

欧米における
障害者雇用差別禁止法制度
第1分冊：アメリカ・イギリス編

2013年 3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第1分冊：アメリカ・イギリス編

ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

そのような調査・研究の一環として、当センターの研究部門では2010年度から2年間にわたる「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」を実施したところですが、これに続き、2012年度においては、障害者雇用法制のうち特に雇用差別禁止法制度に焦点を絞り、「欧米における障害者雇用差別禁止法制度に関する調査研究」を実施しました。

本資料は、この研究の成果として、欧米主要4ヶ国の障害者雇用差別禁止法制度の現状について、各国の重要な関連法令及びガイダンス、手引、判例等の関連資料を収集し、日本語に翻訳した上で国別に2分冊に整理して取りまとめたものです。当センターではすでに、障害者雇用関連の法律として重要なドイツの社会法典第9編、フランスの労働法典の関係部分等を紹介していますが、本資料はすでに紹介されている情報を可能なかぎり更新するとともに、最新の情報を加えています。

本資料が関係者の方々の参考となり、我が国における障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、本資料の作成に際しましては、執筆者をはじめとして多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2013年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 下矢 雅美

執筆（翻訳）担当者（五十音順）

苅部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員	はじめに、第 2 章資料翻訳
白兼 俊貴	障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員	一覧表、第 1 章資料翻訳
杉田 史子	障害者職業総合センター 研究協力員	第 4 章資料翻訳
高橋 賢司	立正大学法学部 准教授	第 3 章判例
永野 仁美	上智大学法学部 准教授	第 4 章判例
長谷川 聡	専修大学法学部 准教授	第 2 章判例
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授	第 1 章判例
春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員	第 1 章資料翻訳
松井 良和	障害者職業総合センター 研究協力員	第 3 章資料翻訳

謝辞

本資料を取りまとめるに当たり、各国の主要判例等を整理・執筆いただいた研究者の皆様及び厚生労働省障害者雇用対策課障害者雇用促進研究官・黒田正彦氏から、翻訳等について貴重な助言や情報提供などのご協力をいただきました。ここに記して厚くお礼申し上げます。

目 次

はじめに	1
欧米の障害者雇用差別禁止法制度の概要一覧表	3
第1章 アメリカ	29
第1節 法令	31
A-001 1990年障害のあるアメリカ人法（ADA）（2008年改正）	33
A-002 連邦規則：障害のあるアメリカ人法の雇用均等規定の施行のための規則（第1630号）	75
<参考> 雇用機会均等委員会（EEOC）が施行する関連法規定	
1973年リハビリテーション法第501条及び第505条	140
1991年公民権法第102条及び第103条	144
第2節 関連資料	147
<雇用機会均等委員会（EEOC）>	
A-101 求職者と障害のあるアメリカ人法	149
A-102 障害のあるアメリカ人法：中小企業のための入門書	154
A-103 小規模雇用主と合理的配慮	163
A-104 障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する EEOC 施行ガイダンス	167
A-105 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担	180
A-106 職場における聴覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A	202
A-107 職場における視覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A	211
A-108 職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q&A	219
A-109 職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A	225
A-110 調停者のための Q&A：調停と障害のあるアメリカ人法	234
A-111 調停当時者のための Q&A：調停と障害のあるアメリカ人法	247
<ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）>	
A-201 ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）について	252
A-202 JAN：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド	255
A-203 JAN：対話プロセス	268
A-204 JAN とともに始めよう：小規模企業のための情報	271
第3節 関連判例	273

第2章 イギリス	285
第1節 法令	287
B-001 2010年平等法(抄)	289
B-002 2010年平等法(障害)規則	374
第2節 関連資料	383
B-101 雇用に関する行為準則	385
B-102 2010年平等法ガイダンス:障害の定義に関する問題の決定を行うに当たって考慮すべき事項についてのガイダンス	474
B-103 2010年平等法における雇用主の権利に関するガイダンス:障害者に対する合理的調整実施義務	485
B-104 「アクセス・トゥ・ワーク」ガイダンス	492
第3節 関連判例	539

第2分冊 目次
欧米の障害者雇用差別禁止法制度の概要一覧表
第3章 ドイツ
第1節 法令
D-001 社会法典第9編(SGB-IX)－障害者のリハビリテーションと参画－
D-002 一般均等待遇法(AGG)
D-003 重度障害者負担調整賦課金規則(SchwabAV)
第2節 関連資料
D-101 給付の概要:障害者の就労
D-102 職業生活への参画のための給付及び不利益改善(ヘッセン州福祉連盟)(抄)
第3節 関連判例
第4章 フランス
第1節 法令
F-001 刑法典(抄)
F-002 労働法典(抄)
F-003 労働法典(政令)(抄)
F-004 差別対策分野のEU法への適合を目指す様々な規定を定める2008年5月27日の法律(第2008-496号)
F-005 2011年3月29日の権利擁護機関に関する組織法律(第2011-333号)
第2節 関連資料
<障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)>
F-101 Agefiphの助成金とサービス
F-102 職業的参入のための障害補償ガイド
F-103 ガイド:障害と訓練
F-104 聴覚障害者の採用と支援
F-105 視覚障害者の採用と支援
F-106 精神障害者の採用と支援
F-107 障害者の雇用継続
<フランス障害者評議会(CFHE)>
F-201 障害者雇用の活性化 欧州における「適切な措置」
第3節 関連判例・勧告
第5章 欧州連合(EU)
第1節 法令
E-001 雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する指令(2000/78/EC)
第2節 関連判例

はじめに

1 研究の背景と目的

平成 19 年 9 月 28 日に署名された「障害者の権利に関する条約」は、雇用・労働分野について、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、①あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のための適切な措置を取ることにより障害者の権利の実現を保障・促進することを内容としている。

本条約の批准・締結に向けて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきか、特に②の職場における合理的配慮の提供というこれまでわが国にはない概念に対してどのように対応していくかについて、これまで、厚生労働省において労使、障害者団体等を含めて検討が進められてきているところであり、また、平成 22 年 6 月 29 日閣議決定の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成 24 年度内を目途にその結論を得ること」とされているところである。

これらの検討と、それを受けての制度化、さらに制度の実施に当たり、障害者差別禁止法制を柱とするアメリカ、イギリス、わが国同様障害者雇用義務法制を実施しつつ差別禁止を実行しているドイツ、フランスにおける制度及びその運用に係る情報を把握・理解しておくことの意義は非常に大きい。

本研究は、このような背景のもとに、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスにおける障害者雇用差別禁止法制度及びその運用に係る情報を収集・整理して、わが国における障害者雇用差別禁止に係る制度・政策の立案・施行に資することを目的として行ったものである。

2 研究の方法

このような目的を効果的に達成するため、本研究においては、以下のような方法により研究を実施することとした。

(1) アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの障害者雇用関係法制度に詳しい学識者、研究員により構成される委員会を設置し、調査研究方針の明確化、進捗管理、収集した情報の整理等を行う。

(2) 委員である学識者が中心となって、インターネットも活用しつつ、各々が専門とする国について、以下の事項に係る国内資料、原資料の調査、収集を行う。

- ① 障害者雇用差別禁止、合理的配慮に関する法令（法律、規則、ガイドライン等）
- ② 紛争処理（仕組み、立証責任等）
- ③ 判例（採用、配置、処遇、合理的配慮等）
- ④ ドイツ、フランスについて、雇用義務と差別禁止の関係（雇用義務のない中小企業の取扱等）及

び納付金財源による助成金の活用実績等

(3) 必要に応じて(2)で収集した資料の翻訳を行う。

(4) 研究委員会の構成

本研究委員会の構成は以下のとおりである。各外部委員は各国の法制における障害者差別関連の重要判例等の収集・整理を主に担当し、厚生労働省のオブザーバー並びに内部委員及び研究協力者は、必要に応じて関係情報や資料、全体についての意見、要望等を提供したほか、原資料の翻訳等研究課題の一部を分担した。

【外部委員】（国名の 50 音順）

長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授（アメリカ担当）
長谷川 聡	専修大学法学部 准教授（イギリス担当）
高橋 賢司	立正大学法学部 准教授（ドイツ担当）
永野 仁美	上智大学法学部 准教授（フランス担当）

【内部委員】

白兼 俊貴	障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員
荻部 隆	障害者職業総合センター 特別研究員

【オブザーバー】

黒田 正彦	厚生労働省高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用促進研究官
-------	-----------------------------

なお、上記のほか以下の者が本研究委員会の事務局を務めるとともに研究の一部を分担した。

野口 勝則	障害者職業総合センター研究企画部 企画調整室長
春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員
杉田 史子	障害者職業総合センター 研究協力員
松井 良和	障害者職業総合センター 研究協力員

(5) 研究成果の活用

資料シリーズとしてとりまとめ、国における検討の参考資料として情報提供する。

3 研究実施期間

平成 24 年度の 1 年間

欧米の障害者雇用差別禁止法制度の概要一覧表

欧米の障害者雇用差別禁止法制度一覧

項目/国名	アメリカ	イギリス	
I 基本的事項 1. 障害者雇用施策の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・1920年「職業リハビリテーション法」により、(傷痍軍人以外の)一般の障害者を対象とする職業訓練を法制化。 <ul style="list-style-type: none"> - 1943年改正:対象を拡大(知的・精神障害者)。 - 1973年改正:「リハビリテーション法」と改称し、連邦政府等に対する差別禁止を規定。 ・1971年「ジャビッツ・ワグナー・オデイ法」により、政府に対し障害者のための非営利組織から物品やサービスを購入することを義務付け。 ・1990年「障害のあるアメリカ人法」により、障害者差別を包括的に禁止。 <ul style="list-style-type: none"> - 2008年改正:障害の定義を明確化。 ・1998年「労働力投資法」により、貧困層、若年者、障害者等を対象とする職業訓練及び職業支援を法制化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1944年 「障害者雇用法」制定。以降、同法に基づき、障害者登録制度、雇用率制度、指定職種制度及び職業リハビリテーション制度などにより障害者雇用を促進。 ・1958年 一部改正。 ・1995年 「障害者差別禁止法」制定。 ・1996年12月 障害者差別禁止法の雇用条項の施行に伴い、「障害者雇用法」の障害者登録制度、雇用率制度及び指定職種制度など廃止。 ・2010年 「平等法」制定。性差別禁止法や人種関係法など他の差別禁止立法を統合したもの。平等法の施行に伴い障害者差別禁止法は廃止。 	
	2. 障害者雇用施策に関する法律	<ul style="list-style-type: none"> ・ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 (Javits-Wagner-O'Day Act of 1971) ・リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973) ・障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990, ADA) ・労働力投資法 (Workforce Investment Act of 1998) 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法 (Equality Act 2010)
	3. 障害者雇用施策全般を所管・調整する機関	<ul style="list-style-type: none"> ・労働省/障害者雇用政策局 (Office of Disability Employment Policy, ODEP) ・全米障害者協議会 (National Council on Disability, NCD) 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害問題担当局 (Office for Disability Issues, ODI) ・平等人権委員会 (Equality and Human Rights Committee, EHRC)
II 差別禁止 1. 障害者差別禁止法制 (1)法制定の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・1960年代:黒人を中心とする公民権運動の成功(公民権法の成立)や、ベトナム戦争による多数の傷痍軍人の帰国等の影響を受け、障害者の当事者運動が活発化。 ・1970年代:障害者像の変化(保護の対象から権利の対象へ・障害の社会モデルの普及)。1973年リハビリテーション法の制定により部分的に障害者差別を禁止。 ・1980年代:NCH(現NCD:全米障害者評議会)による提言(1986年「自立に向けて」及び1988年「自立の入り口」)がADAの草案となる。 ・1990年:ADA成立。 ・2008年:ADA改正。 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用割当制度等、当時の障害者の雇用保障システムの実効性に対する疑問が提起され、総合的な障害者差別禁止法制の整備を求める政府・国民の要求を受け、障害をもつアメリカ人法(ADA)を参考に1995年障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)が制定された。その後、差別理由ごとに制定されていたイギリスの差別禁止法を整序、統合することを目的として2010年平等法(以下条文引用について「平等法」という)が制定された。1995年障害者差別禁止法も、2010年平等法に吸収される形で廃止された。 	

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・1920年「重度負傷者の雇用に関する法律」により、20人以上の労働者を雇う使用者に戦争による戦傷者及び労災による被災者の雇用が義務付けられた。 ・1953年「重度負傷者法」により、重度負傷者の雇用義務が連邦レベルで改めて制定された。 ・1974年「重度障害者法」により、雇用義務の対象が重度障害者に拡大された。 ・同年「リハビリテーション調整法」により、社会保障の各制度で実施されていたリハビリテーション給付の調整のための規定が制定された。 ・2000年「重度障害者法」が大きく改正された。 ・2001年「社会法典第9編」により、重度障害者法とリハビリテーション調整法が社会法典第9編に統合された。 ・2002年「障害者同権法」が制定された。 ・2006年「一般均等待遇法」が制定された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1924年「戦傷者雇用義務法」により、従業員数10人以上の民間事業所に10%の戦傷者雇用を義務付け。 ・1957年「障害労働者再配置法」により、雇用義務の対象を全障害者に拡大。 ・1987年「障害労働者雇用法」により、従業員数20人以上の事業所に6%の障害労働者雇用を義務付け。 ・1990年「障害者差別禁止法」により、障害を理由とする雇用差別禁止原則を導入。 ・2005年「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」により差別禁止原則に「適切な措置」概念を導入するとともに、雇用義務を強化。 	I 基本的事項 1. 障害者雇用施策の経緯
<ul style="list-style-type: none"> ・社会法典 (Sozialgesetzbuch: SGB) 第9編 ・一般均等待遇法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働法典 (Code du travail) ・社会福祉・家族法典 (Code de l'action sociale et des familles) 	2. 障害者雇用施策に関する法律
<ul style="list-style-type: none"> ・労働社会省 / 連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur für Arbeit) ・州統合局 (Integrationsamt) : 各州にあり州に所属 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働・雇用・健康省 (Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) ・連帯・社会的結束省 (Ministère des solidarités et de la cohésion sociale) ・省庁間障害委員会 (Comité interministériel du handicap) (2011年1月現在) 	3. 障害者雇用施策全般を所管・調整する機関
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用と職業における平等取扱いの実現のための一般的な枠組みの設定に関する EC 指令 2000/78、人種と出自による差異のない平等取扱原則の適用に関する EC 指令 2000/43 が影響。 ・90/緑の党同盟の連邦議会党派は、反差別法案を連邦議会に提出。2006年1月17日、リンケ党の連邦議会党派が2005年6月に決定した法案を協議の基礎とすることを求め、90/緑の党同盟は、平等取扱法を提出するよう連邦議会に求めた。2006年5月に、政府党派の連立のための委員会は、草案に合意。2006年6月8日連邦政府は法案を連邦議会に提出。同月29日に、連邦議会の第2回、第3回読会の法律委員会での改正の申立てを考慮して、一般的平等取扱法を決定。同年7月7日連邦参議院で通過し、同年8月18日法律が施行。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1980年代後半：障害者差別禁止原則の導入に対する関心の高まり（不平等対策・排除対策の一環）。 ・2000年以降：EC指令の国内法化のための関連法整備。 	II 差別禁止 1. 障害者差別禁止法制 (1)法制定の経緯

項目／国名	アメリカ	イギリス
(2)法律名・概要	<ul style="list-style-type: none"> ・1973年リハビリテーション法：連邦政府及び連邦政府から財政援助を受ける民間企業等に対する障害者差別禁止。 ・1990年ADA：包括的障害者差別禁止法。雇用（第1編）、公共事業体による施設・サービス提供（第2編）、民間企業により運営される施設・サービス提供（第3編）、テレコミュニケーション（第4編）、雑則（第5編）から構成。 ・2008年ADA改正法（Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008）：障害の定義を明確化。 ・2004年障害者教育法（Individuals with Disabilities Act）：すべての障害児が無償かつ適切な公教育を受けることの保障、障害児及びその親の権利の保障。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法：イギリスにおける包括的な差別禁止法。年齢、障害、性転換（gender reassignment）、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向を理由とする差別を禁止。サービス・公的機関（第3編）、建物（第4編）、雇用（第5編）、教育（第6編）、社団（第7編）を適用対象。
2. 障害者雇用差別禁止法制 (1)法律	<ul style="list-style-type: none"> ・ADA第1編 ・リハビリテーション法 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法
(2)施行規則	<ul style="list-style-type: none"> ・ADA雇用規定に関する施行規則1630部（雇用機会均等委員会（EEOC）規則） 	
(3)ガイドライン等	<ul style="list-style-type: none"> ・EEOC規則1630部の付録：障害をもつアメリカ人法第1編の解釈ガイダンス ・ADA技術支援マニュアル（両者ともEEOC作成） 	<ul style="list-style-type: none"> ・手引き（guidance）「使用者にとっての平等法」（使用者向け）、「職場における平等の権利」（労働者向け）（いずれも採用、労働時間等、問題類型ごとに作成）、「2010年平等法の手引き：障害の定義に関する諸問題を判断する際に考慮すべき事項に関する手引き」等。
3. 雇用差別禁止法の対象障害者 (1)障害（者）の定義	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の定義：次のいずれかを意味する。 <ul style="list-style-type: none"> - その人の主要な生活活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害（ADA3条(1)(A)）、 - そのような機能障害の記録（同項(B)）、 - そのような機能障害をもつとみなされること（同項(C)）。 （注）裁判所が障害の範囲を狭く解釈する傾向にあったことから、2008年ADA改正法により、「主要な生活活動」及び「みなされる」の内容が明確化され（同条(2)及び(3)）、障害の定義に関する解釈準則が定められた（同条(4)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響をもたらす身体的又は精神的な機能障害を有する者（平等法6条1項、2項）。 ・過去に障害を有していた者を含む（同条4項）。
(2)対象障害者の認定基準・認定方法	<ul style="list-style-type: none"> ・認定基準は、ADA3条の「障害」に該当するか否か。認定方法に関する定めはない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年平等法の「障害」の定義（6条）に該当するか否か。申立を受けた審判所・裁判所が、先例や手引き、行為準則を基礎に事件ごとに判断。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> 基本法（1949年）：1994年修正3条3項を追加。 社会法典第9編（2001年）。 障害者同権法（2002年）：障害者の差別の撤廃と障害者の社会生活への平等な参加の保障を目的とする。公共の建造物や交通・通信システムや情報の入手などについて、バリアフリーの権利を保障。 一般均等待遇法（2006年）：人種、性別、障害等による不利益待遇を防止、又は排除することを目的とした、包括的な差別禁止法。不利益待遇が許されない分野として、職業活動の機会を得るための条件、労働条件、職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加があげられている。 	<ul style="list-style-type: none"> 刑法典：人種、性別、障害等を理由とする採用拒否、懲戒、解雇等を禁止。 労働法典（*）：人種、性別、障害等を理由とする募集手続きからの排除、懲戒、解雇、労働条件における差別的取扱いを禁止。 差別禁止分野のEU法を国内法化する法律（2008年）（以下、2008年法という）等。 <p>（*）主たる改正法</p> <ul style="list-style-type: none"> ①障害及び健康状態を理由とする差別の禁止に関する1990年7月12日の法律（刑法典・労働法典等を改正）。 ②障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する2005年2月11日の法律（労働法典等を改正、「適切な措置」概念を導入）。 	(2)法律名・概要
<ul style="list-style-type: none"> 一般均等待遇法 社会法典第9編 	<ul style="list-style-type: none"> 刑法典 労働法典 	2. 障害者雇用差別禁止法制 (1)法律
		(2)施行規則
	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職業的参入のための障害補償ガイド」 (障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）が作成した手引き：障害者の職業訓練及び雇用に関し、障害の種類ごとに、障害者が有するニーズを同定し、必要な支援を例示している。) 	(3)ガイドライン等
<p>障害者の定義は、ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で6ヵ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害があると定められている（社会法典第9編2条1項）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害労働者の定義：障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退している全ての人」をいう（労働法典L.5213-1条）。 <p>(注) ただし、差別禁止の対象となる障害者は、上記定義より広いと思われる。</p>	3. 雇用差別禁止法の対象障害者の定義 (1)障害（者）の定義
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 重度障害者及びこれと同等の者との認定(社会法典第9編2条1項ないし3項)：「少なくとも障害の程度が50に達し、その者がその住居、慣習上の滞在（Aufenthalt）、または73条の意味におけるそのポストでの雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する場合」には、重度障害者とされる（社会法典第9編2条2項）。「重度障害者と同等の者とは、障害程度が30以上の50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等に置かれず、73条の意味における適切なポストを得られず、または維持できない場合である（社会法典第9編2条3項）」。 <p>上記定義に該当するか否かにより障害者か否かが定まる。障害の定義は一般均等待遇法ではなく、社会法典第9編2条1項ないし3項が参照される。</p>	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害労働者の認定：上記定義に該当するか否か。 	(2)対象障害者の認定基準・認定方法

項目／国名	アメリカ	イギリス
(3)認定機関	<ul style="list-style-type: none"> 最終的判断は、裁判所。 	<ul style="list-style-type: none"> 申立を受けた審判所・裁判所。
(4)保護対象となるための障害以外の要件(能力要件等)	<ul style="list-style-type: none"> 合理的配慮があれば、あるいはなくとも、当該職務の本質的機能を遂行できる人、すなわち「当該職務に対する適格性を有する(qualified)人」に対する差別が禁止される(ADA101条(8)、102条(a))。 	
(5)差別の正当化事由・適用除外規定	<ul style="list-style-type: none"> 自身又は他者に対して「直接の脅威(direct threat)」を及ぼす人は、適用を除外される(ADA101条(3)、103条(b))。 合理的配慮をしてもなお、食品を取扱うことにより他者に伝染するような伝染病又は感染症を患う者に対しては、採用又は雇用継続の拒否をすることができる(ADA103条(d))。 現在薬物を不法使用している者に対し、その使用を理由としてなされる使用者の対応は許される(ADA104条(a))。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定の障害を有することを要件とすることが、当該職務の性質・状況に照らして、職業上の資格に該当する場合であり、当該要件を適用することが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であり、当該要件を適用された者が当該要件を満たさなかった場合(又は、その者が当該要件を満たさないと判断する合理的な理由を適用者が有する場合)、直接差別は成立しない(平等法附則9条1項、雇用関連サービス提供者について同5条)。 軍隊(平等法83条11項、附則94条3項)。 国防を目的とする適切な行為(平等法83条11項、附則9第4条3項)。 援助付き雇用(supported employment)の提供について、同じ障害、又は所定の種類の障害を有する者をこれらに該当しない者より有利に取り扱うこと(平等法193条3項)。 法令の要件や法令に従って設けられた要件等に基づく区別(平等法附則22第1条1項)。
(6)障害者以外で保護の対象となる者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が交際している人又は関係をもっている人の障害を理由として、当該労働者を差別してはならない(ADA102条(b)(4))。 差別の被害者が障害者か障害者でないかに関わらず、障害を理由とした差別は禁止される(ADA102条(a)及び(b))。 	<ul style="list-style-type: none"> 差別的取扱いの理由が、直接差別(平等法13条1項)及びハラスメント(平等法26条1項)については、差別的取扱いの理由が障害や障害を有すると認識されたことである場合、報復的取扱い(平等法27条1項)については平等法27条2項所定の事項であれば、差別的取扱いを受けた者が障害者でなくても保護の対象となる。
4. 規制対象 (1)民間事業主	<ul style="list-style-type: none"> 当年又は前年に20週以上働いた従業員を15人以上雇用し、かつ、州際通商に影響を及ぼす産業に従事する人(ADA101条(5)(A))。 (注)なお、ADAでは、規制対象を「適用対象事業体」(covered entity)と呼ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用、契約労働者(平等法39条以下) パートナー(平等法47条以下) 弁護士(平等法47条以下) 重役・幹部(平等法49条以下)
(2)公的機関	<ul style="list-style-type: none"> 連邦政府及び連邦政府が完全所有する法人はADAではなく、リハビリテーション法により類似の規定の適用を受ける(ADA101条(5)(B))。 州・地方政府は、ADAの適用を受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 警察官(平等法42条以下) 地方公務員(平等法58条以下)
(3)その他	<ul style="list-style-type: none"> ADAの適用対象事業体には、事業主の他、雇用あつせん機関、労働団体、労使合同委員会を含む(ADA101条(2))。 インディアン部族、私的会員制クラブはADAの適用なし(ADA101条(5)(b))。 	<ul style="list-style-type: none"> 資格認可授与団体(qualifications bodies、平等法53条以下) 雇用関連サービス提供者(employment service-providers、平等法55条以下) 労働組合(平等法57条以下)

ドイツ	フランス	項目／国名
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害の存在と程度は、連邦援護法の実施管轄官庁（主に州及び市）。障害の存在と障害程度の文書で認定。 	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害労働者の認定機関：障害者権利自立委員会（CDAPH）（労働法典 L.5213-20 条）。 	(3)認定機関
<ul style="list-style-type: none"> ・1 条に掲げられた諸事由のいずれかによる差別的な取扱いは、その理由が、行われる職務の種類、職務の遂行の諸条件を理由として、その職務の本質的かつ重要な要請である場合には、その目的が正当かつ、その要請が相当なものである限りで、適法である（一般均等待遇法 8 条 1 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異で、目的が正当であり、要請と均衡のとれた取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しない（労働法典 L.1133-1 条）。 ・労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別には当たらない（労働法典 L.1133-3 条）。 ・平等取扱いを促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」は、差別に当たらない（労働法典 L.1133-4 条）。 	(5) 差別の正当化事由・適用除外規定
<ul style="list-style-type: none"> ・直接差別、ハラスメントからの保護の対象には、介護をする保護者も含む（ヨーロッパ裁判所 2008 年 7 月 17 日判決）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「適切な措置」としての労働時間の調整は、障害者を介護する家族や近親者にも認められる（労働法典 L.3122-26 条）。 ・差別行為の証言・供述を行った労働者に対する懲戒・解雇・差別的措置の禁止（労働法典 L.1132-3 条）。 ・差別行為の証言・供述をした者に対する不利益取扱いの禁止、及び、差別行為への服従又は服従拒否に基づく不利益な決定の禁止（2008 年法 3 条）。 	(6) 障害者以外で保護の対象となる者
<ul style="list-style-type: none"> ・使用者（労働者を雇用する自然人、法人、人的会社）、派遣会社、（家事労働者のためには）委託者（一般均等待遇法 6 条 2 項）。 ・稼得活動への入り口や昇進に関わる限りで、独立事業者と組織の構成員、特に、団体の業務執行人（一般均等待遇法 6 条 3 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間部門の使用者（労働法典 L.1111-1 条） （注）従業員数に関する規定なし。 	4. 規制対象 (1)民間事業主
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦、州、地方公共団体の公務員なども保護の対象となる（一般均等待遇法 24 条 1 項）。また、連邦及び州の裁判官も同様である（同法 24 条 2 項）。兵役の民間代替勤務者と兵役拒否者も含む（同法 24 条 3 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的部門の使用者は、「公務員の権利と義務に関する法律」及び公務員各法（国家公務員、地方公務員、公的病院の職員）による差別禁止規制を受ける。 （注）私法の定める条件のもと、公法人に雇用された者は、労働法典の適用を受ける（労働法典 L.1111-1 条）。 	(2)公的機関
		(3)その他

項目／国名	アメリカ	イギリス
5. 障害を理由とする雇用差別の種類・内容 (1)差別禁止事項	<ul style="list-style-type: none"> いかなる適用対象事業体も、応募手続き、労働者の採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、及びその他の雇用上の規定、条件及び特典に関して、適格性を有する人を障害を理由として差別をしてはならない（雇用の全局面における差別の禁止）（ADA102条(a)）。 <p>(注) EEOC 規則 1630.4 条(a)～(i)において、さらに詳しい規定が置かれている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> (a)採用対象者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用拒否（平等法 39 条 1 項）。 (a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会にアクセスする権限を与える、又は与えないこと、(c)解雇、(d)その他の不利益を与えること（同条 2 項）。
(2)直接差別	<ul style="list-style-type: none"> 応募者又は労働者を、その障害を理由として、その応募者又は労働者の機会又は地位に不利な影響を及ぼす方法で制限、分離、又は分類すること（ADA102条(b)(1)）。 使用者が、その使用者の応募者又は労働者である適格性をもつ障害者を差別の対象とする契約上等の協定又は関係に関与すること（ADA102条(b)(2)）。 障害に基づく差別の効果をもつ、又は、共通の管理下にある他の人々の差別を永続的にする管理の基準（standard）、項目（criteria）、又は方法（method）を用いること（ADA102条(b)(3)）。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害を理由として、A が B をその他の者を扱う又は扱うであろう場合よりも不利益に扱った場合、A は B を差別したものとする（平等法 13 条 1 項）。ただし、障害者を非障害者よりも有利に扱うことを妨げない（同条 3 項）。
(3)間接差別	<ul style="list-style-type: none"> 障害者又は障害者集団を排除する又は排除する傾向のある（tend to）適格性基準、試験、その他の選考項目を用いることは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、当該基準、試験又は選考項目が当該職務に関連し、業務上の必要性に合致することを、適用対象事業体が証明できる場合は、この限りではない（ADA102条(b)(6)）。 	<ul style="list-style-type: none"> A が B に、B の障害に関して差別的な規定、基準又は慣行を適用した場合、A は B を差別したものとする（平等法 19 条 1 項）。 規定、基準又は慣行が差別的である場合とは、(a)A が、B と同じ属性を有していない者にこれらを適用する、又は適用するであろう場合であって、(b)これらが、B と同じ属性を有していない者と比較して、B と同じ属性を有する者を不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(c)B をその不利な立場に置く、又は置くであろう場合であって、(d)A が、これらが適法な目的を達成する均衡の取れた方法であることを証明することができない場合を意味する（同条 2 項）。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、重度障害のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般均等待遇法の規定が適用される（社会法典第9編81条2項）。 ・従業員は1条に掲げられる事由（人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益な取扱いを行う者が、不利益な取扱いの際に1条に掲げられた事由のいずれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる（一般均等待遇法7条1項）。 ・1条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法である。 ①採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件、②労働の対価及び解雇条件を含む、特に、就労関係の遂行と終了にあたって、並びに昇進にあたっての個別的ないし集团的合意及び措置における、就労条件ないし労働条件、③職業上の助言、職業教育、継続教育、再訓練、インターンを含む職業訓練、④雇用団体ないし使用者団体、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入、⑤社会保障関係職員及び福利厚生職員を含む社会的な公的な施設、⑥社会的な優遇、⑦教育、⑧商品やサービスの支給開始とその供給（同法2条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・何人も、出自、性別…健康状態又は障害を理由として、採用手続又は研修若しくは企業での訓練時間へのアクセスから排除されてはならず、また、いかなる労働者も、懲戒、解雇、直接的若しくは間接的な差別的取扱い（特に、報酬、利益分配、職業訓練、再就職、配属、職業資格、職階、昇進、異動、契約更新）の対象とされてはならない（労働法典L.1132-1条）。 	<p>5. 障害を理由とする雇用差別の種類・内容</p> <p>(1)差別禁止事項</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況のもとで、他の者が経験し、経験した、若しくは経験しうるであろうよりも、不利益な取扱いを経験する場合には、直接的な不利益な取扱いとなる（一般均等待遇法3条1項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・…宗教、信条、…障害…に基づいて、ある人が、比肩し得る状況の他の人が受けている、受けていた、又は、受けるであろう処遇よりも不利な処遇を受けるとき、それは、直接的差別に該当する（2008年法1条1項）。 	<p>(2)直接差別</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・外観上中立的な規定、基準又は手続により、1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合には、間接的な不利益な取扱いとなる。ただし当該規定、基準又は手続が、法に合った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない（一般均等待遇法3条2項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、1項に記載の理由の1つのために、特定の人に他の人よりも特別な不利益をもたらす可能性がある場合、この規定、基準又は慣行は、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的達成のための方法が必要かつ適切である場合を除き、間接的差別に該当する（2008年法1条2項）。 	<p>(3)間接差別</p>

項目／国名	アメリカ	イギリス
(4)合理的配慮を提供しないこと	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者又は労働者であるその他の点では適格性をもつ障害者の既知の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供しないことは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、その配慮を提供することが、使用者の事業の運営にとって過度の負担（undue hardship）を課すことを使用者が証明できる場合はこの限りではない（ADA102条(b)(5)(A)）。 ・労働者又は応募者の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供する必要があるという理由によって、適格性をもつ障害者である応募者又は労働者の雇用機会を否定することは、障害を理由とする差別に当たる（同項(B)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・Aが障害者に対する調整義務を履行しない場合は、当該障害者を差別したものとする（平等法 21 条 2 項）。
(5)その他（ハラスメント等）	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験や適格性基準に関する差別：感覚、手作業又は発話技能が損なわれた障害をもつ応募者又は労働者に試験を実施する際に、その試験が測定することを目的としている技能、適性、その他の要素を、結果が正確に反映されるようにするのに最も効果的な方法によって、雇用に関する試験を選択したり実施しないことは差別に当たる（ADA102条(b)(7)）。 ・健康診断の禁止：採用前の医学的検査及び調査を行うことは差別に当たる（ADA102条(d)）。 （注）採用後の医学的検査及び調査に関しても、いくつかの規定がある。 ・報復、強制、ハラスメントの禁止：本法によって違法とされる行為又は慣行に反対した人、若しくは、その人が本法に基づいて調査、訴訟手続き、又は聴聞において、何らかの形で申立、証言、補佐、又は参加を行った者に対して、それを理由に差別してはならない（ADA503条(a)）。本法において保障され、保護される権利の行使又は享受している人、そのような権利を行使又は享受している他者を援助又は奨励した人に対して、強制、脅迫、威嚇、妨害をすることは違法である（ADA503条(b)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント：(a)Aが障害に関連する望まれない行為を行い、(b)当該行為が(i)Bの尊厳を侵害する、又は、(ii)Bに脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合、AのBに対するハラスメントが成立する（平等法 26 条 1 項）。 ・障害に起因する差別：(a)障害者であるBの障害が原因で生じたある事柄を理由にAがBを不利益に取り扱った場合で、(b)当該取扱いが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることを証明することができなかった場合、AはBを差別したものとする（平等法 15 条 1 項）。 ・報復的取扱い（victimisation）：(a)Bが保護される行為を行ったこと、又は、(b)Bが保護される行為を行った、若しくは行いようとAが信じたことを理由にAがBを不利益に扱った場合、AのBに対する報復的取扱いが成立する（平等法 27 条 1 項）。保護される行為には、(a)平等法に基づく訴訟手続を開始したこと、(b)平等法に基づく訴訟手続に関連する証拠や情報を提供したこと、(c)平等法を目的とする、若しくは平等法と関連するその他の行為、(d)A若しくはその他の者が平等法に違反したことを訴えることが含まれる（同条 2 項）。 ・違法行為の指示等：障害を理由に、上述した差別等の行為を行うようある者に指示したり、不法な行為を行おうとする他の者を助けるようある者に指示したりすることは、不法な行為として禁止される（平等法 111 条 1 項）。

ドイツ	フランス	項目／国名
	<ul style="list-style-type: none"> ・「適切な措置」の拒否は、差別に該当する（労働法典 L.5213-6 条 3 項）。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントとは、1 条に掲げられる事由と関係する期待されない行為態様が、当該人の尊厳を侵害し、又は、脅迫、敵視、嫌悪、辱め、又は侮辱によって特徴づけられる環境形成をする目的を有する場合、又はそうした環境形成に影響を与える場合には、不利益取扱いとなる（一般均等待遇法 3 条 3 項）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いかなる労働者も、その権利及び尊厳を侵害し、身体的・精神的健康を損ない、又は、職業上の将来を危険にさらしうる、労働条件の悪化を目的又は効果を持つハラスメント行為の繰り返しの対象となつてはならない（労働法典 L.1152-1 条）。 ・差別には以下の行為が含まれる：①ある者が被る 1 項記載の理由のいずれかに基づくあらゆる行為、及び、性的含意を有するあらゆる行為で、それを被った者の尊厳を侵し、又は、敵対的、中傷的、侮辱的若しくは非礼的状况を現出させる目的又は効果を有する行為、②何人に対してであれ、2 条で禁止された行為（＝差別行為）を行うよう命令すること（2008 年法 1 条 3 項）。 	(5)その他（ハラスメント等）

項目／国名	アメリカ	イギリス
<p>6. 差別禁止に関する事項 (1)措置義務</p>		
<p>(2)差別禁止違反の効果 (差別を行った場合に当該差別行為の法的効力の帰趨や使用者に課せられる義務など)</p> <p>(注) 行政救済を含め救済については、下記Ⅱ9.(2)ウ(フランスについては下記8.も)の欄も参照。</p>		<p>・ 法的拘束力を失う (平等法 142 条)。</p>
<p>7. 合理的配慮 (1)用語</p>	<p>・ reasonable accommodation (合理的配慮)</p>	<p>・ reasonable adjustment (合理的な調整措置)</p>

ドイツ	フランス	項目／国名
<p>・使用者は、1 条に掲げられた事由から不利益の保護のため必要な措置をとるべき義務を（組織義務と呼ばれる）を負う。「(1) 使用者は、1 条に掲げられた諸事由を理由とした不利益からの保護のための必要な措置を講じる義務がある。この保護は、予防的な措置をも含むものである。(2) 使用者は、適切な種類と方法で、特に、職業上の教育や継続教育の枠内で、かかる不利益の違法性を指摘し、これを為さないよう関与すべきものとする。使用者がその従業員に対し不利益を回避する目的で適切な方法で教育する場合、1 項におけるその義務の履行とみなす。(3) 従業員は、7 条 1 項における不利益取扱いに違反する場合、使用者は、警告、異動、配置転換、又は解雇のような、個々の場合に適切で必要かつ相当な不利益解消措置を講じなければならない。(4) 従業員が第三者によりその業務を営むにあたって、7 条 1 項により不利益を受ける場合、使用者は個々の場合に従業員の保護のために適切で必要かつ相当な措置を講じなければならない。(5) この法律及び労働裁判所法 61 条並びに、13 条による不服申立ての取扱いについて管轄ある機関についての情報は、事業所又は雇用される場所において、周知されなければならない。この周知は、適切な場所への掲示又は陳列、事業所又は雇用される場所において通例の情報技術ないしコミュニケーション技術の投入によって行なわれうる。」（一般均等待遇法 12 条 1 項）。</p>		<p>6. 差別禁止に関連する事項 (1)措置義務</p>
<p>・不利益取扱いの禁止に反する合意は無効となる（一般均等待遇法 7 条 2 項）。さらに、契約上の義務に反することになる（同条 3 項）。</p> <p>・損害賠償と金銭補償が可能：(1) 不利益取扱い禁止の違反の場合には、使用者は、これによって生じた損害を賠償する義務を負う。これは、使用者が義務違反を主張しない場合には、適用しない。(2) 財産的損害ではない損害を理由として、従業員は、相当な金銭賠償を請求しうる。従業員が、不利益のない選択を経て、採用されなかった場合には、その不採用について、補償は、3 か月分の報酬を超えて得ることは許されない（一般均等待遇法 15 条）。</p> <p>・給付拒絶権：使用者が、職場でのハラスメント又はセクシュアルハラスメントを禁止するため、措置を講じない場合、又は適切な措置を講じない場合には、職務の中止がその保護のために必要である限りで、当該従業員は、その職務を労働の対価の喪失なく中止する権限を有する（一般均等待遇法 14 条）。</p>	<p>・障害を理由とする採用拒否、懲戒、解雇、及び、障害を理由として募集、研修申請又は企業内職業訓練の期間について条件を付すことは、差別罪違反として刑事制裁の対象となる（故意犯のみ）（刑法典 225-1 条～225-4 条）。</p> <p>・労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる（労働法典 L.1132-1 条）。</p>	<p>(2)差別禁止違反の効果 (差別を行った場合に当該差別行為の法的効力の帰趨や使用者に課せられる義務など)</p> <p>(注) 行政救済を含め救済については、下記 II 9.(2)ウ（フランスについては下記 8.も）の欄も参照。</p>
<p>・ <i>geeignete Massnahmen</i> （適切な措置）</p> <p>(注) この語は、目的規定（社会法典第 9 編 81 条 3 項）に記載されるもので、規範的な意味はない。具体的には、同条 4 項で規範内容が明らかにされている。</p>	<p>・ <i>mesures appropriées</i> （適切な措置）</p>	<p>7. 合理的配慮 (1)用語</p>

項目／国名	アメリカ	イギリス
(2)関連規定（合理的配慮について、差別禁止以外の視点（例えば使用者の義務）で定められている規定を含む）		<ul style="list-style-type: none"> ・使用者（A）は、以下のような措置を講じる義務を負う。①Aの規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること、②物理的特徴が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること、③障害者が、補助的支援（auxiliary aid）の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供するために必要と合理的に考えられる措置を講じること（平等法 20 条 1 項～5 項）。
(3)法令上の定義	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮には以下のものを含み、これに限定されない。 <ul style="list-style-type: none"> - 労働者が使用する既存の施設を、障害者が容易にアクセスし、かつ使用できるようにすること（ADA101 条(9)(A)）。 - 職務の再編成、パートタイム化又は勤務割の変更、空席の雇用ポストへの配転、機器又は装置の購入又は改良、試験、訓練材料又は方針の適切な調整又は修正、資格をもつ朗読者又は通訳者の提供、及び障害者に対する他の類似の配慮（同項(B)）。 	
(4)合理的配慮の対象となる事項（ガイドライン等に表示された具体例等）	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮とは、以下の意味をもつ（EEOC 規則 1630.2(o)）。 <ul style="list-style-type: none"> - 採用プロセスにおける配慮：障害者であり適格性を有する応募者の採用の可否を検討するために必要となる採用プロセスにおける変更又は調整。 - 職務遂行に関連する配慮：適格性を有する障害者とそのポストの本質的機能を遂行するために必要となる、その人が就いている又は希望するポストにおける労働環境もしくは通常の実施方法又は状況の変更又は調整。 - 均等な利益及び特典の享受に関する配慮：障害をもつ労働者が、障害をもたない同じ条件の労働者と均等な利益及び特典を享受することを可能にする変更又は調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・(a)採用対象者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用拒否(平等法 39 条 1 項)。 ・(a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会にアクセスする権限を与える、又は与えないこと、(c)解雇、(d)その他の不利益を与えること（同条 2 項）。 ・建物に調整を行う、障害者の義務の一部を他の者に負担させる、就労可能な職への配転といった例を手引き（2(3)）に規定。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する（社会法典第9編81条4項）。 <ul style="list-style-type: none"> - その能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働をすること。 - 職業上の発展の促進のために、職業訓練に関する企業内の措置にあたって優先的な考慮をすること。 - 職業訓練に関する企業外の措置への参加を期待可能な範囲で容易にすること。 - 障害に適した就労場所の設置と維持をすること（特に事故の危険を考慮した事業所施設、機械・器具、職場・労働環境・労働組織・労働時間を含む）。 - 技術的な援助を含む職場の形成をすること。 ・ 使用者はパートタイムのポストを促進する義務を負う。重度障害者は、パートタイムの短縮された労働時間が重度障害の種類や程度を理由として必要である場合、就労について請求権を有する（社会法典第9編81条5項）。 ・ 重度障害者は、要求された時間外労働の義務を負わない。これにより、時間外労働や深夜労働の免除を請求できる（社会法典第9編124条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害労働者に対する平等取扱原則の尊重を保障するために、使用者は、具体的な状況に応じて、（適切な措置の対象となる）障害者に、資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう適切な措置を講ずる。ただし、適切な措置は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとする（労働法典L.5213-6条1・2項）。 	<p>(2) 関連規定（合理的配慮について、差別禁止以外の視点（例えば使用者の義務）で定められている規定を含む）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 法的定義なし。 <p>(注) ただし、講学上の用語として、社会法典第9編81条4項の請求権を「雇用請求権」「適切な雇用に関する障害者の請求権」とさまざまに説明される。</p>		<p>(3) 法令上の定義</p>
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能力と知識に応じて完全に活用し発展させ得る雇用を請求しようと規定されることから（社会法典第9編81条4項1号）、使用者が従前の職務で雇用できないとき、障害者は使用者に対し他の就労の割り当てを請求できる（連邦労働裁判所2005年10月4日判決：資材塔（Wertstoffhof）における、障害に即した負担の軽減された雇用が可能だと示された）。 ・ 重度障害者で車での通勤が必要な場合に、就業環境の装備のため（社会法典第9編81条4項）、駐車場の優先が認められる（連邦労働裁判所1960年12月4日判決）。 ・ 健康上の理由から1日の労働時間の短縮（8時間から4時間ないし5時間へ）が必要とされた（社会法典第9編81条5項、フランクフルト労働裁判所2002年3月27日判決）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用及び職業訓練 <p>(参考) 使用者は、具体的な状況に応じて障害者に資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう適切な措置を講ずるものとする（労働法典L.5213-6条）。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働環境の適応（旧労働法典L.323-9-1条2項）： <ul style="list-style-type: none"> ①機械や設備を障害者が使用可能なものにする、 ②作業場所や就労場所の整備（例：トイレ・食堂の整備（現労働法典R.4225-6条））、 ③作業場所へのアクセス保障（建築・住宅法典L.111-7条、現労働法典R.4214-26条）。 - 労働時間調整（現労働法典L.3122-26条）。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員各法は、採用試験における適切な措置の提供を規定。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 裁判例：公務員のケース <ul style="list-style-type: none"> - 雇用維持に必要な場合、労働の場への通勤に関する措置も、使用者が講ずべき適切な措置の中に含まれる（2009年10月15日カーン行政裁判所判決）。 - 研修中の適切な措置の不提供は、法の要請に反する（2009年9月30日ナント行政裁判所判決）。 	<p>(4) 合理的配慮の対象となる事項（ガイドライン等に表示された具体例等）</p>

項目／国名	アメリカ	イギリス
(5)適用対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮があれば当該職務の本質的機能を遂行できる障害者、すなわち、「適格性をもつ障害者」(ADA102条(5))。 (注) 障害があると「みなされる」人に対しては、合理的配慮の必要はない(ADA501条(h))。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者(→前記Ⅱ3.(1)参照)。
(6)過度の負担に当たる用語及び定義	<ul style="list-style-type: none"> ・ undue hardship (過度の負担) ・ 次に掲げる事項に照らして「著しい困難又は費用を必要とする行為」となる場合に、当該合理的配慮は使用者にとって過度の負担である(ADA101条(10)(A))。 ・ (i)本法に基づいて必要となる配慮の性質及び費用、(ii)合理的配慮の提供に係る施設又は諸施設の全体の財政的資力、当該施設で雇用される労働者数、支出及び資力への影響、当該施設の運営への影響、(iii)適用事業体の全体の財政的資力、労働者数に係る適用対象事業体の全体的な事業規模、その諸施設の数、種類及び立地、(iv)適用対象事業体の事業又は諸事業の種類(適用対象事業体の労働力の構成、構造及び機能を含む。)、当該施設又は諸施設と適用対象事業体との間の地理的遠隔性、管理上又は財政上の関係(同項(B))。 (注) EEOC 規則 1630.2 条(p)にも過度の負担の判断基準が定められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法的定義なし。 ・ ただし、講じられた調整措置(あるいは調整措置を講じなかったこと)の合理性判断において、調整措置の実施により使用者にかかる負担の程度を考慮。
(7)合理的配慮と過度の負担との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者が、その合理的配慮を提供することで、事業にとって過度の負担となることを証明することができる場合には、合理的配慮を提供する義務を免れる(ADA102条(b)(5)(A))。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調整措置を講じるために過度の負担が生じる場合、使用者はそのような調整措置を講じなかったとしても、差別の責めを負わない。
(8)合理的配慮提供プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ ADA 解釈ガイダンスに示された「柔軟な相互関与(interactive) プロセス」。 ・ 障害者から合理的配慮の要求があった場合、使用者は適切な配慮を決定するために合理的な努力を行わなければならない。 ・ 使用者と障害者が適切な配慮を特定できない場合、以下のプロセスが重要となる。 <ul style="list-style-type: none"> ①対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。 ②障害によって生じている職務に関連する制限と、その制限を合理的配慮によって克服する方法を障害者と確認する。 ③障害者との話し合いのなかで、可能性のある配慮を確認し、それぞれの配慮が、職務の本質的機能を遂行することを可能とするかどうかを評価する。 ④配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとってもっとも適切な配慮を選択し実施する。 	

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・(雇用義務等を定めた) 社会法典 68 条ないし 92 条の諸規定は、重度障害者及びこれと同等の者に適用される (社会法典第 9 編 68 条 1 項)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者権利自立委員会 (CDAPH) によって障害労働者認定を受けた者 ・労災年金受給者 ・障害年金受給者 ・障害軍人年金受給者 ・志願消防士障害手当・年金の受給者 ・障害者手帳の保有者 ・成人障害者手当 (AAH) の受給者 (労働法典 L.5213-6 条、L.5212-13 条 1・2・3・4・9・10・11) 	(5)適用対象者
<ul style="list-style-type: none"> ・für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen (使用者にとって期待できるものでなく、あるいは不相当な費用) <p>(注) 法的定義なし。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・charges disproportionnées (不均衡な負担) <p>(注) 法的定義なし。</p>	(6)過度の負担に当たる用語及び定義
<ul style="list-style-type: none"> ・過度の負担が使用者に課される場合、81 条 4 項の適切な雇用に関する各請求権はないものとする (社会法典第 9 編 81 条 4 項 3 文)。 ・社会法典第 9 編に基づく必要な措置の提供義務は、たとえ公的な援助 (後述の補助金等) を受けられても、過度に支出が高くなる場合は、要求されない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な措置は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとする (労働法典 L.5213-6 条 2 項)。 	(7)合理的配慮と過度の負担との関係
		(8)合理的配慮提供プロセス

項目／国名	アメリカ	イギリス
(9)合理的配慮に対する財政的援助	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業（企業の総利益が100万ドル以下又はフルタイムの従業員が30人未満）：合理的配慮（障害者の雇用）にかかったコストについて、年間5,000ドルを上限に税額控除される。 ・それ以上の規模の企業：年間上限15,000ドルの所得控除（建物の改築や交通・移動手段に関するバリアを取り除くためにかかった費用を対象とする）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事へのアクセス支援（Access to Work）（*）を通じて、障害者が仕事に関連して遭遇する困難に対して経費の援助が行われる。援助の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営業か否かなどを考慮して決定。
8. 刑事制裁の対象となる雇用差別		
9. 雇用差別に対する救済の仕組み (1)行政上の救済 ア 運営主体	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用機会均等委員会（EEOC） ・EEOCは連邦の雇用差別禁止法（公民権法第7編、雇用における年齢差別禁止法、同一賃金法、ADA）の内容について各種のガイドラインを作成する権限及び差別救済に関する権限を有する。 ・ADA第1編違反に関する救済及び手続きについては、公民権法705条以下に定める規定を適用する（ADA107条(a)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service） ・助言斡旋仲裁局は、紛争の発生・本格化を予防し、良好な労使関係を構築することを主な目的とした機関であり、あっせんや仲裁、労使関係改善のための助言を行う権限を有する。
イ 設立年	<ul style="list-style-type: none"> ・1964年（公民権法第7編制定時に、同法を実施する機関として創設） 	<ul style="list-style-type: none"> ・1975年
ウ 組織形態	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府の独立機関 <p>本部：ワシントン 支部：全米53か所</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政組織 <p>本部：ロンドン 支部：11か所</p>

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・統合局の管理する納付金は以下の給付金として用いられる。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害を理由とした雇用の実施のため恒常的な特別な補助的な労働力、つまり、ジョブコーチが必要な場合（社会法典第9編72条1項1号a）、 - その雇用が使用者にとって通常の費用とはいえない費用と結びつく場合（同号b）、 - 障害者を雇用し、事業所における労務の提供が減少する場合（同号c）などでも、使用者は相当な範囲で雇用する義務を負う。 ・これらの各場合について、特別な負担を調整するために給付される（重度障害者納付金支出規則27条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者に対しては、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）から、以下のような様々な助成が提供される。 <ul style="list-style-type: none"> -労働時間調整支援金 -通勤支援金 -労働環境適応支援金 -雇用維持支援金 -技術的支援・人的支援 -チューター支援金（等） <p>（注）助成・支援金の原資は、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金である。</p>	(9) 合理的配慮に対する財政的援助
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害を理由とする採用拒否、懲戒、解雇、及び、障害を理由として募集、研修申請又は企業内職業訓練の期間について条件を付すことは、差別罪違反として刑事制裁の対象となる（故意犯のみ）（刑法典225-1条～225-4条）。 	8. 刑事制裁の対象となる雇用差別
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦反差別機関及び委託先の機関 ・一般均等待遇法27条2項によれば、反差別機関の権限とされる、支援のための措置が定められている。 <ul style="list-style-type: none"> - 他の機関による協議のあっせん（同条2項2文） - 当事者間での和解のための(gütliche)紛争解決（同条2項3文） 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護機関（DDD：Le Défenseur des droits） ・裁判外の権利救済機関として、様々な分野における差別の撤廃と平等の促進に取り組んできた高等差別禁止平等対策機関（HALDE：La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l’Egalité）を引き継ぐ機関として、2011年3月29日の組織法律によって創設され、2011年5月からその任務を実施。 ・申立てのあった直接・間接差別事件について、調停の斡旋や和解案の提示、勧告を行う権限を有するとともに、これらの活動を行うための調査権限も有する。 	9. 雇用差別に対する救済の仕組み (1)行政上の救済 7 運営主体
<ul style="list-style-type: none"> ・2006年 	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年（2011年3月29日の権利擁護機関に関する組織法律） 	イ 設立年
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦家族高齢者女性年少者省の一機関 <p>本部：ベルリン 支部：なし</p> <p>（注）ベルリン以外の都市の場合、連邦委託機関（NGO等）が委託を受けて同機関と同様の権限を持つことになる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1958年憲法71-1条に根拠を置く憲法上の独立した機関 <p>本部：パリ 支部：フランス本土の各県及び海外県に450（例えば、県庁や群庁、司法・法務センター（maisons de justice et du droit）、公役務センターに置かれている）</p>	ウ 組織形態

項目／国名	アメリカ	イギリス
エ 構成員（障害者が関与するかどうか）	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会は5名の委員から構成される（現委員のうち1名が障害者差別研究者）。 （2011年1月現在） 	<ul style="list-style-type: none"> ・理事会は労・使・中立の三者で構成され、障害者の着任は必須とされていない。障害者差別の事案を扱う場合であっても、そのあっせん官について障害者の参加は必須とされていない。
オ 予算	<ul style="list-style-type: none"> ・343,391,000ドル（2009年決算） ・367,303,000ドル（2010年予算） ・385,303,000ドル（2011年要求） 	<ul style="list-style-type: none"> ・約4.9億ポンド（2008/2009）
カ 職員数	<ul style="list-style-type: none"> ・およそ2,200名（2008年） （注）年度により、大幅な変動あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・およそ800名
キ 取扱件数	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年：EEOCへの総申立件数は、99,922件。障害関連の申立件数は、25,165件（25.2%）（人種35,890件（35.9%）、性29,029件（29.1%）、出身国11,304件（11.3%）、宗教3,790件（3.8%）、報復36,258件（36.3%）、年齢23,264件（23.3%）、平等賃金法1,044件（1.0%）、遺伝201件（0.2%））。 ・2010年：障害関連申立のうち処理済み件数24,401件（EEOC全体では104,999件）・処理の結果は、和解10.6%、有利な条件での申立取下げ6.0%、行政的終結16.3%、合理的根拠なし62.2%、合理的根拠あり4.9%（うち自主的解決に至った件数1.8%、解決に至らなかった件数3.1%）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2009/2010年度：雇用審判所から移送され、あっせんとを試みた障害者差別に関する事件数は、7,519件。雇用審判所への申立前に助言斡旋仲裁局に申し立てられた事件数は、373件。

ドイツ	フランス	項目/国名												
<p>・障害者が紛争解決に特別関与すべきという制度はない。ただし、諮問委員会(Beirat)という、連邦議会への報告書、勧告、提案にあたって諮問を受ける委員会がある。これには各種団体が参与できる。しかし、法律案の作成にあたって諮問を受けることはない。また、紛争のあっせんや和解には関与しない。</p>	<p>・DDD 所長は、①子どもの権利の保護と促進、②保安活動分野の職業倫理、及び③差別禁止・平等促進の3つの分野それぞれに設けられている評議会の議長を務め、各評議会は各担当副所長によって運営される。</p> <p>・評議会での合議制を採ることにより、議論と、公平かつ正当な理由のある決定がなされることが可能とされている。評議員は、他のDDD関係者と同様に、職業上の守秘義務を負う。</p> <p>・差別禁止・平等促進分野の評議会は、以下の8名の評議員で構成される：</p> <ul style="list-style-type: none"> －上院議長により指名される有識者3名 －国民議会議長により指名される有識者3名(*) －コンセイユ・デタ(行政最高裁)の副裁判長により指名される有識者1名 －破毀院第1裁判長により指名される有識者1名。 <p>(*) 2012年3月現在、l'Arche en France(障害対策分野の非営利組織)の事務局長が、評議員のメンバーに選出されている。</p>	<p>エ 構成員(障害者が関与するかどうか)</p>												
<p>・2,509,000 ユーロ(2008年支出) ・2,990,000 ユーロ(2009年支出) ・2,677,000 ユーロ(2010年支出)</p>	<p>(参考) HALDE の予算</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11,275,265 ユーロ(2008年予算) ・11,247,239 ユーロ(同年決算) ・11,780,079 ユーロ(2009年予算) ・11,784,282 ユーロ(同年決算) 	<p>オ 予算</p>												
<p>・職員数25名(2010年)</p>	<p>(参考) HALDE の職員数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常用スタッフ:87名(男性33%、女性67%) ・平均年齢:41.7歳 ・うち7%が障害労働者認定を受けた者 ・地方ボランティア特派員109名 ・研修生37名 	<p>カ 職員数</p>												
<p>・連邦反差別機関に対して市民が情報提供、あっせんなどを求めてきたのが、2006年8月から2009年12月までで8,810件、複数回これらを求めてきたのが3,120件、新件が5,690件。</p> <p>・不利益取扱いのメルクマールごとの分類では、年齢の事由が650件(全体の19.10%)、性別の事由が819件(24.07%)、障害の事由が869件(25.57%)、性的なアイデンティティの事由が147件(4.32%)、世界観の事由が120件(0.35%)、民族的出自の事由が517件(15.19%)、複数の事由が269件(7.90%)となっている。</p>	<p>(参考)</p> <p>・DDDがその権限を引き継いだHALDEへの申立ての件数</p> <table border="1" data-bbox="714 1320 950 1572"> <tr> <td>2008年</td> <td>8705件</td> </tr> <tr> <td>2009年</td> <td>10545件</td> </tr> <tr> <td>2010年</td> <td>12467件</td> </tr> </table> <p>うち、健康状態・障害を理由とする差別に関する申立て</p> <table border="1" data-bbox="714 1480 950 1572"> <tr> <td>2008年</td> <td>1780件</td> </tr> <tr> <td>2009年</td> <td>1962件</td> </tr> <tr> <td>2010年</td> <td>2360件</td> </tr> </table> <p>・2010年におけるHALDEへの申立ての内訳</p> <p>①内訳(差別事由)：</p> <p>出自27.0%、健康状態・障害19.0%、性4.5%、妊娠4.5%、組合活動5.0%、年齢6.0%、宗教2.0%、性的指向2.5%、家族状況2.5%、身体的外見2.0%、政治的見解1.0%、その他24%；</p> <p>②内訳(分野)：</p> <p>雇用49.7%(民間部門・採用6.8%、民間部門・キャリア26.7%、公的部門・採用2.2%、公的部門・キャリア14.0%)、規制4.2%、公的サービス11.5%、民間サービス・財10.6%、住宅5.0%、教育4.7%、その他14.3%。</p>	2008年	8705件	2009年	10545件	2010年	12467件	2008年	1780件	2009年	1962件	2010年	2360件	<p>キ 取扱件数</p>
2008年	8705件													
2009年	10545件													
2010年	12467件													
2008年	1780件													
2009年	1962件													
2010年	2360件													

項目／国名	アメリカ	イギリス
ク 救済プロセス・救済機関の権限	<ul style="list-style-type: none"> ・ EEOC への申立（申立は、原則として差別があった日から 180 日以内に行う）。（注）EEOC へ申立を経ずに、直接裁判所に提訴することはできない。 ・ EEOC による申立内容の書面化。 ・ 申立から 10 日以内に使用者への書面提示、「調査」開始の報告。 ・ 調査官による情報収集。 ・ ADA 違反があると考えるに足る合理的根拠がある場合： <ul style="list-style-type: none"> ①EEOC が「調整」（協議、説得）を通して、当事者間での差別の自主的解決を図る、又は、 ②当事者の同意が得られた場合にはメディエーション（*）に付す（EEOC からの働きかけがない場合でも、事案によっては当事者の要請でメディエーションが可能。メディエーションが失敗した場合には、通常の救済手続きに戻る）。 ・ 申立後 30 日を超えても解決しない場合： <ul style="list-style-type: none"> ①EEOC が自ら原告となって提訴を行う。 ①がない場合 ②訴権付与通知（Notice of Rights to Sue）（**）の送達。 <p>（*）裁判外紛争処理（ADR）の一種であり、EEOC 内外で訓練を受けたメディエーター（中立的な第三者）が紛争当事者の間に入り、説得によって紛争の解決を図ること。</p> <p>（**）差別の被害者が個人で訴訟を提起するために必要となる書面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審判所から移送（あっせん前置）又は当事者による直接の申立。 ・ 当事者双方からの求めがあるか、解決可能との合理的な期待がある場合に手続を開始（1996 年雇用審判所法 18 条）。 ・ あっせん官によるあっせんの開始（権利関係の説明、事実関係の確認、論点の整理、選択肢の提示等）。 ・ 合意に達すれば和解調停を締結（compromise agreement）、達しなければ雇用審判所で審理。
ケ その他		<ul style="list-style-type: none"> ・ 平等人権委員会：平等法等の遵守状況について事業主等に調査、質問、勧告等を行う権限、平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限等を有する。
(2) 司法上の救済 ア 差別訴訟を取扱う 裁判所・審判所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連邦地方裁判所（州の地方裁判所への提訴も可能）。 ・ 差別の被害者は、訴権付与通知の送達後、90 日以内に提訴しなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用審判所（Employment Tribunal）
イ 立証責任	<ul style="list-style-type: none"> ・ まず原告（障害者）が差別の存在を推定させる「一応の証明」を行う責任を負う。 ・ 次に被告（使用者）が適法で非差別的な理由の提示することによって反証を行うことができる。 ・ さらに、原告（障害者）は、被告の提示した理由が口実に過ぎないことを証明する機会をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 差別の存在に関する立証責任は申立人が負う。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・裁判外の手続き。 <ul style="list-style-type: none"> - 他の機関による協議のあつせん（一般均等待遇法 27 条 2 項 2 文） - 当事者間での和解のための(gütliche)紛争解決（同条 2 項 3 文）。 ・労働者が使用者による不利益取扱いを受けたという場合、両当事者が承諾したときのみ、あつせんの手続きが開始され、その際、当機関は、使用者による態度決定を求めることができ、使用者による正当化事由に関わる事実や理由の主張を求めることができる。同機関に証拠提出命令の権限はない。最終的には、和解による解決が図れる（同法 27 条 1 項 3 文）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・DDD は、①公役務部門との関係における権利や自由の擁護、②児童の利益や権利の擁護及び促進、③法が禁止する差別への対策及び平等促進、④保安活動（警察、憲兵、刑務行政、税関等）に従事する者による職業倫理の遵守の監視を任務とする。 ・直接・間接差別の被害者なら誰でも、直接、DDD へ申立てを行うことができ、申立ての費用は、無料とされる。また、設立後 5 年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者の合意を得て被害者と共同で DDD に申立てを行うことができる。 ・なお、DDD は、平等取扱いや機会均等の促進に寄与することも、その使命としており、その使命の一環として、①差別禁止に対する関心喚起・情報提供活動、②相談活動や相互理解委員会、テーマ別作業グループ等を通じた民間企業との継続的な対話、③グッド・プラクティスの特定とその奨励、④関係主体への支援を目的とする教育活動、⑤公権力に対する意見の表明や勧告、⑥法令の改正提案、⑦研究・調査活動の推進等の活動も実施することとなっている。 	ク 救済プロセス・救済機関の権限
<ul style="list-style-type: none"> ・この他、州統合局の承認がなければ障害者を解雇できない。解雇については、一般的な解雇制限法あるいは特別な解雇保護法（障害者の解雇の場合、社会法典第 9 編の特別な解雇保護の規定）が優先して適用される（一般均等待遇法 2 条 4 項）。障害者の解雇の場合、現行法では、社会法典第 9 編の特別な解雇保護の規定（85 条以下）が適用されることとなり、障害者の解雇事件はまず統合局による行政手続きによることになる。解雇が同局によって承認された場合は、司法手続き、労働裁判所において、同局の承認が適法であったかどうかを主に争われる。 		ケ その他
<ul style="list-style-type: none"> ・労働裁判所の管轄。 ・労働裁判所では、まず和解弁論が開かれ、一人の職業裁判官による和解の手続きが開かれる。 ・和解弁論にて和解が成立しない場合、弁論手続きが職業裁判官と労使の名誉職裁判官によって、開かれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・刑事訴訟 刑法典が定める差別については、検事等に告訴が可能（軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破毀院刑事部）。 ・民事訴訟 労働法典が定める差別については、労働審判所に提訴が可能（控訴は控訴院社会部、上告は破毀院社会部が管轄となる）。 （注）破毀院は、法律審のみ。 	(2) 司法上の救済 ケ 差別訴訟を取扱う裁判所・審判所
<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、障害にはよらない客観的な諸理由が存在すること、又は、ある一定の身体的機能、知的能力、又は、精神的健康が、その職務の本質的かつ重要な要請であることの証明責任を負う。 ・平等取扱い原則が適用されないことによって侵害があったとする者が、直接差別の存在を推定させる事実を主張・立証する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・刑事訴訟：立証責任は、検事が負う（無罪推定等の原則が適用される）。 ・民事訴訟：差別被害者側の立証責任は軽減される（労働法典 L.1134-1 条、2008 年法 4 条）。原告（差別被害者）は、直接差別又は間接差別の存在を推認させる事実を提示すれば足り、被告側が、当該措置は差別とは関係のない客観的な事実により正当化されることを立証する責任を負う。 	イ 立証責任

項目／国名	アメリカ	イギリス
ウ 救済の種類	<ul style="list-style-type: none"> ・救済の種類。 <ul style="list-style-type: none"> - エクイティ上の救済：差別行為の差止め、採用命令、職場復帰命令、バックペイ、フロントペイ、合理的配慮の提供、弁護士費用等（公民権法 706 条(g)）。 - 金銭的救済：直接差別に対する補償的損害賠償、違反者に積極的な悪意又は労働者の権利の甚だしい軽視があったことを原告が証明した場合に与えられる懲罰的損害賠償（1991 年公民権法 102 条(a)(1)及び同条(b)）。 ・合理的配慮の提供に関して、使用者が障害者に「誠実に」対応していたことを証明できる場合には、補償的・懲罰的損害賠償は認められない（1991 年公民権法 102 条(a)(3)）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利の宣言、申立人に対する補償金の支払い、勧告（平等法 124 条 2 項）。 ・権利の宣言及び勧告に基づく救済の可能性を検討した後に、補償金の支払いによる救済を検討する（同条 5 項）。
(3)職場での救済	<ul style="list-style-type: none"> ・法律上規定されているものではないが、職場内でのインフォーマルな合理的配慮の決定・実施のプロセスが EEOC によって推奨されている。 <p>→前記 II 6. (8) 参照。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法的に強制されているわけではないが、労使紛争が発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的。これによって十分な解決が得られなかった場合、前述の行政上、司法上の救済に移行。
(4)その他の救済		

【注記】 ・一覧表においては、特に従業員という用語が適切な場合を除き、ドイツ (Arbeiter、Arbeitnehmer)、フランス (salarié、travailleur)、アメリカ (employee)、イギリス (employee、worker) を、「労働者」と表記する。
・ただし、ドイツの Beschäftigte については、従業員と表記する。

ドイツ	フランス	項目／国名
<ul style="list-style-type: none"> ・ 金銭補償と損害賠償（一般均等待遇法 15 条）、給付拒絶権（同法 14 条）、差止め請求権（同法 21 条）。 ・ 連邦反差別機関によるあっせんと和解（同法 27 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 刑事訴訟 差別罪が成立した場合、自然人には、最高で 3 年の拘禁刑及び 45,000 ユーロの罰金が科せられる（刑法典 225-2 条）。法人の場合、この 5 倍の罰金、差別のあった職業的・社会的活動の禁止、事業所の閉鎖等の罰則が科せられる（刑法典 225-4 条）。 ・ 民事訴訟 労働法典に違反する差別行為は、全て無効とされる（労働法典 L.1132-1 条）。また、差別行為による損害賠償請求を行うことも可能（損害賠償請求は、差別行為が発覚した日から 5 年で時効（労働法典 L.1134-5 条））。 <p>（参考）解雇無効の場合、労働者は、当初の条件で復職する。ただし、もっともな理由により復職を望まない労働者には、解雇予告手当、解雇手当に加えて、不法な解雇により生じた全損害に対する賠償金（少なくとも給与の前 6 カ月分（労働法典 L.1235-3 条））を受ける権利が認められる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 救済の種類
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員は、企業、事業所、雇用場所の管轄機関に対し不利益取扱いについて異議申し立ての権利を有する（一般均等待遇法 13 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新・懲戒・解雇における差別が確認された場合、使用者にその事実を訴える（saisir）ことができる。この場合、使用者（又はその代表）は、直ちに、従業員代表と共に調査を行い、改善のために必要な措置を講じる（労働法典 L.2313-2 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> (3) 職場での救済
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働法典違反については、設立後 5 年以上の差別問題や障害者支援に携わる非営利組織が、当事者の書面による合意を得た上で、訴権を行使できる（労働法典 L.1134-3 条）。 ・ 加えて、全国・企業レベルの代表的労働組合も、訴権を行使できる。この場合、当事者からの委任の必要はなく、当事者が、組合の訴訟を行う意思を通知されて 15 日以内に反対の意思を示していなければ良い（労働法典 L.1134-2 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> (4) その他の救済

第1章 アメリカ

第1節 法令

- A-001 1990年障害のあるアメリカ人法（ADA）（2008年改正）
Americans with Disabilities Act 1990 as amended
<http://www.ada.gov/pubs/adastatute08.pdf>
- A-002 連邦規則：障害のあるアメリカ人法の雇用均等規定の施行のための規則（第1630号）
Code of Federal Regulations：1630 Regulations to implement the equal employment provisions of the Americans with Disabilities Act
<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2011-title29-vol4/xml/CFR-2011-title29-vol4-part1630.xml>
- <参考> 雇用機会均等委員会（EEOC）が施行する関連法規定
1973年リハビリテーション法 第501条及び第505条
The Rehabilitation Act of 1973 Sections 501 and 505
<http://www.eeoc.gov/laws/statutes/rehab.cfm>
1991年公民権法 第102条及び第103条
The Civil Rights Act of 1991 Sections 102 and 103
<http://www.eeoc.gov/laws/statutes/cra-1991.cfm>

第2節 関連資料

<雇用機会均等委員会（EEOC）資料>

次のページに以下の資料を含む関連資料へのリンクが整理されている。

<http://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm>

- A-101 求職者と障害のあるアメリカ人法
Job Applicants and the ADA
<http://www.eeoc.gov/facts/jobapplicant.html>
- A-102 障害のあるアメリカ人法：中小企業のための入門書
The ADA: A Primer for Small Business
<http://www.eeoc.gov/facts/adahandbook.html>
- A-103 小規模雇用主と合理的配慮
Small Employers and Reasonable Accommodation
<http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html>
- A-104 障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する EEOC 施行ガイダンス（1997年3月）
EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities March, 1997
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

※ 本資料は1997年3月の初版作成後、必要に応じて改定されてきており、収録したものは2009年3月5日付け改訂版である。

- A-105 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担
Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>
- A-106 職場における聴覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q & A
Q & A about Deafness and Hearing Impairments in the Workplace and the Americans with Disabilities Act
<http://www.eeoc.gov/facts/deafness.html>
- A-107 職場における視覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q & A
Q & A about Blindness and Vision Impairments in the Workplace and the ADA
<http://www.eeoc.gov/facts/blindness.html>
- A-108 職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q & A
Q & A about Epilepsy in the Workplace and the ADA
<http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html>
- A-109 職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q & A
Q & A about Persons with Intellectual Disabilities in the Workplace and the ADA
http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html
- A-110 調停者のための Q & A：調停と障害のあるアメリカ人法
Q & A for Mediation Providers: Mediation and the Americans with Disabilities Act (ADA)
<http://www.eeoc.gov/eeoc/mediation/ada-mediators.cfm>
- A-111 調停当事者のための Q & A：調停と障害のあるアメリカ人法
Q & A for Parties to Mediation: Mediation and the Americans with Disabilities Act (ADA)
<http://www.eeoc.gov/eeoc/mediation/ada-parties.cfm>

<ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) 資料>

次のページに A-202~204 の資料を含む関連資料へのリンクが整理されている。

<http://askjan.org/media/index.htm>

- A-201 ジョブ・アコモデーション・ネットワークについて
- A-202 JAN: 障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド
JAN: Employers' Practical Guide to Reasonable Accommodation Under the Americans with Disabilities Act
<http://askjan.org/Erguide/ErGuide.pdf>
- A-203 JAN：対話プロセス
JAN: The Interactive Process
<http://AskJAN.org/media/eaps/interactiveprocessEAP.doc>
- A-204 JAN とともに始めよう：小規模企業のための情報
Start with JAN: Resources for Small Business
<http://AskJAN.org/media/JANSmallBusiness.doc>

第3節 関連判例

第 1 節 法令

A-001**AMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990, AS AMENDED**

Following is the current text of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), including changes made by the ADA Amendments Act of 2008 (P.L. 110-325), which became effective on January 1, 2009. The ADA was originally enacted in public law format and later rearranged and published in the United States Code. The United States Code is divided into titles and chapters that classify laws according to their subject matter. Titles I, II, III, and V of the original law are codified in Title 42, chapter 126, of the United States Code beginning at section 12101. Title IV of the original law is codified in Title 47, chapter 5, of the United States Code. Since this codification resulted in changes in the numbering system, the Table of Contents provides the section numbers of the ADA as originally enacted in brackets after the codified section numbers and headings.

**TITLE 42 - THE PUBLIC HEALTH AND WELFARE
CHAPTER 126 - EQUAL OPPORTUNITY FOR INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**

Sec. 12101. Findings and purpose. [Section 2]

- (a) Findings.
- (b) Purpose.

Sec. 12101 note: Findings and Purposes of the ADA Amendments Act of 2008

Sec. 12102. Definition of disability. [Section 3]

Sec. 12103. Additional definitions.

SUBCHAPTER I - EMPLOYMENT [Title I]

Sec. 12111. Definitions. [Section 101]

Sec. 12112. Discrimination. [Section 102]

- (a) General rule.
- (b) Construction.
- (c) Covered entities in foreign countries.
- (d) Medical examinations and inquiries.

Sec. 12113. Defenses. [Section 103]

- (a) In general.
- (b) Qualification standards.
- (c) Qualification standards and tests related to uncorrected vision.
- (d) Religious entities.
- (e) List of infectious and communicable diseases.

Sec. 12114. Illegal use of drugs and alcohol. [Section 104]

- (a) Qualified individual with a disability.
- (b) Rules of construction.
- (c) Authority of covered entity.
- (d) Drug testing.
- (e) Transportation employees.

Sec. 12115. Posting notices. [Section 105]

Sec. 12116. Regulations. [Section 106]

Sec. 12117. Enforcement. [Section 107]

- (a) Powers, remedies, and procedures.
- (b) Coordination.

SUBCHAPTER II - PUBLIC SERVICES [Title II]

PART A - Prohibition Against Discrimination and Other Generally Applicable Provisions [Subtitle A]

Sec. 12131. Definitions. [Section 201]

Sec. 12132. Discrimination. [Section 202]

Sec. 12133. Enforcement. [Section 203]

Sec. 12134. Regulations. [Section 204]

- (a) In general.
- (b) Relationship to other regulations.
- (c) Standards.

PART B - Actions Applicable to Public Transportation Provided by Public Entities Considered Discriminatory [Subtitle B]

SUBPART I - Public Transportation Other Than by Aircraft or Certain Rail Operations [Part I]

Sec. 12141. Definitions. [Section 221]

Sec. 12142. Public entities operating fixed route systems. [Section 222]

- (a) Purchase and lease of new vehicles.
- (b) Purchase and lease of used vehicles.
- (c) Remanufactured vehicles.

Sec. 12143. Paratransit as a complement to fixed route service.

1990年障害のあるアメリカ人法（2008年改正）

以下は障害のあるアメリカ人法 (ADA) の現行法であり、2009年1月1日に施行された2008年ADA改正部分(公法110-325)を含む。ADA原法は、公法の形式で成立し、後に改正されて合衆国法典の中で公布された。合衆国法典は法の主題別により、編・条が分類されている。改正前の第I編、第II編、第III編及び第V編に相当する部分は合衆国法典の第42編126章に分類され、第12101条から始まっている。改正前の第IV編は合衆国法典第47編5章に分類されている。この分類方法は、付番方式の変更によるものであり、目次では分類された条番号と見出しの後で、改正前のADAの条番号を「」内で示している。

**第42編 - 公衆衛生及び福祉
第126章 - 障害者のための機会均等**

第12101条 調査結果及び目的 [第2条]

- (a) 調査結果
- (b) 目的

第12101条 説明：ADA2008年改正法の調査結果及び目的

第12102条 障害の定義 [第3条]

第12103項 追加定義

第I節 - 雇用 [第I編]

第12111条 定義 [第101条]

第12112条 差別 [第102条]

- (a) 総則
- (b) 解釈
- (c) 外国の適用対象事業体
- (d) 健康診断及び照会

第12113条 弁明 [第103条]

- (a) 総則
- (b) 資格基準
- (c) 裸眼視力に関する資格基準及び検査

- (d) 宗教団体
- (e) 感染症及び伝染性疾患のリスト

第12114条 薬物及びアルコールの不法使用 [第104条]

- (a) 有資格の障害者
- (b) 解釈のルール
- (c) 適用対象事業体の権限
- (d) 薬物検査
- (e) 運輸関連従業員

第12115条 告知 [第105条]

第12116条 規則 [第106条]

第12117条 施行 [第107条]

- (a) 権限、救済方法及び手続き
- (b) 調整

第II節 - 公的サービス [第II編]

パートA - 差別の禁止及びその他の一般に適用される規定 [サブタイトルA]

第12131条 定義 [第201条]

第12132条 差別 [第202条]

第12133条 施行 [第203条]

第12134条 規則 [第204条]

- (a) 総則
- (b) 他の規則との関係
- (c) 基準

パートB - 公共事業体の運営する公共交通において差別とみなされる行為 [サブタイトルB]

サブパートI - 航空機又は特定の鉄道以外の公共交通 [パートI]

第12141条 定義 [第221条]

第12142条 固定路線システムを運営する公共事業体 [第222条]

- (a) 新車両の購入及び賃借
- (b) 中古車両の購入及び賃借
- (c) 再製車両

第12143条 固定路線サービスの補足としての補助的交通

[Section 223]	[第 223 条]
(a) General rule.	(a) 総則
(b) Issuance of regulations.	(b) 規則の公布
(c) Required contents of regulations.	(c) 規則の必須内容
(d) Review of plan.	(d) 規則の検討
(e) "Discrimination" defined.	(e) 「差別」の定義
(f) Statutory construction.	(f) 法定解釈
Sec. 12144. Public entity operating a demand responsive system. [Section 224]	第 12144 条 ディマンド対応システムを運営する公共事業体 [第 224 条]
Sec. 12145. Temporary relief where lifts are unavailable. [Section 225]	第 12145 条 リフト設置義務の一時的免除 [第 225 条]
(a) Granting.	(a) 許可.
(b) Duration and notice to Congress.	(b) 有効期間及び議会への届出
(c) Fraudulent application.	(c) 不正申請
Sec. 12146. New facilities. [Section 226]	第 12146 条 新設の施設 [第 226 条]
Sec. 12147. Alterations of existing facilities. [Section 227]	第 12147 条 既存施設の改変 [第 227 条]
(a) General rule.	(a) 総則
(b) Special rule for stations.	(b) 駅の場合の特例
Sec. 12148. Public transportation programs and activities in existing facilities and one car per train rule. [Section 228]	第 12148 条 既存施設における公共交通事業及び一列車一車両ルール [第 228 条]
(a) Public transportation programs and activities in existing facilities.	(a) 既存施設における公共交通事業
(b) One car per train rule.	(b) 一列車一車両ルール
Sec. 12149. Regulations. [Section 229]	第 12149 条 規則 [第 229 条]
(a) In general.	(a) 総則
(b) Standards.	(b) 基準
Sec. 12150. Interim accessibility requirements. [Section 230]	第 12150 条 アクセシビリティに関する暫定的要件
SUBPART II - Public Transportation by Intercity and Commuter Rail [Part II]	サブパート II - 都市間鉄道及び通勤鉄道による公共交通 [パート II]
Sec. 12161. Definitions. [Section 241]	第 12161 条 定義 [第 241 条]
Sec. 12162. Intercity and commuter rail actions considered discriminatory. [Section 242]	第 12162 条 都市間鉄道及び通勤鉄道において差別とみなされる行為 [第 242 条]
(a) Intercity rail transportation.	(a) 都市間鉄道交通
(b) Commuter rail transportation.	(b) 通勤鉄道交通
(c) Used rail cars.	(c) 中古鉄道車両
(d) Remanufactured rail cars.	(d) 再製鉄道車両
(e) Stations.	(e) 駅
Sec. 12163. Conformance of accessibility standards. [Section 243]	第 12163 条 アクセシビリティ基準の順守 [第 243 条]
Sec. 12164. Regulations. [Section 244]	第 12164 条 規則 [第 244 条]
Sec. 12165. Interim accessibility requirements. [Section 245]	第 12165 条 アクセシビリティに関する暫定的要件 [第 245 条]
(a) Stations.	(a) 駅
(b) Rail passenger cars.	(b) 鉄道乗客用車両
SUBCHAPTER III - PUBLIC ACCOMMODATIONS AND SERVICES OPERATED BY PRIVATE ENTITIES [Title III]	第 III 節 - 民間事業体の運営する公共的施設及びサービス [第 III 編]
Sec. 12181. Definitions. [Section 301]	第 12181 条 定義 [第 301 条]
Sec. 12182. Prohibition of discrimination by public accommodations. [Section 302]	第 12182 条 公共的施設における差別の禁止 [第 302 条]
(a) General rule.	(a) 総則
(b) Construction.	(b) 解釈
Sec. 12183. New construction and alterations in public accommodations and commercial facilities. [Section 302]	第 12183 条 公共的施設及び商業施設における新築及び改築 [第 303 条]
(a) Application of term.	(a) 用語の適用
(b) Elevator.	(b) エレベーター
Sec. 12184. Prohibition of discrimination in specified public transportation services provided by private entities. [Section 303]	第 12184 条 民間事業体による特定の公共輸送サービスにおける差別の禁止 [第 304 条]
(a) General rule.	(a) 総則
(b) Construction.	(b) 解釈
(c) Historical or antiquated cars.	(c) 歴史的又は骨董的車両
Sec. 12185. Study. [Section 305]	第 12185 条 調査 [第 305 条]
(a) Purposes.	(a) 目的
(b) Contents.	(b) 内容
(c) Advisory committee.	(c) 諮問委員会
(d) Deadline.	(d) 期限
(e) Review.	(e) 見直し
Sec. 12186. Regulations. [Section 306]	第 12186 条 規則 [第 306 条]
(a) Transportation provisions.	(a) 輸送規定
(b) Other provisions.	(b) 雑則
(c) Consistency with ATBCB guidelines.	(c) ATBCB 指針との整合性
(d) Interim accessibility standards.	(d) 暫定アクセシビリティ基準
Sec. 12187. Exemptions for private clubs and religious organizations. [Section 307]	第 12187 条 民間クラブ及び宗教団体に關する除外 [第 307 条]

Sec. 12188. Enforcement. [Section 308]
 (a) In general.
 (b) Enforcement by Attorney General.
 Sec. 12189. Examinations and courses. [Section 309]
SUBCHAPTER IV - MISCELLANEOUS PROVISIONS [Title V]
 Sec. 12201. Construction. [Section 501]
 (a) In general.
 (b) Relationship to other laws.
 (c) Insurance.
 (d) Accommodations and services.
 (e) Benefits under State worker's compensation laws.
 (f) Fundamental alteration.
 (g) Claims of no disability.
 (h) Reasonable accommodation and modifications.
 Sec. 12202. State immunity. [Section 502]
 Sec. 12203. Prohibition against retaliation and coercion. [Section 503]
 (a) Retaliation.
 (b) Interference, coercion, or intimidation.
 (c) Remedies and procedures.
 Sec. 12204. Regulations by the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board. [Section 504]
 (a) Issuance of guidelines.
 (b) Contents of guidelines.
 (c) Qualified historic properties.
 Sec. 12205. Attorney's fees. [Section 505]
 Sec. 12205a. Rule of construction regarding regulatory authority.
 Sec. 12206. Technical assistance. [Section 506]
 (a) Plan for assistance.
 (b) Agency and public assistance.
 (c) Implementation.
 (d) Grants and contracts.
 (e) Failure to receive assistance.
 Sec. 12207. Federal wilderness areas. [Section 507]
 (a) Study.
 (b) Submission of report.
 (c) Specific wilderness areas.
 Sec. 12208. Transvestites. [Section 508]
 Sec. 12209. Instrumentalities of Congress. [Section 509]
 Sec. 12210. Illegal use of drugs. [Section 510]
 (a) In general.
 (b) Rules of construction.
 (c) Health and other services.
 (d) "Illegal use of drugs" defined.
 Sec. 12211. Definitions. [Section 511]
 (a) Homosexuality and bisexuality.
 (b) Certain conditions.
 Sec. 12212. Alternative means of dispute resolution. [Section 512]
 Sec. 12213. Severability. [Section 513]
TITLE 47 - TELEGRAPHS, TELEPHONES, AND RADIOTELEGRAPHS
CHAPTER 5 - WIRE OR RADIO COMMUNICATION .
SUBCHAPTER II - COMMON CARRIERS
Part I - Common Carrier Regulation
 Sec. 225. Telecommunications services for hearing-impaired and speech-impaired individuals [Section 401]
 (a) Definitions.
 (b) Availability of telecommunications relay services.
 (c) Provision of services.
 (d) Regulations.
 (e) Enforcement.
 (f) Certification.
 (g) Complaint.
TITLE 47 - TELEGRAPHS, TELEPHONES, AND RADIOTELEGRAPHS
CHAPTER 5 - WIRE OR RADIO COMMUNICATION .
SUBCHAPTER VI - MISCELLANEOUS PROVISIONS
 Sec. 611. Closed-captioning of public service announcements [Section 402]

TITLE 42 - THE PUBLIC HEALTH AND WELFARE

CHAPTER 126 - EQUAL OPPORTUNITY FOR INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

第 12188 条 施行 [第 308 条]
 (a) 総則
 (b) 司法長官による施行
 第 12189 条 試験及び講習 [第 309 条]
第 IV 節 - 雑則 [第 V 編]
 第 12201 条 解釈 [第 501 条]
 (a) 総則
 (b) 他の法律との関係
 (c) 保険
 (d) 配慮及びサービス
 (e) 合衆国労働者災害補償法給付金
 (f) 基本的変更
 (g) 無障害の主張
 (h) 合理的配慮及び修正
 第 12202 条 州の免責 [第 502 条]
 第 12203 条 報復と威圧の禁止 [第 503 条]

(a) 報復
 (b) 妨害、威圧又は威嚇
 (c) 救済措置及び手続き
 第 12204 条 建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会による規則 [第 504 条]
 (a) 指針の公布
 (b) 指針の内容
 (c) 資格のある歴史的財産
 第 12205 条 弁護士料 [第 505 条]
 第 12205a 条 監督機関に関する解釈の規則
 第 12206 条 技術援助 [第 506 条]
 (a) 援助のための計画
 (b) 機関及び公的援助
 (c) 実施
 (d) 補助金及び契約
 (e) 援助を受けないこと
 第 12207 条 連邦原生環境保全地域 [第 507 条]
 (a) 調査
 (b) 報告書の提出
 (c) 特定の原生環境へのアクセス
 第 12208 条 服装倒錯者 [第 508 条]
 第 12209 条 議会内部局 [第 509 条]
 第 12210 条 薬物の不法使用 [第 510 条]
 (a) 総則
 (b) 解釈のルール
 (c) 保健及びその他のサービス
 (d) 「薬物の不法使用」の定義
 第 12211 条 定義 [第 511 条]
 (a) 同性愛及び両性愛
 (b) 特定の状態
 第 12212 条 紛争解決のための代替手段 [第 513 条]
 第 12213 条 分離 [第 514 条]
第 47 編 - 電報、電話及び無線電信

第 5 章 - 有線又は無線通信

第 II 節 - 一般通信事業者

パート I - 一般通信事業者規則

第 225 条 聴覚に損傷のある者及び発語に損傷のある者のための電気通信サービス [第 401 条]
 (a) 定義
 (b) 電気通信リレー・サービスの利用可能性
 (c) サービスの提供
 (d) 規則
 (e) 施行
 (f) 認可
 (g) 苦情

第 47 編 - 電報、電話及び無線電信

第 5 章 - 有線又は無線通信

第 VI 節 - 雑則

第 611 条 公共サービス広報の字幕挿入 [第 402 条]

第 42 編 - 公衆衛生及び福祉

第 126 章 - 障害者のための機会均等

Sec. 12101. Findings and purpose

- (a) Findings. The Congress finds that
- (1) physical or mental disabilities in no way diminish a person's right to fully participate in all aspects of society, yet many people with physical or mental disabilities have been precluded from doing so because of discrimination; others who have a record of a disability or are regarded as having a disability also have been subjected to discrimination;
 - (2) historically, society has tended to isolate and segregate individuals with disabilities, and, despite some improvements, such forms of discrimination against individuals with disabilities continue to be a serious and pervasive social problem;
 - (3) discrimination against individuals with disabilities persists in such critical areas as employment, housing, public accommodations, education, transportation, communication, recreation, institutionalization, health services, voting, and access to public services;
 - (4) unlike individuals who have experienced discrimination on the basis of race, color, sex, national origin, religion, or age, individuals who have experienced discrimination on the basis of disability have often had no legal recourse to redress such discrimination;
 - (5) individuals with disabilities continually encounter various forms of discrimination, including outright intentional exclusion, the discriminatory effects of architectural, transportation, and communication barriers, overprotective rules and policies, failure to make modifications to existing facilities and practices, exclusionary qualification standards and criteria, segregation, and relegation to lesser services, programs, activities, benefits, jobs, or other opportunities;
 - (6) census data, national polls, and other studies have documented that people with disabilities, as a group, occupy an inferior status in our society, and are severely disadvantaged socially, vocationally, economically, and educationally;
 - (7) the Nation's proper goals regarding individuals with disabilities are to assure equality of opportunity, full participation, independent living, and economic self-sufficiency for such individuals; and
 - (8) the continuing existence of unfair and unnecessary discrimination and prejudice denies people with disabilities the opportunity to compete on an equal basis and to pursue those opportunities for which our free society is justifiably famous, and costs the United States billions of dollars in unnecessary expenses resulting from dependency and nonproductivity.
- (b) Purpose. It is the purpose of this chapter
- (1) to provide a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination against individuals with disabilities;
 - (2) to provide clear, strong, consistent, enforceable standards addressing discrimination against individuals with disabilities;
 - (3) to ensure that the Federal Government plays a central role in enforcing the standards established in this chapter on behalf of individuals with disabilities; and
 - (4) to invoke the sweep of congressional authority, including the power to enforce the fourteenth amendment and to regulate commerce, in order to address the major areas of discrimination faced day-to-day by people with disabilities.

Sec. 12101 note: Findings and Purposes of ADA Amendments Act of 2008, Pub. L. 110-325, § 2, Sept. 25, 2008, 122 Stat. 3553, provided that:

- (a) Findings. Congress finds that—
- (1) in enacting the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), Congress intended that the Act “provide a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination against individuals with disabilities” and provide broad coverage;
 - (2) in enacting the ADA, Congress recognized that physical and mental disabilities in no way diminish a person's right to fully participate in all aspects of society, but that people with

第 12101 条 調査結果及び目的

- (a) 調査結果。 議会による調査結果は下記の通り
- (1) あらゆる面において、身体的又は精神的障害のために個人が社会に参加する権利を損なうことは絶対にあってはならないが、身体的又は精神的障害のある人々の多くは差別のために社会参加から除外されている。障害があるという記録がある、又は障害があるとみなされる人々もまた、差別の対象となっている；
 - (2) 歴史的にみて、社会は障害者を隔離し孤立化させる傾向があり、多少の改善が見られたにもかかわらず、このような障害者差別は依然として重大かつ広範囲にわたる社会問題となっている；
 - (3) 障害者に対する差別は、雇用、住宅、公共施設、教育、交通、通信、リクリエーション、施設収容、保健サービス、投票、公的サービスへのアクセスといったきわめて重要な分野において依然続いている；
 - (4) 人種、肌の色、性別、出身国、宗教、又は年齢を理由とした差別を経験してきた人々とは異なり、障害を理由とした差別を経験してきた人々には、このような差別を是正するための法的な手立てがないことが多かった；
 - (5) 障害者は公然たる意図的排除、建築物、交通、通信上の障壁による差別、過保護な規則や政策、既存の施設や慣行を変更しないこと、排他的な資格基準と規準、隔離、劣ったサービスやプログラム、活動、特典、職業、その他の機会に甘んずることを余儀なくされるといった、様々な形態の差別に常に遭遇している；
 - (6) 国勢調査データ、国民世論調査及び他の調査研究は、障害者が集団として、われわれの社会の中で劣った地位を占め、社会面・職業面・経済面・教育面で大きな不利益を受けていることを示している；
 - (7) 障害者に関する国としての正しい目標は、障害者の機会均等、完全参加、自立生活、そして経済的自足を保証することである；そして
 - (8) 依然として存在する不公平で不必要な差別と偏見は、障害者に対して平等な立場に立って競争を行う機会と、我々自由社会の名を然るべく高まらせているこのような機会を追求することを否定しており、またその結果として、依存と非生産性に起因する何十億ドルもの不必要な出費をアメリカに負担させている。
- (b) 目的。 本法律の目的は下記の通りである
- (1) 障害者への差別をなくすための明確かつ包括的な国家的命令を発すること；
 - (2) 障害者差別に対処する明確で強力で一貫性のある施行可能な基準を設けること；
 - (3) 本法律で定められた基準を施行するにあたり、連邦政府が障害者に代わって中心的な役割を行うことを保障すること；及び
 - (4) 障害者が日々直面する差別の主な分野に対処するために、憲法修正第 14 条の施行と商業規制の権限を含む、議会の権限を最大限に行使すること。

第 12101 条 説明：ADA2008 年改正法の調査及び目的、公法第 110-325、2 条、2008 年 9 月 25 日、122 Stat.3553、以下の通り

- (a) 調査結果。 議会の調査結果は下記の通り
- (1) ADA の成立にあたって、議会は本法律が「障害者への差別をなくすための明確かつ包括的な国家的命令を発し」、幅広く適用されるように意図した；
 - (2) ADA の成立にあたって、あらゆる面において、身体的又は精神的障害のために個人が社会に参加する権利を損なうことがあってはならないが、身体的又は精神的障害のある

- physical or mental disabilities are frequently precluded from doing so because of prejudice, antiquated attitudes, or the failure to remove societal and institutional barriers;
- (3) while Congress expected that the definition of disability under the ADA would be interpreted consistently with how courts had applied the definition of a handicapped individual under the Rehabilitation Act of 1973, that expectation has not been fulfilled;
- (4) the holdings of the Supreme Court in *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999) and its companion cases have narrowed the broad scope of protection intended to be afforded by the ADA, thus eliminating protection for many individuals whom Congress intended to protect;
- (5) the holding of the Supreme Court in *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002) further narrowed the broad scope of protection intended to be afforded by the ADA;
- (6) as a result of these Supreme Court cases, lower courts have incorrectly found in individual cases that people with a range of substantially limiting impairments are not people with disabilities;
- (7) in particular, the Supreme Court, in the case of *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), interpreted the term “substantially limits” to require a greater degree of limitation than was intended by Congress; and
- (8) Congress finds that the current Equal Employment Opportunity Commission ADA regulations defining the term “substantially limits” as “significantly restricted” are inconsistent with congressional intent, by expressing too high a standard.
- (b) Purposes. The purposes of this Act are—
- (1) to carry out the ADA’s objectives of providing “a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination” and “clear, strong, consistent, enforceable standards addressing discrimination” by reinstating a broad scope of protection to be available under the ADA;
- (2) to reject the requirement enunciated by the Supreme Court in *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999) and its companion cases that whether an impairment substantially limits a major life activity is to be determined with reference to the ameliorative effects of mitigating measures;
- (3) to reject the Supreme Court’s reasoning in *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999) with regard to coverage under the third prong of the definition of disability and to reinstate the reasoning of the Supreme Court in *School Board of Nassau County v. Arline*, 480 U.S. 273 (1987) which set forth a broad view of the third prong of the definition of handicap under the Rehabilitation Act of 1973;
- (4) to reject the standards enunciated by the Supreme Court in *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), that the terms “substantially” and “major” in the definition of disability under the ADA “need to be interpreted strictly to create a demanding standard for qualifying as disabled,” and that to be substantially limited in performing a major life activity under the ADA “an individual must have an impairment that prevents or severely restricts the individual from doing activities that are of central importance to most people’s daily lives”;
- (5) to convey congressional intent that the standard created by the Supreme Court in the case of *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002) for “substantially limits”, and applied by lower courts in numerous decisions, has created an inappropriately high level of limitation necessary to obtain coverage under the ADA, to convey that it is the intent of Congress that the primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether entities covered under the ADA have complied with their obligations, and to convey that the question of whether an individual’s impairment is a disability under the ADA should not demand extensive analysis; and
- (6) to express Congress’ expectation that the Equal Employment Opportunity Commission will revise that portion of its current regulations that defines the term “substantially limits” as “significantly restricted” to be consistent with this Act,
- 人々は偏見、旧弊な態度、社会的・制度的障壁のために社会参加から除外されている事を議会は理解することとなった；
- (3) 議会は ADA において定義されている障害が 1973 年リハビリテーション法の下で裁判所が解釈する障害者の定義と一致して解釈されていることを予想していたが、その予想は外れることとなった；
- (4) 最高裁におけるサットン対ユナイテッド航空 (527 U.S. 471 (1999)) 及びその他同様の判決のため、ADA が提供できたであろう幅広い保護は縮小し、そのため、議会在保護を与えるつもりであった多くの人々はその保護を受けられないこととなった；
- (5) ケンタッキー州におけるトヨタ自動車対ウィリアムスの判決 (534 U.S. 184 (2002)) のために、ADA が提供できたであろう幅広い保護は、さらに狭くなった；
- (6) これら最高裁判例の結果、下級裁判所は個々の判例において、相当程度の制限をする損傷のある人は障害者ではないという間違った理解を持つこととなった；
- (7) 特に、ケンタッキー州のトヨタ自動車対ウィリアムスの例 (534 U.S. 184 (2002)) では、「相当に制限」という用語は議会在考えていたものよりもさらに大きな制限を必要とすると解釈された；そして
- (8) 現在の雇用機会均等委員会 (EEOC) の規則は ADA の規則の中の「相当に制限」という用語を「著しく制限」と定義しており、それは議会在意図するところとは一致せず、あまりにも高すぎる基準であると議会在考える。
- (b) 目的. 本法律の目的は下記の通りである
- (1) ADA に基づく幅広い保護を復活させることにより、「差別をなくすための明確かつ包括的な国家的命令」と「差別に対処する明確で強力で一貫性のある施行可能な基準」を提供するという ADA の目的を実施すること；
- (2) 損傷が実質的に主要な生活行動を制限するかどうかは緩和手段の改善効果を参考にして決定されるというサットン対ユナイテッド航空 (527 U.S. 471 (1999)) 及び同様の最高裁判例により宣言された要件を拒否すること；
- (3) 障害の定義についての第 3 文を適用してサットン対ユナイテッド航空 (527 U.S. 471 (1999)) における最高裁の理由を却下し、1973 年リハビリテーション法に基づくハンディキャップの定義の第 3 文の幅広い視野を打ち出すこととなったナサウ市教育委員会対アーリン (480 U.S. 273 (1987)) についての最高裁の理由を復活させること；
- (4) ケンタッキー州トヨタ自動車対ウィリアムス (534 U.S. 184 (2002)) で最高裁により明確になった障害の定義において「相当に」及び「著しい」という用語は ADA においては「障害認定に必要な基準の作成は、厳しく解釈される必要がある」、そして、主要な生活行動の遂行を相当に制限することは ADA において「多くの人々の日常生活において中心的で重要性のある活動を行うかどうかを妨げる、又は極端に制限する損傷がある必要がある」とされる基準を拒否すること；
- (5) ケンタッキー州トヨタ自動車対ウィリアムス (534 U.S. 184 (2002)) の裁判で「相当に制限する」という言葉について最高裁が作りだし、下級裁判所が数多くの判決で採用した基準は ADA の適用を得るためには不適切に高度なレベルの制限を要することとしたとの議会在意図を告げるとともに、ADA にしたがって寄せられた事例の中でも特に注目されるべきものは、ADA の対象となっている事業者がその義務を果たしているかどうかということ、そして個人の損傷は ADA における障害となるかどうかの疑問はさらなる調査を必要とすべきではないという議会在意図を告げること；及び
- (6) EEOC が本法により修正された部分も含めて本法と整合性を持たせるために「相当に制限する」を「大いに制限された」と定義している現規則の部分を改定するであろうという議会在期待を表明すること。

including the amendments made by this Act.

Sec. 12102. Definition of disability

As used in this chapter:

- (1) Disability. The term "disability" means, with respect to an individual
 - (A) a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities of such individual;
 - (B) a record of such an impairment; or
 - (C) being regarded as having such an impairment (as described in paragraph (3)).
- (2) Major Life Activities
 - (A) In general. For purposes of paragraph (1), major life activities include, but are not limited to, caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, and working.
 - (B) Major bodily functions. For purposes of paragraph (1), a major life activity also includes the operation of a major bodily function, including but not limited to, functions of the immune system, normal cell growth, digestive, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, endocrine, and reproductive functions.
- (3) Regarded as having such an impairment. For purposes of paragraph (1)(C):
 - (A) An individual meets the requirement of "being regarded as having such an impairment" if the individual establishes that he or she has been subjected to an action prohibited under this chapter because of an actual or perceived physical or mental impairment whether or not the impairment limits or is perceived to limit a major life activity.
 - (B) Paragraph (1)(C) shall not apply to impairments that are transitory and minor. A transitory impairment is an impairment with an actual or expected duration of 6 months or less.
- (4) Rules of construction regarding the definition of disability. The definition of "disability" in paragraph (1) shall be construed in accordance with the following:
 - (A) The definition of disability in this chapter shall be construed in favor of broad coverage of individuals under this chapter, to the maximum extent permitted by the terms of this chapter.
 - (B) The term "substantially limits" shall be interpreted consistently with the findings and purposes of the ADA Amendments Act of 2008.
 - (C) An impairment that substantially limits one major life activity need not limit other major life activities in order to be considered a disability.
 - (D) An impairment that is episodic or in remission is a disability if it would substantially limit a major life activity when active.
 - (E) (i) The determination of whether an impairment substantially limits a major life activity shall be made without regard to the ameliorative effects of mitigating measures such as
 - (I) medication, medical supplies, equipment, or appliances, low-vision devices (which do not include ordinary eyeglasses or contact lenses), prosthetics including limbs and devices, hearing aids and cochlear implants or other implantable hearing devices, mobility devices, or oxygen therapy equipment and supplies;
 - (II) use of assistive technology;
 - (III) reasonable accommodations or auxiliary aids or services; or
 - (IV) learned behavioral or adaptive neurological modifications.
 - (ii) The ameliorative effects of the mitigating measures of ordinary eyeglasses or contact lenses shall be considered in determining whether an impairment substantially limits a major life activity.
 - (iii) As used in this subparagraph
 - (I) the term "ordinary eyeglasses or contact lenses" means lenses that are intended to fully correct visual acuity or eliminate refractive error; and
 - (II) the term "low-vision devices" means devices that magnify,

第 12102 条 障害の定義

本章における用法:

- (1) 障害。「障害」とは個人に対して以下のことを意味する
 - (A) 個人の主要な生活活動の 1 つ以上を著しく制限する身体的・精神的損傷があること;
 - (B) そのような損傷の記録があること; 又は
 - (C) そのような損傷があるとみなされること ((3) に記述されている)。
- (2) 主要な生活活動
 - (A) 総則。(1) の目的に照らして、主要な生活活動とは自分自身ができること、手作業を行うこと、見ること、聞くこと、食べること、眠ること、歩くこと、立つこと、持ち上げること、曲がること、話すこと、呼吸すること、学ぶこと、読むこと、集中すること、考えること、意思疎通を行うこと、働くことを指すが、これらに限らない。
 - (B) 主要な身体機能。(1) の目的に照らして、主要な生活活動には主要な身体機能の働きも含まれ、それには免疫システム、通常の細胞成長、消化、腸、膀胱、神経、脳、呼吸器官、循環、内分泌線、生殖機能も含まれるがこれらに限らない。
- (3) そのような損傷があるみなされる場合。(1)(C) の目的に照らして:
 - (A) その損傷が主要な生活活動を制限あるいは制限するとみなされるかどうかにかかわらず、肉体的・精神的損傷が実際にある又はそういった損傷があるとみなされるために個人が本法律で禁止する行為の対象となっている場合、個人は「そのような損傷があるとみなされる」という要件を満たす。
 - (B) (1)(C) は一時的な損傷及び小さな損傷には適用されない。一時的損傷は 6 カ月以内に治癒される又は治癒されると予測される損傷を意味する。
- (4) 障害の定義に関する解釈の規則。(1) における「障害」の定義は以下に従って解釈される:
 - (A) 本法律における障害の定義は本法律の定める広範囲の個人の障害について解釈し、本法律が許す最大限の用語によるものとする。
 - (B) 「相当に制限する」とは、2008 年 ADA 改正法の調査結果と目的に沿って解釈するものとする。
 - (C) 主要な生活活動を著しく制限する損傷は、それが障害とみなされるようにするために他の主要な生活活動を制限する必要はない。
 - (D) 損傷が一時的なものである、又は一時回復している場合は、その損傷が発症するときに主要な生活活動を著しく制限するならば、それは障害となる。
 - (E) (i) 損傷が主要な生活活動を著しく制限するかどうかの判断は以下に示す緩和手段の修正効果を考慮に入れず行われる。
 - (I) 薬物療法、医療用品、器具、又は電気器具、ロービジョン対応器具 (一般的な眼鏡やコンタクトレンズは含まない)、義肢や部品を含めた補綴具、補聴器及び人工内耳又は他の埋め込み型聴力器具、持ち運び器具、酸素療法機器及び用具;
 - (II) 補助的技術の使用;
 - (III) 合理的配慮又は補助的援助若しくはサービス; 又は
 - (IV) 学習行動修正又は適用神経修正。
 - (ii) 一般的な眼鏡やコンタクトレンズによる緩和手段の修正効果は損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかで考慮される。
 - (iii) 本号での用法
 - (I) 「一般的な眼鏡やコンタクトレンズ」とは完全に視力の正確さを矯正するもの又は屈折障害を取り除くように作られたレンズを意味する;
 - (II) 「ロービジョン対応器具」とは視覚映像を拡大したり、強めたり、あるいは増補する器具のことである。

enhance, or otherwise augment a visual image.

Sec. 12103. Additional definitions. As used in this chapter

- (1) Auxiliary aids and services. The term "auxiliary aids and services" includes
 - (A) qualified interpreters or other effective methods of making aurally delivered materials available to individuals with hearing impairments;
 - (B) qualified readers, taped texts, or other effective methods of making visually delivered materials available to individuals with visual impairments;
 - (C) acquisition or modification of equipment or devices; and
 - (D) other similar services and actions.
- (2) State. The term "State" means each of the several States, the District of Columbia, the Commonwealth of Puerto Rico, Guam, American Samoa, the Virgin Islands of the United States, the Trust Territory of the Pacific Islands, and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands.

SUBCHAPTER I - EMPLOYMENT

Sec. 12111. Definitions

As used in this subchapter:

- (1) Commission. The term "Commission" means the Equal Employment Opportunity Commission established by section 2000e-4 of this title.
- (2) Covered entity. The term "covered entity" means an employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee.
- (3) Direct threat. The term "direct threat" means a significant risk to the health or safety of others that cannot be eliminated by reasonable accommodation.
- (4) Employee. The term "employee" means an individual employed by an employer. With respect to employment in a foreign country, such term includes an individual who is a citizen of the United States.
- (5) Employer
 - (A) In general. The term "employer" means a person engaged in an industry affecting commerce who has 15 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and any agent of such person, except that, for two years following the effective date of this subchapter, an employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 25 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding year, and any agent of such person.
 - (B) Exceptions. The term "employer" does not include
 - (i) the United States, a corporation wholly owned by the government of the United States, or an Indian tribe; or
 - (ii) a bona fide private membership club (other than a labor organization) that is exempt from taxation under section 501(c) of title 26.
- (6) Illegal use of drugs
 - (A) In general. The term "illegal use of drugs" means the use of drugs, the possession or distribution of which is unlawful under the Controlled Substances Act [21 U.S.C. 801 et seq.]. Such term does not include the use of a drug taken under supervision by a licensed health care professional, or other uses authorized by the Controlled Substances Act or other provisions of Federal law.
 - (B) Drugs. The term "drug" means a controlled substance, as defined in schedules I through V of section 202 of the Controlled Substances Act [21 U.S.C. 812].
- (7) Person, etc. The terms "person", "labor organization", "employment agency", "commerce", and "industry affecting commerce", shall have the same meaning given such terms in section 2000e of this title.
- (8) Qualified individual. The term "qualified individual" means an individual who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the employment position that such individual holds or desires. For the purposes of this subchapter, consideration shall be given to the employer's judgment as to what functions of a job are essential, and if an

第 12103 条 追加定義。本章における用法

- (1) 補助的援助及びサービス。「補助的援助及びサービス」は下記を含む
 - (A) 音声情報を聴覚に損傷のある人に対して伝えることのできる有資格手話通訳者又は効果的な方法;
 - (B) 映像情報を視覚に損傷のある人に対して伝えることのできる有資格朗読者、録音文書又は効果的な方法;
 - (C) 器具や機器の入手又は改良;及び
 - (D) 他の同様なサービスや行動。
- (2) 州。州とは各州、コロンビア特別区、プエルトリコ、グアム、アメリカ領サモア、バーズン諸島、太平洋信託統治諸島、及び北マリアナ諸島を指す。

第 I 節 - 雇用

第 12111 条 定義

本節における用法;

- (1) 委員会。「委員会」とは本編の第 2000e-4 条によって設置された雇用機会均等委員会 (EEOC) を指す。
- (2) 適用対象事業体。「適用対象事業体」とは雇用主、雇用幹旋機関、労働組織、労使合同委員会を指す。
- (3) 直接の脅威。「直接の脅威」とは、他の者の健康又は安全を脅かす相当な脅威であって、合理的配慮では排除できないものを指す。
- (4) 従業員。「従業員」とは雇用主によって雇用された個人を指す。外国における雇用については、この語には米国民である個人を含む。
- (5) 雇用主
 - (A) 総則。「雇用主」とは、当暦年又は前暦年の 20 週以上の各勤務日に 15 名以上の従業員を有する取引を行う事業に従事した者及びその代理人を指す。ただし、本節の発効日以後 2 年の間は、雇用主は、当暦年又は前暦年の 20 週以上の各週の各勤務日に 25 名以上の従業員を有する取引を行う事業に従事していた者、及びその代理人を指す。
 - (B) 例外。「雇用主」とは以下を含まない
 - (i) アメリカ合衆国、アメリカ合衆国政府がそのすべてを所有する法人及びインディアン部族;又は
 - (ii) 第 26 編第 501 条(c)のもとで課税を免除される善意民間会員制クラブ (労働組織を除く)。
- (6) 薬物の不法使用
 - (A) 総則。「薬物の不法使用」という用語は、規制物質法 [21 U.S.C. 801 以下]に基づき、その所持又は配布が不法とされている薬物の使用を指す。この用語には、免許を有する健康専門家の監視のもとで服用される薬物の使用、又は、規制物質法若しくはその他の連邦法の規定に基づいて認められたその他の使用を含まない。
 - (B) 薬物。「薬物」という用語は、規制物質法 [21 U.S.C. 812] 第 202 条の附則 I~V で定められた規制物質を指す。
- (7) 人等。「人」、「労働組織」、「雇用幹旋機関」、「商業」、「商業に影響を及ぼす産業」といった用語は、本編第 2000e 条でかかる用語に与えられたものと同じ意味を持つものとする。
- (8) 有資格者。「有資格者」という用語は、合理的配慮の有無にかかわらず、当人が保有又は希望する職位の必須機能を果たすことのできる個人を指す。本節の目的に照らして、職務のいかなる機能が必須であるかについての雇用主の判断に考慮を払うべきものとし、雇用主が、その職を求める求職者に対する求人広告又は面接を行う前に、書面に

employer has prepared a written description before advertising or interviewing applicants for the job, this description shall be considered evidence of the essential functions of the job.

- (9) Reasonable accommodation. The term "reasonable accommodation" may include
- (A) making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and
 - (B) job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipment or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities.
- (10) Undue hardship
- (A) In general. The term "undue hardship" means an action requiring significant difficulty or expense, when considered in light of the factors set forth in subparagraph (B).
 - (B) Factors to be considered. In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include
 - (i) the nature and cost of the accommodation needed under this chapter;
 - (ii) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such accommodation upon the operation of the facility;
 - (iii) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and
 - (iv) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administrative, or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity.

Sec. 12112. Discrimination

- (a) General rule. No covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment.
- (b) Construction. As used in subsection (a) of this section, the term "discriminate against a qualified individual on the basis of disability" includes
- (1) limiting, segregating, or classifying a job applicant or employee in a way that adversely affects the opportunities or status of such applicant or employee because of the disability of such applicant or employee;
 - (2) participating in a contractual or other arrangement or relationship that has the effect of subjecting a covered entity's qualified applicant or employee with a disability to the discrimination prohibited by this subchapter (such relationship includes a relationship with an employment or referral agency, labor union, an organization providing fringe benefits to an employee of the covered entity, or an organization providing training and apprenticeship programs);
 - (3) utilizing standards, criteria, or methods of administration
 - (A) that have the effect of discrimination on the basis of disability;
 - (B) that perpetuates the discrimination of others who are subject to common administrative control;
 - (4) excluding or otherwise denying equal jobs or benefits to a qualified individual because of the known disability of an individual with whom the qualified individual is known to have a relationship or association;
 - (5) (A) not making reasonable accommodations to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, unless such covered entity can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of the business of such covered entity; or

よる記述を作成している場合は、当該記述は、当該職務の必須機能の証拠とみなされるものとする。

- (9) 合理的配慮。 「合理的配慮」という用語には以下の意味が含まれる
- (A) 従業員によって使用される既存の施設を障害者にとってアクセス容易でかつ使用可能にすること；及び
 - (B) 職務再編成、パートタイム化又は勤務日程の変更、空席の職位への配置転換、機器又は装置の取得又は変更、試験教材訓練又は方針の適切な調整又は変更、有資格の朗読者又は通訳の確保、及び他の同様の障害者のための配慮。
- (10) 過度の負担
- (A) 総則。 「過度の負担」という用語は、(B)に定める要因に照らして考慮した場合に、著しい困難又は出費を伴うことを意味する。
 - (B) 考慮すべき要因。 配慮が適用対象事業体に過度の負担をもたらすかどうかを決定するの当たり考慮すべき要因は
 - (i) 本章のもとで必要とされる配慮の性質と費用；
 - (ii) 合理的配慮を提供するに当たって施設にかかる財源；かかる施設で雇用される人数；経費及び資源への影響又は配慮が施設の運営に及ぼす他の影響；
 - (iii) 適用対象事業体の全体としての財源；適用対象事業体の事業全体の従業員数；施設の数、種類、及び場所；並びに
 - (iv) 適用対象事業体の事業の種類又は事業内容；事業体の人員編成、組織、及び機能を含む；適用対象事業体の施設又は問題の対象となる施設の地理的隔たり、管理、又は財務的關係。

第 12112 条 差別

- (a) 総則。 いかなる適用対象事業体も、従業員の応募手続き、雇用、昇進、解雇、従業員報酬、職業訓練、及び他の条件、待遇、そして雇用の特典において有資格者を障害を理由とした差別してはならない。
- (b) 解釈。 本条(a)で用いられている「有資格者を障害を理由として差別する」は以下の意味を含む
- (1) 応募者又は従業員の障害ゆえにその応募者又は従業員の機会又は地位に悪影響を及ぼす形で制限、分離、又は分類すること；
 - (2) 適用対象事業体の有資格の障害のある応募者又は障害のある従業員を本節で禁じられた差別につながる契約その他の協定又は関係に関与させること（かかる関係には、雇用若しくは紹介機関、労働組合、適用対象事業体の従業員に付加給付を提供している機関、又は訓練及び養成プログラムを提供している機関との関係が含まれる）；
 - (3) 以下のような基準、規準、管理方法を利用すること
 - (A) 障害を理由とした差別効果を持つもの；
 - (B) 通常の管理規定に従う他の者による差別を永続させるもの；
 - (4) 有資格者が障害者と関係又は交際があるために、平等な雇用又は給付を排除すること、又は与えないこと；
 - (5) (A) 応募者又は従業員である有資格の障害者の既知の身体的・精神的制限に対する合理的配慮を行わないこと、ただし、その配慮が適用対象事業体の事業の運営に過度の負担をもたらすことをその事業体の実証できる場合は除く；又は
 - (B) 応募者又は従業員が有資格の障害者であり、適用対象事

- (B) denying employment opportunities to a job applicant or employee who is an otherwise qualified individual with a disability, if such denial is based on the need of such covered entity to make reasonable accommodation to the physical or mental impairments of the employee or applicant;
- (6) using qualification standards, employment tests or other selection criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities unless the standard, test or other selection criteria, as used by the covered entity, is shown to be job-related for the position in question and is consistent with business necessity; and
- (7) failing to select and administer tests concerning employment in the most effective manner to ensure that, when such test is administered to a job applicant or employee who has a disability that impairs sensory, manual, or speaking skills, such test results accurately reflect the skills, aptitude, or whatever other factor of such applicant or employee that such test purports to measure, rather than reflecting the impaired sensory, manual, or speaking skills of such employee or applicant (except where such skills are the factors that the test purports to measure).
- (c) Covered entities in foreign countries
- (1) In general. It shall not be unlawful under this section for a covered entity to take any action that constitute discrimination under this section with respect to an employee in a workplace in a foreign country if compliance with this section would cause such covered entity to violate the law of the foreign country in which such workplace is located.
- (2) Control of corporation
- (A) Presumption. If an employer controls a corporation whose place of incorporation is a foreign country, any practice that constitutes discrimination under this section and is engaged in by such corporation shall be presumed to be engaged in by such employer.
- (B) Exception. This section shall not apply with respect to the foreign operations of an employer that is a foreign person not controlled by an American employer.
- (C) Determination. For purposes of this paragraph, the determination of whether an employer controls a corporation shall be based on
- (i) the interrelation of operations;
- (ii) the common management;
- (iii) the centralized control of labor relations; and
- (iv) the common ownership or financial control of the employer and the corporation.
- (d) Medical examinations and inquiries
- (1) In general. The prohibition against discrimination as referred to in subsection (a) of this section shall include medical examinations and inquiries.
- (2) Preemployment
- (A) Prohibited examination or inquiry. Except as provided in paragraph (3), a covered entity shall not conduct a medical examination or make inquiries of a job applicant as to whether such applicant is an individual with a disability or as to the nature or severity of such disability.
- (B) Acceptable inquiry. A covered entity may make preemployment inquiries into the ability of an applicant to perform job-related functions.
- (3) Employment entrance examination. A covered entity may require a medical examination after an offer of employment has been made to a job applicant and prior to the commencement of the employment duties of such applicant, and may condition an offer of employment on the results of such examination, if
- (A) all entering employees are subjected to such an examination regardless of disability;
- (B) information obtained regarding the medical condition or history of the applicant is collected and maintained on separate forms and in separate medical files and is treated as a confidential medical record, except that
- (i) supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;
- (ii) first aid and safety personnel may be informed, when
- 業体が従業員や応募者の肉体的・精神的損傷に対する合理的配慮を提供する必要があるために、その者に雇用の機会を与えないこと；
- (6) 障害者又は障害者集団をふるい落とす、又はふるい落とそうとする資格基準、採用試験、その他の選考規準を用いること。ただし、適用対象事業体によって使用される基準、試験又は他の選考規準が当該の地位の職務に関係したものであることが証明され、かつ、事業場の必要性に合致するものである場合はその限りではない；そして
- (7) 感覚・手作業・発語の技能の面で障害のある応募者又は従業員の技能、適性及びその他のいかなる要素をも正確に反映するもの（応募者又は従業員の感覚・能力・発語の損傷を反映するものでなく）であることを保証するための最も効果的な方法によって雇用に関する試験を選択し実施することを怠ること（ただし、かかる技能が試験が測定しようとする要素である場合は除く）
- (c) 外国の適用対象事業体
- (1) 総則。本条を遵守することにより、適用対象事業体の職場が存在する外国の法律を犯すことになるならば、外国での職場で従業員に対して、その適用対象事業体が本条で差別とする行動を行っても、それは不法ではない。
- (2) 会社の管理
- (A) 推定。雇用主が外国で設立された会社を管理しており、本条で差別とされる行動がその会社によって行われたならば、その差別はその雇用主により行われたものとみなされる。
- (B) 例外。米国人雇用主により管理されていない外国人が雇用主である外国の事業については、本条が及ぶことはない。
- (C) 判断。本号の目的に照らして、雇用主が会社を管理しているかどうかは以下により判断される
- (i) 事業の相互関係；
- (ii) 共通管理；
- (iii) 労働関係の中央管理；及び
- (iv) 雇用主と会社の共通する所有権又は財務管理
- (d) 健康診断及び照会
- (1) 総則。本条(a)で言及されている差別の禁止には、健康診断と照会が含まれる。
- (2) 採用前
- (A) 健康診断又は照会の禁止。(3)で規定されている場合を除き、適用対象事業体は、応募者について、障害者であるかどうか、又は障害の性質や程度に関して、健康診断又は照会を行ってはならない。
- (B) 許容可能な照会。適用対象事業体は、職務に関連する機能を遂行する応募者の能力に関して、採用前の照会を行うことができる。
- (3) 採用時健康診断。適用対象事業体は、以下の場合には、応募者が採用されて以後、かつ応募者が職務を開始する以前に健康診断を義務づけることができる、また、健康診断の結果を採用の条件にすることができる。
- (A) 障害の有無にかかわらず、すべての採用された従業員が健康診断を受けなければいけない場合；
- (B) 応募者の健康状態や病歴に関して得られる情報が別の書式で別の医療ファイルに収集・保管され、かつ、機密医療記録として扱われる場合。ただし、以下を除く
- (i) 監督者や管理者は、従業員の労働や責務に対して設ける必要のある制限及び必要とされる配慮に関して知ることができること；
- (ii) 救急医療及び安全担当職員は、適宜、障害が緊急治療を要するものであるかどうかについて知ることができること；そして

appropriate, if the disability might require emergency treatment; and

- (iii) government officials investigating compliance with this chapter shall be provided relevant information on request; and
- (C) the results of such examination are used only in accordance with this subchapter.
- (4) Examination and inquiry
- (A) Prohibited examinations and inquiries. A covered entity shall not require a medical examination and shall not make inquiries of an employee as to whether such employee is an individual with a disability or as to the nature or severity of the disability, unless such examination or inquiry is shown to be job-related and consistent with business necessity.
- (B) Acceptable examinations and inquiries. A covered entity may conduct voluntary medical examinations, including voluntary medical histories, which are part of an employee health program available to employees at that work site. A covered entity may make inquiries into the ability of an employee to perform job-related functions.
- (C) Requirement. Information obtained under subparagraph (B) regarding the medical condition or history of any employee are subject to the requirements of subparagraphs (B) and (C) of paragraph (3).

Sec. 12113. Defenses

- (a) In general. It may be a defense to a charge of discrimination under this chapter that an alleged application of qualification standards, tests, or selection criteria that screen out or tend to screen out or otherwise deny a job or benefit to an individual with a disability has been shown to be job-related and consistent with business necessity, and such performance cannot be accomplished by reasonable accommodation, as required under this subchapter.
- (b) Qualification standards. The term "qualification standards" may include a requirement that an individual shall not pose a direct threat to the health or safety of other individuals in the workplace.
- (c) Qualification standards and tests related to uncorrected vision. Notwithstanding section 12102(4)(E)(ii), a covered entity shall not use qualification standards, employment tests, or other selection criteria based on an individual's uncorrected vision unless the standard, test, or other selection criteria, as used by the covered entity, is shown to be job-related for the position in question and consistent with business necessity.
- (d) Religious entities
- (1) In general. This subchapter shall not prohibit a religious corporation, association, educational institution, or society from giving preference in employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such corporation, association, educational institution, or society of its activities.
- (2) Religious tenets requirement. Under this subchapter, a religious organization may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization.
- (e) List of infectious and communicable diseases
- (1) In general. The Secretary of Health and Human Services, not later than 6 months after July 26, 1990, shall
- (A) review all infectious and communicable diseases which may be transmitted through handling the food supply;
- (B) publish a list of infectious and communicable diseases which are transmitted through handling the food supply;
- (C) publish the methods by which such diseases are transmitted; and
- (D) widely disseminate such information regarding the list of diseases and their modes of transmissibility to the general public.
- Such list shall be updated annually.
- (2) Applications. In any case in which an individual has an infectious or communicable disease that is transmitted to others through the handling of food, that is included on the list

- (iii) 本章の遵守に関して調査する政府職員は、請求し次第、関連情報の提供を受けること；そして
- (C) 健康診断の結果は、本節に従った形でのみ使用される。

(4) 診断及び照会

- (A) 診断及び照会の禁止。適用対象事業体は、健康診断を義務付けしてはならず、従業員について、その従業員が障害者であるかどうか、あるいは障害の性質や重度に関して、照会を行ってはならない。ただし、その健康診断や照会が職務に関連したものであって事業の必要性に合致したものであると証明される場合はその限りではない。
- (B) 許容可能な診断及び照会。適用対象事業体は、職場において提供される従業員保険の一環として任意の病歴検査を含む任意の健康診断を実施することができる。適用対象事業体は、職務に関連する機能について従業員の能力の照会を行うことができる。
- (C) 要件。従業員の健康状態又は病歴に関して、(B)に基づいて得られた情報は、(3)(B)及び(C)の要件にしたがうものとする。

第 12113 条 弁明

- (a) 総則。資格基準、試験又は選考規準が障害者をふるい落とす、若しくはふるい落とそうとする、又は障害者に職務や給付を与えないという申し立てがあり、しかしその資格基準等の内容が職務に関係し、事業上の必要性と合致しており、本節が求めるように合理的配慮によっても職務の遂行ができないと証明された場合は、本章における差別の嫌疑に対する弁明となりうる。
- (b) 資格基準。「資格基準」とは職場にいる他の個人の健康や安全に直接的な脅威をもたらさないこと、という要件を含めることができる。
- (c) 裸眼視力に関する資格基準及び検査。第 12102 条 (4)(E)(ii)にかかわらず、適用対象事業体は、個人の裸眼視力に基づく資格基準、雇用試験又は他の選考規準を使用するべきでない。ただし、適用対象事業体を使用するその基準、試験又は他の選考規準が問題となっている職位の職務と関係し、事業の必要性と合致していると証明される場合は除く。
- (d) 宗教団体
- (1) 総則。本節は、宗教的な法人、協会、教育機関、団体が、その活動の継続に関連した労働を行うために、特定の宗教を持つ個人に雇用面での優先性を与えることを禁止しないものとする。
- (2) 宗教的教義に関する要件。本節のもと、宗教組織はすべての応募者及び従業員が、その組織の宗教的教義に従うことを要求することができる。
- (e) 感染性及び伝染性疾患のリスト
- (1) 総則。保健福祉省長官は、1990 年 7 月 26 日以降 6 カ月以内に下記を実施する
- (A) 食品の取り扱いを介して伝染することのあるすべての感染性及び伝染性疾患を調査すること；
- (B) 食品の取り扱いを介して伝染することのあるすべての感染性及び伝染性疾患のリストを公表すること；
- (C) そのような疾患が伝染する方法を公表すること；及び
- (D) 疾患のリスト及びその伝染の態様に関する情報を、広く公衆に普及すること。
- リストは、毎年更新するものとする。
- (2) 適用。個人が食品の取り扱いを介して他の者に伝染する感染性及び伝染性疾患に罹患し、その疾患が(1)に基づいて保健福祉省長官が作成したリストに含まれており、合理

developed by the Secretary of Health and Human Services under paragraph (1), and which cannot be eliminated by reasonable accommodation, a covered entity may refuse to assign or continue to assign such individual to a job involving food handling.

- (3) Construction. Nothing in this chapter shall be construed to preempt, modify, or amend any State, county, or local law, ordinance, or regulation applicable to food handling which is designed to protect the public health from individuals who pose a significant risk to the health or safety of others, which cannot be eliminated by reasonable accommodation, pursuant to the list of infectious or communicable diseases and the modes of transmissibility published by the Secretary of Health and Human Services.

Sec. 12114. Illegal use of drugs and alcohol

- (a) Qualified individual with a disability. For purposes of this subchapter, qualified individual with a disability shall not include any employee or applicant who is currently engaging in the illegal use of drugs, when the covered entity acts on the basis of such use.
- (b) Rules of construction. Nothing in subsection (a) of this section shall be construed to exclude as a qualified individual with a disability an individual who
- (1) has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use;
 - (2) is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or
 - (3) is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use;
- except that it shall not be a violation of this chapter for a covered entity to adopt or administer reasonable policies or procedures, including but not limited to drug testing, designed to ensure that an individual described in paragraph (1) or (2) is no longer engaging in the illegal use of drugs.
- (c) Authority of covered entity. A covered entity
- (1) may prohibit the illegal use of drugs and the use of alcohol at the workplace by all employees;
 - (2) may require that employees shall not be under the influence of alcohol or be engaging in the illegal use of drugs at the workplace;
 - (3) may require that employees behave in conformance with the requirements established under the Drug-Free Workplace Act of 1988 (41 U.S.C. 701 et seq.);
 - (4) may hold an employee who engages in the illegal use of drugs or who is an alcoholic to the same qualification standards for employment or job performance and behavior that such entity holds other employees, even if any unsatisfactory performance or behavior is related to the drug use or alcoholism of such employee; and
 - (5) may, with respect to Federal regulations regarding alcohol and the illegal use of drugs, require that
 - (A) employees comply with the standards established in such regulations of the Department of Defense, if the employees of the covered entity are employed in an industry subject to such regulations, including complying with regulations (if any) that apply to employment in sensitive positions in such an industry, in the case of employees of the covered entity who are employed in such positions (as defined in the regulations of the Department of Defense);
 - (B) employees comply with the standards established in such regulations of the Nuclear Regulatory Commission, if the employees of the covered entity are employed in an industry subject to such regulations, including complying with regulations (if any) that apply to employment in sensitive positions in such an industry, in the case of employees of the covered entity who are employed in such positions (as defined in the regulations of the Nuclear Regulatory Commission); and
 - (C) employees comply with the standards established in such

的配慮によっては解決できない場合は、運用対象事業者はその個人を食品の扱いを要する職務に就ける、又はそれを継続することを拒否することができる。

- (3) 解釈。本章のいかなる規定も、他の者の健康又は安全に対して重大な危険を及ぼし、それが保健福祉省長官によって公表された感染性又は伝染性疾患及びその伝染の態様のリストに従い、合理的配慮をもってしては除去できないような重大な危険を及ぼす個人から公衆の健康を保護することを目的として定められた食品の取り扱いに適用されるいかなる州、郡、地方の法律、政令又は規則に優先し、これら法律等を修正し、又は変更するものと解釈してはならない。

第 12114 条 薬物及びアルコールの不法使用

- (a) 有資格の障害者。本節の目的に照らして、適用対象事業者が個人が薬物の不法使用をしているということを理由として行動する場合、有資格の障害者とは現時点で薬物の不法使用にかかわっている従業員又は応募者を含めないものとする。
- (b) 解釈のルール。本条(a)のいかなる語句も、下記のいずれかに該当する個人を有資格の障害者として排除するものと解釈してはならない
- (1) 監視のもとにおける薬物リハビリテーション・プログラムを無事に完了し、もはや薬物の不法使用を行っていない者、又は、違う方法で無事にリハビリテーションを完了し、もはやそのような使用を行っていない者；
 - (2) 監視のもとにおけるリハビリテーション・プログラムに参加しており、もはやそのような使用を行っていない者；又は
 - (3) 不法使用を行っているが、誤解されているが、そのような使用は行っていない者；
- ただし、適用対象事業者が、(1)又は(2)に定める個人がもはや薬物の不法使用を行っていないことを確かめるために薬物検査その他の合理的方針や手続きを採用又は管理することは、本章の違反ではないものとする。
- (c) 適用対象事業者の権限。適用対象事業者は
- (1) すべての従業員に対して職場における薬物の不法使用及び酒類を飲むことを禁止することができる；
 - (2) 職場で従業員が酒気を帯びること又は薬物の不法使用に関わることを禁止することができる；
 - (3) 従業員が 1988 年職場薬物排除法(41 U.S.C. 701 参照)のもとで定められている要件に従って行動することを義務付けることができる；
 - (4) 従業員の職務遂行や行動が不満足でそれが薬物の使用やアルコール中毒と関係あるとしても、事業者はその薬物不法使用者又はアルコール中毒である従業員を他の従業員に課している雇用又は職務遂行及び行動についての資格基準と同じ基準に従わせることができる；そして
 - (5) アルコールと薬物の不法使用に関する連邦規則に関して、下記を義務づけることができる
 - (A) 適用対象事業者の従業員が国防省の規則対象となる業種に雇用されている場合、従業員が国防省規則で定められた基準に従うこと。これには、機密事項に関する立場で雇用されている(国防省の規則で定められている)適用対象事業者の従業員の場合、その業種中の機密事項に関する立場の雇用に適用される規則(もしも存在すれば)に従うことが含まれる；
 - (B) 適用対象事業者の従業員が原子力規制委員会の規則対象となる業種に雇用されている場合、従業員はその基準に従うこと。これには、機密事項に関する立場で雇用されている(原子力規制委員会の規則で定められている)適用対象事業者の従業員の場合、その業種中の機密事項に関する立場の雇用に適用される規則(もしも存在すれば)に従うことが含まれる；そして
 - (C) 適用対象事業者の従業員が運輸省の規則対象となる運送業種に雇用されている場合、従業員は運輸省が定める基準に従うこと。これには、機密事項に関する立場で雇用さ

regulations of the Department of Transportation, if the employees of the covered entity are employed in a transportation industry subject to such regulations, including complying with such regulations (if any) that apply to employment in sensitive positions in such an industry, in the case of employees of the covered entity who are employed in such positions (as defined in the regulations of the Department of Transportation).

(d) Drug testing

- (1) In general. For purposes of this subchapter, a test to determine the illegal use of drugs shall not be considered a medical examination.
- (2) Construction. Nothing in this subchapter shall be construed to encourage, prohibit, or authorize the conducting of drug testing for the illegal use of drugs by job applicants or employees or making employment decisions based on such test results.

(e) Transportation employees. Nothing in this subchapter shall be construed to encourage, prohibit, restrict, or authorize the otherwise lawful exercise by entities subject to the jurisdiction of the Department of Transportation of authority to

- (1) test employees of such entities in, and applicants for, positions involving safety-sensitive duties for the illegal use of drugs and for on-duty impairment by alcohol; and
- (2) remove such persons who test positive for illegal use of drugs and on-duty impairment by alcohol pursuant to paragraph (1) from safety-sensitive duties in implementing subsection (c) of this section.

Sec. 12115. Posting notices

Every employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee covered under this subchapter shall post notices in an accessible format to applicants, employees, and members describing the applicable provisions of this chapter, in the manner prescribed by section 2000e-10 of this title.

Sec. 12116. Regulations

Not later than 1 year after July 26, 1990, the Commission shall issue regulations in an accessible format to carry out this subchapter in accordance with subchapter II of chapter 5 of title 5.

Sec. 12117. Enforcement

- (a) Powers, remedies, and procedures. The powers, remedies, and procedures set forth in sections 2000e-4, 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8, and 2000e-9 of this title shall be the powers, remedies, and procedures this subchapter provides to the Commission, to the Attorney General, or to any person alleging discrimination on the basis of disability in violation of any provision of this chapter, or regulations promulgated under section 12116 of this title, concerning employment.
- (b) Coordination. The agencies with enforcement authority for actions which allege employment discrimination under this subchapter and under the Rehabilitation Act of 1973 [29 U.S.C. 701 et seq.] shall develop procedures to ensure that administrative complaints filed under this subchapter and under the Rehabilitation Act of 1973 are dealt with in a manner that avoids duplication of effort and prevents imposition of inconsistent or conflicting standards for the same requirements under this subchapter and the Rehabilitation Act of 1973. The Commission, the Attorney General, and the Office of Federal Contract Compliance Programs shall establish such coordinating mechanisms (similar to provisions contained in the joint regulations promulgated by the Commission and the Attorney General at part 42 of title 28 and part 1691 of title 29, Code of Federal Regulations, and the Memorandum of Understanding between the Commission and the Office of Federal Contract Compliance Programs dated January 16, 1981 (46 Fed. Reg. 7435, January 23, 1981)) in regulations implementing this subchapter and Rehabilitation Act of 1973 not later than 18

れている（運輸省の規則で定められている）適用対象事業者の従業員の場合、その業種中の機密事項に関する立場の雇用に適用される規則（もしも存在すれば）に従うことが含まれる。

(d) 薬物検査

- (1) 総則。本節の目的に照らして、薬物の不法使用を判断する検査は健康診断とはみなされないものとする。
- (2) 解釈。本節のいかなる規定も、応募者又は従業員の薬物の不法使用検査を実施することや、そのような検査の結果に基づいて雇用の決定を行うことを奨励、禁止、許可するものと解釈してはならない。

(e) 運輸関連従業員。本節のいかなる規定も、運輸省の管轄する事業者が、違法とされない下記を行うことを推奨、禁止、許可するものと解釈してはならない

- (1) 対象となる事業者の安全重視義務に関わる業務を内容とする職位にある従業員及びそのような職位への応募者の薬物の不法使用及びアルコールによる職務怠慢について検査すること；及び
- (2) (1)に従い、薬物の不法使用及びアルコールによる職務怠慢について、検査の結果、有責と判定された者を(c)の実施に際し、安全重視義務に関わる業務から外すこと。

第 12115 条 告知

本節の適用対象であるあらゆる雇用主、雇用幹旋機関、労働組織、又は労使合同委員会は本編第 2000e-10 条の記述に従って、応募者、従業員、及び本章の関係する条文中で記述されているメンバーがアクセス可能な様式で告知するものとする

第 12116 条 規則

委員会は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、第 5 編第 5 章第 II 節に従い、本節を実施するための規則をアクセス可能な様式で発布するものとする。

第 12117 条 施行

- (a) 権限、救済方法及び手続き。本編の第 2000e-4 条、2000e-5 条、2000e-6 条、2000e-8 条及び 2000e-9 条に規定される権限、救済方法及び手続きは、委員会、司法長官又は本章の規定若しくは本編第 12116 条に基づき公布された規則に違反して障害を理由とした差別があると唱える者に対して、雇用に関して本節が提供する権限、救済方法及び手続とする。
- (b) 調整。本節及び 1973 年リハビリテーション法[29 U.S.C. 701 参照]に基づき雇用における差別があった旨を申し立てた措置を提起する施行権限を有する政府機関は、本節及び 1973 年リハビリテーション法に基づいて提出された行政上の苦情が、作業の重複を避け、本節及び 1973 年リハビリテーション法に基づく同一要件について一貫性を欠くか若しくは矛盾する基準が課せられることが防止されるように手続きを定めるものとする。委員会、司法長官及び連邦契約遵守計画局は、1990 年 7 月 26 日以降 18 カ月以内に、本節及び 1973 年リハビリテーション法の施行規則において、かかる調整機構（連邦規則第 28 章第 42 部及び第 29 章第 1691 部において、委員会及び司法長官によって公布された合同規則に含まれている規定、及び、1981 年 1 月 16 日付けの委員会と連邦契約遵守計画局との間の了解事条覚書（官報 46 巻 7435 ページ、1981 年 1 月 23 日掲載）に類似するもの）を設置するものとする。

months after July 26, 1990.

SUBCHAPTER II - PUBLIC SERVICES

Part A - Prohibition Against Discrimination and Other Generally Applicable Provisions

Sec. 12131. Definitions

As used in this subchapter:

- (1) Public entity. The term "public entity" means
 - (A) any State or local government;
 - (B) any department, agency, special purpose district, or other instrumentality of a State or States or local government; and
 - (C) the National Railroad Passenger Corporation, and any commuter authority (as defined in section 24102(4) of title 49).
- (2) Qualified individual with a disability. The term "qualified individual with a disability" means an individual with a disability who, with or without reasonable modifications to rules, policies, or practices, the removal of architectural, communication, or transportation barriers, or the provision of auxiliary aids and services, meets the essential eligibility requirements for the receipt of services or the participation in programs or activities provided by a public entity.

Sec. 12132. Discrimination

Subject to the provisions of this subchapter, no qualified individual with a disability shall, by reason of such disability, be excluded from participation in or be denied the benefits of services, programs, or activities of a public entity, or be subjected to discrimination by any such entity.

Sec. 12133. Enforcement

The remedies, procedures, and rights set forth in section 794a of title 29 shall be the remedies, procedures, and rights this subchapter provides to any person alleging discrimination on the basis of disability in violation of section 12132 of this title.

Sec. 12134. Regulations

- (a) In general. Not later than 1 year after July 26, 1990, the Attorney General shall promulgate regulations in an accessible format that implement this part. Such regulations shall not include any matter within the scope of the authority of the Secretary of Transportation under section 12143, 12149, or 12164 of this title.
- (b) Relationship to other regulations. Except for "program accessibility, existing facilities", and "communications", regulations under subsection (a) of this section shall be consistent with this chapter and with the coordination regulations under part 41 of title 28, Code of Federal Regulations (as promulgated by the Department of Health, Education, and Welfare on January 13, 1978), applicable to recipients of Federal financial assistance under section 794 of title 29. With respect to "program accessibility, existing facilities", and "communications", such regulations shall be consistent with regulations and analysis as in part 39 of title 28 of the Code of Federal Regulations, applicable to federally conducted activities under section 794 of title 29.
- (c) Standards. Regulations under subsection (a) of this section shall include standards applicable to facilities and vehicles covered by this part, other than facilities, stations, rail passenger cars, and vehicles covered by part B of this subchapter. Such standards shall be consistent with the minimum guidelines and requirements issued by the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board in accordance with section 12204(a) of this title.

Part B - Actions Applicable to Public Transportation Provided by Public Entities Considered Discriminatory

第 II 節 - 公的サービス

パート A - 差別の禁止及びその他の一般に適用される規定

第 12131 条 定義

本節において使用されている用語のうち:

- (1) 公共事業体。「公共事業体」とは、以下を指す
 - (A) 州又は地方自治体の政府;
 - (B) 単一又は複数の州又は地方自治体の政府の部局、機関、特殊目的地区又はその他の部門;並びに
 - (C) 全米鉄道乗客公社及び通勤交通機関主管官庁(第 49 編第 24102 条(4)で定義されている)
- (2) 有資格の障害者。「有資格の障害者」とは、必要な規則・方針・慣行の変更、建築・通信・輸送上の障害の除去、補助のための機器やサービスの提供の有無にかかわらず、公共事業体によって提供されるサービスを受けること、又は公共事業体のプログラム若しくは活動への参加に関する必須資格条件を満たす障害者を指す。

第 12132 条 差別

本節の規定に従うことを条件として、いかなる有資格の障害者も、障害を理由として、公共事業体のサービス、プログラム若しくは活動への参加から排除されてはならず、その便益を拒否されてはならず、又はかかる公共事業体による差別を受けてはならないものとする。

第 12133 条 施行

第 29 編第 794a 条に規定されている救済方法、手続き及び権利は、本編 12132 条に違反して障害を理由とした差別を受けた旨を申し立てる個人に対して本節が与える救済方法、手続き及び権利であるものとする。

第 12134 条 規則

- (a) 総則。司法長官は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、本パートを施行するための規則をアクセス可能な様式で公布するものとする。かかる規則には本編第 12143 条、第 12149 条又は第 12164 条に基づく運輸長官の権限の範囲に属することは含まれないものとする。
- (b) 他の規則との関係。「プログラム・アクセシビリティ」、「既存の施設」及び「通信」を除き、本条(a)に基づく規則は、本章及び連邦規則第 28 編パート 41 (1978 年 1 月 13 日付で保健教育福祉省により公布された)に基づく調整規則と合致し、第 29 編第 794 条に基づく連邦財政支援の受給者に適用できる。「プログラム・アクセシビリティ」、「既存の施設」及び「通信」については、かかる規則は連邦規則第 28 編パート 39 の規則と分析と合致するものであり、第 29 編 794 項に基づく連邦が実施する活動に適用される。
- (c) 基準。本条(a)の規則は、本節パート B が適用される施設、駅、乗客用車両及び車両以外に、本パートが適用される施設や車両に適用される基準を含むものとする。かかる基準は、本編第 12204 条(a)に従って、建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会が発行する最低指針及び要件と一貫性を有するものとする。

パート B - 公共事業体の運営する公共交通において差別とみなされる行為

Subpart I - Public Transportation Other than by Aircraft or Certain Rail Operations

Sec. 12141. Definitions

As used in this subpart:

- (1) Demand responsive system. The term "demand responsive system" means any system of providing designated public transportation which is not a fixed route system.
- (2) Designated public transportation. The term "designated public transportation" means transportation (other than public school transportation) by bus, rail, or any other conveyance (other than transportation by aircraft or intercity or commuter rail transportation (as defined in section 12161 of this title)) that provides the general public with general or special service (including charter service) on a regular and continuing basis.
- (3) Fixed route system. The term "fixed route system" means a system of providing designated public transportation on which a vehicle is operated along a prescribed route according to a fixed schedule.
- (4) Operates. The term "operates", as used with respect to a fixed route system or demand responsive system, includes operation of such system by a person under a contractual or other arrangement or relationship with a public entity.
- (5) Public school transportation. The term "public school transportation" means transportation by school bus vehicles of schoolchildren, personnel, and equipment to and from a public elementary or secondary school and school-related activities.
- (6) Secretary. The term "Secretary" means the Secretary of Transportation.

Sec. 12142. Public entities operating fixed route systems

- (a) Purchase and lease of new vehicles. It shall be considered discrimination for purposes of section which operates a fixed route system to purchase or lease a new bus, a new rapid rail vehicle, a new light rail vehicle, or any other new vehicle to be used on such system, if the solicitation for such purchase or lease is made after the 30th day following July 26, 1990, and if such bus, rail vehicle, or other vehicle is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.
- (b) Purchase and lease of used vehicles. Subject to subsection (c)(1) of this section, it shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a public entity which operates a fixed route system to purchase or lease, after the 30th day following July 26, 1990, a used vehicle for use on such system unless such entity makes demonstrated good faith efforts to purchase or lease a used vehicle for use on such system that is readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.
- (c) Remanufactured vehicles
 - (1) General rule. Except as provided in paragraph (2), it shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a public entity which operates a fixed route system
 - (A) to remanufacture a vehicle for use on such system so as to extend its usable life for 5 years or more, which remanufacture begins (or for which the solicitation is made) after the 30th day following July 26, 1990; or
 - (B) to purchase or lease for use on such system a remanufactured vehicle which has been remanufactured so as to extend its usable life for 5 years or more, which purchase or lease occurs after such 30th day and during the period in which the usable life is extended; unless, after remanufacture, the vehicle is, to the maximum extent feasible, readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.
 - (2) Exception for historic vehicles
 - (A) General rule. If a public entity operates a fixed route system any segment of which is included on the National Register of Historic Places and if making a vehicle of historic

サブパート I - 航空機又は特定の鉄道以外の公共交通

第 12141 条 定義

本サブパートにおいて；

- (1) デイモンド対応システム。「デイモンド対応システム」とは、固定路線システムでない指定公共交通を提供するシステムを指す。
- (2) 指定公共交通。「指定公共交通」は、バス、鉄道又はその他の移送手段による（公立学校交通以外の）交通であって（航空機又は都市間若しくは通勤鉄道交通は含まない（本編第 12161 条に定義されている）、公衆に対して、定期的かつ継続して一般的又は特別のサービス（チャーター・サービスを含む）を提供するものを指す。
- (3) 固定路線システム。「固定路線システム」とは、固定したスケジュールに従って、所定の路線に沿って車両が運営される指定公共交通を提供するためのシステムを指す。
- (4) 運営。「運営」とは、固定路線システム又はデイモンド対応システムに関して用いられる場合は、公共事業体と契約若しくはその他の取りきめ又は関係を有する者によるこうしたシステムの運営が含まれる。
- (5) 公立学校交通。「公立学校交通」とは、公立小学校又は中学校及び学校関係活動への往復のための、学校児童生徒、学校職員及び機器のスクールバス車両による交通を指す。
- (6) 長官。「長官」とは、運輸長官を指す。

第 12142 条 固定路線システムを運営する公共事業体

- (a) 新車両の購入及び賃借。固定路線システムを運営する公共事業体が、かかるシステムで使用するための新しいバス、新しい高速鉄道車両、新しい軽便鉄道車両又はその他の新しい車両の購入又は賃借を 1990 年 7 月 26 日以降 30 日以後に提案することは、かかるバス、鉄道車両又はその他の車両が、車椅子の使用者を含む障害者に容易にアクセスされ、かつ使用可能でなければ、本条の目的に照らして差別であるとみなされるものとする。
- (b) 中古車の購入及び賃借。本条(c)(1)に基づき、固定路線システムを運営する公共事業体が 1990 年 7 月 26 日以降 30 日以後にかかるシステムでの使用のために中古車両の購入又は賃借をする場合は、かかるシステムで使用するための中古車両の購入又は賃借に際し、車椅子の使用者を含む障害者に容易にアクセスされ、かつ使用可能であるように、誠意をもって努力したことを、その事業体が立証しない限りは、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別とみなされるものとする。
- (c) 再製車両
 - (1) 総則。(2)に規定されている場合を除き、固定路線システムを運営する公共事業体が以下を行うことは、本編第 12131 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
 - (A) かかるシステムで使用するために、その車両の耐用年数を 5 年以上延長させる再製を 1990 年 7 月 26 日以降 30 日以後に開始すること（又はその発注を行うこと）；又は
 - (B) かかるシステムで使用するために再製車両を購入又は賃借し、その車両はその耐用年数を 5 年以上延長させるよう再製造されたものであり、その購入又は賃借が 1990 年 7 月 26 日以降 30 日以後及び耐用年数の延長期間中になされること。ただし、再製後、その車両が車椅子の使用者を含む障害者にとって最大限に容易にアクセスされ、使用可能であればその限りではない。
 - (2) 歴史的車両についての例外
 - (A) 総則。公共事業体が運営する固定路線システムの一部が全米史跡登録簿に登録されている地域を通り、その一部のみで使用する歴史的な性格を持つ車両を障害者が容易に

character to be used solely on such segment readily accessible to and usable by individuals with disabilities would significantly alter the historic character of such vehicle, the public entity only has to make (or to purchase or lease a remanufactured vehicle with) those modifications which are necessary to meet the requirements of paragraph (1) and which do not significantly alter the historic character of such vehicle.

(B) Vehicles of historic character defined by regulations. For purposes of this paragraph and section 12148(a) of this title, a vehicle of historic character shall be defined by the regulations issued by the Secretary to carry out this subsection.

Sec. 12143. Paratransit as a complement to fixed route service

(a) General rule. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a public entity which operates a fixed route system (other than a system which provides solely commuter bus service) to fail to provide with respect to the operations of its fixed route system, in accordance with this section, paratransit and other special transportation services to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs that are sufficient to provide to such individuals a level of service

(1) which is comparable to the level of designated public transportation services provided to individuals without disabilities using such system; or

(2) in the case of response time, which is comparable, to the extent practicable, to the level of designated public transportation services provided to individuals without disabilities using such system.

(b) Issuance of regulations. Not later than 1 year after July 26, 1990, the Secretary shall issue final regulations to carry out this section.

(c) Required contents of regulations

(1) Eligible recipients of service. The regulations issued under this section shall require each public entity which operates a fixed route system to provide the paratransit and other special transportation services required under this section

(A) (i) to any individual with a disability who is unable, as a result of a physical or mental impairment (including a vision impairment) and without the assistance of another individual (except an operator of a wheelchair lift or other boarding assistance device), to board, ride, or disembark from any vehicle on the system which is readily accessible to and usable by individuals with disabilities;

(ii) to any individual with a disability who needs the assistance of a wheelchair lift or other boarding assistance device (and is able with such assistance) to board, ride, and disembark from any vehicle which is readily accessible to and usable by individuals with disabilities if the individual wants to travel on a route on the system during the hours of operation of the system at a time (or within a reasonable period of such time) when such a vehicle is not being used to provide designated public transportation on the route; and

(iii) to any individual with a disability who has a specific impairment-related condition which prevents such individual from traveling to a boarding location or from a disembarking location on such system;

(B) to one other individual accompanying the individual with the disability; and

(C) to other individuals, in addition to the one individual described in subparagraph (a), accompanying the individual with a disability provided that space for these additional individuals are available on the paratransit vehicle carrying the individual with a disability and that the transportation of such additional individuals will not result in a denial of service to individuals with disabilities.

For purposes of clauses (i) and (ii) of subparagraph (A), boarding or disembarking from a vehicle does not include travel to the boarding location or from the disembarking location.

(2) Service area. The regulations issued under this section shall require the provision of paratransit and special transportation

アクセスでき、使用できるように変更することが、そうした車両の歴史的な性格を大幅に変更することになる場合は、公共事業体は(1)の要件を満たすために必要な改造のみを行い(又は改造を含めて再製車両を購入若しくは賃借し)、その車両の歴史的な性格を大幅に変更することがないようにする。

(B) 規則によって定義された歴史的な性格の車両。本号及び本編第 12148 条(a)の目的に照らして、歴史的な性格を持つ車両は本項を実施するために長官が公布する規則によって定義されるものとする。

第 12143 条 固定路線サービスの補正としての補助的交通

(a) 総則。固定路線システム(通勤バス・サービスのみを提供するシステムを除く)を運営する公共事業体が、その固定路線システムの運営に関して、本条に従って車椅子の利用者を含む障害者に対して、下記の水準に匹敵するサービスを提供しない場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条に基づき、差別であるとみなされるものとする。

(1) かかるシステムを利用する障害のない個人に提供する指定公共交通サービスの水準に匹敵するもの; 又は

(2) 待ち時間については、実行し得る限度まで、このようなシステムを利用する障害のない者に対して提供される指定公共交通サービスの水準に匹敵するもの。

(b) 規則の公布。長官は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、本条を実施するための最終的な規則を公布するものとする。

(c) 規則の必須内容

(1) サービスを受ける資格のある受給者。本条に基づいて公布される規則は、下記の者に対して本条に基づいて要求される補助的交通及びその他の特別運輸サービスを提供するよう、固定路線システムを運営する各公共事業体に対して要求するものとする。

(A) (i) 身体的又は精神的損傷(視覚の損傷を含む)の結果、他の者(車椅子リフト又はその他の乗車補助装置のオペレーターを除く)の助力がなければ、障害者が容易にアクセスできかつ使用可能なシステムの車両への乗車、乗っていること又は下車のできない障害者;

(ii) システムの運行時間中に(又は妥当な時間中に)、障害者がシステム上の路線で移動することを希望しているが、容易にアクセスできかつ使用可能な車両が指定された公共交通機関の路線で使用されていない場合に、かかる車両への乗車、乗っていること又は下車のために車椅子リフト又はその他の乗車補助装置の助力を必要とする(そのような動力があれば乗下車できる)障害者; 及び

(iii) かかるシステム上の乗車場所へ、又は下車場所から、移動することを妨げるような特定の損傷に関連した状態を有する障害者;

(B) 障害者に付き添う者 1 名; 及び

(C) (a) に定める 1 名に加えて、その他複数の者。ただし、障害者を運ぶ補助的交通車両上に、これらの追加の人員のためのスペースがあること、及び、このような追加の人員の輸送の結果、障害者に対するサービスを否定することにならないことを条件とする。

(A)(i) 及び(ii)の目的に照らして、車両への乗車及び車両からの下車には、乗車場所への、又は下車場所からの移動は含まれない。

(2) サービス提供区域。本条に基づいて公布される規則は、固定路線システムを運営する各公共事業体のサービス提供

services required under this section in the service area of each public entity which operates a fixed route system, other than any portion of the service area in which the public entity solely provides commuter bus service.

- (3) Service criteria. Subject to paragraphs (1) and (2), the regulations issued under this section shall establish minimum service criteria for determining the level of services to be required under this section.
- (4) Undue financial burden limitation. The regulations issued under this section shall provide that, if the public entity is able to demonstrate to the satisfaction of the Secretary that the provision of paratransit and other special transportation services otherwise required under this section would impose an undue financial burden on the public entity, the public entity, notwithstanding any other provision of this section (other than paragraph (5)), shall only be required to provide such services to the extent that providing such services would not impose such a burden.
- (5) Additional services. The regulations issued under this section shall establish circumstances under which the Secretary may require a public entity to provide, notwithstanding paragraph (4), paratransit and other special transportation services under this section beyond the level of paratransit and other special transportation services which would otherwise be required under paragraph (4).
- (6) Public participation. The regulations issued under this section shall require that each public entity which operates a fixed route system hold a public hearing, provide an opportunity for public comment, and consult with individuals with disabilities in preparing its plan under paragraph (7).
- (7) Plans. The regulations issued under this section shall require that each public entity which operates a fixed route system
- (A) within 18 months after July 26, 1990, submit to the Secretary, and commence implementation of, a plan for providing paratransit and other special transportation services which meets the requirements of this section; and
- (B) on an annual basis thereafter, submit to the Secretary, and commence implementation of, a plan for providing such services.
- (8) Provision of services by others. The regulations issued under this section shall
- (A) require that a public entity submitting a plan to the Secretary under this section identify in the plan any person or other public entity which is providing a paratransit or other special transportation service for individuals with disabilities in the service area to which the plan applies; and
- (B) provide that the public entity submitting the plan does not have to provide under the plan such service for individuals with disabilities.
- (9) Other provisions. The regulations issued under this section shall include such other provisions and requirements as the Secretary determines are necessary to carry out the objectives of this section.

(d) Review of plan

- (1) General rule. The Secretary shall review a plan submitted under this section for the purpose of determining whether or not such plan meets the requirements of this section, including the regulations issued under this section.
- (2) Disapproval. If the Secretary determines that a plan reviewed under this subsection fails to meet the requirements of this section, the Secretary shall disapprove the plan and notify the public entity which submitted the plan of such disapproval and the reasons therefor.
- (3) Modification of disapproved plan. Not later than 90 days after the date of disapproval of a plan under this subsection, the public entity which submitted the plan shall modify the plan to meet the requirements of this section and shall submit to the Secretary, and commence implementation of, such modified plan.

(e) "Discrimination" defined. As used in subsection (a) of this section, the term "discrimination" includes

- (1) a failure of a public entity to which the regulations issued under this section apply to submit, or commence

区域中、その公共事業体のみが通勤バス・サービスを提供している部分以外の場所において、本条に基づいて要求される補助的交通及び特別交通サービスを提供することを義務付けるものとする。

- (3) サービスの規準。(1)及び(2)に従い、本条に基づいて公布される規則は、本条が要求するサービスの水準を決定するための最低サービス規準を設けるものとする。
- (4) 過度な財政的負担の制限。本条に基づいて公布される規則は、公共事業体が、本条に基づいて要求される補助的交通及びその他の特別交通サービスを提供すると、その公共事業体に過度な財政的負担を課することになる旨、長官に対して十分に立証できる場合は、その公共事業体は、本条の他の規定((5)以外)にかかわらず、サービスを提供しても負担を課することとならない程度において、かかるサービスを提供することだけが要求されることを規定するものとする。
- (5) 追加のサービス。本条に基づいて公布される規則は、(4)の規定にかかわらず、公共事業体が(4)に基づいて要求されることとなる補助的交通及びその他の特別交通サービスを提供することを、長官が要求できるような状況を設定するものとする。
- (6) 公衆の参加。本条に基づいて公布される規則は、固定路線システムを運行する各公共事業体が、(7)に基づく計画の策定にあたって、公聴会を開催し、公衆の意見発表の機会を提供し、障害者と協議することを義務づけるものとする。
- (7) 計画。本条に基づいて公布される規則は、固定路線システムを運営する各公共事業体が、下記を行うよう義務付ける
- (A) 1990年7月26日以降18ヶ月以内に、本条の要件を満足する補助的交通及びその他の特別交通サービスを提供するための計画を長官に提出し、その実行を開始すること；及び
- (B) それ以降毎年、そのサービスの提供のための計画を長官に提出し、その実行を開始すること。
- (8) 他の者によるサービスの提供。本条に基づいて公布される規則は、以下を行うものとする
- (A) 本条に基づいて長官に対して計画を提出する公共事業体が、計画の中において、計画が適用されるサービス提供区域中、障害者のために補助的交通又はその他の特別交通サービスを提供している他の者又は他の公共事業体を記載するよう要求すること；及び
- (B) 計画を提出する公共事業体が、当該計画に基づいて、他の者による障害者のためのサービスを提供しなければならないわけではないことを規定すること。
- (9) 雑則。本条に基づいて公布される規則は、長官が、本条の目的を実施するために必要であると認めたその他の規定及び要件を含むものとする。

(d) 計画の検討

- (1) 総則。長官は、本条に基づいて提出された計画を、その計画が、本条に基づいて公布される規則も含めて、本条の要件に従っているか否かを判定することを目的として検討を行うものとする。
- (2) 非承認。長官が本項に基づいて検討した計画が本条の要件に従っていないと判定した場合は、長官は、その計画を非承認とし、その計画を提出した公共事業体に対して、かかる非承認とその理由を通告するものとする。
- (3) 非承認の計画の修正。計画を提出した公共事業体は、本項に基づく計画の非承認の日以降90日以内に、本条の要件に従うように計画を修正するものとし、その修正済みの計画を長官に提出して実施を開始するものとする。

(e) 「差別」の定義。本条(a)における「差別」という用語は以下を含む

- (1) 本条に基づいて公布された規則の適用対象たる公共事業体が、本条(c)(6)及び(c)(7)にしたがって計画を提出するこ

implementation of, a plan in accordance with subsections (c)(6) and (c)(7) of this section;

- (2) a failure of such entity to submit, or commence implementation of, a modified plan in accordance with subsection (d) (3) of this section;
- (3) submission to the Secretary of a modified plan under subsection (d)(3) of this section which does not meet the requirements of this section; or
- (4) a failure of such entity to provide paratransit or other special transportation services in accordance with the plan or modified plan the public entity submitted to the Secretary under this section.

(f) Statutory construction. Nothing in this section shall be construed as preventing a public entity

- (1) from providing paratransit or other special transportation services at a level which is greater than the level of such services which are required by this section,
- (2) from providing paratransit or other special transportation services in addition to those paratransit and special transportation services required by this section, or
- (3) from providing such services to individuals in addition to those individuals to whom such services are required to be provided by this section.

Sec. 12144. Public entity operating a demand responsive system

If a public entity operates a demand responsive system, it shall be considered discrimination, for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, for such entity to purchase or lease a new vehicle for use on such system, for which a solicitation is made after the 30th day following July 26, 1990, that is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, unless such system, when viewed in its entirety, provides a level of service to such individuals equivalent to the level of service such system provides to individuals without disabilities.

Sec. 12145. Temporary relief where lifts are unavailable

(a) Granting. With respect to the purchase of new buses, a public entity may apply for, and the Secretary may temporarily relieve such public entity from the obligation under section 12142(a) or 12144 of this title to purchase new buses that are readily accessible to and usable by individuals with disabilities if such public entity demonstrates to the satisfaction of the Secretary

- (1) that the initial solicitation for new buses made by the public entity specified that all new buses were to be lift-equipped and were to be otherwise accessible to and usable by individuals with disabilities;
- (2) the unavailability from any qualified manufacturer of hydraulic, electromechanical, or other lifts for such new buses;
- (3) that the public entity seeking temporary relief has made good faith efforts to locate a qualified manufacturer to supply the lifts to the manufacturer of such buses in sufficient time to comply with such solicitation; and
- (4) that any further delay in purchasing new buses necessary to obtain such lifts would significantly impair transportation services in the community served by the public entity.

(b) Duration and notice to Congress. Any relief granted under subsection (a) of this section shall be limited in duration by a specified date, and the appropriate committees of Congress shall be notified of any such relief granted.

(c) Fraudulent application. If, at any time, the Secretary has reasonable cause to believe that any relief granted under subsection (a) of this section was fraudulently applied for, the Secretary shall

- (1) cancel such relief if such relief is still in effect; and
- (2) take such other action as the Secretary considers appropriate.

Sec. 12146. New facilities

とを怠り、又は当該計画の実施開始を怠ること；

(2) かかる事業体が、本条(d)(3)にしたがって修正計画を提出することを怠り、又は当該修正計画の実行開始を怠ること；

(3) 本条(d)(3)に基づく修正された計画を長官に提出したが、本条の要件を満たしていないこと；又は

(4) 公共事業体が本条に基づいて長官に提出した計画や修正計画にしたがって補助的交通又は他の特別交通サービスを提供することを怠ること

(f) 法的解釈。 本条のいかなる規定も、公共事業体が下記を行うことを妨げるものと解釈してはならない

(1) 本条で要求されるサービスの水準よりも高い水準の補助的交通又はその他の特別交通サービスを提供すること、

(2) 本条で要求される補助的交通及び特別交通サービスのほかに、補助的交通又はその他特別交通サービスを提供すること、又は

(3) 本条によるサービス提供義務の対象である個人に加え、その他の個人にそうしたサービスを提供すること。

第 12144 条 デイマンド対応システムを運営する公共事業体

公共事業体がデイマンド対応システムを運営する場合、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、かかるシステムに使用される新車両購入又は賃借の提案が 1990 年 7 月 26 日以降 30 日以後になされ、車椅子使用者を含めた障害者にとって容易にアクセスでき、かつ使用可能なものでない場合は、差別とみなされる。ただし、かかるシステムが全体的に見て、障害のない者に対するサービスと同じ水準のサービスを提供する場合を除く。

第 12145 条 リフト設置義務の一時的免除

(a) 許可。 新しいバスの購入に関して、公共事業体が下記の事情を長官に対して十分に立証した場合は、公共事業体は本編 12142 条(a)又は 12144 条に基づく、障害者が容易にアクセスでき、かつ利用可能な新しいバスを購入する義務の一時的免除を申請することができ、長官はそのような免除を与えることができる

(1) 公共事業体によってなされた新しいバスの当初の発注によれば、すべての新しいバスにリフトが備えられるはずであり、かつその他の方法で障害者によるアクセスを可能にし、使用できるようにするはずであることが指定されていたこと；

(2) そのような新しいバスのための油圧式、電気機械式その他のリフトが、購入に適するいかなるメーカーからも入手できないこと；

(3) 一時的免除を求める公共事業体が、発注に際し十分な時間的余裕を持って、そのバスのメーカーにリフトを供給できる適切な製造会社を探すために誠意をもって努力したこと；及び

(4) そのようなリフトを入手するために、新しいバスの購入がさらに遅延し、その公共事業体のサービス提供地域における交通サービスが著しく妨げられること。

(b) 有効期間及び議会への届出。(a)に基づいて与えられる免除の有効期間は、指定された日付までに限定されており、そのような免除が与えられた場合は、議会の該当する委員会に届け出るものとする。

(c) 不正申請。(a)に基づいて与えられた免除が不正に申請されたものであると信ずるに足る合理的な根拠がある場合は、長官は、いつでも、下記を行うものとする

(1) かかる免除が依然として有効である場合は、それを取り消すこと；及び

(2) 長官が適当とみなすその他の措置を講ずること。

第 12146 条 新設の施設

For purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, it shall be considered discrimination for a public entity to construct a new facility to be used in the provision of designated public transportation services unless such facility is readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.

Sec. 12147. Alterations of existing facilities

- (a) General rule. With respect to alterations of an existing facility or part thereof used in the provision of designated public transportation services that affect or could affect the usability of the facility or part thereof, it shall be considered discrimination, for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, for a public entity to fail to make such alterations (or to ensure that the alterations are made) in such a manner that, to the maximum extent feasible, the altered portions of the facility are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, upon the completion of such alterations. Where the public entity is undertaking an alteration that affects or could affect usability of or access to an area of the facility containing a primary function, the entity shall also make the alterations in such a manner that, to the maximum extent feasible, the path of travel to the altered area and the bathrooms, telephones, and drinking fountains serving the altered area, are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, upon completion of such alterations, where such alterations to the path of travel or the bathrooms, telephones, and drinking fountains serving the altered area are not disproportionate to the overall alterations in terms of cost and scope (as determined under criteria established by the Attorney General).
- (b) Special rule for stations
- (1) General rule. For purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, it shall be considered discrimination for a public entity that provides designated public transportation to fail, in accordance with the provisions of this subsection, to make key stations (as determined under criteria established by the Secretary by regulation) in rapid rail and light rail systems readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.
- (2) Rapid rail and light rail key stations
- (A) Accessibility. Except as otherwise provided in this paragraph, all key stations (as determined under criteria established by the Secretary by regulation) in rapid rail and light rail systems shall be made readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as soon as practicable but in no event later than the last day of the 3-year period beginning on July 26, 1990.
- (B) Extension for extraordinarily expensive structural changes. The Secretary may extend the 3-year period under subparagraph (A) up to a 30-year period for key stations in a rapid rail or light rail system which stations need extraordinarily expensive structural changes to, or replacement of, existing facilities; except that by the last day of the 20th year following July 26, 1990, at least 2/3 of such key stations must be readily accessible to and usable by individuals with disabilities.
- (3) Plans and milestones. The Secretary shall require the appropriate public entity to develop and submit to the Secretary a plan for compliance with this subsection
- (A) that reflects consultation with individuals with disabilities affected by such plan and the results of a public hearing and public comments on such plan, and
- (B) that establishes milestones for achievement of the requirements of this subsection.

Sec. 12148. Public transportation programs and activities in existing facilities and one car per train rule

- (a) Public transportation programs and activities in existing facilities

公共事業体が指定された公共交通サービスの提供に使用されるべき新しい施設を建設した場合、その施設が車椅子の利用者も含んだ障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能なものでなければ、本編 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

第 12147 条 既存施設の改変

- (a) 総則。 指定公共交通サービスの提供のために使用される既存の施設又はその一部の使い勝手に影響を及ぼし、又は影響を及ぼす可能性のあるような改変に関しては、公共事業体が、その改変の完了時に、施設の改変部分が、実行可能な最大限度まで、車椅子の利用者を含む障害者がアクセスでき、かつ使用可能なものとなるような方法で、かかる改変を行うこと（又は改変が行われることを確保すること）を怠る場合は、本編第 12132 条及び第 29 編 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。公共事業体が、主要機能を含む施設の敷地の使い勝手又はその敷地へのアクセスに影響を及ぼし、又は影響を及ぼす可能性のあるような改変を行おうとする場合にも、事業体は、その敷地への通路又はその敷地内で使用するトイレ、電話及び水飲み場に対する改変が、費用及び範囲の点において、改変工事全体と釣り合いでなければ（司法長官が定める規準による）、改変の完了時において、改変された敷地への通路及び改変された敷地で使用するトイレ、電話及び水飲み場が、実行可能な最大限度まで、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であるような方法で改変を行うものとする。
- (b) 駅の場合の特例
- (1) 総則。 指定公共交通サービスを提供する公共事業体が、本項の規定にしたがって、高速鉄道システム及び軽便鉄道システム中の主要駅（長官が規則によって定める規準による）を、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であることを怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
- (2) 高速鉄道及び軽便鉄道の主要駅
- (A) アクセシビリティ。 本号で別段の定めがある場合を除き、高速鉄道システム及び軽便鉄道システムにおけるすべての主要駅（長官が規則によって定める規準による）は、1990 年 7 月 26 日から起算して 3 年の期間の最終日まで、実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であるようにするものとする。
- (B) 特に莫大な費用を要する構造変更のための期間延長。 既存の施設の構造上の変更又は移転に莫大な費用を要する高速鉄道システム又は軽便鉄道システム中の主要駅については、長官は、(A) に定める 3 年との期間を、30 年までの期間に延長することができる。ただし、1990 年 7 月 26 日以降 20 年以内に、かかる主要駅の少なくとも 2/3 は、障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能な状態になっていなければならない。
- (3) 計画及び進捗目標。 長官は、該当する公共事業体に対して、本項を遵守するための、下記の条件をみたす計画を作成し、長官に提出するよう要求するものとする
- (A) かかる計画の影響をこうむる障害者との協議、及び、かかる計画に関する公聴会及び公衆の意見を反映すること、並びに
- (B) 本項の要件達成の進捗目標を設定すること。

第 12148 条 既存施設における公共交通事業及び一列車一車両ルール

- (a) 既存施設における公共交通事業
- (1) 総則。 指定公共交通サービスの提供に使用される既存

- (1) In general. With respect to existing facilities used in the provision of designated public transportation services, it shall be considered discrimination, for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, for a public entity to fail to operate a designated public transportation program or activity conducted in such facilities so that, when viewed in the entirety, the program or activity is readily accessible to and usable by individuals with disabilities.
- (2) Exception. Paragraph (1) shall not require a public entity to make structural changes to existing facilities in order to make such facilities accessible to individuals who use wheelchairs, unless and to the extent required by section 12147(a) of this title (relating to alterations) or section 12147(a) of this title (relating to key stations).
- (3) Utilization. Paragraph (1) shall not require a public entity to which paragraph (2) applies, to provide to individuals who use wheelchairs services made available to the general public at such facilities when such individuals could not utilize or benefit from such services provided at such facilities.

(b) One car per train rule

- (1) General rule. Subject to paragraph (2), with respect to 2 or more vehicles operated as a train by a light or rapid rail system, for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, it shall be considered discrimination for a public entity to fail to have at least 1 vehicle per train that is accessible to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as soon as practicable but in no event later than the last day of the 5-year period beginning on the effective date of this section.
- (2) Historic trains. In order to comply with paragraph (1) with respect to the remanufacture of a vehicle of historic character which is to be used on a segment of a light or rapid rail system which is included on the National Register of Historic Places, if making such vehicle readily accessible to and usable by individuals with disabilities would significantly alter the historic character of such vehicle, the public entity which operates such system only has to make (or to purchase or lease a remanufactured vehicle with) those modifications which are necessary to meet the requirements of section 12142(c)(1) of this title and which do not significantly alter the historic character of such vehicle.

Sec. 12149. Regulations

- (a) In general. Not later than 1 year after July 26, 1990, the Secretary of Transportation shall issue regulations, in an accessible format, necessary for carrying out this subpart (other than section 12143 of this title).
- (b) Standards. The regulations issued under this section and section 12143 of this title shall include standards applicable to facilities and vehicles covered by this part. The standards shall be consistent with the minimum guidelines and requirements issued by the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board in accordance with section 12204 of this title.

Sec. 12150. Interim accessibility requirements

If final regulations have not been issued pursuant to section 12149 of this title, for new construction or alterations for which a valid and appropriate State or local building permit is obtained prior to the issuance of final regulations under such section, and for which the construction or alteration authorized by such permit begins within one year of the receipt of such permit and is completed under the terms of such permit, compliance with the Uniform Federal Accessibility Standards in effect at the time the building permit is issued shall suffice to satisfy the requirement that facilities be readily accessible to and usable by persons with disabilities as required under sections 12146 and 12147 of this title, except that, if such final regulations have not been issued one year after the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board has issued the supplemental minimum guidelines required under section 12204(a) of this title, compliance with such supplemental minimum guidelines shall be necessary to satisfy the

施設に関しては、公共事業体が、全体としてみて、事業が障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能となるように、これらの施設において行われる指定公共交通事業を運営することを怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

- (2) 例外。(1)は、本編第 12147 条(a) (改変に関して) 又は本編第 12147 条(a) (主要駅に関して) が義務付ける場合と程度を超えて、車椅子を使用する障害者がアクセスできるように既存の施設に構造上の変更を加えるよう、公共事業体に義務付けるものではないものとする。
- (3) 利用。(1)は、車椅子の利用者がかかる施設で提供されるサービスが利用できず、又はサービスの利益を受けられない場合に、当該車いす利用者に対してかかる施設で一般公衆に提供されるサービスを提供することを、(2)が適用される公共事業体に義務付けるものではないものとする。

(b) 一列車一車両ルール

- (1) 総則。(2)にしたがって、軽便鉄道又は高速鉄道によって列車として運営されている 2 台又はそれ以上の車両に関しては、実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、本条の発効の日から起算して 5 年間の最終日までに、公共事業体が車椅子の利用者を含む障害者がアクセスすることのできる少なくとも 1 台の車両を各列車に配置することを怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
- (2) 歴史的列車。全米史跡登録所に登録されている軽便鉄道システム又は高速鉄道システムの一部で使用するための歴史的格の車両の再製に関して(1)にしたがうため、かかる車両を障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能にすることによって、これらの車両の歴史的格が大幅な変更をこうむることになる場合は、かかるシステムを運営する公共事業体は、本編第 12142 条(c)(1)の要件をみたし、かつ、それらの車両の歴史的格を大幅には変更しない程度の改造を行うことで (又はそうした改造をして再製された車両を購入若しくは賃借すること) のみで足りるものとする。

第 12149 条 規則

- (a) 総則。運輸長官は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、本サブパート (本編第 12143 条を除く) を施行するために必要な規則を、アクセス可能な様式で公布するものとする。
- (b) 基準。本条及び本編第 12143 条に基づいて公布される規則は、本パートの対象となる施設及び車両に適用される基準を含むものとする。この基準は、本編第 12204 条に従って建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会が公布する最低指針及び要件と一貫性を持たせるものとする。

第 12150 条 アクセシビリティに関する暫定的要件

本編第 12149 条に基づく最終規則の公布が行われず、有効かつ該当する州又は地方自治体の建築物を新築又は改築するための許可が本編第 12149 条に従う最終規則の公布前において、そしてかかる許可により認められた建築又は改築が許可交付後 1 年以内に開始され、許可の条件に従って完了した新しい建設又は改築について本編第 12149 条に従う最終規則が公布されない場合は、建築許可が発効されたときに効力を持つ統一連邦アクセシビリティ基準を遵守すれば、その施設が本編第 12146 条及び第 12147 条で規定している障害者が容易にアクセスでき使用可能な施設という要件を満たすには十分であるものとする。ただし、建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会が本編第 12204 条(a)による補足の最低指針を公布した 1 年後にかかる最終規則が公布されない場合には、最終規則の公布に先立って、障害者が容易にアクセスでき、使用可能な施設という要件を満たすためには、かかる補足の最低指針の遵守が必要である。

requirement that facilities be readily accessible to and usable by persons with disabilities prior to issuance of the final regulations.

Subpart II - Public Transportation by Intercity and Commuter Rail

Sec. 12161. Definitions

As used in this subpart:

- (1) Commuter authority. The term "commuter authority" has the meaning given such term in section 24102(4) of title 49.
- (2) Commuter rail transportation. The term "commuter rail transportation" has the meaning given the term "commuter rail passenger transportation" in section 24102(5) of title 49.
- (3) Intercity rail transportation. The term "intercity rail transportation" means transportation provided by the National Railroad Passenger Corporation.
- (4) Rail passenger car. The term "rail passenger car" means, with respect to intercity rail transportation, single-level and bi-level coach cars, single-level and bi-level dining cars, single-level and bi-level sleeping cars, single-level and bi-level lounge cars, and food service cars.
- (5) Responsible person. The term "responsible person" means
 - (A) in the case of a station more than 50 percent of which is owned by a public entity, such public entity;
 - (B) in the case of a station more than 50 percent of which is owned by a private party, the persons providing intercity or commuter rail transportation to such station, as allocated on an equitable basis by regulation by the Secretary of Transportation; and
 - (C) in a case where no party owns more than 50 percent of a station, the persons providing intercity or commuter rail transportation to such station and the owners of the station, other than private party owners, as allocated on an equitable basis by regulation by the Secretary of Transportation.
- (6) Station. The term "station" means the portion of a property located appurtenant to a right-of-way on which intercity or commuter rail transportation is operated, where such portion is used by the general public and is related to the provision of such transportation, including passenger platforms, designated waiting areas, ticketing areas, restrooms, and, where a public entity providing rail transportation owns the property, concession areas, to the extent that such public entity exercises control over the selection, design, construction, or alteration of the property, but such term does not include flag stops.

Sec. 12162. Intercity and commuter rail actions considered discriminatory

(a) Intercity rail transportation

- (1) One car per train rule. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person who provides intercity rail transportation to fail to have at least one passenger car per train that is readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, in accordance with regulations issued under section 12164 of this title, as soon as practicable, but in no event later than 5 years after July 26, 1990.
- (2) New intercity cars
 - (A) General rule. Except as otherwise provided in this subsection with respect to individuals who use wheelchairs, it shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person to purchase or lease any new rail passenger cars for use in intercity rail transportation, and for which a solicitation is made later than 30 days after July 26, 1990, unless all such rail cars are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as prescribed by the Secretary of Transportation in regulations issued under section 12164 of this title.
 - (B) Special rule for single-level passenger coaches for individuals who use wheelchairs. Single-level passenger coaches shall be required to
 - (i) be able to be entered by an individual who uses a wheelchair;

サブパート II - 都市間鉄道及び通勤鉄道による公共交通

第 12161 条 定義

本サブパートにおける用語の定義

- (1) 通勤交通機関主管官庁。「通勤交通機関主管官庁」とは、第 49 編第 24102 条(4)における用語と同じである。
- (2) 通勤鉄道交通。「通勤鉄道交通」とは第 49 編第 24102 条(5)における「通勤鉄道乗客交通」と同じ意味である。
- (3) 都市間鉄道交通。「都市間鉄道交通」とは全米鉄道旅客公社が提供する輸送を意味する。
- (4) 鉄道乗客車両。「鉄道乗客車両」とは、都市間鉄道交通に関して、1 階型及び 2 階型普通乗客用車両、1 階型及び 2 階型食堂車両、1 階型及び 2 階型寝台車両、1 階型及び 2 階型ラウンジ車両並びに食事サービス車両を意味する。
- (5) 担当者。「担当者」とは、下記を意味する
 - (A) 50%以上が公共事業体に所有されている駅の場合は、その事業体；
 - (B) 50%以上が民間当事者によって所有されている場合は、運輸長官の規則による公平な割振りに従って、駅に都市間又は通勤鉄道交通を提供する者；及び
 - (C) 50%以上を所有している者のない場合は、運輸長官の規則による公平な割振りに従って、駅に都市間又は通勤鉄道交通を提供する者及び民間当事者たる所有者以外の駅の所有者。
- (6) 駅。「駅」とは、都市間又は通勤鉄道交通が運営されている路線敷に付属する場所にある不動産の一部であって、その部分が一般公衆に利用され、かかる交通の提供に関連している場合を意味する。これには、乗客用プラットホーム、指定待合場所、改札場所、手洗所、及び鉄道交通を提供している公共事業体がこの不動産を所有している場合は、その公共事業体が不動産の選択設計、建設、又は改変についての管理権を行使する限度において売店が含まれるが、この用語には信号停車駅は含まれない。

第 12162 条 都市間鉄道及び通勤鉄道において差別とみなされる行為

(a) 都市間鉄道交通

- (1) 一列車一車両ルール。都市間鉄道交通を提供する者が本編第 12164 条の規則にしたがい、実行できる限りすみやかに、いかなる場合でも、1990 年 7 月 26 日以降 5 年の間に、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき使用可能な乗客用車両を少なくとも一列車につき一車両設けることを怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
- (2) 新しい都市間車両
 - (A) 総則。車椅子の利用者に関して本項に別段の定めがある場合を除き、個人が都市間鉄道交通のために新しい鉄道乗客用車両を購入又は貸借し、その発注が 1990 年 7 月 26 日以降 30 日以後に行われたならば、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。ただし、かかる鉄道車両が車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能な場合を除く。
 - (B) 1 階型普通乗客用車両の車椅子利用者のための特則。1 階型普通乗客用車両には、下記の事項を義務付けるものとする
 - (i) 車椅子の利用者が入ることができること；
 - (ii) 車椅子を駐車し、固定するスペースがあること；
 - (iii) 車椅子に乗った乗客が移行できる座席、及びその乗客の車椅子を折りたたみ、収容するスペースがあること；並びに

- (ii) have space to park and secure a wheelchair;
 - (iii) have a seat to which a passenger in a wheelchair can transfer, and a space to fold and store such passenger's wheelchair; and
 - (iv) have a restroom usable by an individual who uses a wheelchair, only to the extent provided in paragraph (3).
- (C) Special rule for single-level dining cars for individuals who use wheelchairs. Single-level dining cars shall not be required to
- (i) be able to be entered from the station platform by an individual who uses a wheelchair; or
 - (ii) have a restroom usable by an individual who uses a wheelchair if no restroom is provided in such car for any passenger.
- (D) Special rule for bi-level dining cars for individuals who use wheelchairs. Bi-level dining cars shall not be required to
- (i) be able to be entered by an individual who uses a wheelchair;
 - (ii) have space to park and secure a wheelchair;
 - (iii) have a seat to which a passenger in a wheelchair can transfer, or a space to fold and store such passenger's wheelchair; or
 - (iv) have a restroom usable by an individual who uses a wheelchair.
- (3) Accessibility of single-level coaches
- (A) General rule. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person who provides intercity rail transportation to fail to have on each train which includes one or more single-level rail passenger coaches
- (i) a number of spaces
 - (I) to park and secure wheelchairs (to accommodate individuals who wish to remain in their wheelchairs) equal to not less than one-half of the number of single-level rail passenger coaches in such train; and
 - (II) to fold and store wheelchairs (to accommodate individuals who wish to transfer to coach seats) equal to not less than one-half of the number of single-level rail passenger coaches in such train, as soon as practicable, but in no event later than 5 years after July 26, 1990; and
 - (ii) a number of spaces
 - (I) to park and secure wheelchairs (to accommodate individuals who wish to remain in their wheelchairs) equal to not less than the total number of single-level rail passenger coaches in such train; and
 - (II) to fold and store wheelchairs (to accommodate individuals who wish to transfer to coach seats) equal to not less than the total number of single-level rail passenger coaches in such train, as soon as practicable, but in no event later than 10 years after July 26, 1990.
- (B) Location. Spaces required by subparagraph (A) shall be located in single-level rail passenger coaches or food service cars.
- (C) Limitation. Of the number of spaces required on a train by subparagraph (A), not more than two spaces to park and secure wheelchairs nor more than two spaces to fold and store wheelchairs shall be located in any one coach or food service car.
- (D) Other accessibility features. Single-level rail passenger coaches and food service cars on which the spaces required by subparagraph (A) are located shall have a restroom usable by an individual who uses a wheelchair and shall be able to be entered from the station platform by an individual who uses a wheelchair.
- (4) Food service
- (A) Single-level dining cars. On any train in which a single-level dining car is used to provide food service
- (i) if such single-level dining car was purchased after July 26, 1990, table service in such car shall be provided to a passenger who uses a wheelchair if
 - (I) the car adjacent to the end of the dining car through which a wheelchair may enter is itself accessible to a wheelchair;
 - (II) such passenger can exit to the platform from the car such passenger occupies, move down the platform, and enter the adjacent accessible car described in subclause (I) without
 - (iv) (3)に規定されている限度において、車椅子の利用者が使用できる手洗所があること
- (C) 1階型食堂車両の車椅子利用者のための特則。1階型食堂車両には、以下が義務づけられることはない
- (i) 車椅子利用者が駅のプラットフォームから入ることができること；又は
 - (ii) 乗客用手洗所が車両にひとつも備えられていない場合、車椅子利用者が使用できる手洗所があること。
- (D) 2階型食堂車両の車椅子利用者のための特則。2階型食堂車両には、以下が義務づけられることはない
- (i) 車椅子利用者が入ることができること；
 - (ii) 車椅子を駐車し、固定するスペースがあること；
 - (iii) 車椅子に乗った乗客が移行できる座席、及びその乗客の車椅子を折りたたみ、収容するスペースがあること；又は
 - (iv) 車椅子利用者が使用できる手洗所があること。
- (3) 1階型車両のアクセシビリティ
- (A) 総則。都市間鉄道交通を提供する者が、一台又はそれ以上の1階型鉄道乗客用普通車両を含む各列車について、下記を設けない場合は、本編第12132条及び第29編第794条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
- (i) 以下の数のスペース
 - (I) 列車中の1階型鉄道乗客用普通車両の数の半分を下回らない数の、車椅子を駐車し、固定するスペース（自分の車椅子に坐ったままではないと思う人への配慮として）；及び
 - (II) 列車中の1階型鉄道乗客用普通車両の数の半分を下回らない数の、車椅子を折りたたみ、収容するスペース（普通車両のシートに移りたいと思う人への配慮として）。実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、1990年7月26日以降5年以内に設けるものとする。
 - (ii) スペースの数
 - (I) 列車中の1階型鉄道乗客用普通車両の数の全数を下回らない数の、車椅子を駐車し、固定するスペース（自分の車椅子に乗ったままではないという人への配慮として）；及び
 - (II) 列車中の1階型鉄道乗客用普通車両の数の全数を下回らない数の、車椅子を折りたたみ、収容するスペース（普通車両のシートに移りたいと思う人への配慮として）。実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、1990年7月26日以降10年以内に設けるものとする。
- (B) 場所。(A)で要求されるスペースは、1階型鉄道乗客用普通車両又は食事サービス車両に設けるものとする。
- (C) 制限。(A)によって列車について要求されるスペースの数のうち、一台の普通車両又は一台の食事サービス車両に設けるスペースの数の数について、車椅子の駐車及び固定用スペースは2ヶ所以内、車椅子の折りたたみ及び収容スペースも2ヶ所以内とする。
- (D) アクセシビリティ雑則。(A)で要求されるスペースが設けられた1階型鉄道乗客用普通車両及び食事サービス車両は、車椅子の利用者が使用できる手洗所を有するものとし、車椅子の利用者が駅のプラットフォームから入ることができるべきものとする。
- (4) 食事サービス
- (A) 1階型食堂車両。食事サービスを提供するために1階型食堂車両が用いられている列車については、
- (i) 1階型食堂車両が1990年7月26日以降に購入されたものであり、かつ下記に該当する場合は、車椅子を使用する乗客に対して、その車両中でテーブルサービスを提供するものとする
 - (I) 車椅子の進入通路となりえる食堂車両の端部に隣接する車両が、それ自体、車椅子でアクセスできる場合；
 - (II) 列車が駅構内で移動することなく、乗客が乗車している車両からプラットフォームに出ることができ、プラ

- the necessity of the train being moved within the station; and
- (III) space to park and secure a wheelchair is available in the dining car at the time such passenger wishes to eat (if such passenger wishes to remain in a wheelchair), or space to store and fold a wheelchair is available in the dining car at the time such passenger wishes to eat (if such passenger wishes to transfer to a dining car seat); and
- (ii) appropriate auxiliary aids and services, including a hard surface on which to eat, shall be provided to ensure that other equivalent food service is available to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, and to passengers traveling with such individuals. Unless not practicable, a person providing intercity rail transportation shall place an accessible car adjacent to the end of a dining car described in clause (I) through which an individual who uses a wheelchair may enter.
- (B) Bi-level dining cars. On any train in which a bi-level dining car is used to provide food service
- (i) if such train includes a bi-level lounge car purchased after July 26, 1990, table service in such lounge car shall be provided to individuals who use wheelchairs and to other passengers; and
- (ii) appropriate auxiliary aids and services, including a hard surface on which to eat, shall be provided to ensure that other equivalent food service is available to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, and to passengers traveling with such individuals.
- (b) Commuter rail transportation
- (1) One car per train rule. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person who provides commuter rail transportation to fail to have at least one passenger car per train that is readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, in accordance with regulations issued under section 12164 of this title, as soon as practicable, but in no event later than 5 years after July 26, 1990.
- (2) New commuter rail cars
- (A) General rule. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person to purchase or lease any new rail passenger cars for use in commuter rail transportation, and for which a solicitation is made later than 30 days after July 26, 1990, unless all such rail cars are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as prescribed by the Secretary of Transportation in regulations issued under section 12164 of this title.
- (B) Accessibility. For purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, a requirement that a rail passenger car used in commuter rail transportation be accessible to or readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, shall not be construed to require
- (i) a restroom usable by an individual who uses a wheelchair if no restroom is provided in such car for any passenger;
- (ii) space to fold and store a wheelchair; or
- (iii) a seat to which a passenger who uses a wheelchair can transfer.
- (c) Used rail cars. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person to purchase or lease a used rail passenger car for use in intercity or commuter rail transportation, unless such person makes demonstrated good faith efforts to purchase or lease a used rail car that is readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as prescribed by the Secretary of Transportation in regulations issued under section 12164 of this title.
- (d) Remanufactured rail cars
- (1) Remanufacturing. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person to remanufacture a rail passenger car for use in

- ットホームから降りることができ、(I)に定める隣接するアクセス可能な車両に入ることができる場合；及び
- (III) 乗客が食事をしたいときに（その乗客が車椅子に坐ったままでいたい場合）、車椅子の駐車及び固定のためのスペースが食堂車両中で得られ、又は、乗客が食事をしたい時に（乗客が食堂車両のシートに移りたい場合）、車椅子を折りたたんで収容するためのスペースが、食堂車両中で得られる場合；並びに
- (ii) 車椅子の利用者を含む障害者、及び障害者に同伴して旅行する乗客に対して、他の同等の食事サービスが提供されるように、食卓となる硬い表面を含む適切な補助手段及びサービスを提供するものとする。実行不可能な場合を除き、都市間鉄道交通を提供する者は、車椅子の利用者が通過して進入することのできる、(I)に定めた食堂車両の端部に隣接して、アクセス可能な車両を設けるものとする。
- (B) 2階型食堂車両。 食事サービスを提供するために2階型食堂車両が用いられている列車においては、
- (i) 1990年7月26日以降に購入した2階型ラウンジ車両を含む列車の場合、車椅子の利用者及びその他の乗客に対して、ラウンジ車両中でテーブルサービスを提供するものとする；及び
- (ii) 車椅子の利用者を含む障害者、及び障害者に同伴して旅行する乗客に対して、他の同等の食事サービスが提供されるように、食卓となる硬い表面を含む適切な補助手段及びサービスを提供するものとする。
- (b) 通勤鉄道交通
- (1) 一列車一車両ルール。 通勤鉄道交通を提供する者が、実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、1990年7月26日以降5年以内に、本編第12164条に基づき公布される規則にしたがい、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能な車両を少なくとも一台各列車に設けることを怠った場合は、本編第12132条及び第29編第794条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
- (2) 新しい通勤鉄道車両
- (A) 総則。 通勤鉄道交通のための新しい乗客用車両を購入又は賃借する者が、その発注を1990年7月26日以降30日以後に行った場合、それが本編第12164条に基づいて公布される規則において運輸長官が定める通り、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能という条件を満たさない場合は、本編第12132条及び第29編794条の目的に照らして、本編第12132条及び第29編794条の目的により、差別であるとみなされるものとする。
- (B) アクセシビリティ。 本編第12132条及び第29編794条の目的に照らして、通勤鉄道交通で用いられる鉄道乗客車両が、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能でなければいけないという要件は、下記を要求するものと解釈してはならない
- (i) 車両中に乗客用に手洗所が設けられていない場合、車椅子の利用者が使用することのできる手洗所；
- (ii) 車椅子を折りたたんで収容するためのスペース；又は
- (iii) 車椅子の利用者が乗り移ることのできる座席。
- (c) 中古鉄道車両。 都市間又は通勤鉄道交通に使用するために中古の鉄道乗客用車両を購入若しくは賃借する場合は、本編第12164条に基づいて公布される規則において運輸長官が定める通り、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能な中古の鉄道車両を購入若しくは賃借すべく、誠意をもって努力したことを立証しない限りは、本編第12132条及び第29編第794条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。
- (d) 再製鉄道車両
- (1) 再製造。 再製造耐用年数を10年又はそれ以上延長するよう、都市間又は通勤鉄道交通に使用するための鉄道乗客用車両を再製造する場合は、その鉄道車両が、実行可能な

intercity or commuter rail transportation so as to extend its usable life for 10 years or more, unless the rail car, to the maximum extent feasible, is made readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as prescribed by the Secretary of Transportation in regulations issued under section 12164 of this title.

- (2) Purchase or lease. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person to purchase or lease a remanufactured rail passenger car for use in intercity or commuter rail transportation unless such car was remanufactured in accordance with paragraph (1).

(e) Stations

- (1) New stations. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a person to build a new station for use in intercity or commuter rail transportation that is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as prescribed by the Secretary of Transportation in regulations issued under section 12164 of this title.

(2) Existing stations

(A) Failure to make readily accessible

- (i) General rule. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for a responsible person to fail to make existing stations in the intercity rail transportation system, and existing key stations in commuter rail transportation systems, readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as prescribed by the Secretary of Transportation in regulations issued under section 12164 of this title.

(ii) Period for compliance

- (I) Intercity rail. All stations in the intercity rail transportation system shall be made readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as soon as practicable, but in no event later than 20 years after July 26, 1990.

- (II) Commuter rail. Key stations in commuter rail transportation systems shall be made readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, as soon as practicable but in no event later than 3 years after July 26, 1990, except that the time limit may be extended by the Secretary of Transportation up to 20 years after July 26, 1990, in a case where the raising of the entire passenger platform is the only means available of attaining accessibility or where other extraordinarily expensive structural changes are necessary to attain accessibility.

- (iii) Designation of key stations. Each commuter authority shall designate the key stations in its commuter rail transportation system, in consultation with individuals with disabilities and organizations representing such individuals, taking into consideration such factors as high ridership and whether such station serves as a transfer or feeder station. Before the final designation of key stations under this clause, a commuter authority shall hold a public hearing.

- (iv) Plans and milestones. The Secretary of Transportation shall require the appropriate person to develop a plan for carrying out this subparagraph that reflects consultation with individuals with disabilities affected by such plan and that establishes milestones for achievement of the requirements of this subparagraph.

(B) Requirement when making alterations

- (i) General rule. It shall be considered discrimination, for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, with respect to alterations of an existing station or part thereof in the intercity or commuter rail transportation systems that affect or could affect the usability of the station or part thereof, for the responsible person, owner, or person in control of the station to fail to make the alterations in such a manner that, to the maximum extent feasible, the altered portions of the station are readily accessible to and usable by

最大限度まで、本編第 12164 条に基づいて運輸長官が定める通り、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能であるようにしなければ、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

- (2) 購入又は賃借。都市間又は通勤鉄道交通に使用するために再製造車両を購入又は賃借する場合は、その車両が(1)にしたがって再製造されたものでなければ、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

(e) 駅

- (1) 新設駅。都市間又は通勤鉄道交通に使用するための新設駅を建設する者は、本編第 12164 条に基づいて公布される規則において運輸長官が定める通り、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、使用可能なものでなければ、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的から、差別であるとみなされるものとする。

(2) 既存駅

(A) 容易にアクセスができないこと

- (i) 総則。担当者が都市間交通システムの既存駅及び通勤鉄道交通システムの既存の主要駅を、本編第 12164 条に基づいて公布される規則において運輸長官が定める通り、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であるようにすることを怠った場合は本編 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

(ii) 遵守期間

- (I) 都市間鉄道。都市間鉄道交通システムにおける駅は、実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、1990 年 7 月 26 日以降 20 年以内に、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であるようにするものとする。

- (II) 通勤鉄道。通勤鉄道中の主要駅は、実行し得る限りすみやかに、いかなる場合にも、1990 年 7 月 26 日以降 3 年以内に、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であるようにするものとする。ただし、プラットフォームを高くすることがアクセシビリティを達成するための唯一の手段である場合、又は、アクセシビリティを達成するためにはその他の莫大な費用を要する構造上の変更が必要な場合、運輸長官は、この期限を 1990 年 7 月 26 日以降 20 年間に延長することができる。

- (iii) 主要駅の指定。各通勤交通機関主管官庁は、高い乗車率、及び、駅が乗換駅として利用されているか、あるいは支線駅として利用されているかなどの要因を考慮して、障害者及び障害者を代表する組織と協議の上、通勤鉄道交通システム中の主要駅を指定するものとする。本号に基づく主要駅の最終的指定の前に、通勤主管官庁は公聴会を開催するものとする。

- (iv) 計画及び進捗目標。運輸長官は、適当な者に対して、計画の影響をこうむる障害者との協議を反映し、かつ本号の要件の達成のための進捗目標を設定した、本号を実施するための計画を作成するよう要求するものとする。

(B) 改変の場合の要件

- (i) 総則。都市間又は通勤鉄道交通システム中の既存の駅又はその一部の改変であって、駅又はその部分の使用具合に影響を及ぼす、又はその可能性のあるものに関し、かかる改変の完了時に、駅の改変部分が、実行しうる最大限度まで、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能となるように改変を行うことを、担当者、所有者又は駅の管理者が怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

- (ii) 主要機能敷地の改変。主要機能を含む駅の敷地の使用具合又はアクセスに影響を及ぼす、又はその可能性のある改変に関しては、通路、改変される敷地内の手洗所、電話及び水飲み場に対する改変が、費用及び範囲において改変工事全体に対して不釣り合いでない(司法長官によって設定される規準による)場合は、担当者、所有者

individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, upon completion of such alterations.

(ii) Alterations to a primary function area. It shall be considered discrimination, for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29, with respect to alterations that affect or could affect the usability of or access to an area of the station containing a primary function, for the responsible person, owner, or person in control of the station to fail to make the alterations in such a manner that, to the maximum extent feasible, the path of travel to the altered area, and the bathrooms, telephones, and drinking fountains serving the altered area, are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, upon completion of such alterations, where such alterations to the path of travel or the bathrooms, telephones, and drinking fountains serving the altered area are not disproportionate to the overall alterations in terms of cost and scope (as determined under criteria established by the Attorney General).

(C) Required cooperation. It shall be considered discrimination for purposes of section 12132 of this title and section 794 of title 29 for an owner, or person in control, of a station governed by subparagraph (a) or (b) to fail to provide reasonable cooperation to a responsible person with respect to such station in that responsible person's efforts to comply with such subparagraph. An owner, or person in control, of a station shall be liable to a responsible person for any failure to provide reasonable cooperation as required by this subparagraph. Failure to receive reasonable cooperation required by this subparagraph shall not be a defense to a claim of discrimination under this chapter.

Sec. 12163. Conformance of accessibility standards

Accessibility standards included in regulations issued under this subpart shall be consistent with the minimum guidelines issued by the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board under section 504(a) of this title.

Sec. 12164. Regulations

Not later than 1 year after July 26, 1990, the Secretary of Transportation shall issue regulations, in an accessible format, necessary for carrying out this subpart.

Sec. 12165. Interim accessibility requirements

(a) Stations. If final regulations have not been issued pursuant to section 12164 of this title, for new construction or alterations for which a valid and appropriate State or local building permit is obtained prior to the issuance of final regulations under such section, and for which the construction or alteration authorized by such permit begins within one year of the receipt of such permit and is completed under the terms of such permit, compliance with the Uniform Federal Accessibility Standards in effect at the time the building permit is issued shall suffice to satisfy the requirement that stations be readily accessible to and usable by persons with disabilities as required under section 12162(e) of this title, except that, if such final regulations have not been issued one year after the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board has issued the supplemental minimum guidelines required under section 12204(a) of this title, compliance with such supplemental minimum guidelines shall be necessary to satisfy the requirement that stations be readily accessible to and usable by persons with disabilities prior to issuance of the final regulations.

(b) Rail passenger cars. If final regulations have not been issued pursuant to section 12164 of this title, a person shall be considered to have complied with the requirements of section 12162(a) through (d) of this title that a rail passenger car be readily accessible to and usable by individuals with disabilities, if the design for such car complies with the laws and regulations (including the Minimum Guidelines and Requirements for Accessible Design and such supplemental minimum guidelines as

又は駅の管理者が、かかる改変の完了時に、改変敷地への通路、改変敷地内の手洗所、電話及び水飲み場が、実行しうる最大限度まで、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能となるように改変を行うことを怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。

(C) 協力義務。 (a)又は(b)の対象たる駅の所有者又は管理者がこの事項を遵守するための担当者の努力につき、当該駅に関して担当者に妥当な協力を提供することを怠った場合は、本編第 12132 条及び第 29 編第 794 条の目的に照らして、差別であるとみなされるものとする。駅の所有者又は管理者が本号で要求される妥当な協力を提供しないことにつき、担当者に対して責任を負うものとする。本号で要求される妥当な協力を受けなかったことは、本章に基づく差別の申立に対する抗弁とはならないものとする。

第 12163 条 アクセシビリティ基準の遵守

本サブパートに基づいて公布される規則に含まれるアクセシビリティ基準は、本編第 504 条(a)に基づく建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会によって公布された最低指針と一貫性を有すべきものとする。

第 12164 条 規則

運輸長官は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、アクセス可能な様式で本サブパートを実施するために必要な規則を公布するものとする。

第 12165 条 アクセシビリティに関する暫定的要件

(a) 駅。 新規の建設又は改築について、本編第 12164 条に基づく最終規則が公布されず、その建設又は改築について、有効かつ該当する州又は地方自治体の建築許可が当該条に基づく最終規則の公布のまえに交付され、かつ、かかる許可によって認められた建設又は改築が、許可の交付から 1 年以内に開始され許可の条件にしたがって完了した場合は、本編第 12162 条に基づいて要求される通り、駅は、障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能でなければならないとする要求を満たすためには、建設許可が交付された時点において効力を有する統一連邦アクセシビリティ基準を遵守することで足りるものとする。ただし、本編第 12204 条(a)に基づいて建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会が補足の最低指針を公布してから 1 年以内にかかる最終規則が公布されなかった場合は、最終規則の公布以前に、駅は、障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能でなければならないとする要件をみたすためには、この補足の最低指針を遵守することが必要である。

(b) 鉄道乗客用車両。 本編第 12164 条に基づく最終規則が公布されなかった場合、車両の設計がかかる車両のアクセシビリティを管理する法律や規則(車両のアクセシビリティを対象とする法律及び規則並びに本編第 12204 条(a)に基づいて公布された補足の最低指針を含む)にしたがったものであれば、その法律や規則が本サブパートと合致する限度において、かつ、設計がほぼ完了した時点で効力を有する限度において、鉄道乗客車両は障害者が容易にアクセスでき、かつ

are issued under section 12204(a) of this title) governing accessibility of such cars, to the extent that such laws and regulations are not inconsistent with this subpart and are in effect at the time such design is substantially completed.

SUBCHAPTER III - PUBLIC ACCOMMODATIONS AND SERVICES OPERATED BY PRIVATE ENTITIES

Sec. 12181. Definitions

As used in this subchapter:

- (1) Commerce. The term "commerce" means travel, trade, traffic, commerce, transportation, or communications
 - (A) among the several States;
 - (B) between any foreign country or any territory or possession and any State; or
 - (C) between points in the same State but through another State or foreign country.
- (2) Commercial facilities. The term "commercial facilities" means facilities
 - (A) that are intended for nonresidential use; and
 - (B) whose operations will affect commerce.

Such term shall not include railroad locomotives, railroad freight cars, railroad cabooses, railroad cars described in section 12162 of this title or covered under this subchapter, railroad rights-of-way, or facilities that are covered or expressly exempted from coverage under the Fair Housing Act of 1968 (42 U.S.C. 3601 et seq.).
- (3) Demand responsive system. The term "demand responsive system" means any system of providing transportation of individuals by a vehicle, other than a system which is a fixed route system.
- (4) Fixed route system. The term "fixed route system" means a system of providing transportation of individuals (other than by aircraft) on which a vehicle is operated along a prescribed route according to a fixed schedule.
- (5) Over-the-road bus. The term "over-the-road bus" means a bus characterized by an elevated passenger deck located over a baggage compartment.
- (6) Private entity. The term "private entity" means any entity other than a public entity (as defined in section 12131(1) of this title).
- (7) Public accommodation. The following private entities are considered public accommodations for purposes of this subchapter, if the operations of such entities affect commerce
 - (A) an inn, hotel, motel, or other place of lodging, except for an establishment located within a building that contains not more than five rooms for rent or hire and that is actually occupied by the proprietor of such establishment as the residence of such proprietor;
 - (B) a restaurant, bar, or other establishment serving food or drink;
 - (C) a motion picture house, theater, concert hall, stadium, or other place of exhibition entertainment;
 - (D) an auditorium, convention center, lecture hall, or other place of public gathering;
 - (E) a bakery, grocery store, clothing store, hardware store, shopping center, or other sales or rental establishment;
 - (F) a laundromat, dry-cleaner, bank, barber shop, beauty shop, travel service, shoe repair service, funeral parlor, gas station, office of an accountant or lawyer, pharmacy, insurance office, professional office of a health care provider, hospital, or other service establishment;
 - (G) a terminal, depot, or other station used for specified public transportation;
 - (H) a museum, library, gallery, or other place of public display or collection;
 - (I) a park, zoo, amusement park, or other place of recreation;
 - (J) a nursery, elementary, secondary, undergraduate, or postgraduate private school, or other place of education;
 - (K) a day care center, senior citizen center, homeless shelter, food bank, adoption agency, or other social service center establishment; and
 - (L) a gymnasium, health spa, bowling alley, golf course, or other place of exercise or recreation.

使用可能なものにしなければならないとする本編第 12162 条(a)から(d)までの要件にしたがっているとみなされるものとする。

第三節 一 民間事業者の運営する公共的施設及びサービス

第 12181 条 定義

本章において用いられる用語のうち：

- (1) 商業。「商業」とは、下記の間における旅行、取引、交通、商業、輸送、又は通信を指す
 - (A) 各州の間；
 - (B) 外国又は領土、属国と州の間；又は
 - (C) 同一州内の地点間、ただし、別の州又は外国を経由するもの。
- (2) 商業施設。「商業施設」とは、下記の施設を指す
 - (A) 非居住用の施設；及び
 - (B) その運営が商業に影響を及ぼす施設。

このような用語には、本編第 12162 条に定められる、又は本節の適用対象である鉄道機関車、鉄道貨車、鉄道車掌車、鉄道車両、鉄道路線敷、又は 1968 年公正住宅法(42 U.S.C. 3601 参照)の適用を受け、若しくはその適用を明らかに排除されている施設は含まれないものとする。
- (3) デイモンド対応システム。「ダイヤモンド対応システム」とは、車両による個人の輸送を提供するシステムであって、固定路線システム以外のものを指す。
- (4) 固定路線システム。「固定路線システム」とは、個人の輸送(航空機によるものを除く)を提供するシステムであって、車両が固定スケジュールに従って、所定の路線上で運用されるシステムを指す。
- (5) 長距離バス。「長距離バス」とは、手荷物室の上に乗客用フロアが設置されていることを特徴とするバスのことである。
- (6) 民間事業者。「民間事業者」とは、公共事業者(本編第 12131 条(1)で定義されている)以外の事業者を指す。
- (7) 公共的施設。下記の事業者の運営が商業に影響を及ぼす場合は、本節の目的に照らして、下記の民間事業者は公共的施設であるとみなされる。
 - (A) 宿屋、ホテル、モーテル又はその他同様の宿泊施設、ただし、賃貸借用の部屋が 5 室未満の建物内の施設で、実際上、かかる施設の所有者が自らの住宅として占有している施設は除く；
 - (B) レストラン、バー又はその他の食事若しくは飲料を提供する施設；
 - (C) 映画館、劇場、コンサートホール、スタジアム又はその他の展示若しくは娯楽施設；
 - (D) 会堂、会議センター、講堂又はその他の公衆が集まる施設；
 - (E) パン屋、食品雑貨店、衣料品店、金物店、ショッピング・センター又はその他の販売若しくはレンタルの施設；
 - (F) コイン・ランドリー、ドライ・クリーニング店、銀行、理髪店、美容院、旅行代理店、靴修理サービス所、斎場、ガソリン・スタンド、会計事務所、法律事務所、薬局、保険代理店、ヘルスケア提供者の専門オフィス、病院又はその他のサービス施設；
 - (G) ターミナル、発着所、又はその他、特定の公共交通に用いられる駅；
 - (H) 博物館、図書館、美術館又はその他の公共の展示若しくはコレクションの場所；
 - (I) 公園、動物園、遊園地又はその他のレクリエーションの場所；
 - (J) 私立保育園、私立小学校、私立中学校、私立大学、私立大学院又はその他の教育施設；
 - (K) デイケア・センター、高齢者センター、ホームレス・シェルター、食品バンク、養子縁組紹介所又はその他の社会サービス・センター施設；及び
 - (L) 体育館、健康維持センター、ボーリング場、ゴルフ・コース又はその他の運動若しくはレクリエーションの場所。

- (8) Rail and railroad. The terms "rail" and "railroad" have the meaning given the term "railroad" in section 20102[1] of title 49.
- (9) Readily achievable. The term "readily achievable" means easily accomplishable and able to be carried out without much difficulty or expense. In determining whether an action is readily achievable, factors to be considered include
- (A) the nature and cost of the action needed under this chapter;
- (B) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the action; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such action upon the operation of the facility;
- (C) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and
- (D) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administrative or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity.
- (10) Specified public transportation. The term "specified public transportation" means transportation by bus, rail, or any other conveyance (other than by aircraft) that provides the general public with general or special service (including charter service) on a regular and continuing basis.
- (11) Vehicle. The term "vehicle" does not include a rail passenger car, railroad locomotive, railroad freight car, railroad caboose, or a railroad car described in section 12162 of this title or covered under this subchapter.

Sec. 12182. Prohibition of discrimination by public accommodations

- (a) General rule. No individual shall be discriminated against on the basis of disability in the full and equal enjoyment of the goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations of any place of public accommodation by any person who owns, leases (or leases to), or operates a place of public accommodation.
- (b) Construction
- (1) General prohibition
- (A) Activities
- (i) Denial of participation. It shall be discriminatory to subject an individual or class of individuals on the basis of a disability or disabilities of such individual or class, directly, or through contractual, licensing, or other arrangements, to a denial of the opportunity of the individual or class to participate in or benefit from the goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations of an entity.
- (ii) Participation in unequal benefit. It shall be discriminatory to afford an individual or class of individuals, on the basis of a disability or disabilities of such individual or class, directly, or through contractual, licensing, or other arrangements with the opportunity to participate in or benefit from a good, service, facility, privilege, advantage, or accommodation that is not equal to that afforded to other individuals.
- (iii) Separate benefit. It shall be discriminatory to provide an individual or class of individuals, on the basis of a disability or disabilities of such individual or class, directly, or through contractual, licensing, or other arrangements with a good, service, facility, privilege, advantage, or accommodation that is different or separate from that provided to other individuals, unless such action is necessary to provide the individual or class of individuals with a good, service, facility, privilege, advantage, or accommodation, or other opportunity that is as effective as that provided to others.
- (iv) Individual or class of individuals. For purposes of clauses (i) through (iii) of this subparagraph, the term "individual or class of individuals" refers to the clients or customers of the covered public accommodation that enters into the contractual, licensing or other arrangement.
- (B) Integrated settings. Goods, services, facilities, privileges, advantages, and accommodations shall be afforded to an

- (8) 軌道及び鉄道。「軌道及び鉄道」とは、第 49 編第 20102 条[1]における「鉄道」という用語と同じ意味である。
- (9) 容易に実現可能。「容易に実現可能」とは、たやすく達成することができ、多大の困難や出費を伴わずに実行が可能であることを指す。特定の措置が容易に実現可能であるか否かを判断する場合に考慮すべき要因としては、以下のものがある
- (A) 本章に基づいて必要とされる措置の性質及び費用；
- (B) その措置に関連のある施設の全体の財源；当該施設で雇用されている者の数；経費及び資源に及ぼす影響、又は措置が施設の運営に及ぼすその他の影響；
- (C) 適用対象事業体の全体の財源；適用対象事業体の全体の従業員数；その施設の数、種類及び場所；並びに
- (D) 適用対象事業体の従業員の編成、組織及び役割を含む事業体の運営の種類；当該施設の適用対象事業体に対する地理的隔たり、管理上又は財務上の関係。
- (10) 特定の公共交通。「特定の公共交通」とは、一般公衆に対して、定期的かつ継続的に一般的又は特別のサービス（チャーター・サービスを含む）を提供するバス、鉄道又はその他の交通機関（航空機によるものを除く）による輸送を指す。
- (11) 車両。「車両」という用語には、鉄道乗客用車両、鉄道機関車、鉄道貨車、鉄道車掌車又は本編第 12162 条に定められている、若しくは本節の適用対象たる鉄道車両は含まれない。

第 12182 条 公共的施設における差別の禁止

- (a) 総則。いかなる個人も、公共施設を所有し、又はリースし、運営する者によって提供される商品、サービス、施設、恩典、利益又はすべての場所における公共的施設が提供する場の便宜の利用を十分かつ平等に享受する点において、障害を理由として差別されてはならないものとする。
- (b) 解釈
- (1) 一般的禁止
- (A) 活動
- (i) 享受の否定。個人又は個人の集団に対して、その個人又は集団が有する障害を理由として、直接又は契約・ライセンスその他の協定を通じて、個人又は集団が、事業体の商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮を得る機会を提供しないこと、又はそれらの恩恵を享受させないことは、差別であるものとする。
- (ii) 不平等な恩恵の享受。個人又は個人の集団に対して、その個人又は集団が有する障害を理由として、直接又は契約・ライセンスその他の協定を通じて、他の個人に提供されるものと同等でない商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮を得る機会、又はそれらの恩恵を提供することは差別であるものとする。
- (iii) 別個の恩恵。個人又は個人の集団に対して、その個人又は集団が有する障害を理由として、直接又は契約・ライセンスその他の協定を通じて、他の個人に提供されるものとは異なるか、又は別個の商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮を提供することは差別であるものとする。ただし、その個人又は個人の集団に、他の個人に提供されるものと同様に効果的な商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮又はその他の機会を提供するためにかかる措置が必要とされる場合はこの限りではない。
- (iv) 個人又は個人の集団。本号の(i)から(iii)の目的に照らして、「個人又は個人の集団」とは、契約、ライセンス、その他の契約を結んでいる、対象となる公共的施設の利用者又は顧客を指すものとする。
- (B) 統合的環境。商品、サービス、施設、恩典、利益及び配慮は、障害者のニーズに適合した最大限に統合された環境において、障害者に提供されるべきものである。
- (C) 参加の機会。本条にしたがって提供される別個の又は異なるプログラムや活動の有無にかかわらず、障害者は別個ではなく、又は異なるプログラムや活動に参加する機会を否定されないものとする。

individual with a disability in the most integrated setting appropriate to the needs of the individual.

(C) Opportunity to participate. Notwithstanding the existence of separate or different programs or activities provided in accordance with this section, an individual with a disability shall not be denied the opportunity to participate in such programs or activities that are not separate or different.

(D) Administrative methods. An individual or entity shall not, directly or through contractual or other arrangements, utilize standards or criteria or methods of administration

(i) that have the effect of discriminating on the basis of disability; or

(ii) that perpetuate the discrimination of others who are subject to common administrative control.

(E) Association. It shall be discriminatory to exclude or otherwise deny equal goods, services, facilities, privileges, advantages, accommodations, or other opportunities to an individual or entity because of the known disability of an individual with whom the individual or entity is known to have a relationship or association.

(2) Specific prohibitions

(A) Discrimination. For purposes of subsection (a) of this section, discrimination includes

(i) the imposition or application of eligibility criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or any class of individuals with disabilities from fully and equally enjoying any goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations, unless such criteria can be shown to be necessary for the provision of the goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations being offered;

(ii) a failure to make reasonable modifications in policies, practices, or procedures, when such modifications are necessary to afford such goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations to individuals with disabilities, unless the entity can demonstrate that making such modifications would fundamentally alter the nature of such goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations;

(iii) a failure to take such steps as may be necessary to ensure that no individual with a disability is excluded, denied services, segregated or otherwise treated differently than other individuals because of the absence of auxiliary aids and services, unless the entity can demonstrate that taking such steps would fundamentally alter the nature of the good, service, facility, privilege, advantage, or accommodation being offered or would result in an undue burden;

(iv) a failure to remove architectural barriers, and communication barriers that are structural in nature, in existing facilities, and transportation barriers in existing vehicles and rail passenger cars used by an establishment for transporting individuals (not including barriers that can only be removed through the retrofitting of vehicles or rail passenger cars by the installation of a hydraulic or other lift), where such removal is readily achievable; and

(v) where an entity can demonstrate that the removal of a barrier under clause (iv) is not readily achievable, a failure to make such goods, services, facilities, privileges, advantages, or accommodations available through alternative methods if such methods are readily achievable.

(B) Fixed route system

(i) Accessibility. It shall be considered discrimination for a private entity which operates a fixed route system and which is not subject to section 12184 of this title to purchase or lease a vehicle with a seating capacity in excess of 16 passengers (including the driver) for use on such system, for which a solicitation is made after the 30th day following the effective date of this subparagraph, that is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.

(ii) Equivalent service. If a private entity which operates a fixed route system and which is not subject to section 12184 of this title purchases or leases a vehicle with a seating capacity of 16 passengers or less (including the driver) for use on such system after the effective date of this

(D) 管理方法。個人又は事業体は、直接又は契約その他の協定を通じて、下記のような基準、規準又は管理方法を利用してはならないものとする

(i) 障害を理由とした差別を生む可能性を有するもの；又は

(ii) 通常の管理規定に従う他の者による差別を永続させるもの。

(E) 関係。ある個人又は事業体が障害者と関係又は交際があるために、その個人又は事業体に対して、平等な商品、サービス、施設、恩典、利点、配慮又は他の機会を提供しないことは、差別であるものとする。

(2) 具体的な禁止事項

(A) 差別。本条(a)の目的に照らして、差別には下記が含まれる

(i) 障害者又は障害者の集団を、何らかの商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮を十分かつ平等に享受することから排除する、又は排除しようとする資格規準の強制又は適用。ただし、かかる規準が、商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮の提供に必要であることを立証することができる場合は、この限りではない；

(ii) かかる商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮を障害者に提供するために、方針、慣行、手続きの合理的変更が必要とされる場合に、変更を行うことを怠ること。ただし、かかる変更を行うことによって、商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮の性質が根本的に変化することを、事業体が立証できる場合は、この限りではない；

(iii) 補助のための機器やサービスがないために、障害者が排除され、サービスを拒否され、分離され、若しくは他の個人とは異なる待遇を受ける等のことがないようにするために必要と思われる措置をとることを怠ること。ただし、かかる措置をとることが、提供される商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮の性質を根本的に変化させ、又は重大な負担を要することとなることを、事業体が立証することができる場合は、この限りではない；

(iv) 既存の施設に存在する建物の障壁及びその構造による通信障壁、個人の輸送のために組織により使用される既存の車両及び鉄道乗客用車両に存在する輸送障壁（単に油圧式その他のリフトの取り付けによる車両又は鉄道旅客車両の改装によって除去することのできる障壁は含まない）の除去が容易に実現可能である場合に、これを怠ること；

(v) (iv)の障壁の除去が簡単に達成できないことを事業体が立証できる場合、商品、サービス、施設、恩典、利益、配慮を代替的な方法（かかる方法が容易に実現可能な場合）によって利用可能にすることを怠ること。

(B) 固定路線システム

(i) アクセシビリティ。固定路線システムを運営する民間事業団体であって、本編第 12184 条の適用を受けないものが、そのシステムで使用するための 16 席（運転者席を含む）を超える車両の購入又は賃借し、当該発注が本号の発効の日以降 30 日以後になされ、当該車両が車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能でない場合には、差別であるとみなされるものとする。

(ii) 同等のサービス。固定路線システムを運営する事業体であって、本編第 12184 条の適用を受けないものが、本号の発効の日以降に、そのシステムで使用するために 16 席（運転者席を含む）を超える車両を購入若しくは賃借し、その車両が車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスできず、かつ使用可能でない場合は、事業体が、システムを全体として見た場合に、車椅子の利用者を含む障害者に対するサービスの水準が障害のない者に提供されるサービスの水準と等しくなるように、かかるシステムを運営することを怠った場合は、差別であるとみなされるものとする。

(C) デイマンド対応システム。本条(a)の目的に照らして、

subparagraph that is not readily accessible to or usable by individuals with disabilities, it shall be considered discrimination for such entity to fail to operate such system so that, when viewed in its entirety, such system ensures a level of service to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, equivalent to the level of service provided to individuals without disabilities.

- (C) Demand responsive system. For purposes of subsection (a) of this section, discrimination includes
- (i) a failure of a private entity which operates a demand responsive system and which is not subject to section 12184 of this title to operate such system so that, when viewed in its entirety, such system ensures a level of service to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs, equivalent to the level of service provided to individuals without disabilities; and
 - (ii) the purchase or lease by such entity for use on such system of a vehicle with a seating capacity in excess of 16 passengers (including the driver), for which solicitations are made after the 30th day following the effective date of this subparagraph, that is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities (including individuals who use wheelchairs) unless such entity can demonstrate that such system, when viewed in its entirety, provides a level of service to individuals with disabilities equivalent to that provided to individuals without disabilities.
- (D) Over-the-road buses
- (i) Limitation on applicability. Subparagraphs (B) and (C) do not apply to over-the-road buses.
 - (ii) Accessibility requirements. For purposes of subsection (a) of this section, discrimination includes
 - (I) the purchase or lease of an over-the-road bus which does not comply with the regulations issued under section 12186(a)(2) of this title by a private entity which provides transportation of individuals and which is not primarily engaged in the business of transporting people, and
 - (II) any other failure of such entity to comply with such regulations.
- (3) Specific construction. Nothing in this subchapter shall require an entity to permit an individual to participate in or benefit from the goods, services, facilities, privileges, advantages and accommodations of such entity where such individual poses a direct threat to the health or safety of others. The term "direct threat" means a significant risk to the health or safety of others that cannot be eliminated by a modification of policies, practices, or procedures or by the provision of auxiliary aids or services.

Sec. 12183. New construction and alterations in public accommodations and commercial facilities

- (a) Application of term. Except as provided in subsection (b) of this section, as applied to public accommodations and commercial facilities, discrimination for purposes of section 12182(a) of this title includes
- (1) a failure to design and construct facilities for first occupancy later than 30 months after July 26, 1990, that are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, except where an entity can demonstrate that it is structurally impracticable to meet the requirements of such subsection in accordance with standards set forth or incorporated by reference in regulations issued under this subchapter; and
 - (2) with respect to a facility or part thereof that is altered by, on behalf of, or for the use of an establishment in a manner that affects or could affect the usability of the facility or part thereof, a failure to make alterations in such a manner that, to the maximum extent feasible, the altered portions of the facility are readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs. Where the entity is undertaking an alteration that affects or could affect usability of or access to an area of the facility containing a primary function, the entity shall also make the alterations in such a manner that, to the maximum extent feasible, the path of travel to the altered area and the bathrooms, telephones, and drinking fountains serving the altered area, are readily accessible to and

差別には下記が含まれる

- (i) デイモンド対応システムを運営する民間事業者であつて本編第 12184 条の適用を受けないものが、そのシステムを全体として見た場合に、車椅子の利用者を含む障害者に対するサービスの水準が障害のない者に提供されるサービスの水準と等しくなるように、かかるシステムを運営することを怠った場合；及び
 - (ii) かかる事業者が、当該システムで使用するために、16 席（運転者席を含む）を超える車両を購入又は賃借し、当該発注が本号の発効の日以降 30 日以後になされ、その車両が車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスすることができず、かつ使用可能でない場合で、事業者が、システムを全体として見た場合、障害のない者に提供されるものと同等の水準のサービスを障害者に提供していることを立証できない場合。
- (D) 長距離バス
- (i) 適用制限。(B)及び(C)は、長距離バスには適用されない。
 - (ii) アクセシビリティの要件。本条(a)の目的に照らして、差別には下記が含まれる
 - (I) 個人の輸送を提供し、かつ乗客の輸送を主たる事業としてはいない民間事業者による、本編第 12186 条(a)(2)に基づいて定められた連邦規則に準拠しない長距離バスの購入又は賃借、及び
 - (II) 当該事業者がこの規則に従うことを怠ったこと。
- (3) 特定の解釈。本節のいかなる規定も、個人が他の者の健康又は安全に直接の脅威を及ぼす場合は、その者が当該事業者の商品、サービス、施設、恩典、利益及び配慮を利用し、又はその恩恵を享受することを当該個人に対して許可するよう、事業者に要求するものではないものとする。「直接の脅威」という用語は、他の者の健康又は安全に対する重大な危険であつて、方針、慣行若しくは手続きの修正、又は補助機器若しくはサービスの提供によっては除去することのできないものを指す。

第 12183 条 公共的施設及び商業施設における新築及び改築

- (a) 用語の適用。本条(b)に定める場合を除き、本編第 12182 条(a)の目的に照らして、公共的施設及び商業施設に適用される場合は、差別には下記が含まれる
- (1) 1990 年 7 月 26 日以降 30 ヶ月以後の最初の占有の時点で、障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能な施設を設計、建設することを怠ること。ただし、事業者が、本章に基づいて制定される規則中に参考として定められ、又は組み込まれている基準にしたがえば、本項の要件を満たすことが構造上実行不可能であることを立証することができる場合を除く；及び
 - (2) 事業者を代理する、若しくはその事業者の使用に供するための当該施設の使用具合に影響を及ぼす、若しくは及ぼし得る施設、又はその一部の改変について、施設の改変部分が、車椅子の利用者を含む障害者が、実行しうる最大限度まで容易にアクセスすることができ、かつ使用可能となるような態様、改変を行うことを怠ること。事業者が施設の主要な機能を含む敷地の使用具合又はその敷地へのアクセスに影響を及ぼす、又は及ぼしうる改変を行おうとする場合は、事業者は、改変される敷地への通路、改変敷地内の手洗所、電話及び水飲み場が、実行し得る最大限度まで障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能となるような態様でかかる改変を行うものとする。ただし、通路又は改変敷地内の手洗所、電話及び水飲み場に対する

usable by individuals with disabilities where such alterations to the path of travel or the bathrooms, telephones, and drinking fountains serving the altered area are not disproportionate to the overall alterations in terms of cost and scope (as determined under criteria established by the Attorney General).

- (b) Elevator. Subsection (a) of this section shall not be construed to require the installation of an elevator for facilities that are less than three stories or have less than 3,000 square feet per story unless the building is a shopping center, a shopping mall, or the professional office of a health care provider or unless the Attorney General determines that a particular category of such facilities requires the installation of elevators based on the usage of such facilities.

Sec. 12184. Prohibition of discrimination in specified public transportation services provided by private entities

- (a) General rule. No individual shall be discriminated against on the basis of disability in the full and equal enjoyment of specified public transportation services provided by a private entity that is primarily engaged in the business of transporting people and whose operations affect commerce.
- (b) Construction. For purposes of subsection (a) of this section, discrimination includes
- (1) the imposition or application by an entity described in subsection (a) of eligibility criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or any class of individuals with disabilities from fully enjoying the specified public transportation services provided by the entity, unless such criteria can be shown to be necessary for the provision of the services being offered;
 - (2) the failure of such entity to
 - (A) make reasonable modifications consistent with those required under section 12182(b)(2)(A)(ii) of this title;
 - (B) provide auxiliary aids and services consistent with the requirements of section 12182(b)(2)(A)(iii) of this title; and
 - (C) remove barriers consistent with the requirements of section 12182(b)(2)(A) of this title and with the requirements of section 12183(a)(2) of this title;
 - (3) the purchase or lease by such entity of a new vehicle (other than an automobile, a van with a seating capacity of less than 8 passengers, including the driver, or an over-the-road bus) which is to be used to provide specified public transportation and for which a solicitation is made after the 30th day following the effective date of this section, that is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs; except that the new vehicle need not be readily accessible to and usable by such individuals if the new vehicle is to be used solely in a demand responsive system and if the entity can demonstrate that such system, when viewed in its entirety, provides a level of service to such individuals equivalent to the level of service provided to the general public;
 - (4) (A) the purchase or lease by such entity of an over-the-road bus which does not comply with the regulations issued under section 12186(a)(2) of this title; and
 - (B) any other failure of such entity to comply with such regulations; and
 - (5) the purchase or lease by such entity of a new van with a seating capacity of less than 8 passengers, including the driver, which is to be used to provide specified public transportation and for which a solicitation is made after the 30th day following the effective date of this section that is not readily accessible to or usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs; except that the new van need not be readily accessible to and usable by such individuals if the entity can demonstrate that the system for which the van is being purchased or leased, when viewed in its entirety, provides a level of service to such individuals equivalent to the level of service provided to the general public;
 - (6) the purchase or lease by such entity of a new rail passenger car that is to be used to provide specified public transportation, and for which a solicitation is made later than 30 days after the

改変の費用及び範囲（司法長官が定める規準に基づいて判定される）が、全体の改変工事と釣り合いにならないものである場合に限る。

- (b) エレベーター。本条(a)は、3階未満の施設又は1階当たりの面積が3,000平方フィート未満の施設に対してエレベーターの設置を義務づけるものと解釈してはならないものとする。ただし、その建物がショッピング・センター、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「この種の施設は、その使用法を踏まえてエレベーターの設置を必要とする」旨の判断をなした場合は、この限りではない。

第 12184 条 民間事業者による特定の公共輸送サービスにおける差別の禁止

- (a) 総則。主として人を輸送する事業を行い、その運営が商業に影響を及ぼす民間事業者によって提供される特定の公共輸送サービスの十分かつ平等な享受において、いかなる個人も、障害を理由として差別されてはならないものとする。
- (b) 解釈。本条(a)の目的に照らして、差別には下記が含まれるものとする
- (1) (a)に定める事業者によって提供される特定の公共輸送サービスを十分に享受することから障害者又は障害者の集団を排除又は排除しようとするにつながる資格規準を、事業者が強制し、又は適用すること。ただし、かかる規準がサービスの提供のために必要であることが立証された場合はこの限りではない；
 - (2) 事業者が下記を怠ること
 - (A) 本編第 12182 条(b)(2)(A)(ii)の要件に沿って合理的な変更を行うこと；
 - (B) 本編第 12182 条(b)(2)(A)の要件に沿って補助のための機器のサービスを提供すること；及び
 - (C) 本編第 12183 条(a)(2)の要件に沿って障壁を除去すること；
 - (3) 事業者が特定の公共輸送サービスを提供するために使用される新しい車両（自動車、運転者席を含み座席数が8席未満のバン又は長距離バスを除く）の購入又は賃借の発注を本条の発効の日以降30日以後に行い、その車両が、車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスできず、かつ使用可能でない場合。ただし、ダイヤモンド対応システムで使用される車両の場合は、かかるシステムが全体としてみて一般公衆に提供されるレベルのサービスと同等のレベルのサービスを障害者に提供するものであることを事業者が立証することができれば、新しい車両は、障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能であることを要しない；
 - (4) (A) 本編第 12186 条(a)(2)に基づいて公布された規則に基づかない長距離バスを事業者が購入又は賃借すること；
 - (B) 事業者が当該規則にしたがうことを怠ること；及び
 - (5) 特定の公共交通サービスを提供するために使用される、運転者席を含む座席数が8席未満の新しいバンを当該事業者が購入又は賃借し、その発注が本条発効日以後30日以後であり、それが車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスできず、かつ使用可能なものではない場合；ただし、バンが購入又は賃借される対象たるシステムが、全体としてみて、一般公衆に提供されるレベルのサービスと同等のレベルのサービスを障害者に提供するものであることを、事業者が立証することができれば、新しいバンは、障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能であることを要しない；
 - (6) 事業者が特定の公共交通サービスを提供するために使用される新しい鉄道乗客用車両を購入又は賃借し、その発注が本号発効日以後30日以後に行われ、それが車椅子の使用

effective date of this paragraph, that is not readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs; and

- (7) the remanufacture by such entity of a rail passenger car that is to be used to provide specified public transportation so as to extend its usable life for 10 years or more, or the purchase or lease by such entity of such a rail car, unless the rail car, to the maximum extent feasible, is made readily accessible to and usable by individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.

(c) Historical or antiquated cars

- (1) Exception. To the extent that compliance with subsection (a)(2)(c) or (a)(7) of this section would significantly alter the historic or antiquated character of a historical or antiquated rail passenger car, or a rail station served exclusively by such cars, or would result in violation of any rule, regulation, standard, or order issued by the Secretary of Transportation under the Federal Railroad Safety Act of 1970, such compliance shall not be required.
- (2) Definition. As used in this subsection, the term "historical or antiquated rail passenger car" means a rail passenger car
 - (A) which is not less than 30 years old at the time of its use for transporting individuals;
 - (B) the manufacturer of which is no longer in the business of manufacturing rail passenger cars; and
 - (C) which
 - (i) has a consequential association with events or persons significant to the past; or
 - (ii) embodies, or is being restored to embody, the distinctive characteristics of a type of rail passenger car used in the past, or to represent a time period which has passed.

Sec. 12185. Study

- (a) Purposes. The Office of Technology Assessment shall undertake a study to determine
 - (1) the access needs of individuals with disabilities to over-the-road buses and over-the-road bus service; and
 - (2) the most cost-effective methods for providing access to over-the-road buses and over-the-road bus service to individuals with disabilities, particularly individuals who use wheelchairs, through all forms of boarding options.
- (b) Contents. The study shall include, at a minimum, an analysis of the following:
 - (1) The anticipated demand by individuals with disabilities for accessible over-the-road buses and over-the-road bus service.
 - (2) The degree to which such buses and service, including any service required under sections 12184(a)(4) and 12186(a)(2) of this title, are readily accessible to and usable by individuals with disabilities.
 - (3) The effectiveness of various methods of providing accessibility to such buses and service to individuals with disabilities.
 - (4) The cost of providing accessible over-the-road buses and bus service to individuals with disabilities, including consideration of recent technological and cost saving developments in equipment and devices.
 - (5) Possible design changes in over-the-road buses that could enhance accessibility, including the installation of accessible restrooms which do not result in a loss of seating capacity.
 - (6) The impact of accessibility requirements on the continuation of over-the-road bus service, with particular consideration of the impact of such requirements on such service to rural communities.
- (c) Advisory committee. In conducting the study required by subsection (a) of this section, the Office of Technology Assessment shall establish an advisory committee, which shall consist of
 - (1) members selected from among private operators and manufacturers of over-the-road buses;
 - (2) members selected from among individuals with disabilities, particularly individuals who use wheelchairs, who are potential riders of such buses; and
 - (3) members selected for their technical expertise on issues

者を含む障害者が容易にアクセスできず、かつ使用可能なものではない場合；及び

- (7) 事業者が特定の公共交通サービスを提供するために使用される鉄道乗客用車両をその耐用年数を10年以上延長するために再製造する、又は購入若しくは賃借する場合；ただし、当該鉄道用車両が、実行しうる最大限度まで車椅子の利用者を含む障害者が容易にアクセスでき、使用可能な場合はこの限りではない。

(c) 歴史的又は骨董的車両

- (1) 例外。本条(a)(2)(c)又は(a)(7)を遵守することで、歴史的若しくは骨董的鉄道乗客車両、又はこうした車両専用の鉄道駅の歴史的若しくは骨董的性格が大幅に変えられ、又は1970年連邦鉄道安全法に基づいて運輸長官が制定するルール、規則、基準又は命令のいずれかに違反することとなる場合は、その限度において、かかる遵守は要求されないものとする。
- (2) 定義。本項において、「歴史的又は骨董的鉄道乗客用車両」とは、下記の鉄道乗客用車両を指す
 - (A) 個人の輸送に使用されたときから30年を下回らないもの；
 - (B) その車両を製造した会社がもはや鉄道乗客車両製造業に関わっていないもの；及び
 - (C) 下記のもの
 - (i) 過去の重大な出来事や人を想起させるもの；又は
 - (ii) 過去において使用されていた種類の鉄道乗客用車両の特徴的な性格を具現化している、若しくは具現化するように復元されている、又は過去を表現しているもの。

第12185条 調査

- (a) 目的。技術評価局は下記の判定のための調査を行うものとする
 - (1) 長距離バス及び長距離バスのサービスに対する障害者のアクセスニーズ；及び
 - (2) 乗車のすべてのオプションを通じ、障害者（特に車椅子利用者）が長距離バスや長距離バスのサービスに容易にアクセスすることができるようにするための最も費用効果の高い方法。
- (b) 内容。調査は少なくとも下記の分析を含めるものとする：
 - (1) 長距離バス及び長距離バスのサービスに対する障害者の予想される需要。
 - (2) 本編第12184条(a)(4)及び第12186条(a)(2)に基づいて要求されるサービスを含む、かかるバス及びサービスが障害者にとって容易にアクセスすることができ、かつ使用可能である程度。
 - (3) 障害者に対して、かかるバス及びサービスへのアクセスを提供するさまざまな方法の効果。
 - (4) 障害者に対して、アクセス可能な長距離バス及びバス・サービスを提供するための費用。これには、最近における機器及び装置面での技術的及び費用節減のための開発についての考察が含まれる。
 - (5) アクセシビリティを向上させるような長距離バスの設計変更の可能性。これには、座席数の損失をとまわらないアクセス可能な手洗所の設置が含まれる。
 - (6) 長距離バスサービスの継続に及ぼすアクセシビリティ要件の影響。特に、この要件が農村部へのサービスに及ぼす影響を考察すること。
- (c) 諮問委員会。本条(a)で要求される調査を実施するに当たっては、技術評価局は、以下のメンバーからなる諮問委員会を設置するものとする
 - (1) 長距離バスの民間運営事業者及び製造会社から選んだメンバー；
 - (2) 障害者、特にかかるバスの潜在的乗客となる車椅子利用者；及び
 - (3) 調査に含まれる問題点について技術的専門知識を有する

included in the study, including manufacturers of boarding assistance equipment and devices.

The number of members selected under each of paragraphs (1) and (2) shall be equal, and the total number of members selected under paragraphs (1) and (2) shall exceed the number of members selected under paragraph (3).

(d) **Deadline.** The study required by subsection (a) of this section, along with recommendations by the Office of Technology Assessment, including any policy options for legislative action, shall be submitted to the President and Congress within 36 months after July 26, 1990. If the President determines that compliance with the regulations issued pursuant to section 12186(a)(2)(B) of this title on or before the applicable deadlines specified in section 12186(a)(2)(B) of this title will result in a significant reduction in intercity over-the-road bus service, the President shall extend each such deadline by 1 year.

(e) **Review.** In developing the study required by subsection (a) of this section, the Office of Technology Assessment shall provide a preliminary draft of such study to the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board established under section 792 of title 29. The Board shall have an opportunity to comment on such draft study, and any such comments by the Board made in writing within 120 days after the Board's receipt of the draft study shall be incorporated as part of the final study required to be submitted under subsection (d) of this section.

Sec. 12186. Regulations

(a) Transportation provisions

(1) **General rule.** Not later than 1 year after July 26, 1990, the Secretary of Transportation shall issue regulations in an accessible format to carry out sections 12182 (a)(2)(A) and (C) of this title and to carry out section 12184 of this title (other than subsection (a)(4)).

(2) **Special rules for providing access to over-the-road buses**
(A) **Interim requirements**

(i) **Issuance.** Not later than 1 year after July 26, 1990, the Secretary of Transportation shall issue regulations in an accessible format to carry out sections 12184(b)(4) and 12182(b)(2)(D)(ii) of this title that require each private entity which uses an over-the-road bus to provide transportation of individuals to provide accessibility to such bus; except that such regulations shall not require any structural changes in over-the-road buses in order to provide access to individuals who use wheelchairs during the effective period of such regulations and shall not require the purchase of boarding assistance devices to provide access to such individuals.

(ii) **Effective period.** The regulations issued pursuant to this subparagraph shall be effective until the effective date of the regulations issued under subparagraph (a).

(B) **Final requirement**

(i) **Review of study and interim requirements.** The Secretary shall review the study submitted under section 12185 of this title and the regulations issued pursuant to subparagraph (A).

(ii) **Issuance.** Not later than 1 year after the date of the submission of the study under section 12185 of this title, the Secretary shall issue in an accessible format new regulations to carry out sections 12184(b)(4) and 12182(b)(2)(D)(ii) of this title that require, taking into account the purposes of the study under section 12185 of this title and any recommendations resulting from such study, each private entity which uses an over-the-road bus to provide transportation to individuals to provide accessibility to such bus to individuals with disabilities, including individuals who use wheelchairs.

(iii) **Effective period.** Subject to section 12185(d) of this title, the regulations issued pursuant to this subparagraph shall take effect

(I) with respect to small providers of transportation (as defined by the Secretary), 3 years after the date of issuance of final regulations under clause (ii); and
(II) with respect to other providers of transportation, 2 years

者として選ばれたメンバー。これには、乗車補助機器や装置メーカーも含まれる。

上記(1)及び(2)に基づいて選任されるメンバーの数は同数であるものとし、(1)及び(2)に基づいて選任されるメンバーの数は(3)に基づいて選任されるメンバーの数を超えてはならない。

(d) **期限。** 本条(a)によって要求される調査及び技術評価局による勧告は、立法措置のための政策案も含めて、1990年7月26日以降36カ月以内に大統領及び議会に提出されるものとする。大統領が、本編第12186条(a)(2)(B)に定められた作成期限又はそれ以前に、本編第12186条(a)(2)(B)に基づいて公布された規則を遵守することにより都市間長距離バスサービスの著しい低下をもたらすと判断した場合は、大統領は、この期限を1年間延長するものとする。

(e) **見直し。** 本条(a)によって要求される調査報告を作成するに当たって、技術評価局は、第29編第792条に基づいて設置された建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会に調査報告の予備的草案を提出するものとする。同委員会はその調査報告についてコメントを表明する機会を有するべきものとし、また、同委員会が調査報告草案を受領してから120日以内に書面によってなされる同委員会のコメントは、本条(d)に基づいて提出が要求されている最終調査報告の一部に含められるものとする。

第12186条 規則

(a) 輸送規定

(1) **総則。** 運輸長官は、1990年7月26日以降1年以内に、本編第12182条(a)(2)(A)及び(C)の実施並びに本編第12184条(a)(4)以外の部分の実施のための規則をアクセス可能な様式で公布するものとする。

(2) **長距離バスへのアクセスを提供するための特別規則**

(A) **暫定要件**

(i) **公布。** 運輸長官は、1990年7月26日以降1年以内に、個人の輸送を提供するために長距離バスを使用する各民間事業体に、バスへのアクセシビリティを提供するよう要求する本編第12184条(b)(4)及び第12182条(b)(2)(D)(ii)を実施するための規則を、アクセス可能な様式で公布するものとする；ただし、係る規則は、その規則の有効期間中に、車椅子使用者にアクセスを提供するために長距離バスの構造上の変更を行うことを要求するものではなく、当該障害者にアクセスを提供するために乗車補助装置の購入を義務づけるものではないものとする。

(ii) **有効期間。** 本号にしたがって公布される規則は、(a)にしたがって公布される規則の発効の日まで有効であるとする。

(B) **最終規制**

(i) **調査結果及び暫定要件の見直し。** 長官は、本編第12185条に基づいて提出される調査結果、及び(A)にしたがって公布される規則の見直しを行うものとする。

(ii) **公布。** 長官は、本編第12185条に基づく調査結果の提出の日以降1年以内に、本編第12184条(b)(4)及び第12182条(b)(2)(D)(ii)を実施するためにアクセス可能な様式で新しい規則を公布する。当該規則は、本編第12185条に基づく調査の目的と調査結果からの勧告を考慮に入れることを必要とし、個人の輸送を提供するために長距離バスを使用する各民間事業体に対して、車椅子の使用者を含む障害者に、かかるバスのアクセシビリティを提供するよう義務づけるものとする。

(iii) **有効期間。** 本編第12185条(d)にしたがい、本号に基づき公布される規則は、下記の期間に有効であるものとする

(I) 小規模輸送提供者(長官の定義による)の場合は、(ii)による最終規則の公布の日以降3年間；及び
(II) その他の輸送提供者の場合は、同最終規則公布の日以降6年間。

(C) **アクセス可能な手洗所設置義務の制限。** 手洗所の設置が座席数の損失を招く場合には、本号に基づいて公布される規則は、長距離バスへの手洗所の設置を義務づけるもの

after the date of issuance of such final regulations.

(C) Limitation on requiring installation of accessible restrooms.

The regulations issued pursuant to this paragraph shall not require the installation of accessible restrooms in over-the-road buses if such installation would result in a loss of seating capacity.

(3) Standards. The regulations issued pursuant to this subsection shall include standards applicable to facilities and vehicles covered by sections 12182(b) (2) and 12184 of this title.

(b) Other provisions. Not later than 1 year after July 26, 1990, the Attorney General shall issue regulations in an accessible format to carry out the provisions of this subchapter not referred to in subsection (a) of this section that include standards applicable to facilities and vehicles covered under section 12182 of this title.

(c) Consistency with ATBCB guidelines. Standards included in regulations issued under subsections (a) and (b) of this section shall be consistent with the minimum guidelines and requirements issued by the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board in accordance with section 12204 of this title.

(d) Interim accessibility standards

(1) Facilities. If final regulations have not been issued pursuant to this section, for new construction or alterations for which a valid and appropriate State or local building permit is obtained prior to the issuance of final regulations under this section, and for which the construction or alteration authorized by such permit begins within one year of the receipt of such permit and is completed under the terms of such permit, compliance with the Uniform Federal Accessibility Standards in effect at the time the building permit is issued shall suffice to satisfy the requirement that facilities be readily accessible to and usable by persons with disabilities as required under section 12183 of this title, except that, if such final regulations have not been issued one year after the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board has issued the supplemental minimum guidelines required under section 12204(a) of this title, compliance with such supplemental minimum guidelines shall be necessary to satisfy the requirement that facilities be readily accessible to and usable by persons with disabilities prior to issuance of the final regulations.

(2) Vehicles and rail passenger cars. If final regulations have not been issued pursuant to this section, a private entity shall be considered to have complied with the requirements of this subchapter, if any, that a vehicle or rail passenger car be readily accessible to and usable by individuals with disabilities, if the design for such vehicle or car complies with the laws and regulations (including the Minimum Guidelines and Requirements for Accessible Design and such supplemental minimum guidelines as are issued under section 12204(a) of this title) governing accessibility of such vehicles or cars, to the extent that such laws and regulations are not inconsistent with this subchapter and are in effect at the time such design is substantially completed.

Sec. 12187. Exemptions for private clubs and religious organizations

The provisions of this subchapter shall not apply to private clubs or establishments exempted from coverage under title II of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000a-3(e)) or to religious organizations or entities controlled by religious organizations, including places of worship.

Sec. 12188. Enforcement

(a) In general

(1) Availability of remedies and procedures. The remedies and procedures set forth in section 2000a-3(a) of this title are the remedies and procedures this subchapter provides to any person who is being subjected to discrimination on the basis of disability in violation of this subchapter or who has reasonable grounds for believing that such person is about to be subjected

ではないものとする。

(3) 基準。本項にしたがって公布される規則には、本編第 12182 条(b)(2)及び第 12184 条の対象となる施設及び車両に適用される基準が含まれるものとする。

(b) 雑則。司法長官は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、本節の規定のうち(a)で定められていないものを実施するための規則をアクセス可能な様式で公布するものとし、これには本編第 12182 条の対象となる施設及び車両に適用される基準が含まれるものとする。

(c) ATBCB 指針との整合性。本条(a)及び(b)に基づき公布された規則に含まれる基準は、本編第 12204 条にしたがって建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会(ATBCB)が交付する最低指針及び要件との一貫性を有するものとする。

(d) 暫定アクセシビリティ基準

(1) 施設。本条に基づく最終規則が公布されず、州又は地方自治体の有効かつ該当する建築許可が本条に基づく最終規則公布に先立って入手され、かつ、その許可によって認められた建設又は改築が許可の交付後 1 年以内に開始され、それにしたがって新しい建設又は改築が完了した場合、建築許可が交付されたときに効力を有する「統一連邦アクセシビリティ基準」を遵守すれば、施設は障害者が容易にアクセスすることができ、かつ使用可能なものでなければならぬとする本編第 12183 条の要件をみたすのに十分であるものとする。ただし、建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会が本編第 12204 条(a)により要求される補足的最低指針を公布してから 1 年を経過してもかかる最終規則が公布されない場合は、最終規則の公布の前に、施設が障害者がアクセスすることができ、かつ使用可能にすることと定めた要件をみたすためには、補足的最低指針を遵守することが必要であるものとする。

(2) 車両及び鉄道乗客用車両。本条に基づく最終規則が公布されない場合、車両及び鉄道乗客用車両が障害者が容易にアクセスできてかつ使用可能なものであり、その車両の設計が当該車両のアクセシビリティを管理する法や規則(アクセシブルな設計のための最低要求指針及び本編第 12204 条(a)に基づき公布される補足的最低指針などを含む)に従うものであり、かかる法及び規則が本節と整合性を持つならば、その設計が実質的に完了した時に効力を有する限度において、民間事業者は本節の要件を遵守したとみなされる。

第 12187 条 民間クラブ及び宗教団体に関する除外

本節の規定は、1964 年公民権法第 2 編の適用を免除される民間クラブ若しくは事業体、又は宗教団体若しくは宗教団体によって管理される事業体(礼拝所を含む)には適用されないものとする。

第 12188 条 施行

(a) 総則

(1) 救済措置と手続きの利用可能性。本編第 2000a-3 条(a)に定められた救済措置と手続きは、本節の違反により障害を理由とした差別を受けている個人、又は本編第 12183 条の違反により差別を受けているという合理的理由を有する個人に本節が提供するものである。本条は、本節の対象となる個人若しくは団体がその規定を守るつもりがないとい

to discrimination in violation of section 12183 of this title. Nothing in this section shall require a person with a disability to engage in a futile gesture if such person has actual notice that a person or organization covered by this subchapter does not intend to comply with its provisions.

- (2) Injunctive relief. In the case of violations of sections 12182(b)(2)(A)(iv) and Section 12183(a) of this title, injunctive relief shall include an order to alter facilities to make such facilities readily accessible to and usable by individuals with disabilities to the extent required by this subchapter. Where appropriate, injunctive relief shall also include requiring the provision of an auxiliary aid or service, modification of a policy, or provision of alternative methods, to the extent required by this subchapter.

(b) Enforcement by Attorney General

(1) Denial of rights

(A) Duty to investigate

(i) In general. The Attorney General shall investigate alleged violations of this subchapter, and shall undertake periodic reviews of compliance of covered entities under this subchapter.

(ii) Attorney General certification. On the application of a State or local government, the Attorney General may, in consultation with the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board, and after prior notice and a public hearing at which persons, including individuals with disabilities, are provided an opportunity to testify against such certification, certify that a State law or local building code or similar ordinance that establishes accessibility requirements meets or exceeds the minimum requirements of this chapter for the accessibility and usability of covered facilities under this subchapter. At any enforcement proceeding under this section, such certification by the Attorney General shall be rebuttable evidence that such State law or local ordinance does meet or exceed the minimum requirements of this chapter.

(B) Potential violation. If the Attorney General has reasonable cause to believe that

- (i) any person or group of persons is engaged in a pattern or practice of discrimination under this subchapter; or
(ii) any person or group of persons has been discriminated against under this subchapter and such discrimination raises an issue of general public importance,

the Attorney General may commence a civil action in any appropriate United States district court.

(2) Authority of court. In a civil action under paragraph (1) (B), the court

(A) may grant any equitable relief that such court considers to be appropriate, including, to the extent required by this subchapter

- (i) granting temporary, preliminary, or permanent relief;
(ii) providing an auxiliary aid or service, modification of policy, practice, or procedure, or alternative method; and
(iii) making facilities readily accessible to and usable by individuals with disabilities;

(B) may award such other relief as the court considers to be appropriate, including monetary damages to persons aggrieved when requested by the Attorney General; and

(C) may, to vindicate the public interest, assess a civil penalty against the entity in an amount

- (i) not exceeding \$50,000 for a first violation; and
(ii) not exceeding \$100,000 for any subsequent violation.

(3) Single violation. For purposes of paragraph (2) (C), in determining whether a first or subsequent violation has occurred, a determination in a single action, by judgment or settlement, that the covered entity has engaged in more than one discriminatory act shall be counted as a single violation.

(4) Punitive damages. For purposes of subsection (b) (2) (B) of this section, the term "monetary damages" and "such other relief" does not include punitive damages.

(5) Judicial consideration. In a civil action under paragraph (1)(B), the court, when considering what amount of civil penalty, if any, is appropriate, shall give consideration to any good faith

うことに障害者が気付いた場合、当該障害者に無駄な態度を示すことを求めるものではない。

- (2) 命令的救済。本編第 12182 条(b)(2)(A)(iv)及び第 12183 条(a)に違反する場合、命令的救済には、施設を本節で要求された程度まで障害者が容易にアクセスでき、かつ使用可能なものとするよう命じることが含まれる。命令的救済にはまた、適宜、本節によって要求される程度までの、補助のための機器若しくはサービスの提供、方針の変更又は代替的方法の提供が含まれるものとする。

(b) 司法長官による施行

(1) 権利の否定

(A) 調査義務

(i) 総則。司法長官は本節に対する違反の申し立ての調査を行い、本節の対象となる事業体の遵守状況を定期的に把握するものとする。

(ii) 司法長官の証明書。司法長官は、州政府又は地方自治体政府から申請があった時は、建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会と協議を行い、事前の通知をなし、障害者を含む人々が証明に対して証言する公聴会を開催した後で、アクセシビリティの要件を設定する州法若しくは地方自治体の建築法又は同様の法律が、本節の対象となる施設のアクセシビリティ及び使用具合が本章の最低要件を満たしている、又は上回っていることと証明することができる。本条に基づく施行手続きにおいて、司法長官によるかかる証明は、州法又は地方自治体の条例が本章の最低要件を満たしているか、又は上回っていることの反証のための証拠となるものとする。

(B) 潜在的違反。司法長官に下記を信じる合理的理由がある場合には、

- (i) 個人若しくは人の集団が、本節に基づく差別的な慣習若しくは慣行を行っている；又は
(ii) 個人若しくは人の集団が、本節に反する差別を行い、その差別が一般公衆にとって重大な問題を提起している

司法長官は該当する米国地方裁判所において、民事訴訟を開始することができる。

(2) 裁判所の権限。(1)(B)に基づく民事訴訟において、裁判所は

(A) 本節で要求される限度まで、裁判所が適切とみなす公正な救済措置を裁定することができ、それには下記を含む

- (i) 一時的、予備的、又は恒久的救済の裁定；
(ii) 補助のための機器若しくはサービスの提供、又は方針、慣例若しくは手続きの変更、又は代替案の提示；及び
(iii) 施設を障害者が容易にアクセスでき利用できるようにすること；

(B) 司法長官の要請があった場合は、裁判所が妥当とみなすその他の救済措置を裁定することができ、それには権利を損なわれた者への損害賠償金を裁定することが含まれる；及び

(C) 公益を擁護するために、事業体に対して、下記の額の民法上の違約金を課することができる

- (i) 最初の違反については 50,000 ドルを超えない額；及び
(ii) 第 2 回以降の違反については 100,000 ドルを超えない額

(3) 単一の違反。(2)(C)の目的に照らして、発生したのが最初の違反であるか又は第 2 回目以降の違反であるかの判定に際しては、一つの訴訟において、対象事業体が 2 個以上の差別的行為を行っていたという判定は（判決又は和解で決定される）単一の違反として算定されるものとする。

(4) 懲罰的損害賠償。本条(b)(2)(B)の目的に照らして、「金銭的損害賠償」及び「かかる他の救済措置」という用語は懲罰的損害賠償を含めない。

(5) 情状酌量。(1)(B)の民事訴訟において、民法上の違約金が発生する場合、どの程度の金額が適当であるか裁判所が考慮するに当たっては、事業体が本章に基づいて行う誠実

effort or attempt to comply with this chapter by the entity. In evaluating good faith, the court shall consider, among other factors it deems relevant, whether the entity could have reasonably anticipated the need for an appropriate type of auxiliary aid needed to accommodate the unique needs of a particular individual with a disability.

Sec. 12189. Examinations and courses

Any person that offers examinations or courses related to applications, licensing, certification, or credentialing for secondary or postsecondary education, professional, or trade purposes shall offer such examinations or courses in a place and manner accessible to persons with disabilities or offer alternative accessible arrangements for such individuals.

SUBCHAPTER IV - MISCELLANEOUS PROVISIONS

Sec. 12201. Construction

- (a) In general. Except as otherwise provided in this chapter, nothing in this chapter shall be construed to apply a lesser standard than the standards applied under title V of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 790 et seq.) or the regulations issued by Federal agencies pursuant to such title.
- (b) Relationship to other laws. Nothing in this chapter shall be construed to invalidate or limit the remedies, rights, and procedures of any Federal law or law of any State or political subdivision of any State or jurisdiction that provides greater or equal protection for the rights of individuals with disabilities than are afforded by this chapter. Nothing in this chapter shall be construed to preclude the prohibition of, or the imposition of restrictions on, smoking in places of employment covered by subchapter I of this chapter, in transportation covered by subchapter II or III of this chapter, or in places of public accommodation covered by subchapter III of this chapter.
- (c) Insurance. Subchapters I through III of this chapter and title IV of this Act shall not be construed to prohibit or restrict
- (1) an insurer, hospital or medical service company, health maintenance organization, or any agent, or entity that administers benefit plans, or similar organizations from underwriting risks, classifying risks, or administering such risks that are based on or not inconsistent with State law; or
 - (2) a person or organization covered by this chapter from establishing, sponsoring, observing or administering the terms of a bona fide benefit plan that are based on underwriting risks, classifying risks, or administering such risks that are based on or not inconsistent with State law; or
 - (3) a person or organization covered by this chapter from establishing, sponsoring, observing or administering the terms of a bona fide benefit plan that is not subject to State laws that regulate insurance.
- Paragraphs (1), (2), and (3) shall not be used as a subterfuge to evade the purposes of subchapter I and III of this chapter.
- (d) Accommodations and services. Nothing in this chapter shall be construed to require an individual with a disability to accept an accommodation, aid, service, opportunity, or benefit which such individual chooses not to accept.
- (e) Benefits under State worker's compensation laws. Nothing in this chapter alters the standards for determining eligibility for benefits under State worker's compensation laws or under State and Federal disability benefit programs.
- (f) Fundamental alteration. Nothing in this chapter alters the provision of section 12182(b)(2)(A)(ii), specifying that reasonable modifications in policies, practices, or procedures shall be required, unless an entity can demonstrate that making such modifications in policies, practices, or procedures, including academic requirements in postsecondary education, would fundamentally alter the nature of the goods, services, facilities,

な努力又は試みを酌量するものとする。誠実な努力を評価する場合、裁判所は、関連があるとみなす諸要因のうち、事業者が、特定の障害者の個別のニーズをみたすために必要な適切な種類の補助機器の必要性を合理的に予測しえたはずかどうかを考慮するものとする。

第 12189 条 試験及び講習

中学又はそれ以降の教育、専門職又は手仕事の目的のための申請、免許、証明又は資格証明に関する試験又は講習を提供するのは、障害者がアクセスすることのできる場所及び方法でこの試験又は講習を提供するか、又はかかる障害者のための代替的なアクセス可能な措置を提供するものとする。

第四節 雑則

第 12201 条 解釈

- (a) 総則。本章に別段の規定がある場合を除き、本章のいかなる規定も、1973 年リハビリテーション法(29 U.S.C. 790 参照)第 V 編又はその編に従って連邦政府機関が公布する規則に基づいて適用される基準よりも低い基準を適用すると解釈してはならないものとする。
- (b) 他の法律との関係。本章のいかなる規定も、障害者の権利のために本章が与えているものよりも大きいか、若しくは等しい保護を御提供している連邦法、又は州若しくは州の政治上の下部機関若しくは管轄区の法律の救済方法、権利、及び手続きを無効とし、又は制限するものと解釈してはならないものとする。本章のいかなる規定も、本章第 I 節の対象たる雇用の場所、本章第 II 節若しくは第 III 節の対象たる輸送、又は本章第 III 節の対象たる公共施設の場所における喫煙の禁止若しくは喫煙に対する制約を排除するものと解釈してはならないものとする。
- (c) 保険。本章第 I 節から第 III 節及び本法律の第 IV 編は、下記を禁止又は制限するものと解釈してはならないものとする
- (1) 保険会社、病院若しくは医療サービス会社、健康維持機関、又は代理人、又は給付プランを施行する事業者、又は同様の機関が、危険の引き受け、危険の分類、又は、州法に基づく、若しくは州法に反しない危険の管理を行うこと；又は
 - (2) 本章の適用を受ける人又は組織が、危険の引き受け、危険の分類、又は、州法に基づく、若しくは州法に反しない危険の管理を行うことに基づく善意の給付プランの条件を設定、後援、監視、管理すること；又は
 - (3) 本章の適用を受ける個人又は組織が、保険を規制する州法の適用を受けない善意の給付プランの条件を設定、後援、監視、管理すること。
- (1)、(2)及び(3)は、本章第 I 節及び第 III 節の目的を回避するための口実として使用してはならないものとする。
- (d) 配慮及びサービス。本章のいかなる規定も、障害者が受け入れられないものと決定した配慮、補助手段、サービス、機会又は利益を受け入れるよう、かかる障害者に対して要求するものと解釈してはならないものとする。
- (e) 合衆国労働者災害補償法給付金。本章のいかなる規定も、合衆国労働者災害補償法又は州及び連邦障害給付プログラムの受給適格基準を変えることはない。
- (f) 基本的変更。第 12182 条(b)(2)(A)(ii)は、事業者が中等教育後の学術的要件も含めた方針、習慣、手続きの変更をすることとそれに関係する商品、サービス、施設、恩典、利益及び配慮の性質を基本的に変えてしまうと証明しない限り、当該事業者は、かかる方針、習慣、手続きにおける合理的変更を行わなければならないと規定しているが、本章のいかなる規定も当該規定を変更することはない。

privileges, advantages, or accommodations involved.

- (g) Claims of no disability. Nothing in this chapter shall provide the basis for a claim by an individual without a disability that the individual was subject to discrimination because of the individual's lack of disability.
- (h) Reasonable accommodations and modifications. A covered entity under subchapter I, a public entity under subchapter II, and any person who owns, leases (or leases to), or operates a place of public accommodation under subchapter III, need not provide a reasonable accommodation or a reasonable modification to policies, practices, or procedures to an individual who meets the definition of disability in section 12102(1) solely under subparagraph (C) of such section.

Sec. 12202. State immunity

A State shall not be immune under the eleventh amendment to the Constitution of the United States from an action in Federal or State court of competent jurisdiction for a violation of this chapter. In any action against a State for a violation of the requirements of this chapter, remedies (including remedies both at law and in equity) are available for such a violation to the same extent as such remedies are available for such a violation in an action against any public or private entity other than a State.

Sec. 12203. Prohibition against retaliation and coercion

- (a) Retaliation. No person shall discriminate against any individual because such individual has opposed any act or practice made unlawful by this chapter or because such individual made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing under this chapter.
- (b) Interference, coercion, or intimidation. It shall be unlawful to coerce, intimidate, threaten, or interfere with any individual in the exercise or enjoyment of, or on account of his or her having exercised or enjoyed, or on account of his or her having aided or encouraged any other individual in the exercise or enjoyment of, any right granted or protected by this chapter.
- (c) Remedies and procedures. The remedies and procedures available under sections 12117, 12133, and 12188 of this title shall be available to aggrieved persons for violations of subsections (a) and (b) of this section, with respect to subchapter I, subchapter II and subchapter III of this chapter, respectively.

Sec. 12204. Regulations by Architectural and Transportation Barriers Compliance Board

- (a) Issuance of guidelines. Not later than 9 months after July 26, 1990, the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board shall issue minimum guidelines that shall supplement the existing Minimum Guidelines and Requirements for Accessible Design for purposes of subchapters II and III of this chapter.
- (b) Contents of guidelines. The supplemental guidelines issued under subsection (a) of this section shall establish additional requirements, consistent with this chapter, to ensure that buildings, facilities, rail passenger cars, and vehicles are accessible, in terms of architecture and design, transportation, and communication, to individuals with disabilities.
- (c) Qualified historic properties
- (1) In general. The supplemental guidelines issued under subsection (a) of this section shall include procedures and requirements for alterations that will threaten or destroy the historic significance of qualified historic buildings and facilities as defined in 4.1.7(1)(a) of the Uniform Federal Accessibility Standards.
- (2) Sites eligible for listing in National Register. With respect to alterations of buildings or facilities that are eligible for listing in the National Register of Historic Places under the National

(g) 無障害の主張。本章のいかなる規定も、障害のない個人による当該個人が障害がないために差別の対象となったという主張の根拠を提供することはない。

(h) 合理的配慮及び修正。第 I 節の適用対象事業体、第 II 節の公共事業体、及び第 III 節の公的施設の場所を所有し、借り（若しくは貸し）、又は運営するいかなる者も、第 12102 条 (1) の障害の定義の (C) のみに当てはまる個人に対して、方針、習慣、手続きの合理的配慮又は合理的変更を行う必要はない。

第 12202 条 州の免責

州は、米国憲法第 11 条修正事項に基づき、本章の違反についての管轄権を有する連邦裁判所又は州裁判所における訴訟からは免責されないものとする。本章の要件の違反について、州に対して提訴された訴訟においては、州以外の公共事業体又は民間事業体に対して提起された訴訟における同様の違反について利用可能な救済方法と同程度に、かかる違反についての救済方法（法律上の救済及び衡平法上の救済を含む）が利用可能である。

第 12203 条 報復と威圧の禁止

- (a) 報復。いかなる個人も、その他の個人を、本章によって違法とされる行為若しくは慣行に反対したことを理由として、又は本章に基づく調査、訴訟手続き若しくは公聴会において何らかの形で料金を支給し、証言を行い、助力を与え、若しくは参加したことを理由として、差別してはならないとする。
- (b) 妨害、威圧又は威嚇。本章によって付与若しくは保護された権利を行使若しくは享受する個人に対して、又はこのような権利を行使若しくは享受したことを理由として、又は、このような権利の行使若しくは享受において他の者を助け、行使若しくは他の者に行使を奨励したことを理由として、威圧、威嚇、脅迫、妨害を行うことは違法であるものとする。
- (c) 救済措置及び手続き。本編第 12117 条、第 12133 条及び第 12188 条に基づいて利用可能な救済措置及び手続きは、それぞれ第 I 節、第 II 節及び第 III 節に関して、本条(a)及び(b)の違反によって権利を侵害された者に利用可能であるものとする。

第 12204 条 建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会による規則

- (a) 指針の公布。建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会は、1990 年 7 月 26 日以降 9 ヶ月以内に、本章第 II 節及び第 III 節の目的に照らして、現行のアクセス可能なデザインに関する裁定指針及び要件を補足する最低指針を公布するものとする。
- (b) 指針の内容。本条(a)に基づき公布された補足指針は、建築物、施設、鉄道乗客用車両及び車両が建築、設計、交通及び通信の面で、障害者にアクセス可能であることを確保するために、本章と整合性を持つ追加要件を設けるものとする。
- (c) 資格のある歴史的財産
- (1) 総則。本条(a)に基づいて公布された補足指針は、統一連邦アクセシビリティ基準の 4.1.7(1)(a) に定義されている有資格歴史的建造物及び施設の歴史的意義に脅威を与え、又は破壊することとなる改変についての手続きと要件を含むものとする。
- (2) 全米登録簿への登録の資格のある場所。全国歴史保存法(16 U.S.C. 470 参照)に基づいて、全米史跡登録簿に登録の資格のある建造物又は施設の改変に関しては、(1)の指針

Historic Preservation Act (16 U.S.C. 470 et seq.), the guidelines described in paragraph (1) shall, at a minimum, maintain the procedures and requirements established in 4.1.7(1) and (2) of the Uniform Federal Accessibility Standards.

- (3) Other sites. With respect to alterations of buildings or facilities designated as historic under State or local law, the guidelines described in paragraph (1) shall establish procedures equivalent to those established by 4.1.7(1)(b) and (c) of the Uniform Federal Accessibility Standards, and shall require, at a minimum, compliance with the requirements established in 4.1.7(2) of such standards.

Sec. 12205. Attorney's fees

In any action or administrative proceeding commenced pursuant to this chapter, the court or agency, in its discretion, may allow the prevailing party, other than the United States, a reasonable attorney's fee, including litigation expenses, and costs, and the United States shall be liable for the foregoing the same as a private individual.

Sec. 12205a. Rule of Construction Regarding Regulatory Authority

The authority to issue regulations granted to the Equal Employment Opportunity Commission, the Attorney General, and the Secretary of Transportation under this chapter includes the authority to issue regulations implementing the definitions of disability in section 12102 (including rules of construction) and the definitions in section 12103, consistent with the ADA Amendments Act of 2008.

Sec. 12206. Technical assistance

(a) Plan for assistance

- (1) In general. Not later than 180 days after July 26, 1990, the Attorney General, in consultation with the Chair of the Equal Employment Opportunity Commission, the Secretary of Transportation, the Chair of the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board, and the Chairman of the Federal Communications Commission, shall develop a plan to assist entities covered under this chapter, and other Federal agencies, in understanding the responsibility of such entities and agencies under this chapter.

- (2) Publication of plan. The Attorney General shall publish the plan referred to in paragraph (1) for public comment in accordance with subchapter II of chapter 5 of title 5 (commonly known as the Administrative Procedure Act).

- (b) Agency and public assistance. The Attorney General may obtain the assistance of other Federal agencies in carrying out subsection (a) of this section, including the National Council on Disability, the President's Committee on Employment of People with Disabilities, the Small Business Administration, and the Department of Commerce.

(c) Implementation

- (1) Rendering assistance. Each Federal agency that has responsibility under paragraph (2) for implementing this chapter may render technical assistance to individuals and institutions that have rights or duties under the respective subchapter or subchapters of this chapter for which such agency has responsibility.

(2) Implementation of subchapters

- (A) Subchapter I. The Equal Employment Opportunity Commission and the Attorney General shall implement the plan for assistance developed under subsection (a) of this section, for subchapter I of this chapter.

(B) Subchapter II

- (i) Part A. The Attorney General shall implement such plan for assistance for part A of subchapter II of this chapter.
(ii) Part B. The Secretary of Transportation shall implement such plan for assistance for part B of subchapter II of this chapter.

- (C) Subchapter III. The Attorney General, in coordination with the Secretary of Transportation and the Chair of the

は、少なくとも統一連邦アクセシビリティ基準の4.1.7(1)及び(2)で設定された手続き及び要件を維持するものとする。

- (3) その他の場所。州法又は地方自治体法に基づいて歴史的と指定された建造物又は施設の改変に関しては、(1)の指針は、統一連邦アクセシビリティ基準の4.1.7(1)(b)及び(c)で設定されたものと同等の手続きを設定するものとし、少なくとも、同基準の4.1.7(2)で設定された要件を遵守するものとする。

第 12205 条 弁護士料

本章にしたがって開始される訴訟又は行政手続きにおいて、裁判所又は機関は、その裁量により、米国を除く勝訴側に、訴訟費用を含む妥当な弁護士料及び費用の請求権を与えることができ、また、米国は、上記に関して民間の個人と同じ責任を負うものとする。

第 12205a 条 監督機関に関する解釈の規則

本章において EEOC、司法長官及び運輸長官に与えられている規則を公布する権限は、2008 年 ADA 改正法との整合性を持つ第 12102 条（解釈の規則を含む）及び第 12103 条における差別の定義を決定する規則を公布する権限を含む。

第 12206 条 技術援助

(a) 援助のための計画

- (1) 総則。司法長官は、1990 年 7 月 26 日以降 180 日以内に、EEOC 委員長、運輸長官、建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会委員長、連邦通信委員会委員長と協議の上、本章の適用を受ける事業体及びその他の連邦機関が、本章に基づくそれぞれの責任を理解することを助ける計画を策定するものとする。

- (2) 計画の公示。司法長官は、第 5 編（一般に「行政手続法」として知られている）第 5 章第 II 節にしたがって、パブリック・コメントを求めるために、(1)の計画を公示するものとする。

- (b) 機関及び公的援助。司法長官は、本条(a)の実施にあたって、全米障害者評議会、障害者雇用大統領委員会、中小企業庁、商務省を含む他の連邦政府機関の助力を求めることができる。

(c) 実施

- (1) 援助の供与。本章の実施のために、(2)に基づく責任を負う各連邦政府機関は、かかる機関が管轄する、本章各節に基づく権利又は義務を有する個人及び組織に対して、技術援助を供与することができる。

(2) 各節の実施

- (A) 第 I 節。EEOC 及び司法長官は、本章第 I 節のために、本条(a)に基づいて策定される援助のための計画を実施するものとする。

(B) 第 II 節

- (i) パート A。司法長官は、本章第 II 節パート A にかかる援助のための計画を実施するものとする。
(ii) パート B。運輸長官は、本章第 II 節パート B にかかる援助のための計画を実施するものとする。

- (C) 第 III 節。司法長官は、運輸長官及び建築物及び交通機関の障壁に関する改善命令委員会委員長と連絡調整の上、本章第 III 節にかかる援助のための計画を実施するものとする。ただし、本編第 12184 条については、その援助の

Architectural Transportation Barriers Compliance Board, shall implement such plan for assistance for subchapter III of this chapter, except for section 12184 of this title, the plan for assistance for which shall be implemented by the Secretary of Transportation.

(D) Title IV. The Chairman of the Federal Communications Commission, in coordination with the Attorney General, shall implement such plan for assistance for title IV.

(3) Technical assistance manuals. Each Federal agency that has responsibility under paragraph (2) for implementing this chapter shall, as part of its implementation responsibilities, ensure the availability and provision of appropriate technical assistance manuals to individuals or entities with rights or duties under this chapter no later than six months after applicable final regulations are published under subchapters I, II, and III of this chapter and title IV.

(d) Grants and contracts

(1) In general. Each Federal agency that has responsibility under subsection (c) (2) of this section for implementing this chapter may make grants or award contracts to effectuate the purposes of this section, subject to the availability of appropriations. Such grants and contracts may be awarded to individuals, institutions not organized for profit and no part of the net earnings of which inures to the benefit of any private shareholder or individual (including educational institutions), and associations representing individuals who have rights or duties under this chapter. Contracts may be awarded to entities organized for profit, but such entities may not be the recipients or grants described in this paragraph.

(2) Dissemination of information. Such grants and contracts, among other uses, may be designed to ensure wide dissemination of information about the rights and duties established by this chapter and to provide information and technical assistance about techniques for effective compliance with this chapter.

(e) Failure to receive assistance. An employer, public accommodation, or other entity covered under this chapter shall not be excused from compliance with the requirements of this chapter because of any failure to receive technical assistance under this section, including any failure in the development or dissemination of any technical assistance manual authorized by this section.

Sec. 12207. Federal wilderness areas

(a) Study. The National Council on Disability shall conduct a study and report on the effect that wilderness designations and wilderness land management practices have on the ability of individuals with disabilities to use and enjoy the National Wilderness Preservation System as established under the Wilderness Act (16 U.S.C. 1131 et seq.).

(b) Submission of report. Not later than 1 year after July 26, 1990, the National Council on Disability shall submit the report required under subsection (a) of this section to Congress.

(c) Specific wilderness access

(1) In general. Congress reaffirms that nothing in the Wilderness Act (16 U.S.C. 1131 et seq.) is to be construed as prohibiting the use of a wheelchair in a wilderness area by an individual whose disability requires use of a wheelchair, and consistent with the Wilderness Act no agency is required to provide any form of special treatment or accommodation, or to construct any facilities or modify any conditions of lands within a wilderness area in order to facilitate such use.

(2) "Wheelchair" defined. For purposes of paragraph (1), the term "wheelchair" means a device designed solely for use by a mobility-impaired person for locomotion, that is suitable for use in an indoor pedestrian area.

Sec. 12208. Transvestites

For the purposes of this chapter, the term "disabled" or "disability"

ための計画は運輸長官が実施するものとする。

(D) 第IV編。連邦通信委員会委員長は、司法長官と連絡調整の上、第IV編にかかる援助のための計画を実施するものとする。

(3) 技術援助マニュアル。本章の実施のために、(2)に基づく責任を有する各連邦政府機関は、その実施の責任の一環として、本章第I節、第II節及び第III節並びに第IV編に基づく最終規則の公布以降6ヶ月以内に、本章に基づく権利又は義務を有する個人又は事業体に対して、技術援助マニュアルの提供を確実に行うものとする。

(d) 補助金及び契約

(1) 総則。本章実施のために、本条(2)に基づく責任を有する各連邦政府機関は、予算が使用可能であることを条件として、本条の目的を実施するための補助金を与え、又は契約を締結することができる。かかる補助金及び契約は、個人並びに営利のために組織されたものでなくその正味収益のいかなる部分も民間株主又は個人の利益のために用いられることのない組織（教育機関を含む）及び本章にしたがう権利と義務を持つ個人を代表する協会に対して行うことができる。契約は、営利を目的として組織された事業体との間でも締結することもできるが、かかる事業体は、本号に定める補助金の受領者となることはできない。

(2) 情報の普及。補助金及び契約は、特に本章で設定された権利と義務に関する情報の広範な普及を確保すること、並びに本章の効果的な遵守のための技術に関する情報及び技術援助を提供することを目的とすることもできる。

(e) 援助を受けないこと。本章の適用対象となる雇用主、公共的施設又は他の事業体は、本章に基づく技術援助を受けないこと、また、本条が認める技術援助のマニュアルの作成若しくは普及を行わないことにより、本法の要件の遵守義務を免れるものではないものとする。

第 12207 条 連邦原生環境保全地域

(a) 調査。全米障害者評議会は、原生環境指定及び原生環境土地管理慣行が原生環境保全法(16 U.S.C. 1131 参照)により成立した全米原生環境保全システムを使用、享受する障害者の能力に及ぼす影響について調査し、報告書を議会に提出するものとする。

(b) 報告書の提出。全米障害者評議会は、1990年7月26日以降1年以内に、本条(a)で要求される報告書を議会に提出するものとする。

(c) 特定の原生環境へのアクセス

(1) 総則。原生環境保全法(16 U.S.C. 1131 参照)のいかなる規定も、車椅子の使用を必要とする障害者が原生環境中で車椅子を使用することを禁止するものと解釈してはならないこと、及び、原生環境保全法の下でいかなる政府機関も、かかる使用を容易にするために、何らかの形の特別待遇若しくは配慮を提供し、何らかの施設を建設し、又は原生環境保全地域内の土地の状態を変更することを要求されるものではないことを、議会は再確認する。

(2) 「車椅子」の定義。(1)の目的に照らして、「車椅子」という用語は、移動に支障のある個人が移動するための使用のみを目的として設計され、屋内の歩行者区域の使用に適している装置を意味する。

第 12208 条 服装倒錯者

本章の目的に照らして、服装倒錯者であるという理由だけで、

shall not apply to an individual solely because that individual is a transvestite.

Sec. 12209. Instrumentalities of Congress

The General Accounting Office, the Government Printing Office, and the Library of Congress shall be covered as follows:

- (1) In general. The rights and protections under this chapter shall, subject to paragraph (2), apply with respect to the conduct of each instrumentality of the Congress.
- (2) Establishment of remedies and procedures by instrumentalities. The chief official of each instrumentality of the Congress shall establish remedies and procedures to be utilized with respect to the rights and protections provided pursuant to paragraph (1).
- (3) Report to Congress. The chief official of each instrumentality of the Congress shall, after establishing remedies and procedures for purposes of paragraph (2), submit to the Congress a report describing the remedies and procedures.
- (4) Definition of instrumentalities. For purposes of this section, the term "instrumentality of the Congress" means the following: the General Accounting Office, the Government Printing Office, and the Library of Congress.
- (5) Enforcement of employment rights. The remedies and procedures set forth in section 2000e -16 of this title shall be available to any employee of an instrumentality of the Congress who alleges a violation of the rights and protections under sections 12112 through 12114 of this title that are made applicable by this section, except that the authorities of the Equal Employment Opportunity Commission shall be exercised by the chief official of the instrumentality of the Congress.
- (6) Enforcement of rights to public services and accommodations. The remedies and procedures set forth in section 2000e -16 of this title shall be available to any qualified person with a disability who is a visitor, guest, or patron of an instrumentality of Congress and who alleges a violation of the rights and protections under sections 12131 through 12150 of this title or section 12182 or 12183 of this title that are made applicable by this section, except that the authorities of the Equal Employment Opportunity Commission shall be exercised by the chief official of the instrumentality of the Congress.
- (7) Construction. Nothing in this section shall alter the enforcement procedures for individuals with disabilities provided in the General Accounting Office Personnel Act of 1980 and regulations promulgated pursuant to that Act.

Sec. 12210. Illegal use of drugs

- (a) In general. For purposes of this chapter, the term "individual with a disability" does not include an individual who is currently engaging in the illegal use of drugs, when the covered entity acts on the basis of such use.
- (b) Rules of construction. Nothing in subsection (a) of this section shall be construed to exclude as an individual with a disability an individual who
 - (1) has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use;
 - (2) is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or
 - (3) is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use;
 except that it shall not be a violation of this chapter for a covered entity to adopt or administer reasonable policies or procedures, including but not limited to drug testing, designed to ensure that an individual described in paragraph (1) or (2) is no longer engaging in the illegal use of drugs; however, nothing in this section shall be construed to encourage, prohibit, restrict, or authorize the conducting of testing for the illegal use of drugs.
- (c) Health and other services. Notwithstanding subsection (a) of this section and section 12211(b)(3) of this subchapter, an individual shall not be denied health services, or services

その個人に「障害者」又は「障害」という用語は適用されないものとする。

第 12209 条 議会内部局

会計検査院、政府印刷局、及びアメリカ議会図書館には下記が適用される；

- (1) 総則。本章の権利及び保護は、(2)にしたがい、議会の各内部局の行動についても適用されるものとする。
- (2) 内部局の救済措置及び手続きの設定。議会の各内部局の長は、(1)にしたがって提供される権利及び保護について、利用できる救済措置及び手続きを設定するものとする。
- (3) 議会への報告。議会の各内部局の責任者は、(2)の目的に照らした救済措置及び手続きの設定後、当該救済措置及び手続きについて記載した報告書を議会に提出するものとする。
- (4) 内部局の定義。本条の目的に照らして、「議会の内部局」とは以下を意味する：会計検査院、政府印刷局及びアメリカ議会図書館。
- (5) 雇用権の施行。本編第 2000e -16 条に規定される救済措置及び手続きは、本条によって適用される本編第 12112 条から第 12114 条までに基づく権利と保護についての違反を申し立てる議会内部局の全従業員に対して適用されるものとする。ただし、EEOC 当局は議会内部局の長の命令に従うものとする。
- (6) 公的サービス及び配慮に対する権利の施行。本編第 2000e -16 条に規定される救済措置及び手続きは、議会内部局への訪問者、招待客又は後援者、及び本編第 12131 条から第 12150 条まで又は本編 12182 条から第 12183 条までのうち本条によって適用される権利と保護についての違反を訴える有資格の障害者すべてに対しても適用されるものとする。ただし、EEOC 当局は議会内部局の長の命令に従うものとする。
- (7) 解釈。本条のいかなる規定も、1980 年経理局人事法及び同法に基づいて公布された規則の中で定められた障害者のための施行手続きを変更するものではない。

第 12210 条 薬物の不法使用

- (a) 総則。本章の目的に照らして、「障害者」とは、薬物の不法使用ということをも理由として適用対象事業体が行動する場合には、その時点で薬物を不法使用している個人は含まない。
- (b) 解釈のルール。本条(a)は、下記の者を障害者として排除するものと解釈してはならないものとする。
 - (1) 監視下における薬物リハビリテーション・プログラムを無事に終了して、もはや薬物の不法使用を行っていないか、若しくはその他の方法でリハビリテーションに成功して、もはや不法使用をしていない個人；
 - (2) 監視下におけるリハビリテーション・プログラムに参加中であり、もはや不法使用を行っていない個人；又は
 - (3) 不法使用していると誤解されたが、不法使用は行っていない個人；
 ただし、適用対象事業体が、(1)又は(2)に定める個人がもはや薬物の使用を行っていないことを確認することを目的とする薬物テスト（これには限定されない）を含む妥当な方針若しくは手順を採用し、又は管理することは、本章の違反とはならないものとする；しかし、本条のいかなる規定も、薬物の不法使用のためにテストを行うことを奨励し、禁止し、制限し、又は許可するものと解釈してはならない。
- (c) 保健及びその他のサービス。本条(a)及び本節第 12211 条 (b)(3)の規定にかかわらず、個人が保健サービスなどを受け権利を有する場合は、現在薬物を不正に使用していること

provided in connection with drug rehabilitation, on the basis of the current illegal use of drugs if the individual is otherwise entitled to such services.

(d) "Illegal use of drugs" defined

- (1) In general. The term "illegal use of drugs" means the use of drugs, the possession or distribution of which is unlawful under the Controlled Substances Act (21 U.S.C. 801 et seq.). Such term does not include the use of a drug taken under supervision by a licensed health care professional, or other uses authorized by the Controlled Substances Act or other provisions of Federal law.
- (2) Drugs. The term "drug" means a controlled substance, as defined in schedules I through V of section 202 of the Controlled Substances Act (21 U.S.C. 812).

Sec. 12211. Definitions

- (a) Homosexuality and bisexuality. For purposes of the definition of "disability" in section 12102(2) of this title, homosexuality and bisexuality are not impairments and as such are not disabilities under this chapter.
- (b) Certain conditions. Under this chapter, the term "disability" shall not include
 - (1) transvestism, transsexualism, pedophilia, exhibitionism, voyeurism, gender identity disorders not resulting from physical impairments, or other sexual behavior disorders;
 - (2) compulsive gambling, kleptomania, or pyromania; or
 - (3) psychoactive substance use disorders resulting from current illegal use of drugs.

Sec. 12212. Alternative means of dispute resolution

Where appropriate and to the extent authorized by law, the use of alternative means of dispute resolution, including settlement negotiations, conciliation, facilitation, mediation, fact-finding, minitrials, and arbitration, is encouraged to resolve disputes arising under this chapter.

Sec. 12213. Severability

Should any provision in this chapter be found to be unconstitutional by a court of law, such provision shall be severed from the remainder of the chapter, and such action shall not affect the enforceability of the remaining provisions of the chapter.

TITLE 47 - TELEGRAPHS, TELEPHONES, AND RADIOTELEGRAPHS

CHAPTER 5 - WIRE OR RADIO COMMUNICATION

SUBCHAPTER II - COMMON CARRIERS

Part I - Common Carrier Regulation

Sec. 225. Telecommunications services for hearing-impaired and speech-impaired individuals

- (a) Definitions. As used in this section
 - (1) Common carrier or carrier. The term "common carrier" or "carrier" includes any common carrier engaged in interstate communication by wire or radio as defined in section 153 of this title and any common carrier engaged in intrastate communication by wire or radio, notwithstanding sections 152(a) and 221(a) of this title.
 - (2) TDD. The term "TDD" means a Telecommunications Device for the Deaf which is a machine that employs graphic communication in the transmission of coded signals through a wire or radio communication system.
 - (3) Telecommunications relay services. The term "telecommunications relay services" means telephone transmission relay services that provide the ability for an

を理由として、保健サービス又は薬物リハビリテーションに関連して提供されるサービスを当該個人に対して拒否してはならないものとする。

(d) 「薬物の不法使用」の定義

- (1) 総則。「薬物の不法使用」という用語は、規制物質法(21 U.S.C. 801 参照)に基づき、その所持又は配布が不法とされている薬物の使用を指す。この用語には、免許を有する健康専門家の監視のもとで服用される薬物の使用、又は、規制物質法若しくはその他の連邦法の規定に基づいて認められたその他の使用を含まない。
- (2) 薬物。「薬物」とは、規制物質法(21 U.S.C. 801 参照)第 202 条の附則 I ～ V で定義されている規制物質を意味する。

第 12211 条 定義

- (a) 同性愛及び両性愛。本編第 12102 条(2)における「障害」を定義する目的に照らして、同性愛及び両性愛は損傷ではなく、本章に基づく障害ではない。
- (b) 特定の状態。本章において、「障害」という用語は、下記を含まない
 - (1) 服装倒錯、性倒錯、小児愛、露出症、窃視、性同一性障害など身体的損傷の結果生じたものではないもの、若しくはその他の性行動障害；
 - (2) 強迫賭博症、盗癖若しくは放火癖；又は
 - (3) 現在の薬物不法使用の結果たる精神活性物質使用障害

第 12212 条 紛争解決のための代替手段

該当する場合には、法律で認められた限度において、本章に基づいて発生した紛争の解決には、和解のための交渉、調停、簡便化、仲介、事実認定、簡易裁判、及び仲裁などを含む紛争解決の代替的手段の利用が奨励される。

第 12213 条 分離

本章のいずれかの規定が裁判所によって違憲であるとされた場合は、当該規定を本章の他の部分から分離するものとし、かかる処置は本章の規定の効力には影響を及ぼさないものとする。

第 47 編 - 電報、電話及び無線通信

第 5 章 - 有線又は無線通信

第 II 節 - 一般通信事業者

パート I - 一般通信事業者規則

第 225 条 聴覚に損傷のある者及び発語に損傷のある者のための電気通信サービス

- (a) 定義。本条で用いられる用語のうち
 - (1) 一般通信事業者又は通信事業者。「一般通信事業者」又は「通信事業者」とは、本編第 154 条で定義された有線又は無線による州間通信に従事するすべての一般通信事業者、並びに本編第 152 条(a)及び第 221 条(a)の規定にかかわらず、州内通信に従事するすべての一般通信事業者を含む。
 - (2) TDD。「TDD」とは、聴覚障害者のための通信装置を意味する。これは、有線若しくは無線通信システムを介して行う符号化信号の送信において図形通信を使用する機械である。
 - (3) 電気通信リレー・サービス。「電気通信リレー・サービス」とは、聴覚の損傷又は発語の損傷のない者が有線又は無線による音声通信を用いて通信する能力と機能的に同

individual who has a hearing impairment or speech impairment to engage in communication by wire or radio with a hearing individual in a manner that is functionally equivalent to the ability of an individual who does not have a hearing impairment or speech impairment to communicate using voice communication services by wire or radio. Such term includes services that enable two-way communication between an individual who uses a TDD or other nonvoice terminal device and an individual who does not use such a device.

(b) Availability of telecommunications relay service

- (1) In general. In order to carry out the purposes established under section 151 of this title, to make available to all individuals in the United States a rapid, efficient nationwide communication service, and to increase the utility of the telephone system of the Nation, the Commission shall ensure that interstate and intrastate telecommunications relay services are available, to the extent possible and in the most efficient manner, to hearing-impaired and speech-impaired individuals in the United States.
- (2) Use of general authority and remedies. For the purposes of administering and enforcing the provisions of this section and the regulations prescribed thereunder, the Commission shall have the same authority, power, and functions with respect to common carriers engaged in intrastate communication as the Commission has in administering and enforcing the provisions of this subchapter with respect to any common carrier engaged in interstate communication. Any violation of this section by any common carrier engaged in intrastate communication shall be subject to the same remedies, penalties, and procedures as are applicable to a violation of this chapter by a common carrier engaged in interstate communication.

(c) Provision of services. Each common carrier providing telephone voice transmission services shall, not later than 3 years after July 26, 1990, provide in compliance with the regulations prescribed under this section, throughout the area in which it offers service, telecommunications relay services, individually, through designees, through a competitively selected vendor, or in concert with other carriers. A common carrier shall be considered to be in compliance with such regulations

- (1) with respect to intrastate telecommunications relay services in any State that does not have a certified program under subsection (f) of this section and with respect to interstate telecommunications relay services, if such common carrier (or other entity through which the carrier is providing such relay services) is in compliance with the Commission's regulations under subsection (d) of this section; or
- (2) with respect to intrastate telecommunications relay services in any State that has a certified program under subsection (f) of this section for such State, if such common carrier (or other entity through which the carrier is providing such relay services) is in compliance with the program certified under subsection (f) of this section for such State.

(d) Regulations

- (1) In general. The Commission shall, not later than 1 year after July 26, 1990, prescribe regulations to implement this section, including regulations that
- (A) establish functional requirements, guidelines, and operations procedures for telecommunications relay services;
- (B) establish minimum standards that shall be met in carrying out subsection (c) of this section;
- (C) require that telecommunications relay services operate every day for 24 hours per day;
- (D) require that users of telecommunications relay services pay rates no greater than the rates paid for functionally equivalent voice communication services with respect to such factors as the duration of the call, the time of day, and the distance from point of origination to point of termination;
- (E) prohibit relay operators from failing to fulfill the obligations of common carriers by refusing calls or limiting the length of calls that use telecommunications relay services;
- (F) prohibit relay operators from disclosing the content of any relayed conversation and from keeping records of the content

等の方法により、聴覚の損傷又は発語の損傷のある個人に対して、有線又は無線通信を用いて通信する能力を提供する電話送信サービスを意味する。これには、TDD 又は他の非音声端末装置を使用する個人とかかる装置を使用しない個人との間の双方間通信を可能にするサービスが含まれる。

(b) 電気通信リレー・サービスの利用可能性

- (1) 総則。本編第 151 条で定められた目的を実施するため、並びに、米国のすべての個人に高速かつ効率的な全国規模の通信サービスを利用可能にするため、及び米国の電話システムの有用性を高めるために、委員会は、州間及び州内電気通信リレー・サービスが可能な限度までかつ最も効率的な方法で、米国の聴覚に損傷のある者及び発語に損傷のある者に利用可能であることを保証するものである。
- (2) 一般権限及び救済措置の利用。本条の規定及び本条に基づいて定められた規則の管理及び施行の目的に照らして、委員会は、州内通信に従事する一般通信事業者に関して、州間通信に従事する一般通信事業者に関する本節の規定の管理と施行において委員会が有するものと同じ権限、権力、及び機能を有するものとする。州内通信に従事する一般通信事業者が本条に違反した場合は、州間通信に従事する一般通信事業者が本章に違反した場合に適用されるものと同じ救済方法、科料、及び手続きの対象とされるものとする。

(c) サービスの提供。電話音声通信サービスを提供する各一般通信事業者は、1990 年 7 月 26 日以降 3 年以内に、本条に基づいて定められる規則にしたがい、サービス提供の対象地域全体にわたって、個々に、被指定者を介して、競争を経て選んだ納入業者と協調して、電気通信リレー・サービスを提供するものとする。一般通信事業者は、下記の場合には、こうした規則を遵守しているものとみなされるものとする。

- (1) 本条(f)に基づいて認可された計画を有しない州における州内電気通信リレー・サービスに関して、及び州間電気通信リレー・サービスに関しては、一般通信事業者（又は通信事業者のかかるリレー・サービスの仲介をなす事業体）が、本条(d)に基づく委員会の規則を遵守している場合；又は
- (2) 本条(f)に基づいて認可された計画を有する州における州内電気通信リレー・サービスに関して、一般通信事業者（又は通信事業者のかかるリレー・サービスの仲介をなす事業体）が、その州についての本条(f)に基づいて認可された計画を遵守している場合。

(d) 規則

- (1) 総則。委員会は、1990 年 7 月 26 日以降 1 年以内に、本条を実施するための規則を策定するものとする。これには下記の規則が含まれる
- (A) 電気通信リレー・サービスに関する機能上の要件、指針及び業務手続きを定める規則；
- (B) 本条(c)の実行の遵守に必要な最低基準を定める規則；
- (C) 電気通信リレー・サービスが毎日 24 時間稼働することを要求する規則；
- (D) 電気通信リレー・サービスの利用者が支払う料金が、通話時間数、時間帯、発信地点から受信地点までの距離などの要因に関して、機能的に同等の音声通信サービスに対して支払われる料金を超えないことを要求する規則；
- (E) リレー・オペレーターが、電気通信リレー・サービスを使用する通話を拒否し、若しくは通話時間の長さを制限することにより一般通信事業者の義務の遂行を怠ることを禁止する規則；
- (F) リレー・オペレーターが中継された会話の内容を公開すること、及びその会話の内容を通話時間の経過後も記録することを禁止する規則；

- of any such conversation beyond the duration of the call; and
- (G) prohibit relay operators from intentionally altering a relayed conversation.
- (2) Technology. The Commission shall ensure that regulations prescribed to implement this section encourage, consistent with section 157(a) of this title, the use of existing technology and do not discourage or impair the development of improved technology.
- (3) Jurisdictional separation of costs
- (A) In general. Consistent with the provisions of section 410 of this title, the Commission shall prescribe regulations governing the jurisdictional separation of costs for the services provided pursuant to this section.
- (B) Recovering costs. Such regulations shall generally provide that costs caused by interstate telecommunications relay services shall be recovered from all subscribers for every interstate service and costs caused by intrastate telecommunications relay services shall be recovered from the intrastate jurisdiction. In a State that has a certified program under subsection (f) of this section, a State commission shall permit a common carrier to recover the costs incurred in providing intrastate telecommunications relay services by a method consistent with the requirements of this section.
- (e) Enforcement
- (1) In general. Subject to subsections (f) and (g) of this section, the Commission shall enforce this section.
- (2) Complaint. The Commission shall resolve, by final order, a complaint alleging a violation of this section within 180 days after the date such complaint is filed.
- (f) Certification
- (1) State documentation. Any State desiring to establish a State program under this section shall submit documentation to the Commission that describes the program of such State for implementing intrastate telecommunications relay services and the procedures and remedies available for enforcing any requirements imposed by the State program.
- (2) Requirements for certification. After review of such documentation, the Commission shall certify the State program if the Commission determines that
- (A) the program makes available to hearing-impaired and speech-impaired individuals, either directly, through designees, through a competitively selected vendor, or through regulation of intrastate common carriers, intrastate telecommunications relay services in such State in a manner that meets or exceeds the requirements of regulations prescribed by the Commission under subsection (d) of this section; and
- (B) the program makes available adequate procedures and remedies for enforcing the requirements of the State program.
- (3) Method of funding. Except as provided in subsection (d) of this section, the Commission shall not refuse to certify a State program based solely on the method such State will implement for funding intrastate telecommunication relay services.
- (4) Suspension or revocation of certification. The Commission may suspend or revoke such certification if, after notice and opportunity for hearing, the Commission determines that such certification is no longer warranted. In a State whose program has been suspended or revoked, the Commission shall take such steps as may be necessary, consistent with this section, to ensure continuity of telecommunications relay services.
- (g) Complaint
- (1) Referral of complaint. If a complaint to the Commission alleges a violation of this section with respect to intrastate telecommunications relay services within a State and certification of the program of such State under subsection (f) of this section is in effect, the Commission shall refer such complaint to such State.
- (2) Jurisdiction of Commission. After referring a complaint to a State under paragraph (1), the Commission shall exercise jurisdiction over such complaint only if
- (A) final action under such State program has not been taken on such complaint by such State
- (G) リレー・オペレーターが中継された会話を故意に変更することを禁止する規則；
- (2) 技術。 委員会は、本条を実施するために策定される規則が、本編第 157 条(a)に則り、既存の技術を奨励するとともに、改良された技術の展開を阻害しないことを確実なものにするものとする。
- (3) 管轄区単位の費用分割
- (A) 総則。 委員会は、本編第 410 条の規定に則り、本条にしたがって提供されるサービスに関する費用の管轄区単位の分割に適用される規則を策定するものとする。
- (B) 費用の回収。 かかる規則は原則として、州間電気通信リレー・サービスに要する費用は州間管轄区の契約者から、州内電気通信リレー・サービスに要する費用は州内管轄区の契約者から回収すべき旨を規定するものとする。本条(f)に基づいて認可された計画を有する州については、州委員会は、一般通信事業者が州内電気通信リレー・サービスの提供に要する費用を本条の要件に合致した方法で回収することを認めるものとする。
- (e) 施行
- (1) 総則。 本条(f)及び(g)にしたがって、委員会は本条を施行するものとする。
- (2) 苦情。 委員会は、本条違反を申し立てた苦情を、かかる苦情が提出された日以降 180 日以内に、最終命令によって解決するものとする。
- (f) 認可
- (1) 州の文書。 本条に基づく州の計画を策定しようとする州は、委員会に対して、州内電気通信リレー・サービスを実施するためのその州の計画、州の計画によって課せられる要件を施行するために使用することのできる手続き及び救済方法を記載した文書を提出するものとする。
- (2) 認可の要件。 当該文書を検討の上、委員会が下記のとおり判断した場合は、州の計画を認可するものとする
- (A) 計画が、直接、又は被指名者を通じて、又は競争を経て選んだ納入業者、又は州内一般事業者の規制を通じて、その州における州内電気通信リレー・サービスを、本条(d)に基づいて委員会によって策定された連邦規制の要件をみたすか、又はそれ以上の態様で、聴覚に損傷のある者又は発語に損傷のある者に提供するものであること；及び
- (B) 計画が、州の計画の要件を施行するための適正な手続き及び救済方法を提供するものであること。
- (3) 資金調達方法。 本条(d)に定める場合を除き、委員会は、その州が州内電気通信リレー・サービスの資金調達のために実施する方法のみに基づいて、州の計画を認可することを拒否してはならないものとする。
- (4) 認可の停止又は取消し。 委員会は、通知及び公聴会の機会を設けた後、その認可がもはや保証されないと判断した場合は、その認可を停止又は取消しすることができる。計画が停止あるいは取消された州において、委員会は、電気通信リレー・サービスの継続的な提供を確保するため、本条と一貫性を有する、必要とみなす措置を講ずるものとする。
- (g) 苦情
- (1) 苦情の付託。 ある州における州内電気通信リレー・サービスに関して本条違反を申し立てる苦情が委員会に提出され、本条(f)に基づく州の計画の認可が有効である場合は、委員会ははその苦情をその州に付託するものとする
- (2) 委員会の管轄権。 (1)に基づいて苦情を州に付託した後は、委員会は、下記の場合に限り、苦情に対する管轄権を行使するものとする。
- (A) 州の計画のもとにおける苦情についての最終的措置が、その州によって下記の期間中に講じられなかった場合

- (i) within 180 days after the complaint is filed with such State; or
 - (ii) within a shorter period as prescribed by the regulations of such State; or
- (B) the Commission determines that such State program is no longer qualified for certification under subsection (f) of this section.

TITLE 47 - TELEGRAPHS, TELEPHONES, AND
RADIOTELEGRAPHS

CHAPTER 5 - WIRE OR RADIO COMMUNICATION

SUBCHAPTER VI - MISCELLANEOUS PROVISIONS

Sec. 611. Closed-captioning of public service announcements

Any television public service announcement that is produced or funded in whole or in part by any agency or instrumentality of Federal Government shall include closed captioning of the verbal content of such announcement. A television broadcast station licensee

- (1) shall not be required to supply closed captioning for any such announcement that fails to include it; and
- (2) shall not be liable for broadcasting any such announcement without transmitting a closed caption unless the licensee intentionally fails to transmit the closed caption that was included with the announcement.

Last updated June 15, 2009

- (i) 当該州に苦情が提出されてから 180 日以内；又は
 - (ii) 当該州の規制によって定められた期間よりも短い期間；又は
- (B) その州の計画がもはや本条(f)に基づく認可を受ける資格がないと委員会が判断した場合。

第 47 編 — 電報、電話及び無線電信

第 5 章 — 有線又は無線通信

第 VI 節 — 雑則

第 611 条 公共サービス広報の字幕挿入

全部又は一部が連邦政府機関又は連邦政府の出先機関によって制作又は提供されているテレビ公共サービス広報には、その発表の言語内容の字幕を挿入するものとする。テレビ放送局の免許所有者は

- (1) 字幕を挿入していない広報について、字幕を供給するよう要求されないものとする；及び
- (2) 免許所有者が広報に挿入されていた字幕の送信を故意に怠った場合を除き、字幕を送信することなくかかる広報を送信したことについて、責任を問われないものとする。

最終改訂 2009 年 6 月 15 日

A-002

Code of Federal Regulations
PART 1630 - REGULATIONS TO IMPLEMENT
THE EQUAL EMPLOYMENT PROVISIONS OF
THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT AS
AMENDED

連邦規則集
パート 1630 改正 障害のあるアメリカ人法の雇
用均等規定実施規則

Title 29 - Labor

第 29 編 - 労働

Volume: 4

第 4 巻

Date: 2011-07-01

日付: 2011 年 7 月 11 日

Original Date: 2011-07-01

元の日付: 2011 年 7 月 11 日

Title: PART 1630 - REGULATIONS TO IMPLEMENT THE
EQUAL EMPLOYMENT PROVISIONS OF THE
AMERICANS WITH DISABILITIES ACT

タイトル: パート 1630 - 障害のあるアメリカ人法の雇用均
等規定実施規則

Context: Title 29 - Labor. Subtitle B - Regulations Relating to Labor
(Continued). CHAPTER XIV - EQUAL EMPLOYMENT
OPPORTUNITY COMMISSION.

内容: 第 29 編 - 労働。サブタイトル B - 労働に関する規
則 (続き)。第 XIV 章 - 雇用機会均等委員会。

Pt. 1630

Pt. 1630

PART 1630—REGULATIONS TO IMPLEMENT THE EQUAL
EMPLOYMENT PROVISIONS OF THE AMERICANS
WITH DISABILITIES ACT

パート 1630—障害のあるアメリカ人法の雇用均等規定の実施
規則

Sec.

条

1630.1 Purpose, applicability, and construction.

1630.1 目的、適用及び解釈

1630.2 Definitions.

1630.2 定義

1630.3 Exceptions to the definitions of “Disability” and
“Qualified Individual with a Disability.”

1630.3 「障害」及び「有資格の障害者」の定義の例外

1630.4 Discrimination prohibited.

1630.4 禁止される差別

1630.5 Limiting, segregating, and classifying.

1630.5 制限、分離及び分類

1630.6 Contractual or other arrangements.

1630.6 契約又はその他の取り決め

1630.7 Standards, criteria, or methods of administration.

1630.7 基準、規準又は管理方法

1630.8 Relationship or association with an individual with a
disability.

1630.8 障害者との関係又は交際

1630.9 Not making reasonable accommodation.

1630.9 合理的配慮の不履行

1630.10 Qualification standards, tests, and other selection
criteria.

1630.10 資格基準、試験及びその他の選考規準

1630.11 Administration of tests.

1630.11 試験の実施

1630.12 Retaliation and coercion.

1630.12 報復と威圧

1630.13 Prohibited medical examinations and inquiries.

1630.13 禁止される健康診断及び照会

1630.14 Medical examinations and inquiries specifically
permitted.

1630.14 特に許される健康診断及び照会

1630.15 Defenses.

1630.15 弁明

1630.16 Specific activities permitted.

1630.16 許される特定の行為

Appendix to Part 1630—Interpretive Guidance on Title I of the
Americans with Disabilities Act

パート 1630 付記—障害のあるアメリカ人法第 I 編の解釈手引

Authority: 42 U.S.C. 12116 and 12205a of the Americans with
Disabilities Act, as amended.

典拠: 合衆国法典第 42 編改正障害のあるアメリカ人法第
12116 条及び第 12205a 条。

Source: 56 FR 35734, July 26, 1991, unless otherwise noted.

出典: 特にことわりがない限り、1991 年 7 月 26 日付け連邦規
則 56 の 35734。

§ 1630.1 Purpose, applicability, and construction.

1630.1 条 目的、適用及び解釈

(a) *Purpose.* The purpose of this part is to implement title I of the
Americans with Disabilities Act (ADA), as amended by the ADA
Amendments Act of 2008 (ADAAA or Amendments Act), 42
U.S.C. 12101, et seq., requiring equal employment opportunities
for individuals with disabilities. The ADA as amended, and these
regulations, are intended to provide a clear and comprehensive
national mandate for the elimination of discrimination against
individuals with disabilities, and to provide clear, strong,
consistent, enforceable standards addressing discrimination.

(a) *目的。* 本パートの目的は ADA2008 年改正法(ADAAA 又
は改正法)で改正された障害のあるアメリカ人法 (ADA) 第
I 編 (42 U.S.C. 12101 以下) を実施し、障害者のために均
等な雇用機会を義務付けることである。改正 ADA 及びこれ
らの規則は、障害者への差別をなくすための明確かつ包括的
な国家的命令を発すること、及び差別に対処する明確で強力
で一貫性のある施行可能な基準を設けることを目的として
いる。

(b) *Applicability.* This part applies to “covered entities” as defined
at § 1630.2(b).

(b) *適用。* 本パートは、1630.2 条(b)で規定されている「適
用対象事業体」に適用される。

(c) *Construction—*(1) In general. Except as otherwise provided in
this part, this part does not apply a lesser standard than the
standards applied under title V of the Rehabilitation Act of 1973

(c) *解釈—*(1) 総則。 本パートに別段の規定がない限り、本
パートは、1973 年リハビリテーション法第 V 編 (改正 29
U.S.C. 790-794a) 又は同編にしたがって連邦機関が公布し

(29 U.S.C. 790-794a, as amended), or the regulations issued by Federal agencies pursuant to that title.

- (2) *Relationship to other laws.* This part does not invalidate or limit the remedies, rights, and procedures of any Federal law or law of any State or political subdivision of any State or jurisdiction that provides greater or equal protection for the rights of individuals with disabilities than is afforded by this part.
- (3) *State workers' compensation laws and disability benefit programs.* Nothing in this part alters the standards for determining eligibility for benefits under State workers' compensation laws or under State and Federal disability benefit programs.
- (4) *Broad coverage.* The primary purpose of the ADAAA is to make it easier for people with disabilities to obtain protection under the ADA. Consistent with the Amendments Act's purpose of reinstating a broad scope of protection under the ADA, the definition of "disability" in this part shall be construed broadly in favor of expansive coverage to the maximum extent permitted by the terms of the ADA. The primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether covered entities have complied with their obligations and whether discrimination has occurred, not whether the individual meets the definition of disability. The question of whether an individual meets the definition of disability under this part should not demand extensive analysis.

[76 FR 16999, Mar. 25, 2011]

§ 1630.2 Definitions.

- (a) *Commission* means the Equal Employment Opportunity Commission established by section 705 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-4).
- (b) *Covered Entity* means an employer, employment agency, labor organization, or joint labor management committee.
- (c) *Person, labor organization, employment agency, commerce and industry affecting commerce* shall have the same meaning given those terms in section 701 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e).
- (d) *State* means each of the several States, the District of Columbia, the Commonwealth of Puerto Rico, Guam, American Samoa, the Virgin Islands, the Trust Territory of the Pacific Islands, and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands.
- (e) *Employer*—(1) *In general.* The term employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 15 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and any agent of such person, except that, from July 26, 1992 through July 25, 1994, an employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 25 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding year and any agent of such person.
- (2) *Exceptions.* The term employer does not include—
- The United States, a corporation wholly owned by the government of the United States, or an Indian tribe; or
 - A bona fide private membership club (other than a labor organization) that is exempt from taxation under section 501(c) of the Internal Revenue Code of 1986.
- (f) *Employee* means an individual employed by an employer.
- (g) *Definition of "disability."*
- (1) *In general.* *Disability* means, with respect to an individual—
- A physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;
 - A record of such an impairment; or
 - Being regarded as having such an impairment as described in paragraph (l) of this section. This means that the individual has been subjected to an action prohibited by the ADA as amended because of an actual or perceived impairment that is not both "transitory and minor."

た規則に基づく基準に劣る基準をを適用することはない。

- (2) *他の法律との関係。* 本パートは、本パートが規定する以上の障害者の権利の保護を規定しているあらゆる連邦法、州若しくは州内自治区又は管轄区域の救済措置、権利、及び手続きを無効にする、又は制限することはない。
- (3) *合衆国労働者災害補償法及び障害給付プログラム。* 本パートのいかなる部分も、合衆国労働者災害補償法又は連邦障害給付プログラムに基づく給付金受給資格の決定基準を変えるものではない。
- (4) *幅広い適用範囲。* ADAAA の主な目的は、障害者が ADA に基づく保護を更に容易に得ることができるようにすることである。ADA による幅広い保護を復活させるという改正法の目的に沿い、本パート中の「障害」の定義は、ADA の用語が許す最大限に広範囲な適用となるように幅広く解釈されるものとする。ADA に関連する事例について第一に注目すべきことは、適用対象事業体はその義務を遵守しているかどうか、及び差別があるかどうか、ということであって、当該個人が障害の定義に当てはまるかどうか、ということではない。個人が本パートに規定する障害の定義に当てはまるかどうかという問題について詳細な分析を要求すべきではない。

[76 FR 16999, 2011 年 3 月 25 日]

1630.2 条 定義

- (a) *委員会*とは、1964 年公民権法第 705 条(42 U.S.C.2000e-4)により設立された雇用機会均等委員会(EEOC)を指す。
- (b) *適用対象事業体*とは、雇用主、雇用斡旋機関、労働組織又は労使合同委員会を指す。
- (c) *人、労働組織、雇用斡旋機関、商業に影響を与える産業*は、1964 年公民権法第 701 条(42 U.S.C. 2000e)中の用語に与えられているのと同じ意味を持つものとする。
- (d) *州*とは、各州、コロンビア特別区、プエルトリコ、グアム、アメリカ領サモア、バーズン諸島、太平洋信託統治諸島、及び北マリアナ諸島を指す。
- (e) *雇用主*—(1) *総則。* 雇用主という用語は、当暦年又は前暦年の 20 週以上の各勤務日に 15 名以上の従業員を有する取引を行う事業に従事した者及びその代理人を指す。ただし、1992 年 7 月 26 日から 1994 年 7 月 25 日までは、雇用主は、当暦年又は前暦年の 20 週以上の各週の各勤務日に 25 名以上の従業員を有する取引を行う事業に従事していた者及びその代理人を指す。
- (2) *例外。* 雇用主は以下を含まない—
- アメリカ合衆国、アメリカ合衆国政府がそのすべてを所有する法人、若しくはインディアン部族；又は
 - 1986 年内国歳入法第 501 条(c)に基づいて課税を免除される善意民間会員制クラブ（労働組織を除く）。
- (f) *従業員*とは、雇用主によって雇用された個人を指す。
- (g) *「障害」の定義*
- (1) *総則。* 「障害」とは、個人について—
- かかる個人の主要な生活活動のうちの一つ又はそれ以上を実質的に制約する心身の損傷；
 - かかる損傷の記録があること；又は
 - 本条(1)に記載されている損傷があるとみなされること。これは、当該個人が、現に有する、又は有しているとみなされる「一時的でもなく、小さなものでもない」損傷のために改正 ADA によって禁止される行為の対象とされてきていることを意味する。

- (2) An individual may establish coverage under any one or more of these three prongs of the definition of disability, i.e., paragraphs (g)(1)(i) (the “actual disability” prong), (g)(1)(ii) (the “record of” prong), and/or (g)(1)(iii) (the “regarded as” prong) of this section.
- (3) Where an individual is not challenging a covered entity's failure to make reasonable accommodations and does not require a reasonable accommodation, it is generally unnecessary to proceed under the “actual disability” or “record of” prongs, which require a showing of an impairment that substantially limits a major life activity or a record of such an impairment. In these cases, the evaluation of coverage can be made solely under the “regarded as” prong of the definition of disability, which does not require a showing of an impairment that substantially limits a major life activity or a record of such an impairment. An individual may choose, however, to proceed under the “actual disability” and/or “record of” prong regardless of whether the individual is challenging a covered entity's failure to make reasonable accommodations or requires a reasonable accommodation.
- Note to paragraph (g):
See § 1630.3 for exceptions to this definition.
- (h) *Physical or mental impairment means—*
- (1) Any physiological disorder or condition, cosmetic disfigurement, or anatomical loss affecting one or more body systems, such as neurological, musculoskeletal, special sense organs, respiratory (including speech organs), cardiovascular, reproductive, digestive, genitourinary, immune, circulatory, hemic, lymphatic, skin, and endocrine; or
- (2) Any mental or psychological disorder, such as an intellectual disability (formerly termed “mental retardation”), organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities.
- (i) *Major life activities—*(1) *In general.* Major life activities include, but are not limited to:
- (i) Caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, sitting, reaching, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, interacting with others, and working; and
- (ii) The operation of a major bodily function, including functions of the immune system, special sense organs and skin; normal cell growth; and digestive, genitourinary, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, cardiovascular, endocrine, hemic, lymphatic, musculoskeletal, and reproductive functions. The operation of a major bodily function includes the operation of an individual organ within a body system.
- (2) In determining other examples of major life activities, the term “major” shall not be interpreted strictly to create a demanding standard for disability. ADAAA section 2(b)(4) (Findings and Purposes). Whether an activity is a “major life activity” is not determined by reference to whether it is of “central importance to daily life.”
- (j) *Substantially limits—*
- (1) *Rules of construction.* The following rules of construction apply when determining whether an impairment substantially limits an individual in a major life activity:
- (i) The term “substantially limits” shall be construed broadly in favor of expansive coverage, to the maximum extent permitted by the terms of the ADA. “Substantially limits” is not meant to be a demanding standard.
- (ii) An impairment is a disability within the meaning of this section if it substantially limits the ability of an individual to perform a major life activity as compared to most people in the general population. An impairment need not prevent, or significantly or severely restrict, the individual from performing a major life activity in order to be considered substantially limiting. Nonetheless, not every impairment will constitute a disability within the meaning of this section.
- (iii) The primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether covered entities have complied with their obligations and whether discrimination has occurred, not
- (2) 個人は障害の定義についての3つの文のうち、一つ又はそれ以上を当てはめることができる。すなわち、本条の(g)(1)(i)（「実際の障害」の文）、(g)(1)(ii)（「記録」の文）及び又は(g)(1)(iii)（「みなされる」の文）のことである。
- (3) 個人が、適用対象事業体が合理的配慮をしないことについて異議を申し立てず、また合理的配慮を要求しない場合、「実際の障害」又は「障害の記録」の文—これらの定義は、主要な生活活動を相当に制限する損傷であること、又はその損傷の記録を示す必要がある—に基づく手続きをすることは、一般的には必要がない。これらの場合には、法適用の判定は、障害の定義中、「みなされる」の文に基づく場合でのみ行うことが可能である。これは、「みなされる」ためには主要な生活活動を相当に制限する損傷であること、又はその損傷の記録を示す必要がないからである。しかしながら、個人は「実際の障害」及び又は「記録」の文に基づいて手続きをすることを選び、適用対象事業体が合理的配慮を怠ったことへの異議申し立て又は合理的配慮を要求することができる。
- (g)注記：
本定義の例外は1630.3条を参照。
- (h) 身体的又は精神的損傷とは—
- (1) 神経系、筋骨系、特殊感覚器官（味嗅視聴触）、呼吸器系（言語器官を含む）、心臓血管系、生殖系、消化系、泌尿系、免疫系、循環系、血液系、リンパ系、皮膚系、及び内分泌系の一つ又はそれ以上の身体的システムに影響のあるあらゆる身体的障害又は状態、顔面変形症、解剖学的損失；
- (2) 知的障害（以前は「精神遅滞」呼ばれていた）、器質脳症候群、情緒又は精神疾患、及び学習障害などのあらゆる精神的又は心理的不調。
- (i) 主要な生活活動—(1) 総則。 主要な生活活動には以下のものが含まれるが、これらには限らない：
- (i) 身の回りのことをすること、手作業を行うこと、見ること、聞くこと、食べること、眠ること、歩くこと、立つこと、坐ること、手を伸ばすこと、持ち上げること、曲がること、話すこと、呼吸すること、学ぶこと、読むこと、集中すること、考えること、意思疎通を行うこと、他者と交流すること、及び働くこと；並びに
- (ii) 主要な身体機能の働き。これには以下のもが含まれる。免疫システム、特殊感覚器官及び皮膚；通常の細胞成長；消化、腸、膀胱、神経、脳、呼吸器官、循環、心臓血管、内分泌線、血液、リンパ、筋骨、及び生殖機能、並びに、身体システム中の個々の器官の機能。
- (2) 主要な生活活動の他の例を定義する場合、「主要」という用語は、障害の厳格な基準を設けるために厳しく解釈されることがあってはならない（ADAAA第2条(b)(4)（調査結果及び目的））。行動が「主要な生活活動」であるかどうかは、その「日常生活における中心的重要性」に照らして決定されるものではない。
- (j) 相当に制限する—
- (1) 解釈のルール。 解釈についての以下のルールは、損傷が個人の主要な生活活動を相当に制限するかどうか判断するときに適用される；
- (i) 「相当に制限する」という用語は、ADAの用語が許す最大限に広範囲な適用となるように幅広く解釈されるものとする。「相当に制限する」とは、厳格な基準を意味するものではない。
- (ii) 一般のほとんどの人と比較して、損傷によって主要な生活活動が相当に制限されるならば、本条の意味において、損傷は障害である。相当に制限しているとみなすには、損傷によって個人が主要な生活活動を行うことを妨げられる、又は著しく若しくは非常に制限される必要はない。しかしながら、すべての損傷が、本条が意味する障害となるわけではない。
- (iii) ADAに関連する事例について第一に注目すべきことは、適用対象事業体がその義務を遵守しているかどうかであり、差別があるかどうか、ということであるべきだ。個人がの損傷が主要な生活活動を相当に制限しているかど

- whether an individual's impairment substantially limits a major life activity. Accordingly, the threshold issue of whether an impairment "substantially limits" a major life activity should not demand extensive analysis.
- (iv) The determination of whether an impairment substantially limits a major life activity requires an individualized assessment. However, in making this assessment, the term "substantially limits" shall be interpreted and applied to require a degree of functional limitation that is lower than the standard for "substantially limits" applied prior to the ADA.
- (v) The comparison of an individual's performance of a major life activity to the performance of the same major life activity by most people in the general population usually will not require scientific, medical, or statistical analysis. Nothing in this paragraph is intended, however, to prohibit the presentation of scientific, medical, or statistical evidence to make such a comparison where appropriate.
- (vi) The determination of whether an impairment substantially limits a major life activity shall be made without regard to the ameliorative effects of mitigating measures. However, the ameliorative effects of ordinary eyeglasses or contact lenses shall be considered in determining whether an impairment substantially limits a major life activity.
- (vii) An impairment that is episodic or in remission is a disability if it would substantially limit a major life activity when active.
- (viii) An impairment that substantially limits one major life activity need not substantially limit other major life activities in order to be considered a substantially limiting impairment.
- (ix) The six-month "transitory" part of the "transitory and minor" exception to "regarded as" coverage in § 1630.15(f) does not apply to the definition of "disability" under paragraphs (g)(1)(i) (the "actual disability" prong) or (g)(1)(ii) (the "record of" prong) of this section. The effects of an impairment lasting or expected to last fewer than six months can be substantially limiting within the meaning of this section.
- (2) *Non-applicability to the "regarded as" prong.* Whether an individual's impairment "substantially limits" a major life activity is not relevant to coverage under paragraph (g)(1)(iii) (the "regarded as" prong) of this section.
- (3) *Predictable assessments*—(i) The principles set forth in paragraphs (j)(1)(i) through (ix) of this section are intended to provide for more generous coverage and application of the ADA's prohibition on discrimination through a framework that is predictable, consistent, and workable for all individuals and entities with rights and responsibilities under the ADA as amended.
- (ii) Applying the principles set forth in paragraphs (j)(1)(i) through (ix) of this section, the individualized assessment of some types of impairments will, in virtually all cases, result in a determination of coverage under paragraphs (g)(1)(i) (the "actual disability" prong) or (g)(1)(ii) (the "record of" prong) of this section. Given their inherent nature, these types of impairments will, as a factual matter, virtually always be found to impose a substantial limitation on a major life activity. Therefore, with respect to these types of impairments, the necessary individualized assessment should be particularly simple and straightforward.
- (iii) For example, applying the principles set forth in paragraphs (j)(1)(i) through (ix) of this section, it should easily be concluded that the following types of impairments will, at a minimum, substantially limit the major life activities indicated: Deafness substantially limits hearing; blindness substantially limits seeing; an intellectual disability (formerly termed mental retardation) substantially limits brain function; partially or completely missing limbs or mobility impairments requiring the use of a wheelchair substantially limit musculoskeletal function; autism substantially limits brain function; cancer substantially limits normal cell growth; cerebral palsy substantially limits brain function; diabetes substantially limits endocrine function; epilepsy substantially limits neurological function; Human Immunodeficiency Virus (HIV) infection substantially limits immune function; multiple sclerosis substantially limits neurological function; muscular dystrophy substantially limits neurological function; and
- うか、ということではない。したがって、損傷が主要な生活活動を「相当に制限する」かどうかという原告適格について詳細な分析を要求すべきではない。
- (iv) 損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかという判断は、個別に評価されなければならない。しかしながら、その評価を行うにあたって、「相当に制限する」という用語は、ADA 改正以前に適用された「相当に制限する」の基準よりも低い機能的制限を要すると解釈され、適用されるものとする。
- (v) ある個人の主要な生活活動の実行状況と一般のほとんどの人の主要な生活活動の実行状況との比較は、通常は、科学的、医学的又は統計的な分析を必要とはしない。しかしながら、本号は、そのような比較が適切な場合において科学的、医学的、統計学的な証拠の提出を禁止することを意図するものではない。
- (vi) 損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかの判断は、緩和手段の改善効果を考慮することなく行われるものとする。しかしながら、普通的眼鏡やコンタクトレンズによる改善効果は、障害が主要な生活活動を相当に制限するかどうかの判断に当たって考慮されるものとする。
- (vii) 時折の又は軽減された損傷が発生時において主要な生活活動を相当に制限するならば、それは障害である。
- (viii) 主要な生活活動を相当に制限する障害であるとするために、ひとつの主要な生活活動を相当に制限する障害が他の主要な生活活動を相当に制限する必要はない。
- (ix) 1630.15 条(f)は「みなされる」という適用の例外となる「一時的かつ小さな」における 6 ヶ月間の「一時的」について言及しているが、この 6 ヶ月間の「一時的」という期間は、本条(g)(1)(i)（「実際の障害」の文）又は(g)(1)(ii)（「記録」の文）における「障害」の定義には適用されない。6 ヶ月以内におさまる、又はおさまると予測される損傷の影響は本条の意味において、「相当に制限する」となり得るものである。
- (2) 「みなされる」の文の不適用。個人の損傷が主要な生活活動を「相当に制限する」かどうかは、本条(g)(1)(iii)（「みなされる」の文）の適用対象ではない。
- (3) 予測可能な評価—(i) 本条の(j)(1)(i)から(ix)に示されている原則は、改正 ADA に基づく権利と義務を有するすべての障害者及び事業体にとって予測可能で一貫性があり実用可能な枠組みを通じて、ADA による差別禁止規定は、より広く適用されるものであるということである。
- (ii) 本条(j)(1)(i)から(ix)に示されている原則を適用するためには、ある種類の損傷についての個別の評価は、実質的にすべての事例において、本条(g)(1)(i)（「実際の障害」の文）又は(g)(1)(ii)（「記録」の文）の適用範囲を決定することとなる。それらの種類の損傷は、その本来の性質を考慮に入れると、実際には常に現実的に主要な生活活動を相当に制限することとなる。ゆえに、これらの種類の損傷については、必要な個別評価は、特に簡易かつ直接的なものであるべきである。
- (iii) 例えば、本条(j)(1)(i)から(ix)に示されている原則を適用すると、以下の種類の損傷が少なくとも記述されている主要な生活活動を相当に制限すると簡単に結論づけることができるはずだ：聴覚障害は相当に聴くことを制限する；視覚障害は見ることを相当に制限する；知的障害（以前は精神遅滞と呼ばれていた）は脳の機能を相当に制限する；四肢の部分的若しくは全欠損又は車いすを使用しなければならぬ移動障害は筋骨格機能を相当に制限する；自閉症は脳の機能を相当に制限する；癌は正常な細胞の成長を相当に制限する；脳性マヒは脳の機能を相当に制限する；糖尿病は内分泌腺の機能を相当に制限する；てんかんは神経の機能を相当に制限する；ヒト免疫不全ウイルス (HIV) は免疫機能を相当に制限する；多発硬化症は神経の機能を相当に制限する；筋ジストロフィーは神経の機能を相当に制限する；そして重度の鬱病、躁鬱病、心的外傷後ストレス障害、強迫障害、統合失調症は脳の機能を相当に制限する。本条に記載されている種類の障害は上に明記された生活活動のみならず、さらなる主要な生活活動を相当に制限するかもしれない。

major depressive disorder, bipolar disorder, post-traumatic stress disorder, obsessive compulsive disorder, and schizophrenia substantially limit brain function. The types of impairments described in this section may substantially limit additional major life activities not explicitly listed above.

(4) *Condition, manner, or duration*—

(i) At all times taking into account the principles in paragraphs (j)(1)(i) through (ix) of this section, in determining whether an individual is substantially limited in a major life activity, it may be useful in appropriate cases to consider, as compared to most people in the general population, the condition under which the individual performs the major life activity; the manner in which the individual performs the major life activity; and/or the duration of time it takes the individual to perform the major life activity, or for which the individual can perform the major life activity.

(ii) Consideration of facts such as condition, manner, or duration may include, among other things, consideration of the difficulty, effort, or time required to perform a major life activity; pain experienced when performing a major life activity; the length of time a major life activity can be performed; and/or the way an impairment affects the operation of a major bodily function. In addition, the non-ameliorative effects of mitigating measures, such as negative side effects of medication or burdens associated with following a particular treatment regimen, may be considered when determining whether an individual's impairment substantially limits a major life activity.

(iii) In determining whether an individual has a disability under the “actual disability” or “record of” prongs of the definition of disability, the focus is on how a major life activity is substantially limited, and not on what outcomes an individual can achieve. For example, someone with a learning disability may achieve a high level of academic success, but may nevertheless be substantially limited in the major life activity of learning because of the additional time or effort he or she must spend to read, write, or learn compared to most people in the general population.

(iv) Given the rules of construction set forth in paragraphs (j)(1)(i) through (ix) of this section, it may often be unnecessary to conduct an analysis involving most or all of these types of facts. This is particularly true with respect to impairments such as those described in paragraph (j)(3)(iii) of this section, which by their inherent nature should be easily found to impose a substantial limitation on a major life activity, and for which the individualized assessment should be particularly simple and straightforward.

(5) *Examples of mitigating measures*—Mitigating measures include, but are not limited to:

(i) Medication, medical supplies, equipment, or appliances, low-vision devices (defined as devices that magnify, enhance, or otherwise augment a visual image, but not including ordinary eyeglasses or contact lenses), prosthetics including limbs and devices, hearing aid(s) and cochlear implant(s) or other implantable hearing devices, mobility devices, and oxygen therapy equipment and supplies;

(ii) Use of assistive technology;

(iii) Reasonable accommodations or “auxiliary aids or services” (as defined by 42 U.S.C. 12103(1));

(iv) Learned behavioral or adaptive neurological modifications; or

(v) Psychotherapy, behavioral therapy, or physical therapy.

(6) *Ordinary eyeglasses or contact lenses*—defined. Ordinary eyeglasses or contact lenses are lenses that are intended to fully correct visual acuity or to eliminate refractive error.

(k) *Has a record of such an impairment*—

(1) *In general.* An individual has a record of a disability if the individual has a history of, or has been misclassified as having, a mental or physical impairment that substantially limits one or more major life activities.

(2) *Broad construction.* Whether an individual has a record of an impairment that substantially limited a major life activity shall be construed broadly to the maximum extent permitted by the ADA and should not demand extensive analysis. An individual

(4) *状態、態様又は期間*—

(i) 本条(j)(1)(i)から(ix)に示されている原則をつねに考慮に入れ、個人が主要な生活活動を相当に制限されているのかどうかを判断するに当たっては、一般のほとんどの人と比較して以下の点について考慮することが、適切な事例では役に立つかもしれない。すなわち、個人が主要な生活活動を行う状態；個人が主要な生活活動を行う態様；及び/又は、個人が主要な生活活動を行うために要する期間若しくは、個人が主要な生活活動を行うことが可能な期間。

(ii) かかる状態、態様又は期間という事実について考慮する際には、他の事項と併せて、以下のことについて考慮するとよいだろう。すなわち、主要な生活活動を行うために要する困難、努力又は時間；主要な生活活動を行う時に感じる痛み；主要な生活活動を行うことができる時間の長さ；及び/又は、損傷が主要な身体機能を行うことにどのように影響するのかということ。さらに、投薬治療の悪い副作用やある種の治療養生後に発生する苦しみといった、改善につながらない緩和手段の影響について、個人の損傷が主要な生活活動を相当に制限しているのかどうかを判断するときに考慮してもよいだろう。

(iii) 障害者の定義における「実際の障害」又は「記録」の文という観点から個人が障害を有しているかの決定に際し焦点となるのは、主要な生活活動がどのように相当に制限されているのかということであって、個人の行動の結果どうかということではない。例えば、学習障害のある人が高度な学術的成功を収めるかもしれないが、その人は、読むこと、書くこと又は学ぶことに、一般のほとんどの人と比べてより多くの時間や努力を費やさなければならないために、学習分野の主要な生活活動を相当に制限されているのかもしれない。

(iv) 本条(j)(1)(i)から(ix)に示されている解釈のルールに照らせば、これらの全て又はほとんどの種類の事実を考慮に入れて分析を行うことはおそらく不必要であるかもしれない。このことは、特に本条(j)(3)(iii)に記載されている損傷について当てはまる。これらの損傷が元から有する性質が主要な生活活動を相当に制限するという事は容易に理解できるであろうし、そしてそのため個別の評価は特に簡素で直接的なものであるべきである。

(5) *緩和手段の例*—緩和手段は以下を含むが、これらに限定されない：

(i) 投薬治療、医療用品、機器、器具、ロービジョン対応器具（拡大、拡張、その他視覚映像を高める装置だが、普通の眼鏡やコンタクトレンズは含まない）、四肢や装置を含む人口義肢、補聴器及び人口内耳又は他の移植可能な聴覚装置、可動装置、酸素療法機器と用具；

(ii) 補助的技術の使用

(iii) 合理的配慮若しくは「補助的支援又はサービス」（42 U.S.C. 12103(1)に定義されている）；

(iv) 行動学習若しくは適応可能な神経の変更；又は

(v) 精神療法、行動療法若しくは身体療法

(6) *普通の眼鏡又はコンタクトレンズ*—定義。普通の眼鏡又はコンタクトレンズとは、視力又は屈折障害を十分に矯正するものをいう。

(k) *かかる損傷の記録がある*—

(1) *総則。* 一つ又は複数の生活活動を相当に制限する精神的又は身体的損傷の経歴がある、又は誤って一つ又は複数の生活活動を相当に制限する精神的又は身体的損傷があるとされたことがあるならば、その人は障害の記録がある。

(2) *広い解釈。* 主要な生活活動を相当に制限する損傷の記録があるかどうかは、ADA が許す最大限に幅広く解釈されるべきであり、詳細な分析を要求すべきではない。個人が一般のほとんどの人と比べて、一つ又は複数の主要な生活

will be considered to have a record of a disability if the individual has a history of an impairment that substantially limited one or more major life activities when compared to most people in the general population, or was misclassified as having had such an impairment. In determining whether an impairment substantially limited a major life activity, the principles articulated in paragraph (j) of this section apply.

- (3) *Reasonable accommodation.* An individual with a record of a substantially limiting impairment may be entitled, absent undue hardship, to a reasonable accommodation if needed and related to the past disability. For example, an employee with an impairment that previously limited, but no longer substantially limits, a major life activity may need leave or a schedule change to permit him or her to attend follow-up or “monitoring” appointments with a health care provider.
- (l) *“Is regarded as having such an impairment.”* The following principles apply under the “regarded as” prong of the definition of disability (paragraph (g)(1)(iii) of this section) above:
- (1) Except as provided in § 1630.15(f), an individual is “regarded as having such an impairment” if the individual is subjected to a prohibited action because of an actual or perceived physical or mental impairment, whether or not that impairment substantially limits, or is perceived to substantially limit, a major life activity. Prohibited actions include but are not limited to refusal to hire, demotion, placement on involuntary leave, termination, exclusion for failure to meet a qualification standard, harassment, or denial of any other term, condition, or privilege of employment
- (2) Except as provided in § 1630.15(f), an individual is “regarded as having such an impairment” any time a covered entity takes a prohibited action against the individual because of an actual or perceived impairment, even if the entity asserts, or may or does ultimately establish, a defense to such action.
- (3) Establishing that an individual is “regarded as having such an impairment” does not, by itself, establish liability. Liability is established under title I of the ADA only when an individual proves that a covered entity discriminated on the basis of disability within the meaning of section 102 of the ADA, 42 U.S.C. 12112.
- (m) The term “*qualified*,” with respect to an individual with a disability, means that the individual satisfies the requisite skill, experience, education and other job-related requirements of the employment position such individual holds or desires and, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of such position. See § 1630.3 for exceptions to this definition.
- (n) *Essential functions*—(1) *In general.* The term essential functions means the fundamental job duties of the employment position the individual with a disability holds or desires. The term “essential functions” does not include the marginal functions of the position.
- (2) A job function may be considered essential for any of several reasons, including but not limited to the following:
- (i) The function may be essential because the reason the position exists is to perform that function;
- (ii) The function may be essential because of the limited number of employees available among whom the performance of that job function can be distributed; and/or
- (iii) The function may be highly specialized so that the incumbent in the position is hired for his or her expertise or ability to perform the particular function.
- (3) Evidence of whether a particular function is essential includes, but is not limited to:
- (i) The employer's judgment as to which functions are essential;
- (ii) Written job descriptions prepared before advertising or interviewing applicants for the job;
- (iii) The amount of time spent on the job performing the function;
- (iv) The consequences of not requiring the incumbent to perform the function;
- (v) The terms of a collective bargaining agreement;

活動を相当に制限する損傷の経歴があるならば、又はかかる損傷があると誤って判断されたならば、その人は障害の記録を持つとみなされる。損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかの判断は、本条(j)に明記されている原則が適用される。

- (3) *合理的配慮。* 相当に制限する損傷の記録がある個人は、合理的配慮を受ける資格がある。ただし、配慮の必要性が過去の障害と関係があり、過度の負担とならない場合に限る。例えば、以前は制限されていたがもはや主要な生活活動を相当に制限する損傷がない従業員は、経過観察又は診断のために健康管理の提供者のところに行く許可を得るために、休暇又は業務予定の変更を必要とするかもしれない。
- (l) 「かかる損傷があるとみなされる。」 下記の原則は、上記の障害の定義の「みなされる」の文（本条(g)(1)(iii)）に適用される。
- (1) 1630.15 条(f)の規定を除き、個人が現に有する又は有しているとみなされる身体的精神的損傷のために、禁止される行為をされている場合、その個人は「かかる損傷があるとみなされる」。その損傷が主要な生活活動を相当に制限するか又は相当に制限するとみなされるかどうかは関係ない。禁止される行為とは、採用の拒否、降格、休暇強要、解雇、資格基準を満たさないことを理由とする排除、嫌がらせ、又は雇用に係る他のいかなる条件、規約、恩典の拒否を含めるが、これらに限定されない。
- (2) 1630.15 条(f)の規定を除き、適用対象事業体が、個人が現に有する又は有しているとみなされる損傷のために当該個人に対して禁止される行為を行った場合、たとえその事業体がかかる行為に対しての弁明を主張し、弁明を行うこととし、又は最終的に弁明を確立したとしても、いつでも、その個人は常に「かかる損傷があるとみなされる」。
- (3) ある個人について「かかる損傷があるとみなされる」と判断することそれ自体では、法的責任は発生しない。法的責任が発生するのは、ADA の第 I 編に基づき、適用対象事業体が ADA の第 102 条 (42 U.S.C. 12112) の意味において障害を理由とする差別をしたと個人が証明したときのみである。
- (m) 障害者について「有資格の」という用語は、合理的配慮の有無にかかわらず、その個人が保有している又は欲している職位の必須機能を果たすだけの必要な技能、経験、教育及びその他の職務に関連する要件を満たしていることを意味する。この定義の例外については 1630.3 条を参照のこと。
- (n) *必須機能* —(1) *総則。* 必須機能という用語は、障害者が保有している又は欲している職位の根本的な職務を意味する。「必須機能」という用語はその職位の周辺的な機能を含まない。
- (2) 職務の機能は、以下のようないくつかの理由により必須とみなされるが、これらに限らない：
- (i) その職位が存在する理由はその機能を行うことなので、その機能は必須である
- (ii) その職務を果たすことができる従業員の数が限られているので、その機能は必須である；及び/又は
- (iii) その機能は非常に専門的なものであり、現在その職位にある者はその特別な機能を果たす専門性又は能力により採用されたものである。
- (3) 特別な機能が必須であることは以下により証明されるが、これらに限定されない：
- (i) どの機能が必須であるかについての雇用主の判断；
- (ii) その職務についての求人広告又は応募者面接以前に作成された職務記述書；
- (iii) その機能を果たすための職務に費やされる時間量；
- (iv) 現在その職位にある従業員にその機能を果たすことを要求しなかった結果；
- (v) 労働協約の条件；
- (vi) 過去にその職務に就いていた者の就労実績；及び/又は

- (vi) The work experience of past incumbents in the job; and/or
(vii) The current work experience of incumbents in similar jobs.
- (o) *Reasonable accommodation.* (1) The term *reasonable accommodation* means:
(i) Modifications or adjustments to a job application process that enable a qualified applicant with a disability to be considered for the position such qualified applicant desires; or
(ii) Modifications or adjustments to the work environment, or to the manner or circumstances under which the position held or desired is customarily performed, that enable a qualified individual with a disability to perform the essential functions of that position; or
(iii) Modifications or adjustments that enable a covered entity's employee with a disability to enjoy equal benefits and privileges of employment as are enjoyed by its other similarly situated employees without disabilities.
(2) *Reasonable accommodation* may include but is not limited to:
(i) Making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and
(ii) Job restructuring; part-time or modified work schedules; reassignment to a vacant position; acquisition or modifications of equipment or devices; appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials, or policies; the provision of qualified readers or interpreters; and other similar accommodations for individuals with disabilities.
(3) To determine the appropriate reasonable accommodation it may be necessary for the covered entity to initiate an informal, interactive process with the individual with a disability in need of the accommodation. This process should identify the precise limitations resulting from the disability and potential reasonable accommodations that could overcome those limitations.
(4) A covered entity is required, absent undue hardship, to provide a reasonable accommodation to an otherwise qualified individual who meets the definition of disability under the "actual disability" prong (paragraph (g)(1)(i) of this section), or "record of" prong (paragraph (g)(1)(ii) of this section), but is not required to provide a reasonable accommodation to an individual who meets the definition of disability solely under the "regarded as" prong (paragraph (g)(1)(iii) of this section).
- (p) *Undue hardship—(1) In general.* *Undue hardship* means, with respect to the provision of an accommodation, significant difficulty or expense incurred by a covered entity, when considered in light of the factors set forth in paragraph (p)(2) of this section.
(2) *Factors to be considered.* In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include:
(i) The nature and net cost of the accommodation needed under this part, taking into consideration the availability of tax credits and deductions, and/or outside funding;
(ii) The overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation, the number of persons employed at such facility, and the effect on expenses and resources;
(iii) The overall financial resources of the covered entity, the overall size of the business of the covered entity with respect to the number of its employees, and the number, type and location of its facilities;
(iv) The type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure and functions of the workforce of such entity, and the geographic separateness and administrative or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity; and
(v) The impact of the accommodation upon the operation of the facility, including the impact on the ability of other employees to perform their duties and the impact on the facility's ability to conduct business.
- (q) *Qualification standards* means the personal and professional attributes including the skill, experience, education, physical, medical, safety and other requirements established by a covered entity as requirements which an individual must meet in order to
- (vii) 同様の職務に就いている者の現在の就労実績。
- (o) 合理的配慮。(1) 合理的配慮という用語は以下を意味する:
(i) 有資格の応募者が欲すると考えられる職位を有資格の障害のある応募者がこなせるようにすると考えられる、採用プロセスに対する変更又は調整;
(ii) 職場環境に対する、又は保有している若しくは欲している職位が通常果たされる態様や環境に対する変更又は調整であって、有資格の障害者とその職位の必須機能を果たすことができるようにするもの; 又は
(iii) 適用対象事業体の障害のある従業員が、同事業体の同様の状況にある障害のない従業員が享受する給付や恩典と同じものを享受できるようにする変更又は調整。
(2) 合理的配慮には以下が含まれるが、これらに限らない:
(i) 従業員が使用する既存の施設を障害者が容易にアクセスでき利用できるようにすること; 及び
(ii) 職務再編成; パートタイム化又は勤務時間の変更; 空きの職位への配置転換; 機器や装置の取得又は変更; 試験、訓練教材又は方針の適切な調整又は変更; 有資格読書者又は通訳者の確保; 及び障害者のための同様な配慮。
(3) 適切な合理的配慮の決定には、適用対象事業体が配慮を必要とする障害者と非公式な対話のプロセスから始めることが必要であろう。このプロセスにより、障害による制限の詳細とそれらの制限を克服することを可能とする合理的配慮を特定することができる。
(4) 過度の負担とならない限り、適用対象事業体は「実際の障害」の文(本条 (g)(1)(i))又は「記録」の文(本条 (g)(1)(ii))に基づいて障害の定義を満たす有資格の障害者に対して合理的配慮を提供する義務がある。しかし、「みなされる」の文(本条(g)(1)(iii))のみに基づいて障害の定義を満たす従業員に合理的配慮を提供する義務はない。
- (p) 過度の負担—(1) 総則。 過度の負担とは、配慮の提供において、本条(p)(2)に記載されている要因に照らして考慮すると、適用対象事業体にとって著しい困難又は出費を伴うものを意味する。
(2) 考慮すべき要因。 配慮が適用対象事業体に過度の負担を強いるものであるかの判断において考慮すべき要因には以下が含まれる:
(i) 優遇税制措置及び税控除、及び/又は外部資金の可能性も考慮した上で、本パートにおいて求められる配慮の性質と実際にかかる費用;
(ii) 合理的配慮の提供に関する施設の全財源、かかる施設で働く従業員数、及び費用や資源への影響;
(iii) 適用対象事業体の全財源、適用対象事業体の全体の従業員数、その施設の数、種類及び場所;
(iv) 適用対象事業体の事業の種類。その事業体従業員の編成、組織及び役割。当該施設の適用対象事業体に対する地理的隔たり、管理上又は財務上の関係; 及び
(v) その施設の運営に及ぼす配慮の影響。他の従業員が職務を果たす能力に及ぼす配慮の影響及びその施設が事業を行う能力に及ぼす配慮の影響。
- (q) 資格基準とは、技能、経験、教育、身体的精神的安全性、及びその他の要件を含む個人的及び職業的特徴で、保有する又は欲する職位について有資格であるために個人が満たさなければならない、適用対象事業体により設定された要件を

be eligible for the position held or desired.

(r) *Direct Threat* means a significant risk of substantial harm to the health or safety of the individual or others that cannot be eliminated or reduced by reasonable accommodation. The determination that an individual poses a “direct threat” shall be based on an individualized assessment of the individual's present ability to safely perform the essential functions of the job. This assessment shall be based on a reasonable medical judgment that relies on the most current medical knowledge and/or on the best available objective evidence. In determining whether an individual would pose a direct threat, the factors to be considered include:

- (1) The duration of the risk;
- (2) The nature and severity of the potential harm;
- (3) The likelihood that the potential harm will occur; and
- (4) The imminence of the potential harm.

[56 FR 35734, July 26, 1991, as amended at 76 FR 16999, Mar. 25, 2011]

§ 1630.3 Exceptions to the definitions of “Disability” and “Qualified Individual with a Disability.”

(a) The terms *disability* and *qualified individual with a disability* do not include individuals currently engaging in the illegal use of drugs, when the covered entity acts on the basis of such use.

- (1) *Drug* means a controlled substance, as defined in schedules I through V of section 202 of the Controlled Substances Act (21 U.S.C 812)
- (2) *Illegal use of drugs* means the use of drugs the possession or distribution of which is unlawful under the Controlled Substances Act, as periodically updated by the Food and Drug Administration. This term does not include the use of a drug taken under the supervision of a licensed health care professional, or other uses authorized by the Controlled Substances Act or other provisions of Federal law.

(b) However, the terms *disability* and *qualified individual with a disability* may not exclude an individual who:

- (1) Has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in the illegal use of drugs; or
- (2) Is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or
- (3) Is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use.

(c) It shall not be a violation of this part for a covered entity to adopt or administer reasonable policies or procedures, including but not limited to drug testing, designed to ensure that an individual described in paragraph (b) (1) or (2) of this section is no longer engaging in the illegal use of drugs. (See § 1630.16(c) Drug testing).

(d) *Disability* does not include:

- (1) Transvestism, transsexualism, pedophilia, exhibitionism, voyeurism, gender identity disorders not resulting from physical impairments, or other sexual behavior disorders;
- (2) Compulsive gambling, kleptomania, or pyromania; or
- (3) Psychoactive substance use disorders resulting from current illegal use of drugs.

(e) *Homosexuality and bisexuality* are not impairments and so are not disabilities as defined in this part.

§ 1630.4 Discrimination prohibited.

(a) *In general*—(1) It is unlawful for a covered entity to discriminate on the basis of disability against a qualified individual in regard to:

- (i) Recruitment, advertising, and job application procedures;
- (ii) Hiring, upgrading, promotion, award of tenure, demotion, transfer, layoff, termination, right of return from layoff, and rehiring;

意味する。

(r) *直接の脅威*とは、障害者又は他の者の健康や安全性に対し甚大な被害をもたらす相当の危険性で、合理的配慮によっても排除又は軽減することができないものを意味する。個人が「直接の脅威」を引き起こすかどうかの判断は、その個人が職務の必須機能を安全に果たすことができる現在の能力についての個別の評価に基づくべきである。この評価は、最新の医療知識及び/又は入手可能な最良の客観的証拠にもとづいた合理的な医学的判断によって行われるものとする。個人が直接の脅威を引き起こすかどうかの判断に当たっては、以下の要因を考慮する：

- (1) 危険の期間；
- (2) 潜在的被害の性質及び程度；
- (3) 潜在的被害が起こる可能性；及び
- (3) 潜在的被害の切迫性。

[56 FR 35734, 1991年7月26日、改正76 FR 16999, 2011年3月25日]

1630.3条 「障害者」及び「有資格の障害者」の定義の例外

(a) *障害者及び有資格の障害者*という用語は、適用対象事業体がかかる使用を理由として行動する場合には、その時点で薬物を不正使用している個人は含まない。

- (1) *薬物*とは、規制物質法第202条(21 U.S.C 812)の附表I～Vで定義されている規制物質を意味する。
- (2) *薬物の不法使用*とは、規制物質法に基づきその所持又は配布が不法とされている薬物の使用を指す。規制物質法は米国食品医薬品局により定期的に更新される。この用語は、免許を有する健康専門家の監視のもとで服用される薬物の使用、又は、規制物質法若しくはその他の連邦法の規定に基づいて認められたその他の使用を含まない。

(b) しかし、*障害者及び有資格の障害者*という用語は以下の者を排除するものではない：

- (1) 監視下における薬物リハビリテーション・プログラムを無事に終了して、もはや薬物の不法使用を行っていないか、若しくはその他の方法でリハビリテーションに成功して、もはや不法使用をしていない人；
- (2) 監視下におけるリハビリテーション・プログラムに参加中であり、もはや不法使用を行っていない人；又は
- (3) 誤って不法使用しているとみなされたが、不法使用は行っていない人；

(c) 本条(b)(1)又は(2)に記載されている個人がもはや薬物の使用を行っていないことの確認を目的とする薬物テスト(これには限定されない)を含む妥当な方針又は手続を、適用対象事業体が採用又は管理することは、本パートの違反とはならない。(1630.16条(c)薬物検査を参照)。

(d) *障害*は以下を含まない：

- (1) 服装倒錯、性倒錯、小児愛、露出症、窃視、性同一性障害など身体的損傷の結果生じたものではないもの、又はその他の性行動障害；
- (2) 強迫賭博症、盗癖、又は放火癖；又は
- (3) 現在の薬物不法使用の結果たる精神活性物質使用障害

(e) 同性愛及び両性愛は損傷ではないので、本パートに基づく障害ではない。

1630.4条 差別の禁止

(a) *総則*—(1) 適用対象事業体が、障害を理由として有資格者を以下の点において差別することは違法である：

- (i) 募集、募集広告、採用プロセス；
- (ii) 採用、昇給、昇進、終身在職権、降格、転勤、レイオフ、解雇、レイオフからの復職権、及び再雇用；
- (iii) 給与や報酬その他の額及びその変更；
- (iv) 職務配置、職務区分、組織構造、職位規定、昇進の系列、

- (iii) Rates of pay or any other form of compensation and changes in compensation;
 - (iv) Job assignments, job classifications, organizational structures, position descriptions, lines of progression, and seniority lists;
 - (v) Leaves of absence, sick leave, or any other leave;
 - (vi) Fringe benefits available by virtue of employment, whether or not administered by the covered entity;
 - (vii) Selection and financial support for training, including: apprenticeships, professional meetings, conferences and other related activities, and selection for leaves of absence to pursue training;
 - (viii) Activities sponsored by a covered entity, including social and recreational programs; and
 - (ix) Any other term, condition, or privilege of employment.
- (2) The term discrimination includes, but is not limited to, the acts described in §§ 1630.4 through 1630.13 of this part.

(b) *Claims of no disability.* Nothing in this part shall provide the basis for a claim that an individual without a disability was subject to discrimination because of his lack of disability, including a claim that an individual with a disability was granted an accommodation that was denied to an individual without a disability.
[76 FR 17002, Mar. 25, 2011]

§ 1630.5 Limiting, segregating, and classifying.

It is unlawful for a covered entity to limit, segregate, or classify a job applicant or employee in a way that adversely affects his or her employment opportunities or status on the basis of disability.

§ 1630.6 Contractual or other arrangements.

- (a) *In general.* It is unlawful for a covered entity to participate in a contractual or other arrangement or relationship that has the effect of subjecting the covered entity's own qualified applicant or employee with a disability to the discrimination prohibited by this part.
- (b) *Contractual or other arrangement defined.* The phrase contractual or other arrangement or relationship includes, but is not limited to, a relationship with an employment or referral agency; labor union, including collective bargaining agreements; an organization providing fringe benefits to an employee of the covered entity; or an organization providing training and apprenticeship programs.
- (c) *Application.* This section applies to a covered entity, with respect to its own applicants or employees, whether the entity offered the contract or initiated the relationship, or whether the entity accepted the contract or acceded to the relationship. A covered entity is not liable for the actions of the other party or parties to the contract which only affect that other party's employees or applicants.

§ 1630.7 Standards, criteria, or methods of administration.

It is unlawful for a covered entity to use standards, criteria, or methods of administration, which are not job-related and consistent with business necessity, and:

- (a) That have the effect of discriminating on the basis of disability; or
- (b) That perpetuate the discrimination of others who are subject to common administrative control.

§ 1630.8 Relationship or association with an individual with a disability.

It is unlawful for a covered entity to exclude or deny equal jobs or benefits to, or otherwise discriminate against, a qualified individual because of the known disability of an individual with whom the qualified individual is known to have a family, business, social or

- 及び年功序列リスト;
- (v) 休職、病欠休暇、又は他のあらゆる休暇;
- (vi) 雇用から受け取れる諸手当。適用対象事業体により与えられるものかどうかとは無関係である。
- (vii) 訓練のための選抜及び金銭的援助。これには以下を含む: 見習い訓練、専門家の集まり、会議、及びその他関係ある活動、及び訓練に参加するための休暇取得;
- (viii) 社会的及びレクリエーション・プログラムを含む、適用対象事業体が後援する活動; 及び
- (ix) 他のあらゆる雇用の規約、条件、又は恩典。

(2) 差別という用語は本パート 1630.4 条から 1630.13 条に記載されている行為を含むが、それらに限定されない。

(b) *無障害の主張。* 本パートのいかなる規定も、障害のない個人による当該個人が障害がないために差別の対象となったという主張の根拠を提供するものではない。かかる主張は、障害者には認められる配慮が障害のない個人には拒否されたとの主張を含む。
[76 FR 17002, 2011 年 3 月 25 日]

1630.5 条 制限、分離及び分類

適用対象事業体が障害を理由として、雇用の機会又は地位に不利に影響を与える形で、応募者又は従業員を制限、分離又は分類をすることは違法である。

1630.6 条 契約又は他の取り決め

- (a) *総則。* 適用対象事業体が、その有資格の障害のある応募者又は障害のある従業員を本パートが禁止する差別の対象とする結果を引き起こす契約若しくはその他の取り決め、又は関係に携わることは違法である。
- (b) *契約又はその他の取り決めの定義。* 契約又はその他の取り決め若しくは関係という用語は、雇用斡旋又は雇用情報提供機関; 労働組合 (団体交渉協約を含む); 適用対象事業体の従業員に便益を提供する組織; 又は訓練や見習いプログラムを提供する組織、との関係を含むが、これらには限らない。
- (c) *適用。* 本条は、その応募者又は従業員について適用対象事業体に適用される。適用対象事業体が当該応募者又は従業員のと契約若しくは雇用関係の開始を申し出たかどうか、又は契約若しくは雇用関係を引き受けたかどうかとは関係ない。適用対象事業体は、その契約相手の従業員若しくは応募者へのみ影響を与える契約を結んだ他当事者の行為については責任を負わない。

1630.7 条 基準、規準、又は管理方法

適用対象事業体が、職務に関連せず事業の必要性に沿っていない、及び如何に該当する基準、規準又は管理方法を採用することは違法である;

- (a) 障害を理由とした差別を生み出すもの; 又は
- (b) 一般的な管理の対象となる他の者による差別を続けさせるもの。

1630.8 条 障害者との関係又は交際

ある有資格者が障害者と家族であること、事業上の関係、社会的な関係若しくはその他の関係があること又は交際していることを知っているとの理由で、適用対象事業体が当該有資格者に対して均等な職務・便益の拒否又はその他の差別をすることは違法である。

other relationship or association.

§ 1630.9 Not making reasonable accommodation.

- (a) It is unlawful for a covered entity not to make reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified applicant or employee with a disability, unless such covered entity can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of its business.
- (b) It is unlawful for a covered entity to deny employment opportunities to an otherwise qualified job applicant or employee with a disability based on the need of such covered entity to make reasonable accommodation to such individual's physical or mental impairments.
- (c) A covered entity shall not be excused from the requirements of this part because of any failure to receive technical assistance authorized by section 507 of the ADA, including any failure in the development or dissemination of any technical assistance manual authorized by that Act.
- (d) An individual with a disability is not required to accept an accommodation, aid, service, opportunity or benefit which such qualified individual chooses not to accept. However, if such individual rejects a reasonable accommodation, aid, service, opportunity or benefit that is necessary to enable the individual to perform the essential functions of the position held or desired, and cannot, as a result of that rejection, perform the essential functions of the position, the individual will not be considered qualified.
- (e) A covered entity is required, absent undue hardship, to provide a reasonable accommodation to an otherwise qualified individual who meets the definition of disability under the "actual disability" prong (§ 1630.2(g)(1)(i)), or "record of" prong (§ 1630.2(g)(1)(ii)), but is not required to provide a reasonable accommodation to an individual who meets the definition of disability solely under the "regarded as" prong (§ 1630.2(g)(1)(iii)).

[56 FR 35734, July 26, 1991, as amended at 76 FR 17002, Mar. 25, 2011]

§ 1630.10 Qualification standards, tests, and other selection criteria.

- (a) *In general.* It is unlawful for a covered entity to use qualification standards, employment tests or other selection criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities, on the basis of disability, unless the standard, test, or other selection criteria, as used by the covered entity, is shown to be job related for the position in question and is consistent with business necessity.
- (b) *Qualification standards and tests related to uncorrected vision.* Notwithstanding § 1630.2(j)(1)(vi) of this part, a covered entity shall not use qualification standards, employment tests, or other selection criteria based on an individual's uncorrected vision unless the standard, test, or other selection criterion, as used by the covered entity, is shown to be job related for the position in question and is consistent with business necessity. An individual challenging a covered entity's application of a qualification standard, test, or other criterion based on uncorrected vision need not be a person with a disability, but must be adversely affected by the application of the standard, test, or other criterion.

[76 FR 17002, Mar. 25, 2011]

§ 1630.11 Administration of tests.

It is unlawful for a covered entity to fail to select and administer tests concerning employment in the most effective manner to ensure that, when a test is administered to a job applicant or employee who has a disability that impairs sensory, manual or

1630.9 条 合理的配慮の不履行

- (a) 適用対象事業体が障害のある有資格の応募者又は従業員
の既知の身体的又は精神的制限に対して合理的配慮を行わ
ないことは違法である。ただし、当該配慮が事業の運営に過
度の負担となることを、その適用対象事業体が立証できる場
合はその限りではない。
- (b) 応募者又は従業員の身体的又は精神的損傷に対して合理
的配慮を行う必要があることを理由として、適用対象事業体
が、その他の点では有資格である障害のある応募者又は従業
員に雇用の機会を拒否することは違法である。
- (c) 適用対象事業体は、ADA 第 507 条に明記された技術援助
を受けられなかったこと（同法に明記された技術援助マニ
ュアルの開発又は普及がなされなかったことを含む）を理由と
して本パートの要求事項を免除されることはない。

(d) 障害者は、自身が承諾しない配慮、援助、サービス、機会
又は便益を受ける必要はない。しかし、その障害者が保持す
る又は欲する職位の必須機能を果たすために必要な合理的
配慮、援助、サービス、機会又は便益を拒否し、その拒否の
ために当該職位の必須機能を果たすことができない場合は、
その障害者は有資格とはみなされない。

(e) 適用対象事業体は、過度の負担となる場合を除き、「実際の
障害」の文(1630.2条(g)(1)(i))又は「経歴」の文(1630.2条
(g)(1)(ii))に基づいて障害の定義を満たす有資格の障害者に対
して合理的配慮を行わなければならない。しかし、「みなされ
る」の文(1630.2条(g)(1)(iii))のみに基づいて障害の定義を満
たす障害者に対しては合理的配慮を行う義務はない。
[56 FR 35734, 1991年7月26日、改正76 FR 17002, 2011
年3月25日]

1630.10 条 資格基準、試験及び他の選考規準

(a) *総則。* 障害者又は障害者の集団をその障害を理由として
排除する又は排除しようとする資格基準、雇用試験又は他の
選考規準を適用対象事業体を使用することは違法である。た
だし、適用事業体によって使用された基準、試験又は他の選
考規準が問題となっている職位の職務に関連し、事業の必要
性に沿っていることが示される場合は、その限りではない。

(b) *裸眼視力に関する資格基準及び試験。* 本パートの
1630.2条(j)(1)(vi)にかかわらず、適用対象事業体は、個人の
裸眼視力に基づく資格基準、雇用試験又は他の選考規準を使
用してはならない。ただし、適用事業体によって使用された
基準、試験又は他の選考規準が問題となっている職位の職務
に関連し、事業の必要性に沿っていることが示される場合
は、その限りではない。適用対象事業体が裸眼視力に基づい
た資格基準、試験又は他の選考規準を採用したことに對して
異議を主張する者は障害者である必要はないが、その基準、
試験又は他の選考規準の採用により不利な影響を受けた者
でなければならない。

[76 FR 17002, 2011年3月25日]

1630.11 条 試験の実施

適用対象事業体が、感覚、手作業又は発語の技能の面で障害の
ある応募者又は従業員に試験を実施する時、試験結果が、従業
員又は応募者の感覚、手作業又は発語の技能の面の損傷を反映
するのではなく（かかる技能がその試験が測ろうとする要素で

speaking skills, the test results accurately reflect the skills, aptitude, or whatever other factor of the applicant or employee that the test purports to measure, rather than reflecting the impaired sensory, manual, or speaking skills of such employee or applicant (except where such skills are the factors that the test purports to measure).

§ 1630.12 Retaliation and coercion.

- (a) *Retaliation.* It is unlawful to discriminate against any individual because that individual has opposed any act or practice made unlawful by this part or because that individual made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing to enforce any provision contained in this part.
- (b) *Coercion, interference or intimidation.* It is unlawful to coerce, intimidate, threaten, harass or interfere with any individual in the exercise or enjoyment of, or because that individual aided or encouraged any other individual in the exercise of, any right granted or protected by this part.

§ 1630.13 Prohibited medical examinations and inquiries.

- (a) *Pre-employment examination or inquiry.* Except as permitted by § 1630.14, it is unlawful for a covered entity to conduct a medical examination of an applicant or to make inquiries as to whether an applicant is an individual with a disability or as to the nature or severity of such disability.
- (b) *Examination or inquiry of employees.* Except as permitted by § 1630.14, it is unlawful for a covered entity to require a medical examination of an employee or to make inquiries as to whether an employee is an individual with a disability or as to the nature or severity of such disability.

§ 1630.14 Medical examinations and inquiries specifically permitted.

- (a) *Acceptable pre-employment inquiry.* A covered entity may make pre-employment inquiries into the ability of an applicant to perform job-related functions, and/or may ask an applicant to describe or to demonstrate how, with or without reasonable accommodation, the applicant will be able to perform job-related functions.
- (b) *Employment entrance examination.* A covered entity may require a medical examination (and/or inquiry) after making an offer of employment to a job applicant and before the applicant begins his or her employment duties, and may condition an offer of employment on the results of such examination (and/or inquiry), if all entering employees in the same job category are subjected to such an examination (and/or inquiry) regardless of disability.
- (1) Information obtained under paragraph (b) of this section regarding the medical condition or history of the applicant shall be collected and maintained on separate forms and in separate medical files and be treated as a confidential medical record, except that:
- (i) Supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;
- (ii) First aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and
- (iii) Government officials investigating compliance with this part shall be provided relevant information on request.
- (2) The results of such examination shall not be used for any purpose inconsistent with this part.
- (3) Medical examinations conducted in accordance with this section do not have to be job-related and consistent with business necessity. However, if certain criteria are used to screen out an employee or employees with disabilities as a result of such an examination or inquiry, the exclusionary

ある場合は除く)、試験が測ろうとする応募者又は従業員の技能、適性又は他のいかなる要素をも正確に反映するものであることを確実にするために最も効率的な形で雇用に関する試験を選択し、実施することを怠ることは違法である。

1630.12 条 報復と威圧

- (a) *報復。* 本パートが違法とする行為若しくは慣行に個人が反対したことを理由として、又は個人が本パートの規定を施行するための調査、訴訟手続き若しくは公聴会において何らかの形で対応し、証言を行い、助力を与え若しくは参加したことを理由として、その個人を差別することは違法である。
- (b) *威圧、妨害又は威嚇。* 個人が本パートにより付与若しくは保護された権利を行使若しくは享受することに対して、又は、他の個人が本パートにより付与若しくは保護された権利を行使することを助け若しくは奨励したという理由で、当該個人に対して威圧、威嚇、脅迫、嫌がらせ又は妨害を行うことは違法である。

1630.13 条 禁止される健康診断及び照会

- (a) *採用前の健康診断及び照会。* 1630.14 条で認められるものを除き、応募者が障害者であるかどうか又は障害の性質若しくは程度について、適用対象事業体が健康診断を行うこと又は照会を行うことは違法である。
- (b) *従業員の健康診断又は照会。* 1630.14 条で認められているものを除き、従業員が障害者であるかどうか又は障害の性質若しくは程度について、適用対象事業体が健康診断を命じること又は照会を行うことは違法である。

1630.14 条 特に許される健康診断及び照会

- (a) *許容される採用前の照会。* 適用対象事業体は、応募者の職務に関連する機能を果たす能力について採用前の照会を行うことができ、及び/又は、合理的配慮の有無に関わりなく、応募者がどのように職務に関連する機能を果たすことができるのについての説明又は立証を求めることができる。
- (b) *採用時の健康診断。* 適用対象事業体は、応募者に雇用の申し出をした後から応募者が働き始めるまでの間に、健康診断（及び/又は照会）を要求することができる。そして、同じ職務を行うことになる新規従業員全員が障害の有無に関係なく健康診断（及び/又は照会）を受ける場合は、適用対象事業体は、かかる健康診断（及び/又は照会）の結果を採用の条件とすることができる。
- (1) 本条(b)に基づいて入手された応募者の健康状態又は病歴の情報は、別の形式で別の医療ファイルに収集・保管され、秘密の医療記録として取り扱われるものとする。ただし、以下を除く：
- (i) 監督者や管理者は、従業員の労働や責務に対して設ける必要のある制限及び必要とされる配慮に関して知らされ得ること；
- (ii) 救急医療及び安全担当職員は、適宜、障害が緊急治療を要するものであるかどうかについて知らされ得ること；そして
- (iii) 本章の遵守に関して調査する政府職員は、請求し次第、関連情報の提供を受けるものであること。
- (2) 健康診断の結果は、本パートと合致しない目的に使用されてはならない。
- (3) 本条にしたがって行われた健康診断は、職務に関連し、業務の必要性に沿っている必要はない。しかし、かかる健康診断や照会の結果として、ある規準が障害のある従業員を排除するために使用されるならば、その排除の規準は、職務に関連し、業務の必要性に沿っていなければならない。

criteria must be job-related and consistent with business necessity, and performance of the essential job functions cannot be accomplished with reasonable accommodation as required in this part. (See § 1630.15(b) Defenses to charges of discriminatory application of selection criteria.)

- (c) *Examination of employees.* A covered entity may require a medical examination (and/or inquiry) of an employee that is job-related and consistent with business necessity. A covered entity may make inquiries into the ability of an employee to perform job-related functions.
- (1) Information obtained under paragraph (c) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall be collected and maintained on separate forms and in separate medical files and be treated as a confidential medical record, except that:
- (i) Supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;
- (ii) First aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and
- (iii) Government officials investigating compliance with this part shall be provided relevant information on request.
- (2) Information obtained under paragraph (c) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall not be used for any purpose inconsistent with this part.
- (d) *Other acceptable examinations and inquiries.* A covered entity may conduct voluntary medical examinations and activities, including voluntary medical histories, which are part of an employee health program available to employees at the work site.
- (1) Information obtained under paragraph (d) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall be collected and maintained on separate forms and in separate medical files and be treated as a confidential medical record, except that:
- (i) Supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;
- (ii) First aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and
- (iii) Government officials investigating compliance with this part shall be provided relevant information on request.
- (2) Information obtained under paragraph (d) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall not be used for any purpose inconsistent with this part.

§ 1630.15 Defenses.

Defenses to an allegation of discrimination under this part may include, but are not limited to, the following:

- (a) *Disparate treatment charges.* It may be a defense to a charge of disparate treatment brought under §§ 1630.4 through 1630.8 and 1630.11 through 1630.12 that the challenged action is justified by a legitimate, nondiscriminatory reason.
- (b) *Charges of discriminatory application of selection criteria—(1) In general.* It may be a defense to a charge of discrimination, as described in § 1630.10, that an alleged application of qualification standards, tests, or selection criteria that screens out or tends to screen out or otherwise denies a job or benefit to an individual with a disability has been shown to be job-related and consistent with business necessity, and such performance cannot be accomplished with reasonable accommodation, as required in this part.
- (2) *Direct threat as a qualification standard.* The term “qualification standard” may include a requirement that an individual shall not pose a direct threat to the health or safety of the individual or others in the workplace. (See § 1630.2(r) defining direct threat.)
- (c) *Other disparate impact charges.* It may be a defense to a

本パートで要求される合理的配慮があってもその職務の必須機能が果たされ得ない必要がある。(1630.15条(b) 選考規準の採用が差別的であるとの訴えに対する弁明を参照)

- (c) *従業員の健康診断。* 適用対象事業体は、職務に関連し、事業の必要性に沿っている健康診断（及び/又は照会）を要求することができる。適用対象事業体は、職務に関連する機能を果たす従業員の能力について質問をしてもよい。
- (1) 本条(c)に基づいて入手された従業員の健康状態又は病歴の情報は、別の形式で別の医療ファイルに収集・保管され、秘密の医療記録として取り扱われるものとする。ただし、以下を除く：
- (i) 監督者や管理者は、従業員の労働や責務に対して設ける必要のある制限及び必要とされる配慮に関して知ることができること；
- (ii) 救急医療及び安全担当職員は、適宜、障害が緊急治療を要するものであるかどうかについて知ることができること；そして
- (iii) 本章の遵守に関して調査する政府職員は、請求し次第、関連情報の提供を受けること。
- (2) 本条(c)項に基づき入手された従業員の健康状態又は病歴の情報は、本パートと合致しない目的に使われてはならない。
- (d) *容認できる他の健康診断及び照会。* 適用対象事業体は、職場において提供される従業員保険の一環として、任意の病歴検査を含む任意の健康診断及び活動を実施することができる。
- (1) 本条(d)に基づいて入手された従業員の健康状態又は病歴の情報は、別の形式で別の医療ファイルに収集・保管され、秘密の医療記録として取り扱われるものとする。ただし、以下を除く：
- (i) 監督者や管理者は、従業員の労働や責務に対して設ける必要のある制限及び必要とされる配慮に関して知ることができること；
- (ii) 救急医療及び安全担当職員は、適宜、障害が緊急治療を要するものであるかどうかについて知ることができること；そして
- (iii) 本章の遵守に関して調査する政府職員は、請求し次第、関連情報の提供を受けること。
- (2) 本条(d)項に基づき入手された従業員の健康状態又は病歴の情報は、本パートと合致しない目的に使われてはならない。

1630.15 弁明

本パートにおける差別の訴えに対する弁明には以下のものが含まれるが、これに限定されるものではない；

- (a) *異なる取扱いの訴え。* 訴えられた行為は法的、非差別的理由により正当化できるならば、1630.4条から1630.8条まで及び1630.11条から1630.12条までに基づく異なる取扱いであるという訴えに対する弁明となり得る。
- (b) *選考規準の採用が差別的であるという訴え—(1) 総則。* 1630.10条に記載されているように、障害者を除外する若しくは除外しようとする、又は障害者の職務若しくは便益を拒否するような資格基準、試験又は他の選考規準が採用されたとの申立があっても、その資格基準等が職務に関連し、事業の必要性に沿っており、本パートで要求されるように合理的配慮があってもその職務を果たすことができないことが示されれば、差別の訴えに対する弁明となり得る。
- (2) *資格基準としての直接の脅威。* 「資格基準」という用語は、個人は職場において本人又は他者に対し、健康又は安全性への直接の脅威を引き起こしてはならないという要件を含む。(1630.2条(r) 直接の脅威の定義を参照)
- (c) *その他の異なる効果の訴え。* 一律に適用される基準、規

charge of discrimination brought under this part that a uniformly applied standard, criterion, or policy has a disparate impact on an individual with a disability or a class of individuals with disabilities that the challenged standard, criterion or policy has been shown to be job-related and consistent with business necessity, and such performance cannot be accomplished with reasonable accommodation, as required in this part.

- (d) *Charges of not making reasonable accommodation.* It may be a defense to a charge of discrimination, as described in § 1630.9, that a requested or necessary accommodation would impose an undue hardship on the operation of the covered entity's business.
- (e) *Conflict with other Federal laws.* It may be a defense to a charge of discrimination under this part that a challenged action is required or necessitated by another Federal law or regulation, or that another Federal law or regulation prohibits an action (including the provision of a particular reasonable accommodation) that would otherwise be required by this part.
- (f) *Claims based on transitory and minor impairments under the "regarded as" prong.* It may be a defense to a charge of discrimination by an individual claiming coverage under the "regarded as" prong of the definition of disability that the impairment is (in the case of an actual impairment) or would be (in the case of a perceived impairment) "transitory and minor." To establish this defense, a covered entity must demonstrate that the impairment is both "transitory" and "minor." Whether the impairment at issue is or would be "transitory and minor" is to be determined objectively. A covered entity may not defeat "regarded as" coverage of an individual simply by demonstrating that it subjectively believed the impairment was transitory and minor; rather, the covered entity must demonstrate that the impairment is (in the case of an actual impairment) or would be (in the case of a perceived impairment) both transitory and minor. For purposes of this section, "transitory" is defined as lasting or expected to last six months or less.
- (g) *Additional defenses.* It may be a defense to a charge of discrimination under this part that the alleged discriminatory action is specifically permitted by § 1630.14 or § 1630.16. [56 FR 35734, July 26, 1991, as amended at 76 FR 17003, Mar. 25, 2011]

§ 1630.16 Specific activities permitted.

- (a) *Religious entities.* A religious corporation, association, educational institution, or society is permitted to give preference in employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by that corporation, association, educational institution, or society of its activities. A religious entity may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization. However, a religious entity may not discriminate against a qualified individual, who satisfies the permitted religious criteria, on the basis of his or her disability.
- (b) *Regulation of alcohol and drugs.* A covered entity:
- (1) May prohibit the illegal use of drugs and the use of alcohol at the workplace by all employees;
 - (2) May require that employees not be under the influence of alcohol or be engaging in the illegal use of drugs at the workplace;
 - (3) May require that all employees behave in conformance with the requirements established under the Drug-Free Workplace Act of 1988 (41 U.S.C. 701 et seq.);
 - (4) May hold an employee who engages in the illegal use of drugs or who is an alcoholic to the same qualification standards for employment or job performance and behavior to which the entity holds its other employees, even if any unsatisfactory performance or behavior is related to the employee's drug use or alcoholism;
 - (5) May require that its employees employed in an industry subject to such regulations comply with the standards established in the regulations (if any) of the Departments of

準又は方針が障害者又は障害者の集団に異なる効果があるとして本パートに基づいてなされた差別の訴えに対しては、その訴えられた基準、規準、方針が職務に関連し、事業の必要性に沿っており、本パートで要求されるように合理的配慮を行っても職務を果たすことができないことが示されれば、弁明となり得る。

- (d) *合理的配慮不履行の訴え。* 1630.9 条に記載されているように、要求された又は必要な配慮が適用対象事業体の事業の運営に過度の負担となるならば、差別の訴えに対する弁明となり得る。
- (e) *他の連邦法との矛盾。* 訴えられた行為は他の連邦法や規則によって要求若しくは必要とされているということ、又は本パートで求められている行為(特定の合理的配慮の提供を含め)は別の連邦法や規則によって禁止されているということは、本パートに基づく差別の訴えに対する弁明となり得る。
- (f) 「みなされる」の文における一時的かつ小さな損傷に基づく訴え。 損傷が「一時的かつ小さな」ものであるということ(実際の損傷の場合)、又は損傷が「一時的かつ小さな」ものであろうということ(損傷と見られる場合)は、「みなされる」の文に基づく障害の定義の範囲についての差別の訴えに対する弁明となり得る。この弁明を確立するには、適用対象事業体は、その損傷が「一時的」かつ「小さな」ものであることを立証しなければならない。問題となっている損傷が「一時的かつ小さい」ものなのか「一時的かつ小さい」であろうものなのかは、客観的に決定される。適用対象事業体は、その損傷が一時的かつ小さなものであることと主観的に信じていたことを示すだけでは、個人が「みなされる」範囲に含まれることを論破することはできない。そうではなく、適用対象事業体は、その損傷が一時的かつ小さなものであること(実際の損傷の場合)又は一時的かつ小さなものであろうこと(損傷と見られる場合)を立証しなければならない。本条の目的に照らして、「一時的」とは持続期間が6ヶ月以下である、又は6ヶ月以下と予測されることと定義される。
- (g) *その他の弁明。* 訴えられた差別的行為が 1630.14 条又は 1630.16 条により特に許されているならば、本パートに基づく差別の訴えに対する弁明となり得る。 [56 FR 35734, 1991年7月26日、改正76 FR 17003, 2011年3月25日]

1630.16 許される特定の行為

- (a) *宗教団体。* 宗教的な法人、協会、教育機関、団体は、その法人、協会、教育機関、団体の活動の運営に関連した労働を行うために特定の宗教を持つ個人の雇用を優先することが許される。宗教団体は、すべての応募者及び従業員がその組織の宗教的教義を守ることを要求できる。しかしながら、宗教団体は許された宗教的規準を満たす有資格者をその障害を理由として差別してはならない。
- (b) *アルコール及び薬物に関する規則。* 適用対象事業体は:
- (1) すべての従業員に薬物の不法使用及び職場で酒類を飲むことを禁止することができる;
 - (2) 職場において従業員が酒気を帯びないこと、又は薬物の不法使用に関与しないことを要求できる;
 - (3) すべての従業員に 1988 年職場薬物排除法(41 U.S.C.701 以下参照)にしたがう行動を要求できる;
 - (4) たとえ不満足な業績及び態度が薬物使用又はアルコール中毒が原因となっている場合であっても、薬物の不法使用を行う従業員又はアルコール中毒者である従業員を、他の従業員に課している雇用又は職務実績及び態度に関する資格基準に従わせることができる;
 - (5) アルコールと薬物の不法使用については、国防省、運輸省、原子力規制委員会にそれに関する規則があるならば、その規準を遵守することを要求される産業で働く従業員に

- Defense and Transportation, and of the Nuclear Regulatory Commission, regarding alcohol and the illegal use of drugs; and
- (6) May require that employees employed in sensitive positions comply with the regulations (if any) of the Departments of Defense and Transportation and of the Nuclear Regulatory Commission that apply to employment in sensitive positions subject to such regulations.
- (c) *Drug testing*—(1) *General policy.* For purposes of this part, a test to determine the illegal use of drugs is not considered a medical examination. Thus, the administration of such drug tests by a covered entity to its job applicants or employees is not a violation of § 1630.13 of this part. However, this part does not encourage, prohibit, or authorize a covered entity to conduct drug tests of job applicants or employees to determine the illegal use of drugs or to make employment decisions based on such test results.
- (2) *Transportation employees.* This part does not encourage, prohibit, or authorize the otherwise lawful exercise by entities subject to the jurisdiction of the Department of Transportation of authority to:
- (i) Test employees of entities in, and applicants for, positions involving safety sensitive duties for the illegal use of drugs or for on-duty impairment by alcohol; and
- (ii) Remove from safety-sensitive positions persons who test positive for illegal use of drugs or on-duty impairment by alcohol pursuant to paragraph (c)(2)(i) of this section.
- (3) *Confidentiality.* Any information regarding the medical condition or history of any employee or applicant obtained from a test to determine the illegal use of drugs, except information regarding the illegal use of drugs, is subject to the requirements of § 1630.14(b) (2) and (3) of this part.
- (d) *Regulation of smoking.* A covered entity may prohibit or impose restrictions on smoking in places of employment. Such restrictions do not violate any provision of this part.
- (e) *Infectious and communicable diseases; food handling jobs*—(1) *In general.* Under title I of the ADA, section 103(d)(1), the Secretary of Health and Human Services is to prepare a list, to be updated annually, of infectious and communicable diseases which are transmitted through the handling of food. (Copies may be obtained from Center for Infectious Diseases, Centers for Disease Control, 1600 Clifton Road, NE., Mailstop C09, Atlanta, GA 30333.) If an individual with a disability is disabled by one of the infectious or communicable diseases included on this list, and if the risk of transmitting the disease associated with the handling of food cannot be eliminated by reasonable accommodation, a covered entity may refuse to assign or continue to assign such individual to a job involving food handling. However, if the individual with a disability is a current employee, the employer must consider whether he or she can be accommodated by reassignment to a vacant position not involving food handling.
- (2) *Effect on State or other laws.* This part does not preempt, modify, or amend any State, county, or local law, ordinance or regulation applicable to food handling which:
- (i) Is in accordance with the list, referred to in paragraph (e)(1) of this section, of infectious or communicable diseases and the modes of transmissibility published by the Secretary of Health and Human Services; and
- (ii) Is designed to protect the public health from individuals who pose a significant risk to the health or safety of others, where that risk cannot be eliminated by reasonable accommodation.
- (f) *Health insurance, life insurance, and other benefit plans*—(1) An insurer, hospital, or medical service company, health maintenance organization, or any agent or entity that administers benefit plans, or similar organizations may underwrite risks, classify risks, or administer such risks that are based on or not inconsistent with State law.
- (2) A covered entity may establish, sponsor, observe or administer the terms of a bona fide benefit plan that are based on underwriting risks, classifying risks, or administering such risks that are based on or not inconsistent with State law.
- (3) A covered entity may establish, sponsor, observe, or administer
- 対して、その規則に従うよう要求できる。
- (6) 機密情報を扱うポジションで働く従業員に対しては、国防省、運輸省、原子力規制委員会の機密情報を扱うポジションでの雇用に当てはまる規則があれば、その規則にしたがうように要求できる
- (c) 薬物検査—(1) 総則。本パートの目的に照らして、薬物の不法使用を判定する試験は健康診断とはみなされない。そのため、適用対象事業者が応募者又は従業員に対してかかる薬物検査を実施することは、本パートの 1630.13 条違反とはならない。しかし、本パートは、適用対象事業者が応募者又は従業員の薬物の不法使用を判定するため、又はその結果に基づいて雇用の決定を行うためにかかる薬物検査を実施することを奨励、禁止又は承認するものではない。
- (2) 運輸業関連従業員。本パートは、運輸省管轄の事業者が、違法とされない以下の行為を実施することを奨励、禁止又は承認するものではない：
- (i) 対象となる事業体の安全重視義務に関わる業務を内容とする職位にある従業員及びそのような職位への応募者の薬物の不法使用及びアルコールによる職務怠慢について検査すること；
- (ii) 本条(c)(2)(i)にしたがい、薬物の不法使用及びアルコールによる職務怠慢について、検査の結果、有責と判定された者を安全性を重視するポジションから外すこと。
- (3) 守秘義務。薬物の不法使用を判定するための検査によって得られた従業員又は応募者の健康状態又は病歴に関する情報は、薬物の不法使用に関する情報を除き、本パートの 1630.14 条(b)(2)及び(3)の要件にしたがう。
- (d) 喫煙の規制。適用対象事業者は、雇用の場での喫煙を禁止又は制限を設けることができる。かかる規制は、本パートのいかなる規定にも違反するものではない。
- (e) 感染性及び伝染性疾患；食品を扱う職務—(1) 総則。ADA 第 I 編第 103 条(d)(1)において、保健福祉省長官は食品を取り扱うことを通じて伝染する感染症又は伝染病のリストを作成し、毎年改訂する。(リストは、感染症センター、疾病管理センター、GA 30333、アトランタ、Mailstop C09、NE、Clifton Road、1600、で入手できる。) 障害者の障害がこのリストに含まれる感染症又は伝染病のうちの一つであり、食品取扱いにより伝染病が感染するリスクが合理的配慮をもってしても排除できない場合は、適用対象事業者は、その障害者を食品取扱いを含む職務に就けること又はその職務を続けさせることを拒否できる。しかしながら、障害者が現従業員であるならば、雇用主は食品を扱わない空きの職位への配置転換による配慮を行うことができるかどうかを考慮しなければならない。
- (2) 州又は他の法律への影響。本パートは、食品を扱うことについて適用される以下のいかなる州、郡、又は地方自治体の法、条例又は規則にも優先するものではなく、これらの法令を変更又は改正するものではない；
- (i) 本条(e)(1)で言及されている保健福祉省長官が発表する感染症又は伝染病及びその伝染経路のリストに準拠し；かつ
- (ii) 合理的配慮によっては危険性を排除できない場合に、他者の健康又は安全に著しい危険を与える個人から国民の健康を守るために作られたもの。
- (f) 健康保険、生命保険及び他の給付プラン—(1) 保険会社、病院、医療サービス会社、健康管理組織、又は給付プランを管理するあらゆる代理人若しくは事業者、又は同様の組織は、危険の引き受け、危険の分類、又は州法に基づく若しくは矛盾しない危険の管理を行うことができる。
- (2) 適用対象事業者は、危険の引き受け、危険の分類、又は州法に基づく若しくは矛盾しない危険の管理を行うことに基づく善意の給付プランの条件を設定、後援、監視又は管理することができる。
- (3) 適用対象事業者は、保険を規制する州法の対象とならな

the terms of a bona fide benefit plan that is not subject to State laws that regulate insurance.

(4) The activities described in paragraphs (f) (1), (2), and (3) of this section are permitted unless these activities are being used as a subterfuge to evade the purposes of this part.

[56 FR 35734, July 26, 1991, 76 FR 17003, Mar. 25, 2011]

Pt. 1630, App.

Appendix to Part 1630—Interpretive Guidance on Title I of the Americans With Disabilities Act

Introduction

The Americans with Disabilities Act (ADA) is a landmark piece of civil rights legislation signed into law on July 26, 1990, and amended effective January 1, 2009. See 42 U.S.C. 12101 et seq., as amended. In passing the ADA, Congress recognized that “discrimination against individuals with disabilities continues to be a serious and pervasive social problem” and that the “continuing existence of unfair and unnecessary discrimination and prejudice denies people with disabilities the opportunity to compete on an equal basis and to pursue those opportunities for which our free society is justifiably famous, and costs the United States billions of dollars in unnecessary expenses resulting from dependency and nonproductivity.” 42 U.S.C. 12101(a)(2), (8). Discrimination on the basis of disability persists in critical areas such as housing, public accommodations, education, transportation, communication, recreation, institutionalization, health services, voting, access to public services, and employment. 42 U.S.C. 12101(a)(3). Accordingly, the ADA prohibits discrimination in a wide range of areas, including employment, public services, and public accommodations.

Title I of the ADA prohibits disability-based discrimination in employment. The Equal Employment Opportunity Commission (the Commission or the EEOC) is responsible for enforcement of title I (and parts of title V) of the ADA. Pursuant to the ADA as amended, the EEOC is expressly granted the authority and is expected to amend these regulations. 42 U.S.C. 12205a. Under title I of the ADA, covered entities may not discriminate against qualified individuals on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement or discharge of employees, employee compensation, job training, or other terms, conditions, and privileges of employment. 42 U.S.C. 12112(a). For these purposes, “discriminate” includes (1) limiting, segregating, or classifying a job applicant or employee in a way that adversely affects the opportunities or status of the applicant or employee; (2) participating in a contractual or other arrangement or relationship that has the effect of subjecting a covered entity's qualified applicants or employees to discrimination; (3) utilizing standards, criteria, or other methods of administration that have the effect of discrimination on the basis of disability; (4) not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability, unless the covered entity can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of the business of the covered entity; (5) denying employment opportunities to a job applicant or employee who is otherwise qualified, if such denial is based on the need to make reasonable accommodation; (6) using qualification standards, employment tests or other selection criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities unless the standard, test or other selection criterion is shown to be job related for the position in question and is consistent with business necessity; and (7) subjecting applicants or employees to prohibited medical inquiries or examinations. See 42 U.S.C. 12112(b), (d).

As with other civil rights laws, individuals seeking protection under these anti-discrimination provisions of the ADA generally must allege and prove that they are members of the “protected class.”¹ Under the ADA, this typically means they have to show that they meet the statutory definition of “disability.” 2008 House Judiciary Committee Report at 5. However, “Congress did not intend for the

い善意による給付プランを設立、後援、監視又は管理することができる。

(4) 本条(f)(1)、(2)及び(3)に記載されている行為は、本パートの目的を逃れるための口実として用いられない限り、許される。

[56 FR 35734, 1991年7月26日、76 FR 17003, 2011年3月25日]

Pt. 1630, App.

パート 1630 付記—ADA 第 I 編 解釈ガイダンス

前書き

ADAは1990年7月26日に成立し、2008年1月1日にその改正法が施行されたものであり、公民権立法の中で一つの大きなランドマークとなるものである（改正については42 U.S.C. 12101以下を参照）。議会は、ADA可決に当たって、「障害者に対する差別は依然として重大かつ広範囲にわたる社会問題となっていること」、そして「依然として存在する不公平で不必要な差別と偏見は、障害者が平等に競争を行う機会と我々自由社会の名を然るべく高まらせているこのような機会を追求することを否定しており、またその結果として、依存と非生産性に起因する何十億ドルもの不必要な出費をアメリカに負担させていること」を再認識した（42 U.S.C. 12101(a)(2), (8)）。障害を理由とした差別は、住宅、公的施設、教育、交通、通信、リクリエーション、施設収容、保健サービス、投票、公的サービスへのアクセス、そして雇用といったきわめて重要な分野において依然続いている（42 U.S.C. 12101(a)(3)）。そのため、ADAは、雇用、公的サービス、公共施設を含めた幅広い分野において、差別を禁止している。

ADA 第 I 編は雇用における障害に基づく差別を禁止している。雇用機会均等委員会（委員会又はEEOC）は、ADAの第 I 編（及び第 V 編の一部）を執行する責任を持つ。改正 ADA にしたがって、EEOC には明確に権限が与えられ、その規則を改正していくことが期待されている（42 U.S.C. 12205a）。ADAの第 I 編においては、適用対象事業体は、採用プロセス、採用、従業員の昇進又は解雇、従業員の報酬、職業訓練、その他雇用における規約、条件及び特典において、障害を理由として有資格者を差別してはならないとしている（42 U.S.C. 12112(a)）。これらの目的に照らして、「差別」には以下が含まれる。(1)応募者又は従業員の機会又は地位に不利に働くように応募者又は従業員を制限、分離、分類すること；(2)適用対象事業体の有資格の応募者又は従業員が差別の対象とされるような効果のある契約、その他の手配又は関係に関わること；(3)障害を理由とする差別を行う効果のある基準、規準、又は他の管理方法を利用すること；(4)有資格の障害者の既知の身体的又は精神的制限に合理的配慮を行わないこと。ただし、適用対象事業体が配慮は事業体の事業の運営に過度の負担となることを立証できる場合は除く；(5)合理的配慮を行う必要があるとの理由で、有資格の応募者又は従業員に雇用の機会を拒否すること；(6)障害者又は障害者の集団を排除する又は排除する意図のある資格基準、雇用試験又は他の選考規準を採用すること。ただし、その基準、試験又は他の選考規準が問題となっている職位の職務に関連し、事業の必要性に沿っていると示すことができる場合は除く；及び(7)禁止されている健康診断や照会を応募者又は従業員に行うこと（42 U.S.C. 12112(b), (d)を参照）。

他の公民権法と同様、ADAの反差別条項による保護を求める個人は、通常、自分が「保護された集団」に含まれることを申し立て、証明しなければならない。ADAにおいては、これは、彼らは自分が「障害」の法的な定義を満たしていることを示さなければならないということの意味している（2008年下院司法委員会報告書5）。しかし、「議会は、障害かどうかを問うこ

threshold question of disability to be used as a means of excluding individuals from coverage.” Id.

Footnote(s):

1 Claims of improper disability-related inquiries or medical examinations, improper disclosure of confidential medical information, or retaliation may be brought by any applicant or employee, not just individuals with disabilities. See, e.g., *Cossette v. Minnesota Power & Light*, 188 F.3d 964, 969-70 (8th Cir. 1999); *Fredenburg v. Contra Costa County Dep't of Health Servs.*, 172 F.3d 1176, 1182 (9th Cir. 1999); *Griffin v. Steeltek, Inc.*, 160 F.3d 591, 594 (10th Cir. 1998). Likewise, a nondisabled applicant or employee may challenge an employment action that is based on the disability of an individual with whom the applicant or employee is known to have a relationship or association. See 42 U.S.C. 12112(b)(4).

In the original ADA, Congress defined “disability” as (1) a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities of an individual; (2) a record of such an impairment; or (3) being regarded as having such an impairment. 42 U.S.C. 12202(2). Congress patterned these three parts of the definition of disability—the “actual,” “record of,” and “regarded as” prongs—after the definition of “handicap” found in the Rehabilitation Act of 1973. 2008 House Judiciary Committee Report at 6. By doing so, Congress intended that the relevant case law developed under the Rehabilitation Act would be generally applicable to the term “disability” as used in the ADA. H.R. Rep. No. 485 part 3, 101st Cong., 2d Sess. 27 (1990) (1990 House Judiciary Report or House Judiciary Report); See also S. Rep. No. 116, 101st Cong., 1st Sess. 21 (1989) (1989 Senate Report or Senate Report); H.R. Rep. No. 485 part 2, 101st Cong., 2d Sess. 50 (1990) (1990 House Labor Report or House Labor Report). Congress expected that the definition of disability and related terms, such as “substantially limits” and “major life activity,” would be interpreted under the ADA “consistently with how courts had applied the definition of a handicapped individual under the Rehabilitation Act”—i.e., expansively and in favor of broad coverage. ADA Amendments Act of 2008 (ADAAA or Amendments Act) at section 2(a)(1)-(8) and (b)(1)-(6) (Findings and Purposes); See also Senate Statement of the Managers to Accompany S. 3406 (2008 Senate Statement of Managers) at 3 (“When Congress passed the ADA in 1990, it adopted the functional definition of disability from section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, in part, because after 17 years of development through case law the requirements of the definition were well understood. Within this framework, with its generous and inclusive definition of disability, courts treated the determination of disability as a threshold issue but focused primarily on whether unlawful discrimination had occurred.”); 2008 House Judiciary Committee Report at 6 & n.6 (noting that courts had interpreted this Rehabilitation Act definition “broadly to include persons with a wide range of physical and mental impairments”).

That expectation was not fulfilled. ADAAA section 2(a)(3). The holdings of several Supreme Court cases sharply narrowed the broad scope of protection Congress originally intended under the ADA, thus eliminating protection for many individuals whom Congress intended to protect. Id. For example, in *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999), the Court ruled that whether an impairment substantially limits a major life activity is to be determined with reference to the ameliorative effects of mitigating measures. In *Sutton*, the Court also adopted a restrictive reading of the meaning of being “regarded as” disabled under the ADA’s definition of disability. Subsequently, in *Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), the Court held that the terms “substantially” and “major” in the definition of disability “need to be interpreted strictly to create a demanding standard for qualifying as disabled” under the ADA, and that to be substantially limited in performing a major life activity under the ADA, “an individual must have an impairment that prevents or severely restricts the individual from doing activities that are of central importance to most people’s daily lives.”

As a result of these Supreme Court decisions, lower courts ruled in numerous cases that individuals with a range of substantially limiting impairments were not individuals with disabilities, and thus not protected by the ADA. See 2008 Senate Statement of Managers at 3 (“After the Court’s decisions in *Sutton* that impairments must be considered in their mitigated state and in *Toyota* that there must be a demanding standard for qualifying as

とが個人を対象から除外する方法として利用されるとは意図してはいなかった」(同上)。

脚注

1 障害に関する不適当な照会や健康診断、秘密の医療情報の不適当な開示、又は報復についての提訴は障害者だけでなく、どのような応募者又は従業員によっても申し立てられる可能性がある。例えば、*Cossette 対 Minnesota Power & Light*, 188 F.3d 964, 969-70 (8th Cir. 1999); *Fredenburg 対 Contra Costa County Dep't of Health Servs.*, 172 F.3d 1176, 1182 (9th Cir. 1999); *Griffin 対 Steeltek, Inc.*, 160 F.3d 591, 594 (10th Cir. 1998)を参照。同様に、障害者でない応募者や従業員が、障害者と関係又は交際があることを知られていることによる雇用の訴えを起こすかもしれない。42 U.S.C. 12112(b)(4)を参照。

改正前の ADA においては、議会は「障害」の定義を、(1)一つ又は複数の主要な生活活動を相当に制限する身体的又は精神的損傷；(2)かかる損傷の記録；又は(3)かかる損傷があるとみなされること、としていた(42 U.S.C. 12202(2))。1973年リハビリテーション法で「ハンディキャップ」が定義された後、議会はこれら3つの障害の定義を「実際の」「記録」「みなされる」の文にパターン化した(2008年下院司法委員会報告書6)。そうすることによって、議会は、リハビリテーション法のもとで発展した関連する判例が ADA で使用される「障害」という用語にも一般的に適用できるようになることを意図していた(H.R. Rep. No. 485 part 3, 101st Cong., 2d Sess. 27 (1990) (1990年下院司法報告書); S. Rep. No. 116, 101st Cong., 1st Sess. 21 (1989) (1989年上院報告書)も参照; H.R. Rep. No. 485 part 2, 101st Cong., 2d Sess. 50 (1990) (1990年下院労働報告書))。議会は、障害や「相当に制限する」「主要な生活活動」といったそれに関連する用語の定義が、ADAにおいて「裁判所がリハビリテーション法に基づいてハンディキャップのある人を定義してきた方法」と合致して解釈されることを期待していた—つまり、対象範囲を拡張的でより幅広く考えることである(2008年改正 ADA (ADAAA 又は改正法) 第2条(a)(1)~(8)及び(b)(1)~(6) (調査結果と目的); 同行上院協議員声明書 S. 3406 (2008年上院協議員声明書) 3 (「1990年に議会在 ADA を可決した時、1973年リハビリテーション法第504条から障害の機能的定義を部分的に採用した。それは17年にわたる判例の積み重ねにより、定義の要件が十分に理解されたからだ。この枠組みの中で、裁判所は、寛大で包括的な障害の定義を持って、原告適格としての障害かどうかを取り扱ったが、主に焦点を当てていたのは違法な差別が起こったかということであった」)も参照; 2008年下院司法委員会報告書6及びn.6 (裁判所がこのリハビリテーション法の定義を「様々な身体的精神的損傷を幅広く含める」と解釈したことに留意)。

その期待は満たされなかった(ADAAA 第2条(a)(3))。最高裁の判決のいくつものが、議会在当初 ADA に基づいて意図していた幅広い保護を大きく狭め、それにより議会在保護しようとしていた多くの個人の保護が失われた(同上)。例えば、*Sutton 対 United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999)では、裁判所は、損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかは、緩和手段の改善効果を参考にして判断されるべきとする判決を出した。また、*Sutton* のケースで裁判所は、ADA の障害の定義における、障害があると「みなされる」ことの意味を制限する解釈を採用した。その結果、*Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. 対 Williams*, 534 U.S. 184 (2002)において、裁判所は、障害の定義における「相当に」と「主要な」という語は、ADA においては「障害があると判定するための基準を設けるべく厳格に解釈される必要がある」、そして ADA に基づき主要な生活活動の遂行が相当に制限されるには「ほとんどの人の日常生活において中心となる重要な行動をすることを妨げ、又はひどく制限する損傷がなければならない」とした。

これらの最高裁判所の決定の結果、下級裁判所は、多くの例において、ある範囲の相当に制限する損傷のある個人は障害者ではなく、したがって ADA によって保護されるものではないとした(2008年上院管理者の声明書3 (「障害は緩和された状態で考慮されるべきであるという Sutton の判決と、障害者として認定されるには厳格な規準があるべきだ」という Toyota の判決を最高裁が出した後、下級裁判所は個人の損傷は障害となら

disabled, lower courts more often found that an individual's impairment did not constitute a disability. As a result, in too many cases, courts would never reach the question whether discrimination had occurred.”). Congress concluded that these rulings imposed a greater degree of limitation and expressed a higher standard than it had originally intended, and coupled with the EEOC's 1991 ADA regulations which had defined the term “substantially limits” as “significantly restricted,” unduly precluded many individuals from being covered under the ADA. Id. (“[t]hus, some 18 years later we are faced with a situation in which physical or mental impairments that would previously have been found to constitute disabilities are not considered disabilities under the Supreme Court's narrower standard” and “[t]he resulting court decisions contribute to a legal environment in which individuals must demonstrate an inappropriately high degree of functional limitation in order to be protected from discrimination under the ADA”).

Consequently, Congress amended the ADA with the Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008. The ADAAA was signed into law on September 25, 2008, and became effective on January 1, 2009. This legislation is the product of extensive bipartisan efforts, and the culmination of collaboration and coordination between legislators and stakeholders, including representatives of the disability, business, and education communities. See Statement of Representatives Hoyer and Sensenbrenner, 154 Cong. Rec. H8294-96 (daily ed. Sept. 17, 2008) (Hoyer-Sensenbrenner Congressional Record Statement); Senate Statement of Managers at 1. The express purposes of the ADAAA are, among other things:

- (1) To carry out the ADA's objectives of providing “a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination” and “clear, strong, consistent, enforceable standards addressing discrimination” by reinstating a broad scope of protection under the ADA;
- (2) To reject the requirement enunciated in *Sutton* and its companion cases that whether an impairment substantially limits a major life activity is to be determined with reference to the ameliorative effects of mitigating measures;
- (3) To reject the Supreme Court's reasoning in *Sutton* with regard to coverage under the third prong of the definition of disability and to reinstate the reasoning of the Supreme Court in *School Board of Nassau County v. Arline*, 480 U.S. 273 (1987), which set forth a broad view of the third prong of the definition of handicap under the Rehabilitation Act of 1973;
- (4) To reject the standards enunciated by the Supreme Court in *Toyota* that the terms “substantially” and “major” in the definition of disability under the ADA “need to be interpreted strictly to create a demanding standard for qualifying as disabled,” and that to be substantially limited in performing a major life activity under the ADA “an individual must have an impairment that prevents or severely restricts the individual from doing activities that are of central importance to most people's daily lives”;
- (5) To convey congressional intent that the standard created by the Supreme Court in *Toyota* for “substantially limits,” and applied by lower courts in numerous decisions, has created an inappropriately high level of limitation necessary to obtain coverage under the ADA;
- (6) To convey that it is the intent of Congress that the primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether entities covered under the ADA have complied with their obligations, and to convey that the question of whether an individual's impairment is a disability under the ADA should not demand extensive analysis; and
- (7) To express Congress' expectation that the EEOC will revise that portion of its current regulations that defines the term “substantially limits” as “significantly restricted” to be consistent with the ADA as amended.

ADAAA section 2(b). The findings and purposes of the ADAAA “give[] clear guidance to the courts and * * * [are] intend[ed] to be applied appropriately and consistently.” 2008 Senate Statement of Managers at 5.

ないという判決をさらに多く下すようになった。その結果、ほとんどの例で、裁判所は差別が起こったかどうかという問題を扱うことすらしなくなった(を参照)。議会は、これらの判決は元々意図されたものよりも大きな程度の制限を押しつけ、高い基準を設定ものであり、「相当に制限する」という用語を「大いに制限された」と定義した EEOC の 1991 年 ADA 規則とともに、ADA のもとで対象となる多くの障害者を不当に除外したと結論づけた(同上(「これにより、約 18 年後、以前ならば障害とされた身体的又は精神的損傷が、最高裁の狭い規準では障害とみなされなくなったという状況に直面している」及び「裁判所の判決は、ADA により差別から保護されるために、障害者は不適當に高度な機能の制限を立証しなければならぬ」という法的状況を作り出した))。

結果として、議会は障害のあるアメリカ人法 2008 年改正法によって ADA を改正した。この改正法 (ADAAA) は 2008 年 9 月 25 日に立法化され、2009 年 1 月 1 日に施行された。この法律は党を超えた幅広い努力の産物であり、議員と障害者、産業界、教育界の各代表を含んだ利害関係者間の協力と協調の最高傑作である(下院議員 Hoyer と Sensenbrenner の声明書、154 Cong. Rec. H8294-96 (日刊、2008 年 9 月 17 日付け)(Hoyer-Sensenbrenner 議会記録声明書); 上院協議員声明書 1 を参照)。数ある中でも、ADAAA の目的の中で特に明確なものは以下のとおりである;

- (1) ADA が提供する幅広い領域の保護を復権させることにより、「障害者への差別をなくすための明確かつ包括的な国家的命令を発すること」及び「障害者差別に対処する明確で強力で一貫性のある施行可能な基準を設けること」との ADA の目的を実施すること;
- (2) *Sutton* のケースとその同類の件で明確にされた損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかは、緩和手段の改善効果を参考にして決定されるとの、*Sutton* のケース及びその同類のケースで明確にされた要件を拒否すること;
- (3) 障害の定義の第 3 文に基づく対象の範囲について最高裁が *Sutton* のケースで示した根拠を拒否し、*School Board of Nassau County* 対 *Arline* 480 U.S. 273 (1987) で最高裁が 1973 年リハビリテーション法に基づくハンディキャップ定義の第 3 文について広い視野を表明した根拠を復権させること;
- (4) *Toyota* 自動車のケース (534 U.S. 184 (2002)) で最高裁により明確になった障害の定義において「相当に」及び「著しい」という用語は ADA においては「障害認定に必要な基準の作成は、厳しく解釈される必要がある」、そして、主要な生活活動の遂行を相当に制限することは ADA において「多くの人々の日常生活において中心的で重要性のある活動を行うことを妨げる、又は極端に制限する障害を持つ必要がある」とされる基準を拒否すること;
- (5) *Toyota* 自動車のケースで「相当に制限する」という言葉について最高裁が作りだし、下級裁判所が数多くの判決で採用した基準は ADA の適用を得るためには不適切に高度なレベルの制約を作り出したとの議会の意思を告げること;
- (6) ADA にしたがって寄せられた事例中、主に注目すべきことは、ADA の適用対象となっている事業者がその義務に従っているかどうかということ、及び個人の損傷が ADA によって定義されるものであるかどうかという疑問は、細かい分析を要すべきものではないということが議会の意思であることを伝えること; 及び
- (7) EEOC が「相当に制限する」という用語を「大いに制限された」と定義している現在の規則の一部を改正 ADA と合致するように改定するであろうという議会の期待を表明すること。

ADAAA 2(b) 条 (ADAAA の調査結果と目的) は、「裁判所に明確な案内を与え、・・・適切かつ一貫性をもって適用されるものと意図されている」(2008 年 上院協議員声明書 5)。

The EEOC has amended its regulations to reflect the ADAAA's findings and purposes. The Commission believes that it is essential also to amend its appendix to the original regulations at the same time, and to reissue this interpretive guidance as amended concurrently with the issuance of the amended regulations. This will help to ensure that individuals with disabilities understand their rights, and to facilitate and encourage compliance by covered entities under this part.

Accordingly, this amended appendix addresses the major provisions of this part and explains the major concepts related to disability-based employment discrimination. This appendix represents the Commission's interpretation of the issues addressed within it, and the Commission will be guided by this appendix when resolving charges of employment discrimination.

Note on Certain Terminology Used

The ADA, the EEOC's ADA regulations, and this appendix use the term "disabilities" rather than the term "handicaps" which was originally used in the Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. 701-796. Substantively, these terms are equivalent. As originally noted by the House Committee on the Judiciary, "[t]he use of the term 'disabilities' instead of the term 'handicaps' reflects the desire of the Committee to use the most current terminology. It reflects the preference of persons with disabilities to use that term rather than 'handicapped' as used in previous laws, such as the Rehabilitation Act of 1973 * * *." 1990 House Judiciary Report at 26-27; See also 1989 Senate Report at 21; 1990 House Labor Report at 50-51.

In addition, consistent with the Amendments Act, revisions have been made to the regulations and this appendix to refer to "individual with a disability" and "qualified individual" as separate terms, and to change the prohibition on discrimination to "on the basis of disability" instead of prohibiting discrimination against a qualified individual "with a disability because of the disability of such individual." "This ensures that the emphasis in questions of disability discrimination is properly on the critical inquiry of whether a qualified person has been discriminated against on the basis of disability, and not unduly focused on the preliminary question of whether a particular person is a 'person with a disability.'" 2008 Senate Statement of Managers at 11.

The use of the term "Americans" in the title of the ADA, in the EEOC's regulations, or in this appendix as amended is not intended to imply that the ADA only applies to United States citizens. Rather, the ADA protects all qualified individuals with disabilities, regardless of their citizenship status or nationality, from discrimination by a covered entity.

Finally, the terms "employer" and "employer or other covered entity" are used interchangeably throughout this appendix to refer to all covered entities subject to the employment provisions of the ADA.

Section 1630.1 Purpose, Applicability and Construction

Section 1630.1(a) Purpose

The express purposes of the ADA as amended are to provide a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination against individuals with disabilities; to provide clear, strong, consistent, enforceable standards addressing discrimination against individuals with disabilities; to ensure that the Federal Government plays a central role in enforcing the standards articulated in the ADA on behalf of individuals with disabilities; and to invoke the sweep of congressional authority to address the major areas of discrimination faced day-to-day by people with disabilities. 42 U.S.C. 12101(b). The EEOC's ADA regulations are intended to implement these Congressional purposes in simple and straightforward terms.

Section 1630.1(b) Applicability

EEOC は ADAAA の調査結果と目的を反映するために規則を改正した。また、EEOC は、同時に元の規則の付記を改正すること、及び改正規則の発布とあわせてこの解釈ガイダンスを再発行することが必須であると確信している。これにより、障害者が自らの権利を理解し、適用対象事業体が本パートの遵守を促進し奨励することを確実にする助けとなるだろう。

そして、この改正された付記は本パートの主な規定を取り上げて、障害を理由とした雇用差別に関する主な考え方を説明している。この付記は其中で扱う問題点についての EEOC の解釈を表すものであり、EEOC は雇用差別の訴えを解決する時に、本付記を指針とする。

一部用語の解説

ADA、EEOC の ADA 規則及び本付記は、元々 1973 年リハビリテーション法 (29 U.S.C. 701-796) で使用されていた「ハンディキャップ」という用語ではなく「障害」という用語を使用している。実質的には、これらの用語は同じものである。元々は下院司法委員会が『ハンディキャップ』という語ではなく『障害』という語の使用は、最新の用語を使用したいという委員会の要望を反映させたものである。1973 年リハビリテーション法のような以前の法律で使用されている『ハンディキャップ』という語よりも障害という語を使用したいとの障害者の好みを反映させている・・・と示されたもの (1990 年下院司法報告書 26-27。1989 年上院報告書 21 ; 1990 年下院労働報告書 50-51 も参照)。

さらに、改正法にしたがって規則と付記が改正され、「障害者」と「有資格者」は異なる用語となり、「その個人の障害のために」有資格の「障害者」を差別することの禁止ではなく、「障害を理由として」差別することの禁止と変更された。「これにより、障害差別という問題においては、特定の人が「障害者」であるかどうかという予備的な質問を過度に取り上げることではなく、有資格者が障害を理由として差別されているかどうか、という点を適切に検討することが重要であると改めて強調する」(2008 年上院協議員声明書 11)。

ADA のタイトルにある「アメリカ人」という用語の使用は、EEOC の規則又は改正された本付記においては、ADA は米国市民だけを対象としているということの意味しているものではない。そうではなく、市民権や国籍に関係なく、ADA は全ての有資格の障害者を適用対象事業体による差別から保護するものである。

最後に、「雇用主」と「雇用主又は他の適用対象事業体」という用語は、本付記全体において、互換性を持ち、ADA の雇用条項が適用される全ての適用対象事業体を指している。

1630.1 条 目的、適用及び解釈

1630.1 条 (a) 目的

改正 ADA の明確な目的は、障害者に対する差別をなくすための明確かつ包括的な国家的命令を発すること；障害者差別に対処する明確で強力で一貫性のある施行可能な基準を設けること；ADA で明確にされている基準を施行するに当たり、連邦政府が障害者に代わって中心的な役割を果たすことを保障すること；及び、障害者が日々直面する差別の主な分野に対処するために、議会の権限を最大限に行使すること (42 U.S.C. 12101(b))。EEOC の ADA 規則は、簡易かつ直接的な用語で表現されている議会の目的を実行することを意図したものである。

1630.1 条 (b) 適用

The EEOC's ADA regulations as amended apply to all "covered entities" as defined at § 1630.2(b). The ADA defines "covered entities" to mean an employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee. 42 U.S.C. 12111(2). All covered entities are subject to the ADA's rules prohibiting discrimination. 42 U.S.C. 12112.

Section 1630.1(c) Construction

The ADA must be construed as amended. The primary purpose of the Amendments Act was to make it easier for people with disabilities to obtain protection under the ADA. See Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement on the Origins of the ADA Restoration Act of 2008, H.R. 3195 (reviewing provisions of H.R. 3195 as revised following negotiations between representatives of the disability and business communities) (Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement) at 2. Accordingly, under the ADA as amended and the EEOC's regulations, the definition of "disability" "shall be construed in favor of broad coverage of individuals under [the ADA], to the maximum extent permitted by the terms of [the ADA]." 42 U.S.C. 12102(4)(A); See also 2008 Senate Statement of Managers at 3 ("The ADA Amendments Act * * * reiterates that Congress intends that the scope of the [ADA] be broad and inclusive."). This construction is also intended to reinforce the general rule that civil rights statutes must be broadly construed to achieve their remedial purpose. Id. at 2; See also 2008 House Judiciary Committee Report at 19 (this rule of construction "directs courts to construe the definition of 'disability' broadly to advance the ADA's remedial purposes" and thus "brings treatment of the ADA's definition of disability in line with treatment of other civil rights laws, which should be construed broadly to effectuate their remedial purposes").

The ADAAA and the EEOC's regulations also make clear that the primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether entities covered under the ADA have complied with their obligations, not whether the individual meets the definition of disability. ADAAA section 2(b)(5). This means, for example, examining whether an employer has discriminated against an employee, including whether an employer has fulfilled its obligations with respect to providing a "reasonable accommodation" to an individual with a disability; or whether an employee has met his or her responsibilities under the ADA with respect to engaging in the reasonable accommodation "interactive process." See also 2008 Senate Statement of Managers at 4 ("[L]ower court cases have too often turned solely on the question of whether the plaintiff is an individual with a disability rather than the merits of discrimination claims, such as whether adverse decisions were impermissibly made by the employer on the basis of disability, reasonable accommodations were denied, or qualification standards were unlawfully discriminatory."); 2008 House Judiciary Committee Report at 6 ("An individual who does not qualify as disabled * * * does not meet th[e] threshold question of coverage in the protected class and is therefore not permitted to attempt to prove his or her claim of discriminatory treatment.").

Further, the question of whether an individual has a disability under this part "should not demand extensive analysis." ADAAA section 2(b)(5). See also House Education and Labor Committee Report at 9 ("The Committee intends that the establishment of coverage under the ADA should not be overly complex nor difficult. * * *").

In addition, unless expressly stated otherwise, the standards applied in the ADA are intended to provide at least as much protection as the standards applied under the Rehabilitation Act of 1973.

The ADA does not preempt any Federal law, or any State or local law, that grants to individuals with disabilities protection greater than or equivalent to that provided by the ADA. This means that the existence of a lesser standard of protection to individuals with disabilities under the ADA will not provide a defense to failing to meet a higher standard under another law. Thus, for example, title I of the ADA would not be a defense to failing to prepare and

EEOC の改正 ADA 規則は 1630.2 条(b)で定義されている全ての「適用対象事業体」に適用される。ADA は「適用対象事業体」を雇用主、雇用斡旋機関、労働組織、労使合同委員会と定義している (42 U.S.C. 12111(2))。全ての適用対象事業体は ADA の差別禁止規定の対象となる (42 U.S.C. 12112)。

1630.1 条(c) 解釈

ADA は改正法にしたがって解釈されなければならない。改正法の第一の目的は、障害者が ADA による保護を受けやすくすることであった (2008 年 ADA 復権法の発端についての Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書、H.R. 3195 (障害者代表と産業界との交渉後の改正のとおり H.R. 3195 の条項は見直された) (Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書) 2 を参照)。それにより、改正 ADA と EEOC 規則にしたがい、「障害者」の定義は、「[ADA] の用語が許す最大限まで、[ADA] にしたがって個人を幅広く対象とすると解釈するものでなければならない」(42 U.S.C. 12102(4)(A)) ; 2008 年上院協議員声明書 3 (「ADA 改正法は・・・議会は [ADA] の範囲は広く包括的なものを意図していると繰り返して主張する」) も参照)。この解釈には、公民権法がその救済目的を達成するために幅広く解釈されなければならないという一般ルールを強化するとの意図も有している (同上 2 ; 2008 年下院司法委員会報告書 19 (解釈のルール「ADA の救済目的を推し進めるために、裁判所が『障害者』を幅広く解釈するように導く」そして「救済目的を効果あらしめるため、幅広く解釈されるべきものである他の公民権法の扱いと ADA による障害者の定義の扱いが一致するようにする」) も参照)。

ADAAA と EEOC の規則は、また、ADA のもとに寄せられた事例中、第一に注目すべきことは ADA の適用対象事業体とその義務を遵守しているかどうかということであって、個人が障害の定義に当てはまるかどうかということではないことを明確にする (ADAAA 2 条(b)(5))。このことは、例えば、雇用主が障害者に「合理的配慮」を提供するという義務を果たしているかどうかということを含め、雇用主が従業員を差別しているかどうか問われるということ；又は、合理的配慮の提供のための「対話のプロセス」に携わるという点に関して、従業員が ADA が定める彼らの責務を果たしているかどうか問われるということの意味する (2008 年上院協議員声明書 4 (「下級裁判所の事例では、障害を理由として雇用主によって自分の意に反する不利益な決定をされた、合理的配慮が拒否された、資格基準が違法に差別的だったなどの差別の訴えの核心ではなく、原告が障害者であるかどうかということだけを問題としてきた」) ; 2008 年下院司法委員会報告書 6 (「障害者とされない個人は・・・保護対象としての原告適格がないとされ、そのため、差別的扱いの主張を証明する試みは許されない」) も参照)。

さらに、ある個人が本パートが定義する障害を有するかどうかという問題は、「厳格な分析を要求するものではない」

(ADAAA 2 条(b)(5))。下院教育労働委員会報告書 9 (「委員会が意図しているのは、ADA に基づく保護の範囲の設定は、複雑すぎるものであるべきではなく、難しすぎるものであるべきでもないということである・・・」) も参照)。

加えて、他に明確に述べられている場合を除き、ADA で採用されている基準は、少なくとも 1973 年リハビリテーション法で採用されている基準と同等の保護を提供しようとするものである。

ADA は、ADA が提供するものと同等以上の保護を障害者に提供する連邦法、州法、地域法に優先するものではない。このことは、ADA が障害者に提供する保護の基準が他の法の基準に劣っていることがあったとしても、他の法の高い基準を満たすことを怠ることの弁明にはならないことを意味する。したがって、例えば、ADA 第 I 編は、リハビリテーション法第 503 条に基づくアフターマティブアクションプログラムの準備・維持

maintain an affirmative action program under section 503 of the Rehabilitation Act. On the other hand, the existence of a lesser standard under another law will not provide a defense to failing to meet a higher standard under the ADA. See 1990 House Labor Report at 135; 1990 House Judiciary Report at 69-70.

This also means that an individual with a disability could choose to pursue claims under a State discrimination or tort law that does not confer greater substantive rights, or even confers fewer substantive rights, if the potential available remedies would be greater than those available under the ADA and this part. The ADA does not restrict an individual with a disability from pursuing such claims in addition to charges brought under this part. 1990 House Judiciary Report at 69-70.

The ADA does not automatically preempt medical standards or safety requirements established by Federal law or regulations. It does not preempt State, county, or local laws, ordinances or regulations that are consistent with this part and designed to protect the public health from individuals who pose a direct threat to the health or safety of others that cannot be eliminated or reduced by reasonable accommodation. However, the ADA does preempt inconsistent requirements established by State or local law for safety or security sensitive positions. See 1989 Senate Report at 27; 1990 House Labor Report at 57.

An employer allegedly in violation of this part cannot successfully defend its actions by relying on the obligation to comply with the requirements of any State or local law that imposes prohibitions or limitations on the eligibility of individuals with disabilities who are qualified to practice any occupation or profession. For example, suppose a municipality has an ordinance that prohibits individuals with tuberculosis from teaching school children. If an individual with dormant tuberculosis challenges a private school's refusal to hire him or her on the basis of the tuberculosis, the private school would not be able to rely on the city ordinance as a defense under the ADA.

Paragraph (c)(3) is consistent with language added to section 501 of the ADA by the ADA Amendments Act. It makes clear that nothing in this part is intended to alter the determination of eligibility for benefits under state workers' compensation laws or Federal and State disability benefit programs. State workers' compensation laws and Federal disability benefit programs, such as programs that provide payments to veterans with service-connected disabilities and the Social Security Disability Insurance program, have fundamentally different purposes than title I of the ADA.

Section 1630.2 Definitions

Sections 1630.2(a)-(f) Commission, Covered Entity, etc.

The definitions section of part 1630 includes several terms that are identical, or almost identical, to the terms found in title VII of the Civil Rights Act of 1964. Among these terms are "Commission," "Person," "State," and "Employer." These terms are to be given the same meaning under the ADA that they are given under title VII. In general, the term "employee" has the same meaning that it is given under title VII. However, the ADA's definition of "employee" does not contain an exception, as does title VII, for elected officials and their personal staffs. It should further be noted that all State and local governments are covered by title II of the ADA whether or not they are also covered by this part. Title II, which is enforced by the Department of Justice, became effective on January 26, 1992. See 28 CFR part 35.

The term "covered entity" is not found in title VII. However, the title VII definitions of the entities included in the term "covered entity" (e.g., employer, employment agency, labor organization, etc.) are applicable to the ADA.

Section 1630.2(g) Disability

In addition to the term "covered entity," there are several other terms that are unique to the ADA as amended. The first of these is

を怠ることの弁明にはならない。一方、他の法が定める劣った基準の存在は、ADA が定める高い基準に適合することを怠ることの弁明にはならない (1990 年下院労働報告書 135; 1990 年下院労働報告書 69-70 参照)。

これはまた、得られる救済が ADA と本パートに基づいて得られる救済よりも大きそうならば、障害者はより大きな実質的権利を与えない、あるいはより小さな実質的権利しか与えない州の差別又は不法行為法に基づいて訴えることを選択することができる、ということも意味している。ADA は、障害者が本パートに基づく訴えに加えて、そのような訴えを起こすことを制限するものではない (1990 年下院司法委員会報告書 69-70)。

ADA は連邦法又は規則が定める医療基準又は安全要件に自動的に優先するものではない。ADA は、本パートと合致し、合理的配慮によっても排除又は軽減できないような、他者の健康又は安全への直接の脅威を引き起こす個人から国民の健康を守るべく策定されている州、郡又は地域の法律、行政命令又は規則に優先するものではない。しかし、安全や防衛に関する機密情報を扱うポジションについての州又は地方の法により定められた要件が一致しないならば、ADA が優先される (1989 年上院報告書 27、1990 年下院労働報告書 57 を参照)。

本パート違反を訴えられた雇用主は、何らかの職業や専門業を行う資格のある障害者の適格性を禁止又は制限する州又は地方の法の要件に従う義務を理由として、その行為を弁明することはできない。例えば、ある自治体には結核患者が学校で子供を教えることを禁止する条例があるとする。ある私立学校が潜伏結核を有する者の採用を結核を理由として拒み、そのためにこの者は訴えを起こしたならば、ADA にしたがうと、この私立学校は ADA に基づく弁明として市の条例を理由とすることはできない。

(c)(3)は、ADA 改正法で ADA 第 501 条に加えられた文と合致したものである。本パートのどの部分も合衆国労働者災害補償法又は連邦及び州の障害給付プログラムの受給適格を変更するものではないことを明確にしている。兵役に関連した障害のある退役軍人への支払いを行うプログラム及び社会保障障害保険プログラムなどの合衆国労働者災害補償法及び連邦障害給付プログラムは ADA 第 I 編とは根本的に目的が異にしている。

1630.2 条 定義

1630.2 条 (a)-(f) 委員会、適用対象事業体等

パート 1630 の定義の条は 1964 年公民権法第 VII 編に見られる用語と同じ又はほとんど同じ用語をいくつか含んでいる。「委員会」「個人」「州」「雇用主」がそれらの中に含まれる。これらの用語は、ADA においても公民権法第 VII 編におけるものと同じ意味を与えられている。一般的には、「従業員」という用語は公民権法第 VII 編の中で与えられているものと同じ意味を持つ。しかし、ADA が定義する「従業員」には公民権法第 VII 編にあるような選挙による公務員及びその個人的スタッフについての例外はない。さらに、本パートの対象となるかどうかにかかわらず、州及び地方自治体政府は ADA 第 II 編の対象となる。第 II 編は 1992 年 1 月 26 日に発効し、司法省によって施行される (28 CFR part 35 を参照)。

「適用対象事業体」という用語は公民権法第 VII 編では見当たらない。しかし、「適用対象事業体」という用語に含まれる公民権法第 VII 編の事業体の定義 (雇用主、雇用幹旋機関、労働組織など) は、ADA にも適用される。

1630.2 条 (g) 障害

「適用対象事業体」という用語に加えて、改正 ADA には他にも独特の用語がいくつかある。それらの用語の中で、最初のも

the term “disability.” “This definition is of critical importance because as a threshold issue it determines whether an individual is covered by the ADA.” 2008 Senate Statement of Managers at 6.

In the original ADA, “Congress sought to protect anyone who experiences discrimination because of a current, past, or perceived disability.” 2008 Senate Statement of Managers at 6. Accordingly, the definition of the term “disability” is divided into three prongs: An individual is considered to have a “disability” if that individual (1) has a physical or mental impairment that substantially limits one or more of that person's major life activities (the “actual disability” prong); (2) has a record of such an impairment (the “record of” prong); or (3) is regarded by the covered entity as an individual with a disability as defined in § 1630.2(i) (the “regarded as” prong). The ADAAA retained the basic structure and terms of the original definition of disability. However, the Amendments Act altered the interpretation and application of this critical statutory term in fundamental ways. See 2008 Senate Statement of Managers at 1 (“The bill maintains the ADA's inherently functional definition of disability” but “clarifies and expands the definition's meaning and application.”).

As noted above, the primary purpose of the ADAAA is to make it easier for people with disabilities to obtain protection under the ADA. See Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 2. Accordingly, the ADAAA provides rules of construction regarding the definition of disability. Consistent with the congressional intent to reinstate a broad scope of protection under the ADA, the ADAAA's rules of construction require that the definition of “disability” “shall be construed in favor of broad coverage of individuals under [the ADA], to the maximum extent permitted by the terms of [the ADA].” 42 U.S.C. 12102(4)(A). The legislative history of the ADAAA is replete with references emphasizing this principle. See Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 2 (“[The bill] establishes that the definition of disability must be interpreted broadly to achieve the remedial purposes of the ADA”); 2008 Senate Statement of Managers at 1 (the ADAAA's purpose is to “enhance the protections of the [ADA]” by “expanding the definition, and by rejecting several opinions of the United States Supreme Court that have had the effect of restricting the meaning and application of the definition of disability”); id. (stressing the importance of removing barriers “to construing and applying the definition of disability more generously”); id. at 4 (“The managers have introduced the [ADAAA] to restore the proper balance and application of the ADA by clarifying and broadening the definition of disability, and to increase eligibility for the protections of the ADA.”); id. (“It is our expectation that because the bill makes the definition of disability more generous, some people who were not covered before will now be covered.”); id. (warning that “the definition of disability should not be unduly used as a tool for excluding individuals from the ADA's protections”); id. (this principle “sends a clear signal of our intent that the courts must interpret the definition of disability broadly rather than stringently”); 2008 House Judiciary Committee Report at 5 (“The purpose of the bill is to restore protection for the broad range of individuals with disabilities as originally envisioned by Congress by responding to the Supreme Court's narrow interpretation of the definition of disability.”).

Further, as the purposes section of the ADAAA explicitly cautions, the “primary object of attention” in cases brought under the ADA should be whether entities covered under the ADA have complied with their obligations. As noted above, this means, for example, examining whether an employer has discriminated against an employee, including whether an employer has fulfilled its obligations with respect to providing a “reasonable accommodation” to an individual with a disability; or whether an employee has met his or her responsibilities under the ADA with respect to engaging in the reasonable accommodation “interactive process.” ADAAA section 2(b)(5); See also 2008 Senate Statement of Managers at 4 (“[L]ower court cases have too often turned solely on the question of whether the plaintiff is an individual with a disability rather than the merits of discrimination claims, such as whether adverse decisions were impermissibly made by the employer on the basis of disability, reasonable accommodations were denied, or qualification standards were unlawfully discriminatory.”); 2008 House Judiciary

のは「障害」である。「この定義は、原告適格として個人が ADA の対象となるかどうかということを決定的なものであることから、特に重要なものである」(2008 年上院協議員声明書 6)。

改正前の ADA では、「議会は現在の障害、過去の障害又は現に有するとみなされている障害のために差別を受けているあらゆる人を保護することを追求した」(2008 年監督者の上院声明書 6)。したがって、「障害」という用語の定義は 3 つに分けられた：(1) 一つ又は複数の主要な生活活動を相当に制限する身体的又は精神的な損傷がある（「実際の障害」の文）；(2) そのような損傷の記録がある（「記録」の文）；又は (3) 適用対象事業者によって 1630.2 条(1)で定義される障害があるとみなされる（「みなされる」の文）場合に、個人は「障害」があると考えられる。ADAAA は、原法の障害の定義の基本的な構造と用語を維持している。しかし、改正法はこの重要な法用語の解釈と適用を根本的に変更した(2008 年上院協議員声明書 1(「法案は ADA が本来持っていた障害の機能定義を維持している」が「定義が意味することとその適用を明確にし、広げるものである」) 参照)。

上述のとおり、ADAAA の第一の目的は、障害者が ADA の保護をより簡単に受けることができるようにすることである

(Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 2 を参照)。したがって、ADAAA は障害の定義に関する解釈のルールを提供する。ADA による幅広い保護を復権させるという議会の意図と一致して、ADAAA の解釈ルールは、「障害者」の定義は「[ADA] の用語が許す最大限に、[ADA] に基づき幅広い個人を対象とするように解釈されるべき (42 U.S.C. 12102(4)(A))」ことを要求する。ADAAA の立法の歴史は、この原則を強調する参照文で満ちている (Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 2(「ADA による救済の目的を達成するために、障害の定義は幅広く解釈されなければならないということ[法案は]はっきりさせた」)；2008 年上院協議員声明書 1 (ADAAA の目的は「定義を広げ、障害の定義の意味と適用を制限する結果となってきた米国最高裁のいくつかの判決を拒否」することによって「[ADA] の保護を強めること」)；同上(「障害の定義をもっと寛大に解釈し、適用するために」障壁を取り除くことの重要性を強調すること)；同上 4 (「管理者は障害の定義を明確にして幅広いものとするので ADA の適切なバランスと適用を復権させるため、そして ADA の保護を受ける適格性を増加させるために[ADAAA] を採択した」)；同上(「私たちが期待することは、法案により障害の定義がさらに寛大なものとなったことにより、以前は対象とされなかった人たちが、今は対象となるだろうということだ」)；同上(「障害の定義は ADA の保護から障害者を除外するための道具として不当に使用されるべきではない」と警告)；同上(この原則は「裁判所は障害の定義を厳しく解釈するのではなく、幅広いものとして解釈すべきである、という我々の明快なメッセージを送るものだ」)；2008 年下院司法委員会報告書 5(「法案の目的は、障害の定義についての最高裁判所の狭い解釈に対して議会が応答し、それによって広範囲の障害者に、元来、議会が思い描いていた保護の復権をすることである」) を参照)。

さらに、ADAAA の目的の条文が明確に警告しているように、ADA に基づく事例において「第一に注目すべきこと」は、ADA が定義する適用対象事業者が義務を遵守しているかどうかということであるべきである。上述のように、このことは、例えば、雇用主が障害者に「合理的配慮」を提供するという義務を果たしているかどうかということを含め、雇用主が従業員を差別しているかどうか問われるということ；又は、合理的配慮の提供のための「対話のプロセス」に携わるという点に関して、従業員が ADA が定める彼らの責務を果たしているかどうか問われるということの意味する (ADAAA 2 条(b)(5)) (2008 年上院協議員声明書 4 (「下級裁判所の事例では、障害を理由として雇用主によって自分の意に反する不利益な決定をされた、合理的配慮が拒否された、資格基準が違法に差別的だったなどの差別の訴えの核心ではなく、原告が障害者であるかどうかということだけを問題としてきた」)；2008 年下院司法委員会報告書(「議会が間違いなく対象とするはずだった障害者がそのケースを証明するチャンスをえることを妨害した」) ADAAA 以前

Committee Report (criticizing pre-ADAAA court decisions which “prevented individuals that Congress unquestionably intended to cover from ever getting a chance to prove their case”). Accordingly, the threshold coverage question of whether an individual’s impairment is a disability under the ADA “should not demand extensive analysis.” ADAAA section 2(b)(5).

Section 1630.2(g)(2) provides that an individual may establish coverage under any one or more (or all three) of the prongs in the definition of disability. However, to be an individual with a disability, an individual is only required to satisfy one prong.

As § 1630.2(g)(3) indicates, in many cases it may be unnecessary for an individual to resort to coverage under the “actual disability” or “record of” prongs. Where the need for a reasonable accommodation is not at issue—for example, where there is no question that the individual is “qualified” without a reasonable accommodation and is not seeking or has not sought a reasonable accommodation—it would not be necessary to determine whether the individual is substantially limited in a major life activity (under the actual disability prong) or has a record of a substantially limiting impairment (under the record of prong). Such claims could be evaluated solely under the “regarded as” prong of the definition. In fact, Congress expected the first and second prongs of the definition of disability “to be used only by people who are affirmatively seeking reasonable accommodations * * *” and that “[a]ny individual who has been discriminated against because of an impairment—short of being granted a reasonable accommodation * * *—should be bringing a claim under the third prong of the definition which will require no showing with regard to the severity of his or her impairment.” Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 4. An individual may choose, however, to proceed under the “actual disability” and/or “record of” prong regardless of whether the individual is challenging a covered entity’s failure to make reasonable accommodation or requires a reasonable accommodation.

To fully understand the meaning of the term “disability,” it is also necessary to understand what is meant by the terms “physical or mental impairment,” “major life activity,” “substantially limits,” “record of,” and “regarded as.” Each of these terms is discussed below.

Section 1630.2(h) Physical or Mental Impairment

Neither the original ADA nor the ADAAA provides a definition for the terms “physical or mental impairment.” However, the legislative history of the Amendments Act notes that Congress “expect[s] that the current regulatory definition of these terms, as promulgated by agencies such as the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), the Department of Justice (DOJ) and the Department of Education Office of Civil Rights (DOE OCR) will not change.” 2008 Senate Statement of Managers at 6. The definition of “physical or mental impairment” in the EEOC’s regulations remains based on the definition of the term “physical or mental impairment” found in the regulations implementing section 504 of the Rehabilitation Act at 34 CFR part 104. However, the definition in EEOC’s regulations adds additional body systems to those provided in the section 504 regulations and makes clear that the list is non-exhaustive.

It is important to distinguish between conditions that are impairments and physical, psychological, environmental, cultural, and economic characteristics that are not impairments. The definition of the term “impairment” does not include physical characteristics such as eye color, hair color, left-handedness, or height, weight, or muscle tone that are within “normal” range and are not the result of a physiological disorder. The definition, likewise, does not include characteristic predisposition to illness or disease. Other conditions, such as pregnancy, that are not the result of a physiological disorder are also not impairments. However, a pregnancy-related impairment that substantially limits a major life activity is a disability under the first prong of the definition. Alternatively, a pregnancy-related impairment may constitute a “record of” a substantially limiting impairment, or may

の裁判所判決を批判)を参照)。したがって、個人の損傷が ADA が定義する障害となるのかどうかという原告適格の問題は「さらなる分析を要求すべきでない」(ADAAA 2条(b)(5))。

1630.2条(g)(2)は、個人は障害の定義の文のうち一つ又は複数(又は3つ全て)いずれかによって保護の対象となり得ると規定している。しかし、障害者とされるには、一つの文を満たすだけでよい。

1630.2条(g)(3)で示されているように、多くの場合、個人は「実際の障害」又は「障害の記録」の文に当てはまるということに訴える必要はない。合理的配慮の必要性が問題ではない場合—例えば、合理的配慮がなくてもその者が「有資格」であることに何の問題もなく、合理的配慮を求めてはいない又は求めたこともない場合—、その個人が主要な生活活動を相当に制限されているかどうか(実際の障害の文に基づき)、又は相当に制限する損傷の記録があるかどうか(記録の文に基づき)について判断をする必要はないだろう。このような申し立ては定義の「みなされる」の文に基づいてのみ判断され得る。事実、議会は、障害の定義の第1と第2の文は「前向きに合理的配慮...を求めている人達だけに利用される」こと、そして「損傷のために差別されてきたが—合理的配慮を提供されることはない...—個人は、損傷の深刻度を示す必要のない第3文の定義を利用して申し立てをすべきである」ことを期待していた(Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 4)。しかしながら、個人は、適用対象事業体が合理的配慮を行うことを怠ったを訴えるのであれ、合理的配慮を要求するのであれ、「実際の障害」及び/又は「記録」の文に基づいた行動を選択してもよい。

「障害」という言葉の意味を完全に理解するためには、「身体的又は精神的損傷」「主要な生活活動」「相当に制限する」「記録」「みなされる」といった用語が何を意味するのかを理解することも必要である。これらの用語についてはそれぞれ下で述べられている。

1630.2条(h) 身体的又は精神的損傷

改正前の ADA も ADAAA も、「身体的又は精神的損傷」という用語を定義していない。しかし、改正法立法化の経緯から、議会は「米国雇用機会均等委員会 (EEOC)、司法省 (DOJ)、教育省公民権局 (DOE OCR) 等の機関によって明示されているこれらの用語の現行の定義は変更されないことを期待している」ことがわかる(2008年上院協議員声明書 6)。EEOCの規則における「身体的又は精神的損傷」の定義は、リハビリテーション法(34 CFR パート 104) 第 504 条の施行規則にある「身体的又は精神的損傷」という用語の定義にしたがっている。しかし、EEOC 規則における定義は、リハビリテーション法第 504 条の規則におけるものに追加の身体組織を加えるとともに、そのリストに示されるものに限るものではないことを明確にしている。

損傷である状態と、損傷ではない身体的、精神的、環境的、文化的、経済的特徴とを区別することが重要である。「損傷」という用語の定義は、「普通」の範囲に収まり、身体的不具合によるものではない目の色、髪の色、左利き、身長、体重、筋力といった肉体的特徴を含まない。同様に、その定義は病気や疾患に罹りやすいという特徴も含まない。他に、妊娠といった状態も、身体的不具合の結果ではないので障害ではない。しかし、妊娠に関係して健康を害した状態で、主要な生活活動を相当に制限するものは、定義の第1文に基づく障害である。あるいは、妊娠に関係して健康を害した状態は、相当制限する障害の「記録」となり得るし、それが雇用主が禁止されている行為を行う理由となり「一時的かつ小さな」ものでないならば、「みなされる」の文に基づいて対象となり得る。

be covered under the “regarded as” prong if it is the basis for a prohibited employment action and is not “transitory and minor.”

The definition of an impairment also does not include common personality traits such as poor judgment or a quick temper where these are not symptoms of a mental or psychological disorder. Environmental, cultural, or economic disadvantages such as poverty, lack of education, or a prison record are not impairments. Advanced age, in and of itself, is also not an impairment. However, various medical conditions commonly associated with age, such as hearing loss, osteoporosis, or arthritis would constitute impairments within the meaning of this part. See 1989 Senate Report at 22-23; 1990 House Labor Report at 51-52; 1990 House Judiciary Report at 28-29.

Section 1630.2(i) Major Life Activities

The ADA provided significant new guidance and clarification on the subject of “major life activities.” As the legislative history of the Amendments Act explains, Congress anticipated that protection under the ADA would now extend to a wider range of cases, in part as a result of the expansion of the category of major life activities. See 2008 Senate Statement of Managers at 8 n.17.

For purposes of clarity, the Amendments Act provides an illustrative list of major life activities, including caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, and working. The ADA Amendments expressly made this statutory list of examples of major life activities non-exhaustive, and the regulations include sitting, reaching, and interacting with others as additional examples. Many of these major life activities listed in the ADA Amendments Act and the regulations already had been included in the EEOC's 1991 now-superseded regulations implementing title I of the ADA and in sub-regulatory documents, and already were recognized by the courts.

The ADA as amended also explicitly defines “major life activities” to include the operation of “major bodily functions.” This was an important addition to the statute. This clarification was needed to ensure that the impact of an impairment on the operation of a major bodily function would not be overlooked or wrongly dismissed as falling outside the definition of “major life activities” under the ADA. 2008 House Judiciary Committee Report at 16; See also 2008 Senate Statement of Managers at 8 (“for the first time [in the ADA], the category of ‘major life activities’ is defined to include the operation of major bodily functions, thus better addressing chronic impairments that can be substantially limiting”).

The regulations include all of those major bodily functions identified in the ADA Amendments Act's non-exhaustive list of examples and add a number of others that are consistent with the body systems listed in the regulations' definition of “impairment” (at § 1630.2(h)) and with the U.S. Department of Labor's nondiscrimination and equal employment opportunity regulations implementing section 188 of the Workforce Investment Act of 1998, 29 U.S.C. 2801, et seq. Thus, special sense organs, skin, genitourinary, cardiovascular, hemic, lymphatic, and musculoskeletal functions are major bodily functions not included in the statutory list of examples but included in § 1630.2(i)(1)(ii). The Commission has added these examples to further illustrate the non-exhaustive list of major life activities, including major bodily functions, and to emphasize that the concept of major life activities is to be interpreted broadly consistent with the Amendments Act. The regulations also provide that the operation of a major bodily function may include the operation of an individual organ within a body system. This would include, for example, the operation of the kidney, liver, pancreas, or other organs.

The link between particular impairments and various major bodily functions should not be difficult to identify. Because impairments, by definition, affect the functioning of body systems, they will generally affect major bodily functions. For example, cancer affects an individual's normal cell growth; diabetes affects the operation of

損傷の定義はまた、それが精神心理的疾患の症候ではないならば、低い判断力や短気といった一般的なパーソナリティの特徴を含まない。貧困、教育の欠如、前科などの環境的、文化的、経済的な不利は損傷ではない。年齢を重ねること、高齢になること及び高齢者そのものも、損傷ではない。しかし、一般的に年齢とともに生じる様々な健康状態、例えば聴力の低下、骨粗鬆症、リュウマチなどが本パートが意味する損傷となることがある(1989年上院報告書 22-23; 1990年下院労働報告書 51-52; 1990年下院司法報告書 28-29を参照)。

1630.2条(i) 主要な生活活動

ADAAAは、「主要な生活活動」についての重要な新ガイダンスと明確な説明を提示している。改正法の立法経緯で説明されているように、議会は、主要な生活活動の範疇が拡大されたこともあって、ADAによる保護が幅広い様々な事例に伸びてゆくことを期待していた(2008年上院協議員声明書 8 n.17を参照)。

明確化のため、改正法は主要な生活活動の実例リストを提示している。例えば、身の回りのことをすること、手動作業を行うこと、見ること、聞くこと、食べること、眠ること、歩くこと、立つこと、持ち上げること、曲がること、話すこと、呼吸すること、学習すること、読むこと、集中すること、考えること、意思疎通をすること、働くことなどである。ADA改正法はあえて、この主要な生活活動の法的リストをこれらに限定するものではないものとした。規則は、坐ること、手を伸ばすこと、他人と対話することを追加例として含めている。ADA改正法と規則に掲載されている主要な生活活動のほとんどは、ADA第I編に係るEEOCの1991年施行規則(現在は改訂されている)及び下位規則文書に含まれ、すでに裁判所も承認済みである。

改正ADAは、また、「主要な生活活動」が「主要な身体機能」の働きを含むものであることを明確に定義している。これはこの法律にとって重要な追加となった。主要な身体機能の働きに起きた損傷の影響がADAの「主要な生活活動」の定義の外側のものとして見過ごされる又は不当に無視されることを確実になくすために、この明確化が必要であった(2008年下院司法委員会報告書 16を参照; 2008年上院協議員声明書 8 (「[ADAAA]にとって初めて、『主要な生活活動』の範疇は主要な身体機能の働きを含むと定義され、これにより、相当に制限する慢性的損傷にもよりよく対応できるようになった」)も参照)。

規則は、ADA改正法の例示的リストに掲載される全ての主要な身体的機能を含み、他にも、規則の「損傷」の定義(1630.2条(h))に記載されている身体機能に合致するものや、1998年労働力投資法第188条(29 U.S.C. 2801以下)を施行する米国労働省の非差別及び雇用機会均等規則に記載されている身体機能と合致するものをいくつか加えている。それにより、特殊感覚器官、皮膚、泌尿生殖器、心臓血管、血液、リンパ管、筋骨格系の機能は、法文のリストには含まれてはいないものの、1630.2条(i)(2)に記載される主な身体機能である。委員会は、主要な生活活動の例示的リストをさらに説明するものとして、主要な身体機能を含めたこれらの例を加え、主要な生活活動の概念は改正案と合致するよう、幅広く解釈されるべきであると強調する。規則は、主な身体機能の働きは体組織中の個々の器官の働きを含み得るとも規定している。これは、例えば腎臓、肝臓、脾臓、他の器官の働きも含むことになる。

損傷と様々な主要な身体機能とのつながりを特定することは難しくはない。損傷とは、定義上、身体組織の機能に影響を与えるものであるから、それらは一般的には主な身体機能に影響を与える。例えば、癌は個人の通常の細胞の成長に影響を与える;糖尿病は脾臓の働きに影響し、内分泌腺の機能にも影響を

the pancreas and also the function of the endocrine system; and Human Immunodeficiency Virus (HIV) infection affects the immune system. Likewise, sickle cell disease affects the functions of the hemic system, lymphedema affects lymphatic functions, and rheumatoid arthritis affects musculoskeletal functions.

In the legislative history of the ADAAA, Congress expressed its expectation that the statutory expansion of “major life activities” to include major bodily functions (along with other statutory changes) would lead to more expansive coverage. See 2008 Senate Statement of Managers at 8 n.17 (indicating that these changes will make it easier for individuals to show that they are eligible for the ADA's protections under the first prong of the definition of disability). The House Education and Labor Committee explained that the inclusion of major bodily functions would “affect cases such as *U.S. v. Happy Time Day Care Ctr.* in which the courts struggled to analyze whether the impact of HIV infection substantially limits various major life activities of a five-year-old child, and recognizing, among other things, that ‘there is something inherently illogical about inquiring whether’ a five-year-old's ability to procreate is substantially limited by his HIV infection; *Furnish v. SVI Sys., Inc.*, in which the court found that an individual with cirrhosis of the liver caused by Hepatitis B is not disabled because liver function—unlike eating, working, or reproducing—is not integral to one's daily existence;’ and *Pimental v. Dartmouth-Hitchcock Clinic*, in which the court concluded that the plaintiff's stage three breast cancer did not substantially limit her ability to care for herself, sleep, or concentrate. The Committee expects that the plaintiffs in each of these cases could establish a [substantial limitation] on major bodily functions that would qualify them for protection under the ADA.” 2008 House Education and Labor Committee Report at 12.

The examples of major life activities (including major bodily functions) in the ADAAA and the EEOC's regulations are illustrative and non-exhaustive, and the absence of a particular life activity or bodily function from the examples does not create a negative implication as to whether an omitted activity or function constitutes a major life activity under the statute. See 2008 Senate Statement of Managers at 8; See also 2008 House Committee on Educ. and Labor Report at 11; 2008 House Judiciary Committee Report at 17.

The Commission anticipates that courts will recognize other major life activities, consistent with the ADA Amendments Act's mandate to construe the definition of disability broadly. As a result of the ADA Amendments Act's rejection of the holding in *Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), whether an activity is a “major life activity” is not determined by reference to whether it is of “central importance to daily life.” See *Toyota*, 534 U.S. at 197 (defining “major life activities” as activities that are of “central importance to most people's daily lives”). Indeed, this holding was at odds with the earlier Supreme Court decision of *Bragdon v. Abbott*, 524 U.S. 624 (1998), which held that a major life activity (in that case, reproduction) does not have to have a “public, economic or daily aspect.” *Id.* at 639.

Accordingly, the regulations provide that in determining other examples of major life activities, the term “major” shall not be interpreted strictly to create a demanding standard for disability. Cf. 2008 Senate Statement of Managers at 7 (indicating that a person is considered an individual with a disability for purposes of the first prong when one or more of the individual's “important life activities” are restricted) (citing 1989 Senate Report at 23). The regulations also reject the notion that to be substantially limited in performing a major life activity, an individual must have an impairment that prevents or severely restricts the individual from doing “activities that are of central importance to most people's daily lives.” *Id.*; see also 2008 Senate Statement of Managers at 5 n.12.

Thus, for example, lifting is a major life activity regardless of whether an individual who claims to be substantially limited in lifting actually performs activities of central importance to daily life that require lifting. Similarly, the Commission anticipates that the

与える；ヒト免疫不全ウイルス（HIV）感染は免疫機能に影響を与える。同様に、鎌状赤血球病は血液システムの機能に影響を与え、リンパ浮腫はリンパ機能に影響を与え、リウマチ性関節炎は筋骨格機能に影響を与える。

ADAAA の立法経緯において、議会は「主要な生活活動」の法的な拡大が主要な身体機能をも含めるようになれば（他の法的変化と共に）、さらなる対象範囲の拡大に繋がると、その期待を表明した（2008 年上院協議員声明書 8 n.17（こういった変化によって、個人が障害の定義の第 1 文による ADA の保護を受ける資格があることを示すことがより容易になるだろうと指摘）を参照）。下院教育労働委員会は、主要な身体機能を含むことで、「例えば、*U.S. 対 Happy Time Day Care Ctr.* の例、HIV 感染が 5 歳の子供の様々な主要な生活活動を相当に制限する影響があるのかどうか、裁判所が必死になって検討し、『5 歳の子供の生殖能力が HIV 感染によって相当に制限されたのかどうかを調べることは、本質的に合理的ではない』と、他の例と共に認めることとなった；*Furnish 対 SVI Sys., Inc.* の例、裁判所は、肝臓の機能は…食べること、働くこと、生殖することとは異なり…人の日々の生活に必須のものではないから、B 型肝炎により肝硬変を持つこととなった人は障害者ではない」とした；*Pimental 対 Dartmouth-Hitchcock Clinic* の例、裁判所は、原告の第 3 病期乳がんの症状は身の回りのことをする、眠る、集中するという能力を相当に制限しないと結論した；というようないくつかのケースに影響を与える」であろうと説明し、各ケースの原告は、ADA による保護を受ける資格となる主要な身体機能への [相当な制限] を示すことができるかもしれないとの期待を述べた」（2008 年下院教育労働委員会報告書 12）。

ADAAA 及び EEOC の規則における主要な生活活動（主要な身体機能を含む）の例は実例であり、それに限られるものではない。特定の生活活動又は身体機能が例示されていないことは、加えられなかった行動又は機能が法律が定める主要な生活活動に入るのかどうかということについて否定的な意味をもたらすものではない（2008 年上院協議員声明書 8 を参照；2008 年下院教育労働委員会報告書 11；2008 年下院司法委員会報告書 17 も参照）。

裁判所は ADA 改正法の命令と矛盾しない他の主要な生活活動を認め、障害の定義を幅広く解釈するだろうと委員会は予測している。*Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. 対 Williams*, 534 U.S. 184 (2002) の判決を ADA 改正法が拒否した結果、活動が「主要な生活活動」であるかどうかは、それが「日常生活で中心となる重要なもの」であるかどうかを参考にして決定はされないものとなった（*Toyota*, 534 U.S. at 197（「主要な生活活動」は「ほとんどの人々にとって日常生活で中心となる重要なもの」である行動と定義）を参照）。実際、この判決は、*Bragdon 対 Abbott* 524 U.S. 624 (1998) における以前の最高裁の判断—主要な生活活動（この場合、生殖）は「公衆的、経済的又は日常的側面」である必要はないとした—とは合致していなかった（同上 639）。

したがって、規則は、他の主要な生活活動の例を決定するにあたっては、「主要」という用語は障害についての厳しい基準を作りあげるために厳格に解釈される必要はないと規定している（2008 年上院協議員声明書 7（一つ又は複数の「重要な生活活動」が制限されるとき、定義の第 1 文に照らして、人は障害者であると考えられると指摘）（1989 年上院報告書 23 を引用）を参照）。規則はまた、主要な生活活動の遂行が相当に制限されるには、個人は「ほとんどの人々の日常生活の中で中心となる重要な行動」を行うことを妨げる又はひどく制限する損傷を持たなければならないという考えも拒否している（同上；2008 年上院協議員声明書 5 n.12. も参照）。

これにより、例えば、持ち上げることが相当に制限されていると主張する個人が実際に持ち上げることが必要とする日常生活の中で中心となる重要な行動を行っているかどうかには関係なく、持ち上げることが主要な生活活動である。同様に、委

major life activity of performing manual tasks (which was at issue in Toyota) could have many different manifestations, such as performing tasks involving fine motor coordination, or performing tasks involving grasping, hand strength, or pressure. Such tasks need not constitute activities of central importance to most people's daily lives, nor must an individual show that he or she is substantially limited in performing all manual tasks.

Section 1630.2(j) Substantially Limits

In any case involving coverage solely under the “regarded as” prong of the definition of “disability” (e.g., cases where reasonable accommodation is not at issue), it is not necessary to determine whether an individual is “substantially limited” in any major life activity. See 2008 Senate Statement of Managers at 10; id. at 13 (“The functional limitation imposed by an impairment is irrelevant to the third ‘regarded as’ prong.”). Indeed, Congress anticipated that the first and second prongs of the definition of disability would “be used only by people who are affirmatively seeking reasonable accommodations * * *” and that “[a]ny individual who has been discriminated against because of an impairment—short of being granted a reasonable accommodation * * *—should be bringing a claim under the third prong of the definition which will require no showing with regard to the severity of his or her impairment.” Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 4. Of course, an individual may choose, however, to proceed under the “actual disability” and/or “record of” prong regardless of whether the individual is challenging a covered entity's failure to make reasonable accommodations or requires a reasonable accommodation. The concept of “substantially limits” is only relevant in cases involving coverage under the “actual disability” or “record of” prong of the definition of disability. Thus, the information below pertains to these cases only.

Section 1630.2(j)(1) Rules of Construction

It is clear in the text and legislative history of the ADAAA that Congress concluded the courts had incorrectly construed “substantially limits,” and disapproved of the EEOC's now-superseded 1991 regulation defining the term to mean “significantly restricts.” See 2008 Senate Statement of Managers at 6 (“We do not believe that the courts have correctly instituted the level of coverage we intended to establish with the term ‘substantially limits’ in the ADA” and “we believe that the level of limitation, and the intensity of focus, applied by the Supreme Court in Toyota goes beyond what we believe is the appropriate standard to create coverage under this law.”). Congress extensively deliberated over whether a new term other than “substantially limits” should be adopted to denote the appropriate functional limitation necessary under the first and second prongs of the definition of disability. See 2008 Senate Statement of Managers at 6-7. Ultimately, Congress affirmatively opted to retain this term in the Amendments Act, rather than replace it. It concluded that “adopting a new, undefined term that is subject to widely disparate meanings is not the best way to achieve the goal of ensuring consistent and appropriately broad coverage under this Act.” Id. Instead, Congress determined “a better way * * * to express [its] disapproval of Sutton and Toyota (along with the current EEOC regulation) is to retain the words ‘substantially limits,’ but clarify that it is not meant to be a demanding standard.” Id. at 7. To achieve that goal, Congress set forth detailed findings and purposes and “rules of construction” to govern the interpretation and application of this concept going forward. See ADAAA Sections 2-4; 42 U.S.C. 12102(4).

The Commission similarly considered whether to provide a new definition of “substantially limits” in the regulation. Following Congress's lead, however, the Commission ultimately concluded that a new definition would inexorably lead to greater focus and intensity of attention on the threshold issue of coverage than intended by Congress. Therefore, the regulations simply provide rules of construction that must be applied in determining whether an impairment substantially limits (or substantially limited) a major life activity. These are each discussed in greater detail below.

員会は、手動作業 (Toyota のケースで問題となった) を行うという主要な生活活動は細かな運動協調性を伴う作業や握ること、握力、押す力を伴う作業を行うといった、多くの異なる顔を持つことになるだろうと予測する。このような作業はほとんどの人々の日常生活の中で中心となる重要な行動の一部である必要はないし、個人は全ての手動作業を行うことが相当に制限されていると示す必要もない。

1630.2条(j) 相当に制限する

「障害」の定義のうち「みなされる」の文のみに基づいて対象とされるあらゆるケース (例、合理的配慮は問題ではないケース) においては、個人がどのような主要な生活活動において「相当に制限されている」かどうかを決定する必要はない (2008年上院協議員声明書 10; 同上 13 (「損傷によって引き起こされた機能的制限は第3文『みなされる』とは無関係である」) を参照)。実際、議会は、障害の定義の第1文及び第2文は「前向きに合理的配慮を求めた人たちにだけに使われるだろう」、そして「損傷のために差別されてきたが合理的配慮を提供されることはない・・・個人は、損傷の深刻度を示す必要のない第3文の定義を利用して申し立てをすべきである」と予想した (Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 4)。しかしもちろん、個人は、適用対象事業者が合理的配慮を行うことを怠ったを訴えるのであれ、合理的配慮を要求するのであれ、「実際の障害」及び/又は「記録」の文に基づいた行動を選択してもよい。「相当に制限する」の概念は、障害の定義の「実際の障害」又は「記録」の文が対象とするケースだけに関係がある。それゆえ、以下の情報はそれらのケースだけに関係がある。

1630.2条(j)(1) 解釈のルール

裁判所が「相当に制限する」を誤って解釈し、「大いに制限する」という用語の意味を定義する EEOC の 1991 年規則 (現在は改訂されている) を認めなかった、と議会在が結論づけたことは、ADAAA の本文や立法経緯から明らかである (2008 年上院協議員声明書 6 (「我々が確立しようとしていた ADA の『相当に制限する』という用語の適用範囲を裁判所が正しく設定するとは信じられない」) 及び「Toyota のケースで最高裁が適用した制限のレベル、焦点の厳密さは、本法で対象範囲を設定するための適切な基準と我々が信じていたものを超えている」) を参照)。議会は、障害の定義の第1文及び第2文に基づいて必要となる適切な機能的制限を示すために「相当に制限する」以外の新しい用語を採用すべきかどうか幅広く考慮した (2008 年上院協議員声明書 6-7 を参照)。結局、議会は、用語を変えるよりも、積極的にこの用語を改正法で使い続けることを選んだ。議会は、「大きく異なる意味を持ち、新しく、定義の定まっていない用語を採用することは、本法に基づく適切かつ幅広い対象を確かなものにするという目的を達するには、最良の方法ではない」と結論づけたのである (同上)。代わりに、議会は、「Sutton のケース及び Toyota のケース (現 EEOC 規則と共に) を認めないことを表明する・・・よりよい方法は、『相当に制限する』という言葉を使い続けること」だと決めたが、「それは厳しい基準を意味するものではないと、明確にした」 (同上 7)。その目的を達成するため、議会は、細かな調査結果と目的、そしてこの概念の解釈と適用をさらに前進させる「解釈のルール」を明記した (ADAAA 2-4 条; 42 U.S.C. 12102(4) を参照)。

同様に、委員会は規則において「相当に制限する」ことの新しい定義を入れるかどうか、熟考した。しかし、委員会は、最終的に、議会のリードにしたがって、新しい定義は間違いなく議会在が意図する以上に原告適格の範囲に対するさらに大きな焦点と注目を集めることになると結論づけた。それゆえ、規則は、損傷が主要な生活活動を相当に制限する (又は相当に制限していた) かどうかを判断するために採用されることとなる解釈のルールを提供するだけとなった。

Section 1630.2(j)(1)(i): Broad Construction; not a Demanding Standard

Section 1630.2(j)(1)(i) states: "The term 'substantially limits' shall be construed broadly in favor of expansive coverage, to the maximum extent permitted by the terms of the ADA. 'Substantially limits' is not meant to be a demanding standard."

Congress stated in the ADA Amendments Act that the definition of disability "shall be construed in favor of broad coverage," and that "the term 'substantially limits' shall be interpreted consistently with the findings and purposes of the ADA Amendments Act of 2008." 42 U.S.C. 12101(4)(A)-(B), as amended. "This is a textual provision that will legally guide the agencies and courts in properly interpreting the term 'substantially limits.'" Hoyer-Sensenbrenner Congressional Record Statement at H8295. As Congress noted in the legislative history of the ADA, "[t]o be clear, the purposes section conveys our intent to clarify not only that 'substantially limits' should be measured by a lower standard than that used in Toyota, but also that the definition of disability should not be unduly used as a tool for excluding individuals from the ADA's protections." 2008 Senate Statement of Managers at 5 (also stating that "[t]his rule of construction, together with the rule of construction providing that the definition of disability shall be construed in favor of broad coverage of individuals sends a clear signal of our intent that the courts must interpret the definition of disability broadly rather than stringently"). Put most succinctly, "substantially limits" "is not meant to be a demanding standard." 2008 Senate Statement of Managers at 7.

Section 1630.2(j)(1)(ii): Significant or Severe Restriction Not Required; Nonetheless, Not Every Impairment Is Substantially Limiting

Section 1630.2(j)(1)(ii) states: "An impairment is a disability within the meaning of this section if it substantially limits the ability of an individual to perform a major life activity as compared to most people in the general population. An impairment need not prevent, or significantly or severely restrict, the individual from performing a major life activity in order to be considered substantially limiting. Nonetheless, not every impairment will constitute a 'disability' within the meaning of this section."

In keeping with the instruction that the term "substantially limits" is not meant to be a demanding standard, the regulations provide that an impairment is a disability if it substantially limits the ability of an individual to perform a major life activity as compared to most people in the general population. However, to be substantially limited in performing a major life activity an individual need not have an impairment that prevents or significantly or severely restricts the individual from performing a major life activity. See 2008 Senate Statement of Managers at 2, 6-8 & n.14; 2008 House Committee on Educ. and Labor Report at 9-10 ("While the limitation imposed by an impairment must be important, it need not rise to the level of severely restricting or significantly restricting the ability to perform a major life activity to qualify as a disability."); 2008 House Judiciary Committee Report at 16 (similarly requiring an "important" limitation). The level of limitation required is "substantial" as compared to most people in the general population, which does not require a significant or severe restriction. Multiple impairments that combine to substantially limit one or more of an individual's major life activities also constitute a disability. Nonetheless, not every impairment will constitute a "disability" within the meaning of this section. See 2008 Senate Statement of Managers at 4 ("We reaffirm that not every individual with a physical or mental impairment is covered by the first prong of the definition of disability in the ADA.")

Section 1630.2(j)(1)(iii): Substantial Limitation Should Not Be Primary Object of Attention; Extensive Analysis Not Needed

Section 1630.2(j)(1)(iii) states: "The primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether covered entities

1630.2条(j)(1)(i) : 幅広い解釈 : 厳しい基準ではない

1630.2条(j)(1)(i)はこう述べている : 『相当に制限する』という用語は ADA の用語が許す最大限で、広範囲な適用となるように幅広く解釈されるものとする。『相当に制限する』とは、厳しい基準を意味するものではない。

ADA 改正法において、議会は、障害の定義は「広範囲な適用となるように幅広く解釈されるものとする」、そして『相当に制限する』という用語は 2008 年 ADA 改正法の調査結果と目的 (改正 42 U.S.C. 12101(4)(A)(B)) に一致するように解釈されるべきである」と述べている。「これは機関や裁判所が『相当に制限する』という用語を正しく解釈するよう法的に導く規定である」(Hoyer-Sensenbrenner 議会記録声明書 H8295)。ADAAA の立法経緯で議会が述べたように、「はっきりさせておくと、目的の条は、『相当に制限する』とは Toyota のケースで使われたものよりも低い基準で測るべきであって、加えて障害の定義は ADA の保護から個人を除外するための道具として不当に使われるべきではないということを確認するとの我々の意図を伝えるものである」(2008 年上院協議員声明書 5 (「この解釈のルールは、障害の定義は個人を幅広く対象とするように解釈されなければならないと定める解釈のルールと共に、裁判所は障害の定義を厳しく解釈するのではなく、幅広く解釈しなければならないという我々の意図をはっきりと送っている」ことも述べている))。最も簡潔に言えば、「相当に制限する」とは「厳しい基準ではない」ということだ (2008 年上院協議員声明書 7)。

1630.2条(j)(1)(ii) : 大きな又は厳しい限定は必要はない ; しかし、全ての障害が相当に制限しているわけではない

1630.2条(j)(1)(ii)はこう述べている : 「損傷が個人の主要な生活活動遂行能力を一般のほとんどの人と比較して相当に制限するならば、損傷は本条の意味において障害である。相当に制限しているとみなすには、損傷が、個人が主要な生活活動を行うことを妨げる、又は著しく若しくはひどく限定する必要はない。しかし、すべての損傷が、本条が意味する『障害』となるわけではない。」

「相当に制限する」という用語は厳しい基準を意味するのではないというこの解釈にしたがい、規則は、損傷が個人の主要な生活活動遂行能力を一般のほとんどの人と比較して相当に制限するならば、損傷は本条障害であると規定している。しかし、主要な生活活動を行うことが相当に制限されるには、主要な生活活動を妨げる、又は大きく若しくはひどく限定する損傷を有する必要はない (2008 年上院協議員声明書 2, 6-8 及び n.14 ; 2008 年教育労働下院委員会報告書 9-10 (「障害による制限は重要には違いないが、障害と認定するには主要な生活活動を行う能力をひどく限定する又は大いに限定するほどのレベルに上げる必要はない」) ; 2008 年下院司法委員会報告書 16 (同様に「重要な」制限を必要とする)を参照)。必要な制限のレベルは、一般のほとんどの人々と比べて「相当」ということであり、著しく又はひどく限定される必要はない。複数の損傷が組み合わせたり、主要な生活活動の一つ又は複数を相当に制限するものも、やはり障害を構成する。しかし、すべての損傷が本条の意味における「障害」となるわけではない (2008 年上院協議員声明書 4 (「我々は重ねて言う、身体的又は精神的損傷を有するすべての個人が ADA における障害の定義の第 1 文の対象となるわけではない」)を参照)。

1630.2条(j)(1)(iii) : 相当な制限は第一の注目対象ではない ; 綿密な分析は必要はない

1630.2条(j)(1)(iii)はこう述べている : 「ADA に基づく事例において第一に注目すべきことは、適用対象事業体はその義務を遵

have complied with their obligations, not whether an individual's impairment substantially limits a major life activity. Accordingly, the threshold issue of whether an impairment 'substantially limits' a major life activity should not demand extensive analysis."

Congress retained the term "substantially limits" in part because it was concerned that adoption of a new phrase—and the resulting need for further judicial scrutiny and construction—would not "help move the focus from the threshold issue of disability to the primary issue of discrimination." 2008 Senate Statement of Managers at 7.

This was the primary problem Congress sought to solve in enacting the ADAAA. It recognized that "clearing the initial [disability] threshold is critical, as individuals who are excluded from the definition 'never have the opportunity to have their condition evaluated in light of medical evidence and a determination made as to whether they [are] 'otherwise qualified.' " 2008 House Judiciary Committee Report at 7; See also id. (expressing concern that "[a]n individual who does not qualify as disabled does not meet th[e] threshold question of coverage in the protected class and is therefore not permitted to attempt to prove his or her claim of discriminatory treatment"); 2008 Senate Statement of Managers at 4 (criticizing pre-ADAAA lower court cases that "too often turned solely on the question of whether the plaintiff is an individual with a disability rather than the merits of discrimination claims, such as whether adverse decisions were impermissibly made by the employer on the basis of disability, reasonable accommodations were denied, or qualification standards were unlawfully discriminatory").

Accordingly, the Amendments Act and the amended regulations make plain that the emphasis in ADA cases now should be squarely on the merits and not on the initial coverage question. The revised regulations therefore provide that an impairment is a disability if it substantially limits the ability of an individual to perform a major life activity as compared to most people in the general population and deletes the language to which Congress objected. The Commission believes that this provides a useful framework in which to analyze whether an impairment satisfies the definition of disability. Further, this framework better reflects Congress's expressed intent in the ADA Amendments Act that the definition of the term "disability" shall be construed broadly, and is consistent with statements in the Amendments Act's legislative history. See 2008 Senate Statement of Managers at 7 (stating that "adopting a new, undefined term" and the "resulting need for further judicial scrutiny and construction will not help move the focus from the threshold issue of disability to the primary issue of discrimination," and finding that " 'substantially limits' as construed consistently with the findings and purposes of this legislation establishes an appropriate functionality test of determining whether an individual has a disability" and that "using the correct standard—one that is lower than the strict or demanding standard created by the Supreme Court in Toyota—will make the disability determination an appropriate threshold issue but not an onerous burden for those seeking accommodations or modifications").

Consequently, this rule of construction makes clear that the question of whether an impairment substantially limits a major life activity should not demand extensive analysis. As the legislative history explains, "[w]e expect that courts interpreting [the ADA] will not demand such an extensive analysis over whether a person's physical or mental impairment constitutes a disability." Hoyer-Sensenbrenner Congressional Record Statement at H8295; see id. ("Our goal throughout this process has been to simplify that analysis.")

Section 1630.2(j)(1)(iv): Individualized Assessment Required, But With Lower Standard Than Previously Applied

Section 1630.2(j)(1)(iv) states: "The determination of whether an impairment substantially limits a major life activity requires an individualized assessment. However, in making this assessment, the term 'substantially limits' shall be interpreted and applied to require a degree of functional limitation that is lower than the

守しているかということであって、個人の損傷が主要な生活活動を相当に制限しているかということではない。したがって、損傷が主要な生活活動を相当に制限しているかという原告適格については、詳細な分析を要求すべきではない。]

議会は「相当に制限する」という用語を残したが、それは、新しい句の採用—そして、そのために生ずるさらなる司法調査や解釈の必要性—は「焦点が原告適格としての障害から第一の注目対象である差別に移ることを促進する」ことはないだろうと危惧したからでもある（2008年上院協議員声明書 7）。

これは、議会在 ADAAA 施行において解決策を求めた第一の課題であった。議会は「最初の[障害]かどうかの境界をクリアすることが重大である、なぜならば定義から排除された個人は『医学的証明の見地から自身の状態を評価され、『有資格]かどうか決定される機会を決して得ることができないからである』と再認識した(2008年下院司法委員会報告書 7; 上記「障害者と認定されない個人は、保護された集団を対象とする原告適格を満たすことはできないため、受けた差別的扱いの申し立てを証明する試みを許されることもない」との危惧を表明)；2008年上院協議員声明書 4(「障害を理由とした不利益となる決断が雇用主によって不当にも行われたかどうか、合理的配慮が拒否されたかどうか、資格基準が違法に差別的だったかどうかなど、差別の訴えの本質を見るのではなく、原告が障害者であるかどうかという点にのみ目を向けばかりであった」と ADAAA 以前の下級裁判所のケースを批判)も参照)。

これを受けて、改正法と改正規則は、ADA 裁判で強調すべきは実態上の事項と正面から向き合うべきことであり、法の適用対象となるかという最初の問題ではないことをはっきりとさせている。それゆえ、改正規則は、損傷が一般のほとんどの人々と比べて主要な生活活動を行う能力を相当に制限するならば損傷は障害であると規定し、議会が不服とした言葉を削除している。委員会は、これが損傷が障害の定義を満たすかどうかを分析するのに役立つ枠組みとなると信じている。さらに、この枠組みは、ADA 改正法において表明された「障害」という用語は幅広く解釈されるべきであるという議会の意図をより反映し、ADA 改正法の立法経緯における声明に合致している

(2008年上院協議員声明書 7(「新しく、定義されていない用語の採用)及び「結果として出てくるさらなる司法調査や解釈の必要性は、焦点が障害の原告適格から第一の注目対象である差別に移ることを促進することはないだろう」と述べ、そして「本法の調査結果及び目的と一致した『相当に制限する』の解釈は、障害があるかどうかということを決定する適切な機能的仕組みを設定すること、正しい規準—Toyota のケースで最高裁判所によって作られた厳しい又は要求の高い基準よりも低いもの—を使うことは、障害差別的有無を適切な原告適格とするものであって、配慮や変更を求める者にとってわずらわしい負担とするものではない)を参照)。

結果として、この解釈のルールは、損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかという問題は厳格な分析を要求するものではないということを明確にしている。立法経緯が語っているように、「我々は、裁判所が [ADA の] 解釈を行うに当たり、身体的又は精神的損傷が障害を構成するかどうかということについて厳格な分析を要求しないことを期待している」

(Hoyer-Sensenbrenner 議会記録声明書 H8295；同上(「このプロセス全体における我々の目的は、その分析を簡素にすることだ」)を参照)。

1630.2条(j)(1)(iv)条：個別の評価は必要だが以前に用いられた基準よりも低い基準で行う

1630.2条(j)(1)(iv)はこう述べている：「損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかという判断は、個別の評価を必要とする。しかし、その評価を行うに当たって、『相当に制限する』という用語は、ADAAA 以前に適用された『相当に制限する』の基準よりも低い機能的制限があればよいものと解釈され、そ

standard for 'substantially limits' applied prior to the ADAAA.”

By retaining the essential elements of the definition of disability including the key term “substantially limits,” Congress reaffirmed that not every individual with a physical or mental impairment is covered by the first prong of the definition of disability in the ADA. See 2008 Senate Statement of Managers at 4. To be covered under the first prong of the definition, an individual must establish that an impairment substantially limits a major life activity. That has not changed—nor will the necessity of making this determination on an individual basis. *Id.* However, what the ADAAA changed is the standard required for making this determination. *Id.* at 4-5.

The Amendments Act and the EEOC's regulations explicitly reject the standard enunciated by the Supreme Court in *Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), and applied in the lower courts in numerous cases. See ADAAA section 2(b)(4). That previous standard created “an inappropriately high level of limitation necessary to obtain coverage under the ADA.” *Id.* at section 2(b)(5). The Amendments Act and the EEOC's regulations reject the notion that “substantially limits” should be interpreted strictly to create a demanding standard for qualifying as disabled. *Id.* at section 2(b)(4). Instead, the ADAAA and these regulations establish a degree of functional limitation required for an impairment to constitute a disability that is consistent with what Congress originally intended. 2008 Senate Statement of Managers at 7. This will make the disability determination an appropriate threshold issue but not an onerous burden for those seeking to prove discrimination under the ADA. *Id.*

Section 1630.2(j)(1)(v): Scientific, Medical, or Statistical Analysis Not Required, But Permissible When Appropriate

Section 1630.2(j)(1)(v) states: “The comparison of an individual's performance of a major life activity to the performance of the same major life activity by most people in the general population usually will not require scientific, medical, or statistical analysis. Nothing in this paragraph is intended, however, to prohibit the presentation of scientific, medical, or statistical evidence to make such a comparison where appropriate.”

The term “average person in the general population,” as the basis of comparison for determining whether an individual's impairment substantially limits a major life activity, has been changed to “most people in the general population.” This revision is not a substantive change in the concept, but rather is intended to conform the language to the simpler and more straightforward terminology used in the legislative history to the Amendments Act. The comparison between the individual and “most people” need not be exacting, and usually will not require scientific, medical, or statistical analysis. Nothing in this subparagraph is intended, however, to prohibit the presentation of scientific, medical, or statistical evidence to make such a comparison where appropriate.

The comparison to most people in the general population continues to mean a comparison to other people in the general population, not a comparison to those similarly situated. For example, the ability of an individual with an amputated limb to perform a major life activity is compared to other people in the general population, not to other amputees. This does not mean that disability cannot be shown where an impairment, such as a learning disability, is clinically diagnosed based in part on a disparity between an individual's aptitude and that individual's actual versus expected achievement, taking into account the person's chronological age, measured intelligence, and age-appropriate education. Individuals diagnosed with dyslexia or other learning disabilities will typically be substantially limited in performing activities such as learning, reading, and thinking when compared to most people in the general population, particularly when the ameliorative effects of mitigating measures, including therapies, learned behavioral or adaptive neurological modifications, assistive devices (e.g., audio recordings, screen reading devices, voice activated software), studying longer, or receiving more time to take a test, are disregarded as required under the ADA Amendments Act.

のように適用されるものとする。」

「相当に制限する」という重要用語を含んだ障害定義の必須要素を維持することによって、議会は、身体的又は精神的損傷のあるすべての個人が ADA の障害の定義の第 1 文の対象となるわけではないことを再確認した (2008 年上院協議員声明書 4)。定義の第 1 文の対象となるには、個人は損傷が主要な生活活動を相当に制限していることを明確に示さなければならない。このことは変更されていない—この判断を個人ごとに実施する必要性も変わることはないだろう (同上)。しかし、ADAAA が変えたものは、この判断を行うのに必要な基準である (同上、4-5)。

改正法及び EEOC 規則は、最高裁判所が *Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002)において表明し、下級裁判所が多くの場合で採用した基準を明確に拒否している (ADAAA 2 条(b)(4)を参照)。その以前の基準は、「ADA の対象となるには不適切にも高いレベルの制限」を作り出した (同上、2 条(b)(5))。改正法及び EEOC 規則は、「相当に制限する」は障害があると認定する厳しい基準を設定すべく厳密に解釈されるべきという考えを拒否している (同上、2 条(b)(4))。その代わり、ADAAA と規則は議会が本来意図していたものと合致する障害を成り立たせるために、損傷に必用な機能的制限の基準を確立する。2008 年上院協議員声明書 7。これは、適切な原告適格となる障害者判定となり、しかし ADA が定める差別を証明しようとしている者にとって、わずらわしい負担とはならないものを作るだろう。同上。

1630.2 条(j)(1)(v) : 科学的、医学的、又は統計的な分析は必要ない、だが適切ならば認められる

1630.2 条(j)(1)(v)はこう述べている:「個人の主要な生活活動遂行と一般のほとんどの人の主要な生活活動遂行との比較は、通常、科学的、医学的又は統計的な分析を必要としない。しかし、本項は、適切な場合にそのような比較のために科学的、医学的、統計学的な証拠の提出を禁止することを意図するものではない。」

「一般の平均的な人」という用語は、個人の損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかを決定するための比較の基礎となっていたが、これは「一般のほとんどの人」と変更された。この変更はその概念における実質的な変化ではなく、むしろ、改正法の立法経緯でのよりシンプルで直接的な用語法に合致させようとしたものである。個人と「ほとんどの人」との比較は厳格にする必要はなく、通常は科学的、医学的、統計的分析を要求するものではない。しかし、この号は、適切な場合にそのような比較をするために科学的、医学的、統計的な証拠を提示することを禁止するものではない。

一般のほとんどの人との比較は一般的な他の人との比較を意味するものであって、同様の状況にある人との比較を意味するものではない。例えば、肢が切断された人が主要な生活活動を行う能力は一般の他の人と比較されるのであって、他の肢切断者と比較されるのではない。このことは、例えば学習障害のような損傷が個人の年齢、知能指数、年齢相応の教育を考慮に入れて、個人の適性と実績及び実績予測との乖離を踏まえて臨床的に診断される場合には障害とは見なせないということの意味するものではない。失読症又は他の学習障害と診断された個人は、一般のほとんどの人と比較すると、学習する、読む、考えるといった行動を行うことにおいて典型的に相当に制限されるであろう。特に ADA 改正法が要件としている緩和手段による改善効果、例えば療法、学習行動又は適応神経の修正、補助機器 (例、録音、画面読上げ装置、音声化ソフトウェア)、長時間の学習、試験時に長めの時間を取ってもらう、といったことが無視されている場合にはそれが顕著となろう。

Section 1630.2(j)(1)(vi): Mitigating Measures

Section 1630.2(j)(1)(vi) states: “The determination of whether an impairment substantially limits a major life activity shall be made without regard to the ameliorative effects of mitigating measures. However, the ameliorative effects of ordinary eyeglasses or contact lenses shall be considered in determining whether an impairment substantially limits a major life activity.”

The ameliorative effects of mitigating measures shall not be considered in determining whether an impairment substantially limits a major life activity. Thus, “[w]ith the exception of ordinary eyeglasses and contact lenses, impairments must be examined in their unmitigated state.” See 2008 Senate Statement of Managers at 5.

This provision in the ADA and the EEOC's regulations “is intended to eliminate the catch-22 that exist[ed] * * * where individuals who are subjected to discrimination on the basis of their disabilities [we]re frequently unable to invoke the ADA's protections because they [we]re not considered people with disabilities when the effects of their medication, medical supplies, behavioral adaptations, or other interventions [we]re considered.” Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 2; See also 2008 Senate Statement of Managers at 9 (“This provision is intended to eliminate the situation created under [prior] law in which impairments that are mitigated [did] not constitute disabilities but [were] the basis for discrimination.”). To the extent cases pre-dating the 2008 Amendments Act reasoned otherwise, they are contrary to the law as amended. See 2008 House Judiciary Committee Report at 9 & nn.25, 20-21 (citing, e.g., *McClure v. General Motors Corp.*, 75 F. App'x 983 (5th Cir. 2003) (court held that individual with muscular dystrophy who, with the mitigating measure of “adapting” how he performed manual tasks, had successfully learned to live and work with his disability was therefore not an individual with a disability); *Orr v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 297 F.3d 720 (8th Cir. 2002) (court held that *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999), required consideration of the ameliorative effects of plaintiff's careful regimen of medicine, exercise and diet, and declined to consider impact of uncontrolled diabetes on plaintiff's ability to see, speak, read, and walk); *Gonzales v. National Bd. of Med. Examiners*, 225 F.3d 620 (6th Cir. 2000) (where the court found that an individual with a diagnosed learning disability was not substantially limited after considering the impact of self-accommodations that allowed him to read and achieve academic success); *McMullin v. Ashcroft*, 337 F. Supp. 2d 1281 (D. Wyo. 2004) (individual fired because of clinical depression not protected because of the successful management of the condition with medication for fifteen years); *Eckhaus v. Consol. Rail Corp.*, 2003 WL 23205042 (D.N.J. Dec. 24, 2003) (individual fired because of a hearing impairment was not protected because a hearing aid helped correct that impairment); *Todd v. Academy Corp.*, 57 F. Supp. 2d 448, 452 (S.D. Tex. 1999) (court held that because medication reduced the frequency and intensity of plaintiff's seizures, he was not disabled)).

An individual who, because of the use of a mitigating measure, has experienced no limitations, or only minor limitations, related to the impairment may still be an individual with a disability, where there is evidence that in the absence of an effective mitigating measure the individual's impairment would be substantially limiting. For example, someone who began taking medication for hypertension before experiencing substantial limitations related to the impairment would still be an individual with a disability if, without the medication, he or she would now be substantially limited in functions of the cardiovascular or circulatory system.

Evidence showing that an impairment would be substantially limiting in the absence of the ameliorative effects of mitigating measures could include evidence of limitations that a person experienced prior to using a mitigating measure, evidence concerning the expected course of a particular disorder absent mitigating measures, or readily available and reliable information of other types. However, we expect that consistent with the

1630.2条(j)(1)(vi)条:緩和手段

1630.2条(j)(1)(vi)はこう述べている:「損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかの判断は、緩和手段の改善効果を考慮することなく行われるものとする。しかし、普通の眼鏡やコンタクトレンズによる改善効果は損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかの判断において考慮されるものとする。」

緩和手段の改善効果は、障害が主要な生活活動を相当に制限しているかどうかの判断において考慮に入れるべきではない。したがって、「普通の眼鏡やコンタクトレンズの例外はあるものの、損傷は修正されない状態で検討されるべきである」(2008年上院協議員声明書5を参照)。

ADAAA及びEEOC規則のこの規定は、「障害のために差別されている個人が、薬や医療用品、行動適応、その他の介入の効果を考慮に入れると障害者とみなされず、ADAの保護に頼ることができないことが頻繁にある・・・という現実のジレンマを排除することを意図している」(*Hoyer-Sensenbrenner* 共同声明書2; 2008年上院協議員声明書9(「この規定は、緩和された損傷は障害ではないが、[差別の理由であった]という」以前の)法がもたらした状況を排除することを意図している))も参照)。2008年改正法以前のケースが提示したものは改正法と対称的なものである(2008年下院司法委員会報告書9及びnn.25, 20-21(例として引用、*McClure* 対 *General Motors Corp.*, 75 F. App'x 983 (5th Cir. 2003)(裁判所は筋ジストロフィーがあるが、緩和手段により手動作業を行うことができるようになり、障害と共にうまく生きて働くことを学んだ者は、それゆえに障害者ではないとした); *Orr* 対 *Wal-Mart Stores, Inc.*, 297 F.3d 720 (8th Cir. 2002)(裁判所は、原告の慎重な投薬治療、運動、食事の改善効果の考慮を要求した *Sutton* 対 *United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999)の判決を支持し、糖尿病の影響により原告が見る、話す、読む、歩く能力を制御できなくなったことを考慮することを却下した); *Gonzales* 対 *National Bd. of Med. Examiners*, 225 F.3d 620 (6th Cir. 2000)(自己適用努力によって読むことができるようになり学業的成功を達成したことを考慮すると、学習障害と診断されていても、その者は相当に制限されてはいないと判断した); *McMullin* 対 *Ashcroft*, 337 F. Supp. 2d 1281 (D. Wyo. 2004)(臨床的鬱病のために解雇されたが、投薬治療により15年間状態をうまく管理していたとして保護されなかった); *Eckhaus* 対 *Consol. Rail Corp.*, 2003 WL 23205042 (D.N.J. Dec. 24, 2003)(聴覚の損傷のために解雇されたが、補聴器が損傷を矯正する助けとなっていたとして保護されなかった); *Todd* 対 *Academy Corp.*, 57 F. Supp. 2d 448, 452 (S.D. Tex. 1999)(頻繁かつ強烈な発作は薬によって緩和されているので、原告は障害者ではないと判決を下した))。

緩和手段の利用により障害に関連する制限を受けていない、又はごくわずかな制限しか受けていない個人は、効果的な緩和手段がなければその損傷は相当に制限するものとなることが明らかでない場合、障害者といえる。例えば、障害に関連する相当な制限を経験する前に高血圧の投薬治療を始めた人は、薬がなければ心臓と血液システムの機能が相当に制限されることになる場合は、障害者である。

緩和手段による改善効果がなければ損傷は相当に制限するものとなるとの証拠は、緩和手段を使う以前に制限を経験した証拠、緩和手段がなければ予想されるある種の不具合についての証拠、又は容易に入手でき信頼できる他の種類の情報を含めることができる。しかし、我々は、障害の定義は「詳細な分析を要求すべきではない」との改正法の命令(及び規則中の関連する解釈のルール)と一致して、適用対象事業体と裁判所が多く

Amendments Act's command (and the related rules of construction in the regulations) that the definition of disability "should not demand extensive analysis," covered entities and courts will in many instances be able to conclude that a substantial limitation has been shown without resort to such evidence.

The Amendments Act provides an "illustrative but non-comprehensive list of the types of mitigating measures that are not to be considered." See 2008 Senate Statement of Managers at 9. Section 1630.2(j)(5) of the regulations includes all of those mitigating measures listed in the ADA Amendments Act's illustrative list of mitigating measures, including reasonable accommodations (as applied under title I) or "auxiliary aids or services" (as defined by 42 U.S.C. 12103(1) and applied under titles II and III).

Since it would be impossible to guarantee comprehensiveness in a finite list, the list of examples of mitigating measures provided in the ADA and the regulations is non-exhaustive. See 2008 House Judiciary Committee Report at 20. The absence of any particular mitigating measure from the list in the regulations should not convey a negative implication as to whether the measure is a mitigating measure under the ADA. See 2008 Senate Statement of Managers at 9.

For example, the fact that mitigating measures include "reasonable accommodations" generally makes it unnecessary to mention specific kinds of accommodations. Nevertheless, the use of a service animal, job coach, or personal assistant on the job would certainly be considered types of mitigating measures, as would the use of any device that could be considered assistive technology, and whether individuals who use these measures have disabilities would be determined without reference to their ameliorative effects. See 2008 House Judiciary Committee Report at 20; 2008 House Educ. & Labor Rep. at 15. Similarly, adaptive strategies that might mitigate, or even allow an individual to otherwise avoid performing particular major life activities, are mitigating measures and also would not be considered in determining whether an impairment is substantially limiting. Id.

The determination of whether or not an individual's impairment substantially limits a major life activity is unaffected by whether the individual chooses to forgo mitigating measures. For individuals who do not use a mitigating measure (including for example medication or reasonable accommodation that could alleviate the effects of an impairment), the availability of such measures has no bearing on whether the impairment substantially limits a major life activity. The limitations posed by the impairment on the individual and any negative (non-ameliorative) effects of mitigating measures used determine whether an impairment is substantially limiting. The origin of the impairment, whether its effects can be mitigated, and any ameliorative effects of mitigating measures in fact used may not be considered in determining if the impairment is substantially limiting. However, the use or non-use of mitigating measures, and any consequences thereof, including any ameliorative and non-ameliorative effects, may be relevant in determining whether the individual is qualified or poses a direct threat to safety.

The ADA Amendments Act and the regulations state that "ordinary eyeglasses or contact lenses" shall be considered in determining whether someone has a disability. This is an exception to the rule that the ameliorative effects of mitigating measures are not to be taken into account. "The rationale behind this exclusion is that the use of ordinary eyeglasses or contact lenses, without more, is not significant enough to warrant protection under the ADA." Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 2. Nevertheless, as discussed in greater detail below at § 1630.10(b), if an applicant or employee is faced with a qualification standard that requires uncorrected vision (as the plaintiffs in the Sutton case were), and the applicant or employee who is adversely affected by the standard brings a challenge under the ADA, an employer will be required to demonstrate that the qualification standard is job related and consistent with business necessity. 2008 Senate Statement of Managers at 9.

の事例において、相当な制限はそのような証拠に拠らずとも示すことができるという結論に達するように期待する。

改正法は、「考慮されていない緩和手段の種類を例示し、かつそれらに限るものではないとするリスト」を示している(2008年上院協議員声明書9を参照)。規則1630.2条(j)(5)は、ADA改正法の緩和手段実例リストに含まれた全ての緩和手段を含み、それには合理的配慮(第I編に基づき適用される)や「補助的支援やサービス」(42 U.S.C. 12103条(1)において定義され、第II編及び第III変に基づき適用される)も含まれる。

限りのあるリストに包括性を保証することは不可能であるので、ADA及び規則が規定する緩和手段の例のリストは、「ここに示されたものに限るものではないという性質のもの」である(2008年下院司法委員会報告書20を参照)。規則におけるリストに特定の緩和手段が例示されていないということが、その緩和手段がADAが認める緩和手段かどうかということに否定的な意味を持つものではない(2008年上院協議員声明書9)。

例えば、緩和手段は「合理的配慮」を含むという事実は、一般的には、ある特定の配慮を挙げることを必要ないものとする。しかし、介護動物、ジョブ・コーチ、仕事の個人的な補助の使用は、支援技術とみなされ得る何らかの装置の使用がそうであるように、ある種の緩和手段とみなされるだろうことも確かである。そして、これらの手段を使用する個人が障害者であるかどうかは、その改善効果を見なくとも判断される(2008年下院司法委員会報告書20; 2008年下院教育労働省代表15を参照)。同様に、緩和効果を高める方法や障害者が特定の主要な生活活動を行うことを避けなくてもよいようにする効果的な方法は緩和手段であるが、損傷が相当に制限するものかどうかを決定するに当たって考慮されるものではない(同上)。

障害が主要な生活活動を相当に制限しているかどうかの判断は、その個人が緩和手段を利用しないことを選択するかどうかには影響されない。緩和手段(損傷の結果を軽減するような薬や合理的配慮なども含む)を使用しない個人にとって、そういった手段の利用可能性は障害が相当に主要な生活活動を制限するかどうかということに無関係である。損傷が個人にもたらす制限と使用される緩和手段のもたらすあらゆる悪い(改善しない)効果が、損傷が相当に制限しているかどうかを決めるのである。損傷の原因、損傷の結果が緩和されるかどうか、そして実際に使用される緩和手段の改善効果は、損傷が相当に制限しているかどうかを決定するに当たって考慮されるものではない。しかし、緩和手段を使用するかどうか、そしてその結果(改善効果があったもの、なかったものすべてを含む)は、個人が有資格であるかどうか、又は安全への直接の脅威となるかどうかを判断することに関係してくる可能性がある。

ADA改正法及び規則は、「普通の眼鏡やコンタクトレンズ」は障害があるかどうかの判断に当たって考慮されるものとして述べている。緩和手段の改善効果は考慮に入れないというルールは例外である。「これを例外とする理由は、普通の眼鏡やコンタクトレンズの使用は、それだけでADAの保護の正当な理由とするほど重大なものではないということである」(Hoyer-Sensenbrenner共同声明書2)。しかしながら、1630.10条(b)以下で特に詳しく議論しているように、裸眼視力を要件とする資格基準に直面し(Suttonのケース例で原告がそうであったように)、その基準により不利益な影響を被っている応募者又は従業員がADAに基づく訴えを起こした場合、雇用主はその資格基準が職務に関連しており、事業上の必要性と合致していることを立証しなければならない(2008年上院協議員声明書9)。

The ADAAA and the EEOC's regulations both define the term "ordinary eyeglasses or contact lenses" as lenses that are "intended to fully correct visual acuity or eliminate refractive error." So, if an individual with severe myopia uses eyeglasses or contact lenses that are intended to fully correct visual acuity or eliminate refractive error, they are ordinary eyeglasses or contact lenses, and therefore any inquiry into whether such individual is substantially limited in seeing or reading would be based on how the individual sees or reads with the benefit of the eyeglasses or contact lenses. Likewise, if the only visual loss an individual experiences affects the ability to see well enough to read, and the individual's ordinary reading glasses are intended to completely correct for this visual loss, the ameliorative effects of using the reading glasses must be considered in determining whether the individual is substantially limited in seeing. Additionally, eyeglasses or contact lenses that are the wrong prescription or an outdated prescription may nevertheless be "ordinary" eyeglasses or contact lenses, if a proper prescription would fully correct visual acuity or eliminate refractive error.

Both the statute and the regulations distinguish "ordinary eyeglasses or contact lenses" from "low vision devices," which function by magnifying, enhancing, or otherwise augmenting a visual image, and which are not considered when determining whether someone has a disability. The regulations do not establish a specific level of visual acuity (e.g., 20/20) as the basis for determining whether eyeglasses or contact lenses should be considered "ordinary" eyeglasses or contact lenses. Whether lenses fully correct visual acuity or eliminate refractive error is best determined on a case-by-case basis, in light of current and objective medical evidence. Moreover, someone who uses ordinary eyeglasses or contact lenses is not automatically considered to be outside the ADA's protection. Such an individual may demonstrate that, even with the use of ordinary eyeglasses or contact lenses, his vision is still substantially limited when compared to most people.

Section 1630.2(j)(1)(vii): Impairments That Are Episodic or in Remission

Section 1630.2(j)(1)(vii) states: "An impairment that is episodic or in remission is a disability if it would substantially limit a major life activity when active."

An impairment that is episodic or in remission is a disability if it would substantially limit a major life activity in its active state. "This provision is intended to reject the reasoning of court decisions concluding that certain individuals with certain conditions—such as epilepsy or post traumatic stress disorder—were not protected by the ADA because their conditions were episodic or intermittent." Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 2-3. The legislative history provides: "This * * * rule of construction thus rejects the reasoning of the courts in cases like *Todd v. Academy Corp.* [57 F. Supp. 2d 448, 453 (S.D. Tex. 1999)] where the court found that the plaintiff's epilepsy, which resulted in short seizures during which the plaintiff was unable to speak and experienced tremors, was not sufficiently limiting, at least in part because those seizures occurred episodically. It similarly rejects the results reached in cases [such as *Pimental v. Dartmouth-Hitchcock Clinic*, 236 F. Supp. 2d 177, 182-83 (D.N.H. 2002)] where the courts have discounted the impact of an impairment [such as cancer] that may be in remission as too short-lived to be substantially limiting. It is thus expected that individuals with impairments that are episodic or in remission (e.g., epilepsy, multiple sclerosis, cancer) will be able to establish coverage if, when active, the impairment or the manner in which it manifests (e.g., seizures) substantially limits a major life activity." 2008 House Judiciary Committee Report at 19-20.

Other examples of impairments that may be episodic include, but are not limited to, hypertension, diabetes, asthma, major depressive disorder, bipolar disorder, and schizophrenia. See 2008 House Judiciary Committee Report at 19-20. The fact that the periods during which an episodic impairment is active and substantially limits a major life activity may be brief or occur infrequently is no longer relevant to determining whether the

ADAAA 及び EEOC 規則とともに、「普通の眼鏡又はコンタクトレンズ」という用語を「視力又は屈折誤差を完全に矯正するためのもの」と定義している。したがって、強度の近視の個人が視力又は屈折誤差を完全に矯正するための眼鏡又はコンタクトレンズを使用しているならば、それは普通の眼鏡又はコンタクトレンズで、それゆえ、そのような個人が見ること又は読むことに相当な制限を受けているかどうかの調査は、その人が眼鏡又はコンタクトレンズの使用で見る又は読むことにどのような影響を得ているのかということに基づくものとなる。同様に、視力の低下だけが問題なく読書できるという見る能力に影響し、その個人の普通の読書用眼鏡が完全に視力を矯正するためのものならば、読書用眼鏡使用の改善効果は、その個人が見ることを相当に制限されているかどうかを判断するに当たって考慮されることとなる。さらに、誤って処方された又は昔の視力を基にして処方された眼鏡又はコンタクトレンズであっても、正しく処方されることにより視力又は屈折誤差を完全に矯正できるのならば、それらは「普通の」眼鏡又はコンタクトレンズであろう。

法も規則も「普通の眼鏡又はコンタクトレンズ」と「ロービジョン対応器具」を区別している。弱視用器具とは、拡大、強化又は他の視像を高める機能を有するものであり、障害者かどうかを判断するに当たって考慮されない。規則は、眼鏡やコンタクトレンズが「普通の」眼鏡又はコンタクトレンズとみなすべきかどうかを決める基準として、特に視力のレベル(例、20/20)を決めてはいない。レンズが視力又は屈折誤差を完全に矯正するかどうかということは、現在の客観的な医療証拠に照らしてケース・バイ・ケースで判断することが一番である。さらに、普通の眼鏡又はコンタクトレンズを使用している人が自動的に ADA の保護から外れるとされるわけではない。普通の眼鏡又はコンタクトレンズを使用しても、ほとんどの人と比べると彼の視力は相当に制限されているということを立証することもできるのである。

1630.2 条 (j) (1) (vii) : 一時的な又は軽減しつつある損傷

1630.2 条(j)(1)(vii)はこう述べている:「一時的な又は軽減しつつある損傷が発生時において主要な生活活動を相当に制限するならば、それは障害である。」

一時的な又は軽減しつつある損傷が発生時において主要な生活活動を相当に制限するならば、それは障害である。「この規定は、ある種の状態—例えばてんかん、又は心的外傷後ストレス障害 (PTSD)—を有する個人は ADA によって保護されない、それは、彼らの状態は一時的又は断続的なものだからだと結論づけた裁判所の判決理由を否定することを意図している」(Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 2-3)。立法経緯は以下のように示している:「この・・・解釈のルールは、*Todd 対 Academy Corp.* [57 F. Supp. 2d 448, 453 (S.D. Tex. 1999)] のようなケースにおける判決理由を拒否する。このケースでは、裁判所は、原告のてんかんの発作は短く、その間原告は話すことはできず、けいれんが起るが、その発作は時折起こるだけであるということ、少なくともそのことから、原告のてんかんは相当に制限するものではないという結論を出した。同様に、この解釈のルールは、軽減期の可能性があり、相当に制限するにはあまりにも短いとして、損傷 [癌など] の影響を考慮に入れなかったケース ([*Pimental 対 Dartmouth h-Hitchcock Clinic*, 236 F. Supp. 2d 177, 182-83 (D.N.H. 2002)] など) の判決も拒否する。すなわち、一時的又は軽減しつつある損傷 (例、てんかん、多発性硬化症、癌) のある個人は、発生時には損傷又はその態様 (例、発作) が主要な生活活動を相当に制限するならば、保護の対象とされ得るということである (2008 年下院司法委員会報告書 19 - 20)。

一時的な損傷の他の例には、高血圧、糖尿病、ぜんそく、重度の鬱病、躁鬱病、統合失調症が含まれるが、これらに限定されない (2008 年下院司法委員会報告書 19 - 20 を参照)。一時的損傷が発生し主要な生活活動を相当に制限する期間が短い又は頻繁に生じることではないという事実は、損傷が主要な生活活動を相当に制限するかどうかの判断にはもはや関係ない。例えば、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) があり、トラウマと

impairment substantially limits a major life activity. For example, a person with post-traumatic stress disorder who experiences intermittent flashbacks to traumatic events is substantially limited in brain function and thinking.

Section 1630.2(j)(1)(viii): Substantial Limitation in Only One Major Life Activity Required

Section 1630.2(j)(1)(viii) states: “An impairment that substantially limits one major life activity need not substantially limit other major life activities in order to be considered a substantially limiting impairment.”

The ADAAA explicitly states that an impairment need only substantially limit one major life activity to be considered a disability under the ADA. See ADAAA Section 4(a); 42 U.S.C. 12102(4)(C). “This responds to and corrects those courts that have required individuals to show that an impairment substantially limits more than one life activity.” 2008 Senate Statement of Managers at 8. In addition, this rule of construction is “intended to clarify that the ability to perform one or more particular tasks within a broad category of activities does not preclude coverage under the ADA.” *Id.* To the extent cases pre-dating the applicability of the 2008 Amendments Act reasoned otherwise, they are contrary to the law as amended. *Id.* (citing *Holt v. Grand Lake Mental Health Ctr., Inc.*, 443 F.3d 762 (10th Cir. 2006) (holding an individual with cerebral palsy who could not independently perform certain specified manual tasks was not substantially limited in her ability to perform a “broad range” of manual tasks)); See also 2008 House Judiciary Committee Report at 19 & n.52 (this legislatively corrects court decisions that, with regard to the major life activity of performing manual tasks, “have offset substantial limitation in the performance of some tasks with the ability to perform others” (citing *Holt*)).

For example, an individual with diabetes is substantially limited in endocrine function and thus an individual with a disability under the first prong of the definition. He need not also show that he is substantially limited in eating to qualify for coverage under the first prong. An individual whose normal cell growth is substantially limited due to lung cancer need not also show that she is substantially limited in breathing or respiratory function. And an individual with HIV infection is substantially limited in the function of the immune system, and therefore is an individual with a disability without regard to whether his or her HIV infection substantially limits him or her in reproduction.

In addition, an individual whose impairment substantially limits a major life activity need not additionally demonstrate a resulting limitation in the ability to perform activities of central importance to daily life in order to be considered an individual with a disability under § 1630.2(g)(1)(i) or § 1630.2(g)(1)(ii), as cases relying on the Supreme Court’s decision in *Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), had held prior to the ADA Amendments Act.

Thus, for example, someone with an impairment resulting in a 20-pound lifting restriction that lasts or is expected to last for several months is substantially limited in the major life activity of lifting, and need not also show that he is unable to perform activities of daily living that require lifting in order to be considered substantially limited in lifting. Similarly, someone with monocular vision whose depth perception or field of vision would be substantially limited, with or without any compensatory strategies the individual may have developed, need not also show that he is unable to perform activities of central importance to daily life that require seeing in order to be substantially limited in seeing.

Section 1630.2(j)(1)(ix): Effects of an Impairment Lasting Fewer Than Six Months Can Be Substantially Limiting

Section 1630.2(j)(1)(ix) states: “The six-month ‘transitory’ part of the ‘transitory and minor’ exception to ‘regarded as’ coverage in § 1630.2(l) does not apply to the definition of ‘disability’ under §

なった事件のフラッシュバックが時々起る人は、脳の機能と考えることが相当に制限されている。

1630.2 条(j) (1) (viii) : 一つの主要な生活活動が相当に制限されることが要件

1630.2 条(j)(1)(viii)はこう述べている:「相当に制限する損傷であるとみなされるために、一つの主要な生活活動を相当に制限する損傷が他の主要な生活活動を相当に制限する必要はない。」

ADAAA は、ADA において障害とみなされるには、一つの主要な生活活動を相当に制限する損傷があればよいと明確に述べている (ADAAA 4 条(a); 42 U.S.C. 12102(4)(C)を参照)。「これは、損傷が複数の主要な生活活動を相当に制限していることを示すよう要求した裁判所に対するものであり、その判決を訂正するものである」(2008 年上院協議員声明書 8)。加えて、この解釈のルールは、「多々ある行動のうちの一つ又は複数の特定の作業を遂行する能力は、ADA の対象となることを排除するものではないことを明確にするものである」(同上)。2008 年改正法以前のケースが提示したものは改正法と対称的なものである(同上、(*Holt 対 Grand Lake Mental Health Ctr., Inc.*, 443 F.3d 762 (10th Cir. 2006) (脳性マヒのある個人は、ひとりではある特定の手動作業を行えないが、「幅広い」手動作業を行う能力が相当に制限されてはいないという判決)) を引用; 2008 年下院司法委員会報告書 19 及び n.52 (これは、手動作業を行うという主要な生活活動に関して、「ある種の作業における相当な制限を他の作業を行う能力で埋め合わせる」という判決を法的に訂正するものである」(*Holt* 引用)) も参照)。

例えば、糖尿病患者は内分泌腺の機能が相当に制限され、それにより定義の第 1 文に基づく障害者となる。彼は、定義の第 1 文の適用対象となるために、食べることに相当な制限があることをも示す必要はない。肺癌のために通常の細胞の成長が相当に制限されている人は、呼吸することや呼吸系の機能が相当に制限されていることをも示す必要はない。また、HIV に感染している人は、免疫機能が相当に制限されており、そのために障害者なのであって、その HIV 感染がその人の生殖機能を相当に制限しているかどうかは関係ない。

加えて、損傷が主要な生活活動を相当に制限している個人は、1630.2 条(g)(1)(i)又は 1630.2 条(g)(1)(ii)に基づいて障害者とみなされるために、日常生活で中心的に重要な行動を行う能力が結果として制限されていることをも重ねて立証する必要はない (*Toyota* のケースの最高裁判決 (*Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. 対 Williams*, 534 U.S. 184 (2002)) にしたがう ADA 改正法以前の判決は、日常生活で中心的に重要な行動を行う能力が制限されていなければならないとしていた)。

従って、例えば、損傷のために数か月にわたって 20 ポンドの物を持ち上げることが制限され (又は制限されると予測され) ている人は、持ち上げるという主要な生活活動が相当に制限されているのであって、相当に持ち上げることが制限されているとみなされるために、持ち上げることを要求する日常生活の行動が行えないことをも示す必要はない。同様に、遠近感又は視野が相当に制限されている単眼視力の人は、その人が代償的な対応方法を身につけているかどうかにかかわらず、見ることが相当に制限されているとみなされるために、見ることを要求する日常生活で中心的に重要な行動が行えないことをも示す必要はない。

1630.2 条(j) (1) (ix) : 6 ヶ月より短い損傷の効果が相当に制限されることがある

1630.2 条(j)(1)(ix)はこう述べている:「1630.15 条(f)における『みなされる』という適用の例外となる『一時的かつ小さな』のうちの 6 ヶ月間の『一時的』は、1630.2 条(g)(1)(i)又は 1630.2

1630.2(g)(1)(i) or § 1630.2(g)(1)(ii). The effects of an impairment lasting or expected to last fewer than six months can be substantially limiting within the meaning of this section.”

The regulations include a clear statement that the definition of an impairment as transitory, that is, “lasting or expected to last for six months or less,” only applies to the “regarded as” (third) prong of the definition of “disability” as part of the “transitory and minor” defense to “regarded as” coverage. It does not apply to the first or second prong of the definition of disability. See Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 3 (“[T]here is no need for the transitory and minor exception under the first two prongs because it is clear from the statute and the legislative history that a person can only bring a claim if the impairment substantially limits one or more major life activities or the individual has a record of an impairment that substantially limits one or more major life activities.”).

Therefore, an impairment does not have to last for more than six months in order to be considered substantially limiting under the first or the second prong of the definition of disability. For example, as noted above, if an individual has a back impairment that results in a 20-pound lifting restriction that lasts for several months, he is substantially limited in the major life activity of lifting, and therefore covered under the first prong of the definition of disability. At the same time, “[t]he duration of an impairment is one factor that is relevant in determining whether the impairment substantially limits a major life activity. Impairments that last only for a short period of time are typically not covered, although they may be covered if sufficiently severe.” Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 5.

Section 1630.2(j)(3) Predictable Assessments

As the regulations point out, disability is determined based on an individualized assessment. There is no “per se” disability. However, as recognized in the regulations, the individualized assessment of some kinds of impairments will virtually always result in a determination of disability. The inherent nature of these types of medical conditions will in virtually all cases give rise to a substantial limitation of a major life activity. Cf. *Heiko v. Columbo Savings Bank*, F.S.B., 434 F.3d 249, 256 (4th Cir. 2006) (stating, even pre-ADAAA, that “certain impairments are by their very nature substantially limiting: the major life activity of seeing, for example, is always substantially limited by blindness”). Therefore, with respect to these types of impairments, the necessary individualized assessment should be particularly simple and straightforward.

This result is the consequence of the combined effect of the statutory changes to the definition of disability contained in the Amendments Act and flows from application of the rules of construction set forth in §§ 1630.2(j)(1)(i)-(ix) (including the lower standard for “substantially limits”; the rule that major life activities include major bodily functions; the principle that impairments that are episodic or in remission are disabilities if they would be substantially limiting when active; and the requirement that the ameliorative effects of mitigating measures (other than ordinary eyeglasses or contact lenses) must be disregarded in assessing whether an individual has a disability).

The regulations at § 1630.2(j)(3)(iii) provide examples of the types of impairments that should easily be found to substantially limit a major life activity. The legislative history states that Congress modeled the ADA definition of disability on the definition contained in the Rehabilitation Act, and said it wished to return courts to the way they had construed that definition. See 2008 House Judiciary Committee Report at 6. Describing this goal, the legislative history states that courts had interpreted the Rehabilitation Act definition “broadly to include persons with a wide range of physical and mental impairments such as epilepsy, diabetes, multiple sclerosis, and intellectual and developmental disabilities * * * even where a mitigating measure—like medication or a hearing aid—might lessen their impact on the individual.” *Id.*; See also *id.* at 9 (referring to individuals with disabilities that had been covered

条(g)(1)(ii)における『障害』の定義には適用されない。6ヶ月以内におさまる又はおさまると予測される損傷の影響は本条の意味において、『相当に制限する』ものとなり得る。]

規則は「6ヶ月以内におさまる、又はおさまると予測される」という一時的な損傷の定義についての明確な記述を含んでいるが、これは「みなされる」対象範囲に対する「一時的かつ小さな」という弁明の一部として障害の定義の「みなされる」(第3)文だけに適用される。障害の定義の第1文又は第2文には適用されない(Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書3(第1文及び第2文には一時的かつ小さなという例外を考慮する必要はない。なぜなら損傷が一つ又は複数の主要な生活活動を相当に制限しているか、一つ又は複数の主要な生活活動を相当に制限する損傷の記録がある場合にのみ、申し立てをすることができることが法文及び立法経緯から明らかであるからだ))を参照)。

そのため、障害の定義の第1文又は第2文に基づいて相当に制限すると考えられるために、損傷が6ヶ月以上続く必要はない。例えば、上記のように、背部の損傷のために20ポンドの物を持ち上げることが制限され、それが数ヶ月続く場合、彼は持ち上げるという主要な生活活動を相当に制限されており、したがって障害の定義の第1文の対象となる。それと同時に、「損傷が続く期間は、主要な生活活動を相当に制限するかどうかを決定するのに関係する一つの要素である。ほんのわずかな期間だけ続く損傷は普通は対象とはならないが、かなり重度の場合は対象となるかもしれない」(Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書5)。

1630.2条(j)(3) 予測可能な評価

規則で指摘しているように、障害は個別の評価にもとづき決定される。「それ自体で」障害というものはない。しかし、規則で認められているように、個別評価をすれば実質的にすべてが障害と決定される種類の損傷がある。そういった種類の健康状態は、その固有の性質により、実質的に全てのケースにおいて、主要な生活活動を相当に制限するものとなる(Heiko 対 Columbo Savings Bank, F.S.B., 434 F.3d 249, 256 (4th Cir. 2006) (「ある種の損傷はその本来の性質により、相当に制限するものである: 例えば、見るという主要な生活活動は、盲目ならば常に相当に制限されている」と、ADAAA以前ではあっても、述べている)を参照)。そのため、そういった種類の損傷については、必要な個別評価はとりわけ簡単で直接的なべきである。

これは、改正法における障害の定義が法的に変更されたことと、1630.2条(j)(1)(i)から(ix)に記載されている解釈のルール(「相当に制限する」の下位の基準; 主要な生活活動には主な身体機能を含むというルール; 一時的又は軽減しつつある損傷は、それが発生すると相当に制限するものであるならば、障害であるという原則; 緩和手段(普通の眼鏡又はコンタクトレンズを除く)の改善効果は障害があるかどうかの評価にあたって考慮されてはならない、など)が適用されたことの複合的な効果の結果である。

規則は1630.2条(j)(3)(iii)において、主要な生活活動を相当に制限すると簡単にわかる損傷の種類の例を提示している。立法経緯が示していることは、議会はリハビリテーション法にある定義を基にしてADAの障害の定義を作り上げたことであり、そして、議会は、裁判所がかつてその定義を解釈していた方法に裁判所を戻すことを望んでいたということである(2008年下院司法委員会報告書6を参照)。この目的を記述しつつ、裁判所はリハビリテーション法の定義を幅広く解釈していた。「それには、例えばてんかん、糖尿病、多発性硬化症、知的障害、発達障害・・・といった様々な種類の身体的及び精神的損傷がある人々が含まれ、緩和手段—薬や補聴器などが損傷の効果を軽くする場合をも含んでいた」と立法経緯は述べている(同上; 同上9(リハビリテーション法の対象となり、議会がADAの対象となるように意図した人々に言及—「てんかん、

under the Rehabilitation Act and that Congress intended to include under the ADA—“people with serious health conditions like epilepsy, diabetes, cancer, cerebral palsy, multiple sclerosis, intellectual and developmental disabilities”); id. at n.6 (citing cases also finding that cerebral palsy, hearing impairments, mental retardation, heart disease, and vision in only one eye were disabilities under the Rehabilitation Act); id. at 10 (citing testimony from Rep. Steny H. Hoyer, one of the original lead sponsors of the ADA in 1990, stating that “we could not have fathomed that people with diabetes, epilepsy, heart conditions, cancer, mental illnesses and other disabilities would have their ADA claims denied because they would be considered too functional to meet the definition of disability”); 2008 Senate Statement of Managers at 3 (explaining that “we [we]re faced with a situation in which physical or mental impairments that would previously [under the Rehabilitation Act] have been found to constitute disabilities [we]re not considered disabilities” and citing individuals with impairments such as amputation, intellectual disabilities, epilepsy, multiple sclerosis, diabetes, muscular dystrophy, and cancer as examples).

Of course, the impairments listed in subparagraph 1630.2(j)(3)(iii) may substantially limit a variety of other major life activities in addition to those listed in the regulation. For example, mobility impairments requiring the use of a wheelchair substantially limit the major life activity of walking. Diabetes may substantially limit major life activities such as eating, sleeping, and thinking. Major depressive disorder may substantially limit major life activities such as thinking, concentrating, sleeping, and interacting with others. Multiple sclerosis may substantially limit major life activities such as walking, bending, and lifting.

By using the term “brain function” to describe the system affected by various mental impairments, the Commission is expressing no view on the debate concerning whether mental illnesses are caused by environmental or biological factors, but rather intends the term to capture functions such as the ability of the brain to regulate thought processes and emotions.

Section 1630.2(j)(4) Condition, Manner, or Duration

The regulations provide that facts such as the “condition, manner, or duration” of an individual's performance of a major life activity may be useful in determining whether an impairment results in a substantial limitation. In the legislative history of the ADA, Congress reiterated what it had said at the time of the original ADA: “A person is considered an individual with a disability for purposes of the first prong of the definition when [one or more of] the individual's important life activities are restricted as to the conditions, manner, or duration under which they can be performed in comparison to most people.” 2008 Senate Statement of Managers at 7 (citing 1989 Senate Report at 23). According to Congress: “We particularly believe that this test, which articulated an analysis that considered whether a person's activities are limited in condition, duration and manner, is a useful one. We reiterate that using the correct standard—one that is lower than the strict or demanding standard created by the Supreme Court in *Toyota*—will make the disability determination an appropriate threshold issue but not an onerous burden for those seeking accommodations * * *. At the same time, plaintiffs should not be constrained from offering evidence needed to establish that their impairment is substantially limiting.” 2008 Senate Statement of Managers at 7.

Consistent with the legislative history, an impairment may substantially limit the “condition” or “manner” under which a major life activity can be performed in a number of ways. For example, the condition or manner under which a major life activity can be performed may refer to the way an individual performs a major life activity. Thus, the condition or manner under which a person with an amputated hand performs manual tasks will likely be more cumbersome than the way that someone with two hands would perform the same tasks.

Condition or manner may also describe how performance of a major life activity affects the individual with an impairment. For example, an individual whose impairment causes pain or fatigue

糖尿病、癌、脳性マヒ、多発性硬化症、知的障害、発達障害などの、深刻な健康状態の人たち」); 同上 n.6 (脳性マヒ、聞くことの損傷、精神遅滞、心臓病、単眼視力はリハビリテーション法における障害であるとしたケースを引用); 同上 10 (1990年 ADA の主要発起人の一人である下院議員 Steny H. Hoyer の証言「糖尿病、てんかん、心臓病、癌、精神疾患、そして他の障害のある人々が、機能が高すぎるとして障害の定義に当てはまらなるとみなされ、ADA による訴えが否定されるとは思いもよらなかった」を引用); 2008 年上院協議員声明書 3 (「以前 [リハビリテーション法のもとでは] 障害を構成するものとされてきた身体的又は精神的損傷が、障害とはみなされない状況に我々は直面している」と説明し、肢切断、知的障害、てんかん、多発性硬化症、糖尿病、筋ジストロフィー、癌などを例示) も参照)。

もちろん、1630.2 条(j)(3)(iii)に列挙されている損傷は、規則において挙げられている主要な生活活動に加えて、他の様々な主要な生活活動を相当に制限するだろう。例えば、車椅子を使用しなければならぬ移動に係る損傷は、歩くという主要な生活活動を相当に制限する。糖尿病は食べる、眠る、考えるといった主要な生活活動を相当に制限するだろう。大鬱病性障害は考える、集中する、眠る、他者と関わるといった主要な生活活動を相当に制限するだろう。多発性硬化症は歩く、体を曲げる、持ち上げるといった主要な生活活動を相当に制限するだろう。

様々な精神的損傷により影響される仕組み説明するために「脳機能」という用語を使用することで、委員会は、精神疾患が環境的要因によるのか、生物的要因によるものかという議論には関与せず、思考プロセスや感情を支配する脳の能力といった機能を表わすものである。

1630.2 条(j)(4) 状態、態様又は期間

規則は、個人が主要な生活活動を行う「状態、態様又は期間」といた事實は、損傷が相当な制限をもたらすかどうかを判定するに当たって役に立つとしている。ADAAA の立法経緯において、議会は、原 ADA 立法時に述べたことを繰り返し主張した: 「[一つ又は複数の] 重要な生活活動が、それが行われる状態、態様又は期間について、ほとんどの人と比べて限定されているなら、定義の第 1 文の目的に照らして、障害者とみなされる」(2008 年上院協議員声明書 7 (1989 年上院報告書 23 を引用))。議会によると: 「人の行動が状態、期間、態様において制限されているかの分析を明確にするこの試みは役に立つと確信している。正しい基準—Toyota のケースで最高裁判所が作り出した厳しい又は要求の高いものよりも低い基準—を使用することは、障害判定を配慮・・・を求める者にとって煩雑な負担とするのではなく、適切な原告適格とするであろうと、再主張する。同時に、原告は、その障害が相当に制限していることを立証するために必要となる証拠の提出を強制されてはならない」(2008 年上院協議員声明書 7)。

立法経緯にあるとおり、損傷は、主要な生活活動が行われる「状態」又は「態様」を様々な形で相当に制限するであろう。例えば、主要な生活活動が行われ得る状態又は態様は、個人の主要な生活活動の行い方を意味するであろう。したがって、上肢切断者が手動作業を行う状態や態様は、両手がある人の同じ仕事の行い方よりもぎこちないものになるだろう。

状態又は態様は、主要な生活活動を行うことが損傷のある個人にどのように影響を与えるかを描写することにもなる。例えば、主要な生活活動を行うとほとんどの人は経験しない痛みや

that most people would not experience when performing that major life activity may be substantially limited. Thus, the condition or manner under which someone with coronary artery disease performs the major life activity of walking would be substantially limiting if the individual experiences shortness of breath and fatigue when walking distances that most people could walk without experiencing such effects. Similarly, condition or manner may refer to the extent to which a major life activity, including a major bodily function, can be performed. For example, the condition or manner under which a major bodily function can be performed may be substantially limited when the impairment “causes the operation [of the bodily function] to over-produce or under-produce in some harmful fashion.” See 2008 House Judiciary Committee Report at 17.

“Duration” refers to the length of time an individual can perform a major life activity or the length of time it takes an individual to perform a major life activity, as compared to most people in the general population. For example, a person whose back or leg impairment precludes him or her from standing for more than two hours without significant pain would be substantially limited in standing, since most people can stand for more than two hours without significant pain. However, a person who can walk for ten miles continuously is not substantially limited in walking merely because on the eleventh mile, he or she begins to experience pain because most people would not be able to walk eleven miles without experiencing some discomfort. See 2008 Senate Statement of Managers at 7 (citing 1989 Senate Report at 23).

The regulations provide that in assessing substantial limitation and considering facts such as condition, manner, or duration, the non-ameliorative effects of mitigating measures may be considered. Such “non-ameliorative effects” could include negative side effects of medicine, burdens associated with following a particular treatment regimen, and complications that arise from surgery, among others. Of course, in many instances, it will not be necessary to assess the negative impact of a mitigating measure in determining that a particular impairment substantially limits a major life activity. For example, someone with end-stage renal disease is substantially limited in kidney function, and it thus is not necessary to consider the burdens that dialysis treatment imposes.

Condition, manner, or duration may also suggest the amount of time or effort an individual has to expend when performing a major life activity because of the effects of an impairment, even if the individual is able to achieve the same or similar result as someone without the impairment. For this reason, the regulations include language which says that the outcome an individual with a disability is able to achieve is not determinative of whether he or she is substantially limited in a major life activity.

Thus, someone with a learning disability may achieve a high level of academic success, but may nevertheless be substantially limited in the major life activity of learning because of the additional time or effort he or she must spend to read, write, or learn compared to most people in the general population. As Congress emphasized in passing the Amendments Act, “[w]hen considering the condition, manner, or duration in which an individual with a specific learning disability performs a major life activity, it is critical to reject the assumption that an individual who has performed well academically cannot be substantially limited in activities such as learning, reading, writing, thinking, or speaking.” 2008 Senate Statement of Managers at 8. Congress noted that: “In particular, some courts have found that students who have reached a high level of academic achievement are not to be considered individuals with disabilities under the ADA, as such individuals may have difficulty demonstrating substantial limitation in the major life activities of learning or reading relative to ‘most people.’ When considering the condition, manner or duration in which an individual with a specific learning disability performs a major life activity, it is critical to reject the assumption that an individual who performs well academically or otherwise cannot be substantially limited in activities such as learning, reading, writing, thinking, or speaking. As such, the Committee rejects the findings in Price v.

疲労を引き起こす損傷がある個人は、相当に制限されているだろう。このように、冠動脈疾患のある人が歩くという主要な生活活動を行う状態又は態様は、ほとんどの人が息切れや疲労を経験しない距離を歩くとときにその人が息切れや疲労を経験するならば、相当に制限していることになる。同様に、状態又は態様は、主要な生活活動（主要な身体機能を含む）が行える限度を意味するだろう。例えば、損傷が「害に含む形で〔身体機能〕作用を過大に又は過少にさせる」ならば、主要な身体機能が行われる状態又は態様は相当に制限されることになるだろう（2008年下院司法委員会報告書 17）。

「期間」は、一般のほとんどの人と比べて、個人が主要な生活活動を行える時間の長さ、又は個人が主要な生活活動を行うために必要な時間の長さを意味する。例えば、背中又は脚の損傷のためにかなりの痛みなしに2時間以上立つことができない人は、ほとんどの人はかなりの痛みを感じることなく2時間以上立っていることができるので、立つことが相当に制限されていることになる。しかし、続けて10マイル歩ける人は11マイル歩いたところで痛みを感じ始めたからといって、歩くことが相当に制限されていることにはならない。ほとんどの人は何らかの不調を感じないで11マイル歩けることはないからである（2008年上院協議員声明書 7（1989年上院報告書 23を引用）を参照）。

規則は、相当な制限及び状態、態様、期間といった考慮すべき事実を評価するに当たっては、改善効果のない緩和手段を考慮に入れてもよいと規定している。「改善効果がない」には薬の悪い副作用やある種の治療養生後に発生する痛み、手術や他のものから来る合併症を含めることができる。もちろん、多くの場合、ある特定の損傷が主要な生活活動を相当に制限しているかどうかを判断するに当たって、緩和手段の悪い影響を評価する必要はないだろう。例えば、末期腎臓病にある人は腎臓機能が相当に制限されており、そのため、人工透析がもたらす負担を考慮する必要はない。

状態、態様又は期間は、個人が損傷の影響を受けながら主要な生活活動を行うために費した全ての時間又は労力を意味するとも考えられる（たとえ、損傷のない者と同じ、又は似たような結果であっても）。規則が障害者が達成できる結果はその者が主要な生活活動を相当に制限されているかどうかを決定するものではないという文言を含んでいるのはこのためである。

例えば、学習障害のある人が高度な学術的成功を収めるかもしれないが、それでも、その人は学習分野の主要な生活活動を相当に制限されているのかもしれない。それは、一般のほとんどの人と比べて、読むこと、書くこと又は学ぶことにより多くの時間や努力を費やさなければならないからである。改正法を可決するに当たって議会が強調したように、「学習障害のある人が主要な生活活動を行う状態、態様又は期間を考慮する際に、学術的な活動を十分にこなせる人は、学ぶこと、読むこと、書くこと、考えること、話すことといった活動が相当に制限されているはずはないという思い込みを排除することが肝要である」（2008年上院協議員声明書 8）。議会は以下のように言及した：「特に、裁判所の中には、高いレベルの学術的業績を達成した学生はADAが定義する障害者とみなされるべきではないと判断してきたものがあるが、そのような人は『ほとんどの人』と比べて、学習する又は読むといった主要な生活活動を行うことが相当に制限されていることを立証することが困難であるかもしれない。ある特定の学習障害のある個人が主要な生活活動を行う状態、態様、期間を考慮する際は、学術的な活動を十分にこなせる人は、学ぶこと、読むこと、書くこと、考えること、話すことといった活動が相当に制限されているはずはないという前提を排除することが肝要である。その例として、委員会は、Price 対 National Board of Medical Examiners、Wong 対

National Board of Medical Examiners, Gonzales v. National Board of Medical Examiners, and Wong v. Regents of University of California. The Committee believes that the comparison of individuals with specific learning disabilities to 'most people' is not problematic unto itself, but requires a careful analysis of the method and manner in which an individual's impairment limits a major life activity. For the majority of the population, the basic mechanics of reading and writing do not pose extraordinary lifelong challenges; rather, recognizing and forming letters and words are effortless, unconscious, automatic processes. Because specific learning disabilities are neurologically-based impairments, the process of reading for an individual with a reading disability (e.g. dyslexia) is word-by-word, and otherwise cumbersome, painful, deliberate and slow—throughout life. The Committee expects that individuals with specific learning disabilities that substantially limit a major life activity will be better protected under the amended Act.” 2008 House Educ. & Labor Rep. at 10-11.

It bears emphasizing that while it may be useful in appropriate cases to consider facts such as condition, manner, or duration, it is always necessary to consider and apply the rules of construction in § 1630.2(j)(1)(i)-(ix) that set forth the elements of broad coverage enacted by Congress. 2008 Senate Statement of Managers at 6. Accordingly, while the Commission's regulations retain the concept of “condition, manner, or duration,” they no longer include the additional list of “substantial limitation” factors contained in the previous version of the regulations (i.e., the nature and severity of the impairment, duration or expected duration of the impairment, and actual or expected permanent or long-term impact of or resulting from the impairment).

Finally, “condition, manner, or duration” are not intended to be used as a rigid three-part standard that must be met to establish a substantial limitation. “Condition, manner, or duration” are not required “factors” that must be considered as a talismanic test. Rather, in referring to “condition, manner, or duration,” the regulations make clear that these are merely the types of facts that may be considered in appropriate cases. To the extent such aspects of limitation may be useful or relevant to show a substantial limitation in a particular fact pattern, some or all of them (and related facts) may be considered, but evidence relating to each of these facts may not be necessary to establish coverage.

At the same time, individuals seeking coverage under the first or second prong of the definition of disability should not be constrained from offering evidence needed to establish that their impairment is substantially limiting. See 2008 Senate Statement of Managers at 7. Of course, covered entities may defeat a showing of “substantial limitation” by refuting whatever evidence the individual seeking coverage has offered, or by offering evidence that shows an impairment does not impose a substantial limitation on a major life activity. However, a showing of substantial limitation is not defeated by facts related to “condition, manner, or duration” that are not pertinent to the substantial limitation the individual has proffered.

Sections 1630.2(j)(5) and (6) Examples of Mitigating Measures; Ordinary Eyeglasses or Contact Lenses

These provisions of the regulations provide numerous examples of mitigating measures and the definition of “ordinary eyeglasses or contact lenses.” These definitions have been more fully discussed in the portions of this interpretive guidance concerning the rules of construction in § 1630.2(j)(1).

Substantially Limited in Working

The Commission has removed from the text of the regulations a discussion of the major life activity of working. This is consistent with the fact that no other major life activity receives special attention in the regulation, and with the fact that, in light of the expanded definition of disability established by the Amendments Act, this major life activity will be used in only very targeted situations.

Regents of University of California の判決を拒否する。ある種の学習障害のある個人と『ほとんどの人』との比較は、それ自体は問題ではないが、その損傷が主要な生活活動を制限する方法や態様を注意深く分析しなければならないと委員会は信じている。ほとんどの人にとって、読むことや書くことという基本的な行動は一生をかけるほどに大きな努力を必要とするものではない；むしろ、文字や単語を認識すること、書くことは努力を必要とせず、無意識で、自動的なプロセスである。ある種の学習障害は神経系の損傷であるので、読むことに障害のある個人（例、難読症）にとって、読むことのプロセスは一語一語の、やっかいで、苦痛を伴い、考えながら、ゆっくりとしたものである—それは生涯にわたって続く。委員会は、主要な生活活動を相当に制限する学習障害のある個人は改正法によってさらに保護されるであろうと期待している」（2008 年下院教育労働代表 10-11）。

適切なケースでは、状態、態様、期間といった事実を考慮するのは役に立つ一方、議会によって立法化された幅広い範囲の要素が記載されている 1630.2 条(j)(1)(i)から(ix)にある解釈のルールを常に考えて適用する必要があると、委員会は強調し続けている（2008 年上院協議員声明書 6）。よって、委員会の規則は「状態、態様、期間」の概念を維持しているものの、改訂前の規則に含まれていた「相当な制限」要因の追加リスト（つまり、損傷の性質や程度、損傷の期間又は予想される期間、損傷によって発生する実際の、又は永久若しくは長期にわたる影響）はもはや含んではいない。

最後に、「状態、態様又は期間」は、相当な制限を立証するのに必要な、柔軟性のない 3 つの基準として使用されることを意図されたものではない。「状態、態様又は期間」は護符的な判断とみなされるような「要素」を必要としない。むしろ、「状態、態様又は期間」は適切な場合に考慮される事実のタイプにすぎないと、規則は明確に述べている。制限のある側面が特定の事実例における相当な制限を示すのに有益又は関連性がある限りにおいて、そのうちのいくつか又は全て（そして関連する事実）は考慮されるかもしれないが、それら各事実に関連する証拠は対象範囲をはっきりさせるに当たって必要ないかもしれない。

同時に、障害の定義の第 1 文及び第 2 文に基づいて法の適用を求める個人は、損傷が相当に制限するものであることを示す証拠の提出を強制されるべきではない（2008 年上院協議員声明書 7 を参照）。もちろん、適用対象事業体は、法の適用を求める個人が提出したすべての証拠を論破すること、又は損傷は主要な生活活動を相当に制限していないことを示す証拠を提出することによって、提示された「相当な制限」を否定することができる。しかし、提示された相当な制限は、その個人が提出した相当な制限に関係のない「状態、態様、期間」に係る事実によって否定することはできない。

1630.2 条(j)(5) 及び(6) 緩和手段の例；普通的眼鏡又はコンタクトレンズ

ここでは、数多くの緩和手段の例と「普通的眼鏡又はコンタクトレンズ」の定義が規定されている。これらの定義は、1630.2 条(j)(1)の解釈のルールについての解釈ガイダンスの部分で、もっと深く論じられている。

働くことが相当に制限されている

委員会は、規則の文中から、働くという主要な生活活動の議論を削除した。これは、他の主要な生活活動は規則の中で特別な扱いをうけてはいないという事実、そして改正法によって障害の定義が拡大したことを踏まえて、働くという主要な生活活動は特定の状況においてのみ使用されるであろうという事実を踏まえたものである。

In most instances, an individual with a disability will be able to establish coverage by showing substantial limitation of a major life activity other than working; impairments that substantially limit a person's ability to work usually substantially limit one or more other major life activities. This will be particularly true in light of the changes made by the ADA Amendments Act. See, e.g., *Corley v. Dep't of Veterans Affairs ex rel Principi*, 218 F. App'x. 727, 738 (10th Cir. 2007) (employee with seizure disorder was not substantially limited in working because he was not foreclosed from jobs involving driving, operating machinery, childcare, military service, and other jobs; employee would now be substantially limited in neurological function); *Olds v. United Parcel Serv., Inc.*, 127 F. App'x. 779, 782 (6th Cir. 2005) (employee with bone marrow cancer was not substantially limited in working due to lifting restrictions caused by his cancer; employee would now be substantially limited in normal cell growth); *Williams v. Philadelphia Hous. Auth. Police Dep't*, 380 F.3d 751, 763-64 (3d Cir. 2004) (issue of material fact concerning whether police officer's major depression substantially limited him in performing a class of jobs due to restrictions on his ability to carry a firearm; officer would now be substantially limited in brain function).²

Footnote(s):

2 In addition, many cases previously analyzed in terms of whether the plaintiff was "substantially limited in working" will now be analyzed under the "regarded as" prong of the definition of disability as revised by the Amendments Act. See, e.g., *Cannon v. Levi Strauss & Co.*, 29 F. App'x. 331 (6th Cir. 2002) (factory worker laid off due to her carpal tunnel syndrome not regarded as substantially limited in working because her job of sewing machine operator was not a "broad class of jobs"; she would now be protected under the third prong because she was fired because of her impairment, carpal tunnel syndrome); *Bridges v. City of Bossier*, 92 F.3d 329 (5th Cir. 1996) (applicant not hired for firefighting job because of his mild hemophilia not regarded as substantially limited in working; applicant would now be protected under the third prong because he was not hired because of his impairment, hemophilia).

In the rare cases where an individual has a need to demonstrate that an impairment substantially limits him or her in working, the individual can do so by showing that the impairment substantially limits his or her ability to perform a class of jobs or broad range of jobs in various classes as compared to most people having comparable training, skills, and abilities. In keeping with the findings and purposes of the Amendments Act, the determination of coverage under the law should not require extensive and elaborate assessment, and the EEOC and the courts are to apply a lower standard in determining when an impairment substantially limits a major life activity, including the major life activity of working, than they applied prior to the Amendments Act. The Commission believes that the courts, in applying an overly strict standard with regard to "substantially limits" generally, have reached conclusions with regard to what is necessary to demonstrate a substantial limitation in the major life activity of working that would be inconsistent with the changes now made by the Amendments Act. Accordingly, as used in this section the terms "class of jobs" and "broad range of jobs in various classes" will be applied in a more straightforward and simple manner than they were applied by the courts prior to the Amendments Act.³

Footnote(s):

3 In analyzing working as a major life activity in the past, some courts have imposed a complex and onerous standard that would be inappropriate under the Amendments Act. See, e.g., *Duncan v. WMATA*, 240 F.3d 1110, 1115 (DC Cir. 2001) (manual laborer whose back injury prevented him from lifting more than 20 pounds was not substantially limited in working because he did not present evidence of the number and types of jobs available to him in the Washington area; testimony concerning his inquiries and applications for truck driving jobs that all required heavy lifting was insufficient); *Taylor v. Federal Express Corp.*, 429 F.3d 461, 463-64 (4th Cir. 2005) (employee's impairment did not substantially limit him in working because, even though evidence showed that employee's injury disqualified him from working in numerous jobs in his geographic region, it also showed that he remained qualified for many other jobs). Under the Amendments Act, the determination of whether a person is substantially limited in working is more straightforward and simple than it was prior to the Act.

Demonstrating a substantial limitation in performing the unique aspects of a single specific job is not sufficient to establish that a person is substantially limited in the major life activity of working.

A class of jobs may be determined by reference to the nature of the work that an individual is limited in performing (such as commercial truck driving, assembly line jobs, food service jobs, clerical jobs, or law enforcement jobs) or by reference to job-related requirements that an individual is limited in meeting (for example, jobs requiring repetitive bending, reaching, or manual tasks, jobs

ほとんどの場合、障害者は働くこと以外の主要な生活活動が相対的に制限されていることを示すことで、法の対象となることができるであろう；働く能力を相対的に制限する損傷は、大抵の場合、他の主要な生活活動の一つ又は複数に相対的に制限するものである。これは ADAAA 改正法による変更のもとで真実となる（例えば、*Corley 対 Dep't of Veterans Affairs ex rel Principi*, 218 F. App'x. 727, 738 (10th Cir. 2007) (発作性疾患のある従業員は、運転、機械操作、保育、軍に關係する仕事等の職務から排除されていないため、働くことに相対的な制限はなかった；従業員は今ならば、神経機能が相対的に制限されていることになるだろう)；*Olds 対 United Parcel Serv., Inc.*, 127 F. App'x. 779, 782 (6th Cir. 2005) (骨髄腫のある従業員は、癌のために物を持ち上げることについての限定があったが、働くことが相対的に制限されてはいなかった；従業員は今ならば、正常な細胞の成長が相対的に制限されていることになるだろう)；*Williams 対 Philadelphia Hous. Auth. Police Dep't*, 380 F.3d 751, 763-64 (3d Cir. 2004) (重度の鬱病のために、武器を持ち歩くことが禁止されて、ある区分に含まれる職務を行うことが相対的に制限された警察官についての重要な事実問題；警察官は今ならば、脳の機能が相対的に制限されていることになるだろう)を参照)²。

脚注：

2 加えて、以前は多くのケースで原告が「働くことを相対的に制限されている」かどうかということについて分析されていたものが、改正法により、これからは障害の定義の「みなされる」の文に基づいて分析されることになるだろう（例えば、*Cannon 対 Levi Strauss & Co.*, 29 F. App'x. 331 (6th Cir. 2002) (手根管症候群のためにレイオフされた工場従業員は、ミシンのオペレーターという彼女の仕事は「幅広い職務区分」ではないとの理由で、働くことが相対的に制限されているとはみなされなかった。彼女は手根管症候群という損傷のために解雇されたため、今ならば第3文によって保護されるだろう)；*Bridges 対 City of Bossier*, 92 F.3d 329 (5th Cir. 1996) (軽度の血友病のために消防士に採用されなかった応募者は、働くことが相対的に制限されているとはみなされなかった；彼は血友病という損傷のため採用とならなかったため、今ならば第3文によって保護されるだろう)を参照)。

珍しいケースではあるが、損傷が働くことを相対的に制限していると個人が立証する必要がある場合、その人は比較可能なトレーニング、技能及び能力を持つほとんどの人と比較において、ある区分に含まれる職務又は多様な区分に含まれる幅広い職務を遂行する能力を損傷が相対的に制限していることを示して立証を行うことができる。改正法の調査結果と目的を踏まえて、ADA の対象であるかどうかの判定は詳細かつ綿密な評価を要件とすべきではなく、損傷が主要な生活活動（働くという主要な生活活動を含む）を相対的に制限しているかどうかの判断において、EEOC 及び裁判所は、改正法以前に適用していたものよりも低い基準を適用するべきである。裁判所は「相対的に制限する」ことについて厳しすぎる基準を採用するのが一般的であったために、働くという主要な生活活動での相対的な制限を立証するには何が必要なのかということについて、改正法により変更されたものと一致しない判決を出してきたものと、委員会 は信じている。したがって、「ある区分に含まれる職務」及び「多様な区分に含まれる幅広い職務」という用語は、本条で使用されるように、改正法以前に裁判所が適用していたものよりも、もっと直接的で簡単な形で適用されるだろう³。

脚注：

3 これまでの主要な生活活動としての働くことについての分析において、いくつかの裁判所は複雑かつめんどろな基準を押し付けたが、それは改正法においては不適切となる（例えば、*Duncan 対 WMATA*, 240 F.3d 1110, 1115 (DC Cir. 2001) (背中を痛め、20ポンド以上のものを持ち上げることができなくなった手作業労働者は、ワシントン地区で彼に可能な職務の数と種類の証拠を提出することができなかったことを理由として、働くことを相対的に制限されていないとされた；彼に対する聴取と、重い物を持ち上げる必要性のあるトラック運転手への応募に関しての証言だけでは不十分である)；*Taylor 対 Federal Express Corp.*, 429 F.3d 461, 463-64 (4th Cir. 2005) (従業員の損傷は彼が働くことを相対的に制限しない。けがにより居住地域における多くの職務に就くことができないう証拠があっても、その証拠は彼が他の多くの職務を行える資格を保有していることも示すからである。)を参照)改正法においては、働くことが相対的に制限されているかどうかの判定は、改正法以前よりも、もっと直接的で簡単である。

ある特定の職務のユニークな部分を行うことについて相対的に制限されていることの立証は、ある人が働くという主要な生活活動を相対的に制限されているとするには不十分である。

ある区分に含まれる職務は以下を参考にして判定され得る。すなわち、個人が遂行を制限されている労働の性質（商業トラックの運転手、組立ラインの職、食品サービスの職、事務職、又は法執行の職など）を参考にして、又は、個人がそれを満たすことが制限されている職務に関連する要件（例えば、反復的に体を曲げる、手を伸ばすこと、手動作業を要する職務、繰

requiring repetitive or heavy lifting, prolonged sitting or standing, extensive walking, driving, or working under conditions such as high temperatures or noise levels).

For example, if a person whose job requires heavy lifting develops a disability that prevents him or her from lifting more than fifty pounds and, consequently, from performing not only his or her existing job but also other jobs that would similarly require heavy lifting, that person would be substantially limited in working because he or she is substantially limited in performing the class of jobs that require heavy lifting.

Section 1630.2(k) Record of a Substantially Limiting Impairment

The second prong of the definition of “disability” provides that an individual with a record of an impairment that substantially limits or limited a major life activity is an individual with a disability. The intent of this provision, in part, is to ensure that people are not discriminated against because of a history of disability. For example, the “record of” provision would protect an individual who was treated for cancer ten years ago but who is now deemed by a doctor to be free of cancer, from discrimination based on that prior medical history. This provision also ensures that individuals are not discriminated against because they have been misclassified as disabled. For example, individuals misclassified as having learning disabilities or intellectual disabilities (formerly termed “mental retardation”) are protected from discrimination on the basis of that erroneous classification. Senate Report at 23; House Labor Report at 52-53; House Judiciary Report at 29; 2008 House Judiciary Report at 7-8 & n.14. Similarly, an employee who in the past was misdiagnosed with bipolar disorder and hospitalized as the result of a temporary reaction to medication she was taking has a record of a substantially limiting impairment, even though she did not actually have bipolar disorder.

This part of the definition is satisfied where evidence establishes that an individual has had a substantially limiting impairment. The impairment indicated in the record must be an impairment that would substantially limit one or more of the individual's major life activities. There are many types of records that could potentially contain this information, including but not limited to, education, medical, or employment records.

Such evidence that an individual has a past history of an impairment that substantially limited a major life activity is all that is necessary to establish coverage under the second prong. An individual may have a “record of” a substantially limiting impairment—and thus be protected under the “record of” prong of the statute—even if a covered entity does not specifically know about the relevant record. Of course, for the covered entity to be liable for discrimination under title I of the ADA, the individual with a “record of” a substantially limiting impairment must prove that the covered entity discriminated on the basis of the record of the disability.

The terms “substantially limits” and “major life activity” under the second prong of the definition of “disability” are to be construed in accordance with the same principles applicable under the “actual disability” prong, as set forth in § 1630.2(j).

Individuals who are covered under the “record of” prong will often be covered under the first prong of the definition of disability as well. This is a consequence of the rule of construction in the ADAAA and the regulations providing that an individual with an impairment that is episodic or in remission can be protected under the first prong if the impairment would be substantially limiting when active. See 42 U.S.C. 12102(4)(D); § 1630.2(j)(1)(vii). Thus, an individual who has cancer that is currently in remission is an individual with a disability under the “actual disability” prong because he has an impairment that would substantially limit normal cell growth when active. He is also covered by the “record of” prong based on his history of having had an impairment that substantially limited normal cell growth.

Finally, this section of the EEOC's regulations makes it clear that

り返し重い物を持ち上げること、長い間座っていること又は立っていること、長距離を歩くこと、運転すること、高気温・騒音等の条件下で働くことを要する職務)。

例えば、重い物を持ち上げることができない障害を受け、その結果として、現在の職だけでなく同様に重い物を持ち上げることができない職務を行えなくなったとしたら、重い物を持ち上げることができないという区分に含まれる職務を行うことが相当に制限されていることになるので、その者は働くことを相当に制限されることになる。

1630.2 条(k) 相当に制限する損傷の記録

「障害」の定義の第 2 文は、主要な生活活動を相当に制限する、又は制限した損傷の記録がある個人は障害者であると規定している。この規定の意図するところは、部分的には、人は障害の記録があるために差別されることはないということを確認することである。例えば、「記録」の規定は、10 年前に癌治療を受け、現在は医師により癌はなくなったとされた人が以前の医療歴を理由として差別されることがないようにするものである。この規定は、間違っただけで障害者とされたために差別を受けることがないことを確認するものでもある。例えば、間違っただけで学習障害又は知的障害（以前は「精神遅滞」と呼ばれていた）があるとされた個人は、その間違っただけで理由とした差別から保護される（上院報告書 23；下院労働報告書 52-53；下院司法報告書 20；2008 年下院司法報告書 7-8 n.14）。同様に、過去に躁鬱病と誤診され、投薬に対する一時的な反応のために入院した従業員は、実際には躁鬱病ではなかったとしても、相当に制限する損傷の記録がある。

定義のこの部分は、相当に制限する損傷があったことがあるという証拠が存在するときに満たされる。記録にある損傷は、主要な生活活動の一つ又は複数を相当に制限していたと考えられる損傷でなければならない。潜在的にこの情報を含む様々な種類の記録があり、それには教育、医療又は雇用の記録が含まれるが、それらには限定されるものではない。

ある個人に主要な生活活動を相当に制限していた損傷の過去の記録があるという証拠によって、第 2 文の対象であると判定される。個人は相当に制限する損傷の「記録」がある—そして、それによってこの法の「記録」の文に基づいて保護される—かもしれない。たとえ適用対象事業体が関連する記録について特に関心がないとしてもである。もちろん、適用対象事業体には ADA 第 I 編の差別について責任があるが、相当に制限する損傷の「記録」がある個人は、適用対象事業体が障害の記録を理由として差別をしたと証明しなければならない。

「障害」の定義の第 2 文における「相当に制限する」、「主要な生活活動」という用語は、1630.2 条(j)に述べられているように、「実際の障害」の文について適用されるのと同じ原則にしたがって解釈されることとなる。

「記録」の文において対象となる個人は、障害の定義の第 1 文においても対象となることによくある。これは、ADAAA の解釈のルールの結果であり、そして一時的又は軽減しつつある損傷がある個人は、その損傷が発生時には相当に制限するものであるならば、第 1 文に基づいて保護されることがあるとする規則の結果である（42 U.S.C. 12102(4)(D)；§ 1630.2(j)(1)(vii)を参照）。したがって、現在は軽減しつつある癌がある個人は、「実際の損傷」の文に基づく障害者である。なぜなら、発生時には通常の細胞の成長を相当に制限する損傷があるからである。彼はまた、通常の細胞の成長を相当に制限する損傷があったという記録により、「記録」の文においても対象となる。

最後に、EEOC 規則の本条は、障害の記録のある個人は、過去

an individual with a record of a disability is entitled to a reasonable accommodation currently needed for limitations resulting from or relating to the past substantially limiting impairment. This conclusion, which has been the Commission's long-standing position, is confirmed by language in the ADA Amendments Act stating that individuals covered only under the "regarded as" prong of the definition of disability are not entitled to reasonable accommodation. See 42 U.S.C. 12201(h). By implication, this means that individuals covered under the first or second prongs are otherwise eligible for reasonable accommodations. See 2008 House Judiciary Committee Report at 22 ("This makes clear that the duty to accommodate . . . arises only when an individual establishes coverage under the first or second prong of the definition."). Thus, as the regulations explain, an employee with an impairment that previously substantially limited but no longer substantially limits, a major life activity may need leave or a schedule change to permit him or her to attend follow-up or "monitoring" appointments from a health care provider.

Section 1630.2(l) Regarded as Substantially Limited in a Major Life Activity

Coverage under the "regarded as" prong of the definition of disability should not be difficult to establish. See 2008 House Judiciary Committee Report at 17 (explaining that Congress never expected or intended it would be a difficult standard to meet). Under the third prong of the definition of disability, an individual is "regarded as having such an impairment" if the individual is subjected to an action prohibited by the ADA because of an actual or perceived impairment that is not "transitory and minor."

This third prong of the definition of disability was originally intended to express Congress's understanding that "unfounded concerns, mistaken beliefs, fears, myths, or prejudice about disabilities are often just as disabling as actual impairments, and [its] corresponding desire to prohibit discrimination founded on such perceptions." 2008 Senate Statement of Managers at 9; 2008 House Judiciary Committee Report at 17 (same). In passing the original ADA, Congress relied extensively on the reasoning of *School Board of Nassau County v. Arline*⁴ "that the negative reactions of others are just as disabling as the actual impact of an impairment." 2008 Senate Statement of Managers at 9. The ADA reiterates Congress's reliance on the broad views enunciated in that decision, and Congress "believe[s] that courts should continue to rely on this standard." *Id.*

Footnote(s):
4 480 U.S. at 282-83.

Accordingly, the ADA Amendments Act broadened the application of the "regarded as" prong of the definition of disability. 2008 Senate Statement of Managers at 9-10. In doing so, Congress rejected court decisions that had required an individual to establish that a covered entity perceived him or her to have an impairment that substantially limited a major life activity. This provision is designed to restore Congress's intent to allow individuals to establish coverage under the "regarded as" prong by showing that they were treated adversely because of an impairment, without having to establish the covered entity's beliefs concerning the severity of the impairment. Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 3.

Thus it is not necessary, as it was prior to the ADA Amendments Act, for an individual to demonstrate that a covered entity perceived him as substantially limited in the ability to perform a major life activity in order for the individual to establish that he or she is covered under the "regarded as" prong. Nor is it necessary to demonstrate that the impairment relied on by a covered entity is (in the case of an actual impairment) or would be (in the case of a perceived impairment) substantially limiting for an individual to be "regarded as having such an impairment." In short, to qualify for coverage under the "regarded as" prong, an individual is not subject to any functional test. See 2008 Senate Statement of Managers at 13 ("The functional limitation imposed by an impairment is irrelevant to the third 'regarded as' prong."); 2008 House Judiciary Committee Report at 17 (that is, "the individual is not required to

の相当に制限していた損傷の結果としての又は過去の相当に制限していた損傷に関連した制限によって、現在必要とする合理的配慮を受ける資格があるということを明確にするものである。この結論は、委員会が長い間守ってきた見解であり、障害の定義の「みなされる」文のみにおいて対象となる個人は合理的配慮を受ける資格がないと述べている ADA 改正法の文言により確認されている (42 U.S.C. 12201(h)を参照)。裏返せば、これは、第 1 文又は第 2 文において対象となる個人は合理的配慮を受ける資格があることを意味している (2008 年下院司法委員会報告書 22 (「これは、配慮する…義務は定義の第 1 文又は第 2 文において対象となるとされた場合にのみ発生するということを明確にしている。」)を参照)。したがって、規則が説明しているように、以前は主要な生活活動を相当に制限していたが今では相当に制限していない損傷がある従業員は、健康診断のフォローアップ又はモニタリングを受けるために、休暇又は勤務時間の変更を必要としているかもしれない。

1630.2 条(1) 主要な生活活動が相当に制限されているとみなされる

障害の定義の「みなされる」の文における対象範囲の設定は難しいものではない(2008 年下院司法委員会報告書 17(議会は、これが満たすことが難しい基準となることを、絶対に期待しないし、意図もしていないと説明)を参照)。障害の定義の第 3 文に基づいて、個人が実際の又は認識される損傷(「一時的かつ小さな」ものではないもの)のために ADA が禁止する行為の対象となった場合、個人は「そのような損傷があるとみなされる」。

障害の定義の第 3 文は、元々、「障害に対するあやふやな懸念、間違った信念、危惧、迷信又は偏見は、実際の損傷と同じくらい障害となりやすいものであり、かかる認識から生じる差別を禁止したい」という議会の考えを表すものであった(2008 年上院協議員声明書 9; 2008 年下院司法委員会報告書 17(同じ))。原 ADA 判決に当たって、議会は、*School Board of Nassau County 対 Arline*⁴における「他者の否定的な反応は、損傷の実際の影響と同じくらい障害となるものである」という考え方を徹底的に使用した(2008 年上院協議員声明書 9)。ADAAA は、その判決にはっきりと表現されている幅広い考え方を議会が信頼していることを改めて主張している。そして議会は「裁判所はこの基準に従い続けるべきであることを信じている。」(同上)。

脚注:
4 480 U.S. 282-83.

よって、ADA 改正法は障害の定義の「みなされる」文の適用範囲を広げた(2008 年上院協議員報告書 9-10)。そうすることによって、議会は、適用対象事業体が主要な生活活動を相当に制限する損傷があると認識していたということを個人が証明することを要求した裁判所の判決を拒否した。この規定は、損傷のために不利益に取り扱われたということを示せば、適用事業体が損傷の深刻度をどのように認識していたかを示さなくとも、「みなされる」文の適用対象となることができる、という議会の意図するところを復権するために策定されたものである(Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 3)。

したがって、個人は、「みなされる」文の対象であることを証明するために、主要な生活活動を行う能力が相当に制限されていると適用対象事業体が認識していたと立証する必要はない(ADA 改正法以前はその立証が必要であった)。また、適用対象事業体が理由とする損傷が、「そのような損傷があるとみなされる」ほどに個人を相当に制限している(実際の損傷の場合)、又はそれほどに個人を相当に制限するであろう(認識される損傷の場合)ことを立証する必要もない。つまり、「みなされる」文の適用対象となるためには、個人はいかなる機能テストも受ける必要はない(2008 上院協議員報告書 13 (「損傷によって引き起こされた機能的制限は第 3 の『みなされる』文には関係ない」); 2008 年下院司法委員会報告書 17 (つまり、「認識された損傷が主要な生活活動を相当に制限することを、個人が示す必要はない」)を参照)。要するに、「主要な生活活動」

show that the perceived impairment limits performance of a major life activity”). The concepts of “major life activities” and “substantial limitation” simply are not relevant in evaluating whether an individual is “regarded as having such an impairment.”

To illustrate how straightforward application of the “regarded as” prong is, if an employer refused to hire an applicant because of skin graft scars, the employer has regarded the applicant as an individual with a disability. Similarly, if an employer terminates an employee because he has cancer, the employer has regarded the employee as an individual with a disability.

A “prohibited action” under the “regarded as” prong refers to an action of the type that would be unlawful under the ADA (but for any defenses to liability). Such prohibited actions include, but are not limited to, refusal to hire, demotion, placement on involuntary leave, termination, exclusion for failure to meet a qualification standard, harassment, or denial of any other term, condition, or privilege of employment.

Where an employer bases a prohibited employment action on an actual or perceived impairment that is not “transitory and minor,” the employer regards the individual as disabled, whether or not myths, fears, or stereotypes about disability motivated the employer's decision. Establishing that an individual is “regarded as having such an impairment” does not, by itself, establish liability. Liability is established only if an individual meets the burden of proving that the covered entity discriminated unlawfully within the meaning of section 102 of the ADA, 42 U.S.C. 12112.

Whether a covered entity can ultimately establish a defense to liability is an inquiry separate from, and follows after, a determination that an individual was regarded as having a disability. Thus, for example, an employer who terminates an employee with angina from a manufacturing job that requires the employee to work around machinery, believing that the employee will pose a safety risk to himself or others if he were suddenly to lose consciousness, has regarded the individual as disabled. Whether the employer has a defense (e.g., that the employee posed a direct threat to himself or coworkers) is a separate inquiry.

The fact that the “regarded as” prong requires proof of causation in order to show that a person is covered does not mean that proving a “regarded as” claim is complex. While a person must show, for both coverage under the “regarded as” prong and for ultimate liability, that he or she was subjected to a prohibited action because of an actual or perceived impairment, this showing need only be made once. Thus, evidence that a covered entity took a prohibited action because of an impairment will establish coverage and will be relevant in establishing liability, although liability may ultimately turn on whether the covered entity can establish a defense.

As prescribed in the ADA Amendments Act, the regulations provide an exception to coverage under the “regarded as” prong where the impairment on which a prohibited action is based is both transitory (having an actual or expected duration of six months or less) and minor. The regulations make clear (at § 1630.2(l)(2) and § 1630.15(f)) that this exception is a defense to a claim of discrimination. “Providing this exception responds to concerns raised by employer organizations and is reasonable under the ‘regarded as’ prong of the definition because individuals seeking coverage under this prong need not meet the functional limitation requirement contained in the first two prongs of the definition.” 2008 Senate Statement of Managers at 10; See also 2008 House Judiciary Committee Report at 18 (explaining that “absent this exception, the third prong of the definition would have covered individuals who are regarded as having common ailments like the cold or flu, and this exception responds to concerns raised by members of the business community regarding potential abuse of this provision and misapplication of resources on individuals with minor ailments that last only a short period of time”). However, as an exception to the general rule for broad coverage under the “regarded as” prong, this limitation on coverage should be construed narrowly. 2008 House Judiciary Committee Report at 18.

及び「相当に制限する」の概念は、個人が「それほどの損傷があるとみなされる」かどうかの判断には関係ないのである。

「みなされる」文は、以下のように実に簡単に適用される。皮膚移植手術の跡があるために雇用主が応募者の採用を拒否した場合、その雇用主はその応募者を障害者であるとみなしたことになる。同様に、雇用主が癌のために従業員を解雇すれば、その雇用主はその従業員を障害者とみなしたことになる。

「みなされる」文における「禁止されている行為」とは、ADAで違法とされる種類の行為を意味する（しかし、責任に対する弁明がなければ）。そのような禁止されている行為には、採用拒否、降格、強制休職、解雇、資格基準を満たさないことによる排除、嫌がらせ、雇用に係る条件又は恩典の拒否などが含まれるが、これらに限定されない。

実際の損傷又は認識している損傷であって「一時的かつ小さな」ものではないものを理由として、雇用主が禁止された雇用行為を行う場合、雇用主はその人を障害者とみなしていることになる。障害についての迷信、恐れ又は固定観念がその雇用主の決断を引き起こしたかどうかは関係ない。個人が「そのような損傷があるとみなされた」ことを証明することそれ自体は、法的責任を成立させることにはならない。ADA 第 102 条 (42 U.S.C. 12112) の意味における違法な差別を適用対象事業体が行ったと個人が証明できたときのみ、責任が成り立つ。

適用対象事業体が最終的に法的責任に対する弁明を成立させることができるかどうかは、個人が障害があるとみなされたという判定とは別に、そしてその後に行われる調査によって決まる。つまり、例えば、雇用主が扁桃炎のある従業員を機械装置の周りで働く必要のある製造職務から解雇し、それが、彼が突然意識不明になったら彼自身又は他者に対して安全性への危険を引き起こすと信じていたためならば、その雇用主は彼を障害者と見なしたということである。雇用主が弁明（例えば、その従業員が彼自身又は同僚に対する直接の脅威を引き起こす）を行えるかどうかは、別に調査することである。

実際は、「みなされる」文は、個人がその対象であることを示すために、因果関係の証明を要件としているが、「みなされる」という主張を証明するのは複雑ということはない。「みなされる」文の対象となり、かつ最終的な法的責任があるとするためには、個人はその人の実際の又は認識される損傷のために違法な行為の対象となったことを立証しなければならないが、その立証は一度だけ行えばよい。適用対象事業体が損傷のために禁止された行為を行ったという証拠は、保護の対象であることを確定し、法的責任成立につながる。もっとも、適用対象事業体が弁明を成立させることができれば、法的責任が最終的に覆ることがあるが。

ADA 改正法に述べられているように、規則は、禁止された行為の理由となる障害が一時的（期間は 6 ヶ月以内である、又は 6 ヶ月以内と予想される）及び小さなものである場合の「みなされる」文の適用の例外を設けている。規則は(1630.2 条(l)(2)及び 1630.15 条(f)において)、この例外は差別の訴えに対する弁明となるとはっきりと述べている。「この例外を規定することは、雇用主団体が提起した懸念への返答であり、そして定義の『みなされる』文について意味を持つものである。なぜなら、この文の対象となることを求める個人は、定義の最初の 2 文に含まれる機能的制限の要件を満たす必要がないからである。」(2008 年上院協議員報告書 10；2008 年下院司法委員会報告書 18 (「この例外がなければ、定義の第 3 文は風邪やインフルエンザといった普通の病気に罹っているとみなされる個人も対象としてしまうだろう。この例外は、短い期間だけ続く小さな病気がある個人によるこの規定の潜在的乱用と制度の誤用についての実業界メンバーの懸念に対する応答である」)も参照)。しかし、「みなされる」文は幅広く適用されるとの一般的なルールの例外として、適用範囲に対するこの制限は狭く解釈されるべきである (2008 年下院司法委員会報告書 18)。

The relevant inquiry is whether the actual or perceived impairment on which the employer's action was based is objectively "transitory and minor," not whether the employer claims it subjectively believed the impairment was transitory and minor. For example, an employer who terminates an employee whom it believes has bipolar disorder cannot take advantage of this exception by asserting that it believed the employee's impairment was transitory and minor, since bipolar disorder is not objectively transitory and minor. At the same time, an employer that terminated an employee with an objectively "transitory and minor" hand wound, mistakenly believing it to be symptomatic of HIV infection, will nevertheless have "regarded" the employee as an individual with a disability, since the covered entity took a prohibited employment action based on a perceived impairment (HIV infection) that is not "transitory and minor."

An individual covered only under the "regarded as" prong is not entitled to reasonable accommodation. 42 U.S.C. 12201(h). Thus, in cases where reasonable accommodation is not at issue, the third prong provides a more straightforward framework for analyzing whether discrimination occurred. As Congress observed in enacting the ADAAA: "[W]e expect [the first] prong of the definition to be used only by people who are affirmatively seeking reasonable accommodations or modifications. Any individual who has been discriminated against because of an impairment—short of being granted a reasonable accommodation or modification—should be bringing a claim under the third prong of the definition which will require no showing with regard to the severity of his or her impairment." Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 6.

Section 1630.2(m) Qualified Individual

The ADA prohibits discrimination on the basis of disability against a qualified individual. The determination of whether an individual with a disability is "qualified" should be made in two steps. The first step is to determine if the individual satisfies the prerequisites for the position, such as possessing the appropriate educational background, employment experience, skills, licenses, etc. For example, the first step in determining whether an accountant who is paraplegic is qualified for a certified public accountant (CPA) position is to examine the individual's credentials to determine whether the individual is a licensed CPA. This is sometimes referred to in the Rehabilitation Act caselaw as determining whether the individual is "otherwise qualified" for the position. See Senate Report at 33; House Labor Report at 64-65. (See § 1630.9 Not Making Reasonable Accommodation).

The second step is to determine whether or not the individual can perform the essential functions of the position held or desired, with or without reasonable accommodation. The purpose of this second step is to ensure that individuals with disabilities who can perform the essential functions of the position held or desired are not denied employment opportunities because they are not able to perform marginal functions of the position. House Labor Report at 55.

The determination of whether an individual with a disability is qualified is to be made at the time of the employment decision. This determination should be based on the capabilities of the individual with a disability at the time of the employment decision, and should not be based on speculation that the employee may become unable in the future or may cause increased health insurance premiums or workers compensation costs.

Section 1630.2(n) Essential Functions

The determination of which functions are essential may be critical to the determination of whether or not the individual with a disability is qualified. The essential functions are those functions that the individual who holds the position must be able to perform unaided or with the assistance of a reasonable accommodation.

The inquiry into whether a particular function is essential initially focuses on whether the employer actually requires employees in the position to perform the functions that the employer asserts are

関連する調査とは、雇用主が理由とした実際の又は認識される障害が客観的に「一時的かつ小さな」ものであるかどうかを調べるものであり、雇用主が損傷であると主観的に主張するものが一時的かつ小さなものであるかどうかを調べるものではない。例えば、雇用主が、ある従業員を躁鬱病であると思い込み、解雇した場合、従業員の損傷は一時的かつ小さなものだと信じていたと主張することによって、この例外を利用することはできない。躁鬱病は、客観的に一時的かつ小さなものではないからである。同時に、雇用主が、客観的に見て「一時的かつ小さな」手の傷がある従業員を、それが HIV の症状であると間違っただけで解雇した場合は、それでも、雇用主はその従業員を障害者と「見なしている」ことになる。その雇用主は、「一時的かつ小さな」ものではない損傷 (HIV 感染) の認識を理由として禁止されている雇用の行為を行ったからである。

「みなされる」文においてのみ対象とされる個人は、合理的配慮を要求する資格がない (42 U.S.C. 12201(h))。したがって、合理的配慮が問題となっていないケースでは、第 3 文が差別があったかどうかの分析のためのさらに分かりやすい枠組みを提供する。ADAAA 施行において、議会は以下のように述べている:「第 1 文は積極的に合理的配慮や変更を求める人たちによってのみ利用されることを予測している。合理的配慮や変更を受けざるを得ない損傷のために差別を受けた個人は、誰でも、定義の第 3 文に基づいて申し立てをすべきである。第 3 文は損傷のひどさについて立証する必要がないからである」(Hoyer-Sensenbrenner 声明書 6)。

1630.2条(m) 有資格者

ADA は、有資格者に対する障害を理由とした差別を禁止している。障害者が「有資格」であるかどうかの判定は、二つのステップによって行われるべきである。第 1 のステップは、その個人が適切な学歴、就労経験、技能、免許等を持っていることと、いった職位に係る必要要件を満たしているか判断することである。例えば、対まひのある会計担当が公認会計士 (CPA) の職位の資格があるかどうかを判断する第 1 ステップは、証明書でその人が CPA のライセンスを持っているかどうかを調べてみることになる。その職位について「その他の点では資格を有する」かどうかは、リハビリテーション法の判例法を参考にすることもある (上院報告書 33 ; 下院労働報告書 64-65)。(1630.9 条 合理的配慮を行わないことを参照)。

第 2 のステップは、その個人が、合理的配慮の有無にかかわらず、現に就いている又は就くことを望んでいる職位の必須機能を果たすことができるかどうか判定することである。この第 2 ステップの目的は、現に就いている又は就くことを望んでいる職位の必須機能を果たすことができる障害者が、その職位の周辺の機能を果たすために雇用の機会を否定されることがないようにすることである (下院労働報告書 55)。

障害者が有資格かどうかの判定は、採用決定時に行われる。この判定は、採用決定時の障害者の能力に基づくべきであって、将来においてその従業員は仕事ができなくなるかもしれない、又は健康保険の掛金や労災の費用が高くなるかもしれないといった憶測に基づくべきではない。

1630.2条(n) 必須機能

どの機能が必須であるかの判断は、障害者が有資格であるかどうかの判断に重要である。必須機能とは、その職位に就いている個人が補助なしで、又は合理的配慮を得て遂行することができる機能のことである。

ある機能が必須であるかどうかの調査は、まず、雇用主が必須であると主張する機能をその職位にある従業員が行うことを、雇用主が実際に要求するかどうか焦点を当てる。例えば、雇

essential. For example, an employer may state that typing is an essential function of a position. If, in fact, the employer has never required any employee in that particular position to type, this will be evidence that typing is not actually an essential function of the position.

If the individual who holds the position is actually required to perform the function the employer asserts is an essential function, the inquiry will then center around whether removing the function would fundamentally alter that position. This determination of whether or not a particular function is essential will generally include one or more of the following factors listed in part 1630.

The first factor is whether the position exists to perform a particular function. For example, an individual may be hired to proofread documents. The ability to proofread the documents would then be an essential function, since this is the only reason the position exists.

The second factor in determining whether a function is essential is the number of other employees available to perform that job function or among whom the performance of that job function can be distributed. This may be a factor either because the total number of available employees is low, or because of the fluctuating demands of the business operation. For example, if an employer has a relatively small number of available employees for the volume of work to be performed, it may be necessary that each employee perform a multitude of different functions. Therefore, the performance of those functions by each employee becomes more critical and the options for reorganizing the work become more limited. In such a situation, functions that might not be essential if there were a larger staff may become essential because the staff size is small compared to the volume of work that has to be done. See *Treadwell v. Alexander*, 707 F.2d 473 (11th Cir. 1983).

A similar situation might occur in a larger work force if the workflow follows a cycle of heavy demand for labor intensive work followed by low demand periods. This type of workflow might also make the performance of each function during the peak periods more critical and might limit the employer's flexibility in reorganizing operating procedures. See *Dexler v. Tisch*, 660 F. Supp. 1418 (D. Conn. 1987).

The third factor is the degree of expertise or skill required to perform the function. In certain professions and highly skilled positions the employee is hired for his or her expertise or ability to perform the particular function. In such a situation, the performance of that specialized task would be an essential function.

Whether a particular function is essential is a factual determination that must be made on a case by case basis. In determining whether or not a particular function is essential, all relevant evidence should be considered. Part 1630 lists various types of evidence, such as an established job description, that should be considered in determining whether a particular function is essential. Since the list is not exhaustive, other relevant evidence may also be presented. Greater weight will not be granted to the types of evidence included on the list than to the types of evidence not listed.

Although part 1630 does not require employers to develop or maintain job descriptions, written job descriptions prepared before advertising or interviewing applicants for the job, as well as the employer's judgment as to what functions are essential are among the relevant evidence to be considered in determining whether a particular function is essential. The terms of a collective bargaining agreement are also relevant to the determination of whether a particular function is essential. The work experience of past employees in the job or of current employees in similar jobs is likewise relevant to the determination of whether a particular function is essential. See H.R. Conf. Rep. No. 101-596, 101st Cong., 2d Sess. 58 (1990) [hereinafter Conference Report]; House Judiciary Report at 33-34. See also *Hall v. U.S. Postal Service*, 857 F.2d 1073 (6th Cir. 1988).

用主はタイピングが職位の必須機能であると主張してもいい。しかし、雇用主がその職にある従業員のうち誰にもタイピングを要求したことがなければ、これは、タイピングは実際にはその職位の必須機能ではないという証拠になる。

その職位に就いている個人が、雇用主が必須と主張する機能を行うことを実際に要求されるならば、調査は、その機能を取り除くことによりその職位が根本的に変わるかどうかということを中心とするものになる。特定の機能が必須かどうかの判断は、一般的に、パート 1630 に掲げられる以下の要素の一つ又は複数を含むものとなる。

第 1 の要素は、その職位が特定の機能を行うために存在しているのかどうかということである。例えば、ある個人は文書の校正のために雇われたとしよう。この場合、文書を校正する能力は必須機能である。なぜなら、文書の校正を行うことがその職位が存在する唯一の理由であるからである。

機能が必須かどうか判断するための第 2 の要素は、その職務の機能を行うことができる他の従業員の数、又はその従業員の間でその職務の機能を行うことを分担できるかどうか、ということである。これは、従業員の数が少ない場合や、事業の運営上、需要が変動する場合に要素となる可能性がある。例えば、行うべき仕事量に対してそれをこなせる従業員が少ない場合、各従業員が多くの異なる機能を行う必要があるかもしれない。そのため、各従業員のそれらの機能の遂行実績が一層重要となり、その仕事の再構成の選択肢は一層制限される。このような状況においては、スタッフが多い場合には必須ではなくても、行わなければならない仕事量に比してスタッフが少ないために必須機能となる場合がある (*Treadwell 対 Alexander*, 707 F.2d 473 (11th Cir. 1983) を参照)。

同様の状況は、労働集約的な仕事の需要が少ない時期の後にそのような仕事の大きな需要の期間が来るというサイクルを繰り返す場合は、労働力が多い場合でも起こり得る。この種の動向下においては、ピーク時の各機能の遂行能力がより決定的になり、事業主が業務の手順を再編成する際の自由度が制限される場合がある (*Dexler 対 Tisch*, 660 F. Supp. 1418 (D. Conn. 1987) を参照)。

第 3 の要素は、その機能を行うに当たって必要とされる専門性又は技能の程度である。ある種の専門職や高い技能を必要とする職位においては、従業員はその専門性又は特定の機能を行う能力のために採用される。このような場合、その特別な作業を行うことは必須機能である。

ある機能が必須かどうかは、事実に基づいてケース・バイ・ケースで判断されなければならない。ある機能が必須かどうかの判断においては、関連する全ての証拠が考慮されるべきである。パート 1630 には、確立された職務記述書など、ある機能が必須かどうか判断する際に考慮されるべき様々な種類の証拠が列挙されている。このリストに列挙されたものに限定されるものではなく、他の関連する証拠が提示されることもある。リストに含まれている種類の証拠がリストにない種類の証拠よりも重要というわけではない。

パート 1630 は雇用主に職務記述書の作成又は保存を要求しているわけではないが、求人申込み又は採用面接のための作成された職務記述書は、必須機能についての雇用主の判断とともに、ある機能が必須かどうかを判断する際に考慮すべき関連した証拠となる。労働協約の内容もある機能が必須かどうかの判断に関連する。その職務の過去の在職従業員の就労実績や類似職務の現職従業員の職務実績も、同様に、ある機能が必須かどうかの判断に関連する (*H.R. Conf. Rep. No. 101-596*, 第 101 会議、第 2 回会合、58 (1990) [以降、会議報告書という]; 下院司法委員会報告書 33-34 を参照。Hall 対 U.S. Postal Service, 857 F.2d 1073 (6th Cir. 1988) も参照)。

The time spent performing the particular function may also be an indicator of whether that function is essential. For example, if an employee spends the vast majority of his or her time working at a cash register, this would be evidence that operating the cash register is an essential function. The consequences of failing to require the employee to perform the function may be another indicator of whether a particular function is essential. For example, although a firefighter may not regularly have to carry an unconscious adult out of a burning building, the consequence of failing to require the firefighter to be able to perform this function would be serious.

It is important to note that the inquiry into essential functions is not intended to second guess an employer's business judgment with regard to production standards, whether qualitative or quantitative, nor to require employers to lower such standards. (See § 1630.10 Qualification Standards, Tests and Other Selection Criteria). If an employer requires its typists to be able to accurately type 75 words per minute, it will not be called upon to explain why an inaccurate work product, or a typing speed of 65 words per minute, would not be adequate. Similarly, if a hotel requires its service workers to thoroughly clean 16 rooms per day, it will not have to explain why it requires thorough cleaning, or why it chose a 16 room rather than a 10 room requirement. However, if an employer does require accurate 75 word per minute typing or the thorough cleaning of 16 rooms, it will have to show that it actually imposes such requirements on its employees in fact, and not simply on paper. It should also be noted that, if it is alleged that the employer intentionally selected the particular level of production to exclude individuals with disabilities, the employer may have to offer a legitimate, nondiscriminatory reason for its selection.

Section 1630.2(o) Reasonable Accommodation

An individual with a disability is considered “qualified” if the individual can perform the essential functions of the position held or desired with or without reasonable accommodation. A covered entity is required, absent undue hardship, to provide reasonable accommodation to an otherwise qualified individual with a substantially limiting impairment or a “record of” such an impairment. However, a covered entity is not required to provide an accommodation to an individual who meets the definition of disability solely under the “regarded as” prong.

The legislative history of the ADAAA makes clear that Congress included this provision in response to various court decisions that had held (pre-Amendments Act) that individuals who were covered solely under the “regarded as” prong were eligible for reasonable accommodations. In those cases, the plaintiffs had been found not to be covered under the first prong of the definition of disability “because of the overly stringent manner in which the courts had been interpreting that prong.” 2008 Senate Statement of Managers at 11. The legislative history goes on to explain that “[b]ecause of [Congress's] strong belief that accommodating individuals with disabilities is a key goal of the ADA, some members [of Congress] continue to have reservations about this provision.” Id. However, Congress ultimately concluded that clarifying that individuals covered solely under the “regarded as” prong are not entitled to reasonable accommodations “is an acceptable compromise given our strong expectation that such individuals would now be covered under the first prong of the definition [of disability], properly applied”). Further, individuals covered only under the third prong still may bring discrimination claims (other than failure-to-accommodate claims) under title I of the ADA. 2008 Senate Statement of Managers at 9-10.

In general, an accommodation is any change in the work environment or in the way things are customarily done that enables an individual with a disability to enjoy equal employment opportunities. There are three categories of reasonable accommodation. These are (1) accommodations that are required to ensure equal opportunity in the application process; (2) accommodations that enable the employer's employees with disabilities to perform the essential functions of the position held or desired; and (3) accommodations that enable the employer's

特定の機能を行うために費やした時間も、その機能が必須かどうかを示すものになる。例えば、ある従業員がレジで労働時間のほとんどを費やしているとすれば、これは、レジの操作が必須機能であることの証拠になる。従業員にある機能を行うことを要求しなかった結果が、その機能が必須かどうかの判断材料になることがある。例えば、消防士はいつも意識を失った人を火災現場から運び出さなければならないというわけではないが、消防士にこの機能を遂行するよう命じない場合の結果は重大なものになるだろう。

重要なことは、必須機能の調査は、生産基準（質的であれ量的であれ）について雇用主の事業判断を後から批判するというものではなく、雇用主にその基準を下げるよう要求するものでもないということである（1630.10 条 資格基準、試験及びその他の選考規準を参照）。雇用主がタイピストに1分間75ワードを正確に打つよう要求するなら、不正確な仕上がりや1分間65ワードのタイピングスピードではなぜだめなのかという説明を要求することはできない。同様に、ホテルがサービス係の従業員に1日16部屋を完璧に掃除するように要求するなら、完璧な掃除がなぜ必要なのかとか、なぜ10部屋ではなく16部屋なのかを説明する必要はない。しかし、雇用主が1分75ワードの正確なタイピングや16部屋の完璧な掃除を要求するなら、雇用主は、それが単なる書面上の文言ではなく、実際に従業員達に課せられている要件だということを示さなければならない。障害者を排除するために意図的に特定の作業基準を選択したと主張された場合、雇用主はその選択が合法的かつ非差別的であるという理由を提示しなければならない、ということにも留意すべきである。

1630.2条(o) 合理的配慮

障害者が現に就いている職位または就くことを望む職位の必須機能を、合理的配慮の有無にかかわらず、行えるならば、その障害者は「有資格」とみなされる。適用対象事業体は、過度の負担となる場合を除き、相当に制限する損傷がある又はそのような損傷の「記録」があるがその他の点では有資格の障害者に対して合理的配慮を提供する義務がある。しかし、適用対象事業体は、「みなされる」文においてのみ障害の定義を満たす個人に対して配慮の提供をする義務はない。

ADAAAの立法経緯は、議会が「みなされる」文においてのみ対象とされる個人が合理的配慮の権利があるとした様々な裁判所の（改正法以前の）判決に対応してこの規定を含めたことを明確に示している。それらのケースでは、「裁判所が障害の定義の第1文をあまりにも厳格に解釈したために」、原告は障害の定義の第1文の対象とされなかった（2008年上院協議員報告書11）。立法経緯は続けて次のように述べている。「障害者に配慮することはADAの重要目標であるという[議会の]強い信念のため、[議会の]メンバーの中には、この規定について保留する者もいた」（同上）。しかし、議会は結局、「みなされる」文においてのみ対象とされる個人は合理的配慮の提供を受ける資格はないとすることについて、「彼らは今や、[障害の]定義の第1文が適切に適用されれば、範囲の対象となるだろうとの強い期待を踏まえて、許容可能な妥協である」とはっきりと結論づけた。さらに、第3文においてのみ対象となる個人は、ADA第I編に基づいて差別の訴え（配慮を提供しないことへの訴え以外の）を起こすこともできる（2008年上院協議員報告書9-10）。

一般的に、調整とは、職場環境又は物事が習慣的に行われる方法へのあらゆる変更であり、障害者が雇用機会均等を享受できるようにするものである。合理的配慮は三つに分類することができる。(1) 応募段階における均等な機会を確かなものにするために要求される配慮；(2) 障害のある従業員が現に就いている又は就くことを希望する職位の必須機能を行えるようにするための配慮；及び(3) 障害のある従業員が障害のない従業員が享受するのと同等の雇用の利益と恩典を享受できるようにするための配慮、である。本パートのいかなる部分も雇用主

employees with disabilities to enjoy equal benefits and privileges of employment as are enjoyed by employees without disabilities. It should be noted that nothing in this part prohibits employers or other covered entities from providing accommodations beyond those required by this part.

It may also be a reasonable accommodation to permit an individual with a disability the opportunity to provide and utilize equipment, aids or services that an employer is not required to provide as a reasonable accommodation. For example, it would be a reasonable accommodation for an employer to permit an individual who is blind to use a guide dog at work, even though the employer would not be required to provide a guide dog for the employee.

The accommodations included on the list of reasonable accommodations are generally self explanatory. However, there are a few that require further explanation. One of these is the accommodation of making existing facilities used by employees readily accessible to, and usable by, individuals with disabilities. This accommodation includes both those areas that must be accessible for the employee to perform essential job functions, as well as non-work areas used by the employer's employees for other purposes. For example, accessible break rooms, lunch rooms, training rooms, restrooms etc., may be required as reasonable accommodations.

Another of the potential accommodations listed is "job restructuring." An employer or other covered entity may restructure a job by reallocating or redistributing nonessential, marginal job functions. For example, an employer may have two jobs, each of which entails the performance of a number of marginal functions. The employer hires an individual with a disability who is able to perform some of the marginal functions of each job but not all of the marginal functions of either job. As an accommodation, the employer may redistribute the marginal functions so that all of the marginal functions that the individual with a disability can perform are made a part of the position to be filled by the individual with a disability. The remaining marginal functions that the individual with a disability cannot perform would then be transferred to the other position. See Senate Report at 31; House Labor Report at 62.

An employer or other covered entity is not required to reallocate essential functions. The essential functions are by definition those that the individual who holds the job would have to perform, with or without reasonable accommodation, in order to be considered qualified for the position. For example, suppose a security guard position requires the individual who holds the job to inspect identification cards. An employer would not have to provide an individual who is legally blind with an assistant to look at the identification cards for the legally blind employee. In this situation the assistant would be performing the job for the individual with a disability rather than assisting the individual to perform the job. See *Coleman v. Darden*, 595 F.2d 533 (10th Cir. 1979).

An employer or other covered entity may also restructure a job by altering when and/or how an essential function is performed. For example, an essential function customarily performed in the early morning hours may be rescheduled until later in the day as a reasonable accommodation to a disability that precludes performance of the function at the customary hour. Likewise, as a reasonable accommodation, an employee with a disability that inhibits the ability to write, may be permitted to computerize records that were customarily maintained manually.

Reassignment to a vacant position is also listed as a potential reasonable accommodation. In general, reassignment should be considered only when accommodation within the individual's current position would pose an undue hardship. Reassignment is not available to applicants. An applicant for a position must be qualified for, and be able to perform the essential functions of, the position sought with or without reasonable accommodation.

Reassignment may not be used to limit, segregate, or otherwise discriminate against employees with disabilities by forcing

や適用対象事業体が本パートが要求するものを超えて配慮を提供することを禁止するものではない、ということに留意すべきである。

雇用主が合理的配慮として提供する義務があるとされていない機器、支援又はサービスを障害者に提供し、利用する機会を与えることも、合理的配慮となり得る。例えば、雇用主が従業員に盲導犬の提供を義務づけられていない場合に視覚障害者に職場で盲導犬の使用を許すことは、合理的配慮となり得る。

合理的配慮のリストに含まれている配慮は、大抵分かりやすいものである。しかし、中には詳しい説明を要するものがある。その中には、従業員が使用する既存の施設を障害者にもアクセス可能で、利用できるものにするという配慮もある。この配慮には、従業員が職務の必須機能を行うための作業区域に係るものだけでなく、従業員が他の目的のために利用する非作業区域に係るものも含まれている。例えば、アクセス可能な休憩室、食堂、トレーニングルーム、手洗所などは合理的配慮として要求されるものである。

他に可能性のある配慮として列挙されているものには、「職務再編成」がある。雇用主又はその他適用対象事業体は、必須ではない周辺的な職務の機能を再配置・再割り当てをして、職務を再編成することができる。例えば、二つの職務があり、それぞれ多くの周辺的な機能を行うことを内容としているとしよう。雇用主は、各職務のいくつかの周辺的な機能を行うことはできるが、いずれかの職務の周辺的な機能全てを行うことはできない障害者を雇う。雇用主は、配慮として、周辺的な機能を再分配し、障害者が行えるすべての周辺的な機能を障害者が就く職位の一部とすることができる。そして、障害者が行えない残った周辺的な機能は、他の職位に移行されることとなる（上院報告書 31；下院労働報告書 62を参照）。

雇用主又はその他適用対象事業体は必須機能を再分配する義務はない。必須機能とは、定義上、その職務について個人がその職位に有資格であるとみなされるために、合理的配慮の有無にかかわらず行わなければならないものであるからである。例えば、保安職を考えてみよう。その職務に就く個人はIDカードを確認しなければならない。雇用主は、法的に盲目である従業員に対して、代わりにIDカードを見る補助者を提供する義務はない。この場合、その補助者はその障害者に代わってその職務を遂行しているのであって、その障害者の職務遂行を助けているのではない（*Coleman 対 Darden*, 595 F.2d 533 (10th Cir. 1979)を参照）。

雇用主又はその他適用対象事業体は、必須機能を遂行する時間、方法を変更することによって職務の再編成をすることができる。例えば、慣習的に早朝行われていた必須機能を、早朝には対応できない障害に対する合理的配慮として、遅い時間に行うように変えることができる。同様に、書くことができない障害のある従業員に対する合理的配慮として、慣習として手書きで行っていた記録をコンピューター化することができる。

空きの職位への配置転換も、潜在的合理的配慮としてリストに挙げられている。一般的に、配置転換はその個人の現在の職位においての配慮が過度の負担となる時にのみ、考慮される。配置転換は応募者には適用されない。ある職位への応募者は、合理的配慮の有無にかかわらず、その求めている職位について有資格であり、その職位の必須機能を遂行できなければならない。

配置転換は、希望しない職位、決められた事務所又は施設に強制的に実施して障害のある従業員を制限、分離又は差別をする

reassignments to undesirable positions or to designated offices or facilities. Employers should reassign the individual to an equivalent position, in terms of pay, status, etc., if the individual is qualified, and if the position is vacant within a reasonable amount of time. A “reasonable amount of time” should be determined in light of the totality of the circumstances. As an example, suppose there is no vacant position available at the time that an individual with a disability requests reassignment as a reasonable accommodation. The employer, however, knows that an equivalent position for which the individual is qualified, will become vacant next week. Under these circumstances, the employer should reassign the individual to the position when it becomes available.

An employer may reassign an individual to a lower graded position if there are no accommodations that would enable the employee to remain in the current position and there are no vacant equivalent positions for which the individual is qualified with or without reasonable accommodation. An employer, however, is not required to maintain the reassigned individual with a disability at the salary of the higher graded position if it does not so maintain reassigned employees who are not disabled. It should also be noted that an employer is not required to promote an individual with a disability as an accommodation. See Senate Report at 31-32; House Labor Report at 63.

The determination of which accommodation is appropriate in a particular situation involves a process in which the employer and employee identify the precise limitations imposed by the disability and explore potential accommodations that would overcome those limitations. This process is discussed more fully in § 1630.9 Not Making Reasonable Accommodation.

Section 1630.2(p) Undue Hardship

An employer or other covered entity is not required to provide an accommodation that will impose an undue hardship on the operation of the employer's or other covered entity's business. The term “undue hardship” means significant difficulty or expense in, or resulting from, the provision of the accommodation. The “undue hardship” provision takes into account the financial realities of the particular employer or other covered entity. However, the concept of undue hardship is not limited to financial difficulty. “Undue hardship” refers to any accommodation that would be unduly costly, extensive, substantial, or disruptive, or that would fundamentally alter the nature or operation of the business. See Senate Report at 35; House Labor Report at 67.

For example, suppose an individual with a disabling visual impairment that makes it extremely difficult to see in dim lighting applies for a position as a waiter in a nightclub and requests that the club be brightly lit as a reasonable accommodation. Although the individual may be able to perform the job in bright lighting, the nightclub will probably be able to demonstrate that that particular accommodation, though inexpensive, would impose an undue hardship if the bright lighting would destroy the ambience of the nightclub and/or make it difficult for the customers to see the stage show. The fact that that particular accommodation poses an undue hardship, however, only means that the employer is not required to provide that accommodation. If there is another accommodation that will not create an undue hardship, the employer would be required to provide the alternative accommodation.

An employer's claim that the cost of a particular accommodation will impose an undue hardship will be analyzed in light of the factors outlined in part 1630. In part, this analysis requires a determination of whose financial resources should be considered in deciding whether the accommodation is unduly costly. In some cases the financial resources of the employer or other covered entity in its entirety should be considered in determining whether the cost of an accommodation poses an undue hardship. In other cases, consideration of the financial resources of the employer or other covered entity as a whole may be inappropriate because it may not give an accurate picture of the financial resources available to the particular facility that will actually be required to provide the accommodation. See House Labor Report at 68-69; House Judiciary

ものであってはならない。その個人が有資格で、その職位が妥当な期間において空きであるならば、雇用主は、その個人を賃金、地位、その他の条件において同等の職位に配置転換するものとする。「妥当な期間」は、状況をトータルに見て決定される。例えば、障害者が合理的配慮として配置転換を申し出たときにちょうど空き職位がなかったとしよう。しかし、雇用主は、その障害者が有資格である同等の職位が来週空くことを知っている。このような状況においては、雇用主は、そのポジションが空いた時点で、その障害者を配置転換すべきである。

従業員を現在の職位に留めることのできる配慮が存在せず、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員が有資格である同等の空き職位がない場合には、雇用主は個人を低い地位のポジションに配置転換することができる。しかし、雇用主は、配置転換した障害者に高い地位の給料を支払い続ける義務はない。ただし、障害のない従業員を配置転換して高い地位の給料を支払うことがない場合に限る。また、雇用主は配慮として障害者を昇進をさせる義務はないことに留意すべきである（上院報告書 31-32; 下院労働報告書 63 を参照）。

ある状況においてどのような配慮が適切なのかを判断することは、雇用主と従業員がその障害により生じた制限を正確に特定し、その制限を克服できそうな潜在的な配慮を探索するプロセスを含む。このプロセスについては、1630.9 条 合理的配慮の不履行においてより詳細に論じられている。

1630.2 条 (p) 過度の負担

雇用主又はその他適用対象事業体は、雇用主又はその他適用対象事業体の事業運営に過度の負担となる配慮を提供する義務はない。「過度の負担」という用語は、配慮を提供することが、又は提供したことによって、著しい困難又は出費となるものを意味する。「過度の負担」規定は、特定の雇用主又はその他適用対象事業の財政の現実を考慮に入れている。とはいえ、過度の負担の概念は、財政的困難だけに限られているわけではない。「過度の負担」は、不当にコストがかかる、広範囲にわたる、実質的な、破壊的な、又は事業運営の性質を根本から変えてしまう、あらゆる配慮を指す（上院報告書 35 ; 下院労働報告書 67 を参照）。

例えば、暗いライトでは物を見ることがとても困難な視覚障害者がナイトクラブのウェイター職に応募し、合理的配慮として、クラブを明るくすることを要求したとしよう。彼は明るい照明のもとで職務を遂行することができるかもしれないが、ナイトクラブ側は、その配慮は費用はかからないが、明るい照明がナイトクラブの雰囲気や客がステージ・ショーを見ることが困難となるので、過度の負担となると証明することができる。特定の配慮は過度の負担を伴うということは、雇用主はその配慮を提供する義務はないということの意味するにすぎない。過度の負担を伴わない他の配慮があれば、雇用主は代替の配慮を提供する義務がある。

ある種の配慮にかかる費用が過度の負担となるとの雇用主の主張は、パート 1630 で概説される要素に照らして分析される。この分析には、部分的に、配慮が不当に高価であるかどうかの決定にあたり、誰の財源が考慮されるのかという判断も必要とされる。場合によっては、雇用主又はその他適用対象事業体の財源全体が考慮され、配慮の費用が過度の負担となるかについての判断がなされる。逆に、配慮が実際に提供される必要のある特定の施設に費やす財源の正確な把握ができないことがあるため、雇用主又はその他適用対象事業体の財源全体を考慮することが不適切な場合もある（下院労働報告書 68-69 ; 下院司法報告書 40-41 を参照 ; 会議報告書 56-57 も参照）。

Report at 40-41; see also Conference Report at 56-57.

If the employer or other covered entity asserts that only the financial resources of the facility where the individual will be employed should be considered, part 1630 requires a factual determination of the relationship between the employer or other covered entity and the facility that will provide the accommodation. As an example, suppose that an independently owned fast food franchise that receives no money from the franchisor refuses to hire an individual with a hearing impairment because it asserts that it would be an undue hardship to provide an interpreter to enable the individual to participate in monthly staff meetings. Since the financial relationship between the franchisor and the franchise is limited to payment of an annual franchise fee, only the financial resources of the franchise would be considered in determining whether or not providing the accommodation would be an undue hardship. See House Labor Report at 68; House Judiciary Report at 40.

If the employer or other covered entity can show that the cost of the accommodation would impose an undue hardship, it would still be required to provide the accommodation if the funding is available from another source, e.g., a State vocational rehabilitation agency, or if Federal, State or local tax deductions or tax credits are available to offset the cost of the accommodation. If the employer or other covered entity receives, or is eligible to receive, monies from an external source that would pay the entire cost of the accommodation, it cannot claim cost as an undue hardship. In the absence of such funding, the individual with a disability requesting the accommodation should be given the option of providing the accommodation or of paying that portion of the cost which constitutes the undue hardship on the operation of the business. To the extent that such monies pay or would pay for only part of the cost of the accommodation, only that portion of the cost of the accommodation that could not be recovered—the final net cost to the entity—may be considered in determining undue hardship. (See § 1630.9 Not Making Reasonable Accommodation). See Senate Report at 36; House Labor Report at 69.

Section 1630.2(r) Direct Threat

An employer may require, as a qualification standard, that an individual not pose a direct threat to the health or safety of himself/herself or others. Like any other qualification standard, such a standard must apply to all applicants or employees and not just to individuals with disabilities. If, however, an individual poses a direct threat as a result of a disability, the employer must determine whether a reasonable accommodation would either eliminate the risk or reduce it to an acceptable level. If no accommodation exists that would either eliminate or reduce the risk, the employer may refuse to hire an applicant or may discharge an employee who poses a direct threat.

An employer, however, is not permitted to deny an employment opportunity to an individual with a disability merely because of a slightly increased risk. The risk can only be considered when it poses a significant risk, i.e., high probability, of substantial harm; a speculative or remote risk is insufficient. See Senate Report at 27; House Report Labor Report at 56-57; House Judiciary Report at 45.

Determining whether an individual poses a significant risk of substantial harm to others must be made on a case by case basis. The employer should identify the specific risk posed by the individual. For individuals with mental or emotional disabilities, the employer must identify the specific behavior on the part of the individual that would pose the direct threat. For individuals with physical disabilities, the employer must identify the aspect of the disability that would pose the direct threat. The employer should then consider the four factors listed in part 1630:

- (1) The duration of the risk;
- (2) The nature and severity of the potential harm;
- (3) The likelihood that the potential harm will occur; and
- (4) The imminence of the potential harm.

Such consideration must rely on objective, factual evidence—not on

雇用主又はその他適用対象事業体が、その個人が働く施設の財源のみを考慮すべきだと主張する場合、パート 1630 は、雇用主又はその他適用対象事業体と配慮を提供する施設との実際の関係を判定しなければならないとしている。一つの例として、以下のことを想定してみよう。フランチャイズ本部から資金援助を受けていない独立型ファーストフードフランチャイズ店が聴覚障害のある人を採用することを拒否する。それは、その者を毎月のスタッフ会議に参加させるために手話通訳者を確保することは過度の負担になるからであると主張する。フランチャイズ本部と店の金銭的關係は年間のフランチャイズ料金の支払いに限られていることから、その店の財源だけが、配慮の提供が過度の負担になるかどうかの判定を考慮する材料となる（下院労働報告書 68；下院司法報告書 40 を参照）。

雇用主又はその他適用対象事業体が配慮のための費用が過度の負担となることを立証できても、他からの資金—例えば、州の職業リハビリテーション機関からの資金—が利用可能であるなら、配慮を提供しなければならない。あるいは、連邦、州、地方自治体の税控除や税制優遇措置が利用できれば、配慮にかかった費用を補うことができる。雇用主又はその他適用対象事業体が配慮の費用全てを外部から受け取る、又は受け取る資格がある場合には、費用が過度の負担となるとは主張できない。そのような資金を望むことができなければ、配慮を要求している障害者は、自分で配慮を用意するか、事業の運営に過度の負担となる部分の費用を負担するという選択肢を与えられるべきである。外部からの財源が配慮の費用の一部を負担する、又は負担するであろう範囲内においてのみ、調整の費用のうち補填されない部分—事業体の最終的な純費用—だけが過度の負担の判定に当たって考慮される（上院報告書 36；下院労働報告書 69 を参照）。

1630.2条(r) 直接の脅威

雇用主は、資格基準として、自分自身又は他者の健康又は安全に対する直接の脅威を引き起こさないことを要件とすることができる。他のあらゆる資格基準と同様、そのような基準は、障害者だけでなく全ての応募者又は従業員に適用されなければならない。しかし、もし障害の結果として直接の脅威が引き起こされたならば、雇用主は、合理的配慮がその危険性を排除できるか、又は許容範囲まで低下させることができるかを判断しなければならない。危険性を排除又は低下させることのできる配慮が存在しないならば、雇用主は直接の脅威を引き起こす直接の脅威となる応募者の採用を拒否、又は直接の脅威となる従業員を解雇することができる。

しかし、わずかに危険性が上昇するからといって、雇用主が障害者の雇用の機会を拒否することは許されない。危険性が考慮されるのは、それが実質的な害を招く大きな危険、つまり高い蓋然性、となるときだけである；憶測の、又は将来の危険性では十分ではない（上院報告書 27；下院労働報告書 56-57；下院司法報告書 45 を参照）。

個人が他者に対する実質的な害を招く大きな危険となるかどうかの判断は、ケース・バイ・ケースで行わなければならない。雇用主は、個人によって引き起こされる危険を特定しなければならない。精神的又は感情的障害のある個人については、雇用主は、直接の脅威を引き起こすような本人の行動を特定しなければならない。身体的障害のある個人については、雇用主は、直接の脅威を引き起こすような障害の特徴を特定しなければならない。その後、雇用主はパート 1630 に列挙されている四つの要素を考慮すべきである。

- (1) 危険の期間；
- (2) 潜在的被害の性質と程度；
- (3) 潜在的被害が起こる可能性；及び
- (4) 潜在的被害の切迫性。

このような考慮は、特定の障害の性質や効果、又は障害全般の

subjective perceptions, irrational fears, patronizing attitudes, or stereotypes—about the nature or effect of a particular disability, or of disability generally. See Senate Report at 27; House Labor Report at 56-57; House Judiciary Report at 45-46. See also *Strathie v. Department of Transportation*, 716 F.2d 227 (3d Cir. 1983). Relevant evidence may include input from the individual with a disability, the experience of the individual with a disability in previous similar positions, and opinions of medical doctors, rehabilitation counselors, or physical therapists who have expertise in the disability involved and/or direct knowledge of the individual with the disability.

An employer is also permitted to require that an individual not pose a direct threat of harm to his or her own safety or health. If performing the particular functions of a job would result in a high probability of substantial harm to the individual, the employer could reject or discharge the individual unless a reasonable accommodation that would not cause an undue hardship would avert the harm. For example, an employer would not be required to hire an individual, disabled by narcolepsy, who frequently and unexpectedly loses consciousness for a carpentry job the essential functions of which require the use of power saws and other dangerous equipment, where no accommodation exists that will reduce or eliminate the risk.

The assessment that there exists a high probability of substantial harm to the individual, like the assessment that there exists a high probability of substantial harm to others, must be strictly based on valid medical analyses and/or on other objective evidence. This determination must be based on individualized factual data, using the factors discussed above, rather than on stereotypic or patronizing assumptions and must consider potential reasonable accommodations. Generalized fears about risks from the employment environment, such as exacerbation of the disability caused by stress, cannot be used by an employer to disqualify an individual with a disability. For example, a law firm could not reject an applicant with a history of disabling mental illness based on a generalized fear that the stress of trying to make partner might trigger a relapse of the individual's mental illness. Nor can generalized fears about risks to individuals with disabilities in the event of an evacuation or other emergency be used by an employer to disqualify an individual with a disability. See Senate Report at 56; House Labor Report at 73-74; House Judiciary Report at 45. See also *Mantolete v. Bolger*, 767 F.2d 1416 (9th Cir. 1985); *Bentivegna v. U.S. Department of Labor*, 694 F.2d 619 (9th Cir. 1982).

Section 1630.3 Exceptions to the Definitions of "Disability" and "Qualified Individual with a Disability"

Section 1630.3 (a) through (c) Illegal Use of Drugs

Part 1630 provides that an individual currently engaging in the illegal use of drugs is not an individual with a disability for purposes of this part when the employer or other covered entity acts on the basis of such use. Illegal use of drugs refers both to the use of unlawful drugs, such as cocaine, and to the unlawful use of prescription drugs.

Employers, for example, may discharge or deny employment to persons who illegally use drugs, on the basis of such use, without fear of being held liable for discrimination. The term "currently engaging" is not intended to be limited to the use of drugs on the day of, or within a matter of days or weeks before, the employment action in question. Rather, the provision is intended to apply to the illegal use of drugs that has occurred recently enough to indicate that the individual is actively engaged in such conduct. See Conference Report at 64.

Individuals who are erroneously perceived as engaging in the illegal use of drugs, but are not in fact illegally using drugs are not excluded from the definitions of the terms "disability" and "qualified individual with a disability." Individuals who are no longer illegally using drugs and who have either been rehabilitated successfully or are in the process of completing a rehabilitation program are, likewise, not excluded from the definitions of those

性質や効果についての客観的で事実に基づく証拠—主観的な認識、不合理な恐れ、えこひいきな態度又は固定観念ではなく—によって行われなければならない（上院報告書 27；下院労働報告書 56-57；下院司法報告書 45-46 を参照。 *Strathie 対 Department of Transportation*, 716 F.2d 227 (3d Cir. 1983) も参照）。関連する証拠には、障害者からの情報、障害者が以前に同様の職位に就いていた時の経験、その障害を専門とする又はその障害のある者を直接知っている医師、リハビリテーションカウンセラー、理学療法士の意見も含まれる。

雇用主は、自分自身の安全又は健康に害をなす直接の脅威とならないことを要件とすることができる。職務の特定の機能を遂行することが高い蓋然性でその個人に実質的な害をなすこととなるならば、雇用主はその個人を採用拒否又は解雇できる。ただし、過度の負担とならない合理的配慮によって、その害を回避することができる場合はその限りではない。例えば、雇用主は、危険を低下又は排除する配慮が存在しない場合には、睡眠発作があり頻繁かつ予想もしない時に意識を失う個人を、チェーンソーや他の危険な装置の使用を必須機能とする大工職に採用する義務はない。

本人に実質的な害をもたらす高い蓋然性があるかどうかの評価は、他者に実質的な害をもたらす高い蓋然性があるかどうかの評価同様、妥当な医学的分析及び/又は他の客観的証拠に基づいて厳格に行われなければならない。この判断は、上述の要素を使用し、個別の実際のデータに基づかねばならない。固定観念やえこひいきによる思い込みに基づいてはならず、潜在的な合理的配慮をも考慮しなければならない。ストレスによる障害の悪化など、雇用環境から来る危険についての一般的な危惧は、雇用主が障害者を資格がないとするために使われるべきではない。例えば、法律事務所は、パートナーを探そうというストレスが精神疾患再発の引き金となるかもしれないという一般的な危惧に基づいて、精神疾患の記録のある応募者の採用を拒否することはできない。また、雇用主は、避難又は他の緊急時における障害者に対する一般的な危惧に基づいて、障害者を資格がないとすることもできない（上院報告書 56；下院労働報告書 73-74；下院司法報告書 45 を参照。 *Mantolete 対 Bolger*, 767 F.2d 1416 (9th Cir. 1985)； *Bentivegna 対 U.S. Department of Labor* 694 F.2d 619 (9th Cir. 1982) も参照）。

1630.3 条 「障害」及び「有資格の障害者」の定義の例外

1630.3 条 (a) から (c) 薬物の不法使用

パート 1630 では、現時点で薬物の不法使用に関わっている個人は、適用対象事業体がそのような使用を理由として行動する場合には、このパートの目的に照らして、障害者ではないと規定している。薬物の不法使用とは、コカインのような違法薬物の使用、及び処方薬の違法な使用両方を意味する。

例えば、雇用主は薬物を不法使用している人を、そのような使用をしているということを理由として、差別についての法的責任の危惧を持つことなく、解雇又は採用拒否できる。「現時点で関わっている」という用語は、問題となる雇用日における薬物使用又は雇用前の数日間若しくは数週間における薬物使用に限るものではない。そうではなく、この規定は、個人が積極的にそのような行動に関わっていることを示すのに十分なほど最近に起こった薬物の不法使用に適用されるものである（会議報告書 64 を参照）。

薬物の不法使用に関わっていると誤認されたが、実際には薬物の不法使用を行っていない個人は、「障害」及び「有資格の障害者」の用語の定義から除外されない。もはや薬物の不法使用を行っておらず、無事にリハビリテーションを終了した、又はリハビリテーションプログラムを終了する過程にある個人は、同様に、これらの用語の定義から除外されない。「リハビリテーションプログラム」とは、入院及び外来プログラム両方の他

terms. The term “rehabilitation program” refers to both in-patient and out-patient programs, as well as to appropriate employee assistance programs, professionally recognized self-help programs, such as Narcotics Anonymous, or other programs that provide professional (not necessarily medical) assistance and counseling for individuals who illegally use drugs. See Conference Report at 64; see also House Labor Report at 77; House Judiciary Report at 47.

It should be noted that this provision simply provides that certain individuals are not excluded from the definitions of “disability” and “qualified individual with a disability.” Consequently, such individuals are still required to establish that they satisfy the requirements of these definitions in order to be protected by the ADA and this part. An individual erroneously regarded as illegally using drugs, for example, would have to show that he or she was regarded as a drug addict in order to demonstrate that he or she meets the definition of “disability” as defined in this part.

Employers are entitled to seek reasonable assurances that no illegal use of drugs is occurring or has occurred recently enough so that continuing use is a real and ongoing problem. The reasonable assurances that employers may ask applicants or employees to provide include evidence that the individual is participating in a drug treatment program and/or evidence, such as drug test results, to show that the individual is not currently engaging in the illegal use of drugs. An employer, such as a law enforcement agency, may also be able to impose a qualification standard that excludes individuals with a history of illegal use of drugs if it can show that the standard is job-related and consistent with business necessity. (See § 1630.10 Qualification Standards, Tests and Other Selection Criteria) See Conference Report at 64.

Section 1630.4 Discrimination Prohibited

Paragraph (a) of this provision prohibits discrimination on the basis of disability against a qualified individual in all aspects of the employment relationship. The range of employment decisions covered by this nondiscrimination mandate is to be construed in a manner consistent with the regulations implementing section 504 of the Rehabilitation Act of 1973.

Paragraph (b) makes it clear that the language “on the basis of disability” is not intended to create a cause of action for an individual without a disability who claims that someone with a disability was treated more favorably (disparate treatment), or was provided a reasonable accommodation that an individual without a disability was not provided. See 2008 House Judiciary Committee Report at 21 (this provision “prohibits reverse discrimination claims by disallowing claims based on the lack of disability”). Additionally, the ADA and this part do not affect laws that may require the affirmative recruitment or hiring of individuals with disabilities, or any voluntary affirmative action employers may undertake on behalf of individuals with disabilities. However, part 1630 is not intended to limit the ability of covered entities to choose and maintain a qualified workforce. Employers can continue to use criteria that are job related and consistent with business necessity to select qualified employees, and can continue to hire employees who can perform the essential functions of the job.

The Amendments Act modified title I's nondiscrimination provision to replace the prohibition on discrimination “against a qualified individual with a disability because of the disability of such individual” with a prohibition on discrimination “against a qualified individual on the basis of disability.” As the legislative history of the ADAAA explains: “[T]he bill modifies the ADA to conform to the structure of Title VII and other civil rights laws by requiring an individual to demonstrate discrimination ‘on the basis of disability’ rather than discrimination ‘against an individual with a disability’ because of the individual’s disability. We hope this will be an important signal to both lawyers and courts to spend less time and energy on the minutia of an individual’s impairment, and more time and energy on the merits of the case—including whether discrimination occurred because of the disability, whether an individual was qualified for a job or eligible for a service, and whether a reasonable accommodation or modification was called for

に、適切な従業員支援プログラム、ナルコティックス・アノニマスのような専門的に認められた自助プログラム、又は薬物の不法使用をしている個人のための専門的（医療には限らない）支援やカウンセリングを意味する（会議報告書 64 参照；下院労働報告書 77；下院司法報告書 47 も参照）。

この規定は、ある個人が「障害」及び「有資格の障害者」の定義から除外されないことを規定しているに過ぎないことに留意すべきである。結果として、そのような個人は、ADA 及び本パートの保護を受けるために、これらの定義の要件を満たすことを立証しなければならない。例えば、誤って薬物の不法使用をしていると誤認された個人は、本パートが規定する「障害」の定義を満たすことを立証するために、薬物中毒とみなされたことを示さなければならない。

雇用主には、薬物の不法使用が起こっていないか、又は継続使用が現実的かつ目下の問題となるほど最近に起こったかについて、合理的な保証を求める資格がある。雇用主が応募者又は従業員に提出するよう求めることのできる合理的な保証には、その個人が薬物治療プログラムに参加している証拠、及び/又は現時点で薬物の不法使用に関わっていないことを示す証拠（薬物検査の結果など）が含まれる。法執行機関などの雇用主は、基準が職務に関連し、事業の必要性に沿っているならば、薬物の不法使用の記録のある個人を除外する資格基準を設けることができる（1630.10 資格基準、試験及びその他の選考規程を参照）（会議報告書 64 を参照）。

1630.4 条 禁止される差別

本条(a)は、雇用関係のあらゆる面において、有資格者を障害を理由として差別することを禁止している。この差別禁止規定が対象とする雇用の決定の範囲は、1973年リハビリテーション法第504条の施行規則と合致する形で解釈される。

「障害を理由として」という文言は、障害者がより有利な取扱（異なる取扱）を受ける、又は障害のない者には提供されない合理的配慮を提供されると障害のない者が主張する理由となるものではないということを、(b)は明らかにしている（2008年下院司法委員会報告書21（この規定は「障害がないことを理由とした主張を認めないことで、逆差別の訴えを禁止する」）を参照）。さらに、ADA及び本パートは、障害者の優先的募集や採用を要求する法律、又は障害者のために雇用主が行う自主的なアフターマティブ・アクションに影響を与えるものではない。しかし、パート1639は、適用対象事業体が有資格の労働力を選び維持する能力を制限することを意図するものではない。雇用主は、有資格の従業員を選ぶために、職務に関連し事業の必要性に合致した規程を使い続けることができ、職務の必須機能を行える従業員を採用し続けることができる。

改正法は第I編の差別禁止規定を修正し、「その人の障害のために有資格の障害者を」差別することの禁止から「障害を理由として有資格者を」差別することの禁止に変更した。ADAAAの立法経緯ではこのように説明されている：「法案は、障害のために『障害者を』差別したのではなく、『障害を理由として』差別したことを立証することを義務付けるよう ADA を修正し、公民権法第VII編及び他の公民権法の構成に合わせるものである。我々は、このことが弁護士と裁判所両方に対しての重要なシグナルとなり、個人の損傷の細部に拘泥するのではなく、ケースの本質—障害のために差別が起こったのか、その個人はその職務について有資格か又はサービスを受ける資格があるか、そして合理的配慮又は修正が法に基づいて要求されたか、ということを含めて—に一層手間暇を費やすことを希望する（Hoyer-Sensenbrenner 共同声明書 4；2008年下院司法報告書 21（この変更は ADA と他の公民権法とを合致させるものである。すなわち、差別をされた人は差別が個人的な特徴（障

under the law.” Joint Hoyer-Sensenbrenner Statement at 4; See also 2008 House Judiciary Report at 21 (“This change harmonizes the ADA with other civil rights laws by focusing on whether a person who has been discriminated against has proven that the discrimination was based on a personal characteristic (disability), not on whether he or she has proven that the characteristic exists.”).

Section 1630.5 Limiting, Segregating and Classifying

This provision and the several provisions that follow describe various specific forms of discrimination that are included within the general prohibition of § 1630.4. The capabilities of qualified individuals must be determined on an individualized, case by case basis. Covered entities are also prohibited from segregating qualified employees into separate work areas or into separate lines of advancement on the basis of their disabilities.

Thus, for example, it would be a violation of this part for an employer to limit the duties of an employee with a disability based on a presumption of what is best for an individual with such a disability, or on a presumption about the abilities of an individual with such a disability. It would be a violation of this part for an employer to adopt a separate track of job promotion or progression for employees with disabilities based on a presumption that employees with disabilities are uninterested in, or incapable of, performing particular jobs. Similarly, it would be a violation for an employer to assign or reassign (as a reasonable accommodation) employees with disabilities to one particular office or installation, or to require that employees with disabilities only use particular employer provided non-work facilities such as segregated break-rooms, lunch rooms, or lounges. It would also be a violation of this part to deny employment to an applicant or employee with a disability based on generalized fears about the safety of an individual with such a disability, or based on generalized assumptions about the absenteeism rate of an individual with such a disability.

In addition, it should also be noted that this part is intended to require that employees with disabilities be accorded equal access to whatever health insurance coverage the employer provides to other employees. This part does not, however, affect pre-existing condition clauses included in health insurance policies offered by employers. Consequently, employers may continue to offer policies that contain such clauses, even if they adversely affect individuals with disabilities, so long as the clauses are not used as a subterfuge to evade the purposes of this part.

So, for example, it would be permissible for an employer to offer an insurance policy that limits coverage for certain procedures or treatments to a specified number per year. Thus, if a health insurance plan provided coverage for five blood transfusions a year to all covered employees, it would not be discriminatory to offer this plan simply because a hemophiliac employee may require more than five blood transfusions annually. However, it would not be permissible to limit or deny the hemophiliac employee coverage for other procedures, such as heart surgery or the setting of a broken leg, even though the plan would not have to provide coverage for the additional blood transfusions that may be involved in these procedures. Likewise, limits may be placed on reimbursements for certain procedures or on the types of drugs or procedures covered (e.g. limits on the number of permitted X-rays or non-coverage of experimental drugs or procedures), but that limitation must be applied equally to individuals with and without disabilities. See Senate Report at 28-29; House Labor Report at 58-59; House Judiciary Report at 36.

Leave policies or benefit plans that are uniformly applied do not violate this part simply because they do not address the special needs of every individual with a disability. Thus, for example, an employer that reduces the number of paid sick leave days that it will provide to all employees, or reduces the amount of medical insurance coverage that it will provide to all employees, is not in violation of this part, even if the benefits reduction has an impact on employees with disabilities in need of greater sick leave and

害)を理由として行われたと証明したかどうかに着目すべきであって、その特徴が存在することを証明したかどうかにはない)も参照)。

1630.5 条 制限、分離及び分類

本規定及びそれに続くいくつかの規定は、1630.4 条にある一般的な禁止に含まれているいろいろな形の差別について説明している。有資格の障害者の能力は個別に、ケース・バイ・ケースで判断されなければならない。適用対象事業体は、障害を理由として有資格の従業員を離れた職場又は異なった昇進の系列に分離することも禁止されている。

したがって、例えば、雇用主がその障害のある個人にとって何が最良であるのかの思い込みやその障害のある人の能力についての思い込みに基づきいて障害のある従業員の責務を制限することは、本パート違反となる。障害のある従業員は特定の職務を行うことに興味が無い又は行うことができないという思い込みに基づいて、雇用主が障害のある従業員について昇格・昇進の異なるルートを設けることは本パートの違反となる。同様に、雇用主が、障害のある従業員を特定の事務所や施設に配置又は配置換えする(合理的配慮として)こと、又は障害のある従業員に特定の福利施設、例えば異なる休憩室、食堂、ラウンジなどを利用するよう要求することは、違反となる。また、その障害のある人の安全性についての一般的な危険を理由として、又はその障害のある人の欠勤率についての一般的な仮説を理由として、障害のある応募者又は従業員の雇用を拒否することも、本パート違反となる。

さらに、本パートは、障害のある従業員に対して、雇用主が他の従業員に提供するあらゆる健康保険について同じ利用資格が与えられるとしていることに留意すべきである。しかし、本パートは、雇用主が提供する健康保険における病歴条項に影響を与えるものではない。すなわち、雇用主は、障害者に不利益に影響を与えるものであっても、そのような条項を含む健康保険を提供し続けることができるが、本パートの目的を逃れるための口実としてその条項を利用することはできない。

つまり、例えば、雇用主は、治療や療法の年間利用回数を制限した保険を提供することが許される。よって、健康保険プランが全従業員に年間 5 回までの輸血を補償してくれるものならば、血友病の従業員が年間 5 回以上の輸血を必要とするからという理由だけでは、このプランを提供することは差別とはならない。しかし、血友病の従業員に対し、心臓病手術や骨折した脚の治療といった他の治療の補償を制限又は拒否することは、それらの治療にさらなる輸血を必要とする場合、その保険プランがその補償をしない場合であっても、許されることではない。同様に、ある種の治療、又は補償対象である薬や治療の費用の払戻に制限(例えば、レントゲンの回数、実験段階の薬や治療法についての制限)がある場合があるかもしれないが、その制限は、障害の有無にかかわらず、平等に適用されなければならない(上院報告書 28-29; 下院労働報告書 58-59; 下院司法報告書 36 を参照)。

一律に適用される休暇方針や厚生福利計画は、各障害者の個別のニーズすべてに対応しないからという理由だけでは違反とはならない。したがって、例えば、雇用主が全従業員に与えられる有給病欠休暇の日数を減らす、又は全従業員に提供される医療保険給付金の額を減額することは、たとえその削減が長い病欠休暇や医療補償をさらに必要とする障害のある従業員に負の影響を与えるものだとしても、本パートの違反とはならない。差別的理由による給付減額は、本パート違反となる

medical coverage. Benefits reductions adopted for discriminatory reasons are in violation of this part. See *Alexander v. Choate*, 469 U.S. 287 (1985). See Senate Report at 85; House Labor Report at 137. (See also, the discussion at § 1630.16(f) Health Insurance, Life Insurance, and Other Benefit Plans).

Section 1630.6 Contractual or Other Arrangements

An employer or other covered entity may not do through a contractual or other relationship what it is prohibited from doing directly. This provision does not affect the determination of whether or not one is a "covered entity" or "employer" as defined in § 1630.2.

This provision only applies to situations where an employer or other covered entity has entered into a contractual relationship that has the effect of discriminating against its own employees or applicants with disabilities. Accordingly, it would be a violation for an employer to participate in a contractual relationship that results in discrimination against the employer's employees with disabilities in hiring, training, promotion, or in any other aspect of the employment relationship. This provision applies whether or not the employer or other covered entity intended for the contractual relationship to have the discriminatory effect.

Part 1630 notes that this provision applies to parties on either side of the contractual or other relationship. This is intended to highlight that an employer whose employees provide services to others, like an employer whose employees receive services, must ensure that those employees are not discriminated against on the basis of disability. For example, a copier company whose service representative is a dwarf could be required to provide a stepstool, as a reasonable accommodation, to enable him to perform the necessary repairs. However, the employer would not be required, as a reasonable accommodation, to make structural changes to its customer's inaccessible premises.

The existence of the contractual relationship adds no new obligations under part 1630. The employer, therefore, is not liable through the contractual arrangement for any discrimination by the contractor against the contractor's own employees or applicants, although the contractor, as an employer, may be liable for such discrimination.

An employer or other covered entity, on the other hand, cannot evade the obligations imposed by this part by engaging in a contractual or other relationship. For example, an employer cannot avoid its responsibility to make reasonable accommodation subject to the undue hardship limitation through a contractual arrangement. See Conference Report at 59; House Labor Report at 59-61; House Judiciary Report at 36-37.

To illustrate, assume that an employer is seeking to contract with a company to provide training for its employees. Any responsibilities of reasonable accommodation applicable to the employer in providing the training remain with that employer even if it contracts with another company for this service. Thus, if the training company were planning to conduct the training at an inaccessible location, thereby making it impossible for an employee who uses a wheelchair to attend, the employer would have a duty to make reasonable accommodation unless to do so would impose an undue hardship. Under these circumstances, appropriate accommodations might include (1) having the training company identify accessible training sites and relocate the training program; (2) having the training company make the training site accessible; (3) directly making the training site accessible or providing the training company with the means by which to make the site accessible; (4) identifying and contracting with another training company that uses accessible sites; or (5) any other accommodation that would result in making the training available to the employee.

As another illustration, assume that instead of contracting with a training company, the employer contracts with a hotel to host a conference for its employees. The employer will have a duty to ascertain and ensure the accessibility of the hotel and its conference facilities. To fulfill this obligation the employer could, for

(*Alexander* 対 *Choate*, 469 U.S. 287 (1985)、上院報告書 85；下院労働報告書 137 を参照 (1630.16 条(f) 健康保険、生命保険及び他の福利厚生計画における議論も参照))。

1630.6 条 契約又はその他の取り決め

雇用主又はその他適用対象事業体は、直接行うことが禁じられている行為を契約又は他の関係を通じて行うことはならない。この規定は、1630.2 条で定義されている「適用対象事業体」又は「雇用主」によるものかどうかの判断には影響を与えない。

この規定は、雇用主又はその他適用対象事業体が、それ自身の障害のある従業員又は応募者に対する差別となる契約関係を結ぶ状況のみに適用される。したがって、雇用主が、採用、訓練、昇進又は雇用関係におけるあらゆる他の面において、その雇用する障害のある従業員に対する差別を生む結果となる雇用契約を結ぶことは法違反となる。この規定は、雇用主又はその他適用対象事業体が差別的結果となる契約関係を意図しているかどうかにかかわらず、適用される。

パート 1630 は、この規定は契約又は他の関係の両当事者に適用されるとしている。これは、雇用主の従業員が他者にサービスを提供する場合も、雇用主の従業員がサービスを受ける場合も、同じように、従業員が障害を理由として差別されないことを雇用主が確かなものにしなければならないことを強調している。例えば、コピー機の会社は、そのサービス担当者が小人数の場合、必要な修理を行えるようにするため、合理的配慮として踏み台を提供する義務がある。しかし、雇用主は、合理的配慮として、顧客の無関係の敷地家屋への構造的変更を要求されることはない。

契約関係の存在は、パート 1630 に基づく新たな義務を付け加えるものではない。したがって、雇用主は、契約の取り決めがあるからといって、契約相手によるそれ自身の従業員又は応募者への差別について法的責任を負うことはない。その契約者が雇用主としてその法的責任を負う。

一方、雇用主又はその他適用対象事業体は、契約又は他の関係にあることによって本パートの義務を回避することはできない。例えば、雇用主は、契約の取り決めによって過度の負担の限界となるという理由で、合理的配慮を提供する義務を回避することはできない (議会報告書 59；下院労働報告書 59-61；下院司法報告書 36-37 を参照)。

例えば、雇用主がその従業員への訓練を提供する会社との契約を結ぼうとしているとしよう。実際に訓練を提供するのは契約した他の会社であっても、訓練の提供における雇用主の合理的配慮義務はなくならない。つまり、訓練を提供する会社がアクセス不可能な場所で訓練を行う計画を立てて、そのために椅子を使用する従業員が参加することが不可能ならば、過度の負担とならない限り、雇用主は合理的配慮を提供する義務がある。このような状況の下で、適切な配慮には以下のものが含まれるかもしれない。(1) 訓練提供会社にアクセス可能な訓練場所を特定させ、訓練プログラムの場所を変えさせること；(2) 訓練提供会社に訓練場所をアクセス可能なものにさせること；(3) 自身で直接訓練場所をアクセス可能なものにすること又は訓練場所をアクセス可能にするための手段を訓練提供会社に提供すること；(4) アクセス可能な場所を使用する別の訓練提供会社を探し、契約すること；(5) その他、従業員が訓練可能になる配慮。

また、例えば、訓練提供会社との契約ではなく、雇用主が従業員が会議を行うためにホテルと契約することを想定してみよう。雇用主にはそのホテル及び会議が行われる施設にアクセスできることを確認し、それを確実にする義務がある。この義務を果たすため、雇用主は、例えば、自らホテルを視察する、又

example, inspect the hotel first-hand or ask a local disability group to inspect the hotel. Alternatively, the employer could ensure that the contract with the hotel specifies it will provide accessible guest rooms for those who need them and that all rooms to be used for the conference, including exhibit and meeting rooms, are accessible. If the hotel breaches this accessibility provision, the hotel may be liable to the employer, under a non-ADA breach of contract theory, for the cost of any accommodation needed to provide access to the hotel and conference, and for any other costs accrued by the employer. (In addition, the hotel may also be independently liable under title III of the ADA). However, this would not relieve the employer of its responsibility under this part nor shield it from charges of discrimination by its own employees. See House Labor Report at 40; House Judiciary Report at 37.

Section 1630.8 Relationship or Association With an Individual With a Disability

This provision is intended to protect any qualified individual, whether or not that individual has a disability, from discrimination because that person is known to have an association or relationship with an individual who has a known disability. This protection is not limited to those who have a familial relationship with an individual with a disability.

To illustrate the scope of this provision, assume that a qualified applicant without a disability applies for a job and discloses to the employer that his or her spouse has a disability. The employer thereupon declines to hire the applicant because the employer believes that the applicant would have to miss work or frequently leave work early in order to care for the spouse. Such a refusal to hire would be prohibited by this provision. Similarly, this provision would prohibit an employer from discharging an employee because the employee does volunteer work with people who have AIDS, and the employer fears that the employee may contract the disease.

This provision also applies to other benefits and privileges of employment. For example, an employer that provides health insurance benefits to its employees for their dependents may not reduce the level of those benefits to an employee simply because that employee has a dependent with a disability. This is true even if the provision of such benefits would result in increased health insurance costs for the employer.

It should be noted, however, that an employer need not provide the applicant or employee without a disability with a reasonable accommodation because that duty only applies to qualified applicants or employees with disabilities. Thus, for example, an employee would not be entitled to a modified work schedule as an accommodation to enable the employee to care for a spouse with a disability. See Senate Report at 30; House Labor Report at 61-62; House Judiciary Report at 38-39.

Section 1630.9 Not Making Reasonable Accommodation

The obligation to make reasonable accommodation is a form of non-discrimination. It applies to all employment decisions and to the job application process. This obligation does not extend to the provision of adjustments or modifications that are primarily for the personal benefit of the individual with a disability. Thus, if an adjustment or modification is job-related, e.g., specifically assists the individual in performing the duties of a particular job, it will be considered a type of reasonable accommodation. On the other hand, if an adjustment or modification assists the individual throughout his or her daily activities, on and off the job, it will be considered a personal item that the employer is not required to provide. Accordingly, an employer would generally not be required to provide an employee with a disability with a prosthetic limb, wheelchair, or eyeglasses. Nor would an employer have to provide as an accommodation any amenity or convenience that is not job-related, such as a private hot plate, hot pot or refrigerator that is not provided to employees without disabilities. See Senate Report at 31; House Labor Report at 62.

It should be noted, however, that the provision of such items may be

は地元の障害者団体に視察を依頼することができる。その他、雇用主は、ホテルとの契約において、必要とする者のためにアクセス可能な客室を用意すること、展示室、会議室を含めて会議のために使用される部屋全てをアクセス可能にすることを条件とすることができる。もし、ホテルがこのアクセシビリティ一条項に違反した場合、ホテルは、ADA以外の契約違反の論理により、ホテルと会議へのアクセスに必要な配慮の費用、及び雇用主に生じたその他の費用について雇用主に対して法的責任を負うことになるかもしれない（加えて、ホテルには別にADA第III編に基づく法的責任が生じる可能性がある）。しかし、このことは本パートにおける雇用主の責任を軽くするものではなく、また、その従業員による差別の訴えから保護するものでもない（下院労働報告書 40; 下院司法報告書 37 を参照）。

1630.8 条 障害者との関係又は交際

この規定は、障害があると知られている人との関係又は交際があるために差別されるあらゆる有資格者（本人の障害の有無にかかわらず）を保護する意図がある。この保護は、障害者と家族的関係がある者だけに制限されるものではない。

この規定の適用範囲を具体的にみるために、障害のない有資格者がある職務に応募し、雇用主に自分の配偶者は障害者であると打ち明けると想定しよう。雇用主はそれを知って、この応募者は配偶者の世話をするために欠勤、又は頻繁に早退をするだろうと考え、この応募者の採用を拒否する。このような採用拒否は、この規定によって禁止される。同様に、この規定は、従業員がエイズ感染者のためのボランティアを行い、そして従業員に病気がうつるという危惧から解雇することを禁止する。

この規定は、雇用の他の便益や恩典にも当てはまる。例えば、雇用主は、従業員に障害者の扶養家族がいるからという理由だけで、扶養家族を持つ従業員のための健康保険の給付のレベルを下げることはできない。これは、たとえその給付の提供が健康保険費用の雇用主負担を増加させるとしてもあてはまる。

しかし、合理的配慮の提供義務は、障害のある有資格応募者又は障害のある有資格従業員にのみ適用されるので、雇用主は障害のない応募者又は従業員に合理的配慮を提供する義務はないことに留意すべきである。そのため、例えば、従業員は、障害のある配偶者の面倒をみるための配慮として、勤務時間を変更してもらう資格はない（上院報告書 30 ; 下院労働報告書 61-62 ; 下院司法報告書 38-39 を参照）。

1630.9 条 合理的配慮の不履行

合理的配慮履行の義務は、非差別のひとつの形である。それは、全ての雇用決定及び採用プロセスに適用される。この義務は主に障害者の個人的利益となる調整又は変更の提供にまで拡大されるものではない。つまり、調整や変更が職務に関連する場合、例えば、特定の職務の遂行の支援となるものならば、それは合理的配慮の一種とみなされる。その一方、調整又は変更が個人の日常の職務内外の行動全体を支援するものならば、それは個人的なものとみなされ、雇用主は提供する義務はない。したがって、通常は、雇用主は障害のある従業員に義肢、車椅子、眼鏡を提供する義務はない。また、雇用主は、個人使用のホットプレート、やかん、冷蔵庫等の、障害のない従業員には提供されない職務に無関係の快適性や利便性を配慮として提供する義務はない（上院報告書 31 ; 下院労働報告書 62 を参照）。

しかし、それらのものが個人のニーズではなく、職務に対応す

required as a reasonable accommodation where such items are specifically designed or required to meet job-related rather than personal needs. An employer, for example, may have to provide an individual with a disabling visual impairment with eyeglasses specifically designed to enable the individual to use the office computer monitors, but that are not otherwise needed by the individual outside of the office.

The term “supported employment,” which has been applied to a wide variety of programs to assist individuals with severe disabilities in both competitive and non-competitive employment, is not synonymous with reasonable accommodation. Examples of supported employment include modified training materials, restructuring essential functions to enable an individual to perform a job, or hiring an outside professional (“job coach”) to assist in job training. Whether a particular form of assistance would be required as a reasonable accommodation must be determined on an individualized, case by case basis without regard to whether that assistance is referred to as “supported employment.” For example, an employer, under certain circumstances, may be required to provide modified training materials or a temporary “job coach” to assist in the training of an individual with a disability as a reasonable accommodation. However, an employer would not be required to restructure the essential functions of a position to fit the skills of an individual with a disability who is not otherwise qualified to perform the position, as is done in certain supported employment programs. See 34 CFR part 363. It should be noted that it would not be a violation of this part for an employer to provide any of these personal modifications or adjustments, or to engage in supported employment or similar rehabilitative programs.

The obligation to make reasonable accommodation applies to all services and programs provided in connection with employment, and to all non-work facilities provided or maintained by an employer for use by its employees. Accordingly, the obligation to accommodate is applicable to employer sponsored placement or counseling services, and to employer provided cafeterias, lounges, gymnasiums, auditoriums, transportation and the like.

The reasonable accommodation requirement is best understood as a means by which barriers to the equal employment opportunity of an individual with a disability are removed or alleviated. These barriers may, for example, be physical or structural obstacles that inhibit or prevent the access of an individual with a disability to job sites, facilities or equipment. Or they may be rigid work schedules that permit no flexibility as to when work is performed or when breaks may be taken, or inflexible job procedures that unduly limit the modes of communication that are used on the job, or the way in which particular tasks are accomplished.

The term “otherwise qualified” is intended to make clear that the obligation to make reasonable accommodation is owed only to an individual with a disability who is qualified within the meaning of § 1630.2(m) in that he or she satisfies all the skill, experience, education and other job-related selection criteria. An individual with a disability is “otherwise qualified,” in other words, if he or she is qualified for a job, except that, because of the disability, he or she needs a reasonable accommodation to be able to perform the job’s essential functions.

For example, if a law firm requires that all incoming lawyers have graduated from an accredited law school and have passed the bar examination, the law firm need not provide an accommodation to an individual with a visual impairment who has not met these selection criteria. That individual is not entitled to a reasonable accommodation because the individual is not “otherwise qualified” for the position.

On the other hand, if the individual has graduated from an accredited law school and passed the bar examination, the individual would be “otherwise qualified.” The law firm would thus be required to provide a reasonable accommodation, such as a machine that magnifies print, to enable the individual to perform the essential functions of the attorney position, unless the

べく特別に設計又は要求された場合には、それらのものの提供が合理的配慮として要求され得るということに留意すべきである。例えば、雇用主は、視覚障害のある個人が事務所のパソコン画面を使用できるように特別に作られた眼鏡（事務所外では使用されないもの）を提供しなければならないかもしれない。

「援助つき雇用」という用語は、競争的及び非競争的雇用両方において重度の障害者を支援するための様々なプログラムで適用されてきたが、これは合理的配慮と同義ではない。援助つき雇用の例には、変更された教材、職務を行えるようにするための必須機能の再編成、職務訓練支援のための外部専門家（「ジョブ・コーチ」）の採用が含まれる。ある形の支援を合理的配慮として要求できるかどうかは、その支援が「援助つき雇用」と呼べるかどうかには関係なく、個別のケース・バイ・ケースで判断されるなければならない。例えば、雇用主はある状況において、障害者の訓練の支援のため、変更された教材又は一時的な「ジョブ・コーチ」を合理的配慮として求められるかもしれない。しかし、雇用主は、その他の点において職位をこなす資格のない障害者の技能に合わせて、援助つき雇用プログラムで行われているような職務の必須機能の再編成を行う義務はない（34 CFR part 363 を参照）。雇用主がこれら個人的な変更や調整、又は援助つき雇用プログラムや同様のリハビリテーションプログラムを提供することは、本パート違反とならないことに留意すべきである。

合理的配慮履行の義務は、雇用に関して提供されるすべてのサービスやプログラムに、そして従業員の使用のために雇用主が提供・維持する全ての福利施設に適用される。したがって、配慮の義務は、雇用主が提供する職業紹介サービスやカウンセリングサービス、カフェテリア、ラウンジ、ジム、講堂、交通手段その他にも適用される。

合理的配慮の要求とは、障害者の均等な雇用機会に対する障壁を除去又は軽減する方法であるというのが、最も分かりやすい。それらの障壁は、例えば、障害者が職場の敷地、施設、装置にアクセスすることを禁止する、又は妨害する物理的又は構造的な障害物かもしれない。あるいは、就労時間や休憩時間について柔軟性を許さない硬直した勤務スケジュール、又は職務で使用されるコミュニケーション方式や特定の作業を達成する方法を不当に制限する柔軟性のない職務手順であるかもしれない。

「その他の点では有資格」という用語は、全ての技能、経験、教育及びその他の職務に関連する選考規準を満たしているという 1630.2 条(m)の意味で有資格の障害者だけに合理的配慮を履行する義務があるということを確認するものである。別の言葉で言えば、「その他の点では有資格」の障害者は、障害のために職務の必須機能を行うには合理的配慮が必要であることを除いて、その職務に有資格である、ということである。

例えば、ある法律事務所が採用する弁護士全員に認可されたロースクールを卒業し、司法試験に合格していることを要求するならば、その法律事務所は、これらの選考規準を満たさない視覚障害者に配慮を提供する必要はない。その個人は、その職位について「その他の点では有資格」ではないので、合理的配慮を受ける資格がない。

逆に、その個人が認可されたロースクールを卒業し、司法試験に合格しているならば、その個人は「その他の点では有資格」である。そのため、その法律事務所は、この個人が弁護士の職務の必須機能を遂行できるように、印字を拡大する装置などの合理的配慮を提供することを要求される。ただし、必要な配慮が法律事務所に過度の負担をもたらす場合は除く（上院報告書

necessary accommodation would impose an undue hardship on the law firm. See Senate Report at 33-34; House Labor Report at 64-65.

The reasonable accommodation that is required by this part should provide the individual with a disability with an equal employment opportunity. Equal employment opportunity means an opportunity to attain the same level of performance, or to enjoy the same level of benefits and privileges of employment as are available to the average similarly situated employee without a disability. Thus, for example, an accommodation made to assist an employee with a disability in the performance of his or her job must be adequate to enable the individual to perform the essential functions of the relevant position. The accommodation, however, does not have to be the "best" accommodation possible, so long as it is sufficient to meet the job-related needs of the individual being accommodated. Accordingly, an employer would not have to provide an employee disabled by a back impairment with a state-of-the-art mechanical lifting device if it provided the employee with a less expensive or more readily available device that enabled the employee to perform the essential functions of the job. See Senate Report at 35; House Labor Report at 66; see also *Carter v. Bennett*, 840 F.2d 63 (DC Cir. 1988).

Employers are obligated to make reasonable accommodation only to the physical or mental limitations resulting from the disability of an individual with a disability that is known to the employer. Thus, an employer would not be expected to accommodate disabilities of which it is unaware. If an employee with a known disability is having difficulty performing his or her job, an employer may inquire whether the employee is in need of a reasonable accommodation. In general, however, it is the responsibility of the individual with a disability to inform the employer that an accommodation is needed. When the need for an accommodation is not obvious, an employer, before providing a reasonable accommodation, may require that the individual with a disability provide documentation of the need for accommodation. See Senate Report at 34; House Labor Report at 65.

Process of Determining the Appropriate Reasonable Accommodation

Once an individual with a disability has requested provision of a reasonable accommodation, the employer must make a reasonable effort to determine the appropriate accommodation. The appropriate reasonable accommodation is best determined through a flexible, interactive process that involves both the employer and the individual with a disability. Although this process is described below in terms of accommodations that enable the individual with a disability to perform the essential functions of the position held or desired, it is equally applicable to accommodations involving the job application process, and to accommodations that enable the individual with a disability to enjoy equal benefits and privileges of employment. See Senate Report at 34-35; House Labor Report at 65-67.

When an individual with a disability has requested a reasonable accommodation to assist in the performance of a job, the employer, using a problem solving approach, should:

- (1) Analyze the particular job involved and determine its purpose and essential functions;
- (2) Consult with the individual with a disability to ascertain the precise job-related limitations imposed by the individual's disability and how those limitations could be overcome with a reasonable accommodation;
- (3) In consultation with the individual to be accommodated, identify potential accommodations and assess the effectiveness each would have in enabling the individual to perform the essential functions of the position; and
- (4) Consider the preference of the individual to be accommodated and select and implement the accommodation that is most appropriate for both the employee and the employer.

In many instances, the appropriate reasonable accommodation may be so obvious to either or both the employer and the individual with a disability that it may not be necessary to proceed in this step-by-step fashion. For example, if an employee who uses a

33-34 ; 下院労働報告書 64-65 を参照)。

本パートが要求する合理的配慮は、障害者に均等な雇用機会を与えるものであるべきである。均等な雇用機会とは、同様の状況にある障害のない平均的な従業員と同じレベルの業績を達成する機会、又は彼らと同じレベルの雇用の便益と恩典を享受する機会を意味する。例えば、障害のある従業員の職務遂行を支援する配慮は、その人が関連した職位の必須機能を十分に行えるようなものでなければならない。しかし、その配慮は、その配慮を受ける個人の職務ニーズを十分に満たしているならば、「最良の」配慮である必要はない。したがって、雇用主は、あまり高価でない又は容易に入手できて、従業員が必須機能を行えるようにすることのできる装置を提供するならば、背中の損傷による障害のある従業員に対して、最新のつり上げ装置を提供する義務はない（上院報告書 35 ; 下院労働報告書 66 を参照 ; *Carter 対 Bennett*, 840 F.2d 63 (DC Cir. 1988)も参照)。

雇用主は障害の結果である身体的又は精神的制限に合理的配慮を履行する義務があるが、それはその障害が雇用主にとって既知である場合に限る。したがって、知らない障害について、雇用主が配慮を行うことは期待されていない。既知の障害のある従業員が職務を遂行することが困難ならば、雇用主はその従業員が合理的配慮を必要としているかどうか訊ねることができる。しかし、一般的に、配慮を必要としていることを雇用主に知らせるのは、障害者の責任である。配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主は、合理的配慮を提供する前に、障害者に配慮の必要性を証明する書類の提出を求めることができる（上院報告書 34 ; 下院労働報告書 65 を参照)。

適切な合理的配慮を決定するプロセス

障害者が合理的配慮の提供を要求したならば、雇用主は適切な配慮を決定するために合理的な努力をしなければならない。適切な合理的配慮は、雇用主と障害者の両方が関わる、柔軟な対話のプロセスを経ることで最良の決定に至ることになる。障害者が現に就いている又は就くことを望む職位の必須機能を行えるようにするための配慮の場合のこのプロセスは下記のとおりであるが、これは、採用過程の配慮の場合、障害者が雇用の均等な便益と恩典を享受できるようにする配慮の場合にも同様に適用することができる（上院報告書 34-35 ; 下院労働報告書 65-67 を参照)。

障害者が職務の遂行を支援する合理的配慮を要求した場合、雇用主は、問題解決の手法を使用して、以下のことを行う：

- (1) 関係する特定の職務を分析し、その目的と必須機能を判定する；
- (2) その個人の障害によってもたらされている職務に関係する制限と、合理的配慮によってその制限がどのように克服されるのかを把握するため、障害者と相談する；
- (3) 配慮を受ける障害者との相談の中で、可能性のある配慮を特定し、その個人が職務の必須機能を行えるようにするそれらの効果を評価する；そして
- (4) 配慮を受ける障害者の好みを考慮に入れ、雇用主と従業員の双方にとって最も適切な配慮を選択し、実施する。

多くの例では、適切な合理的配慮は雇用主と障害者の双方に明らかであるため、これをステップ・バイ・ステップで進めていく必要はないだろう。例えば、車椅子を使う従業員が、使用している机をブロックの上に載せ、机の上板面が車椅子の肘置き

wheelchair requests that his or her desk be placed on blocks to elevate the desktop above the arms of the wheelchair and the employer complies, an appropriate accommodation has been requested, identified, and provided without either the employee or employer being aware of having engaged in any sort of “reasonable accommodation process.”

However, in some instances neither the individual requesting the accommodation nor the employer can readily identify the appropriate accommodation. For example, the individual needing the accommodation may not know enough about the equipment used by the employer or the exact nature of the work site to suggest an appropriate accommodation. Likewise, the employer may not know enough about the individual's disability or the limitations that disability would impose on the performance of the job to suggest an appropriate accommodation. Under such circumstances, it may be necessary for the employer to initiate a more defined problem solving process, such as the step-by-step process described above, as part of its reasonable effort to identify the appropriate reasonable accommodation.

This process requires the individual assessment of both the particular job at issue, and the specific physical or mental limitations of the particular individual in need of reasonable accommodation. With regard to assessment of the job, “individual assessment” means analyzing the actual job duties and determining the true purpose or object of the job. Such an assessment is necessary to ascertain which job functions are the essential functions that an accommodation must enable an individual with a disability to perform.

After assessing the relevant job, the employer, in consultation with the individual requesting the accommodation, should make an assessment of the specific limitations imposed by the disability on the individual's performance of the job's essential functions. This assessment will make it possible to ascertain the precise barrier to the employment opportunity which, in turn, will make it possible to determine the accommodation(s) that could alleviate or remove that barrier.

If consultation with the individual in need of the accommodation still does not reveal potential appropriate accommodations, then the employer, as part of this process, may find that technical assistance is helpful in determining how to accommodate the particular individual in the specific situation. Such assistance could be sought from the Commission, from State or local rehabilitation agencies, or from disability constituent organizations. It should be noted, however, that, as provided in § 1630.9(c) of this part, the failure to obtain or receive technical assistance from the Federal agencies that administer the ADA will not excuse the employer from its reasonable accommodation obligation.

Once potential accommodations have been identified, the employer should assess the effectiveness of each potential accommodation in assisting the individual in need of the accommodation in the performance of the essential functions of the position. If more than one of these accommodations will enable the individual to perform the essential functions or if the individual would prefer to provide his or her own accommodation, the preference of the individual with a disability should be given primary consideration. However, the employer providing the accommodation has the ultimate discretion to choose between effective accommodations, and may choose the less expensive accommodation or the accommodation that is easier for it to provide. It should also be noted that the individual's willingness to provide his or her own accommodation does not relieve the employer of the duty to provide the accommodation should the individual for any reason be unable or unwilling to continue to provide the accommodation.

Reasonable Accommodation Process Illustrated

The following example illustrates the informal reasonable accommodation process. Suppose a Sack Handler position requires that the employee pick up fifty pound sacks and carry them from the company loading dock to the storage room, and that a sack

の上に来るようにしたいと提案し、雇用主が応じると、雇用主と従業員のどちらも「合理的配慮のプロセス」に関わったと意識することなく、適切な配慮が要求され、特定され、提供されたことになる。

しかし、場合によっては配慮を要求する障害者も雇用主も、簡単に適切な配慮を特定できないことがある。例えば、配慮を必要とする障害者は、雇用主が使用している装置、又は職場の特徴について正確なところが十分に分かっていないため、適切な配慮を提案できないかもしれない。同様に、雇用主はその人の障害や、障害が職務の遂行に与える制限について十分に分かっていないため、適切な配慮の提案をすることができないかもしれない。このような状況では、雇用主から、適切な合理的配慮を特定するための合理的な努力の一部として、上述のステップ・バイ・ステップ・プロセスのような、より明確化された問題解決プロセスを開始することが必要となるであろう。

このプロセスは、問題となっている職務と、合理的配慮を必要とする個人の身体的又は精神的制限の両方について、個別の評価を必要とする。職務の評価については、「個別の評価」とは実際の職務の義務を分析して、その職務の真の目的又は目標を判定することを意味する。そのような評価においては、職務のどの機能が配慮により障害者が行えるようにしなければならない必須機能なのかを把握することが必要である。

関連する職務を評価した後は、雇用主は、配慮を要求する障害者と相談して、障害がその職務の必須機能の遂行に与えている制限についての評価を行う。この評価により、雇用機会に対する障壁を正しく把握することができ、さらに、その障壁を軽減又は除去できる配慮を特定することが可能となる。

配慮を必要とする障害者との話し合いをしても潜在的で適切な配慮が見えてこなければ、雇用主は、このプロセスの一部として、特定の状況にある特定の個人にどのように配慮すべきかを決定するのに役に立つ技術援助を利用することもできる。そのような援助は、委員会（EEOC）、州や地域のリハビリテーション機関、障害者当事者団体等から得ることができる。しかし、本パートの 1630.9 条(c)で示されているように、ADA を施行する連邦機関からの技術援助を入手又は受けることができないからといって、それは雇用主の合理的配慮の義務を免除することにはならないことに留意すべきである。

潜在的配慮が特定できたならば、雇用主は、配慮を必要とする障害者がその職位の必須機能を行うことを、各潜在的配慮がどれだけ効果的に支援するかについて評価することになる。必須機能を行うのに複数の配慮が役立つ場合、又は、その個人が自分で配慮を用意したいという場合、その障害者の好みを第一に考慮すべきである。しかし、配慮を提供する雇用主に、効果的な配慮の中から選ぶ最終的な裁量権があり、より費用のかからない又は提供し易い配慮を選ぶことができる。また、その個人が自分で配慮を用意する意思があるということが、雇用主の配慮提供義務を免除するものではないことに留意すべきである。これは、何らかの理由でその個人が自分で配慮を用意できなくなった、又は用意する意思がなくなった場合においても同じである。

合理的配慮のプロセスの具体例

以下は非公式な合理的配慮のプロセスの具体例である。50 ポンドの荷袋を持ち上げ、会社の積荷ドックから倉庫へと運ぶ荷袋取扱職があつて、背中への損傷により障害者となっている荷袋取扱係が合理的配慮を要求するとして。その要求を受け、雇

handler who is disabled by a back impairment requests a reasonable accommodation. Upon receiving the request, the employer analyzes the Sack Handler job and determines that the essential function and purpose of the job is not the requirement that the job holder physically lift and carry the sacks, but the requirement that the job holder cause the sack to move from the loading dock to the storage room.

The employer then meets with the sack handler to ascertain precisely the barrier posed by the individual's specific disability to the performance of the job's essential function of relocating the sacks. At this meeting the employer learns that the individual can, in fact, lift the sacks to waist level, but is prevented by his or her disability from carrying the sacks from the loading dock to the storage room. The employer and the individual agree that any of a number of potential accommodations, such as the provision of a dolly, hand truck, or cart, could enable the individual to transport the sacks that he or she has lifted.

Upon further consideration, however, it is determined that the provision of a cart is not a feasible effective option. No carts are currently available at the company, and those that can be purchased by the company are the wrong shape to hold many of the bulky and irregularly shaped sacks that must be moved. Both the dolly and the hand truck, on the other hand, appear to be effective options. Both are readily available to the company, and either will enable the individual to relocate the sacks that he or she has lifted. The sack handler indicates his or her preference for the dolly. In consideration of this expressed preference, and because the employer feels that the dolly will allow the individual to move more sacks at a time and so be more efficient than would a hand truck, the employer ultimately provides the sack handler with a dolly in fulfillment of the obligation to make reasonable accommodation.

Section 1630.9(b)

This provision states that an employer or other covered entity cannot prefer or select a qualified individual without a disability over an equally qualified individual with a disability merely because the individual with a disability will require a reasonable accommodation. In other words, an individual's need for an accommodation cannot enter into the employer's or other covered entity's decision regarding hiring, discharge, promotion, or other similar employment decisions, unless the accommodation would impose an undue hardship on the employer. See House Labor Report at 70.

Section 1630.9(d)

The purpose of this provision is to clarify that an employer or other covered entity may not compel an individual with a disability to accept an accommodation, where that accommodation is neither requested nor needed by the individual. However, if a necessary reasonable accommodation is refused, the individual may not be considered qualified. For example, an individual with a visual impairment that restricts his or her field of vision but who is able to read unaided would not be required to accept a reader as an accommodation. However, if the individual were not able to read unaided and reading was an essential function of the job, the individual would not be qualified for the job if he or she refused a reasonable accommodation that would enable him or her to read. See Senate Report at 34; House Labor Report at 65; House Judiciary Report at 71-72.

Section 1630.9(e)

The purpose of this provision is to incorporate the clarification made in the ADA Amendments Act of 2008 that an individual is not entitled to reasonable accommodation under the ADA if the individual is only covered under the "regarded as" prong of the definition of "individual with a disability." However, if the individual is covered under both the "regarded as" prong and one or both of the other two prongs of the definition of disability, the ordinary rules concerning the provision of reasonable accommodation apply.

用主は荷袋取扱係の職務を分析し、そして、その職務の必須機能と目的は、担当者が物理的に荷袋を持ち上げて運ぶことではなく、担当者が荷袋を積荷ドックから倉庫へと移動させることであると判断する。

雇用主はその荷袋取扱係と話し合い、その障害によって生じている、荷袋を移動させるという職務の必須機能の遂行への障壁を正確に把握する。この話し合いで、雇用主は、荷袋取扱係は荷袋を腰の高さまで持ち上げることができるが、障害のために荷袋を積荷ドックから倉庫まで運ぶことができないということを知る。雇用主と荷袋取扱係は、手押し車、ハンドトラック、カートといった、いくつもの潜在的な配慮のどれもが、持ち上げた荷袋を移動させることに役立つと合意する。

しかし、さらに検討した結果、カートの提供は実用的で効果的な選択肢ではないと判断される。現在、会社には利用できるカートはなく、移動させなければならない荷袋は形が一定ではなくかさばるもので、会社が購入できそうなものはこれを大量に積むには向かない形である。その一方、手押し車とハンドトラックは、どちらも効果的な選択肢のようである。両方とも会社にとって容易に入手でき、また、どちらも荷袋取扱係が持ち上げた荷袋を移動させることができる。荷袋取扱係は、手押し車の方がよいと言う。この好みを考慮し、そして手押し車は一度に一層多くの荷袋を移動させることができるので、ハンドトラックよりも効率性が良さそうだとの雇用主の感触から、雇用主は最終的に、合理的配慮履行の義務の実現として、荷袋取扱係に手押し車を提供する。

1630.9条(b)

この規定は、雇用主又はその他適用対象事業体は、障害者は合理的配慮を要求するからという理由だけで、同等に有資格の障害者よりも障害のない有資格者を優先する、又は選ぶことはできないと述べている。別の言い方をすれば、雇用主又はその他適用対象事業体の採用、解雇、昇進又は他の同様の雇用上の決定に、個人に対する配慮の必要性が関係してはならない。ただし、配慮が雇用主にとって過度の負担になる場合を除く（下院労働報告書 70 を参照）。

1630.9条(d)

この規定の目的は、雇用主又はその他適用対象事業体は、配慮が障害者によって要求されず、また、必要でない場合は、障害者に配慮を受けるように強制してはならないと明確にすることである。しかし、必要な合理的配慮が拒否された場合は、その個人は有資格とはみなされなくなる可能性がある。例えば、視野が制限されているが補助なしで読むことができる個人は、配慮として朗読者を受け入れることを要求されることはない。しかし、その個人が補助なしでは読むことができず、読むことが職務の必須機能である場合、読むことを可能にしてくれる合理的配慮を拒否したなら、その個人はその職務について有資格ではなくなるだろう（上院報告書 34；下院労働報告書 65；下院司法報告書 71-72 を参照）。

1630.9条(e)

この規定の目的は、2008年 ADA 改正法で明確になった、「障害者」の定義の「みなされる」文においてのみ対象となる個人は ADA に基づく合理的配慮を受ける資格がないということを実体化することである。しかし、障害の定義の「みなされる」文だけでなく、障害の定義の他の 2 文の一つ又は双方の対象ともなる場合は、合理的配慮の提供に関する普通の規則が当てはまる。

Section 1630.10 Qualification Standards, Tests, and Other Selection Criteria

Section 1630.10(a)—In General

The purpose of this provision is to ensure that individuals with disabilities are not excluded from job opportunities unless they are actually unable to do the job. It is to ensure that there is a fit between job criteria and an applicant's (or employee's) actual ability to do the job. Accordingly, job criteria that even unintentionally screen out, or tend to screen out, an individual with a disability or a class of individuals with disabilities because of their disability may not be used unless the employer demonstrates that those criteria, as used by the employer, are job related for the position to which they are being applied and are consistent with business necessity. The concept of "business necessity" has the same meaning as the concept of "business necessity" under section 504 of the Rehabilitation Act of 1973.

Selection criteria that exclude, or tend to exclude, an individual with a disability or a class of individuals with disabilities because of their disability but do not concern an essential function of the job would not be consistent with business necessity.

The use of selection criteria that are related to an essential function of the job may be consistent with business necessity. However, selection criteria that are related to an essential function of the job may not be used to exclude an individual with a disability if that individual could satisfy the criteria with the provision of a reasonable accommodation. Experience under a similar provision of the regulations implementing section 504 of the Rehabilitation Act indicates that challenges to selection criteria are, in fact, often resolved by reasonable accommodation.

This provision is applicable to all types of selection criteria, including safety requirements, vision or hearing requirements, walking requirements, lifting requirements, and employment tests. See 1989 Senate Report at 37-39; House Labor Report at 70-72; House Judiciary Report at 42. As previously noted, however, it is not the intent of this part to second guess an employer's business judgment with regard to production standards. See § 1630.2(n) (Essential Functions). Consequently, production standards will generally not be subject to a challenge under this provision.

The Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures (UGESP) 29 CFR part 1607 do not apply to the Rehabilitation Act and are similarly inapplicable to this part.

Section 1630.10(b)—Qualification Standards and Tests Related to Uncorrected Vision

This provision allows challenges to qualification standards based on uncorrected vision, even where the person excluded by a standard has fully corrected vision with ordinary eyeglasses or contact lenses. An individual challenging a covered entity's application of a qualification standard, test, or other criterion based on uncorrected vision need not be a person with a disability. In order to have standing to challenge such a standard, test, or criterion, however, a person must be adversely affected by such standard, test or criterion. The Commission also believes that such individuals will usually be covered under the "regarded as" prong of the definition of disability. Someone who wears eyeglasses or contact lenses to correct vision will still have an impairment, and a qualification standard that screens the individual out because of the impairment by requiring a certain level of uncorrected vision to perform a job will amount to an action prohibited by the ADA based on an impairment. (See § 1630.2(i); appendix to § 1630.2(i).)

In either case, a covered entity may still defend a qualification standard requiring a certain level of uncorrected vision by showing that it is job related and consistent with business necessity. For example, an applicant or employee with uncorrected vision of 20/100 who wears glasses that fully correct his vision may challenge a police department's qualification standard that

1630.10 条 資格基準、試験及び他の選考規準

1630.10 条 (a) —総則

この規定の目的は、障害者が実際にその職務を行えない場合を除き、障害者はその職務の機会から除外されないことを確実にすることである。それは、職務の規準と応募者（又は従業員）の実際の職務遂行能力との一致を確実にすることである。したがって、障害のために障害者又は障害者の集団を、たとえ意図的ではないとしても除外する、又は除外しようとする職務の規準は採用されることはない。ただし、採用された規準がその職位の職務と関連し、事業の必要性と合致していると雇用主が立証できる場合は除く。「事業の必要性」の概念は、1973年リハビリテーション法第504条における「事業の必要性」の概念と同じ意味を持つ。

障害のために障害者又は障害者の集団を排除する、又は排除しようとするが、職務の必須機能と関連がない選考規準は、事業の必要性と合致するものではない。

職務の必須機能と関係する選考規準の使用は、事業の必要性と合致するものであり得る。しかし、障害者が合理的配慮の提供があればその規準を満たすことができる場合は、その障害者を排除するために職務の必須機能と関係する選考規準を使用することはできない。リハビリテーション法第504条の施行規則による同様の規定の経験が示すところによると、選考規準に対する訴えは、実際のところ、多くが合理的配慮により解決されているのである。

この規定は、安全要件、視覚又は聴覚要件、歩行要件、物を持ち上げる要件、雇用試験など、全ての種類の選考規準に当てはめることができる（1989年上院報告書37-39；下院労働報告書70-72；下院司法報告書42を参照）。しかし、前述のとおり、生産基準についての雇用主の事業判断を後から批判することは、このパートの意図するところではない（1630.2条(n)（必須機能）を参照）。結果として、生産基準は、通常、この規定に基づく訴えの対象とはならない。

雇用選考手続に関する統一指針（UGESP）29 CFR パート1607は、リハビリテーション法には適用されず、本パートにも同様に適用されない。

1630.10 条 (b) —裸眼視力に係る資格基準と試験

この規定は、裸眼視力に基づく資格基準についての訴えを認めており、基準によって排除された人が普通の眼鏡又はコンタクトレンズで完全に矯正された視力となる場合でも訴えることができる。適用対象事業体が裸眼視力に基づく資格基準、試験又は他の規準を採用したと訴える個人は、障害者である必要はない。しかし、このような資格基準、試験又は規準を訴える立場となるには、その基準、試験又は選考規準により不利な影響を受けた人でなければならない。委員会は、そのような人は普通、障害の定義の「みなされる」文において対象となるだろうと信じている。視力を矯正するために眼鏡又はコンタクトレンズを使用する人は、それでも損傷を持っているであろうし、職務の遂行にある程度のレベルの裸眼視力を要件とすることで、損傷のためにその個人を排除する資格基準は、ADAによって損傷を理由として行うことを禁止されている行為を行うことと同じである（1630.2条(i)；1630.2条(i)の付記を参照）。

どちらの場合でも、職務に関連し、事業の必要性に沿っていることを示すことによって、適用対象事業体は、ある程度のレベルの裸眼視力を要件とする資格基準について弁明することができる。例えば、裸眼視力は20/100であるが眼鏡を使用すると完全に視力が矯正される応募者又は従業員は、裸眼視力で片眼20/40以上、もう片眼が20/100、そして矯正した両眼で20/20

requires all officers to have uncorrected vision of no less than 20/40 in one eye and 20/100 in the other, and visual acuity of 20/20 in both eyes with correction. The department would then have to establish that the standard is job related and consistent with business necessity.

Section 1630.11 Administration of Tests

The intent of this provision is to further emphasize that individuals with disabilities are not to be excluded from jobs that they can actually perform merely because a disability prevents them from taking a test, or negatively influences the results of a test, that is a prerequisite to the job. Read together with the reasonable accommodation requirement of section 1630.9, this provision requires that employment tests be administered to eligible applicants or employees with disabilities that impair sensory, manual, or speaking skills in formats that do not require the use of the impaired skill.

The employer or other covered entity is, generally, only required to provide such reasonable accommodation if it knows, prior to the administration of the test, that the individual is disabled and that the disability impairs sensory, manual or speaking skills. Thus, for example, it would be unlawful to administer a written employment test to an individual who has informed the employer, prior to the administration of the test, that he is disabled with dyslexia and unable to read. In such a case, as a reasonable accommodation and in accordance with this provision, an alternative oral test should be administered to that individual. By the same token, a written test may need to be substituted for an oral test if the applicant taking the test is an individual with a disability that impairs speaking skills or impairs the processing of auditory information.

Occasionally, an individual with a disability may not realize, prior to the administration of a test, that he or she will need an accommodation to take that particular test. In such a situation, the individual with a disability, upon becoming aware of the need for an accommodation, must so inform the employer or other covered entity. For example, suppose an individual with a disabling visual impairment does not request an accommodation for a written examination because he or she is usually able to take written tests with the aid of his or her own specially designed lens. When the test is distributed, the individual with a disability discovers that the lens is insufficient to distinguish the words of the test because of the unusually low color contrast between the paper and the ink, the individual would be entitled, at that point, to request an accommodation. The employer or other covered entity would, thereupon, have to provide a test with higher contrast, schedule a retest, or provide any other effective accommodation unless to do so would impose an undue hardship.

Other alternative or accessible test modes or formats include the administration of tests in large print or braille, or via a reader or sign interpreter. Where it is not possible to test in an alternative format, the employer may be required, as a reasonable accommodation, to evaluate the skill to be tested in another manner (e.g., through an interview, or through education license, or work experience requirements). An employer may also be required, as a reasonable accommodation, to allow more time to complete the test. In addition, the employer's obligation to make reasonable accommodation extends to ensuring that the test site is accessible. (See § 1630.9 Not Making Reasonable Accommodation) See Senate Report at 37-38; House Labor Report at 70-72; House Judiciary Report at 42; see also *Stutts v. Freeman*, 694 F.2d 666 (11th Cir. 1983); *Crane v. Dole*, 617 F. Supp. 156 (D.D.C. 1985).

This provision does not require that an employer offer every applicant his or her choice of test format. Rather, this provision only requires that an employer provide, upon advance request, alternative, accessible tests to individuals with disabilities that impair sensory, manual, or speaking skills needed to take the test.

This provision does not apply to employment tests that require the use of sensory, manual, or speaking skills where the tests are

以上をすべての職員に要求している警察署の資格基準を訴えることができる。すると警察署は、基準は職務に関連し、事業の必要性に沿っていると立証しなければならないだろう。

1630.11 条 試験の実施

この規定が意図するところは、障害によって職務に就くための前提条件である試験を受けることができない、又は障害が試験の結果に悪影響を与えるからというだけの理由で、障害者が実際には行える職務から排除されることはない、さらに強調することである。1630.9 条の合理的配慮の要件と合わせて読むと、この規定は、感覚、手動作業又は話す技能の損傷がある有資格の応募者又は従業員の雇用試験は、その損なわれている技能の使用を必要としない形式で実施されることを要求している。

一般的に、雇用主又はその他適用対象事業体は、その人が障害者であり、その障害が感覚、手動作業又は話す技能を損なっているものであることを試験の実施前に知っている場合にのみ、合理的配慮を提供する義務がある。例えば、試験の実施に先立って、失読症のために読むことができないと雇用主に知らせた個人に筆記の雇用試験を実施することは、違法となる。このような場合、合理的配慮として、そして本規定に従って、代わりに口頭の試験がその個人に実施されるべきである。同様に、試験を受ける応募者が話す技能を損なう障害がある、又は聴覚的情報を処理することを損なう障害がある場合には、口頭試験の代わりに筆記試験が必要となるだろう。

障害者が、その試験を受けるためには配慮が必要である試験の前に気付かないことも少なくないだろう。そのような場合、障害者は、配慮が必要だと気付いたならばすぐに、そのことを雇用主又はその他適用対象事業体に知らせなければならない。例えば、ある視覚障害者は、いつもは特別に設計されたレンズの補助により筆記試験を受けることができるからということで、筆記試験のための配慮を要求しないと想定しよう。試験用紙が配布され、その障害者は、紙とインクの色コントラストが非常に低く、そのレンズでは試験の文字を十分判別することができないことに気付く。この人はこの時点で、配慮を要求する資格がある。雇用主又はその他適用対象事業体は、過度の負担とならない限り、直ちに、コントラストの高い試験用紙にする、再試験の実施又は他の効果的配慮を提供しなければならない。

他の代替案又は利用可能な試験の方法又は形式には、大きな印字又は点字で試験を実施する、朗読者又は手話通訳者を通じて試験を実施することが含まれる。代替形式で試験を行うことが不可能な場合は、雇用主は合理的配慮として、他の方法で技能試験をして評価することを要求されるかもしれない（例えば、面接により、教育資格や職歴要件により）。雇用主は他に、合理的配慮として、試験終了までの時間をより長くすることを要求されるかもしれない。さらに、合理的配慮を履行するという雇用主の義務は、その試験実施場所がアクセス可能であることを確かにするということも含まれる（1630.9 条 合理的配慮の不履行を参照）（上院報告書 37-38；下院労働報告書 70-72；下院司法報告書 42 を参照；*Stutts 対 Freeman*, 694 F.2d 666 (11th Cir. 1983)；*Crane 対 Dole*, 617 F. Supp. 156 (D.D.C. 1985) も参照）。

この規定は、雇用主が全ての応募者に、それぞれが選ぶ試験形式を提供することを義務付けていない。そうではなく、この規定は、感覚、手動作業又は話す技能について損傷のある障害者が試験を受けるに当たり、事前の要求があれば、雇用主は代替的でアクセス可能な試験を提供する義務があるとしているだけである。

この規定は、試験が感覚、手動作業又は話す技能を図るものである場合には、それらの技能の使用を要求する雇用試験には適

intended to measure those skills. Thus, an employer could require that an applicant with dyslexia take a written test for a particular position if the ability to read is the skill the test is designed to measure. Similarly, an employer could require that an applicant complete a test within established time frames if speed were one of the skills for which the applicant was being tested. However, the results of such a test could not be used to exclude an individual with a disability unless the skill was necessary to perform an essential function of the position and no reasonable accommodation was available to enable the individual to perform that function, or the necessary accommodation would impose an undue hardship.

Section 1630.13 Prohibited Medical Examinations and Inquiries

Section 1630.13(a) Pre-employment Examination or Inquiry

This provision makes clear that an employer cannot inquire as to whether an individual has a disability at the pre-offer stage of the selection process. Nor can an employer inquire at the pre-offer stage about an applicant's workers' compensation history.

Employers may ask questions that relate to the applicant's ability to perform job-related functions. However, these questions should not be phrased in terms of disability. An employer, for example, may ask whether the applicant has a driver's license, if driving is a job function, but may not ask whether the applicant has a visual disability. Employers may ask about an applicant's ability to perform both essential and marginal job functions. Employers, though, may not refuse to hire an applicant with a disability because the applicant's disability prevents him or her from performing marginal functions. See Senate Report at 39; House Labor Report at 72-73; House Judiciary Report at 42-43.

Section 1630.13(b) Examination or Inquiry of Employees

The purpose of this provision is to prevent the administration to employees of medical tests or inquiries that do not serve a legitimate business purpose. For example, if an employee suddenly starts to use increased amounts of sick leave or starts to appear sickly, an employer could not require that employee to be tested for AIDS, HIV infection, or cancer unless the employer can demonstrate that such testing is job-related and consistent with business necessity. See Senate Report at 39; House Labor Report at 75; House Judiciary Report at 44.

Section 1630.14 Medical Examinations and Inquiries Specifically Permitted

Section 1630.14(a) Pre-employment Inquiry

Employers are permitted to make pre-employment inquiries into the ability of an applicant to perform job-related functions. This inquiry must be narrowly tailored. The employer may describe or demonstrate the job function and inquire whether or not the applicant can perform that function with or without reasonable accommodation. For example, an employer may explain that the job requires assembling small parts and ask if the individual will be able to perform that function, with or without reasonable accommodation. See Senate Report at 39; House Labor Report at 73; House Judiciary Report at 43.

An employer may also ask an applicant to describe or to demonstrate how, with or without reasonable accommodation, the applicant will be able to perform job-related functions. Such a request may be made of all applicants in the same job category regardless of disability. Such a request may also be made of an applicant whose known disability may interfere with or prevent the performance of a job-related function, whether or not the employer routinely makes such a request of all applicants in the job category. For example, an employer may ask an individual with one leg who applies for a position as a home washing machine repairman to demonstrate or to explain how, with or without reasonable accommodation, he would be able to transport himself and his tools down basement stairs. However, the employer may not inquire as to the nature or severity of the disability. Therefore, for example, the

用されない。したがって、その試験が読む能力を測るようにならなければならないならば、雇用主は失読症の応募者に、特定の職位のための筆記試験を受けるよう要求することができる。同様に、応募者が試される能力のうちの一つが速さである場合、雇用主は決められた時間枠の中で試験を完了させるよう、応募者に要求することができる。しかしながら、その技能がその職位の必須機能を行うために必要で、障害者がその機能を行えるための合理的配慮がない、又は必要な配慮が過度の負担を伴いするような場合を除き、そのような試験の結果は、障害者を排除するために使用することはできない。

1630.13 条 禁止される健康診断及び照会

1630.13 条 (a) 雇用前の健康診断又は照会

この規定は、雇用主は選考プロセスの採用の申し出前の段階で障害の有無について照会してはならないことを明確にしている。また、雇用主は、申し出前の段階で、応募者の労働災害補償の経歴について照会することもできない。

雇用主は、応募者の職務に関連する機能を行う能力に関する質問をすることができる。しかし、そういった質問は、障害についての言葉によって表現されるべきではない。例えば、運転することが職務の機能であるならば、雇用主は応募者が運転免許を持っているかどうか訊ねることができるが、応募者が視覚障害があるかどうかを訊ねることはできない。雇用主は、職務の必須機能を遂行する能力と職務の周辺機能を遂行する能力の両方を応募者に訊ねることができる。しかし、雇用主は、応募者の障害が周辺機能の遂行を妨げるからといって、障害のある応募者の採用を拒否することはできない（上院報告書 39；下院労働報告書 72-73；下院司法報告書 42-43 を参照）。

1630.13 条 (b) 従業員の健康診断又は照会

この規定の目的は、合法的な事業上の目的に叶わない健康診断又は照会のを従業員に対する実施を防ぐことである。例えば、ある従業員が突然病気休暇を頻繁に取り始める、又は病気であるように見えるようになった場合、雇用主は、その従業員に対し、AIDS、HIV 感染又は癌検診を受けるよう求めてはならない。ただし、その健康診断が職務に関連し、事業の必要性に沿っていると示すことができる場合は除く（上院報告書 39；下院労働報告書 75；下院司法報告書 44 を参照）。

1630.14 条 特に許される健康診断及び照会

1630.14 条 (a) 雇用前の照会

雇用主は、応募者の職務に関連する機能を遂行する能力について、雇用前に照会することが許される。この照会は、狭い範囲のものでなければならない。雇用主は、職務の機能について説明又は実演し、応募者が合理的配慮の有無にかかわらずその機能を行えるかどうか照会することができる。例えば、雇用主は、その職務は小さな部品を組み立てるものであることを説明し、その個人が合理的配慮の有無にかかわらずその機能を行えるかどうか訊ねることができる（上院報告書 39；下院労働報告書 73；下院司法報告書 43 を参照）。

雇用主は、合理的配慮の有無にかかわらず職務に関連する機能を行えるかどうか、応募者に説明又は実演するように要求することもできる。そのような要求は、障害の有無にかかわらず、同じ職務範囲の全応募者に行われる。その要求は、雇用主が常にその職務範囲の全応募者にそのような要求をしているかどうかにかかわらず、職務に関連する機能の遂行を干渉又は妨害するかもしれない既知の障害のある応募者に行うこともできる。例えば、雇用主は、家庭用洗濯機修理の職に応募する片脚の個人に対して、合理的配慮の有無にかかわらず、どのようにして道具を持って地階に移動することができるのか、実演又は説明するように要求することができる。しかし、雇用主は、障害の性質又は程度について紹介することはできない。したがって、例えば、雇用主は、どうして脚を失ったのか、又は脚を失ったことが潜在的な損傷の現れかどうかを訊ねることはでき

employer cannot ask how the individual lost the leg or whether the loss of the leg is indicative of an underlying impairment.

On the other hand, if the known disability of an applicant will not interfere with or prevent the performance of a job-related function, the employer may only request a description or demonstration by the applicant if it routinely makes such a request of all applicants in the same job category. So, for example, it would not be permitted for an employer to request that an applicant with one leg demonstrate his ability to assemble small parts while seated at a table, if the employer does not routinely request that all applicants provide such a demonstration.

An employer that requires an applicant with a disability to demonstrate how he or she will perform a job-related function must either provide the reasonable accommodation the applicant needs to perform the function or permit the applicant to explain how, with the accommodation, he or she will perform the function. If the job-related function is not an essential function, the employer may not exclude the applicant with a disability because of the applicant's inability to perform that function. Rather, the employer must, as a reasonable accommodation, either provide an accommodation that will enable the individual to perform the function, transfer the function to another position, or exchange the function for one the applicant is able to perform.

An employer may not use an application form that lists a number of potentially disabling impairments and ask the applicant to check any of the impairments he or she may have. In addition, as noted above, an employer may not ask how a particular individual became disabled or the prognosis of the individual's disability. The employer is also prohibited from asking how often the individual will require leave for treatment or use leave as a result of incapacitation because of the disability. However, the employer may state the attendance requirements of the job and inquire whether the applicant can meet them.

An employer is permitted to ask, on a test announcement or application form, that individuals with disabilities who will require a reasonable accommodation in order to take the test so inform the employer within a reasonable established time period prior to the administration of the test. The employer may also request that documentation of the need for the accommodation accompany the request. Requested accommodations may include accessible testing sites, modified testing conditions and accessible test formats. (See § 1630.11 Administration of Tests).

Physical agility tests are not medical examinations and so may be given at any point in the application or employment process. Such tests must be given to all similarly situated applicants or employees regardless of disability. If such tests screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities, the employer would have to demonstrate that the test is job-related and consistent with business necessity and that performance cannot be achieved with reasonable accommodation. (See § 1630.9 Not Making Reasonable Accommodation: Process of Determining the Appropriate Reasonable Accommodation).

As previously noted, collecting information and inviting individuals to identify themselves as individuals with disabilities as required to satisfy the affirmative action requirements of section 503 of the Rehabilitation Act is not restricted by this part. (See § 1630.1 (b) and (c) Applicability and Construction).

Section 1630.14(b) Employment Entrance Examination

An employer is permitted to require post-offer medical examinations before the employee actually starts working. The employer may condition the offer of employment on the results of the examination, provided that all entering employees in the same job category are subjected to such an examination, regardless of disability, and that the confidentiality requirements specified in this part are met.

This provision recognizes that in many industries, such as air

ない。

その一方、応募者の既知の障害が職務に関連する機能の遂行を干渉する、又は妨げるものでなければ、雇用主は、その応募者に遂行方法の説明又は実演を要求することだけは可能である。ただし、常にその職務範囲の全応募者にそのような要求をする場合に限る。つまり、例えば、雇用主が常に全応募者にテーブルについて小さな部品を組み立てる能力の実演を要求していないのならば、雇用主が片脚の応募者にその実演を要求することは許されない。

障害のある応募者に職務に関連する機能の遂行方法を実演するよう求める雇用主は、応募者がその機能を遂行するために必要な合理的配慮を提供するか、又は、合理的配慮があれば、応募者が配慮によってどのように機能を遂行するか説明することを認めなければならない。その職務に関連する機能が必須機能でない場合、応募者がその機能を遂行できないからといって、雇用主は障害のある応募者を排除することはできない。そうではなく、雇用主は、合理的配慮として、その個人がその機能を行えるようにする配慮を提供するか、その機能を他の職に移すか、又は、その機能を応募者が行えるものに交換するかのいずれかを行わなければならない。

雇用主は、障害となり得る損傷を列挙した応募用紙を用いて、自分にあるかもしれない損傷をチェックするよう応募者に要求してはならない。さらに、上述のとおり、雇用主は、どうして障害者となったのか、又はその障害の予後について訊ねてはならない。雇用主は、どれほど頻繁に治療のための休暇を要求しそうか、又は障害のために仕事ができなくなって休暇を使いそうかを訊ねてはならない。しかし、雇用主は職務の出勤条件を説明し、応募者がそれを満たすことができるかを紹介することができる。

雇用主は、試験公告又は応募書類の中で、試験を受けるために合理的配慮を必要とする障害者は、試験の実施前の妥当な期間内に、そのことを雇用主に知らせるように求めることが認められている。雇用主はまた、配慮の必要性を証明する文書を配慮の要求に沿えるよう求めることもできる。要求された配慮にはアクセス可能な試験会場、試験条件の変更、利用可能な試験形式が含まれ得る (1630.11 条 試験の実施を参照)。

身体的敏捷性の試験は、健康診断ではないので、応募又は雇用のいかなる段階においても行うことができる。そのような試験は、障害の有無にかかわらず、全ての同様の状況にある応募者又は従業員に行われなければならない。その試験が障害者又は障害者の集団を除外する又は除外する可能性がある場合には、雇用主は、その試験が職務に関連し、事業の必要性に沿ったものであること、及び合理的配慮があっても職務遂行ができないことを立証しなければならない (1630.9 条 合理的配慮の不履行: 適切な合理的配慮を決定するプロセスを参照)。

前述のとおり、リハビリテーション法第 503 条のアファーマティブ・アクションの要件を満たすために、情報を集めること、及び個人に自己が障害者であると開示することを促すことは、本パートによって制限されない (1630.1 条(b)及び(c) 適用及び解釈を参照)。

1630.14 条 (b) 採用時の健康診断

従業員が実際に働き始める前に、雇用主は職務の申し出後の健康診断を要求することが許される。障害の有無に関わりなく、同じ職務範囲の全ての新規従業員がその健康診断の対象となり、本パートが特に要求する秘密事項要件が満たされるならば、雇用主は、その検査の結果を採用の条件とすることができる。

航空輸送又は建設といった多くの産業では、ある種の職位に

transportation or construction, applicants for certain positions are chosen on the basis of many factors including physical and psychological criteria, some of which may be identified as a result of post-offer medical examinations given prior to entry on duty. Only those employees who meet the employer's physical and psychological criteria for the job, with or without reasonable accommodation, will be qualified to receive confirmed offers of employment and begin working.

Medical examinations permitted by this section are not required to be job-related and consistent with business necessity. However, if an employer withdraws an offer of employment because the medical examination reveals that the employee does not satisfy certain employment criteria, either the exclusionary criteria must not screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities, or they must be job-related and consistent with business necessity. As part of the showing that an exclusionary criteria is job-related and consistent with business necessity, the employer must also demonstrate that there is no reasonable accommodation that will enable the individual with a disability to perform the essential functions of the job. See Conference Report at 59-60; Senate Report at 39; House Labor Report at 73-74; House Judiciary Report at 43.

As an example, suppose an employer makes a conditional offer of employment to an applicant, and it is an essential function of the job that the incumbent be available to work every day for the next three months. An employment entrance examination then reveals that the applicant has a disabling impairment that, according to reasonable medical judgment that relies on the most current medical knowledge, will require treatment that will render the applicant unable to work for a portion of the three month period. Under these circumstances, the employer would be able to withdraw the employment offer without violating this part.

The information obtained in the course of a permitted entrance examination or inquiry is to be treated as a confidential medical record and may only be used in a manner not inconsistent with this part. State workers' compensation laws are not preempted by the ADA or this part. These laws require the collection of information from individuals for State administrative purposes that do not conflict with the ADA or this part. Consequently, employers or other covered entities may submit information to State workers' compensation offices or second injury funds in accordance with State workers' compensation laws without violating this part.

Consistent with this section and with § 1630.16(f) of this part, information obtained in the course of a permitted entrance examination or inquiry may be used for insurance purposes described in § 1630.16(f).

Section 1630.14(c) Examination of Employees

This provision permits employers to make inquiries or require medical examinations (fitness for duty exams) when there is a need to determine whether an employee is still able to perform the essential functions of his or her job. The provision permits employers or other covered entities to make inquiries or require medical examinations necessary to the reasonable accommodation process described in this part. This provision also permits periodic physicals to determine fitness for duty or other medical monitoring if such physicals or monitoring are required by medical standards or requirements established by Federal, State, or local law that are consistent with the ADA and this part (or in the case of a Federal standard, with section 504 of the Rehabilitation Act) in that they are job-related and consistent with business necessity.

Such standards may include Federal safety regulations that regulate bus and truck driver qualifications, as well as laws establishing medical requirements for pilots or other air transportation personnel. These standards also include health standards promulgated pursuant to the Occupational Safety and Health Act of 1970, the Federal Coal Mine Health and Safety Act of 1969, or other similar statutes that require that employees exposed to certain toxic and hazardous substances be medically monitored

募する者は、身体的及び精神的規準を含む多くの要素（中には、採用の申し出から採用までの間に行われる健康診断の結果によって特定されるものもある）に基づき選ばれることを、この規定は認めている。雇用主が決めた職務の身体的及び精神的規準を、合理的配慮の有無にかかわらず満たす者だけが、内定を得て働き始める資格がある。

本条が認める健康診断は、職務に関連し、事業の必要性に沿う必要はない。しかし、雇用主が、健康診断によって従業員が、ある種の雇用規準を満たさないと知ったために雇用の申し出を取り消した場合、その排除の規準は、障害者若しくは障害者の集団を排除する、又は排除しようとするものであってはならず、職務に関連し、事業の必要性に沿っているものでなければならない。排除の規準が職務に関連し、事業の必要性に沿っていることの証明の一部として、雇用主は、障害者が職務の必須機能を遂行できるようにする合理的配慮がないことを立証しなければならない（会議報告書 59-60；上院報告書 39；下院労働報告書 73-74；下院司法報告書 43 を参照）。

一例を挙げると、雇用主が従業員に条件付きで雇用の申し出をして、在職者は向こう 3 ヶ月にわたって毎日出勤できるというものが職務の必須機能であるとする。採用時の健康診断で、応募者には障害となる損傷があり、そのため 3 ヶ月の間のある期間、応募者は働くことができず、治療を必要とすることが分かった。これは、最新の医療情報に基づく合理的な医学的判断によるものである。このような状況において、雇用主は、本パート違反をすることなく雇用の申し出を取消することができる。

認められる採用時の健康診断又は照会から入手した情報は、秘密の医療記録として扱われ、本パートと合致する方法だけで使用できる。ADA 又は本パートは、合衆国労働者災害補償法に優先しない。災害補償法は、ADA 又は本パートと矛盾しない国の行政上の目的のため、個人からの情報を集めることを求めている。よって、雇用主又はその他適用対象事業体は、本パート違反をすることなく、合衆国労働者災害補償法に従って、情報を合衆国労働者災害補償事務局又は二次災害基金に提出することができる。

本条及び本パートの 1630.16 条(f)に沿って、認められる採用時の健康診断又は照会から入手した情報は 1630.16 条(f)で説明されている保険の目的のために使用され得る。

1630.14 条(c) 従業員の健康診断

この規定は、従業員が変わらず職務の必須機能を遂行できるかどうか判断する必要があるときに、雇用主が照会をすること、又は健康診断（義務の遂行の適合性テスト）を受けることを求めることを許すものである。この規定は、雇用主又はその他適用対象事業体が、本パートに記載されている合理的配慮のプロセスに必要な照会又は健康診断を行うことを許すものである。この規定はまた、医療規準が検査又は追跡調査を要求している場合、又は、職務に関連し事業の必要性に沿うという ADA 及び本パート（又は、連邦基準の場合は、リハビリテーション法第 504 条）と合致している連邦、州又は地方自治体の法が定める要件が検査又は追跡調査を要求している場合、義務の遂行の適合性を判断するための定期的な身体検査やその他の医療的追跡調査を許すものである。

そういった基準は、バスやトラック運転手の要件を規定する連邦安全規則、そしてパイロットやその他航空輸送従業員の医療的要件を設定している法律を含む場合がある。これらの基準はまた、1970 年労働安全衛生法、1969 年連邦炭鉱安全衛生法、又は一定の毒物及び危険物にさらされる従業員に特定の間隔で健康測定を要求する同様の法に従って公布された健康基準を含む（下院労働報告書 74-75 を参照）。

at specific intervals. See House Labor Report at 74-75.

The information obtained in the course of such examination or inquiries is to be treated as a confidential medical record and may only be used in a manner not inconsistent with this part.

Section 1630.14(d) Other Acceptable Examinations and Inquiries

Part 1630 permits voluntary medical examinations, including voluntary medical histories, as part of employee health programs. These programs often include, for example, medical screening for high blood pressure, weight control counseling, and cancer detection. Voluntary activities, such as blood pressure monitoring and the administering of prescription drugs, such as insulin, are also permitted. It should be noted, however, that the medical records developed in the course of such activities must be maintained in the confidential manner required by this part and must not be used for any purpose in violation of this part, such as limiting health insurance eligibility. House Labor Report at 75; House Judiciary Report at 43-44.

Section 1630.15 Defenses

The section on defenses in part 1630 is not intended to be exhaustive. However, it is intended to inform employers of some of the potential defenses available to a charge of discrimination under the ADA and this part.

Section 1630.15(a) Disparate Treatment Defenses

The "traditional" defense to a charge of disparate treatment under title VII, as expressed in *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973), *Texas Department of Community Affairs v. Burdine*, 450 U.S. 248 (1981), and their progeny, may be applicable to charges of disparate treatment brought under the ADA. See *Prewitt v. U.S. Postal Service*, 662 F.2d 292 (5th Cir. 1981). Disparate treatment means, with respect to title I of the ADA, that an individual was treated differently on the basis of his or her disability. For example, disparate treatment has occurred where an employer excludes an employee with a severe facial disfigurement from staff meetings because the employer does not like to look at the employee. The individual is being treated differently because of the employer's attitude towards his or her perceived disability. Disparate treatment has also occurred where an employer has a policy of not hiring individuals with AIDS regardless of the individuals' qualifications.

The crux of the defense to this type of charge is that the individual was treated differently not because of his or her disability but for a legitimate nondiscriminatory reason such as poor performance unrelated to the individual's disability. The fact that the individual's disability is not covered by the employer's current insurance plan or would cause the employer's insurance premiums or workers' compensation costs to increase, would not be a legitimate nondiscriminatory reason justifying disparate treatment of an individual with a disability. Senate Report at 85; House Labor Report at 136 and House Judiciary Report at 70. The defense of a legitimate nondiscriminatory reason is rebutted if the alleged nondiscriminatory reason is shown to be pretextual.

Section 1630.15 (b) and (c) Disparate Impact Defenses

Disparate impact means, with respect to title I of the ADA and this part, that uniformly applied criteria have an adverse impact on an individual with a disability or a disproportionately negative impact on a class of individuals with disabilities. Section 1630.15(b) clarifies that an employer may use selection criteria that have such a disparate impact, i.e., that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities only when they are job-related and consistent with business necessity.

For example, an employer interviews two candidates for a position, one of whom is blind. Both are equally qualified. The employer decides that while it is not essential to the job it would be

それらの健康診断又は照会から入手した情報は、秘密の医療記録として取り扱われ、本パートと矛盾しない形でのみ使用することができる。

1630.14条(d) 他の容認できる健康診断及び照会

パート 1630 は、従業員健康プログラムの一部として、病歴を含む自発的な健康診断を認めている。これらのプログラムには、例えば、高血圧診断、体重管理カウンセリング、癌検診などがよく含まれる。血圧測定や、インシュリンなどの処方薬の投与といった自発的な活動も許されている。しかし、このような活動の中で作られた医療記録は、本パートが規定する秘密厳守で保管されねばならず、医療保険の資格の制限など、本パートに違反するいかなる目的のためにも使用されることがあってはならない（下院労働報告書 75；下院司法報告書 43-44 を参照）。

1630.15条 弁明

パート 1630 の弁明の条は、全てを網羅することを意図してはいない。しかし、ADA 及び本パートに基づく差別の訴えに対応し得る弁明のいくつかについて、雇用主に教えることを意図している。

1630.15条(a) 異なる取扱いの訴え

公民権法第VII編に基づく異なる取扱いの訴えに対する「伝統的な」弁明は、*McDonnell Douglas Corp. 対 Green*, 411 U.S. 792 (1973)、*Texas Department of Community Affairs 対 Burdine*, 450 U.S. 248 (1981)、及びこれらの後継判例で見ることができ、ADA に基づく異なる取扱いの訴えにも適用できるかもしれない（*Prewitt 対 U.S. Postal Service*, 662 F.2d 292 (5th Cir. 1981) を参照）。異なる取扱いとは、ADA 第I編に関しては、障害を理由として違う扱いを受けたことを意味する。異なる取扱いというのは、例えば、雇用主が、重度の顔面変形のある従業員を見たくないという理由で、スタッフ会議から除外するといった場合に起こる。その個人は、障害があるとみなされ、それに対する雇用主の態度のため、違った扱いを受けているのである。雇用主が AIDS を持つ個人を、その個人の資格に関係なく、採用しない方針を持っている場合も、異なる取扱いは発生する。

この種類の訴えに対する弁明の要点は、個人が違った扱いを受けたのは、その人の障害のためではなく、障害とは無関係の、悪い業績といった、法的に差別とはならない理由によることである。雇用主の現在の保険プランでは個人の障害をカバーできない、又は雇用主の支払う保険料若しくは従業員の労災保険費用が上がるといったことは、障害者に対する異なる取扱いを正当化できる法的な非差別の理由とはならない（上院報告書 85；下院労働報告書 136 及び下院司法報告書 70）。法的な非差別の理由の弁明は、主張された非差別の理由が口実であると証明された場合は、反証される。

1630.15条(b)及び(c) 異なる効果の弁明

異なる効果とは、ADA 第I編及び本パートに関しては、一律に適用される規程が、障害者に不利益な効果を与える、又は障害者の集団に不釣り合いに悪い効果を与えることである。1630.15条(b)は、雇用主はそのような差別的効果のある選考規程、つまり障害者又は障害者の集団を排除する又は排除することとなる選考規程を使用することができるが、その規程が使用するのは、それが職務に関連しており、事業の必要性に沿っている場合のみであることを明らかにしている

例えば、雇用主はある職位の2人の候補者の面接を行い、その1人は盲目である。両者とも同等に有資格である。雇用主は、その職務に必須ではないが、運転免許を持つ者を従業員とする

convenient to have an employee who has a driver's license and so could occasionally be asked to run errands by car. The employer hires the individual who is sighted because this individual has a driver's license. This is an example of a uniformly applied criterion, having a driver's permit, that screens out an individual who has a disability that makes it impossible to obtain a driver's permit. The employer would, thus, have to show that this criterion is job-related and consistent with business necessity. See House Labor Report at 55.

However, even if the criterion is job-related and consistent with business necessity, an employer could not exclude an individual with a disability if the criterion could be met or job performance accomplished with a reasonable accommodation. For example, suppose an employer requires, as part of its application process, an interview that is job-related and consistent with business necessity. The employer would not be able to refuse to hire a hearing impaired applicant because he or she could not be interviewed. This is so because an interpreter could be provided as a reasonable accommodation that would allow the individual to be interviewed, and thus satisfy the selection criterion.

With regard to safety requirements that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities, an employer must demonstrate that the requirement, as applied to the individual, satisfies the "direct threat" standard in § 1630.2(r) in order to show that the requirement is job-related and consistent with business necessity.

Section 1630.15(c) clarifies that there may be uniformly applied standards, criteria and policies not relating to selection that may also screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities. Like selection criteria that have a disparate impact, non-selection criteria having such an impact may also have to be job-related and consistent with business necessity, subject to consideration of reasonable accommodation.

It should be noted, however, that some uniformly applied employment policies or practices, such as leave policies, are not subject to challenge under the adverse impact theory. "No-leave" policies (e.g., no leave during the first six months of employment) are likewise not subject to challenge under the adverse impact theory. However, an employer, in spite of its "no-leave" policy, may, in appropriate circumstances, have to consider the provision of leave to an employee with a disability as a reasonable accommodation, unless the provision of leave would impose an undue hardship. See discussion at § 1630.5 Limiting, Segregating and Classifying, and § 1630.10 Qualification Standards, Tests, and Other Selection Criteria.

Section 1630.15(d) Defense To Not Making Reasonable Accommodation

An employer or other covered entity alleged to have discriminated because it did not make a reasonable accommodation, as required by this part, may offer as a defense that it would have been an undue hardship to make the accommodation.

It should be noted, however, that an employer cannot simply assert that a needed accommodation will cause it undue hardship, as defined in § 1630.2(p), and thereupon be relieved of the duty to provide accommodation. Rather, an employer will have to present evidence and demonstrate that the accommodation will, in fact, cause it undue hardship. Whether a particular accommodation will impose an undue hardship for a particular employer is determined on a case by case basis. Consequently, an accommodation that poses an undue hardship for one employer at a particular time may not pose an undue hardship for another employer, or even for the same employer at another time. Likewise, an accommodation that poses an undue hardship for one employer in a particular job setting, such as a temporary construction worksite, may not pose an undue hardship for another employer, or even for the same employer at a permanent worksite. See House Judiciary Report at 42.

The concept of undue hardship that has evolved under section 504

方が便利で、時には車で雑用を頼めるだろうと判断する。雇用主は、運転免許を持っているという理由で、目が見える人を採用する。これは、運転免許所持という規準の一律適用の例であり、運転免許を持つことが不可能な障害のある個人を除外している。したがって、雇用主は、この規準が職務に関連しており事業の必要性に沿っていることを立証しなければならないだろう（下院労働報告書 55 を参照）。

しかし、たとえ規準が職務に関連し、事業の必要性に沿っているとしても、合理的配慮により規準が満たされる、又は合理的配慮によって職務が達成できるならば、雇用主は障害者を排除できない。例えば、採用プロセスの一部として、職務に関連し、事業の必要性に沿っている面接を雇用主が行うとする。雇用主は、面接ができないからといって、聴覚に損傷のある応募者の採用を拒否することはできない。合理的配慮として手話通訳者が確保されれば、その個人は面接を受けることが可能になり、そして選考規準を満たすことになるからである。

障害者又は障害者の集団を排除する又は排除することとなる安全性の要件については、障害者に適用されたと同じように、その要件が職務に関連し、事業の必要性に沿っていると示すためには、雇用主は、その要件がその個人に適用されれば、1630.2条(r)の「直接の脅威」の基準を充たすことを立証しなければならない。

1630.15条(c)は、選考とは関係ないが、障害者又は障害者の集団を排除する又は排除することとなる、一律に適用される基準、規準又は方針があるかもしれないことを明らかにしている。異なる効果を持つ選択規準と同様、そのような効果を持つ選考には無関係の規準も、職務に関連し、業務の必要性に沿っていなければならない、合理的配慮が考慮されるものでなければならない。

しかしながら、休暇方針のような、一律に適用される雇用方針や慣行の中には、不利益な効果の理論による訴えの対象とはならないものがあることに留意すべきである。「無休暇」方針（例えば、雇用の最初の6ヶ月は休暇なし）も、不利益な効果の理論による訴えの対象とはならない。しかし、雇用主は、その「無休暇」方針にもかかわらず、ふさわしい状況においては、休暇の提供が過度の負担にならない限り、合理的配慮として障害のある従業員に対する休暇の提供を考慮しなければならないかもしれない（1630.5条 制限、分離及び分類、及び1630.10条 資格基準、試験及びその他の選考規準を参照）。

1630.15条(d) 合理的配慮の不履行に対する弁明

本パートで規定されているように合理的配慮を履行しなかったとして差別の訴えを起こされた雇用主又はその他適用対象事業体は、配慮を履行することは過度の負担となったという弁明を行うことができる。

しかし、1630.2条(p)で規定されているように、雇用主は、必要な配慮は過度の負担となることを単に主張することはできず、それゆえ、配慮を提供する義務を免れることはできないことに留意すべきである。そうではなく、雇用主は証拠を提出し、実際に配慮が過度の負担となることを証明しなければならない。特定の配慮が特定の雇用主にとって過度の負担となるかどうかは、ケース・バイ・ケースで判断される。その結果、ある時点において、ある雇用主にとって過度の負担となる配慮は、別の雇用主にとっては、又は同じ雇用主でも別の時点においては、過度の負担とならないかもしれない。同様に、例えば臨時の建設現場など、特定の職務の状況にある雇用主にとって過度の負担を伴う配慮は、別の雇用主、又は同じ雇用主でも継続する職場においては、過度の負担とならないかもしれない（下院司法報告書 42 を参照）。

リハビリテーション法第 504 条のもとで進化して、本パートで

of the Rehabilitation Act and is embodied in this part is unlike the “undue hardship” defense associated with the provision of religious accommodation under title VII of the Civil Rights Act of 1964. To demonstrate undue hardship pursuant to the ADA and this part, an employer must show substantially more difficulty or expense than would be needed to satisfy the “de minimis” title VII standard of undue hardship. For example, to demonstrate that the cost of an accommodation poses an undue hardship, an employer would have to show that the cost is undue as compared to the employer's budget. Simply comparing the cost of the accommodation to the salary of the individual with a disability in need of the accommodation will not suffice. Moreover, even if it is determined that the cost of an accommodation would unduly burden an employer, the employer cannot avoid making the accommodation if the individual with a disability can arrange to cover that portion of the cost that rises to the undue hardship level, or can otherwise arrange to provide the accommodation. Under such circumstances, the necessary accommodation would no longer pose an undue hardship. See Senate Report at 36; House Labor Report at 68-69; House Judiciary Report at 40-41.

Excessive cost is only one of several possible bases upon which an employer might be able to demonstrate undue hardship. Alternatively, for example, an employer could demonstrate that the provision of a particular accommodation would be unduly disruptive to its other employees or to the functioning of its business. The terms of a collective bargaining agreement may be relevant to this determination. By way of illustration, an employer would likely be able to show undue hardship if the employer could show that the requested accommodation of the upward adjustment of the business' thermostat would result in it becoming unduly hot for its other employees, or for its patrons or customers. The employer would thus not have to provide this accommodation. However, if there were an alternate accommodation that would not result in undue hardship, the employer would have to provide that accommodation.

It should be noted, moreover, that the employer would not be able to show undue hardship if the disruption to its employees were the result of those employees' fears or prejudices toward the individual's disability and not the result of the provision of the accommodation. Nor would the employer be able to demonstrate undue hardship by showing that the provision of the accommodation has a negative impact on the morale of its other employees but not on the ability of these employees to perform their jobs.

Section 1630.15(e) Defense—Conflicting Federal Laws and Regulations

There are several Federal laws and regulations that address medical standards and safety requirements. If the alleged discriminatory action was taken in compliance with another Federal law or regulation, the employer may offer its obligation to comply with the conflicting standard as a defense. The employer's defense of a conflicting Federal requirement or regulation may be rebutted by a showing of pretext, or by showing that the Federal standard did not require the discriminatory action, or that there was a nonexclusionary means to comply with the standard that would not conflict with this part. See House Labor Report at 74.

Section 1630.15(f) Claims Based on Transitory and Minor Impairments Under the “Regarded As” Prong

It may be a defense to a charge of discrimination where coverage would be shown solely under the “regarded as” prong of the definition of disability that the impairment is (in the case of an actual impairment) or would be (in the case of a perceived impairment) both transitory and minor. Section 1630.15(f)(1) explains that an individual cannot be “regarded as having such an impairment” if the impairment is both transitory (defined by the ADAAA as lasting or expected to last less than six months) and minor. Section 1630.15(f)(2) explains that the determination of “transitory and minor” is made objectively. For example, an individual who is denied a promotion because he has a minor back injury would be “regarded as” an individual with a disability if the

具体化した過度の負担の概念は、1964年公民権法第VII編の宗教的配慮の規定に関係した「過度の負担」の弁明とは異なる。ADA及び本パートが規定する過度の負担を立証するためには、雇用主は、公民権法第VII編における過度の負担の「些細」基準を満たすために必要なものよりも、はるかに大きな困難や費用を示さなければならない。例えば、配慮にかかる費用が過度の負担となることを立証するために、雇用主は、自身の予算と比べてその費用は不当であることを示す必要がある。配慮を必要とする障害者の給与と配慮にかかる費用との単なる比較は、十分ではない。さらに、配慮の費用が雇用主にとって過度の負担になると判断されても、障害者が過度の負担になる費用の一部を負担する手配ができる、又は自分で配慮を確保する手配ができるならば、雇用主は配慮の履行を免れることはできない。このような状況では、必要な配慮はもはや過度の負担をもたらさないこととなる（上院報告書36；下院労働報告書68-69；下院司法報告書40-41を参照）。

超過費用は、事業主が過度の負担について立証できるいくつかの可能性のある理由のうちの一つにすぎない。他に、例えば、雇用主は、ある配慮の提供は他の従業員、又は事業の運営に対し、不当に破壊的なものとなることを示すことができる。労使協定の条件は、この判断との関連性があり得る。具体的な例としては、仕事場の温度を高めにするという配慮が要求され、それが他の従業員や顧客にとって非常に暑くなりすぎるということを示すことができれば、雇用主は過度の負担を証明することができるだろう。それゆえ、雇用主はこの配慮を提供する必要はない。しかし、過度の負担とならない別の配慮があれば、雇用主はその配慮を提供しなければならない。

さらに、従業員に対する破壊的な結果がその障害者の障害に対する従業員の危惧や偏見によるもので、配慮の提供によるものではないならば、雇用主は過度の負担を証明することはできないということに留意すべきである。また、配慮の提供が他の従業員の士気に悪い影響を与えると示すことでは、雇用主は過度の負担を証明することはできない。ただし、配慮の提供が他の従業員が職務を遂行する能力に悪い影響を与えたとすれば、話は別である。

1630.15条(e) 弁明—連邦法や規則との矛盾

医療基準や安全要件を扱ういくつかの連邦法や規則がある。差別として訴えられた行為が他の連邦法又は規則に従ったものである場合には、雇用主は、弁明として、その矛盾している基準を遵守する義務があることを申し立てることができる。連邦法の要件又は規則と矛盾しているとの雇用主の弁明は、それが口実であると示すこと、連邦の基準は差別的行為を求めてはいないことを示すこと、又は基準を遵守するための本パートとは矛盾しない非排除的な手段があることを示すことで、反論され得る（下院労働報告書74を参照）。

1630.15条(f) 「みなされる」の文における一時的かつ小さな障害を理由とした訴え

障害の定義の「みなされる」点においてのみ対象となる場合、損傷が一時的かつ小さい（現に有する損傷の場合）、又は一時的かつ小さいと思われる（みなされる損傷の場合）ということは、差別的訴えに対する弁明となり得る。1630.15条(f)(1)は、障害が一時的（ADAAAにおいて6ヶ月以内継続するもの、又は6ヶ月以内継続すると予測されるものと定義される）かつ小さなものであるならば、「そのような損傷があるとみなされる」ことはないことを述べている。1630.15条(f)(2)は、「一時的かつ小さな」の判定は、客観的になされると述べている。例えば、背中の小さな損傷のために昇進を拒否された個人は、その背中の損傷が6ヶ月以上続く、又は続くと思われる場合には、障害者と「みなされる」ことになる。その損傷は小さくはあるが、一

back impairment lasted or was expected to last more than six months. Although minor, the impairment is not transitory. Similarly, if an employer discriminates against an employee based on the employee's bipolar disorder (an impairment that is not transitory and minor), the employee is "regarded as" having a disability even if the employer subjectively believes that the employee's disorder is transitory and minor.

Section 1630.16 Specific Activities Permitted

Section 1630.16(a) Religious Entities

Religious organizations are not exempt from title I of the ADA or this part. A religious corporation, association, educational institution, or society may give a preference in employment to individuals of the particular religion, and may require that applicants and employees conform to the religious tenets of the organization. However, a religious organization may not discriminate against an individual who satisfies the permitted religious criteria because that individual is disabled. The religious entity, in other words, is required to consider individuals with disabilities who are qualified and who satisfy the permitted religious criteria on an equal basis with qualified individuals without disabilities who similarly satisfy the religious criteria. See Senate Report at 42; House Labor Report at 76-77; House Judiciary Report at 46.

Section 1630.16(b) Regulation of Alcohol and Drugs

This provision permits employers to establish or comply with certain standards regulating the use of drugs and alcohol in the workplace. It also allows employers to hold alcoholics and persons who engage in the illegal use of drugs to the same performance and conduct standards to which it holds all of its other employees. Individuals disabled by alcoholism are entitled to the same protections accorded other individuals with disabilities under this part. As noted above, individuals currently engaging in the illegal use of drugs are not individuals with disabilities for purposes of part 1630 when the employer acts on the basis of such use.

Section 1630.16(c) Drug Testing

This provision reflects title I's neutrality toward testing for the illegal use of drugs. Such drug tests are neither encouraged, authorized nor prohibited. The results of such drug tests may be used as a basis for disciplinary action. Tests for the illegal use of drugs are not considered medical examinations for purposes of this part. If the results reveal information about an individual's medical condition beyond whether the individual is currently engaging in the illegal use of drugs, this additional information is to be treated as a confidential medical record. For example, if a test for the illegal use of drugs reveals the presence of a controlled substance that has been lawfully prescribed for a particular medical condition, this information is to be treated as a confidential medical record. See House Labor Report at 79; House Judiciary Report at 47.

Section 1630.16(e) Infectious and Communicable Diseases; Food Handling Jobs

This provision addressing food handling jobs applies the "direct threat" analysis to the particular situation of accommodating individuals with infectious or communicable diseases that are transmitted through the handling of food. The Department of Health and Human Services is to prepare a list of infectious and communicable diseases that are transmitted through the handling of food. If an individual with a disability has one of the listed diseases and works in or applies for a position in food handling, the employer must determine whether there is a reasonable accommodation that will eliminate the risk of transmitting the disease through the handling of food. If there is an accommodation that will not pose an undue hardship, and that will prevent the transmission of the disease through the handling of food, the employer must provide the accommodation to the individual. The employer, under these circumstances, would not be permitted to discriminate against the individual because of the need to provide

時的ではない。同様に、雇用主が従業員の躁鬱病（一時的ではなく、小さなものでもない）を理由としてその従業員を差別した場合には、雇用主がその従業員の障害が一時的かつ小さなものであると主観的に信じているとしても、その従業員は障害があると「みなされる」ことになる。

1630.16 条 許される特定の行為

1630.16 条 (a) 宗教団体

宗教組織は ADA 第 I 編又は本パートから除外されることはない。宗教的な法人、協会、教育機関、団体は、特定の宗教を持つ個人の雇用を優先することが許され、応募者及び従業員がその組織の宗教的教義を守ることを要求できる。しかし、宗教組織は、許された宗教的規準を満たす個人を、障害者であるからという理由で差別してはならない。宗教団体は、別の言葉で言えば、許された宗教的規準を満たす有資格の障害者を、同じように許された宗教的規準を満たす有資格の障害のない個人と均等な基準で考えなければならない（上院報告書 42；下院労働報告書 76-77；下院司法報告書 46 を参照）。

1630.16 条 (b) アルコール及び薬物に関する規則

この規定は、雇用主が、職場での薬物の使用やアルコールの摂取について定める一定の規準を作る、又はその規準に従うことを許している。また、アルコール中毒の個人及び薬物の不法使用に関わっている個人に、他の全ての従業員と同じ業績及び管理基準を適用することを雇用主に認めている。アルコール中毒による障害のある個人は、本パートに基づき、他の障害者と同じ保護を受ける資格がある。上述のとおり、現時点で薬物の不法使用に関わっている個人は、雇用主がそのような使用を理由として行動する場合には、パート 1630 の目的に照らして、障害者ではない。

1630.16 条 (c) 薬物検査

この規定は、薬物の不法使用に対する検査についての第 I 編の中立性を反映している。そのような薬物検査は、奨励、承認されるものではなく、また、禁止される者でもない。そのような薬物検査の結果は、懲罰的行為の理由として使用することができる。薬物の不法使用の検査は、本パートの目的に照らして、健康診断とはみなされない。検査結果が、その個人が現在薬物の不法使用に関わっているかどうかということ以上の健康状態の情報を知らせるものであったならば、この追加の情報は秘密の医療記録として取り扱われる。例えば、薬物の不法使用の検査が、特定の健康状態のために合法的に処方される規制物質の存在を示したならば、この情報は秘密の医療記録として扱われる（下院労働報告書 79；下院司法報告書 47 を参照）。

1630.16 条 (e) 感染性及び伝染性疾患；食品を扱う職務

食品を扱う職務に関するこの規定は、食品を扱うことを通じて感染する感染症及び伝染性疾患に罹患している個人に配慮する特定の状況に対する「直接の脅威」の分析について述べている。保健福祉省は、食品を取り扱うことを通じて伝染する感染症又は伝染病のリストを作成することになっている。もし、障害者がこのリストにある病気に罹患しており、食品を取り扱う職位で働いている、又はその職位に応募する場合、雇用主は、その病気が食品取扱いを通じて感染するリスクを排除する合理的排除があるかどうかを判断しなければならない。過度の負担とならない配慮があり、それが食品取扱いを通じてその病気が移ることを防ぐことができるならば、雇用主はその配慮をその個人に提供しなければならない。このような状況にある場合、雇用主は、合理的配慮を提供する必要があるという理由でその個人を差別することは許されず、その人を食品取扱いの職務に留めておくことを要求される。

the reasonable accommodation and would be required to maintain the individual in the food handling job.

If no such reasonable accommodation is possible, the employer may refuse to assign, or to continue to assign the individual to a position involving food handling. This means that if such an individual is an applicant for a food handling position the employer is not required to hire the individual. However, if the individual is a current employee, the employer would be required to consider the accommodation of reassignment to a vacant position not involving food handling for which the individual is qualified. Conference Report at 61-63. (See § 1630.2(r) Direct Threat).

Section 1630.16(f) Health Insurance, Life Insurance, and Other Benefit Plans

This provision is a limited exemption that is only applicable to those who establish, sponsor, observe or administer benefit plans, such as health and life insurance plans. It does not apply to those who establish, sponsor, observe or administer plans not involving benefits, such as liability insurance plans.

The purpose of this provision is to permit the development and administration of benefit plans in accordance with accepted principles of risk assessment. This provision is not intended to disrupt the current regulatory structure for self-insured employers. These employers may establish, sponsor, observe, or administer the terms of a bona fide benefit plan not subject to State laws that regulate insurance. This provision is also not intended to disrupt the current nature of insurance underwriting, or current insurance industry practices in sales, underwriting, pricing, administrative and other services, claims and similar insurance related activities based on classification of risks as regulated by the States.

The activities permitted by this provision do not violate part 1630 even if they result in limitations on individuals with disabilities, provided that these activities are not used as a subterfuge to evade the purposes of this part. Whether or not these activities are being used as a subterfuge is to be determined without regard to the date the insurance plan or employee benefit plan was adopted.

However, an employer or other covered entity cannot deny an individual with a disability who is qualified equal access to insurance or subject an individual with a disability who is qualified to different terms or conditions of insurance based on disability alone, if the disability does not pose increased risks. Part 1630 requires that decisions not based on risk classification be made in conformity with non-discrimination requirements. See Senate Report at 84-86; House Labor Report at 136-138; House Judiciary Report at 70-71. See the discussion of § 1630.5 Limiting, Segregating and Classifying.
[56 FR 35734, July 26, 1991, as amended at 65 FR 36327, June 8, 2000; 76 FR 17003, Mar. 25, 2011]

そのような合理的配慮の可能性がない場合、雇用主はその個人を食品取扱いを含む職位に就けること、又はその職位を続けさせることを拒否できる。これは、その個人が食品取扱いの職位に応募した場合、雇用主はその個人を採用する義務はないことを意味する。しかし、その個人が現従業員である場合は、雇用主は、その個人が資格を有し、食品取扱いを含まない空き職位に配置転換するという配慮を考慮することが求められる(会議報告書 61-63) (1630.2 条(r) 直接の脅威を参照)。

1630.16 条 (f) 健康保険、生命保険及び他の給付プラン

この規定は、限定的な例外であり、健康保険や生命保険といった給付プランを設立、後援、監視又は管理する者に対してのみ適用される。損害賠償保険といった、給付を含まないプランを設立、後援、監視、管理する者には適用されない。

この規定の目的は、認定された危険性評価原則に沿った給付プランの設立と管理を認めることである。この規定は自家保険を採用している雇用主の現行の規則構造を破壊することを意図するものではない。このような雇用主は、保険を規制する州法の対象とならない善意による給付プランを設立、後援、監視、管理することができる。この規定は、現行の保険引受の態様や、保険業界における販売、引受、価格決定、管理及び他のサービス、訴えに係る現行の慣習、そして州が規定するリスク分類に基づいた同様の保険に関する活動を破壊することを意図しているものでもない。

この規定により認められている行為は、本パートの目的を逃れる口実として利用されることのない限り、障害者への制限となつたとしても、パート 1630 に違反するものではない。これらの行為が口実として利用されているかどうかは、保険プラン又は従業員給付プランが採用された日付とは関係なく判断される。

しかし、雇用主又はその他適用対象事業体は、障害が危険性を上昇させることがないのならば、障害のみに基づいて、有資格の障害者が同等に保険に加入することを拒否すること、又は有資格の障害者を異なる条件の保険に加入させることはできない。パート 1630 は、リスク分類に基づかない決定は、非差別要件と合致してなされなければならないとする(上院報告書 84-86; 下院労働報告書 136-138; 下院司法報告書 70-71 を参照) (1630.5 条 制限、分離及び分類も参照)。
[56 FR 35734, 1991 年 7 月 26 日、改正 65 FR 36327, 2000 年 6 月 8 日; 76 FR 17003, Mar. 25, 2011]

The Rehabilitation Act of 1973 Sections 501 and 505

This law makes it illegal to discriminate against a qualified person with a disability in the federal government. The law also makes it illegal to retaliate against a person because the person complained about discrimination, filed a charge of discrimination, or participated in an employment discrimination investigation or lawsuit. The law also requires that employers reasonably accommodate the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, unless doing so would impose an undue hardship on the operation of the employer's business.

EDITOR'S NOTE: The following is the text of Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973 (Pub. L. 93-112) (Rehab. Act), as amended, as these sections will appear in volume 29 of the United States Code, beginning at section 791. Section 501 prohibits employment discrimination against individuals with disabilities in the federal sector. Section 505 contains provisions governing remedies and attorney's fees under Section 501. Relevant definitions that apply to sections 501 and 505 follow these sections.

Section 512 of the Americans with Disabilities Act of 1990 (Pub. L. 101-336) (ADA) and the Rehabilitation Act Amendments of 1992 (Pub. L. 102-569) amended definitions applicable to the Rehab. Act. In addition, section 102 of the Civil Rights Act of 1991 (Pub. L. 102-166) (CRA) (which is printed elsewhere in this publication) amended the statutes by adding a new section following section 1977 (42 U.S.C. 1981), to provide for the recovery of compensatory and punitive damages in cases of intentional violations of Title VII, the ADA, and section 501 of the Rehab Act. The Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008 (Pub. L. 110-325) (ADAAA) further amended the definition of "individual with a disability."

Most recently, the Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009 (Pub. L. 111-2) amended Title VII, the Age Discrimination in Employment Act of 1967, the ADA and the Rehab Act to clarify the time frame in which victims of discrimination may challenge and recover for discriminatory compensation decisions or other discriminatory practices affecting compensation.

ADAAA amendments and Lilly Ledbetter Fair Pay Act amendments appear in boldface type. Cross references to the Rehabilitation Act as enacted appear in italics following each section heading. Editor's notes also appear in italics.

DEFINITIONS

SEC. 705 [Section 7]

For the purposes of this chapter:

(10) Drug and illegal use of drugs

(A) Drug

The term "drug" means a controlled substance, as defined in schedules I through V of section 202 of the Controlled Substances Act (21 U.S.C. 812).

(B) The term "illegal use of drugs" means the use of drugs, the possession or distribution of which is unlawful under the Controlled Substances Act [21 U.S.C. 801 et seq.]. Such term does not include the use of a drug taken under supervision by a licensed health care professional, or other uses authorized by the Controlled Substances Act [21 U.S.C. 801 et seq.] or other provisions of Federal law.

(20) Individual with a disability

(B) Certain programs; limitations on major life activities

Subject to subparagraphs (C), (D), (E), and (F), the term "individual with a disability" means, for purposes of sections 701, 711, and 712 of this title and subchapters II, IV, V, and VII of this chapter [29 U.S.C. §§ 760 et seq., 780 et seq., 790 et seq., and 796 et seq.], **any person who has a disability as**

1973年リハビリテーション法 第501条及び第505条

本法は、連邦政府における有資格障害者に対する差別を違法とする。また、差別があると申し立てた、差別があったと提訴した、雇用差別に係る調査や訴訟に参加したという理由で、その当事者に報復することも違法とする。さらに、本法は、応募者又は職員である有資格の障害者の既知の身体的・精神的制限に対して合理的配慮を提供することを、そうすることが事業運営上の過度の負担とならない限りにおいて、雇用主に義務づけてもいる。

編集注記：以下は、改正後の1973年リハビリテーション法(Pub. L. 93-112)(Rehab. Act)第501条及び第505条であり、これらは、合衆国法典第29巻の第791条以下に収録されている。第501条は、連邦セクターにおける障害者の雇用差別を禁止している。第505条は、第501条に基づく救済及び弁護士料に関して規定している。第501条及び第505条に関連する定義はそれぞれに続いて規定されている。

1990年障害のあるアメリカ人法(Pub. L. 101-336)(ADA)第512条及び1992年改正リハビリテーション法(Pub. L. 102-569)により、本法に適用される定義が改正された。そして、1991年公民権法(Pub. L. 102-166)(CRA)第102条(本サイトに所載)により改正され、公民権法第VII編、ADA並びに本法第501条及び第505条の意図的違反の場合における補償的損害賠償及び懲罰的損害賠償に関して規定する新しい条文が第1977条の後ろに加えられた(42 U.S.C. 1981)。さらに、2008年ADA改正法(Pub. L. 110-325)(ADAAA)により、「障害者」の定義が改正された。

直近においては、2009年Lilly Ledbetter公正支払法(Pub. L. 111-2)により、公民権法第VII編、1967年雇用における年齢差別禁止法、ADA及び本法が改正され、差別の被害者が給与差別や給与に係る差別的慣行について申立てを行い、その救済を得るための時間的枠組みが明確化された。

ADAAAによる改正、Lilly Ledbetter公正支払法による改正は太字体で示されている。リハビリテーション法との対応は、各条号の後ろに斜字体で示されている。また、編集注記も斜字体で示されている。

定義

第705条 [第7条]

本章の目的に照らして：

...

(10) 薬物及び薬物の不法使用

(A) 薬物

「薬物」という用語は、規制物質法(21 U.S.C. 812)第202条の附則I～Vで定められた規制物質を指す。

(B) 「薬物の不法使用」という用語は、規制物質法[21 U.S.C. 801以下]に基づき、その所持又は配布が不法とされている薬物の使用を指す。かかる用語には、免許を有する健康専門家の監視のもとで服用される薬物の使用、又は、規制物質法[21 U.S.C. 801以下]若しくはその他の連邦法の規定に基づいて認められたその他の使用を含まない。

...

(20) 障害者

(B) 明確なプログラム；主要な生活活動の制限

本編第701条、第711条及び第712条並びに本章第II節、第IV節、第V節及び第VII節[29 U.S.C. §§ 760以下、780以下、790以下及び796以下]の目的に照らして、(C)、(D)、(E)及び(F)において、第42編第12102条に定義されている障害のあるすべての人。

defined in section 12102 of Title 42.**(C) Rights and advocacy provisions**

- (i) In general; exclusion of individuals engaging in drug use
For purposes of subchapter V of this chapter [29 U.S.C. § 790 et seq.], the term “individual with a disability” does not include an individual who is currently engaging in the illegal use of drugs, when a covered entity acts on the basis of such use.
- (ii) Exception for individuals no longer engaging in drug use
Nothing in clause (i) shall be construed to exclude as an individual with a disability an individual who--
- (I) has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use;
- (II) is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or
- (III) is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use;
- except that it shall not be a violation of this chapter [29 U.S.C. § 701 et seq.] for a covered entity to adopt or administer reasonable policies or procedures, including but not limited to drug testing, designed to ensure that an individual described in subclause (I) or (II) is no longer engaging in the illegal use of drugs.

* * *

(E) Rights provisions; exclusion of individuals on basis of homosexuality or bisexuality

- For the purposes of sections 791, 793, and 794 of this title--
- (i) for purposes of the application of subparagraph (B) to such sections, the term “impairment” does not include homosexuality or bisexuality; and
- (ii) therefore the term “individual with a disability” does not include an individual on the basis of homosexuality or bisexuality.

(F) Rights provisions; exclusion of individuals on basis of certain disorders

- For the purposes of sections 791, 793, and 794 of this title, the term “individual with a disability” does not include an individual on the basis of--
- (i) transvestism, transsexualism, pedophilia, exhibitionism, voyeurism, gender identity disorders not resulting from physical impairments, or other sexual behavior disorders;
- (ii) compulsive gambling, kleptomania, or pyromania; or
- (iii) psychoactive substance use disorders resulting from current illegal use of drugs.

* * *

EMPLOYMENT OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**SEC. 791. [Section 501]**

- (a) Interagency Committee on Employees who are Individuals with Disabilities; establishment; membership; co-chairmen; availability of other Committee resources; purpose and functions
There is established within the Federal Government an Interagency Committee on Employees who are Individuals with Disabilities (hereinafter in this section referred to as the “Committee”), comprised of such members as the President may select, including the following (or their designees whose positions are Executive Level IV or higher): the Chairman of the Equal Employment Opportunity Commission (hereafter in this section referred to as the “Commission”), the Director of the Office of Personnel Management, the Secretary of Veterans Affairs, the Secretary of Labor, the Secretary of Education, and the Secretary of Health and Human Services. Either the Director of the Office of Personnel Management and the Chairman of the Commission shall serve as co-chairpersons of the Committee or the Director or Chairman shall serve as the sole chairperson of the Committee, as the Director and Chairman jointly determine, from time to time, to be appropriate. The resources of the President’s Committees on Employment of People With Disabilities and on Mental Retardation shall be made fully available to the Committee. It shall be the purpose and function of the Committee (1) to provide a focus for Federal and other employment of

(C) 権利及び擁護規定

- (i) 総則；薬物を使用している個人の除外
本章第V節[29 U.S.C. § 790 以下]の目的に照らして、適用対象事業体が個人が薬物の不法使用をしているということ根拠として行動する場合、「障害者」という用語は、現時点で薬物の不法使用を行っている個人を含まない。
- (ii) もはや薬物を使用していない個人に係る例外
(i)のいかなる部分も、下記に該当する個人を障害者とすることから排除するものと解釈してはならない
- (I) 監視のもとにおける薬物リハビリテーション・プログラムを無事に完了し、もはや薬物の不法使用を行っていない者、又は、違う方法で無事にリハビリテーションを完了し、もはやそのような使用を行っていない者；
- (II) 監視のもとにおけるリハビリテーション・プログラムに参加しており、もはやそのような使用を行っていない者；又は
- (III) 不法使用を行っていると誤解されているが、そのような使用を行っていない者；
- ただし、適用対象事業体が、(I)又は(II)に定める個人がもはや薬物の不法使用を行っていないことを確かめるために薬物検査その他の合理的方針や手続きを採用又は管理することは、本章[29 U.S.C. § 701 以下]の違反ではないものとする。

(E) 権利規定；同性愛又は両性愛を理由とした個人の除外
本編第 791 条、第 793 条及び第 794 条の目的に照らして

- (i) かかる条に対して(B)を適用する目的に照らし、「損傷」という用語は同性愛又は両性愛を含まない；かつ
- (ii) よって、「障害者」という用語は、同性愛又は両性愛を理由とした個人を含まない。

(F) 権利規定；ある症状を理由とした個人の除外

- 本編第 791 条、第 793 条及び第 794 条の目的に照らして、「障害者」という用語は、以下を理由とした個人を含まない—
- (i) 服装倒錯、性倒錯、小児愛、露出症、窃視、性同一性障害など身体的損傷の結果生じたものではないもの、若しくはその他の性行動障害；
- (ii) 強迫賭博症、盗癖若しくは放火癖；又は
- (iii) 現在の薬物不法使用の結果たる精神活性物質使用障害。

障害者の雇用**第 791 条 [第 501 条]**

- (a) 機関間障害職員委員会；設置；会員；協同議長；他の委員会資源の利用；目的と機能
連邦政府内に、機関間障害職員委員会（以下、この条において「委員会」という。）を設置する。同委員会は、大統領が選ぶ以下の委員（又は彼らが指名する、管理職レベルIV以上の者）から構成される。すなわち、雇用機会均等委員会（EEOC）委員長、人事局長、退役軍人省長官、労働長官、教育長官、保健社会福祉長官。人事局長及び EEOC 委員長が適宜協議をし、両者が委員会の協同議長を務めるか、又は、両者のいずれかが単独議長を務めるものとする。委員会は、障害者雇用及び知的障害に関する大統領委員会の資源を利用できるものとする。委員会の目的及び機能は以下のとおりである。(1) 連邦等における障害者雇用に焦点を当てること、各省庁、機関、政府出先機関の内部部局及びスミソニアン学術協会が障害者の採用、配置、昇進を適切に実施しているかについて EEOC と強調して定期的の調査把握すること、及び障害者の特別なニーズが満たされるようにすること；並びに、(2) EEOC と協議し、EEOC が本条(b)、(c)及び(d)に基づいてその責務を果たすことができるよう支援すること。委員会は、かかる調査把握及び協議に基づいて、EEOC に対し定期的に、必要又は望ましいと思われる法的及び管理上の変更を勧告するものとする。EEOC は、その都度、議会の適切な委員会に対しておこなう勧告を伝達するも

individuals with disabilities, and to review, on a periodic basis, in cooperation with the Commission, the adequacy of hiring, placement, and advancement practices with respect to individuals with disabilities, by each department, agency, and instrumentality in the executive branch of Government and the Smithsonian Institution, and to insure that the special needs of such individuals are being met; and (2) to consult with the Commission to assist the Commission to carry out its responsibilities under subsections (b), (c), and (d) of this section. On the basis of such review and consultation, the Committee shall periodically make to the Commission such recommendations for legislative and administrative changes as it deems necessary or desirable. The Commission shall timely transmit to the appropriate committees of Congress any such recommendations.

(b) Federal agencies; affirmative action program plans

Each department, agency, and instrumentality (including the United States Postal Service and the Postal Regulatory Commission) in the executive branch and the Smithsonian Institution shall, within one hundred and eighty days after September 26, 1973, submit to the Commission and to the Committee an affirmative action program plan for the hiring, placement, and advancement of individuals with disabilities in such department, agency, instrumentality, or Institution. Such plan shall include a description of the extent to which and methods whereby the special needs of employees who are individuals with disabilities are being met. Such plan shall be updated annually, and shall be reviewed annually and approved by the Commission, if the Commission determines, after consultation with the Committee, that such plan provides sufficient assurances, procedures and commitments to provide adequate hiring, placement, and advancement opportunities for individuals with disabilities.

(c) State agencies; rehabilitated individuals, employment

The Commission, after consultation with the Committee, shall develop and recommend to the Secretary for referral to the appropriate State agencies, policies and procedures which will facilitate the hiring, placement, and advancement in employment of individuals who have received rehabilitation services under State vocational rehabilitation programs, veterans' programs, or any other program for individuals with disabilities, including the promotion of job opportunities for such individuals. The Secretary shall encourage such State agencies to adopt and implement such policies and procedures.

(d) Report to Congressional committees

The Commission, after consultation with the Committee, shall, on June 30, 1974, and at the end of each subsequent fiscal year, make a complete report to the appropriate committees of the Congress with respect to the practices of and achievements in hiring, placement, and advancement of individuals with disabilities by each department, agency, and instrumentality and the Smithsonian Institution and the effectiveness of the affirmative action programs required by subsection (b) of this section, together with recommendations as to legislation which have been submitted to the Commission under subsection (a) of this section, or other appropriate action to insure the adequacy of such practices. Such report shall also include an evaluation by the Committee of the effectiveness of the activities of the Commission under subsections (b) and (c) of this section.

(e) Federal work experience without pay; non-Federal status

An individual who, as a part of an individualized plan for employment under a State plan approved under this chapter, participates in a program of unpaid work experience in a Federal agency, shall not, by reason thereof, be considered to be a Federal employee or to be subject to the provisions of law relating to Federal employment, including those relating to hours of work, rates of compensation, leave, unemployment compensation, and Federal employee benefits.

(f) Federal agency cooperation; special consideration for positions on President's Committee on Employment of People With Disabilities

(1) The Secretary of Labor and the Secretary of Education are authorized and directed to cooperate with the President's Committee on Employment of People With Disabilities in carrying out its functions.

のとする。

(b) 連邦機関；積極的是正措置計画

各省庁、機関、出先機関の内部部局（合衆国郵便サービス及び郵便規制委員会を含む）及びスミソニアン学術協会は、1973年9月26日から180日以内に、EEOC及び委員会に対して、かかる省庁、機関、内部部局又は協会における障害者の採用、配置、昇進のための積極的是正措置計画を提出するものとする。かかる計画は、障害者である職員の特別のニーズがどの程度、どのような方法により満たされるかについての記述を含むものとする。かかる計画は毎年更新され、EEOCにより毎年審査を受けるものとし、EEOCは、委員会との協議のうえ、かかる計画が障害者に適切な採用、配置、昇進の機会を提供するに十分な保証、手続き及び責任を定めていると判断するときは、同計画を承認するものとする。

(c) 州の機関；リハビリ終了者、雇用

EEOCは、委員会との協議のうえ、州の職業リハビリテーション・プログラム、退役軍人プログラム、その他、障害者の職の機会促進等の障害者対象プログラムに基づくリハビリテーション・サービスを受けた者の採用、配置、昇進を促進する方針及び手続きを策定し、適切な州機関に送致するよう長官に対して促すものとする。長官は、かかる州機関に対して、かかる方針及び手続きの採用及び実施を働きかけるものとする。

(d) 議会委員会への報告

EEOCは、委員会との協議のうえ、1974年6月30日及び以降の毎会計年度の最終日に、議会の適切な委員会に対して、各省庁、機関、内部部局及びスミソニアン学術協会における障害者の採用、配置、昇進の取組及び達成状況、並びに本条(b)が求める積極的是正プログラムの効果の実態に関する全体報告を行うものとする。その際、EEOCは、本条(a)に基づいて提出された法令に関する勧告を伝達するとともに、かかる取組が適切に行われるようにするためにその他適切な行動をとるものとする。かかる報告は、本条(b)及び(c)に基づくEEOCの活動の効果の実態の委員会による評価も含むものとする。

(e) 連邦無給就労体験；連邦職員外

本章に基づいて承認された州の計画に含まれる個別雇用計画の一部として、連邦機関における無給の就労体験プログラムに参加する個人は、当該参加により連邦職員とみなされるものではないものとし、また、勤務時間、給与水準、休暇、失業補償、連邦職員福利厚生等を含む連邦雇用に関する法律の規定の適用を受けるものではないものとする。

(f) 連邦機関の協力；障害者雇用大統領委員会の位置づけに係る特別な考慮

(1) 労働長官及び教育長官は、障害者雇用大統領委員会がその機能を果たすに当たって、同委員会と協力する権限及び責務を有する。

- (2) In selecting personnel to fill all positions on the President's Committee on Employment of People With Disabilities, special consideration shall be given to qualified individuals with disabilities.
- (g) Standards used in determining violation of section The standards used to determine whether this section has been violated in a complaint alleging nonaffirmative action employment discrimination under this section shall be the standards applied under title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. 12111 et seq.) and the provisions of sections 501 through 504, and 510, of the Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. 12201-12204 and 12210), as such sections relate to employment.

[42 U.S.C. § 2000e-5 note]

(b) REHABILITATION ACT OF 1973.— The amendments made by section 3 [Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009, PL 111-2, 123 Stat. 5] shall apply to claims of discrimination in compensation brought under sections 501 and 504 of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 791, 794), pursuant to—

- (1) sections 501(g) and 504(d) of such Act (29 U.S.C. 791(g), 794(d)), respectively, which adopt the standards applied under title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 [42 U.S.C. 12101 et seq.] for determining whether a violation has occurred in a complaint alleging employment discrimination; and
- (2) paragraphs (1) and (2) of section 505(a) of such Act (29 U.S.C. 794a(a)) (as amended by subsection (c)).

REMEDIES AND ATTORNEYS' FEES

SEC. 794a. [Section 505]

- (a)(1) The remedies, procedures, and rights set forth in section 717 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-16), including the application of sections 706(f) through 706(k) (42 U.S.C. 2000e-5(f) through (k)) (and the application of section 706(e)(3) (42 U.S.C. 2000e-5(e)(3)) to claims of discrimination in compensation), shall be available, with respect to any complaint under section 791 of this title, to any employee or applicant for employment aggrieved by the final disposition of such complaint, or by the failure to take final action on such complaint. In fashioning an equitable or affirmative action remedy under such section, a court may take into account the reasonableness of the cost of any necessary work place accommodation, and the availability of alternatives therefore or other appropriate relief in order to achieve an equitable and appropriate remedy.
- (2) The remedies, procedures, and rights set forth in title VI of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000d et seq.) (and in subsection (e)(3) of section 706 of such Act (42 U.S.C. 2000e-5), applied to claims of discrimination in compensation) shall be available to any person aggrieved by any act or failure to act by any recipient of Federal assistance or Federal provider of such assistance under section 794 of this title.
- (b) In any action or proceeding to enforce or charge a violation of a provision of this subchapter, the court, in its discretion, may allow the prevailing party, other than the United States, a reasonable attorney's fee as part of the costs.

- (2) 障害者雇用大統領委員会のすべての職の担当を選考するに当たっては、障害者について特別に考慮するものとする。

(g) 違反の判定基準

本条に基づいて雇用差別に対して積極的は正措置が取られていないとの申立がなされた場合の、本条違反であるかどうかの判定基準は、雇用に関連する 1990 年 ADA 第 I 編(42 U.S.C. 12111 以下)並びに 1990 年 ADA 第 501 条から第 504 条及び第 510 条(42 U.S.C. 12201-12204 及び 12210)の規定に基づいて適用される基準とするものとする。

[42 U.S.C. § 2000e-5 注記]

(b) 1973 年リハビリテーション法 - 第 3 条[2009 年 Lilly Ledbetter 公正支払法, PL 111-2, 123 Stat. 5]による改正は、以下にしたがって、1973 年リハビリテーション法第 501 条及び第 504 条(29 U.S.C. 791, 794)に基づいてなされた給与差別の申立てに適用されるものとする。

- (1) 1973 年リハビリテーション法第 501 条(g)及び第 504 条(d) (29 U.S.C. 791(g), 794(d))。それぞれ、1990 年 ADA 第 I 編[42 U.S.C. 12111 以下]に基づいて、雇用差別の申立てにおいて法違反が起こったかどうかの判定において適用される基準を採用するものである；並びに
- (2) 1973 年リハビリテーション法第 505 条(a) (29 U.S.C. 794a(a)) ((c)により改正)の(1)及び(2)。

救済及び弁護士料

第 794a 条 [第 505 条]

- (a)(1) 1964 年公民権法第 717 条(42 U.S.C. 2000e-16)に定められた救済、手続き及び権利は、同法第 706 条(f)から(k) (42 U.S.C. 2000e-5(f)から(k))の適用 (及び給与差別の申立てに対する第 706 条(e)(3) (42 U.S.C. 2000e-5(e)(3))の適用) を含めて、本編第 791 条に基づくすべての申立てに関して、最終的にかかる申立てを行うこととなったことや、かかる申立てに対して最終的な行動をとれなかったことを不服とするすべての職員又は応募者が利用できるものとする。かかる条に基づく公平かつ積極的な救済を行うに当たって、裁判所は、職場の調整に必要な費用の合理性を考慮するとともに、その結果を受けて、他の選択肢の可能性や、公正かつ適切な救済実行のためのその他の適当な解決策を考慮することができる。
- (2) 1964 年公民権法第 VI 編 (42 U.S.C. 2000d 以下) (及び給与差別の申立てに適用される同法第 706 条(e)(3) (42 U.S.C. 2000e-5(e)(3))) に定められた救済、手続き及び権利は、すべての連邦補助受給者又は本編第 794 条に基づくかかる連邦補助の供給者の行為又は不作為を不服とするすべての者が利用できるものとする。
- (b) 本節の規定違反に対する訴訟において、裁判所、その裁量により、米国を除く勝訴側に、訴訟費用の一部として妥当な弁護士料の請求権を与えることができる。

The Civil Rights Act of 1991 Sections 102 and 103	1991年公民権法 第102条及び第103条
Among other things, this law amends Title VII and the ADA to permit jury trials and compensatory and punitive damage awards in intentional discrimination cases.	その他の事項とともに、本法は、公民権法第VII編及びADAを改正し、意図的差別事案における陪審員裁判の実施と、金銭的・懲罰的損害賠償の補償を可能とした。
TITLE I - FEDERAL CIVIL RIGHTS REMEDIES	第I編 - 連邦公民権の救済
DAMAGES IN CASES OF INTENTIONAL DISCRIMINATION	意図的差別事案における損害
SEC. 102	第102条
The Revised Statutes are amended by inserting after section 1977 (42 U.S.C. 1981) the following new section:	改正により、原法典 ^(※) 第1977条(42 U.S.C. 1981)の後ろに以下の新条を挿入：
“SEC. 1977A. DAMAGES IN CASES OF INTENTIONAL DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT. [42 U.S.C. 1981a]	「第1977A条 意図的雇用差別事案における損害[42 U.S.C. 1981a]
“(a) RIGHT OF RECOVERY. -	「(a) 救済の権利-
“(1) CIVIL RIGHTS. - In an action brought by a complaining party under section 706 or 717 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-5) against a respondent who engaged in unlawful intentional discrimination (not an employment practice that is unlawful because of its disparate impact) prohibited under section 703, 704, or 717 of the Act (42 U.S.C. 2000e-2 or 2000e-3), and provided that the complaining party cannot recover under section 1977 of the Revised Statutes (42 U.S.C. 1981), the complaining party may recover compensatory and punitive damages as allowed in subsection (b), in addition to any relief authorized by section 706(g) of the Civil Rights Act of 1964, from the respondent.	「(1) 公民権 - 1964年公民権法第703条、第704条又は第717条が禁止する違法な意図的差別（異なる影響ゆえに違法である雇用慣行ではなく）を行ったとして、同法第706条又は第717条(42 U.S.C. 2000e-5)に基づいて提訴された訴訟において、原告が旧法典第1977条(42 U.S.C. 1981)による救済を得られない場合、原告は、被告から、1964年公民権法第706条(g)による救済に加えて、(b)において認められた金銭的・刑罰的損失の救済を得ることができる。
“(2) DISABILITY. - In an action brought by a complaining party under the powers, remedies, and procedures set forth in section 706 or 717 of the Civil Rights Act of 1964 (as provided in section 107(a) of the Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. 12117(a)), and section 505(a)(1) of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 794a(a)(1)), respectively) against a respondent who engaged in unlawful intentional discrimination (not an employment practice that is unlawful because of its disparate impact) under section 501 of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 791) and the regulations implementing section 501, or who violated the requirements of section 501 of the Act or the regulations implementing section 501 concerning the provision of a reasonable accommodation, or section 102 of the Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. 12112), or committed a violation of section 102(b)(5) of the Act, against an individual, the complaining party may recover compensatory and punitive damages as allowed in subsection (b), in addition to any relief authorized by section 706(g) of the Civil Rights Act of 1964, from the respondent.	「(2) 障害 - 1973年リハビリテーション法第501条(29 U.S.C. 791)及び第501条施行規則に基づく違法な意図的差別（異なる効果ゆえに違法である雇用慣行ではなく）を行った、又は、合理的配慮提供に係る同法第501条若しくは第501条施行規則、1990年ADA第102条(42 U.S.C. 12112)の要件に違反したとして、又は、個人に対して同法第102条(b)(5)違反を犯したとして、1964年公民権法第706条又は第717条が定める権限、救済及び手続き（1990年ADA第107条(a) (42 U.S.C. 12117(a))及び1973年リハビリテーション法第505条(a)(1) (29 U.S.C. 794a(a)(1))が、それぞれ規定）に基づいて提訴された訴訟において、原告は、被告から、1964年公民権法第706条(g)による救済に加えて、(b)において認められた金銭的・刑罰的損失の救済を得ることができる。
“(3) REASONABLE ACCOMMODATION AND GOOD FAITH EFFORT. - In cases where a discriminatory practice involves the provision of a reasonable accommodation pursuant to section 102(b)(5) of the Americans with Disabilities Act of 1990 or regulations implementing section 501 of the Rehabilitation Act of 1973, damages may not be awarded under this section where the covered entity demonstrates good faith efforts, in consultation with the person with the disability who has informed the covered entity that accommodation is needed, to identify and make a reasonable accommodation that would provide such individual with an equally effective opportunity and would not cause an undue hardship on the operation of the business.	「(3) 合理的配慮及び誠意ある努力 - 差別的慣行が1990年ADA第102条(b)(5)又は1973年リハビリテーション法第501条施行規則に従う合理的配慮の提供を含む事案において、調整が必要であることを適用対象事業体に知らせた障害者と相談しながら、かかる障害者に対して均等な機会を提供する、事業運営に過度の負担とならない合理的配慮を特定し実行すべく誠実に努力したことを、適用対象事業体の実証した場合は、本条に基づく損害の補償は行われない。
“(b) COMPENSATORY AND PUNITIVE DAMAGES. -	「(b) 補償的損害賠償及び懲罰的損害賠償 -
“(1) DETERMINATION OF PUNITIVE DAMAGES. - A complaining party may recover punitive damages under this section against a respondent (other than a government, government agency or political subdivision) if the complaining party demonstrates that the respondent engaged in a discriminatory practice or discriminatory practices with malice or with reckless indifference to the federally protected rights of an aggrieved individual.	「(1) 懲罰的損害賠償の判定 - 被告が連邦が保護する申立者の権利に対する差別的慣行、悪意のある又は未必の差別的慣行を実行したことを、原告が実証した場合、原告は、本条に基づき、被告（政府、政府機関又は議会関係部門以外の）から懲罰的損害賠償を得ることができる
“(2) EXCLUSIONS FROM COMPENSATORY DAMAGES. -	「(2) 補償的損害賠償からの除外 - 本条に基づき認められる

Compensatory damages awarded under this section shall not include backpay, interest on backpay, or any other type of relief authorized under section 706(g) of the Civil Rights Act of 1964.

“(3) LIMITATIONS. - The sum of the amount of compensatory damages awarded under this section for future pecuniary losses, emotional pain, suffering, inconvenience, mental anguish, loss of enjoyment of life, and other nonpecuniary losses, and the amount of punitive damages awarded under this section, shall not exceed, for each complaining party -

“(A) in the case of a respondent who has more than 14 and fewer than 101 employees in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, \$50,000;

“(B) in the case of a respondent who has more than 100 and fewer than 201 employees in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, \$100,000; and

“(C) in the case of a respondent who has more than 200 and fewer than 501 employees in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, \$200,000; and

“(D) in the case of a respondent who has more than 500 employees in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, \$300,000.

“(4) CONSTRUCTION. - Nothing in this section shall be construed to limit the scope of, or the relief available under, section 1977 of the Revised Statutes (42 U.S.C. 1981).

“(c) JURY TRIAL. - If a complaining party seeks compensatory or punitive damages under this section -

“(1) any party may demand a trial by jury; and

“(2) the court shall not inform the jury of the limitations described in subsection (b)(3).

“(d) DEFINITIONS. - As used in this section:

“(1) COMPLAINING PARTY. - The term ‘complaining party’ means -

“(A) in the case of a person seeking to bring an action under subsection (a)(1), the Equal Employment Opportunity Commission, the Attorney General, or a person who may bring an action or proceeding under title VII of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e et seq.); or

“(B) in the case of a person seeking to bring an action under subsection (a)(2), the Equal Employment Opportunity Commission, the Attorney General, a person who may bring an action or proceeding under section 505(a)(1) of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. 794a(a)(1)), or a person who may bring an action or proceeding under title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. 12101 et seq.).

“(2) DISCRIMINATORY PRACTICE. - The term ‘discriminatory Practice’ means the discrimination described in paragraph (1), or the discrimination or the violation described in paragraph (2), of subsection (a).

ATTORNEY’S FEES

[This section amends section 722 of the Revised Statutes (42 U.S.C. 1988) by adding a reference to section 102 of the Civil Rights Act of 1991 to the list of civil rights actions in which reasonable attorney’s fees may be awarded to the prevailing party, other than the United States.]

SEC. 103

The last sentence of section 722 of the Revised Statutes (42 U.S.C. 1988) is amended by inserting “, 1977A” after “1977”.

補償の損害賠償は、未払給与、未払給与に対する利息、又は1964年公民権法第706条(g)によるいかなる形の救済も含まないものとする。

「(3) 制限 - 将来における金銭的損失、感情的苦痛、苦しみ、不便、精神的苦悩、生活の楽しみの喪失、及びその他の非金銭的損失について本条に基づき認められる補償的損害賠償額、並びに本条に基づき認められる懲罰的損害賠償額の総計は、原告ごとに、以下を越えないものとする。

「(A) 本暦年以前の20週以上の各週における従業員数が14人超101人未満である被告の事案においては、\$50,000;

「(B) 本暦年以前の20週以上の各週における従業員数が100人超201人未満である被告の事案においては、\$100,000;

「(C) 本暦年以前の20週以上の各週における従業員数が200人超501人未満である被告の事案においては、\$200,000; 及び

「(D) 本暦年以前の20週以上の各週における従業員数が500人超である被告の事案においては、\$300,000。

「(4) 解釈 - 本条のいかなる部分も、旧法典第1977条(42 U.S.C. 1981)の対象範囲、又は同条に基づき可能な救済策を制限するものと解釈してはならない。

「(c) 陪審員裁判 - 原告が、本条に基づいて金銭的・懲罰的損害賠償を主張する場合は -

「(1) 原告、被告のいずれも、陪審員による裁判を要求することができる; また

「(2) 裁判所は、(b)(3)に記述されている制限について陪審員には知らせないものとする。

「(d) 定義 - 本条においては:

「(1) 原告 - 『原告』という用語は以下を意味する -

「(A) (a)(1)に基づいて提訴しようとする者の事案においては、雇用機会均等委員会、司法長官、又は1964年公民権法第VII編(42 U.S.C. 2000e 以下)に基づいて提訴し得る者;

「(B) (a)(2)に基づいて提訴しようとする者の事案においては、雇用機会均等委員会、司法長官、1973年リハビリテーション法第505条(a)(1) (29 U.S.C. 794a(a)(1))に基づいて提訴し得る者、又は1990年ADA第I編(42 U.S.C. 12101 以下)に基づいて提訴し得る者;

「(2) 差別的慣行 - 『差別的慣行』という用語は、(a)(1)に記述された差別、又は(2)に記述された差別若しくは法違反を意味する。

弁護士料

[本条は、旧法典第722条(42 U.S.C. 1988)を改正し、合衆国以外の被告に対して合理的な弁護士料が補償され得る公民権訴訟のリストに1991年公民権法第102条への言及を追加する。]

第103条

旧法典第722条(42 U.S.C. 1988)の最終文は改正され、「1977」の後に「, 1977A」が挿入される。

※訳注: The Revised Statutes (原法典) は、1874年6月22日に承認された連邦議会による初の公式法典で、1873年12月1日現在の有効法を整理したもの。現連邦法典 (USC: the United States Code) の原点と位置付けられている。

第2節 関連資料

A-101

米国雇用機会均等委員会

求職者と障害のあるアメリカ人法

2008 年障害のあるアメリカ人法改正法についての通知

2008 年障害のあるアメリカ人法 (ADA) 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の出版物におけるそれら変化をもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

1990 年 ADA の第 I 編は、雇用主が障害のある応募者または従業員を差別することを違法としている。ADA は 15 名以上の従業員を持つ雇用主ならびに州および地方自治体に適用される。米国 EEOC が ADA の雇用規定を施行する。

ADA は、障害のある個人を次のように定義する：(1) 主要な生活活動を相当に制限する身体的・精神的損傷があること、(2) 相当に制限する損傷の記録または経歴があること、または(3) 雇用主によって、相当に制限する損傷があるとみなされること。

障害のある応募者は、他の応募者と同様に、教育、訓練、職歴、技能、またはライセンスなど雇用主がその職のために要求するものを満たす必要がある。さらに、障害のある応募者は自分自身で、または「合理的配慮」の助けにより、その職の基本的な義務である「必須機能」を行えるようにしなければならない。しかしながら、雇用主は著しい困難または出費を伴う「過度の負担」となる合理的配慮を提供する必要はない。

本資料は、ADA が障害のある求職者を保護する方法についての、よくある質問を取り上げている。ここにある情報は、リハビリテーション法第 501 条によって差別から守られている連邦政府の職への応募者にも当てはまる。第 501 条の要件は、ADA が対象とする雇用主に適用される要件と同じものである。本資料以外にも障害者が働く権利についてさらに詳しい情報を提供している数多くの文書があり、そのうちのいくつかは本資料の最後に列挙されている。

応募手続きについての合理的配慮
 配慮の要求
 求人者と障害について話し合うこと
 職務の実行のために配慮について話しあうこと
 職務の「資格要件」を満たすこと
 ADA についての情報をさらに入手すること
 差別についての訴訟

応募手続きについての合理的配慮

1. 私は障害者であり、仕事の面接において、配慮を必要とします。ADA は雇用主が私のために配慮の提供を行

うように要求してくれるのでしょうか？

はい。雇用主は、あなたが応募できるようにするため、「合理的配慮」—適切な変更および調整—を提供するように求められています。合理的配慮は、あなたが仕事を行い、職場へと通勤し、そして健常者が利用できる雇用の利益や恩典をあなたも享受できるようにするためのものでもあります。あなたが求職または仕事を行うための合理的配慮を要求したことを理由として、雇用主があなたの応募を拒否する、ということはありません。

2. あまりにも困難または高価すぎるために、雇用主が私に配慮を提供することを断ることはありますか？

その配慮が「過度の負担」を伴う場合、雇用主はその配慮を提供する義務はありません。「過度の負担」とは、著しい困難または出費を伴うものです。しかし、財政上または経営上のものであれ、多少の対価を伴うという理由だけでは、雇用主は配慮の提供を拒絶することはできません。

要求された配慮が過度の負担をもたらす場合、雇用主には、過度の負担とはならない、別の配慮を提供することが要求されます。

例: あるトラック輸送会社が事務所の 2 階で面接を行う。エレベーターはない。その会社は、秘書職の面接の予約のため、ターニャに電話する。彼女は車椅子を使用しているため、合理的配慮を求める。エレベーターの設置は過度の負担となりえるが、雇用主は事務所 1 階で面接を行うことができる。雇用主は合理的配慮として、その面接場所を 1 階に移動させなければならない。

3. 採用の過程で必要となりそうな「合理的配慮」の例を教えてください。

合理的配慮にはいろいろな形があります。採用の過程で必要とされそうなものには、以下のものがありますが、これらには限りません。

- 大きな活字、点字、または録音テープなど、利用しやすい形式の資料を用意すること
- 朗読者または手話通訳者を用意すること
- 募集、面接、試験、および応募手続きに関する他の・事柄が、アクセスしやすい場所で行われること
- 機器や装置を提供または変更すること
- 応募方針および手続きを調整または修正すること

例: ジョンは盲目であり、顧客サービス担当の仕事に応募する。スクリーンの情報を読み上げるプログラムなどといった支援技術があれば、ジョンはこの仕事を行うことができる。もし、会社がジョンに彼のコンピューター技能を見せてほしいと頼んだ場合、合理的配慮として、会社は適切な支援技術を提供しなければならない。

例: ある雇用主が応募者たちに、その施設の外で並んでいるように要求する。数時間並ぶ可能性がある。タラは多発性硬化症があり、華氏 90 度という気温の中、長時間耐えることはできない。そのため、人事部がタラの順番の用意ができるまで、タラがエアコンのある屋内で待つことを認めてほしいとタラは頼む。雇用主

はタラに配慮するため、その採用手続きの過程を変更する必要がある。

4. 私は学習障害があるため、筆記試験では延長時間が必要です。ADA は、私が受けるテスト方法を修正するように雇用主に対して要求しますか？

はい。雇用主にはあなたへの配慮として、試験材料を別の形にする、または他の調整をして提供する必要があります。テストの様式および方法が、ある種の学習障害のある人だけでなく、感覚、発語、または手動作業についての損傷がある人に問題を引き起こす場合があります。例えば、盲目の人は書かれた文字を読むことはできないでしょう。けれど、それが点字または録音テープで質問されたものならば、試験を受けることができます。聞くことができない人は口頭での説明を理解することはできなくとも、文字で書かれた様式、または手話通訳者を通じて説明を受けることができます。30 分の筆記試験は、学習障害のために延長時間を必要とする人にとっては問題となり得ます。

それゆえ、ADA は損傷した技能の使用を必要としない形式または方法によって、雇用主が採用試験を行うことを要求します。ただし、その試験が、その技能を測ることを目的として作られている場合は除きます。

例：ある雇用主が、校正係の職の筆記試験を行う。この雇用主は失読症の応募者のために、異なる形式の試験（例えば口頭の）を行う必要はない。校正という仕事そのものが、読む能力を必要とするからである。

例：ある雇用主が、応募者のマーケット動向についての知識を調べるために筆記試験を行う。マリアは視覚障害があり、点字で試験が行われるように要求する。この仕事には、マーケット動向の知識が不可欠であるが、雇用主は点字によってマリアの知識について調べることができる。あるいは、雇用主はマリアと一緒に、試験の他の形式を探ることができる。例えば、朗読者またはその試験のコンピューター版を提供することである。

5. 採用の過程のどの時点で雇用主に配慮を必要とすると告げるべきでしょうか？

採用の過程のある時点であなたが合理的配慮を必要としようであると気付いたら、出来るだけ早く雇用主に知らせることが最善です。手話通訳者、文書の代替となる形式、筆記試験の時間を調整して受験することを許すなど、雇用主は様々な配慮を提供しますが、それには事前通知を必要とします。さらに、試験または面接でアクセスしやすい場所を準備するため、雇用主は事前通知を必要とするかも知れません。

配慮の要求

6. どのようにして合理的配慮を要求するのでしょうか？

応募または面接の過程において、医学的状態のために何らかの変更または調整が必要であることを雇用主に知らせる必要があります。この要求は口頭もしくは文書、または誰か（例、家族、友人、医療従事者、または、ジョブ・コーチといったその他代理人）があなたに代わって申し込

むことができます。

7. 配慮の要求をした後は何があるのですか？

あなたの障害およびあなたが配慮を必要とする理由を理解するために、雇用主はあなたの要求について吟味する必要があるかもしれません。雇用主の質問にはできるだけ早く応答し、そして申し出た配慮により、応募または面接の過程のあらゆる面で、あなたが十分に対応できるようになることをきちんと説明するようにします。もし、あなたの障害と配慮の必要性がはっきりしない場合には、雇用主はその障害および配慮の必要性について合理的に説明する書類を求めることができます。

例：あるデパートが、応募者に筆記試験を受けることを命ずる。ロドニーは失読症であり、合理的配慮として、彼のためにその試験を朗読してくれるよう求める。人事担当者は失読症についてよく知らず、その状態と配慮が必要な理由についての情報を求める。ロドニーは、この情報を提供しなければならない。

8. ある特定の配慮を求めたのですが、雇用主は別の配慮を提案しました。それを受け入れなければならないのですか？

雇用主は、あなたの必要に合う配慮を提案しなければなりません。あなたの必要を満たす配慮が複数あるならば、雇用主は一つを選んで提供することができます。あなたの個人的な好みだけで、ある特定の配慮を主張することはできません。もし雇用主の提案があなたの必要を満たすことがなければ、その理由を説明する必要があります。

例：チャールズは盲目であり、合理的配慮として、彼のために筆記試験を読んでもらうように頼む。雇用主はその試験の点字版を提供することを提案するが、チャールズは、点字を読むことはできないと言う。つまり、点字版は効果的な配慮ではない。その後、雇用主は試験の録音版を提供することを提案する。チャールズは誰かが試験問題を彼のために朗読することを好んだが、録音版は彼の要求を満たすことから、合理的配慮として受け入れられる。

求職者と障害について話し合うこと

ADA は、雇用主が採用通知を出す前に（つまり、採用の申し出以前）障害の存在を明らかにする可能性のある質問をすることを禁止している。この禁止は面接時における健康診断に加えて、書面での質問や照会も対象とする。しかし、採用決定後でその者が勤務を開始する前（つまり、採用申し出後）ならば、そのような質問や健康診断は認められる。

9. 応募時または面接時に雇用主が尋ねてはならない質問にはどのようなものがありますか？

採用申し出以前に禁止されている質問には以下が含まれます：

- 心臓に問題はありますか？ ぜんそく、または他に呼吸が困難になることはありますか？
- 仕事を行う上で、あなたの能力に影響する障害はありますか？

- 昨年、どれくらいの日数、体調を崩していましたか？
- 労働災害補償の申しこみをしたことがありますか？
仕事で怪我をしたことがありますか？
- 精神的健康の関係で治療を受けたことがありますか？
- 現在、どのような処方薬を、飲んでいますか？

10. 雇用主は採用後に上記の質問をすることができますか？

はい。雇用主は採用後質問 9 に挙げられている質問すべてを尋ねることができ、そして障害の存在を明らかにするような他の質問をすることができます。ただし、同じ種類の仕事内容を命じられる他の応募者にも同じ質問をする場合に限りです。つまり、**雇用主ははっきりした障害のある人だけにこのような質問をすることはできません。**同様に、採用後、雇用主は同じ種類の仕事内容を命じられる他の応募者と同じ健康診断を受けることを要求することができます。

11. 雇用主は、私が採用の過程で合理的配慮を必要としそうかどうか、質問することはできますか？

はい。雇用主は、すべての応募者に対して採用の過程でどのようなことが行われるか（例えば、面接、時間制限のある筆記試験、または仕事の実技）告げることができ、そして、そのために合理的配慮が必要かどうか尋ねることができます（応募者が仕事を行うために必要とする合理的配慮についての雇用主の質問に関しては、質問 16 を参照）。

12. 私には一目でわかる障害があります。雇用主は面接時に、健康に関する質問をすることができますか？

いいえ。下記質問 15 に記載されているものを除き、それが目に見えるものであるから、あるいは応募者が自発的に外見からは分からない障害について教えたからということで、雇用主が応募者の障害について質問をすることはできません。

13. 採用後に、雇用主は私に健康診断を受けさせ、その中で私はてんかんがあることを明かしました。雇用主は私の採用を取り消すことができますか？

雇用主には採用後の健康診断を受けさせる権利がありますが、あなたが障害のことを知らせただけで、その採用を取り消すことはできません。その代わりに、あなたがその職の必須機能を行うことができない（合理的配慮の有無にかかわらず）、または、あなたにはあなた自身あるいは他の者に甚大な被害をもたらす大きな危険性があると示すことができる場合に限って、雇用主は採用を取り消すことができます。

例：ダーラはリゾートホテルの料理人の採用通知を受け取り、健康診断で彼女にはてんかんがあることを打ち明ける。ホテルの医師は、ダーラが火の回りで働くことや鋭い道具を使うことについて懸念を表明する。ダーラは医師に対して発作は薬で管理でき、医師の懸念については担当の神経科医からの情報を提供すると話す。ダーラはまた、何の問題もなく料理人として7年間働いてきたと言う。もしもホテル側が彼女のためにかんのためにダーラの採用を取り消すならば、ホテル

は ADA に違反することになる。

14. 採用の過程で、私は他の誰にも知られたい健康についての情報を雇用主に教えました。雇用主はこの情報を極秘として保管する義務がありますか？

はい。ADA には、**厳しい守秘義務が含まれています。**採用の過程（採用の申し出の前後）で明らかになった健康に関する情報は多少の例外はあるものの、極秘とされます。守秘義務が当てはまるのは自発的に明らかにした情報と、雇用主による筆記もしくは口頭の質問への回答、または健康診断時に明らかになった情報です。

雇用主は、採用の過程において他の採用決定担当者と医療情報を共有することができます。採用決定担当者は、ADA に基づく採用決定をするために、医療情報を必要とするのです。ADA は、雇用主が以下に挙げる者と情報を共有することも認めています：

- 管理者および責任者には従業員の職務または義務についての必要な制限、および合理的配慮について知られることがある
- 障害者が救急処置を必要とする場合、救急および安全担当者に情報が知られることがある
- ADA に対する遵守を調査する政府職員
- 州の労働者災害補償局、州の二次的労災基金、または労災補償保険会社

雇用主は、保険を目的として情報を使用することがあります。

職務の遂行のために配慮について話しあうこと

15. 雇用主は応募書類または面接の中で、障害者が仕事を行うために合理的配慮を必要とするかどうか、応募者に質問することはできますか？

一般的には、できません。雇用主はすべての応募者に、職務の遂行のための合理的配慮を必要とするかどうか尋ねることはできません。その質問に答えることによって、応募者が障害のあるかどうか、明らかになる可能性があるからです。

しかし、雇用主が応募者の障害を知っていて、その障害のために応募者が特定の職務の遂行をすることが難しいかどうか質問することが理にかなっているならば、雇用主はその職務を遂行するために合理的配慮を必要とするかどうか尋ねることができます。応募者の障害が明らかであるため、または応募者が自発的に障害の存在を教えたために、雇用主が応募者の障害を知る場合があります。配慮が必要だと応募者が表明した場合は、雇用者はどのような配慮が必要なのか尋ねることができます。

例：カールは足が不自由で、義肢のために杖を使用している。彼は組立ラインの仕事に応募する。そこでは動き回る必要はないが、長時間立ち続ける必要がある。雇用主はカールに対して立ち続けることができるか、そして職務の遂行のために合理的配慮を必要とするかどうか尋ねる。カールは配慮が必要だと答える。雇用主はカールに配慮の例を尋ね、カールは2つの可能性を示す：坐ることができ、ベルトコンベアーに十分

手が届く高めの椅子、あるいは、カールが仕事ができるようにしてくれる高さ調節可能な椅子。

さらに、雇用主が障害のある応募者を見て職務の遂行に合理的配慮を必要とすると思う場合、雇用者は応募者に合理的配慮の有無にかかわらず、どのように職務を遂行するのか説明あるいは実際にやってみよう求めることができる。

例：アルベルトは車椅子を使用しており、彼の腕の届く範囲を超えそうな場所にあるファイルを取り出すことを含む仕事に応募する。雇用主は彼にファイルを見せ、そしてどのようにファイルを取り出すのか説明または実際にやってみてくれるよう頼む。

16. 応募の過程において、職務の遂行には配慮が必要かもしれないことを雇用主に話す必要はありますか？

いいえ。ADA は、応募者が雇用主に対して合理的配慮について知らせることは、いかなる時でも必要ないとしています。応募書類または面接において、その情報を自発的に知らせる必要はありません。

職務における合理的配慮の必要性を求人者に知らせる最良のタイミングは、自分が決めることです。職務、その必要条件、そして労働環境について更に詳しいことを知るまでは、合理的配慮を必要とすることに応募者が気付かないことがあります。応募者の中には、職務やその必要条件についてより詳しいことを知った後、応募の段階で雇用主に知らせる人もいますし、採用されるまで待つことを選ぶ人もいます。

職務の「資格要件」を満たすこと

17. 障害のために職の義務の遂行が出来ない場合はどうなりますか？

もし、合理的配慮が提供されても職の必須機能すべてを行えないならば、雇用者はあなたを採用する義務はありません。しかし、**障害のために仕事の必須の部分ではなく、些細な義務の遂行が出来ないからという理由だけで、雇用主はあなたを拒否することはできません。**

例：ウェイは耳が聞こえないが、ファイル事務の仕事に応募する。その仕事における必須機能は、書類を保管し取り出すことである。職務規定には、事務員の仕事は電話対応も含めることとするとあるが、その仕事は他の従業員に責任があるので、実際には事務員が電話対応することはほとんどない。電話対応はウェイの応募する仕事の遂行に必須の部分ではないので、雇用主は彼女が電話対応ができないからという理由だけで彼女を拒否することはできない。

18. 障害のために私が職務を安全に遂行できないと信じている雇用主が私の雇用を拒否することはできるのですか？

雇用主があなたの雇用を拒否できるのは、あなたの障害があなたまたは他の人に甚大な被害をもたらす大きな危険性がある場合だけです。雇用主がそのような心配をする場合、雇用主はその危険性の程度と損害の性質を調べるために適切な情報を探さなければなりません。これには、以前

の職の経験についての質問、およびあなたの担当医から健康と安全性に関する特定の情報を求めることが含まれません。

雇用主は、わずかに上昇しうる危険性、将来の危険性についての思惑、またはあなたの障害を一般化することに基づいてあなたの雇用を拒否することはできません。雇用主は合理的配慮により危険性が除去されるかまたはそれが受け入れ可能な程度になるまで低くできるかを考えなければいけません。

例：ある雇用主は、採用後の健康診断でサイモンが重度のうつ病をわずらっていることを知る。サイモンにはレベルの高い管理職のポジションが用意されていたが、雇用主はその仕事はあまりにもストレスが大きく、サイモンの病気を悪化させるかもしれないと心配する。しかし、サイモンのうつ病は薬で十分に抑えられ、2年間似たようなポジションで働き、うつ病や業績に影響することはなかった。この情報にもとづき、サイモンの障害には危害をもたらす危険性はなく、そのために雇用主はうつ病の発生回数が多くなるかもしれない、または職務の遂行ができないかもしれないという危険をもとにして雇用を拒むことはできない

ADA についての情報をさらに入手すること

19. ADA について多くの情報を知るにはどうすればいいのですか？

EEOC のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/> で、ADA についての情報をもっと手に入れることができます。このウェブサイトには様々な ADA の問題に対する文書が含まれ、中には以下のものがあります。

- 障害の定義
- 合理的配慮および過度の負担
- 採用前の障害に関連する質問と健康診断
- ADA と精神障害

これらの文書は EEOC の出版物配布センターでも入手可能です。

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TTY).

出版物配布センターからは、ADA 雇用規定のすべてを実践的かつ包括的に解説している ADA 技術援助マニュアル (the ADA Technical Assistance Manual) を入手することもできます。

マニュアルには全国の関係情報源名簿があります。すべての文書は無料であり、さまざまな形式で提供されています。ADA についてさらに詳しく知りたいならば、EEOC にご連絡ください；

1-800-669-4000 (音声)

1-800-669-6820 (TTY)

差別についての訴え

20. 雇用主が ADA 違反をしていると思ったら、何をするといいのでしょうか？

雇用主があなたの障害を根拠として採用を拒否したり、もしくは仕事に応募するための均等の機会を否定したり、あ

あなたが求める合理的配慮を拒否したり、または医療についての不法な照会もしくは不法な薬物検査をするように要求したと思ったら、EEOC に連絡してください。一般的に、差別についての訴え（苦情）は、差別があったとされる日から 180 日以内に申し出なければなりません。

州または地方自治体の法律が障害を理由とした差別の救済を規定している場合、訴えまでに最長で 300 日が認められることがあります。しかし、あなたの権利を守るためには、差別があったと気づいたときに直ちに EEOC に連絡することが最善の方法です。

米国中のあらゆる市に存在する EEOC 地域事務所に連絡して差別の訴えをすることもできます。もしも差別されたら、あなたは救済の対象となります。その救済により、あなたは、差別が起こらなければあなたがついていたであろう地位に就くことになるでしょう。これは、雇用、払戻し、合理的配慮を受ける資格があることを意味します。また、弁護士費用を払ってもらえる資格もあります。

近くの EEOC 地域事務所に連絡するには、地域事務所リストと管轄地図を見てください。

（連邦政府の職に応募したけれど、リハビリテーション法に基づくあなたの権利が侵害されたと思ったならば、まずは差別が起こった日から 45 日以内に、その連邦機関の雇用機会均等オフィスで相談から始める必要があります。）

本ページは 2005 年 3 月 21 日に最終更新された。

A-102

米国雇用機会均等委員会

障害のあるアメリカ人法：
小規模企業のための入門書

2008年障害のあるアメリカ人法改正法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008年改正法は2008年9月25日に成立し、2009年1月1日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会(EEOC)は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA改正法による大きな変更のリスト一覧(list of specific changes to the ADA)を参照してほしい。

目次

前書き

ADA とは何か？

誰が ADA によって守られるのか？

ADA は雇用主に何を求めるのか？

採用に当たってすべきこととすべきでないこと－採用前
採用に当たってすべきこととすべきでないこと－採用後
従業員から医療情報を得ること

守秘

合理的配慮と過度の負担

合理的配慮の提供手続き

合理的配慮の種類

安全性への懸念

薬物およびアルコールの使用

あなたの企業が訴えられたら何をするか？

付記 A－障害者の雇用促進および公共施設のアクセシビ
リティ推進のための連邦税制優遇措置

付記 B－合理的配慮についての情報

付記 C－障害のある有資格労働者を見つける

前書き

小規模企業は雇用先として増加しており、その多くで働くことができ、働く意思のある障害者が働いている。米国には約 2500 万の小規模企業があり、全雇用主の 99.7 パーセントを占め、私企業の労働人口の 50 パーセント以上を雇用し、米国の国内総生産の半分以上¹を作り出している。また、初めての仕事の 67 パーセントは小規模企業が提供しているものである。不幸なことに、障害者の失業率はいまだに高い。ある概算によると、大きな障害のある個人の 70 パーセント以上の多くが働く意思があり、働くことができるにもかかわらず、働いてはいない。ブッシュ大統領の「新しい自由の取り組み」(New Freedom Initiative)において、職場における障害者の割合を増やすため、小規模企業とタッグを組むことを追求している。

ADA は、15 人以上の従業員のいる全企業に適用され、この入門書は主に、従業員数が 15 人から 100 人の企業、および近い将来に事業の規模を少なくとも 15 人以上に拡大したいと考えているさらに小規模な企業を対象としている。本入門書は読みやすく、従業員や求職者に関する ADA

の基本的な雇用規定の概要を知ることができる。

ADA とは何か？

ADA とは差別を防ぎ、障害者があらゆる面において完全に社会参加できるようにするための策定された連邦市民権法である。

実用的なヒント：EEOC は ADA の雇用規定を施行する。EEOC 本部はワシントン DC にあり、その事務所はプエルトリコを含め、合衆国全域に存在する。EEOC または ADA について質問があれば、以下参照。

- EEOC への電話は 1-800-669-4000 / 1-800-669-6820 (TTY)
- EEOC のウェブサイト：<http://www.eeoc.gov/>
- EEOC の小規模企業窓口への連絡は、EEOC のウェブサイトに掲載されている。

誰が ADA によって守られるのか？

ADA は一つまたは複数の主要な生活活動（坐る、立つ、眠るなど）を相当に制限する心身の損傷のある人に適用される。

- ADA は、耳が聞こえない人、目が見えない人、または車椅子を使う人だけでなく、より広い範囲の人を対象とする。
- てんかん、糖尿病、HIV 感染者、深刻な関節炎や高血圧、または手根管症候群などの身体的状態にある人は、障害者となり得る。
- 深刻な鬱病、躁鬱病、知的障害などの精神的損傷のある人も、対象となり得る。

ADA は、相当に制限する損傷の記録がある人も保護するものである。

例：がんを患ったことがあり、現在は一時的に回復している人も、対象となる。

ADA は、相当に制限する損傷があるとみなされる人（または、雇用主によってそのように扱われている人）も保護する。

- 損傷がない、またはほんの小さな損傷がある場合でも、特に雇用主が人の精神状態についての迷信、恐怖、または固定観念に基づいて行動する場合には、対象となることがある

例：雇用主は、癌の記録がある人について、病気が再発し、そのためにその従業員が仕事で多くのミスをおかすかもしれないという理由で、その人の雇用を拒否することはできない。

ADA は現在の職または希望する職の有資格者だけを保護する。

- 障害者は職に関する資格を満たしていなければならない（例えば教育、訓練、技能の資格など）。
- 障害者は合理的配慮の有無にかかわらず、職の必

須機能（例えば、その職の必要義務）を遂行できなければならない。

実用的なヒント：雇用主は、資格をさらに満たす健常者がいるならば障害者を優先的に雇用する義務はない。ADAの目的は、障害者に均等な権利と機会を提供することであり、障害者に不当な有利性を与えることではない。

ADAは雇用主に何を求めるのか？

ADAの対象となる雇用主は、障害者に対し以下のことを確実にしなければならない：

- 資格のある職への応募と職場での仕事に対する均等な機会を与えること；
- 働き始めたならば、昇進の均等な機会を与えること；
- 雇用において、例えば雇用主が提供する健康保険または訓練などの他の従業員に与えられる利益や恩典を均等に利用できること；および
- 障害のために嫌がらせが起きないこと。

実用的なヒント：障害による嫌がらせは、人種、性別、宗教、または出身国による嫌がらせと同じ程に深刻なものである。もし、従業員が障害のために嫌がらせを受けていると申し出た場合、適切な調査を行って直ちにその申し出に対応し、必要があれば、その状況を是正するための措置を取る。

以下で述べられているように、ADAは、雇用主が応募者または従業員について知り得る医療情報の種類を限定しており、雇用主が知っている有資格の障害者の制限に対して合理的配慮を提供することを義務づける。²

採用に当たってすべきこととすべきでないこと - 採用前

基本ルール：ADAは、暫定的な採用にいたるまでは、障害について質問することまたは健康診断を行うことを禁止している。

実用的なヒント：応募書類と面接時の質問は、医療に関係のない職務の資格に焦点を当てる。雇用主は職務についての応募者の資格を判断するために幅広い質問をすることができる。

許される質問の例：

- その職にふさわしい教育、訓練、技能をもっているか。
- 職務の要件または必須機能を満たすことができるか（その内容は応募者に説明される）。
- 前職でどれだけの休暇を取ったか（理由は聞かない）、前職をやめた理由、過去の懲罰。

許されない質問の例：

- 応募者の身体的もしくは精神的損傷についての質問、またはなぜ障害者となったかの質問（例：なぜ応募者は車椅子を使用しているのかという質問）；

- 応募者の薬の使用についての質問；
- 前職における労働者災害補償の経歴についての質問。

応募者が障害者のようであり、合理的配慮を必要としそうな場合は、配慮を必要とするかどうか質問することができる。これは、障害および合理的配慮を必要とするかどうかについての質問は暫定的採用の後になされなければならないという一般規則の例外である。

例：コンピューターを使用する必要がある職に応募する旨目の応募者に画面上の情報を読み上げる特別なソフトウェアなどの合理的配慮を必要とするかどうかを、面接において訊ねることができる。

採用に当たってすべきこととすべきでないこと - 採用後

基本ルール：採用後は、障害に関する質問をすることができ、同種の仕事を行う全ての従業員に健康診断を実施するならば、障害者に健康診断を実施することができる。

実用的なヒント：障害のある応募者の採用を取り消すことができるのは、応募者が職務の中の必須機能をこなすことができない、または本人もしくは他の者に健康もしくは安全に直接の脅威（例、甚大な被害をもたらす大きな危険性）をもたらすということが明らかになった場合のみである。合理的配慮によって障害者が職務の必須機能をこなせるようになるか、または障害者による安全性の危険性を縮小できるかをきちんと考慮すること。

許されることの例：

- 重労働を含む職務を行う者に健康診断を行いたい場合は、同じ診断を同じ種類の仕事を行う全ての従業員に行わなければならない。
- 採用後の健康診断で、応募者には頻繁かつ予測不能な発作が起こると分かった場合は、危険な機械装置を扱う製造職の提供を取り消すことができる。

許されないことの例：

- 顧客の反応が心配だからという理由で、またはHIV感染者全員が長時間ストレスのかかる仕事を行うことはできないという思い込みを理由として、HIV陽性の応募者の採用を取り消すことはできない。

従業員から医療情報を得ること

障害者が働き始めた後は、職務の遂行における従業員の能力の最良の目安となるのは従業員の障害ではなく、実際の業績である。

基本ルール：ADAは、障害について質問できる、または従業員の健康診断を求めることができる状況について厳しく制限している。そのような質問や診断は、特定の従業員が職務の必須機能を行うことができない、または健康状態のために直接の脅威をもたらす得るという客観的な証拠に基づく合理的確信がある場合のみ許される。

従業員の職務能力を観察する、または従業員の言動を見た者からの報告を受けることがあるかもしれない。そのような観察や報告により、その従業員には職務の必須機能を遂行する能力が欠けている、または健康上の状態のために直接の脅威をもたらすという合理的確信を持つことがあり得る。

実用的なヒント：ある障害のある従業員が職務の必須機能を行うにあたって問題がある、または安全に行うに問題がある場合、ただちにそれが障害によるものかと思いつかないことはよくあり、そうであったとしても、業績についての現行の方針（例、従業員との非公式な話し合い、口頭または書面での警告、または必要ならば解雇）に基づいて扱うべきである。その一方、問題が従業員の障害と関係があると結論付ける合理的な情報があれば、健康に関する質問、さらには健康診断も適切な対応となり得る。

例：通常は信頼できるが度々ミスをおかす従業員がいる。彼女は紅斑性狼瘡のために飲み始めた薬によって、眠気をもよおし、集中できないと告げる。かかる状況のもとでは、その薬がどの程度長期にわたって彼女の仕事ぶりに影響を与えそうかといった、健康状態に関する質問をすることができる。

常に許される照会または検査：医療情報が明らかになるとしても、いくつかの種類の照会や検査は常に許される。例えば：

- 休暇願が出された場合、それを裏付ける医師の診断書の提出を全ての従業員に求める。
- 他の連邦法が義務づける、従業員の健康状態についての質問および健康診断を行うこと。

守秘

基本ルール：いくつかの例外を除き、応募者または従業員についての既知の医療情報は、全て秘密としておかなければならない。健康診断または治療方法についての情報が含まれていなくても、そしてそれが医療従事者によって行われたものではなくとも、その情報は秘密とすべきである。

例：従業員が合理的配慮の要求をした場合、その要求は ADA の秘密規定の対象となる医療情報であるとみなされる。

実用的なヒント：通常の人事ファイルに医療情報を置かないこと。医療情報は、特定の役員だけが利用できる別の医療ファイルに保管すること。電子的に保管されている医療情報も同様に防護すること（例、異なるデータベースでの保管）。

時には雇用主は応募者や従業員の医療情報を公開する必要があることを ADA は認めている。そのため、一般ルールとしては守秘義務を課す中で、法はいくつかの例外を含んでいる。ADA に基づいて秘密とされる情報でも、提出先が以下の場合には公開可能である：

- 合理的配慮の提供のため、または従業員の労働制限に合わせるために医療情報を必要とする監督者および責任者に対して；
- 健康状態のために従業員が緊急処置を必要とする、またはその他援助を必要とする場合（緊急避難の際の助けなど）の救急担当者および安全担当者に対して；
- ADA および州や地方自治体の同様の法律の遵守状況の調査担当者に対して；および
- 労働者災害補償法に基づく場合（例、訴えを査定するために州労働者補償局への提出）または保険の目的の場合

合理的配慮と過度の負担

合理的配慮とは何か？

- 合理的配慮とは、障害者が均等な雇用機会を享受できるように、雇用主が障害者に提供する調整または変更のことである。
- 各応募者または従業員の必要性により、配慮は様々である。すべての障害のある人（あるいは、同じ障害のある全ての人が）が同じ配慮を必要とすることはない。例えば：
 - 耳が聞こえない人は、面接時に手話通訳者を必要とし得る。
 - 糖尿病の従業員は適切に食事をし、血糖値とインシュリンの値を測定するために、就業日に規則的な休憩を必要とし得る。
 - 目が見えない従業員は、掲示板に張り出された情報を読み上げてくれる誰かを必要とし得る。
 - 癌のある従業員は放射線または化学療法を受けるために休暇を必要とし得る。

いつ配慮を提供する義務があるか？

- 障害のある人が職に応募する、職務をこなす、または他の従業員に与えられるのと同等の利益を享受するために配慮が必要な場合は、合理的配慮を提供する義務がある。過度の負担となり得る配慮を提供する義務はない。

過度の負担とは？

- 過度の負担とは合理的配慮を提供することが財源や事業の経営において著しい困難または出費となり得ることを意味する。

実用的なヒント：特定の配慮を提供することが過度の負担となりうる場合は、そうならない別の配慮があるかどうか考えること。

我々が学んだこと—ほとんどの配慮は高価なものではない：

- 5分の1は、費用がかからない。
- 費用がかかったとしても、半分以上は1ドルから500ドルの間に収まる。
- 平均的費用は約240ドル。
- 技術の進歩により、多くの場合、配慮に必要な費用は減り続けている。

- 従業員の中には、補助的機器や装置の形で自分自身で配慮を用意する者もいる。

■ 実用的なヒント：小規模企業税制控除（別表 A を参照）などの税額控除や職業リハビリテーション基金など他の財源を利用することで配慮のための費用を減らすことができる。

費用に関係なく、事業の運営において、著しい困難をもたらすような配慮を提供する義務はない。

例：障害のある店員が合理的配慮としてパートタイムで働くことを申し出る。そのため、2人の店員が担当していたシフト時間のいくつかが1人のシフトとなってしまう。その配慮のために顧客サービスが時間的に問題のあるものとなったならば、それは過度の負担となる。

例：障害のある従業員が、理学療法の予約により1時間遅れるため、出社時間を午前9時から午前10時に変更してほしいと申し出る。この配慮によって彼女が時間通りに仕事を終わらせる能力に影響がなく、顧客へのサービスが悪くなることもなく、他の従業員の仕事に影響がなければ、それは過度の負担とはならない。

合理的配慮の提供義務についてのその他の制限：

過度の負担をもたらす行動に加えて、以下のいずれも行う義務はない：

- 義肢、車椅子、眼鏡など職場内外両方で障害者を援助し得る調整または変更を提供すること；
- 職の必須機能を取り除くまたは変更すること；

例：食料品店の袋詰め作業員が受障し、5ポンド以上のものを持ち上げることができなくなった。その職には15ポンドのものを持ち上げられることという要件があるが、品を袋詰めして、詰められた袋を顧客に渡す、またはカートに置くという職の主な義務が失われるならば、店側はその要件を除外するという配慮をする義務はない。

- 低い生産性または職務遂行の基準；

例：あるホテルは、客室係は1日に16室の部屋を掃除すると決めている。障害のある従業員のためにこの基準を下げる義務はない。

- または、業務の運営に必要な行為規範の違反の理由

例：障害のために違法行為が引き起こされると従業員が主張しても、暴力、暴力の脅迫、窃盗、財産の破壊に寛容である必要はない。

従業員はどのように配慮を申し込むのか？

- 障害者が合理的配慮の提供を申し込まないならば、一般的に、雇用主は合理的配慮を提供する義務はない。
- 要求は、応募の段階でまたは勤務において、健康

状態に関する理由から調整または変更が必要であると「平易な英語」で述べられる。要求には「ADA」または「合理的配慮」という語を入れる必要はなく、その要求は書面である必要はないが、要求を書面で行うよう求めることはできる。

- 家族、友人、医療従事者、リハビリテーションカウンセラー、または他の代理人も障害者に代わって合理的配慮を求めることができる。

例：従業員は「条件付き」で働くことができるといふ医師の診断書は合理的配慮の要求である。

■ 実用的なヒント：合理的配慮の必要性について話し合いを開始する義務はなくとも、健康上の状態が職務執行または行動に問題を引き起こしていると考えられる場合、雇用主は従業員にその問題の解決方法を訊ね、さらに従業員が合理的配慮を必要とするかどうかを訊ねることができる。

従業員が合理的配慮を求めるとき、何をすべきか？

- 合理的配慮を求められたならば、雇用主と障害者はその必要性を話しあい、適切な合理的配慮を特定する。複数の配慮が役立ちそうならば、費用負担が少ない、または提供しやすいものを選ぶことができる。
- 雇用主と従業員または応募者が合理的配慮の要求について話し合うとき、特にその配慮の必要性がはっきりとしない場合には「対話のプロセス」が話し合いの正式な方法となる。障害者が職に応募する、または必須機能を遂行することを助けるにはどのような配慮が最良の方法かという問題があるならば、会話も役立つ。

従業員の障害についての情報を求めてもいいのか？

- 配慮の必要性が明らかでない場合、障害および合理的配慮が必要である理由について記述する書類の提出を求めることができる。
- 行ってもいいこと：
 - 障害と必要な配慮についてどのような種類の情報が必要なのか特定すること。
 - 何を知る必要があるのか説明すること（例、個人が持つ損傷の種類、損傷がどのように主な生活活動を制限するか（坐る、立つ、肉体作業を行う、または眠るなど））。
 - 配慮によって従業員がどのように職に関係する作業を行えるようになるのか訊ねること。
 - 最初の情報提供で正確で完全な情報を得る可能性を高めるため、従業員がかりつけの医療従事者に職の必須機能についての書類を提供することを考慮すること。
- 情報が不十分ならば？
 - 最初の書類で十分な情報を得られない場合には、どのような追加情報が必要か説明し、障害者がそれを提出する機会を与える。
 - 雇用主が得られる書類の数には限りがあることを心に留めておくこと。例えば、個人の全て

の医療記録を求めることはできないし、配慮を必要とする障害とは無関係の情報を求めることはできない。

- **実用的なヒント**：書類の提出を全く求めなくとも、配慮を行うことができる。書類ではなく、障害者が自分自身の制限と必要性について説明したものを信頼すればいいのである。

合理的配慮の提供手続き

基本ルール：ADA は、雇用主が合理的配慮の提供をする際に、特定の種類の手続きを採ることを求めているわけではない。

- **実用的なヒント**：合理的配慮提供の手続きを文書化することを考えてみる（しかし、これはあまり必要ではないかもしれない。きわめて小さな企業の雇用主で、配慮の要求を受けてそれを行う担当者を決めている場合は特に）。
手続きを文書化する代わりに、従業員ハンドブックの中に要求を担当する職員の名前と電話番号に加え、短い声明を盛り込み、有資格の障害者のために合理的配慮を提供すると明記しておいてもよい。
その他、応募書類に、応募の段階及び雇用後に合理的配慮を提供するという点を記述してもよい。

そして覚えておいてほしいのは、手続きを文書化しようとすまいと、以下のことを行うこと：

- 配慮が提供できそうな大まかな時間枠を設定すること。そして、要求に迅速に対応すべきことを忘れないこと。
- 対話ができる状態にしておくこと。特に配慮の提供に予測していたよりも長くかかりそうな場合、または障害者からもっと多くの書類を必要とする場合には大切である。
- 合理的配慮を特定し、提供するために外部資源を利用すること（付記 B を参照）
- 決定を説明すること—応募者または従業員に理由を説明し、本人になぜ要求が拒否されたのか理解してもらう。

合理的配慮の種類

基本ルール：障害者が職に応募し、生産的に働き、均等な雇用機会を享受できるようにする多くの配慮がある。それらは、概ね、以下のカテゴリーに分類できる。

- **実用的なヒント**：下記に記述されている合理的配慮のいくつかには、多くの小規模企業が利用できる税制上の優遇措置を利用することが可能である。（付記 A 参照）

- **機器**。 機器の購入または既存の機器の改造は、合理的配慮の一つの形態である。

例：診療所は聴覚障害の看護師、内科医、他の医療スタッフのために増幅機能付き聴診器を購入することができる。
- **利用可能な資材**。 あなたは、読むことができない

い、または理解できない障害者が利用できる書類を作らなければならないかもしれない。簡単な配慮として、誰かが、視覚障害のある従業員に従業員行動規範のリストを読み上げる、または認識障害のある従業員に規範についての簡単な説明をすることが挙げられる。

- **職場の改造**。 施設または職場を改造することは合理的配慮の一つの形である。

例：小さな小売店が、給水器近くの紙コップ入れを低い位置に移動させ、店のディスプレイを変更することで、車椅子の従業員が水を飲み、店の全ての部分に近づくことができる。

- **職務の再編成**。 職務の再編成とは、ある従業員が障害のために行うことができない小さな職務（または「周辺機能」）で、他の従業員に任せれば遂行できる職務を他の従業員に担当替えすることを含む。

例：ファイルの箱を倉庫に移動することが秘書の職務のうち時折にしか行われぬ機能であり、そして秘書には重度の腰の損傷があり、その仕事を行うことができないならば、この機能は他の従業員の担当とすることができる可能性がある。

しかし：職の必須機能（つまり、基本的職務）を除外する必要はない。

例：商品の重い箱を取り出して顧客の車に積み込むことが仕事の一部で、そのためかなりの時間を使う必要がある場合、その従業員は配慮としてその義務から解放されることはない。人員数が少なく、全ての従業員がかなりの異なる義務を行う必要があるならば、仕事の再編成は不可能であろう。

- **在宅での仕事**。 この配慮が求められた場合、職の必須機能がすべて全ての家で行えるか、あるいはそのうちのどれが家で行えるか考慮する。

○ コンピューター、インターネット、電話、およびファックスを使えば少なくともある程度の時間は、家で多くのことを行うことができる。

例：電話セールス、校正者、リサーチャー、またはライターは少なくともある程度家で仕事をすることができる種類の職である。

しかし：仕事の家で複製することのできない物の使用を含み、顧客または他の従業員との直接の接触が必要、または職場にある書類への直接のアクセスが必要だが、そのアクセスの必要性が前もって予測することができなければ、在宅での仕事は過度の負担となり得る。

- **就労時間の変更**。 到着または出発時間の調整、定期的な休憩時間の提供、またはいくつかの仕事

の遂行時間の変更。

例：ある小規模企業の会計担当者は鬱病の薬を服用しており、朝は眠気に悩まされる状態になっている。彼は、午前9時から仕事をするのができないが、午前10時から午後6時30分まで、能力に影響なく、時間通りに仕事を遂行することができる。

例：建設会社の誰かの到着時間を変更することで他の者が仕事を開始することに影響があれば、それは過度の負担になるだろう。

- **休暇。** 未使用の有給休暇を従業員が使うことを許し、その従業員が全ての有給休暇を使い果たしてさらに有給ではない追加の休暇を与えることは、合理的配慮の一つの形である。障害に関する様々な理由のために休暇が提供されることになる。：例えば、従業員が障害に関連した治療や療養を受けるため、または症状が「突然再発」したときに治療するためなど。

健康状態を理由に休暇を希望してきたら何をすべきか：

- その休暇願が全従業員に当てはまる休暇についての一般方針の対象となるかどうか判断する。そうであれば、雇用主の方針にしたがって休暇を与える。
- 方針が許すものよりも長い休暇を従業員が希望したら、さらなる休暇日数が合理的配慮として与えられるべきものか、過度の負担に当たる欠勤となるのか考えてみる。

しかし：全ての休暇願を合理的配慮として認めなければならないということではない。例えば、職務がとても専門的なもので、一時的にその職務を行う代替人員を見つけるのが難しく、かつ従業員がいつ復帰するのか提示しないならば、休暇を与えてその職を空席のままにしておくことは過度の負担となる。

例：ある高級レストランの総料理長が障害の治療のための休暇願を出す、復帰の日付は決まっていない。レストラン側は、たとえ一時的であっても、同じ能力を持つ代わりのシェフを見つけることが難しいことから、過度の負担であると示すことができる。

例：あるレストランの給仕係が障害に関連する手術を受けるため、10週間～14週間の休暇を希望する。復帰の日は、回復のスピード次第である。雇用主はこの長さの休暇を与えるかどうか判断しなければならないが、はっきりした復帰の日がわからずに休暇を与えることは過度の負担となり得る。

- **方針の変更。** 従業員の障害のために職場の規則を変えることは、合理的配慮の一形態となり得る。

例：ある小売店では、レジ係がレジのある場所

で飲み物を飲むことを許さず、1日2度の15分間の休憩に飲むことを許している。この場合は精神疾患のある従業員に配慮するために一つまたはそれ以上の規則を変える必要があるかもしれない。精神疾患のある人はその薬の副作用のため口が渇き、1時間に一度は飲み物を飲む必要がある。

- **管理方法の変更。** 管理方法の簡単な変更には、障害のために集中力が制限される者のために仕事内容の伝達を口頭ではなく書面にする、または毎日、追加のガイダンスやフィードバックを行うことが含まれることがある。ただし、雇用主は障害者の監督者に当たる者を変える必要はない。

- **ジョブ・コーチ。** 有資格の障害者の仕事の訓練・指導の手助けとなるジョブコーチは、合理的配慮の一形態となり得る。

例：知的障害のある用務員のために外部機関のジョブ・コーチが利用できる。仕事を始めて間もない頃は用務員の支援をすることで、用務員は要求される職務を学び、その後は、彼が職務を適切にこなすことを確実にする手助けのために定期的に訪れてくれる。

- **配置転換。** 従業員が障害のため、その職務をもちやこなすことができなければ、配置転換もあり得る。

- 従業員は新しい役職の有資格者でなければならない。
- 他の従業員を解雇する、障害のある従業員を昇進させる、または障害者のために役職をつくる必要はない。
- 配置転換後の役職は、以前の役職と給料および地位が同等、または、同等な役職がなければ、できる限り近いものとする。

例：ある建設作業員が負傷した後、それによる障害のために配慮をもってしても、もはや職務を果たせなくなる。彼は現場監督の資格を満たしており、より高い給与が望め、欠員となっている現場監督の役職への配置転換を配慮として願い出る。この配置転換は昇進となりうるので、配置転換を雇用主から申し出る必要はない。

例：あなたが経営する三つのレストランのうちの一つで、客を席まで案内する職務の接待係がいる。障害によって、出来るだけ坐っている必要があるために、もはや彼女の職務のうち必須機能に当たる部分を行うことができない。しかし、あなたが経営する他のレストランで、彼女は空いているレジ係の仕事を行うことができる。給与は同じである。あなたは、合理的配慮として、他のレストランのレジ係への配置転換を彼女に申し出なければいけない。

しかし：配置転換は、応募者には適用され

ない；それゆえ、応募した職務の資格を満たさない障害者のために役職を探す必要はない。ただし、全ての応募者のために他の提供できる役職を探す場合は除く。

安全性への懸念

基本ルール：ADA は健康状態が職務または安全性に問題を起こしそうだと思うならば、従業員に障害に関する質問をすること、更には健康診断を受けることを要求することを認めている。

直接の脅威：障害者が直接の脅威（例、本人または他の者に対し、甚大な被害をもたらす大きな危険性）となる場合、安全性の理由から障害のある応募者を不採用とする、または障害のある従業員を解雇することができる。雇用主は全従業員および一般社会のために安全な職場を保持すること、場合によっては、特定の人の障害の性質が受容できない被害を引き起こすかもしれないということについて、しかるべき懸念をするものである。

実用的なヒント：障害のある有資格者が安全に職務を遂行する能力については、迷信、根拠のない恐れ、または固定観念にもとづいてその人を排除しないように気をつけなければならない。

考慮すべきことの例：

- 客観的な証拠および合理的な医学的判断にもとづき、特定の応募者または従業員の職務の必須機能を安全に行う現在の能力を評価すること。
- 危険性のある期間、潜在的な被害の性質と程度、潜在的な被害が起こる可能性、そして潜在的被害の緊急性を考慮すること。

注意すべきことの例：

- 判断は、状態の一般的化に基づいて行われるべきではない。

例：てんかんがある人全員に対して機械の周りで働くことを禁止することはできない。てんかんの症状には、他のものより重度なものがあれば、うまく制御できないものもある。その一方、てんかん患者のなかにはいつ発作が起こるかを知らず、それに合わせて潜在的な被害を作り出す状況を避けることができる人もいる。発作が夜だけ起こるという場合もあり、この場合は職場で発作が起こる可能性は低くなる。

- 状態についての憶測でしかない恐れに基づく判断をしてはならない。

例：レストランは、HIV は伝染するという顧客の恐怖心に基づいて、食品を取り扱う仕事において、HIV 感染者を拒否することはできない。食品を扱うことで HIV が実際に伝染するという危険性はないからだ。

食の安全—特別ルール：保健社会福祉省は、ADA に基づき、毎年食品の取り扱いを介して伝染する感染性および伝

染性疾患のリストを発行している。（リストのコピーは疾病管理予防センターの感染症センターで入手可能 1600 Clifton Road, N.E., Mailstop C09, Atlanta, GA 30333 (404) 639-2213.）。

- 障害者がリストに含まれる感染性または伝染性疾患を有し、食品を扱うことで疾患が伝染する危険性が合理的配慮で排除できない場合には、雇用主は食品を取り扱う職務にその個人を配置することを拒否できる。
- 個人が現に働いているならば、過度の負担なしに食品を取り扱わない空席に配置転換することができるか、雇用主は考慮しなければならない。
- その被害は、遠い将来や憶測ではなく、甚大で、起こる可能性が高いものでなければならない。

例：雇用主は、鬱病の治療を受けていたが数年間ストレスの多い仕事をうまくこなしていた人が応募した場合、その仕事のストレスが将来再発を引き起こすかもしれないという憶測に基づいてその応募者を拒否してはならない

- 危険性を低くできる合理的配慮がないに違いない。

例：例えば耳が聞こえない整備士を表側に向かって解放されているガレージの隅で働かせることで、すべての動く車両を見ることができ、その配慮によって彼が職務の義務を行う際に危険性がほとんどない、またはまったくないという場合、雇用主は彼がガレージを出入りする車両によって負傷する可能性が高いという懸念にもとづいて拒否してはならない。

薬物およびアルコールの使用

- 現時点での薬物の不法使用は ADA 保護の対象ではない。現時点で薬物の不法使用にかかわっている人を雇用するまたはそのまま雇っておく義務はない。薬物の不法使用についての検査は、雇用前または雇用期間中いつでも認められている。

- アルコール中毒者は障害者となり得るが、ADA は雇用主がすべての他の従業員と同じ基準で業務を行い、職務中の飲酒禁止という規則を含め、規則に従うよう求めることを認めている。

例：就業中の飲酒の禁止が全従業員に適用される規則であるならば、雇用主は、就業中に飲酒する従業員を解雇することができる。

しかし：アルコール中毒の従業員に配慮をしなければならない時があり得る。例えば、「アルコール中毒者更生会のスポンサー」と定期的に連絡をする必要のある従業員がいる場合には、就業中の携帯電話使用禁止規則を修正する必要があるかもしれない。

あなたの企業が訴えられたら何をするか

基本ルール：訴えというのは、連邦の雇用機会均等法によって保護されている要素、すなわち、人種、肌の色、

出身国、宗教、性別、年齢、または障害を理由として、あなたの事業が差別をしているという申立てを誰かがしただけのことである。訴えは、あなたが実際に差別をしたという判定を意味するものではない。

どのような手続きか？

- EEOC はあなたに申立て書類のコピーを送り、返事と解説の文書を要求する。EEOC はその訴えを調査することもある。あなたが訴えた側に対して差別を行ったと信ずるに足る妥当な理由があれば、EEOC は訴えた側と和解するように促す（つまり、EEOC はその問題を非公式に解決する機会を与える）。中には、和解が成り立たず、EEOC が民事裁判にかけけるケースもある。もし EEOC が差別とは判断せず、または和解は成立しないが EEOC が裁判を選ばなければ、訴えた側に民事訴訟のための 90 日間の訴えの権利について知らせる文書を発行する。
- 手続きの詳細については、EEOC のウェブサイト www.eeoc.gov を訪れて、「小規模企業情報」"Small Business Information"のリンク、そして「私の会社が訴えられた時」"When A Charge Is Filed Against My Company"をクリックすること。
- EEOC からの通知には、その訴えを扱う方法として、訴えについての調査をする前に、調停を提案することが含まれていることがある。雇用紛争を低価格かつ短時間で解決する方法として、EEOC はこの方法を勧めている。

実用的なヒント：EEOC の調停プログラムは無料である。このプログラムは参加自由であり、すべての当事者が参加に同意する必要がある。中立の調停員が、雇用主と原告に対し、お互いが合意する解決策への機会を提供する。もしあなたの会社に対する訴えが調停の条件を満たすならば、EEOC があなたに調停に参加する機会があることを知らせる。調停が不首尾に終わった場合、訴えは調査のための参考とされる。

- EEOC の通知は、申立てをしたことを理由として訴えた側に報復することは違法であると注意している。

例：ある従業員が、彼女の監督者が障害差別をしたと訴えた。雇用主は、それは真実ではないと信じていた。訴えを受けたあと、雇用主はその従業員に対して、もしまた真実でない訴えをするならば解雇すると言った。彼女は、雇用主に対して別の訴えを起し、解雇された。たとえ差別の訴えが真実ではないとしても、彼女は、雇用主が不法に彼女に対して報復したと強く主張することができる。

実用的なヒント：訴えには根拠がないと思っても、EEOC に返答を提出して、求められた情報を提供すること。EEOC が訴えを却下せず受領すると、さらなる調査を進める理由があるという意味になる。差別が起こったかはっきりせず、調査が必要なケース

が多くある。あなたは申立てが正しくないと示すことができる事実を提出するよう勧められる、または ADA 違反を行うことのないよう忠告される。³

付記 A

障害者の雇用促進および公共施設のアクセシビリティ促進のための連邦税制優遇措置

内国歳入規則には、障害のある人々がより参加しやすい職場をつくることを目的とする規定がいくつかある。以下に示すものは、税制優遇措置のうち最も主要な三つのものについての情報概要を教えるものである。これは、**法的な助言ではない**。会計士または税金アドバイザーと一緒に、これらの優遇措置を利用できるかどうか判断するか、またはより詳しい情報を得るために国税局のウェブサイト www.irs.gov を訪れることを勧める。更に、州または自治体の同様の税制優遇措置があるかどうか会計士または税金アドバイザーと相談するとよい。

- **小規模税額控除（内国歳入規則第 44 条：障害者アクセス控除）：**1,000,000 ドル以下の収入または正社員数 30 人以下の小規模企業は、手話通訳者、朗読者、代替形式の道具（点字や大きな文字など）、補装具、既存の機器の変更、建築物の障壁の除去などの合理的配慮を提供する費用のために毎年最大 5,000 ドルの税額控除を受け取ることができる。
- **勤労機会税制控除（内国歳入規則第 51 条）：**社会復帰リハビリテーション機関の訓練を受けた人々や生活保護（SSI）を受給する人々を含め、低収入グループと指定された人々を雇う雇用主は、税年度中 400 時間以上働く指定された各従業員につき、最大 2,400 ドルの税が控除され得る。さらに、指定された夏季若年従業員一人につき、最大 1,200 ドルの控除が可能な場合もある。
- **建築 / 輸送減税（内国歳入規則第 190 条：障壁の除去）** 企業の規模に関係なく、障害のある人のために障壁を除去する費用について、年最大 15,000 ドルの減税が可能。対象には以下を含む：アクセス可能な駐車場、スロープをつくり、縁石除去を行う；車椅子でも利用可能な電話、給水器、手洗場の設置；少なくとも幅 48 インチの歩道をつくる；アクセス可能な玄関を作る。

付記 B

合理的配慮についての情報

以下は、有資格の障害者に配慮するため、もっとも多く相談が寄せられている情報源の例である。他にも特定の障害のために、国および地方の機関などの情報源が多く存在している。地元の電話帳で調べれば、地元にある組織の一つは簡単に見つかるだろう。さらに、連邦政府のウェブサイト www.disabilitydirect.gov では、多くの連邦機関へのリンクが貼られている。

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) - 特

定の障害者のためのリストの他に、様々な配慮を提供する組織へのリンクを提供している。

私書箱 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800) 526-7234 or (304) 293-7184
<http://www.jan.wvu.edu/>

米国労働省

文書資料: (800) 959-3652 (voice); (800) 326-2577 (TTY)
質問: (202) 219-8412
<http://www.dol.gov/>

ADA 障害と企業の技術援助センター(DBTACs)—連邦政府設立による 10 の地域センターが、ADA に関する援助を提供している。
(800) 949-4232

RESNA 技術援助プロジェクト—障害者のための技術関連サービスを提供する技術援助プロジェクトを個人に紹介してくれる。

(703) 524-6686 (voice); (703) 524-6639 (TTY)
<http://www.resna.org/>

アクセス・フォー・オール (Access for All)

雇用と障害プログラム (Program on Employment and Disability)
産業と労働に関する学校 (School of Industrial and Labor Relations)
106 ILR Extension
Ithaca, NY 14853-3901
(607) 255-7727 (voice); (607) 255-2891 (TTY)
ilr_ped@cornell.edu

ビジネス・リーダーシップ・ネットワーク (Business Leadership Network)

1331 F Street, N.W. Washington, D.C. 20004-1107
(202) 376-6200, ext. 35 (voice); (202) 376-6205 (TTY)
dunlap-carol@dol.gov
<http://www.usbln.com/>

付記 C

障害のある有資格労働者を見つける

多くの事業者は有資格の障害者を採用したいが、どこで見つければいいのか分からないと言う。以下の情報源がその手助けになるかもしれない。さらに、地元にある特定の障害のある人々のための組織と連絡を取るには www.disabilitydirect.gov に相談すること。

RISKON—障害のある求職者のための管理職人材会社 :

15 Central Avenue
Tenafly, NJ 07670
(201) 568-7750
(201) 568-5830 (fax)
<http://www.riskon.com/>

米国企業と障害委員会 (National Business & Disability Council) —企業が障害者を職場にうまく溶け込ませること

とを助けるために、企業にあらゆるサービスを提供する
201 I.U. Willets Road
Albertson, NY 11507
(516) 873-9607 or (516) 465-1501
<http://www.business-disability.com/>
<http://www.abletowork.org/>
<http://www.ncds.org/>

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) —障害者に関する幅広い情報雇用主に提供するとともに、雇用のために障害者を探している雇用主に幅広い情報を提供している :

私書箱 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800) 526-7234 or (304) 293-7184
<http://www.jan.wvu.edu/>

雇用主援助照会ネットワーク (Employer Assistance Referral Network) (EARN)—雇用主が有資格の障害者を見つけ、採用することを助ける国の無料電話および電子情報照会サービス。EARN は米国労働省の障害者雇用政策事務局 (Office of Disability Employment Policy) のサービスに、雇用支援プログラム社会保障管理事務所 (the Social Security Administration's Office of Employment Support Programs) の提供する追加支援が加わったサービスである :

1-866- EARN NOW (327-6669)
<http://www.earnworks.com/>

脚注

1. 中小規模企業局、擁護事務所 <http://www.sba.gov/advo/>.
2. もし、あなたが連邦政府の受託者ならば、リハビリテーション法第 503 条による義務も有すことになる。この法律は差別を禁止し、受託者と再受託者が有資格の障害者を雇用し、昇進させる積極的な対応をとることを要求している。第 503 条の要求についてさらなる情報を知りたい場合は、米国労働省の連邦政府委託遵守プログラム事務所 (the Office of Federal Contract Compliance Programs) (OFCCP) に連絡すること。連絡先は (202) 693-0100 (音声) または (800) 326-2577 (TDD), または <http://www.dol.gov/>.
3. 小規模企業規則平等強制法 (the Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act) は、小規模企業が連邦機関平等強制法について中小規模企業局オンブズマンにコメントをすることを認めている。その手続きとどのようにコメントを提出するかということには、小規模企業および農業規則強制国家オンブズマン (Small Business and Agriculture Regulatory Enforcement National Ombudsman) を見て欲しい。EEOC の方針では、中小規模企業局オンブズマンにコメントを提出したことで雇用主が強制法の対象とならないことを約束する。

本ページは 2004 年 2 月に最終更新された。

A-103

米国雇用機会均等委員会

小規模雇用主と合理的配慮

2008年障害のあるアメリカ人法改正法についての通知

2008年障害のあるアメリカ人法（ADA）改正法は2008年9月25日に成立し、2009年1月1日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会（EEOC）は本文書および他の出版物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA改正法による大きな変更のリスト一覧（list of specific changes to the ADA）を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法（ADA）は、15名以上の従業員がいる雇用主に対し、過度の負担とならなければ、障害者のために合理的配慮を提供することを要求している。合理的配慮とは職場の環境または仕事の方法を変えることで、障害者が均等な雇用機会を享受できるようにすることである。

「合理的配慮」には三つのカテゴリーがある。

- i. 応募過程の変更
- ii. 職場または職務が通常行われる方法の変更
- iii. 障害者が雇用の均等な利益と恩典（訓練を可能にするなど）を享受できるようにする変更

障害者の多くは合理的配慮がなくとも職に応募でき、職務を遂行できるが、障害者の中には何らかの形の配慮がないために、職場における障壁によって職務の遂行ができない者もいる。このような障壁には身体的に障壁となるもの（アクセスできない施設や機器など）、または手続きや規則（就業時間に関する規則、休憩をいつ取ることができるか、またはどのように職務が行われるかなど）であったりする。合理的配慮は障害者のために職場における障壁を取り除いてくれる。

この手引きは小規模企業が合理的配慮に関して直面するいくつかの主な質問について回答する。雇用主と障害者両方の義務について解説し、雇用主はどの程度まで合理的配慮を提供すべきかという限度について精査している。この手引きはEEOCの「ADAに基づく合理的配慮と過度の負担についての施行ガイダンス」を元としている。合理的配慮と過度の負担についてよく知りたい小規模雇用主は、**1-800-669-3362** に電話して無料の施行ガイダンスを頼むか、またはEEOCのウェブサイト <http://www.eeoc.gov/> でじっくりと調べることができる。

合理的配慮の要求

1. どのように合理的配慮を要求しなければならないか？

個人は、健康状態に関する理由から、職場における調整または変更の必要性を雇用主に知らせなければならない。それには「平易な英語」で足り、ADAの

ことを持ち出す、または「合理的配慮」という語を使用する必要はない。合理的配慮の要求は書面にする必要はないが、雇用主はその要求を確認することができる覚書きまたは手紙を書くよう求めることができる。

2. 合理的配慮の要求を受けた後で、雇用主は何をしなければならないか？

障害または配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主はその人の障害と機能的制約についての合理的な説明書類を要求することができる。

雇用主と障害者は、**非公式なプロセスを経て**、障害者が何を必要としているかを明らかにし、適切な合理的配慮を特定する。雇用主は要求についての詳細な情報を得た上での決定が行えるように、障害者に質問をすることができる。これには、どのような合理的配慮を必要とするのか訊ねることも含まれる。

数多くの公的および私的な情報源が、候補となり得る配慮について詳しくない雇用主や障害者のサポートをしてくれる。（合理的配慮を特定する直接の助けとなる機関については、この手引きの付記を参照）

3. 雇用主は、その人が欲する合理的配慮を提供しなければならないのか？

選択された配慮が効果的（すなわち、それが問題となっている職場での障壁を取り除く）であるならば、雇用主は複数の合理的配慮の中から選ぶことができる。雇用主は、問題となっている職場における障壁を取り除くための合理的配慮の代替案を提供することができる。二つの合理的配慮が候補に上がり、一つの候補については、より費用がかかる、または提供するのがより難しいという場合、より低価格または簡単な候補が効果的なものであれば、雇用主はそちらを選ぶことができる。

4. 雇用主は合理的配慮の要求に対してどれくらい早く対応しなければならないのか？

雇用主は合理的配慮の要求に対し、速やかに対応しなければならない。雇用主と障害者が対話プロセスを経る必要がある場合、それもできるだけ速やかに行う必要がある。同様に、雇用主は合理的配慮の提供を速やかに行う必要がある。

合理的配慮の種類

多くの異なる種類の合理的配慮がある。下記はそれらのうちのいくつかについての情報である。

5. 職務の再編成は、合理的配慮なのか？

はい。これに含まれるものには：(1)障害のために従業員が行えない職務があり、それが重要でないものである場合、他の従業員をその担当とすること；そして(2)職務遂行の時間または方法の変更。障害のために従業員が重要でない職務を行えない場合、雇用主はその従業員に別の重要でない職務を行うよう要

求することができる。

6. 従業員の障害のために必要な**休暇**を与えることは、合理的配慮の一つの形であるのか？¹

はい。過度の負担でない限り、**無給休暇**の提供は合理的配慮の一つの形である。しかし、雇用主は他の従業員に与えるより**多くの有給休暇を与える必要はない**。

7. 雇用主は、追加の休暇を必要とする障害のある従業員に「**無過失**」**休暇方針**を適用してもいいのか？（無過失休暇方針とは、従業員が決められた休暇の期間を過ぎても休み続けると自動的に解雇される方針のこと）

障害のある従業員が合理的配慮として追加の無給休暇を必要とするならば、たとえ「無過失」休暇方針を採用していても、雇用主は従業員に追加の休暇を与えなければならない。しかし、雇用主は以下のことができれば、休暇を与える必要はない。(1)働き続けられる効果的な配慮を与える、または(2)追加の休暇を与えることは過度の負担となることを証明する。

8. 従業員が合理的配慮として**休職**を要求するとき、雇用主はその代わりに、その**従業員が職にとどまる**ことができる配慮を提供してもいいのだろうか？

はい、雇用主が提案した合理的配慮が効果的で休職の必要性を排除できるものであれば。したがって、従業員が医療的な必要性に対処できるものであれば、雇用主は休職に代わって重要でない職務の担当換えをしたり、または一時的な配置転換を提供することができる。

9. **就労時間の変更**または**パート勤務**は合理的配慮となるのか？

はい、過度の負担とならなければ。就労時間の変更は、出社または退社時間の変更、定期的な休憩の提供、ある種の職務の遂行時間の変更、未使用の有給休暇取得の承認、または追加の無給休暇の提供を含む。

10. 従業員の障害のために**職場方針**を変更することは合理的配慮なのか？

はい。例えば、合理的配慮として従業員に休憩時間を与える、または勤務時間の変更をすることは、退社や出社手続きや方針の変更を含むかもしれない。しかしながら、合理的配慮は雇用主が障害のある従業員のために方針を変更することを要求するのみであるが、雇用主がその方針をそのまま他の全従業員に当てはめてもかまわない。

11. 障害のためにもはや職務を行えない従業員を**空いている職に配置転換**しなければならないのか？

はい、それは過度の負担であると雇用主が示すことができなければそうなる。以下の基準は配置転換に適用される：

従業員は新しいポジションの「有資格者」でなければならない。これは、以下を意味する。その従業員が(1)そのポジションについての技能、経験、教育、およびその他その職に関係する要件を満たしていること、および(2)合理的配慮の有無にかかわらず、新しいポジションの主な職務を遂行できること。雇用主は、従業員が資格を満たすよう支援する必要はない。

雇用主は、他の従業員を異動させる、またはポジションを作る必要はない。さらに、雇用主はその従業員を昇進させる必要はない。

配置転換は、**給与と地位**がそれまでその従業員が就いていたのと**均等**であるポジションに対して行われるべきであり、相当するポジションが空いていなければ、給与と地位が出来るだけ近いものとすべきである。

12. 合理的配慮はその人の監督者の変更も含まれるのか？

いいえ。しかしながら、ADA は意思伝達方法などの管理方法の変更を合理的配慮の一つの形態として要求する。

その他の合理的配慮の問題

13. 合理的配慮とはみなされず、そのため要求されないものはあるのか？

- 雇用主は、主な職責を除外してはならない。
- 雇用主は、全従業員の**生産基準を低くする必要はない**。しかし、合理的配慮を提供して障害のある従業員が生産基準を満たすようにしなければならないかもしれない。
- 雇用主は、義肢、車椅子、眼鏡、補聴器、または類似の機器といった**個人使用の器具を提供する必要はない**。
- 雇用主は、全従業員に適用され、仕事に関係し、事業の必要性と合致する**行動規則違反を決して許してはならない**。これは、例えば、雇用主は決して暴力、暴力の脅し、盗み、または財産の破壊に寛容であってはならないことを意味する。雇用主は、障害のない従業員にも同じ懲戒を行うならば、そのような不法行為にかかわる障害のある従業員を懲戒することができる。

14. 雇用主は**他の従業員に、合理的配慮を受けている従業員がいることを話してもいい**のか？

いいえ。通常、それは個人が障害者であることを公開することにつながるからである。他の従業員への公開を含まないいくつかの限られた状況以外、ADA は特に医療情報の公開を禁止している。

職場において困難に直面するいかなる従業員も応援するという方針が強調されている場合、ある従業員がなぜ一人の同僚は「異なる」または「特別な」と思える待遇を受けているのかという質問をして、雇

雇用主がその質問に回答する状況となることもあり得る。このような場合は、従業員が直面する職場の問題の多くは個人的なものであり、そのために従業員のプライバシーを尊重することは雇用主の方針であるという説明が役立つことがある。質問をした従業員に対し、もし、その従業員が個人的な理由により何らかの職場における変更を雇用主に求めるならば、その従業員のプライバシーも同様に尊重されると安心させることで、この説明を効果的に行えるかもしれない。さらに、従業員からのある種の必要性を満たすことを義務付けると同時に、従業員のプライバシーを保護することを義務付けているいくつかの法律についての情報を全従業員に提供することも役に立つだろう。

15. 障害のある従業員が合理的配慮を求めないとき、雇用主は従業員に合理的配慮の必要性を訊ねてもいいのか？

雇用主が従業員の障害を知っていて、従業員が配慮を必要とするのではないかと考えることが合理的ならば、雇用主は従業員に合理的配慮の必要性について質問することができる。また、障害のある従業員が職務の遂行やその他職場における行為の上で問題があるならば、雇用主は合理的配慮を必要とすることができると聞いてみるることができる。

過度の負担： 合理的配慮を提供することの限界

雇用主は、**過度の負担**となる合理的配慮を提供する義務はない。過度の負担とは、著しい困難または出費を意味する。過度の負担とは経済的な困難だけでなく、極端に広範囲にわたる、もしくは破壊的である、または事業の経営の性質を根本的に変更しかねない合理的配慮も当てはまる。

合理的配慮の要求は、それが過度の負担とならないかどうか、以下を考慮して、すべて個別に査定されるべきである；

- 必要とされる配慮の性質と費用；
- 企業の全財源；企業が雇用する従業員数；および企業の費用と財源に対する影響；
- 事業に対する配慮の影響；

費用が問題となる場合、雇用主は、その配慮の全てまたは部分的な費用支出のために、州のリハビリテーション機関などといった外部からの資金の利用が可能かどうか判断する。さらに、雇用主は、その配慮が費用を埋め合わせることでできる税制優遇措置または控除の対象であるかどうかを判断する。また、配慮のための費用の一部が過度の負担となる範囲において、雇用主は、障害のある従業員にその差額を支払う意思があるかどうか訊ねるものとする。

雇用主は、他の従業員の（または顧客の）恐れもしくは偏見を根拠として、または合理的配慮の提供が従業員のモラルに悪い影響を与えるかもしれないからという理由で、過度の負担を主張することはできない。しかしながら、合理的配慮が**他の従業員の作業能力を極度に損なう**ことがありそうならば、雇用主は過度の負担を主張することができる。

16. 他の従業員の職務遂行を妨げることになっても、雇用主は、障害のある従業員の勤務時間を変更しなければならないのか？

いいえ。ある従業員の勤務時間を変更する（または休暇を与える）ことが他の従業員の職務の遂行を妨げることになるならば、それは雇用主の事業運営に対する著しい支障となり、過度の負担となる。

17. 従業員が明確な復帰日を知らせることができない場合、雇用主は休職の願いを拒否することはできるのか？

いくつかの状況においては、従業員は**おおおよその復帰の日**を知らせればいい。治療や療養は、正確な予定表を常に作ることはできないからである。復帰の日が決定しないことは過度の負担となると雇用主が示すことができれば、休暇を拒否することができる。雇用主が従業員の復帰に合わせて計画を立てることができない、またはずっとそのポジションを埋めることができないということは、それは過度の負担となる。そうでなければ、雇用主は臨機応変に対応できるであろう。

脚注：

- 1 家族介護休業法(FMLA)の対象となる雇用主は、ADA の他にその法律に従う義務を有すことがある。これら二つの法律が休暇と予定の変更にどのように適用されるのか詳しいことを知りたければ、雇用主は EEOC の「ADD における合理的配慮と過度の負担についての施行ガイダンス」および EEOC の「FMLA と ADA の報告書」を参考にしてほしい。

付記

合理的配慮を探すための情報源

米国 EEOC

1-800-669-3362 (Voice) 1-800-800-3302 (TT)

EEOC の出版センターには法律 (42 U.S.C. § 12101 以下 (1994)) と規則 (29 C.F.R. § 1630 (1997)) を含め、ADA の第 I 編：雇用関連規定についての多くの無料の文書がある。それに加えて、EEOC は合理的配慮と過度の負担についての膨大な基本情報を公表している。解釈情報についての二つの主な情報源は：(1)第 I 編の規則に沿った解釈ガイダンス（規則の「付記」としても知られている）、29 C.F.R. pt. 1630 app. §§ 1630.2(o), (p), 1630.9 (1997)、および(2)ADA の雇用関連規定（第 I 編）についての技術援助マニュアル III、8 FEP マニュアル (BNA) 405:6981, 6998-7018 (1992)。マニュアルには 200 ページの情報源名簿が含まれており、その中には連邦および州の機関、リハビリテーション機関(ある種の合理的配慮に一部またはすべての費用を出してくれるところもある)、そして合理的配慮を特定し、見つけることを助けてくれる障害者組織が含まれる。

EEOC は以下のガイダンスおよび文書の中で、合理的配慮等の問題を論じている：(1)施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問および健康診断 5, 6-8, 20, 21-22, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7191, 7192-94, 7201 (1995);(2)施行ガイダンス：労働災害補償と ADA 15-20, 8

FEP マニュアル (BNA) 405:7391, 7398-7401 (1996); (3) 施行ガイダンス: ADAと精神障害 19-28, 8 FEP マニュアル(BNA) 405:7461, 7470-76 (1997); および (4) 家族介護休業法、ADA、および 1964 年公民権法第Ⅶ編についての報告書 6-9, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7371, 7374-76 (1996).

本ページは 1990 年 3 月 1 日に最終更新された。

最後に、EEOC は ADA が掲げる要件を雇用主と労働組合が満たすために使用できるポスターを用意している。ADA 技術支援マニュアル、情報源名簿、そしてポスターを除き、上記すべての文書はインターネットから入手できる (<http://www.eeoc.gov>)。

米国労働省 (家族介護休業法についての情報)

文書資料の請求: 1-800-959-3652 (Voice) 1-800-326-2577 (TT)

質問: (202) 219-8412 (Voice)

国税局 (いくつかの合理的配慮の提供のための税制優遇措置および控除についての情報)

(202) 622-6060 (Voice)

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)

1-800-232-9675 (Voice/TT)

<http://janweb.icdi.wvu.edu/>

障害者雇用に関する大統領委員会のサービス。JAN は多くの種類の合理的配慮についての情報を無料で提供する。

ADA 障害と企業技術支援センター(DBTACs)

1-800-949-4232 (Voice/TT)

DBTACs は、連邦出資による 10 の地方センターから成り立っており、ADA に基づく情報、訓練、技術支援を提供している。各センターは地元の企業、障害、地方自治体、リハビリテーション、その他の専門的なネットワークとともに、現在の ADA の情報と支援を提供し、特に小規模企業のニーズを満たすことを強調している。DBTACs は合理的配慮についての地元の専門的な支援を紹介してくれる。

聴覚障害者のための手話通訳者名簿

(301) 608-0050 (Voice/TT)

名簿で手話通訳者を探す、依頼する、音訳サービスについての情報を得ることができる。

RESNA 技術支援プロジェクト

(703) 524-6686 (Voice) (703) 524-6639 (TT)

<http://www.resna.org/hometal.htm>

RESNA は北アメリカリハビリテーション工学および支援技術協会 (The Rehabilitation Engineering and Assistive Technology Society of North America) のことで、50 州すべてと 6 つの地域において、障害者のための技術関連サービスを提供する技術援助プロジェクトを個人に紹介してくれる。以下を含むサービスを提供している:

- 障害者を援助する器具の決定を手伝ってくれる情報と照会センター (数千の商業的な支援技術製品の情報を含む巨大データベースへのアクセスを含む)
- 機器や装置を試すことができるセンター
- 機器を入手するための財源や修理の支援、および
- 装置の交換とリサイクルプログラム。

A-104

米国雇用機会均等委員会

**障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する
EEOC 施行ガイダンス****2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知**

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

EEOC 通知

第 915.002

1997 年 3 月 25 日

1. 主題：ADA と精神障害に関する EEOC 施行ガイダンス
2. 目的：本施行ガイダンスは、1990 年 ADA 第 I 編の適用について委員会の立場を精神障害者に対して提示するものである。
3. 発効日：上部に記載
4. 失効日：EEOC 規則 205.001、付記 B、付属書類 4, § a(5)の例外として、本通知は、取消または他に代わる通知が出ない限り有効とする。
5. 発案者：法制評議会 ADA 部門
6. 解説：法令遵守マニュアル II 巻第 920 条以降のファイル

1997 年 3 月 25 日

/S/

日付	Gilbert F. Casellas 議長
----	---------------------------

目次

前書き

ADA における精神障害とは何か

障害の公開

合理的配慮の要求

合理的配慮の具体例

品行

直接の脅威

専門的ライセンス

施行ガイダンス：ADA と精神障害

前書き

労働人口には多くの精神障害のある個人が含まれるが、彼らは、その障害が烙印を押され、あるいは誤解されている

ために雇用差別に直面している。議会は、そのような雇用差別とその根拠となっている迷信、恐れ、固定観念と闘うことを意図して ADA¹ 第 I 編を策定した。²

雇用機会均等委員会 (「EEOC」または「委員会」) は、ADA に基づいて精神障害を根拠とした雇用差別を申し立てる訴えを数多く受けている。³ このような訴えは、例えば、ある個人は ADA が定義する精神障害があるのか、雇用主は個人の精神障害について質問することができるのかということを含んだ、幅広い法的問題を投げかけている。精神障害のある人々と雇用主も、この論議について、数多くの問題を投げかけている。

本ガイダンスは以下のことを意図して作られている：

- －精神障害を根拠として雇用差別を受けていると申し立てる個人について、ADA の完全な施行を促進すること；
- －精神障害のある人々からの ADA についての疑問や懸念に対応すること；
- －精神障害との関連で ADA の原則がどのように適用されるのかという雇用主からの疑問に答えること⁴

ADA における精神障害とは何か？

ADA において、「障害」という用語は以下を意味する：

「(a)個人の主要な生活活動の一つまたはそれ以上を相当に制限する精神的または知的な損傷；(b)このような損傷の記録；または(c)そのような損傷があるとみなされること。」⁵

精神的な状態に関連して、どのように「障害」が適用されるのかということについて、膨大な数の質問があるため、本ガイダンスは ADA の「障害」の定義の第一の文に焦点を当てる。

損傷**1. ADA において「精神的損傷」とは何か？**

ADA 規則は、「精神的損傷」を「情緒又は精神疾患、…などのあらゆる精神的又は心理的不調」と定義している。⁶ 「精神的又は心理的不調」の例として、深刻な鬱病、躁鬱病、不安障害 (パニック障害、強迫障害、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) を含む)、統合失調症、および人格障害が含まれる。アメリカ精神医学会が発行する「精神障害の診断と統計の手引き」の最新版 (第 4 版、DSM-IV) が、このような不調の特定に関連している。DSM-IV は、裁判所⁷によって重要な参照先と認められ、診断と保険金請求のため、米国の精神保健の専門家たちに幅広く活用されている。

とはいえ、DSM-IV 中の全ての状態が ADA が定める障害、あるいは損傷というわけではない。例えば、DSM-IV がリストの中に入れていない状態のいくつかは、議会がはっきりと ADA における「障害」の定義からは除外しているものである。⁸ DSM-IV には薬物乱用といった状態も含まれているが、ADA は「障害者」という用語は、適用対象事業体が薬物の不法使用を根拠として行動する場合には、その時点で薬物不法使用にかかわっている個人は含めないとしている。⁹ DSM-IV は、精神的不調ではないがその治療法を研究中である状態も含めている (例えば、配偶

者または子供との問題)。¹⁰ これらの状態は不調ではないので、ADA の定める損傷ではない。¹¹

状態が損傷であるとしても、それが自動的に「障害」となるわけではない。「障害」というレベルになるには、損傷は個人の主要な生活活動を「相当に制限」しなければならない。¹²

2. 特性や行動はそれ自体が精神的損傷か？

いいえ、特性や行動それ自体は精神的損傷ではない。例えば、ストレスはそれ自体が自動的に精神的損傷となるのではない。むしろ、ストレスは精神的または身体的損傷に関係して現れることがある。同様に、怒りやすさ、常習的遅刻、低い判断力などの特性はそれ自体は精神的損傷ではないが、精神的損傷と関係することがある。¹³

主要な生活活動

損傷は、主要な生活活動の一つまたは複数を ADA が定義する「障害」のレベルまでに相当に制限するものでなければならない。¹⁴

3. 精神的損傷はどのような主要な生活活動を制限するのか？

精神的損傷により制限される主要な生活活動は、人によって異なる。主要な生活活動の全てを含むリストは存在しない。ある人々の場合には、精神的損傷が制限するのは学習する、考える、集中する、他人と交流する、¹⁵ 自分のことができる、話す、肉体労働を行う、または働くといった主な生活活動である。眠ることも、精神的損傷によって制限されることがある主要な生活活動である。¹⁶

4. 精神障害と認められるには、個人は常に働くことを相当に制限されていると示さなければならないのか？

いいえ。第一に問われるのは、働くこと以外にその個人が主要な生活活動を相当に制限されているかどうかということである（例、眠ること、集中すること、身の周りのことをすること）。働くことについては、他の主要な生活活動が損傷によって相当に制限されていない場合のみ、分析されるべきである。¹⁷

相当な制限

ADA では、損傷が主要な生活活動を相当に制限するまでに至ったときに障害となる。¹⁸ 「相当な制限」は、その制限の程度およびそれが主要な生活活動を制限する時間の長さによって評価される。¹⁹ ある特定の個人に相当に制限する損傷があるかどうかの判定は、その損傷がどのようにその個人に影響するかということに基づいて行われるものであり、状態の一般化によって行われるべきではない。EEOC の調査官にとって関係のある証拠とは、その個人の機能的制限がその人の損傷と関係があることを示すことの他に、家庭、職場、その他の状況でのその個人の機能的平均的レベルを示すことも含む。専門家による相当な制限についての証言は必ずしも必要ではない。障害者自身からの、そして障害者の家族、友人、他の従業員からの信頼できる証言だけでも十分役に立つ。

5. 損傷がどの程度重度になったら、主要な生活活動を制限するということになるのか？

損傷のために個人が主な生活活動をできない、または一般の平均的な人と比べて主要な生活活動を行うための状態、方法、期間が著しく制限されていれば、その損傷は主要な生活活動を相当に制限するに十分なほど重度であるということになる。²⁰ ほどほどに制限するだけならば、損傷は、主要な生活活動を著しく制限することにはならない。

6. 損傷が激しく、主要な生活活動を相当に制限するかどうかが判定するとき、薬の改善効果は考慮されるべきか？

いいえ。ADA の立法経緯では、損傷が主要な生活活動を制限する範囲は、薬などの緩和方法を考慮せずに評価されるとはっきりと述べている。²¹ これにより、精神的損傷のために薬を服用している個人は、精神的損傷が治療されなければ主要な生活活動が相当に制限されるという証拠があるならば、ADA が定める障害がある。²² EEOC 調査官にとっての関係ある証拠には、例えば、投薬治療を終わらせた時や投薬量を調整する必要があった時の個人の状態の変化、²³あるいはその個人が投薬治療を始める以前の記録などが含まれる。²⁴

7. 相当に制限するというには、精神的損傷がどのくらい長く続いている必要があるのか？

損傷が数か月間続き、その間、一つまたは複数の主要な生活活動の実行を著しく制限するならば、損傷は相当に制限しているとなる。損傷がほんの短い期間だけ続く、または主要な生活活動の実行を著しく制限するものではなくれば、それは相当に制限しているとは言えない。²⁵ 障害が相当に制限しているかどうかの評価には、投薬など緩和手段は考慮にいれない。

例 A: ある従業員が深刻な鬱病を 1 年近く患っている。彼はとても悲しく、社会的にひきこもっていて（会社は除く）、深刻な不眠症が発症し、集中力に大きな問題がある。この従業員の場合、他者と対話し、眠り、そして集中する能力を著しく制限する損傷があることになる。この損傷の影響は深刻であり、相当に制限するほどに長く続いている。

更に、状態の中には長く続き、または潜在的に長いものもあり、その期間は決定できず判断することはできない、あるいは数か月続くと考えられるかもしれない。このような状態で、深刻であるならば障害となる。²⁶

例 B: ある従業員が数か月間躁鬱病の薬を服用している。投薬が始まるしばらく前に、彼は鬱病と躁病があり、それは徐々に重度になり、サイクルは頻繁になってきていた；時には極端にひきこもり状態となり、あるいは自分自身の身の回りのことをするのが難しくなっていた。彼の症状は投薬でよくなってきていたが、かかりつけの医師は、躁鬱病の期間と経過はどうなるのかわからないが、おそらく長期にわたるものだろうと言う。投薬治療を考慮にいれなければ、この従業員の損傷（躁鬱病）は、他者と対話し、自分の身の回りのことができるという、彼の主要な生活活動を著しく制限している。

彼の損傷の影響は重大であり、期間はわからないが、おそらく長期間となる。しかし、状態が一時的なものであって個人の主要な生活活動に永続または長期にわたる影響を与えるものでないものは、相当に制限するものではない。

例 C：ある従業員は失恋して落ち込んでしまった。毎日の決まった職務を続けてはいたが、職場で時々感情的になるようになった。彼が最も落ち込んでいたのは別れの期間とその直後だった。彼はカウンセリングを受け、数週間のうちに状態はよくなった。彼のカウンセラーは「適応障害」と診断し、失恋と関係のある問題に長い間悩むことはないだろうと述べた。彼には損傷（適用障害）があるが、それは短期間であり、その間、主要な生活活動を相当に制限するものではなかった。また、永遠にまたは長期間続くとは予測されるものではなかった。この従業員は、ADA が対象とする障害はないことになる。

8. 慢性的な障害や時折起こる不調は相当に制限するか？

はい。発生により相当に制限する、または相当に制限する形で再発の可能性が高ければ、慢性的な、または時折起こる状態は相当に制限する損傷となる。人によっては、躁鬱病、深刻な鬱病、統合失調症などの精神的損傷は、何か月または何年もの間に再発や悪化を繰り返すこともある。²⁷

9. 損傷が他者との対話を行う能力を相当に制限するのはどのような時か？

他者と交流する能力が一般の平均的な人と比べて相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の他者と交流する能力を著しく制限していることになる。他の従業員または上役との不和だけでは、他者との対話を相当に制限するというには十分ではない。しかし、他者との関係が常に重度な問題、例えば常に高いレベルの敵意、引きこもり、または必要な時に対話ができないといったものに特徴づけられるならば、その個人は相当に制限されていると言える。

ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている、または長期間となる可能性があるものでなければならない。

例：統合失調症と診断されたある人は、今、大企業でコンピュータープログラマーとしてきちんと働いている。しかし、効果的な投薬治療に出会うまでは、何か月も家の中の彼の部屋に閉じこもり、大抵は家族や親友にも話しかけることを拒否していた。効果的な投薬治療に出会った後は、学校に戻り、卒業し、働き始めることができた。彼は精神的損傷である統合失調症があり、その損傷は投薬されていない状態で評価されるならば、他者と対話するという能力を相当に制限するものである。したがって、彼は ADA が定義する障害者ということになる。

10. 障害が個人の集中する能力を相当に制限するのはどのような時か？

個人の集中する能力が一般の平均的な人と比べて相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の集

中する能力を著しく制限していることになる。²⁸ 例えば、ある個人がすぐに、そして頻繁に注意散漫な状態になる、つまり、その人の注意力が頻繁に無関係な印しや音または侵入思考に引き寄せられる；または、頻繁に「心が空白になる」状態になるならば、その人は相当に制限されていると言える。

ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている、または長期間となる可能性があるものでなければならない。²⁹

例 A：従業員は不安症状があり、彼の心はよく脱線し、無関係な考えでよく注意散漫になると言う。その結果、彼は仕事で大小いろいろの間違いを繰り返す。かかりつけの医師はその間違いは不安症状のために起こるのであり、ずっと続くかも知れないと言う。不安症状により集中するという彼の能力は一般の平均的な人と比べて著しく制限されていることから、彼は障害があるということになる。

例 B：ある従業員が、疲れているときや長い会議の間、集中できないという。彼は、この問題を慢性的鬱病のためであると思っている。鬱病（精神的損傷）のために集中力は多少制限されているかもしれないが、一般の平均的な人と比べて著しく制限されているわけではない。一般のほとんどの人にとって、疲れているときや長い会議の間、集中するのは難しい。

11. 損傷が個人の眠る能力を相当に制限するのはどのような時か？

個人の眠る能力が一般の平均的な人と比べて相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の眠る能力を著しく制限していることになる。ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている、または長期間となる可能性があるものでなければならない。

例えば、心的外傷後ストレス障害（PTSD）のために薬なしではよく眠れない状態が何か月も続いている人がいる。この人は一般の平均的な人と比べると相当に制限されており、そのため、眠ることが著しく制限されていることになる。³⁰ 同様に、鬱病のために数か月間、薬なくしては一晚の眠りの平均が 2 時間から 3 時間だけという人もまた、眠りを相当に制限されていることになる。

逆に、精神的損傷のためによく眠れない、または時々一時的に眠るだけという人は、眠りを相当に制限されていることにはならない。この場合、多少は眠りを制限されているかもしれないが、一般の平均的な人と比べて相当に制限されていることにはならない。

12. 障害が身の回りのことをする能力を制限するのはどのような時か？

一般の平均的な人と比べて朝起きる、入浴する、着替える、そして食事の用意をしたり食料を調達したりするという基本的な行動が相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の身の回りのことをする能力を著しく制限していることになる。ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている

る、または長期間となる可能性があるものでなければならない。

精神的損傷の中には、例えば重度の鬱病のように、長時間の眠りを引き起こすことがあるというものもある。このような場合、個人が長く眠り過ぎて身の回りのことを十分にできず、それが損傷によるものならば、その人は著しく制限されていることになる。あるいは、仕事を相当に制限されていることにもなる。

障害の公開

精神障害のある人は、ADA に基づいて雇用主に障害を公開すべきか、そしてそれをいつすべきか、という疑問を持っているであろう。職場における精神障害の公開による悪影響の可能性、および公開する情報の守秘について心配しているかもしれない。

13. 職に応募した時点で、雇用主は精神疾患の治療や入院の経歴、または精神的もしくは感情的な病気または精神障害の存在について質問してもよいのか？

いいえ。雇用主は、雇用の申し出の前に障害についての情報を引き出すような質問をすることはできない。³¹ 職に応募時に精神障害または精神的もしくは感情的な病気または治療についての質問をすることは精神障害についての情報を引き出す可能性があり、そのため採用の申し出の前に行うことは禁止されている。

14. ADA に基づいて雇用主が正当に精神障害について質問できるのはいつか？

精神障害についての情報も含め、雇用主が障害に関する情報についての質問ができるのは、以下の限られた場合だけである：

応募段階

雇用主は雇用の申し出の前に障害に関する質問をすることは禁止されている。しかし、応募者が採用の過程において合理的配慮を要求する場合は例外となる。その配慮の必要性が明らかではない場合、雇用主は合理的配慮を求める応募者に、その障害について訊ねることができる。雇用主は応募者に対し、その障害と機能の制限について述べている適切な専門家による書類の提供を求めることができる。³² 基本医療の専門家、³³ 精神科医、精神学者、精神科看護師、そして有資格の精神医療の専門家（有資格の臨床ソーシャルワーカーや有資格のプロのカウンセラーを含む）など、数多くの医療専門家が精神障害に関する書類を提供してくれる。³⁴

雇用主は、そのような情報を必要とする理由、つまり、障害があること及び配慮が必要であることを証明するために必要であるということを、応募者に明確にするべきである。また、雇用主が求めることができるのは、これら限られた目的を果たすために必要な情報だけである。

例 A：秘書職の応募者が、「健康状態のために」、賑やかな受付ではなく、静かな場所でタイピングの試験を受けたいと申し出る。ADA に基づいて応募者は合理的配慮を必要とするが、「健康状態のために」配慮が必要であるというその発言の元が明らかに

はなっていないため、雇用主はこの時点で、障害に関係のある照会をすることができる。特に、雇用者は応募者に対して、彼女には主要な生活活動を相当に制限する損傷があり、障害に関係した機能的制限のために静かな場所でタイピングの試験を受ける必要があることを示す書類の提出を求めることができる。³⁵

雇用主は応募者に対してその職のために合理的配慮が必要かどうか訊ねてはならないが、採用の前に応募者がその職の機能をこなすためには配慮が必要だと合理的に判断したならば、それは例外となる。視覚障害者が自主的に自分の障害を公開する、あるいは仕事をこなすためには合理的配慮が必要だと自分から雇用主に告げたならば、このようなことは起こり得る。その場合は、雇用主はいくつかの限られた質問をすることができる、具体的には、：

- 応募者は合理的配慮を必要とするか；および
- 職の機能をこなすために、どのような種類の合理的配慮を必要とするか。³⁶

雇用の申し出後、採用の前に雇用主が健康診断または照会を求める場合

採用の申し出をした後、雇用主は健康診断（精神科医による検査を含む）または障害に関する質問（精神障害に関する質問を含む）をすることができるが、それは雇用主が同じ仕事内容を行う全ての新入社員に対して、障害の有無にかかわらず、同じ照会または健診を行う場合に限る。照会や健診は職務と関係するものである必要はない。³⁷

雇用期間中に、従業員に対して障害に関する照会や健康診断をするが、それが「職に関係し、事業の必要性と合致している場合」³⁸

かかる要求は雇用主が合理的確信を持ち、次のような客観的証拠に基づいている場合に満たされる：(1)職の必須機能³⁹を行う従業員の能力が健康状態により損傷を受けている；または(2)従業員が健康状態のために直接の脅威となるかもしれない場合。つまり、例えば、配慮を必要とする理由が明らかでないが、照会や健診によってその配慮の要求に対処できる場合、または照会や健診がその者が職の必須機能を遂行することができるかどうか合理的な懸念に対処することになる場合に、健康についての照会や健康診断が許される。また、連邦政府の他の法令により義務づけられている場合も照会や健診を行うことができる。⁴⁰ かかる状況において、照会や健診は、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員が職の必須機能をこなすことができるかどうか、または直接の脅威をもたらすことなく働くことができるかどうかといった特定の健康状態、および健康が従業員の能力に及ぼす影響の範囲を超えるものであってはならない。⁴¹

例 B：ある配達員は、ある特定の地区で配達する場合には特定のルートを通るように要求されているが、彼はそのルート覚えられず、配達をしなかったり、または異なる家に配達をすることを度々起こしてしまう。彼は、配達するという必須機能を適切に果たしていないことになる。しかし、ルートを知ることができないことと健康状態がどう関係あるのか示すものはない。雇用主には職の必須機能を果たす彼の能力が健康状態により損なわれていることについての客観的根拠に基づく合理的確信はなく、それゆえ、健康診断（精神科医による検査を含む）

または障害に関する照会は、職に関連するものではなく、事業上の必要性和致しているとはいえない。

42

例 C: あるリムジンサービス会社の優秀なドライバーの一人は、躁鬱病である。去年は躁状態であり、その状態は外交官の団を制限時間のない会議に送り届けたときに始まった。躁状態時には、彼自身と他者に対して直接の脅威となる行動を行っていた（何度も会社のリムジンで危険運転をしていた）。しばらく休職した後で、職に戻り、そして通常の良い水準の運転に戻った。リムジンサービス会社は今、彼を何人かの経営者のための運転を命じようと考えている。経営者たちは、来週から数週間にわたって制限時間のない労働交渉を開始するかもしれない。しかし、これがまた躁状態を引き起こし、そのために彼が無謀な運転をして、彼自身と他者に甚大な被害をもたらす大きな危険性があるかも知れないと雇用主は心配している。去年、この従業員の健康状態が変化したという証拠はないし、また、彼の去年の躁状態が制限時間のない会議へ送り迎えする仕事のために引き起こされたものではなかったという証拠もない。客観的証拠に基づいて、健康状態のためにその従業員が彼自身と他者に対しての直接の脅威となるかも知れないと合理的に信じているので、雇用主は障害に関する照会をする、または健康診断を受けるように要求することができる。

例 D: 鬱病のある従業員がいる。休職中に入院し、症状が緩和した後で、復職を求めている。彼女の入院と病状の変化に基づいて、職の必須機能を行う能力が症状のためにまだ損傷状態にあるかも知れないという合理的に信じていることができるので、雇用主は職務適用検査を受けるように求めることができる。しかし、その検査は、合理的配慮の有無にかかわらず、彼女の鬱病が必須職務の遂行に与える影響を調べるといふ範囲におさまらなければならない。例えば、彼女の全ての精神疾患歴または彼女の治療の詳細についての照会はこの制限範囲を超えてしまうことになる。

15. ADA の守秘義務は雇用主に知らされた精神障害の情報に適用されるのか？

はい。雇用主は応募者または従業員の健康状態や病歴に関連する全ての情報を、精神障害についての情報も含めて、ADA に基づいて秘密としなければならない。これには個人が自主的に雇用主に告げた医療情報も含まれる。雇用主はかかる情報の取集・保管を、他の通常の人事ファイルとは別に、異なる形式の個別の医療関連ファイルに行わなければならない。⁴³ ADA の守秘義務にはいくつかの制限付き例外がある。

- 管理者および責任者には、従業員の仕事または責任における必要な制限および必要な配慮についての情報を告げてもよい。
- 障害が応急処置を必要とするならば、救急および安全担当者に告げてもよい。
- ADA の遵守状況を調査する政府職員には、要求に応じて関連情報を知らせなければならない。⁴⁴

16. 障害のある他の従業員について従業員が質問をした場合、雇用主はどのように答えればいいのか？

障害のある他の従業員について従業員が質問をした場合は、雇用主はそれに対して医療に関する情報を公開してはならない。Q15 に挙げられた制限付き例外を除いて、ADA の守秘規定はこのような公開を禁止している。

また、雇用主は特定の個人に合理的配慮が提供されているかどうかを従業員に告げてはならない。ある個人が合理的配慮を受けていることを述べることは、その個人が障害者であることを公開することになる。なぜならば、ADA のもと、障害者だけが合理的配慮を受ける資格があるからである。他の従業員の質問に対して、雇用主は、事業に関連する法律、または連邦法にしたがっての行動であると説明することができる。

全従業員の背景事情については、従業員ハンドブックまたは従業員のためのオリエンテーションや教育訓練において、合理的配慮の提供義務も含めて ADA の義務について説明することが役立つだろう。

合理的配慮の要求

雇用主は有資格の障害者の既知の身体的または精神的制限について合理的配慮を提供しなければならない。ただし、その配慮が過度の負担を与えると示すことができる場合は除く。⁴⁵ 従業員が合理的配慮を求める決断をするとき、職場で精神障害を公開したために起こる悪い影響の可能性を懸念し、それに影響されることがある。従業員も雇用主もともに、何が合理的配慮の要求を構成するのかについて多くの質問があるだろう。

17. 個人が合理的配慮を求めるとき、その要求をするには、また、合理的配慮の手続きを始めるには何を言うべきか？

個人が合理的配慮を要求しようと決めるとき、その者または代理人は健康状態に関連する理由のために、職場における調整または変更を必要としていることを雇用主に知らせなければならない。配慮を要求するには、「平易な英語」を使えば足り、ADA または「合理的配慮」という用語を使う必要はない。⁴⁶

例 A: ある従業員が、「落ち込んでおり、ストレスを感じる」ために休暇を申し込む。その従業員は健康状態（「落ち込んでストレスを感じる」は、健康状態を説明する「平易な英語」となる）に関連した理由で、職場の変更（休暇）願いを連絡してきた。この申し立ては、その従業員が合理的配慮を求めていることを雇用主に分からせるには十分である。しかし、従業員が配慮を求める必要性が明らかでなければ、雇用主はその従業員の障害と機能的制限についての妥当な説明文書を求めることができる。⁴⁷

例 B: ある従業員が医療専門家からの書類を提出する。それには、その従業員がストレス反応を示し、1 週間の休暇が必要だと書かれている。その後、彼の妻が人事部に電話をしてきて、彼は混乱して精神的に参っており、家族は彼を入院させると告げる。妻は

休暇延長の手続きについて質問し、必要な情報があればできる限り早く提供するが、多少時間がかかるかもしれないと言う。妻の発言は合理的配慮の要求を成り立たせるに十分である。妻は健康状態に関連する理由（彼女の夫はストレス反応を示し、精神的に混乱しており、入院させる）により、職場での変更（休暇と長めの休憩時間を要求する手続きの例外的取扱い）を求めている。前の例と同様、配慮を必要とする理由が明らかになっていない場合、雇用主は障害に関する書類と配慮を必要とする説明を要求できる。⁴⁸

例 C：ある従業員が大きなプロジェクト完成後、数日間の休暇を要求する。雇用主は彼女が休暇を必要とすることと、彼女の健康状態を結びつけていない。このため、彼女が職場での変更（休日）を申し込んでも、彼女の申立ては、彼女が合理的配慮を求めていることを雇用主に分からせるには不十分である。

18. 障害者の代わりに他の誰かが雇用主に合理的配慮を求めてもいいのだろうか？

はい、家族、友人、医療従事者、または他の代理人が障害者に代わって合理的配慮の要求をすることができる。⁴⁹ もちろん、障害者は不必要な配慮を受けることを断ってもいい。

19. 合理的配慮の要求は書面にしなければならないのか？

いいえ。合理的配慮の要求は、書面にする必要はない。従業員は口頭で、または他のいかなるコミュニケーション手段でも合理的配慮の要求をすることができる。⁵⁰

20. 職務遂行にあたって、障害者はいつ合理的配慮の要求をすべきか？

障害者は雇用開始時に合理的配慮の要求をしなくてもよい。雇用期間中いつでも合理的配慮の要求をすることができる。⁵¹

21. 従業員が職務のために合理的配慮の要求をしたときに、雇用主は従業員に書類を要求することができるのか？

はい。配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主は従業員に対し、その従業員の障害と機能的制限についての合理的な書類を求めることができる。雇用主は、その従業員が合理的配慮を必要とする隠された障害について知る資格がある。⁵² 精神障害について、様々な医療専門家が証拠書類を提供してくれる。⁵³

例 A：ある従業員が、「落ち込んでおり、ストレスを感じる」ために休暇を要求する。この発言は彼が配慮を申し込んでいることを雇用主に分からせるには十分ではあるが、⁵⁴ その従業員の配慮の必要性についてはこの発言だけでは不十分である。このため、雇用主はその従業員が ADA の意味する障害があることを示す合理的な書類を要求することができる。そして、その従業員に ADA の意味する障害がある場合は、障害の機能的制限により休暇が必要とされ

る。

例 B：例 A と同様の状況で、雇用主が従業員に、彼の精神的健康の病歴についての全記録を、ADA が定める障害と合理的配慮とは無関係な資料を含めて、医療専門家からもらって提出するように求めるとしよう。これは合理的な書類の要求ではない。これらの記録全てが、ADA の定める障害があるかどうか、そして障害に関係する機能的制限のために要求される合理的配慮を必要とするかどうかの決定に必要なわけではない。ADA の義務の範囲を決定するための一つの代替案として、雇用主は従業員に対し、従業員のかかりつけの医療専門家に対して彼の状態と合理的配慮の必要性についての特定の質問のリストを提出することを許す内容の限定的許可書への署名を要求することができる。

22. 雇用主は従業員に対し、配慮の必要性と障害について示す書類を得るため、雇用主が選択する（従業員の選択ではなく）医療専門家のところに行くよう要求できるのか？

従業員が最初に提出した情報が、ADA の定める障害があり合理的配慮を必要とするという内容を立証するには不十分であるならば、ADA は雇用主が従業員に対して雇用主の選択する適切な医療専門家のところに行くよう求めることを禁止するものではない。もちろん、あらゆる検査は職務に関連し、事業上の必要性と合致しているものでなければならない。⁵⁵ 雇用主が従業員に対して雇用主が選ぶ医療専門家のところに行くよう要求するならば、雇用主はそれに関係するすべての費用を払わなければならない。

合理的配慮の具体例

障害者が働く職場環境や職務は幅広いいため、障害者のための合理的配慮はケースバイケースで決定されなければならない。精神障害のある個人への配慮には、職場の方針、やり方、慣行の変更も含まれることがある。職場の物理的変更や新たな装置の導入も、ある種の人々にとっては効果的な合理的配慮となり得る。

障害者にとって効果的な配慮とはどんなものなのか、はっきりとした答えはすぐには分からないこともあるだろう。精神リハビリテーションカウンセラー等の精神医療の専門家が、個々の配慮についてアドバイスをしてくれるであろうし、また、同じように重要なことだが、彼らは、雇用主と従業員が合理的配慮についての効率的な話し合いを持つことについて支援もしてくれる。⁵⁶ 以下の質問は、精神障害の人々に有効な合理的配慮の具体的な例について論じている。⁵⁷

23. 合理的配慮には、障害者に休暇を与えることや勤務時間の変更も含まれるのか？

はい。障害に関係する治療や静養のために使っていない有給休暇取得を認めることや、追加の有給休暇を与えることは、合理的配慮となる。ただし、従業員の欠勤が雇用主の事業運営に過度の負担となる場合は除く（または過度の負担となった後は除く）。⁵⁸ これには、休業、不定期の休憩（例、一度につき 2～3 時間）、パートタイム勤務が含

まれる。

関連した合理的配慮として、障害者に所定勤務時間の変更を許すことがある。例えば、過度の負担となる場合を除き、朝 9 時から午後 5 時までの勤務時間を朝 10 時から午後 6 時にする、などである。精神障害のための投薬治療の中には午前中、かなりの眠気や集中力の欠如をもたらすものもある。職務によっては、勤務時間を遅らせることで従業員が職務の必須機能を果たせるようになることがある。

24. 職場または装置のどのような物理的変更が精神障害のある人々のための配慮となるのか？

ある種の精神障害のある人にとっては、簡単な職場の変更が効果的な配慮となり得る。例えば、間仕切り、ついたてといった、職場における防音設備や視覚的障壁は、低い集中力に關係する障害のある人への配慮となる。障害者をうるさい音のする機械から遠ざける、またはその他の職場内の音の変更(例えば、電話の音量や高さを低いものにする)は、同様に合理的配慮となる。騒がしく、注意力をそらすものを遮断するためヘッドホンの使用を障害者に許すことも、効果的である。

障害のために集中力が低い人の場合、訓練や会議を復習するためにテープレコーダーのような機器を使用することも役立つだろう。

25. 職場の方針を変更することは合理的配慮になるのか？

はい。障害に關係する制限の必要に応じて職場の方針を変更することは合理的配慮になるが、過度の負担となる場合は除く。⁵⁹ 例えば、会社の方針として顧客に対するプレゼンテーションの際に従業員が細かいメモを取らないようにしているとしても、障害のために集中力を保てない障害者が細かいメモを取ることを許すことは合理的配慮となる。

例：ある小売店を営む雇用主は、レジで働く人々がレジで飲み物を飲むことを許さない。また、雇用主は 8 時間の労働時間のうち、昼食休憩の他に 15 分間の休憩を 2 回レジ係に許すのみである。精神障害のある従業員は、精神障害のための投薬治療による副作用のために口が渇き、大体 1 時間に 1 回、飲み物を飲む必要がある。この従業員は合理的配慮を求める。この例では、不平等な難儀とならない限りにおいて、雇用主はレジにおける飲み物禁止の方針を変更するか、レジ係には昼食休憩に加えて 1 日に 15 分間の休憩 2 回だけが許されているという方針を変更することを考えるべきである。

合理的配慮として従業員に休憩を与える、または勤務表を変更することには、休憩や出勤の方法または方針の変更も含まれる。一例だが、ある会社は、従業員に休暇を前もって計画・提出することを要求する方針を持つ。ある有資格の障害者が障害に關係する医学的な問題のために、実際になって計画外で未使用の有給休暇を使う必要が生じた場合、過度の負担となる場合を除いて、会社の方針を変更することは合理的配慮となる。⁶⁰ さらに、「無休暇」方針を持つ雇用主であっても、適切な状況においては、それが過度の負担にならない限りは障害のある従業員に休暇を

与えるよう求められることになる。⁶¹

26. 監督方法の変更は合理的配慮の一形態であるか？

はい。監督者は従業員のために効果的な合理的配慮を実行する中心的役割を果たす。ある状況では、監督者は合理的配慮として自身の監督方法を変更することができる。例えば、ある人にとって最も効果的な方法(例、手紙・メモ、会話、または E メール)を使用して指示、指導、訓練を行う方法を採用するなどである。監督者はまた、追加訓練を実施・計画したり、訓練用資料を改善したりすることができる。

監督を行うレベルや体制の変更によって、有資格の障害者が職の必須機能を行えるようになることがある。例えば、ある方法では集中することが制限されていると感じていた有資格の障害者が、毎日のより詳細なガイダンス、フィードバック、あるいは職務を遂行するための体制を要求することができる。⁶²

例：ある従業員が、精神障害に關連する制限に対する合理的配慮としてもっと詳しいガイダンスやフィードバックを求める。彼の要求に応じて、雇用主はその従業員、かかりつけの医療専門家、そして監督担当者と相談し、職場において、彼の制限がどのように現れるのか(彼は、大きなプロジェクトを完成させるのに不可欠な段階に集中していることができない)、そして彼が必要とする体制を提供できる効果的かつ実用的な変更をどのようにして作りだすことができるのか話し合う。このような相談の結果として、監督担当者と従業員は、毎週のミーティングから始めて、大きなプロジェクトの状態を見直し、次に進む段階を特定するという長期計画を作り上げる。

27. ジョブ・コーチの提供は合理的配慮となるか？

はい。過度の負担とならなければ、有資格の障害者の訓練を支援するため、合理的配慮として、雇用主が臨時のジョブ・コーチを提供することを求められることがある。⁶³ 雇用主はまた、合理的配慮として、公的または私的な社会サービス機関が費用負担するジョブ・コーチが職場で従業員と行動をとることを認めるよう求められることがある。

28. 障害者が指示されたように服薬させることは合理的配慮なのか？

いいえ。投薬の監視は合理的配慮ではない。雇用主には投薬治療を監視する義務はない。そのようなことをしても、職場に存在する障壁を取り除くことにはならないからである。しかし、指示された通りに薬を摂取しない場合、それは職場の内外で本人に影響を与えることになる。

29. 他のポジションへの配置転換が合理的配慮として要求されたらいい、それはいつ行われるのか？

一般的に言って、現在の職務での配慮が過度の負担となりそうな場合、⁶⁴ または不可能な場合⁶⁵ には、配置転換は合理的配慮と考えられる。雇用主と従業員双方ともが現在のポジションにおいて配慮を行うよりも好ましいと自発

的に合意しているという状況ならば、配置転換が考慮されるだろう。⁶⁶

配置転換は、空席の、または妥当な期間のうちに空席となる同等のポジションについて行われるべきである。同等のポジションが不可能ならば、雇用主はその従業員が有資格である低いレベルの空きポジションを探す必要がある。低いレベルの空きポジションもなければ、配置転換は不要である。

品行

満足のいく行動と職務遂行を続けることは、多くの場合、精神障害のある人々にとっては問題とはならない。とはいえ、雇用主が不品行を行った精神障害者に雇用主が懲罰を下す必要が生じた場合には、問題も起こる。

30. 障害者が職場の行為規範に違反し、その違反が障害により起こったものである場合、雇用主は障害者を罰することはできるのか？

はい、職場の行為規範が問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っているものならば。⁶⁷ 例えば、ADA のいかなる部分も、雇用主が職場を暴力や脅しのない状態に保つことを禁止してはいないし、盗みや財産を破壊する従業員への懲罰を禁止してはいない。つまり、雇用主は、障害のない従業員に同じ罰を科すならば、不品行を行った障害のある従業員を罰してもよい。⁶⁸ しかし、行為規範の中には問題となるポジションの職務内容と関係なく、事業の必要性にも沿っていないものがあるかもしれない。その場合には、その行為規範に基づいて罰を科すことは ADA に違反する可能性がある。

例 A：ある従業員が雇用主から金銭を盗む。たとえその行為が障害によってもたらされたと主張しても、その従業員は行為規範（従業員の窃盗の禁止）に違反したとして、雇用主は一律に適用される規律方針に従い、従業員を罰することができる。これは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。

例 B：ある従業員が診療所で医療機器をいじり、壊してしまう。たとえ、彼女が障害のためにこのようなことをしたと説明しても、彼女は行為規範（故意に機器類に損害を与えることを禁止する規則）に違反したので、雇用主は一律に適用される規律方針に従い罰することができる。これは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。しかし、彼女を罰する一方で、健常者が同じことをしても罰しない場合には、この雇用主は ADA に違反して彼女を障害ゆえに異なる扱いをすることになる。

例 C：精神障害のある従業員が、倉庫で出荷のために箱を荷台に置く仕事をしている。彼は顧客と接触することはなく、他の従業員と定期的に接触を持つこともない。何週間か経つうちに、かなり乱雑な仕事をするようになった。服はサイズが合わず、破れていることがよくある。さらに、かなり反社会的になってきた。他の従業員たちは、彼を世間話に加えようとしても、彼は立ち去るかあるいはそっけない態

度で反応するだけだと文句を言う。彼が他の従業員と話す必要があるときでも、そっけなく失礼である。この従業員の会社のハンドブックには、従業員は常にきちんとした服装をすることと書かれている。また、従業員はお互いに礼儀正しくあるべきとも書かれている。外見と他の従業員に対する態度のために罰せられると言われると、その従業員は、彼の障害がこの期間悪化したため外見と振舞いが悪化したと説明する。

この従業員は顧客と接触することはなく、他の従業員と定期的に接触することもないので、服装規範と他の従業員への礼儀という規則は問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っているわけではない。そのため、これらの規則をこの従業員に厳格に当てはめることは、ADA に違反する。

31. 問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている行動規範に違反した障害者のために、雇用主は合理的配慮を用意する必要はあるのか？

過度の負担となる場合を例外として、雇用主は、有資格の障害者が今後、行為規範を守るようになるため、合理的配慮を提供しなければならない。⁶⁹ 合理的配慮は常に将来のためのものだが、雇用主は過去の不品行を許す義務はない。⁷⁰

例 A：ある司書は、よく職場でかんしゃくを起こし、顧客や他の従業員に怒鳴りつけ、図書館の空気を悪いものにする。一律に適用される懲罰段階の第2段階である停職命令を受け取ったあと、彼女はその行動は障害によるものだと打ち明け、そして治療のための休職を求める。雇用主は、行為規範（顧客および他の従業員に対する破壊的な行動を禁止する規則）に違反したとして懲罰を与えることができる。問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。しかし、雇用主は過度の負担となる場合を除き、将来、彼女がこの行為規範を守ることができるように、合理的配慮として彼女の休職願を受け入れる必要がある。

例 B：ある従業員は重度の鬱病があり、薬の副作用のために午前中は眠気が続き、よく遅刻する。彼の勤務時間は午前9時から午後5時30分だが、彼の会社は9時、9時30分、10時、ある日には10時30分ということもある。彼の職務には会社の営業担当者として電話連絡することが含まれる。営業担当者は市場についての急ぎの質問や特別注文の処理のために彼を必要としている。雇用主は遅刻を理由に彼を罰し、翌月も適切な時間に出社しないことが続けば、雇用の打ち切りとなると告げる。彼は障害のために遅刻し、より遅い時間帯に働くようにする必要があると説明する。この場合、遅刻に対する行為規範違反を犯し、それは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っているため、雇用主は彼を罰することができる。しかし、雇用主は過度の負担となる場合を除き、将来この従業員がこの規範を守ることができるような合理的配慮を考慮する必要がある。例えば、この障害者が午前10時から午後6時30分まで定期的に働いて会社の営業担当者として連絡することができるようになるのなら

ば、彼の勤務時間を変更して、午前 10 時に出社すればいいようにすることは、合理的配慮となる。

例 C：ある従業員は監督者に対して敵対的な口論をおこし、監督者に物理的な被害を与える脅しをする。雇用主は直ちにその従業員を解雇するが、それは、監督者を脅迫するものは誰でも直ちに解雇されるという方針に沿っているものである。解雇されたとき、その従業員は雇用主に解雇を保留して、その代わりに 1 か月の治療期間を与えて欲しいと要請する。これは、従業員の最初の配慮の要求であり、また、雇用主もこれによって従業員の障害について初めて知ることとなる。雇用主はこの状況において、解雇を取り消す必要はない。この従業員は行為規範（監督者に対する物理的な被害を与える脅しを禁止する規則）に違反したからであり、これは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。さらに、雇用主は将来のために合理的配慮の提供を申し出る義務はない。なぜなら、この従業員はもはや有資格の障害者ではないからである。彼の雇用は一律に適用される行為規範に基づいて打ち切られた。その行為規範は問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。⁷¹

32. 薬を飲まないために不品行を行う障害のある従業員に対し、雇用主はどう対処すべきか？

雇用主は従業員の行動に焦点を当て、その従業員に対して、不品行が続くとどうなるのかを、一律的懲戒手順によって説明する。服薬についての決断と服薬しない結果について考慮することは従業員の義務である。⁷²

直接の脅威

ADA においては、ある障害者が「直接の脅威」をもたらすと示すことができる場合のみ、雇用主は安全性を理由としてその障害者を合法的に排除することができる。⁷³ 雇用主は「直接の脅威」の基準を一律に適用しなければならないのであって、健常者が同様の状況でも排除されないならば、障害者の排除を正当化するために安全性への懸念を利用することはできない。⁷⁴

EEOC の ADA 規則によると、「直接の脅威」とは「合理的配慮をもってしても排除または軽減できず、個人または他者の健康や安全に甚大な被害をもたらす大きな危険性」を意味する。⁷⁵ 「大きな」危険性とは、危険性が高いことであって、単なるわずかな危険性の高まりはこれには当たらない。⁷⁶ 個人が「直接の脅威」を引き起こすかどうかの判断は、最新の医療知識または入手可能で最善な客観的証拠を考慮に入れ、安全に職務の機能を果たすことのできる個人の現在の能力についての個別の評価に基づいて行われなければならない。⁷⁷ 精神障害のある個人の雇用については、雇用主は直接の脅威を引き起こしそうな特別な行動を特定しなければならない。⁷⁸ 精神障害の病歴があること、または精神障害の治療を受けていることだけで、その個人が「直接の脅威」を引き起こすことはない。⁷⁹

33. 集中力や協調性を低下させる副作用がある薬を摂取しているという理由だけで、個人が機械類を操作することについて直接の脅威を引き起こすことがあるのだ

ろうか？

いいえ。協調性や集中力を低下させる薬を使用しているというだけで、その副作用として個人が直接の脅威を引き起こすことはない。個人が直接の脅威を引き起こすかどうかは、最新の医療知識または入手可能で最善な客観的証拠に基づいた合理的な医学的判断によりケースバイケースで決定されなければならない。それゆえ、それらの副作用のために個人が機械類を安全に操作できる能力にどのような影響が出るのか、そして過去に服薬しながら同じまたは似た種類の機械類を扱っていた時に安全性についての問題を起こしたことがあったかどうかについて、雇用主はその個人の副作用の性質と程度について判断しなければならない。もし、甚大な被害をもたらす大きな危険性が存在するならば、雇用主はその危険性を低くするまたは排除する合理的配慮がないかどうか判断する。

例：ある人が、後の健康診断によって決定するとの条件付きで、チェーンソーを扱う職の申し出を受ける。その健康診断での質問に答え、彼女は自分の精神障害について打ち明け、それを制御するために薬物治療を受けていると告げる。この薬を飲むと、時々協調性や集中力に影響が出ることが知られている。彼女は比較的少ない量を飲んでいたので、会社の医師は、彼女の場合はその薬による副作用は無視していいほどの程度だろうと判断する。また、彼女は以前の仕事でも投薬治療を受けながら同様の機械を扱っていたが、安全性の記録はすばらしいものであった。彼女は直接の脅威を引き起こすことはない。

34. 雇用主はいつならば、暴力や脅しの記録に基づき、採用を拒否することができるのか？

その人が直接の脅威を起こしたことを示すことができれば、雇用主は暴力や脅しの記録に基づき、採用を拒否することができる。「直接の脅威」の定義は、最新の医療知識、または入手可能で最善な客観的証拠を考慮し、職務の機能を安全に行う個人の現在の能力を個別の評価に基づいて決めなければならない。精神障害者が直接の脅威となるかどうかを判定するには、直接の脅威となり得る障害者の行動を特定しなければならない。これには将来の暴力の可能性と緊急性の評価も含む。

例：ある人が雇用主 X の職に応募する。雇用主 X が彼の職歴を審査するうちに、彼は銃を入手して、「もし、監督者がまた何かしようとしたら、ヤツをやっつけてやる」と他の従業員に話した直後、雇用主 Y によって解雇されたことを知る。それは 2 週間前のことだった。さらに、雇用主 X は、彼が職場での他の従業員との喧嘩など、何度もめごとを引き起こしており、そういった状態がエスカレートして、3 か月後に彼の問題の言動が起こったことを知る。彼は雇用主 Y に障害を打ち明け、薬による治療のための休暇を取ったが、その後も彼は感情をうまく制御することができず、彼の監督者の事務所の外壁を殴りつけているところを目撃された。最終的に彼は監督者を脅し、そして解雇された。雇用主 X は、そのことから、彼はさらなる投薬治療を受けていないと考える。彼の経歴は直接の脅威となるとして、雇用主 X は彼を採用しない。

行き過ぎた最近の行動や発言(他の従業員とわざと喧嘩する、壁をパンチする、監督者についての脅迫的な発言)により、彼が「甚大な被害をもたらす大きな危険性」を引き起こすという結論に行きつくこととなり、彼の場合は、障害が直接の脅威となる。さらに、以前の治療が彼の行動に何の影響も与えなかったこと、その次の治療を受けなかったこと、そして解雇からわずか 2 週間しか過ぎていなかったこと、全てが直接の脅威となる結論を裏付けるものである。

35. 自殺を試みた者は職場復帰しようとするときに直接の脅威となるのか？

いいえ、ほとんどの場合は違う。直接の脅威についての他の質問同様、雇用主は個人が職場復帰するにあたって、職務の機能を安全に遂行するその人の能力の個別の評価に基づいて判断しなければならない。自殺を試みたことは、職場復帰にあたって、その人が自分自身に対して緊急性のある被害の危険性をもたらすことを意味しない。直接の脅威の分析(あらゆる潜在的脅威の可能性と緊急性を含めて)にあたって、雇用主は最新の医療知識または入手可能で最善な客観的実証に基づいた合理的な医学的判断を求めなければならない。

例：精神障害があることが分かっている従業員が、数週間内に 2 度自殺を試み、そして入院した。従業員が職場復帰したいと要求したところ、雇用主は職務の機能を安全に遂行する能力を判断する医療報告の評価によって復帰を認めることにした。この従業員のセラピストと精神科医両方とも、全ての職務の機能を安全に遂行できるという書類を提出した。さらに、この従業員は合理的配慮なしで、職務を安全に遂行した。しかし、雇用主は、医師とセラピストの書類を評価した後でこの従業員の雇用を打ち切ったが、従業員の回復についての医学的または事実にもとづく証拠の矛盾を指摘することはなかった。さらなる証拠なくして、この雇用主は従業員が直接の脅威となるという判断を裏付けることはできない。⁸⁰

専門的ライセンス

精神障害のある、またはその記録がある個人は州の発効する専門的ライセンスを取ることは難しいかもしれない。精神障害のために専門的ライセンス発行の拒否または遅れがあった場合、雇用の機会を失うかもしれない。

36. 精神障害ゆえに専門的ライセンスがないという理由で雇用主が採用を拒否(または取消し)した場合、その人が ADA 違反の訴えをする理由になり得るか？

このことを理由として個人が提訴をするならば、EEOC はその問題になっている専門的ライセンスが法により義務づけられているものかどうか、雇用主が実際にライセンスの欠如によりその人を採用しないのかどうかを判断するため調査する。その人が法的に要求される専門的ライセンスを持たないために雇用主が採用を見送り、そしてその人がライセンス交付手続きは精神障害者を差別していると訴えるならば、EEOC は州のライセンス要件を扱う ADA 第 II 編を施行する司法省公民権局障害者権利部と協力する。

補注

- 42 U.S.C. §§ 12101-12117, 12201-12213 (1994) (改正により法典化)
- H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, at 31-32 (1990) (以降、下院司法報告)
- 1992 年 7 月 26 日から 1996 年 9 月 30 日の間、EEOC に提訴された ADA 違反の約 12.7% は感情的または精神的損傷を根拠としていた。これらは、不安障害、鬱病、躁鬱病、統合失調症、その他の精神的損傷を根拠とした提訴を含む。
- この入門書の分析は 1973 年リハビリテーション法の第 501 条による非アファーマティブアクション雇用差別の連邦領域の申し立てに適用される。29 U.S.C. § 791(g) (1994)。また、第 503 条に基づく非アファーマティブアクション雇用差別の苦情およびリハビリテーション法第 504 条に基づく雇用差別の申し立てにも適用される。29 U.S.C. §§ 793(d), 794(d) (1994)。
- 42 U.S.C. § 12102(2) (1994) ; 29 C.F.R. § 1630.2(g) (1996)。概要は、EEOC 申し立てマニュアル § 902、「障害」の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7251 (1995)。を参照。
- 29 C.F.R. § 1630.2(h)(2) (1996)。この ADA 規則は知的障害、器質性脳症候群、および特定の学習障害についても定義している。こういった精神的状態については、アルツハイマー病のような他の神経疾患とともに、本ガイダンスにおいてはあまり焦点を当てられていない。
- Boldini 対 Postmaster Gen., 928 F. Supp. 125, 130, 5 AD Cas.(BNA) 11, 14 (D.N.H. 1995) の例を参照 (リハビリテーション法第 501 条に基づき、「精神的損傷の場合は、裁判所はアメリカ精神医学会の精神障害の診断と統計の手引きに記述されている精神的損傷の診断方法を重視している」と述べている)。
- これらには、様々な性的行動障害、強迫性賭博、窃盗癖、放火癖、および現在の薬物不法使用による精神活性物質使用疾患も含まれる。42 U.S.C. § 12211(b) (1994); 29 C.F.R. § 1630.3(d) (1996)。
- 42 U.S.C. § 12210(a) (1994)。しかし、現在は薬物の不法使用を行っていない個人および監視下における薬物リハビリテーション・プログラムに参加している、または無事終了した者(または他の方法で無事にリハビリテーションを終えた者)は、ADA の適用対象となる。誤解により現在薬物を不法使用しているとみなされているが、実際にはそのようなことはない者も、対象となる。同上 at § 12210(b)。精神障害のある者は、その状態の一部として、あるいはその状態とは関係なく、薬物の不法使用をしている者であるかもしれない。この場合、EEOC の調査官は、その従業員の精神障害または薬物の不法使用のために雇用主が従業員に不利になるように扱っていたかどうか、事実に基づく決定をする必要があるだろう。
- DSM-IV 「臨床的留意の焦点となり得る他の状態」の章を参考。
- 精神的損傷はないが雇用主によって相当に制限する損傷があると扱われている者は、相当に制限する損傷があるとみなされるため、ADA が定義する障害者となる。EEOC 法令遵守マニュアル § 902.8, 「障害」の定義 8 FEP マニュアル(BNA) 405:7282 (1995)を参照。
- この議論は、「障害」と「相当に制限する」という用語の現在の意味に関するものである。これらは、状態が損傷であるか、または相当な制限があるか、という判定は、「障害」という定義の最初の部分、つまり、主要な生活活動を相当に制限する身体的または精神的損傷が実際にあるか、を満たすかどうかということだけに関係しているということの意味してはいない。こういった判定は、個人が相当に制限する損傷の記録がある、または相当に制限する損傷があるとみなされることにも関係がある。同上 §§ 902.7, 902.8, 「障害」という用語の定義、8 FEP マニュアル (BNA)405:7276-78, 7281 (1995)を参照。
- 同上 § 902.2(c)(4), 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル(BNA) 405:7258 (1995)。

- 14 42 U.S.C. § 12102(2)(A) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(g)(1) (1996). EEOC 法令遵守マニュアル § 902.3, 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7261 (1995). を参照こと。
- 15 主要な生活活動としての他者との交流は、怒りやすい、または監督者や他の従業員とうまくいかないからといって、相当に制限されているわけではない。
- 16 寝つきが悪い、または発作的に時折眠るからといって、睡眠が相当に制限されているわけではない。
- 17 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(j) (1996) (「他の主な生活活動が相当に制限されていないならば、働くという主要な生活活動の実行能力について考えるべきである…」) を参照；同様に、EEOC 法令遵守マニュアル § 902.4(c)(2), 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7266 (1995) も参照。
- 18 42 U.S.C. § 12102(2) (1994).
- 19 概要は EEOC 法令遵守マニュアル § 902.4, 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7262 (1995) を参照。
- 20 29 C.F.R. § 1630.2(j) (1996) を参照。
- 21 S. Rep. No. 101-116, at 23 (1989); H.R. Rep. No. 101-485, pt. 2, at 52 (1990); 上記下院司法報告, n.2, at 28-29. 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(j) (1996) を参照。
- 22 障害の判定において、裁判所が投薬治療または他の治療によるよい影響を軽視した ADA の事例には以下が含まれる。Canon 対 Clark, 883 F. Supp. 718, 4 AD Cas. (BNA) 734 (S.D. Fla. 1995) (インシュリン使用の糖尿病患者が ADA による申し立てを述べた判決)、and Sarsycki 対 United Parcel Ser., 862 F. Supp. 336, 340, 3 AD Cas. (BNA) 1039 (W.D. Okla. 1994) (相当な制限は投薬治療を考慮にいれずに評価されるべきであり、インシュリン使用の糖尿病患者は ADA による障害者であるという判決)。裁判所が同様の判決を下したリハビリテーション法関連事例には以下が含まれる。Liff 対 Secretary of Transp., 1994 WL579912, at *3-*4 (D.D.C. 1994) (関連 ADA ガイダンスを踏まえた上で、リハビリテーション法に基づき、投薬治療で制御されている鬱病は障害であると判決)、Gilbert 対 Frank, 949 F.2d 637, 641, 2 AD Cas. (BNA) 60 (2d Cir. 1991) (リハビリテーション法に基づき、腎臓透析なしでは機能できない者は相当に制限する障害があると判決)。投薬治療のよい効果を考慮に入れた場合個人は相当に制限されていないという裁判所の判決は、委員会の見解では、誤った判決である。例として Mackie 対 Runyon, 804 F. Supp. 1508, 1510-11, 2 AD Cas. (BNA) 260 (M.D. Fla. 1992) (リハビリテーション法第 501 条に基づき、投薬治療により安定している躁鬱病は相当に制限しないと判決) を参照；Chandler 対 City of Dallas, 2 F.3d 1385, 1390-91, 2 AD Cas. (BNA) 1326 (5th Cir. 1993) (リハビリテーション法第 504 条に基づき、インシュリン使用の糖尿病患者は障害者ではないと判決)、証明書は認可されず、114 S. Ct. 1386, 3 AD Cas. (BNA) 512 (1994)。
- 23 投薬治療をやめた時に新しい症状が見られない人もいる。彼らに相当に制限する損傷の記録がある場合 (つまり、精神的損傷が相当に制限するほどに十分に重度であり長く続く場合)、彼らは ADA の対象となる。
- 24 投薬治療が悪い影響を与える場合、これらの副作用は個人が相当に制限されているかどうかを評価する際に考慮に入れるべきである。例として Guice-Mills 対 Derwinski, 967 F.2d 794, 2 AD Cas. (BNA) 187 (2d Cir. 1992) を参照。
- 25 EEOC 法令遵守マニュアル § 902.4(d), 「障害」という用語の定義、8 FEP マニュアル (BNA) 405:7273 (1995)。
- 26 同上 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7271.
- 27 例えば、Clark 対 Virginia Bd. of Bar Exam'rs, 861 F. Supp. 512, 3 AD Cas. (BNA) 1066 (E.D. Va. 1994) (原告の再発した大鬱病は ADA の「障害」には当たらないという以前の判決(at 3 AD Cas. (BNA) 780) を取り消す) を参照。
- 28 29 C.F.R. § 1630.2(j)(ii) (1996) ; EEOC 法令遵守マニュアル § 902.3(b), 「障害」という用語の定義、8 FEP マニュアル (BNA) 405:7261 (1995)。
- 29 集中することを相当に制限するということは、学習障害、精神障害、および脳への身体的後遺症 (例、脳卒中、脳腫瘍、または自動車事故による頭への損傷) と関係があるかもしれない。このガイダンスはこういった特定の損傷には焦点を当ててはいないが、基本的な ADA 問題の分析は、状態の性質にかかわらず一貫している。
- 30 1000 人のアメリカ人成人を対象にした 1997 年の調査によると、71% が平日は平均して 5~8 時間眠っており、55% が週末は 5~8 時間眠っている (37% は週末には 8 時間以上眠る)。The Cutting Edge: Vital Statistics—アメリカ人の睡眠習慣、ワシントンポスト 1994 年 5 月 24 日 5 ページ健康欄を参照。
- 31 42 U.S.C. § 12112(d)(2) (1994); 29 C.F.R. § 1630.13(a) (1996) を参照。EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問および健康診断： 4, 8 FEP マニュアル Manual (BNA) 405:7192 (1995) も参照。
- 32 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問および健康診断： 6, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7193 (1995)。
- 33 健康管理専門家が精神障害について書類を書く際、その書類の信頼性は、その専門家が対象者と精神障害についていかによく理解しているか次第である。
- 34 応募者の機能的制限についての重要な情報は、応募者、その家族、友人など専門家でない人からでも入手できる。
- 35 書類を求める雇用主の要求があった場合、応募者は配慮の要求を取り下げ、受付で試験を受けることを選ぶことができる。この場合、合理的配慮の要求が取り下げられたならば、雇用主は書類の入手を主張し続けることはできない。
- 36 EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断 6-7, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7193-94 (1995)。
- 37 雇用主がこれらの照会や健康診断の結果を、障害者を除外するために利用するならば、その雇用主は、雇用差別の訴えに対して弁明するには、除外基準は職務に関連し、事業の必要性に沿っており、合理的配慮の対象ではないことを証明しなければならない。42 U.S.C. § 12112(b)(6) (1994); 29 C.F.R. §§ 1630.10, 1630.14(b)(3), 1630.15(b) (1996)。
- 38 42 U.S.C. § 12112(d)(4) (1994); 29 C.F.R. § 1630.14(c) (1996)。
- 39 「有資格の」障害者は合理的配慮の有無に関係なく、職務の必須機能を遂行できる者である。42 U.S.C. § 12111(8) (1994)。障害者が必須機能を行えるようにするために、雇用主は質的にも量的にも生産基準を低くする義務はない。29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(n) (1996) を参照。
- 40 29 C.F.R. § 1630.15(e) (1996) (「…問題の行動が他の連邦法令により義務づけられている、または必要とされているなら…差別の訴えに対する弁明となるかもしれない」)
- 41 「職務に関連し、事業の必要性に沿っている」との基準を満たすことのできる状況は他にもあり得る。例えば、公安に関する職のための定期的な健康診断で、特定の職務に関連する懸念に対処するために厳密に設計され、事業の必要性に沿っていることが示される者ならば、容認されるだろう。
- 42 もちろん、かかる状況の中では雇用主が懲罰的な行動を取ることは正当化される。
- 43 他の守秘に関する議論については、EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断 21-23, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7201-02 (1995) を参照。
- 44 42 U.S.C. § 12112(d)(3)(B), (4)(C) (1994); 29 C.F.R. § 1630.14(b)(1) (1996)。ADA は雇用主が州労働者災害保険法に従って州労働者災害補償事務所、州の二次災害基金、労働者補償保険会社に医療情報を公開することを認めていると委員会は解釈している。29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.14(b) (1996)。委員会は、ADA は雇用主が医療情報を保険の目的のために使用することを認めているとも解釈している。EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断 21 nn.24, 25, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7201 nn.24, 25 (1995) を参照。
- 45 42 U.S.C. §§ 12111(9), 12112(b)(5)(A) (1994) ; 29 C.F.R. § 1630.2(o), 9 (1996) ; 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.9 (1996) を参照

- 46 Schmidt 対 Safeway, Inc., 864 F. Supp. 991, 3 AD Cas. (BNA) 1141 (D.Or. 1994) (合理的配慮を求める従業員は、「魔法の言葉」を使う必要はなく、平易な英語で足りる)。Bultemeyer 対 Ft. Wayne Community Schs., 6 AD Cas. (BNA) 67 (7th Cir. 1996) (精神障害があると知られている従業員が、かかりつけの精神科医の書類を提出し、特定の職務ができないと示して、合理的配慮を要求した) を参照。
- 47 合理的配慮の要求を受けた後に書類を要求する雇用主については、質問 21 以降を参照。
- 48 委員会の見解では、Miller 対 Nat'l Cas. Co., 61 F.3d 627, 4 AD Cas. (BNA) 1089 (8th Cir. 1995) は間違った判決であった。Miller の裁判では、Miller の姉が雇用主に繰り返して電話をし、Miller は精神的に危ない状態で、家族は彼女を入院させようとしていると知らせたという事実にも関わらず、雇用主は Miller の障害と配慮の必要性について知らされていなかったという判決を出した。Taylor 対 Principal Financial Group, 5 AD Cas. (BNA) 1653 (5th Cir. 1996) も参照。
- 49 Beck 対 Univ. of Wis., 75 F.3d 1130, 5 AD Cas. (BNA) 304 (7th Cir. 1996) (話し合いを持たず、医師が患者に代わって作った合理的配慮を要求する文書によって合理的配慮の手続きが開始されると決めてかかった); Schmidt 対 Safeway, Inc., 864 F. Supp. 991, 3 AD Cas. (BNA) 1141 (D. Or. 1994) (配慮について正当な要求をするために、医師は患者に代わって特別に権限を持つ必要はないと示した) を参照。
さらに、合理的配慮の手順は雇用主と障害のある従業員の間で開放的なコミュニケーションで行われるべきものであるため、雇用主は、従業員の代理として働く第三者からすべての関連情報または要求を受け取るとされている。29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.9 (1996)。
- 50 障害者は記録を保管するよう求められてはいないが、配慮を求めるかどうか、またはいつ配慮を求めるか、といったことについて紛争となる場合に合理的配慮を求める文書を作成しておくことは役立つかもしれない。もちろん、雇用主の場合は、合理的配慮を求める記録を含め、記録作成から、または作成後に人事の動きが発生した時から 1 年間、全従業員の記録を保管しなければならない。29 C.F.R. § 1602.14 (1996)。
- 51 実際は、業績が影響を受けるまたは品行問題が起こる前に合理的配慮を要求することは雇用主の利益となるであろう。
- 52 EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断、6, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7193 (1995)。
- 53 上記 nn.32-34 および付属文書を参照。Bultemeyer 対 Ft. Wayne Community Schs., 6 AD Cas. (BNA) 67 (7th Cir. 1996) (従業員の合理的配慮要求の真の意味がはっきりしない場合、雇用主はその従業員またはかかりつけの精神科医にそのことを伝えるものとする。これにより適切に対話プロセスを開始できる) を参照。
- 54 上記質問 17、例 A を参照。
- 55 従業員の同意があれば、雇用主は雇用主の医療専門家と従業員の医療専門家と相談させるという代替案を考慮することもできる。
- 56 ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) も、合理的配慮を考えている雇用主や従業員に無料でアドバイスを行っている。JAN は障害者雇用大統領委員会の事業であり、つまり、米国労働省が資金を提供している。JAN への連絡は 1-800-ADA-WORK。
- 57 ここで取り扱う配慮の中には、外傷性脳損傷、卒中、その他の精神障害がある人にも役立つものがある。一般的に、適用対象雇用主は身体的または精神的制限があるとわかっている有資格の障害者に合理的配慮を提供しなければならない。ただし、過度の負担となる場合は除く。42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A) (1994)。
- 58 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(o) (1996)。裁判所が休暇は合理的配慮であると認めた。例えば Vande Zande 対 Wis. Dep't of Admin., 44 F.3d 538, 3 AD Cas. (BNA) 1636 (7th Cir. 1995) (被告には、原告のマヒを患ったために起こった褥瘡に対して配慮する義務がある。マヒにより、原告は数週間自宅に留まる必要があった); Vializ 対 New York City Bd. of Educ., 1995 WL 110112, 4 AD Cas. (BNA) 345 (S.D.N.Y. 1995) (原告は ADA に基づき、もし被告が一時休職を認めたならば、腰を痛めた後でも仕事に復帰できたはずだと主張); Schmidt 対 Safeway, Inc., 864 F. Supp. 991, 3 AD Cas. (BNA) 1141 (D. Or. 1994) (「治療を受けることによって安全に職務を遂行することができるようになるのならば、治療を受けるための休職は合理的配慮となる」) を参照。
- 59 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii) (1996)。
- 60 Dutton 対 Johnson County Bd., 1995 WL 337588, 3 AD Cas. (BNA) 1614 (D. Kan. 1995) (過度の負担とならず、雇用主が偏頭痛と配慮の必要性を知っていた場合、偏頭痛による欠勤を補填するために予定外の休暇を取ることを認めるのは、合理的配慮である) を参照。
- 61 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.15(b), (c) (1996) を参照。
- 62 しかしながら、合理的配慮は基準を下げることや職務の必須機能を取り除くことを要求するものではない。Bolstein 対 Reich, 1995 WL 46387, 3 AD Cas. (BNA) 1761 (D.D.C. 1995) (慢性的な鬱病と重度の人格障害に悩む弁護士は有資格の障害者ではない。なぜならば、彼が要求した配慮はさらなる指導、もっと単純な仕事、上告に関する仕事からの免除であり、そうすると、彼が行うべき GS-14 級の職務から外してしまうからである) 概要確認の働きかけが認められた。1995 WL 686236 (D.C. Cir. 1995)。原告がその職務の必須機能を行えるもっと低い級への変更に対して反対したことを Bolstein 裁判所は強調した。1995 WL 46387, * 4, 3 AD Cas. (BNA) 1761, 1764 (D.D.C. 1995)。
- 63 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.9 (1996) (援助付き雇用についての議論); EEOC 「障害のあるアメリカ人法の雇用関連規定 (第 I 編) に関する技術援助マニュアル」3.4, 8 FEP Manual (BNA) 405:7001 (1992) (以降、技術援助マニュアル) を参照。ジョブ・コーチは重度の障害者の職業紹介、職業訓練を支援する専門家である。
- 64 例えば、従業員の現在の監督者が他の複数の障害者の監督を担当していると同時に、市民に直接のサービスを提供しているためにとても忙しい場合、現在の仕事の合理的配慮として更なる管理をさせることは、過度の負担となり得る。
- 65 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (1994)。例えば、大きなデパートの 1 階で販売担当として忙しく働き、視覚的散漫と騒音に囲まれた環境を軽減してもらう合理的配慮を受ける必要がある従業員がいる場合、現時点のポジションにおいてはその従業員に配慮をすることはできないかもしれない。EEOC 施行ガイダンス：労働者災害補償と ADA 17, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7399-7400 (1996) (合理的配慮の有無にかかわらず、障害のために従業員がもはや現在のポジションで必須機能を果たすことができない場合、雇用主はその従業員を、資格を満たし同等な空きポジションに配置転換をしなければならない。ただし、過度の負担となる場合は除く) を参照。
- 66 上記技術援助マニュアル 通知 63, 3.10(5), 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7011-12 (合理的配慮としての空きポジションへの配置転換) を参照; 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii) (1996) も参照。
- 67 42 U.S.C. § 12112(b)(6) (1994); 29 C.F.R. § 1630.10, .15(c) (1996)。
- 68 EEOC 法令遵守マニュアル § 902.2, n.11, 「障害」という用語の定義, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7259, n.11 (1995) (雇用主は、「他の従業員が犯した同様の不品行を許さないならば、不品行が障害というレベルにまで悪化した損傷から来たものであっても、それを許す義務はない」) を参照; 56 Fed. Reg. 35,733 (1991) 「雇用主は、障害者 (アルコール中毒や薬物中毒も含む)、健常者にかかわらず、全従業員に対して、同じ業績行為規範に従わせることをしてもよいことを明確にする」との ADA 規則改正案に言及。
- 69 29 C.F.R. § 1630.15(d) (1996) を参照
- 70 このため、業績が悪化する、または品行問題が起きる前に合理的配慮の要求をすることは、従業員の利益といえる。
- 71 不品行にかかわらず、他の従業員が普通につつ権利であるならば、障害者は解雇に対する抗議や上告をすることが許されなければならない。
- 72 不品行に対処するために従業員が合理的配慮の要求をすれば、雇用主はその要求を認めなければならないが、過度の

負担となる場合は除く。

73 42 U.S.C. § 12113(b) (1994)を参照。

74 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

75 29 C.F.R. § 1630.2(r) (1996). 障害者が直接の脅威をもたらすかどうかの判断においては、以下の要素を入れて考慮すること：(1)危険性の継続期間；(2)潜在的被害の性質と程度；(3)潜在的被害が起こる可能性；および(4)潜在的被害の緊急性。同上。

76 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

77 29 C.F.R. § 1630.2(r) (1996).

78 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

79 上記下院司法報告, n.2, at 45.

80 参考。Ofat 対 Ohio Civ. Rights Comm'n, 1995 WL 310051, 4 AD Cas. (BNA) 753 (Ohio Ct. App. 1995) (広場恐怖症を持つパニック障害の従業員は障害に関する休暇を取ったあとで、職場復帰できるのかどうかについて、州法に基づき、雇用主に反する判決となった。雇用主は、一般的にその従業員の疾患について説明されている医学書のコピーを提出しただけで、その従業員の障害や彼女が仕事を安全に遂行する能力に対する影響についての専門的な証拠を提出しなかった)

このページは 2009 年 3 月 5 日に最終更新された。

A-105

施行ガイドランス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担

はじめに

EEOC	通知	番号 915.002
		2002年10月17日

1. 主題：障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づく合理的配慮および過度の負担にかかわる EEOC 施行ガイドランス
2. 目的：この施行ガイドランスは、1999年3月1日に委員会が発行した施行ガイドランスに代わるものである。1999年発行のガイドランスとほぼ同様の内容であるが、(1) US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判における最高裁判所の判決（535 U.S., 122 S. Ct. 1516（2002）、および (2) 委員会によるリハビリテーション法 [Rehabilitation Act] 第 501 条に基づく新しい規則の発布、の結果、一部修正が加えられた。Barnett 判決を受けて大きく修正された部分については、4～5 ページ、44～45 ページ、および 61～62 ページ [それぞれ原文のページ番号] に記載されている。また、比較的重要ではない修正については、補注ならびに Barnett 判決および新しい第 501 条規則に基づいて作成された調査官マニュアル [Instructions for Investigators] に記載されている。
3. 発効日：受理次第。
4. 失効日：EEOC 命令 205.001、付録 B、添付資料 4、a(5) の例外事項として、この通知は、無効となる日までまたは新しい通知に取って代わられるまで有効である。
5. 発行者：ADA Division, Office of Legal Counsel.
6. 指示：Compliance Manual of the Volume II, Section 902 のあとにファイルすること。

施行ガイドランス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担

目次

はじめに
 一般原則
 合理的配慮の要求
 合理的配慮と応募者
 雇用上の便益・権利にかかわる合理的配慮
 職務遂行にかかわる合理的配慮の種類
 職務の再編成
 休暇
 勤務時間の変更またはパートタイム勤務
 就業規定の変更
 配置転換
 その他の合理的配慮にかかわる問題
 過度の負担にかかわる問題
 立証責任
 調査官マニュアル
 付録：合理的配慮に係る情報源
 索引（略）

施行ガイドランス：障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づく合理的配慮および過度の負担

この施行ガイドランスは、合理的配慮および過度の負担に関して、雇用主および障害のある人の権利と責任を明確に示している。ADA 第 1 部は雇用主に対し、「配慮」が過度の負担となる場合を除いて、職務遂行能力を有する障害のある有資格者である従業員または応募者に合理的配慮を供与することを求めている。このガイドランスは合理的配慮にかかわる雇用主の法的責任を規定しているが、雇用主は ADA の規定を超える「配慮」を供与することもできる。

このガイドランスは、「合理的配慮」とはどのようなことを指すのか、どのような人が合理的配慮を受けることができるのか、また、合理的配慮を要求する形式および内容、さらに合理的配慮の要求後に雇用主が質問したり必要な文書を求めたりすることの可否について述べている。

このガイドランスは、採用過程および雇用における便益・権利に適用される合理的配慮について述べている。また、職務の再編成、休暇、勤務時間の変更やパートタイム勤務、就業規定の変更、配置転換など、職務遂行にかかわる様々な種類の合理的配慮についても説明している。また、ADA と家族医療休暇法 [Family and Medical Leave Act] (FMLA) との関係にかかわる問題については、それらが休暇および勤務時間の変更に影響を及ぼすことから、このガイドランスで扱っている。配置転換については、誰が配置転換を行う権限を有するのか、また、雇用主はどのくらいの期間空席のポストを捜す必要があるのかといった事項に関して述べている。さらに、合理的配慮と行動規範との関連性についても説明している。

このガイドランスの最後の部分で、勤務時間の変更や休暇に対する要求が拒否できる事例など、過度の負担について述べている。

一般原則

合理的配慮

1990 年障害のあるアメリカ人法（「ADA」）¹ 第 1 編は雇用主² に対し、過度の負担となる場合を除いて、従業員または応募者である障害のある有資格者のために合理的配慮を講じることを求めている。「一般に、「配慮」とは、障害のある人が公平な雇用機会を享受できるように、就労環境の変更または個々の状況に適合する改変をいう」³。「合理的配慮」には次の 3 種類がある。

「(i) 応募者である障害のある有資格者が、希望するポストに就くことを考慮されるよう、求職過程における変更・調整、または

(ii) 就労環境の変更・調整、または就労している、もしくは希望しているポストを個々の状況に合わせて遂行するための方法や環境の変更・調整、または障害のある有資格者がポストの必須機能を果たすための方法や環境の変更・調整、または

(iii) 適用対象事業体の障害のある従業員が、同様の状況にある障害をもたないその他の従業員と同等の公平な雇用上

の便益・権利を享受するための変更・調整。」⁴

合理的配慮を行う責任は、障害のある人が受ける差別の性格ゆえに法に定められた基本的要件である。障害のある人の多くは合理的配慮がなくても求職活動を行ったり、職務を遂行できるが、職場にバリアがあるため、適切な「配慮」を受けなければ可能な職務遂行が妨げられている人もいる。これらバリアは物理的障害（アクセスできない施設や設備など）である場合もあり、また、手続きや規則（勤務時間、休憩時間、必須機能または付帯的機能を遂行する方法に関する規則など）の場合もある。合理的配慮は障害のある人に対する職場のバリアを取り除く。

合理的配慮は、障害のある有資格の応募者または従業員が利用できる⁵。合理的配慮は、パートタイム勤務もしくはフルタイム勤務にかかわらず、または「試用期間」とみなされているか否かにかかわらず、障害のある有資格者に与えられなければならない。通常、障害のある人は雇用主に対し「配慮」が必要であることを知らせなければならない⁶。

下記に示すように、就労環境の変更や職務遂行の方法や時間の調整に関して雇用主が与えることができる様々な合理的配慮がある。

- 既存の施設を利用できるようにすること
- 職務の再編成
- パートタイム勤務または勤務時間の変更
- 機器・設備の取得や改造
- 試験・訓練教材・規定の変更
- 資格のある朗読者や通訳者の提供
- 空いているポストへの配置転換⁷

「例えば、一般的見地からまたは状況から見て、一見して合理的と考えられる場合」⁸、変更・調整は「合理的」といえる。これは、「実現可能である」または「実現の可能性が高い」とみられる場合、「合理的である」という意味である⁹。「配慮」は、また、障害のある人のニーズを満たす効果がなければならない¹⁰。職務遂行に関連して、これは、合理的配慮により障害のある人が職務において基本的な機能を果たすことができるようになることを意味する。また、合理的配慮は、障害のある応募者が就職活動に参加する公平な機会を得ることを可能にする。さらに、合理的配慮により、障害のある従業員は、障害をもたない他の従業員同様に便益・権利を享受できる公平な機会を得ることになる。

事例 A：聴覚障害のある従業員が、電話を使って人とのコミュニケーションを行うことができなければならない。聴覚障害のある従業員は、電話による通話の際に相手との会話を中継するオペレーターを呼び出すためにテレタイプライター (TTY)¹¹を使用することを申し出た。TTY は正常聴覚者と聴覚障害のある人とのコミュニケーションを円滑にするために使用されている一般的な手段であるため、これは「合理的」とみなされる。何よりも、これは、聴覚障害のある従業員が職務を遂行するための有効な手段といえる。

事例 B：レジ係は膠原病のために疲れやすく、勤務時間を通して働くことが困難である。従業員は座ることで疲労が軽減されるため、腰かけを要求した。この「配慮」は、座ることで職務が効果的に遂行できるならば、立つことを必要とする職場のバリアを取り除く常識的な解決策

と考えられるため、合理的といえる。この「合理的な」「配慮」は、従業員の疲労に対処し、職務遂行を可能にすることから、効果的といえる。

事例 C：ある清掃会社はフロアの清掃を月ごとに交代で行うよう、スタッフのローテーションを組んでいる。一人のスタッフが精神障害の有している。スタッフの精神障害は様々な清掃作業を行う能力を阻害するものではないが、日常的な作業の変更に対応することが難しい。その従業員は毎月変わるフロアの清掃に適応することに非常に困難を覚えていた。そこで彼は、継続的に1つのフロアの清掃作業を行う、1つのフロアの清掃を2ヶ月間行ってから交代する、または清掃するフロアが変わる際に移行期間を設ける、と3つの案を提案し、合理的配慮を要求した。これらの「配慮」は、日常作業の変更に対処しようとするこの従業員の問題の解決策として実行可能であるため、合理的とされる。また、これらは、この従業員の清掃作業の遂行を可能にする効果があると考えられる。

合理的配慮ではないとみなされる変更・調整もいくつかある¹²。雇用主は基本的な機能（例えば、そのポストが果たすべき基本的責務）を除去する必要はない。これは、必須機能を遂行することができない障害のある人は、合理的配慮の有無にかかわらず¹³、ADA の文脈において「有資格の」障害のある人ではないからである。また、雇用主は、障害の有無にかかわらず一律な、量的・質的な¹⁴生産基準を低下させる必要はない。ただし、雇用主は、障害のある従業員が生産基準を満たすことができるよう合理的配慮を講じる必要がある。雇用主は必須機能を免除する必要も、生産基準を低下させる必要もないが、雇用主は自ら進んでそのようにすることもできる。

雇用主は、職務上およびプライベートの日常的な活動を行うために必要な個人使用の品を合理的配慮として提供する必要はない。つまり、雇用主は、障害のある従業員がプライベートな生活でも必要である場合、義肢、車椅子、めがね、補聴器、その他装置などを提供する必要はない。さらに、雇用主は、障害をもたない従業員に提供していないならば、魔法瓶や冷蔵庫など個人使用の生活用品・設備を提供する必要もない。ただし、特別に設計されていたり、あるいは個人的なニーズではなく職務に関連するニーズを満たすために設計された用品・設備である場合、それらは合理的配慮とみなされる場合がある¹⁵。

過度の負担

「合理的配慮」を行う雇用主の義務において唯一、法で定められた限度は、そうした変更や改変が雇用主にとって「過度の負担」となるとみられる場合にそれらを行う必要はないことである¹⁶。「過度の負担」とは、著しい困難や莫大な費用を指し、特定の「配慮」に伴う費用や困難性に関連して特定の雇用主が利用できる資源や状況を焦点としている。過度の負担は経済的負担のみを意味するのではなく、「配慮」が過度に大規模であるとか、根本的であるとか、混乱を伴うようなものであるとか、あるいは事業の性格や運営に変化をもたらすような事業の根幹にかかわる性格のものも指す¹⁷。雇用主は、合理的配慮が過度の負担となることがないか、事例ごとに検証する必要がある。ADA でいう「過度の負担」を示す基準は、1964 年公民権法の第 VII 編に基づいて裁判所が下した判断とは異なる¹⁸。

合理的配慮の要求

1. どのように個人は合理的配慮を要求すべきであるか？

「配慮」を要求しようとする場合、本人またはその代理人は雇用主に対し、医学的状況に関連する理由を挙げて職場における調整・変更を必要としていることを知らせる。処置を要求する場合、「わかりやすい英語」を使用するように努め、ADA に言及したり、「合理的配慮」という言葉を使用したりする必要はない¹⁹。

事例 A：従業員が上司に、「受けている治療のため時間通りに仕事を開始することが難しい。」と話した。これは合理的配慮の要求である。

事例 B：従業員が上司に、「腰痛の治療のために 6 週間の休暇が必要」と話した。これは合理的配慮の要求である。

事例 C：車椅子を使用する新任の従業員が雇用主に、車椅子が机の下に入らないと言った。これは合理的配慮の要求である。

事例 D：従業員が上司に、現在使用している椅子の座り心地がよくないので新しい椅子に変えて欲しいと言った。これは職場の変更を求める要求であるが、雇用主への合理的配慮の要求としては不十分な発言である。彼は、新しい椅子が必要であることと病状との関連性を示していない。

従業員は医学的状況を理由に変更を要求することができるが、この要求に対して、雇用主は必ずしも変更を認める必要があるわけではない。合理的配慮に対する要求は、従業員と雇用主との非公式な対話の第一段階にすぎない。雇用主は、「配慮」の利点を検討する前に、従業員の医学的状況が、合理的配慮を受けることができる従業員であるという前提条件である ADA による「障害」²⁰の条件を満たすものであるかを判断する必要がある。

2. 障害のある本人以外の誰かが本人のために合理的配慮を要求できるか？

できる。家族、友人、医療専門家、その他代理人が障害のある人のために合理的配慮を要求することができる²¹。もちろん、障害のある人は必要ではない「配慮」を受けることを拒否することができる。

事例 A：月曜日の朝、従業員の配偶者から上司に電話があり、多発性硬化症のため緊急治療が必要で、入院しなければならないので休暇をとりたいと連絡があった。この電話は合理的配慮に対する要求といえる。

事例 B：従業員が労働災害補償の対象となる怪我のため 6 ヶ月間休職していた。従業員の担当医から雇用主に対し、従業員は復職できる状態であるが、職務遂行上の制約がある旨の文書が送られてきた。(担当医が、従業員は軽度な職務への復帰が可能である旨の文書を送る場合もある)。その文書は合理的配慮に対する要求とみなされる。

3. 合理的な適応措置に対する要求は書面でなければならぬか？

合理的配慮を求める要求は書面による必要はない。従業員は言葉によって、あるいはその他の通信手段を使って要求することができる²²。雇用主は書面によるメモや手紙によって障害のある人の要求を確認することもできる。また、雇用主は障害のある人に対し、申込用紙に必要事項を記入すること、あるいは書面で要求を提出することを求めることができるが、最初の要求を無視してはならない。雇用主は、また、障害のある人が ADA にいう障害のあること、および合理的配慮を必要とすることを記載した文書を要求することもできる。(質問 6 を参照)。

4. 障害のある人はいつ合理的配慮を要求すべきか？

障害のある人は求職活動、雇用期間のいつでも合理的配慮を要求することができる。ADA では、障害のある人が、求職活動において、あるいは採用通知直後に、合理的配慮を要求しなかったからといって、要求ができなくなることはない。むしろ、障害のある人は、障害のためにポストの取得競争に参加できないこと、職務を遂行できないこと、あるいは雇用の便益を受ける機会を均等に享受できないといった職場のバリアがあることがわかった段階で合理的配慮を要求すればよい²³。しかし、実際問題としては、職務遂行が妨げられたり、実施上の問題が生じたりする前に合理的配慮を要求することは、従業員にとっての利益ではある。

5. 雇用主は合理的配慮に対する要求を受理した後何を行うべきか？

雇用主と障害のある人は、障害のある人のニーズを明らかにし、合理的配慮を特定するために非公式に話し合いを行うべきである²⁴。雇用主は障害のある人に対し、十分に情報を得た上で決定を行うために、要求に関する質問を行うことができる。これには、どのような種類の合理的配慮を必要としているかという質問も含まれる²⁵。

実際の話し合いは様々である。多くの場合、障害と「配慮」の種類が明らかであり、多くの話し合いは必要ないかもしれない。また、雇用主が効果的な「配慮」を特定するために、障害の性格や障害による機能上の制約に関する質問を行う場合もある。障害のある人が「配慮」を詳細に特定する必要はないが、職場のバリアにより生ずる問題については説明する必要がある。さらに、障害のある人が提案することで、雇用主は提供すべき合理的配慮の種類を判断しやすくなるということもある。特定の制約や職場のバリアが認識された場合、障害のある人や雇用主に「配慮」に関する知識がない場合でも、合理的配慮を特定するのに役立つ豊富な公的・民間の資源が存在する²⁶。

6. 障害のある人が合理的配慮を要求した場合、雇用主は文書を提出するよう求めることができるか？

求めることができる。障害または「配慮」に対する必要性が明確ではない場合、雇用主は障害のある人に対し、障害または機能上の制約について記載した適切な文書を求めることができる²⁷。雇用主は、障害のある人が合理的配慮を必要とする、適用対象となる障害のある従業員であるかを知る権利を有する。

適切な文書とは、従業員が ADA にいう障害があり、その障害は合理的配慮を必要としていることを確認する目的の

みで求めることができる文書をいう。したがって、合理的配慮に対する要求に応じて、ADA にいう障害の有無および「配慮」の必要性を判断することとは無関係な事項については、文書を求めることはできない。つまり、ほとんどの場合、従業員のカルテには当該障害および「配慮」の必要とは関連のない情報が記載されているため、雇用主はカルテすべてを要求することはできない。障害が複数である場合、雇用主は合理的配慮を要求されている障害に関する情報に限って求めることができる。

雇用主は、適切な医師やリハビリテーション専門家に対し、障害および機能上の制約を記載した文書を提出するよう要求することができる。特定の状況によって適切な専門家は障害および機能上の制約によって異なることもある。専門家とは、医師（精神科医を含む）、心理学者、看護師、理学療法士、作業療法士、言語療法士、職業リハビリテーション専門家、免許精神衛生専門家などを指す。

文書を提出することを求める際には、雇用主は、障害の種類、機能上の制約、合理的配慮の必要性に関連する情報を特定する必要がある。雇用主が医療や職業の専門家に対し特定の質問することを認める条件付開示に署名するように従業員に頼むことも可能である²⁸。

文書を要求するのではなく、雇用主は、従業員との対話を通して、障害の性格や機能上の制約を把握することも可能である。雇用主が情報を求める理由（すなわち、ADA にいう障害の有無および合理的配慮の必要性の確認）を従業員に明らかにすることも役立つだろう。

事例 A：従業員が雇用主に対し、「肩の障害のため道具に手が届かない」と話した。雇用主は従業員に対し、機能障害について説明する資料を求めることができる。つまり、機能障害の性質・程度・期間、機能障害による職務遂行上の制約、職務を遂行する上でどの程度制約があるか、などである（従業員の障害が ADA にいう障害の範疇であるか情報を得るため）。

事例 B：営業担当の従業員は重度の学習障害がある。彼はマーケティング戦略会議に頻繁に出席している。会議で話し合われていることを記憶するために彼は詳細にメモを取らなければならないが、障害のため書くことが困難である。その従業員は上司に対し、障害のことを話し、会議で使用するノートパソコンを要求した。障害の有無および「配慮」の必要性が明らかではなかったため、上司は従業員に対し、障害について述べた文書（障害の性格・程度・期間、従業員の職務遂行上の能力の制約の程度など）を要求することができる。また、雇用主は、障害によって、会議における情報を得るためにノートパソコン（あるいは、テープレコーダーなど、他の合理的配慮）を必要となった理由について聞くこともできる²⁹。

事例 C：月曜日の朝、従業員の配偶者から上司に対し、従業員が多発性硬化症の救急治療ため入院しなければならないので休暇をとりたいと電話連絡があった。上司は配偶者に対し、入院が多発性硬化症に関連するものであるか、また、休職期間はどのくらい必要かということに関し、治療に当たっている医師が作成した文書を送るよう依頼した³⁰。

従業員の障害や合理的配慮の必要性が明らかではなく、従

業員が文書の提供を拒否した場合、従業員は合理的配慮を受けることはできない³¹。一方、合理的配慮に対する要求を受けたあと、雇用主が本人との非公式な対話を計画しない、あるいは参加しないなどの行為があった場合、合理的配慮を講じることを怠った責任を問われる³²。

7. 雇用主は、「配慮」の必要性および障害に関する文書を作成するために、雇用主（従業員ではなく）が選ぶ医療専門家のところに行くように、従業員に要求できるか？

ADA は、従業員が ADA にいう障害をもち、合理的配慮を必要としていることを証明するに足る十分な情報を担当医（または、その他の医療専門家）から得られなかった場合、雇用主が従業員に対し適切な医療専門家の診断を受けるよう要求することを認めている。ただし、従業員が雇用主の最初の要求に応じて不十分な内容の文書を提出した場合、雇用主は文書が不十分な理由を述べ、従業員が足りない情報を早期に提供するよう要請する必要がある。文書が不十分であるとは、文書に ADA にいう障害のあることが明確に述べられていず、合理的配慮の必要性について説明していない場合をいう³³。

雇用主が指定する医療専門家による医学的検査は、職務に関連するもので、業務の必要性に整合するものでなければならない。これは、医学的検査は ADA にいう障害の有無および合理的配慮を必要とする機能上の制約の診断に限定されることを意味する³⁴。雇用主が従業員に対し雇用主の指定する医療専門家に行くよう要求する場合、それに関わる費用は全額雇用主の負担となる。

8. 合理的配慮に対する要求を受けた場合、雇用主が文書を要求できないケースはあるか？

ある。(1) 障害および合理的配慮の必要が明確な場合、(2) 従業員がすでに、ADA にいう障害のあること、および合理的配慮が必要であることを立証するに足る十分な文書を提供している場合、雇用主は文書を要求することはできない。

事例 A：従業員が、糖尿病患者のため高血糖反応にならないようインシュリンレベルの安全性を確認するため血糖値を1日に数回測る必要があることを記載した担当医からの文書を持ってきた。また、文書には、高血糖反応には、激しい喉の渇き、激しい息づかい、眠気、顔面紅潮などの症状が伴い、さらには気を失うこともあると述べられていた。血糖値検査の結果、インシュリンを摂取しなければならぬ場合もある。文書は、従業員に対し、血糖値検査、必要に応じてインシュリン摂取のため毎日3~4回、10分間の休憩を認めてくれるよう要請している。医師の文書は、制約を受けている障害とその結果として合理的配慮が必要であることを説明しており、従業員が ADA にいう障害のあることを示す十分な文書と認められる。雇用主は追加の文書を要求することはできない。

事例 B：1年前、雇用主は従業員が、合理的配慮を要求したため、双極性障害のあることを知った。当時、担当の精神科医から提出された文書には、この障害は軽度な時期と重度な時期が永続的に繰り返す症状を呈することが記載されていた。精神科医の文書は、発作の時期には、そう症状あるいはうつ症状が重篤なため、自分自身のケアや働くことが難しい場合があり、薬によるコントロール

で症状の頻度や程度を抑えることができると記載されていた。

1年後の現在、従業員は双極性障害に関連する新たに合理的配慮を要求している。こうした状況下、雇用主は「配慮」の必要性に関する文書を要求できるが（必要性が明らかである場合）、従業員が ADA にいう障害のあることを示す文書を要求することはできない。1年前に提供された医療情報は、主な日常生活に相当な制限を受ける長期的な障害のあることが明確に説明されているからである。

事例 C：従業員が雇用主に対し、「その従業員は喘息患者であり空気清浄機を必要とする」と述べた医師からの文書を提出した。この文書は、従業員の喘息について、深刻度（主な日常生活に相当な制限を受けるか否か）に関する情報を提示していないため、ADA にいう障害であるかを判断するには不十分な内容である。さらに、文書は、空気清浄機やその他の合理的配慮を必要とする、どのような問題が職場に存在するか明確に述べていない。したがって、雇用主は追加的な文書を要求することができる。

9. 雇用主は従業員が希望する合理的配慮を行う必要があるか？

雇用主は、その「配慮」が効果的であるならば、いくつかの合理的配慮の選択肢から選択することができる³⁵。したがって、話し合いの流れで、雇用主は合理的配慮について別の提案をすることができ、障害のある人を妨げている職場のバリアを取り除く効果を検討することも可能である。

2つの合理的配慮が考えられる場合、他方と比べ一方は費用と負担が軽いならば、雇用主は効果が変わらない限り（すなわち、職場のバリアを取り除くことによって従業員がポストを獲得し、職務の必須機能を遂行し、雇用の便益・権利を公平に得ることができるという効果）、費用と負担が軽いほうを選ぶことができる。また、複数の効果的な「配慮」がある場合、雇用主が提供しやすいほうを選択することができる。いずれの場合においても、費用がより多くかかり、より困難な「配慮」を行うことが過度の負担となることを示す必要はない。複数の「配慮」が効果的であるならば、「障害のある人の選択を優先して検討すべきである。ただし、「配慮」を講じる雇用主が効果的な「配慮」を選択する最終的な裁量権を有する。」³⁶

事例 A：重度学習障害のある従業員は文書を読むことに大きな困難があった。上司は多くのメモを渡すが、彼はその理解が非常に難しい。従業員は口頭によるコミュニケーションには困らない。従業員は雇用主に対し、音声で出力するコンピュータを設置し、上司がメモをすべて電子メールで送り、コンピュータが音声でその内容を読み上げる処置を要求した。上司はテープレコーダーによるメッセージで目的が達成できるのではないかと提案し、従業員も同意した。この両方とも処置は効果的であるため、雇用主は上司がメモを録音し、それを従業員が聞き取ることができるよう、上司と従業員にテープレコーダーを提供する方法を選択することができる。

事例 B：重度視覚障害のある弁護士が雇用主に対し、毎日読まなければならない印刷物を読む代読者を提供してくれるよう要求した。弁護士は、代読者がいれば莫大な量の文書を効果的に読むことができると説明した。雇用主

はこの合理的配慮は費用がかかると考え、代わりに弁護士が自身で資料を読むことができるよう拡大装置を提供した。この装置を使って資料を読むことはできるが、非常に時間がかかった。拡大装置は弁護士が同僚と同等レベルの適格性を保持する公平な機会を提供していない。同等レベルの適格性を保持する均等な機会が与えられなければ、弁護士は昇進の機会を逸することになる。この場合、過度の負担とならない限り、代読者を提供することを怠ることは ADA 違反となる。

10. 雇用主はどの程度早期に合理的配慮に対する要求に応えなければならないか？

雇用主は合理的配慮に対する要求に迅速に対応する必要がある。雇用主と障害のある人が話し合う必要がある場合、これについてもできる限り迅速に進められるべきである³⁷。同様に、雇用主は迅速に行動を起こして、合理的配慮を行わなければならない。不必要な遅延は ADA 違反となる場合がある³⁸。

事例 A：雇用主は全従業員に対し駐車スペースを与えている。車椅子を使用している従業員から、車の乗降においてスロープを使用するにはスペースが狭いため駐車スペースを広げて欲しいという要求が上司に出されていた。上司は要求に対して行動を起こさず、また、対処すべき権限を有する担当者にその要求を知らせることもなかった。従業員は再度上司に要求した。最初の要求から2ヶ月たっても、何の対応もなされなかった。上司はその要求を拒否したわけではないが、こうした状況下で行動を起こさなかったということは結果的に拒否となり、これは ADA 違反になる。

事例 B：盲目の従業員が合理的配慮としてコンピュータの補助装置を要求した。雇用主はこの装置を注文しなければならず、出荷までに3ヶ月を要するといわれた。従業員が必要としている装置を扱っている会社がなかった。雇用主は調査の結果と装置を注文したことを従業員に連絡した。装置を受け取るまでに3ヶ月を要したが、雇用主は迅速に行動を起こしており、この遅滞は ADA 違反とはならない。雇用主と従業員は、装置が来るまでの期間、できる限り効率的に業務が遂行できる方法を話し合っ

11. 雇用主は障害のある人が希望していない合理的配慮を受けよう要求することができるか？

できない。雇用主は適格な従業員に「配慮」を受けることを要求することはできない。ただし、従業員が、必須機能の遂行や明らかな危険を解消するために合理的配慮を必要とするにもかかわらず、効果的な「配慮」を拒否する場合、職務にとどまる資格がなくなる可能性がある³⁹。

合理的配慮と応募者

12. 雇用主は、応募者が要求しない場合であっても、合理的配慮が必要であるか尋ねることができるか？

雇用主は応募者に対し、採用過程（面接、筆記試験、職務の紹介など）がどのように進められるかを話し、その過程において合理的配慮が必要となるかを尋ねることができる。

採用過程において、また、条件付き採用が行われる前に、雇用主が応募者は障害があることを認識しており（障害が明らかであるため、あるいは応募者が自発的に障害のあることを開示したことにより）、特定の職務の遂行には合理的配慮を必要とすることを当然のことと考える場合を除き、雇用主は、通常は、応募者が職務上合理的配慮を必要とするかについて質問することはできない。応募者が合理的配慮を必要とすると回答した場合は、雇用主はその種類を尋ねることができる⁴⁰。

条件付き採用が延長されるようになった後、雇用主は、同職種のすべての新入従業員に同じ質問を行う場合に限り、応募者が職務（職務遂行または職務上の便益／権利の享受）に関連して何らかの合理的配慮を必要とするかについて問うことができる。また、雇用主が応募者は障害のあることを認識しており（障害が明らかであるため、あるいは応募者が自発的に障害のあることを開示したことにより）、合理的配慮を必要とすることを当然のことと考えている場合、雇用主は特定の応募者に対し、合理的配慮を必要とするかについて尋ねることができる。応募者が合理的配慮を必要とすると回答した場合、雇用主はその種類について尋ねることができる⁴¹。

13. 雇用主は、採用後に合理的配慮をこの障害のある人のために供与できないと考えている場合でも、障害のある応募者に対し合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。雇用主は、障害のある人が求職活動に参加し、採用を検討されるべき均等な機会を得ることができるよう、資格のある応募者に対し合理的配慮を講じるべきである（過度の負担が明らかである場合はこの限りではない）。つまり、採用検討の初期要件を満たしている障害のある応募者ならば、採用後の職務遂行において合理的配慮を行うことができず、雇用主が推測したとしても、採用過程における合理的配慮の要求を根拠にして、採用過程から除外されるべきではない。雇用主は、障害のある人が採用過程において要求する「配慮」のみを根拠に、実際の職務遂行において合理的配慮が必要となるか否か、判断することはできないことが多い。さらに、障害のある人に職務を遂行する上で合理的配慮が必要であったとしても、それが求職過程において必要だった「配慮」と同類または同程度の「配慮」ではない場合もある。したがって、雇用主は、職務遂行に必要と考えられるものとは独立して、採用過程での配慮を考慮する必要がある⁴²。

事例 A：雇用主はある応募者の履歴書に関心を持ち、面接に来るよう連絡した。ろう者である応募者は、面接に手話通訳を要求した。雇用主はフルタイムの手話通訳を準備することはできないと考え、この応募者との面接を断り、採用を検討することをやめた。この雇用主は ADA に違反したことになる。過度の負担とならない限り、雇用主は手話通訳を使って面接を行うべきであり、面接において、他の人々とのコミュニケーションが必要な必須機能を遂行するために、どの程度手話通訳が必要であるのか尋ねるべきだった。

事例 B：対麻痺をもつ人が秘書職に応募した。事務所の入り口に階段があったため、雇用主は別の場所で、採用過程の要件であるタイプ試験を実施した。応募者は不合格となった。応募者が採用過程を継続する能力を有していないため、雇用主はこれ以上の合理的配慮を講じる必要はない。

雇用上の便益・権利にかかわる合理的配慮⁴³

ADA は雇用主に対し、障害のある従業員が同様の状況にある障害を持たない従業員が享受すると同等の「雇用の便益と権利」を享受できるよう、合理的配慮を講じることを求めている。雇用の便益と権利とは、(1) 訓練、(2) サービス（従業員支援プログラム（EAP）、信用組合、食堂、ラウンジ、室内体育館、ホール、交通手段など）、(3) パーティやその他社会的行事（退職や誕生日を祝うパーティ、会社主催のピクニックなど）などを指す⁴⁴。障害のある従業員がこれら便益と権利を享受するために合理的配慮を必要とする場合、雇用主は、過度の負担が明らかでない限り、「配慮」を講じなければならない。

14. 雇用主は障害のある従業員が職場において障害のない従業員と平等にコミュニケーションを図ることができるよう、合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。雇用主はコンピュータ、掲示板、メールボックス、音量増幅装置など様々な方法を使用して従業員に情報を提供する必要がある。雇用主は障害のある人に対し、業務の遂行上必要であるか否かにかかわらず、同様の状況にある他の従業員に提供される情報を得ることができるようにしなければならない。

事例 A：ネットワーク上で他の従業員と通信するためにコンピュータに補助装置を設置することにより、盲である従業員は電子メールで通信を行い、掲示板にアクセスすることができる。雇用主は、アップデート版のコンピュータを設置する場合、その従業員が新しいネットワークに参加することができるよう、新しい補助装置を提供しなければならない。他の通信方法（電子メールではなく、書面や電話によるメッセージを送るなど）は効果的な方法とはいえない。なぜなら、全ての従業員が電子メールを使用しており、その盲である従業員に対してコンピュータ経由の情報を確実に受け取ることができるよう、必ず代替の方法を使用するとは限らないためである。

事例 B：雇用主は、従業員が特別会議について知らせるため、あるいは所定の発表を行う際に拡声装置を使用する権限を人事部長に与えている。耳の不自由な従業員がこうした情報を得るために、人事部長は放送される予定の情報を、耳の不自由な従業員に対し電子メールを使用して前もって送るよう手配している。拡声装置の使用を認められているのは人事部長のみであるため、雇用主は、すべての拡声装置によるメッセージを電子メールで耳の不自由な従業員に送られることを保証できる。したがって、雇用主はこの従業員に対し、オフィス・コミュニケーションへの平等なアクセスを提供しているといえる。

15. 雇用主は従業員が訓練プログラムに参加できるよう合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。雇用主は、障害のある従業員が雇用主が提供する訓練に参加する公平な機会を得ることができるよう、過度の負担とならない限り、合理的配慮（手話通訳、点字、拡大印刷など他の方法・形式で作成された書面による資料、オーディオカセットなど）を講じなければならない。この義務には、社内訓練、外部事業体が提供する訓練なども含まれる。また、雇用主は、訓練が雇用主の所有地内で行われるか否かにかかわらず、合理的配慮を講じる義務がある。

事例 A: XYZ 社は人事部門のスタッフ全員を対象に社内で調停訓練を行うために、Super Trainers 社と契約を交わした。あるスタッフは盲であるため、点字による資料を要求した。Super Trainers 社は点字資料の提供を拒否した。XYZ 社は、この要求に対する責任は Super Trainers 社にあると主張し、点字資料を準備し、費用を負担すべき理由はないと考えている。

他の方法・形式の資料を提供する義務は、XYZ 社 (ADA 第 I 編に規定された対象となる雇用主として)、Super Trainers 社 (ADA 第 III 編に規定された対象となる一般的「配慮」として)⁴⁵、両者にある。いずれもそれぞれの義務を免れることはできない。第 III 編に規定された義務があるにもかかわらず、Super Trainers 社が点字資料の提供を拒否したとしても、過度の負担とならない限り、XYZ 社には合理的配慮として点字資料を提供する義務がある。

社外施設における訓練を計画している雇用主は、誰が適切な合理的配慮を講じる責任を有するのか、契約で定めておくことによって、こうしたトラブルを避けることができる。また、社外訓練を提供する場合、障害のためにこうした「配慮」を要求する従業員に対して雇用主は、アクセスしやすい施設を選択すべきである。

事例 B: XYZ 社は従業員に心肺蘇生術訓練を計画した。この 3 時間のプログラムへの参加は任意である。ろう者である従業員が訓練への参加を希望し、手話通訳を要求した。心肺蘇生術訓練への参加は任意であったとしても、心肺蘇生術訓練は XYZ 社が全従業員を対象に提供する便益であるため、手話通訳を用意すべきである。

職務遂行にかかわる合理的配慮の種類⁴⁶

職務遂行にかかわる合理的配慮には下記の種類がある。

職務の再編成

職務の再編成には下記の変更が挙げられる。

- 従業員が障害のため遂行できない付带的（職務）機能の再配置・再配分
- 必須機能または付带的機能を遂行する時間および方法の変更⁴⁷

雇用主は、合理的配慮として基本的職務機能を再配置する必要はないが、希望するならば再配置することもできる。

16. 雇用主が合理的配慮として、付带的機能の一部を無くすために従業員の職務を再編成しようとする場合、雇用主は従業員が遂行できる別の付带的機能を遂行するよう要求することができるか？

できる。雇用主は、合理的配慮として、職務を再編成するために複数の従業員間で付带的機能を交換することができる。

事例 A: 清掃会社のスタッフがオフィスビルで作業している。スタッフの一人が義足を装着しており、歩行には支障がないが、階段の昇降には痛みがあり困難を伴う。必須機能については問題なく遂行できるが、ビルの階段を掃除

する付带的機能を遂行することはできない。2 人目のスタッフの付带的機能には、従業員用のラウンジの台所を清掃する作業があり、これは 1 人目のスタッフも遂行できる。雇用主はこれら付带的機能を従業員間で交換することができる。

休暇

障害のある従業員が、必要に応じて、有給休暇または無給休暇を使用することを認めることは合理的配慮の一形態である⁴⁸。雇用主は、同様の状況にある従業員に認めている範囲を越えて有給休暇を与える必要はない。雇用主は、障害のある従業員がまず未使用の有給休暇を消化してから、無給休暇を認めるべきである⁴⁹。例えば、10 日間の有給休暇を取得できる、障害のある従業員が 15 日間の休暇を必要とする場合、雇用主は従業員が 10 日間の有給休暇を所得したあと、5 日間の無給休暇を認める。

障害のある従業員は下記に示すような様々な理由で休暇を必要とする場合がある。

- 治療（例えば、手術、心理療法、薬物乱用治療、透析など）、リハビリテーション・サービス、理学療法、作業療法を受けるため
- 病気または一時的な障害の発症からの回復のため
- 車椅子、自動車、補装具の修理のため
- 職場環境の一時的な悪化を避けるため（たとえば、エアコンの故障のため室温が上がり、多発性硬化症をもつ従業員の症状を悪化させる場合など）
- 介助犬（盲導犬・介護犬など）の訓練のため
- 点字や手話の訓練のため

17. 雇用主は、一定期間を超えて休暇を必要とする障害のある従業員に対して、「無過失」休暇規定（所定の期間を超えて休暇を取得したあと自動的に解雇される規定）を適用することができるか？

適用できない。障害のある従業員が合理的配慮として追加の無給休暇を必要とする場合、雇用主は、(1) ポストの必須機能を遂行することができるよう効果的な「配慮」が別途備えられている、(2) 追加の休暇を与えることが過度の負担となるとみられる、ことが明らかである場合を除き、追加の休暇を従業員に認めるために「無過失」休暇の規定を変更しなければならない。休暇規定を含め、就業規定の変更は合理的配慮の一形態である⁵⁰。

18. 雇用主は、合理的配慮として、従業員の職務をそのまま残しておく必要があるか？

必要がある。雇用主がポストを空席のままにしておくことが過度の負担であることを示すことができない限り、合理的配慮として休暇を与えられた障害のある従業員は元の職務に戻る権利を有する⁵¹。

従業員の休暇の全期間にわたってそのポストを空席にしておくことが、もはや過度の負担なしにはできない場合、雇用主は、その従業員が適格性を有し、かつ、特定期間休暇を継続できるように配置転換でき、さらに休暇終了後にこの新しいポストに復帰することができる空席の同等水準のポストがないか検討しなければならない⁵²。

事例：従業員が障害にかかわる治療と静養のため8ヶ月間の休暇を必要としている。雇用主は要求を認めたが、4ヵ月後、雇用主は、過度の負担とならずに残る4ヶ月間そのポストを空席にしておくことはできないと判断した。雇用主は、残り4ヶ月の休暇期間、従業員を配置転換でき、戻ったときに復帰できる同等水準の空席のポストがあるか否かを考慮しなければならない。同等水準のポストがない場合、雇用主は現水準よりも低い空席のポストがないかを捜さなければならない。現水準よりも低いポストもない場合、継続的な休暇を合理的配慮とする必要はない。

19. 雇用主は従業員に対し、合理的配慮として取得した休暇期間の休職を理由にペナルティを科すことができるか？

できない。そうすることは、法律でその権利が認められている従業員による合理的配慮の使用に対する報復行為とみられる⁵³。さらに、こうした懲罰的行為は休暇を効果のない「配慮」とするものであり、雇用主は合理的配慮を講じる義務を怠ったことになる⁵⁴。

事例 A：営業担当者が合理的配慮として5ヶ月間の休暇を取った。会社は、各営業担当者の年間販売記録を競わせ、全営業担当者の販売記録の中央値を25%下回る成績の従業員は自動的に解雇されるとしていた。雇用主は、その営業担当者の業績が基準を下回ることを理由に解雇した。同社はその営業担当者の成績が低いのは5ヶ月間休暇を取っていたためであることを考慮せず、また、働いていたときの成績を評価しなかった（成績の比例配分）。

こうした営業担当者に対するペナルティは報復行為であり、合理的配慮の否定にあたる。

事例 B：X社はリストラを行っている。同社は前年に4週間以上休んだ従業員は解雇することにした。ある従業員は障害の治療のため5週間の休暇を取った。同社は、この従業員を解雇するか否かを検討するにあたり、この5週間の休暇を計算に入れることはできない⁵⁵。

20. 従業員が合理的配慮として休暇を要求した場合、雇用主は、代替策として、その従業員が職務にとどまるために必要な「配慮」を講じることができるか？

雇用主の供与する合理的配慮が効果的で、休暇を必要としなくなるならば、「配慮」を講じることができる⁵⁶。雇用主は、効果的な「配慮」を供与している限り、従業員の希望通りの「配慮」を行う必要はない⁵⁷。したがって雇用主は、休暇を与える代わりに、従業員の医療上の必要性に対処する能力を阻害することがない限り、職務にとどまるために従業員が必要とする合理的配慮を講じることができる（例えば、付帯的機能の再配分、一時的な配置転換など）。ただし、雇用主は、従業員に合理的配慮の必要がなくなれば、従業員の責務を全面的に回復させなければならない、または、元のポストに復帰させなければならない。

事例 A：肺気腫の従業員が障害にかかわる手術と静養のため10週間の休暇を要請した。この要請に関する雇用主との話し合いにおいて従業員は、最初の3週間はパートタイム勤務とし、頻りに歩き回らなければならない2つの付帯的機能を果たす必要がなければ、7週間の休暇で職場

に復帰できるだろうと語った。雇用主は、これら「配慮」を講じることを条件に、従業員に対し7週間後に職場復帰することを要求できる。

事例 B：従業員の障害が悪化し、担当医は影響を軽減するため手術を勧めている。従業員が手術のための休暇を要請したことを受け、雇用主は障害の影響を軽減し、手術を受けるための休暇を遅らせると考えられる機器・装置を提供することを申し出た。この雇用主の申し出た「配慮」は従業員の治療を受ける権利を阻害するものであるため、効果的なものではない。

21. ADA および家族医療休暇法（FMLA）の両法の適用対象となる従業員の休暇について、雇用主はどのように処理すればよいか？⁵⁸

雇用主はそれぞれの法律に基づく権利を個別に確認し、その後、取るべき適切な措置に関し、これら2つの法律が重複する部分があるか検討する⁵⁹。

ADAの下では、障害に関連して休暇が必要な従業員は、他に効果的な「配慮」がなく、また、その処置が過度の負担とならない場合、休暇をとることができる。雇用主は、従業員がまず未使用の有給休暇を使用し、それが必要な期間に満たない場合は無給休暇をとることを認めなければならない。雇用主は、同等の休暇規定を認めている他の従業員にそのようにしているなら、その従業員についても休暇期間にわたり健康保険給付を継続しなければならない。従業員のポストについて ADA は、それが過度の負担となることを明示することができる場合を除いて、従業員の休暇期間中、そのポストを空けておくことを求めている。従業員が職場に復帰できる状態になったとき、従業員が適格性を維持しているなら（すなわち、従業員は、合理的配慮を受けた上、または合理的配慮を受けることなく、職務の必須機能を遂行できる）、元のポストに復帰することを認めなければならない（ポストを空けておくことが過度の負担とならない場合）。

従業員のポストを全休暇期間にわたり空けておくことが ADA に基づく過度の負担にあたる場合、または、従業員が元のポストに復帰するための適格性を失ってしまった場合、雇用主は従業員が職務を遂行できるポストに配置転換しなければならない（過度の負担とならない限り）。

FMLAの下では、適用対象となる従業員は12ヶ月間に12週間の休暇を取得することができる。FMLAは、元のポストまたは同等レベルのポストに復帰する従業員の権利を保証している⁶⁰。雇用主は従業員がまず未使用の有給休暇を使用することを認め、全休暇期間が有給休暇では不足する場合に、無給休暇を与えなければならない。FMLAは、従業員が保険料を支払っていることを条件に、休暇期間も健康保険給付を継続することを求めている。

事例 A: ADA にいう障害のある従業員が障害にかかわる治療のため13週間の休暇を必要としている。従業員は FMLA に基づき12週間の休暇（最長）を取得することができ、この休暇期間は FMLA に規定された休暇および合理的配慮である。FMLAの下では、雇用主は従業員が13週間の休暇を取ることを拒否できる。しかし、従業員は ADA の適用対象者でもあるため、雇用主は、それが過度の負担となることを明らかにできない限り、13週間の休暇を拒否することはできない。雇用主は、他の

過度の負担となる要素と合わせ、最初の 12 週間の休暇から生ずる事業運営上の影響を考慮することはできる⁶¹。

事例 B：ADA にいう障害のある従業員が 10 週間の FMLA 休暇を取り、職場復帰できる状況になった。雇用主は従業員が、元のポストではなく、同等レベルのポストに就くことを希望している。FMLA の下ではこれは認められるが、ADA は雇用主が従業員を元のポストに復帰させるよう求めている。雇用主は、この措置が過度の負担となること、または、従業員が元のポストに求められる適格性を有さないことを明らかにできない限り、従業員を元のポストに復帰させなければならない。

事例 C：ADA にいう障害のある従業員が 12 週間の FMLA 休暇を取った。従業員は雇用主に対し、職場復帰が可能であるが、元のポストまたは同等レベルのポストの職務を遂行することはできなくなったと連絡した。FMLA の規定では、雇用主は従業員を解雇することができる⁶²、ADA の規定では、雇用主は、従業員が合理的配慮を講じた上で必須機能を遂行することが可能であるか検討する必要がある（例えば、追加の休暇、パートタイム勤務、職務の再編成、特定機器・装置の使用など）。それが不可能な場合、ADA は、過度の負担となることがない限り、雇用主が従業員を適格性のある空席ポストへ配置転換することを求めている（合理的配慮の有無にかかわらず）。

勤務時間の変更またはパートタイム勤務

22. 雇用主は、過度の負担とならない場合、合理的配慮として、障害のある従業員の勤務時間の変更やパートタイム勤務を認めるべきか？

認めるべきである⁶³。勤務時間の変更には、出社・退社時間の調整、定期的な休憩、特定の仕事項目を行う時間帯の変更、未使用有給休暇の使用認可、追加の無給休暇の付与などがある。雇用主は、他の従業員にそうした勤務時間を認めていない場合であっても、過度の負担とならない限り、合理的配慮として必要なときは勤務時間の変更またはパートタイム勤務を認めなければならない⁶⁴。

事例 A：ある HIV 感染症の従業員は、厳密なスケジュールでの薬の服用が必要である。薬を摂取した約 1 時間後に猛烈な吐き気に襲われ、それが約 45 分間続く。従業員は、吐き気に襲われた場合に 45 分間の休憩を取ることを認めるよう要請した。雇用主は、過度の負担とならない限り、この要求を認めなければならない。

特定のポストについては、必須機能を遂行する時間帯が必須条件である場合もある。このことが、雇用主が従業員の勤務時間の変更に対する要求を認めるか否かに影響を与えることもある⁶⁵。雇用主は勤務時間の変更が事業の運営を大きく損なう（すなわち、過度の負担となる）ことがないか、また、必須機能を他の時間帯に、もしくは他の従業員が遂行することで事業運営に与える影響を軽減できないか、慎重に検討する必要がある。

従業員の勤務時間を変更することが過度の負担となる場合、雇用主は要請された時間に従業員が適格性を有する空席のポストへの配置転換を考慮しなければならない⁶⁶。

事例 B：日勤のディケアワーカーが、障害のため、午前 7 時～午後 3 時の勤務時間を午前 10 時～午後 6 時に変更してくれるよう要求した。ディケアセンターは午前 7 時から午後 7 時まで開いており、勤務時間が変更になったとしても、朝の開所時間に人手は十分にあった。この場合、雇用主は合理的配慮を講じなければならない。

事例 C：午後 10 時～午前 3 時に朝刊の印刷作業に従事する従業員が、障害のために日中の就労を必要としていた。新聞の印刷は日中には行わないため、印刷作業という現職務の必須機能には夜間勤務が必要だった。雇用主は従業員の勤務時間を変更することができないため、別の職種への配置転換が可能であるか検討する必要がある。

23. ADA および家族医療休暇法（FMLA）、両方の適用対象となる従業員の勤務時間の変更やパートタイム勤務の要望に雇用主はどのように対処する必要があるか？⁶⁷

雇用主はまず、両方の法律に基づく従業員の権利を別々に検討し、とるべき適切な措置について、この両方の法律が重複する部分がないか調査する。

ADA の下では、障害のために勤務時間の変更またはパートタイム勤務を必要とする従業員は、他の効果的な「配慮」がなく、過度の負担を生じない場合、こうした勤務形態で就労する権利を有する。それが過度の負担となる場合、雇用主はその従業員に対し、従業員が職務を遂行でき、かつ雇用主が従業員の勤務時間の変更またはパートタイム勤務を受け入れることができる、空いているポストへの配置転換（過度の負担とならないもの）する処置を講じなければならない⁶⁸。合理的配慮としてパートタイム勤務を受け入れた従業員は、他のパートタイム勤務の従業員が受けている便益（健康保険など）のみを受けることができる。したがって、障害のないパートタイマーが健康保険の適用を受けていない場合、合理的配慮としてパートタイム勤務を認められた障害のある従業員についても適用対象外となる。

FMLA の下では、その適用対象となる従業員は医学的に必要な場合、12 ヶ月間に 12 週間相当の休暇を使い切るまで、断続的にもしくはパートタイムで休暇をとることができる。この休暇が治療計画に基づき予想できる場合、雇用主は従業員に対し、従業員が職務を遂行でき、かつ勤務時間の短縮に適合する、一時的な（休暇期間）配置転換を申し入れることができる⁶⁹。雇用主は、従業員が保険料を負担している場合、FMLA 休暇期間においても団体健康保険の現在の適用水準を維持しなければならない⁷⁰。

事例：ADA にいう障害のある従業員が、障害のためこれからの 6 ヶ月間、毎週 1 日仕事を休む許可を求めてきた。従業員が FMLA に基づいて勤務時間を変更する権利が認められている場合、雇用主は、ADA の下ではこの休暇が過度の負担となる場合であっても、医学的見地から必要であれば、FMLA に基づいて要求された休暇を与えなければならない。

就業規定の変更

24. 就業規定の変更は合理的配慮にあたるか？

合理的配慮にあたる。障害に関連する制限がある従業員に必要な場合、過度の負担とならない限り、就業規定を変更す

ることは合理的配慮となる⁷¹。ただし、この合理的配慮は、障害のためにこうした措置を必要とする従業員に対してのみ、この規定の変更のみを求めており、その他の全従業員に対しては、雇用主はこの規定を継続して適用することができる。

事例：雇用主は職場での飲食を禁ずる規定を設けていた。インシュリン依存性糖尿病の従業員が、インシュリンを大量に取りすぎた場合、インシュリン・ショックを受けないようすぐにキャンディやフルーツジュースをとる必要があると雇用主に説明した。従業員はこうした食べ物を職場に持ち込むこと、必要に応じてこれらを飲食する許可を求めた。過度の負担とならない限り、雇用主はこの要求に応えるため規定を変更しなければならない。また、雇用主は、障害のある従業員が小型の冷蔵庫を持ち込むこと、雇用主の冷蔵庫を使用すること、あるいは就業時間内に服薬することを認めるよう、規定を変更しなければならない場合もある。

合理的配慮として休憩や勤務時間の調整を従業員に認めることによって、休暇・出勤形態や規定の変更などが含まれる場合もある。例えば、過度の負担となる場合を除いて、障害のある有資格の従業員が障害に関連する医学的な問題で不定期に未使用の休暇を使用する必要がある場合、事前の休暇計画を従業員に求めるという規定の変更は合理的配慮といえる⁷²。さらに、雇用主は、過度の負担とならない限り、「無過失」休暇規定を設けている場合でも、合理的配慮として障害のある従業員に追加の休暇を与えなければならない場合もある⁷³。

いくつかの場合、雇用主が休暇・出勤規定といった就業規定の変更を拒否した場合、合理的配慮を講じることにに対する怠慢や非対応とみなされる場合がある。例えば、雇用主が従業員に対し、出社できない場合には午前9時までに上司にその旨を通知する規定を設けている場合が挙げられる。従業員が自動車事故などで緊急入院することになり、雇用主がこの規定を守れないことを承認するならば、雇用主は障害のために緊急入院する従業員に対しても同様にしなければならない⁷⁴。

配置転換⁷⁵

ADA は合理的配慮の形態として「空いているポストへの配置転換」を挙げている⁷⁶。この種の合理的配慮は、雇用主が過度の負担となることを明らかにできない限り、合理的配慮の有無にかかわらず、障害のために現職務の必須機能を遂行することが困難になった従業員に対し講じられなければならない⁷⁷。

従業員は新しいポストに「資格がある」者でなければならない。従業員がポストに「資格がある」とは、(1) ポストに求められる技能・経験・教育・その他職務に関連する要件を満たしている場合、および(2) 合理的配慮の有無のいずれかで、新しいポストの必須機能を遂行できる場合を指す⁷⁸。従業員は配置転換としてポストを得るために、そのポストに求められる資格を有する最も優秀な人である必要はない。

雇用主は従業員が資格を有するようになるために援助する義務はない。したがって、雇用主は従業員が職務に就くために必要な技能を身に付けることができるよう訓練を提供する必要はない⁷⁹。ただし、雇用主は、新規採用者や転任者

に対し通常提供する訓練については、配置転換される障害のある従業員に提供する必要はあるだろう。

事例 A：雇用主は障害のある従業員を、必須機能としてスペイン語を話すことが要件となるポストに配置転換しようと考えている。従業員はスペイン語を学んだことはなく、雇用主がスペイン語コースに参加させてくれることを希望している。雇用主は配置転換を行うための義務の一部として、この訓練を提供する必要はない。つまり、従業員はこのポストに適格ではないことになる。

事例 B：雇用主は障害のある従業員を商品・サービスの契約に関連するポストに配置転換することを考えている。従業員はそのポストの職務を遂行する能力を有している。雇用主は、そのポストに就く従業員全員は特別訓練を受けなければならないという規則を設けている。この場合、雇用主はその従業員に対してこの特別訓練を提供しなければならない。

合理的配慮として配置転換を考慮する前に、雇用主は、まず、従業員が現職にとどまることのできるような「配慮」を検討する必要がある。配置転換は最後の手段であり、(1) 従業員が現職に必要な基本的な機能を遂行できるような効果的な「配慮」がない、または(2) 他の合理的配慮がすべて過度の負担となる、と判断された場合にのみ必要とされる⁸⁰。ただし、雇用主と従業員がともに、合理的配慮を伴う現職にとどまるよりも配置転換が望ましいと自発的に合意する場合には、雇用主は従業員を配置転換することができる。

「空いているポスト」とは、従業員が合理的配慮を要求した時点で可能なポスト、または雇用主が妥当な期間内に空席になることを知っているポストをいう。「妥当な期間」とは、雇用主が経験から適切なポストがまもなく空席になると予想できる、といった事柄を検討して、ケースごとに判断しなければならない⁸¹。ポストは、雇用主がポストへの応募者を募ったり、あるいは募集の発表を行った場合に空席とみなされる。雇用主は空席を作るために従業員を解任するべきではなく、また、ポストを新設する必要もない⁸²。

事例 C：雇用主は障害のある従業員の配置転換を考えている。現在、空いているポストはないが、辞職した他の従業員のポストが4週間以内に空くことが分かった。そのポストは現在障害のある従業員が就いているのと同等のポストである。従業員がそのポストの職務を遂行する能力を有するならば、雇用主はそのポストを提供しなければならない。

事例 D：雇用主は障害のある従業員の配置転換を考えている。現在空いているポストはないが、雇用主は同等水準のポストに就いている別の従業員が6ヵ月後に退職する予定であることを知った。雇用主は、障害のある従業員がそのポストの職務を遂行できることを認識しているが、6ヶ月は「妥当な期間」を超える期間であるため、このポストを提供する必要はない。(ただし、6ヵ月後に、そのポストへの応募者を募る場合、その従業員の応募を認め、適格性を検討しなければならない)。

雇用主は、従業員がポストの職務を遂行する適格性を有する場合、給与、職位、その他関連条件(手当、勤務場所など)が同等の空席のポストに再配置しなければならない。同等水準のポストが空いていない場合、雇用主は従業員が職務を遂

行ける低位の空いているポストに配置転換する必要がある。従業員が職務を遂行できる空席のポストが複数あった場合、雇用主は給与、職位などの条件が従業員の現職の条件に最も近いポストに従業員を配置しなければならない⁸³。どのポストが最も近いかがはっきりしない場合には、配置転換されるポストを決定する前に、希望について従業員と相談しなければならない。配置転換は昇進を意味するのではない。したがって、昇進を伴う空席ポストについては競争して獲得する必要がある。

25. 見習い期間中の従業員は配置転換の対象となるのか？

雇用主は「見習い期間中」であることのみを理由に従業員の配置転換を拒否することはできない。障害のある従業員は、配置転換を行う必要が生ずる前に、合理的配慮の有無にかかわらずポストの必須機能を遂行している限り、「見習い期間中」であるか否かとは関係なく、別のポストへの配置転換を受けることができる。

合理的配慮の有無にかかわらず従業員が必須機能を遂行していた期間が長ければ長いほど、障害のために現職の必須機能を遂行することができなくなった場合、配置転換はより適切と考えられる。ただし、見習い期間中の従業員が合理的配慮の有無にかかわらず必須機能を遂行しなかった場合、従業員は現職務上の「適格性がない」とみなされ、配置転換を受けることはできない。この場合、その従業員は適格でない職務に応募して配置転換を求めている応募者と同じである。応募者には配置転換の資格はないのである。

事例 A：雇用主は新入従業員全員を1年間の「見習い」とした。ある従業員が、9ヶ月間職務を適切に遂行していたが、交通事故のため障害のある人となってしまった。従業員は障害のため、合理的配慮の有無にかかわらず現職の必須機能を遂行できなくなり、配置転換を申し出た。この場合、従業員は、従業員が職務を遂行できる空席のポストがあり、過度の負担とならない限り、配置転換を受けることができる。

事例 B：見習い期間中の従業員が2週間働いた時点で、障害のため職務の必須機能を遂行できないことが分かった。職務の必須機能を遂行することができるような合理的配慮がないので、従業員は配置転換を申し出た。雇用主は配置転換を行う必要はない（空席のポストがあったとしても）、なぜなら、ここで明らかになったことは、この従業員は最初から適格性がなかった（職務遂行能力を有していなかった）のである。つまり、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員は採用されたポストの必須機能を遂行できなかったのである。

26. 雇用主が従業員の配置転換を認めていない場合、合理的配慮として配置転換を行わなければならないか？

行う必要がある。ADA は、雇用主が他の従業員に認めていない場合であっても、障害のある人に対しては、配置転換を含め、合理的配慮を行うことを求めている。したがって、通常は従業員の配置転換を行わない雇用主も、過度の負担となることを明確に示すことができない限り、障害のある従業員の配置転換を行う必要がある。また、雇用主が配置転換を禁ずる規定を設けている場合、過度の負担であることを示すことができない限り、障害のある従業員を配置転換するために規定を変更しなければならないだろう⁸⁴。

27. 雇用主の空いているポストへの配置転換を行う義務は、従業員のオフィス、支店、機関、部署、施設、人事制度（雇用主が複数の人事制度を設けている場合）、地域に限定されるか？

限定されない。雇用主がオフィス、支店、機関、部署、施設、人事制度、地域の移動を禁ずる規定を設けている場合であっても、それらに限定されることはない。ADA は、雇用主の配置転換の義務について、それがオフィス、支店、機関内に限定されているとは定めてはいない⁸⁵。むしろ、雇用主が空席ポストの探索をどの程度行うべきかは、過度の負担の問題となるだろう⁸⁶。従業員が他の地域に配置転換されることになった場合、他の従業員が自発的に配置転換を希望した場合にその費用を雇用主が負担することになっていない限り、転任の費用は従業員が負担しなければならない。

28. 雇用主は空席のポストについて障害のある従業員に通知する必要があるか、あるいは空席のポストを捜す責任は従業員にあるのか？

雇用主は、どこのポストが空席なのか、あるいは妥当な期間内にどこのポストが空くのか、ということについて情報を得る最適の位置にいる⁸⁷。空いているポストに関する調査範囲を狭めるために、雇用主は、話し合いの流れの中で、従業員から資格や興味について情報を得る必要がある。こうした情報に基づき、雇用主は、配置転換先の空きポストに応募する資格を有する従業員に空きポストに関する情報を提供する義務がある。ただし、空いている適切なポストを明らかにする際に、従業員はわかる範囲で雇用主と協力すべきである。その従業員について特定のポストに求められる能力の有無がわからない場合、雇用主は従業員の資格について話し合うことができる⁸⁸。

雇用主は、できる限り迅速に空いている適切なポストがあるかを調査しなければならない。この調査期間は、どのくらい早くに雇用主が空いている適切なポストを探索できるかによって異なる。非常に小規模の組織では1日でこのプロセスが終了するかもしれない、また別の組織ではこのプロセスに数週間を要するところもあるだろう⁸⁹。雇用主がこの探索を終了し、空きポストがあるか（妥当な期間内に空席になるポストがあるかも含め）、従業員にその結果を通知し、空いている適当なポストがあることを従業員に通知するか、もしくは空いている適当なポストがないことを連絡すれば、雇用主の義務は遂行されたことになる。

29. 配置転換は、従業員が空席のポストを競争して獲得することができるという意味なのか？

そういう意味ではない。配置転換とは、従業員がそのポストに対して資格があれば、その空席のポストに就くという意味である。そうでなければ、配置転換の有効性はほとんどなく、これは、議会によって意図された施行とはいえなくなる⁹⁰。

30. 従業員がこれまでよりも低い職位のポストに配転される場合、雇用主はこれまでのポストの給与水準を維持しなければならないか？

維持する必要はないが、ただし、障害のない従業員の場合に低い職位のポストに配転された際、従来どおりの水準の給

与を引き続き支給する場合はこの限りではない⁹¹。

31. 雇用主は、年功序列制度に適合しない場合も配置転換を行わなければならないか？

一般的に、従業員の配置転換が年功序列制度のルールに反するとみられる場合、それは「合理的でない」とみなされる⁹²。これは、団体交渉で合意された年功序列制度であっても、また、経営側が一方的に定めたものであっても、「不合理」とみなされる。年功序列制度が人事を統括している場合、それは、従業員の一貫して均一な処遇の期待を与えており、合理的配慮の手続きによって雇用主が個別のケースごとの評価を取り入れるとその期待を削ぐことになる⁹³。

ただし、「従業員の一貫して均一な処遇への期待を削ぐ」「特別な状況」がある場合、年功序列制度にもかかわらず、配置転換が「合理的配慮」となりうる。例えば、「特別な状況」には、雇用主が一方的に年功序列制度の変更を行う権利を有し、その権利を頻繁に行使し、それによって従業員の年功序列制度への期待が低下する場合などが考えられる⁹⁴。こうした状況にあれば、もう一つの例外（障害のある従業員の配置転換を認めること）は大きな問題ではないだろう⁹⁵。あるいは、年功序列制度に例外が含まれていれば、こうした例外事項は問題とはならないだろう⁹⁶。その他の事例として、従業員に対し、年功序列制度は自動的に特定の職務に就くことを保証するものではないことを示すなど、例外を設ける手続きを含む年功序列制度を設けていることも挙げられる。

その他の合理的配慮にかかわる問題⁹⁷

32. 雇用主が1種類の「配慮」を講じている場合、障害のある従業員の要請に応じて別の合理的配慮を追加して供与する必要があるか？

合理的配慮を講じる義務は継続的なものである⁹⁸。1種類の合理的配慮を必要とする従業員もあり、また、複数の合理的配慮を必要とする従業員もいる。ある期間ひとつの合理的配慮を必要としていた従業員が、後日別の形態の合理的配慮が必要になる場合もある。従業員が複数の合理的配慮を要求した場合、障害のために必要かつ均等な雇用機会を提供するものについてだけ、その権利を有する。

雇用主は合理的配慮の要求を検討し、(1) その処置が必要なものか、(2) 必要な場合、その処置は効果的であるか、(3) 効果的な場合、合理的配慮を講じることが過度の負担とならないか、を判断しなければならない。合理的配慮の効果がないことが明らかとなり、障害のある従業員が必須機能を遂行できない場合、雇用主は過度の負担を生じない、別の合理的配慮がないか検討する必要がある。他の合理的配慮がない場合、雇用主は、過度の負担とならない限り、従業員が職務を遂行できる空席のポストへの配置転換を試みなければならない。

33. 雇用主は合理的配慮として従業員の上司を変える必要があるか？

変える必要はない。雇用主は合理的配慮として従業員に新しい上司を与える必要はない。ただし、ADA はそうすることを禁じてはいない。さらに、雇用主は上司を変える必要はないが、ADA は合理的配慮の一形態として監督方法を変更することを要求する場合もある⁹⁹。また、障害のある従業員

は、障害を理由にした嫌がらせなど、障害に基づく上司からの差別を受けることがないように保護される。

事例：上司はスタッフに対し、翌朝にミーティングを開くということを前日の午後に通知して、チームミーティングを開くことが頻繁にある。障害のある従業員は事前に予約している理学療法の治療と重なるため、幾度かミーティングに出席できなかった。従業員は上司に、理学療法の予約を変更できるよう、チームミーティングを数日前に通知してから開くよう要請した。これは過度の負担となることはないと思われるため、上司はこの合理的配慮を行わなければならない。

34. 雇用主は障害のある従業員が在宅勤務することを認める必要があるか？

雇用主は、就労場所にかかわる規定の変更が合理的配慮として必要な場合、規定の変更を行う必要があるが、この処置が効果的で、過度の負担を生じない場合に限られる¹⁰⁰。この処置が効果的であるか否かは、そのポストの必須機能が自宅で遂行できるか否かによる。フードサーバー（飲食物提供サービス）やレジ係といった現場でなければ遂行できない必須機能が含まれる職務もある。こうした職務に関しては、従業員に在宅勤務を認めると必須機能が遂行できないため、効果的ではないといえる。雇用主の監督権限が適切に行使できるか、また、在宅にある機器類で従業員が同等水準の職務を遂行できるかなど、在宅で効果的に職務を遂行できるのかを判断することは不可欠な事項である。特定の職務（例えば、テレマーケティング、校正など）では従業員は在宅で必須機能を遂行できる¹⁰¹。この種の職務では、雇用主は、他の処置が効果的なことを示すことができる場合、または在宅勤務が過度の負担となると考えられる場合、在宅勤務の要求を拒否できる。

35. 雇用主は、障害のために、ポストの職務に関連し、かつ事業運営上の行動規範に違反した従業員に対する懲罰や解雇を留保すべきか？

留保する必要はない。雇用主が、ポストの職務に関連し、かつ事業運営の必要性に適合する行動規範を一貫して採用している場合、違反行為を認める必要はない。これは、例えば、雇用主は、暴力や暴力・窃盗・財産の侵害などの恐れを容認する必要はまったくないことを意味する。雇用主は、障害のない従業員に対しても同様に罰則を与える場合には、こうした違反行為に関与した障害のある従業員を罰することができる。

36. 雇用主は、ポストの職務に関連し、かつ事業運営の必要性に適合する行動規範に違反する障害のある従業員に対し、合理的配慮を行う必要があるか？

雇用主は、違反行為に対する罰則が解雇である場合を除いて、今後こうした行動規範を守ることができるよう、過度の負担とならない範囲で、この違反を除いて有資格である従業員に対し合理的配慮を講じる必要がある¹⁰²。合理的配慮は常にプロスペクティブ（見込み）であるため、雇用主は過去の違反行為を、障害の結果であったとしても、容認する必要はない¹⁰³。その他合理的配慮として、従業員が行動規範を守ることができるようにするものとして、出勤時間、休憩、休暇などの調整を合理的配慮として講じることも考えられる¹⁰⁴。

事例：うつ病の従業員が、薬の副作用で午前中足元がふらつくため、たびたび遅刻している。所定の勤務時間は午前9時～午後5時30分であるが、出社は9時、9時30分、10時、時には10時30分になってしまう。職務は会社の訪問販売員と電話で連絡を取ることであり、販売員はマーケットに関する質問への返答や急な注文の迅速な処理をその従業員に依存している。雇用主は従業員の遅刻について、来月も遅刻が続けば解雇するといひ、懲罰を与えた。従業員は障害のため遅刻すること、勤務時間をずらせて欲しい旨を説明した。この状況の場合、遅刻はポストに求められる職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する行動規範に違反することになるため、雇用主は従業員を罰することができる。しかし、今後のことについては、雇用主は、過度の負担とならない限り、従業員が行動規範を守ることができるよう合理的配慮を講じる必要がある。例えば、午前10時～午後6時30分までの所定時間で販売員に連絡をとればよいのであれば、午前10時までに出勤すればよいように出勤時間を変更することが合理的配慮となる。

37. 従業員が処方薬をきちんと服用できるよう監視することは合理的配慮にあたるか？

当然ない。服薬を監視することは合理的配慮ではない。服薬を監視することは職場のバリアを取り除くこととは関係がないため、雇用主は従業員の服薬を監視することに対して責任はない。また、職場のバリアを変更することとは関係がないため、雇用主は従業員が適切な治療を受けているか否かを監視する義務はない¹⁰⁵。

ただし、服薬のため休憩を与えることや、治療のため休暇を与えることは合理的配慮の一形態といえる。

38. 雇用主は、服薬しない、あるいは治療を受けない、補助的装置（補聴器など）を使用しない障害のある従業員に対し、合理的配慮を講じる義務を免除されるか？

免除されない。ADA は、服薬、その他治療、補助装置が従業員の職務遂行能力にどのような効果をもたらすかということとは関係なく、職場のバリアを取り除くために合理的配慮を講じることを雇用主に求めている¹⁰⁶。

ただし、障害のある従業員が、合理的配慮の有無にかかわらず、服薬や治療、補助装置の使用を怠ることで、職務上の必須機能を遂行できない、あるいは直接的な被害が生じるおそれがある場合、従業員は資格がないことになる。

39. 雇用主は、障害に関連する投薬や治療の副作用のため、あるいは障害から生ずる症状のために必要な合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。従業員が障害のために服用する薬の副作用は障害から生ずる制約にあたる。合理的配慮は、障害から生ずるすべての制約にまで及ぶ。

事例 A: がんのため週に2回化学療法を受けている従業員は、治療後に非常に気分が悪くなる。化学療法を受けた週は、勤務時間を変更して2日間の休暇を取ることを申し出ている。治療は6週間続く。過度の負担であることを示すことがない限り、雇用主はこの要求に応えなければなら

ない。

また、障害から生ずる症状や医学的状況による制限も合理的配慮を必要とする場合がある¹⁰⁷。

事例 B: インシュリン依存性糖尿病の結果、従業員が軽い網膜症（視覚障害）を発症している。網膜症が障害であることを示す書類をすでに提出している従業員は、コンピュータ画面に拡大装置を付けることを要求している。雇用主は網膜症が糖尿病に関連する症状であることを示す書類を提出することを要求できるが、従業員は網膜症が ADA に定める独立した障害であることを示す必要はない。網膜症は糖尿病（ADA にいう障害）の結果であるため、雇用主はこの要求に対し、過度の負担であることを明示しない限り、応えなければならない。

40. 雇用主は、従業員が要求しない場合であっても、合理的配慮を必要とするか、尋ねる必要があるか？

通常その必要はない。一般的に、障害のある人は、合理的配慮の必要性について最も知っており、本人が雇用主に合理的配慮の必要性について伝えなければならない¹⁰⁸。

ただし、雇用主が、(1) 従業員が障害のある人であることを知っている場合、(2) 従業員が障害のため職場で問題を抱えていることを知っている、もしくは知る根拠がある場合、および(3) 障害により合理的配慮を要求することが妨げられていると知っている、もしくは知る根拠がある場合、要求されることがなくとも、合理的配慮について対話¹⁰⁹を促す必要がある。障害のある従業員が合理的配慮は必要ないといえれば、雇用主の義務は遂行されたことになる。

事例：知的障害がある従業員は弁護士事務所では文書を配る仕事に従事している。彼はたびたび「R. Miller」と「T. Miller」を間違える。雇用主は従業員に障害があることを知っており、こうした間違いは障害のためであると想定し、また、雇用主は従業員が障害のため合理的配慮を要求することができないことを知っている。雇用主は従業員に対し、この2人のファーストネームをフルで記入したほうがよいかを尋ねた。従業員はそのほうがよいと答えたら、雇用主は、合理的配慮として、いずれかの Miller に文書が来た場合に間違いなく届くよう、受付にこの2人のファーストネームをフルで記入するよう指示した。

41. 障害のある従業員が合理的配慮を要求しない場合、雇用主は必要であるかを尋ねることができるか？

従業員が「配慮」を必要としていると考えるのが妥当な場合、雇用主は従業員に対して合理的配慮を必要とするかを尋ねることができる。例えば、出張しようとしているろう者の従業員に対し、雇用主は合理的配慮が必要かを尋ねることができる。また、雇用主がレストランで昼食会を開くことを予定する場合、レストランが車椅子でアクセスできるか確認するためにどのような質問をするべきであるのか雇用主に分からない場合、雇用主はまず従業員に尋ねるべきである。また、雇用主は職務遂行上や行動上の問題を抱えている障害のある従業員に、合理的配慮を必要とするかを尋ねることもできる¹¹⁰。

42. 他の従業員が障害のある同僚について質問をした場合、

雇用主はその従業員が合理的配慮を受けていることを話してもよいのか？

話してはならない。通常、このことがその従業員が障害のあることを開示することになるため、雇用主は従業員が合理的配慮を受けていることを開示してはならない。ADA はとりわけ、特定の限定された状況を除いて、医療情報を開示することを禁じており、その特定の限定した状況には同僚への情報開示は含まれない¹¹¹。

雇用主は従業員から、同僚が「異なる」または「特別な」処遇を受けていると思われる理由を聞かれた場合、職場で問題を抱えている従業員を支援する方針を強調することによってその質問に答えることができる。雇用主にとって、職場で生ずる問題の多くは個人的な問題であり、したがって、こうした状況では、従業員のプライバシーを尊重することが雇用主の方針であることを述べることもよいかもしれない。雇用主は、質問をしてきた従業員に対し、その本人が個人的な問題で職場の変更を要求するような必要が生じた場合においても、プライバシーが守られることを伝えることも効果的だろう。

特定の同僚に関する質問に答えることは難しいため、こうした質問が生ずる前に、雇用主は特定の従業員のニーズを満たす必要があるとともに（例えば、ADA と家族医療休暇法（FMLA）など）、雇用主が全従業員に対し、従業員もまた他の従業員のプライバシーを保護する必要があることを定めた法律に関する情報を提供することも得策だろう。ADA に関する一般的な情報を従業員に提供するにあたり、雇用主は、合理的配慮を講じる義務である、話し合いのプロセス、様々な形態の合理的配慮、法律で定められた守秘義務などに焦点を当てて説明することができる。こうした情報は、オリエンテーション資料、ハンドブック、給与明細に付したメモ、ピラなどで提供することができる。雇用主はこうした方法を考慮することができ、また、ADA の守秘義務規定を遵守しなければならない労働組合を使用する方法も考えられる。啓蒙活動に労働組合の会合や掲示板を使用することも有効な方法だろう。

雇用主が強制しない限りで、障害のある従業員は、自分の障害のことや合理的配慮を受けていることを自発的に同僚に開示するかどうかを選択することができる。

過度の負担にかかわる問題¹¹²

雇用主は、雇用主に「過度の負担」をもたらす合理的配慮を講じる必要はない。一般的にあてはまるような結論は、過度の負担の申立を支持するには不十分である。過度の負担は特定の合理的配慮が著しい困難または多額の費用をもたらすことを個別に評価することによって判断されなければならない¹¹³。過度の負担の判断には以下に示すようないくつかの要素を考慮する必要がある。

- 必要な「配慮」の内容および費用
- 合理的配慮を講じる施設全体の財源、当該施設の従業員数、施設の費用・資源に与える影響
- 雇用主所有の施設全体の財源、規模、従業員数、形態、場所（合理的配慮に関係する施設が大規模事業体の一部である場合）
- 職場の構成・機能、地域的分散の状況、雇用主と「配慮」を行っている施設との管理運営・財務上の関係

- 施設の事業運営上に及ぼす「配慮」の影響¹¹⁴

ADA に関する議会記録では、議会は雇用主が特定の「配慮」に莫大な費用を要するか否かを評価する際に、あらゆる外部資金源を検討することを望んでいる¹¹⁵。過度の負担は雇用主が負担する純費用に基づいて判断される。したがって、「配慮」に要する費用の全額または一部を負担するにあたり、州リハビリテーション局など、外部の財源から得られる資金についても考慮しなければならない¹¹⁶。さらに、税優遇措置や「配慮」に要する費用の控除を受けることができるかについても検討する必要がある。また、雇用主は、過度の負担を生ずる「配慮」の費用の一部を、障害のある従業員が負担できないか尋ねる必要もある。

雇用主が、ある合理的配慮は過度の負担を生じるが、別の合理的配慮は効果的で過度の負担とはならないと判断した場合、雇用主はこの2番目の「配慮」を講じなければならない。

雇用主は、他の従業員（または顧客）からの障害に対する懸念や偏見を理由に過度の負担を申し立てることはできない¹¹⁷。また、過度の負担は、合理的配慮を講じることが他の従業員の士気にマイナスの影響を与えることを理由とすることはできない。ただし、雇用主は、合理的配慮を講じることが他の従業員の職務遂行能力に著しい混乱をもたらす場合に、過度の負担として示すことができる。

事例 A：従業員が乳がんのため化学療法を受けている。治療の結果、疲労が激しく、通常の業務をこなすことが難しい。従業員が必須機能の遂行に集中することができるよう、雇用主は従業員の付帯的機能のうち3つを、化学療法の期間に限って他の従業員に回すことにした。付帯的機能の遂行を要求された従業員は余分な業務をこなさなければならないため不満だったが、雇用主はその従業員が、自身の業務を遂行することとあわせて新たな業務もきちんとこなせると判断した。雇用主は事業運営に大きな混乱がもたらされることを示すことができないため、ここには過度の負担は生じない¹¹⁸。

事例 B：多発性硬化症をもつコンビニエンスストアの店員は、彼の障害のための合理的配慮として、フルタイム勤務からパートタイム勤務に変更して欲しいと申し出た。ストア側はシフトごとに2人の店員を配置しており、一人の勤務時間が減ると、もう一人の能力をはるかに超えるほどに業務が増える。ストア側は、こうした変更を行えば、顧客にきちんと対応できない、陳列棚に商品を並べることができない、安全を維持できないといった結果がもたらされると判断した。つまり、雇用主は事業運営に著しい混乱をもたらすことを理由に過度の負担であることを示し、従業員の勤務時間を減らすことを拒否した。ただし、雇用主は、過度の負担を生じることなく、その店員を支援するその他の合理的配慮がないか検討する必要がある。

43. 雇用主は、障害のある従業員の勤務時間を変更することが他の従業員の職務遂行を妨げる場合であっても、勤務時間を変更しなければならないか？

変更する必要はない。一人の従業員の勤務時間を変更すること（または休暇を与えること）によって他の従業員の職務遂行が妨げられる場合、雇用主の事業運営が著しく混乱する

ため、過度の負担とみなされる。

事例 A：クレーン運転者が、障害を理由に、作業時間の開始を午前 7 時から午前 8 時に変更し、終了時間を 1 時間遅くにすることを要求している。その運転者は他の 3 人の従業員と働いており、彼らはクレーンの運転以外の業務を遂行することができない。雇用主がこの要求を認めると、他の 3 人の従業員は作業時間を調整したり、午前 7 時から 8 時まで働ける仕事を探したり、あるいは何もしていないでいたりしなければならない。ADA は、事業運営に著しい混乱をもたらす場合、雇用主はいかなる行動を取る必要もないとしている。したがって、雇用主は要求された「配慮」を拒否できるが、過度の負担とならないその他の「配慮」がないかについて従業員と話し合う必要がある。

事例 B：コンピュータプログラマーは、ソフトウェア開発グループで働いている。共同作業があるが、それぞれ個別の仕事も抱えている。常にというわけではないが、午前中に集まって共同作業をすることが多い。

そのプログラマーは、障害を理由に、午前 9 時～午後 6 時の勤務時間を午前 10 時～午後 7 時に変更するよう要求している。こうした状況において、雇用主は、事業運営に著しい混乱をもたらすことはないため、勤務時間の調整を認めることができる。合理的配慮による影響は、共同作業の時間および個別に各自の業務を遂行する時間の変更ということになるだろう。

44. 従業員が職務復帰日を特定できない場合、雇用主は休暇の要求を拒否できるか？

職務復帰日を特定できない従業員に休暇を与えることは、合理的配慮の一形態である。ただし雇用主は、従業員が職務復帰日を特定できないことが過度の負担となることを示すことができるならば、休暇を与えることを拒否できる。特定の状況において、雇用主が従業員の職務復帰の見通しを立てられない、あるいはポストを埋めることができないために引き起こされる事業運営上の混乱から過度の負担が派生する。従業員が職場復帰日を特定できず、雇用主が過度の負担を引き起こすことなく休暇を与えることができる場合、雇用主は従業員に対し、対話プロセス一環として、復帰できそうな最新の見通しを継続的に連絡することを要求することができる。この最新情報に基づき、雇用主は継続的な休暇が過度の負担となるかを再検討することができる。

特定の状況下では、従業員はおおよそその職場復帰日しか提示できない¹¹⁹。治療と回復は予定通りに行くとは限らない。したがって、おおよそその職場復帰日しか提示しないことのみを理由に雇用主は過度の負担を申し立てることはできない。こうした状況や、あるいは病状によって復帰日が延期されるという状況において、従業員は定期的に雇用主に連絡を取り、現況を報告し、必要な場合には、当初与えられた休暇を延長する必要について話し合わなければならないだろう¹²⁰。

事例 A：一流レストランのベテラン・シェフが障害の治療のため休暇を申し出たが、復帰日を特定できない。この才能あるシェフは一時的にせよ誰にも取って代わることはできないため、レストランはこの要求を過度の負担として示すことができる。さらに、雇用主はどのくらいの期間シェフのポストを空けておけばよいのか、また、シ

ェフの不在期間を予測できない。したがって、レストランは、合理的配慮としては、この休暇の要求を拒否できる。

事例 B：障害のため手術を受けることになった従業員が 8 週間の休暇を申し出た。雇用主はこれを認めた。手術したところ、深刻な問題が見つかり、追加の手術と回復に当初予想よりもさらに長期間を要することになった。従業員は 8 週間の休暇後、雇用主に連絡を取り、さらに 10～14 週間の休暇を申し出た(合計で 18～22 週間の休暇)。雇用主は、追加の休暇を認めることが過度の負担を生じることがないか検討しなければならない。

45. 費用便益分析によって、合理的配慮が過度の負担を生じうるかを判断できるか？

判断できない。費用便益分析は、合理的配慮の費用を雇用主と従業員の認識される便益に関連付けて判断する。法律も議会記録も、特定の「配慮」が過度の負担を生じるか否かの判断に費用便益分析が有効であると見ていない¹²¹。合理的配慮が過度の負担となるか否かは、従業員の給与、ポスト、職位(フルタイム/パートタイム、給与/時給、正社員/臨時雇用など)に基づくのではなく、雇用主の資源に基づいて判断される。

46. 雇用主は、合理的配慮が誰かの所有財産を変更させる必要があることのみを理由に過度の負担を申し立てることができるか？

できない。雇用主は、合理的配慮が誰かの所有財産に変更を加える必要があることのみを理由に過度の負担を申し立てることはできない。特定の状況において、雇用主は、財産の所有者とリース契約上または他の契約上の関係に基づいて、必要な変更を加える権利を有している。その場合、雇用主は、変更が大きな困難や多額の費用を伴うことを示すその他の要素がないならその変更を行う必要がある。雇用主と財産所有者の契約上の関係により、必要とされる変更の種類に対し所有者の承認が必要であるか、または変更を加えることが禁じられている場合、雇用主は誠意を持って所有者の承認を得る努力を払うか、契約条項の例外について所有者と交渉する必要がある。雇用主が変更を加えることを所有者が認めない場合、雇用主は過度の負担を申し立てることができる。こうした場合であっても、雇用主は他の合理的配慮を講じなければならない、ひとつでも「配慮」があれば、過度の負担を生じることにはならない。

事例 A：旅行代理店の X 社は、Z 社所有のビルのスペースを借りている。X 社の従業員が障害のある人となり、車椅子を使用するようになった。従業員は、合理的配慮として、部屋の仕切りを移動させて車椅子が動きやすいスペースを確保して欲しいと申し出た。X 社はこうした構造上の変更を認めるリース契約を結んでおり、簡便で多額の費用を掛けることなく実施できる方法といえる。X 社自身は当該財産を所有していないが、その事実が過度の負担を生ずることにならず、したがって、要求された「配慮」は講じなければならない。

事例 B：X 社のリース契約が、オフィスのスペースを変化させるといった構造上の変更を行う前に Z 社の許可を得なければならないと定められている場合を除いて、事例 A と同様である。X 社が Z 社に対し、構造上の変更を認め

るよう申し出たが、X社は拒否した。X社は、構造上の変更は過度の負担にあたる申し立てることができる。しかし、雇用主は、従業員がアクセスできるよう、就労場所をオフィス内の他の場所に移すといった、施設に構造上の変更を加えない合理的配慮を別途講じなければならない。

雇用主は、不動産の所有者と契約交渉に臨む際に、合理的配慮を講じる義務があることを覚えておく必要がある¹²²。また、不動産の所有者は、雇用主から合理的配慮として必要な構造上の変更を要求された場合、そうした変更を認めないことが障害のある従業員の権利の「阻害」とみなされることがあるため、慎重に検討する必要がある¹²³。さらに、ADAの別の規定では、不動産の所有者に変更を加えることを求めることができる¹²⁴。

立証責任

U.S. Airways, Inc.対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516 (2002))で最高裁判所は、合理的配慮を講じることを怠ったと主張する ADA 訴訟において、障害のある人（原告）と雇用主（被告）の立証責任について説明している。「原告／従業員は（被告／雇用主からの略式判決の申請を覆すために）、『「配慮」』が一見して、つまり、通常あるいは多くの事例で、合理的であることだけを示せばよい」¹²⁵。原告が、必要とする「配慮」は「合理的」であることを示せば、立証責任は被告／雇用主に移り、特定の状況下では合理的配慮を講じることが過度の負担となることを、このケース固有の証拠を示して立証しなければならない¹²⁶。

この最高裁判所による立証責任の移行の枠組みは、障害のある人の「配慮」の要求がきっかけとなる対話プロセスに影響を与えるものではない¹²⁷。情報を十分に得た上で判断を下すために必要な関連情報を得るために、雇用主はこの非公式な対話を行うべきである。

調査官マニュアル

被告が原告に合理的配慮を講じることを拒否したことが ADA 違反にあたるかを判断する場合、調査官は以下の事項を検証しなければならない。

- 原告は「その他の点では有資格である」か（すなわち、原告は、障害のためにポストの必須機能を遂行するために合理的配慮を必要とすることを除いて、有資格であるか）？
- 原告（または代理人）は合理的配慮を要求しているか（すなわち、原告は症状に関連する理由に基づき職場において調整または変更を必要としていることを雇用主に知らせたか）？ [質問 1-4 を参照]
 - 被告は原告の障害および機能上の制約に関する文書を要求したか？ 要求した場合、文書は提出されたか？ 被告は文書を要求する法的根拠を有しているか？ [質問 6-8 を参照]
 - 被告はどのような特定形態の合理的配慮を要求したか（要求した場合）？
 - 要求された合理的配慮と被告の障害から生ずる機能的制限に関連性はあるか？ [質問 6 を参照]
 - 合理的配慮は投薬、治療の副作用、あるいは障害に関連する症状から必要となったか？

[質問 36-38 を参照]

- どのような目的をもって原告は合理的配慮を要求したか？
 - 求職手続きとしてか？ [質問 12-13 を参照]
 - 職務遂行に関連してか？ [質問 16-24, 32-33 を参照]
 - 雇用の便益・権利を享受するためか？ [質問 14-15 を参照]
- 原告が「配慮」を要求しない場合であっても、被告は対話プロセスを促進したり、あるいは合理的配慮を供与すべきであったか？ [質問 11, 39 を参照]
- 原告の合理的配慮の要求に被告はどのように対応したか（すなわち、被告は原告との対話プロセスに関与したか、関与した場合、プロセスにおける被告と原告の言動を述べる）？ [質問 5-11 を参照]
- 原告が被告に対し特定の合理的配慮を要求し、被告が別の合理的配慮を講じた場合、被告はなぜ原告が要求した合理的配慮ではなく、別の合理的配慮を提供したのか？ 被告はなぜ供与した合理的配慮が問題となっている職場のバリアを取り除き、原告に均等な雇用機会を与えたと考えたのか？ 原告はなぜ被告が講じた合理的配慮が効果的ではないと考えたのか？ [質問 9 を参照]
- 被告は、問題となっている職場のバリアを取り除くために「合理的」かつ効果的と考えられ、原告に均等な雇用機会を与えうる、どのような形態の「配慮」を供与することができたか？
- 告訴は合理的配慮および行動規範の違反に関する主張を含んでいるか？ [質問 34-35 を参照]
- 原告が、被告が合理的配慮として配置転換を行わなかったと主張している場合 [全般的には質問 25-30 および関連本文を参照]、
 - 被告と原告はまず、配置転換を検討する前に、原告が現職にとどまることができるような他の形態の合理的配慮がないか話し合ったか？
 - 空席のポストがなかったか？ [質問 27 を参照]
 - 被告は原告に空席のポストに関して通知したか？ [質問 28 を参照]
 - 原告は空席のポストに対し適格性を有していたか？
 - 複数の空席のポストがあった場合、被告は原告に対し、原告の現職に最も近い水準のポストに配属したか？
 - 配置転換が年功序列制度に適合しない場合、原告を配転することを「合理的」とする「特別な状況」があったか？ [質問 31 を参照]
- 被告が過度の負担を申し立てている場合 [全般的には質問 42-46 および関連本文を参照]、
 - 被告は特定の合理的配慮を供与することが非常に困難と多大な費用をもたらすことを示すどのような証拠書類を提示したか？
 - 勤務時間の変更や休暇が合理的配慮である場合、過度の負担は他の従業員の職務遂行能力に与える影響を根拠としているか？ [質問 42 を参照]
 - 休暇が合理的配慮である場合、過度の負担は要求された休暇期間を根拠としているか？ [質問 43 を参照]
 - 年功序列制度とは一見衝突するが、被告を配

置換することが「合理的配慮」となる「特別な状況」がある場合、それでも配置転換を行うことが過度の負担となるか？ [質問 31 を参照]

- 過度の負担は、合理的配慮を講ずることが被告以外の事業者が所有する不動産の変更を必要とすることを根拠としているか？ [質問 46 を参照]
- 被告が特定の合理的配慮が過度の負担を生ずると主張している場合、被告は過度の負担とならない別の合理的配慮を講じることができなかったか？
- 上記質問に対する返答から得た証拠資料に基づき、原告は資格のある障害のある従業員といえるか（すなわち、原告は、合理的配慮の有無にかかわらず、ポストの必須機能を遂行することができるか）？

付録
合理的配慮に係る情報源

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (米国雇用機会均等委員会)

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TT)

EEOC の Publication Center (出版センター) は、法律 (42 U.S.C., 12101 (1994) 以下を参照)、規則 (29 C.F.R., 1630 (1997)) など、ADA 第 I 編、雇用に関する規定について記載した文書を無料で提供している。さらに、EEOC は合理的配慮および過度の負担に関する膨大な資料を出版している。解釈に関する情報には次の 2 つの資料がある：(1) 第 I 編規則の Interpretive Guidance (規則の「付録」とも言われる) (29 C.F.R. pt. 1630.2(o), (p), 1630.9 (1997))、(2) ADA 第 III 編、Technical Assistance Manual on the Employment Provisions (第 I 編) (8 FEP Manual (BNA) 405:6981, 6998-7081 (1992))。このマニュアルには、連邦・州の所管省庁、および合理的配慮の判断や詳細について援助を提供する障害団体を含む、200 頁に及ぶ Resource Directory (住所録) が掲載されている。

EEOC は、また、合理的配慮に関連する問題についても次のガイダンスおよび文書で説明している：(1) Enforcement Guidance: Reemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations (施行ガイダンス：障害に関連する雇用前の質問および健康診断) (8 FEP Manual (BNA) 405:7191, 7192-94, 7201 (1995)) (5 頁, 6-8 頁, 20 頁, 21-22 頁)、(2) Enforcement Guidance: Workers' Compensation and the ADA (施行ガイダンス：労働災害補償と ADA) (8 FEP Manual (BNA) 405:7391, 7398-7401 (1996)) (15-20 頁)、(3) Enforcement Guidance: The American with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities (施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法と精神障害) (8 FEP Manual (BNA) 405:7461, 7470-76 (1997)) (19-28 頁)、(4) (家族医療休暇法、障害のあるアメリカ人法、および 1964 年公民権法第 VII 編にかかわるファクトシート) (8 FEP Manual (BNA) 405:7371, 7374-76 (1996)) (6-9 頁)。

また、EEOC は、ADA の公示要件を満たすことができるよう、雇用主および労働組合が使用できるポスターも用意している。

上記の文書はすべて (ADA Technical Assistance Manual、Resource Directory およびポスターは除く)、インターネット上のサイト (<http://www.eeoc.gov>) から入手できる。

米国労働省

(家族医療休暇法に関する情報を提供)

文書による資料の請求先：

1-800-959-3652 (音声)

1-800-326-2577 (TT)

問い合わせ：(202) 219-8412 (音声)

内国税収入庁 (Internal Revenue Service)

(合理的配慮にかかわる税優遇措置および控除に関する情報を提供)

(202) 622-6060 (音声)

Job Accommodation Network (JAN)

1-800-232-9675 (音声/TT)

<http://janweb.icdi.wvu.edu/>

障害のある人の雇用に関する大統領諮問委員会 (President's Committee on Employment of People with Disabilities) のサービス。JAN は、様々な形態の合理的配慮に関する情報も無料で提供している。(訳注：現在は労働省障害雇用対策局のサービス)

ADA Disability and Business Technical Assistance Centers (DBTAC)

1-800-949-4323 (音声/TT)

DBTAC は、ADA にかかわる情報、訓練、技術援助などを提供する、連邦政府が資金を供与して設立された 10 の地域センターで構成されている。各センターは、地域の企業、政府、リハビリテーション、その他専門家によるネットワークと協力して、最新の ADA に関する情報や支援を提供し、とりわけ中小企業のニーズを満たすことに力を注いでいる。DBTAC は合理的配慮にかかわる専門家照会サービスを提供している。

Registry of Interpreters for the Deaf (聴覚障害のある人のための手話通訳者登録所)

(301) 608-0050 (音声/TT)

Registry は手話通訳者および字訳 (音訳) サービスに関する情報を提供している。

RESNA (Rehabilitation Engineering and Assistive Technology Society of North America) に照会すれば、障害のある人に対する技術支援サービスを提供する、全 50 州および 6 準州のプロジェクトに関する情報が得られる。サービスには以下のことが含まれる。

- どのような装置・装具が障害のある人の役に立つかを判断する際に一助となる情報や照会センター (入手可能な支援技術製品の広告情報を含むデータベースなど)
- 装置や機器を試用できるセンター
- 装具・装置を購入・修理するための助成金
- 機器の交換やリサイクル計画

補注

- 1 42 U.S.C. 12101-12117, 12201-12213 (1994) (改正)
このガイダンスの分析は、1973 年リハビリテーション法第 501 条に基づいて提起された雇用差別に関わる反アファーマティブ・アクションの連邦部門の告訴 (29 U.S.C. 791(g) (1994)) に適用される。また、リハビリテーション法第 503 条に基づいて提起された雇用差別に関わる反アファーマティブ・アクションおよび第 504 条に基づく雇用差別の告訴 (29 U.S.C. 793(d), 794(d) (1994)) にも適用される。
合理的配慮および過度の負担にかかわる ADA の要件は、州・地方の障害のある人差別禁止法が ADA の基準よりも低い水準の保護を規定している場合に優先される。29 C.F.R. 1630.1(c)(2) (1997)を参照。
- 2 ADA は、雇用主に加え、職業紹介所、労働組合、労使委員会に対しても合理的配慮を行うことを要求している。42 U.S.C. 12112(a), (b)(5)(A) (1994)を参照。
- 3 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。
- 4 29 C.F.R. 1630.2(o)(1)(i-iii) (1997) (強調部分は追加)。雇用主および労働組合は、求職者、従業員および労働組合員に ADA の権利について知らせるために貼付することが義務付けられている通知に合理的配慮の要件も記載しなければならない。通知は理解しやすい形式で作成し、EEOC から入手できるようにする。付録を参照。
- 5 この文書に引用されている事例はすべて、求職者または従業員が ADA で定義された「障害」をもっていることを前提としている。障害のある人の関係者や関連団体が合理的配慮を受けることはできない。Den Hartog 対 Wasatch Academy 裁判 (129 F.3d 1076, 1084, 7 AD Cas. (BNA) 764, 722 (10th Cir. 1997)) を参照。
- 6 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照。さらに、H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, 39 頁 (1990) (以下、「下院司法報告書 (House Judiciary Report)」という)、01-485, pt. 2, 65 頁 (1990) (以下、「下院教育労働報告書 (House Education and Labor Report)」という)、S. Rep. No. 101-116, at 34 (1989) (以下、「上院報告書 (Senate Report)」という)も参照。
合理的配慮の要求に関する詳細については、後記の「質問 1-4」を参照。どのような状況において、雇用主は障害のある人に対し合理的配慮が必要であるかを聞くべきであるかについては、後記の「質問 40」を参照。
- 7 42 U.S.C. 12111(9) (1994); 29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(i-ii) (1997)。
- 8 US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判, 535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1523 (2002)
- 9 同上。
「配慮」が「合理的である」か否かを判断するにあたり、便益に関連する「配慮」に要する費用を検証する必要があると述べている裁判所もある。例えば、Monette 対 Electronic Data Sys. Corp. 裁判 (90 F.3d 1173, 1184 n.10, 5AD Cas. (BNA) 1326, 1335 N.10 (6th Cir. 1996))、Vande Zande 対 Wisconsin Dept. of Admin. 裁判 (44 F.3d 538, 543, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1638-39 (7th Cir. 1995))。この「費用/便益」分析は、法令、規則または ADA 議会記録に基づくものではない。42 U.S.C. 12111(9) (1994) 29 C.F.R. 1630.2(o), (p) (1997) を参照。さらに、上記の補注 6、上院報告書 (31-35 頁)、および上記の注 6、下院教育労働報告書 (57-58 頁) も参照。
- 10 US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1522 (2002)) を参照。裁判所は、「通常の英語では、『reasonable (合理的な)』には『effective (効果的な)』という意味は含まれない。『reasonable』でなく、『accommodation (「配慮」)』には効果を求める必要性という意味が含まれる」と説明している。同上。
- 11 テレタイプライター (TTY) は、聴覚障害や言語障害をもつ人が電話によるコミュニケーションを行う際に使用する装置である。
- 12 US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判において最高裁判所は、雇用主が年功序列制度の条件に反する配置転換を行ったことは「特別な状況」とは言えず、不合理的配慮であると判断した。535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1524-25 (2002)。この問題に関し詳細は後記の質問 31 を参照。
- 13 「合理的配慮の有無にかかわらず」とは、必要な場合には、空席のポストへの配置転換も意味する。したがって、従業員が障害の
- ために現在の職務を遂行することができない場合、合理的配慮として、雇用主はその従業員の配置転換を行わなければならない。後記 37-38 頁、補注 77 の「配置転換」を参照。
- 14 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(n) (1997)。
- 15 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 16 42 U.S.C. 12112 (b)(5)(A) (1994)を参照 (「かかる事業体は「配慮」が過度の負担となることを明示できる場合を除いて」合理的配慮を行うことを怠ることは差別の一形態である)。さらに、42 U.S.C. も参照。
12111(10) (費用と困難を評価する要素に基づき「過度の負担」を定義)。
議会記録では、合理的配慮を行う財務・管理・運営能力の限界は「過度の負担」の定義の文脈においてのみ検討されている。上記の注 6、上院報告書 (31-34 頁、35-56 頁) も参照。上記の注 6、下院教育労働報告書 (57-58 頁、67-70 頁) と比較検討。
- 17 42 U.S.C. 12111(10) (1994), 29 C.F.R. 1630.2(p) (1997), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)を参照。
- 18 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997)。Eckles 対 Consolidated Rail Corp. 裁判 (94 F.3d 1041, 1048-49, 5 AD Cas. (BNA) 1367, 1372-73 (7th Cir. 1996))、Bryant 対 Better Business Bureau of Maryland 裁判 (923 F. Supp. 720, 740, 5 AD Cas. (BNA) 625, 638 (D. Md. 1996)) も参照。
- 19 例えば、Schmidt 対 Safeway Inc. 裁判 (864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1146-47 (D. Or. 1994)) (「法令は、申立人が願いを聞き入れてもらうような魔法の言葉を使うことを要求していない... 従業員は ADA や「処置」という言葉を持ち出す必要はない) を参照。さらに、Hendricks-Robinson 対 Excel Corp. 裁判 (154 F.3d 685, 694, 8 AD Cas. (BNA) 875, 882 (7th Cir. 1998)) (「単純明快な雇用の継続を要求する言葉は、処置を要求するに足る十分な言葉である)」、Bultemeyer 対 Ft. Wayne Community Sch. 裁判 (100 F.3d 1281, 1285, 6 AD Cas. (BNA) 67, 71 (7th Cir. 1996)) (既知の精神障害をもつ従業員が特定の職務を遂行することができないことを述べ、担当精神科医の診断書を提出することによって、合理的配慮を要求した)、McGinnis 対 Wonder Chemical Co. 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 219 (E.D. Pa. 1995)) (雇用主が、(1)従業員が上司に痛みのため就労できないと話し、(2)家族医療休暇法に基づいて休暇を申し入れられたことを通告)も参照。
ADA は、障害のある人が法律用語を使用したり、合理的配慮を受けるために雇用主に対し必要な情報をすべて提供することを求めているのではない。ADA は、障害のある人が病状に基づいて変更を要求したあと、雇用主と障害のある人との対話をを行いやすくするため、型にはまった方法を選んでいる。しかし、一部の裁判所は、雇用主の義務として合理的配慮が必要であるかを調査する契機として、障害のある人がまず詳細な情報を提供することを求めている。例えば、Taylor 対 Principal Fin. Group Inc. 裁判 (93 F.3d 155, 165, 5 AD Cas. (BNA) 1653, 1660 (5th Cir. 1996))、Miller 対 Nat'l Cas. Co. 裁判 (61 F.3d 627, 629-30, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1090-91 (8th Cir. 1995)) を参照。
- 20 雇用主が「障害」に基づいて合理的「配慮」や合理的処置の必要を要求できるケースに関して、詳細は後記の質問 5-7 を参照。
- 21 Beck 対 Univ. of Wis. of Regents 裁判 (75 F.3d 1130, 5 AD Cas. (BNA) 304 (7th Cir. 1996))、Schmidt 対 Safeway Inc. 裁判 (864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1146 (D. Or. 1994)) を参照。また、Miller 対 Nat'l Casualty Co. 裁判 (61 F.3d 627, 630, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1091 (8th Cir. 1995)) (従業員の姉が雇用主に対し、従業員が「精神的に崩壊しており、家族は入院させるつもりである」と通知した事実があったが、雇用主は合理的配慮について検討する義務はなかったとした) も参照。
雇用主が十分な情報を得た上で決定を行うことができるよう、合理的配慮のプロセスには開かれたコミュニケーションが必要であるとされているため、雇用主は障害のある人のために提供される第三者からの情報や要求を聞く必要がある。29 C.F.R. 1630.2(o), 1630.9 (1997), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997) を参照。
- 22 障害のある人は記録をとる必要はないが、記録しておく、「配慮」を要求したかどうか、あるいはいつ要求したかについて紛争が生じた場合に、合理的配慮を求める要求に関する文書類の作成に役立つことがある。雇用主は、後日発生した文書類も含め、記録や該当する人事関連の行為が生じてから 1 年間、合理的配慮に対する要求にかかわる文書など、雇用に関わる全文書を保存する義務がある。告訴された場合には、訴訟が解決するまで記録を保存しておくなければならない (29 C.F.R. 1602.14 (1997))。

- 23 Masterson 対 Yellow Freight Sys., Inc. 裁判 (Nos. 98-6126, 98-6025, 1998 WL 856143 (10th Cir. Dec. 11, 1998)) を参照 (障害をもつ従業員が常時合理的配慮を必要としないということが、その従業員が合理的配慮が必要とときには供与するという雇主の義務を免除するものではない)。
- 24 29 C.F.R. 1630.1(o)(3) (1997), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997) を参照、また、Haschmann 対 Time Warner Entertainment Co. 裁判 (151 F.3d 591, 601, 8 AD Cas. (BNA) 692, 700 (7th Cir. 1998))、Dalton 対 Subaru-Isuzu 裁判 (141 F.3d 667, 677, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880-81 (7th Cir. 1998)) も参照。規則 (1630.9) の付録は、合理的配慮プロセスの詳細について述べている。
雇主にとって、対話のプロセスに関与することは、合理的配慮を特定し、強要する際の一助となる。さらに、使用者が合理的配慮の供与を怠った場合 (また、過度の負担が有効な抗弁とならない場合)、雇主が対話のプロセスに関与した事実は、雇主が懲罰的な補償金を負担することを避けられる可能性がある、「誠実」な努力を払ったことを示すことになる。42. U.S.C. 1981a(a)(3) (1994) を参照。
- 25 U.S. Airways, Inc. 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1523 (2002)) において最高裁判所が説明した負担移行の枠組み (burden-shifting framework) は、合理的配慮を探索する雇主と障害のある人の対話を妨げるものではない。詳細は後記 (61-62 頁 [原文]) を参照。
- 26 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照。このガイダンスの付録で可能な配慮を見つけるための情報源のリストを提供している。
- 27 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)、EEOC 施行ガイダンス：雇用前の障害に関連する質問および健康診断 (Preemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations) 8 FEP Manual (BNA) 405: 7191, 7193 (1995) (6 頁) (以下、「雇用前の質問および健康診断」という)、EEOC 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法 (ADA) と精神障害、8 FEP Manual (BNA) 405: 7461, 7472-72 (1997) (22-23 頁) (以下、「ADA と精神障害」という) 後者の施行ガイダンスは主として精神障害に関するものであるが、雇主が文書を要求する根拠となる法的基準は、障害全般に対し適用される。
従業員が合理的配慮として休暇を要求する場合、障害および休暇の必要性を記した文書を求める雇主の要求は、家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act) (FMLA) の証明要件と重複することもある (29 C.F.R. 825.305-306, 825.310-311 (1997))。
- 28 医師は患者の情報を患者の許可なしに開示することはできないため、雇主は、従業員の担当医が質問に答えるように本人から許可を得なければならない。開示にあたって、どのような情報が要求されているかについて、明確にする必要がある。雇主は、出所のいかなるかを問わず、このプロセスにおいて収集された医学的情報をすべて秘密としなければならない。後記の質問 42 および通知 111 を参照。
- 29 複数の効果的な「配慮」がある場合の選択について詳細は後記の質問 9 を参照。
- 30 この従業員は家族医療休暇法 (FMLA) の適用対象者の場合もあり、その場合、雇主は FMLA の要件に従う必要がある。
- 31 Templeton 対 Neodata Servs., Inc. 裁判 (No. 98-1106, 1998 WL 852516 (10th Cir. Dec. 10, 1998))、Beck 対 Univ. of Wis. Bd. of Regents 裁判 (75 F.3d 1130, 1134, 5 AD Cas. (BNA) 304, 307 (7th Cir. 1996))、McAlpin 対 National Semiconductor Corp. 裁判 (921 F. Supp. 1518, 1525, 5 AD Cas. (BNA) 1047, 1052 (N.D. Tex. 1996)) を参照。
- 32 Hendricks-Robinson 対 Excel Corp. 裁判 (154 F.3d 685, 700, 8 AD Cas. (BNA) 875, 887 (7th Cir. 1998)) を参照。
- 33 従業員が ADA のいう障害をもつこと、および合理的配慮を必要とすることを示す十分な情報を提供している場合、雇主が従業員に対しさらに雇主の指定する医療専門家に会うことを要求することは報復的行為とみられる。
- 34 雇主は、従業員の同意を得た上、従業員と雇主、それぞれの医療専門家が話し合うという方法を検討することもできる。
- 35 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照、さらに、Stewart 対 Happy Herman's Cheshire Bridge, Inc. 裁判 (117 F.3d 1278, 1285-86, 6 AD Cas. (BNA) 1834, 1839 (11th Cir. 1997)、Hankins 対 The Gap, Inc. 裁判 (84 F.3d 797, 800, 5 AD Cas. (BNA) 924, 926-27 (6th Cir. a996))、Gile 対 United Airlines, Inc. 裁判 (95 F.3d 492, 499 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1471 (7th Cir. 1996)) も参照。
- 36 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 37 Dalton 対 Sbaru-Isuzu Automotive, Inc. 裁判 (141 F.3d 667, 677, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1889 (7th Cir. 1998)) を参照。
- 38 合理的配慮に応える場合に、不必要な遅延であると判断する際の要因として次の事項が挙げられる、(1) 遅延の理由、(2) 遅延の長さ、(3) 障害のある人と雇主はそれぞれ、どの程度遅延の原因となっているか、(4) 雇主は遅延の間どのような行動をとったか、(5) 要求された合理的配慮は単純なものであるか、複雑なものであるか。
- 39 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照、さらに、Hankins 対 The Gap, Inc. 裁判 (84 F.3d 797, 801, 5 AD Cas. (BNA) 924, 927 (6th Cir. 1996)) も参照。
- 40 42 U.S.C. 12112(d)(2)(A) (1994)、29 C.F.R. 1630.13(a) (1997)。これら要件に関する詳細は、「採用前の質問と健康診断」(上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405: 7193-94 (6-8 頁)) を参照。
- 41 42 U.S.C. 12112(d)(3) (1994)、29 C.F.R. 1630.14(1997)。また、「採用前の質問と健康診断」(上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405: 7201 (20 頁)) も参照。
- 42 雇主は、特定の職務上の機能を遂行するために必要となる合理的配慮があるか、求職者に尋ねることができる状況については、後記の質問 12 を参照。
- 43 本節に記載されている内容および事例は、効果的な「配慮」が 1 種類であること、および合理的配慮が過度の負担ではないことを想定している。
- 44 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照。
- 45 42 U.S.C. 12181(7), 12182(1)(A), (2)(A)(iii) (1994)。
- 46 本節で取り上げる説明および事例は、効果的な合理的配慮が 1 種類しかなく、その合理的配慮が過度の負担とならないことを想定している。
本節で取り上げた合理的配慮の種類はすべてを網羅しているわけではない。例えば、障害をもつ従業員は、換気装置の変更や職場スペースの変更といった職場の環境を変更する合理的配慮を要求できる。
その他の合理的配慮を特定する情報については付録を参照。
- 47 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997)、Benson 対 Northwest Airlines, Inc. 裁判 (62 F.3d 1108, 1112-13, 4 AD Cas. (BNA) 1234, 1236-37 (8th Cir. 1995)) を参照。
- 48 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、Cehrs 対 Northeast Ohio Alzheimer's 裁判 (155 F.3d 775, 782, 8 AD Cas. (BNA) 825, 830-31 (6th Cir. 1998)) を参照。
合理的配慮として休暇またはパートタイム勤務や勤務時間の変更を必要とする従業員は、家族医療休暇法に基づく休暇を取得することもできる。後記の質問 21 および 23 を参照。
- 49 障害のあるアメリカ人法、Technical Assistance Manual on Employment Provisions (雇用規定に関する技術支援マニュアル) (第 I 編) を参照 (3.10(4), 8 FEP Manual (BNA) 405:6981, 7011 (1992)) (以下、「TAM」という)。
- 50 42 U.S.C. 12111(9)(B) 29 (1994)、C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)、US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)) を参照。過度の負担は無過失責任休暇規定を定めているか否かのみに基づくものではないが、雇主は、追加休暇を規定で定められた期間を超えて与えると、雇主の事業運営が破滅的な影響を受けるかを個々のケースごとに評価し、それに基づいて過度の負担であることを示すことができる。過度の負担となるかを判断するにあたり、雇主はどのくらい追加休暇が必要であるかを検討しなければならない (2 週間? 半年? 1 年間? など)。
- 51 Schmidt 対 Safeway Inc. 裁判 (864 F. Supp. 991, 996-97, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1145-46 (D. Or. 1994))、Corbett 対 National Products Co. 裁判 (4 Ad Cas. (BNA) 987, 990 (E.D. Pa. 1995)) を参照。
- 52 Kiel 対 Select Artificials 裁判 (142 F.3d 1077, 1080, 8 AD Cas. (BNA) 43, 44 (8th Cir. 1998)) を参照。

- 53 Kiel 対 Select Artificials¹ 裁判 (42 F.3d 1077, 1080, 8 AD Cas. (BNA) 43, 44 (8th Cir. 1998)) を参照。
- 54 Criado 対 IBM 裁判 (145 F.3d 437, 444-45, 8 AD Cas. (BNA) 336, 341 (1st Cir. 1998)) を参照。
- 55 ただし、Matthews 対 Commonwealth Co.裁判 (128 F.3d 1194, 1197-98, 7 AD Cas. (BNA) 1651, 1653-54 (7th Cir. 1997)) (心臓発作を起こした従業員が数ヶ月間休職し、その後フルタイム勤務ができるまでパートタイムで職場に復帰した場合、生産性の低いことを理由に RIF (リストラ) の対象となることはありうる) を参照。この決定に至るにあたり、第 7 控訴裁判所 (Seventh Circuit) は、その従業員が障害のため合理的配慮として休暇および勤務時間の変更が必要であること、さらに、「配慮」の使用に対してペナルティを科されると「配慮」の意味がなくなることを考慮しなかった。
- 56 ただし、従業員が家族医療休暇法に基づく休暇を取得する権利を有している場合、雇用主は、休暇を取得する代わりに調整を行って職務にとどまるよう要求することはできない。29. C.F.R. 825.702(d)(1) (1997) を参照。
- 57 上述の質問 9 を参照。
- 58 これら 2 つの法律の関連性から生ずる問題について詳細は、付録の FMLA/ADA Fact Sheet を参照。
- 59 雇用主は、FMLA 休暇の対象となる従業員の多くは、ADA で定義される障害の条件に合致しない、または ADA のいう障害をもつ場合であっても、休暇の必要はその障害とは関係がない、このいずれかの理由で、ADA に基づく合理的配慮として休暇を得る権利を有さないことを想起すべきである。
- 60 29 C.F.R. 825.214(a), 825.214 (1997)。
- 61 過度の負担の要素にかかわる詳細については後記 (55~56 頁 [原文の頁]) を参照。
- 62 29 C.F.R. 825.702(c)(4) (1997)。
- 63 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、Ralph 対 Lucent Technologies, Inc.裁判 (135 f.3d 166, 172, 7 AD Cas. (BNA) 1345, 1349 (1st Cir. 1998)) を参照 (勤務時間の変更は合理的配慮の一形態である)。
- 64 US Airways, Inc 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)) を参照。
- 65 一部の裁判所は、職場にいることを「必須機能」と判断している。例えば、Carr 対 Reno 裁判 (23 F.3d 525, 530, 3 AD Cas. (BNA) 434, 438 (D.C. Cir. 1994))、Jackson 対 Department of Veterans Admin.裁判 (22 F.3d 277, 278-79, 3 AD Cas. (BNA) 483, 484 (11th Cir. 1994)) を参照 ((29 C.F.R. 1630.2(n)(1) (1997) (強調事由))。しかし、ADA では、職場にいることは「雇用ポストの基本的職務責任」には当たらないため、必須機能として定義されていない (29 C.F.R. 1630.2(n)(2) (1997))。Haschmann 対 Time Warner Entertainment Co.裁判 (151 F.3d 592, 602, 8 AD Cas. (BNA) 692, 702 (7th Cir. 1998))、Cehrs 対 Northeast Ohio Alzheimer's 裁判 (155 F.3d 775, 782-83, 8 AD Cas. (BNA) 825, 830-41 (6th Cir. 1998)) を参照。他方、職場にいることは職務遂行に関連し、雇用主は勤務時間の変更に対する要求すべてを認める必要はない。また、基本的能を遂行する時間帯が完全な成功に不可欠であるならば、雇用主は過度の負担として従業員の勤務時間の変更に対する要求を拒否することができる。
- 66 家族医療休暇法 (FMLA) の適用対象となる雇用主は、休暇や勤務時間の改変を拒否することが FMLA で認められているかも検討する必要がある。29 C.F.R. 825.203 (1997) を参照。
- 67 この両方の法律の関連性から生ずる問題にかかわる詳細な情報については、付録の FMLA/ADA 概況報告書を参照。
- 68 どのような状況において、雇用主と従業員は、現職にとどまるより配置転換が望ましいと合意するのかなど、配置転換に関する詳細な情報については後記 37~45 頁 [原文の頁番号] を参照。
- 69 29 C.F.R. 825.204 (1997)、教職員の休暇にかかわる断続的休暇にかかわる規則 (825.601, 825.602) も参照。
- 70 29 C.F.R. 825.209, 825.210 (1997)。
- 71 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)。
- US Airways, Inc.対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)) を参照。
- 72 Dutton 対 Johnson County Bd. of Comm'rs 裁判 (868 F. Supp. 1260, 1264-65, 3 AD Cas. (BNA) 1614, 1618 (D. Kan. 1994)) を参照。
- 73 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(b), (c) (1997) を参照。上記の質問 17 も参照。
- 74 ただし、Miller 対 Nat'l Casualty 裁判 (Co. 61 F.3d 627, 629-30, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1090 (8th Cir. 1995)) を参照 (従業員の姉妹が、従業員者が病気のため緊急入院する必要がある旨、雇用主に通知した事実があるにもかかわらず、裁判所は確認することを拒否した)。
- 75 軽い責務のポストを与えている雇用主は配置転換をどのように行うべきであるか、に関する情報については、労働災害補償と ADA (Workers' Compensation and the ADA) (上記の補注 52, 8 FEP Manual (BNA) 405: 7401-03 (20-23 頁)) を参照。
- 76 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994) 29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)。Benson 対 Northwest Airlines, Inc.裁判 (62 F.3d 1108, 1114, 4 AD Cas. (BNA) 1234, 1238 (8th Cir. 1995))、Monette 対 Electronic Data Sys. Corp.裁判 (90 F.3d 1173, 1187, 5 AD Cas. (BNA) 1326, 1338 (6th Cir. 1996))、Gille 対 United Airlines, Inc.裁判 (95 F.3d 492, 498, 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1471 (7th Cir. 1996)) を参照。配置転換は従業員に対してのみ適用されるもので、求職者に対しては適用されない。29 C.F.R. pt. 1630 app. 16302(o) (1997)。
- 77 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、Hayman 対 Food Lion, Inc. (893 F. Supp. 1092, 1104, 4 AD Cas. (BNA) 1297, 1305 (S.D. Ga. 1995)) を参照。一部の裁判所は、現職務の必須機能を遂行できない従業員は配置転換を受ける資格がないと判断してきた。例えば、Schmidt 対 Methodist Hosp. of Indiana, Inc.裁判 (89 F.3d 342, 345, 5 AD Cas. (BNA) 1340, 1342 (7th Cir. 1996))、Pangalos 対 Prudential Ins. Co. of Am.裁判 (5 AD Cas. (BNA) 1825, 1826 (E.D. Pa. 1996)) を参照。しかしながら、この決定は ADA に規定される配置転換に含まれる議会の意図を無視したものである。従業員が配置転換を必要とするのは、合理的配慮の有無にかかわらず、現職務の必須機能を遂行し続けることができない場合に限定されている。したがって、雇用主は、従業員に講じられる合理的配慮が過度の負担となるか、もしくは不可能な場合に、配置転換を行わなければならない。Aka 対 Washington Hosp. Ctr.裁判 (156 F.3d 1284, 1300-01, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1107-08 (D.C. Cir. 1998))、Dalton 対 Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 678, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880 (7th Cir. 1998)) を参照、さらに、労働災害補償と ADA、上記の補注 52, 8 FEP Manual (BNA) 405: 7399-7400 (17-18 頁) も参照。
- 78 29 C.F.R. 1630.2(m) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(m), 1630.2(o) (1997)。Stone 対 Mount Vernon 裁判 (118 F.3d 92, 100-01, 6 AD Cas. (BNA) 1685, 1693 (2nd Cir. 1997)) を参照。
- 79 Quintana 対 Sound Distribution Corp.裁判 (6 AD Cas. (BNA) 842, 846 (S.D.N.Y. 1997)) を参照。
- 80 29. C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、上記の補注 6、上院報告書 (31 頁)、上記の補注 6、下院教育労働報告書 (63 頁) を参照。
- 81 妥当な期間にポストが空くまで、従業員が行うことに関する提言は、後記の補注 89 を参照。
- 82 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997) を参照、また、White 対 York Int'l Corp.裁判 (45 F.3d 357, 362, 3 AD Cas. (BNA) 1746, 1750 (10th Cir. 1995)) も参照。
- 83 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997) を参照。
- 84 U.S. Airways, Inc.対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521, 1524 (2002)) を参照、さらに、Aka 対 Washington Hosp. Ctr. 裁判 (156 F.3d 1284, 1304-05, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1110-11 (D.C. Cir. 1998))、United States 対 Denver 裁判 (943 F. Supp. 1304, 1312, 6 AD Cas. (BNA) 245, 252 (D. Colo. 1996)) も参照。また、上記の質問 24 も参照。
- 85 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)、Hendricks-Robinson 対 Exel Corp.裁判 (154 F.3d 685, 8 ADCas. (BNA) 875, 883 (7th Cir. 1998))、全般的には、Dalton 対 Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 677-78, 7 AD

- Cas. (BNA) 1872, 1880-81 (7th Cir. 1998) を参照。
- 86 Gile 対 United Airlines, Inc. 裁判 (95 F.3d 492, 499, 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1472 (7th Cir. 1996)) を参照、総合的には *Unitaed States 対 Denver* 裁判 (943 F. Supp. 1304, 1311-13, 6 AD Cas. (BNA) 245, 251-52 (D. Colo. 1996)) を参照。
一部の裁判所は、すべての従業員に対して部署間・施設間の配置転換を行うことを雇用主の標準的な慣行としている場合を除いて、ポストの移動は、従業員が現在働いている部署・施設内だけに義務を限定している。例えば、*Emrick 対 Libbey-Owens-Ford Co.* 裁判 (875 F. Supp. 393, 398, 4 AD Cas. (BNA) 1, 4-5 (E.D. Tex. 1995)) を参照。しかし、ADA は合理的配慮の一形態として、転任規定など、就業規定の変更を要求している。上記の質問 24 を参照。したがって、配置転換を制限する規定は、現職の部署や施設外に配置転換すること自体は問題とはならない。さらに、ADA は雇用主に対し、こうした「配慮」が通常、障害のない従業員に行われているか否かにかかわらず、配置転換を含め、合理的配慮を講じることを求めている。
- 87 *Hendric-Robinson 対 Excel Corp.* 裁判 (154 F. 3d 685, 695-96, 697-98, 8 AD Cas. (BNA) 875, 883, 884 (7th Cir. 1998)) (雇用主は配置転換を必要とする障害をもつ従業員にすべての分野の空きポストについて誤解を与えてはならない、あるいは医療休暇を取得中の障害をもつ従業員が空きポストについて知る機会が現実的でないような短期間に空きポストの募集広告を張り出しているなら、*Mengine 対 Runyon* 裁判 (114 F. 3d 415, 420, 6 AD Cas. (BNA) 1530, 1534 (3d Cir. 1997)) (雇用主が関与しないと空きポストに関する情報を得ることができない従業員の場合、雇用主は従業員が空きポストがあることを認識できるように援助するため相当な努力を払う義務がある)、*Woodman 対 Runyon* 裁判 (132 F. 3d 1330, 1334, 7 AD Cas. (BNA) 1189, 1199 (10th Cir. 1997)) (連邦政府関連の雇用主は空きポストに関する情報を誠意を持って調査するには、従業員よりも優位な位置にいる) を参照。
- 88 *Dalton 対 Subaru-Isuzu Automotive, Inc.* 裁判 (141 F. 3d 667, 678, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1881 (7th Cir. 1998)) (雇用主がまず可能なポストすべてを探索し、その後、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員が職務を遂行できるのはどのポストであるかを定める)、*Hendricks-Robinson 対 Excel Corp.* 裁判 (154 F.3d 685, 700, 8 AD Cas. (BNA) 875, 886-87 (7th Cir. 1998)) (雇用主が配置転換が適切であるかを判断する方法に関して、対話ではなく命令的なものである場合、ADA が意図する「対話のプロセス (interactive process)」とはならない)、*Mengine 対 Runyon* 裁判 (114 F.3d 415, 419-20, 6 AD Cas. (BNA) 1530, 1534 (3d Cir. 1997)) (雇用主が複数の空きポストを提示した場合、従業員はどのポストの職務を遂行できるかを特定しなければならない) を参照。
- 89 適当な空席のポストがあるかを調査するのに数週間を要する場合、雇用主と従業員はこの間の処遇について話し合う必要がある。状況によって処遇は異なるだろうが、未使用の有給休暇の使用、無給休暇の使用、軽度な職務への一時的な配転などが考えられる。雇用主は、配転先を探索する間に継続して働くことができるよう、現職無の必須機能を一時的に無くすといった、ADA の要件を越えた処遇を与えることもできる。
- 90 42 U.S.C. 12111(9)(b) (1994)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。上記の補注 6、上院報告書 (31 ページ) (「従業員が、障害のために、現職務の必須機能を遂行できなくなった場合、その従業員が職務を遂行できる他の空席のポストに配置転換することは、従業員が失職すること、および雇用主が有能な従業員を失うことを防ぐことになる。」)。Wood 対 County of Alameda 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 173, 184 (N.C. Cal. 1995)) (障害のために従業員が職務を遂行できなくなった場合、「競争する」機会ではなく、空席のポストに配転される権利を有する)、Aka 対 Washington Hosp. Ctr. 裁判 (156 F.3d 1284, 1304-05, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1110-11 (D.C. Cir. 1998)) (団体交渉合意書の条項の解釈において、裁判所は、「他の応募者とまったく同じ条件で競争することが認められた従業員は『配置転換』された従業員ではない」と述べている)、*United States 対 Denver* 裁判 (943 F. Supp. 1304, 1310-11, 6 AD Cas. (BNA) 245, 250 (D. Colo. 1996)) (ADA は雇用主が従来の解釈を超えて配置転換を行うこと、また、障害をもつ従業員が働くことができる方法として配置転換を考慮することを求めている) を参照。
一部の裁判所は、配置転換は空席のポストを、単に、競争して獲得する機会と説明している。例えば、*Daugherty 対 City of El Paso* 裁判 (56 F.3d 695, 700, 4 AD Cas. (BNA) 993, 997 (5th Cir. 1995)) を参照。こうした解釈は、配置転換は合理的配慮のひとつであると規定している法律を無視することになる。ADA がなくても、障害をもつ従業員は空席のポストの獲得を目指して競争する権利はある。
- 91 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。
- 92 *U.S. Airways, Inc. 対 Barnett* 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1524-25 (2002)) を参照。
- 93 同上。
- 94 同上 (1525 頁)。訴訟においては、原告(従業員)は、年功序列制度が設けられているにもかかわらず、配置転換が「合理的である」と陪審員が認めるような根拠を立証する「特別な状況」を示す立証責任がある。雇用主が「特別な状況」であることを示すことができたなら、配置転換が過度の負担をもたらす根拠を示す責任は雇用主に移る。
- 95 同上。
- 96 同上。最高裁判所は、これら 2 つの例外は「特別な状況」を例示したものであり、事例すべてを網羅したものではないことを明らかにした。さらに、*Steven* 判事は、意見表明において、雇用主が年功序列制度の例外を設けることも合理的といえる、特別な状況を示すことに関連する問題も提示した。同上 (1526 頁) を参照。
- 97 本節の記載事項および事例は、有効な「配慮」が 1 種類であり、その合理的配慮が過度の負担とならないことを想定している。
- 98 *Ralph 対 Lucent Technologies, Inc.* 裁判 (135 F.3d 166, 171, 7 AD Cas. (BNA) 1345, 1349 (1st Cir. 1998)) を参照。
- 99 監督方法を変更する方法については、上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405:7475 (26 - 27 頁) 「ADA と精神障害」を参照。
- 100 29 C.F.R. 1630.2(o)(1)(ii) (1997) (現在のまたは希望するポストは、資格のある障害をもつ従業員が必須機能を遂行することができるよう、個別に遂行できるような方法または就労環境に変更・調整が加えられる) を参照。
- 101 裁判所は、「在宅勤務」が合理的配慮に当たるか否かに関し、異なる見解を示している。*Langon 対 Department of Health and Human Serv.* 裁判 (959 F.2d 1053, 1060, 2 AD Cas. (BNA) 152, 159 (D.C. Cir. 1992))、*Anzalone 対 Allstate Insurance Co.* 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 455, 458 (E.D. La. 1995))、*Carr 対 Reno* 裁判 (23 F.3d 525, 530, 3 AD Cas. (BNA) 434, 437-38 (D.D.C. 1994)) と、*Vande Zande 対 Wisconsin Dept of Admin.* 裁判 (44 F.3d 538, 545, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1640 (7th Cir. 1995)) を比較検討。在宅勤務が合理的配慮に当たらないと判断した裁判所は、特定のポストには連絡、対話、調整などが必要であることを主として挙げている。例えば、*Whillock 対 Delta Air Lines* 裁判 (926 F. Supp. 1555, 1564, 5 AD Cas. (BNA) 1027 (N.S. Ga. 1995)) を参照、86 F.3d 1171, 7 AD Cas. (BNA) 1267 (11th Cir. 1996) を確認、また、*Misek-Falkoff 対 IBM Corp.* 裁判 (854 F. Supp. 215, 227-28, 3 AD Cas. (BNA) 449, 457-58 (S.D.N.Y. 1994)) を参照、60 F.3d 811, 6 AD Cas. (BNA) 576 (2d Cir. 1995) を確認。
- 102 29 C.F.R. 1630.15(d) (1997) を参照。
- 103 *Siefken 対 Arlington Heights* 裁判 (65 F.3d 664, 4 AD Cas. (BNA) 1441, 1442 (7th Cir. 1995)) を参照。したがって、行動面などで問題が起こる前に、合理的配慮を要求することが従業員の利益となるかもしれない。職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する場合など、行動規範についての詳細は、上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405:7476-78 (29-32 頁) 「ADA と精神障害」を参照。
雇用主は、職務遂行能力が低い、あるいはアルコール依存症のために違反を犯す従業員に対し「ファーム・チョイス [firm choice] (期限付き選択)」や「ラストチャンス合意書 [last chance agreement]」を提示する必要はない。「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」は、薬物乱用治療を受けることや飲酒を止めることを交換条件に、アルコール依存症により生じた過去の職務怠慢を許すといったことを含む。ADA は、雇用主が低い職務遂行能力や、職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する行動規範の違反を容認することを求めているため、雇用主には「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」を合理的配慮として講じる義務はない。*Johnson 対 Babbitt* 裁判 (EEOC Docket No. 03940100(1996年3月28日)) を参照。ただし、雇用主は「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」を従業員に提示することを選択してもよい。
- 104 上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405:7477-78 (31-32 頁) 「ADA と精神障害」を参照。
- 105 *Robertson 対 The Neuromedical Ctr.* 裁判 (161 F.3d 292, 296 (5th Cir. 1998)) を参照、また、上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405:7475 (27-28 頁) 「ADA と精神障害」も参照。
- 106 雇用主側から見て、従業員が服薬や治療を受けることを「怠っ

- ている」と思われる場合であっても、問題は別にあるかもしれない。治療費のことや薬の重篤な副作用のことなど、治療を控えている理由として様々なことが考えられる。
- 107 Vande Zande 対 Wisconsin Dep't of Admin. 裁判 (44 F.3d 538, 544, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1639 (7th Cir. 1995)) を参照。
- 108 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照。上記の補注 6、下院司法報告書 (39 頁)、上記の補注 6、下院教育労働報告書 (6 頁)、上記の補注 6、上院報告書 (34 頁) も参照。
例えば、Taylor 対 Principal Fin. Group, Inc. 裁判 (93 F.3d 155, 165, 5 AD Cas. (BNA) 1653, 1659 (5th Cir. 1996))、Tips 対 Regents of Texas Tech Univ. 裁判 (921 F. Supp. 1515, 1518 (N.D. Tex. 1996))、Cheatwood 対 Roanoke Indus. 裁判 (891 F. Supp. 1528, 1538, 5 AD Cas. (BNA) 141, 147 (N.D. Ala. 1995))、Mears 対 Gulfstream Aerospace Corp. 裁判 (905 F. Supp. 1075, 1080, 5 AD Cas. (BNA) 1295, 1300 (S.D. Ga. 1995)) を参照、また、87 F.3d 1331, 6 AD Cas. (BNA) 1152 (11 Cir. 1996) を確認。しかし、SchmidtSafeway Inc. 864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) (C. Or. 1994 (雇用主は従業員の飲酒問題を知っており、「配慮」があれば職務を遂行できると考えられる根拠があったため、合理的配慮を講じる義務があった) を参照。
雇用主は、従業員による合理的配慮を要求する気をなくさせることを積極的に行っていた場合、合理的配慮を講じなかったという申立に対する抗弁として、合理的配慮に対する要求を受けなかったと主張することはできない。
合理的配慮を要求する従業員に関する詳細な情報は、上記の質問 1-4 を参照。
- 109 対話のプロセスに関する情報は、上記の質問 5 を参照。
- 110 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 111 42 U.S.C. 12111(d)(3)(B), (d)(4)(C) (1994) 29 C.F.R. 1630.14(b)(1) (1997)。ADA の秘密保持にかかわる要件の制限された例外は次を指す、(1) 上司・マネジャーは従業員の職務上または責任上の制約、および必要な「配慮」について知ることができる、(2) 救急・保安要員は障害のある人が救急医療を必要とする場合に情報を得ることができる、(3) ADA の準拠状況を調査する政府職員は要求に関する情報を得ることができる。さらに、EEOC は次の状況において、雇用主は情報を開示することができると解釈している、(1) 州労働災害補償法に基づき、雇用主は州労働災害補償局、州第 2 災害補償基金 [state second injury funds]、労働災害保険会社に情報を開示できる、(2) 雇用主は保険目的で医療情報を開示できる。29 C.F.R. pt. 1630 app. 1530.14(b) (1997)、上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405:7201 雇用前の質問および健康診断 (23 頁)、上記の補注 52、8 FEP Manual (BNA) 405:7394 労働災害補償と ADA (7 頁) を参照。
- 112 本節の記載と事例は効果的な「配慮」が 1 種類である場合を想定している。
- 113 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1996) を参照、また、Stone 対 Mount Vernon 裁判 (118 F.3d. 92, 101, 6 AD Cas. (BNA) 1685, 1693 (2d Cir. 1997)) (障害のある人を採用しなかった雇用主は、複数の障害のある人を採用した場合、所定の職務を遂行することができないという想定に基づいて、過度の負担を申し立てることはできない)、Byan 対 tBetter Business Bureau of Greater Maryland 裁判 (923 F. Supp. 720, 735, 5 AD Cas. (BNA) 625, 634 (D. Md. 1996)) も参照。
- 114 42 U.S.C. 12111(19)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(p)(2) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)、上記の補注 49、TAM、8 FEP Manual (BNA) 405:7005-07 (at 3.9) を参照。
- 115 上記の補注 6、上院報告書 (36 頁)、上記の補注 6、課員教育労働報告書 (69 頁) を参照。また、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997) も参照。
- 116 税優遇措置や控除に関する情報は付録を参照。
- 117 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997) を参照。
- 118 他の従業員の士気に影響するとして付帯的機能を移さないことは、同様の士気にかかわる問題によって雇用主が他の状況においても職務の移転を中止しないならば、隔離的な処遇となりうる。
- 119 Haschmann 対 Time Warner Entertainment Co. 裁判 (151 F.3d 591, 600-02, 8 AD Cas. (BNA) 692, 699-701 (7th Cir. 1998)) を参照。
- 120 Criado 対 IBM 裁判 (145 F.3d 437, 444-45, 8 AD Cas. (BNA) 336, 341 (1st Cir. 1998)) を参照。
- 121 ADA の定義では、過度の負担に費用便益分析の検討を含んでいない。42 U.S.C. 12111(10) (1994) を参照、また、上記の補注 6、下院教育労働報告書 (69 頁) (「委員会は一人の従業員のみが使用する「配慮」が過度の負担の調査結果と認められるマイナス要素として用いられるべきではない) も参照。
さらに、下院は、合理的配慮が従業員の年収の 10% を超えた場合、過度の負担とみなすとする改正案を無効とすることで、費用便益分析の手法を否決した。136 Cong. Rec. H 2475 (1990) を参照、また、上記の補注 6、下院司法報告書 (41 頁)、129 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997) も参照。
これらの法律および議会記録があるにもかかわらず、一部の裁判所は費用便益分析を有効と判断している。例えば、Monette 対 Electronic Data Sys. Corp. 裁判 (90 F.3d 1173, 1184 n.10, 5 AD Cas. (BNA) 1326, 1335 n.10 (6th Cir. 1996))、Vande Zande 対 Wisconsin Dep't of Admin. 裁判 (44 F.3d 538, 543, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1638-39 (7th Cir. 1995)) を参照。
- 122 42 U.S.C. 12112(b)(2) (1994)、29 C.F.R. 1630.6 (1997) (雇用主は、資格のある障害をもつ求職者または従業員を差別することになるような契約関係を結んではならない) を参照。
- 123 42 U.S.C. 12203(b) (1994)、29 C.F.R. 1630.12(b) (1997) を参照。
- 124 例えば、ADA 第 III 部は、一般の人々に商品・サービスを提供する建物を所有する民間事業体は、所定の制約に基づき、障害のある人が商品・サービスに公平にアクセスすることができるよう、建物のバリアを取り除かなければならないと規定している。42 U.S.C.
- 125 12182(b)(2)(A)(iv)。つまり、要求された変更は不動産所有者が ADA 第 III 編に従うために講じなければならなかったものである可能性がある。
- 126 同上。
- 127 対話プロセスについては、質問 5-10 を参照。

最終改正：2002 年 10 月 22 日

A-106

米国雇用機会均等委員会

2006年7月26日

職場における聴覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

2008年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は障害者に対する差別を禁止する連邦法である。ADA の第 I 編は、従業員数 15 名以上の民間雇用主ならびに同規模の州および地方自治体政府による雇用を対象としている。リハビリテーション法第 501 条は連邦政府の職員および連邦政府の職の応募者に対して同じ保護を与えるものである。ほとんどの州も障害を根拠とする雇用差別を禁止する法を有している。そういった州法のいくつかには ADA に基づく保護に加えて、より小規模の事業主を対象として同様の保護を提供しているものもある。

米国雇用機会均等委員会 (EEOC) は ADA の雇用関係規定を施行する。本文書は職場における特定の障害に関する Q&A シリーズの一つである。ADA がどのように聴覚の損傷のある応募者と従業員に適用されるのかを説明しており、具体的には、以下のとおりである：

- 聴覚の損傷が ADA に基づく障害となるのはどのような場合か；
- 雇用主が応募者または従業員に聴覚の損傷について訊ねてもいいのはどのような場合か；
- 雇用主は応募者および従業員の医療情報の守秘をどのように確保するか；
- 聴覚障害者はどのような種類の合理的配慮を必要とするか；
- 雇用主は聴覚障害者に対してどの程度まで合理的配慮を提供しなければならないか；
- 雇用主は安全性への懸念と嫌がらせの問題についてどのように対処すべきか；および
- 聴覚の損傷がある者は ADA またはリハビリテーション法に基づいてどのようにして雇用主を訴えることができるか。

聴覚の損傷に関する一般的情報

2000 年から 2004 年にかけて、米国において自分自身のことを「聴覚に困難がある」と申告した人の数は 2,860 万人¹から 3,150 万人²と推測されている。ベビーブーマー世代が 65 歳になる 2010 年までには、聴覚に困難がある人の者の数は急激に増えていくと予想されている。聴覚

に困難がある人の割合は、他の年齢層と比べて 65 歳以上の人が最も高い。³「聴覚に困難がある」とは、様々な程度の多くの異なる聴覚の損傷の影響を指すことがある。

疾病対策予防センター (CDC) は、聴覚の損傷を個人の聴覚の周波数または強度に影響を与えている状態としている。⁴「耳が聞こえない」という用語は、聴覚に困難がある人全てを指すと間違っ使われているが、実際にはもっと限られた人々のことを指す。CDC によると、「耳が聞こえない」人は、会話を行うにあたって、自分自身の聴覚に頼るだけでは十分には聞こえない人のことである。軽度から中程度の聴覚の損傷がある人は「難聴」ではあるかもしれないが、「耳が聞こえない」わけではない。こういった人たちは他人とのコミュニケーションにおいて自分自身の聴覚を利用するので、耳が聞こえない人とは異なる。⁵ 下記のとおり、耳が聞こえない人も難聴者も、ADA の意味においては障害者となり得る。

聴覚の損傷は、多くの身体的状態を原因とするものがあり (例、子供の頃の病気、妊娠に関連した病気、怪我、遺伝、年齢、あまりにも長く騒音にさらされていたこと)、その結果として、聴覚損失の程度は様々である。⁶ 一般的に、聴覚の損傷は、軽度、中度、重度、かなり重度と分けられる。⁷ 中度の聴覚損傷のある人は音を聞くことはできても、会話の中での特定の話し方を区別するのが難しい。かなり重度の聴覚損傷のある人の場合は、全く音を聞くことができない。両耳で起こる聴覚損傷は「両耳性」と呼ばれ、片方の耳に発生するものは「片耳性」と呼ばれる。⁸

聴覚の損傷が進行する過程には様々な多くの状況があり、それによって音の聞き方、他者との会話の仕方、自分の聴覚の損傷の受け止め方に影響を与える。⁹ 例えば、ある程度の年齢になってから聴覚損失を経験した人の場合、音が限られた世界に適応すること、そして失った聴力を補うために新しい行動をとることの両方が難しいと感じるだろう。その結果、米国手話 (ASL) や他のコミュニケーション方法を全く使用しない、または生来のあるいはとても幼い時期に聴覚を失った人ほどには、これらの方法を上手に使用できないかもしれない。

聴覚の損傷のある人は職場で職務を果たすことができるし、聴覚損失についての固定観念に基づく思い込みのために機会を否定されるべきではない。雇用主の中には、聴覚の損傷のある労働者は安全性の問題を引き起こす、人件費をふくらませる、またはスピードの速い環境の中ではコミュニケーションがうまくとれないと間違っ思っている者もいる。実際は、合理的配慮の有無にかかわらず、聴覚の損傷のある人は効率的かつ安全に働くことができる。(合理的配慮についての情報は、下記の間 9 から間 15 を参照)

1. 聴覚の損傷は、どのような場合に ADA に基づく障害となるのか？

聴覚の損傷は、以下の場合に ADA に基づく障害となる：(1) 主要な生活活動を相当に制限する；(2) 過去において、主要な生活活動を相当に制限していた；(3) 雇用主が聴覚の損傷を相当に制限するものであると見なす (または扱う)。

聴覚の損傷が相当に制限するものであるかの判断は、個別

にケースバイケースで行われなければならない。

例 1: ある職の応募者は中度の両耳性の聴覚損傷がある。その損傷は低い周波数の音を脳に伝える能力に影響を与えている。そのため、彼女にとって会話は難しいものとなっている。母音の音は低い周波数で発せられることがよくあり、彼女は区別することができないからだ。彼女はしばしば、他の人に対してゆっくりとまたは大きな声で話すことを頼んだり、あるいは、一度では聞こえないまたは理解できなかった話を繰り返すように頼まなければならない。この応募者は、聞くことを相当に制限されている。

補聴器や人工内耳、その他実際に聴覚を改善する装置等の緩和手段を使っている場合には、そのような手段を考慮に入れて、ADA に基づく障害があるかどうか判断する必要がある。緩和手段が状態を完全に修正できずに相当な制限が残る場合、または緩和手段そのものが相当な制限となる場合には、緩和手段を利用していても障害があると判断され得る。

例 2: ある聴覚の損傷がある人は音を増幅するために補聴器を使用している。補聴器のおかげで、彼は交通、サイレン、低い周波数の大きな会話といった音を聞き分けることができる。そのため、意味ある方法で音を聞くために、彼は音源に近い場所にいる必要がある。この人は、緩和手段（例、補聴器）を使っても聞くことが相当に制限されている。

相当に制限された聴覚の損失があるという事実を単に補完するだけで実際には聴覚の改善が見られないという方法、例えば手話通訳者または読唇術などは、緩和手段ではない。さらに、緩和手段を使わない場合、緩和手段があればどれほど聴覚の損失を小さくするかという憶測なしに、聴覚の損傷はそのままであるとみなされなければならない。

たとえ聴覚の損傷が現在主要な生活活動を相当に制限していないとしても、過去において相当に制限するものであったならば、それが障害となることもある。

例 3: マルコムは衣料品製造会社のフロアマネジャーである。彼は、工場長アシスタントへの昇進に応募する。マルコムは応募書類の中で、5 年前に職場での事故のために彼の聴覚が永久に損なわれたことを昇進委員会に告げることを選択する。その事故の後、マルコムは同じ高さでの会話、公共放送、そして稼働中の機械からの警告音について何とか聞いたり聞き分けたりすることができるだけだった。マルコムは主に筆談と限られた読唇術でコミュニケーションを成り立たせている。2 年前、マルコムは両耳に補聴器を使い始めた。補聴器は音を増幅し、マルコムが音を聞き分ける助けとなり、マルコムは言葉で応答するほど十分に会話を聞くことができる。マルコムの聴力は、補聴器の入手以前は相当に制限されていた。ゆえに、マルコムは相当に制限する損傷の「記録」があることから、ADA が定義する障害者ということになる。

最後に、聴覚の損傷が主要な生活活動を相当に制限しなくとも、雇用主がそのように扱うならば、聴覚の損傷は障害

となりうる。

例 4: 軽度の聴覚障害を修正するために片方の耳に補聴器を使用している障害者が州の裁判所の警備員の職に応募する。補聴器を使用する者は裁判所の警備員となる資格を満たさないという方針に沿って、雇用主はその応募者の採用を拒否する。雇用主は、この応募者や補聴器を使用する者は皆、脅威の存在を示す音源の場所を特定することができない、または緊急時に助けを求める者の声を聞くことができないだろうと考える。雇用主がこの応募者や補聴器を使用する他の応募者を排除する理由は、この裁判所の警備員の職だけでなく、緊急事態を聞き、反応するという能力が重要なものとなっている連邦、州、および地方自治体の法執行機関の仕事の多くに当てはまる。雇用主は、法執行機関での職といった種類の分野で働くには、この応募者の能力は相当に制限されていると考えたのである。

医療情報の入手、使用および公開

雇用の申し出前¹⁰

ADA は雇用主が応募者から入手できる医療情報を制限している。雇用者は暫定的採用の前に、応募者の健康状態について訊ねる、または応募者に健康診断を受けるように要求することはできない。したがって、雇用主は以下の質問を応募者にすることはできない：

- 聴覚の損失を明らかにするテストを受けたことがあるか
- 聴覚の損傷のため何か補助的装置（補聴器など）を使っているか、または過去に使ったことがあったか；または
- 職場での事故により聴覚を損失したことがあるか。

しかしながら、応募の段階において、雇用主は全ての応募者に対して合理的配慮を必要とするかどうかを訊ねることはかまわない。例えば、応募時において合理的配慮（例えば手話通訳者や長めの試験時間）を必要とする応募者に対し、会社の人事部の指定された担当と連絡を取ることを募集時の説明や雇用主のウェブサイト上で指示することができる。

2. 応募者の聴覚の損傷が明らかの場合、または応募者が打ち明けた場合、雇用主はその損傷に関する医療情報を求めてもいいのか？

いいえ、雇用者は聴覚の損傷が明らかである場合、または打ち明けられた場合でも、応募者のその損傷に関する医療履歴、記録、または他の情報を求めてはならない。しかし、ある応募者に聴覚の損傷があることが分かっている、職務の遂行に合理的配慮を必要としそうだと合理的な確信があるならば、雇用主は配慮を必要とするか訊ね、もし必要ならば、どのような配慮が必要か訊ねることができる。加えて、雇用主は応募者に対して、配慮の有無に応じて、どのように職務をこなすのか説明する、または示してみせるよう頼むこともできる。

例 5: ジュリーの右耳には重度の聴覚障害があり、大きな衣料品会社の電話セールス部門に応募する。面接

で、ジュリーは雇用主に彼女の聴覚の損傷について話す。雇用主の営業担当者は、現在、右耳イヤホン付きのヘッドセットを使っている。雇用主は面接中、ジュリーに左耳用のヘッドセットを配慮として必要とするか訊ねることができる。

3. 聴覚の損傷が明らかではない場合、応募者はそのことを教える必要があるのか？

いいえ、ADA は、応募者が求人者に聴覚の損傷について教える必要はないとしている。しかしながら、応募者が採用の手続きを完了するには合理的配慮が必要であると考えられるならば、その聴覚の損傷について明らかにしなければならない。ADA に基づき、雇用主は応募者が明らかにしたすべての医療情報について守秘義務がある。(医療情報の守秘義務については下の問 8 を参照)

採用の申し出の後

採用の申し出の後かつ応募者が勤務を始める前の期間、同じ種類のポジションでの採用見込みの者全員に同じ質問をし、同じ健康診断を受けることを求めるならば、雇用主は応募者の健康について(応募者に聴覚の損傷があるかどうかも含めて)訊ねることができ、また、応募者に健康診断を受けるように求めることもできる。

4. 採用の申し出後で勤務開始前の期間に雇用主が応募者の聴覚損傷を知り、そしてその損傷が職務の遂行に影響を与えるとき、雇用主は何ができるのか？

採用の申し出の後で勤務開始前の期間に雇用主が応募者の聴覚損傷に気づき、そしてその損傷が職務の必須機能(つまり、基本的な職責)の遂行、または安全に仕事を行うことに影響を与えるのではないかと合理的に確信する場合、雇用主はその応募者が合理的配慮の有無に関係なく職務の必須機能を果たすことができるかどうか、またはその応募者が「直接の脅威」(つまり、合理的配慮によっても軽減できない大きな危険性)を引き起こすことになるかどうかを判断するために、応募者に対して質問することができる。(「直接の脅威」についての詳しい説明は下の問 16 を参照)

応募者が合理的配慮の有無に関係なく職務の必須機能を果たすことができない、または直接の脅威を引き起こすと立証できる場合のみ、雇用主は障害者への採用の申し出を取り消すことができる。

例 6: リンダは飛行機整備士の職に応募する。職の申し出が受理されたあと、聴覚テストを含んだ健康診断を受けることとなる。聴覚テストで、彼女の左耳に聴覚損傷があることが分かる。雇用主は、リンダは飛行機や他の車両が移動する騒がしい環境の中で危険を知らせる音を聞くことができないのではないかと懸念する。雇用主は、聴覚損傷のためにリンダが騒音レベルの高い職場で働くことは不可能であるに違いないと思われるという理由だけで、職の申し出を取り下げることはできない。リンダの聴覚損傷が直接の脅威を引き起こすかどうかということで判断をすべきであり、そしてその判断をするために、リンダの聴覚損傷について医学的に関係する情報を入力することができる。

従業員¹¹

5. 雇用主はどのような場合に、聴覚の損傷または他の健康状態が職務遂行上の問題を起こすかどうか質問してもいいのか？

雇用主が従業員の健康状態についての情報を入手できる状況または従業員に健康診断を受けるよう求めることができる状況について、ADA は厳しく制限している。客観的証拠に基づいて、従業員の健康状態が職務遂行上の問題を起こす、またはその従業員または他の者に直接の脅威となるとの合理的確信があるならば、雇用主は障害についての質問をする、または健康診断を受けるように求めることができる。

例 7: ルバは両耳性で中度の聴覚損傷を改善してくれる補聴器をつけている。最近、総務職からケーブル会社担当の営業に昇進した。新しいポジションでは、顧客とのやりとりのため、かなり長い時間電話を使用する必要がある。ルバは、過去において素晴らしい評価を受けていたが、最新の評価では電話を通して記録している顧客の注文の中でいくつかの失敗が挙げられて、満足のいくものではなかった。雇用主はルバに対し、彼女が顧客の話を聞くことが困難なのか、そして、もしそうならば、彼女が配慮によって利益を受けるかどうか、合法的に訊ねることができる。可能な配慮としては、ほとんど同時進行で会話が文字となって伝達・受信され、ルバが言葉でのコミュニケーションを行えるようになる字幕付き電話がある。

従業員の職務遂行上の問題が聴覚の損傷と関係あることに合理的確信を持たない雇用主は、損傷について質問することはゆるめられない。その代わりに、職務遂行がよくない場合に一般的に適用される方針に沿って状況を取り扱うべきである。

例 8: かなり重度の聴覚損傷のある従業員が、6ヶ月間にわたって平均よりも低い業績評価を受ける。その従業員の職務遂行の悪化は、彼女が空いていた監督者のポジションに選ばれなかったときに始まった。さらに、この従業員による職務遂行上の問題 - 遅刻とこの従業員のルーティンの書類にタイプミスが極端に増えたこと - は、彼女の聴覚の問題と合理的に結び付けることができない。雇用主は従業員の聴覚の損傷についての医療情報を訊ねることはできないが、その代わりに、職務遂行上の問題について話し合うべきであり、あるいは、従業員の職務遂行状況に適用される方針に従って適切に処理をすべきである。

6. 雇用主は、聴覚の損傷に関係する理由のために病気休暇を申し出る従業員に医師の診断書を要求することができるのか？

はい、全ての従業員に対して、病気休暇を取る裏付けとして、または病気休暇が正しく使われているかを確かめるために、医師の診断書の提出を要求するならば。しかし、雇用主は、休暇が正しい理由で取られているかを確かめるために必要とされる以上の情報を訊ねてはならない。

例 9: ある雇用主による休暇についての方針は、医療上の指示により病気休暇を取る全従業員に対して復職時に医師の診断書を提出するように要求するものである。従業員のマークは補聴器の修正のために、聴覚訓練士の予約通りに通院するため、病気休暇を取る。方針にしたがうならば、雇用主はマークに対し、欠勤についての医師の診断書を提出するよう要求できる；しかし、マークが病気休暇を適切に取ったことを証明する必要以上の情報（マークの聴覚の損失程度、補聴器の強さ、修正による結果など）を一部でも含んだ診断書を要求することはできない。

7. 雇用主が従業員にその聴覚の損傷について質問できるその他の例はあるか？

はい。従業員が聴覚障害に対する合理的配慮を求め、その障害あるいは配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主は、その状態が障害であり、配慮が必要であることを示す合理的な書類を求めることができる。

障害に関する質問と健康診断も、雇用主の自主的な健康プログラムの一部として許されている。（合理的配慮の要求を裏付けるために雇用主が入手できる書類の種類についてもっと知りたければ、下の問 11 を参照）

医療情報の守秘

限られた例外はあるが、応募者または従業員について雇用主が知る医療情報はすべて秘密にしておかなければならない。医療情報は一般の人事ファイルとは別に保管されなければならない。極秘の医療記録として扱われなければならない。応募者もしくは従業員の聴覚損傷、または他の医療情報は以下の場合のみ公開し得る：

- 合理的配慮を求める従業員の必要性に応える、または従業員の仕事の制限に関連する監督者もしくは管理者に対する場合；
- 応急処置を必要とする場合、または緊急時において従業員が支援を求める場合の救急医療または安全担当者に対する場合；
- ADA または同様の州や地方自治体の法律遵守を調査する政府職員に対する場合；
- 労働者災害補償のために必要な場合（例えば訴えを処理する）；および
- ある種の保険のための場合。

8. 雇用主は、ある従業員が聴覚障害のために合理的配慮を受けていることを他の従業員に説明してもいいか？

いいえ。ある従業員が合理的配慮を受けていることを他の従業員たちに伝えることは、極秘医療情報の開示に繋がる。しかし、雇用主は他の従業員たちの質問に対し、いかなる従業員の状況についても他の従業員と話し合うことはないと説明することができる。さらに、従業員が ADA を含めた雇用機会均等に関する法律が要求することについて教育を受けていれば、雇用主は従業員たちからの質問を受ける可能性は少なくなるだろう。

聴覚障害者に配慮すること

過度の負担（つまり著しい困難または費用）をもたらすことがない限り、雇用主は、有資格の障害者が公平な雇用機会を享受できるように調整または変更を提供する義務がある。雇用主は、聴覚の損傷があるすべての者が配慮を要求するか、同じ配慮を要求するなどと思いきんではない。

9. 聴覚障害者はどのような種類の配慮を必要とするのか？¹²

聴覚障害のある応募者または従業員は以下の配慮のうち一つまたは複数が必要とすることがある：

- 手話通訳者

例 10: サイモンは聴覚障害者であり、地域の電話会社でプロジェクトマネージャーとして働いている。サイモンは通常、他の従業員たちと個別にコミュニケーションを取るために、読唇術を利用している。しかし、大人数の会議や会合においては、サイモンは時々手話通訳者を求めることがある。人々が彼の視線外で話をしているときは、読唇術を使うことが不可能だからだ。過度の負担となる場合を除き、サイモンの雇用主は、合理的配慮として手話通訳者を提供しなければならない。（「過度の負担」についてもっと知りたければ、下の問 13 を参照）

- TTY (TeleTYpewriter テレタイプライター)、テキスト電話、VCO 電話 (Voice Carry Over 電話)、字幕付き電話¹³
- 電話ヘッドセット
- 適切な緊急通知システム（例、出火の警告のストロボ、振動ボケベル）
- 手書きのメモやノート（特に簡潔、平易で、通常のコミュニケーションで使われる）
- 職場の調整（例、騒がしい場所から机を遠ざける、ストロボライトつき緊急警報装置の近くに移動する）

例 11: アンは市内の高層ビル内にある大企業で経理担当者として働いている。アンの部屋にはビルの通りに面して大きな窓がある。彼女は重度の聴覚の損傷があり、補聴器をつけている。1日中、多くの外部の騒音（例、警察のサイレン、車のクラクション、ストリートミュージシャンなど）は補聴器によって振幅されて、アンはオフィス内の人の話をうまく聞き取ることができない。アンは空いている内部の部屋に移動することを要求し、雇用主は合意する。これは合理的配慮となる。

- 支援ソフトウェア（例、インターネット会議、音声認識ソフト）

例 12: アレンは聴覚障害があり、小さなインターネット広告会社で IT 専門家として働いている。IT 専門家という職のため、度々会社の社長と 1 対 1 の会議を行う必要がある。会社はアレンに配慮し、社長との会議に使うようにと、音声認識ソフトを導入した。このソフトウェアは、社

長の話す言葉をテキスト文字に変換するように作られている。

- 聴覚補助機器 (ALD : Asistive Listening Devise)

例 13 : ある雇用主は毎年、200 人以上の従業員が参加する全従業員会議を開いている。セルマは重度の聴覚の損傷があり、個人 FM システム形態の ALD を使用したいと要求する。話し手は小さなマイクを使用し、それは増幅された音をセルマの耳にあるレシーバーに直接伝送することになる。ALD はセルマが会議に参加できるようにするための合理的配慮である。

- 文字をタイプすると、それが手話またはコンピューター音声に変換されて口頭でコミュニケーションをすることができるようにする補助コミュニケーション機器

- 音声を実タイムでテキストに変換するコミュニケーション参加同時通訳 (CART : Communication Access Real-time Translation)

※訳注 聴覚障害者支援のための速記システムで、特殊なキーボードを用い、特別なトレーニングを受けたオペレーターが文字を入力する。裁判所での発言を一字一句漏らさずに記録するために開発されたシステム。

例 14 : ケンダルは国際的コンサルティング会社で働いている。ケンダルは聴覚障害があり、そのため、彼は補聴器と読唇術を使う。彼の会社は時々、外国の顧客とビデオ会議を行う。こういった会議中、顧客の中には外国語なまりで話す人もおり、また、ビデオの反応が連続的ではないので、ケンダルは参加しづらいと感じる。ケンダルは外国の顧客との会議に、彼の聴覚障害への配慮として、遠隔 CART サービスの使用を要求する。この配慮により、顧客が話した言葉はケンダルのノートパソコンの画面にほぼ同時に現れる。この配慮により、ケンダルは満足して会議に参加できるようになる。

- 未使用の有給休暇の使用という形での休暇、または、有給休暇が使い切られている、もしくは利用できない場合には無給休暇という形での休暇¹⁴

例 15 : ベスは耳が聞こえない。新しい聴覚介助犬の訓練をするため、合理的配慮として休暇を申し出る。聴覚介助犬は電話の音、ドアのノックやベル、目覚まし時計、ブザー、名前の呼び出し、スピーカーからのアナウンス、そして煙や火事の警報など、家や職場における様々な音を知らせ、聴覚障害者を補助する。聴覚介助犬は肉体的接触を行い、障害者を音源に導くよう訓練されている。雇用主の休暇方針では、ベスが必要な休職期間に当てることができる十分な年間有給休暇または病気休暇はない。過度の負担となる場合を除き、雇用主は更なる無給休暇を合理的配慮として与えなければならない。

- 従業員の重要でない (つまり、必須ではない) 職務の機能の変更

例 16 : マリアは図書館職員であり、主に本の目録作り、書評を書く、ブックツアーの計画を立てる、という職責を持つ。最近、カウンター担当の正規の職員が休暇を取っているため、マリアはその仕事を代わって行っている。マリアは重度の聴覚障害があり、補聴器を使っている。騒音があると、利用者と話すのが難しいと感じる。彼女はカウンターの仕事を本の注文を電話やインターネットを通して伝達する仕事をしている他の職員と代わってもらうように要求する。カウンターでの仕事はマリアの職務の中では小さな機能であり、雇用主は職責の変更という配慮を行うべきである。

- 空いている職への配置転換

例 17 : ソニーは大きな食料品店の売り場在庫管理員であり、メニエール病を患っている。この病気は長期にわたり耳のなかで大きななり音が聞こえる。店のスピーカーから流れてくる音楽や頻繁なアナウンス、フロアの背景音のために、ソニーにとって顧客や他の従業員の話を聞き取るのは難しく、特に忙しい時間帯には更に聞き取りにくくなっている。店の責任者はいくつか配慮を試みたがうまくいかなかった。要求があれば、雇用主は同じ敷地内にある倉庫の在庫管理の空きポジションに彼を配置転換させるべきである。彼は転換後のポジションに必要な資格を持ち、倉庫にはあまり背景音がなく、静かな環境の中にある。

- 聴覚障害のある応募者または従業員が均等な雇用機会を享受できるその他の調整または変更

例 18 : マニーは薬品会社の薬剤師として働いている。彼は聴覚障害があり、主に手話と読唇術でコミュニケーションを行う。採用された後間もなくして、2 時間のオリエンテーションに参加するように言われる。そのオリエンテーションでは簡単な講義に続いて、重要なコンセプトの説明のためにビデオによる短いドラマを見る。聴覚障害への配慮として、マニーは講師近くの座席、ビデオドラマ中に表示非表示切り替え字幕を入れること、そしてオリエンテーション中に読唇術を利用できるように最適な照明を要求する。雇用主はこれらの合理的配慮を与え、マニーはオリエンテーションに完全に参加できることとなる。

10. 聴覚障害者はどのように合理的配慮を要求するのか?

「魔法の言葉」(「ADA」や「合理的配慮」など) は必要ない。応募者または従業員は、雇用主に対し、聴覚の損傷のために職場や通常のやり方について調整または変更が必要であると知らせる(口頭または書面)だけで足りる。

例 19 : ライオネルには聴覚障害があり、電気技師として雇われている。ライオネルにはチームリーダーとして毎日のチームの作業場所のリストを受けとり、特別な付属指示があればそれを受けとって、現場へ

はチームのメンバーと共に行き、各現場でその日の仕事を指示する義務がある。作業場所リストと付属の特別指示は毎朝の会議中に会社オーナーから受け取り、会議には全てのチームリーダーが参加する。特別指示は口頭で行われる。ある朝、彼は、チームリーダー会議の終わりに、口頭での指示を聞きとることは難しいので、自分のチームの任務についての特別維持は全て文書にしてほしいという要求の書かれたメモをオーナーに渡す。ライオネルは合理的配慮を要求したことになる。

家族、友人、医療関係者、その他の代理人が聴覚の損傷がある人の代理として合理的配慮を要求することができる。例えば、聴覚障害者は極端な騒音により補聴器の働きが邪魔されることを理由に、働く場所の変更を申し込む文書をかかりつけの医師から提出してもらうことができる。

聴覚障害者は特定の時点（例、応募の段階）で職務のために必要とする配慮の要求をしなければならないということはない。また、雇用主は、配慮の要求はもっと前にされるべきであったという理由で、要求を検討することを拒否してはならない。しかし、聴覚障害者は、職務遂行上の問題や品行上の問題が起こる前に合理的配慮を要求すべきである。（下の問 14 を参照）

11. 聴覚の損傷がある人が合理的配慮を要求したとき、雇用主は書類を要求してもいいのか？

場合による。その人の聴覚の損傷が明らかでないとき、雇用主はその人に対し、損傷の存在となぜ合理的配慮が必要なのかを示す合理的な書類を提供するよう求めることができる。書類の要求は合理的なものでなければならない。雇用主は、配慮の対象となる健康状態とは関係のない情報を求めたり、配慮が必要かどうかを判断するのに必要以上の情報を要求してはならない。

例 20 : ルイズは聴覚障害者である。主に読唇術と話すことによりコミュニケーションをとっており、インターネットセキュリティ会社でプログラマーとして働いている。ルイズの会社は新しい顧客を獲得し、ルイズをインターネットセキュリティシステムデザインに関して、新しい顧客との打ち合わせ全てに責任のある上級プログラマーに昇進させる。ルイズの新しい任務は頻繁に電話や電話会議で会話を必要とするものであり、言語理解の助けとなっていた読唇術は役に立たない。結果として、彼の聴覚訓練士は、顧客の話をほぼ同時にテキストで伝達してくれて、顧客はルイズの話を聞くことのできる VOC 電話の利用を推奨し、ルイズはこれを要求する。ルイズの聴覚の損傷は外からすぐわかるような障害ではないため、彼の雇用主は合法的に彼の障害を証明することのできる医療関係書類を要求することができる。

12. 雇用主は障害者が求める合理的配慮を提供しなければならないのか？

いいえ。雇用主には職場の障壁を取り除くのに効果のある合理的配慮を提供する義務がある。配慮が障害者に均等な雇用機会を提供する、すなわち、障害者が応募の過程に参加し、同じポジションの他の従業員と同じ水準で職務を遂行し、すべての従業員と同じ雇用の利益と恩典を享受する

ことができるならば、その配慮は効果的であると言える。効果的と考えられる配慮が複数ある場合、第一に考慮すべきなのは、配慮を受ける者の好みである。しかし、雇用主はより簡易な、またはより低価格なものを選ぶことができる。

例 21 : 両耳性聴覚障害のある従業員が来る訓練のためにコミュニケーション参加同時通訳（CART）を要求する。雇用主は CART 装置の代わりに、聴覚援助機器（ALD）を提案する。その方が CART よりも費用がかからないからである。12 人の責任者と監督者が雇用主の事務所にある会議室で訓練を受けることになっている。情報のほとんどは講義の形で提供され、文字の情報入りスライドも使われる。部屋の大きさ、訓練参加者の数、そして訓練の形式は、この従業員が携帯聴覚援助システムを使用可能にするものである。そのため、かかる状況において、雇用主は CART の代わりに ALD を提供することができる。

例 22 : 耳が聞こえない従業員が定期職員会議における手話通訳者を要求している。雇用主は、他の従業員がメモを取りそれをその従業員に見せる、または会議の要約を用意することもできると提案する。これらの代替案は効果的ではない。なぜなら、その従業員は他の従業員と同じように会議中に質問をし、話し合いに参加することができないからである。過度の負担にならない限り、雇用主は、その会議のために手話通訳者を提供しなければならない。

13. 雇用主はあまりにも困難または費用がかかる配慮を提供しなければならないのか？

雇用主は過度の負担となり得る配慮（つまり、著しく難しいまたは費用がかかるもの）を提供する義務はない。雇用主は、合理的配慮は過度の負担となり得ると判断した場合、配慮の費用の一部分または全体が軽減され得るかどうかが考慮すべきである。例えば、いくつかの例では、州の職業リハビリテーション機関や障害者団体が費用負担がほとんどない、または費用なしで配慮を雇用主に提供してくれるかもしれない。配慮にかかる費用を軽減してくれる連邦の税制優遇措置や控除もあるし、¹⁵ 州によっては同様の減税を提供してくれる。しかし、雇用主は、配慮を少ない費用もしくは費用なしで入手できない、または税制優遇措置や控除ができないという理由だけで過度の負担を主張することはできない。

たとえ、特定の配慮が過度の負担になったとしても、配慮の提供はできないと思ひこむべきではない。過度の負担なしで提供できる他の配慮があるかどうか考慮しなければならない。

14. 合理的配慮として雇用主が行ってはいけない行動はあるか？

はい。雇用主は職務の必須機能（つまり基本的な職責）を取り除いてはならないし、生産基準を低くしてはならないし、たとえ従業員が自分の不品行は障害のためだと主張しても、職務に関係し事業の必要性に沿っている行為規範に対する違反を許してはならない。さらに、補聴器や同様の装置など、仕事と仕事外両方に使える個人的な物を雇用主が従業員に提供する義務はない。

15. 従業員に補聴器または他の緩和手段を確実に使わせるようにすることは、雇用主が行うべき合理的配慮なのか？

いいえ。ADA は、従業員が確実に補聴機器を使用するように監視することまでは雇用主に要求してはいない。また、雇用主は、聴覚障害のある従業員が聴力を改善させる何らかの対応をとっていないのは間違いないと思えるという理由で、その従業員に合理的配慮の提供を拒否してはならない。

16. 雇用の「利益と恩典」に関連する合理的配慮とはどのようなものか？

雇用の「利益と恩典」に関連する合理的配慮には、職場で交わされる情報への平等なアクセス、雇用主が主催するイベントに参加する機会（例、訓練、会議、社交的イベント、表彰式）、および仕事上で昇進する機会を、聴覚障害者に提供するにあたって必要な配慮が含まれる。

例 23 : カリンは耳が聞こえない。大きな投資会社で働いている。毎年 12 月、カリンのチームの責任者は彼女の家に会社のチーム全員と会社の顧客何人かを招き、パーティーを開く。カリンの要求によって、雇用主は手話通訳者を雇い、カリンはその社交的イベントを堪能する。

雇用主は、イベントを開催するために別の団体と契約をしたこと理由として、聴覚障害のある従業員に必要な配慮を提供しないことは許されない。

例 24 : 雇用主は従業員に対して地元の会社が主催する組織と時間管理についてのトレーニングコースへの参加を提案する。その会社は雇用主との契約がある会社である。耳の聞こえない従業員はそのコースへの参加に興味をもち、CART サービスか手話通訳者を求める。雇用主は、トレーニングを主催する会社にはその従業員が必要とするものを提供する義務があると主張するが、その会社の応えはその義務は雇用主にあるというものである。トレーニングを実施する会社は、ADA 第三編¹⁶に基づき CART サービスや手話通訳者を含む「補助的支援およびサービス」を提供する義務があるとしても、この事実は、従業員にトレーニングのために合理的配慮を提供する雇用主の義務を変更するものではない。¹⁷

安全性への懸念

17. 安全性への懸念から雇用主が聴覚障害のある従業員に就業を禁止しているのはどのような場合か？

従業員が特定の職で働いているときに、たとえ合理的配慮があっても、「直接の脅威」（つまり、自己または他者に甚大な被害をもたらす相当の危険性）となると思われる場合、雇用主は、その従業員がその職務を遂行することを禁止することができる。潜在的な危険性とは、甚大であり起こる可能性が高いものでなければならない。

従業員または応募者が直接の脅威となるかどうかの判断には、雇用主は以下を考慮しなければならない：

- 関係する危険性の継続期間；
- 潜在的被害の性質および程度；
- 潜在的被害が起こる可能性；
- 潜在的被害の緊急性；および
- 危険性を低めるまたは排除し得る合理的配慮があるかどうか

例 25 : 大きなホームセンターで、聴覚障害のある従業員がフォークリフトを操作する訓練を求める。安全性の理由から、雇用主はフォークリフトの操作中は、監視係の従業員とコミュニケーションを取れるように要求する。従業員は、振動プレスレットを身につければ監視役と対話することができると提案する。雇用主は過去に振動プレスレットを試したことがあったが、うまくいかなかった。それは、使用者がフォークリフトの振動とプレスレットの振動を区別できなかったからだ。この従業員は振動プレスレットを使おうとしたが、同じ問題を経験することとなる。他の配慮が考えられないならば、雇用主は従業員のフォークリフト訓練を拒否してもよい。¹⁸

例 26 : 学区は、小学校児童のスクールバスの運転手に聴覚障害のある人が応募することを拒否する。それは、彼女は安全運転ができず、特に医療的または他の緊急事態の場合に児童を監視することができないであろうという考えによるものである。応募者の運転履歴は問題なく、前職ではバンを使って高齢の患者を医師の所や社交的行事に送り迎えしていた。配慮についての過去の経験に基づき、バスの後部がよく見える追加のミラーが取り付けられれば、応募者は運転に問題を起こすことはなく効果的に児童を監視することができた。運転手の上に取り付けられたミラーにより、バスのすぐ前にいる児童達や、会話を続ける児童達—彼女はそれを聞いたり理解したりすることはできないが—を、さらなる注意を払って監視することができる。さらに、この学区は交通量の多いルートにおいては、大抵、運転手補助者の乗車を指定している。このような状況において、この学区が応募者は安全性その他に対する直接の脅威であると立証できないし、採用の拒否は ADA 違反となる。¹⁹

18. 連邦法があるレベルの聴覚損失のある人の雇用を禁止している場合、雇用主は何をすべきか？

連邦法が特定の職に聴覚損傷のある人を採用することを実際に禁止している場合、雇用主は ADA に基づく採用拒否の訴えに対して弁明することができる。しかし、雇用主は、連邦法が障害者を排除することを認めているのではなく、障害者を排除することを義務付けており、適用可能な例外がないことを確認すべきである。

例 27 : テリーは重度の聴覚の損傷があり、人口内耳がわずかに彼女の聴力を向上させている。彼女は大型トラックを運転する職に応募する。その職は運輸省により施行されている聴覚要件や他の基準の対象となっている。雇用主はテリーの雇用を拒否するにあたって、運輸省の聴覚要件を引き合いに出すことができる。しかし、小型トラックを運転する職は運輸省基準の対象ではなく、雇用主はテリーを除外する

ために運輸省聴覚要件を引き合いに出すことはできない。もし雇用主が彼女の聴覚障害を理由として彼女に小型トラック運転の職を与えないのならば、テリーが ADA の意味での直接の脅威となるかもしれないことを立証しなければならない。

嫌がらせ

雇用主は、嫌がらせをしてはならず、また、職場において障害のある従業員が嫌がらせを受けることを許してはならない。雇用主が嫌がらせに気付いたならば、責任者あるいは監督者はそれを止めるための行動をとらなければならない。

19. ADA に基づく違法な嫌がらせとは何か？

ADA は障害を理由とした不快な行為を禁止している。すなわち、敵対的または虐待的な職場環境を作るほどに深刻な、または蔓延した行為である。嫌がらせ行為には、悪口を言うなどの言葉による虐待、攻撃的な図や文章、肉体的脅迫、有害または屈辱的な行動も含まれる。法は、障害のある労働者（またはいかなる労働者も）を単なる無礼または不作法な行為から守るものではない。申立てを行うには、従業員の聴覚障害に関連する行為が、嫌がらせを受けた本人に虐待的と受け止められ、まともな人であれば敵対的または虐待と受け止めるほどに深刻なまたは蔓延したものでなければならない。

例 28：レオナルドは地元の電気店で在庫担当者として働いている。彼は 2 年前に体を弱らせる珍しい病気によって聴覚を失った。レオナルドが回復し職場復帰して以来、同僚たちは常に彼の聴覚の損傷について侮辱し、そして彼によけるよう叫びながらフォークリフトを彼の近くで乱暴に運転するようになった。雇用主は、レオナルドが同僚たちの警告の声を聞くことができず、フォークリフトが近づいてくるのを見るとぎょっと驚いたような反応を示し、同僚たちがそれを笑うことが度々起こっていることを知る。レオナルドは雇用主の反嫌がらせ方針にしたがい、監督者に申立てる。雇用主は直ちに嫌がらせ行為について調査し、対処しなければならない。

20. 嫌がらせを防ぎ、是正するために雇用主は何をすべきか？

雇用主は、障害や他の事柄（つまり、人種、肌の色、性別、宗教、出身国、または年齢）を理由としたいかなる嫌がらせも容認しないということを明確にしなければならない。これには書面での方針、従業員ハンドブック、スタッフ会議、そして定期的な訓練も含めて数々の方法がある。雇用主は、嫌がらせは禁止されていること、そして従業員は嫌がらせについてただちに責任者または他の指定された担当者に報告することを強調すべきである。雇用主は、最終的に、嫌がらせについてのいかなる報告についても直ちに徹底的な調査を行い、素早く適切な是正措置を取るものとする。連邦の雇用機会均等関連法に基づく嫌がらせを取り締まる基準についてより詳しいことを知りたければ、EEOC の施行ガイダンス：違法な嫌がらせに対する雇用主責任の監督者代理（Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors : <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>）を参照の

こと。

報復

ADA は、差別的な雇用慣行に反対している者、雇用差別申し立てる者、または雇用差別の調査、手続き、訴訟において証言もしくは何らかの形で参加している者に対して、雇用主が報復することを禁止している。報復されていると思う者は、下記に記載されている EEOC 連絡先に報復についての申立てをすることができる。

法の施行

21. ADA に基づく権利が侵害されていると思う者は何をすべきか？

民間部門 / 州および地方自治体政府

聴覚障害のために雇用の権利が侵害されていると思い、雇用主に対して申立てをする応募者または従業員は、EEOC に「差別的申立て」をしなければならない。申立ては、地元の EEOC 事務所に、侵害が起こったとされる日から 180 日以内に郵便または訪問によって行わなければならない。180 日の申立て期限は、州または地方自治体の反差別法がその申立てを対象としているならば、300 日まで延長される。²⁰

EEOC は申し立てられた雇用主に通知し、返答と裏付けとなる情報を求める。正式な調査の前に、EEOC は調停プログラム対象となる申立てを選択することができる。調停の参加は無料で自発的なものであり、秘密は守られる。調停によって解決が早くなることもある。

調停が行われなかった、または不調となった場合、EEOC は、その申立てを調査して差別があったと信じる「合理的理由」があるかどうかを判断する。合理的理由がある場合、EEOC はその申立ての解決を図る。申立ての解決ができない場合には、EEOC が提訴する。EEOC が差別はないと判断した場合、または、解決の試みは失敗したが EEOC が提訴しないと決めた場合、原告に提訴まで 90 日間の期間を与える「訴えの権利」の通知を発行する。最初の申立てを EEOC に起こしてから 180 日経過すれば、原告側は EEOC に「訴えの権利」の通知を要求することができる。

手続きの詳しい説明は、EEOC のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> を見て欲しい。

連邦政府

聴覚障害のために雇用の権利が侵害されたと考える応募者または従業員で、連邦政府機関に対して申立てを行いたい者は、当該機関に苦情を提出しなければならない。まずは、差別的行動が起こったとされる日から 45 日以内に、その機関の雇用機会均等カウンセラーに連絡する。苦情提出者は相談か、裁判外紛争処理（ADR）（当該機関がこれを提供する場合）かのどちらかに参加することを選ぶ。通常は、相談は 30 日以内に、ADR は 90 日以内に終了しなければならない。

相談が終了すれば、または ADR が不調に終わった場合、当該機関に苦情を提出することができる。苦情が却下され

ない限り、機関は調査を行わなければならない。苦情がメリットシステム保護委員会(MSPB)に控訴すべき問題を含む場合、その苦情はMSPBの手続きに従って処理される。その他のすべての雇用機会均等の苦情については、機関が調査を終了したならば、苦情提出者は、EEOCの行政判事の前での公聴会、または機関の速やかな最終判決を要求できる。

公聴会が要求された場合、行政判事は180日以内に結論を出し、その結論を両当事者に送る。行政判事の結論を受けてから40日以内にその機関が最終判断を出さなければ、行政判事の結論が機関の最終措置となる。

苦情提出者は、機関の最終措置を受け取ってから30日以内にEEOCに控訴することができる。当該機関はEEOC行政判事による結論を受け取ってから40日以内に控訴することができる。

連邦政府機関の応募者と従業員についての施行手続きについて詳しい情報を知りたいければ、EEOCのウェブサイト <http://www.eeoc.gov/facts/fs-fed.html> を訪れること。

巻末注

- 1 Sergei Kochkin, Ph.D., Better Hearing Institute, The Prevalence of Hearing Loss, http://www.betterhearing.org/hearing_loss/prevalence.cfm.
- 2 Sergei Kochkin, Ph.D., MarkeTrak VII: Hearing Loss Population Tops 31 Million People, The Hearing Review, 2005, Vol. 12, No. 7, at 16.
- 3 図は2001年9月の現人口調査(CPS)に基づくA Nation Online, Economic and Statistics Administration/National Telecommunications and Information Administration, 米国商務省 2002年2月のデータによる。
- 4 アメリカ疾病管理予防センター、発達障害、<http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddhi.htm>
- 5 同上
- 6 全国ろう協会、ろうと難聴の違い、<http://www.nad.org/>
- 7 アメリカ疾病管理予防センター、発達障害、<http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddhi.htm>
- 8 さらに、耳内の聴覚損失を基にすると一般的にいわれている4種類の聴覚損失がある。感覚神経性聴覚損失は最も一般的なもので、主に内耳の神経線維損傷によるものである。その神経線維が信号を送り、脳がそれを音のパターンと解釈する。感覚神経性聴覚損失の中には、補聴器や人工内耳によって改善されるものもある。伝音聴覚損失は治療可能な例が度々見られる障害で、外耳または中耳で遮断が起こり、音のエネルギーが脳に伝達されるのを妨げている。混合型の聴覚損失は感覚神経性聴覚損失と伝音聴覚損失が種々の形で組み合わせられて生じる。最後に、4番目の聴覚損失がいくつかの機関で確認されている。中枢性聴覚損失は主に内耳から脳への伝達道が永久に傷ついている状態を指す。同上参照。
- 9 全国ろう協会、ろうと難聴の違い、<http://www.nad.org/site>
- 10 何が障害に関する照会と健康診断にあたるか、および仕事開始前に雇用主が障害についての質問や健康診断の要請が許される状況についてのさらに詳しい情報は、施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断(1995年10月10日)を参照。<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>
- 11 雇用主は障害者に障害についての質問や健康診断をいつ行うことができるのかについてのさらに詳しい情報は、施行ガイダンス：ADAにおける従業員への障害についての照会と健康診断(2000年7月7日)を参照。

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html>

- 12 ジョブ・アコモデーション・ネットワークの Searchable Online Accommodation Resource (SOAR)も参照。<http://www.jan.wvu.edu/soar/hear.html>
- 13 テキスト電話やテレタイプライター (TTY) では、タイプされたメッセージを相手に直接送ることができ、タイプされたメッセージを相手から直接受け取ることができる(相手もTTYを使用している場合)、あるいは電話リレーサービス (TRS) オペレーターを通してのやりとりもできる。VCOでは、聴覚損傷がある者が電話を通じて口頭で話すことができ、TRS オペレーターが書き写したテキストメッセージを受け取ることができる。字幕電話では、聴覚損傷がある者が電話を使って口頭での話を受け取るとほぼ同時に、テキストに書き写されたメッセージも受け取ることができる。
- 14 対象となる個人に休暇を提供する雇用主の義務についてのさらに詳しい情報は、家族介護休業法 (FMLA)、ADA、1964年公民権法第VII編(1995年11月)及び、ADAにおける合理的配慮とADAにおける過度の負担の間 22と問23(2002年10月17日)を参照。
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html>、
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>
- 15 障害者へのアクセシビリティを改善する税制優遇措置規則を知る(2003)を参照。
<http://www.irs.gov/businesses/small/article/0,,id=113382,00.html>
税制優遇措置についてさらに詳しい情報は、米国国税局 800-829-3676 (voice) or 800-829-4059 (TDD)まで。
- 16 障害者に対する差別を排除する取り組みの中で、ADA 第III編は、非差別と建築物アクセシビリティに係る基本的要件を遵守すべき公的事業体である企業とNPOが方針や慣行を合理的に修正すること、および障害者との効果的なコミュニケーションを確保するための補助的支援(例、聴覚補助機器、ノートテイカー、書面の資料、録音されたテキスト、有資格の朗読者など)を提供することを要求している。ADA 第III編が要求するものについてのさらなる情報は、米国司法省公民権局障害者権利部のサイトを訪問のこと。
<http://www.justice.gov/crt/about/drs/>
- 17 トレーニングを実施する団体との契約の一部として、雇用主は合理的配慮の提供の義務の分担についての条項を含めるべきである。これによって、矛盾や混乱から従業員が訓練の機会を失うようなことにならないようにできる。契約の中で合理的配慮の提供の責務がどこに置かれているかにかかわらず、訓練の機会を利用する必要がある従業員に合理的配慮の提供をする義務は雇用主にあることを、雇用主は忘れてはならない。
- 18 Nix 対 Home Depot USA, Inc., No. 1:02-CV2292MHS, 2003 WL 22477865 (N.D. Ga. Oct. 16, 2003)を参照。
- 19 Rizzo 対 Children's World Learning Center, 213 F.3d 209 (5th Cir. 2000)を参照。
- 20 多くの州と地方自治体には、障害者差別禁止法やそれらを施行する責務を負う機関がある。EEOCはそれらの機関を「公正雇用実施機関(FEPAs: Fair Employment Practice Agencies)」と呼ぶ。個人はEEOCまたはFEPAいずれかに申し立てることができる。FEPAへの申し立てがADAの対象にもなる場合、FEPAはEEOCと「共同申し立て」を受けることになり、調査に携わるのが通常である。EEOCへのADAに基づく申し立てが州または地方自治体の障害者差別禁止法の対象にもなる場合、EEOCはFEPAと「共同申し立て」を受けることになり、調査に携わるのが通常である。

本ページは2011年2月2日に最終変更された。

A-107

米国雇用機会均等委員会

職場における視覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は障害を理由とした差別を禁止する連邦法である。ADA の第 I 編は、すべての雇用主について、雇用のすべての局面において障害を理由として有資格の応募者と従業員を差別することは違法であると定めるものである。ADA は、従業員数 15 名以上の民間雇用主ならびに同規模の州および地方自治体政府による雇用を対象としている。リハビリテーション法第 501 条は連邦政府の職員および連邦政府の職の応募者に対して同じ保護を与えるものである。加えて、ほとんどの州も障害を理由とした雇用差別を禁止する法を有している。そういった州法のいくつかには ADA に基づく保護に加えて、より小規模の事業主を対象として同様の保護を提供しているものもある。

米国雇用機会均等委員会 (EEOC) は ADA の雇用関係規定を施行する。本文書は職場における特定の障害に関する Q&A シリーズの一つである。¹ ADA がどのように視覚の損傷のある応募者と従業員に適用されるのかを説明しているものであり、具体的には、以下について議論している：

- 視覚の損傷が ADA に基づく障害となるのはどういう場合か；
- 雇用主が応募者または従業員に視覚の損傷について訊ねてもいいのはどのような場合か；
- 視覚障害者はどのような種類の合理的配慮を必要とするか；および
- 雇用主は視覚障害等のある従業員の嫌がらせをどのように防ぐことができるのか。

視覚の損傷に関する一般的情報

盲目および視覚の損傷のあるアメリカ人数については、種々の推定がなされている。ある推定によれば、全国で約 1,000 万人の人が盲目または視覚の損傷がある。² 別の推定では、40 歳以上の大人のうち 100 万人が盲目であり、240 万人に視覚の損傷がある。³ 今後 30 年間にベビーブーマーたちが年をとると、視覚に損傷がある大人の数は 2 倍になると予測されている。⁴ 最近の数字は、資格の損傷のある就労年齢の大人のうち 46%、法的に盲目な就労年齢の大人のうち 32% が雇用されているにすぎないとしている。⁵

疾病対策予防センター (CDC) では、「視覚損傷」とは目で見る事が「通常の水準」に修正できないことを意味すると定義している。⁶ 視覚損傷は、視力 (視覚の鋭敏さ) の損失の結果として生じうる。これは、対象物が平均的な人のように明確に見えないということである。また、視野の損失の結果としても生じうる。これは、目を動かしたり頭を回したりせずに平均的な人のように広い領域を見ることができないということである。視覚損傷には様々な段階があり、その段階を表現するために使われる用語は常に一定しているというわけではない。CDC と世界保健機関は、最大可能な修正をして 20/70 から 20/400 の視力、または 20 度以下の視野をロービジョンと定義づけている。⁷ 盲目は、最大可能な修正をしても視力が 20/400 よりも悪い、または視野が 10 度以下と定義されている。米国において、「法的に盲目」という用語は、最大可能な修正をしても視力 20/200 以下、または視野 20 度以下であることを意味する。視覚損傷には様々な程度があるが、個人が直面する視覚の問題は単に数字であらわされるものではない。他の視力が同じ人よりもよく見える人もいる。⁸

視覚の損傷には考えられる原因が多くあり、目そのもののダメージや、目から届けられるメッセージを脳が正しく解釈できないというものも含まれる。アメリカの成人で視覚損傷の最も多い原因は：糖尿病性網膜症⁹、年齢による黄斑変性症¹⁰、白内障¹¹、および緑内障¹² である。さらに、多くの人が単眼視 - 片方の目は完全または完全に近い視覚だが、もう片方はまったくまたはほとんど視覚がない - である。生活の中で、視覚の損傷はいつでも起こり得るが、年齢が上がるにつれて、誰でも何らかの形で視覚損傷を有することになるものである。¹³

視覚の損傷がある人でも、幅広い分野で素晴らしい業績を示し、頼りがいのある働き手となり得る。とはいえ、視覚の損傷についての固定観念と、視覚の損傷がある人を雇うのは費用がかかりすぎる、またはおそらく危険すぎるのではないかという間違った思い込みに基づいて、視覚の損傷がある人を短絡的にある種の職から排除している雇用主はなお多い。雇用主は視覚の損傷のある人が働けるようにする配慮は費用がかかりすぎるという誤った思い込みをしているのである。雇用主はまた、事故や怪我の不安に関係する責任を恐れているのかもしれない。

1. 視覚の損傷が ADA に基づく障害となるのはどういう場合か？

視覚の損傷は以下の場合に障害となる：(1) 主要な生活活動を相当に制限する；(2) 過去において相当に制限していた (つまり、個人が相当に制限する損傷の「記録」を持っている場合)；または (3) ある個人が相当に制限する視覚の損傷があると雇用主が「みなす」または取り扱う場合。主要な生活活動とは、「見る事」などの、平均的な人が困難なくして、またはほとんど困難なくして行える基本的な行動のことである。

視覚の損傷が実際に相当に主要な生活活動を制限するかどうかは、視覚損失がどれほど大きいのかによって決まる。視力がまったくない人は明らかに見ることに相当な制限がある。ほとんどの場合、視覚の損傷の評価にはより個別の対応が不可欠である。矯正レンズなどの個人が使用する緩和手段やその人が身に付けた代償的方法を考慮に入れ

なければならないが、そのような緩和手段や代償的方法を活用していることにより、ADA の「障害」の定義の最初の文に基づく対象から自動的に除外されるものではない。

例 1: 視覚の損傷のある人が眼鏡をかけているが、その眼鏡をかけても悪い視力はわずかに向上するだけである。眼鏡を使っても、運転をすることはできず、普通サイズの印刷物を読むときでも強力な拡大レンズを必要とする。この人は、見る事が相当に制限されている。

緩和手段には、見ることを相当に制限されているという事実を単に埋め合わせるだけの機器類、合理的配慮、代償的方法は含まれない。例えば、完全に目が見えない人は、杖や介助動物を使って自由に動き回ることができても、支援技術や朗読者の助けを得て働くことができても、他の人が視力を使って行うことを聴力によって行うことができても、ADA の第一の「障害」の定義にあてはまる。

単眼視の人、また ADA による障害の第一の定義に当てはまる。¹⁴

例 2: ある人が何年か前の事故のために、片方の目の視力を完全失った。彼は失った視界に適応するためにわずかに頭を回すことや、明暗、他の視覚ヒントを使って長い距離を判断するといういくつかの代償的方法を学んだ。しかし、彼は周辺視野と立体視（2つの網膜の像を1つに組み合わせる能力で、両眼が見える人ならばたやすく行える）の両方とも失った。周辺視野の損失は、見えない側にいる人や物を見ることに制限があることを意味し、会議、劇場、または通りを歩いているときに自分自身の位置を考える必要がある。見えない側で近づいてくる、または立っている人を見ることが出来ないため、彼は聴覚に頼って近くにいる人を察知し、そしてその人を見るために頭を回す必要がある。立体視の損失は、6フィート内にある距離感の判断が難しくなり、そのために何かに近づく、またはテーブルなどの上に物を置く場合に視覚に頼ることが出来ない。立体視の損失のために、道具、ポットや鍋、本やペンなどといった物を持ち上げたり置いたりするときには、視覚よりも記憶や触覚に頼らなければならない。同様に、階段の上り下りや縁石に乗ったり降りたりという動作をするときには記憶や触覚的ヒントに頼らなければならない。視覚の損失と平均的な人よりも動作を行うのに長い時間がかかることから、こういった動作全てが彼にとって難しいものになった。片方の目の視覚損失を補うために聴力、触覚、または記憶力を使うという代償的方法を使うことができても、彼はやはり見る事について相当に制限されている。

単眼視の人の中には十分に効果的に視覚を補う方法（例、頭を回すまたは明暗を使って距離を判断するといった「単眼視ヒント」の使用）を学ぶ者もいて、彼らはもはや相当に制限されてはいない。しかし、彼らは（他の多くの人と同様に）やはり ADA の他の障害の定義のどれかに該当する可能性がある。

主要な生活活動を相当に制限する損傷の記録がある者、または、雇用主によってそのような損傷があるとみなされている人も障害者であり、そのため、ADA の対象となる。

定義の第 2 文 - 相当に制限する損傷の記録がある - は視覚の損傷がある人に当てはまることは多くはないが、当てはまる例の中には、手術によって視力が矯正された、または相当に制限していた単眼視であったものが長い間に代償的方法によって改善されたという状況が含まれる。

見ることが相当に制限されていると「みなされる」ことは、対象であるかの判断に当たっての根拠としてより一般的である。

例 3: 製造業の職の採用過程の一部として、雇用主は視力検査を含めた健康診断を受けることを求める。単眼視の応募者は視力テストで失格となる。そのテストは、よい方の目が矯正された視力で最低 20/40 であり、かつ悪い方の目も 20/100 以上であることを要件としている。健康診断を行った医師は、応募書類に次のように記して、人事部担当者に対してその応募者を採用しないように進言する：「視力検査不合格；片眼は基本的に盲目で、奥行き知覚がない；いかなる製造業の仕事にも採用しないことを勧める」。契約医師の忠告に従うといういつものやり方のおり、彼女が実際に職務の必須機能を遂行できるかどうかということについて評価することなく、人事部はその応募者への採用の申し出を取消す。応募者は「いかなる製造業の仕事」にも採用されるべきではないという医師の一文が、その応募者は製造業の仕事全般には不向きであっても、雇用主の工場で行われる特定の職務については不向きではないということの意味するのならば、雇用主はその応募者が一群の職務で働くことは相当に制限されているとみなしたということになるだろう。

医療情報の入手と使用

応募者

雇用の申し出前

ADA は雇用主が応募者から得ることができる医療情報を制限している。雇用主は、職の申し出をする前に応募者に対して健康診断を受けるよう要求してはならず、応募者の障害について訊ねてはならない。これは、例えば、雇用主は以下のことをしてはならないということである：

- 視覚に関係する治療の経験について訊ねること（例、応募者は目の手術を受けたことがあるかどうか）；
- 目の状態に関する投薬治療を含め、応募者が処方薬を使用しているかどうか照会すること；および
- 応募者が視覚の損傷の原因となりえる状態にあるかどうか訊ねること（例、応募者は網膜症があるのではないかと雇用主が疑う場合に、応募者に糖尿病を患っているかどうか訊ねる）。

しかし雇用主は、応募者全員に対して、応募の過程の中で合理的配慮が必要となるかどうか訊ねることができる。例えば、応募用紙に配慮の要求の担当者の情報を掲載することができる。さらに、雇用主は全ての応募者に職に関する要件を満たすかどうか訊ねることができ、また、視覚を使い、職に関する機能の遂行能力を測ることができる医療とは無関係のテストを行うことができる。

例 4: 倉庫を経営する雇用主は全応募者に商品に貼られたラベルを読み、それらを適切な位置に置くことができるかどうか訊ねることができる。あるいは、各応募者にその機能を果たすことができるかどうか実演してするよう要求することができる。

2. 職の申し出前に雇用主が応募者の視覚障害について訊ねることのできる状況はあるのか？

はい。障害が明らかで（または応募者が、本人の視覚障害を明らかにした場合）、職務遂行のために応募者が合理的配慮を要求するであろうという合理的確信を雇用主が持つならば、雇用主はその応募者に合理的配慮を必要とするかどうか訊ねることができ、もし必要ならば、どのような種類のものが必要か訊ねることができる。

例 5: 校長の職の面接のため、一人の女性が盲導犬とともに現れる。その職に就くと、かなりの量の文書を読まなければならない。彼女の視覚の損傷は明白である。それゆえ、雇用主は、職の機能には読むことも含まれ、それを遂行するのに配慮が必要となるかどうか訊ねることができ、もしそうであれば、どのような種類の配慮が必要か訊ねることができる。

雇用主は、外からはわからないが視覚の損傷があり、応募段階での合理的配慮を求める人に対し、その状態が障害であることと配慮が必要であることを立証する書類を提出するよう求めることもできる。（合理的配慮の要求に対する雇用主の権利についてさらに詳しいことを知りたければ、下の問 12 を参照）

職の申し出後

3. 職の申し出後、雇用主は応募者の視覚の損傷について訊ねたり、視覚を調べるための健康診断を行うことができるか？

はい。雇用主が職の申し出を行った後は、応募者の健康について質問をすることができ（応募者に視覚障害があるかどうかの質問も含む）、健康診断を受けるよう要求することができるが、同じ種類の職への応募者全員に同じことを行うならば、という条件付きである（つまり、全応募者は同じことを質問され、同じ健診を受ける）。職の申し出は「本物」であるべきである。すなわち、雇用主は、職の申し出前に合理的に入手可能な医療以外の情報すべてをすでに入手し、評価したということである。

申し出後、照会や健康診断によって応募者に視覚の損傷があると分かった場合、雇用主は医学的な追加の質問や健康診断を行うことができる。ただし、応募者が合理的配慮の有無にかかわらず職の必須機能を行えない、あるいは応募者が安全性に対する直接の脅威となると立証できない限り、雇用主は視覚障害者の採用を取り消すことはできない。（「直接の脅威」についてさらに詳しいことは、下の問 15 を参照）

例 6: 単眼視の郡の保安官が、州警察の犯罪調査官の職に応募する。彼はその職の資格を十分に満たしており、犯罪調査官としての州警察部門の医学基準を満たすかどうかの判定を待つ間、暫定的な職の申し出

があった。健康診断を行った医師は単眼視のために彼は州の基準を満たすことができないと判断し、雇用の暫定的申し出は取り消された。州警察部門が健康診断を求めたことは ADA に違反してはいない。しかし、応募者の単眼視が障害であるならば、州警察は、応募者は合理的配慮の有無にかかわらずその職務の必須機能を行うことができない、または、彼が採用されたならば直接の脅威となると示すことができるようにしておかなければならない。

従業員

4. 雇用主が従業員の視覚の損傷に関する質問または健康診断を行うことができるのはどのような場合か？

ADA は雇用主が従業員の健康状態について質問する、または健康診断を受けるように要求できる状況について厳しく制限している。一般的に、雇用主が以下のことを信ずるに足る理由を有しているならば、従業員に医療情報を求めることができる：(1) 職の遂行状況の変化についての医学的説明があること；(2) 従業員の健康状態が安全性への直接の脅威を引き起こすかもしれないこと。（雇用主が従業員の視覚の損傷について質問できる他の状況については、下の問 5 を参照）

例 7: 最近、データ入力担当者はコンピューターシステムに情報を入力する際に、多くのミスをするようになってきた。例えば、1、7、9 の数字を間違えているようだ。また、彼の監督者も、彼が頻繁に目をこすり、コンピューター画面と印刷物の両方を近くで見ることになり始めた。雇用主は客観的証拠に基づいて、入力担当者の職務遂行の問題は健康状態（つまり、目の問題）と関係があるという合理的確信を持つことになり、したがって、健康状態について質問することができる。

とはいえ、職務遂行状況がよくないことと健康状態とは無関係なこともよくあり、したがって、それは、通常は職務遂行に関する既存の方針に従って対処されるべきである。

例 8: ある受付係が進行性の目の疾患を患っていることは、職場の皆が知っている。いつもは愛想よい対応をするが、職場にかかってくる全ての電話に対して愛想よい対応をしなくなった。雇用主は彼女に対し、どういった電話対応をしているのか訊ねることができるが、目の状態については、それが変化した行動の理由であるという証拠がない限り、訊ねてはならない。

5. 他に雇用主が従業員に対して視覚の損傷について質問してもいい場合はあるか？

はい。外からはわからない視覚の損傷がある従業員が合理的配慮を要求した場合、雇用主はその従業員に対して、彼が障害者であり、配慮を必要とすることを立証できる書類を提出するよう求めることができる。（下の問 12 を参照）

さらに、視覚の損傷がある従業員が病気休暇を取る場合、雇用主は彼に、それが適切な取得であることを示す医師の診断書や他の説明を求めることができる。ただし、全従業員に対して同じ取り扱いをする場合に限る。

例 9: ある雇用主の休暇方針は、医師の予約のために欠勤するすべての従業員に対し、医師が出した予約を証明する書類を提出することを要求している。この方針に従い、眼科検診のために病気休暇を使う従業員は医師から健診の趣旨の書類をもらって提出しなければならない。しかし、雇用主は、検査結果や、従業員の診断あるいは治療についての情報を含む書類を要求してはならない。

最後に、雇用主の自主的な健康促進プログラムの一部として視覚の損傷に関する医療情報を集めたり、眼科検診を行うことは許される。例えば、雇用主は、早期発見と必要な治療のため、毎年、自主的な緑内障検診を実施することができる。自主的な健康促進プログラムとは、従業員が参加を義務付けられず、不参加でもペナルティがないものことである。¹⁵

医療情報の守秘

雇用主は全ての医療情報を他の一般的な人事ファイルとは別に保管し、別個の秘密の医療記録として取り扱わなければならない。守秘の問題は外からはわからない状態に関してよく発生する；しかし、損傷が明らかであっても、それに関する情報は秘密とされなければならない。

例 10: ある大企業の法務補助者のほとんどは古いコンピューターモニターを使っている。一人の法務補助者は視覚の問題を起こす障害のために投薬治療を受けている。彼女は画面がよく見えるようになる特別なプログラム付きの新しいモニターを希望し、そして与えられた。他の法務補助者が、なぜ彼女だけ新しいモニターを与えられ、他の者はそうではないのか訊ねた場合、雇用主は、モニターは合理的配慮であるという事実も含めて、彼女の損傷についていかなる情報も知らせるはならない。

6. 従業員の視覚の損傷に関する情報の公開を正当化し得る ADA の守秘義務の例外はあるか？

はい。ADA において秘密とされる情報でも、以下の場合には公開可能：

- 合理的配慮を提供する、または従業員の仕事の制限を満たすために情報を必要とする監督者もしくは管理者に対する場合；
- 応急処置を必要とする場合、または緊急時（例、火災）において従業員が補助を求める場合の救急医療または安全担当者に対する場合；
- ADA または同様の州や地方自治体の法律遵守を調査する公務員に対する場合；
- 州労働者災害補償法に従う州の労働者災害補償事務所または労働者災害補償保険会社に対する場合；または
- 保険のための場合。

視覚障害者に配慮すること

配慮とは有資格の障害者が応募し、職務の必須機能（つまり、基本的職責）を行い、または雇用の利益と恩典を均等に享受できるための、職務または職場環境についてのあら

ゆる変更または調整のことである。ADA に基づき、雇用主は障害者の既知の身体的または精神的制限について合理的配慮を提供しなければならない。基本的には、雇用主が合理的配慮の提供を強いられることとなる前に、障害者が合理的配慮を要求することになっている。配慮の要求があったならば、雇用主は対話プロセスの中で、その人が配慮を必要とする障害者かどうかの判断をし、もしそうであれば、適切な配慮を決定するための合理的な努力をしなければならない。配慮は障害者のニーズによって様々なものになる。

7. 視覚障害者が必要とする合理的配慮にはどのような種類があるか？

視覚障害者は、以下の配慮のうちの一つ又は複数の者を必要とするかもしれない：

- 補助的技術、例えば：
 - 印刷物を読むための拡大読書器(CCTV)
 - 外付けコンピューター画面拡大器
 - カセットまたはデジタルレコーダー
 - コンピューター画面上の情報を読み上げるソフトウェア
 - 印刷物から電子形式の書類を作ることができる光学スキャナー
- 利用可能な形式の資料、例えば、大きな字、点字、オーディオカセット、またはコンピューターディスク
- 雇用主の方針を変更して、職場で盲導犬を利用することを認めること
- 採用試験の変更
- 朗読者
- 必須機能の遂行を可能にするための運転手または移動にかかる費用の支払い
- アクセス可能なウェブサイト
- 訓練方法の変更または補助技術を使用しての訓練

例 11: ある雇用主は、コンピュータープログラムのアップグレードを決める。新しいシステムについての従業員教育のため、雇用主は 5 つの「実地」トレーニングクラスを設置した。そこでは、従業員グループは新しいソフトウェアを使用しながら様々な機能をどのように実行するのか教えられ、そしてインストラクターの指導により、それらの機能を使いながらいくつかの練習をこなす機会を持つことになる。実演と練習のほとんどで、機能を実行するためにコンピューターマウスを使用する。だが画面読み上げプログラムを使用している盲目の従業員はうまくマウスを使うことができな。彼女は個別の指導を要求し、そしてキーボードコマンドを使用しながら必要な機能を実行する方法を学ぶことができるようになる。

- 勤務時間の変更

例 12: 盲目の従業員は、公共交通機関をうまく利用することができず、朝は大抵、仕事に行くために補助交通サービスに頼らざるを得ない。雇用主が決めた通常の開始時間である午前 8 時 30 分を過ぎて職場に到着した日に、彼は、年次休暇を使った

り、遅延による懲罰を受けるよりも、時間を埋め合わせるために午後長く働くことができないか訊ねる。それが過度の負担とならない限り、雇用主はこの配慮を提供しなければならない。

- 未使用の有給、または有給が既に消化されてしまったもしくは有給が利用できない場合は無給休暇の形で、休暇を与えること

例 13：ある雇用主は毎年、各従業員に全体で3週間の休暇（病気休暇と年次休暇）を与えている。長期にわたり目の状態が悪化してきている従業員がいて、彼女は視力のほとんどを失っており、盲導犬を使い始める決心をする。彼女は盲導犬訓練のため、6週間の泊まり込みプログラムをこなさなければならない。必要な6週間の休暇は各従業員に与えられている休暇すべてを合わせた日数よりも長い。雇用主は、過度の負担とならない限り、合理的配慮として追加の無給休暇を与えなければならない。従業員が視覚障害に関連する治療のため休暇を必要とする場合も、同じルールが当てはまる。

- 空きポジションへの配置転換

例 14：市の警察官は強盗を阻止しようとする時に発砲され、盲目となった。彼はもはや警察官として職務を遂行することはできないが、空いている9-1-1緊急電話オペレーターの職の資格を有する。警察官よりも給与は低い。給与、地位、福利の点では彼に適する最も近い空きポジションである。市は合理的配慮として、彼を9-1-1緊急電話オペレーターの職に配置転換しなければならない。

これらの例は、視覚障害のある応募者または従業員によって要求される配慮のうちよく見られるものであるが、他の従業員は異なる変更または調整を必要とするかも知れない。¹⁶ さらに、雇用主は、ある配慮がある人のために役立ったからといって、同じ配慮が同じような視覚障害のある別の人にも役立つと思込んではない。

8. 雇用の「利益と恩典」に関連する合理的配慮とはどのようなものか？

雇用の「利益と恩典」に関係する合理的配慮には、障害者が、全従業員がアクセスできる施設または施設の一部（例、従業員用休憩室やカフェテリア）にアクセスし、職場で交わされる情報にアクセスし、また雇用主が提供する訓練や社会的イベントへの参加の機会を得るために必要のある配慮が含まれる。

例 15：ある事業主が従業員に自分のチームまたは部署以外で6ヶ月間働く機会を提供する。この期限付き配置は、従業員の昇進につながり得る貴重なトレーニング機会だと考えられる。ある視覚障害のある従業員は、彼女が使用するコンピューター機器にわずかな変更を施ただけで現在の職をうまくこなしている。彼女はその期限付き配置の中でも読むことが多く含まれている職務を希望し、パートタイムの朗読者の提供を要求する。雇用主は合理的配慮を必要とすることを理由として期限付き配置を拒否するこ

とはできない。過度の負担とならない限り、雇用主は朗読者または何か他の効果的配慮を提供しなければならない。

例 16：雇用主は空き職の情報を通常、掲示板に張っている。視覚障害のある従業員は、職のお知らせ全てが電子的な通知によってEメールで届けられるように要求する。それによって彼はタイミングよく掲示について知ることになるからだ。これが過度の負担とならない限り、雇用主はこの配慮を提供しなければならない。

例 17：雇用主は長期間働いていた従業員のために、退職パーティーを開く。そのパーティーには、食事のほか同僚と経営側による様々な催し物が含まれる。そのパーティーの正式なプログラムが印刷されたところ、視覚障害のある従業員は、大きな字で印刷されているプログラムを要求する。過度の負担とならない限り、雇用主はこの配慮を提供しなければならない。

9. 視覚の損傷のある者は、どのようにして配慮を要求するのか？

合理的配慮の要求は、雇用主に伝えなければならない。しかしながら、魔法の言葉（例、「合理的配慮」や「ADA」）は必要ない。要求は平易な英語で、口頭で、または書面で行われ、応募者・従業員が行っても、家族、友人、他の代理人によって行われてもよい。

例 18：ある盲目の男性がラジオで放送されていた求人について電話する。雇用主は、採用プロセスの中には筆記試験と個別面接があると説明する。男性は、損傷のために試験では何らかの助力が必要だと言ふ。これは合理的配慮の要求となる。

例 19：ある従業員が糖尿病のために長期の病気休暇を取っている間に、彼女の視覚障害は徐々に悪化していった。彼女は復職したとき、職務の必須機能を遂行するためには「何らかの補助」が必要であろうという彼女の医師からの書類を見せる。これは合理的配慮の要求である。

10. 雇用主は合理的配慮についての全ての要求に応えなければならないのか？

いいえ。過度の負担となりそうならば、雇用主は合理的配慮を提供しなくてもよい。過度の負担とは、合理的配慮の提供が著しい困難または費用がかかるものとなり得るものを意味する。ある配慮の提供が過度の負担となるかどうかの判断に当たり、雇用主は、自身の財源でまかなう配慮の費用だけでなく、税制優遇措置または第3者からの資金により可能かもしれない他の財源についても考慮すべきである。例えば、配慮の費用軽減に役立つ連邦税制優遇措置や控除がある。¹⁷ いくつかの州では同様の税策優遇措置を提供している。さらに、州の職業リハビリテーション制度に参加している応募者または従業員は、職場における配慮の費用のための資金提供資格者かもしれない。要求された配慮が著しく困難または費用がかかる場合、事業無視は、従業員の要求を満たし、それでいてもっと容易なまたは費用がかからない配慮が他にないかどうか判断しな

ければならない。

雇用主は、職務の必須機能（つまり基本的な職責）を取り除くこと、生産基準を下げること、職務に関係し事業の必要性に沿っている行動規範の違反を許すこと、または従業員に眼鏡や他の装置など仕事内でも仕事外でも使う個人的な道具を提供することなどを行う必要はない。

11. 雇用主は個人が希望する特定の合理的配慮を提供しなければならないのか？

いいえ。選択された配慮が効果的なものであるならば、雇用主は異なる合理的配慮の中から選ぶことができる。対話プロセスの中で、雇用主は合理的配慮について一つ以上の提案をすることができる。可能な合理的配慮が二つあり、一つはもう一つよりも費用がかかるまたは困難であるならば、雇用主は費用がかからないまたは困難ではない方を選ぶことができる。ただし、それが効果的である場合に限る。同様に、効果的な配慮が二つ以上ある場合、雇用主は提供しやすいものを選ぶことができる。障害者の好みが第一に考慮されるべきである。

例 20: 出版社に勤めるある編集者は視覚障害者であり、テキストを読むときには拡大器を必要とする。彼女は会社に常勤の朗読者を雇ってくれるように頼む。雇用主は画面上のテキストを拡大し、音声でも出力できるコンピュータープログラムを購入することができる。この方が雇用主にとって費用がかからず提供しやすい。編集者にとって効果的に仕事ができるようになるならば、このプログラムが合理的配慮として提供されてもよい。

例 21: 盲目の応募者が採用テストにあたって朗読者を希望する。雇用主はその代わりに点字でテストを受けるように応募者に求めるが、応募者は点字に習熟していないと言う。この場合、点字テストの提供は効果的な配慮ではないので、過度の負担とならない限り、雇用主は朗読者を提供しなければならない。

12. 視覚の損傷のために合理的配慮を要求されたら、雇用主は書類を求めてもいいのか？

場合による。個人の視覚の損傷が外からはわからない場合、雇用主はその個人に対し、状態がどのように主要な生活活動を制限するのか（つまり、その個人が障害があるのかどうか）、そしてなぜ合理的配慮が必要なのかについての納得のできる書類を提供するよう求めることができる。書類の要求は合理的なものでなければならない。雇用主は、要求された配慮とは無関係な健康状態についての情報、または、配慮が必要かどうかの判断に雇用主が必要とする以上の情報を求めてはならない。

例 22: 外からはわからない視覚の損傷のある顧客サービス担当者が大きなコンピューターモニターを要求する。彼の眼科医が彼の損傷とその制限について説明する手紙を出す。その手紙には、彼は運転することはできないし、短時間なら普通サイズの文字を読むことはできるが、読むスピードはとても遅く、かなりの努力を必要とすると書かれてある。これから先、状態が悪化することはないと思われるが、よくならないこともない。眼科医はコンピューター用の拡大

器または大きなモニターが役に立つだろうと結論づける。彼は、彼の目の状態は ADA が定義する障害であり、合理的配慮を必要とすることについて、十分な書類を提出した。雇用主は状態を診断するために行われた全てのテストの結果など、更なる書類を要求することはできない。

13. 雇用主は、同じ障害者から複数の合理的配慮を提供するよう申し込まれることがあるか？

はい。1つだけの合理的配慮を求める障害者もいれば、複数のものを求める障害者もいるだろう。さらに、合理的配慮の必要性が視覚障害または職務の変化の性質に関係している場合、雇用主が異なる合理的配慮を提供しなければならなくなることもあり得る。

例 23: ある盲目の従業員は、コンピューター用補助技術を使っている。それは雇用主のネットワークにおいて彼が容易に E メールを送ったり受信したりできるようにするものである。雇用主が全従業員のためにコンピューター機器をアップグレードするとき、雇用主は、過度の負担とならない限り、盲目の従業員が新しいネットワークを利用できるよう、新しいまたは改良された補助技術を提供しなければならない。

例 24: 網膜色素変性症は目の状態が徐々に悪化していく、最後には完全またはほぼ完全な失明にいたる目の病気である。その病気の従業員は、拡大器や職場の照明を多少調整することで、職務に関連する印刷物を読むことができていた。彼女がもはや読むことができなくなったとき、朗読者を要求する。過度の負担とならない限り、雇用主は朗読者または何か他の効果的な配慮を提供しなければならない。

14. 視覚の損傷がそれだけでは障害にはならないが、それが潜在する障害から発生したものである場合、雇用主は合理的配慮を提供しなければならないか？

はい。たとえ視覚の損傷そのものが相当に制限するものでなくとも、別の障害から発生した視覚の損傷には配慮しなければならない。

例 25: インシュリン依存糖尿病の応募者は視覚の損傷がある。彼はホテルのコンシェルジュの職に応募するつもりである。採用プロセスには筆記テストが含まれる。彼の視覚の損傷そのものが相当に制限するというレベルにまで悪くはなくとも、彼の視覚の損傷は糖尿病によるものであり、糖尿病は障害であるので、雇用主は彼のために配慮をしなければならない。したがって、試験の筆記部分により多くの時間を与えることが彼の制限への配慮となるならば、雇用主はそうしなければならないであろう。

安全性への懸念

15. 雇用主が視覚の損傷がある者を、安全性に対する危険を引き起こすという懸念のために排除していいのはどのような場合か？

安全性の懸念に関しては、雇用主は視覚の損傷についての

迷信、恐れ、または固定観念に基づいて行動しないように注意すべきである。そうではなく、雇用主は各個人の知識、技能、そして経験とともに、損傷がどのようにその職務を安全に遂行するその人の能力に影響するかについて評価しなければならない。つまり、視覚の損傷が ADA に基づく障害である者を安全性の理由により職務から排除するためには、雇用主は「直接の脅威」が存在することを判断しなければならない。「直接の脅威」とは、障害者または他者に甚大な被害をもたらす相当の危険性であり、合理的配慮をもってしてもそれを軽減または取り除くことができないものである。¹⁸ その評価は、危険性の性質、潜在的な被害の程度、その被害が起こる可能性、被害の切迫性を考慮に入れた客観的で実際の証拠とともに、危険性を軽減するまたは取り除くことができるあらゆる合理的配慮の可能性に基づいておこなわなければならない。

例 26 : ある組立ラインで働く男性は、視力のほとんどを失ったが、10 年以上その仕事をしてきたため、残された限られた視力と触角を組み合わせることでその職務の機能を効果的に遂行することができる。組立ラインが故障して労働者を負傷させる可能性があるときの雇用主の通常の方法は、警告ライトを点滅させることである。雇用主は、彼がもはや点滅光を見ることができず、そのために被害を受けるかもしれないからという理由で彼を解雇するのではなく、彼に配慮して音声警告装置を取り付けることを考慮すべきである。

例 27 : 見習い料理人としてキャリアをスタートさせ、15 年の間に、より高い責務の職を登りつめていった盲目の副料理長が、新しく開店したレストランの職に応募する。始めのうちは他の料理人よりもキッチンの配置を覚えるのに多少長い時間がかかったが、ひとたび覚えると、彼は容易に安全に動き回ることができる。彼の経験、他の人が視覚で行う仕事を触角で行うこと、そしてオープンのコントロールを点字ラベルで行うといった多少の簡単な配慮で、彼はキッチンのすべての設備を使用でき、そしてキッチンスタッフを管理することができる。レストランは、彼が忙しいキッチンの中で安全に働くことができないということを根拠として彼の採用を拒否することはできない。

例 28 : 重度の視覚障害のある人が見習い料理人として採用される。しかしながら、キッチンの配置をなかなか覚えられず、3 人の同僚にぶつかる場所であった。そのうちの 2 人はオープンから取りだしたばかりの料理を載せたトレーを運び、もう 1 人は熱湯のはいったポットを運んでいた。直火や熱した油で満たされたフライヤーのすぐ近くに手を置くことで度々注意を受けていたが、こういった問題を直すために何かをすることはなかった。この人は彼自身の健康と安全、そして他の者の健康と安全に対する直接の脅威となる。

「他の連邦法」による弁明

16. 他の連邦法により義務づけられているとの理由で雇用主は視覚障害者の採用を拒否できるか？

はい。雇用主がある種の職務からある種の視覚障害者を排

除することを義務付ける連邦の安全関連の法律がいくつかある。例えば、米国運輸省には、重量 10,000 ポンド超の商業用車両で州間を運転するドライバーにある程度の視力を義務付ける規則がある。この運輸省規則を遵守することを根拠として、雇用主は ADA に基づく差別の申立てに対して弁明することができる。

しかし、他の連邦法が障害者排除を実際には義務付けていない場合は、雇用主はこの弁明を行うことはできない。(例、雇用主が連邦基準を、それが適用対象とする以外の職務に適用する場合)

例 29 : パンや重量 10,000 ポンド未満の小型トラックを使用する宅配業者は、重量 10,000 ポンド超の商業車両に適用される運輸省基準を利用して、単眼視の応募者を機械的に排除することはできない。雇用主は、その単眼視の応募者が直接の脅威となると立証できる場合のみ、彼女を排除することができる。(上問 15 を参照)

嫌がらせ

雇用主は、嫌がらせをしてはならず、また、職場において障害のある従業員が嫌がらせを受けることを許してはならない。雇用主が嫌がらせに気付いたならば、責任者あるいは監督者はそれを止めるための行動をとらなければならない。

17. ADA に基づく違法な嫌がらせとは何か？

ADA は障害を理由とした不快な行為を禁止している。すなわち、敵対的または虐待的な職場環境を作るほどに深刻な、または蔓延した行為である。嫌がらせ行為には、悪口を言うなどの言葉による虐待、攻撃的な図や文章、肉体的脅迫、有害または屈辱的な行動も含まれる。法は、障害のある労働者（またはいかなる労働者も）を単なる無礼または不作法な行為から守るものではない。申立てを行うには、従業員の視覚障害に関連する行為が、嫌がらせを受けた本人に虐待的と受け止められ、まともな人であれば敵対的または虐待と受け止めるほどに深刻なまたは蔓延したものでなければならない。

例 30 : ある食料品店のレジ係は視覚障害があり、しょっちゅう同僚たちからあざけられている。同僚たちはいつも何本の指を立てているか彼に訊ね、白杖を奪い、彼に見つけるように言う。この行動は申立て対象となる障害を理由とした嫌がらせである。

18. 嫌がらせを防ぎ、是正するために雇用主は何をすべきか？

雇用主は、障害や他の事柄（つまり、人種、肌の色、性別、宗教、出身国、または年齢）を理由としたいかなる嫌がらせも容認しないということを明確にしなければならない。これには書面での方針、従業員ハンドブック、スタッフ会議、そして定期的な訓練も含めて数々の方法がある。雇用主は、嫌がらせは禁止されていること、そして従業員は嫌がらせについてただちに責任者または他の指定された担当者に報告することを強調すべきである。雇用主は、最終的に、嫌がらせについてのいかなる報告についても直ちに徹底的な調査を行い、素早く適切な是正措置を取るべきで

ある。連邦の雇用機会均等関連法に基づく嫌がらせを取り締まる基準についてより詳しいことを知りたければ、<http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html> を参照のこと。

法の施行

19. ADA に基づく権利が侵害されていると思う者は何をすべきか？

障害を理由として雇用の権利が侵害されていると思い、雇用主に対して申立てをしようと思う者は、EEOC に「差別の申立て」をしなければならない。差別されたと主張する誰かのために第三者も申し立てることができる。例えば、家族や他の代理人が視覚の損傷がある人に代わり申立てをすることができる。(EEOC のどの事務所に連絡してもよく、EEOC は申立てプロセスに必要な合理的配慮を提供する。) 申立ては、地元の EEOC 事務所に、権利侵害が起こったとされる日から 180 日以内に郵便または訪問によって行わなければならない。180 日の申立て期限は、州または地方自治体の反差別法がその申立てを対象としているならば、300 日まで延長される。

EEOC は申し立てられた雇用主に通知し、返答と裏付けとなる情報を求める。正式な調査の前に、EEOC は調停プログラム対象となる申立てを選択することができる。それによって申立ての調査にかかる時間の無駄を予防することができる。調停の参加は無料で自発的なものであり、秘密は守られる。

調停が不調となった場合、EEOC は、その申立てを調査して差別があったと信じる「合理的理由」があるかどうかを判断する。合理的理由がある場合、EEOC は雇用主とともにその申立ての解決を図る。申立ての解決ができない場合には、EEOC が提訴する。EEOC が差別はないと判断した場合、または、解決の試みは失敗したが EEOC が提訴しないと決めた場合、原告に提訴まで 90 日間の期間を与える「訴えの権利」の通知を発行する。最初の申立てを EEOC に起こしてから 180 日経過すれば、原告側は EEOC に「訴えの権利」の通知を要求することができる。手続きの詳しい説明は、我々のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> を訪問してほしい。連邦政府雇用に関することについては、我々のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/facts/fs-fed.html> を参考してほしい。

報復

ADA は、差別的な雇用慣行に反対している者、雇用差別申し立てる者、または調査、手続き、訴訟に何らかの形で証言もしくは参加している者に対して、雇用主が報復することを禁止している。これは、申立てを行う者が障害者でなくても当てはまる。報復されていると思う者は、下記に記載されている EEOC 連絡先に報復についての申立てをすることができる。

1. 職場における糖尿病と ADA に関する Q&A, <http://www.eeoc.gov/facts/diabetes.html>, 職場におけるてんかんと ADA に関する Q&A, <http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html>, 職場における知的障害者と ADA に関する Q&A, http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html, 職場におけるがん と ADA に関する Q&A, <http://www.eeoc.gov/facts/cancer.html> を参照。

2. アメリカ盲人基金 (American Foundation for the Blind) (AFB), <http://www.afb.org/>.
3. 米国における視覚問題: 「アメリカにおける成人の損傷の広がり」と年齢と関係のある目の病気 (2002)、国立眼学研究所と「失明を防ごう、アメリカ (Prevent Blindness America)」との共同レポート <http://www.nei.nih.gov/eyedata/pdf/VPUS.pdf>.
4. 同上
5. ジョブ・アコモデーション・ネットワーク、Work-Site Accommodation Ideas for Individuals with Vision Impairments, citing AFB statistics from 2000, <http://www.jan.wvu.edu/media/Sight.html>.
6. アメリカ疾病管理予防センター、国立出生異常・発達障害センター (NCBDDD), <http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddvi.htm>.
7. 視力 20/70 の人は、通常の視力の人が 70 フィート先で見えるものを、20 フィート先で見える。視力 20/400 の人は、通常の視力の人が 400 フィート先で見えるものを、20 フィート先で見える。視野は通常、顔の真ん中の線から両側に約 90 度外側に広がる。通常の視野は水平に約 160 から 170 度。同上。
8. <http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddvi.htm>.
9. 糖尿病性網膜症とは、糖尿病のために網膜の血管の変化を表すために使用される用語。視覚の損傷を起こし、盲目となることがある。糖尿病の人全員がこの状態になるわけではない。Major Causes of Blindness (National Federation of the Blind 1995) を参照、<http://www.blind.net/> (リンク先 "General Information About Blindness" ⇒ "Major Causes of Blindness")。
10. 黄斑変性症は黄斑の低下のことであり、黄斑は網膜の一部で最も敏感な視覚を形作る。この障害は年齢とともに起こり、進行の度合いは様々でその進行度により影響を与えるが、拡大レンズで矯正されることが多い。同上。
11. 白内障は水晶体の不透明化と曇りで、光の通過を阻む。生まれたときに見られることもあるが、大抵は年齢とともに起こる。多くは手術で矯正される。同上。
12. 緑内障は、透明な液体が眼の前の部分にたまって抜けなくなり、そのために眼内部の圧力が上昇する。処置が施されなければ、眼に悪い影響を与え、結果として視界のかすみ、視野の欠け、そして最後には完全な失明となる。緑内障は多くの場合、投薬療法で治療されるが、手術が必要な場合もある。緑内障は失明の原因の 8 分の 1 から 7 分の 1 を占める。同上。
13. 全米保健医療統計センター、米国保健社会福祉省、米国成人の健康統計概要: 全国健康統計、2002、人口動態・保健統計、シリーズ 10、No. 222 (DHHS 出版 No. 2004-1550) (2004 年 7 月)
14. *Albertson's, Inc. 対 Kirkingburg*, 527 U.S. 555 (1999) (単眼視は「水平視野と遠近感がある程度失われるのは避けられない」、そして「通常」障害となるが、ADA は、制限が「相当な」ものであることを、ケースバイケースで証明するように要求する) を参照。
15. EEOC 施行ガイダンス: ADA に基づく障害に関する照会と従業員健康診断 (2000 年 7 月 26 日) の問 22, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html> を参照。
16. JAN の Searchable Online Accommodation Resource (SOAR) <http://www.jan.wvu.edu/soar/vision.html> を参照。
17. 障害者へのアクセシビリティを改善する税制優遇措置規則を知る (2003) を参照。
<http://www.irs.gov/businesses/small/article/0,,id=113382,00.html>
税制優遇措置についてさらに詳しい情報は、米国税局 800-829-3676 (voice) or 800-829-4059 (TDD) まで。
18. 29 C.F.R. § 1630.2(r).

本ページは 2011 年 1 月 19 日に最終変更された。

A-108

米国雇用機会均等委員会

職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q & A

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は障害者に対する差別を禁止する連邦法である。ADA の第 I 編は、従業員数 15 名以上の民間雇用主ならびに同規模の州および地方自治体政府による雇用を対象としている。リハビリテーション法第 501 条は連邦政府の職員および連邦政府の職の応募者に対して同じ保護を与えるものである。加えて、ほとんどの州も障害を根拠とする雇用差別を禁止する法を有している。そういった州法のいくつかには ADA に基づく保護に加えて、より小規模の事業主を対象として同様の保護を提供しているものもある。

米国雇用機会均等委員会 (EEOC) は ADA の雇用関係規定を施行する。本文書は、ADA がどのようにてんかんのある応募者と従業員に適用されるのかを説明しており、¹ 具体的には、以下のとおりである：

- てんかんが ADA における障害とみなされるのはどのような場合か
- 雇用主が応募者または従業員にてんかんについての質問をしてもいい場合と自発的な開示の取り扱い方
- てんかんのある従業員はどのような種類の合理的配慮を必要とするか；
- 雇用主は、てんかんのある応募者と従業員に関する安全上の懸念にどう対処すべきか；および
- 雇用主は、どのようにして従業員がてんかんまたは他の障害のために嫌がらせを受けないことができるようにするか；

てんかんに関する一般的情報

米国の約 230 万人または人口の 1 パーセントの人は、何らかの形でてんかんがあり、すべての人種と年齢のアメリカ人のうち、毎年、180,000 人以上が新しくてんかんと診断されている。² てんかんは一般用語であり、様々な種類の発作を含む。脳の中の異常な電氣的活動が、体の動きや機能、感覚、知覚、または行動の不随意的な変化の原因となって、発作が起こる。てんかんと診断された人々は少なくとも 1 度は発作を起こし、発作の種類も一つだけではない。発作は数秒間から数分にわたって続く。発作から直ちに回復する人もいる一方で、発作の後、しばらくの間ぼんやりしたり、眠気が続く人もいる。発作の程度と種類

は人により異なる。³ ほとんどの場合、てんかんの原因は一つだけに決められない。発作は、病気 (高熱を含む)、頭部損傷、脳卒中、脳腫瘍、中毒、感染、遺伝、脳障害、または胎児期の問題から起こることがある。

てんかんのある人は、会社を経営する、子供たちを教える、面倒をみる、小売店や顧客サービス職で働くといったことも含めて、あらゆる種類の職務をうまくこなしている。また、警察官、消防士、溶接工、食肉解体処理作業員、建設作業員など「危険性が高い」と見られている職務を遂行することもできる。けれども多くの雇用主は、いまだに、てんかんがある人はある種の職務から排除されて当然であるという間違っただけの思い込みを持っている。⁴ 例えば、雇用主の多くは、てんかんがある人はすべてある種の機械を安全に操作できない、運転できない、コンピューターを使えないと思込んでいる。⁵ しかし、事実上、抗発作薬や他の治療法により、てんかんがある人の半分以上が発作を抑えることができるので、職場にいる誰かがてんかんを有しているかわからない雇用主が多いというのが実態である。てんかんが完全に制御できていない人の中には発作の前兆となるある感覚や「オーラ」と呼ばれる警告を経験する者もいるが、てんかんのある人の多くは、眠っている間だけに発作が起こる (夜行性発作)、あるいは発作により意識がなくなったり、動きをコントロールできなくなったりすることは少ない。

職場の保険料が高額になること、またはてんかんがある従業員は病気休暇を多く使うだろうという懸念から、てんかんがある人を雇用したがる雇用主もいる。しかし、職場の保険料は、作業の危険度と過去における雇用主の保険金請求記録から決定されるものであり、各従業員の身体的条件で決定されるものではない。てんかんがある人がそれ以外の人よりも職場で事故に遭いやすいという証拠はない。そして、ほとんどの人が通常は服薬により発作を抑制することができるので、てんかんのために職場で休憩をとる必要はない。

1. てんかんが ADA における障害となるのはどのような場合か？

てんかんは、人の主要な生活活動のうちの一つあるいは複数を相当に制限する障害である。主要な生活活動とは、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、手動作業をすること、身の回りのことをすること、学ぶこと、働くことなど、平均的な人が困難なく、またはほとんど困難なくして行える基本的な行動のことである。主要な生活活動にはまた、考えること、集中すること、他者と交流すること、生殖、および眠ることなどが含まれる。

てんかんは、発作のために起こる制限、または病状を「制御」するための投薬治療から起こり得る副作用または合併症であり、それゆえ障害であるといえる。

例：発作を制御するために脳外科手術を受けたが、いまだに 1 カ月に 2~3 回の発作を起こす者は障害者であると裁判所は結論づけた。発作の間、彼女は歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、働くことなどのいくつかの主要な生活活動が相当に制限されていた、そしてある種の深刻な発作の後では、身の回りのことをすることが制限されていた (ときどき、1 日以上にわたって) からである。

例：発作を制御するために薬を飲み、そのために眠気、集中できない、または眠れないといった状態になる人がいる。副作用のために眠ること、考えること、集中すること、身の回りのことをすることといった主要な生活活動が相当に制限されている者は、ADA における障害者となる。

また、過去のある時期において（つまり、発作が制御される前）、主要な生活活動を相当に制限していたならば、てんかんは障害となり得る。

例：ある応募者は5年間でてんかんを患っていた。過去3年間、彼女は発作を起こすことはなかったが、それ以前は重度で予想不可能な発作を経験していた。彼女はひとりで暮らすことができず、家に帰り両親と暮らすこととなった。運転できず、そして皆の前で発作を起こすことを恐れて、めったに友人たちとつきあうことをしなかった。今現在、てんかんは主要な生活活動を相当に制限してはいないが、過去において、身の回りのことをする、または他者と交流するといった主要な生活活動が相当に制限されていた。この人は、障害の記録があることになる。

最後に、てんかんが個人の日々の活動に相当に影響するものではなくても、雇用主がそうであるかのように従業員を扱うならば、障害となる。

例：ある雇用主はてんかんがある人の採用を拒否する。それは、その人の障害のために、自分自身や他者を傷つけることなく働くことは不可能だと思い込んだためである。

ADA において、個人に障害があるかどうかの判断はケース・バイ・ケースで行われる。

医療情報の入手、使用および開示

応募者

ADA は雇用主が応募者から得ることのできる医療情報を制限している。雇用主は仮採用前に、応募者に対し、医療情報について質問することや健康診断を受けることを要求してはならない。これは、雇用主は応募者に以下の質問をすることができないことを意味する：

- てんかんがあるか、または発作をおこすかどうか；
- 処方薬を使用しているかどうか；
- 労働者災害補償の申込をしたことがあるか、または仕事で怪我をしたことがあるか。

職の申し出後は、雇用主は応募者の健康状態についての質問をし、健康診断の受診を要求することができるが、それは全応募者に同じ扱いをする場合に限る。

2. ADA は、応募者が職の申し出を受ける前に、てんかんがあること、または他の障害があることを開示するよう応募者に要求するか？

いいえ。応募の段階で合理的配慮を必要とする場合を除き、応募者がてんかん、または他の障害があることを開示する

よう ADA が要求することはない。しかし、てんかんがある個人の中には、発作が職場で起こった場合に驚かせることがないように、自分の状態について知らせることを選ぶ者もいる。多くの場合、開示の決断は、その人の発作の種類、発作中またはその後の助けの必要性、発作の頻度、および応募する職の種類によってなされる。

開示の決断が、職務の遂行に合理的配慮が必要かどうかによってなされることもある。てんかんがある人は、応募時または職の申し出を受けたときに配慮を申し込まなかったとしても、採用後に配慮を申し込んでもよい。

3. 応募者が自主的にてんかんについて明らかにした場合、雇用主は関連する質問をしてもいいか？

応募者が自主的にてんかんについて開示した場合、雇用主は二つの質問だけ許される：①合理的配慮が必要かどうか、②そして必要なならば、どのようなものがよいか。雇用主はまた、応募者が開示した健康状態についてのいかなる情報も秘密としなければならない。「医療方法の守秘義務」を参照）

例：ある人がデータ事務の職に応募する。彼女は面接官に、てんかんのために運転免許を持っていないこと、そして公共交通機関は常に時間通りに動くとは限らないことから柔軟な勤務時間を必要とすることを話す。⁶ 彼女はまた、6ヶ月以上発作を起こしていないことを話す。面接官は応募者に対して、どのくらい早く出社できるか、毎日何時間働けるかなど、彼女が要求する配慮に関してさらなる質問をすることができるが、どれくらい長くてんかんを患っているか、これまでに健康状態のために仕事を休む必要があったかなど、彼女のてんかんについて詳しく質問することはできない。

4. 職の申し出をした後で応募者にてんかんがあると知ったとき、雇用主は何をすべきか？

応募者が、合理的配慮の有無にかかわらず基本的な職責（「必須機能」）を遂行できるならば、安全に対する直接の脅威とならない限り、応募者にてんかんがあるという事実を職の申し出を取り消すために使ってはならない。「合理的配慮」については問 10 から 15 で、直接の脅威については問 5、6、16、17 で論じている）すなわち、雇用主は、応募者が効果的に安全に職務遂行できる現在の能力に基づき、応募者を評価すべきである。職の申し出後は、雇用主は応募者のてんかんについて追加質問をすることができる。例えば、投薬治療を受けているかどうか；まだ発作がおこるか、そしてもしそうならばどのような発作なのか；発作の後、回復するまでどれくらい長くなるのか；職場で発作が起こった場合、助けを必要とするかどうか、などの質問である。

さらに、雇用主は追加的な健康診断を受けさせることができ、また、応募者が職務を安全に遂行できる能力を評価するための質問に回答する書類をかかりつけの医師からもらってくるよう応募者に求めることができる

例：ある経験豊かなシェフがリゾートホテルから職の申し出を受ける。申し出後の健康診断で、彼は10年間でてんかんを患っていることを明らかにする。医師

は、火の回りや鋭利な道具を使って働く彼の能力に関する懸念を表す。応募者は、発作は投薬治療によって制御されていると話し、医師の懸念に応えるために、かかりつけの神経科医からの情報を提出することを申し出る。彼はまた、事故を起こすことなくシェフとして 7 年間働いていたことを強調する。応募者がシェフの責務を行くことが甚大な被害をもたらす大きな危険となるという証拠はないので、雇用主は職の申し出を取消すことはできない。

従業員

5. 雇用主が従業員にてんかん、または他の健康状態が職務を行う能力に影響を与え得るか質問してもいいのはどのような場合か？

雇用主が従業員に質問をする、または健康診断を受けるよう要求していいのは、てんかん、または他の健康状態が、その従業員が職務を安全に行う能力に影響を与えると信じるだけの合法的な理由がある場合だけである。

例：監督者は、ある新規採用の秘書が過去 3 カ月の間に何度かぼんやりと見つめたり、口で何かを囁んでいる動きをしたり、定まらない動きをしているのを見かけた。こうした場合、秘書は周りの人に気付いていないようであり、監督者が彼女に大丈夫か訊ねても返答することはなかった。秘書は、このようなできごとについて覚えてはいなかった。また、監督者が彼女が最近タイプをした書類の修正を求めると、困惑しているようであった。監督者は秘書にてんかんのような健康状態が彼女の職務の必須機能を遂行する能力に影響を与えているかどうか訊ねることができる。

他方、従業員の職務遂行状況がよくないのは健康状態のためであると雇用主が信じるだけの理由がない場合、医療情報について質問することはできず、職務遂行の問題として扱うべきである。

例：てんかんがあるが通常は信頼できる働きをする受付係は、最近、月曜日に出社せず、金曜日には早めに退社するようになってきた。監督者がこのような変化が出てきたことに気付いたのは、受付係の婚約者が他の州へ引っ越したすぐ後のことであった。監督者は受付係に出勤の問題を訊ねることはできるが、てんかんについて訊ねることはできない。

また、従業員が自分自身や他者に対して「直接の脅威」（つまり、甚大な被害をもたらす大きな危険）となると信じるだけの理由があるときには、雇用主は従業員にてんかんに関する質問をすることができる。安全性への懸念は客観的証拠に基づくべきであって、一般的な思い込みに基づくものであってはならない。（下の「安全上の懸念」も参照）

例：てんかんがある見習い料理人は仕事を始めてから最初の 6 週間で、3 回発作を起こした。発作の間に彼自身や他の誰も傷つけることはなかったが、雇用主は、彼に健康診断を受けさせることができる。あるいは、彼がホットプレートや熱いオープンや熱湯入りのフライヤーの周りで安全に職務を行えることを示す文書をかかりつけの医師からもらってくるよう

に要求することができる。

6. 雇用主は、てんかんのために休暇をとる従業員が職場復帰する前に、健康診断を受けるよう、または書類を提出するよう要求してもいいか？

はい。雇用主が、従業員が職務を行えない、または自分自身や他者に対して直接の脅威を起こすかもしれないという合理的確信を持っているのであれば。しかし、雇用主が入手できるのは、従業員が現在の職務を安全に行う能力の評価をするのに必要な情報だけである。

例：プール清掃員が月曜の朝、監督者に電話をして、週末に発作を起こしたので病気休暇を取ると告げた。休暇は半年間で 2 回目となる。プール清掃員の職務上の安全のため、雇用主は職場復帰を許す前に、健康診断の受診、または彼が直接の脅威とならずに安全に仕事を遂行できることを示す医師の書類の提出を要求することができる

例：あるレジ係はときどき、夜行性発作を起こす。新しい投薬療法に順応するために、2 週間の休暇を取った。彼女は昼間のシフトで働き、遅刻をしたことはなく、職務遂行が難しいということもなく、仕事中に発作を起こしたこともなかった。雇用主は職場復帰を許す前に、健康診断の受診、または医師の書類を要求することはできない。てんかんのために彼女が職務を行えないことを示すものが何もないからである。

例：てんかんがある予算分析員が職場で発作を起こす。彼女は責任者に対し、発作の後は大抵とても疲れて、数時間休む必要があると説明する。翌朝は大丈夫だろうし、仕事に戻ることができると言うが、誰かに彼女を家まで送ってもらい、そしてその日の残りは休みを取ることを望む。彼女が職務を行えない、または安全性へのリスクを引き起こすと信じる理由はなにもないので、雇用主は彼女に対し、翌日、彼女が仕事に戻れることを証明する医師の診断書を提出するよう求めることはできない。

7. 他に雇用主が従業員にてんかんについて訊ねてもいい場合はあるか？

従業員がてんかんのための合理的配慮、あるいは健康促進プログラムの一部⁷としての合理的配慮を要求したとき、雇用主は従業員にてんかんについて訊ねることができる。さらに、雇用主はてんかんがある従業員に対し、病気休暇取得が適正であったことを示す医師の診断書の提出や説明を要求できるが、これは全従業員に同じことを要求する場合に限る。

医療情報の守秘

限られた例外はあるが、雇用主は、応募者または従業員について知り得たいかなる医療情報も秘密としておかなければならない。しかし、ある種の状況においては、雇用主はてんかんがある従業員のことを以下の特定の者に開示することができる：

- 合理的配慮の提供、または従業員の仕事の制限に

適応する必要があるれば、監督者もしくは管理者に対して；

- 従業員が応急処置を必要とする場合、または職場で発作を起こして誰か支援を求めなければならない場合における救急医療または安全担当者に対して；⁸
- ADA や、同様の州や地方自治体の法令遵守を調査する者に対して；
- 労働者災害補償やある種の保険のため。（例えば、申立ての手続き）

8. 雇用主は他の従業員に対して、ある従業員はてんかんがあるので普通は許されていないこと（より多くの休憩など）が許されていると説明してもいいか？

いいえ。雇用主は、ある従業員にてんかんがあること、ある従業員が合理的配慮を受けていることを開示してはならない。しかし、雇用主は、なぜある同僚は「違う」または「特別な」ように見える扱いを受けているのかという質問に対し、職場で困難なことを体験しているあらゆる従業員を支援するつもりがあることを強調することで応答することはできる。また、従業員が直面する職場の問題の多くは個人的なことであり、従業員のプライバシーを尊重することは雇用主の方針であると指摘することも役に立つかもしれない。

9. 従業員が職場で発作を起こした場合、雇用主は他の従業員または責任者にその従業員はてんかんがあると説明してもいいか？

いいえ。従業員の同僚や他の者が職場で発作を目撃すれば当然心配するだろうが、雇用主はその従業員にてんかんがあることを開示してはならない。それよりも、雇用主はその場にいる全員に、状況はコントロールされており問題はないと安心させるべきである。雇用主はまた、その従業員の発作時の対応計画があるならば、それに従うべきである。（脚注 8 を参照）

例：スタッフ会議の間に、ある弁護士の腕と足が突然けいれんを始めた。意識はあるようだが、彼女は何も言わない。他の従業員が救急車を呼ぶべきか訊ねたが、責任者は応急処置は必要なく、弁護士は数分間でよくなるだろうと冷静に説明する。彼は会議を休会とし、弁護士が発作から回復するまで付き添っている。

雇用主は、従業員が自分から、同僚に対して自分にてんかんがあることを告げ、発作が起きているときはどのように認識するか、発作は普通どれ程長く続くのか、発作が起こった時にできることがあるのか、あるならば何をすべきか、そして回復までには普通どれほど長くかかるのか、等といった有益な情報を提供することを認めることができる。しかし、たとえ従業員が自主的に自分のてんかんを開示したとしても、雇用主がこの情報を他者に知らせることは制限されている。（雇用主が従業員のてんかんについて開示することができる限られた状況については、上記「医療情報の守秘」を参照）

てんかんがある従業員に配慮すること

ADA は、過度の負担（つまり著しい困難または費用）と

ならない限り、てんかんがある人々が均等な雇用機会を享受できるよう、雇用主が調整と変更を提供するよう義務付けている。障害者のニーズによって、配慮にはいろいろなものがある。てんかんがある全ての従業員が配慮を必要とするのではないし、同じ配慮を要求することもなく、そして、てんかんがある人が必要とする配慮のほとんどは、費用がかからないか、あるいはほとんどかかることはない。

10. てんかんがある従業員はどのような合理的配慮を必要とするか？

以下のうち一つまたは複数の配慮を必要とする従業員もいるかもしれない：

- 薬を取るための休憩
- 治療のため、または投薬治療に順応するための休暇⁹
- 発作後に休むためのプライベートな場所
- 倒れたときにクッションとなるゴムマットやカーペット
- 勤務時間の調整

例：ある図書館では、従業員は 8 時間シフトで働き、早ければ午前 8 時から、遅ければ午後 1 時から働くことになる。ある図書館員はてんかんがあり、夜に発作を起こすために彼女は午前中の早い時間は疲れている状態となる。そこで、彼女はシフトを午前中の遅い時間か、午後の早い時間になるよう要求する。雇用主は午前 8 時から 10 までは十分な数のスタッフがおり、利用者からのリクエストに応えられるため、雇用主は過度の負担なくしてその配慮を与えることができるかと判断する。

- 開始時間または勤務時間の変更（例、夜のシフトから昼間のシフトへ）

例：ある訪問看護師は、午前 7 時～午後 3 時シフトと真夜中～午前 8 時シフトで働いていた。彼の医師は人材会社に、看護師の睡眠が妨げられているので、彼は十分に休養を取ることができず、その結果、彼が発作を起こす回数は増えているということを告げる手紙を書いた。看護師を真夜中のローテーションから外すことが過度の負担とならなければ、これは合理的配慮となり得る。

- 作業を覚えておく助けとなるチェックリスト

例：ある箱詰め作業係は、仕事の最中に欠伸発作を起こし、何をしていたのか忘れてしまう。監督者は職務の各ステップのチェックリストを作った。今では、箱詰め係は、発作を起こしても、チェックリストを見さえすれば、どこのステップを終了したかがわかる。

他に、てんかんがある従業員が必要としそうなものとしては：

- 職場での介助動物の同伴¹⁰
- 会議や他の仕事に関係するイベントに車で送迎してくれる人

- 在宅ワーク

例：医療トランスクリイパー（転写者）が職場で頻繁かつ予測不可能な発作を起こすようになり、彼女は監督者に発作を制御できるようになるまで、家で働くことができるかどうか訊ねる。トランスクリイパーは毎日の監督なしでも家で職務の必須機能を行うことができるので、雇用主は彼女の要求を認めた。

これらはてんかんがある従業員がよく必要とする配慮の例ではあるが、他の従業員は異なる変更または調整を必要とするかもしれない。雇用主は、てんかんのために配慮を求める従業員に、職務を行う上でどのような配慮が必要か訊くことができる。その他、雇用主が合理的配慮を特定することを助けてくれる公的あるいは民間の情報源がある。例えば、ジョブ・アコモデーション・ネットワーク(JAN)のウェブサイト(www.jan.wvu.edu/media/epilepsy.html)では、てんかんがある従業員のための様々なタイプの配慮についての情報を提供している。

11. 雇用主はてんかんがある従業員を他の職に配置転換しなければならないか？

はい、てんかんがある従業員が、合理的配慮の有無にかかわらずもはや職務を遂行できない場合、配置転換は必要となることがある、ただし、雇用主がそれが過度の負担であると示すことができればその限りではない。新しい職は従業員の元の職と給与と地位が同等、または同等の職がなければできるだけ近いものとするべきである。新しい職は昇進である必要はないが、その従業員には、他の従業員と同様に、昇進のために競い合う権利がある。

例：ある電話修理工が医師の診断書を提出する。診断書には、彼は最近てんかんと診断され、地面よりも高い場所の上で働くことを避けるべきであると書かれてある。雇用主は、空きの職を作り出すために他の従業員を「追い出す」必要はないが、彼の制限に合った適格な他の職があるかどうか判断しなければならない。

12. てんかんがある従業員はどのようにして合理的配慮を要求するのか？

合理的配慮を要求するときに使わなければならない「魔法の言葉」などない。てんかんのために、職場で調整または変更が必要であると雇用主に告げるだけでよい。

例：ある教師が校長に、最近、てんかんであると診断されて、投薬治療が彼女の発作を制限できるかどうか調べるために、3週間の休暇が必要になったと告げる。これは合理的配慮の要求である。

合理的配慮の要求は、家族、友人、医療専門家、またはてんかんがある人の代わりとなる他の代理人でもすることができる。従業員がてんかんがあることを雇用主がまだ知らない場合には、雇用主は従業員に医療専門家からの証明を求めることができる。

13. 雇用主は、合理的配慮についてのあらゆる要求を認めなければならないか？

いいえ。過度の負担となる場合には、雇用主は配慮を提供する義務はない。過度の負担とは、合理的配慮を提供することが著しい困難となる、または費用がかかることを意味する。要求された配慮が著しく困難または費用がかかる場合には、雇用主は従業員のニーズを満たす、他のもっと簡易または費用がかからない配慮があるかどうかを判断することになる。

14. 雇用主が、従業員に抗発作薬を処方された通りに摂取させることは合理的配慮なのか？

いいえ。雇用主には、従業員が発作をおこさないように監視をする義務はない。しかし、雇用主は、従業員がてんかンを制御できるよう、柔軟な勤務時間を与えたり、休憩時間を取ることや薬を飲むことを認めなければならない。

15. 従業員がてんかんのために運転免許を持っていない場合、雇用主は彼の職務から運転を除外しなければならないか？

運転することが職務の必須機能であるならば、雇用主はそれを除外する必要はない。しかし、運転することが本当に職の機能であるのか、または必須機能を遂行するための一つの手段にすぎないのかをよく考えなければならない。ほとんどの従業員が運転することで遂行できる機能を、配慮によっててんかんがある従業員が果たすことができるならば、雇用主はその配慮を提供しなければならない。ただし、過度の負担となる場合はその限りではない。

例：有資格の販売員が店のアシスタントマネージャーへの昇進に応募する。雇用主は、アシスタントマネージャーの職の欠かせない機能は店の領収書を銀行に車で運ぶことであるとして、他の者を昇進させた。その職務の本当の機能は運転することではなく、領収書を安全でタイミングよい方法で保管することなので、雇用主は、販売員は合理的配慮があればその職務を行えるかどうか、判断しなければならない。（例、他の従業員が彼女のために運転する、または彼女のためにタクシー代を支払う）

同様に、運転することが周辺的な（または必須でない）機能であるならば、てんかんがある従業員が運転免許証を持っていないという事実を、その人の雇用の機会を拒否するために使用してはならない。

例：大学のオリエンテーションガイドが資料集配布とキャンパスツアーのために雇われる。時たま、ガイドは学生予備軍を車で空港まで迎え、そして送り届けるように頼まれることもある。すべてのガイドがこの職務を行うように頼まれるわけではないし、特定のガイドが無理な場合でも、常にこの職を行える他のガイドがいる。運転することはこの職務の必須機能ではないので、大学は、てんかんのために運転免許をもたない人をガイドとして採用することを拒否することはできない。それよりも、運転するという仕事のためには、別の人を指定すればよい。

安全性への懸念

安全性について、雇用主はてんかんに関する偏見、不安、

一般化、または固定観念に基づいて行動しないよう注意すべきである。そうではなく、雇用主は各個人をその知識、技能、経験、そしててんかんの影響しているかということによって評価すべきである。つまり、雇用主は、対象となっているその応募者または従業員が「直接の脅威」、すなわち、本人または他者に対して、合理的配慮をもってしても排除あるいは軽減ができないほどの甚大な被害をもたらす大きな危険となるかどうかということで判断すべきである。この評価は、最近かつ最良の医学的証拠やてんかんの扱い制御するための進歩といった客観的で事実に基づく証拠を基にして行われなければならない。

16. 雇用主は安全性への懸念から、てんかんがある者が職務を行うことを禁止することができるか？

その個人が直接の脅威となり得ることを立証できるならば、雇用主はてんかんがある者が職務を行うことを禁止することができる。「直接の脅威」の評価においては、雇用主はその個人が安全に職務を行う現在の能力を評価しなければならない。雇用主はまた、次のことを考慮すべきである：(1) 危険性の持続期間；(2) 潜在的な被害の性質と程度；(3) 潜在的な被害が起こる可能性；および(4) 潜在的被害の緊迫性。その被害は深刻で起こりそうでなものでなければならない。遠い未来ではなく、憶測に基づくものであってはならない。最後に、雇用主は合理的配慮が危険性を軽減または除外できるものかどうか決定しなければならない。¹¹

例：てんかんがある工具検査員が、同じ会社の溶接職に応募する。過去2年間、その従業員は何度か処方薬を飲み忘れ、突然で予測不可能な発作を職場で経験した。その従業員が突然で予測不可能な発作を起こしうる可能性と、従業員が溶接員として働いている間に発作を起こした場合に起こる深刻な影響から、雇用主はその従業員の溶接職を拒否することができる。

17. 他の連邦法がてんかんがある人の採用を禁止している場合、雇用主は何をすべきか？

連邦法がてんかんがある人の採用を禁止している場合、雇用主はADAに基づく差別の訴えに対する弁明をすることができる。しかし、雇用主はその法律の遵守ができるのではなく、本当に義務付けられているものであること、そしてその法律が何らかの例外または権利放棄を含んでいないことを確認すべきである。

嫌がらせ

雇用主は、嫌がらせをしてはならず、また、職場において障害のある従業員が嫌がらせを受けることを許してはならない。雇用主が嫌がらせに気付いたならば、責任者あるいは監督者はそれを止めるための行動をとらなければならない。

18. 嫌がらせを防ぎ、是正するために雇用主は何をすべきか？

雇用主は、障害や他の事柄（つまり、人種、性別、宗教、出身国、または年齢）を理由としたいかなる嫌がらせも容認しないということを明確にしなければならない。これに

は書面での方針、従業員ハンドブック、スタッフ会議、そして定期的な訓練も含めて数々の方法がある。雇用主は、嫌がらせは禁止されていること、そして従業員は嫌がらせについてただちに責任者または他の指定された担当者に報告することを強調すべきである。雇用主は、最終的に、嫌がらせについてのいかなる報告についても直ちに徹底的な調査を行い、素早く適切な是正措置を取るものとする。雇用機会均等関連法に基づく嫌がらせを取り締まる基準についてより詳しいことを知りたければ、<http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html> を参照。

脚注

- この文書は、EEOC が発行した特定の健康状態に関する一連の報告書の2番目のものである。最初の報告書「職場における糖尿病と ADA に関する Q&A」は www.eeoc.gov/facts/diabetes.html を参照。
- アメリカ疾病管理センター (CDC), www.cdc.gov/nccdphp/epilepsy/index.htm
- 例えば、発作の中には小さな不随意運動やささいな注意力散漫となるだけのものがある。他の例では、意識（外部からの刺激に対し意味ある適切な方法で反応する能力）は影響を受けないもの、完璧に意識を失うもの、または意識の変化はあるが完全に失うことはないものもある。さらに、運動制御が部分的に影響を受けるもの（例、腕が震える、または警戒はできるが話すことができない）や運動制御が完全に失われるものもある。
- 多くの職業には、それぞれの健康状態規則がある。連邦法の中には、発作が制御できていない、またはてんかん治療の薬を飲んでいる者を雇用者が採用することを禁止するものがある。問17参照。
- 感光性てんかんと呼ばれる珍しい症状がある。これは、点滅する光やある種の幾何学模様によって発作が起こるものである。このてんかんがある人たちは1秒5回から30回点滅する光に最も反応する。最新のコンピューターはもっと速い間隔で動くので、発作を起こす恐れはない。
- すべての州はてんかんがある人に運転免許を与えているが、資格要件はいろいろである。最も多い要件は、当該者が特定の期間に発作を起こしておらず、安全運転適格についての医師の評価を提出するものである。州によっては、てんかんがある人が免許を持ち続ける限り、定期的な健康診断報告書の提出を義務付けているところもある。
- ADA は、雇用主が従業員の健康プログラムの一環として、自主参加の健康診断の実施や自発的に作られた健康履歴の入手などの活動を行うことを認めている。ただし、そうやって入手された医療記録すべてを秘密としなければならない。
- 発作が起きた場合、多くの人は応急処置や補助を必要とはしないが、補助を必要とする場合は、雇用主と以下の情報を含む行動計画の作成を希望する者もいる：緊急時の連絡先；発作が起きそうなときの前兆；いつどのように補助を提供するか；いつ救急車を呼ぶか、など。従業員と雇用主はまた、職場の誰がこの情報を知るべきか話し合うべきである。てんかんについて他の従業員が持っているかもしれない誤解や根拠のない恐れを払拭するために、他の従業員を教育する機会を雇用主に求める者もいるであろう。
- てんかんがある人は、家族介護休業法(FMLA)に基づき休暇を取る権利もあり、症状が重ければ、最長12週間の無給休暇を取ることができる。米国労働省が FMLA を施行している。詳しい情報は、<http://www.dol.gov/whd/fmla/>。
- 介護動物は、目が見えない人を導く、耳が聞こえない人に警告する、車椅子を引く、発作を起こす人に警告して保護する、他の特別な行動を取るなど、障害者のために働くように訓練された動物のことである。
- 障害者が現に従業員であるならば、合理的配慮にはその障害者が適切な空きポジションへの配置転換を考慮すべきである。

本ページは2011年2月2日最終更新された。

A-109

米国雇用機会均等委員会

職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q & A

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は障害を理由とした差別を禁止する連邦法である。ADA の第 I 編は、すべての雇用主について、雇用のすべての局面において障害を理由として有資格の応募者と従業員を差別することは違法であるとするものである。ADA は、従業員数 15 名以上の民間雇用主ならびに同規模の州および地方自治体政府による雇用を対象としている。リハビリテーション法第 501 条は連邦政府の職員および連邦政府の職の応募者に対して同じ保護を与えるものである。加えて、ほとんどの州も障害を理由とした雇用差別を禁止する法を有している。そういった州法のいくつかには ADA に基づく保護に加えて、より小規模の事業主を対象として同様の保護を提供しているものもある。

このガイドは、職場における特定の障害に関する一連の報告書の 3 番目のものである。¹ 知的障害がある応募者および従業員に対し、ADA がどのように適用されるのか説明しており、² 具体的には、以下のとおりである：

- ADA において、どのような状態が障害となるか；
- 雇用主は、どういった状況において、応募者、従業員、または第三者（応募者または従業員の家族など）に知的障害について質問してもよいか；
- 知的障害がある応募者や従業員は、どのような種類の合理的配慮を必要とするか；
- 職場における安全に対する懸念と品行の問題にどう対処するか；および
- 雇用主は、知的障害がある従業員への嫌がらせをどのように防ぐことができるか。

知的障害についての一般的な情報

米国において、推定 250 万人の人が知的障害者であり、米国の人口の約 1% に相当する。³ さらに推定によると、知的障害がある人の多くが働きたいと望んでいるが、知的障害がある人で雇用されている人の割合は約 31% にすぎない。⁴

知的障害があるとされるのは、以下の場合である：(1) 知力機能レベル (IQ) が 70~75 より低い；(2) 概念的、社会的、実践的適応技能で表現される適応技能分野が相当に制限されている；および(3) 18 歳以前に受障。⁵ 「適応技能分

野」とは、毎日の生活に必要な基本的技能を指し、コミュニケーション、自分の面倒をみること、家で生活すること、社会的技能、レジャー、健康と安全、自分の方針決定、機能的学業（読むこと、書くこと、基本的な算数）、および仕事が含まれる。

知的障害のない人々の能力がそれぞれ著しく異なるように、知的障害は人によって程度や影響は様々である。⁶ 知的障害がある人のニーズについて一般化すべきではない。いくつかの例においては、知的障害は外見からは明らかではなく、身体的障害を伴ってもない。

知的障害がある人たちは、他の障害を持つこともある。同時に存在している状態の例には、以下のものが含まれる：脳性マヒ、発作障害、視覚障害、聴覚損失、および注意欠陥・多動性障害 (ADHD)。重度の知的障害がある人は、軽度の知的障害がある人よりも多くの制限を持つことが多い。

知的障害がある人は、幅広い職の分野ですばらしい業績をあげ、頼りになる働き手となっている。知的障害がある人がこなせる仕事の種類は個人の長所と興味による。例としては：動物の世話係、クリーニング、ビル管理、図書館補助者、データ入力、郵便局員、店員、配達人、料理人、組立工員、工場労働者、コピー機オペレーター、食料品店員、セールス、病院付き添い、ハウスキーパー、明細書事務、洗車、および事務補助がある。⁷

しかしながら、多くの雇用主はいまだに強い、しかし根拠のない迷信、恐れ、そして固定観念のために、職場から知的障害者を排除している。例えば、知的障害がある従業員は、障害のない従業員よりも欠勤率が高いと信じ込んでいる。研究結果によると、これは事実ではなく、知的障害がある従業員の欠勤率はそうでない従業員と変わらない。他によくある誤解は、知的障害がある人を採用することは保険料を大幅に上げることになる、というものである。しかしながら、調査結果は、知的障害がある従業員を雇うことで保険料が高くなることはなく、給付金請求の申し立てが増えることもないことを示している。⁸

1. 損傷がある人が ADA の対象となるのはどのような場合か？

損傷がある人全てが ADA の対象となるわけではない。ADA が定義する「障害」に当てはまるのは、以下の三つのうちのいずれかである：

- その損傷が一つ又は複数の主要な生活活動を相当に制限するものでなければならない。主要な生活活動とは、平均的な人が困難なく、またはほとんど困難なく行える活動のことであり、例えば、歩くこと、見ること、聞くこと、考えること、話すこと、学習すること、集中すること、手作業を行うこと、身の回りのことをすること、働くことが含まれる。

例：ある知的損傷がある人は、自分自身で生活する能力はあるが、部屋の掃除、食料品の買い物、医師の予約をとる、料理をする時には、頻繁に家族、友人、近所の人への補助を必要とする。3 年生以上のレベルのものを読むことはできないので、手紙を読むことや請求書の

支払いには誰かの補助を必要とする。この人は、身の周りのことをすることに相当の制限があり、それゆえ、彼は ADA が対象とする障害がある。

複数の損傷があっても、それぞれは相当に制限することはないが、それらが一緒になると一つまたは複数の主要な生活活動を相当に制限する場合は、障害があることになる。

例：ある従業員は軽度の知的損傷と軽い ADHA がある。それら自体は主要な生活活動を相当に制限するものではない。しかし、一緒になると、二つの損傷はその従業員の集中する能力、学ぶ能力、働く能力を相当に制限する。この従業員は障害者である。

- たとえ損傷が主要な生活活動を *現在*は相当に制限してはいなくとも、その人に相当に制限する知的障害の記録または経歴があるなら、その人は ADA の対象となる。

例：ある人が、高校生のとき、相当に学ぶ能力を制限する知的障害があると誤って診断された。この応募者には障害の過去の記録または経歴があることになる。

- ADA は、相当に制限する知的障害はないが、雇用主によって知的障害があると扱われている人も保護する。

例：話すことに影響を与えている顔面変形を持つ応募者が秘書の職に応募する。面接官は彼女に知的障害があり、その症状のために顧客と効果的にコミュニケーションを取ることができないだろうと思いついて、そのために彼女は雇用を拒否された。雇用主は、応募者は障害者であるとみなしたことになる。

2. 家族に知的障害者がいる人は、ADA によって保護されるか？

ある場合においては、はい。ADA の保護は、自身には障害はないが、障害がある人と交際があるために差別されている人にも及ぶ。この交際とは、家族、友人、またはその他のいかなる人との関係も含む。このような交際のために差別を経験した人は、ADA による保護を受ける権利を有するが、合理的配慮を受ける資格はない。⁹

例：知覚障害がある子供を持つ親が、法律事務所の弁護士の職に応募する。面接官との話し合いの中で、彼女には知的障害がある子供がいることを話す。雇用主は、子供の障害のために彼女は欠勤し、生産性に影響を及ぼすかもしれないと考え、彼女は雇用を拒否される。この親は ADA によって保護される。

医療情報の入手と使用

ADA 第 I 編は、雇用申し出の前、申し出の後、雇用中という三つの段階において、雇用主が行うことができる障害に関する質問と健康診断について制限している。

応募者

雇用の申し出の前

ADA は、雇用主が応募者から入手できる医療情報を制限している。雇用主は職の申し出の前に、応募者に健康診断を受けるように要求することや、応募者の障害に関する質問をしてはならない。しかし、雇用主は応募者に職務に関連する機能を行う能力について質問することができるが、その質問は障害に関して述べてはならない。

例：雇用主は以下の質問をしてはならない：

- 知的障害があるか、またはどの程度の障害か；
- 応募者は労働者災害補償の申請をしたことがあるか；
- 応募者は投薬治療を受けているか；
- 応募者は施設に入所したことがあるか；または
- 応募者は精神病の治療を受けているか。

例：職務の遂行に関連するならば、雇用主は以下の質問をしてもよい：

- 応募者は 45 ポンドの重さのものを持ち上げることができるか；
- 応募者はファイルをアルファベット順に並べることができるか；および
- 応募者は物を番号順に並べることができるか。

応募者が自発的に知的障害があることを雇用主に告げた場合、または障害が明らかである場合には、雇用主は合理的配慮の必要性についての質問と、どのような配慮が必要なのかという質問に限って訊ねることができる。

例：事務職に応募した人が、自主的に知的障害があることを雇用主に打ち明け、しなければならないことを忘れないために、何らかの作業計画か技術的装置が必要であると話す。雇用主は細かいチェックリストとタッチスクリーンつきコンピューター（言語と画像による解説で、作業を段階を追って教えてくれる）どちらが好みか、などといった合理的配慮についての質問をすることができる。しかし、雇用主は、投薬治療についての質問や、知的障害のために出社または仕事の遂行に問題はないかという質問をすることはできない。

雇用主は、雇用の申し出前は、応募者に直接訊ねることが許されていない質問を第三者（知的障害がある応募者の面接に同行するジョブ・コーチ、家族、またはソーシャル・ワーカー）に対して質問することもできない。

雇用の申し出の後

雇用の申し出後は、雇用者は、応募者の健康（応募者の障害についての質問を含む）について訊ねることができ、健康診断を受けるように要求することができるが、これは、全応募者に同じことをする場合に限られる。つまり、全応募者は同じ質問をされ、同じ健康診断を受けることを要求される。

雇用主が雇用の申し出を受けた全員から基本的な医療情報を入手した後、すでに入手している医療情報と医学的に

関連があるならば、雇用主は特定の個人にさらに詳しい医療情報を訊ねることができる。下の問 4 と 5 にあるとおり、雇用主は入手した全ての医療情報を秘密としなければならない。

従業員

ADA は、雇用主が従業員の健康状態について質問できる状況、または、従業員に健康診断を受けるよう要求できる状況について厳しく制限している。一般的に、雇用主が従業員に医療情報を訊ねるにあたっては、従業員の職務の遂行の変化があり、そこに医学的背景があると信じるに足る理由、または従業員の健康状態が安全性に対する直接の脅威となり得ると信じていなければならない。（雇用主が医療情報を入手できる他の例については問 4 を参照）

3. 従業員の職務遂行に問題がある場合、雇用主は知的障害がある従業員に対し、定期的に医療情報の質問をしてもいいか？

いいえ。職務遂行状況がよくないのは、知的障害とは無関係かも知れず、基本的には雇用主の既存の職務遂行方針に従って対処すべきである。医療情報を求めることができるのは、従業員の健康状態が職務遂行問題の原因かもしれないという客観的証拠に基づいた合理的信念を雇用主が持つ場合に限られる。

例：知的障害と注意欠陥障害があるトイレ清掃員は、5 年間問題なく仕事を行ってきたが、出勤時間に遅れ始め、不安げで感情的になってきたようである。監督者は、これらの変化は従業員が彼の兄の家に引っ越してからすぐ後に現れてきたことに気づく。監督者は従業員に対してなぜ彼の仕事ぶりが低下したのか訊ね、彼の職務遂行を改善する方法を探すことができる。しかし、彼の悪い仕事ぶりが彼の障害と関係があることの客観的証拠がない限り、監督者は知的障害についての質問をすることはできない。

医療情報の守秘

雇用主は全ての医療情報を一般的な人事ファイルとは別に保存し、それを分離された秘密の医療記録として扱わなければならない。

4. 雇用主は、ある人が知的障害者であるという事実を開示することができるか？

はい、限られた状況では、ADA の守秘義務には限られた例外もある。雇用主が、ある人が知的障害者であるという事実を開示してもいいのは：

- 合理的配慮を提供する、または従業員の仕事の制限事項を満たすための監督者もしくは管理者に対する場合；

例：ファーストフードチェーンで働く知的障害がある従業員は、同じ責任者のもとで 2 年間働いてきた。その責任者が他の店舗に移るとき、彼はその従業員の職責と合理的配慮についての細かい説明を新しい責任者に残していた。この情報は雇用主が従業員に配慮を提

供するために必要であるので、この開示は ADA 違反ではない。

- 応急処置を必要とする場合、または緊急時において従業員が補助を求める場合の救急医療または安全担当者に対する場合；

例：知的障害がある従業員が可燃性の高い液体を瓶に詰める製造工場の組み立てラインで働いている。緊急時に、その従業員は現場から安全に脱出するための補助を必要とする。雇用主はフロアの指定された安全担当キャプテンにその従業員には知的障害があることを話し、フロアキャプテンを従業員の緊急避難時のパートナーとして任命する。この開示は許される。

- ADA または同様の州や地方自治体の法律遵守を調査する職員に対する場合；および
- 労働者災害補償や保険の目的に必要な場合（例えば申立ての手続き）。

5. 特定の従業員が「特別な扱い」のようなものを受けていることについて、別の従業員が理由を訊ねた場合、雇用主は、特定の従業員は合理的配慮を受けていることを説明してもいいか？

いいえ。ある従業員が合理的配慮を受けていることを他の従業員に教えるのは、従業員の障害を公開することになる。雇用主は、その従業員が合理的配慮を受けていることを開示するのではなく、従業員のプライバシーを守ることの重要性に焦点を当てるべきである。ADA を含めた雇用機会均等関連法の義務についての勉強会を実施することで、雇用主はこういった種類の多くの質問を避けることができるようになるだろう。

知的障害者に配慮すること

ADA に基づき、雇用主は、障害者の既知の身体的または精神的制限について合理的配慮を提供しなければならない。配慮とは職務または仕事環境に対するあらゆる変更または調整であり、障害がある有資格の応募者または従業員が職務を行えるようにするだけでなく、雇用の利益と特典を均等に享受できるようにするものである。障害者が配慮を要求していると判断したならば、雇用主は適切な配慮を決定するために合理的な努力をしなければならない。知的障害者に代わり、第三者が配慮を要求することもよくあることである。この場合、雇用主は従業員または応募者が配慮を要求しているとして、その要求に応えなければならない。

配慮は、障害者のニーズにより様々なものとなる。適切な配慮を容易に見つけることができる場合もあれば、適切な配慮がすぐに分からない場合もある。後者のような状況では、事業主は、適切な配慮を決定するために、障害者またはその代理人と非公式な対話を持つべきである。

6. 応募の段階において、知的障害者が必要とするのはどのようなタイプの合理的配慮か？

知的障害がある人の中には、職務への応募または面接のた

めに合理的配慮を必要とする人もいる。そのような配慮には以下が含まれる：

- 読む能力または複雑な情報を理解する能力が制限されている障害者のために、応募資料を読むまたは説明してくれる人を用意すること；
- 応募者に対して、職務要件を説明するのではなく、実演してみせること；
- テスト、トレーニング用品、方針マニュアルを変更すること；および
- 筆記テストを「拡大」面接に代えること。¹⁰ 拡大面接は、能力を説明することが困難な応募者が、雇用事務所や職場で技能を実演して示すことができるようにするものである。

例：知的障害がある人がパン屋の職に応募し、雇用主との面接が予定される。応募者には発語障害と難聴もある。雇用主は応募者に配慮し、応募者が彼の職務を行う能力を立証できるよう、拡大面接を行うことができる。

7. 知的障害がある従業員は、職務を行う、または雇用の利益と恩典を享受するために、どのような特定の合理的配慮を必要とするか？

以下は知的障害がある従業員が必要とすると思える配慮である：

- 職務の再編成（例、必須でない機能を従業員間で交換する）

例：3人の従業員が野球スタジアムの売店で働く。そのうちの1人は知的障害がある。彼は、カウンターにキャンディやスナックを配置することを手伝う；閉店時には、彼はカウンターや機器を掃除し、カウンターに品を補充する。しかし、閉店時にお金を計算するという周辺の機能をを行うことができない。別の売店従業員の周辺の機能は、閉店時に空の箱やごみを指定された容器に入れることであり、知的障害がある従業員はそれならばできる。2人の従業員が行う周辺の機能を交換することは合理的配慮となる。

- 訓練

雇用主は、以下のことを行える：

- 監督者にゆっくりとしたペースで指導をさせるようにする；
- 従業員がトレーニング終了するまで、さらなる時間を与える；
- 作業を連続したステップに分けて遂行できるようにする；
- 図、絵、色を使う；

例：あるレストランで働く知的障害者の職務の一部は、調味料入れに補充することである。マネージャーは色分けを活用し、従業員が調味料どの容器に入れればよいかわかるようにする。

例：知的障害と注意欠陥障害がある小売店従業員が顧客の車に購入した品を運び入れる。その店には服装規定があるが彼は従わないことがよくある。監督者は適切な服の写真と、店の従業員服装規定で禁止されている服の写真の両方を貼りつけたシートを作り彼に与える。

- 作業の順番を忘れないために、指示を録音するテープレコーダーを提供する；
- 作業を完了させるために、細かな計画表を使う；および
- 職務における変化があれば、追加のトレーニングを行う。

例：知的障害と自閉症があるホテルの清掃員は、会社の品質基準を満たす清掃業務を行うことができない。彼の監督者は追加のトレーニングを実施し、トレーニングで彼が正しい清掃テクニックを学ぶことを補助してくれる第三者を連れてくることを許す。

- ジョブ・コーチ

ジョブ・コーチは以下のことができる：

- 従業員が職務の行い方を学ぶのを助け、安定して職務を行えるように支援する。従業員が職務を覚えたならば、ジョブ・コーチは徐々に障害者とともにする時間を減らしていく；
- 知的障害がある従業員に対する集中的な観察、トレーニング、評価、サポートを行う；
- 適切な社会的相互関係と安定的でオープンなコミュニケーションを促進し、経営側と従業員間の健全な仕事関係を作る手伝いをする；および
- どんな合理的配慮が必要なのか当事者たちが決定する手助けをする。

- 勤務時間の変更

例：知的障害がある食料品店の在庫係は、毎週火曜日、勤務時間中にグループカウンセリングに参加することになっている。彼女の雇用主は勤務時間変更の要求に応じ、彼女が毎週火曜日にカウンセリングに参加するために2時間早く退社し、その埋め合わせのために、火曜日には2時間早く出勤することを認めている。

- 職務評価と懲罰手続きを理解する助け

○ 雇用主は、従業員が、彼が質問をするのを助けたり、職務評価の結果や会議の目的を彼に説明する第三者を職務評価または懲罰会議に連れてくることを許す。

- 装置や機器の入手または変更

例：知的障害と胎児性アルコール症候群の受付係は、電話取り次ぎの時に、従業員の電話番号を覚えることが困難である。合理的配慮として、雇用主はスピードダイヤル付きのボタンが大きな電話機を購入し、ボタンには事務所スタッフの名前を分かりやすく書いたラベルを貼った。

- 作業場所の変更

例：雇用主は、知的障害と注意欠陥障害があるデータ入力係の従業員の作業場所を、従業員の集中する能力が制限されていることへの配慮として、横並びで働く大きくオープンな場所からオフィスの中でももっと静かなところに変更する。

8. 知的障害がある従業員は、どのようにして合理的配慮を要求するのか？

合理的配慮の要求は雇用主とのコミュニケーションで行わなければならない。しかし、魔法の言葉（例、「合理的配慮」や「ADA」）は必要ない。要求は口頭または書面で、「平易な英語」で行われ、家族、友人、ジョブ・コーチ、または他の代理人が行っても構わない。

例：明らかに知的障害があることが分かる人が、ある大きな小売店の職への応募を希望する。店の責任者は、彼に応募フォームを渡す。応募者は責任者に、応募を助けてくれる人が必要だと告げる。これは合理的配慮の要求である。

例：知的障害とブラダー・ウィリー症候群¹¹のあるビデオ店従業員が、監督者に、毎晩飲んでる薬のために朝とても早く起きることが困難なので、勤務時間を変更する必要があると伝える。これは合理的配慮の要求である。

例：ダウン症の事務員の母親が、息子の監督者に電話をかけ、息子が仕事で抱える問題と可能な解決策を話し合うための機会を作って欲しいと告げる。これは合理的配慮の要求である。

9. 知的障害がある人は、いつ合理的配慮の要求をすべきか？

応募段階のいつでも、また、雇用中に必要性が出てきた時いつでも、合理的配慮の要求をすることができる。職務に新しい作業が加わって配慮が必要となった場合も、合理的配慮の要求ができる。知的障害がある従業員は、応募の段階や雇用の申し出を受けた時に配慮を求めなかった場合でも、合理的配慮の要求をすることができる。

例：知的障害がある清掃会社の従業員は、あるオフィスビルの同じフロアで2年間仕事をしている。効率性の理由から、清掃会社はスタッフが毎週異なるフロアにローテーションで働くやり方を開始することを決める。その従業員は毎日の仕事の変更に合わせることは困難であり、従業員のジョブ・コーチは彼の監督者に連絡し、彼がずっと同じフロアで働ける

ようにするか、またはさらなる時間をもらって変更に対応するため、彼が同じフロアで2カ月間働けるよう要求する。これは合理的配慮の要求である。

10. 知的障害がある人が配慮を求めない場合に、雇用主が合理的配慮が必要かどうか訊ねなければならない状況はあるか？

はい。雇用主には合理的配慮の必要性についての対話を開始し、可能であるならば配慮を提供する法的義務がある。それは、雇用主が：(1)その従業員が障害者であることを知っている；(2)障害のために従業員が職場で問題を経験したことを知っている、または知っている理由がある；(3)障害のため、従業員が合理的配慮の要求をすることができないと知っている、または知っている理由がある場合である。¹²

例：知的障害がある花屋の従業員は、花が業者から届けられたら花を冷蔵庫内の容器に入れる職務を持つ。各花には指定された容器があり、各容器は冷蔵庫内の決められた場所に置かれている。しかし、従業員はよく花と容器を間違える。雇用主は障害のことを知っており、この職務遂行上の問題は障害から来ているのではないかと考え、従業員は知的障害者なので合理的配慮の要求をすることができないと理解する。雇用主は従業員に対して、容器を間違えることについて訊ね、容器と冷蔵庫の棚にラベルを貼ることは役立つかどうか訊ねる。従業員がそれは役に立つと答えるれば、雇用主は合理的配慮として、容器と冷蔵庫の棚に適切な花の名前や絵を貼る。

11. 雇用主はすべての配慮の要求を認めなければならないか？

雇用主はすべての配慮の要求を認める義務はない。配慮の提供の決定は、個人の状況と要求が「過度の負担」となるかどうかによってなされる。過度の負担とは、雇用主の規模、財源、そして事業の性質と構造に照らして、著しく困難または費用がかかるものを要求する行動である。

ほとんどの場合、知的障害者に配慮することは費用はかからない。調査によると、知的障害がある人の多くは特別な配慮を要求してはいないし、配慮のための費用はごく少なくて済む。¹³しかし、雇用主がある配慮が過度の負担となると信じるならば、別の配慮を考慮しなければならない。

雇用主は職務の必須機能（つまり、基本的な職責）を除外する必要はなく、生産基準を低くする必要はなく、職務に関連し事業の必要性に沿っている行為規範の違反を許す必要はなく（下の問17を参照）、個人的に使用する物、例えば車椅子、眼鏡、補聴器、および仕事内外両方で必要な他の装置を従業員に提供する必要はない。

12. 雇用主は障害者が望む特定の合理的配慮を提供しなければならないか？

選んだ配慮が効果的であるならば、雇用主はいくつかの異なる合理的配慮から選択することができる。それゆえ、対話プロセスの一部として、雇用主は合理的配慮として一つ以上の提案をしてみたい。二つの可能な合理的配慮が存在し、一つがもう一つよりも費用が多くかかり、または

より負担となる場合、雇用主は低価格または負担の少ない方を選ぶことができる。ただし、それが効果的なものである場合に限る。同様に、効果的な配慮が二つ以上ある場合、雇用主は提供しやすいものを選ぶことができる。配慮の選択には、障害者の好みが第一に考慮されるべきである。

例：知的障害があるコピー係は、仕事関係の多くのメモを読むことがとても困難である。そのメモは彼女の監督者が事務所スタッフに送ってくるものである。彼女は問題なく口頭でのコミュニケーションを理解する。彼女は配布されるメモすべてをテープに録音してくれるよう雇用主に頼む。監督者は、その代わりに誰かがメモを読んで説明することは役に立つかどうか訊ね、従業員はそのことに同意する。両方の配慮とも効果的であるので、監督者は誰かがメモを従業員のために読んで説明することを選ぶことができる。

13. 障害者が合理的配慮を要求したとき、雇用主は書類を求めてもよいのか？

障害が明らかではないとき、雇用主はその人の障害についての合理的な書類の提供を求めることができる。雇用主は、従業員には法の対象となる障害があり、そのために合理的配慮を必要としていることを知る権利がある。雇用主は問題となっている障害、または要求された配慮とは無関係な書類を求めてはならない。障害が複数ある場合には、配慮を要求する障害に関係のある情報だけを求めることができる。雇用主は、障害者の損傷についての情報または書類が、医師または適切な専門家によるものであることを要求することができる。障害者の機能的な制限についての情報は応募者、その家族、および友人といった専門家でない人からでも入手できる。

例：市場調査会社の従業員には軽い知的障害と注意欠陥障害がある。その二つが合わさると、彼の集中する能力は相当に制限される。彼は監督者と毎朝会い、その日の彼の作業について話し合う。行うべき作業を覚えるために、指示を書き留めることが必要なのだが、障害のために、彼は書き留めることができない。彼は監督者に彼の障害について話し、個人用携帯情報端末（PDA）を要求する。監督者が彼の作業について画像と音声でステップバイステップの教示を保存し、彼はそれを再生することができる。障害も配慮の必要性も監督者には明らかではないため、監督者は彼の損傷に対する合理的配慮について訊ねることができる；例えば、損傷の性質、重度さ、持続期間；損傷が制限する行動；損傷は彼が活動する能力をどの程度制限するのか、等。監督者はまた、なぜ障害のために PDA が必要なのか訊ねることもできる。

14. 同じ障害者が雇用主に複数の合理的配慮を要求することができるのか？

はい。一つだけの合理的配慮を求める障害者もいれば、複数の配慮を必要とする障害者もいるであろう。加えて、従業員の障害に関連したニーズまたは職務の性質が変化すると、雇用主は異なる合理的配慮を提供しなければならないこともあり得る。

15. 知的障害者は他の従業員よりももっと監督される必要があるか？

知的障害者が必要とする監督方法の種類と量は、仕事の種類と障害者個人の能力によって決まる。知的障害者が職務に関連する作業をマスターするには長い時間がかかるかもしれない。しかし、調査結果によると、知的障害者は適切に訓練されると、同じ職務において知的障害のない人と同じ程度に効率的に仕事を遂行できることが示されている。¹⁴ 状況によっては、監督方法の変更が適切な合理的配慮となることもある。知的障害者によっては、毎日の追加ガイダンスもしくはフィードバック、または大きな作業を理解しやすいようにもっと小さな部分に分けることがプラスに働くこともある。

安全性への懸念

知的障害者は健常者よりも事故に遭いやすく、安全に対するリスクを高めるとするのは、よくある誤解である。多くの調査が示しているのは、知的障害者は職場における安全に対するリスクを高めることはなく、彼らの安全性についての記録は健常者のものと同じであるということである。¹⁵ 雇用主が障害を理由として障害者の採用を拒否できるのは、障害者が実際に自分自身の健康や安全、または職場にいる他者の健康や安全に「直接の脅威」となる場合だけである。「直接の脅威」とは「障害者または他者に甚大な被害をもたらす大きな危険性で、合理的配慮によって排除できないもの」を意味する。¹⁶

16. 雇用主はどのようにして障害者が直接の脅威となるか判断するか？

雇用主は、障害者が職務の必須機能を安全に遂行する能力を評価しなければならない。雇用主が考慮すべき要素は、危険性の持続期間、潜在的な被害の性質と程度、潜在的な被害が起こる可能性、および潜在的被害の緊迫性である。被害の危険性を低下または排除し得るあらゆる合理的配慮の効果も考慮すべきである。雇用主は、直接の脅威を恐れ、迷信、固定観念に基づいて評価すべきではなく、信頼できる客観的な証拠に基づいて評価すべきである。

例：知的障害者は自分自身を傷つけることなく鋭いナイフを使ったり、熱いオーブンの回りで働いたりすることができないという思い込みに基づいて、レストランのキッチンで料理を作る職に応募してきた知的障害者を拒否することはできない。応募者が実際に直接の脅威となるかどうか評価するためには、雇用主は、障害による制限について、医療専門家や応募者本人からの情報を考慮すべきである。雇用主は、応募者がこれまでに行ってきたすべての訓練や仕事の経験、そして現在の職で必要とされる作業と同様なことを行うのに安全性の問題を起こしたことがあるかどうかということも考慮しなければならない。

例：危険な機械類の周りで働かなければならない工場の職に、安全手続きを理解して実行することができない知的障害者を採用することを雇用主は拒否できる。

品行

他の従業員同様に、雇用主が知的障害がある従業員を不品行のために懲戒するかどうかを決定しなければならない状況も起こり得る。

17. 雇用主は、行為規範違反をした知的障害者を懲戒してもいいか？

雇用主は、一律に適用され、職務に関連し、事業の必要性に沿っている行為規範の違反を許してはならない。雇用主は、障害のない従業員にも同じ懲戒を与えるならば、不品行を行った知的障害がある従業員を懲戒することができる。つまり、事業主は、例えば、暴力、暴力の脅し、窃盗、または財産の破壊に寛大であったり、これらを許すことがあってはならないということである。

例：知的障害がある従業員は小売店の在庫係として働いている。この従業員は挑発されたわけでもないのに、突然他の従業員に襲いかかり、暴力的行為を行う。雇用主は、同僚を殴った従業員は誰でも解雇という「情状酌量ゼロ」方針を採用しており、この方針を厳格に適用する。雇用主はこの方針に従ってこの従業員を解雇できる。

例：ある知的障害者は、病院の倉庫で、箱を開けて新しく受け取った品を棚の適切な場所に置く仕事をしている。彼は病院の患者とは接触を持たず、他の従業員とも限られた接触を持つにすぎない。倉庫で働く同僚は、彼はよく仕事場で汚い言葉を使うと愚痴をこぼす。雇用主は全従業員に汚い言葉づかいを禁止する職場行為規範を設け、この規範を頻繁に外部の人と接触する従業員には執行するが、他の倉庫従業員がこの規範違反をしても決して罰せられない。この場合、この行為規範は職務に関連せず、事業の必要性に沿っているわけでもない。知的障害がある従業員は、病院の患者と接触はなく、他の従業員と頻繁に接触があるわけでもない。さらに、行為規範は全従業員に対して一律に実行されているわけでもない。このことから、この従業員が汚い言葉を使うことに対してこの行為規範を当てはめることは、ADA 違反となる。

嫌がらせ

他の連邦法が人種、性別、肌の色、出身国、宗教、年齢を理由とする嫌がらせを禁じているように、ADA は障害を理由とする嫌がらせを禁止している。ADA に基づいて知的障害者によって申し立てられた雇用差別の約 20% は、障害を理由とする嫌がらせである。¹⁷ EEOC はこのような訴訟事案を多く扱っている。¹⁸

18. ADA に基づいて訴訟となり得る嫌がらせとはどのようなものか？

ADA は攻撃的な行為を禁止している。すなわち、敵対的または虐待的な職場環境を作るほどに深刻な、または蔓延した行為である。嫌がらせ行為には、悪口を言うなどの言葉による虐待、攻撃的な図や文章、肉体的脅迫、有害または屈辱的な行動も含まれる。法は、障害のある労働者（またはいかなる労働者も）を単なる無礼または不作法な行為から守るものではない。申立てを行うには、従業員の知的障害に関連する行為が、（嫌がらせを受けた本人や）ま

もな人両方にとって敵対的または虐待的と受け止められるほどに深刻なまたは蔓延したものでなければならない。

例：知的障害があるファーストフード店の店員は、店のアシスタントマネジャーに頻繁に怒鳴りつけられる。アシスタントマネジャーは彼女の障害に特に関係する軽蔑的な名前で彼女を呼ぶ。具体的には、そのアシスタントマネジャーは彼女のジョブ・コーチを常に「乳母」と呼び、同僚たちの前で「お前の乳母はどくだい、おバカな赤ちゃん？」と怒鳴る。アシスタントマネジャーは他にも馬鹿にしたやり方で彼女に接し、例えば、休憩室では彼女を他の者から遠ざけて昼食を食べさせる。このマネジャーの言動は、障害を理由とした嫌がらせであり、申立ての対象となり得る。

19. 障害を理由とする嫌がらせが起こった場合、雇用主にはどのような責任があるか？

雇用主には、障害を理由とする嫌がらせのない職場を保つ責任がある。雇用主が嫌がらせを防ぐ、または是正する適切な措置を取らない場合、雇用主は違法な嫌がらせについての法的責任を問われることになる。一般的に、雇用主は監督者による違法な嫌がらせについての責任があるとされるが、以下を立証できる場合はその限りではない：(1) 雇用主が嫌がらせ行為を防ぐ、または速やかに是正するための合理的な注意を払ったこと、および(2) その従業員が、雇用主により提供された防止または是正の機会、または他者を傷つける行為を避ける機会を不合理にも利用なかったこと。¹⁹

同僚や従業員ではない者による違法な嫌がらせについても、その嫌がらせを雇用主が知っていた、または知っていたべきであったにもかかわらず、直ちに適切な是正措置を取らなかった場合、雇用主には法的責任がある。²⁰

例：知的障害と聴覚損傷がある用務員が同僚たちにいじめられ、からかわれる。同僚はまるで手話を使っているように彼に向かって指を動かし、口を動かして彼に向かって話しているふりをしながら彼を「ろうのばか」と呼び、彼が知る必要のある重要なことについて彼にメモを書くこともしない。彼は監督者に申し立てるが、監督者は何の行動もとらなかった。雇用主は障害を理由とする嫌がらせに対する法的責任がある。

職場における障害を理由とする嫌がらせの排除は予防から始めるべきである。雇用主は嫌がらせを防ぎ、是正するために以下のステップを取ることができる。

- 全従業員が理解できる方法で、障害を理由とする差別を禁止する方針を明示し、普及させ、明確に説明する；
- 経営側と従業員を教育する；
- 障害を理由とする嫌がらせに対処する苦情処理体制を確立する；
- 障害を理由とする嫌がらせに速やかに対処して、事案を徹底して調査し、嫌がらせを終わらせ、再発を防止するための迅速で効果的な行動を取り、嫌がらせを受けた従業員が受けた影響の解消を図る。

20. 障害を理由とする嫌がらせが起こった場合、嫌がらせを受けている従業員にはどうすべきか？

知的障害のために嫌がらせを受けたと考える従業員は、その嫌がらせを放置せず、さらなる嫌がらせを防ぐために早い段階で適切な方法を取るべきである。嫌がらせを受けた場合には、従業員は以下のステップを取るとよい。

- 嫌がらせの事実についての細かい内容が書かれた日記をつける。時間、場所、そして嫌がらせが起きた場合に目撃していたかもしれない人の名前を含めること；
- 家族、友人、ジョブ・コーチ、ソーシャルワーカーと相談し、支援と指導を求める；
- 嫌がらせをしている人に、その行動はよいものではないと告げる；
- 監督者または他の経営側の人に嫌がらせについて知らせる；
- 嫌がらせの申し立ての取扱責任者に連絡する；
- 従業員の直接の監督者が嫌がらせを行っている場合には、雇用主の指揮系統中の 2 番目の位置にいる人に知らせる。

法の施行

障害を理由として雇用の権利が侵害されていると思い、雇用主に対して申し立てをしようと思う者は、EEOC に「差別的申し立て」をしなければならない。差別されたと主張する誰かのために第三者が申し立てることもできる。例えば、家族やソーシャルワーカー、その他の代理人が知的障害者に代わり申し立てをすることができる。申し立ては、地元の EEOC 事務所に、権利侵害が起こったとされる日から 180 日以内に郵便または訪問によって行わなければならない。180 日の申し立て期限は、州または地方自治体の反差別法がその申し立てを対象としているならば、300 日まで延長される。

EEOC は両当事者に申し立ての写しを送付し、返答と裏付けとなる情報を求める。正式な調査の前に、EEOC は EEOC の調停プログラムの対象となる申し立てを選択することができる。調停によって申し立ての調査に無駄に時間をかけないで済むが、調停には両当事者が同意しなければならない。調停の参加は無料で自発的なものであり、秘密は守られる。

調停が不調となった場合、EEOC は、その申し立てを調査して差別があったと信じる「合理的理由」があるかどうかを判断する。合理的理由がある場合、EEOC は雇用主とともにその申し立ての解決を図る。申し立ての解決ができない場合には、EEOC が提訴することもある。EEOC が差別はないと判断した場合、または、解決の試みは失敗したが EEOC が提訴しないと決めた場合、原告に提訴まで 90 日間の期間を与える「訴えの権利」の通知を発行する。最初の申し立てを EEOC に起こしてから 180 日経過すれば、原告側は EEOC に「訴えの権利」の通知を要求することができる。手続きの詳しい説明は、我々のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm> を訪れてほしい。

連邦政府雇用に関することについては、我々のウェブサイ

ト <http://www.eeoc.gov/facts/fs-fed.html> を参照してほしい。

報復

ADA は、差別的な雇用慣行に反対している者、雇用差別申し立てる者、または調査、手続き、訴訟に何らかの形で証言もしくは参加している者に対して、雇用主が報復することを禁止している。報復されていると思う者は、下記に記載されている EEOC 連絡先に報復についての申し立てをすることができる。

1. 「職場における糖尿病と ADA に関する Q&A」
<http://www.eeoc.gov/facts/diabetes.html>、および「職場におけるてんかんと ADA に関する Q&A」
<http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html> を参照。
2. EEOC の「知的障害」という用語の使用は、「知的障害に関する大統領委員会」（以前は「精神遅滞に関する大統領委員会」として知られていた）に従っている。大統領委員会は、「以前は精神遅滞と言われていた障害者市民のイメージを改め、彼らに対する差別を減らす助けとする」ためにこの用語を採用した。大統領委員会はまた、「精神疾患と精神遅滞についての人々の混乱をなくし、汚い悪口となっている用語の使用を排除しようとした」。知的障害がある人々のための大統領委員会 <http://www.acf.hhs.gov/>
3. Peter David Blanck, 「障害のあるアメリカ人法と新興労働人口：精神遅滞者の雇用」、米国精神遅滞協会(1998年) 17、「能力」を引用：未来へのかけ橋、障害者の雇用に関する大統領委員会、教育キット（1997年7月）参照。
4. Sheryl Larson, Charlie Lakin, Nohoon Kwak & Lynda Anderson, 米国施設外人口における成人の機能的制限：NHIS-D 分析、MR/DD データ概要、ミネソタ大学コミュニティ統合研究所コミュニティ生活研究訓練センター、2001年10月、Vol.3, No. 3, 11 参照。
5. 米国的・発達障害協会(AAIDD)によると、この定義の適用には以下の 5 つの前提が不可欠である。
 - (1) 現在の機能的制限は、同じ年齢と文化の人に見られる地域環境の背景の中で考慮されなければならないこと。
 - (2) 妥当な評価は、コミュニケーション、感覚、運動、行動の要因とともに、文化的および言語的多様性を考慮に入れるものであること。
 - (3) 個人の中で、制限と長所は共存していることが少なくないこと。
 - (4) 制限を記載する重要な目的は、必要な支援のプロファイルを明確化することであること
 - (5) 一定の期間の適切な個別の支援により、精神遅滞のある人の生活機能は改善していくものであること。
http://www.aaid.org/content_104.cfm
6. <http://www.thearc.org/>
7. <http://www.thearc.org/>
8. Blanck, 上記 3, 131 を参照。タスク II と同じ：Du Pont による 1990 年障害者雇用調査も参照。
9. 合理的配慮とは、障害がある従業員または採用予定者が応募過程に参加し、職務の必須機能を遂行し、障害のない従業員と同じ雇用の利益と恩典を享受できるようにする、仕事に関連するあらゆる変更を指す。(合理的配慮についてさらに詳しいことを知りたければ問 6 - 15 を参照)。
10. メリーランド大学カレッジパーク校異常児及び異常若年者研究所「未開発の資源：精神遅滞のある障害者(日付なし)」。
11. プラダー・ウィリー症候群とは遺伝的な異常であり、一般的には肥満、発達の遅れ、行動の問題、そして性発達の遅れを起こす。プラダー・ウィリー症候群協会 <http://www.pwsausa.org/> を参照。
12. 障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担に関する EEOC 施行ガイダンス 54 - 56 を参照。このガイダンスは <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

で入手可能。

13. Blanck, 上記 3、43 - 43 を参照。ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) <http://www.jan.wvu.edu/>も参照。
14. <http://www.thearc.org/>
15. Blanck, 上記 3、131 を参照。タスク II と同じ: Du Pont による 1990 年障害者雇用調査も参照。
16. 29 C.F.R. § 1630.2(r)
17. Blanck, 上記 3、56 および 61 を参照。
18. 以下を参照。EEOC 対 Luby's, Inc., No. CV-04-1094PHX (DGC)(D. Ariz. May 27, 2004)(原告は、他の従業員が彼女に身体的脅しをした時に知的障害を理由とした嫌がらせをされ、彼女は受けていた合理的配慮を拒否され、報復されたと主張); EEOC 対 Renaissance Roofing, Inc., No. 02-C-50370 (N.D. Ill. Sept. 27, 2002)(会社は、軽い知的障害がある従業員に嫌がらせをして、障害を理由として彼を解雇したとして、障害がある従業員への差別で訴えられる); EEOC 対 Spylan of Denville, Inc., d/b/a Wendy's, No. 02-4091 (WHW)(D.N.J. March 16, 2004)(被告側は原告側をダウン症という彼の障害のために敵対的な職場環境に置き、強制的な退職に追い込んだ。この事例は同意判決により解決した); EEOC 対 MRI, Inc., d/b/a Olive Garden, No. C-01-44-M (D.N.H. Feb. 7, 2001)(全国的レストランチェーンである被告は、皿洗い担当の原告を知的障害のために日常的に身体的言語的にいじめていた。この事例は同意判決により解決した)
19. 監督者による嫌がらせについての雇用主の責任の基準は、性的嫌がらせに関する次の二つの最高裁判決で確立された: Burlington Indus., Inc. 対 Ellerth, 524 U.S. 742 (1998)、および Faragher 対 City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998)。
20. これらの事例で、非従業員による嫌がらせに対しての雇用主の責任は、嫌がらせをしたとされる人に対して雇用主が行使できる力の程度により考慮され得る。29 C.F.R. § 1606.8(e)参照。

本ページは 2011 年 3 月 17 日に最終更新された。

A-110

米国雇用機会均等委員会

調停者のための Q&A: 調停と障害のある
アメリカ人法 (ADA)

米国雇用機会均等委員会
全米障害者評議会
米国司法省
共同作成

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

ますます多くの雇用主と従業員が雇用機会均等の問題の解決のために、調停や他の裁判外紛争解決 (ADR) の手段を活用するようになってきている。公的・私的な ADR プログラムは雇用主と従業員両方に広まりつつある一方で、多くの調停者が、どのようにすれば障害者も確実に調停手続きに参加できるかを模索している。調停者はまた、障害のあるアメリカ人法 (ADA) または 1973 年リハビリテーション法¹ に基づく差別を訴える雇用事案の調停を行う際に起こり得る特別な考慮についての疑問を持っている。

雇用機会均等の紛争に関する調停において起こり得る障害に関連する問題には基本的に二つのものがある。第一は、紛争そのものが ADA の第 I 編もしくは第 II 編、またはリハビリテーション法第 501 条に基づく申立てを引き起こす可能性があることである。例えば、障害を理由とする異なる扱い、合理的配慮の拒否、障害に関する適切でない照会や健康診断、医療上の秘密の侵害に対する申立てなどのことである。第二は、ADA、リハビリテーション法のいずれに基づくものであれ、当事者または代理人が、調停手続きそのもののために合理的配慮を要求する事案もあり得ることである。

この文書は、ADA と調停に関するよくある質問について実用的なサポートをするものである。² 雇用主によるものか、組織によるものか、あるいは公的または私的部門における個別の調停実行サービスかを問わず、雇用機会均等の紛争を扱うあらゆる調停者を対象として作成されている。内容には、障害者が調停にアクセスできるようにする方法、どのような種類の配慮が必要とされるか、関連費用をどのように取り扱うかが含まれており、また、調停者に対する ADA のトレーニングについての提案も行っている。

総論

1. 調停者は、調停手続きに参加する障害者に対してどのような法的義務を有するか？

ADA 第 1 編、第 II 編およびリハビリテーション法第 501 条はいずれも、15 人以上の従業員を持つ民間雇用主と、すべての規模の連邦、州、地方自治体政府に対して、あらゆる雇用条件と恩典について有資格の障害者を差別することを禁じている。これらの法律はまた、有資格の障害者が均等な雇用機会を享受できるようにするため、適用対象雇用主に「合理的配慮」を提供するよう義務付けている。結果として、雇用主が雇用機会均等紛争の調停を雇用の利益と恩典として提供する場合は、雇用主は調停に必要な合理的配慮を提供しなければならない。ただし、過度の負担 (つまり、雇用主の財源と事業運営において著しい困難または出費となるもの) となる場合はその限りではない。

外部の調停者にも、ADA 第 II 編 (州および地方自治体が対象) もしくは第 III 編 (公共施設が対象)、またはリハビリテーション法第 504 条 (政府のプログラムと活動が対象) に基づき、過度の負担とならない、または調停の性質を根本的に変えることがない限りにおいて、補助的支援、効果的なコミュニケーション、利用可能なサービスを提供するという同様の義務がある。³

例：私立で開業している独立調停者は、調停サービスを申し出るが、その調停では当事者の一人が聴覚の損傷のために手話通訳者を要求している。調停者は通訳サービスを契約するが、通訳一人を雇うと 1 時間 80 ドルかかることを知る。調停は 6 時間の予定である。調停者が受け取る全額 (その調停 1 回だけの料金だけではなく) を考慮すれば、通訳を提供するために総額 480 ドルの費用を負担することは、ADA における「著しい困難または出費」とはみなされない。

実用的なヒント：調停者は、配慮または補助的支援・サービスが定期的に要求されることを見越して、年間予算計画にこれを組み入れておくべきである。

2. 法的義務の他に、調停手続きのアクセスビリティについての倫理規範または実践基準といったものはあるか？

はい、「調停者のためのモデル行為基準 (1994 年)」 (<http://www.abanet.org/ftp/pub/dispute/modstan.txt>) は、調停者には調停の実践を向上させるという義務があるが、その中には「調停を利用したい人が調停を利用できるようにする」(モデル基準 IX コメント) 責務が含まれると述べている。その他にも、特に障害者のアクセスビリティに取り組んでいる組織が自主的に実践基準作成している。例えば、様々な組織の代表者から成る全国ワークグループによる「ADA 調停ガイドライン (2000)」 (<http://www.cojcr.org/>)、ワシントンの Key Bridge 財団調停センターによる「ADA 調停者のための実践基準 (1999)」 (http://www.keybridge.org/med_info/ada/ada_mediator_standards.htm) など。これらは、調停者は自ら進んで最良の実践に努めるべきだと提案している。例えば：

- 配慮を提供するかどうかの決定には「最も広い障害の定義」を用いる；⁴
- 当事者が ADA やリハビリテーション法という法的資源、利用可能な地域の資源を利用して、彼らの権利と義務について詳しくなるようにし、それにより、彼ら自身の利益や選択肢を十分に考える

- ことができるようにする；
- 当事者の調停参加能力についての懸念がある場合には、当事者の能力を評価し、当事者との対話を通じて適切な配慮を決定する。当事者の健康状態や診断による思い込みによって当事者の能力を判定してはならない；
- 当事者たちに彼らの法的独立や代理の権利についてアドバイスする；
- 調停者が事案について十分な情報を得、調停を計画し効果的に運営するのに必要なアクセシビリティを確保できるようにする；
- 代理人（例、障害者権利擁護者、専門家、職業リハビリテーションカウンセラー、家族、弁護士、労働組合代表など）、中立の専門家や機関の人、個人的な支援者、通訳者、およびその他の調停における中立の参加者の役割を明確に定義付ける；
- 実体法や手続きの問題、障害の認識、ADA の紛争についての調停の実際の応用などに関して、調停者トレーニングおよびトレーニング後の支援を確保する；
- 調停者の能力—すなわち、障害、障害者のアクセス、および一般的な ADA 判例や監督機関発行のガイダンスなどの障害者関連の法律に関する知識—を確保する；
- 調停へのアクセスの調整や調停の実施において、障害に関する情報の秘密を守る。

3. 障害者にとってアクセス可能な調停手続きとは何を意味するか？

障害者が調停にアクセスできるようにすることとは、補助的支援やサービスを提供すること、手続きを調整すること、方針を変更すること、場所を変更すること、または、手続きに了解の上で完全に参加するために全ての障壁を取り除くことを意味する。調停者は、すべての当事者が、調停に効果的に参加するには何が必要なのか特定し、その必要に応じて手続きを合理的に調整することができるよう、最大限の手助けをするべきである。

調停者は、当事者たちが以下を行うことができるかどうか考慮すべきである：

- 調停の場へ物理的にアクセスすること；
- 調停手続きに関連する必要な情報を入手し、使用すること；
- 調停の目的と最終目標を理解すること；
- 各出席者（擁護者、支援者、機関の職員や中立の専門家、通訳者、その他）の役割を理解すること；
- 調停手続きのステップと「基本原則」を理解すること；および
- 予備的段階を含め、調停手続きのあらゆる段階に、各当事者の能力に応じて出来る限り参加すること。

よくある障害に関連する配慮の要求と調停手続きに関する解決策の詳細は付記 A に掲載されている。

障害がある調停参加者に配慮すること

以下の質問と回答は、調停手続きを障害者がアクセス可能なものにするために合理的配慮が必要となる状況について述べている。調停者（または雇用の利益・恩典として調

停を提供する雇用主）の法的義務は ADA およびリハビリテーション法の「障害者」の定義に該当する者だけに適用されるものであるが、倫理的義務の理解やベスト・プラクティスの実践に沿って、法が求める以上のアクセシビリティにつながる措置を取ることは自由である。

4. 調停者は、障害者に配慮するために、調停が通常行われる方法を変更する必要があるか？

場合によっては、はい。調停場所が物理的にアクセスできるようにすることに加え、調停者はいくつかの基本的な調停方法を変更して調停手続きが確実にアクセス可能なものにする必要がある。これは調停者の公平さや実効性を犠牲にすることを意味するものではない

例：脳に外傷があり、ある程度の時間にわたって続く手続きについていけない当事者について、調停者は通常よりも多くの休憩を取ることを認めてもよい。

例：認知障害がある人が、討論についていくことが困難であり、彼女のためのいろいろな解決案を理解することができないと調停者に言う。彼女は調停者に、どの解決案が最良と思うかアドバイスしてくれるよう、また、ともかく雇用主がそれに同意するよう説得してくれるように求める。これは合理的配慮ではない。なぜならば、これでは調停者は中立な第三者というよりも一方の当事者のアドバイザーか擁護者のように行動することになり、これは調停手続きの性質を根本的に変更してしまうからである。（もちろん、調停者は、彼女に対して、代理人、例えば調停中に擁護者として働く弁護士や家族を連れてくる権利についてアドバイスをすることができる）

5. 調停者は、参加者の中に障害のために配慮を必要とする人がいることをどのようにして把握するか？

調停プログラムが調停者に提出される前に受理または内容確認の手続きがある場合、受理手続きには以下を含むべきである：

- 配慮が必要とされるかどうか訊ねること；
- 要求された配慮を手配すること；および
- 手配された配慮と調停者が対処すべき配慮ニーズについて、調停者に知らせること。

問合せ担当及び受理担当は、事案に配慮を必要とする障害者がいて、アクセシビリティについての配慮が既に手配され場合、手続きについての変更があった場合、または他の配慮が要求された場合には、前もって調停者に確実に知らせるべきである。調停者も、アクセシビリティのニーズを明確化すべく、最初のセッションの前に、当事者たちおよび彼らの代理人と直接協議すべきである。この協議は直接の面談でも、電話でも、Eメールでも行うことができる。

受理様式のサンプルを付記 B に示す。

実用的なヒント：標準的な受理様式または標準的口頭照会により、受理手続き中およびまたは会合の段階で、全ての当事者に対して、調停への参加を容易にするために何が必要なのか（もしあれば）常に

訊ねること。

実用的なヒント：調停者以外の者によって受理が行われた場合、受理中に行われた配慮の要求、その要求に対応して受理後に行われた手配、および対応されずに残り、調停者が対処することになる配慮の問題について、調停開始前に、調停者と十分にコミュニケーションをとるための標準的な手続きを確立する。

6. 調停者は、調停の全参加者に配慮の必要性を訊ねなければならないか？

はい。調停者は、調停のプロセスを全参加者に説明し、参加を有効なものにするために必要なものはないか訊ねなければならない。これがベスト・プラクティスである。多くの場合、障害ははっきりと分かるものではないので、配慮を必要としそうだとその場で明らかでない人に対してだけ訊ねることはしてはならない。これは、調停の過程について説明し、障害に関係しているものか他の理由によるものかにかかわらず、必要な変更はないかどうか、全参加者に訊ねるといふ、ほとんどの調停者の標準的な実践に沿っているものである。調停者は、参加者は調停の段階に入るまで全ての必要な配慮について予測できないことがあるということを頭に入れておくべきである。調停開始まで障壁が明らかにならなかった、または要求がなかった場合は、調停開始時に配慮が考慮され、提供されるべきである。

7. 調停参加者は、配慮を提供するという法的義務を実行させるために障害のための配慮を求めなければならないのか？

通常は、調停者がアクセシビリティを積極的に推進するものである。例えば、調停を物理的にアクセスしやすい場所で実施する、介護動物を共にする権利などの基本的な ADA アクセシビリティ規定を調停スタッフに確実に理解させる、といったことである。⁵ しかし、調停者が方法の変更、または事前の手配を必要とするサービス（例、手話通訳者、異なる形式の資料、調停中の特別の休憩スケジュール、その他事前準備や通常の手続きの修正を必要とする手配）について知らないような場合には、配慮を要求することになるだろう。

調停が始まるまで調停参加者が配慮を要求しないことがある。それでも、そのような場合には、調停者は要求に対処し、どのような配慮が提供可能かどうかの判断に係る手続きを行うべきである。

8. 調停参加者が障害のために配慮を要求するには、特別な形式によらなければならないか？

いいえ。配慮を求める者は調停者にどのような配慮がなぜ必要なのかを知らせるものとする。要求は、書面でなく口頭で行うことができ、「ADA」や「合理的配慮」などの、いかなる魔法の言葉も含める必要はない。しかし、身体的または精神的状態のために変更または調整が必要であると、的確に知らせるものでなければならない。

9. 調停参加者が障害のために配慮を必要としそうだと行ってきたら、調停者は何をすべきか？

受理担当または調停者は、その障害者と共に、場合によっては当事者の代表と共に、適切な配慮を決定する努力をするものとする。調停者は簡単に手順を説明してどのような配慮が必要か訊ねることで、障害について不必要に立ち入ることがないようにすることができる。

実用的なヒント：思いこむよりも、当事者が何を必要とするか訊ねること。当事者に対しては率直に、オープンに、そして具体的に、どのような配慮が必要か訊ねる。例えば、「私は、目が見えない人（耳が聞こえない人、車椅子を使用する人等）の調停をした経験がない。それで、この調停手続きをあなたにとってできるだけ効果的なものにするため、あなたの助けが必要だ」と言ってもいい。

調停者と配慮を要求する障害者は非公式なプロセスを行い、障害者が必要とするものを明らかにする。その要求が事前準備の段階で受け入れられ、実現可能ならば、準備担当者が調停者と協議しながら、配慮の手続きを始める。準備の段階で配慮の手配開始の実現が可能そうでなければ、準備担当者は配慮の要求について調停者に問い合わせる。

実用的なヒント：配慮を要求した当事者が、特定の解決策を考えていることがある。また、当事者は問題がわかっているだけで、調停者が可能な解決策を模索しなければならないこともある。まずは当事者の話を聞いて、必要とする配慮を特定することを支援し、そして配慮の選択肢を探ってみる。

実用的なヒント：どのような配慮が適切か、どのようにして実施するかを当事者と共に決定する。適切な配慮が特定されたならば、調停者は当事者に参考のため、好みの補助的支援について訊ねる（手話通訳者、点字サービス、コミュニケーション参加同時通訳（CART[®]）等）。調停者は、当事者に参考になる情報を訊ねるだけでなく、州や地方自治体の自立生活団体とコンタクトを取って情報を得ることができるし、すでに持っている地元の情報源リストを活用することもできる。

※訳注：Communication Access Real-time Translation
音声を実タイムでテキストに変換する、聴覚障害者支援のための速記システムで、特殊なキーボードを用い、特別なトレーニングを受けたオペレーターが文字を入力する。裁判所での発言を一字一句漏らさずに記録するために開発されたシステム。

想定される配慮の提供者リストを付記 C に示す。

10. 調停者は、障害者が要求する特定の配慮を提供する義務があるか？

いいえ。特定のアクセシビリティ基準が法で定められている場合を除き、調停者はいくつかある合理的配慮のうちから選択をすることができる。ただし、選ぶことができる配慮は調停での障壁を取り除くのに有効である者でなければならない。要求された配慮が著しい困難若しくは出費を伴う、または調停を本質的に変更するものである場合、調停者はかかる問題を引き起こさない合理的配慮があるかどうか判断し、それがあつた場合にはその配慮の提供を申し出なければならない。

例：学習障害がある当事者が、調停の録音を要求する。それによって意味が通ったメモを取ることができな

い彼の能力に配慮することになると調停者に説明する。調停者は、調停の録音を許すことは他の参加者の妨げになりかねず、守秘を侵すことになり得ると考え、代わりに、資格のあるノートテイク者を利用することを提案する。ノートテイクが満足できるものであるならば、これは同程度に有効な配慮である。

例：調停者の事務所はエレベーターがない建物の上階にあるため、事務所への物理的アクセスの提供が相当に難しい、または費用がかかる場合、調停者は車椅子使用者との会合を建物の1階、または他のアクセス可能な場所で実施すべきであろう。

実用的なヒント：アクセシビリティの問題の解決は個々に異なる。同じ障害のケースだからと言って、ある解決策が他のケースに当てはまるわけではない。すべてのケースが異なる解決策を必要とすることを忘れないこと。

11. 障害者は複数の配慮を受けることができるか？

はい。当事者の中には複数の障害があり、それぞれについて配慮を必要とする人がいる。また、一つの障害がある人であっても、それが多重に影響していることもある。例えば、視覚障害と肺気腫のある人は、制限された視覚のための配慮と、長距離歩いたり階段を登ったりすることができないことに対する別の配慮を必要とするかもしれない。

12. 複数の参加者が配慮を必要として、それらの要求が対立するものである場合どうするか？

配慮への要求は時々対立することがある。例えば、片方の当事者は起こっていることを要約・見直しするために度々の休憩を必要とし、もう片方は長い時間坐っていることができない身体的問題のために調停の時間を制限する必要があるかもしれない。調停者は進行方法の変更を提案することができる。例えば、初回の両者会合においては利害と望ましい結果を特定し、その回の調停をそこで終わりとする。そして次の回で調停の残りの部分を行う、または両当事者が合意するならば、電話による「往復外交」を行うことができる。

13. 調停者は、調停の当事者ではない参加者（例えば、当事者の代理人）に合理的配慮を提供しなければならないか？

ADA 第三編は、公的施設で提供される商品、サービス、施設、恩典、利益および配慮を享受しようとする障害者を差別することを禁止している。リハビリテーション法第504条は、連邦の資金援助を受けた、または連邦政府によって行われるプログラムや活動の参加者に対する障害を理由とした差別を禁止している。ADA 第二編は、連邦の資金を受けるか否かにかかわらず、基本的に州と地方自治体政府にリハビリテーション法第504条と同じ基準を適用している。

結果として、以下の者は調停において当事者ではない参加者に配慮を提供しなければならない：

- 民間の調停者。ある雇用主により雇われているか否かにかかわらず；

- 連邦の資金援助を受けており、従業員に対して紛争の調停を雇用の利益と恩典として提供する雇用主；
- 連邦機関。調停をその職員のために提供するか、一般のために提供するかにかかわらず；および
- 州または政府機関。調停をその職員のために提供するか、一般のために提供するかにかかわらず（機関が連邦の資金援助を受けているか否かにかかわらず）。

ADA 第一編のみの適用を受ける民間の雇用主が、従業員との雇用機会均等の紛争の調停で当事者ではない参加者に配慮する義務については、あまりはっきりしていない。しかし、このような場合には、配慮を提供することは、手続きの公平性を確かなものにして、紛争解決を促進するだろう。

例：連邦の資金援助を受けていない（したがって、リハビリテーション法第504条の対象ではない）民間雇用主が雇用機会均等紛争の解決のために社内調停プログラムを設け、プログラムに参加する従業員が調停に他の者を連れてくることを認める。ある従業員が調停プログラム参加を希望し、代理人を連れてくることを望む。代理人は視覚障害者であり、盲導犬を使用している。従業員の代理人に盲導犬とともに調停に出席することを認めることは、従業員が調停に彼が選んだ代理人を参加させることを確実にすることになる。

14. 複数の事業体が調停を行う場合、配慮の費用は誰が負担するか？

複数の事業体がそれぞれ調停参加者のために配慮を提供し、費用を負担する法的義務がある場合には、それらとともにその責任を負う。したがって、誰が配慮を手配するか、費用をどのように処理するかについて、前もって協議して協力することになる。連帯債務については、一つの事業体がすべての費用を負担する場合もあれば、費用分担方法を決める場合もある。

15. 調停者は、例えば手話通訳者などの合理的配慮の費用を障害者に負担させることができるか？

いいえ。障害者が必要とする配慮が著しい困難または出費を伴うことがなければ、調停者はそれを提供し、費用を負担しなければならない。

実用的なヒント：調停での配慮の提供に関係するあらゆる費用の取扱についての基準的な方式を作り上げる。例えば、この目的のための中心となる資金源など。また、民間事業体の場合、合理的配慮提供に利用できる税控除や優遇措置を税務申告書作成者と相談してみること。

16. 調停者は要求された配慮の費用を負担することができないという結論となった場合、その配慮の提供を断るべきか？

配慮の提供が著しい困難または出費を伴うかどうか結論づける前に、いくつかの代理案を考えてみるといい。

- あなたの地域で入手可能な費用がかからない、または低い費用でまかなえそうな選択肢について、ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)、1-800-526-7234 (音声/TDD)、<http://www.jan.wvu.edu/>、または、地域の障害と事業の技術支援センター (Disability Business Technical Assistance Center (DBTAC))、1-800-949-4232 (音声/TDD)、<http://www.adata.org/>に相談する。
- ある種の調停参加者が必ず必要としそうな配慮を予想してその費用のための項目を年間予算に組み込む。または予想される費用をあなたの間接経費や支払手数料の予算に入れる。ただし、配慮提供の費用を当事者に請求してはならないことに留意。
- 配慮資源センターや、個人調停者が負担する配慮の費用のための基金を設置するよう、地元の専門職団体に求めてみる。

調停の準備

17. 調停者は、調停に参加する当事者の能力の評価において、当事者の障害をどのように考慮すべきか？

調停に効果的に参加する能力は、調停参加者が障害者かどうかには関係なく、その知識、教育、トレーニング、パーソナリティ、その他の多くの要素により大きく変わるものだというのを忘れてはならない。さらに、障害者についても、彼らの障害の状態が彼らの活動に及ぼす影響は毎日異なっている。それゆえ、調停者は、障害に焦点を当てるのではなく、プロセスを通じて全参加者とそのニーズに関してコミュニケーションを取り、当事者が参加しやすくするために必要に応じてプロセスの変更を行うよう心構えを持つことに焦点を当てるほうがずっと役に立つ。

18. 当事者が身体的または精神的障害のために調停に十分に参加できないのではと、調停者が懸念を持った場合、どうすべきか？

調停開始前に調停者が当事者と話し合い、調停に参加するには何が必要となりそうかを判断することが最善である。第1回の調停前、当事者召集の段階で、調停者は各当事者が参加しやすくするために何が必要か、当事者と話し合うことができる (例えば、開始時間を遅らせる、代理人または支持者の参加など)。召集の段階で調停者が当事者たちと話し合うことで、当事者はストレスを軽減し、調停において望む結果を明確にする機会を持つことになる。これは、調停者が当事者をどこまで理解しているかについて当事者に知ってもらういい機会でもある。調停者は、当事者のニーズと利益を理解するために必要な支援について、率直に示すべきである。

実用的なヒント：感情または認知の制限のために当事者は調停に参加できないのではないかという思い込みを捨てること。当事者の考え方や能力を理解することに時間を取ることで、調停者は当事者と共に取り組み、当事者が実行できる合意点にたどりつくことができる。

実践的なヒント：当事者が調停によって何を望むのかを明確にすることができない、または手続きを理解できないような場合は、当事者が尊敬し信頼する

外部の支援者が大きな助けとなる。支援者は当事者にとっての同盟軍あるいはコーチとしての役割を務めてくれ、当事者が起こっていることについて理解すること、選択肢を評価すること、何が当事者にとって最高の利益となるのかを決定する助けとなってくれる。支援者は、信頼関係のある家族、友人、同僚、または弁護士であってもいい。

さらに、内々の集まりを度々開くことで、調停者は当事者たちと連絡し、何か他に必要なものはないかを知る機会とすることができる。調停者は、適切な配慮をいつでも可能なときに提供できるように努めるべきである。しかし、調停者がもはや当事者の参加を促進することができないと判断した場合、調停者は、調停を進めることはできず、事案から手を引く方が良くと当事者に知らせるべきである。

効果的な手続きの確立

19. 調停サービスをアクセス可能なものにするため、調停者はその方針や手続きに何を含めるべきか？

- 標準的な手続きと明確なプログラムのガイドライン。以下の事項を含む：
 - －受理担当や問合せ担当が入手した配慮の要求についての情報の伝達；
 - －当事者召集の段階におけるアクセシビリティ・ニーズの把握；
 - －配慮の要求の取扱；
 - －調停者が配慮についての問題を解決するための支援情報の整備；
 - －配慮の提供とその財源 (配慮の要求を扱う責任者、配慮の要求が受理された場合の手続きのアウトラインと相談先を示す)。
- 調停で提供された配慮についての情報のフォロー方法。これにより、何か問題があるかどうか分析し、配慮についての方針と手続きに適切な変更を行うことができる。
- 契約調停者、または従業員にアクセシビリティの手続きとプログラムガイドラインを分かりやすく伝える方法。ガイドラインについてのトレーニングを含む。
- 調停による合意が差別禁止法を遵守したものとなるためのプロセス。

雇用主が提供する調停プログラムにおいては、その調停プログラムを実行する独立事務所が、不公平でないか、または経営側寄りでないか考慮すること。このようなことを踏まえ、社内の法務部門、人事部、または雇用機会均等/公民権部門が調停プログラムを執行するのは適切ではないと判断する雇用主もいる。

調停のために特に考慮すべきこと

20. 障害の法的問題を含む事案、または調停参加者が障害者である場合に、調停者が留意すべき基本的な事項は何か？

- 事案に適用される最新の ADA またはリハビリテーション法の要件、関連判例の動向、アクセシビリティや当事者が必要とするその他の配慮を提

供する助けとなる政府および地域の資源について詳しく知っておくこと。

合理的配慮の拒否に係る雇用機会均等の事案において、よく生ずる法的問題のチェックリストを付記 D に示す。また、ADA と調停に関する主な参照先のリストを付記 E に示す。

- 提供の方法が不明な、または追加情報が必要な配慮を要求された場合、対話のプロセスの一環として、当事者との話し合いを始めるべきである。つまり、自分が知っていること以上のことを知っているふりをせず、あらゆる障害に関連するニーズについて、当事者と相互のオープンなコミュニケーションを確立すること。
- 当事者たちの期待を管理すること。あなたが擁護者としてプロセスを障害者のニーズに合わせていると一方の当事者が誤解しないように、アクセシビリティを確実なものにするためのプロセスの変更と、当該申立ての意義（メリット）とを厳格に区別すること。

21. 通訳者、朗読者、または他の非当事者が調停に参加していることを説明するために、調停者は何ができるか？

通訳者、朗読者、または他の非当事者が、障害に関するニーズにより障害者を補助するために参加している場合、調停者は調停の全参加者に対して、これらの者の役割が何であるのか、全てを説明することができる。しかし、調停者はすべての事案において、調停の参加者全員、すなわち両当事者および非当事者に、調停中に起こったことをそのプロセスに無関係の全ての者に話してはならないとの守秘合意書に署名するよう要求するものとする。

22. 当事者が障害について調停者に開示した場合、どのような守秘義務が適用されるのか？

標準的な調停の慣行に基づき、調停者は参加者の医療情報を極秘扱いしなければならない。その対象には、調停に合理的配慮を求めたという事実、参加者には障害があるという事実、および既知の障害の範囲が含まれる。⁶ 調停者は、障害に関連するニーズがあれば、それに言及することなく対処することができる。例えば、ある当事者が薬を摂取するために休憩を求めたならば、調停者は全参加者に「ストレッチ」のための休憩を呼び掛けることができる。ほぼ全ての調停プログラムに当てはまるルールでは、当事者、それぞれの代理人、および調停者を含めて、調停の全参加者は調停で交わされたやりとりを全て秘密にしておかなければならない。⁷ 通常、調停者は、調停参加者全員に守秘合意書に署名を求めるとともに、調停後は調停中にとったいかなるメモも破棄するように指示する。

23. 調停者は、どのようにして ADA/リハビリテーション法の事案における調停合意の実行を保証できるか？

調停者は調停で合意がなされた後に、どちらかが調停同意書における義務の遵守を怠った場合には、調停者と連絡を取ることができることを、調停の当事者たちにアドバイスするものとする。雇用主による調停プログラムの中には、合意違反の疑いについて当事者が申立て手続きを始める際に、ある程度の時間を与えているものもある。調停者は、調停合意書の中で、特定の日付において当事者たちを正式

にフォローする旨の手続きを定めることもできる。これにより、合意書の有効期間が明確になり、合意が実行されなかった場合に当事者たちが調停者の支援を求める機会を得ることができる。

調停者のトレーニングとスキルの向上

ADA もリハビリテーション法も、障害関連法について調停者にいかなる種類のトレーニングも特に要求してはいないが、調停者にとってトレーニングは法的・倫理的義務の遵守を確実なものにするために最良の方法である。新人調停者も経験豊かな調停者も共に、ADA に特化した調停トレーニングは、調停参加者のアクセシビリティ・ニーズについて敏感に反応できるようになることに非常に役に立つと気付くことになる。以下の質問は、調停者のための ADA トレーニングに関してよく訊かれる事項である。

24. 障害に関連する事案の調停トレーニングは、全ての調停トレーニングの基準となるものか？

多くの場合は、違う。しかし、調停プロセスをアクセシブルなものにするための、障害関連法の基礎、障害の一般的理解、法的・倫理的義務を学ぶトレーニングは、障害に関連する事案とその他の種類の事案両方の調停で必要となる知識とスキルを向上させる最良の方法である。

実用的なヒント：調停トレーニングの責任者は、名簿にある調停者の専門的トレーニング、経験、興味を評価し、特に障害に関連する事案に適合したスキルを伸ばすための基盤的スキルを開発・維持すべく、質問票を活用することができる。

実用的なヒント：調停トレーニングの責任者は、新たに ADA/リハビリテーション法の事案を取り扱うこととなる調停者を監督およびサポートするとともに、建設的なフィードバックや評価を行うためのプロセスを開発することができる。

25. 障害者が関わる事案の調停を行うには、調停者は特別なトレーニングを受ける必要があるか？

この点については、調停者の間でも様々な意見がある。しかし、経験豊かな ADA 調停者の多くは、概して以下の事項について対処するトレーニングを勧める：

- アクセシビリティと合理的配慮についての ADA の要件；
- 倫理基準の適用方法、当事者のニーズに適合させるための調停手続きの変更方法（当事者間の条件を平等にする方法、調停プロセスを変更する必要性について両当事者と対応する方法、各当事者が調停の全期間にわたって参加できるようにする効果的な方法）；
- 参加者の制限と当事者の能力に配慮してプロセスを調整することにより、調停を円滑に進めていく方法；および
- 様々な種類の障害がある当事者たちのニーズに配慮することを助けてくれる政府や地域の機関を活用する方法。

26. 基本的な ADA/リハビリテーション法トレーニング

の中で、扱う事案の種類に関係なくすべての調停者に役に立つものはどのようなものがあるか？

障害理解の訓練（エチケット、コミュニケーション、思い込み、アクセシビリティ、情報源・問合せ先、実践的な応用、多様な障害者との一般的な紛争問題に関する対話、調停へのアクセス、プロセスの調整）に加えて、ADA/リハビリテーション法および調停者倫理に基づくアクセシビリティ要件の概観を含むトレーニングが、あらゆる種類の事案を扱う調停者に役立つであろう。これにより、調停者は、調停参加者のアクセシビリティ・ニーズに対応できるであろう。

実用的なヒント：全ての調停者向けに、ADAに関する教材と情報源リストを整備する。調停が ADA 紛争に関わるものである場合には、第1回調停セッションの前に、これらの教材の中から当事者に渡しておくといふものもあるだろう。

27. ADA/リハビリテーション法の事案を扱う調停者が受ける特別トレーニングに含めた方がよい事項にはどのようなものがあるか？

- 模擬調停（指導員か経験のある調停者による）。召集の段階と調停期間中にどのように情報収集をするのかを実演し、事後検討（調停者役へのフィードバックと問題点についての議論）を行う。
- 法曹界のベテランによる法律の最新動向講義と事例研究。連邦執行機関による法や規則、解釈指導の講義を含む。
- 受講者によるロールプレイング。障害がある当事者との対話のプロセスを通じて、必要なプロセスの変更を決める方法や、当事者の調停に参加する能力の評価について学習する。
- 精神障害がある当事者の効果的参加を促すための有益な戦略。
- 円卓討議。障害者が調停について持つ考えや経験を知る。
- 職場復帰が適切でない場合の、合意の代替案に関するトレーニング（例、金銭による救済、社会保険障害補償、職業リハビリテーションなど）。

28. 最初のトレーニング後、調停者はどのようにして障害に関連する紛争の調停スキルを磨いていくか？

- 実践トレーニングに参加する。実践トレーニングにおいては、経験ある調停者の観察下で、調停の受理から最後の合意まで実際に行い、批評を受けることになる。
- 雇用機会均等委員会（EEOC）と連邦司法省がそのサイト（<http://www.eeoc.gov/>、<http://www.ada.gov/>）に掲示する政策ガイダンスや技術支援文書、その他障害関連のウェブサイトに掲示される最新情報をフォローする。
- 障害関連事案の調停の経験のある他の調停者や、障害がある調停者との意見交換に参加する。
- 地元の障害者団体と接触を持ち、その活動に参加する。

29. 名簿を持つ調停者団体や調停者雇用主は、どのようにしてスキル向上と継続教育を提供することができる

か？

- 社内の有資格者または部門を、調停で発生するアクセシビリティや配慮の問題に関してあなたの調停者を支援する専門家として指名する。アクセスの問題を解決する選択肢を特定するとき、または合意の実行に問題が起こったときの手助けとなるよう、この専門家をあなたの調停者や調停参加者に紹介する。
- 配慮のための財源を提供する集中的な仕組みを整備し、また、何らかの資金補助者（例、防衛省電子調整プログラム（CAP）と契約した連邦政府機関など）があるのならば、調停者にこれらの財源の存在とそれにアクセスする方法を教える。
- 初級、中級、上級レベルの調停者に様々な継続教育の機会を提供する。また、経験がない調停者には、障害に関連する調停のエキスパートによるトレーニングを提供する。
- 調停者に、障害関連法の動向に関する最新の教材を定期的に提供する。
- 非公式のガイダンスとして、あまり経験のない調停者を、経験ある ADA 調停者のパートナーとするメンター/見習いプログラムを提供する。

30. 調停者が、費用なしまたはほとんど費用をかけずに、中立の立場の専門家や障害と職場の配慮についての客観的な情報を入手して、当事者たちと共有するにはどうすればいいか？

- 以下の機関等とコンタクトを取る。あなたの地方にある障害と事業技術支援センター（DBTAC）；米国労働省ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）；連邦、州、または地元の公的機関（例、職業リハビリテーション）；紛争における配慮の問題に関する技術的専門家が在る NPO 団体。
- 公的機関のウェブサイトを訪ねて、障害者のアクセシビリティに関する権利と義務について客観的な情報を得る。（例、<http://www.eeoc.gov/>、<http://www.ada.gov/>）
- 障害者団体に相談して、特定の事案において発生したアクセシビリティの問題についての情報を得る。（例、てんかん基金、米国肺協会、脳性麻痺連合など）
- 医療ケア提供者から、特定の身体的または精神的障害の特徴についての遺伝に関する医療情報を得る。

31. 障害者も調停トレーニングに参加できるようにしなければならないか？

民間雇用主または政府が雇用主として提供する調停プログラムにおいて、従業員または職員が調停者となれるようにすることを目的としたトレーニングは、著しい困難または出費となる場合を除いて、障害がある有資格の従業員・職員がその調停トレーニングに参加できるように配慮しなければならない。同様に、一般の（雇用主提供でない）調停サービスにおいても、調停者養成トレーニング、または現役の調停者を再トレーニングは、トレーニング参加を希望する障害がある有資格調停者に配慮を提供しなければならない。ただし、著しい困難もしくは出費を伴う、またはカリキュラムを根本的に変えなければならない場合

はその限りではない。

32. 私は障害者で、調停者になることに興味を持っている。トレーニングに参加できるかどうか、どのようにして確認すべきか？

トレーニングに先立って、そのトレーニング実施者に連絡して、何が行われるのか質問し、あなたが参加するのに必

要なものを実施者に教えなさい。実施者と参加するための選択肢を話し合い、実施者が著しい困難または出費を負うことなく、あなたがトレーニングに参加できる方法がないか、一緒に検討しなさい。実施者にある種の補助的支援やサービスを用意してもらう必要があれば、その提案をし、あるいは実施者が手配をするための情報を提供しなさい。

付記 A—調停に関連してよくある配慮の要求

以下の表は、調停に関連する障害への配慮の要求、配慮の要求の原因となり得る障壁、障壁を取り除くために調停者またはトレーナーがなすべき行動の例である。当事者との対話のプロセスを通じて、ここに示された解決策、あるいは他の解決策により、調停参加者の障壁を取り除くことができるかどうか判断する際には、具体的な事案の事実関係と状況が考慮されるべきである。

要求	可能性のある障壁	可能性のある解決策
移動に関係する問題。	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用可能な交通機関がない ● 交通機関が時間的に不正確、運行時間が話し合いの時間と合わない、予約制限があり、調停のために予約をすることができない。 ● 当事者が現行の交通機関を利用できない ● 民間の利用可能な交通機関は当事者にとってとてつもなく高価。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者が移動できる場所に調停場所を変更する。 ● 会合をテレビ会議で行う。
利用可能な駐車場	<ul style="list-style-type: none"> ● 調停場所の近くに、指定された、またはバンが利用できる駐車場がない。 ● 利用可能な駐車場で無料のものは手頃な所になく、手頃なものは料金を支払う必要のある駐車場だけだ。 ● 利用可能な駐車場が急な坂、遠いビル、または当事者にとって利用しづらい場所にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一時的な利用可能な駐車スペースを作る。 ● 当事者がある地点で車で拾って、調停場所まで送り、調停の終わりに車を調停場所を持ってくる。 ● 他の調停参加者が利用しづらい駐車場を無料で使用できる場合、利用しやすい駐車場や車庫のために支払った料金を払い戻す。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
会合を行う部屋までのアクセシブルなルート	<ul style="list-style-type: none"> ● 調停場所の入口から会合を行う部屋までのルートに縁石、高い敷居、急すぎる傾斜、または滑りやすい床がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 段差をなくするためのスロープを置く（その時だけでも、ずっとでも）、縁石を取り除く、階段昇降機を使う；滑りやすい表面の原因となる物を取り除き、滑らないもので表面を覆う。 ● 他のアクセス可能なルートの確保。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
ドアを開ける補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 押すまたは引くのに重すぎるドア ● ドアを開くスイッチの場所がわかりにくい、または操作が難しい。 ● 自動ドアが開かない。 ● 回転ドアが安全でない、または使えない。 ● 使用者側のスペースが狭すぎて、そこに居て開けることができない。 ● アクセシブルなルートにあるドアがロックされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障壁となるドアを避けることのできる別のルートの確保 ● 対象者の到着や退出をエスコート、ドアを彼のために開ける。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
エレベーターの場所特定または操作の補助。	<ul style="list-style-type: none"> ● エレベーターの場所がわからない、ボタンに届かない、ボタンを押せない。 ● エレベーターが狭すぎる、または動かない。 ● エレベーターの認識システムが使用不能になって動かない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象者の到着、退出をエスコート、彼のためにエレベーターを操作する。 ● エレベーターを使用せずアクセスできる部屋に会場場所を変える。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
口頭コミュニケーションの補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 話すこと、聞くこと、理解力の制限。 ● 話している人を特定するのが困難。 ● 複雑な文や長い話についていく、または理解するのが困難。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 筆記でのコミュニケーション (TDD (同時送受信)、ファックス、Eメール、CART[®]、筆記またはタイプされた文書やメモ、字幕)。 ※訳注：問9参照 ● はっきりと話す、当事者に顔を向ける、話すときには当事者が必ずあなたの唇を見えるようにする。 ● 要求があれば、より大きな声で話す（注意：聴覚の損傷によっては、これは音を拡大するよりも、音がゆがんで聞こえることがある） ● 1度に1人の人だけが話す。⁸ ● 手話通訳サービスの提供。 ● 当事者が自身のことを説明するときには、邪魔されない時間を十分に取る。許可なくして当事者の代弁をして終わらせない。 ● 当事者の言っていることが理解できない場合は、敬意をもって明確化をお願いする。例えば、「私は、あなたがこう言ったと理解したのですが…」と断ってから、当事者が言ったと思った内容を繰り返す。 ● 話の複雑さや長さが問題である場合、当事者が理解できる簡単な言葉と概念を使う。 ● 話されている内容を当事者が理解しているか定期的に確認する。 ● その人以外の人に対してのあなたの発言が、その人には聞こえない、または理解できないと絶対に思い込ま

書面によるコミュニケーションの補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 視覚の損傷または運動機能の損傷のために文字が見えない。 ● 認知の損傷のために文字を読むことができない、または障害のために文字を読む学習をしなかったために文字を読むことができない。 ● 障害のために字を書くことができない。 	<p>ないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 文字を大きなものや点字、音声テープに変える。 ● 当事者に文字を読み上げる。 ● 視覚通訳サービスまたは朗読者の提供。 ● 当事者が書類を承認して署名する適切な方法を確実にしておく。
障害に関係する疲労、治療、投薬などのための特定の会合時間または特定の休憩時間の設定。	<ul style="list-style-type: none"> ● 調停の予定日が、変更できない障害に関係して必要な予定日と重なる。 ● 調停のスケジュールが当事者を疲労させる、または健康に関する問題を生じさせる。 ● 当事者は、時間が長引くと集中力や理解力がなくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者にとって最良の日、時間、スケジュールを見つける。 ● 調停のスケジュールを作るとき、当事者が調停場所を往復するための十分な時間を考慮する。 ● 調停や打ち合わせの予定日は、当事者の障害に関するニーズと衝突しないようにする。
環境要因のコントロール	<ul style="list-style-type: none"> ● 光、音、化学物質、気温、または他の要因が当事者に有害反応を起こさないようにする。例えば、聴覚や集中力の低下、発作や偏頭痛を起こす、全体の体調が悪くなる、アレルギー反応を引き起こすなど。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有害な環境要因を取り除く、または参加の障壁とならないレベルまでに低下させる。 ● 障害者が化学物質過敏症の場合、両当事者が了解可能な化学物質の影響がない会合場所を提供し、参加者に芳香性の個人的なケア用品の使用を避けるように求める。 ● 参加しやすい異なる会合場所を選ぶ。
調停プロセスにおける個人的補助者の同席の許可。	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者は補助者なしでは調停に参加できない。 ● 調停の守秘を理由として、一方の当事者が補助者の同席に反対する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者が参加するために必要であるならば、補助者の同席を許す。 ● 補助者に守秘の必要性を説明し、補助者の守秘同意書への署名を得る。
何が論議となっているのか、他の参加者の役割、その他について覚えておくこと。	<ul style="list-style-type: none"> ● 認知の損傷は、混乱または健忘症の原因となる。 ● 当事者は、身体的状態のために、全ての感覚を活用して状況を把握し記憶することができない。 ● 当事者は調停中に使われる言葉が馴染みがないため、または全ての情報を理解していないためにメモを取ることができない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的に経過を要約する ● 定期的にそれまで当事者が理解してきたことを確認する。 ● 会合の分かりやすいメモを当事者に提供する。
著しい困難もしくはは出費を伴う、または調停者の職務を根本的に変更することになるため、配慮を提供できない。	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者は配慮についての法的権利と制限を理解していない。例えば、当事者は手洗で使うための個人的な品の提供または手配を調停者に求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ● なぜ要求した配慮が提供されないのか説明する。 ● サービスや必要な支援を得るための代替策があるかどうか当事者とブレインストームする。

付記 B—雇用機会均等関係調停受理様式サンプル

これは、調停の受理担当者に役立つと思われる様式サンプルである。受理担当者は、これをそのまま使用してもよいし、特定の調停プログラム用にカスタマイズして使用してもよい。これは、準備担当者が以下の事項を迅速に実施することを目的として作成されている：(1)調停において何らかの配慮が必要になるかどうか把握すること；(2)配慮の要求に対して適切な対応を行うこと；および(3)調停実施が決定した際に、本様式のコピーを転送することによって、配慮に関するあらゆる情報を調停者に知らせること。

ケース番号 _____

日付：

1. 申立て側／原告／従業員 連絡情報：

名前 _____ 職場／支社の所在地 _____
 職場の電話番号： _____ 自宅の電話番号： _____ Eメール： _____

2. 現在の支援者：

名前 _____ 役割： _____ (弁護士、労組代表、擁護者、その他 ())
 会社／組織名： _____ 職場の電話番号： _____
 Eメール： _____ この人は調停に参加しますか？ はい・いいえ・わからない

3. 被告／経営者側／代理人代表者 連絡情報：

名前 _____ 職場／支社の所在地 _____
 職場の電話番号： _____ Eメール： _____
 1つを丸で囲む：経営者側・代理人代表者・その他 _____

4. 調停プロセスにおける配慮の要求（当事者に訊ね、いかなる要求も直ちに調停者に伝えること）：

配慮を要求する当事者： _____

要求された配慮：

5. 調停プロセスにおける配慮の要求の状態（受理担当者がどのような手配をしたか、または配慮の要求が調停者に転送済かを記入）：

6. 調停者情報および調停の計画

主たる調停者：_____ 共同調停者：_____

その他の調停者：_____ 役割：研修生・その他 _____

調停場所：_____

調停日：_____ 調停の時間：_____

調停場所連絡担当者名：_____ 電話番号：_____ Eメール：_____

付記 C – 主な情報源

202-272-2004 (音声)

202-272-2074 (TTY)

連邦機関

<http://www.ncd.gov/>

米国雇用機会均等委員会(EEOC)

1-800-669-4000 (音声)

1-800-669-6820 (TTY)

<http://www.eeoc.gov/>

EEOC 出版物配布センター:

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TTY)

EEOC 民間部門調停プログラム

<http://www.eeoc.gov/mediate/index.html>

全米障害者評議会 (NCD) は、障害があるアメリカ人に影響を与える問題について、大統領と議会に勧告する独立連邦機関である。NCD の全体的な目的は、障害の性質や程度にかかわらず、すべての障害者に公平な機会を保証する政策、プログラム、慣行、手続きを推進すること；そして、障害者に対して、経済的に自立し、独立した生活を営み、社会のあらゆる面への参加と統合を実現する力を与えることである。

アクセス・ボード

1-800-USA-ABLE (1-800-872-2253) (音声/TTY)

<http://www.access-board.gov/>

アクセス・ボードは、障害者のためのアクセシビリティに取り組みている独立連邦機関である。ボードが担う事項には以下のものが含まれる：建築物環境、移動車両、遠距離通信機器、電子情報技術のアクセシビリティ要件の開発と維持；それらのガイドラインと基準に関する技術援助とトレーニング；および連邦資金による施設のアクセシビリティ基準の執行。

EEOC は以下の法律を施行している。1964 年公民権法第 VII 編（人種、肌の色、宗教、性別、出身国による雇用差別を禁止する）；雇用における年齢差別禁止法（40 歳以上の個人に対する差別を禁止する）；1991 年公民権法の条文；同一賃金法（the Equal Pay Act）；ADA 第 I 編（民間部門ならびに州および地方自治体政府において、障害者差別を禁止する）；1973 年リハビリテーション法第 501 条（連邦政府の雇用において障害者差別を禁止する）。調停、調査、訴訟に加えて、EEOC は雇用主と従業員のために広範囲にわたる技術支援を行っている。

他の機関・団体

米国司法省

公民権局、障害者権利部

ADA 情報ライン

1-800-514-0301 (音声)

1-800-514-0383 (TTY)

<http://www.ada.gov/>

アメリカ法曹協会 (ABA) 精神身体障害法委員会

(Commission on Mental and Physical Disability Law)

(202) 662-1570

<http://www.abanet.org/disability>

司法省は ADA 第 II 編および第 III 編に基づく調査と訴訟の他、ADA 第 I 編に基づく公的雇用主に対する訴訟問題を扱う。司法省はまた、自発的な法順守を促進するため、企業、州および地方自治体政府、ならびに ADA に基づく権利または義務を有する個人に対して、様々な方法を通じて教育と技術援助を提供している。その活動には、一般向けに通話無料の ADA 情報ライン、ADA インターネットホームページ、ファックスオンデマンドによる直接の技術援助とガイダンスの提供、一般向け技術支援資料の開発と普及、地域社会へのイニシアティブ、政府規模での ADA 技術支援の調整が含まれる。

ABA の精神身体障害法委員会は、様々な活動と出版物を通じ、精神身体障害者に関する法律に焦点を当てている。その使命は、「ABA の大義である精神・身体・感覚障害がある人のための正義と法の支配を推し進め、障害者の完全公平な法曹への参加を促進すること」である。委員会のメンバーには弁護士や他の専門家が含まれ、その多くは障害者である。

ADA 障害と技術支援センター (ADA Disability and Technical Assistance Center) (DBTAC)

1-800-949-4232 (音声/TTY)

<http://www.adata.org/>

全米障害者評議会

米国中に 10 の DBTAC 地方センターがあり、雇用、公的サービス、公的施設、通信における ADA の問題についてのワンストップの総合的情報源となっている。DBTAC の各センターは、地元の企業、障害者、政府、リハビリテーション、その他のネットワークと密接に連携し、ADA についての情報と支援を提供する。各地域によってプログラムは様々であるが、すべてのセンターで技術支援、教育とトレーニング、資料、情報、問合せ先、その他のサービスを提供している。

紛争解決協会 (Association for Conflict Resolution) (ACR)

20036 ワシントン D.C.
Suite 1015, N.W., 18th 通り 1015
(202) 464-9700
<http://www.acrnet.org/>

ACR は会員制の組織で、調停者、和解人、事実調査員、仲裁人、その他の中立者の専門職育成に取り組んでいる。

(2001 年 1 月、the Society for Professionals in Dispute Resolution (SPIDER) が、the Academy of Family Mediators (AFM) および the Conflict Resolution Education Network (CREnet) と合併して ACR となった)

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)

1-800-526-7234 (音声/TTY)
<http://www.jan.wvu.edu/>

JAN は米国労働省障害者雇用政策局の無料サービスで、職場の合理的配慮についての情報とガイダンスを提供している。

付記 D—ADA に基づく職場の合理的配慮の事案においてよく生じる法的問題のチェックリスト

I その人には、ADA が定義する「障害者」の定義に該当する損傷があるか？

A その人の身体的または精神的損傷は何か？

B その人の身体的または精神的損傷は一つまたは複数の主要な生活活動を制限するか、その人には損傷の記録があるか、または、その人はそのような損傷があると見なされているか？

- 1 どの主要な生活活動が影響を受けるか？ (例、身の回りのことをすること、手作業をすること、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、学習すること、働くこと (ある区分に属する職務または様々な区分にわたる幅広い職務をこなす能力への影響)、坐ること、立つこと、持ち上げること、手を伸ばすこと、生殖、そして、考える、集中する、他人と対話する等を行うこと)
- 2 その人は緩和手段を使うか？ (例、投薬治療、インシュリン、義肢、補聴器など)
- 3 緩和手段は、損傷の症状を相当に制限しないように制御するか？

II その人は有資格か？

- A その人は、配慮の有無に関係なく、現在就いているまたは就くことを望むポジションの必須機能を遂行することができるか？
- B その人が現在のポジションの必須機能を遂行できない場合、以下について考慮したか？ 彼が資格を有し、配置転換が可能な空きのポジションがあり、彼がそのポジションの必須機能を遂行することができるか。

III 配慮

- A その人は配慮を要求したか、あるいは、配慮の必要性が明らか、または既知であったか？
- B 雇用主はその人のニーズと適切な合理的配慮を明らかにするために対話のプロセスを行ったか？
- C すぐに実施可能な合理的配慮はあるか？ 以下はそのような例である：

- 1 職務再編成 (職務の周位的機能の担当替えもしくは分担替え、または、必須もしくは周位的機能を行う方法と時間の変更)
- 2 施設に物理的変更を加える (例、車椅子の従業員や盲目の従業員のために機器等の置き場所を変えて、散らかっていない通路を作る)
- 3 未使用の有給の使用、または無給休暇を与える
- 4 勤務時間の変更またはパートタイム化
- 5 職場方針の変更 (例、糖尿病患者が仕事場で飲食することを認める、または休憩時間を変更して従業員が服薬することを認める)
- 6 テレワーク；ただし、遂行すべき職責と合致する場合
- 7 空きのポジションへの配置転換

IV 過度の負担—提案された配慮が雇用主にとって過度の負担とならないか？ つまり、著しい困難または出費とならないか？

V 直接の脅威

- A 安全性への直接の脅威（自身または他者の健康または安全性に対する甚大な被害をもたらす大きな危険性で、合理的配慮をもってしても排除や緩和ができないもの）は、提案された配慮により何らかの影響を受けるか？29 C.F.R. § 1630.2(r)を参照。
- ・直接の脅威が存在するかどうかを判断するには、応募者／従業員の現時点における職務の必須機能を安全に遂行する能力を個別に評価し、最新の医療知識または入手可能で最善な客観的証拠に基づいた合理的な医学的判断を考慮して行わなければならない。考慮すべき要因には以下がある：(1)危険性の継続期間；(2)潜在的被害の性質と程度；(3)潜在的被害が起こる可能性；(4)潜在的被害の切迫性。
- B 安全性への直接の脅威がある場合、その脅威は代替または追加の配慮によって緩和または排除できるか？

付記 E—調停と ADA に関する主な参照先

EEOC の主な ADA 関連刊行物

EEOC 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担（2002年10月17日更新）
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A（2004年10月20日）
http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html

職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q&A（2004年7月28日）
<http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html>

職場における糖尿病と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A（2003年10月29日）
<http://www.eeoc.gov/facts/diabetes.html>

合理的配慮としての在宅ワーク／テレワークに関する EEOC ファクトシート（2003年2月3日）
<http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>

障害のあるアメリカ人法：小規模企業のための入門書（2002年8月15日）
<http://www.eeoc.gov/ada/adahandbook.html>

家族介護休業法、障害のあるアメリカ人法、1964年公民権法第VII編に関するファクトシート（2000年7月6日）
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html>

障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する EEOC 施行ガイダンス（1997年3月25日）
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

調停と ADA に関するその他の主な参照先

免責事項：本リストに含まれる資料で述べられている意見は、著作物または発行先機関のものであり、EEOC、米国司法省、または全米障害者評議会のものとは限らない。

「ADA ガイドラインは倫理基準を引き上げる（ADA Guidelines Raise the Ethics Bar）」Judy Cohen, Dispute

Resolution Magazine（2004年冬）

ADA 調停ガイドライン（2000年）
<http://www.cojcr.org/>

ADA 調停者のための実践基準、Key Bridge 財団調停センター、ワシントン D.C.（1999年）
<http://www.keybridge.org/>

「文化的ろう者との調停を考える」Annette Leonard、Deb Duren、John Reiman
<http://www.directionservice.org/cadre/deafpaper.cfm>（2003年10月16日）

「自己決定の向上とプロセスへのアクセス入門」Judith Cohen、The Texas Mediator、Vol. 18, No.2（2003年夏）
<http://www.mediate.com/>

「ADA 合理的配慮紛争の円滑な実施」Sara Adler、アメリカ法曹協会（1999）
<http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/99/annual27.pdf>

「決定能力から促進能力まで：新調停フレームワーク」Susan Crawford、Lewis Dabney、Judith Filner、Peter Maida、Conflict Resolution Quarterly 20:4（2003年）

「職場の権利実践について訴えられた機関による自発的な調停プログラムのためのガイドライン」Peter S. Adler、Thomas A. Kochan、Gerald W. Cormick（1998年4月）
<http://www.acrnet.org/pdfs/guidelines.pdf>

「正しい選択肢か、あるいは、単なるひとつの選択肢か？ A Just Alternative or Just an Alternative? 調停と障害のあるアメリカ人法」EEOC コミッショナー Paul Steven Miller, 62 Ohio St. L.J. 11（2001年）
<http://mediate.com/articles/miller1.cfm>

「調停を障害者がアクセシ可能なものにする」Judy Cohen、SPIDR NEWS（1997年春）
<http://www.mediate.com/articles/cohen.cfm>

「最大限に効果的な参加」Patricia Porter, Alternatives to the High Costs of Litigation, Vol. 21, No. 6 at 117（2003年6月）
<http://www.cpradr.org/>

「障害関連法に基づく雇用紛争の調停」 Samuel H. DeShazer, Judy Cohen

<http://www.mediate.com/articles/cohenada.cfm>

「ADA 事案のための合理的配慮の調停：全ての調停者が知っておくべきこと」 Debra Dupree (2003年3月)

<http://www.mediate.com/articles/dupreeD.cfm>

「調停能力：障害の問題ではない」 Kathleen A. Blank, Alternatives to the High Costs of Litigation, Vol. 21, No. 6 at117 (2003年6月)

<http://www.cpradr.org/>

「効果的な障害関連法調停には洗練された理解が必要」 Judy Cohen Alternatives, Vol. 15 (1997年4月)

<http://www.mediate.com/articles/cohenawareness.cfm>

「効果的 ADA 調停主義」 ADA 調停研究所

<http://www.mediate.com/articles/forADA.cfm>

「ADA 紛争調停のユニークな問題」 Judy Cohen, ADR Report, Vol. 3, No. 2 at 5-8 (2000年7月)

<http://www.mediate.com/articles/cohenunique.cfm>

8. 注記：配慮を要求する当事者と、厳密にどのような種類の通訳サービスが必要なのか話し合うことが大切である。様々な種類の通訳サービス、異なる種類の手話がある。通訳の選択では、当事者が必要とする種類の通訳を行ってくれる資格のある人を選ぶべきである。例えば、アメリカ手話ではなく指文字を使う人は、指文字も使える手話通訳を選ぶべきである。同様に、聴覚と視覚の重複障害のある人は、手を使う通訳（当事者の手に触覚によりコミュニケーションを行う）を必要とするかも知れない。雇う通訳者が調停プロセスで使用される用語の訳し方に詳しいことをはっきりさせておくことも大切である。

-
1. 調停プロセスのアクセシビリティを確かなものにするための基本原則は、本文書で一般的な用語で述べられており、全調停者と ADA またはリハビリテーション法の対象となりえる参加者の他、自主的にこの基本原則を目標として受け入れている人たちに当てはまる。ADA は、民間雇用主、州および地方自治体政府、公共施設による障害者差別を禁止している；リハビリテーション法も、連邦政府機関および連邦が資金を提供する様々なプログラムや活動に適用される同様の差別禁止規定を含んでいる。本文書の目的に照らして、「ADA」という語は、ADA とリハビリテーション法両方を指している。
 2. 本ガイドは調停に焦点を当てているが、和解、早期立評価手続、示談など、他の種類の裁判外紛争処理（ADR）にも、一般的に応用することができる。
 3. 本文書中、「合理的配慮」という用語は、雇用主が提供する調停プログラムだけでなく、民間あるいは政府が提供する調停プログラムにおける、「方針、方法、手続きの合理的変更」、「補助的支援およびサービス」の提供、そして障害者にアクセシビリティを提供する同様の変更も意味している。「補助的支援」とは、資格のある通訳者、聴覚補助機器、聴覚障害者のための遠距離通信機器（「TDD」や「TTY」）、朗読者、録音されたテキスト、点字、大きな印字などを含む。
 4. ADA 調停ガイドライン（2000年）セクション B.1. (<http://www.cojcr.org/>で入手可能)
 5. 新しい建築のためのアクセシビリティおよび設計要件、既存の施設の障害除去、およびその他のアクセシビリティ問題についてのより詳しい情報は、米国司法省 ADA 情報ライン（(800) 514-0301（音声）または(800) 514-0383（TDD））、あるいは建設・運輸障壁法令遵守評議会（「アクセス・ボード」）(800) USA-ABLE (1-800-872-2253)まで。
 6. 雇用主が提供する調停においては、ADAにより、雇用主と調停者は従業員の医療情報を秘密としておかなければならないという義務も課されている。この義務は、雇用主が社内で調停を実施する場合の雇用主はもちろん、雇用主に雇われ雇用主の代理人として働く調停者にも適用される。
 7. 例えば、EEOC 裁判外紛争処理方針声明書（1995年7月17日）（1995年7月17日）(<http://www.eeoc.gov/>で入手可能）；調停に関する Q&A（EEOC への申立て前の EEOC の調停プログラムについて解説している）(<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)を参照。身体的傷害の脅しは守秘義務の例外であり、開示できる。

A-111

米国雇用機会均等委員会

調停当事者のための Q&A: 調停と障害のあるアメリカ人法 (ADA)

米国雇用機会均等委員会
全米障害者評議会
米国司法省
共同作成

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつもの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

1990 年障害のあるアメリカ人法(ADA)と 1973 年リハビリテーション法は、有資格の障害者を差別することを違法としている。¹ このガイドは、雇用機会均等紛争の調停の際、障害者とその代理人が自分たちの権利と義務を理解する助けとなる。このガイドは調停に焦点を当てているが、和解、早期立評価手続、示談など、他の種類の裁判外紛争処理 (ADR) にも、一般的に応用することができだろう。

雇用機会均等紛争の調停についての事実

あなたがあなたの雇用主と雇用機会均等について紛争することとなった場合、あなたは、雇用主、民間組織、または雇用機会均等委員会 (EEOC) といった政府の機関による調停を利用することができる。調停ならば、多くの場合、調査や訴訟よりも早くそして低費用で紛争を解決することができる。調停は、行政機関に正式な差別の申立てを起した後でも、訴訟に持ち込んだ後でも、紛争のあらゆる段階で利用することができる。

調停は公平な第三者 (調停者) が雇用主や従業員と会談して、紛争を解決する非公式で内密の手続きである。調停者は意思決定の権限を持つというのではなく、当事者が紛争を解決する助けをしようとするものである。調停に参加することは、EEOC が施行する法律に違反したと認めるということではない。調停は、当事者間の関係を維持するにしても、解消するにしても、調停がそのための最良の方法となることもある。参加にあたって、当事者は解決の可能性に前向きでありさえすればよい。

一般的に、紛争に関係するどちらの当事者も、調停に参加する義務はなく、また解決に合意する義務もない；調停合意は、解決に向かって相手方と誠意を持って取り組むことに合意することである。多くの場合、調停は開始のセッションを含み、次に当事者双方が話し合い、十分に公平に雇用主と従業員双方がそれぞれの言い分を説明し、そして他方の言い分を聞くことを受け入れるものである。調停者とともに個別または合同の話し合いを通じて、当事者たちは

合意に向かって選択肢を提案し、それを検討するよう努める。合意に達したならば、通常は強制力のある書類に双方が署名し、調停調書を作る。

各当事者は弁護士、友人、親戚、または他の支援者を調停に同席させることができる。調停による解決に達しなかったとしても、まだ法的な申立てまたは弁明を行うことが残されている。調停者は中立な世話役であり、どちらかの擁護者ではない。調停者は、両当事者がそれぞれの利益を明確化し望む結果に到達することを助けるものである。

以下は、調停参加の準備にあたって、当事者が考えておくべきいくつかの重要な事項である。

- あなたにとって重要な問題は何か？ 相手方にとって重要な問題は何か？
- 調停における、あなたの目的は何か？ 相手方にとっての目的は何か？
- 紛争で中心人物となるのは誰か？
- 効果的な調停を邪魔しそうなものは何か？
- 調停で紛争が解決しない場合、何が起こるのか？
- あなたが調停プロセスに参加するために、何か必要な支援はあるか？

調停プロセスのための配慮

障害者が調停プロセスに完全に参加するために、配慮が必要ことがある。必要とされる可能性のある配慮としては、以下のものがある：

- 口頭または書面でのコミュニケーションの補助；
- 障害に関係する疲労、治療、投薬などのために、特別の会合時間、休憩時間を設定すること；
- 照明、騒音、化学物質など環境要因の管理；
- 調停中、当事者の支援者の同席を常に認めること；
- 何が討論されているのか、参加している他者たちの役割、調停プロセスが行われる方法について把握・記憶できるようにすること；および
- 通常の調停が行われる方法の変更。²

あなたが ADA の意味する「障害者」であるならば、調停において合理的配慮を受ける法的な権利がある。ただし、配慮の提供が過度の負担にならない、つまり、調停者の資源や事業運営において著しい困難または出費とはならず、または調停のサービスを根本的に変更するものでない限りにおいてである。調停者の多くは、調停に参加する全ての当事者と代理人が完全かつ有意義に参加することができるようにするために、「有資格の障害者」であろうとかなろうと配慮を提供するであろう。³

1. 調停プロセスにおいて、障害のために支援または配慮が必要だと思ったときは、何をすべきか？

最も重要なことは、配慮が必要かもしれないということを知り、調停者にできるだけ早く知らせることである。手話通訳者、別の形式の書面、またはアクセシブルな場所など、調停者が前もって知っていなければ提供できない配慮も少なくない。できるだけ早く配慮の要求をすれば、それだけ確実に時宜にかなって提供してもらえる。調停プログラムの受理担当者、調停者、または調停において責任のある適切な人物に、障害があるので配慮を必要とするお知らせのこと

ができる。配慮が必要だと気付いたならば、調停中いつでも合理的配慮を要求できる。

例：あなたは日中の決まった時間に血糖値の測定や服薬をする必要がある。それは調停の休憩時間に行えるだろうと考える。しかし、調停が進んでいく中で、自分が想定したようには休憩がとれないことがわかる。調停が既に始まっている、あなたは健康上の理由のために決まった時間に休憩を取る必要があると調停者に話すべきである。調停者は予定されていた休憩時間を変更して、あなたの必要に配慮してくれる。

2. 要求がなくても配慮が提供されることがあるか？

一般的に、物理的な場所とサービスの提供者はアクセシビリティの基準を遵守しなければならない。スロープや利用可能な手洗所を提供し、介護動物の使用を認めなければならない、といったことである。しかし、調停者が方法やサービスの変更が必要であることに気付かないために、あなたが配慮の要求をしなければならない場合がある。例えば、手話通訳者、別の形式の資料、または事前の計画を必要とする手配などが必要ならば、調停者に前もって知らせるようにするべきである。

3. 配慮を求めるために、何をすればいいか？

調停者にどのような配慮が必要なのか、そしてなぜ配慮が必要なのかを知らせなければならない。その要求は書面でもなくとも口頭で足り、「ADA」や「合理的配慮」などといった魔法の言葉を使う必要はないが、健康状態のために変更や調整が必要であることを明確に知らせなければならない。

4. 調停者に私の障害を教えなければならないのか？

調停プロセスのために配慮が必要ならば、配慮の要求を調停者に知らせ、調停者がそれを提供できるようにするために、あなたが何を必要とするか、そしてなぜそれが必要なのか説明する必要がある。⁴

5. 障害に関連して必要なものがあるが、配慮を必要とするのか自分でもわからない場合、どうすればいいか？

調停の場所、またはプロセスについて何か疑問点があれば、調停者に質問すべきである。それにより、配慮を必要とするかどうか、自分で判断することができる。あなたが懸念しているものの性質を調停者に知らせれば、調停者は十分それに応じてくれる。

例：あなたは受理時に、車椅子を使用することを調停者に伝え、調停が行われる予定の部屋へのアクセスに問題が起こることはないか訊ねる。調停者は、調停は建物の2階で行われることになっており、その建物にはエレベーターはないと告げるが、彼はあなたのニーズに気づく。彼は1階で、または別のアクセス可能な場所で調停が行われるように計画を変更することになる。

6. 配慮の提供に費用がかかりすぎる、または配慮の提供が困難すぎる場合、調停者は障害者に配慮を提供する

ことを拒否できるか？

著しい困難または出費を伴い、調停サービスを根本的に変えてしまうというものでなければ、調停者は合理的配慮を提供しなければならない。しかし、個人的に使用する物や個人的に受けるサービスについては、一般的に合理的配慮とはみなされないことに留意すること。

例：私立で開業している独立調停者は、調停サービスを申し出るが、その調停では当事者の一人が聴覚の損傷のために手話通訳者を要求している。調停者は通訳サービスを契約するが、通訳一人を雇うと1時間80ドルかかることを知る。調停は6時間の予定である。調停者が受け取る全額（その調停1回だけの料金だけではなく）を考慮すれば、通訳を提供するために総額480ドルの費用を負担することは、ADAにおける「著しい困難または出費」とはみなされない。

例：認知障害がある人が、討論についていくことが困難であり、彼女のためのいろいろな解決案を理解することができないと調停者に言う。彼女は調停者に、どの解決案が最良と思うかアドバイスしてくれるよう、また、ともかく雇用主がそれに同意するよう説得してくれるように求める。これは合理的配慮ではない。なぜならば、これでは調停者は中立な第三者というよりも一方の当事者のアドバイザーか擁護者のように行動することになり、これは調停手続きの性質を根本的に変更してしまうからである。（もちろん、調停者は、彼女に対して、代理人、例えば調停中に擁護者として働く弁護士や家族を連れてくる権利についてアドバイスをすることができる）

例：車椅子を使用する当事者が、調停の場に到着する時とそこから帰る時に、自分の車と車椅子の間を移動することを補助してくれて、調停の休憩中には、彼が手洗所で車椅子から便座に移動する補助をしてくれる人を提供するよう調停者に求める。調停者はこの配慮の要求を拒否することができる。なぜならば、移動の補助といった個人的な世話をするサービスを合理的配慮として提供する義務はないからである。しかし調停者は、当事者が必要とするサービスを得ることができる他の代替手段がないか、当事者と話し合わなければならないし、もしあれば、合理的代替案を申し出なければならない。例えば、当事者が自分自身の費用で個人的な補助人を雇う、または調停に出席する他の誰かを手配することを認める、といったことである。

7. 私には私が要求する特定の配慮を受ける権利があるか、それとも、調停者が他のものを提供することができるか？

あなたのニーズに合う複数の配慮による解決策がある場合、調停者はそれらから一つを選ぶことができる。調停者が提案する配慮があなたにとって効果的でない場合には、あなたは調停者にその理由を説明する。それにより、調停者はあなたと一緒に代わりの配慮を探す機会を得ることになる。

例：学習障害がある当事者が、調停の録音を要求する。

それによって意味が通ったメモを取ることができない彼の能力に配慮することになると調停者に説明する。調停者は、調停の録音を許すことは他の参加者の妨げになりかねず、守秘を侵すことになり得ると考え、代わりに、資格のあるノートテイク者を利用することを提案する。ノートテイクが満足できるものであるならば、これは同程度に有効な配慮である。

例：聴覚障害のある当事者が調停のためにコミュニケーション参加同時通訳（CART[®]）を要求する。それは有資格の字訳者が調停中に話されたことを同時にタイプし、それがスクリーンに現れて当事者が読むことができるというものである。調停者は費用を抑えるため、CARTの代わりに手話通訳者を申し出る。過度の負担とならない限り調停者はCARTを提供しなければならない。ただし、手話通訳者が障害者にとってCARTと同程度に役立つ配慮とならないならばその限りではない。例えば、当事者が手話を使用しない、またはその当事者が使用しているものと同種類の手話でコミュニケーションができる通訳者が見つからない場合である。

※訳注：Communication Access Real-time Translation
 音声を実タイムでテキストに変換する、聴覚障害者支援のための速記システムで、特殊なキーボードを用い、特別なトレーニングを受けたオペレーターが文字を入力する。裁判所での発言を一字一句漏らさずに記録するために開発されたシステム。

8. 調停者が、配慮にかかる費用を私に請求することができるか？

いいえ。しかし、あなたが要求した配慮が著しい困難または出費を伴うならば、調停者は、あなたのニーズに合い、過度の負担とならない、低費用の配慮を提案するかもしれない。

9. 調停者は私の医療情報を秘密としなければならないか？

標準的な調停の慣行に基づき、調停者はあなたの医療情報を極秘扱いしなければならない。その対象には、調停に合理的配慮を求めたという事実が含まれる。⁵ 医療情報が調停で争われているものと関係がある場合、調停者はあなたに、ある医療情報または障害に関する情報を他の当事者に教えることの許可を求めることができる。その場合、その事案において解決につながる利益のためにどの情報を教えてもよいのか、調停者に教えるものとする。あなた、あなたの雇用主、あなたの各代理人、そして調停者を含めて、調停の全参加者は、調停プロセスの中で交わされたもの全てを秘密としなければならない。⁶ 普通、調停に参加する者は全員、守秘合意書に署名する。調停後、全当事者は調停中にとったいかなるメモも破棄しなければならない。

他に考慮すること

10. 調停者が私の障害について、またはADAに基づく私の雇用主の義務についてあまり理解していない場合、私は何をすべきか？

調停者に対して、あなたの障害や法的紛争についてのあなたの意見を説明するのに役立つ情報源、例えば刊行物や中立の専門家の連絡先を教えることができる。そのよ

うなことをした後でも、調停者が偏見を持っている、または正しい知識を持っていないとあなたが感じるならば、あなたの懸念を調停者または調停プログラムのコーディネーターに告げて、問題を解決できるか判断し、問題が解決されないならば、調停者を換えるべきである。調停参加は自由意思であり、どちらの当事者もいつでも中止できることを覚えておくべきである。

11. 調停では、代理人となる弁護士が必要か？

調停において、弁護士を立てる義務はない。しかし、弁護士またはADAのトレーニングを受けた代理人がいると、両当事者が理解して参加し、また、意思決定をする助けとなることが多い。あなたが調停で弁護士と同席することを選んだとしても、すべてを弁護士に任せてしまうのではなく、あなた自身が、自分の事案についての権利と問題について知り、学習すべきである。調停で弁護士を立てなかった場合でも、調停同意書の内容を署名前に確認して、あなたにアドバイスしてくれるよう弁護士に依頼することができる。調停者は、調停に参加する、または同意書の内容確認を行う弁護士または他の代理人の費用を負担する義務はない。

12. どのようにすれば、調停合意の内容が確実に実行されるようにすることができるか？

調停で合意に達し、強制力のある書面の解決同意書の形になったならば、あなたは、EEOC または裁判所にそれを実施するよう求める権利がある。⁷ 雇用主に合意したものを確実に実行させるためには、事前に行うことができるステップがある。調停合意の内容が、雇用主が提供することに合意した救済との交換条件で、雇用機会均等申立てや訴訟を取り下げる、または権利放棄するというものであるならば、雇用主が合意内容の実行を開始するまでは、取り下げや権利放棄を行わないことを合意書に明記するよう求めることができる。雇用主が行う行動（例、あなたに損害賠償金を支払う、新しいポジションに配置転換する、またはあなたの現在のポジションに配慮を提供する）を合意に明記する場合は、調停者が一定の期間、合意書が実行されたかどうか判断するための追跡調査を行う旨の条項を合意書に加えることについて、調停者と雇用主の合意を求めることを考慮してもよい。合意が決裂した場合には、どちらの当事者も他の調停を計画することができるという条項を合意書に含めることもできる。

13. 調停で解決に至らなかった場合はどうすればいいのか？

他の要件を満たすならば、あなたは、裁判の訴える権利がある。連邦雇用機会均等関連法に基づく提訴方法についての詳しい情報は、EEOC（1-800-669-4000（音声）、1-800-669-6820（TTY）、または<http://www.eeoc.gov/>）まで。

14. 調停やADAについての詳しい情報をどこで入手できるか？

以下はADAと調停についての主な情報源リストである：

連邦機関

米国雇用機会均等委員会（EEOC）

1-800-669-4000 (音声)

1-800-669-6820 (TTY)

<http://www.eeoc.gov/>

EEOC 出版物配布センター:

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TTY)

EEOC 民間部門調停プログラム:

<http://www.eeoc.gov/mediate/index.html>

EEOC は以下の法律を施行している。1964 年公民権法第 VII 編 (人種、肌の色、宗教、性別、出身国による雇用差別を禁止する); 雇用における年齢差別禁止法 (40 歳以上の個人に対する差別を禁止する); 1991 年公民権法の条文; 同一賃金法 (the Equal Pay Act); ADA 第 I 編 (民間部門ならびに州および地方自治体政府において、障害者差別を禁止する); 1973 年リハビリテーション法第 501 条 (連邦政府の雇用において障害者差別を禁止する)。調停、調査、訴訟に加えて、EEOC は雇用主と従業員のために広範囲にわたる技術支援を行っている。

米国司法省

公民権局、障害者権利部

ADA 情報ライン

1-800-514-0301 (音声)

1-800-514-0383 (TTY)

<http://www.ada.gov/>

司法省は ADA 第 II 編および第 III 編に基づく調査と訴訟の他、ADA 第 I 編に基づく公的雇用主に対する訴訟問題を扱う。司法省はまた、自発的な法順守を促進するため、企業、州および地方自治体政府、ならびに ADA に基づく権利または義務を有する個人に対して、様々な方法を通じて教育と技術援助を提供している。その活動には、一般向けに通話無料の ADA 情報ライン、ADA インターネットホームページ、ファックスオンデマンドによる直接の技術援助とガイダンスの提供、一般向け技術支援資料の開発と普及、地域社会へのイニシアティブ、政府規模での ADA 技術支援の調整が含まれる。

全米障害者評議会

202-272-2004 (音声)

202-272-2074 (TTY)

<http://www.ncd.gov/>

全米障害者評議会 (NCD) は、障害があるアメリカ人に影響を与える問題について、大統領と議会に勧告する独立連邦機関である。NCD の全体的な目的は、障害の性質や程度にかかわらず、すべての障害者に公平な機会を保証する政策、プログラム、慣行、手続きを推進すること; そして、障害者に対して、経済的に自立し、独立した生活を営み、社会のあらゆる面への参加と統合を実現する力を与えることである。

アクセス・ボード

1-800-USA-ABLE (1-800-872-2253) (音声/TTY)

<http://www.access-board.gov/>

アクセス・ボードは、障害者のためのアクセシビリティに取り組みしている独立連邦機関である。ボードが担う事項

には以下のものが含まれる: 建築物環境、移動車両、遠距離通信機器、電子情報技術のアクセシビリティ要件の開発と維持; それらのガイドラインと基準に関する技術援助とトレーニング; および連邦資金による施設のアクセシビリティ基準の執行。

他の機関・団体

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)

1-800-526-7234 (音声/TTY)

<http://www.jan.wvu.edu/>

JAN は米国労働省障害者雇用政策局の無料サービスで、職場の合理的配慮についての情報とガイダンスを提供している。

ADA 障害と技術支援センター (DBTAC)

1-800-949-4232 (音声/TTY)

<http://www.adata.org/>

米国中に 10 の DBTAC 地方センターがあり、雇用、公的サービス、公的施設、通信における ADA の問題についてのワンストップの総合的情報源となっている。DBTAC の各センターは、地元の企業、障害者、政府、リハビリテーション、その他のネットワークと密接に連携し、ADA についての情報と支援を提供する。各地域によってプログラムは様々であるが、すべてのセンターで技術支援、教育とトレーニング、資料、情報、問合せ先、その他のサービスを提供している。

アメリカ法曹協会(ABA)精神身体障害者法委員会

(Commission on Mental and Physical Disability Law)

(202) 662-1570

<http://www.abanet.org/disability>

ABA の精神身体障害者法委員会は、様々な活動と出版物を通じ、精神身体障害者に関する法律に焦点を当てている。その使命は、「ABA の大義である精神・身体・感覚障害がある人のための正義と法の支配を推し進め、障害者の完全公平な法曹への参加を促進すること」である。委員会のメンバーには弁護士や他の専門家が生まれ、その多くは障害者である。

1. ADA は、民間雇用主、州および地方自治体政府、公共施設による障害者差別を禁止している; リハビリテーション法も、連邦政府機関および連邦が資金を提供する様々なプログラムや活動に適用される同様の差別禁止規定を含んでいる。本文書の目的に照らして、「ADA」という語は、ADA とリハビリテーション法両方を指している。

2. 本文中、「合理的配慮」という用語は、雇用主が提供する調停プログラムだけでなく、民間あるいは政府が提供する調停プログラムにおける、「方針、方法、手続きの合理的変更」、「補助的支援およびサービス」の提供、そして障害者にアクセシビリティを提供する同様の変更も意味している。「補助的支援」とは、資格のある通訳者、聴覚補助機器、聴覚障害者のための遠距離通信機器 (「TDD」や「TTY」)、朗読者、録音されたテキスト、点字、大きな印字などを含む。

3. 例えば、様々な組織の代表者から成る全国ワークグループによる「ADA 調停ガイドライン(2000)」(<http://www.cojcr.org/>)、およびワシントンの Key Bridge 財団調停センターによる「ADA 調停者のための実践基準 (1999)」(http://www.keybridge.org/med_info/ada/ada_mediator_standards.htm) は、参加者の合理的配慮を含む、ADA 調停に

関連する自主的な慣行基準を提供している。

4. あなたが調停では配慮を必要としない場合でも、調停となったあなたの申立てが障害差別や合理的配慮の拒否と関連しているならば、職場での紛争に関係したあなたの障害の特徴を調停者に説明すると、問題解決に役立つかもしれない。
5. 雇用主が提供する調停においては、ADAにより、雇用主と調停者は従業員の医療情報を秘密としておかなければならないという義務も課されている。
6. EEOC 裁判外紛争処理方針声明書 (1995年7月17日) (1995年7月17日) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能); 調停に関する Q&A (EEOC への申立て前の EEOC の調停プログラムについて解説している) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)。身体的傷害の脅しは守秘義務の例外であり、開示できる。
7. EEOC 裁判外紛争処理方針声明書 (1995年7月17日) (1995年7月17日) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)。

A-201

ジョブ・アコモデーション・ネットワークについて
Job Accommodation Network : JAN

I JANの概要

1 運営主体

米国労働省障害者雇用政策局
US Department of Labor Office of Disability Employment Policy

2 設立経緯

1983年、労働省とウェストヴァージニア大学との共同研究を経て、全米の障害者雇用企業に対する無料相談機関として創設。ウェストヴァージニア大学人間研究・教育学部の国際障害情報センターが実施。

2001年の労働省障害者雇用政策局（ODEP）設立により、労働省のテクニカル・アシスタンス・センター（外局）として位置づけられている。

3 サービスの特徴等

(1) 原則

- ・カスタム化：どんなに似ている事例にも、テーラーメイドの支援を提案する。
- ・現時点で最新の情報を、今日提供する。
- ・懇切丁寧なサービス
- ・専門領域別のコンサルタントのチームによるプロフェッショナルサービス。
- ・完全な守秘

(2) 情報提供・相談の実際

① JANのWebサイトには、様々な疾患・障害の情報や職業的な課題とそれに対する支援・配慮、さらに利用可能な支援機器や関連するサービスや制度などが掲載。

具体的には、配慮のアイデアを、

- ・障害別
- ・職業別
- ・業種別
- ・トピック別

というカテゴリーごとに、名称やキーワードのアルファベット順に検索することができる。

現在のすべての資料が「JAN資料総合リスト」として整理・提示されており、上記各カテゴリーからこの総合リストの各資料にリンクされている。

- ② 電話等による、全米の障害者、家族、企業などからの問合せに対して、専門的なコンサルティングを無料で実施。
- ③ ②の相談による新たな情報や、支援機器などの開発情報などが逐次更新・登録され、Webサイトにおいて検索可能。

II JAN紹介パンフレット：JAN Fact Sheet

JAN
ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

JANに尋ねよう！ 実用的な解決・職場における成功

ジョブ・アコモデーション・ネットワークって何？

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）は、職場における配慮と障害者雇用の課題に関する、無料、専門的かつ対外秘の最も充実した情報源です。雇用主と従業員の双方に益のある実用的な解決策を求めることにより、JANは、障害者が自身の雇用可能性を向上させ、自分が職場に如何に有用であるかを雇用主に示すことができるように支援します。

JANはどんなサービスを提供するの？

JANの信頼おけるコンサルタントが、職場における配慮、ADA及び関連法令、障害者の起業について、個別にガイダンスを提供します。

JANのサービスは誰にとって有益か？

JANは、25年以上にわたり、アメリカのみならず世界中の、Future 500に掲載される企業から個人事業者に至るさまざまな企業に対して支援してきました。JANのサービスは、あらゆる規模の民間企業、行政機関、従業員組織、サービス提供事業者、そして障害者自身とその家族にとって役に立つものです。

JANが信頼できる専門的情報源である根拠は？

JANは、職務配慮に関する最も総合的な情報源です。所属するコンサルタントは、障害者雇用分野の事柄に関する先駆者とみなされています。それぞれ一つ以上の修士号を持っており、その専門分野は、リハビリテーション・カウンセリングから、教育、エンジニアリングにまでわたっています。

JANへのコンタクト方法は？

JANは、対外秘の個人的な援助のための複数のチャンネルを用意しています。いつでも、どこでも、質問に対する答えを得ることができます。

電話：午前9時から午後6時まで（東部時間）。料金無料で職場における配慮に関する専門家と話せます。

Web: AskJAN.org が300を超える障害専門資料を提供します。また、オンライン配慮情報検索（SOAR）により、障害や職場環境に応じた配慮のオプションを検索することができます。

オンデマンド：配慮やADAに関する質問にe-mailやチャットで個別に対応します。

ソーシャル・ネットワーク：Facebook、LinkedInや、ツイッター、ブログといった種々のソーシャル・メディアからJANにコンタクトできます。

個別訓練：企業、団体、行政からの委託による訓練ワークショップを実施しています。

III JAN資料総合リスト（2012年5月末現在）

- JAN資料総合リスト
<配慮アイデア><ADA及び関連法>
<白書><スペイン語版>

<配慮アイデア>

【障害別】

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JANの「配慮及び法令遵守シリーズ：障害別」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADAの第1編を遵守することを支援することである。各資料は、医療的状況（疾患・障害）ごとに、ADAとの関連、配慮のアイデア

及び関連情報を提供している。

- ・高齢従業員
- ・アルコール依存の従業員
- ・アルツハイマー病の従業員
- ・アスペルガー症候群の従業員
- ・ADHD の従業員
- ・脊椎損傷の従業員
- ・双極性障害の従業員
- ・脳損傷の従業員
- ・知的障害または認知障害の従業員
- ・視覚障害の従業員
- ・車いす利用従業員

等の疾患・障害名のアルファベット順に 42 の資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の「効果的配慮実践 (EAP) シリーズ：障害別」の目的は、医療的状況 (疾患・障害) ごとの制限事項と当該制限事項に応じた配慮に関する概観を提供することである。

- ・アルコール依存のある者のための職務配慮
- ・自閉症スペクトラム障害のある者のための職務配慮
- ・脊椎損傷のある者のための職務配慮
- ・脳損傷のある者のための職務配慮
- ・認知障害のある者のための職務配慮
- ・うつのある者のための職務配慮
- ・食物アレルギーのある者のための職務配慮
- ・知的障害または発達障害のある者のための職務配慮
- ・視覚障害のある者のための職務配慮
- ・車いす利用者のための職務配慮

等の疾患・障害名のアルファベット順に 50 の資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、職務配慮に関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションを検索することができる。

- ・職場における介助動物とアレルギー
- ・関節炎 (配慮検討のための 5 段階)
- ・体臭
- ・色覚障害
- ・聴覚障害者のための職場調整としてのリアルタイム通訳
- ・知的障害、その他の発達障害 (配慮検討のための 5 段階)
- ・学習障害の記録
- ・片腕使用
- ・視覚障害 (配慮検討のための 5 段階)

等のキーワードのアルファベット順に 52 の資料を掲載

【職業・業種別】

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JAN の「配慮及び法令遵守シリーズ：職業・業種別」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADA の第 1 編を遵守することを支援することである。各資料は、職業または業種ごとに、ADA との関連、配慮のアイデア及び関連情報を提供している。

- ・障害のある教育者
- ・障害のある看護師
- ・メンタルヘルス障害のある学生
- ・PTSD のある軍人に対する配慮

の 4 つの資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の「効果的配慮実践 (EAP) シリーズ：職業・業種別」の目的は、職業または業種ごとの問題と各職業・業種で働く障害者のための配慮に関する概観を提供することである。

- ・脳性まひのある学生のための配慮
- ・聴覚障害のある学生のための配慮
- ・視覚障害のある学生のための配慮
- ・障害のある弁護士のための職務配慮
- ・障害学生のための配慮事例
- ・障害のある芸術家の活動

の 6 つの資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、種々のトピックに関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションを検索することができる。

- ・運動障害のあるフードサービス従事者のための配慮
- ・労災による障害のある守衛従事者のための配慮
- ・運動障害のある顕微鏡使用者のための配慮
- ・運動障害のある薬剤師のための配慮

の 4 つの資料を掲載

4 ケース・スタディ

JAN は、種々の業種における配慮事例の概要を提供している。

- ・ヘルスケア従事者のための配慮
- ・経理従事者のための配慮
- ・製造従事者のための配慮
- ・食肉パッキング従事者のための配慮
- ・販売従事者のための配慮
- ・科学、技術、エンジニアリング及び数学従事者のための配慮

の 6 つの資料を掲載

【製品・サービス別】

- ・入力デバイス：検討のためのオプション
- ・職場における個別援助サービス
- ・認知障害対応製品リスト
- ・聴覚障害対応製品リスト
- ・運動障害対応製品リスト
- ・視覚障害対応製品リスト
- ・職場配慮としての介助動物
- ・音声認識：検討のためのオプション

の 8 つの資料を掲載

【その他のトピック別】

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JAN の「配慮及び法令遵守シリーズ：トピック別」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADA の第 1 編を遵守することを支援することである。各資料は、トピックごとに、ADA との関連、配慮のアイデア及び関連情報を提供している。

- ・テストのための配慮
- ・緊急避難計画への障害のある従業員組入れのための・雇用主ガイド
- ・あなたにふさわしい仕事の発見：障害者の仕事探しの実際のアプローチ
- ・職場における個別支援サービス

- ・アクセスしやすいウェブサイト作成のチップス
- ・職場の人間工学
- ・職務記述

等の 11 の資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の「効果的配慮実践 (EAP) シリーズ: トピック別」の目的は、障害者の雇用に関連した種々のトピックに関する概観を提供することである。

- ・職場における障害関連エチケット
- ・開示: していいこと、悪いこと
- ・配慮の要請の仕方
- ・効果的な職務配慮提供のための 5 つの実用チップス
- ・職場復帰のための配慮
- ・職務配慮に関連した支援動物
- ・障害者とのリアルタイム・コミュニケーション・エチケット

等の 15 の資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、種々のトピックに関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションを検索することができる。

- ・職場におけるストレス対応
- ・出張における配慮
- ・障害者のための障害開示と面接技法
- ・雇用削減
- ・障害のある従業員の緊急避難
- ・アファーマティブアクションと障害: 雇用主は何を要求できるか

等の 13 の資料を掲載

4 起業シリーズ

- ・NPO の創設
- ・よくある質問 (FAQ)
- ・障害のある芸術家の活動

の 3 つの資料を掲載

<ADA 及び関連法>

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JAN の「配慮及び法令遵守シリーズ」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADA の第 1 編を遵守することを支援することである。

- ・配慮と法令遵守シリーズ: ADA2008 年修正法
- ・ADA に基づく合理的配慮の要請と交渉のための従業員実用ガイド
- ・ADA に基づく合理的配慮に関する雇用主実用ガイド
- ・配慮の要請と医療的検査

の 4 つの資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の ADA 及び関連法に関する「効果的配慮実践シリーズ」の目的は、障害者の雇用に関連した法律の問題に関する概観を提供することである。

- ・ADA に基づくアクセシビリティ
- ・採用前の障害に関する質問: していいこと、悪いこと
- ・雇用主のための合理的配慮要請サンプルフォーム
- ・第 3 編チェックリスト
- ・対話プロセス
- ・対話プロセス: 連邦機関

- ・医療専門家のための実用ガイド: 患者の配慮要請支援のための適切な医療書類の提供

の 7 つの資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、種々のトピックに関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションや法的な問題について検索することができる。

- ・配慮、ADA 及び過重でない負担
- ・配慮要請文書の書き方
- ・修正 ADA に基づいて障害者であるかどうかを決定する方法
- ・駐車と ADA
- ・合理的配慮の要請と交渉
- ・配慮としての支援者

等の 11 の資料を掲載

<白書>

- ・職場の配慮としてのユニバーサル・デザインと支援テクノロジー: 実験的試みとその効果の報告

<スペイン語版> (略)

A-202

JAN

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
実践的解決策・職場の成功

配慮と法令遵守シリーズ

障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
WV 26506 - 6080, Morgantown 私書箱 6080
(800) 526-7234 (音声)
(877) 781-9403 (TTY)
<http://askjan.org/>
askjan.org/

米国労働省障害者雇用政策局のサービス

序文

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク(JAN)は米国労働省障害者雇用政策局のサービスである。JAN は、文その情報は教育を目的としてのみ使用されるとの理解に基づいて書を作成している。その情報は法的または医学的な助言を意図しているのではない。法的または医学的な助言を必要とするならば、適切な法的または医学的なサービスに連絡してほしい。

JAN は刊行物に掲載されているあらゆる商品またはサービスの保証、または推薦をするものではない。情報を最新のものにするためあらゆる努力をしていますが、情報が真に意図する目的も合致しているかどうかは、製品の製造元や配給元、サービスの提供者に直接連絡をして確認することを勧める。それにより、最新の情報を確実に入手できる。

以下の文書は著作権で守られているものではないので、コピーは自由である。著作権法 105 条は米国政府によって作成されたものについては、著作権保護は適用しないと規定している。そのため、JAN が作成した全てのものはこの条項に該当する。個人は JAN の作成物を罰されることなく使用できるが、政府が作成したオリジナル物の著作権を主張することはできない。自身がオリジナルとして加えた部分についてのみ著作権を主張できる。アメリカ合衆国著作権局 <http://www.loc.gov/copyright> にアクセスして著作権法の全体を知ることができる。注意してほしいことは、JAN が引用した特定の情報については、他の情報源からのもので著作権法の対象となっているものもあるということである。JAN の刊行物からの二次的引用は他の組織または個人の著作権を侵害するかもしれない。それらについては、ケース・バイ・ケースで著作権所有者から許可を得る必要がある。JAN の資料を使用するときには、それが営利のために複製されず、そのスタイルや内容に変更を加えず、また、JAN を引用元として適切に提示することを JAN は要求する。本文書、または JAN が提供する他の文書に関するさらなる情報がほしいならば、JAN に連絡されたい。

障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド

前書き

JAN は米国労働省障害者雇用政策事務局の無料サービスである。JAN は 1983 年に設立され、それ以来、JAN のコンサルタントは、雇用主に対して職務に関する配慮の情報を提供し続けてきた。さらに、JAN のコンサルタントは、障害のあるアメリカ人法 (ADA) が施行された 1992 年以降、雇用主に ADA についての情報を提供してきた。この間、JAN のコンサルタントは、雇用主が職務に関する配慮を提供し、ADA を遵守することを支援する実用的なアイデアを開発してきた。「障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド」は、配慮および ADA 遵守に関して雇用主が最もよく持つ疑問点と、それらを解決するための JAN の実用的なアイデアを集約したものである。新しい情報や新しい問題に合わせて、本ガイドはその変化を反映すべく更新されていくものである。あなたに本ガイドに取り上げられていない問題があり、あるいは、あなたが本ガイドの中の問題点についてもっと詳しいことを知りたいならば、JAN に連絡をしてもらいたい。

目次

I ADA の基本

ADA とは何か?

ADA 第 I 編を守らなければならないのは誰か?

ADA 第 I 編により守られているのは誰か?

合理的配慮とは何か?

II 応募者のための合理的配慮と面接

A 求人広告と募集

B 面接

C 職の申出の後

III 従業員のための合理的配慮

A 方針と手続き

B 配慮の要求

C 効果的な配慮の決定

D 配慮の問題

1 職場のアクセシビリティ

2 職務の再編成

3 勤務時間の変更と休暇

4 方針の変更

5 設備とサービス

IV 休職従業員と前従業員のための合理的配慮

- A 健康保険と身体障害保険
- B 賞与と昇進
- C 人員削減と一時解雇

I ADA の基本

本セクションでは、ADA についての基本的な質問についての回答を提供している。ほとんどの回答は ADA を執行する連邦機関である雇用機会均等委員会 (EEOC) の公式・非公式なガイダンスからの引用である。EEOC へのリンクがあるものについては、その URL を掲示している。

ADA とは何か？

ADA とは連邦公民権法であり、1990 年に可決・成立し、1992 年の初めに施行された。その目的は、雇用、州政府や地方自治体によるプログラムや活動においてまた、店、ホテル、レストラン、競技場、診療所、美容院、その他の場所で障害者がよい品とサービスの提供を受ける機会において、障害者を差別から守ることである。本ガイドは、雇用における差別を禁止し、障害のある従業員のために合理的配慮を提供することを雇用主に義務付けている ADA 第 I 編に焦点を当てている。

ADA についてのさらなる情報は、「ADA ハンドブック」
<http://askjan.org/media/adahandbook/handbook.html> を参照。

ADA 第 I 編の写しは、<http://www.eeoc.gov/policy/ada.html> を参照。

ADA 第 I 編を守らなければならないのは誰か？

ADA 第 I 編を遵守しなければならないのは「適用対象事業体」だけである。適用対象事業体という用語は、15 人以上の従業員を持つ雇用主、雇用幹旋機関、労働組織、労使合同委員会を含む。簡素化のために、本ガイドでは適用対象事業体を「雇用主」という。

適用対象事業体についてのさらなる情報は、
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html#2-III-B> を参照。

ADA 第 I 編により守られているのは誰か？

第 I 編は「障害のある有資格の従業員」を保護する。「有資格」という用語は、個人が、合理的配慮の有無に関わりなく、技能、経験、教育等の、現在就いているまたは就くことを望んでいるポジションの職務に関連する要件を満たし、そのポジションの職務の必須機能を遂行できることを意味する。

有資格の定義についてのさらなる情報は、
<http://askjan.org/links/ADAtam1.html#II> を参照。

従業員という用語は「雇用主によって雇用されている個人」を意味する。雇用主—従業員関係が存在するかどうかは、個々の事実によるものであり、雇用主が労働者の仕事の遂行方法・態様 (means and manner) を管理するかどうかによる。

従業員の定義についてのさらなる情報は、
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html#2-III-A-1> を参照。

障害という用語は以下を意味する：(1) 主要な生活活動の一つまたは複数を相当に制限する身体的または精神的損傷がある者、(2) 主要な生活活動の一つまたは複数を相当に制限する身体的または精神的損傷の記録がある者、および(3) 主要な生活活動の一つまたは複数を相当に制限する身体的または精神的損傷があるとみなされる者。

障害者の定義についてのさらなる情報は、「ADA に基づく障害者であるかどうかの判断の方法」
<http://askjan.org/corner/vol02iss04.htm> を参照。

2008 年 9 月 25 日、ADA 改正法 (ADAAA) が成立し、この法により、障害者の定義の解釈が変更された。ADAAA についてのさらなる情報は、「配慮と法令遵守シリーズ：2008 年 ADA 改正法」
<http://askjan.org/bulletins/adaaa1.htm> を参照。

職務の必須機能という用語は、障害者が現に就いているまたは就くことを望んでいる雇用のポジションにおける基本的な職責を意味する。必須機能という用語はそのポジションの周辺的な機能を含むものではない。

必須機能についてのさらなる情報は、EEOC 「第 I 編技術支援マニュアル」
<http://askjan.org/links/ADAtam1.html> のセクション 2.3(a) を参照。

合理的配慮とは何か？

合理的配慮とは、職務、職場環境、または普通に行われる方法の変更または調整であり、有資格の障害者が雇用機会均等享受できるようにするためのものである。雇用機会均等とは、同様の状況にある障害のない従業員と同程度の実績を上げる、または雇用において均等な利益や恩典を享受できる機会を得ることである。ADA は雇用の三つの面において、合理的配慮を義務付けている：1) 採用のプロセスでの均等な機会を確かなものにする、2) 有資格の障害者が職務の必須機能を遂行できるようにする、3) 障害のある従業員が雇用の均等な利益と恩典を享受できるようにする。

合理的配慮の例には、以下のものが含まれる：既存の施設をアクセス可能なものにする；職務の再編成；パートタイム化や勤務時間の変更；機器の入手や変更；試験、訓練教材、方針の変更；有資格の朗読者または通訳の提供；空きポジションへの配置転換。

ADAにおける合理的配慮についてのさらなる情報は、「合理的配慮と過度の負担（EEOC ガイダンス）」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> を参照。

II 応募者のための合理的配慮と面接

ADA は、求人広告、応募、面接、申し出後の健康診断を含め、雇用のあらゆる面に適用される。応募者と新規採用者に適用される ADA のルールの多くは従業員に適用されるルールと同じであるが、いくつかの違いもある。本セクションで 3 は、その違いについて説明する。

A 求人広告と募集

1 求人広告と募集の段階で、雇用主は ADA に関してどのような情報を提供しなければならないか？

求人広告や募集において、ADA についての情報は特に必要ない。しかし、EEOC は雇用主に、求人告知、求人広告、またはその他の採用のお知らせにおいて、職務の必須機能についての情報を盛り込むことを勧めている。必須機能についての特定の情報は、ふさわしい資格を持つ障害者を含め、応募者が興味を持つものであるからである。

また、EEOC は雇用主に、求人広告やお知らせの中に、障害やその他の法的に禁止されていることを理由としての差別はしないという内容を盛り込むことを考えてはどうか、というアドバイスもしている。EEOC は以下の例をあげている：「私たちは均等な機会を与える雇用主です。私たちは、人種、宗教、肌の色、性別、年齢、出身国、障害を理由に差別をすることはありません」。さらなる情報は、EEOC の「第 I 編技術支援マニュアル」

<http://askjan.org/links/ADAtam1.html> を参照。

2 ADA は障害者の採用において、アファーマティブ・アクションを義務付けているか？

いいえ。ADA は差別禁止法である。障害者の採用にあたって、雇用主に特別な行為を行うことを求めてはいない。しかし、雇用主が障害のある有資格の候補者という人材にまで範囲を広げることは、ADA の目的と合致している。障害のある潜在的応募者を除外する効果のある採用行為は ADA 違反となる可能性がある。

例えば：雇用主が物理的にアクセスできない大学のキャンパス、雇用フェア、または他の場所で採用活動を行う、あるいは、視覚障害者、聴覚障害者やその他の障害者がアクセスできるような場所で採用活動を行わなかった場合、差別の訴えがなされたならば、法的責任を問われるかもしれない。

さらなる情報は、EEOC 「第 I 編技術支援マニュアル」

<http://askjan.org/links/ADAtam1.html> を参照。

3 ADA は障害者を採用におけるアファーマティブ・アクションを認めるか？

雇用主がアファーマティブ・アクションを行っている理由が、連邦、州、または地方自治体の法が障害者のためのアファーマティブ・アクションを義務付けているため、または、雇用主が自発的に障害者の利益になる情報を利用するためということである場合は、雇用主のアファーマティブ・アクション・プログラムの目的のために、雇用主が応募者に対し、任意の自己開示を促す行為をしても構わない。

EEOC によれば、雇用主がアファーマティブ・アクションを行うことに関して応募者に自発的な自己開示を促す場合は、雇用主は以下のことを明確に述べなければならない、すなわち、提供された情報はアファーマティブ・アクションの目的だけに使用されること、情報提供は任意であること、提供された情報は ADA に基づく秘密として扱われること、情報提供を拒否することで応募者が不利な扱いを受けることはないこと、提供された情報は ADA のみに基づいて扱われること。

さらなる情報は、「雇用前の障害に関連する照会と健康診断」 <http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html> を参照。

4 雇用主はどこで有資格の障害者を見つけることができるか？

米国労働省障害者雇用政策局（ODEP）によれば、有資格の障害のある応募者は様々な情報源から見つけることができ、それには職業リハビリテーション（VR）も含まれる。また、ODEP は労働力採用プログラム（Workforce Recruitment Program（WRP））とともに、国中の公的および民間部門の雇用主と障害のある中等教育後の学生および大学新卒者などを結びつける活動を提供している。さらに、多くの大学には、障害のある学生たちの採用にあたって助けとなってくれるコーディネーターがいる。地元の自立生活援助センターや特定の障害当事者団体とコンタクトを取ることで、有資格の障害者を探すこともできる。

州ごとの VR のリストは、

<http://askjan.org/cgi-win/TypeQuery.exe?902> を参照。

WRP についてのさらなる情報は、

<http://www.dol.gov/odep/wrp/> を参照。

障害者の募集と採用を支援してくれる無料の相談サービスと情報先については、「雇用主支援と資源ネットワーク」（the Employer Assistance and Resource Network : EARN） <http://askearn.org> を参照。

5 応募の段階において、雇用主はどのような配慮を提供しなければならないか？

雇用主には、障害者が応募できるように合理的配慮を提供する義務がある。例えば、職務についての情報は、移動の損傷がある人も利用できる場所に提供されるべきである。求人広告には、情報収集の手段として電話番号だけでなく、TDD（聴覚障害者のための遠隔通信機器）の番号も掲載すべきである。雇用主の事務所や従業員用掲示板に掲載す

る求人情報は、視覚の損傷やその他の読むことの損傷のある人も利用できるようにすべきである。大きな文字での印刷も視覚の損傷がある人が利用しやすいものである。重度の視覚の損傷等によって読む能力が制限されている応募者のために、情報をカセットに録音する、または音読することもできる。

募集プロセスをアクセス可能なものにする方法についてのさらなる情報は、EEOC「第I編技術支援マニュアル」<http://askjan.org/links/ADAtam1.html>を参照。

6 雇用主はオンラインの応募プロセスを利用可能にしなければならないか？

雇用主は、障害者が応募できるように、オンラインの応募プロセスを利用可能にするか、他の方法を提供しなければならない。ただし、そうすることが過度の負担となることを示すことができる場合はその限りではない。

オンライン応募プロセスを利用可能にすることについてのさらなる情報は、<http://askjan.org/topics/onlineapps.htm>を参照。

7 応募の段階で、雇用主はどのような医療関係の質問をすることができるか？

雇用主は、雇用の申出前に、障害に関する質問をすることはできない。雇用主は、一般的に、応募の段階で障害についての情報を引き出しかねない質問をすることはできないということである。例えば、雇用主は応募者に対して、身体的または精神的損傷があるかどうか、労働者災害補償給付を受けたことがあるか、または不法薬物中毒となったことがあるかといった質問をすることはできない。その他の例については、「申出前の障害に関する質問：していいことと、してはいけないこと」<http://askjan.org/media/preofferfact.doc>を参照。

雇用前の医療に関する質問についてのさらなる情報は、「雇用前の障害に関する照会と健康診断」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

8 雇用前の試験において、雇用主はどのように障害のある応募者に配慮すればいいか？

配慮の方法は、各応募者の制限と行われる試験の種類による。そのため、ケース・バイ・ケースで対応されなければならない。JANは採用試験において必要となりそうな配慮についての幅広い議論を提供する刊行物をまとめているので、まずはこれを参照されたい。この刊行物、「採用試験のための配慮」については、<http://askjan.org/media/testingacomm.html>を参照。

9 雇用主は職務記述を作成しなければならないか？

EEOCによると、ADAは雇用主に職務記述の作成または保存を義務付けてはいない。求人広告の前または応募者への面接前に作成された書面での職務記述は、他の関連する

要素とともに、必須機能を決定する証拠とみなされる。しかし、職務記述には他の関連する証拠よりも大きな意味が与えられるものではない。

ADAは、雇用者が職務の内容、性質、機能を決定する、または変更する権限を制限してはいない。職務がどのようなものか、そしてそれを遂行するためにどのような機能が必要なのかということを決めるのは、雇用主の領域である。ADAは、ある職務についての障害者の資格の評価はその職務の必須機能に関連して行われなければならないとしているだけである。

職務記述についてのさらなる情報は、「職務記述」<http://askjan.org/media/jobdescriptions.html>を参照。

B 面接

1 面接中に、雇用主が訊ねてもいい医療関係の質問は何か？

ADAに基づき、雇用主は、応募者に暫定的な職務の申し出を行うまでは、障害に関する質問をする、または健康診断を要求することはできない。これにより、雇用主が応募者の資格要件（医療に関係ないもの）を評価する前に、応募者の潜在的障害（以前の障害の記録を含む）を考慮させないこととしている。質問の回答、健康診断の結果は職務の申し出後のみ知ることができるということであっても、雇用主は職務の申し出前に障害に関する質問をすることも、健康診断を要求することもできない。

雇用主は職務の申し出前に障害に関する質問をする、または健康診断を要求することはできないが、応募者がその職務を行う資格を有しているかについて評価するために、様々なことをおこなうことができる。例えば、特定の職務の機能を遂行する能力について訊ねる、健康状態とは無関係な資格や技能について訊ねる、どのように作業をこなすのか説明または実演するよう求めるなどである。その他の例については、「申出前の障害に関する質問：していいことと、してはいけないこと」<http://askjan.org/media/preofferfact.doc>を参照。

さらなる情報は、EEOCの「雇用前の障害に関する照会と健康診断」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

2 障害に関するエチケットについての情報はどこで入手できるか？

障害に関するエチケットについては様々な情報源があり、JANはそのウェブサイトでそのリストを提供している。<http://askjan.org/topics/disetiq.htm>

3 面接ではどのような配慮を提供しなければならないか？

雇用主には、障害のある応募者が面接に参加できるようにする義務がある。面接時における配慮としては、以下のも

のが考えられる:移動が不自由な人がアクセス可能な面接場所、耳が聞こえない人のための手話通訳者、目が見えない人のための朗読者、学習障害のある人のための試験形式の変更。

面接をアクセス可能にすることについてのさらなる情報は、EEOC「第I編技術支援マニュアル」<http://askjan.org/links/ADAatam1.html>を参照。

C 職務の申し出の後

1 有効な職務の申し出とはどういうものか?

雇用主が申し出前に妥当な方法で入手、分析した情報(医療とは無関係なもの)すべてを評価した場合は、申し出は有効となる。申し出前の段階で、雇用主が医療とは無関係な情報をすべて妥当に入手し、評価することができないことがあるかもしれない。雇用主がそのような状態であると証明することができる場合であっても、申し出をすると、それは本当の申し出とみなされることになる。

申し出は、現在の空きポジションに限る必要はない;現在の空きを満たすために申し出をしてもよいし、空きとなることが合理的に予測できるポジションを満たすために申し出をしてもよい。雇用主は空きポジションの数を超える、または空きが合理的に予測できる数を超える申し出をしてもよいが、実際の空きポジションを埋めるために候補者の中から対象者を選定する際には、ADAを遵守しなければならない。空きポジションへの配置が申し出後の健康診断または障害に関する質問の結果によって、何らかの不利益な影響を受けることになる場合は、雇用主は対象者に口頭または書面でその旨を知らせなければならない。

実際の空きポジションへの配置が障害により影響を受けたとの申立てがあった場合は、EEOCは障害が不利益となる行為の原因であったかどうかを詳しく調査する。障害が理由であった場合、EEOCはその行為が職務に関連し、事業の必要性に沿っているかどうか判断することになる。

さらなる情報は、EEOCの「雇用前の障害に関する照会と健康診断」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

2 職務の申し出後には、雇用主は医療に関してどのような質問をすることができるか?

EEOCによれば、暫定的な職務の申し出がなされて従業員が働き始める前においては、雇用主は必要な障害に関する質問をしてもよいし、健康診断を受けるように要求することもできる。ただし、それは同じ種類の職務に携わる全新人従業員に同じことが行われる場合に限る。

さらなる情報は、EEOCの「雇用前の障害に関する照会と健康診断」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

3 雇用主は ADA 違反とならずに職務の申し出を取消することができるか?

雇用主が ADA 違反とならずに職務の申し出を取消することができる場合もある。職務の申し出後に障害に関連する質問や健康診断をして、その後雇用主が応募者の採用を拒否し、その応募者が EEOC に差別の訴えを起した場合、EEOC の調査員は、その拒否が質問または健康診断の結果によるものかどうか詳しく調査する。質問や健康診断の結果、障害を理由としてその人を排除した場合、雇用主はその拒否の理由が職務に関連し、事業の必要性に沿ったものであることを立証しなければならない。

さらに、その人が安全を理由として排除された場合、雇用主はその人が「直接の脅威」となること立証しなければならない。これは、その人が本人または他者に甚大な被害をもたらす大きな危険となり、その危険性は合理的配慮をしても直接の脅威を下回るレベルにまで低減できないということを意味する。

III 従業員のための合理的配慮

ADA 第 I 編の重要な差別禁止要件の 1 つに、障害のある従業員に合理的配慮を提供する義務がある。本セクションにおいては、どのような方針と手続きが役に立つか、どのように配慮の要求を認識し扱うか、どのように効果的な配慮を決定するか、そして、どのような種類の配慮が合理的なものであるか、といった情報を提供する。

A 方針と手続き

1 障害のある従業員に配慮しようとする際、雇用主が従わなければならない特定の方針や手続きはあるか?

障害のある従業員に配慮しようとする際に、雇用主が従わなければならない特定の方針や手続きなどはない。しかし、雇用主は、正式な方針や手続きを策定しておくのがよいであろう。それにはいくつかの理由がある。まず、監督者、責任者、人事担当者が参照すべき正式な方針や手続きがあれば、配慮の要求をより適切に矛盾なく取り扱うことができる。次に、従業員が正式な方針を共有していれば、彼らが配慮の要求をした場合に何が期待できるかを知る助けとなり、また、他の従業員も配慮を要求し受けているかもしれないと理解する助けとなる。最後に、正式な手続きは、ADA 遵守の取り組みを文書化するにあたって役に立つ。

2 配慮の方針と手続きのサンプルはどこで手に入れることができるか?

JAN と EEOC がそれぞれのウェブサイトで配慮の方針と手続きのサンプルを紹介している:

方針のサンプル、<http://askjan.org/links/adapolicies.html>

「効果的な職務の配慮の提供と維持のための 5 つの実用

的ヒント」 <http://askjan.org/media/FivePracticalTips.doc>

「合理的配慮を効果的に提供する手続きの確立」
http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation_procedures.html

EEOC 「社内における配慮手続き」
http://www.eeoc.gov/eeoc/internal/reasonable_accommodation.cfm

EEOC 「大統領命令第 13164 号に基づく合理的配慮の手続きの策定と実行のための実用的なアドバイス」
http://www.eeoc.gov/policy/docs/implementing_accommodation.html

3 配慮の要求について調査する間、雇用主は一時的な配慮を提供する義務があるか？

EEOC による非公式なガイダンスによると、この質問に対するはっきりした回答はない；状況によることであり、配慮の要求について調査する間、従業員が就労を続けるための一時的な手配を雇用主が怠った場合、ADA 違反になることもあり得る。実用的な観点からは、たとえ ADA の要件を超えるものであるとしても、雇用主一時的な配慮を提供する試みをするべきである。なぜならば、それによって雇用主が誠実に配慮を提供しようと努力していることを立証することになるからである。例えば、従業員が職務の必須機能を行えない状態であるために配慮を要求し、それにはある程度の調査が必要である場合、雇用主は本格的な配慮が提供できるまで、その職務の必須機能を一時的に除去することを考慮するべきである。このような方法を選んだ場合、雇用主は、それが当座の配慮であると従業員にはっきりと伝えるべきである。

B 配慮の要求

1 雇用主はどのようにして配慮の要求を認識することができるか？

EEOC によると、配慮の要求にあたっては、「平易な英語」を使えばよく、ADA に言及する、または「合理的配慮」といった言葉を使う必要はない。そのため、従業員が、現在問題があり、その問題は健康状態に関係すると示すことがあれば、いつでも、雇用主は ADA に基づく配慮の要求をしているのかどうかを考えるべきである。EEOC は、以下のような例を示している。

例 A：ある従業員が監督者に「私が受けている投薬治療のため、勤務開始時間に出社することは難しい」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 B：ある従業員が監督者に「腰痛治療のため、6 週間の休暇を取る必要がある」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 C：車椅子を使用する新入社員が雇用主に、車椅子が事務所内の机の下に収まりきらないと告げる。こ

れは合理的配慮の要求である。

例 D：ある従業員が監督者に、今使っている椅子は使い心地が悪いので新しい椅子が欲しいと告げる。これは職場における変更の要求ではあるが、彼の発言は合理的配慮の提供を求めていると雇用主に知らせるには不十分である。彼は、新しい椅子の必要性和健康状態とを結び付けてはいない。

「ADA に基づく合理的配慮と過度の負担」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> から抜粋。

2 誰が配慮の要求を取り扱うべきか？

会社の配慮についての手続き方針について説明し、その要求を扱う適切な人を教えるだけであつたとしても、まずは、配慮の要求を受けた人が対応するべきである。雇用主は、配慮の要求を扱う人を指名するとともに、全ての監督者、責任者、職長、チームリーダー、人事担当者、および従業員監督に関わるポジションにいる他の者を対象に、配慮の要求を受けた場合にはその指定された人に相談するよう教育するとよいであろう。

3 雇用主は従業員に、配慮が必要かどうか訊ねることができるか？

EEOC によると、従業員の障害が既知であつて、彼が配慮を必要としているかもしれないという合理的確信がある場合には、雇用主は彼に合理的配慮が必要かどうか訊ねることができる。例えば、耳が聞こえない従業員が出張に出かける場合、雇用主は合理的配慮が必要かどうか訊ねることができる。あるいは、雇用主がレストランでの昼食会を計画し、車椅子を使う従業員にとってそのレストランがアクセス可能であることを確かめるのにどのような質問をすればいいのか分からない場合、まずは、その従業員に質問することができる。また、障害のある従業員が職務の遂行や品行に問題があるならば、雇用主はその従業員に合理的配慮が必要かどうか訊ねることができる。

4 ADA には、雇用主が使用しなければならない配慮要求のためのフォームを指定しているか？

いいえ、ADA に基づく公式要求フォームはない。要求は書面で行うようにしたいという雇用主のために、JAN は要求フォームのサンプルを作成した。

<http://askjan.org/media/raemployersform.htm> を参照。

5 配慮の要求を受けた場合、雇用主は何をすべきか？

EEOC によると、障害者のニーズと適切な合理的配慮を明らかにするために、雇用主と障害者は非公式なプロセスを経る必要がある。雇用主は、要求に有意義な決定をするために、その従業員に対して質問をすることができる。これは、どのような種類の合理的配慮が必要なのかという質問も含む。

実際にどのような対話となるかは様々である。多くの場合、障害と要求された配慮の種類が明らかであり、そのため対話の必要性はないか、ほとんどない。その他の場合には、雇用主は、効果的な配慮を特定するために、障害の特徴とその人の機能的制限について質問することができる。障害者は配慮を正確に特定できなくてもよいが、職場のバリアにより起こった問題を説明する必要がある。加えて、障害者からの提案は雇用主が提供する合理的配慮の種類を決定するのに役立つことがある。障害者も雇用主も、どのような配慮があり得るかわからない場合には、その人の制限と職場のバリアが確認できれば、多くの公的・私的な機関が雇用主が合理的配慮を特定するのを手助けしてくれる。雇用主はいつでも無料で JAN に相談できる。

6 従業員が配慮を求めた場合、雇用主はどのような医療情報を訊ねることができるか？

ADA に基づいて、雇用主は、医療関係の調査・照会は配慮の要求に対応するための範囲に限定しなければならない。障害や配慮の必要性が明らかではない場合、雇用主はその従業員に対し、その従業員が ADA が定める障害者であることを証明し、従業員が要求した配慮を必要とすることがわかり、効果的な配慮を選択・決定する助けとなる医療関係書類を提出するように求めることができる。ADA は医療情報の要求に制限をつけてはいるが、医療情報を要求するための特定のフォームは定めていない。そのフォームを作成したいと考える雇用主のために、JAN はフォームのサンプルを提供しているので、雇用主はそれを参考にすることができる。

<http://askjan.org/media/medical.htm> を参照。

C 効果的な配慮の決定

1 雇用主はどのようにして効果的な配慮を決定できるか？

ほとんどの場合、雇用主は配慮を要求した従業員と話し合い、その従業員のニーズをはっきりさせ、適切な合理的配慮を特定する。大抵の場合、その従業員が配慮のために必要とする情報の最良の情報源となる。雇用主が必要な情報全てを得ることができない場合、または雇用主が他の選択肢を探したい場合、次のステップは、従業員の健康管理担当者から医療情報を得ることとなる。

配慮を要求した従業員と話し合いをして、必要な場合には、医療情報を入手することにより、雇用主は、問題は何か、効果的な配慮を決定する解決策のために何を最初に行うべきかわかってくる。どのような症状や機能の制限が、職場へのアクセス、職務の遂行、あるいは均等な雇用機会の利益の享受に対するバリアとなっているのかを、雇用主は知っておく必要がある。従業員の制限が予想可能なのか、時間が経つにつれて変化するものなのか、安定しているか、または進行していくのかを知ることも、役に立つだろう。これらの情報を知ることは常に可能というわけではないだろうが、知ることができたならば、その情報は長期間にわたって使える、効果的な配慮を選ぶ解決策としてかなり役

立つだろう。

従業員の制限と能力がはっきりしたならば、次は、従業員が職務を遂行するにあたり、制限と能力がどのように影響を与えるのかを判断することだ。その判断のために、雇用主は、職務の達成を妨げるバリアとなっているのは、どの作業、職場環境、機材、または方法なのか、考える必要がある。しっかりした職務記述を作成することはスタートポイントになる。だが、常にそれに必要な情報全てが盛り込まれているとは限らない。時には、従来の職務記述から外れ、他の要素を盛り込むことを考えることが必要かもしれない。例えば、作業を行うに当たってどのような機材が使用されるか、どこで仕事が行われるか、そしてなぜこれらの方針に従わなければならないのか、といったことである。

従業員の制限と能力を特定し、それらが職務の遂行にどのように影響を与えるのかを判断した後は、雇用主は配慮の選択を考える用意ができたことになる。

配慮のプロセスについてさらなる情報は、JAN 「効果的な職務の配慮の提供と維持のための 5 つの実用的ヒント」 <http://askjan.org/media/FivePracticalTips.doc>、JAN 「対話のプロセス」 <http://askjan.org/media/interactiveprocessfact.doc> を参照。

2 役に立つかもしれない配慮の種類について、雇用主はどこで情報を手に入れることができるか？

JAN は、配慮についてのアイデアを探している雇用主のために、無料相談を行っている。その他、JAN は配慮のアイデアを公開している大きなウェブサイトと、雇用主が自分で配慮の解決策を探すことのできるオンライン配慮情報検索 (SOAR) を運営している。JAN の SOAR サイトは <http://askjan.org/soar>。

3 誰が配慮を選ぶのか？

EEOC によると、雇用主は効果的な配慮の選択肢の中から選ぶことができる。障害者にとって効果的な複数の配慮がある場合、または障害者が自分自身で配慮を用意することを望む場合は、その障害者の好み、まず考慮されるべきである。

4 合理的と考えられない配慮とはどんなものか？

合理的配慮には、職務の必須機能を除外すること、新しい職務を作ること、眼鏡や移動補助など個人的に必要なものを提供することは含まれない。ADA は雇用主がこれらの種類の配慮を提供することを禁止するものではない；それらは配慮として義務付けられてはいないということである。

5 ADA が義務付けていない配慮を雇用主が提供した場合、それは次に従業員が同じ種類の配慮を必要とした場合、前例となるか？

EEOC は、雇用主が自ら進んで ADA の義務を超える行動

を行うことを奨励し、そのような行動を取ったからといって罰することはない。しかし、雇用主が ADA の義務を超えることを行う場合、それは差別なく行うべきである。例えば、身体的障害のある従業員だけに義務を越えたことを行い、精神的障害のある従業員には何もしないということはあってはならない。

D 配慮の問題

1 職場のアクセシビリティ

a 移動の損傷のある従業員がいなくとも、雇用主は職場環境を変更しなければならないか？

第 I 編に基づき、雇用主は、特定の障害のある特定の応募者または従業員が配慮を必要とするまでは、既存の施設をアクセス可能なものにする義務はないが、変更が必要となった場合は、従業員の仕事の必要性に合致した変更を行わなければならない。障害のある従業員が雇用に関係する活動や特典のために使用しない場所や施設については、雇用主は、それをアクセス可能にするために変更を加える必要はない。しかし、商業施設を使用する、または公共施設で運営する民間雇用主、ならびに州および地方自治体政府は、既存の施設の変更または新しい建築物の設置を行う場合は、第 II 編と第 III 編に基づくさらに厳格なアクセシビリティ要件に従わなければならない。

第 I 編に基づいて障害者のニーズに合わせて変更を行う場合には、雇用主は、始めに、適切な司法省アクセシビリティガイドラインを参考にするといいだろう。ガイドラインが障害者のニーズに合い、過度の負担とならないならば、それらに従って変更を行うことが賢明である。そのような変更は将来、他の者に配慮するにも役に立つだろうからである。しかし、変更が第 II 編または第 III 編の基準を満たしているとしても、特定の障害者のニーズに合わせるためには、さらなる変更が必要となるかも知れない。

例：手洗所がアクセシビリティ基準の要件（広いドアと十分なスペース、特定の場所の手すりを含む）を満たすように変更されても、車椅子を使用する身長の高い人は、とても低い位置で移動するので、車椅子から便座へと移動できるように、さらに低い手すりを取り付ける必要があるかもしれない。

雇用におけるアクセシビリティの要件はある特定の個人のニーズによって発生するものであるが、雇用主は、応募者を想定して一般的なアクセシビリティを提供するような変更の実施を考慮すべきであろう。なぜならば、将来、障害者が応募してくる可能性があるからである。

EEOC「第 I 編技術支援マニュアル」第 3 章、セクション 3.10、<http://askjan.org/links/ADAtam1.html#III> から抜粋。

「ADA アクセシビリティガイドライン」は、<http://www.access-board.gov/adaag/html/adaag.htm> を参照。

b 雇用主は緊急避難のための配慮を提供しなければ

ばならないか？

雇用主が従業員のために緊急避難計画を定めている場合、その計画は障害のある従業員も含むべきである。全従業員のための避難計画がないならば、雇用主は、障害のある従業員からの緊急避難時の配慮の要求があれば必ずケース・バイ・ケースで配慮を考慮しなければならない。

緊急避難時における従業員への配慮についての情報は、「障害のある従業員のための緊急避難の方法」<http://askjan.org/media/emergency.html> を参照。

緊急時の準備と障害者についての情報は、<http://www.dol.gov/odep/programs/emergency.htm> を参照。

c 雇用主は配慮として駐車場を提供しなければならないのか？

駐車場は雇用の恩典と考えられている。ADA に基づいて、雇用主は、障害者が均等な雇用の恩典を享受できるように、合理的配慮を提供する義務がある。したがって、雇用主が全ての従業員に駐車場を提供するならば、過度の負担を伴う場合を除き、障害のある従業員にも駐車場を提供しなければならない。難しいのは、障害のない従業員に駐車場を提供していない場合、雇用主は障害のある従業員に駐車場を提供すべきかどうか、ということである。

この問題には二つの考え方があり、一つは、雇用主は職場環境におけるバリアを取り除く合理的配慮の提供義務があるだけである、というものである。駐車場は職場外にあるのだから、駐車場が他の従業員に提供されている場合を除き、雇用主は配慮として駐車場を提供する必要はないということである。もう一つは、雇用主は配慮として駐車場を提供するように義務付けられている。それは、障害のある従業員の中には、駐車場がなければ職場にアクセスできない者もいるであろうからであって、それゆえ、駐車場の提供は、障害のある従業員に均等な雇用機会を与える方法であるというものである。遺憾ながら、どちらの考え方が正しいのか、我々には何とも言えない。

さらなる情報は、「駐車場と ADA、その 1」<http://askjan.org/corner/vol01iss14.htm>、および「駐車場と ADA、その 2」<http://askjan.org/corner/vol03iss01.htm> を参照。

d 雇用主は配慮として職場への往復のための交通手段を提供しなければならないか？

前問で触れたように、雇用主は職場のバリアを取り除く合理的配慮の提供の義務があるだけで、職場外のバリアを取り除く義務はない。そのため、雇用主は通勤のための合理的配慮としての交通手段を提供する必要はない。ただし、雇用主が通常、従業員のために交通手段を提供している場合はその限りではない。しかし、勤務時間に関する方針がバリアとなっており、障害者が通勤する妨げとなる場合には、それが過度の負担とならない限り、雇用主は合理的配慮としてその方針を変更しなければならない。例えば、車椅子

を使用する人が公共交通機関で通勤する場合、天候が悪い時には出勤時間を遅くする必要があるかもしれない。

1997年6月15日付けの EEOC 非公式ガイダンスレターより抜粋。

2 職務の再編成

EEOC によれば、職務の再編成は以下のような変更を含む：障害のために従業員が行えない職務の周道的な機能の担当を変えることまたはその分担を変えること；職務（その必須機能、周道的機能にかかわらず）が行われる時間、またはその方法を変えること。雇用主は合理的配慮として必須機能の担当を変える必要はないが、望むならばそのようにすることができる。

a どの職責が必須であるか、雇用主はどのようにして判断するか？

「職務記述」は、JAN の刊行物をまとめたものであり、それには、職責が必須であるかを判断する方法について論じている部分が含まれている

<http://askjan.org/media/jobdescriptions.html>。

EEOC も、「第 I 編技術支援マニュアル」のセクション 2.3(a)において、必須機能と判断することについての情報を提供している <http://askjan.org/links/ADAtam1.html>。

b 雇用主は障害のある従業員のために、軽い職責を提供しなければならないのか？

「軽い職責」という語は、雇用の場において、多くの異なる意味を持っている。一般定には、「軽い職責」とは、一時的または継続する仕事で、普通の職責よりも身体的または精神的に負担が少ないものを指す。雇用主の中には、損傷のために職務の機能を遂行できない従業員を、その職務の機能の遂行から外すためだけの言い訳として「軽い職責」という語を使用する者もいる。「軽い職責」は、普通の職責の一部またはすべてを行うことのできない従業員に代替的な仕事を提供する目的で特に作られた、身体的または精神的負担が少ない、あるポジションの職責から成り立つこともある。さらに、坐ってできる、または身体的・精神的負担が少ないポジションすべてを「軽い職責」と呼ぶ雇用主もいる。

以下の説明においては、「軽い職責」という語は、普通の職責の一部分または全てを行うことのできない従業員に仕事を提供する目的で特に作られた特定のポジションのみを指す。

雇用主は、仕事と関係ない怪我をした障害のある従業員のために、合理的配慮として、軽い職責のポジションを作る必要はない。雇用主には合理的配慮の一形態としてポジションを作る義務はないという ADA の原則は、軽い職責のポジションを作ることに当てはまる。しかし、雇用主は ADA が義務付ける他の形の合理的配慮を提供しなければならない。例えば、過度の負担とならない限り、雇用主は

以下のことを行わなければならない：(1) 障害のために従業員が遂行できない周道的な機能の分担替えを行うことによりポジションの再編成を行う、(2) 勤務時間の変更（パートタイムを含む）、(3) 仕事と関係ない怪我をした障害のある従業員を、その者が資格要件を満たす、既存の同等の空きポジションに配置替え。したがって、雇用主は、障害は仕事と関係ない怪我によると主張することだけで、障害者に配慮する義務を免れることはできない。

一方、雇用主が仕事により怪我をした従業員のために軽い職責のポジションをリザーブしておく場合（必要な時に新たに軽い職責を作るのではなく）、ADA は、合理的配慮として、仕事によらない怪我をした障害のある従業員をそのポジションに配置換えをするよう考慮することを義務付けている。これは、空きポジションへの配置転換と雇用主の方針の適切な変更は、過度の負担とならない限り、ADA が義務付ける合理的配慮の一つであるからである。もしも従業員が仕事で怪我をして軽い職責が必要となった場合に利用できる空きの軽い職責のポジションがなくなるからということを示すだけでは、リザーブしている空きの軽い職責のポジションへの配置転換が過度の負担となるとの証明にはならない。

軽い職責のポジションとは一時的なものであって、継続するものではないと決めるのは雇用主の地涌であることに留意すること。

さらなる情報は、EEOC 「労働者災害補償と ADA」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/workcomp.html> を参照。

3 勤務時間の変更と休暇

合理的配慮と過度の負担についての刊行物において、EEOC は、配慮としての勤務時間の変更と休暇について説明している（「ADA に基づく合理的配慮と過度の負担」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>）。しかし、勤務時間と休暇についてのいくつかの問題点は、このガイダンスにおいては取り上げられていない。

a ADA に基づいて、雇用主は合理的配慮として、フルタイムの仕事をパートタイムに変更しなければならないか？

パートタイムは合理的配慮の一形態だが、雇用主は、大抵の場合、ADA に基づく配慮として、既存のフルタイムの職務をパートタイムに変える必要はない。EEOC の非公式ガイダンスによると、従業員が勤務時間を大幅にカットすることを要求した場合、要するに、従業員は既存のパートタイムの職務への配置転換を要求しているということである。正確な法的解釈はしばらくの間は裁判所で討論されるであろうが、いずれにせよ、大幅に勤務時間をカットすること（例、半分まで）は、根本的に職務を変えることだと容易に理解できる。「必須機能」が達成すべき仕事量を具体化するものだとすれば、勤務時間を半分にすることは、必然的に必須機能をカットすることを伴うと考えることができる。さらに、生産基準は、単純な時間計算の基準だけではなく、1日にどれ程の量を生産すべきかというこ

とを測る基準でもあるので、生産基準をカットすることにもなるということもできる。

勤務時間を大きく縮減することは、その職務の資格基準を変更することにもなるという法的議論もある；つまり、フルタイムで働く能力という資格基準である。雇用主は、フルタイムのポジションを作っているのはフルタイムの働きを必要とする十分な仕事があるからであるということ、常に立証できるようにしておく必要がある。フルタイム勤務の資格要件は事業の必要基準と合致しており、したがって、勤務時間を半分にするのは合理的配慮ではないということになる。

従業員によるパートタイム勤務の要求が、結局ところ、既存のパートタイムの仕事への配置転換の要求となってしまうのはこのためである。ほんのわずかな勤務時間の短縮ならば、少しだけ時間が短くなってもその職務の必須機能、生産基準、資格要件は変わらないことを示すことは可能だろう。この場合、従業員がすべての必須機能を遂行できるようにするために、周辺的な機能を削除する必要があるかもしれない。

b 雇用主がフルタイムの職務からパートタイムの職務への変更を選んだ場合、雇用主は従業員のフルタイムの賃金と恩典を維持しなければならないか？

いいえ。障害のない従業員の職務がフルタイムからパートタイムに変わった場合と同じ賃金・恩典を維持しないならば、ADA ではそのようなことは義務付けていない。雇用主は、賃金や勤務時間についての法律など、他の法律の適用について考慮すべきである。

c ADAに基づき、雇用主は配慮としてどれほど長い休暇を与えなければならないか？

適用対象事業体に最大 12 週間の休暇を与えることを義務付けている家族介護休業法 (FMLA) と異なり、ADA には、休暇の長さに関する規定はない。その代わりに、休暇の要求は他の配慮の要求と同じように扱われる：すなわち、過度の負担とならない限り、雇用主は従業員が必要とする長さの休暇を与えなければならない。

ADA と FMLA の関係についてのさらなる情報は、「FMLA、ADA および公民権法第 VII 編 (EEOC ガイダンス)」 <http://www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html> を参照。

4 方針の変更

a 雇用主は無過失懲戒方針*を適用できるか？

いいえ。障害のある従業員が合理的配慮として追加の無給休暇を必要とする場合、雇用主はその「無過失」懲戒方針を変更し、従業員に追加の休暇を与えなければならない。ただし、以下を立証できればその限りではない：(1) その従業員が職務の必須機能を行えるようにする他の効果的な配慮がある；(2) 追加の休暇を与えると過度の負担

となる。休暇の方針を含めて、職場の方針を変更することは、合理的配慮の一形態である。

※訳注：no fault attendance policy
欠勤が多い従業員を、欠勤の理由に関係なく懲戒できるという規則

「合理的配慮と過度の負担 (EEOC ガイダンス)」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> から抜粋。

b 雇用主は「制限なし」方針を採用できるか？

EEOC による非公式のガイダンスによると、従業員に制限がまったくないことを要求することは、障害のある従業員に適用する場合は、ADA 違反となり得る。その方針はそれ自身が ADA 違反であるとする裁判所もあるが、ほとんどの裁判所は、ADA に基づいてそのような方針に対して訴えを起こすには、従業員が障害の定義を満たしていなければならないとしている。従業員が障害の定義の第 1 文、第 2 文を満たさない場合、その従業員は、一般的に、雇用主が彼を通常の職務 (あるいは、一定の区分もしくは広範な職務に属する他の職務) に戻さなかったという証拠に基づいて、雇用主が彼には障害があるとみなしていたことを立証することができる。

c 雇用主は行為規範を施行できるか？

雇用主は、職務に関連し事業の必要性に沿っており、一律に適用される行為規範の違反を、決して許してはならない。例えば、暴力、暴力の脅し、窃盗、物品の破壊を黙認したり、許したりすることが決してあってはならないということである。障害のある従業員がそのような不品行を行った場合、障害のない従業員にも同じ扱いをするならば、雇用主は障害のある従業員を懲戒することができる。障害のある有資格の従業員をそのような行為規範に沿うようにさせるため、雇用主は合理的配慮を提供する義務がある。ただし、過度の負担となる場合、規範違反の罰が解雇である場合はその限りではない。合理的配慮は常に将来に向けたものであるため、不品行が障害によるものだとしても、雇用主は過去の不品行を許す必要はない。

「合理的配慮と過度の負担 (EEOC ガイダンス)」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> から抜粋。

さらなる情報は、「ADA：障害のある従業員に対する勤務規範および行為規範の適用」
<http://www.eeoc.gov/facts/performance-conduct.html> を参照。

d 雇用主は、配慮として服装規定や衛生要件を変更しなければならないか？

ほとんどの当局 (EEOC を含む) は、服装規定や衛生要件は「行為規範」であるとしているが、それらを、間違いなく職務に関連し事業の必要性に沿っているものでなければ実施することができない種類の行為規範に分類している。そのため、障害者が配慮として服装規定や衛生要件の変更を求めたならば、雇用主がその服装規定や衛生要件

がその職務に必要であることを立証できない限り、雇用主はその変更を認めることを考慮しなければならない。

職場の衛生問題の取扱いについての情報は、<http://askjan.org/media/employmenthygienefact.doc> を参照。

さらなる情報は、「ADA：障害のある従業員に対する勤務規範および行為規範の適用」
<http://www.eeoc.gov/facts/performance-conduct.html> を参照。

e 雇用主は、配慮として従業員の在宅ワークを認めることを考慮しなければならないか？

はい。仕事が行われる場所の変更は、職場の方針の変更という ADA の合理的配慮義務に含まれる可能性がある。雇用主が他の従業員にはテレワークを認めていない場合でもである。しかし、雇用主は従業員が好む配慮や従業員が要求した配慮を受け入れなければならないという義務はなく、効果的なものであるならば、別の配慮を申し出ることができる。

配慮としての在宅ワークについてのさらなる情報は、「合理的配慮としての在宅ワーク／テレワーク」
<http://www.eeoc.gov/facts/telework.html> を参照。

5 設備とサービス

a 雇用主が、例えば安全靴や聴診器といった作業用品を使うように命じ、障害のある従業員は普通のものよりも値段の高い特別な用品（例、特注の安全靴や増幅聴診器）を必要とする場合、雇用主はその特別な用品のためにさらなる費用を支払わなければならないか？

その機器や装置が個人用の品ならば、雇用主はそれを提供する必要はない。例えば、従業員がいつも特別な種類のブーツを履いている必要があるならば、雇用主はそのために支払う必要はない。通常、補聴器、眼鏡、薬などは個人用品に分類される。

一方、ブーツが仕事でのみ必要で、配慮となるものならば、過度の負担にならない限り、雇用主はそのブーツにかかる全費用を支払わなければならない。これには「商売道具」の問題がある。ブーツが仕事で使うものならば、そのブーツは仕事を行うのに必要であり、雇用主が他の従業員にブーツを提供するのならば、公平な待遇としてその特別なブーツの費用も支払わなければならない。しかし、他の従業員が自分自身でブーツを買い所有しているのならば、障害のある従業員は、たとえ割高であるにしても、自分自身で購入するように求められる可能性がある。

b 例えば、聴覚損傷がある従業員が補聴器を購入したくないという場合、雇用主には職場で使う補聴器を提供する義務があるか？

個人使用の用品（車椅子、補聴器、保護衣）を自宅では使用しないという事実によって、それらは職場で必要である

ので仕事と関係があるものであるということになるわけではない。補聴器を必要とさせる制限は職場内外にあるので、補聴器は個人使用品なのである。

しかし、雇用主には個人使用の品を提供する義務はないものの、それでも、雇用主は合理的配慮を提供しなければならないかもしれない。例えば、雇用主は、補聴器を使わないという聴覚損傷のある従業員のために、増幅電話機や通信に使用する他の手段を提供しなければならないかもしれない。

c 雇用主は、障害のある従業員が職場で個人的に必要とする品（つえ、歩行器、車椅子、補聴器）やサービス（個人的な付き添いケア、介助動物）の使用を認めなければならないか？

障害のある従業員が職場で個人的に必要とする品物やサービスを使うことを認めることは、合理的配慮の一形態である。例えば、雇用主には目が見えない従業員のために盲導犬を提供する義務はないとしても、その従業員に職場で盲導犬を使用することを認めることは合理的配慮となる。

EEOC 第 I 編施行規則
<http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/get-cfr.cgi?TITLE=29&PART=1630&SECTION=16&YEAR=2000&TYPE=TEXT> から抜粋。

d 雇用主は、ADA に基づき個人補助サービス（PAS）を提供しなければならないか？

PAS という語は様々なサービスを含み得る。「就労チケットおよび就労インセンティブ改善法（the Ticket-to-Work and Work Incentives Improvement Act）」は、PAS を「一人または複数の人々により提供される様々なサービスで、健常者が通常補助なしで行える仕事内外の日常生活活動を障害者が行えるように補助するもの」と定義している。ADA においては、合理的配慮は仕事に関連する補助の形として PAS を含み得るが、通常は、職場における個人的な付き添いケアの形をとる PAS は含まない。仕事に関連する PAS の例としては、以下のような職場における作業に関する援助があげられる：朗読者、通訳者、持ち上げる・手を伸ばす助け、ページめくり、出張時の視覚障害者を補助する視覚ガイドとしての旅行アテンダントなど。

さらなる情報は、「職場における個人補助サービス（PAS）」
<http://askjan.org/media/PAS.html> を参照。

e 雇用主は、出張のために、個人的な付き添いケアを提供しなければならないか？

EEOC の非公式ガイダンスによれば、ADA は、雇用主が職務について個人的な付き添いケアの提供をすることを義務付けてはいない。それは、個人的に必要とする品やサービスの提供は、雇用主の合理的配慮提供義務に含まれないからである。しかし、従業員が出張に出かけ、個人的な付き添いケアの費用が発生し、それが出張時以外の通常費用を超えてしまった場合は、雇用主が追加料金を支払う十

分な理由となる。

- f 同僚が自主的に障害のある従業員の個人的な必要のために補助をする場合はどうなるのか？ 例えば、職場に到着した時に、車椅子を使う従業員が自動車から車椅子に移るのを同僚が手伝う場合である。雇用主は同僚が手助けをすることを認めなければならないか、あるいは、その行為を禁止できるか？

EEOC の非公式ガイダンスによると、雇用主は通常、職場における従業員の時間の使い方を決めることができる。したがって、同僚が障害のある従業員のために個人的な補助を提供することを雇用主が禁止しても、それが直ちに ADA 違反となることはないと思われる。しかし、EEOC は、現実的な観点から、結果的に生じた怪我について雇用主が責任を負う必要がなく、補助が職場を相当に乱すことがないのならば、雇用主はケース・バイ・ケースで対応して、同僚が自主的に障害のある従業員を補助することを認めることを勧めている。

EEOC は以下の方法を提案している：

同僚が個人的な補助を行うことを認めるかどうかの決定にあたって、雇用主は、まず、結果的に生じた怪我について責任を負うことになるかどうかについて判断するとよい。その判断をするには、雇用主は適切な法的アドバイザーに確認すべきである—EEOC は労働災害の雇用主責任の範囲についてのアドバイスはしない。怪我に対しての責任を負うと判断したならば、同僚が個人的な補助を行うことを禁止することができる。一方、責任はないと判断したならば、同僚が個人的な補助をすることを認めると職場にどれほどの乱れが起こるか、といった他の要素を考えてみる。責任がなく、乱れもほとんどないようならば、少なくともコートの着脱や食事の介助といった小さな行為ならば、雇用主は、同僚が障害者を補助することを認めることについて考慮すべきである。より困難な補助、例えば便器への移動や投棄の管理といったものが必要なならば、このような種類の補助を行うことを認める前に、同僚がこのようなことをするための適切な訓練を受けていることを確認した方がよい。

逆に、ADA の合理的配慮義務に基づいて、雇用主は、過度の負担にならない限り、障害のある従業員が職場における個人的な付き添いケアを自分で手配することを認めることを考慮しなければならない。

- g ジョブ・コーチの提供は合理的配慮か？

はい。過度の負担にならない限り、雇用主は合理的配慮として、有資格の障害者の訓練の補助に、一時的なジョブ・コーチを提供しなければならないこともある。雇用主は、公的・私的な社会サービス機関が費用を負担するジョブ・コーチが職場でその従業員に同行することを、合理的配慮として、認めなければならないこともある。

「精神障害と ADA (EEOC ガイダンス)」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html> から抜粋。

- h 雇用主は、家庭訪問するための運転といった仕事上の移動のために配慮を提供しなければならないか？

EEOC によれば、運転が職務の必須機能ではない場合、雇用主は仕事に関する移動のために、移動の代替手段などの配慮を考慮しなければならない。例えば、目まいのために運転できないソーシャルワーカーのため、雇用主は代替りの移動手段を考慮しなければならない；必須機能は家庭訪問を行うことであって、運転することではない。

IV 休職従業員と前従業員のための合理的配慮

障害のある従業員が雇用の均等な恩典を受けることができるようにするために、ADA は雇用主に配慮の提供を義務付けている。休職従業員と前従業員のための雇用の恩典には、健康保険と障害保険、職務の保護、賞与と昇進が含まれる。

A 健康保険と障害保険

- 1 ADA は健康保険や短期・長期障害保険などの、雇用主が提供する利益に適用するのか？

EEOC によると、ADA の差別禁止原則と、健康保険や短期・長期障害保険等の雇用主提供の恩典との関係は非常に複雑である。EEOC は二つの刊行物を出しており、それらは、雇用主が ADA が雇用主提供の恩典にどのように適用されるのかを雇用主が理解するのに役立つであろう。

「雇用主が提供する健康保険における障害による区別への 1990 年障害のあるアメリカ人法の適用に関する暫定的施行ガイダンス」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/health.html>

「従業員の恩典」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/benefits.html>

- 2 雇用主が長期障害保険を提供する場合、雇用の終了時に支払い金受け取りの条件をつけることができるか？ それは、雇用主は休暇を取る従業員のために配慮として職務を残しておくことを考慮しなければならないという ADA の義務に違反することになるか（その従業員が障害者として、ある時点で復帰するつもりであると仮定して）？

通常は、この慣行は ADA 違反ではない。長期障害保険は雇用の恩典であり、雇用主が提供してもしなくてもかまわない。そのようなものであるから、雇用主は恩典の条件を決めることになる。ADA の義務を免れることを意図しているのなら、雇用主は ADA 違反となるかもしれないが、そもそも雇用主はその恩典を提供する義務がないのだから、それを証明することは難しいであろう。

- 3 雇用主は、障害のために勤務時間が短いという理

由で、健康保険を打ち切ったり、給付を減額することができるか？

EEOC によれば、はい。ADA は、要件が全従業員に同じ方法で適用されるものである限り、障害を理由として差別をしない健康保険資格要件を設定することを禁止してはいない。一定以上の勤務時間を健康保険の資格要件とすることは、障害を理由とした差別ではない。それは、障害のある人、ない人、両方を制限するものである。それゆえ、例えば、学校に行くというような理由で勤務時間を減らす人も、やはり健康保険給付の減額、あるいは失効の対象となるであろう。

1995年1月4日付け EEOC 非公式ガイダンスレターから抜粋。

B 賞与と昇進

雇用主が従業員の職務実績や出勤状況に基づいて賞与や昇進を決定している場合、雇用主は、従業員が合理的配慮として休暇を取った期間を欠勤として不利に扱うことができるか？

EEOC によれば、いいえ。それは、法により合理的配慮を利用する資格のある従業員に対する報復となる。さらに、そのような罰則は、休暇を効果のない配慮とすることになり、そのため、合理的配慮の提供を怠ったという雇用主の法的責任が問われることになる。

「ADA における合理的配慮と過度の負担」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>、質問 19 から抜粋。

C 人員削減と一時解雇

1 ADA は、景気が悪い時の人員削減による解雇や一時解雇から障害者を保護するか？

ADA は障害を理由と下差別から障害者を保護するが、差別のない一時解雇から障害のある従業員を保護することはない。従業員の解雇や一時解雇を決断する時、雇用主はその決定が障害のある従業員を排除したいという気持ちではなく、事業の必要性によるものであることをはっきりとさせる必要がある。例えば、雇用主はその一時解雇の決定を、生産性、先任権、職務の種類などの差別とは無関係の基準によって行うことができる。しかし、従業員の生産性によって一時解雇の決定をする場合は、ADA に基づいて提供された配慮を理由として従業員を不利に扱うことはできない。EEOC は次のような例を示している：

X 社は人員削減を行っている。過去 1 年間で 4 週間以上欠勤した従業員は全て、解雇することを決定する。ある従業員は障害の治療のため 5 週間の休暇を取った。会社はこの従業員を解雇するかどうかの決定に、この 5 週間を考慮に入れることはできない。

「ADA における合理的配慮と過度の負担」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>、質問 19 から抜粋。

2 従業員であった者は ADA の対象となるか？

以前の雇用関係から起こった差別の対象となる場合は、前従業員も ADA の保護の対象となる。例えば、雇用主は前従業員についての秘密の医療情報を開示できない。

「原告適格 (EEOC ガイダンス)」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html> から抜粋。

2009年5月15日更新

本文書は、米国労働省障害者雇用政策局との契約合意 (DOL079RP20426) によって資金提供された JAN によって作成された。ここで書かれている意見は、米国労働省の見解や方針を必ずしも反映してはいない。商標、商品、または組織への言及は米国労働省の推薦を意味するものではない。

A-203

JAN

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
実践的解決策・職場の成功

効果的配慮実践シリーズ

対話のプロセス

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
WV 26506 - 6080, Morgantown 私書箱 6080
(800) 526-7234 (音声)
(877) 781-9403 (TTY)
<http://askjan.org/>
askjan.org/

米国労働省障害者雇用政策局のサービス

JAN の効果的配慮実践シリーズ

対話のプロセス

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は、適用対象雇用主に、障害のある従業員に効果的で合理的な配慮を提供することを義務付けている。効果的な配慮の決定に役立てるため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は、雇用主に「対話のプロセス」を活用することを奨励している。その意味するところは実にシンプルで、雇用主と配慮を要求する障害のある従業員が共働するということである。

EEOC によると、対話のプロセスは ADA によって義務付けられているものではないが、法的な観点から、そのプロセスを経ることは、雇用主が誠意をもって ADA を遵守しようとしていることを示すことになる。そして、実用的な観点からは、配慮を提供するプロセスを効率的にし、確実に効果的な配慮を提供できるようにするものである。

ADA は対話のプロセスを義務付けていないので、雇用主は、自分自身のプロセスを自由に作り上げることができる。以下の例は、何を含めるべきなのか、いいアイデアを探している雇用主に、対話のプロセスがどのようなものであるかを教えてくれる。

ステップ1：配慮の要求に気付く

対話のプロセスは障害のある従業員からの配慮の要求によって始まるので、雇用主が要求に気付くことが重要である。では、配慮の要求とは何か？ EEOC によると、配慮を要求するときには「平易な英語」の使用で足り、ADA に言及したり、「合理的配慮」という言葉を使用する必要はない。それゆえ、従業員が健康状態に関する問題があると示したならば、いつでも、雇用主は ADA に基づく配慮を要求しているのかどうか考えるべきである。

EEOC (合理的配慮と過度の負担 (EEOC ガイダンス) <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>) では以下の例が挙げられている。

例 A：ある従業員が監督者に「私が受けている投薬治療のため、勤務開始時間に出社することは難しい」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 B：ある従業員が監督者に「腰痛治療のため、6週間の休暇を取る必要がある」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 C：車椅子を使用する新入社員が雇用主に、車椅子が事務所内の机の下に収まりきらないと告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 D：ある従業員が監督者に、今使っている椅子は使い心地が悪いので新しい椅子が欲しいと告げる。これは職場における変更の要求ではあるが、彼の発言は合理的配慮の提供を求めていると雇用主に知らせるには不十分である。彼は、新しい椅子の必要性和健康状態とを結び付けてはいない。

ヒント：

- **慎重の上にも慎重に：**従業員が配慮の要求をしているのかどうか雇用主には分からない場合、雇用主はその従業員に何を求めているのか、その理由はなにか、はっきりと訊ねるべきである。
- **迅速に行動する：**配慮の要求がはっきりとしたならば、雇用主は素早く対応すること—配慮の要求に対して不必要に遅れて対応することは ADA 違反となり得る。
- **責任を割り当てる：**要求が誰かの机で失われないようにするため、雇用主は少なくとも 1 人の従業員を配慮の要求を確実に取り扱う責任者として指名すべきである。
- **トレーニングを行う：**雇用主は全ての責任者と監督者が配慮の要求に気付く、要求が受理されたら何をするのかについて理解するよう、トレーニングをすべきである。

ステップ2：情報を集める

配慮の要求を受けたら、雇用主はその要求を実行するのに必要なあらゆる情報を入手するものとする。障害および配慮の必要性についての説明する書類も必要な情報に含まれる。従業員の障害と配慮の必要性が明らかであり、更なる情報が必要ではない場合もある。例えば、従業員が最近になって車椅子を使用し始めたのならば、彼が職場に入るためにスロープが必要なことが分かり、障害と配慮の必要性は明らかである。

しかし、本人は困難があることを知ってはいても、その原因について正確なこと、または可能性のある解決策についてわからないという場合もある。例えば、外からはわからない障害のある従業員が障害のために仕事をやり遂げることが難しいと言ったとしても、これだけでは雇用主が効果的な配慮を提供するための情報としては不十分である。雇用主は、どんな制限が職務遂行を妨げているのか、どの作業が問題となっているのかを知る必要がある。

では、必要な情報を得るために雇用主は何をすべきか？多くの場合、配慮の要求をした従業員がその障害および考えられる配慮についての最高の情報源である。従業員が必要な情報を提供できない場合には、医療関係の書類が役に立つであろう。しかし、雇用主は、必要を超える情報を取ってはならないということを忘れないようにしなければならない。

ADA においては、従業員が配慮を要求したが障害と配慮の必要性が明確ではない場合は、雇用主は、従業員が障害者であるか要求した配慮を必要とするかを判断する助けとなる医療関係の書類、および配慮の要求を取り扱う助けとなる情報を要求することができる。

ヒント：

- **制限と問題を知る：**ほとんどの場合、効果的な配慮を見つけるために、雇用主はどんな制限がどんな問題を引き起こしているのかを知る必要がある。通常、こうすることで、問題解決のための良いスタートを切ることができる。
- **可能なら、従業員本人から情報を得る：**障害のある従業員は自分の制限をよく知っており、多くの場合、どのような配慮が最もうまく使えるのか知っている。
- **医療関連の照会についての ADA のルールを忘れない：**雇用主にとっていい方法とは、絶対に必要なものだけについて訊ねるということである。全ての医療記録について訊ねることが ADA の基準に合うことは（たとえあったとしても）ほとんどない。

ステップ3：配慮の選択肢を探す

問題の原因となっている従業員の制限を特定し、その問題が何であるかを特定したならば、雇用主は配慮の選択肢を探る用意ができたことになる。この段階で、雇用主は新しいアイデアや実行方法を受け入れられるようにオープンであるべきである。ブレインストーミングにより何がうまく行きそうなのか考える段階である。

再び言うが、配慮を求める従業員本人が最高の情報源である。雇用主は、何が適切な配慮化について、常に従業員本人に訊くようにすべきである。配慮についてのアイデアをもっと必要とするならば、雇用主は従業員の医療関係者に訊ねることもできる—医療関係者が効果的な配慮を提案できる場合もある。あるいは、医療関係者はアイデアを出せないこともあるが、考慮中のアイデアが従業員の制限を取り除く助けとなるかどうかアドバイスしてくれるかもしれない。

さらに多くのアイデアが必要ならば、雇用主は、JAN、職業リハビリテーション、リハ担当者、障害関係団体など、外部の機関等に相談することができる。ただし、外部と相談する場合には、雇用主は ADA の守秘義務を遵守することを忘れてはならない。いい方法の一つは、従業員の名前

を伏せて、必要な情報を得るようにすることである。

ヒント：

- **先入観をもたないこと：**配慮とは、障害による制限を乗り越えるためにいろいろなことをやってみることである。したがって、配慮の選択肢を探るときは、先入観をもたないようにすること。
- **従業員本人に配慮の提案をしてもらおう：**配慮を要求した従業員本人が配慮について何かいいアイデアを持っているかもしれない。しかし、何も聞かれなければ、それを提案することをためらっているかもしれない。
- **従業員の医療関係者にアイデアを求める：**医療関係者者の中には、配慮のアイデアのために雇用主とブレインストーミングしてくれる者もいるだろう。
- **必要な時は JAN を使う：**JAN は、配慮のアイデアを探している雇用主を支援する、無料で利用できる、全国規模の情報源である。

ステップ4：配慮を選ぶ

配慮の選択肢が見つかったら、雇用主はどの配慮を実施するか選ばなければならない。複数の選択肢がある場合、雇用主は従業員本人の好みを考慮すべきである。しかし、雇用主は、効果的な選択肢の中から、例えば最も費用のかからない配慮を選ぶことができる。

配慮が役に立つかどうかははっきりとは分からず、試したものの上手いかず、それが永久にお蔵入りになるかもしれないと雇用主が心配する場合がある。そのような心配する必要はない—雇用主は配慮を試し、もしそれが役に立たなければ、使用しないという自由がある。配慮を試す時に雇用主がやっておくといけないことがある。合意書を従業員と作成するのである。配慮は試験的なものであること、その試験期間の長さ、そして配慮が役に立たない場合はどうするか、といったことを定めておくのである。こうしておけば、その配慮を実施しないこととしても誰も驚くことはない。

ヒント：

- **従業員本人の好みを考慮する：**ADA によって義務付けられていることではないが、可能であれば、従業員本人が好む配慮を選択する。
- **お試し期間を設けてみる：**配慮が役立つかどうかははっきりとわからない場合、配慮を試してみるのもよい。

ステップ5：配慮を実施する

配慮が選ばれたら、それを実施する。このステップは、配慮が成功裏に終わるかどうかを決定する非常に重要な段階である。機器が含まれる場合には、それは正しく取り付けられ、従業員はその適切な使用ができるように訓練を受ける必要がある。配慮が勤務時間の変更や方針の変更を伴う場合、管理者または監督者は配慮が効果的に行われるよ

うその変更を知っておく必要がある。配慮が外部サービスの利用を伴う場合、担当者を決めて、そのサービスが迅速かつ効果的に提供されるようにする必要がある。配慮が配置転換であるならば、その従業員は新しい職務に慣れるために多少の時間を必要とするかもしれない。

ヒント：

- **配慮の実施のために必要なすべてのステップが確実に行われるようにする：**そのためのいい方法は、配慮が実際に役に立っているかチェックすることである。
- **配慮実施のキーパーソンとコミュニケーションをとる：**ADA の守秘義務に留意し、必要があれば、管理者と監督者だけに配慮について知らせること。

ステップ6：配慮の実施状況を把握する

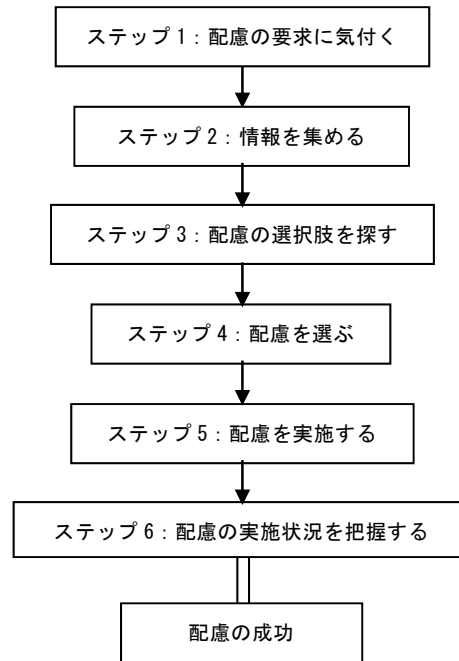
配慮実施後にその実施状況を把握すること、これは、対話のプロセスの重要な要素であるにもかかわらず、忘れられがちである。様々な理由のために配慮が効果的に働かなくなることがある。例えば：従業員の制限に変化があった、職場の機器が変わった、職務が変わった、職場そのものが変わったといったことであり、あるいは、雇用主にとって配慮が過度の負担となることもある。

変化は起こるものなのであるから、雇用主は配慮の効果の現状について定期的にチェックする必要があるだろう。配慮が機器を伴う場合、その整備や更新を必要に応じて行う担当者を決める必要があるだろう。配慮の実施状況を把握する上で最も重要な方法は、対話を絶やさないようにすることである。配慮の提供を受ける従業員は、配慮に変化や問題が起こった場合にはそのことを雇用主に知らせるべきであること、および誰にそれを知らせるのかを理解しておく必要がある。

ヒント：

- **効果をチェックする：**職場ではいろいろなことが変化するものであるので、配慮も変化する必要があるかも知れない。そのため、雇用主は配慮の効果を定期的にチェックすべきである。
- **配慮をメンテナンスする：**メンテナンスがなければ機器は永く働いてはくれない。機器が配慮の一部である場合、雇用主はその機器が適切にメンテナンスされているようにする必要がある。
- **コミュニケーションを絶やさないようにする：**どの職場でも、コミュニケーションを絶やさないことが成功への鍵となる。配慮にも同じことが言える－雇用主は、従業員に配慮について生じた問題についてコミュニケーションを取るよう奨励すべきである。

図1：対話のプロセス



2011年12月28日更新

本文書は、米国労働省障害者雇用政策局との契約合意(DOL079RP20426)によって資金提供された JAN によって作成された。ここで書かれている意見は、米国労働省の見解や方針を必ずしも反映してはいない。商標、商品、または組織への言及は米国労働省の推薦を意味するものではない。

A-204

JAN
ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

**JAN と始めよう：
小規模企業のための情報**

ングサービスである：1) 職場における配慮の具体的解決を提供する、2) 障害のあるアメリカ人法 (ADA) およびその他の障害関連法令に関する技術的支援を提供する、3) アクセスしてきた人に対して自営についての教育を行う。

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) は、職場の配慮と障害者雇用の問題に関して、無料で、専門的かつ信頼性の高いガイダンスを提供している。JAN は、雇用主と従業員双方に役に立つ実践的な解決を目指して、障害者が自身のエンプロイアビリティを高めることを支援し、障害者がいかにして職場に価値と才能を付加するかを雇用主に対して実証している。

最新の訓練モジュール：

JAN、障害のあるアメリカ人法改正法 (ADAAA) や対話のプロセスの活用に関して、採用担当者、人事スタッフ、第一線の監督者および全てのマネジャーを教育訓練するのに利用できる。

<http://AskJAN.org/training/library.htm>

障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主ガイド：

本ガイドは、配慮、ADA 遵守、そして JAN による解決策の実践的アイデアに関して、雇用主がよく遭遇する問題をまとめたものである。

<http://AskJAN.org/Erguide/>

オンライン配慮情報検索 (SOAR)：

このシステムを使うことで、職場における障害者のための様々な配慮の選択肢を自分で探すことができる。

<http://AskJAN.org/soar/>

税制優遇措置の情報：

小規模企業が負担した配慮のための費用や障害者の採用のための費用の一部を補う障害者アクセス税制控除 (the Disabled Access Credit) やその他の税制優遇措置について学ぶことができる。

<http://AskJAN.org/media/tax.html>

スペイン語情報：

JAN の資料をヒスパニック系コミュニティに配布したいと考える、英語とスペイン語を話す人のための情報。

<http://AskJAN.org/espanol/>

米国労働省障害者雇用政策局のサービス

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

(800)526-7234 (音声)

(877)781-9403 (TTY)

jan@askjan.org

<http://AskJAN.org>

JAN は、以下によって障害者のエンプロイアビリティを高めることを目的として設立された無料のコンサルティ

第 3 節 関連判例

アメリカ 障害定義 01

障害を有するかどうかを判断するにあたって、「緩和措置」の効果を加味すべきとされた事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Sutton v. United Airlines, Inc., 527 U.S. 471 (1999).

<事案の概要>

航空会社を運営する被告 (Y) では、旅客機の操縦士の募集条件として、1.0 以上の裸眼視力を求めている。強度の近視 (裸眼視力 0.2) であった原告 (X) らは、この視力条件を満たしておらず、採用されなかった。そこで、X らは、Y が X らの視力障害に基づき、または、障害があるとみなすことによって、採用拒否をしたことは ADA に反するとして、Y を訴えた。

<判決のポイント>

ADA における障害に該当するためには、その人の一つ以上の主要な生活活動 (one or more major life activities) を相当程度制限する (substantially limits) 身体的又は精神的機能障害 (a physical or mental impairment) を有していなければならない。裁判所は、軽減措置を考慮したうえで、この制限の程度を評価すべきであるとし、眼鏡やコンタクトレンズを利用することによって、視力が向上する (矯正視力 1.0) に X らは、障害者ではないと判断された。

<結論>

原判決維持 (障害者敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12102(1) (ADA§3(1))

<追記>

2008 年の ADA 改正法 (The Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008) により、障害の状態や程度を軽減・緩和する措置 (mitigating measures) の効果を加味せず、障害かどうかを判断しなければならないこととされた (ADA3 条(4)(E)(i))。ただし、一般的な眼鏡やコンタクトレンズの効果は加味される。

アメリカ 障害定義 02

特定の職務の一つの作業を行えないというだけでは、障害を有しているとはいえないとされた事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams, 534 U.S. 184 (2002)

<事案の概要>

原告 (X) は、自動車製造会社である被告 (Y) に雇用され、自動車のエンジン組立部門で勤務していた。X は、手根管症候群 (carpal tunnel syndrome) に罹患し、肩から上に手や腕を上げて作業することが困難となったため、従前の職務遂行ができなくなった。Y は、X を塗装検査部門に配転させるなどして数年間勤務したが、その後、勤務状況不良との理由から、Y は X を解雇した。そこで X は、Y が X の障害 (自動車部品の取り付けにともなう手作業 (manual tasks) ができないこと) に対して、合理的配慮を提供せずに解雇したことは違法であり ADA に反するとして、Y を訴えた。

<判決のポイント>

- ADA が障害の定義として定めた「主要な生活活動」とは、ほとんどの人々の「日常生活にとって中心的な重要性をもつ活動」(those activities that are of central importance to daily life) であり、また、「相当程度の制限」とは、それらの活動ができないこと、または、極めて (severely) 制限することである。
- X が主張するような特定の作業をできないことは、障害には該当しない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12102(1) (ADA§3(1))

<追記>

2008 年の ADA 改正法 (The Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008) により、Toyota 連邦最高裁判決の解釈が否定され、また、「主要な生活活動」の具体的内容 (身体機能の働きも含む) が法律上明記されることとなった (ADA3 条(2))。

アメリカ 障害定義 03

痛みを生じる期間が月に3分の1以上になる症状について
障害に該当するとした事例

第5巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals
for the Fifth Circuit)

Carmona v. Southwest Airlines Co., 604 F.3d 848 (5th
Cir. 2010)

<事案の概要>

被告会社 (Y) でフライトアテンダントとして 1991 年から働いていた原告 (X) は、1998 年に乾癬が悪化し、乾癬性関節炎 (psoriatic arthritis) となった。この病気は、皮膚の症状に加え一時的な痛みを伴う腫れが頻繁に起こるもので、発症の際には、大きな痛みなしには、歩くことも動くこともできない。Y が労働組合と締結した労働協約には、事前の連絡なしに病欠した場合などに従業員に失点を課し、失点が 12 回以上に達しない限り解雇しないとの定めがあった。2005 年以降 X は乾癬性関節炎のせいで事前の連絡なしに病欠をした結果、失点が 13 回に達したとして、Y から解雇通知を受けた。X は 2006 年に Y による解雇は ADA 等に反するとして本件を提訴した。原審において、陪審は X の主張を認め 8000 ドルの賃金支払いを認めたが、裁判官は、X が障害者であることや障害を理由として差別されたことについて、陪審が認定できていないとして、陪審の評決を取消した。

<判決のポイント>

- ・投薬により症状が緩和するとの Y の主張について、裁判所は、投薬後も歩くことや移動することに困難が伴っていたとして、X は主要な生活活動が相当程度制限されていたとした。
- ・2008 年 ADA 改正法の適用については、遡及効がないことを理由に適用しなかったが、X は 1 か月の 3 分の 1 から 2 分の 1 の期間激しい痛みなしには働くことができないのであるから、この症状が頻繁ではないとはいえないとして、X の症状が (改正前の) ADA の障害に該当するとした。

<結論>

一部破棄、一部取消、差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12102(1)(A) (ADA§3(1)(A))

42 U.S.C. §12111(8) (ADA§101(8))

<備考>

2008 年 ADA 改正法により、時々生じる又は寛解期にある機能障害も、その症状が出た際に生活活動を制限するのであれば、障害に該当することが明記された (ADA § 3(4)(D))。

アメリカ 適格性

元従業員が退職後に医療保険等の給付をめぐる訴訟を提起した際には、適格性を有していなくともよいとした事例

第3巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals
for the Sixth Circuit)

Ford v. Schering-Plough Corp., 145 F.3d 601 (3d Cir.
1998)

<事案の概要>

被告会社 (Y) の従業員であった原告 (X) は、精神障害を患い、Y を退職した。Y は X に対し提供していた医療保険では、身体障害を有する従業員については 65 歳まで保険適用があるのに対し、精神障害を有する従業員に対しては、彼らが入院治療 (hospitalize) しない限り、2 年で打ち切ると定められていた。精神障害を有する X は、入院治療をしていなかったため、2 年後に保険が打ち切られた。そこで X は、このような保険規定は ADA に違反するとして、Y を訴えた。原審では、Y が勝訴した。

<判決のポイント>

元従業員が、退職後の医療保険等の給付をめぐる訴訟を提起する際にも、ADA 第 1 編によって保護されるかどうかについて、裁判所は、X が精神障害により従前の職務の遂行ができなくなっていたとしても、身体障害者と精神障害者を異なる形で取り扱う医療保険上の規定が ADA に反するとして、元使用者と保険会社を訴えることが可能であるとした。

<結論>

破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. 12111(8) (ADA§101(8))

<備考>

元従業員の適格性判断に関しては、巡回区により、判断が分かれている。例えば、第 9 巡回区控訴裁判所は、本判決とは異なり、元従業員が、合理的配慮を得てもなお従前の職務の本質的機能を遂行することができない場合には、もはや「適格性のある障害者」とはいえず、ADA に基づいて請求することはできないと判断している (Weyer v. Twentieth Century Fox Film Corp., 198 F.3d 1104 (9th Cir. 2000))。

アメリカ 障害年金との関係

障害年金 (SSDI) の受給要件である「稼働能力のないこと」を満たすからといって、直ちに ADA における適格性 (職務遂行能力) がないことにはならないとされた事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)
Cleveland v. Policy Mgmt. Sys. Corp., 526 U.S. 795 (1999)

<事案の概要>

被告会社 (Y) で勤務していた原告 (X) は、障害を負い失職したため、障害年金 (Social Security Disability Insurance, SSDI) の支給を求める書類を、社会保障局 (Social Security Administration, SSA) に提出すると同時に、元使用者に対し障害を理由として差別した (合理的配慮が提供されなかったために解雇された) として ADA に基づく訴訟を提起した。

SSDI を受給するためには、障害が重度であるため稼働能力がないことが要件となっている。原審は、X が SSDI の申請に際して「完全な障害状態にあり (totally disabled)」働くことができないと述べたことと、ADA 訴訟において「合理的配慮があれば、働くことができる」と述べたことは、禁反言 (estoppel) に当たるとして、X の請求を退けた。

<判決のポイント>

- ・ X が、障害年金を受給するために「完全な障害状態にあり」働くことができないと述べたからといって、自動的に、X が職務の本質的機能を遂行することができず、それゆえ、ADA 訴訟を提起することができなくなるということはない。
- ・ なぜなら、SSDI の支給の可否を判断する際に、社会保障局は「合理的配慮」の可能性を考慮に入れないのに対し、ADA では、職務遂行が可能かどうかの判断に当たって、合理的配慮の可能性が考慮されるからである。
- ・ ただし、一旦完全な障害状態にあると述べたからには、X が、そのような障害状態にあってもなお、合理的配慮があれば (あるいはなくても) 職務の本質的機能を遂行できると陪審員が結論に達するような十分な根拠を示さなければならない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

Social Security Act(SSA)§223(a)
42 U.S.C.§12111(8) (ADA§101(8))

アメリカ 直接の脅威

障害者を就業させることにより当該障害者本人に対して「直接の脅威」が及ぶ場合にも、適格性を欠くといえるとした事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)
Chevron U.S.A. Inc., v. Mario Echazabal, 536 U.S. 73 (2002).

<事案の概要>

原告 (X) が、石油精製会社である被告 (Y) で働き始めるにあたり、健康診断を受けたところ、C型肝炎に感染していることが明らかとなった。Y社で就労する場合には、石油精製過程における有害物質が、Xの症状を悪化させることになると医師が述べたことから、YはXを採用しないこととした。Xは、本件採用拒否は、障害を理由とする差別でありADAに違反するとして、本件を提訴した。原審では、ADAが定める直接の脅威の対象者は職場の第三者だけであることを理由に、本人は対象とならないとされた。

<判決のポイント>

ADA103条(b)は、障害をもつ人が、職場における第三者 (other individuals in the workplace) の健康または安全に直接の脅威 (direct threat) をもたらさないことという適格性の基準を設けることを使用者に認めている。ADAの文言上、「障害者本人」の健康または安全については触れられていないが、これについて裁判所は、使用者は第三者だけでなく障害者本人の健康や安全を考慮に入れて雇用上の決定をすることができるとした。これにより、障害者本人の健康や安全を考慮してなされたYの決定はADAに反しないこととなる。

<結論>

破棄差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12113(b) (ADA§103(b))

アメリカ 従業員の範囲

病院等を所有する会社の取締役兼株主である医師らは、ADAにおける従業員には該当しないとされた事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Clackamas Gastroenterology Assocs., P.C. v. Wells, 538 U.S. 440(2003)

<事案の概要>

医療機関を営む被告会社 (Y) で働いていた原告 (X) が、障害を理由として解雇されたとして Y を訴えた事案である。ADA は、規制対象となる使用者 (employer) を、「当年または前年において 20 週以上の各労働日に 15 人以上の従業員 (employee) を使用するもの」と定めている (ADA101 条(5))。本件では、Y の取締役兼株主である 4 人の医師 (A) らが ADA に定める「従業員」に含まれるかどうか、重要な争点となった。原審では、明確な法文上の定義がないものの、障害者を保護するという ADA の広い目的に沿って解釈し、A からも従業員に該当すると判断した。

<判決のポイント>

- ・連邦最高裁は、コモンロー上の主従関係 (master-servant relationship) の定義 (使用者のコントロールが従業員に及んでいるかどうか) と、EEOC の解釈 (取締役兼株主が、当該事業を操業・運営しているのか、または、会社からのコントロールを受けているのかどうかを検討しなければならない) に照らして、本件の会社の取締役兼株主である A らは、ADA の定める従業員には該当しないと判示した。
- ・その結果、Y は、15 人以上の従業員を雇用していないこととなり、ADA の適用対象から外れるため、X は Y を ADA に基づいて訴えることはできない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12111(4) (ADA §101(4))

42 U.S.C. §12111(5) (ADA §101(5))

アメリカ 職務の本質的機能 01

適格性を測る対象となる職務は、使用者が募集している職務だけでなく、障害者が「望む」職務も含まれるとした事例
第 10 巡回控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Tenth Circuit)

Davidson v. America Online, Inc., 337 F.3d 1179 (10th Cir. 2003)

<事案の概要>

Y の運営するコールセンターでは、①音声付電話 (voice phone) と、②音声なし電話 (non-voice-phone) の 2 種類の仕事が存在しており、1997 年以前は聴覚障害者は②に雇われる資格があった。しかし、1997 年に②について新規採用を止め、Y で働いている従業員から②を採用することとした。Y での採用を希望していた聴覚障害のある原告 (X) は、1997 年と 1998 年に Y に採用を求めたが断られたため、Y の方針変更は、障害を理由とする採用差別であるとして本件を提訴した。原審は、適格性を測る対象となる職務は、「求人があり、外部からの採用が可能な」ものに限られるとし、①の本質的機能を遂行できない X は適格性を有さないと、Y を勝訴させた。

<判決のポイント>

- ・1997 年の採用拒否については、差別発生時から 300 日以内に EEOC に申立をしなければならないとの期限が切れているため X の主張を退けた原審を維持した。
- ・障害者の適格性の有無を判断する際に、使用者が応募している職務と、障害者が希望する職務のどちらの本質的機能を遂行できることが求められるかについて、裁判所は、ADA の文言上、障害者が「望む」(desire) 職務としていることから、X の望む②音声なし電話についての適格性の有無を判断すべきであるとした。Y は、②の職務を遂行するためには①の経験が必要であるとの主張をしたが、これについては過去に聴覚障害者が②の仕事をやっていたこと等を理由に退けている。

<結論>

一部認容 (時効部分)、一部破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. § 12111(8) (ADA §102(8))

42 U.S.C. § 12112(a) (ADA §102(a))

42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A) (ADA §102(b)(5)(A))

42 U.S.C. § 12117(a) (ADA §107(a))

アメリカ 職務の本質的機能 02

職務の本質的機能を免除することや職務遂行能力を改善させない措置は合理的配慮とはいえないとした事例

第10巡回控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Tenth Circuit)

EEOC v. The Picture People, Inc., 684 F.3d 981 (10th Cir. 2012)

<事案の概要>

写真の撮影及び販売を行う被告会社 (Y) は、筆記と動作等によるコミュニケーション可能であるとの理解の下、聴覚障害をもつ A をパフォーマー (performer) として採用した (2007 年)。パフォーマーの職務は、客の呼び込み、写真販売、写真撮影及び現像であった。A は写真撮影時や販売時に、客と筆記によるコミュニケーションを取ろうとしたがうまくいっていないことから、Y は A を現像の仕事に回した。X は Y に通訳者をつけるよう求めたが、かなえられず、2008 年に A は解雇された。A から申立を受けた EEOC は自己の名で Y を訴えた。原審では、Y が勝訴した。

<判決のポイント>

- ・裁判所は、職務の本質的機能が何に当たるかを決定する権限は使用者にあり、職務遂行基準を下げることは使用者に求められていないと述べたうえで、客 (特に子ども) とのコミュニケーションがパフォーマーとして求められる本質的機能であるとの Y の主張を採用し、口頭でのコミュニケーションが本質的機能に当たるとした。
- ・本質的機能 (口頭でのコミュニケーション) の免除は、合理的配慮ではないとした。
- ・会議などで聴覚障害者に通訳者をつけることが合理的配慮に当たると判断されたこれまでの事例と異なり、パフォーマーは客との幅広いコミュニケーションやテキパキとした写真撮影が求められるのであって、単に会議等に通訳者をつけても、それによって X の職務遂行能力が向上するわけではないから、通訳者の提供は合理的配慮とはいえないとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. § 12111(8) (ADA §102(8))
- 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (ADA §102(9)(B))
- 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A) (ADA §102(b)(5)(A))
- 42 U.S.C. § 12112(b)(6) (ADA §102(b)(6))
- 42 U.S.C. § 12203 (ADA §503)

アメリカ 直接差別

差別的取扱い (直接差別) における証明責任ルールが示された事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Raytheon Co. v. Hernandez, 540 U.S. 44 (2003).

<事案の概要>

ミサイル等の製造を行う被告会社 (Y) に 25 年勤務していた原告 (X) が、Y の求めに応じて薬物検査を受けたところ、陽性反応が出た。Y は、薬物使用に関する社内規定に基づき、X を解雇した。その 2 年後 X は、薬物依存から回復したこと等を示す 2 通の推薦状とともに、復職の申請を Y に行った。しかし Y は、服務規律違反によって解雇された者は再雇用しないとする Y 社規定 (以下、本件規定) に基づき、X の申請を受け付けなかった。X は、このような取扱いは ADA に違反するとして本件を提訴した。原審では、本件規定を形式的に適用することは、障害者に対する差別的取扱いになるとして、X が勝訴した。

<判決のポイント>

- ・差別的取扱い法理 (disparate treatment : 直接差別) が適用される事件と、差別的効果法理 (disparate impact : 間接差別) が適用される事件では、立証内容が異なるとした。
- ・差別的効果法理の下では、差別的取扱い法理の下での差別の立証に必要とされる使用者の「差別意図」の証明は必要とされない。
- ・間接的な証拠によって差別意図の証明を行う場合には、McDonnell Douglas ルールに従って、証明責任の分配を行う。つまり、障害者が、使用者の差別的意図の一応の証明 (prima facie) に成功したならば、次に使用者は雇用上の決定の「正当かつ差別的でない理由」(legitimate, nondiscriminatory reason) を証明しなければならない。
- ・原審では、本件再雇用拒否が、X の障害を理由として行われたかどうかの判断がなされていないため、原判決を破棄し、差し戻す。

<結論>

破棄差し戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12112 (ADA §102)

<備考>

X は差別的効果に基づく主張もしていたが、原審・本判決ともに、差別的効果に関する提訴期限を過ぎているとして、差別的取扱いの事案として判断している。

アメリカ 合理的配慮 01

合理的配慮にかかるコストがそれから得られる便益 (benefit) よりも不釣り合いに大きいときは、合理的配慮として提供する必要はないとされた事例

第7巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Seventh Circuit)

Vande Zande v. Wisconsin Dep't of Admin., 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995)

<事案の概要>

被告であるウィスコンシン州政府行政管理局 (Y) の住宅課で働いていた原告 (X) は、脊髄の腫瘍から生じる下半身麻痺のため車椅子を使用しており、麻痺による圧迫性潰瘍 (pressure ulcers) の治療としてしばしば数週間の自宅滞在を必要とすることがあった。Y は X に対して多数の配慮を講じたが、X は、被告が自宅でのフルタイムの勤務やそのためのラップトップコンピューターの貸与を認めなかったこと (そのため休暇を取得せざるをえなかった)、および簡易厨房のシンクとカウンターを車椅子での利用可能な高さにしなかったことは、ADA に違反するとして本件を提訴した。

<判決のポイント>

- 合理的配慮にかかるコストとそこから得られる便益 (benefit) が不釣り合いな場合には、「合理的」配慮とはいえないため、過度の負担か否かを問わず、使用者はそのような配慮を提供する必要はないとした。
- 自宅勤務については、上司の監督下での職務遂行が求められている職場においては自宅勤務では生産性が大きく低下することを理由に、また、シンクの高さの変更については、利用可能なトイレのシンクがあることを理由に、それぞれ、合理的配慮として提供する必要はないとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))

42 U.S.C. §12111(10) (ADA§101(10))

42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

アメリカ 合理的配慮 02

合理的配慮に関して、公民権法第7編に基づく事案のもとで形成された証明責任の分配ルール (McDonnell Douglas ルール) と類似の証明責任ルールを示した事例

第2巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Second Circuit)

Borkowski v. Valley Central Sch. Dist., 63 F.3d 131 (2d Cir. 1995).

<事案の概要>

交通事故の後遺症により、バランス感覚や機動性等に制限がある原告 (X) は、ヴァーリー中央学校区 (Y) の小学校で図書館教員 (library teacher) として勤務していた。X の職務は、図書館の司書としての仕事と小学生のクラスに図書館の利用方法を教えることであった。3年の試用期間満了時に行われた本採用審査では、X は椅子に座ったままで授業をするため、騒ぎ立てる小学生達を統率できず授業になっていないとの評価がなされ、X の在職権は拒否された。X は、在職権拒否はリハビリテーション法に違反する障害を理由とした差別であるとして Y を訴えた。原審では、Y が勝訴した。

<判決のポイント>

- Vande 判決と同様に、合理的配慮にかかるコストがそれのもたらす便益 (benefit) と明らかに不釣り合いでないときにのみ、当該配慮は合理的といえるとした。ただし、合理的配慮にコストがかかることは議会が認めていることであり、単にコストがかかるというだけで配慮が合理的ではなくなる訳ではないことも同時に述べられている。
- 証明責任の内容として、原告 (障害者) は、妥当な配慮が存在し、その配慮のコストが一見したところ、その便益を明らかに上回るものではないことを確認する責任を負う。原告がその証明に失敗した場合には被告 (使用者) 勝訴となり、成功した場合には、被告側がより厳密な形で当該配慮が過度の負担 (undue hardship) になること、または、提供できる合理的配慮が存在しないことの証明を行うこととなる。

<結論>

原判決取消し、差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

リハビリテーション法 504 条

アメリカ 合理的配慮 03

合理的配慮に関して障害者が証明すべき事項と、過度の負担に関して使用者が証明すべき事項について検討した事例

第6巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Sixth Circuit)

Monette v. Electric Data Sys. Corp., 90 F.3d 1173 (6th Cir. 1996).

<事案の概要>

被告会社 (Y) の顧客サービス係であった原告 (X) は、職務中に背中と肩を負傷し7か月の有給休暇を認められた。X が復職を求めた際、X の従前のポジションには他の者が就いていたため、新たに37日間の無給休暇を与えたのち、Y は従前とは異なるポジションをX に提示した。しかし、X は地理的理由によりこれを拒否した。次に提示されたポジションについては、X がその仕事に必要な技術を身につけていないとして採用には至らなかった。これらの経緯を経てY はX を解雇した。X は、合理的配慮として従前のポジションを空けておくべきであったか、または、X が適格性を有するポジションが空くまで無給休暇を認めるべきであると主張し、当該解雇はADAに違反するとして本件を提訴した。原審はY が勝訴した。

<判決のポイント>

- 合理的配慮に関し、障害者の提案する配慮の合理性は、使用者の特定の状況に照らしてではなく、コストと配慮の釣り合いからみて、あるいは一般的な使用者にとって合理的であるかどうかで決定される。
- これに対し、一旦一般的に合理的であると示された後は、当該使用者の特定の状況(会社の規模、財政状況、地理的状況等)に照らしてそのコストが過度の負担となりうるかどうかを判断される。

<結論>

一部原判決維持、一部破棄差戻し。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))
- 42 U.S.C. §12111(10) (ADA§101(10))
- 42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

アメリカ 合理的配慮 04

傷病休暇から復帰する際に障害者が求めた短時間勤務が合理的配慮として認められた事例

第1巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the First Circuit)

Ralph v. Lucent Technologies, Inc., 135 F.3d 166 (1st Cir. 1998).

<事案の概要>

被告会社 (Y) で勤務する原告 (X) (男性) は、同性の同僚からセクシュアル・ハラスメントを受けた結果、精神疾患 (mental breakdown) を患い、有給の傷病休暇 (disability leave) を取得した。有給の傷病休暇の期限 (52週間) に達することになり、X はY に復職を求めた。その際、X は、復職しなければX の症状が悪化する恐れがあるとの医師の診断書とともに、合理的配慮として一時的に短時間勤務のポジションに配置してくれるようY に求めた。しかし、Y がそのような合理的配慮を行わなかったため、X は本件を提訴した。原審では、X が勝訴し、短時間勤務を認めよとの救済命令を発した。

<判決のポイント>

- 短時間勤務は、ADA101条(9)(B)に明記されている合理的配慮の一つであって、それが有効に機能する見込みがあるとの原審の判断は正しいとした。
- 短時間勤務を認めない結果、X が復職できないとすれば、X に取り返しのつかない (irreparable) 損害を与えかねない。このことは、X が提出した医師の診断書に、彼の症状の回復には職場復帰が重要であると書かれていることから明らかであるとした。したがって、取り返しのつかない損害を与えることがないよう、救済命令を発した原審の判断は正しいとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側勝訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))

アメリカ 合理的配慮 05

合理的配慮としての配置転換は先任権制度に基づいて実施される配置転換に原則として優先されないとした事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

US Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002)

<事案の概要>

郵便事業を営む被告 (Y) の従業員である原告 (X) は、腰を患ったため、先任権に基づいて身体的に軽労働な郵便室への異動を求め、認められた。しかし2年後に X よりも先任権の高い従業員 2 名が郵便室への着任を求めた。X は合理的配慮として先任権制度の例外を設けるよう求めたが、Y は例外を認めなかったため、X は解雇された。そこで X は、郵便室へ配転することは障害に対する「合理的便宜」であるにもかかわらず、Y が X を配転しなかったことは ADA に違反する差別であるとして提訴した。1 審は Y が勝訴したが、原審は X が勝訴した。

<判決のポイント>

- ADA の基本目標たる機会均等を達成するためには、合理的配慮により障害者を優遇することが必要な場面があることを認め、合理的配慮を提供することが、職場の一般的な中立ルールに矛盾するという理由だけでは配慮の合理性を否定することはできないとした。
- しかし、真正な先任権制度は従業員の重要な利益である公平で均等な取扱いの期待をもたらしているため、原則として先任権と矛盾する配置転換は、合理的配慮としては要求されないとした。

<結論>

原判決取消し、差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))
42 U.S.C. §12111(10) (ADA§101(10))
42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

<備考>

先任権制度 (seniority system) とは、従業員の配置転換、昇進、解雇、レイオフ、再雇用等に関して、勤続年数の長さに従って優先的な取扱いを行う制度をいう。

アメリカ 合理的配慮 06

障害者に効果をもつ配慮を使用者が既に提供しているならば、それ以上に障害者の望む配慮を提供する義務はないとした事例

第7巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Seventh Circuit)

Mobley v. Allstate Ins. Co., 531 F.3d 539 (7th Cir. 2008)

<事案の概要>

原告 (X) は、被告会社 (Y) で保険金等の調査員 (claims adjuster) として 16 年間働いていた。X は、震えや睡眠障害をとまなう神経性疾患である夜間間代性筋けいれん (nocturnal myoclonus) と診断された結果、集中することや仕事に常に起きておくことが困難となった。Y は、2002 年秋から翌年 4 月にかけて上司と配慮について話し合い、その結果 5 月に合理的配慮として X に個室を与えた。その後 X のパフォーマンスは一時的に上がったが、それでもなお求められるレベルには達していなかった。10 月になり、リストラの対象として他の 31 人とともに X の名が挙げられることとなった。そこで X は、合理的配慮を提供されなかったこと、障害を理由として差別されたこと及び報復的な (retaliation) 差別をされたことを根拠に本件を提訴した。原審は、Y 勝訴とした。

<判決のポイント>

Y は、X に対していくつかの合理的配慮 (個室での勤務、始業時間の延長、仕事内容の変更) をしており、それが障害者に対して効果をもっているのであれば、それを超えて X の希望する配慮 (在宅勤務や勤務割の変更) を提供することは、もはや Y の義務ではない。このことは、X の希望する配慮が、Y にとって過度の負担とならない場合であっても同様である。

報復差別については、①法で保護された行為、②それへの敵対的行為、③①と②との関連性を X が証明する必要があるが、X は③についての証明ができていないので、報復差別の主張は受け入れられない。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(8) (ADA§101(8))
42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))
42 U.S.C. §12112(a) (ADA§102(a))
42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

アメリカ	相互関与プロセス
------	----------

「相互関与プロセス」において障害者と使用者が果たすべき役割について明らかにし、昼休みを 15 分延長することを合理的配慮として認めた事例

第 8 巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Eighth Circuit)

EEOC v. Convergys Customer Mgmt. Group, Inc., 491 F.3d 790 (8th Cir. 2007)

<事案の概要>

被告会社 (Y) のコールセンターで働く原告 (X) は、骨粗鬆症 (brittle bone disease) のため車いすを利用していた。Y の規定では、始業時間や昼休憩から 3 分以上遅れた場合にペナルティが課され、それが 1 年間で 14 回以上になると、解雇されることとなっていた。X は採用後 1 年間で、始業時間 37 回と昼休憩 65 回の遅刻をした。この原因は、障害者用の駐車場が適切な数用意されていないこと、また、電話を受けるスペースが個別に割り当てられておらず、昼休み後に場所を探さなければならないことなどが原因となっていた。面談において上司から遅刻を責められた X は、上記の事情を説明し、昼休憩を数分延長することを求めたが、受け入れられず、解雇された。原審では、14,265 ドルの逸失賃金と、10 万ドルの補償的損害賠償 (compensatory damages) の支払いが Y に命じられた。

<判決のポイント>

- ・相互関与プロセス (interactive process) において、障害者側は合理的配慮の必要性と障害に関する詳細な情報を使用者に提供すればよく、それを受けた使用者は適切な配慮を決定するための合理的な努力を行うことが求められるとし、双方の義務を明確にした。
- ・「時間を守ること」 (punctuality) は職務の本質的機能に当たるので、休憩時間の延長は合理的ではないとする Y に対し、裁判所は、15 分延長は、単に X に異なる休憩時間を与えることに過ぎず、時間を守るという要件を損なう訳ではないとして、Y の主張を退けた。
- ・合理的配慮の提供における Y の態様は誠実なものとはいえず、Y は相互関与プロセスの下での義務を十分果たしていないため、補償的損害賠償の責任を免れないとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側勝訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. § 12112(a) (ADA § 102(a))
- 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (ADA § 101(9)(B))
- 42 U.S.C. §§ 2000e-5(f)(1)-(3) (公民権法 § 706(f)(1)-(3))
- 42 U.S.C. § 1981a(a)(3) (1991 年公民権法 § 1977A(a)(3))

アメリカ	仲裁合意
------	------

EEOC の救済権限は、仲裁合意によっても排除されないとされた事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

EEOC v. Waffle House, Inc., 534 U.S. 279 (2002)

<事案の概要>

被告会社 (Y) では、使用者と労働者の間で、ADA 等の差別禁止法に基づく紛争については、仲裁に付するとの「仲裁合意」 (arbitration agreement) が締結されることとなっており、Y の従業員である X もこれに署名した。X は Y に採用されて間もなく、発作 (seizure) をおこし、その結果、Y を解雇した。X は本件解雇は、ADA に違反するとして EEOC に申立てを行った。その後、雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission)、EEOC は自己の名において、Y の行為は ADA に違反する障害を理由とする差別であるとして Y を提訴した。

<判決のポイント>

EEOC は、ADA によって、バックペイ (backpay) の支払い、原職復帰 (reinstatement)、損害賠償という被害者特有の救済 (victim-specific relief) に関与する権限が与えられている。これらの特別の権限は、仲裁合意によっても排除されない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. § 12117(a) (ADA 107 条(a))
- 42 U.S.C. § 1981a (1991 年公民権法 § 102)

<備考>

アメリカでは、仲裁合意の拘束力が「連邦仲裁法」 (Federal Arbitration Act) により認められている。ADA 訴訟においても、仲裁合意の拘束力を認め、裁判所への訴えは排除されるとした裁判例がある (Circuit city Stores, v. Adams, 532 U.S. 105 (2001))。

アメリカ 弁護士費用

弁護士費用の敗訴者負担のルールに関して争われた事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Buckhannon Board & Care Home, Inc. v. West Va. Dep't of Health & Human Res., 532 U.S. 598 (2001).

<事案の概要>

アメリカでは、弁護士費用について各当事者が負担することが原則となっているが、その例外として、人権に関する訴訟においては、勝訴側 (prevailing party) が敗訴側から、合理的な弁護士費用 (reasonable attorney's fee as part of the costs) を回収することができることとなっている (42 U.S.C. §1988(b)、42 U.S.C. §12205(ADA§505)等)。

本件では、この「勝訴」(prevailing) という文言が、和解の場合や被告側に何らかの譲歩をもたらした場合も含まれるかどうかの問題となった。

<判決のポイント>

敗訴者負担のルールは、判決による勝訴を経なければならず、和解等による実質的勝訴の場合には、利用できない。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12205 (ADA§505)

<備考>

障害者差別をはじめ他の差別事案では、障害者等の側を弁護する多くの弁護士は、この敗訴者負担ルールによって、弁護士費用の回収を行ってきた。しかし、本件連邦最高裁判決により、被告 (使用者) 側が自発的に決定や方針を変更した場合には、原告 (障害者) 側は、弁護士費用を被告に求めることができなくなった。この結果、原告を代理する弁護士を見つけることが困難になっているという。

第2章 イギリス

第1節 法令

- B-001 2010年平等法
The Equality Act 2010
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- B-002 2010年平等法（障害）規則
The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010
<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2010/2128/contents/made>

第2節 関連資料

- B-101 雇用に関する行為準則
Statutory Code of Practice :Employment
http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/employment_code.doc
- B-102 2010年平等法ガイダンス：障害の定義に関する問題の決定を行うに当たって考慮すべき事項についてのガイダンス
Equality Act 2010 Guidance : Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability
<http://odi.dwp.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>
- B-103 2010年平等法における雇用主の権利に関するガイダンス：障害者に対する合理的調整実施義務
Guidance for employers about their rights under the Equality Act 2010 : The duty to make reasonable adjustments for disabled people
<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/the-duty-to-make-reasonable-adjustments-for-disabled-people/>
- B-104 「アクセス・トゥ・ワーク」ガイダンス
Access to Work Guidance
<http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2010/DEP2010-2088.doc>

第3節 関連判例

第 1 節 法令

B-001

Equality Act 2010

Equality Act 2010
CHAPTER 15

CONTENTS

PART 1 SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES

- 1 Public sector duty regarding socio-economic inequalities
2 Power to amend section 1
3 Enforcement

PART 2 EQUALITY: KEY CONCEPTS

CHAPTER 1 PROTECTED CHARACTERISTICS

- 4 The protected characteristics
5 Age
6 Disability
7 Gender reassignment
8 Marriage and civil partnership
9 Race
10 Religion or belief
11 Sex
12 Sexual orientation

CHAPTER 2 PROHIBITED CONDUCT

Discrimination

- 13 Direct discrimination
14 Combined discrimination: dual characteristics
15 Discrimination arising from disability
16 Gender reassignment discrimination: cases of absence from work
17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases
18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases
19 Indirect discrimination

Adjustments for disabled persons

- 20 Duty to make adjustments
21 Failure to comply with duty
22 Regulations

Discrimination: supplementary

- 23 Comparison by reference to circumstances
24 Irrelevance of alleged discriminator's characteristics
25 References to particular strands of discrimination

Other prohibited conduct

- 26 Harassment
27 Victimisation

PART 3 SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS

Preliminary

- 28 Application of this Part

Provision of services, etc.

- 29 Provision of services, etc.

Supplementary

- 30 Ships and hovercraft
31 Interpretation and exceptions

PART 4 PREMISES

Preliminary

- 32 Application of this Part

Disposal and management

- 33 Disposals, etc.
34 Permission for disposal
35 Management

Reasonable adjustments

- 36 Leasehold and commonhold premises and common parts

2010年平等法(抄)

2010年平等法
2010年法律第15号

目次

第1部 社会経済的不平等

- 第1条 社会経済的不平等に関する公的部門の義務
第2条 第1条を修正する権限
第3条 法の施行

第2部 平等：主要な概念

第1章 保護特性

- 第4条 保護特性
第5条 年齢
第6条 障害
第7条 性転換
第8条 結婚及びシビル・パートナーシップ
第9条 人種
第10条 宗教又は信条
第11条 性別
第12条 性的指向

第2章 禁止行為

差別

- 第13条 直接的差別
第14条 複合差別：二重特性
第15条 障害に起因する差別
第16条 性転換差別：欠勤の場合
第17条 妊娠及び出産差別：非労働の場合
第18条 妊娠及び出産差別：労働の場合
第19条 間接的差別

障害者に対する調整

- 第20条 調整義務
第21条 義務の遵守不履行
第22条 規則

差別：補則

- 第23条 状況に関する比較
第24条 差別者と言われている者の特性の非関連性
第25条 特定の差別要素への言及

その他の禁止行為

- 第26条 嫌がらせ
第27条 迫害

第3部 サービス及び公的機能

序文

- 第28条 この部の適用

サービスの提供等

- 第29条 サービスの提供等

補則

- 第30条 船舶及びホーバークラフト
第31条 解釈及び例外

第4部 不動産

序文

- 第32条 この部の適用

処分及び管理

- 第33条 処分等
第34条 処分の許可
第35条 管理

合理的調整

- 第36条 賃貸所有及び区分所有不動産並びに共用部分

37 Adjustments to common parts in Scotland

Supplementary

38 Interpretation and exceptions

PART 5 WORK

CHAPTER 1 EMPLOYMENT, ETC.

Employees

39 Employees and applicants

40 Employees and applicants: harassment

41 Contract workers

Police officers

42 Identity of employer

43 Interpretation

Partners

44 Partnerships

45 Limited liability partnerships

46 Interpretation

The Bar

47 Barristers

48 Advocates

Office-holders

49 Personal offices: appointments, etc.

50 Public offices: appointments, etc.

51 Public offices: recommendations for appointments, etc.

52 Interpretation and exceptions

Qualifications

53 Qualifications bodies

54 Interpretation

Employment services

55 Employment service-providers

56 Interpretation

Trade organisations

57 Trade organisations

Local authority members

58 Official business of members

59 Interpretation

Recruitment

60 Enquiries about disability and health

CHAPTER 2 OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

61 Non-discrimination rule

62 Non-discrimination alterations

63 Communications

CHAPTER 3 EQUALITY OF TERMS

Sex equality

64 Relevant types of work

65 Equal work

66 Sex equality clause

67 Sex equality rule

68 Sex equality rule: consequential alteration of schemes

69 Defence of material factor

70 Exclusion of sex discrimination provisions

71 Sex discrimination in relation to contractual pay

Pregnancy and maternity equality

72 Relevant types of work

73 Maternity equality clause

74 Maternity equality clause: pay

75 Maternity equality rule

76 Exclusion of pregnancy and maternity discrimination provisions

Disclosure of information

77 Discussions about pay

第37条 スコットランドにおける共用部分の調整

補則

第38条 解釈及び例外

第5部 労働

第1章 雇用等

従業員

第39条 従業員及び応募者

第40条 従業員及び応募者：嫌がらせ

第41条 契約労働者

警察官

第42条 雇用主の本人確認

第43条 解釈

共同経営者

第44条 共同経営

第45条 有限責任組合

第46条 解釈

法廷弁護士

第47条 法廷弁護士

第48条 法廷弁護士（スコットランド）

公務員

第49条 個人的職務：任命等

第50条 公的職務：任命等

第51条 公的職務：任命勧告等

第52条 解釈及び例外

資格

第53条 資格付与団体

第54条 解釈

雇用サービス

第55条 雇用サービス提供者

第56条 解釈

職種団体

第57条 職種団体

地方自治体メンバー

第58条 メンバーの公的業務

第59条 解釈

採用

第60条 障害及び健康に関する質問

第2章 職域年金制度

第61条 無差別ルール

第62条 無差別変更

第63条 連絡

第3章 条件の平等

性の平等

第64条 関連の労働の種類

第65条 同等の労働

第66条 性の平等条項

第67条 性の平等ルール

第68条 性の平等ルール：制度の必然的変更

第69条 重要要素の弁明

第70条 性差別規定の除外

第71条 契約支払い額に関する性差別

妊娠及び出産の平等

第72条 関連の労働の種類

第73条 出産の平等条項

第74条 出産の平等条項：支払い

第75条 出産の平等ルール

第76条 妊娠及び出産差別規定の除外

情報の開示

第77条 支払いに関する検討

78 Gender pay gap information

Supplementary

79 Comparators

80 Interpretation and exceptions

CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY

81 Ships and hovercraft

82 Offshore work

83 Interpretation and exceptions

PART 6 EDUCATION

CHAPTER 1 SCHOOLS

84 Application of this Chapter

85 Pupils: admission and treatment, etc.

86 Victimisation of pupils, etc. for conduct of parents, etc.

87 Application of certain powers under Education Act 1996

88 Disabled pupils: accessibility

89 Interpretation and exceptions

CHAPTER 2 FURTHER AND HIGHER EDUCATION

90 Application of this Chapter

91 Students: admission and treatment, etc.

92 Further and higher education courses

93 Recreational or training facilities

94 Interpretation and exceptions

CHAPTER 3 GENERAL QUALIFICATIONS BODIES

95 Application of this Chapter

96 Qualifications bodies

97 Interpretation

CHAPTER 4 MISCELLANEOUS

98 Reasonable adjustments

99 Educational charities and endowments

PART 7 ASSOCIATIONS

Preliminary

100 Application of this Part

Membership, etc.

101 Members and associates

102 Guests

103 Sections 101 and 102: further provision

Special provision for political parties

104 Selection of candidates

105 Time-limited provision

106 Information about diversity in range of candidates, etc.

Supplementary

107 Interpretation and exceptions

PART 8 PROHIBITED CONDUCT: ANCILLARY

108 Relationships that have ended

109 Liability of employers and principals

110 Liability of employees and agents

111 Instructing, causing or inducing contraventions

112 Aiding contraventions

PART 9 ENFORCEMENT

CHAPTER 1 INTRODUCTORY

113 Proceedings

CHAPTER 2 CIVIL COURTS

114 Jurisdiction

115 Immigration cases

116 Education cases

117 National security

118 Time limits

119 Remedies

第 78 条 性別給与格差情報

補則

第 79 条 比較対象者

第 80 条 解釈及び例外

第 4 章 補則

第 81 条 船舶及びホバークラフト

第 82 条 海上労働

第 83 条 解釈及び例外

第 6 部 教育

第 1 章 学校

第 84 条 本章の適用

第 85 条 生徒：入学許可及び処遇等

第 86 条 両親等の行為にかかる生徒等の迫害

第 87 条 1996 年教育法に基づく特定権限の適用

第 88 条 障害のある生徒：アクセシビリティ

第 89 条 解釈及び例外

第 2 章 継続教育及び高等教育

第 90 条 本法の適用

第 91 条 学生：入学許可及び処遇等

第 92 条 継続教育コース及び高等教育コース

第 93 条 娯楽施設又は訓練施設

第 94 条 解釈及び例外

第 3 章 一般資格付与団体

第 95 条 本章の適用

第 96 条 資格付与団体

第 97 条 解釈

第 4 章 雑則

第 98 条 合理的調整

第 99 条 教育チャリティ及び寄付

第 7 部 団体

序文

第 100 条 この部の適用

会員資格等

第 101 条 会員及び準会員

第 102 条 ゲスト

第 103 条 第 101 条及び第 102 条：追加規定

政党にかかる特別規定

第 104 条 候補者の選出

第 105 条 時限規定

第 106 条 候補者の多様性に関する情報等

補則

第 107 条 解釈及び例外

第 8 部 禁止行為：附則

第 108 条 終了した関係

第 109 条 雇用主及び主たる使用者の責任

第 110 条 従業員及び代理人の責任

第 111 条 違反の指示、誘発又は誘導

第 112 条 違反幫助

第 9 部 法の施行

第 1 章 序則

第 113 条 訴訟手続き

第 2 章 民事裁判

第 114 条 管轄権

第 115 条 移民の事例

第 116 条 教育の事例

第 117 条 国家安全保障

第 118 条 期限

第 119 条 救済手段

CHAPTER 3 EMPLOYMENT TRIBUNALS

- 120 Jurisdiction
- 121 Armed forces cases
- 122 References by court to tribunal, etc.
- 123 Time limits
- 124 Remedies: general
- 125 Remedies: national security
- 126 Remedies: occupational pension schemes

CHAPTER 4 EQUALITY OF TERMS

- 127 Jurisdiction
- 128 References by court to tribunal, etc.
- 129 Time limits
- 130 Section 129: supplementary
- 131 Assessment of whether work is of equal value
- 132 Remedies in non-pensions cases
- 133 Remedies in pensions cases
- 134 Remedies in claims for arrears brought by pensioner members
- 135 Supplementary

CHAPTER 5 MISCELLANEOUS

- 136 Burden of proof
- 137 Previous findings
- 138 Obtaining information, etc.
- 139 Interest
- 140 Conduct giving rise to separate proceedings
- 141 Interpretation, etc.

PART 10 CONTRACTS, ETC.

Contracts and other agreements

- 142 Unenforceable terms
- 143 Removal or modification of unenforceable terms
- 144 Contracting out

Collective agreements and rules of undertakings

- 145 Void and unenforceable terms
- 146 Declaration in respect of void term, etc.

Supplementary

- 147 Meaning of "qualifying compromise contract"
- 148 Interpretation

PART 11 ADVANCEMENT OF EQUALITY

CHAPTER 1 PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY

- 149 Public sector equality duty
- 150 Public authorities and public functions
- 151 Power to specify public authorities
- 152 Power to specify public authorities: consultation and consent
- 153 Power to impose specific duties
- 154 Power to impose specific duties: cross-border authorities
- 155 Power to impose specific duties: supplementary
- 156 Enforcement
- 157 Interpretation

CHAPTER 2 POSITIVE ACTION

- 158 Positive action: general
- 159 Positive action: recruitment and promotion

PART 12 DISABLED PERSONS: TRANSPORT

CHAPTER 1 TAXIS, ETC.

- 160 Taxi accessibility regulations
- 161 Control of numbers of licensed taxis: exception
- 162 Designated transport facilities
- 163 Taxi licence conditional on compliance with taxi accessibility regulations
- 164 Exemption from taxi accessibility regulations
- 165 Passengers in wheelchairs
- 166 Passengers in wheelchairs: exemption certificates
- 167 Lists of wheelchair-accessible vehicles
- 168 Assistance dogs in taxis
- 169 Assistance dogs in taxis: exemption certificates

第3章 雇用審判所

- 第120条 管轄権
- 第121条 国軍の事例
- 第122条 裁判所による審判所への付託等
- 第123条 期限
- 第124条 救済手段：一般
- 第125条 救済手段：国家安全保障
- 第126条 救済手段：職域年金制度

第4章 条件の平等

- 第127条 管轄権
- 第128条 裁判所による審判所への付託等
- 第129条 期限
- 第130条 第129条：補則
- 第131条 労働が同価値のものであるかどうかの評価
- 第132条 無年金の事例における救済手段
- 第133条 年金の事例における救済手段
- 第134条 年金加入者による延滞金請求における救済手段
- 第135条 補則

第5章 雑則

- 第136条 立証責任
- 第137条 前判決
- 第138条 情報の入手等
- 第139条 利息
- 第140条 別個の手続きを生じさせる行為
- 第141条 解釈等

第10部 契約等

契約及びその他の取り決め

- 第142条 法的強制力のない条件
- 第143条 法的強制力のない条件の削除又は変更
- 第144条 適用免除

団体協約及び事業所ルール

- 第145条 無効条件及び法的拘束力のない条件
- 第146条 無効条件に関する宣言等

補則

- 第147条 「適格和解契約」の意味
- 第148条 解釈

第11部 平等の推進

第1章 公的部門平等の義務

- 第149条 公的部門平等の義務
- 第150条 公的機関及び公的機能
- 第151条 公的機関を特定する権限
- 第152条 公的機関を特定する権限：諮問及び同意
- 第153条 特定の義務を課す権限
- 第154条 特定の義務を課す権限：地域をまたぐ機関
- 第155条 特定の義務を課す権限：補則
- 第156条 法の施行
- 第157条 解釈

第2章 積極的な措置

- 第158条 積極的な措置：一般的事項
- 第159条 採用及び昇進

第12部 障害者：輸送

第1章 タクシー等

- 第160条 タクシー・アクセシビリティ規則
- 第161条 営業を許可されたタクシー数の管理：例外
- 第162条 指定運輸施設
- 第163条 タクシー・アクセシビリティ規則遵守を条件としたタクシーの営業許可
- 第164条 タクシー・アクセシビリティ規則の除外
- 第165条 車椅子を使用する乗客
- 第166条 車椅子を使用する乗客：除外許可証
- 第167条 車椅子に対応した車両のリスト
- 第168条 補助犬を使用する乗客のタクシー輸送
- 第169条 補助犬を使用する乗客のタクシー輸送：除外許可証

170 Assistance dogs in private hire vehicles
 171 Assistance dogs in private hire vehicles: exemption certificates
 172 Appeals
 173 Interpretation

CHAPTER 2 PUBLIC SERVICE VEHICLES

174 PSV accessibility regulations
 175 Offence of contravening PSV accessibility regulations
 176 Accessibility certificates
 177 Approval certificates
 178 Special authorisations
 179 Reviews and appeals
 180 Fees
 181 Interpretation

CHAPTER 3 RAIL VEHICLES

182 Rail vehicle accessibility regulations
 183 Exemptions from rail vehicle accessibility regulations
 184 Procedure for making exemption orders
 185 Annual report on exemption orders
 186 Rail vehicle accessibility: compliance
 187 Interpretation

CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY

188 Forgery, etc.

PART 13 DISABILITY: MISCELLANEOUS

189 Reasonable adjustments
 190 Improvements to let dwelling houses

PART 14 GENERAL EXCEPTIONS

191 Statutory provisions
 192 National security
 193 Charities
 194 Charities: supplementary
 195 Sport
 196 General
 197 Age

PART 15 FAMILY PROPERTY

198 Abolition of husband's duty to maintain wife
 199 Abolition of presumption of advancement
 200 Amendment of Married Women's Property Act 1964
 201 Civil partners: housekeeping allowance

PART 16 GENERAL AND MISCELLANEOUS

Civil partnerships

202 Civil partnerships on religious premises

EU obligations

203 Harmonisation
 204 Harmonisation: procedure

Application

205 Crown application
 206 Information society services

Subordinate legislation

207 Exercise of power
 208 Ministers of the Crown, etc.
 209 The Welsh Ministers
 210 The Scottish Ministers

Amendments, etc.

211 Amendments, repeals and revocations

Interpretation

212 General interpretation
 213 References to maternity leave, etc.
 214 Index of defined expressions

第 170 条 介助犬を使用する乗客の民間賃貸自動車での輸送
 第 171 条 介助犬を使用する乗客の民間賃貸自動車での輸送：除外許可証
 第 172 条 不服申し立て
 第 173 条 解釈

第 2 章 公共サービス車両 (PSV)

第 174 条 PSV アクセシビリティ規則
 第 175 条 PSV アクセシビリティ規則の違反
 第 176 条 アクセシビリティ許可証
 第 177 条 認可許可証
 第 178 条 特別認可
 第 179 条 見直し及び不服審査申し立て
 第 180 条 手数料
 第 181 条 解釈

第 3 章 鉄道車両

第 182 条 鉄道車両アクセシビリティ規則
 第 183 条 鉄道車両アクセシビリティ規則適用除外
 第 184 条 除外命令作成手続き
 第 185 条 除外命令に関する年次報告書
 第 186 条 鉄道車両アクセシビリティ：法の遵守
 第 187 条 解釈

第 4 章 補則

第 188 条 偽造等

第 13 部 障害：雑則

第 189 条 合理的調整
 第 190 条 賃貸住居の改良

第 14 部 一般的例外

第 191 条 法的規定
 第 192 条 国家安全保障
 第 193 条 慈善
 第 194 条 慈善：補則
 第 195 条 スポーツ
 第 196 条 一般的例外
 第 197 条 年齢

第 15 部 家産

第 198 条 妻に対する夫の扶養義務の廃止
 第 199 条 事前推定の廃止
 第 200 条 1964 年既婚女性財産法の修正
 第 201 条 シビル・パートナー：家計費

第 16 部 総則及び雑則

シビル・パートナーシップ

第 202 条 宗教上の不動産におけるシビル・パートナーシップ

EU 義務

第 203 条 調和
 第 204 条 調和：手続き

適用

第 205 条 国王への適用
 第 206 条 情報社会サービス

従位的立法

第 207 条 権限の行使
 第 208 条 連合王国大臣等
 第 209 条 ウェールズ大臣
 第 210 条 スコットランド大臣

修正等

第 211 条 修正、取消及び破棄

解釈

第 212 条 一般的解釈
 第 213 条 出産休暇への言及等
 第 214 条 定義された表現の索引

Final provisions	
215 Money	
216 Commencement	
217 Extent	
218 Short title	
Schedule 1 — Disability: supplementary provision	
Part 1 — Determination of disability	
Part 2 — Guidance	
Schedule 2 — Services and public functions: reasonable adjustments	
Schedule 3 — Services and public functions: exceptions	
Part 1 — Constitutional matters	
Part 2 — Education	
Part 3 — Health and care	
Part 4 — Immigration	
Part 5 — Insurance, etc.	
Part 6 — Marriage	
Part 7 — Separate and single services	
Part 8 — Television, radio and on-line broadcasting and distribution	
Part 9 — Transport	
Part 10 — Supplementary	
Schedule 4 — Premises: reasonable adjustments	
Schedule 5 — Premises: exceptions	
Schedule 6 — Office-holders: excluded offices	
Schedule 7 — Equality of terms: exceptions	
Part 1 — Terms of work	
Part 2 — Occupational pension schemes	
Schedule 8 — Work: reasonable adjustments	
Part 1 — Introductory	
Part 2 — Interested disabled person	
Part 3 — Limitations on the duty	
Schedule 9 — Work: exceptions	
Part 1 — Occupational requirements	
Part 2 — Exceptions relating to age	
Part 3 — Other exceptions	
Schedule 10 — Accessibility for disabled pupils	
Schedule 11 — Schools: exceptions	
Part 1 — Sex discrimination	
Part 2 — Religious or belief-related discrimination	
Part 3 — Disability discrimination	
Schedule 12 — Further and higher education exceptions	
Part 1 — Single-sex institutions, etc.	
Part 2 — Other exceptions	
Schedule 13 — Education: reasonable adjustments	
Schedule 14 — Educational charities and endowments	
Schedule 15 — Associations: reasonable adjustments	
Schedule 16 — Associations: exceptions	
Schedule 17 — Disabled pupils: enforcement	
Part 1 — Introductory	
Part 2 — Tribunals in England and Wales	
Part 3 — Tribunals in Scotland	
Part 4 — Admissions and exclusions	
Schedule 18 — Public sector equality duty: exceptions	
Schedule 19 — Public authorities	
Part 1 — Public authorities: general	
Part 2 — Public authorities: relevant Welsh authorities	
Part 3 — Public authorities: relevant Scottish authorities	
Schedule 20 — Rail vehicle accessibility: compliance	
Schedule 21 — Reasonable adjustments: supplementary	
Schedule 22 — Statutory provisions	
Schedule 23 — General exceptions	
Schedule 24 — Harmonisation: exceptions	
Schedule 25 — Information society services	
Schedule 26 — Amendments	
Schedule 27 — Repeals and revocations	
Part 1 — Repeals	
Part 2 — Revocations	
Schedule 28 — Index of defined expressions	

最終規定	
第 215 条 資金	
第 216 条 開始	
第 217 条 範囲	
第 218 条 略称	
附則 1 障害：補足規定	
第 1 部 障害の決定	
第 2 部 指針	
附則 2 サービス及び公的機能：合理的調整	
附則 3 サービス及び公的機能：例外	
第 1 部 憲法上の諸事項	
第 2 部 教育	
第 3 部 健康及び介護	
第 4 部 移民	
第 5 部 保険等	
第 6 部 婚姻	
第 7 部 個別サービス及び単一サービス	
第 8 部 テレビ、ラジオ及びオンライン放送並びに配布	
第 9 部 輸送機関	
第 10 部 補則	
附則 4 不動産：合理的調整	
附則 5 不動産：例外	
附則 6 公務員：除外された職務	
附則 7 条件の平等：例外	
第 1 部 労働条件	
第 2 部 職域年金制度	
附則 8 労働：合理的調整	
第 1 部 総則	
第 2 部 利害関係のある障害者	
第 3 部 義務の制限	
附則 9 労働：例外	
第 1 部 職業上の要件	
第 2 部 年齢に関連した例外	
第 3 部 その他の例外	
附則 10 障害のある生徒にかかるアクセシビリティ	
附則 11 学校：例外	
第 1 部 性差別	
第 2 部 宗教又は信条関連差別	
第 3 部 障害差別	
附則 12 継続教育及び高等教育の例外	
第 1 部 男女別学術機関等	
第 2 部 その他の例外	
附則 13 教育：合理的調整	
附則 14 教育チャリティ及び寄付	
附則 15 団体：合理的調整	
附則 16 団体：例外	
附則 17 障害のある生徒：法の施行	
第 1 部 総則	
第 2 部 イングランド及びウェールズ審判所	
第 3 部 スコットランド審判所	
第 4 部 合否及び除外	
附則 18 公的部門平等の義務：例外	
附則 19 公的機関	
第 1 部 公的機関：一般	
第 2 部 公的機関：関連のウェールズ機関	
第 3 部 公的機関：関連のスコットランド機関	
附則 20 鉄道車両アクセシビリティ：法の遵守	
附則 21 合理的調整：補則	
附則 22 法的規定	
附則 23 一般的例外	
附則 24 調和：例外	
附則 25 情報社会サービス	
附則 26 修正	
附則 27 取消及び破棄	
第 1 部 取消	
第 2 部 破棄	
附則 28 定義された表現の索引	

An Act to make provision to require Ministers of the Crown and others when making strategic decisions about the exercise of their functions to have regard to the desirability of reducing socio-economic inequalities; to reform and harmonise equality law and restate the greater part of the enactments relating to discrimination and harassment related to certain personal characteristics; to enable certain employers to be required to publish information about the differences in pay between male and female employees; to prohibit victimisation in certain circumstances; to require the exercise of certain functions to be with regard to the need to eliminate discrimination and other prohibited conduct; to enable duties to be imposed in relation to the exercise of public procurement functions; to increase equality of opportunity; to amend the law relating to rights and responsibilities in family relationships; and for connected purposes.
[8th April 2010]

BE IT ENACTED by the Queen's most Excellent Majesty, by and with the advice and consent of the Lords Spiritual and Temporal, and Commons, in this present Parliament assembled, and by the authority of the same, as follows:—

PART 1 SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES

- 1 Public sector duty regarding socio-economic inequalities
- (1) An authority to which this section applies must, when making decisions of a strategic nature about how to exercise its functions, have due regard to the desirability of exercising them in a way that is designed to reduce the inequalities of outcome which result from socio-economic disadvantage.
- (2) In deciding how to fulfil a duty to which it is subject under subsection (1), an authority must take into account any guidance issued by a Minister of the Crown.
- (3) The authorities to which this section applies are—
- a Minister of the Crown;
 - a government department other than the Security Service, the Secret Intelligence Service or the Government Communications Headquarters;
 - a county council or district council in England;
 - the Greater London Authority;
 - a London borough council;
 - the Common Council of the City of London in its capacity as a local authority;
 - the Council of the Isles of Scilly;
 - a Strategic Health Authority established under section 13 of the National Health Service Act 2006, or continued in existence by virtue of that section;
 - a Primary Care Trust established under section 18 of that Act, or continued in existence by virtue of that section;
 - a regional development agency established by the Regional Development Agencies Act 1998;
 - a police authority established for an area in England.
- (4) This section also applies to an authority that—
- is a partner authority in relation to a responsible local authority, and
 - does not fall within subsection (3),
- but only in relation to its participation in the preparation or modification of a sustainable community strategy.
- (5) In subsection (4)—
- “partner authority” has the meaning given by section 104 of the Local Government and Public Involvement in Health Act 2007;
- “responsible local authority” has the meaning given by section 103 of that Act;
- “sustainable community strategy” means a strategy prepared under section 4 of the Local Government Act 2000.
- (6) The reference to inequalities in subsection (1) does not include any inequalities experienced by a person as a result of being a person subject to immigration control within the meaning given by section 115(9) of the Immigration and Asylum Act 1999.
- 2 Power to amend section 1
- (1) A Minister of the Crown may by regulations amend section 1 so

本法律は、連合王国大臣(Ministers of the Crown)が自らの機能の行使に関する戦略的決定を下す際に、連合王国大臣に対し、社会経済的不平等縮減の望ましさについて考慮すること、平等法を改正し、調和させ、特定の個人特性にかかる差別及び嫌がらせに関連した法令の大部分を再表明すること、特定の雇用主に対し男女の従業員間の格差についての情報を公開するよう要請することができること、特定の状況での迫害を禁止すること、差別及び他の禁止行為をなくす必要性に関して機能の行使を要請すること、公的調達職務の執行に関連して義務を課すことができること、機会の平等を増大すること、家族関係における権利及び責任に関する法を修正することを定め、かつこれに関連した目的に照らして規定を定める法律である。
[2010年4月8日]

本法律は、英国女王陛下の名の下に、本議会で上院及び下院によりその権限の下で以下のように制定されたものである。

第1部 社会経済的不平等

第1条 社会経済的不平等に関する公的部門の義務

- (1) 本条が適用される機関は、機能の行使方法にかかる戦略を決定する際、社会経済的に不利な状態に起因する不平等の削減を目指した機能の行使の望ましさについて考慮しなければならない。
- (2) 機関は、第1項に基づく義務の遂行方法を決定する際、連合王国大臣により発布された指針を考慮しなければならない。
- (3) 本条が適用される機関は、以下のとおりである。
- 連合王国大臣
 - 情報局保安部、情報局秘密情報部又は政府通信本部以外の政府省庁
 - イングランド州議会又は郡議会
 - 大ロンドン庁
 - ロンドン自治区議会
 - 地方自治体としての法的資格を有するロンドン市議会
 - シリー諸島議会
 - 2006年国民保健サービス法第13条に基づき設立され又は当該条に基づき存続された戦略的保健当局
 - 当該法第13条に基づき設立され又は当該条に基づき存続されたプライマリケア・トラスト
 - 1998年地域開発公社法に基づき設立された地域開発公社
 - イングランドのある地域のために設立された警察当局
- (4) 本条は、
- 責任のある地方自治体に関連したパートナー機関であり、
 - 第3項の範囲に入らないが、持続可能なコミュニティ戦略の策定又は変更の参加のみに関連した機関にも適用される。
- (5) 第4項において、
- 「パートナー機関」とは、2007年地方自治体・保健サービス住民関与法第104条に定める意味をもつ。
- 「責任のある地方自治体」とは、当該法第103条に定める意味をもつ。
- 「持続可能なコミュニティ戦略」とは、2000年地方自治体法第4条に基づき策定された戦略をいう。
- (6) 第1項における不平等への言及には、1999年移民及び庇護法第115条第9項に定める意味内での移民管理の対象となる者が経験する不平等は含まれない。

第2条 第1条を修正する権限

- (1) 連合王国大臣は、規則により、以下を目的として第1条

as to—

- (a) add a public authority to the authorities that are subject to the duty under subsection (1) of that section;
 - (b) remove an authority from those that are subject to the duty;
 - (c) make the duty apply, in the case of a particular authority, only in relation to certain functions that it has;
 - (d) in the case of an authority to which the application of the duty is already restricted to certain functions, remove or alter the restriction.
- (2) In subsection (1) “public authority” means an authority that has functions of a public nature.
- (3) Provision made under subsection (1) may not impose a duty on an authority in relation to any devolved Scottish functions or devolved Welsh functions.
- (4) The Scottish Ministers or the Welsh Ministers may by regulations amend section 1 so as to—
- (a) add a relevant authority to the authorities that are subject to the duty under subsection (1) of that section;
 - (b) remove a relevant authority from those that are subject to the duty;
 - (c) make the duty apply, in the case of a particular relevant authority, only in relation to certain functions that it has;
 - (d) in the case of a relevant authority to which the application of the duty is already restricted to certain functions, remove or alter the restriction.
- (5) For the purposes of the power conferred by subsection (4) on the Scottish Ministers, “relevant authority” means an authority whose functions—
- (a) are exercisable only in or as regards Scotland,
 - (b) are wholly or mainly devolved Scottish functions, and
 - (c) correspond or are similar to those of an authority for the time being specified in section 1(3).
- (6) For the purposes of the power conferred by subsection (4) on the Welsh Ministers, “relevant authority” means an authority whose functions—
- (a) are exercisable only in or as regards Wales,
 - (b) are wholly or mainly devolved Welsh functions, and
 - (c) correspond or are similar to those of an authority for the time being specified in subsection (3) of section 1 or referred to in subsection (4) of that section.
- (7) Before making regulations under this section, the Scottish Ministers or the Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown.
- (8) Regulations under this section may make any amendments of section 1 that appear to the Minister or Ministers to be necessary or expedient in consequence of provision made under subsection (1) or (as the case may be) subsection (4).
- (9) Provision made by the Scottish Ministers or the Welsh Ministers in reliance on subsection (8) may, in particular, amend section 1 so as to—
- (a) confer on the Ministers a power to issue guidance;
 - (b) require a relevant authority to take into account any guidance issued under a power conferred by virtue of paragraph (a);
 - (c) disapply section 1(2) in consequence of the imposition of a requirement by virtue of paragraph (b).
- (10) Before issuing guidance under a power conferred by virtue of subsection (9)(a), the Ministers must—
- (a) take into account any guidance issued by a Minister of the Crown under section 1;
 - (b) consult a Minister of the Crown.
- (11) For the purposes of this section—
- (a) a function is a devolved Scottish function if it is exercisable in or as regards Scotland and it does not relate to reserved matters (within the meaning of the Scotland Act 1998);
 - (b) a function is a devolved Welsh function if it relates to a matter in respect of which functions are exercisable by the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government, or to a matter within the legislative competence of the National Assembly for Wales.

3 Enforcement

を修正することができる。

- (a) 当該条の第1項に基づく義務の対象となる機関に公的機関を追加すること
 - (b) 義務の対象となる機関からある機関を削除すること
 - (c) 特定機関の場合、その特定の機能に関してのみ義務を適用させること
 - (d) 義務の適用がすでに特定の機能に制限されている機関の場合、その制限を取り除き又は変更すること
- (2) 第1項の「公的機関」とは、公的性質をもつ機能を有する機関をいう。
- (3) 第1項に基づき定められた規定では、権限委譲後のスコットランド機能又はウェールズ機能に関して、機関に義務を課すことはできない。
- (4) スコットランド大臣又はウェールズ大臣は、規則により、以下を目的として第1条を修正することができる。
- (a) 当該条第1項に基づく義務の対象となる機関に関連機関を追加すること
 - (b) 義務の対象となる機関から関連機関を削除すること
 - (c) 特定の関連機関の場合、その特定の機能に関してのみ義務を適用させること
 - (d) 義務の適用がすでに特定の機能に制限されている関連機関の場合、その制限を取り除き又は変更すること
- (5) 第4項によりスコットランド大臣に付与された権限の目的に照らして、「関連機関」とは、その機能が以下のものである機関をいう。
- (a) スコットランドにおいてのみ又はスコットランドに關してのみ行使可能であり、
 - (b) 全て又は主に権限委譲後のスコットランドの機能であり、
 - (c) 当面、第1条第3項に定める機関の機能に該当するか又は類似している機能
- (6) 第4項によりウェールズ各大臣に付与された権限の目的に照らして、「関連機関」とは、その機能が以下のものである機関をいう。
- (a) ウェールズにおいてのみ又はウェールズに關してのみ行使可能であり、
 - (b) 全て又は主に権限委譲後のウェールズの機能であり、
 - (c) 当面、第1条第3項に定める機関、又は第1条第4項に定める機関の機能に該当するか又は類似している機能
- (7) スコットランド大臣又はウェールズ大臣は、本条に基づき規則を定める前に連合王国大臣に諮問しなければならない。
- (8) 本条に基づく規則において、第1項又は(場合によっては)第4項に基づき定められた規定の結果大臣に必要であると思われる、又は大臣に適切であると思われる第1条の修正を行うことができる。
- (9) 第8項に基づきスコットランド大臣又はウェールズ大臣により定められた規定において、以下を目的として特に第1条を修正することができる。
- (a) 大臣に、指針を發布する権限を付与すること
 - (b) 関連機関に対し、(a)により付与された権限に基づき發布された指針を考慮するよう要請すること
 - (c) (b)により要件を課した結果として第1条第2項を適用しないこと
- (10) 大臣は、第9項(a)により付与された権限に基づき指針を發布する前に、以下を行わなければならない。
- (a) 第1条に基づき連合王国大臣により發布された指針を考慮すること
 - (b) 連合王国大臣に諮問すること
- (11) 本条の目的に照らして、
- (a) 機能とは、それがスコットランドにおいて又はスコットランドに關して行使可能であり、(1998年スコットランド法の意味内で)留保されている問題に關連していない場合には、権限委譲後のスコットランドの機能をいう。
 - (b) 機能とは、それがウェールズ大臣、ウェールズ首相又はウェールズ議会政府法律顧問により行使可能である問題、又はウェールズ議会の法的権限内での問題に關連している場合には、権限委譲後のウェールズの機能をいう。

第3条 法の施行

A failure in respect of a performance of a duty under section 1 does not confer a cause of action at private law.

PART 2 EQUALITY: KEY CONCEPTS

CHAPTER 1 PROTECTED CHARACTERISTICS

4 The protected characteristics

The following characteristics are protected characteristics—

- age;
- disability;
- gender reassignment;
- marriage and civil partnership;
- pregnancy and maternity;
- race;
- religion or belief;
- sex;
- sexual orientation.

5 Age

- (1) In relation to the protected characteristic of age—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular age group;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same age group.
- (2) A reference to an age group is a reference to a group of persons defined by reference to age, whether by reference to a particular age or to a range of ages.

6 Disability

- (1) A person (P) has a disability if—
 - (a) P has a physical or mental impairment, and
 - (b) the impairment has a substantial and long-term adverse effect on P's ability to carry out normal day-to-day activities.
- (2) A reference to a disabled person is a reference to a person who has a disability.
- (3) In relation to the protected characteristic of disability—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who has a particular disability;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who have the same disability.
- (4) This Act (except Part 12 and section 190) applies in relation to a person who has had a disability as it applies in relation to a person who has the disability; accordingly (except in that Part and that section)—
 - (a) a reference (however expressed) to a person who has a disability includes a reference to a person who has had the disability, and
 - (b) a reference (however expressed) to a person who does not have a disability includes a reference to a person who has not had the disability.
- (5) A Minister of the Crown may issue guidance about matters to be taken into account in deciding any question for the purposes of subsection (1).
- (6) Schedule 1 (disability: supplementary provision) has effect.

7 Gender reassignment

- (1) A person has the protected characteristic of gender reassignment if the person is proposing to undergo, is undergoing or has undergone a process (or part of a process) for the purpose of reassigning the person's sex by changing physiological or other attributes of sex.
- (2) A reference to a transsexual person is a reference to a person who has the protected characteristic of gender reassignment.
- (3) In relation to the protected characteristic of gender reassignment—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a transsexual person;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to transsexual persons.

8 Marriage and civil partnership

- (1) A person has the protected characteristic of marriage and civil

第 1 条に基づく義務の遂行に関する不履行は、私法における訴訟原因とならない。

第 2 部 平等：主要な概念

第 1 章 保護特性

第 4 条 保護特性

次の特性は保護特性である。

- 年齢
- 障害
- 性転換
- 結婚及びシビル・パートナーシップ
- 妊娠及び出産
- 人種
- 宗教又は信条
- 性別
- 性的指向

第 5 条 年齢

- (1) 年齢の保護特性に関して、
 - (a) 特定の保護特性を有する者への言及は、特定の年齢グループへの言及である。
 - (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ年齢グループの者への言及である。
- (2) 年齢グループへの言及は、特定の年齢又は年齢範囲に関するかどうかを問わず、年齢に関して限定された者のグループへの言及である。

第 6 条 障害

- (1) 人 (P) は、以下の場合に障害を有す。
 - (a) 身体的又は精神的機能障害を有し、
 - (b) その機能障害が、P の通常の日常生活活動を行う能力に長期間にわたり相当な悪影響を及ぼす場合
- (2) 障害者への言及は、障害を有す者への言及である。
- (3) 障害の保護特性に関して、
 - (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の障害を有す者への言及である。
 - (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ障害を有す者への言及である。
- (4) 本法 (第 12 部及び第 190 条を除く) は、障害を有す者について適用されるのと同様に、障害を有した者についても適用される。従って (当該部及び当該条を除く)、
 - (a) 障害を有す者への言及 (いかに明示されたかを問わず) には、障害を有した者への言及が含まれ、
 - (b) 障害を有さない者への言及 (いかに明示されたかを問わず) には、障害を有しなかった者への言及が含まれる。
- (5) 連合王国大臣は、第 1 項の目的に照らして、いかなる問題の決定においても考慮すべき事項についての指針を發布することができる。
- (6) 附則 1 (障害：補足規定) が効力を有する。

第 7 条 性転換

- (1) 人が性の身体的属性又はその他の属性を転換することにより、性転換を目的としたプロセス (若しくはプロセスの一部) を受けることを企図しており、受けつつあり、又は受けた場合、当該人は性転換の保護特性を有す。
- (2) 性転換者への言及は、性転換の保護特性を有す者への言及である。
- (3) 性転換の保護特性に関し、
 - (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、性転換者への言及である。
 - (b) 保護特性を共有する者への言及は、性転換者への言及である。

第 8 条 結婚及びシビル・パートナーシップ

- (1) 人が結婚している場合、又はシビル・パートナーである

partnership if the person is married or is a civil partner.

- (2) In relation to the protected characteristic of marriage and civil partnership—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is married or is a civil partner;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are married or are civil partners.

9 Race

- (1) Race includes—
- (a) colour;
- (b) nationality;
- (c) ethnic or national origins.
- (2) In relation to the protected characteristic of race—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular racial group;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same racial group.
- (3) A racial group is a group of persons defined by reference to race; and a reference to a person's racial group is a reference to a racial group into which the person falls.
- (4) The fact that a racial group comprises two or more distinct racial groups does not prevent it from constituting a particular racial group.
- (5) A Minister of the Crown may by order—
- (a) amend this section so as to provide for caste to be an aspect of race;
- (b) amend this Act so as to provide for an exception to a provision of this Act to apply, or not to apply, to caste or to apply, or not to apply, to caste in specified circumstances.
- (6) The power under section 207(4)(b), in its application to subsection (5), includes power to amend this Act.

10 Religion or belief

- (1) Religion means any religion and a reference to religion includes a reference to a lack of religion.
- (2) Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief.
- (3) In relation to the protected characteristic of religion or belief—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular religion or belief;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same religion or belief.

11 Sex

- In relation to the protected characteristic of sex—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a man or to a woman;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same sex.

12 Sexual orientation

- (1) Sexual orientation means a person's sexual orientation towards—
- (a) persons of the same sex,
- (b) persons of the opposite sex, or
- (c) persons of either sex.
- (2) In relation to the protected characteristic of sexual orientation—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is of a particular sexual orientation;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same sexual orientation.

場合に、当該人は結婚及びシビル・パートナーシップの保護特性を有す。

- (2) 結婚及びシビル・パートナーシップに関し、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、結婚している者又はシビル・パートナーである者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、結婚している者又はシビル・パートナーである者への言及である。

第9条 人種

- (1) 人種には、以下が含まれる。
- (a) 肌の色
- (b) 国籍
- (c) 種族的出身又は出身国
- (2) 人種の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の人種グループの者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ人種グループの者への言及である。
- (3) 人種グループは、人種に関して定められた者のグループであり、ある者の人種グループへの言及は、当該者がその範囲に入る人種グループへの言及である。
- (4) 1つの人種グループが2つ以上の明確な人種グループで構成されている旨の事実によって特定の人種グループの構成が妨げられるものではない。
- (5) 連合王国大臣は、命令により、以下を行うことができる。
- (a) 人種の1側面となる排他的階級を規定することを目的として、本条を修正すること
- (b) 排他的階級に適用するために又は適用しないために、あるいは定められた状況における排他的階級に適用するために又は適用しないために、本法の規定除外を定めることを目的として本法を修正すること
- (6) 第207条第4項(b)に基づく権限には、それを第5項に適用する際に本法を修正する権限が含まれる。

第10条 宗教又は信条

- (1) 宗教とはいずれかの宗教をいい、また、宗教への言及には宗教をもたないことへの言及が含まれる。
- (2) 信条とは宗教上の信条又は哲学的な信条をいい、また、信条への言及には信条をもたないことへの言及が含まれる。
- (3) 宗教又は信条の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の宗教又は信条をもつ者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ宗教又は信条をもつ者への言及である。

第11条 性別

- 性別の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、男性又は女性への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ性別の者への言及である。

第12条 性的指向

- (1) 性的指向とは、ある者の以下に対する性的指向をいう。
- (a) 同性の者
- (b) 異性の者、又は
- (c) 両性の者
- (2) 性的指向の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の性的指向を有す者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ性的指向を有す者への言及である。

13 Direct discrimination

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.
- (2) If the protected characteristic is age, A does not discriminate against B if A can show A's treatment of B to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) If the protected characteristic is disability, and B is not a disabled person, A does not discriminate against B only because A treats or would treat disabled persons more favourably than A treats B.
- (4) If the protected characteristic is marriage and civil partnership, this section applies to a contravention of Part 5 (work) only if the treatment is because it is B who is married or a civil partner.
- (5) If the protected characteristic is race, less favourable treatment includes segregating B from others.
- (6) If the protected characteristic is sex—
 - (a) less favourable treatment of a woman includes less favourable treatment of her because she is breast-feeding;
 - (b) in a case where B is a man, no account is to be taken of special treatment afforded to a woman in connection with pregnancy or childbirth.
- (7) Subsection (6)(a) does not apply for the purposes of Part 5 (work).
- (8) This section is subject to sections 17(6) and 18(7).

14 Combined discrimination: dual characteristics

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a combination of two relevant protected characteristics, A treats B less favourably than A treats or would treat a person who does not share either of those characteristics.
- (2) The relevant protected characteristics are—
 - (a) age;
 - (b) disability;
 - (c) gender reassignment;
 - (d) race
 - (e) religion or belief;
 - (f) sex;
 - (g) sexual orientation.
- (3) For the purposes of establishing a contravention of this Act by virtue of subsection (1), B need not show that A's treatment of B is direct discrimination because of each of the characteristics in the combination (taken separately).
- (4) But B cannot establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1) if, in reliance on another provision of this Act or any other enactment, A shows that A's treatment of B is not direct discrimination because of either or both of the characteristics in the combination.
- (5) Subsection (1) does not apply to a combination of characteristics that includes disability in circumstances where, if a claim of direct discrimination because of disability were to be brought, it would come within section 116 (special educational needs).
- (6) A Minister of the Crown may by order amend this section so as to—
 - (a) make further provision about circumstances in which B can, or in which B cannot, establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1);
 - (b) specify other circumstances in which subsection (1) does not apply.
- (7) The references to direct discrimination are to a contravention of this Act by virtue of section 13.

15 Discrimination arising from disability

- (1) A person (A) discriminates against a disabled person (B) if—
 - (a) A treats B unfavourably because of something arising in consequence of B's disability, and
 - (b) A cannot show that the treatment is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) Subsection (1) does not apply if A shows that A did not know, and could not reasonably have been expected to know, that B had the disability.

16 Gender reassignment discrimination: cases of absence from

第13条 直接的差別

- (1) ある者 (A) が、保護特性を理由に、他者への処遇に比べ B を不利に処遇する場合、B を差別している。
- (2) 保護特性が年齢である場合、B に対する A の処遇が正当な目的達成の釣合いのとれた手段であることを証明することができる場合には、A は B を差別していない。
- (3) 保護特性が障害であり、B が障害者でない場合、A が B に比べ障害者を有利に処遇しているか又は処遇するという理由だけで A が B を差別していることにはならない。
- (4) 保護特性が結婚及びシビル・パートナーシップである場合、本条は、結婚しているのが B であること又はシビル・パートナーが B であることがその処遇理由である場合のみ第5部(労働)の違反に適用される。
- (5) 保護特性が人種である場合、不利な処遇には他者からの B の隔離が含まれる。
- (6) 保護特性が性別である場合、
 - (a) 女性に対する不利な処遇には、授乳を理由とした不利な処遇が含まれる。
 - (b) B が男性の場合、妊娠又は出産に関連した女性に与えられる特別処遇は考慮されない。
- (7) 第6項(a)は、第5部(労働)の目的に照らして適用されない。
- (8) 本条は、第17条第6項及び第18条第7項を条件とする。

第14条 複合差別：二重特性

- (1) ある者 (A) が、2つの関連保護特性の組み合わせを理由として、当該特性のいずれも共有していない者に比べ B を不利に処遇する場合、A は B を差別している。
- (2) 関連の保護特性は、以下のとおりである。
 - (a) 年齢
 - (b) 障害
 - (c) 性転換
 - (d) 人種
 - (e) 宗教又は信条
 - (f) 性別
 - (g) 性的指向
- (3) 第1項に基づいて本法の違反を立証する目的に照らして、B は、A の B に対する処遇が (別個に) 組み合わせられた特性のそれぞれを理由とした直接的差別であることを証明する必要はない。
- (4) 但し、本法の別の規定又は他の法令に基づいて、A が、B に対する A の処遇は組み合わせられた特性のいずれか又は両方を理由とした直接的差別ではないことを証明する場合、B は、第1項に基づいて本法の違反を立証することはできない。
- (5) 障害を理由とした直接的差別にかかる訴訟が起こされる可能性がある場合、第1項は、第116条(特別教育ニーズ)の範囲内の状況において障害が含まれる特性の組み合わせには適用されない。
- (6) 連合王国大臣は、命令により、以下を行うことを目的として本条を修正することができる。
 - (a) 第1項に基づいて、本法の違反を B が立証することができる状況又は B が立証することができない状況についてさらなる規定を定めること
 - (b) 第1項が適用されないその他の状況を定めること
- (7) 直接的差別への言及は、第13条に基づく本法の違反への言及である。

第15条 障害に起因する差別

- (1) 人 (A) は、以下の場合に障害者 (B) を差別している。
 - (a) A が、B の障害の結果生じている事柄を理由に B に不利な処遇をし、
 - (b) A が、その処遇が正当な目的達成の釣合いのとれた手段であることを証明することができない場合
- (2) A は B が障害を有すと知らなかったこと、及び B が障害を有す旨を A が知るとは合理的に予想できなかったことを A が証明する場合には、第1項は適用されない。

第16条 性転換差別：欠勤の場合

work

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of gender reassignment.
- (2) A person (A) discriminates against a transsexual person (B) if, in relation to an absence of B's that is because of gender reassignment, A treats B less favourably than A would treat B if—
- B's absence was because of sickness or injury, or
 - B's absence was for some other reason and it is not reasonable for B to be treated less favourably.
- (3) A person's absence is because of gender reassignment if it is because the person is proposing to undergo, is undergoing or has undergone the process (or part of the process) mentioned in section 7(1).

17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application to the protected characteristic of pregnancy and maternity of—
- Part 3 (services and public functions);
 - Part 4 (premises);
 - Part 6 (education);
 - Part 7 (associations).
- (2) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because of a pregnancy of hers.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if, in the period of 26 weeks beginning with the day on which she gives birth, A treats her unfavourably because she has given birth.
- (4) The reference in subsection (3) to treating a woman unfavourably because she has given birth includes, in particular, a reference to treating her unfavourably because she is breast-feeding.
- (5) For the purposes of this section, the day on which a woman gives birth is the day on which—
- she gives birth to a living child, or
 - she gives birth to a dead child (more than 24 weeks of the pregnancy having passed).
- (6) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to anything done in relation to a woman in so far as—
- it is for the reason mentioned in subsection (2), or
 - it is in the period, and for the reason, mentioned in subsection (3).

18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of pregnancy and maternity.
- (2) A person (A) discriminates against a woman if, in the protected period in relation to a pregnancy of hers, A treats her unfavourably—
- because of the pregnancy, or
 - because of illness suffered by her as a result of it.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is on compulsory maternity leave.
- (4) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is exercising or seeking to exercise, or has exercised or sought to exercise, the right to ordinary or additional maternity leave.
- (5) For the purposes of subsection (2), if the treatment of a woman is in implementation of a decision taken in the protected period, the treatment is to be regarded as occurring in that period (even if the implementation is not until after the end of that period).
- (6) The protected period, in relation to a woman's pregnancy, begins when the pregnancy begins, and ends—
- if she has the right to ordinary and additional maternity leave, at the end of the additional maternity leave period or (if earlier) when she returns to work after the pregnancy;
 - if she does not have that right, at the end of the period of 2 weeks beginning with the end of the pregnancy.
- (7) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to treatment of a woman in so far as—
- it is in the protected period in relation to her and is for a reason mentioned in paragraph (a) or (b) of subsection (2), or
 - it is for a reason mentioned in subsection (3) or (4).

- (1) 本条は、第 5 部（労働）を性転換の保護特性に適用する目的に照らして、効力を有する。

- (2) 人（A）は、性転換を理由とした性転換者（B）の欠勤に関して、以下の場合の B の処遇よりも不利に処遇する場合、B を差別している。
- B の欠勤理由が病気又は負傷である場合、又は
 - B の欠勤が他の理由によるものであり、B がより不利に処遇されるのが合法的でない場合

- (3) 人が第 7 条第 1 項に記載するプロセス（若しくはプロセスの一部）を受けることを企図しており、受けつつあり、又は受けた場合、当該人の欠勤理由は性転換である。

第 17 条 妊娠及び出産差別：非労働の場合

- (1) 本条は、以下を妊娠及び出産の保護特性に適用する目的に照らして、効力を有する。
- 第 3 部（サービス及び公的機能）
 - 第 4 部（不動産）
 - 第 6 部（教育）
 - 第 7 部（団体）
- (2) 人（A）が、妊娠を理由に女性を不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (3) A が、女性の出産日から起算して 26 週間が経過する間、出産を理由に不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (4) 第 3 項における女性の出産を理由に不利に処遇することへの言及には、特に、授乳を理由に不利に処遇することへの言及が含まれる。
- (5) 本条の目的に照らして、女性の出産日は以下の日である。
- 生存児出産日、又は
 - 死児出産日（妊娠から 24 週間以上経過していること）
- (6) 第 13 条は、性差別に関する限り、以下の場合に、女性に関して行われたことに適用されない。
- 第 2 項に定める理由による。
 - 第 3 項に定める期間内及び理由による。

第 18 条 妊娠及び出産差別：労働の場合

- (1) 本条は、第 5 部（労働）を妊娠及び出産の保護特性に適用する目的に照らして、効力を有する。
- (2) 人（A）が、女性の妊娠に関する保護期間に、その女性を不利に処遇する場合、以下を理由に A はその女性を差別している。
- 妊娠、又は
 - 妊娠の結果患った病気
- (3) 人（A）が、女性が義務的出産休暇中であることを理由に、不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (4) 人（A）が、女性が通常の若しくは追加の出産休暇を取る権利を行使しており、又は行使しようとしており、あるいは行使したか、又は行使しようとしたことを理由に不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (5) 第 2 項の目的に照らして、女性の処遇が保護期間中に下された決定の実行時に生じる場合、当該処遇は、（たとえ当該実行が当該期間終了後であったとしても）当該期間中に生じたとみなすものとする。
- (6) 女性の妊娠に関して、妊娠開始時に保護期間が始まり、以下の場合に終了する。
- 通常の及び追加の出産休暇を取る権利を有する場合には、追加の出産休暇期間の終了時、又は（それよりも早い場合には）出産後職場に復帰したとき
 - 当該権利を有さない場合、出産の終了から起算して 2 週間が経過したとき
- (7) 第 13 条は、性差別に関する限り、以下の場合に女性の処遇に適用されない。
- その女性の保護期間中であり、第 2 項(a)若しくは(b)に定める理由による場合、又は
 - 第 3 項若しくは第 4 項に定める理由による場合

19 Indirect discrimination

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's.
- (2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's if—
 - (a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic,
 - (b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it,
 - (c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and
 - (d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) The relevant protected characteristics are—
 - age;
 - disability;
 - gender reassignment;
 - marriage and civil partnership;
 - race;
 - religion or belief;
 - sex;
 - sexual orientation.

Adjustments for disabled persons

20 Duty to make adjustments

- (1) Where this Act imposes a duty to make reasonable adjustments on a person, this section, sections 21 and 22 and the applicable Schedule apply; and for those purposes, a person on whom the duty is imposed is referred to as A.
- (2) The duty comprises the following three requirements.
- (3) The first requirement is a requirement, where a provision, criterion or practice of A's puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage.
- (4) The second requirement is a requirement, where a physical feature puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage.
- (5) The third requirement is a requirement, where a disabled person would, but for the provision of an auxiliary aid, be put at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to provide the auxiliary aid.
- (6) Where the first or third requirement relates to the provision of information, the steps which it is reasonable for A to have to take include steps for ensuring that in the circumstances concerned the information is provided in an accessible format.
- (7) A person (A) who is subject to a duty to make reasonable adjustments is not (subject to express provision to the contrary) entitled to require a disabled person, in relation to whom A is required to comply with the duty, to pay to any extent A's costs of complying with the duty.
- (8) A reference in section 21 or 22 or an applicable Schedule to the first, second or third requirement is to be construed in accordance with this section.
- (9) In relation to the second requirement, a reference in this section or an applicable Schedule to avoiding a substantial disadvantage includes a reference to—
 - (a) removing the physical feature in question,
 - (b) altering it, or
 - (c) providing a reasonable means of avoiding it.
- (10) A reference in this section, section 21 or 22 or an applicable Schedule (apart from paragraphs 2 to 4 of Schedule 4) to a physical feature is a reference to—
 - (a) a feature arising from the design or construction of a building,
 - (b) a feature of an approach to, exit from or access to a building,
 - (c) a fixture or fitting, or furniture, furnishings, materials,

第 19 条 間接的差別

- (1) 人 (A) が他の者 (B) に、B の関連保護特性に関して差別的な規定、規準又は慣行を適用する場合、A は B を差別している。
- (2) 第 1 項の目的に照らして、規定、規準又は慣行は、以下の場合に B の関連保護特性に関して差別的である。
 - (a) A が、B と特性を共有しない者に対し規定、規準若しくは慣行を適用しているか、又は適用しようとしており、
 - (b) それが B と特性を共有しない者に比べ、B と特性を共有する者を不利な状態に置いており、又は不利な状態に置こうとしており、
 - (c) それが B を当該不利な状態に置いており、又は不利な状態に置こうとしており、
 - (d) それが正当な目的達成の釣合いのとれた手段であることを A が証明できない場合
- (3) 関連保護特性は以下のとおりである。
 - 年齢
 - 障害
 - 性転換
 - 結婚及びシビル・パートナーシップ
 - 人種
 - 宗教又は信条
 - 性別
 - 性的指向

障害者に対する調整

第 20 条 調整義務

- (1) 本法が、ある者に対し合理的調整義務を課す場合、本条、第 21 条及び第 22 条並びに適用可能な附則が適用される。また、当該目的に照らして、義務が課せられる者を A と呼ぶ。
- (2) 義務は、次の三要件で構成されている。
- (3) 第一の要件は、A の規定、規準又は慣行が、関連事項に関して、障害を有さない者に比べ障害者を相当に不利な状態に置く場合、不利な状態をなくすために合理的な措置を講じる旨の要件である。
- (4) 第二の要件は、物理的特徴が、関連事項に関して、障害を有さない者に比べ障害者を相当に不利な状態に置く場合、不利な状態をなくすために合理的な措置を講じる旨の要件である。
- (5) 第三の要件は、関連事項に関して、補助器具の提供がなければ障害を有さない者に比べ障害者が不利な状態に置かれる場合、補助器具を提供するために合理的な措置を講じる旨の要件である。
- (6) 第一の要件又は第三の要件が情報の提供に関連している場合、A が講じるべき合法的措置には、当該状況において情報がアクセス可能な形式で提供されていることを確保するための措置が含まれる。
- (7) 合理的調整義務に従わなければならない者 (A) は、(これと反対の明示的規定に従って) A が義務の遵守を要請されている障害者に対し、A が義務の遵守において払う犠牲の範囲までの犠牲を要請する資格はない。
- (8) 第 21 条若しくは第 22 条又は適用附則における第一要件、第二要件若しくは第三要件への言及は、本条に従って解釈するものとする。
- (9) 第二の要件に関して、本条又は適用附則における「相当な不利な状態をなくすこと」への言及には、以下への言及が含まれる。
 - (a) 当該物理的特徴を削除すること
 - (b) それを変更すること、又は
 - (c) それを回避するための合理的な手段を提供すること
- (10) 本条、第 21 条若しくは第 22 条又は(附則 4 の第 2 項から第 4 項とは別に) 適用附則における物理的特徴への言及は、以下への言及である。
 - (a) 建物の設計又は構造に起因する特徴
 - (b) 建物へのアプローチ、建物からの出口、建物へのアクセスの特徴
 - (c) 建物内又は建物上の備品若しくは付属品、又は家具、備

equipment or other chattels, in or on premises, or
(d) any other physical element or quality.

- (11) A reference in this section, section 21 or 22 or an applicable Schedule to an auxiliary aid includes a reference to an auxiliary service.
- (12) A reference in this section or an applicable Schedule to chattels is to be read, in relation to Scotland, as a reference to moveable property.
- (13) The applicable Schedule is, in relation to the Part of this Act specified in the first column of the Table, the Schedule specified in the second column.

Part of this Act	Applicable Schedule
Part 3 (services and public functions)	Schedule 2
Part 4 (premises)	Schedule 4
Part 5 (work)	Schedule 8
Part 6 (education)	Schedule 13
Part 7 (associations)	Schedule 15
Each of the Parts mentioned above	Schedule 21

21 Failure to comply with duty

- (1) A failure to comply with the first, second or third requirement is a failure to comply with a duty to make reasonable adjustments.
- (2) A discriminates against a disabled person if A fails to comply with that duty in relation to that person.
- (3) A provision of an applicable Schedule which imposes a duty to comply with the first, second or third requirement applies only for the purpose of establishing whether A has contravened this Act by virtue of subsection (2); a failure to comply is, accordingly, not actionable by virtue of another provision of this Act or otherwise.

22 Regulations

- (1) Regulations may prescribe—
 - (a) matters to be taken into account in deciding whether it is reasonable for A to take a step for the purposes of a prescribed provision of an applicable Schedule;
 - (b) descriptions of persons to whom the first, second or third requirement does not apply.
- (2) Regulations may make provision as to—
 - (a) circumstances in which it is, or in which it is not, reasonable for a person of a prescribed description to have to take steps of a prescribed description;
 - (b) what is, or what is not, a provision, criterion or practice;
 - (c) things which are, or which are not, to be treated as physical features;
 - (d) things which are, or which are not, to be treated as alterations of physical features;
 - (e) things which are, or which are not, to be treated as auxiliary aids.
- (3) Provision made by virtue of this section may amend an applicable Schedule.

Discrimination: supplementary

23 Comparison by reference to circumstances

- (1) On a comparison of cases for the purposes of section 13, 14, or 19 there must be no material difference between the circumstances relating to each case.
- (2) The circumstances relating to a case include a person's abilities if—
 - (a) on a comparison for the purposes of section 13, the protected characteristic is disability;
 - (b) on a comparison for the purposes of section 14, one of the protected characteristics in the combination is disability.
- (3) If the protected characteristic is sexual orientation, the fact that one person (whether or not the person referred to as B) is a civil partner while another is married is not a material difference between the circumstances relating to each case.

24 Irrelevance of alleged discriminator's characteristics

- (1) For the purpose of establishing a contravention of this Act by virtue of section 13(1), it does not matter whether A has the

え付け家具、材料、設備若しくはその他の動産 (chattels)、又は

- (d) その他の物理的要素若しくは品質
- (11) 本条、第 21 条若しくは第 22 条又は適用附則における補助器具への言及には、補助的サービスへの言及が含まれる。
- (12) 本条又は適用附則における動産 (chattels) への言及は、スコットランドに関する動産 (moveable property) への言及と解釈するものとする。
- (13) 適用附則とは、本表の第一列に記載する本法各部に関して第二列に記載する附則をいう。

本法各部	適用附則
第 3 部 (サービス及び公的機能)	附則 2
第 4 部 (不動産)	附則 4
第 5 部 (労働)	附則 8
第 6 部 (教育)	附則 13
第 7 部 (団体)	附則 15
上述の各部	附則 21

第 21 条 義務の遵守不履行

- (1) 第一の要件、第二の要件又は第三の要件の遵守不履行は、合理的調整義務の遵守不履行である。
- (2) A が障害者に関して当該義務を遵守しない場合、A は当該障害者を差別している。
- (3) 第一の要件、第二の要件又は第三の要件を遵守する義務を課している適用附則の規定は、A が第 2 項に基づいて本法に違反したかどうかを立証する目的でのみ適用される。よって、遵守不履行は、本法の別の規定又は別の方法に基づいて違法とはならない。

第 22 条 規則

- (1) 規則において、以下を規定することができる。
 - (a) 適用附則の定められた規定の目的に照らして、A が措置を講じることが合理的か否かの決定を下す際に考慮すべき事項
 - (b) 第一の要件、第二の要件又は第三の要件が適用されない者の種類
- (2) 規則において、以下に関して規定することができる。
 - (a) 定められた者が、定められた種類の措置を講じることが合理的である状況、又は合理的でない状況
 - (b) 規定、規準若しくは慣行であるもの又は規定、規準若しくは慣行でないもの
 - (c) 物理的特徴とみなされるもの、又はみなされないもの
 - (d) 物理的特徴の変更とみなされるもの、又はみなされないもの
 - (e) 補助器具とみなされるもの、又はみなされないもの
- (3) 本条に基づいて定められた規定において、適用附則を修正することができる。

差別：補則

第 23 条 状況に関する比較

- (1) 第 13 条、第 14 条又は第 19 条の目的に照らして各事例を比較した場合、各事例に関連した状況間に重要な相違があってはならない。
- (2) 以下の場合に、ある事例に関連した状況に人の能力が含まれる。
 - (a) 第 13 条の目的に照らして比較したとき、保護特性が障害である場合
 - (b) 第 14 条の目的に照らして比較したとき、組み合わせ保護特性の 1 つが障害である場合
- (3) 保護特性が性的指向の場合、ある者 (B と呼ばれるか否かを問わず) がシビル・パートナーでありもう一方が既婚者である旨の事実は、各事例に関連した状況間の重要な相違ではない。

第 24 条 差別者と言われている者の特性の非関連性

- (1) 第 13 条第 1 項に基づいて本法の違反を立証する目的に照らして、A が保護特性を有しているか否かは問題ではない。

protected characteristic.

- (2) For the purpose of establishing a contravention of this Act by virtue of section 14(1), it does not matter—
- whether A has one of the protected characteristics in the combination;
 - whether A has both.

25 References to particular strands of discrimination

- (1) Age discrimination is—
- discrimination within section 13 because of age;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is age.
- (2) Disability discrimination is—
- discrimination within section 13 because of disability;
 - discrimination within section 15;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is disability;
 - discrimination within section 21.
- (3) Gender reassignment discrimination is—
- discrimination within section 13 because of gender reassignment;
 - discrimination within section 16;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is gender reassignment.
- (4) Marriage and civil partnership discrimination is—
- discrimination within section 13 because of marriage and civil partnership;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is marriage and civil partnership.
- (5) Pregnancy and maternity discrimination is discrimination within section 17 or 18.
- (6) Race discrimination is—
- discrimination within section 13 because of race;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is race.
- (7) Religious or belief-related discrimination is—
- discrimination within section 13 because of religion or belief;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is religion or belief.
- (8) Sex discrimination is—
- discrimination within section 13 because of sex;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is sex.
- (9) Sexual orientation discrimination is—
- discrimination within section 13 because of sexual orientation;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is sexual orientation.

Other prohibited conduct

26 Harassment

- (1) A person (A) harasses another (B) if—
- A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and
 - the conduct has the purpose or effect of—
 - violating B's dignity, or
 - creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.
- (2) A also harasses B if—
- A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and
 - the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).
- (3) A also harasses B if—
- A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,
 - the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and
 - because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.
- (4) In deciding whether conduct has the effect referred to in subsection (1)(b), each of the following must be taken into

- (2) 第14条第1項に基づいて本法の違反を立証する目的に照らして、以下は問題ではない。
- A が組み合わせ保護特性の1つを有しているかどうか、
 - A が両方を有しているかどうか

第25条 特定の差別要素への言及

- (1) 年齢差別とは、以下をいう。
- 年齢を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が年齢である第19条の範囲内の差別
- (2) 障害差別とは、以下をいう。
- 障害を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 第15条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が障害である第19条の範囲内の差別
 - 第21条の範囲内の差別
- (3) 性転換差別とは、以下をいう。
- 性転換を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 第16条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が性転換である第19条の範囲内の差別
- (4) 結婚及びシビル・パートナーシップ差別とは、以下をいう。
- 結婚及びシビル・パートナーシップを理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が結婚及びシビル・パートナーシップである第19条の範囲内の差別
- (5) 妊娠及び出産差別とは、第17条又は第18条の範囲内の差別をいう。
- (6) 人種差別とは、以下をいう。
- 人種を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が人種である第19条の範囲内の差別
- (7) 宗教又は信条関連差別とは、以下をいう。
- 宗教又は信条を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が宗教又は信条である第19条の範囲内の差別
- (8) 性差別とは、以下をいう。
- 性別を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が性別である第19条の範囲内の差別
- (9) 性的指向差別とは、以下をいう。
- 性的指向を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が性的指向である第19条の範囲内の差別

その他の禁止行為

第26条 嫌がらせ

- (1) 以下の場合に、人 (A) は他者 (B) に嫌がらせをしている。
- A が関連保護特性に関連した嫌がらせ行為をしており、
 - その行為に、
 - B の尊厳を踏みにじり、又
 - B に対して威圧的、非友好的、屈辱的又は攻撃的な環境を創出する目的又は効果がある場合
- (2) A は、以下の場合にも B に嫌がらせをしている。
- A が性的嫌がらせ行為をしており、
 - その行為に第1項(b)に記載する目的又は効果がある場合
- (3) A は、以下の場合にも B に嫌がらせをしている。
- A 又は別の者が、性的性質の望ましくない行為をしているか、又は性転換若しくは性別に関連した望ましくない行為をしており、
 - その行為が第1項(b)に記載する目的又は効果を持ち、
 - その行為に対する B の拒絶又は服従を理由に、B がその行為を拒絶しなかった場合又はその行為に服従しなかった場合の A の B に対する処遇と比べ、不利に処遇する場合
- (4) 行為に第1項(b)に記載する効果があるかどうかの決定を下す場合、次のそれぞれを考慮しなければならない。

- account—
- (a) the perception of B;
 - (b) the other circumstances of the case;
 - (c) whether it is reasonable for the conduct to have that effect.
- (5) The relevant protected characteristics are—
- age;
 - disability;
 - gender reassignment;
 - race;
 - religion or belief;
 - sex;
 - sexual orientation.

27 Victimisation

- (1) A person (A) victimises another person (B) if A subjects B to a detriment because—
- (a) B does a protected act, or
 - (b) A believes that B has done, or may do, a protected act.
- (2) Each of the following is a protected act—
- (a) bringing proceedings under this Act;
 - (b) giving evidence or information in connection with proceedings under this Act;
 - (c) doing any other thing for the purposes of or in connection with this Act;
 - (d) making an allegation (whether or not express) that A or another person has contravened this Act.
- (3) Giving false evidence or information, or making a false allegation, is not a protected act if the evidence or information is given, or the allegation is made, in bad faith.
- (4) This section applies only where the person subjected to a detriment is an individual.
- (5) The reference to contravening this Act includes a reference to committing a breach of an equality clause or rule.

PART 3 SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS (略)

PART 4 PREMISES (略)

PART 5 WORK

CHAPTER 1 EMPLOYMENT, ETC.

Employees

39 Employees and applicants

- (1) An employer (A) must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer employment;
 - (b) as to the terms on which A offers B employment;
 - (c) by not offering B employment.
- (2) An employer (A) must not discriminate against an employee of A's (B)—
- (a) as to B's terms of employment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by dismissing B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An employer (A) must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer employment;
 - (b) as to the terms on which A offers B employment;
 - (c) by not offering B employment.
- (4) An employer (A) must not victimise an employee of A's (B)—
- (a) as to B's terms of employment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for any other benefit, facility or service;
 - (c) by dismissing B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.

- (a) B の認識
 - (b) 当該事例のその他の状況
 - (c) その行為に当該効果があることが合理的であるかどうか
- (5) 関連保護特性は以下のとおりである。
- 年齢
 - 障害
 - 性転換
 - 人種
 - 宗教又は信条
 - 性別
 - 性的指向

第 27 条 迫害

- (1) 人 (A) が、以下を理由として他者 (B) に損害を与える場合、A は B を迫害している。
- (a) B が保護行為を行っていること、又は
 - (b) A が、B が保護行為を行った又は行う可能性があると考えていること
- (2) 次のそれぞれは保護行為である。
- (a) 本法に基づき訴訟手続きを取ること
 - (b) 本法に基づき訴訟手続きに関連した証拠又は情報を提供すること
 - (c) 本法の目的に照らして、又は本法に関連して他の行為を行うこと
 - (d) A 又は他者が本法に違反した旨の (明示的であるなしにかかわらず) 申し立てを行うこと
- (3) 虚偽の証拠若しくは情報を提供すること又は虚偽の申し立てを行うことは、その証拠若しくは情報が悪意で提供されている場合又はその申し立てが悪意で行われている場合には保護行為でない。
- (4) 本条は、損害を与えられている者が 1 個人である場合のみ適用される。
- (5) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。

第 3 部 サービス及び公的機能 (略)

第 4 部 不動産 (略)

第 5 部 労働

第 1 章 雇用等

従業員

第 39 条 従業員及び応募者

- (1) 雇用主 (A) は、人 (B) を以下の点で差別してはならない。
- (a) 雇用を提供する者を決定する目的で A が行う打ち合わせにおいて、
 - (b) A が B に雇用を提供する条件について、
 - (c) B に雇用を提供しないことにより、
- (2) 雇用主 (A) は、A の従業員 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の雇用条件について、
 - (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又はその他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に提供する方法において、或いは A が B に当該アクセスを提供しないことにより、
 - (c) B を解雇することにより、
 - (d) その他の損害を B に与えることにより、
- (3) 雇用主 (A) は、人 (B) を以下の点で迫害してはならない。
- (a) 雇用を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて、
 - (b) A が B に雇用を提供する条件について、
 - (c) B に雇用を提供しないことにより、
- (4) 雇用主 (A) は、雇用主の従業員 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) B の雇用条件について、
 - (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又はその他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に提供する方法において、或いは A が B に当該アクセスを提供しないことにより、

- (5) A duty to make reasonable adjustments applies to an employer.
- (6) Subsection (1)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (1)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.
- (7) In subsections (2)(c) and (4)(c), the reference to dismissing B includes a reference to the termination of B's employment—
- by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - by an act of B's (including giving notice) in circumstances such that B is entitled, because of A's conduct, to terminate the employment without notice.
- (8) Subsection (7)(a) does not apply if, immediately after the termination, the employment is renewed on the same terms.

40 Employees and applicants: harassment

- (1) An employer (A) must not, in relation to employment by A, harass a person (B)—
- who is an employee of A's;
 - who has applied to A for employment.
- (2) The circumstances in which A is to be treated as harassing B under subsection (1) include those where—
- a third party harasses B in the course of B's employment, and
 - A failed to take such steps as would have been reasonably practicable to prevent the third party from doing so.
- (3) Subsection (2) does not apply unless A knows that B has been harassed in the course of B's employment on at least two other occasions by a third party; and it does not matter whether the third party is the same or a different person on each occasion.
- (4) A third party is a person other than—
- A, or
 - an employee of A's.

41 Contract workers

- (1) A principal must not discriminate against a contract worker—
- as to the terms on which the principal allows the worker to do the work;
 - by not allowing the worker to do, or to continue to do, the work;
 - in the way the principal affords the worker access, or by not affording the worker access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - by subjecting the worker to any other detriment.
- (2) A principal must not, in relation to contract work, harass a contract worker.
- (3) A principal must not victimise a contract worker—
- as to the terms on which the principal allows the worker to do the work;
 - by not allowing the worker to do, or to continue to do, the work;
 - in the way the principal affords the worker access, or by not affording the worker access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - by subjecting the worker to any other detriment.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to a principal (as well as to the employer of a contract worker).
- (5) A "principal" is a person who makes work available for an individual who is—
- employed by another person, and
 - supplied by that other person in furtherance of a contract to which the principal is a party (whether or not that other person is a party to it).
- (6) "Contract work" is work such as is mentioned in subsection (5).
- (7) A "contract worker" is an individual supplied to a principal in furtherance of a contract such as is mentioned in subsection (5)(b).

- Bを解雇することにより、
 - その他の損害をBに与えることにより、
- (5) 合理的調整を行う義務は雇用主に適用される。
- (6) 性別又は妊娠及び出産に関する限り、第1項(b)は以下の場合に、支払いに関する条件には適用されない。
- Bが雇用の提供を受諾する場合に、その条件に関して平等条項又は平等ルールが効力を有さない限り、又は
 - 第13条、第14条若しくは第18条に基づいて第1項(b)の違反になる旨を含む条件に基づく雇用の提供を行う場合を除き、(a)が適用されない場合
- (7) 第2項(c)及び第4項(c)において、Bを解雇することへの言及には、以下によるBの雇用の終了への言及が含まれる。
- (事件又は出来事についての期間満了を含む) 期間の満了による
 - Aの行為により、予告なく地位を終了させられる状況での(事前の告知を含む)当該人の行為による
- (8) 雇用の終了直後に、同様の条件で雇用が更新される場合には、第7項(a)は適用されない。

第40条 従業員及び応募者：嫌がらせ

- (1) 雇用主(A)は、Aによる雇用に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- Aの従業員であるB
 - Aに対する応募者であるB
- (2) Aが第1項に基づいてBに嫌がらせをしているとみなされる状況には、以下が含まれる。
- Bの雇用過程で、第三者がBに嫌がらせをしており、
 - 第三者の嫌がらせを回避するために合理的に実施したであろう措置を講じなかった状況
- (3) Bの雇用過程で、第三者によりこれ以外に少なくとも2回はBが嫌がらせを受けていることをAが認識していない限り、第2項は適用されない。また、第三者が各回において同一人物又は別人であるかどうかは問題ではない。
- (4) 第三者とは、以下の者以外の者をいう。
- A又は
 - Aの従業員

第41条 契約労働者

- (1) 主たる使用者は、契約労働者を、以下の点で差別してはならない。
- 主たる使用者が労働者に対し労働を許容する条件について
 - 労働者に対し労働を許容しないことにより、又は労働の継続を許容しないことにより
 - 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを主たる使用者が労働者に提供する方法において、又は主たる使用者が労働者に当該アクセスを提供しないことにより
 - その他の損害を労働者に与えることにより
- (2) 主たる使用者は、契約労働者に関して、契約労働者に嫌がらせをしてはならない。
- (3) 主たる使用者は、契約労働者を、以下の点で迫害してはならない。
- 主たる使用者が労働者に対し労働を許容する条件について
 - 労働者に対し労働を許容しないことにより、又は労働の継続を許容しないことにより
 - 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを主たる使用者が労働者に提供する方法において、又は主たる使用者が労働者に当該アクセスを提供しないことにより
 - その他の損害を労働者に与えることにより
- (4) 合理的調整を行う義務は、主たる使用者(及び契約労働者の雇用主)に適用される。
- (5) 「主たる使用者」とは、以下の個人に労働を提供する者をいう。
- 他者により雇用された個人
 - 主たる使用者が当事者である契約の促進のために当該他者により提供された個人(当該他者が契約の当事者か否かは問わない)
- (6) 「契約労働」とは、第5項に記載する労働をいう。
- (7) 「契約労働者」とは、第5項(b)に記載する契約の促進のために主たる使用者に提供された個人をいう。

Police officers

42 Identity of employer

- (1) For the purposes of this Part, holding the office of constable is to be treated as employment—
- (a) by the chief officer, in respect of any act done by the chief officer in relation to a constable or appointment to the office of constable;
- (b) by the responsible authority, in respect of any act done by the authority in relation to a constable or appointment to the office of constable.
- (2) For the purposes of this Part, holding an appointment as a police cadet is to be treated as employment—
- (a) by the chief officer, in respect of any act done by the chief officer in relation to a police cadet or appointment as one;
- (b) by the responsible authority, in respect of any act done by the authority in relation to a police cadet or appointment as one.
- (3) Subsection (1) does not apply to service with the Civil Nuclear Constabulary (as to which, see section 55(2) of the Energy Act 2004).
- (4) Subsection (1) does not apply to a constable at SOCA, SPSA or SCDEA.
- (5) A constable at SOCA or SPSA is to be treated as employed by it, in respect of any act done by it in relation to the constable.
- (6) A constable at SCDEA is to be treated as employed by the Director General of SCDEA, in respect of any act done by the Director General in relation to the constable.

43 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 42.
- (2) “Chief officer” means—
- (a) in relation to an appointment under a relevant Act, the chief officer of police for the police force to which the appointment relates;
- (b) in relation to any other appointment, the person under whose direction and control the body of constables or other persons to which the appointment relates is;
- (c) in relation to a constable or other person under the direction and control of a chief officer of police, that chief officer of police;
- (d) in relation to any other constable or any other person, the person under whose direction and control the constable or other person is.
- (3) “Responsible authority” means—
- (a) in relation to an appointment under a relevant Act, the police authority that maintains the police force to which the appointment relates;
- (b) in relation to any other appointment, the person by whom a person would (if appointed) be paid;
- (c) in relation to a constable or other person under the direction and control of a chief officer of police, the police authority that maintains the police force for which that chief officer is the chief officer of police;
- (d) in relation to any other constable or any other person, the person by whom the constable or other person is paid.
- (4) “Police cadet” means a person appointed to undergo training with a view to becoming a constable.
- (5) “SOCA” means the Serious Organised Crime Agency; and a reference to a constable at SOCA is a reference to a constable seconded to it to serve as a member of its staff.
- (6) “SPSA” means the Scottish Police Services Authority; and a reference to a constable at SPSA is a reference to a constable—
- (a) seconded to it to serve as a member of its staff, and
- (b) not at SCDEA.
- (7) “SCDEA” means the Scottish Crime and Drugs Enforcement Agency; and a reference to a constable at SCDEA is a reference to a constable who is a police member of it by virtue of paragraph 7(2)(a) or (b) of Schedule 2 to the Police, Public Order and Criminal Justice (Scotland) Act 2006 (asp 10) (secondment).

警察官

第 42 条 雇用主の本人確認

- (1) この部の目的に照らして、警察官の職に就くことは、以下の者による雇用とみなすものとする。
- (a) 警察官又は警察官の職への任命に関して警察長官により行われる行為について、警察長官
- (b) 警察官又は警察官の職への任命に関して当局により行われる行為について、責任を負う当局
- (2) この部の目的に照らして、警察官研修生としての任務に就くことは、以下の者による雇用とみなすものとする。
- (a) 警察官研修生又は警察官研修生としての任務に関して警察長官により行われる行為について、警察長官
- (b) 警察官研修生又は警察官研修生としての任務に関して当局により行われる行為について、責任を負う当局
- (3) 第 1 項は民間核施設保安隊（これについては、2004 年エネルギー法第 55 条(2)を参照）の任務には適用されない。
- (4) 第 1 項は SOCA、SPSA 又は SCDEA の警察官には適用されない。
- (5) SOCA 又は SPSA の警察官は、当該警察官に関して SOCA 又は SPSA により行われた行為について、SOCA 又は SPSA により雇用されたとみなすものとする。
- (6) SCDEA の警察官は、当該警察官に関して SCDEA 総裁により行われた行為について、当該総裁により雇用されたとみなすものとする。

第 43 条 解釈

- (1) 本条は、第 42 条の目的に照らして適用される。
- (2) 「警察長官」とは、以下をいう。
- (a) 関連法に基づく任命に関して、当該任命が関連する警察隊にかかる警察長官
- (b) その他の任命に関して、当該任命が関連する警察隊又は他者が、その指示及び管理下にある者
- (c) 警察長官の指示及び管理下にある警察官又は他者に関して、当該警察長官
- (d) その他の警察官又は他者に関して、警察官又は他者がその指示及び管理下にある者
- (3) 「責任を負う当局」とは、以下をいう。
- (a) 関連法に基づく任命に関して、当該任命が関連する警察隊を維持する警察当局
- (b) その他の任命に関して、(人が任命された場合) 当該人に対して支払いを行う者
- (c) 警察長官の指示及び管理下の警察官又は他者に関して、長官が警察長官である警察隊を維持する警察当局
- (d) その他の警察官又は他者に関して、当該警察官又は他者に対し支払いを行う者
- (4) 「警察研修生」とは、警察官になるために訓練を受けるよう指示された者をいう。
- (5) 「SOCA」とは、重大組織犯罪庁 (Serious Organised Crime Agency) をいい、SOCA の警察官への言及は、スタッフの一員として業務を遂行するために配置換えされた警察官への言及である。
- (6) 「SPSA」とは、スコットランド警察当局 (Scottish Police Services Authority) をいい、SPSA の警察官への言及は、以下の警察官への言及である。
- (a) そのスタッフの一員として業務を行うために配置換えされた警察官
- (b) SCDEA の警察官ではない警察官
- (7) 「SCDEA」とは、スコットランド犯罪・麻薬取締局 (Scottish Crime and Drugs Enforcement Agency) をいい、SCDEA の警察官への言及は、2006 年警察・公共秩序・刑事司法 (スコットランド) 法 (asp 10) の附則 2 の 7(2)(a) 又は (b) (配置換え) に基づき SCDEA の警察の一員である警察官への言及である。

- (8) For the purposes of this section, the relevant Acts are—
 (a) the Metropolitan Police Act 1829;
 (b) the City of London Police Act 1839;
 (c) the Police (Scotland) Act 1967;
 (d) the Police Act 1996.
- (9) A reference in subsection (2) or (3) to a chief officer of police includes, in relation to Scotland, a reference to a chief constable.

Partners

44 Partnerships

- (1) A firm or proposed firm must not discriminate against a person—
 (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a partner;
 (b) as to the terms on which it offers the person a position as a partner;
 (c) by not offering the person a position as a partner.
- (2) A firm (A) must not discriminate against a partner (B)—
 (a) as to the terms on which B is a partner;
 (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 (c) by expelling B;
 (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A firm must not, in relation to a position as a partner, harass—
 (a) a partner;
 (b) a person who has applied for the position.
- (4) A proposed firm must not, in relation to a position as a partner, harass a person who has applied for the position.
- (5) A firm or proposed firm must not victimise a person—
 (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a partner;
 (b) as to the terms on which it offers the person a position as a partner;
 (c) by not offering the person a position as a partner.
- (6) A firm (A) must not victimise a partner (B)—
 (a) as to the terms on which B is a partner;
 (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 (c) by expelling B;
 (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
 (a) a firm;
 (b) a proposed firm.
- (8) In the application of this section to a limited partnership within the meaning of the Limited Partnerships Act 1907, “partner” means a general partner within the meaning of that Act.

45 Limited liability partnerships

- (1) An LLP or proposed LLP must not discriminate against a person—
 (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a member;
 (b) as to the terms on which it offers the person a position as a member;
 (c) by not offering the person a position as a member.
- (2) An LLP (A) must not discriminate against a member (B)—
 (a) as to the terms on which B is a member;
 (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 (c) by expelling B;
 (d) by subjecting B to any other detriment.

- (8) 本条の目的に照らして、関連法とは以下をいう。
 (a) 1829 年警視庁法
 (b) 1839 年ロンドン市警察法
 (c) 1967 年警察 (スコットランド) 法
 (d) 1996 年警察法
- (9) 第 2 項又は第 3 項の警察長官への言及には、スコットランドの警察署長への言及が含まれる。

共同経営者

第 44 条 共同経営

- (1) 会社又は提案された会社は、人を、以下の点で差別してはならない。
 (a) 共同経営者としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 (b) 共同経営者としての地位を提供する条件について
 (c) 共同経営者としての地位を提供しないことにより
- (2) 会社 (A) は、共同経営者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 (a) B が共同経営者である条件について
 (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 (c) B を除名することにより
 (d) その他の損害を B に与えることにより
- (3) 会社は、共同経営者としての地位に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
 (a) 共同経営者
 (b) その地位に対する応募者
- (4) 提案された会社は、共同経営者としての地位に関して、その地位に対する応募者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) 会社又は提案された会社は、人を以下の点で迫害してはならない。
 (a) 共同経営者としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 (c) 共同経営者としての地位を提供しないことにより
- (6) 会社 (A) は、共同経営者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
 (a) B が共同経営者である条件について
 (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 (c) B を除名することにより
 (d) その他の損害を B に与えることにより
- (7) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
 (a) 会社
 (b) 提案された会社
- (8) 本条を、1907 年有限共同経営法の意味内の有限共同経営に適用する場合の「共同経営者」とは、当該法の意味内のジェネラルパートナーをいう。

第 45 条 有限責任組合 (LLP)

- (1) LLP 又は提案された LLP は、人を、以下の点で差別してはならない。
 (a) 組合員としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 (b) 組合員としての地位を提供する条件について
 (c) 組合員としての地位を提供しないことにより
- (2) LLP (A) は、組合員 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 (a) B が組合員である条件について
 (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 (c) B を除名することにより

- (3) An LLP must not, in relation to a position as a member, harass—
- a member;
 - a person who has applied for the position.
- (4) A proposed LLP must not, in relation to a position as a member, harass a person who has applied for the position.
- (5) An LLP or proposed LLP must not victimise a person—
- in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a member;
 - as to the terms on which it offers the person a position as a member;
 - by not offering the person a position as a member.
- (6) An LLP (A) must not victimise a member (B)—
- as to the terms on which B is a member;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by expelling B;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- an LLP;
 - a proposed LLP.

46 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of sections 44 and 45.
- (2) “Partnership” and “firm” have the same meaning as in the Partnership Act 1890.
- (3) “Proposed firm” means persons proposing to form themselves into a partnership.
- (4) “LLP” means a limited liability partnership (within the meaning of the Limited Liability Partnerships Act 2000).
- (5) “Proposed LLP” means persons proposing to incorporate an LLP with themselves as members.
- (6) A reference to expelling a partner of a firm or a member of an LLP includes a reference to the termination of the person’s position as such—
- by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - by an act of the person (including giving notice) in circumstances such that the person is entitled, because of the conduct of other partners or members, to terminate the position without notice;
 - (in the case of a partner of a firm) as a result of the dissolution of the partnership.
- (7) Subsection (6)(a) and (c) does not apply if, immediately after the termination, the position is renewed on the same terms.

The Bar

47 Barristers

- (1) A barrister (A) must not discriminate against a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding to whom to offer a pupillage or tenancy;
 - as to the terms on which A offers B a pupillage or tenancy;
 - by not offering B a pupillage or tenancy.
- (2) A barrister (A) must not discriminate against a person (B) who is a pupil or tenant—
- as to the terms on which B is a pupil or tenant;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by terminating the pupillage;
 - by subjecting B to pressure to leave chambers;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (3) A barrister must not, in relation to a pupillage or tenancy, harass—
- the pupil or tenant;

- (d) その他の損害を B に与えることにより
- (3) LLP は、組合員としての地位に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 組合員
 - 当該地位に対する応募者
- (4) 提案された LLP は、組合員としての地位に関して、その地位に対する応募者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) LLP 又は提案された LLP は、人を、以下の点で迫害してはならない。
- 組合員としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - 組合員としての地位を提供する条件について
 - 組合員としての地位を提供しないことにより
- (6) LLP (A) は、組合員 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- B が組合員である条件について
 - 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - B を除名することにより
 - その他の損害を B に与えることにより
- (7) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- LLP
 - 提案された LLP

第 46 条 解釈

- (1) 本条は、第 44 条及び第 45 条の目的に照らして適用される。
- (2) 「共同経営」及び「会社」は、1890 年パートナーシップ法における意味と同じ意味をもつ。
- (3) 「提案された会社」とは、共同経営の形成を提案している者たちをいう。
- (4) 「LLP」とは、(2000 年有限責任組合法の意味内での) 有限責任組合をいう。
- (5) 「提案された LLP」とは、組合員として自らを LLP に組み入れることを提案している者たちをいう。
- (6) 会社の共同経営者又は LLP の組合員を除名する旨への言及には、以下による地位の終了への言及が含まれる。
- (事件又は出来事についての期間満了を含む) 期間の満了による
 - 他の共同経営者又は他の組合員の行為により、予告なく地位を終了させられる状況での(事前の告知を含む) 当該人の行為による
 - (会社の共同経営者の場合) 共同経営解消の結果による
- (7) 終了直後に、同様の条件に基づき地位が更新される場合には、第 6 項(a)及び(c)は適用されない。

法廷弁護士

第 47 条 法廷弁護士 (Barristers)

- (1) 法廷弁護士(barrister) (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- 法廷弁護士実習又は賃貸借 (tenancy) を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供する条件について
 - B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供しないことにより
- (2) 法廷弁護士 (A) は、実習生又は賃借人である者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- 実習生又は賃借人である条件について
 - 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - 法廷弁護士実習を終了させることにより
 - B に対し、法廷弁護士事務室退去を求める圧力をかけることにより
 - B にその他の損害を与えることにより
- (3) 法廷弁護士は、法廷弁護士実習又は賃貸借に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 実習生又は賃借人

- (b) a person who has applied for the pupillage or tenancy.
- (4) A barrister (A) must not victimise a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding to whom to offer a pupillage or tenancy;
 - as to the terms on which A offers B a pupillage or tenancy;
 - by not offering B a pupillage or tenancy.
- (5) A barrister (A) must not victimise a person (B) who is a pupil or tenant—
- as to the terms on which B is a pupil or tenant;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by terminating the pupillage;
 - by subjecting B to pressure to leave chambers;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in relation to instructing a barrister—
- discriminate against a barrister by subjecting the barrister to a detriment;
 - harass the barrister;
 - victimise the barrister.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to a barrister.
- (8) The preceding provisions of this section (apart from subsection (6)) apply in relation to a barrister's clerk as they apply in relation to a barrister; and for that purpose the reference to a barrister's clerk includes a reference to a person who carries out the functions of a barrister's clerk.
- (9) A reference to a tenant includes a reference to a barrister who is permitted to work in chambers (including as a squatter or door tenant); and a reference to a tenancy is to be construed accordingly.
- 48 Advocates
- (1) An advocate (A) must not discriminate against a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to take as A's devil or to whom to offer membership of a stable;
 - as to the terms on which A offers to take B as A's devil or offers B membership of a stable;
 - by not offering to take B as A's devil or not offering B membership of a stable.
- (2) An advocate (A) must not discriminate against a person (B) who is a devil or a member of a stable—
- as to the terms on which B is a devil or a member of the stable;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by terminating A's relationship with B (where B is a devil);
 - by subjecting B to pressure to leave the stable;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (3) An advocate must not, in relation to a relationship with a devil or membership of a stable, harass—
- a devil or member;
 - a person who has applied to be taken as the advocate's devil or to become a member of the stable.
- (4) An advocate (A) must not victimise a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to take as A's devil or to whom to offer membership of a stable;
 - as to the terms on which A offers to take B as A's devil or offers B membership of a stable;
 - by not offering to take B as A's devil or not offering B membership of a stable.
- (5) An advocate (A) must not victimise a person (B) who is a devil or a member of a stable—
- (b) 法廷弁護士実習又は賃貸借への応募者
- (4) 法廷弁護士 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- 法廷弁護士実習又は賃貸借を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供する条件について
 - B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供しないことにより
- (5) 法廷弁護士 (A) は、実習生又は賃借人である者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- 実習生又は賃借人である条件について
 - 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - 法廷弁護士実習を終了させることにより
 - B に対し、法廷弁護士事務室退去を求める圧力をかけることにより
 - B にその他の損害を与えることにより
- (6) 人は、法廷弁護士に対する指示に関して、以下を行ってはならない。
- 法廷弁護士に損害を与えることにより法廷弁護士を差別すること
 - 法廷弁護士に嫌がらせをすること
 - 法廷弁護士を迫害すること
- (7) 合理的調整を行う義務は法廷弁護士に適用される。
- (8) 本条の前述の規定は、(第 6 項とは別に) 法廷弁護士と同様に法廷弁護士事務員に適用される。また、その目的に照らして、法廷弁護士事務員への言及には、法廷弁護士事務員の機能を行使する者への言及が含まれる。
- (9) 賃借人への言及には、(無断居住者 (squatter) 又はドアテナント (door tenant) としての法廷弁護士を含む) 法廷弁護士事務室で働くことを許可された法廷弁護士への言及が含まれる。また、賃借人への言及は然るべく解釈するものとする。
- 第 48 条 法廷弁護士 (Advocates)
- (1) 法廷弁護士 (advocate) (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- A の弁護士助手 (devil) とみなす者又は弁護士団体 (stable) の会員資格を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B を A の弁護士助手とみなす条件又は B に弁護士団体の会員資格を提供する条件について
 - B を A の弁護士助手とみなさないことにより又は B に弁護士団体の会員資格を提供しないことにより
- (2) 法廷弁護士 (A) は、弁護士助手又は弁護士団体の会員である者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- B が弁護士助手又は弁護士団体の会員である条件について
 - 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (B が弁護士助手である場合) A の B との関係を終了させることにより
 - 弁護士団体からの退会を求める圧力をかけることにより
 - B にその他の損害を与えることにより
- (3) 法廷弁護士は、弁護士助手又は弁護士団体の会員との関係において、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 弁護士助手又は会員
 - 弁護士の助手とみなされることへの応募者、又は弁護士団体の会員になることへの応募者
- (4) 法廷弁護士 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- A の弁護士助手とみなす者又は弁護士団体の会員資格を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B を A の弁護士助手とみなす条件又は B に弁護士団体の会員資格を提供する条件について
 - B を A の弁護士助手とみなさないことにより又は B に弁護士団体の会員資格を提供しないことにより
- (5) 法廷弁護士 (A) は、弁護士助手又は弁護士団体の会員である者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。

- (a) as to the terms on which B is a devil or a member of the stable;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating A's relationship with B (where B is a devil);
 - (d) by subjecting B to pressure to leave the stable;
 - (e) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in relation to instructing an advocate—
- (a) discriminate against the advocate by subjecting the advocate to a detriment;
 - (b) harass the advocate;
 - (c) victimise the advocate.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to an advocate.
- (8) This section (apart from subsection (6)) applies in relation to an advocate's clerk as it applies in relation to an advocate; and for that purpose the reference to an advocate's clerk includes a reference to a person who carries out the functions of an advocate's clerk.
- (9) "Advocate" means a practising member of the Faculty of Advocates.

Office-holders

49 Personal offices: appointments, etc.

- (1) This section applies in relation to personal offices.
- (2) A personal office is an office or post—
- (a) to which a person is appointed to discharge a function personally under the direction of another person, and
 - (b) in respect of which an appointed person is entitled to remuneration.
- (3) A person (A) who has the power to make an appointment to a personal office must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (4) A person who has the power to make an appointment to a personal office must not, in relation to the office, harass a person seeking, or being considered for, the appointment.
- (5) A person (A) who has the power to make an appointment to a personal office must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (6) A person (A) who is a relevant person in relation to a personal office must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
- (a) as to the terms of B's appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating B's appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A relevant person in relation to a personal office must not, in relation to that office, harass a person appointed to it.
- (8) A person (A) who is a relevant person in relation to a personal office must not victimise a person (B) appointed to the office—
- (a) as to the terms of B's appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating B's appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (9) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- (a) a person who has the power to make an appointment to a personal office;
 - (b) a relevant person in relation to a personal office.
- (10) For the purposes of subsection (2)(a), a person is to be

- (a) B が弁護士助手又は弁護士団体の会員である条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) (B が弁護士助手である場合) A の B との関係を終了させることにより
 - (d) 弁護士団体からの退会を求める圧力をかけることにより
 - (e) B にその他の損害を与えることにより
- (6) 人は、法廷弁護士に対する指示に関して、以下を行ってはならない。
- (a) 法廷弁護士に損害を与えることにより法廷弁護士を差別すること
 - (b) 法廷弁護士に嫌がらせをすること
 - (c) 法廷弁護士を迫害すること
- (7) 合理的調整を行う義務は法廷弁護士に適用される。
- (8) 本条の前述の規定は、(第 6 項とは別に) 法廷弁護士と同様に法廷弁護士事務員に適用される。また、その目的に照らして、弁護士事務員への言及には、弁護士事務員の機能行使する者への言及が含まれる。
- (9) 「法廷弁護士」(advocate) とは、スコットランド法廷弁護士会 (Faculty of Advocates) の資格会員をいう。

公務員

第 49 条 個人的職務：任命等

- (1) 本条は、個人的職務に関して適用される。
- (2) 個人的職務とは、
- (a) 人が、他者の指示に基づき個人的に職務を遂行するよう任命されており、
 - (b) 任命された者が報酬を受ける権利のある職務又はポストをいう。
- (3) 個人的職務にかかる任命権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) 任命する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて、
 - (b) A が B を任命する条件について、
 - (c) B を任命しないことにより、
- (4) 個人的職務にかかる任命権を有する者は、その職務に関して、任命を求めている者、又は任命を検討されている者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) 個人的職務にかかる任命権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) 任命する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) A が B を任命する条件について
 - (c) B を任命しないことにより
- (6) 個人的職務に関する関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) B の任命を終了させることにより
 - (d) B にその他の損害を与えることにより
- (7) 個人的職務に関して、関係人は、当該職務に関してその職務に任命された者に嫌がらせをしてはならない。
- (8) 個人的職務に関する関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) B の任命を終了させることにより
 - (d) B にその他の損害を与えることにより
- (9) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- (a) 個人的職務の任命権を有する者
 - (b) 個人的職務に関する関係人
- (10) 第 2 項(a)の目的に照らして、他者が、職務遂行時及び職

regarded as discharging functions personally under the direction of another person if that other person is entitled to direct the person as to when and where to discharge the functions.

- (11) For the purposes of subsection (2)(b), a person is not to be regarded as entitled to remuneration merely because the person is entitled to payments—
- (a) in respect of expenses incurred by the person in discharging the functions of the office or post, or
- (b) by way of compensation for the loss of income or benefits the person would or might have received had the person not been discharging the functions of the office or post.
- (12) Subsection (3)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- (a) unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
- (b) if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (3)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.

50 Public offices: appointments, etc.

- (1) This section and section 51 apply in relation to public offices.
- (2) A public office is—
- (a) an office or post, appointment to which is made by a member of the executive;
- (b) an office or post, appointment to which is made on the recommendation of, or subject to the approval of, a member of the executive;
- (c) an office or post, appointment to which is made on the recommendation of, or subject to the approval of, the House of Commons, the House of Lords, the National Assembly for Wales or the Scottish Parliament.
- (3) A person (A) who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
- (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
- (c) by not offering B the appointment.
- (4) A person who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not, in relation to the office, harass a person seeking, or being considered for, the appointment.
- (5) A person (A) who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
- (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
- (c) by not offering B the appointment.
- (6) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
- (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
- (c) by terminating the appointment;
- (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(c) must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
- (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
- (c) by subjecting B to any other detriment (other than by terminating the appointment).
- (8) A relevant person in relation to a public office must not, in relation to that office, harass a person appointed to it.
- (9) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not victimise a person

務遂行場所に関して人に指示する権限を有する場合、当該人は、当該他者の指示に基づき個人的に職務を遂行しているときのみとする。

- (11) 第 2 項(b)の目的に照らして、人は、支払いを受ける権利があるという理由だけで、
- (a) 当該人の職務遂行時に発生した費用に関して、又は
- (b) 当該人が職務を遂行しなかった場合の収入又は利益の損失にかかる補償という形で報酬を受ける権利があるとみなさないものとする。
- (12) 性別又は妊娠及び出産に関する限り、以下の場合に第 3 項(b)は、支払いに関する条件に適用されない。
- (a) B がその申出を受諾したとしたら、当該条件に関して平等条項又は平等ルールが効力を有さなかったであろう場合を除き、又は
- (b) 第 13 条、第 14 条又は第 18 条に基づいて、第 3 項(b)の違反になる旨を含む条件に基づき申出をする場合を除き、(a)が適用されない場合

第 50 条 公的職務：任命等

- (1) 本条及び第 51 条は、公的職務に関して適用される。
- (2) 公的職務とは、以下をいう。
- (a) 幹部メンバーにより任命される職務又はポスト
- (b) 幹部メンバーの勧告で、又は承認に従って任命される職務若しくはポスト
- (c) 下院、上院、ウェールズ議会若しくはスコットランド議会の勧告で、又は承認に従って任命される職務若しくはポスト
- (3) 第 2 項(a)又は(b)内で公的職務任命権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) 任命を申し出る者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) A が B を任命する条件について
- (c) B を任命しないことにより
- (4) 第 2 項(a)又は(b)内で公的職務任命権を有する者は、その職務に関して、任命を求めている者、又は任命を検討されている者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) 第 2 項(a)又は(b)内で公的職務任命権を有する者は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) 任命を申し出る者を決定する目的で行う取り決めにおいて
- (b) A が B を任命する条件について
- (c) B を任命しないことにより
- (6) 第 2 項(a)又は(b)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の任命条件について
- (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
- (c) 任命を終了させることにより
- (d) B にその他の損害を与えることにより
- (7) 第 2 項(c)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の任命条件について
- (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
- (c) B に (任命を終了させること以外の) その他の損害を与えることにより
- (8) 公的職務の関係人である者は、当該職務に関して、その職務に任命された者に嫌がらせをしてはならない。
- (9) 第 2 項(a)又は(b)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で迫害し

- (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating the appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (10) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(c) must not victimise a person (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by subjecting B to any other detriment (other than by terminating the appointment).
- (11) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- (a) a relevant person in relation to a public office;
 - (b) a person who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b).
- (12) Subsection (3)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- (a) unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - (b) if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (3)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.

51 Public offices: recommendations for appointments, etc.

- (1) A person (A) who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b), must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to recommend for appointment or to whose appointment to give approval;
 - (b) by not recommending B for appointment to the office;
 - (c) by making a negative recommendation of B for appointment to the office;
 - (d) by not giving approval to the appointment of B to the office.
- (2) A person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b) must not, in relation to the office, harass a person seeking or being considered for the recommendation or approval.
- (3) A person (A) who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b), must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to recommend for appointment or to whose appointment to give approval;
 - (b) by not recommending B for appointment to the office;
 - (c) by making a negative recommendation of B for appointment to the office;
 - (d) by not giving approval to the appointment of B to the office.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to a person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b).
- (5) A reference in this section to a person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) is a reference only to a relevant body which has that power; and for that purpose "relevant body" means a body established—
 - (a) by or in pursuance of an enactment, or
 - (b) by a member of the executive.

52 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of sections 49 to 51.
- (2) "Personal office" has the meaning given in section 49.
- (3) "Public office" has the meaning given in section 50.
- (4) An office or post which is both a personal office and a public office is to be treated as being a public office only.

てはならない。

- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) 任命を終了させることにより
 - (d) B にその他の損害を与えることにより
- (10) 第 2 項(c)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) B に (任命を終了させること以外の) その他の損害を与えることにより
- (11) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- (a) 公的職務の関係人
 - (b) 第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命権を有する者
- (12) 性別又は妊娠及び出産に関する限り、第 3 項(b)は、以下の場合に支払いに関する条件に適用されない。
- (a) B がその申出を受諾したとしたら、当該条件に関して平等条項又は平等ルールが効力を有さなかったであろう場合を除き、又は
 - (b) 第 13 条、第 14 条又は第 18 条に基づいて、第 3 項(b)の違反になる旨を含む条件に基づき申出をする場合を除き、(a)が適用されない場合

第 51 条 公的職務：任命勧告等

- (1) 第 50 条第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 - (a) 任命勧告を行う者又は任命を承認する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) B に対する職務任命を勧告しないことにより
 - (c) B に対し否定的な職務任命勧告をすることにより
 - (d) B に対する職務任命を承認しないことにより
- (2) 第 50 条第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者は、その職務に関して、当該勧告若しくは承認を求めている者又は当該勧告若しくは承認を検討されている者に嫌がらせをしてはならない。
- (3) 第 50 条第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
 - (a) 任命勧告を行う者又は任命を承認する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) B に対する職務任命を勧告しないことにより
 - (c) B に対し否定的な職務任命勧告をすることにより
 - (d) B に対する職務任命を承認しないことにより
- (4) 合理的調整を行う義務は、第 50 条第 2 項(a)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者に適用される。
- (5) 本条における第 50 条第 2 項(a)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者への言及は、当該権限を有する関係団体に対してのみの言及であり、また、当該目的に照らして、「関係団体」とは、以下をいう。
 - (a) 法令により若しくは法令に従って設立された団体、又は
 - (b) 幹部メンバーにより設立された団体

第 52 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、第 49 条から第 51 条の目的に照らして適用される。
- (2) 「個人的職務」とは、第 49 条に定める意味をもつ。
- (3) 「公的職務」とは、第 50 条に定める意味をもつ。
- (4) 個人的職務及び公的職務の両方である職務又はポストは、公的職務のみとみなすものとする。

- (5) Appointment to an office or post does not include election to it.
- (6) “Relevant person”, in relation to an office, means the person who, in relation to a matter specified in the first column of the table, is specified in the second column (but a reference to a relevant person does not in any case include the House of Commons, the House of Lords, the National Assembly for Wales or the Scottish Parliament).

Matter	Relevant person
A term of appointment	The person who has the power to set the term.
Access to an opportunity	The person who has the power to afford access to the opportunity (or, if there is no such person, the person who has the power to make the appointment).
Terminating an appointment	The person who has the power to terminate the appointment.
Subjecting an appointee to any other detriment	The person who has the power in relation to the matter to which the conduct in question relates (or, if there is no such person, the person who has the power to make the appointment).
Harassing an appointee	The person who has the power in relation to the matter to which the conduct in question relates.

- (7) A reference to terminating a person’s appointment includes a reference to termination of the appointment—
- (a) by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
- (b) by an act of the person (including giving notice) in circumstances such that the person is entitled, because of the relevant person’s conduct, to terminate the appointment without notice.
- (8) Subsection (7)(a) does not apply if, immediately after the termination, the appointment is renewed on the same terms.
- (9) Schedule 6 (excluded offices) has effect.

Qualifications

53 Qualifications bodies

- (1) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
- (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
- (c) by not conferring a relevant qualification on B.
- (2) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
- (a) by withdrawing the qualification from B;
- (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
- (c) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A qualifications body must not, in relation to conferment by it of a relevant qualification, harass—
- (a) a person who holds the qualification, or
- (b) a person who applies for it.
- (4) A qualifications body (A) must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
- (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
- (c) by not conferring a relevant qualification on B.

- (5) 職務又はポストにかかる任命にはその選出は含まれない。
- (6) 職務に関する「関係人」とは、表の第一列に記載する事項に関して、第二列に記載する者である（が、関係人への言及には、いかなる場合も、下院、上院、ウェールズ議会又はスコットランド議会を含まない）。

事項	関係人
任命条件	期間設定権を有する者
機会へのアクセス	機会へのアクセスを付与する権限を有する者（又はかかる者がいない場合には任命権を有する者）
任命を終了させる	任命を終了させる権限を有する者
被任命者に対しその他の損害を与える	当該行為が関連する事項に関する権限を有する者（又はかかる人がいない場合には任命権を有する者）
被任命者に嫌がらせをする	当該行為が関連する事項に関する権限を有する者

- (7) 人の任命を終了させることへの言及には、以下による任命の終了への言及が含まれる。
- (a)（事件又は出来事についての期間満了を含む）期間の満了による
- (b) 関係人の行為を理由に、人が予告なく任命を終了させる権利がある状況における（事前の告知を含む）その人の行為による
- (8) 終了直後に、任命が同条件に基づき更新される場合には、第7項(a)は適用されない。
- (9) 附則6（職務を除く）が効力を有する。

資格

第53条 資格付与団体

- (1) 資格付与団体（A）は、人（B）を、以下の点で差別してはならない。
- (a) 関連資格を付与する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) B に対する関連資格付与の準備条件について
- (c) B に対し関連資格を付与しないことにより
- (2) 資格付与団体（A）は、A が関連資格を付与した者（B）を、以下により差別してはならない。
- (a) B の資格を停止することにより
- (b) B の資格保持条件を変更することにより
- (c) B に対しその他の損害を与えることにより
- (3) 資格付与団体は、資格付与団体による関連資格の付与に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- (a) 資格保持者、又は
- (b) 資格申請者
- (4) 資格付与団体（A）は、人（B）を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) 関連資格を付与する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) B に対する関連資格付与の準備条件について
- (c) B に対し関連資格を付与しないことにより

- (5) A qualifications body (A) must not victimise a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
 (a) by withdrawing the qualification from B;
 (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
 (c) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to a qualifications body.
- (7) The application by a qualifications body of a competence standard to a disabled person is not disability discrimination unless it is discrimination by virtue of section 19.

54 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 53.
- (2) A qualifications body is an authority or body which can confer a relevant qualification.
- (3) A relevant qualification is an authorisation, qualification, recognition, registration, enrolment, approval or certification which is needed for, or facilitates engagement in, a particular trade or profession.
- (4) An authority or body is not a qualifications body in so far as—
 (a) it can confer a qualification to which section 96 applies,
 (b) it is the responsible body of a school to which section 85 applies,
 (c) it is the governing body of an institution to which section 91 applies,
 (d) it exercises functions under the Education Acts, or
 (e) it exercises functions under the Education (Scotland) Act 1980.
- (5) A reference to conferring a relevant qualification includes a reference to renewing or extending the conferment of a relevant qualification.
- (6) A competence standard is an academic, medical or other standard applied for the purpose of determining whether or not a person has a particular level of competence or ability.

Employment services

55 Employment service-providers

- (1) A person (an “employment service-provider”) concerned with the provision of an employment service must not discriminate against a person—
 (a) in the arrangements the service-provider makes for selecting persons to whom to provide, or to whom to offer to provide, the service;
 (b) as to the terms on which the service-provider offers to provide the service to the person;
 (c) by not offering to provide the service to the person.
- (2) An employment service-provider (A) must not, in relation to the provision of an employment service, discriminate against a person (B)—
 (a) as to the terms on which A provides the service to B;
 (b) by not providing the service to B;
 (c) by terminating the provision of the service to B;
 (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An employment service-provider must not, in relation to the provision of an employment service, harass—
 (a) a person who asks the service-provider to provide the service;
 (b) a person for whom the service-provider provides the service.
- (4) An employment service-provider (A) must not victimise a person (B)—
 (a) in the arrangements A makes for selecting persons to whom to provide, or to whom to offer to provide, the service;
 (b) as to the terms on which A offers to provide the service to B;
 (c) by not offering to provide the service to B.
- (5) An employment service-provider (A) must not, in relation to the provision of an employment service, victimise a person (B)—
 (a) as to the terms on which A provides the service to B;
 (b) by not providing the service to B;
 (c) by terminating the provision of the service to B;
 (d) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to an employment service-provider, except in relation to the provision of a vocational service.
- (7) The duty imposed by section 29(7)(a) applies to a person concerned with the provision of a vocational service; but a

- (5) 資格付与団体 (A) は、A が関連資格を付与した者 (B) を、以下により迫害してはならない。
 (a) B の資格を停止することにより
 (b) B の資格保持条件を変更することにより
 (c) B に対しその他の損害を与えることにより
- (6) 合理的調整を行う義務は、資格付与団体に適用される。
- (7) 資格付与団体による障害者への能力基準の適用は、第 19 条に基づく差別でない限り、障害者差別ではない。

第 54 条 解釈

- (1) 本条は第 53 条の目的に照らして適用される。
- (2) 資格付与団体とは、関連資格を付与することができる機関又は団体である。
- (3) 関連資格とは、特定の職種若しくは職業に必要な許可、資格、認識、登録、記録、承認若しくは証明、又は特定の職種若しくは職業への従事を促進する許可、資格、認識、登録、記録、承認若しくは証明をいう。
- (4) 以下の場合、機関又は団体は資格付与団体ではない。
 (a) 第 96 条が適用される資格を付与することができる場合
 (b) 第 85 条が適用される学校の責任団体である場合
 (c) 第 91 条が適用される学術機関の管理団体である場合
 (d) 教育法に基づく機能を行使する場合、又は
 (e) 1980 年教育 (スコットランド) 法に基づく機能を行使する場合
- (5) 関連資格を付与することへの言及には、関連資格付与を更新すること又は延長することへの言及が含まれる。
- (6) 能力基準とは、人が、特定のレベルの能力を有しているか否かを判断する目的で適用される学力、医療又はその他の基準をいう。

雇用サービス

第 55 条 雇用サービス提供者

- (1) 雇用サービスの提供に関係している者 (「雇用サービス提供者」) は、人を、以下の点で差別してはならない。
 (a) サービス提供者が、サービスを提供する者又はサービスの提供を申し出る者を選択する目的で行う打ち合わせにおいて
 (b) サービス提供者が当該人にサービスの提供を申し出る条件について
 (c) 当該人に対しサービスの提供を申し出ないことにより
- (2) 雇用サービス提供者 (A) は、雇用サービスの提供に関して、人 (B) を、以下により差別してはならない。
 (a) A が B にサービスを提供する条件について
 (b) B にサービスを提供しないことにより
 (c) B へのサービス提供を終了することにより
 (d) B に対しその他の損害を与えることにより
- (3) 雇用サービス提供者は、雇用サービスの提供に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
 (a) サービス提供者にサービスの提供を求めている者
 (b) サービス提供者がサービスを提供している者
- (4) 雇用サービス提供者 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
 (a) A が、サービスを提供する者又はサービスの提供を申し出る者を選択する目的で行う打ち合わせにおいて
 (b) A が B にサービスの提供を申し出る条件について
 (c) B に対しサービスの提供を申し出ないことにより
- (5) 雇用サービス提供者 (A) は、雇用サービスの提供に関して、人 (B) を、以下により迫害してはならない。
 (a) A が B にサービスを提供する条件について
 (b) B にサービスを提供しないことにより
 (c) B へのサービス提供を終了することにより
 (d) B に対しその他の損害を与えることにより
- (6) 合理的調整を行う義務は、職業サービスの提供に関するものを除き、雇用サービス提供者に適用される。
- (7) 第 29 条第 7 項により課せられた義務は、職業サービスの提供に関係した者に適用されるが、職業サービスの提供に

failure to comply with that duty in relation to the provision of a vocational service is a contravention of this Part for the purposes of Part 9 (enforcement).

56 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 55.
- (2) The provision of an employment service includes—
 - (a) the provision of vocational training;
 - (b) the provision of vocational guidance;
 - (c) making arrangements for the provision of vocational training or vocational guidance;
 - (d) the provision of a service for finding employment for persons;
 - (e) the provision of a service for supplying employers with persons to do work;
 - (f) the provision of a service in pursuance of arrangements made under section 2 of the Employment and Training Act 1973 (functions of the Secretary of State relating to employment);
 - (g) the provision of a service in pursuance of arrangements made or a direction given under section 10 of that Act (careers services);
 - (h) the exercise of a function in pursuance of arrangements made under section 2(3) of the Enterprise and New Towns (Scotland) Act 1990 (functions of Scottish Enterprise, etc. relating to employment);
 - (i) an assessment related to the conferment of a relevant qualification within the meaning of section 53 above (except in so far as the assessment is by the qualifications body which confers the qualification).
- (3) This section does not apply in relation to training or guidance in so far as it is training or guidance in relation to which another provision of this Part applies.
- (4) This section does not apply in relation to training or guidance for pupils of a school to which section 85 applies in so far as it is training or guidance to which the responsible body of the school has power to afford access (whether as the responsible body of that school or as the responsible body of any other school at which the training or guidance is provided).
- (5) This section does not apply in relation to training or guidance for students of an institution to which section 91 applies in so far as it is training or guidance to which the governing body of the institution has power to afford access.
- (6) “Vocational training” means—
 - (a) training for employment, or
 - (b) work experience (including work experience the duration of which is not agreed until after it begins).
- (7) A reference to the provision of a vocational service is a reference to the provision of an employment service within subsection (2)(a) to (d) (or an employment service within subsection (2)(f) or (g) in so far as it is also an employment service within subsection (2)(a) to (d)); and for that purpose—
 - (a) the references to an employment service within subsection (2)(a) do not include a reference to vocational training within the meaning given by subsection (6)(b), and
 - (b) the references to an employment service within subsection (2)(d) also include a reference to a service for assisting persons to retain employment.
- (8) A reference to training includes a reference to facilities for training.

Trade organisations

57 Trade organisations

- (1) A trade organisation (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer membership of the organisation;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to admit B as a member;
 - (c) by not accepting B’s application for membership.
- (2) A trade organisation (A) must not discriminate against a member (B)—
 - (a) in the way it affords B access, or by not affording B access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of membership;
 - (c) by varying the terms on which B is a member;

関する当該義務遵守不履行は、第 9 部（法の施行）の目的に照らして、この部の違反である。

第 56 条 解釈

- (1) 本条は第 55 条の目的に照らして適用される。
- (2) 雇用サービスの提供には以下が含まれる。
 - (a) 職業訓練の提供
 - (b) 職業指導の提供
 - (c) 職業訓練又は職業指導の提供にかかる準備
 - (d) 人の就職あっせんにかかるサービスの提供
 - (e) 雇用主に労働者を供給するサービスの提供
 - (f) 1973 年雇用・訓練法第 2 条（雇用に関する主務大臣の機能）に基づく取り決めに則ったサービスの提供
 - (g) 当該法第 10 条（キャリア・サービス）に基づきなされる取り決め又は与えられた指示に準拠したサービスの提供
 - (h) 1990 年開発公社・ニュータウン（スコットランド）法第 2 条第 3 項（雇用に関するスコットランド開発公社等の機能）に基づきなされる取り決めに準拠した機能の行使
 - (i) 上述の第 53 条の意味内での関連資格の付与に関連した評価（資格を付与する資格付与団体により評価される場合を除く）
- (3) 訓練又は指導が、この部の別の規定が適用される訓練又は指導である場合には、本条は当該訓練又は指導に関して適用されない。
- (4) 訓練又は指導が、学校の責任団体が（当該学校の責任団体又は訓練若しくは指導が提供される他の学校の責任団体を問わず）実施権限を有する訓練又は指導である場合には、本条は第 85 条が適用される学校の生徒にかかる訓練又は指導に関して適用されない。
- (5) 訓練又は指導が、学術機関の管理団体が実施権限を有する訓練又は指導である場合には、本条は第 91 条が適用される学術機関の学生にかかる訓練又は指導に関して適用されない。
- (6) 「職業訓練」とは、
 - (a) 就職のための訓練、又は
 - (b) 労働体験（開始するまで期間が認められない労働体験を含む）
- (7) 職業サービスの提供への言及は、第 2 項(a)から(d)内の雇用サービス（又は第 2 項(a)から(d)内の雇用サービスでもある場合には、第 2 項(f)又は(g)内の雇用サービス）への言及であり、また、その目的に照らして、
 - (a) 第 2 項(a)内の雇用サービスへの言及には、第 6 項(b)に定める範囲内での職業訓練への言及は含まず、
 - (b) 第 2 項(b)内の雇用サービスへの言及には、雇用維持を支援するサービスへの言及も含まれる。
- (8) 訓練への言及には、訓練施設への言及が含まれる。

職種団体

第 57 条 職種団体

- (1) 職種団体 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 - (a) 団体の会員資格を与える者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) B を会員として認めるための準備条件について
 - (c) B の会員資格申請を承諾しないことにより
- (2) 職種団体 (A) は、会員 (B) を、以下により差別してはならない。
 - (a) 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供する方法において、又は利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供しないことにより

(d) by subjecting B to any other detriment.

(3) A trade organisation must not, in relation to membership of it, harass—

- (a) a member, or
- (b) an applicant for membership.

(4) A trade organisation (A) must not victimise a person (B)—

(a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer membership of the organisation;

(b) as to the terms on which it is prepared to admit B as a member;

(c) by not accepting B's application for membership.

(5) A trade organisation (A) must not victimise a member (B)—

(a) in the way it affords B access, or by not affording B access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;

(b) by depriving B of membership;

(c) by varying the terms on which B is a member;

(d) by subjecting B to any other detriment.

(6) A duty to make reasonable adjustments applies to a trade organisation.

(7) A trade organisation is—

- (a) an organisation of workers,
- (b) an organisation of employers, or

(c) any other organisation whose members carry on a particular trade or profession for the purposes of which the organisation exists.

Local authority members

58 Official business of members

(1) A local authority must not discriminate against a member of the authority in relation to the member's carrying out of official business—

(a) in the way the authority affords the member access, or by not affording the member access, to opportunities for training or for receiving any other facility;

(b) by subjecting the member to any other detriment.

(2) A local authority must not, in relation to a member's carrying out of official business, harass the member.

(3) A local authority must not victimise a member of the authority in relation to the member's carrying out of official business—

(a) in the way the authority affords the member access, or by not affording the member access, to opportunities for training or for receiving any other facility;

(b) by subjecting the member to any other detriment.

(4) A member of a local authority is not subjected to a detriment for the purposes of subsection (1)(b) or (3)(b) only because the member is—

- (a) not appointed or elected to an office of the authority,
- (b) not appointed or elected to, or to an office of, a committee or subcommittee of the authority, or
- (c) not appointed or nominated in exercise of an appointment power of the authority.

(5) In subsection (4)(c), an appointment power of a local authority is a power of the authority, or of a group of bodies including the authority, to make—

- (a) appointments to a body;
- (b) nominations for appointment to a body.

(6) A duty to make reasonable adjustments applies to a local authority.

59 Interpretation

(1) This section applies for the purposes of section 58.

(2) "Local authority" means—

- (a) a county council in England;
- (b) a district council in England;

(b) B の会員資格を剥奪することにより

(c) B が会員である条件を変更することにより

(d) B に対しその他の損害を与えることにより

(3) 職種団体は、会員資格に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。

- (a) 会員、又は
- (b) 会員資格申請者

(4) 職種団体 (A) は、人 (B) を、以下により迫害してはならない。

(a) 団体の会員資格を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて

(b) B を会員と認めるための準備条件について

(c) B の会員資格申請を承諾しないことにより

(5) 職種団体 (A) は、会員 (B) を、以下により迫害してはならない。

(a) 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供する方法において、又は利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供しないことにより

(b) B の会員の地位を剥奪することにより

(c) B が会員である期間を変更することにより

(d) B に対しその他の損害を与えることにより

(6) 合理的調整を行う義務は、職種団体に適用される。

(7) 職種団体とは、以下をいう。

(a) 労働者組織

(b) 雇用主組織、又は

(c) 組織の存在目的に照らして、会員が特定の職業又は専門的職業を営んでいるその他の組織

地方自治体メンバー

第 58 条 メンバーの公的業務

(1) 地方自治体は、メンバーの公的業務の遂行に関して、その地方自治体のメンバーを、以下により差別してはならない。

(a) 研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供する方法において、又は研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供しないことにより

(b) メンバーに対し、その他の損害を与えることにより

(2) 地方自治体は、メンバーの公的業務の遂行に関して、当該メンバーに嫌がらせをしてはならない。

(3) 地方自治体は、メンバーの公的業務の遂行に関して、地方自治体のメンバーに対し、以下により迫害してはならない。

(a) 研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供する方法において、又は研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供しないことにより

(b) メンバーに対し、その他の損害を与えることにより

(4) 地方自治体のメンバーは、以下の理由だけで第 1 項(b)又は第 3 項(b)の目的に照らして損害の対象とはならない。

(a) 地方自治体の職務に任命されておらず、又は選出されておらず、

(b) 地方自治体委員会若しくは小委員会に任命されておらず、又は選出されておらず、或いは地方自治体委員会若しくは小委員会の職務に任命されておらず、又は選出されておらず、或いは

(c) 地方自治体の任命権の行使において任命されておらず、又は指名されていないこと。

(5) 第 4 項(c)において、地方自治体の任命権とは、以下を目的とした地方自治体の権限又は地方自治体を含む団体グループの権限をいう。

(a) 団体の任命

(b) 団体の任命にかかる指名

(6) 合理的調整を行う義務は、地方自治体に適用される。

第 59 条 解釈

(1) 本条は第 58 条の目的に照らして適用される。

(2) 「地方自治体」とは、以下をいう。

(a) イングランド州議会

(b) イングランド郡議会

- (c) the Greater London Authority;
 - (d) a London borough council;
 - (e) the Common Council of the City of London;
 - (f) the Council of the Isles of Scilly;
 - (g) a parish council in England;
 - (h) a county council in Wales;
 - (i) a community council in Wales;
 - (j) a county borough council in Wales;
 - (k) a council constituted under section 2 of the Local Government etc. (Scotland) Act 1994;
 - (l) a community council in Scotland.
- (3) A Minister of the Crown may by order amend subsection (2) so as to add, vary or omit a reference to a body which exercises functions that have been conferred on a local authority within paragraph (a) to (l).
- (4) A reference to the carrying-out of official business by a person who is a member of a local authority is a reference to the doing of anything by the person—
- (a) as a member of the authority,
 - (b) as a member of a body to which the person is appointed by, or appointed following nomination by, the authority or a group of bodies including the authority, or
 - (c) as a member of any other public body.
- (5) “Member”, in relation to the Greater London Authority, means—
- (a) the Mayor of London;
 - (b) a member of the London Assembly.

Recruitment

60 Enquiries about disability and health

- (1) A person (A) to whom an application for work is made must not ask about the health of the applicant (B)—
- (a) before offering work to B, or
 - (b) where A is not in a position to offer work to B, before including B in a pool of applicants from whom A intends (when in a position to do so) to select a person to whom to offer work.
- (2) A contravention of subsection (1) (or a contravention of section 111 or 112 that relates to a contravention of subsection (1)) is enforceable as an unlawful act under Part 1 of the Equality Act 2006 (and, by virtue of section 120(8), is enforceable only by the Commission under that Part).
- (3) A does not contravene a relevant disability provision merely by asking about B's health; but A's conduct in reliance on information given in response may be a contravention of a relevant disability provision.
- (4) Subsection (5) applies if B brings proceedings before an employment tribunal on a complaint that A's conduct in reliance on information given in response to a question about B's health is a contravention of a relevant disability provision.
- (5) In the application of section 136 to the proceedings, the particulars of the complaint are to be treated for the purposes of subsection (2) of that section as facts from which the tribunal could decide that A contravened the provision.
- (6) This section does not apply to a question that A asks in so far as asking the question is necessary for the purpose of—
- (a) establishing whether B will be able to comply with a requirement to undergo an assessment or establishing whether a duty to make reasonable adjustments is or will be imposed on A in relation to B in connection with a requirement to undergo an assessment,
 - (b) establishing whether B will be able to carry out a function that is intrinsic to the work concerned,
 - (c) monitoring diversity in the range of persons applying to A for work,
 - (d) taking action to which section 158 would apply if references in that section to persons who share (or do not share) a protected characteristic were references to disabled persons (or persons who are not disabled) and the reference to the characteristic were a reference to disability, or
 - (e) if A applies in relation to the work a requirement to have a particular disability, establishing whether B has that disability.
- (7) In subsection (6)(b), where A reasonably believes that a duty to make reasonable adjustments would be imposed on A in relation

- (c) 大ロンドン庁
 - (d) ロンドン自治区議会
 - (e) ロンドン市議会
 - (f) シリー諸島議会
 - (g) イングランド教区会
 - (h) ウェールズ州議会
 - (i) ウェールズ地域評議会
 - (j) ウェールズ自治区議会
 - (k) 1994年地方自治体等(スコットランド)法第2条に基づき設立された議会
 - (l) スコットランド地域評議会
- (3) 連合王国大臣は、(a)から(l)内の地方自治体に付与された機能を行行使する団体への言及を追加、変更又は省略するために、命令により、第2項を修正することができる。
- (4) 地方自治体メンバーである者による公的業務の遂行への言及は、当該者による以下の行為への言及である。
- (a) 地方自治体メンバーとしての
 - (b) 当該者が、地方自治体若しくは地方自治体を含む団体グループにより任命されているか、又は地方自治体若しくは地方自治体を含む団体グループによる指名後に任命されている団体メンバーとしての
 - (c) その他の公共団体メンバーとしての
- (5) 大ロンドン庁に関して、「メンバー」とは、以下の者をいう。
- (a) ロンドン市長
 - (b) ロンドン市議会のメンバー

採用

第60条 障害及び健康に関する質問

- (1) 求人者(A)は、求職者(B)の健康について、以下の場合に質問してはならない。
- (a) Bに労働を提供する前、又は
 - (b) Aが労働を提供する相手を選択する(地位にいる場合に)意図がある求職者集団にBを含める前に、AがBに労働を提供する地位にはいない場合
- (2) 第1項の違反(又は第1項の違反に関連する第111条又は第112条の違反)は、2006年平等法第1部に基づく違法行為として法的効力がある(また、第120条第8項により、この部に基づき、委員会によってのみ法的効力がある)。
- (3) Aは、Bの健康について質問しただけでは関連の障害規定に違反していない。ただし、Bの健康についての質問に対する回答で提供された情報に基づくAの行為は、関連の障害規定の違反となる場合がある。
- (4) Bが、雇用審判所に対して、Bの健康についての質問に対する回答で提供された情報に基づくAの行為が関連の障害規定に違反している旨の申し立てにかかる訴訟手続きを取る場合、第5項が適用される。
- (5) 第136条の、訴訟手続きへの適用において、当該申し立ての詳細事項は、当該条の第2項の目的に照らして、審判所が、Aがその規定に違反している旨の判決を下すことができる事実とみなされるものとする。
- (6) 本条は、Aの質問が以下の目的に照らして必要である限り、当該質問には適用されない。
- (a) Bが評価を受けるための要件を遵守することができるかどうかを立証すること、或いは評価を受けるべき要件に関連して、Bに関する合理的調整を行う義務がAに課せられているかどうか、又はAに課せられるかどうかを立証すること
 - (b) Bが、関係する労働と本質的な関連がある職務を遂行することができるかどうかを立証すること
 - (c) Aに対する求職者の多様性を監視すること
 - (d) 第158条における保護特性を共有する(又は共有しない)者への言及が、障害者(又は障害者でない者)への言及であり、また、当該特性への言及が障害への言及である場合に当該第158条が適用される措置を講じること
 - (e) Aが、労働に関して、特定の障害を有すべき旨の要件を適用する場合、Bに当該障害があるかどうかを立証すること
- (7) Aが、労働に関連して、Aに対しBにかかる合理的調整を行う義務が課せられると合理的に考える場合、第6項(b)に

to B in connection with the work, the reference to a function that is intrinsic to the work is to be read as a reference to a function that would be intrinsic to the work once A complied with the duty.

- (8) Subsection (6)(e) applies only if A shows that, having regard to the nature or context of the work—
- the requirement is an occupational requirement, and
 - the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (9) “Work” means employment, contract work, a position as a partner, a position as a member of an LLP, a pupillage or tenancy, being taken as a devil, membership of a stable, an appointment to a personal or public office, or the provision of an employment service; and the references in subsection (1) to offering a person work are, in relation to contract work, to be read as references to allowing a person to do the work.
- (10) A reference to offering work is a reference to making a conditional or unconditional offer of work (and, in relation to contract work, is a reference to allowing a person to do the work subject to fulfilment of one or more conditions).
- (11) The following, so far as relating to discrimination within section 13 because of disability, are relevant disability provisions—
- section 39(1)(a) or (c);
 - section 41(1)(b);
 - section 44(1)(a) or (c);
 - section 45(1)(a) or (c);
 - section 47(1)(a) or (c);
 - section 48(1)(a) or (c);
 - section 49(3)(a) or (c);
 - section 50(3)(a) or (c);
 - section 51(1);
 - section 55(1)(a) or (c).
- (12) An assessment is an interview or other process designed to give an indication of a person’s suitability for the work concerned.
- (13) For the purposes of this section, whether or not a person has a disability is to be regarded as an aspect of that person’s health.
- (14) This section does not apply to anything done for the purpose of vetting applicants for work for reasons of national security.

CHAPTER 2 OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

61 Non-discrimination rule

- An occupational pension scheme must be taken to include a non-discrimination rule.
- A non-discrimination rule is a provision by virtue of which a responsible person (A)—
 - must not discriminate against another person (B) in carrying out any of A’s functions in relation to the scheme;
 - must not, in relation to the scheme, harass B;
 - must not, in relation to the scheme, victimise B.
- The provisions of an occupational pension scheme have effect subject to the non-discrimination rule.
- The following are responsible persons—
 - the trustees or managers of the scheme;
 - an employer whose employees are, or may be, members of the scheme;
 - a person exercising an appointing function in relation to an office the holder of which is, or may be, a member of the scheme.
- A non-discrimination rule does not apply in relation to a person who is a pension credit member of a scheme.
- An appointing function is any of the following—
 - the function of appointing a person;
 - the function of terminating a person’s appointment;
 - the function of recommending a person for appointment;
 - the function of approving an appointment.
- A breach of a non-discrimination rule is a contravention of this Part for the purposes of Part 9 (enforcement).
- It is not a breach of a non-discrimination rule for the employer or the trustees or managers of a scheme to maintain or use in relation to the scheme rules, practices, actions or decisions relating to age which are of a description specified by order by a

において、当該労働と本質的な関連がある職務への言及は、A が当該義務を遵守した際に当該労働と本質的な関連がある職務への言及とみなすものとする。

- (8) A が、労働の性質又は背景に関して、以下を証明する場合にのみ第 6 項(e)が適用される。
- 当該要件が職業上の要件であり、
 - 当該要件の適用が、正当な目的を達成する相応の手段である場合
- (9) 「労働」とは、雇用、契約労働、共同経営者としての地位、有限責任組員としての地位、法廷弁護士実習若しくは貸借契約、弁護士助手 (devil) とみなされること、弁護士団体 (stable) の会員資格、個人的職務若しくは公的職務の任命、又は雇用サービスの提供をいい、また、第 1 項において、契約労働に関して人に労働を提供することへの言及は、人が労働をすることを許容することへの言及とみなすものとする。
- (10) 労働を提供することへの言及は、条件付きの労働又は無条件の労働の提供への言及である。(また、契約労働に関して、1 以上の条件を満たさなければならぬ労働をすることを許容することへの言及である。)
- (11) 障害を理由とする第 13 条内の差別に関する限り、以下は関連の障害規定である。
- 第 39 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 41 条第 1 項(b)
 - 第 44 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 45 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 47 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 48 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 49 条第 3 項(a)又は(c)
 - 第 50 条第 3 項(a)又は(c)
 - 第 51 条第 1 項
 - 第 55 条第 1 項(a)又は(c)
- (12) 評価とは、当該労働に対する人の適性についての示唆を目的としたインタビュー又はその他のプロセスをいう。
- (13) 本条の目的に照らして、人が障害を有しているかどうかは、その人の健康の一側面とみなすものとする。
- (14) 本条は、国の安全を理由に、求職者を入念に検査する目的で行われる行為には適用されない。

第 2 章 職域年金制度

第 61 条 無差別ルール

- 無差別ルールを含めるために職域年金制度を実施しなければならない。
- 無差別ルールとは、責任者 (A) が以下を遵守しなければならない規定をいう。
 - 本制度に関して A の機能のいずれかを遂行する際に、他者 (B) を差別してはならないこと
 - 本制度に関して、B に嫌がらせをしてはならないこと
 - 本制度に関して、B を迫害してはならないこと
- 職域年金制度の規定は、無差別ルールに準拠して効力を有する。
- 以下の者は、責任者である。
 - 本制度の受託者又は管理者
 - 従業員が本制度のメンバーであるか又はメンバーの可能性のある雇用主
 - 職務に就いている者が本制度のメンバーであるか又はメンバーの可能性のある当該職務に関して、任命機能行使している者
- 無差別ルールは、制度の年金メンバーである者に関して適用されない。
- 任命機能とは、次のいずれかである。
 - 人を任命する機能
 - 人の任命を終了させる機能
 - 人に対し任命を勧告する機能
 - 任命を承認する機能
- 第 9 部 (法の施行) の目的に照らして、無差別ルール違反はこの部の違反である。
- 雇用主又は制度の受託者若しくは管理者が連合王国大臣の命令により定められた年齢に関する制度ルール、慣行、措置若しくは決定事項を維持又は使用することは、無差別ルール違反ではない。

Minister of the Crown.

- (9) An order authorising the use of rules, practices, actions or decisions which are not in use before the order comes into force must not be made unless the Minister consults such persons as the Minister thinks appropriate.
- (10) A non-discrimination rule does not have effect in relation to an occupational pension scheme in so far as an equality rule has effect in relation to it (or would have effect in relation to it but for Part 2 of Schedule 7).
- (11) A duty to make reasonable adjustments applies to a responsible person.

62 Non-discrimination alterations

- (1) This section applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme do not have power to make non-discrimination alterations to the scheme.
- (2) This section also applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme have power to make non-discrimination alterations to the scheme but the procedure for doing so—
- (a) is liable to be unduly complex or protracted, or
- (b) involves obtaining consents which cannot be obtained or which can be obtained only with undue delay or difficulty.
- (3) The trustees or managers may by resolution make non-discrimination alterations to the scheme.
- (4) Non-discrimination alterations may have effect in relation to a period before the date on which they are made.
- (5) Non-discrimination alterations to an occupational pension scheme are such alterations to the scheme as may be required for the provisions of the scheme to have the effect that they have in consequence of section 61(3).

63 Communications

- (1) In their application to communications the following provisions apply in relation to a disabled person who is a pension credit member of an occupational pension scheme as they apply in relation to a disabled person who is a deferred member or pensioner member of the scheme—
- (a) section 61;
- (b) section 120;
- (c) section 126;
- (d) paragraph 19 of Schedule 8 (and such other provisions of that Schedule as apply for the purposes of that paragraph).
- (2) Communications include—
- (a) the provision of information;
- (b) the operation of a dispute resolution procedure.

CHAPTER 3 EQUALITY OF TERMS

Sex equality

64 Relevant types of work

- (1) Sections 66 to 70 apply where—
- (a) a person (A) is employed on work that is equal to the work that a comparator of the opposite sex (B) does;
- (b) a person (A) holding a personal or public office does work that is equal to the work that a comparator of the opposite sex (B) does.
- (2) The references in subsection (1) to the work that B does are not restricted to work done contemporaneously with the work done by A.

65 Equal work

- (1) For the purposes of this Chapter, A's work is equal to that of B if it is—
- (a) like B's work,
- (b) rated as equivalent to B's work, or
- (c) of equal value to B's work.
- (2) A's work is like B's work if—
- (a) A's work and B's work are the same or broadly similar, and
- (b) such differences as there are between their work are not of practical importance in relation to the terms of their work.
- (3) So on a comparison of one person's work with another's for the purposes of subsection (2), it is necessary to have regard to—

- (9) 効力を発する以前には使用されていないルール、慣行、措置若しくは決定事項の使用を認可する命令は、大臣が適当と認める人物に諮問しない限り下してはならない。
- (10) 無差別ルールは、職域年金制度に関して平等のルールが効力を有している（か、又は附則 7 第 2 部がなければ職域年金制度に関して平等のルールが効力を有する）限り、当該年金制度に関して効力を有さない。
- (11) 合理的調整を行う義務は、責任者に適用される。

第 62 条 無差別変更

- (1) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる無差別変更権をもたない場合に適用される。
- (2) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる無差別変更権をもつ場合にも適用されるが、その手続きは、
- (a) 極度に複雑になるか又は長期化する傾向があり、又は
- (b) 得ることができないか、又は極度な遅れ若しくは極度な困難さを伴ってのみ得ることができる同意の入手に関連していること。
- (3) 受託者又は管理者は、決議により本制度にかかる無差別変更を行うことができる。
- (4) 無差別変更は、当該変更日前の期間に関して効力を有する。
- (5) 職域年金制度にかかる無差別変更は、本制度の規定が第 61 条第 3 項の結果得る効力を有するために必要な本制度にかかる変更である。

第 63 条 連絡

- (1) 連絡にかかる適用において、次の規定が本制度の年金待機者である障害者に適用されるのと同様に、職域年金制度の年金メンバーである障害者に関して適用される。
- (a) 第 61 条
- (b) 第 120 条
- (c) 第 126 条
- (d) 附則 8 の第 19 項（及び当該項の目的に照らして適用される当該附則のその他の規定）
- (2) 連絡には、以下が含まれる。
- (a) 情報の提供
- (b) 紛争処理手続きの操作

第 3 章 条件の平等

性の平等

第 64 条 関連の労働の種類

- (1) 以下の場合に、第 66 条から第 70 条が適用される。
- (a) 人 (A) が、異性の比較対象者 (B) の労働と同等の労働で雇用されている場合
- (b) 個人的職務又は公的職務に就いている人 (A) が、異性の比較対象者 (B) の労働と同等の労働をしている場合
- (2) 第 1 項における B の労働への言及は、A の労働と同時期に行われる労働に限定されていない。

第 65 条 同等の労働

- (1) 本章の目的に照らして、以下の場合に A の労働は B の労働と同等である。
- (a) B の労働に類似している場合
- (b) B の労働と同等であるとみなされる場合、又は
- (c) B の労働と同等の価値をもつ場合
- (2) 以下の場合に、A の労働は B の労働に類似している。
- (a) A の労働と B の労働が同一であるか、又は広範にわたり類似しており、
- (b) 労働条件に関して労働間の相違が実際に重要ではない場合
- (3) 第 2 項の目的に照らして、両者の労働を比較する場合、以下を考慮することが必要である。

- (a) the frequency with which differences between their work occur in practice, and
- (b) the nature and extent of the differences.
- (4) A's work is rated as equivalent to B's work if a job evaluation study—
 - (a) gives an equal value to A's job and B's job in terms of the demands made on a worker, or
 - (b) would give an equal value to A's job and B's job in those terms were the evaluation not made on a sex-specific system.
- (5) A system is sex-specific if, for the purposes of one or more of the demands made on a worker, it sets values for men different from those it sets for women.
- (6) A's work is of equal value to B's work if it is—
 - (a) neither like B's work nor rated as equivalent to B's work, but
 - (b) nevertheless equal to B's work in terms of the demands made on A by reference to factors such as effort, skill and decision-making.

66 Sex equality clause

- (1) If the terms of A's work do not (by whatever means) include a sex equality clause, they are to be treated as including one.
- (2) A sex equality clause is a provision that has the following effect—
 - (a) if a term of A's is less favourable to A than a corresponding term of B's is to B, A's term is modified so as not to be less favourable;
 - (b) if A does not have a term which corresponds to a term of B's that benefits B, A's terms are modified so as to include such a term.
- (3) Subsection (2)(a) applies to a term of A's relating to membership of or rights under an occupational pension scheme only in so far as a sex equality rule would have effect in relation to the term.
- (4) In the case of work within section 65(1)(b), a reference in subsection (2) above to a term includes a reference to such terms (if any) as have not been determined by the rating of the work (as well as those that have).

67 Sex equality rule

- (1) If an occupational pension scheme does not include a sex equality rule, it is to be treated as including one.
- (2) A sex equality rule is a provision that has the following effect—
 - (a) if a relevant term is less favourable to A than it is to B, the term is modified so as not to be less favourable;
 - (b) if a term confers a relevant discretion capable of being exercised in a way that would be less favourable to A than to B, the term is modified so as to prevent the exercise of the discretion in that way.
- (3) A term is relevant if it is—
 - (a) a term on which persons become members of the scheme, or
 - (b) a term on which members of the scheme are treated.
- (4) A discretion is relevant if its exercise in relation to the scheme is capable of affecting—
 - (a) the way in which persons become members of the scheme, or
 - (b) the way in which members of the scheme are treated.
- (5) The reference in subsection (3)(b) to a term on which members of a scheme are treated includes a reference to the term as it has effect for the benefit of dependants of members.
- (6) The reference in subsection (4)(b) to the way in which members of a scheme are treated includes a reference to the way in which they are treated as the scheme has effect for the benefit of dependants of members.
- (7) If the effect of a relevant matter on persons of the same sex differs according to their family, marital or civil partnership status, a comparison for the purposes of this section of the effect of that matter on persons of the opposite sex must be with persons who have the same status.
- (8) A relevant matter is—
 - (a) a relevant term;
 - (b) a term conferring a relevant discretion;
 - (c) the exercise of a relevant discretion in relation to an occupational pension scheme.
- (9) This section, so far as relating to the terms on which persons

- (a) 実際に労働間の相違が生じる頻度
- (b) 当該相違の性質及び範囲

- (4) 職務評価調査が以下の場合に、A の労働は B の労働と同等であると評価される。
 - (a) 労働者に対する要求に関して、A の職務と B の職務に同等の価値を付与している場合
 - (b) 当該評価が性別固有システムで行われなくても A の職務と B の職務に同等の価値を付与する場合
- (5) 労働者に対し行われた 1 以上の要求の目的に照らして、システムが男性と女性で異なる価値を設定する場合、当該システムは性別固有である。
- (6) 以下の場合に、A の労働は B の労働と同等の価値を有する。
 - (a) B の労働に類似していないほか、B の労働と同等であると評価されていないが、
 - (b) それにもかかわらず、努力、スキル及び意思決定等の要素に関して A に対して行われた要求において B の労働と同等である場合。

第 66 条 性の平等条項

- (1) A の労働条件に (いかなる手段によっても) 性の平等条項が含まれない場合、1 条項を含むとみなすものとする。
- (2) 性の平等条項は、以下の効力をもつ規定である。
 - (a) A の条件が、B の条件よりも A に不利な場合、A の条件は不利にならないよう修正される。
 - (b) A が、B に利益をもたらす B の条件に相当する条件をもたない場合、当該条件を含めるために A の条件が修正される。
- (3) 性の平等ルールが A の条件に関して効力をもつ場合のみ、第 2 項(a)が職域年金制度に基づく会員資格又は職域年金制度の権利にかかる A の条件に適用される。
- (4) 第 65 条第 1 項(b)内の労働の場合、上述の第 2 項における条件への言及には、(もしあれば) 職務の評価により決定されなかった条件 (及び決定された条件) への言及を含む。

第 67 条 性の平等ルール

- (1) 職域年金制度が、性の平等ルールを含まない場合、1 平等ルールを含むとみなすものとする。
- (2) 性の平等ルールは、以下の効力をもつ規定である。
 - (a) 関連条件が、B よりも A に不利な場合、当該条件は、不利にならないよう変更される。
 - (b) 条件が、B よりも A に不利な形で行使可能な関連裁量権を付与する場合、当該条件は、当該方法での裁量権の行使を回避すべく変更される。
- (3) 以下の場合に、条件が関連している。
 - (a) 人が本制度のメンバーになる条件である場合、又は
 - (b) 本制度のメンバーが処遇される条件である場合
- (4) 本制度に関する裁量権の行使が、以下に影響を及ぼし得る場合に、当該裁量権が関連している。
 - (a) 人が本制度のメンバーになる方法、又は
 - (b) 本制度のメンバーが処遇される方法
- (5) 第 3 項(a)における本制度のメンバーが処遇される条件への言及には、本制度がメンバーの扶養家族の利益のために効力をもつ場合の条件への言及を含む。
- (6) 第 4 項(b)における本制度のメンバーが処遇される方法への言及には、本制度がメンバーの扶養家族の利益のために効力をもつ場合に処遇される方法への言及が含まれる。
- (7) 関連事項の同性の人たちへの影響が、家族、配偶者関係又はシビル・パートナーシップ・ステータスにより異なる場合、本条の目的に照らして、当該関連事項の異性への影響を同じステータスをもつ者と比較しなければならぬ。
- (8) 関連事項とは、
 - (a) 関連条件
 - (b) 関連の裁量権を付与している条件
 - (c) 職域年金制度に関する関連の裁量権の行使
- (9) 本条は、人が職域年金制度のメンバーになる条件に関す

become members of an occupational pension scheme, does not have effect in relation to pensionable service before 8 April 1976.

(10) This section, so far as relating to the terms on which members of an occupational pension scheme are treated, does not have effect in relation to pensionable service before 17 May 1990.

68 Sex equality rule: consequential alteration of schemes

- (1) This section applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme do not have power to make sex equality alterations to the scheme.
- (2) This section also applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme have power to make sex equality alterations to the scheme but the procedure for doing so—
 - (a) is liable to be unduly complex or protracted, or
 - (b) involves obtaining consents which cannot be obtained or which can be obtained only with undue delay or difficulty.
- (3) The trustees or managers may by resolution make sex equality alterations to the scheme.
- (4) Sex equality alterations may have effect in relation to a period before the date on which they are made.
- (5) Sex equality alterations to an occupational pension scheme are such alterations to the scheme as may be required to secure conformity with a sex equality rule.

69 Defence of material factor

- (1) The sex equality clause in A's terms has no effect in relation to a difference between A's terms and B's terms if the responsible person shows that the difference is because of a material factor reliance on which—
 - (a) does not involve treating A less favourably because of A's sex than the responsible person treats B, and
 - (b) if the factor is within subsection (2), is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) A factor is within this subsection if A shows that, as a result of the factor, A and persons of the same sex doing work equal to A's are put at a particular disadvantage when compared with persons of the opposite sex doing work equal to A's.
- (3) For the purposes of subsection (1), the long-term objective of reducing inequality between men's and women's terms of work is always to be regarded as a legitimate aim.
- (4) A sex equality rule has no effect in relation to a difference between A and B in the effect of a relevant matter if the trustees or managers of the scheme in question show that the difference is because of a material factor which is not the difference of sex.
- (5) "Relevant matter" has the meaning given in section 67.
- (6) For the purposes of this section, a factor is not material unless it is a material difference between A's case and B's.

70 Exclusion of sex discrimination provisions

- (1) The relevant sex discrimination provision has no effect in relation to a term of A's that—
 - (a) is modified by, or included by virtue of, a sex equality clause or rule, or
 - (b) would be so modified or included but for section 69 or Part 2 of Schedule 7.
- (2) Neither of the following is sex discrimination for the purposes of the relevant sex discrimination provision—
 - (a) the inclusion in A's terms of a term that is less favourable as referred to in section 66(2)(a);
 - (b) the failure to include in A's terms a corresponding term as referred to in section 66(2)(b).
- (3) The relevant sex discrimination provision is, in relation to work of a description given in the first column of the table, the provision referred to in the second column so far as relating to sex.

Description of work	Provision
Employment	Section 39(2)
Appointment to a personal office	Section 49(6)
Appointment to a public office	Section 50(6)

71 Sex discrimination in relation to contractual pay

る限り、1976年4月8日以前の年金受給制度に関して効力を有さない。

(10) 本条は、職域年金制度のメンバーが処遇される条件に関する限り、1990年5月17日以前の年金受給制度に関して効力を有さない。

第 68 条 性の平等ルール：制度の必然的変更

- (1) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる性の平等変更権をもたない場合に適用される。
- (2) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる性の平等変更権をもつ場合にも適用されるが、その手続きは、
 - (a) 極度に複雑になるか又は長期化する傾向があり、又は
 - (b) 得ることができないか、又は極度な遅れ若しくは極度な困難さを伴ってのみ得ることができる同意の入手に関連している。
- (3) 受託者又は管理者は、決議により本制度にかかる性の平等変更を行うことができる。
- (4) 性の平等変更は、変更日前のある期間に関して効力を有する。
- (5) 職域年金制度にかかる性の平等変更は、性の平等ルールの遵守を確保するために必要な本制度の変更である。

第 69 条 重要要素の弁明

- (1) A の条件における性の平等条項は、責任者が、A の条件と B の条件の相違が以下のような重要要素を理由としている旨を証明する場合に、当該相違に関して効力を有さない。
 - (a) 重要要素への依存が、A の性を理由に責任者が B に比べ A に対して不利に処遇することに関連しておらず、
 - (b) 重要要素が第 2 項内にある場合、それへの依存が正当な目的を達成する相応の手段である場合
- (2) 重要要素の結果として A 及び A の労働と同等の労働をしている同性の者たちが、A の労働と同等の労働をしている異性の者たちに比べ、特に不利に処遇されていることを A が証明する場合、当該要素はこの第 2 項内にある。
- (3) 第 1 項の目的に照らして、男性と女性の労働条件間の不平等縮減という長期目的は、常時正当な目的とみなされる。
- (4) 性の平等ルールは、当該制度の受託者又は管理者が、関連事項の効力における A と B との相違が、性の違いではない重要要素を理由としている旨を証明する場合、A と B との相違に関して効力を有さない。
- (5) 「関連事項」は、第 67 条に定める意味と同じ意味をもつ。
- (6) 本条の目的に照らして、A の場合と B の場合との間に重要な相違がある場合を除き、要素は重要ではない。

第 70 条 性差別規定の除外

- (1) 関連の性差別規定は、以下の A の条件に関して効力を有さない。
 - (a) 性の平等条項若しくは性の平等ルールにより変更されているか、又は性の平等条項若しくは性の平等ルールに基づいて含まれている条件
 - (b) 第 69 条又は附則 7 の第 2 部がなければ然るべく変更されるか又は含まれる条件
- (2) 関連の性差別規定の目的に照らして、次のいずれも性差別ではない。
 - (a) A の条件に、第 66 条第 2 項(a)に定める不利な条件を含めること
 - (b) A の条件に、第 66 条第 2 項(b)に定める該当条件を含めないこと
- (3) 関連の性差別規定は、性別に関する限り、表の第一列に記載する労働に関して、第二列に記載する規定をいう。

労働の種類	規定
雇用	第 39 条第 2 項
個人的職務の任命	第 49 条第 6 項
公的職務の任命	第 50 条第 6 項

第 71 条 契約支払い額に関する性差別

- (1) This section applies in relation to a term of a person's work—
 (a) that relates to pay, but
 (b) in relation to which a sex equality clause or rule has no effect.
- (2) The relevant sex discrimination provision (as defined by section 70) has no effect in relation to the term except in so far as treatment of the person amounts to a contravention of the provision by virtue of section 13 or 14.

Pregnancy and maternity equality

72 Relevant types of work

Sections 73 to 76 apply where a woman—

- (a) is employed, or
 (b) holds a personal or public office.

73 Maternity equality clause

- (1) If the terms of the woman's work do not (by whatever means) include a maternity equality clause, they are to be treated as including one.
- (2) A maternity equality clause is a provision that, in relation to the terms of the woman's work, has the effect referred to in section 74(1), (6) and (8).
- (3) In the case of a term relating to membership of or rights under an occupational pension scheme, a maternity equality clause has only such effect as a maternity equality rule would have.

74 Maternity equality clause: pay

- (1) A term of the woman's work that provides for maternity-related pay to be calculated by reference to her pay at a particular time is, if each of the following three conditions is satisfied, modified as mentioned in subsection (5).
- (2) The first condition is that, after the time referred to in subsection (1) but before the end of the protected period—
 (a) her pay increases, or
 (b) it would have increased had she not been on maternity leave.
- (3) The second condition is that the maternity-related pay is not—
 (a) what her pay would have been had she not been on maternity leave, or
 (b) the difference between the amount of statutory maternity pay to which she is entitled and what her pay would have been had she not been on maternity leave.
- (4) The third condition is that the terms of her work do not provide for the maternity-related pay to be subject to—
 (a) an increase as mentioned in subsection (2)(a), or
 (b) an increase that would have occurred as mentioned in subsection (2)(b).
- (5) The modification referred to in subsection (1) is a modification to provide for the maternity-related pay to be subject to—
 (a) any increase as mentioned in subsection (2)(a), or
 (b) any increase that would have occurred as mentioned in subsection (2)(b).
- (6) A term of her work that—
 (a) provides for pay within subsection (7), but
 (b) does not provide for her to be given the pay in circumstances in which she would have been given it had she not been on maternity leave,
 is modified so as to provide for her to be given it in circumstances in which it would normally be given.
- (7) Pay is within this subsection if it is—
 (a) pay (including pay by way of bonus) in respect of times before the woman is on maternity leave,
 (b) pay by way of bonus in respect of times when she is on compulsory maternity leave, or
 (c) pay by way of bonus in respect of times after the end of the protected period.
- (8) A term of the woman's work that—
 (a) provides for pay after the end of the protected period, but
 (b) does not provide for it to be subject to an increase to which it would have been subject had she not been on maternity leave,
 is modified so as to provide for it to be subject to the increase.
- (9) Maternity-related pay is pay (other than statutory maternity pay) to which a woman is entitled—

- (1) 本条は、人の以下の労働条件に関して適用される。
 (a) 支払いに関する条件
 (b) 性の平等条項又は性の平等ルールが効力を有さない労働条件
- (2) 人の処遇が第13条又は第14条に基づく規定違反になる場合を除き、(第70条に定める) 関連の性差別規定は当該条件に関して効力を有さない。

妊娠及び出産の平等

第72条 関連の労働の種類

女性が以下の場合に、第73条から第76条が適用される。

- (a) 雇用されている場合、又は
 (b) 個人的職務又は公的職務に就いている場合

第73条 出産の平等条項

- (1) 女性の労働条件に(いかなる手段によっても) 出産の平等条項が含まれない場合、1条項を含むとみなすものとする。
- (2) 出産の平等条項は、女性の労働条件に関して、第74条第1項、第6項及び第8項に定める効力を有する規定である。
- (3) 職域年金制度の会員資格又は職域年金制度に基づく権利に関する条件の場合、出産の平等条項は、出産の平等ルールが有する効力のみを有する。

第74条 出産の平等条項：支払い

- (1) 特定時期の支払いに関して計算される出産関連の支払いを規定する女性の労働条件は、次の三条件が満たされる場合に、第5項に定めるとおり変更される。
- (2) 第一の条件は、第1項に定める時期以降であるが保護期間終了前に、
 (a) 女性の支払いが増加していること、又は
 (b) 出産休暇中でなかったならば支払いが増加したであろうことである。
- (3) 第二の条件は、出産関連の支払いが、
 (a) 出産休暇中でなかったならば受け取ったであろう支払いではないこと、又は、
 (b) 受け取る資格がある法定出産支払い額と、出産休暇中でなかったならば受け取ったであろう支払い額との差ではないことである。
- (4) 第三の条件は、女性の労働条件が、以下の対象となる出産関連の支払いを規定しないことである。
 (a) 第2項(a)に定める増加、又は
 (b) 第2項(b)に定める、生じたであろう増加
- (5) 第1項に定める変更は、以下の対象となる出産関連の支払いを規定するための変更である。
 (a) 第2項(a)に定める増加、又は
 (b) 第2項(b)に定める、生じたであろう増加
- (6) 以下の女性の労働条件は、通常支払いが行われる状況で女性に支払いが行われるよう変更される。
 (a) 第7項における支払いを規定するが、
 (b) 出産休暇中でなければ受け取ったであろう状況において、女性への支払いを規定していない
- (7) 以下の場合に、支払いとは本項内の支払いをいう。
 (a) 出産休暇前の(ボーナス支払いを含む)支払い
 (b) 義務的出産休暇中のボーナス支払い
 (c) 保護期間終了後のボーナス支払い
- (8) 以下の女性の労働条件は、支払いを増加の対象とする目的で変更される。
 (a) 保護期間終了後の支払いを規定するが、
 (b) 出産休暇中でなかったならば増加の対象となつたであろう支払いを増加の対象にする旨を規定していない労働条件
- (9) 出産関連支払いは、以下の受給資格がある(法定出産支払い以外の)支払いである。

- (a) as a result of being pregnant, or
 - (b) in respect of times when she is on maternity leave.
- (10) A reference to the protected period is to be construed in accordance with section 18.

75 Maternity equality rule

- (1) If an occupational pension scheme does not include a maternity equality rule, it is to be treated as including one.
- (2) A maternity equality rule is a provision that has the effect set out in subsections (3) and (4).
- (3) If a relevant term does not treat time when the woman is on maternity leave as it treats time when she is not, the term is modified so as to treat time when she is on maternity leave as time when she is not.
- (4) If a term confers a relevant discretion capable of being exercised so that time when she is on maternity leave is treated differently from time when she is not, the term is modified so as not to allow the discretion to be exercised in that way.
- (5) A term is relevant if it is—
 - (a) a term relating to membership of the scheme,
 - (b) a term relating to the accrual of rights under the scheme, or
 - (c) a term providing for the determination of the amount of a benefit payable under the scheme.
- (6) A discretion is relevant if its exercise is capable of affecting—
 - (a) membership of the scheme,
 - (b) the accrual of rights under the scheme, or
 - (c) the determination of the amount of a benefit payable under the scheme.
- (7) This section does not require the woman’s contributions to the scheme in respect of time when she is on maternity leave to be determined otherwise than by reference to the amount she is paid in respect of that time.
- (8) This section, so far as relating to time when she is on ordinary maternity leave but is not being paid by her employer, applies only in a case where the expected week of childbirth began on or after 6 April 2003.
- (9) This section, so far as relating to time when she is on additional maternity leave but is not being paid by her employer—
 - (a) does not apply to the accrual of rights under the scheme in any case;
 - (b) applies for other purposes only in a case where the expected week of childbirth began on or after 5 October 2008.
- (10) In this section—
 - (a) a reference to being on maternity leave includes a reference to having been on maternity leave, and
 - (b) a reference to being paid by the employer includes a reference to receiving statutory maternity pay from the employer.

76 Exclusion of pregnancy and maternity discrimination provisions

- (1) The relevant pregnancy and maternity discrimination provision has no effect in relation to a term of the woman’s work that is modified by a maternity equality clause or rule.
- (2) The inclusion in the woman’s terms of a term that requires modification by virtue of section 73(2) or (3) is not pregnancy and maternity discrimination for the purposes of the relevant pregnancy and maternity discrimination provision.
- (3) The relevant pregnancy and maternity discrimination provision is, in relation to a description of work given in the first column of the table, the provision referred to in the second column so far as relating to pregnancy and maternity.

Description of work	Provision
Employment	Section 39(2)
Appointment to a personal office	Section 49(6)
Appointment to a public office	Section 50(6)

Disclosure of information

77 Discussions about pay

- (1) A term of a person’s work that purports to prevent or restrict the person (P) from disclosing or seeking to disclose information about the terms of P’s work is unenforceable against P in so far

- (a) 妊娠の結果として、又は
 - (b) 出産休暇中である時期に関して
- (10) 保護期間への言及は、第 18 条に従って解釈するものとする。

第 75 条 出産の平等ルール

- (1) 職域年金制度が、出産の平等ルールを含めない場合、1 ルールを含むとみなすものとする。
- (2) 出産の平等ルールは、第 3 項及び第 4 項に定める効力を有する規定である。
- (3) 関連条件で、女性が出産休暇中の時期を当該女性がない時期として取り扱わない場合、出産休暇中の時期を女性がない時期として取り扱うために当該条件が変更される。
- (4) ある条件により、女性が出産休暇中である時期を女性がない時期とは異なる方法で取り扱うよう行使することができる関連裁量権が付与される場合、当該条件は、当該方法での裁量権の行使を回避するために変更される。
- (5) 以下の場合に、条件は関連している。
 - (a) 本制度の会員資格に関する条件
 - (b) 本制度に基づく権利の発生に関する条件
 - (c) 本制度に基づき支払われる給付総額の決定を規定する条件
- (6) 裁量権は、その行使が以下に影響を及ぼすことができる場合に関連している。
 - (a) 本制度の会員資格
 - (b) 本制度に基づく権利の発生
 - (c) 本制度に基づき支払われる給付総額の決定
- (7) 本条は、女性の出産休暇中の時期に関して、本制度にかかる女性の負担金を、当該時期に女性に支払われる額に関する方法以外の方法で決定すべきことを定めていない。
- (8) 本条は、女性が通常の出産休暇中であるが雇用主による支払いが行われていない時期に関する限り、出産予定週が 2003 年 4 月 6 日以降に始まった場合のみ適用される。
- (9) 本条は、女性が追加出産休暇中であるが雇用主による支払いが行われていない時期に関する限り、
 - (a) いかなる場合も本制度に基づく権利の発生に適用されない。
 - (b) 出産予定週が 2008 年 10 月 5 日以降に始まった場合のみ他の目的で適用される。
- (10) 本条において、
 - (a) 出産休暇中であることへの言及には、出産休暇中だったことへの言及が含まれる。
 - (b) 雇用主による支払いが行われていることへの言及には、雇用主から法定出産支払い額を受け取っていることへの言及が含まれる。

第 76 条 妊娠及び出産差別規定の除外

- (1) 関連の妊娠及び出産差別規定は、出産の平等条項又は平等ルールにより変更されている女性の労働条件に関して効力を有さない。
- (2) 関連の妊娠及び出産差別規定の目的に照らして、女性の条件に第 73 条第 2 項又は第 3 項に基づく変更を定める条件を含めることは妊娠及び出産差別ではない。
- (3) 関連の妊娠及び出産差別規定は、妊娠及び出産に関連する限り、表の第一列の労働の種類に関して、第二列に記載する規定である。

労働の種類	規定
雇用	第 39 条第 2 項
個人的職務の任命	第 49 条第 6 項
公的職務の任命	第 50 条第 6 項

情報の開示

第 77 条 支払いに関する検討

- (1) 人 (P) に、P の労働条件に関する情報を開示させないようにし、又は情報の開示を希望させないようにする趣旨の P の労働条件は、P が関連支払いの情報を開示するか、又

- as P makes or seeks to make a relevant pay disclosure.
- (2) A term of a person's work that purports to prevent or restrict the person (P) from seeking disclosure of information from a colleague about the terms of the colleague's work is unenforceable against P in so far as P seeks a relevant pay disclosure from the colleague; and "colleague" includes a former colleague in relation to the work in question.
 - (3) A disclosure is a relevant pay disclosure if made for the purpose of enabling the person who makes it, or the person to whom it is made, to find out whether or to what extent there is, in relation to the work in question, a connection between pay and having (or not having) a particular protected characteristic.
 - (4) The following are to be treated as protected acts for the purposes of the relevant victimisation provision—
 - (a) seeking a disclosure that would be a relevant pay disclosure;
 - (b) making or seeking to make a relevant pay disclosure;
 - (c) receiving information disclosed in a relevant pay disclosure.
 - (5) The relevant victimisation provision is, in relation to a description of work specified in the first column of the table, section 27 so far as it applies for the purposes of a provision mentioned in the second column.

Description of work	Provision by virtue of which section 27 has effect
Employment	Section 39(3) or (4)
Appointment to a personal office	Section 49(5) or (8)
Appointment to a public office	Section 50(5) or (9)

78 Gender pay gap information

- (1) Regulations may require employers to publish information relating to the pay of employees for the purpose of showing whether, by reference to factors of such description as is prescribed, there are differences in the pay of male and female employees.
- (2) This section does not apply to—
 - (a) an employer who has fewer than 250 employees;
 - (b) a person specified in Schedule 19;
 - (c) a government department or part of the armed forces not specified in that Schedule.
- (3) The regulations may prescribe—
 - (a) descriptions of employer;
 - (b) descriptions of employee;
 - (c) how to calculate the number of employees that an employer has;
 - (d) descriptions of information;
 - (e) the time at which information is to be published;
 - (f) the form and manner in which it is to be published.
- (4) Regulations under subsection (3)(e) may not require an employer, after the first publication of information, to publish information more frequently than at intervals of 12 months.
- (5) The regulations may make provision for a failure to comply with the regulations—
 - (a) to be an offence punishable on summary conviction by a fine not exceeding level 5 on the standard scale;
 - (b) to be enforced, otherwise than as an offence, by such means as are prescribed.
- (6) The reference to a failure to comply with the regulations includes a reference to a failure by a person acting on behalf of an employer.

Supplementary

79 Comparators

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) If A is employed, B is a comparator if subsection (3) or (4) applies.
- (3) This subsection applies if—
 - (a) B is employed by A's employer or by an associate of A's employer, and
 - (b) A and B work at the same establishment.
- (4) This subsection applies if—
 - (a) B is employed by A's employer or an associate of A's employer,
 - (b) B works at an establishment other than the one at which A

- は情報開示を希望する限り、P に対して法的強制力がない。
- (2) 人 (P) に、同僚の労働条件に関する同僚から入手した情報の開示を希望させないようにする趣旨の P の労働条件は、P が同僚からの関連支払い情報の開示を求める限り、P に対して法的強制力がない。また、当該労働に関して、「同僚」には旧同僚を含める。
 - (3) 情報開示とは、開示する者が当該労働に関して支払いと特定の保護特性を有すること（若しくは有さないこと）との間に関連性があるか否か、又はどの程度関連性があるのかを確認できることを目的としている場合の、関連支払いの情報開示をいう。
 - (4) 以下は、関連迫害規定の目的に照らして、保護行為とみなすものとする。
 - (a) 関連支払いの情報開示である開示を希望すること
 - (b) 関連支払いの情報開示を行うこと、又は情報開示の実施を希望すること
 - (c) 関連支払いの情報開示で開示された情報を入手すること
 - (5) 関連迫害規定とは、表の第一列に記載する労働の種類に関して、それが第二列に記載する規定の目的に照らして適用される限り、第 27 条をいう。

労働の種類	第 27 条が効力を有する規定
雇用	第 39 条第 3 項又は第 4 項
個人的職務の任命	第 49 条第 5 項又は第 8 項
公的職務の任命	第 50 条第 5 項又は第 9 項

第 78 条 性別給与格差情報

- (1) 規則において、定められた種類の要素に関して男性及び女性従業員の給与に格差があるかどうかを証明する目的で、従業員の給与に関する情報を公開するよう雇用主に求めることができる。
- (2) 本条は、以下に適用されない。
 - (a) 250 人以下の従業員を雇用している雇用主
 - (b) 附則 19 で規定される者
 - (c) 当該附則で規定されていない政府省庁又は国軍の一部
- (3) 規則により、以下を定めることができる。
 - (a) 雇用主の種類
 - (b) 従業員の種類
 - (c) 雇用主が雇用している従業員数の計算方法
 - (d) 情報の種類
 - (e) 情報公開時期
 - (f) 情報公開形式及び情報公開方法
- (4) 第 3 項(e)に基づく規則は、雇用主に、第一回情報公開後、12 カ月に一度以上の頻度で情報を公開することを求める内容とすることはできない。
- (5) 規則において、規則遵守不履行を以下とする規定を定めることができる。
 - (a) 即決処分により、標準率第 5 段階を超えない額の罰金を科すことができる違法行為とする。
 - (b) 違法行為としてではなく、定められた手段によって施行されるものとする。
- (6) 規則遵守不履行への言及には、雇用主のために活動している者による不履行への言及が含まれる。

補則

第 79 条 比較対象者

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 第 3 項又は第 4 項が適用される場合、A が雇用されている場合には B が比較対象者である。
- (3) 以下の場合に、本項が適用される。
 - (a) B は A の雇用主又は A の雇用主の共同経営者に雇用されており、
 - (b) A 及び B は同じ事業所で働いている。
- (4) 以下の場合に、本項が適用される。
 - (a) B は A の雇用主又は A の雇用主の共同経営者に雇用されており、

- works, and
- (c) common terms apply at the establishments (either generally or as between A and B).
- (5) If A holds a personal or public office, B is a comparator if—
- (a) B holds a personal or public office, and
- (b) the person responsible for paying A is also responsible for paying B.
- (6) If A is a relevant member of the House of Commons staff, B is a comparator if—
- (a) B is employed by the person who is A's employer under subsection (6) of section 195 of the Employment Rights Act 1996, or
- (b) if subsection (7) of that section applies in A's case, B is employed by the person who is A's employer under that subsection.
- (7) If A is a relevant member of the House of Lords staff, B is a comparator if B is also a relevant member of the House of Lords staff.
- (8) Section 42 does not apply to this Chapter; accordingly, for the purposes of this Chapter only, holding the office of constable is to be treated as holding a personal office.
- (9) For the purposes of this section, employers are associated if—
- (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or
- (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control.
- 80 Interpretation and exceptions
- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) The terms of a person's work are—
- (a) if the person is employed, the terms of the person's employment that are in the person's contract of employment, contract of apprenticeship or contract to do work personally;
- (b) if the person holds a personal or public office, the terms of the person's appointment to the office.
- (3) If work is not done at an establishment, it is to be treated as done at the establishment with which it has the closest connection.
- (4) A person (P) is the responsible person in relation to another person if—
- (a) P is the other's employer;
- (b) P is responsible for paying remuneration in respect of a personal or public office that the other holds.
- (5) A job evaluation study is a study undertaken with a view to evaluating, in terms of the demands made on a person by reference to factors such as effort, skill and decision-making, the jobs to be done—
- (a) by some or all of the workers in an undertaking or group of undertakings, or
- (b) in the case of the armed forces, by some or all of the members of the armed forces.
- (6) In the case of Crown employment, the reference in subsection (5)(a) to an undertaking is to be construed in accordance with section 191(4) of the Employment Rights Act 1996.
- (7) "Civil partnership status" has the meaning given in section 124(1) of the Pensions Act 1995.
- (8) Schedule 7 (exceptions) has effect.

CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY

81 Ships and hovercraft

- (1) This Part applies in relation to—
- (a) work on ships,
- (b) work on hovercraft, and
- (c) seafarers,
- only in such circumstances as are prescribed.
- (2) For the purposes of this section, it does not matter whether employment arises or work is carried out within or outside the United Kingdom.
- (3) "Ship" has the same meaning as in the Merchant Shipping Act 1995.
- (4) "Hovercraft" has the same meaning as in the Hovercraft Act 1968.
- (5) "Seafarer" means a person employed or engaged in any

- (b) B は、A が働いている事業所以外の事業所で働いており、
- (c) 事業所では（一般的に、又は A と B 間で）共通条件が適用される。
- (5) A が個人的職務又は公的職務に就いている場合、以下の場合に B は比較対象者である。
- (a) B が個人的職務又は公的職務に就いており、
- (b) A に対する給与支払い責任者が、B に対する給与支払い責任も負っている場合
- (6) A が下院の関連議員である場合、以下の場合に B は比較対象者である。
- (a) B が、1996 年雇用権法第 195 条第 6 項に基づき、A の雇用主である人物に雇用されている場合、又は
- (b) 当該条の第 7 項が A の事例に適用される場合に、B が当該項に基づき A の雇用主である人物に雇用されている場合
- (7) A が上院関連議員である場合、B も上院関連議員であれば B は比較対象者である。

- (8) 第 42 条は本章に適用されない。従って、本章のみの目的に照らして、弁護士職務に就いていることは、個人的職務に就いていることとみなすものとする。
- (9) 本条の目的に照らして、以下の場合に雇用主が関係している。
- (a) 一方が、他方が（直接的に又は間接的に）管理している会社である場合、又は
- (b) 双方が、第三者が（直接的に又は間接的に）管理している会社である場合。

第 80 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 人の労働条件とは、
- (a) 人が雇用されている場合、当該人の雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約内にある当該人の雇用条件をいう。
- (b) 人が個人的職務又は公的職務に就いている場合、当該人の職務任命条件をいう。
- (3) 事業所で労働が行われていない場合、最も密接な関係がある事業所で労働が行われているとみなすものとする。
- (4) 人 (P) は、以下の場合に、他者の責任者である。
- (a) P が他者の雇用主である場合
- (b) P が、他者が就いている個人的職務又は公的職務に関して、報酬を支払う責任を負っている場合
- (5) 職務評価調査とは、努力、スキル及び意思決定等の要素に関して人に対し行われる要求において、以下の職務の評価を考慮して行われる調査である。
- (a) 事業又は事業グループにおいて複数の又は全ての労働者により行われる職務
- (b) 国軍の場合、国軍の複数の又は全てのメンバーにより行われる職務
- (6) 国王の雇用の場合、第 5 項(a)における事業への言及は、1996 年雇用権法第 191 条第 4 項に従って解釈するものとする。
- (7) 「シビル・パートナーシップ・ステータス」は、1995 年年金法第 124 条第 1 項に定める意味をもつ。
- (8) 附則 7 (例外) が効力を有する。

第 4 章 補則

第 81 条 船舶及びホーバークラフト

- (1) この部は、定められた状況においてのみ、以下に関して適用される。
- (a) 船舶における労働
- (b) ホーバークラフトにおける労働
- (c) 船員
- (2) 本条の目的に照らして、英国内又は英国外で雇用が発生しているかどうか、又は労働が行われているかどうかは問題ではない。
- (3) 「船舶」は、1995 年商船法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (4) 「ホーバークラフト」は、1968 年ホーバークラフト法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (5) 「船員」とは、船上又はホーバークラフト上で何らかの

capacity on board a ship or hovercraft.

- (6) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland.

82 Offshore work

- (1) Her Majesty may by Order in Council provide that in the case of persons in offshore work—
- specified provisions of this Part apply (with or without modification);
 - Northern Ireland legislation making provision for purposes corresponding to any of the purposes of this Part applies (with or without modification).
- (2) The Order may—
- provide for these provisions, as applied by the Order, to apply to individuals (whether or not British citizens) and bodies corporate (whether or not incorporated under the law of a part of the United Kingdom), whether or not such application affects activities outside the United Kingdom;
 - make provision for conferring jurisdiction on a specified court or class of court or on employment tribunals in respect of offences, causes of action or other matters arising in connection with offshore work;
 - exclude from the operation of section 3 of the Territorial Waters Jurisdiction Act 1878 (consents required for prosecutions) proceedings for offences under the provisions mentioned in subsection (1) in connection with offshore work;
 - provide that such proceedings must not be brought without such consent as may be required by the Order.
- (3) “Offshore work” is work for the purposes of—
- activities in the territorial sea adjacent to the United Kingdom,
 - activities such as are mentioned in subsection (2) of section 11 of the Petroleum Act 1998 in waters within subsection (8)(b) or (c) of that section, or
 - activities mentioned in paragraphs (a) and (b) of section 87(1) of the Energy Act 2004 in waters to which that section applies.
- (4) Work includes employment, contract work, a position as a partner or as a member of an LLP, or an appointment to a personal or public office.
- (5) Northern Ireland legislation includes an enactment contained in, or in an instrument under, an Act that forms part of the law of Northern Ireland.
- (6) In the application to Northern Ireland of subsection (2)(b), the reference to employment tribunals is to be read as a reference to industrial tribunals.
- (7) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland.

83 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) “Employment” means—
- employment under a contract of employment, a contract of apprenticeship or a contract personally to do work;
 - Crown employment;
 - employment as a relevant member of the House of Commons staff;
 - employment as a relevant member of the House of Lords staff.
- (3) This Part applies to service in the armed forces as it applies to employment by a private person; and for that purpose—
- references to terms of employment, or to a contract of employment, are to be read as including references to terms of service;
 - references to associated employers are to be ignored.
- (4) A reference to an employer or an employee, or to employing or being employed, is (subject to section 212(11)) to be read with subsections (2) and (3); and a reference to an employer also includes a reference to a person who has no employees but is seeking to employ one or more other persons.
- (5) “Relevant member of the House of Commons staff” has the meaning given in section 195 of the Employment Rights Act 1996; and such a member of staff is an employee of—

資格で雇用されている者又は従事している者をいう。

- (6) 本条のいずれの内容も、本法のその他の規定の、イングランド及びウェールズ又はスコットランド外での行為への適用に影響しない。

第 82 条 海上労働

- (1) 女王陛下は、海上労働に携わる者の場合に、枢密院令により以下を規定することができる。
- この部の特定の規定を（変更して、又は変更せずに）適用すること
 - この部のいずれかの目的に該当する目的に照らして規定を（変更して、又は変更せずに）定めている北アイルランド法を適用すること。
- (2) 枢密院令では、
- （英国市民か否かを問わず）個人及び（英国の一部の法律に基づき法人化されているか否かを問わず）法人に適用する目的で、当該適用が英国外の活動に影響を及ぼすか否かを問わず、枢密院令により適用される規定を定めることができる。
 - 海上労働に関連して生じている違反行為、訴訟原因又はその他の問題に関して、特定の裁判所若しくは裁判所群又は雇用審判所に対し管轄権を付与する旨の規定を定めることができる。
 - 1878年領海管轄権法第3条（訴訟に必要な同意）の運用から、海上労働に関連した第1項に記載する規定に基づく違反行為にかかる訴訟手続きを除外することができる。
 - 枢密院令に定める同意なく当該訴訟手続きを取ってはならない旨を定めることができる。
- (3) 「海上労働」とは、以下を目的とした労働をいう。
- 英国に隣接した領海における活動
 - 1998年石油法第11条第2項に記載する、当該条第8項(b)又は(c)の領海における活動
 - 2004年エネルギー法第87条第1項(a)及び(b)に記載する、当該条が適用される領海での活動
- (4) 労働には、雇用、契約労働、共同経営者としてのポスト若しくはLLPのメンバーとしてのポスト又は個人的職務若しくは公的職務にかかる任命が含まれる。
- (5) 北アイルランド法には、北アイルランドの法律の一部を形成する法に含まれる法令、又は北アイルランドの法律の一部を形成する法に基づく法律文書に記載される法令が含まれる。
- (6) 第2項(b)の北アイルランドへの適用において、雇用審判所への言及は、労働審判所への言及とみなすものとする。
- (7) 本条のいずれも、本法の他の規定の、イングランド及びウェールズ又はスコットランド外の行為への適用に影響を及ぼさない。

第 83 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、この部の目的に照らして適用される。
- (2) 「雇用」とは、以下をいう。
- 雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約に基づく雇用
 - 国王の雇用
 - 下院関係議員としての雇用
 - 上院関係議員としての雇用
- (3) この部は、私人による雇用に適用されるのと同様に、国軍の軍務に適用され、またその目的で、
- 雇用条件への言及又は雇用契約への言及は、軍務条件への言及を含むとみなすものとする。
 - 関係雇用主への言及は無視するものとする。
- (4) 雇用主若しくは従業員への言及又は雇用していること若しくは雇用されていることへの言及は（第212条第11項に従って）第2項及び第3項内での言及とみなすものとする。また、雇用主への言及には、従業員を雇用していないが2人以上の雇用に希望している者への言及も含まれる。
- (5) 「下院関係議員」は、1996年雇用権法第195条に定める意味をもち、当該議員は、以下の人物の従業員である。
- 当該条第6項に基づきその議員の雇用主である人物、又

- (a) the person who is the employer of that member under subsection (6) of that section, or
- (b) if subsection (7) of that section applies in the case of that member, the person who is the employer of that member under that subsection.
- (6) “Relevant member of the House of Lords staff” has the meaning given in section 194 of that Act (which provides that such a member of staff is an employee of the Corporate Officer of the House of Lords).
- (7) In the case of a person in Crown employment, or in employment as a relevant member of the House of Commons staff, a reference to the person’s dismissal is a reference to the termination of the person’s employment.
- (8) A reference to a personal or public office, or to an appointment to a personal or public office, is to be construed in accordance with section 52.
- (9) “Crown employment” has the meaning given in section 191 of the Employment Rights Act 1996.
- (10) Schedule 8 (reasonable adjustments) has effect.
- (11) Schedule 9 (exceptions) has effect.

PART 6 EDUCATION (略)

PART 7 ASSOCIATIONS (略)

PART 8 PROHIBITED CONDUCT: ANCILLARY

108 Relationships that have ended

- (1) A person (A) must not discriminate against another (B) if—
 - (a) the discrimination arises out of and is closely connected to a relationship which used to exist between them, and
 - (b) conduct of a description constituting the discrimination would, if it occurred during the relationship, contravene this Act.
- (2) A person (A) must not harass another (B) if—
 - (a) the harassment arises out of and is closely connected to a relationship which used to exist between them, and
 - (b) conduct of a description constituting the harassment would, if it occurred during the relationship, contravene this Act.
- (3) It does not matter whether the relationship ends before or after the commencement of this section.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to A in so far as B continues to be placed at a substantial disadvantage as mentioned in section 20.
- (5) For the purposes of subsection (4), sections 20, 21 and 22 and the applicable Schedules are to be construed as if the relationship had not ended.
- (6) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section relates to the Part of this Act that would have been contravened if the relationship had not ended.
- (7) But conduct is not a contravention of this section in so far as it also amounts to victimisation of B by A.

109 Liability of employers and principals

- (1) Anything done by a person (A) in the course of A’s employment must be treated as also done by the employer.
- (2) Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal.
- (3) It does not matter whether that thing is done with the employer’s or principal’s knowledge or approval.
- (4) In proceedings against A’s employer (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of A’s employment it is a defence for B to show that B took all reasonable steps to prevent A—
 - (a) from doing that thing, or
 - (b) from doing anything of that description.
- (5) This section does not apply to offences under this Act (other than offences under Part 12 (disabled persons: transport)).

110 Liability of employees and agents

- (1) A person (A) contravenes this section if—
 - (a) A is an employee or agent,
 - (b) A does something which, by virtue of section 109(1) or (2), is

は

- (b) その議員の場合に当該条の第 7 項が適用される場合、当該項に基づくその議員の雇用主である人物
- (6) 「上院関係議員」は、(当該議員が、上院事務総長の従業員である旨を規定している) 当該法第 194 条に定める意味をもつ。
- (7) 国王の雇用又は下院関係議員としての雇用のもとにある人の場合では、当該人の解雇への言及はその人の雇用の終了への言及である。
- (8) 個人的職務若しくは公的職務への言及又は個人的職務若しくは公的職務への任命への言及は、第 52 条に従って解釈するものとする。
- (9) 「国王の雇用」は、1996 年雇用権法第 191 条に定める意味をもつ。
- (10) 附則 8 (合理的調整) が効力を有する。
- (11) 附則 9 (例外) が効力を有する。

第 6 部 教育 (略)

第 7 部 団体 (略)

第 8 部 禁止行為：附則

第 108 条 終了した関係

- (1) 人 (A) は、以下の場合に他者 (B) を差別してはならない。
 - (a) 差別が、双方の間に存在していた関係から生じており、双方の間に存在していた関係に密接に関連しており、
 - (b) 差別を構成している種類の行為が、当該関係中に生じているとしたら本法に違反している場合
- (2) 人 (A) は、以下の場合に他者 (B) に嫌がらせをしてはならない。
 - (a) 嫌がらせが、双方の間に存在していた関係から生じており、双方の間に存在していた関係に密接に関連しており、
 - (b) 差別を構成している種類の行為が当該関係中に生じているとしたら本法に違反している場合
- (3) 当該関係が本条の開始前に終了するか開始後に終了するかは問題ではない。
- (4) 合理的調整義務は、B が継続して第 20 条に定める相当に不利な状態に置かれる場合に A に対して適用される。
- (5) 第 4 項の目的に照らして、第 20 条、第 21 条、第 22 条及び適用附則は、当該関係が終了していなかったものとして解釈するものとする。
- (6) 第 9 部 (法の施行) の目的に照らして、本条の違反は、当該関係が終了していなかったとしたら違反したであろう本法の当該部に関連している。
- (7) ただし、行為が A による B の迫害にもなる場合には、当該行為は本条の違反ではない。

第 109 条 雇用主及び主たる使用者の責任

- (1) 人 (A) が雇用されている間、A により行われた行為は、雇用主によっても行われたとみなさなければならない。
- (2) 主たる使用者の権限で、主たる使用者の代理人により行われた行為は、主たる使用者によっても行われたとみなさなければならない。
- (3) 当該行為が雇用主若しくは主たる使用者の承知の上で、又は承認により行われているかどうかは問題ではない。
- (4) A が雇用されている間、A により行われたと主張されている行為に関する A の雇用主 (B) に対する訴訟手続きにおいて、B が A に以下の行為をさせないためにあらゆる合理的措置を講じた旨を B が証明することは、弁明である。
 - (a) 当該行為
 - (b) その種類の行為
- (5) 本条は第 12 部 (障害者：輸送) に基づく違法行為以外の本法に基づく違法行為には適用されない。

第 110 条 従業員及び代理人の責任

- (1) 人 (A) は以下の場合に本条に違反している。
 - (a) A が従業員又は代理人であり、
 - (b) A が、第 109 条第 1 項又は第 2 項に基づき、(場合によ

- treated as having been done by A's employer or principal (as the case may be), and
- (c) the doing of that thing by A amounts to a contravention of this Act by the employer or principal (as the case may be).
- (2) It does not matter whether, in any proceedings, the employer is found not to have contravened this Act by virtue of section 109(4).
- (3) A does not contravene this section if—
- (a) A relies on a statement by the employer or principal that doing that thing is not a contravention of this Act, and
- (b) it is reasonable for A to do so.
- (4) A person (B) commits an offence if B knowingly or recklessly makes a statement mentioned in subsection (3)(a) which is false or misleading in a material respect.
- (5) A person guilty of an offence under subsection (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.
- (6) Part 9 (enforcement) applies to a contravention of this section by A as if it were the contravention mentioned in subsection (1)(c).
- (7) The reference in subsection (1)(c) to a contravention of this Act does not include a reference to disability discrimination in contravention of Chapter 1 of Part 6 (schools).

111 Instructing, causing or inducing contraventions

- (1) A person (A) must not instruct another (B) to do in relation to a third person (C) anything which contravenes Part 3, 4, 5, 6 or 7 or section 108(1) or (2) or 112(1) (a basic contravention).
- (2) A person (A) must not cause another (B) to do in relation to a third person (C) anything which is a basic contravention.
- (3) A person (A) must not induce another (B) to do in relation to a third person (C) anything which is a basic contravention.
- (4) For the purposes of subsection (3), inducement may be direct or indirect.
- (5) Proceedings for a contravention of this section may be brought—
- (a) by B, if B is subjected to a detriment as a result of A's conduct;
- (b) by C, if C is subjected to a detriment as a result of A's conduct;
- (c) by the Commission.
- (6) For the purposes of subsection (5), it does not matter whether—
- (a) the basic contravention occurs;
- (b) any other proceedings are, or may be, brought in relation to A's conduct.
- (7) This section does not apply unless the relationship between A and B is such that A is in a position to commit a basic contravention in relation to B.
- (8) A reference in this section to causing or inducing a person to do something includes a reference to attempting to cause or induce the person to do it.
- (9) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section is to be treated as relating—
- (a) in a case within subsection (5)(a), to the Part of this Act which, because of the relationship between A and B, A is in a position to contravene in relation to B;
- (b) in a case within subsection (5)(b), to the Part of this Act which, because of the relationship between B and C, B is in a position to contravene in relation to C.

112 Aiding contraventions

- (1) A person (A) must not knowingly help another (B) to do anything which contravenes Part 3, 4, 5, 6 or 7 or section 108(1) or (2) or 111 (a basic contravention).
- (2) It is not a contravention of subsection (1) if—
- (a) A relies on a statement by B that the act for which the help is given does not contravene this Act, and
- (b) it is reasonable for A to do so.
- (3) B commits an offence if B knowingly or recklessly makes a statement mentioned in subsection (2)(a) which is false or misleading in a material respect.
- (4) A person guilty of an offence under subsection (3) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the

- つては)Aの雇用主若しくは主たる使用者により行われたとみなされる行為を行い、
- (c) Aによる当該行為が、(場合によっては)雇用主又は主たる使用者による本法違反となる場合
- (2) いかなる訴訟手続きにおいても、雇用主が第109条第4項に基づき本法に違反していないと裁定されるか否かは問題ではない。
- (3) Aは以下の場合に本条に違反していない。
- (a) Aが、当該行為は本法違反ではない旨の雇用主若しくは主たる使用者による陳述を信頼しており、
- (b) Aが陳述を信頼することが合理的である場合
- (4) 人(B)が、重要な点において虚偽の又は誤解を招く恐れのある第3項(a)に定める陳述を意図的に若しくは不注意で行う場合、Bは違反をしている。
- (5) 第4項に基づき、違反により有罪とされた者は、即決処分によって標準率第5段階を超えない額の罰金を支払う義務を負う。
- (6) 第9部(法の施行)は、第1項(c)に定める違反であるものとして、Aによる本条の違反に適用される。
- (7) 第1項(c)における本法違反への言及には、第6部第1章(学校)に違反する障害差別への言及を含まない。

第111条 違反の指示、誘発又は誘導

- (1) 人(A)は、他者(B)に対し、第三者(C)に関して、第3部、第4部、第5部、第6部若しくは第7部又は第108条第1項若しくは第2項又は第112条第1項(基本的違反)に違反する行為を行うよう指示してはならない。
- (2) 人(A)は、他者(B)に対し、第三者(C)に関して基本的違反である行為を行わせてはならない。
- (3) 人(A)は、他者(B)に対し、第三者(C)に関して基本的違反である行為を行うよう誘導してはならない。
- (4) 第3項の目的に照らして、誘導は直接的又は間接である場合がある。
- (5) 本条の違反にかかる訴訟手続きは、
- (a) BがAの行為の結果損害を受ける場合には、Bが取ることができ、
- (b) CがAの行為の結果損害を受ける場合には、Cが取ることができ、
- (c) 委員会が、取ることができる。
- (6) 第5項の目的に照らして、以下は問題ではない。
- (a) 基本的違反が生じているか否か
- (b) Aの行為に関してその他の訴訟手続きが取られているか否か、又はその他の訴訟手続きを取ることができているか否か
- (7) 本条は、AとBの関係が、Bに関してAが基本的違反をする立場にない限り適用されない。
- (8) 本条における、人に行為を誘発させること又は行為を誘導することへの言及には、人に行為を誘発させる試み又は行為を誘導する試みへの言及が含まれる。
- (9) 第9部(法の施行)の目的に照らして、本条の違反は、以下に関連しているとみなすものとする。
- (a) 第5項(a)内の場合、AとBの関係を理由に、Bに関してAが違反する立場にある本法の当該部に関連している。
- (b) 第5項(b)内の場合、BとCの関係を理由に、Cに関してBが違反する立場にある本法の当該部に関連している。

第112条 違反幫助

- (1) 人(A)は、他者(B)が、第3部、第4部、第5部、第6部若しくは第7部又は第108条第1項若しくは第2項又は第111条(基本的違反)に違反する行為を行うことを故意に援助してはならない。
- (2) 以下の場合には第1項の違反ではない。
- (a) Aが、援助を受けている行為は本法に違反していない旨のBによる陳述を信頼している場合、及び
- (b) Aが当該陳述を信頼することが合理的である場合
- (3) 人(B)が、重要な点において虚偽の又は誤解を招く恐れのある第2項(a)に定める陳述を意図的に若しくは不注意で行う場合、Bは違反をしている。
- (4) 第3項に基づき、違反により有罪とされた者は、即決処分によって標準率第5段階を超えない額の罰金を支払う義務を負う。

standard scale.

- (5) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section is to be treated as relating to the provision of this Act to which the basic contravention relates.
- (6) The reference in subsection (1) to a basic contravention does not include a reference to disability discrimination in contravention of Chapter 1 of Part 6 (schools).

PART 9 ENFORCEMENT

CHAPTER 1 INTRODUCTORY

113 Proceedings

- (1) Proceedings relating to a contravention of this Act must be brought in accordance with this Part.
- (2) Subsection (1) does not apply to proceedings under Part 1 of the Equality Act 2006.
- (3) Subsection (1) does not prevent—
- a claim for judicial review;
 - proceedings under the Immigration Acts;
 - proceedings under the Special Immigration Appeals Commission Act 1997;
 - in Scotland, an application to the supervisory jurisdiction of the Court of Session.
- (4) This section is subject to any express provision of this Act conferring jurisdiction on a court or tribunal.
- (5) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (6) Chapters 2 and 3 do not apply to proceedings relating to an equality clause or rule except in so far as Chapter 4 provides for that.
- (7) This section does not apply to—
- proceedings for an offence under this Act;
 - proceedings relating to a penalty under Part 12 (disabled persons: transport).

CHAPTER 2 CIVIL COURTS

114 Jurisdiction

- (1) A county court or, in Scotland, the sheriff has jurisdiction to determine a claim relating to—
- a contravention of Part 3 (services and public functions);
 - a contravention of Part 4 (premises);
 - a contravention of Part 6 (education);
 - a contravention of Part 7 (associations);
 - a contravention of section 108, 111 or 112 that relates to Part 3, 4, 6 or 7.
- (2) Subsection (1)(a) does not apply to a claim within section 115.
- (3) Subsection (1)(c) does not apply to a claim within section 116.
- (4) Subsection (1)(d) does not apply to a contravention of section 106.
- (5) For the purposes of proceedings on a claim within subsection (1)(a)—
- a decision in proceedings on a claim mentioned in section 115(1) that an act is a contravention of Part 3 is binding;
 - it does not matter whether the act occurs outside the United Kingdom.
- (6) The county court or sheriff—
- must not grant an interim injunction or interdict unless satisfied that no criminal matter would be prejudiced by doing so;
 - must grant an application to stay or sist proceedings under subsection (1) on grounds of prejudice to a criminal matter unless satisfied the matter will not be prejudiced.
- (7) In proceedings in England and Wales on a claim within subsection (1), the power under section 63(1) of the County Courts Act 1984 (appointment of assessors) must be exercised unless the judge is satisfied that there are good reasons for not doing so.
- (8) In proceedings in Scotland on a claim within subsection (1), the power under rule 44.3 of Schedule 1 to the Sheriff Court (Scotland) Act 1907 (appointment of assessors) must be exercised unless the sheriff is satisfied that there are good reasons for not doing so.

務を負う。

- (5) 第9部（法の施行）の目的に照らして、本条の違反は、基本的違反が関連する本法の規定に関連しているとみなすものとする。
- (6) 第1項における基本的違反への言及には、第6部第1章（学校）に違反している障害差別への言及は含まれない。

第9部 法の施行

第1章 序則

第113条 訴訟手続き

- (1) 本法の違反に関する訴訟手続きは、この部に従って取らなければならない。
- (2) 第1項は、2006年平等法第1部に基づく訴訟手続きには適用されない。
- (3) 第1項は、以下を妨げない。
- 司法審査にかかる申し立て
 - 移民法に基づく訴訟手続き
 - 1997年特別移民控訴委員会法に基づく訴訟手続き
 - スコットランドにおいて、民事控訴院の監督管轄権の適用
- (4) 本条は、裁判所又は審判所に対し管轄権を付与する本法の明示的規定に従うものとする。
- (5) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。
- (6) 第2章及び第3章は、第4章で規定している場合を除き、平等条項又は平等ルールに関する訴訟手続きには適用されない。
- (7) 本条は、以下には適用されない。
- 本法に基づく不法行為にかかる訴訟手続き
 - 第12部（障害者：輸送）に基づく処罰に関する訴訟手続き

第2章 民事裁判

第114条 管轄権

- (1) 州裁判所又はスコットランド州裁判所 (sheriff) は、以下に関する申し立ての判決を下すための管轄権を有する。
- 第3部（サービス及び公的機能）の違反
 - 第4部（不動産）の違反
 - 第6部（教育）の違反
 - 第7部（団体）の違反
 - 第108条、第3部、第4部、第6部又は第7部に関連する第108条、第111条又は第112条
- (2) 第1項(a)は第115条内の申し立てに適用されない。
- (3) 第1項(c)は第116条内の申し立てに適用されない。
- (4) 第1項(d)は第106条の違反に適用されない。
- (5) 第1項(a)内の申し立てに関する訴訟手続きの目的に照らして、
- 行為が第3部の違反である旨の第115条第1項に定める申し立てに関する訴訟手続きの判決は拘束力がある。
 - 当該行為が英国外で生じているか否かは問題ではない。
- (6) 州裁判所又はスコットランド州裁判所は、
- 刑事事案が仮差し止め命令又は禁止命令により損害を被らない旨が認められる場合を除き、当該仮差し止め命令又は禁止命令を出してはならない。
 - 刑事事案が損害を被らない旨が認められる場合を除き、当該刑事事案にかかる損害を理由に、第1項に基づく訴訟手続きを延期する申請を許可しなければならない。
- (7) 第1項内の申し立てに関するイングランド及びウェールズでの訴訟手続きにおいて、1984年州裁判所法第63条(1)（裁判所補佐人の任命）に基づく権限を行使しなければならない。ただし、裁判官が当該権限を行使しない事に対し正当な理由があると認められる場合を除く。
- (8) 第1項内の申し立てに関するスコットランドでの訴訟手続きにおいて、1907年州裁判所（スコットランド）法附則1の規則第44.3（裁判所補佐人の任命）に基づく権限を行使しなければならない。ただし、州裁判所が当該権限を行使しないことに対し正当な理由があると認められる場合を除く。

(9) The remuneration of an assessor appointed by virtue of subsection (8) is to be at a rate determined by the Lord President of the Court of Session.

115 Immigration cases

- (1) A claim is within this section if it relates to the act of an immigration authority in taking a relevant decision and—
 (a) the question whether the act is a contravention of Part 3 has been or could be raised on an appeal which is pending, or could be brought, under the immigration provisions, or
 (b) it has been decided on an appeal under those provisions that the act is not a contravention of Part 3.
- (2) The relevant decision is not—
 (a) subject to challenge in proceedings on a claim within section 114(1)(a), or
 (b) affected by the decision of a court in such proceedings.
- (3) For the purposes of subsection (1)(a) a power to grant permission to appeal out of time must be ignored.
- (4) Each of the following is an immigration authority—
 (a) the Secretary of State;
 (b) an immigration officer;
 (c) a person responsible for the grant or refusal of entry clearance (within the meaning of section 33(1) of the Immigration Act 1971).
- (5) The immigration provisions are—
 (a) the Special Immigration Appeals Commission Act 1997, or
 (b) Part 5 of the Nationality, Immigration and Asylum Act 2002.
- (6) A relevant decision is—
 (a) a decision under the Immigration Acts relating to the entitlement of a person to enter or remain in the United Kingdom;
 (b) a decision on an appeal under the immigration provisions relating to a decision within paragraph (a).
- (7) An appeal is pending if it is pending for the purposes of section 104 of the Nationality, Immigration and Asylum Act 2002 or (as the case may be) for the purposes of that section as it is applied by section 2(2)(j) of the Special Immigration Appeals Commission Act 1997.

116 Education cases

- (1) A claim is within this section if it may be made to—
 (a) the First-tier Tribunal in accordance with Part 2 of Schedule 17,
 (b) the Special Educational Needs Tribunal for Wales in accordance with Part 2 of that Schedule, or
 (c) an Additional Support Needs Tribunal for Scotland in accordance with Part 3 of that Schedule.
- (2) A claim is also within this section if it must be made in accordance with appeal arrangements within the meaning of Part 4 of that Schedule.
- (3) Schedule 17 (disabled pupils: enforcement) has effect.

117 National security

- (1) Rules of court may, in relation to proceedings on a claim within section 114, confer power as mentioned in subsections (2) to (4); but a power so conferred is exercisable only if the court thinks it expedient to do so in the interests of national security.
- (2) The rules may confer power to exclude from all or part of the proceedings—
 (a) the claimant or pursuer;
 (b) a representative of the claimant or pursuer;
 (c) an assessor.
- (3) The rules may confer power to permit a claimant, pursuer or representative who has been excluded to make a statement to the court before the commencement of the proceedings, or part of the proceedings, to which the exclusion relates.
- (4) The rules may confer power to take steps to keep secret all or part of the reasons for the court's decision.
- (5) The Attorney General or, in Scotland, the Advocate General for Scotland may appoint a person to represent the interests of a

(9) 第 8 項に基づいて任命された裁判所補佐人の報酬は、民事控訴院主席裁判官により比率で決定される。

第 115 条 移民の事例

- (1) 関連判決を下す際、申し立てが入国当局の行為に関連しており、
 (a) 当該行為が第 3 部の違反であるかどうかの問題が、入国規定に基づき、係属中の控訴で提起されたか若しくは提起される可能性があり、又は持ち出される可能性がある場合、或いは
 (b) 当該規定に基づき、控訴において当該法は第 3 部の違反ではない旨の判決が下された場合
 当該申し立ては本条の範囲内にある。
- (2) 関連判決は、
 (a) 第 114 条第 1 項(a)内の申し立てにかかる訴訟手続きにおいて異議申し立ての対象にならず、又は
 (b) 当該訴訟手続きにおいて裁判所の判決の影響を受けない。
- (3) 第 1 項(a)の目的に照らして、期間外控訴に対する許可を付与する権限は無視しなければならない。
- (4) 次のそれぞれは入国当局である。
 (a) 主務大臣
 (b) 入国管理官
 (c) (1971 年移民法第 33 条(1)の意味内での) 入国許可又は入国拒否にかかる責任者
- (5) 入国規定とは、以下をいう。
 (a) 1997 年特別移民控訴委員会法、又は
 (b) 2002 年国籍・移民・亡命法の第 5 部
- (6) 第 6 項関連判決とは、以下をいう。
 (a) 英国入国資格又は英国在留資格に関連した移民法に基づく判決
 (b) (a)内の判決に関連した入国規定に基づく控訴にかかる判決
- (7) 2002 年国籍・移民・亡命法第 104 条の目的に照らして、又は(場合によっては) 1997 年特別移民控訴委員会法第 2 条第 2 項(j)により適用される当該第 104 条の目的に照らして控訴が係属中である場合、当該控訴は係属中である。

第 116 条 教育の事例

- (1) 以下に対して申し立てを行うことができる場合に、当該申し立ては本条の範囲内にある。
 (a) 附則 17 の第 2 部に従って第一審裁判所に対して、
 (b) 当該附則の第 2 部に従ってウェールズ特別教育ニーズ審判所に対して、又は
 (c) 当該附則の第 3 部に従ってスコットランド追加支援ニーズ審判所に対して行うことができる場合。
- (2) 当該附則第 4 部の意味内の不服審査申し立てにかかる取り決めに従って申し立てを行わなければならない場合、当該申し立ても本条の範囲内にある。
- (3) 附則 17 (障害を有す生徒：法の施行) が効力を有する。

第 117 条 国家安全保障

- (1) 第 114 条内の申し立てにかかる訴訟手続きに関して、裁判所ルールにより、第 2 項から第 4 項に定める権限を付与することができるが、然るべく付与された権限は、裁判所が国家安全保障の利益のために行使することが適切であると考えられる場合のみ行使可能である。
- (2) 当該ルールにより、訴訟手続きの全て又は一部から以下を除外する権限を付与することができる。
 (a) 原告又は追求者
 (b) 原告又は追求者の代表者
 (c) 裁判所補佐人
- (3) 当該ルールにおいて、除外された原告、追求者又は代表者に対し、当該除外が関連している訴訟手続き又は訴訟手続きの一部の開始前に、裁判所に対し陳述することを許容する権限を付与することができる。
- (4) 当該ルールにおいて、裁判所の判決理由の全て又は一部を秘密にしておくための措置を講じる権限を付与することができる。
- (5) 法務長官又はスコットランド法務官は、第 2 項(a)若しくは(b)に基づく除外が関連している訴訟手続き又は訴訟手

claimant or pursuer in, or in any part of, proceedings to which an exclusion by virtue of subsection (2)(a) or (b) relates.

- (6) A person (P) may be appointed under subsection (5) only if—
- in relation to proceedings in England and Wales, P is a person who, for the purposes of the Legal Services Act 2007, is an authorised person in relation to an activity which constitutes the exercise of a right of audience or the conduct of litigation;
 - in relation to proceedings in Scotland, P is an advocate or qualified to practice as a solicitor in Scotland.

- (7) P is not responsible to the person whose interests P is appointed to represent.

118 Time limits

- (1) Proceedings on a claim within section 114 may not be brought after the end of—
- the period of 6 months starting with the date of the act to which the claim relates, or
 - such other period as the county court or sheriff thinks just and equitable.
- (2) If subsection (3) or (4) applies, subsection (1)(a) has effect as if for “6 months” there were substituted “9 months”.
- (3) This subsection applies if—
- the claim relates to the act of a qualifying institution, and
 - a complaint relating to the act is referred under the student complaints scheme before the end of the period of 6 months starting with the date of the act.
- (4) This subsection applies if—
- the claim relates to a dispute referred for conciliation in pursuance of arrangements under section 27 of the Equality Act 2006, and
 - subsection (3) does not apply.
- (5) If it has been decided under the immigration provisions that the act of an immigration authority in taking a relevant decision is a contravention of Part 3 (services and public functions), subsection (1) has effect as if for paragraph (a) there were substituted—
- “(a) the period of 6 months starting with the day after the expiry of the period during which, as a result of section 114(2), proceedings could not be brought in reliance on section 114(1)(a);”.
- (6) For the purposes of this section—
- conduct extending over a period is to be treated as done at the end of the period;
 - failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
- (7) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
- when P does an act inconsistent with doing it, or
 - if P does no inconsistent act, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.
- (8) In this section—
- “immigration authority”, “immigration provisions” and “relevant decision” each have the meaning given in section 115;
- “qualifying institution” has the meaning given in section 11 of the Higher Education Act 2004;
- “the student complaints scheme” means a scheme for the review of qualifying complaints (within the meaning of section 12 of that Act) that is provided by the designated operator (within the meaning of section 13(5)(b) of that Act).

119 Remedies

- (1) This section applies if a county court or the sheriff finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 114(1).
- (2) The county court has power to grant any remedy which could be granted by the High Court—
- in proceedings in tort;
 - on a claim for judicial review.
- (3) The sheriff has power to make any order which could be made by the Court of Session—

続きの一部において、原告又は追求者の利益を代表する者を任命することができる。

- (6) 以下の場合にのみ第5項に基づき人(P)を任命することができる。
- イングランド及びウェールズにおける訴訟手続きに関して、2007年法律サービス法の目的に照らして、Pが聴取権の行使となる活動又は訴訟行為となる活動にかかる権限保持者である場合
 - スコットランドにおける訴訟手続きに関して、Pが弁護士であるか、又はスコットランドの事務弁護士として活動する資格がある場合
- (7) Pは、Pがその利益を代表するよう任命されている人物に対して責任を負っていない。

第118条 期限

- (1) 以下の期間以降、第114条内の申し立てにかかる訴訟手続きを取ることはできない。
- 当該申し立てが関連している行為日から起算して6カ月間
 - 州裁判所又はスコットランド州裁判所が、公正であると考える他の期間
- (2) 第3項又は第4項が適用される場合、「6カ月」を「9カ月」に置き換えたものとして第1項(a)が効力を有する。
- (3) 本項は、以下の場合に適用される。
- 申し立てが、適格学術機関の行為に関連しており、
 - 当該行為に関連した異議申し立てが当該行為日から起算して6カ月が経過する前に、学生異議申し立て制度に基づき付託されている場合
- (4) 本項は、以下の場合に適用される。
- 申し立てが、2006年平等法第27条に基づく取り決めに従って調停に付された紛争に関連しており、
 - 第3項が適用されない場合
- (5) 入国規定に基づき、関連判決時の入国当局の行為が、第3部（サービス及び公的機能）の違反である旨の判決が下された場合、第1項は、(a)を
- 「(a) 第114条第2項の結果として、第114条第1項(a)に基づき訴訟手続きを取るができない期間終了翌日から起算して6カ月」
- に置き換えたものとして第1項が効力を有する。
- (6) 本条の目的に照らして、
- ある期間に及んでいる行為は、期間終了時に行われたとみなすものとする。
 - 行為の不履行は、該当する者がその判決を下したときに生じているとみなすものとする。
- (7) 反対の証拠がない場合、以下の場合に人(P)は、行為の不履行に対して判決を下すとみなされる。
- Pが、行われた行為と矛盾した処理をする場合、又は
 - Pが然るべく処理をすることが合理的に予想された期間の終了時に、Pが、行われた行為と矛盾しない処理をする場合
- (8) 本条において、
- 「入国当局」、「入国規定」及び「関連判決」のそれぞれが、第115条に定める意味をもつ。
- 「適格学術機関」は、2004年高等教育法第11条に定める意味をもつ。
- 「学生異議申し立て制度」とは、当該法第13条第5項(b)の意味内の指定運営者により提供される（当該法第12条の意味内の）適格な異議申し立て審査制度をいう。

第119条 救済手段

- (1) 本条は、州裁判所が第114条第1項に定める規定の違反があったと裁定する場合に適用される。
- (2) 州裁判所は、以下について、高等法院が付与することができる救済手段を付与する権限を有する。
- 不法行為にかかる訴訟手続きにおいて
 - 司法審査にかかる申し立てに対して
- (3) スコットランド州裁判所は、以下について、民事控訴院が下すことができる命令を下す権限を有する。

- (a) in proceedings for reparation;
- (b) on a petition for judicial review.
- (4) An award of damages may include compensation for injured feelings (whether or not it includes compensation on any other basis).
- (5) Subsection (6) applies if the county court or sheriff—
 - (a) finds that a contravention of a provision referred to in section 114(1) is established by virtue of section 19, but
 - (b) is satisfied that the provision, criterion or practice was not applied with the intention of discriminating against the claimant or pursuer.
- (6) The county court or sheriff must not make an award of damages unless it first considers whether to make any other disposal.
- (7) The county court or sheriff must not grant a remedy other than an award of damages or the making of a declaration unless satisfied that no criminal matter would be prejudiced by doing so.

CHAPTER 3 EMPLOYMENT TRIBUNALS

120 Jurisdiction

- (1) An employment tribunal has, subject to section 121, jurisdiction to determine a complaint relating to—
 - (a) a contravention of Part 5 (work);
 - (b) a contravention of section 108, 111 or 112 that relates to Part 5.
- (2) An employment tribunal has jurisdiction to determine an application by a responsible person (as defined by section 61) for a declaration as to the rights of that person and a worker in relation to a dispute about the effect of a nondiscrimination rule.
- (3) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by the trustees or managers of an occupational pension scheme for a declaration as to their rights and those of a member in relation to a dispute about the effect of a non-discrimination rule.
- (4) An employment tribunal also has jurisdiction to determine a question that—
 - (a) relates to a non-discrimination rule, and
 - (b) is referred to the tribunal by virtue of section 122.
- (5) In proceedings before an employment tribunal on a complaint relating to a breach of a non-discrimination rule, the employer—
 - (a) is to be treated as a party, and
 - (b) is accordingly entitled to appear and be heard.
- (6) Nothing in this section affects such jurisdiction as the High Court, a county court, the Court of Session or the sheriff has in relation to a non-discrimination rule.
- (7) Subsection (1)(a) does not apply to a contravention of section 53 in so far as the act complained of may, by virtue of an enactment, be subject to an appeal or proceedings in the nature of an appeal.
- (8) In subsection (1), the references to Part 5 do not include a reference to section 60(1).

121 Armed forces cases

- (1) Section 120(1) does not apply to a complaint relating to an act done when the complainant was serving as a member of the armed forces unless—
 - (a) the complainant has made a service complaint about the matter, and
 - (b) the complaint has not been withdrawn.
- (2) If the complaint is made under the service complaint procedures, it is to be treated for the purposes of subsection (1)(b) as withdrawn if—
 - (a) neither the officer to whom it is made nor a superior officer refers it to the Defence Council, and
 - (b) the complainant does not apply for it to be referred to the Defence Council.
- (3) If the complaint is made under the old service redress procedures, it is to be treated for the purposes of subsection (1)(b) as withdrawn if the complainant does not submit it to the Defence Council under those procedures.
- (4) The reference in subsection (3) to the old service redress

- (a) 賠償にかかる訴訟手続きにおいて
- (b) 司法審査の申請に対して
- (4) 損害賠償金の付与には、(その他に基づく補償を含む、含まないを問わず) 精神的苦痛に対する補償を含めることができる。
- (5) 州裁判所又はスコットランド州裁判所が以下の場合に、第 6 項が適用される。
 - (a) 第 114 条第 1 項に定める規定の違反が第 19 条に基づき定められていると裁定しているが、
 - (b) 原告又は追求者に対する差別を目的として、当該規定、規準又は慣行が適用されなかったと認められる場合
- (6) 州裁判所又はスコットランド州裁判所は、第一に他の処分を行うかどうか検討する場合を除き、損害賠償金を与えてはならない。
- (7) 州裁判所は、いかなる刑事事案も、救済手段を付与することにより損害がもたらされないと認められる場合を除き、損害賠償金又は宣言以外に救済手段を付与してはならない。

第 3 章 雇用審判所

第 120 条 管轄権

- (1) 雇用審判所は、第 121 条に従って、以下に関連した異議申し立ての判決を下す管轄権を有する。
 - (a) 第 5 部 (労働) の違反
 - (b) 第 5 部に関連した第 108 条、第 111 条又は 112 条
- (2) 雇用審判所は、(第 61 条に定める) 責任者による無差別ルールの影響に関する紛争にかかる当該責任者及び労働者の権利に関する宣言の申請に対し、判決を下す管轄権を有する。
- (3) 雇用審判所は、職域年金制度の受託者又は管理者による無差別ルールの影響に関する紛争にかかる当該受託者又は管理者の権利及びメンバーの権利に関する宣言の申請に対し判決を下す管轄権も有する。
- (4) 雇用審判所は、以下の問題に対し判決を下す管轄権も有する。
 - (a) 無差別ルールに関連する問題
 - (b) 第 122 条に基づき、雇用審判所で争われる問題
- (5) 無差別ルール違反に関連した異議申し立てにかかる雇用審判所を前にした訴訟手続きにおいて、雇用主を、
 - (a) 当事者とみなすものとし、
 - (b) よって、出頭し審問を受ける権利があるものとする。
- (6) 本条のいずれの内容も、無差別ルールに関して、高等法院、州裁判所、民事控訴院又はスコットランドの州裁判所が有する管轄権に影響を及ぼさない。
- (7) 第 1 項(a)は、法令に基づき、異議を申し立てられている行為が控訴又は控訴の性質をもつ訴訟手続きの対象となりうる場合に、第 53 条の違反には適用されない。
- (8) 第 1 項において、第 5 部への言及には、第 60 条第 1 項への言及は含まれない。

第 121 条 国軍の事例

- (1) 第 120 条第 1 項は、以下の場合を除き、異議申立人が国軍のメンバーとして任務を遂行していた際に行われた行為に関連する異議申し立てには適用されない。
 - (a) 異議申立人が、当該事案について任務にかかる異議申し立てを行い、
 - (b) 異議申し立てが撤回されなかった場合
- (2) 異議申し立てが、任務にかかる異議申し立て手続きに基づいて行われる場合、以下の場合に第 1 項(b)の目的に照らして撤回されたとみなされる。
 - (a) 異議申し立ての対象である士官も上官も、当該異議申し立てを国防会議に付託せず、
 - (b) 異議申立人が、異議申し立ての国防会議への付託を申請しない場合
- (3) 異議申し立てが、旧任務是正手続きに基づいて行われる場合、異議申立人が当該手続きに基づき国防会議に異議申し立てを提出しない場合には、第 1 項(b)の目的に照らして撤回されたとみなすものとする。
- (4) 第 3 項における旧任務是正手続きへの言及は、以下に定

procedures is a reference to the procedures (other than those relating to the making of a report on a complaint to Her Majesty) referred to in—

- (a) section 180 of the Army Act 1955,
 - (b) section 180 of the Air Force Act 1955, or
 - (c) section 130 of the Naval Discipline Act 1957.
- (5) The making of a complaint to an employment tribunal in reliance on subsection (1) does not affect the continuation of the service complaint procedures or (as the case may be) the old service redress procedures.

122 References by court to tribunal, etc.

- (1) If it appears to a court in which proceedings are pending that a claim or counter-claim relating to a non-discrimination rule could more conveniently be determined by an employment tribunal, the court may strike out the claim or counter-claim.
- (2) If in proceedings before a court a question arises about a non-discrimination rule, the court may (whether or not on an application by a party to the proceedings)—
 - (a) refer the question, or direct that it be referred by a party to the proceedings, to an employment tribunal for determination, and
 - (b) stay or sist the proceedings in the meantime.

123 Time limits

- (1) Proceedings on a complaint within section 120 may not be brought after the end of—
 - (a) the period of 3 months starting with the date of the act to which the complaint relates, or
 - (b) such other period as the employment tribunal thinks just and equitable.
- (2) Proceedings may not be brought in reliance on section 121(1) after the end of—
 - (a) the period of 6 months starting with the date of the act to which the proceedings relate, or
 - (b) such other period as the employment tribunal thinks just and equitable.
- (3) For the purposes of this section—
 - (a) conduct extending over a period is to be treated as done at the end of the period;
 - (b) failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
- (4) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
 - (a) when P does an act inconsistent with doing it, or
 - (b) if P does no inconsistent act, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.

124 Remedies: general

- (1) This section applies if an employment tribunal finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 120(1).
- (2) The tribunal may—
 - (a) make a declaration as to the rights of the complainant and the respondent in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) order the respondent to pay compensation to the complainant;
 - (c) make an appropriate recommendation.
- (3) An appropriate recommendation is a recommendation that within a specified period the respondent takes specified steps for the purpose of obviating or reducing the adverse effect of any matter to which the proceedings relate—
 - (a) on the complainant;
 - (b) on any other person.
- (4) Subsection (5) applies if the tribunal—
 - (a) finds that a contravention is established by virtue of section 19, but
 - (b) is satisfied that the provision, criterion or practice was not applied with the intention of discriminating against the complainant.
- (5) It must not make an order under subsection (2)(b) unless it first considers whether to act under subsection (2)(a) or (c).
- (6) The amount of compensation which may be awarded under

める（女王陛下への異議申し立て報告書の作成に関連した手続き以外の）手続きへの言及である。

- (a) 1955 年国軍法第 180 条
- (b) 1955 年空軍法第 180 条、又は
- (c) 1957 年海軍規律法第 130 条

- (5) 第 1 項に基づく雇用審判所への異議申し立ては、任務異議申し立て手続き又は（場合によっては）旧任務是正手続きの継続に影響を及ぼさない。

第 122 条 裁判所による審判所への付託等

- (1) 訴訟手続きが係属中である裁判所が、雇用審判所においてより簡便に無差別ルールに関連した申し立て又は反訴の判決を下すことができると考える場合、当該裁判所は、申し立て又は反訴を付託することができる。
- (2) 裁判所を前にした訴訟手続きにおいて、無差別ルールについての問題が生じた場合、当該裁判所は（当事者による訴訟手続きの申請の有無を問わず）、以下を行うことができる。
 - (a) その問題の判決を求めて雇用審判所に付託するか、又は当事者がその問題の訴訟手続きの申請を行い、判決を求めて雇用審判所に付託するよう指示すること
 - (b) 当分の間訴訟手続きを延期すること

第 123 条 期限

- (1) 第 120 条内の異議申し立てにかかる訴訟手続きは以下の期間終了以降取することはできない。
 - (a) 異議申し立てが関連している行為日から起算して 3 カ月間、又は
 - (b) 雇用審判所が公正であるとするその他の期間
- (2) 以下の期間終了以降、第 121 条第 1 項に基づき訴訟手続きを取することはできない。
 - (a) 訴訟手続きが関連している行為日から起算して 6 カ月間、又は
 - (b) 雇用審判所が公正であるとするその他の期間
- (3) 本条の目的に照らして、
 - (a) ある期間に及ぶ行為は、当該期間終了時に行われたとみなすものとする。
 - (b) 行為の不履行は、当該人物がそれにかかる判決を下した際に生じているとみなすものとする。
- (4) 反対の証拠がない場合、以下の場合に人 (P) は、行為の不履行に対して判決を下すとみなされる。
 - (a) P が、行われた行為と矛盾する処理をする場合、又は
 - (b) P が、然るべく矛盾する処理をすることが合理的に予想された期間の終了時に、P が矛盾しない処理をする場合

第 124 条 救済手段：一般

- (1) 本条は、雇用審判所が、第 120 条第 1 項に定める規定違反があったと裁定する場合に適用される。
- (2) 審判所は、以下を行うことができる。
 - (a) 訴訟手続きが関連している問題に関して、異議申立人及び被告の権利について宣言すること
 - (b) 被告に対し、異議申立人に損害賠償額を支払うよう命令すること
 - (c) 適切な勧告をすること
- (3) 適切な勧告とは、被告が、所定の期間内に、訴訟手続きが関連している問題の以下の者への影響を未然に防ぐか又は縮減する目的で、特定の措置を取る旨の勧告をいう。
 - (a) 異議申立人
 - (b) その他の者
- (4) 審判所が以下の場合に第 5 項を適用する。
 - (a) 第 19 条に基づき違反が定められていると裁定するが、
 - (b) 規定、規準又は慣行が、異議申立人に対する差別を目的として適用されてはいなかったと認める場合
- (5) 第一に第 2 項(a)又は(c)に基づく行為か否かを検討する場合を除き、第 2 項(b)に基づき命令を下してはならない。
- (6) 第 2 項(b)に基づき付与することができる補償額は、第 119

subsection (2)(b) corresponds to the amount which could be awarded by a county court or the sheriff under section 119.

- (7) If a respondent fails, without reasonable excuse, to comply with an appropriate recommendation in so far as it relates to the complainant, the tribunal may—
- (a) if an order was made under subsection (2)(b), increase the amount of compensation to be paid;
 - (b) if no such order was made, make one.

125 Remedies: national security

- (1) In national security proceedings, an appropriate recommendation (as defined by section 124) must not be made in relation to a person other than the complainant if the recommendation would affect anything done by—
- (a) the Security Service,
 - (b) the Secret Intelligence Service,
 - (c) the Government Communications Headquarters, or
 - (d) a part of the armed forces which is, in accordance with a requirement of the Secretary of State, assisting the Government Communications Headquarters.
- (2) National security proceedings are—
- (a) proceedings to which a direction under section 10(3) of the Employment Tribunals Act 1996 (national security) relates;
 - (b) proceedings to which an order under section 10(4) of that Act relates;
 - (c) proceedings (or the part of proceedings) to which a direction pursuant to regulations made under section 10(5) of that Act relates;
 - (d) proceedings (or the part of proceedings) in relation to which an employment tribunal acts pursuant to regulations made under section 10(6) of that Act.

126 Remedies: occupational pension schemes

- (1) This section applies if an employment tribunal finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 120(1) in relation to—
- (a) the terms on which persons become members of an occupational pension scheme, or
 - (b) the terms on which members of an occupational pension scheme are treated.
- (2) In addition to anything which may be done by the tribunal under section 124 the tribunal may also by order declare—
- (a) if the complaint relates to the terms on which persons become members of a scheme, that the complainant has a right to be admitted to the scheme;
 - (b) if the complaint relates to the terms on which members of the scheme are treated, that the complainant has a right to membership of the scheme without discrimination.
- (3) The tribunal may not make an order under subsection (2)(b) of section 124 unless—
- (a) the compensation is for injured feelings, or
 - (b) the order is made by virtue of subsection (7) of that section.
- (4) An order under subsection (2)—
- (a) may make provision as to the terms on which or the capacity in which the claimant is to enjoy the admission or membership;
 - (b) may have effect in relation to a period before the order is made.

CHAPTER 4 EQUALITY OF TERMS

127 Jurisdiction

- (1) An employment tribunal has, subject to subsection (6), jurisdiction to determine a complaint relating to a breach of an equality clause or rule.
- (2) The jurisdiction conferred by subsection (1) includes jurisdiction to determine a complaint arising out of a breach of an equality clause or rule; and a reference in this Chapter to a complaint relating to such a breach is to be read accordingly.
- (3) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by a responsible person for a declaration as to the rights of that person and a worker in relation to a dispute about the effect of an equality clause or rule.

条に基づき州裁判所が付与することができる金額に相当する。

- (7) 勧告が異議申立人に関連している場合に、正当な理由なく被告が適切な勧告を遵守しない場合、審判所は、以下を行うことができる。
- (a) 第 2 項(b)に基づき命令が下された場合、支払い補償額を増額すること
 - (b) 当該命令が下されなかった場合、1 件の命令を下すことができること

第 125 条 救済手段：国家安全保障

- (1) 国家安全保障にかかる訴訟手続きにおいて、勧告が以下による行為に影響を及ぼす場合、異議申立人以外の者に関して(第 124 条に定める)適切な勧告を行ってはならない。
- (a) 情報局保安部
 - (b) 情報局秘密情報部
 - (c) 政府通信本部、又は
 - (d) 主務大臣の要請に従って、政府通信本部を支援している国軍の一部
- (2) 国家安全保障にかかる訴訟手続きとは、以下をいう。
- (a) 1996 年雇用審判所法第 10 条第 3 項(国家安全保障)に基づく指示が関連している訴訟手続き
 - (b) 当該法第 10 条第 4 項に基づく命令が関連している訴訟手続き
 - (c) 当該法第 10 条第 5 項に基づく規則に準拠した指示が関連している訴訟手続き(又は訴訟手続きの一部)
 - (d) 雇用審判所が、当該法第 10 条第 6 項に基づく規則に準拠して行動する訴訟手続き

第 126 条 救済手段：職域年金制度

- (1) 本条は、以下に関して、雇用審判所が第 120 条第 1 項に定める規定の違反があったと裁定する場合に適用される。
- (a) 人が職域年金制度のメンバーになる条件
 - (b) 職域年金制度のメンバーの処遇条件
- (2) 審判所は、第 124 条に基づき審判所が行うことができる事柄に加えて、命令により、以下を宣言することもできる。
- (a) 異議申し立てが人が制度のメンバーになる条件に関連している場合、異議申立人は、制度加入の権利を有すること
 - (b) 異議申し立てが制度のメンバーの処遇条件に関連している場合、異議申し立て人は差別なく本制度の会員資格を取得する権利を有すること
- (3) 審判所は、以下の場合を除き、第 124 条第 2 項(b)に基づき命令を下してはならない。
- (a) 補償額が精神的苦痛に対して支払われる場合、又は
 - (b) 当該条第 7 項に基づき命令が下される場合
- (4) 第 2 項に基づく命令により、
- (a) 原告が加入若しくは会員資格を享受することができる条件又は原告が加入若しくは会員資格を享受することができる能力についての規定を定めることができる。
 - (b) 命令が下される前の期間に関して、効力を有することができる。

第 4 章 条件の平等

第 127 条 管轄権

- (1) 雇用審判所は、第 6 項に従って平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立てに対して判決を下す管轄権を有する。
- (2) 第 1 項により付与された管轄権には、平等条項又は平等ルール違反から生じている異議申し立てに対する判決を下す管轄権が含まれる。また、本章における当該違反に関連した異議申し立てへの言及は、然るべく解釈するものとする。
- (3) 雇用審判所は、平等条項又は平等ルールの影響にかかる紛争に関する責任者及び労働者の権利に関して、責任者による宣言の申請に対する判決を下す管轄権も有する。

- (4) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by the trustees or managers of an occupational pension scheme for a declaration as to their rights and those of a member in relation to a dispute about the effect of an equality rule.
- (5) An employment tribunal also has jurisdiction to determine a question that—
 - (a) relates to an equality clause or rule, and
 - (b) is referred to the tribunal by virtue of section 128(2).
- (6) This section does not apply to a complaint relating to an act done when the complainant was serving as a member of the armed forces unless—
 - (a) the complainant has made a service complaint about the matter, and
 - (b) the complaint has not been withdrawn.
- (7) Subsections (2) to (5) of section 121 apply for the purposes of subsection (6) of this section as they apply for the purposes of subsection (1) of that section.
- (8) In proceedings before an employment tribunal on a complaint relating to a breach of an equality rule, the employer—
 - (a) is to be treated as a party, and
 - (b) is accordingly entitled to appear and be heard.
- (9) Nothing in this section affects such jurisdiction as the High Court, a county court, the Court of Session or the sheriff has in relation to an equality clause or rule.

128 References by court to tribunal, etc.

- (1) If it appears to a court in which proceedings are pending that a claim or counter-claim relating to an equality clause or rule could more conveniently be determined by an employment tribunal, the court may strike out the claim or counter-claim.
- (2) If in proceedings before a court a question arises about an equality clause or rule, the court may (whether or not on an application by a party to the proceedings)—
 - (a) refer the question, or direct that it be referred by a party to the proceedings, to an employment tribunal for determination, and
 - (b) stay or sist the proceedings in the meantime.

129 Time limits

- (1) This section applies to—
 - (a) a complaint relating to a breach of an equality clause or rule;
 - (b) an application for a declaration referred to in section 127(3) or (4).
- (2) Proceedings on the complaint or application may not be brought in an employment tribunal after the end of the qualifying period.
- (3) If the complaint or application relates to terms of work other than terms of service in the armed forces, the qualifying period is, in a case mentioned in the first column of the table, the period mentioned in the second column.

Case	Qualifying period
A standard case	The period of 6 months beginning with the last day of the employment or appointment.
A stable work case (but not if it is also a concealment or incapacity case (or both))	The period of 6 months beginning with the day on which the stable working relationship ended.
A concealment case (but not if it is also an incapacity case)	The period of 6 months beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
An incapacity case (but not if it is also a concealment case)	The period of 6 months beginning with the day on which the worker ceased to have the incapacity.

- (4) 雇用審判所は、平等ルールの影響にかかる紛争に関する受託者又は管財人の権利及びメンバーの権利に関して、受託者又は管財人による職域年金制度の宣言申請に対する判決を下す管轄権も有する。
- (5) 雇用審判所は、以下の問題に対する判決を下す管轄権も有する。
 - (a) 平等条項又は平等ルールに関連する問題
 - (b) 第 128 条第 2 項に基づき審判所で争われる問題
- (6) 本条は、以下の場合を除いて、異議申し立て人が、国軍メンバーとして任務を遂行していた際に行われた行為に関連する異議申し立てには適用されない。
 - (a) 異議申し立て人が当該案件について、任務にかかる異議申し立てを行った場合
 - (b) 異議申し立てが撤回されなかった場合
- (7) 第 121 条第 2 項から第 5 項は、本条第 1 項の目的に照らして適用されるように、本条第 6 項の目的に照らして適用される。
- (8) 平等ルール違反に関連した異議申し立てにかかる雇用審判所を前にした訴訟手続きにおいて、雇用主を、
 - (a) 当事者とみなすものとし、
 - (b) よって、出頭し審問を受ける権利があるものとする。
- (9) 本条のいずれの内容も、平等条項又は平等ルールに関して、高等法院、州裁判所、民事控訴院又はスコットランドの州裁判所が有する管轄権に影響を及ぼさない。

第 128 条 裁判所による審判所への付託等

- (1) 訴訟手続きが係属中である裁判所が、雇用審判所においてより簡便に平等条項若しくは平等ルールに関連した申し立て又は反訴の判決を下すことができると考える場合、当該裁判所は、申し立て又は反訴を付託することができる。
- (2) 裁判所を前にした訴訟手続きにおいて、平等条項若しくは平等ルールについての問題が生じた場合、当該裁判所は（当事者による訴訟手続きの申請の有無を問わず）、以下を行うことができる。
 - (a) その問題を、判決を求めて雇用審判所に付託するか、又は当事者がその問題の訴訟手続きの申請を行い、判決を求めて雇用審判所に付託するよう指示すること。
 - (b) 当分の間訴訟手続きを延期すること。

第 129 条 期限

- (1) 本条は、以下に適用される。
 - (a) 平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立て
 - (b) 第 127 条第 3 項又は第 4 項に定める宣言の申請
- (2) 適格期間終了後に、雇用審判所で異議申し立て又は申請にかかる訴訟手続きを取ることはできない。
- (3) 異議申し立て又は申請が、国軍の任務条件以外の労働条件に関連している場合、表の第一列に記載する事例での適格期間は第二列に記載する期間である。

事例	適格期間
標準の事例	雇用又は任命の最終日から起算して 6 カ月が経過する日まで
安定した労働の事例（ただし、隠匿若しくは就労不能の事例（又は両方の事例）でもある場合は、安定した労働の事例ではない）	安定した労働上の関係の終了日から起算して 6 カ月が経過する日まで
隠匿の事例（ただし、就労不能の事例でもある場合は、隠匿の事例ではない）	労働者が、適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見することができた）日から起算して 6 カ月が経過する日まで
就労不能の事例（ただし、隠匿の事例でもある場合は、就労不能の事例ではない）	労働者が就労不能でなくなった日から起算して 6 カ月が経過する日まで

A case which is a concealment case and an incapacity case.

The period of 6 months beginning with the later of the days on which the period would begin if the case were merely a concealment or incapacity case.

(4) If the complaint or application relates to terms of service in the armed forces, the qualifying period is, in a case mentioned in the first column of the table, the period mentioned in the second column.

Case	Qualifying period
A standard case	The period of 9 months beginning with the last day of the period of service during which the complaint arose.
A concealment case (but not if it is also an incapacity case)	The period of 9 months beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
An incapacity case (but not if it is also a concealment case)	The period of 9 months beginning with the day on which the worker ceased to have the incapacity.
A case which is a concealment case and an incapacity case.	The period of 9 months beginning with the later of the days on which the period would begin if the case were merely a concealment or incapacity case.

130 Section 129: supplementary

- (1) This section applies for the purposes of section 129.
- (2) A standard case is a case which is not—
 - (a) a stable work case,
 - (b) a concealment case,
 - (c) an incapacity case, or
 - (d) a concealment case and an incapacity case.
- (3) A stable work case is a case where the proceedings relate to a period during which there was a stable working relationship between the worker and the responsible person (including any time after the terms of work had expired).
- (4) A concealment case in proceedings relating to an equality clause is a case where—
 - (a) the responsible person deliberately concealed a qualifying fact from the worker, and
 - (b) the worker did not discover (or could not with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact until after the relevant day.
- (5) A concealment case in proceedings relating to an equality rule is a case where—
 - (a) the employer or the trustees or managers of the occupational pension scheme in question deliberately concealed a qualifying fact from the member, and
 - (b) the member did not discover (or could not with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact until after the relevant day.
- (6) A qualifying fact for the purposes of subsection (4) or (5) is a fact—
 - (a) which is relevant to the complaint, and
 - (b) without knowledge of which the worker or member could not reasonably have been expected to bring the proceedings.
- (7) An incapacity case in proceedings relating to an equality clause with respect to terms of work other than terms of service in the armed forces is a case where the worker had an incapacity during the period of 6 months beginning with the later of—
 - (a) the relevant day, or
 - (b) the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact

隠匿の事例及び就労不能の事例である事例

当該事例が単に隠匿の事例又は就労不能の事例だった場合に期間が始まるいずれか遅い方の日から起算して6カ月が経過する日まで

(4) 異議申し立て又は申請が国軍の任務条件に関連している場合、表の第一列に記載する事例での適格期間は第二列に記載する期間である。

事例	適格期間
標準の事例	異議申し立てが行われた任務期間の最終日から起算して9カ月が経過する日まで
隠匿の事例（ただし、就労不能の事例でもある場合は、隠匿の事例ではない）	労働者が、適格な事実を発見した（か、又は相当な注意によって発見することができた）日から起算して9カ月が経過する日まで
就労不能の事例（ただし、隠匿の事例でもある場合は、就労不能の事例ではない）	労働者が就労不能でなくなった日から起算して9カ月が経過する日まで
隠匿の事例及び就労不能の事例である事例	当該事例が単に隠匿の事例又は就労不能の事例だった場合に期間が始まるいずれか遅い方の日から起算して9カ月が経過する日まで

第 130 条 第 129 条：補則

- (1) 本条は、第 129 条の目的に照らして適用される。
- (2) 標準の事例とは、以下ではない事例をいう。
 - (a) 安定した労働の事例
 - (b) 隠匿の事例
 - (c) 就労不能の事例
 - (d) 隠匿の事例及び就労不能の事例
- (3) 安定した労働の事例とは、（労働条件失効後のあらゆる時点を含め）訴訟手続きが、労働者と責任者間の安定した労働上の関係があった期間に関連している事例をいう。
- (4) 平等条項に関連した訴訟手続きにおける隠匿の事例とは、
 - (a) 責任者が意図的に労働者から適格な事実を隠匿し、かつ
 - (b) 労働者が、関連日後まで適格な事実を発見しなかった（か、又は合理的な努力によっても発見できなかったであろう）事例をいう。
- (5) 平等ルールに関連した訴訟手続きにおける隠匿の事例とは、以下をいう。
 - (a) 雇用主又は問題の職域年金制度の受託者若しくは管財人が意図的にメンバーから適格な事実を隠匿し、
 - (b) メンバーが、関連日後まで適格な事実を発見しなかった（か、又は合理的な努力によっても発見できなかったであろう）事例
- (6) 第 4 項又は第 5 項の目的に照らして、適格な事実とは、以下をいう。
 - (a) 異議申し立てに関連しており、かつ
 - (b) それを知らなければ、労働者又はメンバーが訴訟手続きを取ると合理的に予想することができなかったであろう事実
- (7) 国軍の任務条件以外の労働条件に関して、平等条項に関連した訴訟手続きにおける就労不能の事例とは、以下のいずれか遅い方の日から起算して 6 カ月が経過する日まで労働者が就労不能であった事例をいう。
 - (a) 関連日、又は
 - (b) 労働者が、責任者により意図的に隠匿された適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見できたであろう）日

deliberately concealed from the worker by the responsible person.

- (8) An incapacity case in proceedings relating to an equality clause with respect to terms of service in the armed forces is a case where the worker had an incapacity during the period of 9 months beginning with the later of—
- the last day of the period of service during which the complaint arose, or
 - the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the worker by the responsible person.
- (9) An incapacity case in proceedings relating to an equality rule is a case where the member of the occupational pension scheme in question had an incapacity during the period of 6 months beginning with the later of—
- the relevant day, or
 - the day on which the member discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the member by the employer or the trustees or managers of the scheme.
- (10) The relevant day for the purposes of this section is—
- the last day of the employment or appointment, or
 - the day on which the stable working relationship between the worker and the responsible person ended.

131 Assessment of whether work is of equal value

- (1) This section applies to proceedings before an employment tribunal on—
- a complaint relating to a breach of an equality clause or rule, or
 - a question referred to the tribunal by virtue of section 128(2).
- (2) Where a question arises in the proceedings as to whether one person's work is of equal value to another's, the tribunal may, before determining the question, require a member of the panel of independent experts to prepare a report on the question.
- (3) The tribunal may withdraw a requirement that it makes under subsection (2); and, if it does so, it may—
- request the panel member to provide it with specified documentation;
 - make such other requests to that member as are connected with the withdrawal of the requirement.
- (4) If the tribunal requires the preparation of a report under subsection (2) (and does not withdraw the requirement), it must not determine the question unless it has received the report.
- (5) Subsection (6) applies where—
- a question arises in the proceedings as to whether the work of one person (A) is of equal value to the work of another (B), and
 - A's work and B's work have been given different values by a job evaluation study.
- (6) The tribunal must determine that A's work is not of equal value to B's work unless it has reasonable grounds for suspecting that the evaluation contained in the study—
- was based on a system that discriminates because of sex, or
 - is otherwise unreliable.
- (7) For the purposes of subsection (6)(a), a system discriminates because of sex if a difference (or coincidence) between values that the system sets on different demands is not justifiable regardless of the sex of the person on whom the demands are made.
- (8) A reference to a member of the panel of independent experts is a reference to a person—
- who is for the time being designated as such by the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) for the purposes of this section, and
 - who is neither a member of the Council of ACAS nor one of its officers or members of staff.
- (9) "Job evaluation study" has the meaning given in section 80(5).

132 Remedies in non-pensions cases

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint relating to a breach of an

- (8) 国軍の任務条件に関して、平等条項に関連した訴訟手続きにおける就労不能の事例とは、以下のいずれか遅い方の日から起算して 9 カ月が経過する日まで労働者が就労不能であった事例をいう。
- 異議申し立てが行われた任務期間の最終日、又は
 - 労働者が、責任者により意図的に隠匿された適格な事実を発見した (か、又は合理的な努力によって発見できたであろう) 日
- (9) 平等ルールに関連した訴訟手続きにおける就労不能の事例とは、問題の職域年金制度のメンバーが、以下のいずれか遅い方の日から起算して 6 カ月が経過する日まで就労不能であった事例をいう。
- 関連日、又は
 - メンバーが、雇用主又は当該制度の受託者若しくは管財人により意図的に隠匿された適格な事実を発見した (か、又は合理的な努力によって発見できたであろう) 日
- (10) 本条の目的に照らして、関連日とは、以下をいう。
- 雇用若しくは任命の最終日、又は
 - 労働者及び責任者間の安定した労働上の関係が終了した日

第 131 条 労働が同価値のものであるかどうかの評価

- (1) 本条は、雇用審判所に対する以下にかかる訴訟手続きに適用される。
- 平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立て、又は
 - 128 条第 2 項に基づき審判所に付託された問題
- (2) 訴訟手続きにおいて、ある者の労働がもう一方の者の労働と同等の価値を有するかどうかに関する問題が生じた場合、審判所は、当該問題に対する判決を下す前に、独立専門家パネルのメンバーに、当該問題にかかる報告書を作成するよう要請することができる。
- (3) 審判所は、第 2 項に基づく要請を撤回することができ、また、審判所が要請を撤回する場合、審判所は、以下を行うことができる。
- パネルのメンバーに対し、所定の書類を提出するよう要請すること
 - 当該メンバーに対し、要請の撤回に関連したその他の要請を行うこと
- (4) 審判所が、第 2 項に基づき報告書の作成を要請する (だけでなく、当該要請を撤回しない) 場合、報告書を入手していない限り当該問題に対して判決を下してはならない。
- (5) 第 6 項は、以下の場合に適用される。
- 訴訟手続きにおいて、ある者 (A) の労働が、もう一方の者 (B) の労働と等価であるかどうかに関する問題が生じ、かつ
 - 職務評価調査で、A の労働と B の労働に異なる価値が付与された場合
- (6) 審判所は、調査に含まれる評価が以下であると疑う合理的根拠がない限り、A の労働は B の労働と等価ではないとの判決を下さなければならない。
- 性別を理由として差別する制度に基づいていたか、又は
 - 信憑性がない
- (7) 第 6 項(a)の目的に照らして、当該制度において異なった要求に対し設定する価値間の相違が、要求される者の性別にかかわらず公正でない場合、当該制度は性別を理由に差別している。
- (8) 独立専門家パネルのメンバーへの言及は、以下の人への言及である。
- 本条の目的に照らして、当面、諮問・調停及び仲裁サービス (ACAS) により当該メンバーに指定されている者
 - ACAS 委員会メンバーでも、その役員若しくはスタッフのメンバーの一員でもない者
- (9) 「職務評価調査」は、第 80 条第 5 項に定める意味をもつ。

第 132 条 無年金の事例における救済手段

- (1) 本条は、裁判所又は雇用審判所を前にした、職域年金制度の会員資格又は職域年金制度に基づく権利に関する違反

- equality clause, other than a breach with respect to membership of or rights under an occupational pension scheme.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach of the equality clause, it may—
- (a) make a declaration as to the rights of the parties in relation to the matters to which the proceedings relate;
- (b) order an award by way of arrears of pay or damages in relation to the complainant.
- (3) The court or tribunal may not order a payment under subsection (2)(b) in respect of a time before the arrears day.
- (4) In relation to proceedings in England and Wales, the arrears day is, in a case mentioned in the first column of the table, the day mentioned in the second column.

Case	Arrears day
A standard case	The day falling 6 years before the day on which the proceedings were instituted.
A concealment case or an incapacity case (or a case which is both).	The day on which the breach first occurred.

- (5) In relation to proceedings in Scotland, the arrears day is the first day of—
- (a) the period of 5 years ending with the day on which the proceedings were commenced, or
- (b) if the case involves a relevant incapacity, or a relevant fraud or error, the period of 20 years ending with that day.

133 Remedies in pensions cases

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint relating to—
- (a) a breach of an equality rule, or
- (b) a breach of an equality clause with respect to membership of, or rights under, an occupational pension scheme.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach as referred to in subsection (1)—
- (a) it may make a declaration as to the rights of the parties in relation to the matters to which the proceedings relate;
- (b) it must not order arrears of benefits or damages or any other amount to be paid to the complainant.
- (3) Subsection (2)(b) does not apply if the proceedings are proceedings to which section 134 applies.
- (4) If the breach relates to a term on which persons become members of the scheme, the court or tribunal may declare that the complainant is entitled to be admitted to the scheme with effect from a specified date.
- (5) A date specified for the purposes of subsection (4) must not be before 8 April 1976.
- (6) If the breach relates to a term on which members of the scheme are treated, the court or tribunal may declare that the complainant is, in respect of a specified period, entitled to secure the rights that would have accrued if the breach had not occurred.
- (7) A period specified for the purposes of subsection (6) must not begin before 17 May 1990.
- (8) If the court or tribunal makes a declaration under subsection (6), the employer must provide such resources to the scheme as are necessary to secure for the complainant (without contribution or further contribution by the complainant or other members) the rights referred to in that subsection.

134 Remedies in claims for arrears brought by pensioner members

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint by a pensioner member of an occupational pension scheme relating to a breach of an equality clause or rule with respect to a term on which the member is treated.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach referred to in subsection (1), it may—
- (a) make a declaration as to the rights of the complainant and the respondent in relation to the matters to which the

以外の、平等条項違反に関連した異議申し立てにかかる訴訟手続きに適用される。

- (2) 裁判所又は雇用審判所が、平等条項違反があったと裁定する場合、裁判所又は雇用審判所は以下を行うことができる。
- (a) 訴訟手続きが関連する問題に関して、当事者の権利にかかる宣言を行うこと。
- (b) 異議申し立てに関して、延滞金又は損害賠償金の支払いを命令すること。
- (3) 裁判所又は審判所は、延滞日前の時期に関して、第 2 項(b) に基づく支払いを命令することはできない。
- (4) イングランド及びウェールズの訴訟手続きに関して、表の第一列に記載する事例の延滞日は、第二列に記載する日である。

事例	延滞日
標準の事例	訴訟手続きの開始日の 6 年前に当たる日
隠匿の事例若しくは就労不能の事例 (又はその両方である事例)	最初に違反が発生した日

- (5) スコットランドの訴訟手続きに関して、延滞日は以下の期間の初日である。
- (a) 訴訟手続き開始日に終了する 5 年間、又は
- (b) 当該事例が関連の就労不能を含む場合、又は関連の詐欺若しくは過失である場合、当該日に終了する 20 年間

第 133 条 年金の事例における救済手段

- (1) 本条は、裁判所又は雇用審判所を前にした、以下に関連した異議申し立てにかかる訴訟手続きに適用される。
- (a) 平等ルール違反、又は
- (b) 職域年金制度の会員資格又は職域年金制度に基づく権利に関する平等条項違反
- (2) 裁判所又は雇用審判所が、第 1 項に定める違反があったと裁定する場合、
- (a) 訴訟手続きが関連する問題に関して、当事者の権利にかかる宣言を行うことができる。
- (b) 利益若しくは損害賠償の延滞金又はその他の金額を異議申立人に支払うよう命令してはならない。
- (3) 訴訟手続きが、第 134 条が適用される訴訟手続きである場合、第 2 項(b)は適用されない。
- (4) 違反が、当該制度のメンバーになる者にかかる条件に関連する場合、裁判所又は審判所は、異議申立人には特定日から発効する当該制度に加入する資格がある旨を宣言することができる。
- (5) 第 4 項の目的に照らして特定された日は、1976 年 4 月 8 日以前であってはならない。
- (6) 違反が、当該制度のメンバーの処遇条件に関連する場合、裁判所又は審判所は特定期間に関して、異議申立人には当該違反が発生しなかった場合に生じたであろう権利を確保する資格がある旨を宣言することができる。
- (7) 第 6 項の目的に照らして特定された期間は、1990 年 5 月 17 日以前に始まってはならない。
- (8) 裁判所又は雇用審判所が第 6 項に基づき宣言を行う場合、雇用主は、当該項に定める異議申立人の権利を (異議申立人又はその他のメンバーによる負担金なしで又は追加負担金なしで) 確保するために必要な資源を当該制度に提供しなければならない。

第 134 条 年金加入者による延滞金請求における救済策

- (1) 本条は、裁判所又は雇用審判所を前にした、職域年金制度の年金加入者による、加入者処遇条件に関する平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立てにかかる訴訟手続きに適用される。
- (2) 裁判所又は雇用審判所が第 1 項に定める違反があったと裁定する場合、裁判所又は雇用審判所は以下を行うことができる。
- (a) 訴訟手続きが関連する問題に関して、異議申立人及び被

proceedings relate;

- (b) order an award by way of arrears of benefits or damages or of any other amount in relation to the complainant.
- (3) The court or tribunal must not order an award under subsection (2)(b) in respect of a time before the arrears day.
- (4) If the court or tribunal orders an award under subsection (2)(b), the employer must provide such resources to the scheme as are necessary to secure for the complainant (without contribution or further contribution by the complainant or other members) the amount of the award.
- (5) In relation to proceedings in England and Wales, the arrears day is, in a case mentioned in the first column of the table, the day mentioned in the second column.

Case	Arrears day
A standard case	The day falling 6 years before the day on which the proceedings were commenced.
A concealment case or an incapacity case (or a case which is both).	The day on which the breach first occurred.

- (6) In relation to proceedings in Scotland, the arrears day is the first day of—
 - (a) the period of 5 years ending with the day on which the proceedings were commenced, or
 - (b) if the case involves a relevant incapacity, or a relevant fraud or error, the period of 20 years ending with that day.

135 Supplementary

- (1) This section applies for the purposes of sections 132 to 134.
- (2) A standard case is a case which is not—
 - (a) a concealment case,
 - (b) an incapacity case, or
 - (c) a concealment case and an incapacity case.
- (3) A concealment case in relation to an equality clause is a case where—
 - (a) the responsible person deliberately concealed a qualifying fact (as defined by section 130) from the worker, and
 - (b) the worker commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
- (4) A concealment case in relation to an equality rule is a case where—
 - (a) the employer or the trustees or managers of the occupational pension scheme in question deliberately concealed a qualifying fact (as defined by section 130) from the member, and
 - (b) the member commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the member discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
- (5) An incapacity case is a case where the worker or member—
 - (a) had an incapacity when the breach first occurred, and
 - (b) commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the worker or member ceased to have the incapacity.
- (6) A case involves a relevant incapacity or a relevant fraud or error if the period of 5 years referred to in section 132(5)(a) is, as a result of subsection (7) below, reckoned as a period of more than 20 years.
- (7) For the purposes of the reckoning referred to in subsection (6), no account is to be taken of time when the worker or member—
 - (a) had an incapacity, or
 - (b) was induced by a relevant fraud or error to refrain from commencing proceedings (not being a time after the worker or member could with reasonable diligence have discovered the fraud or error).
- (8) For the purposes of subsection (7)—
 - (a) a fraud is relevant in relation to an equality clause if it is a fraud on the part of the responsible person;
 - (b) an error is relevant in relation to an equality clause if it is

告の権利にかかる宣言を行うこと

- (b) 異議申し立てに関して、異議申立人にかかる利益若しくは損害賠償延滞金又はその他の金額の支払いを命令すること
- (3) 裁判所又は雇用審判所は、延滞日前の時期に関して、第 2 項(b)に基づく支払いを命令してはならない。
- (4) 裁判所又は雇用審判所が第 6 項に基づき支払いを命令する場合、雇用主は、異議申立人にかかる裁定支払い額を（異議申立人又はその他の加入者による負担金なしで又は追加負担金なしで）確保するために必要な資源を当該制度に提供しなければならない。
- (5) イングランド及びウェールズの訴訟手続きに関して、表の第一列に記載する事例の延滞日は、第二列に記載する日である。

事例	延滞日
標準の事例	訴訟手続きの開始日の 6 年前に当たる日
隠匿の事例若しくは就労不能の事例（又はその両方である事例）	最初に違反が発生した日

- (6) スコットランドの訴訟手続きに関して、延滞日は以下の期間の初日である。
 - (a) 訴訟手続き開始日に終了する 5 年間、又は
 - (b) 当該事例が関連の就労不能を含む場合、又は関連の詐欺若しくは過失である場合、当該日に終了する 20 年間

第 135 条 補則

- (1) 本条は、第 132 条から第 134 条の目的に照らして適用される。
- (2) 標準の事例とは、以下でない事例をいう。
 - (a) 隠匿の事例
 - (b) 就労不能の事例、又は
 - (c) 隠匿の事例及び就労不能の事例
- (3) 平等条項に関連した隠匿の事例とは、以下をいう。
 - (a) 責任者が意図的に労働者から（第 130 条に定める）適格な事実を隠匿し、かつ
 - (b) 労働者が、適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見することができたであろう）日から起算して 6 年を経過する前に訴訟手続きを開始した事例
- (4) 平等ルールに関連した隠匿の事例とは、以下をいう。
 - (a) 雇用主又は問題の職域年金制度の受託者若しくは管財人が意図的に労働者から（第 130 条に定める）適格な事実を隠匿し、かつ
 - (b) 加入者が、適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見することができたであろう）日から起算して 6 年を経過する前に訴訟手続きを開始した事例
- (5) 就労不能の事例とは、労働者又は加入者が、
 - (a) 最初に違反が発生したときに就労不能であり、かつ
 - (b) 労働者又は加入者が就労不能でなくなった日から起算して 6 年を経過する前に訴訟手続きを開始した事例をいう。
- (6) 下記の第 7 項の結果として、第 132 条第 5 項に定める 5 年間の期間が、20 年間以上の期間とみなされる場合、事例には関連の就労不能又は関連の詐欺若しくは過失が含まれる。
- (7) 第 6 項に定めるみなしの目的に照らして、労働者又は加入者が以下の場合には期間を考慮しないものとする。
 - (a) 就労不能であったか、又は
 - (b) 関連の詐欺又は過失により、（労働者又は加入者による詐欺又は過失の合理的な努力による発見以降の期間ではない）訴訟手続きの開始の見送りを誘発された場合
- (8) 第 7 項の目的に照らして、
 - (a) 詐欺が責任者側の詐欺である場合、当該詐欺は平等条項に関して関連している。
 - (b) 過失が責任者の言動によって誘発されている場合、当該

- induced by the words or conduct of the responsible person;
- (c) a fraud is relevant in relation to an equality rule if it is a fraud on the part of the employer or the trustees or managers of the scheme;
- (d) an error is relevant in relation to an equality rule if it is induced by the words or conduct of the employer or the trustees or managers of the scheme.
- (9) A reference in subsection (8) to the responsible person, the employer or the trustees or managers includes a reference to a person acting on behalf of the person or persons concerned.
- (10) In relation to terms of service, a reference in section 132(5) or subsection (3) or (5)(b) of this section to commencing proceedings is to be read as a reference to making a service complaint.
- (11) A reference to a pensioner member of a scheme includes a reference to a person who is entitled to the present payment of pension or other benefits derived through a member.
- (12) In relation to proceedings before a court—
- (a) a reference to a complaint is to be read as a reference to a claim, and
- (b) a reference to a complainant is to be read as a reference to a claimant.

CHAPTER 5 MISCELLANEOUS

136 Burden of proof

- (1) This section applies to any proceedings relating to a contravention of this Act.
- (2) If there are facts from which the court could decide, in the absence of any other explanation, that a person (A) contravened the provision concerned, the court must hold that the contravention occurred.
- (3) But subsection (2) does not apply if A shows that A did not contravene the provision.
- (4) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (5) This section does not apply to proceedings for an offence under this Act.
- (6) A reference to the court includes a reference to—
- (a) an employment tribunal;
- (b) the Asylum and Immigration Tribunal;
- (c) the Special Immigration Appeals Commission;
- (d) the First-tier Tribunal;
- (e) the Special Educational Needs Tribunal for Wales;
- (f) an Additional Support Needs Tribunal for Scotland.

137 Previous findings

- (1) A finding in relevant proceedings in respect of an act which has become final is to be treated as conclusive in proceedings under this Act.
- (2) Relevant proceedings are proceedings before a court or employment tribunal under any of the following—
- (a) section 19 or 20 of the Race Relations Act 1968;
- (b) the Equal Pay Act 1970;
- (c) the Sex Discrimination Act 1975;
- (d) the Race Relations Act 1976;
- (e) section 6(4A) of the Sex Discrimination Act 1986;
- (f) the Disability Discrimination Act 1995;
- (g) Part 2 of the Equality Act 2006;
- (h) the Employment Equality (Religion and Belief) Regulations 2003 (S.I. 2003/1660);
- (i) the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (S.I. 2003/1661);
- (j) the Employment Equality (Age) Regulations 2006 (S.I. 2006/1031);
- (k) the Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007 (S.I. 2007/1263).
- (3) A finding becomes final—
- (a) when an appeal against the finding is dismissed, withdrawn or abandoned, or
- (b) when the time for appealing expires without an appeal having been brought.

138 Obtaining information, etc.

- (1) In this section—

過失は平等条項に関して関連している。

(c) 詐欺が雇用主側又は当該制度の受託者若しくは管理者側の詐欺である場合、平等ルールに関して関連している。

(d) 過失が雇用主又は当該制度の受託者又は管理者の言動により誘発されている場合、平等ルールに関して関連している。

- (9) 第 8 項における責任者、雇用主又は受託者若しくは管理者への言及には、関係者の利益のために活動している者への言及が含まれる。
- (10) サービス条件に関して、第 132 条第 5 項又は本条の第 3 項若しくは第 5 項(b)における訴訟手続きの開始への言及は、サービスにかかる異議申し立てへの言及と解釈するものとする。
- (11) 制度の年金加入者への言及には、年金の現行の支払い又は加入者を通して得たその他の利益を受け取る資格がある者への言及が含まれる。
- (12) 裁判所を前にした訴訟手続きに関して、
- (a) 異議申し立てへの言及は、賠償請求への言及と解釈するものとし、かつ
- (b) 異議申し立人への言及は、原告への言及と解釈するものとする。

第 5 章 雑則

第 136 条 立証責任

- (1) 本条は、本法違反に関連した手続きに適用される。
- (2) 他の説明がない場合、ある者 (A) が関係規定に違反した旨の判決を下すことができた事実がある場合には、裁判所は当該違反が生じたとみなさなければならない。
- (3) ただし、A が規定に違反しなかったことを証明する場合には、第 2 項は適用されない。
- (4) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。
- (5) 本条は、本法に基づく不法行為にかかる訴訟手続きには適用されない。
- (6) 裁判所への言及には、以下への言及が含まれる。
- (a) 雇用審判所
- (b) 亡命・移民審判所
- (c) 特別移民控訴委員会
- (d) 第一審審判所
- (e) ウェールズ特別教育ニーズ審判所
- (f) スコットランド追加支援ニーズ審判所

第 137 条 前判決

- (1) 最終行為となった行為に関する関連の訴訟手続きの判決は、本法に基づく訴訟手続きの最終判決とみなされる。
- (2) 関連の訴訟手続きは、裁判所又は雇用審判所を前にした、次のいずれかに基づく訴訟手続きである。
- (a) 1968 年人種関係法第 19 条又は第 20 条
- (b) 1970 年同一賃金法
- (c) 1975 年性差別禁止法
- (d) 1976 年人種関係法
- (e) 1986 年性差別禁止法第 6 条 (4A)
- (f) 1995 年障害者差別禁止法
- (g) 2006 年平等法第 2 部
- (h) 2003 年雇用平等 (宗教及び信条) 規則 (S.I. 2003/1660)
- (i) 2003 年雇用平等 (性的指向) 規則 (S.I. 2003/1661)
- (j) 2006 年雇用平等 (年齢) 規則 (S.I. 2006/1031)
- (k) 2007 年雇用平等 (性的指向) 規則 (S.I. 2007/1263)
- (3) 判決は以下の場合に最終判決となる。
- (a) 判決を不服とした不服審査申し立てが却下、撤回若しくは取り下げられる場合、又は
- (b) 不服審査申し立て期間が、不服審査申し立てされずに期限切れとなる場合

第 138 条 情報の入手等

- (1) 本条において、

- (a) P is a person who thinks that a contravention of this Act has occurred in relation to P;
- (b) R is a person who P thinks has contravened this Act.
- (2) A Minister of the Crown must by order prescribe—
- (a) forms by which P may question R on any matter which is or may be relevant;
- (b) forms by which R may answer questions by P.
- (3) A question by P or an answer by R is admissible as evidence in proceedings under this Act (whether or not the question or answer is contained in a prescribed form).
- (4) A court or tribunal may draw an inference from—
- (a) a failure by R to answer a question by P before the end of the period of 8 weeks beginning with the day on which the question is served;
- (b) an evasive or equivocal answer.
- (5) Subsection (4) does not apply if—
- (a) R reasonably asserts that to have answered differently or at all might have prejudiced a criminal matter;
- (b) R reasonably asserts that to have answered differently or at all would have revealed the reason for not commencing or not continuing criminal proceedings;
- (c) R's answer is of a kind specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown;
- (d) R's answer is given in circumstances specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown;
- (e) R's failure to answer occurs in circumstances specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown.
- (6) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (7) A Minister of the Crown may by order—
- (a) prescribe the period within which a question must be served to be admissible under subsection (3);
- (b) prescribe the manner in which a question by P, or an answer by R, may be served.
- (8) This section—
- (a) does not affect any other enactment or rule of law relating to interim or preliminary matters in proceedings before a county court, the sheriff or an employment tribunal, and
- (b) has effect subject to any enactment or rule of law regulating the admissibility of evidence in such proceedings.
- 139 Interest
- (1) Regulations may make provision—
- (a) for enabling an employment tribunal to include interest on an amount awarded by it in proceedings under this Act;
- (b) specifying the manner in which, and the periods and rate by reference to which, the interest is to be determined.
- (2) Regulations may modify the operation of an order made under section 14 of the Employment Tribunals Act 1996 (power to make provision as to interest on awards) in so far as it relates to an award in proceedings under this Act.
- 140 Conduct giving rise to separate proceedings
- (1) This section applies in relation to conduct which has given rise to two or more separate proceedings under this Act, with at least one being for a contravention of section 111 (instructing, causing or inducing contraventions).
- (2) A court may transfer proceedings to an employment tribunal.
- (3) An employment tribunal may transfer proceedings to a court.
- (4) A court or employment tribunal is to be taken for the purposes of this Part to have jurisdiction to determine a claim or complaint transferred to it under this section; accordingly—
- (a) a reference to a claim within section 114(1) includes a reference to a claim transferred to a court under this section, and
- (b) a reference to a complaint within section 120(1) includes a reference to a complaint transferred to an employment tribunal under this section.
- (5) A court or employment tribunal may not make a decision that is inconsistent with an earlier decision in proceedings arising
- (a) P は、本法違反が P に関して発生したと考える者である。
- (b) R は、本法に違反したと P が考える者である。
- (2) 連合王国大臣は、命令により、以下を規定しなければならない。
- (a) 関連しているか、又は関連することがある問題に関して P が R に質問することができる様式
- (b) R が、P の質問に回答することができる様式
- (3) P の質問又は R の回答は、(所定の様式に質問又は回答が記載されている、いないにかかわらず) 本法に基づく訴訟手続きの証拠として認められる。
- (4) 裁判所又は審判所は、以下から判定することができる。
- (a) 質問日から起算して 8 週間が経過する日までに P の質問に R が回答していないこと。
- (b) 回避的回答又は曖昧な回答
- (5) 以下の場合に、第 4 項は適用されない。
- (a) 別の方法で回答したとしたら又は仮にも回答したとしたら、刑事事案に不利が生じた可能性があったと R が合理的に主張する場合
- (b) 別の方法で回答したとしたら又は仮にも回答したとしたら、刑事手続きを開始しない理由又は継続しない理由が暴露されたであろうと R が合理的に主張する場合
- (c) R の回答が、本項の目的に照らして、連合王国大臣の命令により特定された種類のものである場合
- (d) R の回答が、本項の目的に照らして、連合王国大臣の命令により特定された状況で行われる場合
- (e) R の回答不履行が、本項の目的に照らして、連合王国大臣の命令により特定された状況で生じている場合
- (6) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。
- (7) 連合王国大臣は、命令により、以下を行うことができる。
- (a) 第 3 項に基づき証拠として認められるために質問しなければならない期間を定めること
- (b) P の質問又は R の回答を提出する方法を定めること
- (8) 本条は、
- (a) 州裁判所、スコットランド州裁判所又は雇用審判所を前にした訴訟手続きにおける暫定問題又は予備問題に関連する法律のその他の法令又はルールに影響を及ぼさない。
- (b) 当該訴訟手続きにおける証拠能力を規制する法律の法令又はルールに従って効力を有する。
- 第 139 条 利息
- (1) 規則により、以下の規定を定めることができる。
- (a) 雇用審判所が、本法に基づく訴訟手続きにおいて裁定した金額にかかる利息を含めることができること
- (b) 利息を決定する方法並びに利息を決定する期間及び比率を特定すること
- (2) 規則において、1996 年雇用審判所法第 14 条 (裁定支払い額にかかる利息に関する規定策定権) に基づき下される命令の機能が、本法に基づく訴訟手続きにおける支払い裁定額に関連する場合に変更することができる。
- 第 140 条 別個の訴訟手続きを生じさせる行為
- (1) 本条は、本法に基づき 2 件以上の別個の訴訟手続きを生じさせた行為に関して適用され、少なくとも 1 件は第 111 条 (違反の指示、誘発又は誘導) の違反にかかる訴訟手続きである。
- (2) 裁判所は、訴訟手続きを雇用審判所に移行することができる。
- (3) 雇用審判所は、訴訟手続きを裁判所に移行することができる。
- (4) 裁判所又は雇用審判所は、この部の目的に照らして、本条に基づき移行された申し立て又は異議申し立てにかかる判決を下す管轄権を有するとみなすものとする。従って、
- (a) 第 114 条第 1 項内の申し立てへの言及には、本条に基づき裁判所に移行された申し立てへの言及が含まれ、かつ
- (b) 第 120 条第 1 項内の異議申し立てへの言及には、本条に基づき雇用審判所に移行された異議申し立てへの言及が含まれる。
- (5) 裁判所又は雇用審判所は、当該行為から生じている訴訟手続きにおける前判決と矛盾した判決を下してはならない

out of the conduct.

(6) “Court” means—

- (a) in relation to proceedings in England and Wales, a county court;
- (b) in relation to proceedings in Scotland, the sheriff.

141 Interpretation, etc.

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) A reference to the responsible person, in relation to an equality clause or rule, is to be construed in accordance with Chapter 3 of Part 5.
- (3) A reference to a worker is a reference to the person to the terms of whose work the proceedings in question relate; and, for the purposes of proceedings relating to an equality rule or a non-discrimination rule, a reference to a worker includes a reference to a member of the occupational pension scheme in question.
- (4) A reference to the terms of a person’s work is to be construed in accordance with Chapter 3 of Part 5.
- (5) A reference to a member of an occupational pension scheme includes a reference to a prospective member.
- (6) In relation to proceedings in England and Wales, a person has an incapacity if the person—
 - (a) has not attained the age of 18, or
 - (b) lacks capacity (within the meaning of the Mental Capacity Act 2005).
- (7) In relation to proceedings in Scotland, a person has an incapacity if the person—
 - (a) has not attained the age of 16, or
 - (b) is incapable (within the meaning of the Adults with Incapacity (Scotland) Act 2000 (asp 4)).
- (8) “Service complaint” means a complaint under section 334 of the Armed Forces Act 2006; and “service complaint procedures” means the procedures prescribed by regulations under that section (except in so far as relating to references under section 337 of that Act).
- (9) “Criminal matter” means—
 - (a) an investigation into the commission of an alleged offence;
 - (b) a decision whether to commence criminal proceedings;
 - (c) criminal proceedings.

PART 10 CONTRACTS, ETC (略)

PART 11 ADVANCEMENT OF EQUALITY

CHAPTER 1 PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY

149 Public sector equality duty

- (1) A public authority must, in the exercise of its functions, have due regard to the need to—
 - (a) eliminate discrimination, harassment, victimisation and any other conduct that is prohibited by or under this Act;
 - (b) advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it;
 - (c) foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.
- (2) A person who is not a public authority but who exercises public functions must, in the exercise of those functions, have due regard to the matters mentioned in subsection (1).
- (3) Having due regard to the need to advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it involves having due regard, in particular, to the need to—
 - (a) remove or minimise disadvantages suffered by persons who share a relevant protected characteristic that are connected to that characteristic;
 - (b) take steps to meet the needs of persons who share a relevant protected characteristic that are different from the needs of persons who do not share it;
 - (c) encourage persons who share a relevant protected characteristic to participate in public life or in any other activity in which participation by such persons is disproportionately low.
- (4) The steps involved in meeting the needs of disabled persons

い。

(6) 「裁判所」とは、以下をいう。

- (a) イングランド及びウェールズにおける訴訟手続きに関して、州裁判所
- (b) スコットランドにおける訴訟手続きに関して、州裁判所

第 141 条 解釈等

- (1) 本条は、この部の目的に照らして適用される。
- (2) 責任者への言及は、平等条項又は平等ルールに関して第 5 部第 3 章に従って解釈するものとする。
- (3) 労働者への言及は、問題の訴訟手続きが労働条件に関連している者への言及である。また、平等ルール又は無差別ルールに関連した訴訟手続きの目的に照らして、労働者への言及には、問題の職域年金制度加入者への言及が含まれる。
- (4) 人の労働条件への言及は、第 5 部第 3 章に従って解釈するものとする。
- (5) 職域年金制度加入者への言及には、今後の加入者への言及が含まれる。
- (6) イングランド及びウェールズにおける訴訟手続きに関して、人が以下の場合に無資格である。
 - (a) 18 歳に達していないか、又は
 - (b) (2005 年意思決定能力法の意味内での) 能力が欠如している場合
- (7) スコットランドにおける訴訟手続きに関して、人が以下の場合に無資格である。
 - (a) 16 歳に達していないか、又は
 - (b) (2000 年スコットランド無能力者法 (asp 4) の意味内での) 無能力である場合
- (8) 「任務にかかる異議申し立て」とは、2006 年国軍法第 334 条に基づく異議申し立てをいう。また、「任務にかかる異議申し立て手続き」とは、(当該法第 337 条に基づく言及に関する場合を除き) 当該条に基づく規則により規定される手続きをいう。
- (9) 「刑事事案」とは、以下をいう。
 - (a) 不法行為容疑任務の調査
 - (b) 刑事訴訟手続きを開始するか否かの判決
 - (c) 刑事訴訟

第 10 部 契約等 (略)

第 11 部 平等の推進

第 1 章 公的部門平等の義務

第 149 条 公的部門平等の義務

- (1) 公的機関は、機能を行行使する際に以下の必要性を考慮しなければならない。
 - (a) 本法により又は本法に基づき禁止されている差別、嫌がらせ、迫害及びその他の行為を排除すること。
 - (b) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の機会の平等を促すこと。
 - (c) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の良好な関係を推進すること。
- (2) 公的機関ではないが、公的機能を行行使する者は、当該機能の行使時に第 1 項の記載事項に配慮しなければならない。
- (3) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の機会の平等を促す必要性の考慮には、特に、以下の必要性の考慮が含まれる。
 - (a) 関連保護特性を共有する者の当該特性に関連した不利益を排除又は最小限に抑えること
 - (b) 関連保護特性を共有しない者のニーズと異なった、関連保護特性を共有する者のニーズを充足させるための措置を講じること
 - (c) 関連保護特性を共有している者に対し、当該者による参加が過度に低い公的生活又はその他の活動への参加を促すこと
- (4) 障害者ではない人のニーズとは異なった、障害者のニー

that are different from the needs of persons who are not disabled include, in particular, steps to take account of disabled persons' disabilities.

- (5) Having due regard to the need to foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it involves having due regard, in particular, to the need to—
- (a) tackle prejudice, and
- (b) promote understanding.
- (6) Compliance with the duties in this section may involve treating some persons more favourably than others; but that is not to be taken as permitting conduct that would otherwise be prohibited by or under this Act.
- (7) The relevant protected characteristics are—
- age;
- disability;
- gender reassignment;
- pregnancy and maternity;
- race;
- religion or belief;
- sex;
- sexual orientation.
- (8) A reference to conduct that is prohibited by or under this Act includes a reference to—
- (a) a breach of an equality clause or rule;
- (b) a breach of a non-discrimination rule.
- (9) Schedule 18 (exceptions) has effect.

150 Public authorities and public functions

- (1) A public authority is a person who is specified in Schedule 19.
- (2) In that Schedule—
- Part 1 specifies public authorities generally;
- Part 2 specifies relevant Welsh authorities;
- Part 3 specifies relevant Scottish authorities.
- (3) A public authority specified in Schedule 19 is subject to the duty imposed by section 149(1) in relation to the exercise of all of its functions unless subsection (4) applies.
- (4) A public authority specified in that Schedule in respect of certain specified functions is subject to that duty only in respect of the exercise of those functions.
- (5) A public function is a function that is a function of a public nature for the purposes of the Human Rights Act 1998.

151 Power to specify public authorities

- (1) A Minister of the Crown may by order amend Part 1, 2 or 3 of Schedule 19.
- (2) The Welsh Ministers may by order amend Part 2 of Schedule 19.
- (3) The Scottish Ministers may by order amend Part 3 of Schedule 19.
- (4) The power under subsection (1), (2) or (3) may not be exercised so as to—
- (a) add an entry to Part 1 relating to a relevant Welsh or Scottish authority or a cross-border Welsh or Scottish authority;
- (b) add an entry to Part 2 relating to a person who is not a relevant Welsh authority;
- (c) add an entry to Part 3 relating to a person who is not a relevant Scottish authority.
- (5) A Minister of the Crown may by order amend Schedule 19 so as to make provision relating to a cross-border Welsh or Scottish authority.
- (6) On the first exercise of the power under subsection (5) to add an entry relating to a cross-border Welsh or Scottish authority to Schedule 19, a Minister of the Crown must—
- (a) add a Part 4 to the Schedule for cross-border authorities, and
- (b) add the cross-border Welsh or Scottish authority to that Part.
- (7) Any subsequent exercise of the power under subsection (5) to add an entry relating to a cross-border Welsh or Scottish authority to Schedule 19 must add that entry to Part 4 of the Schedule.
- (8) An order may not be made under this section so as to extend the application of section 149 unless the person making it

ズの充足に関係している措置には、特に、障害者の障害を考慮するための措置が含まれる。

- (5) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の良好な関係を推進するニーズの考慮には、特に、以下のニーズへの考慮が含まれる。
- (a) 偏見に対処すること
- (b) 理解を深めること
- (6) 本条における義務の遵守は、人を他者よりも有利に処遇することに関わる場合があるが、当該遵守によって、通常であれば本法により又は本法に基づいて禁止される行為が許容されるとはみなさないものとする。
- (7) 関連保護特性とは、以下をいう。
- 年齢
- 障害
- 性転換
- 妊娠及び出産
- 人種
- 宗教又は信条
- 性別
- 性的指向
- (8) 本法により又は本法に基づき禁止されている行為への言及には、以下への言及が含まれる。
- (a) 平等条項又は平等ルール違反
- (b) 無差別ルール違反
- (9) 附則 18 (例外) が効力を有する。

第 150 条 公的機関及び公的機能

- (1) 公的機関とは、附則 19 に定める者をいう。
- (2) 当該附則において、
- 第 1 部では、広く公的機関を規定している。
- 第 2 部では、関連のウェールズ機関を規定している。
- 第 3 部では、関連のスコットランド機関を規定している。
- (3) 附則 19 に定める公的機関は、第 4 項が適用される場合を除き、全ての機能の行使に関して第 149 条第 1 項で課せられた義務を果たさなければならない。
- (4) 特定の機能に関して、当該附則に定める公的機関は、当該機能の行使に関してのみ当該義務を果たさなければならない。
- (5) 公的機能とは、1998 年人権法の目的に照らして、公的性質の機能をいう。

第 151 条 公的機関を特定する権限

- (1) 連合王国大臣は、命令により、附則 19 の第 1 部、第 2 部又は第 3 部を修正することができる。
- (2) ウェールズ大臣は、命令により、附則 19 の第 2 部を修正することができる。
- (3) スコットランド大臣は、命令により、附則 19 の第 3 部を修正することができる。
- (4) 以下を目的として第 1 項、第 2 項又は第 3 項を執行することはできない。
- (a) 第 1 部に、関連のウェールズ機関若しくはスコットランド機関又は地域をまたぐウェールズ若しくはスコットランド機関に関する事項を追加すること
- (b) 第 2 部に、関連のウェールズ機関ではない者に関する事項を追加すること
- (c) 第 3 部に、関連のスコットランド機関ではない者に関する事項を追加すること
- (5) 連合王国大臣は、地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関に関連する規定の策定を目的として、命令により、附則 19 を修正することができる。
- (6) 連合王国大臣は、第 5 項に基づく地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関に関連する事項を附則 19 に追加する権限を最初に行使する際、以下を行わなければならない。
- (a) 地域をまたぐ機関に関する第 4 部を附則に追加すること
- (b) 当該部に地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関を追加すること。
- (7) 第 5 項に基づき、地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関に関連した事項を附則 19 に追加する権限を次回行使する際、当該附則の第 4 部に当該事項を追加しなければならない。
- (8) 第 149 条の適用拡大命令は、命令を下している者が当該拡大は公的機能行使可能者に関連していると考えられる場合を

considers that the extension relates to a person by whom a public function is exercisable.

- (9) An order may not be made under this section so as to extend the application of section 149 to—
 - (a) the exercise of a function referred to in paragraph 3 of Schedule 18 (judicial functions, etc);
 - (b) a person listed in paragraph 4(2)(a) to (e) of that Schedule (Parliament, devolved legislatures and General Synod);
 - (c) the exercise of a function listed in paragraph 4(3) of that Schedule (proceedings in Parliament or devolved legislatures).

152 Power to specify public authorities: consultation and consent

- (1) Before making an order under a provision specified in the first column of the Table, a Minister of the Crown must consult the person or persons specified in the second column.

Provision	Consultees
Section 151(1)	The Commission
Section 151(1), so far as relating to a relevant Welsh authority	The Welsh Ministers
Section 151(1), so far as relating to a relevant Scottish authority	The Scottish Ministers
Section 151(5)	The Commission
Section 151(5), so far as relating to a cross-border Welsh authority	The Welsh Ministers
Section 151(5), so far as relating to a cross-border Scottish authority	The Scottish Ministers

- (2) Before making an order under section 151(2), the Welsh Ministers must—
 - (a) obtain the consent of a Minister of the Crown, and
 - (b) consult the Commission.
- (3) Before making an order under section 151(3), the Scottish Ministers must—
 - (a) obtain the consent of a Minister of the Crown, and
 - (b) consult the Commission.

153 Power to impose specific duties

- (1) A Minister of the Crown may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 1 of Schedule 19 for the purpose of enabling the better performance by the authority of the duty imposed by section 149(1).
- (2) The Welsh Ministers may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 2 of Schedule 19 for that purpose.
- (3) The Scottish Ministers may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 3 of Schedule 19 for that purpose.
- (4) Before making regulations under this section, the person making them must consult the Commission.

154 Power to impose specific duties: cross-border authorities

- (1) If a Minister of the Crown exercises the power in section 151(5) to add an entry for a public authority to Part 4 of Schedule 19, the Minister must include after the entry a letter specified in the first column of the Table in subsection (3).
- (2) Where a letter specified in the first column of the Table in subsection (3) is included after an entry for a public authority in Part 4 of Schedule 19, the person specified in the second column of the Table—
 - (a) may by regulations impose duties on the authority for the purpose of enabling the better performance by the authority of the duty imposed by section 149(1), subject to such limitations as are specified in that column;
 - (b) must in making the regulations comply with the procedural requirement specified in that column.
- (3) This is the Table—

除き、本条に基づきこれを下してはならない。

- (9) 本条に基づき、以下への第 149 条の適用拡大命令を下してはならない。
 - (a) 附則 18 の第 3 項 (司法機能等) に定める機能の行使
 - (b) 当該附則の第 4 項(2)(a)から(e) (議会、分離議会及び総会)に記載された者
 - (c) 当該附則の第 4 項(3) (議会又は分離議会における訴訟手続き)に記載された機能の行使

第 152 条 公的機関を特定する権限：諮問及び同意

- (1) 連合王国大臣は、表の第一列に記載する規定に基づき命令を下す前に、第二列に記載する者に諮問しなければならない。

規定	諮問者
第 151 条第 1 項	委員会
関連のウェールズ機関に関連する場合の第 151 条第 1 項	ウェールズ大臣
関連のスコットランド機関に関連する場合の第 151 条第 1 項	スコットランド大臣
第 151 条第 5 項	委員会
地域をまたぐウェールズ機関に関連する場合の第 151 条第 5 項	ウェールズ大臣
地域をまたぐスコットランド機関に関する場合の第 151 条第 5 項	スコットランド大臣

- (2) ウェールズ大臣は、第 151 条第 2 項に基づき命令を下す前に、以下を行わなければならない。
 - (a) 連合王国大臣の同意を得ること、及び
 - (b) 委員会に諮問すること
- (3) スコットランド大臣は、第 151 条第 3 項に基づき命令を下す前に、以下を行わなければならない。
 - (a) 連合王国大臣の同意を得ること、及び
 - (b) 委員会に諮問すること

第 153 条 特定の義務を課す権限

- (1) 連合王国大臣は、第 149 条第 1 項により課せられた義務の当該機関による遂行をより促進させる目的に照らして、規則により、附則 19 の第 1 部に定める公的機関に対し義務を課すことができる。
- (2) ウェールズ大臣は、当該目的に照らして、規則により、附則 19 の第 2 部に定める公的機関に対し義務を課すことができる。
- (3) スコットランド大臣は、当該目的に照らして、規則により、附則 19 の第 3 部に定める公的機関に対し義務を課すことができる。
- (4) 規則策定者は、本条に基づき規則を策定する前に委員会に諮問しなければならない。

第 154 条 特定の義務を課す権限：地域をまたぐ機関

- (1) 連合王国大臣が、第 151 条第 5 項において、公的機関にかかる事項を附則 19 の第 4 部に追加する権限を行使する場合、大臣は、当該事項の後に第 3 項の表の第一列に記載する文字を含めなければならない。
- (2) 第 3 項の表の第一列に記載する文字が、附則 19 の第 4 部の公的機関にかかる事項の後に含まれている場合、表の第二列に記載する者は、
 - (a) 規則により、当該欄に記載する制限に従って、第 149 条第 1 項により課せられた義務の当該機関による遂行をより促進させる目的に照らして、当該機関に対し義務を課すことができる。
 - (b) 規則策定時に、当該欄に記載する手続き要件を遵守しなければならない。
- (3) 表は次のとおり。

Letter	Person by whom regulations may be made and procedural requirements	文字	規則策定者及び手続き要件
A	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are not devolved Welsh functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Welsh Ministers in relation to the authority's devolved Welsh functions.</p> <p>The Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>	A	<p>連合王国大臣は、権限を委譲されたウェールズの機能ではない当該機関の機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にウェールズ大臣に諮問しなければならない。</p> <p>ウェールズ大臣は、当該機関の権限を委譲されたウェールズの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>ウェールズ大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p>
B	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are not devolved Scottish functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Scottish Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Scottish Ministers in relation to the authority's devolved Scottish functions.</p> <p>The Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>	B	<p>連合王国大臣は、権限を委譲されたスコットランドの機能ではない当該機関の機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にスコットランド大臣に諮問しなければならない。</p> <p>スコットランド大臣は、当該機関の権限を委譲されたスコットランドの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>スコットランド大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p>
C	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are neither devolved Welsh functions nor devolved Scottish functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers and the Scottish Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Welsh Ministers in relation to the authority's devolved Welsh functions.</p> <p>The Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Scottish Ministers in relation to the authority's devolved Scottish functions.</p> <p>The Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>	C	<p>連合王国大臣は、権限を委譲されたウェールズの機能でも、権限を委譲されたスコットランドの機能でもない当該機関の機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にウェールズ大臣及びスコットランド大臣に諮問しなければならない。</p> <p>ウェールズ大臣は、当該機関の権限を委譲されたウェールズの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>ウェールズ大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p> <p>スコットランド大臣は、当該機関の権限を委譲されたスコットランドの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>スコットランド大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p>
D	<p>The regulations may be made by a Minister of the Crown.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers before making the regulations.</p>	D	<p>連合王国大臣は規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にウェールズ大臣に諮問しなければならない。</p>
(4) Before making regulations under subsection (2), the person making them must consult the Commission.	(4) 第 2 項に基づく規則策定前に、規則策定者は委員会に諮問しなければならない。		
<p>155 Power to impose specific duties: supplementary</p> <p>(1) Regulations under section 153 or 154 may require a public authority to consider such matters as may be specified from time to time by—</p> <p>(a) a Minister of the Crown, where the regulations are made by a Minister of the Crown;</p> <p>(b) the Welsh Ministers, where the regulations are made by the Welsh Ministers;</p> <p>(c) the Scottish Ministers, where the regulations are made by the Scottish Ministers.</p> <p>(2) Regulations under section 153 or 154 may impose duties on a public authority that is a contracting authority within the meaning of the Public Sector Directive in connection with its</p>	<p>第 155 条 特定の義務を課す権限：補則</p> <p>(1) 第 153 条又は第 154 条に基づく規則により、以下の大臣がその時々で特定することができる事項を公的機関が検討すべき旨を定めることができる。</p> <p>(a) 規則が連合王国大臣により定められている場合には、連合王国大臣</p> <p>(b) 規則がウェールズ大臣により定められている場合には、ウェールズ大臣</p> <p>(c) 規則がスコットランド大臣により定められている場合には、スコットランド大臣</p> <p>(2) 第 153 条又は第 154 条に基づく規則により、公的調達機能に関連して公的部門指令の意味内の契約機関である公的機関に対し義務を課すことができる。</p>		

public procurement functions.

- (3) In subsection (2)—
 “public procurement functions” means functions the exercise of which is regulated by the Public Sector Directive;
 “the Public Sector Directive” means Directive 2004/18/EC of the European Parliament and of the Council of 31 March 2004 on the coordination of procedures for the award of public works contracts, public supply contracts and public service contracts, as amended from time to time.
- (4) Subsections (1) and (2) do not affect the generality of section 153 or 154(2)(a).
- (5) A duty imposed on a public authority under section 153 or 154 may be modified or removed by regulations made by—
 (a) a Minister of the Crown, where the original duty was imposed by regulations made by a Minister of the Crown;
 (b) the Welsh Ministers, where the original duty was imposed by regulations made by the Welsh Ministers;
 (c) the Scottish Ministers, where the original duty was imposed by regulations made by the Scottish Ministers.

156 Enforcement

A failure in respect of a performance of a duty imposed by or under this Chapter does not confer a cause of action at private law.

157 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) A relevant Welsh authority is a person (other than the Assembly Commission) whose functions—
 (a) are exercisable only in or as regards Wales, and
 (b) are wholly or mainly devolved Welsh functions.
- (3) A cross-border Welsh authority is a person other than a relevant Welsh authority (or the Assembly Commission) who has any function that—
 (a) is exercisable in or as regards Wales, and
 (b) is a devolved Welsh function.
- (4) The Assembly Commission has the same meaning as in the Government of Wales Act 2006.
- (5) A function is a devolved Welsh function if it relates to—
 (a) a matter in respect of which functions are exercisable by the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government, or
 (b) a matter within the legislative competence of the National Assembly for Wales.
- (6) A relevant Scottish authority is a public body, public office or holder of a public office—
 (a) which is not a cross-border Scottish authority or the Scottish Parliamentary Corporate Body,
 (b) whose functions are exercisable only in or as regards Scotland, and
 (c) at least some of whose functions do not relate to reserved matters.
- (7) A cross-border Scottish authority is a cross-border public authority within the meaning given by section 88(5) of the Scotland Act 1998.
- (8) A function is a devolved Scottish function if it—
 (a) is exercisable in or as regards Scotland, and
 (b) does not relate to reserved matters.
- (9) Reserved matters has the same meaning as in the Scotland Act 1998.

CHAPTER 2 POSITIVE ACTION

158 Positive action: general

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
 (a) persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic,
 (b) persons who share a protected characteristic have needs that are different from the needs of persons who do not share it, or
 (c) participation in an activity by persons who share a protected

- (3) 第 2 項において、
 「公的調達機能」とは、行使が公的部門指令により規制されている機能をいう。
 「公的部門指令」とは、その時々で修正される、公共事業契約、公共的供給契約及び公共サービス契約の授与にかかる手続きの調整に関する 2004 年 3 月 31 日の欧州議会及び欧州委員会の 2004/18/EC 指令をいう。

- (4) 第 1 項及び第 2 項は、第 153 条又は第 154 条第 2 項(a)の普遍性に影響を及ぼさない。
- (5) 第 153 条又は第 154 条に基づき公的機関に課せられた義務は、規則により、以下の大臣によって変更又は削除することができる。
- (a) 当初の義務が、規則により連合王国大臣によって課せられた場合は、連合王国大臣
 (b) 当初の義務が、規則によりウェールズ大臣によって課せられた場合は、ウェールズ大臣
 (c) 当初の義務が、規則によりスコットランド大臣によって課せられた場合は、スコットランド大臣

第 156 条 法の施行

本章により又は本章に基づいて課せられた義務の不履行は、私法の訴訟原因にはならない。

第 157 条 解釈

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 関連のウェールズ機関とは、その機能が以下に該当する（議会委員会以外の）者をいう。
- (a) ウェールズでのみ又はウェールズに関してのみ執行可能であり、
 (b) 全てにおいて又は主として権限を委譲されたウェールズの職務である
- (3) 地域をまたぐウェールズ機関とは、以下に該当するあらゆる機能を有する、関連のウェールズ機関（又は議会委員会）以外の者をいう。
- (a) ウェールズで又はウェールズに関して行使可能であり、
 (b) 権限を委譲されたウェールズの機能である
- (4) 議会委員会は、2006 年ウェールズ政府法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (5) 機能が以下に関連している場合に、権限を委譲されたウェールズの機能である。
- (a) ウェールズ大臣、ウェールズ首相又はウェールズ議会政府法律顧問により機能の行使可能な事項
 (b) ウェールズ議会の法的権限内の事項
- (6) 関連のスコットランド機関とは、以下に該当する公共団体、公的職務又は公的職務に就いている者をいう。
- (a) 地域をまたぐスコットランド機関、スコットランド議会法人ではなく、
 (b) スコットランドでのみ又はスコットランドに関してのみ機能が行使可能であり、
 (c) 少なくとも当該職務のいくつかは留保事項に関連していない
- (7) 地域をまたぐスコットランド機関とは、1998 年スコットランド法第 88 条第 5 項に定める意味内の地域をまたぐ公的機関をいう。
- (8) 機能とは、以下の場合に、権限を委譲されたスコットランドの機能をいう。
- (a) スコットランドで又はスコットランドに関して行使可能であり、
 (b) 留保事項に関連していない場合
- (9) 留保事項とは、1998 年スコットランド法における意味と同様の意味をもつ。

第 2 章 積極的な措置

第 158 条 積極的な措置：一般的事項

- (1) 本条は、人 (P) が、
 (a) 保護特性を共有する者が、当該保護特性に関連した不利な状態にあり、
 (b) 保護特性を共有する者に、共有しない者のニーズと異なるニーズがあり、又は
 (c) 保護特性を共有する者による活動への参加が過度に少

characteristic is disproportionately low.

- (2) This Act does not prohibit P from taking any action which is a proportionate means of achieving the aim of—
- enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to overcome or minimise that disadvantage,
 - meeting those needs, or
 - enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to participate in that activity.
- (3) Regulations may specify action, or descriptions of action, to which subsection (2) does not apply.
- (4) This section does not apply to—
- action within section 159(3), or
 - anything that is permitted by virtue of section 104.
- (5) If section 104(7) is repealed by virtue of section 105, this section will not apply to anything that would have been so permitted but for the repeal.
- (6) This section does not enable P to do anything that is prohibited by or under an enactment other than this Act.

159 Positive action: recruitment and promotion

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
- persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic, or
 - participation in an activity by persons who share a protected characteristic is disproportionately low.
- (2) Part 5 (work) does not prohibit P from taking action within subsection (3) with the aim of enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to—
- overcome or minimise that disadvantage, or
 - participate in that activity.
- (3) That action is treating a person (A) more favourably in connection with recruitment or promotion than another person (B) because A has the protected characteristic but B does not.
- (4) But subsection (2) applies only if—
- A is as qualified as B to be recruited or promoted,
 - P does not have a policy of treating persons who share the protected characteristic more favourably in connection with recruitment or promotion than persons who do not share it, and
 - taking the action in question is a proportionate means of achieving the aim referred to in subsection (2).
- (5) “Recruitment” means a process for deciding whether to—
- offer employment to a person,
 - make contract work available to a contract worker,
 - offer a person a position as a partner in a firm or proposed firm,
 - offer a person a position as a member of an LLP or proposed LLP,
 - offer a person a pupillage or tenancy in barristers’ chambers,
 - take a person as an advocate’s devil or offer a person membership of an advocate’s stable,
 - offer a person an appointment to a personal office,
 - offer a person an appointment to a public office, recommend a person for such an appointment or approve a person’s appointment to a public office, or
 - offer a person a service for finding employment.
- (6) This section does not enable P to do anything that is prohibited by or under an enactment other than this Act.

PART 12 DISABLED PERSONS: TRANSPORT (略)

PART 13 DISABILITY: MISCELLANEOUS

- 189 Reasonable adjustments
Schedule 21 (reasonable adjustments: supplementary) has effect.
- 190 Improvements to let dwelling houses

- ない
と考える場合に適用される。
- (2) 本法は、P が以下の目的を達成する釣合いのとれた手段である措置を講じることを禁止していない。
- 保護特性を共有する者が当該不利な状態を克服することができるか若しくは最小限に抑えることができるようにすること、又は克服するよう促すか若しくは最小限に抑えるよう促すこと
 - 当該ニーズを満たすこと、又は
 - 保護特性を共有する者が当該活動に参加できるようにすること、又は当該活動に参加するよう促すこと
- (3) 規則において、第 2 項が適用されない活動又は活動の種類を定めることができる。
- (4) 本条は以下に適用されない。
- 第 159 条第 3 項内の活動
 - 第 104 条に基づき許可されている行為
- (5) 第 104 条第 7 項が第 105 条に基づき無効にされる場合、本条は、無効にされなければ許可されたであろう行為には適用されない。
- (6) 本条により、P は、本法以外の法令により又は法令に基づき禁止されている行為を行うことができない。

第 159 条 積極的な措置：採用及び昇進

- (1) 本条は、人 (P) が、
- 保護特性を共有する者が、当該保護特性に関連した不利な状態にあり、又は
 - 保護特性を共有する者による活動への参加が過度に少ないと合理的に考える場合に適用される。
- (2) 第 5 部 (労働) では、保護特性を共有する者が、
- 不利な状態を克服するか若しくは最小限に抑えるか、又は
 - 当該活動に参加すること
- ができるようにすることを目的として、又はこれを促すことを目的として、P が第 3 項内の措置を取ることを禁止していない。
- (3) 当該措置は、採用又は昇進に関連して、人 (A) を他者 (B) よりも有利に処遇している。その理由として、A は保護特性を有しているが B は保護特性を有していないことが挙げられる。
- (4) ただし、以下の場合にのみ第 2 項が適用される。
- A と B に同様の採用又は昇進資格があり、
 - P が、採用又は昇進に関連して、保護特性を共有しない者よりも保護特性を共有する者の方を有利に処遇するという方針をもち、
 - 当該措置を取ることが、第 2 項に定める目的達成の釣合いのとれた手段である場合
- (5) 「採用」とは、以下を行うかどうかを決定するプロセスをいう。
- 人に雇用を提供し、
 - 契約労働を契約労働者の利用に供し、
 - 人に会社又は提案された会社の共同経営者としてのポストを提供し、
 - 人に LLP 又は提案された LLP のメンバーとしてのポストを提供し、
 - 人に法廷弁護士事務所での法廷弁護士見習い期間又は貸借契約を提供し、
 - 人を弁護士の弁護士助手(advocate’s devil)とみなし、又は人に弁護士団体の会員資格を提供し、
 - 人に個人的職務の任命を申し出、
 - 人に公的職務の任命を申し出、人に当該任命を勧告し、又は人の公的職務への任命を承認し、或いは
 - 人に求職サービスを提供すること
- (6) 本条により、P は本法以外の法令で又は法令に基づき禁止されている行為を行うことができない。

第 12 部 障害者：輸送 (略)

第 13 部 障害：雑則

- 第 189 条 合理的調整
附則 21 (合理的調整：補則) が効力を有する。
- 第 190 条 賃貸住居の改良

- (1) This section applies in relation to a lease of a dwelling house if each of the following applies—
- the tenancy is not a protected tenancy, a statutory tenancy or a secure tenancy;
 - the tenant or another person occupying or intending to occupy the premises is a disabled person;
 - the disabled person occupies or intends to occupy the premises as that person's only or main home;
 - the tenant is entitled, with the consent of the landlord, to make improvements to the premises;
 - the tenant applies to the landlord for consent to make a relevant improvement.
- (2) Where the tenant applies in writing for the consent—
- if the landlord refuses to give consent, the landlord must give the tenant a written statement of the reason why the consent was withheld;
 - if the landlord neither gives nor refuses to give consent within a reasonable time, consent must be taken to have been unreasonably withheld.
- (3) If the landlord gives consent subject to a condition which is unreasonable, the consent must be taken to have been unreasonably withheld.
- (4) If the landlord's consent is unreasonably withheld, it must be taken to have been given.
- (5) On any question as to whether—
- consent was unreasonably withheld, or
 - a condition imposed was unreasonable, it is for the landlord to show that it was not.
- (6) If the tenant fails to comply with a reasonable condition imposed by the landlord on the making of a relevant improvement, the failure is to be treated as a breach by the tenant of an obligation of the tenancy.
- (7) An improvement to premises is a relevant improvement if, having regard to the disabled person's disability, it is likely to facilitate that person's enjoyment of the premises.
- (8) Subsections (2) to (7) apply only in so far as provision of a like nature is not made by the lease.
- (9) In this section—
- “improvement” means an alteration in or addition to the premises and includes—
- an addition to or alteration in the landlord's fittings and fixtures;
 - an addition or alteration connected with the provision of services to the premises;
 - the erection of a wireless or television aerial;
 - carrying out external decoration;
- “lease” includes a sub-lease or other tenancy, and “landlord” and “tenant” are to be construed accordingly;
- “protected tenancy” has the same meaning as in section 1 of the Rent Act 1977;
- “statutory tenancy” is to be construed in accordance with section 2 of that Act;
- “secure tenancy” has the same meaning as in section 79 of the Housing Act 1985.

PART 14 GENERAL EXCEPTIONS

191 Statutory provisions

Schedule 22 (statutory provisions) has effect.

192 National security

A person does not contravene this Act only by doing, for the purpose of safeguarding national security, anything it is proportionate to do for that purpose.

193 Charities

- (1) A person does not contravene this Act only by restricting the provision of benefits to persons who share a protected characteristic if—
- the person acts in pursuance of a charitable instrument, and
 - the provision of the benefits is within subsection (2).
- (2) The provision of benefits is within this subsection if it is—
- a proportionate means of achieving a legitimate aim, or
 - for the purpose of preventing or compensating for a disadvantage linked to the protected characteristic.

- (1) 本条は、次のそれぞれが適用される場合に、賃貸住居に関して適用される。
- 賃借契約が、保護された賃借契約、法定賃借契約又は安全な賃借契約ではない場合
 - その不動産を占有しているか、又は占有しようとしている賃借人又は他の者が障害者である場合
 - 障害者が、当該障害者の唯一の又は主な家として当該不動産を占有しているか、又は占有しようとしている場合
 - 地主の同意により、賃借人に当該不動産の改良を行う権利が与えられる場合
 - 賃借人が、地主に関連の改良にかかる申請を行う場合
- (2) 賃借人が書面で同意の申請を行う場合、
- 地主が同意を拒否する場合には、地主は賃借人に対し、同意保留理由を記した陳述書を提供しなければならない。
 - 地主が、合理的期間内に同意も同意の拒否も行わない場合、同意が不当に保留されたとみなさなければならない。
- (3) 地主が、不当な条件に従って同意する場合、同意が不当に保留されたとみなさなければならない。
- (4) 地主の同意が不当に保留されている場合、同意されたとみなさなければならない。
- (5) 以下に関する事項について、そうではなかったことを証明するのは地主である。
- 同意が不当に保留されたかどうか、又は
 - 課せられた条件が不当であったかどうか
- (6) 賃借人が、関連の改良に対して地主により課せられた合理的条件を遵守しない場合、当該遵守不履行は、賃借人による賃借契約の義務違反とみなされる。
- (7) 不動産に対する改良は、障害者の障害を考慮して、当該障害者の不動産の享受を促す可能性がある場合に、関連の改良となる。
- (8) 第2項から第7項は、同様の性質の規定が賃貸借契約で定められていない場合のみ適用される。
- (9) 本条において、
- 「改良」とは、不動産における変更又は不動産への追加をい、以下を含む。
- 地主による取り付け具及び取り付け備品の追加又は取り付け具及び取り付け備品の変更
 - 不動産に対するサービスの提供に関連した追加又は変更
 - ワイヤレスアンテナ又はテレビアンテナの取り付け
 - 外部装飾の実施
- 「賃貸借契約」には、転貸契約又はその他の賃借契約が含まれ、また、「地主」及び「賃借人」も同様に解釈される。
- 「保護された賃借契約」は、1977年地代法第1条に定める意味と同様の意味をもつ。
- 「法定賃借契約」とは、当該法第2条に従って解釈される。
- 「安全な賃借契約」とは、1985年住宅法第79条に定める意味と同様の意味をもつ。

第14部 一般的例外

第191条 法的規定

附則22(法的規定)が効力を有する。

第192条 国家安全保障

人が、国家安全保障の保護を目的として、当該目的での実施が相応である行為を実施する場合のみその者は本法に違反しない。

第193条 慈善

- (1) 人は、以下において、保護特性を共有する者に対する利益提供を制限する場合のみ本法に違反しない。
- 当該人が、慈善文書に従って行動し、
 - 当該利益の提供が第2項の範囲内にある場合
- (2) 利益の提供は、以下の場合に本項の範囲内にある。
- 利益の提供が、正当な目的を達成する相応の手段である場合、又は
 - 保護特性に関連した不利益の回避若しくは補償を目的

- (3) It is not a contravention of this Act for—
- a person who provides supported employment to treat persons who have the same disability or a disability of a prescribed description more favourably than those who do not have that disability or a disability of such a description in providing such employment;
 - a Minister of the Crown to agree to arrangements for the provision of supported employment which will, or may, have that effect.
- (4) If a charitable instrument enables the provision of benefits to persons of a class defined by reference to colour, it has effect for all purposes as if it enabled the provision of such benefits—
- to persons of the class which results if the reference to colour is ignored, or
 - if the original class is defined by reference only to colour, to persons generally.
- (5) It is not a contravention of this Act for a charity to require members, or persons wishing to become members, to make a statement which asserts or implies membership or acceptance of a religion or belief; and for this purpose restricting the access by members to a benefit, facility or service to those who make such a statement is to be treated as imposing such a requirement.
- (6) Subsection (5) applies only if—
- the charity, or an organisation of which it is part, first imposed such a requirement before 18 May 2005, and
 - the charity or organisation has not ceased since that date to impose such a requirement.
- (7) It is not a contravention of section 29 for a person, in relation to an activity which is carried on for the purpose of promoting or supporting a charity, to restrict participation in the activity to persons of one sex.
- (8) A charity regulator does not contravene this Act only by exercising a function in relation to a charity in a manner which the regulator thinks is expedient in the interests of the charity, having regard to the charitable instrument.
- (9) Subsection (1) does not apply to a contravention of—
- section 39;
 - section 40;
 - section 41;
 - section 55, so far as relating to the provision of vocational training.
- (10) Subsection (9) does not apply in relation to disability.

194 Charities: supplementary

- This section applies for the purposes of section 193.
- That section does not apply to race, so far as relating to colour.
- “Charity”—
 - in relation to England and Wales, has the meaning given by section 1(1) of the Charities Act 2006;
 - in relation to Scotland, means a body entered in the Scottish Charity Register.
- “Charitable instrument” means an instrument establishing or governing a charity (including an instrument made or having effect before the commencement of this section).
- The charity regulators are—
 - the Charity Commission for England and Wales;
 - the Scottish Charity Regulator.
- Section 107(5) applies to references in subsection (5) of section 193 to members, or persons wishing to become members, of a charity.
- “Supported employment” means facilities provided, or in respect of which payments are made, under section 15 of the Disabled Persons (Employment) Act 1944.

195 Sport

- A person does not contravene this Act, so far as relating to sex, only by doing anything in relation to the participation of another as a competitor in a genderaffected activity.
- A person does not contravene section 29, 33, 34 or 35, so far as relating to gender reassignment, only by doing anything in relation to the participation of a transsexual person as a competitor in a gender-affected activity if it is necessary to do so to secure in relation to the activity—

としていた場合

- (3) 以下の場合には、本法の違反とはならない。
- 援助付き雇用を提供する者が、雇用を提供する際に、同じ障害を有する者又は所定の種類の障害を有する者を、当該障害又は当該種類の障害を有さない者よりも有利に処遇すること
 - 連合王国大臣が、効力を有するであろう援助付き雇用又は効力を有することができる援助付き雇用の提供にかかる取り決めに同意すること
- (4) 慈善文書によって、肌の色に関して定義されたクラスの者に利益を提供することができる場合、慈善文書は、当該利益の提供を以下の者に提供できたものとして、あらゆる点で効力を有する。
- 肌の色が無視される場合に生じるクラスの者
 - 本来のクラスが肌の色のみに関して定義される場合には、一般の者
- (5) 慈善団体が、メンバー又はメンバーを希望している者に対し、会員資格又は宗教若しくは信条の受諾を主張する声明又は暗示する声明を行うよう要請することは本法の違反ではない。また、この目的に照らして、メンバーによる利益、便宜又はサービスへのアクセスを制限することによって、かかる要件を課すとみなすものとする。
- (6) 第 5 項は、以下の場合のみ適用される。
- 慈善団体又はその一部が慈善団体である組織が、2005 年 5 月 18 日以前に最初に当該要件を課した場合。
 - 慈善団体又は組織が、当該日以降、当該要件を課さなくなった場合
- (7) 慈善の推進又は支援を目的として、実施される活動に関して、人が、活動参加者を一方の性に制限することは第 29 条の違反ではない。
- (8) 慈善監督機関が、慈善に関して、慈善文書を考慮して慈善の利益のために適当と認める方法で機能を行行使する場合のみ、当該機関は本法に違反しない。
- (9) 第 1 項は、以下の違反には適用されない。
- 第 39 条
 - 第 40 条
 - 第 41 条
 - 職業訓練の提供に関連している場合には、第 55 条
- (10) 第 9 項は、障害に関しては適用されない。

第 194 条 慈善：補則

- 本条は第 193 条の目的に照らして適用される。
- 本条は、肌の色に関する限り、人種には適用されない。
- 「慈善」とは、
 - イングランド及びウェールズに関して、2006 年慈善法第 1 条第 1 項に定める意味をもつ。
 - スコットランドに関して、スコットランド・慈善登録簿に記載された団体をいう。
- 「慈善文書」とは、(本条の開始前に作成され、又は効力を有する文書を含む) 慈善を規制し、又は管理している文書をいう。
- 慈善監督機関とは、
 - イングランド及びウェールズについては、慈善委員会
 - スコットランド慈善監督機関
- 第 107 条第 5 項は、第 193 条第 5 項における慈善のメンバー又は慈善のメンバーを希望している者への言及に適用される。
- 「援助付き雇用」とは、1944 年障害者 (雇用) 法第 15 条に基づき提供された便宜、又はそれに関して支払いが行われる便宜をいう。

第 195 条 スポーツ

- 性別に関する限り、人が、性の影響を受ける活動に他者を競争者として参加させることにかかる行為を行う場合のみ、当該人は本法に違反しない。
- 性転換に関する限り、性の影響を受ける活動に関して以下を確保する目的で性転換者を参加させることが必要である場合、当該活動に競争者として当該性転換者を参加させることにかかる行為を行う場合のみ、当該人は第 29 条、第 33 条、第 34 条若しくは第 35 条に違反しない。

- (a) fair competition, or
- (b) the safety of competitors.
- (3) A gender-affected activity is a sport, game or other activity of a competitive nature in circumstances in which the physical strength, stamina or physique of average persons of one sex would put them at a disadvantage compared to average persons of the other sex as competitors in events involving the activity.
- (4) In considering whether a sport, game or other activity is gender-affected in relation to children, it is appropriate to take account of the age and stage of development of children who are likely to be competitors.
- (5) A person who does anything to which subsection (6) applies does not contravene this Act only because of the nationality or place of birth of another or because of the length of time the other has been resident in a particular area or place.
- (6) This subsection applies to—
 - (a) selecting one or more persons to represent a country, place or area or a related association, in a sport or game or other activity of a competitive nature;
 - (b) doing anything in pursuance of the rules of a competition so far as relating to eligibility to compete in a sport or game or other such activity.

196 General

Schedule 23 (general exceptions) has effect.

197 Age

- (1) A Minister of the Crown may by order amend this Act to provide that any of the following does not contravene this Act so far as relating to age—
 - (a) specified conduct;
 - (b) anything done for a specified purpose;
 - (c) anything done in pursuance of arrangements of a specified description.
- (2) Specified conduct is conduct—
 - (a) of a specified description,
 - (b) carried out in specified circumstances, or
 - (c) by or in relation to a person of a specified description.
- (3) An order under this section may—
 - (a) confer on a Minister of the Crown or the Treasury a power to issue guidance about the operation of the order (including, in particular, guidance about the steps that may be taken by persons wishing to rely on an exception provided for by the order);
 - (b) require the Minister or the Treasury to carry out consultation before issuing guidance under a power conferred by virtue of paragraph (a);
 - (c) make provision (including provision to impose a requirement) that refers to guidance issued under a power conferred by virtue of paragraph (a).
- (4) Guidance given by a Minister of the Crown or the Treasury in anticipation of the making of an order under this section is, on the making of the order, to be treated as if it has been issued in accordance with the order.
- (5) For the purposes of satisfying a requirement imposed by virtue of subsection (3)(b), the Minister or the Treasury may rely on consultation carried out before the making of the order that imposes the requirement (including consultation carried out before the commencement of this section).
- (6) Provision by virtue of subsection (3)(c) may, in particular, refer to provisions of the guidance that themselves refer to a document specified in the guidance.
- (7) Guidance issued (or treated as issued) under a power conferred by virtue of subsection (3)(a) comes into force on such day as the person who issues the guidance may by order appoint; and an order under this subsection may include the text of the guidance or of extracts from it.
- (8) This section is not affected by any provision of this Act which makes special provision in relation to age.
- (9) The references to this Act in subsection (1) do not include references to—
 - (a) Part 5 (work);
 - (b) Chapter 2 of Part 6 (further and higher education).

- (a) 公正な競争、又は
- (b) 競争者の安全
- (3) 性の影響を受ける活動とは、ある性別の平均的な者の体力、スタミナ又は体格が、当該活動を含むイベント競争者としての別の性別の平均的な者よりも不利な状態になる状況における競争的性質のスポーツ、ゲーム又はその他の活動をいう。
- (4) 児童に関して、スポーツ、ゲーム又はその他の活動が性の影響を受けるかどうか考慮する際、競争者となる可能性がある児童の年齢及び発育段階を考慮することが適切である。
- (5) 第6項が適用される行為を行う者は、他者の国籍若しくは出生地を理由とする場合のみ、又は、特定地域若しくは特定の場所での他者の居住期間を理由とする場合のみ、本法に違反しない。
- (6) 本条は以下に適用される。
 - (a) 競争的性質のスポーツ、ゲーム又はその他の活動において、国、場所若しくは地域又は関連団体の代表者を2人以上選出すること
 - (b) スポーツ、ゲーム又はその他の当該活動の競争資格に関連する場合、競争ルールに従って行為を行うこと

第196条 一般的な例外

附則23(一般的な例外)が効力を有する。

第197条 年齢

- (1) 連合王国大臣は、年齢に関する限り、次のいずれも本法に違反していないことを定める目的で、命令により、本法を修正することができる。
 - (a) 定められた行為
 - (b) 定められた目的で行われた行為
 - (c) 定められた種類の取り決めに従って行われた行為
- (2) 定められた行為とは、以下の行為をいう。
 - (a) 定められた種類の行為
 - (b) 定められた状況において実施された行為、又は
 - (c) 定められた者による行為又は定められた者に関する行為
- (3) 本条に基づく命令により、以下を行うことができる。
 - (a) 連合王国大臣又は財務省に対し、(特に、命令により定められた例外への依存を希望する者が講じることができる措置に関する指針を含む)命令の実施に関する指針の発布権限を付与すること
 - (b) 連合王国大臣又は財務省に対し、(a)により付与された権限に基づく指針の発布前に、諮問を行うよう求めること
 - (c) (a)により付与された権限に基づき発布された指針に言及する(要件を課すための規定を含む)規定を定めること
- (4) 本条に基づき命令を下すことを見据えて連合王国大臣又は財務省により付与された指針は、命令の際に、当該命令に従って指針が発布されたものとしてみなすものとする。
- (5) 第3項(b)により課せられた要件の充足を目的として、連合王国大臣又は財務省は、(本条の開始前に実施された諮問を含む)当該要件を課す命令を下す前に実施された諮問に依存することができる。
- (6) 第3項(c)による規定は、特に、指針で定められた文書に言及している当該指針の規定に言及することができる。
- (7) 第3項(a)により付与された権限に基づき発布された(か、又は発布されたとみなされた)指針は、当該指針発布者が、命令により指定することができる日に効力を発する。また、本項に基づく命令には、当該指針の本文又は当該指針からの抜粋を含めることができる。
- (8) 本条は、年齢に関する特別規定を定めている本法のどの規定の影響も受けない。
- (9) 第1項における本法への言及には、以下への言及は含まれない。
 - (a) 第5部(労働)
 - (b) 第6部の第2章(継続教育及び高等教育)

PART 15 FAMILY PROPERTY (略)

PART 16 GENERAL AND MISCELLANEOUS

Civil partnerships

202 Civil partnerships on religious premises

- (1) The Civil Partnership Act 2004 is amended as follows.
- (2) Omit section 6(1)(b) and (2) (prohibition on use of religious premises for registration of civil partnership).
- (3) In section 6A (power to approve premises for registration of civil partnership), after subsection (2), insert—
“(2A) Regulations under this section may provide that premises approved for the registration of civil partnerships may differ from those premises approved for the registration of civil marriages.
(2B) Provision by virtue of subsection (2)(b) may, in particular, provide that applications for approval of premises may only be made with the consent (whether general or specific) of a person specified, or a person of a description specified, in the provision.
(2C) The power conferred by section 258(2), in its application to the power conferred by this section, includes in particular—
(a) power to make provision in relation to religious premises that differs from provision in relation to other premises;
(b) power to make different provision for different kinds of religious premises.”
- (4) In that section, after subsection (3), insert—
“(3A) For the avoidance of doubt, nothing in this Act places an obligation on religious organisations to host civil partnerships if they do not wish to do so.
(3B) “Civil marriage” means marriage solemnised otherwise than according to the rites of the Church of England or any other religious usages.
(3C) “Religious premises” means premises which—
(a) are used solely or mainly for religious purposes, or
(b) have been so used and have not subsequently been used solely or mainly for other purposes.”

EU obligations

203 Harmonisation

- (1) This section applies if—
(a) there is a Community obligation of the United Kingdom which a Minister of the Crown thinks relates to the subject matter of the Equality Acts,
(b) the obligation is to be implemented by the exercise of the power under section 2(2) of the European Communities Act 1972 (the implementing power), and
(c) the Minister thinks that it is appropriate to make harmonising provision in the Equality Acts.
- (2) The Minister may by order make the harmonising provision.
- (3) If the Minister proposes to make an order under this section, the Minister must consult persons and organisations the Minister thinks are likely to be affected by the harmonising provision.
- (4) If, as a result of the consultation under subsection (3), the Minister thinks it appropriate to change the whole or part of the proposal, the Minister must carry out such further consultation with respect to the changes as the Minister thinks appropriate.
- (5) The Equality Acts are the Equality Act 2006 and this Act.
- (6) Harmonising provision is provision made in relation to relevant subject matter of the Equality Acts—
(a) which corresponds to the implementing provision, or
(b) which the Minister thinks is necessary or expedient in consequence of or related to provision made in pursuance of paragraph (a) or the implementing provision.
- (7) The implementing provision is provision made or to be made in exercise of the implementing power in relation to so much of the subject matter of the Equality Acts as implements a Community obligation.
- (8) Relevant subject matter of the Equality Acts is so much of the subject matter of those Acts as does not implement a

第 15 部 家産 (略)

第 16 部 総則及び雑則

シビル・パートナーシップ

第 202 条 宗教上の不動産におけるシビル・パートナーシップ

- (1) 2004 年シビル・パートナーシップ法は、次のように修正される。
- (2) 第 6 条第 1 項(b)及び第 2 項 (シビル・パートナーシップ登録にかかる宗教上の不動産利用の禁止) を削除する。
- (3) 第 6A 条 (シビル・パートナーシップ登録にかかる不動産を承認する権限) の第 2 項の後に、以下を挿入する。
「(2A) 本条に基づく規則により、シビル・パートナーシップの登録を認可された不動産は、シビル婚の登録を認可された不動産と異なる場合がある旨を定めることができる。
(2B) 第 2 項(b)に基づく規定により、特に、不動産の認可申請は、規定で定められた者又は定められた種類の者の (一般の同意、特定の同意を問わず) 同意によってのみ行うことができる旨を定めることができる。
(2C) 第 258 条第 2 項により付与された権限を、本条により付与された権限に適用する際、特に、以下の権限を含める。
(a) 他の不動産に関する規定とは異なった宗教上の不動産に関する規定を定める権限
(b) 異なった種類の宗教上の不動産に対し異なった規則を定める権限」
- (4) 当該条において、第 3 項の後に、以下を挿入する。
「(3A) 疑義を回避するために、本法のいずれの内容も、宗教組織が希望しない場合にはシビル・パートナーシップを受容する義務を課さない。
(3B) 「民事婚」とは、イングランド教会の儀式又はその他の宗教上の慣習法に則った方法以外の方法で行う結婚をいう。
(3C) 「宗教上の不動産」とは、以下の不動産をいう。
(a) 単に又は主として宗教上の目的で使用される不動産、又は
(b) 同様に使用されてきており、単に又は主として他の目的で使用されてきていない不動産」

EU 義務

第 203 条 調和

- (1) 本条は以下の場合に適用される。
(a) 連合王国大臣が平等法の内容に関連すると考える英国の共同体義務があり、
(b) 当該義務が、1972 年欧州共同体法第 2 条第 2 項 (実施権限) に基づく権限の行使により実施され、
(c) 大臣が、平等法の調和規定を定めることが適当と認める場合
- (2) 大臣は、命令により、調和規定を定めることができる。
- (3) 大臣が、本条に基づき命令を下す提案をする場合、大臣は、調和規定の影響を受ける可能性があると考えられる者及び組織に諮問しなければならない。
- (4) 第 3 項に基づく諮問の結果として、大臣が、当該提案全体又は一部を変更することが適切であると考えられる場合、変更に関して、大臣が適切であると考えられる詳細な諮問を行わなければならない。
- (5) 平等法とは、2006 年平等法及び本法をいう。
- (6) 調和規定とは
(a) 実施規定に相当する規定、又は
(b) (a)の結果として大臣が必要であり若しくは適切であると考え、又は(a)に従って定められた規定若しくは実施規定に関連していると考え、平等法に関連内容に関して定められた規定をいう。
- (7) 実施規定とは、平等法の内容の共同体義務を実施する部分に関して、実施権限の行使時に定められたか又は定められる規定をいう。
- (8) 平等法に関連内容とは、当該法の内容の共同体義務を実施しない部分をいう。

Community obligation.

- (9) A harmonising provision may amend a provision of the Equality Acts.
- (10) The reference to this Act does not include a reference to this section or Schedule 24 or to a provision specified in that Schedule.
- (11) A Minister of the Crown must report to Parliament on the exercise of the power under subsection (2)—
- at the end of the period of 2 years starting on the day this section comes into force;
 - at the end of each succeeding period of 2 years.

204 Harmonisation: procedure

- (1) If, after the conclusion of the consultation required under section 203, the Minister thinks it appropriate to proceed with the making of an order under that section, the Minister must lay before Parliament—
- a draft of a statutory instrument containing the order, together with
 - an explanatory document.
- (2) The explanatory document must—
- introduce and give reasons for the harmonising provision;
 - explain why the Minister thinks that the conditions in subsection (1) of section 203 are satisfied;
 - give details of the consultation carried out under that section;
 - give details of the representations received as a result of the consultation;
 - give details of such changes as were made as a result of the representations.
- (3) Where a person making representations in response to the consultation has requested the Minister not to disclose them, the Minister must not disclose them under subsection (2)(d) if, or to the extent that, to do so would (disregarding any connection with proceedings in Parliament) constitute an actionable breach of confidence.
- (4) If information in representations made by a person in response to consultation under section 203 relates to another person, the Minister need not disclose the information under subsection (2)(d) if or to the extent that—
- the Minister thinks that the disclosure of information could adversely affect the interests of that other person, and
 - the Minister has been unable to obtain the consent of that other person to the disclosure.
- (5) The Minister may not act under subsection (1) before the end of the period of 12 weeks beginning with the day on which the consultation under section 203(3) begins.
- (6) Laying a draft of a statutory instrument in accordance with subsection (1) satisfies the condition as to laying imposed by subsection (8) of section 208, in so far as that subsection applies in relation to orders under section 203.

Application

205 Crown application

- (1) The following provisions of this Act bind the Crown—
- Part 1 (public sector duty regarding socio-economic inequalities);
 - Part 3 (services and public functions), so far as relating to the exercise of public functions;
 - Chapter 1 of Part 11 (public sector equality duty).
- (2) Part 5 (work) binds the Crown as provided for by that Part.
- (3) The remainder of this Act applies to Crown acts as it applies to acts done by a private person.
- (4) For the purposes of subsection (3), an act is a Crown act if (and only if) it is done—
- by or on behalf of a member of the executive,
 - by a statutory body acting on behalf of the Crown, or
 - by or on behalf of the holder of a statutory office acting on behalf of the Crown.
- (5) A statutory body or office is a body or office established by an enactment.
- (6) The provisions of Parts 2 to 4 of the Crown Proceedings Act 1947 apply to proceedings against the Crown under this Act as

- (9) 調和規定により、平等法の規定を修正することができる。
- (10) 本法への言及には、本条又は附則 24 若しくは当該附則に定める規定への言及は含まれない。
- (11) 連合王国大臣は、第 2 項に基づく実行状況について、
- 本条施行日から起算して 2 年の期間の終了時に、
 - その後の 2 年ごとの期間の終了時に、
- 議会に報告しなければならない。

第 204 条 調和：手続き

- (1) 第 203 条に基づき定められた諮問完了後に、大臣が、本条に基づき命令を下すことを続行することが適当と認める場合、大臣は議会に対し、以下を提出しなければならない。
- 命令を含む法定文書草案、及び
 - 説明文書
- (2) 説明文書では、以下を行わなければならない。
- 調和規定を導入し、調和規定の導入理由を記載すること
 - 大臣が、第 203 条第 1 項の条件が満たされていると考える理由を説明すること
 - 当該条に基づき実施された諮問の詳細を記載すること
 - 諮問の結果として入手した陳述の詳細を記載すること
 - 陳述の結果として行われた変更の詳細を記載すること
- (3) 諮問の結果として陳述を行う者が、大臣に対しこれを開示しないよう要請した場合、大臣は開示することによって（議会手続きとの関連を無視して）違法な秘密漏えいになる場合、又は違法な秘密漏えいになる範囲内で、第 2 項 (d) に基づきこれを開示してはならない。
- (4) 第 203 条に基づき、諮問の結果としてある者により行われた陳述の情報が他者に関連する場合、大臣は、以下の場合に又は以下の範囲内で第 2 項 (d) に基づき情報を開示する必要はない。
- 大臣が、情報の開示が当該他者の利益に悪影響を及ぼす可能性があると考えており、
 - 大臣が、開示にかかる当該他者の同意を得ることができなかった場合
- (5) 大臣は、第 203 条第 3 項に基づく諮問開始日から起算して 12 週間が経過する日まで、第 1 項に基づき行動することはできない。
- (6) 第 1 項に準拠した法定文書草案の提出は、当該項が第 203 条に基づき命令に関して適用される場合に、第 208 条第 8 項が課す提出条件を充足している。

適用

第 205 条 国王への適用

- (1) 本法の次の規定は国王を拘束する。
- 第 1 部（社会経済的不平等に関する公的部門の義務）
 - 公的機能の行使に関する場合、第 3 部（サービス及び公的機能）
 - 第 11 部第 1 章（公的部門平等の義務）
- (2) 第 5 部（労働）は、当該部により規定されたとおり国王を拘束する。
- (3) 本法のその他の規定は、私人による行為に適用されるのと同様に、国王の行為に適用される。
- (4) 第 3 項の目的に照らして、ある行為が、
- 行政機関のメンバーにより、又はメンバーのために
 - 国王のために活動している法定団体により、又は
 - 国王のために活動している法定事務所の所有者により又は所有者のために
- 行われる場合（及び、行われる場合のみ）、当該行為とは国王の行為をいう。
- (5) 法定団体又は事務所とは、法令で定められた団体又は事務所をいう。
- (6) 1947 年国王訴訟手続き法第 2 部から第 4 部の規定は、イングランド及びウェールズにおいて、当該法第 23 条の結果

they apply to proceedings in England and Wales which, as a result of section 23 of that Act, are treated for the purposes of Part 2 of that Act as civil proceedings by or against the Crown.

- (7) The provisions of Part 5 of that Act apply to proceedings against the Crown under this Act as they apply to proceedings in Scotland which, as a result of that Part, are treated as civil proceedings by or against the Crown.
- (8) But the proviso to section 44 of that Act (removal of proceedings from the sheriff to the Court of Session) does not apply to proceedings under this Act.

206 Information society services
Schedule 25 (information society services) has effect.

Subordinate legislation

207 Exercise of power

- (1) A power to make an order or regulations under this Act is exercisable by a Minister of the Crown, unless there is express provision to the contrary.
- (2) Orders, regulations or rules under this Act must be made by statutory instrument.
- (3) Subsection (2) does not apply to—
- a transitional exemption order under Part 1 of Schedule 11,
 - a transitional exemption order under Part 1 of Schedule 12, or
 - an order under paragraph 1(3) of Schedule 14 that does not modify an enactment.
- (4) Orders or regulations under this Act—
- may make different provision for different purposes;
 - may include consequential, incidental, supplementary, transitional, transitory or saving provision.
- (5) Nothing in section 163(4), 174(4) or 182(3) affects the generality of the power under subsection (4)(a).
- (6) The power under subsection (4)(b), in its application to section 37, 153, 154(2), 155(5), 197 or 216 or to paragraph 7(1) of Schedule 11 or paragraph 1(3) or 2(3) of Schedule 14, includes power to amend an enactment (including, in the case of section 197 or 216, this Act).
- (7) In the case of section 216 (commencement), provision by virtue of subsection (4)(b) may be included in a separate order from the order that provides for the commencement to which the provision relates; and, for that purpose, it does not matter—
- whether the order providing for the commencement includes provision by virtue of subsection (4)(b);
 - whether the commencement has taken place.
- (8) A statutory instrument containing an Order in Council under section 82 (offshore work) is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

208 Ministers of the Crown, etc.

- (1) This section applies where the power to make an order or regulations under this Act is exercisable by a Minister of the Crown or the Treasury.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations that amend this Act or another Act of Parliament, or an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales, is subject to the affirmative procedure.
- (3) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains—
- an order under section 59 (local authority functions);
 - an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty) that provides for the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist or the variation of an entry where the authority concerned has changed its name;
 - an order under paragraph 1(3) of Schedule 14 (educational charities and endowments) that modifies an enactment.
- (4) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (5) is subject to the affirmative procedure.

として当該法第 2 部の目的に照らして国王による又は国王に対する民事訴訟手続きとみなされる訴訟手続きに適用されるのと同様に、本法に基づき国王に対する訴訟手続きに適用される。

- (7) 当該法第 5 部の規定は、スコットランドにおいて、当該部の結果として国王による又は国王に対する民事訴訟手続きとみなされる訴訟手続きに適用されるのと同様に、本法に基づき国王に対する訴訟手続きに適用される。
- (8) ただし、当該法第 44 条の規定（州裁判所から民事控訴院への訴訟手続きの移転）は、本法に基づく訴訟手続きには適用されない。

第 206 条 情報社会サービス
附則 25（情報社会サービス）が効力を有する。

従位的立法

第 207 条 権限の行使

- (1) 本条に基づき命令を下す権限又は規則を定める権限は、これと反対の明示の規定がある場合を除き、連合王国大臣により行使可能である。
- (2) 本法に基づく命令、規則又はルールは法定文書によって行われなければならない。
- (3) 第 2 項は、以下には適用されない。
- 附則 11 の第 1 部に基づく暫定除外命令
 - 附則 12 の第 1 部に基づく暫定除外命令
 - 附則 14 の第 1 項(3)に基づく、法令を変更しない命令
- (4) 本法に基づく命令又は規則により、
- 異なった目的で異なった規定を定めることができる。
 - 必然的、偶発的、補足的、暫定的、一時的又は保留規定を含めることができる。
- (5) 第 163 条第 4 項、第 174 条第 4 項又は第 182 条第 3 項のいずれの規定も、第 4 項(a)に基づく権限の普遍性に影響を及ぼさない。
- (6) 第 4 項(b)に基づく権限には、第 37 条、第 153 条、第 154 条第 2 項、第 155 条第 5 項、第 197 条若しくは第 216 条又は附則 11 の第 7 項(1)又は附則 14 の第 1 項(3)若しくは第 2 項(3)への適用の際に、（第 197 条又は第 216 条の場合には本法を含め）法令を修正する権限が含まれる。
- (7) 第 216 条（開始）の場合、第 4 項(b)による規定を、当該規定が関連する開始を規定する命令とは別個の命令に含めることができる。また、当該目的に照らして、以下を問題としない。
- 開始を規定している命令に、第 4 項(b)による規定が含まれているかどうか
 - 開始が実施されたかどうか
- (8) 第 82 条（海上労働）に基づき枢密院令を含む法定文書は、議会のいずれかの院の決議に従って無効としなければならない。

第 208 条 連合王国大臣等

- (1) 本条は、本法に基づき命令を下す権限又は本法に基づき規則を定める権限が、連合王国大臣又は財務省によって行使可能である場合に適用される。
- (2) 本法又は別の議会制定法又はスコットランド議会制定法又はウェールズ議会法を修正する（単独、他の規定付きを問わない）命令若しくは規則を含む法定文書は、優遇的手続きの対象となる。
- (3) ただし、法定文書は、以下を含むというだけでは第 2 項による優遇の手続きの対象とはならない。
- 第 59 条（地方自治体の機能）に基づく命令
 - 関係当局が存在しなくなった場合の記録事項の削除又は関係当局が名称を変えた場合の記録事項の変更を規定する、第 151 条（公的部門平等の義務の目的に照らして公的機関リストを修正する権限）に基づく命令
 - 附則 14（教育チャリティ及び寄付）の第 1 項(3)に基づく法令を変更する命令
- (4) 第 5 項に記載する（単独、他の規定付きを問わない）命令又は規則を含む法定文書は、優遇の手続きの対象となる。

- (5) The orders and regulations referred to in subsection (4) are—
- regulations under section 30 (services: ships and hovercraft);
 - regulations under section 78 (gender pay gap information);
 - regulations under section 81 (work: ships and hovercraft);
 - an order under section 105 (election candidates: expiry of provision);
 - regulations under section 106 (election candidates: diversity information);
 - regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - regulations under section 184(4) (rail vehicle accessibility: procedure for exemption orders);
 - an order under section 203 (EU obligations: harmonisation);
 - regulations under paragraph 9(3) of Schedule 20 (rail vehicle accessibility: determination of turnover for purposes of penalties).
- (6) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) or (4) is subject to the negative procedure.
- (7) But a statutory instrument is not subject to the negative procedure by virtue of subsection (6) merely because it contains—
- an order under section 183(1) (rail vehicle accessibility: exemptions);
 - an order under section 216 (commencement) that—
 - does not amend an Act of Parliament, an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales, and
 - is not made in reliance on section 207(7).
- (8) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of each House of Parliament.
- (9) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.
- (10) If a draft of a statutory instrument containing an order or regulations under section 2, 151, 153, 154(2) or 155(5) would, apart from this subsection, be treated for the purposes of the Standing Orders of either House of Parliament as a hybrid instrument, it is to proceed in that House as if it were not a hybrid instrument.

209 The Welsh Ministers

- (1) This section applies where the power to make an order or regulations under this Act is exercisable by the Welsh Ministers.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (3) is subject to the affirmative procedure.
- (3) The orders and regulations referred to in subsection (2) are—
- regulations under section 2 (socio-economic inequalities);
 - an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty);
 - regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - regulations under section 155(5) that amend an Act of Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales (public sector equality duty: power to modify or remove specific duties).
- (4) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains an order under section 151 that provides for—
- the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist, or
 - the variation of an entry where the authority concerned has changed its name.
- (5) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) is subject to the negative procedure.
- (6) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of the National Assembly for Wales.

- (5) 第4項に定める命令及び規則とは、
- 第30条（サービス：船舶及びホバークラフト）に基づく規則
 - 第78条（性別給与格差情報）に基づく規則
 - 第81条（労働：船舶及びホバークラフト）
 - 第105条（選挙候補者：規定の有効期限）に基づく命令
 - 第106条（選挙候補者：多様性情報）に基づく規則
 - 第153条又は第154条第2項（公的部門平等の義務：特定の義務を課す権限）に基づく規則
 - 第184条第4項（鉄道車両アクセシビリティ：除外命令の手続き）に基づく規則
 - 第203条（EU義務：調和）に基づく命令
 - 附則20（鉄道車両アクセシビリティ：罰金を目的とした売上高の決定）の第9項(3)に基づく規則
- (6) 第2項又は第4項による優遇の手続きの対象とならない法定文書は、消極的手続きの対象となる。
- (7) ただし、法定文書は、以下を含むというだけでは第6項に基づく消極的手続きの対象とはならない。
- 第183条（鉄道車両アクセシビリティ：適用除外）第1項に基づく命令
 - 第216条（開始）に基づき、
 - 議会制定法、スコットランド議会制定法又はウェールズ議会制定法を修正せず、
 - 第207条第7項に基づいて下されない命令
- (8) 法定文書が優遇の手続きの対象となる場合、当該文書の草案が議会各院に対して提出されており、議会各院の決議により承認されている場合を除き、当該文書に含まれる命令を下してはならず、又は規則を定めてはならない。
- (9) 法定文書が消極的手続きの対象となる場合、上下院のいずれかの決議に従って無効にしなければならない。
- (10) 第2条、第151条、第153条、第154条第2項若しくは第155条第5項に基づく命令又は規則を含む法定文書草案が、本項とは別に、上下院のいずれかの内務規定の目的に照らして、複合文書とみなされる場合、当該院において、複合文書ではないように手続きを進めるものとする。

第209条 ウェールズ大臣

- (1) 本条は、本法に基づき命令を下す権限又は規則を定める権限が、ウェールズ大臣により行使可能である場合に適用される。
- (2) 第3項に記載する（単独か他の規則付きかを問わず）命令又は規則を含む法定文書は、優遇的手続きの対象となる。
- (3) 第2項に定める命令及び規則とは、
- 第2条（社会経済的不平等）に基づく規則
 - 第151条（公的部門平等の義務の目的に照らして公的機関リストを修正する権限）に基づく命令
 - 第153条又は第154条第2項（公的部門平等の義務：特定の義務を課す権限）に基づく規則
 - 議会制定法又はウェールズ議会制定法を修正する第155条第5項（公的部門平等の義務：特定の義務を変更又は削除する権限）に基づく規則
- (4) ただし、法定文書は、それが第151条に基づき以下を規定する命令を含むというだけでは第2項に基づく優遇の手続きの対象とはならない。
- 関係当局が存在しなくなった場合の記載事項の削除、又は
 - 関係当局が名称を変更した場合の記載事項の変更
- (5) 第2項による優遇的手続きの対象とならない法定文書は、消極的手続きの対象となる。
- (6) 法定文書が優遇の手続きの対象となる場合、当該文書草案がウェールズ議会に対して提出されており、ウェールズ議会の決議により承認されている場合を除き、当該文書に含まれる命令を下してはならず、又は当該文書に含まれる規則を定めてはならない。

(7) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of the National Assembly for Wales.

210 The Scottish Ministers

- (1) This section applies where the power to make an order, regulations or rules under this Act is exercisable by the Scottish Ministers.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (3) is subject to the affirmative procedure.
- (3) The orders and regulations referred to in subsection (2) are—
 - (a) regulations under section 2 (socio-economic inequalities);
 - (b) regulations under section 37 (power to make provision about adjustments to common parts in Scotland);
 - (c) an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty);
 - (d) regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - (e) regulations under section 155(5) that amend an Act of Parliament or an Act of the Scottish Parliament (public sector equality duty: power to modify or remove specific duties).
- (4) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains an order under section 151 that provides for—
 - (a) the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist, or
 - (b) the variation of an entry where the authority concerned has changed its name.
- (5) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) is subject to the negative procedure.
- (6) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of the Scottish Parliament.
- (7) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of the Scottish Parliament.

Amendments, etc.

211 Amendments, repeals and revocations

- (1) Schedule 26 (amendments) has effect.
- (2) Schedule 27 (repeals and revocations) has effect.

Interpretation

212 General interpretation

- (1) In this Act—

“armed forces” means any of the naval, military or air forces of the Crown;

“the Commission” means the Commission for Equality and Human Rights;

“detriment” does not, subject to subsection (5), include conduct which amounts to harassment;

“the Education Acts” has the meaning given in section 578 of the Education Act 1996;

“employment” and related expressions are (subject to subsection (11)) to be read with section 83;

“enactment” means an enactment contained in—

 - (a) an Act of Parliament,
 - (b) an Act of the Scottish Parliament,
 - (c) an Act or Measure of the National Assembly for Wales, or
 - (d) subordinate legislation;

“equality clause” means a sex equality clause or maternity equality clause;

“equality rule” means a sex equality rule or maternity equality rule;

“man” means a male of any age;

“maternity equality clause” has the meaning given in section 73;

“maternity equality rule” has the meaning given in section 75;

“non-discrimination rule” has the meaning given in section 61;

(7) 法定文書が消極的手続きの対象となる場合、ウェールズ議会の決議に従って無効にしなければならない。

第 210 条 スコットランド大臣

- (1) 本条は、本法に基づき命令を下す権限又は規則を定める権限が、スコットランド大臣により行使可能である場合に適用される。
- (2) 第 3 項に記載する（単独か他の規則付きかを問わず）命令又は規則を含む法定文書は、優遇の手続きの対象となる。
- (3) 第 2 項に定める命令及び規則とは、
 - (a) 第 2 条（社会経済的不平等）に基づく規則
 - (b) 第 37 条（スコットランドにおける公共の場の調整に関する規定を定める権限）に基づく規則
 - (c) 第 151 条（公的部門平等の義務の目的に照らして公的機関リストを修正する権限）に基づく命令
 - (d) 第 153 条又は第 154 条第 2 項（公的部門平等の義務：特定の義務を課す権限）に基づく規則
 - (e) 議会制定法又はスコットランド議会制定法を修正する第 155 条第 5 項（公的部門平等の義務：特定の義務を変更又は削除する権限）に基づく規則
- (4) ただし、法定文書は、それが第 151 条に基づき以下を規定する命令を含むというだけでは第 2 項に基づく優遇的手続きの対象とはならない。
 - (a) 関係当局が存在しなくなった場合の記載事項の削除、又は
 - (b) 関係当局が名称を変更した場合の記載事項の変更
- (5) 第 2 項による優遇の手続きの対象とはならない法定文書は、消極的手続きの対象となる。
- (6) 法定文書が優遇の手続きの対象となる場合、当該文書草案がスコットランド議会に対して提出されており、ウェールズ議会の決議により承認されている場合を除き、当該文書に含まれる命令を下してはならず、又は当該文書に含まれる規則を定めてはならない。
- (7) 法定文書が消極の手続きの対象となる場合、スコットランド議会の決議に従って無効にしなければならない。

修正等

第 211 条 修正、取消及び破棄

- (1) 附則 26（修正）が効力を有する。
- (2) 附則 27（取消及び破棄）が効力を有する。

解釈

第 212 条 一般的解釈

- (1) 本法において、

「国軍」とは、英国海軍、陸軍又は空軍をいう。

「委員会」とは、平等人権委員会(CEHR)をいう。

「損害」には、第 5 項に従って、嫌がらせとなる行為が含まれない。

「教育法」は、1996 年教育法第 578 条に定める意味をもつ。

「雇用」及び関連の表現は、(第 11 項に従って) 第 83 条に基づき解釈するものとする。

「法令」とは、以下に含まれる法令をいう。

 - (a) 議会制定法
 - (b) スコットランド議会制定法
 - (c) ウェールズ議会制定法、又は
 - (d) 従位的立法

「平等条項」とは、性別平等条項又は出産平等条項をいう。

「平等ルール」とは、性別平等ルール又は出産平等ルールをいう。

「男性」とは、あらゆる年齢の男性をいう。

「出産平等条項」は、第 73 条に定める意味をもつ。

「出産平等ルール」は、第 75 条に定める意味をもつ。

「無差別ルール」は、第 61 条に定める意味をもつ。

「職域年金制度」は、1993 年年金制度法第 1 条に定める意味をもつ。

「親」は、以下に定める意味と同様の意味をもつ。

 - (a) (イングランド及びウェールズに関して) 1996 年教

- “occupational pension scheme” has the meaning given in section 1 of the Pension Schemes Act 1993;
- “parent” has the same meaning as in—
- the Education Act 1996 (in relation to England and Wales);
 - the Education (Scotland) Act 1980 (in relation to Scotland);
- “prescribed” means prescribed by regulations;
- “profession” includes a vocation or occupation;
- “sex equality clause” has the meaning given in section 66;
- “sex equality rule” has the meaning given in section 67;
- “subordinate legislation” means—
- subordinate legislation within the meaning of the Interpretation Act 1978, or
 - an instrument made under an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales;
- “substantial” means more than minor or trivial;
- “trade” includes any business;
- “woman” means a female of any age.
- A reference (however expressed) to an act includes a reference to an omission.
 - A reference (however expressed) to an omission includes (unless there is express provision to the contrary) a reference to—
 - a deliberate omission to do something;
 - a refusal to do it;
 - a failure to do it.
 - A reference (however expressed) to providing or affording access to a benefit, facility or service includes a reference to facilitating access to the benefit, facility or service.
 - Where this Act disappplies a prohibition on harassment in relation to a specified protected characteristic, the disapplication does not prevent conduct relating to that characteristic from amounting to a detriment for the purposes of discrimination within section 13 because of that characteristic.
 - A reference to occupation, in relation to premises, is a reference to lawful occupation.
 - The following are members of the executive—
 - a Minister of the Crown;
 - a government department;
 - the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government;
 - any part of the Scottish Administration.
 - A reference to a breach of an equality clause or rule is a reference to a breach of a term modified by, or included by virtue of, an equality clause or rule.
 - A reference to a contravention of this Act does not include a reference to a breach of an equality clause or rule, unless there is express provision to the contrary.
 - “Member”, in relation to an occupational pension scheme, means an active member, a deferred member or a pensioner member (within the meaning, in each case, given by section 124 of the Pensions Act 1995).
 - “Employer”, “deferred member”, “pension credit member”, “pensionable service”, “pensioner member” and “trustees or managers” each have, in relation to an occupational pension scheme, the meaning given by section 124 of the Pensions Act 1995.
 - A reference to the accrual of rights under an occupational pension scheme is to be construed in accordance with that section.
 - Nothing in section 28, 32, 84, 90, 95 or 100 is to be regarded as an express exception.
- 213 References to maternity leave, etc.
- This section applies for the purposes of this Act.
 - A reference to a woman on maternity leave is a reference to a woman on—
 - compulsory maternity leave,
 - ordinary maternity leave, or
 - additional maternity leave.
 - A reference to a woman on compulsory maternity leave is a reference to a woman absent from work because she satisfies

育法

- (スコットランドに関して) 1980年スコットランド教育法

「所定の」とは、規則により定められていることをいう。「専門的職業」には、職業又は一般的職業が含まれる。「性別平等条項」は、第66条に定める意味をもつ。「性別平等ルール」は、第67条に定める意味をもつ。「従位的立法」とは、

- 1978年解釈法の意味内での従位的立法、又は
- スコットランド議会制定法又はウェールズ議会制定法に基づき作成された法律文書をいう。

「相当な」とは、少数又は些細な範囲を超えていることをいう。「職種」にはあらゆる業務が含まれる。「女性」とは、あらゆる年齢の女性をいう。

- (表現を問わず) ある行為への言及には、不作為への言及が含まれる。
- (表現を問わず) ある不作為への言及には、(それと反対の明示的規定がある場合を除き) 以下への言及が含まれる。
 - 行為にかかる故意の不作為
 - 当該行為を行うことの拒否
 - 当該行為の不履行
- (表現を問わず) 利益、便宜又はサービスへのアクセスの提供には、利益、便宜又はサービスへのアクセスの促進への言及が含まれる。
- 本法が特定の保護特性に関する嫌がらせの禁止を適用しない場合、当該禁止の不適用により、当該特性に関連する行為が、当該特性を理由とした第13条の範囲内の差別を目的とした損害となることを免れない。
- 不動産に関する職業への言及は法的職業への言及である。
- 以下は政府行政機関のメンバーである。
 - 連合王国大臣
 - 官庁
 - ウェールズ大臣、ウェールズ首相又はウェールズ議会政府法律顧問
 - スコットランド政府機関のあらゆる部署
- 平等条項又はルール違反への言及は、平等条項若しくは平等ルールにより変更された条件の違反又は平等条項若しくは平等ルールに基づき包含された条件の違反への言及である。
- 本法の違反への言及には、それと反対の明示的な規定がある場合を除き、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれない。
- 職域年金制度に関して、「メンバー」とは、(それぞれ1995年年金法第124条に定める意味内での) 参加メンバー、年金待機メンバー又は年金メンバーをいう。
- 職域年金制度に関して、「雇用主」、「年金待機メンバー」、「年金メンバー」、「年金受給資格サービス」、「年金受給者メンバー」及び「受託者又は管理者」は、それぞれ、1995年年金法第124条に定める意味をもつ。
- 職域年金制度に基づく権利の発生への言及は、当該条に従って解釈するものとする。
- 第28条、第32条、第84条、第90条、第95条又は第100条は、明示的な例外とみなすものとする。

第213条 出産休暇への言及等

- 本条は、本法の目的に照らして適用される。
- 出産休暇中の女性への言及は、以下の休暇中の女性への言及である。
 - 義務的出産休暇
 - 通常の出産休暇、又は
 - 追加出産休暇
- 義務的出産休暇中の女性への言及は、1996年雇用権利法第72条第1項の目的に照らして定められた条件を満たし

the conditions prescribed for the purposes of section 72(1) of the Employment Rights Act 1996.

- (4) A reference to a woman on ordinary maternity leave is a reference to a woman absent from work because she is exercising the right to ordinary maternity leave.
- (5) A reference to the right to ordinary maternity leave is a reference to the right conferred by section 71(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (6) A reference to a woman on additional maternity leave is a reference to a woman absent from work because she is exercising the right to additional maternity leave.
- (7) A reference to the right to additional maternity leave is a reference to the right conferred by section 73(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (8) "Additional maternity leave period" has the meaning given in section 73(2) of that Act.

214 Index of defined expressions

Schedule 28 lists the places where expressions used in this Act are defined or otherwise explained.

Final provisions

215 Money

There is to be paid out of money provided by Parliament any increase attributable to this Act in the expenses of a Minister of the Crown.

216 Commencement

- (1) The following provisions come into force on the day on which this Act is passed—
- (a) section 186(2) (rail vehicle accessibility: compliance);
- (b) this Part (except sections 202 (civil partnerships on religious premises), 206 (information society services) and 211 (amendments, etc)).
- (2) Part 15 (family property) comes into force on such day as the Lord Chancellor may by order appoint.
- (3) The other provisions of this Act come into force on such day as a Minister of the Crown may by order appoint.

217 Extent

- (1) This Act forms part of the law of England and Wales.
- (2) This Act, apart from section 190 (improvements to let dwelling houses) and Part 15 (family property), forms part of the law of Scotland.
- (3) Each of the following also forms part of the law of Northern Ireland—
- (a) section 82 (offshore work);
- (b) section 105(3) and (4) (expiry of Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002);
- (c) section 199 (abolition of presumption of advancement).

218 Short title

This Act may be cited as the Equality Act 2010.

ているという理由で欠勤している女性への言及である。

- (4) 通常の出産休暇中の女性への言及は、通常の出産休暇の権利を行使しているという理由で欠勤している女性への言及である。
- (5) 通常の出産休暇の権利への言及は、1996年雇用権利法第71条第1項により付与された権利への言及である。
- (6) 追加出産休暇中の女性への言及は、追加出産休暇の権利を行使しているという理由で欠勤している女性への言及である。
- (7) 追加出産休暇の権利への言及は、1996年雇用権利法第73条第1項により付与された権利への言及である。
- (8) 「追加出産休暇期間」は、当該法第73条第2項に定める意味をもつ。

第214条 定義された表現の索引

附則28は、本法で使用された表現が定義されており、又は別途説明されている箇所を記載している。

最終規定

第215条 資金

本法に帰属する連合王国大臣の経費増額分は、議会が提供する資金から支払われるものとする。

第216条 開始

- (1) 次の規定は、本法の可決日に効力を発する。
- (a) 第186条(2) (鉄道車両アクセシビリティ:法の遵守)
- (b) この部 (第202条 (宗教上の不動産におけるシビル・パートナーシップ)、第206条 (情報社会サービス) 及び第211条 (修正等) を除く)
- (2) 第15部 (家産) は、大法官が命令により指定できる日に効力を発する。
- (3) 本法のその他の規定は、連合王国大臣が命令により指定できる日に効力を発する。

第217条 範囲

- (1) 本法は、イングランド及びウェールズの法律の一部を形成している。
- (2) 本法は、第190条 (賃貸住居の改良) 及び第15部 (家産) は別として、スコットランドの法律の一部を形成している。
- (3) 次のそれぞれも北アイルランドの法律の一部を構成している。
- (a) 第82条 (海上労働)
- (b) 第105条第3項及び第4項 (2002年性差別 (選挙候補者) 法の期限)
- (c) 第199条 (事前推定の廃止)

第218条 略称

本法は、2010年平等法として引用することができる。

SCHEDULE 1

Section 6

DISABILITY: SUPPLEMENTARY PROVISION

PART 1 DETERMINATION OF DISABILITY

Impairment

1 Regulations may make provision for a condition of a prescribed description to be, or not to be, impairment.

Long-term effects

- 2 (1) The effect of an impairment is long-term if—
- (a) it has lasted for at least 12 months,
- (b) it is likely to last for at least 12 months, or
- (c) it is likely to last for the rest of the life of the person affected.
- (2) If an impairment ceases to have a substantial adverse effect on

附則 1

第6条関係

障害: 補足規定

第1部 障害の決定

機能障害

1 規則において、機能障害である又はないとみなされる定められた種類の症状にかかる規定を定めることができる。

長期的影響

- 2 (1) 機能障害の影響は、以下のいずれかに該当する場合に長期的影響とする。
- (a) 少なくとも12カ月持続した場合
- (b) 少なくとも12カ月持続する見込みがある場合、又は
- (c) 終生にわたり持続する見込みがある場合

a person's ability to carry out normal day-to-day activities, it is to be treated as continuing to have that effect if that effect is likely to recur.

- (3) For the purposes of sub-paragraph (2), the likelihood of an effect recurring is to be disregarded in such circumstances as may be prescribed.
- (4) Regulations may prescribe circumstances in which, despite sub-paragraph (1), an effect is to be treated as being, or as not being, long-term.

Severe disfigurement

- 3 (1) An impairment which consists of a severe disfigurement is to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities.
- (2) Regulations may provide that in prescribed circumstances a severe disfigurement is not to be treated as having that effect.
- (3) The regulations may, in particular, make provision in relation to deliberately acquired disfigurement.

Substantial adverse effects

- 4 Regulations may make provision for an effect of a prescribed description on the ability of a person to carry out normal day-to-day activities to be treated as being, or as not being, a substantial adverse effect.

Effect of medical treatment

- 5 (1) An impairment is to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities if—
- (a) measures are being taken to treat or correct it, and
- (b) but for that, it would be likely to have that effect.
- (2) “Measures” includes, in particular, medical treatment and the use of a prosthesis or other aid.
- (3) Sub-paragraph (1) does not apply—
- (a) in relation to the impairment of a person's sight, to the extent that the impairment is, in the person's case, correctable by spectacles or contact lenses or in such other ways as may be prescribed;
- (b) in relation to such other impairments as may be prescribed, in such circumstances as are prescribed.

Certain medical conditions

- 6 (1) Cancer, HIV infection and multiple sclerosis are each a disability.
- (2) HIV infection is infection by a virus capable of causing the Acquired Immune Deficiency Syndrome.

Deemed disability

- 7 (1) Regulations may provide for persons of prescribed descriptions to be treated as having disabilities.
- (2) The regulations may prescribe circumstances in which a person who has a disability is to be treated as no longer having the disability.
- (3) This paragraph does not affect the other provisions of this Schedule.

Progressive conditions

- 8 (1) This paragraph applies to a person (P) if—
- (a) P has a progressive condition,
- (b) as a result of that condition P has an impairment which has (or had) an effect on P's ability to carry out normal day-to-day activities, but
- (c) the effect is not (or was not) a substantial adverse effect.
- (2) P is to be taken to have an impairment which has a substantial adverse effect if the condition is likely to result in P having such an impairment.
- (3) Regulations may make provision for a condition of a prescribed description to be treated as being, or as not being, progressive.

- (2) 機能障害が、通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼさなくなった場合でも、当該影響が再発する見込みがあるときには、当該影響が継続しているものとして取り扱われる。
- (3) (2)の目的に照らして、影響の再発の可能性は、別に定められる状況においては考慮する必要はない。
- (4) (1)の規定にもかかわらず、規則において、影響が長期的であるとみなされ又は長期的でないといみなされる状況を定めることができる。

重度の外観損傷

- 3 (1) 重度の外観損傷で構成される機能障害は、その者の通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして扱われるものとする。
- (2) 規則において、重度の外観損傷が、相当な悪影響を及ぼすものとして扱われない状況について定めることができる。
- (3) 規則において、特に、意図的に獲得された外観損傷に関して規定を定めることができる。

相当な悪影響

- 4 規則において、相当な悪影響であるとみなされ又は相当な悪影響ではないとみなされる、通常の日常生活活動を行う能力への所定の種類の影響を定めることができる。

医療的処置の影響

- 5 (1) 機能障害は、以下の場合に、本人が通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼしているとみなすものとする。
- (a) 障害を治療又は矯正するための措置が取られており、
- (b) その措置を取らなければ当該影響を及ぼす可能性がある場合
- (2) 「措置」には、特に、医療的処置及び義肢又はその他の補助器具の使用が含まれる。
- (3) (1)は、以下については適用されない。
- (a) 眼鏡若しくはコンタクトレンズ又は定められたその他の方法で矯正可能な程度の視力に関する機能障害
- (b) 所定の状況における定められたその他の機能障害

特定の疾患

- 6 (1) 癌、HIV感染、多発性硬化症はそれぞれ障害である。
- (2) HIV感染は、後天性免疫不全症候群を発症させる可能性のあるウイルスによる感染である。

みなし障害

- 7 (1) 規則において、障害を有すとみなされる、定められた種類の者を規定することができる。
- (2) 規則において、障害を有する人がもはや障害を有さないとみなされる状況を規定することができる。
- (3) 本項は、本附則の他の規定には影響を及ぼさない。

進行性疾患

- 8 (1) 本項は、以下の場合に人 (P) に適用される。
- (a) P が進行性疾患を患っており、
- (b) 当該症状の結果として、P は通常の日常生活活動を行う能力に影響を及ぼす (か、又は及ぼした) 機能障害を有すが、
- (c) その影響が相当な悪影響ではない (か、又はなかった) 場合
- (2) P は、当該症状の結果として P が機能障害を有す可能性がある場合に、相当な悪影響を及ぼす機能障害を有すとみなされる。
- (3) 規則により、進行性であるか又は進行性でないといみなされる定められた種類の症状にかかる規定を定めることができる。

Past disabilities	きる。 過去の障害
9 (1) A question as to whether a person had a disability at a particular time ("the relevant time") is to be determined, for the purposes of section 6, as if the provisions of, or made under, this Act were in force when the act complained of was done had been in force at the relevant time. (2) The relevant time may be a time before the coming into force of the provision of this Act to which the question relates.	9 (1) 人が、特定の時期（「関連時期」）に障害を有していたかどうかに関する問題は、第 6 条の目的に照らして、本法の規定又は本法に基づいて定められた規定が関連時期に有効であった場合、訴えられた行為が行われた際に当該規定が有効であったものとして決定される。 (2) 関連時期は、当該問題が関連する本法の規定の発効前の時期である場合がある。
PART 2 GUIDANCE	第 2 部 指針
Preliminary	序文
10 This Part of this Schedule applies in relation to guidance referred to in section 6(5).	10 本附則のこの部は、第 6 条第 5 項に定める指針に関して適用される。
Examples	例
11 The guidance may give examples of— (a) effects which it would, or would not, be reasonable, in relation to particular activities, to regard as substantial adverse effects; (b) substantial adverse effects which it would, or would not, be reasonable to regard as long-term.	11 指針により、以下の例を示すことができる。 (a) 特定の活動に関して、相当な悪影響とみなすことが合理的であるか又は合理的でない影響 (b) 長期とみなすことが合理的であるか又は合理的でない相当な悪影響
Adjudicating bodies	判決執行機関
12 (1) In determining whether a person is a disabled person, an adjudicating body must take account of such guidance as it thinks is relevant. (2) An adjudicating body is— (a) a court; (b) a tribunal; (c) a person (other than a court or tribunal) who may decide a claim relating to a contravention of Part 6 (education).	12 (1) 判決執行機関は、人が障害者かどうかを決定する際、関連すると考える指針を考慮しなければならない。 (2) 判決執行機関とは、以下をいう。 (a) 裁判所 (b) 審判所 (c) 第 6 部（教育）の違反に関する申し立てにかかる判決を下すことができる（裁判所又は審判所以外の）者
Representations	陳述
13 Before issuing the guidance, the Minister must— (a) publish a draft of it; (b) consider any representations made to the Minister about the draft; (c) make such modifications as the Minister thinks appropriate in the light of the representations.	13 大臣は、指針を發布する前に、以下を行わなければならない。 (a) 指針の草案を公表すること (b) 草案に関して大臣に対して行われた陳述を検討すること (c) 当該陳述を踏まえて、大臣が適当と考える変更を行うこと
Parliamentary procedure	議会の手続き
14 (1) If the Minister decides to proceed with proposed guidance, a draft of it must be laid before Parliament. (2) If, before the end of the 40-day period, either House resolves not to approve the draft, the Minister must take no further steps in relation to the proposed guidance. (3) If no such resolution is made before the end of that period, the Minister must issue the guidance in the form of the draft. (4) Sub-paragraph (2) does not prevent a new draft of proposed guidance being laid before Parliament. (5) The 40-day period— (a) begins on the date on which the draft is laid before both Houses (or, if laid before each House on a different date, on the later date); (b) does not include a period during which Parliament is prorogued or dissolved; (c) does not include a period during which both Houses are adjourned for more than 4 days.	14 (1) 大臣が、指針案を進めることを決定した場合、指針の草案を議会に提出しなければならない。 (2) 40 日間の期間終了前に、いずれかの院が当該草案を承認しない旨を決議した場合、大臣は、指針案に関してさらなる措置を講じてはならない。 (3) 当該決議が当該期間終了前に行われなかった場合、大臣は、草案という形で指針を發布しなければならない。 (4) (2)によって、指針案の新規草案の議会への提出が妨げられることはない。 (5) 40 日間とは、 (a) 両院に対して草案が提出される日（又は別の日に各院に提出される場合にはいずれか遅い方の日）から起算される。 (b) 議会が閉会中又は解散中の期間を含まない。 (c) 両院を 4 日以上休会にする期間を含まない。
Commencement	開始
15 The guidance comes into force on the day appointed by order by the Minister.	15 指針は、命令により、大臣により指定された日に効力を発する。
Revision and revocation	改訂及び破棄

- 16 (1) The Minister may—
 (a) revise the whole or part of guidance and re-issue it;
 (b) by order revoke guidance.
 (2) A reference to guidance includes a reference to guidance which has been revised and re-issued.

- 16 (1) 大臣は、以下を行うことができる。
 (a) 指針の全て又は一部を改訂し再発布すること
 (b) 命令により、指針を破棄すること
 (2) 指針への言及には、改訂され再発布された指針への言及が含まれる。

SCHEDULE 2 ~ 7 (略)

附則 2 ~ 7 (略)

SCHEDULE 8

附則 8

Section 83

第 83 条関係

WORK: REASONABLE ADJUSTMENTS

労働：合理的調整

PART 1 INTRODUCTORY

第 1 部 序則

Preliminary

序文

1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by this Part of this Act.

1 本附則は、本法のこの部により合理的調整を行う義務が A に課せられる場合に適用される。

The duty

義務

- 2 (1) A must comply with the first, second and third requirements.
 (2) For the purposes of this paragraph—
 (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 (b) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by A;
 (c) the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is to an interested disabled person.
 (3) In relation to the first and third requirements, a relevant matter is any matter specified in the first column of the applicable table in Part 2 of this Schedule.
 (4) In relation to the second requirement, a relevant matter is—
 (a) a matter specified in the second entry of the first column of the applicable table in Part 2 of this Schedule, or
 (b) where there is only one entry in a column, a matter specified there.
 (5) If two or more persons are subject to a duty to make reasonable adjustments in relation to the same interested disabled person, each of them must comply with the duty so far as it is reasonable for each of them to do so.

- 2 (1) A は、第一、第二及び第三要件を遵守しなければならない。
 (2) 本項の目的に照らして、
 (a) 第 20 条第 3 項における規定、規準又は慣行への言及は、A により又は A のために適用される規定、規準又は慣行への言及である。
 (b) 第 20 条第 4 項における物理的特徴への言及は、A が占有する不動産の物理的特徴への言及である。
 (c) 第 20 条第 3 項、第 4 項又は第 5 項における障害者への言及は、利害関係のある障害者への言及である。
 (3) 第一及び第三要件に関して、関連事項とは、本附則の第 2 部の適用表第一列に定める事項をいう。
 (4) 第二要件に関して、関連事項とは、以下をいう。
 (a) 本附則第 2 部の適用表第一列の第二の記載事項に定める事項、又は
 (b) 1 つの列に 1 つの記載事項しかない場合には、そこに定める事項
 (5) 2 人以上の者が、同じ利害関係のある障害者に関して合理的調整義務を負う場合、各自にとって義務の遂行が合理的である場合には、当該義務を遵守しなければならない。

- 3 (1) This paragraph applies if a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by section 55 (except where the employment service which A provides is the provision of vocational training within the meaning given by section 56(6)(b)).
 (2) The reference in section 20(3), (4) and (5) to a disabled person is a reference to an interested disabled person.
 (3) In relation to each requirement, the relevant matter is the employment service which A provides.
 (4) Sub-paragraph (5) of paragraph 2 applies for the purposes of this paragraph as it applies for the purposes of that paragraph.

- 3 (1) 本項は、(A が提供する雇用サービスが、第 56 条第 6 項 (b) に定める意味内の職業訓練の提供である場合を除き) 第 55 条により合理的調整義務が A に課せられる場合に適用される。
 (2) 第 20 条第 3 項、第 4 項及び第 5 項における障害者への言及は、利害関係のある障害者への言及である。
 (3) 各要件に関して、関連事項とは A が提供する雇用サービスをいう。
 (4) 第 2 項の(5)は、当該項の目的に照らして適用されると同様に、本項の目的に照らして適用される。

PART 2 INTERESTED DISABLED PERSON

第 2 部 利害関係のある障害者

Preliminary

序文

4 An interested disabled person is a disabled person who, in relation to a relevant matter, is of a description specified in the second column of the applicable table in this Part of this Schedule.

4 利害関係のある障害者とは、関連事項に関して、本附則のこの部の適用表第二列に定める内容の障害者をいう。

Employers (see section 39)

雇用主 (第 39 条を参照のこと)

5 (1) This paragraph applies where A is an employer.

5 (1) 本項は A が雇用主の場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer employment.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the employment.

関連事項	障害者の種類
雇用を提供する者の決定	雇用の応募者、又は A に対し雇用応募の可能性がある旨を告知した者

Employment by A. | An applicant for employment by A.
An employee of A's.

A による雇用 | A による雇用の応募者
A の従業員

- (2) Where A is the employer of a disabled contract worker (B), A must comply with the first, second and third requirements on each occasion when B is supplied to a principal to do contract work.
- (3) In relation to the first requirement (as it applies for the purposes of subparagraph (2))—
- (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of all or most of the principals to whom B is or might be supplied,
 - (b) the reference to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of the principals referred to in paragraph (a), and
 - (c) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if the provision, criterion or practice were applied by or on behalf of A.
- (4) In relation to the second requirement (as it applies for the purposes of subparagraph (2))—
- (a) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by each of the principals referred to in sub-paragraph (3)(a),
 - (b) the reference to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of those principals, and
 - (c) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if the premises were occupied by A.
- (5) In relation to the third requirement (as it applies for the purposes of subparagraph (2))—
- (a) the reference in section 20(5) to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of the principals referred to in sub-paragraph (3)(a), and
 - (b) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if A were the person to whom B was supplied.

- (2) A が、障害を有す契約労働者 (B) の雇用主である場合、A は B が契約労働を行う目的で主たる使用者に提供される機会ごとに第一、第二及び第三要件を遵守しなければならない。
- (3) (第一の要件が(2)の目的に照らして適用される際の) 第一の要件に関して、
- (a) 第 20 条第 3 項における規定、規準又は慣行への言及は、B に対し供給されるか又は供給される可能性がある全ての若しくはほとんどの主たる使用者により、又は当該主たる使用者のために適用された規定、規準又は慣行への言及であり、
 - (b) 相当不利な状態に置かれることへの言及は、(a)に定める各主たる使用者の事例において同様であるか又は類似した当該不利な状態に置かれる可能性があることへの言及であり、かつ
 - (c) A に課せられた要件は、規定、規準又は慣行が A により又は A のために適用された場合に A が講じなければならないことが合理的である措置を講じるべき要件である。
- (4) (第二の要件が(2)の目的に照らして適用される際の) 第二の要件に関して、
- (a) 第 20 条第 4 項における物理的特徴への言及は、(3)(a)に定める各主たる使用者により占有された不動産の物理的特徴への言及であり、
 - (b) 相当不利な状態に置かれることへの言及は、各主たる使用者の事例において同様であるか又は類似した当該不利な状態に置かれる可能性があることへの言及であり、かつ
 - (c) A に課せられた要件は、不動産が A により占有された場合に A が講じなければならないことが合理的である措置を講じるべき要件である。
- (5) (第三の要件が (2) の目的に照らして適用される際の) 第三の要件に関して、
- (a) 第 20 条第 5 項において相当不利な状態に置かれることへの言及は、(3)(a)に定める各主たる使用者の事例において同様であるか又は類似した当該不利な状態に置かれる可能性があることへの言及であり、かつ
 - (b) A に課せられた要件は、A が B の供給先である場合に A が講じなければならないことが合理的である措置を講じるべき要件である。

Principals in contract work (see section 41)

契約労働における主たる使用者 (第 41 条を参照のこと)

6 (1) This paragraph applies where A is a principal.

6 (1) 本項は A が主たる使用者である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Contract work that A may make available.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant to do the work.
Contract work that A makes available.	A person who is supplied to do the work.

関連事項	障害者の種類
A が利用できる契約労働	労働の応募者、又は労働に応募する可能性がある旨を A に告知した者
A が利用している契約労働	当該労働をするために供給される者

(2) A is not required to do anything that a disabled person's employer is required to do by virtue of paragraph 5.

(2) A は、障害者の雇用主が第 5 項に基づいて行うべきことが要請されている行為を行うよう要請されていない。

Partnerships (see section 44)

共同経営 (第 44 条を参照のこと)

7 (1) This paragraph applies where A is a firm or a proposed firm.

7 (1) 本項は、A が会社又は提案された会社である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer a position as a partner.	A person who is, or has notified A that the person may be, a candidate for the position.
A position as a partner.	A candidate for the position. The partner who holds the position.

関連事項	障害者の種類
共同経営者としてのポストを提供する者の決定	そのポストの応募者、又は当該ポストに応募する可能性がある旨を A に告知した者
共同経営者としてのポスト	当該ポスト応募者 当該ポストにある共同経営者

(2) Where a firm or proposed firm (A) is required by this Schedule to take a step in relation to an interested disabled person (B)—

(2) 会社又は提案された会社 (A) が、本附則により、利害関係のある障害者 (B) に関して措置を講じるよう要請され

- (a) the cost of taking the step is to be treated as an expense of A;
- (b) the extent to which B should (if B is or becomes a partner) bear the cost is not to exceed such amount as is reasonable (having regard in particular to B's entitlement to share in A's profits).

LLPs (see section 45)

8 (1) This paragraph applies where A is an LLP or a proposed LLP.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer a position as a member.	A person who is, or has notified A that the person may be, a candidate for the position.
A position as a member.	A candidate for the position. The member who holds the position.

- (2) Where an LLP or proposed LLP (A) is required by this Schedule to take a step in relation to an interested disabled person (B)—
- (a) the cost of taking the step is to be treated as an expense of A;
- (b) the extent to which B should (if B is or becomes a member) bear the cost is not to exceed such amount as is reasonable (having regard in particular to B's entitlement to share in A's profits).

Barristers and their clerks (see section 47)

9 This paragraph applies where A is a barrister or barrister's clerk.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer a pupillage or tenancy.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the pupillage or tenancy.
A pupillage or tenancy.	An applicant for the pupillage or tenancy. The pupil or tenant.

Advocates and their clerks (see section 48)

10 This paragraph applies where A is an advocate or advocate's clerk.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding who to offer to take as a devil or to whom to offer membership of a stable.	A person who applies, or has notified A that the person may apply, to be taken as a devil or to become a member of the stable.
The relationship with a devil or membership of a stable.	An applicant to be taken as a devil or to become a member of the stable. The devil or member.

Persons making appointments to offices etc. (see sections 49 to 51)

11 This paragraph applies where A is a person who has the power to make an appointment to a personal or public office.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to	A person who is, or has notified A

- る場合、
- (a) 措置を講じるための費用は、A の経費とみなすものとする。
- (b) (B が共同経営者である場合又は共同経営者となる場合) B が費用を負担しなければならない範囲は、(特に A の利益を共有する B の資格を考慮して) 合理的な額を超えないものとする。

LLP (第 45 条を参照のこと)

8 (1) 本項は、A が LLP (有限責任組合) 又は提案された LLP である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
メンバーとしてのポストを提供する者の決定	ポスト応募者、又は当該ポストに応募する可能性がある旨を A に告知した者
メンバーとしてのポスト	当該ポスト応募者 当該ポストに就いているメンバー

- (2) LLP 又は提案された LLP (A) が、本附則により、利害関係のある障害者 (B) に関して措置を講じるよう要請される場合、
- (a) 措置を講じるための費用は、A の経費とみなすものとする。
- (b) (B がメンバーである場合又はメンバーとなる場合) B が費用を負担しなければならない範囲は、(特に A の利益を共有する B の資格を考慮して) 合理的な額を超えないものとする。

法廷弁護士及び事務員 (第 47 条を参照のこと)

9 本項は、A が法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
法廷弁護士実習又は貸借を提供する者の決定	法廷弁護士実習若しくは貸借の応募者、又は法廷弁護士実習若しくは貸借に応募する可能性がある旨を A に告知した者
法廷弁護士実習又は貸借	法廷弁護士実習又は貸借応募者 実習生又は賃借人

法廷弁護士 (advocate) 及び事務員 (第 48 条を参照のこと)

10 本項は、A が (スコットランド) 法廷弁護士 (advocate) 又は法廷弁護士の事務員である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
弁護士助手 (devil) とみなす者又は弁護士団体 (stable) の会員資格を提供する者の決定	弁護士助手とみなされること若しくは弁護士団体の会員となることに応募する者、又は A に対し、弁護士助手とみなされること若しくは弁護士団体の会員となることに応募する可能性がある旨を告知した者
弁護士助手又は弁護士団体の会員資格との関係	弁護士助手とみなされること又は弁護士団体の会員となることへの応募者 弁護士助手又は会員

職務等の任命を行う者 (第 49 条から第 51 条を参照のこと)

11 本項は、A が個人的職務又は公的職務への任命を行う権限を有する者である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
任命を申し出る者の決定	任命を求めている者、又は任

offer the appointment.	that the person may be, seeking the appointment. A person who is being considered for the appointment.
Appointment to the office.	A person who is seeking, or being considered for, appointment to the office.

12 This paragraph applies where A is a relevant person in relation to a personal or public office.

Relevant matter	Description of disabled person
Appointment to the office.	A person appointed to the office.

13 This paragraph applies where A is a person who has the power to make a recommendation for, or give approval to, an appointment to a public office.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding who to recommend or approve for appointment to the office.	A person who is, or has notified A that the person may be, seeking recommendation or approval for appointment to the office. A person who is being considered for recommendation or approval for appointment to the office.
An appointment to the office.	A person who is seeking, or being considered for, appointment to the office in question.

14 In relation to the second requirement in a case within paragraph 11, 12 or 13, the reference in paragraph 2(2)(b) to premises occupied by A is to be read as a reference to premises—
(a) under the control of A, and
(b) at or from which the functions of the office concerned are performed.

Qualifications bodies (see section 53)

15 (1) This paragraph applies where A is a qualifications body.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding upon whom to confer a relevant qualification.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the conferment of the qualification.
Conferment by the body of a relevant qualification.	An applicant for the conferment of the qualification. A person who holds the qualification.

(2) A provision, criterion or practice does not include the application of a competence standard.

Employment service-providers (see section 55)

16 This paragraph applies where—
(a) A is an employment service-provider, and
(b) the employment service which A provides is vocational training within the meaning given by section 56(6)(b).

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer to provide the service.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the provision of the service.
Provision by A of the service.	A person who applies to A for the provision of the service.

職務への任命	命を求めめる可能性がある旨を A に告知した者 任命を検討されている者 当該職務の任命を求めている者又は当該職務への任命を検討されている者
--------	---

12 本項は、A が個人的職務又は公的職務に関して関係人である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
職務への任命	職務に任命された者

13 本項は、A が、公的職務への任命にかかる勧告を行うか又は公的職務への任命に対して承認を行う権限を有する者である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
職務への任命を勧告する者又は職務への任命を承認する者の決定	職務への任命にかかる勧告若しくは承認を求めている者、又は職務への任命にかかる勧告若しくは承認を求め可能性がある旨を A に告知した者 職務への任命にかかる勧告又は承認を検討されている者
職務への任命	問題の職務への任命を求めている者又は問題の職務への任命を検討されている者

14 第 11 項、第 12 項又は第 13 項内の事例における第二の要件に関して、第 2 項(2)(b)における A が占有する不動産への言及は、
(a) A の管理に基づき、
(b) そこで又はそこから当該職務の機能が行使される不動産への言及と解釈するものとする。

資格付与団体（第 53 条を参照のこと）

15 (1) 本項は、A が資格付与団体である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
関連資格を付与する者の決定	資格付与の応募者、又は資格付与に応募する可能性がある旨を A に告知した者
関連資格付与団体による付与	資格付与の応募者 資格保持者

(2) 規定、規準又は慣行には、能力基準の適用は含まれない。

雇用サービス提供者（第 55 条を参照のこと）

16 本項は、以下の場合に適用される。
(a) A が雇用サービス提供者であり、
(b) A が提供する雇用サービスが、第 56 条第 6 項(b)に定める意味内の職業訓練である場合

関連事項	障害者の種類
サービスの提供を申し出る者の決定	サービス提供の応募者、又はサービス提供に応募する可能性がある旨を A に告知した者
A によるサービスの提供	A にサービス提供について応募する者

A person to whom A provides the service.

A がサービスを提供する者

Trade organisations (see section 57)

職種団体 (第 57 条を参照のこと)

17 This paragraph applies where A is a trade organisation.

17 本項は A が職種団体である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer membership of the organisation.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for membership.
Membership of the organisation.	An applicant for membership. A member.

関連事項	障害者の種類
団体の会員資格を申し出る者の決定	会員資格応募者、又は会員資格に応募する可能性がある旨を A に告知した者
団体の会員資格	会員資格応募者 メンバー

Local authorities (see section 58)

地方自治体 (第 58 条を参照のこと)

18 (1) This paragraph applies where A is a local authority.

18 (1) 本項は A が地方自治体である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
A member's carrying-out of official business.	The member.

関連事項	障害者の種類
メンバーの公的業務の遂行	メンバー

- (2) Regulations may, for the purposes of a case within this paragraph, make provision—
- (a) as to circumstances in which a provision, criterion or practice is, or is not, to be taken to put a disabled person at the disadvantage referred to in the first requirement;
 - (b) as to circumstances in which a physical feature is, or is not, to be taken to put a disabled person at the disadvantage referred to in the second requirement;
 - (c) as to circumstances in which it is, or in which it is not, reasonable for a local authority to be required to take steps of a prescribed description;
 - (d) as to steps which it is always, or which it is never, reasonable for a local authority to take.

- (2) 本項内の事例の目的に照らして、規則により以下に関する規定を定めることができる。
- (a) 第一要件に定める、障害者を不利な状態に置く規定、規準又は慣行が選択される状況又は選択されない状況
 - (b) 第二要件に定める、障害者を不利な状態に置く物理的特徴が選択される状況又は選択されない状況
 - (c) 地方自治体に、所定の種類の措置を講じるよう要請することが合理的である状況又は合理的でない状況
 - (d) 地方自治体が講じることが常に合理的である措置又は地方自治体が講じることが決して合理的でない措置

Occupational pensions (see section 61)

職域年金 (第 61 条を参照のこと)

19 This paragraph applies where A is, in relation to an occupational pension scheme, a responsible person within the meaning of section 61.

19 本項は、職域年金制度に関して、A が第 61 条の意味内での責任者である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Carrying out A's functions in relation to the scheme.	A person who is or may be a member of the scheme.

関連事項	障害者の種類
年金制度に関する A の機能の行使	年金制度のメンバーである者又はメンバーとなる可能性がある者

PART 3 LIMITATIONS ON THE DUTY

第 3 部 義務の制限

Lack of knowledge of disability, etc.

障害の知識の欠如等

- 20 (1) A is not subject to a duty to make reasonable adjustments if A does not know, and could not reasonably be expected to know—
- (a) in the case of an applicant or potential applicant, that an interested disabled person is or may be an applicant for the work in question;
 - (b) in any other case referred to in this Part of this Schedule, that an interested disabled person has a disability and is likely to be placed at the disadvantage referred to in the first, second or third requirement.
- (2) An applicant is, in relation to the description of A specified in the first column of the table, a person of a description specified in the second column (and the reference to a potential applicant is to be construed accordingly).

- 20 (1) A が以下のことを認識しておらず、かつ、A が以下のことを認識すると合理的に予想することができなかった場合、A は合理的調整義務を負わない。
- (a) 応募者又は潜在的応募者の場合、利害関係のある障害者が当該労働の応募者であるか、又は応募者となる可能性があること
 - (b) 本附則のこの部に定めるその他の場合、利害関係のある障害者に障害があり、第一、第二又は第三要件に定める不利な状態に置かれる可能性があること
- (2) 応募者とは、表の第一列に定める A の種類に関して、第二列に定める者をいう (また、潜在的応募者への言及は然るべく解釈するものとする)。

Description of A	Applicant
An employer	An applicant for employment
A firm or proposed firm	A candidate for a position as a partner
An LLP or proposed LLP	A candidate for a position as a member

A の種類	応募者
雇用主	雇用応募者
会社又は提案された会社	共同経営者としてのポスト応募者
LLP 又は提案された LLP	メンバーとしてのポスト応募者

A barrister or barrister's clerk	An applicant for a pupillage or tenancy	法廷弁護士又は法廷弁護士事務員	法廷弁護士実習又は賃貸借の応募者
An advocate or advocate's clerk	An applicant for being taken as an advocate's devil or for becoming a member of a stable	法廷弁護士(advocate)又は法廷弁護士事務員	法廷弁護士の助手(devil)とみなされることへの応募者、又は弁護士団体(stable)の会員となることへの応募者
A relevant person in relation to a personal or public office	A person who is seeking appointment to, or recommendation or approval for appointment to, the office	個人的職務又は公的職務に関する関係人	当該職務への任命を求めている者、又は当該職務への任命にかかるとする勧告若しくは承認を求めている者
A qualifications body	An applicant for the conferment of a relevant qualification	資格付与団体	関連資格授与への応募者
An employment service provider	An applicant for the provision of an employment service	雇用サービス提供者	雇用サービス提供への応募者
A trade organization	An applicant for membership	職種団体	会員資格への応募者

(3) If the duty to make reasonable adjustments is imposed on A by section 55, this paragraph applies only in so far as the employment service which A provides is vocational training within the meaning given by section 56(6)(b).

(3) 合理的調整義務が第 55 条により A に課せられる場合、本項は、A が提供する雇用サービスが、第 56 条第 6 項(b)に定める意味内の職業訓練である場合のみ適用される。

<p>SCHEDULE 9</p> <p>Section 83</p> <p>WORK: EXCEPTIONS</p> <p>PART 1 OCCUPATIONAL REQUIREMENTS</p> <p>General</p> <p>1 (1) A person (A) does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) by applying in relation to work a requirement to have a particular protected characteristic, if A shows that, having regard to the nature or context of the work—</p> <p>(a) it is an occupational requirement,</p> <p>(b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim, and</p> <p>(c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).</p> <p>(2) The provisions are—</p> <p>(a) section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);</p> <p>(b) section 41(1)(b);</p> <p>(c) section 44(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);</p> <p>(d) section 45(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);</p> <p>(e) section 49(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);</p> <p>(f) section 50(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);</p> <p>(g) section 51(1).</p> <p>(3) The references in sub-paragraph (1) to a requirement to have a protected characteristic are to be read—</p> <p>(a) in the case of gender reassignment, as references to a requirement not to be a transsexual person (and section 7(3) is accordingly to be ignored);</p> <p>(b) in the case of marriage and civil partnership, as references to a requirement not to be married or a civil partner (and section 8(2) is accordingly to be ignored).</p> <p>(4) In the case of a requirement to be of a particular sex, sub-paragraph (1) has effect as if in paragraph (c), the words from “(or)” to the end were omitted.</p> <p>Religious requirements relating to sex, marriage etc., sexual orientation</p> <p>2 (1) A person (A) does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) by applying in relation to employment a requirement to which subparagraph (4) applies if A shows that—</p> <p>(a) the employment is for the purposes of an organised religion,</p> <p>(b) the application of the requirement engages the compliance or</p>	<p>附則 9</p> <p>第 83 条関係</p> <p>労働：例外</p> <p>第 1 部 職業上の要件</p> <p>一般要件</p> <p>1 (1) 人 (A) は、労働に関して、A が当該労働の性質又は背景を考慮して以下を証明する場合、特定の保護特性を有すべき要件を適用しても、(2)に定める規定に違反していない。</p> <p>(a) それが、職業上の要件であり、</p> <p>(b) 当該要件の適用が、合理的な目的を達成する釣合いのとれた手段であり、</p> <p>(c) A が当該要件を適用する者が、当該要件を満たしていない (か、又は A に当該者が当該要件を満たしていないと確信する合理的根拠がある) 場合</p> <p>(2) 規定とは、以下をいう。</p> <p>(a) 第 39 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)</p> <p>(b) 第 41 条第 1 項(b)</p> <p>(c) 第 44 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)</p> <p>(d) 第 45 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)</p> <p>(e) 第 49 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)</p> <p>(f) 第 50 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)</p> <p>(g) 第 51 条第 1 項</p> <p>(3) (1)における保護特性を有すべき旨の要件への言及は、以下のように解釈するものとする。</p> <p>(a) 性転換の場合、性転換者であってはならない旨の要件への言及 (及び第 7 条第 3 項は然るべく無視される)</p> <p>(b) 結婚及びシビル・パートナーシップの場合、結婚していないか又はシビル・パートナーであってはならない旨の要件への言及 (及び第 8 条第 2 項は然るべく無視するものとする)</p> <p>(4) 特定の性別であるべき旨の要件の場合、(1)は、(c)において「又は」から最後まで文言が省略されたものとして効力を有する。</p> <p>性別、結婚等、性的指向に関連した宗教上の要件</p> <p>2 (1) 人 (A) は、雇用に関して A が以下を証明する場合 (4) が適用される要件を適用しても(2)に定める規定に違反していない。</p> <p>(a) 雇用が、組織化された宗教を目的としておらず、</p> <p>(b) 要件の適用が教義の遵守又は非対立の原則に関与し、</p> <p>(c) A が当該要件を適用する者が、当該要件を満たしていない</p>
---	---

- non-conflict principle, and
- (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).
- (2) The provisions are—
- (a) section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);
- (b) section 49(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
- (c) section 50(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
- (d) section 51(1).
- (3) A person does not contravene section 53(1) or (2)(a) or (b) by applying in relation to a relevant qualification (within the meaning of that section) a requirement to which sub-paragraph (4) applies if the person shows that—
- (a) the qualification is for the purposes of employment mentioned in sub-paragraph (1)(a), and
- (b) the application of the requirement engages the compliance or non-conflict principle.
- (4) This sub-paragraph applies to—
- (a) a requirement to be of a particular sex;
- (b) a requirement not to be a transsexual person;
- (c) a requirement not to be married or a civil partner;
- (d) a requirement not to be married to, or the civil partner of, a person who has a living former spouse or civil partner;
- (e) a requirement relating to circumstances in which a marriage or civil partnership came to an end;
- (f) a requirement related to sexual orientation.
- (5) The application of a requirement engages the compliance principle if the requirement is applied so as to comply with the doctrines of the religion.
- (6) The application of a requirement engages the non-conflict principle if, because of the nature or context of the employment, the requirement is applied so as to avoid conflicting with the strongly held religious convictions of a significant number of the religion's followers.
- (7) A reference to employment includes a reference to an appointment to a personal or public office.
- (8) In the case of a requirement within sub-paragraph (4)(a), sub-paragraph (1) has effect as if in paragraph (c) the words from “(or)” to the end were omitted.

Other requirements relating to religion or belief

- 3 A person (A) with an ethos based on religion or belief does not contravene a provision mentioned in paragraph 1(2) by applying in relation to work a requirement to be of a particular religion or belief if A shows that, having regard to that ethos and to the nature or context of the work—
- (a) it is an occupational requirement,
- (b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim, and
- (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).

Armed forces

- 4 (1) A person does not contravene section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) by applying in relation to service in the armed forces a relevant requirement if the person shows that the application is a proportionate means of ensuring the combat effectiveness of the armed forces.
- (2) A relevant requirement is—
- (a) a requirement to be a man;
- (b) a requirement not to be a transsexual person.
- (3) This Part of this Act, so far as relating to age or disability, does not apply to service in the armed forces; and section 55, so far as relating to disability, does not apply to work experience in the armed forces.

Employment services

- 5 (1) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows

い(か、又は A に当該者が当該要件を満たしていないと確信する合理的根拠がある) 場合

- (2) 当該規定とは、以下をいう。
- (a) 第 39 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)
- (b) 第 49 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)
- (c) 第 50 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)
- (d) 第 51 条第 1 項
- (3) 人は、(第 53 条の意味内の) 関連資格に関して、当該人が以下を証明する場合、(4)が適用される要件を適用しても、第 53 条第 1 項又は第 2 項(a)若しくは(b)に定める規定に違反していない。
- (a) 資格が、(1)(a)に定める雇用を目的としており、
- (b) 当該要件の適用が、教義の遵守又は非対立の原則に関与している場合
- (4) 本号は以下に適用される。
- (a) 特定の性別であるべき旨の要件
- (b) 性転換者であってはならない旨の要件
- (c) 結婚しているか、又はシビル・パートナーであってはならない旨の要件
- (d) 存命中の前配偶者又はシビル・パートナーがいる人と結婚してはならないか、存命中の前配偶者若しくはシビル・パートナーがいる者のシビル・パートナーであってはならない旨の要件
- (e) 結婚又はシビル・パートナーシップが終了した状況に関連した要件
- (f) 性的指向に関連した要件
- (5) 要件の適用は、当該要件が宗教教義を遵守するために適用される場合、遵守原則に関与している。
- (6) 要件の適用は、雇用の性質又は背景を理由として、当該要件が、相当数の宗教信奉者の強い宗教的信念との抵触を回避するために適用される場合、非対立原則に関与している。
- (7) 雇用への言及には、個人的職務又は公的職務への任命への言及が含まれる。
- (8) (4)(a)内の要件の場合、(1)は、(c)において「又は」から最後までまでの文言が省略されたものとして効力を有する。

宗教又は信条に関連したその他の要件

- 3 宗教又は信条に基づく精神をもつ者 (A) は、労働に関して、A が当該精神及び労働の性質又は背景を考慮して以下を証明する場合に、特定の宗教又は信条であるべき旨の要件を適用しても第 1 項(2)に定める規定に違反していない。
- (a) それが職業上の要件であり、
- (b) 当該要件の適用が、正当な目的を達成する釣合いのとれた手段であり、
- (c) A が当該条件を適用する者が、それを満たしていない(か、又は A に当該者が当該要件を満たしていないと確信する合理的根拠がある) 場合

国軍

- 4 (1) 国軍の任務に関して、人が関連要件の適用が国軍の戦闘効率を確保する釣合いのとれた手段であることを証明する場合に、当該人は関連要件を適用しても第 39 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)に違反していない。
- (2) 関連要件とは、
- (a) 男性であるべき旨の要件
- (b) 性転換者であってはならない旨の要件
- (3) 本法のこの部は、年齢又は障害に関する限り、国軍の任務には適用されない。また、第 55 条は、障害に関する限り、国軍の労働体験には適用されない。

雇用サービス

- 5 (1) 人 (A) は、A の他者に対する処遇が、第 1 項、第 2 項、

that A's treatment of another person relates only to work the offer of which could be refused to that other person in reliance on paragraph 1, 2, 3 or 4.

- (2) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that A's treatment of another person relates only to training for work of a description mentioned in sub-paragraph (1).
- (3) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that—
 - (a) A acted in reliance on a statement made to A by a person with the power to offer the work in question to the effect that, by virtue of subparagraph (1) or (2), A's action would be lawful, and
 - (b) it was reasonable for A to rely on the statement.
- (4) A person commits an offence by knowingly or recklessly making a statement such as is mentioned in sub-paragraph (3)(a) which in a material respect is false or misleading.
- (5) A person guilty of an offence under sub-paragraph (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

Interpretation

- 6 (1) This paragraph applies for the purposes of this Part of this Schedule.
- (2) A reference to contravening a provision of this Act is a reference to contravening that provision by virtue of section 13.
- (3) A reference to work is a reference to employment, contract work, a position as a partner or as a member of an LLP, or an appointment to a personal or public office.
- (4) A reference to a person includes a reference to an organisation.
- (5) A reference to section 39(2)(b), 44(2)(b), 45(2)(b), 49(6)(b) or 50(6)(b) is to be read as a reference to that provision with the omission of the words "or for receiving any other benefit, facility or service".
- (6) A reference to section 39(2)(c), 44(2)(c), 45(2)(c), 49(6)(c), 50(6)(c), 53(2)(a) or 55(2)(c) (dismissal, etc.) does not include a reference to that provision so far as relating to sex.
- (7) The reference to paragraph (b) of section 41(1), so far as relating to sex, is to be read as if that paragraph read—
“(b) by not allowing the worker to do the work.”

PART 2 EXCEPTIONS RELATING TO AGE

Preliminary

7 For the purposes of this Part of this Schedule, a reference to an age contravention is a reference to a contravention of this Part of this Act, so far as relating to age.

Retirement

- 8 (1) It is not an age contravention to dismiss a relevant worker at or over the age of 65 if the reason for the dismissal is retirement.
- (2) Each of the following is a relevant worker—
 - (a) an employee within the meaning of section 230(1) of the Employment Rights Act 1996;
 - (b) a person in Crown employment;
 - (c) a relevant member of the House of Commons staff;
 - (d) a relevant member of the House of Lords staff.
- (3) Retirement is a reason for dismissal only if it is a reason for dismissal by virtue of Part 10 of the Employment Rights Act 1996.

Applicants at or approaching retirement age

- 9 (1) A person does not contravene section 39(1)(a) or (c), so far as relating to age, in a case where the other person—
 - (a) has attained the age limit, or would have attained it before the end of six months beginning with the date on which the application for the employment had to be made, and
 - (b) would, if recruited for the employment, be a relevant worker within the meaning of paragraph 8.
- (2) The age limit is whichever is the greater of—

第 3 項又は第 4 項に基づき当該他者への申出が拒否される可能性がある労働のみに関連していることを証明する場合、第 55 条第 1 項又は第 2 項に違反していない。

- (2) 人 (A) は、A の他者に対する処遇が、(1)に定める種類の労働にかかる訓練のみに関連していることを証明する場合、第 55 条第 1 項又は第 2 項に違反していない。
- (3) 人 (A) は、A が以下を証明する場合に第 55 条第 1 項又は第 2 項に違反していない。
 - (a) A は、問題の労働を申し出る権限を有する者により A に対して行われた(1)又は(2)により A の行動が合法的である旨の陳述に基づき行動し、かつ
 - (b) A が当該陳述に依存することが合理的だったこと
- (4) 人は、重要な点で虚偽の又は誤解を招く恐れのある(3)(a)に定める陳述を意図的に又は不注意で行う場合違反している。
- (5) (4)に基づく違反によって有罪とされた者は、即決処分により標準率第 5 段階を超えない額の罰金を支払う義務を負う。

解釈

- 6 (1) 本項は、本附則のこの部の目的に照らして適用される。
- (2) 本法の規定違反への言及は、第 13 条による当該規定違反への言及である。
- (3) 労働への言及は、雇用、契約労働、LLP の共同経営者としてのポスト若しくは LLP のメンバーとしてのポスト又は個人的職務若しくは公的職務への任命への言及である。
- (4) 人への言及には、組織への言及が含まれる。
- (5) 第 39 条第 2 項(b)、第 44 条第 2 項(c)、第 45 条第 2 項(b)、第 49 条第 6 項(b)又は第 50 条第 6 項(b)への言及は、「又はその他の利益、便宜若しくはサービスを受けるため」の文言を削除した当該規定への言及と解釈するものとする。
- (6) 第 39 条第 2 項(c)、第 44 条第 2 項(c)、第 45 条第 2 項(c)、第 49 条第 6 項(c)又は第 50 条第 6 項(c)、第 53 条第 2 項(a)又は第 55 条第 2 項(c) (解雇等) への言及には性別に関する限り、当該規定への言及を含まない。
- (7) 性別に関する限り、第 41 条第 1 項の(b)への言及は、(b)が、以下のように記載されているものとして解釈するものとする。
「(b) 労働者に対し労働を許容しないことにより」

第 2 部 年齢に関連した例外

序文

7 本附則のこの部の目的に照らして、年齢に関する限り、年齢にかかる違反への言及は、本法のこの部の違反への言及である。

退職

- 8 (1) 解雇理由が退職の場合、65 歳以上の関連労働者を解雇することは年齢にかかる違反ではない。
- (2) 次のそれぞれは関連労働者である。
 - (a) 1996 年雇用権利法の第 230 条(1)の意味内での従業員
 - (b) 国王の雇用のもとにある者
 - (c) 下院の関連議員
 - (d) 上院の関連議員
- (3) 退職は、それが 1996 年雇用権利法第 10 部による解雇理由である場合のみ解雇理由となる。

退職年齢での又は退職年齢に近い年齢での雇用応募者

- 9 (1) 年齢に関する限り、人は、他者が以下の場合には第 39 条第 1 項(a)又は(c)に違反しない。
 - (a) 雇用の応募を行わなければならなかった日から起算して 6 カ月間が経過する日までに定年に達したか、又は定年に達したと思われ、
 - (b) 雇用に関して採用された場合に、第 8 項の意味内で関連労働者となる場合
- (2) 定年とは、以下のいずれかのうちの年齢の高いほうをい

- (a) the age of 65, and
 - (b) the normal retirement age in the case of the employment concerned.
- (3) The reference to the normal retirement age is to be construed in accordance with section 98ZH of the Employment Rights Act 1996.

Benefits based on length of service

- 10 (1) It is not an age contravention for a person (A) to put a person (B) at a disadvantage when compared with another (C), in relation to the provision of a benefit, facility or service in so far as the disadvantage is because B has a shorter period of service than C.
- (2) If B's period of service exceeds 5 years, A may rely on sub-paragraph (1) only if A reasonably believes that doing so fulfils a business need.
- (3) A person's period of service is whichever of the following A chooses—
- (a) the period for which the person has been working for A at or above a level (assessed by reference to the demands made on the person) that A reasonably regards as appropriate for the purposes of this paragraph, or
 - (b) the period for which the person has been working for A at any level.
- (4) The period for which a person has been working for A must be based on the number of weeks during the whole or part of which the person has worked for A.
- (5) But for that purpose A may, so far as is reasonable, discount—
- (a) periods of absence;
 - (b) periods that A reasonably regards as related to periods of absence.
- (6) For the purposes of sub-paragraph (3)(b), a person is to be treated as having worked for A during any period in which the person worked for a person other than A if—
- (a) that period counts as a period of employment with A as a result of section 218 of the Employment Rights Act 1996, or
 - (b) if sub-paragraph (a) does not apply, that period is treated as a period of employment by an enactment pursuant to which the person's employment was transferred to A.
- (7) For the purposes of this paragraph, the reference to a benefit, facility or service does not include a reference to a benefit, facility or service which may be provided only by virtue of a person's ceasing to work.

The national minimum wage: young workers

- 11 (1) It is not an age contravention for a person to pay a young worker (A) at a lower rate than that at which the person pays an older worker (B) if—
- (a) the hourly rate for the national minimum wage for a person of A's age is lower than that for a person of B's age, and
 - (b) the rate at which A is paid is below the single hourly rate.
- (2) A young worker is a person who qualifies for the national minimum wage at a lower rate than the single hourly rate; and an older worker is a person who qualifies for the national minimum wage at a higher rate than that at which the young worker qualifies for it.
- (3) The single hourly rate is the rate prescribed under section 1(3) of the National Minimum Wage Act 1998.

The national minimum wage: apprentices

- 12 (1) It is not an age contravention for a person to pay an apprentice who does not qualify for the national minimum wage at a lower rate than the person pays an apprentice who does.
- (2) An apprentice is a person who—
- (a) is employed under a contract of apprenticeship, or
 - (b) as a result of provision made by virtue of section 3(2)(a) of the National Minimum Wage Act 1998 (persons not qualifying), is treated as employed under a contract of apprenticeship.

Redundancy

- う。
- (a) 65 歳
 - (b) 当該雇用の場合の通常の退職年齢
- (3) 通常の退職年齢への言及は、1996 年雇用権利法第 98ZH 条に従って解釈するものとする。

勤続年数に基づく給付

- 10 (1) 利益、便宜又はサービスの提供に関して、不利な状態が、人 (B) が他者 (C) よりも短期間の勤続年数であることを理由とする場合に、人 (A) が、C に比べ B を不利な状態に置くことは、年齢にかかる違反ではない。
- (2) B の勤続年数が 5 年以上の場合、A が、そうすることで業務上の必要性が満たされると合理的に考える場合のみ、A は(1)に依存することができる。
- (3) 人の勤続期間は、A が選択する以下のいずれかである。
- (a) 人が、A が本項の目的に照らして適切であると合理的にみなす (当該人に対する要求に関して評価された) レベル又はそれ以上のレベルで A のために働いてきた期間、又は
 - (b) 人が、いかなるレベルにおいても A のために働いてきた期間
- (4) 人が A のために働いてきた期間は、当該人が A のために働いてきた期間全体の又は一部の週数に基づかなければならない。
- (5) ただし、それが合理的である限り、当該目的に照らして A は以下を無視することができる。
- (a) 休暇期間
 - (b) A が、休暇期間に関連していると合理的にみなしている期間
- (6) (3)(b)の目的に照らして、人は、以下の場合に、当該人が A 以外の者のために働いた期間中 A のために働いたとみなすものとする。
- (a) 当該期間が、1996 年雇用権利法第 218 条の結果として、A との雇用期間とみなされる場合、又は
 - (b) (a)が適用されない場合、当該期間は、当該人の雇用がそれに基づいて A に移行された法令による雇用期間とみなされる。
- (7) 本項の目的に照らして、利益、便宜又はサービスには、人の労働の終了に基づいてのみ提供することができる利益、便宜又はサービスは含まれない。

全国最低賃金：若年労働者

- 11 (1) 以下の場合に、人が高齢労働者 (B) に支払う賃金比率に比べ、若年労働者 (A) に対して低い賃金比率で支払うことは年齢にかかる違反ではない。
- (a) A の年齢の者の全国最低賃金の時給が、B の年齢の者の時給よりも低く、
 - (b) A の賃金率が、単一時給以下である場合
- (2) 若年労働者とは、単一時給以下の賃金比率の全国最低賃金の支払いを受ける資格がある者をいう。また、高齢労働者とは、若年労働者の場合よりも高い比率の全国最低賃金の支払いを受ける資格がある者をいう。
- (3) 単一時給とは、1998 年全国最低賃金法第 1 条第 3 項に基づき定められた比率をいう。

全国最低賃金：見習い

- 12 (1) 人が全国最低賃金の対象ではない見習いに対し、全国最低賃金の対象である見習い以下の比率で支払いを行うことは、年齢にかかる違反ではない。
- (2) 見習いとは、
- (a) 見習い契約に基づき雇用されているか、又は
 - (b) 1998 年全国最低賃金法第 3 条第 2 項(a) (資格のない者)により定められた規定の結果として、見習い契約に基づく雇用とみなされている者をいう。

余剰人員

- 13 (1) It is not an age contravention for a person to give a qualifying employee an enhanced redundancy payment of an amount less than that of an enhanced redundancy payment which the person gives to another qualifying employee, if each amount is calculated on the same basis.
- (2) It is not an age contravention to give enhanced redundancy payments only to those who are qualifying employees by virtue of sub-paragraph (3)(a) or (b).
- (3) A person is a qualifying employee if the person—
- (a) is entitled to a redundancy payment as a result of section 135 of the Employment Rights Act 1996,
- (b) agrees to the termination of the employment in circumstances where the person would, if dismissed, have been so entitled,
- (c) would have been so entitled but for section 155 of that Act (requirement for two years' continuous employment), or
- (d) agrees to the termination of the employment in circumstances where the person would, if dismissed, have been so entitled but for that section.
- (4) An enhanced redundancy payment is a payment the amount of which is, subject to sub-paragraphs (5) and (6), calculated in accordance with section 162(1) to (3) of the Employment Rights Act 1996.
- (5) A person making a calculation for the purposes of sub-paragraph (4)—
- (a) may treat a week's pay as not being subject to a maximum amount;
- (b) may treat a week's pay as being subject to a maximum amount above that for the time being specified in section 227(1) of the Employment Rights Act 1996;
- (c) may multiply the appropriate amount for each year of employment by a figure of more than one.
- (6) Having made a calculation for the purposes of sub-paragraph (4) (whether or not in reliance on sub-paragraph (5)), a person may multiply the amount calculated by a figure of more than one.
- (7) In sub-paragraph (5), "the appropriate amount" has the meaning given in section 162 of the Employment Rights Act 1996, and "a week's pay" is to be read with Chapter 2 of Part 14 of that Act.
- (8) For the purposes of sub-paragraphs (4) to (6), the reference to "the relevant date" in subsection (1)(a) of section 162 of that Act is, in the case of a person who is a qualifying employee by virtue of sub-paragraph (3)(b) or (d), to be read as reference to the date of the termination of the employment.

Life assurance

- 14 (1) This paragraph applies if a person (A) takes early retirement because of ill health.
- (2) It is not an age contravention to provide A with life assurance cover for the period starting when A retires and ending—
- (a) if there is a normal retirement age, when A attains the normal retirement age;
- (b) in any other case, when A attains the age of 65.
- (3) The normal retirement age in relation to A is the age at which, when A retires, persons holding comparable positions in the same undertaking are normally required to retire.

Child care

- 15 (1) A person does not contravene a relevant provision, so far as relating to age, only by providing, or making arrangements for or facilitating the provision of, care for children of a particular age group.
- (2) The relevant provisions are—
- (a) section 39(2)(b);
- (b) section 41(1)(c);
- (c) section 44(2)(b);
- (d) section 45(2)(b);
- (e) section 47(2)(b);
- (f) section 48(2)(b);
- (g) section 49(6)(b);
- (h) section 50(6)(b);

- 13 (1) 人が、他の適格従業員に対して付与する拡大余剰人員解雇手当額以下の額を適格従業員に支払うことは、各金額が同じ基盤で計算される場合には、年齢にかかる違反ではない。

(2) (3)(a)又は(b)により適格従業員である者に対してのみ拡大余剰人員解雇手当を支払うことは年齢にかかる違反ではない。

(3) 人は、以下の場合に適格従業員である。

- (a) 1996年雇用権利法第135条の結果として、解雇手当の支払いを受ける資格があり、
- (b) 解雇された場合、当該人が然るべく資格を有したであろう状況での雇用の終了に同意し、
- (c) 本法第155条(2年間の継続雇用要件)がなければ然るべく資格を有したか、又は
- (d) 解雇された場合、当該条がなければ然るべく資格を有したであろう状況での雇用の終了に同意する場合

(4) 拡大余剰人員解雇手当とは、その金額が、(5)及び(6)を条件として、1996年雇用権利法第162条第1項から第3項に従って計算される支払いをいう。

(5) (4)の目的に照らして計算を行う者は、

- (a) 週給を最高額の対象とならないものとみなすことができる。
- (b) 週給を、当面1996年雇用権利法第227条第1項に定める額を超える最高額の対象とみなすことができる。
- (c) 各雇用年にかかる適切な金額に、1以上の数値を掛けることができる。

(6) (4)の目的に照らして計算を行った者は、(5)に基づくか否かを問わず、計算された金額に、1以上の数値を掛けることができる。

(7) (5)の「適切な金額」は、1996年雇用権利法第162条に定める意味をもち、「週給」とは、当該法第14部第2章によって解釈するものとする。

(8) (4)から(6)の目的に照らして、当該法第162条第1項(a)の「関連日」への言及は、(3)(b)又は(d)による適格従業員である者の場合、雇用の終了日への言及と解釈するものとする。

生命保険

- 14 (1) 本項は、人(A)が、健康障害を理由に早期退職をする場合に適用される。
- (2) Aの退職時から始まり、以下の時点で終了する期間の間Aに生命保険の補償準備金を提供することは年齢にかかる違反ではない。
- (a) 通常の退職年齢がある場合には、Aが通常の退職年齢に達したとき
- (b) 他のいかなる場合においても、Aが65歳に達したとき
- (3) Aに関する通常の退職年齢とは、Aが退職した時に、同じ労働で比較可能な地位に就いている者が通常退職を求められる年齢をいう。

育児

15 (1) 年齢に関する限り、特定の年齢グループの育児を行い、若しくは育児の手配を行い又は育児の提供を推進するだけで違反とするものではない。

(2) 関連規定とは、以下をいう。

- (a) 第39条第2項(b)
- (b) 第41条第1項(c)
- (c) 第44条第2項(b)
- (d) 第45条第2項(b)
- (e) 第47条第2項(b)
- (f) 第48条第2項(b)
- (g) 第49条第6項(b)
- (h) 第50条第6項(b)

- (i) section 57(2)(a);
- (j) section 58(3)(a).
- (3) Facilitating the provision of care for a child includes—
 - (a) paying for some or all of the cost of the provision;
 - (b) helping a parent of the child to find a suitable person to provide care for the child;
 - (c) enabling a parent of the child to spend more time providing care for the child or otherwise assisting the parent with respect to the care that the parent provides for the child.
- (4) A child is a person who has not attained the age of 17.
- (5) A reference to care includes a reference to supervision.

Contributions to personal pension schemes

- 16 (1) A Minister of the Crown may by order provide that it is not an age contravention for an employer to maintain or use, with respect to contributions to personal pension schemes, practices, actions or decisions relating to age which are of a specified description.
- (2) An order authorising the use of practices, actions or decisions which are not in use before the order comes into force must not be made unless the Minister consults such persons as the Minister thinks appropriate.
- (3) “Personal pension scheme” has the meaning given in section 1 of the Pension Schemes Act 1993; and “employer”, in relation to a personal pension scheme, has the meaning given in section 318(1) of the Pensions Act 2004.

PART 3 OTHER EXCEPTIONS

Non-contractual payments to women on maternity leave

- 17 (1) A person does not contravene section 39(1)(b) or (2), so far as relating to pregnancy and maternity, by depriving a woman who is on maternity leave of any benefit from the terms of her employment relating to pay.
- (2) The reference in sub-paragraph (1) to benefit from the terms of a woman’s employment relating to pay does not include a reference to—
 - (a) maternity-related pay (including maternity-related pay that is increase-related),
 - (b) pay (including increase-related pay) in respect of times when she is not on maternity leave, or
 - (c) pay by way of bonus in respect of times when she is on compulsory maternity leave.
- (3) For the purposes of sub-paragraph (2), pay is increase-related in so far as it is to be calculated by reference to increases in pay that the woman would have received had she not been on maternity leave.
- (4) A reference to terms of her employment is a reference to terms of her employment that are not in her contract of employment, her contract of apprenticeship or her contract to do work personally.
- (5) “Pay” means benefits—
 - (a) that consist of the payment of money to an employee by way of wages or salary, and
 - (b) that are not benefits whose provision is regulated by the contract referred to in sub-paragraph (4).
- (6) “Maternity-related pay” means pay to which a woman is entitled—
 - (a) as a result of being pregnant, or
 - (b) in respect of times when she is on maternity leave.

Benefits dependent on marital status, etc.

- 18 (1) A person does not contravene this Part of this Act, so far as relating to sexual orientation, by doing anything which prevents or restricts a person who is not married from having access to a benefit, facility or service—
 - (a) the right to which accrued before 5 December 2005 (the day on which section 1 of the Civil Partnership Act 2004 came into force), or
 - (b) which is payable in respect of periods of service before that date.

- (i) 第 57 条第 2 項(a)
- (j) 第 58 条第 3 項(a)
- (3) 育児の提供を推進することには、以下が含まれる。
 - (a) 育児の提供にかかるあらゆる費用の支払いを行うこと
 - (b) 児童の親が、育児を行うに適切な者を見つける支援をすること
 - (c) 児童の親が、育児にさらなる時間を費やせるようにすること、又は親の育児を支援すること。
- (4) 児童とは、17 歳に達していない者をいう。
- (5) 育児への言及には、監視への言及が含まれる。

個人年金制度への負担金

- 16 (1) 連合王国大臣は、命令により、個人年金制度への負担金に関して、雇用主が定められた種類の年齢に関連する慣行、行動又は決定事項を維持し又は使用することは年齢にかかる違反ではない旨を定めることができる。
- (2) 連合王国大臣が適切と考える者に諮問する場合を除き、命令が効力を発する前に、使用されていない慣行、行動又は決定事項の使用を許可する命令を下してはならない。
- (3) 「個人年金制度」は、1993 年年金制度法第 1 条に定める意味をもつ。また、個人年金制度に関して「雇用主」は、2004 年年金法第 318 条第 1 項に定める意味をもつ。

第 3 部 その他の例外

出産休暇中の女性に対する非契約支払い額

- 17 (1) 妊娠及び出産に関する限り、人は、出産休暇中の女性に対し支払いに関連した雇用条件によって得られる給付金を付与しなくとも第 39 条第 1 項(b)又は第 2 項には違反していない。
- (2) (1)の支払いに関連する女性の雇用条件によって得られる給付金への言及には以下への言及は含まれない。
 - (a) (増額に関連した出産関連の支払いを含む) 出産関連の支払い
 - (b) 出産休暇中ではない時に関する (増額に関連した支払いを含む) 支払い
 - (c) 義務的出産休暇中である時期に関するボーナスによる支払い
- (3) (2)の目的に照らして、支払いが、女性が出産休暇中であらなければ受け取った支払い増額に関して計算される場合に当該支払いは増額に関連している。
- (4) 女性の雇用にかかる条件への言及は、女性の雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約にはない雇用条件への言及である。
- (5) 「支払い」とは、以下の給付金をいう。
 - (a) 賃金又は給与による従業員への金銭の支払いで構成され、
 - (b) その提供が(4)に定める契約により規制されている給付金ではないもの
- (6) 「出産関連の支払い」とは、女性が
 - (a) 妊娠した結果として、又は
 - (b) 女性が出産休暇中である時期に関して受給資格がある支払いをいう。

配偶者の有無に依存した給付金等

- 18 (1) 性的指向に関する限り、人は、以下の利益、便宜又はサービスの未婚者による利用を妨害又は制約する行為を行っても本法のこの部に違反していない。
 - (a) その権利が 2005 年 12 月 5 日 (2004 年シビル・パートナーシップ法第 1 条が効力を発した日) 以前に発生したか、又は
 - (b) その利益、便宜又はサービスが、当該日以前の勤務期間に関して支払うことができるものである

(2) A person does not contravene this Part of this Act, so far as relating to sexual orientation, by providing married persons and civil partners (to the exclusion of all other persons) with access to a benefit, facility or service.

Provision of services etc. to the public

- 19 (1) A does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) in relation to the provision of a benefit, facility or service to B if A is concerned with the provision (for payment or not) of a benefit, facility or service of the same description to the public.
- (2) The provisions are—
- (a) section 39(2) and (4);
 - (b) section 41(1) and (3);
 - (c) sections 44(2) and (6) and 45(2) and (6);
 - (d) sections 49(6) and (8) and 50(6), (7), (9) and (10).
- (3) Sub-paragraph (1) does not apply if—
- (a) the provision by A to the public differs in a material respect from the provision by A to comparable persons,
 - (b) the provision to B is regulated by B's terms, or
 - (c) the benefit, facility or service relates to training.
- (4) "Comparable persons" means—
- (a) in relation to section 39(2) or (4), the other employees;
 - (b) in relation to section 41(1) or (3), the other contract workers supplied to the principal;
 - (c) in relation to section 44(2) or (6), the other partners of the firm;
 - (d) in relation to section 45(2) or (6), the other members of the LLP;
 - (e) in relation to section 49(6) or (8) or 50(6), (7), (9) or (10), persons holding offices or posts not materially different from that held by B.
- (5) "B's terms" means—
- (a) the terms of B's employment,
 - (b) the terms on which the principal allows B to do the contract work,
 - (c) the terms on which B has the position as a partner or member, or
 - (d) the terms of B's appointment to the office.
- (6) A reference to the public includes a reference to a section of the public which includes B.

Insurance contracts, etc.

- 20 (1) It is not a contravention of this Part of this Act, so far as relating to relevant discrimination, to do anything in relation to an annuity, life insurance policy, accident insurance policy or similar matter involving the assessment of risk if—
- (a) that thing is done by reference to actuarial or other data from a source on which it is reasonable to rely, and
 - (b) it is reasonable to do it.
- (2) "Relevant discrimination" is—
- (a) gender reassignment discrimination;
 - (b) marriage and civil partnership discrimination;
 - (c) pregnancy and maternity discrimination;
 - (d) sex discrimination.

(2)性的指向に関する限り、人は、既婚者及びシビル・パートナー（その他の者全員を除く）に利益、便宜又はサービスの利用を提供しても本法のこの部に違反していない。

サービス等の公衆への提供

- 19 (1) 利益、便宜又はサービスの提供に関して、A が（支払いの有無を問わず）同様の種類の利益、便宜又はサービスの公衆への提供に関係している場合、(2)に定める規定に違反していない。
- (2) 当該規定とは、以下をいう。
- (a) 第 39 条第 2 項及び第 4 項
 - (b) 第 41 条第 1 項及び第 3 項
 - (c) 第 44 条第 2 項及び第 6 項並びに第 45 条第 2 項及び第 6 項
 - (d) 第 49 条第 6 項及び第 8 項並びに第 50 条第 6 項、第 7 項、第 9 項及び第 10 項
- (3) 以下の場合に(1)は適用されない。
- (a) A による公衆への提供が、重要な点で、A による比較対象者への提供とは異なっている場合
 - (b) B への提供が、B の条件より制約されている場合、又は
 - (c) 利益、便宜又はサービスが訓練に関連する場合
- (4) 「比較対象者」とは、以下をいう。
- (a) 第 39 条第 2 項に関して、他の従業員
 - (b) 第 41 条第 1 項又は第 3 項に関して、主たる使用者に供給された他の契約労働者
 - (c) 第 44 条第 2 項又は第 6 項に関して、会社の他の共同経営者
 - (d) 第 45 条第 2 項又は第 6 項に関して、LLP の他のメンバー
 - (e) 第 49 条第 6 項若しくは第 8 項又は第 50 条第 6 項、第 7 項、第 9 項若しくは第 10 項に関して、B が就いている職務又はポストとそれほど差がない職務又はポストに就いている者
- (5) 「B の条件」とは、以下をいう。
- (a) B の雇用条件
 - (b) 主たる使用者が B の契約労働を許容する条件
 - (c) B が共同経営者又はメンバーとしてのポストに就いている条件
- (6) 公衆への言及には、B を含む公衆の一部への言及が含まれる。

保険契約等

- 20 (1) 関連差別に関する限り、以下の場合に、年金、生命保険、損害保険又はリスク評価を含む類似事項に関する行為を行うことは、本法のこの部の違反ではない。
- (a) 当該行為が、依存することが合理的であるソースからの保険数理データ又はその他のデータに関して行われ、かつ
 - (b) それを行うことが合理的である場合
- (2) 「関連差別」とは、以下をいう。
- (a) 性転換差別
 - (b) 結婚及びシビル・パートナーシップ差別
 - (c) 妊娠及び出産差別
 - (d) 性差別

SCHEDULE 10 ~ 20 (略)

附則 10 ~ 20 (略)

SCHEDULE 21

Section 189

REASONABLE ADJUSTMENTS: SUPPLEMENTARY

附則 21

第 189 条関係

合理的調整：補則

Preliminary

序文

1 This Schedule applies for the purposes of Schedules 2, 4, 8, 13 and 15.

1 本附則は、附則 2、4、8、13、及び 15 の目的に照らして適用される。

Binding obligations, etc.

拘束力のある義務等

- 2 (1) This paragraph applies if—
- (a) a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to an alteration of premises which A occupies,
 - (b) where A is a controller of let premises, a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to a variation of a term of the tenancy, or
 - (c) where A is a responsible person in relation to common parts, a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to an alteration of the common parts.
- (2) For the purpose of discharging a duty to make reasonable adjustments—
- (a) it is always reasonable for A to have to take steps to obtain the consent, but
 - (b) it is never reasonable for A to have to make the alteration before the consent is obtained.
- (3) In this Schedule, a binding obligation is a legally binding obligation in relation to premises, however arising; but the reference to a binding obligation in sub-paragraph (1)(a) or (c) does not include a reference to an obligation imposed by a tenancy.
- (4) The steps referred to in sub-paragraph (2)(a) do not include applying to a court or tribunal.

Landlord's consent

- 3 (1) This paragraph applies if—
- (a) A occupies premises under a tenancy,
 - (b) A is proposing to make an alteration to the premises so as to comply with a duty to make reasonable adjustments, and
 - (c) but for this paragraph, A would not be entitled to make the alteration.
- (2) This paragraph also applies if—
- (a) A is a responsible person in relation to common parts,
 - (b) A is proposing to make an alteration to the common parts so as to comply with a duty to make reasonable adjustments,
 - (c) A is the tenant of property which includes the common parts, and
 - (d) but for this paragraph, A would not be entitled to make the alteration.
- (3) The tenancy has effect as if it provided—
- (a) for A to be entitled to make the alteration with the written consent of the landlord,
 - (b) for A to have to make a written application for that consent,
 - (c) for the landlord not to withhold the consent unreasonably, and
 - (d) for the landlord to be able to give the consent subject to reasonable conditions.
- (4) If a question arises as to whether A has made the alteration (and, accordingly, complied with a duty to make reasonable adjustments), any constraint attributable to the tenancy must be ignored unless A has applied to the landlord in writing for consent to the alteration.
- (5) For the purposes of sub-paragraph (1) or (2), A must be treated as not entitled to make the alteration if the tenancy—
- (a) imposes conditions which are to apply if A makes an alteration, or
 - (b) entitles the landlord to attach conditions to a consent to the alteration.

Proceedings before county court or sheriff

- 4 (1) This paragraph applies if, in a case within Part 3, 4, 6 or 7 of this Act—
- (a) A has applied in writing to the landlord for consent to the alteration, and
 - (b) the landlord has refused to give consent or has given consent subject to a condition.
- (2) A (or a disabled person with an interest in the alteration being made) may refer the matter to a county court or, in Scotland, the sheriff.
- (3) The county court or sheriff must determine whether the refusal or condition is unreasonable.
- (4) If the county court or sheriff finds that the refusal or condition

- 2 (1) 本項は以下の場合に適用される。
- (a) 拘束力のある義務により、A が占有する不動産の変更に対して他者の同意を得る必要がある場合
 - (b) A が賃貸不動産の管理者であるとき、拘束力のある義務により、貸借契約の条件の変更に対して他者の同意を得る必要がある場合、又は
 - (c) A が共用部分に関して責任者であるとき、拘束力のある義務により、共用部分の変更に対して他者の同意を得る必要がある場合
- (2) 合理的調整義務を果たす目的に照らして、
- (a) A が同意を得るための措置を講じなければならないことは常に合理的であるが、
 - (b) A が同意を得る前に変更を行わなければならないことは決して合理的ではない。
- (3) 本附則において、不動産に関して拘束力のある義務は、発生していれば法的に拘束力のある義務であるが、(1)(a) 又は(c)における拘束力のある義務への言及には、貸借契約により課せられた義務への言及は含まれない。
- (4) (2)(a)に定める措置には、裁判所又は審判所への申請は含まれない。

地主の同意

- 3 (1) 本項は、以下の場合に適用される。
- (a) A が貸借契約に基づき不動産を占有し、
 - (b) A は合理的調整義務を遵守するために、不動産の変更を行うことを提案しており、
 - (c) 本項がなければ、A に変更を行う資格がない場合
- (2) 本項は、以下の場合に適用される。
- (a) A が共用部分の責任者であり、
 - (b) A は合理的調整義務を遵守するために共有部分の変更を行うことを提案しており、
 - (c) 本項がなければ、A に変更を行う資格がない場合
- (3) 貸借契約は、以下を規定しているものとして効力を有する。
- (a) A は、地主の書面による同意により変更を行う資格があり、
 - (b) A は当該同意を得るために申請書を作成しなければならない、
 - (c) 地主は不当に同意を保留してはならず、
 - (d) 地主は合理的条件に従って同意することができること
- (4) A が変更を行った（及び、合理的調整義務を遵守した）かどうかに関する問題が生じた場合、A が書面で変更にかかる同意を申請した場合を除き、貸借契約に起因する制約を無視しなければならない。
- (5) (1)又は(2)の目的に照らして、貸借契約により、
- (a) A が変更を行う場合に適用される条件が課せられる場合、又は
 - (b) 地主が、変更にかかる同意に条件を付すことができる場合、
- A に変更を行う資格はないとみなさなければならない。

州裁判所又はスコットランド州裁判所を前にした訴訟手続き

- 4 (1) 本項は、本法第3部、第4部、第6部又は第7部内の事例において、以下の場合に適用される。
- (a) A が地主に対し、書面で変更にかかる同意を申請し、
 - (b) 地主が同意を拒否したか、又は条件に従って同意した場合
- (2) A（又は行われている変更に関係のある障害者）は、問題を州裁判所又はスコットランド州裁判所に付託することができる。
- (3) 州裁判所又はスコットランド州裁判所は、当該拒否又は条件が不合理であるかどうか判断しなければならない。
- (4) 州裁判所又はスコットランド州裁判所が、当該拒否又は

is unreasonable, the county court or sheriff—

- (a) may make such declaration as it thinks appropriate;
- (b) may make an order authorising A to make the alteration specified in the order (and requiring A to comply with such conditions as are so specified).

Joining landlord as party to proceedings

- 5 (1) This paragraph applies to proceedings relating to a contravention of this Act by virtue of section 20.
- (2) A party to the proceedings may request the employment tribunal, county court or sheriff (“the judicial authority”) to direct that the landlord is joined or sisted as a party to the proceedings.
- (3) The judicial authority—
- (a) must grant the request if it is made before the hearing of the complaint or claim begins;
 - (b) may refuse the request if it is made after the hearing begins;
 - (c) must refuse the request if it is made after the complaint or claim has been determined.
- (4) If the landlord is joined or sisted as a party to the proceedings, the judicial authority may determine whether—
- (a) the landlord has refused to consent to the alteration;
 - (b) the landlord has consented subject to a condition;
 - (c) the refusal or condition was unreasonable.
- (5) If the judicial authority finds that the refusal or condition was unreasonable, it—
- (a) may make such declaration as it thinks appropriate;
 - (b) may make an order authorising A to make the alteration specified in the order (and requiring A to comply with such conditions as are so specified);
 - (c) may order the landlord to pay compensation to the complainant or claimant.
- (6) An employment tribunal may act in reliance on sub-paragraph (5)(c) instead of, or in addition to, acting in reliance on section 124(2); but if it orders the landlord to pay compensation it must not do so in reliance on section 124(2).
- (7) If a county court or the sheriff orders the landlord to pay compensation, it may not order A to do so.

Regulations

- 6 (1) Regulations may make provision as to circumstances in which a landlord is taken for the purposes of this Schedule to have—
- (a) withheld consent;
 - (b) withheld consent reasonably;
 - (c) withheld consent unreasonably.
- (2) Regulations may make provision as to circumstances in which a condition subject to which a landlord gives consent is taken—
- (a) to be reasonable;
 - (b) to be unreasonable.
- (3) Regulations may make provision supplementing or modifying the preceding paragraphs of this Schedule, or provision made under this paragraph, in relation to a case where A’s tenancy is a sub-tenancy.
- (4) Provision made by virtue of this paragraph may amend the preceding paragraphs of this Schedule.

Interpretation

- 7 An expression used in this Schedule and in Schedule 2, 4, 8, 13 or 15 has the same meaning in this Schedule as in that Schedule.

条件が不合理であると裁定した場合、当該州裁判所又はスコットランド州裁判所は、以下を行うことができる。

- (a) 適切であると認める宣言を行うこと
- (b) A に対し、命令で特定された変更を行うことを認可する（また、A に対し、然るべく特定された条件を遵守するよう要請する）当該命令を下すこと。

地主を当事者として訴訟手続きに加えること

- 5 (1) 本項は、第 20 条による本法の違反に関連した訴訟手続きに適用される。
- (2) 訴訟手続きの当事者は、雇用審判所、州裁判所又はスコットランド州裁判所（「司法機関」）に対し、地主を当事者として訴訟手続きに加える旨の指示を要請することができる。
- (3) 司法機関は、
- (a) 当該要請が、異議申立て又は申立ての聞き取り開始前に行われた場合には、当該要請を認めなければならない。
 - (b) 当該要請が聞き取り開始後に行われた場合には、当該要請を拒否することができる。
 - (c) 当該要請が、異議申立て又は申立てが裁定された後に行われた場合には、当該要請を拒否しなければならない。
- (4) 地主を当事者として訴訟手続きに加える場合、司法機関は、以下を裁定することができる。
- (a) 地主が変更にかかる同意を拒否したかどうか
 - (b) 地主が条件に従って同意したかどうか
 - (c) 拒否又は条件が不合理だったかどうか
- (5) 司法機関が、拒否又は条件が不合理だったと裁定する場合、司法機関は以下を行うことができる。
- (a) 司法機関が適切であると考える宣言を行うこと
 - (b) A に対し、命令で特定される変更を行うことを許可する（また、A に対し、然るべく特定された条件を遵守するよう要請する）当該命令を下すこと
 - (c) 地主に対し、異議申立人又は申立人に賠償金を支払うよう命令すること
- (6) 雇用審判所は、第 124 条第 2 項に基づく行動に代わり又は第 124 条第 2 項に基づく行動に加えて、(5)(c)に基づき行動することができるが、地主に対し賠償金の支払いを命じる場合には、第 124 条第 2 項に基づき、そのよう行動してはならない。
- (7) 州裁判所又はスコットランド州裁判所が、地主に対し賠償金の支払いを命じる場合、A に対し賠償金の支払いを命じてはならない。

規則

- 6 (1) 規則により、本附則の目的に照らして、地主が以下のようになされる状況に関して規定を定めることができる。
- (a) 同意を保留した
 - (b) 合理的に同意を保留した
 - (c) 不合理に同意を保留した
- (2) 規則により、地主が同意する条件が、以下のようになされる状況に関して規定を定めることができる。
- (a) 合理的である
 - (b) 不合理である
- (3) A の貸借契約が転貸借契約である場合に関して、規則において、本附則の前項を補足若しくは変更している規定又は本項に基づき定められる規定を定めることができる。
- (4) 本項に基づき定められる規定により、本附則の前項を修正することができる。

解釈

- 7 本附則及び附則 2、4、8、13、及び 15 で使用される文言は、当該附則と本附則で同じ意味をもつ。

SCHEDULE 22 ~ 28 (略)

附則 22 ~ 28 (略)

B-002

The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010

2010 年平等法（障害）規則 2010

STATUTORY INSTRUMENTS

2010 No. 2128

EQUALITY
DISABLED PERSONS

The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010

Made 25th August 2010
Laid before Parliament 31st August 2010
Coming into force 1st October 2010

The Secretary of State, in exercise of the powers conferred by sections 22(2)(a) and (e) 207(1), (2) and (4), and section 212(1) of and paragraphs 1, 2(4), 3(2), 4 and 7(1) of Schedule 1 and paragraph 6 of Schedule 21 to the Equality Act 2010, makes the following Regulations:

PART 1

Introductory

Citation and Commencement

1. These Regulations may be cited as the Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010 and shall come into force on 1st October 2010.

Interpretation

2. In these Regulations —
“the Act” means the Equality Act 2010;
“addiction” includes a dependency;
“building” means an erection or structure of any kind;
“consultant ophthalmologist” means a consultant or honorary consultant appointed in the medical speciality of ophthalmology, who is employed for the purposes of providing any service as part of the health service continued under section 1(1) and (2) of the National Health Service Act 2006, section 1(1) and (2) of the National Health Service (Wales) Act 2006, section 1(1) of the National Health Service (Scotland) Act 1978 or section 2(1)(a) of the Health and Social Care (Reform) Act (Northern Ireland) 2009;
“a second requirement duty” means a duty to comply with the second requirement contained in any of the following provisions of the Act—
(a) paragraph 2 of Schedule 2;
(b) paragraph 2 of Schedule 8;
(c) paragraph 3 of Schedule 13;
(d) paragraph 2 of Schedule 15.

PART 2

Determination of Disability

Addictions

- 3.—(1) Subject to paragraph (2) below, addiction to alcohol, nicotine or any other substance is to be treated as not amounting to an impairment for the purposes of the Act.
(2) Paragraph (1) above does not apply to addiction which was originally the result of administration of medically prescribed drugs or other medical treatment.

Other conditions not to be treated as impairments

- 4.—(1) For the purposes of the Act the following conditions are to be treated as not amounting to impairments:—
(a) a tendency to set fires,
(b) a tendency to steal,
(c) a tendency to physical or sexual abuse of other persons,

法令

2010 No. 2128

平等
障害者

2010 年平等法 2010 年（障害者）規則

作成日 2010 年 8 月 15 日
議会提出日 2010 年 8 月 31 日
施行日 2010 年 10 月 1 日

主務大臣は、2010 年平等法第 22 条第 2 項(a)及び(e)、第 207 条第 1 項、第 2 項及び第 4 項並びに第 212 条第 1 項、並びに、同法附則 1 の 1、2(4)、3(2)、4 及び 7(1)により付与された権限を行使して、以下の規則を定める。

第 1 部

序論

引用及び開始

1. 本規則は、2010 年平等法 2010 年（障害者）規則として引用することができ、2010 年 10 月 1 日に施行する。

解釈

2. 規則において—
「本法」とは 2010 年平等法をいい、
「依存症」は依存状態を含み、
「建造物」とは全ての種類の建築又は構造物をいい、
「顧問眼科医」とは、眼科専門医として指名された医師又は名誉顧問で、2006 年国民保健サービス法第 1 条第 1 項及び第 2 項、2006 年ウェールズ 国民保健サービス法第 1 条第 1 項及び第 2 項、1987 年スコットランド国民保健サービス法第 1 条第 1 項、又は 2009 年北アイルランド保健及び社会的ケア（改革）法第 2 条第 1 項(a)において継続される保健サービスの一部としてサービスを提供する目的で雇用された者のことであり、
「第二要件義務」とは、法の以下いずれかの条項に含まれる第二要件に適合する義務をいう—
(a) 附則 2 の第 2 項、
(b) 附則 8 の第 2 項、
(c) 附則 13 の第 3 項、
(d) 附則 15 の第 2 項。

第 2 部

障害の定義

依存症

3. —(1) 下記(2)に従い、アルコール、ニコチン、又はその他の薬物への依存症は、本法の目的に照らして機能障害としては扱われない。
(2) 上記(1)は、そもそも治療の際処方された薬物の投与、又は他の医療的処置の結果である依存症には適用されない。

機能障害として扱われない他の状態

4. —(1) 本法の目的に照らして、以下の状態は機能障害としては扱われない：—
(a) 放火癖、
(b) 窃盗癖、
(c) 他者へ身体的又は性的虐待を加える癖、

- (d) exhibitionism, and
 - (e) voyeurism.
- (2) Subject to paragraph (3) below, for the purposes of the Act the condition known as seasonal allergic rhinitis shall be treated as not amounting to an impairment.
- (3) Paragraph (2) above shall not prevent that condition from being taken into account for the purposes of the Act where it aggravates the effect of any other condition.

Tattoos and piercings

5. For the purposes of paragraph 3 of Schedule 1 to the Act, a severe disfigurement is not to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities if it consists of—
- (a) a tattoo (which has not been removed), or
 - (b) a piercing of the body for decorative or other non-medical purposes, including any object attached through the piercing for such purposes.

Babies and young children

6. For the purposes of the Act, where a child under six years of age has an impairment which does not have a substantial and long-term adverse effect on the ability of that child to carry out normal day-to-day activities, the impairment is to be taken to have a substantial and long-term adverse effect on the ability of that child to carry out normal day-to-day activities where it would normally have that effect on the ability of a person aged 6 years or over to carry out normal day-to-day activities.

Persons deemed to have a disability

7. A person is deemed to have a disability, and hence to be a disabled person, for the purposes of the Act where that person is certified as blind, severely sight impaired, sight impaired or partially sighted by a consultant ophthalmologist.

PART 3

Auxiliary Aids or Services

Auxiliary aids or services

- 8.—(1) The following are to be treated as auxiliary aids or services for the purposes of paragraphs 2 to 4 of Schedule 4 to the Act—
- (a) the removal, replacement or (subject to paragraph (2)) provision of any furniture, furnishings, materials, equipment and other chattels;
 - (b) the replacement or provision of any signs or notices;
 - (c) the replacement of any taps or door handles;
 - (d) the replacement, provision or adaptation of any door bell, or any door entry system;
 - (e) changes to the colour of any surface (such as, for example, a wall or door).
- (2) Paragraph (1)(a) does not include the provision of any item which would be a fixture when installed.
- (3) It is reasonable to regard a request for a matter falling within paragraph (1) as a request for a controller of premises to take steps in order to provide an auxiliary aid or service.
- (4) In paragraph (3), the “controller of premises” means—
- (a) in relation to paragraph 2 of Schedule 4 to the Act, the controller of let premises;
 - (b) in relation to paragraph 3 of Schedule 4 to the Act, the controller of premises that are to let; and,
 - (c) in relation to paragraph 4 of Schedule 4 to the Act, the commonhold association.

PART 4

Reasonable Adjustments to Physical Features

Reasonableness and design standards

- 9.—(1) This regulation prescribes particular circumstances, for the

- (d) 自己顕示癖、及び
 - (e) 覗き見。
- (2) 下記(3)に従い、本法の目的に照らして、季節性アレルギー性鼻炎として知られる状態は、機能障害としては扱われない。
- (3) 上記(2)は、他の状態の影響を悪化させる場合は、本法の目的に照らして、症状を考慮することを妨げるものではない。

入れ墨及びピアシング

5. 本法附則 1 の第 3 項の目的に照らして、重度の外観損傷が以下から成る場合には、その者の通常の日常活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして扱われない。
- (a) 入れ墨（除去されていないもの）、又は
 - (b) 装飾又は他の非医療目的のピアシングで、そのような目的のためのピアシングに付属する他の物質を含む。

乳児及び幼児

6. 本法の目的に照らして、6 歳以下の児童が通常の日常活動を行う能力に長期的かつ相当な悪影響を及ぼさない機能障害を持つ場合、それが 6 歳以上の者が通常の日常活動を行う能力に影響を及ぼすならば、かかる機能障害は、その者の通常の日常活動を行う能力に長期的かつ相当な悪影響を及ぼすとみなされる。

障害があるとみなされる者

7. 顧問眼科医により、盲目、重度の視力障害、視力障害又は弱視と診断された場合は、本法の目的に照らしてその者は障害があるとみなされ、したがってその者は障害者となる。

第 3 部

補助的支援又はサービス

補助的支援又はサービス

8. —(1) 以下は、本法附則 4 の第 2 項から第 4 項の目的に照らして、補助的支援又はサービスとして扱われる。
- (a) 家具、備え付け家具、材料、設備又はその他の動産の撤去、交換、又は (2) に従い 提供、
 - (b) 看板又は掲示の交換又は提供
 - (c) 蛇口又はドアハンドルの交換又は提供、
 - (d) ドアベル又は玄関ドアシステムの交換、提供又は適合、
 - (e) 壁、ドア又はその他の面の色の変更。
- (2) (1)(a) は、設置時に固定されない物の提供は含まない。
- (3) (1) に該当する事項について、補助的支援又はサービスの提供のため、不動産の管理者に要請を行うことは合理的である。
- (4) (3) において、「不動産の管理者」とは以下をいう。
- (a) 本法附則 4 の第 2 項に関し、賃貸不動産の管理者、
 - (b) 本法附則 4 の第 3 項に関し、賃貸するための不動産の管理者、及び
 - (c) 本法附則 4 の第 4 項に関し、区分所有団体。

第 4 部

物理的特徴に対する合理的調整

合理性及び設計の基準

9. —(1) 本規則は、本法附則 2 の第 2 項及び附則 15 の第 2 項

purposes of paragraph 2 of Schedule 2 and paragraph 2 of Schedule 15 to the Act, in which it is not reasonable for a provider of services, a public authority carrying out its functions or an association to have to take the steps specified in this regulation.

- (2) It is not reasonable for a provider of services, a public authority carrying out its functions or an association to have to remove or alter a physical feature where the feature concerned —
- (a) was provided in or in connection with a building for the purpose of assisting people to have access to the building or to use facilities provided in the building; and
- (b) satisfies the relevant design standard.
- (3) Whether a physical feature satisfies the relevant design standard shall be determined in accordance with the Schedule.

Landlord withholding consent

- 10.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a relevant landlord (L) is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to have withheld consent for alterations to premises.
- (2) Subject to paragraph (3), L is to be taken to have withheld such consent where, within the period of 42 days beginning with the date on which L receives the application for consent, L—
- (a) fails to reply consenting to or refusing the alteration; or
- (b) (i) replies consenting to the alteration subject to obtaining the consent of another person required under a superior lease or pursuant to a binding obligation, but
- (ii) fails to seek that consent.
- (3) L is not to be taken to have withheld consent for the purposes of paragraph (2) where—
- (a) the applicant fails to submit with the application such plans and specifications as it is reasonable for L to require before consenting to the alteration, and
- (b) within the period of 21 days beginning with the date on which he receives the application, L replies requesting the applicant to submit such plans and specifications.
- (4) However, where such plans and specifications are submitted to L in response to a request made in accordance with paragraph (3)(b), L shall be taken to have withheld consent to the alteration where, within the period of 42 days beginning with the date on which he receives those plans and specifications L—
- (a) fails to reply consenting or refusing the alteration; or
- (b) (i) replies consenting to the alteration subject to obtaining the consent of another person required under a superior lease or pursuant to a binding obligation, but
- (ii) fails to seek that consent.
- (5) L, who having sought the consent of the other person referred to in paragraphs (2)(b) or (4)(b), receives that consent, shall be taken to have withheld consent to the alteration where, within the period of 14 days beginning with the day on which he receives the consent, L fails to inform the applicant in writing that it has been received.
- (6) L who, but for the requirements as to time, complies with the requirements of paragraphs (2), (4) or (5) shall be taken to have withheld consent until such time as he so complies.
- (7) For the purposes of this regulation—
- (a) L is to be treated as not having sought another's consent unless he—
- (i) has applied in writing to that person indicating that—
- (aa) the occupier has applied for consent to the alteration of the premises in order to comply with a second requirement duty; and
- (bb) L has given his consent conditionally upon obtaining the other person's consent; and
- (ii) submits to that other person any plans and specifications which have been submitted to L;
- (b) “to reply” means to reply in writing.

Landlord withholding consent unreasonably

- 11.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a relevant landlord (L) is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to have acted unreasonably in withholding consent for alterations to the premises.

の目的に照らして、サービス提供者としてその機能を実行する公的機関又は本規則で定められる措置を取る団体が合理的ではないような、特定の状況を規定するものである。

- (2) その機能を実行する公的機関又は団体が、サービス提供者として、以下のような物理的特徴を除去又は改造することは、合理的ではない。
- (a) それが建物へのアクセス又は建物内の設備を使用することを補助する目的で、建物内又は建物に関連し提供された場合、及び
- (b) それが関連設計基準を満たしている場合。
- (3) 物理的特徴が関連設計基準を満たしているか否かは、附則に従い判断するものとする。

地主の同意保留

10. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、不動産の改造に関し関連家主(L)が同意の保留を行うこととする特定の状況を規定する。
- (2) (3)に従い、L は以下の場合、同意の申請書を受け取った日から 42 日以内に該当する同意の保留を講じることとする。
- (a) 改造の同意又は拒否に応じなかった場合、又は
- (b) (i) 賃貸中の場合に他者の承諾を得ることが条件である改造の許可に応じ、又は拘束力のある義務に従うが、
- (ii) その承諾を得ることができなかった場合。
- (3) (2)の目的に照らして、L は、以下の場合に同意の保留を行わないこととする。
- (a) L が改造の承認以前にそれを必要とすることは合理的であるのに、申請者が該当の計画及び仕様を申請書と共に提出しなかった場合、及び
- (b) 申請者が申請書を受け取った日から起算して 21 日以内に、L が申請者に該当計画及び仕様の提出を求めた場合。
- (4) ただし、(3)(b)に従い該当する計画及び仕様が L の求めに応じ提出された場合、該当する計画及び仕様を受け取った日から起算して 42 日以内に L が以下の場合、L は改造の同意を保留することとする。
- (a) 同意に応じなかった場合、若しくは改造を拒否しなかった場合、又は
- (b) (i) 賃貸中の場合に他者の承諾を得ることが条件である改造の許可に応じ、若しくは拘束力のある義務に従うが、
- (ii) その同意を得ることができなかった場合。
- (5) (2)(b)又は(4)(b)の場合において、他者の同意を求め同意を得た L が同意を受けた日から起算して 14 日以内に同意を得たことを文書で通知しなかった場合は、L は改造の同意を保留したものとする。
- (6) 期間に関する要件以外の(2)、(4)又は(5)の要件を遵守している L は、L が期間を遵守するまでの間、同意を保留したものとする。
- (7) 本規則の目的に照らして、
- (a) L は、以下の場合を除き、他者の同意を求めているものとみなす。
- (i) 当該者へ以下を求める旨を文書で通知した場合
- (aa) 居住者が、第二要件義務を遵守するため、不動産の改造に関する同意を求めている場合、及び
- (bb) L が他者の同意を得ることを条件付で許可した場合、並びに
- (ii) L へ既に提出されている全ての計画及び仕様を該当他者へ提出する場合。
- (b) 「応答」とは文書で応答することをいう。

地主の不当な同意の保留

11. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主(L)による不動産の改造への同意の保留が不当に行われる際の特定の状況について規定する。

- (2) The circumstances so prescribed are that the lease provides that L shall give his consent to an alteration of the kind in question and L has withheld his consent to that alteration.

Landlord withholding consent reasonably

- 12.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a relevant landlord (L) is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to have acted reasonably in withholding consent for alterations to premises.
- (2) The circumstances so prescribed are where—
- (a) (i) there is a binding obligation requiring the consent of any person to the alteration;
- (ii) L has taken steps to obtain that consent; and
- (iii) that consent has not been given, or has been given subject to a condition making it reasonable for L to withhold consent; or
- (b) L does not know, and could not reasonably be expected to know, that the alteration is one which the occupier proposes to make to comply with a second requirement duty.

Landlord's consent subject to conditions

- 13.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a condition, subject to which a relevant landlord (L) has given consent to alterations to premises, is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to be reasonable.
- (2) The circumstances so prescribed are where the condition is to the effect that—
- (a) the occupier must obtain any necessary planning permission and any other consent or permission required by or under any enactment;
- (b) the work must be carried out in accordance with any plans or specifications approved by the L;
- (c) L must be permitted a reasonable opportunity to inspect the work (whether before or after it is completed);
- (d) the consent of another person required under a superior lease or a binding agreement must be obtained;
- (e) the occupier must repay to the L the costs reasonably incurred in connection with the giving of the consent.

Modification of Schedule 21

- 14.—(1) In relation to any case where the occupier occupies premises under a sub-tenancy, the provisions of Schedule 21 to the Act shall have effect as if they contained the following modifications.
- (2) In paragraph 3(3) and (4) and 4(1), for “the landlord” substitute “the immediate landlord” in each place it occurs.
- (3) After paragraph 3(3), insert the following sub-paragraph—
- “(3A) Except to the extent to which it expressly so provides, any superior lease in respect of the premises shall have effect in relation to the landlord and tenant who are parties to that superior lease as if it provided—
- (a) for the tenant to be entitled to give his consent to the alteration with the written consent of the landlord;
- (b) for the tenant to have to make a written application to the landlord for consent if he wishes to give his consent to the alteration;
- (c) if such an application is made, for the landlord not to withhold his consent unreasonably; and
- (d) for the landlord to be entitled to make his consent subject to reasonable conditions.”
- (4) After paragraph 4(2), insert the following sub-paragraph—
- “(2A) Where the tenant of any superior lease in relation to the premises has applied in writing to his landlord for consent to the alteration and—
- (a) That consent has been refused, or
- (b) The landlord has made his consent subject to one or more conditions, the occupier, tenant or a disabled person who has an interest in the alteration being made may refer the matter to a county court or, in Scotland, the sheriff.”
- (5) In paragraph 5—
- (a) In sub-paragraph (2), for ‘the landlord’ substitute ‘any

- (2) 上記の状況とは、賃貸借契約において L が問題の改造への承認を与えるよう規定されており、L が該当改造を承認していない状況である。

地主の正当な同意の保留

12. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主 (L) による不動産の改造への同意の保留が正当に行われる際の特定の状況について規定する。
- (2) 上記の状況とは、以下のとおりである。
- (a) (i) かかる改造に何人かの同意を得ることが法的義務であり、
- (ii) L はかかる同意を得るための手続きを行い、かつ
- (iii) かかる同意が得られていない、若しくは L の同意保留を合理的にする条件下での同意である場合、又は
- (b) L は、かかる改造が居住者の第二要件義務を満たす目的であることを知らない、又は当然知りえない場合。

地主の条件付きの同意

13. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主 (L) が条件付で不動産への改造に同意することが合理的と認められる特定の状況について規定する。
- (2) 上記の状況とは、条件が以下の場合である。
- (a) 居住者が、必要となる計画許可及びその他の同意又は法により義務付けられている許可を所持していなければならない、
- (b) 作業が、L が承認した計画又は仕様に従い実施されなければならない、
- (c) L が、作業を検査するのに適当な機会を許可されなければならない (完成の前後にかかわらず)、
- (d) 優先的賃貸借契約又は拘束力のある協約において必要な他者の同意がなければならない、
- (e) 居住者は、L が承認を与えるのに関連し被った相応な費用を返済しなければならない。

附則 21 の変更

14. —(1) 居住者が転貸借契約の元で不動産に居住している場合は、以下の変更を含むものとして本法附則 21 の規定が効力を有する。
- (2) 第 3 項(3)、(4)及び第 4 項(1)において、「地主」はそれぞれ「直接地主」に置き換える。
- (3) 第 3 項(3)以降に、以下の号を挿入する。
- 「(3A) 明確に規定されている範囲を除き、不動産のいかなる優先賃貸借契約も、当該賃貸借契約の一部である地主及び賃借人に関連し、以下が規定されているものとして効力を有するものとする。
- (a) 賃借人は、地主の書面による同意のある改造への同意を与える権利を有し、
- (b) 賃借人は、賃借人が改造へ同意の付与を希望する場合、地主に同意の申込書を作成し、
- (c) 当該申込書が作成された場合は、地主は同意を不当に保留せず、
- (d) 地主は合理的な条件付きで自らの同意を行う権利を有する。」
- (4) 第 4 項(2)以降に、以下の号を挿入する。
- 「(2A) 不動産に関連する優先賃貸借契約を交わしている賃借人が、文書により地主へ改造の同意を求める通知をした場合で、
- (a) 当該同意が拒否された場合、又は
- (b) 地主がひとつ又はそれ以上の条件付きで同意した場合は、改造の実施に利害関係を持つ居住者、賃借人又は障害者は、州裁判所又はスコットランド州裁判所のいずれかに当該問題を提起することができる。」
- (5) 第 5 項では
- (a) (2)において、「地主」は「全ての地主 (全ての優先地主

landlord (including any superior landlord”;

- (b) In sub-paragraph (3), for paragraph (a), substitute—
“(a) must grant the request if it is made before the hearing of the complaint or claim begins, unless it considers that another landlord should be joined or sisted as a party to the proceedings.”.

Revocation

- 15.—(1) The Regulations listed in paragraph (2) are revoked.
(2) The Regulations referred to in paragraph (1) are—
(i) the Disability Discrimination (Meaning of Disability) Regulations 1996;
(ii) the Disability Discrimination (Providers of Services) (Adjustment of Premises) Regulations 2001;
(iii) the Disability Discrimination (Blind and Partially Sighted Persons) Regulations 2003;
(iv) the Disability Discrimination (Employment Field) (Leasehold Premises) Regulations 2004;
(v) the Disability Discrimination (Educational Institutions) (Alteration of Leasehold Premises) Regulations 2005;
(vi) the Disability Discrimination (Service Providers and Public Authorities Carrying Out Functions) Regulations 2005;
(vii) the Disability Discrimination (Private Clubs etc) Regulations 2005;
(viii) the Disability Discrimination (Premises) Regulations 2006.

Signed by authority of the Secretary of State for Work and Pensions.

Maria Miller

Parliamentary Under-Secretary of State,

Department for Work and Pensions

25th August 2010

を含む)」に置き換える。

- (b) (3)において、(a)は以下に置き換える

「(a)別の地主が手続きの当事者として参加するべき、又は除外されるべきとみなされない限り、告訴又は請求以前になされた場合は、請求を許可しなければならない。」。

廃止

15. —(1) (2)に掲げる規則は廃止される。
(2) (1)に言及される規則は、
(i) 1996 年障害者差別禁止法 (障害の意味) 規則
(ii) 2001 年障害者差別禁止法 (サービス提供者) (建物の調整) 規則
(iii) 2003 年障害者差別禁止法 (盲人及び弱視者) 規則
(iv) 2004 年障害者差別禁止法 (雇用分野) (賃貸借物件) 規則
(v) 2005 年障害者差別禁止法 (教育機関) (賃貸借物件の改造) 規則
(vi) 2005 年障害者差別禁止法 (機能を実行するサービス提供者及び公的機関) 規則
(vii) 2005 年障害者差別禁止法 (私的クラブ等) 規則
(viii) 2006 年障害者差別禁止法 (不動産) 規則

労働年金大臣の代理にて署名。

マリア・ミラー

政務次官

労働年金省

2010 年 8 月 25 日

SCHEDULE

Regulation 9(3)

Removal or Alteration of Physical Features: Design Standards

Definition of “relevant design standard”

- 1.—(1) Subject to sub-paragraph (3), a physical feature, in relation to a building situated in England or Wales, satisfies the relevant design standard for the purpose of regulation 9(2) where it accords with the relevant objectives, design considerations and provisions in Approved Document M.
(2) Subject to sub-paragraph (3), a physical feature, in relation to a building situated in Scotland, satisfies the relevant design standard for the purposes of regulation 9(2) where—
(a) it was provided in or in connection with the building on or after 30th June 1994 and before 1st May 2005 in accordance with the Technical Standards relevant in relation to that feature; or
(b) it was provided in or in connection with the building on or after 1st May 2005 in accordance with the relevant functional standards and guidance in the Technical Handbook.
(3) A physical feature does not satisfy the relevant design standard where more than 10 years have elapsed since—
(a) the day on which construction or installation of the feature was completed; or
(b) in the case of a physical feature provided as part of a larger building project, the day on which the works in relation to that project were completed.

Buildings in England and Wales

- 2.—(1) For the purposes of this paragraph and paragraph 1(1)—
(a) “Approved Document M” means—
(i) the 1992 edition of the document of that title approved by the Secretary of State as practical guidance on meeting the requirements of Part M of Schedule 1 to the Building Regulations 1991, first published for the Department of the Environment by Her Majesty’s Stationery Office in 1991 (ISBN 011 752447 6); or
(ii) the 1999 edition of the document of that title approved by

附則

規定 9(3)関係

物理的特徴の除去又は改造：設計基準

「関連設計基準」の定義

1. —(1) (3)に従い、イングランド又はウェールズにおける建築物に関しては、物理的特徴は、承認文書 M の関連方針、設計配慮及び規定に一致する場合、規定 9(2) の目的に照らして関連設計基準を満たす。
(2) (3)に従い、スコットランドにおける建築物に関しては、物理的特徴は、以下の場合、規定 9(2) の目的に照らして関連設計基準を満たす。
(a) 1994 年 6 月 30 日以降 2005 年 5 月 1 日以前に、かかる特徴に関連の技術基準に従い、建物内又は建物への接続に備えられた場合、又は
(b) 2005 年 5 月 1 日以降に、技術手引書に掲載の関連設備基準及び指針に従い、建物内又は建物への接続に備えられた場合。
(3) 物理的特徴は、以下(a)(b)以来 10 年以上経過している場合は、関連設計基準を満たさない。
(a) かかる特徴の建築若しくは設置が完了した日、又は
(b) より大規模な建築計画の一部として備えられた物理的特徴の場合は、かかる計画の関連作業が完了した日。

イングランド及びウェールズにおける建物

2. —(1) 本項及び第 1 項(1)の目的に照らして、
(a) 「承認文書 M」とは以下の意味である。
(i) 1991 年に女王書簡局より環境省に向け創刊された 1991 年建築物規則の附則 1 のパート M の要件を満たす、実質的指針として大臣の承認を受けたかかる文書の 1992 年版 (ISBN 011 752447 6)、又は
(ii) 1998 年に女王書簡局の業務担当者の許可を受け英国出版局より環境省、運輸及び地域省に向け創刊された 1991 年建築物規則の附則 1 のパート M の要件を満たす、実質

the Secretary of State as practical guidance on meeting the requirements of Part M of Schedule 1 to the Building Regulations 1991, first published for the Department of the Environment, Transport and the Regions by The Stationery Office under licence from the Controller of Her Majesty's Stationery Office in 1998 (ISBN 011 753469 2); or

(iii) the 2004 edition of the document of that title approved by the Secretary of State as practical guidance on meeting the requirements of Part M of Schedule 1 to the Building Regulations 2000, first published for the Office of the Deputy Prime Minister by the Stationery Office under licence from the Controller of Her Majesty's Stationery Office 2003 (ISBN 011 753901 5);

(b) "the Building Regulations" means the Building Regulations 1991 or the Building Regulations 2000.

(2) In the case of a physical feature provided as part of building works to which the Building Regulations applied, for the purposes of paragraph 1(1) Approved Document M is whichever edition is the practical guidance which was relevant in relation to meeting the requirements of the Building Regulations which applied to those building works.

(3) In any other case, for the purposes of paragraph 1(1) Approved Document M is whichever edition was the last edition published at the time when the physical feature was provided either in or in connection with the building.

(4) For the purposes of sub-paragraph (3), a physical feature is deemed to be provided in or in connection with the building on—

(a) the day upon which the works to install or construct the feature were commenced; or

(b) in the case of a physical feature provided as part of a larger building project, the day upon which the works in relation to that project were commenced.

(5) Where in relation to the physical feature in question any provision of Approved Document M refers to a standard or specification (in whole or in part), that standard or specification shall be construed as referring to any equivalent standard or specification recognised for use in any EEA state.

Buildings in Scotland

3.—(1) For the purposes of this paragraph and paragraph 1(2)—

(a) "Technical standards" means the Technical Standards defined by regulation 2(1) of the Building Standards (Scotland) Regulations 1990 in effect at the time when the physical feature was provided in or in connection with the building;

(b) "Technical Handbook" means the following Technical Handbooks for non-domestic buildings issued by the Scottish Ministers as guidance meeting the requirements of the Building (Scotland) Regulations 2004:

(i) the 2004 edition of the document of that title published by Astron (ISBN 09546292 3 X); or

(ii) the 2007 edition of the document of that title published by The Stationery Office (ISBN 9780114973384); or

(iii) the 2010 edition of the document of that title published by The Stationery Office (ISBN 9780114973568).

(2) For the purposes of paragraph 1(2) and sub-paragraph (1)(a), and subject to sub-paragraph (3), a physical feature is deemed to be provided in or in connection with the building on—

(a) the day upon which the works to install or construct the feature was commenced; or

(b) in the case of a physical feature provided as part of a larger building project, the day upon which the works in relation to that project were commenced.

(3) In a case where the physical feature is provided as part of building works in relation to which an application for a warrant for the construction or conversion of the building has been made and granted, the works are deemed to have been commenced on the day upon which the application for the warrant was granted.

(4) Where in relation to the physical feature in question any provision of the Technical Standards or Technical Handbook refers to a standard or specification (in whole or in part), that standard or specification shall be construed as referring to any equivalent standard or specification recognised for use in any EEA state.

的指針として大臣の承認を受けたかかる文書の1999年版(ISBN 011 753469 2)、又は

(iii) 2003年に女王書簡局の業務担当者の許可を受け英国出版局より英国副首相府向けに創刊された2000年建築物規則の附則1のパートMの要件を満たす、実質的指針として大臣の承認を受けたかかる文書の2004年版(ISBN 011 753901 5)。

(b) 「建築物規則」とは、1991年建築物規則又は2000年建築物規則のいずれかの意味である。

(2) 建築物規則が適用される建築作業の一部として備えられた物理的特徴の場合は、第1項(1)の目的に照らして、版にかかわらず、かかる建築作業に適用された建築物規則の要件充足に関する実質的指針が承認文書Mである。

(3) その他の場合は、第1項(1)の目的に照らして、どの版であっても、かかる物理的特徴が建物内又は建物への接続に備えられた時点で公表の最新版が承認文書Mである。

(4) (3)の目的に照らして、以下において、物理的特徴は建物内又は建物への接続に備えられたとみなされる。

(a) かかる特徴の設置又は建築作業が開始される日、又は

(b) かかる物理的特徴がより大規模な建築計画の一部として備えられる場合は、かかる計画に関連する作業が開始される日。

(5) 問題の物理的特徴に関連し、承認文書Mの条項が基準や仕様(全体もしくは部分的に)に言及する場合は、かかる基準又は仕様は、欧州経済領域加盟国(EEA)用に承認済みの同等の基準又は仕様に言及すると解釈することとする。

スコットランドにおける建物

3. —(1) 本項及び第1項(2)の目的に照らして、

(a) 「技術基準」とは、建物内又は建物への接続にかかる物理的特徴が備えられた時点で有効の1990年建築物基準(スコットランド)規則により定義される技術基準を意味する。

(b) 「技術手引書」とは、以下の2004年建築物(スコットランド)規則の要件を満たす手引書として、スコットランド大臣により発行された非国内建築物向けの技術基準を意味する。

(i) Astron発行のかかる文書の2004年版(ISBN 09546292 3X)、又は

(ii) 英国出版局発行のかかる文書の2007年版(ISBN 9780114973384)、又は

(iii) 英国出版局発行のかかる文書の2010年版(ISBN 9780114973568)。

(2) 第1項(2)及び(1)(a)の目的に照らして、並びに(3)に従い、以下において、物理的特徴は建物内又は建物への接続に備えられたとみなされる。

(a) かかる特徴の設置又は建築作業が開始される日、又は

(b) かかる物理的特徴がより大規模な建築計画の一部として備えられる場合は、かかる計画に関連する作業が開始される日。

(3) 物理的特徴が、建物の建築又は改築のいずれかへの保証申請が成され、かつそれが許可された建築作業の一部として備えられた場合は、かかる作業は保証申請が許可された日に開始されたとみなされる。

(4) 問題の物理的特徴に関連し、技術基準又は技術手引書の条項が基準や仕様(全体もしくは部分的に)に言及する場合は、かかる基準又は仕様は、欧州経済領域加盟国用に承認済みの同等の基準又は仕様に言及すると解釈することとする。

EXPLANATORY NOTE
(This note is not part of the Regulations)

These Regulations re-enact with amendments provisions which were previously made under the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50) and which are revoked by regulation 15 of these Regulations.

Part 2 contains provisions which supplement those in the Act about when a person is disabled for the purposes of that Act.

Regulation 3 excludes from the scope of the definition of disability addictions (other than those medically caused).

Regulation 4 excludes certain conditions from being impairments for the purposes of the Act.

Regulation 5 provides that severe disfigurements consisting of tattoos and certain body piercings are not to be treated as having a substantial adverse effect on a person's ability to carry out normal day-to-day activities.

Regulation 6 contains provision for assessing the ability of a child under six years of age to carry out normal day-to-day activities.

Regulation 7 deems a person who is certified by a consultant ophthalmologist as blind, severely sight-impaired, sight-impaired or partially sighted to be a disabled person. The various terms used in this provision reflect the fact that the terminology used in the certificates by consultant ophthalmologists has changed over time.

In Part 3, regulation 8 sets out things which are to be treated as auxiliary aids or services for the purposes of paragraphs 2 to 4 of Schedule 4 to the Act.

Part 4 contains provisions about reasonable adjustments to physical features of premises.

Regulation 9 provides that it is not reasonable for a provider of services, a public authority carrying out its functions or an association to have to remove or alter a physical feature which was provided in or in connection with a building to assist with access to the building or to use facilities and satisfies the design standard. The Schedule to these Regulations provides details of how to determine whether the design standard is satisfied.

Regulation 10 sets out the circumstances in which a relevant landlord is taken to have withheld consent for the purposes of Schedule 21 to the Act.

Regulations 11 and 12 set out circumstances in which a relevant landlord is taken to have withheld consent for the purposes of Schedule 21 to the Act unreasonably and reasonably respectively.

Regulation 13 sets out circumstances in which a condition imposed by a landlord to consent to an alteration is reasonable for the purposes of Schedule 21 to the Act.

Regulation 14 provides modifications to Schedule 21 to the Act where the occupier occupies premises under a sub-tenancy.

A full impact assessment has not been produced for this instrument as it has a negligible impact on the private sector and civil society organisations.

The Schedule refers to "Approved Document M" (in the case of England and Wales) and "Technical Handbook" (in the case of Scotland). Copies of Approved Document M (2004 edition: ISBN 011 753901 5; 1999 edition: ISBN 011 753469 2; 1992 edition: ISBN 011 752447 6) are available from The Stationery Office Limited (mail, telephone, fax and e-mail orders only), PO Box 29, Norwich NR3 1GN (telephone orders 0870 600 5522, fax orders 0870 600 5533, e-mail bookorders@tso.so.uk, textphone 0870 240 3701, internet <http://www.tso.co.uk/bookshop>) and from The Stationery Office

注記
(本注記は、規則の一部ではない)

本規則は、1995 年障害者差別禁止法(c.50)においてすでに修正された、及び本規則の規定 15 により廃止される条項を再び制定するものである。

第 2 部は、本法の目的に照らして、障害者である者の場合について、本法を補完する条項を含む。

規定 3 は、依存症を、障害（治療上生じたもの以外）の定義の範囲から除外する。

規定 4 は、特定状態を、本法の目的に照らして機能障害から除外する。

規定 5 は、入れ墨及び特定のボディピアシングから成る重度の外観損傷は人が通常の日常活動を行う能力に悪影響を及ぼすものとしては扱われないことを規定する。

規定 6 は、6 歳以下の児童の通常の日常活動実施能力を評価する条項を含む。

規定 7 は、眼科専門医により盲目、重度の視力障害、視力障害又は弱視と診断された者を障害者とみなす。本項において使用された様々な用語は、眼科専門医による診断に使用された専門用語が時を経て変化したという事実を反映するものである。

第 3 部では、規定 8 は、本法附則 4 第 2 項から第 4 項の目的に照らして、補助的支援又はサービスとして扱われるものについて規定する。

第 4 部は、不動産の物理的特徴に対する合理的調整についての条項を含む。

規定 9 は、サービス提供者、公的機関及び団体が、建物へのアクセス及び設備使用を支援するための、かつ設計基準を満たした設計建物内又は建物への接続に備えられた物理的特徴を除去又は変更することは合理的ではないと規定する。本規則の附則には、かかる設計基準が満たされているか否かの判定の仕方の詳細が定められている。

規定 10 は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主が同意を保留しているとみなされる状況について規定している。

規定 11 及び 12 は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主が不当に同意を保留しているとみなされる状況、及び合理的に同意を保留しているとみなされる状況について規定している。

規定 13 は、本法附則 21 の目的に照らして、改造について地主により課された条件が合理的である状況について規定している。

規定 14 は、居住者が転貸借契約の元で不動産に居住する場合の本法附則 21 の修正を規定している。

本法の完全な影響評価は、民間セクター及び市民社会団体へはわずかな影響しかないため、作成されていない。

附則は、「承認文書 M」（イングランド及びウェールズの場合）及び「技術手引書」（スコットランドの場合）を参照する。承認文書 M(2004 年版 ISBN011 753901 5、1999 年版 ISBN011 753469 2、1992 年版 ISBN 011 75447 6)は、英国出版局社(PO Box 29, Norwich NR3 1GN、電話注文 0870 600 5522、ファックス注文 0870 600 5533、テキストフォン 0870 240 3701、インターネット <http://www.tso.co.uk/bookshop>) 及び英局出版局書店で入手可能。非国内向け技術手引書(2005 年版 ISBN 095462923 X、2007 年版 ISBN 9780114973384、2010 年版

Bookshops. Copies of the non-domestic Technical Handbook (2005 edition: ISBN 095462923 X; 2007 edition: ISBN 9780114973384; 2010 edition: ISBN 9780114973568) plus erratum and updates issued in 2006, 2008 and 2009 are available from <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Built-Environment/Building/Building-standards/publications>. Alternatively, the Handbook is available in loose-leaf format from the Stationery Office Limited.

© Crown copyright 2010

Printed and published in the UK by The Stationery Office Limited under the authority and superintendence of Carol Tullo, Controller of Her Majesty's Stationery Office and Queen's Printer of Acts of Parliament.

ISBN 9780114973568)、また 2006 年、2008 年及び 2009 年に発行の訂正版は <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Built-Environment/Building-standards/publications> で入手可能。又は、この技術手引書は英国出版局社でルーズリーフ形式で入手可能。

©Crown copyright 2010

女王書簡局業務担当者キャロル・トゥロ及び議会制定法印刷局の権限及び監督下において、英国出版局によりイギリスで印刷、公表。

第 2 節 関連資料

B-101

2010年平等法行為準則

雇用に関する行為準則

目次

序文

第1章：序論

- 2010年平等法の目的 (1.1 - 1.4)
- 行為準則の範囲 (1.5 - 1.9)
- 行為準則の目的 (1.10 - 1.11)
- 行為準則の地位 (1.12 - 1.14)
- 平等人権委員会の役割 (1.15 - 1.16)
- 人権 (1.17 - 1.19)
- 大規模及び小規模雇用主 (1.20)
- 行為準則の利用法 (1.21)
- 行為準則における事例 (1.22)
- 「雇用主」及び「労働者」の用語の使用 (1.23 - 1.24)
- 準則内の参照 (1.25)
- 法律の変更 (1.26 - 1.28)
- 詳細情報 (1.29 - 1.30)

2010年平等法 雇用に関する行為準則 第1部

第2章：保護特性

- 序論 (2.1 - 2.2)
- 年齢
 - 法の記載事項 (2.3 - 2.7)
- 障害
 - 法の記載事項 (2.8 - 2.20)
- 性転換
 - 法の記載事項 (2.21 - 2.28)
 - 性別認定証明書 (2.29 - 2.30)
- 結婚及びシビル・パートナーシップ
 - 法の記載事項 (2.31 - 2.34)
- 妊娠及び出産
 - 法の記載事項 (2.35)
- 人種
 - 法の記載事項 (2.36 - 2.37)
 - 国籍 (2.38)
 - 民族的出身 (2.39 - 2.42)
 - 出生国 (2.43 - 2.45)
 - 「人種グループ」の意味 (2.46 - 2.49)

宗教又は信条

- 法の記載事項 (2.50 - 2.52)
- 宗教の意味 (2.53 - 2.54)
- 信条の意味 (2.55 - 2.59)
- 宗教又は信条の表明 (2.60 - 2.61)

性別

- 法の記載事項 (2.62 - 2.63)

性的指向

- 法の記載事項 (2.64 - 2.68)
- 平等法による保護の制限 (2.69)

第3章：直接差別

- 序論 (3.1)
- 法の記載事項 (3.2 - 3.3)
- 「不利な扱い」とは何か (3.4 - 3.7)
- 分離待遇 (3.8 - 3.9)
- 共有された保護特性 (3.10)
- 保護特性「による」 (3.11 - 3.17)

- 関連性差別 (3.18 - 3.20)
- 認識差別 (3.21)
- 比較対象者 (3.22)
- どのような比較対象者が適切か (3.23)
- 仮説上の比較対象者 (3.24 - 3.28)
- 障害者の場合の比較対象者 (3.29 - 3.30)
- 性的指向の場合の比較対象者 (3.31)
- 差別的な意図を持つ求人広告 (3.32 - 3.33)
- 結婚及びシビル・パートナーシップ (3.34)
- より有利に扱うことが合法な場合
 - 障害者へのより有利な扱い (3.35)
 - 年齢による正当な直接差別 (3.36 - 3.41)
 - 職業上の要件 (3.42)

第4章：間接差別

- 序論 (4.1 - 4.2)
- 法の記載事項 (4.3 - 4.4)
- 規定、規準又は慣行とは何か (4.5)
- その規定、規準又は慣行は中立的か (4.6)
- 「置く可能性がある」の意味 (4.7 - 4.8)
- 不利な状態とは何か (4.9 - 4.14)
- 比較手法 (4.15 - 4.16)
- 「比較のための集団」 (4.17 - 4.18)
- 比較を行う (4.19 - 4.20)
- 正式な比較行使を行う (4.21 - 4.22)
- 当該労働者がその不利な状態に置かれているか (4.23)
- 規定、規準又は慣行の背後にある意図が無関係である (4.24)
- 規定、規準又は慣行が客観的に正当化されるとき (4.25 - 4.27)
- 正当な目的とは何か (4.28 - 4.29)
- 釣合いがとれているとは何か (4.30 - 4.32)

第5章：障害に起因する差別

- 序論 (5.1)
- 法の記載事項 (5.2)
- 直接差別との違いは何か (5.3)
- 間接差別との違いは何か (5.4 - 5.5)
- 比較対象者は必要か (5.6)
- 「不利な取扱い」とは何か (5.7)
- 「障害の結果として生じたこと」の意味 (5.8 - 5.10)
- 障害に起因する差別が正当化される場合 (5.11 - 5.12)
- 雇用主が個人の障害を知らない場合 (5.13 - 5.16)
- 雇用主が障害について知っているとは仮定できる場合 (5.17 - 5.19)
- 合理的調整の妥当性 (5.20 - 5.22)

第6章：合理的調整を行う義務

- 序論 (6.1 - 6.3)
- 法の記載事項 (6.4)
- 合理的調整を行う義務とは何か (6.5)
- アクセスしやすい情報 (6.6)
- 物理的特徴により生じる相当な不利益を回避する (6.7)
- 義務により保護される障害は何か (6.8 - 6.9)
- 規定、規準又は慣行とは何か (6.10)
- 「物理的特徴」とは何か (6.11 - 6.12)
- 「補助機能」とは何か (6.13)
- どのような不利益が義務を生じさせるか (6.14 - 6.16)
- 障害者が実際の又は潜在的な求職者であることを雇用主が知らない場合 (6.17 - 6.18)
- 労働者に障害があることを雇用主が知らない場合 (6.19 - 6.20)
- 雇用主が障害について知っているとは仮定される場合 (6.21 - 6.22)

- 「合理的措置」とは何か (6.23 - 6.29)
 合理的調整の不履行は正当化されるか (6.30)
 義務が遵守されない場合どうなるか (6.31)
 実践における合理的調整 (6.32 - 6.35)
 アクセス・トゥ・ワーク制度 (6.36 - 6.39)
- 第7章：嫌がらせ**
 序論 (7.1 - 7.2)
 法の記載事項 (7.3 - 7.5)
 保護特性に関連する嫌がらせ (7.6 - 7.8)
 「関連する」 (7.9 - 7.11)
 性的嫌がらせ (7.12 - 7.13)
 望まない行為を拒否し、又は応じることに對する不利な扱い (7.14 - 7.15)
 「目的又は影響」 (7.16 - 7.19)
 第三者による嫌がらせに對する雇用主の責任 (7.20)
- 第8章：妊娠及び出産**
 序論 (8.1 - 8.3)
 法の記載事項 (8.4 - 8.8)
 保護期間 (8.9 - 8.13)
 保護期間外での不利な扱い (8.14 - 8.15)
 「彼女の妊娠」 (8.16)
 妊娠の知識 (8.17 - 8.18)
 比較の不要 (8.19)
 唯一の理由ではない (8.20)
 不利な扱い (8.21 - 8.23)
 妊娠中の女性のための他の雇用権利 (8.24 - 8.29)
 職場での健康と安全 (8.30 - 8.36)
 出産休暇中の給与と条件 (8.37 - 8.38)
 産休中の契約上でない支払い (8.39 - 8.42)
 妊娠及び出産に関連した特別な扱いは合法である (8.43 - 8.44)
 授乳 (8.45)
- 第9章：報復的取扱い及びその他の違法行為**
 序論 (9.1)
 報復的取扱い (9.2 - 9.4)
 法の記載事項 (9.5 - 9.7)
 「保護行為」とは何か (9.8 - 9.10)
 「損害」とは何か (9.11 - 9.15)
 発生した報復的取扱いの証明につながる他の要素 (9.11 - 9.15)
 差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること
 法の記載事項 (9.16 - 9.21)
 どんなときに法律が適用されるか (9.22)
 保護される者 (9.23 - 9.24)
 違反幫助
 法の記載事項 (9.25 - 9.26)
 何者かが違法行為を行うのを助けるとはどういう意味か (9.27)
 幫助者は何を知っていれば責任を負うか (9.28)
 他者の意見への合理的信頼 (9.29 - 9.30)
 性転換差別一欠勤
 法の記載事項 (9.31 - 9.33)
- 第10章：法律に基づく義務と責任**
 序論 (10.1 - 10.2)
 雇用の定義 (10.3 - 10.5)
 求職者及び従業員に對する雇用主の責任 (10.6)
 雇用主の求職者への義務に對する法の記載事項 (10.7)
 手配とは何か (10.8)
 雇用を提供する際の雇用条件とは何か (10.9 - 10.10)
 雇用主の従業員への義務に對する法の記載事項 (10.11)
 雇用条件 (10.12)
- 解雇 (10.13 - 10.14)
 差別及び不当解雇 (10.15 - 10.16)
 損害 (10.17)
 合理的調整を行うための雇用主の義務 (10.18)
 求職者及び従業員への嫌がらせ (10.19)
 第三者による嫌がらせ (10.20 - 10.24)
 障害と健康に對する雇用前の質問 (10.25 - 10.27)
 障害又は健康に對する質問を禁止する一般的規則の例外 (10.28)
 採用プロセスに求められる合理的調整 (10.29 - 10.31)
 モニタリングの目的 (10.32)
 積極的な行動措置をとる (10.33)
 職業上の要件 (10.34)
 国家の安全 (10.35)
 仕事に固有の役割 (10.36 - 10.38)
 採用通知後の障害と健康に對する質問 (10.39 - 10.43)
 国軍 (10.44)
 本法に基づく雇用主及び主たる使用者の責任
 雇用主 (10.45 - 10.47)
 主たる使用者 (10.48 - 10.49)
 雇用主と主たる使用者は何によって責任を回避できるか (10.50 - 10.53)
 違法行為に對する雇用主と主たる使用者の責任 (10.54)
 本法における従業員及び代理人の責任 (10.55 - 10.56)
 関係が終了しているとき
 法の記載事項 (10.57 - 10.62)
 契約 (10.63)
 契約や他の合意における法的強制力のない条件 (10.64 - 10.66)
 法的強制力のない条件の削除又は修正 (10.67)
 団体協約及び事業規則における無効又は法的強制力のない条件 (10.68 - 10.69)
 領土の範囲 (10.70 - 10.72)
- 第11章：雇用以外の労働関係における差別**
 序章 (11.1)
 契約労働者に對する差別
 法の記載事項 (11.2 - 11.4)
 「主たる使用者」とは何か (11.5)
 契約労働者とは何か (11.6 - 11.8)
 合理的調整を行う義務は、障害のある契約労働者にどのように適用されるか (11.9)
 雇用主が合理的調整を行う義務 (11.10 - 11.11)
 主たる使用者が合理的調整を行う義務 (11.12 - 11.14)
 警察官に對する差別
 法の記載事項 (11.15 - 11.17)
 会社の共同経営者及び有限責任組合の組合員に對する差別 (11.18)
 法の記載事項 (11.19 - 11.21)
 合理的調整を行う義務は共同経営者やLLPの組合員にどのように適用されるか (11.22 - 11.23)
 法廷弁護士に對する差別 (11.24)
 法の記載事項 (11.25 - 11.29)
 合理的調整を行う義務は法廷弁護士及び事務員にどのように適用されるか (11.30)
 個人的及び公的職務の公務員に對する差別 (11.31 - 11.32)
 個人的職務とは何か (11.33 - 11.34)
 公的職務とは何か (11.35)
 法の記載事項 (11.36 - 11.42)
 公的職務の任命を行えるのは誰か (11.43 - 11.44)
 公的職務の任命のための推薦及び承認 (11.45 - 11.47)
 「関係団体」とは何か (11.48)

本法から除外されている個人的又は公的職務
(11.49 - 11.50)

公務員の職務終了に関する法の記載事項 (11.51)

資格付与団体及び職種団体 (11.52)

雇用サービス (11.53)

法の記載事項 (11.54 - 11.58)

雇用サービスとは何か (11.59 - 11.60)

除外される雇用サービス (11.61 - 11.62)

地方自治体のメンバーに対する差別 (11.63)

法の記載事項 (11.64 - 11.67)

地方自治体とは何か (11.68)

地方自治体のメンバーとは誰か (11.69)

公的業務とは何か (11.70)

第12章：積極的措置

序論 (12.1 - 12.3)

積極的措置と「積極的な差別」の区別 (12.4 - 12.8)

自発的な性質の積極的措置 (12.9 - 12.10)

法の記載事項 (12.11 - 12.13)

「合理的に考える」とは何を意味するか (12.14 - 12.15)

不利益を緩和する措置

これらの目的にとって、不利益とは何か (12.16)

不利益を克服し、又は最小限に抑えるためどのような措置
がとられるべきか (12.17)

ニーズを満たす措置

「異なる」及び「特定の」ニーズとは何か (12.18)

ニーズを満たすためにどのような措置がとられるか
(12.19)

活動への参加を促進する措置

適用される活動 (12.20)

「不釣合いに低い」の意味 (12.21 - 12.23)

どのような措置がとれるか (12.24)

「釣合いのとれた」の意味 (12.25 - 12.29)

時間制限のある積極的措置 (12.30 - 12.31)

積極的措置と障害 (12.32 - 12.33)

積極的措置及び公共部門の平等義務 (12.34)

合法的に積極的措置を実施 (12.35 - 12.36)

第13章：労働に関連した職業上の要件及びその他の例外

序論 (13.1 - 13.2)

職業上の要件 (13.3 - 13.4)

法の記載事項 (13.5 - 13.8)

どのような状況で、雇用主は職業上の要件の例外を適用で
きるか (13.9 - 13.11)

組織化された宗教の目的のための職業上の要件

法の記載事項 (13.12 - 13.13)

職業上の要件の例外が組織化された宗教に適用される場
合 (13.14 - 13.15)

宗教又は信条と関連する職業上の要件

法の記載事項 (13.16 - 13.18)

雇用主が職業上の要件の例外を合法的に適用するためにで
きることは何か (13.19 - 13.20)

労働に関連したその他の例外

国軍 (13.21 - 13.23)

雇用サービス (13.24 - 13.25)

法定定年年齢

法の記載事項 (13.26 - 13.28)

DRA と通常の定年年齢 (13.29 - 13.32)

法定の退職手続き (13.33 - 13.38)

DRA の例外にならない退職 (13.39 - 13.41)

客観的な正当化 (13.42 - 13.45)

公衆へのサービスの提供 (13.46 - 13.47)

障害者のための援助付き雇用 (13.48)

法的根拠 (13.49)

宗教団体のための教育上の任命 (13.50 - 13.52)

国王の雇用 (13.53)

国籍差別 (13.54)

非 EEA 国民のための訓練 (13.55)

国家安全保障 (13.56)

共用宿泊施設 (13.57 - 13.63)

第14章：給与及び福利厚生

序論 (14.1)

給与 (14.2 - 14.3)

全国最低賃金の例外 (14.4 - 14.6)

業績に関連した給与及び賞与 (14.7 - 14.8)

同一の給与 (14.9 - 14.10)

給与秘密保持条項 (14.11 - 14.13)

福利厚生 (14.14 - 14.19)

勤続年数に関連する福利厚生への例外 (14.20 - 14.25)

拡大余剰人員解雇手当の例外 (14.26 - 14.29)

生命保険に関する例外 (14.30)

育児給付に関する例外 (14.31 - 14.33)

配偶者の有無に基づく福利厚生の例外 (14.34 - 14.35)

団体保険制度への例外 (14.36 - 14.37)

年金

職域年金制度 (14.38 - 14.47)

職域年金制度への負担金 (14.48)

第15章：施行

序論 (15.1 - 15.4)

情報を取得するための手続き (15.5 - 15.10)

雇用審判所に頼らずに苦情を解決する (15.11 - 15.13)

労働事案における差別の苦情を審理する管轄権

(15.14 - 15.19)

時間制限 (15.20 - 15.22)

請求を起す期間が開始するのはいつか (15.23 - 15.28)

請求が適正な時間制限外に提出された場合 (15.29 - 15.31)

立証責任 (15.32 - 15.36)

労働に関連する違法行為への救済 (15.37 - 15.38)

違法行為の宣言 (15.39)

雇用審判所はどのような補償を裁定できるか

(15.40 - 15.43)

間接差別の原告への補償 (15.44 - 15.45)

雇用審判所の勧告 (15.46 - 15.49)

従業員に広く影響する勧告をする (15.50 - 15.52)

被告が審判所の勧告に従わない場合 (15.53 - 15.55)

職域年金制度に関する救済 (15.56 - 15.58)

本法違反を施行する委員会の権限 (15.59 - 15.64)

国家の安全 (15.65 - 15.67)

2010年平等法 雇用に関する行為準則 第2部

第16章：採用における差別の回避

序章 (16.1 - 16.3)

仕事の定義

一般原則 (16.4)

職務明細書 (16.5 - 16.9)

人材仕様書 (16.10 - 16.15)

人材仕様書における健康要件 (16.16 - 16.18)

求人広告を掲載する (16.19 - 16.20)

求人広告の手配 (16.21 - 16.22)

求人広告の内容 (16.23 - 16.26)

保護特性を有する者を対象に求人することが合法な場合
(16.27 - 16.29)

雇用サービス、キャリアサービスや他の代理業者を介した

採用 (16.30 - 16.31)
 応募プロセス
 一般原則 (16.32)
 応募プロセスにおける合理的調整 (16.33 - 16.38)
 応募プロセスの過程で要求される個人情報
 (16.39 - 16.42)

選考、評価及び面接のプロセス
 一般原則 (16.43 - 16.49)
 最終選考 (16.50)
 障害のある応募者への面接保証 (16.51)
 選抜テスト及び評価センター (16.52 - 16.56)
 面接 (16.57 - 16.64)
 推薦書 (16.65)
 英国内で就労する資格 (16.66 - 16.68)
 仕事の提供 (16.69 - 16.71)
 最終選考に残り採用されなかった候補者へのフィードバック (16.72)

第 17 章：雇用期間中の差別の回避

序論 (17.1 - 17.5)
 労働時間 (17.6 - 17.7)
 弾力的勤務 (17.8 - 17.12)
 休憩時間 (17.13 - 17.15)
 病欠欠勤 (17.16 - 17.19)
 障害に関連する欠勤 (17.20 - 17.24)
 妊娠に関連する欠勤 (17.25 - 17.26)
 性転換に関連する欠勤 (17.27)
 体外受精に関連する欠勤 (17.28 - 17.29)
 母性、父性、養子縁組と育児休暇 (17.30 - 17.31)
 緊急休暇 (17.32)
 年次休暇 (17.33 - 17.38)
 差別の回避 - 労働者のニーズに対応する
 服装とビジネススーツ (17.39 - 17.43)
 職場の言語 (17.44 - 17.51)
 労働者のニーズを理解する (17.52 - 17.56)
 静かな部屋 (17.57 - 17.59)
 食べ物と断食 (17.60 - 17.61)
 施設でのシャワー及び着替え (17.62 - 17.63)
 授乳 (17.64)
 職場以外の場面での差別に対する責任 (17.65 - 17.66)
 新任研修、訓練及び能力開発
 新任研修 (17.67 - 17.68)
 訓練と能力開発 (17.69 - 17.77)
 査定 (17.78 - 17.81)
 昇進と異動 (17.82 - 17.90)
 懲戒処分と苦情 (17.91 - 17.93)
 苦情への対応 (17.94 - 17.97)
 懲戒処分の手続き (17.98 - 17.99)
 紛争と対立の回避 (17.100 - 17.103)

第 18 章：平等方針及び職場での実践

序論 (18.1 - 18.2)
 なぜ平等方針が必要か (18.3 - 18.4)
 平等方針の計画 (18.5 - 18.7)
 平等方針の内容の計画 (18.8 - 18.9)
 平等方針の計画 - 保護特性 (18.10)
 平等方針の実行 (18.11 - 18.12)
 平等方針の推進と伝達 (18.13 - 18.16)
 平等方針を実行する責任 (18.17)
 平等方針の実行 - 訓練 (18.18 - 18.22)
 平等方針のモニタリングと見直し (18.23 - 18.24)
 平等方針のモニタリング - 法と適切な実践
 (18.25 - 18.27)

平等方針のモニタリング - 主要領域 (18.28 - 18.29)
 平等方針のモニタリング - 報告を返す (18.30)
 平等方針のモニタリング - 措置をとる (18.31)
 平等方針や他の雇用方針の見直し (18.32 - 18.34)

第 19 章：雇用の終了

序論 (19.1 - 19.2)
 雇用を終了する (19.3 - 19.7)
 能力及び行為を理由とする解雇 (19.8 - 19.9)
 能力及び行為による解雇でいかに差別を回避することができるか (19.10)
 余剰人員 (19.11 - 19.17)
 雇用主はいつ適切な代替雇用を申し出るべきか
 (19.18 - 19.19)

付録

付録 1：障害の意味

障害者となる時
 障害から回復した人々の場合
 「機能障害」の指すもの
 あらゆる精神的機能障害が対象となるか
 医学的診断を受けていない場合
 「相当な」悪影響とは何か
 「長期間」の影響とは何か
 一定の期間以上、影響が現れたり消えたりする場合
 「通常の日常生活活動」とは何か
 治療について
 眼鏡をかける人々は含まれるか
 外観損傷のある人々は対象か
 法律上、自動的に障害者として扱われる他の人々について
 時間とともに症状が悪化することが分かっている人々の場合

付録 2：モニタリング - 追加情報

モニタリングとは何か
 採用
 雇用中
 雇用の終了
 カテゴリーの考慮
 年齢
 障害
 人種
 宗教及び信条
 性別
 性的指向
 性転換の状態

付録 3：勤務敷地内の合理的調整 - 法律的考慮事項

序論
 リース以外の拘束力のある義務が建物の変更を妨げる場合
 リース契約が、施設には変更を加えてはならないとしている場合
 建物の変更について法定の同意を得なければならない場合

序文

2010 年 4 月に平等法が国王の裁可を受けたのは記念すべき瞬間だったが、目的は法律を法令集に載せることそれ自体ではなかった。重要なのは、それが企業のより責任のある行動、公共サービスのより思慮深い計画、とりわけ、人々が日常生活を送るうえで公平に扱われるという一層の信頼という本当の変化につながるべきだということである。

平等人権委員会（EHRC）はこの法律を実現させるために重要な役割を担っている。EHRCには法律を施行させるいくつかの強力な手段がある。例えば、裁判所に機関を設け、個々の差別事件に介入することができる。しかし EHRC がただ望むのは、事態が悪化した時の最後の手段として介入することである。EHRC の最優先事項は、各機関が初めから正しく理解できるよう情報を提供し、支援し促進することである。

そのため EHRC は、個人、企業、雇用主や公共機関がこの法律を理解し、各々の権利を行使するとともに、その責任を果たすための情報として手引書を公開している。

手引書は2つの独立した形式から成り立っている。一つずつ利用できる法定外文書の手引書では、平等に関し関心を持つ人々のための最初の立ち寄り先となるように書かれている。実用的に利用できるよう意図されたものである。

本文書は、法定行為準則である。法律の細部への包括的かつ技術的な指針で正式なものである。本文書は、弁護士、弁護士、人事担当者、裁判所や審判所、また深く法律を理解する必要のある者や実践として適用する者にとって計りしれない有益性を持つだろう。

本行為準則は、法律自体の内容を反映し、いくつかの既存の規則を置き換え、内容を再結合させ、また必要に応じて調和させている。行為準則では、判例法と判例を参考に、種々の規定が現実の状況においてどこで、及びどのくらい働きかけることができるかを示す。

EHRC が起草した初期のテキストは、厳格な協議プロセスを経て作成されており、企業、労働組合、慈善団体、ボランティアグループ、政府機関や他の公共機関から意見が寄せられた。そうした貢献がテキストの内容を大きく向上させており、彼らの支援に深く感謝する。

いかなる法律も、その約束を果たすためには、明確で権威のある行為準則が不可欠である。本行為準則が、2010 年平等法を利用するうえで最大限に役立つものとなることを願っている。

Trevor Phillips
平等人権委員会 委員長

第1章：序論

2010 年平等法の目的

1.1 2010 年平等法（法律）は、イングランド、スコットランド及びウェールズにおける差別に関する以前の法律をほぼ統合し、置き換えるものである。本法は、年齢、障害、性転換、結婚及びシビル・パートナーシップ、妊娠や出産、人種、宗教又は信条、性別及び性的指向による差別を対象としている。上記カテゴリーは本法において「保護特性(protected characteristics)」として知られている。

1.2 本法の重要な目的は、異なる保護特性を有する人々に対する差別を禁止する法律を適切に統一することである。

しかし、本行為準則ではいくつかの重要な違いや例外も説明されている。

1.3 既存の統合化法律と同様に、本法は以前には対象となっていなかった状況における差別を違法(unlawful)とみなす。特定の例外のもと、ほとんどの活動領域において、現在差別は違法となっている。活動領域には、例えば雇用や労働、教育、家庭の他の領域、サービスの提供、公共的機能の行使及び会員制団体の加盟が含まれる。

1.4 異なる活動領域が、法律のそれぞれの部分で対応されている。本法の第3部は、サービスの提供と公共機能における差別を扱う。第4部は住宅を含む不動産の販売、賃貸住宅、管理及び占有における差別を扱う。第5部は雇用及びその他の労働に関連する状況を範囲とする。第6部は学校、継続教育、高等教育及び一般の資格団体を範囲とする。第7部は会員団体による差別を扱う。組織は一方で人々を雇用し、他方で顧客にサービスを提供するため、本法の複数の領域に基づく義務を負う可能性がある。

行為準則の範囲

1.5 本行為準則は本法の第5部にに基づき、雇用及び労働に関連する活動における差別を対象としている。第5部は、本法により規定された保護特性を有する人々が雇用を求める際、又は労働に関係する活動や職業に従事するときには、雇用差別されてはならないという原則に基づくものである。

1.6 本法の第5部では、男女の同一賃金に関連するいくつかの規定がある。これらの規定は、同じ労働をする女性と男性に平等の賃金や他の契約条件を確保するため、雇用契約に暗黙の男女平等規定を付与するものである。男女の平等賃金は、平等人権委員会（以下「委員会」）により公布された平等賃金準則が適用されている。

1.7 第5部にはまた、職種団体（労働組合を含む）と非合法の職業資格付与団体による差別の条文が含まれている。資格付与団体や職種団体の義務は雇用主の義務とは異なるため、別々の規則で規定されるのである。

1.8 本行為準則はイングランド、スコットランド及びウェールズに適用される。

1.9 本行為準則の主な目的は、本法の詳細な説明を提供することである。本行為準則は裁判所及び審判所が本法を解釈するのを支援し、弁護士、顧問、労働組合代表者、人事部、また本法を適用し、その技術的な細部を理解する必要のある者を助けるものである。

行為準則の目的

1.10 委員会はまた、労働者と雇用主のための、本法の導入を必要とする人々にとってより有効かつ身近な、法律知識を前提としない実用的な手引書を作成している。この手引書は委員会又はそのウェブサイトから入手することができる。

1.11 本行為準則は委員会による実用的な手引書とともに、以下の目的のために使用される。

- 雇用主及び他の者がその責任を理解することを助け、職場での紛争を避ける。
- 個人が本法を理解することを助け、差別を受けていると感じる場合には、どのような行動がとれるかを知る助けとなる。
- 弁護士や他の顧問らがその顧客に助言することを助ける。
- 雇用審判所及び裁判所に、雇用における望ましい機会均等の実践に関する明確な指針を与える。
- 本法に基づき法的手続きをとることを検討し、又は職場での平等を求めようとする誰もが本法を理解し、雇用において望ましい実践を認識することを確実にする。

行為準則の地位

- 1.12 本行為準則は 2006 年平等法のもと、その権限に基づいて委員会により作成、発布されたものであり、法令による準則である。これは主務大臣によって承認され、議会に提出されたことを意味する。
- 1.13 本行為準則は法的な義務を課すものではなく、また法律上の権威を有する文書でもない。唯一、審判所及び裁判所がそのような権限を与えることができるものである。しかし本行為準則は、平等法のもとで提起された訴訟手続きにおいて、証拠として使用することができる。審判所及び裁判所は、手続きにおいて生じたなんらかの疑問に関連すると思われる場合には、本行為準則のいかなる部分も考慮しなければならない。
- 1.14 本法に基づく義務を負っている雇用主及びその他の者が準則のガイダンスに従うならば、審判所又は裁判所による不利な判決を回避する助けになるかもしれない。

平等人権委員会の役割

- 1.15 委員会は、違法な差別の撤廃に取り組み、平等と人権を促進するため、2006 年平等法に基づき設立された。
- 1.16 平等との関係において、委員会は法的な助言と指針を提供する権限を有すると同時に、望ましい実践に関し認識と理解を促進する義務を負うものである。委員会はまた、状況によっては差別法を施行する権限を持っている。

人権

- 1.17 公的機関は 1998 年の人権法 (HRA) のもと、人権と基本的自由の保護のための欧州条約 (条約) における権利と一致しない行動をとらないという義務を負っている。
- 1.18 裁判所及び審判所は、一次法 (2010 年平等法を含む) 及び二次法を、不可能である場合を除き、条約の権利と一致するかたちで解釈する義務を有する。この義務は、公的機関が関与する事例であるかどうかにかかわらず、裁判所及び審判所に適用される。したがって、平等法に基づいて申し立てられたいかなる雇用差別請求に対しても、それができる限りにおいて、裁判所又は審判所は条約の権利と両立するように本法の解釈を確実にしなければならない。
- 1.19 職場における人権の問題は実際には、強制労働、プラ

イバシーとデータ保護、表現と思想の自由、労働組合の活動や嫌がらせに関連して発生しやすい。

大規模及び小規模雇用主

- 1.20 全ての雇用主が本法に基づき同一の法的義務を負う一方、これらの義務の実践方法は異なっている場合がある。小規模雇用主はより非公式に実践し、文書化される方針も少なく、財源によって一層の制約を受けている可能性がある。大規模雇用主と小規模雇用主では義務を遂行する方法が異なるが、いかなる雇用主もその規模によって当該義務から免除されるものではないという認識をもって、本行為準則は読まれるべきである。

行為準則の利用法

- 1.21 準則の第 1 部は第 2 章から第 15 章までから成り、本法を詳細に説明する。
- 第 2 章は年齢、障害、性転換、結婚及びシビル・パートナーシップ、妊娠や出産、人種、宗教又は信条、性別及び性的指向の保護特性を説明する。
- 第 3 章から 9 章は本法のもとで禁止されている様々な種類の行為を対象とする。第 3 章では、直接差別を説明する。第 4 章は間接差別に言及し、同時に客観的な正当性のテストについて説明する。第 5 章は障害に起因する差別を対象とし、第 6 章では障害者のための調整を行う義務について定める。第 7 章は嫌がらせに関する規定を説明し、第 8 章は妊娠及び出産の差別を扱う。第 9 章では、違法となる行為、報復的取扱い、差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること、本法の違反幫助及び性転換差別 (欠勤) といった残りの種類について説明する。
- 第 10 章は雇用主の義務と責任及びそれに対応する労働者の権利を説明する。第 11 章は、本法第 5 部で対象となっている、より広範な労働関係について扱う。第 12 章では積極的な行動とともに、雇用主が、導入する積極的な行動措置が本法に基づいて合法であることを確実にする手段について法規定を定める。
- 第 13 章は、職業的要件及び他の労働に関連する例外を説明する。第 14 章は、本法の労働関係規定に係るいくつかの特定の例外を含む給与と福利厚生を対象とする。第 15 章は、個人又は委員会によって本法がいかに施行されるかを述べ、訴訟に代わる選択肢の概要を示す。
- 第 2 部は第 16 章から第 19 章までから成り、雇用主が本法を遵守することを助け、機会均等及び全雇用サイクルを通じた成果を実現するために推奨される実践について詳述する。公共部門の雇用主は、公共部門の平等義務に基づく特定の義務を負っており、この部がその義務を果たすために役立つはずである。
- 第 16 章では、採用プロセスにおいて雇用主が差別を回避する方法について説明する。第 17 章は雇用時に差別を避ける方法を説明し、労働時間、労働者のニーズへの対応、研修と人材開発、懲戒処分と苦情等の問題を扱う。第 18 章は、職場における平等の方針とその実施について説明する。第 19 章は、雇用の終了において差別を回避する方法を説明する。
- 準則の末尾には、追加情報が添付されている。付録 1 には、本法による障害の定義に関する詳細な情報を、付録 2 には多様性モニタリングに関する情報を記載し、また付録 3 では、賃貸と他の法的義務が、不動産に対し合理的調整 (reasonable adjustments) を行う義務にどのように影響するかを説明する。

行為準則における事例

1.22 準則の中には、優れた実践の例や、本法がどのように作用する傾向があるかが含まれている。それらは単に法律において使用される原則及び概念を描写する意図で記載されているのであり、そのような観点で読むべきである。本法の範囲や範疇を示すため、事例では様々な保護特性と労働関連の状況を挙げる。

「雇用主」及び「労働者」の用語の使用

1.23 本法は、必ずしも法的な意味で雇用主 (employer) といえない人々に義務を課している。例えば、会社の共同経営者、彼らの一次労働者を採用する者、契約労働者を採用する者である。本行為準則では便宜上、上記の人々も「雇用主」と呼ぶ。また、「雇用」の用語も、問題となる規定がこうしたより広範な人間関係に該当しないことが明確である場合を除き、広い範囲での労働関連の人間関係に言及するうえで使用される。

1.24 同様に、準則において「労働者 (worker)」の用語は、「雇用主」と雇用契約にあるかどうかにかかわらず、「雇用主」のために働く者を指す。したがって、例えば契約労働者、警察官及び公務員が含まれる。「労働者」の用語はまた問題の規定が明確にそれを除外する場合を除き、求職者を含むものである。準則に「従業員」への言及がある場合には、特定の規定が従業員（その単語の厳密な意味の範囲内）のみを対象に説明していることを示す。

準則内の参照

1.25 本準則において、「本法」とは 2010 年平等法を指す。本法の特定の条及び附則への参照はそれぞれ「s (条)」及び「Sch (附則)」として余白に表示し、余白には時折他の法律も参照される。

法律の変更

1.26 本行為準則は 2010 年 10 月 1 日に施行された 2010 年平等法に言及するものである。本準則に説明される義務に影響を与える可能性のある本法又は他の法律には、今後、変更が生じる場合がある。

1.27 本法には、二重の差別（結合差別とも呼ばれる）及び新たな公共部門の平等義務に関する規定が含まれる。これらの規定が 2011 年 4 月よりも前に施行されることは期待しにくい。政府はこれらの規定を企業及び公共部門の両方に最適な方法で施行する道筋を検討中である。

1.28 したがって本準則を読む際は、本法の規定に影響を与える進展に沿って最新の状態が維持されなければならない。委員会による他の規則にも注意を払う必要がある。更なる詳細情報は委員会から入手することができる（連絡先については下記を参照）。

詳細情報

1.29 本法及び本法のもとで定められた法規の写しは政府刊行物発行所で購入できる。本法の他の側面を扱っている別の準則もまた、政府刊行物発行所で入手可能である。

平等人権委員会の全準則のテキスト（本準則を含む）及び準則に関する手引書もまた無償で委員会の以下のウェブサイトからワードファイル及び PDF バージョンにてダウンロードすることができる。

www.equalityhumanrights.com

1.30 平等法に関する無料の情報は、平等人権委員会の電話相談サービスに連絡することで入手できる。連絡先は以下のとおり。

イングランド

平等人権委員会 電話相談サービス
料金受取人払い RRLG-GHUX-CTR
Arndale House, Arndale Centre, Manchester M4
3AQ
電話 0845 604 6610
文字入力式電話 (textphone) 0845 604 6620
ファックス 0845 604 6630

スコットランド

平等人権委員会 電話相談サービス
料金受取人払い RSAB-YJJE-EXUJ
The Optima Building, 58 Robertson Street,
Glasgow G2 8DQ
電話 0845 604 5510
文字入力式電話 (textphone) 0845 604 5530
ファックス 0845 604 5530

ウェールズ

平等人権委員会 電話相談サービス
料金受取人払い RRLR-UEYB-UYZL
3rd Floor, 3 Callaghan Square, Cardiff CF10 5BT
電話 0845 604 8810
文字入力式電話 (textphone) 0845 604 8820
ファックス 0845 604 8830

2010 年平等法 雇用に関する行為準則 第 1 部

第 2 章：保護特性

序論

2.1 この章では、平等法のもとで保護され、本準則が対象とする領域に関連する特性について概説する。

2.2 「保護特性」(protected characteristics)とは、年齢、障害、性転換、結婚及びシビル・パートナーシップ、妊娠や出産、人種、宗教又は信条、性別及び性的指向を指す。

年齢

法の記載事項

2.3 本法において年齢は、年齢層への言及により定義される。年齢に関連し、本法が保護特性を共有する人々に言及する際は、彼らが同じ年齢層に属していることを意味する。
<s.5(1)>

2.4 年齢層とは同じ年齢、又は年齢の範囲に属する人々を意

味する。年齢の層は幅広いことも（例えば、「50歳未満の人々」や「18歳未満」）、逆に非常に狭いこともある（例えば、「40代半ばの人々」や「1952年生まれ」）。また、年齢層は相対的である可能性もある（例えば、「自分よりも年上」又は「自分たちより年上」）。<s.5(2)>

2.5 年齢に関連する一定の用語の意味は、前後関係によって変化することがある。例えば、若いバーテンダーを若い最高経営責任者と比較する場合などであり、「若々しい」と見られるかどうかは、その役割に依存することがある。年齢層はまた、実際の又はうわべの身体的な外見に関係することもあり、これらは実年齢とはほとんど結びつかない可能性がある—例えば、「高齢労働力」。

2.6 人の年齢層の定義にはある程度の柔軟性がある。例えば40歳は、「40歳」、「50歳未満」「35歳から45歳の間」、「25歳以上」、又は「中年」のように様々な年齢層に属するものとして記述できる。同様に、16歳という年齢も、「子供」、「10代」「50歳未満」、「25歳未満」「14歳以上」又は「16歳」を含むグループとして見ることができる。

例：25歳の女性の労働者は、「25歳」、「30歳未満」、「20歳以上」そして「若い労働者」のように、いくつもの異なる年齢層と年齢の保護特性を共有すると見ることができる。

例：86歳の男性は、「86歳」、「80歳以上」、「65歳以上」、「年金受給者」、「高齢者」そして「お年寄り」といった年齢層で、年齢の保護特性を共有していると言える。

2.7 特定の年齢層に属する個人の状況をその他と比較するために必要である場合、本法は比較すべき年齢層を指定しない。その個人の年齢層以外のあらゆる者となることもあるが、多くの場合、比較年齢層の選択はより具体的であり、これは前後関係や状況によって導かれることが多い（直接的な差別事例の比較対象者の特定に関する詳細は3.22項から3.31項に定められている）。

例：上記の初めの例で、25歳の女性が、「25歳以上」、「35歳以上」又は「高齢労働者」に自分自身を比較するかもしれない。あるいはまた、「25歳未満」又は「18歳」と自身を比較することもあり得る。

障害

法の記載事項

2.8 本法の定める障害(disability)の定義を満たす者だけが障害の保護特性を有する。本法が障害に関連する保護特性を共有する人々について言及するとき、それは同一の障害を共有する人々を意味する。<s.6、s.6(3)(b)>

2.9 ほとんどの状況で、すでに障害がなくても、過去に障害があった場合には、彼らは障害の保護特性を有するとされる。<s.6(4)>

2.10 現在障害のある人々は、嫌がらせ及び差別—障害から生じる差別を含む—（第5章を参照）に対して、また合理的調整(reasonable adjustments)を行う義務の不履行（第6章を参照）に対してこの特性のために保護される。過去に障害があった人々もまた、嫌がらせ及び差別から保護される（21.3項を参照）。

2.11 障害のない人々(non-disabled people)は、彼らが障害があるとみなされるか、又は障害者に関係している場合においてのみ、直接的な障害の差別から保護される（3.11項から3.21項を参照）。状況により、障害のない人々が嫌がらせ（第7章を参照）、又は他の報復的取扱い等の違法な行為（第9章を参照）を経験した場合には保護されることがある。

2.12 本法は、通常の日常生活活動(day-to-day activities)を行う能力に長期間にわたり相当な(substantial)悪影響を及ぼす身体的又は精神的な機能障害(impairment)を有する者を障害のある者としている。身体的又は精神的な機能障害には、視力や聴力に影響する感覚障害(sensory impairment)が含まれる。<s.6(1)>

2.13 重度の外観損傷(disfigurement)で構成される機能障害は、その者の通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして扱われる。<Sch. 1, Para 3>

2.14 長期的(long-term)とは、その機能障害が少なくとも12か月間にわたって続いたか、又は続く見込みがあること、あるいは個人の終生にわたって続く見込みがあることをいう。<Sch. 1, Para 2(1)>

2.15 相当などは、少数又は些細な範囲を超えていることをいう。<s. 212(1)>

2.16 個人が障害を治療又は矯正する対処を講じる場合（眼鏡やコンタクトレンズの使用以外の手段）において、それらの対処なしでは障害が通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼす可能性が高いならば、そうした影響が引き続きあるものとして扱われる。<Sch.1, Para 5>

2.17 これは「隠れた」(hidden)機能障害（例えば、精神疾患又は精神的健康状態、糖尿病及びてんかん）が本法の定義に該当する障害者とみなされることを意味する。

2.18 癌、HIV感染症、多発性硬化症は、診断の観点から本法に基づき障害であるとみなされる。状況により、視力障害のある者は、本法の下では自動的に障害者として扱われる。<Sch. 1, Para 6>

2.19 進行性疾患(progressive conditions)や、変動性又は再発性の影響のある者は、特定の状況において障害者とみなされる。<Sch. 1, Para 2(2) & 8>

2.20 障害のより詳細な概念については本準則の付録1を参照。また障害の定義に関連する疑問点を決定する上で考慮すべき事項についてのガイダンスは、以下の障害者問題担当局から閲覧できる。

<http://www.officefordisability.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>

性転換

法の記載事項

2.21 本法は性転換(gender reassignment)を保護特性と定義している。性の生理学的又は他の属性を変えることによる性の転換プロセス（又はプロセスの一部）を行うこ

とを計画している者、現在行っている者、又は既に行った者は性転換の保護特性を有している。<s.7(1)>

2.22 性転換者への言及とは、その性転換の保護特性を有する者への言及となる。<s.7(2)>

2.23 本法において、「性転換」は医療プロセスというよりもむしろ、自らの出生性別から離れて望ましい性へ移行する、個人的なプロセスである。

2.24 個人の性の転換は、計画されても行われなくても、又は性転換の最中であるか、プロセスが既に起こった後であるかもしれない。医療性転換治療を受ける場合を含めるが、保護特性を有する上では医療としての治療を受けることは必須ではない。

例：物理的に女性として生まれたが、男性としてその残りの人生を生きることを決めた個人が、男性として生き始め、そうし続けている。彼は何らかの医学的介入の必要なしに、順調に男性として過ごしているため、医師の診断を受ける必要はないと判断している。

2.25 本法は、少なくとも個人が性転換を行うことを計画しているべきであると要求しているが、回復不能となるような計画を要求してはいない。性転換のプロセスを開始したがその後取りやめた人々は、依然として性転換の保護特性を有している。

例：物理的に男性として生まれたある個人が、友人に性別を転換しようとしていることを伝える。彼女はプロセスを開始するためカウンセリングセッションに参加するが、それ以上参加しないことに決める。彼女は性転換プロセスの一部を受けているため、本法により保護される。

2.26 保護が与えられるのは、性転換プロセスの一部として、性別アイデンティティーからの衝動によって服装倒錯行動 (cross-dress) をとるといった場合であり、他の理由により異性の衣服を選択する場合には適用されない。

2.27 本法で保護されるために、性転換者とその性転換状態について雇用主に通知するという要件はない。しかし、もし労働者が性転換を計画中か、又は転換の過程にある場合、彼らは雇用主がプロセスにおいて支援できるよう、要求事項について雇用主と協議することができる。

例：雇用主が主催する夕食会の前に、ある労働者が同僚に、笑いを取るために女装して来るつもりだと伝える。彼のマネージャーは会社の悪いイメージを与えないようにそのようなことはやめるよう言う。この労働者には性転換する意図がないため、これを差別とする請求権を持たない。

一方、その労働者が性別アイデンティティーに起因して、性転換プロセスの一部として同じことを言った場合には、これは性転換の直接差別となる。

2.28 「性別違和感」又は「性同一性障害」があると診断されている場合、そしてその状況が日常生活活動を行う能力に相当なかつ長期的な悪影響を及ぼしている場合には、これに該当する人々は本法の障害者差別禁止規定に基づいて保護されることができる。

性別認定証明書

2.29 2004 年性別承認法 (GRA) は、性別認定証明書を保持する者は獲得した性別に応じて扱われなければならないと規定している (当該法の対象範囲となっている人々の詳細については GRA 及び個人の機密情報の処理について扱う 1998 年データ保護法を参照のこと)。

2.30 性転換者は、彼らの法的な性別の証拠としての性別認定証明書を提示するよう日常的に求められるべきではない。そうした要求は、性転換者のプライバシーへの権利を危険にさらすものである。雇用主は個人の法的な性別の証明が必要な場合には、彼らの (新たな) 出生証明書で十分に確認する必要がある。

結婚及びシビル・パートナーシップ法の記載事項

2.31 結婚し、又はシビル・パートナーシップ (civil partnership) を持つ個人は、結婚及びシビル・パートナーシップの保護特性を有する。<s.8(1)>

2.32 結婚は、イギリスにおいて法的に結婚と認められる男女の正式な結婚を対象とする。シビル・パートナーシップは、イギリス以外で登録されたものも含め、2004 年シビル・パートナーシップ法のもとで登録されたシビル・パートナーシップを指す。

2.33 結婚し、又はシビル・パートナーシップを持つ人びとのみがこの事由での差別から保護される。未婚又は単身の状態では保護されない。結婚しようとしている、又はシビル・パートナーシップを登録しようとしている人々、若しくは離婚やシビル・パートナーシップを解消した人々については、この事由によって保護されることはない。<s.13(4)>

2.34 結婚し、シビル・パートナーシップを持つ人々は同一の保護特性を共有する。例えば、既婚の男性とシビル・パートナーシップを持つ女性は結婚とシビル・パートナーシップの保護特性を共有している。<s.8(2)(b)>

妊娠及び出産法の記載事項

2.35 本法は、妊娠及び出産を保護特性として挙げている。雇用主が本法により「保護期間」と定める期間において不当な待遇を課すことは違法である。職場における妊娠及び出産の差別は第 8 章で詳細に検討されている。<s.4, s.18(6)>

人種法の記載事項

2.36 本法は、「人種」を肌の色、国籍、民族又は出生国を含むものと定義する。<s.9(1) (a) - (c)>

2.37 特定の人種グループに属する者は、人種の保護特性を有する。人種グループはまた、複数の異なる人種グループから構成される。「人種グループ」の意味については 2.46 項を参照。<s.9(2)>

国籍

- 2.38 国籍（又は市民権）は、個人と、出生又は帰化による国家との間の特定された法的関係である。これは出生国とは別のものである（下記 2.43 項を参照）。

民族的出身

- 2.39 人は誰でもその民族的起源を持つが、裁判所により定義された「民族グループ」に属する個人にのみ、本法の規定が適用される。これは、個人がその特定の特性のためにそれ自体異なるとみなし、また他の人々によって異なる別のコミュニティとみなされる民族グループに属していなければならないことを意味する。通常、これらのグループの特性は周囲のコミュニティから区別される。

- 2.40 民族グループが有していなければならない主要な特性が 2 つある。それは共有した長い歴史と、独自の文化的伝統である。これに加え、民族グループは 1 あるいは複数の次の特性を有していてもよい：共通の言語、共通の文学、共通の宗教、共通の地理的起源、又は少数派であること、抑圧されたグループであること。

- 2.41 民族グループ又は国家グループは、新しいメンバーを加えることができる。例えば、グループの一員と結婚する者である。同時に、個人が民族グループから離れることも可能である。

- 2.42 裁判所は、次の民族グループを保護グループとして確認した：

シーク教徒、ユダヤ人、ロマのジプシー、アイリッシュ・トラベラーズ、スコットランドのジプシー及びスコットランド・トラベラーズ。

出生国

- 2.43 出生国については、少なくともある時点での、国家の存在又は以前に国家が存在したことを示す歴史的及び地理的に識別可能な要素を持たなければならない。例えば、イングランドとスコットランドはかつて別々の国であったため、イングランド人とスコットランド人は別々の出生国を有する。出生国には、もはや存在しない国における出生（例えば、チェコスロバキア）、又は現在の意味では国家とみなされない「国家」を含めてよい。

- 2.44 出生国は国籍とは異なる。例えば、中国国籍の人々は中国の市民であるかもしれないが、他の国の市民である場合も多い。

- 2.45 出生国は世代によって変わることはあるが、その人自身の出生国は変更できるものではない。

「人種グループ」の意味

- 2.46 人種グループとは、肌の色、国籍又は民族若しくは出生国を有し、又は共有する人々をいう。例えば、「英国人」の人々は人種グループになる。すべての人種グループが、本法に基づいて違法な差別から保護される。<s.9(3)>

- 2.47 一人の個人が複数の人種グループに属する場合もある。例えば、「ナイジェリア人」は肌の色、国籍又は民族若

しくは出生国によって定義されてよい。

- 2.48 人種グループは複数の異なる人種グループで構成される。例えば、黒人及び英国市民の両方を包含する「黒人の英国人」は人種グループである。別のグループとして、インド人、パキスタン人、バングラデシュ人及びスリランカ人を含む「南アジア人」も人種グループであり得る。<s.9(4)>

- 2.49 除外することによる人種グループの定義もまた可能である。例えば、「非英国人」の国籍の者は 1 つの人種グループを形成する。

宗教又は信条 法の記載事項

- 2.50 宗教や信条の保護特性には、あらゆる宗教、あらゆる宗教的又は哲学的信念が含まれ、同時にそのような宗教又は信条を持たないことが含まれる。<s.10(1) & (2)>

- 2.51 例えばキリスト教徒はかれらがキリスト教徒であることによる差別から保護され、非キリスト教徒は、他の宗教又は信条を持っているか持たないかにかかわらず、キリスト教徒でないという理由で差別されることから保護される。

- 2.52 本法における宗教と信条の意味は広く、それはヨーロッパ人権条約の第 9 条（思想、良心及び宗教の自由を保証）と矛盾しない。

宗教の意味

- 2.53 「宗教」は宗教を持たないことを含め、あらゆる宗教を意味する。「宗教」の用語には、イギリスにおいて一般に認識される、バハイ教、仏教、キリスト教、ヒンズー教、イスラム教、ジャイナ教、ユダヤ教、ラスタファリ主義、シーク教及びゾロアスター教が含まれる。それが宗教であるかどうかは、裁判所が決定するものとする。<s.10(1)>

- 2.54 宗教としての保護を受けるうえでは、その宗教が主流又は有名である必要はない。しかし、明確な構造と信念体系を有していなければならない。イスラム教のスニ派や、キリスト教のメソジストといった宗教内の宗派や教派は、本法の目的に照らして宗教とみなされる。

信条の意味

- 2.55 信条は、信条を持たないことを含め、あらゆる信条を意味する。<s.10(2)>

- 2.56 「宗教的信念」は、信条及び宗教又は中心的教義への固執に勝るものであり、同じ宗教の中でも人によってさまざまである。

- 2.57 宗教的信念でない信条には、哲学的信念がある。

- 2.58 信条は、信仰や神又は神々への崇拜を含んでいなくてもよい。しかしその個人の生活又は世界観に影響を与えるものでなければならない。

2.59 哲学的信念が本法に基づき保護されるための条件

- 純粋に保持されていること
- 入手可能な情報の現状に基づく意見や観点でなく、信念であること
- 人間の命と行動様式の厳粛かつ実質的な側面に応じた信念であること
- 説得力、真剣度、結束性及び重要性が一定のレベルに達していること
- 人間の尊厳と両立しないものでなく、他者の基本的権利と対立せず、民主主義社会において敬意を払われるべきものであること

例：ある女性が特定の人種グループに対する人種的優越性の哲学を信じている。それは彼女の人生において重要な意思決定の中心となる信念である。この哲学は人間の尊厳と両立しておらず、他者の基本的人権と対立するものであり、したがって本法の目的に照らして「信条」を構成するものではない。

宗教又は信条の表明

2.60 ヨーロッパ人権条約第9条のもと、人は特定の宗教又は信条を保持する絶対的権利を持つ一方、宗教又は信条の表明は特定の状況において制限されることもある限定付きの権利となっている。例えば、プライベートな生活や家族生活が尊重される権利（第8条）、表現の自由についての権利（第9条）といった他の条約の権利に対してバランスをとる必要があるだろう。

2.61 宗教又は信条の表明には、礼拝や休息の日を祝うこと、特定の日に該当するドレスコードや定められた食事制限に従うこと、又は何らかの実践を行うか避けるといった行為が含まれる。宗教又は信条を保持していることと、それを表明することの間には、常に明確なラインがあるわけではない。宗教又は信条を表明する個人の権利を制限することは違法な差別になるかもしれず、これは通常、間接差別(indirect discrimination)につながる。

例：雇用主がスタッフに対して「帽子禁止」の方針をとっている。この方針は客観的に正当化できない限り、その宗教の表明としてターバンを着用するシーク教徒、ヘッドスカーフを着用するイスラム教徒の女性、そしてスカルクヤップ(skullcap)を着用する正統ユダヤ教徒の男性に対する間接差別となる。

性別

法の記載事項

2.62 性別はあらゆる年齢の男性又は女性に言及する保護特性である。人々のグループとの関連では、男性や男児、又は女性や女兒のいずれかに言及する。<s.11(a) & (b), s.212(1)>

2.63 性差別(sex discrimination)を示すための比較対象者は、異性である。性別においては、性転換(2.21項を参照)又は性的指向(2.64項を参照)は含まれない。

性的指向

法の記載事項

2.64 性的指向(sexual orientation)は保護特性である。それ

は個人の性的指向が向かうものを指す。<s.12(1)>

- 同性者(すなわち、ゲイの男性やレズビアン)
- 異性者(すなわち、異性愛者)、又は
- どちらかの性(すなわち、バイセクシャル)。

2.65 性的指向は、個人の行動だけでなく、その感じ方に関連するものである。

2.66 性的指向の差別は特定の性的指向を持つことによる差別に加え、その性的指向を表明することに関連する差別が対象となる。これらには性的指向を持つ者の外見、彼らが行く場所、行動を共にする者も含まれる。

2.67 本法が性的指向の保護特性に言及する際は、以下を意味する。<s.12(2)>

- 特定の保護特性を有する個人への言及は、特定の性的指向のある者への言及であり、かつ
- 保護特性を共有する人々への言及は、同一の性的指向のある人々への言及である。

2.68 性転換と性的指向という2つの特性が関係するという一般的な誤解にかかわらず、性転換は別の保護特性であり、性的指向とは関係しない(2.21項を参照)。

平等法による保護の制限

2.69 あらゆる禁止行為に関し、いくつかの保護特性に対し本法は保護を与えない。

- 結婚及びシビル・パートナーシップに関し、未婚又は単身である者には差別からの保護がない(2.33項を参照)。
- 結婚及びシビル・パートナーシップについては、直接的な関連性差別と認識差別(3.18項及び3.21項を参照)、又は嫌がらせ(7.5項を参照)には保護がない。しかし、シビル・パートナーシップに関する嫌がらせは、性的指向との関係において嫌がらせとなるだろう。
- 妊娠及び出産について、直接的な関連性差別や認識差別(3.18項及び3.21項を参照)、間接差別(4.1項を参照)、又は嫌がらせ(7.5項を参照)からの明示的な保護はない。しかし、上記の3つの状況においては、労働者が性差別の規定によって保護される場合がある。
- 関係者や認識による差別とは別に、障害による直接差別からの保護が障害者のみに適用される(3.35項を参照)。
- 間接差別及び障害に起因する障害差別は、障害者のみ適用する(第4章及び第5章を参照)。
- 雇用主は、障害労働者(disabled worker)、又は実際若しくは潜在的な障害のある求職者(disabled job applicant)に対し、合理的調整を行う義務のみがある(第6章を参照)。

第3章：直接差別

序論

3.1 この章では、保護特性を有する全ての者の雇用において、本法が直接差別(direct discrimination)と言及することにつき説明し、比較対象者の必須要件がどのように満たさ

れるかを論じる。

法の記載事項

3.2 直接差別は、人が保護特性を理由に他の者よりも別の者を不利に扱うときに起こる。<s.13(1)>

3.3 直接差別は一般的に違法である。しかし、次のような状況においては合法であることがある。<>

- 保護特性が年齢であり、不利な扱いが正当な目的を達成させるうえで釣合いの取れた手段として正当化される場合 (3.36 項から 3.41 項を参照)。<s.13(2)>
- 障害者の保護特性に関連し、障害者が非障害者よりも有利に扱われるという場合 (3.35 項を参照)。<s.13(3)>
- 本法が、通常ならば違法となるはずの直接的な差別待遇を許可する明示的な例外を示すとき (第 12 章から第 14 章を参照)。

「不利な扱い」とは何か。

3.4 雇用主が労働者を「不利に」扱ったかどうかを判断するためには、同様の状況で他の労働者をどのように扱ったか、又は扱うかの比較が行われなければならない。雇用主が他の労働者と比べて明らかにその労働者を不利な状態に置く場合、それは不利な扱いである可能性が高い。例えば、求職者が仕事を拒まれた場合である。不利な扱いには、選択肢が奪われること、又は機会から除外されることも含まれる。

例：就職面接で、応募者である女性が同性のパートナーがいることを話す。彼女は最も優秀な候補者だったが、雇用主は彼女を採用しないことを決める。この決定は、合格した異性愛者である別の候補者よりも彼女を不利に扱っている。不合格であった応募者への待遇が彼女の性的指向のせいである場合には、これは直接差別となる。

3.5 不利な扱いと判断するうえで、労働者は実際の不利益（経済的な不利益その他）を経験する必要はない。雇用主が別の人々を扱う（又は扱うだろう）のと異なる方法で扱われることを労働者は望んだらうと合理的に説明することで十分である。

例：同じ等級である同僚の男性が見積もり業務を続ける一方で、女性労働者の見積もり業務が取り消される。彼女は降格されておらず、金銭的不利を被っていないが、彼女の部下や同僚の立場からは彼女が貶められたと感じているように見える。彼女から見積もり業務が取り消されたことは、男性の同僚への待遇に比べ彼女に対し不利な扱いである可能性がある。その不利な扱いが、彼女が女性のためである場合、これは直接差別となる。

3.6 本法のもとで、雇用主は、例えば仕事上の地位を失う代わりに割増給与を与えるなど、より有利な扱いに対し埋め合わせることで不利な扱いのバランスをとり、又は取り除くことはできない。

例：女性販売員が彼女の雇用主に、今後の人生を男性として過ごすつもりであることを伝える。この結果として、彼女は顧客との接触がない役割に降格する。雇用主は、仕事上の地位の喪失を補うためにその給与を上げる。給

与の増加にかかわらず、その降格は性転換を理由とする不利な扱いを構成するものである。

3.7 妊娠及び出産による直接差別についてのテストは、待遇が有利でないというよりもむしろ、**不利である**かどうかである。その女性への待遇について他の労働者の経験と比較する必要はない (第 8 章を参照)。<s.18>

分離待遇

3.8 保護特性が人種である場合、労働者個人又はグループを意図的に異なる人種の他者から分離させることは自動的に不利な扱いとなる。人種の分離(segregation)は常に差別となるため、比較対象者を特定する必要はない。しかし誤って生じた状況ではなく意図的な行為又は方針でなければならない。<s.13(5)>

例：主に英国人のスタッフを採用しているイギリスのマーケティング会社がポーランド国籍者を採用し、彼らの席を別室にして「リトル・ポーランド」と名づけている。同社は、ポーランド人のスタッフにイギリス人スタッフとは別の席を与える非公式な方針を持つことで、彼らが英語を話すスタッフを邪魔することなく、自らの母国語で会話し合えると主張する。同社は人種によってスタッフを分離する意図的な方針を持っているため、これは分離待遇(segregation)である。

3.9 他の保護特性に関連付けられる分離待遇は、直接差別である**可能性がある**。しかし、それが結果的に不利な扱いになることを示す必要がある。

共有された保護特性

3.10 直接差別は、雇用主と労働者が同一の不利な扱いを引き起こす保護特性を共有する場合にも起こる。<s.24(1)>

例：イスラム教徒の実業家が、彼のアシスタントとしてイスラム教徒の女性を採用しないことに決める。彼女が最も適任な応募者であるにもかかわらず、代わりに彼は特定の宗教も信条も持たない別の女性を採用する。彼はこの選択の方が、その多くがキリスト教徒か特定の宗教的信念を持たない顧客や同僚に対してより良い印象を与えると信じている。この実業家は、彼が断った女性と同一の宗教を共有しているとしても、これは宗教及び信条による直接差別になり得る。

保護特性「による」

3.11 保護特性「による (because of)」とは、以前の平等に関する法律における (保護特性が)「根拠となる (on grounds of)」と同じ意味を有する。新しい表現は、直接差別に相当するものの法的意味を変更するものではない。特性は不利な扱いの原因である必要があるが、唯一の主な原因でなくてもよい。

3.12 いくつかの事例においては、待遇における差別は、待遇それ自体から明らかである。

例：雇用主が求人広告において「ジプシーとトラベラーズは応募不要」と提示した場合、仕事に応募する資格があったジプシー又はトラベラーズが求人広告の提示のた

めに阻止された意味で、人種による直接差別となる。この事例は、待遇それ自体から明らかな待遇における差別である。

- 3.13 他の事例では、保護特性と待遇の間の関係性が不明確であり、保護特性によるものであるかを判断するために雇用主がなぜその労働者を不利に扱ったかに目を向ける必要があることがある。

例：面接において、応募者が多発性硬化症を患っていることを雇用主に告げる。応募者は不合格となり雇用主は障害のない別の者に仕事を与える。この事例では、彼の障害による不利な扱いであったかを定めるために、雇用主がなぜ多発性硬化症を持つ不合格の応募者に仕事を依頼しなかったかに目を向ける必要がある。

- 3.14 たとえ雇用主の真意や意図するところであっても、また労働者への不利な扱いが意識的か無意識的にかかわらず、直接差別は違法である。雇用主自身が認めようとすらない偏見、雇用主の善意からの行動から生じる偏見、又は保護特性によってその労働者に異なる待遇をしていることに雇用主が単に気付かないという場合もある。

例：男性だけのチームで作成している釣り雑誌が女性記者を採用しない。彼らは純粋に、男性ばかりの環境では女性が不満を持ち、快適に感じないだろうと懸念している。彼らが女性を採用しないという意思決定は善意からのものであるように見えるが、これは直接的な性差別にあたるだろう。

- 3.15 直接差別には、それが正確であるかどうかにかかわらず、保護特性に伴う固定概念に基づいて個人を不利に扱うことが含まれる。

例：ある雇用主が、人の記憶力は年齢とともに低下すると考えている。彼は、彼のチームにいる60歳のマネージャーについて、彼女はもはや役割を有能にこなすとは信頼され得ないだろうと一誤って一想定する。昇進の機会があったが、彼はそのマネージャーには何も言わなかった。この雇用主の行為は、60歳の能力についての固定概念に影響されている。これは年齢による不利な扱いにあたるだろう。

- 3.16 例えば問題になっている待遇が差別的な外部の規則に従う決定に基づいている場合、雇用主は、その待遇を差別的な他の規準(criterion)に根拠を置くことはできない。

例：ある化学会社が55歳以上の女性と60歳以上の男性に好条件を提示したかたちで希望退職を募る。ある56歳の女性はその条件を活用し、好条件で離職できるが、同じ56歳の男性はそうすることができない。同社はこの構想が、もともとある女性は60歳以上、男性は65歳以上という年金の条件に基づくものだと主張する。この構想は、男性労働者に対して、性別を理由に差別するものである。会社は差別の弁明として、たとえこの場合、その外部方針が合法である可能性があったとしても、それ自体差別的である外部の方針を拠り所にするとはできない。

- 3.17 保護特性「により」不利な扱いを受けている労働者は、彼ら自身が保護特性を有していなくてもよい。例えば、

保護特性を有する者と関連付けられることにより(関連性差別(discrimination by association))、又は保護特性を有していると誤解されることによって(認識差別(discrimination by perception))、差別が生じることがある。

関連性差別

- 3.18 雇用主が保護特性を有する別の者との結びつきによって労働者を不利に扱う場合、直接差別となる。しかしこれは、結婚及びシビル・パートナーシップ又は妊娠と出産には適用されない。妊娠と出産の場合には、妊娠中の女性又は最近出産した女性との結びつきにより不利な扱いを受ける労働者は、性差別を申し立てる権利がある場合がある。

- 3.19 関連性差別は様々なかたちで生じうる、例えば、労働者が保護特性を有する親、息子や娘、パートナー、介護者又は友人を持つ場合である。他者との関係においては、恒久的である必要はない。

例：障害のある息子を持つ片親の父が、息子の病気や病院の予約のあるときはいつも仕事の時間を削らなくてはならない。雇用主は労働者がその息子を介護しなければならぬ事実を不快に思うようであり、最終的に彼を解雇する。この解雇は、彼の息子との結びつきに対する直接的な障害差別となる可能性がある。

例：あるマネージャーは、ゲイである個人と外出しているという理由で一人の労働者(異性愛者)を不利に扱っている。これは、その個人とのつながりによる、その労働者に対する直接的な性的指向の差別だろう。

- 3.20 保護特性による直接差別は、労働者が特定の保護特性を有する者を支援する運動に携わる場合、又はそのような特性を持つ個人又は人々(又は雇用主がそうであると信じる者)を不利な状態に置くような行動を拒否した場合にも生じ得る。本法の規定の示すところでは、差別の原因になり、又は誘発することもここに関連する可能性がある(9.16項から9.24項を参照)。

例：雇用主が、ある業務について内部応募者を最終選考に含めなかった。なぜならその応募者(彼自身は障害者ではない)が障害労働者たちのために非公式のネットワークを設ける支援をしたからである。この事例は、障害による不利な扱いになり得る。

認識差別

- 3.21 雇用主が誤ってその労働者が保護特性を有すると考え、そのためにその雇用主が労働者を不利に扱う場合も、直接差別となる。しかしこれは妊娠と出産、又は結婚とシビル・パートナーシップには適用されない。

例：ある雇用主が、応募者の氏名がアフリカ系の響きであったことからその白人女性を黒人であると考え、応募書類を返却した。これは雇用主の誤った認識に基づく直接的な人種差別に当たる。

例：ある男性的な女性が販売担当者として仕事に応募する。販売マネージャーは彼女の外見から彼女が性転換者で

あると思い、面接において最も評価が高かったにもかかわらず彼女を採用しない。彼女は実際には性転換者ではないものの、性転換と認識されたことによる直接差別を請求する権利がある。

比較対象者

3.22 多くの状況で、直接差別とみなされるためには、労働者への雇用主の待遇が、保護特性が適用されない他の労働者に対し雇用主が扱い、扱ったことがあり、又は扱うだろう方法と比較して不利である必要がある。この他の個人が「比較対象者」(comparator)として参照される。しかし、人種差別(3.8項を参照)又は妊娠と出産の差別(3.7項及び第8章)の場合には比較対象者は不要である。< s.13(1)>

どのような比較対象者が適切か。

3.23 本法は、直接差別のために比較すべき人々として、互いに関連する状況の間には重要な違いはあってはならないとしている。しかし、全ての面で2人の人間(つまり、労働者と比較対象者)の状況が同定される必要はない。重要なのは、労働者の待遇に関係する状況が、比較対象者の状況と同じか、又は似ているということである。< s.23(1)>

例:ある雇用主の会社でITスーパーバイザーの欠員があり、2人のIT労働者はいずれも、そのポストに応募する。1人はスコットランド人であり、もう1人はイギリス人である。2人とも年齢が近く、障害はなく、異性愛者の男性で、実践的でないキリスト教徒である。しかし、イギリス人の方がもう片方のスコットランド人よりも経験がある。スコットランド人の男性が昇進し、イギリス人男性は直接的な出身国による人種差別だと主張する。この事例では比較対象者の状況が十分に酷似しており、有効な比較が可能である。

例:日本企業の本部に限られた人数のスタッフをイギリスの子会社に出向させ、現地採用の英国人スタッフとともに働かせる。現地採用スタッフの一人が、同じ等級である日本人の出向社員よりも低い給与や福利厚生であることに苦情を申し出る。2人は同じ会社のために同じ等級で働いているとはいえ、出向社員である日本人と現地スタッフでは実質的に事情が異なる。彼は日本で採用され、日本の親会社に少なくとも部分的に報告業務を課されており、異なる昇進経路を経ている。彼の給与と福利厚生は彼が海外で働いているという事実を反映するものである。こうした理由により、彼は適切な比較対象者とはいえないだろう。

仮説上の比較対象者

3.24 実際には、事情を同じくする、若しくは大きく異なる実在の人物を特定することが必ずしもできないことがある。その場合、仮説上の比較対象者を想定することが必要だろう。

3.25 場合によって、実際の比較対象者として特定された個人が、大きく異なる状況にあることが判明する。それでもなお、彼らへの待遇が仮説上の比較対象者を構築するのに役立つことがある。

例:レストランで働くある労働者が性転換のプロセスにある。彼女はレジ業務で雇用主にとって小さな金銭上の損失につながるミスを犯し、それを理由に解雇される。このような状況は以前に生じたことがなく、したがって実際の比較対象者はいない。しかし半年前に、許可なく家庭用品を持ち帰った別の労働者に対し、その雇用主は書面による警告を与えた。この待遇は、性転換者ではない仮説上の労働者がレジのエラーをしても、雇用主はその労働者を解雇しなかったであろうことの証拠として用いることができる。

3.26 仮説上の比較対象者を構築するには、差別の申告者と同一ではないが似た状況を持つ、複数の人への待遇における考慮すべき要素を含んでよい。それらの要素をまとめて検討することによって、仮説上の比較対象者が扱われるであろう待遇よりも申告者が不利に扱われたことについて、雇用審判所が結論を出すことができる。

例:ある雇用主が、ある場面で彼女が嘘をついたという理由で試用期間中の労働者を解雇した。彼女は嘘をついたことを認める一方で、それは雇用主が彼女の士気を弱め、プレッシャーを与えたためであったと説明した。実際の比較対象者がいない中で、その労働者は彼女への待遇を2人の男性への待遇と比較した。1人は、不誠実にふるまっても解雇されておらず、もう1人は雇用主による不当なプレッシャーによって業務効率が低下していたにもかかわらず試用期間をパスした。審判所は、上記2名の比較対象者への待遇の要素から、この労働者が性別による差別で不利に扱われたことを示す仮説上の比較対象者を構築する可能性がある。

3.27 誰が仮説上の比較対象者となるかはまた、なぜ雇用主が申告者をそのように扱ったかという理由によって異なる。多くの事例で、まず雇用審判所が申告者への待遇の理由を明確にする方が容易である。これには、その個人がなぜそのように扱われたのかという理由を明らかにするために申告者とは事情が異なる者への雇用主の待遇を検討することが含まれる。その理由が保護特性によると判明した場合には、仮説上の比較対象者(複数の場合もある)への待遇と比べることができる。

例:直属マネージャーにより不当に厳しい業績評価を受けたことを巡る紛争のあと、ソマリア出身であるその労働者は上席のマネージャーより懲戒処分を受けたが、彼はこれを不適切で不当であると考えている。彼は直接的な人種差別として賠償請求する。雇用審判所は、まずそれが人種による差別かどうか判断するために、2人のマネージャーの異例の行為の理由を調べるだろう。この件が事例として成り立つと判明すれば、彼らは次に、その労働者が仮説上の比較対象者(複数の場合もある)が扱われたであろう方法よりも不利に扱われたかどうかについて検討する。

3.28 これについて調べるもう一つの手段は、「関係のある保護特性がなかった場合も、申告者はそのように扱われただろうか」と聞いてみることである。

障害者の場合の比較対象者

3.29 直接的な障害差別の比較対象者は、他のタイプの直接

的な差別の場合と同じである。しかし、障害者の場合、その能力を含め、比較対象者と障害者の事情が大きく異なっているとはならない。その障害者と同じ障害ではないが能力又はスキルが同じである者が比較対象者としてふさわしいだろう（それらの能力やスキルが障害そのものから発生しているかどうかは関係がない）。<s.23(2)(a)>

3.30 実際の不利な扱いに関連する状況に焦点を当てることが重要である。場合によっては、特定の能力が障害それ自体の結果である可能性があるが、これらは比較対象するための事情とはならない可能性がある。

例：関節炎の障害を持ち、毎分 30 ワードのタイプ打ちができる男性が、タイプ業務を含む事務職に応募するが、タイプ速度が遅すぎるという理由で不合格となる。直接差別の請求においては、関節炎ではないが、同じタイプ速度と精度である者が適切な比較対象者となる。この場合、障害のある男性は重いものを持ち上げることができないが、それは彼が応募した仕事の要件ではない。状況に関連していないので、彼は重いものを持ち上げることができない比較対象者を特定する必要はない。

性的指向の場合の比較対象者

3.31 本法は性的指向について、事実として、シビル・パートナーである個人と結婚している個人の間には、それぞれに関係する状況において実質的な差異はないとしている。<s.23(3)>

例：ゲイでシビル・パートナーシップの関係にある労働者が、彼の性的指向によって昇進を拒否されたと訴える。代わりに結婚している彼の同僚が昇進する。事実としてシビル・パートナーシップである労働者と結婚している同僚の状況の間には実質的な違いはないため、この事例において彼は比較対象者としてこの結婚している同僚を参照することができるだろう。

差別的な意図を持つ求人広告

3.32 雇用主が求人広告において、採用に当たって保護特性がある者を不利に扱うような提示をする場合、それは直接差別となる。なお、問題となる仕事に応募する資格がある者のみが、本法に基づいて差別の請求をする権利がある。

例：あるマーケティング会社が、ウェブサイトにて「若い新卒者」を募集する旨の求人広告を出す。これは年齢による差別的意図を持つ求人広告と解釈され得る。その職に応募する意欲をそがれた若くない卒業生の中で応募資格を持つ者は、直接差別を請求することができるだろう。

3.33 求人広告が差別的であるかという問題は、分別のある人がそのように考えるかどうかにかかわらず、あらゆる種類の刊行物又はラジオ、テレビ、映画、インターネットや展示会における通知やチラシを含む。

例：ある衣服製造会社が地方新聞に、トルコ人ミシン工を募集する求人広告を掲載する。分別のある人は、この求人広告を人種による差別的な意図を持つ求人広告であると見るだろう。

結婚及びシビル・パートナーシップ

3.34 雇用との関係において、保護特性が結婚及びシビル・パートナーシップである場合、直接差別は、結婚しているか又はシビル・パートナーである労働者自身への不利な扱いのみを対象とする。独身者又は結婚やシビル・パートナーシップ以外の関係を持つ者（同棲しているかどうかは考慮しない）は、彼らの関係による直接差別から保護されない。<s.13(4)、s.8(2)>

例：ある雇用主が勤務するスタッフに配偶者とシビル・パートナーへの「勤務中死亡」給付制度を設けている。男性と同棲しているが、結婚していないある女性労働者が、同棲相手を勤務中死亡給付の受取人として指名することを望む。彼女は結婚していないため、そのように指名することはできないと言われる。同棲者であることは保護特性ではないので、彼女はこれを差別として請求することはできない。

より有利に扱うことが合法的な場合 障害者へのより有利な扱い

3.35 障害差別との関係において、本法は障害者を保護しているため、障害のある者を障害のない者よりも有利に扱うことは差別ではない。<s.13(3)>

例：ある雇用主は 60 名のスタッフを抱えているが障害労働者は一人もいない。新たな秘書を募集する求人広告で、障害のある全応募者にその仕事への面接の機会を保証する。これは障害による直接差別には当たらない。

年齢による正当な直接差別

3.36 年齢に基づく規則や慣行には正当とみなされるものもあるため、年齢の保護特性には異なる手法が適用される。年齢による不利な扱いは、雇用主が正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを示すことができる場合には直接差別ではない。これはしばしば「客観的な正当性テスト」と呼ばれる。<s.13(2)>

3.37 年齢による直接差別を考えるうえで、特定の年齢層の労働者に影響を与える規則や慣行と、間接差別を引き起こす可能性のある全ての人々に平等に適用される中立的な規定、規準又は慣行とを区別することが重要である（4.6 項を参照）。

3.38 差別法の他の分野にも適用される客観的な正当性テストは 4.25 項から 4.32 項に詳述する。

3.39 年齢に基づく規則又は慣行が「客観的に正当」かどうかの問題、すなわち、正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であるかについては 2 つのステージで取り組むべきである。

- 第一に、その規則や慣行の目的は合法的かつ非差別的であり、現実的、客観的な考察を表すものであるか。
- 第二に、もし目的が正当なものである場合、それを達成する手段は釣合いのとれたものであるか。すなわち、あらゆる状況において適切に必要なものか。

3.40 以下は客観的な正当性テストを満たすと思われる年齢

に基づく規則の描写である。

例：ある建設会社は、より危険度の高いビルの現場では18歳以下の者を採用しない方針をとっている。この方針の背後にある目的は、彼らの経験不足や体力的な未発達に伴って生じる健康や安全面のリスクから若者を守ることである。この目的は、若年労働者のビル現場における事故統計に裏付けられたものであり、したがって合法となるだろう。18歳というしきい値を課すことは、それが証拠に裏付けられている場合にはおそらく目的を達成させる釣合いのとれた手段と言える。もしこのしきい値が25歳に設定されていた場合には、必ずしも釣合い性のテスト条件を満たすとは言えない。

3.41 以下は客観的な正当性テストを満たさないとされる年齢に基づく規則の描写である。

例：ある運送会社が、運転手は55歳でトレーラートラックの運転をやめることを強制する包括的方針を導入する。この年齢以上の者は心臓発作のリスクが増加するという統計的な証拠があるためである。公衆安全の目的として、これはリスクの証拠に裏付けられた合法的なものだと言えるだろう。しかしながら、同社はその包括的禁止がこの目的を達成するための釣合いのとれた手段であることを論証しなければならないだろう。個々の運転手の健康診断の方が、同じ目的を達成するためにより差別的でない手段であることから、これは困難かもしれない。

例：あるファッションの小売業者が、店員に応募した中年の女性を、その仕事には「年をとり過ぎている」という理由で断る。彼らはファッションのターゲットである若い顧客を惹きつける必要があると彼女に伝える。これが小売業者側の現実の経営ニーズに対応している場合、正当な目的として認められる。しかしながら、この中年女性を不合格にすることは、同目的を達成するための釣合いのとれた手段とはならないだろう。店員全員が商品知識とファッション感覚を持つことを要件にすることが、その目的を達成するためのより差別的でない手段であろう。

職業上の要件

3.42 本法は、雇用における直接差別を禁止するために純粋に仕事に必要である職業上の要件(occupational requirement)について一般的例外を設けている。詳細については第13章を参照。<Sch. 9, Para 1>

第4章：間接差別

序論

4.1 本章では、間接差別(indirect discrimination)及び「客観的な正当性」(objective justification)について説明する。後者の概念は間接差別、年齢による直接差別、障害による差別、そして本法によって認められるいくつかの例外に適用される。

4.2 間接差別は妊娠及び出産以外のあらゆる保護特性に適

用される(ただし、妊娠及び出産の状況においては間接的な性差別が適用されることがある)。

法の記載事項

4.3 間接差別は、保護特性を共有する労働者を特定の不利な状態に置くような、一見中立的な規定、規準又は慣行を雇用主が適用する時に生じる可能性がある。<s.19(1) & (2)>

4.4 間接差別については、4つの要件が満たされていなければならない。<s.19(2)>

- 雇用主が、特定の労働者を含む関連グループに対し平等に規定、規準又は慣行を設定している(又は設定するだろう)。
- その規定、規準又は慣行は、保護特性を持たない人々に比べてその労働者の保護特性を共有する人々を特定の不利な状態に置く(又はその可能性がある)。
- その規定、規準又は慣行はその労働者を不利な状態に置き(又はその可能性がある)、かつ
- その規定、規準又は慣行が正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であると雇用主が示すことができない。

規定、規準又は慣行とは何か

4.5 間接差別を立証する最初の段階は、関連する規定、規準又は慣行を特定することである。「規定、規準又は慣行」の用語は本法では定義されていないが、例えば公式又は非公式の方針、規則、慣行、取り決め、規準、条件、前提条件、資格、又は規定を含める等により広く解釈されるべきである。規定、規準又は慣行はまた、例えばまだ適用されていない方針や規準、そして「一回限りの」又は自由裁量の決定のように何かを行うという将来的な決定も含めてよい。

例：ある工場所有者は、来月からスタッフは、たとえ後ろで束ねたとしても、ドレッドヘアの髪をしてはならないと発表した。これはまだ実施されていない方針の一例であるが、それでも規定、規準又は慣行となる。この方針はラストフェアリ主義者の労働者を不利な状態に置くものであるため、この方針導入の決定は宗教又は信条による間接差別に当たるだろう。

その規定、規準又は慣行は中立的か

4.6 その規定、規準又は慣行が、問題の保護特性を有するかどうかに関係なく、関連するグループ内の全員に適用されていなければならない。表面上は、その規定、規準又は慣行は中立的でなければならない。この意味で中立的でなく、明白に特定の保護特性を持つ人々に適用されている場合には、それは直接差別となるように思われる。

例：あるバス会社が、女性運転手は全員、D種免許を保持するため、5年ごとに理論と実技のテストを受け直さなければならないという方針を採用している。そのような方針は性による直接差別にあたる。対照的に、別のバス会社では、2つの特定のルートを走る運転手は理論のテストを受け直さなければならないという方針を採用している。この規定は一見中立的であるが、その2つのルートを走る運転手のほぼ全員が女性であることが判明

した。方針を正当化できない限り、これは間接的な性差別となるだろう。

「置く可能性がある」の意味

4.7 その規定、規準又は慣行が保護特性を持たない人々に比べてその労働者の保護特性を共有する人々を不利な状態に置く、又は不利な状態に置く可能性があるということが本法の要件である。本法はまた、それが特定の労働者を不利な状態に置く、又は置く可能性があることも要求する。これにより、まだ適用されていないが、施行されれば差別的な影響を与えることになる規定、規準や慣行にも対応できるようになる。<s.19(2)(b)>

4.8 しかし、間接差別の請求が成立するためには、労働者はその規定、規準又は慣行が適用された場合、彼らが不利な状態を経験することになるだろうということを示さなければならない。<s.19(2)(c)>

例：あるデパートの上級バイヤーの契約に、急な通知で世界のあらゆる場所に移動することを要求する移動条項が記載されている。ある幼児のいる女性上級バイヤーが、女性は子供の世話をすることができ、急な通知で海外への旅行はできそうにないため、移動条項は女性を不利な状態に置くものであると考える。彼女は、まだ急な通知によって海外へ旅行するよう求められてはいないが、移動条項に異議を申し立てることができる。対照的に、同じ店で顧客サービスに当たる女性マネージャーも、移動条項が女性を差別することに同意する可能性があるが、彼女は上級バイヤーではないため、その条項に異議を申し立てることはできない。

不利な状態とは何か

4.9 本法では「不利な状態」(disadvantage)を定義していない。それは機会や選択の拒絶、抑止、拒否又は除外を含むだろう。裁判所はこれに近い概念として「不利」(detriment)の用語を、分別のある人が不平をいうような物事であるとしている。不利な状態とは、定量化される必要はなく、また労働者が実際の損失(経済的その他)を経験しなくてもよい。労働者が、異なる方法で扱われることが望ましいに違いないと合理的に言えれば十分である。

4.10 時には、規定、規準又は慣行が、本来特定の保護特性を有するグループを不利にしがちになることがある。

例：年末になって、雇用主がその夏に雇用した季節労働者に、30日以内という期限でボーナスを請求に来させるという決定をする。これらの労働者への通知を、分かっている最後の住所に送ることによって、その雇用主は出稼ぎ労働者に不利益を与えやすい。なぜならば通常こうした労働者は冬の期間は自国に戻り、指定された期間にボーナスの申請を行うとは考えにくいからである。この慣行は客観的に正当化されない限り間接的な人種差別となる。

4.11 いくつかの状況で、保護特性と不利な状態との関係は明白である。例えば、服装規定は特定の宗教的信条を持つ労働者にとって不利に作用する。他の状況では、保護特性を共有する人々がいかに不利な状態に置かれている

(又はその可能性がある)かはそれほど明白ではなく、そうした場合には統計や個人的な証言が不利益の存在を証明するために役立つことがある。

例：ある美容師は、彼らにとって派手な髪形を披露することが重要だと信じ、髪を覆っているスタイリストの採用を拒否する。この規準は、髪を覆うイスラム教徒の女性とシーク教徒の男性に特定の不利益を与えることは明らかである。この規準が客観的に正当化されない限り、これは差別となる。

例：あるコンサルタント会社が、採用手続きの一部である心理テストの使用を検討し、男性が女性より得点が低い傾向があることを発見する。男性がテストは間接差別だと訴える場合、彼は男性が不利な状態に置かれたことを示すうえでその得点が低い理由や、低い得点が彼の性別と結びついていることを説明する必要はなく、統計情報を信頼すれば十分である。

4.12 統計は、規定、規準又は慣行とそれが引き起こす不利益の関係について洞察を提供してくれるものである。問題の職場に関する統計は質問手順を通して得ることができる(15.5項から15.10項を参照)。また、特定の不利益の性質や範囲に光を当てるために国又は地域の統計を使うことが可能かもしれない。

4.13 しかしながら、統計分析は常に適切かつ現実的とは限らない可能性がある。特に、不適切又は信頼できない情報がある場合、又は統計が有意な比較をするには人数が少ない場合である。このような状況では、何らかの不利益があったかどうか、そしてもしあったとすれば、その性質について、証拠を提供するために専門家が役立つと雇用審判所は判断するだろう。

4.14 雇用審判所に保護特性の性質又は特性を共有するグループの行動を理解させるために、証拠(適切な場合には専門家からの証拠を含む)を保持することが役立つという他の事例がある。例えば、特定の宗教的信条の原則に関する証拠である。

例：ある小さな製造会社で働くイスラム教徒の男性が巡礼をしたいと望む。しかし彼の雇用主は、8月と12月の操業停止期間でなければ年次休暇を取ることを認めない。その労働者は、間接的な宗教差別を受けていると考える。この事例を評価するには、雇用審判所はイスラム教の聖職者又はイスラム教の専門家に、イスラム教徒にとってのメッカ巡礼の時期の重要性についてアドバイスを受けることが有効である。

比較手法

4.15 保護特性を共有する人々を特定の不利な状態に置く(又はその可能性がある)規定、規準又は慣行があると明らかになったときには、次の段階は保護特性を有する労働者と持たない労働者を比較検討することである。比較が行われるためには、その状況に物質的な違いがあつてはならず、2つのグループの状況は十分に類似している必要がある。<s.19(2)(b)、s.23(1)>

4.16 保護特性が関連していることを明確にすることが重要である。障害との関係においては、これは障害者全体で

はなく、特定の障害のある人々であり、例えば、同じレベルの視覚機能障害のある者である。人種においては、例えば全アフリカなのか、又はソマリアに限定されるのかである。年齢については、規定、規準又は慣行によって不利となる年齢グループを特定することが重要である。

例：ある雇用主が求人広告において一般中等教育証明書（GCSE）の A から C のグレードを少なくとも 5 つ要求し、それと同等の資格を認めていない。この規準は、GCSE よりも O レベル試験を受けることが多かった 1971 年以前に生まれた人々を不利な状態に置く可能性がある。したがって規準が客観的に正当化できない場合には、これは直接的な年齢差別に当たる可能性がある。

「比較のための集団」

4.17 比較行使(comparative exercise)において参照した人々は通常、「比較のための集団」と呼ばれる。

4.18 一般的に、集団は規定、規準や慣行の影響を肯定的又は否定的に受ける（又はその可能性がある）グループから構成され、逆に肯定的にも否定的にも影響を受けない労働者は排除される。ほとんどの状況ではただ一つの適切な集団があるようだが、複数の集団を有する状況もある。その場合には、雇用審判所がどの集団を考慮すべきか決定することになる。

例：あるマーケティング会社では、雇用する 45 名の女性のうち 10 名がパートタイムだが、55 名の男性は全員フルタイム従業員である。一人の受付係の女性が、月曜日、水曜日と木曜日に勤務している。年次休暇方針では、祝日には全労働者が休むことを要求しており、毎年少なくとも祝日の半分が月曜日になっている。受付係は年次休暇を取得するうえで、比例して管理範囲が狭いことを理由に、その方針が女性に対する間接差別であり、彼女を個人的に不利な状態に置くものだと主張している。この場合の適切な比較集団は、年次休暇方針によって影響を受けている全労働者である。全受付係や、全パートタイム労働者だけにその方針が影響を与えているのではないため、これらのグループは比較集団ではない。

比較を行う

4.19 集団について、比較は関連する保護特性を有しない人々に対する規定、規準又は慣行の影響と、保護特性を有する人々に与える影響との間で行われなければならない。

4.20 比較を行う方法は、当該保護特性が含まれる状況によって異なる。状況によっては、統計的な証拠を用いて正式な比較行使(comparative exercise)を行うことが必要な場合がある。

正式な比較行使を行う

4.21 間接差別に関する請求を判断するために雇用審判所が正式な比較行使を行うよう依頼された場合、それを行うにはいくつかの方法がある。一つの確立した手法には雇用審判所が以下のような質問をする方法が含まれる。

- 集団のどれくらいの割合が特定の保護特性を有しているか。

- 集団において、その規定、規準又は慣行は保護特性を持たない労働者に影響を与えるか。
- それらの労働者のうち何名がそれによって不利な状態に置かれている（又はその可能性がある）か。割合としてはどのように表わされるか（「X」）。
- 集団において、その規定、規準又は慣行はどのように保護特性を共有する人々に影響を与えているか。
- これらの労働者のうち何名がそれによって不利な状態に置かれている（又はその可能性がある）か。割合としてはどのように表されるか（「Y」）。

4.22 この手法を用いる際、雇用審判所は次に（X）と（Y）を比較する。これによって保護特性を有するグループが他の人々との比較において「特定の不利益」を被っているか決定することができる。差が有意であるかどうかは、集団の大きさや比率の背後にある数字等の前後関係により異なる。保護特性を共有する集団内の大多数が不利な状態に置かれていることは表示する必要はない。

例：2 人の幼い子供を持つシングルマザーが新しいシフト制度に従うことができないために列車の運転手としての仕事から退職するよう強いられている。

シフト制度はこのシングルマザーを特定の不利な状態に置く規定、規準又は慣行である。間接差別の請求では、雇用審判所はシフト制度が男性と比較して彼女と同じ性別の保護特性を共有する労働者を特定の不利な状態に置いている（又はその可能性がある）かを決定するために比較行使を行わなければならない。

雇用審判所は、同じ雇用主のもとで勤務する全列車運転手を比較のための集団として用いることを決定する。2000 名が男性である一方で、20 名の女性列車運転手がいる。

子育ての責任を負う片親になることは、女性よりも男性の方が圧倒的に少ないことは一般常識として受け入れられる。

- 2000 名の男性運転手のうち、2 名が新しいシフト制度に従うことができない。これは 0.001 パーセントの割合として表現できる。
- 20 名の女性列車運転手のうち、5 名は新しいシフト制度に従うことができない。これは 0.25 パーセントの割合として表現できる。

そのシフト制度に従うことができない割合は、女性運転手 (0.25) の方が男性運転手 (0.001) よりも高い割合であることは明らかである。

これら全てを考慮し、雇用審判所は女性列車運転手が相対する性別である男性との比較において、そのシフト制度により特定の不利な状態に置かれていると決定する。

当該労働者がその不利な状態に置かれているか

4.23 その規定、規準又は慣行が保護特性を共有する人々のグループを不利な状態に置く（又はその可能性がある）ことでは十分ではない。それはまた、該当する個々の労働者に影響を及ぼす（又は及ぼすことができる）必要がある。したがって単に労働者が関連するグループに属していることを立証するだけでは十分ではない。彼らはまた、個人として、個人的に特定の不利益を被っている（又はその可能性がある）ことを示さなければならない。

例：ある航空会社は、労働者に顧客に対応するときは装身具を身につけることを禁止する服装規定を定めている。

シーク教徒の客室乗務員は、この方針はシーク教徒にカーラ・プレスレットを着用させないようにする間接差別だとして苦情を申し立てる。しかし、彼はもはやシーク教徒の信仰箇条を遵守していないため、この乗務員はこの方針によって不利な状態に置かれていないとして、間接差別の請求には当たらないことになった。

規定、規準又は慣行の背後にある意図が無関係である

4.24 規定、規準又は慣行の差別的影響が意図的でない場合でも、それが客観的に正当化されない限り間接差別は違法である。雇用主が労働者を差別する意図なくその規定、規準又は慣行を適用した場合、雇用審判所は補償金の支払いを命じないという決定を下すかもしれない(15.44項を参照)。

例：ある雇用主は、新人スタッフが打ち解けるために、部屋にいる全員を別の人に紹介するよう企画された導入セッションを開始する。各労働者は、幼児期の写真を提供するよう要求される。一人の労働者は性転換した女性であり、彼女が男の子として育てられたことを同僚に知られることを望んでいない。彼女が写真を持参しなかったため、雇用主はグループの前で参加しないことを批判する。この労働者がそのような情報を開示させられる要求によって不利な状態に置かれたように感じることを雇用主が思い至らなかったことには、弁解の余地はない。

規定、規準又は慣行が客観的に正当化されるとき

4.25 規定、規準又は慣行を適用した個人が、それは「正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段」であると示すことができる場合、それは間接差別とはならない。これはしばしば「客観的な正当性」テストと呼ばれる。テストは差別法の他の分野に適用される。例えば年齢による直接差別(3.36項から3.41項)、そして障害に起因する差別(第5章を参照)である。<s.19(2)(d)>

4.26 雇用審判所において要求された場合、雇用主は、規定、規準又は慣行の正当性を示すこととなる。したがって彼らの正当化する主張(assertion)を裏付ける証拠を用意することは雇用主の責任である。一般化では、正当性を論証するために十分ではない。規定、規準又は慣行が適用された時点では、その正当性について完全に説明されている必要はない。雇用主は異議を申し立てられたときに、雇用審判所に対しその正当性を説明することができる。

4.27 規定、規準又は慣行が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であるかどうかという問題は2つのステージで検討されるべきである。

- その規則や慣行が合法でかつ非差別的であり、現実的、客観的な考察を表すものであるか。
- もし正当性がある場合、それは物事を達成するための釣合いのとれた手段であるか。すなわち、あらゆる状況において適切で、必要性のあるものか。

正当な目的とは何か

4.28 「正当な目的」(legitimate aim)の概念は、欧州連合(EU)法と、欧州司法裁判所(CJEU)－旧ヨーロッパ司法裁判所(ECJ)－の裁定から得ている。しかし、本法では定義されていない。規定、規準又は慣行の目的は

合法的であり、それ自体に差別を含んではならず、そして現実的かつ客観的な配慮のあるものでなければならない。個人の健康、福祉、安全は、リスクが明示され、証拠により裏付けられるならば、正当な目的とみなすことができる。

4.29 合理的な経営ニーズや経済的効率は正当な目的ではあるが、雇用主が単にコストを削減することでは、テスト要件を満たすとは期待できない。例えば雇用主は、差別を回避するよりも差別をする方が安上がりであると単純に主張することはできない。

例：単にコスト削減策として、ある雇用主が、顧客の注文を週の同じ日に全て処理できるよう全スタッフに毎週金曜日は終日作業することを指示している。この方針はユダヤ教を厳守する労働者が冬の期間は安息日を守るため早めに帰宅するのを妨げており、特定の不利な状態に置くものなので、方針が客観的に正当化できない限り、間接差別に当たる可能性がある。単なるコスト削減という目的は正当な目的ではない。雇用主は差別を回避するよりも差別をする方が安上がりだと主張することは全くできない。

釣合いがとれているとは何か

4.30 目的が正当であっても、更に達成の手段が釣合いのとれたものでなければならない。正当な目的を達成するために用いられた手段が釣合いのとれたものかどうか決定することは、バランスをとる行為を含んでいる。雇用審判所は雇用主側の適用の理由に対しその規定、規準又は慣行の差別的影響について、全ての関連事実を考慮して適切な評価を行うことを望むだろう。

4.31 本法では規定がないが、「釣合いのとれた」(proportionate)の用語はEU指令から得られており、その意味はCJEU(旧ECJ)により明確になっている。EU法は、もしそれが正当な目的を達成させるうえで「適切かつ必要な」手段であれば、釣合いのとれた取扱いであるとみなす。しかし「必要な」とは、規定、規準又は慣行が正当な目的を達成させる上で唯一の可能な方法であるという意味ではない。同じ目的が、より差別のない手段では達成し得ないならば十分という意味である。

4.32 より差別的でない手法がより大きな金銭上の費用を必要とするということ自体で、特定の規定、規準又は慣行の適用を正当化することはできない。その適用に適切な理由がある場合には、費用は雇用主の規定、規準又は慣行の正当化の一部として考慮されるだけである。

例：ある食品製造業は、工場フロアで働く人々にひげをはやすことを禁じる規則を設けている。客観的な正当性がない限り、この規則は工場働くシーク教徒とイスラム教徒に対する宗教及び信条の間接差別となる可能性がある。規則の目的が食品衛生又は健康及び安全の要件を満たすためである場合は正当性があるだろう。しかし、雇用主はひげの禁止がその目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを論証しなくてはならない。方針が正当化されるかどうかを検討する際、雇用審判所は雇用主の理由が、より差別的でない手段によって同一の食品衛生や安全義務を満たすことができな理由について綿密に調べるだろう。例えば、ひげ様の

マスク又はヘアネットを提供することが挙げられる。

第5章：障害に起因する差別

序論

5.1 この章では、障害者を彼らの障害に関連する理由で不利に扱わないという雇用主の義務について説明する。「障害に起因する差別」(discrimination arising from disability)として知られるこの種の差別からの保護は、障害者にのみ適用する。

法の記載事項

5.2 本法は障害者への以下の取扱いは差別となるとしている。<s.15>

- 雇用主が障害者を不利に扱う。
- 障害者の障害の結果として生じたことを理由にした扱い。
- 雇用主が、その扱いが正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを示すことができない。

その人が障害を有することを雇用主が知らない、及び知っているが合理的に予想できなかった場合を除く。<s.15(2)>

直接差別との違いは何か

5.3 直接差別は、雇用主が障害それ自体によって誰かを不利に扱うときに起こる(第3章を参照)。対照的に、間接差別は障害から起こるが、問題は障害者が障害の結果として生じたことによって不利に扱われているかどうかである。

例：ある雇用主が、彼女が3ヶ月間病欠欠勤したことを理由に労働者を解雇する。雇用主は彼女が多発性硬化症を患っており、彼女の病欠はほとんど障害と関係することを認識している。雇用主の下した解雇という決定はその労働者の障害それ自体を理由とはしていない。しかし、労働者は彼女の障害に起因する結果を理由に不利に扱われている(すなわち、障害関連病気休暇期間とみなす必要がある)。

間接差別との違いは何か

5.4 間接差別は、全員に適用される正当化されていない規定、規準又は慣行によって障害者が不利な状態に置かれる(又はその可能性がある)ときに起こる。該当の規定、規準又は慣行は、その障害者の障害を共有する人々を他の人々と比べ特定の不利な状態に置き(又はその可能性がある)、またその障害者をその不利な状態に置く(又はその可能性がある)ものである(第4章を参照)。

5.5 これとは逆に、障害に起因する差別が要求するのは、障害に関連した物事によって経験した不利な扱いを障害者が示すことだけである。雇用主が、その障害者に障害のあったことを知らず、また知っているとは合理的に予想できなかったことが論証できる場合にはそれは障害に起因する差別とはならない(5.13項から5.19項を参照)。

しかしながら間接差別の場合のように、その取扱いが目的を達成させるための釣合いのとれた手段であると客観的に正当化できるならば、雇用主は障害に起因する差別を回避できる(5.11項を参照)。

比較対象者は必要か

5.6 直接的及び間接差別はいずれも比較行使を必要とする。しかし障害に起因する差別を考える際に、障害者への対応を別の者へのそれと比較する必要はない。必要なのは、不利な取扱いが障害の結果生じたことによると論証することだけである。

例：障害に関連する病欠で解雇された障害労働者(5.3項を参照)の例が、障害に起因する差別に当たるかどうか検討するうえでは、他の労働者が同じ又は近似する期間欠勤しても解雇されるかどうかは無関係である。障害労働者の取扱いと、彼女の同僚や他の仮定上の比較対象者の取扱いを比較する必要はない。彼女を解雇するという決定は、雇用主がそれを客観的に正当化できないならば、障害に起因する差別となるだろう。

「不利な取扱い」とは何か

5.7 障害に起因する差別が起こるためには、障害者は「不利に」扱われている必要がある。これは、彼又は彼女が不利な状態に置かれていなければならないことを意味する。多くの場合、不利益は明白であり、不利な取扱いがあったことははっきりしている。例えば仕事を断られ、仕事の機会を拒否され、あるいは職場から解雇されることが挙げられる。しかし、時には不利な取扱いがあまり目立たないことがある。たとえ雇用主が障害者の利益を最優先に行動していると思っても、まだ障害者を不利に取り扱っていることもある。<s.15(1)(a)>

「障害の結果として生じたこと」の意味

5.8 ここでいう不利な取扱いは、障害の結果として生じることのためになければならない。これは、その不利な取扱いの原因と障害との関係性がなければならないことを意味する。<s.15(1)(a)>

5.9 障害の結果には、障害者の障害の結果、影響又は所産であるいかなるものも含まれる。結果は変化し、またそれらの障害のある障害者への個々の影響によっても異なるだろう。結果の中には、例えば独立歩行不能や、一定の作業装置を使用できないというように明白なものもある。他のものの中には、例えば食事制限を守らなければならないといった、見た目には明らかではない障害もある。

例：ある女性が仕事中に激怒したため処分される。しかしこの振る舞いは彼女の普段の性格からは考えられないことであり、雇用主も承知している彼女の癌によって引き起こされた激しい痛みの結果である。懲戒処分は不利な取扱いである。この取扱いはその労働者の障害の結果として生じたこと、すなわち激怒によるものである。その取扱いの原因となった「生じたこと」(つまり激怒)と、彼女の障害との間には関係性がある。その労働者を処分した決定について雇用主が客観的に正当化できない場合、これは障害に起因する差別となるだろう。

5.10 不利な取扱いが障害の結果として生じたことによるものであるならば、それが客観的に正当化されない限り、又はその者が障害者だったことを雇用主が知らなかったか、知ることを合理的に予想できなかった場合を除き、それは違法である（5.13 項を参照）。

障害に起因する差別が正当化される場合

5.11 雇用主がその取扱いを「正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段」であると示すことができる場合には、その不利な取扱いは障害に起因する差別とはならない。この「客観的な正当化テスト」については 4.25 項から 4.32 項で詳述されている。<s.15(1)(b)>

5.12 取扱いを正当化するのは雇用主である。彼らはそれが正当化されるという主張を裏付ける証拠を明示しなければならず、単なる一般論に頼ってはならない。

雇用主が個人の障害を知らない場合

5.13 雇用主が以下の両方について論証できる場合 <s.15(2)>

- 障害者が問題となっている障害のあることを知らなかった、及び
- その障害者が障害のあることを知っているとは合理的に予想できなかった。

上記に該当する場合には、不利な扱いは障害に起因する差別とはならない。

5.14 雇用主は、その障害者が障害のあることを知らなかったと示すだけでは十分ではない。あわせてそれについて知っているとは合理的に予想されていなかったことを論証しなければならない。雇用主は労働者が障害を有するかどうか、たとえその者が正式には開示していなくても考慮すべきである。例えば、障害の定義を満たす労働者全員が、自分自身を障害者とみなしているわけではない可能性がある。

5.15 雇用主は、労働者に障害があるかどうかを把握するために合理的に行うことを期待されるあらゆることを行わなければならない。責任の内容は状況によって異なる。これが客観的な評価(assessment)である。障害に関して質問する際は、雇用主は尊厳とプライバシーについて考慮すべきであり、個人情報機密を守って取り扱われることを確実にすべきである。

例：うつ病の障害のある男性が 2 年間、特定の職場で働いている。彼の出勤状況と業績は良好である。しかしここ数週間、はっきりした理由なく職場で感情的になり、また動揺するようになっていく。彼はまた繰り返し遅刻し、業務においてミスも出ている。この労働者が彼の職場での困難が障害に起因すること、更にうつ病の症状が最近悪化していることを説明する機会を与えられることなく処分される。
労働者の時間管理及び業績の急激な低下と、職場での行動の変化は、それが障害に関連している可能性があることを雇用主に警告しておくべきである。雇用主に対し、その労働者の変化の理由と、その困難が障害の結果として生じたことによるものかどうかを調べることを期待するのが合理的であるように思われる。

5.16 しかしながら、雇用主は、その中の誰かが採用されるという一次試験を通過した候補者集団を含む任意の個人に対し、採用通知の前に行う健康や障害に関する調査の方式を本法が制限していることに留意すべきである（10.25 項から 10.43 項を参照）。<s.60>

雇用主が障害について知っているとは仮定できる場合

5.17 雇用主の代理人又は従業員（例えば労働衛生アドバイザーや、人事担当者）がその役割において労働者、応募者又は潜在的な応募者の障害を知っている場合、雇用主は通常、その障害を知らないとは主張することはできない。したがって彼らは障害者を、障害に起因する差別にさらすことはできない。

5.18 したがって、障害者についての情報が異なる経路を介して得られる可能性がある場合には、雇用主が本法における義務を果たすことを容易にするため、情報をまとめて得る手段（適切に機密情報として処理され、かつ障害者の同意のもと）があることを確認する必要がある。

例：ある労働衛生（OH）アドバイザーが、労働者の健康に関する情報を提供するために、大規模雇用主に雇われている。その OH アドバイザーがある労働者の、彼の業務に係るある障害に気づき、その労働者はその情報を雇用主に開示することについて同意する。しかし、OH アドバイザーはその情報を人事部にも彼の直属マネージャーにも渡さなかった。OH アドバイザーは雇用主の代理人として行動しているため、これは雇用主がその労働者の障害を知らなかったと主張する上での弁明とはならない。雇用主のために働くアドバイザーによって得られた情報は雇用主に帰属するからである。

5.19 情報が雇用主から独立して労働者にサービスを提供する者によって得られた場合、それは雇用主にもたらされている（帰属する）ことにはならない。雇用主がそのサービスが提供されるよう手配していたとしても同様である。

例：ある雇用主が労働者に対して独立したカウンセリングサービスを行うよう、会社と契約している。契約には、カウンセラーはその役割の中で、雇用主のために行動することはないと記されている。このようなカウンセリングにおいて、カウンセラーが得たいかなる情報も、雇用主に帰属するものではない。

合理的調整の妥当性

5.20 合理的調整(reasonable adjustments)を特定し実行するための迅速な行動をとることによって、雇用主は障害に起因する差別となるような不利な取扱いを防ぐことができる（第 6 章を参照）。

5.21 雇用主が、不利な取扱いを防止又は最小化したはずの合理的調整を実施しなかった場合、その取扱いが正当であったと論証することは非常に困難になるだろう。

5.22 たとえ雇用主が障害者に関連する合理的調整の義務を遵守した場合でも、彼らが引き続き障害に起因する違法な差別の対象となっていることがある。これは例えば、その調整が、訴えられている特定の取扱いと無関係であ

る場合に生じやすい。

例：5.3 項の事例における雇用主が、多発性硬化症を患う労働者のためにある合理的調整を実施した。彼女の勤務時間を調整し、9時の代わりに9時30分に出勤できるようにした。

しかし、この調整は彼女が訴えた懸念内容である不利な取扱い（すなわち、彼女の障害に関連する病気欠勤による解雇）とは関係性がない。そして、合理的調整が実施されたという事実にもかかわらず、その扱いが正当化されない限り障害に起因する差別の可能性が残るだろう。

第6章：合理的調整を行う義務

序論

6.1 この章では雇用における障害者への合理的調整を行う義務の原則と応用について説明する。

6.2 合理的調整を行う義務は本法の礎石であり、雇用主に対し、障害者が雇用にアクセスし、前進できることを確実にする積極的な措置を講じるよう要求するものである。これは単に障害労働者、求職者及び潜在的な求職者を不利に扱わないようにすることを超え、障害のない労働者及び応募者には受ける資格のない付加的な措置を意味する。

6.3 合理的調整を行う義務はあらゆる規模の雇用主に適用されるが、何をもちて合理的かという問題は雇用主の状況によって変化することがある。準則の第2部には、例えば採用時や雇用期間中において、様々な職場環境での合理的調整の優れた実践に関するより詳細な情報がある。

法の記載事項

6.4 障害者への差別は、雇用主が課された障害者に対して合理的調整を行う義務を遵守しないときに起こる。<s.21(2)>

合理的調整を行う義務とは何か

6.5 合理的調整を行う義務は、次の3つの要件により構成される。雇用主はこの合理的手順をとる必要がある。

- 雇用主によって、又は雇用主に代わる者によって適用された規定、規準又は慣行が障害者を健常者と比べて相当に不利な状態に置く場合に相当な不利益を回避する。<s.20(3)>
- 健常者と比べて障害者が相当に不利な状態に置かれるような物理的特徴を取り除き、変更するか、又はそのような特徴を避けるための合理的な手段を提供する。<s.20(4)>
- 障害者が補助機能なしでは健常者と比べて相当に不利な状態に置かれる場面では補助機能（補助的サービス含む。6.13項を参照）を提供する。<s.20(5)>

アクセスしやすい情報

6.6 本法には、規定、規準又は慣行、あるいは補助機能の必要性について情報を提供する場合、アクセスしやすい形式

で提供されることを確実にすることを含め、雇用主がとるべき合理的な手段が明記されている。それは例えば文書、訓練教材又は求人フォームを点字や音声テープで提供することである。<s.20(6)>

物理的特徴により生じる相当な不利益を回避する

6.7 本法でいう物理的特徴により生じる相当な不利益を回避することには、以下が含まれる。<s.20(9)>

- 問題になっている物理的特徴を取り除く。
- 変更する。又は、
- それを回避する合理的な手段を提供する。

義務により保護される障害は何か

6.8 合理的調整を行う義務は、採用、解雇を含めた雇用のあらゆる段階に適用される。雇用が終了した後にも適用される可能性がある。この義務は障害のある全労働者と、障害のある雇用応募者に関連するものである。義務はまた、求人に応募することを雇用主に通知したいかなる障害者についても適用される。<Sch. 8, Para 4 & 5>

6.9 差別を回避するために、特定の個人が法的な障害者の定義に当てはまるかどうかについて微妙な判断を試みるのではなく、その代わり各労働者及び求職者のニーズに応じることに集中する方が雇用主にとって賢明であろう。

規定、規準又は慣行とは何か

6.10 「規定、規準又は慣行」の語句は本法では定義されていないが、例えば何らかの公式又は非公式の方針、規則、慣行、取り決め又は必要条件、更に、1回限りの決定又は行動を含むものとして広く解釈されるべきである（4.5項を参照）。

例：ある雇用主が、指定された駐車場は上級マネージャーのみに提供するという方針を設けている。マネージャーではないが、運動障害があり、職場の建物のすぐ近くに駐車する必要のある労働者が指定された駐車スペースを与えられる。これは雇用主の駐車場の方針への合理的調整になるだろう。

「物理的特徴」とは何か

6.11 本法は、以下を雇用主が所有する建物の物理的特徴として扱うよう示している。<s.20(10)、s.20(12)>

- 建物の設計又は構造の全ての特徴。
 - 建物への出入口の特徴。
 - 作り付けや取り付けの備品や家具、調度品、器具、装置又は建物の中又は上にある動産（スコットランドの可動資産）。
 - 他のあらゆる物理的な要素や建物の状態。
- これら全ての特徴が一時的又は永続的に含まれている。

6.12 物理的特徴には、段差、階段、縁石、外面、敷石、駐車場、建物の出入り口（避難通路を含む）内部及び外部ドア、門、トイレや洗面設備、証明や空調、エレベーター、エスカレーター、絨毯、標識、家具及び可動式設備が含まれる。上記は網羅的リストではない。

例：特定の職場にある廊下の奥の透明なガラス戸は視覚障

害の労働者には危険である。これは、職場の物理的特徴によって引き起こされる相当な不利益である。

「補助機能」とは何か

- 6.13 補助機能は障害者への支援又は補助となるものである。それは改造キーボードや文書読み上げソフトウェアのような特別の機器を提供することを含んでいる。補助機能には、例えば障害労働者のための手話通訳や援助者の提供といった補助的サービスが含まれる。<s.20(11)>

どのような不利益が義務を生じさせるか

- 6.14 調整を行う義務は、ある規定、規準又は慣行、職場の建物の何らかの物理的特徴、又は補助機能の欠落が障害者を健常者と比べて相当な不利な状態に置く場合に発生する。<s.20(3)、s.20(4)、s.20(5)>
- 6.15 本法では、相当な不利益とは少数又は些細な範囲を超えているものを指している。そのような不利益が特定の事例において存在するかどうかは事実問題であり、これは客観的な立場で評価される。
- 6.16 障害のない人々と比較する目的は、特定の規定、規準又は慣行、又は補助機能の欠落が、問題となっている障害者を不利な状態に置いているかどうかを立証することである。したがって（直接的又は間接差別とは異なり）、調整を行う義務のもとでは、比較対象者又はその障害者と状況が同じ又は酷似しているグループを特定することは要求されない。<s.23(1)>

障害者が実際の又は潜在的な求職者であることを雇用主が知らない場合

- 6.17 雇用主は、障害者が就職応募者であるか、又はそのような可能性があるかを知っているか、又は知ることが合理的に期待されているときにのみ調整を行う義務がある。<Sch. 8, Para20(1)(a)>
- 6.18 健康や障害に関連する質問が、採用通知又は採用する可能性のある候補者への通知を行う前になされることについては制限がある。しかし、該当の仕事への個人の適合性を計る目安となる面接その他のプロセスといった評価に関連する中で、合理的調整が必要かどうか判断するための質問は許可されている。これらの規定は 10.25 項から 10.43 項において詳述する。

労働者に障害があることを雇用主が知らない場合

- 6.19 すでに雇用されている障害労働者については、労働者に障害があり、相当な不利な状態に置かれていることを知っているか、又は知ることが合理的に期待される場合にのみ雇用主は調整を行う義務がある。しかし雇用主は、これが該当するかどうか知るために、合理的に期待されているあらゆる調査を行わなければならない。合理的とは何かについては状況により異なる。これが客観的な評価である。障害について質問する際、雇用主は尊厳とプライバシーの問題を考慮しなければならず、また個人情報機が秘密を守って取り扱われることを確実にしなければならない。<Sch. 8, Para 20(1)(b)>

例：コールセンターで電話を通じて顧客とやりとりをしているある労働者は、時折職場で泣くなどの症状を引き起こすうつ病を患っている。彼女はうつ病の症状が激しいときは、顧客からの問い合わせに対応するのが困難であると感じている。雇用主は、この労働者と泣くことが障害と関係しているかどうか、彼女の勤務形態に合理的調整がとれるかどうか相談することが合理的と言えるだろう。

- 6.20 本法は障害者とその障害を雇用主に内密にすることを妨げるものではない。しかし、雇用主が何らかのかたちでそのことを合理的に知るよう期待されない限り、障害を内密にし続けることは、雇用主を合理的調整の義務から除外することになる。障害者が雇用主に合理的調整を行うよう期待する場合には、障害者は、調整を行うために十分な情報を雇用主又はその代理人に提供する必要があるだろう。

雇用主が障害について知っているとは仮定されるとき

- 6.21 雇用主の代理人又は従業員（例えば労働衛生アドバイザー、人事担当者又は採用代理業者）がその役割において労働者、応募者又は潜在的な応募者の障害を知っている場合、雇用主は通常、その障害を知らず、そのために合理的調整を行う義務がないと主張することはできない。したがって雇用主は、障害者についての情報が異なる経路を介して得られる可能性がある場合には、雇用主が本法における義務を満たすことを容易にするための、情報をまとめて得る手段（適切に機密情報として処理され、かつ障害者の同意のもと）があることを確認する必要がある。

例：5.18 項の事例において、雇用主の就業形態がその労働者を障害の影響により相当な不利な状態に置いている場合、そして彼が合理的調整が行われるべきであったと訴える場合、雇用主はその労働者の障害に気付かなかつたと主張して弁解することはできないだろう。なぜなら雇用主の代理である OH アドバイザーが得たその情報は、雇用主と共有されると推測されるからであり、OH アドバイザーの知識は本法が適用する雇用主の義務を意味するからである。

- 6.22 情報が雇用主から独立して労働者にサービスを提供する者によって得られた場合、それは雇用主にもたらされている（帰属する）ことにはならない。雇用主がそのサービスが提供されるよう手配していたとしても同様である。

「合理的措置」とは何か

- 6.23 調整を行う義務は雇用主に対し、あらゆる状況の事例において、調整を行うためにとらなければならない合理的な措置をとるよう求めている。本法は、考慮されるべきいかなる特定の要素も定義していない。雇用主がとるべき合理的措置 (reasonable step) の内容は個々の事例の状況により異なるだろう。

- 6.24 障害労働者には、どのような調整をすべきか提案する責務はない（雇用主が尋ねることは適切な実践であるが）。しかし障害者がそうする場合には、そのような調整が相当な不利益の解消に役立つかどうか、また合理的である

かどうかについて雇用主は検討しなくてはならない。

6.25 障害労働者にとって効果的かつ実用的な調整は、費用がかからないか、又は安いコストである場合が多く、そのため雇用主にとっては非常に合理的である可能性が高い。たとえそれに大幅なコストが伴う場合でも、例えば新しいスタッフを採用し訓練を行うコストに比べれば、全体的な面では費用対効果があるため、依然として合理的な調整である。

6.26 調整の多くは、施設の物理的変更を伴うものではない。しかし、そのような変更がなされる必要がある場合、リース契約又は他の拘束義務に基づいて施設を使用する雇用主は合理的調整を行うことに同意を得なければならないだろう。これらの規定は付録 3 において説明する。< Sch. 21 >

6.27 特定の調整を行うことがいずれかの個人（問題の障害労働者を含む）の健康や安全上のリスクを増す場合、それは調整を行うことが合理的かどうか決定する上での関連要素である。リスクが生じそうかどうかの決定を助ける適切かつ十分なリスク評価を用いるべきである。

6.28 雇用主がとるべき合理的措置を決定する際、考慮されてよい要素は以下のとおりである。

- 何らかの特定の措置をとることは相当な不利益を防止する上で有効かどうか。
- 措置の実行可能性。
- 調整を行うための金銭的費用及びその他の費用と生じ得る混乱の程度。
- 雇用主の財政的又は他の資力の程度。
- 雇用主が調整を行う上での財政的又は他の支援の可能性（例えば、アクセス・トゥ・ワークを介したアドバイス）。
- 雇用主のタイプと規模。

6.29 何らかの措置に対し最終的に雇用主が行わなければならない「合理性(reasonableness)」テストは客観的なものであると同時に、事例の状況により異なるものである。

合理的調整の不履行は正当化されるか

6.30 本法は、雇用主が合理的調整を行う義務を遵守しないことを正当化するのには認めない。しかしながら、雇用主がその義務に違反するのは、問題になっている調整を雇用主が行うことが合理的である場合のみである。したがって、義務が適用されるかどうかは、調整が行われるべきかどうかを唯一決定する「合理性」の問題である。

義務が遵守されない場合どうなるか

6.31 雇用主が合理的調整を行う義務を遵守しない場合、かれらは違法な差別行為を犯すことになる。障害労働者はこれに基づき、雇用審判所に対して請求をする権利がある。< s.21 >

実践における合理的調整

6.32 該当の障害者と協議の上で適切な評価を行うことは、雇用主にとって要求される合理的調整の望ましい出発点である。必要ないかなる調整も適宜に実施されるべきも

のであり、また複数の調整が必要となる場合もある。いかなる調整提案も、行う前に問題となっている障害労働者が同意することが望ましい。

6.33 雇用主がとることが合理的である措置の例は以下のとおりである。

施設内の調整

例：雇用主が、車椅子使用者のために戸口を広げ、傾斜路を作り、家具を移動させるといった構造的又は他の物理的変更を行う。

アクセスしやすい形式での情報提供

例：指示書とマニュアルの形式は一部の障害労働者のために変更される必要があるだろう（例えば、点字や音声テープのもの）。また学習障害のある人々のために、指示書は個々の実物説明とともに口頭で伝えるか、また読みやすい形式で提供する必要があるだろう。雇用主はまた、求人用資料が代替的な形式でも提供されるよう手配する必要があるだろう。

障害者の業務の一部を別の労働者に割り当てる

例：雇用主が、障害労働者が障害のために働くのが困難となるに従って、小さな又は補助的な業務を別の労働者に再分配する。例えばその業務には、時折ビルの屋上に行くことを含むが、雇用主はこの業務を、深刻なめまいを伴う障害労働者からよそへ移し換える。

既存の欠員を埋めるために障害労働者を異動させる

例：雇用主は、障害者となった（又は障害が悪化した）労働者が現在の仕事を継続するための合理的調整がない場合には、適切な代替ポストがその労働者にとって可能かどうか考慮しなければならない。そのようなポストにはまた、より高い地位に異動するための再訓練、又は新しいポストのための器具等の他の合理的調整を伴う可能性がある。

障害労働者の勤務や訓練時間の変更

例：雇用主が、ある障害者に、障害から生じる疲労を解消するための追加的な休憩が取れるよう、フレックスタイム制で働くことを許可する。そこには障害に関連する問題が生じる場合、ラッシュアワー中に移動するのを避けるためにパートタイムで勤務することや、異なる時間帯で勤務することが含まれる。状況によっては、徐々に時間を増やし、段階的に仕事に復帰することもまた適切だろう。

障害労働者に職場や訓練場所とは異なる場所を割り当て、又は自宅勤務できるよう手配する

例：雇用主が、新たに障害者となった労働者（車椅子を使用することになった）に、アクセスが困難な 3 階のオフィスから 1 階のオフィスへ、ワークステーションを配置しなおす。その建物へのアクセスが困難であれば、同じ雇用主の別の施設へ彼の働く場所を移すことが合理的である。その労働者が自宅で勤務できるよう

にすることもまた、雇用主が行える合理的調整である。

障害労働者がリハビリテーション、検査及び治療のために勤務又は訓練を欠席できるようにする

例：雇用主は、障害者になった者がリハビリテーション訓練を受けられるよう、障害のない労働者に許可するよりも多く休暇を許可する。障害が悪化した者、又は理由にかかわらず時折治療を必要とする障害者に対しても、同様の調整がふさわしいだろう。

訓練や指導の提供、又は手配（障害者又はその他の労働者のための）

これは障害者が使用する特定の機器についての訓練、又はその労働者の特定の障害を反映する標準的な職場訓練の変更等を指す。

例：全労働者が特定の機械の使用について訓練を受けるが、雇用主は、手や腕の動きが制限される労働者には、わずかに異なる又は長めの訓練を課す。また雇用主は、視覚障害のある労働者への訓練では追加のソフトウェアを用意して、彼が音声出力によってコンピュータを使えるようにする。

機器の入手、又は改造

例：雇用主は、関節炎障害者のための改造キーボード、視覚障害者のための大型スクリーン・ディスプレイ、聴覚障害者のための改造電話機、又は他の障害のある労働者のための改造を加えられた機器（例えば、機械に長めのハンドルを付ける等）といった、特別な機器を提供しなければならない可能性がある。

労働者の仕事と関係がない個人的な目的のためにこれらを提供し、改造を加える必要はない。例えば車椅子を必要とする者が持っていないという場合に、車椅子を提供する必要はない。その事例における不利益は雇用主の手配の範囲や施設から派生したものではないからである。

テストや評価の手順の修正

例：手先の器用さが制限された労働者は筆記試験で不利になることがあるため、雇用主は、代わりに口頭で試験を受けさせる。

読み手又は通訳者の提供

例：雇用主が、視覚障害のある労働者のために勤務日の特定の時間にメールを読む同僚を手配する。この代替案として、読み手を雇用してもよい。

監督者又は他の支援の提供

例：雇用主は、障害のために訓練コースのようななじみのない状況でためらっていたり自信をなくしている者には、適切な状況に応じて援助者を提供するか、又は同僚からの手助けができるよう手配する。

障害労働者が障害休暇期間を取るのを許可

例：癌を患う労働者は治療とリハビリテーションを受ける必要がある。彼の雇用主は障害休暇期間を許可し、この期間の終わりに彼が仕事に復帰できるようにする。

ワークステップ等、援助付き雇用制度への参加

例：うつ病によって数年間仕事に就いていなかったある男性が事務補助員の求人に応募する。その求人広告を見たとき、彼は援助付き雇用制度に参加していた。彼は雇用主に対し、勤務中に私用でその制度の援助者に電話をさせてもらえるよう頼み、雇用主はそれを合理的調整として許可する。

障害労働者を補佐する援助者の雇用

例：視覚障害のあるアドバイザーは、顧客の家庭訪問を依頼されることがある。雇用主は、こうした訪問の際に彼女を補佐する援助者 (support worker) を雇用している。

障害労働者に対する処分や苦情手続きの修正

例：学習障害のある労働者がクレームについての雇用主とのミーティングで、彼女を擁護する役割として友人（彼女の同僚ではない）を伴うことを許可される。雇用主はまたそのミーティングが、障害労働者を不利にもひいきにもしない方法で行われることを保証する。

障害労働者に対する余剰人員選択規準の調整

例：自己免疫の障害がある男性が、体調によって1年のうち数回、短い欠勤期間をとっている。彼の雇用主は、余剰人員のための選択規準における欠勤の考慮に当たって、この障害に関連した欠勤期間を計算に入れない。

障害労働者に対する業績給の取り決めの修正

例：純粋にその生産分だけで給与が支払われている障害労働者は、勤務中に追加の短い休憩を必要としており、彼女の雇用主はこれを合理的調整として認めている。これらの休憩のために雇用主が合意した率（例えば彼女の平均時給）で彼女に給与を支払うことは、合理的調整かもしれない。

6.34 時には、雇用主が複数の措置を組み合わせて対応することが必要な場合もある。

例：ある全盲の労働者が雇用主から、建物の不慣れな場所での業務を与えられる。雇用主は、

- その新しい区域を彼女の介助犬のために整備し、
- 新たな業務の指示書を点字で作成し、
- 全スタッフに障害者平等研修を実施する。

6.35 いくつかの事例では、合理的調整は他の労働者の協力なしではうまくいかない。したがって同僚は、マネージャーと同様に、合理的調整が実践の場で行われることを確実にするための重要な役割を担っている。守秘義務について考慮することを前提として、雇用主はこれが行われることを確実にしなければならない。スタッフが妨害

又は協力的でなかったために雇用主が実施しようとした調整が実情にそぐわなかったとする主張は、本法のもとで申し立てへの有効な弁明になることはないだろう。雇用主は少なくとも、これらの行動を真剣に行い、適切に対処したと論証する必要があるだろう。雇用主は、彼らが第 18 章に記述される方針や実践を確立し、実行するならばこれを可能にすることができるだろう。

例：ある雇用主が、自閉症を持つ労働者は合理的調整としてはっきりした作業日を持つことを保証している。この調整の一部として、他の労働者がこの調整に協力することを確実にすることは雇用主の責務である。

アクセス・トゥ・ワーク制度

6.36 アクセス・トゥ・ワーク制度では、雇用主がどのような措置がとれるか判断するための支援を提供できる。この制度から金銭的な補助が得られる場合、雇用主はそうでなければ不当に高額になるような特定の措置を合理的に行えるようになる。

6.37 しかし、アクセス・トゥ・ワークは本法に基づく雇用主のいかなる義務も減少させるものではない。特に以下の場合である。

- たとえアクセス・トゥ・ワークがアドバイスを与え、調整における資金の供給に関与していても、合理的調整を行うという法律上の責任は雇用主に残る。
- 雇用主にとって、アクセス・トゥ・ワークからの補助申請を行い及び進行中の事務作業の手助け（例えば請求フォームを記入すること）によって障害者を援助することは合理的措置となる可能性がある。

6.38 雇用主が、アクセス・トゥ・ワーク又は他の資金源から調整への金銭的補助が得られるかを確認する前に、費用を理由に調整を行わないことを決定するのは合理的ではないかもしれない。

6.39 アクセス・トゥ・ワーク制度についての詳細は以下から入手することができる。

http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347

第 7 章：嫌がらせ

序論

7.1 この章では、本法における嫌がらせ(harassment)に関する一般的なテストについて説明する。また、関連保護特性に関する嫌がらせについての規定、性的嫌がらせに関する規定、嫌がらせを拒絶又は応じたことによる不利な扱いを説明する。

7.2 直接差別とは異なり、嫌がらせは比較手法を必要としない。労働者はより有利に扱われ、又は扱われていたであろう別の者を示さなくてもよい。直接差別の説明については第 4 章を参照のこと。

法の記載事項

7.3 本法は以下に示す 3 つのタイプの嫌がらせを禁じている。

- 「関連保護特性」に関連する嫌がらせ。<s.26(1)>
- 性的嫌がらせ、及び <s.26(2)>
- 性的嫌がらせ又は性別や性転換に関連する嫌がらせに労働者が応じ、又は拒否したことによる彼らへの不利な扱い。<s.26(3)>

7.4 「関連保護特性」とは、<s.26(5)>

- 年齢
- 障害
- 性転換
- 人種
- 宗教又は信条
- 性別
- 性的指向

7.5 妊娠及び出産、並びに結婚及びシビル・パートナーシップは、嫌がらせの規定のもとで直接保護されてはいない。しかし、妊娠と出産の嫌がらせは性別に関連する嫌がらせにつながるだろうし、またシビル・パートナーシップに関連する嫌がらせは性的指向に関連する嫌がらせにつながるだろう。

保護特性に関連する嫌がらせ

7.6 労働者へのこのタイプの嫌がらせは、個人が関連保護特性に関連して望まない行為に関与するときに起こり、その行為は以下の目的や影響を持っている。<s.26(1)>

- その労働者の尊厳を侵害する。又は
- 該当する労働者に対して威圧的又は敵対する態度をとるか、又は名誉を傷つけ、屈辱的や不快な環境にする。

7.7 望まない行為(unwanted conduct)は、口頭や書面による言葉、罵り、画像、落書き、身体的なジェスチャー、表情、擬態、ジョーク、悪ふざけ、個人の環境に影響を与える行動、又は他の物理的行動を含む広範な行動に及んでいる。

7.8 「望まない」の用語は、本質的には「歓迎されない」(unwelcome)又は「招かれない」(uninvited)と同じ意味である。「望まない」は、その行為が望まれるものではないとみなされる前に明示的な異議が唱えられなければならないという意味ではない。深刻な 1 回限りの事象も、嫌がらせとなり得る。

例：ある女性電気技術者が、男性の同僚の前で監督者から彼女の仕事が標準以下であり、しかも女性として、彼女には決してそれを遂行する能力はないだろうと言われる。監督者は続けて、代わりに彼女は家庭で夫のために料理や掃除をするべきだと提案する。そのような意見は自明であるが望まれないので、これは性別に関連する嫌がらせとなる。電気技術者はそれが違法な嫌がらせとみなされる前に異議を唱える必要はない。

「関連する」

7.9 保護特性に「関連する」望まない行為は、その行為が保護特性によるものである必要がないという点で広範な意味を有している。以下の状況が含まれる。

- a) 行為がその労働者自身の保護特性に関連している場合

例：聴覚障害のある労働者が補聴器をつけていることによって言葉による罵りを浴びる。これは障害に関連する嫌がらせとなる。

7.10 嫌がらせからの保護は、個人が他の労働者から一般的に罵倒されるような場合に適用されるが、特定の労働者との関係においては、望まない行為の形式はその労働者の保護特性によって決定される。

例：男女の労働者が出席する講習会の中で、ある男性指導員が性別の特性について数々の所見をグループ全体に向けて言う。女性労働者はその所見が女性に対して不快かつ屈辱的であると判断する。たとえその所見が明確に彼女に向けて言われたものでなくても、彼女は嫌がらせの申し立てを提起することができるだろう。

- b) 保護特性と何らかの関係性がある場合

行為は関連保護特性によって必然的に決まるため、労働者自身がその特性を持っているかどうかにかかわらず、保護が与えられる。これは、雇用主がその労働者に関連保護特性がないと知っている場合を含め、労働者に関連保護特性がない場合も望まない行為に対して保護が与えられることを意味する。保護特性との関係性は、いくつかの状況において発生する可能性がある。

- 労働者が保護特性を有する者に関連している可能性がある。

例：ある労働者には重度の外観損傷(disfigurement)のある息子がいる。彼の職場の同僚が、彼の息子の障害について彼に不快な発言をする。彼は障害に関連する嫌がらせを訴えることができるだろう。

- 労働者が特定の保護特性を有する者であると誤って認識される可能性がある。

例：あるシーク教徒の労働者が職場でターバンを着用している。マネージャーは彼がイスラム教徒だと誤解し、彼に反イスラム教的な暴言を吐く。労働者は、マネージャーの彼の宗教への認識による宗教と信条に関連する嫌がらせを訴えることができる。

- 労働者が保護特性を有していないと知られているにもかかわらずその特性に関連する嫌がらせを受けている。

例：同僚はある労働者がゲイではないと知っているにもかかわらず、その労働者を同性愛者と揶揄し中傷している。この罵りは性的指向に関連する形式であり、性的指向に関連する嫌がらせとなる。

- 保護特性に関連する望まない行為が特定の労働者には向けられていないが、特定の別の者に向けられている。

例：マネージャーが黒人の労働者を人種的に罵る。その人

種的な罵りの結果として、黒人の同僚で白人である者が気分を害し、人種的嫌がらせの請求権を持つだろう。

- その望まない行為は保護特性に関連するが、保護特性によって生じたものではない。

例：ある女性労働者が彼女の男性マネージャーと関係を持っている。彼女が他の男性の同僚といるのを見て、マネージャーは彼女が浮気をしていると疑う。結果的に、マネージャーは職場で、不快な態度をとって継続的に彼女の仕事を批判するようになり、彼女の仕事を困難にする。この振る舞いは女性労働者の性別によるものではないが、彼女の性別に関連する浮気の疑いによるものである。これは性別に関連する嫌がらせとなる。

7.11 上記に列挙した全ての状況において保護特性と関連性があり、望まない行為が労働者にとって、7.6 項で定義されるいずれかの状況を生じさせる場合には、労働者は嫌がらせを訴えることができる。

性的嫌がらせ

7.12 性的嫌がらせは、個人が 7.6 項に定義される望まない行為に関与するとき起こる性的な性質のものである。< s.26(2) >

7.13 「性的な性質の」(sexual nature)行為は、歓迎されない性的な誘い、接触、性的暴力、性的な冗談、ポルノ写真や絵を見せること、又は性的な性質を持つ何かを電子メールで送信することを含む言葉又は身体的な行為が対象となる。

望まない行為を拒否し、又は応じることに對する不利な扱い

7.14 嫌がらせの 3 つ目のタイプは、労働者が性的な性質の、又は性別や性転換に関連する望まない行為に応じ、又は拒否することによって、雇用主に不利に扱われるときに起こる。望まない行為が彼らに生じさせるいずれかの状況は、7.6 項に定義する。< s.26(3) >

例：ある店主が店員の 1 人に誘いをかける。彼女が彼の誘いを拒否したところ、彼女が上司の誘いを受け入れていれば行われていたと思われる昇進が断られる。この店員は嫌がらせの請求権を有するだろう。

7.15 以下のタイプの嫌がらせでは、最初の望まない行為が労働者を不利に扱う者、又はもう一人の者に関与している可能性がある。< s.26(3)(a) >

例：ある女性労働者が班長からデートに誘われたが断っている。その班長は憤慨し、部長にこの拒絶反応について報告する。その後、部長はその女性労働者が応募し、彼女が最高の候補者であるにもかかわらず、彼女を昇進させないことにする。彼女は班長と部長が親密な友人同士であることを知っており、班長とデートしなかったことが部長の決定に影響していると信じている。彼女は部長の行動について嫌がらせを請求することができる。

「目的又は影響」

7.16 これら 3 つのタイプの嫌がらせについて、労働者にそ

の行為をする目的が 7.6 項に定義される状況を生み出すことである場合、十分に違法な嫌がらせとして立証できる。その労働者に与える行為の影響を調査する必要はないだろう。

- 7.17 目的が意図的かどうかにかかわらず、その望まない行為が 7.6 項で定義されるいずれかの状況を生じさせるならば、それは嫌がらせとなる。

例：スタッフのある男性メンバーが、ある女性が働く職場のコンピュータ画面にポルノ画像をダウンロードする。その画像がダウンロードされたこと、またこの影響として彼女に対し敵対的かつ屈辱的な環境を生じさせると彼女が認識すれば、彼女は嫌がらせを訴えてよい。この状況において、その男性メンバーが女性をうろたえさせる目的を有しておらず、単に「笑わせる」つもりでその画像のダウンロードしたことは無関係である。

- 7.18 行為が影響するかどうか決定する際には、以下の各項目を考慮しなければならない。

- a) 労働者の認識。すなわち、それが彼らの尊厳を侵害し、威圧的（等）な状況を生み出すとみなして行ったものであるか。このテストは主観的な質問であり、労働者がその待遇をどう受け止めるかにより異なる。< **s.26(4)(a)** >
- b) 事例の他の状況。関連すると思われる状況、またそのために考慮する必要がある状況には、行為を被っている労働者の個人的状況を含むことができる。それは例えば、その労働者の精神面を含む健康状態、精神的許容範囲、文化的規範、又は以前の嫌がらせの経験であり、同時に行為が行われている環境である。< **s.26(4)(b)** >
- c) 行為が合理的に影響を持つかどうか。それは客観的なテストである。審判所は、望まない行為が影響を持つとはあまり判断しない傾向がある。例えば、別の者ならば同一の行為を受けても気にしないのではないかと考える場合には、審判所は気分を害した労働者が神経過敏になっていると判断する。< **s.26(4)(c)** >

- 7.19 雇用主が公共機関である場合、申し立てられた加害者が彼又は彼女の 1998 年の人権法に基づいて保護される条約上の権利を脅かしていたかどうかと疑問を提起する嫌がらせの事例にも関係するかもしれない。例えば、関連する事例のあらゆる状況を考慮する際には、嫌がらせの加害者側の思想、良心及び宗教の自由、又は言論の自由が考慮される必要がある。

第三者による嫌がらせに対する雇用主の責任

- 7.20 雇用主には、直接的には管理していない第三者（例えば顧客）による従業員又は求職者への嫌がらせに対する責任がある場合がある。これについては 10.19 項から 10.24 項で説明する。

第 8 章：妊娠及び出産

序論

- 8.1 本法には、妊娠又は出産休暇による職場での差別から女

性を保護する明確な規定がある。これらは 8.9 項から 8.13 項に説明される保護期間を通じて適用される。

- 8.2 妊娠した従業員の権利として、健康と安全の保護、出産前の休暇、産休及び不当な解雇からの保護が記された法制度もある。

- 8.3 妊娠中の労働者に関する指令 (92/85/EEC) や均等待遇指令を含むヨーロッパの法規は、妊娠中又は産休取得中の女性に対し雇用における身分の保護を与えている。例えば、妊娠中の労働者に関する指令の第 10 条は、彼らの妊娠又は産休と関係性のない例外的な状況がある場合を除いて、妊娠中及び産休取得中の労働者を解雇することを禁じている。

法の記載事項

- 8.4 妊娠又はそれに関連する体調不良によって、あるいは産休の権利を行使し、それを試み、又は試みを持ったことを理由に女性を不利に扱うことは違法な差別である。< **s.18(1)-(4)** >

- 8.5 妊娠及び出産差別があったかどうか検討する際に、雇用主の動機や意図は無関係であり、妊娠又は出産の休暇が招いた結果も無関係である。このような差別は正当化できない。

- 8.6 「による」(because of)の意味は 3.11 項で説明されている。しかし、性差別と異なり、妊娠中の労働者の扱われ方を他の労働者への待遇と比較する必要はない。彼女が妊娠又は出産の休暇により雇用主から不利に扱われる場合、それは自動的に差別となる。

- 8.7 「保護期間」中の妊娠又は出産休暇による女性への不利な扱いは違法な妊娠と出産の差別となる。これを直接的な性差別として扱うことはできない（それは実際の、又は仮の比較対象者を必要とする）。< **s.18(7)** >

- 8.8 いくつかの事例では、雇用主は妊娠し、又は出産したばかりの労働者を他の労働者よりも有利に扱わなければならない。このことは 8.43 項において説明する。女性への、例えば産休や追加的な病欠といった妊娠や出産と関連性のあるいかなる特別な扱いとの関係においても、男性は性差別を請求することはできない。< **s.13(6)(b)** >

保護期間

- 8.9 保護期間は女性が妊娠したときに始まり、産休が終了するまで、又は彼女が職場に復帰する方が早ければその復帰のときまで続く（ただし以下の 8.14 項及び 8.15 項を参照）。< **s.18(6)** >

- 8.10 産休制度は、1996 年雇用権利法 (ERA) 第 8 部、及び 1999 年出産・育児休暇等に関する規則 (MPLR) に明示されている。

- 8.11 本法は ERA により規定されている以下の 3 種類の産休に言及している。

- 強制的産休—出産直後、最低でも 2 週間（工場の労働者は 4 週間）は勤務してはならない。通常産休を

取得する資格のある全従業員は、強制的産休をとらなくてはならない。

- 通常産休—妊娠した全従業員は、適切に通知した上で 26 週間（強制的産休期間が含まれる）の通常産休を取得する資格がある。
- 追加産休—妊娠した全従業員は、適切に通知した上で更に 26 週間の産休を取得する資格がある。

8.12 通常及び追加の産休については、雇用主がその資格を持つ以外に業務を制限する最低限の期間はない。

8.13 女性の妊娠との関連における保護期間は下記のいずれかに終了する。<s.18(6)>

- 彼女が通常及び追加の産休を取得できる場合、追加の産休期間の終了時。
- 出産後仕事に復帰する時期の方が早ければ、その復帰のとき。又は、
- 彼女が従業員でない等の理由で産休の権利を持たないとき、出産後 2 週間の時点。

保護期間外での不利な扱い

8.14 保護期間外に妊娠によって雇用する女性を不利に扱うことは、妊娠と出産の差別というよりむしろ性差別とみなされるだろう。<s.18(7)>

8.15 しかし、保護期間の後、ただし期間中に決定されたことによって、女性が妊娠（又は関連する体調不良）を理由に不利に扱われた場合は、保護期間中に起きたものとみなす。<s.18(5)>

「彼女の妊娠」

8.16 妊娠及び出産差別については、不利な扱いはその女性自身の妊娠によるものでなければならない。しかし、妊娠した女性との結びつきによって不利な扱いを受けた労働者、又は最近出産した女性は、性差別の請求権をもつだろう。<s.18(2)>

妊娠の知識

8.17 求職者や従業員には、出産予定日の 15 週間前までは女性労働者の妊娠について雇用主に報告する義務はない。しかし、雇用主に伝えることで雇用主の健康及び安全義務を含む法的な保護を発生させる。<規則 4、1999 年出産・育児休暇等に関する規則 (MPLR) >

8.18 不利な扱いは、雇用主がその女性の妊娠を認識している場合のみ違法である。雇用主は彼女が妊娠していることについて知り、考え、又は疑わなくてはならない。

比較の不要

8.19 その待遇が、男性、妊娠していない女性、又はいかなる他の労働者への扱いに比べ不利だったと比較して示す必要はない。しかし、他の者がどのように扱われていたかを示す証拠があればその不利な扱いが事実として妊娠と出産休暇に関連していることを決定する上で役立つかもしれない。

例：オフィス家具を製作するある会社が見本展に出展する

ことを決める。この会社のセールス班にいる妊娠中の女性は、会社の展示区画で潜在的な顧客に接するために見本展への出席を求められると期待していたが、呼ばれなかった。彼女が妊娠していなければ呼ばれていたであろうということを証明するには、会社のセールス班の他のメンバーは男性も女性も（ただし妊娠していない女性）その見本展に呼ばれたことを示すことが有効だろう。

唯一の理由ではない

8.20 女性の妊娠又は出産休暇が彼女への待遇の唯一の理由である必要はないが、重要な要素又は有効的な原因である必要がある。

例：ある雇用主が、彼女の不在の代理をする臨時雇いの方が業績が良いという理由で、産休から職場への復帰予定日の直前に女性従業員を解雇する。彼女は産休で休まなければ、仕事を奪われることはなかっただろう。したがって、雇用主の決定が業績という要素によるものだととしても、彼女の解雇は違法となる。

不利な扱い

8.21 雇用主は、女性が妊娠し、又は産休取得中であることを理由に、その女性を解雇し、又は彼女の訓練や昇進の機会を拒否してはならない。

8.22 単なる例であるが、以下の理由による保護期間中の女性への不利な扱いは、妊娠及び出産差別となる。

- 彼女が正規又は期限付きの契約で特に雇用されているその仕事で、妊娠によって一時的にできなくなるという事実
- 妊娠中の女性が、仕事をするのが健康と安全の規則に違反することになるために、一時的に働けなくなる。
- 彼女の仕事を担当するためのコスト。
- 妊娠に関する病気のための欠勤。
- つわりや他の妊娠に関係する体調不良のために、処分の意見聴取に参加できない。
- つわりや他の妊娠に関係する体調不良による業績問題。

上記は網羅的リストではなく、判例法に基づいて違法と判定されるだろう待遇の種類について示すものである。

8.23 違法な差別について、以下に更なる例を示す。

- 産休取得中の女性と、彼女の仕事の変更や余剰人員整理の可能性について相談するのを怠る。
- 妊娠に関係するリスクを理由に業務を行うことを拒否したため、女性を処分する。
- 出産後、女性にとって仕事はあまり重要ではなくなるだろうと推測し、結果として彼女にあまり責任がなく、それほど面白くない仕事を与える。
- 女性が産休取得中であつたため、彼女の業績の年次評価の権利を奪う。
- 妊娠中の女性から出張業務を除外する。

妊娠中の女性のための他の雇用権利

8.24 ERA には別の法的規定があり、理由又は主要な原因が妊娠又は出産休暇に関わる場合の、解雇や他の不利益（給与に関するものを除く）から従業員を保護している。これらの ERA における権利は差別規定と重複することもある。

り、これに違反する場合には妊娠及び出産差別にもつながる可能性がある。<s.99 & 47(c)、雇用権利法 (ERA) >

例：彼女が産休取得中であったために、雇用主が余剰人員整理の危険について彼女に相談するのを怠る場合、違法な差別となる。

8.25 法定の産休を取得中に余剰人員整理された従業員は、代替として他の従業員に優先して何らかの適切な空席を用意される権利がある。それを提供されていない場合、自動的に不正な解雇としての請求権を持つ。<MPLR、規則 10 & 20(1)(b)>

8.26 女性は通常産休後も同じ仕事に戻る法定の権利を持つ。追加産休の後にも、合理的に実現不可能でない限り同じ仕事に戻る権利がある。不可能ならば、元の仕事よりも不利な扱いではないという条件に基づいて彼女は代替的な仕事を提供される権利を有している。もし女性が特定の契約上の権利を持たないが、別の条件で復帰することを求める場合は、それを拒否することは状況によって性別による直接差別となり得る。<MPLR、規則 18 & 18A>

8.27 更に、状況に応じて、女性がパートタイムで復帰することを拒むことは、間接的な性差別となり得る。

8.28 扶養する子供の親は、ERA で明記される弾力的勤務 (flexible working) を要求する権利がある。この権利は、産休から復帰する女性が勤務時間の変更を要求することを認めており、彼女がそれを要求するならば、雇用主はそれを考慮しなければならない (17.8 項から 17.12 項を参照)。<1996 年雇用権利法 (ERA 1996) Part 8A>

8.29 法定の産休又は養子縁組休暇を取得中の従業員は合意によって、最大 10 日間、「連絡日」(KIT) として休暇を終了させることなく雇用主のために勤務してよい。これには例えば訓練や部員会議への出席が含まれる。<MPLR、規則 12A>

職場での健康と安全

8.30 本法は、それが妊娠中の女性や最近出産した女性、授乳中の女性の健康と安全を守る法規を遵守するため必要な場合には職場での女性の扱いに差異が生じることを認めている。<Sch. 22, Para 2>

8.31 妊娠中の労働者の健康と安全を守る措置は、不利な扱いにつながってはならない。

8.32 雇用主は妊娠中の女性と出産したばかりの女性の健康と安全を守る具体的な義務を負う。妊娠可能年齢の女性を含む職場である場合、あるいは仕事や職場状況が妊娠中の女性、出産後 6 カ月以内、又は授乳中の女性へのリスクや彼女の乳児へのリスクを伴う場合には、雇用主は一般的なリスク評価にこうしたリスクの評価を含めなければならない。リスクをもたらす恐れがある労働条件、プロセス、物理的、化学的又は生物学的因子のリストは妊娠中の労働者に関する指令の付録 I 及び II に含まれるが、これは網羅的なものではない。<妊娠中の労働者に関する指令、含付録 II 1999 年 MHSW 規則 16 1992 年職場 (安全、衛生、福祉) 規則、規則 25(4)>

8.33 加えて、従業員が妊娠していること、出産 6 カ月以内であること、又は授乳中であることを書面により通知した場合には、雇用主は個々に関連するリスクを検討し、リスクを回避する行動を起こさなくてはならない。これには労働条件や労働時間の変更が含まれるかもしれない。例えば、リスク評価の結果として、雇用主はその労働者に追加的な休憩を確保し、持ち上げの作業の制限や、立っているよりも座っている時間を長くするような配慮をしてもよい。<MHSW 規則、規則 18>

8.34 それを行うのが合理的ではないか、リスクを回避するものではないという場合、雇用主はリスク回避に必要な期間中、その労働者が職場に来ることを一時停止しなければならない。

8.35 妊娠を理由として一時停止させられる前に、女性はそれが可能な限り、適切な代替的業務を提供される権利がある。彼女が不当にその代替的業務を拒否する場合には、彼女はその妊娠による一時停止期間での支払いを受け取る法定の権利を失う。<s.67、1996 年雇用権利法(ERA)>

8.36 英国安全衛生庁の作成する職場の妊産婦のための健康と安全に関するガイダンスは、以下から入手することができる。

<http://www.hse.gov.uk/mothers/mothers/htm>

産休休暇中の給与と条件

8.37 雇用主は、通常及び追加的な産休休暇の間、契約上の報酬を除き女性の利益を維持することを義務付けられている。その女性との雇用契約に別段の記載がない限り、彼女は産休中に満額給与を受け取り続ける法的権利はない。

8.38 女性が法定出産給与(Statutory Maternity Pay, SMP) の計算期間の開始から産休の終了までの間に昇給を受ける場合、彼女は SMP を算出し直し、追加の SMP 賃金を受け取る権利がある。彼女はその昇給後の再計算の結果として、以前には該当しなかった SMP の対象にもなることがある。雇用主は SMP の費用のうち全額又は一部を返還される。<SMP (一般) 規則 (改正) 2005 年>

産休中の契約上でない支払い

8.39 本法は、産休中の女性への契約上でない支払いに関しては、例外を明確にしている。雇用主には、産休中の女性への変動賞与等の契約上でない利益を拡大する義務はない。この例外の目的として、「支払い」は賃金や給与の形式による金銭の支払いを意味する。<Sch. 9, Para 17(5)、Sch. 9, Para 17(5)>

8.40 しかしながら、この例外は、女性が妊娠又は産休中である結果として支給される資格がある出産に関連する給与 (法定上又は契約上にかかわらず) には適用しない。また、女性が産休を取得していなければ受けられるはずの増加分から生じる、出産に関連する給与にも適用されない。<Sch. 9, Para 17(2)(a), 17(6)>

例：産休中の女性が、給与の割合として算出された契約上の出産給与(maternity pay)を受け取っている。雇用主が行うスタッフ給与の年次の見直しで、彼女が産休を取得

している期間に行われることになる。他の全スタッフには即時に発効する 2 パーセントの昇給が与えられた。もしこのとき産休中の女性がこの昇給を得られなければ、それは違法な差別となるだろう。彼女の契約上の出産給与は再計算され、給与に基づいて、全同僚に与えられた 2 パーセントの増加が上乘せされるようにしなければならない。その昇給を考慮して、給与にかかわる他の手当でもまた調整されるべきである。彼女が仕事に復帰するときは、通常の支払いが昇給を反映するものでなければならない。

8.41 強制的産休期間中に関連する契約上でない賞与は例外の対象になっていないため、雇用主はこれを支払わなくてはならない。女性が産休中でない時期に関連する支払いもまた、例外には適用されない。 < Sch. 9, Para 17(2)(b)&(c) >

8.42 平等な扱いと違法な差別の内容についての更なる情報は、平等賃金に関する準則に明記される、妊娠中又は産休中の女性に対する諸条件に記載されている。

妊娠及び出産に関連した特別な扱いは合法である

8.43 雇用主が、女性に出産や妊娠に関連した「特別な扱い」を与える場合には、男性に対する差別とはならない。 < s.13(6)(b) >

例: 朝、遅刻を繰り返していることで警告を受けた男性が、同様に遅刻することが多い妊娠している女性は警告されていないことを比較して、不利に扱われていると主張する。彼女の遅刻はつわりによるものであるため、その男性は彼自身と妊娠中の女性を比べることはできない。彼の事例において正しい比較対象者とは、遅刻するが妊娠していない女性である。

8.44 女性が体外受精 (IVF) 又はその他の不妊治療を受けていることを理由に彼女を不利に扱うことは、妊娠及び出産差別とはみなされない。受精卵が子宮に移植されるまでは妊娠したと判断されないためである。しかしながら、そうした不利な扱いは性差別となるだろう (17.28 項を参照)。

授乳

8.45 労働者には授乳のために休みをとる法定の権利はない。しかし、雇用主は以下のことを心に留め、女性がそうした希望を考慮すべく努めるべきである。

- 8.30 項で説明されているように、雇用主のリスク評価において授乳する従業員の健康と安全へのリスクが認められた場合、また女性が授乳する旨を書面で通知している場合、雇用主が労働条件や勤務時間を変更することは合理的だろう。それを行うのが合理的ではないか、リスクを回避するものではないという場合、雇用主はリスク回避に必要な期間中、その労働者が職場に来ることを一時停止しなければならない。上記のような場合、可能ならば代替的業務を提供される権利がある。
- 雇用主は、授乳する母親が利用するのに適した職場の休憩施設を提供する義務がある。

- 女性が搾乳し、又は授乳を続けられるように労働条件を調整することを拒否することは違法な性差別となる。

例: 産休から復帰する女性が、湿疹を患う子供に授乳を続けることができるようパートタイムとして働きたいと要求するが、雇用主は拒否する。彼女は雇用主に、家庭医が授乳を続けることが子供の病状に良い効果をもたらすとアドバイスしていることを伝える。雇用主は説明なしにその要求を拒否する。雇用主のその拒否が客観的に正当化されない限り、これは間接的な性差別となる。

第 9 章：報復的取扱い及びその他の違法行為

序論

9.1 この章では、報復的取扱い(victimisation)、差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること、及び違反幫助といった違法行為(unlawful acts)に関する本法の定めを説明する。

報復的取扱い 法の記載事項

9.2 本法は報復的取扱いを禁じている。労働者が「保護行為(protected act)」をしたために、又はそれをしたか、将来的にそれをするとして雇用主が信じたために、雇用主が労働者に損害をもたらすことは報復的取扱いである。 < s.27(1) >

9.3 労働者は、本法に基づき報復的取扱いからの保護を受けるために特定の保護特性を有している必要はない。違法であるためには、報復的取扱いが「保護行為」(9.5 項を参照)と関係していなければならない。申し立て又は法的な訴えを行う上で、明示的な法律への参照は必要ない。 < s.27(2)(c) & (d) >

例: ある障害のない労働者が、障害差別の訴えにおいて、雇用審判所の審理で障害者の同僚に代わって証拠を示す。その障害のない労働者がこの後、その行為のために昇進を断られた場合、本法の違反となる報復的取扱いにあったことになるだろう。

9.4 元労働者も報復的取扱いから保護される。

例: ある食料雑貨店の労働者が所有者に対して性的嫌がらせの苦情を申し出た後退職する。数週間後、彼女がこの店で購入しようとしたが、苦情を申し出たことを理由に所有者からサービスを断られる。これは報復的取扱いに当たる可能性がある。

「保護行為」とは何か

9.5 保護行為(protected act)とは、以下のいずれかに該当するものをいう。

- 本法に基づき訴訟手続きを起すこと。 < s.27(2)(a) >
- 本法に基づき起こされた訴訟手続きに関連した証拠や情報を提供すること。 < s.27(2)(b) >

- 本法の規定に関連した何らかのを行うこと。 < s.27(2)(c) >
- 本法に違反した行為を行った者に対し、(明示的であるなしにかかわらず) 申し立てをすること。又は、 < s.27(2)(d) >
- 同僚からの、又は同僚に対する(元同僚を含む)「関連給与の開示」を用意し、又は探すこと。 < s.77(3) >

9.6 「関連給与の開示」は 14.11 項及び平等賃金準則において説明されている。

9.7 保護行為は、本法の全ての部分に関連して、本法の対象であるいかなる領域でも発生する。したがって雇用主は、例えば業務に関連して保護行為を行った者を報復的取扱いしてはならない。

「損害」とは何か

9.8 報復的取扱いの文脈における「損害(detriment)」について本法は定義していないため、多くの形態をとるだろう。一般に、損害とは当該個人が合理的に、その地位を悪い方向に変化させ、又は不利な状態に置かれたと考える何らかのことである。これは、昇進への拒否、外部のイベントで組織を代表する機会のはく奪、訓練の機会からの除外、自由裁量の賞与分配又は業績に関連する報償対象からの見落としを含んでいるだろう。

例：ある上級マネージャーが、嫌がらせに関する労働者の苦情を聞く。彼はその労働者が嫌がらせを受けていることを知り、正式な謝罪を申し入れ、嫌がらせの加害者は懲戒を受け多様性訓練を受けることを指示した。この結果、その上級マネージャーは彼の上司から、重要な会議に会社を代表して出席することを提案されないでいる。これは損害に当たる可能性がある。

9.9 損害にはまた、苦情の申し立て者に加えられた、真剣に受け止め、かつ真剣に受け止めることが合理的である脅しが含まれてよい。物理的又は経済的な結果を証明する必要はない。しかし、筋の通らない苦情だけでは、損害を立証するのに十分ではない。

例：ある雇用主が、そのスタッフが同僚の性的嫌がらせの請求に協力するつもりであると考えて、彼女を解雇すると脅す。雇用主が実際にはそのスタッフを解雇するいかなる行動も取っておらず、また現実にはそのような意図を持っていないかもしれないにもかかわらず、この脅しは報復的取扱いに当たる可能性がある。

9.10 唯一の理由ではなくても、「保護行為」がその待遇の原因の一つである場合には、損害を受けさせる扱いは報復的取扱いとみなされる。

発生した報復的取扱いの証明につながる他の要素

9.11 報復的取扱いは、比較対象者を必要としない。労働者は単に、彼らが保護行為を行ったために、又は保護行為を行ったか、行うつもりであると雇用主が信じたために(それが正しくても誤りでも)、損害を経験したことを示すだけでよい。

9.12 個人が保護行為を行った後、報復的取扱いが起こるま

での間に時間制限はない。しかし、申し立て者は損害と保護行為の間のつながりを示す必要があるだろう。

例：2006年に、労働組合のスタッフが年齢差別を請求した同僚の代理として活動した。2009年に、彼は昇進を申請したが拒否された。彼は、会社に対する忠誠心を参照する面接記録を要求するが、カッコ内に「審判事件」という単語が書かれていた。3年間の時間差があるにもかかわらず、保護行為と損害にかかわる報復的取扱いとみなされるだろう。

9.13 労働者が、悪意を持って虚偽の証拠や情報を提供し、又は虚偽の差別請求を行う等、悪意で行動した場合には報復的取扱いを請求できない。そうした行為は、保護行為とはならない。 < s.27(3) >

9.14 しかし、労働者が証拠を与え、状況を提供し、又は善意で申し立てを行ったものの、それが事実上誤りであったと判明した場合、又は成功しなかった法的手続きに関連して情報を提供していたという場合には、依然として報復的取扱いから保護される。

9.15 労働者は雇用と関係のない保護行為を行うに当たって、雇用主又は将来の雇用主による報復的取扱いから保護される。例えば、保護行為が商品、施設及びサービスの利用につながる可能性がある。

差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること 法の記載事項

9.16 何者かに対し保護特性による差別、嫌がらせ又は報復的取扱いを指示し、又は別の者の違法な行為を手助けするよう指示することは違法である。たとえそれが影響を与えていなくても、そのような指示は違法となる。 < s.111(1) >

例：ある一般開業医(GP)が受付係に、アジア系の名前の者を登録させないよう指示する。受付係がその指示に従わない結果として損害を受けることになれば、彼女は開業医に対し請求権を持つだろう。潜在的な患者もまた、もし彼女が与えられていた指示が登録の申請を遅らせたことと発見すれば、本法のサービスに関する規定に基づいてこの開業医に対し請求権を持ち得る。

9.17 本法はまた、保護特性を有する第三者への差別や嫌がらせ、又は保護行為をしたという理由による第三者への報復的取扱いを第三者によって引き起こし、誘導し、又はそれらを試みることを違法としている。 < s.111(2), (3) & (8) >

9.18 誘導(inducement)とは説得にすぎないことであり、利益や損失を伴っていない必要もない。また誘導が直接的に適用されている必要はない。それは間接的なものだからである。他者が誘導について知るようになりそうな方法で適用されていれば十分である。 < s.111(4) >

例：会計会社の業務執行社員が、管理チームのリーダーが身体的な障害のある者を上級受付係として雇用しようとしていることに気付く。業務執行社員は直接的に指示しないが、チームリーダーに、それを行えば彼の判断に悪い方向で反映し、会社での将来性にも影響するだろう

と示唆する。これはチームリーダーに違法行為を引き起こさせ、又は引き起こさせようと試みる行為につながる。

9.19 同様に、関係が終わりになってきた状況において、何者かに差別的な行為や嫌がらせを指示し、引き起こし、又は誘導することも違法である（10.57 項から 10.62 項を参照）。

9.20 また本法は、個人が、別の者の違法行為を手助けするよう何者かに指示し、引き起こし、又は誘導することも禁じている（下記 9.26 項を参照）。<s.112(1)-(3)>

9.21 違法行為に協力することを指示され、引き起こされ、誘導された者がそれを行うかどうかは関係がない。なぜなら指示し、引き起こし、誘導すること自体が違法な行為だからである。しかし、その個人が違法行為に加担しない場合、彼らはその責任を負う可能性がある。彼らにそれを行うよう指示し、引き起こし、誘導した者もまた責任を負う。<s.111(6)>

どんなときに法律が適用されるか

9.22 本法が適用されると、違法行為を指示し、引き起こし、又は誘導した者といずれかの受け手との関係は、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いが禁止されるものとなる。例えばこれには、雇用関係、サービスや公共的機関の規定、そして本法により規制される他の関係が含まれる。<s.111(7)>

保護される者

9.23 本法は以下の者に救済措置を提供する。<s.111(5)>

- a) 原因、指示又は誘導の対象になった者。
- b) それが行われた場合、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いの対象となった者。

彼らが結果として損害を受けたことを条件とする。

例：9.18 項の事例において、チームリーダーが業務執行社員の行為の結果として損害を受けていた場合、この業務執行社員に対して彼は救済を受ける資格がある。障害者の候補者もまた、その業務執行社員の行為の結果として損害を受けた場合には、救済を受ける資格がある。

9.24 更に平等人権委員会は、個人が実際に損害を経験したかどうかにかかわらず、告訴する権限を持つ。<s.111(5)(c)>

違反幫助

法の記載事項

9.25 本法は、別の個人を差別、嫌がらせ又は報復的取扱いする者を、それを知りながら助けることを違法とする。このような方法で加担する者は、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いの行為を行ったとみなされる。差別、嫌がらせ又は報復的取扱いが生じ、それが関係性と密接に結びついている場合において、本法で対象とする関係性が終了した後に、個人が、他者を差別、嫌がらせ又は報復的取扱いするのを助けることもまた違法である。<s.112(1)>

9.26 本法はまた、差別を指示し、引き起こし、誘導するこ

とを助ける行為も違法としている。<s.112(1)>

何者かが違法行為を行うのを助けるとはどういう意味か

9.27 「助ける」とはその一般的な意味を指す。それは違法行為の斡旋、誘導、引き起こすこととは異なる意味を持つ。ある個人を差別、嫌がらせ又は報復的取扱いする者を助けることは、たとえそれ自体は実質的又は生産的でなくても、それが無視できないものである限り、違法である。

例：ある会社のマネージャーは、職場で女性に囲まれることが好きなので仕事が女性の候補者に与えられることを確実にしたいと望んでいる。しかし人事部（HR）は、会社の機会均等の方針に従って応募用紙に候補者の性別の証拠が記載されないようにしている。そのマネージャーが HR のファイルを見て、事務員に各候補者の性別を知らせるよう依頼し、彼は男性候補者を除外したいのであると説明する。この事務員がマネージャーを助けることは、たとえそのマネージャーが男性候補者を除外することに成功しなかった場合でも、違法である可能性がある。

幫助者は何を知っていれば責任を負うか

9.28 幫助が違法であるためには、その者は助ける時点で、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いが考えられる結果だと知っている必要がある。しかし幫助者は、その結果が幫助から生じることを意図していなくてもよい。

例：上記の例において、事務員がその幫助は差別行為につながりそうだと気付かなかった場合でない限り、幫助は違法だろう。しかし彼女は差別が起こりそうだと理解するだけでよく、幫助の結果として差別が起こることを意図していなくてもよい。

他者の意見への合理的信頼

9.29 幫助者が合法的に手助けしているのだと告げられており、彼らがその意見を信頼するのが合理的である場合、たとえその幫助が本法への違反を支援することにつながっていても、幫助は違法とはならない。知りながら、又は無分別にその行為が合法的であるかのような虚偽や、誤解を招く発言をすることは刑事犯罪である。<s.112(2)、s.112(3)>

例：上記の例において、マネージャーは事務員に、彼がマネージャーとして労働力において男女のバランスをとるよう責任を持つし、人事部の手法は間違っていると伝えるかもしれない。事務員がこれを信じることは合理的である場合、彼女は差別の責任から逃れるだろう。これを信じるかどうかは、行動の性質や、違法行為を実行するための手助けを探す者と幫助者との関係を含めた関連するあらゆる状況次第である。もしマネージャーが事務員に、それが真実ではないと知っているにせよ、又は単にその真偽を気にしないにせよ、彼女は情報を渡してよいのだと伝えた場合、マネージャーは本法に基づく差別の民事責任だけでなく、刑事犯罪をも犯すことになるだろう。

9.30 「合理的」とは、全ての状況を考慮するという意味で

ある。そこには行為の性質、差別がどの程度明らかだったか、意見を述べた者の権限、そして補助者が持つか、持つべき知識が含まれる。

性転換差別—欠勤法の記載事項

9.31 性転換の労働者が性転換のために欠勤する場合、彼らを病気や事故で欠勤する場合の待遇よりも不利に扱うことは違法(unlawful)である。<s.16(2)(a)>

例：性転換の労働者が性転換プロセスの一環として性同一性クリニックに通院するため欠勤する。雇用主は彼を病気や事故で欠勤する者よりも、例えば病欠時よりも少なく支払う等により不利に扱ってはならない。

9.32 雇用主が、性転換者の性転換による欠勤を、同じ労働者が病気や事故以外の理由で休む場合での待遇よりも不利に扱うこともまた差別であり、そうした不利な扱いは適切ではない。<s.16(2)(b)>

例：性転換の労働者が、彼女の上司に性転換をするつもりだと伝え、カウンセリングを受けるために年次休暇として午後の休みが取れるか尋ねる。その日は彼女の業務を担当するための十分な人員がいるにもかかわらず、その要求がぞんざいに拒否される。これは性転換の差別となり得る。

9.33 本法は性転換による欠勤について、許可されなければならない最短時間も最長時間も定義していない。性転換プロセスにどの程度の欠勤が必要になりそうかについて、雇用主が性転換のスタッフと相談し、会社の通常の慣行と手続きに従って彼らのニーズに配慮するのは優れた実践である。

第10章：法律に基づく義務と責任

序論

10.1 本法の第5部は、雇用の文脈において適用される禁止行為を定めている。求職者と従業員を雇用の場における第三者の嫌がらせから保護するため、また採用プロセスにおいて求職者の障害や健康について質問しないための雇用主の義務について新たな形式を紹介している。第8部は、本法への違反の責任が発生し得る状況と、本法への違反の申し立てに対峙し得る防御について定めている。

10.2 この章では求職者と従業員への雇用主の義務と、本法への違反に対する雇用主、代表者、従業員及び代理人の責任及び利用できる法定の防御について説明する。さらに、この章では契約時の雇用主の義務及び本法の領土の範囲について説明する。

雇用の定義

10.3 本法は雇用(employment)を広く定義し、仕事を構成する関係の幅広い範囲を対象としている。本法では、雇用は以下のように定義される。<s.83>

- a) 雇用契約下の雇用、徒弟制度の契約、又は仕事をするための個人的な契約。
- b) 国王の雇用 (Crown employment)。
- c) 下院スタッフの関連メンバーとしての雇用、又は
- d) 上院スタッフの関連メンバーとしての雇用。

10.4 本法の雇用の定義は、他の多くの雇用法規に基づく定義より広範に及ぶ。したがって、例えば1996年雇権法(ERA)の不当解雇規定の対象範囲よりも広いグループの労働者を扱う。

10.5 雇用契約が非合法(illegal)又は非合法的な方法によって作成されているという事実によって、雇用審判所が雇用関係の差別請求を審理する管轄から除外されることはない。差別が非合法的行為と密接不可分でないようにするため、このことが定められている。(補償額の裁定が行為を容赦できるものとなるように)。

例：ある従業員が、彼女の雇用主が所得税か国民保険拠出料を賃金から控除していないことに気付く。これはこの特定の状況において非合法である。彼女は質問するが、雇用主は「これが当社のビジネスのやり方だ」と告げる。その後、雇用主は彼女が妊娠していることに気付いた後に彼女を解雇する。彼女はその解雇の理由が妊娠だったと主張し、妊娠による差別の賠償請求を起こす。彼女はその雇用主が賃金において税金を支払っていないことを知ってはいたが、雇用主のその非合法行為には積極的に参加しなかった。非合法の契約履行は、彼女の請求する差別とは全く関係していなかった。この状況においては、雇用主の非合法行為を彼女が知っていたとしても、彼女は請求を求め続けることができるだろう。

求職者及び従業員に対する雇用主の責任

10.6 雇用主には求職者と従業員に対して差別、報復的取扱い又は嫌がらせをしない義務がある。この義務は、まだ雇用主ではないが、従業員を募集しようとする者にも適用される。<ss.39 & 40, s.83(4)>

例：ある男性が園芸事業を始めることにし、庭師として働く男性を求人する広告を出す。女性庭師が応募するが、性別によって拒否される。たとえ雇用主がまだ従業員を有していなくても、彼女は直接差別に対して請求することができる。

雇用主の求職者への義務に関する法の記載事項

10.7 雇用主は、以下において求職者を差別又は報復的取扱いしてはならない。<s.39(1) & (3)>

- 雇用を提供する者を決めるための手配(arrangements)。
- 雇用を提供する際の雇用条件。又は、
- 応募者に雇用を提供しないとき。

手配とは何か

10.8 方針、規準及び慣行に言及する手配は、採用プロセスや意思決定プロセスで使われる。本法の目的に照らして、「手配」は、特定の仕事を提供する者を決める上で雇用主が行うものに限定されない。より一般的に仕事を提供しやすい者を決めるための手配も含まれる。手配には、

求人広告、応募プロセス、そして面接の段階等でのものがある。

雇用を提供する際の雇用条件とは何か

10.9 雇用主が雇用を提供する可能性がある時点で雇用条件には、給与、賞与、また他の福利厚生などが含まれる。性差別又は妊娠及び出産差別に関して、給与に係る雇用の提供条件は、それが平等条項又は規則の問題を生じさせ、又は条件が平等条項や規則の問題を生じさせないが、いずれにせよ直接差別となると従業員に認められた場合、差別として扱われる。男女平等と妊娠の条項についての詳細は、平等賃金準則(the Equal Pay Code)を参照のこと。<s.39(6)>

10.10 求職者への雇用主の義務は、採用を通知するまで障害や健康について質問しないことにも及ぶ。これは下記の10.25項で説明する。<s.60>

雇用主の従業員への義務に関する法の記載事項

10.11 雇用主は従業員を差別又は報復的取扱いしてはならない。<s.39(2) & (4)>

- 雇用条件について。
- 昇進、異動又は訓練、又は他の何らかの利益、施設やサービスを受ける機会にアクセスする方法において。
- 従業員の解雇。又は、
- 彼らに損害を受けさせること。

雇用条件

10.12 雇用条件には給与、労働時間、賞与、職域年金、病気又は出産及び育児休暇と手当が含まれる。本法は、平等賃金に関する行為準則で説明されている男女の契約条件の平等について明確な規定を設けている。

解雇

10.13 本法の目的に照らして、解雇には以下が含まれる。<s.39(7) & (8)>

- (通知の有無にかかわらず) 雇用主による雇用の直接終了。
- 契約が直ちに更新されない限りの、契約期限の満了による雇用の終了(事象又は状況を参照した上で決められた期間を含む)。<s.39(7) & (8)>
- 建設的な解雇一すなわち、雇用主の行為がもとで、従業員が退職することにより雇用が即時終結にされるようにする(従業員からの通知の有無にかかわらず)。<s.39(7)(b)>

10.14 本法の違反によって解雇された従業員は、雇用審判所に起訴する上で、勤続期間の資格を全うしている必要はない。

例: ある雇用主が、性転換した従業員の業績が悪いため、6ヶ月の試用期間の終了時に雇用の承認をしないと決める。結果的に従業員は解雇される。しかし同時に、雇用主は性転換者ではない従業員には、業績が標準に達していないにもかかわらず試用期間を3ヶ月間延長する。これは性転換による直接差別になり、解雇された従業員は雇用審判所に請求する資格を持つ。

差別及び不当解雇

10.15 不当解雇の請求は、一般的には1年以上継続して勤務した従業員が行うことができる。しかし、「自動的に不当となる」解雇の多くのカテゴリーには、最低勤続要件はない。例えば解雇の第一の理由が、出産又は育児休暇といった家庭の理由により欠勤を求めたことに関連する場合も、資格を得るための最低勤続要件はない。

10.16 従業員が雇用終了時点で1年以上継続して勤務していることを条件として、本法の違反となる解雇は必然的に不当解雇にもなる。そのような場合には、個人は差別請求と同時に不当解雇の賠償請求も行うことができる。

例: 5年間勤務したある従業員が、職場での同性愛者へのいじめについて苦情を訴える同僚を支援するために証言をする。雇用主はこの訴えと、これに続く不服の申し立てを退ける。数ヶ月後、雇用主は余剰人員を整理しなければならなくなった。雇用主は、苦情の申し立てで同僚に協力した従業員を「扱いにくく」、「チームプレーヤー」ではないとみなして、余剰人員に選ぶ。この余剰人員整理は違法な報復的取扱いであるとともに不当解雇にもつながる可能性がある。

損害

10.17 損害とは、従業員がその地位を悪い方向に変化させ、又は不利な状態に置かれることを引き起こす何らかのことである。例えば、キャリアを上昇させる機会から除外することである。損害の概念は9.8項に示されている。

例: 雇用主が、黒人の男性従業員が関連の訓練コースに参加し、追加業務を引き受けることで意欲を見せているにもかかわらず、彼に管理職への機会を与えない。彼はまた、ビジネスにおいて前進することにも関心を示している。雇用主は、黒人よりもアジア系の人々の方が勤勉だという考えから、代わりにアジア系の女性に機会を提供する。その黒人の労働者が、アジア系の同僚よりもその任務にふさわしいと証明することができるならば、損害を受けたことに基づいて人種による差別を請求できるだろう。

合理的調整を行うための雇用主の義務

10.18 雇用主は、募集、選択、そして雇用において合理的調整を行う義務がある。募集において行う合理的調整とは、アクセスしやすい形式で情報を提供し、また受け取ることである。募集において、合理的調整を行うことは、障害のある従業員を、障害のない従業員と比べて不利な状態に置かないことを保証するために、雇用方針や手続きの修正を伴うだろう(合理的調整を行う義務の詳細については第6章、雇用主が法を遵守するために行えることについての情報は、第16章及び第17章を参照)。<s.39(5)>

例: ある雇用主の懲戒処分方針には、障害労働者に対しては処分の手続きにおいて合理的調整を行うと記されている。雇用主が、聴力障害のある従業員を懲戒処分することに決めるとき、彼らは速記タイプスト(palantypist)を雇い、従業員がその事例について労働組合の代表者と

相談できるようにし、懲戒処分の意見聴取に関するあらゆる会議に参加できるようにした。

求職者及び従業員への嫌がらせ

10.19 雇用主は求職者又は従業員に嫌がらせをしないという義務がある。この義務は、雇用における第三者による求職者と従業員への嫌がらせに及ぶ（嫌がらせの規定については第 7 章で詳述されている。第三者からの嫌がらせについては以下の 10.20 項を参照）。<s.40>

第三者による嫌がらせ

10.20 雇用主は第三者による求職者や従業員への嫌がらせにも責任がある可能性がある。第三者とは雇用主又は他の従業員以外のあらゆる者を指す。雇用主の支配が及ばない顧客や依頼人によるものも含まれる。第三者の嫌がらせを回避する雇用主の義務は、従業員又は求職者が第三者によって少なくとも 2 度、すでに嫌がらせを受けており、また雇用主がこれを認識しながら、第三者からの嫌がらせが再び起こることを防ぐために「合理的に実際的な措置」をとることを怠る場面で生じる。<s.40(2) & (4)>

例：あるガーナ人の店員が、月曜と火曜に来店する客が、その都度彼に対し人種差別的な発言をするため落ち込んでいる。店員はその度にマネージャーにこの発言について苦情を申し出ている。マネージャーが再発を防止するために何ら措置をとらない場合、雇用主は、今後その店員が客から受ける人種差別的嫌がらせに対し責任があるだろう。

10.21 雇用主は、それが同一の第三者によるか、別々の第三者によるかにかかわらず、第三者による嫌がらせの責任があるだろう。<s.40(3)>

例：雇用主が、彼女のバーで働く女性従業員が、異なる場面で異なる顧客から性的な嫌がらせを受けたことを認識している。雇用主はいかなる措置もとらず、従業員は更に別の客からも嫌がらせを受ける。この雇用主はその更なる嫌がらせに対し、責任を負う可能性がある。

10.22 従業員又は求職者が第三者による嫌がらせを受けているかどうかの判断は困難かもしれない。雇用主は第三者による嫌がらせが少なくとも 2 度起きたならば、措置をとるのを遅らせるべきでない。

10.23 雇用主は、それが起こるのを防ぐため、合理的に実際的な措置をとったと証明できるならば、第三者の従業員への嫌がらせの責任を免れることができる。<s.40(2)(b)>

10.24 雇用主の規模や資力に応じて、合理的に実際的な措置には以下が含まれるだろう。

- 嫌がらせについての方針を持つ。
- 例えば公示を表示することによって、従業員への嫌がらせが違法であり、許容されるものではないことを第三者に通知する。
- 嫌がらせについての雇用主の方針と、彼らがそれに従うことを要求する内容を、第三者との全ての契約書に包含する。

- 雇用主が従業員を支援し、適切な措置を講じるために、第三者による嫌がらせ行為について報告するよう従業員に奨励する。
- 第三者による嫌がらせのあらゆる苦情について行動を起こす。

障害と健康についての雇用前の質問

10.25 以下に定める特別の状況を除き、（条件付き又は無条件に）採用を通知する前に、あるいはポストがあれば仕事を提供するという候補者集団に選ばれる前の個人に対し、雇用主がいかなる求職者にも障害又は健康について尋ねることは違法である。これには応募プロセスの段階、又は面接中の質問が含まれる。以前の病欠歴に関する質問は、障害又は健康に関連する質問となる。<s.60>

10.26 同様に、雇用主の代理人又は従業員が障害又は健康について尋ねることも違法である。これは、下記に定める状況以外においては、採用を通知する前に（又は候補者の集団として受け入れる前に）、雇用主は応募者を労働衛生医に診せたり、又は労働衛生医によるアンケートに記入することを依頼できないことを意味する。

10.27 本法のこの規定は、障害のある求職者がその障害のために拒否されることなく、当該の仕事をするための能力を客観的に評価されることを確実にするためのものである。この一般規則には、そのような質問が合法的な特定の状況を意味する限られた例外がある。

障害又は健康に関する質問を禁止する一般的規則の例外

10.28 雇用主が障害又は健康に関する質問をすることが合法である状況とは以下の 6 つの状況である。<s.60(6) & (14)>

採用プロセスに求められる合理的調整

10.29 雇用主が、仕事への適性を評価するための面接や他のプロセスにおいて必要となるだろう合理的調整について質問することは合法である。これは実践において、雇用主が手配し、調整を行うために取得する障害や健康へ何らかの情報は、できる限り分けて保持されるべきであることを意味する。またそれは、条件付きか否かにかかわらず、採用に関する意思決定プロセスのいかなる部分をも構成するものであってはならない。<s.60(6)(a)>

10.30 仕事自体のために必要な合理的調整についての質問は採用通知が行われるときまでしてはならない（これらの質問が、機能に関連して仕事に固有のものである場合を除く。以下の 10.36 項を参照）。合理的調整について質問する際は、その質問をする目的を明確にすることが望ましい。

例：応募用紙に「あなたが障害をお持ちであり、面接のために何らかの調整が必要な場合にはお問い合わせください」と記されている。これは本法のもとで合法である。

10.31 その個人が採用プロセスの一部である評価を受けられるかどうか（障害者か否かにかかわらず）確認するために必要であれば障害又は健康について質問することは合法である。これには、この目的のために合理的調整に

ついて尋ねることも含まれる。<s.60(6)(a)>

例:ある雇用主が野外活動センターで遊び相手になる仕事をするための労働者を募集しており、採用プロセスの一環として実技試験をしたいと考えている。彼はその試験を受けることができない者には試験を要求しないことを確実にするために健康について質問する(例えば、特定の運動障害又はけが)。これは本法のもとで合法である。

モニタリングの目的

10.32 応募者の多様性(diversity)のモニタリングのために障害又は健康について質問することができる(モニタリングの推奨される実践についての詳細は、第18章及び付録2を参照)。<s.60(6)(c)>

積極的な行動措置をとる

10.33 個人が障害者であるために、障害者の雇用率向上を目的とした何らかの措置による利益を受けることができるか尋ねることもまた合法である。これには必要な仕事の要件を満たす者が面接を受けられるという面接保証制度が含まれるだろう。これについて質問するとき、雇用主は、例えば面接保証制度への適格性といった質問の目的を明らかにすべきである(第12章を参照)。<s.60(6)(d)>

職業上の要件

10.34 特定の機能障害がある者が仕事から求められる場合には、職業上の要件を示す必要があるだろう。そうした状況では、雇用主は、仕事が特定の障害のある者のための職業上の要件を有していることを示し、それから、雇用主は応募者にその障害があることを確認するために個人の健康や障害について尋ねることができる。<s.60(6)(e)>

例:ある雇用主は、視聴覚障害者としての経験を持つ者を、視聴覚障害プロジェクトの担当として募集したい。これは仕事に関する職業上の要件であり、求人広告にはそのような事例であることを記載する。この場合、雇用主が応募用紙上で又は面接において応募者の障害について質問することは本法のもとで合法である。

国家の安全

10.35 国家安全保障の目的で、応募者を入念に検査する目的で行われる場合には、障害又は健康について質問することができる。<s.60(14)>

仕事に固有の役割

10.36 上記に述べた状況とは別に、雇用主は質問が仕事に固有の役割を行うための個人の能力に関連する場合には、障害又は健康について質問することができる(採用通知又は採用する可能性のある候補者への通知を行う前に)。16.5項から16.9項で述べたとおり、仕事に必要なとして正当化できる唯一の役割は、職務記述書に記載されなければならない。障害や健康に関連した質問が、合理的調整があれば個人がその役割を遂行できるかどうかを

判断するものであるならば、その質問は認められる。<s.60(6)(b)>

例:ある建設会社が足場職人を募集している。その質問がかなりの高さの梯子や足場を登るための個人の能力に明確に関係している場合には、応募用紙上で、又は面接において障害や健康について尋ねることは、本法のもとで合法である。梯子や足場を登ることは、その仕事に固有の役割である。

10.37 障害のある求職者が自発的に障害又は健康に関する情報を開示する場合、雇用主はこの開示に対応することを確実にしなければならず、この場合には雇用主は、上述したような認められる質問だけを行うことができる。したがって、例えば、雇用主は、仕事に固有の役割を遂行できるようにするために必要となり得る合理的調整について更に質問することによって対応することができる。雇用主は、仕事に固有の役割を行う能力に無関係な求職者の障害や健康について質問することでこれに回答してはならない。

例:ある研究職の就職面接で、障害のある応募者が自ら、合理的調整として、彼は音声作動式のコンピュータが必要だと情報を提供する。雇用主は、「キーボードを使用できませんか。どこが悪いのですか」と尋ねることで応答する。これは、仕事に固有の要件に関係していないので、障害に関連する違法な質問である。すなわち、キーボードを使用するというのは要件ではなく、研究報告書と要約を作成する能力がそれである。

雇用主が個人の障害の開示に起因して質問することを望む場合、許可された範囲内に制限して質問する必要がある、この候補者にも同じである。この事例では、彼が報告書や要約の準備ができるようにするために必要な調整について尋ねることができる。

10.38 雇用前の障害又は健康の質問について、一般規則の例外は狭く適用されるべきである。なぜなら、実践においては、合理的調整が整ったときにその仕事を行うための個人の能力に関する質問とは反対に、個人の障害や健康について尋ねる必要のある場面は非常に少ないからである。

採用通知後の障害と健康についての質問

10.39 採用通知は、雇用前の障害や健康の質問に十分に回答し、健康診断を受ける条件付きで行うことができるが、雇用主は、その回答に基づいて障害のある求職者を差別しないことを保証しなければならない。例えば、純粋に健康診断によって障害が明らかになったことを理由として求職者を拒否すれば直接差別となる。同時に雇用主は、質問又は診断で開示された障害との関連において、とるべき合理的調整があるかどうかも考慮しなければならない。

10.40 雇用主が、採用を決定する立場にないが、空席があれば仕事を提供する集団に加えたという場合には、その段階で雇用主が障害や健康の質問をすることは合法である。

10.41 応募者がそうした質問を受ける条件付きで採用の決定を伝えられ、雇用前に健康の質問がなされる場合、雇

用主は質問の結果を、採用を伝えられた個人を差別するものとして使用してはならない。

例：ある女性が健康に関する質問票に十分に回答する条件で採用通知を受ける。この質問票に回答する中で、彼女は HIV に感染していることを明らかにする。雇用主がそれを知り、採用を撤回することを決める。これは障害による直接差別に当たる。

10.42 雇用主は、いかなる質問も該当の仕事と関連することを確実にし、障害のある応募者への合理的調整を行うことで、健康診断を受けたうえで採用することを伝えた求職者に対する差別を回避できる（第6章を参照）。雇用主の従業員又は代理である労働衛生医が、合理的調整を行う義務について理解することが特に重要である。障害者が、労働衛生医から否定的な評価を受けたことにより合理的調整が十分に考慮されずに採用を拒否された場合、その拒否が障害によるのであれば、それは違法な差別に当たるだろう。

例：ある雇用主が採用された全応募者に健康についての質問票に答えるよう要求する。質問票にはメンタルヘルスに関して無関係な質問があり、質問に回答することで応募者はこれまでのメンタルヘルス状況の履歴を開示することになる。雇用主がこの後、採用の確認を拒否した場合、不合格となった障害のある応募者は障害による直接差別の請求権を持つことができるだろう。

10.43 たとえある個人が本法による障害者の定義に当てはまる疑惑があるとしても、雇用主と労働衛生医が何らかの必要な合理的調整に焦点を当てるのが推奨される（障害者の定義についての詳細は 2.8 項から 2.20 項及び付録 1 を参照）。

国軍

10.44 国軍においては、年齢又は障害の保護特性との関連における雇用主の義務は適用されない（13.21 項から 13.23 項を参照）。<Sch. 9, Para 4>

本法に基づく雇用主及び主たる使用者の責任 雇用主

10.45 雇用主は、従業員のその行為について知っていたか否かにかかわらず、雇用している間に従業員が犯した違法な行為に責任を負う。<s.109(1) & (3)>

10.46 「雇用している間に」の語句は広範な意味を持ち、職場での行為には職場以外での仕事に関連した社会的機能、海外出張に及ぶ範囲が含まれる。例えば雇用主は、仕事帰りの飲み会等といった、雇用主が企画した社交場のイベントで起きた差別行為に責任を負う。

例：ある店主が3ヶ月間海外に行くので、1人の従業員に店を任せる。この従業員が、絶えず彼女の仕事のやり方を批判することによって学習障害のある同僚に嫌がらせをする。この望まない行為の結果としてその同僚は仕事を辞める。これは障害に関連する嫌がらせであり、店主は彼の従業員の行為に対して責任がある。

10.47 しかしながら、雇用主は、従業員の違法行為を防ぐ

ために「あらゆる合理的措置」を取ったと証明できる場合には、その違法行為に対しては責任を負わない。雇用主が適切に平等方針を取り入れ、それが実践されるよう確保することは合理的措置となる。また、従業員に本法について訓練を施すことも合理的措置であろう（法を遵守するために雇用主がとり得る行動の種類についての詳細は準則の第2部に説明されている）。<s.109(4)>

主たる使用者

10.48 主たる使用者(principal)は、その代理人が主たる使用者の権限で活動しているときに犯した違法行為に責任を負う。主たる使用者が代理人の行為を知っていたかどうか、又は承認したかどうかは関係がない。主たる使用者が、その代理人が彼を代表して行動することに同意しているならば（その同意が明示的であれ、暗示的であれ）、代理人は主たる使用者の権限で行動したとみなされる。代理人の例としては、雇用主に雇われてはいないが従事している労働衛生アドバイザー、募集代理店が含まれる。<s.109(2) & (3)>

例：ある会計会社が派遣の受付係を見付けるために募集代理業者を雇っている。代理業者は、より適切に資格を持つ黒人や少数民族の候補者がいるにもかかわらず、白人の候補者だけを提示する。この会計会社は、たとえ代理店のその行為を知らず、又は承認していなかったとしても、この行為に責任を負うだろう。

10.49 雇用主と主たる使用者の責任は刑事犯罪に及ぶものではない。本法第12部に基づく障害者と輸送に関連する犯罪は唯一の例外である。<s.109(5)>

雇用主と主たる使用者は何によって責任を回避できるか

10.50 雇用主は、その行為を防ぐ「あらゆる合理的措置」を取った場合には、従業員の違法行為に責任を負わない。<s.109(4)>

例：雇用主が、嫌がらせについての会社の方針と、いかなる種類の保護特性に関連する労働者への嫌がらせも容認されず、懲戒処分につながることを全労働者が認識することを確実にする。また、この方針を適用するためにマネージャーが訓練を受けることを確実にする。方針の実施後、ある従業員がユダヤ人の同僚に対し反ユダヤ主義的な発言をし、ユダヤ人はその発言によって屈辱と怒りを感じる。雇用主はその従業員を懲戒処分にする。この事例では、雇用主は違法な行為を防ぐようあらゆる合理的措置を取っていたことを示すと考えられるため、責任を免れることができるだろう。

10.51 雇用主は、それ以上の措置は存在しないと考えられるような措置を取っている場合、あらゆる合理的措置を取ったとみなされるだろう。措置が合理的かどうか判断する上では、雇用主は、効果がありそうか、またより効果的な別の措置があるかについて考慮すべきである。しかし、合理的であるためには必ずしも効果的でなくてもよい。

10.52 以下は合理的措置に当たるだろう。

- 平等方針の実行。
- 労働者が方針を認識することを確実にすること。

- 訓練の平等な機会を与えること。
- 平等方針を適切に見直すこと。
- 従業員の苦情に効果的に対応すること。

平等方針についての詳細は第 18 章に記載されている。

10.53 主たる使用者は、例えば、差別をしてはならないという主たる使用者の指示に反して代理人が取った行為が、主たる使用者の権限ではなく行われた場合には、その違法な差別に責任を負わない。

例：あるホテル（主たる使用者）が配膳係を手配する代理業者（代理人）を使用している。ホテル経営では、代理業者がホテルの平等性及び多様性の方針を認識することを確実にしている。にもかかわらず、ホテル側の知らないところで、代理業者はゲイやレズビアンと思われる人物を決して面接に送らないようにすることを決めている。この事例では、ホテルの承認なく代理業者が行った行為に当たり、したがってホテルはその代理業者による違法な差別に責任を負わないだろう。

違法行為に対する雇用主と主たる使用者の責任

10.54 雇用主と主たる使用者はまた、その従業員や代理人が違法行為を幫助し、引き起こし、指示又は誘導することに責任がある。雇用主と主たる使用者は、本法が対象とする人間関係から生じ、又はそれに関連する元労働者への過去の差別や嫌がらせにもまた責任がある（10.57 項から 10.62 項を参照）。

本法における従業員及び代理人の責任

10.55 従業員及び代理人(agents)は、雇用主又は主たる使用者に責任があるとき、共に本法への違反に個人的に責任がある場合がある。従業員はまた、雇用主が「合理的措置」を成功裏に進め、その防止策を信託していた場合、彼らの行動に責任があるかもしれない。代理人は、その主たる使用者の権限のもとで犯した違法行為に個人的に責任がある。主たる使用者は、代理人が主たる使用者の権限で行動していなかったことを証明できる場合には責任を免れることができる。 <s.110(1) & (2)>

例：直属マネージャーが、多発性硬化症である機械オペレーターが既に必要ないくつもの調整について直属マネージャーに知らせているにもかかわらず、彼女のための合理的調整を怠っている。直属マネージャーは彼女の上司から提供された平等と多様性の訓練に出席しなかったため、彼女自身が違法行為をしているという認識がない。彼女の雇用主は訓練を提供することで法定の防止策を満たしているが、直属マネージャーはその行為に対し個人的に責任を負うことがある。

10.56 しかし、従業員又は代理人が違法ではないという雇用主又は主たる使用者の意見に合理的に頼っている場合には、従業員又は代理人は責任を負わない。 <s.110(3)>

例：上記の事例において、直属マネージャーがそれらの調整を行う必要がある取締役(company director)に聞き、取締役が間違っ「彼は車椅子に乗っていないのだから平等法の対象者ではない。気にしないで良い」と言っていたのだとすれば、その場合には直属マネージャーは責任を負わず、雇用主が責任を問われるだろう。

関係が終了しているとき 法の記載事項

10.57 雇用主が、本法の対象とする関係が終了した後の従業員を差別し、嫌がらせをすることは本法により違法である。雇用主は、職場の人間関係から生じ、またそれに「密接に関係する」、差別又は嫌がらせの行為に責任がある。 <s.108>

10.58 「密接に関係する」という表現は本法で定義されていないが、個々別々に判断されるという程度の意味である。

例：レズビアンであることにより、以前の雇用主から不正確かつ否定的な前職照会を受け取った女性は、前の雇用主に対して性的指向による直接差別の請求権を持つことができるだろう。

10.59 たとえ問題となっている関係が、本条の発効前に終了した場合でも、保護は適用される。 <s.108(3)>

10.60 保護は、前雇用主と雇用関係にあったときに相当に不利な状態に置かれた、障害のある元従業員への合理的調整を行う義務にも及ぶ。 <s.108(4)>

例：元労働者はある工場の社交クラブの終身会員の資格を持っているが、身体的な障害のため利用できない。元雇用主はこの状況に気づいた時点で、合理的調整を考慮しなければならないだろう。

10.61 従業員は、終了した関係であっても、まだ継続中であるものとして、差別や嫌がらせに対する保護を強く主張することができるだろう。 <s.108(3)>

10.62 その関係が終了した後に個人が受けた行為や扱いも報復的取扱いとなるが、これには報復的取扱いの規定が適用されるだろう（9.2 項から 9.15 項を参照）

契約

10.63 本法は、雇用主が差別や他の違法行為を犯すことを容認するような契約を取り決めることで、本法における責任を免れることを防止している。 <s.142>

契約や他の合意における法的強制力のない条件

10.64 本法により禁止されている扱いを促進し、又は規定する契約条件は法的強制力がない。しかし、これは法的強制力のない条件によって不利な状態にあり、又はあるだろう個人が、資格のある何らかの利益のためにその条件に頼ることを妨げるものではない。 <s.142(1)>

10.65 障害に限って言えば、これらの法的強制力のない条件は雇用サービス又は従業員団体保険条項の規定に関する非契約上の合意に適用される。 <s.142(2) & (3)>

10.66 本法はまた、それが有利に働く者によって本法の差別禁止の規定を除外又は制限しようとする契約条件は法的強制力がないと定めている。しかし、合意が「諮問、調停及び仲裁サービス (Acas)」の手助けを得て作成され

たか、又は「適格な和解契約」であるならば、その当事者が雇用審判所に、請求を解決するために合意を結ぶ請求を行うことを妨げない (15.13 項も参照)。<s.144(1)、s.144(4)>

法的強制力のない条件の削除又は修正

- 10.67 契約における法的強制力のない条件に利害を持つ者、又はその影響を受けている者は、州裁判所 (又はスコットランドの州裁判所) に、削除又は修正を申請することができる。<s.143>

団体協約及び事業規則における無効又は法的強制力のない条件

- 10.68 団体協約のいかなる条件も、本法により禁じられる行為につながる限りにおいて無効となる。事業規則(a rule of an undertaking)も、同じ影響がある場合には法的強制力がない。事業規則とは業界団体、資格団体又は雇用主によって作られた規則であり、個々の会員や将来的な会員、関連資格保有者やそれを目指す者、そして従業員又は将来的な従業員に適用されるものである。<s.145>

- 10.69 従業員と将来的な従業員は、ある条件が無効であるか、又は規則が法的強制力を持たないことを申し立てるために雇用裁判所に申請することができる。<s.146>

領土の範囲

- 10.70 本法の雇用規定はイングランド、スコットランド及びウェールズ (英国) の法律の一部を形成する。本法は、これらの規定が国内法及びヨーロッパの判例法に沿って、検討中の状況に当てはまるかどうかについては雇用審判所の決定に任せている。雇用関係と英国とのつながりが十分に密接であるときには、保護が与えられることを求めている。

- 10.71 従業員が物理的に完全に英国内で働く場合には、状況は簡単である。もし従業員が部分的にであれ全体的にであれ、英国国外で働く場合、十分な密接なつながりが存在するかどうか検討する上で、審判所は、従業員が居住し、就労する場所、雇用主が設立した場所、雇用関係を他の側面で統制する法律は何か、税金が支払われる場所及びその他の検討すべき事項について検討するだろう。

- 10.72 例えば石油掘削装置、ガス装置、再生エネルギー施設、船又はホバークラフトといった沖合施設で働く従業員や船員に、与えられるべき保護については、本法に基づく二次的法律に定められるだろう。

第 11 章：雇用以外の労働関係における差別

序章

- 11.1 1.22 項で述べたように、本法は雇用に限らず様々な労働関係(work relationships)を対象範囲とする。この章では、これらの広い労働関係の規定について具体的に焦点を当てている本法第 5 部の関連規定を説明する。しかし

他の点では、本法の雇用規定は通常の方法で適用される。

契約労働者に対する差別法の記載事項

- 11.2 契約労働者(contract worker)は、従業員とほぼ同様の範囲で差別、嫌がらせ及び報復的取扱いから保護される。契約労働者も他の健常者と比較して相当な不利な状態を回避するための合理的調整を受ける資格がある。<s.41>

- 11.3 本法は、「主たる使用者」(principal)が契約労働者に対し以下の点で差別又は報復的取扱いすることを違法としている。<s.41(1) & 41(3)>

- 主たる使用者が契約労働者を就労させる条件において。
- 契約労働者に就労又は就労の継続を認めないことにより。
- 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを主たる使用者が契約労働者に提供する方法において、又は主たる使用者が契約労働者に当該アクセスを提供しないことにより。又は、
- 契約労働者に他の何らかの損害を与えることにより。

- 11.4 本法はまた、主たる使用者が契約労働者に嫌がらせをすることを違法と定めており、合理的調整を行う義務は主たる使用者にも適用される。<s.41(2) & (4)>

例：ある食肉加工会社が、需要がピークとなる時間帯に労働力を補充するため、人材派遣業者(employment business)に登録し、そこから派遣されている派遣労働者(agency worker)を使用している。人材派遣業者はその会社に 3 名の派遣労働者を提供しているが、その中の 1 名はゲイである。会社の所有者がこれに気付き、人材派遣業者にゲイでない者と代えて欲しいと依頼する。ゲイの男性に食肉加工工場での就労の継続を認めないことにより、この会社は「主たる使用者」として差別について責任を負う。

「主たる使用者」とは何か

- 11.5 「主たる使用者」はまた「エンドユーザー」とも呼ばれ、他者に雇用される個人及び主たる使用者が当事者となっている契約のもとで他者により派遣される個人が働けるようにする者である (その他者が当事者であるなしにかかわらず)。契約は書面である必要はない。<s.41(5)>

例：ある看護師が、国民保健サービス (NHS) のためにスタッフを手配する人材派遣を請け負うこともある民間保健医療会社に雇用されている。その人材派遣業者は国民保健サービス基金で勤務する看護師を手配している。この場合において、「主たる使用者」とは国民保健サービス基金である。

契約労働者とは何か

- 11.6 契約労働者とは、主たる使用者ではない別の者によって雇用され、主たる使用者に供給されている者を指す。労働者はたとえ彼らが雇用主のために就労しているとしても、部分的、又は全面的にその主たる使用者のためにも就労していなければならないが、主たる使用者の管理

権限のもとに置かれている必要はない。契約労働者には別の会社や組織の仕事のために出向する従業員、また業務について人材派遣業者と契約している会社の従業員を含むことができる。<s.41(7)>

- 11.7 人材派遣業者に雇用された派遣の労働者もまた、人材派遣業者に雇用される限り、契約労働者である。人材派遣業者から支払われ、主たる使用者に派遣されて働く労働者もまた保護対象である。人材派遣業者を介さずに働く自営業者は契約労働者ではないが、本法の保護を受ける（10.3 項参照）。

例：ある個人が、彼が唯一の従業員である X 会社を所有している。彼は人材派遣業者とサービスの契約を結び、それによって個人的に仕事をしている。人材派遣業者が彼を Y 会社に派遣する。X 会社と Y 会社の間に契約はないが、X の従業員は契約労働者となるため、本法のもと保護される。

例：ある自営業者の個人が人材派遣業者からある会社へ派遣される。労働者はその会社の従業員から、人種的及び性的な嫌がらせを受ける。労働者は雇用されていないため、本法による保護がほぼ期待できない。しかし、彼女が審判所に、彼女とエンドユーザーとの関係を暗黙にすべき必要があったと納得させることができた場合はこの限りではない。

- 11.8 通常は、エンドユーザーと派遣供給者の間に直接の契約があるが、必ずというわけではない。個人とサービスのエンドユーザーの間に、契約の切れ目のない連鎖がある場合には、エンドユーザーが法の目的に照らして主たる使用者となり、個人が契約労働者となる。<s.41(5)(b)>

例：ある労働者がデパート内を本拠とする香水の売店に雇用されているが、そのデパートは彼が売り上げた全体から利益を得ており、彼に振る舞うべき規則を課している。このような状況では、労働者は契約労働者となろう。売店はその労働者の雇用主であり、デパートが主たる使用者となるだろう。しかし、デパートは単に売店にフロアのスペースを提供し、売店が自らの商品を販売し、その収益を保持する権利のために決められた料金を払ったという場合には、売店スタッフはデパートのために働いていることには決してならず、これは適用されない。

合理的調整を行う義務は、障害のある契約労働者にどのように適用されるか

- 11.9 合理的調整を行う義務は主たる使用者にも雇用主にも適用される。したがって障害のある契約労働者の場合において、彼らの雇用主と、彼らが派遣される主たる使用者では、合理的調整を行う上でそれぞれ異なる義務を持つ可能性がある。<s.41(4)>

例：ある旅行代理店が、夏の繁忙期中、旅行の請求書のファイリングのために 3 ヶ月契約で人材派遣業者から派遣された事務労働者を雇う。その契約労働者は車椅子を使用するが、職場の家具の調整のためにいくつかの小さな、一時的な変更をしさえすれば十分に仕事をこなす能力がある。旅行代理店がこれらを行うことは合理的と思われる。

雇用主が合理的調整を行う義務

- 11.10 障害のある契約労働者の雇用主は、会社の規定、規準及び慣行、又は施設の物理的特徴や補助機能の欠如によってその契約労働者が相当な不利な状態に置かれる場合には、合理的調整を行う義務がある（第 6 章を参照）。<Sch. 8, Para 1>

- 11.11 障害のある契約労働者の雇用主はまた、契約労働者が以下により不利な状態に置かれそうな場合にも、合理的調整を行う義務がある。<Sch.8, Para 5 (2) - (5)>

- 契約労働者が派遣される全て又は大半の主たる使用者に適用され、又はその利益となるような規定、規準又は慣行の不利益が、各主たる使用者の事例において同じか、似ている。
- 契約労働者が派遣される各主たる使用者が使用する施設の物理的特徴の不利益が、各主たる使用者の事例において同じか、似ている。又は、
- 補助機能を提供しないことで実質的な不利益を生じさせるかもしれない、その不利益が、契約労働者が派遣される全て又は大半の主たる使用者の事例において同じか、似ている。

例：ある全盲の秘書は、人材派遣会社に雇われており、その人材派遣会社が彼女を秘書業務のために他の組織に派遣している。通常のパソコン装置の場合、彼女の利用能力は、彼女が派遣される全て又は大半の主たる使用者の職場において彼女を相当な不利な状態に置くものである。人材派遣会社は合理的調整として、障害適合型の携帯パソコンと点字キーボードを支給する。

主たる使用者が合理的調整を行う義務

- 11.12 主たる使用者には、障害のある契約労働者に対し雇用主と同様の合理的調整を行う義務があるが、雇用主が行うべき義務である場合には合理的調整を行わなくてよい。そのため実際には、主たる使用者は、単に会社の規定、規準又は慣行、また使用する施設の物理的特徴によって必要となる追加的な合理的調整、又は補助機能の提供を怠らないようにすることに対して責任を有する。<Sch. 8, Para 6>

例：上記の事例において、全盲の秘書を雇った銀行は、人材派遣業者から支給されたパソコンが、銀行の既存のシステムと互換性を持つことを確保するために必要な合理的調整を行わなくてはならない可能性がある。

- 11.13 何らかの調整があるとすればどの調整が、主たる使用者が行う上で合理的であるかを決定するためには、障害のある契約労働者がその主たる使用者のもとで働く期間が重要である。その労働者が主たる使用者のもとで働く期間が短期であれば、主たる使用者が一定の調整を行うことは合理的ではないかもしれない。

例：人材派遣業者が会計会社と、急な欠勤をカバーするために 2 週間のアシスタントを派遣する契約を結ぶ。人材派遣業者がある者を提案する。その者は障害のためにラッシュアワーに通勤することが困難であり、それに応じて労働時間の変更を調整してもらうことを望んでいる。会計会社が与えられた短い時間の中で交渉し、新たな勤務時間を用意して同意しなければならぬことは、合理

的ではない可能性がある。

- 11.14 主たる使用者と契約者労働者の雇用主が、契約労働者への各措置に関して互いに協力することは合理的だろう。主たる使用者と雇用主がどのような調整を行うべきか、またどちらが行うべきか話し合うことが推奨される。

例：上記の 11.12 項の事例で、銀行と人材派遣業者は互いに協力すべきである。その結果、例えば人材派遣業者が提供した装置が、銀行の既存のシステムと互換性を確保するために必要な調整を行えるようになる。

警察官に対する差別 法の記載事項

- 11.15 本法は、警察官(police officer)と警察官研修生は警察長官(スコットランドでは警察署長)の指示及び管理下で、又は「責任ある」機関のもと、その従業員として扱われるべきであると定めている。警察官には、特別警察官又はイギリス鉄道警察等の民間の警察隊も含まれる。警察官と警察官研修生は本法により従業員として同じ権利があり、したがって第 5 部によって差別、嫌がらせや報復的取扱い(第 10 章を参照)から同一の保護を受けることができる。警察長官(スコットランドでは警察署長)又は責任ある機関は、警察官、警察官研修生及びその任命に係る応募者に対する違法行為に責任を負う。彼らはまた、警察官同士で行われた違法行為にも、代わりに責任を負う。<s.42(1) & (2), s.109>

- 11.16 重大組織犯罪庁(SOCA)又はスコットランド警察当局(SPSA)の警察官(constable)は、それぞれの庁や機関の従業員であり、本法の雇用規定により保護されている。<s.42(4) & (5)>

- 11.17 スコットランド犯罪・麻薬取締局(SCDEA)の警察官は SCDEA の長官に雇用される者として扱われる。<s.42(6)>

会社の共同経営者及び有限責任組合の組合員に対する差別

- 11.18 本法は共同経営者、有限責任組合(LLP)の組合員、及び共同経営者又は LLP の組合員になろうとする者に、雇用主に対して労働者と求職者に与えるのと同様の保護を与える。

法の記載事項

- 11.19 会社又は提案された会社、LLP 又は提案された LLP が、共同経営者又は組合員に対して以下の点で差別又は報復的取扱いすることは違法である。<ss.44(1) & (5) & 45(1) & (5)>

- 共同経営者又は組合員の地位を与える者を決める際の調整において。
- 共同経営者又は組合員の地位を提供する点で。又は、
- 個人に共同経営者又は組合員の地位を提供しないことによる。

例：他の候補者より適切な資格を持つアフリカ系カリブ人の候補者が会計事務所の共同経営者として最終選抜者名簿に載っていない。事務所はこの名簿の記載もれについて説明することができない。これは人種による

直接差別となるだろう。

- 11.20 個人が既に共同経営者か LLP の組合員である場合、その個人に対して差別や報復的取扱いすることは違法である。<ss.44(2) & (6),45(2) & (6)>

- 共同経営者又は組合員となる条件において。
- 共同経営者又は組合員である個人が昇進、異動や訓練の機会、又は利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを与える方法において(又は与えないことにより)。
- 共同経営者又は組合員である個人を除名することにより。又は、
- 共同経営者又は組合員である個人にその他の損害を与えることにより。

例：ある LLP が、育児制度に参加する子供の両親が全員キリスト教徒であるという理由で、イスラム教徒の組合員に育児制度の利用を断る。これは宗教又は信条による直接差別となるだろう。

- 11.21 会社、提案された会社、LLP 又は提案された LLP が、共同経営者若しくは組合員又は共同経営者若しくは LLP の組合員になろうとする者に嫌がらせをすることもまた違法である。<ss.44(4) & 45(4)>

例：共同経営者になろうと応募するレズビアン候補者が、面接において同性愛嫌悪のからかいを受ける。そのからかいは彼女の性的指向への攻撃的で侮辱的なものであり、面接の環境を不快な侮辱的なものとするものであった。これは性的指向に関連する嫌がらせとなるだろう。

合理的調整を行う義務は共同経営者や LLP の組合員にどのように適用されるか

- 11.22 障害のある共同経営者や組合員に合理的調整を行う義務は、会社、提案された会社、LLP 又は提案された LLP に対して雇用主に対する義務と同じ方法で適用される(第 6 章及び第 10 章を参照)。<ss.44(7) & 45(7)>

- 11.23 会社や LLP が、障害のある共同経営者、障害のある共同経営者候補者、障害のある組合員や障害のある組合員候補者に合理的調整を行うよう要求されている場合、その調整の費用は会社又は LLP が負担する。ただし障害のある共同経営者や組合員であり、またそうなるようとする個人は、この費用に対し合理的な貢献が要求されてよい(なぜなら共同経営者や組合員は、その会社や LLP の費用を共有しているためである)。そのような何らかの貢献(又は貢献度)について合理性を評価する上では、障害のある共同経営者や組合員が会社や LLP の収益を共有する権利の割合、合理的貢献の費用、また会社や LLP の規模及び経営資源に特別の考慮が払われるべきである。<Sch. 8, Para 7 & 8>

例：運動機能障害のために車椅子を使用する障害者が、収益の 20%を受け取る共同経営者として建築事務所に加わる。彼が、所内で勤務できるよう取り付けなければならないエレベーターの費用について、20%を支払うよう求められる。これは合理的であるように思われる。

法廷弁護士に対する差別

11.24 イングランドとウェールズにおいて、賃借人の法廷弁護士 (tenant barrister) と弁護士実習生 (弁護士実習に応募する者を含む) は、本法に基づく従業員の権利と同様の幅広い権利を持つ。賃借人には、法廷弁護士事務室で働くことを許可された法廷弁護士、ドアテナント (door tenant) 及び無断居住者 (squatter) (賃借人ではないが法廷弁護士事務室で開業できる法廷弁護士) が含まれる。

法の記載事項

11.25 法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員が、賃貸借又は法廷弁護士実習への応募者を以下の点で差別し、報復的取扱いすることは違法である。<s.47(1) & (4)>

- 賃貸借又は法廷弁護士実習を提供する者を決定する調整において。
- 賃貸借又は法廷弁護士実習の提供されるための条件において。又は、
- 賃貸借又は法廷弁護士実習を提供しないことによつて。

例：法廷弁護士の事務所が、司法試験に合格してから3年以上経過している応募者からの法廷弁護士実習への履歴書を全て拒否する。この規準は年齢の高い応募者を排除しかねないものであり、客観的に正当化されない限り間接的な年齢差別となるだろう。

11.26 法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員は、賃貸借又は法廷弁護士実習との関連において、賃借人若しくは実習生又は賃貸借若しくは法廷弁護士実習への応募者に嫌がらせをしてはならない。<s.47(3)>

例：ある男性法廷弁護士が、繰り返し夕食に招待することによって女性の法廷弁護士実習への応募者を困らせ、夕食への招待に応じればその法廷弁護士の事務所への応募において有利に検討するだろうと提案する。これは性的な嫌がらせとなるだろう。

11.27 本法はまた、法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員が、賃借人又は法廷弁護士実習生を以下の点で差別し、報復的取扱いすることを違法と定めている。<s.47(2) & (5)>

- 賃貸借又は法廷弁護士実習の条件に関して。
- 訓練又は経験を積む機会が提供され、又は拒否されることにおいて。
- 利益、便宜又はサービスが提供され、又は拒否されることにおいて。
- 法廷弁護士実習を終了させることによって。
- 法廷弁護士事務室退去を求める圧力をかけることによつて。又は、
- その他の損害を与えることによって。

例：あるキリスト教徒の顧客の代理として事務弁護士 (solicitor) の指示を受ける際、事務員が、ヒンズー教徒の法廷弁護士よりもキリスト教徒の法廷弁護士を優先する。彼はヒンズー教徒の法廷弁護士の宗教が、適切にキリスト教徒の顧客の代わりにを務めることの妨げとなると信じ、そのようにしたのである。これは事務員がヒンズー教徒の法廷弁護士に損害を与えたとして、宗教と信条による直接差別となるだろう。

11.28 本法はまた、法廷弁護士への指示に関連して個人 (例えば、指示する事務弁護士、事務弁護士の事務所、又は

顧客) が、その法廷弁護士に損害を与え、又は嫌がらせや報復的取扱いによって差別することは違法であると述べている。これには指示を与え、保留し、又は終了することが含まれる。<s.47(6)>

例：ある事務員が妊娠の差別の事例で男性の法廷弁護士を推薦したところ、雇用主の代理をする事務弁護士の事務所は、この事例では女性が代わりにを務める方がより適切だろうと考えたため、代わりに女性の法廷弁護士を求めた。これは事務弁護士の事務所の部分における性別による直接差別となるだろう。

11.29 上記で述べた法廷弁護士及び法廷弁護士の事務員に適用する規定は、スコットランドにおける法廷弁護士 (advocate)、法廷弁護士の事務員、弁護士助手 (devil)、弁護士団体の会員、又は弁護士助手若しくは弁護士団体の会員になろうとする者にも適用される。<s.48>

合理的調整を行う義務は法廷弁護士及び事務員にどのように適用されるか

11.30 合理的調整を行う義務は、法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員 (スコットランドにおける法廷弁護士、法廷弁護士の事務員) にも、雇用主に適用されるのと同じ方法で適用される (第6章及び第10章を参照)。<ss.47(7) - 48(7)>

例：法廷弁護士の事務員が弁護士事務所で、法廷弁護士に日常的に紙切れに書かれたメッセージを残す。この慣行は視覚障害のある事務所メンバーを不利な状態に置く可能性があり、障害のある個々の法廷弁護士及び弁護士実習生に対して変更する必要があるだろう。

個人的及び公的職務の公務員に対する差別

11.31 本法 (第5部内) の他の規定で保護されていない公務員に対する差別、報復的取扱い又は嫌がらせは違法である。それゆえに従業員である公務員は雇用を扱う規定によって保護される。公務員もまた従業員であるかもしれない一方で、公務員が従業員としての地位を持たないことに留意することは重要である。公務員の役割、権利及び義務は、雇用契約の代わりに、又はそれに加えて、彼らの従事する職務によって定義される。<ss.49 - 52, Sch.6, Para 1(1) & 1(2)>

11.32 本法は個人的及び公的職務に任命され、又は任命されることを求める人々に確実に保護を与える。公務員には、局部長 (directors)、行政幹部でない管理職 (non-executive directors)、会社秘書等の職務及びポスト、非省庁公共団体の委員会の地位、司法における地位、及び宗教上の聖職者としての地位が含まれる。

個人的職務とは何か

11.33 個人的職務 (personal office) とは、個人が、別の者 (任命した者とは別人でもよい) の指示のもとで個人的に役割を実行するよう任命された職務又はポストであり、費用又は収益や収入への損失分に対する補償以外の報酬を受ける権利のあるものをいう。<s.49(1), (2) & (11)>

11.34 個人的職務が公的職務 (public office) でもある場合、

それは単に公的職務として扱われる。<s.52(4)>

公的職務とは何か

- 11.35 公的職務の公務員とは、行政幹部メンバーにより任命されたか、幹部の推薦を受けることで任命され、又は幹部メンバー若しくは英国議会、ウェールズ議会若しくはスコットランド議会の承認を受けた者をいう。<s.50(1) & (2)>

法の記載事項

- 11.36 個人的又は公的職務を任命する権限を持つ者が個人を差別し、報復的取扱いすることは違法である。<ss.49(3),(5) & 50(3),(5)>

- 任命すべき者を決める打ち合わせにおいて。
- 任命を与える条件について。
- 任命するのを拒否することによって。

例: 英国式手話を使う聴覚障害の女性が公共団体の長としての任命を受けるために応募する。彼女を面接することなく、任命する公共団体は彼女に、優れたコミュニケーションスキルが要求されるために、彼女は適任ではないだろうとする旨の書面を送る。これは障害による差別となるだろう。

- 11.37 個人的又は公的職務を任命する権限のある者が、その地位を求め、任命が検討されている者に嫌がらせをすることは違法である。<ss.49(4) & 50(4)>

- 11.38 また、個人的職務又は公的職務についての「関係者」が公務員を差別し、報復的取扱いすることも違法である。<ss.49(6),(8) & 50(6),(9), (10)>

- 任命の条件について。
- 昇進、異動、訓練又は何らかの利益、施設やサービスを受ける機会を与える方法において。
- 任命を終了させることにより。又は、
- 他の何らかの損害を受けさせることによって。

- 11.39 本法は、関係者が任命を受けた公務員に、職務に関連して嫌がらせをすることも違法としている。<ss.49(7) & 50(8)>

- 11.40 「関係者」とは、違法行為が指摘された事柄に関連した行為を行う権限を持つ個人をいう。状況に応じ、これは任命条件を定めることができる者、機会への利用を認める者、任命を終了させる者、任命された者に損害を受けさせ、又は嫌がらせを行う者であるかもしれない。<s.52(6)>

- 11.41 合理的調整を行う義務は、障害のある公務員への必要性に関連して、個人的職務又は公的職務を任命することができる者、及び「関係者」に適用される。<ss.49(9) & 50(11)>

- 11.42 性別又は妊娠及び出産差別に関して、任命の申し出が、それを受け容れた場合には平等条項の議題に上がるような支払いに関する条件付きである場合、それは差別的として扱われる。それが当てはまらない場合、支払いに関する条件を申し出ることが直接差別を形成する場合には、その条件は差別的になる。<ss.49(12) & 50(12)>

公的職務の任命を行えるのは誰か

- 11.43 例えば政府の大臣といった幹部メンバー、推薦のもと任命する者、又は幹部メンバーの承認を受ける者は公的職務を任命することができる。<s.50(2)>

- 11.44 公的職務に関連して、推薦により、又は下院、上院、ウェールズやスコットランドの議会の承認を受けたことにより任命がなされた場合、関係者が 11.38 項で述べられた、任命を終了する以外の全ての点で公務員を差別し、報復的取扱いすることは違法である。しかし、関係者には下院、上院、ウェールズやスコットランド議会は含まれない。<s.50(7) & (10), s.52(6)>

例: 主務大臣が、その委員の宗教的信条のために、非省庁公共団体の委員の任命を終了させる。これは宗教又は信条による差別となるだろう。

公的職務の任命のための推薦及び承認

- 11.45 本法は、幹部メンバー、又は任命に対して推薦や承認を与える権限を持つ「関係者」又は幹部メンバーが、個人を差別や報復的取扱いすることを違法としている。<s.51(1) & (3)>

- 任命の推薦や、承認を与えるよう任命する者を決めるための打ち合わせにおいて。
- 任命する者としての推薦をしないことによって、又は任命に対し承認を与えないことによって。
- 任命に関し否定的な推薦をすることによって。

- 11.46 幹部メンバー又は「関係者」が公務員になることを求め、又はそうなることを検討されている個人に対し嫌がらせをすることは違法である。<s.51(2)>

- 11.47 「関係者」には、障害者が健常者に比べて相当な不利な状態に置かれることを防ぐために、合理的調整を行う義務がある。<s.51(4)>

例: ある公衆衛生団体の長を任命するための選抜プロセスが行われる。任命に最適な候補者は、進行性疾患のある障害者で、彼女は障害のためにフルタイムで働くことができない。任命の承認者は、短時間勤務又は仕事の分担によるその障害者の任命を承認することが合理的調整であるかどうかを考慮すべきである。

「関係団体」とは何か

- 11.48 関係団体とは、例えば非省庁公共団体のように、幹部メンバーにより、又は制定法に従って設立された団体である。<s.51(5)>

例: 最高責任者の任命のため大臣に推薦を行う法定の委員会、本法の目的に照らして、関係団体と言えるだろう。

例: BBC トラストの委員の任命を承認する責任のある政府大臣が、性転換を受けているという理由で任命を承認することを拒否することは直接差別である。

本法から除外されている個人的又は公的職務

11.49 政治的職務又は政治的ポストにある者は個人的又は公的職務の定義から除外される。政治的職務又はポストには、下院又は上院の官職、野党の指導者の職務、野党の院内幹事のチーフやアシスタント、州議会の職務、ロンドン市長が就いている大ロンドン市の職務又は大ロンドン市の議員、及び登録された政党の職務が含まれる。< Sch. 6, Para 2 >

11.50 一代の貴族(life peerages)、国王(Crown)から与えられた爵位又は特権も、個人的及び公的職務の定義から除外される。

公務員の職務終了に関する法の記載事項

11.51 公務員の職務やポストの終了に関する規定は、雇用における終了の規定と同じである。つまり、それは予定期間の満了によって更新されない固定期間の任命と、関係者の行為に基づく公務員としての任命の終了が適用される。< s.52(7) & (8) >

資格付与団体及び職種団体

11.52 資格付与団体(qualification bodies)及び職種団体(trade organisations)は、彼らの雇用主としての能力から、雇用主と同じ義務を有する。また、彼らは本法に基づき、会員及び将来的な会員並びに資格を与える人々に対する別個の義務も負っている。資格付与団体と職種団体の義務の性質と効果は、別々の行為準則において言及されるだろう。< ss.53 & 57 >

雇用サービス

11.53 本法は雇用サービスの提供者に雇用主に定めているものと類似した義務を定めている。雇用サービスの定義は 11.59 項に規定されている。< ss.53 & 57, s.55 >

法の記載事項

11.54 雇用サービスの提供者は、雇用サービスを提供することに関連して以下の点で個人を差別し、又は報復的取扱いはならない。< s.55(1) & (4) >

- 派遣する相手を選択し、派遣する者を選択する打ち合わせにおいて。
- その個人にサービスを提供することを申し出る条件の点で。
- その個人にサービスを提供しないことによって。

例：職業紹介所(employment agency)が欧州経済領域(EEA) のパスポート又は ID カードを持つ人々へのみサービスを提供している。このことは、欧州以外の国籍を持ち、欧州のパスポートを持っていないが、移民の制限なく英国に居住し働く権利を有する人々を特定の不利な状態に置くために、間接的な人種差別となるだろう。その方針が客観的に正当化される見込みはほぼないだろう。

11.55 更に、雇用サービス提供者は雇用サービスの提供に関連して個人を差別し、報復的取扱いはならない。< s.55(2) & (5) >

- その個人にサービスを提供する条件として。
- その個人にサービスを提供しないことによって。

- この個人へのサービスの提供を終了させることによって。又は、
- その個人に他の損害を受けさせることによって。

例：ヘッドハンティングの会社が女性を最高責任者の地位に就かせようとしない。女性は結婚すると退職し、家庭生活を始めるためにこうした地位で成功する可能性が低いと信じている。これは性別による差別となるだろう。

11.56 雇用サービス提供者が、サービスを利用する者又は利用しようとしている者に対し、雇用サービスの提供に関連して嫌がらせをすることも違法である。< s.55(3) >

例：キャリアガイダンス・サービスのあるアドバイザーが同僚の外見や服装に対して言った無礼で屈辱的な発言を、性転換者の顧客に聞かれる。これは性転換に関連する嫌がらせとなるだろう。

11.57 本法に基づき、雇用サービス提供者には、職業サービスを提供する以外では、合理的調整を行う義務がある。合理的調整を行う義務は見越し義務(anticipatory duty)である。< s.55(6) >

例：失読症のある女性が職業紹介所の登録用紙への記入を困難に感じている。その職業紹介所の従業員は彼女が記入するのを手伝う。これは、雇用主がとるべき合理的調整となるだろう。

11.58 しかしながら、合理的調整を行う見越し義務は、義務が雇用におけるものと同じである職業訓練(すなわち、労働のための訓練又は労働体験)には適用されない。< s.55(7) >

雇用サービスとは何か

11.59 「雇用サービス」(employment service)には以下が含まれる。< s.56(2) >

- 職業訓練、すなわち、就職のための訓練及び労働体験を提供し又は手配する。
- キャリアガイダンス等の職業指導を提供し又は手配する。
- 職業紹介所やヘッドハンティング会社のような人々に雇用を見付けるサービス。例えば、ジョブセンタープラス、産業別技能委員会及び基礎的な訓練と労働体験の機会を提供しているアダルトアドバンスメントやキャリアサービス及びその他の雇用先を見付ける支援を行う制度といった、仲介業者の提供するサービスを含む。
- 人材派遣業者(employment business)のような、雇用主に労働者を提供するサービス。

11.60 訓練への言及は、訓練施設にも当てはまる。規定が対象とする活動の種類の場合には、履歴書の書き方、面接のテクニック、IT やタイプ技術の訓練の授業や、職業紹介、成人が就労するために役立つ読み書き及び計算の授業を提供することが含まれる。< s.56(8) >

除外される雇用サービス

11.61 学校、大学、又は高等教育機関の学生に対する訓練又はガイダンスは雇用サービスの規定には含まれていない。

<s.56(4) & (5)>

- 11.62 職業サービスを提供する関係者は、本法第 3 部に基づくサービス、公的機能及び団体に関する準則において更に詳しく説明されている別の義務を負う（サービス、公的機能及び団体に関する準則を参照）

地方自治体のメンバーに対する差別

- 11.63 公的職務を遂行する地方自治体のメンバーは違法な差別、嫌がらせ及び報復的取扱いから保護されている。<s.58>

法の記載事項

- 11.64 地方自治体は、地方自治体のメンバーがその公的業務を遂行する間に、彼らを差別し、又は報復的取扱いしてはならない。<s.58(1) & (3)>
- 研修又はその他の利益を与える（又は拒否する）機会において。又は、
 - 地方自治体のメンバーにその他の損害を与えることによつて。

例：中国系の議員が地方議会の政策検討委員会の一員である。議会の担当職員がしばしば彼に、会議に遅刻するか欠席する旨の紙を送るが、それは会議のための準備ができておらず、有用な貢献ができないことを意味している。彼の同僚はいずれも中国系ではないが、このような問題を経験したことがない。これは自治体によるこの議員への直接的な人種差別となるだろう。

- 11.65 地方自治体が地方自治体のメンバーに、その公的業務を遂行する間に嫌がらせをすることもまた違法である。<s.58(2)>

例：人道主義者の議員が、議会への出席中、しばしば他の議員と議会職員から彼女の信条について揶揄されている。これは宗教又は信条に関連する嫌がらせとなるだろう。

- 11.66 地方自治体が地方自治体のメンバーを地方自治体の職務、委員会、小委員会又は機関に、選出、任命又は指名しないことは損害を与えることにはならない。<s.58(4)>

例：キリスト教徒である地方自治体の議員が計画委員会に任命されず、無新論者の議員が任命される。この場合、キリスト教徒の議員は本法に基づく請求権を持たない。

- 11.67 地方自治体は、公的業務を遂行する障害のある地方自治体メンバーが健常者と比較して相当な不利な状態に置かれることのないよう、合理的調整を行う義務を負う。<s.58(6)>

例：地方自治体が盲目の議員に点字による会議の文書を提供しない。結果として、その議員は、議会の業務に完全に参加することができない。点字による文書を作成しないことで、地方自治体は合理的調整を行う義務の遵守を怠っていることになるだろう。

地方自治体とは何か

- 11.68 「地方自治体」は本法に記載される 12 種類の団体を指す。政府はリストの(a)から(l)において対象となる、与えられた機能を行使する団体を、追加、変更又は削除するために、命令によりリストを修正することができる。<s.59(2)>

地方自治体のメンバーとは誰か

- 11.69 地方自治体の「メンバー」は通常、議員などの、選出された地方自治体のメンバーを意味する。大ロンドン庁との関連においては、「メンバー」はロンドン市長又はロンドン議会のメンバーを意味する。<s.59(5)>

公的業務とは何か

- 11.70 公的業務(official business)とは、地方自治体のメンバーによつて、以下の資格において行われる全てのことを指す。<s.59(4)>
- 地方自治体。
 - 例えば計画委員会等、地方自治体のメンバー又は地方自治体のグループが彼らの権限によつて任命した団体。又は、
 - その他の公共団体。

第 12 章：積極的措置

序論

- 12.1 本法は、雇用主が保護特性を共有する人々の平等を向上させる積極的措置をとることを可能にするものである。雇用主、主たる使用者、共同経営者、LLP。法廷弁護士、個人的又は公的職務を任命する者、及び雇用サービスの提供者は、これらの任意の措置を利用することができる（「雇用主」の用語は規定が対象とする全ての者を指すために称される）。<s.158>

- 12.2 本法での一般的な積極的措置の提供について説明するだけでなく、この章ではこれらの措置を用いる利点を概説し、積極的措置が適切である状況について説明し、更に雇用主が検討するだろう手法の事例を用いて本法を描写する。

- 12.3 採用や昇進における積極的措置についての具体的な規定は、準則が英国議会に提出されたとき発効していなかったため、本準則の対象となっていない。<s.159>

積極的措置と「積極的な差別」の区別

- 12.4 積極的措置は、違法である積極的な差別と同じではない。本法の積極的措置の規定を、保護特性を共有する人々のために仕事の機会を増加させるための行為の連続性の中で検討することが有効だろう。

- 12.5 第一に、ある特定の保護グループが利益のためにとつた、別の保護グループへの不利な扱いを伴わない行為、又は差別的な方針や慣行を根絶するためにとつた行為は、通常は合法である。例としては、ゲイやレズビアンを読者層を持つ雑誌に求人広告を掲載すると同時に全国紙

にも掲載することや、又は何らかの保護特性への差別的な規準を含まないことを確実にするため採用プロセスを見直すことが含まれるだろう。そのような措置が「積極的措置」と分類されることはない。

12.6 第二に、本法の積極的措置の規定の枠組みに当てはまる措置がある。例えば、保護特性を共有するグループのための訓練コースを確保するなどである。これらは法定の措置の条件に見合う場合に限り合法であるが、本法に定められた制限を超えてはならない。

例：大規模な公共部門の雇用主が労働力の構成をモニタリングし、下級職では少数民族のスタッフが目に見えて多く、管理職級では少ないことを確認する。雇用主は平等方針に沿って、上級職に少数民族のスタッフが少ないことに対応すべく、以下の措置を検討する。

- 見た目に明らかな少数民族の昇進を妨げる差別的な規準がないか確認すべく方針と慣行を見直す。
- 労働組合の代表及び黒人スタッフの支援グループと、十分に代表されていない(under-represented)グループの昇進の機会を雇用主がどのように増加させることができるか協議する。
- ターゲットとなるグループの過小代表に対処する全スタッフが共有する積極的措置のプログラムを考案する。
- プログラムには、ターゲットグループの中から興味を持つメンバーに経営側メンバーが密着して指導する課程(shadowing and mentoring session)が含まれる。このプログラムはまた、ターゲットグループが、昇進の機会を増やすことができる経営訓練といった訓練を受ける機会を活用することを奨励する。

12.7 第三に、不平等に対応する目的で、保護特性を共有する、不利な状態にあるか、又は十分に代表されていないグループのメンバーの利益のために優遇的に扱うという措置がある（「積極的差別」と参照されることが多い）。しかしこれらの措置が積極的措置としての法定の要件を満たさないならば、法定の例外が適用されない限り違法である（第13章及び第14章を参照）。

例：LLPが女性共同経営者の加入が少ないことに対応しようと、共同経営の規準を満たしているかどうかにかかわらず、全ての女性に面接を行う。これは積極的差別であり違法である。

12.8 雇用主が障害者を健常者と比べてより有利に扱うことは違法ではないことに留意することが重要である（3.35項を参照）。

自発的な性質の積極的措置

12.9 積極的措置は選択可能であり、要件ではない。しかし、適切な経営実践として、公共及び民間部門の雇用主は、保護特性を共有するグループが労働市場において経験する不利益を緩和し、不釣合に低い労働力の参加を増加させ、又は雇用に関する彼らの特定のニーズに対応する積極的な行動措置をとることを望むだろう。

12.10 加えて、雇用主は積極的措置を用いることで彼ら自身の組織やビジネスにも利益がもたらされることに気付

くだろう。利益には次のようなものがある。

- 才能、技術、そして経験ある人々のより幅広い集団から募集できる。
- 活動的でやる気のある労働力で、変化に対応できる。
- 海外や、世界市場への理解が深まる。
- 国内外の、より多様で幅広い顧客のニーズへの理解が深まる。

法の記載事項

12.11 雇用主が、保護特性を共有する人々に対して以下のように合理的に考える場合、<s.158(1)(a)>

- a) その特性に関連する不利益を経験している。又は、<s.158(1)(b)>
- b) その特性を共有していない者のニーズとは異なるニーズを持っている。又は、<s.158(1)(c)>
- c) 保護特性を共有しない他者に比べて、活動に参加することが少ない。

雇用主は本法に明記された目的（「明記された目的」）に見合う釣合のとれた措置を取ることができるだろう。

12.12 「明記された目的」とは以下のとおりである。<s.158(2)(a)>

- a) 保護特性を共有する個人がその不利益を克服し、最小限に抑えることができるようにし、又はそれを奨励する（本章において「不利益を緩和する措置」と呼ぶ）。<s.158(2)(b)>
- b) ニーズを満たす（「ニーズを満たす措置」）。又は、<s.158(2)(c)>
- c) 保護特性を共有する個人が活動に参加できるようにし、又はそれを奨励する（「活動への参加を促進する措置」）。

12.13 これらの条件のいずれか又は全てが存在する場合、措置が取られることがある。ときには、例えば保護特性を共有する人々がまた別のニーズを生じさせるような不利益となり、又は特定の活動への参加度が低いことが保護特性を反映しているというような、条件の重複も起こるだろう。

例：国の研究は、バングラデシュ人の教職への参加率が低いことを示している。地方の学校管理団体がこの低い参加の現状に取り組むことを目指し、教師という職業に興味を持つ者がいるかもしれないバングラデシュ人コミュニティのメンバーに学校の一般公開日を提供する。これは参加を促進するための積極的措置の形式だろう。

「合理的に考える」とは何を意味するか

12.14 積極的措置を取るためには、雇用主は上記の条件のうち一つが適用されることを合理的に考えなくてはならない。つまり、不利益、異なるニーズ又は不釣合に低い参加の割合である。これは指標又は証拠の一部が、これらの法定の条件に当てはまることを立証している必要があることを意味する。しかし、それは精巧な統計やデータである必要はない。単に雇用主が労働力の概要や、その分野又は部門の他の同等の雇用主への問い合わせの結果を見て判断することであってもよい。更に、保護特性を共有する特定のグループの雇用状況を描写する地域的な労働力調査等の国のデータが含まれるだろう。決定は労働者や労働組合との協議といった質的な証拠に基づ

いてなされることもある。

- 12.15 雇用主がグループごとに不利益、異なるニーズや不釣り合いに低い参加率についての指標や証拠を持つならば、特定の複数の保護特性に照準を当てることもある。

不利益を緩和する措置

これらの目的にとって、不利益とは何か

- 12.16 本法において「不利益」(disadvantage)は定義されていない。例えばそれは拒否、機会の欠如、選択の欠如、又は雇用機会のアクセスへの障壁を含むだろう。不利益は、保護特性を有するグループが雇用、職業、産業部門又は職場に参加し、そこで前進するのを困難にしている法的、社会的又は経済的な障壁や障害物といった問題に関連して明白かもしれない(4.9項から4.14項も参照)。

不利益を克服し、又は最小限に抑えるためどのような措置がとられるべきか

- 12.17 本法は保護特性を共有する人が経験する不利益を克服し、最小化する措置が実行されるようにするものである。本法は、とり得る措置についてそれが法定の条件を守り、真の不利益を克服するという目的を達成させるために釣り合いのとれた方法である限り、制限を設けない。そのような措置には、不利益を生じさせる可能性のある方針や慣行のモニタリングを通じて識別し、協議し、再検討することのほか、以下が含まれるだろう。<s.158(2)(a)>

- 不利な状態にある特定グループをターゲットとして、例えば報道各社から求人広告を打ち出すことで、対象となるグループがアクセスしやすくなるだろう。
- 例えば「高齢の方の応募を歓迎します」等、雇用主がターゲットグループからの応募を歓迎する旨を表明した求人広告を作成する。
- インターンシップや一般開放日等、ターゲットグループに限定し、雇用主による種々の就労機会についてより深く学べる機会を提供する。
- 職業紹介等、ターゲットグループに向けて、職業領域や産業部門ごとの訓練の機会を提供する。

例：調査の結果、英国の女性はエンジニアとしての経歴を追求する上で重大な不利益を経験しており、それはその職業における女性の低い参加割合とその分野での女性の地位の低さに反映されている。要因のいくつかは、キャリアガイダンスにおける性別への固定観念と、はっきりした役割モデルの欠如が挙げられる。ある主要平等組織が、工業技術部門の雇用主と協力して、働く女性が参加するキャリアフェアを通じて職業選択の理解を深めるために、女子及び女性に限定して機会を提供する。

ニーズを満たす措置

「異なる」及び「特定の」ニーズとは何か

- 12.18 特定の保護特性を共有する人々のグループは、彼らのニーズが他のグループのニーズと違う場合には、過去又は現在の差別又は不利益によって、又はその特性を共有する人々に特別に適用される要素によって「異なるニーズ」を持っている。これは、他のグループのニーズと比べてそのグループのニーズが「異なる」とみなされるためには完全に独自性のあるニーズを持っていないければ

ならないことを意味してはいない。他のグループのそれと比較して不釣り合いなほどにニーズが満たされていないために、又はそのニーズが特別な重要性を持つことによって異なることもある。

例：雇用主が、訓練のモニタリングデータによって、60歳以上の年齢の者はそれ以外の者よりも、高度なITスキル訓練を要求する傾向があることに気付く。雇用主は主にその年齢層をターゲットにした訓練課程を提供するだろう。

ニーズを満たすためにどのような措置がとられるか

- 12.19 本法は、その措置が法定の条件を満たし、純粋に異なるニーズに対応するという目的を達成させる上で釣り合いのとれた手段である限り、雇用主が異なるニーズを満たすためにとれる措置について限定していない。そのような措置には以下が含まれるだろう。<s.158(2)(b)>

- 特定のニーズを満たすため、ターゲットグループに限定して訓練を提供する。例えば英語が第二言語であるスタッフのための英会話のクラス。
- 性転換を受けているスタッフのメンバーのための支援やカウンセリング。
- 保護特性を共有しないスタッフとは異なる職場経験やニーズを持っている可能性のある保護特性を共有するスタッフに対して、仕事を基にした支援を行うグループの創出(会員団体に関する本法の規定がこれと関連するかもしれない。サービス及び公的機能に関する準則を参照)

活動への参加を促進する措置

適用される活動

- 12.20 この規定は、雇用や訓練を含め、保護特性を共有する人々の参加が不釣り合いに低いかなる活動への参加にも適用される。参加を促進する措置には、訓練、一般開放日や指導(mentoring)及び密着体験制度(shadowing scheme)への機会を利用できるようにすることが含まれるだろう。

「不釣り合いに低い」の意味

- 12.21 本法は、保護特性を共有する人々のある活動への参加が「不釣り合いに低い」(disproportionately low)と雇用主が合理的に考えるときにのみ、その措置をとることができる」と述べている。これは、他のグループに比べ、又は保護グループから合理的に期待できる参加レベルと比べて参加率が低いという、信頼性のある指標又は証拠を雇用主は保持する必要があるという意味である。<s.158(1)(c)>

例：ある雇用主がコーンウォールとロンドンの2つの工場を持っている。それぞれの工場では150名の労働者を雇用している。少数民族の出身である労働者は、コーンウォールの工場では2名、ロンドンでは20名である。少数民族の割合がコーンウォールでは1パーセント、ロンドンでは25パーセントである。コーンウォールにおける少数民族の人口割合に比べ、その労働者の割合は低くないため、コーンウォールの工場では雇用主は「不釣り合いに低い」テストを満たせない。しかし、ロンドンの工場では、かなりの人数の少数民族の労働者が雇用され

ているにもかかわらず、その割合は全体的なロンドンの人口割合と比較して依然として不釣合いに低いことが判明した。

12.22 参加率が低いとみなされるときと比較。

- 保護特性を有する人々の全国的な割合。

例：国の労働力調査で、金融サービス部門の役員レベルでは女性が過小代表となっているという結果が示されている。その部門において、雇用主は数値を高めるため積極的措置をとることができる。

- 保護特性を有する人々の地域での割合。

例：オールダムにある工場の雇用主は150名を雇用しているが、アジア系は1名だけである。この労働力のデータは、オールダムのアジア人の人口割合と比較すると、アジア人労働者の参加割合が不釣合いに低いことを示すと言えるだろう。

- 保護特性を有する人々の労働力における割合。

例：ある建設会社の労働力モニタリングデータが、労働力として女性の参加割合が低いことを明らかにしている。彼らは電気技術、暖房、空調、冷凍配管産業の部門技術評議会と連携し、女性をターゲットとして建設業における見習い実習の情報を提供する。

12.23 雇用主は、低い参加率を示す何らかの指標や証拠を保持しなければならないだろう。これには統計の手段があるが、それが利用できない場合にはモニタリング、専門家との協議又は国の調査に頼ってもよい。証拠の詳細については12.14項を参照。

どのような措置がとれるか

12.24 本法は保護特性を共有する人々の活動への参加が可能になり、又はそれを奨励する措置がとれるようになるものである。参加を可能にし、又はそれを奨励する目的を達成するための釣合いのとれた手段である限り、本法はとり得る措置を限定していない。それには以下を含めることができる。<s.158(2)(c)>

- ターゲットグループの参加を増やすための目標設定。
- その専門職への参加割合が不釣合いに低いグループのメンバーに、例えばジャーナリズムのような職業上の資格を得るための奨学金を提供する。
- コミュニティにおける公職任命への認識を高めるような支援活動。
- 保護特性を有する人々に、例えば管理訓練といった訓練コースを確保する。
- 銀行など、ネットワークの機会に照準を当てる。
- 地元の学校や職業専門校(FE college)と協力し、その労働力の参加が不釣合いに低いグループの学生を招待し、会社で1日過ごしてもらう。
- 助言の提供。

「釣合いのとれた」の意味

12.25 合法であるためには、積極的措置の定義に基づいてとられる何らかの措置は、上記12.12項で述べた「明記

された目的」の一つを達成するための釣合いのとれた手段でなければならない。<s.158(2)>

12.26 「釣合いのとれた」(proportionate)は、関連要素と比較したバランスを指す。これらの要素は、積極的措置が不利益を克服し、異なるニーズを満たし、又は特定グループの過小代表に対応するかどうか、という基準次第で変化するだろう。他の関連要素にはとられた又はとられるべき措置の目的、措置の費用が含まれる。

12.27 関連する不利益の深刻さやニーズの度合いは異なっており、特定の活動における参加度合いは、他の保護グループ及びこれらのグループの相対的な不利益、ニーズや参加割合への措置の影響に対してバランスがとれている必要がある。

12.28 組織は以下につき考慮する必要がある。

- その措置は明記された目的を達成するために適切であるか。
- 適切であるとすれば、その提案された措置は目的を達成するために合理的に必要なものであるか。すなわち、あらゆる状況において、他者を不利に扱うことになる可能性がより低い他の措置によって、効果的にその目的を達成させることは可能であるか。

12.29 釣合いについては、4.30項から4.32項でより詳しく説明されている。

時間制限のある積極的措置

12.30 もし積極的措置が何の見直しもなく無制限に続かならば、措置が既に、積極的措置をとる前提条件であった状況を改善している可能性があるため、それはもはや釣合いのとれたものではないだろう。その措置をとり続けることは違法となるだろう。

12.31 したがって、積極的措置の規定に基づいて措置を講じるときは、雇用主が無期限ではなく、該当の状況が適合するまで措置をとるつもりであると示すことが賢明である。その期間中は、措置の効果と目的に対する進捗状況をモニタリングし、見直すべきである。

積極的措置と障害

12.32 上記3.35項で示したとおり、障害者を健常者と比較してより有利に扱うことは障害による違法な直接差別ではない。これは、雇用主は彼らが望むならば、例えば障害者について採用、訓練及び昇進を限定することができ、それが合法となることを意味する。<s.13(3)>

例：仕事に対する最小限の選択規準を満たしている障害のある候補者は全員面接をするという方針の雇用主は、違法な行為をしていることにはならない。

12.33 しかしながら、積極的措置の規定は様々な機能障害のある障害者の間での機会均等を達成させるために、依然として適切であるだろう。これは、雇用主が、一つの機能障害のある人々の不利益を克服し、異なるニーズを満たし、又は参加を増加させる積極的措置を実行できることを意味するが、他の機能障害のある者は別である。

積極的措置及び公共部門の平等義務

- 12.34 公共部門の平等義務の対象となっている公共団体は、彼らの義務の遵守を助ける積極的措置の活用を検討したいと望むだろう。

合法的に積極的措置を実施

- 12.35 雇用主は、積極的措置をとる必要はないが、それを行う場合には違法な差別を避ける本法の要件への遵守が確保されていなければならない。積極的措置のプログラムを実施する根拠があるかどうかを確認するため、例えばモニタリングデータを通じて雇用主は証拠と照合し、最も適切となるべき措置の道順を決定するために、その証拠を分析すべきである。
- 12.36 積極的措置の対策を検討する上で、雇用主は以下のようなアクションプランを策定してはどうだろう。
- 必要に応じ、不利益、特定のニーズや参加率の不釣り合いな低さの証拠を明確にし、原因を分析する。
 - 雇用主が達成しようとする具体的な成果を設定する。
 - それらの成果を達成するための可能な措置を識別する。
 - 提案された措置が釣合いのとれたものであるか評価し、示す。
 - 雇用主がそれらの目的を達成するために行うことを決める行程を設定する。
 - 目的達成に向けた進捗についてタイムテーブルを定め、測定可能な指標を設定する。
 - 支援グループと保護グループのメンバーを含めた全スタッフといった、プログラムを制定する上での関連グループと話し合う方法を説明する。
 - プログラムの期間を指定する。
 - それが釣合いのとれたものであり続けることを確実にするために、目的に対する対策の進捗状況を見直すための期間を設定する。

第 13 章：労働に関連した職業上の要件及びその他の例外

序論

- 13.1 本法は、そうでなければ禁じられるだろう差別を認める多くの例外を含んでいる。差別の禁止に対するいかなる例外も、通常、限定的に解釈されるべきである。例えば国籍等、保護特性に関連して例外として許可される場合、雇用主は他の保護特性に関連した差別をしないことを確実にしなければならない。
- 13.2 この章では労働に関連した職業上の要件とその他の例外について説明する。妊娠と出産等、特定の特性に適用される他の例外があり、これらは準則全体を通して関連する各章で扱われている。給与と福利厚生に関する例外は、第 14 章で対象とする。

職業上の要件

- 13.3 特定の状況において、法定の一定の条件を満たすことを条件に、雇用主が求職者又は労働者に何らかの保護特性を有していることを要求することは合法である。<Sch.

9, Para 1>

- 13.4 例外はまた主たる使用者、有限責任組合 (LLP)、企業、又は公務員に任命し、取り消す権限を持つ個人や、公共機関に任命を推薦する権限を持つ個人にも用いることができる。

法の記載事項

- 13.5 労働に関連して、雇用主は、労働の性質や前後関係と関係があることを示せる場合には、特定の保護特性を有するという要件を適用することができる。<Sch. 9, Para 1>
- その要件が職業上の要件である。
 - その要件の適用が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段である (4.25 項から 4.32 項を参照)。
- また、
- 応募者や労働者がその要件を満たしていない、又は
 - 性別の場合を除き、雇用主が応募者又は労働者が要件を満たすことに納得していない合理的根拠を持つ。
- 13.6 性転換、結婚及びシビル・パートナーシップの事例では、要件は、性転換者、既婚又はシビル・パートナーであってはならないというものである。<Sch. 9, Para 1(3)>
- 13.7 要件は、偽の又は言い訳のものであってはならず、要件と仕事の間には関連がなければならない。
- 13.8 職業上の要件の例外がどのように用いられるかの例としては、プライバシーと体面上の理由で特定の性別の者が求められるいくつかの仕事、又は個人的なサービスの提供などがある。例えば、男女共用のスポーツジムは更衣室の係員として利用者と同性の者を雇用するため、職業上の要件に頼ることができるだろう。同様に、合法的に女性のためにサービスを提供する女性保護施設は唯一、全メンバーを女性にするためその要件を適用することができる。

どのような状況で、雇用主は職業上の要件の例外を適用できるか

- 13.9 雇用主、企業、LLP、又は公務員に任命し、取り消す権限を持つ個人の場合、職業上の要件は以下に関連して適用されるだろう。<Sch. 9, Para 1(2)>
- 雇用や共同経営者の地位を提供する者、又は公務員として任命する者を決めるための打ち合わせ。
 - 雇用、共同経営者やメンバーの地位の提供、公務員の任命。
 - 昇進、異動や訓練の機会の提供。又は、
 - 性別、解雇、除名及び終了に関連するものを除く。

例：地方議会が、ソマリア人コミュニティの高齢者による保健サービスの一層の利用を促進する保健プロジェクトを立ち上げることを決める。議会は、その仕事で自宅にいる高齢者を訪問する業務を伴い、その職務に当たる者は、潜在的顧客の文化と言語の深い知識を持っている必要があるためにソマリア系の者を雇用したいと望む。議会には、新たな任務に当たることができるソマリア系の労働者がいない。彼らはソマリア出身のヘルスワーカーを募集するため、職業上の要件の例外に頼ることができるだろう。

13.10 主たる使用者（エンドユーザー）が職業上の要件の例外に頼る場合、契約労働者に仕事をさせないこと、又は性別における事例を除いて、仕事を継続させないことは合法だろう。

13.11 公務員に推薦又は承認する権限を持つ個人の場合、以下に関連した場合に限り職業上の要件を用いることができる。

- 任命を推薦し、又は承認する者を決める打ち合わせ。
- 個人を任命に推薦し、又は承認しない。又は、
- 個人の任命に否定的な推薦を行う。

組織化された宗教の目的のための職業上の要件 法の記載事項

13.12 本法は、雇用主（又は公務員の任命をし、推薦し、又は承認する者）が、以下について示すことができる範囲において、特定の性別の者又は性転換者でない者という要件、又は結婚、シビル・パートナーシップ又は性的指向に関連する要件を適用することを許している。<Sch. 9, Para 2(1)>

- 組織化された宗教の目的のための雇用。
- その要件が宗教上の教義を遵守するためのものである（「遵守原則」）。又は、
- 雇用の性質又は前後関係により、宗教の信徒の相当数が強く保持している宗教的信念の対立を避けるためその要件が適用される（「非対立原則」）。また、
- 応募者又は労働者が問題になっている要件を満たさないか、又は性別の場合を除き、その者が要件を満たすことに雇用主が合理的に納得していない。

例：正統派ユダヤ教会堂は、ラビは男性であることという要件を適用することができるだろう。

例：福音派の教会は、それによって教会が、信徒に強く保持される宗教的信念との対立を避けることができるならば、聖職者として既婚者又は異性愛者を要求することができるだろう。

13.13 要件は「遵守」又は「非対立」の原則に見合う適切な方法でなければならぬ。職業上の要件の例外は、宗教における聖職者などの制限された数のポスト、又は宗教を普及させ、代表するために存在する聖職者以外の制限された数少ないポストにのみ用いられる。

職業上の要件の例外が組織化された宗教に適用される場合

13.14 雇用及び個人的職務又は公的職務との関連において、職業上の要件の例外は以下の場合に用いることができる。<Sch. 9, Para 2(2)>

- 雇用する者、又は公務員に任命する者を決める打ち合わせ。
- 雇用の提供、又は個人的若しくは公的職務への任命。
- 昇進、異動又は訓練の機会の提供。又は、
- 性別の場合を除き、解雇又は任命の終了。

13.15 任命に推薦が必要となる公的職務の場合、職業上の要件は以下に関連して用いることができる。

- 任命のため推薦又は承認する者を決めるための打ち合わせ。
- 任命の推薦や承認を与えないこと。又は、
- 任命に否定的な推薦を行う。

例：モスクの管理人が2名の若い労働者を雇用したいと望んでいる。1名はコーランの教えに関するガイダンスを提供する者としてであるが、もう1名は純粋にスポーツ活動を取り仕切るためであり、宗教を広めたり、説明することは含まれない。管理人は双方の労働者について、異性愛者であることという職業上の要件を付す。第1の職種に関して、職業上の要件の例外を適用することは合法だろう。しかし2番目の職務については「遵守」又は「非対立」の原則と結びついていないため違法である可能性がある。

宗教又は信条と関連する職業上の要件 法の記載事項

13.16 本法は、雇用主が宗教や信条に基づく価値観を持っている場合、その価値観と労働の性質又は前後関係に関係することを示すことができるならば、職業上の要件の例外に頼ることを認めている。<Sch. 9, Para 3>

- 特定の宗教や信条を持つという要件が、職業上の要件である。
- 要件の適用は、正当な目的を達成するための約合いのとれた手段である。また、
- 個人が要件を満たさない、又は雇用主が要件を満たす個人に満足しない相当の理由がある。

13.17 例外を適用するためには、雇用主は、例えば彼らの創立規約を参照することによって宗教や信条に基づく価値観を示すことができなくてはならない。「価値観」は宗教や信条の重要な特性や精神である。それはまた、その宗教や信条を持つ信徒の行動、実践、又は態度を特徴付ける内在的な感情、確信又は見解であるかもしれない。

13.18 宗教や信条の価値観を持つ雇用主に例外が適用される状況は、13.14項に定められるものと同様である。

例：人道主義者の哲学と原理を推進する組織がその最高責任者として人道主義者であることという職業上の要件を適用し、例外を用いることは合法だろう。

雇用主が職業上の要件の例外を合法的に適用するためにできることは何か

13.19 上記に述べた法定の条件への遵守を怠ることは違法な直接差別につながる可能性がある。雇用主が、職業上の要件の適用が正当な目的のために約合いがとれているかどうかという問題に対処するときに検討したいと望む問題は以下のとおりである。

- 仕事上の何らかの又は全ての責務が、ある特定の特性を持つ者によって行われる必要があるか。
- 雇用主は、要求された保護特性を有する既存の労働者のスキルを使って、その側面の仕事を行えるか。

13.20 雇用主は、例えばある階級の全スタッフが特定の信条を持つという方針のような職業上の要件の例外を適用する包括的方針を持つてはならない。また、欠員が出るたびに、職業上の要件の例外を依然として適用する法定

条件が確保されるよう仕事の再評価もしなければならない。

労働に関連したその他の例外 国軍

13.21 本法は、それが国軍の戦闘の効率性を確保するための釣合いのとれた方法である場合には、国軍が女性又は性転換者の雇用を拒否し、又は昇進、異動又は訓練の機会を利用することを拒否することを認める。この例外は解雇又はその他の損害に拡大適用するものではない。<Sch. 9, Para 4>

13.22 本法は、国軍における軍務に対し、年齢及び障害に関連する規定、並びに国軍における障害者に労働体験の機会を与えることに関する規定を適用しない。

13.23 非軍務職員は、本法の従業員に関する規定の対象となる（第10章を参照）。

雇用サービス

13.24 本法は、その訓練又はサービスが職業上の要件の例外が適用された労働に関連するものである場合には、職業訓練の提供を含む雇用サービスの提供者が、保護特性を有する人々に訓練やサービスの利用を制限することを認める。<Sch. 9, Para 5>

13.25 雇用サービスの提供者は、特定の保護特性を有することが職業上の要件だった当該労働又は訓練を提供できた者からの意見を合理的に信頼したと示すことによって、この例外に頼ることができる。その個人が虚偽や誤解を招く意見を述べることは刑事犯罪である。

法定定年年齢 法の記載事項

13.26 誰かに特定の年齢で退職を強制することは、見たところでは年齢差別である。しかし、本法は退職に関し例外を設けている。雇用主は、解雇が退職のためのあらゆる法的な検証を満たし、かつ正しい手続きがとられることを条件に、65歳以上の従業員を退職させることが認められている。これは法定定年年齢（Default Retirement Age, DRA）と呼ばれる。<Sch. 9, Para 8>

13.27 DRA は以下の「該当の労働者」にのみ適用される。

- 従業員。
- 国王の雇用(Crown employment)のもとにある者。また、
- 特定の議会スタッフ

13.28 DRA 退職の例外は労働者の他のタイプ、例えば共同経営者、公務員、契約労働者又は警察官といった者には適用されない。これらの労働者への強制退職は、客観的に正当化されない限り違法な差別である。退職が客観的に正当化される状況については、13.42 項から 13.45 項に詳述される。

DRA と通常の定年年齢

13.29 DRA は雇用主が、もし望むならば、65歳又はそれ以

上という「通常の定年年齢」(normal retirement age)を合法的に運用できることを意味する。それはつまり、DRA と同一か又は高い年齢の者という意味である。

13.30 「通常の定年年齢」はある組織で同種の地位にいる従業員が通常退職を要求される年齢である。実際にその地位にいる従業員が異なる年齢で退職する場合には、契約上の定年年齢と同一でなくてもよい。

例：雇用主が契約上の定年年齢を 67 歳としているが、通常は従業員からの 67 歳を過ぎて働くという要望を聞き入れている。しかし、その後の従業員の退職年齢には一貫性がない。このような状況では、雇用主の契約上の定年年齢の 67 歳が、通常の定年年齢として扱われるだろう。

例：ある雇用主は契約上の定年年齢を 67 歳としているが、通常は上級管理者が 70 歳まで働くことを認めている。このような状況では、上級管理者の通常の定年年齢は 70 歳として扱われるだろう。

13.31 雇用主の中には従業員に対して何の「通常の定年年齢」も運用しない者がいる。そのような場合、65歳の DRA に依存してよいだろう。

例：ある雇用主の雇用契約は定年について触れておらず、従業員の退職について定められた年齢がない。雇用主は、もし望む場合には、法定の定年年齢である 65 歳に依存することができる。

13.32 雇用主は通常の定年年齢に達していない従業員を退職させる必要はない（又は、その適用がない場合、65歳の DRA）。確かに、雇用主が雇用において高齢の従業員を維持することで恩恵を受けるかもしれない経営上の多くの優れた理由があるだろう。

法定の退職手続き

13.33 雇用主が 65 歳の DRA（又は 65 歳かそれ以上の通常の定年年齢）に達した従業員を退職させたいと望む場合、雇用主は法律に定められた退職手続きに従わなければならない。これらの要件に従わない解雇は正当化できない年齢差別となるだろう。更に、解雇は「定年」とみなされず、不当なものとなるかもしれない。

13.34 要約すると、法定の退職手続きは以下のとおりである。<2006年雇用平等（年齢）規則 Sch.6>

- 雇用主は、6 から 12 ヶ月前に、従業員に間近にせまる退職について書面による通知を送り、継続勤務の「要請する権利」について通知しなければならない。
- 予定された退職日の 3 から 6 ヶ月前までに従業員は継続勤務が許可されるよう、又は雇用平等（年齢）規則の附則 6、第 5 項を引用して明記された期間許可されるよう、書面により要請することができる。
- 雇用主は書面の要請を受領後、合理的な期間、その従業員と協議をすることによって要請を検討し、書面によりその決定を本人に与える義務がある。
- 要請が却下され、又は雇用が要請よりも短時間で延長された場合、従業員は書面の通知によって上訴する権利を持つ。

- いずれかの上訴を受けた雇用主は、合理的に直ちに不服申し立ての協議を設けて検討し、申し立ての決定について書面で通知しなければならない。

13.35 解雇は、以下の場合であるならば年齢差別とはならない。

- 退職予定日に、従業員が 65 歳又はそれ以上の年齢に達している（通常の定年年齢がこれより高い場合にはその年齢）
- 雇用主が通知要件を遵守し、従業員に勤務継続を要請する権利について通知している。
- 前もって通知されたとおりに従業員の契約が退職予定日に終了する。

例：ある雇用主は、普通は、従業員が 70 歳になるまでは継続して働くことを認めるが、ある従業員には 65 歳で退職を強制する。通常の定年年齢より若い年齢で解雇されているため、この従業員の解雇は退職とはみなされないだろう。年齢差別及び不当解雇の双方に当てはまる可能性がある。

13.36 退職日と、継続勤務の要請の権利を 6 ヶ月前を下回って通知する雇用主は、最大 8 週間分の給与補償を支払わなければならない。

13.37 しかし、たとえ完全な通知を与えていなくても、雇用主が年齢差別への責任を回避するものとして、退職の例外に依存することもできる。退職予定日と、継続勤務を要請する権利について、雇用主は従業員にできる限り書面で通知すること（少なくとも 14 日）が期待されている。その後雇用主は他のあらゆる法定要件の側面を遵守し、解雇の理由が純粋に退職であることを論証しなければならない。

例：不正確な記録のために、雇用主は 3 ヶ月前になってある従業員の 65 歳の誕生日が近づくことに気がつく。雇用主は直ちに 65 歳の誕生日に退職予定日が来ることを通知する書面を発行し、継続勤務を要請する権利を知らせる。彼女はその要請を行わない。雇用主は 3 ヶ月前に通知し、適正な手続きに従っていたため、これは退職解雇とみなされるだろう。しかし 6 ヶ月未満の通知であり、最大 8 週間分の給与の補償を支払わなければならない。雇用主がとるべき最も安全な方法とは、誤りの見つかったその日から 6 ヶ月とする通知を与えることだろう。

13.38 特定の事例においては、解雇が退職とみなされるにもかかわらず、不当解雇となることがある。

- 雇用主が退職予定日について、従業員に 6 ヶ月よりはるかに短い期間での通知をする場合。又は、
- 雇用主が法定の退職規則である「検討する義務」の手続きに従わない場合。

例：雇用主が従業員に、彼女の 70 歳の誕生日を退職予定日にするつもりだということを、たった 1 週間前に口頭で伝え、継続勤務を要請する権利について伝えることを怠る。この事例では、法律要件の深刻な違反であり、退職を解雇の理由とみなす可能性は低い。解雇は違法な年齢差別であると同時に不当解雇となるように思われる。通知要件に違反すると、雇用主は 8 週間分の給与補償もしなければならない。

例：通常の定年年齢を持たない雇用主がある 67 歳の従業員に対し、1 ヶ月前の通知で退職を強制する。その従業員は継続勤務を要請するが、無視される。この解雇が退職かどうかを判決する上で、審判所はあらゆる状況を調べる。審判所はおそらく、雇用主が継続勤務の要請を検討することを怠ったことから、退職は解雇の理由ではないと判断するだろう。申し立て事実としてたとえ年齢差別の請求が支持されないとしても、雇用主が検討手続きの義務に従っていないため、解雇は不当となるだろう。

DRA の例外にならない退職

13.39 以下の類型の退職は DRA の例外に当てはまらず、したがって客観的に正当化されない限り違法な年齢差別である。

- いかなる年齢であっても、「関連労働者」でない者の退職（13.27 項を参照）。
- 65 歳未満の通常の定年年齢での「関連労働者」の退職。

例：ある法律事務所の共同経営者は 70 歳で共同経営者を引退することが求められている。共同経営者は本法の目的に照らして「関連労働者」ではなく、70 歳での引退は客観的に正当化されるため、これは合法である。

例：ある航空会社は客室乗務員の通常の定年年齢を 55 歳としている。航空会社の従業員として、客室乗務員は「関連労働者」である。航空会社は、これを合法にするためには、55 歳での退職を客観的に正当化しなければならない。

13.40 通常の定年年齢がなく、雇用主が 65 歳よりも前に「退職」を強制する場合、その解雇は退職とはならない。雇用主がその従業員の解雇を客観的に正当化するのは困難だろう。解雇は不当と同時に違法な年齢差別になりやすい。

13.41 他の状況として、雇用主がその役割を怠ることによる場合には、65 歳以上の従業員の解雇は退職とみなされず、不当解雇や正当化されない年齢差別となりやすい（上記 3.36 項から 3.41 項を参照）。

客観的な正当化

13.42 年齢差別を避けるために、本法は DRA の例外に当てはまらないいかなる退職についても、雇用主が客観的に正当化することを求める。これは 65 歳未満の通常の定年年齢と、いかなる年齢の「関連労働者」でない者の強制退職にも適用される。

13.43 これらの状況における退職を客観的に正当化するために、雇用主は、退職の決定又は方針が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であることを論証しなければならない。この概念は、4.25 項から 4.35 項に更に詳しく説明されている。<§.13(2)>

13.44 最初の問題は退職決定の裏にある目的が正当かどうかである。以下は状況によって正当とみなされるかもしれない目的の例である。

- 欠員が生じるときについての現実的な長期見込みを示すことにより労働力計画を容易にする。

- 昇進の十分な機会を与えることによってより多くの若年スタッフ保持を確実にする。
- しかし、そのような目的の正当性は事例におけるあらゆる状況により異なる。

13.45 たとえ目的が正当なものであっても、第二の問題として、特定の年齢の者が引退することが、その目的を達成するための釣合いのとれた手段であるかどうかの問題である。これを判断する上では、あらゆる関連事実を考慮に入れながら、退職による差別の効果と、雇用主の目的を達成する必要性の間にバランスがとれていなければならない。雇用審判所で争う場合、雇用主はその決定を支持する証拠を準備する必要があるだろう。

例：ある小さな法律事務所の共同経営者は 65 歳で共同経営から引退するよう求められている。その事務所は、平等に責任を負担する文化に誇りを持っており、共同経営合意を構築している。固定された引退年齢を定めているのは、共同責任を有する環境を損なうことになるような経営実績の理由で共同経営者を追放する必要がなくなるからである。これは共同責任の環境を促進する正当な目的であるかもしれない一方で、事務所は強制的な 65 歳での引退が、それを達成するための釣合いのとれた手段であることを論証しなければならないだろう。例えば、65 歳に達することで共同経営者の能力が低下するという仮定を支持する証拠が必要である。

公衆へのサービスの提供

13.46 本法は、公衆にサービスを提供する雇用主は、本法の第 5 部（雇用規定）に基づき、これらのサービスに関連して従業員から請求された差別又は報復的取扱いに対し責任を負わないとしている。労働者がこれらのサービスに関連して差別され、報復的取扱いを受けた場合、その請求はサービス及び公的機能についての本法の第 3 部に基づき、州裁判所（又はスコットランドの州裁判所）で扱われる。<Sch. 9, Para 19>

例：女性服の小売店の従業員が、彼女が性転換者であることを理由に小売業者としてのサービスを拒否されるが、彼女の請求は本法のサービスの規定に基づき行われる。これは、彼女が州裁判所へ請求を持ち込むべきであることを意味する。

13.47 しかし、サービスが、他の従業員が持つものとは異なる雇用諸条件に基づいて提供される場合、又は訓練に関連する場合、労働者は雇用規定（第 5 部）に基づいて雇用審判所に請求を持ち込むことができる。

例：上記の事例において、同じ性転換者の女性が、彼女が一般の顧客は利用できない 20 パーセントの割引で全ての服を雇用主から購入できるという雇用契約を結んでいる場合、異なる状況が考えられる。もし彼女が割引を利用しようとして拒否されたならば、本法の雇用規定に基づいて、彼女は雇用審判所に請求を持ち込むだろう。

障害者のための援助付き雇用

13.48 本法は、障害者が雇用を獲得することを支援するため、慈善事業が、同じ障害又は所定の種類の障害のある人々のためだけに雇用を提供することを認めている。<

s.193(3)>

法的根拠

13.49 年齢、障害及び宗教又は信条に関連して、別の法律で要求される何らかの行為を行うことは本法の雇用規定の違反ではない。例外もまた、連合王国大臣、スコットランド行政府、ウェールズ下院又はその大臣、ウェールズ首相、ウェールズ議会の議員による別の法律に従って課される要件や条件に適用される。<Sch. 22, Para 1>

宗教団体のための教育上の任命

13.50 本法は、学校や高等教育機関（FHEs）が、管理文書(governing instrument)が規定している場合、特定の宗教の人々に対する校長や学長のポスト及び女性に対する一定の学術的ポストを確保することを認めている。女性に学術的ポストを確保する例外が適用されるのは管理文書が 1990 年 1 月 16 日以前に制定された場合に限り。<Sch. 22, para 3>

13.51 本法はまた、法律や大学の管理文書がこれを与える場合には、叙任された司祭が特定の教授職に就くことを許可する。

13.52 本法に基づき、1998 年学校標準・枠組み法に従って、信仰のための学校は校長や教師の雇用の問題で宗教的配慮が許可されている。これらの配慮は学校の区分によって異なる。有志団体補助の独立した宗教学校は、有志団体管理の地方補助学校よりも自由度が高い。これらの例外は、特に宗教と信条に関係しており、その他の特性に含まれるため、本法には差別についての余地はない。<Sch. 22, Para 4>

国王の雇用

13.53 本法は、国王又は所定の公共団体が、特定の生まれ、国籍、出身又は居住地の者が雇用又は公的職務に就くことを制限することを認める。<Sch. 22, Para 5>

国籍差別

13.54 本法は、他の法律、行政上の取り決め、又は行政による条件がそうした差別に関する規定を設ける場合には、居住要件に基づく直接的な国籍差別と、間接的な人種差別を認める。その法律、法律文書、取り決め又は条件が本法の通過前のものか通過後のものかは関係がない。<Sch. 23, Para 1>

非 EEA 国民のための訓練

13.55 本法は、雇用又は契約が、例えば医療技術などの技術訓練を唯一の又は主たる目的として、普段は EEA(欧州経済領域)の国々に居住していない非 EEA 国民を雇用主が雇用し、又は契約することを認める。雇用主は、その個人が英国での訓練の結果として取得した技術を実践するつもりがないと考える場合にのみ例外に頼ることができる。訓練の提供者が国軍又は国防大臣である場合には、規則はやや異なる。<Sch. 23, Para 4>

国家安全保障

13.56 雇用主は、国家安全保障の保護を目的として、当該目的での実施が相応である行為を実施する場合のみ本法に違反しない。<s.192>

共用宿泊施設

13.57 雇用主は、個人を共用宿泊施設に宿泊させ、宿泊施設に関連した利益、便宜又はサービスの提供に関連して何かを行うとき、以下の規準を満たしていれば、性差別又は性転換差別禁止に違反しない。<Sch. 23, Para 3>

13.58 共用宿泊施設とは、プライバシーを理由に、同性の者だけで利用する必要がある寄宿舎及びその他の共同宿泊施設を含む居住宿泊施設をいう。これには男性用及び女性用の共同宿泊施設、通常の宿泊施設及び宿泊施設の衛生設備の性質上、全て又は一部を同性の者だけで利用する必要がある居住宿泊施設が含まれる。

13.59 共用宿泊施設利用者を除き、利益、便宜又はサービスが適切かつ効果的に利用できない場合、それらは共用宿泊施設につながるものである。個人が合法的に宿泊施設の利用を拒否される場合のみ、拒否ができる。

13.60 宿泊施設又は利益、便宜又はサービスが労働者に対して拒否される場合、該当者に補償するために合理的であるならば、それぞれのケースで代替的な手配がなされなければならない。

例：職場で唯一提供される宿泊施設である共用宿泊施設は男性で占められている。ある女性労働者がその職場の訓練コースに参加したいと望むが、男性限定の宿泊施設であることを理由に許可されない。雇用主は、彼女の要求が合理的であれば、代わりにの宿泊施設をその職場の近くに手配するか、又は代わりにの訓練コースを用意することによって、状況を補償する代替的な手配をしなければならない。

13.61 共用宿泊施設を利用させる上での性別や性転換差別は、宿泊施設ができるだけ男女に公平な方法で管理されていない限り認められていない。

13.62 性別又は性転換のために個人を排除するときは、雇用主は以下に注意を払わなければならない。

- 宿泊施設が変更され拡張されること、又は追加の宿泊施設が提供されることを期待することが合理的かどうか、またどの程度まで期待できるか。また、
- それぞれの性別の者による需要若しくはニーズの頻度又は宿泊施設の必要性。

13.63 本法は、共用宿泊施設の提供者が、性転換を行おうとし、行い、又は行った人々を宿泊施設の利用から排除することを認めている。しかし、排除することが合法であるのは、それが正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であるときだけである。これは個別に検討しなければならない。共用宿泊施設の提供者は、性転換者を除外することが適切かつ必要かどうか各事例の中で評価しなければならない。

第14章：給与及び福利厚生

序論

14.1 この章では、年金を含む給与と福利厚生に対して本法の意味するものに目を向ける。雇用主は、労働者への賃金率の設定又は福利厚生の提供の点で、直接的にも間接的にも差別してはならない。同様に、雇用主は障害から生じる差別を回避しなければならない。また特定の状況においては、給与又は提供する特定の福利厚生のための合理的調整を行う義務について検討する必要があるだろう。本法はまた、給与と福利厚生について、雇用における差別の一般的禁止事項への特定の例外を含む多くの明確な規定を包含している。

給与

14.2 雇用主は、給与に関する雇用条件の設定又は昇給の付与において差別をしてはならない。給与には、基本給、非裁量的賞与、残業率と手当て、業績関連の給付、退職金(severance)及び余剰人員解雇手当(redundancy pay)、年金制度の利用、年金制度に基づく給付、時間給、社用車、病欠手当、また旅行手当などの付加給付が含まれる。

14.3 労働者がフルタイムよりも短い時間で働く場合、雇用主は給与と福利厚生が勤務時間に比例することを確保しなければならない。これは、雇用主が、保護特性を共有するパートタイム労働者を、正当化されない間接差別につながる不利な状態に置き、又は2000年パートタイム労働者(不利益待遇の防止)規則の違法行為を犯すというリスクを回避するためである。

全国最低賃金の例外

14.4 しかし本法には、1999年全国最低賃金規則に明記される賃金帯に基づき、雇用主が若年労働者に対する賃金体系を支払いの基礎にすることを認める例外がある。<Sch.9, Para 11>

14.5 これらの規則は、18歳から20歳までの若年層のために引き下げ、16歳と17歳のために更に引き下げた最低時給を定めている。雇用主は、同じ年齢帯として結びつく者であることを条件に、規則に定める賃金率を用いるか又はそれ以上の賃金率を定めることができる。しかし、より高い賃金率は、全国最低賃金に対応する賃金率に比例している必要はない。

例：あるスーパーマーケットが全国最低賃金よりも高く、魅力的な賃金率を支払いたいと考える。彼らの給与体系は1999年全国最低賃金規則に定められている賃金帯に基づいていなければならない。スーパーマーケットは以下の賃金率を選ぶが、これは本法に基づき認められるだろう。

- 16歳から17歳—その年齢帯における全国最低賃金よりも、時間当たり20pまで。また、
- 18歳から20歳—その年齢帯における全国最低賃金よりも、時間当たり45pまで。また、
- 21歳以上—21歳以上の労働者の全国最低賃金よりも、時間当たり70pまで。

14.6 19歳未満の雇用見習い又はその見習いの最初の年の

者は、通常の全国最低賃金よりも低い見習い最低賃金を受け取る権利がある。見習い最低賃金は、仕事、訓練、そして時間外の訓練にも適用される。

業績に関連した給与及び賞与

- 14.7 雇用主は、個人の業績に関連した給与方針や賞与制度を運用する際、その方針や制度が、保護特性を有する労働者を違法に差別するものでないことを確実にしなければならない。

例：労働組合の平等に関する代表者が、評価得点が白人の男性労働者に不釣り合いに高く与えられていることを示す統計を入手する。結果として、このグループがより高い昇給と年間賞与を受けることになりそうである。統計はその方針が、選択された規準か、その規準を適用する方法かどちらかのために間接差別となっていることを示唆している。

- 14.8 労働者が生産率(rate of output)に悪影響を及ぼす障害を有する場合、それが影響し、他の労働者と比べ、業績給制度の下で低い給与を受ける可能性がある。雇用主はこの相当な不利益を克服する合理的調整があるかどうか検討しなければならない。

例：関節炎障害のある男性が電話販売会社で働いており、売上高に基づいて手数料が支払われる。彼の障害が悪化し、パソコン装置を変更するよう助言される。新しい装置に慣れるまで時間がかかり、結果的に彼の売り上げは落ちる。雇用主が彼に、新しい装置に慣れるまでの間、一定額の追加的手数料を支払うことは合理的調整である。

同一の給与

- 14.9 本法は、同一の労働をする女性と男性が同一の給与を受け取る権利を与える。<ss.64 - 66>
- 14.10 同一賃金に関する規定は、男女平等条項を雇用契約に含めることによって機能する。この条項は異性の比較対象者と比べ不利益となるいかなる条件をも変更させる影響を持つ。それはまた、比較対象者が受ける利益がその労働者の契約には記されていない場合には、同等の条件を組み込むものである。これらの規定は平等賃金準則により詳しく明記されている。

給与秘密保持条項

- 14.11 「給与秘密保持条項」(pay secrecy clauses)又は「発言禁止条項」(gagging clauses)は労働者が給与を開示し、議論することを回避又は制限するよう求める雇用条件である。そのような条件は、個人が「該当する給与開示」をし、またしようとするについて法的強制力がない。保護特性に関連する何らかの給与差があるかどうか—またそれはどの程度か—を確認する目的で行い、また求める開示として本法に定義されている。<s.77>
- 14.12 開示は誰に対しても(労働組合の代表を含む)、又は同僚や元同僚からの要求によって行うことができる。そうした開示を行い、又は結果として情報を受け取った労働者に対し、雇用主が起こすいかなる行動も報復的取扱

いとなるだろう(9.2項から9.15項を参照)。

例：アフリカ系のある労働者が、白人の同僚よりも給与が低く支払われているのではないかと考え、その差異が人種に結びつくのではないかと疑う。その同僚が、雇用契約ではこれを禁じているにもかかわらず、自らの給与を打ち明ける。雇用主がその白人の同僚に対し処分の措置をとった場合、これは報復的取扱いとなるだろう。しかし、彼が守秘義務に反して雇用主の競合者に給与情報を開示した場合には、彼は本法による保護を受けることはできない。

- 14.13 この規定は給与の透明性を高めるように作られたものであり、更にあらゆる保護特性に関連している。平等賃金準則には、性別の特性について更につけ加えたガイドランスが記載されている。

福利厚生

- 14.14 雇用関連の福利厚生(benefits)には食堂、食券、社交クラブや他のレクリエーション活動、専用駐車スペース、商品への割引、賞与、自社株、散髪、衣類手当、金融のサービス、医療、医療扶助や保険、通勤、社用車、教育支援、職場の保育所、また特別休暇の権利が含まれる可能性がある。上記は全網羅的なリストではない。こうした福利厚生には契約上又は任意のものがある。

- 14.15 雇用主は、労働者が保護特性のために福利厚生の利用を拒否されないことを確実にしなければならない。利益の提供を拒否する、又は不利な条件で提供することのどちらかにおいても同様である。<ss.13(1) & 39(2)(b)>
- 年齢の保護特性による直接差別。例えば、年齢制限を設けること。又は、
 - 保護特性を共有する労働者のグループを、他の労働者と比べ不利な状態に置くことによる間接差別。
- 雇用主は、規則や慣行が正当な目的を達成するための契約のとれた手段であるか、客観的に正当化できなければならない。<ss.13(2) & 19(2)(d)>

- 14.16 しかし、費用だけでは差別的な規則や慣行を客観的に正当化するのに十分ではない。利益の提供を拒否し、制限する他の適切な理由がある場合にのみ、財務費用が考慮されるだろう。客観的正当性のテストの適用についての詳細は、4.25項から4.32項を参照。

例：ある雇用主が、会社の販売スタッフの大半に社用車を提供するが、保険料がより高額なことを理由に25歳以下の者には与えない。これは年齢による直接差別である。雇用主は費用の考慮のみに依存しているため、この方針を客観的に正当化することはできないだろう。

- 14.17 更に、特定の利益が提供される方法において、障害労働者が不利な状態に置かれる場合、雇用主は不利益を避けるために、利益を提供する方法を調節する合理的な方法をとらなくてはならない。

例：ある雇用主が、通常は上級管理者が使用する職場に近い専用の駐車スペースを提供している。障害労働者は、遠くにある公共の駐車スペースから職場まで往復するのに困難を感じている。雇用主がその労働者に1台分の専用駐車スペースを割り当てることは合理的調整とな

るだろう。

- 14.18 福利厚生の一部は、雇用が終了した後も継続できる。そのような福利厚生の中で元労働者のために拡張するのは、本法に基づく雇用主の義務である。

例：ある雇用主が職場の保育所を提供している。雇用主の職場を離れる両親には、子供が5歳になるまでは保育所を利用する機会が与えられる。しかしこの機会は子供が3歳になるレズビアン之母親には与えられなかった。これが性的指向による不利な扱いである場合、直接差別となるだろう。

- 14.19 本法はまた雇用に係る福利厚生において、一般的な差別の禁止事項に以下に示すいくつかの明確な例外を設けている。妊娠と出産に関連する例外は、第8章及び平等賃金準則の対象となっている。

勤続年数に関連する福利厚生への例外

- 14.20 多くの場合、雇用主は例えば賃金を増加させ、休日の資格を与え、社用車や経済的助言を受けられるようにするといった福利厚生を増やし、提供する前には、一定の長さの勤務期間を必要とする。一見したところそうした規則は、その長さの勤務を完了しているのが若年の労働者よりも年齢の達した労働者であるため、間接的な年齢差別につながるかもしれない。しかし、本法は5年以下の勤務に基づいて福利厚生を与えることを明確な例外として設けている。<Sch. 9, Para 10(1)>

- 14.21 勤続年数の長さは雇用主によって2つの方法のうちいずれかを使って計算される。<Sch. 9, Para 10(3)>
- その個人が雇用主のために、又は一定の水準以上の雇用主のために働いてきた時間の長さ。又は、
 - その個人が雇用主のために働いてきた時間の長さの合計。

- 14.22 2006年事業活動移転（労働保護）規則のもと、勤続年数には前の雇用主による雇用を含めてもよい。

例：若い事務所スタッフのために、雇用主が初めの5年間の勤務期間以上の成長の経験を反映させるための5ポイント給与体系を運用している。これは本法に認められている。

- 14.23 しかし雇用主が、それが「業務上のニーズを満たす」ためであると合理的に考えるならば、雇用主が福利厚生を与え、増加させるために5年以上の長さの勤続年数を用いるのもまた合法である。「業務上のニーズ」の例としては、高いレベルの経験に報いる、忠誠心を促す、又は長期間働く意欲を維持し増強させることが含まれる。<Sch. 9, Para 10(2)>

- 14.24 それが「業務上のニーズ」であるかどうかのテストは、間接的な差別の客観的正当性のため一般的なテストより負担が少ないものである（上記14.15項と、4.25項から4.32項を参照）。しかし雇用主はここでも、その長さの勤務を要求する規則が業務上のニーズを満たすことが合理的に信じられると示す証拠が必要である。これには、雇用主が集めたかもしれないモニタリングや、スタッフ又はフォーカスグループの勤務態度調査の情報が含

まれるだろう。雇用主は、労働者の利益に考慮を払い、単に財務上の利益にのみ積極的にならないことが期待されるだろう。

例：雇用主が忠誠心と経験に報いるために、4年間を最大として毎年1日ずつ追加される休日を提供する。これは若者が高年齢の労働者よりも少ない休日を受け取ることになるが、この手法は本法で認められている。この雇用主は5年以上勤続した全従業員に無料の健康保険も提供するが、それが業務上のニーズ、例えば経験に報いること、忠誠心を促す又はスタッフの意欲を高めること、を実際に満たすことを示すことによって正当化しなければならないだろう。

- 14.25 この例外は勤続年数に関連した退職金又は雇用が終了することのみの理由で提供されるその他の福利厚生には適用しない。<Sch. 9, Para 10(7)>

拡大余剰人員解雇手当の例外

- 14.26 本法はまた、余剰人員解雇手当 (redundancy payments) への支払いを法定の制度よりも多めに行うことを希望する雇用主への特定の例外を設けている。例外では、雇用主が法定の制度の計算式を使って余剰人員解雇手当を増強することが許可されている。以下のうちいずれかの方法を用いなければならない。<Sch. 9, Para 13(1) - (6)>

- 従業員の実際の週単位の給与を用いて計算できるように、法定制度の週の賃金の上限を取り除く。
- より高い合計額を用いて計算できるように、法定の週の賃金の上限を引き上げる。
- 法定制度に明記される雇用の年ごとの妥当な金額を1以上の数字で掛け算する。

これを行ったあと、雇用主は再び合計額と1以上の数字を掛け合わせるができる。

例：雇用主が、法定の余剰人員解雇制度に記載された上限（より低い）の代わりに、従業員の実際の週賃金に基づいて余剰人員解雇手当を多めに支払うという余剰人員解雇制度を運営している。これは本法に基づき合法である。

例：別の雇用主は法定の余剰人員解雇制度の計算式と制度の最大値の週賃金を使って、従業員ごとの余剰人員解雇の給付額を計算し、そのうえで2を掛けることを適用する。これもまた本法に基づき合法である。

- 14.27 例外として、法定の余剰人員解雇制度が要求していない場合でも、雇用主が自発的に余剰退職する従業員又は勤続期間が2年未満の従業員に余剰人員解雇手当を支払うことも認めている。そのような場合、雇用主は法定の最低値と同等に、又は上記の方法に基づいて増強された額を支払うことができる。<Sch. 9, Para 13(3)(b) - (d)>

- 14.28 雇用主が法定の制度によらず計算した場合、又は増強する方法が上記14.26項の定めと異なる場合、余剰人員解雇手当はこの例外には当てはまらない。勤続年数は間接的な年齢差別につながる可能性があるため、雇用主は余剰退職金の計算式が正当な目的を達成するための約合いのとれた手段として正当化されていることを示す必要がある。この文脈において、正当な目的とは忠誠心に報

いるため、又は労働市場で弱い立場にある可能性がある高齢の従業員を経済的に保護するためであるかもしれない。

- 14.29 目的を達成するための釣合いのとれた手段であるためには、雇用主は、合理的な業務上のニーズと、利益を受ける側にいない従業員への差別的な影響とのバランスをとったことを示す必要があるだろう。一つの要素は従業員の様々なグループに対する支払いの差異の程度であり、その差異が明記された目的を達成するため合理的に必要なものかどうかということである。

例：ある会社の余剰人員解雇制度は、全ての年齢層の従業員に、雇用の各年に対し1週間半の実際賃金で支払っている。したがってその制度は、22歳未満と40歳以上の従業員に異なる乗数を有する法定制度の計算式を用いていない。その会社の制度は年齢についてより差別的でなく、法定制度より気前のよいものではあるが、例外として許可される計算式に適合しない。会社はその制度が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段だったことを論証しなければならないだろう。

生命保険に関する例外

- 14.30 雇用主の中には労働者のために生命保険を提供する者もある。労働者が健康問題のために早期に退職した場合、雇用主は生命保険の提供を続けてもよい。本法は、労働者に健康問題が生じなければ通常どおり退職したであろう年齢に達したときに雇用主が生命保険の提供をやめることを認める例外を設けている。その労働者に通常の定年年齢を設けていない場合、雇用主はその労働者が65歳に達したときに生命保険の提供をやめることができる。<Sch. 9, Para 14>

例：ある雇用主が67歳を通常の退職年齢としている。会社はその年齢までの全労働者に生命保険を提供している。マネージャーの1人が病気のため60歳で早期退職し、雇用主は彼女の生命保険を、彼女が67歳になるまで提供する。これは合法である。

育児給付に関する例外

- 14.31 本法は、特定の年齢層の子供に限定した保育施設の提供に関する福利厚生のための例外を設けている。それは血のつながった両親だけでなく、子供に対して親としての資格を持つ他の者にも適用される。<Sch. 9, Para 15(1) - (2)>
- 14.32 この例外はまた、育児を容易にするためにとられた措置にも適用される。これには育児費用の全額又は一部の支払い、親が育児のために適切な個人を見付け、又は親が子供の世話をするためにより多くの時間がとれるようにするための支援、あるいは育児中の親を助ける他の支援が含まれる。<Sch. 9, Para 15(3)>
- 14.33 例外は、17歳未満の子供のための育児の提供に関連する福利厚生を対象とする。<Sch. 9, Para 15(4)>

例：ある営業アシスタントには妻と7歳の継娘がおり、その継娘は地方自治体が運営する放課後クラブに通っている。彼は雇用主から育児券(childcare voucher)を受け

取っているが、これは10歳未満の子供を持つ労働者に制限されている。この制限は合法だろう。この事例では営業アシスタントは育児券を継娘の放課後クラブの支払いを補助するために使用している。

配偶者の有無に基づく福利厚生の特例

- 14.34 労働者の配偶者の有無によって制限される福利厚生は、シビル・パートナーシップの労働者が同一の利益を受けられるならば、本法に基づき合法である。<Sch. 9, Para 18(2)>

例：ある雇用主が、結婚した女性に追加として1週間のハネムーン休暇を与える。昨年、シビル・パートナーシップを祝った彼女のレズビアン同僚はハネムーンに行くのに追加として1日が与えられただけだった。この待遇における差異は配偶者の有無の特例には該当しないだろう。

- 14.35 また、既婚の労働者のみに限定された例外がある。これは、該当の給付が2005年12月5日(シビル・パートナーシップ法の第1条が施行された日)より前に発生したか、又はその日より前の勤務期間に対する支払いであることを条件として、雇用主が既婚の労働者に限定して給付を提供することを認めるものである。<Sch. 9, Para 18(1)>

団体保険制度への例外

- 14.36 雇用主の中には、労働者に団体保険方式による生命保険や事故を対象とする保険を基にした給付を提供する者もある。本法は雇用主が、性別、配偶者やシビル・パートナーシップの有無、妊娠と出産、又は性転換に基づいて保険料に差異を生じさせるのを認めている。しかし、待遇の差異は合法でなければならず、また信頼に足る情報源からの保険数理、又は他の参照データによるものでなければならない。<Sch. 9, Para 20>
- 14.37 本法はまた、保険会社ではなく雇用主が、その団体保険制度の給付規定が上記の例外を遵守していることを確認する責任を持つことを明確にしている。<Sch. 3, Para 20>

例：ある雇用主が、会社の労働者に団体健康保険制度を提供する保険会社を手配する。保険会社が、労働者の1人が性転換者であることを理由に、彼女に他の者と同じ条件で保険対象とすることを拒否する。雇用主は、制度における差別に対し責任を負う者として、待遇におけるその差異があらゆる状況を考慮して合理的であるか、信頼性の高い保険数理や他のデータを参照し、合法的に行動するだけだろう。

年金

職域年金制度

- 14.38 雇用主は現在と過去の労働者及びその扶養家族に、職域年金制度を通じて福利厚生を提供することができる。この制度は雇用主とは法的に別個であり、受託者及び管理者が運営するものである。この福利厚生は年金や一時金の形式をとる。提供される福利厚生は法的地位及び性質のため、それらの制度には特別規定が適用される。

14.39 職域年金制度は、制度に伴う役割をとり行ううえで、「責任者」が他の者を差別してはならず、また制度に関して他の者に嫌がらせ又は報復的取扱いをしないこととする「無差別ルール」を含むものとして扱われる。<s.61(1) & (2)>

14.40 責任者には、制度の受託者や管理者、会員である雇用主、将来的に会員となる雇用主、そして職員を任命できる個人が含まれる。<s.61(4)>

14.41 職域年金制度の規定は、無差別ルールに従わせる効果を持つものである。したがって、例えば制度のルールが、保護特性を有することによりある者を別の者よりも不利にするような利益を提供している場合、その不利益な規定は適用されないものとして読まれなければならない。<s.61(3)>

14.42 無差別ルールには多くの例外と制限が存在する。以下はそのルールが適用されない。

- 離婚調停又はシビル・パートナーシップの終了の状態で裁定された給付を受ける資格のある者（該当者に関する情報提供と制度の紛争和解手続きの実施には適用するが）。<s.61(5)>
- 平等ルールが適用される範囲。又は、第2部附則7で述べる例外でなければ適用されるだろう範囲（平等ルールの詳細は平等賃金準則を参照）。<s.61(10)>
- 本法の権能に基づき導入され、連合王国大臣の命令によって指定された年齢に関する受託者や管理者や雇用主の慣行、措置又は決定。<s.61(8)>

14.43 年齢に関する例外は、2006年雇用平等（年齢）規則の附則2に基づき既に適用された例外に基づいていることが期待される。

14.44 無差別ルールを遵守する要件に加え、責任者は障害者を障害のない者と比較して相当な不利な状態に置きいかなる規定、規準又は慣行に対しても合理的調整を行う義務を負う。<s.61(11)>

例：雇用主の最終的な給与と制度のルールが、年金の最大額を前年の勤務におけるメンバーの給与に基づくものにするように定める。20年間フルタイムで働いてきたある労働者が障害者となり、年金年齢の前の2年間、勤務時間を短縮しなければならなかった。制度のルールにより、彼女の年金はパートタイム給与に基づき計算されることになるため、障害の結果として彼女を不利な状態に置く。受託者は、彼女のパートタイム給与をフルタイムと同等の給与に変更することを決め、年金にカウントされるパートタイム雇用期間をそれに応じて削減する。このようにして、彼女のフルタイムの収入が考慮される。これは合理的調整となる可能性がある。

14.45 本法は、職域年金制度の受託者又は管理者が無差別ルールを反映することを確実にするための変更を行えるようにする仕組みを規定している。既にほとんどの制度が受託者に変更を加える権限を与えているため、本法における仕組みはそれがまだ整っていない場合にのみ必要である。この仕組みは権限を行使する手続きが過度に複雑で長い期間を要するか、取得できないような同意を取得する（又は取得できるが過度に困難か、時間がかかり

過ぎる）ことを要件とする場合にもまた必要であろう。<s.62(1) & (2)>

14.46 この仕組みに基づき、受託者又は管理者は決議により必要な変更を加えることができる。変更は決議の日より前の期間に関して効力を持つことができる。<s.62(3) & (4)>

14.47 産休取得中の女性のための職域年金の規則は平等賃金準則で扱われている。

職域年金制度への負担金

14.48 本法に基づく権能は、保護特性が年齢である場合、個人年金制度又は出資者年金制度への負担金に関して、無差別ルールに例外を導入できるようにしている。職域年金制度と同様に、これらの例外は、2006年雇用平等（年齢）規則の附則2に基づき既に適用された例外に基づいていることが期待される。<s.61(8)>

第15章：施行

序論

15.1 本法への違反行為に影響を受けていると考える労働者は、雇用審判所を通じて救済を求める権利を持つ（又は、職域年金制度の事例においては州裁判所、又はスコットランドの州裁判所）。雇用審判所は第3章から第9章で明記された違法行為に対処している。しかし、訴訟は費用と時間を要する行為であるので、雇用主は雇用審判所を頼みとすることを避けるため、本法への違反に関わる苦情に対し公認の労働組合の支援を受けながら真剣に対処すべきである。

15.2 1.22項で述べたとおり、用語「雇用主」(employer)は本準則が対象とする領域の義務を持つあらゆる者を指す。この章では、用語「原告」(claimant)を本法のもとで請求を持ち込む労働者に対して使用し、用語「被告」(respondent)を請求者の雇用主に対して使用する。

15.3 この章では本法第5部の、雇用審判所による施行の概要を示す。これは雇用審判所に請求を申し立てる手順ガイドではない。該当する手順は、2004年雇用審判所（組織及び手順）規則の附則1に記載されている。

15.4 この章が対象とするのは以下の項目である。

- 本法に基づく情報の取得
- 審判所に頼らずに苦情を解決する
- 労働に関連する差別の苦情を審理する管轄権
- 時間制限
- 立証責任
- 救済
- 委員会の施行権限
- 国家の安全

情報を取得するための手続き

15.5 本法に基づく苦情(complaint)のある労働者は、可能な限り最初の場面で雇用主に苦情を上げるよう努めるべき

である。苦情が雇用審判所への訴訟に発展するのを避けるために、雇用主は本法への違反の主張について徹底的に調査すべきである。これによって雇用主は苦情について何らかの実体があるかどうか、そしてもしあるとすれば、当事者間で納得がいくよう解決できるかどうかを判断できるようになるだろう。

15.6 本法に基づく苦情のある労働者は、苦情の対象となる待遇の理由について、雇用主に情報を求めることができる。これは情報入手の手續きとして知られており、雇用審判所の規則のもと、情報を入手するための追加的な手段である。<s.138>

15.7 手續きがどのように進むか説明するガイダンスとともに、質問をし、それに答えるための標準的形式がある。ただし、質問をし、それに答える際に標準的形式を用いなくても構わない。

15.8 質問と回答が証拠として認められるためには、質問は、雇用審判所に請求が持ち込まれる前に、請求がなされたら同時に雇用主のもとに送られるべきである。又は、請求がなされてから 28 日以内であり、それより遅くなる場合、審判所が指定する期限内に届けられるべきである。

15.9 質問手續きは、労働者が本法に基づく違法行為を受けていると信じるときに情報を入手するための方法であるが、信じるに足る十分な情報を持っていなくてもよい。それはまた、どのようにその苦情を進めていくかについて労働者の決定を助けるためのものである。質問と何らかの回答は、審判所の訴訟手續きにおいて証拠として認められる。<s.138(3)>

例：性的指向によって昇進を拒否されたのではないかと疑っているレズビアンに従業員は、雇用主に彼女を昇進させなかった決定について質問するためにその手續きを用いることができる。その情報は彼女の持つ疑惑を後押しするものか又は懸念を晴らすものになるだろう。

15.10 被告は質問に答える義務はない。しかしながら、もし 8 週間以内に回答しない場合（質問の受領日から起算）、又は曖昧な回答を送った場合には、審判所はそのことから差別の疑いを持つようになる可能性がある。審判所は、その回答が刑事手續きを行うか否かの根拠について偏見を抱かせるかもしれない場合は、質問への回答を忘ることを理由に推論を惹き出してはならない。<s.138(4) & (5)>

雇用審判所に頼らずに苦情を解決する

15.11 本法は、当事者が苦情や潜在的な苦情を、雇用審判所の決定を受ける前に解決するのを阻むものではない（又は、職域年金制度の事例ならば民事裁判所）。この種の協約には当事者が合意する条件が含まれ、補償、被告の今後の行動、費用及び他の合法的事項が対象となるだろう。

例：ある労働者が、雇用主が彼女を差別していると主張し苦情を申し立てる。雇用主はこれを調査し、苦情について実体があることを認める。雇用主がその労働者に補償することに同意し、そのような苦情が再び生じることがないように全スタッフに強制的訓練を提供する。

15.12 諮問、調停及び仲裁サービス (Acas) は、請求が雇用審判所になされているかどうかにかかわらず紛争の当事者に対し調停サービスを提供している。

15.13 雇用審判所への請求又は潜在的請求はまた、「適格和解契約」の方法でも解決されることがある。本法の適用を除外し、制限しようとする契約は通常は法的強制力がないが、それが以下の一定の条件を満たすならば、この規定は和解契約には適用しない。<s.147>

- 契約が書面による。
- 契約内の条件が、請求の状況に合わせて調整されている。
- 原告が、その助言に起因するリスクに対して保険をかけている指名された者から独立した法的助言を受けている。また、指名された法的助言者は、資格を持つ弁護士、指名された労働組合代表者、又は本法に基づく命令により指定されたその他の者である。

労働事案における差別の苦情を審理する管轄権

15.14 雇用審判所は、本法の違反についての労働に関連する苦情に判決を下す管轄権を持つ（すなわち、差別、嫌がらせ、報復的取扱い、合理的調整を行うことへの怠慢、平等条項やルールへの違反、違法行為を指示し、引き起こし又は誘導すること及び違法行為を幫助すること）。<s.120(1)>

15.15 雇用審判所はまた、職域年金制度の無差別ルールに関する適用について判決を下す管轄権がある（14.39 項を参照）。責任者（すなわち、職域年金制度の受託者又は管理者、雇用主、職員を任命する権限のある者）は、雇用審判所に、無差別ルールの影響について紛争中の本人及び労働者又はメンバーの権利について陳述するための申し立てを行うことができる。雇用審判所はまた、裁判所でそう呼ばれるところの無差別ルールに関わる問題について判決を下すことができる。<s.120(2) & (3)>

15.16 訴訟が職域年金制度の無差別ルール違反に関連している場合、雇用主は訴訟の当事者として扱われ、出廷して聴取を受ける権利がある。<s.120(5)>

15.17 雇用審判所の、職域年金制度における無差別ルールの違反に関する訴訟に判決を下す管轄権は、同じくそうした訴訟の判決を下す高等裁判所や州裁判所、又は（スコットランドの）民事控訴院や州裁判所の管轄権に影響を与えない。<s.120(6)>

15.18 雇用審判所は、国軍の一員からの訴訟については、「兵役への苦情」がなされ、取り下げられていない場合を除いて審理する管轄権を持たない（15.21 項を参照）。<s.121>

15.19 雇用審判所の管轄権は、本法第 60 条(1)項に基づく障害又は健康の質問に関する苦情に及ぶものではない（段落 10.25 から 10.43 を参照）。障害又は健康の質問に関する規定違反を施行できるのは、平等人権委員会 (EHRC) のみである。イングランドとウェールズの州裁判所、又はスコットランドの州裁判所には訴訟事件が提出されている。しかし、労働者が、例えば許可されていない障害や健康の質問に回答しなかった結果として仕事を拒否さ

れた場合には、雇用審判所は差別の苦情を審理する管轄権を持つだろう。<s.60(2)>

時間制限

15.20 労働に関する事案については、雇用審判所への請求手続きは、違法行為が申し立てられてから3ヶ月以内（1日差し引く）に開始しなければならない。違法行為が平等条項やルールに関係している場合には異なる時間制限が適用され、それは平等賃金行為準則において取り扱われている。<s.123>

15.21 国軍の一員の事案においては、雇用審判所の訴訟手続きは申し立てられた違法行為の日から6ヶ月以内に開始しなければならない。時間制限は何かのサービスの苦情が既に終結しているかどうかにかかわらず適用される。国軍のために働く民間人はこの規則に統制されないため、民間人の雇用審判所への申立ては通常の3ヶ月を時間制限とする。<s.123(2)>

15.22 訴訟が前述の期間内になされなかったときでも、雇用審判所がそうすることが公正かつ公平であると判断した場合には、その訴訟手続きを審理する自由裁量権を持っている（15.29項から15.31項を参照）。<s.123(1)(b)>

請求を起こす期間が開始するのはいつか

15.23 本法は、請求を起こす期間は違法行為のあった日に開始すると述べている。一般的に、これは、申し立てられた違法行為が発生した日、又はその労働者が違法行為の発生を知った日となる。<s.123(1)(a)>

例：ある男性労働者が昇進を申請し、それが成功しなかったと2011年3月12日に報告された。成功した候補者は女性だった。彼は、自分の方がその同僚よりも昇進ポストに適格だったと信じ、性別による差別を受けたと考えた。彼は昇進の件を知ってから2週間以内に雇用主に質問様式を送り、その回答は彼の疑惑を裏付けているようだった。この労働者は2011年6月11日までに訴訟手続きを開始しなければならない。

15.24 しかし時には、雇用主が何かのことをしなかったことが違法行為である。本法は、何かをしないということは、その個人がそれをしないことを決定したときに生じると定めている。これに反する証拠がない場合には、雇用主はそれと矛盾する行為をするときに物事について行わないことを決定しているとして扱われる。<s.123(3), (4) & (4)(a)>

15.25 雇用主が矛盾する行為を行っていない場合、合理的に何かのことをするよう期待されている期間の満了時に、それらのことをしない決定をしたとみなされる。<s.123(4)(b)>

例：ある車椅子利用者が雇用主に、駐車場やオフィスの入り口の境目の縁石に、より簡単に乗り越えられるよう斜面を設置するよう依頼する。雇用主はそうすると示唆するが、何も実施しない。雇用主が委員会などで働きかけると考えられる合理的な期間の後、たとえ雇用主が斜面の取り付けをやめたという確かな決定をしていなくても、雇用主はその決定をしたとして扱われる可

能性がある。

15.26 加えて、本法は行為がある一定の期間に及ぶ場合、違法行為が起こったときの計算の目的に照らして、それはその期間の終了時に行われたとして扱うべきであると認めている。<s.123(3)(a)>

15.27 雇用主が、時々定められる決定に従って方針、規則又は慣行を持つ場合（公式、非公式にかかわらず）、それは「一定の期間に及ぶ行為」となる可能性がある。雇用主が、その結果個人が継続的又は多くの場面で差別を受けるような違法な方針を維持する場合、請求を起こすための期間は差別行為が起きた最後のとき、又は方針、規則又は慣行が削除されたときに開始する。

例：ある雇用主が結婚している夫婦のみに住宅ローン制度を運用している。シビル・パートナーシップの労働者は、その制度が結婚している夫婦に有利に運用されているいかなる時点においても雇用審判所に請求を持ち込むことができるだろう。しかし、一旦結婚している夫婦に有利な制度の運用が終了したならば、訴訟を起こす時間制限は、その日から3ヶ月以内となるだろう。

15.28 これらの目的のために、出来事の継続的な状態は一定の期間に及ぶ行為を形成することがある。これは、たとえ個人の行為が別の労働者によってなされたことや、様々な場所でなされたことに依存しているとしても、それらが一定の期間に及ぶ単一行為として扱われることを意味している。しかし、継続的な結果をもたらす単一の違法行為は、その期間に延長されるものではない。

例：ある黒人の労働者が、アジア系の同等の者よりも低い給与等級に格付けされている。訴訟手続きを開始する時間制限は、労働者をその等級にするという決定がなされた日、又は労働者が低い等級の給与を支払われていることを発見した日から3ヶ月である。

請求が適正な時間制限外に提出された場合

15.29 請求が上記に言及された時間制限外に提出されたとき、雇用審判所はそうすることが公正かつ公平であると判断した場合にはその事案について審理する自由裁量権を持つ。<s.123(1)(b) & (2)(b)>

15.30 自由裁量として行う場合、審判所は時間制限を延長する決定の結果として各当事者が被る不利益を考慮する。これは、審判所が時間遅れの事案について審理することが、被告と原告にどのような影響を与えるか考慮することを意味している。

15.31 行使が「公正かつ公平な」裁量であるかどうか審判所が考慮する際は、事案のあらゆる状況に注意を払う。特に、以下を含む。

- 遅れの期間と理由。
- どの程度、証拠の説得力に影響が生じるか。
- どの程度、雇用主が情報への要求に協力したか。
- 彼らが請求を起こす事実を知った後の原告の行動の迅速性。
- 彼らが行動を起こす可能性を知った後の原告が法的助言を受けるためにとった手順。

立証責任

15.32 違法行為を経験していると主張する原告は事実を証明しなければならない。雇用審判所はその証明によって裁決して、又はそのような行為が発生したという推論結果を導く。<s.136>

例：あるジャイナ教徒の労働者が昇進を申し込むが失敗する。モルモン教徒の彼女の同僚が昇進を手にする。昇進しなかった候補者が本法の質問手続きを用いて情報入手するが、そこには、モルモン教徒の同僚よりも彼女の方が昇進に適格だったことが示されている。雇用主は雇用審判所に対し、ジャイナ教徒の労働者が昇進しなかった理由と、彼女の宗教と信条が意思決定の一部を形成しなかったかどうか、説明しなければならないだろう。

15.33 雇用審判所は、立証責任が被告に移行しているかどうか決定する前に、原告と被告からあらゆる証拠について聴取するだろう。

15.34 原告が事実を証明したときは、審判所はそこから違法行為があったと結論することができる。その後、立証責任は被告に移行する。請求への弁護を成功させるには、被告は「蓋然性の釣合い」に基づいて、彼らが違法に行動していないことを証明する必要がある。被告の説明が不適切又は不十分である場合、審判所は行為が違法であったと判決を下すに違いない。<s.136(2) & (3)>

15.35 基本的事実が紛争となっていない場合、雇用審判所は、雇用主が違法行為をしなかったことを蓋然性の釣合いに基づいて証明できるかどうかについて単に検討するかもしれない。

例：ユダヤ人の見習い事務弁護士がユダヤ教の宗教的祝日を祝うために年次休暇を取得することを許可されていないことで苦情を言っており、ヒンドゥー教の宗教的祝日を祝うために年次休暇を取得することが許可されたヒンドゥー教の見習い事務弁護士と彼自身を比べる。これらの事実が紛争になっていない場合、審判所はそのまま、法律事務所はその待遇が宗教的差別的行為ではないことを事実として示したかどうかの検討に進むかもしれない。

15.36 上記の立証責任についてのルールは、刑事犯罪になる可能性のある本法への違反の訴訟手続きには適用しない。<s.136(5)>

労働に関連する違法行為への救済

- 15.37 雇用審判所は、以下のことができる。
- 請求の当事者らの権利について告知する。<s.124(2)(a)>
 - 原告が被った損失について補償の裁定(award)をする。<s.124(2)(b)>
 - 訴訟手続きが原告又は影響を受ける可能性がある他者に与える何らかの悪影響を未然に防ぎ、又は軽減するために、被告がとる指定された手順について、「適切な」勧告を行う。<s.124(2)(c)>
 - 補償の利息を裁定する。<s.139>
 - 適切な場合訴訟費用（スコットランドでは必要経費）を裁定する。

15.38 同一賃金の請求への救済についての情報は、同一賃金準則を参照。

違法行為の宣言

15.39 雇用審判所は、補償又は勧告を裁定する代わりに、又はそれと同様に、宣言することができる。<s.124(2)(a)>

雇用審判所はどのような補償を裁定できるか

15.40 雇用審判所は原告に、精神的損害の補償を裁定することができる。与えられる補償には以下が含まれるだろう。<ss.124(6) & 119>

- 過去の利益の損失又は他の経済的損失。
- 請求となる汚名又は「キャリア上のダメージ」の損失を含む将来の利益の損失。
- 差別や嫌がらせに起因する身体傷害（物理的又は精神的）。
- 被告が高圧的な、悪意ある、侮辱的又は威圧的な振る舞いをしたときに裁定される加重的損害（イングランドとウェールズのみ）。また、
- 政府公務員の制圧的、専断的又は違憲的な行為、又は被告の行為が原告へ支払う補償よりも多額の利益を出そうと計算されている場合に裁定された懲罰的損害又は懲罰的損害賠償（イングランドとウェールズのみ）。

15.41 収入の損失への補償は、原告の実際の損失に基づくものでなければならない。その目的は、金銭を与えることで原告が違法行為を受けていなかったならば位置していたであろうポジションに、可能な限り彼らを戻すことである。

15.42 一般的には、補償は直接違法行為に起因していなければならない。これは、損失が例えば差別的解雇である場合には単純である。しかし、人身傷害を含め、結果的な損失の場合には、評価が困難なことがある。

15.43 差別的理由で解雇された労働者は、損失を軽減するために例えば新しい仕事を探す、国の給付金を申請するといった合理的な手順をとることが期待される。軽減する合理的な手順を怠ることは、雇用審判所から与えられる補償額を減額される可能性がある。しかし、原告がその損失を軽減しなかったことを論証するのは、被告側である。

間接差別的原告への補償

15.44 雇用審判所が間接差別的認定を行う場合であって、ただし該当の規定、規準又は慣行が、原告に対する差別的意図を持っていなかったことを雇用審判所が認めているならば、宣言や勧告といった別の救済方法を提示することにより事例に決着をつけるほうがよりふさわしいかどうかを最初に検討しない限り、補償の裁定を行ってはいならない。審判所が、別の救済方法がその状況において適切でないかと判断した場合、損害賠償の裁定を行うことができる。<s.124(4) & (5)>

15.45 被告の行動が特定の結果をもたらすと被告が知って

いた場合、またそのような結果がもたらされるよう望んだ場合、それは間接差別になるだろう。

雇用審判所の勧告

15.46 雇用審判所は、違法行為による、原告又はより広範な従業員へのマイナスの影響を軽減するために、被告が指定された手順を指定された期間内に行うよう要求する適切な勧告を行うことができる。勧告を行う権限は、平等賃金の請求には適用されない。<s.124(3)>

15.47 勧告は、例えば被告に嫌がらせの方針がより効果的に実行されるような手順を要求すること、又は昇進手続きに関わるスタッフのための訓練の機会を平等に提供すること、又は、より透明性のある採用や昇進プロセスの選択規準を導入することかもしれない。

例：雇用審判所が、被告の雇用主の使用期間方針が広い意味で性転換者の人々に、また具体的に個々の性転換の労働者に、間接的に差別の影響を与えていると認定する。雇用審判所はこの影響に対し宣言することに加え、雇用主に方針を見直し、差別的規定を削除することを勧告する。

15.48 雇用審判所の勧告は、プロセスに焦点を当てることが多い(例えば、平等方針の採用や、慣行や規則の廃止)。

15.49 勧告がなされるかどうかは、雇用審判所の裁量の問題である。原告は、法的措置やプロセスの過程で、審判所が勧告するようにする権利を持っていない。違法な差別に対し宣言を行う場合も同じである。

従業員に広く影響する勧告をする

15.50 上記に述べたように、雇用審判所は従業員により広く影響を与える勧告を行う。審判所は、以下の場合に広範な勧告を検討するだろう。<s.124(3)(b)>

- その事例の証拠が広く構造的な問題が差別の原因となっており、したがってそれに対処しない限り、更なる差別につながる可能性があることを示している。また、
- それを実行する被告の能力に見合っている(又は「バランスがとれている」)。

15.51 広範な勧告が、特別な事案において雇用審判所の判断の一部を形成する。

15.52 勧告は原告と被告を契約上で拘束するものではない(当事者がこの決定に効力を持たせるために別の合意を結ぶ場合を除く)。

被告が審判所の勧告に従わない場合

15.53 もし被告が、原告に関し雇用審判所の勧告を遵守しない場合、雇用審判所は以下のように対処する。<s.124(7)>

- 原告に与えられる補償金額を増加させる。又は、
- まだ命令がなされていなければ、原告への補償金を支払うよう被告に命ずる。

15.54 勧告を遵守しない場合はまた、それ以降に同組織に

対してなされる事案においても証拠が引用される。

15.55 勧告が国家の安全に悪影響を持つか、又は持つ恐れがある場合には、勧告は、原告以外の者に関連して行うことはできない。<s.125>

職域年金制度に関する救済

15.56 雇用審判所が以下に関連して差別があったと判断を下した場合、<s.126>

- a) 職域年金制度の会員になる個人への条件。又は、
- b) 会員が扱われる条件。

それは通常、救済に加えて、請求を起こした個人が、差別を受けることなく制度に認められ、又は差別を受けることなく会員である権利を持つと宣言をすることができる。<s.126(2)>

15.57 雇用審判所の命令はまた、加入の条件や、その個人の会員資格を提示することもできる。命令は、それが発せられる前に期間に適用される。<s.126(4)>

15.58 しかし、雇用審判所は、精神的損害、又は適切な勧告の受領者による勧告不履行のためでない限り、補償のための命令をすることはできない。審判所は、給付の未払いのために命令を発することはできない。<s.126(3)>

本法違反を施行する委員会の権限

15.59 本法に基づき個人に与えられる権利に加え、委員会は、ある個人が違法行為を行うことを妨げるための差し止め命令(スコットランドの禁止命令)に対して違法行為を犯す可能性があると考えられる場合には、裁判所に申し立てる権限を持つ。<2006年平等法(EA) s.24>

15.60 委員会はまた、雇用前の障害及び健康の質問に関する禁止への違反を施行する権限を持つ(10.25項から10.43項を参照)。<EA 2006, s.24A>

15.61 委員会は、たとえ違法行為によって影響されている(又はされるかもしれない)個人が識別されていなくても、訴訟を起こす権限を持つ。委員会は、個人に適用するならば違法行為になり得るような手配について訴訟を起こすことができる。例えば、雇用主が差別していることを示唆する求人広告の出版での対応である(募集に関する第18章を参照)。この権限はまた、間接差別となっている規定、規準又は慣行への異議申し立てにも、たとえまだ特定の個人が不利な状態に置かれていなくても用いることができる。<EA 2006, s.24A>

15.62 委員会が、雇用主が違法行為をしたと疑う場合、委員会はそれについて調査を行うことができる。そして確かにそうであったと判断する場合、雇用主に再発やその行為の継続を防止するアクションプランを作成するよう、又はその目的のために措置をとるよう通知を出すことができる。<EA 2006, s.20>

15.63 委員会はまた、雇用主が違法行為をしていると疑うときは、雇用主と違反を回避するための拘束協定を締結することができる。<EA 2006, s.23>

15.64 委員会はまた、雇用主に対して法的措置を取ってい

る労働者を支援する権限を持つ。<EA 2006, s.28>

国家の安全

15.65 本法には国家の安全を守る目的で行われる行為に対する例外が含まれる。国家の安全が関与する主張を伴う事案では、特別規則が適用される。雇用審判所の規則は、審判所が、原告及び/又はその訴訟の一部又は全部における代弁者を除外することを認めている。<s.192: 2004 年雇用審判所規則 (規則 54) >

15.66 除外された原告及び/又はその代弁者は、審判所に対し、訴訟の排他的な部分が始まる前までに陳述することができる。雇用審判所はその判定理由の全部又は一部を秘密にするよう手続きを取ることができる。

15.67 イングランド及びウェールズの検事総長、又はスコットランドの法務官は、訴訟において原告の利益を代弁する特別な弁護士を任命することができる。しかし、その代弁者は、彼らが任命を受けて代弁する利益を持つ原告に責任を負うものではない

2010 年平等法 雇用に関する行為準則 第 2 部

第 16 章：採用における差別の回避

序章

16.1 公平な採用プロセスを確保することは雇用主が差別を避けるために有効である。本法においては、雇用主がその仕事に最適な人物を雇用することを妨げることがない一方で、雇用主が欠員を埋めるための手配において、雇用を提供する又は雇用を断る決定のいずれかにおいて差別をすることは違法である (第 10 章を参照)。特定の限られた例外を除いて、雇用主は直接的にも間接的にも差別的となる採用の意思決定をしてはならない。雇用の他の場面と同様、雇用主は障害のある候補者に、必要に応じ合理的調整を行わなければならない。

16.2 雇用主はその規模、資力そして業務を行う分野に応じて、実際には異なる採用プロセスを持つと認められる。プロセスがどのようなものであれ、応募者は公平かつ法に則って扱われなければならない。この章では採用において外部及び内部の双方で応募者に生じる主要な問題を説明し、また一般的な採用の各段階の違法な行為を避けるためとられるべき手順を示す。また、優れた実践について推奨している。

16.3 採用前の障害と健康に関する質問への本法の禁止条項は、第 10 章でより詳しく述べられている。

仕事の定義

一般原則

16.4 必要なものであれあまり使われないものであれ、職務明細書 (job description) 又は人材仕様書 (person specification) に要件を含めることは間接的な差別につながる可能性がある。したがって職務明細書や人材仕様書を使用する雇用主は、欠員のポストを満たす決定をする際

には毎回、その確認をするべきである。既存の人材仕様書や職務明細書に頼ることは、それらに差別的規準が含まれている場合、差別につながるかもしれない。

例：ある雇用主が会計士のポストに人材仕様書を使用しており、そこには、実際には問題のポストでは外部顧客に直接連絡することはないのだが、「従業員は外部顧客と堂々と接することができる」とある。この要件は不要であり、例えば自閉症を持つ者のように他者との対話が困難な障害者に対する差別となる可能性がある。

職務明細書

16.5 職務明細書 (job description) は問題となる仕事について正確に記述するべきである。労働者が行わない仕事や義務を含めることは、実際には 2 つの落とし穴がある。それは、特定の仕事が行えないか、指定された義務を満たせないことによって、応募した、適切に資格のある人々を落胆させるものである。また、応募する機会を不公平に拒否されたと考える人々がいれば、それは差別の請求につながるかもしれない。

16.6 肩書きは、特定の特性を持つ人々の採用にとって、既定の先入観を示してはならない。例えば、「ショップガール」という肩書きは女性という先入観を与え、「オフィスボーイ」は若い男性を示唆する。

16.7 職務明細書に明記される仕事と義務は、その職務に必要なものであるものとして客観的に正当化されていなければならない。仕事と義務は、保護特性のためにこれを満たすことができない、又はできそうもない人々もいるため、特に重要である。同様に、職務明細書は、時折、又はわずかに要求されるような義務を誇張するべきではない。

例：ある職務明細書に、「日曜日は通常出勤」という義務が記載されている。現実には、日曜出勤は必要な場合に限られている。この誇張された義務は、日曜日は働かないキリスト教徒を除外するため、この要件が客観的に正当化されない限り、間接差別になることがある。

16.8 仕事を実行する様々な方法がある場合、職務明細書はどのようにそれを遂行するか指定すべきではない。職務明細書は代わりに、どのような結果を達成させることが求められるか記すべきである。

例：ある職務明細書に「MagicReport のソフトウェアを使用して顧客の苦情報告書を作成する」という仕事が含まれている。その特定のソフトウェアは、音声入力を使用する障害者には使えないことがある。この仕事について、「顧客の苦情報告書を作成する」と説明されていれば、差別は回避できただろう。

16.9 職務明細書は、問題の仕事に必要な労働時間や労働形態を指定すべきではない。その仕事がパートタイムでも、フルタイムでも、又はジョブシェアの取り決めによってでも、行うことができる場合には、それを職務明細書に記載すべきではない。差別を避けることができるのに加え、この手法によって、応募を選択するグループの枠を広げることができる。

例：マネージャーの職務への職務明細書に、仕事はフルタ

イムであると記載されている。雇用主は、在籍する全マネージャーがフルタイムで働いているという理由でそのように記載し、それが本当にその役割にとって要件となるか考えていなかった。フルタイムで働くという要件は、女性は男性よりも子育ての責任を引き受け、パートタイムやジョブシェアで働くことが多いため、男性に比べ女性を不利な状態に置くものと言えるだろう。客観的に正当化されない限り、これは間接差別になる可能性がある。

人材仕様書

16.10 人材仕様書(person specifications)には多様な条件が記載される。例えば、職務明細書に示される役割に見合うために必要とみなされ、又は望ましいとされるスキル、知識、能力、資格、経験や資質である。それらの規準は差別的であってはならない。必要又は望ましい規準が、その仕事にとって正当であることを確保することによって差別は回避することができる。

16.11 保護特性によって人々を除外する規準は、それが職業上の要件に関連していない限り、直接差別となる可能性がある(第13章を参照)。

例: 秘書職の職務明細書に、40歳未満でなければならないと記すことは、40歳以上の人々に対する直接的な年齢差別に当たるだろう。年齢の規準は状況によっては客観的に正当化されるが、この場合はそうなる可能性は低い。

16.12 特定の保護特性を有する人々が満たす可能性の低い規準は、それらの規準が客観的に正当化されない限り、間接差別になるかもしれない。

例: 「長年の」経験を求めることは、その規定が客観的に正当化されない限り、間接的な年齢差別に当たる可能性がある。

例: 継続的な経験の要件は、その要件が客観的に正当化されない限り、妊娠や出産に関連する理由のため仕事から離れていた期間を持つ女性に対する間接差別になるだろう。

16.13 人材仕様書は、まったく無関係な規準を含むべきではない。

例: 応募者は「活動的かつ積極的」でなければならないとする要件は、デスクワーク中心の仕事である場合には無関係な規準であると言える。この要件は、可動性の低い障害者に対して差別となる可能性がある。

16.14 雇用主は、スキルや知識に関する規準が、必要又は望ましい特定の資格を指定するために不要に制限的でないことを確実にしなければならない。特定の保護特性を共有する申請者に対する間接差別になることを避けるため、もしそのグループの人々が該当の資格を取得している可能性が低い場合、「同等な資格」又は「同等レベルのスキル又は知識」とする参照を設けることを推奨する。必要とされるレベルの資格は誇張であるべきではない。雇用主は、同等の資格を認める旨を記述することなく、例えば GCSE (一般中等教育修了証) のように、一世代

前には取得不可能な資格を指定することを避けるべきである。

例: 海外で取得した同等の資格でもその特定の知識やスキルを満たすのにもかかわらず英国をベースとした資格を要求することは、要件が客観的に正当化されない限り、間接的な人種差別につながる可能性がある。

16.15 可能な限り、全ての規準は客観的にテストされるに足るものであるべきである。例えば、「リーダーシップ」などの特性は、測定可能なスキルや経験の観点から定義されるべきである。

人材仕様書における健康要件

16.16 健康要件を含むことは、そのような要件が特定の機能障害のある人々の包括的な排除につながる場合、また個々の状況が考慮されない場合には、障害者に対する直接差別となる可能性がある。雇用主は特定の場合を除き、採用を通知する前、又は仕事を提供する集団に含める前に健康又は障害について質問をすることは違法であることを承知しているべきである(10.25項から10.43項を参照)。

例: 人材仕様書に、応募者は「健康状態良好」でなければならないことが記されている。規準は、仕事の明確な要件と関連するには定義が広範過ぎるため、障害による直接差別となる可能性がある。

16.17 健康、体力又は障害に関する規準を設け、例えば申請者に健康であれば病歴記録を見せるよう要求することは、これらの規準が問題となっている実際の要件によって客観的に正当化されない限り、特に障害者への間接差別に当たる可能性がある。

16.18 健康、体力又は他の身体的属性に関連する要件を設けた人材仕様書は、要件が客観的に正当化されない限り、障害のある応募者だけでなく、他の保護特性を有する応募者に対しても差別となるかもしれない。

例: 人材仕様書に、身長要件が含まれている。これは女性、障害者、及び特定の人種グループを不利な状態に置く可能性があるため、問題の仕事のためにその要件が客観的に正当化できない限り間接差別に当たる可能性がある。

求人広告を掲載する

16.19 雇用主は求人広告を出す手配において、又は求人しないことによって差別をしてはならない。どちらも求人広告の実際の内容を通じて差別してはならない(3.32項及び10.6項を参照)。

16.20 広告を通じてよりもむしろ、既存のスタッフによる推奨に基づいて行われる採用の実施が差別につながる可能性がある。例えばある一つの人種グループから労働力を多数得ている場合、この採用実施が他の人種グループを継続的に排除することにつながる可能性がある。したがって、雇用主がより広く多様なプールの中からスタッフを選択できるよう、広く職務の募集広告をすることが重要である。

求人広告の手配

- 16.21 欠員を内部的な募集に限定する決定をする前に、雇用主はそうにする適正な理由があるかどうか検討すべきである。労働力が特定の保護特性を有する人々で構成されている場合、内部的な募集では労働力を多様化する助けにはならないだろう。内部的な募集だけが存在する場合、組織内の誰もが申請する機会を与えられるよう、オープンに行うべきである。
- 16.22 雇用主はまた、欠勤中の人々（産休中の女性、長期病欠中の人々、またパートタイムや遠隔にて勤務中の者を含む）が、申請するかどうかにかかわらず、欠員で申請可能となった仕事について検討できることを確保すべきである。これを怠ることは差別につながる可能性がある。

求人広告の内容

- 16.23 職務明細書や人材仕様書を含め、求人広告は、雇用主がそれらを使用する場合には、その仕事の要件を正確に反映すべきである。それによって、実際にはその仕事を十分に遂行するのに応募を不要に妨げられたり、又は失敗する応募をすることがなくなるだろう。
- 16.24 求人広告には、特定の保護特性を有する人々を求めることによって、雇用主が直接差別をしている可能性があることを示唆するいかなる言い回しをも含んではならない。例えば、「セールスマン」や「ウェイトレス」、又は応募者は「若者」でなければならないという表現を使用して求人広告を出すことである。
- 例：**ある雇用主が「ウェイトレス」を求める求人広告を出す。この提示は男性に対する差別である。「接客係（waiting staff）等、性別中立用語を使用すること、又は「ウェイターかウェイトレス」とすることで、雇用主はこの広告に基づく差別請求を回避できたはずである。
- 16.25 求人広告は雇用主が間接差別をしていると示唆するいかなる言い回しも含むべきではない。例えば、特定の性別や他の何らかの保護特性を有する人々を不利な状態にすることを示唆するような言い回しの規準は、その要件が客観的に正当化されるか、又は本法に基づく例外として適用されたものでない限り、避けるべきである。
- 16.26 求人広告は、障害者のために合理的調整がなされないこと、障害者が差別されること、又は彼らは応募すべきではないことを示唆するような文言を含めてはならない。
- 例：**雇用主が事務員を募集する広告で、「オフィスは2階にあるため、この仕事は車椅子を利用する者には適していない」と記している。雇用主は代わりに、「オフィスは2階だが、当社は障害者の応募も歓迎しており、合理的調整を行う用意がある」と明記すべきである。

保護特性を有する者を対象に求人することが合法な場合

- 16.27 本法に基づく法定試験を満たす保護特性を有する個人のための職業上の要件がある場合には、そのような個

人に対し求人広告を出すことは合法だろう。例えば、女性を対象とする職業上の要件である（13.2 項から 13.15 項を参照）。仕事に職業上の要件がある場合、それが違法な差別ではないことが明らかであるように求人広告にそのように記載する。

例：ある雇用主が女性のケアワーカーを求めている。そのケアワーカーの仕事は女性の入浴や排泄といった親密なケアを伴うため、女性であるべきなのは職業上の要件である。求人広告には、「2010年平等法附則9第1部により許可されている」と記載する。

- 16.28 雇用主は、障害差別とは非対称性であるとして、障害のある応募者に限定する求人広告を合法的に行うことができる（3.35 項を参照）。

例：民間保育所が、障害者の保育補助者を求人広告する。これは本法に基づき合法である。

- 16.29 雇用主は、自主的な「積極的行動」措置として、求人広告において十分に代表されていないグループからの応募を奨励する文言を含めてもよい（第12章を参照）。また、雇用主は、全ての応募はその長所だけが考慮されるだろうという会社の平等方針についての記述や文言を含ませることもできる。

例：全国の小売業者が雇用する労働者の大半は40歳以下である。その結果、組織内で40歳以上の人々は十分に代表されていない。ある小売業者が新店舗を開くこととなり、スタッフを増やすことになる。その小売業者が、この職務のための求人広告であらゆるグループの応募を奨励し、特に40歳以上の応募者を奨励することは、本法に基づき合法だろう。

雇用サービス、キャリアサービスや他の代理業者を介した採用

- 16.30 採用代理業者、ジョブセンター、キャリアオフィス、学校又はオンライン代理店を介して採用を行う場合には、雇用主は彼らに、例えば特定のグループの者が望ましい、又は特定のグループが望ましくないと提案するような差別を行うよう指示、又は差別を引き起こし、誘導することを行ってはならない（9.16 項から 9.24 項を参照）。
- 16.31 雇用主の採用に関わるいかなる代理業者も、雇用主の平等方針と、その関連方針を認識すべきである。代理業者はまた、雇用主の充足の助けになる該当ポストの職務明細書及び人材仕様書のコピーを与えられるべきである。

応募プロセス 一般原則

- 16.32 雇用主は、応募プロセスにおいて差別をしてはならない。標準化されたプロセスでは、応募フォームや履歴書を使用しているかどうかにかかわらず、その仕事への応募者の能力を雇用主が客観的に評価することを可能にし、また雇用主が応募者を客観的に評価したと証明する上での助けとなるだろう。またそれは、応募者が互いに対等に競争することを可能にするものである。標準化された応募プロセスは、障害者のための合理的調整を排除

するものではない（以下を参照）。

例：応募フォームにおいて、応募者はいかに職務明細書や人材仕様書を満たしているかについて 400 語で記載することが求められる。応募者は要件を満たす各規準にマークをつけられ、そのマークに基づいて選考される。これが標準化された応募プロセスであり、雇用主が全ての応募者を差別なく評価したと示すことができるようになってきている。

応募プロセスにおける合理的調整

- 16.33 雇用主は、応募プロセスにおいて障害のある応募者に合理的調整を行わなければならない、合理的調整として必要な場合は、アクセスしやすい形式で情報を提供し、受け取らなければならない。
- 16.34 仕事について、情報が書面で提供されている場合、雇用主は要求に応じ、障害のある応募者がアクセスしやすい形式で提供することが合理的調整だろう（6.6 項及び 6.33 項を参照）。アクセスしやすい形式とは、電子メール、点字、読みやすく大きな活字、音声形式、更にデータ形式である。障害のある応募者の要望は、その障害の種類、又は他の要因によっても異なる。例えば、点字を読まない多くの盲目の人々は、むしろ電子メールや音声形式を好むだろう。
- 16.35 雇用主が応募フォームを記入し、返送させることで応募を求める場合、アクセスしやすい形式でフォームを提供し、受理することは合理的調整である。しかし雇用主がアクセスしやすいと思う他の形式（電子メール等）で提出することが相当な不利ではない場合、障害のある応募者は自分にとって望ましい方法（例えば点字）でフォームを提出する権利を持たないことがある。
- 16.36 雇用においては、合理的調整を行う義務は先を見越して行うものではない（第 6 章を参照）。そのため雇用主は、これらの形式に需要があると認識しているのではない限り、職業情報や応募フォームをアクセスしやすい形式でストックしておく必要はない。しかし雇用主には、利用可能な文書がすぐに作成でき、他の応募者と同時に検討されることになった場合には候補者にその形式を使用させられるよう、前もって準備することを推奨する。そうでなければ、応募者が完成させる時間を短縮させられたことで相当な不利な状態に置かれた場合、雇用主はフォームの返信に時間をかけられるよう更なる合理的調整をしなければならなくなる可能性がある。
- 16.37 応募がオンラインのフォームで記入でき、返信できるならば、それは障害者に対するアクセスしやすい形式のための合理的調整と言えるだろう。障害者がオンラインフォームを利用できない場合、代替的な別の方式が提供されるべきである。
- 16.38 アクセスしやすい形式で応募用紙が提出された場合、雇用主はこの応募を扱う方法において障害のある申請者を差別してはならない。

応募プロセスの過程で要求される個人情報

- 16.39 雇用主は、応募フォームの個人情報を要求する部分

を残りの部分から分離可能にし、又は別々に要求することを確認することによって差別を軽減することができる。その情報は、選考又は面接を行う人々には提供を控えることが推奨される。なぜならば彼らに個人の保護特性を知らせることになるからである（年齢や性別等）。しかし、応募者の保護特性が応募フォーム又は履歴書の情報で示唆されている場合（資格や職歴等）、選考や面接において応募者を差別するためにその情報を用いてはならない。

- 16.40 オンライン応募プロセスの一部としてモニタリング目的の情報が要求される場合、雇用主はモニタリングの目的と応募プロセスを分ける方法を見付けるべきである。例えば、モニタリングフォームは応募フォームの受領時に電子メールで送信する等である。
- 16.41 主な応募フォームにある保護特性についての他のいかなる質問にも、その情報が必要な理由について明確な説明を付し、更に情報が厳格に秘密に保持されることを保証すべきである。それらの質問は、そのポストのための職業上の要件を反映する場合にのみなされるべきである。職業上の要件についての質問は、候補者が要件を満たすかどうか確認するのに要求される情報だけを求めるべきである（第 13 章を参照）。
- 16.42 応募者は、例えば演技の仕事や、又は警備上の理由から面接や評価に出席する者に写真確認が行われるといった、それが選考の目的として不可欠なものでない限り、写真を提供するよう求められるべきではない。

選考、評価及び面接のプロセス 一般原則

- 16.43 雇用を提供する者を決定するための調整には、選考、選抜テスト、評価センター(assessment centre)の利用や面接を含む。雇用主はこれらのいかなる段階においても差別をしてはならず、障害者が健常者と比較して相当な不利な状態に置かれることのないよう合理的調整を行わなければならない（第 10 章を参照）。型にはめた思い込みや偏見による選抜決定に基づくことは直接差別となることがある。
- 16.44 雇用主は、これらのプロセスが公平で客観的であり、また決定が一貫していることを確実にすべきである。雇用主はまた、それが差別であったと何らかの苦情が出れば対応できるよう、各決定及びプロセスを正当化することができる記録を保存する必要がある。雇用主が決定についての記録を保存していない場合、状況によっては、雇用審判所が差別について悪い方向に推断する結果となる恐れがある。
- 16.45 採用の実施後、正確にどの程度長い期間まで記録を保存するかを決めるには、雇用主は、その決定を正当化するという必要性和、個人情報が必要な期間を超えて保存しないとすると、1998 年データ保護法に基づく義務とのバランスをとらなければならない。
- 16.46 雇用主が保存すべき記録には、以下が含まれる。
- 採用プロセスで使用した全ての広告、職務明細書又は人材仕様書。
 - その仕事に応募した各候補者からの応募フォームや履歴書、又は補助的な文書。

- 面接者や選考メンバーの協議や決定の記録。例えば、採点基準や面接での質問。
- 面接中での、面接者や各選考メンバーによるメモ。
- プロセスの各段階での面接者や選考メンバーからの採点。例えば、応募フォーム、何らかの選抜テスト、面接における各質問（正式な採点システムが使用される場合）。
- 候補者との全通信。

16.47 各欠員の発生において、採用プロセスの全段階を同一メンバーが担当する場合、雇用主は一貫した客観的な決定をより確実にするだろう。選考に関与するスタッフは、雇用主の平等方針（もしあれば）について研修を受けているべきである。

16.48 雇用主は、彼らが行うテスト、面接、又は評価センターを使用する調整においてどのような応募者にも特定の不利益を与えないことを保証すべきである。例えば、宗教的な祝日と一致している日程、応募者の中の特定のグループに有利なテスト等は、それが客観的に正当化されない限り、間接差別となる可能性がある。

例：雇用主が応募者の宗教に関連する食事制限のニーズを考慮せず、ソーシャルディナーに関連する日に一日中、評価を行うことは、その調整が客観的に正当化できない限り間接差別となる可能性がある。

16.49 障害者の応募を見越して変更することはよい実践ではあるが、雇用主はそれを要求されてはいない。特定の障害者が応募する（又はするかもしれない）と雇用主が知っているか、合理的に知ることを期待され、またその者が雇用主の施設や手配によって相当な不利益を受けそうな場合にのみ、雇用主は合理的調整を行わなければならない。雇用主は採用プロセスで必要となる合理的調整について尋ねないが、特定の障害のある応募者又はその潜在的応募者が障害のない者と比べ不利になりそうなことについて知っていることが合理的に期待されている場合、雇用主は面接において合理的調整を行うという義務を負っている。

最終選考

16.50 雇用主が次のような優れた実践のためのガイドラインを選考手続きの中に設けることを推奨する。それらが実行されることによって、違法な差別の可能性が軽減し、拒否された応募者から審判所への請求がなされたとき、悪い方向で推断される事態を回避することができるだろう。

- 応募者が選択される機会を害するような個人の偏見を軽減するために、最終選考に残った応募者には、可能な限り複数の者が関与する。
- 応募が評価される前に合意された選考のためのスコアの減点を含めた採点システムを用い、それを全応募者に一貫して適用する。
- 選考に複数の者が関与する場合、関係者間で最終結果が合意される前に、応募は別々に採点されるべきである。
- 選考は、応募フォーム又は履歴書、又は内部からの申請の場合には正式な業績評価報告書の情報のみに基づくべきである。

- 人材仕様書にあるそれぞれの規準の重要度は、例えば、変更しなければ選考に残れない者を含めるためというように、最終選考で変えるべきではない。

障害のある応募者への面接保証

16.51 雇用主の中には、障害のある候補者がその仕事を得るための最低限の規準を満たすと示すことができるならば、自動的に面接の選考に残れるという面接保証制度を設けている者がある。上記で説明したように(10.33 項)、本法は、この制度を希望する障害のある応募者を特定するために、応募の段階で質問することを認めている。

選抜テスト及び評価センター

16.52 能力テスト、性格アンケート、また他の類似する手法は、その仕事での応募者の遂行能力を予想する、信頼できる手法として慎重に設計し、適切に管理され、専門的に検証されるときにだけ使用すべきである。たとえ差別が意図的でなく、差別の根拠が確認されないとしても、そのようなテストが直接差別や障害に起因する差別につながる場合には、そのテストを使用するべきではない。

16.53 選考プロセスの一部としてテストと評価センターが利用されるとき、雇用主は以下のことを考慮することが望ましい。

- テストは、問題となっている仕事に対応し、人材仕様書に含まれるスキル及び能力にふさわしいレベルについてできるだけ綿密に測定すべきである。
- 1993年ウェールズ語法は、ウェールズにおける公共サービスの提供においてウェールズ人とイングランド人を平等に扱うためのものであり、ウェールズ語を話す能力が必須又は望ましい場合、いくつかの公共部門の採用では2ヶ国語のテストを使用する必要があるだろう。
- テストの目的が個人の英語能力（又はウェールズではウェールズ語）のレベルを把握することではない場合、英語（又はウェールズではウェールズ語）が母国語ではない候補者が確実に指示を理解できるよう特別な注意を払う必要があるだろう。英語（又はウェールズ語）を母国語とする者に好都合なテストは、その言語能力が低い人々にとって問題となることがある。
- イギリス手話を第一言語とする聴覚障害者は、テストが英語（又はウェールズ語）で行われる場合、相当に不利な状態に置かれる可能性がある。雇用主はそのような応募者に合理的調整を行う義務を順守するためにどうすべきか、考慮する必要があるだろう。
- 例えば妊娠等による健康や安全面で候補者が受験できない理由がない限り、又は合理的調整が要求されていない限り、全候補者は同一のテストを受けるべきである（以下を参照）。
- 決定の際のテスト用紙、評価メモや記録はファイルして保管すべきである（17.4 項を参照）。

16.54 テストや評価が障害のある応募者を相当に不利な状態に置く場合、雇用主は、もし調整が合理的であるならば調整を行うべきである（第6章を参照）。合理的と思われる調整の例を以下に示す。

- アクセスしやすい形式で、書面による指示を提供する。
- 障害者に、テストを完了するために時間を長めに与える。

- 障害者がテストにおいて読み聞かせ、又は説明する補助者を同伴することを許可する。
- 障害のある応募者が口頭テストを書面で受験し、又は書面のテストを筆記で受けることを許可する。

16.55 障害者の障害の性質、どの程度その仕事に密接したテストであるか、更に、その申請者が仕事を提供された際に雇用主が合理的に要求される調整の種類によって、合理的となる調整の範囲は異なる。

16.56 しかし、雇用主は、心理テストや適性検査に対して調整を行う前に、個人の状況に照らして専門家に意見を求めることが望ましいだろう。

面接

16.57 雇用主は、面接において差別をしてはならない。現実として面接では最も、即時に、主観的に、そして時には完全に無関係な印象に基づいて判断しやすい場面である。決定が職務明細書や人材仕様書に関する要素に基づかず、偏見や固定観念に基づいている場合、違法な差別につながるだろう。厳密に応募フォーム、職務明細書、人材仕様書、又は合意した各規準の重要度や何らかの選抜テストに基づいて面接を行うことによって、雇用主は全応募者が、単に仕事を遂行する能力によって客観的に評価されていることを確保することができる。

16.58 雇用主は面接者への調整について柔軟に対応するよう心掛けるべきである。例えば、育児の責任のある女性は早朝の面接に出席するのは困難だろうし、同様に特定の宗教又は信条を持つ者は、一定の日や時間に出席するのは困難であろう。

16.59 面接の段階において、面接自体に必要となる合理的調整については雇用主は既に質問している必要がある。これは応募フォームや候補者への面接案内状に記載しておくべきである。しかし、面接官が当日に、面接に合理的調整が必要であるか尋ねることもよい実践である。

16.60 雇用主が障害のあることを事前に知らなかった（そして雇用主がそれを知っていたと期待することが妥当でない）個人が面接に到着し、その手配のために相当に不利な状態に置かれるという場合、雇用主の義務の実務上の効果は異なる可能性がある。雇用主が始めて障害について知ったときから、雇用主は合理的調整を行う義務を負うことになる。しかし、障害とその影響について事前に知っていた（又は知るべきであった）場合よりも、義務の範囲は少なくなるかもしれない。

16.61 雇用主は、選考に関与するスタッフやメンバーが以下を行うのを支援すべく、平等研修及び面接に関する訓練を確実に実施することによって、違法な差別の可能性を減らすことができる。

- 人々について固定観念からの思い込みをしていることを認識する。
- 客観的な採点方式を適用する。
- 人材仕様書、職務明細書、また応募フォームの情報に基づいて質問を準備する。また、
- 仕事の要件と関係のない質問を避ける。

16.62 面接で、本法に基づく差別につながるような保護特

性に関連する無関係な質問を避けることは特に重要である。例えば、育児の手配や生活の調整、又は結婚や子供を持つ予定についての質問が挙げられるだろう。そのような情報が自主的にもたらされる場合、選考者はその情報によって影響を受けることがないよう、特に注意が必要である。女性が採用プロセスにおいて、妊娠について報告しなければならない義務はない。女性が自分からその情報を伝える場合、その仕事への適合性を決定する上で、それを考慮に入れるべきではない。

16.63 その個人が既存の労働力によく適合するかどうかについては質問すべきではなく、また推測するべきではない。

例：面接において、女性が「あなたはこの職場で唯一の女性となり、男女差別主義的(sexist)冗談をいう男性もいるかもしれない。それについてどう思うか」と尋ねられる。この質問は直接的な性差別となるだろう。

16.64 特定の状況を除き、障害又は健康に関する質問は、面接の段階で又は（条件付きか否かにかかわらず）採用を通知する前や、欠員があれば仕事を提供する候補集団として認める前のいかなる段階でも聞いてはならない。このことについては 10.25 項から 10.43 項で説明されている。

推薦書

16.65 推薦書(references)は選考結果がまとまった後ののみ入手し、選考メンバーに回覧されるべきである。これは候補者への主観的な判断の可能性といった他の要素による影響を避け、客観的規準に基づく選考決定を確保するのに役立つ。雇用主は採点者に職務明細書と人材仕様書のコピーを渡し、候補者の能力がその仕事の特定期間に見合うという証拠を求めるべきである。これによって、推薦書が仕事に関する情報に焦点を当てることを確実にするだろう。推薦書が主観的かつ否定的である場合、候補に残っている応募者に意見を述べる機会を与えることが望ましい。

英国内で就労する資格

16.66 2006 年移民、庇護及び国籍法に基づき、全ての雇用主は（小規模の雇用主を含む）、雇用が始まる前にその個人の英国内で就労する資格について情報を得よう求められている。国内に住む多くの少数民族出身者が英国国民であるか、又はそうでなくても、国内で働く資格を持っている。全ての応募者は本法のもとで平等に扱われなければならないため、雇用主は、人種、肌の色又は出身国によってその個人の英国内で就労する権利について推測すべきではない。

16.67 任命はその長所のみに基づいて、他の要素には影響されないということを保証するために、英国内で働く資格は、応募の段階でなく選考プロセスの最終段階で検証する必要がある。雇用主の採用プロセスや欠員補充すべき仕事の種類に応じて、候補者は面接に呼ばれたときや採用を提示されたときに関連する書類を要求されるだろう。状況によっては、雇用主は労働許可証を申請することができるのであり、潜在的な候補者を選考プロセスで除外するべきではない。

16.68 英国国境庁(UK Border Agency)は、雇用主のために、要件を順守して違法な人種差別を避ける方法についての準則を発行している。以下を参照のこと。
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/preventingillegalworking/>

仕事の提供

16.69 この章の冒頭で述べたように、雇用主は個人に対し、雇用を提供する条件において差別してはならない。

例：雇用主が仕事を提供するが、優先候補者が出産休暇(maternity leave)から復帰した女性や障害者である場合は、通常は3ヶ月の試用期間を6ヶ月に延長する。これは雇用を提供する条件における差別だろう。

16.70 女性が妊娠しているという理由で採用を拒否することは、たとえ彼女が採用されるその仕事を遂行できないとしても、違法である。これは、たとえ最初の欠員が出産休暇の補充のためのものであったとしても同様である。彼女が採用されたときに彼女が妊娠について開示しなかったことは無関係である。女性は法的には、採用プロセスにおいて雇用主に妊娠の事実を伝える義務はない。なぜなら、それは法的には雇用主の決定に影響を与えることができるものではないからである(第8章を参照)。

16.71 雇用主は、64歳6ヶ月以上の者又は通常の定年年齢が65歳以上である場合の6ヶ月以内に定年の者の採用を拒否することでは年齢による差別とはならない。これは、就労中の従業員の定年後の継続勤務を要請する権利を変更するものではない(13.26項から13.38項を参照)。<Sch.9, Para 9>

最終選考に残り採用されなかった候補者へのフィードバック

16.72 優先候補者を確保する際、雇用主が選考から漏れた候補者に、要望があればフィードバックを行うことは適切な実践である。応募者が採用されなかったことについて仕事の要件に基づく客観的な理由を示すことで、雇用主は本法に基づく違法な差別に対する何らかの請求が起きるリスクを最小限に抑えることができる。

第17章：雇用期間中の差別の回避

序論

17.1 第10章で説明したとおり、本法はあらゆる段階におけるあらゆる観点での、労働者への訓練、能力開発を含む雇用関係における差別、報復的取扱い及び嫌がらせを禁じている。またそれは、雇用主に障害労働者への合理的調整を行う義務を負わせるものである。この章では、雇用主と労働者の間の関係を中心として、労働時間、病欠、職場での休暇の調整、労働者のニーズへの対応、新任研修、訓練、能力開発、懲戒処分及び苦情処理といった様々な問題に絡む法的意味合いについてより詳しく見て行く。必要に応じ、推奨される実践についても触れる。

17.2 雇用主と労働者の雇用関係の多くの側面は、恐らくは口頭又は書面で交わされる雇用契約で規定されている。実際的な日々の調整や職場での慣行や慣例もまた重要である。場合によっては、これらの内容は書面による方針や手続きを介して伝達されている。

17.3 多くの職場で、団体交渉目的のため労働組合が雇用主により認められている。方針や手続きが見直される場合には、雇用主はその認められた労働組合とまず協議すべきである。労働者の多様なニーズに対する理解を前進させる最初の一步として、雇用主が労働組合の平等に関する代表者らと協議することもまた推奨される実践である。組合メンバーの訓練や能力開発のニーズを満たすことも労働組合の役割であることは、認識されるべきだろう。

17.4 資力が許すならば、雇用主は、個々の労働者に関連して下された決定とその決定の理由について、書面で適切に記録を保持することが強く求められる。書面の記録を残すことは、雇用主が下す決定に反映させて、差別を避けるのに役立つ。更に、雇用主が雇用審判所で抗弁しなければならぬ場合には、書面の記録は貴重なものとなる。

17.5 雇用主が、弾力的勤務、昇進、訓練及び処分手続きに対する要望といった、職場全体のデータをモニターすることもまた、異なる保護特性を共有するグループ間で何らかの大きな格差がないかどうかを確認する上で有益である。格差が見られる場合、雇用主はそれぞれの事例で考え得る理由について調査し、障壁を取り払う措置をとるべきである。

労働時間

17.6 労働時間は労働者に代わって労働組合が交渉した団体協約に従って、雇用主と労働者の間の合意により決定される。1998年労働時間規則は、法的な要件を定めている。例えば、週単位の最大平均労働時間、最短休憩時間、日ごと、週ごとの休息期間や年次休暇を受ける権利である。また、夜間労働の特別規定も含まれている。

17.7 成立した労働時間の合意は、単に雇用主と労働者の間で合意することで、又は法定の弾力的勤務への申請手順に従うことでのいずれかの方法で変更できる。

弾力的勤務

17.8 子供や特定の成人の世話をする責任を持つ従業員には、弾力的勤務を考慮されるよう要求する権利がある、という法定のルールがある。その権利は、子供や成人の世話をしなければならぬ従業員に、彼らが職場で仕事に専心できるよう支援するような勤務形態を導入する機会を与えるために定められたものである。<ERA 1996 ss. 80F-80I>

17.9 法定のルールは、1996年雇用権法に定められており、2002年弾力的勤務(手続き要件)規則及び2002年弾力的勤務(資格、申立及び救済)規則に拡大している。これらのルールに基づき、世話をする責任を負っている従業員で、少なくとも26週間以上継続的に勤務している者は、書面で弾力的勤務を要求する権利がある。すなわち、

労働時間、勤務時期や勤務場所の変更を要求することであり、実際には以下のような意味を持つだろう。

- パートタイム勤務、期間労働(term-time working)、在宅勤務。
- 始業及び終業時間の調整。
- 特別なシフトの形態を導入する又は他人が休みを取る日に延長勤務をする。

17.10 雇用主は、指定された期間内に弾力的勤務の取り決めを求める申請を検討する義務がある。そして法定のルールに明記された事業に関連する理由に該当する場合のみ、これを拒否することができる。拒否する場合には書面で行うものとし、決定について正確な事実に基づいた十分な説明を含めなければならない。これらの法定手続きに従わない雇用主は、雇用審判所に請求を持ち込まれるリスクを負い、おそらく従業員に補償金を支払わなければならないことになるだろう。弾力的勤務の手続きの詳細は以下を参照のこと。

http://www.direct.gov.uk/en/employment/employees/workingshoursandtimeoff/dg_10029491

17.11 柔軟性のない勤務形態は、客観的にそれらが正当化されない限り、間接差別に当たることがあるということを中心に留めることもまた重要である。弾力的勤務の要求は、合法的に法定のルールに基づいて拒否されるかもしれないが、決まった時間に働くという要件が正当な目的を達成する上で釣合いのとれた手段として正当化されること雇用主が示せない場合には、そのような拒否は間接差別である可能性がある。例としては以下を参照。

- フルタイムで勤務するという要件は、育児の責任を負わなければならないことが多い女性に対する間接差別の可能性がある。
- フルタイムで勤務するという要件は、特定の状況にある障害者（例えば筋痛性脊髄炎）に対する間接差別の可能性もある。また、合理的調整を行うことへの怠慢にもつながるかもしれない。
- 決められた日に勤務するという要件は、特定の宗教的信条を持つ者に対する間接差別の可能性もある。

例：ある従業員の契約上の労働時間は午前9時から午後3時である。子供の世話の必要性から、弾力的勤務の手続きに基づいて、彼女は午前10時から午後4時に勤務することを正式に申請した。雇用主は、朝の時間帯の欠員を埋めるために余分な経費がかかると言い、これを拒否する。この拒否は、拒否が客観的に正当化されることを求めている弾力的勤務の手続きに適合するだろう。しかしながら、状況によっては、これは間接的な性差別だろう。特定の勤務形態の認定を拒否することは、割合として男性よりも女性に大きな有害な影響を与えることが多いため、雇用主は、10時前に十分にスタッフを補充する等が正当な目的であり、要求への拒否はその正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であるということを示さなければならない。

17.12 雇用主はまた、障害労働者の労働時間に合理的調整を行う義務について特に留意すべきである。

例：学習障害のある労働者が通常の労働時間（この職場では午前9時から午後5時半）で契約している。彼は、友人を仕事に同伴する必要があるため、その友人が9時前には付き添えないため、この時間を変更したいと望ん

でいる。勤務時間を遅らせることを認めるのは、雇用主の行うべき合理的調整だろう。

休憩時間

17.13 最低限の休憩時間は1998年労働時間規則に設定されている。雇用主の中には、規定よりも寛大に、休憩時間及び昼休みの方針を設けている者もある。

17.14 追加的又は異なる休憩時間の要求を検討する際、雇用主は何らかの保護特性によって差別しないことを保証すべきである。状況により、要求された追加の休憩や弾力性を認めるのを拒否することは、客観的に正当化されない限り間接差別になることがある。追加の休憩の要求に対処するとき、雇用主は、その個人に弾力的勤務を認めることによって、要求を許可することが可能かどうか検討すべきである。

例：ある厳格なイスラム教徒が、職場で祈ることができるよう、毎日10分ずつ、2回の追加的な休憩時間を要求する。雇用主は、他の労働者が喫煙やそれに類似する内容で同程度の追加的休憩をとることを認めている。この要求を断ることは、宗教や信条による直接差別となる可能性がある。一方、雇用主が一貫して休憩時間に厳格な方法をとっていた場合、イスラム教徒の労働者が20分前に仕事を開始するか、又は業務の終わりに調整するという認識に基づいて、祈りのための休憩を許可することができるだろう。

17.15 障害労働者に追加的な休憩を提供することは、雇用主の合理的調整の義務を果たす上での一つの方法である。

例：ある労働者が、最近、糖尿病と診断される。投薬治療と新しい食事制限の必要性の結果として、勤務時間中の一定時間、激しい疲れを感じるようになる。障害の影響を制御するために彼女に追加の休憩時間を認めることは、合理的調整だろう。

病欠欠勤

17.16 病欠欠勤は、契約書条件により規定されるか、非契約上の慣行や手続きの対象となっている。そうした方針の性質にかかわらず、非差別的に設計され、病気や他の何らかの理由で休む労働者にいかなる種類の差別もなく適用されることは重要である。特に、病欠欠勤の給与停止又は勤怠管理手続きを始める決定に関し、方針に裁量的な要素が含まれているとき、これは重要である。

17.17 差別を避けるため、病欠欠勤の手続きには、雇用主への病気の申告と医療証明書の提供について、明確な要件を設けるべきである。また、雇用主は傷病手当(sick pay)の支給についてその支給率と最長期間を指定すべきである。

17.18 何らかの差別請求への抗弁のために、雇用主は労働者の欠勤について記録を保存することが推奨される。病欠休職に関連し、これは1992年法定傷病手当（一般）規則の要件である。機密である医療情報が、1998年データ保護法に従って内密に扱われることを確実にするためには、格別の注意が必要である。

17.19 労働者に対し勤怠管理の措置をとるときは、雇用主は保護特性によって差別しないことを保証すべきである。特に、障害、妊娠、性転換に関連する欠勤と他のタイプの欠勤とを、異なる方法で管理することが適切であることも多い。欠勤の理由を記録することはプロセスの支援につながるだろう。

障害に関連する欠勤

17.20 雇用主は障害に関連する病気欠勤について、自動的に全てを無視する義務を負うわけではないが、それが合理的であれば調整の一環として一部又は全部について無視しなければならない。雇用主が障害労働者に対して障害に関連する病気欠勤について措置をする場合、それは障害に起因する差別になるかもしれない(第5章を参照)。

例：長期的な健康状態が最近悪化したある男性が、この状態にうまく対応することを知り、6ヶ月の期間に何度も短期間の欠勤を繰り返している。これらの障害に関連する欠勤を黙認することは雇用主のとるべき合理的調整だろう。欠勤期間を理由にこの男性を懲戒処分することは、雇用主がそれを客観的に正当化できることを示さない限り、障害に起因する差別となる。

17.21 障害に関連した病気で欠勤する労働者は、問題となる期間について契約上の傷病手当を減じられることなく支払われなければならない。障害に関連した病気で欠勤する労働者に対し、雇用主が通常の権利を超えて契約上の傷病手当を延長する自動的な義務はないが、雇用主はそうすることが合理的かどうかについては検討すべきである。

17.22 しかし、欠勤の理由が、雇用主側の労働者が職場に復帰することを可能にする合理的調整の遅れによるものだとすれば、完全な支払いを維持することは、雇用主がとるべき更なる合理的調整ということになるだろう。

例：視覚障害のある女性が、作業文書を拡大することを必要としている。雇用主はこれを彼女に提供するという合理的調整を怠っている。結果として、彼女は目の疲れから仕事を多く休んでいる。彼女は4ヶ月の完全な傷病手当を受け取ったが、その後雇用主は会社の病気に関する方針に沿って、これを半額に削減することを検討する。彼女の欠勤はもともと雇用主の調整の遅れから生じているため、全額の支払いを維持することは合理的調整となるだろう。

17.23 障害労働者は、障害に関連する診察のため、又は治療を受けるために勤務中に時間をとることを要求することがある。場合によっては、車椅子の修理や介助犬の世話に行く必要もある。例えば労働者が数か月間にわたって毎週、短い時間をとる必要がある場合、その不在に対応することは合理的調整だろう。

17.24 ただし、労働者が数カ月にわたって週に何日間も時間をとらねばならない場合、雇用主がこれに対応することは合理的でないかもしれない。合理的か否かは雇用主と労働者双方の状況次第であろう。

例：ある雇用主が、脳卒中の後遺症で障害者となった労働者がリハビリテーションのために時間をとることを認

めている。これは障害のない労働者に許可されるよりも多い休みではあるが、合理的調整と言えるだろう。障害が万一悪化した場合、又は障害労働者が長期的な治療のため時折、ただし定期的に休む必要がある場合にも、類似する調整が合理的だろう。

妊娠に関連する欠勤

17.25 妊娠に関連する(pregnancy-related)あらゆる欠勤は、勤怠管理措置の目的のために黙認されなければならない。妊娠に関連する理由で欠勤する労働者は、必ずしも自動的に満額の給与を受け取る権利を持つのではないが、問題の期間について契約上の傷病手当に劣らない支払いを受け取るべきである。しかし、雇用主は通常支払うべき契約上の傷病手当を拡大する義務を負うわけではない。流産に伴う病気欠勤は、妊娠に関連する欠勤として扱われるべきである。妊娠に関連する欠勤については第8章に詳細が述べられている。

例：ある労働者が妊娠の初期段階の妊娠合併症で仕事を休んでいる。雇用主は、連続休暇を20週間までとする会社の病気に関する方針に従って彼女を解雇する。この方針は性別にかかわらず適用するものである。この解雇は、彼女の妊娠を理由とした不利な扱いであり、たとえ男性が同様の期間欠勤して解雇されるとしても、雇用主は労働者の妊娠に関連する欠勤を考慮して解雇の決定をしているため、違法である。

17.26 妊娠中の従業員は産前ケアのために有給休暇を取る資格がある。産前ケアには、診察、リラクゼーションと育児教室が含まれる。

例：妊娠中の従業員が、妊娠に関連する受診のため休みを申請する。雇用主が、その休みはフレックスタイムの調整で手配すべきであり、そうでなければその時間分を反映して給与から差し引くと主張する。これは違法である。妊娠中の従業員に出産前の受診のために休みを調整して手配する義務はなく、また雇用主はそのような教室に出席するための有給休暇を拒否することはできない。

性転換に関連する欠勤

17.27 性転換者が性転換を受けるため、受けている最中、又は受けた後に欠勤する場合、それを病欠や事故、又は合理的であれば他の理由による欠勤に対する待遇よりも不利に扱うことは違法である(9.31項から9.33項を参照)。

例：性転換中の労働者が受診と手術のために休みを取っている。雇用主はこれらの全てを会社の勤怠管理方針として記録している。しかし、別の労働者がスキーで足を骨折したとき、雇用主は「それは本当の病気ではなく、二度と起こることではない」からという理由でその労働者の欠勤に注意を払わない。雇用主が足を骨折した者を、性転換で欠勤している者に比べより有利に扱っているため、この性転換者に対する待遇は差別であることを示唆している。

体外受精に関連する欠勤

17.28 体外受精(IVF)又は他の不妊治療のために休暇を取ることにについて、法定の権利はない。しかし、IVFを受

けている女性から申請される休暇の要求に対応する際、雇用主が同様の状況で男性を扱い、又は扱うだろう待遇と比較して不利に扱うことは性差別に当たるものとして、その女性をそのように扱ってはならない。受精胚を移植後は、女性は法的に妊娠しているとみなされ、したがってその時点から、妊娠に関連する病気を含め、妊娠による不利な扱いから保護されることになる。彼女もまた、産前ケアのために休暇を取る権利がある。

17.29 雇用主が IVF や他の不妊治療のための休暇の要求を共感を持って扱い、その状況に対応するための手順を導入することは適切な実践である。これには、女性が治療を受ける際、年次休暇や無給休暇を取ることを認め、また治療を受けていることを内密に連絡できるスタッフを指定することも含まれるだろう。

例：IVF 治療を受けているある女性労働者が、その副作用のため病気休暇を取る。雇用主はこれを通常の病気欠勤として契約上の傷病手当を支払う。通常の傷病手当が拒否された場合には、性差別につながるだろう。

例：最近、雇用主が、審美口腔手術(cosmetic dental surgery)を受ける男性労働者に一度きりの要求として 1 週間の年次有給休暇に同意した。2 ヶ月後、女性の同僚が IVF 治療を受けるため、1 週間の年次有給休暇を取れるか尋ねる。その労働者には残りの有給が 2 週間あるにもかかわらず、雇用主はこれを拒否する。彼女は彼女への待遇と、その男性の同僚への待遇を比較することによって、IVF 治療のための年次休暇の要求に対する雇用主の拒否が性差別に当たると示すことができるだろう。

母性、父性、養子縁組と育児休暇

17.30 母性、父性、養子縁組又は育児休暇を望む労働者に対応する際、雇用主は労働者を保護特性によって差別しないことを確実にしなければならない。

例：レズビアン労働者が雇用主に育児休暇を要求する。彼女と彼女のパートナーは 2 年前に子供と養子縁組しており、夏季休暇中のある期間、その子供の世話ができることを望んでいる。その労働者は、要望が他の労働者の育児休暇と対立しないだろうということを確認している。育児休暇を許可するかどうか決定する上で、彼女の直属マネージャーは、同性同士の夫婦が養子縁組を許可されることに同意できないため、これを拒否する。これは性的指向による直接差別だろう。

17.31 母性、父性、養子縁組及び育児休暇と、その期間中の労働者の権利を扱う詳細な規定は他の法令や規制に規定されている。例えば 1996 年雇用権法、1999 年出産及び両親休暇等規則(改訂)、2002 年父親の育児休暇及び養子縁組休暇規則(改訂)、そして 1999 年職場安全衛生マネジメント法である。更なる情報は第 8 章を参照のこと。

緊急休暇

17.32 従業員には扶養家族に関する突発的な緊急事態に対応するために合理的に必要な無給休暇を取る法定の権利がある。扶養家族には、配偶者、シビル・パートナー、パートナー、子供、親、又は従業員の住居に住む者が含

まれる。緊急休暇が必要になった場合には雇用主は差別しないことを保証しなければならない。<ERA 1996 s.57A >

例：ある労働者が、彼のシビル・パートナーが事故に巻き込まれたという電話の連絡を受ける。労働者は、そのシビル・パートナーの医療手帳に近親者として記録されており、病院に来よう依頼される。雇用主には、緊急休暇は配偶者、子供又は親が関与する場合に限って取得できるという方針があるため、その労働者の休暇の申請を断る。これは性的指向による差別だろう。また、労働者の法定の権利も侵害していることになる。

年次休暇

17.33 年次休暇の方針と手続きはいかなる種類の差別もなく適用されなければならない。雇用主が年次休暇の要求や、例えば宗教や信条などの労働者の保護特性に関連する要求に対処する場合に差別を回避することは特に重要である。

17.34 1998 年労働時間規則は最低限の年次休暇として、公共の祝日や銀行休業日を含め 5.6 週間の資格を提示している。しかし、雇用主はこの法定権利の最低資格日数以上の休暇を提供してもよい。規則にある年次休暇を申請し、それに対応する手続きは、雇用主と労働者の間の合意で差し替えられてもよい。年次休暇の申請に対処するあらゆる方針と手続きは非差別的に作成されるべきであり、雇用主は保護特性によって年次休暇の要求を拒否してはならない。

17.35 拒否につながる方針もまた、規定、規準又は慣行の応用である。方針が、労働者とその労働者の特性を共有する人々を特定の不利な状態に置く場合、その規定、規準又は慣行が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段でない限り、間接差別となることがある。

17.36 労働者は宗教上の行事のために、又は海外に家族を訪問するために年次休暇を取得することができる。差別を避けるため、雇用主は労働者が十分な休暇を残し、申請した期間に仕事を休むことは合理的であるという条件で、要求に対応するよう努めるべきである。

例：あるオーストラリア人の労働者が、オーストラリアの家族を訪ねるために 3 週間の休暇を申請する。彼は大規模な雇用主のもとで働いており、その会社の年次休暇方針では一度に取得できる年次休暇は 2 週間までに制限されている。その 2 週間の制限は、客観的に正当化されない限り国籍による間接的な差別となる可能性がある。この事例では、雇用主には十分なスタッフがおり、追加的な休暇をカバーすることができる。年次休暇の方針を弾力的に運営することで、その労働者が家族を訪ねるために 3 週間の休暇を取得することを認める。

17.37 多くの宗教や信条には、宗教的儀式の特別期間や祭り、祝日がある。雇用主は、これらの行事のいくつかは月の位相(lunar phases)に沿って定められていると知っておく必要がある。結果的に、日程は年ごとに変化し、実際の日程に相当に近づかないとはっきりしないかもしれない。

例:昨年、シーク教徒の労働者が3月1日と2日にホーラ・マハラ (Hola Mohalla)を祝う年次休暇を取っている。今年、彼は3月6日と7日に年次休暇を申請する。彼の部署で、これらの日に休暇を要求しているスタッフはいない。雇用主が彼の申請を拒否し、ただし昨年と同じ日程であれば休暇を取得してよいという。シーク教の祭りは旧暦に基づいているため、どの日にちがそれに当たるかは毎年異なる。雇用主が昨年と同一の日程で休暇を取得すると期待することは、それが客観的に正当化されない限り、間接差別となるだろう。

- 17.38 例年の操業停止(closedown)の期間に休暇を取るよう皆に求める雇用主は、それが別の機会に年次休暇を取得しなければならない保護特性を共有する労働者に特定の不利益が生じるかどうか、考慮しなければならない。それは客観的に正当化されない限り間接差別となる可能性がある。業務上のニーズは正当な目的かもしれないが、雇用主は閉鎖が目的を達成するための釣合いのとれた手段かどうか評価する上で、労働者のニーズを検討しなければならない(4.25項から4.32項を参照)。

差別の回避—労働者のニーズに対応する 服装とビジネススーツ

- 17.39 雇用主の多くは、ビジネスや職場にふさわしく、また安全衛生の要件を満たすため、労働者に服装規定や制服を強制している。しかし、服装規定(アクセサリの規則を含む)は保護特性を共有する労働者に対する間接差別となる場合がある。間接差別を回避するため、雇用主はいかなる服装規定も、例えば健康や安全への配慮といった、正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを確認すべきである。

- 17.40 服装規定がいかに異なる宗教や信条を持つ者に影響を与えるか、また例えば宗教的なアクセサリ等、何らかの例外を認めるべきかについて、雇用主が労働者と協議することが推奨される。

例:ある雇用主が、職場に「アクセサリ禁止」の方針を導入する。これは健康や安全の目的のためではなく、雇用主がボディピアスを好まないためである。宗教上の不可欠な部分としてカーラ・プレスレットを身につけるシーク教徒の労働者が規則に対し不満を表している。間接差別の請求を避けるためには、雇用主は規則に例外を設けることを検討する必要があるだろう。アクセサリに関する包括的な禁止方針は、この状況において、おそらく正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段とはみなされないだろう。

- 17.41 いくつかの状況では、保護特性によって服装規定が直接差別に当たることがある。服装規定が男性と女性に異なる要件を定めることは、必ずしも性差別とは言えない(例えば男性は襟とネクタイを着用しなければならない)。しかし、服装規定が男性と女性に全体的に異なる基準を求める場合、それは直接差別かもしれない。例えば、男性には職業に徹したビジネスライクな服装を要求する一方で、女性にはカジュアルな服装を求めるという場合である。また、男女ともに同様の服装規定を定めているのに、女性よりも男性に対して厳格に守らせることも(あるいはその逆)、直接差別になるだろう。

- 17.42 男性がスーツ着用を義務付けられているとき、女性がスカートを着用するよう求められることは、同等な水準の洗練度(smartness)が、女性が例えばパンツスーツを着ることで達成される場合には、不利益に当たるかもしれない。他の女性が許可されているのに、男性から女性への性転換者がスカートを穿くことを拒まれるならば、それは性転換による直接差別に当たるだろう。

例:ある雇用主の服装規定が、男性にスーツとネクタイの着用を求め、女性に「しゃれた服装をする」ことを求めている。その服装規定は女性に対して、男性ほど厳しく強制していない。女性の同僚がTシャツを着ていても何の措置もとられなかった半面、ある男性労働者はネクタイを締めることを何度も怠ったために停職処分になった。これは直接的な性差別となるだろう。

- 17.43 雇用主はまた、障害労働者を相当に不利な状態に置くことを避けるため、服装規定に対して合理的調整を行う義務について認識すべきである。例えば、事例によっては、一定の生地で作られた制服が特定の皮膚の状態にある労働者に反応を引き起こすこともある。

職場の言語

- 17.44 仕事のための言語要件は、十分な仕事上の実績のために必要でない限り、間接差別となることがある。例えば、流暢な英語を話す労働者という要件は、人種による間接差別である可能性がある。労働者が実際には英語の十分な理解力のみを必要とされている場合、流暢な英語という要件は客観的に正当化されない可能性がある。流暢な英語を話すという要件は、例えばイギリス手話を第一言語とする聴覚障害者といった、特定の障害者に対する間接的な差別かもしれない(間接差別の詳細情報は第4章を参照)。

例:あるスーパーマーケットが、全労働者に優れた英会話力を持つことを主張している。これは、顧客に接する役割としては、正当な要件かもしれない。しかし、主に倉庫で働く労働者にとっては客観的にあまり正当化されないため、この要件は人種又は障害に関連する間接差別となり得る。

- 17.45 1993年ウェールズ語法のもと、ウェールズにおける公共的機関は国民へのサービスを英語と同様にウェールズ語でも提供しなければならない。これは平等法の法定の例外として、ウェールズの公共的機関では広範な職務で(また、時にはウェールズ以外でも)、ウェールズ語を十分に読み、書き、話せる労働者を、その問題となるポストに対し求めることができる。いくつかの事例においては、ウェールズ語のスキルは任命のための必須要件だろう。他の者において、労働者は要求されるレベルの言語を、任命を受けた後の合理的な期間内に学ぶことに同意する可能性がある。この問題について、雇用主はウェールズ語委員会からのアドバイスを求めることを推奨する。

例:ウェールズの地方議会が、新たに採用される全受付係に、ウェールズ語を話すこと、又は採用されるために1年以内に習得する意思があることを要求する。この要件は本法に基づき合法である。

17.46 合理的調整を行う義務を果たす中で、雇用主は、情報がアクセスしやすい形式で提供されていることを確実にするという手順をとらなくてはならないだろう。この要件は 6.6 項及び 6.33 項に詳しく記述されている。

17.47 雇用主は労働者に、連絡は共通言語（一般に英語）で行うよう要件を課したいと望むかもしれない。職場で共通言語を使用することには、法的、財務的又は安全衛生に関連するいずれかにおいて誤解を避ける上で明確な利益がある。それはまた、懸念される会話で労働者が除外されることを避け、よい職場関係を築くためにもなる。

17.48 しかし、雇用主は、例えば休憩中といった勤務時間外に特定の言語を使用することまでを対象とする要件が、違法な差別につながることを確認すべきである。特定の言語の使用を伴う包括的ルールは、正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段として客観的に正当化されない可能性がある。雇用主が、全従業員で共有しているわけではない言語で互いにカジュアルに会話することを労働者に禁じ、それが生じた場合に懲戒処分や能力向上手続き(capability procedures)とする、又は労働者のキャリア進捗を妨げることは、雇用主が不釣り合いな行動をしているとみなされるだろう。

17.49 英語は英国でのビジネスで一般的な言語であり、ビジネス上の理由で他の言語が要求される一部の場合を除き、大半の労働現場においてコミュニケーションの望ましい手段であるだろう。直属マネージャーが、特定の限られた英語力を持つグループの労働者に対応する場合、別の言語を使用することがより実践的だという状況があるかもしれない。

例：ある建築会社が、現場の一つで多くのポーランド人労働者を雇用している。その現場のプロジェクトマネージャーもまたポーランド人で、労働者に指示を与える際、ポーランド語を話す方がより実際的であることに気付く。しかし、会社は欠員を補充する際、ポーランド語を話す労働者だけを対象に、それを要件として求人広告を作成すべきではない。それは正当化されないだろうし、間接的な人種差別となるだろう。

17.50 限られた英語力のために、職場で不利益を経験している保護特性を共有する人々を含む労働環境において、雇用主はそうした労働者のコミュニケーションスキルを向上させるための釣合いのとれた積極的措置について考慮することができる。

- 通訳、翻訳機能。例えば、安全のためのサインや注意書きを多言語表記し、問題となる労働者が健康や安全の要件について確認できるようにする。
- コミュニケーションスキルを伸ばすための英語のクラスを設ける。

積極的措置についての規定は、第 12 章で説明されている。

17.51 職場における不適切又は軽蔑的な言葉遣いは、それが保護特性に関連しており、なおかつ十分に深刻であれば、嫌がらせとなるだろう。職場の方針（雇用主が作成している場合は、労働者が保護特性に関連して不適切な発言や冗談を言い、又は侮蔑的な言葉を使うべきではないことを強調すべきである（嫌がらせについては第 7 章を参照）。

例：ある男性労働者が、妊娠している労働者について、「女性は赤ん坊を産むことだけが優れている」といった攻撃的な発言を繰り返している。雇用主の平等方針は、保護特性に関連する不適切かつ攻撃的な言葉、発言及び冗談が嫌がらせに当たり、規則違反であることを明確にしている。雇用主はこの男性労働者に対し、妊娠中の女性に性的に攻撃的な発言をしたという理由で、懲戒処分の手続きをとってよい。

労働者のニーズを理解する

17.52 雇用主の、合理的調整を行う義務は障害労働者の雇用を通じて続く（第 6 章を参照）。雇用主にとって、障害労働者が適所に配属されるために、障害について協議することを彼らに奨励することは推奨される実践である。ただし障害労働者は、その障害を開示することに消極的であるかもしれない、本法は彼らにそうする義務を課してはいない。雇用主は、情報が要求された理由を説明するという観点から、障害労働者が持つ何らかの懸念を克服する支援をすることができる（つまり、合理的調整を検討する）。雇用主はまた、障害に関する情報を内密に保持し労働者を安心させるべきだろう。

例：ある事務員が症候性 HIV を患っており、雇用主にそれを伝えることを望んでいない。彼の症状が悪化し、1 週間で求められる労働時間数を働くことが困難となってきた。年次査定において、彼はこの問題について直属マネージャーに提起し、病状を開示する。結果として、合理的調整がとられ、彼が困難を解消できるよう労働時間が短縮される。

17.53 合理的調整は、他の労働者の協力なしには成功しないことがある。そうした協力を確保するため、雇用主が障害労働者の同意を得て、同僚に内密にあまり目立たない障害について知らせることも必要だろう。この開示はその障害労働者の直属マネージャーに限定してよいが、状況に応じて他の同僚を含めることも適切だろう。

17.54 しかし、雇用主は障害について何らかの情報を明らかにする前に、労働者の同意を得るべきである。雇用主は、個人情報に関して 1998 年データ保護法に基づく義務を負っていることを認識する必要がある。

例：癌を患っている工場労働者は雇用主に、病状を同僚に知られたくない旨を伝える。彼女は調整として、治療を受け、また休息を取るため、余分に職場を不在にする必要がある。同僚も直属マネージャーも、彼女の余分な休暇の正確な理由について知られる必要はないが、効果的に措置を実行するためには、直属マネージャーが知っておく必要があるだろう。

17.55 労働者が性転換を受けている場合、雇用主がその労働者と、職場でのニーズと、雇用主がとり得る、性転換プロセスを受ける労働者を支援するための合理的かつ実際的な手順があるかどうかについて、きめ細かく協議することが推奨される。性転換に関する詳細情報は、2.21 項から 2.30 項及び 9.31 項から 9.33 項を参照のこと。

例：間近に性転換の治療を控えた労働者と雇用主が、移行過程を通じて勤務を続けることで合意した。どちらのトイレ設備を使用するか、制服をどうするか、また他の

スタッフとのコミュニケーションについて問題が未解決となるのを避けるため、雇用主は共感を持ってその労働者と状況について話し合うべきである。その話し合いでは、異なる設備と制服を使用する日の設定、治療のタイムスケール、労働者の仕事に生じ得る影響ととり得る調整、そして移行の問題について労働者がどのように同僚に対し対応したいかについて協議することができる。

- 17.56 協議はまた、雇用主が、宗教的儀式のような労働者の宗教や信条についての要件を理解するためにも役立つ。これは、宗教や信条の実践のために職場で労働者が当惑したり困難を感じることを避けるために役立つだろう。

例：都市部にある大規模な雇用主は、そこで働く労働者が様々な背景を持っていることを認識している。新任研修の一環として、新入社員は宗教や信条の開示を行う選択肢を与えられ、開示するならば、弾力的な休憩時間や祈りの時間等、会社にできる何らかの支援があるか協議する。労働者はその宗教や信条について、開示を望まない場合には開示しなくてよい。提供されるあらゆる情報は、労働者が開示を望まない限り内密に保持される。

静かな部屋

- 17.57 宗教や信条の中には、信徒が一日のうちで指定された時間に祈ることを必要とするものがある。したがって労働者が、その宗教的儀式を行うのにふさわしい静かな場所（又は礼拝室）を求める可能性がある。

- 17.58 本法は雇用主に、静かな部屋を提供することは求めていない。しかし、静かな部屋があり、業務や他の労働者に問題が生じないような祈りと黙とうのために使用できるならば、資力に余裕のある雇用主がそのような要求を拒否することは、特に同じような便宜が他の理由で提供されていると、宗教又は信条による差別となる可能性がある。

- 17.59 一方で、雇用主はそれが静かな部屋を必要としない労働者に不利益を生じさせ、宗教又は信条の間接差別となることがないように注意しなければならない（例えば、唯一の休憩室を改造する等）。祈りと黙とうのための部屋を指定する前に全労働者と協議を持ち、例えば靴を脱ぐこと等に関し、その部屋を使用する方針を話し合うことは適切な実践である。また可能であれば、雇用主は儀式的目的のために、別の倉庫施設を提供することを検討してもよい。

例：ある大規模な雇用主が普段使用していない会議室を持っている。それとは別に休憩室があり、更に雇用主は裏口の開けたポーチを喫煙所として提供している。イスラム教徒のグループが雇用主に、その小さな会議室を静かな部屋として使用するために変えて欲しいと依頼する。この要求を断ることは、イスラム教徒の労働者がその宗教や信条によって非イスラム教徒の労働者よりも不利に扱われている場合、直接差別となるだろう。

食べ物と断食

- 17.60 いくつかの宗教や信条では、指定の食事要件がある。そのようなニーズをもつ労働者が職場に食べ物を持ち込む場合、そうした食べ物は他の食べ物とは別に保管され、

温められなければならないだろう。雇用主がそうした問題について労働者と話し合い、その食事制限に対応するために相互に合意できる方法を見付けることは適切な実践である。

例：小さな事務所で働く正統派ユダヤ教徒の労働者は、宗教上の要件として、彼女の食べ物が豚肉に接してはならず、また布やスポンジなどのアイテムを間接的に介してもならない。スタッフとの協議の後、雇用主が彼女の食べ物のために冷蔵庫の棚の1段を分け与え、皿や食器のために食器棚のスペースを割り当てる。また、職場に持ち込む食べ物は密閉容器に保管することという方針を導入する。

- 17.61 いくつかの宗教では空腹期間を延長させることを要求している。本法にはこれについての要件がないが、雇用主は、断食の期間どのように労働者を支援できるか検討したいと願うだろう。しかし、雇用主はそうすることで他の労働者に、不当に余計な負担をかけないことを確認すべきである。これは職場で潜在的な対立を引き起こすと同時に、宗教や信条による不利な扱いになるかもしれない、差別的な請求となる可能性がある。

例：イスラム教徒の教師が、宗教上不可欠なものの一部であるラマダンのために断食している。学校の教頭が、他の教師らと話し合い、彼女が断食中に食堂で監督しなくて済むよう、夕食の当番係を変更することで合意する。この彼女の義務の調整は非イスラム教徒のスタッフへの不利な扱いには当たらないため、直接差別とはならないだろう。

施設でのシャワー及び着替え

- 17.62 雇用主は安全衛生のために、労働者に衣服を着替え、シャワーを浴びることを求めることがある。いくつかの宗教や信条では、その信奉者に他人の会社で衣服を脱ぎシャワーを浴びることを許さない。たとえそれが男女を分離したものであっても、共同シャワーや更衣室を押しつけることは、同性であっても他人のいる場所で着変えないという慎みの要件を持つ特定の宗教や信条を共有する労働者を不利な状態に置くものとして間接差別につながる。雇用主はこれに該当する規定、規準又は慣行が客観的に正当であったことを示さなければならないだろう。

- 17.63 宗教や信条に関連して、職場の変更を求めない者もいる。例えば、特定の宗教は祈りの前に身体を洗うことを要求するが、それは通常の洗い場でなされる。宗教や信条に関する全労働者の理解を深めることを雇用主が保証することは、誤解を防ぐための適切な実践である。

授乳

- 17.64 授乳のために休みをとるための法的な権利は存在しないが、できるならば雇用主は労働者のその望みに対応するよう試みるべきである。職場での授乳については第8章で詳述されている。

職場以外の場面での差別に対する責任

- 17.65 雇用主は「雇用の過程」として起こった禁止行為に対し責任がある。これは職場から離れた場所や勤務時間

外に起きた差別と嫌がらせにも及ぶ。例えば、チームビルディングのための日に全労働者が招かれた社交的なイベント、社員旅行や顧客とのイベントである（10.46 項を参照）。

- 17.66 職場の外での差別や嫌がらせの責任を回避するため、雇用主は以下の手順を検討すべきである。職場の外における容認される行動について言及する平等と懲戒処分の方針を作成する。全労働者が労働関連のイベント時、適切な食べ物を用意するために食事要件のチェックを確実に行う。更に、労働者に容認される標準的行動を遵守することを確認する。雇用主はまた、障害労働者のニーズに対応する何らかの合理的調整が必要かどうか検討すべきである。

例：17 歳のある労働者が電話の販売会社に働いている。金曜日の夜、彼女のチームの同僚がつきあいで地元のクラブへ行く。ここで彼らは主に仕事関係の事柄について話しをする。チームのマネージャーがその週の最も業績達成したメンバーのために飲み物をおごる。クラブには「18 歳以上のみ」の厳格な方針があるため、その労働者はイベントに参加することができず、彼女は除外され、軽視されていると感じる。この待遇は不当な年齢差別になるだろう。マネージャーはチームの社交的イベントを企画するうえで、18 歳以下でも受け容れている場所を選ぶよう考慮すべきである。

新任研修、訓練及び能力開発

新任研修

- 17.67 新任研修(induction)の手続きが差別的でないことを確認することは重要である。規定、規準又は慣行の間接的な差別の影響を取り除くために何らかの変更が必要かどうか雇用主は自身に問うべきである。雇用主はまた、障害労働者が新任研修の手配において完全に参加できるようにするために、必要となる合理的調整があるか検討すべきである。更に、雇用主は保護特性を共有する労働者が経験した不利益の救済に役立つ約合いのとれた積極的措置の方策について検討することを望むかもしれない（積極的措置については第 12 章を参照）。

例：聴覚障害のある労働者がエンジニアとしてのポストに選ばれている。彼は新任研修コースに出席するが、それはビデオにディスカッションが続くかたちで構成されている。ビデオには字幕がなかったため、労働者は新任研修コースに完全には参加できなかった。差別を回避するため、雇用主はその労働者と、新任研修の構成にどのような種類の合理的調整をすれば参加できるかについて話し合うべきである。

例：学習障害のある労働者が、雇用主の新任研修手続きの資料を同じ日にスタートした同僚と同じスピードで理解するのが困難に感じている。その労働者の新任研修に関連して、読みやすく利用しやすい新任研修資料を手配する等、雇用主がより多くの時間を与え、また個人的なサポートや補助をつけることは合理的調整だろう。

- 17.68 新任研修は、全新入スタッフが雇用主の平等方針や手順について訓練を受けていることを確認するための望ましい機会である。平等方針についての詳細は、第 18 章を参照。

訓練と能力開発

- 17.69 労働組合が組合員のために提供するものを含め、訓練と能力開発の機会は、理由にかかわらず休職中の労働者を併せ、関係する全労働者に周知すべきである（上記 16.22 項を参照）。

例：産休取得中の従業員が、職場に復帰したときに最新の知識を持っていられるよう、訓練の機会について最新情報が維持されるよう依頼する。彼女の産休期間、他の全労働者には最新の訓練の機会に更新する電子メールが送られるが、彼女には届かない。この従業員を最新の訓練の機会から除外することは、妊娠と出産による違法な差別となるだろう。

- 17.70 しかし、障害のために休暇をとっており、連絡を制限することに雇用主が合意している場合には、その労働者に連絡することは適切ではないだろう。

- 17.71 差別を避けるため、雇用主は、訓練のための労働者を選ぶマネージャーや監督者が本法に基づく法的な責任を理解していることを確実にすべきである。保護特性を参照することにより訓練の申請書をモニターし、すくい上げ、重大な格差があれば手順を踏んで対応することが推奨される。訓練の選考は保護特性により差別なく行われなければならない。

例：ある雇用主が海外に新しいオフィスを開設し、そこで初期準備を手伝うためマネージャーらに 6 ヶ月間の出向の機会を提供することになる。会社は出向を希望し申請した者の中で、子供のいる女性マネージャーは家族が気にかかり働きが鈍るのではないかと推測し、1 人も選出しなかった。これは直接的な性差別となるだろう。

- 17.72 雇用主は、訓練や能力開発に関連する合理的調整を行う義務について留意すべきである。例えば、運動障害のある労働者が出席することが予期できる場合、雇用主が十分なバリアフリーが整った訓練会場を選択することは合理的調整だろう。雇用主は、視覚障害のある労働者が利用できる訓練マニュアル、スライドや他の視覚的なメディアを用意（おそらく資料の点字版や読み聞かせ）し、又は聴覚障害のある者が利用できる音声送信システム(induction loop)を確保する必要があるだろう。

- 17.73 雇用主はまた、訓練の機会が他の潜在的な差別的要素に制限を受けていないか検討すべきである。訓練イベントで食事が提供される場合、雇用主は特別な食事要件が受け入れられることを確認すべきである。予算に余裕があれば、訓練や能力開発の機会は、パートタイム労働者や非定形的な形態で勤務する労働者、また例えば宗教的な祭日や診察のために特定の日程で訓練や能力開発に参加できない労働者に対応するために弾力的な日程で設定されるべきである。

- 17.74 訓練に出席する労働者の選考規準もまた定期的に見直し、差別をしていないことを確かめるべきである。

例：ある雇用主が、管理スキルを磨きたい者のためにチームリーダー向けの訓練を提供する。このコースを申請するには、スタッフはその会社で 7 年間以上勤めている必

要がある。これは、年齢の高いスタッフのほうが若いスタッフより勤続年数が長いことから、間接的な年齢差別になるだろう。雇用主は年齢規準が客観的に正当化されることを示さなければならない。

17.75 第12章で説明したとおり、雇用主は、不利な状態を改善し、又は異なるニーズを満たし保護特性を共有する人々の割合を高めるために積極的措置を検討したいと願うかもしれない。労働力で十分に代表されていないグループに対し訓練の機会を提供することはその一つの方法である。また雇用主が障害者に訓練を提供することは、積極的措置の規準が満たされるかどうかにかかわらず合法である。

例：国民教育の提供者が、その系列の私立大学に科学の教師を採用したいと望んでいる。その私立大学では大半の教師が最近資格を得たばかりで、40歳未満であることは、証拠が示している。提供者は、高齢の教師の参加を増やすため積極的措置の手段をとることに決める。年齢の高い教師を惹きつけるようターゲットを絞った募集を行い、長年産業界で働いた後、教師として復帰する者を数名雇い入れる。彼らのスキルを更新するため、提供者は現在のカリキュラムや教育実践に関して追加的な訓練を提供する。

17.76 休職していた労働者（例えば、産休や養子縁組休暇、育児、又は障害に関連する理由）は、職場に復帰する際、追加的な訓練を必要とするかもしれない。雇用主が労働者と連絡をとり、復帰前か直後に、追加的な訓練が必要かどうか考慮するのは適切な実践である。

17.77 法定の産休又は養子縁組休暇期間の従業員は合意によって、最大10日間の「連絡日」(KIT)を設けて休暇を終わらせることなく働くことができる。8.29項を参照。

査定

17.78 査定(appraisal)は、労働者とその直属マネージャーが、労働者の業績と成長について話し合う機会である。査定は通常は、過去の行動を見直し、それによって最近の業績に反映させる。査定はまた、労働者への継続的な訓練と開発プログラムの重要な一部でもある。

17.79 査定は資力に余裕があれば非常に有効な実践だが、本法では、雇用主にこれを行うことを要求してはいない。正式な査定プロセスが用いられる場合、その出発点は雇用主が一貫したアプローチをとるということである。特に、業績に採点を与える上でいかなる労働者も保護特性によって差別してはならないことを確実にすべきである。査定得点が低ければ給与、賞与、昇進や能力開発の機会に否定的な影響を与える以上、このことは特に重要である。

例：パートタイムで働く、小さな子供を持つ女性に、フルタイムの同僚と同じ業績目標が与えられる。彼女は目標を達成できない。年次査定が行われ、マネージャーは彼女に、フルタイムの同僚よりも低い得点をつける。他のパートタイム労働者も、大抵は女性であるが、似たような問題を経験している。この査定の実践は、間接的な性別差別となり得る。労働時間にかかわらず同一の目標を使用することは、客観的に正当化されることはないだろう。

また、2000年パートタイム労働者(不利益待遇の防止)規則に基づくパートタイム労働者への不利な扱いも考慮されるべきである。

17.80 雇用主は過去の業績について協議する際、合理的調整を行う義務を認識する必要がある。例えば、もし合理的調整が整っており、又はより早い段階で導入されていたら、より有効な業績を残せたかもしれない。また、査定は労働者に障害について雇用主に開示する機会を与え、それによって雇用主が合理的調整としてその後とるべき何らかの調整について話し合うことができる。

例：ある雇用主が、視覚障害のある新しいマネージャーのニーズに対応する合理的調整として音声起動のソフトウェアを導入した。マネージャーはそのソフトウェアに慣れるまで数週間かかっている。任に就いてから6ヶ月後、査定が行われる。マネージャーとしての業績を評価する中で、そのソフトウェアに慣れるまでマネージャーが要した時間を雇用主が考慮に入れることは合理的調整だろう。

17.81 査定を行う際、差別を避けるために雇用主には以下が推奨される。

- 業績が透明性をもって、客観的かつ正当な規準で、一貫して適用される手順を使用して測られていることを確認する。
- 全労働者が、それぞれの役割に関連する標準に照らして業績が評価されているかチェックする。
- 査定を行う直属マネージャーが、客観的な業績評価と肯定的なマネジメントスタイルに関する訓練とガイダンスを受けていることを確保する。また、
- 業績評価結果をモニターし、得点面で明らかに保護特性が関わっているような重大な格差がないか確認し、可能性のある原因を調査し、対応する措置をとる。

昇進と異動

17.82 採用において生じる問題と考慮事項(第16章を参照)は、労働者が新しい役割を遂行する昇進と異動の面で再び生じることがある。雇用主が可能な昇進又は異動の機会を作る上で、又は拒否し、意図的に利用できないようにすることによって労働者を差別し、報復的取扱いし、又は嫌がらせをしてはならない。雇用主は、障害労働者が昇進や異動のプロセスにおいて、又はプロセスが適用された後において、実質的に不利にならないことを確保するため合理的調整を行う必要があるかもしれない。

17.83 労働者に昇進や異動の機会について通知するのは怠ることは直接的又は間接差別となる可能性がある。差別を避けるため、雇用主はあらゆる昇進や異動の機会について組織全体に広く通知することが推奨される。これには能力開発又は任命の機会、恒久的な昇進につながる出向も含まれるだろう。

17.84 雇用主が機会均等方針や採用方針、及び手続きを作成しているならば、内部昇進又は異動が行われるとき、それらの方針が遵守されていることを確認することは適切な実践だろう。これは、その選考が厳密に実証された長所に基づいてなされていることを保証するうえで役立つ。一時的な昇進で絶対的に必要でない限り、雇用主は他のスタッフを採用するため適用した手続きを無視する

ことは避けるべきである。

例：ある雇用主が、内部的に欠員について募集告知することなく、男性労働者を課長の地位に昇進させる。組織には、その地位に就く資格がある数名の女性がおり、彼女らはそのことを知っていれば申請したはずである。内部に募集告知しないという決定は規定、規準又は慣行とみなされ、間接差別に当たるだろう。請求が申し立てられた場合、雇用主はその決定について客観的に正当化できるようにしなければならない。女性たちのうち1人又は複数名が、性別により不利に扱われたことを主張し得るため、男性を採用することもまた、直接差別になる可能性がある。

17.85 雇用主は、特定の等級にいるスタッフからの昇進や他の能力開発の機会への申請を制限することが本当に必要であるかどうか検討すべきである。この制限は規定、規準又は慣行として運用されており、客観的に正当化されない限り、保護特性を共有する労働者を特定の不利な状態に置くことによって間接差別となるかもしれない。

17.86 雇用主は欠員となった仕事について産休中の女性が通知を受けていることを確実にし、また彼女が望むならば申請できるようにすることを確実にしなければならない。これを怠ることは不利益な待遇となる可能性があり、したがって妊娠及び出産による差別につながる（第8章も参照）。

17.87 労働者の昇進の手配や異動の調整は、昇進又は異動の選考に関わる実際の調整においても、又は仕事自体の調整においても、障害を理由として差別されてはならない。昇進又は異動に関連して行われるべき合理的調整があるかどうか雇用主が考慮することもまた重要である。

例：背中の負傷に起因する障害のある女性が、別の部署への異動を求めている。彼女は求めている仕事にはマイナスの側面として、週ごとの配達車から荷物を下ろすことがある。彼女は障害のため、それができない。異動の適性を評価する中で、雇用主がその役割を他の者に再分配できるかどうか検討すべきであり、それがとりうる合理的調整となるだろう。

17.88 昇進や異動の機会は、年齢にかかわらず全労働者に与えられるべきである。年齢によって異なる待遇は、それが正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段として客観的に正当化できない場合にのみ違法である（3.36項から3.41項を参照）。

例：ある雇用主が、追加的な訓練が必要となる技術マネージャーへの昇進を最高60歳までとすることを決定する。この年齢制限が客観的に正当かどうか判断する上では、その職務への訓練にかかる時間とコストが関連する。内部候補者のほうが新入社員よりも短い訓練で済むだろうということが考慮されるだろう。全グループを通じての、スタッフの平均離職率も考慮すべきである。65歳を超えても継続勤務を要求できる労働者の権利も要素として含まれるが、退職前に合理的な雇用期間が必要となることも関係するかもしれない。

17.89 雇用主が、昇進やキャリアに関係する可能性がある全ての方針及び手続きに、次のようなガイダンスを作成

することは適切な実践だろう。

- ポストが内部及び外部に募集告知された場合、全候補者には同一の選考手続きと規準を適用する。
- 必要に応じ（特に大規模な雇用主の場合）、業績評価に基づく選考決定は組織の人事部により承認されなければならない。

17.90 雇用主は、在籍中の労働者の昇進や異動の適性について推測してはならない。

例：ある雇用主は、妊娠可能年齢と思われる特定の女性は近い将来に子供を持ちたいと思うだろうから、昇進には適さないと推測している。これは直接的な性差別に当たる。

懲戒処分と苦情

17.91 雇用主（その規模にかかわらず）が苦情と懲戒処分に対処する手続きを作成し、その手続きに基づきなされた決定に対する上訴を聴取することは推奨される実践である。手続きが整備される場合、雇用主は手続きの内容においても実際の施行においても労働者を差別してはならない。労働組合の代表者又は組合メンバーを伴うための労働者の権利を含み、懲戒処分及び苦情手続きについて、詳しい情報はAcasのウェブサイトで見ることが可能である。<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2174>

17.92 雇用主は更に、嫌がらせの対処に特化した別の方針の導入を望むかもしれない。そうした方針は一般的に、苦情手続きと同様、嫌がらせがしばしばもたらす感受性の問題を扱う安全装置として、告訴手続きを制定すると同時に嫌がらせを強調し、根絶する目的で作成される。

例：ある雇用主が、指定された経験豊かなマネージャーによる嫌がらせに関して苦情を上げることができるとの手続きを作成している。これは、嫌がらせの加害者かもしれない直属マネージャーが関与する嫌がらせについて申し立てられる可能性を回避するものである。

17.93 雇用主は、懲戒処分や苦情手続きを行う際は、保護特性によって労働者を差別しないことを保証すべきである。例えば、雇用主は手続きが障害労働者を相当な不利な状態に置かないようにするための合理的調整を行う必要があるだろう。また、手続きが産休のため自宅にいる労働者に対応するように適合させることも必要だろう。

苦情への対応

17.94 雇用主は苦情に対応する方法において差別してはならない。差別や嫌がらせの申し立てを伴う苦情の場合、真剣に対応し、速やかに調査し、労働者側の「過剰反応」(over-sensitivity)として却下すべきではない。

17.95 発生した苦情を、それが大きな問題になる前に、可能な限り解消することは適切な実践であり、同時に雇用主の利益につながる。苦情の手続きは苦情を持つ者がその懸念を知ってもらうための開かれた、公平な方法を提供するものであり、更にそれが法的手続きをもたらすことなく迅速に解決されるためのものである。

17.96 雇用主がいかなる差別の苦情も適切に調査すること

を強く推奨する。苦情が個々の同僚やマネージャーによって支持されている場合、雇用主は加害者に対し懲戒処分措置をとることを検討すべきである。

- 17.97 苦情が支持されているか否かにかかわらず、苦情を訴える行為は「保護行為」(protected act)であり、その労働者がそれをしたことによって何らかの損害を受ける場合、それは報復的取扱いとなるだろう (9.2 項から 9.15 項を参照)。

懲戒処分の手続き

- 17.98 雇用主は、懲戒処分の手続きをとり、それを進める方法において差別をしてはならない。処分のプロセスは正式な措置であり、関与する労働者の保護特性にかかわらず公平かつ一貫して執り行われるべきである。差別や嫌がらせの申し立てを伴う懲戒処分手続きの場合、問題は徹底的に調査し、申し立てられた加害者は公平に聴取の機会を与えられるべきである。
- 17.99 苦情に根拠があると証明され、差別の苦情が懲戒処分のプロセスにつながる場合には、雇用主は苦情を申し出た者 (又は証人や情報提供者) が誠実に問題を提起したことによって何らかの損害を受けることのないよう注意しなければならない。そうした行為は「保護行為」としての資格があり、保護行為が不利益な待遇の有効な根拠である場合、その待遇は報復的取扱いとなる。

紛争と対立の回避

- 17.100 労働者と保護特性を有する者や、異なる保護特性を有する者同士の紛争及び対立を回避するため、雇用主は尊厳と敬意を持って労働者に接し、労働者同士も互いにそのように接することを確保すべきである。尊厳と敬意の原則が職場に文化として組み込まれていることは、誤解や禁止行為につながる振る舞いを防ぐことに役立つ。労働者同士の権利と責任を明記する「職場における尊厳と敬意」に関し明確な方針を作成することが推奨される。
- 17.101 また、訴訟を回避すべく職場の紛争を解決しようと試みることは、適切な実践であると同時に雇用主と労働者双方の利益になる。雇用主は、仲裁や調停といった紛争をうまく処理するための様々な仕組みを整備しているべきである。内部の手続きを使用して解決できない場合には、外部の支援を求めることが適切である。
- 17.102 雇用主は、スタッフ間で生じた禁止行為に関する苦情に対処しなければならないことがある。早い段階で問題に気づき、例えば非対立的なかたちで関与している人々と話し合いにより対処することで、潜在的な対立が避けられる。潜在的な対立の背後にある理由を理解するために、労働者とマネージャーの間の良好なコミュニケーションを促進することが重要である。雇用主は、問題を解決する非公式な手段が失敗する場合に備え、苦情に対処するために効果的な手続きを整備すべきである。
- 17.103 労働者が別の労働者を差別することを防ぐため、又は本法に基づき雇用主が義務を負う者に対する差別 (顧客等) を防ぐため、雇用主が干渉しなければならない状況もあるだろう。そうした状況では、差別を行う者に対し懲戒処分の措置をとることが必要な場合もあるだろう。

第 18 章：平等方針及び職場での実践

序論

- 18.1 本法においては、雇用主が平等方針を配備することについて法定の正式要件はない。しかし、優れた実践を発展させ、維持するための体系的なアプローチは、組織が法的責任を真剣に捉えていることを示すうえで最適な方法である。雇用主と他の者が法的義務を果たすため、そしてそれに反することでとられる法的措置のリスクを回避するために平等方針 (機会均等方針又は平等と多様性の方針と呼ばれることもある) を策定し、実施することは適切な実践として推奨される。
- 18.2 この章では雇用主が平等方針を持つべき理由と、その方針をどのように計画し、実行し、モニタリングし、そして見直すべきかについて説明する。

なぜ平等方針が必要か

- 18.3 雇用主が平等方針を持つべき理由は数多くある。例えば以下が挙げられる。
- 尊厳と敬意をもって扱われることで求職者や労働者が自信を持つことができる。
 - 全労働者に期待される振る舞いの最低基準と、労働者と求職者が雇用主に期待することの概要を設定することができる。
 - 雇用主と他の者が法的義務を遵守するための鍵となる。
 - 雇用主と労働者に対して申し立てられる訴訟のリスクを最小限に抑えることができる。また、
 - 法的措置がとられても、雇用主は平等方針を用いて、会社として差別を真剣に捉え、差別回避のため合理的措置をとっていることを雇用審判所に証明することができる。
- 18.4 平等方針とその実践は適正な採用活動と人材維持の推進力となることが多い。これらの方針に関する情報は、労働者平等ネットワークのグループだけでなく、組織のウェブサイトや新任研修資料にも載せられ、組織への求人応募をする人々を励ます非常に肯定的で包括的なシグナルを送っている。これは組織が多様な人材を求め、奨励していること、また例えば何らかの宗教、信条又は性的指向を持つ応募者が組織に歓迎されるということを意味している。

例：ある多国籍企業の 1 組織にとって、現地事情(local context)に敏感であることはその運営の重要な部分である。全支社は地域社会を反映することを目指し、その顧客とスタッフの見地で運営されている。民族が混合している地域では、販売する商品はそれを反映しスタッフも民族を混合させている。この実践はスタッフの民族の多様性を高めることでそのグループの顧客を惹きつけるため、経営上、非常に理に適っている。

平等方針の計画

- 18.5 書面の平等方針は、それを行う上での明確なプログラ

ムと継続的な見直しによって裏打ちされていることが不可欠である。このプロセスは4つの鍵となる段階で構成されている。すなわち、平等方針の計画、実行、モニタリングそして見直しである。

18.6 平等方針の内容と詳細は会社の規模、資力及び雇用主のニーズに応じ変化する。雇用主の中にはあまり堅苦しい構造を望まない者もいるが、進捗状況の見直しと目標の達成までの時間枠は、全雇用主が特定する必要がある。

18.7 書面の平等方針には、職場の平等と多様性の問題に対する雇用主の一般的手法を明記すべきである。方針では、保護特性による差別をせず、全求職者と労働者に平等の機会を与えるための手順を雇用主が発展させ、適用する意図を明確にしなければならない。

平等方針の内容の計画

18.8 大半の方針には以下が含まれる。

- 全求職者及び労働者の機会均等への雇用主の公約表明。
- 職場で許容される行為と、許容されない行為（職場の付近や仕事に関連する社会的機能での行為も該当することに言及する）
- 方針が適用される全員の持つ権利及び責任と、心配事や苦情に対処するための手続き。
- 平等方針が雇用主の他の方針や手続きにいかにか適用されるか。
- 平等方針への違反に対し、雇用主がどのように対処するか。
- 平等方針の責任者。
- 平等方針をいかに実施するか。また、モニタリング及び見直し手続きの詳細。

例：組織が新入社員に、暴言や嫌がらせは許容されないこと、また攻撃的、人種差別的又は同性愛嫌悪の発言をするスタッフは自動的に懲戒処分の対象となることを通知する。

18.9 平等方針が、採用、仕事の諸条件、訓練と能力開発、昇進、業績、苦情、懲戒処分、更に契約満了時の労働者への待遇を含む雇用の全ての観点を網羅するならば、雇用主が差別を回避する助けとなるだろう。

- モニタリング（18.23項及び付録2を参照）。
- 採用（第16章を参照）。
- 仕事の諸条件（第17章を参照）。
- 給与と福利厚生（第14章を参照）。
- 休暇と弾力的勤務の調整（第17章を参照）。
- 静かな祈りの部屋や社員食堂での食事のような施設の利用（第17章を参照）。
- 年金（第14章を参照）。
- 服装規定（第17章を参照）。
- 訓練と能力開発（第17章を参照）。
- 昇進と異動（第17章を参照）。
- 苦情と懲戒処分の問題（第17章を参照）。
- 契約満了時の従業員への待遇（第9章を参照）。
- 健康と安全（妊娠と出産に関連し、第8章を参照）。

平等方針の計画—保護特性

18.10 最も実用的なアプローチとして、あらゆる保護特性

を網羅した平等方針を採用することが推奨される。例えば人種や性別の平等方針について、別々に方法を作成する場合、それらは互いに整合し、雇用機会均等を促進する総合的な関与となるものでなければならない。

平等方針の実行

18.11 平等方針は善意の表明以上のものでなければならない。その実行にも計画があるはずである。方針は、書面で、労働者と何らかの公認の労働組合、又は従業員の中から選ばれた平等代表を含む他の職場の代表者らと協議のうえ作成されているべきである。

18.12 様々な規模と、異なる構造を持つ雇用主がいるだろうが、あらゆる雇用主は次の手順をとって平等方針を実行することが望ましい。

- 既存の方針と手続きを監査する。
- 全求職者、労働者、そして雇用主の代理人に方針が推進され、伝達されていることを確保する。そして、
- 方針をモニターし、見直す。

平等方針の推進と伝達

18.13 雇用主はその平等方針をできる限り広く推進し、公表すべきであり、それを行う方法は数多くある。方針の推進は効果的な実行プロセスの一部であり、これを行うことで雇用主は、差別を防止するためにあらゆる適切な手段を講じていると実証することができる。

18.14 方針を推進する伝達手段は数多くある。以下がそれに含まれる。

- 電子メールの広報
- イン트라ネットやウェブサイト
- 新任研修資料
- チームミーティング
- オフィスの掲示板
- 回覧やニュースレター
- 転送システム(cascade systems)
- 訓練
- ハンドブック
- 年次報告書

18.15 伝達方法の全てがあらゆる事例で適切なわけではない。例えば接客やショッフロア係といった労働者は、普段はパソコンに接しない場合もある。掲示板や定期的なスタッフ・ミーティング等の代替的な手法による伝達も検討すべきである。雇用主はまた、障害者が情報にアクセスできるような合理的調整の必要があるかどうか検討しなければならない。

18.16 平等方針の推進と伝達は1回限り行って済ませるべきではない。雇用主には定期的に、労働者や、契約業者やサプライヤーといった他の者に通知し、更新することが推奨される。雇用主は、求人広告、募集や応募フォームの資料及びプロセスを定期的に見直すべきである。

平等方針を実行する責任

18.17 方針は、議長、所有者、最高経営責任者、又は取締役といった上級者の明示的な支援を必要とする。上級管理者は方針が実行され、準備され、モニタリングされ、

見直されていることを確実にすべきである。

例：大規模な企業が新たな平等方針を導入する際は、スタッフへの訓練セッションを運営するために外部組織に依頼する可能性がある。又は、社内の人事部長に、スタッフの方針に関する訓練を提供するよう依頼してもよい。

例：平等方針を導入する小規模の雇用主は、スタッフ・ミーティングをスタッフの方針を説明するために充てることを最高経営責任者に依頼し、方針の重要性和運営方法について協議する。

平等方針の実行－訓練

18.18 雇用主は、全労働者と代理人が、平等方針がどのように影響するか、また実行に移すためのプランについて確実に理解するようにすべきである。これを達成するために最適な方法は定期的な訓練を提供することである。

18.19 組織内の役割に応じて、労働者の中にはより具体的な訓練が必要な者もいるだろう。例えば、直属マネージャーや上級管理者は、いかに職場の平等と多様性の問題を処理するかについて詳細な訓練を受けるべきである。

18.20 訓練の構成は労働者、職場の代表者及びマネージャーと協議したうえで、過去の訓練のフィードバックを次のコースに組み込むかたちで設計されるべきである。

18.21 雇用主は、他の労働者にコースを提供する前に、社内のトレーナーが訓練を受けていることを確認しなければならない。外部トレーナーもまた、平等方針を含む雇用主の方針について完全に知っている必要がある。

18.22 平等方針の訓練には次のことが含まれてよい。

- あらゆる保護特性と、禁止行為を網羅する法律の概要。
- なぜ方針が導入されたか、どのように実行されるか。
- 職場で許容される行為とされない行為。
- 不適切な振る舞いを見逃し、黙認するリスクと個人の責任。
- 偏見が雇用主の職務にどのように影響するか。日常業務における一般化、固定観念、偏見又は不適切な言葉遣いが人々の仕事の獲得や昇進する機会や、認識と敬意に与える影響。
- 平等についてのモニタリング・プロセス（18.23 項及び付録 2 を参照）。

例：大規模な雇用主が、組織の全労働者に組織の平等方針と平等法について訓練を提供している。雇用主はまた、彼らのために働く労働衛生医が平等法と組織の平等方針について必要な専門知識を持っていることを保証するため、労働衛生医にも訓練を行う。

平等方針のモニタリングと見直し

18.23 平等についてのモニタリングをすることで、雇用主は平等方針が機能しているかどうか判断することができる。例えば、モニタリングによって以下が明らかになることがある。

- 特定の宗教や信条を持つ応募者が選ばれていない。
- 女性が特定の仕事や部署に集中している。

- 特定の民族グループの人々が雇用に応募して来ない、又は予想より応募が少ない。
- 高齢の労働者が訓練や能力開発の機会に選ばれていない。

18.24 平等のモニタリングは、雇用主が、保護特性を有する求職者や労働者についてのデータを収集、保持、分析するためのプロセスである。雇用主は以下のことに、モニタリングを使用することができる。

- 平等方針が実際に有効かどうか確認する。
- 様々なグループでの他の方針や実践の効果を分析する。
- 潜在的な不平等を目立たせ、根本的な原因を調査する。
- 格差を軽減するための目標とタイムテーブルを設定する。また、
- 求職者と労働者に、組織において平等と多様性の問題が真剣に受け取られているという明確なメッセージを送る。

例：大規模な雇用主がモニタリングを通じて、組織が多くのグループの障害者の勤務を維持することに成功している半面、精神疾患のある人々は少ないことに気付く。そこでこれに対応すべく、専門家組織と接触し、精神疾患のある人々を保持するための適切な実践について助言を求める。

平等方針のモニタリング－法と適切な実践

18.25 公共部門の雇用主は、公共部門の平等義務のもと、義務を遂行するうえでモニタリングが助けになると感じている可能性がある。民間部門の雇用主については、平等のモニタリングは必須事項ではない。しかし、全雇用主が平等のモニタリングを行うことが推奨される。使用する手段は組織の規模によって異なり、単純で非公式なものでも構わないだろう。小さな組織であれば、単純な方法や、求職者や労働者について情報収集するだけで十分なこともある。大規模な組織では、組織全体にわたる全体像を把握するために、より洗練された手順とコンピュータシステムが必要になるだろう。

18.26 労働者（又は求職者）が安心して個人情報を開示する場合であれば、モニタリングはより効果的である。このためには雇用主はモニタリングの目的を説明し、労働者又は求職者が、雇用主が職場の多様性を重視し、情報を肯定的に使用するのだということを信じている必要がある。

18.27 雇用主は、データを収集、保管、分析及び公開する場合には、1998 年データ保護法（DPA）について十分に注意を払わなくてはならない。

平等方針のモニタリング－主要領域

18.28 雇用主は雇用関係において以下の主要領域をモニタリングすべきである。

- 採用と昇進
- 賃金と報酬
- 訓練
- 査定
- 苦情
- 懲戒処分措置

- 解雇と退職の他の理由

18.29 モニタリングを行う雇用主は、一定の期間にわたって同じ部門や業界内の他の雇用主の進捗状況を比較することが有効だと気付くだろう。

平等方針のモニタリングー報告を返す

18.30 雇用主がマネージャー、労働や労働組合の代表者に、平等方針の進捗と目標の達成について定期的に伝達することは重要である。雇用主はまた、何らかのモニタリング活動の結果を、いかに従業員に伝達できるか検討すべきである。しかし、いかなる報告書からも個人が識別できないよう、注意が必要である。

平等方針のモニタリングー措置をとる

18.31 モニタリングの実践によって明らかになった結果に基づいて措置をとることは、雇用主が平等方針を実質的に実践していることを確実にするために不可欠である。雇用主がとり得る手段は、以下を含め、数多くある。

- 例えば採用や昇進といった意思決定のプロセスを調査する。
- 差別の回避について訓練や更なるガイドラインが必要か検討する。
- 何らかの適切な積極的措置があるか検討する（第12章を参照）。
- ネットワークグループや労働組合の平等代表者と情報やアドバイスを共有する。
- 基準データに基づいて目標を設定し、行動計画を策定する。

平等方針や他の雇用方針の見直し

18.32 雇用主が、プロセスの一環として平等方針と他の全ての方針や手続き（以下に列挙する）を少なくとも毎年、定期的に見直し、雇用主のニーズを考慮することは適切な実践である。

18.33 雇用主の平等方針に照らし、見直されるべき方針には以下が含まれるだろう。

- 採用方針
- 休暇及び弾力的勤務の調整
- 退職方針
- 健康と安全。例えば緊急避難手順
- 機器、IT システム、ソフトウェア及びウェブサイトの調達
- 賃金と報酬
- 嫌がらせやいじめを含む苦情方針
- 懲戒処分の方針
- 査定及び業績給制度
- 病欠欠勤方針
- 余剰人員と再配置の方針
- 訓練と能力開発の方針
- 金銭面又は精神面でのサポートをする従業員支援制度

18.34 見直しプロセスの一部が、保護特性を共有する労働者が経験する不利益を軽減させ、彼らのニーズを満たし、又は特定の活動への参加を促す（第12章を参照）ことに関連して、雇用主の積極的措置の実行につながるだろう。

ある。また、個々の障害労働者が要求することであれば、雇用主は合理的調整を行わなければならない。見直しプロセスは、雇用主が障害労働者のニーズを考慮し、予測するために役立つ（第6章を参照）。

第19章：雇用の終了

序論

19.1 雇用関係は幅広い状況の中で、様々なかたちで終了を迎える。通常の状況で労働者が辞めることもあり、又は雇用主の行為に反応するかたちで辞めることもあり、又は建設的な解雇として扱われることもある。逆に雇用主は、例えば能力、行為又は余剰人員整理の理由から、労働者を解雇することがある。本法は、雇用主が労働者を解雇することにより差別又は報復的取扱いすることを違法としている（10.11 項及び10.13 項から10.16 項を参照）。

19.2 この章では余剰人員の状況を含め、雇用主による雇用の終了に焦点を当てる。解雇の決定において、またその手続きにおいていかに差別を避けるか説明する。定年退職の問題は、本章とは別に13.26 項から13.45 項で扱われている。

雇用を終了する

19.3 労働者を解雇するかどうかを判断する責任者は、本法に基づく法的義務を理解する必要がある。また解雇の可能性がある場合、本法が状況にどのように適用されるかを確認すべきである。雇用主が解雇を取り扱う手続きを整備し、一貫して公平に適用している場合、雇用主は差別を防ぐことができる。雇用主は特に、解雇（特に余剰人員の状況）に使用する規程が間接差別でないことを保証する措置を取るべきである（下記19.11 項を参照）。

19.4 また、雇用主が保護特性を有する労働者を、特性を共有しない者の中では見逃されたり又は黙認されるであろう業績や振る舞いによって解雇しないことを保証することも重要である。

例：シーク教徒の労働者が、年次業績査定の一部を形成するものとして定めた目標を2年連続で達成できなかったため解雇される。しかし、同じ期間に、目標を達成しなかったバハイ教徒の労働者に対しては、何の措置も取られていない。この待遇の差異は、宗教や信条による直接差別となる可能性がある。

19.5 雇用主が障害労働者の解雇を検討する場合、解雇プロセスに対し行う必要のある合理的調整は何か考慮すべきである（第6章を参照）。更に、雇用主は解雇の理由が労働者の障害に関連するか、また障害の結果によるものではないか検討しなければならない。もしそうであれば、客観的に正当化されない限りその労働者を解雇することは障害に起因する差別となるだろう。このような状況では、解雇がその労働者に課すべき適切な制裁であるか検討すべきである。

例：ある障害労働者が、障害に関連する診察のため定期的に限られた時間の休みを要求する。雇用主には勤怠管理

の方針があり、労働者が任意の 12 ヶ月間のうちに 20 日を超えて欠勤する場合、潜在的な警告となり、最終的には解雇となると明記されている。障害に関連する診察のための欠勤と、通常の病気欠勤を合わせると、その労働者は 20 日間を数日超えていることになる。労働者は一連の警告を受け、最終的に解雇される。これは、障害差別に当たる可能性がある。

19.6 上記の事例では、事実に基づいて、雇用主が労働者の障害に起因する欠勤を無視することが合理的調整である可能性が非常に高い。又は雇用主は、勤怠方針を発動する引き金となる欠勤日数を増やすよう調整することができる。いずれか又は両方の調整を行うことによって、雇用主は、合理的調整の不履行と障害に起因する差別の両方に対する請求の可能性を避けることができただろう。

19.7 雇用主は、性転換による欠勤又はその他の行為によって労働者を解雇するかどうか検討する際、性転換した労働者を差別してはならない(9.31 項から 9.33 項を参照)。性転換した労働者の解雇について検討する上で性転換による差別を避けるために、雇用主は懲戒処分方針の中で、解雇を取り扱う規定を設けるべきである。

例：性別違和感を経験している性転換の労働者が、性転換を検討し、体調不良で休みを取っている。雇用主の勤怠管理方針では、12 ヶ月の期間において 8 日間以上を超える欠勤があると、能力手続きが発動される。その労働者は 8 日間を超えているため、雇用主は手続きを開始し、結果的に彼を解雇することに決める。しかし、前回の 12 ヶ月間中も、労働者は種々の小さな体調不良で 8 日以上欠勤している。雇用主は、その欠勤は本物であるとみなしたため、何ら措置を取らなかった。この解雇は性転換による違法な解雇に当たる可能性がある。

能力及び行為を理由とする解雇

19.8 第 17 章で述べたとおり、雇用主は、能力又は行為の問題を管理する上で、労働者を差別又は報復的取扱いしてはならない。解雇につながる（又は結果的な懲戒処分問題の後、解雇につながり得る）懲戒処分の決定において差別を避けるため、雇用主は能力及び行為の問題を管理するために適した手続きを持っていなければならない。雇用主はそれらの手続きを公平かつ非差別的に適用する必要がある。

例：白人の労働者と黒人の労働者が争いを起こしたため、懲戒処分の対象となっている。その争いは黒人の労働者が白人の労働者に対し軽蔑的な発言をしたために生じたものである。雇用主には懲戒処分の方針がなく、結果的にその事案を調査していない。代わりに、雇用主は白人の労働者を通知なく解雇することを決定し、黒人の労働者には書面の最終警告を渡す。これは、人種差別的な解雇に当たる可能性がある。雇用主が懲戒処分の方針を整備し、それを公平に適用したならば、差別的な結果が生じることを防げただろう。

19.9 雇用主が、障害労働者をその能力又は行為に関連する理由で解雇することを検討する場合、雇用主は、業績管理又は解雇プロセスで、労働者の業績向上に役立つ合理的調整を行う必要があるかどうか、又はその労働者に適した代替的な役割に異動させるかどうかを検討しなけれ

ばならない。

能力及び行為による解雇でいかに差別を回避することができるか

19.10 雇用を終了させる際の差別を回避するため、雇用主は特に以下を行うべきである。

- 能力及び行為を管理するための手続きを、公平にかつ一貫性をもって適用する（又は、雇用主が会社の手続きを作成していない場合、Acas の職場における懲戒処分と苦情に関する指針を使用する）
- 解雇の決定が複数の個人によって、人事部の助言を受けて出されていることを確実にする（雇用主に人事部があれば）。
- 解雇の決定と理由の記録を書面にして保管する。
- 保護特性に言及する全ての解雇をモニタリングする（18.28 項及び付録 2 を参照）。また、
- 離職者に雇用に関するフィードバックをもらえるようにする。この情報はモニタリング・プロセスに役立つ。

余剰人員

19.11 余剰人員(redundancy)は解雇につながるため、雇用主が余剰人員の状況において労働者を差別し、報復的取扱いすることは違法である。雇用主が余剰人員により解雇を計画する場合、雇用主が影響を受ける労働者と、解雇を回避する方法について協議すべきである。また、公認の労働組合とも協議すべきである（更に、90 日の期間において 20 名以上が余剰人員として計画される場合、労働組合と協議しなければならない）。

19.12 差別を避けるため、雇用主は公認の労働組合との協議において、1 つの限られた選択規準ではなく多くの別個の選択規準で構成する選択マトリックスを採用し、生じ得る余剰人員の影響によるリスクを軽減すべきである。

19.13 雇用主は、選考規準が客観的であり直接的にも間接的にも差別がないことを保証すべきである。余剰人員の状況で使用される選考規準の多くが差別のリスクをはらんでいる。

19.14 例えば、「後入れ先出し」(last in, first out)は、若い労働者に対する間接的な年齢差別であり、子育ての期間仕事から離れていたために勤続年数が短い女性に対しては間接的な性別差別であり、又は、雇用主が方針を適用したばかりであり、その方針の効果に伴って、割合が低かった少数民族の背景を持つ労働者をごく最近増加させたとすれば、勤続年数が短いことは間接的な人種差別の可能性もある。

19.15 しかしながら、多くの公平な選考手段の中の 1 つとして、「後入れ先出し」を使用することは、忠誠心に応え、安定した労働力を生むという正当な目的を達成するための約合いのとれた手法かもしれない。これが唯一の決定要因としての選考規準である場合、又は選考マトリックスにおいて不約合いに比重が重くなっている場合には、差別につながる可能性がある。

例：ある雇用主が、次のような規準を盛り込んだ選考マトリックスを採用した余剰人員整理を望んでいる。ポスト

に必要な専門知識、知識、懲戒処分記録、業績査定、勤怠状況、勤続年数。潜在的に余剰である従業員の集団の各個人は、それぞれの規準に対し、不可から優まで1から4で採点される。マトリックスには規定があり、所定の期間に無断欠勤があると減点される。得点は勤続年数によって付加される。勤続年数は差別の可能性を含んでいるが、この余剰人員プロセスでは余剰人員を選択する上で明らかに支配的、又は必ずしも決定的というわけではない。この文脈においては、勤続年数は客観的に正当化される規準となるだろう。

19.16 「柔軟性」は、例えば配置転換への意欲、規定外の時間の勤務、又は広範な仕事をこなす能力を指すが、これは障害による（又は起因する）差別や、性別による差別となる可能性がある。

19.17 余剰人員の選考における規準の設定をする際、雇用主は提案する規準が障害のある従業員に悪影響とならないかどうか考慮すべきである。もしそうであれば、雇用主はその差別を避けるためにどのような合理的調整が必要か考えなければならない。

例：あるコールセンターが大きな契約に再入札し、海外の低コスト競争に直面し、仕事を確保するためその価格を下げなければならない。雇用主はそのため、余剰人員の選考規準として勤怠記録を重視することを決める。これは治療を受けるために追加的に休みを要求する障害のある従業員に対し潜在的な不利益を生じさせる。余剰人員の選考の一環として、勤怠状況を評価するうえで、いくつかの障害に関連する欠勤は考慮に入れないようにすることは、合理的調整となる可能性が高い。

雇用主はいつ適切な代替雇用を申し出るべきか

19.18 余剰人員整理を実行する中で、組織内、又は雇用主の関連会社に代替的な欠員が存在する場合には、違法な差別がなされないようにする規準を使用しながら、それらを潜在的な余剰人員に提供すべきである。

19.19 しかし、潜在的な余剰人員に、通常の又は追加的な産休を取得中の女性がいた場合、彼女は雇用主、継承者又は関連会社の雇用主から何らかの適切で可能な欠員を提供される資格がある。この仕事の申し出では、労働者の以前の契約の終了時に直ちに発効する、新たな契約が交わされなければならない。更に、以下のようなものである必要がある。

- 彼女にふさわしく、適切であること。また、
- 能力、雇用の場所、その他の諸条件が、以前の契約と比較して実質的に不利な扱いとなっていないこと。

例：ある企業が、本社と地域のチームを統合して、マンチェスターに「卓越研究拠点」を設立する。新しい組織構造が策定され、人員が削減されることになる。会社は、全従業員に、新しい組織構造でのポストに応募する機会が与えられるよう意図している。面接で成功しなかった者は余剰人員となる。これが実施されるとき、在籍のチームメンバーの1人が通常産休を取得中である。このとき、彼女は競争の激しい面接プロセスを経ることなく、新たな組織で適切で利用可能な空席を提供される優先権を持っている。

付録

付録 1：障害の意味

1 この付録は、本法が対象とするのは誰なのかについて理解を助けるものである。障害の定義(definition of disability)に関連する問題を決定する政府の指針は、障害問題担当局からも閲覧可能である。

<http://www.officefordisability.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>

障害者となるとき

2 ある個人が身体的又は精神的機能障害(impairment)を持ち、それが通常の日常生活活動(day-to-day activities)を行う能力に、長期間にわたり相当な悪影響を及ぼす場合、その者は障害(disability)を有することとなる。

3 しかし、進行性疾患(progressive condition)のような何らかの状況にある人々には、特別な規則が適用され(本付録の第19項を参照)、またある人々は本法の目的に照らして自動的に障害者とみなされる(第18項を参照)。

障害から回復した人々の場合

4 定義に含まれる障害があったことのある人々は、回復した後であっても差別から保護される。ただし過去に障害のあった者は、第12部(輸送)及び第190条(賃貸住居の改良)では対象となっていない。

「機能障害」の指すもの

5 それは身体的又は精神的な機能障害を対象とする。これには、視覚や聴覚に影響を及ぼす感覚障害(sensory impairment)も含まれる。

あらゆる精神的機能障害が対象となるか

6 「精神的機能障害」(mental impairment)は、例えば、しばしば学習障害(learning disabilities)として知られる障害等、精神的機能に関連する広範な範囲の機能障害を含むことが意図されている。

医学的診断を受けていない場合

7 個人が機能障害であることに対し、医学的診断を確立する必要はない。考慮する上で重要なのは、原因ではなく機能障害の影響である。

「相当な」悪影響とは何か

8 相当な悪影響(substantial adverse effect)とは、少数又は些細な範囲を超えている影響をいう。影響は相当なものでなければならないという要件は、人々の間にある能力における通常の違いを超えた限界として、障害の一般的な理解を反映している。<s.212>

9 個人が、例えば痛み、疲労、又は相当な社会的に当惑する事態を生じさせること又はエネルギーや意欲の喪失の

ために何かを行うのを避ける場合、考慮が必要である。

- 10 個人は、直接的に機能障害によって通常の日常生活活動のうち1つ又は複数を行えなくなるわけではないかもしれないが、それは依然として、活動を行う上で長期間、相当な影響を持っている可能性がある。例えば、障害によって通常の日常生活活動を行うことに痛みや疲労感を伴う場合、その個人はそれを行う能力があったとしても、痛みに苦しむことになる。又は、機能障害によって活動がより疲れを伴い、その仕事を持続した期間繰り返すことができないほど疲労することもある。

「長期間」の影響とは何か

- 11 機能障害の長期間の影響(long-term effect)とは、以下のいずれかである。
- 少なくとも12か月間継続している。又は、
 - 少なくとも12か月間、その合計の期間が継続しそうである。又は、
 - 影響を受ける者の残りの人生において継続する可能性がある。
- 12 したがって、長期間継続しない影響には12ヶ月以内に治癒されるだろう手足の骨折による運動機能の喪失、また12か月以内に回復するだろう一時的な感染症による影響が含まれる。

一定の期間以上、影響が現れたり消えたりする場合

- 13 機能障害が通常の日常生活活動に相当な悪影響を及ぼすが、影響が治まるという場合、それが再発する可能性があるれば、つまり再発の傾向がある場合、その相当な影響は継続するものとして扱われる。

「通常の日常生活活動」とは何か

- 14 大半の男女がかなり定期的又は頻繁に行う活動を指す。この用語は通常、特定の個人、人々やグループが行う、例えば職業的水準での楽器の演奏やスポーツへの参加や、職場で熟練した特殊な仕事をこなすことといった活動を含むようには意図されていない。しかし、通常の日常生活活動で影響を受けるだけでなく、このような特殊な場面においても影響を受けている者は、この定義での対象となるだろう。

- 15 日常生活活動には次の行動が含まれる（ただしこれに限定されるものではない）。歩行、運転、公共交通機関の利用、料理、食事、日常的なものを持ち上げ運ぶこと、タイピング、筆記（及び試験を受けること）、トイレに行く、話す、会話や音楽を聞く、読む、通常の社会的取引への参加、社会的関係の構築、また自身を養い世話をするといった活動である。通常の日常生活活動はまた、労働生活に関連する活動も包含する。

治療について

- 16 機能障害がある者は、その影響（障害ではない）を軽減し、又は除去する医療又は他の治療を受けている可能性がある。そうした場合、治療は無視され、機能障害は治療を受けなかった場合に持っていた影響を持つとみなされる。これは、治療を停止しても相当な悪影響が再発しそうな

い場合には適用されない。

眼鏡をかける人々は含まれるか

- 17 含まれない。治療の効果を無視するという規則の唯一の例外は、眼鏡やコンタクトレンズの着用である。この場合、個人が眼鏡やコンタクトレンズを着用しているときの影響で考慮される。

外観損傷のある人々は対象か

- 18 重度の外観損傷(disfigurements)のある者は本法の対象となる。彼らは、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を証明する必要はない。しかし、長期的という要件は満たしていなければならない。

法律上、自動的に障害者として扱われる他の人々について

- 19 HIV、癌、又は多発性硬化症の者は本法に基づき自動的に障害者として扱われる。状況によっては、本法に基づき策定された規則により、視力障害(sight impairment)のある者は自動的に障害者として扱われる。

時間とともに症状が悪化することが分かっている人々の場合

- 20 進行性疾患(progressive condition)とは、時間の経過とともに変化し、発展する症状をいう。進行性疾患のある者は、機能障害が将来的に通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を与える可能性がある場合、たとえ相当な影響でなくとも、その能力に何らかの影響を与える機能障害に症状が移行する時点から、本法の対象である。これは影響が定義の長期間要件を満たすならば適用される。

付録2：モニタリング追加情報

モニタリングとは何か

- 1 雇用主は以下の領域のリストについてのモニタリングを検討することを推奨する。このリストは網羅的ではないので、雇用主はその規模と資力に応じて、追加的領域のモニタリングを検討してもよい。

採用

- 雇用のための応募資料
- 就職応募者
- 最終選考プロセスに残り、又は残らなかった者
- テストや評価の段階で選考に残り、又は残らなかった者
- 面接で選考に残り、又は残らなかった者

雇用中

- 労働者のポスト
- 仕事の種類、部署、等級のポストごとの労働者
- 訓練への申請
- 訓練を受けている労働者
- 昇進、異動への各申請及び成功率
- 特定の等級や水準にとどまる時間

- 業績評価手続きの結果として恩恵を受け、又は損害を被っている労働者
- 苦情手続きに関与する労働者
- 懲戒処分手続きの対象となっている労働者

雇用の終了

- 雇用を終了する労働者
- 著しい不祥事による解雇
- 継続的な不品行による解雇
- 業績不良による解雇
- 病気による解雇
- 余剰人員
- 定年退職
- 辞任
- 他の理由による終了

カテゴリーの考慮

2 雇用主は求職者及び労働者に、彼らが関連付けられたいと思うグループ（複数可）をカテゴリーのリストの中から選択するよう尋ねることを推奨する。2001/2011年の国勢調査は、イングランド、スコットランド、ウェールズの人口に関する包括的なデータを提供している。これは国家統計局の労働力調査と他の調査統計により補完されている。したがって雇用主は、一貫性を調べるため、これらの調査に含まれるカテゴリーと互換性を持つカテゴリーを使用することができる。

3 以下に提示する内容は、特定の保護特性をモニタリングする際、考慮すべき問題のいくつかである。詳細については委員会の非制定法のガイダンスを参照のこと。

年齢

4 年齢のモニタリングは、他の保護特性の一部のように初めから物議を醸すものではないかもしれない。以下は、雇用主が求職者と労働者の年齢をモニタリングする上で有用な出発点を提示するかもしれない年齢帯である。

- 16-17
- 18-21
- 22-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-65
- 66-70
- 71+

障害

5 障害について情報を開示することは、特に注意を要する問題である。求職者が安心して個人情報を開示する場合は、モニタリングはより効果的である。このためには雇用主はモニタリングの目的を説明し、求職者又は労働者が、雇用主が本気で職場の障害者を重視し、情報を好ましい変化のために使用するのだということを信じている必要がある。採用の通知、又は空席を提供する集団に決定する前に、健康又は障害について質問することは、質問する目的が求職者の多様性のモニタリングのためである場合、本法に基づき違法ではない(10.25項から10.43項を参照)。

例：採用の段階での候補者のモニタリングを通じて、会社が、そのポストのために数人の障害者が応募したものの、誰も最終選考に残らなかったことに気付く。この情報に基づき、会社はそのポストのための必須の要件を見直す。

6 雇用主の中には、異なる種類の機能障害がある人々が直面する障壁を理解するため、幅広い障害の種類をモニターすることを選ぶ者もいる。

例：ある大規模雇用主が、モニタリングを通じて、組織がかなりの障害者グループを雇用することに成功しているが、精神衛生上の疾患のある者はそうでないことに気付く。会社はこれに対応するため、専門家組織に精神衛生上の疾患のある者を雇用するための適切な実践について助言を求めるため連絡を取る。

人種

7 雇用主が人種に関連するデータを収集する際、どの民族のカテゴリーを使用するか決めなければならない。雇用主には、2001年国勢調査において用いられたカテゴリーを使用することが推奨される（又はそれと密接に一致するようなカテゴリー）。別のカテゴリーを使用すると、国勢調査や年次労働力調査等の他の全国調査を基準値として用いることが困難になる（第18章も参照）。

8 サブグループは、回答者により広い選択肢を提供することを意図するものである。幅広い見出しにしがみつ়くことは、サブグループ間の重要な差異を隠してしまい、データの詳細度は、データ分析の際により大きな柔軟性を雇用主に提供することになるだろう。雇用主が、推奨される民族カテゴリーのサブカテゴリーに、別のカテゴリーを追加したいと考えることもあるだろう。しかし、これは慎重に考慮する必要がある。

9 雇用主は、人々が自分自身を分類する方法は、時間の経過とともに変化することを承知しているべきである。したがって、カテゴリーを変える必要性も生じるかもしれない。

宗教及び信条

10 宗教及び信条のモニタリングは、雇用主が労働者のニーズを理解する上で（例えば、祝祭日の休暇申請）、またスタッフの離職率が、特定の宗教や信条の人々を反映して不釣り合いになっていないかどうかを確認する上で役立つ。

性別

11 男女のカテゴリーと同様、雇用主は、パートタイム労働者や、育児や高齢者の世話を含む配偶者や他の家族への責任を持つスタッフをモニターするかどうか検討すべきである。いずれも国家レベルで圧倒的に女性が多いため、多くの雇用主においても同様となる可能性が高い。

性的指向

12 性的指向（及び性的関心）は個人的問題とみなされるかもしれない。しかしながら、特に差別、平等方針や他の方針の適用に該当するときは職場にも関係がある。質問の方

法、特に雇用主がモニタリング・プロセスによって更なる障壁を作ることがないよう保証しているかどうかは非常に重要である。

13 求職者や労働者に性的指向について尋ねるための推奨される方法を、以下に概説する。

あなたの性的指向は何ですか。

- バイセクシャル
- ゲイの男性
- ゲイの女性/レズビアン
- 異性愛者/ストレート
- その他
- 回答しない

14 雇用主の中にはこれに代わる手法として、上記のような2つの選択肢ではなく、1つの選択肢(「ゲイ/レズビアン」)を提供し、その後ゲイの男性とゲイの女性の間の経験の差異を調査するために性的指向に関するデータの結果を相互参照する者もある。

15 また、女性の中には自身をレズビアンというよりはゲイとして識別する者がいることも認識されている。「その他」の選択肢は、提示されたカテゴリーが適切ではないと感じ、自身の性的指向を別の方向で識別しているスタッフのためのものである。

16 雇用主は性転換又はトランスジェンダーの状態は、性的指向に当てはまるものではないことに注意すべきである。代わりに、そのための独自のセクションを用意すべきである(以下の21項を参照)。

17 例えばスタッフの満足度調査等のモニタリングの実施において、従業員がその性的指向についてどの程度オープンか、追加的な質問をするのは適切である。

あなたがレズビアン、ゲイ又はバイセクシャルの場合、あなたは性的指向について公にしますか(はい、部分的に、いいえ)。

- 自宅において
- 同僚に対して
- マネージャーに対して
- 広く職場において

上記の質問の結果には、対応する必要がある広範な組織的問題が含まれている可能性がある。

性転換の状態

18 性転換のスタッフ数のモニタリングは注意が必要な領域であり、この問題についての意見は分かれている。個人のプライバシーの権利が保護されるべき一方で、性転換者又は採用、訓練や離職率といった雇用パターンに関する方針及び手続きの効果を、証拠を集めることなくモニタリングすることは困難だろう。

19 性転換者の多くが職場において否定的な経験をしているため、開示することに消極的で、完全には雇用主を信用していない者も多いかもしれない(より信頼できる結果を得るために、雇用主の中には匿名の保証のもとで、中立的な組織を介してモニタリングを行う者もある)。

20 雇用主が社内のシステムを使用して性転換者のモニターをすることを選択する場合、プライバシー、機密性及び

匿名性が重視されるべきである。例えば、多様性の統計情報は等級や肩書を示唆する IT ベースの人事記録や他の可変的なものにリンクすべきではない。組織にいる少数の性転換者が特定される可能性があり、機密性が損なわれるためである。

21 雇用主は、性転換者が通常、男性や女性であるのと同様に、性転換者であると識別していることを認識することは重要である。この点から見れば、男性、女性、又は性転換者の中から1つを選択して識別することを求めることは適切ではない。

付録3：勤務敷地内の合理的調整—法律的考慮事項

序論

1 第6章において、合理的調整を行う義務のある状況の1つとして、雇用主が利用する施設の物理的特徴が、障害労働者を障害のない者よりも相当に不利な状態に置く場合が説明されている。そのような状況では、雇用主はその不利益を克服するためにとり得る何らかの合理的措置について検討しなければならない。雇用主がとらねばならない合理的措置が、施設を物理的に変更することである場合がある。この付録では、どのようにリース及び他の法的義務が施設への合理的調整を行う義務に影響を及ぼすかという問題に取り組む。

リース以外の拘束力のある義務が建物の変更を妨げる場合

2 雇用主が、他者の合意なく施設を変更することができないよう、契約条件又は他の法的拘束力のある義務によって拘束されていることがある(例えば住宅ローン、約款又は制限約款、又はスコットランドの地代払い土地保有権(feudal disposition))。

3 そのような状況では、本法は、雇用主がその必要となる同意を求めることは常に合理的であるが、雇用主が同意を得る前に変更を加えることは決して合理的ではないと定めている。<Sch. 21, Para 2>

リース契約が、施設には変更を加えてはならないとしている場合

4 雇用主が使用する施設が賃貸契約のものであり、その条件が施設の変更を認めていないという場合、特別規定が適用される。<Sch. 21, Para 3>

5 そのような状況では、施設の変更が、雇用主の合理的調整を行う義務を遵守するために雇用主が提案するものである場合、本法により、リース契約はその内容を以下のよう

- 雇用主は家主(landlord)に対し、同意を求める書面での申請書を送る。
- 家主はこれに対し、同意を不当に留保しない。
- 家主が合理的な条件に従って同意することができるようにする。また、
- 雇用主は家主の書面による同意に従って変更を行う。

- 6 雇用主が変更への同意を求める書面の申請書を家主に送ることを怠る場合、雇用主は変更できなかったことの弁解として、リースの契約上、施設の変更が妨げられているという事実依存することはできない。こうした状況では、雇用主が変更を加えることが合理的かどうかを決定する上で、変更してはならないというリース契約は無視されなければならない。
- 7 同意を保留にすることが合理的か否かについては、特定の状況により異なる。
- 8 例えば特定の調整が、施設における家主の利益に実質的かつ永続的な価値の減少を生じさせる場合、家主は合理的に同意を保留にするだろう。調整が他のテナントに大きな混乱や不便を引き起こすために、家主が保留にすることも合理的行動となる可能性がある（例えば複数のユニットが混合して構成する施設）。
- 9 些細で独断的な理由は、ほぼ確実に不合理とみなされるだろう。多くの場合、施設の合理的調整が家主の利益を損なうことはないため、一般的には家主が同意を保留にすることは不合理となるだろう。
- 10 合理的調整を怠ることに伴う請求に関する法的手続きにおいて、該当する障害者又は雇用主は、雇用審判所に、家主をその手続きの当事者とするよう依頼する可能性がある。審判所は、請求の意見聴取が始まる前にその要求が出されればこれを許可する。要求が請求の意見聴取が開始した後に出された場合は拒否する。審判所の判決の後に要求が出された場合、許可されることはない。<Sch. 21, Para 5>
- 11 家主が手続きの当事者である場合、審判所は、家主が同意を拒否したかどうか、又は条件に従って同意したかどうかを裁定し、拒否又は条件が不合理だったかどうかを裁定する。
- 12 審判所が、拒否又は条件が不合理であると裁定した場合、審判所は以下を行うことができる。
- 適切な宣言を出す。
 - 雇用主に指定された変更を認める命令を下す（任意の条件のもと）。又は、
 - 家主に対しその障害者に補償金を支払うよう命じる。
- 13 審判所が家主に補償金の支払いを命じる場合、審判所は雇用主にもそうするよう命じることはできない。

建物の変更について法定の同意を得なければならない場合

- 14 雇用主は、施設の変更を伴う調整を行う前に、法定の同意を得なければならない場合がある。そうした同意には、建築許可、建築規則の承認（又はスコットランドの建築認可）、重要文化財建築物への同意、指定記念碑への同意、火災規制の承認が含まれる。本法では、その同意を得る必要性について改めて述べることはしない。
- 15 雇用主は特定の調整を行う上で必要な同意を得るため、計画し、予測すべきである。そうした同意を得るには時間がかかるが、その間、暫定的な他の調整を行うこと（同意を必要としない調整）は合理的だろう。

B-102

2010年平等法ガイダンス 障害の定義に関する問題の解決において考慮すべき 事項についてのガイダンス

本資料はウェブサイト公表されている障害者問題
担当局で入手できる：www.odi.gov.uk/equalityact

目次

ガイダンスの地位及び目的

第1編：序論

2010年平等法

ガイダンスの使用

「障害」に関する他の資料

第2編：障害の定義に関する問題の解決において考慮すべ
き事項についてのガイダンス

A節：総則

障害の定義に関する主要要素

「機能障害」の意味

HIV感染者、がん及び多発性硬化症患者

障害があるとみなされる者

定義からの除外

過去に障害があった者

特定保護特性又は共有保護特性としての障害

B節：相当な

「相当な悪影響」の意味

活動を行うための時間

活動を行うやり方

機能障害の累積的影響

行動の影響

環境の影響

治療の影響

進行性疾患

重度の外観損傷

C節：長期的

「長期的影響」の意味

「見込みがある」の意味

再発又は変動する影響

再発の可能性

過去の障害が長期的であったかどうかの評価

D節：通常の日常生活活動

「通常の日常生活活動」の意味

就労関連及びその他の専門的な活動

間接的影響

障害のある児童

通常の日常生活活動を行う能力への悪影響

別表

障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な
悪影響があるとみなすことが妥当な要因の実例及び非網
羅的リスト

障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な
悪影響があるとみなすことが妥当でない要因の実例及び
非網羅的リスト

ガイダンスの地位及び目的

本ガイダンスは、2010年平等法の第6条(5)項に基づき国
務大臣によって発行された。本文書において、「本法」と
は「2010年平等法」を意味する。

本ガイダンスは、本法における障害の定義に関連する。本
法の第6条(5)項は、障害者であるかどうかの決定に際して

考慮すべき事項についてのガイダンスを、連合王国大臣が
発行できるようにする。本ガイダンスは説明に役立つ事例
を示す。

本ガイダンスは、法律上の義務を課すものではなく、正式
な法律の陳述でもない。しかしながら、本法の附則1第
12項は、人が障害者かどうかを法の目的に照らして決定
する判決執行機関¹は、関連のあると思われる本ガイダ
ンスのあらゆる見方を考慮に入れるべきことを要請してい
る。

本ガイダンスは、イングランド、ウェールズ及びスコット
ランドに適用される。北アイルランドには類似しているが
区別されたガイダンスが適用される。

1 附則1第12項は、第6部(教育)違反に関する請求に判
決を下すことができる裁判所、審判所又は人(裁判所又は
審判所以外の)として「判決執行機関」を定義している。

第1編：序論

2010年平等法

1. 2010年平等法は、本法第4条に定められている保護特
性を持つ者に対する差別を禁止する。障害は特定の保護
特性の1つである。障害者に対する差別からの保護は、
物品、施設及びサービスの提供、公的機能の行使、教育、
労働、不動産及び団体を含む状況の範囲で障害者に適用
される。本法第6条及び当該条に基づき定められた関連
附則及び規則に従って障害者と定義された者だけが本
法の提供する保護を受ける権利がある。

ガイダンスの使用

2. 本ガイダンスは法に基づき起こされた訴訟を裁定する
判決執行機関のことを主に想定して作られている。本法
の目的に照らして障害者についての定義は法律上の定
義であり、障害の定義を満たす者かどうか決定するのは
判決執行機関のみである。しかし、本ガイダンスはどの
ように定義が運用されるかについての解説として様々
な人と組織にとって価値があるとも考えられる。
3. 事例の大部分では、障害の有無についての疑念がある
とは思われないが、本ガイダンスは、完全には明確では
ない事例の場合に役に立つだろう。
4. 障害の定義は多くの要素がある。本ガイダンスは、順々
にそれらの要素それぞれを取り扱う。各節は、基本的定
義を補足する本法の関連規定の解説を含む。ガイダンス
及び説明に役立つ事例は関連する場合提供される。本ガ
イダンスを初めて使用する際は、ガイダンスの各編は前
の編を踏まえているので全体を読むべきである。
5. 本ガイダンスを通して、立法上で制定された法令条文
の記述は、太字テキストがまず先行し、本法又は本法に
基づき定められた規則の関連規定への言及が続いてい
る。本法の条項への言及は、「S」とマークされ、附則へ
の言及は「Sch」とマークされ、附則のパラグラフへの
言及は「Para」とマークされている。

「障害」に関する他の参照事項

6. 本法に規定され、本ガイダンスに記述された障害に関
する定義は、本法の目的に照らしてある者が障害者かど
うかの決定に関わる定義のみである。他の法律制度の文
脈における「障害」、精神的機能障害、又は身体的機能
障害への言及は、本法に基づく障害者かどうかの決定に

は関連がなく、無視されるものとする。

7. 障害者が資格を得られる様々なサービス、割引 (concessions)、施策及び金銭的給付がある。これらは以下のものが含まれる、例えば：障害者のための地方自治体のサービス、障害者優先駐車標章制度(Blue Badge parking scheme)、全盲に対する税の減免、及び障害関連の社会保障給付金。しかし、これら各々は、個別に資格基準があり、それらのうちいずれかに必要な資格は、本法に基づく保護に関する権利を自動的に付与するものではなく、本法の保護を受ける権利も、給付金又は割引に対する適格性を付与するものではない。同様に、特別な教育ニーズがあると認定された児童は、必ずしも本法の目的とした障害者ではない。
8. 本法により保護されるためには、以下で説明するように本法の障害の定義を満たさなければならない。

第2編：障害の定義に関する問題の解決において考慮すべき事項についてのガイドライン

A 節：総則

障害の定義に関する主要要素

- A1. 本法は障害者を障害のある者と定義する。身体的又は精神的機能障害を有し、その機能障害が、人の通常の日常生活活動を行う能力に長期間にわたり相当な悪影響を及ぼす場合、人は本法の目的とする障害を有する。(S6(1))
- A2. これは一般に以下のことを意味する：
 - ・精神又は身体のどちらかの機能障害がある (A3 項から A8 項を参照)
 - ・機能障害による相当な悪影響がある (B 節を参照)
 - ・相当な悪影響が長期間にわたる (C 節を参照)
 - ・長期間にわたる相当な悪影響が通常の日常生活活動へ影響を及ぼす (D 節を参照)
 本定義は附則 1 の規定に従う。(Sch1)

「機能障害」の意味

- A3. 本定義は、人の経験する影響が身体的又は精神的機能障害から生じるものであることを求めている。精神的又は身体的機能障害の用語は、通常の意味を与えられている。多くの場合、機能障害を有するかどうかについての論争はない。不一致は、機能障害の影響が定義の範囲に含まれるのに十分であるかどうかについて生じる可能性が高い。それでも、その影響に関する問題を扱うことができるように、機能障害があるかどうか決定する必要があるかもしれない。
- A4. 本法の目的とする障害があるかどうかは、通常の日常生活活動を行う能力に機能障害の及ぼす影響により通常は決定される。本法の目的とする機能障害とみなす症状についての網羅的リストを提供することは不可能である。それを行うための試みは、医学知識の進歩とともに必ず時代遅れになるだろう。
- A5. 全ての機能障害が容易に識別できるとは限らないということを覚えておくことは重要である。幾つかの機能障害、特に目に見えるものは識別が容易であるが、見てすぐ分からないものが多数ある。
- A6. 障害 (disability) は以下の広範囲の機能障害 (impairments) から生じる
 - ・感覚障害 (sensory impairments)、例えば視覚や聴覚

に影響を及ぼしているもの

- ・関節リウマチ、筋痛性脳脊髄炎(ME)/慢性疲労症候群(CFS)、繊維筋痛、うつ病及びびてんかんのような変動的又は反復的的症状がある機能障害
 - ・運動ニューロン疾患、筋ジストロフィー、全身性エリテマトーデス (SLE)のような進行型
 - ・ぜんそくのような呼吸器疾患、及び血栓症、脳卒中や心臓病を含む器管特異(organ specific)
 - ・自閉症スペクトル障害(ASD)、失読症及び統合運動障害のような発達上の問題
 - ・学習障害(learning difficulties)
 - ・人格障害及び自傷行為、強迫性障害、双極性気分障害、摂食障害、統合失調症、うつ病のような精神的健康状態及び精神疾患
 - ・身体又は脳の損傷によって生じるもの
- A7. ある症状(condition)を身体的又は精神的機能障害として分類することは常に可能とは限らず、必要であるとも限らない。機能障害の潜在的な原因を確定するのは困難かもしれない。実際は身体的及び精神的な両方の悪影響があるかもしれない。さらに主な身体的性質の影響は、潜在的な精神的機能障害に起因する場合があります、逆の場合もある。
- A8. その原因が除外されている症状の結果によるものとしても、どのように機能障害が起こるのかということ を考慮する必要はない。例えば、アルコール依存症 (addiction) は本法では障害の定義から明確に除外されているのであるが、アルコールへの依存の結果としての肝疾患は機能障害とみなされる。しかし、考慮するために重要なことは、原因ではなく機能障害の影響である。ただしそれが除外されている症状でないことを条件とする。A12 項 (定義からの除外) も参照。

女性は、移動制限及び呼吸困難のような機能障害を引き起こす病的肥満(obesity)である。女性は休息がない状態で 50 ヤード以上歩くことができない。

男性は、短期間の記憶及び読み書き計算のレベルに悪影響をもたらす境界型中程度学習障害がある。例えば既存のテキストをゆっくり写すのとは対照的に、原資料を書くことはできない。また自分の記憶から自分の住所を書くこともできない。

考慮される必要があるのは、潜在的な症状よりはむしろ機能障害による影響である。

HIV 感染者、がん及び多発性硬化症患者

- A9. 本法は、がん、HIV 感染及び多発性硬化症(MS)を有する者は障害者であると述べている。これは、その者が事実上診断という観点から本法によって保護されていることを意味する。(Sch1, Para 6). B16 項から B19 項 (進行性疾患) も参照。

障害があるとみなされる者

- A10. 本法は、通常の日常生活活動を行うための能力に長期間にわたる相当な悪影響がある (又はもたらす可能性がある) 機能障害を有することを示す必要がなく障害定義を満たすとみなされる特定の者について規定している。規則は、顧問眼科医によって全盲、重度の視覚障害、視覚障害又は弱視であると証明された者を障害があるとみなすと規定している。²

² 全盲及び弱視者への言及は、2003 年の 障害者差別規則 (全盲及び弱視者) (S.I.2003/7/12)。これらの規定は改正規則で強化された。【これらの規則の詳細は追加される】

A11. A9及びA10で記載されない機能障害を有する者は、本法に基づく障害のあることを明らかにするためにA1項で記されているように定義の要件を満たす必要がある。(しかし、過去に障害があったとして扱われる者の詳細に関してはA17項を参照)

定義からの除外

A12. 特定の症状は、本法の目的とする機能障害とはみなされない。以下は機能障害とみなされない：

- ・アルコール、ニコチン、又は他の薬物(医学的に処方されている薬物の影響は含まれない)への依存症又は依存状態
- ・季節性アレルギー性鼻炎として知られている症状(例えば花粉症)、ただし、他の疾患による影響を悪化させている場合は除く
- ・放火癖(tendency to set fire)
- ・盗癖(tendency to steal)
- ・他人に対し身体的又は性的虐待をする傾向
- ・露出症(exhibitionism)
- ・窃視症(voyeurism)

A13. 除外は、放火癖、盗癖、他人に対し身体的又は性的虐待をする傾向、露出症又は窃視症のそれぞれが機能障害となっている場合に適用される。また除外は、本法の目的とする障害をもたらす機能障害による結果又は兆候として生じる場合にも適用される。

ある若い男性には、露出症の一つで、様々な形で現れる注意欠陥多動性障害(ADHD)がある。通常の日常生活活動を行う能力への相当な長期的悪影響がある機能障害として、その障害(disorder)は本法の目的とする障害に該当する。しかしながら、若い男性は、露出症の結果として受ける差別に関しては、それが本法に基づき除外された症状であるので、本法の保護を受ける権利はない。

A14. また、入れ墨(消すことができない)、非医学的なボディピアス又はそのようなピアスを通して付いたものによる外観損傷(disfigurement)は、通常の日常生活活動を行う能力への悪影響がないものとして取り扱われる。³

A15. 除外された症状がある者であっても、本定義の要求を満たしている機能障害を伴う場合、障害者として保護されることがある。例えば、アルコールのような物質の中毒になっている者は、うつ病又はアルコール依存症による肝臓損傷のような身体的機能障害になる可能性がある。この者は依存症のあることのみでは定義を満たさないが、うつ病又は肝臓損傷の影響の結果としてまだ定義を満たす可能性がある。

3.1996年障害者差別(障害の意味)規則の規定は改正規則に統合された。[これらの条項の詳細は追加される]

過去に障害があった者

A16. 第12部(「輸送」⁴)及び190条(賃貸住宅の改良)の条項を除き、本法の規定は、A1項及びA2項(S6(4)及びSch1,Para9)で定義された障害を以前有していた者に適用されると本法は述べている。これは、もはや障害者ではないが、過去において定義の要件を満たしていた者には本法がまだ適用されることを意味する。例えば、4年前、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を及ぼす精神疾患があったが、症状の再発がない女性は、過去に障害があった者として本法の提供する保護に対する権利が今もなお与えられる。

A17. 本法に基づき過去に障害があった者として扱われる者の個別事例は、1995年1月12日及び1996年12月2日の両日に1994年障害者(雇用)法⁵の規定に基づく障害者の登録簿上に名前があった者である。1995年障害者差別禁止法は、それらの者を過去に障害があった者として規定しており、それらの規定はまだ適用できるように保存されている。

4 以下のものを含む：タクシーなどの公共輸送機関及び鉄道輸送

5 1995年障害者差別禁止法(DDA)は、1944年障害者(雇用)法に基づき障害者として登録された個人及び1995年1月12日及び1996年12月2日両日の登録簿に名前のある者は、1996年12月2日(DDA雇用規定が施行される時)に施行が開始されてから3年間障害があるとして扱われると規定していた。これはその期間障害者に関するDDAの定義を満たしているかどうかにかかわらず適用された。3年の経過期間終了後に、本規定によって障害者として扱われていた者は、今は過去に障害がある者として取り扱われる。本規定は、2010年平等法の目的のために保存されている。

特定保護特性又は共有保護特性としての障害

A18. 特定保護特性を有する者の場合、本法の特定の規定が適用される。例えば附則1第1項は、就業者が保護特性を持つことがその職業の要件となっていることについては、労働に関する規定の範囲において、差別ではないと規定している。障害の保護特性に関して、特定の保護特性を有する者への言及は、特定の障害のある者への言及であると本法は述べている。(S6(3))

HIVによるエイズを有する者へのサービスを提供する慈善団体が、HIV陽性であるという個人的経験が本当の職業上の要件であるカウンセラーの欠員を持っている。この場合、特定保護特性を有することという要件は、HIV陽性であると診断されている特定障害である。

A19. 本法の規定は、例えば単一の特徴を示す団体に関連するものについては、保護特性を共有する場合に適用される。障害に関する保護特性に関して本法は、保護特性を共有する者への言及は、同じ障害のある者への言及であると述べている。(S6(3))

聴覚機能障害のある者のグループが、特定の障害を共有する者のために限定して、助言、支援及び余暇活動を提供する民間クラブを組織する。この場合には、本法の目的に照らして、保護特性を共有する者とは聴覚機能障害のある者ということである。

B節：相当な

「相当な悪影響」の意味

B1. 通常の日常生活活動への悪影響が相当なものであることとするという要件は、人々の間に存在する通常的能力差を超える制限としての障害に関する一般的な理解を反映する。相当な影響とは、「小さな」又は「些細な」影響(これは本法S212(1))で記述された)のみを有する多数の者が経験した様々な身体的又は精神的症状で生じた影響よりも大きなものである。本条は「相当な」の意味する詳細に触れている。それは、「通常の日常生活活動」が何を意味しているのかを考察するD節と併せて読むべきである。

活動を行うための時間

B2. 機能障害の影響が相当なものかどうかを評価する場合は、機能障害のある者が通常の日常生活活動を行うのに要する時間が考慮されるものとする。それは、機能障害のない者が活動を完了するのに要した時間と比較するものとする。

脳性まひの10歳の児童がいる。影響としては、筋硬直、平衡障害及び非協調的運動が含まれる。その児童はほとんどの物事を自分自身で行うことができるが、非常に疲れやすく、飲食、洗濯及び着替えのような作業をこなすことが難しい。毎日の活動を行う能力はあるものの、脳性まひでない同年齢の児童と比べて全てに時間がかかる。結果的にこれは相当な悪影響となる。

活動を行うやり方

B3. 機能障害による影響が相当なものかどうかの評価をする場合、考慮されるべき他の要因は、機能障害を有する者が通常の日常生活活動を行うやり方である。比較は、もしも機能障害がなかったとしたら予想される活動のやり方と比べるものとする。

強迫性障害(obsessive compulsive disorder)のある者が複雑な手洗いの儀式に従う。簡単な食事を用意する場合、それぞれの材料及び器具に手を触れた後、入念に自分の手を洗う。疾患がない者は、食事の支度中の適当なところで手を洗うかもしれない。例えば生肉に手を触れた後など。しかし通常は支度中のどの段階の後でも手を洗うということはない。

機能障害の累積的影響

B4. 機能障害は、単独では特定の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響はないことがあるが、同時になされる複数以上の活動への影響は、全体的に相当な悪影響という結果をもたらすことがある。

B5. 例えば、呼吸困難を引き起こす機能障害のある者が、結果的に洗濯や着替え、食事の準備、又は公共交通機関での外出のような多くの日常生活活動を行う能力への軽度の影響を感じることもある。しかしこれらが同時になされると、その累積的結果は通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響となるであろう。

うつ病の男性は、最も簡単な課題や決定でさえ困難に思えるような気力及び意欲の喪失を含むさまざまな症状を体験する。例えば、朝起きること、洗濯や着替え及び朝食の準備が難しく感じられる。忘れっぽく前もって計画を立てることができない。結果として、買い物に行くことを考える前に食料を使い果たすことが多い。家事は放置されたままか、あるいは通常よりもかなり時間が長くなる。総合すると、これらの影響は相当な悪影響となる。

B6. 複数の機能障害を有する場合、そのうちどれかひとつでは相当な影響にはならない。このような場合には、機能障害が合わさって通常の日常生活活動を行う能力への相当な影響となるかどうか考慮すべきである。例えば、身体的協調に影響する軽度の機能障害及び不可逆的だが運動性に影響する脚の軽度の損傷は、一緒になると通常の日常生活活動を行う能力への相当な影響となることがある。複数の機能障害による累積的影響は、影響が長期的であるかどうか判定する場合にも考慮されるものとする。C節参照。

行動の影響

B7. 通常の日常生活活動への機能障害の影響を防止する

又は減少させるために、どの程度まで合理的に行動を変えることが期待できるかを考慮するべきである。機能障害が通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響をもたらさなくなるような行動をとると見込まれる場合、その者はもはや障害の定義を満たさない。例えば、行動の変更を考える場合、背痛を有する者がパラシュート降下のような極端な活動を避けるだろうと期待するのは理にかなっている。適度なガーデニング、ショッピング又は公共交通機関の利用のような、症状を悪化させる可能性があるもつと普通の活動をやめたり変更したりすることは理にかなっていない。

B8. 例えば、気力や意欲の喪失のため、人が苦痛や疲労又は相当な社会的困惑を生じるようなことを行うことを避けようとする場合にも考慮が必要である。回避戦略を用いた者は障害者ではなかったと結論を下すのは合理的ではない。障害の定義を満たす者かどうかについての問題を決定する際には、人のできることに注目するよりはむしろ、人ができない又はやつのことでようやくできることを考慮することが重要である。

永続的な吃音を有する女性は、そのような状態をうまく処理するために、電話の使用を避け、仕事で口頭指示をせず、身近な家族以外との社会的接触を制限し、サービス提供者との難しい状況を避けるといったような対応戦略を用いる。結果として、通常の日常生活活動を行う能力に悪影響を及ぼす機能障害があるとは容易に明らかにはならないかもしれない。障害の定義を満たしているかどうかについて決定する場合、職業生活及び家庭生活にそのような制限を加えることを期待するのが合理的である範囲について検討されるべきである。

B9. 場合によっては、ある特定の状況では(例えば、ストレス状態から失読症を有する場合)、仕事を辞めるという対処法をとることがある。機能障害の影響をうまく処理する能力が衰えて時々影響が生じる可能性がある場合、その可能性は機能障害による影響を評価する際に考慮されなければならない。

B11 項から B15 項 (治療の影響)、C9 項 (再発の可能性) 及び D9 項 (間接的影響) も参照。

環境の影響

B10. 環境条件は、機能障害の影響を悪化させることがある。温度、湿度、照明、昼夜の時間などの要因が、人を疲労させ、又は多くのストレスを与えて結果に影響を与える可能性がある。そのため、悪影響が相当なものかどうか評価する場合、そのような環境要因が影響を悪化させる可能性の程度について考慮されるべきである。「長期的」(再発又は変動する影響)の意味、C5 項から C8 項も参照。

ある女性は、最近の3年間関節リュウマチを患い、歩く、家事をこなす、洗濯や着替えをすることといった日常生活活動を行うことが困難である。この影響は寒くじめじめした天気や冬の間に特にひどい。症状は夏の間は和らぐ。通常の日常生活活動を行う能力への影響は、気象条件によって変動するが、機能障害への影響が再発する可能性があるため、この者は長期的 (Sch1, Para2(2)) の意味に基づく障害の定義の要件を満たす。

治療の影響

B11. 治療又は矯正を受ける機能障害の場合、本法は、治療、矯正がなかったとしたら、機能障害が影響を有する見込みがある場合、相当な悪影響を有するものとして取り扱われるべきと規定している。これに関連して、「見

込みがある」は「容易に起こり得る」ということを意味していると解釈されるものとする。本規定の実際的な効果は、案件に対する措置がなかった場合には、影響があると機能障害が扱われるものとするということである (Sch1, Para 5(1))。具体的に本法は、治療及び人工器官又は他の補助器具の使用を含むこれらの目的に対して無視されるべき治療又は矯正措置について規定している (Sch1, Para 5(2))。

B12. 本規定は、たとえ措置が完全に影響を抑制するか又は全く明白でない結果をもたらすとしても適用される。治療が続いている場合、障害を改善する又はマスキングの効果が出て相当な悪影響が起らないようにする可能性がある。そのような治療の最終成果が決定できない、又は治療の廃止が症状の悪化又は再発をもたらすことが分かっている場合、附則1第5項に従って治療を無視することが合理的であろう。

B13. 例えば、聴覚機能障害のある者が補聴器を使用している場合、相当な悪影響のある機能障害かどうかについての問題は補聴器を使用していない状態でどの程度の聴力かということに参照することにより決定される。同様に、薬物又はダイエットで管理されている糖尿病患者又はカウンセリングによる治療を受けているうつ病の患者の場合、影響が相当なものであるかどうかは、薬物治療又は必要なダイエットに従っていない又はカウンセリング (いわゆる「推定影響」) を受けていない場合に、症状による影響がどのようなものかを参考にすることによって決定されることとする。

B14. 本法は、眼鏡又はコンタクトレンズによる矯正ができる限りでは視力機能障害には本規定を適用しないと述べている。言いかえると、眼鏡又はコンタクトレンズが使用される (又は使用される場合残る可能性がある) 場合に残る通常の日常生活活動を行う能力への影響のみが考慮されることになっている。これは眼鏡又はコンタクトレンズでない視力を矯正するための器具の使用は含まない (Sch1, Para 5(3))。

B15. 治療継続の影響が一時的な改善よりはむしろ永続的な改善を引き起こす場合に考慮されなければならない。例えば、肺炎を患った者が抗生物質治療を含む治療のために入院する可能性がある。これは、機能障害を治し、何の影響も残らない。機能障害の影響を永続的に軽減又は除去する医学的又は他の治療に関しては、C10項も参照。

進行性疾患

B16. 進行性疾患 (progressive conditions) は、附則1第8項で述べた特別規定に従う。これらの規定は、それ以前に通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼす機能障害を有するとみなされる進行性疾患を有する者に適用される。まず、進行性疾患を有する者は、今後悪影響が相当なものになる可能性が高いという条件で、疾患に起因する機能障害が通常の日常生活活動を行う能力にいくつかの影響を及ぼしているときから相当な悪影響を及ぼす機能障害があるとして取り扱われるであろう。疾患をもたらす影響である病気の経過予想は、本規定に基づき制定されている保護に至る通常の経路となるだろう。本影響は継続的である必要はなく相当なものである必要もない (反復又は変動する影響に関してはC5項からC8項も参照)。その者は機能障害が附則1第2項 (長期的の意味) の要件を満たしていることを示す必要がまだあるだろう。

B17. 特別規定が適用される進行性疾患の事例には、全身性エリテマトーデス (SLE)、様々なタイプの認知症 (dementia)、関節リウマチ及び運動ニューロン疾患が含まれる。しかしながら、このリストは全てを網羅するものではない。

8歳の少年は筋肉のけいれんと脱力症状を抱えている。現在のところ影響は小さいが、筋ジストロフィーがあると診断されている。最終的には結果として起こる筋肉の脱力症状により、歩いたり、走ったり、階段を上がったりする能力に相当な悪影響を引き起こす可能性がある。たとえ現在は相当な悪影響はなくとも、筋ジストロフィーは進行性疾患であり、影響が相当なものとなる見込みがあることを示し得るならば、この少年は本法の附則1、第8項の特別規定に基づいて本法の保護を受ける資格が与えられるだろう。

ある女性は、関節痛及び軽い痛みを感じるなどの一般開業医 (GP) への病状訴えの後に自己免疫疾患 (SLE) と診断された。また、彼女はインフルエンザに似た症状があり全般的に体調がすぐれない。初期症状は通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響はない。しかし SLE は、変動的な影響を伴う進行性疾患である。彼女は、長年にわたって現れたり消えたりする可能性がある症状であると申告を受けた。また将来的には影響が激しい関節の痛み、炎症、凝り及び皮膚炎を含む相当な影響になる可能性がある。影響が相当なものになる可能性があることを示し得る場合には、附則1第8項の特別規定が適用される。しかし彼女は本法による保護を受けるためには長期的症状の定義を満たす必要がある。

B18. A9項で説明したように、本法は診断結果から事実上疾患を持った時点から、がん、HIV及び多発性硬化症の進行性疾患のうち1つを患っている者は障害者であると規定している。

B19. 治療が成功した (例えば手術により) ために、通常の日常生活活動への影響がない進行性疾患を有する者は、治療の影響が通常の日常生活活動へ影響を及ぼす追加的な機能障害を生じさせる場合には、まだ附則1第8項を適用される可能性がある。例えば、症状に対する治療は、通常の日常生活活動へ影響を及ぼすような機能障害をもたらすことがあり、機能障害の影響は将来相当なものになる可能性が高い。

ある男性は、進行性で制御できない潰瘍性大腸炎のために、結腸を取り除く手術を受ける。これは、重症の大腸炎に対する一般的な治療である。この手術は大腸炎による悪影響をまよや感じることがない状況をもたらす。しかしながら、彼は人工肛門造設術を必要とし、衛生器具によってしか腸の活動を管理できないことを意味する。失禁 (incontinence) の影響は本来の機能障害から生じた影響として考慮されるべきである。

B20. 治療による影響が、附則1第8項の目的に照らして適格となるかどうかは、個別のケースの状態によって決まるだろう。

重度の外観損傷

B21. 本法は、重度の外観損傷 (disfigurement) からなる機能障害は、通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして取り扱われると規定している。そのような影響を立証することは必要でない (Sch1, Para 3)。規則は、入れ墨 (除去されていない) からなる外観損傷は重度の外観損傷とみなすべきではないと規定している。また、ピアスを通して付いたものを含む装飾目的の身体へのピアスも除外される。⁶

B22. 外観損傷の例は、火傷のあと、あざ、手足又は姿勢の変形 (身体発育制限を含む) 又は皮膚疾患を含む。重症度の評価は主に外観損傷の程度の問題になっている。

しかし、問題になっている外観損傷が（例えば顔とは対照的である背中）の場合には考慮する必要があるかもしれない。

6 脚注3を参照。

C 節：長期的

「長期的影響」の意味

C1. 本法は、障害者かどうかを決定するために、機能障害による長期的影響を以下のとおり規定する：

- ・少なくとも12カ月続いている。又は
- ・全体の期間が発症後から、少なくとも12カ月になる見込みである。又は
- ・受障した者の生涯にわたり続く見込みである（Sch1,Para2）。

過去に障害を有していたかどうかを決定するために、機能障害による長期的影響は少なくとも12カ月続いたものとする（Sch1,Para9）。

C2. 機能障害に関連した累積的影響は、障害者の定義を満たす長期的影響を受けている者かどうかを決定する場合に考慮されるものとする。他の機能障害から生じると思われる、又は生じている機能障害の相当な悪影響は、受障した者の生涯にわたり続く可能性があるか又は少なくとも12カ月続く可能性があるか、又は続いたかどうか決定する場合に考慮されるものとする。

ある女性は、7カ月続いた肺感染症から生じた呼吸器疾患を患った。この疾患及び肺感染症それぞれが、通常の日常生活活動を行う能力に対して相当な悪影響があった。呼吸器疾患自身は10カ月ほど続いた。そのためその障害が長期的であったかどうか検討する場合、肺感染症に関連して及び肺感染症から生じた疾患としてそれぞれの影響は集計されるべきである。影響の続いた合計の期間が12カ月を超過していたので、障害の定義の長期的要素は満たされた。

しかしながら、肺感染症及び脚の負傷のような2つの無関係の傷病から引き起こされる悪影響を長期にわたって受ける者の場合には、これらの影響は集約されるべきではない。

「見込みがある」の意味

C3. 「見込みがある」(likely)の意味は、長期的影響（Sch1,Para2(1)）を持つ機能障害かどうかを決定する場合に関係があるが、再発性の影響（Sch1,Para2(2)）を有する機能障害かどうかの決定の場合にも、機能障害の影響が治療又は行動（Sch1,Para5(1)）によって制御又は矯正される場合、本法の目的に照らして機能障害がどのように取り扱われるべきか決定する場合にも関係がある。これに関連して、「見込みがある」は、恐らく起こるだろうというのではなくもっと確実に、むしろ「容易に起こりそう」ということを意味していると解釈されるものとする。

C4. 12カ月続いている影響の見込みを評価する際には、影響の存在する全期間が考慮されることとする。これには判決執行機関によって差別的行動とみなされた申し立て事案が生じた段階以前はいつでも含まれる。個人への影響に関する一般的な期間及び当該個人特有の関連要因（例えば健康又は年齢の一般的状態）両方も考慮されるものとする。

再発又は変動する影響

C5. 影響はなくなったが、機能障害が通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を持っていた場合、再発する見込みがあるならば相当な影響は継続するものとして取り扱われる。（過去に障害を有していたかどうかの決定では、問題は相当な悪影響が実際に再発したかどうかである。）散発的又は短期間だけ再発する影響は、長期的（Sch1,Para2(2)）の意味に関する限りでは、本法の目的の機能障害とみなすことができる。C3（見込みがあるの意味）も参照。

C6. 例えば、関節リュウマチを患う者が、最初の発症後1～2週間は相当な悪影響を感じるがその後病状寛解期（remission）が来るかもしれない。B10の例も参照。相当な悪影響が再発する場合、それらは継続していたかのようにみなして取り扱われる。影響が発症から12カ月を超えて再発する可能性がある場合、それらは長期的とみなされる。再発性がある他の機能障害又は散発的に起こる影響には、メニエール病及び統合失調症、双極性気分障害、及びある種のうつ病が含まれるが、これは網羅的なリストではない。再発又は変動する影響がある機能障害は、影響がより一定している他の機能障害のあるケースより、当事者に与える効果が目立たないということに気をつけなければならない。

ある若い男性は、双極性気分障害、再発性のうつ病を患っている。初期症状は、13カ月間のうち1、2カ月で起こった。第2症状は、13カ月で起こった。当該男性は、悪影響が初期症状後12カ月過ぎて再発したので、長期的の意味に関する定義の要件を満たし、その結果として全期間（本ケースの場合13カ月）継続していたとみなされる。

ある女性は、10カ月の間に2つの別個のうつ病の発症がある。1カ月目に彼女は仕事を失い、6週間うつ病が続く。9カ月目、彼女は死別を経験し、更に8週間うつ病の発症が続く。うつ病の2度の発症を経験したにもかかわらず、彼女には本法が適用されない。なぜなら、現在のところ彼女の機能障害による影響は初期症状後12カ月以上続かず、これらの発症が12カ月を超えて再発する見込みのあるうつ病の潜在的な症状の一部であることを証明するものがないからである。

C7. 定義の「長期的」要素を満たしているかどうかの決定に関連して考慮される期間の間ずっと影響が同じものである必要はない。ある者はたとえ影響が期間の間ずっと同じでなくても、定義の長期的要素を満たすことがある。変わる可能性があるのは例えば、当初の非常に困難な活動がかなりの程度まで可能になることがある。影響は一時的に消えることもある。あるいは、通常の日常生活活動を行う能力への他の影響が生じ、当初の影響はまったく消えることがある。

C8. 規則は現疾患の影響を悪化させる場合を除き明確に季節性のアレルギー性鼻炎（例えば花粉症）を除外している。例えば、これはぜんそくのいくつかの症例で起きる可能性がある。A12項（除外）も参照。

7 脚注3参照

再発の可能性

C9. 再発の可能性は、ケースの状況全てを考慮に入れて検討されるものとする。これは、再発を防ぐために行われると当然予想されたことを含むこととする。例えば、機能障害がそのような影響を及ぼすのを防ぐための対処をする（例えばアレルギー物質を避けるような）と当然期待されることがある。これは、複数の薬物を服用する際には著しく難しくなる可能性がある。さらに、機能障

害の影響に対処できる又は制御することができる者が、いつもうまくやれるとは限らない。例えば、決められた日課に従わない、又は不慣れた環境にいるためである。制御が失敗に終わる可能性が高い場合、再発の可能性はより高まるだろう。そのような可能性は、再発の可能性を評価する場合に考慮に入れられなければならない。B7項からB9項（行動の影響、対処方法及び医師の指示を含む）、B10項（環境の影響）、B11項からB15項（治療の影響）及びC3（見込みがあるの意味）も参照

ある女性はストレスに伴う不安神経症を患っている。彼女は、過度の責任を避けるという条件で仕事量を管理することができ、通常のデッドラインを満たすことができる。彼女は、マネージャーによる注意深い仕事量のモニタリング及び定期的監督を通じてこれを達成する。彼女はストレスの多い状況にさらされないという条件で、ほとんどの場合疾患の症状に対処することができる。彼女がストレスの多い状況にさらされる可能性は、再発の可能性があるかどうか決定する場合に考慮されるべきである。

C10. 医療又はその他の治療が永久的に疾患を治し、その結果たとえ更なる治療がないとしても、影響の再発の恐れがないならば、これらの影響の再発の可能性を検討するときに、考慮されることとする。しかしながら、ほとんどの薬物治療(medication)のケースのように、治療が単に再発を遅らせる又は妨げるだけで、治療を止めると再発の可能性がある場合、その治療は無視され、影響は再発する可能性があるものとみなされる。

過去の障害が長期的であったかどうかの評価

C11. 本法は、たとえその後回復した又は影響が相当程度よりも少なくなったとしても、定義に該当する障害を有していた者はある種の差別から保護されると定めている。過去の疾患が障害であったかどうかを決定する際には、その影響が初期症状から12カ月又はそれ以上続いた場合、再発が起きた又は初期症状後12カ月以上まで続いた場合長期間とみなされる(S6(4)及びSch2,Para2)。この規定の適用される差別の形式についてはA16項を参照。この規定がどのように作用するかの例は、C6項を参照。

D節：通常の日常生活活動

D1. 本法は、人の機能障害及びそれが通常の日常生活活動を行う能力に相当の影響を与えるかどうかについて考察する。

「通常の日常生活活動」の意味

D2. 本法は、「通常の日常生活活動」とみなされるものを定義しない。日常生活活動の網羅的リストを提供することは可能ではないが、この事項に関するガイダンスはここに記述され、別表には、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響のある機能障害とみなすことが妥当な及び妥当でない分かりやすい事例が示されている。一般的に、日常生活活動は、人々が規則的に毎日のように行うことで、例えば、買い物、読み書き、会話又は電話、テレビを見る、洗濯や着衣、食事の準備と食事、家事、歩行及び様々な移動手段での旅行、及び社会的活動への参加を含む。

D3. 「通常の日常生活活動」の用語は、特定の又は特定のグループだけに通常であるような活動を含むことを意図したものではない。ある活動が通常の日常生活活動

であるかどうかの決定においては、多数の者にとっての通常はどの程度か、日常的にひんぱんに又は習慣的に人々の行うものかについて考慮されるものとする。この関連において、「通常」はその普通性、日常性の意味が与えられるべきである。

D4. 通常の日常生活活動は、必ずしも人々の大部分によって行われるものではない。例えば、化粧品の利用やヘアカール用の器具の使用は、特定の性の人々のみ又は大部分により行われるかもしれない、それゆえに、ほとんどの人々にとって通常であるとは言えない。それにもかかわらず、通常の日常生活活動とみなされるであろう。

就労関連及びその他の専門的な活動

D5. 通常の日常生活活動は、特定の就労形態がほとんどの人々にとっての「通常」ではないことから、ある特定の形態の就労を含まない。どのような個別の場合でも、行われる活動は非常に専門的になる可能性がある。例えば、特殊なツールを使用して細心の注意を要する仕事をする場合は、半熟練労働者として雇われている者にとっては通常ではないのに対して、時計修理工にとっては通常の就労かもしれない。本法は通常のスキル又は能力における格差の範囲を超える影響のみを対象とする。

D6. 同様のことは、高い達成水準で楽器を弾くような、又は非常に独特のスキルや能力が必要とされる場合に特定のゲームや趣味に参加するような、又はプロのサッカー選手や運動選手に求められる高い能力水準のスポーツをするような、専門的な活動についても当てはまる。

D7. しかしながら、多くの労働、専門的趣味、スポーツ又は娯楽の種類は、依然として通常の日常生活活動を伴うことがある。例えば：座る、立つ、歩く、走る、言葉のやり取り、書く、お茶を入れる、キーボードのような日常的物品を使う、及び椅子のような日常的物品を持ち上げる、移動させる又は運ぶなど。

ある女性は高い水準でピアノを演奏し、しばしば公演に参加する。彼女は、手先の器用さに悪影響を与える機能障害である手根管症候群を手首に引き起こした。彼女はピアノを弾き続けることはできるが、高い水準で弾くことはできず、腕をたびたび休ませる必要がある。これは、それ自身は通常の日常生活活動への悪影響ではない。しかしながら、機能障害の結果として、彼女はコンピュータキーボードを叩くことが困難であり、電子メールをパソコンで送ることや手紙を書くことができない。これは、通常の日常生活活動への悪影響である。

倉庫で働くある男性は、大量の在庫の積み下ろし作業をしている。彼は、心臓に問題があり、重い在庫品を移動させたり持ち上げたりする業務を行うことはもうできない。そのような非常に重い荷物を持ち上げたり移動させることは、通常の日常生活活動ではない。しかしながら、仕事でも家でも、彼は椅子のようなほどほどの重さの日常的物品を持ち上げたり、移動させたり、運んだりすることができない。これは、通常の日常生活活動への悪影響である。

D8. 専門的な活動が行われる場合、職場又は他の場所における環境状態の結果としておこる影響は、就労に関連する又は他の専門的な活動に関連するというだけの理由で、無視されてはならない。通常の日常生活活動を行う能力への悪影響もあるのかどうかを検討することは重要である。

中年のある男性は、化学煙霧によって呼吸困難を引き起こす工場に働いており、彼が仕事を続けることがそれによって不可能になった。彼は、就労している間に相当な悪影響を有する職業性ぜんそくになったと診断された。結果として、彼は化学煙霧にさらさ

れ続けるところでは、もはや就労できない。仕事でない場合でさえ、一般的な作業に困難を感じており、日常的な物品を持ち上げる又は運ぶといったような通常の日常生活活動を行う能力への悪影響を及ぼしている。本影響は変動し、彼が就労中でないときは、ぜんそく発作は非常にまれである。相当な影響は、明らかに勤務中だけではあるが、男性は機能障害が通常の日常生活活動への悪影響を有することを明示することが可能である。

間接的影響

D9. 機能障害は、一つ又はそれ以上の通常の日常生活活動を直接的に妨げることはないかもしれないが、それらの活動をどのように行うかについて相当な長期的悪影響をまだ持っている可能性がある。例えば：

- ・苦痛又は疲労：機能障害が通常の日常生活活動を行う上で苦痛や疲労を引き起こす場合、何かをする能力を持っていても、それをするので苦痛を引き起こすことがある。あるいは、機能障害が、活動を普通以上に疲れさせるものにして、そのため長時間持続する作業を繰り返すことができないかもしれない。**B7 項から B9 項（行動の影響）も参照。**

ある男性は、数年間、慢性疲労症候群を患っており、立ったり、歩いたり運動能力はあるが、彼が感じている圧倒的な疲労によって少しの時間でもそれを続けることが難しく感じられる。結果として、男性は旅行などの日常生活活動に参加するための能力が制限され、それにより外出することを避け、1週間の内の数日在宅で就労している。それゆえに、通常の日常生活活動に相当な悪影響がある。

- ・医師の助言：開業医又は他の医療専門職から助言された場合、治療計画の一環として、機能障害のために通常の日常生活活動を変更する、制限する又は差し控える、又は特定の方法でのみ若しくは特定の条件の下でそれを行う。**B11 項から B15 項（治療の影響）も参照。**

教師をしているある女性は、椎骨間の椎間板脱出による坐骨神経痛を患っている。理学療法や牽引療法をしたにもかかわらず、苦痛はひどくなった。彼女の担当医師は治療計画の一環として、日常的に鎮痛剤を処方し、反復的な屈伸と重い物の持ち運びを避けることを助言する。これは、買い物のような通常の日常生活活動範囲のこを行うのを妨げている。

障害のある児童

D10. 規則は、通常の日常生活活動を行う6歳以上の者の能力に相当かつ長期的悪影響を有する場合、6歳未満の児童への機能障害は、通常の日常生活活動を行うその児童の能力に相当な長期的悪影響を有するとして取り扱われるべきことを規定している⁸。

D11. 6歳以上の児童は、定義の通常の要件の対象となる。

8 脚注3参照。

6歳の児童は自閉症と診断された。会話でコミュニケーションをとることや誰かが嬉しかったり悲しい時にそれを認識することが難しい。親又は介護者がいないと彼は、駐車中又は時折通過する車の車輪を見るために、しばしば玄関から道路に走り出て行こうとするだろう。彼は全く危険についての感覚がない。新しい場所に行く場合や違うルートを取る場合には、彼は非常に不安になる傾向がある。これは、幼い児童であることを考慮しても、通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響があるものとなる。

D12. 本法の第6部は、障害に関連する理由又は障害によ

る16歳以降の教育又は学校での差別を防止することによって障害のある児童及び学生の保護を規定している。児童及び学生は本法第6部で保護されるために本ガイドラインに記載するとおり障害の定義を満たさなければならない。本法で学校に課せられた義務は、特別教育ニーズの個別定義を基本とした特別教育ニーズ(SEN)の枠組みに基づく義務と符合するように作られている。これらの義務に関する詳しい情報は、特別教育ニーズに関する行為準則及び平等人権委員会の教育に関する行為準則で見つけることができる。

機能障害が、通常の日常生活を行う能力への相当な長期的悪影響を有する場合における教育環境での児童の例は以下のとおりである。

10歳の少女は学習障害がある。彼女は、集中力の持続時間が短く、日ごとにものを覚えることが難しくなっている。彼女は知っているほんの少しの言葉だけ読むことができ、早い段階で数学的能力がある。授業を記録するために、彼女はテープレコーダー、絵と記号を使用する必要がある。

14歳の少年は、注意欠陥・多動性障害(ADHD)であると診断された。彼はしばしば本、練習帳又は宿題を忘れる。教室では、集中するのが難しいことが分かり、指示を忘れて作業から作業へと移っていく。教室や遊び場で、しばしば彼はそわそわして不適切な発言をする。

これらの2つの事例では、全て通常の日常生活活動である読むこと、書くこと及び教室や遊び場での活動に参加することが、かなりの程度悪影響を受けている。

通常の日常生活活動を行う能力への悪影響

D13. 本節では、通常の日常生活活動を行う能力が、機能障害の影響によって制限される可能性があるかどうかを決定する際に考慮すべきことに関する指針を提供する。記載した事例は、単なる説明用のものであり、決して規範的又は網羅的リストとして考えてはならない。

D14. 別表では、通常の日常生活活動を行う能力への悪影響が相当なものとみなすことが合理的である場合の状況が事例として挙げられている。さらに、影響を相当なものとみなすことが合理的でない場合の状況が事例として挙げられている。これらの事例では、記述されている影響は、あたかも機能障害の唯一の影響であるかのように考えられるものとする。

D15. 通常の日常生活活動への相当な悪影響とみなすことが合理的である及び合理的でない事例は、指標であってテストではない。それらは、列挙された活動を行うことができるならばいかなる相当な悪影響も感じないということの意味するものではない：他の活動に関連して影響を受けることがあり、それどころかこれが相当な影響を示す可能性がある。あるいはまた、大したことではないが多くの異なる活動で影響を受ける可能性があり、累積的影響は相当な悪影響となることがある。**B4 項から B6 項（累積的影響）も参照。**

D16. 事例は、医療又はその他の治療の効果を無視することによる又は当然期待されるような行動の変更による影響を含み、A節、B節及びC節で述べた様々な要素が認められた場合に起こるであろう影響について述べている。

D17. 本節での事例のいくつかは、どのように悪影響が身体的機能障害か精神的機能障害から生じることがあるのか示している。両タイプの機能障害の実例がない場合は、1タイプの機能障害だけが特定の影響をもたらすだろうということの意味しているわけではない。身体的機能障害は精神的影響をもたらすことがあるという事実には注意が払われなければならない。—例えば、痛みや疲

労のため身体的機能障害のある者は、集中することが難しく感じることもある。同様に、精神的機能障害は身体的な症状(manifestation)を引き起こすことがある。一例えば、精神的機能障害を有する者が、運動性を伴う活動を行うことが難しいと感じることがある

D18. 身体的又は精神的機能障害の影響は、以下のような日常生活活動を行うことを困難にすることがある：人の手を借りずに歩き回る又は通常交通手段利用する、援助なし又は援助者と外出する、短い距離を歩く、階段を上る、車で旅行する又は公共交通手段で旅行をする、座る、立つ、屈伸する、又は知らない場所を歩かまわる。

重度の不安症状及び広場恐怖症を伴う症状のある若い男性は、広場にいることに不安を感じ、買い物や少しも知らないルートでの旅行のようなストレスのかかる状況でパニック発作を起こすので、外出することができない。ダウン症のある女性は、学習が困難で、少しでも知らない地域だとしばしば迷子になるので、同伴者のいない旅行は難しいことに気づく。メニエール病を患っている男性は、めまいと吐き気を経験する。これは、何らかの形でサポートがないと家の中を動き回るための能力を制限する。これらのケースでの機能障害の影響は、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を有する。

D19. 機能障害による影響は、小さなものを拾い上げたり操作する、さまざまな機器を手で扱う、又は筆談や標準機器でのタイプによるコミュニケーションのような事を含む通常の日常生活活動を行うことを相当に困難にする可能性がある。利き手の機能喪失は、利き手でない手の喪失に相当する以上の大きな影響があると推測される。

腱鞘炎(tenosynovitis)を患うある男性は、自宅又は仕事でキーボードを使用する、野菜の皮をむく、書くといった反復作業をすると、彼の手と前腕にかなりの痛みを感じる。機能障害は、通常の日常生活活動を行う彼の能力に相当に悪影響を及ぼしている。

D20. 身体的又は精神的機能障害は、協調動作を行う又は歩きながら同時に手を使うといったような通常の日常生活活動の2つ以上を調和させて行う能力への相当な悪影響を有することがある。児童の場合には、同じくらいの年齢の者が普通に達成する水準を考慮に入れる必要がある。

結合運動障害(dyspraxia)を有する若い男性は、身体動作の協調困難を含む様々な影響を感じる。彼は、頻繁に飲み物のボトルやカップをひっくり返してしまったり、食べ物をこぼさずに食べ物の皿を持って歩くというような同時に2つの活動を組み合わせることができない。これを通常の日常生活活動への相当な悪影響とみなすことは合理的である。

D21. いくつかの機能障害が排尿又は及び排便に影響を及ぼすことがある。通常の日常生活活動を行う能力が悪影響を受けているかどうか検討する場合は、頻度及び制御喪失の程度が考慮されるものとする。

ある女性は、炎症性大腸炎(inflammatory bowel disease)という大腸炎(colitis)を発症した。症状は、病状寛解期及び再燃期(flare-up)に左右される慢性的なものである。再燃期の間には下痢や激しい腹痛が起こる。これによって、常に確実に洗面所の近くにいななければならないので、旅行、買い物又は仕事に行くことが非常に難しくなっている。これは、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響である。

D22. 機能障害は、本、やかんの水、買い物袋、書類かば

ん、旅行かばん、椅子又は他の軽い家具の一部のような品目を含む日常的な物を運ぶ能力への相当な悪影響を有することがある。

軟骨形成不全症(achondroplasia)を患うある男性は、著しく低身長であり、腕は体の他の部分に対して大きさが不均等である。彼は、掃除機、家具のようにかさばった品目のような日常物品を持ち上げたり、操作することが難しい。また、ある程度重いドアを開けたり、建物の入り口の回転ドアを動かすことが難しい。これを通常の日常生活活動への相当な悪影響とみなすことは合理的であろう。

D23. 身体的又は精神的機能障害のどちらかの結果として、話す、聞く又は見るといった能力はあるが、それでも通常の日常生活活動を行う上で相当に悪影響を受けるのがどの程度かについて考慮に入れるべきである。例えば、どの程度まで、普通速度とリズムで明確に話すことができるか、その者の母国語で普通に話す人を理解できるかということが考慮されるものとする。話し方への影響や母国語の習得又は処理を妨げる影響について検討することが、例えば脳卒中(stroke)を起こした者では必要である。

ある男性は幼少時から吃音であった。彼は、常に吃音が出るわけではないが、吃音は、機能障害のない人々の会話での流暢さで見られる時折の間違いを超えて、特に電話で現れる。しかしながら、この影響は対処方法によってしばしば隠すことができる。彼は、どもるだろうと考えている場合、電話の受け答えを避けようとするか、電話の間なるべく話さないようにする。時々彼は、余分な語句の挿入又は語句の置き換えによってどもることを避けようとする。6歳のある少年は、学校での友人や先生を含む他人に対して話しかけ自分自身を明らかにするための能力に悪影響を及ぼす発語失行症(verbal dyspraxia)を有している。ある女性は双極性障害がある。彼女の話し方は、時々極度に興奮したり、筋が通らなくなったり、何を言っているのか理解することが難しくなることがある。これらのケースで、これらの影響を通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響とみなすことは合理的であろう。

D24. 背景雑音のレベルが、大半の人が十分に聞くことができる範囲内及びタイプである場合に、影響が考慮されるべきである。補聴器や類似の装置を使用している場合、検討する必要のあることは、もし補聴器や装置を使用していなかったら感じたであろう影響である。

ある女性は、行列で彼女の後ろの2人が、同時に会話をしている場合、スーパーマーケットのレジ担当者が言っていることが聞こえず返答できず、通常の会話を聞いたり理解することを難しくさせ、それを妨げるほどの耳鳴り(tinnitus)がある。これは通常の日常生活活動である買い物をする能力への相当な悪影響である。

D25. 視力を眼鏡やコンタクトレンズで矯正している場合、又はそれらで矯正できる場合、考慮する必要のあることは、眼鏡やレンズをつけている状態で視力機能障害が通常の日常生活活動を行う能力に及ぼす悪影響である。

D26. 視力が、顧問眼科医によって全盲、重度の視覚障害、視覚障害又は弱視であると証明されるほどの機能障害がある場合、障害者⁹とみなされ、通常の日常生活活動を行う能力に相当な長期的悪影響をもたらす機能障害のあることを証明する必要はない。

D27. 単眼視力のある者に起こりうる影響について考慮すべきである。特に、残っている目の視力が多少なりとも損なわれている場合である。

9 脚注2参照

ある男性は、網膜色素変性症(retinitis pigmentosa, RP)を患っている。これは網膜に影響を及ぼす先天的眼疾患である。RPでの視力喪失はゆっくりであるが進行する。全盲となるRPを患っている人はまれである。多くの場合老齢になってもほぼ有効な視力を十分保ち続ける。このケースでは、男性は、うす暗いところで見ることが難しくなり、視野の顕著な縮小(視野狭窄といわれる)を感じる。結果として、彼は不慣れた環境にいる場合、家具やドアによくぶつかり、非常に明るい場所にいるときだけ読書ができる。彼の機能障害の影響は、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響となっていると結論を下すことが合理的であろう。

D28. 機能障害が、物事を記憶する、考えをまとめる、行動の手順を計画し遂行する、新しい知識を得る、及び口頭の又は文書の情報を理解する、といった通常の日常生活活動を行う能力に相当に影響を与えているかどうか考慮されるべきである。これには、認知障害があるかどうか又は機能障害のない者よりもかなりゆっくりと物事をできるようになるのかどうかについて考察することが含まれる。

D29. 適切な教育を受けたにもかかわらず母国語の教科書を読んで理解する又は簡単な数字を読んで理解するといった通常の日常生活活動に持続的で著しい困難があるかどうか考慮されるべきである。機能障害は、ボディ・ランゲージや顔の表情のような非言語的コミュニケーション及び人間の非現実的情報を理解する能力へ相当な悪影響を及ぼすことがある。そして、理解して口頭指示に従うことが求められる通常の日常生活活動において、これがどのように困難を引き起こすのか考慮されるべきである。

ある男性は、自閉症の1つであるアスペルガー症候群を患っており、人とのコミュニケーションをとることが難しい。彼は、冗談のような非現実的情報又は顔の表情のような非言語的コミュニケーションを理解することが難しいことに気づく。彼は、文字どおりに言われたことを全て受け取り、そのために、友人を作りその関係を続ける又は親密な関係を発展させることが難しい。彼は、職場での冗談の言い合いの間に上司から口頭指示を受けるが、社交的な会話から指示を区別することができないので指示を理解する能力が損なわれている。双極性気分障害を患うある女性は、すぐに気が散ってしまう。この結果、たびたび、彼女は作業から注意をそらさずにサンドイッチを作るというような活動の遂行に集中することができない。その結果として、作業を完了させるために疾患がない人よりもかなり時間がかかる。これらの機能障害が、通常の日常生活活動への相当な悪影響を有するとみなされることは合理的であろう。

D30. 個人の幸福に対する危険を含む、人の判断又は身体的危険の評価への影響を有する機能障害かどうか考慮されるべきである。これは、例えば、食べる、飲む、眠る、体温又は個人的衛生の維持、本人又は他人を危険にさらす向こう見ずな行動、又は確かな理由もない過度の回避行動、といったような基本的機能を軽視する傾向があるかどうかに関する考察を含む。

ある男性は、5年間ずっと妄想型統合失調症を患い、彼自身の安全に対しリスクをもたらす活動について適切な判断をすることができない機能障害による影響がある。例えば、車が来ているかどうか確認をしないで道を歩く。これは、買い物のような通常の日常生活活動を非常に困難にする。ある女性は、2年間拒食症(anorexia)と摂食障害を患い、機能障害による影響で、食事という通常の日常生活活動を適切に行う能力が制限されている。これらのケースでは、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響があるとこれらの機能障害がみなされることは合理的であろう。

別表

障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な悪影響があるとみなすことが妥当な要因の実例及び非網羅的リスト

本法の目的に照らして障害者の定義を満たしているかどうかは、当該ケースの全状況によって決定される。すなわち、通常の日常生活活動への機能障害の相当な悪影響が長期的であるかどうかである。

- 例えば、車の乗り降り、短時間での車の運転で痛みを伴う、化粧室に頻繁に行きたくなくなる、あるいは、精神的障害によって、車に乗っている間苦痛を感じるので、乗客として短い旅行をすることは難しい。
- 全く歩けない又はゆっくりしたペースでしか歩けない、おぼつかない足取り、けいれんのような動き。
- 何らかの方法で制限されている又は、不安、痛みを伴うので、階段又は斜面の上り下りが難しい。
- 例えば、身体的制約、痛みや疲労の結果として又は精神的機能障害の結果として公共の交通手段を利用することが難しい。
- 例えば、恐怖症(phobia)を患っているため、同伴者なく外出することが難しい。
- ナイフとフォークを一緒に使用することが難しい。
- カンやそのほかのパッケージを開ける、野菜の皮をむく、片手鍋を持ち上げる、オープンなドアを開けるといったことを実行する上で問題があるので、食事の準備をすることが難しい。
- レバーハンドルよりはむしろドアノブがあるドアを開ける、階段や傾斜の手すりを握る事が難しい。
- 機能障害のない者と同じスピードでキーボード又はキーパッドのキーを押すことが難しい。
- トイレ関係の活動又は着替えをする場合ボタンやファスナーを扱うことが難しい。
- 異常な遅さと集中力でのみ紅茶を入れるために湯を注ぐことができる。
- 付き添いや援助なしにスプーンやフォークで食事をすることが難しい。
- 付き添いや援助なしに鍵をかけることができない。
- まったく予測不能ですぐに大きな汚れにつながる場合の腸の時たまの調節不能。
- 少なくとも月1度寝ている間の膀胱の調節不能。
- 特に、予測できない場合、頻発する少量の尿失禁、又は自制不可能な頻発する少量の便失禁。
- 片手で中程度の重さの物を持ち上げることが難しい。
- ある程度重いドアを開けることが難しい。
- ある程度物の載ったトレーを運ぶことが難しい。
- サービスを提供する又は同僚に明確に基本的な指示を口頭ですることが難しい。
- 指示を明らかにするために具体的な質問をすることが難しい。
- 自分の考えを言うのに、機能障害のない者以上に時間がかかる。
- 日常会話、及び中程度の雑音環境において通常の音量で誰かの話を聞くことが難しい。
- 電話越しの話をはつきりと理解したり聞き取ることが難しい。(電話が受信不良の影響を受けていない場合)
- 精神的機能障害による幻聴によって引き起こされた障害のために、通常の会話を理解したり聞いたりすることが

難しい。

- ・基本的な運転免許試験の視力テストを通過することが難しい。(しかし、眼鏡で矯正される場合、相当な悪影響ではない)
- ・中規模の部屋の向こう側の既知の人を目で見て認識することが難しい。(眼鏡で矯正できる場合を除く)
- ・どの色も全く識別することができない。
- ・普通の新聞を読むことが難しい。(老眼鏡で矯正できる場合を除く)
- ・ぶつかることなく安全に歩くことが難しい。(眼鏡で矯正できる場合を除く)
- ・断続的な意識消失及び関連する混乱した行動。
- ・家族や友人のような親しい者の名前を覚えておくことが難しい。
- ・仕事の手順の少しの変更の相当期間後に適合することが難しい。
- ・読書における継続的で著しい困難。
- ・一般的に使用される言葉の意味と綴りを覚えておくことが難しい。
- ・簡単なレシピ、家事の簡単なリストのような短い段取りに沿って行うことがかなり難しい。
- ・対人関係の形成や通常の社会的交流を行うことがかなり難しい。
- ・現実の混乱した認識。
- ・正しく整備された設備を安全に操作することが難しい。
- ・安全に道を渡ることがいつまでも難しい。
- ・食べ物が得られるのに、いつまでも食事をしない。
- ・非常に熱い又は冷たいものを触る際に身体的に危険だと理解できない。

障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な悪影響があるとみなすことが妥当でない要因の実例及び非網羅的リスト

- ・2時間以上にわたる車での旅行によって経験する不快症状。
- ・疲労感、及び1.5km又は1マイルの距離を人の手を借りずに歩くことによる少しの不快症状。
- ・細い針に糸を通すといったような、繊細さを必要とすることに取り組むことができない。
- ・秘書の仕事において標準化されたタイプスピードに達することが難しい。
- ・ピンのような小さな品を1つだけ取ることが難しい。
- ・単純に不器用である。
- ・テニスボールをキャッチできない。
- ・不定期(月1回以下)に就寝中失禁をする。
- ・不定期又は軽度の尿失禁。
- ・排尿又は及び排便コントロールができない幼児の失禁。
- ・介助なしで重い旅行かばんを運ぶことができない。
- ・台車なしに重い家具を動かすというような、機械的補助なしに重いものを動かすことができない。
- ・舌足らずの発音やその他の少しの発話障害によりスムーズに会話ができない。
- ・緊張によって聴衆の前でどうしても話すことができない。
- ・訛がつよいので理解することができない。
- ・話す人の母国語でない言語で会話をすることができない。
- ・工場現場、ポップコンサート又は交通量の多い幹線道路沿いのような非常に騒音のある場所で話することができない。
- ・正しい旋律で歌うことができない。
- ・拡大鏡の使用なしに非常に小さい又は不明瞭な活字を読

むことができない。

- ・相当距離の向こう側にいる既知の人に気づくことができない。(例えば、サッカー競技場の幅の向こう)
- ・視野のぼやけのような他の影響を伴うことがなく、赤と緑を識別することが簡単にできない。
- ・同僚のような親しい者の名前を時折忘れてしまう。
- ・何時間にもわたって応用を必要とする仕事に集中することができない。
- ・かなり内気又は臆病である。
- ・介助なしで長い詳細な技術文書に記入することができない。
- ・通常以上の速度で読むことができない。
- ・文章やスペルに少し問題がある。
- ・著しい高所への恐怖。
- ・登山のような危険な趣味に結びついたリスクの過小評価。
- ・信号が逆のときに道を横切る、又は自分の楽しみのために高速道路を高速で運転するといったようにみずから進んで通常よりも高いリスクを冒す者。
- ・なれていない職場で、明白なリスク以外のリスクを過小評価する。

本出版物は音声及び点字でも入手できます。

それぞれのコピーが欲しい場合は、以下までご連絡ください。

Web: www.odi.gov.uk

Post: Office for Disability Issues

Ground Floor

Caxton House

6-12 Tothill Street

London

SW1H 9NA

Email: office-for-disability-issues@dwp.gsi.gov.uk

Telephone: 020 7340 4000

Produced by the Office for Disability Issues

Crown copyright

Produced in the UK, August 2010

B-103

雇用主ガイドランス

2010年平等法における雇用主の権利に関するガイドランス

本ガイドランスは、平等人権委員会により、平等法におけるあなたの権利について説明するシリーズの一巻である。これらのガイドランスは、2010年平等法を支援するものである。本法は数々の平等法をまとめたものであり、その多くは我々が長年にわたり使用してきたものである。これにより、本法は平等法をより簡単に理解しやすいものになっている。

ガイドランスの主な分野

採用
労働時間、フレックスタイム制及び休暇
給与及び福利
キャリア開発—訓練、昇進及び異動
労働者の管理
解雇、余剰人員の解雇、退職及び労働者の退職後
平等方針、平等研修及び監視
他者の行いに責任が発生するとき
障害者に対する合理的調整実施義務
差別の訴えを受けたときの対処法
追加情報源

以下は、本ガイドランスのうち、「障害者に対する合理的調整実施義務」の全文である。

障害者に対する合理的調整実施義務

平等法は、障害者を平等に扱うということは、雇用構造を変化させ、物理的障害を取り除き、及び又は、障害者へ特別の支援を提供することを意味するものと認識している。

これは、合理的調整を行う義務である。

合理的調整を行う義務は、合理的である限り、障害のある労働者が、非障害者として仕事を行い、仕事に携わることの全てに同じ機会を持てるようにすることを目指すものである。

義務が生じた場合、あなたは障害者又は障害のある応募者が直面する障害物を除去若しくは削減又は予防する手段を講じるための、前向きかつ先を見越した義務を負う。

労働者が障害を有すると認識している—又は当然気が付くべきである—場合にのみ、合理的調整を行わなければならない。

実施の可能な調整の多くは、格別高額ではないと思われ、また自身にとって合理的である以上のことをする必要はない。自身にとって何が合理的であるかは、他の要因のなかでも、所属する組織の規模及び機能による。ただし、もし何も対策を講じず、障害のある労働者があなたの特定すべき障害があり、あなたが行えたであろう合理的調整を指摘できれば、労働者はあなたに対し雇用審判所

へ申立を行うことができ、補償金の支払い並びに合理的調整を命じられる可能性がある。

特に、個別の労働者に対する合理的調整の必要性は、

- もしその労働者が調整がなされている状態でその仕事に適任であれば、昇任させない理由であってはならない
- 労働者を解雇する理由であってはならない
- 労働者の仕事の全側面に関し配慮されなければならない
- あなたにとって合理的な調整を行う。

どういった調整を行うかの決定には多くの要因が関わり、それは個々の状況によるだろう。同じような機能障害を持つように見えても、それぞれに異なる変更が必要となるだろう。

障害のある労働者と調整について協議することを勧める。さもなければ、調整が効果的なものにならないだろう。

本章ではさらに、義務の詳細及び取ることができる調整の種類例について言及する。以下を参照のこと。

本章に含まれるページは、以下のとおり。

どの障害者に義務が適用されるのか？
障害者であるかどうかの判断
義務における三つの要件
障害者は実質的に不利な状況にいるのか？
方針及び組織の通常の物事のやり方の変更
物理的障壁の対処
追加の器具又は支援の提供
調整の有効性の確認
合理的調整は誰が支払うのか？
「合理的」の意味とは
実際の合理的調整
特定状況
追加情報
平等法実践的指針ダウンロード
より多くの助言及び援助を受ける
用語集
行為準則
現行のガイドランス及び雇用主向け情報の閲覧
スタッフの行為に対する責任

どの障害者に義務が適用されるのか？

義務は、以下の障害者に適用される。

- あなたのために働く者、又は
- あなたのところの仕事に応募する者、又は
- あなたのところの仕事に応募を検討していると話す者。

これは、雇用の全ての段階及び側面で適用される。そのため、例えば義務が生じた場合は、懲戒手順、解雇手続き、及び解雇決定に対し合理的調整を行わなければならない。この労働者が、仕事を始めた当初より障害者であったか、又は就労している間に障害者となったかは関係ない。

義務は、雇用終了後にも適用される可能性がある。

義務は、本ガイダンスで後述の違いつとも雇用サービスに関連しても適用される。

合理的調整は、職業年金制度に関連しても必要となることがある。これは、本書で後述する。

障害者であるかどうかの判断

これらの変更は、労働者が障害者である、又は結果として実質的に不利である—又はそうである可能性がある—ことをあなたが知っている、又は当然知っていると思われる場合にのみ、行わなければならない。これは、それを発見するために合理的に可能であること全てをすることである。

例えば：

ある労働者の業績が最近低下し、仕事に遅れ始めた。以前は時間を厳守し、業績も良かった。雇用主は彼らに単に改善を求めるのではなく、個人的に話をする。そうすることで雇用主は、業績の変化が障害に関係する理由であるか否かを確認することができる。その労働者は、うつ病が再発しよく寝ることができないため、仕事に遅れることを述べる。雇用主と労働者は、労働者がそのような状態である間、労働時間に少々の変更を行うことで合意し、労働者は任務を開始又は完了することが困難である場合にはいつでも助けを求めることができる。これが合理的調整である。

ただし、これは立ち入った質問や他者の尊厳を傷つけるような質問をするということではない。質問の内容及び質問の仕方には、プライバシーと秘密厳守に配慮すること。

実践的指針のヒント：合理的調整を行う準備をする

平等法は、もし労働者が障害者であり、彼らが調整を必要としかつその調整が合理的であることをあなたが認識しているのであれば、合理的調整を行わなければならないとしている。

現在の労働者が障害者となる場合に備えて、合理的調整を実施する必要はない。

しかし、それに備えることは可能である

- 特定の仕事の中核的作業は何であるか、又はどのような調整が可能か事前に検討する（例えば、雇用開始又は運用開始前）、
- そういった状況に直面する前に、現在の労働者が障害者となる、又は障害者が組織で働き始める場合に、合理的調整を考案する手順を導入する、
- アクセス・トゥ・ワークから障害者へ何の支援があるのか、事前に確実に知ること、
- もし建物をリフォーム又は改造しているのであれば、どうすればあらたな建物部分が障害者により利用可能であるか検討することは、後に障害者を雇用したときに助けになり、またより多くの潜在的な被雇用主を引き込むことを可能にする。

合理的調整の実施に開放的であることにより、雇用審判申立の可能性を回避するとともに、少々の変更をするだけで障害者となった労働者のスキルを失うことを避けることができる可能性がある。

義務における三つの要件

この義務には、障害者が障害のない者と比べ、実質的に不利な立場に置かれる状況の場合に適用される、三つの要件を含む。

- 最初の要件は、物事のやり方の変更を含む（平等法は、障害のある労働者が、設備、基準、又は雇用主の習慣により実質的に不利な立場にある場合について述べている）。

例えば：

ある雇用主は、指定された駐車スペースは上級管理者専用であるという方針を掲げる。管理者ではないが、運動障害を持ち、オフィスのすぐ近くに駐車する必要がある者は、指定された駐車スペースを与えられる。これは、雇用主の駐車スペース方針に対する合理的調整となると思われる。

第二の要件は、あなたの職場の物理的特徴による障害を取り除くための変更を含む。

例えば：

特定の職場の廊下の突当りにある透明なガラスドアは、視覚障害のある労働者へ危険を引き起こす原因である。ドアをより認識しやすくするため、ドアにシールの表示や標識を加えることは、雇用主の行う合理的調整となると思われる。

- 第三の要件は、用具の追加提供（平等法でいう補助的支援）、又は障害者を助けるために他者に何かをやってもら（平等法でいう補助的サービス）を含む。

例えば：

雇用主が、視覚障害を患いパソコンを使用する業務に就くスタッフのために、専門のソフトウェアを提供する。

これらそれぞれの要件については、本書で後に詳しく考察する。

障害者は実質的に不利な状況にいるのか？

- 自身の物事のやり方
- 職場の物理的特徴
- 補助的支援又はサービスのいずれかの欠如

上記について、障害のある労働者又は応募者を、障害のない者と比べ実質的に不利な立場に置いていないかどうかを自身に問う必要がある。小規模又は些細以上であるものは、全て実質的に不利な状況である。

もし実質的に不利な状況が存在するのであれば、合理的調整を行わなければならない。

調整の目的は、実質的に不利な状況を除去又は低減させることである。

しかし、あなたにとって合理的である調整のみ行えばよい。何が合理的であるかの判断については、本書で後述する。

方針及び組織の通常の物事のやり方の変更

第一の要件は、物事のやり方の変更を伴う（平等法は、障害のある労働者が、設備、基準、又は雇用主の習慣により実質的に不利な立場にある場合について述べている）。

これは、例えば障害者が業務を行えなくなったり、仕事に関わることを止めたりするのを防ぐことで、障害者を実質的に不利な状況に置いている障壁を除去又は低減するため、明文化された方針又は暗黙の方針の変更、及び／又は通常の物事のやり方を変える必要があるか否かを確認するということである。

これには、昇進又は訓練、福利、労働条件及び契約上の合意の基準が含まれる。

例えば：

- 組織の管理者は、概して常勤で雇用される。雇用主は、重度の疲労を引き起こす機能障害のある障害者が、パートタイム又はジョブ・シェアリングのいずれかで勤務することに合意する。こうすることにより、雇用主は合理的調整を行っていることとなる。
- 特定の職場の構造は、聴力に機能障害のある障害者にとって困難である。それは、メインオフィスがワンルーム形式でかつ床が固い材質であるため、背景雑音が多いからである。雇用主は、スタッフミーティングは、その者がミーティングに完全に参加できるよう、静かな場所で行われるべきだと同意する。こうすることにより、雇用主は合理的調整を行っていることとなる。

物理的障壁の対処

第二の要件は、職場の物理的特徴による障壁を取り除くための変更を含む。

これは、あなたのもとで働く、又はあなたのもとで働く仕事に応募する障害者のために、建物又は施設に変更を加える必要がある可能性があるということである。

具体的にどのような変更を加えるかは、建物の持つ障壁の種類により異なり、建物全体について検討する必要があるだろう。変更は、ひとつ以上になる可能性がある。

物理的特徴は、次のものを含む：段差、階段、縁石、外装及び舗装、駐車エリア、建物の出入り口（緊急用避難経路を含む）、内部及び外部のドア、ゲート、トイレ及び洗濯設備、公共設備（電話、カウンター又はサービスデスクを含む）、照明及び換気、エレベーター及びエスカレーター、床の敷物、標識、家具、及び暫定的な品目又は移動可能な

品目（機材やディスプレイ棚といったもの）。物理的特徴は、建物全体の規模も含む（例えば、建物の大きさ）。これは、完全なリストではない。

- 物理的特徴は、実際の建物そのものの構造と関連するものであろう。例えば、段差、階の変更、避難口、又は狭い出入り口である。
- 又は、建物や設備への備え付けられ方についてもあろう。例えば、重いドア、利用不可能なトイレ又は不適切な照明である。
- 物品の建物内部での配置のされ方でもあろう。例えば、収納エリアの中の棚の高さ、又は食堂の固定された椅子のような固定された物や取り付けられた物である。

例えば：

雇用主は、ある車椅子の使用者を雇い、その者はオフィス内での移動についての交渉が難航している。この新入社員との話し合いで、雇用主はオフィス内の家具の再配置を行う。雇用主は、合理的調整を行ったこととなる。

追加の器具又は支援の提供

義務の第三の要件は、追加の器具の提供—平等法という補助的支援—、及び補助的サービスである。補助的サービスは、障害者を支援するため、朗読者、手話通訳又は介護士といった他者が使われる場合である。

補助的支援又はサービスにより、障害者は仕事や面接への参加、又は選考プロセスへの参加がより容易になる。そのため、あなたはそれを提供することが合理的であるか否かを検討する必要がある。

器具、支援又はサービスの種類は、個々の障害者及びその者の仕事内容、又は採用プロセスに何が含まれるかにより、大きく異なる。障害者自身が経験から必要な物を知っている可能性もあるが、そうでない場合は追加情報源 ([Further sources of information](#)) にリストアップされている組織から、専門的アドバイスを受けることもできる。

調整の有効性の確認

様々な不利な状況を除去したり低減するため、複数の調整が必要となることもあり、ときにそれらは不明確であると思われる。そこで、あなたは障害者が直面する不利な状況や問題の種類、及び調整に関連する見込みある解決法を明確にするよう、可能な限り障害者と取り組まなければならない。

ただし、障害者がなにを提案すべきか分からないとしても、あなたはどの調整が必要となるか検討しなければならない。

例えば：

ある障害者が、うつ病のため欠勤している。労働者もその医師も、どのような調整がされるべきか提案することはできない。とは言っても、雇用主は、当面自宅から業務を行う、又は勤務時間の変

更、あるいは一層の日常的サポートの提供といった調整が合理的か否か検討しなければならない。

追加情報源にリストアップされている組織から、専門的アドバイスを受けることもできる。

合理的調整は誰が支払うのか？

それが合理的調整であれば、あなたは雇用主としてその支払いをしなければならない。調整にかかる費用は、それが合理的であるか否かを決定する際に考慮することができる。

ただし、健康又は障害が労働に影響を及ぼしている人々に助言や援助を与えて支えることのできるアクセス・トゥ・ワークと呼ばれる制度がある。アクセス・トゥ・ワークは、雇用主又は将来の雇用主が支払うのは合理的ではない追加費用の補助が可能である。

例えば、アクセス・トゥ・ワークは障害者が公共交通機関を利用できない場合の通勤費用、又は面接での意思疎通の援助費用を支払うことが可能である。

アクセス・トゥ・ワークからのアドバイス及び支援を受けるには、以下が条件である。

- 報酬の発生する仕事に従事している、又は
- 現在失業中で新たな仕事を始めるところである、又は
- 現在失業中でワークトライアル (work trial) を開始するところである、又は
- 自営業である

かつ

- 障害又は健康状態のために、仕事の一部を行うことができない。

あなたの労働者がアクセス・トゥ・ワークを知っているか確認すること。アドバイス及び支援は労働者自身に与えられるが、あなたにとって有益であることは明白である。続きは [Information about Access to Work](#) で確認のこと。

「合理的」の意味とは

あなたは合理的であることを行うだけでよい。

特定の調整が合理的であると見なされるか否かは、様々な要因が影響する。何が合理的であるかの判定は結局は客観的判定であり、それはあなたが単に何が合理的であるかというわけではない。

調整が合理的であるか否かを決定するときは、以下を考慮する。

- 調整がされなければ障害のある労働者が直面するだろう不利な状況を回避するのに、変更がどの程度効果的か
- その実用性
- 費用
- あなたの組織の資源及び規模

- 経済的支援の有無

その全般的な目標は、可能な限り、障害のある労働者が直面する不利な状況を除去又は低減することである。

考慮すべき課題：

- 障害のない者と比べ、障害者をより良く待遇したり、「より好意的」になることができるが、これは解決の一部となる可能性がある。
- 調整は、障害のある労働者が直面する何らかの不利な状況の除去、又は低減に役立つものでなければならない。もしこの調整に何の影響もなければ、意味がないのである。
- 実際には、そうした不利な状況に対処するのに、いくつかの異なる調整を行う可能性があるが、各変更はその状況に寄与するものでなければならない。
- 調整が実用的であるか否かは、あなたが検討してよい。より簡単な調整であればあるほど、恐らく合理的であろう。しかし、それが困難なものだからといって、それが合理的でないということにはならない。他の要因とバランスを取る必要がある。
- 調整にかかる費用が、ないか微小か破壊的ではないような場合は、他の要因（非実用的であるとか、有効性の欠如）により非合理的にならない限り、それは合理的である。
- あなたの組織の規模及び資源ももう一つの要因である。もし調整費用が莫大ならば、あなたに相当の財源があるなら、調整を行うのが合理的となる可能性がより高くなる。資源は、障害者が仕事に従事している、又はするだろう支店又は部門だけでなく、組織全体にわたり検討されなければならない。これは、あなたが他の要因とバランスを取らなければならない課題である。
- 方針、基準又は習慣の変更にあたり、仕事(job)の基本的性質は変える必要はない。これは、合理的であることの範囲を越えている。
- ある状況で合理的であることも、他の状況における合理的とは異なるかもしれない。例えば、既にあなたの元で働いている者が調整がなされなければ失業に直面するのと、仕事への応募者である場合である。すでに働いている者、又は長期間にわたる勤務を開始しようとしている者の場合では、1時間の面接に参加する者のために行う調整よりも、より永続的な調整を行う（また必要であれば、より費用を掛ける）ことが当然である。
- もしあなたが中小企業というより大企業の雇用主であれば、多数のスタッフのいる組織ではより簡単な配置転換や、フレックスタイム制の導入といった、特定の調整を行わなければならないかも知れない。
- もし、アクセス・トゥ・ワーク又は他の組織（チャリティーにより調整の費用を支援できる場合もある）から助言・援助が受けられれば、そのほうが調整はより合理的になるだろう。
- 特定の調整を行うことで、当該障害者を含めて誰かの健康と安全へのリスクを上昇させるのであれば、その特定の調整又は解決法が合理的であるか決定する際に、このことを考慮に入れることができる。しかし、決定は健康及び安全リスクの可能

性に関する適切な評価に基づくものでなければならない。特定の障害者が直面する可能性のあるリスクについて推測することは禁物である。

関連課題を全て考慮した上で、もし調整が合理的であれば、それを実行しなければならない。

調整が合理的であるか否かに関し意見の不一致がある場合は、最終的には雇用審判所のみがこの決定を下すことができる。

その他の形式での情報提供

平等法は、情報の提供が関わる場合には、雇用主が取るべき合理的な行動には、その情報が利用しやすい形式で提供されることを確実にするための手段が含まれると定めている。

例えば：

肉体力労働者が、健康及び安全規定を朗読したものをオーディオ CD にして提供するよう依頼した。これは、雇用主が行わなくてはならない合理的調整としてふさわしい。

実際の合理的調整

あなたが取らなければならない手段で合理的であると思われるものの例は以下のとおり：

- 建物への調整の実施。

例えば：

雇用主は、車椅子利用者用に入出口の幅の拡張、斜面の提供、又は家具の移動、届かない者のための電気スイッチ、ドア、ハンドル、又は棚の再配置、又は視覚障害者の安全な移動のために装飾にコントラストをつけるといった、構造的又は物理的変更を行う。

- 障害のある労働者の何人かの業務を、他の労働者に割り当てる。

例えば：

雇用主は、障害のある労働者がその障害のために行うことが困難な、小規模又は補助的な業務を他の労働者に割り当てる。例えば、時々建物の屋根に上がることがある業務は、重度のめまいを伴う障害のある労働者には割り当てない。

- 欠員を埋めるために労働者を異動させる。

例えば：

現職を続けることを可能とするような合理的調整がない場合は、雇用主は障害者となった（又は障害が悪化した）労働者に他に適した役職があるかどうか検討しなければならない。これは、再訓

練又は新役職のための設備、又はより上級の役職への転換といった合理的調整も含む。

- 労働者の勤務又は訓練時間を変更する。

例えば：

雇用主は、障害者がその障害から生じる疲労を回復するため、追加の休憩が可能になるよう、フレックスタイムで働くことを許可する。これは、パートタイム勤務又はもしラッシュ時間帯が機能障害に関連する問題であれば、その時間帯の通勤を避けるために別の勤務時間を許可することも含む。状況によっては、次第に勤務時間を増やす、段階的な職場復帰も適切だろう。

- 労働者を他の勤務又は訓練の場所に配属する。

例えば：

雇用主は、障害のある新入社員（車椅子利用者）の個人の作業場を、行きにくい三階のオフィスから利用し易い一階へ再配置する。もし雇用主がひとつ以上の作業場により運営している場合、ひとつ目の建物が利用しにくく、他の建物が利用し易ければ、同一雇用主の他の建物へ労働者の作業場を移動することが合理的であろう。

- 労働者がリハビリテーション、評価、又は治療のため、勤務又は訓練を休むことを許可する。

例えば：

雇用主は、最近状態の悪化した障害者に、リハビリテーションが可能となるよう、障害のない労働者が許可されているよりも多くの仕事を休む時間を許可する。もし障害が悪化したり、障害のある労働者が時折の治療が必要ならば、同様の調整が適当であろう。

- 訓練又は指導を実施する、又はその準備をすること（それが障害者向けであろうと、健常者向けであろうと）。これは、障害者が利用する備品の特定部分についての訓練、又は標準的な職場訓練が障害者にも確実に利用できるようにするための変更がそれに当たる。

例えば：

労働者は全員、特定の機器の利用についての訓練を受けるが、雇用主は手又は腕の動きが制限されている従業員には多少異なる、又はより長期の訓練を行う。もしくは、視覚障害者には、音声出力を用いて利用することができるよう、追加のソフトウェアの訓練を受けさせる。

雇用主は、聴覚障害のあるスタッフが効果的に参加できるよう、労働者がミーティングを実施するにあたり訓練を行う。

ある障害者が、発作による6ヶ月の欠勤の後、職場へ復帰する。雇用主は、障害者が障害により失われた自信を支援するため、労働相談員に面談するための費用を支払うとともに休暇を認める。

- 備品の取得及び改造。

例えば：

雇用主は、障害者に特別な備品（関節炎を患った人向けに改造されたキーボードや視覚障害者のための大型スクリーンなど）、聴覚障害者向けに改造された電話機、又は障害者向けに改造された他の備品（ハンドルが長い機械など）を提供しなければいけない場合がある。

たとえば、車椅子が必要だが、車椅子を所有していない場合のその提供といった、労働者の仕事に関連のない個人的目的のために備品を提供したり、備品を改造する必要はない。これは、かかる不利な状況があなたに管理権のある物から派生していないからである。

- 取扱説明書又はレファレンスマニュアルの修正。

例えば：

取扱説明書及びレファレンスマニュアルの形式には、障害者用に修正が必要な場合もあり（例えば、点字又はオーディオCDでの作成）、学習障害者用の取扱説明書は、各デモンストレーションとともに口頭で、又は読みやすくして伝達する必要がある場合がある。

- 試験又は評価手続きの修正。

例えば：

手先の器用さに障害のある労働者で昇進に応募する者は、筆記試験で不利な状況に立たされるかもしれない。それで、雇用主は代わりに口頭試験を実施する。

- 朗読者又は通訳の提供。

例えば：

雇用主は、勤務日の特定時に視覚障害のある労働者のために、同僚にハードコピーを朗読するよう手配する。代案としては、雇用主は朗読者を雇うこともできる。

- 監督又は他の支援の提供。

例えば：

雇用主は、障害により不確実性又は自信の欠如に繋がる者のために、適切な状況において、サポートワーカーを提供したり、又は同僚からの支援を手配する。

- 障害のある労働者に障害休暇を取ることを認める。

例えば：

癌を患う労働者は、治療及びリハビリテーションに通う必要がある。雇用主は、障害による休暇期間を認め、期間終了後に仕事に復帰することを許可する。

- ワークステップ（WORKSTEP）のような、援助付き雇用制度に参加する。

例えば：

ある者は、うつ病のため無職であった数年の後、事務補助員としての仕事に応募する。その者は、援助付き雇用制度に参加しており、そこで募集広告を見た。合理的調整として、勤務時間中にそのサポートワーカーに私用の電話を掛けることを認めるよう雇用主に求める。

- 障害のある労働者を援助するため、サポートワーカーを雇用する。

例えば：

視覚障害のあるアドバイザーは、時々クライアントの自宅を訪問することを求められる。雇用主は、その訪問に際してアドバイザーを援助するためにサポートワーカーを雇用する。

- 懲戒手続き又は苦情処理手続きの修正

例えば：

学習障害のある労働者は、苦情に関する雇用主との会合において、友人（一緒に勤務していない者）を代弁者としての役割を果たすよう連れてくるのが許されている。通常は、雇用主は労働者に職場の同僚のみを連れてくることを許可している。雇用主はまた、会合が障害者に不利であったり見下すようなものにならないように運営されることを確実にする。

- 余剰人員解雇の選考基準の調整。

例えば：

自己免疫障害のある労働者は、健康状態のために年に複数回短期の欠勤をした。雇用主が、余剰人員解雇の選考基準で欠勤を考慮に入れる場合、雇用主はこれらの障害に関連する欠勤の期間を差し引く。

- 能力給制度の修正。

例えば：

完全に出来高制で給料を支給される障害のある労働者は、勤務中に頻繁に短い追加休憩が必要である。雇用主は、これを合理的調整として合意している。雇用主がこのような障害者に、これらの

休憩に対し合意した率(例:障害者の平均時給率)を支払うことは合理的調整としてふさわしい。

ときには、雇用主が複数の対策の組み合わせを取ることが必要な場合がある。

例えば：

ある盲目の女性は、雇用主から彼女のよく知らない建物における新たな仕事を与えられた。雇用主は、以下の対策を講じる。

この新エリアに、彼女の介助犬用に設備を備える
新たな仕事の説明書を点字で提供する、並びに
全スタッフに対し障害平等訓練を実施する。

状況によっては、合理的調整は他の労働者の協力なしでは効果がないことがある。このため、他のスタッフが、実際に合理的調整が実施されるのを手伝う重要な役割を担うこともある。あなたは、これを確実に実行しなければならない。調整を行おうとしたときに、他のスタッフが妨害したり非協力的だったから、調整は合理的ではなかったという主張は、平等法においては合理的調整を行わなかった際の有効な「弁明」ではない。少なくとも、試すべき全ての合理的手段を取り、他のスタッフの態度の問題を解決しようとしたことを示すことができる必要がある。

例えば：

雇用主は、合理的調整として自閉症の労働者に就業日を構造化することを確実にする。合理的調整の一部として、他の労働者がこの手配に協力的であることを確かめることは、雇用主の責任である。

もしこの労働者が他の労働者の介入に合意しない場合は、あなたはこの障害者の状況について他の労働者に話し守秘義務を破ってはならない。

もしある労働者が他のスタッフが知ることになり気でないのであれば、また合理的調整を行うのに労働者の同僚の協力が必要だと思うのであれば、情報共有がなされない限り調整は行えないことを説明する。障害者の状況について詳細を知らせる必要はなく、単に他のスタッフが何をすべきかの説明で十分である。

特定の状況

雇用サービス

雇用サービスの提供者は、そのサービスを利用している、又は利用を希望している人々を不当に差別してはならない。この意味については、さらなる情報を用語解説で確認できる。

加えて、雇用サービス提供者は、職業あっせんサービスの提供を除き、合理的調整を行う義務を負う。

雇用サービス提供者にとっては、雇用主とは違い、この義務は「予想して実行するもの」である。この意味するとこ

ろは、もしあなたが雇用サービス提供者であれば、障害者があなたのサービスの利用を希望するまで待つのではなく、たとえば視覚障害、聴覚障害、運動障害、又は学習障害といった、様々な機能障害を抱える障害者が合理的に何を必要とするかを事前に検討しなくてはならないということである。例えば、人材紹介会社は障害者が自社のウェブサイトを利用可能であること、また就職情報を様々な代替形式で提供できることを確認する。就職情報を得るために申し込む障害者を支援するために、スタッフが訓練されていることを確認すること。

企業年金

企業年金制度は、不当に人々を差別してはならない。この意味についての詳細は、平等人権委員会ガイド「雇用者にとって平等法令とは：賃金とその他給付」(Equality and Human Rights Commission guide: What equality law means for you as an employer: pay and benefits)で確認のこと。加えて、企業年金制度は、制度に関連し障害者を健常者と比較して実質的に不利な立場に立たせる条項、基準又は慣例に合理的な調整を行わなければならない。

例えば：

ある雇用主の最終給与制度は、年金最大受給額は当該従業員の前年の給与に基づくと規定している。20年間の常勤で、労働者は年金受給年齢の2年前に、勤務時間を減らすに至る障害が進行した。この者の年金は、パートタイムの給与のみで計算されるため、制度の規定は障害の結果としてその者を不利な立場に置く。年金管理者は、その労働者のパートタイムの給与を常勤に相当するものに置き換え、年金対象として算定されるパートタイム雇用期間における、相応な減額を決定する。こうすることで、障害者の常勤の所得が考慮される。これは、合理的な調整としてふさわしい。

B-104

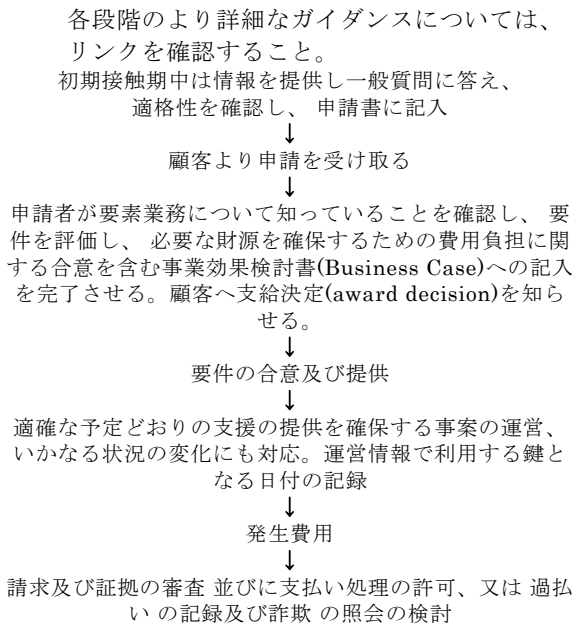
アクセス・トゥ・ワーク ガイダンス

目的

1. アクセス・トゥ・ワーク (AtW) は、有給で雇用されているか、仕事を持っているか又はワークトライアルを開始するところである障害者を、障害による業務関連の障害物を克服する実際的な支援を提供することにより援助するものである。なかには、雇用主が費用を分担するケースもある。
2. AtW は、合理的調整であるとみなされる障害に起因する追加的雇用費用に貢献できる。
3. AtW のアドバイザーは、顧客(customer)と密接に活動し、顧客のニーズに最適な解決法を特定する独立した専門家の評価員の専門知識を生かすことができる。
4. AtW のアドバイザーは、顧客及びその雇用主とともに活動し、必要とされる支援を提供し、事前合意のとおり費用の一部又は全額を弁償する。
5. AtW に基づき支払われたいかなる弁償 (reimbursement) も、所得税支払義務はない。
6. AtW の財政的支援は、障害者の雇用による追加費用に対する実際的な金銭的援助を提供することにより、雇用主が障害者を雇用し及び維持することを奨励する。
7. 雇用されている、自営業の、求職中の又は仕事やワークトライアルを開始する障害者は、AtW の援助を受けることができる。

概要

8. AtW 支援 (Access to Work support) の提供に伴う主な段階は、以下のとおり。



適格性

適格性

- | | | |
|--------------------------------|------|-------------------------|
| 顧客は労働能力に影響を及ぼす障害又は健康状態を有しているか? | No → | 顧客に AtW の支援は不可であることを伝える |
| ↓ Yes | | |
| 顧客は有給の雇用状態に | No → | AtW への適格性が |

- | | | |
|--|------|--------------------|
| あるのか、若しくは開始するところか(自営業を含む)又は面接に際し援助が必要か? | | ないことを伝える |
| ↓ Yes | | |
| 顧客は英国内で勤務し、居住しているか? | No → | AtW への適格性がないことを伝える |
| ↓ Yes | | |
| いずれかのジョブセンター・プログラムにより仕事支援又は提供されているか? | | |
| ↓ | | |
| 顧客は現在就労不能給付 (Incapacity Benefit) を受給しているか? | No → | AtW への適格性がないことを伝える |
| ↓ Yes | | |
| 顧客は雇用された際にも就労不能給付を受給し続けるか? | No → | AtW への適格性がないことを伝える |
| ↓ Yes | | |
| 顧客は高水準の許可労働又は PCA (個人能力評価) 免除の許可労働、又は援助付き許可労働に携わるだろうか? | No → | AtW への適格性がないことを伝える |
| ↓ Yes | | |
| 顧客に AtW へ申し込む適格性があることを伝える。 | | |

AtW への有資格条件

9. アクセス・トゥ・ワーク (AtW) の支援を受けるためには、顧客は以下の有資格条件を満たさなければならない。顧客は、以下である必要がある。
 - 労働能力に影響する障害又は健康状態を有する。
 - 16 歳以上であること。雇用が継続されると思われる限りは、支援を受ける年齢に上限はない。
 - 雇用主との面接に支援を要する、又は
 - 雇用を開始するところである、又は
 - ワークトライアルを開始するところである、又は
 - 雇われていようが自営業であろうが雇用状態にある者で、また
 - 顧客がワークトライアルを開始する場合を除き、就労不能給付/ESA 及び/又は国民保険クレジット (NI credits) のみを受領していない (又は雇用中に受領を止めるつもりである)。これは重度障害者手当及び所得補助 (就労の不能の結果支払われた場合) を含む。唯一の例外は、顧客が就労不能給付を受ける者に対し認められた高水準の労働、就労不能給付を受ける者に対し許可労働 (PCA 免除)、又は認められた援助付き労働についている場合である。また
 - 北アイルランド、マン島及びチャンネル島を除く英国に居住しており、英国を本拠地とする仕事を有しており、しかし顧客の業務目的での海外出張に援助を使用することが可能である。

10. DiSC3 適格性検査では、顧客が「生計を立てる」予定であるか質問される。これは、AtW の適格性テストではなくなった。もし顧客が有給の雇用状態にあるか又はそのような状況を開始すると

ころであれば、顧客は少なくとも全国最低賃金(NMW)を支払われることを確かめるべきである。「NMW が払われるか?」という質問への答えは、DiSC3 システムができるだけ早く訂正する「生計を立てる質問」への答えとして記録することとする。

障害の定義

11. アクセス・トゥ・ワーク(AtW)では、適格性の決定に 2010 年平等法の定義が利用される。2010 年平等法の定義範囲内にある人々は、支援への応募適格性を有する。
12. 障害によっては、通常の日常生活活動に相当な影響を及ぼさないが、仕事を遂行する能力には長期的で相当な悪影響を及ぼすものがある。このような人々は、2010 年平等法で対象とされる人々と同様に AtW への応募適格性を有するとみなされる。
13. ジョブセンタープラスは、AtW の目的でのみ障害について判定を下し、司法裁判所で検証されるときは、この決定はその者が 2010 年平等法の定義を満たす証拠としてみなされないことを、顧客に伝えなければならない。
14. 雇用主は 2010 年平等法に基づいて、合理的調整を行う責任を負う。AtW は、雇用主が提供するのに合理的である以上の追加的雇用費用を支払うことができる。

障害の確認

15. 通常、AtW において適格性の評価のために医学的証拠を取得する必要はない。ただし、トラベル・トゥ・ワーク(Travel to Work)業務に基づく支援の申請は除く。
16. AtW は障害の治療の資金、又はいかなる種類の障害又は健康状態の診断評価には利用できない。
17. 初期の接触段階では、申請者との不一致、又は障害の影響により健常者がその仕事を行う以上の費用がかかるかどうか決定するのが困難であれば、申請書とともにその証拠のコピーを送るよう要請する。
18. 顧客に、AtW アドバイザーは適切な援助の特定に役立つよう、例えば技術、人間工学、又は第三セクターの専門家といった専門家の評価を依頼する場合があることを伝える。

雇用とは何か?

19. アクセス・トゥ・ワーク (AtW) において、雇用とは以下を指す。
 - 常用雇用、日雇い(casual)又は臨時的雇用にかかわらず、常勤(full time)又はパートタイムによる有給の労働。
 - ジョブセンタープラスから手配されたワークトライアル。
 - 援助なしの又は援助付きの環境での労働。ワークチョイス(Work Choice)に関する規定には、例外もある。
 - ボランティア活動ではない。
 - 議員及び他の選出された役員、又は公共団体理事会の役職に応募した被指名人。

- 訓練は雇用ではない。ただし、顧客の現在の有給の雇用に関連して、仕事に対する通常の給与を受給している間に受けるものを除く。
20. 雇用されている顧客が援助を受けるための適格性を有するには、以下が必要である。
 - 雇用契約を有する。
 - 少なくとも全国最低賃金が支払われている、又は
 - 顧客が面接を受ける予定である、又は仕事を開始したばかりで給与明細/契約書がない場合は、証拠として採用通知又は面接を裏付ける通知、あるいは勤務開始日を受理する場合もある。
 21. 顧客との初期の接触期には、各ケースについて雇用を実証する必要はない。もしこの時期に雇用について疑問があれば、顧客に申請書とともに雇用を証明するものを提供するよう要請する。証拠は、顧客の支援要件を評価する AtW アドバイザーにより検討される。
 22. 雇用主が労働年金省(DWP)を含む政府機関、又はその機関のうちの 1 つの場合は、調整の資金は雇用している機関から支払われる。
 23. 関係機関(agency)に登録された全ての申請者は、支援を申し込む前に仕事を開始していなければならない。
 24. もし会社が取引を止める場所である証拠を有しているのであれば、いかなる種類の AtW 支援も許可してはならない。

行政府及び政府機関の職員

25. 労働年金省(DWP)を含む政府機関(ministerial government department)、又はその附属機関のうちの 1 つの職員(employee)は、雇用している機関より資金援助される。全政府機関のリストは別表 1 を参照のこと。
26. 2008 年 11 月 1 日より、前児童扶助局(CSA)は、児童扶助及び実行委員会と呼ばれる政府外公共団体(non-departmental public body)の一部となり、AtW 支援の対象となった。
27. AtW は、どういった支援が必要かについて助言を与え、評価を手配し提言することはできるが、各政府機関は自身で援助を調達し、資金確保することが求められる。
28. AtW は、労働年金省又はその執行機関の職員についての評価の手配を援助することはできない。DWP の職員へのガイダンスは、このリンク ([here](#)) 及びこのリンクを参照のこと。

聖職者

29. 聖職者の申請者は、その宗派にかかわらず、他の申請者と同様に対処されることとする。
30. 顧客は有給雇用の状態になければならない。例えば、英国国教会聖職者は給与又は聖職給を支払われている一方で、他の宗派は奉仕として働いている。
31. もし顧客の雇用上の地位に疑問があれば、その顧客の雇用主又はその者の所属する宗教団体に問い合わせる。大多数の連絡先は、インターネットで得ることができる。

DiSC への申請の記録

32. 公務員からの申請は、通常どおり DiSC3 に記録することとする。DiSC3 は、評価を単独の要素業務(element)として表示し、AtW が評価後に何の処置も取らない場合があるという事実は MI 及び OA の目標には影響を及ぼさない。

自営業とは何か？

33. AtW において、自営業(self-employment)とは以下を指す。
- 事業を単独又は共同で運営すること、又は自営契約で雇用主に仕えること、
 - 自営基盤でフランチャイズ事業を運営すること、
 - クラス II 国民保険料を支払っていること。
34. もし申請者が自身の会社に雇用されているが、給与を源泉徴収されておりクラス 1 国民保険料を払っているのであれば、その者は自営業者ではなく従業員である。クラス 2 又はクラス 4 を支払っていれば、その者は自営業者である。
35. 労働が以下で行われる。
- 自宅
 - 自身の所有する建物において、又は
 - 他者の所有する又は賃貸の建物において、又は
 - 例えばピアノ調律師は移動先において。
36. 申請者が定年を超えている（よって国民保険を支払う責任がない）のであれば、銀行又は他の金融機関により承認された事業計画を求めることで、その顧客が自営業者であることを確認しなければならない。
37. AtW は、その事業が形成されている間は、一般的品目の備品、実情調査への援助、コース、セミナー又は同類のイベントへの出席といった、事業を始めるための費用は支払うことができない。

マルチ商法及び取引計画

38. ビジネス・企業・規制改革省(BERR)^{訳注1}は、取引計画の実施責任を負い、法を犯す計画を調査する。取引計画及びマルチ商法(Pyramid sales)の仕事の規定についての詳細は、BERR ウェブサイトを参照のこと。取引計画で勤務している者、又は勤務を検討している者は、<http://www.berr.gov.uk/files/file24757.pdf>にて、BERR 取引計画ガイドを読むよう勧めること。

訳注 1) BERR は 2009 年 6 月にイノベーション・大学・技能省と統合してビジネス・イノベーション・技能省(BIS)となった。

自営業に関する英国歳入関税庁のチェック

39. 申請者が自営業者であるか否かの決定における一貫性を確保するため、申請者の雇用状況の英国歳入関税庁(HMRC)の取扱を利用することができる。
- ある者が雇用されているのであれば、その者は源泉徴収(PAYE)規則に基づいて課税され、その者の雇用主は同源泉徴収規則に基づいてクラス 1 国民保険料を納めているはずである。自営業者は、自己査定規則に基づいて課税され、それ用の納税者番号(UTR)を持つ。自営業者はまた、歳入関税庁国民保険料局との協定によって、クラス 2/4 料を支払っているはずである。

- AtW において、自身を自営業者と述べる全申請者は、自営業の証拠を提出しなければならない。証拠は以下の形式の場合が考えられる。
 - UTR—固有の 10 桁の納税者番号
 - 英国歳入関税庁からのクラス 2 NICs の国民保険支払い通知（又は他の文書）。
- 申請者が上記のどの証拠も提出できない場合は、英国歳入関税庁国民保険料局へ電話 08459156734 で、申請者の氏名、住所、生年月日、及び国民保険番号を問い合わせること。**本電話番号は、ジョブセンタープラスが顧客が自営業者として登録されているか否かを確認するためだけに使用されなければならない、顧客の自営業上の地位を調査するためではない。**

付加価値税の照会

40. 全ての付加価値税(VAT)の照会は歳入関税庁に示されなければならない。

採算性

41. 自営業者の顧客の事業が特定の期間内で採算が取れるようにという要件はない。事業には収益が発生したという経歴又は合理的見通しが必要ではないが、収益の下限はない。
42. もしアドバイザーが顧客の自営業の見通しについて疑問があれば、AtW 支援を例えば 3 ヶ月という限定した期間で導入し、事業が収益を得る合理的可能性があることを確認するために再検討する場合もある。

英国居住者

43. AtW は、通常英国(Great Britain)に居住し、就労している者で、適格性規準(eligibility criteria)を満たす者が申し込むことができる。
44. AtW は、独自の障害相談サービスを持つ北アイルランドと、チャンネル諸島又はマン島は対象に含まない。

欧州共同体より配属された労働者

45. 他の欧州共同体国(European Community country)を本拠地とする企業から英国へ配属された労働者は、AtW 支援への申請の資格を有する。EC 海外派遣労働者指令(96/71/EC)は、EC 派遣労働者及び現地労働者に平等の取扱を命じている。
46. 欧州共同体海外派遣労働者の場合は、AtW は通常英国に居住し雇用されているという規定は適用せず、他の全ての適格性規準が適用される。

欧州経済領域

47. 欧州経済領域(EEA)の国籍者及びスイス国民は、ビザ又は労働許可なしに英国で労働することができる。しかし、以下の国々の国籍者が 1 ヶ月以上の労働を希望する場合は、登録証明書を取得する必要がある。
- チェコ共和国
 - エストニア
 - ハンガリー
 - ラトビア
 - リトアニア
 - ポーランド
 - スロバキア、及び

- スロベニア
 - ルーマニア
 - ブルガリア
48. 就労開始 30 日以内に登録をしないと、違法就労となる場合がある。
 49. 連続して 12 ヶ月以上英国で合法的に就労した労働者は、完全な移動の権利を獲得し、登録証明書を取得する必要はなくなる。
 50. 仕事の開始に際し、労働者は国民保険の目的で歳入関税庁に登録しなければならない。
 51. アドバイザーは、以下の方法により労働者の就労の合法性の証明を得なければならない。
 - 顧客が、滞在の種類及び滞在期間を明記した移民局のスタンプが押された適切なパスポートを所有していることを確かめる
 - 雇用契約の時期及び期間の詳細を尋ねる
 - 税対策として、国民保険番号の申請及び歳入関税庁への登録の証拠を求める
 - 労働者登録制度に基づく内務省国境移民局（現移民局）への登録の証拠を求める。詳細情報は、<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workintheuk/>を参照のこと。

一時的居住者

52. 「特別政府協定」計画に基づき取引を学んでいる一時的居住者(temporary resident)の顧客で、雇用されているが滞在場所及び小遣銭しか受け取っていない者は AtW 支援に対する資格はない。

欧州経済領域外

53. 欧州経済領域外出身の顧客は、英国に居住するためのビザが必要であり、ビザにより英国内で就労する権利が与えられることもあるが、給与を受け取り始めるまでは国民保険番号は発行されない。顧客の英国での就労を認めるビザの確認は、居住要件を満たすのに十分である。顧客に AtW1 申請書とともにビザ書類を郵送するよう要請する。もし顧客が重要書類の郵送を望まないのであれば、書類をコピーし最寄りのジョブセンターで裏書きをするよう求めること。書類の認証コピーは受理されるだろう。

移民雇用書類(IED)

54. 顧客の中には、英国での就労の権利を付与する移民雇用書類(IED)を持つ者もいるだろう。顧客に AtW1 とともに IED を郵送するよう要請する。もし顧客が重要書類の郵送を望まないのであれば、書類をコピーし最寄りのジョブセンターで裏書きをするよう求めること。AtW は書類の認証コピーを受理するだろう。

亡命希望者及び難民

55. 難民承認の申請をした亡命希望者で決定待ちの者は就労が許可されず、主な社会保障給付制度は利用できない。
56. 就労許可又は滞在許可を有する申請者は、英国パスポートを所持する必要はなく、英国内で就労すること及び AtW 支援を受けることが許可される。これらのケースは注意深く監視しなければなら

ず、滞在許可に期間制限がある場合は、支援も同様に期間制限され審査に従うものとする。

57. 滞在許可は通常、5 年間許可され、その後その者は無制限滞在許可を申請することができる。その者は難民として滞在許可が下り次第すぐに労働市場及び主な給付を利用することができる。
58. 英国での就労許可が与えられたが、「公的基金への償還がない」申請者は、AtW へ応募することができる。関連の公的基金の最終リストは、移民局ウェブサイトを参照のこと。
59. 顧客に、AtW1 とともに入国許可又は滞在許可通知を郵送するよう要請する。もし顧客が重要書類の郵送を望まないのであれば、書類をコピーし最寄りのジョブセンターで裏書きをするよう求めること。AtW は書類の認証コピーを受理するだろう。

海外で就労している申請者

60. もし申請者の仕事が通常は英国にあるが、任務の一部として海外へ行く必要がある場合は、AtW 支援は最大 3 ヶ月まで与えられる。これは例えば支援対象の労働者の追加費用を含む。
61. 本期間後は、AtW は National Tier ポリシーチームとの協定に従い、例外的状況においてのみ延長することができる。
62. 申請者は、任務に際し必要であればプログラムを通して供給された備品を海外へ持って行くこともできるが、その備品の「持ち主」が合意することが条件である。

給付金を受けている申請者

63. 以下に掲げる給付金のうち 1 つを受けている者は、通常 AtW に申し込む資格はない。
64. その給付金とは、以下のものである。
 - 就労不能給付(IB)、国民保険クレジットのみの支給を含む
 - 雇用・支援手当(ESA)、国民保険クレジットのみの支給を含む
 - 重度障害者手当、及び
 - 障害に起因し支払われた所得補助。
65. 上記の例外は、これらの給付金を受給している者が以下の場合である。
 - 面接を受ける予定である、又は
 - ワークトライアルを開始する予定である、又は
 - 仕事を始める予定で、雇用が開始された場合受給を止める予定である、又は
 - 高水準許可労働(Permitted Work Higher Level)、PCA 免除許可労働(Permitted Work PCA Exempt)、又は援助付き許可労働(Supported Permitted Work)に就いている場合である。
66. 抛出制又は所得調査制の求職者手当(JSA)を受けている申請者は、パートタイムの仕事であれば支援を申請することができる。顧客は署名の際、パートタイム労働を申告しなければならない。
67. もし顧客が、たとえば地方税給付(Council Tax Benefit)、住宅給付(Housing Benefit)といった他の給付金を受給しているならば、適格性条件を満たすという条件で、AtW の申請をすることができる。

ワークトライアル

68. 2009年4月6日より、ワークトライアルを開始する顧客は AtW 支援を申請する資格を有する。
69. ワークトライアルは、特定の空きのある仕事に対する個人の適性を、短期間その仕事を試す機会を与えることによって確かめるために用いられる。
70. ワークトライアルは 1 日から 6 日間の間だが、ほとんどは雇用主が補充を希望する空きのある仕事がある場合に用いられる。
71. 顧客は、ワークトライアル中も給付を受領し続けることができ、それに加え交通費及び食事補助もでる。これらの費用の支払いは、ジョブセンターにより手配される。**職場へのトラベル・トゥ・ワーク費は、ワークトライアル中は AtW から支払われてはならない。**
72. 全てのワークトライアルは、AtW 支援の前にジョブセンタープラス 手引書に従い手配されなければならない。
73. AtW のスタッフは、AtW の標準運用モデル (Standard Operating Model, SOM) に詳述されるとおり、ワークトライアルの顧客に対応する手順に従わなければならない。

第一線 (AtW 以外) のアドバイザーにより認定された AtW 顧客

74. ワークトライアルの顧客が、AtW 支援を潜在的に必要としていると認定された場合、アドバイザーは以下を行わなければならない。
 - 顧客は AtW への申請を行う必要があり、それは迅速に行われる必要があることを説明する
 - 顧客は業務支援部門 (Operational Support Unit) へ有給の雇用ではなくワークトライアルを開始することを伝えなければならないことを説明する
 - 顧客に通勤費は現場で支払われ、AtW からは支払われないことを説明する
 - 顧客に適切な AtW 業務支援部門の電話番号を提供する
 - 適切な AtW 業務支援部門宛てに、題名を「ワークトライアル」とし、顧客の氏名及び国民保険番号とともに迅速にメールをする。本文には、顧客がワークトライアルを開始する企業／組織の電話番号と担当者、及びアドバイザー／AtW コーディネーターの詳細を記載しなければならない。
 - 助言は AtW アドバイザーからのみ与えられなければならないため、顧客に AtW の解釈に関連する助言を与えることを避ける。

業務支援部門に連絡し申請をした顧客

75. ワークトライアルの顧客が申請をする場合は、チームメンバーは以下を行わなければならない。
 - AtW1 の役職名の質問の隣に、自由形式のテキストボックスに「ワークトライアル」と打ち込む
 - 申請書を郵送する前に、AtW1 の上部に「ワークトライアル」と注釈をつける

返却された申請書及び担当アドバイザー

76. 申請書が返却された場合は、担当チームメンバーは以下を行わなければならない。
 - 一般的な業務支援部門 (OSU) 受信箱 (inbox) にアクセスする
 - ワークトライアルの顧客に関連する E メールを見つける
 - DiSC 内の顧客詳細スクリーンのスペースに、そのメールをコピーペーストする

アドバイザーは顧客の要件を評価し事業効果検討書を完成させる

77. AtW アドバイザーは以下を行わなければならない。
 - ワークトライアルではない申請と同様の基準で顧客のニーズを評価する
 - トライアル期間中は備品をレンタルしたり借りたりといった、費用効果的な一時的解決法を検討する
 - 支援の度合いを決定できなかつたり、顧客と合意できなければ、独立評価を参照する
 - ワークトライアルを行う雇用主に、顧客が必要とする備品を購入、レンタル又は借りることは、雇用主の責任であると伝える
 - トラベル・トゥ・ワーク (TTW) 費用はワークトライアル予算から顧客に直接支払われるため、評価には加えない
 - ワークトライアル開始日の支援を調整する

フォローアップ

78. AtW アドバイザーは、以下を行わなければならない
 - 援助がトライアルの期間とマッチすることを確かめるよう、また顧客が雇用されることを決めたら援助の再評価 (reassessment) をできるように、ワークトライアル中の顧客をモニターする。
 - トライアルの最後に顧客が雇用されることを決めたら、DiSC にワークトライアル完了とチェックすること。新たな仕事の新たな評価期間はそれから開くことができる。

許可労働

79. 就労不能給付を受け取り、同時に許可労働 (permitted work) を行える 4 つの状況がある。
 - 就労不能給付を受けている限り、働いて週最大 £ 20.00 まで稼ぐことができる (低水準許可労働)
 - 最大 52 週間、週 16 時間以下勤務し、週最大 £ 95.00 を稼ぐことができる (高水準許可労働)。固定期間での許可労働の初回後、もし週 16 時間又はそれ以上の仕事に就けないのであれば、52 週間後に再び挑戦することができる。こういった許可労働後続期間は、その仕事が始まる日付から 52 週間有効である。
 - 医学的評価を行わずに就労不能の基準額を満たすほど、病状又は障害が十分に重いとみなされる限り、週 16 時間以下働き、週最大 £ 95.00 稼ぐことができる。(PCA 免除許可労働)
 - 国家諸機関又は地方自治体、あるいはボランティア組織により雇用されている者が監督す

る仕事についており、病人及び障害者に仕事を手配するのがその者の仕事であれば、無制限で働き、週最大£95.00稼ぐことができる（援助付き許可労働）

- 高水準許可労働、及び援助付き許可労働、並びに PCA 免除許可労働に就いている顧客は、AtW に申し込む資格を有する。高水準許可労働の時間制限に基づき、支援は最大 52 週間に限定されている。52 週間の間隔を空けた後、顧客はさらに 52 週間の AtW 支援に再び申し込むことができる。52 週間の援助後は、その後 52 週間の間隔を空けなければならない。これは無制限で継続することができる。
- 80. 低水準許可労働の顧客は適格性を有しない。それはその種の仕事は常勤の有給雇用へ移行する真の意思を実証しないためである。
- 81. ESA（雇用・支援手当）を受けながら、許可労働をすることができる 4 つの状況について説明する。
 - ESA を受けている間は、就労して週最大 £20.00 稼ぐことができる（低制限許可労働 -PWLL）。
 - 最大 52 週間まで、週 16 時間以下就労し、週平均最大 £95.00 稼ぐことができる（高制限許可労働-PWHL）。固定期間での許可労働の初回後、もし週 16 時間又はそれ以上の仕事に就けないのであれば、52 週間後に再び挑戦することができる。こういった許可労働後続期間は、その仕事が始まる日付より 52 週間有効である。
 - 労働関連活動に制限能力があるとみなされるのであれば、無期限で週 16 時間以下就労し、週最大 £95.00 稼ぐことができる。（労働関連活動に制限能力のある許可労働 -PWLCWRA）
 - 週 £95.00 以上稼がない、またサポートワーカーからの継続的な定期的支援を受けているという条件で、無期限で何時間でも勤務することができる（援助付き許可労働-SPW）。サポートワーカーは、国の諸機関又は地方自治体、あるいはボランティア組織により雇用されなければならない。
 - 高限度の許可労働、援助付き許可労働及び労働関連活動に制限能力のある許可労働についている顧客は、AtW への応募適格性を有する。支援は、高制限許可労働の時間ルールに基づき、最大 52 週間までに制限されている。52 週間の間隔を空けた後、顧客はさらなる 52 週間の AtW 援助に再応募することができる。52 週間の援助後は、その後 52 週間の間隔を空けなければならない。これは無制限で継続することができる。

他のジョブセンタープラス・プログラムとの重複

- 82. AtW とその他のジョブセンター・プログラムの併用には、制限がある。

職業準備（職業実習を含む）

- 83. 支援は職業実習(Work Preparation)予算から提供されることとする。多くの場合、これは契約条項の一部である。

新たな契約

- 84. AtW の援助は、顧客が期限を自由に選択することができる。
 - 例えば「雇用オプション」を入力する者は、新たな契約においては「賃金が発生する」と入力する。
 - 交付される補助金が給与に換算される場合は「ボランティア部門オプション」及び「環境対策本部オプション」(Environmental Task Force Option)と入力する。
- 85. 支援はオプションの最後に再検討されるものとし、適切な場合は延長できる。
- 86. 全ての現行 AtW 規定は、仕事に 6 週間以上の申請がなされた場合、雇用主の購入及び費用分担を含む、新たな契約に適用する。
- 87. どこであろうとも、可能性のある申請及び評価は導入期間中に行われることとする。
- 88. もし顧客が給付を受け続けるか、又は訓練手当を支払われているのであれば、その顧客は支援に対する適格性がない。

ワークチョイス

- 89. ワークチョイスプログラム(Work Choice programme)は、2010 年 10 月 25 日に稼働を始めた。WORKSTEP からワークチョイスへ移行した顧客で、すでに AtW 支援を受けている者は、すでに実施されている支援は継続される。
- 90. 2010 年 10 月 25 日以降にワークチョイスに問い合わせをした顧客で、プログラムへの参加を開始する者は、AtW 申請書はワークチョイス提供者により記入される。
- 91. 専門家顧問チームは、主要提供者から提起された問い合わせに対応するために設立されている。その専門家顧問チームは、第三者許可様式が記入されていれば、主要提供者と申請書について話し合うことしかできない。
- 92. 以下の表は、ワークチョイス提供者を通して利用できる／利用できない AtW 要素業務を一覧にした。

AtW 要素業務	ワークチョイスプログラムでの利用可能性		
			経費分 担が必 要な場 合あり
面接での意思伝 達支援		なし	
トラヴェル・ト ウ・ワーク		あり	
右記カテゴリー におけるサポー トワーカー	手話(BSL)通 訳	あり	
	介護者	あり	
	カウンセラー	なし	
	運転手	あり	
	作業補助者	なし	
	ジョブコーチ	なし	
	口話通訳	あり	
	記録係	あり	
	速記タイプス ト ^{注2}	あり	
	朗読者	あり	
	通勤介助者	なし	
建物及び設備の 改修		あり	あり
特別補助機器		あり	あり

出張を含むその他		あり	あり
----------	--	----	----

訳注 2) 速記タイピスト(Palantypist)とは、会話をすぐに文字化できる特殊なキーボードの速記用タイプライターを使うタイピスト

専門家顧問チームを介した申請プロセス

- 93. 特定のワークチョイス AtW1 様式は、ワークチョイス参加者を簡単に特定できるように作られた。ワークチョイス AtW1 及び全ての関連情報は、雇用 6 週間以内に専門家顧問チームのもとへ返却されなければならない、そうでなければ費用負担規定が適用される場合がある（上記の表を参照）。
- 94. 業務支援部門(OSUs)がワークチョイス提供者／顧客から Atw1 様式を受け取った場合（様式の上部にワークチョイスと記載）は、その様式は以下の宛名に書き直さなければならない。
 Access to Work
 2nd Floor
 Neath Jobcentre Plus
 1 Windsor Road
 Neath
 SA11 1LY
 電話番号：01639 664462
- 95. 専門家顧問チームは、ワークチョイスに参加する顧客からの様式しか受け取らない。正式な評価は、全ての顧客に必要というわけではない。ワークチョイス提供者は、顧客と相当期間活動し、仕事が始まる前から顧客が必要とする援助をよく理解しているだろう。もし専門家の評価が必要であれば、AtW 承認の評価者のみが AtW の資金提供を受けられる。ワークチョイスの主要な提供者は AtW 承認の評価者のリストを持っている。
- 96. ワークチョイス提供者は、希望する場合は自社の評価者を利用することができるが、その場合は AtW は資金を提供できない。

専門家顧問チームを介した事業効果検討書承認

- 97. 申請に関わる決定は、適格性チェックリスト、ワークチョイス AtW1 申請様式、第三者許可様式、評価レポート（必要な場合）及び AtW 承認の評価者により実施された場合は評価の請求書を受け取った上で、専門家顧問チームにより下される。AtW 専門家顧問チームは、申請の承認又は却下に責任を負う。決定が下され次第、参加者、提供者及び雇用主に通知されなければならない。
- 98. 支援は、承認を受けるまで購入しないこととする。そのため、もし提供者又は雇用主が承認を受ける前に支援を購入すると決めた場合は、自己責任となる。承認段階において適格性が満たされない場合は、申請は却下される。
 もし顧客が結果に不満な場合は、標準的 AtW 苦情処理手続きに従うこととする。すなわち、かかる顧客は専門家顧問チームの住所にある AtW ワークチョイス部長宛に手紙を書くこととする。提供者は申請を完成させる責任を負うが、いかなる苦情も提供者でなく顧客によって行われるものとする。提供者はこのプロセスにおいて、顧客を援助することを希望してもよい。

業務支援部門(OSU)を介した弁償

- 99. 援助が購入され次第、通常の AtW プロセスに従い弁償される。AtW 専門家顧問チームが返金に関しクレームを受けた場合は、クレームは関連の OSU へ転送される。

変更を生じる提供者による再調査

- 100. 顧客がワークチョイスに参加している間、顧客は提供者の定期的再調査を受ける。もし再調査中に支援要件に関する状況の変化が特定されれば、提供者は AtW 専門家顧問チームに伝達する。
- 101. 顧客の個人情報の変更—様式 DP228JP 使用—は、地元の OSU で処理される。

ワークチョイス及び AtW のモジュール 1-3

- 102. ワークチョイスに参加する申請者への AtW 支援にはいくつか制限が設けられている。ワークチョイス・モジュール 1（就労導入支援—6 ヶ月。時折 9 ヶ月まで延長）内では、AtW は、AtW への申請適格性を持ち、許可労働又はジョブセンタープラスのワークトライアルに参加している者のみ利用可能である。
- 103. ワークチョイス・モジュール 2（就労支援では最大 2 年間）、及びモジュール 3（時間制約なしのより長期的な就労支援）では、AtW は、ワークチョイス提供者による支援を受けており、かつその支援が例えば特別補助機器、トラベル・トゥ・ワークといった短期的ではない場合に利用可能である。
- 104. 短期的支援は、例えば通勤介助者(travel buddy)のような、顧客を雇用に組み込むための支援である。短期的支援は、ワークチョイス提供者の責任である。ワークチョイス参加者が援助付き雇用への行程を快適に進み始めている、すなわち、雇用に関係する準備が整った場合、ワークチョイス提供者からの短期的支援は終了する。92 項の表を参照のこと。
- 105. 全ての現行 AtW 規定は、雇用主／提供者の購入及び経費負担を含み、顧客がワークチョイス援助付き雇用を 6 週間以上利用している場合に適用される。雇用主又はワークチョイス提供者のいずれかは、AtW 費用に寄与する場合もあるが、雇用主及びワークチョイス提供者が合意する必要がある。

ワークチョイスの終了

- 106. 顧客がワークチョイスプログラムを終了し、援助なしの雇用に参加する準備ができ次第、提供者は通常の AtW プロセスを説明し、適切な電話番号を提供する。
- 107. 提供者はまた、専門家顧問チームにその参加者がワークチョイスをやめることを連絡する必要がある。それは、専門家顧問チームは顧客が既に AtW 支援を受けている場合、顧客が AtW の通常の審査プロセスに表示されるよう記録を訂正する必要があるためである。

追加のジョブコーチング支援

- 108. この種の支援は、支援を受けているか又は援助付き雇用に関与するためのワークチョイス参加者は利用することができないが、ワークチョイス

をやめて援助なしの雇用へ挑戦するものを助けるために利用することはできる。

109. これらの顧客はワークチョイスに参加中いかなる AtW 支援も受けていないことがあるため、AtW の業務支援部門(OSU)により特定されることが重要である。これらの申請者は、迅速に処理されなければならない、可能な場合には同一のジョブコーチを継続して用いるべきである。提供者は、援助なしの雇用が開始される日付が分かり次第すぐに、参加者に通常の AtW プロセスへの注意を喚起することにより、連結した移行を確保するよう要請されている。

レンプロイはワークチョイスに酷似

110. レンプロイ(Remploy)は、ワークチョイスの契約パッケージ範囲のほとんどにおいて、ワークチョイス条項と酷似しているため、89 項から 109 項はレンプロイに適用される。

保護工場／事業

111. 保護工場／事業(Supported Factories/businesses)で就労している申請者は、建物及び設備改修又は数種のサポートワーカー支援に対する適格性を有しない。
112. 時々保護工場／事業で就労している者は、ワークチョイスから発展しているという視点で、別の雇用主との職業実習を受ける。この場合、建物及び設備改修が検討されるが、その配置の期間が考慮されなければならない。注：申請者が 6 週間以上ワークチョイスの援助付き雇用を行っている場合は、経費負担が適用される。

トラヴェル・トゥ・ワーク

113. レンプロイがトラヴェル・トゥ・ワーク費用を負担する地域もある。これらの支払い、通常の公共交通費に加えられることとし、また合計額は給与を計算する際に合計交通費から差し引く。

盲目在宅勤務者計画 (Blind Homeworkers Scheme)

114. 盲目在宅勤務者計画 (BHS) に基づいて就労している申請者は、建物及び設備改修又はサポートワーカーの支援のいくつかの形態に申し込む資格を有しない。
115. BHS を通じた調整には、別の資本予算が利用可能である。
116. 全ての他の AtW 要素業務における支援は、通常の適格性条件に従い利用可能である場合がある。
117. 支援を開始する前に、常に雇用の証拠を確認すること。
注：地方自治体の中には、申請者が 65 歳に達すると支援を打ち切るものもある。

訓練及び継続教育

118. AtW は以下については利用できない。
- 申請者が給付又は訓練手当を受け続ける場合の、技能育成／職業訓練／成人向け職業教育プログラム(Skills Build / Training for Work / Work Based Learning for Adults programmes)、

- 申請者が給付又は訓練手当を受け続ける場合の技能向上訓練(training for skill enhancement)、
- 学生の教育。

119. AtW は以下については利用できる。
- 個人が有給雇用就いている場合の、技能育成／職業訓練／成人向け職業教育プログラム、
 - 申請者の雇用が続いており、技能開発、キャリア向上、又は他の従業員の参加が見込まれるような訓練を含む申請者の仕事に関連した訓練、
 - 訓練又は学習が申請者の労働に関連しかつ雇用が継続しているという条件で、大学に通うための研修休暇又は学習のための休暇。
120. 全ての場合において、雇用主が訓練コースのために通常提供する支援を定めなければならない。これらは追加費用ではなく、AtW は支援することはできない。

仕事関連の訓練

121. 2010 年平等法は、雇用主及びサービス提供者の両者に合理的調整を行う義務を課している。AtW は、経済的制約が原因で「非合理的」であるとみなされるものは何でも支援することができる。例えば、視覚障害のある従業員が訓練コースに送られる。その者には拡大プリントが必要であることを訓練提供者に確認するのは、雇用主の義務である。これらを提供することもサービス提供者の責任だが、これにかかるであろう追加費用について雇用主と合意する場合もあるだろう。これは、合理的調整とみなされる。
122. しかし、小規模雇用主のために就労する者がコースに参加し、極めて高額な手話(BSL)支援が必要であれば、これは経済的理由により雇用主及びサービス提供者の両者にとって非合理的となる。これは、AtW が支援できる種類のシナリオである。

新任者訓練

123. AtW は、求職プロセスの一部として短期間の有給の新任者訓練(induction training)を検討することがある。
124. 支援は、新任者訓練期間の長さ限定されなければならない、また申請者が就職すると見直しされなければならない。

余剰人員訓練

125. 従業員が余剰人員とみなされた場合、雇用主のなかには退職前に訓練コースを持ちかけるものもある。
126. こういったコース参加の追加支援は、訓練期間中は有給の雇用を継続するという条件付きで承認される。

試用取引及び企業リハーサル

127. 4 月 6 日より、ニューディール規定に基づいて試用取引 (Test Trading) 又は企業リハーサル (Enterprise Rehearsal) を行う顧客は、ジョブセンタープラス訓練を行っているため、通常訓練規定が適用される。

128. 援助は、給付を受けるままの許可労働と同様に提供される。

備品をその議会又はボランティアの任務で利用することができる。

見習い制度

- 129. 見習い制度(apprenticeships)を利用している者は、給与を受け取り、雇用契約を有しているため AtW 支援を申請することができる。全国最低賃金率は、見習い制度を利用する人々には適用されない。
- 130. もし見習い(apprentice)が、適任となり同一の雇用主に雇用されるのであれば、経費負担状態は、見習い制度の開始より 3 年間の AtW 期間全体にわたり変更されない。

欧州社会基金プログラム

131. AtW は、欧州社会基金 (ESF) 雇用契約は全費用をカバーしないため、ESF プログラムを受ける顧客は承認することができない。

ボランティア活動

132. AtW はボランティア活動を行う人々は支援することができない。

現物払い

133. AtW 支援は、顧客が少なくとも全国最低賃金を支払われていなければ与えられない。現物払いは、全国最低賃金(NMW)に対する寄与分として計算されない。しかし、宿泊施設は例外である。もし宿泊施設が提供されるならば、NMW へ週最大 £ 31.57 を計算することができる。

地方議員及び公選役職者

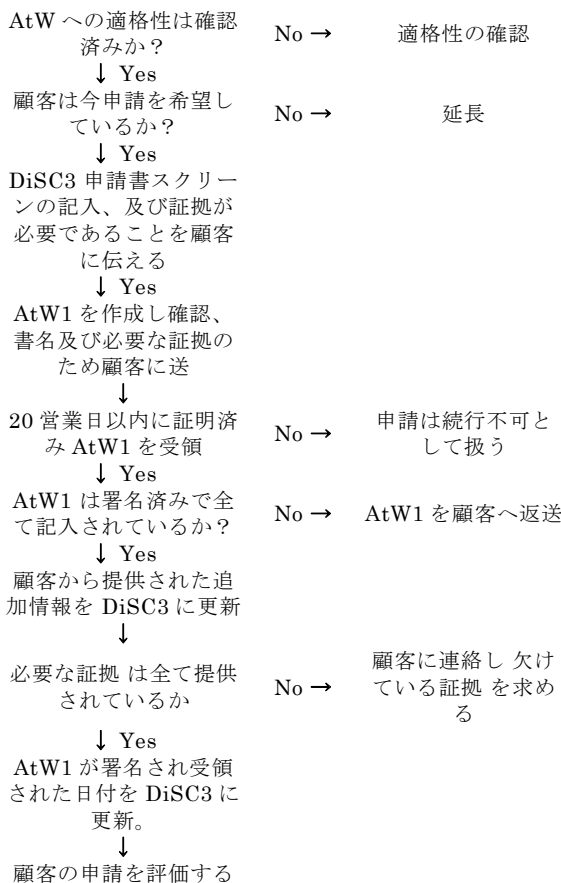
- 134. 議員は、1998 年全国最低賃金法において労働者とは定義されないため、全国最低賃金要件を満たす必要はない。
- 135. 2007 年以降スコットランドにおいて公選役職者に選出された議員は、手当ではなく給与を支払われており、全国最低賃金(NMW)要件を除く他の全ての適格性条件を満たすという条件で、AtW を請求することができる。
- 136. イングランド及びウェールズでは、出張費及び食事手当のみ弁償を受けた議員は、引き続きボランティア活動者(voluntary worker)として扱われ、AtW への適格性を有しない。
- 137. 議員がこの額以上の手当を受け取った場合は、AtW において、雇用されていると扱われ、全国最低賃金要件を除く他の適格性条件を満たすという条件で AtW 支援に適格となる場合がある。
- 138. 他の選出された役職者、例えば手当及び費用が支払われる法廷関係者、政党で働く者、ボランティア団体、クラブは、通常有給雇用状態であるとはみなされない。
- 139. 英国歳入関税庁は、生活費及び他の同類の支払いがなされ、税/国民保険料を集めても、これらが任務を遂行するために要する費用の弁償として支払われている場合は有給雇用としては扱われないことを確認している。
- 140. 他の職務で利用される AtW 備品を供給された地方議員及びその他のボランティアは、備品の所有者(雇用主)が合意するという条件で、この

保険

141. 備品の所有者は、備品がボランティア活動に利用されるに当たり適切な保険があることを確認することとする。もし追加の保険カバーが必要であれば、保険をかけることは顧客の責任である。顧客は、保険費用をカバーするために「ボランティア」雇用主からの経済的援助を求めることとする。AtW アドバイザーは、必要であれば顧客がボランティア雇用主と交渉するのを援助することができる。

申請

申請



適格性の確認

142. 詳細は本ガイドの適格性を参照。DiSC3 システムは、適格性テストに対応している。詳細については、ユーザーガイド第 2 章 DiSC3 を参照。

遡及適用

- 143. AtW への全申請は事前に行わなければならない。
- 144. 遡及適用は、ジョブセンタープラスによる誤った指図があったと思われる理由がある場合のみ検討される。

保留された申請

145. 顧客は、申請を決める前に、AtW 支援への申請適格性を有するかを確認することができる。顧

客が支援の申請を希望する場合は、私達に再度連絡するようアドバイスする。顧客の適格性については、申請の際に審査することを伝える。

146. 顧客がこちらに再度連絡をした場合、DiSC3の情報を審査し、顧客に状況に変化があったか尋ねる。もし変化があった場合は、AtW1申請様式を処理する前にDiSC3を更新すること。

交換品の申請

147. もとの品の紛失による交換品の申請は、新たな申請と全く同じ方法で扱われることとする。怠慢といった紛失に関わる状況、又は費用負担を評価する際紛失は回避できたか否かについて考慮することとする。交換は、紛失した品（品々）に保険が掛けられていない場合のみ検討される。

AtW1 申請様式

148. AtW1 様式は、DiSC3 システムを用いてオンラインで記入される。詳細情報は、第2章 DiSC3 ユーザーガイドを参照。顧客は、民族的背景を聞かれなければならない、その返答は DiSC に記録される。情報は初期の適格性の審査中に記録されなければならない。それは申請プロセスの後期には、関係分野はほとんどのユーザーが確認できなくなるからである。その情報は、全ての民族グループが平等に利用できることを AtW が確認できるよう必要である。

AtW1 申請様式の作成

149. DiSC3 申請書スクリーンに民族及び主要健康状態を含む関連情報を記入すると、記録を保存し AtW1 申請様式をプリントアウトすることができる。AtW1 は、情報が正しいか確認のため、また適当であれば情報を追加するため顧客に送られる。
150. 顧客又はその代理人は、AtW1 の情報が正しいか確認しなければならない。もし詳細が正しければ、顧客はそれに署名し、担当の AtW 業務支援部門へ返送する。もし AtW1 の情報が正しくなければ、担当 AtW 業務支援部門へ返送する前に、顧客はそれを訂正し、その訂正に署名することとする。
151. 申請様式には顧客の署名が必要である。顧客が別の形式での意思伝達を希望した場合は、これはプリントされた AtW1 に加え提供されることとする。別の形式での様式の注文方法は、労働年金省(DWP)の経済及び商業のイントラネットサイトに掲載されている。
152. ジョブセンタープラス 評価者ではない者への関連顧客の身元保証を含む、AtW1 における顧客の申立ては、その申立てに署名することにより、顧客は AtW 支援を申請し、独立した評価者へ関連情報を送ることを許可する。

顧客から返却された申請書

153. 顧客が AtW1 を返却する際は、署名されていることを確認する。全ての項目をチェックし、顧客により訂正された、又は追加情報が提供されたものを特定し、正しい情報を表示するため DiSC3 記録を更新する。もし顧客が AtW1 申請書に署名していなければ、その顧客へ様式を返却する。顧客に連絡し、AtW は顧客により AtW1

が署名され、それを業務支援部門が受領するまで支援の提供ができないことを伝える。

154. 申請者は、EM1 様式も返却すること。DiSC3 は、顧客の民族グループ情報について更新されなければならない。
155. もし顧客が EM1 様式を返却していない、又は未記入で返却したのであれば、これを「答えたくない」として記録する。EM1 未完成の申請は、通常どおりに処理されることとする。

証拠

156. 通常、AtW の適格性評価のために医学的証拠を得る必要はない。しかし、その申請がトラベル・トゥ・ワーク 要素業務における支援への申請である場合は、その限りではない。
157. 初期の連絡段階で、顧客は顧客の持つ関連証拠を提供するよう要請されることがある。顧客が証拠の提供に合意することを確認すること。AtW アドバイザーは、その証拠が適格性の確認に十分であるか決定する。

証拠の欠如

158. もし顧客が証拠の提供を要請されたが、AtW1 様式とともに受け取っていないければ、その顧客に連絡し要件について話し合うこと。
- もし顧客が証拠の送付を忘れていれば、至急送るように要請する。
 - もし顧客が証拠を有しない、又は証拠の必要性に異議を唱えるのであれば、アドバイザーが適格性を審査し、独立した評価を要請する可能性があることを伝える。
159. 全ての場合において、ケースファイル及び行動のまとめの DiSC3 が必要であることに注意する。

続行されない申請

160. もし顧客に AtW1 が発行されて 20 営業日以内に記入済みの AtW1 を返却していなければ、当該ケースは DiSC3 に「続行されず」として記録することとする。
161. もし顧客が申請を続行しない旨を伝える連絡をしてきた場合にも、続行されずとして記録することが適当である。もし雇用主が AtW 支援は必要ないと決定した場合でも、それが評価費用が発生する前であれば、続行されずとして記録することができる。

要素業務

要素業務

162. 顧客の支援ニーズを評価する前に、AtW の含む多数の要素業務(element)について彼らが理解していることを確かめる。以下の項は、各 AtW 要素業務の目的及び範囲についての簡単な説明である。各要素業務の規定に関するより詳細な手引きは、個々の評価セッションで説明されている。それぞれ簡単な説明の終わりには、詳細な評価手引きへのリンクがある。
- 面接における意思伝達支援
 - トラベル・トゥ・ワーク
 - サポートワーカー

- 建物及び設備改修
- 特別補助機器
- 出張を含むその他

面接における意思伝達支援

163. 面接における意思伝達支援（CSI）は、顧客が理解し意思を伝えることに困難を経験するであろう場合に、就職面接(job interview)を受けるのに通訳を雇う又はコミュニケーターを同伴する費用を援助する。
164. 本要素業務は、主に聴覚障害のある顧客に利用されるが、意思伝達能力に影響する障害のある者であれば誰でも利用することができる。
165. CSI は、新たな雇用主との新たな仕事及び内部昇格を含む、全ての面接に利用することができる。欠員がジョブセンタープラスに通知されているか否かにかかわらず、支援を利用することができる。
166. CSI は以下には利用することができない。
- 新任研修(induction)及び勤務評価といった仕事上の意思伝達支援。これらのケースについてはサポートワーカーの章を参照。
 - 障害者雇用アドバイザー又は他のジョブセンタープラスのスタッフとの面接に参加する顧客の支援
 - 他のジョブセンタープラス・プログラムに参加する人々の支援。
167. CSI 支援の利用の仕方についての詳細は、CSI セクションの評価を参照。

トラヴェル・トゥ・ワーク

168. トラヴェル・トゥ・ワーク(Travel to Work) は、障害のために出勤又は退勤で発生する追加費用を負う障害者に、短期間及び長期間の経済的支援を行う。この要素業務(element)は、タクシー又は車両の改造の合意された割合を返金するのに用いられる。
169. トラヴェル・トゥ・ワークの費用は、ワークトライアル中の顧客にはジョブセンタープラスから支払われるのでここからは支払われない。
170. 顧客は、労働以外で社会的又は家庭的利益(domestic benefit)を与える車両の改造又は車両の購入にかかる費用に貢献することが望まれる。
171. 交通費には、他の要素業務／プログラムにおいてカバーされるものもある。
- 勤務時間内の移動は、その他でカバーされる
 - マイル運賃以外の移動費の身内又は友人への支払いは、サポートワーカー要素業務でカバーされる
 - 具体的に労働用に特殊化された車両の購入、例えばトラクターは、特別補助機器(Special Aids and Equipment)において処理されることとする
 - Motability^(訳注 3)を通して購入又は貸与された車両の改造には特別協定を適用する
訳注 3) Motability とは、障害者に自動車や電動車椅子などを提供するために 1977 年に設立された慈善団体
 - AtW は、援助可能な障害者が面接運賃支給制度(The Fares to Interview Scheme)で面接するための運賃には寄与しない。事業運営ガイド A by Z を参照。

172. トラヴェル・トゥ・ワーク要素業務の詳細情報は、トラヴェル・トゥ・ワークの評価の節を参照。

サポートワーカー

173. AtW のサポートワーカー (SW) 要素業務は、職場に SW を提供する費用全額をカバーする経済的支援を提供し、また顧客の職場への往復を介助する SW への支払いにも用いることができる。
174. 全てのケースにおいて、援助は顧客が仕事をするのを助けるために提供され、SW は顧客の仕事をしたり、障害者の代わりになるべきではない。唯一の例外は、我々が就労補助(Job Aide)SW を提供している場合で、その場合は SW の援助は顧客の仕事の 20%に限定されることとする。
175. SW には、その場限り又は短期間で又はより日常的に必要とされるような様々な種類の援助を提供できる多数の様々な SW がいる。
176. AtW の顧客は、支援要件をカバーするために 1 種類以上のサポートワーカーが必要なことがある。以下のリストは、AtW の顧客に提供される典型的なサポートワーカーのリストである。
- 英国手話 (BSL) 通訳
 - 介護者(Carer)
 - カウンセラー(Counsellor)
 - 運転手(Driver)
 - 作業補助者(Job-Aide)
 - ジョブコーチ(Job Coach)
 - 口話通訳(Lip Speaker)
 - 記録者(Note Taker)
 - 速記タイピスト(Palantypist)
 - 個人向け朗読者(Personal Reader)
 - 通勤介助者(Travel Buddy)
177. サポートワーカーの種類及びサポートワーカーの雇い方の詳細は、サポートワーカーの節を参照。

建物及び設備改修

178. 建物及び設備改修 (Adaptations to Premises and Equipment, APE) は、雇用主又は自営業者が障害のある従業員を雇用できるよう、又はその雇用を継続できるよう、建物又は設備を改修する追加費用の支払いを援助する。
179. 改修は、エレベーターの車椅子用の坂の設置、ドアの増幅、障害者用トイレ又は設備、パソコンのアップグレード又は他の備品などの、多くの形態を取る。
180. APE は既存の備品の強化に適用され、全面的に新しい備品が必要な場合には特別補助機器の要素業務に基づいて獲得される。
181. APE に関する詳細情報は、APE 評価の節を参照。

特別補助機器

182. 特別補助機器(Special Aids and Equipment) (SAE) は、雇用目的のために特別な補助機器が必要な内勤の障害者に、その提供を助けるものである。
183. 特別補助は、障害を持たない者が同じ仕事を行うのに必要ないが、障害者が必要な仕事をするのに必要な物品である。

- 184. 機器は、ほとんどの人には必要ないが、顧客が仕事をする際に必要な道具である。
- 185. もし提供される備品が、使用する前に物質的に接続又は現存の備品に接続されていなければならないのであれば、SAE ではなく備品の改修である。
- 186. SAE に関するより詳細な情報は、SAE 評価の節を参照。

その他

- 187. AtW のその他のカテゴリーは、以下の記録のみに使用されることとする。
 - AtW 要素業務では分類できない短期又は単発支援
 - 障害のための通勤費の追加
- 188. 少数の申請は最初のカテゴリーに分類されることもある。かかる費用は他の AtW 要素業務に関連するか否かを検討することとする。例えば、建物への改修についての相談費用は、APE 要素業務のもとに記録されるべきである。就職面接でのコミュニケーター又は通訳は CSI に分類される。
- 189. 交通費に関しては、勤務時間内に発生したもののみをその他に使用する。
- 190. その他の要素業務に関するより詳細な情報は、その他の節を参照。

評価

評価

顧客の障害又は健康状態が、勤務先への通勤に影響することは明らかか？ ↓ Yes	No →	障害の影響評価を依頼
顧客、雇用主及びアドバイザーは支援の必要性に合意しているか ↓ Yes	No →	独立評価を検討
顧客は面接での意思伝達支援が必要か ↓ No	Yes →	面接における意思伝達支援に申し込み
顧客は移動に手助けが必要か ↓	Yes →	勤務時間内の移動の支援 ↓ No トラベル・トゥ・ワーク 支援に申し込み
顧客はサポートワーカーが必要か ↓	Yes →	サポートワーカーを申請
顧客は建物及び／又は設備の改修が必要か ↓	Yes →	建物又は設備改修の支援に申し込み
顧客は特別補助及び／又は機器は必要か ↓	Yes →	特別補助機器に申し込み
顧客はその他の支援が必要か ↓	Yes →	その他に申し込み
顧客、雇用主及びアドバイザーは提供される支援に合意しているか？ ↓ Yes	No →	代替案を検討し顧客及び雇用主と効果的な解決法について合意する ↓

確定要件について事業効果検討書への記入を完了させる ← 支援に合意

障害の影響評価

- 191. 顧客のなかには、自身の状況が彼らができる又はするであろう仕事にどのような影響を与えるか分からない者がいる場合がある。これらの顧客には、障害の影響の客観的分析を行うよう専門家による評価を手配することとする。評価の目的は彼らが仕事を行う方法への障害の影響を特定するためであり、障害又はその原因を特定するものではない。
- 192. AtW の資金は、障害又は健康状況の診断には使用してはならない。

労働心理学者

- 193. ジョブセンタープラスの労働心理学者(Work Psychologist)は、以下の目的で、AtW アドバイザーを支援するためのケース会議サービスを提供する
 - 複雑な顧客ニーズの分析を助けるため
 - 要件及び外部評価の範囲を明確にするための手がかりを提供するため
- 194. ケース会議サービスについての背景情報は、こちらで入手することができる。

独立評価

- 195. 申請者の障害の影響は健常者が仕事を行った場合以上の追加費用をもたらすかどうかの決定に際して、申請者と不一致又は困難があった場合は、アドバイザーは独立評価を要請することができる。
- 196. 各 AtW 要素業務は、それぞれ異なる種類の評価が必要となる。
- 197. 面接における意思伝達支援 (CSI) の援助の実施に迅速な回答が必要だという意味は、ニーズを独立して評価する時間はないということである。
- 198. 医学的意見は、利用可能な移手段の適切性が問題である場合、トラベル・トゥ・ワークの事例にとって役立つことがある。医学的意見の要請は、別表 2 の医学的要請様式を使用しなければならない。
- 199. 他の専門家評価には以下のものがある。
 - 技術—建物又は設備改修向け
 - 人間工学—デスク、椅子、キーボード
 - 機能障害仕様—第三セクター組織は、特別補助機器及び建物改修についての専門知識を提供する。
 - 製品仕様—特別補助機器の供給者及び製造者は、製品の使い方についての専門知識を提供し、顧客に試用期間を手配することもできる場合がある。
 これは包括的リストではなく、アドバイザーはその分野の専門家の種類及び範囲について習熟すること。
- 200. 専門家評価費用は、一般的な AtW 予算に見合うものである。外部評価又はコンサルタント費用は、適用される要素業務において出費として記録され、経費負担とはならない。
- 201. 評価が行われる際に適当な要素業務が特定できなければ、かかる費用はその他に記録すること。

- 202. 受けたアドバイスは全て、証明資料を添えて、顧客のケースファイルに明記することとする。
- 203. 取られた行動も全て、決裁及び会計検査の目的のため補強証拠として記録しなければならない。また添付された技術的報告も同様である。

その他

- 204. その他要素業務は、コンサルタント費用が AtW 支援の単一要素業務に対して申し込める場合には、それらの費用には利用することができない。例えば、
 - 何時間サポートワーカーの提供が必要か決定するためのタスク分析のためのコンサルタント費用は、サポートワーカー要素業務に分類されることとする
 - どの特別補助が必要か決めるための費用は、SAE 要素業務に分類される。
- 205. 複数要素業務の支援が特定される結果となる、何が必要か決定するための費用は、その他に分類することとする。

代替案の検討

- 206. ひとつ以上の効果的な解決法が特定された場合は、それらは各代替案の良い点と悪い点を添えて事業効果検討書 (AtW2) に記録することとする。
- 207. アドバイザーは、顧客及び雇用主と、顧客の雇用関連ニーズを完全に満たす最も費用効果的な解決法を特定するという目的について、選択肢を話し合うこととする。
- 208. もし顧客又は雇用主が顧客のニーズを満たすよりも高額な代案を使用するという選択肢を希望する場合は、負担分(contribution)について交渉する際にこれを考慮する。雇用主及び顧客に、AtW の負担分は顧客の雇用関連ニーズを完全に満たす最も安価な選択肢の費用に基づくことを説明する。例えば、あるサービスについて 3 つの見積りを受け取った場合、もし顧客が最も安価な見積りを使用しないと決めたのであれば、AtW は顧客のニーズを満たす最も安価な見積りの費用に基づく合意費用しか支払わない。

車両購入

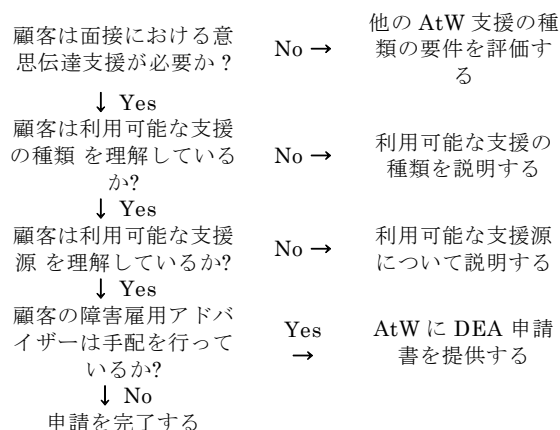
- 209. 通常の場合においては、AtW は車両の購入には資金提供はしない。車両の購入が最も費用効果的な選択肢であると考えられる場合には、例外である。
- 210. 例外が適用されるか検討する前に、まず顧客の支援に資金を提供するための AtW の正しい要素業務を特定すること。車両が業務用備品なのか又は通勤手段なのかにより、異なる規定及び判断が適用される。
- 211. タクシー運転手用のタクシー、農業従事者のトラクター、又は運送業者のトラックといった車両は、これらの職業にとって標準的な業務用備品である。AtW は標準的な備品は購入しないが、APE 要素業務を用いた顧客の車両の改造には資金提供する場合がある。これは APE の支給に関する手引きに従わなければならない。
- 212. 例外的状況において、AtW は、例えば標準的な万能四輪車(quad bike)の代わりに「電動トラ

クター」(mule)というように、標準的な車両が利用できない場合に、非標準的な車両の購入に資金提供する場合がある。資金提供は、標準車両と特殊車両の差額に、事業及び社会給付金を差し引いた額に制限される。資金提供には SAE 要素業務を用い、全ての標準 SAE ガイダンスを適用する。

- 213. トラベル・トゥ・ワーク (Travel to Work) と勤務中移動 (Travel within Work) は、全く別の AtW 要素業務である。
- 214. これらの要素業務には、以下の決定の仕方について詳細な手引きがある。
 - 顧客の追加費用
 - 最も費用効果的な解決方法。
- 215. AtW 手引書のトラベル・トゥ・ワーク実費の節のサブセクション「車両の購入」は、車両の購入が顧客の通勤ニーズに対する最も費用効果的な解決法である場合の状況が説明されている。
- 216. 別表 7 は、AtW のトラベル・トゥ・ワーク資金提供が、顧客が通勤できるよう顧客自身の車両への改造に用いられる場合の状況について説明している。

面接における意思伝達支援

面接における意思伝達支援



面接における意思伝達支援

- 217. 面接における意思伝達支援 (Communication Support at Interview) (CSI) は、顧客が理解するのに困難が伴ったり、又は理解してもらうのに困難に直面する場合、就職面接に顧客とともに参加する通訳又はコミュニケーターを雇用する費用を援助する。
- 218. この要素業務は、主に聴覚障害を持つ顧客に用いられるが、意思伝達能力に影響する障害のある者は誰でも利用可能である。
- 219. CSI は、新たな雇用主との面接及び内部昇進面接を含む、全ての面接に利用することができる。ジョブセンタープラスに通知がいつているか否かにかかわらず、援助を利用することができる。
- 220. CSI は以下には利用することができない。
 - 新任研修(induction)及び勤務評価といった仕事上の意思伝達支援。この場合はサポートワーカーを検討すること

- 障害者雇用アドバイザー又はその他のジョブセンタープラスのスタッフとの面接に参加する顧客への支援
- 他のジョブセンタープラス・プログラムに参加する人々への支援。

支援の種類

221. 通訳又はコミュニケーターは、顧客が理解する形式で通訳するために雇用されることとする。例えば、英国手話又は口話(lipspeaking)である。
222. 他の種類の意思伝達支援、例えば弁護(Advocacy)は、学習障害又は精神衛生問題を抱える人々に提供される。
223. 承認されるのは、概して最大2時間までの支援である。より長時間の面接は、例外的な状況で承認されることがある。例えば、面接の一部が適性試験又は職業試験である場合である。これらの場合、雇用主に面接の詳細を確認するよう要請することとする。
224. 顧客が面接における意思伝達支援を通じた支援を受けられる面接数に制限はない。しかし、金額に見合う価値を確保するため、もし顧客が雇用に関わりつかない面接を繰り返しているのであれば、支援が必要か否か検討することとする。例えば、障害者雇用アドバイザーに照会する。

意思伝達支援の情報源

225. 以下の組織は、地元で利用できる手話又は口話の支援に関する情報を提供している。

スコットランド手話通訳協会,
Baltic Chambers, Suite 317-319
50 Wellington Street
Glasgow G2 6HJ
電話番号 0141 202 0791
文字電話 0141 202 0790
<http://www.sasli.org.uk/>

スコットランドろうあ連盟(Scottish Deaf Association)
Suite 222, The Pentagon
36 Washington Street
Glasgow, G3 8AZ
Email: scotland@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: glasgow.bda.bslphone.com
IP: 81.158.182.123
文字電話: 0141 248 5567
電話: 0141 248 5554
Fax: 0141 248 5565

イングランド・ウェールズ・北アイルランド手話通訳協会 (Association of Sign Language Interpreters for England, Wales and Northern Ireland)
Fortuna House, South Fifth Street
Milton Keynes
MK9 2EU
電話 0871 474 0522
文字電話 18001 0871 474 0522
Fax 01908 325259
<http://www.asli.org.uk/>

英国北部ろうあ連盟 (British Deaf Association North)
13 Wilson Patten Street
Warrington,
Cheshire, WA1 1PG
Email: north@signcommunity.org.uk

ビデオ電話 IP: 81.6.233.219
文字電話: 01925 652529
電話: 01925 652520
Fax: 01925 652526

英国中部ろうあ連盟 (British Deaf Association Midlands)
10th Floor, Coventry Point
Market Way
Coventry, CV1 1EA
Email: midlands@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: 84.12.97.143
文字電話: 02476 550393
電話: 02476 550936
Fax: 02476 221541

英国ろうあ連盟 (British Deaf Association London and South East)
69 Wilson Street
London, EC2A 2BB
Email: london@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: 81.138.165.105
文字電話: 020 7588 3529
電話: 020 7588 3520
Fax: 020 7588 3527

口話通訳協会 (Association of Lipspeakers)
ALS Information Office
5 Furlong Close
Upper Tean
Stoke on Trent
Staffordshire
ST10 4LB
電話: 01538 722482
Email: information@lipspeaking.co.uk
<http://www.lipspeaking.co.uk/>

SIGNATURE
Durham University Science Park
Block 4
Stockton Road
Durham
DH1 3UZ
電話: 0191 383 1155
Email: durham@SIGNATURE.org.uk
<http://www.signature.org.uk/>

弁護

226. Mencap は、イングランド及びウェールズにおいて学習障害又は精神衛生問題を抱える人々の弁護についてのアドバイスを提供する。

England - The Learning Disability Helpline
電話: 0808 808 1111
Email: helpline@mencap.org.uk
文字電話: 0808 808 8181

Wales Learning Disability Helpline / Llinell
Gymorth Anabled Dysgu Cymru
Telephone: 0808 8000 300
Email: helpline.wales@mencap.org.uk

227. Scottish Independent Advocacy Alliance のウェブサイトでは、学習障害又は精神衛生問題を抱える人々がスコットランドで利用できる弁護サービスの一覧表を提供している。
- <http://www.siaa.org.uk/>

申請手続き

228. 意思伝達支援に対する全ての申請は、面接実施前に行われなければならない。

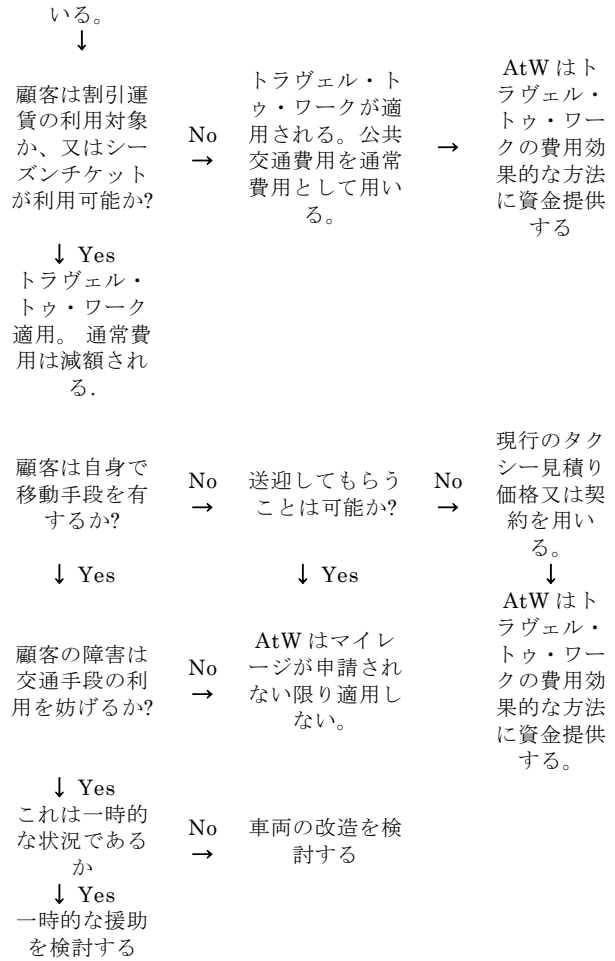
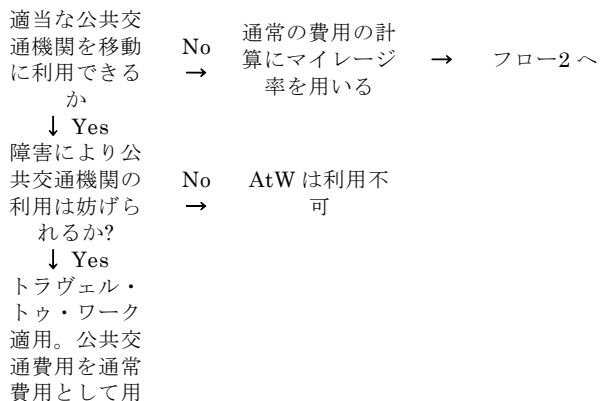
229. 面接は概して短期間の通知で行われるため、申請には迅速に対応し、顧客に申請時に決定が下されることが重要である。
230. AtW は、面接における意思伝達支援 (CSI) における全費用 100%を支払う。経費分担はない。
231. もし顧客が今回 CSI の援助を申請するのが初めてであれば、AtW 申請様式 AtW1 及び、就職面接に同行する通訳又はコミュニケーターへの申請の様式 DP221JP を記入しなければならない。
232. AtW 期間 3 年以内の全てのその後の申請は、様式 DP221JP で行うことができる。
233. アドバイザーは、以下を行わなければならない。
- Part1 に申請者及び面接詳細を記入する。これは支援が 2 時間以上である場合の理由を含む
 - Part2 において支援の承認を受ける
 - 可能な場合は、Part3 で通訳／コミュニケーターの詳細を記入する。これは合意した支払い率及び他の費用を含む
 - Part4 で AtW マイレージ率を入力する。

障害者雇用アドバイザーを通して成された申請

234. 支援の手配には、顧客の障害者雇用アドバイザー (DEA) により成される場合もある。DEA は支援を手配する前に、AtW 業務支援部門から承認を受けなければならない。
235. これらの場合、DEA は以下を行う。
- 雇用主に連絡し、面接の実施を確認する
 - AtW1 が必要か、また顧客は適格性を有するか否か、AtW 業務支援部門に確認する
 - もし適格性を有するのであれば、顧客に AtW1 を受け取ったらず AtW 業務支援部門に署名済みの AtW1 を返却しなければならないことを伝える
 - DP221JP の Part1 及び Part2 を記入する。承認した AtW アドバイザーの氏名及び承認日を Part2 に記載する
 - DEA がコミュニケーター／通訳を雇用する場合は、DP221JP の Part3 を記入する
 - Part4 をコミュニケーター／通訳が記入するよう手配する
 - 顧客が Part5 に署名し、様式が AtW 業務支援部門へ支払い用に渡すよう手配する。

トラヴェル・トゥ・ワーク

トラヴェル・トゥ・ワーク



トラヴェル・トゥ・ワークの通常費用

236. 全てのトラヴェル・トゥ・ワークの申請は、医学的証拠により裏付けられなければならない。
237. AtW は、顧客の障害又は健康状態の結果生じる追加費用を支払うことができる。
238. 通勤に追加費用があるか否か決定するためには、まず健康で障害のない者の通常の移動費用を決定しなければならない。
239. もし顧客が最近障害者となり、以前は運転して通勤していた場合は、通常費用は AtW のマイレージ率、1 マイル 25 ペンスを用いて計算される。この率は、適当な移動手段が利用できない場合にも適用される。
240. 他の場合、通常費用は、顧客が適当な公共交通機関を用いた費用である。

公共交通機関の利用可能性

241. もし適当な公共交通機関が利用できないのであれば、我々は公共交通機関を通常費用として用いる顧客への費用を利用する。

適当な公共交通機関

242. もし顧客が必要なときに公共交通機関が利用できないのであれば、それは適当(suitable)ではない。
243. もし公共交通機関による移動が片道 2 時間以上かかるのであれば、それは適当ではない。アドバイザーは、移動に 2 時間以上最大 3 時間を許可するため自由裁量を行することができる。

244. もし適当な公共交通機関が利用できそうであれば、アドバイザーは顧客にサービスの利用は困難である可能性があるか否か、親身かつ柔軟に判断することとする。
245. もし利用できる適当な公共交通機関があり、顧客がそれを利用できない明白な理由がないのであれば、アドバイザーは顧客の医師又は医療従事者のいずれかから、トラベル・トゥ・ワーク費用の資金提供に合意する前に、顧客が公共交通機関を利用できないという確認書を得なければならない。
246. もし適当な公共交通機関が利用でき、適切な介助又は訓練が得られれば顧客がそれを利用する場合は、サポートワーカーの提供が顧客の移動ニーズを満たす最も費用効果的方法であるか否か検討する。

顧客への費用

247. 適当な公共交通機関が利用可能な場合、もし顧客が割引運賃又は無料での利用資格があれば、顧客への費用は割引運賃、又は無料である。もしシーズンチケットが利用可能で、もしそれが移動費を減額するのであれば顧客はそれを利用するだろうと推測することとする。

自家輸送

248. もし適当な公共交通機関が移動の全行程又は一部に利用できず、非障害者に徒歩を求めないのであれば、自家輸送費用は通常費用である。
249. AtW では、自家輸送費用は 1 マイル 25 ペンスである。

顧客の車両の改造

250. 障害のある顧客で車を運転して通勤する者は、彼らがその利用を継続できるよう、車両の改造費用を受け取ることができる。
251. 顧客が障害者生活手当(Disability Living Allowance)の高率の移動要素(Mobility Component)を受給しているのであれば、支援は Motability 計画を通じても利用できる場合がある。顧客が Motability 計画を通じて支援されることを希望するのであれば、顧客に DLA HRMC (高率の移動要素の障害者生活手当)を受給しているか尋ねる。顧客は Motability への申請は自由に決めることができる。AtW プロセス及び Motability プロセスの関係性を示すプロセスマップは、別表 6 に掲載されている。もし顧客が Motability 支援を受けることを希望するのであれば、Motability に顧客を照会させ、Motability より返答があるまで AtW 申請の通勤要素業務の評価を延期する。アドバイザーは、顧客が必要な AtW 支援の他の要素業務の評価を続けることとし、可能な限り迅速に支援を実施することとする。
252. Motability 計画を通じて、すでに適当な車両の提供を受けている顧客は、AtW から追加的支援を要求しないこととする。通勤に適当ではない Motability 車両、例えば電動スクーターは、顧客の通勤費用を考慮する際に検討に入れないこととする。

253. Motability に申し込まず、Motability からの適当な車両を持っていない顧客は、もしそれが最も費用効果的な解決方法であれば、車両を改造するための AtW の支援を受けることができる場合がある。
254. アドバイザーは、以下を顧客に伝える必要がある。
- AtW は費用を手助けすること
 - 顧客は所有権、修理、メンテナンス、及び全ての使用コストに全責任を負うこと
 - 顧客は改造実施に関する手配を行い、改造が完了した際には合意した費用を申請すること。
255. 車両の改造への申請は、以下により支援されることとする。
- 運転ニーズの評価、通常 Motability 調達センターを通じて行われる、又は
 - 医学的鑑定書、例えば顧客の自動変速機又はパワーステアリングの必要性の医師のサポート。
256. 改造を行う一方、一時的な代替支援の提供を検討する。

改造に不適当な車両及び改造の代わりの購入

257. 例えば年齢により顧客の車両が改造に不適当な場合、又は例えばマニュアル変速装置のオートマチックへの交換のように改造するよりも現有車両を取り替えるほうが費用効果的である場合は、AtW は顧客の最低限のニーズを満たす車両の購入を提供する場合がある。費用効果性の原則は、顧客の社会保険料(social contribution)にかかわらず、全てのケースで考慮されなければならない。例えば、車両の購入の承認を検討した場合、長期に渡るタクシー費の支払いは到底費用効果的とはなりえない。いくつかの例は別表 7 に掲載されている。これらの例は包括的ではなく、また全てのシナリオに適用されるわけではないことに注意する。

リース／レンタル車両の改造

258. リース車両又は資金手当を通じて購入された車両への改造が要請された場合は、顧客は承認の前に契約条件の確認をしなければならない。通常の状況においては、車両はリース会社（又は全額が支払われるまでは金融会社）の所有物であり続ける。どの場合においても、改造の前に許可通知が必要となる。
259. リース又はレンタル車両の改造費用の評価の際は、もし適当ならばその後の改造の除去の費用も考慮に入れなければならない。これらの費用は顧客のプロフィールに含むこととする。
260. 改造を行う一方、一時的な代替支援の提供も検討すること。

サポートワーカー

261. もし車両が利用可能で、かつ顧客が適当な支援があればその車両の利用を希望する場合は、サポートワーカーの提供が顧客の通勤ニーズを満たす最も費用効果的な方法であるか否かを検討する。

一時的援助

262. 顧客のなかには、援助なしで公共交通機関を利用できるようにする移動訓練への中期的資金提供のほうが費用効果的な場合もある。顧客は、雇用された後にこの選択肢を検討するほうが歓迎される場合もある。もしそのような場合には、最初の数ヶ月はタクシー移動の費用を出し、顧客がひとりで公共交通機関を利用できるまで移動訓練に資金を出すことを目指して顧客の要件を再検討する。独立した公共交通機関の利用の社会的及び家庭的利益は、この選択肢を取るのに貢献する場合もあるが、顧客が費用を負担するための理由に用いられてはならない。
263. 時折、例えばてんかんの発作で12ヶ月の免許停止となるなど、一時的な援助が必要となる場合がある。
264. 支援はケース毎に検討し、定期的に再検討されることとする。
265. 顧客がてんかんを持っている場合は、12ヶ月の支援に合意してから再検討すること。もし顧客の免許証が返却されないのであれば、支援を適切に延長する。

ワークチョイス(Work Choice)

266. トラヴェル・トゥ・ワークは、顧客がAtWへの適格性を有する場合、ワークチョイスの顧客向けに検討することができる。もし唯一の適当なワークチョイス実施が通常の移動距離を越えているのであれば、通常費用は通常の移動距離相当まで減額される場合がある。
267. 全ての場合で、専門家顧問チームはワークチョイス提供者が通勤費を助成するか確認しなければならない。もし通勤が助成されるのであれば、その助成金は通常移動費に加えられなければならない。

トラヴェル・トゥ・ワークの実費

268. AtWのトラヴェル・トゥ・ワークは、通勤にかかる実費と上記で特定された通常費用の差額に資金援助する。
269. 実費は利用する交通手段によって異なる。AtWのトラヴェル・トゥ・ワークは、顧客のニーズを満たす最も費用効果的な解決方法に資金を提供する。もし顧客がより高額な代替案の利用を決めたのであれば、AtWのトラヴェル・トゥ・ワークは通常費用と最も費用効果的な解決法の差額しか資金提供しない。

タクシーでの移動

270. 多くの場合、勤務先への実際の移動手段はタクシーであろう。AtWは、通勤を提供するために現地のタクシー会社とコールオフ契約(call off contract)を結んでいる場合があり、可能な場合には顧客はこれを利用することとする。もしこれ以外の場合、又は顧客の移動がタクシー会社の通常/許可営業区域外であれば、アドバイザーは選択したタクシー会社から請求された料金が合理的であることを確認することとする。

乗り合いタクシー

271. 乗り合いタクシーであれば、各AtW顧客はその移動にかかる公共交通機関費用/マイレージ

費用を全額負担しなければならない。タクシーに乗りあう他の乗客は、その移動費の分担金を負担しなければならない。

272. 負担の合計は、タクシー運賃より差し引かれることとし、残額はAtWが支払う(この費用はタクシーに乗り合う者間で分割し負担されることとする)。

友人、同僚又は家族の送迎

273. 友人、同僚又は親類が顧客の職場への送り迎えのために、彼らの職場へ及び職場からの移動を変更する場合は、追加マイレージ費用が顧客の移動の通常費用を上回るのであれば、トラヴェル・トゥ・ワークはその追加費用を支払うことができる。
274. 以下を計算すること。
- 運転する者の職場へ直行する通常の移動マイレージ
 - 変更したルートの実際のマイレージ
 - 通常マイレージを変更したルートの実際のマイレージから差し引く
 - AtWマイレージ率を用いて追加マイレージ費用を計算する
 - 顧客の移動の通常費から差し引く。
275. もし運転する者がルートを変更しない場合は、トラヴェル・トゥ・ワーク費用が適用される。

追加の移動

276. 友人、同僚又は身内が顧客を職場へ送り迎えするために、2往復する場合は、以下が適用される。
- もし公共交通機関が利用可能であれば、
 - 実費は2往復分のマイレージ費用である
 - 通常費用は公共交通機関を用いたときの1往復分の費用である
 - もし適当な公共交通機関が利用できなければ、
 - 実費は2往復分のマイレージ費用である
 - 通常費用は1往復分のマイレージ費用である。

車両の購入

277. 例外的状況において、車両の購入は最も費用効果的な解決方法である場合がある。AtW支援は、車両の費用負担がMotabilityを介して供給された場合にのみ利用可能である。
278. 例えば、もし顧客が適当な公共交通機関を利用した2地点間の移動が高いマイレージであれば、その顧客は公共交通機関の利用はできないが無料での移動の資格を持つ場合に、上記が発生する場合がある。この場合は、移動の通常費用はゼロであり、もしタクシー費が年間£6000を越えるのであれば、適当な車両の購入はより費用効果的な解決方法である場合がある。もし適当な公共交通機関が利用できず、移動の通常方法が自家用車の利用であれば、顧客の通常費用は1マイル25ペンスと計算されることに注意すること。
279. もし車両の購入が検討されているのであれば、アドバイザーは、顧客が障害者生活手当—高率の移動要素を受給していることを確認しなければならない。アドバイザーは、顧客の状況を評価し、また適当な車両を提供する可能性のある

Motability に顧客を照会させることとする。アドバイザーは、AtW 申請のトラヴェル・トゥ・ワーク 要素業務の評価は、Motability から返答があるまで保留しなければならない。AtW プロセス及び Motability プロセスの関係性を示すプロセスマップは、別表 6 に掲載されている。

- 280. もし顧客が他の要素業務の AtW 支援を必要とするのであれば、アドバイザーはこれらの評価を継続し、支援をできる限り迅速に実施することとする。
- 281. 車両を購入する AtW 支援の提供の決定は、事前に AtW 上級運営マネージャーの承認を得なければならない。

仮免許運転者

- 282. 顧客は仮免許運転者である間も、通勤を検討することができる。
- 283. 運転教習費は提供されない。AtW は、仮免許運転者の車両の購入又は改造は支援することができない。

1 以上の職場のある顧客

- 284. アドバイザーは、費用に基づく移動の決まったパターンがあるか否か確認しなければならない。もし決まったパターンがないのであれば、各移動先への追加費用を利用可能な適当な公共交通機関に基づき計算し、既知の以前の労働形態に基づき費用の概略を示すこと。

サポートワーカー

サポートワーカー

サポートワーカーは最良の選択肢か? ↓ Yes	No →	他の選択肢を検討する
適当なサポートワーカーの種類を特定したか ↓ Yes	No →	サポートワーカーの種類及び顧客のニーズを再検討する
サポートワーカーが取り組む課題を特定できるか? ↓ Yes	No →	労働心理学者のアドバイスを要請する
サポートワーカーは主要義務の 20%以上を取ってかわるか? ↓ No	Yes →	AtW は適切ではない
企業内で既に支援は利用可能か? ↓ No	Yes →	AtW は適切ではない
雇用主はサポートワーカーを雇用するか? ↓ Yes	No →	顧客はサポートワーカーを雇用するか? ↓ Yes 雇用主として顧客に必要な追加的支援を検討する
雇用主費用への AtW の寄与の特定		
↳ 請求金額が合理的であり、休暇及び病欠がカバーされていることを確認する ↳ ↓ AtW が適用され、AtW2 事業効果検討書の記入を開始する		

全サポートワーカーに関する全般的考察

- 285. AtW のサポートワーカー (SW) 要素業務は、職場に SW を提供する費用全額をカバーする経済的支援を提供する。SW はまた、顧客の職場への往復を手伝うのにも利用することができる。
- 286. 全ての場合において、支援は顧客が業務を行うのを手助けするために提供される。SW は障害者の仕事を行ったり、代わりになったりしてはならない。唯一の例外は、我々が作業補助 SW を提供している場合で、支援は顧客の仕事の 20% までに制限される。支援は職場での介護設備のように、直接仕事には関わらず、任務の交代はせず、また顧客が仕事を行うのに援助されているかどうかの評価は無視することができる。
- 287. SW が顧客の代わりに行う作業を特定し、またそれらが全て業務関連であることを確認すること。
- 288. サポートワーカーは、看護又は顧客が朝起きて支度をするのを助けるためなどに提供することはできない。AtW 支援は、「玄関」から始まる。すなわち、支援を受ける者が仕事に行く準備ができたときである。
- 289. 顧客は、少なくとも職務の主要作業の 80% を行っているか?
- 290. 顧客は、少なくとも職務の主要作業の 80% を実施することができるか、又は SW が顧客に代わり職務を行っているか? サポートワーカーの行動は、顧客が作業を行い完了することを可能にしているか、又はサポートワーカーが作業を完了しているか?
- 291. もし SW が、顧客が行うことができない主要作業を実施しているのであれば、我々はその者の職務の最大 20% の費用しか SW に支払うことができない。このルールは、例えばコミュニケーターのように、顧客が仕事を行うことができるよう SW が手助けをする場合における支援を制限するのに用いられてはならない。これを特定するのは困難な場合もあり、どのような援助が適当であるか決定するのを助けるためにフローチャートが作成されている。別表 4—サポートワーカー 20% 制限を参照のこと。
- 292. その場限り又は短期間で又はより日常的に必要とされるような様々な種類の援助を提供できる多数の様々なサポートワーカーがいる。

ニーズの評価

- 293. 各 SW 申請に関して、SW の提供が顧客の最低限のニーズを満たす最も適当で、費用効果的な解決法か否かを検討しなければならない。
- 294. 聴覚障害者への誘導ループシステム(loop induction system) といった備品、又はビデオリレーシステム (Video relay system) の利用は、意思伝達支援のための SW の提供よりも、より費用効果的な場合がある。
- 295. もし顧客が限られた任務において困難を抱えるのであれば、雇用主と職務の再構成について話し合うべきであり、これは SW の必要を回避するかもしれない。
- 296. SW を提供し援助することを決定したら、どの種類の SW が最適であるか決定すること。各種類の SW には他に何が必要となるかは、サポートワーカーの種類を参照すること。

297. もしどの程度の支援を行うべきか不明な場合は、複雑なケースに対し何の支援を実施するか特定するのを助ける労働心理学者に相談を望むことができる。

手話教師

298. 時折、手話教師として勤務する顧客が教室での意思伝達に AtW 支援を要請することがある。資格を有する全ての手話(BSL)教師は、追加支援なしで生徒に教えるスキルを有する。AtW 通訳支援は、配属初日の教師と就任日のような教室外でのミーティング及びイベントに制限されることとする。

ワークチョイス

299. 少なくとも 80%の主要作業を遂行できない顧客は、ワークチョイスのほうが適当である場合がある。アドバイザーは、地元の障害者雇用アドバイザー(DEA)の支援とともにこれを促進することとする。
300. もし顧客が現在週 16 週間以下勤務しているが、勤務時間の増加を望んでいる場合、AtW アドバイザーは現在提供しているジョブコーチ又は作業補助者が顧客の目標達成の手助けになるか否かを検討することとする。担当地域マネージャーの承認を受け、アドバイザーは通常の短期間以上に支援を延長することができる。

SW は他の従業員のニーズを置き換えるか？

301. 支援は、雇用主のニーズではなく、顧客のニーズを満たすために提供される。AtW は他のスタッフが必要な場合に雇用主がそれを雇うことを避けるのに役立つよう用いられてはならない。

例：

302. 時折、最高責任者の役割はある種の個人アシスタント又は秘書を持つことを期待されることがある。そのため、我々はファイリング又はコピー取りといった作業の実施に SW は提供しない。それは、これらの作業は通常最高責任者レベルで勤務する者の職務明細の範囲ではないからである。

雇用主に全体的利益はあるか？

303. SW が定期的に必要、又はそのニーズが常にあるが、常に必要ではない場合もあり、他の任務を引き受けることができるなら、SW は企業や職場に全体的利益(general benefit)を与えるだろうか？もし雇用主に利益があるならば、事業利益の負担額について話し合うべきである。

支援の重複はあるか？

304. もし顧客が障害者生活手当 (Disability Living Allowance) 又は自立生活基金 (Independent Living Fund) を受けているならば、これがどのように AtW が資金提供する支援と重複する可能性があるか特定するため、さらに質問するべきである。AtW と重複があると仮定してはならず、各ケースはそれぞれのメリットに基づいて検討することとする。
305. DLA は、個人的な介護の助けが必要又は歩行困難である人々に提供される。

306. ILF は、障害者が介護施設よりも地域に居住することを選擇できるようにする経済的支援を目的とする。もし顧客が ILF を受給しているならば、彼らの「社会的ケア」パッケージについて尋ね、顧客の勤務中の身の回りの世話に資金援助を続ける、又は、顧客が勤務中必要とする支援の費用に助成する可能性のある社会サービスと話し合うこととする。

Deadweight は適用されるか？

307. AtW において、雇用主がそれまで従業員に支援を提供しており、その後節約のために支援を停止した状況では援助は提供することができない。雇用主は、2010 年平等法に基づき合理的調整を行う法的義務を負っており、もし調整がすでに行われているのであれば、雇用主は単に AtW の資金援助が利用できる可能性があるからといって、それを停止することはできない。
308. もし疑問があれば、雇用主になぜ支援が提供されていたのに停止されたのかについて、証拠書類を求めることとする。
309. Deadweight^(訳注 4)はまた、停止された支援は以前任意で提供されていた以外に状況変化がなければ、友人、親類又は同僚によりボランティアで提供されていた支援にも適用することができる。
310. もし deadweight が適用されるならば、AtW 支援は提供しないこととする。
訳注 4) 本来は列車やトラック等の自重を意味する語であるが、ここでは本来自分が負担すべき重荷の意味で使われている。

例：

311. 技術設計教師 (Technical Design Teacher) は、かつて補助教員(classroom assistant)から、仕事の一部であるパーツの持ち上げ／運搬への支援を受けていた。教師の障害のため、補助教員は教師の監督の下で備品の設置も手伝っていた。学校は、これに対し過去 12 ヶ月資金援助していたが、地方教育委員会(Local Education Authority, LEA)予算の見直し後、補助教員のポストに資金を出せなくなり、AtW への申請が行われた。これは純粋な deadweight であり、よって AtW の支援は提供することができない。

サポートワーカーの採用

312. 地域的なコールオフ契約が実施されている限り、SW を採用することは雇用主の責任 (又は自営業者の場合は顧客の) である。
313. もしコールオフ契約が自身の地域で実施されているが、顧客又は雇用主が異なる提供者の利用を希望するのであれば、それは受け入れることが可能である。しかし AtW 支援は契約ルートを通して提供される支援の費用に制限される。
314. もし雇用主が外部から採用する必要があるれば、例えば Federation of Recruitment and Employment Services (FRES) といった、認定済みの専門的組織を通して行うよう雇用主にアドバイスすることとする。他の地域アドバイス源としては、地方自治体、顧客とすでに活動しているソーシャルワーカー、又は障害者と活動している組織やクラブなどがある。

315. 資格のある通訳及び弁護士の適切な採用を支援することができる組織の詳細情報は、本ガイドの CSI セクションを参照。

雇用主が現従業員を通しての支援提供を希望する場合は？

316. これは支援を検討する者に対し、概して最適で最も費用効果的な解決法である場合がある。もし従業員がフルタイムの支援を提供するのに用いられれば、AtW は給与全額、国民保険料(NI)、年金、休暇及び病欠を返金することができる。しかし、我々は雇用主がどちらにしる支払わなければならない費用には資金援助することができない。例えば、光熱費、電気代、及び他の建築費である。
317. もし従業員が、週 1 時間又は 2 時間しか支援提供をしていない又はその場限りの支援しか提供していないのであれば、その地域の該当種の支援の通常額を雇用主に返金することができる。これは、我々がプログラム資金からの金額に見合った価値の達成を確保するためである。
318. ただし、もし雇用主に時間給を支払うことを合意するのであれば、年間の概算費用が SW の給与を超えないことを確認する必要がある。もし超えるのであれば、AtW の給与経費に対する資金提供を制限することとする。
319. 雇用主が現従業員を用いて顧客を援助する場合は、予約費用を支払うことは不適當である。

例：

320. 顧客は週 25 時間の支援が必要で、雇用主は必要な支援を提供することができる適切な資格を有した従業員を雇っている。従業員の現在の給与(全費用を含む)は、年額 £ 27,000 である。
321. この種の現行金額は、その地域で 1 時間 £ 28 である。
322. この場合、年間の支援費用を計算する必要がある。すなわち、25 (時間/週) × £ 28 (1 時間のレート) × 52 (週間/年)。
323. この総額は £ 36,400 であり、これは SW の給与よりも大幅に高い。AtW 助成金は、£ 27,000 に制限することとする。
324. ただし、もし同一の顧客が週 15 時間の支援しか必要としないならば、平均レートを用いて、年間のコストは £ 21,840 となり、これは SW の給与以下である。よって、これは最も費用効果的な選択肢である。これが我々の支払うべき額である。

顧客又は雇用主が新従業員を SW として採用することを希望する場合は？

325. AtW は、給与全額、国民保険料、休暇及び病欠、広告費を含む支払い及び採用経費を返金することができる。
326. もし雇用主が希望すれば、AtW は給与支払い名簿に新たな従業員を加えるため、及び他の人事(HR)活動の費用をカバーするために、最大 5% までの SW の税込給与額の運営費を支払うことができる。雇用主がそれ以上の割合の額を支払わなければならないことがなかったことの証明を提示する場合は、AtW は費用全額を返金することができる。

327. 余剰人員の解雇及び予告手当費用は支払うことができる。余剰人員の解雇又は予告手当は、顧客のプロフィールに記載しない。これらの費用はそれがもし発生した場合に記載することとする。
328. 時間数、給与額などを含む合意した支援の概要を述べる承認通知を提供する。病欠などの予期せぬ休みをカバーするために我々が支払う固定期間に合意する必要がある。もし SW 又は顧客が病気であれば、最大 4 週間までの SW への支払への合意が通常である。
329. もし顧客が SW の雇用主になることの責任を受け入れるのであれば、顧客は、その役割を適切に果たすために追加の支援が必要となる場合がある。これらの費用は、ニーズが障害に関連するものである場合、AtW を通じて承認される。初めに追加時間数に合意することとするが、評価は継続することとなる。SW に支払われる時間給の増加を通してこのニーズを満たしてはならない。
330. 給与額は、年次評価で又は支援の程度が変化する場合に見直しをすることとする。
331. 雇用上の地位を確立することを望む顧客及び SW は、地域の英国歳入関税庁 (HMRC) 事務所に連絡するようにアドバイスする。
332. 歳入関税庁(HMRC)は雇用主に対しヘルプラインを運営している。電話番号は 0845 60 70 143 で、ヘルプラインを介して登録した者には新雇用主バックが発行される。
333. もし顧客が雇用主を歳入関税庁(HMRC)に判断させた結果、金融負債が発生したのであれば、顧客にこの要素業務からの返金を手配することもできる。そのような場合は全て、迅速に詳細について National Tier ポリシーチームに連絡する。
334. SW 支援の提供に家族又は友人を用いる顧客は、平等に上記の判断に従うこととする。

SW が職業紹介所を通じて契約された場合は？

335. 頻繁ではなく、その場限りの要件については、これは概して最適な選択肢である。AtW は、この種の支援のコールオフ契約を有していることがあり、もし利用可能であればこれを利用することとする。
336. もし顧客又は雇用主が代替りの供給者の利用を希望するのであれば、見積りられたレートが合理的であることを確認する。全ての見積りは、全ての支援、移動費及び必要な予約費用を含む合計額でなければならない。これにより、AtW アドバイザーはどの職業紹介所(agency)がサービス全体に最も費用効果的な解決法を提供するか知ることができる。もし代替りの供給者の請求が、コールオフ契約を用いて発生するであろうものよりも非常に高額であれば、コールオフ契約を介した適切な支援の影響費用の AtW 支援を制限することとする。

支払い

337. SW への支払いは、顧客が通常勤務する日及び SW の雇用契約で定められたその他の日(休暇など)にのみ行われる。アドバイザーは、SW の契約のコピーを要請し、将来の申請用に顧客のファイルに保存する。
338. SW は 1998 年 10 月に導入された労働時間規則 (Working Time Regulations) に基づき、顧

客／雇用主から休暇／病欠を得ることが認められている場合に 52 週間の全ての費用を記録することとする。

- 339. この規則に基づき、従業員は 4 週間の休暇を認められている。これは、契約上の権利に加えられない。
- 340. AtW は、これらの休暇について支払いをする。それは、休暇は両者（雇用主又は顧客）が SW を雇用する必要はなく、関連性のない追加費用であるためである。
- 341. 具体的アドバイスは、安全衛生庁のインフォライン 0845 345 0055 又は地元の助言・斡旋・仲裁委員会（Advisory, Conciliation and Arbitration Service; ACAS）事務局で入手可能。ビジネス・企業・規制改革省は、「労働時間規則の手引き」を作成している。入手するには、0845 015 0010 に連絡する。

追加のサポートワーカー費用／移動費

- 342. SW の移動費は、支援の時間レート見積りに含まれることとする。これにより、支援全体で最も費用効果的な解決法に合意することが可能になる。
- 343. 我々が移動費を支払うと合意した現存ケースがある場合は、もし SW が移動先まで運転していったのであれば、通常の公共交通機関費又は AtW マイルージ率（1 マイル 25 ペンス）のいずれかを返金することとする。

追加のサポートワーカー費用／顧客の海外視察

- 344. 海外での SW 支援の申請は、慎重に検討する必要がある。視察は、顧客の実際の業務の一部でなくてはならず、開発活動又はキャリア開発の機会であってはならない。支援が職務に関連して必要である場合は、支援を正当と認めることができる。移動又は宿泊費の申請は、我々が金額に対する価値を手に入れられるよう、綿密に調べることとする。これにかかるであろう費用の調査には、Expotel 又はインターネットでの調査を用いることができ、最も費用効果的な選択肢を手配することとする。海外で働く人々への支援は、年間 3 ヶ月に制限されることとする。

追加のサポートワーカー費用／代理人としての SW のミーティング／会議／訓練への出席

- 345. SW が代理人としてミーティング、会議又は訓練に出席する場合は、資金提供は適用されない。SW は顧客に支援全般を提供することに専念するため、同時にこれを行うことはできない。

追加のサポートワーカー費用／一泊での支援

- 346. 支援が夜通し必要な場合、例えば会議への出席は、承認費用は Expotel ホテルレートに基づくこととする。必要な移動費の弁償も考慮されることとし、通常の公共交通機関費用、又は SW が会議へ運転していく場合には AtW マイルージ率（1 マイル 25 ペンス）に制限される。ただし、SW が顧客を会議まで運転して連れていくのであれば、顧客又はその雇用主は通常の業務移動費としてこれらの費用に対応しているはずであるため、

これは実際に追加費用であるか否かを検討する必要がある。

追加のサポートワーカー費用／食事手当

- 347. 通常の労働形態外での移動／出張で発生する追加の SW の食費は、有効な領収書を提出することを条件に返金される。費用は、現行の部門別出張／経費手引き内の同一制約事項及び規定金額に制限される。

追加のサポートワーカー費用／キャンセル料

- 348. 状況によっては、SW のキャンセル料が発生する可能性がある。キャンセル料は必要な支援のキャンセルが不可避であるか、SW により生じたのではないか、又は雇用主の改善によるものなのか考慮される。

例：

- 349. AtW の顧客は、チームミーティングに週 1 回 2 時間 SW を雇っている。その顧客は、ミーティング当日に病欠の連絡をし、SW に今日に来る必要がないことを伝える。結果として SW はキャンセル料を申請する。これは我々にとって容認することができる。ただし、もし雇用主が数日前にミーティングをキャンセルし、SW にそれを伝え忘れたのであれば、雇用主がこれに責任を負うこととし、結果として発生する費用に対応することとする。

サポートワーカーの種類

- 英国手話 (BSL) 通訳
- 介護者
- カウンセラー
- 運転手
- 作業補助者
- ジョブコーチ
- 口話通訳
- 記録係
- 速記タイピスト (Palantypist)
- 朗読者
- 通勤介助者 (Travel Buddy)

英国手話 (BSL) 通訳

- 350. 手話通訳は、聴覚障害者又は難聴者のために英語から手話へ通訳ができるよう特別な訓練を受けた人々である。
- 351. 通訳者が到達している資格レベルは様々である。手話通訳支援が必要な顧客には、各レベルの通訳者が支援できる労働条件の種類を理解していることを確認することとする。顧客は、必要な手話スキルのレベルについて説明を受けたうえでの決定を下せなければならない。

様々な種類の任務に対する推奨されるレベルの通訳者表

SW が必要なイベント又はミーティングの種類	推奨される最低レベル		
	JTI	TI	MRS LI
チームミーティング	○		
トレーニングセッションー机上	○		
トレーニングセッションー		○	

技術			
スタッフミーティング—評価		○	
スタッフミーティング—専門分野			○
法に関するミーティング (法廷、裁判所)			○
会議—既知の議題		○	
会議—不明又は技術			○

若手訓練通訳者 (Junior Trainee Interpreter, JTI)

- 352. NVQ レベル 3 の資格を持ち、国家登録機関 SIGNATURE に登録されている。
- 353. このレベルの通訳資格は、スコットランドでは存在せず、次のレベル (TI) がスコットランドの顧客のチームミーティング及び机上訓練を支援するの最低レベルである。
- 354. JTIs は雇用関係の環境に適任な場合もあるが、監督下で勤務することとする。

訓練通訳者 (Trainee Interpreter, TI)

- 355. NVQ レベル 4 の資格を持ち、名の通った通訳資格を持ち完全な資格を持つ通訳者になるべく働いている。Tis は数ヶ月の勤務経験があり、国家登録機関 SIGNATURE に登録されている。
- 356. 訓練通訳者(Tis)は、ほとんどの雇用関連環境に適任である。

手話通訳登録メンバー (Member of the Register of Sign Language Interpreters, MRSL)

- 357. NVQ レベル 4 の資格を持つ、又は名の通った大学院課程修了資格を持つ。
- 358. MRSLs は BSL の定期的利用を数年経験しており、国家登録機関 SIGNATURE に登録されている。英語及び BSL に完全に堪能である。
- 359. MRSLs は、どのような雇用関連環境においても適任である。

通訳に関する全般的考察

- 360. 通訳者に休憩なしで 2 時間以上働くことは要求してはならず、もしイベントで連続 2 時間以上勤務する必要があるれば、2 名の通訳が必要となる。
- 361. どのような通訳支援を実施するか合意するに当たり、多くの検討をする必要がある。
- 362. イベント／環境
 - 顧客の実際の職務に関連するか？
 - 雇用主／イベント主催者は全ての合理的調整を行っているか？
 - 設定はフォーマルか、インフォーマルか？
 - きちんと休憩が設けられているか？
 - 「突発的なこと」又は訓練はあるか？
- 363. 参加者
 - 1 対 1 の単純なミーティングか？
 - 大勢の聴衆はいるか？
 - 手話(BSL)通訳が必要となる人々が参加予定か？
- 364. 内容
 - トピックは単純か、それとも専門知識が必要か？
 - 内容はどの程度重要か？
 - 通訳をより困難にするような、発言者の素早い変化はあるか？

- 誤訳があった場合は顧客又は他者への影響はあるか？

介護者

- 365. 介護者(carer)は、顧客が物理的障害を克服するのを手伝う者である。例えば、勤務先での移動又はトイレの使用の介助である。障害者生活手当又は介護手当といった、他と重複する手当がある場合もあるため、顧客にこの種の支援を他で受けているか確認する必要がある。

カウンセラー

- 366. 不安、パニック発作又は精神衛生関連の問題を抱える顧客には、適切な資格を有するカウンセラーが支援を提供し、職場での対処方法について話すのに有用である場合がある。
- 367. カウンセラーはまた、顧客が業務に困難を経験する場合、雇用主との交渉にも利用することができる。この支援は、顧客の自宅又は職場のどちらでも利用することができる。この種の支援はワークチョイス参加者は利用できない。

運転手

- 368. SW 運転手は顧客の職場への送り迎え又は勤務中の移動に利用することができる。これは、ある者が障害者を職場へ運転して連れて行くのに行程を変更したり、又は送り迎えにマイレージ運賃を支払われている友人又は身内は利用することができる。そのような人々はトラヴェル・トゥ・ワーク (TtW) 業務において考慮されるためである。
- 369. もし顧客が継続的に SW 運転手を必要とするならば、その雇用主又は顧客に職業紹介所 (recruitment agency) をあたるようアドバイスすること。
- 370. もし SW が往復の移動に必要であるが、帰宅して 2 時間以内に顧客を迎えに行くのが難しい場合は、「中断時間」の支払いも可能である。この支払いは、全国最低賃金率に制限されることとする。現行の全国最低賃金(NMW)率についての詳細は、歳入関税庁(HMRC)のウェブサイトの関連ページに掲載されている。
- 371. この種の支援は、ワークチョイスを受ける人々が利用可能である。

作業補助者

- 372. 顧客の業務のごく一部 (最大 20%まで) を、障害のために顧客自身で行うことができないが、援助者は監督の下それを行えるのであれば、作業補助 SW を利用することができる。この種の支援はワークチョイスを受ける人々は利用できない。

ジョブコーチ

- 373. ジョブコーチは、仕事を始める障害のある従業員に、特別な現場支援を提供する者である。主として、ジョブコーチは従業員が仕事を探し、習得し及びそれを維持することを支援する。
- 374. AtW の顧客は、申請が受け入れられたときには既に仕事を見つけているか、又はワークトライアルを開始していると思われるので、AtW は職探しのコーチングには資金を提供しない。

仕事の学習

- ジョブコーチは、全ての作業を分析し、要素業務部分ごとに分解し、その仕事を行うのに必要なスキル及び知識を特定する。次にコーチは従業員に各作業の効率的、安全かつ体系立てられた方法でのやり方を見せる。必要であれば、コーチは従業員に職場環境へ溶け込めるよう、また企業精神を理解できるよう正しいソフトスキルを教えることもある。コーチは従業員の学習の必要性が完全に満たされるまで従業員のもとにとどまり、支援は安全な方法で減らされる。この種の支援は、ワークチョイス提供者は参加者を仕事にはめ込むように支援するので、ワークチョイスを受ける人々には利用することができない。

仕事の維持

- ジョブコーチは、初期は事前に合意した間隔で、その後は従業員又は雇用主からの要請があるごとにその場その場で従業員の進歩を評価する。これは、仕事又は個人的状況の変化があった場合、又は従業員の能力又は態度が懸念される場合に必要となるだろう。ジョブコーチは、個人の状況を考慮しながら、必要な支援の程度が最低限に減るまで、従業員ができるかぎり自立できるよう支援し励ますことが目的である。
375. ジョブコーチは主に学習障害のある者及び精神衛生上の問題を抱える者を支援するが、それに限定されるわけではない。ジョブコーチは、身体障害者のような他のグループの人々の支援にも用いることができる。ジョブコーチの支援を用いることのできる例は、従業員が病気又は事故の結果、仕事の仕方又は仕事を再び習得する必要がある場合である。この支援には、仕事に慣れること、仕事の習得又は再習得、対処方法及び移動訓練が含まれる。ジョブコーチの役割は非常に柔軟であるため、その職務は上記で示されたとおり包括的な職務明細に含まれるものの一部又は全てを含む場合がある。それ以外の追加の職務も、ジョブコーチの仕事形成する場合がある。
376. ジョブコーチングの柔軟な性質を反映するため、AtW アドバイザーは実施される支援が個人のニーズに適していることを確かめなければならない。アドバイザーは、支援の第1週目に顧客とジョブコーチとともに、支援が定期的に必要でなくなる地点までジョブコーチ支援がどのように時間を減らしていくかを特定する行動計画を練ることが必須である。行動計画が決定したら、アドバイザーは計画どおりに支援が減っていることを確認するため、定期的に再検査する必要がある。
377. ジョブコーチングは、常に仕事の第1週目又は1ヶ月目により集中的に行われる。集中的とは、ジョブコーチが毎勤務日の全て又は一部を顧客とともに積極的に行動するということである。この集中的期間は個人のニーズにより変化するが、26週間以上続くものではない。
378. 例外的に、26週間以上の集中的支援を必要とする者もいる。アドバイザーは、延長により支援の時間を減らすことが可能であると考える場合

に限り、さらに13週間まで許可することができる。例えば、ある者の私生活上の問題又は危機の結果、予想よりも仕事に落ち着くのに時間がかかったり、作業活動又はラインマネージャーが勤務第1週目が変わったりということである。

379. 集中的な支援期間後は、行動計画に記録のとおりジョブコーチングを徐々に減らし始めることとする。その期間は固定されておらず、個人のニーズを考慮に入れなければならないが、その目的は常に個人が適当な期間内に補助なし（すなわちジョブコーチなし）で働くようになることである。
380. もし援助が26週間後（もし適当な場合には13週間の延長後）までに、その時間を減らし始めていなければ、顧客はワークチョイスへの照会が適当と助言されるべきである。アドバイザーは、地元の障害者雇用アドバイザー(DEA)の支援とともにこれを促進することとする。
381. 顧客が補助なしで就労し始めた後であっても、さらなるジョブコーチングが必要となる場合がある。例えば、担当する業務の変更又はラインマネージャー又は仕事場の変更である。ジョブコーチング支援は、柔軟であるべきであり、また顧客は新たな申請をすることなく必要な場合にはいつでも継続支援を要請できると伝えられることとする。これらの場合、アドバイザーは、単に顧客及びジョブコーチと要請の理由、及び支援の必要な時間数及び資金援助について確認することとする。ただし、もし顧客が新たな雇用主のもとに移動した場合、又は最後に連絡があってから3年以上経過しているのであれば、新たに申し込む必要がある。もし追加支援への要請件数により長期的な継続支援の必要性が示されるならば、顧客はワークチョイスへの照会が適当と助言されるべきである。アドバイザーは、地元の障害者雇用アドバイザー(DEA)の支援とともにこれを促進することとする。
382. ジョブコーチは、チャリティー組織及び地方自治体を含む様々な組織に雇用されている。中には、自営業である者もいるため、アドバイザーが二重の資金援助を避けるため、適切な確認を行うことが必須である。Deadweight もまた、考慮に入れられなければならない。
383. 雇用主は現有の全従業員の中から、役割に関する適切な知識及び経験を持つジョブコーチを提供することが可能な場合もある。いくつかのケースでは、雇用主は既に仕事を維持するための支援を行ったことのあるジョブコーチを抱えていることがあり、普通このコーチが役割を継続するのを認めることは賢明である。

アドバイザーは以下を行わなければならない。

- 顧客及びコーチの両者と、初期の支援レベルについて評価及び合意する。
- 顧客、雇用主及びジョブコーチに尋ね、以前あった資金援助の流れの証拠を確認する
- Deadweight が適用されないことの確認
- 最大26週間の、必要であるとみられる集中的期間の設定
- 徐々に減らされるであろう支援量の仕方及び時期を明記した、3週間の行動計画をジョブコーチと合意する。例えば、適切であれば、支援を最低限に減らすまで、最初の2ヶ月間

は集中的支援をフルタイムで行い、その後週ごとに支援を減らす。

- 集中的支援期間の 2/3 の時期での再検討の合意
- 行動計画の見直し、及び顧客とジョブコーチに支援の必要が徐々に減っていることを確認
- 例外的に、顧客及びジョブコーチに追加的な集中的支援のニーズが明らかに確認されていれば、最大 13 週間までの延長に合意する。
- 延長期間が経過する前に、支援が徐々に減っていることを確認するために再検討日を設定する。もし延長期間が許可された後に顧客が補助なしでは就労できないことが明らかになったのであれば、ワークチョイスに緊急確保 (retention) ケースとして問い合わせること。

384. 支援のいかなる削減又は中止も、通常は顧客及びジョブコーチと合意されることとする。

385. 顧客は、状況が変化したのであればいつでも、追加の支援を要請することができる。

386. この種の支援は、援助付き雇用の中にあるワークチョイス参加者は利用することができないが、援助なしの雇用(unsupported employment)の中にあるワークチョイス参加者は利用することができる。

口話通訳

387. 口話通訳(lip speaker)は、唇の動きを読むのが容易であるよう特別に訓練された人々である。口話通訳は主に、話し手が特別な訓練を受けていない会議又はミーティングで利用される。口話通訳は、明白な唇の動きを用いることで、話し手の言ったことを声に出さずに繰り返す。この種の支援は、手話(BSL)を用いない聴覚障害のある人々向けに実施することができる。手話通訳者と同様に、もしイベントが数時間以上続くようであれば、2名の口話通訳の提供を検討する必要がある。

記録係

388. 記録係(note taker)は、聴覚障害又は失読症(dyslexia)の顧客に職場での支援を提供する(CSI 要素業務でカバーされる面接での支援を除く)。例としては、聴覚障害のある顧客はミーティング又は会議、あるいはその両方で記録係を必要とする場合である。通常ほとんどのオフィス環境では、SW 記録係の必要性をなくすような、ミーティングで記録又はメモを付ける者がいるため、記録係の支援を手配する前にこれについて雇用主と話し合う必要がある。この種の支援は、ワークチョイスを受ける人々も利用可能である。

速記タイピスト

389. 速記タイピスト(Palantypist)は、聴覚障害者がミーティング及び会議に参加することを可能にする。速記タイピストは、発せられた単語を書き取り、それを速記タイプコードを用いて入力する。その後情報は迅速に完全な書き言葉に変換され、これをスクリーンに表示したり、又は記録になったりする。

朗読者

390. この種の支援は、スキャナー又は他の特別補助により提供することができない文章を利用する必要がある、失読症、盲目及び視覚障害などで読み取りに支援が必要な人なら誰でも利用することができる。特別補助と共に利用される傾向にあるが、その 2 つの支援の形態は重複してはならない。これは、顧客が備品又は他の支援を待っている間の、暫定的方法(interim measure)としても用いることができる。朗読者支援は、ワークチョイスを受ける人々も利用可能である。

通勤介助者

391. 通勤介助者は、顧客が職場へ行き来するのに同伴する者である。例えば、顧客がてんかん、視覚障害、又は広場恐怖症などで移動の恐怖に関わる問題、及びひとりでは移動することができない者の場合である。長期にわたるトラベル・トゥ・ワーク(TtW)支援を提供するよりも、新たに障害者となった人々が公共交通機関での移動に自信を持てるように短期的かつ徐々に減少する期間での支援を検討することが望まれる。この種の支援はワークチョイスを受ける人々は利用することができない。

建物又は設備改修

建物又は設備改修

要請は建物の改修か又は設備の改修か?	No →	適切な要素業務を参照すること- 特別補助機器 又は TtW
↓ Yes		
適当な 技術専門家の必要な改修の評価を手配する。		
↓		
顧客の雇用場所の訪問		
↓		
義務を他の方法で行うことは可能か?	Yes →	仕事の再構築を話し合う
↓ No		
雇用主は全ての必要 法令義務を満たしているか?	No →	適切な組織に問い合わせる
↓ Yes		
建物は 王室所有物/ Remploy 工場か?	Yes →	AtW は支援不可能
↓ No		
雇用主/顧客は関連の許可を有するか?	No →	AtW は許可が下るまで APE に資金提供不可
↓ Yes		
提示された解決方法は 目的/金額に見合う価値に見合うか	No →	代案の検討
↓ Yes		
事業利益 及び日々の生活ニーズを検討		
↓		
AtW を適用、AtW2 事業効果検討書の記入を開始		
↓ Yes		
改修は即座に行えるか?	No →	一時的支援の提供を検討する

建物又は設備の改修が適当であることの確認

392. 建物・設備改修(APE)の申請には、備品を提供する特別補助機器(SAE)のケースよりも、元々作られた又は建てられたものから変更させる建物又は設備の改修の計画が含まれる。新しい建物への改修は AtW を介して資金援助することができない。例外的ケースにおいてのみ、現存する建物への改修は許可され、例外的に困難な状況にあるケースは National Delivery Manager により再検討されなければならない。
393. 顧客自身の車両の改造は、それらはトラベル・トゥ・ワーク(TtW)要素業務範囲内であるため、APE 又は SAE のどちらでも実施されない。もっぱら就労のために使われる特殊車両、例えば「電動トラクター」(mule)は、SAE において実施されることとする。掘削車(mechanical digger)など雇用主から提供された特殊車両の改造は、APE 要素業務に基づき実施される。
394. 特に備品に関しては、その品目が APE なのか SAE なのかの判断が困難なことがある。これを容易にするには、その備品が顧客により使用されるのか、自分で購入することができるのか、又は結果として生ずる状態における各部分について考えるとよい。もしそれが可能であれば、SAE の品目である可能性が高い。
395. 例えば、分割したキーボードの提供は、顧客のパソコンの改修であるから最初は APE に思えるかもしれないが、さらなる改修の必要がない分割したキーボードは小売業者から購入することができるため、この場合は SAE としてカウントされるべきである。
396. 特別なコンピューターソフトウェアの提供も、やはり SAE に分類される。ただし、もし顧客が利用する他のソフトウェアと完全に作動するように、そのソフトウェアを再び改修する必要があるれば、それは APE に分類されることとする。
397. 雇用場所に備品の関連部品がある、又は自営業であり AtW の支給を通じてそれが役立つと予想される場合には、顧客のニーズを満たすよう改修される場合がある。AtW (APE) は、支給を行うための他の条件を満たしているという条件付きで、改修を行う費用を助成する。
398. もし雇用場所／自営業の場所に備品がない、又は AtW 支給期間全体を通して使えないようであれば、その申請は特別補助機器 (SAE) 要素業務において対処されることとする。

技術専門家

399. 多数の外部技術専門家が、支援要件評価における AtW アドバイザーを補佐するために利用可能である。アドバイザーは、追加の専門知識が必要か又はどの種類の専門知識が必要か決定する場合、支援要件を完全に評価するために必要であろう以下を検討することとする。
- 顧客の障害
 - アドバイザーの専門分野及び
 - 可能性のある改修の種類、例：建物又は雇用主の設備
400. 専門評価(Expert Assessments)は、DiSC3 照会様式を用いて予約することとする (DiSC3 ユーザーガイド第 8 章)。

雇用場所の訪問

401. 建物への改修が必要な場合は、全てのケースにおいて、アドバイザー又は適当な専門家のいずれかによる雇用場所への訪問が行われることとする。自営業の顧客に関しては、自宅又は登録建物を訪問する。

雇用主の法的責任

402. 雇用主は、雇用主の建物に出勤する可能性のある障害者向けに適切な規則を制定しなければならない。本義務は、先行して行われるものであり、従業員及び訪問者の両者に適用され、全ての障害の形態を考慮する。AtW アドバイザーは、AtW 資金助成を手配する前に、雇用主がその法的責任を遂行するための行動を取ったと確認しなければならない。
403. 雇用主は、以下に基づく数々の法的責任を負う。
- Factories Act, 1961;
 - Offices, Shops and Railway Premises Act, 1963;
 - Building (Fourth Amendment) Regulations, 1985;
 - Chronically Sick and Disabled Persons (Amendment) Act, 1976;
 - Building Regulations, Part M, 又は スコットランドでは Technical Standards, Part T;
 - Health and Safety Acts 及び他の規則;
 - 2010 年平等法,
 - England and Wales – regulatory Reform (Fire Safety) Order 2005 及び Fire Safety (Scotland) regulations 2006.
 - その他の欧州連合規則。
404. これらの規則は、建物、衛生設備、駐車場の利用及びその他の障害者の就労施設におけるニーズ面並びに公衆が利用できる建物に適用される。
405. 地方自治体計画部 (Local Authority Planning Department)、安全衛生庁(Health and Safety Executive)、平等人権委員会及び消防局(Fire and Rescue Authorities)は、雇用主に現行の規定に関して助言することができる。
406. 安全衛生要件(Health and Safety requirements)に基づき、雇用主は定期的な職場評価を受けなければならない。アドバイザーは正式な職場評価報告書の点検を要請し、その勧告が AtW 評価に合意する前に指摘されていることを確認する。
407. 火災安全要件において、雇用主は火災安全リスク評価を実施し、適切な火災予防及び防災方法を実施し、火災管理計画を見直さなければならない。
408. AtW の資金は、雇用主の建物における一般の障害者への設備の提供が義務である場合には用いることができない。例えば、障害者の建物内の公共区域の利用である。これはたとえその設備が必要な障害のある従業員がいても適用される。

雇用主の 2010 年平等法義務

409. ジョブセンタープラスは 2010 年平等法の義務に関する法律上の助言を与えることはできない。

410. もし雇用主がその法的責任について不確かであれば、平等人権委員会のウェブサイト参照するか、又は電話でヘルプラインを利用すること。詳細はウェブサイトに記載されている。
411. 2010年平等法は、雇用主が障害のある従業員に合理的調整を行う義務を規定している。AtWの資金は、これらの調整を支援するには用いることができない。AtW支援を認める前に、雇用主がこれらの調整を支援する手段を講じていることを確認すること。ジョブセンタープラスがAtW支援の提供を承認するという事は、雇用主が2010年平等法における義務を果たしているということの意味するものではない。
412. 雇用主への助言の詳細は、平等人権委員会のウェブサイト参照のこと。
413. 家主及び建造物管理者の責任についての情報に関する概況報告書は、こちらを参照のこと。

政府機関の建物

414. AtW支援は、国王の建物(Crown premises)への改修には用いることができない。国王の建物は、他の政府機関又は組織にリースされているものを含む政府機関により所有されているものである。

レンプロイ事業所

415. 建物改修は、もし顧客が保護工場(supported factory)又はレンプロイ事業所(Remploy business site)で雇用されているのであれば利用することができない。これらの工場は、障害者の雇用のために特別に設置されており、いかなる支援もその労働条件の一部として提供されることとなっている。
416. Remploy Interworkを通じて雇用主に紹介された顧客は、AtWを介した支援に申し込むことができる。

計画許可

417. 雇用主が計画許可申請をする必要がある又は改修が成される前に家主の許可が必要な場合もある。
418. 可能な場合は常に、顧客はアドバイザーの訪問以前に、建築作業及び関連許可の見積りりを得ることとする。費用の概算は、適当な場合には設置及び利用される訓練を含むこととする。
419. もし追加費用、例えば建築費用が発生するのであれば、これらは許可を下すため、事前に合意することができる。
420. 地方自治体が計画申請を承認するように求められた建物の所有者である場合は、アドバイザーはAtWの助成する改修が成される前に、地方自治体はその法的義務を満たしたことを保証する報告書を要請することとする。
421. もし関連許可が求められたためにAtWがAPEに助成することができないのであれば、代替の一時的支援(temporary support)の提供を検討すること。

金額に見合った価値

422. 支援に合意する前に、アドバイザーは改修(adaptation)を行うよりも、備品を置き換えるほ

うがより費用効果的か否か検討しなければならない。

423. 検討の際には、以下を含むこと。
- 改造された備品(adapted equipment)は合意された支援の期間内に交換が必要か否か
 - より安価で長期的な解決法を提示するであろう新しい備品を供給するほうが、現在の要件を上回るものの、より費用効果的となるかどうか
 - 雇用主が近い将来更新しなければならないであろう備品の計画
 - 計画された作業が実施される前に3つの見積りを得る。
424. もしアドバイザーが、既存の備品を改造するよりも、新しい備品を購入するほうがより費用効果的であると決めた場合は、支給(award)は特別補助機器要素業務(SAE)に基づいて行われることとする。
425. 決定は、事業効果検討書に明確に記録すること。

リース及びレンタル

426. 備品のリース又はレンタルは通常高額である。また、もし後日更なる改造が必要になった場合、早期契約解除に対する違約条項又は新たなリースやレンタル契約の話し合いの必要など、問題を生じる可能性がある。
427. リース又はレンタル契約をする前に、他の全ての可能性を調査することとする。
428. 例えば従業員が短期固定契約を結んでいる場合など、リース又はレンタルが最適な選択肢である状況の場合もあるだろう。金額に見合った価値は、どの行動を取るのか決定する際の最優先事項でなくてはならない。

推奨される請負業者

429. 雇用主は、最安値の見積りを提供した請負業者よりも、改造作業を行うにあたり自身で請負業者を選択することを希望する可能性がある。雇用主はまた、職場の混乱を最小限にするため、同時に複数の作業を行うことを希望する場合もある。
430. 雇用主の会社が独占契約を有しない限り、AtWは顧客のニーズを満たす最も安い見積りに基づく合意費用しか支払わない。雇用主は、いかなる追加費用及びいかなる経費負担契約にも責任を負う。

事業利益

431. アドバイザーは、事業所の顧客又は顧客の職場の健全者が改造備品を利用するか否か、及びこれが会社にとって全体的な利益となるかを検討しなければならない。もし全体的な事業利益があるのならば、義務的な経費分担に加え、負担金が求められなければならない。

自宅建物の改修

432. もし顧客自身の住宅又は建物の改修が必要な場合は、アドバイザーはその改修が日常生活ニーズではなく、雇用ニーズのためであることを確認しなければならない。改修が意図せず日常生活ニーズに役立つ又は建物の価値を増す場合があるが、

これらの場合は経費分担の話し合いの際にこれを考慮することとする。

433. 顧客がそのニーズの最低要件を超える改修を要請した場合は、AtW は最低要件の費用のみ支払う。

一時的支援

434. 建物の改修は、見積りを得る必要又は請負業者のスケジュール調整により遅れる場合がある。これらの場合は、顧客の不自由を最小限にするため、短期間の暫定的解決法(interim solution)、例えばサポートワーカーを検討することとする。

435. いかなる一時的支援も、事業効果検討書の承認準備の際に考慮されなければならない。

436. もし計画承認が却下された場合は、アドバイザーが雇用主と代替の選択肢を検討する間、一時的支援は延期される場合がある。例えば、変更される案の返金、従業員の引越しである。

437. 一時的支援の費用は、建物及び設備改修ではなく、支援の関連勘定コードに計上されることとする。

438. 推奨する一時的支援に関する AtW2 を記入し、5 日以内にできるだけ早くそれを許可すること。

特別補助機器

特別補助機器

顧客及びアドバイザーは必要な品目に合意しているか?	No →	独立評価を参照
↓ Yes		
全ての選択肢を検討したか?	No →	選択肢を検討する
↓ Yes		
品目は就労中の障害ニーズに不可欠か?	No →	AtW は適切ではない
↓ Yes		
品目はその職務の標準的備品か?	Yes →	AtW は適切ではない
↓ No		
補助具又は備品は NHS により提供されるか?	Yes →	AtW は適当でない可能性がある。顧客が NHS からの支援を要請したことを確認すること
↓ No		
品目は最も費用効果的/金額に見合う価値があるか?	No →	見積りをとる
↓ Yes		
AtW を適用、AtW2 事業効果検討書の記入を開始する		
↓		
補助具又は備品はすぐに提供されるか?	No →	一時的支援の提供を検討する

必要な品目の合意

439. 申請者の要請に対処する際、ニーズを特定する際に役立ち正確な可能性があるため、アドバイザーは可能な解決方法に関する顧客の知識及び認識を考慮に入れることとする。

440. 顧客の期待の取扱いは、顧客が特定の品目への希望又は認識を示した際、AtW プロセスに極めて重要である。アドバイザーは、適合性、有用

性、技術開発の問題及び金額に見合う価値も考慮しなければならない。

441. AtW は、目的の一致及び費用効果的解決方法の提供を目指しており、これは概して様々な選択肢の調査及び、適当な場合には代替案を選ぶことを望む選択肢の却下を必要とする。

442. AtW は顧客の希望する選択肢の選択を妨げないが、顧客の雇用ニーズを満たす最も費用効果的解決方法の費用しか支払わない。

就労中の障害ニーズ

443. AtW は障害から生じる追加費用を支払う。申請の検討の際、アドバイザーは以下を行わなければならない。

- 備品が必須であり、特別補助なしでは他の方法で仕事が遂行できないことを確認する
- 要請された補助の種類は慎重に検討すること。AtW は医学的な性質の補助は提供しない。「医学的補助」とは、ある者が使用又は身につける物で、ある者の障害又は健康状態を効果的に治癒し、またその者が勤務外でも使用する可能性がある物全てを含む。これは眼鏡、コンタクトレンズ、インスリンポンプ、人工内耳などを含む。車椅子、デジタル補聴器、特別な杖などといった補助への申請は、単なる社会的ニーズではなく、明らかな就労関連のニーズがある場合にのみ検討することとする。侵襲的手術を要する補助は、どのような状況下でも支援することはできない。
- 品目がこの仕事を行う者なら誰も利用する標準的備品の一部ではないことを確認する
- 障害のある従業員に対するもの他に、雇用主の備品提供に関する安全衛生要件がないことを確かめる
- もし適当な場合には、職場評価が既に計画され、又は完了され、報告書の勧告がいつでも可能なときに発言されることを確認する
- 雇用主がその責任に従い行動し、全ての合理的調整を行っていることを確認する
- 顧客が既に受けているまだ役にたつ補助を考慮する。AtW は、状況の変化がない限り、過去にボランティアで提供された支援の置き換えには用いることができない。

444. 雇用主がまだ安全衛生、職場評価又は 2010 年平等法における責任を完了していない、又はそれに従い行動していない場合は、これが AtW 評価プロセスを遅らせてはならないことに注意する。

評価

445. 顧客の特別補助の申請を推奨する前に、供給者又は製造者から医学的、特別又は技術アドバイス、あるいはアドバイスを得ることが必要な場合もあるだろう。アドバイスは、同じ仕事を行う障害のない同僚の困難以上に、障害が追加的困難を生じるか否かの決定が難しい場合に求めることとする。

446. 専門家評価は、DiSC3 照会様式を用いて予約することとする。(DiSC3 ユーザーガイド第 8 章)

447. 医学的評価は本ガイドの別表 2 のテンプレートをを用いて予約することとする。

448. 受けたアドバイスは全て、関係書類とともに顧客のケースファイルに明確に記録することとする。取られた行動は全て、決裁及び会計検査の目的のために補助証拠として記録されなければならない。また添付された技術報告書も同様である。
449. 技術的又は医学的評価費用は、一般的 AtW 評価予算を介して満たされる。外部評価又はコンサルタント費用は、AtW 予算により満たされ、経費負担の対象ではない。

選択肢の検討

450. 顧客はそのニーズの解決法は、顧客が一番だと思える物であると確信している場合もあるだろう。申請を勧める前に、アドバイザーは、適当な場合には専門家又は技術評価の手配を含む、全ての選択肢を完全に調査したことを確かめなければならない。
451. アドバイザーは、以下を検討することとする。
- 仕事は特別補助又は備品の必要性を排除する方法において再構築できるかどうか
 - 提起した選択肢は最低限の適した要件を満たすか、また金額に見合った価値を提供するか
 - 雇用主は、他の障害のない従業員に備品を提供することを当然期待されるか
 - 雇用主は合理的調整として備品を提供すべきか
 - 特別補助の提供は全体的な事業利益を与えるか
 - 備品の設置は他の従業員に影響するか、例えば訓練の必要性を生むか
 - 雇用主は AtW の支援なしで備品の提供の準備をするか。
452. AtW2 事業効果検討書に、選択肢、その長所と短所、及び経費情報を記録すること。

実物説明及び試用期間

453. 顧客は、可能な場合には購入する前に、提起された備品を試す機会を与えられることとする。導入時の実物説明だけでなく、試用期間も必要な場合がある。可能であれば、試用期間は供給者と無料にするよう話し合うこととし、もし料金がかかるのであれば、2 週間の試用に合意することとする。

標準備品

454. AtW は、標準備品、標準事業費用、又は安全衛生要件である品目には資金援助しない。これらの品目は、その職務を行う者が障害者であるか否かにかかわらず、通常必要なものである。
455. もし標準品目及び追加品目の両者を含む解決法が特定されたのであれば、AtW は追加品目の費用のみカバーする。
456. 同様の規則は、自営及び雇用されている顧客の両者に適用される。

医療器具（前医療補助）

457. AtW は以下の条件で医療器具の費用への助成を許可する。
- 必要とされる品目は顧客が仕事を行うのに必須である

- 評価を受けた後に解決方法として特定され、顧客の健康又は症状への脅威とならない
 - その品目は NHS を介しては利用できない、又は顧客の仕事を危険にさらすであろう重要な補欠者名簿がある
 - それは手術／治療を伴わない。
458. K-ソナー超音波エコーロケーション（K-sonar ultrasonic echolocation）などの品目もまた、もしそれが費用効果的で顧客が自立生活を送ることを可能にするのであれば、検討される。

費用効果性

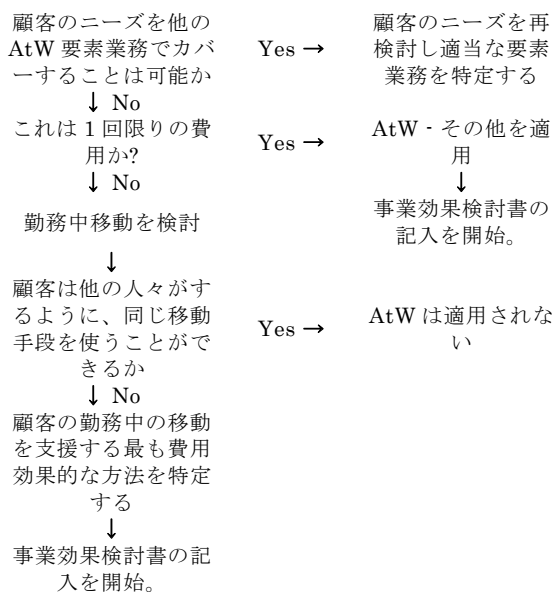
459. ジョブセンタープラスの方針は、顧客が仕事を行う際の最低限の要件を満たす適当な備品の合意した一部の費用を返金することである。
460. 労働年金省(DWP)の調達方針は、いくつも見積りを要求するか決定する際にガイドラインとして利用することとする。制限は、各品目それぞれよりも、各供給者との契約価値全体に適用する。よって雇用主は購入を検討している各供給者の手書きの見積りの証拠を提供する必要がある（例：椅子、テーブル及びパソコンのパッケージの提供者からの見積り、並びにソフトウェアを提供する供給者からの見積り）。
461. 制限は以下のとおり。
- £ 500 及びそれ以下—見積りの証拠は不要。
 - £ 501 – £ 10,000—我々がその地方での通常費用についての情報を得ていないのであれば、2 つの見積りの証拠
 - £ 10,000 以上—3 つの見積りの証拠が必要。
462. 多様なモデルがある場合は、最も金額に対する価値のあるものを得ることとし、通常、顧客の最低ニーズを完全に満たす最も費用効果的な解決方法に合意することとする。
463. 外部評価者が特定の品目及び供給者を推奨する場合は、アドバイザーはインターネットで別の供給者を調べ、推奨された供給者が最も費用効果的な解決法を提供することを確認しなければならない。
464. もし顧客又は雇用主が、顧客のニーズを超えるより高価な解決法の購入を希望するのであれば、AtW 支援はより安価な解決法の費用に限定される。
465. 習熟訓練の費用、及び故障の場合の支援サービスの利用可能性は、支援の合意の際に含まれることとする。
466. 金額に見合う価値は、顧客のニーズに適切な支援を提供することで達成される。もしそれが顧客のニーズを完全に満たさない又は訓練、配達又は設置のための隠れた費用があるならば、これは必ずしも最も安い選択肢を意味しない。
467. 備品を 1 つ以上の供給者から購入するほうが費用が安い場合がある。しかし、複数の供給者からの備品の共同購入、設置及びメンテナンスは困難な場合があり、支援の実施に遅れがでる可能性がある。アドバイザーは、特に備品を手配している間の一時的支援が必要ならば、AtW がどのように最も金額に見合った価値を提供できるかを検討しなければならない。

一時的支援

468. AtW は可能な限り迅速な支援提供を目指す。回避不能な遅れがあった場合は、例えばサポートワーカーなどの暫定的解決法を検討する。顧客及び雇用主は、遅れの可能性とその理由についての情報を知らされることとする。
469. AtW は雇用主又は顧客が情報の提供、又は以前合意された備品の調達を怠った場合は、高価な進行中の一時的支援には資金提供しない。
470. 一時的解決方法の費用は、適当な AtW 要素業務に記録することとする。例えば、サポートワーカーである。

勤務中移動を含むその他

勤務中移動を含むその他



その他の要素業務の利用

471. その他に分類される支援の例は以下のとおり。
- 追加のもの、障害による勤務中の移動費用
 - 短期的又は 1 回限りの支援で他の AtW 要素業務に分類することができないもの、例えば
 - 障害者と親しい同僚への障害啓発研修費用
 - 事業にとって何が標準費用か規定するコンサルタント費用、又は支援の要素業務がコンサルタント段階で不明な場合
 - 訓練センターへの移動ができない顧客向けの、自宅での就労関連訓練の提供の追加費用
472. 他のその他費用。他の費用は、それらが他の具体的な支援要素業務に適用されない場合にのみ、その他に属することとする。

勤務中の移動費

473. AtW は、顧客が通常会社の車、自身の車両又は公共交通機関を利用するよう求められているが、障害のためそうすることができない場合、勤務中の移動の追加費用を支払うために利用することができる。
474. もし顧客が飛行機／電車で移動する必要があるれば、サービス提供者に利用可能な適切な設備の

確認、及び必要なアップグレード費用の負担を求めることは合理的である。

475. その他（勤務中移動）に分類される支援の例は以下のとおり。
- 公共交通機関又は会社の車両を使うことができない場合の、勤務中の移動のタクシーの利用費用
 - 顧客の所有する車両が改造又は修理中でトラヴェル・トゥ・ワーク (TtW) が適用できない場合の、一時的な車両の供給費用
476. 追加費用の規定の際は、雇用主が通常支払う全ての勤務中の移動費用を考慮すること。例えば、車両の費用又は会社の供給する車両へのマイレージ手当又は負担金。
477. もし顧客が通常費用の一部を支払うことを要請されるのであれば、実際の運賃、AtW 公共交通機関運賃、又は追加費用の特定に適切なマイレージ率のいずれかを用いて、これを減額しなければならない。

特殊車両

例えば土地に歩いていくことができない農業従事者への「電動トラクター」(mule) というように、AtW が特殊車両の購入を支援するのが適切な場合もある。これはその他要素業務ではなく、SAE 要素業務により助成される。

費用効果性

478. 仕事の性質により、顧客が様々な現場に移動する必要があり、雇用主により提供される既定場所がない場合、例えばピアノ調律師は、トラヴェル・トゥ・ワーク (TtW) を利用することとする。
479. 支援に合意する前に、アドバイザーは提起した解決方法が最も費用効果的か否か検討しなければならない。例えば、会社の担当者として、顧客が業務を行うのに通常会社の車両を利用することが求められているのであれば、タクシー運賃よりもサポートワーカー運転手のほうがより費用効果的か特定する。
480. 会社の車両 (APE 要素業務を用いて) か、又は顧客の所有する車両を (トラヴェル・トゥ・ワーク要素業務を用いて) 改造するほうが、より適切かつ費用効果的か否かも検討することとする。会社の車両を改造するのであれば、改造の除去費用は概算費用に含むこととする。
481. 勤務日は公共交通機関の利用を求められる顧客のタクシーの代替案として、適当であれば訓練により公共交通機関を利用できるようになるか検討すること。

Motability

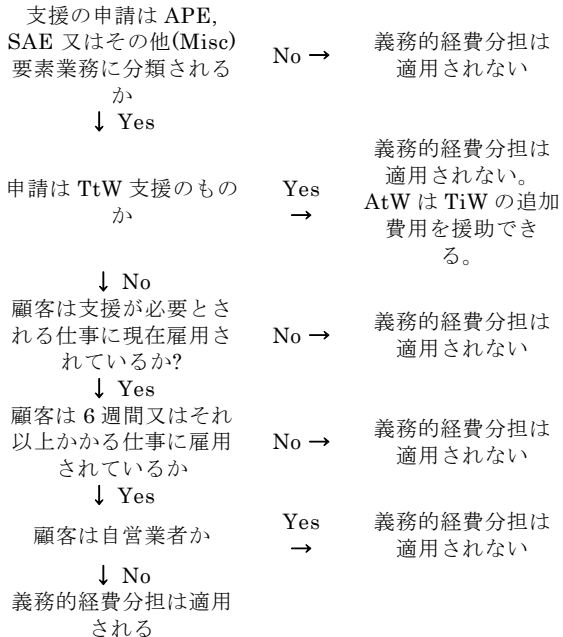
482. 顧客の車両の改造が、最も費用効果的な解決方法だと考えられるのであれば、顧客に高率の移動要素の障害者生活手当 (DLA) を受給しているか尋ねること。もし受給しているならば、顧客に適当な改造の評価及び設置に Motability の利用を希望するか尋ねること。

一時的支援

483. もし車両を改造するのであれば、改造車両の利用が可能になるまで、一時的支援の実施を検討すること。

経費負担

経費負担



経費分担の原則

484. 義務的な経費分担は、AtW 支援への申請を行った段階で 6 週間以上雇用されている雇用所得者(employed earner)による APE、SAE 又はその他(勤務中の移動を除く)要素業務の申請に適用される。2010 年 8 月 30 日より、義務的経費分担は、AtW 支援への申請を行った段階で 6 週間以下雇用されている雇用所得者による APE、SAE 又はその他(勤務中の移動を除く)要素業務の申請にも適用され、雇用条件又は労働条件の変更のため、雇用開始後 6 週間以上後に経費負担要素業務への次の申請を行う。

485. 経費分担は、雇用主が従業員の雇用を維持しようがしまいが、追加費用がかかるため適用される。AtW 支援は、雇用主に新たな従業員を雇い訓練する費用が発生するよりも、従業員を維持することを勧める。

経費分担が適用されない状況

486. 義務的経費分担は、雇用所得者が雇用開始後最初の 6 週間以内に行った APE、SAE 又はその他(勤務中の移動を除く)への申請には適用されない。

487. 義務的経費分担は、2010 年 8 月 30 日以前に行われた AtW 支援の申請に限り、現存する評価期間内に行われた SAE、APE 又はその他(勤務中の移動を除く)への次の申請には適用されない。

経費分担が適用される状況

488. 義務的経費分担は、以下により行われた APE、SAE 又はその他(勤務中の移動を除く)要素業務への申請に適用される。

- AtW 支援への現在の申請を行った段階で、6 週間以上雇用されている雇用所得者
- 雇用開始から 6 週間以内に最初の申請を行い、次の支援への申請を雇用開始から 6 週間以上後に行った雇用所得者。ただし、2010 年 8 月 30 日以前に現在の AtW 支援申請を行った場合を除く
- 更新申請を行う雇用所得者
- 雇用後 6 週間以内に現在の AtW 支援の非経費分担要素業務への申請を行い、その後次の経費分担要素業務への申請を行った雇用所得者。

489. もし雇用主が経費分担に積極的でなく、他に経費分担者が見つからない場合は、AtW 支援は許可されない。

経費分担の適用

490. 2010 年 4 月 1 日より、経費分担が適用される場合は、APE、SAE 又はその他(勤務中の移動を除く)要素業務への全ての申請は以下のとおり運営される。

- 基準額(threshold)以下は AtW は全く費用を支払わない
- 最高価格 £ 10,000 以下は、AtW は承認された費用の最大 80%を支払い、それ以上は AtW は AtW 期間 3 年間にわたる全経費を支払う
- 零細雇用主(1-9 名)は経費分担なし
- 小規模雇用主(10-49 名)は基準額 £ 300
- 中規模雇用主(50-249 名)は基準額 £ 500
- 大規模雇用主(250 名以上)は基準額 £ 1000

491. 現在支援中の期間にある顧客は、基準額(2010 年 4 月 1 日以前は £ 300)がその評価期間の残りの期間で保持されると通知されている。
492. ボランティア活動者は雇用主が抱える従業員数の計算には入れないものとする。
493. 従業員の勤務時間数は、雇用主が抱える従業員数の計算には考慮されてはならない。
494. 雇用主の抱える従業員数に疑問がある場合は、アドバイザーはその裁量を用いることとする。
495. アドバイザーは DiSC の備考欄に零細、小規模、中規模、及び大規模を記録することで、企業の規模を特定しなければならず、必要であれば経費分担状況及び基準額も記録する。
496. 全ての場合において、経費分担状況及び AtW 開始日は、DiSC3 ジョブスクリーンに入力することとする。
497. AtW 申請履歴の詳細は、顧客の記録に入力しなければならない。これにより、AtW 期間内に再び経費分担が適用される申請を行った際、雇用主が支払った累積費用の記録を確認することが可能になる。
498. 3 年間の AtW 期間が終了すると、経費分担期間は再度始まる。

フランチャイズ

499. フランチャイズは、特定の地域又は地区内で企業の製品又はサービスを売り込む個人又は団体に許可された権利である。有名なフランチャイズの例としては、マクドナルド、サブウェイ、ドミノピザ及びボディーショップがある。

500. フランチャイズを取得し運営する個人を、フランチャイズ加盟者と呼ぶ。フランチャイズ加盟者は雇用主であり、製品及びサービスを売り込んだり又は売ったりする企業ではない。
501. 経費分担を検討する際は、アドバイザーはフランチャイズ加盟者は複数の店舗を運営している可能性があるため、合計で何人の従業員がいるか確かめる必要がある。もしフランチャイズ加盟者に連絡後疑問が生じた場合は、アドバイザーは自分の判断で行動することとするが、通常は疑わしい点はフランチャイズ加盟者の利益とするべきである。

基準額及び上限の計算

502. 雇用主が付加価値税(Value Added Tax)の返還を後に要求することができる場合もあると思っても、基準額は付加価値税を含む。
503. 雇用主が支払った任意拠出金などの雇用主により行われた拠出は全て、義務的経費分担への分担金が計算される前に、全額から差し引かれることとする。
504. 申請前に雇用主が支払った費用は、遡って基準額及び上限に含まれることはない。
505. 支援により多くの者が利益を受ける場合、例えば障害のある複数の従業員がいる場合の建物の利用性の改善は、ひとつの基準額のみ適用することとする。
506. 備品について「大量の申請」がある場合は、各人の基準額は企業の規模に応じて適用することとする。

雇用主の関与

507. ほとんどの場合において、申請者の雇用主は経費負担者である。ただし、例えばワークチョイス提供者など、第三者がかかる費用の一部又は全額を負担する場合もある。これらの場合は、雇用主及び提供者が負担に合意するのであって、AtWアドバイザーは雇用主及び提供者間の話し合いに責任を負わない。
508. 全ての場合において、雇用主は可能な限り早い申請段階で関わることとする。義務的経費分担が適用される場合は、雇用主は申請が承認される前に経費の分担に合意しなければならない。

雇用主との接触

509. アドバイザーは、雇用主に接触する前に、情報を公開するため書面により申請者の承認を得なければならない。
510. 申請者が雇用主に連絡しないよう要請する場合もある。これは以下の場合にのみ容認される。
- 雇用主の建物における支援の利用の要請がない
 - 雇用主は申請様式で受け取った支援の詳細を確認する要請をしていない。
511. 経費分担基準はそれでも適用され、申請者は申請が承認される前に申請者が費用に対応することをアドバイザーに納得させる必要がある。これらの場合は搾取の可能性を回避するため、慎重に監視しなければならない。
512. 全ての場合において、経費分担が適用されるか否かにかかわらず、雇用主は任意の拠出を要請

されることとする。多くの場合において、雇用主は義務要件がなくても、拠出に積極的である。

513. 雇用主により行われた任意の拠出は全て、義務的経費分担での分担金が計算される前に、全額から差し引かれることとする。

複数の雇用主

514. 顧客の中には、同時に複数の雇用主を持つ場合があるが、各仕事には同一の支援を必要とする。もし顧客の経費分担状況が全ての仕事で同一ならば、アドバイザーは支援費用の全額を計算し（雇用主の数にかかわらず）、全雇用主と公平な経費分担について話し合うこととする。一方で AtW が全額の一部として期待される以上の費用を支払わないよう確認すること。
515. 備品の所有権は、備品の種類により異なる。例えば、雇用主のパソコンにインストールされたソフトウェアは、双方の雇用主がそれを使用するライセンスを要するため、共同所有となるだろう。

フリーランス労働者

516. 俳優又は美術及びメディア産業において技術職に就いている人々は、複数の雇用主又は1人の雇用主と短期契約を結んでいる場合がある。それぞれの雇用主との一連の短期契約への支援を繰り返し承認することを避けるため、これらの顧客はフリーランス労働者として識別される。もしアドバイザーが顧客は本当にフリーランスで働いているか疑問に思う場合は、証拠書類を見ることを要請できる。例えば、顧客の関連プロ団体又は組織の会員の身分を確認する、雇用主からの辞令、又は自営業者であれば税金番号である。AtWの申請を証拠立てるために用いられた書類のコピーはケースファイルに保存することとする。フリーランス労働者は、自営業者の顧客と同様に取り扱うこととし、DiSCには自営業者として記録される。

頻回転職者(Job movers)

517. 雇用主を頻繁に変える申請者は、新たな仕事を開始して6週間以内に申請をするのであれば、（仕事の間隔が空いていない場合でも）経費負担の対象ではない。
518. 例えば昇進により、同一企業内において職を変える申請者は、新たな AtW1 申請様式を記入しなければならない、経費分担対象である。更新申請として取扱い、新たな AtW 開始日を与えること。
519. もし申請者の健康状態又は障害が変化した場合は、新たなニーズが発生するため新たな AtW1 を記入しなければならない。更新申請として取り扱う。経費分担が適用される。
520. もし申請者の職務明細が変わり新たなニーズが生まれたが、職務に基本的変化はない場合、現在の AtW 期間内は更新申請として取り扱う。新たな開始日は与えないこと。雇用開始6週間以内に変化がない限り、経費分担は適用される。
521. もし新たな雇用主が事業を引き継ぎ、申請者の職務が基本的に同一であるならば、申請は更新申請として取り扱うこととする。個人の状況に変化はないため、新たに AtW1 を記入する必要はない。経費分担が適用される。

522. 新たな雇用主が申請者の基本的職務を変更する場合は、新たなニーズが生まれるため、新たに AtW1 に記入する必要がある、新たに開始日が与えられる。経費分担は適用される。

自営業者

523. 3年の AtW 期間中に自営業者(self employed)となった顧客は、経費分担の対象だが、常に任意での拠出を要請することとする。

注：自身が所有する有限会社を設立し源泉徴収(PAYE)を用いる顧客は、従業員として取り扱われる。

事業効果検討書の記入

事業効果検討書の記入

必要な全ての各仕事及び雇用主の詳細は特定され DiSC3 に記録されているか? ↓ Yes	No →	DiSC3 ジョブスクリーンを更新する
各仕事の全ての必要な支援の評価は合意され DiSC3 に記録されたか? ↓ Yes	No →	支援要件を評価する
全ての適格な費用は DiSC3 に記録され必要な場合には概算により補助されているか? ↓ Yes	No →	AtW 支援の適格な費用を特定する
現在の支援の却下は通知で正当だと証明されたか? ↓ Yes	No →	‘Deadweight’ の検討
支援の結果としての事業利益は検討されたか? ↓ Yes	No →	評価において要素業務全ての事業利益を特定する
支援の結果としての社会的又は家庭的利益は検討されたか? ↓ Yes	No →	評価において要素業務の社会的／家庭的利益を特定する
支援費用に対する全ての可能性のある拠出者は特定されたか? ↓ Yes	No →	支援費用への拠出者及び他の資金源を特定する
義務的経費分担者は特定されたか? ↓ Yes	No →	評価において要素業務の義務的経費分担を特定する
拠出者はその拠出に合意したか? ↓ Yes	No →	提供される支援への拠出について話し合う
AtW2 事業効果検討書を記入し決定のため提出する ↓		
決定を顧客及び雇用主に通知する ↓		
AtW 支援は許可されたか? ↓ Yes	No →	顧客の結果の再検討の要請に対応する。
支援の提供を受け入れるため次の契約に合意する。		

雇用主及び仕事情報の見直し

524. DiSC3 に保存されている詳細を見直し、事業効果検討書の記入を開始する。雇用主及び顧客に対するジョブスクリーンをチェックし、全ての必要情報が記録されていることを確認する。

専門家評価

525. もし顧客が医師又は他の医療従事者からの証拠を提供するのであれば、又はアドバイザーが顧客の要件の特定又は確認のために独立評価を要請したのであれば、その評価は DiSC3 に、また全ての追加情報が顧客のケースファイルに記録されていることを確認する。

適格な費用

526. 事業効果検討書は、3年間の AtW 期間にわたり顧客への全ての予測できる AtW 費用を許可する。全ての関連費用が含まれていることを確認すること。

527. 基本購入以上の費用には、AtW 支給の一部として認められるものがある。以下の項は、顧客の支援要件を満たすのに発生する可能性のある他の費用の例をあげる。これらの費用は特定し又は必要であれば見積り、ATW2 事業効果検討書に含まなければならない。

528. AtW において、適格な費用とは最も安価な適正な見積り価格である。もし顧客又は雇用主が別の供給者の利用を決定したのであれば、AtW は最も安価な見積りに基づいた資金しか出さない。

1 回限りの費用

529. 備品の取り付け又は改造では、例えば配達料、取り付け又はユーザー訓練など、追加の 1 回限りの費用が発生する可能性がある。これらの費用は事業効果検討書に含まなければならない。

サポートワーカー雇用費用

530. AtW は、AtW 支援によるサポートワーカーの雇用が全ての関連法令義務を満たすことを確認しなければならない。サポートワーカーは少なくとも全国最低賃金を支払われなければならない、労働時間規則で明記されている休憩及び休暇を取る機会を有しなければならない。事業効果検討書に表示される数量又は金額が適正であることを確認すること。

531. 通訳は、休憩なしで 2 時間以上就労させてはならない。例えば 1 日中のミーティングなど、顧客が長時間の継続的な通訳が必要な場合は、2 名の通訳の費用が適格である。

532. サポートワーカー及び顧客は、その休暇日と一緒に揃えることを要請されてはならず、よって休暇及び病欠の費用も含まれることとする。

533. もし顧客の雇用主が直接サポートワーカーを雇用するのであれば、AtW は全給与、国民保険料(NI)、年金、休暇及び病欠給与、及びサポートワーカーの雇用のための広告費を返金できる。AtW はまた、(雇用主が要請すれば) 新たな従業員を給与支払名簿に加えるための運営費、及び人事(HR)活動費用もカバーする。ただし、雇用主がこのパーセンテージ以上を支払わなければならない。

らなかったことを示す情報を提供することができるのであれば（例えば、代理店を利用しなければならない貿易業者）、我々は全額を返金することができる。

534. もし顧客が直接サポートワーカーを雇用することを選択するのであれば、AtWはこの追加費用への支援も提供することができるが、これはサポートワーカーの労働時間の増加は含まないこととする。

サポートワーカー費用

535. サポートワーカーの通常の通勤費は、元の見積りに含まれることとする。もし顧客がその要件を支援するためにサポートワーカーに追加移動をさせる必要がある場合、1マイル25ペンスの通常マイレージ率で支払われるマイレージの見積りを事業効果検討書に含まなければならない。駐車料金は返金することができない。

見積り

536. もし評価に単一の供給者に£500以上かかる単独品目が含まれているのであれば、かかる費用は適切な見積りにより補助されなければならない。必要な見積りの数及び種類は、以下のとおり予想される支出額の程度による。すなわち、
- £500以下の支出は、他の見積りの証拠は必要ない。
 - £500から£1,000の間の支出は、2つの口頭での見積りが必要である（アドバイザーはこれを事業効果検討書に記録しなければならない）
 - £1,000から£10,000の間の支出は、2つの見積書が必要であり、また
 - £10,000以上の支出には3つの見積書が必要である。

不適格な費用

537. AtW支援により購入された補助機器は、購入者の所有物であり、それは雇用主又は顧客である。購入者は、全ての保証、メンテナンス及び消耗品の費用を含む維持費に責任を負う。雇用主は、AtWの資金援助で調整された建物及び設備に、引き続き責任を負う。

Deadweight

538. AtWにおいて、雇用主が従業員に援助を提供していたのに、節約対策で支援を中止した場合には、支援を提供することができない。雇用主は、2010年平等法において合理的調整を行う法的義務を負い、もし調整がすでに成されたのであれば、雇用主は単にAtWの資金援助が利用可能である可能性があるからといってそれを中止することはできない。
539. もし疑問がある場合は、雇用主になぜ以前提供されていた支援が中止となったのかを尋ねる証拠書類を求めることとする。
540. Deadweightは、以前任意で提供されていた援助の中止以外に、他に状況の変化がないのであれば、友人、親類又は同僚がかつて任意で提供していた支援にも適用することができる。

541. Deadweightが適用される場合は、AtW支援を受けることができない。

例：

技術設計教師は、補助教員から仕事の一部であるパーツの持ち上げ／運搬への支援を受けていた。教師の障害のため、補助教員は教師の監督下で備品の設置も手伝っていた。学校は過去12ヶ月これに資金援助したが、地方教育委員会(LEA)予算の見直し後、学校はこの補助教員のポストに資金援助することができず、AtWへの申請が行われた。これは純然たるDeadweightであり、よってAtW支援は提供することができない。

事業利益

542. もしAtW支援の規定が、雇用主に著しい事業利益を与えるのであれば、アドバイザーは事業に利益を与える費用をカバーするため、追加の負担金について雇用主と話し合わなければならない。
543. 事業利益負担金は、全ての義務的経費分担に加えられ、経費分担が計算される前に合計額から差し引かれることとする。
544. 事業利益は特に建物及び設備改修(APE)、並びに特別補助機器(SAE)要素業務に関連する場合がある。アドバイザーは顧客、又は勤務中の障害のない同僚が改修又は備品を利用するか否か、またこれは企業にとって全体的な利益となるかについて検討しなければならない。
545. 事業利益はまた、サポートワーカー及び他の全ての要素業務についても検討されることとする。
546. 事業利益が特定された場合は、事業利益負担金についての決定はDiSC3の事業効果検討書の一部として記録されなければならない。

自宅の改造

547. もし顧客の自宅又は顧客の所有する建物の改修が要請されたのであれば、アドバイザーはその改修が日常生活ニーズ(daily living needs)ではなく、雇用上のニーズ(employment needs)を第一に考えたものであることを確認しなければならない。改修が意図せず日常生活ニーズに役立つ又は建物の価値を増大させる場合があり、そのような場合にはこれは顧客からの事業／私的利益分担金を話し合う際、考慮することとする。

サポートワーカーの事業利益

548. もしサポートワーカーが定期的に必要、又はそのニーズが常にあるが、いつも効果があるわけではなく、サポートワーカーが他の任務を代わりに行うことができる場合は、アドバイザーはこれが事業又は企業に全体的な利益を与えるか否か検討しなければならない。もし雇用主に利益があるのであれば、適切な事業利益負担金について話し合うこととする。

社会的及び家庭的抛却

549. もし顧客が明らかな社会的又は家庭的利益のある支援を要請するのであれば、アドバイザーは機器又は支援が仕事及び仕事外で用いられる時間の割合を考慮に入れながら、顧客からの抛却について話し合うこととする。

550. 車両の購入が認められる珍しい場合においては、（車両購入は国レベルで承認されなければならないことに注意）、常に顕著な社会的及び家庭的利益があるため、顧客は高割合の費用を支払うことが求められる。

抛出者

551. 雇用主及び顧客に加え、他の潜在的な抛出源を特定しなければならない。アドバイザーは、AtW が他の組織又はジョブセンタープラスのプログラムにより提供されるべき支援に資金を出さないよう確かめなければならない。

抛出の話し合い

552. 雇用主、提供者及び顧客が行う義務的及び任意の抛出の程度について説明、合意するため連絡をする。もし雇用主が VAT に登録されていれば、SAEs に VAT 支払を申請することが可能かも知れない。アドバイザーは、他の任意の抛出に加え、この金額を任意で抛出するよう雇用主に要請する。抛出の決定及び詳細は、ATW2 事業効果検討書に記録すること。

任意の抛出

553. 全ての場合において、経費分担が適用されるか否かにかかわらず、雇用主には任意の抛出を要請することとする。多くの場合雇用主は義務要件がなくとも、費用の抛出に積極的である。

554. 全ての任意抛出は、義務的抛出を計算する前に、合計金額から差し引くこととする。

雇用主の関与

555. ほとんどの場合において、申請者の雇用主は経費負担者である。ただし、例えばワークチョイス提供者など、第三者が費用の一部又は全額を抛出する場合もある。これらの場合は、雇用主及び提供者が抛出に合意するのであって、AtW アドバイザーは雇用主及び提供者間の話し合いに責任を負わない。

556. もし経費負担義務が適用されるが雇用主が経費負担に積極的でなく、他に経費負担が見つからないのであれば、AtW 支援は許可することができない。

557. 全ての場合において、雇用主は可能な限り早い申請段階で関わることとする。

複数の雇用主

558. 顧客の中には、同時に複数の雇用主を持つ場合があるが、各仕事には同一の支援を必要とする。もし顧客の経費分担状況が全ての仕事で同一ならば、アドバイザーは支援費用の全額を計算し（雇用主の数にかかわらず）、全雇用主と公平な経費分担について話し合うこととする。一方で AtW が全額の一部として期待される以上の費用を支払わないよう確認すること。顧客は同時に存在する雇用主の数にかかわらず、単一の基準額及び経費分担程度を持つ。

559. 備品の所有者は、必要な備品の種類により異なる。

フリーランス労働者

560. 俳優又は美術及びメディア産業において技術職に就いている人々は、複数の雇用主又は 1 人の雇用主と短期契約を結んでいる場合がある。これらの顧客は、フリーランス労働者として識別される。フリーランス労働者は自営業者の顧客と同様に取り扱われ、DiSC には自営業者として記録される。義務的な経費分担は適用されず、AtW は各雇用主と経費分担について再び話し合う必要はない。

決定

561. 記入済みの ATW2 事業効果検討書は、いかなる支援を取得する前に、承認のため提出しなければならない。承認する担当者の地位は、資金援助される支援の量により決められる。通常承認は 3 年間の AtW 期間全体にわたる資金を許可する。様々な AtW の役職が許可することができる最大金額を以下の表に示す。

AtW アドバイザー	3年にわたり各申請につき最大£25,000*まで
AtW 地域担当マネージャー	3年にわたり各申請につき最大£100,000*
AtW 上級運営マネージャー	全ての申請に3年の期間で£100,000*以上の支援

(*）金額は AtW 国家運営マネージャーにより決定され、評価により異なる。

承認

562. アドバイザーは、原価計算をその代理金融機関(Delegated Financial Authority)内に 3 年間維持する条件で、自身の事業効果検討書の承認担当者(approving officer)になることができる。承認担当者は、担当ケースに新しい、複雑な又は通常ではない支出が含まれている場合は、より上級のマネージャーからの助言を求めることができる。承認担当者は、車両の購入を承認する前に、National Delivery チームの合意を得なければならない。

563. 事業効果検討書に複数の要素業務が含まれ、ひとつの要素業務について必要な情報又はアドバイスを待つ承認担当者の提供に数日かかりそうな場合は、単純な要素業務を承認し、承認が遅れる要素業務については一時的解決法を検討することとする。

564. 承認担当者が、事業効果検討書における全支出が合理的で、顧客のニーズを満たし、全ての他の抛出及び経費負担が適切な抛出に合意したと考える場合は、事業効果検討書は承認される。この決定は DiSC3 に記録される。

565. もし承認担当者がケースを持つアドバイザー(owning adviser)でない場合は、その決定について AtW のケースを持つアドバイザーに通知するものとする。アドバイザーは顧客、雇用主及び他の抛出者に、DiSC3 文書を用いて承認者の決定について通知する。

高額な品目

566. 事業効果検討書に、1 品目 £ 15,000 を超える支出がある場合、例えば特殊車両は、承認を行う担当者は購入者に連絡を取り、3 年間の AtW 支給期間中にその支援を中止することが求められる

か否か、適切な行動について交渉することを検討するものとする。

567. もし購入者が雇用主であれば、これは新たな雇用主にその備品を移転させる条件を含む場合がある。すなわち、新たな雇用主はかつての雇用主から適切な値引きで購入する。もし雇用主が他の従業員用にその備品の保有を希望するのであれば、AtW 抛出をいくらか返金することに同意が必要な場合がある。もし購入者が自営業であれば、AtW はその事業が売却されれば、弁償に合意することを目指すこととする。もし自営業の顧客の事業が他の理由により取引を終了した場合は、他の債権者は、AtW がその費用を弁償した備品を含む、事業資産への優先的権利を有する可能性が高い。
568. 了解された合意は、文書に記録することとする。コピーには両者の署名が必要であり、AtW コピーは顧客のケースファイルに保存することとする。

通知

569. 承認担当者は、AtW アドバイザーにその決定を通知する。アドバイザーは顧客、雇用主及び他の抛出者に、DiSC3 通知文を用いて承認の決定を書面で通知する。
570. アドバイザーは、承認されたものについての具体的情報の提供を確実にを行うため、承認通知を編集することとする。すなわち、
- 支給額の計算
 - 購入者の責任
 - 消耗品のメンテナンス及び供給、例：用紙又は電池
 - 保険
 - 転職の場合は顧客が適当な備品を受け取れるよう許可する。
 - 不要になった場合の備品の廃棄
 - 費用の弁償の請求手続き。
571. もし支払についての問い合わせに対応するための、又は状況の変化を報告するための適当な連絡先を提供できれば、顧客にはそれも役立つだろう。
572. アドバイザーは、許可労働(Permitted Work)を行う顧客に、AtW 支援は最大 52 週間提供されることを明確に示した通知が送られたことを確認しなければならない。
573. 支援の購入者が適当な通知をもって弁償の請求をするよう、関連様式を同封すること。例えば、顧客がタクシーに支払を行っているのであれば、DP226JPs を同封し、また雇用主が建物の改修を行っているのであれば、雇用主への通知に DP224JP を同封すること。
574. DP228JP は全ての承認通知とともに発行されることとする。

フォローアップ

575. 通知は、雇用主又は顧客に、購入手続き又は合意された支援の調達についてアドバイスするものである。建物の改修、又は備品の購入といった種類の支援に関しては、支援が実施される前に長期の導入期間がある場合もある。詳細情報については、支援の提供を参照すること。

再検討

576. 承認を行う担当者が、AtW 支援は適切でないと決定する場合も稀にある。AtW は法定の利益ではなく、よって決定を不服として控訴する権利はない。
577. もし顧客が支援への申請の決定に不満であれば、顧客は再検討の要請を書面で行うこととする。再検討は、元の担当者よりも次に上級の担当者により実施されることとする。例えば、アドバイザーによる決定は、地域担当マネージャーにより再検討され、一方で地域担当マネージャーによる決定は上級運営マネージャーにより再検討される。
578. 顧客が決定にまだ不満であれば、さらなる上申が可能である。不服上申手続きの全容は、別表 5 に示されている。

支援の提供

支援の提供

雇用主／顧客は AtW からの通知を受け取ったか? ↓ Yes	No →	再び決定を発行する
必要な支援は注文／調達されたか? ↓ Yes	No →	雇用主又は顧客に必要な支援の注文又は調整の手続きを思い出させる。
支援の実施予定日を特定する ↓ Yes	No →	実施日について気づくことを徹底するための注意喚起を設定。
支援は予定日に実施されたか? ↓ Yes	No →	一時的支援の提供又は延長の検討。
支援は顧客のニーズを満たすか? ↓ Yes	No →	顧客のニーズを再検討し承認された事業効果検討書を更新する。
適切な訓練は行われたか? ↓ Yes	No →	AtW 資金提供は必要な訓練の支援を承認したことを確認する。
再検討をいつ行うか決める。		

調達

579. 事業効果検討書が承認されたら、必要な支援の調達の手続きを開始することができる。AtW の業績は顧客の申請が行われてからどの程度迅速に適切な支援が実施されたかを測ることで評価される。ケースマネージャーは、事態の進行を確認し、予期せぬ遅延及び実施された一時的支援が不適切な場合を考え、確実に必要な支援をできるだけ早く実施する。
580. ほとんどの場合、雇用主はサポートワーカーを雇用するか、又は建物の改修又は備品の購入に支払う。発生原価がある場合は、雇用主は AtW の合意金額の弁償を請求する。
581. 自営業の顧客は、支援の調達は自身で行う。

面接における意思伝達支援

582. アドバイザー及び顧客は、両者間でどのような意思伝達が必要となるか合意することとする。多くの場合で、適切な支援を必要とする顧客とともに活動するのはAtWアドバイザーではなく、障害者雇用アドバイザー（DEA）である。
583. 手話(BSL)又は口話の通訳を利用する場合は、SIGNATURE 又は SASLI のどちらかに登録されている、有資格通訳を優先しなければならない。SIGNATURE 又は SASLI のいずれかに登録されていない手話又は口話通訳は利用しないこととする。
584. 専門の弁護士支援は、Mencap 又は Scottish Independent Advocacy Alliance を通じて手配することとする。
585. 一般的なジョブセンタープラス購入ガイドラインも考慮しなければならない。地元でのコールオフ契約が実施されている場合がある。もし他の意思伝達支援を利用しているのであれば、費用は正当な理由なくしてこれらの契約を用いる場合の費用を超過してはならない。
586. 面接での意思伝達支援が提供された場合は、支援を手配したアドバイザーは、顧客が面接に受かったか、また雇用につくために更なる支援を必要とするかを確認するため、面接結果がいつ出るか追跡することとする。

サポートワーカー

587. サポートワーカーの採用方法及び雇用は、事業効果検討書の展開の一部として合意されている。
588. 地元の組合組織又は大規模な雇用主のなかには、サポートワーカー又は通訳を供給する組織とのコールオフ契約を結んでいるものがある。そのような契約が存在する場合、必要なサポートワーカーの採用はそれを用いることとする。
589. もし顧客又は雇用主が別の供給者の利用を希望するのであれば、これは容認できるが、AtW 資金は最も費用効果的な適切な選択肢の費用に限定される。
590. 既存の従業員が支援業務を引き受けることができると雇用主が決定する場合もあり、これは適切かつ費用効果的な選択肢である。
591. もし従業員がフルタイムでの支援を提供しているのであれば、AtW への対象費用は、国民保険料(NI)及び年金を含む給与コストの全額である。ただし、これは外部のサポートワーカーを雇用する費用より高額であってはならない。
592. もし従業員がパートタイムで支援を提供する一方で本来の仕事も行っているのであれば、AtW は雇用主に当該地域における該当種の支援の標準的金額を返金することができる。
593. もし雇用主に地域における該当種の支援の標準的金額を支払うことに合意するのであれば、年間の合計額がその従業員の常勤の給与を上回らないことを確認すること。AtW は、最大で従業員の現行給与の給与費用を助成する。サポートワーカーの対象費用の計算は、その地域における該当種の支援の標準的金額に基づかなければならず、その現行給与に比例した(pro rata)計算を適用してはならない。

建物又は設備改修

594. 建物の改修は、長期の導入期間があり、作業実施中に更なる予期せぬ遅延が発生することがある。ケースマネージャーは進行状況を監視し、必要であれば一時的支援の提供又は延長を行うこととする。

優先される請負業者

595. 雇用主は、改修に最も安価な見積りを出した請負業者よりも、自身が選ぶ請負業者を希望する場合がある。雇用主はまた、職場への不都合を最小限に抑えるため、同時に複数の作業を行うことを選ぶ場合もある。
596. AtW は、顧客のニーズを満たす最も安価な見積りに基づく合意費用しか支払わない。雇用主は、超過費用及び経費負担合意への責任を負う。

特別補助機器

597. 補助具又は機器が、評価段階中に試用用に提供された場合、供給者は資金提供が承認された際にそれを迅速に売却できることが予想される。他の場合は、雇用主に補助具又は機器の提供予定日を聞き、提供の確認のためフォローアップする。

訓練

598. 機器が顧客のニーズを満たし、顧客が全ての関連訓練を受けたことを確認すること。もし他の者が機器関連の訓練が必要であれば、訓練をきちんと完了し、休暇又は病欠のカバーが検討されたことを確かめる。

所有権、保険及び廃棄

599. AtW 支援により購入された補助具又は機器は、購入者がその所有者であり、それは雇用主又は顧客のいずれかである。購入者はそのメンテナンス、保険費用及び適当な場合には廃棄費用に責任を負う。**顧客が新たな仕事に機器を持っていくことができるよう、適当であればという以外に、どのような状況で不要となった機器を廃棄すべきかというアドバイスは与えることができない。**
600. 雇用主は、AtW 助成により改修された建物及び設備に責任を保有する。

提供日

601. アドバイザーは、それぞれの要素業務の支援が提供される予定日を特定することとする。アドバイザーは、支援が予定日に提供されたことを確認し、各要素業務が適用された日付を DiSC システムに記録することとする。
602. 各要素業務が提供又は実施されたら、アドバイザーは顧客にそれが評価ニーズを満たしているか確認することとする。もし顧客のニーズが適切に満たされていないのであれば、これはケース履歴の一部として記録し、更新した事業効果検討書は代替解決法の追加助成要請を確保するのに必要となる。

遅延

603. アドバイザーは、全ての承認された要素業務が実施されるまで、慎重な監視を継続することと

する。提供に遅延が生じた場合は、一時的支援を実施することを検討する。

再検討(Reviews)

604. 全ての必要な支援が実施され、顧客のニーズを満たすと確認したら、アドバイザーはそのケースをどの程度頻繁に再検討するか考慮するものとする。
605. アドバイザーは顧客に次の再検討がいつになるか伝え、顧客と適切な日及び連絡方法又は連絡先に合意する。
606. 全ての顧客は、各再検討の一部として更新の申し立て(declaration)に署名しなければならない。別表3のテンプレートを参照。

年次再検討

607. 最低でも、全てのケースは年に1回再検討されなければならない。

1回限りの支援

608. 顧客が1回限りの支援を提供される場合、再検討は以下の目的で DiSC3 通知及び別表3テンプレートをを用い記入することができる。すなわち、
- 顧客の雇用関連ニーズが満たされていることを確認する
 - 顧客の状況に何か変化があったか尋ねる
 - 顧客にアドバイザーと追加支援の選択肢について話し合う機会を提供する。
609. 適切な DiSC3 通知及び返却封筒とともに更新の申し立てを発行する。もし14日以内に返却されなければ、顧客に電話又はメールし、署名済みの更新申し立てが必要な旨を説明し、更新通知を再発行する。
610. もし顧客がさらにもう14日以内に申し立てを返却してないのであれば、アドバイザーは顧客の訪問を手配しなければならない。ケースファイル及び DiSC3 にこれを記録すること。
611. もし顧客が、再検討の申し立てにおいて、その要件が全て満たされていないと主張するのであれば、要件を再検討するためのミーティングを手配し、適切であれば追加の支援を実施する。

進行中の支援

612. 進行中の AtW 支援を受けている顧客に関しては、訪問又は電話での再検討が必要か考慮することとする。もし訪問が手配されれば、AtW の更新はミーティングにおいて完了することができる。他の再検討については、更新申し立てを顧客に郵送することとする。
613. 再検討の一部として、アドバイザーは以下を確認しなければならない。
- 支援が提供されていること
 - 支援が顧客のニーズを満たし続けていること
 - 弁償への請求が迅速に行われたこと
 - 請求された金額が顧客についての概算費用と一致していること
 - 顧客の状況の変化が報告されていること
 - 追加の支援要件が特定されていること。
614. 全ての場合において、顧客がもしその状況に変化があればそれを AtW に迅速に通知する義務を認識していることを確認すること。

短期の再検討期間

615. 短期の再検討期間は、以下の場合に適当である。
- 顧客が一時的な仕事に就いている
 - アドバイザーは事業の長期的な実行可能性について懸念している
 - 初期評価では必要とされる支援の正確な程度を明確にすることができなかった
 - 必要とされる支援の程度は、顧客がその仕事により慣れ親しみ、又は公共交通機関の一層の利用が可能になると、時間を経て減少することが予想される。
616. 短期の再検討期間は、雇用されている顧客、自営業者、又はフリーランス労働者に平等に適用される。短期の再検討期間が要求される場合は、雇用がより早期に終わることが確実でない限り、その期間は通常3ヶ月である。
617. 短期の再検討期間が適用される場合は、恐らく面と向かってのミーティングが効果的だと思うが、アドバイザーは適当ならば別の種類のミーティングを認めることができる。アドバイザーは、事前に顧客にミーティングの目的を確認し、もしなにかあれば、顧客の雇用の継続又は自営業を確認するために顧客がミーティングで提供できる証拠について同意することとする。
618. 再検討ミーティングでは、アドバイザーは顧客と状況について話し合い、利用可能な証拠を再検討し、AtW 支援を継続できるか決定することとする。
619. 再検討の一部として、アドバイザーは以下を確認しなければならない。
- 支援が提供されていること
 - 支援が顧客のニーズを満たし続けていること
 - 弁償への請求が迅速に行われたこと
 - 請求された金額が顧客についての概算費用と一致していること
 - 顧客の状況の変化が報告されていること
 - 追加の支援要件が特定されていること。
620. 全ての場合において、顧客がもしその状況に変化があればそれを AtW に迅速に通知する義務を認識していることを確認すること。
621. アドバイザーは支給の短期間の延長を決定することができるが、その支給は、雇用されている顧客又は自営業者の顧客がもう雇用されていないだろうと分かっている期間にまで延長されてはならない。フリーランス労働者への支援は、雇用を確保し続けるために必要であれば継続でき、フリーランス労働者が雇用期間を確保し続けることを期待するのは合理的である。支給が短期間延長された場合は、アドバイザーは3又は6ヶ月以内の別の再検討を手配する。
622. 代案として、アドバイザーは雇用の継続は問題はないと決め、1年後の次の再検討を設定することができる。

状況の変化

状況変化の特定

623. AtW の顧客は、AtW チームにその状況のいかなる変化も報告しなければならない。アドバイ

ザーはケースの再検討の際、顧客に変化に関する報告の必要性を思い出させることとする。

624. 顧客は、顧客が望む意思伝達方法で変化を報告することができる。政府の給付金又は控除を受けている顧客は、他の政府事務所を通して変化を報告することができる。AtWは顧客の状況における変化について他の政府機関（Other Government Departments ,OGDs）からの通知を受け入れるものとする。支払うことのできるAtW支援の金額に影響を与える変化があった場合は、AtWアドバイザーは顧客に変化が発生したことを確認するものとする。もし顧客がワークチョイスを利用しているのであれば、専門家顧問チームに通知すること。
625. 顧客のDiSC3記録は、全ての関連変化及び必要ならば再検討された支援について更新されなければならない。もしその変化がAtWからの支援の増加を招く可能性があれば、アドバイザーは顧客に新たなAtW1の記入を求めることができる。証拠の通知及びコピーは、顧客のケースファイルに保存するものとする。

承認された支援の変更許可

626. 顧客の状況の変化又はAtW支援に請求される料金の変更は、AtW支援の認可金額の増加を必要とする場合がある。新たな事業効果検討書の承認の必要がない、支援の小規模な増加を認める余地がある。
627. 全ての場合において、その余地に適用される決定は、顧客のニーズの評価に関わっていないアドバイザーにより承認されなければならない。余地が与えられたという承認は、顧客のケースファイル及びDiSCシステムに記録されなければならない。
628. その余地は、もし最後に認可されてからの増加の合計額（現在検討されている増加を含む）が£500又はそれ以上であれば、適用されない。
629. その余地は、承認された合計額がより上の区分になるのであれば、適用されない。例えば、地域担当マネージャーが£59,900の支出を認可したら、合計£100又はそれ以上は余地を与えることができない。それは、承認された合計額を上級運営マネージャーの認可が必要な程度までもっていくためである。

顧客の健康状態の変化

630. 健康状態のなかには、症状が安定する期間と悪化する期間の切り替わりが予測不可能な場合がある。顧客の健康が悪化した場合は、顧客が仕事を行う能力に影響を与える可能性が高いが、顧客の状態が安定するまで、顧客の要件を全面的に再評価することは不可能である場合がある。DiSC3の備考に変化の詳細を記録し、後日適当な日の再検討を考慮すること。
631. アドバイザーは、一時的支援を実施できるか否か検討するものとする。これにより、顧客はそのニーズが再評価されている一方、又は顧客がその健康状態の一時的変化から回復するまで、雇用を維持することが可能になる。アドバイザーはこれらの状況においては、顧客にきめ細かくかつ柔軟に対応しなければならない。

632. もし支援の増加が必要であれば、追加のAtW支払いが行われる前に、これを事業効果検討書の改定及び適切に承認することによって裏付けなければならない。現在の支給に適用されている経費分担の決定は、経費分担が適用される要素業務に対する追加の要件にも適用される。
633. 顧客の状態の変化は、必要な支援の減少にも繋がる場合がある。アドバイザーは変化を記録し、顧客にその要件は現在のAtW期間の終わりに全面的に再評価されることを伝えるものとする。顧客/雇用主は、まだ必要なAtW助成要素業務の弁償請求を継続することができる。もし顧客が紹介所(agency)から供給されたサポートワーカーを利用しているのであれば、必要な支援の変化をその紹介所に伝える。顧客又はその雇用主がサポートワーカーを雇用している場合は、AtWは最大4週間まで通常程度の支援に資金提供を継続することができる。顧客のための概算支出は、顧客の状態が再び悪化した場合に、遅滞なく元々合意された支援全てを提供できるよう、そのまま変えないこととする。全ての請求は、過払いがないよう、適切に確認されることとする。

個人情報の変更

634. 顧客又は他の政府機関は、顧客の個人情報の変更を報告することができる。顧客用のDiSC3記録は、全ての関連変更及び必要であれば再評価した裏付け資料を添えて更新しなければならない。変化の報告を受けるスタッフメンバーは、情報を必要とする他の政府機関又は紹介所にそれを通知することとし、その行動をDiSC3の備考に記録すること。
635. 個人情報の変更のほとんどは、AtW支援に影響は与えない。住所の変更はトラベル・トゥ・ワーク費用又はサポートワーカーの活動に影響を与える場合がある。

氏名の変更

636. もし顧客の氏名が変わったのであれば、DiSC3を更新し、銀行口座情報を確認し必要であればそれを更新すること。もし顧客の署名が請求の照合になされていれば、顧客から新たな署名の見本を要請する。

住所の変更

637. もし顧客がAtW業務支援部門地域外に住所を移動した場合は、新住所の適当なAtW業務支援部門を特定し、顧客に連絡先を提供する。顧客がAtW支援の継続を希望する場合は、できるだけ早く新たなAtW業務支援部門に連絡するよう要請する。
638. 顧客がAtW支援の連絡を受けているのであれば、DiSC3でケースの新たな場所を検索し、新たなAtW業務支援部門に連絡してこのケースの場所を特定し、前の業務支援部門にDiSC3記録及びケースファイルの転送を要請すること。前の業務支援部門は、DiSC3記録を新たな業務支援部門に転送し、ケースファイル及び他の関連物を転送する。新たな業務支援部門は、顧客の支援要件を再確認することとし、もし支援要件が住所の変更に変更に直接起因し増加するのであれば、アドバ

イザーは Deadweight の適用を検討する。
DiSC3 ユーザーガイド、システムアドミニストレーションの章はケースの転送を取り扱っている。

雇用の変化

同一雇用主、異なる職務

639. 同一企業内で新たな職務に異動した顧客は、その新たな役職において異なる支援を必要とする場合がある。顧客が異なる任務を有するか又は給与に変更があるか確認し、これが古い職務の名前の変更ではなく、新たな職務であることを確認すること。
640. 新たな職務に関し、新たな AtW1 を記入しなければならない。またこのケースは新たな申請として扱われる。顧客の DiSC3 記録に新たなジョブ入力(job entry)及び AtW 開始日を作成し、支援の全側面を再評価する。要素業務の変更が必要か特定する。経費分担が適用される。追加支出には新たな事業効果検討書を作成し、承認を受けるため提出すること。もし新たな支援要素業務が提供される途中であれば、その実施を監督し一時的解決法の実施が必要か検討する。

新たな雇用主（新たな事業主）、同一職務

641. 事業譲渡（雇用保護）規則(Transfer of Undertakings(Protection of Employment)Regulations, TUPE)に基づき、新たな事業主は前事業主の契約上の義務を承継する義務を負い、これは AtW との経費分担合意を含む。もし顧客が新たな雇用主が事業を引き継いだためにアドバイザーに連絡してきたのであれば、DiSC3 の雇用詳細を更新し、新たな雇用主に AtW 受給者への現在の支援手配を推進することを確認する。新たな雇用主が提供された備品の所有権及びメンテナンス義務について承知していることを確認する。
642. もし雇用主が支援手配について再交渉することを望むならば、例えばサポートワーカーを現在の経費分担によるよりも、内部スタッフから提供するのであれば、事業効果検討書を再検討すること。もしそれが AtW 抛出の減額になるか又は変化を生じないのであれば、その変更は承認することができる。もし改定された手配が AtW 資金の増加を招くのであれば、Deadweight の問題を検討するものとする。AtW は、AtW からの資金提供を確保するため却下されてきたと思われる支援には支払いをしない。

新たな雇用主、異なる事業、同一職務

643. もし顧客がかつて AtW 支援を受けていた同じ職務を行う勤務を新たな雇用主のもとで開始したのであれば、アドバイザーは新たな雇用主に合理的に転移することができる要素業務を特定し、以前の雇用主とその移転について交渉するものとする。
644. 要素業務のなかには移転することができないものがあり、その他の要素業務は新たな仕事では不要である場合がある。アドバイザーは支援に関する全ての追加要素業務及びその費用を特定しなければならない。もし適当であれば、追加支援の

経費分担を再検討し合意すること。アドバイザーは、改定された要件を含む新たな事業効果検討書を作成すること。もし特別補助機器(SAE)又は建物及び設備改修(APE)が以前の雇用主から移転されるのであれば、これらには費用ゼロ要素業務を作成し、承認を受けるために事業効果検討書を提出する。追加支援の提供をモニターすること。

フリーランス労働者

645. 顧客のなかには、同一職務を行いつつ、様々な雇用主のもとで短期契約を交わす又は交わせることが当然期待されるものがある。これらの場合は、アドバイザーは顧客をフリーランス労働者として取り扱うこと。これにより、顧客はその支援要件の責任を負い、アドバイザーが繰り返し雇用主と支援の移転について協議するのを回避することが可能になる。

新たな勤務地、同一雇用主、同一職務

646. 雇用主は、従業員に一時的に新たな勤務地で働き、異動により生じる通常の追加費用の負担を要請する場合がある。もし AtW が顧客に例えばサポートワーカーなどの顕著な支援に援助しているのであれば、雇用主がこの支援を新たな勤務地で継続するよう全費用を負担することは合理的でない場合がある。AtW アドバイザーは、雇用主と話し合い、雇用主が全ての合理的調整を行うことを確認することとする。追加の AtW 支援の要請は、更新された事業効果検討書に表示し、追加費用が返金される前に承認しなければならない。
647. もし新たな勤務先が英国外であれば、AtW 支援は最大 3 ヶ月継続することができる。顧客が海外で働くことが分かっている場合は、DiSC3 に 10 週間以内又は帰国予定日のどちらか短いほうに再検討日を定める。再検討日には、顧客が 3 ヶ月の制限内に英国で勤務するため帰国した、又は帰国することを確認する。もし顧客が 3 ヶ月の制限が終了する前に帰国しない場合は、支援は制限に達した時点で終了し、顧客は英国に帰国すれば新たな申請を行う必要があることを伝える。もし顧客が英国外での勤務を継続する例外的理由があれば、支援の延長が 3 ヶ月を超える前に、これらを National policy チームに照会し承認を受けなければならない。3 ヶ月の制限に達した場合は、さらなる援助が支払われないよう AtW の支給を終了すること。

雇用状態の変化

648. AtW の顧客が停職となったがまだ雇用されているのであれば、関連 AtW 支援は継続される。これは、その雇用に影響がある可能性がある、顧客のミーティングに常にとともに出席するサポートワーカーへの支払も含む。DiSC3 システムは、既に不要となった支援に支払が成されないこと、及び顧客が通常の勤務に復帰したか又は解雇となったかを特定するためケースを定期的に再検討することを確実にするために更新されなければならない。

AtW 政策の変更

649. 時折、顧客の支払に影響を与える可能性のある AtW 政策の変更がある場合がある。新たな政策についての通知が特に指示しない限り、顧客又はその雇用主への支払は、通常 3 年間の現在の AtW 合意期間が完了するまで変更されないものとする。

利用可能な支援の変更

650. 技術的革新により、顧客の雇用に置ける障壁を乗り越えるより効果的方法が生み出される可能性がある。もし現在の顧客が新たな形態の支援が利用可能で、顧客の状況に変化がないため追加支援を要請するのであれば、アドバイザーはその新技術が顧客の支援ニーズへより費用効果的な解決方法をもたらすか検討することとする。もし新技術が AtW 費用を削減するのであれば、改定した事業効果検討書を記入し承認を受けるために提出すること。他の場合は、顧客にその要望は現在の AtW 期間の終わりに全面的に再検討されることを伝える。

651. アドバイザーは、顧客に有益である可能性のある新製品の発表及びサービスに敏感でなければならない。インターネット、広告、イベントへの出席、顧客との話し合いなどを通じて、新製品の情報を得たアドバイザー又はマネージャーは、連絡会議で他の AtW スタッフに通報するものとする。

管理情報

652. AtW 支援の実施についてのデータは、様々な目的で収集される。すなわち、

- 業績及び顧客サービスの改善のため。
- 業績傾向及び有用性の特定及び理解のため。
- 大臣に通知するため。
- 地域の業績をモニターし比較するため。

653. 管理情報は、AtW が顧客に支援を提供する業績をモニターするために収集される。支援の申請の受け取り及び評価に関わる全てのスタッフは、確実にその行動を DiSC3 及びケースファイルに適切かつ正確に記録する責任を負う。

654. 管理情報は、各 AtW 要素業務に関し AtW 地域の業績を評価及び比較するために、収集及び分析される。顧客が申し込んでから必要な支援要素業務を提供するまでの間の目標時間を定めるベンチマーク業績がある。

655. 管理情報の要件は、National Delivery チームにより再検討される。全ての必要データ出力が理解されると、DiSC3 システムは必要情報を収集及び報告するため更新される。

656. 短い期間、AtW 実施についての業績データを収集するシステムは、National Delivery チームにより特定される。もし運営情報データの収集について質問があれば、担当ラインマネージャーに聞くこと。

運営チェック

657. マネージャーは、質の評価及び維持、並びに AtW ケースにおける一貫性及び詐欺の検出及び阻止の両者に重要な役割を負う。

658. 週単位で、マネージャーは詳細確認用のケースを選択することとする。国家運営マネージャー

は確認を受けるケースの数及び種類を決定する。マネージャーはまた、評価を受けるケースの選択の際は、地元の状況を考慮することとする。考慮する要因には以下などがある。

- アドバイザーの経験
- 多額の AtW の支給額
- 以前の確認で見つかった種類のエラー

659. ケースは、新たなケース及び既にアドバイザーの確認を受けたもの又は受けるはずであったものを含む動荷重(live load)より選ぶこととする。

660. マネージャーはケースの全側面を確認し、現在のガイドラインが以下に沿っていることを確認する。

- AtW プロセス
 - 適格性
 - 申請
 - ニーズの評価
 - 承認
 - 支援の提供
- 情報の記録
 - ケースファイルの詳細は DiSC3 記録と合致するか
 - DiSC3 のメモ書きはケースファイルでメモ書き又は報告されているとおり、追加情報を適切に説明しているか
- フォロアアップ及び再検討
 - 再検討は適切な間隔で予定されているか
 - 再検討は適切な方法で行われたか（手紙／電話／訪問）
- 概算支出
 - 支出は顧客のための概算金額の 5%以内か
 - 弁償への請求は適切な間隔で受け取ったか
 - 請求は支払いの前に適切に確認したか
 - 関係する者又は組織に正しい金額が迅速に支払われたか
 - 全ての支払いは一致したか。

661. マネージャーは、運営チェック 1 で示されているステンシルの確認事項の完了を記録することとする。もしエラーが見つかったのであれば、マネージャーは適切な初期連絡先又は支払チームのアドバイザー又はチームリーダーにフィードバックすることとする。マネージャーは取られるであろう修正行動に合意することとし、これはケースの更新及び訓練の手配、スタッフの指導及び監視を含む。マネージャーはまた、合意した行動が取られたことを確認するため、その後の再検討日に合意するものとする。

支払請求の再確認

面接における意思伝達支援(CSI)ケースに対する行動

DP221JP—支援の許可の記入

662. アドバイザーは以下を行わなければならない。
- 支援が 2 時間以上必要な場合の理由を含む、Part1 の申請者及び面接詳細の記入
 - Part2 での支援の承認の獲得
 - 可能な場合には Part3 に合意した支払い料金及び他の料金を含む通訳／コミュニケーター詳細を記入する
 - Part4 で AtW マイレージ率 (25p) を入力。

663. DP221JP は、支援を提供する通訳／コミュニケーター／組織に転送することとする。支援が提供されたら、上記のいずれかの者は Part4 及び 5 を記入し、その様式を顧客が Part6 を記入するよう渡すこととする。
664. もし支援が提供される前に申請を認可することが不可能であれば、申請を遅らせないこと。顧客の適格性を確認し、原則として支援に合意すること。
665. 顧客に、面接実施後できるだけ早く AtW1 及び DP221JP を記入・返却しなければならないことを説明する。支援の手配を行うことができ、申請は早い段階で認可されなければならない。

障害者雇用アドバイザーを通じた申請

666. 支援の手配は、顧客の障害者雇用アドバイザー（DEA）により行われる場合がある。DEA は支援を手配する前に、AtW 業務支援部門の承認を得なければならない。
667. これらの場合には DEA は以下を行う。
- 雇用主に連絡し、面接が実施されることを確認する
 - AtW 業務支援部門に、AtW1 が必要か、及び顧客が適格であるか確認する
 - もし適当であれば、顧客に AtW1 を受け取り次第すぐ署名し AtW 業務支援部門に返却しなければならないことを確認する
 - DP221JP の Part1 及び 2 を記入し、Part2 には承認 AtW アドバイザーの氏名及び承認日を書く
 - 可能な場合は、Part3 に支払の合意レート又は他の料金を含む、通訳／コミュニケーター詳細を記入する
 - Part4 及び 5 をコミュニケーター／通訳が記入するよう手配する
 - 顧客が Part6 に署名し、様式を AtW 業務支援部門に支払用に渡すよう手配する。

DP221JP の Part4 の記入

668. 意思伝達支援が提供されたら、通訳又はコミュニケーター（又は適当ならばその組織）は、以下のとおり申請する往路及び復路の両者の金額の詳細を記入しなければならない
- 各移動の開始地点及び終了地点、並びに移動方法を入力する
 - もし公共交通機関を利用したのであれば、移動距離を入力し AtW により供給されたレートを掛ける
 - 移動の合計額を記入する
 - 支援が提供された時間数を入力する。これは AtW アドバイザーにより許可された時間数を超えてはならず、合意された時間レートを掛ける
 - 他の費用を入力し、レシートを提出する
 - 請求する合計額を入力する
 - 支払い方法の詳細を記入する
 - 様式に署名及び日付を書く。

費用の認可

669. 記入済みの DP221JP は、支払認可のため AtW 業務支援部門に返却されなければならない。

670. Part4 での請求は、Part1 の詳細と照合することとし、請求された時間数又は移動費用の金額の不一致は、支払認可に署名する前に解決すること。
671. もし面接が 2 時間以上続き、追加の支援が適用されたのであれば、その支払は直近の時間に繰り上げることとする。

面接の確認

672. 面接が行われたことの確認は、以下の場合のみ必要である。
- 面接が顧客により独立して手配された
 - 顧客は面接の通知証拠を提供しない。例えば、面接の通知、及び／又は
 - 面接が 2 時間以上続くことが予期される。

フォローアップ

673. 支払を行う担当者は、DiSC に顧客の適当な再検討日を設定することを検討することとする。配分チーム(allocations team)は顧客に連絡し、仕事を果たか、またもしそうであれば更なる AtW 支援は必要か尋ねること。

サポートワーカー

674. サポートワーカーの請求様式(claim form)には 2 つあり、それは DP222JP 及び DP223JP である。
675. DP222JP は、顧客又は雇用主に空欄のコピーを送る前に Part1 に顧客の個人情報を記入する。
676. 顧客は Part2 及び 4 を記入することとする。顧客の雇用主は Part3 を記入することとする。もし顧客が自営業であれば、顧客が Part4 の申告を記入する前に、サポートワーカーに Part3 を記入してもらうこととする。
677. DP223JP は、複数の顧客を持つ 1 人の雇用主のみが用いることとする。
678. 全ての請求様式は、受領の際に確認されなければならない。請求されたレート、請求された時間数又は移動費の額におけるいかなる不一致も、支払認可に署名する前に、納得のゆく説明又は危険保証調査部(Risk Assurance Division Investigations, RADI)との話し合いのいずれかにより解明されるものとする（第 56 項も参照）。
679. サポートワーカー全ての個人情報（氏名、国民保険番号(NINO)、生年月日(DOB)及び自宅住所）及びサポートワーカーの以後の変化が記録されていることを確認すること。これは調査が発生した場合に必須である。自営業の場合は、支援の程度が自営業活動の程度と釣り合っていることを確認すること。

特別補助機器、又は建物及び設備改修

680. 雇用主又は顧客は、機器又は建物を購入又は改修し、AtW からの承認費用を様式 DP224JP で再請求する。
681. いかなる状況においても AtW は全費用は支払わないこととし、雇用主／顧客負担は後日再請求することとする。
682. 請求書は、通常のジョブセンタープラス購入プロセスに従って処理されることとする。

683. 記入済みの DP224JP 様式は、AtW 業務支援部門へ返却されることとする。
684. DP224JP 様式は、以下のように取り扱うこととする。
- 承認された支援の詳細と照合する
 - いかなる不一致も解決する
 - 支払認可を完了させる
 - 支払のため共用サービス(Shared Service)に転送する

トラヴェル・トゥ・ワーク(Travel to Work)

685. TtW 費用は、DP226JP 様式で請求すること。車両の改造又は購入の支援費用は、DP224JP で請求しなければならない。

DP226JP の記入

686. 様式 DP226JP は、TtW 費用の弁償の各請求に記入しなければならない。
687. AtW 業務支援部門は、顧客又は雇用主に様式が送られる前に、様式の Part1 を記入しなければならない。
688. 顧客は、最大 4 週間をカバーする請求の日付の範囲を記入しなければならない。以下の情報は、Part2a として記入すること。
- 各日の移動数又は自家用車を使用したのであれば合計マイルージ
 - 期間中のタクシー移動合計数又は請求する合計マイルージ
 - Part 2b では、期間中のタクシー移動合計数又は請求する合計マイルージ
 - 移動毎の費用又は 1 マイル毎の費用
 - 請求期間の合計費
 - 期間中の通常の運賃（「あなたの拠出」ボックスに）。
 - 他の拠出
 - 支払った合計から通常又は他の拠出を差し引いた後の合計請求額。
 - 全ての使用していないボックス及び週に斜線を引く
 - もし顧客が雇用されているのであれば、その雇用主は請求する日付の出勤を認定するために様式の Part3 を記入しなければならない。自営業の顧客は、この部分は空欄にしておくこと。
 - Part4 に顧客が署名し日付を書いたことを確認する
 - 注：請求額は、AtW アドバイザーにより承認された支援を超えてはならない。
689. 顧客は、請求期間中に請求する全ての移動の領収書を添付するか、又は移動手段提供者からの適切な請求書を提出しなければならない。

その他

690. 雇用主又は顧客は、通常その他の費用は支払わない。費用の請求には、AtW より DP224JP を発行してもらうこと。

勤務中の移動費用

691. 勤務中の移動費用が請求されるのであれば、DP227JP を発行すること。例外的に、供給者は請求書を半々にし、AtW 業務支援部門に AtW 負

担を請求するよう求められることがある。その後、通常のジョブセンタープラス購入プロセスに従い請求書の処理をすること。どのような状況においても、あなたが全額を支払い、その後雇用主又は顧客の負担分を再請求することはできない。

692. DP224JP 又は DP227JP 請求様式を記入したら、様式はジョブセンタープラスに返却する。
- 請求詳細は承認された支援とつき合わせて確認する
693. いかなる不一致も、DiSC に支払詳細を記録する前に解消しなければならない。

様式 DP224JP の記入

694. 様式 DP224JP は、AtW において 1 回限りの費用への請求がある度に記入しなければならない。
695. AtW 業務支援部門は、購入者（顧客又は雇用主）に様式を送る前に、様式の Part1 を記入し Part6 に業務支援部門の住所を記入しなければならない。
696. 支援が提供されたら、顧客又は雇用主は以下を行わなければならない。
- 支援又は備品の費用全額及び請求額を明記し、Part5 の申告を記入する
 - Part4 に備品又は支援の詳細を記入する
 - 支援の費用全額を示す請求書原本、及び内部監査対策に用いられた補助請求書を添付する
 - 支払方法の詳細の記入
 - Part5 で申告に署名し日付を書く
 - 記入済みの様式を業務支援部門に返却する。
- 注：申告額は、AtW アドバイザーにより承認された支援を超えてはならない。

様式 DP227JP の記入

697. 様式 DP227JP は勤務中の移動費用の各弁償請求ごとに記入しなければならない。
698. AtW 業務支援部門は、顧客に送る前に、様式の Part1 に顧客の個人情報を記入しなければならない。
699. 顧客はその後 Part2 を記入し、適用しない又は使用しないボックスは斜線を引くこと。各様式は 1 週間分の移動をカバーすることが求められる。もし顧客がほとんど勤務時間中にしか移動しないのであれば、顧客には 1 ヶ月に発生した費用の請求を提出するよう求めることとする。
700. もし顧客が雇用されているのであれば、その雇用主は請求されている日の出勤を証明するため、様式の Part3 を記入しなければならない。自営業の顧客は、このパートは空欄にしておく。
701. 顧客はその後 Part4 どちらの申告に署名し日付を書くこととする。

様式 DP228JP 「新たな詳細又は修正された詳細」の記入

702. 顧客は以下の場合にこの様式の記入が必要となる。
- 初めて費用の弁償請求を行う場合、又は
 - 顧客の情報が最後の請求以来変わった場合。
703. 顧客は、Part1 で AtW 業務支援部門が現在持っている個人情報を記入することとする。

- もし顧客の個人情報が変わっているのであれば、Part2に新たな情報を記入することとする。
- もし顧客の銀行情報が変わっている、又はこれが初めての請求であれば、Part3を記入すること。
- 顧客はその後Part4のとおり署名し申告日を書くこととする。
- 顧客が様式の記入を完了したら、それをAtW請求様式の隣に添付し、AtW業務支援部門に送ること。

別の形式の様式

704. 別の形式の様式の注文方法は、労働年金省(DWP)の財務及び商業イントラネットサイトに記載されている。

請求する顧客

705. 支払いは、正確に記入された請求様式及び支出の元々の証拠の提示により、弁償という形でなされる。支払いは、顧客、その雇用主又は第三者の受取人のいずれかに直接行われる。

見積り送り状

706. 例外的に、もし雇用主又は顧客が資金運用上の問題により請求書を前もって提示することができないのであれば、地域AtWマネージャーの承認をもって、供給者に直接支払いを行うため、請求様式とともに見積り送り状(pro forma invoice)を受け取ることができる。

進行中の支援の請求の頻度

707. 顧客は、定期的に請求を提出するよう求められる。理想的には、4週間サイクルであるが、やむを得ない状況であればその他も受け入れることができる。
708. 請求は請求する支払いの最終日前に提出してはならない。

補助証拠及び様式

709. 様式の返却には、料金支払い済みの封筒を発行しないこと。
710. 全ての記入済み請求様式は、認可を受けるため業務支援部門に送らなければならない。
711. 請求様式を受領における行動は以下のとおり。
- 請求様式を受け取ったら、全ての必要事項が記入されているか、及び情報が判読可能か確認する。加えて、可能な限り情報が正しいことを確認する。例えば、その請求は認可された額以上でなく、請求額が支援の詳細に比べ高すぎないこと。これは、詐欺を特定かつ防止するための主な方法である。
 - 口座振替(BACS)／銀行情報は、初回の請求又は詳細が変更された場合にのみ記入が必要である。もし顧客が住所を変更したのであれば、DP228JPで詳細を共用サービス(Shared Services)に通知し、住所が変更されたことを請求様式に明確に示さなければならない。
 - もし請求様式が正確に記入されていないのであれば、これを訂正し再度提出するよう求める注意書きとともに、顧客又は雇用主に速や

かに返却しなければならない。いかなる状況においても、自分で情報を訂正してはならない。

- 様式を返却する際は、その様式のコピーを参考用に保存すること。もしそれが騙し取る目的でありコピーが保存されていなければ、証拠がなくなる。

署名の実例

712. 申請者の署名、雇用主の連絡先、サポートワーカー又は様式の連署に関わるものは、検証目的のためにケースファイルに保存することとする。

書類の保存

713. 支払いに関する全ての書類は、その支払いがなされた税年度末後18ヶ月保存される。

支払処理

714. 全ての様式は、正確に記入されているか、及び関連の付随証拠が提供されているか確かめるため検査されなければならない。請求されている金額／期間の確認は、DiSCの承認要素業務と一致する。

715. 受取人を選択する際は、有効な英国郵便(RM)受取人IDを持つ者1名のみ選択されることとする。共用サービス(Shared Services)は、これらの数を確認する適切な様式を用いてメールすることとする。

間違いのある様式

716. 支払チームは、金額が訂正された又は上書きされた様式は受け取らないものとする。これらは顧客に、なぜ処理が不可能かを説明するカバーターをつけて返却し、間違いを訂正し再提出するよう求めるものとする。

717. 請求される支援の最終日以前に署名された請求様式は、適当な時期に再署名のため返却されることとする。

支払の実施

718. 全ての支払いは電子的に行われ、支払額及び、適切な顧客照会番号、郵便(RM)照会番号及び請求日が示される。これらが作成されると、支払は承認を受けるため、「支払認可報告」が支出管理者に送られる。

DiSC/RM 受取人プロセス

719. 支払いがDiSCと郵便(RM)間で行われたことを確認するため、DiSCの受取人情報が正しいことは重要である。

720. DiSCには3つの受取人ステータスがあり、それらは一部(Partial)、当面(Live)、及び停止(Suspended)である。

一部受取人

721. DiSCに新たな受取人を設定する際、初期のステータスは「一部」として記録される。一部受取人は全ての必要情報を有している(住所、銀行口座など)が、郵便を介して支払を行うのに必要な詳細である郵便受取人ID及び郵便所在地コー

ドはない。一部受取人は、支払いには選択できない。

当面の受取人

722. 受取人を当面にするには、「新第三者受取人／顧客受取人」ステンシルを記入し、共用サービス(Shared Services)の CARDIFF.ATWSUPPLIER@DWP.GSI.GOV.UK宛てにメールすることとする（グローバルアドレスリストの SHSVCS カーディフ AtW 供給者）。
723. 共用サービス(Shared Services)は、適切な郵便照会番号をメールすることで、このステンシルに対応する。これらの番号を DiSC に入力すると、受取人は「当面」となり支払いに選択することができる。
724. 支払が行われると、「当面」の詳細は訂正することができない。
725. もし受取人の詳細が変更したら、支払いを停止し、新たな一部受取人を正確な情報を追加し設定する。
726. 確認のため「受取人の詳細の変更」メールを共用サービス(Shared Services)に送るものとする。

停止受取人

727. もう必要でない受取人は、そのステータスを「停止」に変えることとする。停止受取人を訂正することはできず、支払いに選択することもできない。

認可

728. これは支出管理者により行われる。認可者は支払額／詳細が正確であることを確認し、必要に応じてその報告により、支払いを「認可」又は「不認可」としなければならない。

送金

729. 月曜日から木曜日の午後 6 時前に認可された支払いは、翌朝カーディフの共用サービス(Shared Services)にアップロードされる。金曜日の午後 6 時前に認可された支払いは、月曜朝にアップロードされる。
730. 問い合わせの連絡の中心は、AtW 業務支援部門である。いかなる状況においても、顧客には共用サービスの連絡先を与えてはならない。共用サービスは AtW 業務支援部門の以下の質問に回答することができる。
- 請求は何日に処理されたか
 - 支払いはいくらか
 - 支払いはどこで行われるか
 - 小切手又は口座振替(BACS)照会番号
731. 共用サービスヘルプライン 0845 602 8244 は、支払いについての他の全ての質問に関する連絡先である。E メールが推奨され、アドレスは DWP SHSVCS カーディフヘルプラインのグローバルアドレスリストに掲載されている。
732. 支払いが処理された後も支払いがされていないため、雇用主又は顧客から連絡があったのであれば、共用サービスに連絡すること。問題の支払いを特定及び追跡するには、顧客又は雇用主の必

要情報の提供が必要となる。共用サービスは問題を解決するのに必要な助言又は行動を取るだろう。

郵便(RM)拒否

733. 郵便(RM)拒否は、共用サービスが DiSC により作成されたバッチファイルを取り込んだ際発生する。もし支払いが郵便(RM)拒否されたのであれば、郵便(RM)システムでは支払われない。
734. これら拒否の最もありがちな原因は、郵便(RM)がバッチファイル上の郵便受取人 ID 及び／又は郵便所在地コードを特定できない場合、又は不正確な番号が提供された、又は DiSC に不正確な番号が入力された場合である。
735. 入力エラーは、DiSC の適当な箇所に共用サービスの E メールから情報をコピーアンドペーストすることで最小化される。
736. 郵便拒否の対処プロセスは以下のとおり。
- 郵便インターフェースチームは、ファイルを取り込む際、全ての郵便拒否を特定する
 - 郵便インターフェースチームはそれから AtW の中央連絡先(central contract)にこれらの拒否をリスト化しメールする
 - AtW 連絡先は、どの業務支援部門(OSU)が支払い拒否に繋がっているか特定し、適切な支出管理者にメールする
 - 支出管理者は、原因の調査及び原因を支払い処理者に渡す直前に支払いステータスを「郵便拒否」に更新する。支払いを「郵便拒否」に変更すると、支払い費用は顧客のファイルに戻すことに注意。
 - 支払い処理者はそれから適切な行動を取る。すなわち、正しくない受取人を停止し、正しい郵便照会番号の新たな受取人を作成し、再び支払いを行う。支払いが一度「郵便拒否」となると、それを「更新」することはできないことに注意。

口座振替(BACS)拒否

737. 口座振替(BACS)拒否への対処の仕方は以下のとおり。
- 共用サービスは口座振替拒否(BACS rejection)の詳細を全ての業務支援部門(OSU)支出管理者にメールし、固有の支払い番号及び顧客情報の記載とともに請求様式の口座情報の確認を要請する。
 - 支出管理者は元の支払いチーム／個人を特定し、その者に行動を行うよう要請する
 - 共用サービス(Shared Services)は供給者記録を更新し、郵便(RM)で支払いを再発行する。DiSC への更なる行動は必要ない。

過払い

概要

738. AtW 支払いは、1973 年雇用訓練法の第 2 条(1)に基づいて支払われる。1973 年法に基づく支払いは、給付法(benefits legislation)の目的のための社会保障給付ではない。そのため過払いは通常の社会保障給付と同じ方法では回復されない。
739. AtW プログラムにおいて支払われた品目又は金額の具体的回復(recovery)に関する明示の条項

は法律には含まれておらず、これは顧客より請求されたことがなく、もはや請求されることはない。民事手続きを通じた回復は通常、契約破棄 (breach of contract)、不当利得 (wrongful enrichment) 又は持分請求権 (claim in equity) による。

脆弱な顧客

740. いかなる回復行動も取られる前に、任意又はそれ以外で顧客の状況を考慮しなければならない。
741. 脆弱な顧客 (vulnerable customer) には、精神衛生に問題のある者、身体障害又は学習障害のある者が含まれるだろう。顧客の個人的状況も、それらの者を脆弱にしている可能性がある。
742. 全てのケースは細やかに、かつジョブセンタープラス政策における「脆弱な顧客」に従わなければならない。
743. 我々の全顧客は、潜在的に脆弱な顧客であるため、過払い通知は顧客の自宅を訪問する際に発行されなければならない。

任意の返済

744. もし顧客が、自身に関係のない支払いを受けた場合で、それを任意で返済することに合意したのであれば、以下の行動が取られる。

相殺

745. これは、顧客／債務者が過払い額を等しくすることで、次回の支払いを減額することに合意した場合である。
746. まず、顧客の1週間の給付金額全てを過払い金の返済に用いるかどうかを、顧客のニーズを考慮しつつ合意する。支払い義務のある全額を給付金額から差し引かれる1週間の金額で割ることで、債務の支払いに必要な時間の長さを計算する。債務の支払いに必要な時間の長さは、2年以上であってはならない。顧客に、この期間は弁償への請求は通常どおりに提出するよう明らかにすること。
747. 全ての相殺合意は、各業務支援部門 (OSU) によって記録しなければならない。DiSC3 は、関連要素業務スクリーンに注意書きされることとし、全ての相殺減額はその額が支払われるまで発生するごとに記録することとする。全てのケースは相互参照付きでなければならない。

一括給付還付

748. もし顧客が小切手で全額を一括で還付することに合意したのであれば、以下の行動を取ることをする。
- 現金残高帳簿に現金／小切手の領収書を記録し、次に、ジョブセンタープラス融資ガイド (Jobcentre Plus Guide to Finance) の第 V 節で述べられている手続きを踏む
 - 各ケースに領収書を発行し
 - 以下のとおり領収書に注意書きする
 - 「計£...は支払われ、この問題から生ずる可能性のある全ての手続きを害することなくジョブセンタープラスに代わり領収した」
 - ケースファイルに支払われた金額を記入する
 - 支払い金を全明細を添えて Finance Office に送る。

債務回収チームへの照会

分割払い又は支払い拒否

749. もし顧客が一定期間にわたり返済の解決又は要請に積極的でないのであれば、これは恐らく相殺により経済的に困難になるか又は顧客が AtW 支払いをすでに受けていないためなので、その場合は北西地域 AtW チームに内部的に照会することで上位レベルの処理事項とする。これは、顧客の詳細、金額及び状況を北西チームの包括的アドレス (northeast.atw@jobcentreplus.gsi.gov.uk) にメールすることで行われる。
750. このようなケースの対処では、国家 AtW 債務回収チーム (Debt Recovery Team) が顧客／債務者に、迅速に上位レベルの処理事項とすること、及びこの債務は売り掛け (AR) チームに正式に記録するため郵便 (RM) システムに記録すると明記した通常の通知を送る。
751. 国家 AtW 債務回収チームは、AR チームと緊密に活動し、顧客／債務者に返済条件に合意させる。方針は、労働年金省 (DWP) の法人実務 (corporate practice) と一致しており、最大 2 年以内に債務を取り戻すことである。
752. 返済が合意されると AR チームは債務と支払い記録の所有権を入手する。支払われなかったものは、自動的に「督促状」(dunning letters) の発行となる。もし 2 通が送られたのであれば、法人債務管理部門 (Corporate Debt Control Unit, CDCU) がそのケースを郵便 (RM) 警報 (RM alerts) により選択し、その処理を開始する。CDCU は北西地域 AtW チームに、各段階でそれぞれのケースについて協議するために連絡し、AtW チームが顧客の脆弱性／特別な状況を考慮した上で、処理を行うことに同意することを確認する。
753. もし返済条件が合意されなかった又は顧客／債務者が接触に応答しないのであれば、その債務が記録され次第すぐに北西地域 AtW チームにより CDCU に関与させる。
754. 詐欺関連活動を経て回収された金銭は、回収プロセスが同様であっても、AtW の口座には入金できない。エラーによる過払いは、回収行動が成功したか否かにかかわらず、それが郵便 (RM) に記録され次第すぐに我々の口座に入る。

詐欺

検出

755. 届いた請求は全て慎重に精査すること。企業の請求書又は領収書は、必要な場合には、全ての請求に必要である。もし請求書がないのであれば、サービス又は備品が正しく供給されたことを確かめる代わりに確認を行い、その請求が本物であることを確かめ、ケースファイルに記載する。もし請求の信憑性に満足がいけないのであれば、ラインマネージャーと話し合うこと。ケースファイルに保有した資料は、経済的不正が疑われる場合の主な確実な情報源である。関連するもの全てがケースファイルに保存されるよう確実にすること。整理してファイルの更新を行い、オリジナル文書

が注意書き又はその他で汚されないようにする。請求様式に署名することが予想される者（例えば、顧客、雇用主、サポートワーカー）のために、署名の見本をケースファイルに保存すること。

756. AtW 概況報告書を全顧客に初期の申請段階及び要素業務が承認された段階で発行する。

疑わしい請求の特定

757. 日常的な点検は、支払いの請求が本物であるかを確認するために不可欠である。請求を点検する際は、間違いの可能性又は詐欺の可能性のある証拠を探すこと。例えば、品目の請求は合意された支援の元の品目以上か？請求に変則性はみられるか、顧客から通常受け取る請求と異なるか？

758. 請求パターンが通常ではない、例えば顧客がサポートワーカーを請求しているものは、その年のどの週にも全く同じ金額及び時間数を請求しているか？もしそうであれば、顧客及びサポートワーカーの両者が時折、例えば銀行休日(Bank Holidays)又は休暇などの休みを取ることを予想されるため、疑わしい請求である可能性がある。

759. 署名が判読できない又は脱字があるか、署名は顧客の通常の手書きのように見えるか？それらが本物であることを確かめるために、ケースファイルの署名見本と照合すること。

760. 請求は、既に請求されているサービス期間又は備品を含んでいるか？

761. これらのような兆候は、必ずしも詐欺を意図するものではない。間違いなどの正直な弁明があるかもしれない。疑いがある場合は、それが詐欺の可能性、ただの間違い又は違反問題であるか証明するため、ラインマネージャーと話し合うこと。詐欺の疑いのあるケースのみ危険保証調査部

(RADI)に照会すること。もし顧客が間違えた又は手続きを誤って理解したとの確証があれば、顧客に連絡し間違いについて話し合うこと。顧客が請求様式の変更をし署名（頭文字を記すのではない）しなければならない間違いの訂正の手配、又はプロセスの手配のどちらでも、行ったことをケースファイルに記すこと（もし顧客が計算間違いをしたのであれば、請求様式を訂正するのではなく、正しい金額を顧客に支払うこと）。もし顧客に請求様式が返却されるのであれば、常にファイルにそのコピーを保存すること。

762. 顧客に、あなたの取った行動の確認の書簡を書き、そのコピーをケースファイルに保存すること。ただし、もしその請求の信頼性に疑問があれば、顧客とはこれについて話し合いをせず、直ちにラインマネージャーに報告すること。

注：請求様式の訂正は行わないこと。

他の方法による詐欺の特定

763. 日常的点検以外に詐欺が疑われるのであれば、ケースファイル及び全請求を慎重に点検し、支払いが承認された支援の条件内であり、他に懸念材料がないことを確認する。

764. ラインマネージャーにその疑いを報告する。

自主的情報開示

765. 顧客は、あなたが疑いを持っていないくとも、AtW 支払いを請求するために、虚偽の陳述を行

ったと知らせる場合がある。そのような状況においては、ジョブセンタープラスが実行を望むと思われる将来の行動に先入観を与えるようなことはしてはならない。顧客に話を中断させ、顧客の言ったことで理解したものを繰り返し、顧客がこれ以上言う内容はメモを取ることを伝える。顧客に、この問題を報告し事実の認定に調査が行われる場合があると伝える。

766. 与えられた情報はすべて記録し、それをラインマネージャーに伝える。

767. もし顧客が返済を申し出たら、適当な場合は返済された負債により調査又は告訴が中止されることはないという権利行使の侵害なしにこれを受け入れることができる。受け取った金額は、関連情報を添えて Finance Office に送る。

疑わしい請求

768. もし請求が本物でないと思うのであれば、直ちにラインマネージャーに伝えること。

危険保証調査部(Risk Assurance Division Investigation)への照会

769. 詐欺が疑われる場合は、まずラインマネージャーに報告すること。危険保証調査部(RAD Investigation)への照会は、顧客/供給者が自身に資格のない支払いを受けるため、不正を働いた、欺いた又は当局を欺こうと試みた可能性のある疑いに根拠がある場合は、DWP の契約詐欺 (Contract Fraud in DWP) が適当だろう。もし疑いがあるのであれば、あなた又はラインマネージャーは懸念について RAD Investigations Central Referral Team に電話 0114 260 1713 で話し合うことができる。

支払いの一時停止

770. 危険保証調査部(Risk Assurance Division Investigations, RADI)は、業務支援部門マネージャーと連携し、支払いを一時停止すべきか決定する。もし業務支援部門マネージャーが支払いの一時停止を命じたのであれば、以下を行うこと。

- 顧客に支払いの一時停止を行った旨を伝える
- 疑いのある部分の請求のみ、支払いを一時停止する。その他の信憑性のある請求は通常どおり支払いを継続すること。

771. もし顧客が支払いを一時停止した理由を問うならば、単に AtW 支払いを受け取る適格性に疑問があると伝えること。問い合わせはできる限り早く完了させて、結果を連絡すると伝えること。もし顧客が更に説明を求めるのであれば、業務支援部門マネージャー又は RADI にアドバイスを求めること。

注：支払いの一時停止は適切に行わなければならない。その後の訴訟において、ジョブセンタープラス (JCP) は疑いのある請求への支払い継続を批判される可能性があり、これは敗訴の原因となりうる。

第3節 関連判例

イギリス 障害概念 01

障害認定の基本的方法を示した事例

Goodwin v The Patent Office [1999] IRLR 4 EAT
(雇用控訴審判所 1998 年 10 月 21 日判決)

<事案の概要>

特許審査官として勤務していた妄想型統合失調症を有する申立人が、同僚の女性に対する不適切な振舞を理由に解雇されたことを不服として、右解雇について障害差別を申し立てた事案。

論点：申立人は障害を有するか。

<判決のポイント>

- ある者が障害を有しているか否かを判断する際には、審判所は介入主義的な役割を担うべきである。障害を有することを受け入れられない、あるいは受け入れたくないある障害者についてジレンマの状態になる危険があるからである。審問において審判所が直接支援しなければ、申立人が、その障害に関連する理由で、申立を支持しようとしめない場面が生じうる。
- 審判所は、制定法の文言を当該文言の通常のかつ自然な意味を考慮しつつ、議会の発言された、あるいは推測される意図に沿う効果を持つ方法で解釈する目的的なアプローチを採用すべきである。審判所が考慮に入れるべきガイダンスや行為準則の関連する定めには常に言及されるべきである。しかしガイダンスは申立人が乗り越えるべき新たなハードルとして用いられてはならない。
- 法は、活動を行う能力を問題にする。ある者が、そのような活動を行うことができるという事実は、その能力が損なわれていないことを意味しない。法の焦点は、申立人ができることではなく、できないことや、困難を乗り越えてようやくできることにある。
- 相当な(substantial)の文言は、非常に大きい(very large)ことというより、ささいなことでないこと(more than minor or trivial)を意味する。審判所は、申立人がどのようにして困難に対応してきたか(manage)を考慮しうる。ただし、比較的一般的でない不利な環境における申立人の能力を、通常の日常活動を行う能力のレベルに関する完全に信頼可能な指針としてみなすことには慎重であるべきである。

<結論>

申立人勝訴(障害を有することを認定)、破棄差戻し

<関連条文>

DDA1 条 1 項
DDA3 条
DDA 附則 1、2 条
DDA 附則 1、4 条 1 項
DDA 附則 1、6 条 1 項
DDA 附則 2

イギリス 障害概念 02

医学的措置を受ける者の障害認定において求められる医学的証拠の明確性が争点となった事例

Woodrup v London Borough of Southwark [2003] IRLR 111 CA

(控訴院 2002 年 11 月 13 日判決)

<事案の概要>

不安神経症(anxiety neurosis)であることを主張する申立人が、障害差別の申立にあたり、DDA における障害者に該当するか否かが争点となった事案(第三審。第二審までいずれも申立人敗訴)。

論点：申立人が提出した、①病院で約 9 年前から一般的な不安障害の患者として扱われていることを示す精神科医の書面、②不安神経症により 3 ヶ月間仕事を休職すべきことを示した約 7 年前の病気証明書、③申立人が不安神経症であり、サイコセラピーを受けており、5 年間不安神経症であったことを示す家庭医による半年前の診断書、④申立人が約 10 年前から精神科の治療を受けており、改善は見られるものの、治療を辞めた場合には回復が非常に遅れる可能性があることを示す精神科専門医の書面は、医学的措置(medical treatment)がなければ、通常の日常活動を行う能力に実質的な不利な影響が出ることを証明する証拠として十分か。

<判決のポイント>

- 問題は、当該時点で医学的措置が中止された場合、以前の医学的措置により受けてきたような利益にもかかわらず、当該人物が不利な影響をもつ機能障害を有するか否かである。
- 影響を推測するこの種の事案において、申立人はある程度の正確さをもって障害を証明することを求められ、通常、明確な医学的証拠が必要である。
- 本件ではこのような医学的証拠がないため、申立人は障害者とは言えない。

<結論>

申立人敗訴

<関連条文>

DDA1 条 1 項
DDA21 条 1 項
DDA 附則 1、6 条

イギリス 障害概念 03

再発可能性のある病気の障害認定が争点となった事例

Swift v Chief Constable of Wiltshire Constabulary
[2004] IRLR 540 EAT

(雇用控訴審判所 2004 年 2 月 18 日判決)

<事案の概要>

文民の通信掛将校として被申立人に雇用され、うつや不安を主な症状とするやや重い適応反応のために休職していた申立人が、復職にあたり、申立人に対していじめを行っていた同僚と同じシフトにならないような調整措置を求めたのに対し、被申立人がこれを講じなかったことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てた事案(第二審。第一審申立人敗訴)。

論点：申立人は、復職時点では、上記病気から通常の日常生活を送る能力に実質的に不利益を受けていなかったが、附則 1 の 2 条 2 項に規定される再発可能性が認められることを理由に、障害を有すると認められるか。

<判決のポイント>

- ・障害を有すると認められるための再発可能性は、以下の手順で検討される。①ある時点において、申立人の通常の日常活動を行う能力に相当な悪影響を与える機能障害が存在したか、②当該機能障害が申立人の通常の日常活動を行う能力に相当な悪影響を与えることがなくなったか、そしてそれはいつか、③当該相当な悪影響とは何だったか、④その相当な悪影響は再発しそうか、である。同じ影響が再発しそうであり、申立人の通常の日常活動を行う能力に再び相当な悪影響を与えるだろうことが証明されなければならない。
- ・当該相当な悪影響の証明が必要であるとしても、当該再発が少なくとも 12 ヶ月以上続きそうであることを証明する必要はない。附則 1 の 2 条 2 項の効果は、当該相当な悪影響が再発しそうである限りにおいて、当該機能障害を継続しているものと扱うことにある。当該機能障害が相当な悪影響を持たなくなったとしても、その相当な悪影響が再発しそうである限り、それは継続しているものとされる。
- ・ここで検討すべきは、相当な悪影響が再発しそうであるか否かであって、当該病気が再発しそうであるか否かではない。法は、結論を導く過程で病気を考慮するが、機能障害の認定においてこれは重要な意味を持たない。
- ・復職後の一時的なパニック発作や不眠は、上記機能障害に該当せず、これらは復職後に生じたものであること等から、申立人は障害者に該当しない。

<結論>

申立人敗訴

<関連条文>

DDA1 条 1 項
DDA 附則 1、2 条 2 項

イギリス 障害概念 04

学習障害の障害認定が争点となった事例

Dunham v Ashford Windows [2005] IRLR 608 EAT

(雇用控訴審判所 2005 年 6 月 13 日判決)

<事案の概要>

フォークリフトの運転手及び雑役夫として被申立人に雇用され、学習障害があることを主張する申立人が、解雇されたことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てた事案(第二審。第一審申立人敗訴)。
論点：申立人は障害を有するか。

<判決のポイント>

- ・学習障害に基づく精神的機能障害について審問を行う審判所は、申し立てられた機能障害の性質や程度に関する専門家の証拠や、機能に特別あるいは一般的な影響を与える当該事案の問題状況に関する証拠を求めるべきである。申立人が学校生活に困難があった、あるいは「非常に賢くはなかった(not very bright)」という理由のみでは申立として不十分である。
- ・学習障害の事案において、申立人の持つ性質を証明する重要な証拠は、適格性のある心理学者から提供される。重要なのは、経験と専門性によって問題となっている状況に発言することができる適格性のある専門家による証拠があることである。
- ・本件では、こうした適格性を有する心理学者による証拠があり、申立人を障害者として認定することができる。

<結論>

申立人勝訴(破棄差戻し：申立人が障害者であることを前提として、差別の有無を再審査するため)

<関連条文>

DDA1 条 1 項
DDA3 条 1 項
DDA 附則 1、1 条 1 項

イギリス 障害概念 05

醜貌の障害認定が争点となった事例

Cosgrove v Northern Ireland Ambulance Service [2007] IRLR 397 NICA

(北アイルランド控訴院 2006 年 11 月 8 日判決)

<事案の概要>

救急隊員としての採用を申し込んだ申立人が、乾癬に罹患し、他人に感染させる可能性があること等を理由にこれを拒否されたことについて、障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：「深刻な醜貌からなる (consist of) 機能障害は、通常の日常活動を行うために必要な能力に相当の悪影響を与えているものとして扱う」と規定する附則 1 の 3 条 1 項に基づいて、申立人が障害者として保護されるか否か。

<判決のポイント>

- ・醜貌「からなる」機能障害という文言は、醜貌の側面として生じるある状態ではなく、当該機能障害が当該状態の外見のみに関連することを意味する。従って、醜貌に関する規定は、救急隊員として雇用されなかった理由が醜貌にあったのではなく、申立人に感染のおそれがあり、その状態が他人に病気を感染させる可能性があることにあるならば、乾癬を持つ申立人を保護することはない。

<結論>

申立人敗訴

<関連条文>

DDA 附則 1、3 条 1 項

イギリス 障害概念 06

うつ病の障害認定が争点となった事例

J v DLA Piper UK LLP [2010] IRLR 936 EAT

(雇用上訴審判所 2010 年 6 月 15 日判決)

<事案の概要>

被申立人法律事務所への採用を経済的理由に基づいて採用を拒否された被申立人が、採用拒否の真の理由は自身のうつ病歴にあることを理由に、右採用拒否について障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：うつ病の障害認定はどのように行われるべきか

<判決のポイント>

- ・障害の認定においては、機能障害の問題と不利な影響の問題を分けて検討することが妥当である。不利な影響の検討にあたり、その影響の実質性と長期性が問題となる。
- ・申立人が被る機能障害の性質の認定に医学上の困難があり、機能障害の存在に争いが生じることがある。この場合は、申立人の通常の日常的活動を行う能力が長期にわたり不利な影響を受けているか否かを検討し、この認定事実から機能障害の問題を検討することに意味がある。審判所が、申立人の通常の日常的活動を行う能力が長期にわたり不利な影響を受けていることを認定した場合、ほとんどの事案において、申立人が、例えば機能障害のような、不利な影響を生じさせる状態に置かれているという常識的な推測をすることができる。もしこうした推測が可能ならば、審判所は、困難な医学的問題に取り組む必要はない。
- ・申立人の通常の日常活動を行う能力がうつ病の特徴を持つ症状によって 12 ヶ月以上にわたり実質的に損傷されている場合のほとんどにおいて、単なる困難な状態に対する反応ではなく、臨床上的うつ病に罹患していると結論して良い。
- ・家庭医は、患者がうつ病を患っているか否か等、障害者差別禁止法と関連する諸問題について意見を述べる資格を有する。うつ病は、一般診療においてよく見られる症状である。

<結論>

申立人勝訴

<関連条文>

DDA 附則 1、1 条
DDA 附則 1、2 条

イギリス 直接差別 01

直接差別の証明における不利益の証明の必要性を指摘した事例

High Quality Lifestyles Ltd v Watts [2006] IRLR 850 EAT

(雇用上訴審判所 2006年4月10日判決)

<事案の概要>

住み込みの障害者支援員として勤務していた HIV 陽性の申立人が、障害者支援にあたって生じうる出血などにより第三者に HIV を感染させる危険性があることを理由に出勤停止の後解雇されたこと等について、障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人勝訴）。

論点：①直接差別の比較対象者はどのように決定されるか。

②障害に関連する理由に基づく差別の証明における正当性の抗弁及び調整義務の不履行を理由とする差別の成否。

<判決のポイント>

- ・直接差別を証明するには、問題の取扱いが申立人の障害を理由としていることを証明するだけでは不十分である。問題の取扱いが、「実質的に異なる」状態にある仮想的比較対象者に対する取扱いよりも、不利なものであることを証明する必要がある。
- ・本件における比較対象者は、病気その他によってもたらされたか否かにかかわらず、HIV 陽性でないある特性を有していなければならない。この特性は、他人に同程度の病気やけがを生じさせる同程度の危険を帯びるものでなければならないが、この点の証明がなされていない。
- ・被申立人は、申立人の状態が生じさせるリスクについて十分に検討しておらず、障害に関連する理由に基づく差別における正当性の抗弁は成立しない。また、適切な調整措置が考慮されていたとはいえない。

<結論>

出勤停止及び解雇に関する、障害と関連する理由に基づく差別及び調整義務の不履行を理由とする差別について申立人勝訴（一部認容）

<関連条文>

DDA3A 条
DDA4A 条
DDA17A 条

イギリス 直接差別 02

直接差別の証明における比較対象者の決定と不利益の認定の関連性について判断した事例

Aylott v Stockton on Tees Borough Council [2010] IRLR 994 CA

(控訴院 2010年6月29日判決)

<事案の概要>

被申立人の従業員であった双極性気分障害（bipolar affective disorder）の申立人が、同僚及び上司と協調的に業務を遂行することができなかったことを契機として、健康状態を理由に解雇されたことについて、障害差別を争った事案（第三審。第一審申立人勝訴、第二審申立人敗訴）。

論点：①直接差別における仮想的比較対象者

（hypothetical comparator）の証明と不利益取扱いの証明はどのような関係にあるか。

②障害に関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者は、どのように決定されるか。

③解雇について調整義務は発生するか。

<判決のポイント>

- ・仮想的比較対象者の証明と不利益取扱いを異なる問題として強調することは危険である。仮に申立人が障害を理由に解雇されたならば、同じ問題状況下で、当該障害を持たない仮想的比較対象者よりも不利に扱われたであろうといえる。解雇の理由を証明することは、不利益に取り扱われたか否かという問題に対する解答を提供する。
- ・審判所は、解雇の理由が申立人の精神障害であることを認定しており、仮想的比較対象者を用いて比較を行ったとしても、これに付け加えることはほとんどない。
- ・障害に関連する理由に基づく証明における比較対象者は、London Borough of Lewisham v Malcolm 貴族院判決に従って決定される。
- ・解雇について調整義務は発生する。

<結論>

直接差別及び調整義務の不履行を理由とする差別について申立人勝訴（一部認容）

<関連条文>

DDA3A 条
DDA4A 条
DDA24 条 1 項 a 号

イギリス 関連差別 01

障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者等が争点となった事例

Clark v TDG Ltd [1999] IRLR CA

(控訴院 1999年3月25日判決)

<事案の概要>

被申立人にプロセスオペレーターとして勤務していた申立人が、脊椎周囲の組織の損傷により歩行や重量物を持ち上げることに困難が生じたことを理由に解雇されたことについて、障害差別を争った事案（第三審。第一審申立人敗訴、第二審申立人勝訴）。

論点：①障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者はどのように決定されるか。

②障害と関連する理由に基づく差別の申立と、調整義務の不履行を理由とする差別の申立はどのような関係にあるか。

<判決のポイント>

- ・障害と関連する理由に基づく差別の証明において必要とされるのは、不利益取扱いが当該障害者に対する取扱いの理由に基づくことであって、障害の事実に基づくことではない。当該障害者と類似の状況にある他の者との似たもの同士の比較は必要でない。
- ・調整義務の不履行を理由とする差別の申立は、障害と関連する理由に基づく差別の証明が認められたことを前提としない。
- ・障害と関連する理由に基づく差別の一応の証明が認められ、正当性の抗弁の成否について判断するために事件を差し戻す。

<結論>

申立人勝訴（破棄差戻し）

<関連条文>

DDA5条

DDA6条

※2010年平等法では、障害と関連する理由に基づく差別は廃止されている。

イギリス 関連差別 02

障害に関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者等が争点となった事例

London Borough of Lewisham v Malcolm and Equality and Human Rights Commission [2008] IRLR 700 HL

(貴族院 2008年6月25日判決)

<事案の概要>

アパート (flat) を借りていた統合失調症の申立人が、アパートを賃貸借契約に違反して又貸ししたこと等を理由に立ち退かされたことについて、障害に関連する理由に基づく差別に該当することを争った事案（第一審申立人敗訴、第二審申立人勝訴）。

論点：①障害に関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者はどのように決定されるか。

②障害に関連する理由に基づく差別の証明において、使用者の差別的意図の証明は必要とされるか。

<判決のポイント>

- ・本件において、障害に関連する理由に基づく差別を証明するにあたり適切な比較対象者は、物件を又貸しした精神障害を持たない賃借人であり、物件を又貸していない賃借人ではない。
- ・申し立てられた被申立人のある取扱いの理由が、障害に関連する理由に基づく差別の証明において、障害と関連しているといえるためには、申し立てられた差別的行為が行われた時点において、差別をした者が、障害の存在を知っていた、あるいは知り得たことが必要である。
- ・被申立人は、物件を又貸しした精神障害を持たない賃借人に対応を講じたであろうこと、被申立人の障害を認識していなかったことから、障害に関連する理由に基づく差別は成立しない。

<結論>

申立人敗訴

<関連条文>

DDA22条

DDA24条

※2010年平等法では、障害に関連する理由に基づく差別が廃止されたため、本判決は、今日判例法としての権威を持たない。

イギリス 報復的取扱

障害を有さない者に対しても報復的取扱が成立すると判断した事例

Veitch v Red Sky Group Ltd. [2011] EqLR 181 NICA
(北アイルランド控訴院 2010 年 12 月 1 日判決)

<事案の概要>

被申立人従業員であった申立人が、障害差別の申立を提起したことを理由として不利益取扱を受けたこと等を主張して、報復的取扱等を争った事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：①申立人は障害者か。

②報復的取扱の成立には、右取扱いを受けた者が障害者であることを要するか。

<判決のポイント>

- ・申立人は障害者ではない。
- ・申立人が障害者であるか否かにかかわらず、保護される行為を行ったことを理由として不利益に扱われた場合には、報復的取扱を受けたことを理由とする救済を受けることができる。
- ・上記を前提に審理をするために、事件を審判所に差し戻す。

<結論>

申立人勝訴（破棄差戻し）

<関連条文>

DDA1 条

DDA55 条

DDA 附則 1、4 条

イギリス 調整義務 01

調整義務の範囲は職業に関連するものに限定されることを示した事例

Kenny v Hampshire Constabulary [1999] IRLR 76 EAT
(雇用控訴審判所 1998 年 10 月 14 日判決)

<事案の概要>

被申立人にアナリスト兼プログラマーとして雇用される予定だった、トイレに行く際に介助の必要な麻痺のある申立人が、被申立人が介助者を用意することができないことを理由に、右予定を取り消されたことについて障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：トイレに行くための介助者を用意することも、調整義務の範囲に含まれるか。

<判決のポイント>

- ・雇用を提供するときに使用者が負う合理的な調整措置を講じる義務は、職業に関連するものに限定される。雇用機会を被用者から奪う全ての措置の不履行が、不法であるわけではない。
- ・使用者は、トイレに行くことを手伝うような、被用者の個人的な必要性に対応するための介助者を提供する制定法上の義務を負わない。障害のある被用者に対応する措置を講じる使用者の責任の程度には限度がなければならない。
- ・しかしながら障害と関連する理由に基づく差別に対する正当性の抗弁について十分な判断がなされておらず、この点について検討する必要がある。

<結論>

調整義務の不履行を理由とする差別について申立人敗訴（破棄差戻し）

<関連条文>

DDA5 条

DDA6 条

イギリス 調整義務 02

調整義務の不履行を理由とする差別の有無の判断方法を示した事例

British Gas Services Ltd v McCaull [2001] IRLR 60 EAT

(雇用上訴審判所 2000年9月28日判決)

<事案の概要>

顧客の自宅でサービスを提供する技術者として勤務していたてんかんの持病を有する申立人が、てんかんの発症によって自動車事故を起こしたことを契機として、賃金が現職の4分の3程度になる事務労働への配転を命じられたのに対し、これを拒否したため、能力不足を理由として解雇されたことについて、障害差別を申し立てた事案(第一審申立人勝訴)。

論点: 調整義務の不履行を理由とする差別が成立するか

<判決のポイント>

- 調整義務の不履行の有無は、当該事案のあらゆる状況において、使用者が、当該使用者によって講じられた措置が当該障害者に対して非障害者と比較して相当な不利益を及ぼすことを防ぐために講じることを義務づけられることが合理的である措置を講じたか否かを客観的に判定することにより行われる。ある措置を講じることを義務づけられることが使用者にとり合理的か否かの審査は、使用者が考慮したことではなく、使用者がしたこと、しなかったことに対して行われる。
- 被申立人は、被申立人が申立人に提供可能な唯一の代替的雇用を提供し、その雇用の賃金水準を提示した。この対応が合理的な対応でなかったとは言えない。

<結論>

申立人敗訴 (破棄差戻し)

<関連条文>

DDA4条
DDA5条
DDA6条
附則3、3条

イギリス 調整義務 03

調整義務の範囲の決定に関する基本的視点を示した事例

Archibald v Fife Council [2004] IRLR 651 HL

(貴族院 2004年7月1日判決)

<事案の概要>

被申立人の道路清掃員として勤務していた申立人が、歩行不能になり、右業務に従事することができなくなったことを理由に解雇されたことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てた事案(第四審。第三審までいずれも申立人敗訴)。

論点: ①雇用契約を履行するために当然必要とされる職務能力や適性等によって障害者が不利益を被っている場合も、調整義務は生じるか。

②現職よりもグレードの高い事務労働に、他の候補者との競争面接を経ずに配転することも義務づけられる調整措置に含まれるか。

<判決のポイント>

- DDAは、障害者と非障害者との間の取扱いの差異を不適切とはみておらず、逆に同様に取扱うことを期待していない。調整義務は、障害に起因する不利な影響を除くために障害者を有利に扱うことを使用者に要求する、積極的差別是正措置的な義務である。
- 調整義務が生じる要件を定める文言は限定されておらず、ポストの職務内容やその職務内容を履行することができなくなったときに解雇されるという誰もが負う責務もそれに該当する。
- 調整義務の発生に必要な障害者でない者との比較は、同じ職に就く障害者でない者に限定されない。したがって、現職に従事することができないときに解雇されるという取扱いが、障害のある被用者を障害者でない者と比較して実質的に不利な立場に置くことを防ぐために使用者が講じなければならない措置は、その他の職に被用者を配転することを含む。
- 使用者にとって当該事案のあらゆる状況の下で合理的である措置を講じる義務には、障害のある被用者を、従事することができなくなった職務から競争面接を経ずに異動することが含まれる。使用者の義務には、やや高い格付けの職務に障害者を異動させることが含まれる。

<結論>

申立人勝訴

<関連条文>

DDA6条

イギリス 調整義務 04

障害の発生に使用者が関与していた場合の差別の認定方法が争点となった事例

HM Prison Service v Johnson [2007] IRLR 951 EAT
(雇用上訴審判所 2007年8月6日判決)

<事案の概要>

被申立人刑務所において心理士として勤務していた申立人が、首や腰の関節障害を伴う適応障害を被申立人への就職後に悪化させ、これを原因とする病気休職後に復職することができなかったことを理由に解雇されたことを不服として、右取扱いについて障害差別等を争った事案(第二審。第一審申立人勝訴)。

論点: 申立人が障害を有するに至ったことに被申立人使用者が関与していた事実は、調整義務の不履行を理由とする差別の認定において、どのように評価されるか。

<判決のポイント>

- DDA 違反を認めるためには、申し立てられた取扱いの理由と関連する障害は、申立人が実際に有している障害である必要があり、被用者が実際に有する障害が B という障害である場合には、A という障害と関連して行われた理由は原則として問題とならない。
- 申立人の障害が、少なくともその実質的部分において使用者の過ちによって生じたという事実は、合理性の審査と潜在的に関連する。この事実は、使用者に、他の場面よりもより多くの合理的措置を要請することに結びつきうる。もっとも、被用者の必要性に対応する無制限の義務を生じさせるものではない。
- 雇用審判所の判断には誤りがあり、調整義務の不履行を理由とする差別の有無を再度判定するために、新しい構成による雇用審判所に事件を差し戻す。

<結論>

申立人敗訴(破棄差戻し)

<関連条文>

DDA3A 条
DDA4A 条

イギリス 調整義務 05

調整義務の不履行を理由とする差別の認定の流れを示した事例

Environment Agency v Rowan [2008] IRLR 20 EAT
(雇用上訴審判所 2007年11月1日判決)

<事案の概要>

被申立人の従業員であった申立人が、背中のけがにより長時間座業に就くことができず、調整措置として自宅での就業を要請したのに対し、被申立人がこれを拒否し、適切な調査・対応等を行わなかったこと等により退職を余儀なくされたことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を争った事案(第二審。第一審申立人勝訴)。

論点: 被申立人が、申立人に自宅での就業を認めなかったこと等について、調整義務の不履行を理由とする差別が成立するか。

<判決のポイント>

- 審判所が調整義務の不履行を理由とする差別の有無を判定するにあたっては、(a)使用者により適用された規定、基準又は取扱い、(b)使用者によって占有されている建物の物理的特徴、(c)適切である場合には、非障害者の比較対象者、(d)申立人が被った相当な不利益の性質と程度を認定しなければならない。申立人が被った相当な不利益の認定は、使用者によって適用された規定、基準又は取扱い及び建物の物理的特徴の双方によって累積された影響を考慮することを含む。
- 本件雇用審判所は、申立人が被った相当な不利益の性質と程度について認定をしておらず、調整義務の不履行の有無を判断できる状態にない。この点の認定と判断を行うために原審に事件を差し戻す。

<結論>

申立人敗訴(破棄差戻し)

<関連条文>

DDA3A 条
DDA4A 条

イギリス 調整義務 06

調整義務の不履行を理由とする差別における比較対象者が争点となった事例

Fareham College Corporation v Walters [2009] IRLR 991 EAT

(雇用上訴審判所 2009年5月14日判決)

<事案の概要>

コンピュータの専門家の講師として被申立人大学に雇用され、足の裏の痛みによる移動困難を理由に病休休職していた申立人が、パートタイムでの復職を求めたのに対し、被申立人がこれを拒否し、健康状態を理由に解雇されたことを不服として、右取扱いについて、調整義務の不履行を理由とする差別等を申し立てた事案(第二審。第一審申立人勝訴)。

論点：被申立人は、調整義務を負うか(調整義務の不履行を理由とする差別における比較はどのように行われるか)。

<判決のポイント>

- 調整義務の不履行を理由とする差別の証明においては、申立人と同じ状況にある非障害者が、申立人とは異なって取り扱われたであろうことを申立人が証明する必要はない。この差別の証明において求められる比較は、非障害者の集団を比較対象とするようなより一般的な比較であり、直接差別の事案において求められる似た者同士の個人による比較とは異なる。
- 審判所は、適切な限りにおいて調整義務の不履行を理由とする差別における比較対象者を明示すれば良く、常に明示しなければならないわけではない。多くの事案において事実は自ずから明白であり、非障害者の特徴は、問題となっている規定、基準または取扱いから明確に認識可能である。
- 申立人の段階的な職場復帰の拒否という本件の規定、基準または取扱いからは、比較対象となる集団は、非障害者であり、直ちに職場復帰し、その職務に求められる本質的な業務を遂行することができる者であることが明確である。これと比較して申立人は相当な不利益を被っており、被申立人に調整義務が発生する。

<結論>

申立人勝訴(上訴棄却)

<関連条文>

DDA3A条
DDA4A条

イギリス 調整義務 07

調整義務の実施に伴う経営上の負担を解雇の根拠とすることを否定した事例

Eagle Place Services Ltd. v Rudd [2010] IRLR 486 EAT

(雇用上訴審判所 2009年9月25日判決)

<事案の概要>

網膜剥離の障害を有し、勤務時間短縮等の調整措置を受けて十分な労務を提供していた被申立人従業員であった申立人が、調整措置の実施に伴う経営上の負担を理由に解雇されたことについて、直接差別及び障害と関連する理由に基づく差別を申し立てた事案(第二審。第一審申立人一部勝訴)。

論点：①障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者はどのような者か。

②調整措置の実施に伴う経営上の負担は、差別の証明においてどのように評価されるか。

<判決のポイント>

- 障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較は、調整措置による経営上の負担があると不合理に認識された障害者である申立人と、類似の調整措置を受けている非障害者の同僚被用者で行われる。
- 調整措置が合理的と判断された場合には、使用者は、想定される財政的影響を理由に当該障害者を解雇する権利があることを、非障害者が同じ財政的影響を持つ措置を必要としたならば解雇するであろうことを理由に、主張することはできない。この主張を認めると、使用者に「二度目のチャンス(second bite of the cherry)」を与えることになり、障害者に与えられた制定法上の保護を免れてしまうことになる。使用者は、被用者を解雇し、同じ調整措置を要する被用者も財政的理由により解雇したであろうことを主張することにより、当該調整措置が合理的と判断されたにもかかわらず、損害を受けることなく常に調整措置を講じる必要性を無視することが可能になってしまうのである。
- 申立人の解雇理由は申立人の障害、すなわち想定される財政的影響と明確に関連しており、障害と関連する理由に基づく差別が成立する。

<結論>

申立人勝訴

<関連条文>

DDA3A条

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.73 の1

「欧米における障害者雇用差別禁止法制度」


編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2013年3月
印刷・製本 株式会社白樺写真工芸



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性 
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。