

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 調停当事者のための 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にはなく、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Ⅱ 9.(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
<ul style="list-style-type: none"> ・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>6. 差別禁止に関連する事項 (1)措置義務</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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）。 ・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）。 ・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）。 	<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）。 ・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>(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>
<ul style="list-style-type: none"> ・ <i>geeignete Massnahmen</i> （適切な措置） <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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <i>mesures appropriées</i> （適切な措置） 	<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）		<p>・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）。</p>
(3)法令上の定義	<p>・合理的配慮には以下のものを含み、これに限定されない。</p> <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）	<p>・合理的配慮とは、以下の意味をもつ（EEOC 規則 1630.2(o)）。</p> <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。 	<p>・(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)。</p> <p>・(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）。</p> <p>・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。</p>

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 (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）。 <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）： <ol 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）。 ・ 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。 (参考) ・ 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 1308 941 1584"> <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 1469 941 1584"> <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）： 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）： 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>	(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）。 	(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）。 	(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 access.
 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、それは議会的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的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的意図を告げること；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的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 employer 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、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) デイマンド対応システム。「デイマンド対応システム」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マ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のために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のために、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の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がない場合は、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ありた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ありた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) ディマンド対応システムを運営する民間事業体であつて本編第 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) かかる事業体が、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、事業体が、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体による、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、その者が当該事業体の商品、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、事業体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、事業体が、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) 事業体を代理する、若しくはその事業体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。事業体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、事業体は、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、それが車椅子の利用

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まか、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ことが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係する施設の全財源、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) *裸眼視力に關係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、事業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
- (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体、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 v. 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体と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で『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す主張する」) 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 の救済目的を押し進めるために、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を[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も、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「裁判所は障害者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失うことを妨害した」) 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;糖尿病は膵臓の働きに影響し、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

を与える；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は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ようとする人たちにだけ使われるだろう」、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。「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、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良かった」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、下級裁判所が多くケース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)(頻繁かつ強烈的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い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、見ることが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ある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」といた事実は、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かりの痛みなしに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；普通の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「普通の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、本条で使用されているように、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こと、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要する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要する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かにするものでもある。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(l) 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 年上院協議員報告書 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らないケースでは、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つた (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つて、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ことではなく、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、必須ではない周辺の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の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の機能を行うことはできるが、いずれかの職務の周辺の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、周辺の機能を再分配し、障害者が行えるすべての周辺の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の機能は、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の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、雇用主は代替り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な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症の場合、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と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明確にするものである。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乗せ、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、紙とインクの色の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（の中には、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」の基準を満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雇用主が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ゐるものでもない。

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ったとしても、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は誤解されているが、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ぬ。

“(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。