

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-12-14

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理

NAGANO, Hideo / 永野, 秀雄

(出版者 / Publisher)

法学志林協会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Review of law and political sciences / 法学志林

(巻 / Volume)

98

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

41

(終了ページ / End Page)

128

(発行年 / Year)

2001-01-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003500>

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理

永野秀雄

はじめに

第一章 精神的障害差別の立証

A ADAにおける原告の立証と使用者による反証

B ADAにおける障害の立証

1 基本類型における精神的障害差別の立証

a 基本類型の証明において要求される三要素

b 精神的な健康問題に含まれる精神疾患

c 「主要な生活活動」の意味

d 「実質的に制限する」という文言の意義

2 記録類型・みなし類型による立証

C 適正な就業能力のある個人

第二章 精神的障害をもつ人に対する合理的措置

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

第三章 精神的障害をもつ人の雇用に関する使用者の主たる抗弁

A 重大な支障の抗弁

B 安全に対する脅威の抗弁

C 就業規則に反する行為に関する抗弁

第四章 精神的障害をもつ求職者・被用者に対する質問・検査

の制限と秘密保持の義務

A 質問・検査の制限

1 ADAの規定および精神的障害指針

a 採用段階における質問・検査

b 内定後の試験・検査

C 雇用後の検査—業務関連性と業務上の必要性

2 精神的障害をもつ人に対する試験・検査に関する判例

法理

- a. 違法な質問・検査に関する使用者の損害賠償責任
- B 精神的障害に関する医療情報の守秘義務の有無
- c 再雇用時の質問

最後に

はじめに

障害のあるアメリカ人法 (ADA) ⁽¹⁾ は、「障害をもつ人に対する差別を終わらせ、かつ、これらの人々にアメリカ社会における経済的、社会的主流に参画しても、ふつとう国家目標」⁽²⁾ を達成しようとする市民権法である。⁽³⁾ 同法は、障害をもつ人を「劣った市民 (second-class citizens)」⁽⁴⁾ として見る誤った考え方を正面から否定し、広範な侧面において障害をもつ人に対する疎外と隔離を終わらせるという明白な立法者意思を明らかにしていく。⁽⁵⁾

本稿は、ADAの第一編における障害をもつ人に対する雇用差別規制が、精神的障害 (psychiatric disabilities) をもつ人々に対してどのように機能しているのかを明らかにしようとするものである。⁽⁶⁾

ADAは、「かかる適用対象事業体も、求人手続、採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、及びその他の雇用条件及び享受しうる権利に関して、個人の障害を理由として適正な就業能力をもつた個人を差別してはならない」と規定し、障害をもつ人々を雇用差別から保護している。⁽⁷⁾ 同法の障害の定義においては「精神的な健康上の問題 (mental impairment)」⁽⁸⁾ が含まれており、身体的障害に加えて、精神的障害に対する差別の禁止が明確化されている。今日の社

会において、自己の独立を確保し維持するためには雇用の確保が重大な意味を持つことを考へると、同法の制定は精神的障害をもつ人々にとって大きなステップとなつたと言えよう。⁽¹³⁾

このADAに基づいて起こされた障害に関する差別のクレーム数は、同法が一九九二年に施行されて以来、増え続けてくる。一九九三年におけるクレーム数は、一万五千一百七十四件であったのが、一九九五年十月には二万四千百四十四件と倍以上になつてくる。この中で、精神的障害に基づく差別に関するクレームは、米国において精神的な問題を抱える成人の数が、約五人に一人であるという現状を背景に⁽¹⁴⁾、ADAに基づく全クレーム数の中で最大の比率を占める⁽¹⁵⁾。一九九四年には、平等雇用機会委員会 (the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC))⁽¹⁶⁾ に対する全クレーム数の約一一ペーセンツを構成し、一九九八年では一六・四%にまで至っている⁽¹⁷⁾。

このように、ADAにおける精神的障害に関するクレームが多いのは、精神的障害をもつ人に対する雇用差別が根強く存在している⁽¹⁸⁾とは加え、同法における精神的障害に関する諸概念、すなわち、「精神的障害」、「適正な就業能力のある人々 (qualified individuals)」等の主要な用語に関して明白な規定が存在しないことがその大きな理由となつている。このことから、精神的障害をもつ人および使用者の双方に混乱を引き起こしてきたのである。

EEOCは、ADAに関する雇用差別禁止の解釈を明確にするために、様々な規則や指針を制定してきたが、精神的障害に関しては一九九七年三月一五日は「障害をもつアメリカ人法と精神的障害に関する平等雇用機会委員会指針 (the Equal Employment Opportunity Commission Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities)⁽¹⁹⁾、「精神的障害指針」⁽²⁰⁾」を公表した。精神的障害は、通常、身体的障害よりも特

障害のおよびアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

定する」とが困難である。このため、精神疾患 (mental illness) が行動として現われたときば、使用者は、単に破壊的活動を行ふ者、あるいは無礼な者として評価し、雇用条件に関してマイナスの判断を下すおそれがある。この結果、身体的障害については、使用者が合理的な措置を取りADA上の保護が与えられるのに対し、精神的障害については、職場で差別されるままに終わり、適切な救済がなされない可能性がある。この指針は、そのような事態に対応するため、蓄積された判例法理を中心にながら、ADAの精神的障害に関する解釈をまとめたものである。

本来、このような指針は、精神的障害をもつ人および使用者の双方にとって同法の安定した運用を保障するべきものであるが、この指針は、これまでのといふ問題をより複雑にした結果を招いたとの批判を受けている。⁽¹⁹⁾ その理由としては、①同指針がいくつかの判例についてADAの解釈に関して誤った判断を下したものとしてといえ、その修正を試みる規定を行っていること、⁽²⁰⁾ ②指針の一部でADAの適用範囲や文言を拡大解釈し、学者等から本来の同法の目的を逸脱させるほどにADAの適用範囲を広げているとの批判を受けていること、⁽²¹⁾ ③使用者が一部の判例法理を逸脱した拡大解釈への不信感を表明していること、現実的運用が困難になったと批判していること、⁽²²⁾ ④裁判所によって、EEOC指針をどうまで法の解釈指針として尊重するかについて態度が分かれていること、等が挙げられる。事実、この指針においては、ADAにおける障害の要件である「主要な生活活動を実質的に制限する」か否かを判断する場合には、障害を緩和する措置については考慮すべきでないとする判断基準がとられていた。⁽²³⁾ しかし、この判断基準は、連邦最高裁によるSutton判決及びMurphy判決により否定されたため、指針の該当部分は破棄されたことが現在の指針にはAddendumとして記載されるという結果を招いている。⁽²⁴⁾

ADAの政策目標の一つが、精神的障害をもつ人の平等雇用を達成することであることは間違いない。その一方で、

「使用者による差別は認められないものの、精神的障害をもつ人々をケアするための『不当な (undue)』経済的負担を引受けることまで使用者に期待することはできない」。⁽²⁹⁾ ADAがその目的を達成するためには、この問題のバランスをとり、なんらかの妥協点を見出す必要がある。

本稿では、ADAにおける精神障害をもつ人の平等雇用に関する主要争点について、ADAの規定、精神的障害指針、および判例法という順序で検討していく。なお、判例を選択するにあたっては、ADAに関する判例を中心としたがらも、当該争点に関してADAの先行法であるリハビリテーション法に関する事例が代表的なものである場合は、これを扱うことにする。

以下、まず第一章において、ADAに関する訴訟で最大の争点となる障害の立証に関して、精神的障害についてはどのような適用がなされているのかを検討する。次に第二章では、使用者が精神的障害をもつ求職者・被用者に対し、どのような合理的措置をとるべきかについて検討する。第三章においては、使用者による主たる抗弁事由を検討する。そして最後に、ADAの課す精神的障害をもつ求職者・被用者に対する質問・検査の制限及び秘密保持義務について概観する。

わが国においては、ADAに該当するような障害をもつ人のための市民権法はいまだ制定されていない。本稿の考察が、今後の制定運動、あるいは、現行法における個々の論点の検討において参考となることを希望する。

なお、本稿は、ADAの精神的障害をもつ人の雇用関係の差別について論じるものであるが、以下の障害給付に関する論点については紙数と時間的制約の関係上除外争点とし、別稿で論ずることとした。⁽³⁰⁾ その第一は、保険一般において、保険者が障害をもつ人を障害に基づいてリスク分類すること自体がADAに違反しないかどうかという問題

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

である。⁽³²⁾ 第一は、この問題に関連するが、使用者による長期生涯給付プランにおいて、精神的障害をもつ人に対する給付は身体的障害をもつ人に対する給付よりも制限が付されましたが、これがADAに違反しないかどうかという問題である。そして第三が、果たして連邦社会保障法 (Social Security Act) や州労災保険法に基づく障害給付の受給者あるいは申請者で、労働能力がないと主張する者あるいはそのように認定された者は、ADAにおける適正な就業能力のある個人として、使用者に対する差別から保護を受けることができるかどうかという問題である。この第三の問題は、判例においても司法的禁反言 (judicial estoppel) の法理がどのように適用されるかで判断が分かれている。⁽³³⁾ また、障害をもつ人に対するハラスメントの問題も除外争点とする。ADAの第一編は、「雇用に関する条件と給付 (the "terms, conditions, and privileges of employment")」について障害に基づく差別を禁止しているが、連邦最高裁は、市民権法第七編におけるこれと同じ文言を解釈して、人種、皮膚の色、宗教、性、あるいは出身国籍に基づいて労働環境を変更すると言ふほどのもので、かつ、故意に構ちた労働環境 (a hostile work environment) を生み出すほどの重大かつ浸透している被用者に対するハラスメントを禁じる法理を形成している。このため、この第七編と同じ文言を用いているADAも被用者に対する障害に関するハラスメントを禁止しているかどうかについて争点となり判例も分かれている。⁽³⁴⁾ この問題に関しては、判例の今後の動向を覗極めた上で、別稿で扱いたい。

第一章 精神的障害差別の立証

A ADAにおける原告の立証と使用者による反証

ADAにおける差別の立証過程は、基本的に市民権法第七編における差別の立証に関して形成された判例法理に従い、同じ形をとっている。すなわち、一応有利な事件 (a prima facie case) 「あむ」とを立証するためには、次の三つの要素を証明しなければならない。その第一は原告はADAによって保護される「障害」を持ってることであり、第二が適正な就業能力があること、及び第三が、障害だけを理由として差別されたことである。

原告がこれらの要素を立証した場合には、立証責任は、使用者へと転換される。使用者は、これに対し、原告に對して行った行為が、合法的で非差別的根拠に基づくものである」とを示さなければならない。⁽³⁵⁾ もしも使用者が「」のような根拠を示したならば、立証責任は再び原告に戻り、原告は、使用者の提示した理由は、不法な差別の口実に過ぎないことを証明しなければならない。⁽³⁶⁾ すなわち、「違法な差別の存在を立証する究極の責任は、常に原告にある」。

本章においては、この差別の立証過程においてADAに特有な、第一の要素である障害の立証に関する問題を取り扱い、続いて、第一の要素である適正な就業能力があるという立証について言及する。なお、使用者がじぬくき合理的措置に関する問題は第二章で、そして使用者による抗弁については第三章で扱う。

B ADAにおける障害の立証

ADAにおける「障害」とは、「(A) 身体的あるいは精神的な健康上の問題 (physical or mental impairment)」が、当該個人の主要な生活活動のひとつを実質的に制限している」と、(B) そのような健康上の問題の記録 (re-

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

(39) cord) があるいは、あるいは、(C) そのような健康上の問題があるとみなされた (regarded as) こと」を意味する。

この (A) において規定されている障害の定義が、ADAにおける障害の基本的定義となるもので、本稿ではこの第一類型を「基本類型」と呼ぶこととする。(B) は、現在は障害をもっていないものの、過去に障害をもっていた個人を差別や偏見から守るためにもので、いわばこの第一類型を「記録類型」と呼ぶ。そして最後の (C) は、実際の障害の有無にかかわらず、障害をもつているとみなされている個人を差別から救済するための定義規定であり、以下ではこの第三類型を「みなし類型」と呼ぶことにする。

ADAが適用されるためには、障害を理由とした差別を受けたと主張する原告が、自分がこの障害の定義を満たすものであることを立証しなければならない。ここでは、まず基本類型における立証要件が精神的障害についてどのように適用されるかを見た後、記録類型とみなし類型について検討することにする。

1 基本類型における精神障害差別の立証

a 基本類型の証明において要求される三要素

原告がこの基本類型における精神的障害 (a psychiatric disability) の定義を満たすためには、原告は以下の三つの要素を証明しなければならない。その第一は、原告は、みずからが精神的な健康上の問題 (a mental impairment) を被っていることの立証である。第一に、この健康上の問題が、主要な生活活動にかかわるものであることを証明する必要がある。そして第三に、この精神的な健康上の問題が、主要な生活活動を実質的に制限するものであ

ナリ」とを証明しなければならない。

いれいの三つの証明が、ADAの規定、EDOの規制および判例におけるものに扱われておいたのかを、以下に見ゆるに記す。

b 精神的な健康問題は何がれる精神疾患

(1) ADAの規定

ADAの三つ精神的な健康上の問題について、EDOの行政規則は、いれに精神障害 (mental retardation)、器質性認知障害 (organic brain syndrome)、感情・精神疾患 (emotional or mental illness) 及び特定の学習障害 (specific learning disabilities) が含まれるものとしている⁽³²⁾。

また、同行政規則では、精神的障害はもとより健康上の問題は認定され、個人の年齢、性格、身体的特徴、ならびに文化・経済・環境上の不利益から生じた状態はいれに該当しないと規定されている⁽³³⁾。たゞいは、いれも読み方を一度も教わったことのない個人の場合には、教育を受けなかつたことが文書が読みない原因であつて、いれは健康上の問題ではないためADAの保護対象とはならなことわざである⁽³⁴⁾。いれに反して、読解障害が原因で読書が困難な人の場合ば、いれが学習障害であるといふことから、ADAによる保護がねゆるに記す。

ADAでは、上述の精神的障害を例示して積極的な保護を及ぼし、一方で、「性行動障害 (sexual behavior disorders)」又「性同一性障害 (gender identity disorders)」等といふば、障害の定義から明文で除外してしまふ。いれの除外肢としなるのが、同性愛 (homosexuality)、異性愛 (bisexuality)、器質性 (transvestitism)、恋愛 (pedophilia)、露呈症 (exhibitionism)、窃視症 (voyeurism)、身体的な健康上の問題は起因つた

障害のおとトメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法 (永野)

「性回り性障害 (gender identity disorders not resulting from physical impairment)」⁽⁴⁶⁾ の他の並びに動鐘害 (other sexual behavior disorders)、強迫性賭博 (compulsive gambling)、窃盗癖 (kleptomania)、放火癖 (pyromania) ⁽⁴⁷⁾ である。

なお、ADAは薬物中毒とアルコール中毒に関しては、過去に中毒者であったが現在は回復した者および、現在薬物を使用しておらず回復しておる者を保護するものが規定されてくるが、これはリハビリテーションを奨励する公的政策を反映したものである。⁽⁴⁸⁾ この規定により、使用者は、過去における薬物乱用を理由として個人を差別するのではなく、⁽⁴⁹⁾ はならない。ゆむ、使用者は、たゞ事業遂行に関する問題や個人的振舞が当該中毒に起因するものであるため、当該被用者に対して被用者全般に適用される就業規則による、雇用、行動、あるいは業務遂行に関する基準を定め、⁽⁵⁰⁾ これに従うことを要求する事がである。なお、ADAは、適用対象事業体の被用者が、国防省規則、核規制委員会規則、運輸省規則においてトルコール及び薬物の不正使用に関する規則に服する場合には、各規則に定められた基準に従う義務がある」とを規定している。

(a) 精神的障害指針

EDOCOによる「一九九七年精神的障害指針」は、「精神的な健康問題 (mental impairment)」⁽⁵¹⁾ とは、「感情的あるいは精神的疾患」として、「……あらゆる精神的および心理的異常」⁽⁵²⁾ が含まれる規定である。そこで、従来か心臓病的事例として認めてきた大うつ病 (major depression)、双極性障害 (bipolar disorder)、不安障害 (anxiety disorder) (いわば、panic disorder, obsessive compulsive disorder 及び post-traumatic stress disorder が含まれる)、强迫性障害 (obsessive disorders)、精神分裂症 (schizophrenia)、おなじみ人格障害 (personality dis-

(52) order) に加え、精神遅鈍 (mental retardation)、疾質性精神症候群 (organic brain syndrome)、特定の外傷性神
智 (specific learning disabilities) 及びトルコベイマー病 (Alzheimer's) などの神経的障害 (neurological disorders) も新たに具体的な事例として補足的に例示された。⁽⁵³⁾ 同指針は、「米国精神科医協会による精神異常に関する診断と統計マニュアル」 (the American Psychiatric Association's Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) の第四版がこれまでの障害を特定するうえで基準となるとしたしながらも、前述した性同一性障害等は、同
マニュアルでは障害とされないもの、ADAでは、明白に障害の定義から除外されていないことを確認している。⁽⁵⁴⁾ また、同指針においては、現時点における薬物使用は障害に該当しないことが明らかに示されている。

やがては、個人の振る舞いだけをもってしても、自動的に精神的な健康上の問題は該当しないことが明らかに示されて
いる。⁽⁵⁵⁾ たとえば、易怒 (irritability)、慢性的に遅刻 (chronic lateness)、及び稚拙な判断力 (poor judgment) といった精神的な健康上の問題との関連性は否定できないものの、これ 자체だけでは精神的な健康
上の問題とはならないと規定している。

(3) ADAにおける精神的障害の範疇に関する判例法理

裁判所が、ADAにおける障害の範疇を決定する場合には、通常、専門家証言が中心的役割を担う。その場合の障
害の分類あるいは有無の判断基準として、精神障害指針と同様に「米国精神科医協会による精神異常に関する診断と
統計マニュアル」の第四版が多く用いられている。⁽⁵⁶⁾ しかし、具体的な障害の事例によっては判例の主な動向を追ってい
まざ、第一の争点は、医学的診断がなされないが個人の諸行動や気性などに基づいて、障害を認定であるか否か
である。この問題について、第七巡回控訴裁判所は、Duda v. Board of Education 判決において、双極性障害 (bipo-

(3) lar illness) ド、かつアルコール中毒であった被用者が、精神的障害をもつ人に該当すると主張したり」と対して、「他人との個人的ないさかいや、單なる気性・痴癡といった」事実だけでは障害に該当する「」ではなく、「医学的な診断を受けた精神的状態で、……ADAにおいて障害と認識されるもの」と区別されるとしている。」れば、EEOCによる精神的障害指針と同じ見解を示したものといえる。

第一の争点は、うつ状態 (Clinical depression) が障害を構成するか否かである。」の点については、精神的健康上の問題として認めず、障害ではないとする判例が多い。これに対して、一部の判例では、薬物治療や医学的治療を必要とするうつ状態の場合には、障害として認定するものも見られる。」のようだ、「重い精神病 (seriously mentally ill)」と診断された個人については、多くの裁判所がADAにおける障害として認めている。」の点の疾患には、双極性障害、精神分裂病、およびその他の精神異常 (psychotic disorders) や不安障害などが含まれる。

第二の争点は、夜勤に伴う不眠症が、精神的障害に該当するか否かである。夜勤に伴う不眠症は、一般的にADAにおける障害として認められていない。たとえば、夜勤へのシフトによって市警巡回部長が「夜勤による不眠症 (shift work sleep disorder)」を被ったと主張した *Williams v City of Charlotte* 判決では、①原告の夜勤等の業務構成比率は、一一・八%と少ないと、②原告は市警あることばその他の市関連の他の業務への配転に関する市側の配慮を拒否していること、および③原告の医師が証言したように夜勤を伴う業務では睡眠障害を何らかの形で経験するのを通常のことであるため、ADA第一編における障害としては認められない、と判断されている。

c 「主要な生活活動」の意味

ADAの障害の基本類型において、精神的障害の存在が認められるためには、単に精神的障害の存在を立証するだ

けでは不十分である。この障害が主要な生活活動 (major life activities) を実質的に制限するかを証明しなければならない。いわば、この要件のうちの前半部分にあたる「主要な生活活動」とは何を意味するかについて検討する。

(一) ADAの規定

ADAは「主要な生活活動」を、社会一般における平均的個人がほとんじ、あることは全く困難を伴わない日常生活⁽¹⁾とができる基本的活動であるといふ。これには、自らの身の回りのことができないと、手仕事が行えないといふ、歩くといふ見ること、聞くといふ、話すこと、呼吸すること、学習すること、及び労働を行ふこと、が含まれると規定している。

(二) 精神的障害指針

精神的障害指針では、主要な生活活動の範囲が拡大され、学習 (learning)、思考 (thinking)、集中 (concentrating)、及び他者とのコミュニケーション (Interacting with others)、睡眠 (sleeping) 等が含まれるものとしている⁽²⁾。されば、以下である従来の判例法理に対してFEDOCが異議を唱え、拡大する例示を行ったものである。FEDOC⁽³⁾では、例えば、この例示もあくまでも範囲的リストではなく、「精神的な健康上の問題によって制限される主要な生活活動は、個々人によって異なるものである。主要な生活活動の網羅的リストというものは存在しない。ある人々にとつては、学習および思考など、たものが主要な生活活動を制限する……」との立場をとっている。

(三) 「主要な生活活動」の意義に関する判例法理

これまでも多くの判例により、精神的障害指針において例示された他の人々と労働を行なうこと、あるいは、他者とのコミュニケーションについては、主要な生活活動に含まれないとの先例が確立された⁽⁴⁾。

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

たとえば、被用者が自分が解雇されたのは他者とのコミュニケーション能力を制限するうつ状態によるものであるとして不当解雇を主張した事件において⁽⁷⁵⁾、裁判所は、確かに当該被用者はうつ状態にあったと認定しながらも、他者とコミュニケーションする能力は主要な生活活動の一部を構成するものではないので、ADAにおける障害に該当しないと判示している⁽⁷⁶⁾。

d 「実質的に制限する」という文言の意義

(1) ADAの規定

原告が障害をもつと認められるための最後の立証要件は、主要な生活活動を「実質的に制限する」障害をもつていることである⁽⁷⁷⁾。ADAは、実質的な制限の有無は、「当該制限の程度と、主要な生活活動を制限した期間とに関する諸条件により評価される」と規定している⁽⁷⁸⁾。

この要件が雇用に関して適用される場合には、個人が、一定の種類の業務、あるいは広範な業務のいずれかを遂行する能力が制限されるということを意味し、その制限とは、本人と比較しうる訓練、技術、能力などをもつた平均的個人との比較によって決定される⁽⁷⁹⁾。このため、单一、あるいは、特定の業務を遂行できないというだけでは、雇用に関する主要な生活活動を「実質的に制限する」という要件が満たされないことになる⁽⁸⁰⁾。

たとえば、プロ野球の投手がひじを悪くしたからといって、これによって制限されるのはプロ野球投手という非常に狭い範囲の業務であることから、労働に関して主要な生活活動を実質的に制限するものとはならない⁽⁸¹⁾。これとは逆に、背骨を悪くした個人は、厳しい身体的労働をこなすことができないことから、一定の種類の業務全般がこなせないことになり、実質的に制限するという要件を満たすものと考えられる⁽⁸²⁾。

(2) 精神的障害指針

EEOCが精神的障害指針において、この「実質的に制限する」という要件に関して強調したのは、以下の四つの争点である。

その第一は、実質的に制限されると認められる障害であるためには、精神的な健康上の問題がどのくらい継続して存在しなければならないのか、という期間に關する問題である。指針では、「健康上の問題が実質的に制限するものと認められるためには、それが数ヶ月間以上続き、かつ、主要な生活活動……に関する行為を実質的に制限するものであることが必要である。そして、それが短期間しか継続しない場合、あるいは、主要な生活活動を……実質的に制限しない場合には、これに該当しない」としている。⁽⁸³⁾ 同指針は、具体的事例として、主要な生活活動を実質的に制限するうつ状態が少なくとも一年間継続した場合には、ADAにおけるこの要件を満たすものとしている。⁽⁸⁴⁾ しかしながら、短期間のうつ状態で、治療を受けた後、恒久的なあるいは長期間にわたる影響を経験するものではない場合については、障害をもつ人に該当しないとしている。⁽⁸⁵⁾ しかし、この基準は、障害の有無に関して決定する場合に、障害を緩和する措置を考慮しないとの立場をとっていたため、前述の最高裁判決との関係でその適用が停止されている。

第二は、他者とのコミュニケーション等において実質的な制限の有無について判断する場合に、誰と比較するべきかという問題である。EEOCは、特に、他者とのコミュニケーションや集中力が問題となつた場合には、当該被用者は、社会における平均的な個人と対比されなければならないとしている。⁽⁸⁶⁾ この判断基準によれば、同じ職場で働く労働者や監督者との円滑な対人関係が築けないといっただけでは障害を構成するものとは考えられないが、高いレベルの敵意が常態化している場合や、社会からの引きこもり、あるいは必要なときにコミュニケーションができないこ

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

となどの社会的コミュニケーションに関する問題が深刻な場合には、これに該当するものとしている。⁽⁸⁷⁾

第三は、実質的な制限の有無に関する立証に、専門家証言が必要かどうかという問題である。この点についてEEOCは、専門家証言は必要とされないと立場をとっている。⁽⁸⁸⁾ すなわち、この立証については、当該個人、家族の構成員、友人あるいは職場を同じくする労働者の証言を検討すればよいのである。また、これらの証言は、当該個人の症状に関するものでなければならず、当該障害に伴う一般的な症状に関する証言であつてはならないとされている。⁽⁸⁹⁾

最後に、EEOCは、この精神的障害指針を公表した時点では、障害の有無を判断する場合には、障害をもつ人がその障害を緩和するためにとっていた措置、すなわち、医学的治療や補助器具の使用などは、障害の有無を判断する場合に、考慮すべきではないとの立場をとっていた。⁽⁹⁰⁾ このため、精神的障害に関する、薬物治療等の効果を考察することなしに、この判断を行なうべきであるとしていた。この考え方に基づけば、もしも被用者が双極性障害を数ヶ月間にわたって患い、これが後に薬物治療により直った場合でも、当該被用者の本当の状態は分からぬことと、薬物治療による矯正は考察すべきでないことから、当該被用者は障害をもつ人として認められることになる。このことは、従来の判例が、薬物治療がうまくいった場合、当該個人を障害をもつ人に該当しないものとしてきた判断基準を、EEOCが正面から批判したことを意味する。⁽⁹¹⁾ しかし、すでに述べたように、連邦最高裁判決が障害を緩和する措置については障害の有無に関する判断を行うときに考慮するものとしたことから、現在は、この点に関する指針は効力が停止されている。

(3) 「実質的な制限」 という概念に関する判例法理

裁判所は、ある状態が生活活動を実質的に制限するか否かを決定する場合には、通常、①当該健康上の問題の性質

と程度、②健康上の問題点の存続期間、③当該問題の長期間にわたる影響、の二つの要素を考察して決定するという判断基準をとった。⁽⁹⁴⁾

この基準を見ただけでは、これに対応する精神的障害指針と大きな差がないようにも見える。しかしながら、多くの裁判所は、この判断基準を、原告における障害の存在を否定し、使用者による正式事実審理を経ないでなされる判断を求める申立を認める場合に頻繁に用いてきた。なぜそのようなことが起りうるのであろうか。その理由は、原告はこの要件に従って自らの障害が生活活動を実質的に制限するものであることを証明したのちに、それにもかかわらず、当該業務に関して適正な就業能力があるというADAにおける雇用差別の存在を証明するための別個の要件を立証しなければならないことにある。すなわち、雇用に関する主要な活動に関して実質的な制限を受けているのであれば、適正な就業能力を満たすことはないと判断されるのである。この問題は、しばしば矛盾する立証上の問題として指摘され、連邦最高裁も、リハビリテーション法の下の Alexander v. Choate 判決において、この二つの問題は、ひとつつのコインの裏表であると指摘している。⁽⁹⁵⁾ いの「実質的に制限する」という要件を「適正な就業能力」をもつという要件と相反するものとして促える判例法理こそ、障害をもつ人々が雇用に関してADAの保護を受けようとするときの最大の障害となっているのである。

以下、本要件について、精神的障害に関する典型的な判例を見ることにする。

また、Sarko v. Penn-Del Directory Co. 判決においては、娘が死亡したことにより、重度のうつ病になってしまったが原因で解雇されたと主張した原告に対して、裁判所は、EEOC遵守マニュアルに基づく分析を行った。⁽⁹⁶⁾ そして、本件で問題とされている主要な生活活動は、業務遂行能力に関するものに限られているとした上で、原告が主張す

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

る障害により影響がでているのは、原告が疲れ果ててているということと、定時に出勤できないという二点だけであるため、これをもって実質的な制限があるとは認定できないと判示した。⁽⁹⁹⁾

Wheelock v. Philip Morris 判決は、短期間の精神的問題が障害に該当するか否かと、広範な職種における実質的制限の有無という二つの問題が争点となつた事件である。⁽¹⁰⁰⁾原告は自らが解雇されたのは、経営者の一人による人種差別発言等のいやがらせを受けたことで、うつ状態となり、この症状を改善するために薬物治療を受けた結果、眠気をもよおして業務に関する影響があつたためであり、ADAにおける保護対象に該当すると主張した。⁽¹⁰¹⁾裁判所はまず、薬物治療の副作用による短期間の健康上の問題については、ADAにおける実質的に制限のある障害の要件とされていて期間の要件に合致しないと判断し、単なる状況的なもの過ぎないとして原告の主張を退けた。⁽¹⁰²⁾裁判所はさらに、このことにより原告は被告会社において地区営業担当者として勤務することはできなくなつたかもしれないが、これによって、他の業務を遂行することができなくなつたわけではないので、ADAにおける障害をもつ人に該当しないと判示した。⁽¹⁰³⁾

また、職場におけるストレスに関する判例を見る限り、特定の上司と同じ職場で働きたくない、あるいは働けないといった一般的なストレスをもつて、業務に関する主要な活動を実質的に制限するものとは言えず、ADAにおける障害とは認められないと判断されてきた。⁽¹⁰⁴⁾さらに、多くの判例が、ADAにおける業務に関する主要な生活活動は、被用者が単に上司や同僚との人間関係がうまくいかないというだけでは、「実質的な制限」という要件を満たすものではないと判示している。⁽¹⁰⁵⁾

2 記録類型・みなし類型による立証

a ADAの規定

これまで、精神的障害に関して第一類型における立証上の問題を見てきた。しかし、精神的障害の立証は、第一類型である過去の障害の記録に基づく場合と、第二類型である使用者が精神的障害があるとみなししたことによる場合にも認められる。⁽¹⁵⁾

まず、第二の記録類型⁽¹⁶⁾は、かつて障害をもっていたが完全に、あるいは少なくとも十分に回復したため、その健康上の問題が当該個人をもはや主要な生活活動において実質的に制限していないにもかかわらず、使用者がその障害の記録に着目して差別する場合を想定して障害として認めるものである。また、この第二類型は、過去に実質的に制限のある精神的な健康上の問題があると誤って診断された個人についても適用される。個人の過去における精神的状態に関する記録の開示は、使用者による差別を引き起こす可能性があるばかりでなく、当該被用者のプライバシーの侵害にもつながるものであるため、この記録類型による障害の認定は非常に重要なものと言えよう。

この記録類型における立証では、使用者が、当該個人の書面による医療記録を所持していることが常に要求されるわけではない。たとえば、使用者はある資格をもつ者を雇おうとする場合、当該資格に関して精神的障害に基づく制限が付されている資格証明書をもつ求職者については、この資格制限によって障害の記録があることを知ったものと立証することができる。また、薬物治療の記録や入院の記録が精神的障害との強い関連性を示唆している場合も、精神的障害そのものに関する明白な記録に代って使用者による過去の障害に対する認識を示す証拠として用いることが

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法（永野）

できると考えられる。

次に、ADAが障害の第三類型としているみなし類型は、障害に関する迷信、恐怖、およびステレオタイプな見方に基づく差別と戦うことを目的としたもので、当該個人が過去に障害を実際にもつていなかった場合にも適用可能である。⁽¹³⁾また、このみなし類型は、実際には障害をもつものの、それが主要な生活活動を実質的に制限するという要件を満たさない個人に対して、使用者が実質的制限があると認識し雇用差別の標的とした場合にも適用できる。

b 精神的障害指針

EEOCの精神的障害指針では、第一類型に関する争点が最も重要であるとして、この記録類型とみなし類型に関する問題については、何らの指針や解釈も示されていない。

c 記録類型・みなし類型の立証に関する判例法理

記録類型およびみなし類型の下では、いずれの場合においても、使用者による障害に関する認識の立証が必要となる。このため、被用者が使用者に対して自らの障害のことを知らせず、かつ、使用者もこれに気づいていなかった場合には、被用者はADAの下で保護されないという結果を多く生むことになる。⁽¹²⁾のよう、使用者が被用者の障害に関する知識や認識を持たず、解雇した場合には、使用者の責任を問うことはできない。

Schnake v. Johnson County Community College 判決は、大学で秘書を勤める原告が、不可解な行為をしたことが発端となって、現実に対する認識が変化した二重人格者ではないかと疑われたことから、停職処分を受け、カウンセラーベの面接等が要求された事例であるが、裁判所は、被告たる大学は、原告を精神的障害をもつ人であるとみなしたと認定した。⁽¹⁴⁾

しかし、従来裁判所は、これらの類型の適用に関する慎重であり、一定の制限を課してきたといふことができる。たゞえば、前述の *Sarko v. Penn-Del Directory Co.* 判決では、原告は、自分と監督者との議論やその他の状況からして、使用者が自らを障害がある人とみなしていたとの主張を行っている。⁽¹⁵⁾ しかし、裁判所は、このように使用者が当該被用者がなんらかの健康上の問題を被っていると気づいていたことだけでは、みなし類型の立証要件を満たすことはなく、かつ、使用者の障害に対する認識に基づいて差別的取扱いを受けたとの立証にもならないと判示している。⁽¹⁶⁾ そして、原告がこの類型において立証しなければならないのは、「使用者が被用者は精神的な健康上の問題を被っていることを認識しているだけでなく、そのように認識された障害が実質的に労働能力を限定していると認識する」とある」⁽¹⁷⁾ との厳しい立証要件を課している。

次に、使用者が被用者の精神的障害に関する認識がないと判断された事例を見てみたい。*Simpkins v. Specialty Envelope, Inc.* 判決は、被用者が就業時間中に早退したことを理由に解雇された事件である。⁽¹⁸⁾ これは、本件に適用のある就業規則において、被用者が早く帰宅する場合には、直接の監督者に通知しなければならないと規定されていたが、当該被用者がこの義務を果さなかつたことが解雇の根拠となっている。⁽¹⁹⁾ 本件では、原告の夫が原告が早く帰宅した翌日に使用者に電話し、原告が入院して、何日か仕事に戻れないことを告げている。⁽²⁰⁾ 問題は、この夫による通知により、使用者が原告に精神的障害があると認識したか否かである。裁判所は、使用者が原告を解雇した時点では、原告が躁うつ病を被っていることを知らなかつたため、当該解雇は ADA 違反を構成するものではないと判示した。⁽²¹⁾

Fenton v. Pritchard 判決は、原告が自ら行ったセクシャル・ハラスメントは精神的障害に起因するものであり、⁽²²⁾ その障害について使用者の認識があつたとして、ADA による保護を主張した特殊な事例である。被告会社において

技師として勤務していた原告は、受付業務を担当していた同僚の女性と交際したいと考え、花などのプレゼントを贈り、結婚の話ができるまで交際が発展したが、結局二人の関係は破綻した。それにもかかわらず、原告はこの女性に何度も電話をかけたり、業務中に机のところにぎたり、花を贈るなどの行為を続けた。このため、この女性は上司にこのような状態をなんとかしてほしいと相談した。被告会社は原告とこの問題について話し合う機会を持ち、今後、彼女にコンタクトを取らないように忠告した。原告は彼女が使用者に自分の行為を告げたことを知つて逆恨みし、彼女に脅迫文を送りつけた。⁽¹²⁾ また、その後も、何度も同様の行為を繰り返したため、使用者側は、原告に対し再度厳しい忠告を行つてはいる。それにもかかわらず、原告は車で彼女の後をつけ、ついにはアパートの前で平手打ちするという事件に発展した。原告は辞意を表明し、会社側もそれが最善の策であろうと考えていたが、原告がアパートの賃貸契約を解除する正当事由が必要であったため、原告のために解雇を示唆する通知を送付した。⁽¹³⁾ 裁判所は、たとえ被告会社が原告が暴力的であることを知つていたとしても、このことから原告に精神的あるいは感情に関する障害があると認識していたものと認定することはできず、原告に対するADAの適用はないと判示した。⁽¹⁴⁾

C 適正な就業能力のある個人

1 ADAの規定

ADAにおいては、障害をもつ適正な就業能力のある個人とは、「障害をもつた人で、合理的な措置の有無にかかわらず、当該個人の現在の職務あるいは希望する職務における業務の不可欠な機能を遂行できる者」であるとされて

いる。この条件の下では、第一に求職者や被用者は当該業務の不可欠な機能を遂行できなければならぬ。⁽¹³⁾たとえば、ある弁護士事務所が、新たに弁護士を雇用しようとする場合、米国法曹協会に認可されたロースクールを卒業し、当該州の司法試験に合格していることを条件とし、障害をもつ求職者がこれらの要件を満たしているのをれば、適正な業務能力があるものと認められるのである。⁽¹⁴⁾

第一に、この要件の下では、当該被用者あるいは求職者が、合理的な措置がある場合とない場合とで、当該業務に関する不可欠の機能を遂行できるか否かが問題となる。⁽¹⁵⁾この不可欠な機能という条件は、障害をもち適正な就業能力のある個人が、当該業務に伴う周辺的であまり重要でない機能を遂行できないことを理由に雇用されない事態を防ぐためのものである。すなわち、使用者は、障害をもつ人が合理的な措置をとることにより不可欠な業務を遂行することができるのであれば、そのような措置をとることが要求されるのである。ここで、ある業務において何が不可欠な機能であるかを決定するにあたっては、①当該機能を遂行する職務が存在するか否か、②当該機能を遂行できる被用者の数が限られたものであるかどうか、および③当該機能が非常に専門的なものであるがゆえに、使用者は当該機能を遂行できる専門的技術や技能をもつ個人だけを雇用するかどうか、が判断のための要素として考察されることになる。⁽¹⁶⁾たとえば、もしもある弁護士が読字障害で、文書の校正を行うことが困難である場合においても、この弁護士が必要な法律調査と分析を行うことができるのであれば、当該業務に不可欠な機能を果たすことができるといえる。このため、使用者が取るべき合理的な措置としては、事務所の他の被用者にこの周辺的な校正業務を行わせることになるであろう。⁽¹⁷⁾その一方で、校正業務に関する求人の場合には、校正を行うことが不可欠な機能であるため、使用者は、読字障害である個人に対してこれを補助する他の被用者に割り当てる必要はないことになる。⁽¹⁸⁾

ADAにおいて、特定業務において何が不可欠な機能であるかを決定するのは使用者である。⁽¹³⁵⁾ 裁判所が事後的に判断するものではない。しかし、使用者が当該業務に関する求人を行ったときに、この不可欠な機能に関して十分な記述を行わなかった場合には、そのような募集広告や書面における記述が、裁判所により判断基準として用いられることがある。⁽¹³⁶⁾ このような場合には、裁判所による裁量的判断の余地が広がることになる。

ADAの下では、使用者は被用者に対する措置を行ったために全体の業務の基準を下げたり、変更したりすることまで要求されていない。⁽¹³⁷⁾ 事実、使用者は、障害のある被用者に対して、他の労働者と同じレベルの業務遂行能力を求めることが認められている。⁽¹³⁸⁾

2 精神的障害指針

精神的障害指針は、適正な就業能力に関して、なんらの特別な解釈基準も示していない。このため、EEOC規則による「障害をもつ人は、当該業務に必要とされる技術、経験、教育、およびその他の業務に関連する要件を備えていなければならない」とする基準が用いられることになる。

3 適正な就業能力要件に関する判例法理

前述したとおり、多くの判例では、被用者あるいは求職者が障害により当該業務に関する主要な活動が実質的に制限されていることを立証した場合に、当該職務に関する適正な就業能力がないとする判断がとられている。ここでは、精神的障害に基づく雇用差別が主張された事例において、何が適正な就業能力であると判断されているかについて、

判例の傾向を見るに至る。

a 周辺的業務の比率と応募時の記述

適正な就業能力の有無が問われるときに、果たして、それが周辺的な業務なのか、不可欠なものであるのかが問題とされる。また、当該業務が採用過程で使用者により業務内容として明記されていましたかも争点となる。

Overton v. Reilly ⁽¹³⁾ 判決は、連邦環境庁に勤務し化学分析の業務に従事する被用者が、リハビリテーション法の下で、一つ病を含む精神疾患を治療する薬物の副作用により電話への応答や他者とのコミュニケーションが困難である等の理由により解雇された事件である。裁判所は、原告が当該業務に関する不可欠な機能を果たすことができるのであれば、同じ職場の労働者に電話の応答をさせることができると判断した⁽¹⁴⁾。この判断の根拠となつたのは、電話への応答は当該業務の五パーセントの比重しか占めておらず、かつ、使用者による当該職務の記述において外部コミュニケーションする能力が含まれていなかつたことが挙げられた⁽¹⁵⁾。

b 定時の出勤

定時の出勤は、すべてではないものの、ほとんどの業務における不可欠な機能であると多くの判例において認められてくる。たとえば、Jacques v. Clean-Up Group, Inc. ⁽¹⁶⁾ 判決では、てんかん症の障害をもつ工場の清掃担当者は、この障害のゆえに自動車免許を取得できず、公共の交通機関を利用して通勤する他はなかつたが、この方法では、八時の始業時に職場に来ることができなかつた。原告はこれを理由として解雇されたが、裁判所は、清掃業務が九時半までに終了しなければならないことを考慮すれば、定時の出勤は不可欠な業務であると判示して、原告によるADAに基づく雇用差別の主張を退けている。

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

c 欠勤・早退の程度

多くの判例では、過度の欠勤は適正な就業能力の要件を満たすものではないとされているが、*Sunkett v. Olsten Temporary Services* 判決⁽¹⁴⁾では、てんかん発作により一度だけ無届で早退した被用者が適正な就業能力がないとして解雇されたことに対し、裁判所は、一度の無届の早退をもって、適正な就業能力がないとは言えないと判示した。

d 他の労働者との人間関係

Palmer v. Circuit Court of Cook County, Social Service Dept. 判決⁽¹⁵⁾は、妄想障害をもつ原告である黒人女性が、同僚に対する脅迫的な態度や行為により何度も停職処分となり、最終的には解雇されるに至った事件である。裁判所は、そのような態度がないこと自体が業務上の不可欠な機能であると認められるため、原告は適正な就業能力をもつ個人とは言えないと判示した。

e 長時間勤務と昼夜間勤務のシフト

Sinmerman v. Hardee's Food Systems, Inc. 判決では、ファースト・フード・レストランの上級職マネージャーにおいて、週五〇時間勤務ができること、及び夜間勤務ができることは、当該業務にとって不可欠な機能であると判断され⁽¹⁶⁾、うつ病であるためにこの勤務体制をこなせず、単なるマネージャーとしての業務に配転されていた被用者が、統括マネージャーとしての職に復する機会を否定された事實をもって、ADAに違反するものではないと判示した。

f 暴力的振舞

精神的障害に起因する暴力的な振舞がみられる場合には、たとえそれが同僚や第三者への直接的な危険を及ぼすものでない場合でも、適正能力要件を満たすものではないとして、使用者による解雇を認める判例は多い。たとえば、

そのような事例としてリハビリテーション法に関する *Mazzarella v. United States Postal Service* 判決を挙げる。原告は、退役軍人で、現役のときの負傷による 80% の障害率 (an 80% disability rating) と爆発人格症 (explosive personality disorder) であると診断された⁽¹⁵⁾。原告は業務を遂行していなかったに、ストレスを経験するようになり、監督者の一人が「自分を殺そうとしている」と感じた⁽¹⁵⁾。ある日、三人の監督者が心異なった業務に関する指示を受けてストレスが高まつたことが原因となって、廊下で卑猥な言葉を叫び、机の上の物をすべて落し、椅子やタイプライターを投げたりするといった行動に出たが、他人に暴力をふるったり、直接的に脅したりすることはなかった⁽¹⁵⁾。この行為により、原告は医療担当部署に連れていかれ、翌日にはその精神的治療のために、退役軍人病院への入院が認められた⁽¹⁵⁾。原告はこの行為を行った日まで業務上の問題を起したことはなかったにもかかわらず、七年間勤務したこの職から解雇された⁽¹⁵⁾。裁判所は、原告に障害があることを認めながらも、当該業務に不可欠な機能を遂行する能力がないとして、使用者に正式事実審理を経ないでなされる判決を認めている。

（一） 安全の維持や第三者からの信頼が不可欠な能力であるとされる場合

一定の職種においては、適正な就業能力として、第三者への安全の確保と一般社会からの信頼が要求されるものがある。このような場合、精神的障害を持つ人がこれら的要求を満たすものであるかが、個別の事例⁽¹⁵⁾とに問われる気になる。以下、この問題が顕在化する多い三つの職種について検討する。

（一） 法執行官

まず、リハビリテーション法の適用事例ではあるが、典型的なケースとして、連邦公務員で法執行官に関する事件を見てみたい。この *Lassiter v. Reno* 判決では、裁判所は、妄想的人格障害 (paranoid personality disorder) を

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

めの連邦執行官の解雇を支持してい。⁽¹²⁾ これは、彼が自宅に武装して立っているところの事件を引き起こした後、連邦執行官 (the United States Marshall Service) が、当該業務の遂行に不可欠な銃の携帯に適正な就業能力がないと判断して解雇したことをが支持されたものである。

また、Hogarth v. Thornburgh 判決は、秘密情報を含む文書の送付と受領を伴う業務を行っていたFBIの担当官が、双極性障害であることを理由に解雇された事例である。⁽¹³⁾ 裁判所は、現実を認識する能力は当該業務にとって不可欠のものであり、原告を解雇したことはハビリテーション法504回条に違反せず、原告に対する秘密情報へのアクセスを制限すこ⁽¹⁴⁾ た措置では当該業務に不可欠な機能を排除する⁽¹⁵⁾ことになると判示し、当該解雇を支持している。

(2) 医療関係者

医師、看護婦、およびその他の医療サービスに従事する専門家についても、①患者に対する直接的な責任があること、②社会的信頼が業務の基礎となっていること、③ストレスの高い環境の中での適切な判断能力が要求されること、④麻薬等の規制品に対してアクセスすることができる⁽¹⁶⁾こと、等の条件から、一定の場合に精神的障害をもつ人には適正な就業能力がないとの判断がなされる場合がある。

具体的な事例としては、自殺傾向のある精神医療のケース・ワーカーは合法的に解雇⁽¹⁷⁾した⁽¹⁸⁾りハビリテーション法に関する Doe v. Region 13 Mental Health-Mental Retardation Comm'n 判決⁽¹⁹⁾がある。

また、Scott v. Beverly Enterprises-Kansas, Inc. 判決⁽²⁰⁾は、過去の薬物中毒の記録のめで、州から条件付の看護士ライセンス (a restricted nursing license) のふを⁽²¹⁾め、このため精神や感情の状態を変える薬物や物質へのア

セスを制限されていた者が、看護主任の職に応募し、⁽¹²⁾ 面接で看護士ライセンスに制限が付されていることを明らかにせず、合理的措置も求めなかつたため、後になつて解雇されたという事件である。⁽¹³⁾ 裁判所は、当該看護主任の業務にせこられる薬物へのアクセスが不可欠な業務の一部を構成し、これに対する適切な措置もありえないので、原告はADAにおける適切な就業能力をもつ者とは言えず、使用者による正式事実審理を経ないでなされる判決を求める申立を認め、使用者による解雇はADAに反するものではないと判示した。⁽¹⁴⁾

(3) 法律職に代表される他者からの信頼が基礎となる業務

法律職や財務担当者などの他者からの信頼が基礎となる業務では、一定の不適切な行為により、当該被用者への信頼そのものが揺らぐため、信頼自身が不可欠の要素であると判断される場合が多い。このため、これらの業務に従事していた精神的障害をもつ人が障害差別を理由に提訴した判例の大部分は、使用者勝訴の結果となつている。⁽¹⁵⁾

この類型の判例の中でも、リハビリテーション法の適用事例ではあるが、最も著名な判例の一例である Bolstein v. Reich⁽¹⁶⁾ 判決を見てみたい。この事件では、労働省に勤務していた弁護士が、慢性のうつ状態と重度の人格障害 (severe personality disturbance) ⁽¹⁷⁾ をわざわざ担当していった高度の法律業務が遂行できなくなつたとして降格された。裁判所は、リハビリテーション法は、当該使用者たる行政機関に対して、この地位に要求される義務を障害をもつ使用者に免除する⁽¹⁸⁾ことを要求するものではないと判示した。さらに、労働省が、原告を解雇せずに、本人が遂行できる業務への配転をおこなつたことは、合理的な措置をとつたものであると判示した。⁽¹⁹⁾

第二章 精神的障害をもつ人に対する合理的な措置

A ADAの規定

ADAは、障害をもつ求職者あるいは被用者が、当該業務について適正な就業能力を持ち、合理的な措置がとられることで当該業務に不可欠な機能を遂行できるのであれば、使用者にそのような合理的な措置をとることを要求している⁽¹⁰⁾。同法は、この合理的な措置という概念により、使用者により慣行的に行われてきた業務のやり方を変えさせ、あるいは、労働環境を修正することを要求することで、障害をもつ人の均等雇用と雇用機会の拡大とを達成しようとしている⁽¹¹⁾。このため、使用者は、障害をもち適正な就業能力をもつ人に対してなんらかの措置が必要になるからといって、これらの個人に優先して障害のない適正な就業能力をもつ個人を選択し、雇用することは違法となる⁽¹²⁾。使用者は、以下で論じる重大な支障などの抗弁事由を立証できない限り、採用、給与、昇進、解雇、その他の雇用に関する諸決定に関して、障害をもつ人が必要とする合理的措置を、障害をもつ人に対するマイナスの判断要因として考慮することは認められない⁽¹³⁾。

ADAでは、合理的な措置に「被用者により使用される現存する施設を障害をもつ人にとって容易にアクセスでき、かつ、利用可能なものにすること」⁽¹⁴⁾および「業務の再編成、パート・タイム、あるいは修正された業務スケジュール、空席の職務への配転、機器または装置の取得または改造、試験、訓練教材、または方針の適切な調整または変更、資

格のある朗読者または通訳者の提供、およびその他の同様な措置⁽¹⁷⁾が含まれると規定している。

このADAにおける合理的措置条項は、使用者に対して、特定業務における義務や目的と、障害をもつ被用者や求職者にとっての制限とを個別に評価することを要求するものである。⁽¹⁸⁾多くの経営者は、客観的で統一的な雇用基準を採用したがるが、ADAは、業務ごとに、障害をもつ被用者についての個別的評価を行うことを要求している。⁽¹⁹⁾ ADAは、この個別的評価要件により、障害をもつ人々に対するステレオタイプな分類がなされることで、雇用に対する悪影響がでないようにすることを意図している。⁽²⁰⁾

このようにADAにおける合理的な措置の決定にあたっては、障害をもつた被用者・求職者と業務ごとの個別評価が必要となる。このため、もしも使用者が、読字障害をもつ被用者は文書を読むことが要求される仕事においては不要なストレスを被るとか、読むことが関連する業務を遂行することができないといった仮定に基づいて、当該被用者の義務を一方的に制限する場合には、ADA違反を構成することになる。⁽²¹⁾また、使用者が、読字障害をもつた被用者は特定の業務の遂行に興味がない、あるいは行うことができないといった仮定に基づいて、障害をもつ被用者に対して昇進に関する別のルートや基準を採用した場合にも、やはりADA違反をとなるのである。⁽²²⁾

ADAでは、この合理的な措置の要求は、適正な就業能力のある障害をもつ人から請求されるという前提に立っている。このため、そのような要求が障害をもつ人からなされない場合や措置自体が必要でない場合においては、ADAは使用者に対して特定の措置を当該被用者に受け入れるよう要求することを禁じている。⁽²³⁾その一方で、もしもある措置が障害をもつ被用者にとって必要であるにもかかわらず、当該被用者自身がその受け入れを拒否した場合には、その被用者は当該職務を適正に遂行することが、定義規定の論理的帰結として、できないはずである。そのような場

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

合には、使用者は、職務が遂行できないことを理由として、当該被用者を解雇することができる。⁽¹³⁾

B 精神的障害指針

精神的障害指針においては、この合理的な措置に関して以下の二つの点で、従来の判例法理を超える解釈を示している。その第一は、どのような場合に、求職者・被用者から合理的な措置の要求があつたと判断されるべきかという基準であり、第二が、何をもって合理的な措置を構成するのかという具体的な事例である。

まず第一に、ADAは障害をもつ求職者・被用者側から合理的な措置の要求がなされたと判断されるべきかというので、何をもってこの要求がなされたとするかについての判断基準が必要となる。指針は、まず、必要な措置を決定する過程において、当該求職者・被用者と使用者との間において、協力的なコミュニケーションがなされる必要があることを強調している。⁽¹⁴⁾ そして、この合理的な措置の要求がなされる場合には、ADAに言及したり、「合理的な措置」という言葉を用いる必要はなく、また文書に基づく必要もなく、被用者が単に「憂鬱でストレスを受けている」ので休ませて欲しいといったような「簡潔な言葉 (plain English)」による医学的身体状況に関する言及があればよいとされている。⁽¹⁵⁾ また、合理的な措置の要求は、被用者の家族構成員、友人、医療関係者あるいはこれらの代理人などからも要求することが認められるが、被用者本人は、これら第三者により求められた措置を受け入れなければならぬ義務はない。⁽¹⁶⁾ さらに、障害をもつ人は、合理的な措置の要求を雇用開始時に行う必要はなく、雇用期間中であればいつでもなすことができる。被用者から合理的な措置に関する要求があつた場合には、使用者は、当該被用者にADAの保護対象となる障害があるかどうかを知る権利があるので、その精神的障害に関する診断書の提出を求めるこ

ができる。

第一は、何をもって合理的な措置とされるのかという問題である。指針においては、まず、個々人における障害と業務環境には様々な条件の違いが想定されるので、何をもって当該個人に対する合理的な措置とするかは、個別の検討が必要であるとしている。また、場合によっては、精神医学の専門家やカウンセラーなどにより、何が適切な措置であるかについて、助言を受けたり、使用者と被用者とのコミュニケーションの促進をはかることができるとしている。EEOC規則では、この「措置」⁽¹⁴⁾とは「障害をもつ人が均等な雇用機会を得るためになされる労働環境の改変、あるいは、慣習的に行われる方法の改変⁽¹⁵⁾」を意味するとされている一方で、「合理的な措置」については定義をおかず、例示を行っているだけである。この例示は、限定列挙ではないとされ、「(A) 被用者により使用されている既存の施設を、障害をもつ人にとってアクセスすることが可能で、かつ、利用しやすいものに改善すること、および(B) 障害をもつ人のための、業務の再編、パートタイムや勤務時間の変更、空き業務への配転、器材や装置の購入や改善、試験・教育資材・就業規則の適切な調整や改善、資格をもつ音読家や通訳、その他の類似の措置⁽¹⁶⁾」が含まれるとする。精神的障害指針は、さらにこの追加事例として、治療のための休暇の追加、使用者が提供する輸送手段を障害をもつ人にも使えるようにすること、いつ、どのような不可欠な機能が遂行されるかを変更すること、等を挙げている。⁽¹⁷⁾

これらの中で使用者側から最も不満のでているのが、勤務スケジュールの変更である。本指針では、職場を離れることが使用者にとって重大な支障にならない限り、障害の治療や回復のために職場を離れることが認められなければならないとされている。さらに、指針では、障害をもつ人は、様々な勤務時間帯、たとえば九

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

時から五時までの代わりに一〇時から六時までといった勤務が認められるべきであるとしている。⁽¹³⁾

また、集中することが困難な個人に対し、部屋の区分やパーテイションを設置することが合理的な措置の具体例として挙げられている。⁽¹⁴⁾ EEOCは、障害をもつ被用者が監督者と意見などが対立した場合には、当該監督者を変えることまでは要求していないものの、指針では、監督者は被用者が合理的な措置として求めるような監督方法を調整することが推奨されるとしている。⁽¹⁵⁾ 被用者の配転も合理的な措置を構成するものである。個人の配転は、それが重大な支障になるものでなく、かつ、使用者と被用者が最善の代替案であると合意した場合には、個人の配転が認められる。⁽¹⁶⁾ しかしながら、この配転は、同様の地位あるいはそれより低い地位に空きがある場合、あるいは合理的な期間の間に空きができる場合にのみ利用可能な手段であるとされている。⁽¹⁷⁾

C 合理的な措置に関する判例法理

1 双方向のコミュニケーション

EEOCは、どのような措置が合理的であるかは、当時者の協力的な対話を通して、個別に決定されるものであるとしている。⁽¹⁸⁾ このため、果たして、使用者が障害をもつ人と十分なコミュニケーションをとらなかつた場合に、使用者はなんらかの具体的な責任を負うか否かという問題が生じるが、この点については、連邦控訴審裁判所間においても、巡回区により判断が分かれている。第九、十、および十一巡回区では、このような場合でも使用者はこれだけを理由として責任を負うことはないと判断する判例法理がとられている。これに対して、第一、第三、第四、および第七巡

回復では、使用者にその責任を課して⁽²⁸⁾いる。

いじめ⁽²⁹⁾によるよつた場合であつても使用者の責任を肯定する第七巡回控訴裁判所による *Bultemeyer v. Fort Wayne Community Schools* ⁽³⁰⁾を検討する。この事件では、長期にわたつて学校の用務員として勤務していた精神障害をもつ被用者が、配転された直後に解雇された。配転後の新たな監督者は、かつての職場で彼が受けたいたのと同様の措置を与えたなかつたため、当該使用者は、ADAに基づいて、この解雇は自らの双極性障害 (bipolar disorder)、不安症の発作 (anxiety attacks)、分裂病 (paranoid schizophrenia) に対して使用者が合理的な措置をとらず、かつて、これを理由に解雇したものであるとして訴えた。これに対して、使用者たる学校区は、原告は「適正な就業能力をもつ個人」に該当しないと主張した。⁽³¹⁾裁判所は、使用者が原告を機械的に解雇したという事実に着目して、学校区は「障害をもつ被用者という問題そのものを排除」したかたが故に、原告によるストレスの少ない業務に従事したいとの申出に対し、双方回のローランケーションをとるという手続を意図的に行わなかつたと判断した。⁽³²⁾そして、下級審による正式事実審理を経ないでなされる判決を破棄し、再審を命じたのである。

2 使用者が被用者のもつ障害について知らなかつた場合

使用者に被用者の健康上の問題に関する認識がない場合には、障害に関する差別の責任を負うことはない。⁽³³⁾精神的障害は、必ずしも外から見て判明しやすいものではないため、職場で不適切な行動が起きた場合、あるいは、被用者が自らの障害について使用者の注意を喚起した場合を除いて、精神的障害について発見されない場合が生じやすい。このために合理的な措置がとられず、解雇された後になつて ADAに基づく差別を主張するのが困難になることが

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法 (永野)

多々起かるのである。すなわち、①精神的疾患には、必ずしも視覚的な兆候が存在しない場合があり、使用者にとって把握が困難である」と、②精神的障害をもつ人にとって、使用者のところへ行って自らの症状を説明し、かつ合理的な措置を要求する」と自体が非常に困難であり、かつ、自らのプライバシーを明かす必要がある」と、および、③いくつかの精神的疾患の場合には、被用者自身が自らに障害があることを理解していかなければなりない場合⁽²⁸⁾や、明白に思考できない場合があること、等がこののような事態の原因となつてゐるゝと考えられる。以下、いくつかの判例を見ていくことにする。

Stola v. Joint Industry Board 判決は、見習の電気技師が組合の地域代表者に暴力を働くなどの多くの問題を引き起し⁽²⁹⁾、業務上の行為に多くの難点があることを理由に解雇されたという事件である。⁽³⁰⁾原告は、解雇された後に一般的不安障害 (general anxiety disorder) であると診断された。⁽³¹⁾裁判所は、当該被用者にとっても認識されていかつた精神的な健康上の問題によつて引き起された不適切な行為については、使用者はその解雇に対する責任を問われる⁽³²⁾ことはないが、解雇された当該被用者が同じ職務に再び求職した場合⁽³³⁾は、この精神的な健康上の問題について配慮しなければならないと判示した。⁽³⁴⁾

American University v. District of Columbia Commission on Human Rights ^{判例}は、自らの障害が業務遂行上の問題の原因であることを隠蔽している被用者に対しては、使用者は、そのような障害の性質を確認するための調査を行つ義務はない⁽³⁵⁾と判示してゐる。本件における原告は、大学に勤務する秘書であり、この職を得る前に躁うつ病により障害給付を得ていたが、職を得るにあたつては單にうつ病であるとだけ使用者たる大学側に通知していた。大学は、彼女がカウンセリングを受けやすくなるように、勤務時間を調整する措置をとつた。⁽³⁶⁾この約一年後になつて、当

該被用者の業務遂行レベルは落ち、眠そうに見え、かつ、怒りっぽくなり、その振舞は、事務所の円滑な運営にも支障をきたすようになつた。⁽²⁹⁾原告の上司は、精神的な問題については尋ねるいとをせずに、個人的な問題にかかわることが原因であろうと考えていた。⁽²⁹⁾しかし、この上司は、口頭および書面により業務に関する問題を指摘したが、原告はこの問題について話し合つことを拒否していた。⁽²⁹⁾この後、原告は、辞職するか解雇されるかのいずれかを選択するよう通告された。⁽²⁹⁾裁判所は、当該監督者は業務遂行に伴う問題と、その原因の特定について話し合おうとする十分な努力を行つたと判示し、⁽²⁹⁾大学側は、その知りうる限りの知識に基づいて原告に対する措置をとつたのであって、認識のない事実に基づいて措置を取る責任まで負うべきではないとの判断を下した。⁽²⁹⁾

Miller v. National Casualty Co. 判決は、躁うつ病に関する治療を受けていた事実を使用者に開示していなかつた保険給付アナリストが、ストレスのための休暇願いを出したところ、使用者から、医学的理由書を提出しなければ解雇すると通知されたもの。⁽²⁹⁾なんらの情報を提供しなかつたことから解雇されたという事例である。⁽²⁹⁾裁判所は、ストレスの治療のために休暇を取ることは、使用者への障害に関する通知を構成するものではなく、かつ、原告は使用者と自らの医学的問題や治療歴を話し合つていなかつたと判示した。⁽²⁹⁾裁判所は、原告が休暇を求めた時点で、自らの健康上の問題を使用者に開示する特別の機会が与えられていたにもかかわらず何らの通知もせず、また、原告の家族が使用者に対し原告の健康状態に関する情報を提供した点については、その情報はあまりに少なく、かつ、遅いものであつたと判示した。⁽²⁹⁾

3 性的恐怖のための措置

性的被害を受けたことからPTSDを被った被用者に対して、使用者は、どのような合理的な措置をとるべきであろうか。この争点が争われたりハビリテーション法の下での事例として、*Simo v. Home Health & Hospice Care* 判決を挙げることができる。当該被用者は、性的被害者となった結果、PTSDになってしまった。⁽²²⁾ このため、使用者は閉鎖的な環境の中で男性と一緒に働くことができないという原告の症状を考慮して、彼女に女性が居住している家屋だけを担当することを認めていたが、原告が自動車事故により一〇週間の傷病休暇をとった後は、この特別措置はもはや取られなくなつた。原告は、男性の患者と共に働くことを要求されたことで、ストレス症状が悪化して不安障害を引き起⁽²³⁾じ、さらに詐欺的な勤務時間シートを提出したことを理由として、業務遂行に十分な能力がないと判断されて解雇された。⁽²⁴⁾ こののち、原告は、傷病給付を申請した。⁽²⁵⁾ しかし、この判例では、原告が女性の患者のみが居住する家屋だけに配置される措置が必要であったか否かについては結論を出さないまま、他の争点に関する正式事実審理を経ないでなされる判決を求める申立が認められた。

4 業務への定期的従事

多くの判例では、業務に定期的に従事することは、当該業務に付帯する「不可欠の機能」とされるので、過度に休みがちな被用者は、会社にとって重大な支障を構成するものであるとされてくる。⁽²⁶⁾

たとえば、*Corder v. Lucent Technologies, Inc.* 判決では、回帰性のうつ病をしばしば再発していた (recurrent

depressive bouts) 被用者が、一九九四年の三月から一月の間の勤務日の四〇%を欠勤した。⁽²⁴⁾ この被用者は家から遠いところの理由で、より大きな事務所への配転を拒否し、顧客サービス・コールを行う現在の業務に残ることを主張し、また治療のための休暇後の再医学評価にも来なかつたため、解雇された。原告によるADAに基づく不当解雇の訴えについて、裁判所は、原告の欠勤がその精神的障害により起きたものであつたとしても、繰り返される欠勤が他の労働者の負担になるため、当該被用者は予想しうる出勤という「不可欠な機能」を満たしておらず、かつ、使用者はこの事態に対し合理的な措置を行うことができないとして解雇を支持する判決を下した。⁽²⁵⁾

5 プレッシャーのない職場

使用者は、精神的障害をもつ被用者に対する合理的措置として、プレッシャーのない職場への配属まで要求されるものではない。なぜなら、当該被用者が遂行できないと感じている職務上の側面が、当該地位に不可欠なものであれば、被用者は、適正な就業能力をもつた個人に該当しないため、ADAの保護を受けることはないからである。⁽²⁶⁾

第二章 精神的障害をもつ人の雇用に関する使用者の主たる抗弁

ADAは、障害をもつ求職者あるいは被用者が、原告として自らの障害に対する差別の存在を立証した場合であつても、使用者に一定の抗弁を認めている。それが、重大な支障の抗弁、安全に対する抗弁、および就業規則に反する行為についての抗弁である。本章では、これらの抗弁事由を概観し、精神的障害についてどのように適用されるかを

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

検討していく。

A 重大な支障の抗弁

1 ADAの規定

ADAでは、適正な就業能力がある障害をもつ人に対して、使用者が「合理的な」措置をとることが要求される。しかし、使用者が、要求される特定の合理的措置が使用者の経営にとって重大な支障をもたらすものであることを立証した場合には、そのような措置をとらずに、障害をもつ人の雇用を拒否、あるいは解雇することを認めている。これが重大な支障の抗弁である。

ADAは、この重大な支障を、「サブパラグラフ（B）に定められている諸要素に照らして、著しい困難や出費を伴う行為」と規定している。⁽²³⁾これらの諸要素には、（一）必要とされる措置の性質と費用、（二）当該事業所（the facility）における全体的な経済資源、当該事業所に雇用される者の数、支出と経済的資源への効果、当該施設の運営に対するそのような措置の影響、（三）当該適用対象事業体全体の経済的資源、被用者数、事業所数、種類及び地域から見た全体的事業規模、および（四）労働力の構成、構造、機能を含む当該適用対象事業体の活動の種類、あるいは当該適用事業体における事業所間の地理的遠隔性、あるいは経営的・財務的関係性、が含まれるとされている。⁽²⁴⁾このため、大企業にとっては、当該措置が極端なものでない限り、この抗弁によりADA上の義務を回避することは非常に困難なものになる。⁽²⁵⁾これに対して、小規模事業者が、この重大な支障を立証するのはそれほど困難なことではな

い。しかし、EEOCは、単に障害をもつ人が必要とする措置の費用を提示しただけでは、この要件の立証にはならないと解釈している。⁽²⁷⁾

EEOC規則では、重大な支障の抗弁について、「特定の使用者の経済的現実を考慮するものの、考察の対象となるのは経済的困難に限定されるわけではない」と規定している。⁽²⁸⁾ いじでは、重大な支障とは、「不当な費用を要し、高額、実質的、あるいは破壊的なものか、あるいは、当該ビジネスの性質や機能を根本的に変えるもの」と定義されている。⁽²⁹⁾ この分析は使用者にとっての困難度に重点を置いているが、判例では、提案された措置の被用者にとっての価値も関連する要素とされることが多い。

「も」とも、使用者は、その時点で考えられる最高の措置 (“state-of-the-art” accommodations) を提供する義務はない。⁽³⁰⁾ もしも当該被用者の業務関連の必要性を当該措置が満たしていないければ、使用者はADAの合理的措置義務条項を満たしていることになる。

2 精神的障害指針

精神的障害指針においては、この重大な支障の抗弁については、特に何も記述されていない。

3 重大な支障の抗弁に関する判例の展開

この重大な支障の抗弁に関しては、裁判所は、通常、使用者に対する効果に焦点を置き、「非常に事実関係の細かい精査」⁽³¹⁾ がなされる。そして、「使用者は、……提案されている措置が重大な支障を課すものであるか否かについて

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

説明する義務 (the burden of persuasion) を負う」ものとされね。⁽²⁵⁾

ところで、精神的障害が問題となつた具体的な事例について見てみた。Turner v. Jack Rabbit, Inc. 判決では、原告は、夫婦で被告会社に住込みの倉庫管理者として雇用された。妻は脳の動脈瘤 (a brain aneurysm) と水頭症 (hydrocephalus) によって左手に障害が生じるとともに、物忘れがはげしくなつた。しかし、ノートやリストを作るのを止め、記憶に関する障害をカバーすることができ、合理的な措置がとられれば、当該業務の不可欠な機能を遂行することができるとして主張している。⁽²⁶⁾ 問題となつたのは、雇用された直後の教育期間において、彼女がコンピュータを十分に使いこなすだけの知識を得できなかつたことにある。彼女は、コンピュータの習熟のためにメモをとつて講習を受けようとしたが、トレーナーに禁止されてメモをとることができなかつた。そして、使用者は、コンピュータを使用した入力業務が出来ない等の理由によって原告を解雇したのである。原告は ADA に基づいて本件訴訟を起こし、あと一、二週間のトレーニングという合理的な措置があれば、夫婦できちんと業務をこなすことができるとして主張した。⁽²⁷⁾ 裁判所は、原告が要求している追加期間には明白な限定があり、陪審は、被告会社による倉庫経営の費用・効果などを考慮することや、使用者にとって重大な支障ではないと判断する余地があると判示して、被告会社による正式事実審理を経ないでなされる判決を求める申立を棄却した。⁽²⁸⁾

B 安全に対する脅威の抗弁

連邦労働省によれば、一九九七年に職場における暴力行為は、一一〇〇〇の事業所で起きている。このような暴力と精神疾患との関係は、あまり明白となつていないのでなかかわらず、米国社会における偏見から、精神的疾患をもつ

人々は危険であると信じる傾向はいまだ存在している。^(註)このような偏見は、ADAにおける安全に対する脅威の抗弁に見られるよう^(註)な公共政策上の決定にも組み込まれている。

近年におけるいくつかの研究では、精神異常 (mental disorders) と暴力との関係には、「穢やかだが、統計的には重要な関係」がある^(註)ことが示唆されている。しかし、Harold Kaplan 博士と Benjamin Sadock 博士によれば、「一部の人々がすべての精神疾患の患者 (psychiatric patients) に対して恐怖を抱いていることは誤りである」、患者に対する強い怒りを抱いている少數の患者類型^(註)は除外されるので、大部分の患者に対しては全く妥当しない。^(註)潜在的な暴力的振る舞い (potential violent behavior) が想定される要素^(註)としては、(1) 過度のアルコール摂取、(2) 遺捕を伴う暴力行為や犯罪行為の経験、および (3) チャイルド・アドラーの経験 (a history of childhood abuse) ^(註)が挙げられる^(註)としている。

いりやせ、ADAにおける安全に対する脅威の抗弁の内容を概観し、精神的障害をもつ人に対する使用者が当該抗弁を主張した事例を検討する。

1 ADAの規定

ADAは、使用者が被用者に対して「職場における他者の健康あるいは安全に対する直接的な脅威を課すものでない」という業務適正要件を課すことを認めている。^(註)この「直接的な脅威」という用語は、「他人の健康あるいは安全への重大なリスクで、合理的な措置をとることによっても排除しきれないもの」を意味する。^(註)使用者は、この基準を満たすひとのできない被用者を、解雇する^(註)ことが認められる。これが、「安全に対する脅威」の抗弁と

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理(永野)

般に呼ばれるものである。

EEOC規則では、「直接的脅威」とは、「本人あるいは他人の健康や安全への重大なリスクで、合理的な措置をとることによっても排除あるいは減少させることができないもの」とされている。⁽²⁸⁾「重大な」リスクとは、高いリスクであって、若干のリスクの増加を意味するものではない。ある個人が「直接的脅威」をもたらすか否かを決定する場合には、当該業務の機能を安全に遂行できるか否かを個別的評価に基づいて行う必要があるとともに、最先端の医学的知識に基づく合理的な判断や、利用可能なもともと客観的な証拠を考慮してなされなければならない。そして、精神的障害をもつ人の雇用に関してこの抗弁が主張される場合には、直接的脅威をもたらす行動が特定されなければならない。⁽²⁹⁾単に精神的障害の前歴があることや、精神的障害に関する治療を受けていることだけによって、直接的脅威をもたらすものと判断されではならないとされている。⁽³⁰⁾

使用者がこの抗弁を用いる場合には、①当該被用者が適正な就業能力要件を満たすことが出来ないこと、及び、②この基準が業務に関連しており、かつ、業務上の必要性があること、の双方を立証する必要がある。⁽³¹⁾

ADAそのものは、適正な就業能力に関する要件として、「障害をもつ人自身」にとっての安全に対する脅威をなんら問題にしていない。しかし、EEOCは、障害をもつ人自身に対するリスクを、直接的脅威の抗弁の要素に含めた行政規則を制定した。⁽³²⁾これにより、使用者は、被用者が職場における直接的脅威を与えるものか否かを判断するときには、当該被用者個人に対するリスクを考慮できることになる。⁽³³⁾

この規則案が公表されたとき、障害をもつ人自身に対するリスクを考慮することが含まれるのは不当であるとして、障害をもつ人に関連する諸団体から大きな反対がなされた。⁽³⁴⁾その主たる反対理由は、①この本人に対する危険は、本

人自身が評価するべきものであるのに、使用者にその危険性を予測することを認めていること、②このような考え方はパトーナリズムの現われであって適切ではなく、③使用者は障害をもつ人に関するステレオ・タイプなものの見方に影響され、客観的な評価ができない恐れがあること⁽³⁵⁾、が挙げられた。

EOCも、これらの批判のうち、使用者がステレオ・タイプなものの見方をする」とを防ぐ手段をとり、一九八七年の連邦最高裁による *School Board of Nassau County v. Arline* 判決がリハビリテーション法五〇四条の適用にあたって採用した法理を取り入れ、使用者は、この直接的脅威の有無を判断するに当たっては、使用者の主観的な評価ではなく、当該個人の履歴あるいは治療歴に基づいて判断することを要求する規則を制定している。

2 精神的障害指針

精神的障害指針では、使用者は、この直接的危険に関する業務基準を全ての被用者に対して一律に適用することが要件とされている。⁽³⁶⁾ この要件は、使用者が、一般の被用者によって課されるリスクを精査することなしに、精神的障害をもつ人々だけを職場から排除するために直接的危険の抗弁を口実として用いているとの批判に答えることを意図したものである。

またこの指針では、使用者は、直接的脅威を引き起こす行為を特定する義務が課された。⁽³⁷⁾ 精神的疾患に関しては、指針は、「精神的障害の前歴がある」と、あるいは、精神的障害を治療したことだけをもって、『直接的脅威』をもたらすものではない」と明記している。

3 安全に対する脅威の抗弁に関する判例法理

いわば、この安全に対する脅威の抗弁事由に基づく一般的の判例と多数の生命・健康にとって最大級の危険を及ぼす可能性のある核関連業務に関する判例をみると、いずれも、精神的障害に関する事例を取り上げた。

a 看護業務

EOC v. Amego, Inc. 判決⁽²²⁾では、裁判所は、被告たる使用者に正式事実審理を経ないでなされる申立を認め、使用者にリスクを与えるかもしれない被用者の解雇に関する責任はないと判断した。本件の原告たる被用者は、重度の障害をもつ人々のための居住プログラムに勤務し、これらの人々に対する看護業務に従事していたが、使用者は、当該被用者の不安定な家庭生活、うつ状態(depression)⁽²³⁾、最近の自殺未遂などの一連の事実に基づいて、看護対象となる患者に対するリスクが存在するとしてこれを解雇した。裁判所は、使用者による申立を認めるにあたって、原告の職務における不可欠な機能には、薬物投与の管理が含まれ、原告が大量の薬物を摂取したときの行動や感情的不安定を考慮すると、担当患者にリスクを与えず不可欠な機能を遂行することができず、また、このようなリスクを当該職務から完全に排除する合理的な措置が存在しないと判示した。

b 核関連業務

核関連業務に関しては、その公共の福祉と安全に関する点が強調され、精神的障害をもつ人の雇用の排除を肯定する判例が多い。たとえば、McCoy v. Pennsylvania Power and Light Co. 判決⁽²⁴⁾では、電力会社の原子力発電所の運転担当者がアルコール中毒のゆえに、就業証明書(a security clearance)が破棄され、これを必要としない部署へ

の職務に配置転換された。⁽²³⁾原告は、この配転と就業許可証の破棄がADAに反するものとして訴訟を起こしたが、裁判所は、原子力規制委員会から運転許可を受けている使用者は、同委員会により、原告のように規制地域へのアクセスが認められている者が信頼に値する者で、かつ、公共の福祉と安全とに脅威を与えることがないよう、原子力発電所に勤務する者が薬物の影響や、精神的・身体的問題がないことを確實にしなければならず、アルコール中毒である個人の就業許可証を停止あるいは破棄する義務を負うため、この配転はADAの下で合理的な措置であると判断した。⁽²⁴⁾

この他に、核兵器部品製造に従事する労働者に関して判断したものとして、McDaniel v. AlliedSignal, Inc. 判決⁽²⁵⁾がある。政府所有の工場で核兵器に用いる核とは直接に関係のない部品を製造している使用者は、連邦エネルギー省により、同省の就業許可証を所持している者のみを雇用することが要求されしており、また、同省により、判断と信頼性に重大な欠陥を引き起こす可能性のある被用者の精神疾患に関する情報を確実に把握するための手段を実施する義務を負うとともに、なんらかの問題がある場合には、即座にエネルギー省に通知する義務が課されている。被告会社において電気技師として勤務していた原告は、うつ病のために二度目になる入院中であったが、被告会社がエネルギー省にこの事実を通知した結果、同省は原告の就業許可証を破棄し、これによって原告は解雇された。⁽²⁶⁾原告はADA第一編における精神的障害に対する差別であるとして訴えたが、裁判所は、就業許可証を保持することは当該業務の不可欠な機能を構成するものであるとして、原告の主張を退けた。⁽²⁷⁾裁判所は、さらに、就業許可証の破棄はエネルギー省による判断であり、これに対する合理的措置をとることは重大な支障を使用者に強いることになると判断した。

Mitchell v. Crowell 判決⁽²⁸⁾でも、原子力発電所の警備員がその業務に必要な就業許可証を得るための精神検査に合

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

格することができない場合には、これが当該業務にとって不可欠な条件であることから、適正な就業能力をもつ個人とは言えないと判断している。

C 就業規則に反する行為に関する抗弁

1 ADAの規定

ADAは、使用者が就業規則において業務行動基準を設定し、すべての被用者にこれを遵守することを要求することを認めている。このため、使用者は、当該基準が「問題となっている職務に関連し、かつ、業務上の必要性と一致するものである限り」⁽³⁴⁾、障害をもつ人がこの基準に違反した場合、解雇をも含む懲戒処分に付することができるのである。この規定は、行為に関する抗弁と呼ばれている。

2 精神的障害指針

精神的障害指針は、障害をもつ被用者が業務行動基準に従うことができず、かつ、この基準がその職務と業務関連性をもち、さらに、業務上の必要性がある場合には、被用者はその職務について「それにもかかわらず適正な就業能力をもつ」とは言えないため、ADAにおける保護を受けることはできず、使用者は当該被用者に対して懲戒処分を課すことができると規定している。⁽³⁵⁾また、使用者が当該被用者の障害について認識していない場合には、合理的措置は常に将来に向けてなされることになるので、それ以前の不適切な行為に対する処分を障害を理由として免除する必

要はなく、就業規則に従って懲戒解雇とする」とも認められると規定している。⁽³³⁾この解釈は、リハビリテーション法における諸判例においても認められていたものである。⁽³⁴⁾

3 就業規則に反する行為に関する抗弁の判例法理

Breiland v. Advance Circuits, Inc. 判決では、原告たる被用者が、同じ職場の労働者に対して激怒し、屋食部屋のドアフルの上に立たせおも、田舎者を殴打するなど、あるいは、ある監督者を突き飛ばすといった行為が問題となつた。これらの行為は、会社の「職場における暴力」に関する就業規則に反するものであり、この規則には、脅し、身体的攻撃、武器による暴行などが禁止される行為として列挙されていた。同規則では、もしも被用者がこの規則に違反した場合には、解雇を含む懲戒処分に服すると規定されていた。原告のこれらの行為は当該就業規則違反とされ停職処分となり、最終的には精神医療サービスへ紹介された。その担当医師は原告を「大うつ病、分裂的人格障害で、かつ重度の心理的・社会的ストレスをうけている」と診断した。⁽³⁵⁾原告はその後復職し、この裁判の判決時点でも被告会社に勤務していたが、使用者はADAにおいて要求されている合理的な措置を彼の障害のためにとらなかつたと主張した。しかし裁判所は、原告はADAの保護対象に該当しないとの判断を示した。⁽³⁶⁾そしてその理由として、①原告は精神科医により確認された健康上の問題を持っているものの、他者との通常の社会的コミュニケーションが疎外されている」とは、主たる生活活動に影響するものではなく、②他者とのコミュニケーションを主要な生活活動の一つとして挙げるEEOC指針には法的拘束力はなく、③たとえ原告がADAの保護対象となる者であったとしても、就業規則に違反している以上、使用者は原告の行為を無視しなければならない義務はなく、④被告は、原告の行為に対しても、

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

統一的に適用される就業規則に基づいて懲戒処分を行っているので、ADA違反を構成しない、と判示した。⁽³⁹⁾

Palmer v. Circuit Court of Cook County 判決は、他の労働者や上司があつれきを起していた裁判所の被用者に関する事件である。⁽⁴⁰⁾ 業務評価レポートによれば、原告は、上司に対し口汚ない個人的発言をし、かつ、他の労働者を、窓から放り出すなどして脅したらした。原告は、精神科医により、大うつ病と分裂症 (major depression and delusional (paranoid) disorder) と診断された。そして、原告は自宅から、職場にいる上司に対して脅迫電話をかけて適切な措置を取らなかつたと主張した。第一審では、①特定の労働者との人間関係に係わる問題は、ADAにおける障害を構成するものではなく、②他の労働者との人間関係がうまくいかないということは、原告が適正な就業能力をもたず当該業務に不可欠の機能を遂行できなかつたところであり、③使用者は、原告を別の職務に配転したといつこれまでとった措置以上のことを原告の障害に対しといふことを要求されるものではないと判示した。⁽⁴¹⁾ 第七巡回区控訴審裁判所は、この原審判決を肯定したが、ボズナー判事の理由付けは、より簡潔なものであった。同判事は、ある被用者が他の被用者を脅したりした場合には、ADAにおける「それにもかかわらず適正な就業能力のある」という定義を当該職務について満たしていないので、使用者は、ADA違反を構成することなく、当該被用者をその脅迫的行為を理由に解雇することができると判示した。⁽⁴²⁾ この理論に基づけば、使用者は、脅迫的行為をした被用者が就業規則の定める行為基準に違反していたことを立証する必要がないばかりか、職場における暴力と脅迫的行為を禁止する就業規則を制定していなかつた場合でも、このような行為を理由として、被用者を解雇することが認められるといふになる。もともと、この分析は、問題となる行為が暴力的な脅迫の形態を取らなかつた場合には、維持できないも

のと考えられる。

精神的障害指針でも、使用者の業務行動基準を定める就業規則に反する行為が障害から生じた場合には、適正な就業能力をもつものではないとの解釈を示している。しかし、もしも当該就業規則に反する行為が、直接的に障害から生じたという因果関係が明白である場合には、当該被用者はADAにおいて保護され、使用者による解雇等の処分は不適切であるとする判例がある。

第一巡回区控訴審裁判所は、*Teahan v. Metro-North Commuter Railroad Co.* 判決において、障害に起因して起きた不適切な行為は、ADAの保護対象となると判断して、解雇された被用者に有利な判決を下している。同裁判所は、多くの裁判所が用いていふ不適切な行為に関する合法的な懲戒処分と、障害に基づく非合法な差別とを区別する理論には説得力がないと批判している。そして同裁判所は、使用者が障害をもつ被用者（本件の被用者はアルコール及び薬物中毒であった）を、障害に起因した不適切な行為を理由として解雇する場合、当該使用者は、障害そのものを理由とした違法な差別を行うことになると判示している。また、第七巡回区控訴審裁判所による *Despears v. Milwaukee County* 判決は、被用者が、由るのアルコール中毒が不適切な行為の唯一の原因であり、これにより解雇されたことを立証した場合には、その主張が認められる可能性があることを示唆している。

しかし、このような立場をとる場合であっても、就業規則に違反する不適切な行為が障害を直接的な原因としない場合、すなわち相当の因果関係が認められない場合には、被用者に対するADA上の保護は及ばないものとわれてこられる。言い換えるれば、障害と不適切な行為との因果関係が希薄な場合には、被用者による障害を理由とした主張は認められないことになる。たとえば、*Taylor v. Dover Elevator Sys., Inc.* 判決では、同僚とけんかしたことを理由に解

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

雇されたてんかん症の被用者が、①就業規則に違反したのは、通常よりも激しやすい状態にあったためであり、②その原因是、Felbatol という薬品を摂取していたためであるが、③この薬品をとっていたのは、てんかん症をコントロールするためであると主張した。⁽³²⁾ 裁判所は、このような直接的な因果関係に基づかない場合には ADA による障害に基づく差別に対する保護は適用されないと判示した。⁽³³⁾

第四章 精神的障害をもつ求職者・被用者に対する質問・検査の制限と秘密保持の義務

障害をもつ人に対して、求職、内定、雇用のいずれの段階においても、障害に関する質問や検査を行うことは、差別につながるばかりでなく、精神的苦痛を惹起する恐れがある。また、合理的理由に基づいて、使用者がこれらの質問・検査を行うことが認められる場合であっても、その結果については、プライバシーの保護を含めた厳格な管理が必要となる。

本章では、ADA が雇用の各段階において障害に関する質問・検査をいかに制限しているかを見た後、使用者に課された被用者の医療情報の守秘義務に関して概観する。

A 質問・検査の制限

ADA は、使用者に対して、障害に関する質問・検査の制限を、採用段階、内定段階、および雇用後の三段階に分けて規定している。ここでは、まず ADA と精神的障害指針におけるこれらの規定を検討した後で、これらの中心的

争点に関する判例を、精神的障害に関する事例をあげて説明する。

1 ADAの規定および精神的障害指針

a 採用段階における質問・検査

(1) ADAの規定

ADAは、薬物の不法使用の有無を判定するための検査を除き⁽³¹⁾、使用者に対して、求職者あるいは被用者を差別する目的で医学検査や質問を用いることを禁止している。⁽³²⁾さらに、求職者や被用者についての障害とその影響に関する特定の質問をすることも制限している。特に、使用者は、求職者が障害を持つ場合、あるいは、その障害が明白である場合、その障害が一般的にどの程度の影響を及ぼすものであるのかを質問することは認められない。⁽³³⁾しかし、使用者は、求職者が当該業務をこなすことができるか否かについては質問することが認められている。⁽³⁴⁾

たとえば、病院への求職者に対する質問表において、求職者に様々な健康上の問題や制限の一覧表を配布し、自己に当てはまるものをチェックさせるという行為は、禁止される質問に該当する。⁽³⁵⁾これに対して、出版社の人事部が編集部員を募集する場合に、当該業務には小さな文字で書かれた文書の校正が含まれることを説明し、求職者に対して、合理的措置がある場合、あるいは場合において、その機能を遂行できるかどうか尋ねることは認められる。⁽³⁶⁾

(2) 精神的障害指針

精神的障害指針では、使用者による採用段階およびその後の各段階において、使用者による質問・検査によって障害をもつ人が差別されないように、詳細な規定が置かれている。

まず、採用段階においては、使用者は障害そのものに関するいかなる質問もできないという原則が確認されている。⁽³⁷⁾使用者は、求職者に対して、精神疾患の治療歴や入院歴、あるいは精神的・感情的疾患や精神的障害の有無に関する質問を内定前に行なうことはできない。⁽³⁸⁾この唯一の例外は、求職者が合理的な措置を求め、その障害が必ずしも明らかではない場合に限られる。このような場合には、使用者は障害の存在と機能上の制限に関する適切な専門家による医学的記録あるいはその他の種類の文書の提出を求めることが可能とともに、どのような措置がこの問題を改善できるかについて質問することができる。⁽³⁹⁾さらに、使用者は、その障害が当該業務に要求されている諸機能の遂行の妨げにならないことの証明を求めることができる。⁽⁴⁰⁾ここで注意すべきは、まず求職者がこのような議論を始める必要があり、使用者が率先して行なうことが出来ないという点である。

使用者は、当該求職者に対してなぜそのような情報の提供が求められているのか、すなわち、障害の存在の確認と合理的な措置の必要性とを明確に伝えなければならない。さらに、使用者はこれらの限定された目的を達成するために必要な情報だけを要求することができる、とされている。

b 内定後の試験・検査

(1) ADAの規定

ADAにおいては、使用者が、被用者の内定が決定した後であれば、一定の条件の下で試験を行うことを認めている。この条件とは、①全ての被用者に対してそのような試験を受けることを要求すること、②その結果は被用者の他のファイルとは別に保管されること、及び③その結果がADAの目的に従って用いられることである。⁽⁴¹⁾

(2) 精神的障害指針

精神的障害指針は、内定後の検査や質問は、それが同じ職種に従事する全ての内定者に適用されるものであるかぎり、これを行うことを認めている。⁽³³⁾ つまり、この段階では、精神検査や精神障害に関する質問を行うことが認められている。さらに、指針は、これらの質問や検査については、業務関連性が要求されていないとしている。⁽³⁴⁾ もっとも、業務関連性が要求されていないのは質問や検査そのものに関してであって、使用者が、これらの質問や検査の結果を、障害のある個人を排除する目的で利用したとして雇用差別訴訟が提起された場合には、当該使用者は、この排除基準が業務関連性と必要性とに基づくものであることを証明しなければならず、また、合理的な措置をとっても解決することができないことを立証しなければならない。

c. 雇用後の検査—業務関連性と業務上の必要性

(1) ADAの規定

ADAでは、質問や検査が業務に関連することを立証することができ、かつ、「業務上の必要性 (business necessity)」に合致していることを証明できる場合に限り、現在雇用されている障害のある被用者に対する質問を行っていけるとができるとしている。⁽³⁵⁾

(2) 精神的障害指針

雇用後においては、使用者は、被用者に対して質問や医学検査を行うことができるが、これは、当該検査が「業務に関連したものであり、かつ、業務上の必要性に合致した」ものでなければならない。⁽³⁶⁾ 精神的障害指針では、この要件は、使用者が以下の客観的証拠に基づいた合理的考え方による場合にのみ満たされるものとしている。この客観的証拠とは、①不可欠な業務機能を遂行する能力が、被用者の特定の医学的条件によって損なわれること、②被用者がそ

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

の医学的条件によって直接的脅威を及ぼすこと、である。さらに、もしも、ある検査が、連邦政府の規則等により一定の職務を維持するために必要とされているものであれば、そのような検査を行うことが認められる。

2 精神的障害をもつ人に対する試験・検査に関する判例法理

a 違法な質問・検査に関する使用者の損害賠償責任の有無

いくつかの判例において、裁判所は、たとえ使用者が ADA における雇用前の検査要件に違反していた場合でも、この違反だけをもってしては、当該使用者に損害賠償責任はなく、なんらかの損害の立証がなければ、訴訟原因がないとしている。

Barnes v. Cochran ⁽¹⁸⁾ 判決では、採用前の精神検査は、ADA に違反すると認める一方で、求職者が、使用者による不採用の差別的意図を立証できない場合には、特に損害が発生しているわけではなく、原告が本件訴訟において使用者に対しても請求できるのは、将来においてこのような評価が行われないようになることを求める将来的差止請求のみであると判示された。

b 業務関連性の有無に関する判例

Miller v. Champaign Community Unit School Dist. 判決 ⁽¹⁹⁾ では、小学校の用務員に対して、学校区が精神検査を受けねじたことが業務関連性及び業務必要性の要件を満たすと判断され、ADA に違反しないと判断された。この事件では、当該用務員は学校関係者が自分を解雇するのではないかという妄想を持つに至り、これによって、同僚に対する根拠のない非難や、職場にわなを仕掛けると脅すなどの多くの不適切な行為が目立つようになつた。裁判

所は、小学校に勤務する被用者が分裂病的な行為やその兆候が現われた場合には、職務上多くの子供と直接的に接する業務である」とから、精神検査を課すことには業務関連性と業務上の必要性とが認められるとして、当該学校区内による正式事実審理を経ないでなされる判決を求める申立を認めた。⁽³³⁾

Lent v. Goldman Sachs & Co. 判決では、被告会社において派遣被用者として勤務する者がてんかん症の発作をコントロールするために薬物治療が必要かどうかを尋ねた監督者間の応答は、もしもこの応答が当該被用者が横柄な態度をもつて居るかどうかだけを決定するためになされたものであれば、ADAの一〇一一条(d)項(4)において禁じられているものに該当すると判示した。⁽³⁴⁾ そして、被告による正式事実審理を経ないでなされる判決を求める申立を否定し、裁判所は、被告がそのような応答をしたことの意図が何であったかについては、陪審により判断されるべきであり、セントラルは、この応答に業務関連性があるかどうかが判断されるよう指示されなければならない」と判示した。⁽³⁵⁾

Krocka v. Bransfield 判決では、市警察が行った当該警察官に対する血液検査が、抗うつ剤である Prozac を使用して居るかどうかを決定する目的であった場合には、いかなる業務関連性や業務上の必要性がなく、よって、ADA の一〇一一条(d)項(4)に反するものとなると判示された。⁽³⁶⁾ 裁判所は、血液検査は特定の業務関連性がある場合には行う」とが認められるしながらも、その血液検査が、被用者の障害の性質や程度を特定するものである場合には、禁じられるとの判断を示したのである。⁽³⁷⁾

c 再雇用時の質問

次の判例では、障害をもつて居ることのわかつて居る被用者の再雇用の過程において、その障害があつても当該業務を遂行できる能力があるかどうかという質問をすることは、ADAの一〇一一条(d)項(2)に反しないと判示された。

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

Grenier v. Cyanamid Plastics, Inc. ⁽³³⁾において、連邦第一巡回区控訴審裁判所は、元被用者で、最近まで精神疾患があることがわかつて⁽³⁴⁾いる個人に対し、その職場において効率的に業務を遂行することができるかどうか、同僚や上司ともまくやつていいくことができるかどうかを質問すること、および、この被用者の治療にあたった精神科医から業務遂行能力があるとの診断書を発行してもいいことを要求することは、ADAの101条(d項2)に違反しないと判示した⁽³⁵⁾。裁判所は、本件における場合のように、求職者の障害が使用者にわかつて⁽³⁶⁾いる場合においては、精神的障害指針が述べているように、使用者に対し、効果的で合理的な措置を決定するために、当該求職者と双方⁽³⁷⁾のコミュニケーションを行うことを奨励することに重点がおかなければならぬと述べている。

B 精神的障害に関する医療情報の守秘義務

1 ADAの規定

ADAは、被用者の精神的障害を含む全ての医学的記録について、秘密が保持されなければならないとしている。使用者は、障害に関する検査、質問、あるいはその他の関連資料を、通常の人事ファイルとは別のファイルに保管しなければならない⁽³⁸⁾。この障害に関する情報にアクセスすることは、監督者や管理者、救急隊員、安全担当者、および政府の調査担当官等が必要な場合に限って認められる⁽³⁹⁾。

2 精神的障害指針

精神的障害指針では、他の被用者が、なぜ特定の被用者が異なった扱いを受けるのかを使用者に対して質問した場合でも、使用者は、いかなる医学的情報をも開示してはならないと規定している。⁽³⁵⁾ さらに、使用者は、合理的な措置や専門用語で当該被用者を示唆するようないかなる言及をも行ってはならないと規定している。⁽³⁶⁾ もしも使用者がこのような質問に対してなんらかの示唆を行えば、質問をした被用者は、求めている答えがわかつてしまうからである。⁽³⁷⁾ 同指針は、そのような解答や示唆を行う代わりに、使用者は、「合理的な営業上の諸理由、あるいは連邦法の遵守」⁽³⁸⁾のためにそのようにしていると答えるように求めている。

3 守秘義務に関する判例法理

被用者の医学関連情報は、連邦法においてその秘密保持が保障されているものの、不法な開示 (wrongful disclosure) がなされた場合に対する救済が十分に保障されていないのが現状である。⁽³⁹⁾ このような開示により被害を被った者は、精神的苦痛に対する侵害 (infliction of emotional distress) などのカモンロー上の救済措置に基づいて損害賠償請求を行うことになろう。ADAに関する司法判断では、この精神的障害に関する情報の守秘義務違反が主張された事件に対して明白な判断を示した適切な判例がないので、どのような救済が妥当であるかは、今後の問題であるといえよう。

最後に

最後に、精神的障害指針と現在の判例の状況について、簡単に触れて終わりとしたい。

精神的障害指針の大部分は、ADAが成立する以前から存在したりハビリテーション法に関する判例法理を統合したものが多い⁽³¹⁾。このため、全体としては、使用者に対する精神的障害をもつ人を雇用することについて、新たな負担を課したものとは言えないであろう。

ただし、この指針の一部においては、従来の判例傾向を覆そうとする意図が込められていた。たとえば、精神的障害の有無を判断する場合に、薬物治療等の効果を考慮するとする判例法理は誤りであるとされていたし⁽³²⁾、障害をもつ人の家族構成員が使用者に対しても合理的な措置を求める必要はないと判断した判例に対しても適切ではないとして、このような場合でもコミュニケーションを行うことを求めていた⁽³³⁾。この精神的障害指針の判例変更を目指す積極的な姿勢は、多くの判例において、EEOC指針は法的拘束力を持たないものとして無視されてきたことを考へると、非常に野心的な態度をとったと言えるであろう。

また、この精神的障害指針は、精神的障害をもつ人にとってADAの保護を受けるために最大の問題となる「主要な生活活動が実質的に制限されている」という要件を緩和することを意図して、主要な生活活動の一部として、他者とのコミュニケーション、集中、睡眠を新たに具体的例示として挙げているが⁽³⁴⁾、残念なことに、必ずしも多くの判例において肯定されているわけではない。

れいだ、これまで見てきたように、さへいかの争点について、連邦控訴審巡回区間で判断が分かれているという現状がある。今後、連邦最高裁がADAに関する訴訟について積極的に判断を行い、精神的障害をもつ人々の雇用が促進される結果を生むことを期待したい。

(追記)

山本吉人先生には、筆者が本学教員に転じて以来、芸能実演家労働契約研究会をはじめ、多くの場でご指導頂きました。

先生のよろづやわいのいに感謝といひ感謝をお祈り申し上げます。

(1) 42 U.S.C. § 12101-12213 (1994).

(2) HOUSE COMMITTEE ON ENERGY AND COMMERCE, H.R. REP. NO. 485, 101st Cong., 2d Sess., pt. 4, at 25 (1990).

(3) ADAは、「反差別立法」として、障害をもつ人が、障害をもたない人と雇用に関して同じ検討の対象となることを要求するものである。29 C.F.R. § 1630.1(a) (app.) (1995)。ADAでは、立法そのものに次の四つの立法理由が記されている。それは、(1)障害をもつ人に対する差別を排除する明確かつ包括的な国家政策を樹立する、(2)障害をもつ人に対する差別に関する明白で、強力な、一貫性のある、かつ執行可能な基礎を打ち立てる、(3)連邦政府自身が、障害をもつ人のために、同法で定められた基礎を実施するための中心的役割を果たすこと、(4)障害をもつ人々が日々直面する差別の主な領域に対処するためには、第一四修正条項及び州際通商を規定する憲法上の権限を最大限に活用するのである。42 U.S.C. § 12101(b) (1)-(4) (1988 & Supp. 1993).

(4) See, e.g., Pete V. Domenici, *Preface: Special Law Review Issue on the Americans With Disabilities Act*, 22 N.M. L. REV. 1, 3 (1992).

(5) 障害をもつ人に対する差別は、長い歴史的背景をもつ。この点については、以下の文献を参照のこと。See Timothy M. Cook, 障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理(永野)

The Americans with Disabilities Act: The Move to Integration, 64 TEMP. L. REV. 393, 399-414 (1991); Michael A. Rebell, *Structural Discrimination and the Rights of the Disabled*, 74 GEO. L.J. 1435, 1436-37 (1986); Jonathan C. Drimmer, Comment, *Crip-
ples, Overcomers, and Civil Rights: Tracing the Evolution of Federal Legislation and Social Policy for People with Disabilities*, 40
UCLA L. REV. 1341, 1359-60 (1993). 米国はまだ精神障害の人々との差別が「〇社員はなつてお仕事しない」とは、連邦障害者平決
約法¹⁰。

(e) See Cook, *supra* note 5, at 423-24 (quoting statements by, *inter alia*, Sen. Weicker, Sen. Kennedy and Rep. Collins). See
also, HOUSE COMM. ON THE JUDICIARY, H.R. REP. NO. 485, 101st Cong., 2d Sess., pt. 3, at 56, reprinted in 1990 U.S.C.C.A.N.
445, 479.

(7) ADAは全部で五編に分かれており、第一編が雇用、第二編が公共輸送などの公共サービス、第三編が民間による公共施設¹¹や
レバ、第四編が通信関連、そして第五編が雑則という構成になつてゐる。

(8) 本稿で「精神的障害をもつ人」という用語を用いた理由は、¹²である。

まず「精神障害」ではなく、「精神的障害」とこいつを psychiatric disabilities という訳語に当たるのは、ADAにおいて用い
れてこない用語 (ADAの定義では「精神的な健康上の問題 (mental impairment)」) が、知的障害と狹義の精神障害の双方を含
んでいるためである。わが国における障害者雇用促進法では、障害者の範囲は、一部の規定を除いて、身体障害者及び知的障害者が適
用対象となる障害者とされてゐる。すなわち、同法第一条一号では障害者の定義を広く設定し、「身体又は精神に障害があるため、長
期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義しているので、この中の「精神に障害
がある」との文言には精神障害者および知的障害者の双方の意義が含まれる一方で、同法の要といつべき割り雇用制度に関する規定で
は、「身体障害者又は知的障害者」という文言が用ひられ、狹義の意味での精神障害者が雇用割当制度の対象から排除されてゐる。ま
た、精神保健福祉法では、医療及び保護に関する規定は知的障害を含む広義の精神障害者を対象としているが、保健及び福祉に関する
規定では知的障害者を除いた狹義の精神障害者を対象としている。このように、わが国の立法上は精神障害概念の広狭により、精神障
害と知的障害との適用關係が交錯するので、あえて「精神的障害」という用語を訳語として用いた。
第一は、「精神的障害者」という用語ではなく、「精神的障害をもつ人」という法律用語としては間違ひのする訳語を当たたのは、A
DAにおける「障害」と人（あることは個人）とを切り離して規定しむらむする立法者意思を反映する必要があると考えたためである。

- (σ) 本題の「精神障害の人の就労と職場の問題」 Christopher G. Bell, *The American with Disability Act, Mental Disability, and Work*, in RICHARD J. BONNIE & JOHN MONAHAN ED., *MENTAL DISORDER, WORK DISABILITY, AND THE LAW* (University of Chicago Press, 1997) at 203; Douglas A. Blair, *Employees Suffering from Bipolar Disorder or Clinical Depression: Fighting an Uphill Battle for Protection Under Title I of the Americans with Disabilities Act*, 29 SETON HALL L. REV. 1347 (1999); John M. Casey, *From Agoraphobia to Xenophobia: Phobias and Other Anxiety Disorders Under the Americans with Disabilities Act*, 17 PUGET SOUND L. REV. 381 (1994); Karen Dill Danforth, *Reading Reasonableness Out of the ADA: Responding to Threats by Employees with Mental Illness Following Palmer*, 85 VA. L. REV. 661 (1999); Deborah A. Dorfman, *Effectively Implementing Title I of the Americans with Disabilities Act of Mentally Disabled Persons: A Therapeutic Jurisprudence Analysis*, 8 J.L. & HEALTH 105 (1993-94); Tamia A. Earhart, *Medicated Mental Impairments Under the ADA: Diagnosing the Problem, Prescribing the Solution*, 74 IND. L.J. 251 (1998); Hilary Greer Fiske, *Learning Disabilities in the Workplace: A Guide to ADA Compliance*, 20 SEATTLE U. L. REV. 489 (1997); Karin A. Guiduli, *Challenges for the Mentally Ill: The "Threat to Safety" Defense Standard and the Use of Psychotropic Medication Under Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990*, 144 U. PA. L. REV. 1149 (1996); Adrienne L. Hiegel, *Sexual Exclusions: The Americans with Disabilities Act as a Moral Code*, 94 COLUM. L. REV. 1451 (1994); Gloria Y. Lee, *Wiping the Slate Clean: Expunging Records of Disability-Caused Misconduct as a Reasonable Accommodation of the Alcoholic Employee Under the ADA*, 81 MINN. L. REV. 1641 (1997); Carolee Kvoriak Leach, *The Americans with Disabilities Act: Redefining "Major Life Activity" to Protect the Mentally Disabled*, 44 WAYNE L. REV. 1839 (1999); Peggy R. Mastrianni & Carol R. Miskoff, *Coverage of Psychiatric Disorders under the Americans with Disabilities Act*, 42 VILL. L. REV. 723 (1997); Mindy McPheeeters, *Psychiatric Disabilities Under the Americans with Disabilities Act*, 7 KAN. J.L. & PUB. POL'Y 189 (1998); Karin Mika & Denise Wimbiscus, *Responsibilities of Employers toward Mentally Disabled Persons under the Americans with Disabilities Act*, 11 J. L. & HEALTH 173 (1996/1997); Stephanie Proctor Miller, *Keeping the Promise: The ADA and Employment Discrimination on the Basis of Psychiatric Disability*, 85 CAL. L. REV. 701 (1997); Donna M. Orzell, *The Toleration of Unjustified Distinctions between the Mentally and Physically Disabled in Lewis v. Kmart Corp. Makes One Thing Clear: Not All Disabilities Were Created Equal*, 45 VILL. L. REV. 517 (2000); Michael L. Perlman, *The ADA and Persons with Mental Disabilities: Can Sarnist Attitudes Be Undone?*, 8 J.L. & HEALTH 15 (1993-94); Laura F. Rothstein, *The Employer's Duty to Accommodate Performance and Conduct Deficiencies of Individuals*.

選択◎ 80% × 2人選ばれると「精神障害の人の就労」に対する雇用差別規制法 (承認)

*als with Mental Impairments Under Disability Discrimination Laws, 47 SYRACUSE L. Rev. 931 (1997); James P. Sadler, *The Alcoholic and the Americans with Disabilities Act of 1990: The "Booze Made Me Do It" Argument Finds Little Recognition in Employment Discrimination Actions*, 28 TEX. TECH L. Rev. 861 (1997); Sarah Starnes, *Psychiatric Disabilities & the ADA: An Analysis of Conventional Defenses & EEOC Guidelines*, 18 Rev. Litig. 181 (1999); Wendy K. Voss, *Employing the Alcoholic under the Americans with Disabilities Act of 1990*, 33 WM. & Mary L. Rev. 895 (1992).*

ADAに関してわが国で出された研究論文・著作としては以下の文献を参考にした。小石原尉郎「障害差別禁止の法理論—米国の雇用差別禁止法理の研究—」(徳山社、一九九四年) (以下、「障害差別禁止の法理論」という)、中庭裕也「アメリカ労働法」(弘文堂、一九九五年)、中野・藤田・田嶋編「障害をもつアメリカ人に関する法律」(湘南出版、一九九一年)、ヤック・A・ブレイヤー(井口博記)「アメリカ雇用差別禁止法(第三版)」(木鐸社、一九九七年)、八代英太・富安芳和編「ADAの衝撃 障害をもつアメリカ人法」(学苑社、一九九一年)、大木慶太郎「一九九〇年米国障害者法(ADA)のインパクト」国際商事法務二一巻八号九四六頁(一九九三年)、久保耕造「障害者に対する差別禁止と機会均等を保障する『障害をもつアメリカ国民法』(ADA)について」月刊福祉七三巻一一号一〇一頁(一九九〇年)、久保耕造「ADA(障害をもつアメリカ人法)に関する判例について」ノーマライゼーション一七巻四号四六頁(一九九七年)、久保耕造「障害をもつアメリカ人法の制定と今後のわが国の障害者問題における課題」社会福祉研究五六巻一八頁(一九九三年)、久保耕造「その後のADA—障害をもつアメリカ人法」月刊福祉七四巻一一号一四頁(一九九一年)、定藤丈弘「一九八八年障害をもつアメリカ人法」について」社会問題研究三八巻二号八五頁(一九八八年)、定藤丈弘「米国における障害者の機会平等」社会問題研究四一巻一・二号七九頁(一九九一年)、定藤丈弘「アメリカにおける障害者の機会平等法—障害をもつアメリカ人法(ADA)を中心に」部落解放三五〇号一八頁(一九九一年)、鈴木良子「アメリカ障害者対策の動向」海外社会保障事情九一号二二頁(一九九〇年)、鶴澤「障害者差別禁止と社会福祉の権利—障害をもつアメリカ国民法(ADA)に関する一考察」桃山学院大学社会学論集(五巻)一号二頁(一九九一年)、竹中康之「ADA(アメリカ障害者法)における雇用関連規定について」労働法学研究会報四四巻三三号一七頁(一九九三年)、田中邦夫「障害をもつアメリカ人に関する法律施行後の反響と対応」レファレンス四四巻三三号八八頁(一九九四年)、ダニエル・H・ファーム(水町勇一郎訳)「能力障害をも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」労研二八五巻二頁(一九九一年)、藤倉皓一郎「アメリカにおける障害者法—『法の平等な保護』の展開」シヨリ九七〇号一六頁(一九九〇年)、矢嶋里絵「米国におけるADA法の成立と課題(上)(下)」早稲田大学大学院法研論集六一号一〇九頁、六二号一九九頁(一九九一年)、矢嶋里絵「精神障害者」とADA」人文学報(東京都立大学人文学部)一七七頁以

下（一九九五年）（以下、「精神障害者」とADAという）、「特集 ADA（米国障害者法）に学ぶ・シンポジウム（その一、その二、その三・完）」いのちと健康「九」号一頁（一九九一年、同）九三号一六頁（一九九一年）、同）九五号一六頁（一九九一年）。これらの中でも、本稿の扱う論点と同じ対象を扱ったもので早い時期にこの問題を概観したものとして一九九五年に発表された「精神障害者」とADAをあげることができる。しかし、前掲の米国論文を見ていたければわかるとおり、この論点が法律論文として多く発表され始めたのは一九九四年以降であり、EEOCによる精神的障害指針が出されたのが一九九七年である。このため、本稿は、前記先行論文後のADAの精神的障害をもつ人に対する適用と解釈の展開を明らかにする点で意義があると考える。

また、ADAの翻訳としては、斎藤明子「アメリカ障害者法（全訳）」（現代書館、一九九一年）および、第一編の仮訳として職安定期障害者雇用対策課「一九九〇年の障害を持つアメリカ人法（ADA）」（海外労働情勢月報（一九九〇年一一・一二月号））二九頁を参考にした。

なお、ADAの先行法であるリハビリテーション法については、前掲「障害差別禁止の法理論」に加えて、以下のものがある。リチャード・K・スコッチ（竹原栄治監訳）「アメリカ初の障害者差別禁止法はこうして生まれた」（明石書店、一〇〇〇年）、関川芳孝「アメリカ障害者差別の判断基準—新たな雇用平等法理の形成に向けて」（琉球法學四五号一三七頁（一九九〇年）、丸山英一「重度障害新生児に対する医療とアメリカ法（上）（下）」（ユリハ三五号一〇四頁、八二六号八八頁（一九八五年）。

精神的障害をもつ人に関するわが国の雇用制度については、多くの文献が存在するが、最新の論文のひとつとして次の文献が参考になつた。竹中康之「障害者雇用の法的課題—割当雇用制度に焦点を当てて—」（修道法學一二巻）・二号三〇五頁以下。また、憲法学かふのアトローチとしては、高井裕之「ハンドディキャップによる差別からの自由」（若波講座 現代の法一四「自由」決定権と法）一〇三頁以下（若波書店、一九九八年）が有益であった。

- (10) 42 U.S.C. § 12112(a) (1988 & Supp. 1993).
- (11) ADAの下では、「適用事業主体（covered entities）」を、使用者、雇用斡旋機関、労働組織及び労使合同委員会を意味するものと定義した上で、一五人以上を雇用し、過去少なくとも暦年一〇週間にわたり商業に影響する産業に関与したもの、と規定している。See 42 U.S.C. § 12111(5) (A) ただしADAは、連邦政府、連邦政府が完全に所有する法人、インディアン部族及び一九八六年内国歳入法五〇一条(c)項のもとで免税措置を受ける善意の民間会員制クラブ（但し労働組織を除く）には適用されない。連邦政府、連邦政府と公共契約を締結した請負者、及び連邦政府の出資する資金を受けるプログラムに対しては、リハビリテーション法が適用される。See 29 U.S.C. 791-794(a) (1994).

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

(2) 42 U.S.C. § 12102(2) (1988 & Supp. 1993).

精神的障害をもつ人々は認しては、ADAの立法過程において特に強調がなされたわけではなし。立法過程では、具体的障害をもつ人々が直面した困難に関する議論がその中心となっていた。たゞ、連邦政府のノートート便箋摘要を用いて、今女が公立学校に入学するのが認められなかった事例や（See H.R. Rep. No. 101-485 (II), at 29-30 (1990), reprinted in 1990 U.S.C.C. A.N. 311），ハーブ監獄の廻りの禁煙ルームの女性が、禁煙室に解雇された事例（See id. at 30, reprinted in 1990 U.S.C.C.A.N. 312）などが挙げられた。しかし、多くの議論の中で、精神的障害に関する問題を取り上げたのは、一の存在したこと。

逆に、精神的障害をもつ人々について強調されたのは、法定的な側面である。すなわち、同法の立法過程において精神的障害は一度議論されたが、それがかる一回目が、第三章で後述する直接的差別の禁制に関する議論に属する（See 42 U.S.C. 12113(b) (1994); H.R. Rep. No. 101-485 (II), at 56-57）、「回目」で、アコスティアによって精神的障害をもつ人々が差別される事例（See H.R. Rep. No. 101-485 (IV), at 80-81 (1990), reprinted in 1990 U.S.C.C.A.N. 562-64）。

(2) See John Parry & Deborah Zuckerman, *Key Legal Concepts in MENTAL DISABILITIES AND THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT: A PRACTITIONER'S GUIDE TO EMPLOYMENT, INSURANCE, TREATMENT, PUBLIC ACCESS, AND HOUSING* 16, 1 (John Parry ed., 1994).

(2) See U.S. Congress, Office of Tech. Assessment, *Psychiatric Disabilities, Employment, and the Americans with Disabilities Act* 57 (1994) (reporting findings from the National Institute of Mental Health's Epidemiologic Catchment Area Program) [hereinafter Office of Tech. Assessment].

(2) Lucinda Harper, *Head Games: Mental-Health Law Protects Many People but Vexes Employers*, THE WALL STREET JOURNAL-N.Y., July 19, 1994 at A1. 18世紀、精神障害者に対する差別が問題となつた結果、精神障害者に対する差別問題（back problems）が生じた。

(2) See EEOC, *Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) Charges FY 1992-1998* (last modified Mar. 5, 1999) <<http://www.eeoc.gov/stats/ada.html>>.

(2) See generally, Mary E. Sharp, *The Hidden Disability that Finds Protection Under the Americans with Disabilities Act: Employing the Mentally Impaired*, 12 G.A. ST. U. L. REV. 899, 926 (1996).

(2) EEOC Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities, (Mar. 25, 1997) <<http://www.eeoc.gov/stats/ada.html>>.

gov./docs/psych.html]. [hereinafter Guidance].

(2) Ellen Joan Pollock & Joann S. Lublin, *Workplace: Employers Are Wary of Rules on Mentally Ill*, THE WALL STREET JOURNAL, NAL, May 1, 1997, at B1.

(20) See Arthur D. Rutkowski & Barbara Lang Rutkowski, *Major Depression and Other Psychiatric Disorders Under ADA: EEOC Guidance*, 12 No. 6 Employment L. Update 1, 2 (June 1997).

(25) Pollock & Lublin, *supra* note 19, at B1.

(22) 使用者側は「職場の厄介者 (the office jerk)」の名目で、使用者に措置を取る権力を強制する解釈であるとして抗辯する。¹⁹⁰ See e.g. Terry Carter, *Impunity in Office Offices: See Too Many Accommodations in EEOC Guidelines for Managing Men*.

Resources Defense Council, Inc. 判決 (467 U.S. 837, 842-45 (1984)) において、その一般的な判断基準が設定された。裁判所は、政府機関による解釈が連邦議会の立法者意思に反する場合やむづやく場合には、その解釈を否定しなければならない (See *id.* at 842).

843 n. 9) が、前該行政機関が該当する立法の執行について権限を行使されて居る場合には、当該立法に関する解釈を十分に尊重しなければならない。See id. at 844 (たゞ、) 6 の事例のものよりこゝまゝ、竹中興「規則制定の立法審査の基準—Chevron, U.S.A., Inc., v. Natural Resources Defense Council, Inc., 104 S. Ct. 2778 (1984)」東洋タイムス〔H巻〕〔H版〕〔1985年〕を参照のうべ。

UEIOの指針については、①裁判所の解釈に対する拘束力ではなく、単に当該行政規則が同法がどのような意味をもつかを述べただけであるとする学説 (See, e.g., *Schlueter v. Industrial Coils, Inc.*, 938 F. Supp. 1437, 1444 (W.D. Wis. 1996); *Coghlan v. H.J. Heinz Co.*, 851 F. Supp. 808, 812 (N.D. Tex. 1994))、②裁判所は、UEIOの指針になんらかの考慮をすべきであるが、指針自体は法的効力をもつてゐるだけだなべく、裁判所において特別に尊重されないのが要求されるべきだせなべくする学説 (See *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57, 65 (1986); *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471, 477 (1999))、③解釈指針が、行政規則のよう上位法にねじて一定の尊重が与えられるものではないこととする学説 (See *Washington v. HCA Health Servs. of Tex., Inc.*, 152 F. 3d 464, 469-70 (5th Cir. 1998))、④UEIO指針がADAの簡潔な文體と違反する場合にばく、裁判所は同指針における解釈にこなべる尊重を払う必要がなべくする学説 (See *Public Employees Retirement Sys. v. Betts*, 492 U.S. 158, 171 (1989))、⑤UEIO指

障害のあるアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

針が規則といふよりはたまに規定などはない。回指針は公的通知 (public notice) といふ。通常は規則たまに適用される異議申立手続 (comment procedures) といふ。回指針は「回」すなれば、指針を尊重するうえに回避をいたす手続 (See Wilson v. Pennsylvania Police Dep't, 964 F. Supp. 893, 903 n. 4 (E.D. Pa. 1997)) がよく分かれている。

- (34) See Guidance, at 1.
- (35) 119 S. Ct. 2139 (1999).
- (36) 119 S. Ct. 2133 (1999).
- (37) 「Sutton 幹決は認めた指摘「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—SUTTON v. UNITED AIR LINES, INC.」119 S. Ct. 2139 (1999)」(労司 1 五七八四) (三頁以下) (1999年) を参照のこと。
- (38) See Guidance, at 1.
- (39) Sharp, *supra* note 17, at 927.
- (40) なね精神障害、リード除外した精神的障害をもつ人の雇用差別に関する諸問題などがある。ADA 全編について兩次語文を執筆し、ADA の全体像を明かにした上で考へてこ。このもと、日本比較法からの考察が、わが国の障害をもつ人に関する法制度の検討と整備に寄与することができる。
- (41) See 42 U.S.C. 12201(c) (1994). いの条項は、保険計画に基づいたリスク分類を、州法を遵守する限り認めている。しかし、いの条項が、ADA の第一編に規定する範囲を超過する範囲には適用されない場合がある。Id.
- (42) See, e.g., Ford v. Schering-Plough Corp., 145 F.3d 601, 603-04 (3d Cir. 1998) (身体的障害給付は、被用者が六十五歳に満たない場合に支給されないが、被用者が入院措置が行われた場合は、ADA に反するものではない) , cert. denied, 119 S. Ct. 850 (1999); Parker v. Metropolitan Life Ins. Co., 121 F.3d 1006, 1008 (6th Cir. 1997) (回避), cert. denied, 118 S. Ct. 871 (1998); EEOC v. CNA Ins. Cos., 96 F.3d 1039, 1041 (7th Cir. 1996) (回避). いのようは、被用者に対する障害給付は、ADA が精神的障害と身体的障害とはひと回りのレベルの障害給付を求めていたのではないと判断している。
- (43) 平例法理は統一されないが、大きく分類すると以下のように類型に分かれている。第一は、いわゆる社会的障害給付を重度の身体的・精神的な障害 (total disability) がもつ人について取扱い、ADA の第一編における通常は就業能力をもつ個人としての地位は完全に排他的であるとする完全排除法理 (a rule of absolute preclusion) が付く平例がある。たとえば精神的障害に関する平例として、ADA の大判である前被用者に対する Hindman v. Greenville Hosp. Systems 幹決 (947 F. Supp. 215, *aff'd in an un-*

- published opinion based on the district court's reasoning.* 133 F.3d 915 (4th Cir. 1997)) や交通事故による頭部に損傷を受け記憶能力に因る重度の障害を負った前銀行員の事務ドクター Miller v. U.S. Bancorp 平決 (926 F. Supp. 994, *aff'd without op.* 1998 U.S. APP'LEXIS 11459 (9th Cir. 1998)) がこの立場を示す。第11章、司法的禁反制の原則の適用を前提としたが、いかにも必要とする相手他の適用を肯定せざる場合の適用法理 (a rule of strict preclusion) もこの立場がある。精神的障害に関する事例で、外傷性脳傷 (traumatic brain injury) に基づく障害をもつ銀行員の精神科医に関する Marvello v. Chemical Bank 判決 (923 F. Supp. 487 (S.D.N.Y. 1996)) がこの立場を採用している。シート最後の第三類型が、司法的禁反制の原則ではなく他の司法法等との法目的の違い、行政機関と司法機関との事実認定や手続の差異、ADAでは重度の障害がある場合でも合理的措置があれば就業である可能性があること等を理由に適用されないものと非適用法理をもつ判例がある。精神的障害の事例では、大うつ病を理由に傷病休暇を取った被用者が後で解雇された Weigel v. Target Stores 平決 (122 F.3d 461 (7th Cir. 1997)) がある。EEOC の ADA執筆は指針で、社会保障給付の申請の問題について、この第三類型の立場が取られている。See EEOC Guidance: Effect of Representations Made in Applications for Benefits on the Determination of Whether a Person is a "Qualified Individual With a Disability" Under the Americans With Disabilities Act of 1990 (ADA), at Part II, A (February 12, 1997).
- (34) ADAには示さないが、故意に隠された労働環境に関する訴えが認められないか判断せねば、この点に上回る、そのような労働環境の存在を否定したアルコール中毒の被用者の解雇に關する Wallin v. Minnesota Dept. of Corrections 平決 (153 F.3d 681 (8th Cir. 1998)) や、譲り受けがタイトル・ヤグノと訳し文言を用いてこねりながら、この辺で認められない場所にいたり、うつ病と慢阻性肺病の被用者が就職せざる事態を示すMcClain v. Southwest Steel Co., Inc. 平決 (940 F. Supp. 295 (N.D. Okla. 1996)) も然るべき。
- (35) See Snow v. Ridgeview Medical Center, 128 F.3d 1201 (8th Cir. 1997).
- (36) Id.
- (37) Id.
- (38) Id.
- (39) 42 U.S.C. § 12102(2) (1988 & Supp. 1993).
- (40) 29 C.F.R. 1630. 2(h) (2) (1995).
- (41) 29 C.F.R. 1630. 2(j) (1995).
- (42) Id.

精神的障害のアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

- (44) 42 U.S.C. 12111(b) (1) (1994); 29 C.F.R. § 1630.3(d) (1996). 「精神の障害が ADA における障害の定義から除外されたのではなく、ADA が上記の規則を適用するに当たって Helm は上記議員の主張による指摘をされたのだね。」 See, e.g., 135 Cong. Rec. 10,765 (daily ed. Sept. 7, 1989). 「この意味はせ、一九八六年にこの連邦地区裁判所による *Blackwell v. United States Department of Treasury* 裁決 (656 F. Supp. 713 (D.C. 1986)) が、こうしたトーハムの規定を拡張して、性あるいは性同一関連の「障害 (disorders)」である障害を認めたことにある。 *Id. at 715*。回議員は、この判決は強く反発し、「われわれは、本邦にいたる限り此種企業等に対して、その倫理的な適切性に基いて雇用に因する判断をねらなう」とを禁止しているのである。」 しかし、本来同法が障害をもつ人々に対する該業務を遂行する能力があるに限る。」 また、「倫理的適性 (moral qualification)」が要求される可能性があるに限る。」 したがって、ADA は精神障害の社会討論の問題の重要な一部である。次の文節を参照されたい。 Adrienne L. Hiegel, *SEXUAL EXCLUSIONS: THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT AS A MORAL CODE*, 94 CORUM. L. REV. 1451 (1994).

(45) See 42 U.S.C. 12114(b) (1)–(2) (1994).

(46) See, e.g., *Burka v. New York City Transit Auth.*, 680 F. Supp. 590, 600 (S.D.N.Y. 1988) (→ ハンマを受け回復した薬物使用者が治療を求めるのを促進しよべしとする強い公共政策に合致するものと判断)。

(47) See *Wormley v. Arkla, Inc.*, 871 F. Supp. 1079, 1080 (E.D. Ark. 1994) (→ ハンマを受け回復した薬物中毒者を保護する政策上は理屈が、使用者が過度の薬物使用だから使用者を解雇するのを防ぐべきであるとした)。

(48) 42 U.S.C. 12114(c) (4).

(49) 42 U.S.C. 12114(C) (5).

(50) 29 C.F.R. § 1630.2(h) (2) (1996).

(51) EEOC Guidance, at 2.

(52) See id.

(53) See id. at 19, n6.

(54) American Psychiatric Ass'n, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4th ed. 1994) [hereinafter DSM-IV].

- (55) *Id.*
- (56) See Guidance, at 3.
- (57) See *id.*
- (58) *Id.*
- (59) See DSM-IV.
- (60) See, e.g., *Baldini v. Postmaster Gen.*, 928 F. Supp. 125, 130 (D.N.H. 1995) (=「ナシトーランスへ逃り去る事件」、「精神的な健康上の問題に関する裁判所は、米国精神科医協会による精神異常に関する診断の統計マニュアルにおいて記載された「精神的な健康問題の診断」に重きを置くべきである」といふ)。
- (61) 133 F.3d 1054 (7th Cir. 1998).
- (62) 「うつ病 (manic depression)」*ルートン法医学* 290。
- (63) 133 F.3d, at 1059.
- (64) See, e.g., *Soiteau v. Guilford of Me.*, 105 F.3d 12, 15-16 (1st Cir. 1997) (鑑定のうつ状態による、他者との正常な人間関係を維持することができなくなつたことについての、片たる生活活動を実質的に制限するものとするべきであるが、かくの際のうつ状態が長期にならぬことによる鑑定がなされたたる、精神的制限を認めるべきではない); *Blount v. Glickman*, 1999 U.S. APPENDIX 4681 (N.D. Ill. 1998) (鑑定のうつ状態は、片たる生活活動を実質的に制限するものとされなければならない、鑑定はなされ); *Brown v. Northern Trust Bank*, 1997 U.S. APPENDIX 13184 (N.D. Ill. 1997) (うつ病は、片たる生活活動を実質的に制限するものとされなければならない、「十分な期間」を経たうつ病はうつ病のうつ病ではない); *鑑定は該病ではない*; see also *Cody v. CIGNA Healthcare*, 139 F.3d 595, 598 (8th Cir. 1998) (片たる生活活動を実質的に制限するものとされなければならないうつ病であるとされなければならない)。
- (65) See e.g., *Krocka v. Riegler*, 958 F. Supp. 1333 (N.D. Ill. 1997); *Ralph v. Lucent Technologies* 135 F.3d 166, 168 (1st Cir. 1998); *EEOC v. Amego, Inc.*, 110 F.3d 135, 141 (1st Cir. 1997).
- (66) See, e.g., *Duda*, 133 F.3d at 1059 & n. 10; *Carrozza v. Howard County, Md.*, 847 F. Supp. 365, 367 (D. Md. 1994), *aff'd*, 45 F.3d 425 (4th Cir. 1995).
- (67) See, e.g., *Bultermeyer v. Fort Wayne Community Schools*, 100 F.3d 1281, 1281-82 (7th Cir. 1996).
- (68) See, e.g., *Criado v. IBM Corp.*, 145 F.3d 437 (1st Cir. 1998).
- 精神の病気と人々の法における「精神健康障害の人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

- (69) 899 F. Supp 1484 (1995, WD NC).
(70) 42 U.S.C. § 12102(2) (A) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(g) (1) (1996).
(71) See Guidance, at 4.
(72) See id.
(73) Id.
(74) See, e.g., *Soileau v. Guilford of Me.*, 105 F.3d 12, 13 n. 2 (1st Cir. 1997); *Breland v. Advance Circuits*, 976 F. Supp. 858, 863 (D. Minn. 1997).
(75) See *Soileau v. Guilford of Maine, Inc.*, 105 F.3d 12 (1st Cir. 1996).
(76) Id.
(77) 42 U.S.C. § 12102(2) (1994).
(78) See generally EEOC Compliance Manual § 902.4.
(79) See 29 C.F.R. § 1630.2(j) (1996).
(80) 29 C.F.R. 1630.2(j) (3) (1995).
(81) 29 C.F.R. app. 1630.2(j).
(82) Id.
(83) See Guidance, at 5.
(84) Id.
(85) Id.
(86) Id. at 4.
(87) Id. at 6.
(88) Id. at 4.
(89) See id.
(90) See id.
(91) See id., at 4-5

- (§) See id.
- (§) Id.
- (§) See e.g., *Wheelock v. Philip Morris*, 1997 U.S.Dist.LEXIS 1292, *aff'd* 144 F.3d 51 (1997).
- (§) 469 U.S. 287 (1985).
- (§) Id. at 299 n. 19 (discussing *Southeastern Community College v. Davis*, 442 U.S. 397 (1979)).
- (§) 968 F. Supp. 1026 (Pen. 1997).
- (§) See id. at 1034.
- (§) Id.
- (§) See id.
- (§) *Wheelock v. Phillip Morris*, 1997 U.S.Dist.LEXIS 1292, *affirmed* 144 F.3d 51 (1997).
- (§) Id. at *6.
- (§) Id.
- (§) See id. 116 ものと、他の職務は認める上な生産活動を制限したことによる理由は、原告がこの要件を満たしたことによる事例は多い。たしかに、証券会社においてハロニー・ヘーメーターとして勤務していた原告は、この業務に伴う過度のストレスによる精神的・感情的障害を被り、この業務を継続して行なうべきではないと主張したが、行政規則が要件とする (29 CFR § 1630. 2(j) (3) (i)) 「精神的障害に対する他の種類の業務の適性」を妨かずして行なうべきではない (Silver v Engelmann Secs., 1995 U.S.Dist.LEXIS 9726 (1995))。
- (§) *Weiler v Household Fin. Corp.*, 101 F.3d 519 (1996).
- (§) See e.g., *Palmer v Circuit Court, Social Serv. Dept* 905 F. Supp. 499 (1995); *Langford v. County of Cook*, 965 F. Supp. 109 (1997).
- (§) See 42 U.S.C. § 12102(2) (1994).
- (§) See 42 U.S.C. 12102(2) (B).
- (§) See, e.g., *Pritchard v. Southern Co. Serv.*, 92 F.3d 1130, 1134 (11th Cir. 1996) (原告が有給の障害休暇は続立て無給の障害休暇を取らなかったことに対する原告の問題に問題を認めた結果、この問題が認められなかった)。

- (2) See 42 U.S.C. 1202(2)(B); H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, at 30 (1990), reprinted in 1990 U.S.C.C.A.N. 452-53.
- (11) See 29 C.F.R. 1630. 2(l) (1997).
- (12) See Sharp, *supra* note 17, at 916.
- (13) See *id.*
- (14) 961 F. Supp. 1478 (D. Kan. 1997).
- (15) 968 F. Supp. 1026 (Fen. 1997).
- (16) *Id.* at 1034.
- (17) See *id.*
- (18) See *id.*
- (19) 1996 U.S.App.LEXIS 22327 (6th Cir. Aug. 9, 1996).
- (20) See *id.* at *2.
- (21) See *id.*
- (22) See *id.* at *5.
- (23) 926 F. Supp. 1437 (D. Kan. 1996).
- (24) *Id.* at 1441-42.
- (25) *Id.*
- (26) *Id.* at 1445.
- (27) 42 U.S.C. § 12111(8) (1988 & Supp. 1993).
- (28) See Rothstein, *supra* note 9 at 938.
- (29) 29 C.F.R. app. 1630. 9.
- (30) *Id.* 1630. 2(m).
- (31) *Id.*
- (32) *Id.*
- (33) *Id.* 1630. 2(n).
- (34) Paul F. Mickey & Maryelena Pardo, *Dealing with Mental Disabilities under the ADA*, 9 LAB. LAW. 531, 541-542 (1993). See Bol-

- stein v. Dept' of Labor, 55 M.S.P.R. 459, 463 (1992) (ニシラーティン法の事例ではあるが、弁護士業務に不可欠な機能には、独立行政法人としての権限を有する法的な諸問題・政策などを分析できる) および法律文書を起案でき
 る(アーバン・マゼラーラ等)。
- (25) Mickey & Pardo, *supra* note 133, at 541.
- (26) 42 U.S.C.A. § 12111(8) (1988 & Supp. 1993).
- (27) See *id.*
- (28) See *id.*
- (29) See Rothstein, *supra* note 9, at 938.
- (30) See 29 C.F.R. 1630.2(m).
- (31) 977 F.2d 1190 (7th Cir. 1992).
- (32) See *id.* at 1192.
- (33) *Id.* at 1195.
- (34) 96 F.3d 506 (1st Cir. 1996).
- (35) 21 A.D.D. 500 (N.D. Cal. 1995), *reconsideration denied*, 22 A.D.D. 568 (N.D. Cal. 1995)
- (36) 905 F. Supp. 499 (N.D. Ill. 1995), *aff'd*, 117 F.3d 351 (7th Cir. 1997).
- (37) 905 F. Supp. 502.
- (38) *Id.* at 508-509.
- (39) 1995 U.S.Dist.LEXIS 15732 (1995), *aff'd*, 118 F.3d 1578 (1997).
- (40) 849 F. Supp. 89 (D. Mass. 1994).
- (41) *Id.* at 91.
- (42) Mazzarella, 849 F. Supp. at 91.
- (43) See *id.*
- (44) See *id.*
- (45) See *id.* at 91.

- (註) See id. at 91, 93.
- (註) Id. at 95. See also Carrozza v. Howard County, 45 F.3d 425 (4th Cir., 1995).
- (註) 885 F. Supp. 869, *affirmed* 86 F.3d 1151 (4th Cir. 1996).
- (註) 833 F. Supp. 1077, 1080 (S.D.N.Y. 1993).
- (註) See *id.* at 1088.
- (註) 704 F.2d 1402 (5th Cir. 1993).
- (註) 968 F. Supp. 1430, 23 A.D.D. 809 (D. Kan. 1997).
- (註) Id. at 1433.
- (註) Id. at 1434-36.
- (註) Id. at 1439-41.
- (註) See, e.g., *Pouncy v. Vulcan Materials Co.*, 920 F. Supp. 1566 (N.D. Ala. 1996) (上級人民法院より専門家が、不十分な業務遂行上の誤謬が発生したれば理由やねたないが状況ねた)。
- (註) 1995 U.S.Dist.LEXIS 731 (D.C. 1995).
- (註) See *id.* at *1. (医師が「弁護士として原則・上級法院よりおける複雑な法律業務を扱っている」あるべき専門家の監督を取らなければ、GS-13 以下の堅性的強制的監督を取らなければ、規則にかねばならない)。
- (註) See *id.*
- (註) See *id.* at 9-12.
- (註) See 42 U.S.C. § 12112(b) (5) (A) (1988 & Supp. 1993).
- (註) 29 C.F.R. app. 1630 (Background).
- (註) 29 C.F.R. app. 1630, 9 (d).
- (註) See 42 U.S.C. § 12111(9), 12112(b) (5) (A) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(o), § 1630.9 (1996); 29 C.F.R. pt. 1630 § 1630.9 (1996).
- (註) 42 U.S.C. § 12111(9) (A).
- (註) Id. at § 12111(9) (B).

- (176) Id. 1630. 9.
- (177) See Lawrence P. Postol & David D. Kadue, *An Employer's Guide to the ADA: From Job Qualifications to Reasonable Accommodations*, 24 J. MARSHALL L. REV. 693, 722-24.
- (178) 29 C.F.R. app. 1630. 5.
- (179) Id.
- (180) Id.
- (181) 29 C.F.R. app. 1630. 9(d).
- (182) Id.
- (183) Id.
- (184) See Guidance, at 10.
- (185) See id. at 1287.
- (186) See Miller v. Nat'l Cas. Co., 61 F.3d 627, 630 (8th Cir. 1995) (「原告は被田畠の施設の施設問題はアーバン地帯の問題ではないが、裁判所は、被田畠はアーバン地帯の施設の問題ではないが、被田畠の施設が使用されたときに問題が発生した」). 田畠は「原告 Miller は施設は施設ではないと指摘している。 See Guidance, at 11.
- (187) See Guidance, at 11.
- (188) Id.
- (189) 29 C.F.R. app. 1630. 2(o) (1998).
- (190) 42 U.S.C. 12111(9) (1994); see also 29 C.F.R. 1630. 2(o) (2) (1998).
- (191) See Guidance, at 12-14.
- (192) See id. at 12-13.
- (193) See id. at 12.
- (194) See id. at 12-13.
- (195) See id. at 13-14.
- (196) See id. at 14.

精神障害者や他の人々に対する「精神障害者をめぐる人」に対する雇用差別規制法理（永野）

(25) *Id.*

(26) 「適切な合理的措置は、使用者と障害を持ち適正な就業能力をもった個人との双方によるフレキシブルな双方指向的プロセスにより最も適切に決定されるべきである」 29 C.F.R. 1630.9 (Supp. 1998)。

(27) See, e.g., *Barnett v. U.S. Air Inc.*, 157 F.3d 744, 752-53 (1998). (使用者による)の双方指向的プロセスにおけるニケーションをおこなわないといふ決断は、事態を悪化させむ可能性のあるものではあるが、相談被用者に対して結果的に措置をしないなどといったことは別だ、そのいふ主体が独立した責任を生み出るものではない); *Willis v. Conopco, Inc.*, 108 F.3d 282, 285 (11th Cir. 1997) (利用可能な措置の存在を立証する責任は原告にあり、使用者は単にその措置に関する双方指向的プロセスを行わなかったという事実それ自体により責任があるとされるものではない); *White v. York Int'l Corp.*, 45 F.3d 357, 363 (10th Cir. 1995) (EEOC指針は、被用者が合理的措置が利用可能であることを証明したあとに双方指向的プロセスがなされるべきを要求しているのではなく、これを推奨しているに過ぎない)。

(28) See, e.g., *Bultemeyer*, 100 F.3d 1281 (7th Cir. 1996); *Criado v. IBM Corp.*, 145 F.3d 437, 444 (1st Cir. 1998) (IBMのマーケティング部門に勤務していた被用者が、不安障害とうつ病の悪化のために休暇を得たものの、休暇延長の通知が担当医師から被用者会社に届かず、解雇された事例で、*Bultemeyer*が支持され、復職命令を求める申立てを認められなかつたものの、過及賃金およびfront pay、あるいは意図的差別に対する懲罰的損害賠償が認められ、合計三〇万ドルの支払が命じられた); *Taylor v. Principal Fin. Group*, 93 F.3d 155, 165 (5th Cir. 1996) (被用者が最初に合理的措置を認められることになり、使用者は何がそれに当たるかを決定する双方指向的プロセスに参加する義務を負へること)。

(29) 100 F.3d 1281 (7th Cir. 1996).

(30) See *id.* at 1283.(31) See *id.* at 1281-82.(32) *Id.* at 1284.(33) *Id.* at 1286.(34) See *id.*(35) See *Hedberg v. Indiana Bell Tel. Co., Inc.*, 47 F.3d 928, 932 (7th Cir. 1995) (被用者は、被用者の障害に気がついてこなかつた場合にせよ、相談被用者を解雇した責任を負わなかつた)。

- (28) 第七巡回区控訴裁判所が述べたとおり、「精神的疾患をもつた被用者が関係する事件では、必ずしもケーションの過程がより困難になら」 (Butterneyer v. Fort Wayne Community Schs., 100 F.3d 1281, 1285 (7th Cir. 1996))。
- (29) 「自分は精神的疾患じせんじん本人が知道自己の状態」 への精神官能症の患者と共に持つ特徴ともい。 See DSM-IV, at 322.
- (30) 「精神分裂症 (schizophrenia)」、妄想障害 (delusional disorder)、精神的恍惚や半覚の他の幾つかの疾患では、患者が既に自己をやむを得ず見出さざる場合がある。 See Harold I. Kaplan & Benjamin J. Sadock, *Synopsis of Psychiatry: Behavioral Sciences, Clinical Psychiatry* 227 (6th ed. 1991).
- (31) 889 F. Supp. 133 (S.D.N.Y. 1995).
- (32) See id. at 133.
- (33) See id. at 134-35.
- (34) See id. at 135-36.
- (35) 598 A. 2d 416 (D.C. Ct. App. 1991) (local law).
- (36) See id. at 425.
- (37) See id. at 418.
- (38) See id.
- (39) Id.
- (40) See id. at 419.
- (41) See id.
- (42) See id.
- (43) See id.
- (44) See id.
- (45) See id. at 420-21.
- (46) See id.
- (47) See id.
- (48) 61 F.3d 627, 628 (8th Cir. 1995).
- (49) See id.
- (50) See id.

精神のおもてなしへアメリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理 (永野)

- (23) See id. at 630.
- (23) See id.
- (23) See id.
- (23) 906 F. Supp. 714 (D.N.H. 1995).
- (23) See id. at 715.
- (23) See id. at 716.
- (23) See id.
- (23) See id.
- (23) See id. at 716.
- (23) See *Tyndall v. National Educ. Ctrs.*, 31 F.3d 209 (4th Cir. 1994).
- (23) 162 F.3d 924 (N.D. Ill. 1997).
- (23) See id. at 926.
- (24) See id. at 927-29.
- (24) See *Sarko v. Penn-Del Directory Co.*, 968 F. Supp. 1026 (Pen. 1997).
- (23) See 42 U.S.C. § 12112 (1988 & Supp. 1993).
- (24) Id. 12111(10)(A).
- (25) See id. 12111(10)(B).
- (26) Postol & Kadue, *supra* note 177, at 709.
- (27) See 29 C.F.R. 1630.9(b).
- (28) 29 C.F.R. app. 1630.2(p) (1998).
- (29) Id.
- (25) See *Vande Zande v. Wisconsin Dept of Admin.*, 44 F.3d 538, 543 (7th Cir. 1995).
- (25) Id.
- (25) Id.

- (53) See *Turner v. Jack Rabbit, Inc.*, 12 F. Supp. 2d 529, 532 (E.D. Va. 1998).
- (54) See *Smith v. Ameritech*, 129 F.3d 857, 866 (6th Cir. 1997); see also *Monette v. Electronic Data Sys. Corp.*, 90 F.3d 1173, 1184 (6th Cir. 1996) (「雇用者に対する差別が懲戒やたた撃置か不正な負担を課すものであると主張する場合に限り、非競争雇用者等の事業者立場から議論すべき」)。
- (55) 12 F. Supp. 2d 529, 532 (E.D. Va. 1998).
- (56) Id. at 533.
- (57) Id. at 534.
- (58) Id. at 530.
- (59) Id. at 535.
- (60) See Bureau of Labor Statistics, U.S. Dep't of Labor, Pub. No. 98-336, Nat'l Census of Fatal Occupational Injuries, 1997 (1998) (brochure issued by Dep't of Labor).
- (61) See John Monahan, "A Terror to Their Neighbors": *Beliefs about Mental Disorder and Violence in Historical and Cultural Perspective*, 20 *Bull. Am. Acad. PSYCHIATRY & L.* 191, 191-95 (1992).
- (62) See John Monahan, *Mental Disorder and Violent Behavior: Perceptions and Evidence*, 47 *AM. PSYCHOLOGIST* 511, 511 (1992).
- (63) See John D. Thompson, *Psychiatric Disorders, Workplace Violence and the Americans with Disabilities Act*, 19 *HAMLINE L. REV.* 25, 26-27 (1995).
- (64) See HAROLD I. KAPLAN & BENJAMIN J. SADOCK, *SYNOPSIS OF PSYCHIATRY: BEHAVIORAL SCIENCES, CLINICAL PSYCHIATRY* 561 (6th ed. 1991).
- (65) 42 U.S.C. 12113.
- (66) 42 U.S.C. 12111(3) (1994).
- (67) 29 C.F.R. § 1630.2(r) (1996). ある個人が直接的脅威を課すものであるか否かを決定する観点には、三日以内に二ヶ月の期間、(1)潜在的脅威の持続する度合い、(2)その潜在的危険がどの程度、(3)その潜在的危険の緊急性、(4)その脅威として判断される可能性を考慮する。
- (68) Id.
- (69) 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

- (25) 29 C.F.R. § 1630.2(r) (1996).

(25) 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

(25) H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, at 45 (1990).

(25) 42 U.S.C. 12113(a) (1997).

(25) See 29 C.F.R. 1630.2(r) (1998).

(25) See Mary Anne Sedey, *The Threat to Safety Defense under the Americans With Disabilities Act: Its Source, Surrounding Case-law, and Interpretation*, 39 FED. B. NEWS & J. 96, 98 (1996) (「この規定は、1990年5月26日施行された「米国における障害者に対する雇用機会均等法」(以下「ADA」といいます)の施行後、多くの企業がこの規定を遵守するための手引書として、この規定を解説するための書籍が出版されています。」).

(25) See, e.g. Letter from Advocates Taking Action in Ky Against Mental Illness, Inc. to EEOC 1 (Apr. 15, 1991) (on file with author); Letter from Janet Bond Arterton et al., National Employment Lawyers Association, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 3 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from John C. Bollinger, Acting National Advocacy Director, Paralyzed Veterans of America, to EEOC 23-27 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Susanne Bookser, Chairperson, Association for Retarded Citizens - Hamilton County, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 3-4 (Apr. 26, 1991) (on file with author); Letter from G. Mike Bright, Director of Governmental Affairs, Association for Retarded Citizens - Texas, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 2-3 (Apr. 24, 1991) (on file with author); Letter from Robert H. Bruminks, President, American Association on Mental Retardation, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 3 (Apr. 23, 1991) (on file with author); Letter from Karyn Connolly, Executive Director, Epilepsy Association of the Capital District, Inc., to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 1 (Apr. 18, 1991) (on file with author); Letter from Doug (illegible surname), Executive Director, W.E. C.A.R.E. Network, Inc., to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 2 (Apr. 22, 1991) (on file with author); Letter from Raymond D. Fowler, Chief Executive Officer, American Psychological Association, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 11-12 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from James Gashel, Director of Governmental Affairs, National Federation of the Blind, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 4-5 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Ron Hoberg, Legislative Advocate, National Alliance for the Mentally Ill, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 2-3 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Eivind H. Johansen, President, National Industries for the Severely Handicapped,

Inc., to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 3 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Martha Keys, Vice President, Public Affairs, National Multiple Sclerosis Society, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 7 (Apr. 26, 1991) (on file with author); Letter from Scott Marshall, Director, Governmental Relations Department, American Foundation for the Blind, to EEOC 3 (received by EEOC, Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Oral O. Miller, National Representative, American Council of the Blind, and Nolan Crabb, Editor, The Braille Forum, to EEOC 4-5 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Richard Nugent, Director, Government Affairs, Epilepsy Foundation of America, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 3-5 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Elizabeth R. OuYang, Staff Attorney, Disability Law Center, Inc., to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 6 (Apr. 27, 1991) (on file with author); Letter from Fran Ruddick, Chairperson, Northern California Employment Services Committee, California Conference of Local Mental Health Directors, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 2 (Apr. 22, 1991) (on file with author); Letter from Elisabeth Rukeyser, Chair of the Board, National Mental Health Association, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 10-11 (Apr. 29, 1991) (on file with author); Letter from Melvin Sabshin, Medical Director, American Psychiatric Association, to Frances M. Hart, Executive Officer, EEOC 3 (Apr. 25, 1991).

(26) See Sedey, *supra* note 54, at 98 (使用者は、せんそくの場合は、障害をもつ人は障害をもたない使用者よりも労働災害を被るリスクが高くなる)。

(27) 480 U.S. 273, 288 (1987).

(28) いわゆる「能力を現在持つてゐるか否かは個別に評価する必要があり、その評価は、現在の医学的知識、あるいは最も利用可能な客観的証拠に基づいた合理的な医学的判断に基いてなければならない」といふ。480 U.S. 273, 288 (1987). すなはち、この決定において判断の重視は要素となるべき「三段階」の期間、(2)潜在的危険の性質あることは程度、(3)潜在的危険が起る可能性、および(4)潜在的危険の範囲が、やむむしである。

(29) See 29 C.F.R. 1630.2(r) (1998).

(30) See Guidance, at 16.

(31) Id.

- (282) See id.
- (283) See id. at 16-18.
- (284) 110 F.3d 135 (1st Cir. 1997).
- (285) See id. at 137.
- (286) Id.
- (287) Id. at 143-44.
- (288) Id. at 148-49.
- (289) 933 F. Supp. 438 (M.D. Pa. 1996).
- (290) Id. at 439.
- (291) Id. at 441-43.
- (292) Id. at 443.
- (293) 896 F. Supp. 1482 (W.D. Mo. 1995)
- (294) Id. at 1483-85.
- (295) Id. at 1485-87.
- (296) Id. at 1487-90.
- (297) Id. at 1490-91.
- (298) 966 F. Supp. 1071, *reconsideration denied*, 975 F. Supp. 1440 (N.D. Ala. 1997).
- (299) See 42 U.S.C. 12112(b) (6), 12113(a) (Supp. 1998); 29 C.F.R. § 1630.10, § 1630.15(c).
- (300) See Guidance, at 14.
- (301) See id. at 15.
- (302) See e.g., Adams v. Alderson, 723 F. Supp. 1531 (D.C. Cir. 1989) (離婚者への身体的暴力を憲法に認めぬべき者ば、……單に訴訟費用ばかりで離出な就業能力を有してゐなことを主張す)。
- (303) 976 F. Supp. 858 (D. Minn. 1997).
- (304) Id. at 860-61.

- (32) *Id.* at 861.
- (33) *See id.* at 863.
- (34) *Id.*
- (35) *Id.*
- (36) *Id.* at 865.
- (37) *See id.*
- (38) *See id.*
- (39) *See id.*
- (40) *See id.*
- (41) 905 F. Supp. 499 (N.D. Ill. 1995).
- (42) *See id.* at 501-02.
- (43) *Id.* at 501.
- (44) *Id.* at 502.
- (45) *See id.*
- (46) *See id.* at 508-09.
- (47) *See id.* at 509.
- (48) *Palmer v. Circuit Court of Cook County*, 117 F.3d 351 (7th Cir. 1997).
- (49) *See id.* at 352.
- (50) *前報同様スミセドサ「数々の尋査など」の様に巡回査定結果等の理由立たせぬにてレガ^⑨。 See *Hindman v. GTE Data Serv., Inc.*, 1994 U.S. Dist. LEXIS 9522 (M.D. Fla. June 24, 1994); *Hogarth v. Thornburgh*, 833 F. Supp. 1077, 1085 (S.D.N.Y. 1993); *Ham v. Nevada*, 788 F. Supp. 455, 459 n. 4 (D. Nev. 1992).*
- (51) 951 F.2d 511 (2d Cir. 1991).
- (52) *See id.* at 517.
- (53) *See id.* (被解雇するに際しては、障害を理由とした解雇は待つこと半膳^⑩。)
- (54) *See id.* at 515 (トランコール中等の結果として認めた休職以上に欠勤した使用者が解雇されたならば、使用者がその長期欠勤を理由としたのであるが、前被使用者の障害「たゞを理由として」解雇したものと認められるべき^⑪。)
- (55) 63 F.3d 635 (7th Cir. 1995).

虚偽のあくた・メリカ人法における「精神的障害をもつ人」に対する雇用差別規制法理（永野）

- (33) *Id.* at 636.
- (33) See *Richardson v. United States Postal Serv.*, 613 F. Supp. 1213, 1215 (D.D.C. 1985) (大いに病の被用者に対する不正行為として、³³ 33) 917 F. Supp. 455, 463 (N.D. Miss. 1996).
- (33) *Id.*
- (33) *Id.*
- (33) See 42 U.S.C. § 12112(d) (1) (1988 & Supp. 1993).
- (33) See *id.*
- (33) See 42 U.S.C. § 12112(d) (2) (A).
- (33) See 42 U.S.C. § 12112(d) (2) (B).
- (33) 29 C.F.R. app. 1630.14(a).
- (33) *Id.*
- (33) See *Guidance*, at 7.
- (33) See 42 U.S.C. § 12112(d) (2) (1994); 29 C.F.R. § 1630.13(a) (1996).
- (33) See *Guidance*, at 8.
- (33) See *id.*
- (33) See *id.*
- (33) See 42 U.S.C. § 12112(d) (3) (B).
- (33) See *Guidance*, at 8.
- (34) See *id.*
- (34) See 42 U.S.C. § 12112(b) (6) (1994); 29 C.F.R. § 1630.10, 1630.14(b) (3), 1630.15(b) (1996).
- (35) See § 12112(d) (4) (1994); 29 C.F.R. § 1630.14(c) (1996).
- (35) See *Guidance*, at 8-10.
- (36) *Id.*

- (33) See e.g., *Armstrong v. Turner Industries, Inc.*, 141 F.3d 554 (5th Cir. 1998), *reh'g denied*, (June 8, 1998). ^{レガル・アドバイス} ¹² (11th Cir. 1997).
- (34) 944 F. Supp. 897 (S.D. Fla. 1996), *aff'd without published opinion*, 130 F.3d 443 (11th Cir. 1997).
- (35) 983 F. Supp. 1201 (C.D. Ill. 1997).
- (36) Id. at 1206-07.
- (37) 1998 U.S.Dist.LEXIS 20371 (S.D.N.Y. 1998).
- (38) Id. at *25-28.
- (39) Id. at *25-29.
- (40) 969 F. Supp. 1073 (N.D. Ill. 1997).
- (41) Id. at 1094.
- (42) Id.
- (43) 70 F.3d 667 (1st Cir. 1995).
- (44) Id. at 674-678.
- (45) Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance: Preemployment Disability-Related Inquiries and Medical Examinations Under the Americans with Disabilities Act of 1990 (1994), § IV.B.6.b.
- (46) 70 F.3d at 675.
- (47) See EEOC Guidance, at 9-10.
- (48) See id.
- (49) See id.
- (50) See id. at 9-10.
- (51) See id. at 10.
- (52) Id.
- (53) See 42 U.S.C. 12112(d) (3) (B) (1990).

法学志林 第九十八巻 第一弐

一一八

(370) しかしながら、ある論者は、ADAの解釈がなわれぬところにハセリテーション法における判例法理に基づいていたが、①ADAは精神的障害をもつ人にハセリテーション法よりも大きな保護を与えるものであるといい、②ハセリテーション法における判例の一部は、精神的障害をもつ人に対するステレオタイプな見方と偏見は離れてこないといい、これがの判例法理を参照するべきではないといふ。

See *Stephanie Proctor Miller, Keeping the Promise: The ADA and Employment Discrimination on the Basis of Psychiatric Disability*, 85 *CALIF. L. REV.* 701 (1997).

(371) See Guidance, at 4-5.

(372) See *id.* at 11.

(373) See *id.* at 4.