

ADA 下における精神障害者への「合理的配慮」の実態

－先行研究と裁判記録からの整理と検討－

山村 りつ

1. はじめに

障害者の就労支援が叫ばれる中で、精神障害者支援の分野においても就労支援が盛んに取り上げられるようになってきている。そこで前年度の調査では、精神障害をもつ当事者が一般の事業所で就労を続けて行く上で必要なことを明らかにすることを試みた。その結果、彼らが就職し就労を継続していくためには、様々な支援が、就労場面において継続的に必要となることが分かった。またそのような支援は、雇用主および職場の同僚の理解や協力なしには実現しえないものであった。

障害者に対する合理的配慮の欠如を差別として位置付ける「障害のある人の権利に関する条約（Convention on the Right of Person with Disabilities：以下、障害者権利条約）」における規定は、そのような精神障害者の就労上のニーズに応えうるものである。その原則が実現されれば、精神障害者の就労において強い後押しとなることが期待できると考えられる。

障害者権利条約については、すでにわが国でも 2007 年 9 月 28 日に署名しているが、まだ批准には至っていない。その理由として、わが国での批准におけるいくつかの課題が指摘されており、就労における合理的配慮規定に関していえば、合理性や雇用主の過度の負担¹の判断、実効力のある運用などの点が課題となることが考えられる（長瀬ほか 2008）。

一方でその合理的配慮規定は、アメリカにおいては Americans with Disabilities Act（以下、ADA）などの法律によって規定され、その意味ですでに実践化がされているといえる。このような先駆的な取り組みは、今後合理的配慮規定を実効化しようとするわが国にとっても、大いに参考になるものである。

そこで本研究では、アメリカにおける精神障害者への合理的配慮規定の運用の実態を明らかにし、昨年度の研究結果と併せて、わが国で求められる精神障害者への合理的配慮と、それに関連して起こりうる課題を整理し、今後の障害者権利条約の批准に向けた一助となる知見の提示を試みるものである。

2. 「合理的配慮」の形成

原語を Reasonable Accommodation とする合理的配慮は、それがわが国で注目され

¹ 合理的配慮の定義における「不釣り合いな又は過重な負担」（長瀬ほか 2008）を意味し、合理的配慮の提供においては、その提供によって雇用主側に過度の負担が生じる場合には、雇用主の配慮提供の必要はないとされている。

始めた当初は「便宜供与」や「適切な配慮」などの訳語もみられたが、近年では「合理的配慮」という訳語が一般的に定着している（玉村 2006）。

障害者権利条約に示されたその定義は、「障害のある人が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適切な変更及び調整であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな又は過重な負担を課さない者をいう（第 2 条）」（長瀬ほか 2008：47）というものである。そしてこの合理的配慮の規定のポイントは、そのような障害への「配慮の欠如」を障害者差別として位置付けていることである。つまり、それまでの差別の概念に一般的であった、ある行為を差別ととることだけでなく、必要な配慮という行為がないことをも差別としている点である（長瀬ほか 2008）。

また合理的配慮そのものは、決して就労場面のみ限定されるものではない。そのほかにも教育、住居、公共施設や移動手段など、生活のさまざまな場面、特に障害をもつ者が、その障害のために障害をもたない者にはない制限を受ける場合があるような場面において、そのハード・ソフト両面での環境に対して責任を負う者に提供が求められるものである。

しかし、もちろん就労に関しても、このような規定によって前述のような障害者の抱える困難に対して何もしないことが差別であるとされることとなる。さらに、それが条約の批准の前提として制度的に整備されることによって、障害者は法的な正当性をもってこのような配慮を要求する権利を得ることとなる。その意味で、合理的配慮の規定が実効力をもって整備されることは、精神障害者の就労を強く後押しするものになると考えられるのである。

それでは、実際に合理的配慮の規定が日本において効力も持つこととなった場合に、どのようなことが考えられるのであろうか。合理的配慮の規定が効力を持つということは、一般に合理的配慮の欠如が障害者差別であるという定義を前提として、それを含む障害者差別が法的に禁止されることにより、合理的配慮を要求する権利を障害者が得ることになるということの意味している。そしてその場合、その禁止規定が実効力をもつために、違反した場合の罰則規定や監視・審査のための体制が整えられる必要があるといえる。

そこで不可欠になるのが、何が合理的配慮であって何がそうではないのか、という合理的配慮の規定の運用上の基準を定めることである。しかし合理的配慮は、定義にも「特定の場合に必要となるもの」とあるように、障害者個人やその周囲環境などの個別的な環境を前提として判断されるものであり（長瀬ほか 2008）、すべての考える配慮を提示することは不可能である。

合理的配慮における「先進国」であるアメリカでも、この判断は一つの課題であった。ADA はそもそも、障害の定義や差別の基準が包括的であいまいなため、実際にそれが差別にあたるかどうかは裁判で争ってみなければわからないという批判があった（関川 1999）。当然条文に記された内容だけでは当然判断し得ない状況も生じるが、しかしそれを裁判という形で争い、司法による法解釈としての実績を積み上げることで、徐々に合理的配慮の形を作り上げてきたともいえる。つまり、合理的配慮の運用における基準は、アメリカにおいても必ずしもその施行段階から確立されていたもの

ではなく、実際の運用の中で障害者と雇用主の双方の当事者によるすり合わせを繰り返しながら、徐々に形作られてきたものと考えられる。そして現在でもその作業は続けられている。

わが国において合理的配慮の規定が法的に整備された場合にも、おそらくこのような過程を経ていくことが求められると考えられる。またそれによって、合理的配慮の欠如が差別であるという新しい概念が、わが国において社会的認知を得ていくことができるともいえる。しかし同時に、既にアメリカで経験された過程を吸収し活用したものを基礎とした段階から、その過程をスタートさせるのが賢明であるのはいままでもないことである。

ADAの成立から既に20年を経て、アメリカでもその運用においてさまざまな課題や新たな法解釈が示されてきた。特に、法成立当初は、合理的配慮に関する記述で精神障害者に関するものは数が少なく、統計においても精神障害者は精神遅滞などと一緒に「その他の障害」に分類されるなど (Scheid 2000)、十分な情報が得られない状況にあった。

しかし、ADAが運用されていく中で、精神障害者への合理的配慮は徐々に注目されるようになり、その特性などについての研究もされるようになった。特にADAにおける合理的配慮の運用において重要な役割を果たしているアメリカの雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission; 以下、EEOC) では、1997年にADAについての精神障害 (psychiatric disabilities) に特化したガイドラインを作成する (EEOC 1997) など、その運用においていかに精神障害者が特徴的な要素をもっているか (Scheid 2000) が示されているといえる。

そのような精神障害者への合理的配慮に関する研究の中での問いは常に、合理的配慮の種類と程度、提供の義務が免除される雇用主の負担、また精神障害という障害の特性について考えた場合に、ほかの障害種別との相違点などであった。アメリカにおける精神障害者への合理的配慮は、このような研究による概念整理と裁判の蓄積とによって形成されてきたものであるといえる。

3. 精神障害者への合理的配慮の特徴

精神障害者が既に合理的配慮に関するさまざまな研究が行われてきたアメリカでは、配慮の対象者や提供される状況などへの細分化も進み、精神障害者への合理的配慮における特徴を整理したものも多くみられる。ここでは、それらの先行研究から、精神障害者への合理的配慮における特徴を整理していく。

アメリカにおける雇用上の障害者への合理的配慮を命じた法律はADAが最初ではない。1973年リハビリテーション法 (the Rehabilitation Act of 1973: 以下リハビリテーション法) で既に言及がなされ、研究もADA以前からみられている。しかし、合理的配慮に関するものの中でも精神障害者の特性を考慮に入れた文献の多くは、ADAの成立後、数年のうちに多くみられ、また多くがADAを障害者の雇用上の合理的配慮における象徴的な分岐点として位置付けている (Mancuso 1990; Hantula & Reilly 1996; Birmingham 1998; Hazer & Bedell 2000)。

その背景には、リハビリテーション法による規定では実質的な効果がみられなかったことや (Mancuso 1990)、配慮に関しても身体障害者に関連したものが中心的で (MacDonald・Wilson 2002)、精神障害者に関しては言及すらほとんどされていないという状況があった (Mancuso 1990; Hantula & Reilly 1996)。そのような状況を指摘するとともに、法遵守の強化と対象の拡大によってより高い実効性をもった法律として登場した ADA (Fabian & Waterworth 1993) においては、それまでの反省から合理的配慮における精神障害者への言及を積極的に行っていこうという意図がみられる。

(1) 精神障害者への合理的配慮の内容

■Mancuso, L. L. (1990)による「精神障害をもつ労働者への合理的配慮」

Mancuso, L. L.は 1990 年の ADA 成立当時に、それ以前の研究から精神障害者が必要とする合理的配慮を整理している。その中で、代表的な例として「個人間のコミュニケーション (Interpersonal communication) における変更」「物理的環境 (physical environment) の改良」「職務内容の改良」「スケジュールの改良」を挙げている。

■Fabian, E. S. and Waterworth, A. (1993)による「合理的配慮のタイプと頻度」

職場での配慮に関する数少ない実証的研究 (MacDonald・Wilson et al. 2002) とされるこの調査では、精神障害者が実際に求めた配慮のタイプ (表 1 参照) と頻度が示されている。この調査は、援助付き雇用プログラム内での実際に提供された重度精神障害者への合理的配慮の状況を、当事者およびプログラムスタッフへの調査から明らかにしたものであり、まさに当時の合理的配慮の実態を示したものであるといえる。

表 1: 配慮のタイプ (Fabian & Waterworth 1993)

- ・必要な支援を提供するためのスーパーバイザー (上司・現場指導者等) への説明と訓練
- ・職場内支援による職場環境の変更
- ・就業時間およびスケジュールの変更
- ・就業規則および就業規定の変更
- ・業績期待の変更
- ・業務内容の変更
- ・職場内の社会的規範の変更
- ・同僚への説明
- ・その他

(回答数の多い順)

調査によると、最も多かった配慮は「必要な援助を提供するためのスーパーバイザー (上司・現場指導者等) への説明と訓練」であり、次いで「職場内支援による職場環境の変更」、「就業時間およびスケジュールの変更」などの項目が挙げられている。

■MacDonald・Wilson, K. L., Roger, E. S., Massaro, J. M., and et al. (2002) による調査

MacDonald・Wilson, K. L.らは、22 か所の援助付き雇用プログラムの提供機関における 191 人の当事者に対して、業務遂行能力の限界と合理的配慮に関する調査を行い、その中で彼らは、具体的な配慮の例として、まず「当事者への援助を行う従業員の変更」、「他の従業員と当事者との関わり方の変更」、および「そのような変更に必要な特定の訓練」などをあげ、精神障害者が必要とする主な配慮は「人事 (Personnel) に

関すること」としている。

次いで、「業務遂行における手続きの変更」を挙げて、その具体例として「一般的な業務遂行手順の変更」「例外の設定」「特別な環境への配慮」などを挙げている。

■Hantula, D. A. and Reilly, N. A. (1996) による行動分析の視点による調査

Hantula, D. A. と Reilly, N. A. (1996)は、特に精神障害者への合理的配慮として重要な要素として「効果的なスーパービジョン (Effective Supervision)」という概念を示している。これは、パフォーマンス・マネジメントの理論に基づいた個人の能力と尊厳を最大限に引き出すような関わりとされ、ADA で言及されている「職務の再編成 (job restructuring)」だけでない、精神障害者への合理的配慮を達成するために必要な修正 (modification) のための重要なテーマであるとしている。

これらの研究は、前述の通り、それまで注目されることのなかった「精神障害者への合理的配慮」に焦点を当てたものであり、そのためその記述において、他の障害への配慮との相違という視点を強調している様子がみられる。

就労において必要とされる合理的配慮は、その特定の当事者と職場という状況の中での「障害」に対して生じるものであるが、精神障害者にもたらされる「障害」は、身体障害者の場合のそれとはまったく異なるものであり (Mancuso 1990)、それに対する配慮も身体障害者の場合とは異なる特徴をもっている。

しかし、確かに両者に対する効果的な合理的配慮は構造的には異なっているが、機能的には同様のものであり、身体障害者の場合と同様に環境の調整によって達成されるものである (Hantula & Reilly 1996)。精神障害者への合理的配慮において特徴的な点は、その調整が必要な環境が、非物理的環境が中心的となる点である (Fabian & Waterworth 1993)。そのことを示すように、いくつかの調査において、精神障害者への合理的配慮では、その他の障害種別への配慮と比較して直接的費用が低いという指摘がされている (Mancuso 1990; MacDonald-Wilson et al. 2002)。つまり、精神障害者の場合、上述のように主に人的資源への働きかけや規則・ルールの変更など、いわゆるソフト面での配慮を必要とするため、設備投資などの直接的費用負担の発生する配慮が少ないということである。しかしこのことは、一方では直接的でない隠れた負担が必要となる (MacDonald-Wilson et al. 2002) ということも示している。

このような当事者側のニーズに基づく研究がある一方、雇用主側が精神障害者への合理的配慮に消極的となる理由の中にも、精神障害者への合理的配慮の特性をみることができる。

■Mancuso, L. L. (1995)による「雇用主からみた精神障害者への合理的配慮」の調査

Mancuso, L. L. (1995) では、雇用主が精神障害者への合理的配慮をためらう理由として6つの項目が挙げられている。1つ目は、その当事者がADAで定めるところの「障害をもつ有資格者 (qualified individuals with disabilities)」であるかどうかの分かりにくいという点である。そこには、精神障害がいわゆる目に見えない

(invisible) 障害の 1 つである (Ellthworth 2009) という点も影響しているが、同時に ADA における有資格者の定義が、すべての精神障害者をカバーしていない (Hantula & Reilly 1996) という点も大きく関わっていると考えられる。

次に 2 項目目、3 項目目では、「効果的な配慮の定義」および「その配慮が過度の負担となるか」が不確かであることが挙げられている。ここには、障害が分かりにくいという精神障害者の特徴的要素の影響がみられる。症状や障害が個別的であることは他の障害にもある程度共通しているが、精神障害は、先にも触れたように一見してわかりにくく、また身体的構造上の要素ではないため、impairment と disability、handicap の関係が説明しにくい (Hantula & Reilly 1996)。さらに障害自体が動揺性をもつことも、確定的な配慮の提示を難しくする。加えて、当事者自身が自らの障害の状況に必ずしも十分な理解をしていないこと (山村 2009) や、精神障害に対する一般的な理解の欠如なども、このような分かりにくさに影響していることが推察される。そのため Mancuso, L. L. は、合理的配慮の達成における障害カウンセラーなどの専門支援者の働きが重要となるとしている。

4 項目目は「他の従業員への説明」である。次項で述べるが、障害者へ合理的配慮を提供する際には、同時に障害をもたない従業員がそれをどう受け取るかという課題がある。特に精神障害のように障害が見た目に分かりにくい場合、ADA の守秘義務規定との関連において、他の従業員への対応が課題となる状況が発生するのである。同様に他の従業員の状況に関わるものとして、5 項目目として、現場の監督者 (supervisor) の合理的配慮の提供における能力の課題も指摘されている。すなわち、合理的配慮の提供に直接かかわる監督者や上司が、必ずしも合理的配慮についての十分な知識や理解がないことが、課題となっている。

このような障害の理解に関するもう一つの特性として、最後に Mancuso, L. L. は、精神障害者への怖れが影響していることも指摘している。特に、精神障害と暴力・他害行為との関連への懸念が、雇用主個人の感情と同時に、職場の管理責任者としての立場から、精神障害者の雇用そのものに大きな影響を与えているとし、合理的配慮の内容以前に、それを得る過程に臨むことを阻んでいることを指摘している。

Mancuso, L. L. (1995) の調査からは、4~6 項目目にみられるように、障害への理解や認識に関連して起こる課題のために、当事者だけでなく周囲の障害を持たない労働者への配慮も必要になる (Hantula & Reilly 1996) ことが、精神障害者への合理的配慮におけるまた別の特徴として指摘されている。

(2) 配慮の獲得における課題

上述のように、精神障害者の合理的配慮にはいくつかの特徴がみられるが、非物理的な配慮や人間関係、コミュニケーションにおける配慮など、職場の人的環境に関連したものが多いため、その獲得においては、職場内の障害をもたない従業員への少なからぬ影響が存在することが考えられる。

そのような状況を反映して、精神障害者の合理的配慮におけるさらなる特徴として、その要求の仕方における特徴が指摘される。それは、必要がない限り求めないという

ものである (Dalgin & Gilbride 2003)。そこに、精神障害と雇用における合理的配慮の間のジレンマが存在している (Hazer & Bedell 2000)。

合理的配慮は、精神障害者が就労を継続する上で、大きな助けとなる可能性を含んだものである一方で、そこには精神障害者の就労にとって重要な課題である障害の開示の問題 (Charmaz 1991; 吉田ほか 2007) が関わってくる。それは、合理的配慮の獲得には障害を開示することが不可欠であるためである (Frierson 1992; Dalgin & Gilbride 2003; Ellthworth 2009)。

障害の開示は、精神障害者にとって就労上のさまざまな場面において非常に重要なテーマとなる (Charmaz 1991)。その背景には、もちろん社会的スティグマの存在が大きく影響していることはいうまでもないが (Charmaz 1991; Corrigan & Matthews 2003)、そこに就労という状況が加わることによって、単に配慮と差別や偏見を天秤にかけてどちらかを取ればよいという問題ではなくなる。すなわち、障害を開示していることによって受けるストレス (吉田ほか 2007) やそのほかの影響により (Dalgin & Gilbride 2003)、合理的配慮にデメリットが生まれる。その結果、障害者自身にとって合理的配慮は全面的に肯定的なものであるという前提が崩れることになる。

さらに、障害の開示と合理的配慮の関係において、ADA ではもう一つのジレンマが生じている (Frierson 1992)。それは同法の守秘義務規定 (confidentiality provisions) による。ADA では、雇用主が他の従業員に対して障害をもつ従業員が合理的配慮を受けていることや障害をもっていることを話すことを禁じている² (EEOC 2001)。この規定により、雇用主には障害をもつ従業員に対して合理的配慮を提供することが求められるが、同時に、当該従業員の同意しない限りそのことを他の従業員に対して説明できないという状況が生じる。その結果、合理的配慮が障害をもつ従業員に対する“ひいき”、あるいは他の従業員への差別的行為のように取られる場合がある (Frierson 1992)。このような状況は、前述の目に見えない障害の場合に特に深刻になるとされ、精神障害もその一つである。このような点を指摘して、Frierson, J. G. (1992) は、同僚 (co-worker) の理解と協力の獲得を合理的配慮における課題としている。

また、合理的配慮の提供とそのためのプロセスが、基本的に就職後に始められる (Frierson 1992) ことが、このような合理的配慮とスティグマの関連における問題に深く関連している。ADA は、採用決定段階における障害者差別も当然禁止しているが、採用に関する決定が差別によるものかどうかは、就労中の合理的配慮の提供と比べ、差別であるかどうかの判断が難しいとされる (Scheid 2000)。しかし精神障害に対する差別のようにスティグマや偏見に基づく場合、障害を開示した状態ではまず就職することにおける壁があることが推察され (山村 2009)、ここでもやはり配慮の内容以前に、配慮を得ていく中での課題があることが考えられる。

実際に就職面接の依頼において障害のない者、身体障害者、精神障害者のグループの中で精神障害者が面接にこぎつけた割合が最も低かったとする調査 (Pearson et al. 2003) などみられる。また Hazer らによる調査では、障害のないグループと身体

² このような行為は障害の開示につながるため、ADA では特定の限定された状況を除いて合理的配慮に関する情報の開示を禁止している。ただし、障害をもつ従業員自身が自分の障害を開示するかを選択することはできる。

障害者および精神障害者のグループで就職前に合理的配慮を求める場合と求めない場合の5つのグループで職業適性を点数化して比較したところ、合理的配慮を求める精神障害者グループが最も点数が低いという結果が出ている (Hazer & Bedell 2000)。

これらの状況から分かることは、精神障害者への合理的配慮における特徴として、その内容だけでなく、合理的配慮を得るまでの過程において課題があるという点が指摘される。そこには、精神障害および精神障害者への理解の欠如と同時に、社会のもつスティグマという大きな壁も存在している。

このような精神障害者にとっての合理的配慮にみられる特徴をさして、Hantula, D. A.らは ADA と精神障害者の間の矛盾と指摘し、Parry, J. W.は ADA を精神障害者が付き合っていくことになる最も重要な連邦法の一部でありながら、精神障害者がその法律にカバーされている障害者の中で最も保護が少なく理解されていないとしている (Parry 1993)。また EEOC による 1997 年のガイドライン (EEOC 1997) でも、精神障害者を取り巻く雇用主や社会一般による無理解を指摘し、職業場面における精神障害について積極的な公の議論を促進することで、精神障害者に関する通説や固定概念、恐れなどを打破していく必要があると指摘している。

以上のように、精神障害者にとっての合理的配慮は、その内容において他の障害種別と異なる特徴をもつと同時に、その獲得のプロセスや合理的配慮が与える影響といった点でも、精神障害の特性に関連した特徴をもっている。

このことから、精神障害者にとって合理的配慮の問題は、単にどのような合理的配慮が適当であるのかという議論だけでなく、「合理的配慮を彼らに保障するために必要な配慮」についての議論が必要となることが考えられる。

4. 裁判における争点

(1) 合理的配慮に関する裁判の状況

アメリカには、大きく分けて連邦裁判所 (Federal Courts) と州裁判所 (State Court) の2つの裁判所システムがあり、連邦法である ADA に関する裁判は、連邦裁判所で扱われる事案とされている。その連邦裁判所の中には、地方裁判所 (District Court)、控訴裁判所 (Court of Appeals)、最高裁判所 (United States Supreme Court) などがあり³、日本と同様にまず地方裁判所で裁判が行われ、より上級の裁判所へと控訴されていく。

裁判に関してはさまざまな統計が出されているが、EEOC の統計から ADA が施行された 1992 年以降、ADA に基づく裁判の数を見てみると、年による多少の増減はあるものの、年間で 17,000 件～20,000 件程度で推移している⁴。また、連邦政府の機関である the Administrative Office of the U.S. Courts が公表している地方裁判所の年

³ アメリカの裁判所には、他にも特定の案件を扱うさまざまな裁判所があるが、ここでは基本的なシステムの紹介として便宜的に上述のように記している。

⁴ “Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) Charges (includes concurrent charges with Title VII, ADEA, and EPA) FY 1997- FY 2009” By EEOC.より。
(<http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/index.cfm>)

間レポートによると、ADAに関する裁判は Civil Rights に分類され、2007～2009 年は年間 2,200 件程度で推移している⁵。さらにその中で、雇用に関するものとなると、年間に 1,000 件ほどとなる。

また、ADA についての裁判に関する記録として、法の成立から 10 年を記してまとめられた「A Report on the Tenth Anniversary of the Americans with Disabilities Act (ADA)」(Castro 2000)がある。これによれば、ADA に基づく障害者差別に関する裁判は法の施行から 1999 年 9 月末までで約 126,000 件とされ、そのうち 21%が上記の EEOC によって受理されたものであった。またその中で障害者が勝訴したものは 15%とされている。合理的配慮については、1999 年度の ADA に関する裁判の内の 32%にみられたとされ、不当解雇 (53%) に次いで多かった。しかし先にも述べた状況と同様に、この報告の中でも、それまでの ADA の施行状況に関する記述の中では、精神障害 (Psychiatric disability / Mental Disability) に関する記述はみられず、判例のほとんどは身体障害に関するものである。

本研究では、その目的に即して、ADA に関する裁判の中でも a) 精神障害者およびその代理人が原告となっているものであり⁶、b) 根拠となる障害が精神障害であり、c) 合理的配慮に関するものに限定して裁判記録を収集することを試みた。

記録の収集については、裁判所記録の閲覧が可能なインターネット上のサイト⁷から行った。Civil Rights に関するものを抽出し、それぞれの記録を確認して上記の条件に該当するものを選んだ。

ここでは、いくつかの裁判事例の中から、特に精神障害の特性に関連して合理的配慮に関する論点が生じているケースを紹介したい。

(2) 精神障害と合理的配慮に関する裁判例

■ *Brundage v. Hahn* (1997)⁸のケース

Brundage 氏は代理査定官として Los Angeles County に雇われていた。彼女は躁うつ病と診断されたことがあったが、職場にはそれを報告していなかった。1993 年 11 月 22～24 日に彼女は休みを取ったが、29 日になっても職場に戻らなかった。county は 12 月 2 日に彼女の母親に電話をし、7 日には手紙を出して、13 日までに職場に戻るか欠席について正当な理由の説明がなければ離職したとみなされると伝えた。しかし彼女は引っ越していたため、手紙は戻ってきませんでした。

その後、14 日に county は彼女の新旧両方の住所に、彼女が 11 月 29 日付で離職したとみなされたことと、その日から 20 日以内にきちんとした理由を説明できれば復職が可能だとする旨の手紙を送った。その手紙では、復職の要請と

⁵ the Administrative Office of the U.S. Courts のサイト, “U. S. Courts”より (<http://www.uscourts.gov/index.html>)。なお、2006 年以前については、Civil Right でまとめられており、ADA に限定した数値は同サイトでは提示されていない。

⁶ 日本とアメリカでは精神障害の定義が異なるが、ここでは、当該障害者の原因疾患およびその症状が日本の精神障害の定義に含まれるケースに限定している。

⁷ 判例集データベース「Find Law (<http://www.findlaw.com/casecode/index.html>)」および、「Open Jurist (<http://openjurist.org/>)」利用。

⁸ 57 Cal.App.4th 228 , 66 Cal.Rptr.2d 830

仕事及び county との連絡が取れなかったやむを得ない事情についての説明は 12 月 20 日までにするのとされていた。

その手紙が届いたとき、彼女は躁うつ病の躁症状のために家におらず、姿を消し county に連絡することもできなかった（と後日説明した）。しかし彼女は母親に連絡することはできており、county から連絡があったことも聞いていた。

年が明けた 1 月 1 日、彼女は救急病院に現れ入院した。そして 1 月 7 日に上司に連絡し自分が精神病院にいることを告げた。上司の指示を受け、1 月 10 日に彼女は人事担当者に連絡をしたが、担当者は彼女に彼女が既に county の職員でないことと、公務員の復職の権利について説明し、彼女の復職に関する会議を彼女の退院後にもつことがきめられた。その後会議がもたれ、彼女に説明の機会が与えられたほか、彼女には county が指定する医師の評価を受けることが求められたが、その医師の意見などを踏まえた上で、最終的に彼女の復職は却下され、その理由は彼女が定められた期間内に必要な手続きを取らなかったこととされた。

これを受けて彼女は、ADA およびカリフォルニアの州の法律を根拠に、county の彼女に対する障害を理由とした差別行為を告発した。彼女の言い分は、county は彼女への合理的配慮を差別的に拒否し、その要求に対していやがらせをし、彼女を解雇して復職を拒んだというものであった。

裁判の結果は、彼女が事前に障害について知らせていなかった点が重視され、障害を知らない状況での行為は「障害を理由とする差別」とされない、あるいは彼女の求める合理的配慮が ADA および州法で規定するところの合理的配慮には含まれないという判断から彼女の敗訴となった。

■ *Jarvis v. Potter* (2007)⁹ のケース

Jarvis 氏は 1998 年から郵便業務についていた。彼は退役軍人で、1998 年から 1999 年にかけて何度か PTSD の症状があり、同僚や退役軍人仲間のアドバイスもあり、退役軍人のための病院に行きテストを受けた結果、PTSD による障害と認定された。ただ、そのことによって仕事を続けられなくなることはなかった。

2001 年に作業内容が彼の障害に影響を与えることから配置替えとなった。そこで彼は新しい上司に PTSD の障害があることを告げ、そのために彼が後ろから人に近づかれたり触られたりすることを好まないと話した。しかし、そのことは彼が配慮を求めているようには取られなかった。

その後、2002 年の異動でより小さな局に移ってから、同僚に対する PTSD に関係すると思われる事件が起き始めた。具体的には、何人かの同僚が彼の後ろから近づいたり声をかけたりした際に、彼らに攻撃を加えるというものであった。

最終的にこの裁判では、彼が“Direct threat (直接的な危険)”をもたらすという理由から、「障害をもつ有資格者」から除外されるということで、ADA に基づく訴えが認められずに終わった。

⁹ U. S. App. 10th, No. 06-4090 (Find Law より)

■ *Roby v. McKesson Corp.* (2009)¹⁰のケース

Roby 氏は、医薬品およびヘルス・ケア製品の卸業者である McKesson 社で 1995 年から 2000 年まで働いていた。その間、彼女は 1997 年からパニック発作が起きるようになっていた。

McKesson 社は 1998 年に出勤に関するルールを変更し、そこで、医療のためのものを含むすべての欠勤について、24 時間前までに連絡するように強調した。さらに、連絡なしの欠勤が 3 就業日で 1 カウントとして、90 日の間に 3 カウントで口頭の注意、さらに 3 カウントで文書による注意、もう 2 カウントで最終警告、そしてもう 2 カウントで契約解除とする 3-3-2-2 ルールを設けた。

Roby 氏は、そのパニック発作のために欠勤を繰り返し、この 3-3-2-2 ルールに準じて注意や警告を受けたが、その都度、直接の上司にそれがパニック発作のためのものであることを説明した。しかし、上司はそのことを考慮してカウントを無効にするなどの対応を取らなかった。さらに最終警告の後には、Roby 氏は主治医の診断書と症状のために休息が必要とする文書を提出したが、上司はそれにも対応せず、最終的に彼女は最後の 2 カウントを受けて契約解除を通告された。

この事案に関する裁判では、会社側の不適切な対応が認められ、賠償金の支払いが会社および直接の上司に課せられた。

■ *Warren v. United Parcel Service, INC.* (2008)¹¹のケース

Warren 氏は 1987 年から、彼がてんかんの症状をみせるようになった 2000 年まで UPS 社でドライバーとして働いていた。その当時彼は、8,500lb (ポンド) の配達車でルート配達をしていた。

2000 年に、彼は運転中に単純部分発作 (simple partial seizure) を起こしたが、彼の発作には事前の予兆 (pre-warning) という特徴があったため、車を路肩に止めて発作が止むのを待ち、仕事を続けた。その後医師の診察を受けた結果、部分てんかんと診断され、医師の指導で休職をすることとなった。

その間に、彼は症状をコントロールするための服薬治療を行い、約 1 年後の 2001 年 6 月に、医師から車を運転しない仕事であれば再開しても問題ないとの診断を受けた。そこですぐに、UPS に対し運転のない仕事を要求し、労働組合の働きかけもあって洗車などの仕事に復帰した。

その後、2002 年 9 月に、Warren 氏の主治医は彼の症状が十分にコントロールできているとして、ドライバーとしての仕事に就くことができるという文書を UPS 社に提出した。会社側はセカンド・オピニオンとして会社が選んだ医師による診断を行ったが、その診断でも Warren 氏のドライバーとしての仕事復帰は問題ないと判断された。

しかしながら、運輸省 (Department of Transportation: DOT) は、てんかんや抗発作薬を服薬しているものには認められないルールであるとして、商業用運転免許 (commercial driver's license; DOT card) を認めなかった。それに対して医師は、Warren 氏の服薬は日常的なものであり、彼が UPS 社の車を運転するにあたり DOT card がなかったとしても問題はないとした。連邦法でも DOT card が必要とされるのは 10,001lb 以上の商業車に限定していたが、しか

¹⁰ 146 Cal.App.4th 63, The Court of Appeal, Third Dist., Nos. C047617, C048799.

¹¹ U. S. App. 1st, No. 07-2197 (Find Law より) ※この裁判は、Maine Human Rights Commission に基づく Reasonable Accommodation に関する事案である。

しながら UPS 社ではいかなるサイズの車の運転にも DOT card を必要とするという社内規定を設けていたために、Warren 氏のドライバー職への復帰を拒否した。

その後、2004 年 6 月に再度 Warren 氏はドライバー職への復帰を申し出たが、2002 年からその間まで、彼は発作を繰り返しながら服薬も続けていた。この 2004 年の要求は労働組合へのものであったが、最終的に同じ社内規定を理由に拒否され、同年 12 月に彼は裁判を起こした。

この裁判では、合理的配慮に関する判断と同時に、会社の業務における安全対策に対する責任と、リスクの発生の予測が焦点となった。

(3) 裁判にみる精神障害と合理的配慮の課題

まず *Brundage v. Hahn* (1997) のケースでは、事前に診断結果を伝えていなかったことが重要な点となっている。この点に関しては、合理的配慮に関するガイドライン (EEOC 2000) でも、障害者自身が合理的配慮の必要性を雇用主に伝えなければならないとしている。しかし、ここで精神障害の特性と関連付けてみると、先行研究からの整理の段で述べたように、精神障害者の場合、障害の開示につながる合理的配慮の要求を極力控える傾向があり (Dalgin & Gilbride 2003)、今回の裁判記録ではそのような開示のためらいについての言及はされていないが、そのような理由で合理的配慮の要求を控える可能性が考えられる。

この案件に関連したもう一つの精神障害の特徴に、症状の動揺とその予測の難しさがある。すなわち、日常的には配慮を必要としないが症状が急変した場合に必要となる、という状況が考えられる。これは *Roby v. McKesson Corp.* (2009) のケースでもみられる影響である。

Roby v. McKesson Corp. (2009) のケースでは、障害の開示と合理的配慮の必要性が伝えられていたにも関わらず提供されなかったため、障害者側の勝訴となっているが、この場合のように一定の頻度で症状がみられる場合と異なり、たとえば *Brundage v. Hahn* (1997) の場合では、事前に躁うつ病と診断されていたことが伝えられていたとしても、記録にあるような突発的で前例のない状況において、雇用主が障害との関連を予測し、合理的配慮を提供することが責務として求められるかは判断が難しい点である。

またこれらの裁判からは、精神障害者が求める合理的配慮で述べたように、突然の疾患の状況の変化に対応できるよう、休暇や休憩をとれるような就業時間についての調整は、精神障害者の就労には不可欠であることがみてとれる。

次に、*Jarvis v. Potter* (2007) のケースでは、「直接的な危険 (Direct threat)」に関する規定が、最終的に当事者への合理的配慮が認められないという結論を引き出している。この裁判の決定は、ADA において「差別行為の疑惑への抗弁 (Defenses to Allegation of Discriminatory Conduct)」として示されるものであり、当該従業員が他の従業員や自分の健康や安全に直接的な危険をおよぼす場合には、それがたとえ障害によるものであったとしても、雇用主は当該従業員に対してそれを容認する必要は

ないとされ¹²、すなわち当該従業員は ADA による障害をもつ有資格者から除外されるとされている。この直接的な危険については、合理的配慮によって排除されない特定の健康や安全に対するリスクとして定義されている¹³ (EEOC 1997)。

このケースでは、実際に他の従業員に対する暴力行為があったことで、そもそも ADA によって保護される障害者としての資格を失ったことになる。また暴力行為に限らず、当該従業員が通常の業務を正しく遂行できないために職場環境に事故などの危険が生じる場合も、この直接的な危険の対象となる。ただし、先述の Mancuso, L. L. (1995) にもみられたように、残念ながら精神障害と暴力行為が関連付けられてとらえられることは少なくないが、ADA の規定は、単なる根拠のない怖れだけで合理的配慮の提供を免除しうるようなものではない (EEOC 1997)。しかしながら、精神障害者の状態が悪化して自制が効かなくなった場合 (*Brundage v. Hahn* (1997) のケースなどの場合にも) には、このような条件が適応される可能性はある。

この *Jarvis v. Potter* (2007) のケースには、もう一つのポイントが含まれている。それは、Jarvis 氏本人が、自らが必要とする合理的配慮についての適切な説明を行っていないという点である。*Brundage v. Hahn* (1997) のケースにもあるように、必要な配慮について説明することは障害者側に求められるものである。実際、Jarvis 氏が後方から近づいたり触ったりすることをしないことを、配慮として明確に要求していれば、この件のような事件自体が起きなかった可能性も考えられる。つまり、合理的配慮の獲得における障害者自身の説明責任の重要性も、この裁判からはみて取ることができる。

最後に *Warren v. United Parcel Service, INC.* (2008) のケースであるが、この裁判での争点は、業務上の安全のための規定が障害をもつために満たせない場合に、その規定を変更する義務が雇用主側にあるのかという点である。

このケースは、一見すると上述の直接的な危険の規定と類似しているようにもみえるが、障害をもつ個人の行動や状態による、いわゆる「直接的な危険性」ではなく、その職場あるいは職務に従事する者全体に適応される規定との関連における課題であり、その意味で精神障害者への合理的配慮の一例としてあげられる「職務規定の変更」(Mancuso 1990; Fabian & Waterworth 1993; MacDonald-Wilson et al. 2002) に関する事案であるといえる。

通常であれば、障害者への配慮として職務規定を変更することは合理的配慮として位置付けられると考えられるが、このケースの場合、その規定が当該障害者自身や業務自体の安全性に関わるものであったところにポイントがある。つまり、雇用主側には業務が安全に遂行されるように管理する義務があり、それが合理的配慮より優先されるかどうかという点である。同時に、この場合のリスクの可能性の妥当性も問われているといえる。医師の診断にどこまでの妥当性があるのか。この点についても、医療との関連が強く、また症状の動揺および予測困難性があるという精神障害者の特徴が、一部で影響しているといえるだろう。

¹² 42 U. S. C. § 12113 (b).

¹³ 42 U. S. C. § 12111 (3).

さらにこのケースでのもう一つの争点は、てんかんの患者に商業用免許証を与えないという運輸省の規則の妥当性である。本件では、会社の規定が変更されれば当事者が希望する職種に就けるという状況があったため、その点は大きな争点とされてはいないが、わが国でいうところの欠格条項の問題があることが指摘できる。

5. 考 察

(1) 合理的配慮における精神障害者の特徴

アメリカにおける研究から、精神障害者のために必要となる合理的配慮の中心は、物質的な環境よりも業務内容や勤務体制などのシステムや規則の変更や、他の従業員との関係性における配慮となっている。

このことにより、まず、合理的配慮に付随して課題となる過度の負担についても、いわゆる経済的負担はそれほど大きくはならないことが、精神障害者の合理的配慮における特徴であるといえる。しかし逆に、物質的でない部分での配慮が重要となるために、当事者だけでなく職場の他の従業員への影響が大きくなることも特徴といえる。

つまり、精神障害者への合理的配慮においては、他の従業員自身に対する何らかの変更や調整、または通常業務とは別の付加的な業務（研修や訓練、障害者への指導）が配慮として求められたり（MacDonald・Wilson et al. 2002）、あるいは障害者だけに提供される配慮に対する理解（Frierson 1992）が求められたりすることとなる。その意味で、精神障害者への合理的配慮では、障害をもつ当事者だけでなく職場の他の従業員への働きかけとしての配慮が必要となる。

そのため、精神障害者への合理的配慮においては、経済的・物質的以外の負担が生じることとなり、その性質のためにその負担の程度が測りにくいという特徴が生まれる。たとえば他の従業員が配慮提供のために通常業務以外の時間が取られる場合など、追加的な労働の時間数や商品の製造効率などとして評価できるものもあるだろう。しかし、配慮の提供によって職場の雰囲気が変わる、人間関係の課題が生じるなど、雇用主の負担が単純には測りえない影響も多いことが考えられる。

このような精神障害者への合理的配慮の特徴の背景には、当然のことながら、精神障害者および精神障害のもつ特徴的な状況が影響しているといえる。その一つは、精神障害における症状悪化のプロセスである。精神障害者の「状態」の悪化には、もちろん身体的疲労なども大きな影響を与えるものではあるが、同時に心的負担が大きく影響している。精神障害には、環境のさまざまな要因に対して心的負担を感じやすいという特徴と、またそれが状態（の悪化）というかたちで障害として表出するという特徴がある。

さらに、精神障害における周囲の無理解という特徴（EEOC 1997）も、合理的配慮の状況に影響を与える要因の一つである。これには、精神障害そのものが一般に理解されていないという理解不足という側面と、精神障害が見た目や表面的な知識からだけでは分かりにくいという理解困難という側面があるといえる。そしてその結果として、単なる障害者自身への配慮だけでなく、障害者の周辺への配慮という間接的な合理的配慮の必要性が生じることとなる。

この障害の理解の影響は、上述の心的負担という特徴にも深く関連し合っている。上述のように、その症状悪化のプロセスのために、精神障害者への合理的配慮は一面では心的負担への配慮となる。しかし、心的すなわち個人の内面に関連したものであるために、そこには個人への理解が必要となる。支援における個別化はソーシャルワークにおける基本的な姿勢ではあるが、精神障害に関しては、この心的負担の影響によってそれがさらに重要なものになるといえる。

合理的配慮において重要となる精神障害者の特徴として最後に挙げておきたいのが、精神障害のもつ変動性・不安定性という特徴である。障害は一般的に、状態が固定的であるということが基本にある。しかし精神障害の場合、規則的あるいは不規則的に状態が変化するという特徴がある。そのために、「不測の事態」に対する配慮の必要性があることが、合理的配慮における特徴の一つとして生じる。

この状態の変動性は、先に挙げた人間関係などに関する配慮とともに、継続的な合理的配慮の必要性という更なる特徴を生む。精神障害者への合理的配慮は、物質的でない環境における配慮が必要となるため、主に就職時あるいは就労を始めた初期に求められる「環境を整えるための配慮」だけでなく、それを「維持していくための配慮」として、彼らが就労する限り継続される配慮が必要となる。状態の変動性に対しても、変動時に特に集中的にはなるが、その変動が起きる（可能性がある）限り、つまり就労が続く限り必要となる合理的配慮が求められることとなる。

(2) 合理的配慮の獲得のための支援

精神障害者への合理的配慮においては、その内容だけでなく、配慮を獲得していくプロセスにおいても精神障害特有の条件が作用しており、そのため配慮獲得における支援が必要とされる。

特に、障害の開示の問題と症状の変動性の関連において、いつ、どのタイミングで合理的配慮を求めるのかという点は、精神障害者においては、就労を志す段階からの重要な勘案事項であるといえる。ADAでは合理的配慮が必要であれば事前の要求が条件となっている（EEOC 2000）。もし仮に、事前に要求しなかった正当な理由があれば認められるとしても、偏見や差別への懸念では、おそらく正当な理由とは認められないだろう。

また、要求の伝え方、必要な配慮の説明も、合理的配慮の獲得における課題である。これは、必ずしも精神障害に限った課題ではない面もあるが、特に精神障害の場合、雇用主側の理解不足もあり、また疾患や症状が個別的で説明しにくい側面もある。そのため、障害者自身がそれについて説明することが難しい場合もある。

このような合理的配慮の獲得のプロセスにおける課題について、何らかの配慮が必要となることも、精神障害者にとって合理的配慮に関する特徴の一つであるといえるだろう。つまり、精神障害者にとって必要な合理的配慮とはどのようなものかという理解だけでなく、それを得ていくためにどのような困難が存在するのかについての理解も、精神障害者が必要な合理的配慮を得て、就労を実現していくためには必要なことであるといえる。

本稿で示したアメリカの合理的配慮の内容についての調査研究は、実際に精神障害

者が得た合理的配慮を示したものであるが、いずれの調査も援助付き雇用プログラム利用者に対する調査である。つまり、就職から就労のプロセスにおいて専門の支援員が関わっており、合理的配慮の要求・獲得においても、支援員の援助があったことが推察される。また援助付き雇用プログラムを利用しているということは、少なくとも雇用主に対しては事前の障害の開示が行われている場合がほとんどと考えられる。一方で、裁判の例ではそのようなプログラムの利用がなく、合理的配慮の要求を障害者自身が行っており、結果的に合理的配慮が認められなかったケースもみられる。

この点について、近年の合理的配慮に関連するテーマにおける一つのトピックとして、Interactive Process についての考え方も重要となってくるといえるだろう。Interactive Process とは「合理的配慮に到達するための努力における使用者・被用者間のコミュニケーションと情報交換」(矢嶋 2000:26)とされ、これまでの判例からの判断として、合理的配慮は、「使用者と被用者の双方による誠実でインフォーマルな interactive process を通じて形成される。」とされ、そこでは、双方が問題解決へ向けた情報共有と積極的な相互協力が求められ、合理的配慮を形成する責任は雇用主と障害をもつ従業員の両者にあるとされる (Birmingham 1998)。

しかし、このようなプロセスは、言語による表現や論理的思考に課題があり、コミュニケーションや意思表示に困難を抱える場合が多い(大坂ほか 2009)とされる精神障害者にとっては、多大な困難を伴うことが予測される。アメリカの裁判でも、特に精神障害の場合には、障害やそれに伴う制限などの情報提供に、ヘルスケア提供者が適任とされており¹⁴、合理的配慮の要求において、精神障害者支援に関わる専門家の支援が必要となると考えられる。

このように精神障害者は、その合理的配慮の要求・獲得において、その障害特性と取り巻く特徴的な状況を理解した上での戦略的な取り組みが必要となることが推察され、そのための支援も不可欠であると考えられる。

おわりに

合理的配慮の規定の登場は、障害者差別の問題における新たな概念の登場であった。それが ADA によって法的な実効力をもつことになったとき、当事者には差別のない社会へ向けた歴史的な一歩としての大いなる期待があったことだろう。

しかし、実際にはその運用の中でさまざまな、そして新たな課題が表出するようになり、現在でも障害者への差別のない社会は、合理的配慮の規定を法制度化している諸外国においても実現してはいない。

雇用・就労における障害者差別は、資本主義を基礎とする経済活動という特殊な環境を背景として、障害者と雇用主、他の従業員、あるいは職務における責任等との関連によって、複雑な利害関係が存在している。そのため合理的配慮の運用においても、さまざまなジレンマが生じ、それが現在の合理的配慮における課題の重要なトピックになっている。

¹⁴ Taylor v. Princial Financial Group, Inc., (93 F. 3d 155)

なかでも、社会的背景や疾患としての特徴を反映した精神障害および精神障害者における複雑な障害性は、このような合理的配慮の課題をさらに複雑にし、その運用を難しくするものである。本稿で整理を行った調査研究および裁判の状況は、このような複雑な関係性における混乱と葛藤が表出されたものでもある。

しかし同時に合理的配慮は、精神障害者の就労において重要かつ効果的な役割を果たすものでもある。その規定の実現は、今後の精神障害者の就労の状況を左右するものであり、障害者権利条約の実効力をもった批准によってそれは実現される。そのためには、このような合理的配慮の規定における課題を克服していくことが求められる。

参考文献

- Birmingham, J. F. Jr. (1998) Labor and Employment Law: The Interactive Accommodation Process: Cooperate or Pay the Price. *Michigan Bar Journal*, 77, 1044-1049.
- Castro, I. L. (2000) *A Report on the Tenth Anniversary of the Americans with Disabilities Act (ADA)*, EEOC.
- Charmaz, K. (1991) *Good days, bad days: The self in chronic illness and time*. Nea Brunswick, N. J.: Rutgers University Press.
- Corrigan, P. W. and Matthews, A. K. (2003) Stigma and disclosure: Implications for coming out of the closet. *Journal of Mental Health*, 12(3), 235-248.
- Dalgin, R. S. and Gilbride, D. (2003) Perspective of people with psychiatric disabilities on employment disclosure. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26(3), 306-310.
- EEOC (1997) *EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities*, ADA Division, Office of Legal Counsel.
- EEOC (2002) *Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*, ADA Division, Office of Legal Counsel. : 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター訳 (2005) 資料シリーズ NO.34 『米国における障害者雇用への社会的支援の動向に関する資料 II. ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する雇用機会均等委員会施行ガイダンス (2002)』.
- Ellthworth, E. (2009) *NON-VISIBLE DISABILITY DISCLOSURE IN THE WORKPLACE*, VDM Verlag Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG.
- Fabian, E. S. and Waterworth, A. (1993) Reasonable Accommodations for workers with Serious Mental Illness: Type, Frequency, and Associated Outcomes. *psychosocial Rehabilitation Journal*, 17(2), 163-172.
- Frierson, J. G. (1992) An Employer's Dilemma: The ADA's Provisions on Reasonable Accommodation and Confidentiality. *Labor Law Journal*, 43(5), 308-312.
- Hantula, D. A. and Reilly, N. A. (1996) Reasonable Accommodation for Employees with Mental Disabilities: A Mandate for Effective Supervision? *Behavioral Sciences and the Law*, 14, 107-120.
- Hazer, J. T. and Bedell, K. V. (2000) Effects of Seeking Accommodation and Disability on Preemployment Evaluations. *Journal of Applied social Psychology*, 30(6), 1201-1223.
- MacDonald-Wilson, K. L., Roger, E. S., Massaro, J. M., and et al. (2002) An Investigation of Reasonable Workplace Accommodation for People with Psychiatric Disabilities: Quantitative Findings from a Multi-Site Study.

- Community Mental Health Journal*, 38(1), 35-50.
- Mancuso, L. L. (1990) Reasonable accommodation for workers with psychiatric disabilities. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 14(2), 3-19.
- Mancuso, L. L. (1995) Achieving reasonable accommodation for workers with psychiatric disabilities: the Employer's Perspective. *American Rehabilitation*, 21(1), 2-8.
- 長瀬修・東俊裕・川島聡編 (2008) 『障害者の権利条約と日本 概要と展望』生活書院.
- 大坂直文・村下麻衣・青木実枝 (2009) 「精神障がい者社会復帰施設利用者の退所後の生活への思い」『山形保健医療研究』山形県立保健医療大学, 12, 25-32.
- Parry, J. W. (1993) Mental disabilities under the ADA: A difficult path to follow. *Mental and Physical Disability Law Reporter*, 17, 100-119.
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., Yip, N. et al (2003) To tell or not to tell; disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 69(4), 35-38.
- Scheid, T. L. (2000) Compliance with the ADA and Employment of those with Mental Disabilities; Blanck, P. D. *Employment Disability, ant the Americans with Disabilities Act*, Northwestern University Press, 146-173.
- 関川芳孝 (1999) 「第 7 章 障害をもつ人に対する雇用平等の理念」荒木兵一郎・中野善達・定藤丈弘編『講座 障害をもつ人の人権② 社会参加と機会の平等』有斐閣, 168-195.
- 玉村公二彦 (2006) 「国連・障害者権利条約における「合理的配慮」規定の推移とその性格」『障害者問題研究』全国障害者問題研究, 34(1), 11-21.
- 矢嶋里絵 (2000) 「ADA 成立から十年—裁判事例をみる」『週刊社会保障』法研, 54(2111), 24-27.
- 山村りつ (2009) 「IV. 委託研究報告 障害者の就労状況に関する事例調査の実施および結果のとりまとめ 2. 当事者に聞く精神障害者の就労における困難と求める支援に関する調査」 勝又幸子『障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究—諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性—平成 20 年度総括研究報告書』厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業, 333-348.
- 吉田光爾・田川精二・伊藤純一郎・田村理奈・相澤欽一 (2007) 「就労における精神障害者の障害の開示状況の実態:(社)大阪精神科診療所協会地域精神保健委員会「就労調査アンケート」の結果から」『精神障害とりハビリテーション』日本精神障害者リハビリテーション学会, 11(1), 66-76.

多様な雇用形態のひとつとしての

「シェルタードエンプロイメント」の課題

条約制定過程に着目して

大村 美保

1. はじめに

障害者の経済的な自立を考えた時、就労と所得保障は二つの大きな柱である。この就労と所得保障との関係性をめぐっては、2003年度から2012年度までの10年間で講ずべき障害者施策の基本的方向を定めた障害者基本計画において「ノーマライゼーションの理念を実現し、障害者が地域で質の高い自立した生活を営むことができるよう、雇用・就業に関する施策を進めるとともに、年金や手当等の給付により、地域での自立した生活を総合的に支援する」とあるように、就労と所得保障とが総合的に障害のある人を支援することが望ましいとされている。しかしながら、障害者の生活実態に関する各種調査からはそうはなっていない現状にあることがわかってきた¹。

筆者は、障害のある人、特に知的障害者の就労と所得保障との関係性が与える障害者の生活への影響に関心がある。つまり、障害者の生活には就労と所得保障との関係が少なからず反映されていると思われ、知的障害者通勤寮調査を行い地域移行のモデルを提示して²そのメカニズムの一部を示した。

さて、昨年度の本研究事業において、筆者は就労継続支援A型・福祉工場を中心とした事業所へのヒアリング調査を行い、どのような工夫をもって障害者への就労による収入を増やしているのか、所得保障の実態はどうか、生活の実態はどうなっているのかを聞き取り、「福祉的配慮のある雇用形態における経済的自立に向けた取り組み」を報告したところである。そこでは、収益を上げるために、障害者に合った作業で付加価値の高い事業を行う、また障害者以外の従業員を雇用して生産性を上げるなどの工夫が見られた。さらに、職業生活と地域での生活の双方を意識した仕事の提供が行われていた。この結果を踏まえて、今年度は「福祉的配慮のある雇用」の定義の明確化及び就労に関連づけた経済的基盤の確保に向けた配慮について考察を深めるよう求められていたところである。

本稿では、障害者権利条約における「福祉的配慮のある雇用」の位置づけを確認するところから始めたい。同条約27条（労働及び雇用）においては一般労働市場のみならず「あらゆる形態の雇用」に係るすべての事項について障害に基づく差別が禁止されている。この「あらゆる形態の雇用」の含意を明らかにしつつ、「あらゆる形態の雇用」のうち、一般労働市場での労働（一般雇用）以外の労働である「シェルタードエンプロイメント」に焦点化し、権利条約の枠組みの中での議論の到達点とその課題を確認したい。それらを踏まえて我が国の障害者就労支援施策への示唆についても言

及することとする。

2. シェルタードエンプロイメントに関する条約制定過程における議論

(1) 条約交渉の経過

2006年12月に成立した障害者権利条約であるが、全8回の特別委員会(2002年7月～2006年8月)で交渉が行われ、条約案の基本合意に至っている。その実質的な条約交渉は第3回特別委員会以降で、第2回特別委員会後に設置された作業部会による作業部会案をもとにした交渉が第3回(2004年5～6月)から第6回(2005年8月)まで行われた。第6回までの議論を踏まえ2005年10月に公表された議長案をたたき台に、第7回(2006年1月～2月)に政府間交渉が行われた。第8回(2006年8月)には第7回終了後に提示された修正議長案をベースに政府間交渉が行われ、条約と選択議定書の実質的内容について基本合意が得られている(川島2009)。

上記の条約交渉の経過を踏まえて、同条約27条(労働及び雇用)のうち、シェルタードエンプロイメントに関する議論を、第1段階(第3回～第6回)、第2段階(第7回)、第3段階(第8回)に分けて見ていきたいⁱⁱⁱ。

(2) 交渉過程

①第1段階：作業部会案をもとにした交渉

第1段階は作業部会案をもとにした交渉である。作業部会案は27条に相当する部分は第22条として示され、単に「労働(Work)」と条見出しが付いている。項目aでは原則が示され、すべての障害者に対する、開かれた、インクルーシヴで、かつアクセシブルな労働市場と労働環境を促進する、とある。また、項目cは、就労機会とキャリア促進機会の促進について規定したものであるが、そこでは開かれた労働市場に加え、自己雇用(self-employment)や自営(one's own business)を含めたものとなっている。ところで、作業部会案にはシェルタードエンプロイメントやシェルタードワークショップ(以下、シェルタードエンプロイメント等)^{iv}に関する記述はないが、項目jで「働く場所(workplace)」という言葉が労働市場と並列して用いられており、暗に労働市場以外での働く場所を指すものとも読めよう。このように、作業部会案にはシェルタードエンプロイメント等に関する記述は全くなく、開かれた労働市場での労働を原則としつつも、自己雇用や自営についても言及がある。さらに、「働く場所(workplace)」という言葉によって、労働市場以外での働く場所であるシェルタードエンプロイメント等も想起させる内容である。

第3回特別委員会ではこの作業部会案に対して各国及び国際機関、NGO団体から様々な意見が出された。このうち、シェルタードエンプロイメント等に関する意見を以下に示す^v。

シェルタードエンプロイメント等を規定化するよう求めたのはバーレーン、イスラエル、ILO、オーストラリア地域法律センター全国協会である。バーレーンは「障害のある人のためのワークショップを作ることを奨励しその生産を促進すること」を盛り込むよう提案した。また、イスラエルは新たな条文としてシェルタードエンプロイ