

## アメリカの障害者差別禁止法

—ADAにおける雇用の規定について—

辻 阪 高 子

### はじめに

1983年からの10年間は、国連の「障害者の10年」として、「完全参加と平等」がスローガンに掲げられ、各国でさまざまな取り組みがなされた。そのなかでも、最も大きな成果の1つといえるのが、アメリカで1990年7月26日にブッシュ大統領の署名で成立したAMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990（以下、ADA）<sup>1)</sup>である。

これは、障害に基づく差別を禁止する明確で包括的な法律であり、障害を持つ人々がアメリカの暮らしのメインストリームに完全に参加することを妨げる障壁を除去するものである。

ここでは主に ADA における雇用の規定に焦点を当てたい。

### 1. ADA における障害者

ADA の特徴は、障害者に対する差別禁止を個々の法律によって保障するのではなく、ADA という1つの法律で包括的に禁止し、さらに障害者差別とは何かを明確にしている点にある。この ADA は、少数民族や女性への差別を禁止した1964年公民権法、および連邦政府とその補助金を受ける事業における障害者差別を禁じた

1973年リハビリテーション法の2法を踏まえ制定された<sup>2)</sup>。このため、ADA における基本的概念や救済方法などはこの2法によっている点が多い。

ADA の適用対象となるのが Individual with a Disability だが、ADA における Disability の定義は、リハビリテーション法に定めるものとほぼ同じで、

- (A) 主たる生活活動の1つ以上を著しく制限する身体的・精神的機能障害のあること
- (B) このような機能障害を持った経歴があること
- (C) このような機能障害と同等と見なされること、である。

このように、ADA では症状、病名をあげるのではなく、ある状態がその個人に与える影響を基に障害があるのかを判断する立場を取っている。このため、将来新たな病気が発生した場合または、同じ症状でもある人にとっては、障害に当たり、またある人には障害に該当しない場合、などに弾力的に対応することが可能となる。リハビリテーション法の連邦規則や ADA の連邦規則案ではこれに該当する症状の具体例を列記しているが、車椅子を使う人から聴覚障害のある人、さらには肺癌の人、HIV 感染者など対象者は非常に広汎にわたる。しかし、不法薬物の使用者や同性愛者などは適用除外としてい

る。

また、ここでは、単に「障害」または「障害者」という用語を使うこととするが、呼称についてはさまざまな意見があるところである。

先のリハビリテーション法では handicap という用語が使われているが、ADA では disability が採用されている。ADA の制定される前の下院での議論（委員会報告の形でまとめられている<sup>3)</sup>）によると、どういう用語を使うかは非常に重大でデリケートな問題であるため、ADA の適用される人々の感情に最も則したもの、最新で現在受け入れられている用語として disability が選ばれたとしている。

また、「障害者」には、disabled や disabled person といった表現は嫌われ、まず先に人を表す individual や person をおき、そして、その人の状態を表す with a disability という前置詞句をおく用法が使われている。

## 2. ADA の概要

ADA は全 5 章より構成されており、その概要は以下のとおりである。

### 第 1 章 雇 用

「必要な配慮」を行うことで（また行わなくとも）仕事の本質的な機能を遂行できる障害者（「有資格障害者」という）に対し、雇用のあらゆる側面において差別をしてはならない。「必要な配慮」には、施設の改善や仕事の再構成などが含まれるが、これを行うことが雇用者にとって「重大な支障」となる場合は、行う必要はない。「重大な支障」とは、財政的な影響のみならず仕事の性質や機能を本質的に変更する場合や、他

の従業員の健康や安全を害する場合等も含まれる。

### 第 2 章 公的サービス

電車、バス、地下鉄などの公共輸送機関での障害者差別が禁じられている。1990年 8 月 26 日以降に注文される新規の公共交通バスは、障害者に利用できるもの（アクセシブル）でなければならない。

すべての交通関係施設もアクセシブルでなければならない。

### 第 3 章 民間事業体の運営する公共的施設及びサービス

レストラン、医院、小売店、私立学校等の不特定多数の人が集まる公共的施設（民間クラブ、宗教団体を除く。）や輸送業を主とする民間の事業体が提供する交通において、障害者差別を禁止している。

### 第 4 章 電気通信

公共的電話サービスを行う事業者は、TDD（聴覚、言語障害者がコミュニケーションの手段として利用する装置）等を使用する者と使用しない者との間の電話リレーサービスを提供しなければならない。

### 第 5 章 雑 則

リハビリテーション法 504 条（障害者に対する雇用差別を禁止した条項）をはじめとする障害者の権利保護のための他の法制度と ADA との関係についてなど（ADA と同等または ADA 以上の権利を障害者に保障するものは、従来どおり有効。）。

## 3. 雇用規定の実施について

### (1) 連邦規則

第 1 章の雇用に関する差別禁止の規定は、制

定の日から2年後、つまり1992年7月26日に施行される。ただし、1994年7月26日迄は従業員25人以上の事業所に適用され、それ以降は15人以上の事業所に適用される。リハビリテーション法は、連邦政府と年間2,500ドル以上の契約高を持つ企業、連邦政府関係機関、連邦政府から資金を交付されて事業を行うもの（多数の私企業、州政府、地方政府、教育機関、病院等が含まれる。）を対象としていたことに比べると、その適用範囲はかなり拡大された。

また、ADAの雇用の規定は統一的に、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission 以下、EEOC）が実施することとなっている。

EEOCはADAの成立から1年以内、つまり1991年7月26日までに雇用の規定を実施するための規則を制定することが義務づけられている。この規則、つまり連邦規則は日本では政令や省令などに相当するもので、法律を実施するためにはなくてはならないものである。1973年リハビリテーション法は、連邦規則の制定について明確な規定がなかったため、リハビリテーション法504条は、その5年後に連邦規則が制定されるまで効力を発揮しなかったという経緯があることから、今回の連邦規則の制定には関心が集まった<sup>4)</sup>。

まず、EEOCは1990年8月1日に連邦規則制定のための事前広告を発表し、公衆に連邦規則の制定を開始したことを知らせ、関係団体や個人からコメントを求めた。これに対し、さまざまな障害者団体や雇用者団体などから意見が寄せられた。これらを踏まえ、EEOCは1991年2月28日に連邦規則案を作成し、さらに意見を求め、最終的に1991年7月26日に連邦規則を制定した<sup>5)</sup>。

このような、規則の制定以外にもEEOCは適用事業者や雇用主、または障害者自身がADAを理解し、その義務を履行しまたは権利を確保できるように努めている。たとえば、1992年1月にはADAの雇用規定に関するマニュアル<sup>6)</sup>を作成し、雇用をめぐるさまざまな場面の例をあげ、法や規則での要求を実際に適用する際の指針を示した（これは、逐次実状に合うように改定されることになっている。）。

## (2)権利の実現

雇用差別を受けた者が救済を受ける方法につきリハビリテーション法には規定がなかったが、ADAでは公民権法（第7編）の方法によっている。つまり、差別を受けたと主張する者は、EEOCに不服を申し立て行政上の救済を尽くさなければならない。しかしまた、裁判所に訴訟提起もでき、そこでは公民権法上認められている現職復帰、採用、バックペイなどの救済を求めることができる<sup>7)</sup>。約2年にわたる激しい議論を経て、1991年11月21日に新公民権法が成立したが、ADAとの関連において特筆すべき点は、性、心身障害、宗教および出身国に基づく雇用差別についても（人種に基づく雇用差別と同様に）補償的損害賠償に加え、懲罰的損害賠償請求が認められたことである（ただし、人種に基づく雇用差別と異なり、加害者の企業規模に応じて賠償額の上限が設定されている。）。このことにより、ADAの救済方法がさらに拡大されることとなった。

## おわりに

ADAの成立は、障害者の権利保障に対して大きな前進となったが、これですべてが完結し

た訳ではなく、いくつかの解決すべき点もある。

たとえば、その1つとして、ADAにおける従業員の健康状態や病歴に関する秘密保持規定の問題がある<sup>9)</sup>。つまり、ADAの対象となる障害は前述のように癌やエイズなど他人には認識できない場合も含まれるが、このような者に、休憩時間を増やすなど「必要な配慮」を行うことが、他の従業員には逆差別に見えることがある。

「必要な配慮」を行うには職場の人達の理解、協力が必要だが、障害者の秘密保持の観点から雇用主は他の従業員に説明できないため、本人が病状を告げること認める場合を除き、特に他人に知られたい病状の場合は問題が生じる、というものである。

ADAの成立には障害者自身の運動による点が大きかったが、ADA成立後も、その完全で調和のとれた実施に向けて、1992年12月に大統領委員会ダート委員長等主催による障害者雇用に関するADA雇用サミットや、全米障害者評議会パリノ議長主催による会議が開催されるなど、さまざまな取り組みが続けられている。ADAの今後をさらに見守って行きたい。

注

- 1) 42 U.S.C. §§ 12101-12213 (1990)  
ADAの全訳については、『ADA 障害を持つアメリカ国民法』全国社会福祉協議会、1992. 9
- 2) 制定の経緯については、八代英太、富安芳和編『ADAの衝撃』学苑社、1991. 12
- 3) *U.S. CODE CONGRESSIONAL AND ADMINISTRATIVE NEWS* 101ST Congress Second Session 1990. 4, pp. 267-600
- 4) 久保耕造「ADA制定以降の米国における障害者関連法制の動き」『障害者の福祉』1991. 4, pp. 14-17
- 5) 29CFR Part 1630. *Federal Register*. Vol. 56, No. 144, 1991. 7. 26, 35726p.~
- 6) EEOC, *A TECHNICAL ASSISTANCE MANUAL ON THE EMPLOYMENT PROVISIONS OF ADA*, 1992. 1
- 7) ダニエル・H・フット「能力障害を持つアメリカ人に関する法律(ADA)とアメリカ法における差別の概念」『日本労働研究雑誌』1991.12, No. 385, pp. 3-15
- 8) James G. Frierson, *An Employer's Dilemma: The ADA's Provisions on Reasonable Accommodation and Confidentiality* *Labor Law Journal*, 1990. 5  
(つじさか・たかこ 厚生省保険局保険課)