

アメリカの障害者雇用政策

— 障害者差別禁止法（ADA）の成果と課題 —

所 浩代

■ 要約

アメリカ合衆国の連邦法であるADAは、障害に基づく差別を禁止することによって、障害者に対して、機会の平等、社会への完全参加等を保障する。ただ、ADAによって、障害者の雇用状況が改善されたかといえば、その評価は分かれている。特に、雇用機会の拡大や貧困からの脱却という点では効果が薄いという意見が多い。障害者の雇用率は、ADAの施行後においても上昇せず、障害者の家計状況に大きな改善はみられない。また、訴訟では、原告（求職応募者及び労働者）の9割が敗訴するという結果がある。ただし、一方、肯定的な評価もある。ADAは、すでに雇用されている障害者の職場環境の改善には一定の成果を挙げたとの意見がある。本稿は、雇用機会の拡大と就業環境の改善の点からADAの成果を考察し、ADAの意義と課題を述べる。障害者の就業環境の改善については、ADAの施行を主管する連邦機関であるEEOCが重要な役割を果たしているため、この点についても検討を加える。

■ キーワード

ADA 機会の平等 合理的配慮 障害者雇用 障害者差別

I はじめに

アメリカ合衆国の連邦法である「1990年障害を有するアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990、以下「ADA」¹⁾）は、障害（disability）に基づく差別を禁止することによって、障害者（people with disabilities）²⁾に対して、機会の平等、社会への完全参加、自立、経済的自足（economic self-sufficiency）を保障する法律である。同法は、アメリカ社会の一員として自立的な生活を営みたいという障害者の強い願いを背景にして、1990年に成立した³⁾。

障害者に対する雇用機会の保障は、ADAの重要な目的の一つである⁴⁾。この目的を達成するために、同法は、雇用における障害者差別を禁止し、加えて、雇用主に、障害に配慮して職場を改善する義務（「合理的配慮（reasonable accommodation）

の要請」）を課した⁵⁾。

ただ、ADAによって、障害者の雇用状況が改善されたかといえば、その評価は分かれている。特に、雇用機会の拡大や貧困からの脱却という点では効果が薄いという意見が多くだされている⁶⁾。統計調査では、障害者の雇用率は、ADAの施行後においても上昇せず（2008年度で17.7%）⁷⁾、障害者の家計状況には大きな改善がみられない（年収が150万円以下の世帯は、障害者の世帯で26%、障害のない世帯は9%）^{8)・9)}。また、訴訟結果の調査では、原告（求職応募者及び労働者）の約9割が敗訴するという結果がでている¹⁰⁾。

一方、ADAを肯定的に評価する報告書もある¹¹⁾。そこでは、ADAが、すでに雇用されている障害者の職場環境の改善に一定の成果をあげたとされている¹²⁾。また、訴訟に至る前に当事者が任意に話し合い、問題が解決される事案も少なく

い。これらは、雇用率や訴訟結果の統計には現れにくい変化である。

本稿は、雇用機会の拡大と就業環境の改善の点からADAを考察し、その成果を検証し、障害者差別禁止法を制定する意義と課題を述べる。なお、ADAは、2008年に法改正がなされ、2009年1月1日から改正法（「ADA Amendment Act of 2008」、以下「ADA2008年法」）¹³⁾が施行されている。本稿では、法改正後の状況については、改正に至った経緯、改正内容を概説するにとどめる。

II ADAにおける雇用差別規制

はじめに、ADA1990年法の内容を概観する¹⁴⁾。ADAは、2008年に「障害」の解釈などが修正されているが、ここでは、現在も継続して施行されている規定を紹介し、改正が行われた部分は後述する¹⁵⁾。

ADAには、重要なルールが2つある。一つは、雇用における障害者差別の禁止であり、もう一つは、障害者に「合理的配慮」を提供することである。ADAでは、募集・採用、職業訓練、解雇、報酬等において、障害に基づいて不利に取り扱うことが「差別」となる¹⁶⁾。ここでは、障害者に差別的な効果を与える基準等を用いることや、ADAが定める条件に反して障害の有無等を調査すること、障害者とかかわりをもっていることを理由としてその者を不利に取り扱うことも「差別」に当たる。さらに、雇用主（15人以上を雇用する事業主等）¹⁷⁾には、障害者が就労できるように、職場の環境を調整することが求められている（「合理的配慮」義務）。具体的には、スロープの設置や、手話通訳者等の用意、点字書物の整備、労働時間の柔軟化、休暇（原則無給）の付与等がこれにあたる。ただし、これらの対応が、業務運営にとって著しい負担（「過大な負担（undue hardship）」）になる場合には、そのような配慮の申し出を拒否しても違法とはならない¹⁸⁾。著しい負担であるか否か

は、雇用主の事業規模、業種、被用者数等と求められている配慮の性質や費用等から総合的に判断される¹⁹⁾。

ADAの保護を受けるためには、ADAが定める要件、①「障害」があること、②「適格性」があること（qualified individual）、の2つを充たさなければならない。ADAにおける「障害」とは、(A) 主要な生活活動を相当に制限する身体的または精神的な機能障害、(B) そのような機能障害の記録、(C) そのような機能障害をもつとみなされていること、と定義されている²⁰⁾。「機能障害（impairment）」とは、医学上の傷病・障害とほぼ同義とされる。「主要な生活活動」には、自分の身の回りのケア、食事、睡眠、会話、学習、コミュニケーションをとる、就労等が含まれる。「主要な生活活動を相当に制限する（substantially limits）」状態とは、「平均的な個人と比較して、ある主要な生活活動を行う能力が相当に制限されている場合」とされ、風邪等の一時的で軽微な症状は、「障害」にあたらない。2つめの「適格性」とは、「希望するあるいは現在の雇用の本質的な内容（essential functions of the employment position）を、合理的配慮を受けて、あるいは受けなくとも遂行できる」ことである。この「適格性」には、「職場において周囲の者の安全や健康に危害を加えないこと」が含まれる（direct threat defense）²¹⁾。

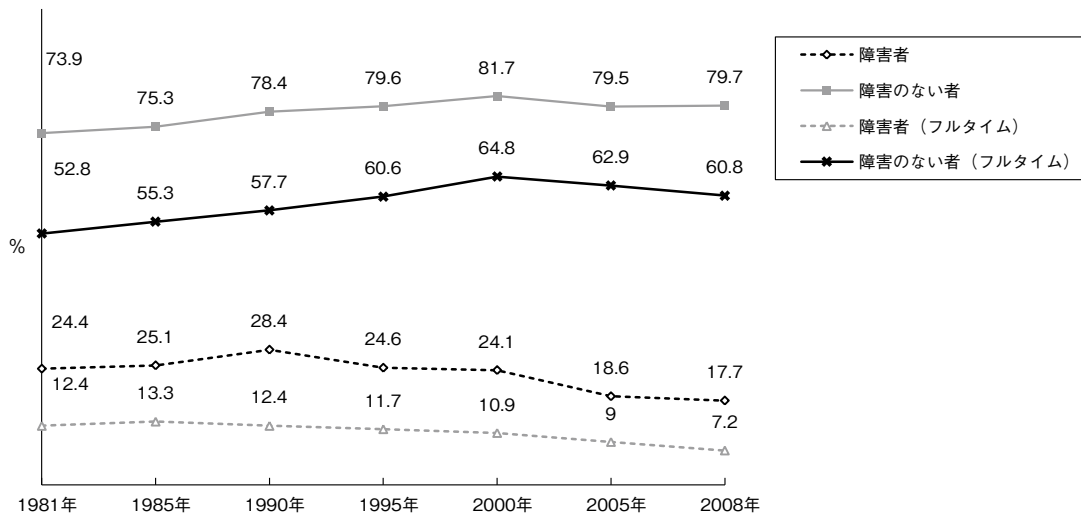
III ADAの成果

1 雇用機会の拡大

ADAの内容を踏まえたところで、次に、ADAの制定によって障害者の雇用状況がどのように変化したのかをみてみよう。最初に、雇用率の推移をみていくことにする。

(1) 雇用率の推移

障害者の雇用率に関する調査は多くだされてい



注：下記の資料から筆者が作成。

出所：2009 Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities, Cornell University ILR School.

図1 就業年齢者の雇用率（21歳～64歳）

るが、ここでは、1980年から2008年までの推移を示すCornell大学の調査報告書を用いる²²⁾。図1は、就業年齢（21歳から64歳）にある者の雇用率の推移を示している。ここでの「障害」の有無は、「健康問題や障害により、働くことができないか？あるいは、労働時間や業種の面で一定の制約があるか？」という問いによって振り分けている。これによると、障害者の雇用率は、ADA制定前の1989年が一番高く28.8%（障害のない者は78.2%）であり、ADA施行後に緩やかに低下して、2008年で17.7%（障害のない者は79.7%）となった。なお、ここでの被用者には、パートタイムとフルタイムが含まれている。フルタイムの被用者（1年50週以上勤務し、1週35時間以上就業する者）に着目すると、ADA制定前の1985年が一番高く13.3%（障害のない者は55.3%）であり、2008年で7.2%（障害のない者は60.8%）となっている。

(2) ADAと雇用率—差別禁止法の限界

なぜ、ADAを導入しても、障害者の雇用率は上

昇しなかったのだろうか。さまざまな説明があるが、ここでは、4つの見解を紹介しておこう。

まず、雇用率の調査は、ADAが想定している「障害者」の範囲を正確に反映しきれていないので、ADAの成果を検証する指標として用いるには適切ではないとの意見がある²³⁾。ADAの雇用差別禁止原則が適用されるのは、①日常生活を送る上で心身の機能に相当な制約があるが、雇用主が求める職務は行うことができる者（合理的配慮を受ける場合を含む）（A類型）、②心身上に特段の問題はないが、既往歴や心身の状態に関する誤解やうわさ等によって、健康面で問題があると認識された者（B類型・C類型）である。たとえば、先の調査では、心身の機能の制約に主眼を置いた質問によって「障害」の有無を分けているので、ADAが適用される後者（②）の雇用率を正確に反映しきれていない。また、ADAの保護は、合理的配慮等を受けることによって最終的には求められている職務を行うことができる者にしか及ばない。しかし、先の調査では、「健康問題等で働くことに支

障があるか」と尋ねているので、配慮を受けても就業できない者も「障害者」に含まれることになる。よって、ADAの成果を正確に検証するためには、ADAの「障害」定義を考慮した調査が必要であると指摘されている。

第二の意見は、障害者の多くは、ADAによって就業環境が改善されたとしても、労働市場への参加に消極的な姿勢をとるだろうというものである。障害者は、自らの就業能力を低く評価し、雇用によって自立することよりも福祉的給付によって生計を維持することを選ぶ傾向が強い²⁴⁾。障害者全体の雇用率には、このような就業に消極的なグループが含まれているため、ADAの成果を図る指標として適切とはいえないと指摘する²⁵⁾。

第三に、裁判におけるADAの「障害」に関する解釈が修正されれば、障害者の雇用機会は拡大されるだろうとの意見もある²⁶⁾。この意見の背景を説明しておこう。冒頭で述べた通り、ADAの裁判では、原告の約9割が敗訴していた²⁷⁾。この要因として多くの論者が指摘したのは、ADAの「障害」に関する解釈であった。たとえば、判例法理では、眼鏡やコンタクトレンズ等を使用することによって日常生活の制約が解消される場合は、「障害」があるとはいえずADAの保護を受けることはできないとされていた²⁸⁾。また、自動車工場において、手根管症候群のために両腕を肩まであげて行う作業ができないと訴えた事案では、この腕をあげるという動作は、一般的な日常生活においてほとんどの者が従事する重要な活動とはいえないとして、ADAの「障害」には該当しないと判断された²⁹⁾。うつ病患者の事案においては、内服等によって症状が安定し就業が可能となる場合には、「障害」が認められないと判断された³⁰⁾。ADAでは、健康上の問題があると「みなされて」不利に取り扱われた場合も救済対象とされているのだが（「障害」のC類型）、この場合は、単に、就労に際して健康上の問題があると立証するだけでは

なく、心身の機能の低下等によって、「主要な生活活動が相当に制限されている」とみなされていると立証しなければならなかった³¹⁾。

このような裁判においてADA違反が認められにくいという状況は、雇用主の法令遵守に対する意欲を弱める要因となりうる。また、ADAの救済手続を利用して状況を改善させようという障害者の意欲を減退させてしまう。

それゆえ、ADAによって障害者の雇用拡大を図るためには「障害」の解釈を修正する必要があると指摘されたのである。

この「障害」の解釈に関する問題は、2008年の法改正によって一定の改善が図られている。2008年法では、障害の有無は、内服や矯正器具等の効果が現れる前の段階で判断することが明記された³²⁾。また、心身の機能の低下によってある一つ的生活活動が相当に制限されている者はADAの保護対象とされ、障害者であるという立証に、複数の生活活動が同時に制限されているという点を証明する必要はなくなった³³⁾。さらに、てんかん発作など、症状に波がある者については、どの時点で障害の有無を判断するかが問題となっていたが、改正によって、症状が出現した時点で生活活動が相当に制限されていれば、「障害」があると認められることとなった³⁴⁾。「みなされた」という「障害」のC類型については、心身の機能障害によって（あるいは心身の機能障害があるとみなされたことによって）不利益を受けた場合は「障害」に基づく差別が認められ、心身の機能障害が「主要な生活活動」を制限したか否かという点は問わないこととなった³⁵⁾。

第四の意見は、ADAは、障害者の雇用促進を図るという点において限界があるというものである³⁶⁾。この論者は、ADAは、個々の使用者に対し、障害者が働きやすいように職場の環境を調整するように求めるものであるが、障害者が就労し続けるためには、居宅における生活支援や、勤務

場所までの移動支援、障害に対する長期的なケアを確保するための医療保険の充実等の総合的な環境づくりが不可欠であると指摘する。ADAは、差別禁止という規範をもって、雇用主に「職場」における改善を求めることはできるが、就労に付随する生活支援全般を雇用主に求めることはできない。これでは、障害者が雇用に際して直面している構造的な障壁を除去することはできない。障害者の雇用促進問題は、差別禁止を定めるADAだけでは解決できるものではなく、政府による福祉サービス施策等と調和させて取り組むべき問題なのであるとされている。

2 就業環境の整備

次に、ADAが、障害者の就業環境の改善に与えた影響をみてみよう。まず、(1) (2) において、アンケート調査を2つ紹介する。一つは、ADAの施行後に障害者がどのような変化を感じたかを調べたもの、もう一つは、雇用主に対する調査であり、職場が障害者に対してどのように配慮されているのかを調べたものである。

さらに、差別を受けたという苦情が発生した場合に、その苦情がどのように解決されているかという点も検討する。ADAでは、裁判所に救済を求める前に、行政機関（「EEOC」。EEOCについては、(3) で詳述する）において、雇用主と労働者が話し合いによって問題を解決するプロセスが用意されている³⁷⁾。ADAをめぐる苦情の一部は、このEEOCのプロセスにおいて、自主的に解決されているのである。このEEOCが果たす役割も、ADAの意義を理解するうえで重要であるので、(3) において検討を加える。

(1) 障害者に対するアンケート調査

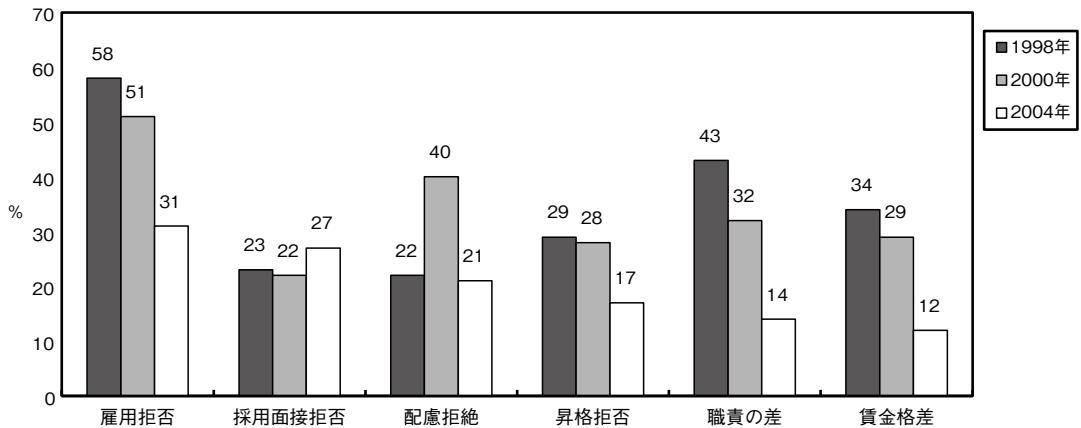
図2は、1986年から実施されている障害者に対するアンケートの結果をしたものである³⁸⁾。この調査では、就労中に差別を受けたと答える者の割

合は、ADA施行前の1986年で27%であったが、施行2年後の1994年に29%、1998年に32%、2000年に36%と少しずつ増加し、2004年に22%と減少した。また、不利益を受けた類型ごとに聞き取りを行った調査では、全体として差別を受けたと感じる者の割合は減少している。ただし、「採用面接を拒否された」という回答をみると、1998年の調査よりも2004年度の調査結果の方が増加している。また、「障害に対する配慮を申し出たが断られた」との回答は、2000年度の調査では増加し(40%) 2004年の調査では減少している(27%)。

(2) 雇用主に対するアンケート調査

2003年に公表された調査では、調査対象(501社)の85%が、「現在は、身体障害者がアクセスできる職場となっている」と回答している³⁹⁾。また、求人募集の場面でも改善がみられる。「採用面接の場所等を、障害者がアクセスしやすいように設定した」と回答した企業が49%、「求人方法や求人広告の掲示方法を障害者のために改善した」と回答した企業が11%、会社のウェブサイト障害者がアクセスしやすいように調整したと回答した企業が7%ある。2000年に公表されたほかの調査でも、障害者のために配慮を行ったと答えた企業は、ADAの施行前1986年では51%であったが、施行後の1995年では81%に上昇したと報告されている⁴⁰⁾。

ADAの成立に際しては、雇用主側から、職場の改善に多額の費用がかかるのではないかという懸念が示されていた。しかし、実際にはそれほど大きな負担にはならなかったという報告がある⁴¹⁾。2009年に報告された5000社を対象とした調査では、障害者から求められた配慮のうち半分が、「費用負担がなかった」とされている。また、費用が発生する配慮のうち75%が500ドル以下(約5万円)であったとされている。



注：下記の資料から筆者が作成。

出所：2004 National Organization on Disability / Harris Survey of Americans with Disabilities p. 12.

図2 障害者の意識調査 (差別の種類別)

(3) EEOCにおける問題解決

ADA違反の是正は、最終的には裁判を通じて行われる。労働者の主張が裁判で認められることはまれであるが、差別が認められた裁判の中には高額な賠償を命じられた例がある⁴²⁾。このような訴訟事情を背景に、裁判に至る前の段階、すなわち行政機関における話し合いの段階において、当事者による自主的な問題解決がなされることも多い⁴³⁾。裁判統計にはあらわれていないが、ADAの制定を契機として、障害者の就労環境が改善されている状況がうかがえる。

① ADAの救済手続

最初に、ADAにおける差別是正プロセスを確認しよう。

ADAの救済を求めるためには、提訴に先立ち、ADAの施行を所管する連邦行政機関、「雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission)、以下、「EEOC」に差別の是正を申し立てなければならない。EEOCに申し立てがなされると、調査官が、ADA違反の有無を調査する。調査において、「差別を推定するに足りる合理的な理由

表1 EEOCに申し立てられた苦情の種類毎の割合 (1992年7月26日～1995年6月30日)

種別	件数	割合 (%)
解雇	25,509	51.0
配慮拒否	13,284	26.6
ハラスメント	5,575	11.2
採用	5,191	10.4
懲戒	3,812	7.6
レイオフ	2,487	5.0
福利厚生 (Benefits)	2,035	4.1
昇進	1,935	3.9
再雇用	1,789	3.6
賃金格差	1,762	3.5
停職	1,123	2.2
その他	12,283	24.6
計	49,974	100.0%

注：下記の資料から筆者が作成。

出所：Kathryn Moss, 2000, *The ADA Employment Discrimination Charge Process How Does It Work and Whom Is It Benefiting?* Peter Blanck ed., *Employment Disability and the Americans with Disabilities Act*, 118-145, Table 2.

(reasonable cause) がある」と判断された場合には、話し合いの場が設けられ、当事者による任意の解決が促される⁴⁴⁾。このプロセスにおいて問題

が解決されなかった場合には、裁判による解決が図られる。EEOCが原告として提訴するか、当事者がEEOCより「訴権付与通知 (Notice of Right to Sue)」を受けて提訴する。裁判では、差別行為の差止め、原職復帰命令、採用命令、金銭賠償（補償的賠償・懲罰的賠償）等によって差別が是正されることになる。

なお、ADA違反の申立てが一番多いのが、解雇の苦情である（51%）。続いて、配慮を申し出たが断られた（26%）、ハラスメントを受けた（11%）、採用を拒否された（10%）の順になっている（表1）。

② EEOCにおける問題解決の状況

EEOCにおいて苦情がどの程度解決されているか、その状況を詳しくみてみよう。

EEOCでは、苦情申立は最終的に6つに振り分けられる⁴⁵⁾。まず、各用語を概説しておく。表2に、6つの区分とそれぞれの割合を示した。表2における「取下げ」とは、EEOCにおける調査が完了する前に当事者が話し合い、解決にむけた合意 (agreement) をして申立を取り下げたものである。ここでは一般に、書面によらない非公式の合意がなされる。「和解」は、EEOCにおける調査が完了する前に、当事者間で書面による正式な合意をしたもの、「調停 (conciliation)」は、EEOCにおいて「差別があると推定できる合理的な理由がある」と判断された後に、当事者が書面による正式な合意をして問題を解決したものである。「調停不成立」は、差別を裏付ける理由があると判断された後に、当事者が話し合ったが解決の合意には至らなかったものである。「差別不存在」は、差別を裏付ける理由がないと判断されて却下されたもの、「行政的処理 (administrative closures)」は、申立人がADAの保護対象要件に該当しない、あるいは、雇用主がADAの適用対象ではない、または、当事者が「訴権付与通知」を請求して裁判手続に移行した等の理由により、EEOCの調査が終了し

表2 EEOCに申し立てられた苦情件数
(1992年7月26日～1995年6月30日)

種別	件数	割合
取下げ (申立人に有利な解決あり)	2,643	9.2%
和解	1,773	6.2%
調停	259	0.9%
計(申立人に利益あったもの)	4,675	16.2%
調停不成立	563	2.0%
差別の不存在	10,130	35.1%
行政的処理	13,458	46.7%
計(申立人に利益なし)	24,151	83.7%
総計	28,826	100.0%

注：下記の資料から筆者が作成。

出所：Kathryn Moss, 2000, at 128, Table 3.

たものである。

表2をみると、EEOCに申し立てたことにより、就業環境が改善された事案が16.2%ある。このうち、差別の有無が判断される前に申立人に有利な解決が図られた事案（「取下げ」「和解」）が15.4%ある。また、EEOCの調査において差別があると判断されると「調停」が行われるが、調停が行われた事案では、約3割が申立人に有利な内容で調停が成立している。表2は、ADA施行後約3年間の状況であるが、2009年度のEEOC報告においても、申立人に有利な解決が図られた事案が全体の22.8%とされている。支払われた金銭総額は6,780万ドル（約67億円）にのぼる⁴⁶⁾。

IV むすび

ADAは、障害者の採用数の拡大という点では大きな成果をあげていないが、すでに雇用されている障害者の就労環境の改善の面では一定の成果を挙げていると思われる。ADAの制定を契機として、障害者の雇用問題について当事者が話し合い、自発的に問題を解決している状況がうかがえる。

ただし、残された課題は多い。採用面について

は、ADAとほかの施策を相補的に充実させる必要があろう。連邦政府は、障害者の雇用促進対策として、雇用されている障害者の労働時間に対応して税額が控除される施策（Work Opportunity Tax Credit）を実施している⁴⁷⁾。連邦司法省は、同制度の浸透をはかるために、1990年に700社に向けて情報を提供したが、情報を受けて同制度を利用した企業は16%にとどまった⁴⁸⁾。制度を利用しやすくする工夫が求められている。また、合理的配慮の提供についても課題がある。ADAの合理的配慮の要請は、個々の障害に対応した配慮を求める点で柔軟性があり、職場の実状に合わせたきめ細やかな対応が図られるというメリットがある。しかし、一方で、ADAの法文だけでは、雇用主がどの程度の負担を負わなければならないのか判断できない。そのため、障害者と雇用主双方が、ADAの遵守に向けて自ら積極的に情報を収集しなければならないという負担が生じている。個人が抱える障害はその性質・程度がさまざまであるから、画一的な対応は難しい。それゆえ、障害者に雇用機会を保障するためには、当事者による話し合いが不可欠である。当事者の話し合いを政府がどのように支援していくかが、今後の課題となっている⁴⁹⁾。

注

- 1) Pub. L. No. 110-336, 104 Stat. 327 (1990), 42 U.S.C. §§ 12101-12213. ADAは、1990年に成立し、2008年に改正された。現在（2010年）は、1990年法に、2008年で改正された条文が組み込まれて規定されている。現在の全条文は、<http://www.access-board.gov/about/laws/ADA.htm>で閲覧できる。なお、本稿の注で参照している各サイトは、2010年4月23日時点で閲覧可能であったものである。
- 2) 障害がある者の表記については、議論があるが、本稿では、「障害者基本法」における表記に従い「障害者」で統一する。
- 3) ADA1990年法の制定に強い影響を与えた障害者運動については、ジョセフ・P・シャピロ（秋山愛子訳）1990『哀れみはいらない 全米障害者運動の軌跡』現代書館が詳しい。
- 4) ADAは、第1編が雇用に関する規制、第2編が、州及び地方自治体が所管する公共サービスに関する規制、第3編が民間によって運営されている公共性の強い施設・サービスに関する規制、第4編が視覚・聴覚障害者等が利用するテレコミュニケーション等に関する規制、第5編が雑則となっている（5編での構成は改正後も維持されている）。
- 5) 42 U.S.C. § 12112(a)(b)(1)-(7)(2006).
- 6) Bagenstos, Samuel R., 2004 *The Future of Disability Law*, *The Yale Law Journal*, Vol. 114, 1-83.
- 7) 雇用率の変化については、さまざまな調査がある。全米障害者評議会（NOD）とハリス社が協同して実施した調査では、2004年度の障害者の雇用率が約35%（障害がない者は約78%）であり、ADA施行前の1986年とほぼ変わらない数値であった。2004 National Organization on Disability / Harris Survey of Americans with Disabilities. <http://www.nod.org/>で閲覧できる。
- 8) *Id.* 1986年の調査では、障害のない者の場合、年収150万円以下の世帯は、4世帯に1世帯であったが、障害者の場合は、2世帯に1世帯であった。（年収が150万円以下の世帯、障害者の世帯で約50%、障害のない者の世帯では約25%）。ADA施行後もこの状態に改善はみられず、2004年時点では、障害のない者の場合、10世帯に1世帯が年収150万円以下であったが、障害者の場合は、4世帯に1世帯となった。
- 9) アメリカの障害者の雇用状況を日本と比較した論考として、工藤正 2008 「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』第578号 pp. 4-16.
- 10) ABA Special Feature, 2007, *2006 Employment Decisions Under the ADA Title I—Survey Update, Mental & Physical Disability L. Rep.*, Vol.31, 328-331, 328.
- 11) National Council on Disability, 2007, *The Impact of the Americans with Disabilities Act : Assessing the Progress Toward Achieving the Goals of the ADA*（以下、「NOD 2007 Report」とする）。http://www.nod.gov/newsroom/publications/2007/pdf/ada_impact_07-26-07.pdf.
- 12) *Id.* at 98, Table D.
- 13) 正式名称は、「An Act to Restore the Intent and Protections of the Americans with Disabilities Act of 1990（1990年ADAの意図と保護を回復させるための法律）」である Pub. L. No. 110-325, <http://www.access-board.gov/about/laws/ada-amendments.htm>.
- 14) 42 U.S.C. § 12112(a)(b).
- 15) ADA2008年法の内容については、次の文献が詳しい。川島聡 2009 「2008年ADA改正法の意義と日本への示唆—障害の社会モデルを手がかりに」『海外社会保障研究』第166号 pp. 4-14, 永野秀雄 2009 「『障害のあるアメリカ人法』の改正と再生」『労働法律旬報』第1692号 pp. 38-41, 永野秀雄 2009 「アメ

- リカの障害者雇用」『労働法律旬報』第1696号pp.32-42、長谷川珠子2009「差別禁止法における「障害」(disability)の定義—障害をもつアメリカ人法(ADA)の2008年改正を参考に(特集 障害者雇用の方向性を探る)』『季刊労働法』第225号pp.40-48.
- 16) 42 U.S.C. § 12112(a)(b).
- 17) 「雇用主 (employer)」とは、複数の州にまたがる事業等に従事し、当該年度または前年度において、年間20週以上勤務する者を15人以上雇用する事業主等をさす。この他、雇用あっせん期間、労働組合、労使協議会などにも適用される。連邦政府には適用されないが、州、地方自治体は適用される。42 U.S.C. §12111(2).
- 18) 42 U.S.C. §12111(10)(A).
- 19) 42 U.S.C. §12111(10)(A), 29 C.F.R. §1630.2(p).
- 20) 42 U.S.C. §12102(2).
- 21) 42 U.S.C. §12113(b).
- 22) Bjelland, M. J. et al., 2009, *2009 Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities*, Cornell University ILR School, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu>.
- 23) Blanck, P. et al., 2003, *Calibrating the Impact of the ADA's Employment Provisions* Stan. L. Rev., Vol.14, pp. 276-290,274.
- 24) 連邦政府が主管する金銭給付制度には、「SSDI」という障害者年金制度と「SSI」という生活扶助制度(日本における生活保護制度)がある。各州にも、独自の給付制度が整備されている。
- 25) NOD 2007 Report, at 89-90.Kaye H. Stephen の見解。
- 26) NOD 2007 Report, at 90. 2006年の下院法務委員会憲法分科会の公聴会におけるRobert Burgdorf Jr.の発言。
- 27) ADAの制定後から2006年まで一貫して、労働者の敗訴率は9割を超えている(1992年92.1%, 1999年95.7%, 2002年94.5%, 2006年97.2%)。2003年と2006年に、精神患者に特化した調査が行われているが、ここでは、労働者(原告)が勝訴した裁判はなかった(2003年に調査された47件の裁判では、すべて雇用主が勝訴している。2006年の調査では、59件の裁判すべてで雇用主が勝訴した)。ABA Special Feature, 2004, *2003 Employment Decisions Under the ADA Title I—Survey Update*, Mental & Physical Disability L. Rep. Vol.28, 319-323, 323.
- 28) Sutton v. United Air Lines, Inc., 527 U.S. 471(1999). Sutton 連邦最高裁判決については、永野秀雄 2000 「障害のあるアメリカ人法における「障害」の有無に関する判断基準」『労働法律旬報』第1478号pp. 23-25を参照。
- 29) Toyota Motor MFG., KY., Inc. v. Williams, 534 U.S. 184 (2002). Williams 事件の連邦最高裁判決については、永野秀雄 2002 「Toyota Motor MFG., KY., Inc. v. Williams, 534 U.S. 184(2002) — 職場における特定の業務に伴う身体的作業を行えないことが、ADAの「障害」の定義に該当するか否かの判断基準」『アメリカ法』2002 (2) pp. 425-429.
- 30) Swason v. University of Cincinnati, 268 F. 3d 307 (6th Cir. 2001).
- 31) EEOC v. Schneider, 481 F.3d 507(7th Cir. 2007).
- 32) 42 U.S.C. §12102(4)(E)(i)-(iii).
- 33) 42 U.S.C. §12102(4)(C).
- 34) 42 U.S.C. §12102(4)(D).
- 35) 42 U.S.C. §12102(3)(A). C類型は、6カ月以下の一時的な症状に対しては適用されない。42 U.S.C. §12102 (3)(B).
- 36) Bagenstos, *supra note 6*, 1 n.2.
- 37) ADAでは、提訴に先立ち、EEOCに苦情を申立てなければならない。ただし、居住区に、「FEPAs (Fair Employment Practice Agencies)」等の地方自治体(州等)が所管する差別是正機関がある場合には、そちらに申し立てることになる。この場合は、EEOCへの申立期間が延長される(原則は、差別を受けた日から180日以内。FEPAs等に申し立てた場合には、EEOCへの申立期間が300日に延長される)。
- 38) 2004 NOD/Harris Survey, *Supra note 7*, at 12.
- 39) Heldrich Ctr. Workforce Dev., 2003, *Restricted Access : A Survey of Employers About People with Disabilities and Lower Barriers to Work*. <http://www.heldrich.rutgers.edu/Publications/AllPublicationsByKC.aspx?id=18>.
- 40) NOD 2007 Report, *supra note 11*, at 95. NOD 1986年調査とNOD 2000年調査の結果が引用されている。
- 41) Fed.Reg., Vol 74, No 183 (Sep. 23, 2009), at 48434.
- 42) 全米にチェーン展開するビザレストラン (Chuck E. Cheese's) に雇用されていた知的障害者が解雇された事案では、30万ドルの賠償金(補償的賠償7万ドル、懲罰的賠償23万ドル)の支払いと原職復帰が命じられた。 <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/3-15-00.cfm>.
- 43) 永野前掲注) 15, p. 33.
- 44) 42 U.S.C. § 12117(a), 42 U.S.C. §2000e-5(b). ADA では、EEOCの調査において「差別があると推定できる合理的な理由がある」と判断された場合には、協議 (conference), 調停 (conciliation), 説得 (persuasion) を通じて任意の解決を図ることとされている。これとは別に、EEOCでは、独自の「あっせん (mediation)」制度が設けられている(無料)。「あっせん」は、当事者が希望すれば、調査のどの過程において利用することができる。
- 45) Moss, K., 2000, *The ADA Employment Discrimination Charge Process How Does It Work and Whom Is It*

Benefiting? Blanck, P. ed., *Employment, Disability, and the Americans with Disabilities Act*, pp. 118-145.126-127.

- 46) EEOCの公式サイトでは苦情処理内容に関する年次資料が閲覧できる。 <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/ada-charges.cfm>.
- 47) 一定の要件を充たした障害者を雇用した企業は、障害者の労働時間に対応して、税控除を受けることができる。障害者の労働時間が120～399時間の場合は、賃金6,000ドルのうちの25%（上限1,500ドル）が課税額から控除される。400時間以上雇用した場合は、賃金6,000ドルのうちの40%（上限2,400ドル）が控除される。
- 48) NOD 2007 Report *supra note* 11, at 91.
- 49) 連邦労働省は、「Job Accommodation Network (JAN)」という機構を立ち上げ、合理的配慮などに関する情報の提供と支援を行っている。 <http://askjan.org>.

参考文献（注で取り上げたものを除く）

- 大下慶太郎 1993「1990年米国障害者法（ADA）のインパクト」『国際商事法務』第21巻8号 pp. 946-958.
- 障害者職業総合センター 2008『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向』独立行政法人高齢者・障害者雇用支援機構.
- 長谷川珠子 2003「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』第67巻1号 pp. 78-113.
- 長谷川珠子 2007「障害を理由とする差別」『法律時報』第79巻3号 pp. 48-52.
- 長谷川珠子 2008「日本における障害を理由とする雇用差別禁止法制定の可能性—障害をもつアメリカ人法（ADA）からの示唆」『日本労働研究雑誌』第57号 pp. 68-78.
- 畑井清隆 2008「障害を持つアメリカ人法の差別禁止法としての特徴」『日本労働研究雑誌』第57号 pp. 53-61.
（ところ・ひろよ 北海道大学助教）