

## 「米国障害者法 (ADA) の現状と 課題ー日本への教訓」

2004/10/23

田門 浩

Oct 23 2004

1

## 自己紹介

- 生まれたときからろう者
- 経歴
  - 福島, 水戸, 千葉, 札幌, 筑波大学附属聾学校
  - 高校からインテグレーション
  - 1995年 司法試験合格
  - 1998年 弁護士登録

Oct 23 2004

2

## 調査の目的

- ADA (Americans with Disabilities Act) 及び IDEA (Individuals with Disabilities Education Act) 等の運用の現状を調査
- 特に聴覚障害者がADA及びIDEAにどのように関わっているかを調査

Oct 23 2004

3

## 調査期間, 対象機関

- 2003年7月17日から2004年3月9日まで  
メリーランド州ノース・ベセスダに居住
- 聴覚障害者を対象とする世界唯一の教養系  
大学ギャロデット大学 ( Gallaudet  
University)
- 米国で最大の聴覚障害者団体である全米ろう者協会 (National Association of the Deaf ) 法律・権利擁護センター

Oct 23 2004

4

## その他の調査先

- 司法省(Department of Justice)
- 連邦通信委員会(Federal Communication Committee)
- 全米障害者評議会 ( National Council on Disability)

Oct 23 2004

5



Oct 23 2004

6



Oct 23 2004

© 2004 MapQuest.com, Inc. 7

## ギャロデット大学



## ギャローデと大学での授業光景



Oct 23 2004

9

## 全米ろう者協会

- メリーランド州シルバースプリング所在
- 米国で最大の聴覚障害者団体



Oct 23 2004

10

## 全米ろう者協会のスタッフ



11

## 米国司法省（ワシントンDC）

- ADAのうちタイトルの一部、タイトルを担当する



Oct 23 2004

12

## 連邦通信委員会 (ワシントンDC)

- 下記を所管する
  - ADA タイトル
  - 通信法 (Telecommunications Act of 1996)



Oct 23 2004

13

## 全米障害者評議会 (ワシントンDC)

- 米国の障害者政策の推進の実施状況を監視し、大統領や議会に対して勧告をする独立政府機関



Oct 23 2004

14

## ハワード (Howard Rosenblum) 氏



Oct 23

15

## デブ・ウェイ (2002年7月)



Oct 23

16

## 私の個人的な経験

- 米国では皆がADAを知っていると思っていたら...
- スーパーマーケットや郵便局
  - 筆談をして欲しいと書いてお願いしても、店員や郵便局員が筆談に応じなかった
- 会議
  - 全米ろう者協会の立場である会議に出席するために手話通訳者の手配を依頼したところ、主催者から「自分で用意してもらえないか」と言われた

Oct 23 2004

17

## 障害者に関する米国の法律

(NCD&NUL.2000)

- Americans with Disabilities Act (障害を持つ米国人法(ADA))
- Rehabilitation Act (リハビリテーション法)
- Telecommunications Act (通信法)
- Fair Housing Act (公正住宅法)
- Air Carrier Access Act (航空機アクセス法)
- Voting Accessibility for the Elderly and Handicapped Act (高齢者・障害者選挙アクセス法)
- National Voter Registration Act (米国民投票者登録法)
- Civil Rights of Institutionalized Persons Act (施設入所者公民権法)
- Individuals with Disabilities Education Act (個別障害者教育法)
- Architectural Barriers Act (建築物バリアーに関する法)

Oct 23 2004

18

## 障害を持つ米国人法(ADA) 概説

- 1990年7月16日、ブッシュ大統領(父)が法案に署名して成立。
- 障害者に対する差別を禁止した包括的な法律
- 米国における最後の公民権法(女性 人種 障害者)
- 全部で5つのタイトルから成り立つ

Oct 23 2004

19

## ADAの構成

- タイトル 雇用関係の差別の禁止
- タイトル 公共団体へのアクセスに関する差別を禁止
- タイトル 民営公共施設へのアクセスに関する差別を禁止
- タイトル 聴覚障害者のための通信リレーサービス(電話通信に対する差別の禁止)
- タイトル 雑則

Oct 23 2004

20

## ADAタイトル

- 不特定人が利用する施設（公共施設）を運営する民間団体に対して、障害のある人と障害のない人との間で平等のアクセスを保障
  - スロープを付ける
  - エレベーターを付ける
  - 手話通訳者を提供するなど

Oct 23 2004

21

## ADAタイトル が適用される施設とは

- レストラン，小売店，ホテル，映画館，私立学校，コンベンションセンター，病院・医院，ホームレス救済施設，駅舎，バスターミナル，動物園，葬儀屋，託児所，スタジアム，レクリエーション施設，鉄道・バス等を含む。

Oct 23 2004

22

## ADAタイトル と聴覚障害者

- ADAタイトル 施行規則は、「効果的なコミュニケーション」を保障するために必要なときは聴覚障害者のために補助機器，補助サービス（手話通訳者を含む）を提供しなければならないと定めている。(28CFR36-303)

Oct 23 2004

23

## 病院・診療所の手話通訳

- 民間病院，診療所は，手話通訳者など効果的なコミュニケーションを確保しなければならない(ADAタイトル 施行規則)
- 手話通訳者等の費用は，民間病院，診療所が支出する

Oct 23 2004

24

## ジョージタウン大学病院の例

(Georgetown University Hospital, Inc.)

<http://www.georgetownuniversityhospital.org/body.cfm?id=371#8>

- 病院のホームページでは、患者は手話通訳者の費用の負担はない、患者の要望にお応えします、と書かれている。
- 病院が通訳会社と契約を結び、24時間体制で通訳者を派遣できるような体制を取っている。

Oct 23 2004

25

## 診療所



Oct 23

26

## しかし...

- 米国の全ての病院が、自分で手話通訳者を用意するわけではない

Oct 23 2004

27

## 病院に対する裁判

- 病院が手話通訳者を付けなかったことで、ろう者が裁判を提起した例が多くある
  - 1996年 デ・ヴィニー 対メーン州メディカルセンター事件
  - 1998年 ベリナタル・アソシエイト事件
  - 1998年 プロクター対プリンス・ジョージ・ホスピタル・センター事件
  - 1998年 コネチカットろう協会対ミドルセックス記念病院事件 などなど

Oct 23 2004

28

## ADAタイトル が 保障しているのは...(タイトル も同様)

- 「効果のあるコミュニケーション」  
(effective communication)にすぎない
- 必ず手話通訳者を付けなければならない  
ことを意味しない。

## 効果のあるコミュニケーション

- 司法省のマニュアルによると・・・  
(ADA Title III Technical Assistance Manual 4.3200)
  - 聴覚障害者本人のコミュニケーション方法や、コミュニケーションの長短や複雑さの程度によって決まる
  - ある聴覚障害者が自動車販売店に入って自動車に興味を持って店員に問い合わせた
    - 筆談でも許される
  - その聴覚障害者が筆談の結果自動車を購入したいと考えるようになり、協議をしようとした
    - 本人が必要であれば、販売店は手話通訳者を提供しなければならない

## 誰が「効果のあるコミュニケーション」 と決めるのか

- 公共施設は、何が「効果のあるコミュニケーション」なのかについて、障害者本人と協議しなければならない
- 協議をすることは必要であるが、最終的な決定は公共施設側にある
- 例えば、患者が事前協議なしに自分で手話通訳者を連れてきたときは、医師は通訳者費用を支払う義務を負わない(事前協議と決定の機会を与えない)

## ADAタイトルの成果

(聴覚障害者の目から見て)

- ADA成立後、アクセスが大変良くなったという声
- しかし、アクセスが良くないところもある
  - 病院
  - ドライブスルー
  - 法律事務所



## しかし・・・

- 聴覚障害者は、「効果のあるコミュニケーション」では不十分だという不満もかなりある (Geer 2003)
- また, ADAの存在を知らない企業が多いし, 知っていてもADAはスロープなどの物的障壁の除去だけを規定したものだど誤解している企業も多い
- 司法省は企業に対する啓発のパンフレットを作っている(日本語版もある)

Oct 23 2004

33

## ADAタイトル

- 州・地方政府の提供するプログラム, サービス, 事業に対して, 障害のある人と障害のない人との間に平等のアクセスを保障
- 例
  - 階段にスロープを取り付ける
  - エレベーターを取り付ける
  - 手話通訳者を提供する

Oct 23 2004

34

## 裁判所の手話通訳

- 州の裁判所は, 手話通訳者など効果的なコミュニケーションを確保しなければならない (ADAタイトル )
- 手話通訳者等の費用は, 裁判所が支出する

Oct 23 2004

35

## ワシントンDCの連邦地方裁判所

(ただしリハビリテーション法504条)



Oct 23

36

## 常駐のコーディネーター

- ワシントンDCの連邦地方裁判所には、常駐のコーディネーターが2名いる。
- 1名は外国語通訳担当(スペイン語等)、1名は手話通訳担当。
- その他、裁判所用の登録通訳者が何人かいる
- ろう者の手話通訳者もいる

Oct 23 2004

37

## 通訳サービスルーム



Oct 2

38

## 手話通訳担当コーディネーター フランシス(Francis X. Burton)さん



Oct 2

39

## ろう者のリレー通訳者 ジャン・デ・ラップ(Jan DeLap)さん



Oct

40

## 連邦議会の手話通訳

- 連邦議会にも専任の手話通訳者がいる
- 連邦議員への説明・交渉(ロビー活動)のときにも、専任の手話通訳者に依頼して議員の政策秘書に対して説明した。

Oct 23 2004

41

## 連邦議会議員会館



Oct 23 2004

42

## 連邦議会議員会館ホール(1)



Oct 23 2004

43

## 連邦議会議員会館ホール(2) (ただし手話通訳者は別の通訳者)



Oct 23 2004

44

## ADAタイトル 職場における 差別禁止

- 15人以上の従業員を持つ雇用者（民間事業者，州，地方政府を含む）を対象
- 従業員の募集，採用，昇進，研修，給与その他雇用に関する権利に関する差別を禁止
- 合理的配慮(reasonable accommodations)を図らないことも「差別」に該当する

Oct 23 2004

45

## ADAタイトル と聴覚障害者

- 従業員が15人以上の事業主は，従業員のために，補助機器又は補助サービス(手話通訳者を含む)を提供するなどの合理的配慮をしなければならない
- 手話通訳者等の費用は，事業主が支出する

Oct 23 2004

46

## 例えば...

- 司法省(日本では法務省に該当する)のろう職員のために専任の手話通訳者がいる。
- 役職やろう職員の人数によって，手話通訳者が専任かそうでないか，あるいは，専任の人数が違ってくる
- 国防省(日本では防衛庁に該当?)にはろう職員が多数いるが，会議の回数が少ないので，専任の手話通訳者の人数の割合を少なくしている

Oct 23 2004

47

## 司法省では...

(左からボブ(Robert Mather)氏，ジョシュ(Josh Mendelson)氏)



Oct

8

専任手話通訳者  
(アニータ(Anita Wallerstein Frelich)氏)



Oct 23 2004

49

連邦通信委員会(FCC)では...  
グレッグ(Gregory Hlibok)氏



Oct 23 2004

50

Q 米国のろう者は、会社の社長に対して、手話通訳者つけてもらえるよう要求できるか

Oct 23 2004

51

手話通訳者をつけてもらえるか

- 採用面接，会議，研修のときだけ手話通訳者を付けることは義務となると思われる

Oct 23 2004

52

## しかし・・・

- 常勤の手話通訳者を配置することが義務づけられるかという・・・
- ケースバイケース
- 職務の内容、手話通訳者の費用と事業の規模との関係
- 事業主が官庁や大企業の場合で、聴覚障害者本人が管理職である場合は原則として認められるであろう
- 小企業の場合はどうか？

Oct 23 2004

53

## C I A 裁判 (ただしりハビリテーション法504条に基づく事件)

- セードロック対テネット裁判(Sczedlock v. Tenet(2001))
- セードロック氏 (聴覚障害者。C I A 勤務。)
- 会議や打ち合わせが同人の仕事の重要部分をなしていた
- C I A から手話通訳者、ノートテーカーをつけてもらえず
- C I A に対して訴訟を提起

Oct 23 2004

54

## C I A 裁判 ( 続き )

- バージニア連邦地方裁判所は、  
13万4000ドルの損害賠償を認めた

Oct 23 2004

55

## U P S 事件

- U P S ( United Parcel Service ) 米国最大の宅配便業者
- U P S は、職員の研修に対して10年以上も手話通訳者を付けなかった
- 炭疽菌が入っているおそれのある品物についての取扱方法についての研修においても手話通訳者を付けなかった
- 聴覚障害者従業員1000人がU P S に対して訴訟を提起した

Oct 23 2004

56

## UPS事件(続き)

- 2003年7月21日, カリフォルニア連邦地方裁判所で合意(和解)が成立した。
- 合意の内容
  - UPSは研修において手話通訳者を付ける
  - UPSは緊急連絡のために聴覚障害者従業員に対してパイプレーション機能の付いたページャーを提供する
  - UPSは従業員や弁護士に対して990万ドルを支払う

Oct 23 2004

57

## ADAタイトル の成果

- 障害者の雇用状況はそれほど変わっていないという声が多い
- しかし, 成長業種においては増えているという見方もある

Oct 23 2004

58

## アファーマティブアクションの強化を求める声

- 障害者団体の中には, 障害者に対するアファーマティブアクションの強化を求める声が高まっている。
- 米国ではADAとアファーマティブアクションは併存している(リハビリテーション法501, 503条)

Oct 23 2004

59

## ADAに関する訴訟は・・・

米国法曹協会によるとADAタイトル に関する判決は, 1992年から1997年の5年間だけで1200件ほどもある。

Oct 23 2004

60

## ADAをめぐる訴訟では障害のある人々の敗訴率が高い

- ADAタイトル 95%が障害者側敗訴
  - ADAタイトル に関する米国法曹協会(American Bar Association)調査
- ADAタイトル 54%が障害者側敗訴
- ADAタイトル 72%が障害者側敗訴 (Ruth Colker)

Oct 23 2004

61

## なぜ敗訴率が高いのか

(タイトル について。ABA調査)

- 障害者の定義が狭い
- 「資格のある」障害者という要件が厳しい
- 障害給付を受けていれば「資格ない」とみなされる傾向
- 自己又は他人に対する「直接の危険」があれば「資格ない」とみなされる

Oct 23 2004

62

## なぜ敗訴率が高いのか

(タイトル について。ABA調査)

- 自分は障害を持っていて合理的配慮が必要であるとの通知を怠った場合の問題
- 合理的配慮が「過度の負担」に該当
- 合理的配慮が「業務内容を本質的に変更」に該当

Oct 23 2004

63

## ADAにおける「障害」の定義

- 「主要な生活活動のうち1つ以上が、機能障害により著しく制限されていること」
  - 身体的、精神的に「機能障害」があること
  - 機能障害により、「主要な生活活動」のうち1つ以上が著しく制限されていること

機能障害 → 主要な生活活動に制限

Oct 23 2004

64



## 「障害」に該当するかどうかの判断

- 特定の損傷それ自体が一般的に「障害」に該当するかどうかを審査すべきではない
- 当該損傷が、本人の生活にどのような影響を与えるのかを個別に審査しなければならない(ブラグドン対アポット(1998))
- 「ケースバイケース」による判断  
(アルバーストンス社対カーキングパーク(1999), トヨタ自工ケンタッキー社対ウィリアムス(2002))

Oct 23 2004

65

## 次のものは「主要な生活活動」に該当しない

- 掃除
- ダンス
- 衣服の着脱
- 子と遊ぶ
- 庭いじり
- 長距離運転  
(トヨタ自工ケンタッキー社対ウィリアムス(2002))

Oct 23 2004

66

## 隻眼は「障害」か

- それ自体では直ちに「主要な生活活動が著しく制限」されているに該当するとは言えない  
(アルバーストンス社対カーキングパーク(1999))
- 視力の弱い方の眼の視力、視力を失い始めた年齢、片目で見るとどの程度カバーされるか、結局は視覚がどの程度制限されているのかによって様々な態様があるという理由から

Oct 23 2004

67

## 労働

- 従来は「労働」は問題なく「主要な生活活動」に該当するとされてきた(サットン対ユナイテッド航空(1999), マーフィー対ユナイテッド小包サービス(1999))
- しかし最近はずしもそうではない。
- 「労働」が「主要な生活活動」に該当すると判断するには躊躇を覚えるとする判決が出されている (トヨタ自工ケンタッキー社対ウィリアムス(2002))

Oct 23 2004

68

## 主要な生活活動が「著しく制限」

- 「重大な制限」でなければならず、「単なる困難」では足りない(アルバーストンズ社対カーキングバーク(1999))
- 主要な生活活動が「できない」又は「重大に制限される」場合でなければならない(トヨタ自工ケンタッキー社対ウィリアムス(2002))

## 「職業」の場面における「著しい制限」の判定

- 一定の範囲の「分野」の仕事が出来ないこと、又は、様々な分野における「広範囲」の仕事が出来ないこと  
(EEOCの定義。最高裁もこの定義を援用)  
(サットン対ユナイテッド航空(1999)、マーフィー対ユナイテッド小包サービス(1999))
- ある1つの特定の仕事ができないというだけでは「著しく制限」という要件を満たさない(EEOCの定義)

## 緩和手段があることを考慮すべきか

- 矯正手段、緩和手段とは眼鏡、薬品等を指す。
- 「著しい制限」の判断に当たりこのような矯正手段、緩和手段があることを考慮すべきとするのが判例

## 視力矯正レンズ(サットン対ユナイテッド航空(1999))

- サットン姉妹は強度近視
- 裸眼視力では右眼0.1以下、左眼0.05以下
- 眼鏡を付けると1.0以上
- 航空パイロット資格があるもののユナイテッド航空で採用を拒絶された

## 視力矯正レンズ(サットン対ユナイテッド航空(1999)) (その2)

- 最高裁は、視力矯正レンズを用いれば「主要な生活活動」が著しく制限されないのだから「障害」を有しないと判断した。

Oct 23 2004

73

## 薬品(マーフィー対ユナイテッド小包サービス(1999))

- マーフィー氏は高血圧症
- 薬品で血圧をコントロール
- 連邦運輸省の通常の商用自動車運転免許基準を満たさないが期間限定免許基準を満たす
- 商用自動車運転が必要な修理工としてユナイテッド小包サービスに雇われた
- しかし同社は運輸省の通常基準を満たさないことを理由にマーフィーを解雇

Oct 23 2004

74

## 薬品(マーフィー対ユナイテッド小包サービス(1999)) (その2)

- 最高裁は、薬品で血圧をコントロールできるのだから「主要な生活活動」が著しく制限されず「障害」を有しないと判断した。

Oct 23 2004

75

## 残存機能(アルバーストンズ社対カーキングバーク事件(1999))

- カーキングバーク氏は左眼の視力が0.01。
- 視覚については右眼で左眼の視力が弱いのをカバーしてきた。
- 同氏はアルバーストンズ社にトラックドライバーとして採用された。
- しかしその後同氏は左眼の視力が弱いのを理由に、雇止めを受けた。

Oct 23 2004

76

「耳が聞こえない」というだけでは「機能障害」があるとはいえない

- 聴力の程度が低い，全く聞こえない，という医学的診断だけではだめ
  - 次の2点も明らかにしなければならない
    - 1 補聴器または人工内耳をつけても聞こえる人と同じようにならないこと
    - 2 補聴器又は人工内耳を使わないことに相当の理由があること
- » (Geer 2003)

聴覚障害者は「主要な生活活動」が制限されているといえるか？

機能障害 ⇒ 主要な生活活動に制限

聞くことが出来ない，難しいときは，「主要な生活活動」に制限があると言える。

- (連邦最高裁判決トヨタ自工ケンタッキー社対ウィリアムス事件(2002))

しかし・・・

- 他の種類の障害者は厳しいところ
- CP 「主要な生活活動」が制限されているとは言えないとした判決あり

州法における「障害のある人」の定義

- 州によっては州の差別禁止法に「重要な生活活動が著しく制限」という文言を削除しているところもある(ニュージャージー州，ニューヨーク州)。
- また，州によって「障害」の有無の判断に際し，矯正手段・緩和手段を考慮しないとする条項を入れた州もある(カリフォルニア州法，ロードアイランド法)

## タイトル 「有資格の障害のある人」

- 「合理的配慮の有無に関わらず，当人が保有又は希望する職位の必須職務を果たすことの出来る障害のある人」
- 必須職務を果たすことが出来るかどうかは，合理的配慮も考慮しなければならない

## ケーススタディ 1

- 医院が歯科医師を募集したケースで，歯科医師の資格を有していない障害のある人が応募をして雇用を断られた。
- この場合はタイトルIの適用はない。

## ケーススタディ1(その2)

- 障害のある人は歯科医師の資格を持っておらず，「有資格の障害のある人」に該当しないから
- 「障害者は長い間教育機関から差別を受けてきたため十分な教育を受けられなかった。それゆえ，資格を有しない障害者がまだ数多く残っている。彼らにはタイトルIが適用されないことが多い。」(ウィリアム談)

## ケーススタディ 2

- 「医院の求人に対し，障害のある人と障害のない人が応募してきた。資格，経験，技術のいずれも同等であった。医院は障害のない方を採用した。」
- この場合にタイトルI違反となるようなことはめったにない。

## ケーススタディ2 (その2)

- 資格, 経験, 技術のいずれも同等であるときに, 事業主が障害のある人を採用することが義務づけられていないからである。(義務づけるとすればこれはアファーマティブアクションの問題)

## ケーススタディ3

- 障害者の求職者の方が経験, 技術面で障害のない人よりも上であった。事業主は障害のない方を採用した。
- この場合にタイトル 違反となる可能性が出てくる。
- しかし, 今まで障害者に対する教育, 雇用の機会が十分与えられていなかった。このため, 障害者の方がそうでない人よりも経験が豊かで, 技術も上であるというケースは少なくなる(ウィリアム教授)

## 「有資格の障害のある人」

- 長い間教育機関から差別を受けてきた障害者には, 高等教育を受ける機会を与えられなかった
- この「資格」要件を満たさない障害者が数多くいる  
(ギャローデット大学教授ウィリアム・マックヤビン氏談)

## 社会の偏見

- また, 障害者の能力に対する社会からの偏見がまだ根強く残っている。それゆえ, 障害者の方が経験, 技術面で上位にあると事業主に確信させるのは容易ではない。

## 障害手当の申請者又は受給者

- 米国における障害者手当制度は、「障害のために稼働ができないこと」が受給要件となっている
- 申請・受給しただけでは直ちに「資格」を有しないとは言えないが、障害者手当を申請・受給しておきながら後になって「職位の必須職務を果たすことができる」と主張するのはなぜかの説明が必要（クリーバーランド対政策管理システム社（1999））

Oct 23 2004

89

## 合理的配慮 (reasonable accommodation)

- 従業員は使用者に対して医学上の健康状態に関係した理由に基づき、援助を求めることができる(EEOC規則)
- これに対して、使用者は、何が合理的配慮に該当するのかを決めるために対話型プロセスを取る必要がある(EEOC規則)

Oct 23 2004

90

## 対話型プロセス

- 使用者と従業員間で、何が合理的配慮に該当するのかを話し合って決めるプロセス
- このプロセスが取られなかった場合、差別をしたことになる  
(ウォルステッド対ウッドバリーカウンティ(アイオワ連邦地方裁判所2000))
- 逆に従業員側がこのプロセスを拒絶した場合には従業員に不利に扱われる

Oct 23 2004

91

## 合理的配慮の例

- 配置転換(ユーエス・エアウェイズ社対バーネット(2002))
  - ただし先任者が既にいる場合、配慮の要求は不合理なものとなる
- 稼働スケジュールの変更(ブリン対連邦運輸省(DC連邦高裁2002))
- トレーニング
- 補助機器、サービス

Oct 23 2004

92

## 過度の負担(undue hardship)

- 過度の負担の抗弁
- 使用者は合理的配慮をなす場合のコストと従業員が得られる利益とを比較してはならない(EEOC規則)
- 過度の負担に該当するかどうかは、専ら使用者の有する資源の観点から考慮すべきであり、従業員の給与、地位等で決定してはならない(EEOC規則)

Oct 23 2004

93

## 過度の負担の立証は困難

- 過度の負担に該当するかどうかの立証は困難といわれている

Oct 23 2004

94

## 職務内容を本質的に変更

- ある配慮が職務内容を本質的に変更するような場合は、「合理的な」配慮に該当しない
- 裁判所においては、事業主は、「過度の負担」でなくて「職務内容を本質的に変更する」から合理的配慮にならないと主張することが多い

Oct 23 2004

95

## 裁判所の偏見

- 「資格のある障害者」要件をクリアしたとしても、裁判所も障害者に対する偏見が残っているため、裁判に勝つのは容易ではない。
- 「裁判に勝つポイントは、障害者の能力に対する偏見にうち勝つことである。」(全米ろう者協会専属弁護士マーク・シャーマッツ氏談)

Oct 23 2004

96



## 裁判所の偏見 (その2)

- 「米国の電器会社が、聴覚障害者の従業員がフォークリフトを使えないという偏見にもとづいて解雇した。裁判の中で、政府職員である聴覚障害者が高い技術を持ってフォークリフトを使って仕事をしていることを実演した。この結果、当初は、聴覚障害者にはフォークリフトは無理だと思っていた裁判官もようやく認識を改めてくれた。」(マーク氏談)

Oct 23 2004

97

## ADAタイトル

- 通信事業者は、聴覚・言語障害を持つ人のためにリレーサービスを提供する義務を負う。

Oct 23 2004

98

## テレビ電話通訳の仕組み

(@Sorenson, Inc.)



Oct 23 2004

99

## 実際に使ってみて...



Oct 23 2004

100

## 実際に使ってみて...(2)



Oct 23 2004

101

## 公衆テレビ電話通訳



Oct 23 2004

102



Oct 23 2004

103



Oct 23 2004

104

## 公衆テレビ電話通訳の開設式



Oct 23 2004

105

## キング・ジョーダン学長



Oct 23 2004

106

## テレビ電話としても使える



Oct 23 2004

107

## テレビ電話としても使える(2)



Oct 23 2004

108

## TTY(テレタイプライター)



Oct 23 2004

109

## 公衆TTY



Oct 23 2004

110

## 手話通訳会社

- 米国では、数多くの手話通訳会社があり、病院、企業等から依頼を受けて手話通訳者を派遣している。
- 手話通訳者は、有料である。

Oct 23 2004

111

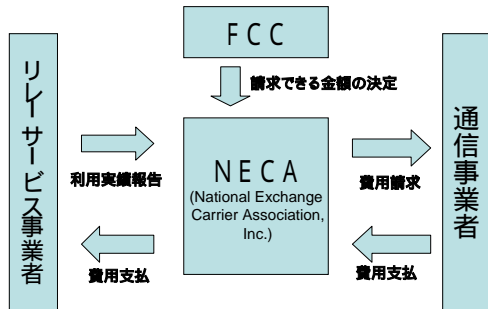
## リレーサービス会社

- テレビ電話の手話通訳をする専門の会社も5つ以上存在する。
- 手話通訳の費用は、電話会社が負担する。
- 手話通訳の実績1分毎に約7ドルの費用を電話会社が支払っている。

Oct 23 2004

112

## ADAタイトル



Oct 23 2004

113

## 字幕

- 1996年通信法(Telecommunication Act of 1996)で規定
- ADAで実現できなかったがその後の粘り強い交渉の結果, 1996年通信法で実現
- 2000年1月1日までに25%
- 2002年1月1日までに50%
- 2004年1月1日までに75%
- 2006年1月1日までに100%

Oct 23 2004

114

## 字幕と著作権

- 著作権法違反の問題が生ずるのは, 他の人が著作権を有している場合に, 政府関係機関あるいは放送事業者が字幕をつける場合。
- 政府関係機関, あるいは指定の機関が聴覚障害者のために字幕を付ける場合に限り, 著作権法違反にならない

Oct 23 2004

115

## 字幕と著作権(2)

- 字幕に関する報告書(1997年8月22日連邦通信委員会発表)
- 字幕を義務化すると通信事業者が番組のオーナーとの間で著作権侵害が生ずる心配があるという議論が通信事業者から出されたが, 連邦通信委員会は, この議論を却下し, 字幕を付けることを義務づけた。

Oct 23 2004

116

## 字幕と著作権(3)

- 理由
  - 放送事業者は、番組のオーナーと契約を締結するに当たって字幕に関する取決めをするよう努力すべき
  - 視聴者のニーズがあるから番組のオーナーが字幕を付けさせるという動機付け(インセンシティブ)がある
- 私見
  - つまり、著作権法違反になりそうな場合には、通信事業者は番組のオーナーときちんと契約を結ばなければならないし、オーナーは喜んで契約を結ぶだろうということ

Oct 23 2004

117

## A D A の将来

- A D A の将来は決して明るいとは言えない。
- 議会にA D Aを見直そうという動き

Oct 23 2004

118

## 裁判所

- 裁判所はA D Aについては極めて反動的な態度をとっている
- 現ブッシュ政権は、A D Aを含む公民権法の適用を制限しようとする裁判官を裁判所に送り込んできている。このため、裁判所の反動的姿勢が一層強くなっていくと予想される。

Oct 23 2004

119

## 障害者団体の対応

- 障害者団体は、積極的なロビー活動、デモ活動、司法闘争を通じて、A D Aを守るために努力をしている。
- 全米ろう者協会法律・権利擁護センターには、専属の弁護士が3名いて、議員に対するロビー活動、司法闘争等を行っている。

Oct 23 2004

120

## 全米ろう者協会



Oct 23 2004

121

## 保守的な現政権も障害者団体を無視できていない

- ニュー・フリーダム・イニシアティブ政策
- 連邦政府機関職員における多数の障害者職員

Oct 23 2004

122

## まとめ—米国の現状

- 米国も完全な平等は実現できていない
- 逆に、いろいろな団体がADAの効力を弱めようとする動きがある
- 障害者団体は、ADAを守り、これを実効性あるものとするよう様々な努力をしている

Oct 23 2004

123

## しかし・・・ 日本の現状

- 障害者の差別という点では、日本の方が厳しいように思われる
  - 手話通訳、要約筆記の保障なし
  - 裁判に訴えることも不可能、苦情申立てもできない
  - 管理職になることはごくわずかの例外を除いてほとんど不可能
  - 障害を有する国家公務員がほとんどいない

Oct 23 2004

124

## JDAの制定状況

- 日本においても、A D Aと同じような法律（Japanese with Disabilities Act (JDA)）を作ろうという動きがある
- 例えば
  - 2001年11月 日本弁護士連合会人権擁護大会で障害者差別禁止法制定を求める決議
  - 2002年7月 障害者制作研究会実行委員会が「障害者差別禁止法要綱案」作成
- 障害者基本法改正(2004/6/4施行)の附帯決議
  - 「障害を理由とする差別や権利侵害救済のために必要な措置を検討する」

Oct 23 2004

125

## JDAが制定された後は...

- A D Aの例を考えると、日本においてもJDAが制定されてもすぐには差別はなくなる
- JDAが制定されれば終わりというのではなく、その後もJDAを守り、JDAを一層実効性のあるものとする努力が必要である。

Oct 23 2004

126

# Thank you!

Oct 23 2004

127