

〔資料〕

障害者雇用のコスト・ベネフィット分析
—「障害をもつアメリカ人に関する法律（1990年）」施行規則案より—訳 田 中 邦 夫¹⁾・中 野 善 達²⁾

はじめに

包括的な差別禁止の立法である「障害をもつアメリカ人に関する法律（1990年）」（Americans with Disabilities Act of 1990：以下 ADA と略記）に接して、まず念頭に浮かぶことの一つはコストの問題であろう。類似の立法を日本で制定させようとしても、まずその実行のための財源という点で大幅にブレーキがかかることは間違いない。しかし障害者への差別をなくし、彼らを社会と職場とに迎え入れる条件を整備することによって社会が得るベネフィット（便益）についても考える必要がある。この問題について合衆国の Equal Employment Opportunity Commission（平等雇用機会委員会：EEOC）は、ADA 第一編の施行規則案を提出した際にその一部として Cost-Benefit Analysis（費用便益分析）の手法をもちい、とくに雇用に関して、「適切な便宜」（Reasonable Accommodation）¹⁾の提供をはじめとするコストに対してベネフィットの大なることを主張した見解を含めている。

この議論についてはすでに紹介もあるが²⁾、いかにもアメリカ流のアプローチであり、ただちに日本にも適用できるとは考えられないが、それなりに説得的であり詳しく紹介する意味のあるものと思われる。本稿は Federal Register, Vol.56, February 28, 1991 掲載の施行規則提案のうち、上記の部分を訳したものである。紙幅の制限から本文のごく一部と注や参考文献のかなりの部分を省略したが、核心をなす部分についてはほぼ全訳である。

適切な便宜の経費

ADA 第一編³⁾の実質的な施行規則の要件としては、遵守は含まれるが報告は入っていない。遵守要件について言えば、雇用主の負担するコストは結果としてその提供する適切な便宜に表れる。しかしながら先にも述べたように、これらのコストをプラスと見るべきか

マイナスと見るべきかは明らかでない。伝統的にはマイナスのコストと見られてきたが、障害を外部性（externality）とする見解に従えば適切な便宜に関する出費はベネフィットとなる。一方で便宜のための経費は実際は低いことが普通であることを示す豊富な文献がある。たとえば、リハビリテーション法の第 503 条を担当したある公務員は、「便宜を設けるためのコストは現実には大きなものではなかった」と記し、ある大企業は「ほとんどの便宜のコストはごくわずかなものである」と報告している。

適切な便宜の経済的コストを見積もる基本的な方法は、予想される便宜のためのコストに予想される便宜の数を掛け合わせることである。便宜の数とコストを見積もるには 4 つの変数が必要である。つまり、障害者によって得られるべき雇用機会の予想される割合、適用対象となる被雇用者の数、便宜の平均コスト、および新採用労働者の割合。

障害をもつ労働者によって得られるべき雇用機会の予想される割合は、予想される便宜のためのコストに予想される便宜の数の決定にあたって不可決である。全就業人口のうち障害をもつ労働者の占める割合は可能性としては 1.1% から 10% の範囲にある。「障害者統計要覧」は社会保障局のデータを使用しているが、これによれば労働人口とされる 18 歳から 64 歳までの者のうち 10% が障害をもつと推計している。1.1% というはるかに低い推計は連邦の労働人口中法の適用対象となる障害をもつ者の割合である。10% という数字は即時に全面的な遵守が期待される場合のみ当てはまる。つまり、施行規則の実行後ただちに雇用主たちが空いた職を埋めるのに、上記の割合になるよう障害をもつ労働者たちを採用し始める場合である。

施行規則が即時に全面的に守られるようになることはめったにないので、遵守行動の経験を考慮した別の推計を導入することが有効である。連邦機関の遵守を反映する 1.1% という推計は不適當であろう。というのはそれは適用対象となる障害に限られているし、比較的特異な労働市場からのものであり、したがって極

1) 国立国会図書館

2) 筑波大学心身障害学系

端な推計であるからである。そのかわりリハビリテーション法第 503 条⁹に従う連邦政府との契約者による、障害をもつ労働者の雇用の推計値を使うことができる。労働省基金のために行われた 1982 年の研究において、連邦政府との契約者の労働力の 3.5%が障害をもつことが見いだされた。この数字は連邦政府との契約者が第 503 条に従うようになってから 10 年近くたって達したものであることに注意せねばならない。

第一編の適用対象となる被雇用者の数が、予想される便宜の数を推計するに必要なもう一つの変数である。被雇用者の多くがすでに連邦、州、地方の障害者に対する平等雇用機会を求める法令の適用対象となっているので、第一編の経済に対する影響は限定されたものである。新たに適用対象となる被雇用者についての 2 つの推計が当面関連する。2000 万人の被雇用者がリハビリテーション法や州法ではまだ適用対象となっていないのに対し、ADA の第一編では対象となる。もし州法に ADA と同様なものが含まれていたら、新たに適用対象となるのは 1500 万人のみということになる。

言うまでもなく便宜のためのコストは、国の経済に対する第一編の影響を決定するのに不可決である。(この分析では、便宜の平均コストは障害をもつ被雇用者一人あたりのものであって、便宜一つあたりの平均コストではない。これは障害をもつ被雇用者の大きな部分を占める、便宜を必要としない者を考慮に入れるために必要である。) Berkeley Planning Associates (BPA) によるリハビリテーション法第 503 条に従う政府との契約者の調査 (1982) において、一つの推計が示されている。この研究にはコスト別の便宜の百分率の表がある。たとえば、もっともしばしば引用されるのは最初の 3 つの段階で、それによると全便宜の 51.1%はコストなしでなされ、18.5%は 1 ドルから 9 ドルのコスト、11.9%が 100 ドルから 499 ドルのコストである。このように便宜のコストは全体の 80%以上が 500 ドル以下である。このレポートによれば便宜の平均コストは 304 ドルである。ただしここで、(1)発表されたコスト段階の midpoint が計算に使われた。(2)障害のある労働者のうち少なくとも半分が便宜を必要としないことが認められている。(3)便宜のうち 1.6%のみであったコストの最高段階のものは除外された。このクラスの便宜は構造的な変化となりがちで、おそらく ADA 第三編⁹の適用対象となるからである。

第 2 の推計はリハビリテーション法第 503 条および他の施行規則によるコストに関する Business Round-

table のために行われた研究から導くことができる。この研究は第 503 条履行の年間コストは 1 年あたり 357 万 4000 ドルであると計算する。適切な便宜のみのコスト推計はなされていない。第 503 条が政府との契約者にアフーマティヴ・アクションをとるように要求しているので、このようなコストは ADA 第一編で要求されるものよりずっと高いと予測される。アフーマティヴ・アクションの義務は報告やアフーマティヴ・アクション計画の作成のようなコストを必要とし、推計値を上方に偏らせるが、このようなものは第一編では不必要である。便宜の平均コストを決定するために、調査対象企業 (被雇用者 280 万人) の労働力における年間雇用機会の数が大企業の月間新規採用率である 0.8% (これは毎月 2 万 2400 の雇用機会、つまり年に 26 万 8000 の欠員と見積られる) を用いて推算された。Berkeley Planning Associates の研究は連邦政府との契約者の労働力の 3.5%が障害をもっていることを見いだしているので、これらの欠員の 3.5%が障害者に行くことと仮定される。よって第 503 条に適合するために要する 357 万 4000 ドルを 9408 人 (280 万 \times 0.008 \times 12 \times 0.035) の障害をもつ被雇用者で割ると、平均コストは 380 ドルとなる。

「1989 年の障害をもつアメリカ人法」の影響の研究を意図したりリハビリテーション法第 504 条⁹のコスト分析の一つによれば、便宜の平均コストは 200 ドルと推算される。しかしこの平均コストは推計にあたって、便宜のうちの半分はコストを要さないことを考慮に入れていない。したがって平均コストは実際は 100 ドルとなろう。

ここで便宜の平均コストとして当面利用できるのは 304 ドル、380 ドル、および 100 ドルとなる。これらの推計値は出所がまちまちなことを考えると、実に一貫していると言える。3 つの推計値の平均は 261 ドルである。この数字は第一編の結果として生ずる便宜のための費用を予測するものとしてもちいることができる。

もしわれわれが同種もしくは類似の州法については除外し、新しく適用対象となった被雇用者で計算するとすれば、1500 万人の被雇用者に 1%の月間新採用率を適用して年に 180 万の欠員が生じることになろう。Berkeley Planning Associates が連邦政府との契約者で観察したのと同じレベルの遵守状況を仮定できるとすれば、3.5%ないし 6 万 3000 の欠員が障害をもつ労働者のものとなり、便宜のための出費は 1644 万 3000 ドル (1500 万 \times 0.01 \times 12 \times 0.035 \times 261) ということになろう。

生産性向上

ADA 第一編は、雇用主たちがより大きな予備労働力を利用し、人的資本に対してより適切な投資が行われることによって、生産性が高まることを期待している。ADA からの生産性向上を推計するためには、労働経済学の限界生産性理論が示すように、一人の労働者の限界生産性の増加はその限界収入の増加と等しいと仮定すべきである。よって、ADA 実施以後の障害をもつ労働者の賃金の増加は、生産性の増加を示すことになる。このアプローチは O'Neil によって、保健教育福祉省 (HEW) の第 504 条実行によるベネフィットは、コストをはるかに上回るという見解のなかで用いられている。彼は雇用条項 (適切な便宜の費用) を実行するために必要な 5000 万ドルは 5 億ドルのベネフィット (生産性の向上) をもたらすと推計している。Martin によって引用されたコスト・ベネフィットの一覧表からすると、O'Neil の推計は保守的である。彼の推計は第一編に関連するもので、というのはそれは第 504 条の施行規則の実行をモデルにしているからである。もし O'Neil のコスト・ベネフィット比が上記の適切な便宜の費用に適用されれば、施行規則の寄与によると言える生産性の増加は 1 億 6443 万ドルと推計することができる。

扶助金支給の減少

障害者雇用の拡大による扶助金支給の減少と税収入の増加による社会的ベネフィットは、連邦、州、および地方がしばしば予算不足に直面する現在、とくに重要なことと感じられる。扶助金支給の減少と納税の増加は障害をもつ労働者に関する立法を含めたさまざまな文脈で検討されてきた。

Hearne は扶助金支給が減少した場合達成されるべき利益を理解するための環境を説明している。

もしこれらの [障害者のための付加的社会保障収入の年間の基礎のために費やされる] 数十億ドルが継続的に [障害をもつ] 人々の生存を保つために使われ、議会や州によって雇用、輸送や障害者に影響する具体的な問題には使われないとすれば、コストの問題どころではない。この金に見返りはないからだ。もしこの金が職業リハビリテーションの資金 [ないし適切な便宜のための資金] に転用され、人々が職につければ、彼らは納税者になるのだ。よって二重のベネフィットとなる —— 一つには彼らは公共扶助の名簿からはずされる。二つには彼らが戦力として雇用され、経済的独立と同様生活での独立も獲

得するのみならず、税金を払い税源を拡大する。

1974 年において 3 つの公共ベネフィット・プログラム —— 州福祉、AFDC (扶養児童世帯援助) および生活保護である公共扶助。本来負傷した労働者に支払われるものである社会保障障害保険。上述したように職のない障害をもつ人々の大部分に行く手当である SSI (補助保障給付) —— の支払いは合計で約 83 億ドルとなった⁷⁾。

1973 年のリハビリテーション法第 504 条に関する研究の要約は、施行規則がないことによる税収入の損失を示している。

保健教育福祉省の公民権局の委託によるある研究は、同省補助金プログラムにおける障害者に対する差別撤廃は、障害者雇用の増大と所得増加とで年間 10 億ドルを生じると推計している。国民総生産の増加以外にも、障害をもつ労働者の所得が増加する結果として、連邦、州、地方政府への税収入の追加は約 5800 万ドルになろうと推計されている⁸⁾。

1973 年の全国リハビリテーション・プログラムを支援して、Cranston 上院議員は税収入における同じような増加だけでなく援助支出の減額についても言及した。「そしてこれらの数字は、多くのリハビリテーションが必要な人々を公共扶助の名簿から取り去ることによって、連邦と州の政府におよそ 3300 万ドルの節約をもたらしたことを反映していない」。

一つの事例報告が、扶助支出の減額からくる一般的な節約を示してはいないが、このような減額が起こるのであることの具体的な証拠を示している。すなわちシカゴのリハビリテーション研究所が 176 人の障害をもつ労働者の職業紹介に努力した。これらの比較的少数の人々が職を得た結果として、障害者手当を年に 105 万 6000 ドル節約したと推計される。

類似のものとして、障害をもつ人をたった 3 人雇うという仮設的な例が、長期間のベネフィットを説明している。

一例として、年 1 万ドルの職からスタートした障害者をとろう。彼または彼女は 2000 ドルをやや越えるくらいの税金を払い、一方 6000 ドルの [扶助] 手当を受けることはもうない。この人の残る職業生活で社会は一般的に言っても少なくとも 8000 ドルの利益を得る。はじめ 25 歳だったと仮定すると、これら 40 年間建設的に労働することを意味し、これは最低で正味 32 万ドルの節約となる。この単純なアナロジーをもちいると、3 人の障害者を雇うだけで結果として社会に 100 万ドルの

節約をもたらすことになる⁹⁾。

上記の中で第一編は障害者に対して6万3000の雇用を発生するであろうと推計している。また障害をもつアメリカ人の3分の2は働いておらず、そしてこれらのさらに3分の2は働く意志をもつことに注目すべきである。よって44% (0.66×0.66) すなわち2万7720の雇用機会が、扶助金を支給されている人々に提供されることが期待できよう。労働者一人あたり計8000ドルという税と扶助金支給の節約に関するTuckerの控えめな推計をもちいると、全部で年額に2億2176万ドルの節約ということになる。これはきわめて荒っぽい推計であるが、無理のないものであろう。たとえば、税収入は所得に基づくものであり、そして新採用の障害をもつ労働者の平均所得として1万ドルという仮定は明らかに低すぎる。

公平のベネフィット

コスト・ベネフィット分析が平等雇用機会ルールに対して役立つかが問われてきた。というのはベネフィットは公平と同様数量化が困難であるからである。この議論はとくに障害者に関する平等雇用機会についてなされてきた。

コスト・ベネフィット分析が障害をもつ人々のための政府プログラムに対して、どの程度適用されてよいか論争の主題であった。多くの権威者が財政的成本とベネフィットの分析が、特定のゴールに達するためのいくつかの選択肢の中で、どれが最も効率的かを考えるうえで重要であるということと一致している。しかし社会の目標を選んだり、社会的プログラムを評価したりするのにコスト・ベネフィット分析をもちいることが適切であるかどうかはそれほど明らかでない。コスト・ベネフィット分析は供給と需要で定められる市場価格理論に基づく量的データ、通常はドルとかセントとかによるデータを強く好み、主観的な価値判断よりも信頼性が高い。しかしながら、市場は必要な公共サービスを適切に提供することはせず、あるいは不公平に偏ることがあるので、多くの社会的プログラムが存在するのである¹⁰⁾。

第一編のルールのためにコスト・ベネフィット分析を受け入れたとしても、施行規則のベネフィットは、より公平な労働市場の価値を数量化できないことのために、はるかに低く推計されることは明らかである。

行政コスト

施行規則の影響を及ぼすうえで考えるべき一つのコストは政府の行政コストであると、OMB(行政管理予算局)のガイダンスは示している。ADA第一編の実行における主要な行政コストは、第一編の侵害による差別を訴える個人からの訴えを受け捜査するEEOCの職員の俸給である。一方、スタッフ訓練とか情報システム調整とかいった他の潜在的成本は、第一編の実行初期の間に徐々に減っていくであろう。EEOCは実行最初の1年間のコストを大ざっぱに2500万ドルと見積もっている。これには管理情報システムの整備といった大体1回ですむ費用は除いてある。表1は第一編のためのコストの要約であって、3つの主要な経済的効果およびEEOCの行政コストについて、プラス、マイナス、および中立のものを併記してある。

表1 第一編による年間の経済的効果の要約

適切な便宜のための出費	16,443,000ドル
生産性向上	164,430,000ドル
扶助支出の減少と税収増加	221,760,000ドル
EEOCの行政コスト	25,000,000ドル

コスト・ベネフィット比

コストがプラスのものであるかマイナスのものであるか明白に定義できないので、コスト・ベネフィット比を計算してもとくに役立つというわけではない。しかし施行規則案のコスト・ベネフィット比がプラス(1より大)であるという証拠がかなりある。Martinが示唆するところによれば、「このような要件のもとでのコストに対するベネフィットの比は、8対1から35対1の範囲にある」¹¹⁾。上に概略を記した経済的効果をどう名付けるかにかかわらず、第一編のコスト・ベネフィット比は明らかに1より大である。

施行規則を設けないという選択肢

「施行規則を設けない」という選択肢を検討すると、この場合は明らかにコストがかからない。よって分析では失われるベネフィット、つまり施行規則が設けられなかった場合失われる社会的ベネフィットが中心となる。先に論じたように、EEOCによって負担される行政コスト以外の経済的効果のどれをもベネフィットとして扱うことは可能である。このアプローチはADA等第一編を公布しなかった場合に失われる年間の全ベネフィットが、402,633,000ドルになるということを示している。もしもっと伝統的なアプローチがと

られたなら、適切な便宜のための費用はベネフィットではなくコストとして計算されるが、それでも失われる年間ベネフィットは 386,190,000 ドルにもものぼる。

推計のバイアス

以上述べられた推計の中のバイアスについて簡単に説明することは重要である。第1に、経済的効果の推計は便宜の移動可能性を考えていない。設けられた便宜は常に将来の雇用においても使用される可能性がある。使われた費用の推計は規則実行の初期には適当であっても、将来の出費はもっと低いであろうことをこれを示唆する。また便宜のいくつかは一人以上の障害者に使われることもありうる。たとえば一人の手話通訳者は数人の聴覚障害の従業員に役立つ。

第2に、上記の分析ではいくつかの構造的便宜のコストは除かれているが、これらの便宜のうち高額でないものは推計に含めてもよい。これらの障壁の除去は ADA の第二編¹²⁾か第三編の結果としてなされるものであろうから、雇用条項である第一編のもとではコストを誇張することになる。

第3に、この分析でもちいられた新たに適用対象となった被雇用者の数は、ADA 類似の地方法令によってすでに対象となっている被雇用者を除外していない。地方法令を考えに入れないと ADA 第一編が要求する便宜の数を過大評価することになる。したがって便宜費用の経済的効果、生産性向上、および福祉支給の減少と税収の増加は、推計されたより低いものになりうる。

第4に、適切な便宜の推計値は、第503条を実行する際の経験における2つの例に基づいている。この条項はアフーマティヴ・アクションの要件を含んでおり、労働省は書かれたアフーマティヴ・アクション計画を要求する。アフーマティヴ・アクションの要件に適合するためのコストが、部分的に契約者による適切な便宜のための見積りに反映されていることもありうる。これは Business Roundtable の推計を用いた場合はたしかにそうである。

第5に、推計値は便宜を提供する企業が利用できる税額の損金算入や税額控除を考えに入れていない。税額控除は適切な便宜の費用の50%が250ドルから1万250ドルの間である中小企業に適用される。これらの控除の影響として、Berkeley Planning Associates によるコスト別の便宜の分類を用いたものが表2に示されている。これはこの控除を受ける資格のあるのは15人から25人の従業員を雇うところであるという仮

定に基づいている。このグループには100万人しか新たに適用対象となる被雇用者はいない。1%という月間新採用率と3.5%という[障害をもつ労働者の]就業率はこれらの企業で予想される便宜の数は2100であることを示す。よって ADA の結果として期待される6万3000の障害をもつ労働者のための新しい雇用機会において、適切な便宜の費用から約372,292ドルを差し引く税額控除が生じる。この税額控除は過小に見積られている。25人以上の従業員のいるいくつかの企業も資格があるからである。税額の損金算入もコストを下げる。しかし損金算入の効果を推計するに十分な情報は与えられていない。税額の控除と損金算入は金銭的コストというより移転であると見なされうるが、企業から請求されてよい低レベルの費用を示すものである。

表2 税額控除の計算

%	便宜の数	1件当り コスト	1件当り 税額控除	税額控除計
11.9	250	\$ 299.5	\$ 149.75	\$ 37,422.52
6.2	130	749.5	374.75	48,792.45
4.3	90	1,499.5	749.75	67,702.43
3.8	80	3,499.5	1,749.75	139,630.05
1.0	21	7,499.5	3,749.75	78,744.75
他共計	2100		合計	\$ 372,292.20

最後に、経済的影響の推計を実質価値で行おうとした試みはない。多くの推計は1980年頃のデータに基づいているが、行政コストの推計はきわめて最近のものである。1980年代のインフレーションは比較的低かったし[たとえば1980年から1985年までで5.5%]、推計は全く大ざっぱなものである。インフレーションの補正はいらない。しかし補正をしないことは他のコストと比べた場合に、行政コストを高く推計し過ぎる傾向を生じさせることになる。

施行規則案作成の理由

先に触れたように、ADAが施行規則を実行する委員会の行動に関して与える裁量の余地はあまり大きいものではない。したがって施行規則案を作成する真の理由は立法の方向である。しかしながら、この方向のない場合、作成にあたって採用されたコースは最も適当なものと思われる。適切な便宜のための費用がコストとベネフィットのどちらと定義されようと、ADA 第一編の施行規則はコストをこえるベネフィットを持

つことになりそうである。

中小企業への影響

中小企業局によって公刊されたガイダンスによれば、規制柔軟性分析(Regulatory Flexibility Analysis: RFA)の要件は次のとおりである。

連邦政府の機関は、中小企業に対する規則の影響と書類作成の義務を懸念し、それを縮小しようとする。提案された規則が無視できぬ数の中小企業に対して重大な経済的影響を与えると予想された場合は、まずはじめに規制柔軟性分析がなされ、この影響について Federal Register で述べて公表しなければならない¹³⁾。

この要件の理由として中心になるものは規制柔軟性法(Regulatory Flexibility Act)の第2条(a)(2)である。

一様な連邦の規制および報告の要件は、多くの場合限られた財源しかない中小企業や小組織、行政区域に対して法的、会計的および助言のコストを含む不必要で過大な重荷となる要求を課する。

適切な便宜のコストは企業によって一様でなく、便宜を必要とする求職者や被雇用者の数によって異なる。これは最終的には雇用機会の数に関連するであろう。よって小さいところに対する重大な経済的影響は予想されない。

なぜなら中小企業は従業員も少ないし、雇用機会も少なく、求職者も便宜を必要とする従業員も少ないので、規則がこれらの雇用者に対して課するコストはより少ないものと予想できるからである。適切な便宜の計算に用いられる数値が例として使用できる。第一編により新たに1500万人の被雇用者が適用対象となることを想起する。これらのうち1400万人は従業員25人以上の企業で働く。こういう企業が5万6100ある。月間1%の新規採用率に基づき、障害をもつ労働者によって獲得される雇用機会の比率は3.5%とし、障害をもつ労働者の50%は何らの便宜も必要としないと認めれば、これらの企業は年に2万9400の便宜、つまり1企業あたり0.524の便宜を提供すると予想される。従業員が15人から25人の企業は新たに適用対象となる被雇用者のうち100万人しか雇用しない。これらの企業数は14万1200であるが、同じ新規採用率と就職率に基づくと、年に2100(100万×0.01×12×0.035×0.5)、つまり1企業あたり0.015の便宜を提供することになる。であるから平均して、より小さい企業は稀にしか便宜を提供せず、より大きな企業はその30倍以上の便宜を提供するということになりそうである。

ある。さらに、従業員15人以下の企業は第一編の施行規則の適用対象外であり、便宜を提供する義務はない。

規則の経済的影響は従業員15人から25人の中小企業にとっても、より大きな企業よりは小さい。なぜならそれらはADA第一編発効後2年間は適用対象とならないからである。中小企業にとっては、この時間差が直接には経済的軽荷の軽減により利益となり、適用対象とならない期間において、より大きな企業が開発する便宜の工学的ないし生産的技術革新から利益を得ることになる。

最後に、第一編は報告を要件としていないことに再び注目すべきである。中小企業に対する施行規則の不公平な影響に関しての主要な関心は、報告とそれに伴う記録保存の義務が中小企業でも大企業と同様にコストになるということである。報告要件がないことは第一編の規則施行についてのこの問題をなくす。

結論として、小規模のところに対する当規則の経済的影響は、中小企業の大多数が1年の間に便宜を提供すると予想されないことから、大きな意味はもたないと予想される。加えて、当規則には中小企業では大企業より低い実施コストであるという結果となる側面がある。

注

- 1) ADA第一編第101条(9)によれば「適切な便宜」という用語は以下のことを含む。
 - (A)被用者が使う既存の施設を、障害をもつ個人も容易に利用でき、かつ使用できるようにすること、および
 - (B)仕事の再編成、短縮時間勤務または勤務予定表の修正、空席の地位への配置転換、機器もしくは装置の取得または変更、試験、訓練教材もしくはは政策の適切な調整または変更、障害をもつ個々の者のための他の類似の便宜を付けて有資格の朗読者または通訳を供与すること。(中野善達・藤田和弘・田島裕(1991):「障害をもつアメリカ人に関する法律」湘南出版社、による。以下のADA引用についても同様。本文の訳語についても多くは同書に従った。)
- 2) 久保耕造(1991:その後のADA,月刊福祉,74(1),24-29。
- 3) 「雇用」
- 4) 「連邦政府との契約下における雇用」。連邦政府の部局と2500ドル以上の契約を結んだ企業等に、有資格の障害者に対するアフターマティヴ・ア

- クッションをとることを義務づけている。1992年修正法の第505条に該当。
- 5) 「私的団体によって運営される公共施設およびサービス」
- 6) 「連邦政府の補助金のもとにおける差別禁止」。障害者を、その障害のみを理由として、連邦政府から財政的援助を受けている行事等への参加を排除することの禁止。1992年修正法の等506条に該当。
- 7) Hearne, Paul G., Statement in Civil Rights Issues of Handicapped Americans: Public Policy Implications, consultation before the U. S. Commission on Civil Rights. Washington, DC. May 13-14, 1980, p. 200.
- 8) Accommodating the Spectrum of Individual Abilities. United States Commission on Civil Rights, Clearinghouse Publication 81, 1983, p. 75.
- 9) Tucker, Bonnie P., "Section 504 of the Rehabilitation Act After Ten Years of Enforcement: the Past and the Future", University of Illinois Law Review, vol 1989, no. 4, p. 890.
- 10) 上掲8)p. 73.
- 11) Martin, Mark E., "Accommodating the Handicapped: the Meaning of Discrimination Under Section 504 of the Rehabilitation Act", [a note] New York University Law Review, Vol. 55, November 1980, p. 901.
- 12) 「公共サービス」。
- 13) "The Regulatory Flexibility Act", U. S. Small Business Administration, October 1982, p. 11. 施行規則制定手続に際して、行政手続法 (Administrative Procedure Act) の定める手続以上の手続を義務づけたもので、中小企業保護を目的とする (宇賀克也 (1988): 「アメリカ行政法」弘文堂)。