

概要：医療保険制度改革法第 1557 条を施行する最終規制

Department of Health and Human Services (HHS、保健社会福祉省) は、2010 年の医療保険制度改革法第 1557 条のもと差別禁止を施行する最終規制を公表しました。最終規制、*Nondiscrimination in Health Programs and Activities* (健康維持プログラムと活動における差別の禁止) は、ヘルスケアにおいて最も差別を受けやすい一部の人々を保護することにより、正当性を促進し、健康の格差を低減するよう支援するものです。最終規制は、法律に基づく消費者の権利を説明し、対象となる事業者に対しその義務に関する重要なガイダンスを提供します。

第 1557 条では、特定の健康維持プログラムや活動において、人種、肌の色、出身国、性別、年齢、障がいによる差別を禁止しています。

第 1557 条は、長年よく知られている連邦公民権法の上に構築されています。1964 年公民権法の (第 6 編)、1972 年教育改正法の (第 9 編)、1973 年リハビリテーション法第 504 条 (Section 504)、1975 年年齢差別禁止法に基づいています。中でも注目すべきは、第 1557 条は、連邦政府補助金を受けているすべての健康維持プログラムや活動において性別に基づく差別を禁止する最初の連邦公民権法になります。

第 1557 条は 2010 年の ACA の制定以来執行されており、成立以来 HHS Office for Civil Rights (OCR、公民権局) が条項を執行しています。

規制の補償範囲

規制は以下を補償します。

- HHS からの補助金を受けるあらゆる健康維持プログラムや活動 (Medicare を受け入れる病院や Medicaid を受け入れる医者など)
- また HHS 自体が管理する健康維持プログラムにも適用されます。
- 健康保険マーケットプレイスと、マーケットプレイスに参加する発行者

規制に基づく保護

第 1557 条は、ヘルスケアにおける性差別を禁止する従前の連邦公民権法の上に構築されています。最終規制では、ヘルスケアにおいて女性も男性と同じように扱われなければならない、妊娠を理由とする差別などによりヘルスケアや健康保険を拒否することも禁止しています。

障がい者に関して、最終規制は対象となる事業者に、電子媒体や IT を通じて提供されるすべてのプログラムや活動にアクセスできるようにすること、新たに建設または改築される施設の物理的アクセスを確保すること、障がい者に有効な補助装置やサービスを提供するよう義務付けています。また、対象となる事業者は障がいやその他禁止事項に基づく差別的な販売活動やベネフィットの設計の使用を禁止されています。

事業体の健康維持プログラムや活動内のサービスの対象となるまたはその可能性のある英語力が限定される個人に対して、対象となる事業体は重要な手段を提供する適切な措置を講じなければなりません。加えて、対象となる事業体は言語アクセスプランを策定し、実行するよう推奨されています。

第 1557 条の最終規制には宗教的理由による免除は含まれません。しかしながら、最終規制は宗教的自由や良心に対する現行の保護を奪うことはありません。

手続きに関する要件

第 1557 条を施行する最終規制では、従業員が 15 名以上いる事業体に苦情対策手順とコンプライアンスコーディネーターを設けることが義務付けています。最終規制では対象となる事業体のために苦情対策手順の例に関する Appendix（附属書）が含まれています。従業員が 15 名以下の事業体は苦情対策手順とコンプライアンスコーディネーターを設ける必要はありません。

最終規制では、対象となる事業体に差別禁止の通知や英語力が限定される個人に言語サポートサービスの利用可能性を示すタグラインを掲載することを義務付けています。負担や費用を軽減するため、OCR では対象となる事業体が使用できるように、通知とタグラインの例を 64 言語に翻訳しています。翻訳された資料は、www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557/translated-resources/index.html をご覧ください。

最終規制では、対象となる各事業体に、事業体が所在するまたは営業している州で話される英語以外の少なくとも上位 15 言語でタグラインを掲載するよう義務付けています。この要件は、はがきのような小さなサイズの重要な伝達手段については次のように変更されます。最終規制では、対象となる事業体に、州の英語力が限定される個人により話される英語以外の少なくとも上位 2 言語で差別禁止の声明やタグラインを掲載するよう義務付けています。

執行

第 6 編、第 9 編、第 504 条および年齢差別禁止法に基づく現行の執行メカニズムは第 1557 条の違反の救済を適用します。このメカニズムには次のものが含まれます。対象となる事業体に記録を残し、OCR にコンプライアンスレポートを提出することを義務付けること、コンプライアンスレビューや苦情調査を実施すること、技術的なサポートやガイダンスを提供することです。

コンプライアンス違反または脅威的なコンプライアンス違反が非公式の方法により正すことができない場合、利用できる執行メカニズムに次のものが含まれます。連邦政府補助金の付与または継続の延期、終了または却下すること、米国のあらゆる権利を執行するための訴訟を起こす勧告を持って Department of Justice（司法省）へ委ねること、またその他の法律により認められた方法です。また最終規制は、個人が第 1557 条違反を訴えるために民事訴訟を起こす可能性があることを認識しています。

最終規制に反映された規制案に関するコメントへの対応

- 新たな宗教的理由による免除なし：規制案では、差別の禁止義務が宗教的な信念に対立する場合、宗教団体を免除すべきかどうかについてコメントを募りました。上述の通り、第 1557 条の最終規制には宗教的理由による免除は含まれません。しかしながら、最終規制は宗教的自由や良心に対する現行の保護を奪うことはありません。
- 健康保険プランのベネフィット設計 OCR は、発行者はベネフィット設計における差別を禁止する要件を順守するまでに時間が必要であるというコメントを受け取りました。最終規制は、規制案

項が健康保険またはグループ健康保険プランのベネフィット設計への変更を義務付ける範囲内で成り立っています。その条項では、2017年1月1日付けまたはそれ以降に開始する初年度（個人用保険年度における）の初日を適用日とします。

- Third-Party Administrators（TPA、第三者管理機関）に対する苦情規制案では、事業者がTPAとして健康保険プランのために活動する場合、OCRは第1557条に基づく補償範囲を決定するためにケースバイケースで分析に携わると記載されていました。最終規制では、受けた差別がプランの管理内である場合、OCRはTPAを調査します。また、受けた差別がベネフィット設計内である場合、OCRは雇用者/プランスポンサーに対して苦情を申し立てます。OCRが雇用者に対して権限を持たない場合、通常Equal Employment Opportunity Commission（EEOC、雇用均等委員会）へその問題を委ねます。
- 性別を特定したプログラムに関する基準規制案では、性別を特定した健康維持プログラムの評価基準についてコメントを募りました。最終規制では、このようなプログラムは対象となる事業者が極めて説得力のある正当性がある場合にのみ許可しています。
- 言語アクセス：対象となる事業者は言語アクセスプランを策定するよう推奨されています。

主な条項に関するデータ表やよくある質問を含む、第1557条に関する詳細情報は、www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557 をご覧ください。