

# 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——

瀧澤 仁 唱

## 目 次

- 一 は じ め に
- 二 ADAの制定経緯と概要
  - (1) ADA制定に至る経緯
  - (2) ADAの概要
- 三 ADAの評価
  - (1) ADAの意義
  - (2) ADAの限界——妥協の産物
  - (3) ADAの法的評価
- 四 小 括

## 一 は じ め に

ADA（正式には An Act to establish a clear and comprehensive prohibition of discrimination on the basis of disability「障害を根拠とする差別の明確で包括的な禁止を制定する法律」であるが、ショートタイトルが The Americans with Disabilities Act「障害を持つアメリカ国民法」であるのでADAと呼ぶことにする）は、1989年秋アメリカ合衆国上院（法案番号S. 933）で可決され90年5月に下院（法案番号H. R. 2273）で可決された。しかし、若干の相違があったので調整が行われ、7月12日に下院が、13日に上院が両院協議会報告に同意し26日にブッシュ大統領が署名して公布された<sup>1)</sup>。

ADAは公的機関及び事業における障害者差別を禁じたりハビリテーション法（1964年制定）第5章（1973年修正）の規定の補完に加えて、差別禁止の適用対象から除かれていた民間諸団体も含めて、社会のほとんどの領域での障害者差別を禁止し、障害者の人権保障と社会参加促進を意図したものである。本法は種々報じられたように、相当注目された法であり<sup>2)</sup>、日本でも障害者に対する差別の包括的な禁止をうたった法だと報道されてきた。

ADAは米国内での障害者差別を包括的に禁ずる法律として注目されるが、本稿では同法の概要を述べ、ADAが障害者のもつ権利にどのような影響を与えるのか、日本法にいかなる示唆を与えるのかについて検討を加えてみたい。

## 二 ADAの制定経緯と概要

### (1) ADA制定に至る経緯

リハビリテーション法修正第5章（特に第504条）は、連邦政府機関、連邦政府から資金を交付されて行われている事業及び連邦政府との間に年間2500ドル以上の契約高をもつ企業における障害者差別を禁止した。同法施行にもかかわらず残った公的機関の障害者差別と同法により適用除外された民間事業所等における障害者差別解消を意図してADAが制定されるに至った<sup>3)</sup>。大統領直属政府機関である全米障害者評議会は、障害者の人権に関す

1) *Legal Times*, July, 30, 1990.

2) 例えば *The Washington Post*, G. Dejong and A. I. Batavi *Next Step for the Disabled* July, 28, 1990. J. Casper, *Removing Barriers for the Handicapped*, August, 13, 1990.

3) ADAの制定経緯及び内容については定藤丈弘『「1988年の障害をもつアメリカ人法」について』『社会問題研究』第38巻第2号(1989年), 同『米国障害者法の動向』『IYDP情報』1990年8月号, 同『米国障害者法の制定と展開』『季刊福祉労働』49号(1990年), 久保耕造『障害者に対する機会均等を保障する障害をもつアメリカ国民法(ADA)制定の動き』『障害者の福祉』1989年12月号, 同『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』1990年11月号及びDPI日本会議『「アメリカ障害者法」とは何か』(1990年), 藤倉皓一郎『アメリカにおける障害者法——「法の平等」』

る勧告「自立へ向かって」<sup>4)</sup> を提出した。そこで提起された機会均等法案を基に、1988年のADA案<sup>5)</sup> が連邦議会に提出されて、現在のADA成立の基礎となった。ここで見逃せないのが障害者運動である。大統領選をにらんだ同法成立を目指す障害者のロビイング活動、その団結と連帯が世論と議会の支持を獲得したと伝えられている。障害者の生活や人権に関わる政策立案は障害者自身が取組むべきであるという社会的信念の広がり、差別撤廃を目指す訴訟の積重ね等がADA制定の原動力になったといわれている。各種業界からの様々な反対があったにもかかわらず、ADAが制定されたのは法制定を目指す障害者の社会的努力の蓄積の結果であるといえよう。

## (2) ADAの概要

章及び条文名<sup>6)</sup> を示せば以下の通りである。1条（ショートタイトル及び目次）、2条（調査結果及び目的）、3条（定義）が総則部分にあたり、以下1章から5章までである。注目されるのは第2条で約4300万のアメリカ人が障害をもち、それが増加し高齢化しつつあるという点である。第3条のうち「障害（disability）」の定義は(2)項で「(a)個人の主たる生活諸活動の一つ以上を実質上（substantially）制限する身体的又は精神的損傷（impairment）。(b)かかる損傷の前歴。(c)かかる損傷をもつとみなされること」と規

---

／な保護」の展開』「ジュリスト」970号（1990年）、座談会（一番ヶ瀬康子・小島蓉子・佐藤進・和田八束）『障害者の権利保障をめぐって』同上書、齊藤明子『ADAを成立させたアメリカ障害者運動のパワー』「季刊福祉労働」49号、楠敏雄『ADA法と日本の障害者』同上書、座談会（糸賀美賀子・二宮博之・堀利和・八柳卓史・石毛鎭子）『ADA——かいま見たアメリカ社会、そして日本は』同上書、齊藤明子訳『アメリカ障害者法（訳）』同上書及び「季刊福祉労働」50号（1991年）に多くの示唆を得た。

4) National Council on the Handicapped *Toward Independence* (1986). 邦訳は国際障害者年日本推進協議会『自立へ向かって』

5) 同法案概要及び翻訳は定藤前掲「社会問題研究」論文38巻2号97頁以下参照。

6) 本稿のADA条文は *Congressional Record*, July 12, 1990及び *United States Code Congressional and Administrative News*, Public Law 101—336; July 26, 1990 (42 U. S. C. 12101—12213) によった。

定している。

第1章「雇用」は101条（定義）、102条（差別）、103条（抗弁）、104条（薬物の不法使用及びアルコール）、105条（注意書の公示）、106条（規則）、107条（施行）及び108条（施行期日）の八条文である。本章では民間事業所における雇用差別の禁止を規定する。従業員15人以上の事業所では「有資格障害者（qualified individual with a disability）」（業務上必要な職務遂行能力を有する障害者）の合理性のない雇用差別を禁止する。かかる事業所では、求人応募手続き、従業員の採用や解雇、報酬、昇進、その他の雇用条件に関して、有資格障害者を障害ゆえに差別してはならない。なお本規定はADA制定2年後に25人以上の従業員の事業所に適用され、その後2年経過後に15人以上の企業に適用される。

第2章「公共サービス」はサブタイトルA「差別禁止及び他の一般的適用諸規定」が201条（定義）、202条（差別）、203条（施行）、204条（規則）及び205条（施行期日）の五条文からなり、連邦政府、州政府及び地方（local）政府の全活動及び事業における障害者差別を禁止する。これらは即日施行の204条を除きADA制定後18箇月後に施行される。

サブタイトルB「公共団体（public entities）により提供される公共輸送に対して差別的とみなされる行為」は第1節「航空機又は一定の鉄道事業以外の公共輸送」が221条（定義）、222条（固定路線システムを管理する公共団体）、223条（固定路線サービスを補完するものとしての補助交通機関）、224条（請求応答システム（demand responsive system）を管理する公共団体）、225条（リフトが利用できない場所の暫定的免除）、226条（新施設）、227条（既存施設の改造）、228条（既存施設における公共輸送計画及び活動並びに一列車一車両ルール）、229条（規則）、230条（アクセス可能にするための暫定的要件）及び231条（施行日）の十一条文からなる。第2節「都市間及び通勤鉄道による公共輸送」は241条（定義）、242条（都市間及び通勤鉄道の差別と考えられる行為）、243条（アクセス可能性基準の統一）、244

条（規則）、245条（アクセス可能にするための暫定的要件）及び246条（施行日）の六条文からなる。ここではバス、都市間鉄道、通勤鉄道等の鉄道、列車及び主要駅等の公共輸送サービスにおける差別禁止が規定された。ADA制定30日後に購入又はリースされるすべてのバスや列車は障害者が単独で利用できるように、バスにはリフトの取付け、列車や電車では車両内へのアクセス、駅舎の改札口までのエレベーター設置やホームと車両との段差解消等の環境整備が義務づけられる。主要駅は3年以内（特に高価な構造上の改造を必要とする駅では30年まで延長可能—227条）に障害者が利用可能となるように改造が求められている。

第3章「民間団体により運営される公共施設及びサービス」は301条（定義）、302条（公共施設による差別の禁止）、303条（公共施設及び営利施設の新設及び改造）、304条（民間団体により提供される特定公共輸送サービスにおける差別の禁止）、305条（調査）、306条（規則）、307条（民間クラブ及び宗教団体のための免除）、308条（施行）、309条（試験及び教育課程[courses]）及び310条（施行日）の十条文からなる。ここでは民間が運営する公共的施設とサービスについて規定し、商品、サービス、施設等の利用を十分かつ平等に享受する面での障害者差別を禁じている。ここでいう公共的施設とは、不特定多数者の利用施設である。第301条第(7)項で例示されたものを抜粋すればホテル、モーター等の宿泊施設、レストラン、バー、喫茶店、その他の飲食店、映画館、劇場、その他の娯楽施設、パン屋、食料品店、衣料品店、ショッピングセンター等の小売販売施設、銀行、理髪店、美容院、病院その他のサービス施設、図書館、美術館等の文化施設、保育園、教育施設、福祉関係施設、体育館、ボーリング場等の運動施設などである。これら諸施設の新築の場合には、法制定後30箇月後から、既存施設の改築については法制定後18箇月後からADAが適用される。注目されるのはエレベーターの設置である。ADAでは建物が三階未満か一階あたりの床面積が三千平方フィート未満<sup>7)</sup>の場合には設置義務はないとされるが、当該建物がショッピングセンタ

一、ショッピングモール若しくはヘルスケア提供者の専門オフィスである場合又は司法長官が当該施設が当該施設の使用にあたりエレベーター設置が必要だと決定した場合はその限りではない（303条）。なお公共的施設の中には民営の公共輸送サービスへのアクセスも含まれている。それゆえ、ADA制定30日後に購入される車両（乗用車、乗員八名未満のヴァン又は長距離バスは除く）は公共交通機関と同様に障害者が利用可能でなければならない。但し、障害者の利用可能な仕様については調査が必要であり、それには法定後3年を要するとし、かかる交通機関の小規模提供者への法適用はADA制定後7年、他は6年後となる（306条）。

第4章「遠距離通信」は401条（聴覚障害者及び言語障害者のための遠距離中継サービス）及び402条（公共サービス広報の利用制限つき聴覚障害者用字幕）の二条文である。ここでは聴覚及び言語障害者がいつでも州内又は州際電話<sup>8)</sup>が利用可能となるサービスを行うことが規定されている。聴覚障害者の通信手段として普及しているのが‘TDD’（Telecommunications Device for the Deaf の略称<sup>9)</sup>）と呼ばれている電話とタイプライターを結合したような機器である。しかし、本機を持つ者と持たない者とでは相互の通信ができないので、電話局が24時間通訳すること（ADA制定後3年以内に施行）を命じている。

第5章「雑則」では501条（解釈）、502条（州の免責）、503条（報復及び威圧の禁止）、504条（建築物及び移動障害改善命令委員会による規則）、505条（弁護士料）、506条（技術的援助）、507条（連邦原生環境保護地域）、508条（服装倒錯者）、509条（連邦議会及び立法府諸機関への適用）、510条（薬

7) 紹介記事の中には三千平方フィートを三千平方メートルと紹介したものがあるが、303条にはそのような数字はない。

8) 紹介記事の中には、interstate telecommunications relay services を国際電話と紹介しているものがある。しかし、アメリカ合衆国では state は「州」であり、それは制限的ではあるが主権を有する国家であり、州際電話とするのが401条の法の趣旨にも合致するはずである。

9) この機器については久保前掲「月刊福祉」論文106頁に詳しい。

物の不法使用), 511条(定義), 512条(リハビリテーション法の修正), 513条(紛争解決手段の選択)及び514条(分離可能性)の十四条文である。ここではADAと他の連邦法, 各州法の規定との関係, 報復と威圧行為の禁止, 本法違反に関する連邦裁判所又は州裁判所の訴訟に州政府が拘束されること等が規定されている。ここで注目すべきは, 第一〜三章に関して差別された個人が裁判所に差し止め命令や禁止命令を求めて民事訴訟を提起でき, 裁判所は必要とあれば原告のために弁護士を選任し訴訟費用を免除でき, 原告の請求が公共性をもつ場合には司法長官の参加を求めることができることである。裁判所は適当と認める法的救済を命じる広範な権限をもち, 損害賠償は司法長官の要請により原告に与えられるが, 懲罰的損害賠償は認められていない(503条)。

### 三 ADAの評価

#### (1) ADAの意義

ADAの意義をあげれば, 障害者の社会活動への参加の機会の平等を徹底して保障しようとする点であろう。例えば, 車椅子使用者が自力で公共交通機関に乗車することが困難であるのにその状態が放置されれば, 障害者には他の市民と等しい「乗車の機会」が保障されず, それが差別と評価される。これは公共施設がすべての住民にアクセスしうるものでなければならないという「公共性」理念の徹底であるといえよう。同じように, 同じ資格をもち同じ種類の労働をするのに, 障害者であるがゆえに差別することは禁じられるのであり, それが労働の機会均等を保障することになるのである。

社会的少数者及び弱者の実質的平等を保障し, 人権を尊重する社会が全市民の人権を保障する社会になるという近年続いてきた米国社会の考え方がADAの根底にある。ADAの規定が理想的に遵守され, その実効があがれば, 障害者が一人で外出し消費者として諸施設を利用する機会が増し, 民間企業への新規雇用も増え, 社会参加の機会が拡大されるであろう。それゆえ, A

DAが実効あるものとなれば、それによる障害者の人権保障の拡大が予想されるであろう。

## (2) ADAの限界——妥協の産物

しかし、注意すべきはADAが種々の除外規定や免除規定をもうけているので、公私の諸施設へのアクセスを平等に保障したり、雇用差別を完全に排除しうるかどうか疑問が生じることである。例えば、雇用では、いかなる事業体でも「有資格の障害者を障害ゆえに差別してはならない」（102条）とし、差別的対応を禁止するが、障害者雇用が事業運営上重大な支障となる場合には民間事業所の雇用差別禁止条項は適用されず、多大な困難や出費が伴う可能性があれば既存施設へアクセスする為の改造も免除されるし、バスのリフト設置ができない場合の暫定的免除規定もある。これは、各種業界の反対をなだめることと障害者団体の要求を合致させてADAを成立させることに力がそそがれた結果、種々の除外規定や免除規定がもうけられた結果であるといえよう。その結果として、各規定の施行期日がまちまちでわかりにくいものとなり、しかも施設改造を最長30年も伸ばすことができる（227条）という実際は免責に近い規定を含むものとなった。妥協の産物としてのADAの限界がここに現われてきたといえるであろう。

これはADAが全体として公的責任と費用負担を明確にしておらず、場合により極めて多額の費用のかかる差別撤廃のための費用負担責任を民間事業者に負わせることをADAが意図しているからである。それゆえ、重大な財源負担がある場合は重大な負担をもたらさない程度の改善を求めるなど、基準が曖昧な法規定とあいまって訴訟社会の米国では相当問題が起き、ADAの内容自体が骨抜きにされる恐れを感じる。

ADA案質疑の中に、ADAのメリットとして、社会福祉給付受給者が納税する労働者になるので利益をもたらすという記述がみられるが<sup>10)</sup>、政治的かけひきのための文言であると仮定してその真意を割り引いたとしても、極



めて重度の障害があって労働したくとも労働できない障害者にはとうてい肯定できない考えであろう。基本的人権の保障は経済合理性があるからなされるのではなく、個人の存在そのものに尊厳を認めなければ基本的人権の尊重にはならないからである。

### (3) ADAの法的評価

ADAは日本国内においてもその先駆性が高く評価され、マスコミや国会等でも大きくとりあげられてきた。先進例としてのADAの意義は否定しない。しかしそれを法的にどのように評価するかは別問題である。あえて、批判的にADAを検討してみたい。

1990年6月25日開催の厚生省・全国身体障害者福祉担当係長会議に出された資料ではADAの骨子の紹介後「日本の対応」という一項で「日本では昭和45年施行の心身障害者対策基本法に基づき障害者個人の尊厳を保障しているほか、障害者雇用促進法や身体障害者福祉法などの個別法に基づき各々の分野で施策が進められている。」と報告されたようである<sup>10)</sup>。しかし、この数行の文は日本の障害者（身体障害者だけでなく精神薄弱者及び精神障害者を含む）の状況を如実に表していると言わざるをえない。身体障害者福祉法は第一条で「この法律は、身体障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため、身体障害者を援助し、及び必要に応じて保護し、もつて身体障害者の福祉の増進を図ることを目的とする。」と規定し、第二条一項で「すべて身体障害者は、自ら進んでその障害を克服し、その有する能力を活用することにより、社会経済活動に参加することができるように努めなければならない。」と規定し、第三条一項は「国及び地方公共団体は、前条に規定する理念が具現されるように配慮して、身体障害者の自立と社会経済活動への参加

10) *Questions and Answers on the Substitute Amendment to S. 933, The Americans with Disabilities Act of 1989.* (『月刊障害者問題情報』88・89合併号(1990年)65頁参照。

11) 「月刊障害者問題情報」88・89合併号72頁参照。

を促進するための援助と必要な保護（中略）を総合的に実施するように努めなければならない。」と規定している。これらの文言をADAの諸規定と重ねあわせて日本でも障害者に対して各種施策が行なわれているかのように先の会議では紹介されたように思われる。

しかし、ADAは障害者への差別禁止をうたった法であり、ADAは市民の権利を保障する既存の法体制の中にあらたに身体的障害や精神的障害を理由とする差別の禁止を加えた法律のはずである。これに対し、身体障害者福祉法は公権力による身体障害者に対する措置をもっぱら規定し、そこでは身体障害者はもっぱら法による措置の客体であると考えられる。それゆえ、社会活動に参加する主体に対する差別禁止という自由権的基本権をもっぱら規定したADAと身体障害者福祉法とは基本的に異なっていることを看過してはならないであろう。良心的に紹介した記事の中にもかかる点を軽視して身体障害者福祉法の延長上にADAがあるかのようにADAを過大評価しているものが見られなくはない。意図するにせよ、そうでないにせよ、ADAの性質を正確にとらえないとその意義と限界をみることはできないであろう。

そこで、ADAの規定する「権利」がどのような性質の権利としてとらえられるか検討しなければならない。「能力障害をもつ人は『障害』のゆえに差別されてはならず、その能力に応じた社会参加を求める権利を有する。この考え方が障害者法（ADAのこと—瀧澤）によってはっきりと承認され、法の強制力を伴って実施されることになった。」<sup>12)</sup>との紹介がある。しかし、ADAは社会参加を求める権利を保障したとみるよりは、公共機関だけでなく民間事業所による障害者への差別を禁止したにすぎない、つまり何らかの請求権を付与したと見るのではなく、障害者に平等の機会を与えないことを差別と認定しうる権利を規定したものである、とみるのが正当ではないだろうか。

ADAについて注意しなければならないことは、アクセスのために種々の手段を保障せよとADAは要求しているけれども、アクセスのための努力を

---

12) 藤倉前掲26頁参照。

障害者に実質的に課していることである。つまりADAが機会均等をはかる意味をもっていても実質的平等をはかる意味を真にもっているか疑問であることである。すなわち交通手段や施設に障害者がアクセスできる機会が保障されても、そのための金銭等の具体的権利実現のための手段がなければ、その機会は当該障害者にとり無意味なものとなる。又居住地域によって交通機関へのアクセスの可能性が違うが、そのような不平等をどのように是正するのか疑問である。例えば、障害者の乗降に便利なバスがあっても障害者がそれを利用し得る所に生活していなければ利用できない。当該障害者が唯一の交通手段にアクセスしうるとしても、採算がとれない路線が廃止されたら機会均等は画餅に帰する。採算を度外視した路線開設をADAが義務づけているわけではないので、その危惧はあながち杞憂とはいえず、具体的事例をもとに今後検討していく必要があるであろう。

ADAによって機会均等を求める抽象的権利が仮に発生したと考えても具体的権利が実現しないことは十分考えられ、今後の推移を見守らなければならない。たしかにアメリカ合衆国においては、種々のヴォランティア組織やアテンダント等の公私の制度が存在し、単にADAの条文だけから障害者の置かれている状況を否定的に描くことは軽々にすべきではない。しかし、ヴォランティアはあくまでヴォランティアであってそれを求める権利を障害者が法的にもつとは考えにくい。つまり障害者がある者にヴォランティア活動をもとめてそれを拒否されたときに裁判に訴えて国家がその者にヴォランティア活動を強制することはできない。その点を考えると、障害者がヴォランティアによって公共機関にアクセスしたり、雇用場を確保しえたとしても権利を実現しえたともみることが難しいであろう。

#### 四 小 括

心身障害者対策基本法はその第3条で「すべて心身障害者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有するものと

する。」と心身障害者の権利を規定し、第4条で「国及び地方公共団体は、心身障害者の発生を予防し、及び心身障害者の福祉を増進する責務を有する。」と公的責任を規定し、第8条で「政府は、この法律の目的を達成するため、必要な法制上及び財政上の措置を講じなければならない。」と措置の実施について規定する。しかし行政解釈が心身障害者に具体的権利を保障したと述べたことはない。

厚生省・全国身体障害者福祉担当係長会議では「障害者雇用促進法や身体障害者福祉法などの個別法に基づき各々の分野で施策が進められている」と述べられたようだが、障害者雇用促進法（正式には「障害者の雇用の促進等に関する法律」）という実効の少ない法律をあげているように上の文言は衆目をあざむくものである。この法の基本的内容は「身体障害者」雇用促進法であり、国及び地方公共団体並びに一般事業主の雇用義務の基本的な対象は身体障害者である。精神薄弱者は第39条の9以下の各条文が精神薄弱者を身体障害者とみなす、という規定によってようやく法の対象とされたことを看過してはならない。さらに雇用促進法は存在しても法定雇用率さえ達成できていないのが現状であるのは周知のとおりである。

また交通や公共的施設について述べれば、心身障害者対策基本法は第22条第1項で「国及び地方公共団体は、心身障害者の生活の安定を図るため、心身障害者のための住宅を確保し、及び心身障害者の日常生活に適するような住宅の整備を促進するよう必要な施策を講じなければならない。」と住宅整備について規定し、2項で「国及び地方公共団体は、心身障害者による交通施設その他の公共的施設の利用の便宜を図るため、施設の構造、設備の整備等について適切な配慮がなされるよう必要な施策を講じなければならない。」と規定する。そして、第23条は「国及び地方公共団体は、心身障害者及びこれを扶養する者の経済的負担の軽減を図り、又は心身障害者の自立の促進を図るため、税制上の措置、公共的施設の利用料等の減免その他必要な施策を講じなければならない。」と規定している。さらに、1987年4月1日より国

鉄がJRになるまでは、同条第2項が「日本国有鉄道は、心身障害者及びこれを扶養する者の経済的負担の軽減を図り、又は心身障害者の自立の促進を図るため、特に必要があると認めるときは、心身障害者及びその介護者の運賃等の軽減について配慮するよう努めなければならない。」と規定していた。これを受けて「身体障害者旅客運賃割引規則」（昭和27年4月8日、国鉄公示121号）が定められていた。心身障害者対策基本法は第2条で心身障害者に身体障害者ばかりでなく、精神薄弱者等を含んでいたにもかかわらず、国鉄公示はこれを無視しつづけ、JRになっても精神薄弱者等は適用対象からはずされている。このように運賃割引制度があっても法律よりも明らかに下位の規範により、一部の障害者は排除されてきたのである。最近にいたり精神薄弱者にも運賃割引が適用される動きがようやくでてきたにすぎない。

さらに厳密に言えば日本の障害者は障害者手帳を持っている身体障害者が法律上の障害者として扱われるのであり、この面でもADAに比べて日本の対応は遅れている。移動手段、公共施設、住宅、企業等の障害者をめぐる生活環境は、障害者、特に車椅子使用者、視覚障害者、聴覚障害者の利用や参加が困難である。かかる状況が社会的差別と人権侵害をもたらす。心身障害者対策基本法という法律名にもあるように心身障害者は対策の対象つまり客体であるのに対し、ADAはその矛盾と限界を有するにしても、障害者が自ら社会参加する機会を平等に保障しようという点で施策の対象ではなく主権者としての法的地位を保障しようとしている。法の対象とする主体に日米の差があり、これが障害者のおかれた法的地位に影響を与えてきたといえよう。

[1991年8月]

## The Prohibition of Discrimination on the Basis of Disability and the Rights of Social Welfare

Hitohiro Takizawa

Some 43 million Americans have one or more physical or mental disabilities under the “Americans with Disabilities Act”. ADA is targeting not only employment discrimination, but also discrimination in housing, public accommodations, education, transportation, and communication. The ADA prohibits virtually all employers from discriminating against a qualified individual with a disability in regard to job application procedures, hiring, advancement, termination, compensation, and training. This paper examines rights of Americans with disabilities and rights of social welfare of Japanese with disabilities.