービスも含まれる。

(資料出所：GovTrack.us)

b. 精神的損傷及び身体的損傷の定義

改正法案における精神的損傷及び身体的損傷の定義をまとめたものが表 3-28 である。

表 3-28 改正法案における精神的損傷及び身体的損傷

精神的損傷	あらゆる精神的疾患及び心理的疾患を含む。〔具体的な疾患名はADA (表 3-5) に同様〕
身体的損傷	あらゆる身体的な疾患あるいは状況、容姿の損傷、あるいは、解剖学上の欠損であり、以下の 1 つあるいはそれ以上の身体部分に影響が生じる。 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> 神経、筋骨格、特別な感覚器官、呼吸器官及び言葉を発する器官、心臓及び血管、生殖器官、消化器官、泌尿生殖器、血液及びリンパ腺、皮膚、内分泌 </div>

(資料出所：GovTrack.us)

この他に、ADA第3条の最終箇所への追加事項は「適用事業体による、緩和手段を利用している事実あるいは緩和手段の副作用あるいは緩和手段の影響に対する好ましくない行為を行った場合、本改正法により差別とみなす」である。

(3) 公民権法と軽減措置及び障害による主要な活動への制限

社会保障法に関する裁判の場合、障害によって仕事ができないかどうかによって、障害給付金受給の決定を裁判所が行うため、機器などにより障害が軽減され得たかどうか、障害に対する何らかの処置後に仕事をする能力に対する障害の影響があるかないかといったことがかなり問題となる可能性がある。

しかし、公民権に関する法律は、社会保障法とは非常に異なっている。ADAは、障害による差別を禁止する法律である。障害による差別に直面する個人は必ずしも障害により働けないといった状況になくてもよいわけである。逆に、服薬や補助機器等によって問題なく仕事ができる者に対しても偏見等による差別が存在する。

また、障害者が差別に挑戦できるかどうかの判断に、服薬や機器等を利用した場合にどうかということを検討することは法律の目的とは整合性のないものである。さらに、ADAの適用範囲の障害者に該当するために非常に高い基準を充たすためには、事業主や裁判所に対して個人的な、障害がどのように日常生活に影響するかを説明するにあたっては、個人にとって当惑するようなことがらが含まれる可能性がある。こうしたことを行っても、ADAにより擁護される障害者に該当しないとされた事例が多くみられた。こうした結果は、議会がADA策定当時に意図したところではない。

(4) 主要な生活活動の制限

1987年のSchool Board of Nassau County vs. Arline, 480 U.273 (1987) の裁判において最高裁判所は、身体状況を理由に仕事から解雇された者に関して、事業主が当該障害者は仕事ができないと判断したとみなし、第504条により擁護された。上院及び下院の委員会は、本ケースを議会が意図したようにADAの対象を広くとらえたものであるとしている。

しかし、Suttonの判例では、こうした姿勢が覆されている。裁判所は障害を理由に事業主が解雇したことをもって事業主が職業生活について大いに制限があるとみなしたと判断できないとした。さらに、障害者は自分が担当している仕事以外の事業所内のさまざまな他の仕事もできないと事業主が判断したことを証明しなければならないとした。つまり、例えば事業主から糖尿病を理由に解雇された場合、担当している仕事以外の事業所内の他のさまざまな仕事もできないと事業主が判断したとの証明なしではADAで擁護されないことになる。こうしたことから、ADA改正法案2007ではこの項目が削除される予定であり、今後の動きが注目される。

4.2.2 ADA改正法案2007と合理的配慮

合理的配慮を行う対象となる障害者であるかどうかの判断にあたって緩和手段を考慮しない方向が打ち出されている(Consortium for Citizens with Disabilities b)が、この点は重要であると考えられる。

この他、ADA改正法案の障害の定義をADA策定当時の議会の意図を再建し、広く障害者を擁護することを目指した改正がなされようとしている。障害の定義を明確にすることは、合理的配慮を規定するうえでも重要である。

合理的配慮の実施とも関連するが、事業主の障害に対する誤解及び偏見といったものが阻害要因となるために、事業主に対する障害の啓発が重要であるとの指摘がある（NCD, 2008, ルットマン1994）。ADAの施行に伴い米国では事業主の啓発も平行して実施されており、こうした活動は重要であると考えられる。

4.2.3 ADA改正法案2007による裁判件数の増大の可能性

ADA改正法案2007によるADAに関する当初の議会の意図に立ち戻るためのこうした改正によって、障害による差別の裁判件数が増大し過ぎることはないと考えられる。その理由として以下のことが挙げられる(Consortium for Citizens with Disabilities b)。

ADA改正法案2007においてもADAに関して申立てを行う場合に、身体障害あるいは精神障害があること及び障害による差別を受けたことの双方を証明しなければならない。すなわち、本改正法案においても原告側が受けた差別がADAに違反することを証明するという原告側の負担があることは変わらないわけである。こうしたことから、大多数の弁護士は、原告の身体的あるいは精神的な障害による差別であると証明できると確信のあるケースのみをこの新しい定義によるケースとするであろうと推測される。

このことは、個別州法に照らしても言えることである。ニュージャージー州法も同様に、障害を広く捉えた定義となっており、生活上の主要な活動における制限についても証明する必要がない。しかし、他のすべての公民権法同様に原告が、障害による差別を受けたことを証明するという負担を負っている。また、この場合の障害は州法で定義されているように広く捉えたものである。

35年近く、同州において、障害による差別の裁判件数が増大し過ぎたことが原因で、障害の定義を狭めるための州法の改正が提案されたことはない。

4.2.4 遺伝子情報に関する差別禁止法案(GINA)とADA改正法案2007

遺伝子情報に関する差別禁止法案(Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA)は、本法は上院で承認される必要がある(2007年12月現在)が、病気の遺伝子マーカが所見されるが発病していない者に対する差別から擁護するためのものである。しかし、本法律は発病後の者を擁護することはできない。

発病後の者はADAで擁護される可能性があるが、その場合「主要な生活活動における制限」があることを証明できなければならない。こうした証明は、ADAに関する現在の判例法では不可能である。すなわ

ち、遺伝子情報に関する差別禁止法案が法となった場合、てんかん、糖尿病といった病気の遺伝子マーカーを持った者に対して発病前は本法案で擁護されるが、ADAの障害が裁判所により狭められ、こうした病気が外されている現状において発病後の者の擁護が困難となる可能性が考えられる(Consortium for Citizens with Disabilities b)。

【注】

空席の職位

現在従業員の配置がない、あるいは、事業主が「近い将来に」空きとなると考えられる職位の両方である。〔Smith v. Midland Brake, Inc., 180 F.3d 1154 (10th cir.1999)による〕

事業主が障害を持つ応募者が資格を有するとともに、近い将来に空きとなると考える職位である。

〔Monette v. Elec. Data Sys. Corp., 90 F.3d 1173, 1187 (6th cir.1996)による〕

「空き」とは、従業員が合理的配慮を要求した場合に配置が可能である、あるいは事業主が道理にかなった期間の後に配置が可能となる職位である。

〔EEOC Guidance (reasonable accommodation and undue hardship under the ADA at 39)〕

【ADA判例リスト】

School Board of Nassau County vs. Arline, 480 U.S. 273, 107 S.Ct. 1123, 94 L.Ed. 2d 307 (1987)

D'Amico vs. New York State Board of Law Examiners, 813 F. Supp. 217 (W.D.N.Y.) (1993)

Mararri vs. WCI Steel, Inc, 130F. 3d 1180(6th Cir. 1997)

Price, Singleton, and Morris vs. National Board of Medical Examiners, 966F.Supp.419. June 6 (1997)

Palmer vs. Circuit Court of Cook County, Illinois, United States Court of Appeals for the Seventh Circuit, No. 95-3659 June 26 (1997)

Matthew Stone vs. City of Mount Vernon, and James Gleason, Individually and as Commissioner of the Fire Department of the City of Mount Vernon, New York , United States Court of Appeals for the Second Circuit , No. 96-7976, June 30 (1997)

Buckley vs. Consolidated Edison Co., United States Court of Appeals for the Second Circuit, No. 96-9039, September 11 (1998)

Gaul vs. Lucent Technologies, Inc., 134 F. 3rd 576, 580 (3rd cir. 1998)

Sutton vs. United Air Lines, Inc., (No. 97-1943) 527 U.S. 471, June 22 (1999)

Boykin vs. ATC / Vancom of Colorado, L.P., United States Court of Appeals Tenth Circuit, No. 00-1318, April 17 (2001)

Selenke vs. Medical Imaging of Colorado, United States Court of Appeals Tenth Circuit, No. 99-1141, May 10 (2001)

Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. vs. Williams, 534 U.S. 184, 197, January 8 (2002)

U.S Airways, Inc. vs. Bernette, (No. 00-1250) 535 U.S. 391, 228 F. 3d 1105, April 29 (2002)

Doebele vs. Sprint/United Management Co. and Sprint Spectrum,L.P., United States Court of Appeals for the Tenth Circuit, No. 01-3372, Aug. 28 (2003)

Mason vs. Avaya Communications, Inc., United States Court of Appeals Tenth Circuit, No. 03-6035, January 13 (2004)

Bartee vs. Michelin North America, Inc., United States Court of Appeals Tenth Circuit, No.03-6071 & 03-6086, June 29 (2004)

LARA vs. State Farm Fire & Casualty Company, United States Court of Appeals Tenth Circuit, No. 03-3248, January 27 (2005)

Kelly vs Metallics West, Inc., United States Court of Appeals Tenth Circuit,No04-1051 , June 7 (2005)

Jarvis vs. Potter, United States Court of Appeals for the Tenth Circuit, No. 06-4090, Aug. 30 (2007)

Franco vs. University of Colorado, United States Court of Appeals Tenth Circuit, No. 06-1136, April 20 (2007)

【文献】

Allbright,A.L. : 2006 Employment Decisions under the ADA Title I – Survey Update,31 Mental & Physical Disability L.Rep.328,328 (July/August 2007) (2007)

American Diabetes Association : The Effect of Sutton v. United Air Lines on People with Diabetes: Selected Federal Court Cases : <http://web.diabetes.org/Advocacy/Employment/9EffectofSutton.pdf>

Arent Fox LLP : Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams: The Supreme Court's ADA Carpal Tunnel Decision - What it Means for Employers (2002) : http://www.arentfox.com/publications/index.cfm?fa=legalUpdateDisp&content_id=1143

Black,P.,Marti,M.W. : Genetic Discrimination and the Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act: Emerging Legal ,Empirical Policy Implications, Behavioral Scis. & Law 411,429(1196)

Catholic University of America : ADA Guidelines - Reasonable Accommodation/Employment (2004) : <http://counsel.cua.edu/ADA/clicks/reasemp.cfm>

Clark, M. M. : Home office 'Rarely' a reasonable accommodation - Court Report - Beverly Rauen vs. United States Tobacco, HR Magazine (2003.4) : http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_4_48/ai_100243425

Committee on Education and Labor : Senate Report at 31, H.R.Rep. No. 485,101st Cong.,2d Sess.pt.2,at 62 (1990)

Congressional Human Rights Caucus : UN Convention on the Rights of People with Disabilities (2006) : http://www.lantos.house.gov/chrc/index.php?option=com_content&task=view&id=141&Itemid=1

Consortium for Citizens with Disabilities : Failing to Fulfill the ADA's Promise and Intent: The work of the courts in narrowing protection against discrimination on the basis of disability. (2006)

Consortium for Citizens with Disabilities : Statement in support of the Americans with Disabilities Act Restoration Act of 2007(S.1881) (2007)

Consortium for Citizens with Disabilities a : Support ADA Restoration (H.R. 3195/S. 1881) : http://www.c-c-d.org/task_forces/rights/TPs_FINAL_bill.pdf

Consortium for Citizens with Disabilities b : Frequently asked questions about the ADA restoration act of 2007

http://www.c-c-d.org/task_forces/rights/ada/FAQs.pd

デゲナー, T.・クイン, J. (秋山愛子訳) : III 資料・国際的な動向「障害に関する国際法、比較法、地域法改革概観」, 当事者が作る障害者差別禁止法, 現代書館, pp118 -197, 障害者差別禁止制定 (2002)

Department of Justice : ADA Meadiation Program

<http://www.usdoj.gov/crt/ada/mediate.htm>

East, B : The Definition of Disability after Sutton v. United Airlines, National AT Conference (2000) : <http://www.nls.org/conf2000/brineast.htm>

EEOC : EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities (2000) : <http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

EEOC : Enforcement Guidance Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the Americans with Disabilities Act (2002) : <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

EEOC : Federal EEO Complaint Processing Procedures (2003) :

<http://www.eeoc.gov/facts/fedprocess.html>

EEOC : Questions and Answers about Epilepsy in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA) (2004.8) : <http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html>

EEOC : How to Comply with the Americans with Disabilities Act: A Guide for Restaurants and Other Food Service Employers (2004.10 a) : http://www.eeoc.gov/facts/restaurant_guide.html

EEOC : Questions & Answers about Persons with Intellectual Disabilities in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (2004.10 b) : http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html

EEOC : Questions and Answers about Cancer in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA) (2005.8) : <http://www.eeoc.gov/facts/cancer.html>

EEOC : Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation (2005.10a) : <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>

EEOC : Questions and Answers about Blindness and Vision Impairments in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (2005.10b) : <http://www.eeoc.gov/facts/blindness.html>

EEOC : Reasonable Accommodations for Attorneys with Disabilities (2006.7) :

<http://www.eeoc.gov/facts/accommodations-attorneys.html>

EEOC : The Commissioners and the General Counsel(2006.9) :

<http://www.eeoc.gov/abouteeoc/commission.html>

EEOC : Questions and Answers about Health Care Workers and the Americans with Disabilities Act (2007.2a) : http://www.eeoc.gov/facts/health_care_workers.html

EEOC : New EEOC Publication Addresses Employment of Health Care Workers with Disabilities

(2007.2b) : <http://www.eeoc.gov/press/2-26-07.html>

EEOC : Federal Laws Prohibiting Job Discrimination (2007.5)

<http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html>

EEOC : Questions and Answers about Deafness and Hearing Impairments in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (2007.10) : <http://www.eeoc.gov/facts/deafness.html>

EEOC : Disability Discrimination(2008) : <http://www.eeoc.gov/types/ada.html>

Employer Assistance & Recruiting Network (a) : EARN's Referral Process

<http://www.earnworks.com>

Employer Assistance & Recruiting Network (b) : EARNWorks Employer Tools

<http://www.earnworks.com>

Epilepsy Foundation:Elementary and Secondary Education and Federal Law :

<http://www.epilepsyfoundation.org/living/children/education/Education.cfm>

エクストラム, S. 石川球子 (訳) : 「障害を持つアメリカ人法」, アメリカ・カナダの障害者雇用事情 (石川球子編), 障害者職業総合センター資料シリーズNo.10, pp.33-44,日本障害者雇用促進協会 (1994)

Goldman,C.,Esq.,Anderson,B.,Esq.,Lloyd,R.,Ardinger,R. : ADA Compliance Guide,Thompson Publishing Group,Inc. (1991)

Goldman,C.,Esq.,Anderson,B.,Esq.,Lloyd,R.,Ardinger,R. : ADA Compliance Guide,Thompson Publishing Group,Inc. (1992)

GovTrack.us : S.1881: Americans with Disabilities Act Restoration Act of 2007 :

<http://www.govtrack.us/congress/billtext.xpd?bill=s110-1881>

長谷川珠子 : 障害をもつアメリカ人法における「合理的便宜(reasonable accommodation)」—障害をもつ者の雇用と平等概念—, 「法学」, 67 (1), pp.78-117 (2003)

長谷川珠子 : 障害を理由とする差別, 「法律時報」 79(3),pp48-52 (2007)

ILO : 国連障害者の権利条約の誕生をILO歓迎 (2006)

井村倫子 : 学習障害を持つ留学生への個人・組織的対応に関する一考察 : 日米大学における支援の対照から, 「一橋大学留学センター紀要」 10,pp.3-10 (2007.7)

Job Accommodation Network (職務適応推進ネットワーク) : <http://www.jan.wvu.edu/>

北野誠一 : ADA (障害をもつアメリカ人法) 10年の歩みと、日本における障害者権利法 (JDA) の方向性, 「ノーマライゼーション 障害者の福祉」, 229 (2000)

草薙威一郎・黒寄 隆・曾根原純・吉田岳史・石倉康範・徳田真由子 : ADA (障害をもつアメリカ人法) 等に現れた旅行の課題: <http://www.yasashiitabi.net/machizukuri.pdf>

Livingston,R.D. : Supreme Court Addresses Reasonable Accommodation Standard and Seniority Systems under the ADA. Labor and Employment Law Alert. Akin, Gump, Atrass, Hauer & Feld,

L.L.P.(2002)

National Council on Disability : Righting the ADA (2004): http://www.ncd.gov/newsroom/publications/2004/pdf/righting_ada.pdf

National Council on Disability : National Disability Policy (2006)

National Council on Disability : Empowerment for Americans with Disabilities: Breaking Barriers to Careers and Full Employment Letter of Transmittal (2007a) :
http://www.ncd.gov/newsroom/publications/2007/pdf/ncd94_Employment_20071001.pdf

National Council on Disability : The Impact of the Americans with Disabilities Act: Assessing the Progress Toward Achieving the Goal of the ADA. (2007b)

National Council on Disability : National Disability Policy : A Progress Report (2008)

National Disability Rights Network : Frequently Asked Questions about the ADA Restoration Act (ADA) that needs to be fixed?: http://www.dredf.org/programs/ADA_Restoration_FAQ.pdf

National Disability Rights Network : National Disability Rights Network Urges Congress to Pass the Americans with Disabilities Act Restoration Act (2007)

Runkel, R. : Reasonable Accommodation of Disability - #27, Law Memo:

http://www.lawmemo.com/101/2006/01/reasonable_acco.html

ルットマン,アービン : エクストラム, S. 石川球子 (訳) : 「アメリカにおける精神障害者の職業リハビリテーションの動向」, アメリカ・カナダの障害者雇用事情 (石川球子編), 障害者職業総合センター資料シリーズNo.10, pp.1-30, 日本障害者雇用促進協会 (1994)

指田忠司 : ADAを巡る最近の動向—最高裁判決を中心に—, 「ノーマライゼーション 障害者の福祉」, 222, pp.42-45 (2000)

指田忠司 : ADA (障害をもつアメリカ人法) における「障害」の定義をめぐる議論に関する一考察—最近における連邦裁判所判例の動向とその評価を中心として—, 「第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」, pp.200-201, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 (2007)

Significant Court Cases (1999) : <http://www.dol.gov/odep/archives/ek99/title1.htm>

Spechler, J. W. : A Ten-Step Process for Implementing the Americans with Disabilities Act Criteria, Reasonable Accommodation – Profitable Compliance with the Americans with Disabilities Act, pp.11-16, St. Lucie Press (1996)

スナイダー, H. : 米国の視覚障害者におけるバリア～その実態と克服策～, 「国際視覚障害者支援技術セミナー “ワークテック21” 予稿集」, 社会福祉法人 日本盲人職能開発センター (2001)

スタイン, M. : ADA15年～雇用と合理的配慮から, JDF・条約推進議員連盟セミナー「障害者の権利保障～権利条約とアメリカ障害者法」 (2005) :

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/rights/050307/stein.htm>

徳永豊 : 障害のある学生の支援につながる法令, 発達障害のある学生支援ガイドブック, pp35-42, 独立行

政法人国立特殊教育総合研究所,pp23-24 (2005)

United States of Court of Appeals for the sixth circuit : Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams (2002) : <http://laws.findlaw.com/us/000/00-1089.html>

U.S. Department of Labor : Education Kit 2001-Workforce Investment Act of 1998:Its Application to People with Disabilities (2007a)

U.S. Department of Labor : Entering the World of Work: What Youth with Mental Health Needs Should Know about Accommodations (2007b) :
<http://www.dol.gov/odep/pubs/fact/transitioning.htm>

U.S. Department of Labor (a) : Outcome Goal 1.1- Increase Employment, Earnings, and Retention, FY2005 Performance and Accountability Report,pp.43-61
http://www.dol.gov/_sec/media/reports/annual2005/og11.pdf

U.S. Department of Labor (b) : Title I of the Americans with Disabilities Act (ADA)

U.S. General Services Administration : Code of Federal Regulation on Reasonable Accommodation :
[http://www.gsa.gov/Portal/gsa/ep/contentView.do?contentType=GSA_BASIC&contentId=8799
&noc=T](http://www.gsa.gov/Portal/gsa/ep/contentView.do?contentType=GSA_BASIC&contentId=8799&noc=T)

Waddington,L.: Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice.(2004)

Washington State Department of Personnel : Reasonable Accommodation Guide: <http://www.dop.wa.gov/Employees/ReasonableAccommodation/ReasonableAccommodationGuide.htm>

矢嶋里絵 : 「精神障害者」とADA, 「人文学報. 社会福祉学」, 261, pp.177-192 (1995)

矢嶋里絵 : アメリカの障害者政策－ADAにおける障害者差別禁止の理念と訴訟の展開, 障害者政策の国際比較 (竹前栄治・障害者政策研究会編) , pp.69-92, 明石書店 (2002)