

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年4月30日現在

機関番号：12613

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2011～2012

課題番号：23830022

研究課題名（和文）障害者差別禁止法に関する研究——アメリカと日本

研究課題名（英文）A Study on Anti-Disability-Discrimination Law: U.S. and Japan

研究代表者

相澤 美智子 (AIZAWA MICHIKO)

一橋大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号：50334264

研究成果の概要（和文）：障害をもつアメリカ人法（ADA）における「合理的便宜」と、1964年公民権法第7編における「差別的効果（間接差別）」とは、差別の禁止とコスト上の負担との関係において、相対立する概念である。近年のアメリカにおいては、雇用差別禁止法の衰退が著しく、ADA に関しては判例の展開などの目立った動きがない。労働者は個別的労働関係紛争が生じた場合に、これを司法などの公的紛争処理機関に申立てると、義務的紛争事前解決条項（義務的仲裁条項）違反として即時解雇されるため、差別問題は公的には法律問題としては浮上しなくなっている。

研究成果の概要（英文）：“Reasonable Accommodation,” as codified in the Americans with Disabilities Act (ADA) and “disparate impact (or indirect discrimination),” as codified in Title VII of the Civil Rights Act of 1964 differ in respect of whether cost is irrelevant or relevant to the prohibition of discrimination. In the U.S. recently, anti-discrimination law is declining. Caselaw has developed little, if any, under the ADA. Because an employee is prohibited from filing a claim regarding employment discrimination with a public entity including federal courts, and the filing of the claim will result in the dismissal of the employee for the breach of the mandatory pre-dispute resolution (mandatory arbitration) clause, employment discrimination is no longer being treated as a public legal problem.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2011年度	600,000	180,000	780,000
2012年度	1,000,000	300,000	1,300,000
総計	1,600,000	480,000	2,080,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：障害者、差別禁止法、間接差別、合理的便宜

## 1. 研究開始当初の背景

(1) ①研究開始当初、日本では障害者権利条約を批准するための国内法の整備が始まっていた。平成22年6月29日には、平成25年の通常国会に障害を理由とする差別を禁止する法律案を提出するとの閣議決定がなされ、これを受けて、法案づくりに向けた検討会、すなわち、内閣府・障がい者制度改革推進会議・差別禁止部会（以下、差別禁止

部会）が平成22年11月22日に発足した。

②私は、育児休業から職務に復帰した平成23年4月1日より、差別禁止部会に専門協力員として参加するようになったが、専門協力員就任前に内閣府の関係者から、法案作成のポイントの1つが、「障害者に対する雇用差別を禁止するということの法的意味をどう規定するか」ということになるであろうとかが

がった。これを多少とも具体的に述べると、次のようなことである。諸外国の障害者差別禁止法を概観すると、障害者に対する雇用差別を禁止するとは、まず、(a)使用者に障害者に対する合理的便宜の供与を義務づける、という規定の仕方があることが理解される。他方、(b)使用者に障害者に対する合理的便宜の供与を義務づけたうえで、なお、障害者に対する間接差別（外見上は（人種や性などの）属性中立的な基準・制度・慣行を利用するのだが、それが結果的に特定の属性の者に著しい不利益を与え、かつ、当該基準・制度・慣行に業務上の必要性や職務との関連性が認められないにもかかわらず、これを利用し続けること）を禁止する、という規定の仕方も考えられる。日本で障害者差別禁止法を立法化する際には、上記 (a) (b) のいずれを採用すべきか、これが法案作成のポイントになるであろう、とのことだった。

③上記②について検討するにあたっては、雇用差別禁止法の中に「合理的便宜」や「間接差別（アメリカ法の用語では差別的効果という）」という概念を形成してきたアメリカ法の研究が不可欠であると考えた。ちなみに、「合理的便宜」は「障害をもつアメリカ人法」の下で形成された概念であり、「差別的効果」は、障害ではなく、人種・皮膚の色・宗教・性・出身国を理由とする雇用差別を禁止する「1964年公民権法第7編」の下で形成された概念である。

(2) ①アメリカは1990年に「障害をもつアメリカ人法」（以下、ADA）と称する障害者差別禁止法を、世界に先駆けて制定した。ADAは雇用をはじめ、公共サービス、民間事業者によって運営される公共性のある施設およびサービス等について、障害を理由とする差別を禁止する連邦法である。

②ADAの雇用差別禁止法としての側面に焦点を当てた研究は、日本の労働法学会においても一定の蓄積がある。その中でもとりわけ本研究に関連すると思われるのは、ADAにおける「合理的便宜」という文言に関する分析を行った長谷川珠子氏の「障害をもつアメリカ人法における『合理的便宜（reasonable accommodation）』——障害をもつ者の雇用と平等概念——」法学67-1（2003年）78頁以下である。氏は上記論文において、合理的便宜に関する基本的な説明（合理的便宜に関する規定の意義、誰が合理的便宜を受ける権利を有するのか、どの範囲で合理的便宜を図る必要があるのか）を行った後、便宜の合理性をめぐって生じている問題を裁判例について検討し、裁判例およびADAの行政指針が認める便宜の内容を具体的に紹介するとと

もに、便宜供与に至るプロセス（使用者の合理的便宜義務はいつ発生するか、使用者と障害者との間の協議はどのようにして行われるか、交渉が決裂した場合には誰が責任を負うのか）について論じている。

③しかし、氏の研究においては「合理的便宜」以外の文言に関する考察が手薄であるとともに、アメリカの学説の検討が不十分であり、これらの点は氏自身が課題として指摘していた。

(3) アメリカ法における差別的効果（間接差別）法理および同法理の法的根拠となっている1964年公民権法第7編に関する研究は、本研究開始までに相当程度行っており、まとめの段階に入っていたため、本研究は、それまでの研究を発展させるという意義を有すると思ひ、是非実施したいと考えた。

## 2. 研究の目的

(1) ①上記1. (1) ②に記載したように、障害者に対する雇用差別を禁止する際の具体的方法について検討するためには、「合理的便宜」と「間接差別（差別的効果）」の理論的関係性を明らかにする必要がある。したがって、これが本研究開始当初の目的であった。

②また、前出の長谷川珠子氏の研究が出版されてから10年近くが経過していることもあり、氏の研究以降に出されたアメリカの障害者差別に関する判例を分析し、法理の発展ないし変容について考察することも、研究開始当初の目的であった。

(2) 研究を実施するにつれ、近年のアメリカでは障害者差別の問題が、法的問題としては浮上してこないこと——より具体的には、裁判例が激減し、最高裁による新たな法解釈を通しての法理の発展がなく、それ故に学説の発展もないこと——が分かってきた。研究期間の後半に実施しようと考えていたアメリカの障害者差別禁止法をめぐる判例分析については、新たな判例が登場しないという状況の下で、当初の計画どおり実施することは困難であることを認識し、研究目的そのものを軌道修正ないし進化させる必要性を実感するようになった。それ故、研究期間の後半においては、「何故にアメリカでは障害者差別禁止法が後退してしまったのか」を追究することにし、この目的の下に研究を実施した。

## 3. 研究の方法

(1) 研究目的(1)を遂行するために、まずは間接差別と合理的便宜、それぞれの概念を

明らかにする必要があると考え、文献調査を実施した。

(2) 研究目的 (2) を遂行するためには、アメリカにおいて差別禁止法を専門に研究している研究者に、雇用差別禁止法の現状をどう見ているのかを——差別禁止法は後退したという私の認識が、妥当であるのか否かも含めて——聞かせてもらう必要があると考え、電子メール等の通信手段を活用して、たびたび連絡を取り、意見交換を行った。また、平成 24 年度には実際にアメリカに出かけ、インタビューも実施した。

#### 4. 研究成果

(1) ①本研究の前提として既に相当程度行っていた 1964 年公民権法第 7 編（以下、第 7 編）の研究を完成させ、これを通して、差別的効果（間接差別）法理がアメリカにおいて衰退していった原因の全容を明らかにした。差別的効果法理は、1971 年の Griggs v. Duke Power Co. 事件連邦最高裁判決において形成された後、1991 年に第 7 編に成文化されるにいたった。しかし、アメリカにおいては、法理が成文化されたものの、これが活用され、差別的効果を有する雇用慣行が裁判を通して禁止されるということがほとんど行われていない状況にある。なぜなのか。これに関する法解釈の次元での原因究明は、既に完了していたが（相澤美智子「間接差別禁止規定導入についての思索——アメリカ法における差別的効果理論とイギリスにおける間接差別理論の比較から——」社会科学 54 巻 1 号、171-209 頁、2003 年（査読付）、そのような状況を生み出したアメリカの政治・経済・社会状況の全容は未解明であった。この未解明の点を明らかにし、第 7 編（差別的効果法理を内包する）についての法社会学的研究を完成させることができた。

②一方、差別的効果法理はヨーロッパにもたらされ、独自の発展を遂げた。ヨーロッパにおいては、間接差別（ヨーロッパでは差別的効果という用語ではなく、間接差別という用語が一般的である）を証明する際の原告の負担が軽減されている等の理由で、アメリカと比べて間接差別が認定されやすいという状況があり、このことを、とりわけイギリス法を中心に、具体的に明らかにする作業は完了させていたが（相澤美智子「間接差別の立証における集団的比較の方法」労働法律旬報、1489・90 号、26-37 頁、2000 年）、その後、イギリスでは法律改正が行われ、2010 年平等法が制定されるとともに、間接差別に関する判例の展開も見られるところであった。判例上の展開として非常に興味深く思われたのは、イギリスをはじめヨーロッパでは、間接

差別を軽減するような雇用慣行の採用にはコストがかかるということを使用者が抗弁事由として主張しても、裁判所においてこれが認められることが少なくなっているということで、コストよりも人権が優先するという判例が確立しつつあるということであった。翻ってアメリカでは、差別的効果（間接差別）を軽減するような雇用慣行が存在しても、コストがかかるのであれば、差別的効果が存在するという第 7 編違反の違法性が阻却されるとする判例が出ており、ヨーロッパ法との対照が際立つ。間接差別に関するヨーロッパ法の最新の動向を明らかにし、これをアメリカ法における差別的効果（間接差別）法理と比較した研究は、私も参加していた内閣府・障がい者制度改革推進会議・差別禁止部会において口頭発表を行った。

(2) 文献調査（学説の整理）を通して、アメリカにおける「合理的便宜」および「差別的効果（間接差別）」の関係が明らかになった。アメリカの学説は、総じて、次のように論じている。すなわち、合理的便宜という概念は、裁判所をして使用者のコストとは無関係に差別を認定せしめる（すなわち、合理的便宜を供与しないことが差別にあたる）という概念であり、コスト的な負担がかかるという使用者側からの立証があれば差別が阻却されるという差別的効果（間接差別）の概念とは異なる。

(3) ①ADA をめぐっては、新たな判例の展開などの目立った動きがなく、法律が活用されていないという印象が強かったが、これが単なる印象ではなく、事実であることを、雇用差別禁止法について研究するアメリカの研究者との意見交換などを通して、検証することができた。別言すれば、ADA を含め、アメリカの雇用差別禁止法全般は極度に衰退している状況であることが明らかになった。

②雇用差別禁止法研究の第一人者であるリンダ・クリーガー（ハワイ大学ロースクール教授）は、「差別禁止法の時代は終わった」と強調した。クリーガーとの議論を通して明らかになったことの概要は、以下のとおりである。アメリカの連邦裁判所に係属する事件のうち、雇用差別事件はわずか 6% でしかない。今日、アメリカの使用者は一般的に労働契約中に義務的仲裁条項を挿入するようになっており、個別労働関係紛争が生じると、当該条項を根拠に、企業内で紛争を処理しようとする。労働者が紛争を司法をはじめとする公的な紛争処理機関に申立てると、義務的仲裁条項違反の効果として、即時解雇されるとされているため、雇用差別問題は公的な法律問題としては浮上しなくなっている。

換言すれば、雇用差別問題は、連邦法（国家法）としての雇用差別禁止法によっては解決されてなくなってきているということである。ちなみに、アメリカでは貧富の差が拡大しており、クリーガーはこれを踏まえ、今後アメリカでは雇用差別の問題は、階級・階層問題として浮上してくるだろうと指摘していた。

③クリーガーの指摘を受けて、アメリカの雇用差別禁止法が衰退していることに、私自身確信をもてるようになったが、それとは前後して、アメリカの雇用差別禁止法の衰退の原因を究明する研究に着手しており、その原因の1つに、1970年代から本格化した「法と経済学」の台頭があったことが明らかになった。「法と経済学」は、1930年代から形成されてきた学問領域であるが、1950年代から1970年代前半、アメリカでリベラル派が優勢となり、彼らの主導で法・政治社会が動くのを憂慮した保守派が、その巻き返しの手段として発展させたという経緯をもつ。これに対するリベラル派の対抗手段としては、1980年代後半から展開された「批判法学」があるが、保守派勢力が強大化したアメリカで、「批判法学」の影響力は小さくなってきている。以上のことは、2013年7月刊行予定の西谷敏先生古稀記念論集に献呈する論文にまとめた。

(4) ①以上が研究の主な成果についてであるが、なかでも、成果物の公表から既に1年余りが経過した拙著『雇用差別への法的挑戦——アメリカの経験・日本への示唆——』に対しては、多くの反応を得ることができ、拙著が日本の法学界に少なからぬインパクトを与えたことが実感される。これまでのところ、2つの書評が出ており、1つは労働法学者の西谷敏、もう1つは英米法学者の溜箭将之によるものである。日本労働法学会の重鎮である西谷は「外国法をそれ自体として社会科学的研究する研究がもっとなされてしかるべきであるとは私が常々痛感してきたところである。その意味で、私は『基礎法学的』研究であることを胸を張って宣言する本書に出会って、まさに『我が意を得たり』の思いがする」、「雇用差別禁止法制の歴史を描くにあたって、過度に謙抑的な態度をとることなく、あえて自らの描いたストーリーを大胆に提示して学界に論争を挑んだ著者の勇氣に拍手を送りたい」などの賛辞を並べて、拙著が労働法研究として価値あるものであることを述べたうえで、「労働法分野における久しぶりの本格的な研究書の出版を喜ぶとともに、それがとりわけアメリカ法研究者によって正面から取り上げられて活発な議論を誘発することを期待したい」と結んだ。それから数か月後に出された溜箭による書評

は、上記の西谷の期待に応えるかのように、英米法学者として、次のように拙著を評価した。すなわち、「制定法の立法過程、大統領権限の行使、行政機関の伸長、裁判過程を通じて指摘利益と公的（人々の）利益を総合考慮する柔軟な救済（エクイティ上の救済）といった法の胴体と相互作用は、いずれもアメリカ法研究者が様々な角度から取り組んできたテーマである。しかし、本書ほど包括的で綿密な検討を加えることは難しかったように思われる。加えて、アメリカ社会の人種問題、社会運動の消長、背後にある経済的事情、時代ごとの法思想も織り込まれた本書の叙述は、アメリカ法の講義テキストにも使えるような内容である」と。

②拙著が労働法学界にインパクトを与えたことを示す出来事としては、次のことも挙げる。すなわち、2013年3月に行われた民主主義科学者協会法律部会の春合宿（研究会）において、私自身は同会の会員ではなかったものの、企画者から、拙著に関する報告をしてほしいとの依頼を受け、研究会報告をさせていただいたことである。民主主義科学者協会法律部会は、あらゆる法律分野の研究者から成る学会であるため、3月の研究会においては労働法以外の法分野の研究者との交流もできたが、拙著に関しては、憲法学者、民法学者等からも、問題設定の鋭さ、分析の深さ、緻密さを評価するお言葉の数々を頂戴した。

③総じて、本研究は、アメリカにおける雇用差別禁止法制の全体像を描き、そのなかに障害者差別禁止法の理論的到達点と昨今の衰退の原因について解明した研究と位置づけることができよう。日本は、平成25年度の通常国会において障害者差別禁止法を制定できるかできないかという段階にあるため、今後の展望を示すのは容易ではない。しかし、仮に国会において法律の制定が実現するならば、本研究において解明したことは、法解釈において一定の示唆を与えるばかりでなく、どのようにすれば日本はアメリカのような差別禁止法の後退を防止できるかという、「転ばぬ先の杖」を与えることになるものと考えられる。

##### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計1件）

相澤美智子、日本評論社、アメリカにおける法学の政治的性格：「法と経済学」と「批判法学」——テレス著『保守派法運動の台頭』の紹介を通して——、西谷敏先生古稀記念論

集、査読無、2013、563 - 586、586。

〔図書〕(計1件)

相澤美智子、創文社、雇用差別への法的挑戦  
—アメリカの経験・日本への示唆—、2012、  
519。

〔その他〕(計2件)

研究会発表

- ① 相澤美智子、間接差別、(障がい者制度改革推進会議・差別禁止部会(於:内閣府)、  
2011年7月8日。

([http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s\\_kaigi/b\\_6/gijiroku.htm](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/b_6/gijiroku.htm)  
1に口頭発表の全容が公開されている)

- ② 相澤美智子、雇用差別への法的挑戦(民主主義科学者協会法律部会(於:浅虫温泉海扇閣)、2013年3月29日。

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

相澤 美智子 (AIZAWA MICHIKO)

一橋大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号: 50334264