

障害者差別禁止法に関する連邦最高裁判所判決について(未定稿)

Chevron U.S.A. INC. v. Echazabal 事件を中心に

2002年7月3日

EBRI¹ Fellow 藤原清明

本稿では、雇用差別禁止法の重要な一角をなす障害者差別禁止法(ADA)に関する直近の連邦最高裁判所判決を吟味することで、アメリカの雇用関係において「差別禁止」が持つ意味、重要性を浮き彫りにしてみたい。

要 旨

アメリカの障害者差別禁止法は、あらゆる雇用に関する事項で、障害を持つことを理由に差別してはならないとし、健康審査も差別行為になり得ると規定している。ただし、健康審査が、仕事の内容に関連し、経営上の必要性和致する場合には、差別行為とはならない(免責事項)。Chevron U.S.A. INC. v. Echazabal 事件では、障害者を雇用することにより障害者本人の健康と安全に直接的な脅威がある場合、この免責事項が適用されるかどうか争われた。

6月10日の連邦最高裁判所判決は、障害者本人の健康と安全に直接的な脅威がある場合には、免責事項が適用となり、そのような怖れがある場合に雇用を提供しないのは、差別にあたらないとの判断を示した。経済界、弁護士達は、現実的な対応として常識的、合理的と評価しているが、人権擁護団体等からは、ADAの保護対象となる障害者の範囲を狭めるものだと批判が出ている。

ADAは、当時の議会の意向により、可能な限り、保護対象となる障害者やその権利を包括的に幅広く規定しようとしたために、逆にその曖昧さが問題となり、最高裁判決により限定的に解釈されるようになってきている。雇用に関する訴訟の中で、雇用差別禁止法に依拠するものが増えており、ADAの重要性は増している。制定から10数年経った今、現実的かつ実務的な観点から、議会はADAを見直すべき時期に来ているのではないか。

目 次

- 1 障害者差別禁止法(ADA)の概要と本事件の争点
- 2 本事件の経緯
- 3 連邦地方裁判所、連邦控訴裁判所の判決
- 4 司法省並びにEEOCの見解
- 5 連邦最高裁判決
- 6 連邦最高裁判決に対する各界の評価
- 7 ADAが抱える課題

Appendix 連邦最高裁判所の判事

¹ Employee Benefit Research Institute. <http://www.ebri.org>

1 障害者差別禁止法(ADA)²の概要と本事件の争点

(1)障害者差別禁止法(以下 ADA)の概要

差別禁止の基本法である 1964 年公民権法第 7 編 (Title 7 of the Civil Rights Act of 1964) は、『人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由として、雇用に関して個人を差別すること』を禁止している³。ADA の制定目的は、これら Title 7 の差別禁止事項に加え、「障害を持つこと」を理由に雇用差別してはならないと、明確に示すことであった⁴。

発効当初 (1992 年 7 月 26 日)、ADA は、25 人以上の従業員を雇用する企業に適用されていたが、1994 年 7 月 26 日以降は、15 人以上の従業員を雇用する企業に適用されている。

ADA は、一般的な規定として、応募、採用、昇進、解雇、給与・福利厚生、職業訓練等、あらゆる雇用に関する事項で、障害を持つことを理由に差別してはならないとしている⁵。さらに、7つの行為を特記して、これらの行為は差別に含まれると明示している⁶。この7つの行為のうち、本事件(Chevron U.S.A. INC. v. Echazabal)に関係するのは、「資格審査(qualification standards)」である。

ADA は、採用過程で障害者を振り落とすことを目的とした、または振り落とす傾向を持つような資格審査、採用試験その他の選考基準は、差別にあたると規定している。ただし、そのような審査、基準等が、仕事の内容に関連しており、経営上不可欠であることが示されれば、差別行為とはされない⁷。

さらに、ADA は、健康審査も「資格審査」による差別に含まれるとしている⁸。具体的には、

- ・ 応募者に対して、障害があるのかどうか、またその程度はどうかを、検査したり、質問したりしてはいけない。仕事に関係することに限り、応募者が職務を遂行できる能力があるかどうかを質問することは認められる。
- ・ 応募者に採用の意思があることを伝えたあとで、健康審査を行うことは、以下の条件にいずれも合致する場合にのみ、認められる。
 - A 採用意思を伝えられた応募者全員が受けること
 - B 健康審査の結果や病歴に関する記録、情報の秘密が守られること 等
- ・ 仕事の内容に関連することが明確に示されない限り、従業員に対して、障害があるのかどうか、またその程度はどうかについて、検査したり質問したりしてはい

² The Americans with Disabilities Act of 1990. 42 USC §12101 ~。

³ 42 USC § 2000e-2(a)

⁴ 42 USC § 12101(b)

⁵ 42 USC § 12112(a)

⁶ 42 USC § 12112(b)

⁷ 42 USC § 12112(b)(6)

⁸ 42 USC § 12112(d)

けない。

以上のように差別行為になり得る行為を規定したうえで、ADA は、差別行為として企業を訴えることができない場合(“a defense to a charge of discrimination”、以下「免責事項」)を示している。42 USC § 12113 では、(a)「資格審査」が、仕事に関連するものであり、経営上の必要性と合致する場合には、差別行為として訴えられないとし、(b)この「資格審査」では、当該個人が「職場の他の従業員」の健康や安全に直接的な脅威をもたらさないかどうかを調べるができるとしている⁹。

(2)本事件(Chevron U.S.A. INC. v. Echazabal)の争点

本件で、Chevron 社は、仮採用段階での健康審査の結果、原告「本人」の健康や安全に「直接的な脅威」があるとの理由で仮採用を取り消した。これに対し、原告は、本人の疾病は「他の従業員」の健康や安全への脅威にはなり得ず、仮採用取消は、ADA が規定する免責事項となる資格審査によるものではないとして、Chevron 社を ADA 違反で告訴した。本件の最大の争点は、従業員「本人」の健康や安全に対する「直接的な脅威」の有無を調べるのが、免責事項となる資格審査に含まれるか、という点であった。

2 本事件の経緯

1972 年 Mario Echazabal(以下 Echazabal)は、Chevron USA Inc.(以下 Chevron 社)が所有する石油精製工場で、設備の保守契約を結んだ会社(independent contractors)の社員として働き始めた。

1992 年 Echazabal は、Chevron 社石油精製工場のコークス部門の直接従業員に応募。Chevron 社は、健康審査を通過することを条件に、Echazabal を仮採用したものの、肝臓の酵素の値が異常に高かったため、コークス部門での就労は Echazabal の肝臓に悪影響を及ぼすと判断し、仮採用を取り消した。

肝臓検査の結果を知って、Echazabal はいくつかの病院に行き、そこで慢性 C 型肝炎と診断された。

その後も、Echazabal は、Chevron 社石油精製工場で、保守契約会社 (Irwin Industries, Inc.) の社員として働き続けた。

1995 年 Echazabal は、Chevron 社石油精製工場のコークス部門の直接従業員に再

⁹ 原文は” Qualification standards. - The term “qualification standards” *may include* a requirement that an individual shall not pose *a direct threat* to the health or safety of *other individuals in the workplace*.” (強調部分は筆者による。)

応募。Chevron 社は、健康審査を通過することを条件に、Echazabal を再度仮採用した。健康審査を行った医師は、コークス部門で使用されている肝細胞に有毒な化学物質や溶剤にこれ以上接触していれば、Echazabal の健康は著しく害され、場合によっては死亡する可能性もあると診断した。

この診断に基づき、Chevron 社は、コークス部門で就労すれば Echazabal 自身の健康を害するとして、仮採用を取り消した。さらに、Chevron 社は、保守契約会社 (Irwin Industries, Inc.) に対して、Echazabal が有毒な化学物質や溶剤にさらされることのないようにするよう求め、Irwin Industries 社はこれに従って、Echazabal を石油精製工場で働かせるのをやめた。

Echazabal は、Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)¹⁰に対して、申立を行った。

1996 年 保守契約会社 (Irwin Industries, Inc.) は、Echazabal を解雇した。

1997 年 Echazabal は、Chevron 社と Irwin Industries 社を、ADA に反して雇用差別を行ったとして、カリフォルニア州裁判所に告訴した。その後、Chevron 社の申し立てにより、本訴訟は連邦地方裁判所に移された。

3 連邦地方裁判所、連邦控訴裁判所の判決

連邦地方裁判所¹¹は、Echazabal の告訴を退け、Chevron 社の言い分を認める判決を行った。Echazabal の肝臓の状態から見て、石油精製工場で働き続けることは本人の健康状態に対して直接的な弊害をもたらすことになり、そうした判断に基づいて、Chevron 社が仮採用を取り消したのは合法である、との判断であった。

Echazabal は、この判決を不服とし、連邦控訴裁判所¹²に控訴したところ、第 9 連邦控訴裁判所は、連邦地方裁判所の判決を覆し、Chevron 社が Echazabal の仮採用を取り消した行為は ADA に違反するとの判決を下し、Echazabal の主張を認めた。

Stephen Reinhardt 判事による判決意見¹³では、次のように、判決理由を示している。

ADA 本文には、「障害を理由に採用を断ることができる場合」として、「職場にい

¹⁰ 雇用機会均等委員会。Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (1964 年公民権法第 7 編) の 705 条 (42 USC § 2000e-4) に基づいて設置されている。5 人の委員で構成され、各種ガイドラインを作成するほか、被害者の申立に基づき調査を行い、適切な自主的解決を促す。解決が見つからない場合は、被害者に代わって訴訟を起こす権限を持つ。ADA に基づく差別申立の調査、訴訟も所管している。

¹¹ US District Court for the Central District of California, Lourdes G. Barid, District Judge, Presiding.

¹² US Court of Appeals for the Ninth Circuit.

¹³ Opinion by Judge Reinhardt, US Court of Appeals for the Ninth Circuit

る他の従業員の健康や安全に対して直接的な脅威をもたらす場合」を挙げている。本件の争点は、他の従業員には直接的な脅威をもたらさないにも拘らず、「従業員本人の健康状態に対して直接的な脅威をもたらす場合」が、ADA が規定する使用者の免責事項(defense)に含まれるかどうか、である¹⁴。

この争点について、他の連邦控訴裁判所は、ほとんど判断を下していない。唯一、第 11 連邦控訴裁判所が、「免責事項に含まれる」との判断を下している¹⁵が、その判断理由が示されていないため、この判例は本件の参考にはならない。

まず、文面通りに法律を読めば、「職場の他の従業員の健康や安全に対する脅威」がある場合に免責を認めるとしており、しかも、「職場の他の従業員」を特記することにより、その他の人々（障害を持つ従業員本人を含む）に対する脅威を排除している¹⁶。

また、ADA の立法過程からも、同様の結論が得られる。何度も行われた議会での議論、意見聴取、委員会レポートで、ただの一度も「障害を持つ本人に対する脅威」について言及されたことはない。ADA の共同提案者であった、Kennedy 上院議員（現上院 HELP 委員長）¹⁷は、当時の議会で「ADA では、『他の人々の健康や安全に対する脅威』と特記していることが重要である。これにより、企業は、個人の健康に関する『温情主義』に基づいて雇用を拒否することができなくなる。かかる懸念は、本人が医者と相談しながら、自身で決定すべき問題である」¹⁸と述べ、法文の意味を明確にしている。ADA 制定当時の議会も、「（障害者に対する）過保護¹⁹が差別的な効果をもたらしてきた」と結論付け、ADA の制定主旨に盛り込んでいる²⁰。

過去の連邦最高裁判決も、本件の判断の参考になる。Dothard v. Rawlinson 事件(1977 年)で、連邦最高裁は、「男性囚人を収監している刑務所の警備に男性のみを採用することを認めるのは、もし暴動が起きた場合に、女性の警備員では、他の人々の安全に脅威をもたらす可能性があるためだ」との判断を示した。また、Johnson Controls 社事件(1991 年)で、連邦最高裁は、繰り返し「女性自身に対する脅威は差別を正当化する理由にはならない」とし、女性の妊娠能力に影響があるとの理由で電池工場の特定の職に女性を就かせないのは正当化されない、との判断を示

¹⁴ “The question before us is whether the direct threat defense includes threats to one’s own health or safety.”

¹⁵ Moses v. America Nonwovens, Inc., (11th Cir. 1996)

¹⁶ 注 9 参照

¹⁷ Senator Edward Kennedy, Chairman of the Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, <http://www.senate.gov/~kennedy/>

¹⁸ 原文” It is important, however, that the ADA specifically refers to health and safety threats to others. Under the ADA, employers may not deny a person an employment opportunity based on paternalistic concerns regarding the person's health. That is a concern that should rightfully be dealt with by the individual, in consultation with his or her private physician.”

¹⁹ 原文”overprotective rules and policies”

²⁰ 42 USC § 12101(a)(5)

した²¹。

Chevron 社は、EEOC が示している「免責事項は、当該本人または職場の他の人々の健康と安全に対する脅威が存在する場合に適用される」との ADA 解釈²²にそって、かかる判断を行ったとしているが、そもそも、EEOC の ADA 解釈は、上述の通り、誤りである。また、Chevron 社は、「雇用により本人の健康や安全に脅威をもたらした場合、企業は州政府により禁じられている不法行為に問われかねない」とも主張しているが、ADA は先占権²³を有しており、ADA が州法に優先されるべきである。

また、Chevron 社は、仮採用を取り消した理由として、「募集の際、コークス部門の職場環境に耐えられる必要があることを明示しており、Echazabal は肝臓疾患のためにその職場環境に耐えられない。従って、Echazabal は、職務遂行能力²⁴に欠けている」ことを挙げている。しかし、仮採用を取り消した後も、Echazabal は、同様の職場で働き続けており、彼が職務遂行能力に欠けているとの判断と矛盾することになる。

以上が判決意見だが、実はこの判決は、2 対 1 の賛成多数で下されたものであり、反対意見²⁵も付されている。その反対意見の主旨は次の通りである。

- D Chevron 社の健康審査を担当した医者達は、いずれも Echazabal が職務に耐えられる状態ではないと判断している。彼らの判断に基づいて、Chevron 社は仮採用を取り消した。
- D 連邦地方裁判所の判決を支持する理由は 2 つある。第 1 は、職務が自身の健康に及ぼす脅威である。そのような場合、EEOC の ADA 解釈（上記判決理由）カリフォルニア州労働法²⁶、連邦職業安全衛生法²⁷は、生命の危険があるような職場環境に労働者を置くことを禁じている。第 2 に、EEOC の ADA 解釈は、適切な手続きを経て、議会の承認を受けており、論理的で人間的である。
- D 連邦議会が、障害者の安全や健康が脅かされたとしても、州法を無効とし、温情主義を排除しようとしたとは思えない。

²¹ いずれの事件も、Title of the Civil Rights Act of 1964（1964 年公民権法第 7 編）のもとで争われた。

²² 29 CFR § 1630.15(b)(2) “The term “qualification standard” may include a requirement that an individual shall not pose a direct threat to the health or safety of **the individual or others** in the workplace.”（強調部分は筆者による）

²³ preemption。連邦の立法によって、これと対立する州法の規制が排除されることをいう。

²⁴ “Qualified individual with a disability”。適切な便宜供与があれば、当該職務を遂行することができる能力を有する障害者。42 USC § 12111(8)。

²⁵ Trott, Circuit Judge, dissenting

²⁶ California Labor Code § 6402

²⁷ Occupational Safety and Health Act (OSHA) (1970)

D 本控訴裁判所の判決は、第 11 控訴裁判所の判決と対立することになる。第 11 控訴裁判所は、Moses v. American Nonwovens, Inc.において、「障害により、障害者本人の健康と安全に直接的な脅威が及ぶと判断される場合には、企業は障害を持つ従業員を解雇することが認められる」との判断を示している(1997 年)。

第 9 控訴裁判所が示した判決およびその意見は、2 つの意味で、重大な問題を提起した。第 1 は、既存の法律、規則との対立である。上記判決理由()にあるように、第 9 控訴裁判所は、EEOC の ADA 解釈は誤りであるとの判断を示した。もし、このまま裁判が終了してしまえば、EEOC は、解釈を変更せざるを得なくなる。また、OSHA との整合性を取るため、議会は法律改正をせざるを得なくなる。また、各州が定める労働法との間で、連邦法(ADA)に先占権があるのかどうかを、改めて議論する必要が出てくることになる。

第 2 に、障害者の雇用に関する法規制が、混乱することになる。障害者本人の健康や安全に脅威があると判断できる場合、雇用すれば OSHA 違反、雇用しなければ ADA 違反ということになり、そのビジネスリスクは多大なものとなる。

連邦地方裁判所の判決を覆された Chevron 社は、第 9 控訴裁判所の判決を不服とし、本件を連邦最高裁判所に上告した。

4 司法省並びに EEOC の見解

連邦最高裁における審議は、専ら、この ADA の免責事項が適用される範囲について行われた。その中で、司法省と EEOC は、EEOC による ADA 解釈の正当性について、第 9 控訴裁判所意見への反論を行っている。以下は、2001 年 9 月、最高裁における amicus curiae²⁸として提出された、司法次官(Theodore B. Olson, Solicitor General) その他の見解書の概要である。

EEOC は、ADA により、その施行規則 (regulations) を発行するよう、求められている²⁹。EEOC は正規のパブリックコメント手続きを踏んだうえで、規則を公表した。その中で、争点となっている免責事項については、「職場の他の人々」だけでなく「障害者本人」の健康と安全に対する直接的脅威がある場合に適用されるとしている³⁰。

第 9 控訴裁判所の判決意見は、次の 4 点において誤りである。

A EEOC の免責事項に関する解釈は、ADA と整合しているし、ADA の主旨に

²⁸ ラテン語で『裁判所の友(friend of the court)』の意。アメリカの裁判所において、事件の争点に関する見解を専門家から聴取する制度。

²⁹ 42 USC § 12116

³⁰ 注 22 を参照。

反してもいない。ADA は、仕事の内容に関連し、事業の必要性と整合的であれば、一般的に免責事項は適用できると規定している。「職場の他の人々の健康や安全に対する直接的脅威がある場合」というのは、法律文が「may include」³¹と記述していることからわかるように、例示に過ぎない。

B 第9控訴裁判所は、ADA が「職場の他の人々の」と記述することにより、「障害者本人」を予め排除していると判断した。しかし、ADA の法律文は、A に示したように、仕事の内容に関連し、事業の必要性と整合的であれば、一般的に免責事項は適用できると規定したうえで、「職場の他の人々の健康や安全に対する直接的脅威がある場合」を、他の場合を排除するのではなく、例示している。この点でも、第9控訴裁判所の判断は誤りである。

C EEOC の ADA 解釈は、常識的である。仮に、障害者を雇用することにより、障害者自身が著しく健康を損ねたり、死亡するようなことが高い確率で予見できるのであれば、それはその障害者が適切に職務を遂行できるとは言えない。もし、障害者が職務を遂行できなくなれば、職場の混乱、人事異動、障害や死亡に伴うコストが、企業側にかかることになる。さらに、ADA の前身である、1973 年リハビリテーション法³²の下での判例でも、EEOC の同様の見解が引用され、適切であるとされている。

D EEOC の ADA 解釈に基づいたとしても、第9控訴裁判所が懸念を表明したように³³、障害者に対する過保護により雇用を拒否されることはない。EEOC が示している免責事項が「障害者本人の健康や安全に対する直接的脅威がある場合」として適用される場合でも、「職場の他の人々の場合」と同様、個々のケースについて、「職務を安全に遂行できる能力を現時点で有するかどうか」³⁴を判断したうえで、「健康や安全に対して深刻な影響がある」ことを企業側が立証するように求めている。従って、当該免責事項が、企業により濫用されることはない。

5 連邦最高裁判決

2002 年 6 月 10 日、連邦最高裁判所は、本件に関する判決を下した。判決は、上記司法省並びに EEOC の意見をほぼ全面的に採用し、第9控訴裁判所の判断を覆して Chevron 社の主張を認めた。その判決意見³⁵は次の通りである。

連邦議会が、法文に、免責事項として、「他の人々に対する脅威」という項目を

³¹ 注9を参照。

³² The Rehabilitation Act of 1973 (29 USC 791-794)

³³ 3の判決理由

³⁴ 29 CFR 1630.2(r)

³⁵ Justice Souter

含めたのは、「仕事に関連していて、業務上の必要性和致している」という合法的な採用基準の一例として示すためであった。それは、「may include」という用語に如実に表されている。「may include」という用語から、その他のケースが排除されるとは理解できない。

もし、連邦議会が、「本人の健康と安全に対する脅威」を排除して「職場の他の人々の健康と安全に対する脅威」のみを免責事項として規定する意図を持っていたならば、そのように、特記していたはずである。ADA の前身である「1973 年リハビリテーション法」では、同法が対象とする障害者には、「他の人々の健康と安全を脅かす可能性のある」者は含めない、としている³⁶。にも関わらず、当時の EEOC の解釈は、既に「他の人々および『本人』の健康と安全を脅かす可能性のある」者は含めないとしていた。ADA 制定当時の連邦議会は、当然ながらその EEOC の解釈が存在することを知っていて、同様の表現を用いたものと考えられる。従って、ADA の免責事項に「他の人々」と示してあったとしても、議会は、EEOC 等がその解釈を拡大できることを容認していたものと考えられる。

また、第 9 控訴裁判所が示したように、ADA の法律文を文字通り解釈したとすると、企業は、「従業員の障害により、『職場の外』の他の人々に対して脅威がある」場合、その雇用を拒否することができなくなる。精肉業者がチフス菌保菌者の雇用を拒否した場合、この精肉業者は免責とならないことになってしまう³⁷。

Chevron 社が、病気に伴う時間のロス、離職、不法行為（州法）違反、OSHA 違反となることを避けようとしたのは当然である。OSHA は、すべての従業員が安全で健康に働ける環境を作るよう求めている。また、同時に、企業に対して、従業員が死亡したり、深刻な病気をもたらしかねないような危険を職場から排除するよう求めている。ADA と OSHA が対立する可能性があり、もし必要であれば、司法がそれを解決することもできるが、既に EEOC が対立を回避する解釈を出している。この EEOC の解釈が公平でなく、職場における「温情主義」だというのであれば、ADA そのものが非合法ということになる。

6 連邦最高裁判決に対する各界の評価

まず、経済界であるが、当然のことながら、連邦最高裁判決を高く評価している³⁸。全米商工会議所³⁹の Stepehn Bokart は、「これまで企業は、障害者を雇用することが OSHA

³⁶ such term (=individuals with certain diseases or infections) does not include an individual who, by reason of such disease or infection, would constitute a direct threat to the health or safety of other individuals. 29 USC § 705(20)(D)

³⁷ 原文は”If Typhoid Mary had come under the ADA, would a meat packer have been defenseless if Mary had sued after being turned away?”

³⁸ 6月11日付 Washington Post 紙ほか

³⁹ US Chamber of Commerce. <http://www.uschamber.com/default.htm>

違反となり、訴訟を起こされる可能性を懸念していた。最高裁判決が9対0で下されたことで、下級裁判所が ADA を拡大解釈しすぎていたことが明らかになった」と評価している⁴⁰。また、The Equal Employment Advisory Council⁴¹の Ann Elizabeth Reesman は、「この判決は、常識の勝利である。そのうえ、判決意見は、リベラルな主張がよく見られる Souter 判事⁴²により書かれ、しかも9対0の全員一致である」と手放しに支持している⁴³。

他方、障害者の権利を守ろうとする団体、学者は、連邦最高裁が、ADA に書き込まれた精神に反し、雇用関係における温情主義を認めたと反発している。彼らは、「他の人々」に対する直接的な脅威が懸念される場合のみ企業は雇用を拒否できるのであり、EEOC の解釈は、ADA の精神に反していると主張する⁴⁴。彼らの主張は、障害者自身の健康や安全に直接的な脅威がある場合、その職場で働くかどうかは、障害者自身が決定すべきものであるというものである⁴⁵。

Bazelon Center for Mental Health Law⁴⁶の Ira Burnim は、「議会が ADA を可決した当時、このような温情主義を否定したはずだった」と、今回の判決が企業側の温情主義による差別につながることを懸念している⁴⁷。ACLU⁴⁸の弁護士 James Esseks は、「連邦最高裁の判決は、『もし火災が起きたら危険なので、車椅子の人は高層ビルで働くことはできない』と言っているようなものだ」と強く非難している。また、Harvard Law School の Samuel Bagenstos 助教授⁴⁹は、「障害者の人達や議会の多数が可能な限り拡大解釈しようとしているのに反し、連邦最高裁はそれを限定的に解釈しようとしている」と批判している⁵⁰。

また、労働問題専門の弁護士達の間では、大方が連邦最高裁の判断を常識的と判断している。特に、免責事項に「障害者本人の健康と安全に対する直接的脅威がある場合」が含まれるというかどうかの判断をめぐって、連邦最高裁判所（全員一致）、カリフォルニア州規則⁵¹、EEOC の ADA 解釈が整合的になったことを評価している⁵²。他方、Klebanoff & Phelan の Gary Phelan 弁護士は、「工場労働者を中心に、従業員本人の健康・安全に重大な影響をもたらす可能性のある職場はたくさんあり、これらの従業員にとって、その

⁴⁰ 6月11日付 AP 通信

⁴¹ 職場における差別をなくすために設立された非営利団体。企業がメンバーとなっている。

<http://www.eeac.org/>

⁴² Appendix 参照

⁴³ 6月11日付 Washington Post 紙

⁴⁴ 6月11日付 Washington Post 紙

⁴⁵ 前述 Kennedy 上院議員の発言を参照。注 18。

⁴⁶ 精神障害者の権利を守るための活動をする非営利団体。 <http://www.bazelon.org/>

⁴⁷ 6月11日付 Los Angeles Times 紙

⁴⁸ American Civil Liberties Union。人権擁護団体。 <http://www.aclu.org/>

⁴⁹ <http://www.law.harvard.edu/faculty/directory/facdir.php?id=52>

⁵⁰ 6月11日付 Washington Post 紙

⁵¹ Cal. Govt. Code § 12940

⁵² David J. Reis & Dipanwita Deb Amar, The Recorder 06-17-2002

職は極めて不安定なものとならざるを得ない」と懸念を表明している⁵³。

以上のように、Chevron v. Echazabal 事件に関する連邦最高裁判所判決は、最高裁判事全員の一致(9-0)によるものであり、障害者団体等からの批判はあるものの、雇用現場における現実的な対応として常識的、合理的であると評価されている。これで、資格審査に関する免責事項に「障害者本人の健康と安全に対する直接的脅威がある場合」が含まれるかどうかをめぐる論争に終止符が打たれたと言っても過言ではない。

7 ADA が抱える課題

しかし、免責事項という ADA に関する特定の問題は解決されたとしても、ADA 全体としての課題は残されている。

実は、連邦最高裁判所は、今期⁵⁴、ADA に関する4つの事件について判決を下した。その4件ともが、企業等雇い主側の主張を支持し、ADA が保護しようとする障害者の解釈および権利を限定する判決であった。その4件とは次の通りである。

Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams (00-1089) (2002年1月8日判決) (9対0)

Carpal tunnel syndrome⁵⁵を患っていた従業員が、ADA の規定する障害者に該当するかどうかで争われた。ADA では、障害者を「日常生活で主要な行動について、肉体的、精神的に実質的な障害を持つ場合」と規定している⁵⁶。

連邦最高裁は、従業員の持つ障害が職務遂行上問題になるかどうかは障害者の認定とは無関係であり、むしろ、日常生活における重要な行動（家事、入浴、歯磨きなど）に問題があるかどうかを示す必要があるとの判断を示したうえで、この従業員が日常生活における障害があったとは認められないとして、Toyota 社の主張を支持した。

この最高裁判断により、業務上支障があると判断できる障害の場合でも、生活上重要な支障があることを立証しなければ、ADA が規定する障害者とは認められないことになり、障害者の範囲が限定されたことになる。

US Airways, Inc. v. Barnett (00-1250) (4月29日判決) (5対4)

障害を持つ従業員に、社内の seniority system のルールを超えて便宜を与える必要性があるかどうかで争われた。ADA では、合理的な便宜を与えられれば職務を遂行

⁵³ 6月20日付 The National Law Journal

⁵⁴ 2001年10月～2002年6月。正式には、10月第1月曜日～翌年10月第1月曜日の前日までが一期。28 USC §2 および Supreme Court Rules Part 1 Rule 3. Term.

⁵⁵ 邦訳は「手根管症候群」。手・指の疼痛、異常感覚を伴う。

⁵⁶ The term “disability” means ... a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual. 42 USC § 12102(2)(A).

できる障害者を差別してはならないとしている⁵⁷。ただし、その便宜供与が業務上適切でなく困難であることを企業側が証明した場合には、その便宜を与えなくてもよいとしている⁵⁸。

連邦最高裁は、「seniority system は他の従業員にとって重要であり、予見可能な benefits をもたらすものであるため、これを超えて便宜を供与することは、経営上適切ではなく、困難である。また、ADA には、議会在 seniority system を脅かす意図を持っていたと思われる文言はない」との判断を示した。

この判決により、企業が seniority system を理由に、障害者に対する便宜供与を拒否できる、つまり障害者に職を提供しなくても ADA 違反にはならないことが明確になった。

Chevron U. S. A. Inc. v. Echazabal (00-1406) (6月10日判決) (9対0)

(上記参照)

Barnes v. Gorman (01-682) (6月17日判決) (9対0)

ADA に基づく訴訟において、懲罰的損害賠償金⁵⁹の請求ができるかどうか争われた。本件において、連邦最高裁判所は、「ADA には、懲罰的損害賠償金に関する明確な規定が盛り込まれていない」として、懲罰的損害賠償金を支払うよう裁判所が命じることはできないとの判断を示した。

ADA 裁判で懲罰的損害賠償金が支払われないことになると、ADA 関連の訴訟を扱う弁護士はいなくなる、との懸念も出ている⁶⁰。

ADA は、成立当時の議会の意向により、可能な限り同法の保護対象となる障害者や障害者の権利を包括的かつ幅広く規定しようとしたために、逆に、その曖昧さが問題となり、上記のように、連邦最高裁判所の解釈により、様々な条件、限定がつけられてきている。企業にとっては、いずれも常識的な判断であり、法律の解釈が明確にされることにより、様々なリスクを回避できるため、このような動きは歓迎すべき傾向といえる。

ただし、アメリカでは、労働組合組織率の著しい低下や、公民権意識の高まりを背景に、雇用に関する訴訟は、雇用差別禁止法⁶¹に依拠するものが多くなっている。ADA は、雇用

⁵⁷ 42 U. S. C. § 12112(a), (b)

⁵⁸ 42 U. S. C. § 12112 (b)(5)(A)

⁵⁹ punitive damages

⁶⁰ 6月18日付 Wall Street Journal

⁶¹ 1964年公民権法第7編、同一賃金法(EPA)、年齢差別禁止法(ADEA)、妊娠差別禁止法(PDA)などがある。

差別禁止法の中で重要な柱となるものであり、その適用、解釈をめぐる訴訟は、これからも多発するものと考えられる。今後、連邦最高裁判所の判決で一方向的に解釈が決定されることによる弊害も出てくるおそれもある。ADA 制定から 10 数年経った今、現実的かつ実務的な観点から、議会は ADA を見直すべき時期に来ているのではないだろうか。

以 上

Appendix. 連邦最高裁判所の判事

2001 年期を終えた時点で、連邦最高裁判所の判事は次のようになっている⁶²。

Chief Justice	William H. Rehnquist (1924/10/1)	1986/9/26 就任	President Reagan (1972/1/7 最高裁判事に就任 President Nixon)
Associate Justice	John Paul Stevens (1920/4/20)	1975/12/19 就任	President Ford
	Sandra Day O'Connor (1930/3/26)	1981/9/25 就任	President Reagan
	Antonin Scalia (1936/3/11)	1986/9/26 就任	President Reagan
	Anthony M. Kennedy (1936/7/23)	1988/2/18 就任	President Reagan
	David Hackett Souter (1939/9/17)	1990/10/9 就任	President Bush
	Clarence Thomas (1948/6/23)	1991/10/23 就任	President Bush
	Ruth Bader Ginsburg (1933/3/15)	1993/8/10 就任	President Clinton
	Stephen G. Breyer (1938/8/15)	1994/8/3 就任	President Clinton

アメリカの司法制度において、判事は一度指名されると弾劾されない限り終身在職となる。上記の通り、共和党大統領による指名判事が 7 名、民主党大統領による指名判事が 2 名という構成になっている。また、これまでの判決意見から、印の判事は保守派 (conservative)、印はリベラル派 (liberal)、印は中道派と見られている⁶³。

今期、ADA に関連する判決が 4 件あったことを先に述べたが、各件の意見の執筆者は、次の通りである。

Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams (00-1089) (2002 年 1 月 8 日判決) (9 対 0)

Sandra Day O'Connor

US Airways, Inc. v. Barnett (00-1250) (4 月 29 日判決) (5 対 4)

Stephen G. Breyer

賛成： **William H. Rehnquist**、 **John Paul Stevens**、 **Sandra Day O'Connor**、

Anthony M. Kennedy

反対： **Antonin Scalia**、 **Clarence Thomas**、 **David Hackett Souter**、

Ruth Bader Ginsburg

Chevron U. S. A. Inc. v. Echazabal (00-1406) (6 月 10 日判決) (9 対 0)

David Hackett Souter

Barnes v. Gorman (01-682) (6 月 17 日判決) (9 対 0)

⁶² US Supreme Court

⁶³ 6 月 30 日付 Washington Post 紙

Antonin Scalia

これらの結果を見る限り、保守、リベラル、中道という各判事の信条に基づいて、意見が別れているということはないと思われる。むしろ、現在の連邦最高裁判事達は、雇用現場における現実を斟酌しつつ、ADA の規定の曖昧さを批判していると見てよいのではないだろうか。

以 上