

障害を持つアメリカ人法

―エイズ感染者に対する差別も禁止

松岡紀雄

「国連障害者の一〇年」の最終年でもあった一九九二年の七月二六日、米国でADAと呼ばれる新たな法律の一部が施行された。

ADAというのは“Americans with Disabilities Act.”の頭文字をとったもので、日本の関係者のあいだでは「障害を持つアメリカ人法」とか「米国障害者法」などと呼ばれている。「障害者保護法」という訳を見かけることもあるが、この法律の主旨からして適切な訳とは言えない。この法律は障害者を「保護」しようというものではないからである。「心身障害者も健常者も、生活のすべての面で平等の機会が与えられるべきだ」という基本理念から、「当然の権利」を保障しようという考えに立っている。

米国では一九六四年の「公民権法」、さらには一九七二年の「雇用機会均等法」により、人種、宗教、性別、肌の色または出身国を理由に差別されない権利が保障されている（年齢による差別は、一九七六年に成立した「年齢差別禁止法」によって禁止されている）。ADAという法律は、従来の一九七三年リハビリテーション法に代わって、全米で四三〇〇万人といわれる心身障害者に対し健常者と同様の権利を保障するのが狙いである。当時のブッシュ大統領が九〇年七月の署名式典で、「歴史的な新公民権法」とか「障害者の平等について包括的に宣言した、世界で初めての法律」と呼んだ背景も理解することができる。

ADAが実際にどのように運用されていくのか、定か

でない点が多い。障害者による損害賠償請求の訴訟が頻発するのを恐れ、「雇用訴訟保険」に加入する企業も増えている。こうした不安は米企業のあいだでも広がっているが、日本の企業関係者が留意すべきは、日本の障害者雇用に関する法律や慣行とは、その基本的な考え方があまりにも大きく異なることである。細かな規定に入る前に、まずその基本理念を真つ正面から受けとるべきである。

「法定雇用率」はなく、個々の差別を禁止

ADAという法律は、大きく四つの部分から成っている。第一章が「雇用」、第二章が「公共機関による公共交通」、第三章が「民間によって運営される公共的な施設及びサービス」、第四章が「電話」に関するものである。

業種を問わず従業員一五人以上の企業すべてに関わってくるのが、「雇用」に関する規定である。求人手続き、採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、その他雇用に関する条件及び特典について、「有資格の障害者」を障害ゆえに差別してはならないと謳っている。従業員二五人以上の企業については九二年七月二六日から、従業員一五人〜二四人の企業については九四年七月二六日から施行される。

日本の「障害者雇用促進法」は、従業員六人以上の民間企業については一・六%という「法定雇用率」を定めている。わが国の場合には個々の障害者の採用や昇進、報酬のあり方を問うことなく、企業ごとに一定の身体障害者の雇用を義務づけているのである。そのため、障害者の応募がない企業では、法定雇用率を達成するために人事担当者が障害者を探して回るといった奇妙な現象が起こってくる。

米国の場合は、何%の障害者を雇用していようと、そんなことは関係がない。募集広告にはじまって、採用の面接や試験、昇進、解雇、報酬、職業訓練、その他雇用に関する条件及び特典のすべてにわたって、「有資格の障害者」を障害ゆえに差別してはならないのである。

例えば、採用に際して応募用紙や面接で、障害者であるかどうかや障害の程度を尋ねることは認められない。「次のような病気の治療を受けたことがありますか?」「去年病気で何日仕事を休みましたか?」「アル中や麻薬中毒の治療を受けたことがありますか?」「といった質問も許されない。採用決定前に求職者に健康診断を課すことも認められない。

米国企業では、採用の試験や面接、昇進、昇給、解雇、訓練などは、人事部門で集中して行うのではなく、

個々の部課でするのがふつうである。ということは、そうした人事権を有するスーパーバイザー（主任）以上のあらゆる管理者にこのADAの主旨を徹底しない限り、日常的に法律違反を繰り返しかねないということになる。アメリカ松下電器がいち早くADA専門の弁護士を社内におき、『ADAハンドブック』を二五〇〇人の管理職全員に配布したと新聞に報じられているのも、そうした状況を踏まえた対応と言えよう。

エイズ感染者や家族も「障害者」

ADAでいうところの「障害者」の範囲は、日本で一般に考えられているよりもはるかに広い。視覚や聴覚、言語、歩行など生活上の重要な機能に明らかな障害を有する心身障害者が含まれるのは当然として、「過去にそうした障害の記録を持つ者」や、実際に障害者であるかどうかは別にして「障害者とみなされて、いる者」、「障害者と関係のある者」も含まれる。

議会審議でも問題となったのが、麻薬を不法に使用している者やエイズ感染者の扱いだである。麻薬については、「現に不法に使用している者」は、ADAの障害者に含まれないことになった。つまり、それを理由に採用を拒否してもADA違反とはならないということである。但し、過去に麻薬の前歴があってもリハビリを受け

て現在は使用していないという場合、これを差別することとは認められない。

エイズ感染者については、このADAの「障害者」に含まれることになった。従って、エイズ感染者であることを理由に不採用としたり配置転換や解雇をすることは許されない。エイズに感染したという誤った噂で差別された場合、本人が実際には「障害者」ではないため法の扱いが問題となる。この法律は、実際に障害者であるかどうかは別にして「障害者とみなされている者」も対象とする旨明記しているので、この場合明らかにADAの対象となってくる。

「過去に障害の記録を持つ者」も含まれることから、例えば過去に精神障害で治療を受けたという理由で採用を拒むということは許されなくなる。現在は何等障害がなくても、ADAでは差別禁止の対象になるからである。

「障害者と関係のある者」も含まれる。従って、家族にエイズ患者がいるので感染するかも知れないとか、子供が障害者だから欠勤が多くなるだろうといった理由で、採用や昇進で差別をすることは違反となる。妊婦や同性愛者、ばくち打ち、放火狂、病的盗癖などは、ADAでいうところの障害者には含まれない。

企業に求められる「適切な便宜」

ADAで禁じているのは、「有資格の障害者」に対する障害を理由とした差別である。「有資格」(qualified)という意味は、「本人が現に就いている、あるいは求められている職務に必要な技能や経験、教育、その他要件を備え、『適切な便宜』(reasonable accomodation)が得られれば当該職務の『本質的な任務』(essential functions)が遂行できる」ということである。従って、そうした能力を持っていない人にまで、障害者だからといって特別の配慮をしなければならないということではない。

日本の関係者が特に注意を要するのは、ADAがいう職務の「本質的な任務」及び「適切な便宜」がいったい何を意味するのかという点である。

職務の「本質的な任務」というのは、当然のことながら職務によって、職場によって異なってくる。基本的には雇用者が判断することであり、募集あるいは採用前に定めた「職務分掌」の記載などが決め手となる。しかし、例えば受付係の職務にタイプ作業が記載されているからといって、実際には減多にタイプをしないという場合、タイプが本質的な任務とはみなされない。本質的な任務でない作業については、必要に応じて他の人に代わってもらえば済むという考え方である。

「適切な便宜」に含まれるのは、「従業員によって使用される既存の設備が、障害者にも容易にアクセスでき、使用可能なものにする」と、「仕事の再編成、パートタイムまたは勤務日程の調整、空いているポストへの配置換え、機器や装置の入手または改良、試験や訓練教材、あるいは方針の調整または変更、能力のある朗読者や通訳の提供、その他これらに準じた便宜」である。

例えば、職場に段差や階段があるとか、障害者の使えるトイレがないといったことは、車椅子の人を採用しない言い訳にはならない。企業の側が、必要な設備を整えるという「適切な便宜」の義務を負うのである。原則的には、障害者がどういう「適切な便宜」を求めてほしいかを通告し、雇用主はそれに基づいて対応すればよい。

なお「適切な便宜」というのは、施設や設備に限ったことではない。付随的な業務を他の従業員に代わって担当させるなど、分担の変更によって障害者を雇用できる例もある。フルタイムの朗読者を付けたり、同僚が必要に応じて朗読することによって、視覚障害者に職務が遂行できることもある。

早くから障害者の雇用に力を注いできたというIBMでは、障害者用の駐車場やスロープのほか、ボタンひとつで会議室のドアを開閉できる装置、身長が極端に低い

社員のための特製の机や椅子の準備、視覚障害者のためのカセットに吹き込んだ社内報、社内制作の映画・ビデオへの字幕挿入、聴覚障害者のための会議手話通訳など、細かな配慮を行ってきた。ADAが成立する以前からそうした努力を重ねてきたIBMの経営者の姿勢には、多くを学ばないわけにはいかない。

「適切な便宜」を図るにあたっては、企業側に相当の出費を伴うことがある。ADAという法律は、企業経営に「過度な負担」(undue hardship)となるまで対応させようというものではない、と明記している。例えば事務所が二階にある場合、車椅子を利用する障害者を採用すれば、エレベーターを設置しなければならなくなる。その改修費用は当然企業の負担となるが、なかにはそんなことをしていたら倒産してしまうという企業もある。ADAでは経営上困難に陥るまでの負担は求めていないので、そうした会社については障害者の採用ができないのもやむを得ないと判断される。

なお、負担が過度かどうかの判断は、改修等に要するコストや事業規模、負担の影響などから総合的に行われる。在米日系企業の場合、現地子会社は小規模でも日本の親会社が大きいため十分負担の能力があるといった判断が下される可能性も指摘されている。

全米の路線バスの五〇%がリフト付き

ADAが求めているのは、単に雇用に関する差別の禁止ばかりではない。第二章では、「公共機関による公共交通」(列車や地下鉄、バス等)について、今後障害者がアクセスできるようにすることを求めている。

米国では「一九七三年リハビリテーション法」により、「モビリティ」(移動)の均等が障害者の基本的な権利として認められた。障害者に雇用の平等が保障されたとしても、たとえば車椅子でも介護者なしで通勤できないという状態でなければ意味がないからである。

リフト付きのバスであれば車椅子に乗ったまま他人の助けなしに乗降が可能になるが、米国ではすでに路線バスの五〇%近くにリフトが設置されているという。他市に先駆けて八一年に着手したニューヨーク市では、実際に路線バスの九九%がリフト付きとなっている。ADAは、今後建造されるバスや列車にはすべてそうした設備を整えることを求めている。

九四年一月現在、日本国内で走っているリフト付きの路線バスは七一両に過ぎないという。日米の違いがあまりに大きいことを思い知らされる。

言語・聴覚障害者にも利用できる「電話」

第三章は、民間によって運営される「公共的な施設」

に関するもので、これらを障害者に利用できる状態にしなければならぬと定めている。

対象となる施設には、ホテルとかレストラン、その他飲食店、映画館、劇場、コンサート・ホール、競技場、その他展示または娯楽施設、講堂、コンベンション・センター、食料品店、衣料品店、ショッピングセンター、その他小売り店、レンタルショップ、銀行、理髪店、美容院、旅行代理店、ガソリンスタンド、法律事務所、薬局、病院、駅、博物館、図書館、学校、体育館、ボート・クラブなどが含まれる。プライベートなクラブや教会など宗教関係の施設は、この対象から除外される。宗教施設については、信仰の自由という観点から、法律でもって一律に規制することをしないという考え方である。

大きなホテルやレストラン、店舗等の場合、車椅子用のスロープやエレベーター、トイレなどの設備を整えるだけでなく、聴覚障害者のために手話通訳者を用意することも必要となる。小さい店の場合には、車椅子の来店者に対して、二階の品物を一階まで持って降りて見せたり、店の外に持ってきて対応するということもできる。銀行の現金自動支払機などは、もちろん車椅子のまま容易に利用できるようにしなければならない。

サンフランシスコの地下鉄は「バート」と呼ばれるが、すべての駅に車椅子で自由に歩道とフラットホーム

を上下できるエレベーターを備え付けている。日本では、駅の階段で車椅子に乗った障害者を運び上げている姿が美談となる。しかし米国では、そのように他人の助けを得ないと公共交通機関を利用できないような状態におくことは、人権の侵害とみなされるのである。

最後の第四章では、九三年七月一日までに、全米すべての電話会社に対し言語・聴覚障害者のための「電話リレー・サービス」を提供することを義務づけている。

言語または聴覚の障害者は、一般の電話でコミュニケーションを図ることができない。そこで、TDD (Telecommunication Device for the Deaf) と呼ばれる、電話機と表示装置を備えたタイプライターとを一緒にしたような機械を利用して、表示版に文字でメッセージを送り、それを中継する人に読んでもらって相手に伝えようというものである。もちろん、逆方向の伝達も可能である。

早くから教会やボランティア・グループ、一部の電話会社の力で実施されてきた地域も多く、カリフォルニア州では一カ月に約二〇〇万件の利用があるという。九三年以降は、特別の料金負担もなく、全米で誰でも分け隔てなく利用できるようにしようというのがADAの狙いである。

(まつおかとしお／経営学部教授)