

科学研究費助成事業 研究成果報告書



令和 6 年 4 月 9 日現在

機関番号：32683

研究種目：奨励研究

研究期間：2020～2020

課題番号：20H00698

研究課題名 アメリカ合衆国の障害者雇用差別禁止法とがん患者への適用の実態

研究代表者

和氣 直子 (Wake, Naoko)

明治学院大学・非常勤講師

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 400,000 円

研究成果の概要：障害をもつアメリカ人法（ADA）は、適格性を有する労働者を保護の対象としている。合理的配慮の下で職務の本質的機能を遂行できる障害者は適格性を有しており、保護の対象となる。ところが、がん患者が、職務の本質的機能を遂行を可能にするための配慮を申し出ても、合理的な配慮とはみなされずに、むしろ職務の本質的機能を遂行できていないと判断されてしまうことが珍しくない。それでも、職場や差別的扱いの訴えにおいて、詳細な事実の審査を行うことを要請しているADAは、がん患者の保護を拡大させる可能性も秘めている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

がん患者という特定の障害をもつ労働者を中心に、雇用差別禁止法の適用を調査することで、この障害をもつ労働者の法的保護における課題、および可能性を指摘することができた。特に、合理的配慮については、障害によって必要性に傾向がある場合があるため、がん患者に対する合理的配慮という視点で考察できたことに意義がある。

研究分野：アメリカ法

キーワード：アメリカ法 雇用差別禁止法 がん患者

1. 研究の目的

障害をもつアメリカ人法（ADA）は障害を理由とする雇用差別を禁止している。しかし、多くの働くがん患者や経験者が直面する、治療および療養の必要性和、治療費捻出や生活のために少しでも働き続けなければならないというもう一つの必要性に、どこまで応えているのだろうかという疑問をもった。そこで、この法律とその適用が、これら二つの必要性を鑑みる形で、がん患者を十分に雇用差別から保護するものであるのかを考察するのが、本研究の目的である。

2. 研究成果

（１）ADA の 2008 年改正では、多くのがん患者が、障害をもつ個人であるとして ADA の適用対象となることが明確になった。しかし、がんを経験した原告にとって、適格性を有する、という一応の証明をしなければならないことが、改正後も依然として大きな壁となっていることが本研究で明らかになった。

本研究で取り組んだことの 하나가、ADA が規定する、がん患者や経験者に対する具体的な合理的配慮として可能性のあるもののうち、休暇の付与、労働時間の変更、配置転換等について追究することであった。特に、法律の適用対象となるための、また、合理的配慮の提供が義務となる、適格性を有する個人であること、そして適格性のために必要な、職務の本質的機能を遂行できること、についての判断に注目した。

（２）ADA は、合理的配慮とは適格性を有する障害のある労働者へ休暇を付与することを含むとしている。がん患者は、急性期は勿論、その後も治療や療養のために合理的配慮が必要となることが多々ある。しかし、がん患者が既に権利として獲得していた休暇以外には、数週間から数か月の休暇であっても合理的配慮ではないとする判決が少なくなかった。個人の適格性、合理的配慮、過重な負担という事実の争点について陪審に委ねることなく、また、職場での使用者と労働者の相互の話し合いの状況を含めた詳細な事実の検討がない中で、差別的扱いはなかったとする合衆国地方裁判所のサマリージャッジメントを支持する控訴裁判所の意見が目立った。

ところで、家族医療休暇法（FMLA）の規定は、無給での休暇期間に上限（12 か月間のうちに 12 週間まで）を設けている。このことからか、労働者が残している FMLA 休暇と、ADA 休暇とを合算して 12 週間、またはそれに多少の ADA 休暇を追加する程度を目安として考えているという印象を受ける判例が複数あった。ここで、ADA は、合理的配慮としての休暇の付与に上限を設けていないということは指摘に値する。

さらに、労働者が配慮の申出に当たって必要とする休暇の期間をおおよそ特定できない場合は、当然に合理性が否定されるとする判決が多かった。中には、手術後間もないがん患者を訪れ、復帰の時期について応えられないことを衝いたかのように解雇の措置を取ったという判例もあった。職務に復帰できる時期が不明である場合は、労働者は当然に適格性がないとの判決であった。特に罹患間もないがん患者にとって、その後の治療計画や自身の身体の状態を予測することが容易ではないことは想像がつくだろう。

その一方で、休暇に上限を設けたり、また、職務に復帰できる時期が不明である場合に合理的配慮は存在しないとしたりと、あたかも *per se rule*（当然合理性を欠く）のように扱うことに疑問を投げかける判例や雇用機会均等委員会（EEOC）のガイダンスがあった。休暇等の配慮が必要な者は当然に職務の本質的機能を遂行できないとして、適格性を有しないとするとは、個々の状況を慎重に審査しなければならないとする ADA の要請に背を向けることになってしまうとしており、説得力があると考ええる。当初は復帰時期を特定できなくても、使用者と労働者が定期的に連絡を取ることで復帰時期の可能性を探ることも考えられるとする。過重な負担の主張についても詳しく検討する必要があるが、過重な負担であるということになれば合理的配慮の義務はない。

その他、労働時間の変更や配置転換に関する判例も考察した。職務の本質的機能を遂行できないとして配慮の合理性を否定したサマリージャッジメントを支持する合衆国控訴裁判所判決が複数あった。他方、休暇なく継続勤務することや長時間働くこと等が、職務の本質的機能であるとの主張がある際に、それらが本当にその職務の本質的機能であるかは、事実問題である。最終的には、陪審において各当事者の証明責任に応じた立証が判断されるのが原則である、との控訴裁判所の複数の意見があった。

（３）概して、使用者ががん患者等の障害者を優遇することや、望まないコストを負担することへの猛烈な不公平感や反発を感じる研究結果となった。その背景として、アメリカが市場経済や競争を重んじる社会であること；使用者と労働者は対等であるとされ、解約が自由な雇用

契約関係が原則であること；ADA 改正時に、それまでの裁判所の狭い、障害の解釈を覆すことを明示しながらも、適格性の解釈に言及しなかったこと；ADA は雇用支援法ではないこと；等が挙げられるだろう。しかし、全体的には ADA が適格性、合理的配慮、過重な負担に関して詳細な事実の評価を要請していることについて、裁判所の解釈も一致している。それに則した個々の運用となれば、よりがん患者の保護に繋がり得ると考える。

主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 和氣直子	4. 巻 第36号
2. 論文標題 Extending the Protections of the ADA to Individuals with Cancer in Employment	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 慶應義塾大学日吉紀要人文科学	6. 最初と最後の頁 377-400
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 —

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

—

研究組織（研究協力者）

氏名	ローマ字氏名
----	--------