

第2節 関連資料

A-101

米国雇用機会均等委員会

求職者と障害のあるアメリカ人法

2008 年障害のあるアメリカ人法改正法についての通知

2008 年障害のあるアメリカ人法 (ADA) 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の出版物におけるそれら変化をもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

1990 年 ADA の第 I 編は、雇用主が障害のある応募者または従業員を差別することを違法としている。ADA は 15 名以上の従業員を持つ雇用主ならびに州および地方自治体に適用される。米国 EEOC が ADA の雇用規定を施行する。

ADA は、障害のある個人を次のように定義する：(1) 主要な生活活動を相当に制限する身体的・精神的損傷があること、(2) 相当に制限する損傷の記録または経歴があること、または(3) 雇用主によって、相当に制限する損傷があるとみなされること。

障害のある応募者は、他の応募者と同様に、教育、訓練、職歴、技能、またはライセンスなど雇用主がその職のために要求するものを満たす必要がある。さらに、障害のある応募者は自分自身で、または「合理的配慮」の助けにより、その職の基本的な義務である「必須機能」を行えるようにしなければならない。しかしながら、雇用主は著しい困難または出費を伴う「過度の負担」となる合理的配慮を提供する必要はない。

本資料は、ADA が障害のある求職者を保護する方法についての、よくある質問を取り上げている。ここにある情報は、リハビリテーション法第 501 条によって差別から守られている連邦政府の職への応募者にも当てはまる。第 501 条の要件は、ADA が対象とする雇用主に適用される要件と同じものである。本資料以外にも障害者が働く権利についてさらに詳しい情報を提供している数多くの文書があり、そのうちのいくつかは本資料の最後に列挙されている。

応募手続きについての合理的配慮
配慮の要求
求人者と障害について話し合うこと
職務の実行のために配慮について話しあうこと
職務の「資格要件」を満たすこと
ADA についての情報をさらに入手すること
差別についての訴訟

応募手続きについての合理的配慮

1. 私は障害者であり、仕事の面接において、配慮を必要とします。ADA は雇用主が私のために配慮の提供を行

うように要求してくれるのでしょうか？

はい。雇用主は、あなたが応募できるようにするため、「合理的配慮」—適切な変更および調整—を提供するように求められています。合理的配慮は、あなたが仕事を行い、職場へと通勤し、そして健常者が利用できる雇用の利益や恩恵をあなたも享受できるようにするためのものでもあります。あなたが求職または仕事を行うための合理的配慮を要求したことを理由として、雇用主があなたの応募を拒否する、ということはありません。

2. あまりにも困難または高価すぎるために、雇用主が私に配慮を提供することを断ることはありますか？

その配慮が「過度の負担」を伴う場合、雇用主はその配慮を提供する義務はありません。「過度の負担」とは、著しい困難または出費を伴うものです。しかし、財政上または経営上のものであれ、多少の対価を伴うという理由だけでは、雇用主は配慮の提供を拒絶することはできません。

要求された配慮が過度の負担をもたらす場合、雇用主には、過度の負担とはならない、別の配慮を提供することが要求されます。

例：あるトラック輸送会社が事務所の 2 階で面接を行う。エレベーターはない。その会社は、秘書職の面接の予約のため、ターニャに電話する。彼女は車椅子を使用しているため、合理的配慮を求める。エレベーターの設置は過度の負担となりえるが、雇用主は事務所 1 階で面接を行うことができる。雇用主は合理的配慮として、その面接場所を 1 階に移動させなければならない。

3. 採用の過程で必要となりそうな「合理的配慮」の例を教えてください。

合理的配慮にはいろいろな形があります。採用の過程で必要とされそうなものには、以下のものがありますが、これらには限りません。

- 大きな活字、点字、または録音テープなど、利用しやすい形式の資料を用意すること
- 朗読者または手話通訳者を用意すること
- 募集、面接、試験、および応募手続きに関する他の・事柄が、アクセスしやすい場所で行われること
- 機器や装置を提供または変更すること
- 応募方針および手続きを調整または修正すること

例：ジョンは盲目であり、顧客サービス担当の仕事に応募する。スクリーンの情報を読み上げるプログラムなどといった支援技術があれば、ジョンはこの仕事を行うことができる。もし、会社がジョンに彼のコンピューター技能を見せてほしいと頼んだ場合、合理的配慮として、会社は適切な支援技術を提供しなければならない。

例：ある雇用主が応募者たちに、その施設の外で並んでいるように要求する。数時間並ぶ可能性がある。タラは多発性硬化症があり、華氏 90 度という気温の中、長時間耐えることはできない。そのため、人事部がタラの順番の用意ができるまで、タラがエアコンのある屋内で待つことを認めてほしいとタラは頼む。雇用主

はタラに配慮するため、その採用手続きの過程を変更する必要がある。

4. 私は学習障害があるため、筆記試験では延長時間が必要です。ADA は、私が受けるテスト方法を修正するように雇用主に対して要求しますか？

はい。雇用主にはあなたへの配慮として、試験材料を別の形にする、または他の調整をして提供する必要があります。テストの様式および方法が、ある種の学習障害のある人だけでなく、感覚、発語、または手動作業についての損傷がある人に問題を引き起こす場合があります。例えば、盲目の人は書かれた文字を読むことはできないでしょう。けれど、それが点字または録音テープで質問されたものならば、試験を受けることができます。聞くことができない人は口頭での説明を理解することはできなくとも、文字で書かれた様式、または手話通訳者を通じて説明を受けることができます。30 分の筆記試験は、学習障害のために延長時間を必要とする人にとっては問題となり得ます。

それゆえ、ADA は損傷した技能の使用を必要としない形式または方法によって、雇用主が採用試験を行うことを要求します。ただし、その試験が、その技能を測ることを目的として作られている場合は除きます。

*例：*ある雇用主が、校正係の職の筆記試験を行う。この雇用主は失読症の応募者のために、異なる形式の試験（例えば口頭の）を行う必要はない。校正という仕事そのものが、読む能力を必要とするからである。

*例：*ある雇用主が、応募者のマーケット動向についての知識を調べるために筆記試験を行う。マリアは視覚障害があり、点字で試験が行われるように要求する。この仕事には、マーケット動向の知識が不可欠であるが、雇用主は点字によってマリアの知識について調べることができる。あるいは、雇用主はマリアと一緒に、試験の他の形式を探ることができる。例えば、朗読者またはその試験のコンピューター版を提供することである。

5. 採用の過程のどの時点で雇用主に配慮を必要とすると告げるべきでしょうか？

採用の過程のある時点であなたが合理的配慮を必要としようであると気付いたら、出来るだけ早く雇用主に知らせることが最善です。手話通訳者、文書の代替となる形式、筆記試験の時間を調整して受験することを許すなど、雇用主は様々な配慮を提供しますが、それには事前通知を必要とします。さらに、試験または面接でアクセスしやすい場所を準備するため、雇用主は事前通知を必要とするかも知れません。

配慮の要求

6. どのようにして合理的配慮を要求するのでしょうか？

応募または面接の過程において、医学的状態のために何らかの変更または調整が必要であることを雇用主に知らせる必要があります。この要求は口頭もしくは文書、または誰か（例、家族、友人、医療従事者、または、ジョブ・コーチといったその他代理人）があなたに代わって申し込

むことができます。

7. 配慮の要求をした後は何があるのですか？

あなたの障害およびあなたが配慮を必要とする理由を理解するために、雇用主はあなたの要求について吟味する必要があるかもしれません。雇用主の質問にはできるだけ早く応答し、そして申し出た配慮により、応募または面接の過程のあらゆる面で、あなたが十分に対応できるようになることをきちんと説明するようにします。もし、あなたの障害と配慮の必要性がはっきりしない場合には、雇用主はその障害および配慮の必要性について合理的に説明する書類を求めることができます。

*例：*あるデパートが、応募者に筆記試験を受けることを命ずる。ロドニーは失読症であり、合理的配慮として、彼のためにその試験を朗読してくれるよう求める。人事担当者は失読症についてよく知らず、その状態と配慮が必要な理由についての情報を求める。ロドニーは、この情報を提供しなければならない。

8. ある特定の配慮を求めたのですが、雇用主は別の配慮を提案しました。それを受け入れなければならないのですか？

雇用主は、あなたの必要に合う配慮を提案しなければなりません。あなたの必要を満たす配慮が複数あるならば、雇用主は一つを選んで提供することができます。あなたの個人的な好みだけで、ある特定の配慮を主張することはできません。もし雇用主の提案があなたの必要を満たすことがなければ、その理由を説明する必要があります。

*例：*チャールズは盲目であり、合理的配慮として、彼のために筆記試験を読んでもらうように頼む。雇用主はその試験の点字版を提供することを提案するが、チャールズは、点字を読むことはできないと言う。つまり、点字版は効果的な配慮ではない。その後、雇用主は試験の録音版を提供することを提案する。チャールズは誰かが試験問題を彼のために朗読することを好んだが、録音版は彼の要求を満たすことから、合理的配慮として受け入れられる。

求職者と障害について話し合うこと

ADA は、雇用主が採用通知を出す前に（つまり、採用の申し出以前）障害の存在を明らかにする可能性のある質問をすることを禁止している。この禁止は面接時における健康診断に加えて、書面での質問や照会も対象とする。しかし、採用決定後でその者が勤務を開始する前（つまり、採用申し出後）ならば、そのような質問や健康診断は認められる。

9. 応募時または面接時に雇用主が尋ねてはならない質問にはどのようなものがありますか？

採用申し出以前に禁止されている質問には以下が含まれます：

- 心臓に問題はありますか？ ぜんそく、または他に呼吸が困難になることはありますか？
- 仕事を行う上で、あなたの能力に影響する障害はありますか？

- 昨年、どれくらいの日数、体調を崩していましたか？
- 労働災害補償の申しこみをしたことがありますか？
仕事で怪我をしたことがありますか？
- 精神的健康の関係で治療を受けたことがありますか？
- 現在、どのような処方薬を、飲んでいますか？

10. 雇用主は採用後に上記の質問をすることができますか？

はい。雇用主は採用後質問 9 に挙げられている質問すべてを尋ねることができ、そして障害の存在を明らかにするような他の質問をすることができます。ただし、同じ種類の仕事内容を命じられる他の応募者にも同じ質問をする場合に限りです。つまり、**雇用主ははっきりした障害のある人だけにこのような質問をすることはできません。**同様に、採用後、雇用主は同じ種類の仕事内容を命じられる他の応募者と同じ健康診断を受けることを要求することができます。

11. 雇用主は、私が採用の過程で合理的配慮を必要としそうかどうか、質問することはできますか？

はい。雇用主は、すべての応募者に対して採用の過程でどのようなことが行われるか（例えば、面接、時間制限のある筆記試験、または仕事の実技）告げることができ、そして、そのために合理的配慮が必要かどうか尋ねることができます（応募者が仕事を行うために必要とする合理的配慮についての雇用主の質問に関しては、質問 16 を参照）。

12. 私には一目でわかる障害があります。雇用主は面接時に、健康に関する質問をすることができますか？

いいえ。下記質問 15 に記載されているものを除き、それが目に見えるものであるから、あるいは応募者が自発的に外見からは分からない障害について教えたからということで、雇用主が応募者の障害について質問をすることはできません。

13. 採用後に、雇用主は私に健康診断を受けさせ、その中で私はてんかんがあることを明かしました。雇用主は私の採用を取り消すことができますか？

雇用主には採用後の健康診断を受けさせる権利がありますが、あなたが障害のことを知らせただけで、その採用を取り消すことはできません。その代わりに、あなたがその職の必須機能を行うことができない（合理的配慮の有無にかかわらず）、または、あなたにはあなた自身あるいは他の者に甚大な被害をもたらす大きな危険性があると示すことができる場合に限って、雇用主は採用を取り消すことができます。

例：ダーラはリゾートホテルの料理人の採用通知を受け取り、健康診断で彼女にはてんかんがあることを打ち明ける。ホテルの医師は、ダーラが火の回りで働くことや鋭い道具を使うことについて懸念を表明する。ダーラは医師に対して発作は薬で管理でき、医師の懸念については担当の神経科医からの情報を提供すると話す。ダーラはまた、何の問題もなく料理人として7年間働いてきたと言う。もしもホテル側が彼女のためにかんのためにダーラの採用を取り消すならば、ホテル

は ADA に違反することになる。

14. 採用の過程で、私は他の誰にも知られたい健康についての情報を雇用主に教えました。雇用主はこの情報を極秘として保管する義務がありますか？

はい。ADA には、**厳しい守秘義務が含まれています。**採用の過程（採用の申し出の前後）で明らかになった健康に関する情報は多少の例外はあるものの、極秘とされます。守秘義務が当てはまるのは自発的に明らかにした情報と、雇用主による筆記もしくは口頭の質問への回答、または健康診断時に明らかになった情報です。

雇用主は、採用の過程において他の採用決定担当者と医療情報を共有することができます。採用決定担当者は、ADA に基づく採用決定をするために、医療情報を必要とするのです。ADA は、雇用主が以下に挙げる者と情報を共有することも認めています：

- 管理者および責任者には従業員の職務または義務についての必要な制限、および合理的配慮について知られることがある
- 障害者が救急処置を必要とする場合、救急および安全担当者に情報が知られることがある
- ADA に対する遵守を調査する政府職員
- 州の労働者災害補償局、州の二次的労災基金、または労災補償保険会社

雇用主は、保険を目的として情報を使用することがあります。

職務の遂行のために配慮について話しあうこと

15. 雇用主は応募書類または面接の中で、障害者が仕事を行うために合理的配慮を必要とするかどうか、応募者に質問することはできますか？

一般的には、できません。雇用主はすべての応募者に、職務の遂行のための合理的配慮を必要とするかどうか尋ねることはできません。その質問に答えることによって、応募者が障害のあるかどうか、明らかになる可能性があるからです。

しかし、雇用主が応募者の障害を知っていて、その障害のために応募者が特定の職務の遂行をすることが難しいかどうか質問することが理にかなっているならば、雇用主はその職務を遂行するために合理的配慮を必要とするかどうか尋ねることができます。応募者の障害が明らかであるため、または応募者が自発的に障害の存在を教えたために、雇用主が応募者の障害を知る場合があります。配慮が必要だと応募者が表明した場合は、雇用主はどのような配慮が必要なのか尋ねることができます。

例：カールは足が不自由で、義肢のために杖を使用している。彼は組立ラインの仕事に応募する。そこでは動き回る必要はないが、長時間立ち続ける必要がある。雇用主はカールに対して立ち続けることができるか、そして職務の遂行のために合理的配慮を必要とするかどうか尋ねる。カールは配慮が必要だと答える。雇用主はカールに配慮の例を尋ね、カールは2つの可能性を示す：坐ることができ、ベルトコンベアーに十分

手が届く高めの椅子、あるいは、カールが仕事ができるようにしてくれる高さ調節可能な椅子。

さらに、雇用主が障害のある応募者を見て職務の遂行に合理的配慮を必要とすると思う場合、雇用者は応募者に合理的配慮の有無にかかわらず、どのように職務を遂行するのか説明あるいは実際にやってみよう求めることができる。

例：アルベルトは車椅子を使用しており、彼の腕の届く範囲を超えそうな場所にあるファイルを取り出すことを含む仕事に応募する。雇用主は彼にファイルを見せ、そしてどのようにファイルを取り出すのか説明または実際にやってみてくれるよう頼む。

16. 応募の過程において、職務の遂行には配慮が必要かもしれないことを雇用主に話す必要はありますか？

いいえ。ADA は、応募者が雇用主に対して合理的配慮について知らせることは、いかなる時でも必要ないとしています。応募書類または面接において、その情報を自発的に知らせる必要はありません。

職務における合理的配慮の必要性を求人者に知らせる最良のタイミングは、自分が決めることです。職務、その必要条件、そして労働環境について更に詳しいことを知るまでは、合理的配慮を必要とすることに応募者が気付かないことがあります。応募者の中には、職務やその必要条件についてより詳しいことを知った後、応募の段階で雇用主に知らせる人もいますし、採用されるまで待つことを選ぶ人もいます。

職務の「資格要件」を満たすこと

17. 障害のために職の義務の遂行が出来ない場合はどうなりますか？

もし、合理的配慮が提供されても職の必須機能すべてを行えないならば、雇用者はあなたを採用する義務はありません。しかし、**障害のために仕事の必須の部分ではなく、些細な義務の遂行が出来ないからという理由だけで、雇用主はあなたを拒否することはできません。**

例：ウェイは耳が聞こえないが、ファイル事務の仕事に応募する。その仕事における必須機能は、書類を保管し取り出すことである。職務規定には、事務員の仕事は電話対応も含めることとするとあるが、その仕事は他の従業員に責任があるので、実際には事務員が電話対応することはほとんどない。電話対応はウェイの応募する仕事の遂行に必須の部分ではないので、雇用主は彼女が電話対応ができないからという理由だけで彼女を拒否することはできない。

18. 障害のために私が職務を安全に遂行できないと信じている雇用主が私の雇用を拒否することはできるのですか？

雇用主があなたの雇用を拒否できるのは、あなたの障害があなたまたは他の人に甚大な被害をもたらす大きな危険性がある場合だけです。雇用主がそのような心配をする場合、雇用主はその危険性の程度と損害の性質を調べるために適切な情報を探さなければなりません。これには、以前

の職の経験についての質問、およびあなたの担当医から健康と安全性に関する特定の情報を求めることが含まれません。

雇用主は、わずかに上昇しうる危険性、将来の危険性についての思惑、またはあなたの障害を一般化することに基づいてあなたの雇用を拒否することはできません。雇用主は合理的配慮により危険性が除去されるかまたはそれが受け入れ可能な程度になるまで低くできるかを考えなければいけません。

例：ある雇用主は、採用後の健康診断でサイモンが重度のうつ病をわずらっていることを知る。サイモンにはレベルの高い管理職のポジションが用意されていたが、雇用主はその仕事はあまりにもストレスが大きく、サイモンの病気を悪化させるかもしれないと心配する。しかし、サイモンのうつ病は薬で十分に抑えられ、2年間似たようなポジションで働き、うつ病や業績に影響することはなかった。この情報にもとづき、サイモンの障害には危害をもたらす危険性はなく、そのために雇用主はうつ病の発生回数が多くなるかもしれない、または職務の遂行ができないかもしれないという危険をもとにして雇用を拒むことはできない

ADA についての情報をさらに入手すること

19. ADA について多くの情報を知るにはどうすればいいのですか？

EEOC のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/> で、ADA についての情報をもっと手に入れることができます。このウェブサイトには様々な ADA の問題に対する文書が含まれ、中には以下のものがあります。

- 障害の定義
- 合理的配慮および過度の負担
- 採用前の障害に関連する質問と健康診断
- ADA と精神障害

これらの文書は EEOC の出版物配布センターでも入手可能です。

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TTY).

出版物配布センターからは、ADA 雇用規定のすべてを実践的かつ包括的に解説している ADA 技術援助マニュアル (the ADA Technical Assistance Manual) を入手することもできます。

マニュアルには全国の関係情報源名簿があります。すべての文書は無料であり、さまざまな形式で提供されています。ADA についてさらに詳しく知りたいならば、EEOC にご連絡ください；

1-800-669-4000 (音声)

1-800-669-6820 (TTY)

差別についての訴え

20. 雇用主が ADA 違反をしていると思ったら、何をするといいのでしょうか？

雇用主があなたの障害を根拠として採用を拒否したり、もしくは仕事に応募するための均等の機会を否定したり、あ

あなたが求める合理的配慮を拒否したり、または医療についての不法な照会もしくは不法な薬物検査をするように要求したと思ったら、EEOC に連絡してください。一般的に、差別についての訴え（苦情）は、差別があったとされる日から 180 日以内に申し出なければなりません。

州または地方自治体の法律が障害を理由とした差別の救済を規定している場合、訴えまでに最長で 300 日が認められることがあります。しかし、あなたの権利を守るためには、差別があったと気づいたときに直ちに EEOC に連絡することが最善の方法です。

米国中のあらゆる市に存在する EEOC 地域事務所に連絡して差別の訴えをすることもできます。もしも差別されたら、あなたは救済の対象となります。その救済により、あなたは、差別が起こらなければあなたがついていたであろう地位に就くことになるでしょう。これは、雇用、払戻し、合理的配慮を受ける資格があることを意味します。また、弁護士費用を払ってもらえる資格もあります。

近くの EEOC 地域事務所に連絡するには、地域事務所リストと管轄地図を見てください。

（連邦政府の職に応募したけれど、リハビリテーション法に基づくあなたの権利が侵害されたと思ったならば、まずは差別が起こった日から 45 日以内に、その連邦機関の雇用機会均等オフィスで相談から始める必要があります。）

本ページは 2005 年 3 月 21 日に最終更新された。

A-102

米国雇用機会均等委員会

障害のあるアメリカ人法：
小規模企業のための入門書

2008年障害のあるアメリカ人法改正法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008年改正法は2008年9月25日に成立し、2009年1月1日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会(EEOC)は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA改正法による大きな変更のリスト一覧(list of specific changes to the ADA)を参照してほしい。

目次

前書き

ADA とは何か？

誰が ADA によって守られるのか？

ADA は雇用主に何を求めるのか？

採用に当たってすべきこととすべきでないこと－採用前
採用に当たってすべきこととすべきでないこと－採用後
従業員から医療情報を得ること

守秘

合理的配慮と過度の負担

合理的配慮の提供手続き

合理的配慮の種類

安全性への懸念

薬物およびアルコールの使用

あなたの企業が訴えられたら何をするか？

付記 A－障害者の雇用促進および公共施設のアクセシビ
リティ推進のための連邦税制優遇措置

付記 B－合理的配慮についての情報

付記 C－障害のある有資格労働者を見つける

前書き

小規模企業は雇用先として増加しており、その多くで働くことができ、働く意思のある障害者が働いている。米国には約 2500 万の小規模企業があり、全雇用主の 99.7 パーセントを占め、私企業の労働人口の 50 パーセント以上を雇用し、米国の国内総生産の半分以上¹を作り出している。また、初めての仕事の 67 パーセントは小規模企業が提供しているものである。不幸なことに、障害者の失業率はいまだに高い。ある概算によると、大きな障害のある個人の 70 パーセント以上の多くが働く意思があり、働くことができるにもかかわらず、働いてはいない。ブッシュ大統領の「新しい自由の取り組み」(New Freedom Initiative)において、職場における障害者の割合を増やすため、小規模企業とタッグを組むことを追求している。

ADA は、15 人以上の従業員のいる全企業に適用され、この入門書は主に、従業員数が 15 人から 100 人の企業、および近い将来に事業の規模を少なくとも 15 人以上に拡大したいと考えているさらに小規模な企業を対象としている。本入門書は読みやすく、従業員や求職者に関する ADA

の基本的な雇用規定の概要を知ることができる。

ADA とは何か？

ADA とは差別を防ぎ、障害者があらゆる面において完全に社会参加できるようにするための策定された連邦市民権法である。

実用的なヒント：EEOC は ADA の雇用規定を施行する。EEOC 本部はワシントン DC にあり、その事務所はプエルトリコを含め、合衆国全域に存在する。EEOC または ADA について質問があれば、以下参照。

- EEOC への電話は 1-800-669-4000 / 1-800-669-6820 (TTY)
- EEOC のウェブサイト：<http://www.eeoc.gov/>
- EEOC の小規模企業窓口への連絡は、EEOC のウェブサイトに掲載されている。

誰が ADA によって守られるのか？

ADA は一つまたは複数の主要な生活活動（坐る、立つ、眠るなど）を相当に制限する心身の損傷のある人に適用される。

- ADA は、耳が聞こえない人、目が見えない人、または車椅子を使う人だけでなく、より広い範囲の人を対象とする。
- てんかん、糖尿病、HIV 感染者、深刻な関節炎や高血圧、または手根管症候群などの身体的状態にある人は、障害者となり得る。
- 深刻な鬱病、躁鬱病、知的障害などの精神的損傷のある人も、対象となり得る。

ADA は、相当に制限する損傷の記録がある人も保護するものである。

例：がんを患ったことがあり、現在は一時的に回復している人も、対象となる。

ADA は、相当に制限する損傷があるとみなされる人（または、雇用主によってそのように扱われている人）も保護する。

- 損傷がない、またはほんの小さな損傷がある場合でも、特に雇用主が人の精神状態についての迷信、恐怖、または固定観念に基づいて行動する場合には、対象となることがある

例：雇用主は、癌の記録がある人について、病気が再発し、そのためにその従業員が仕事で多くのミスをおかすかもしれないという理由で、その人の雇用を拒否することはできない。

ADA は現在の職または希望する職の有資格者だけを保護する。

- 障害者は職に関する資格を満たしていなければならない（例えば教育、訓練、技能の資格など）。
- 障害者は合理的配慮の有無にかかわらず、職の必

須機能（例えば、その職の必要義務）を遂行できなければならない。

実用的なヒント：雇用主は、資格をさらに満たす健康者がいるならば障害者を優先的に雇用する義務はない。ADAの目的は、障害者に均等な権利と機会を提供することであり、障害者に不当な有利性を与えることではない。

ADAは雇用主に何を求めるのか？

ADAの対象となる雇用主は、障害者に対し以下のことを確実にしなければならない：

- 資格のある職への応募と職場での仕事に対する均等な機会を与えること；
- 働き始めたならば、昇進の均等な機会を与えること；
- 雇用において、例えば雇用主が提供する健康保険または訓練などの他の従業員に与えられる利益や恩典を均等に利用できること；および
- 障害のために嫌がらせが起きないこと。

実用的なヒント：障害による嫌がらせは、人種、性別、宗教、または出身国による嫌がらせと同じ程に深刻なものである。もし、従業員が障害のために嫌がらせを受けていると申し出た場合、適切な調査を行って直ちにその申し出に対応し、必要があれば、その状況を是正するための措置を取る。

以下で述べられているように、ADAは、雇用主が応募者または従業員について知り得る医療情報の種類を限定しており、雇用主が知っている有資格の障害者の制限に対して合理的配慮を提供することを義務づける。²

採用に当たってすべきこととすべきでないこと - 採用前

基本ルール：ADAは、暫定的な採用にいたるまでは、障害について質問することまたは健康診断を行うことを禁止している。

実用的なヒント：応募書類と面接時の質問は、医療に関係のない職務の資格に焦点を当てる。雇用主は職務についての応募者の資格を判断するために幅広い質問をすることができる。

許される質問の例：

- その職にふさわしい教育、訓練、技能をもっているか。
- 職務の要件または必須機能を満たすことができるか（その内容は応募者に説明される）。
- 前職でどれだけの休暇を取ったか（理由は聞かない）、前職をやめた理由、過去の懲罰。

許されない質問の例：

- 応募者の身体的もしくは精神的損傷についての質問、またはなぜ障害者となったかの質問（例：なぜ応募者は車椅子を使用しているのかという質問）；

- 応募者の薬の使用についての質問；
- 前職における労働者災害補償の経歴についての質問。

応募者が障害者のようであり、合理的配慮を必要としそうな場合は、配慮を必要とするかどうか質問することができる。これは、障害および合理的配慮を必要とするかどうかについての質問は暫定的採用の後になされなければならないという一般規則の例外である。

例：コンピューターを使用する必要がある職に応募する旨目の応募者に画面上の情報を読み上げる特別なソフトウェアなどの合理的配慮を必要とするかどうかを、面接において訊ねることができる。

採用に当たってすべきこととすべきでないこと - 採用後

基本ルール：採用後は、障害に関する質問をすることができ、同種の仕事を行う全ての従業員に健康診断を実施するならば、障害者に健康診断を実施することができる。

実用的なヒント：障害のある応募者の採用を取り消すことができるのは、応募者が職務の中の必須機能をこなすことができない、または本人もしくは他の者に健康もしくは安全に直接の脅威（例、甚大な被害をもたらす大きな危険性）をもたらすということが明らかになった場合のみである。合理的配慮によって障害者が職務の必須機能をこなせるようになるか、または障害者による安全性の危険性を縮小できるかをきちんと考慮すること。

許されることの例：

- 重労働を含む職務を行う者に健康診断を行いたい場合は、同じ診断を同じ種類の仕事を行う全ての従業員に行わなければならない。
- 採用後の健康診断で、応募者には頻繁かつ予測不能な発作が起こると分かった場合は、危険な機械装置を扱う製造職の提供を取り消すことができる。

許されないことの例：

- 顧客の反応が心配だからという理由で、またはHIV感染者全員が長時間ストレスのかかる仕事を行うことはできないという思い込みを理由として、HIV陽性の応募者の採用を取り消すことはできない。

従業員から医療情報を得ること

障害者が働き始めた後は、職務の遂行における従業員の能力の最良の目安となるのは従業員の障害ではなく、実際の業績である。

基本ルール：ADAは、障害について質問できる、または従業員の健康診断を求めることができる状況について厳しく制限している。そのような質問や診断は、特定の従業員が職務の必須機能を行うことができない、または健康状態のために直接の脅威をもたらす得るという客観的な証拠に基づく合理的確信がある場合のみ許される。

従業員の職務能力を観察する、または従業員の言動を見た者からの報告を受けることがあるかもしれない。そのような観察や報告により、その従業員には職務の必須機能を遂行する能力が欠けている、または健康上の状態のために直接の脅威をもたらすという合理的確信を持つことがあり得る。

実用的なヒント：ある障害のある従業員が職務の必須機能を行うにあたって問題がある、または安全に行うに問題がある場合、ただちにそれが障害によるものかと思いつかないことはよくあり、そうであったとしても、業績についての現行の方針（例、従業員との非公式な話し合い、口頭または書面での警告、または必要ならば解雇）に基づいて扱うべきである。その一方、問題が従業員の障害と関係があると結論付ける合理的な情報があれば、健康に関する質問、さらには健康診断も適切な対応となり得る。

例：通常は信頼できるが度々ミスをおかす従業員がいる。彼女は紅斑性狼瘡のために飲み始めた薬によって、眠気をもよおし、集中できないと告げる。かかる状況のもとでは、その薬がどの程度長期にわたって彼女の仕事ぶりに影響を与えそうかといった、健康状態に関する質問をすることができる。

常に許される照会または検査：医療情報が明らかになるとしても、いくつかの種類の照会や検査は常に許される。例えば：

- 休暇願が出された場合、それを裏付ける医師の診断書の提出を全ての従業員に求める。
- 他の連邦法が義務づける、従業員の健康状態についての質問および健康診断を行うこと。

守秘

基本ルール：いくつかの例外を除き、応募者または従業員についての既知の医療情報は、全て秘密としておかなければならない。健康診断または治療方法についての情報が含まれていなくても、そしてそれが医療従事者によって行われたものではなくとも、その情報は秘密とすべきである。

例：従業員が合理的配慮の要求をした場合、その要求は ADA の秘密規定の対象となる医療情報であるとみなされる。

実用的なヒント：通常の人事ファイルに医療情報を置かないこと。医療情報は、特定の役員だけが利用できる別の医療ファイルに保管すること。電子的に保管されている医療情報も同様に防護すること（例、異なるデータベースでの保管）。

時には雇用主は応募者や従業員の医療情報を公開する必要があることを ADA は認めている。そのため、一般ルールとしては守秘義務を課す中で、法はいくつかの例外を含んでいる。ADA に基づいて秘密とされる情報でも、提出先が以下の場合には公開可能である：

- 合理的配慮の提供のため、または従業員の労働制限に合わせるために医療情報を必要とする監督者および責任者に対して；
- 健康状態のために従業員が緊急処置を必要とする、またはその他援助を必要とする場合（緊急避難の際の助けなど）の救急担当者および安全担当者に対して；
- ADA および州や地方自治体の同様の法律の遵守状況の調査担当者に対して；および
- 労働者災害補償法に基づく場合（例、訴えを査定するために州労働者補償局への提出）または保険の目的の場合

合理的配慮と過度の負担

合理的配慮とは何か？

- 合理的配慮とは、障害者が均等な雇用機会を享受できるように、雇用主が障害者に提供する調整または変更のことである。
- 各応募者または従業員の必要性により、配慮は様々である。すべての障害のある人（あるいは、同じ障害のある全ての人が）が同じ配慮を必要とすることはない。例えば：
 - 耳が聞こえない人は、面接時に手話通訳者を必要とし得る。
 - 糖尿病の従業員は適切に食事をし、血糖値とインシュリンの値を測定するために、就業日に規則的な休憩を必要とし得る。
 - 目が見えない従業員は、掲示板に張り出された情報を読み上げてくれる誰かを必要とし得る。
 - 癌のある従業員は放射線または化学療法を受けるために休暇を必要とし得る。

いつ配慮を提供する義務があるか？

- 障害のある人が職に応募する、職務をこなす、または他の従業員に与えられるのと同等の利益を享受するために配慮が必要な場合は、合理的配慮を提供する義務がある。過度の負担となり得る配慮を提供する義務はない。

過度の負担とは？

- 過度の負担とは合理的配慮を提供することが財源や事業の経営において著しい困難または出費となり得ることを意味する。

実用的なヒント：特定の配慮を提供することが過度の負担となりうる場合は、そうならない別の配慮があるかどうか考えること。

我々が学んだこと—ほとんどの配慮は高価なものではない：

- 5分の1は、費用がかからない。
- 費用がかかったとしても、半分以上は1ドルから500ドルの間に収まる。
- 平均的費用は約240ドル。
- 技術の進歩により、多くの場合、配慮に必要な費用は減り続けている。

- 従業員の中には、補助的機器や装置の形で自分自身で配慮を用意する者もいる。

■ 実用的なヒント：小規模企業税制控除（別表 A を参照）などの税額控除や職業リハビリテーション基金など他の財源を利用することで配慮のための費用を減らすことができる。

費用に関係なく、事業の運営において、著しい困難をもたらすような配慮を提供する義務はない。

例：障害のある店員が合理的配慮としてパートタイムで働くことを申し出る。そのため、2人の店員が担当していたシフト時間のいくつかが1人のシフトとなってしまう。その配慮のために顧客サービスが時間的に問題のあるものとなったならば、それは過度の負担となる。

例：障害のある従業員が、理学療法予約により1時間遅れるため、出社時間を午前9時から午前10時に変更してほしいと申し出る。この配慮によって彼女が時間通りに仕事を終わらせる能力に影響がなく、顧客へのサービスが悪くなることもなく、他の従業員の仕事に影響がなければ、それは過度の負担とはならない。

合理的配慮の提供義務についてのその他の制限：

過度の負担をもたらす行動に加えて、以下のいずれも行いう義務はない：

- 義肢、車椅子、眼鏡など職場内外両方で障害者を援助し得る調整または変更を提供すること；
- 職の必須機能を取り除くまたは変更すること；

例：食料品店の袋詰め作業員が受障し、5ポンド以上のものを持ち上げることができなくなった。その職には15ポンドのものを持ち上げられることという要件があるが、品を袋詰めして、詰められた袋を顧客に渡す、またはカートに置くという職の主な義務が失われるならば、店側はその要件を除外するという配慮をする義務はない。

- 低い生産性または職務遂行の基準；

例：あるホテルは、客室係は1日に16室の部屋を掃除すると決めている。障害のある従業員のためにこの基準を下げる義務はない。

- または、業務の運営に必要な行為規範の違反の理由

例：障害のために違法行為を引き起こされた従業員が主張しても、暴力、暴力の脅迫、窃盗、財産の破壊に寛容である必要はない。

従業員はどのように配慮を申し込むのか？

- 障害者が合理的配慮の提供を申し込まないならば、一般的に、雇用主は合理的配慮を提供する義務はない。
- 要求は、応募の段階でまたは勤務において、健康

状態に関する理由から調整または変更が必要であると「平易な英語」で述べられる。要求には「ADA」または「合理的配慮」という語を入れる必要はなく、その要求は書面である必要はないが、要求を書面で行うよう求めることはできる。

- 家族、友人、医療従事者、リハビリテーションカウンセラー、または他の代理人も障害者に代わって合理的配慮を求めることができる。

例：従業員は「条件付き」で働くことができるといふ医師の診断書は合理的配慮の要求である。

■ 実用的なヒント：合理的配慮の必要性について話し合いを開始する義務はなくとも、健康上の状態が職務執行または行動に問題を引き起こしていると考えられる場合、雇用主は従業員にその問題の解決方法を訊ね、さらに従業員が合理的配慮を必要とするかどうかを訊ねることができる。

従業員が合理的配慮を求めるとき、何をすべきか？

- 合理的配慮を求められたならば、雇用主と障害者はその必要性を話しあい、適切な合理的配慮を特定する。複数の配慮が役立ちそうならば、費用負担が少ない、または提供しやすいものを選ぶことができる。
- 雇用主と従業員または応募者が合理的配慮の要求について話し合うとき、特にその配慮の必要性がはっきりとしない場合には「対話のプロセス」が話し合いの正式な方法となる。障害者が職に応募する、または必須機能を遂行することを助けるにはどのような配慮が最良の方法かという問題があるならば、会話も役立つ。

従業員の障害についての情報を求めてもいいのか？

- 配慮の必要性が明らかでない場合、障害および合理的配慮が必要である理由について記述する書類の提出を求めることができる。
- 行ってもいいこと：
 - 障害と必要な配慮についてどのような種類の情報が必要なのか特定すること。
 - 何を知る必要があるのか説明すること（例、個人が持つ損傷の種類、損傷がどのように主な生活活動を制限するか（坐る、立つ、肉体作業を行う、または眠るなど））。
 - 配慮によって従業員がどのように職に関係する作業を行えるようになるのか訊ねること。
 - 最初の情報提供で正確で完全な情報を得る可能性を高めるため、従業員がかりつけの医療従事者に職の必須機能についての書類を提供することを考慮すること。
- 情報が不十分ならば？
 - 最初の書類で十分な情報を得られない場合には、どのような追加情報が必要か説明し、障害者がそれを提出する機会を与える。
 - 雇用主が得られる書類の数には限りがあることを心に留めておくこと。例えば、個人の全て

の医療記録を求めることはできないし、配慮を必要とする障害とは無関係の情報を求めることはできない。

- **実用的なヒント**：書類の提出を全く求めなくとも、配慮を行うことができる。書類ではなく、障害者が自分自身の制限と必要性について説明したものを信頼すればいいのである。

合理的配慮の提供手続き

基本ルール：ADA は、雇用主が合理的配慮の提供をする際に、特定の種類の手続きを採ることを求めているわけではない。

- **実用的なヒント**：合理的配慮提供の手続きを文書化することを考えてみる（しかし、これはあまり必要ではないかもしれない。きわめて小さな企業の雇用主で、配慮の要求を受けてそれを行う担当者を決めている場合は特に）。
手続きを文書化する代わりに、従業員ハンドブックの中に要求を担当する職員の名前と電話番号に加え、短い声明を盛り込み、有資格の障害者のために合理的配慮を提供すると明記しておいてもよい。
その他、応募書類に、応募の段階及び雇用後に合理的配慮を提供するということを記述してもよい。

そして覚えておいてほしいのは、手続きを文書化しようとすまいと、以下のことを行うこと：

- 配慮が提供できそうな大まかな時間枠を設定すること。そして、要求に迅速に対応すべきことを忘れないこと。
- 対話ができる状態にしておくこと。特に配慮の提供に予測していたよりも長くかかりそうな場合、または障害者からもっと多くの書類を必要とする場合には大切である。
- 合理的配慮を特定し、提供するために外部資源を利用すること（付記 B を参照）
- 決定を説明すること—応募者または従業員に理由を説明し、本人になぜ要求が拒否されたのか理解してもらう。

合理的配慮の種類

基本ルール：障害者が職に応募し、生産的に働き、均等な雇用機会を享受できるようにする多くの配慮がある。それらは、概ね、以下のカテゴリーに分類できる。

- **実用的なヒント**：下記に記述されている合理的配慮のいくつかには、多くの小規模企業が利用できる税制上の優遇措置を利用することが可能である。（付記 A 参照）

- **機器**。 機器の購入または既存の機器の改造は、合理的配慮の一つの形態である。

例：診療所は聴覚障害の看護師、内科医、他の医療スタッフのために増幅機能付き聴診器を購入することができる。
- **利用可能な資料**。 あなたは、読むことができない

い、または理解できない障害者が利用できる書類を作らなければならないかもしれない。簡単な配慮として、誰かが、視覚障害のある従業員に従業員行動規範のリストを読み上げる、または認識障害のある従業員に規範についての簡単な説明をすることが挙げられる。

- **職場の改造**。 施設または職場を改造することは合理的配慮の一つの形である。

例：小さな小売店が、給水器近くの紙コップ入れを低い位置に移動させ、店のディスプレイを変更することで、車椅子の従業員が水を飲み、店の全ての部分に近づくことができる。

- **職務の再編成**。 職務の再編成とは、ある従業員が障害のために行うことができない小さな職務（または「周辺機能」）で、他の従業員に任せれば遂行できる職務を他の従業員に担当替えすることを含む。

例：ファイルの箱を倉庫に移動することが秘書の職務のうち時折にしか行われぬ機能であり、そして秘書には重度の腰の損傷があり、その仕事を行うことができないならば、この機能は他の従業員の担当とすることができる可能性がある。

しかし：職の必須機能（つまり、基本的職務）を除外する必要はない。

例：商品の重い箱を取り出して顧客の車に積み込むことが仕事の一部で、そのためかなりの時間を使う必要がある場合、その従業員は配慮としてその義務から解放されることはない。人員数が少なく、全ての従業員がかなりの異なる義務を行う必要があるならば、仕事の再編成は不可能であろう。

- **在宅での仕事**。 この配慮が求められた場合、職の必須機能がすべて全ての家で行えるか、あるいはそのうちのどれが家で行えるか考慮する。

○ コンピューター、インターネット、電話、およびファックスを使えば少なくともある程度の時間は、家で多くのことを行うことができる。

例：電話セールス、校正者、リサーチャー、またはライターは少なくともある程度家で仕事をすることができる種類の職である。

しかし：仕事の家で複製することのできない物の使用を含み、顧客または他の従業員との直接の接触が必要、または職場にある書類への直接のアクセスが必要だが、そのアクセスの必要性が前もって予測することができなければ、在宅での仕事は過度の負担となり得る。

- **就労時間の変更**。 到着または出発時間の調整、定期的な休憩時間の提供、またはいくつかの仕事

の遂行時間の変更。

例：ある小規模企業の会計担当者は鬱病の薬を服用しており、朝は眠気に悩まされる状態になっている。彼は、午前9時から仕事をするのができないが、午前10時から午後6時30分まで、能力に影響なく、時間通りに仕事を遂行することができる。

例：建設会社の誰かの到着時間を変更することで他の者が仕事を開始することに影響があれば、それは過度の負担になるだろう。

- **休暇。** 未使用の有給休暇を従業員が使うことを許し、その従業員が全ての有給休暇を使い果たしてさらに有給ではない追加の休暇を与えることは、合理的配慮の一つの形である。障害に関する様々な理由のために休暇が提供されることになる。：例えば、従業員が障害に関連した治療や療養を受けるため、または症状が「突然再発」したときに治療するためなど。

健康状態を理由に休暇を希望してきたら何をすべきか：

- その休暇願が全従業員に当てはまる休暇についての一般方針の対象となるかどうか判断する。そうであれば、雇用主の方針にしたがって休暇を与える。
- 方針が許すものよりも長い休暇を従業員が希望したら、さらなる休暇日数が合理的配慮として与えられるべきものか、過度の負担に当たる欠勤となるのか考えてみる。

しかし：全ての休暇願を合理的配慮として認めなければならないということではない。例えば、職務がとても専門的なもので、一時的にその職務を行う代替人員を見つけるのが難しく、かつ従業員がいつ復帰するのか提示しないならば、休暇を与えてその職を空席のままにしておくことは過度の負担となる。

例：ある高級レストランの総料理長が障害の治療のための休暇願を出す、復帰の日付は決まっていない。レストラン側は、たとえ一時的であっても、同じ能力を持つ代わりのシェフを見つけることが難しいことから、過度の負担であると示すことができる。

例：あるレストランの給仕係が障害に関連する手術を受けるため、10週間～14週間の休暇を希望する。復帰の日は、回復のスピード次第である。雇用主はこの長さの休暇を与えるかどうか判断しなければならないが、はっきりした復帰の日がわからずに休暇を与えることは過度の負担となり得る。

- **方針の変更。** 従業員の障害のために職場の規則を変えることは、合理的配慮の一形態となり得る。

例：ある小売店では、レジ係がレジのある場所

で飲み物を飲むことを許さず、1日2度の15分間の休憩に飲むことを許している。この場合は精神疾患のある従業員に配慮するために一つまたはそれ以上の規則を変える必要があるかもしれない。精神疾患のある人はその薬の副作用のため口が渇き、1時間に一度は飲み物を飲む必要がある。

- **管理方法の変更。** 管理方法の簡単な変更には、障害のために集中力が制限される者のために仕事内容の伝達を口頭ではなく書面にすること、または毎日、追加のガイダンスやフィードバックを行うことが含まれることがある。ただし、雇用主は障害者の監督者に当たる者を変える必要はない。

- **ジョブ・コーチ。** 有資格の障害者の仕事の訓練・指導の手助けとなるジョブコーチは、合理的配慮の一形態となり得る。

例：知的障害のある用務員のために外部機関のジョブ・コーチが利用できる。仕事を始めて間もない頃は用務員の支援をすることで、用務員は要求される職務を学び、その後は、彼が職務を適切にこなすことを確実にする手助けのために定期的に訪れてくれる。

- **配置転換。** 従業員が障害のため、その職務をもちやこなすことができなければ、配置転換もあり得る。

- 従業員は新しい役職の有資格者でなければならない。
- 他の従業員を解雇する、障害のある従業員を昇進させる、または障害者のために役職をつくる必要はない。
- 配置転換後の役職は、以前の役職と給料および地位が同等、または、同等な役職がなければ、できる限り近いものとする。

例：ある建設作業員が負傷した後、それによる障害のために配慮をもってしても、もはや職務を果たせなくなる。彼は現場監督の資格を満たしており、より高い給与が望め、欠員となっている現場監督の役職への配置転換を配慮として願い出る。この配置転換は昇進となりうるので、配置転換を雇用主から申し出る必要はない。

例：あなたが経営する三つのレストランのうちの一つで、客を席まで案内する職務の接待係がいる。障害によって、出来るだけ座っている必要があるために、もはや彼女の職務のうち必須機能に当たる部分を行うことができない。しかし、あなたが経営する他のレストランで、彼女は空いているレジ係の仕事を行うことができる。給与は同じである。あなたは、合理的配慮として、他のレストランのレジ係への配置転換を彼女に申し出なければいけない。

しかし：配置転換は、応募者には適用され

ない；それゆえ、応募した職務の資格を満たさない障害者のために役職を探す必要はない。ただし、全ての応募者のために他の提供できる役職を探す場合は除く。

安全性への懸念

基本ルール：ADA は健康状態が職務または安全性に問題を起こしそうだと思えるならば、従業員に障害に関する質問をすること、更には健康診断を受けることを要求することを認めている。

直接の脅威：障害者が直接の脅威（例、本人または他の者に対し、甚大な被害をもたらす大きな危険性）となる場合、安全性の理由から障害のある応募者を不採用とする、または障害のある従業員を解雇することができる。雇用主は全従業員および一般社会のために安全な職場を保持すること、場合によっては、特定の人の障害の性質が受容できない被害を引き起こすかもしれないということについて、しかるべき懸念をするものである。

実用的なヒント：障害のある有資格者が安全に職務を遂行する能力については、迷信、根拠のない恐れ、または固定観念にもとづいてその人を排除しないように気をつけなければならない。

考慮すべきことの例：

- 客観的な証拠および合理的な医学的判断にもとづき、特定の応募者または従業員の職務の必須機能を安全に行う現在の能力を評価すること。
- 危険性のある期間、潜在的な被害の性質と程度、潜在的な被害が起こる可能性、そして潜在的被害の緊急性を考慮すること。

注意すべきことの例：

- 判断は、状態の一般的化に基づいて行われるべきではない。

例：てんかんがある人全員に対して機械の周りで働くことを禁止することはできない。てんかんの症状には、他のものより重度なものがあれば、うまく制御できないものもある。その一方、てんかん患者のなかにはいつ発作が起こるかを知らず、それに合わせて潜在的な被害を作り出す状況を避けることができる人もいる。発作が夜だけ起こるという場合もあり、この場合は職場で発作が起こる可能性は低くなる。

- 状態についての憶測でしかない恐れに基づく判断をしてはならない。

例：レストランは、HIV は伝染するという顧客の恐怖心に基づいて、食品を取り扱う仕事において、HIV 感染者を拒否することはできない。食品を扱うことで HIV が実際に伝染するという危険性はないからだ。

食の安全—特別ルール：保健社会福祉省は、ADA に基づき、毎年食品の取り扱いを介して伝染する感染性および伝

染性疾患のリストを発行している。（リストのコピーは疾病管理予防センターの感染症センターで入手可能 1600 Clifton Road, N.E., Mailstop C09, Atlanta, GA 30333 (404) 639-2213.）。

- 障害者がリストに含まれる感染性または伝染性疾患を有し、食品を扱うことで疾患が伝染する危険性が合理的配慮で排除できない場合には、雇用主は食品を取り扱う職務にその個人を配置することを拒否できる。
- 個人が現に働いているならば、過度の負担なしに食品を取り扱わない空席に配置転換することができるか、雇用主は考慮しなければならない。
- その被害は、遠い将来や憶測ではなく、甚大で、起こる可能性が高いものでなければならない。

例：雇用主は、鬱病の治療を受けていたが数年間ストレスの多い仕事をうまくこなしていた人が応募した場合、その仕事のストレスが将来再発を引き起こすかもしれないという憶測に基づいてその応募者を拒否してはならない

- 危険性を低くできる合理的配慮がないに違いない。

例：例えば耳が聞こえない整備士を表側に向かって解放されているガレージの隅で働かせることで、すべての動く車両を見ることができ、その配慮によって彼が職務の義務を行う際に危険性がほとんどない、またはまったくないという場合、雇用主は彼がガレージを出入りする車両によって負傷する可能性が高いという懸念にもとづいて拒否してはならない。

薬物およびアルコールの使用

- 現時点での薬物の不法使用は ADA 保護の対象ではない。現時点で薬物の不法使用にかかわっている人を雇用するまたはそのまま雇っておく義務はない。薬物の不法使用についての検査は、雇用前または雇用期間中いつでも認められている。

- アルコール中毒者は障害者となり得るが、ADA は雇用主がすべての他の従業員と同じ基準で業務を行い、職務中の飲酒禁止という規則を含め、規則に従うよう求めることを認めている。

例：就業中の飲酒の禁止が全従業員に適用される規則であるならば、雇用主は、就業中に飲酒する従業員を解雇することができる。

しかし：アルコール中毒の従業員に配慮をしなければならない時があり得る。例えば、「アルコール中毒者更生会のスポンサー」と定期的に連絡をする必要のある従業員がいる場合には、就業中の携帯電話使用禁止規則を修正する必要があるかもしれない。

あなたの企業が訴えられたら何をするか

基本ルール：訴えというのは、連邦の雇用機会均等法によって保護されている要素、すなわち、人種、肌の色、

出身国、宗教、性別、年齢、または障害を理由として、あなたの事業が差別をしているという申立てを誰かがしただけのことである。訴えは、あなたが実際に差別をしたという判定を意味するものではない。

どのような手続きか？

- EEOC はあなたに申立て書類のコピーを送り、返事と解説の文書を要求する。EEOC はその訴えを調査することもある。あなたが訴えた側に対して差別を行ったと信ずるに足る妥当な理由があれば、EEOC は訴えた側と和解するように促す（つまり、EEOC はその問題を非公式に解決する機会を与える）。中には、和解が成り立たず、EEOC が民事裁判にかけけるケースもある。もし EEOC が差別とは判断せず、または和解は成立しないが EEOC が裁判を選ばなければ、訴えた側に民事訴訟のための 90 日間の訴えの権利について知らせる文書を発行する。
- 手続きの詳細については、EEOC のウェブサイト www.eeoc.gov を訪れて、「小規模企業情報」"Small Business Information"のリンク、そして「私の会社が訴えられた時」"When A Charge Is Filed Against My Company"をクリックすること。
- EEOC からの通知には、その訴えを扱う方法として、訴えについての調査をする前に、調停を提案することが含まれていることがある。雇用紛争を低価格かつ短時間で解決する方法として、EEOC はこの方法を勧めている。

実用的なヒント：EEOC の調停プログラムは無料である。このプログラムは参加自由であり、すべての当事者が参加に同意する必要がある。中立の調停員が、雇用主と原告に対し、お互いが合意する解決策への機会を提供する。もしあなたの会社に対する訴えが調停の条件を満たすならば、EEOC があなたに調停に参加する機会があることを知らせる。調停が不首尾に終わった場合、訴えは調査のための参考とされる。

- EEOC の通知は、申立てをしたことを理由として訴えた側に報復することは違法であると注意している。

例：ある従業員が、彼女の監督者が障害差別をしたと訴えた。雇用主は、それは真実ではないと信じていた。訴えを受けたあと、雇用主はその従業員に対して、もしまた真実でない訴えをするならば解雇すると言った。彼女は、雇用主に対して別の訴えを起し、解雇された。たとえ差別の訴えが真実ではないとしても、彼女は、雇用主が不法に彼女に対して報復したと強く主張することができる。

実用的なヒント：訴えには根拠がないと思っても、EEOC に返答を提出して、求められた情報を提供すること。EEOC が訴えを却下せず受領すると、さらなる調査を進める理由があるという意味になる。差別が起こったかはっきりせず、調査が必要なケース

が多くある。あなたは申立てが正しくないと示すことができる事実を提出するよう勧められる、または ADA 違反を行うことのないよう忠告される。³

付記 A

障害者の雇用促進および公共施設のアクセシビリティ促進のための連邦税制優遇措置

内国歳入規則には、障害のある人々がより参加しやすい職場をつくることを目的とする規定がいくつかある。以下に示すものは、税制優遇措置のうち最も主要な三つのものについての情報概要を教えるものである。これは、**法的な助言ではない**。会計士または税金アドバイザーと一緒に、これらの優遇措置を利用できるかどうか判断するか、またはより詳しい情報を得るために国税局のウェブサイト www.irs.gov を訪れることを勧める。更に、州または自治体の同様の税制優遇措置があるかどうか会計士または税金アドバイザーと相談するとよい。

- **小規模税額控除（内国歳入規則第 44 条：障害者アクセス控除）：**1,000,000 ドル以下の収入または正社員数 30 人以下の小規模企業は、手話通訳者、朗読者、代替形式の道具（点字や大きな文字など）、補装具、既存の機器の変更、建築物の障壁の除去などの合理的配慮を提供する費用のために毎年最大 5,000 ドルの税額控除を受け取ることができる。
- **勤労機会税制控除（内国歳入規則第 51 条）：**社会復帰リハビリテーション機関の訓練を受けた人々や生活保護（SSI）を受給する人々を含め、低収入グループと指定された人々を雇う雇用主は、税年度中 400 時間以上働く指定された各従業員につき、最大 2,400 ドルの税が控除され得る。さらに、指定された夏季若年従業員一人につき、最大 1,200 ドルの控除が可能な場合もある。
- **建築 / 輸送減税（内国歳入規則第 190 条：障壁の除去）** 企業の規模に関係なく、障害のある人のために障壁を除去する費用について、年最大 15,000 ドルの減税が可能。対象には以下を含む：アクセス可能な駐車場、スロープをつくり、縁石除去を行う；車椅子でも利用可能な電話、給水器、手洗場の設置；少なくとも幅 48 インチの歩道をつくる；アクセス可能な玄関を作る。

付記 B

合理的配慮についての情報

以下は、有資格の障害者に配慮するため、もっとも多く相談が寄せられている情報源の例である。他にも特定の障害のために、国および地方の機関などの情報源が多く存在している。地元の電話帳で調べれば、地元にある組織の一つは簡単に見つかるだろう。さらに、連邦政府のウェブサイト www.disabilitydirect.gov では、多くの連邦機関へのリンクが貼られている。

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) - 特

定の障害者のためのリストの他に、様々な配慮を提供する組織へのリンクを提供している。

私書箱 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800) 526-7234 or (304) 293-7184
<http://www.jan.wvu.edu/>

米国労働省

文書資料: (800) 959-3652 (voice); (800) 326-2577 (TTY)
質問: (202) 219-8412
<http://www.dol.gov/>

ADA 障害と企業の技術援助センター(DBTACs)—連邦政府設立による 10 の地域センターが、ADA に関する援助を提供している。
(800) 949-4232

RESNA 技術援助プロジェクト—障害者のための技術関連サービスを提供する技術援助プロジェクトを個人に紹介してくれる。

(703) 524-6686 (voice); (703) 524-6639 (TTY)
<http://www.resna.org/>

アクセス・フォー・オール (Access for All)

雇用と障害プログラム (Program on Employment and Disability)
産業と労働に関する学校 (School of Industrial and Labor Relations)
106 ILR Extension
Ithaca, NY 14853-3901
(607) 255-7727 (voice); (607) 255-2891 (TTY)
ilr_ped@cornell.edu

ビジネス・リーダーシップ・ネットワーク (Business Leadership Network)

1331 F Street, N.W. Washington, D.C. 20004-1107
(202) 376-6200, ext. 35 (voice); (202) 376-6205 (TTY)
dunlap-carol@dol.gov
<http://www.usbln.com/>

付記 C

障害のある有資格労働者を見つける

多くの事業者は有資格の障害者を採用したいが、どこで見つければいいのか分からないと言う。以下の情報源がその手助けになるかもしれない。さらに、地元にある特定の障害のある人々のための組織と連絡を取るには www.disabilitydirect.gov に相談すること。

RISKON—障害のある求職者のための管理職人材会社 :

15 Central Avenue
Tenafly, NJ 07670
(201) 568-7750
(201) 568-5830 (fax)
<http://www.riskon.com/>

米国企業と障害委員会 (National Business & Disability Council) —企業が障害者を職場にうまく溶け込ませること

とを助けるために、企業にあらゆるサービスを提供する
201 I.U. Willets Road
Albertson, NY 11507
(516) 873-9607 or (516) 465-1501
<http://www.business-disability.com/>
<http://www.abletowork.org/>
<http://www.ncds.org/>

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) —障害者に関する幅広い情報雇用主に提供するとともに、雇用のために障害者を探している雇用主に幅広い情報を提供している :

私書箱 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800) 526-7234 or (304) 293-7184
<http://www.jan.wvu.edu/>

雇用主援助照会ネットワーク (Employer Assistance Referral Network) (EARN)—雇用主が有資格の障害者を見つけ、採用することを助ける国の無料電話および電子情報照会サービス。EARN は米国労働省の障害者雇用政策事務局 (Office of Disability Employment Policy) のサービスに、雇用支援プログラム社会保障管理事務所 (the Social Security Administration's Office of Employment Support Programs) の提供する追加支援が加わったサービスである :

1-866- EARN NOW (327-6669)
<http://www.earnworks.com/>

脚注

1. 中小規模企業局、擁護事務所 <http://www.sba.gov/advo/>.
2. もし、あなたが連邦政府の受託者ならば、リハビリテーション法第 503 条による義務も有すことになる。この法律は差別を禁止し、受託者と再受託者が有資格の障害者を雇用し、昇進させる積極的な対応をとることを要求している。第 503 条の要求についてさらなる情報を知りたければ、米国労働省の連邦政府委託遵守プログラム事務所 (the Office of Federal Contract Compliance Programs) (OFCCP) に連絡すること。連絡先は (202) 693-0100 (音声) または (800) 326-2577 (TDD), または <http://www.dol.gov/>.
3. 小規模企業規則平等強制法 (the Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act) は、小規模企業が連邦機関平等強制法について中小規模企業局オンブズマンにコメントをすることを認めている。その手続きとどのようにコメントを提出するかということには、小規模企業および農業規則強制国家オンブズマン (Small Business and Agriculture Regulatory Enforcement National Ombudsman) を見て欲しい。EEOC の方針では、中小規模企業局オンブズマンにコメントを提出したことで雇用主が強制法の対象とならないことを約束する。

本ページは 2004 年 2 月に最終更新された。

A-103

米国雇用機会均等委員会

小規模雇用主と合理的配慮

2008年障害のあるアメリカ人法改正法についての通知

2008年障害のあるアメリカ人法（ADA）改正法は2008年9月25日に成立し、2009年1月1日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会（EEOC）は本文書および他の出版物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA改正法による大きな変更のリスト一覧（list of specific changes to the ADA）を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法（ADA）は、15名以上の従業員がいる雇用主に対し、過度の負担とならなければ、障害者のために合理的配慮を提供することを要求している。合理的配慮とは職場の環境または仕事の方法を変えることで、障害者が均等な雇用機会を享受できるようにすることである。

「合理的配慮」には三つのカテゴリーがある。

- i. 応募過程の変更
- ii. 職場または職務が通常行われる方法の変更
- iii. 障害者が雇用の均等な利益と恩典（訓練を可能にするなど）を享受できるようにする変更

障害者の多くは合理的配慮がなくとも職に応募でき、職務を遂行できるが、障害者の中には何らかの形の配慮がないために、職場における障壁によって職務の遂行ができない者もいる。このような障壁には身体的に障壁となるもの（アクセスできない施設や機器など）、または手続きや規則（就業時間に関する規則、休憩をいつ取ることができるか、またはどのように職務が行われるかなど）であったりする。合理的配慮は障害者のために職場における障壁を取り除いてくれる。

この手引きは小規模企業が合理的配慮に関して直面するいくつかの主な質問について回答する。雇用主と障害者両方の義務について解説し、雇用主はどの程度まで合理的配慮を提供すべきかという限度について精査している。この手引きはEEOCの「ADAに基づく合理的配慮と過度の負担についての施行ガイダンス」を元としている。合理的配慮と過度の負担についてよく知りたい小規模雇用主は、**1-800-669-3362** に電話して無料の施行ガイダンスを頼むか、またはEEOCのウェブサイト <http://www.eeoc.gov/> でじっくりと調べることができる。

合理的配慮の要求

1. どのように合理的配慮を要求しなければならないか？

個人は、健康状態に関する理由から、職場における調整または変更の必要性を雇用主に知らせなければならない。それには「平易な英語」で足り、ADAの

ことを持ち出す、または「合理的配慮」という語を使用する必要はない。合理的配慮の要求は書面にする必要はないが、雇用主はその要求を確認することができる覚書きまたは手紙を書くよう求めることができる。

2. 合理的配慮の要求を受けた後で、雇用主は何をしなければならないか？

障害または配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主はその人の障害と機能的制約についての合理的な説明書類を要求することができる。

雇用主と障害者は、**非公式なプロセスを経て**、障害者が何を必要としているかを明らかにし、適切な合理的配慮を特定する。雇用主は要求についての詳細な情報を得た上での決定が行えるように、障害者に質問をすることができる。これには、どのような合理的配慮を必要とするのか訊ねることも含まれる。

数多くの公的および私的な情報源が、候補となり得る配慮について詳しくない雇用主や障害者のサポートをしてくれる。（合理的配慮を特定する直接の助けとなる機関については、この手引きの付記を参照）

3. 雇用主は、その人が欲する合理的配慮を提供しなければならないのか？

選択された配慮が効果的（すなわち、それが問題となっている職場での障壁を取り除く）であるならば、雇用主は複数の合理的配慮の中から選ぶことができる。雇用主は、問題となっている職場における障壁を取り除くための合理的配慮の代替案を提供することができる。二つの合理的配慮が候補に上がり、一つの候補については、より費用がかかる、または提供するのがより難しいという場合、より低価格または簡単な候補が効果的なものであれば、雇用主はそちらを選ぶことができる。

4. 雇用主は合理的配慮の要求に対してどれくらい早く対応しなければならないのか？

雇用主は合理的配慮の要求に対し、速やかに対応しなければならない。雇用主と障害者が対話プロセスを経る必要がある場合、それもできるだけ速やかに行う必要がある。同様に、雇用主は合理的配慮の提供を速やかに行う必要がある。

合理的配慮の種類

多くの異なる種類の合理的配慮がある。下記はそれらのうちのいくつかについての情報である。

5. 職務の再編成は、合理的配慮なのか？

はい。これに含まれるものには：(1)障害のために従業員が行えない職務があり、それが重要でないものである場合、他の従業員をその担当とすること；そして(2)職務遂行の時間または方法の変更。障害のために従業員が重要でない職務を行えない場合、雇用主はその従業員に別の重要でない職務を行うよう要

求することができる。

6. 従業員の障害のために必要な**休暇**を与えることは、合理的配慮の一つの形であるのか？¹

はい。過度の負担でない限り、**無給休暇**の提供は合理的配慮の一つの形である。しかし、雇用主は他の従業員に与えるより**多くの有給休暇を与える必要はない**。

7. 雇用主は、追加の休暇を必要とする障害のある従業員に「**無過失**」**休暇方針**を適用してもいいのか？（無過失休暇方針とは、従業員が決められた休暇の期間を過ぎても休み続けると自動的に解雇される方針のこと）

障害のある従業員が合理的配慮として追加の無給休暇を必要とするならば、たとえ「無過失」休暇方針を採用していても、雇用主は従業員に追加の休暇を与えなければならない。しかし、雇用主は以下のことができれば、休暇を与える必要はない。(1)働き続けられる効果的な配慮を与える、または(2)追加の休暇を与えることは過度の負担となることを証明する。

8. 従業員が合理的配慮として**休職**を要求するとき、雇用主はその代わりに、その**従業員が職にとどまる**ことができる配慮を提供してもいいのだろうか？

はい、雇用主が提案した合理的配慮が効果的で休職の必要性を排除できるものであれば。したがって、従業員が医療的な必要性に対処できるものであれば、雇用主は休職に代わって重要でない職務の担当換えをしたり、または一時的な配置転換を提供することができる。

9. **就労時間の変更**または**パート勤務**は合理的配慮となるのか？

はい、過度の負担とならなければ。就労時間の変更は、出社または退社時間の変更、定期的な休憩の提供、ある種の職務の遂行時間の変更、未使用の有給休暇取得の承認、または追加の無給休暇の提供を含む。

10. 従業員の障害のために**職場方針**を変更することは合理的配慮なのか？

はい。例えば、合理的配慮として従業員に休憩時間を与える、または勤務時間の変更をすることは、退社や出社手続きや方針の変更を含むかもしれない。しかしながら、合理的配慮は雇用主が障害のある従業員のために方針を変更することを要求するのみであるが、雇用主がその方針をそのまま他の全従業員に当てはめてもかまわない。

11. 障害のためにもはや職務を行えない従業員を**空いている職に配置転換**しなければならないのか？

はい、それは過度の負担であると雇用主が示すことができなければそうなる。以下の基準は配置転換に適用される：

従業員は新しいポジションの「有資格者」でなければならない。これは、以下を意味する。その従業員が(1)そのポジションについての技能、経験、教育、およびその他その職に関係する要件を満たしていること、および(2)合理的配慮の有無にかかわらず、新しいポジションの主な職務を遂行できること。雇用主は、従業員が資格を満たすよう支援する必要はない。

雇用主は、他の従業員を異動させる、またはポジションを作る必要はない。さらに、雇用主はその従業員を昇進させる必要はない。

配置転換は、**給与と地位**がそれまでその従業員が就いていたのと**均等**であるポジションに対して行われるべきであり、相当するポジションが空いていなければ、給与と地位が出来るだけ近いものとすべきである。

12. 合理的配慮はその人の監督者の変更も含まれるのか？

いいえ。しかしながら、ADA は意思伝達方法などの管理方法の変更を合理的配慮の一つの形態として要求する。

その他の合理的配慮の問題

13. 合理的配慮とはみなされず、そのため要求されないものはあるのか？

- 雇用主は、主な職責を除外してはならない。
- 雇用主は、全従業員の**生産基準を低くする必要はない**。しかし、合理的配慮を提供して障害のある従業員が生産基準を満たすようにしなければならないかもしれない。
- 雇用主は、義肢、車椅子、眼鏡、補聴器、または類似の機器といった**個人使用の器具を提供する必要はない**。
- 雇用主は、全従業員に適用され、仕事に関係し、事業の必要性と合致する**行動規則違反を決して許してはならない**。これは、例えば、雇用主は決して暴力、暴力の脅し、盗み、または財産の破壊に寛容であってはならないことを意味する。雇用主は、障害のない従業員にも同じ懲戒を行うならば、そのような不法行為にかかわる障害のある従業員を懲戒することができる。

14. 雇用主は**他の従業員に、合理的配慮を受けている従業員がいることを話してもいい**のか？

いいえ。通常、それは個人が障害者であることを公開することにつながるからである。他の従業員への公開を含まないいくつかの限られた状況以外、ADA は特に医療情報の公開を禁止している。

職場において困難に直面するいかなる従業員も応援するという方針が強調されている場合、ある従業員がなぜ一人の同僚は「異なる」または「特別な」と思える待遇を受けているのかという質問をして、雇

雇用主がその質問に回答する状況となることもあり得る。このような場合は、従業員が直面する職場の問題の多くは個人的なものであり、そのために従業員のプライバシーを尊重することは雇用主の方針であるという説明が役立つことがある。質問をした従業員に対し、もし、その従業員が個人的な理由により何らかの職場における変更を雇用主に求めるならば、その従業員のプライバシーも同様に尊重されると安心させることで、この説明を効果的に行えるかもしれない。さらに、従業員からのある種の必要性を満たすことを義務付けると同時に、従業員のプライバシーを保護することを義務付けているいくつかの法律についての情報を全従業員に提供することも役に立つだろう。

15. 障害のある従業員が合理的配慮を求めないとき、雇用主は従業員に合理的配慮の必要性を訊ねてもいいのか？

雇用主が従業員の障害を知っていて、従業員が配慮を必要とするのではないかと考えることが合理的ならば、雇用主は従業員に合理的配慮の必要性について質問することができる。また、障害のある従業員が職務の遂行やその他職場における行為の上で問題があるならば、雇用主は合理的配慮を必要とすることができると聞いてみるることができる。

過度の負担： 合理的配慮を提供することの限界

雇用主は、**過度の負担**となる合理的配慮を提供する義務はない。過度の負担とは、著しい困難または出費を意味する。過度の負担とは経済的な困難だけでなく、極端に広範囲にわたる、もしくは破壊的である、または事業の経営の性質を根本的に変更しかねない合理的配慮も当てはまる。

合理的配慮の要求は、それが過度の負担とならないかどうか、以下を考慮して、すべて個別に査定されるべきである；

- 必要とされる配慮の性質と費用；
- 企業の全財源；企業が雇用する従業員数；および企業の費用と財源に対する影響；
- 事業に対する配慮の影響；

費用が問題となる場合、雇用主は、その配慮の全てまたは部分的な費用支出のために、州のリハビリテーション機関などといった外部からの資金の利用が可能かどうか判断する。さらに、雇用主は、その配慮が費用を埋め合わせることでできる税制優遇措置または控除の対象であるかどうかを判断する。また、配慮のための費用の一部が過度の負担となる範囲において、雇用主は、障害のある従業員にその差額を支払う意思があるかどうか訊ねるものとする。

雇用主は、他の従業員の（または顧客の）恐れもしくは偏見を根拠として、または合理的配慮の提供が従業員のモラルに悪い影響を与えるかもしれないからという理由で、過度の負担を主張することはできない。しかしながら、合理的配慮が**他の従業員の作業能力を極度に損なう**ことがありそうならば、雇用主は過度の負担を主張することができる。

16. 他の従業員の職務遂行を妨げることになっても、雇用主は、障害のある従業員の勤務時間を変更しなければならないのか？

いいえ。ある従業員の勤務時間を変更する（または休暇を与える）ことが他の従業員の職務の遂行を妨げることになるならば、それは雇用主の事業運営に対する著しい支障となり、過度の負担となる。

17. 従業員が明確な復帰日を知らせることができない場合、雇用主は休職の願いを拒否することはできるのか？

いくつかの状況においては、従業員は**おおおよその復帰の日**を知らせればいい。治療や療養は、正確な予定表を常に作ることはできないわけではないからである。復帰の日が決定しないことは過度の負担となると雇用主が示すことができれば、休暇を拒否することができる。雇用主が従業員の復帰に合わせて計画を立てることができない、またはずっとそのポジションを埋めることができないということは、それは過度の負担となる。そうでなければ、雇用主は臨機応変に対応できるであろう。

脚注：

- 1 家族介護休業法(FMLA)の対象となる雇用主は、ADA の他にその法律に従う義務を有すことがある。これら二つの法律が休暇と予定の変更にどのように適用されるのか詳しいことを知りたければ、雇用主は EEOC の「ADD における合理的配慮と過度の負担についての施行ガイダンス」および EEOC の「FMLA と ADA の報告書」を参考にしてほしい。

付記

合理的配慮を探すための情報源

米国 EEOC

1-800-669-3362 (Voice) 1-800-800-3302 (TT)

EEOC の出版センターには法律 (42 U.S.C. § 12101 以下 (1994)) と規則 (29 C.F.R. § 1630 (1997)) を含め、ADA の第 I 編：雇用関連規定についての多くの無料の文書がある。それに加えて、EEOC は合理的配慮と過度の負担についての膨大な基本情報を公表している。解釈情報についての二つの主な情報源は：(1)第 I 編の規則に沿った解釈ガイダンス（規則の「付記」としても知られている）、29 C.F.R. pt. 1630 app. §§ 1630.2(o), (p), 1630.9 (1997)、および(2)ADA の雇用関連規定（第 I 編）についての技術援助マニュアル III、8 FEP マニュアル (BNA) 405:6981, 6998-7018 (1992)。マニュアルには 200 ページの情報源名簿が含まれており、その中には連邦および州の機関、リハビリテーション機関（ある種の合理的配慮の一部またはすべての費用を出してくれるところもある）、そして合理的配慮を特定し、見つけることを助けてくれる障害者組織が含まれる。

EEOC は以下のガイダンスおよび文書の中で、合理的配慮等の問題を論じている：(1)施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問および健康診断 5, 6-8, 20, 21-22, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7191, 7192-94, 7201 (1995);(2)施行ガイダンス：労働災害補償と ADA 15-20, 8

FEP マニュアル (BNA) 405:7391, 7398-7401 (1996); (3) 施行ガイダンス: ADAと精神障害 19-28, 8 FEP マニュアル(BNA) 405:7461, 7470-76 (1997); および (4) 家族介護休業法、ADA、および 1964 年公民権法第Ⅶ編についての報告書 6-9, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7371, 7374-76 (1996).

本ページは 1990 年 3 月 1 日に最終更新された。

最後に、EEOC は ADA が掲げる要件を雇用主と労働組合が満たすために使用できるポスターを用意している。ADA 技術支援マニュアル、情報源名簿、そしてポスターを除き、上記すべての文書はインターネットから入手できる (<http://www.eeoc.gov>)。

米国労働省 (家族介護休業法についての情報)

文書資料の請求: 1-800-959-3652 (Voice) 1-800-326-2577 (TT)

質問: (202) 219-8412 (Voice)

国税局 (いくつかの合理的配慮の提供のための税制優遇措置および控除についての情報)

(202) 622-6060 (Voice)

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)

1-800-232-9675 (Voice/TT)

<http://janweb.icdi.wvu.edu/>

障害者雇用に関する大統領委員会のサービス。JAN は多くの種類の合理的配慮についての情報を無料で提供する。

ADA 障害と企業技術支援センター(DBTACs)

1-800-949-4232 (Voice/TT)

DBTACs は、連邦出資による 10 の地方センターから成り立っており、ADA に基づく情報、訓練、技術支援を提供している。各センターは地元の企業、障害、地方自治体、リハビリテーション、その他の専門的なネットワークとともに、現在の ADA の情報と支援を提供し、特に小規模企業のニーズを満たすことを強調している。DBTACs は合理的配慮についての地元の専門的な支援を紹介してくれる。

聴覚障害者のための手話通訳者名簿

(301) 608-0050 (Voice/TT)

名簿で手話通訳者を探す、依頼する、音訳サービスについての情報を得ることができる。

RESNA 技術支援プロジェクト

(703) 524-6686 (Voice) (703) 524-6639 (TT)

<http://www.resna.org/hometal.htm>

RESNA は北アメリカリハビリテーション工学および支援技術協会 (The Rehabilitation Engineering and Assistive Technology Society of North America) のことで、50 州すべてと 6 つの地域において、障害者のための技術関連サービスを提供する技術援助プロジェクトを個人に紹介してくれる。以下を含むサービスを提供している:

- 障害者を援助する器具の決定を手伝ってくれる情報と照会センター (数千の商業的な支援技術製品の情報を含む巨大データベースへのアクセスを含む)
- 機器や装置を試すことができるセンター
- 機器を入手するための財源や修理の支援、および
- 装置の交換とリサイクルプログラム。

A-104

米国雇用機会均等委員会

**障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する
EEOC 施行ガイドランス****2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知**

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

EEOC 通知

第 915.002

1997 年 3 月 25 日

1. 主題：ADA と精神障害に関する EEOC 施行ガイドランス
2. 目的：本施行ガイドランスは、1990 年 ADA 第 I 編の適用について委員会の立場を精神障害者に対して提示するものである。
3. 発効日：上部に記載
4. 失効日：EEOC 規則 205.001、付記 B、付属書類 4, § a(5)の例外として、本通知は、取消または他に代わる通知が出ない限り有効とする。
5. 発案者：法制評議会 ADA 部門
6. 解説：法令遵守マニュアル II 巻第 920 条以降のファイル

1997 年 3 月 25 日

/S/

日付

Gilbert F. Casellas
議長

目次

前書き

ADA における精神障害とは何か

障害の公開

合理的配慮の要求

合理的配慮の具体例

品行

直接の脅威

専門的ライセンス

施行ガイドランス：ADA と精神障害

前書き

労働人口には多くの精神障害のある個人が含まれるが、彼らは、その障害が烙印を押され、あるいは誤解されている

ために雇用差別に直面している。議会は、そのような雇用差別とその根拠となっている迷信、恐れ、固定観念と闘うことを意図して ADA¹ 第 I 編を策定した。²

雇用機会均等委員会 (「EEOC」または「委員会」) は、ADA に基づいて精神障害を根拠とした雇用差別を申し立てる訴えを数多く受けている。³ このような訴えは、例えば、ある個人は ADA が定義する精神障害があるのか、雇用主は個人の精神障害について質問することができるのかということを含んだ、幅広い法的問題を投げかけている。精神障害のある人々と雇用主も、この論議について、数多くの問題を投げかけている。

本ガイドランスは以下のことを意図して作られている：

- －精神障害を根拠として雇用差別を受けていると申し立てる個人について、ADA の完全な施行を促進すること；
- －精神障害のある人々からの ADA についての疑問や懸念に対応すること；
- －精神障害との関連で ADA の原則がどのように適用されるのかという雇用主からの疑問に答えること⁴

ADA における精神障害とは何か？

ADA において、「障害」という用語は以下を意味する：

「(a)個人の主要な生活活動の一つまたはそれ以上を相当に制限する精神的または知的な損傷；(b)このような損傷の記録；または(c)そのような損傷があるとみなされること。」⁵

精神的な状態に関連して、どのように「障害」が適用されるのかということについて、膨大な数の質問があるため、本ガイドランスは ADA の「障害」の定義の第一の文に焦点を当てる。

損傷**1. ADA において「精神的損傷」とは何か？**

ADA 規則は、「精神的損傷」を「情緒又は精神疾患、…などのあらゆる精神的又は心理的不調」と定義している。⁶ 「精神的又は心理的不調」の例として、深刻な鬱病、躁鬱病、不安障害 (パニック障害、強迫障害、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) を含む)、統合失調症、および人格障害が含まれる。アメリカ精神医学会が発行する「精神障害の診断と統計の手引き」の最新版 (第 4 版、DSM-IV) が、このような不調の特定に関連している。DSM-IV は、裁判所⁷によって重要な参照先と認められ、診断と保険金請求のため、米国の精神保健の専門家たちに幅広く活用されている。

とはいえ、DSM-IV 中の全ての状態が ADA が定める障害、あるいは損傷というわけではない。例えば、DSM-IV がリストの中に入れていない状態のいくつかは、議会がはっきりと ADA における「障害」の定義からは除外しているものである。⁸ DSM-IV には薬物乱用といった状態も含まれているが、ADA は「障害者」という用語は、適用対象事業体が薬物の不法使用を根拠として行動する場合には、その時点で薬物不法使用にかかわっている個人は含めないとしている。⁹ DSM-IV は、精神的不調ではないがその治療法を研究中である状態も含めている (例えば、配偶

者または子供との問題)。¹⁰ これらの状態は不調ではないので、ADA の定める損傷ではない。¹¹

状態が損傷であるとしても、それが自動的に「障害」となるわけではない。「障害」というレベルになるには、損傷は個人の主要な生活活動を「相当に制限」しなければならない。¹²

2. 特性や行動はそれ自体が精神的損傷か？

いいえ、特性や行動それ自体は精神的損傷ではない。例えば、ストレスはそれ自体が自動的に精神的損傷となるのではない。むしろ、ストレスは精神的または身体的損傷に関係して現れることがある。同様に、怒りやすさ、常習的遅刻、低い判断力などの特性はそれ自体は精神的損傷ではないが、精神的損傷と関係することがある。¹³

主要な生活活動

損傷は、主要な生活活動の一つまたは複数を ADA が定義する「障害」のレベルまでに相当に制限するものでなければならない。¹⁴

3. 精神的損傷はどのような主要な生活活動を制限するのか？

精神的損傷により制限される主要な生活活動は、人によって異なる。主要な生活活動の全てを含むリストは存在しない。ある人々の場合には、精神的損傷が制限するのは学習する、考える、集中する、他人と交流する、¹⁵ 自分のことができる、話す、肉体労働を行う、または働くといった主な生活活動である。眠ることも、精神的損傷によって制限されることがある主要な生活活動である。¹⁶

4. 精神障害と認められるには、個人は常に働くことを相当に制限されていると示さなければならないのか？

いいえ。第一に問われるのは、働くこと以外にその個人が主要な生活活動を相当に制限されているかどうかということである（例、眠ること、集中すること、身の周りのことをすること）。働くことについては、他の主要な生活活動が損傷によって相当に制限されていない場合のみ、分析されるべきである。¹⁷

相当な制限

ADA では、損傷が主要な生活活動を相当に制限するまでに至ったときに障害となる。¹⁸ 「相当な制限」は、その制限の程度およびそれが主要な生活活動を制限する時間の長さによって評価される。¹⁹ ある特定の個人に相当に制限する損傷があるかどうかの判定は、その損傷がどのようにその個人に影響するかということに基づいて行われるものであり、状態の一般化によって行われるべきではない。EEOC の調査官にとって関係のある証拠とは、その個人の機能的制限がその人の損傷と関係があることを示すことの他に、家庭、職場、その他の状況でのその個人の機能的平均的レベルを示すことも含む。専門家による相当な制限についての証言は必ずしも必要ではない。障害者自身からの、そして障害者の家族、友人、他の従業員からの信頼できる証言だけでも十分役に立つ。

5. 損傷がどの程度重度になったら、主要な生活活動を制限するということになるのか？

損傷のために個人が主な生活活動をできない、または一般の平均的な人と比べて主要な生活活動を行うための状態、方法、期間が著しく制限されていれば、その損傷は主要な生活活動を相当に制限するに十分なほど重度であるということになる。²⁰ ほどほどに制限するだけならば、損傷は、主要な生活活動を著しく制限することにはならない。

6. 損傷が激しく、主要な生活活動を相当に制限するかどうかが判定するとき、薬の改善効果は考慮されるべきか？

いいえ。ADA の立法経緯では、損傷が主要な生活活動を制限する範囲は、薬などの緩和方法を考慮せずに評価されるとはっきりと述べている。²¹ これにより、精神的損傷のために薬を服用している個人は、精神的損傷が治療されなければ主要な生活活動が相当に制限されるという証拠があるならば、ADA が定める障害がある。²² EEOC 調査官にとっての関係ある証拠には、例えば、投薬治療を終わらせた時や投薬量を調整する必要があった時の個人の状態の変化、²³あるいはその個人が投薬治療を始める以前の記録などが含まれる。²⁴

7. 相当に制限するというには、精神的損傷がどのくらい長く続いている必要があるのか？

損傷が数か月間続き、その間、一つまたは複数の主要な生活活動の実行を著しく制限するならば、損傷は相当に制限しているとなる。損傷がほんの短い期間だけ続く、または主要な生活活動の実行を著しく制限するものではなくれば、それは相当に制限しているとは言えない。²⁵ 障害が相当に制限しているかどうかの評価には、投薬など緩和手段は考慮にいれない。

例 A: ある従業員が深刻な鬱病を 1 年近く患っている。彼はとても悲しく、社会的にひきこもっていて（会社は除く）、深刻な不眠症が発症し、集中力に大きな問題がある。この従業員の場合、他者と対話し、眠り、そして集中する能力を著しく制限する損傷があることになる。この損傷の影響は深刻であり、相当に制限するほどに長く続いている。

更に、状態の中には長く続き、または潜在的に長いものもあり、その期間は決定できず判断することはできない、あるいは数か月続くと考えられるかもしれない。このような状態で、深刻であるならば障害となる。²⁶

例 B: ある従業員が数か月間躁鬱病の薬を服用している。投薬が始まるしばらく前に、彼は鬱病と躁病があり、それは徐々に重度になり、サイクルは頻繁になってきていた；時には極端にひきこもり状態となり、あるいは自分自身の身の回りのことをするのが難しくなっていた。彼の症状は投薬でよくなってきていたが、かかりつけの医師は、躁鬱病の期間と経過はどうなるのかわからないが、おそらく長期にわたるものだろうと言う。投薬治療を考慮にいれなければ、この従業員の損傷（躁鬱病）は、他者と対話し、自分の身の回りのことができるという、彼の主要な生活活動を著しく制限している。

彼の損傷の影響は重大であり、期間はわからないが、おそらく長期間となる。しかし、状態が一時的なものであって個人の主要な生活活動に永続または長期にわたる影響を与えるものでないものは、相当に制限するものではない。

例 C：ある従業員は失恋して落ち込んでしまった。毎日の決まった職務を続けてはいたが、職場で時々感情的になるようになった。彼が最も落ち込んでいたのは別れの期間とその直後だった。彼はカウンセリングを受け、数週間のうちに状態はよくなった。彼のカウンセラーは「適応障害」と診断し、失恋と関係のある問題に長い間悩むことはないだろうと述べた。彼には損傷（適用障害）があるが、それは短期間であり、その間、主要な生活活動を相当に制限するものではなかった。また、永遠にまたは長期間続くとは予測されるものではなかった。この従業員は、ADA が対象とする障害はないことになる。

8. 慢性的な障害や時折起こる不調は相当に制限するか？

はい。発生により相当に制限する、または相当に制限する形で再発の可能性が高ければ、慢性的な、または時折起こる状態は相当に制限する損傷となる。人によっては、躁鬱病、深刻な鬱病、統合失調症などの精神的損傷は、何か月または何年もの間に再発や悪化を繰り返すこともある。²⁷

9. 損傷が他者との対話を行う能力を相当に制限するのはどのような時か？

他者と交流する能力が一般の平均的な人と比べて相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の他者と交流する能力を著しく制限していることになる。他の従業員または上役との不和だけでは、他者との対話を相当に制限するというには十分ではない。しかし、他者との関係が常に重度な問題、例えば常に高いレベルの敵意、引きこもり、または必要な時に対話ができないといったものに特徴づけられるならば、その個人は相当に制限されていると言える。

ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている、または長期間となる可能性があるものでなければならない。

例：統合失調症と診断されたある人は、今、大企業でコンピュータープログラマーとしてきちんと働いている。しかし、効果的な投薬治療に出会うまでは、何か月も家の中の彼の部屋に閉じこもり、大抵は家族や親友にも話しかけることを拒否していた。効果的な投薬治療に出会った後は、学校に戻り、卒業し、働き始めることができた。彼は精神的損傷である統合失調症があり、その損傷は投薬されていない状態で評価されるならば、他者と対話するという能力を相当に制限するものである。したがって、彼は ADA が定義する障害者ということになる。

10. 障害が個人の集中する能力を相当に制限するのはどのような時か？

個人の集中する能力が一般の平均的な人と比べて相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の集

中する能力を著しく制限していることになる。²⁸ 例えば、ある個人がすぐに、そして頻繁に注意散漫な状態になる、つまり、その人の注意力が頻繁に無関係な印しや音または侵入思考に引き寄せられる；または、頻繁に「心が空白になる」状態になるならば、その人は相当に制限されていると言える。

ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている、または長期間となる可能性があるものでなければならない。²⁹

例 A：従業員は不安症状があり、彼の心はよく脱線し、無関係な考えでよく注意散漫になると言う。その結果、彼は仕事で大小いろいろの間違いを繰り返す。かかりつけの医師はその間違いは不安症状のために起こるのであり、ずっと続くかも知れないと言う。不安症状により集中するという彼の能力は一般の平均的な人と比べて著しく制限されていることから、彼は障害があるということになる。

例 B：ある従業員が、疲れているときや長い会議の間、集中できないという。彼は、この問題を慢性的鬱病のためであると思っている。鬱病（精神的損傷）のために集中力は多少制限されているかもしれないが、一般の平均的な人と比べて著しく制限されているわけではない。一般のほとんどの人にとって、疲れているときや長い会議の間、集中するのは難しい。

11. 損傷が個人の眠る能力を相当に制限するのはどのような時か？

個人の眠る能力が一般の平均的な人と比べて相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の眠る能力を著しく制限していることになる。ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている、または長期間となる可能性があるものでなければならない。

例えば、心的外傷後ストレス障害（PTSD）のために薬なしではよく眠れない状態が何か月も続いている人がいる。この人は一般の平均的な人と比べると相当に制限されており、そのため、眠ることが著しく制限されていることになる。³⁰ 同様に、鬱病のために数か月間、薬なくしては一晚の眠りの平均が 2 時間から 3 時間だけという人もまた、眠りを相当に制限されていることになる。

逆に、精神的損傷のためによく眠れない、または時々一時的に眠るだけという人は、眠りを相当に制限されていることにはならない。この場合、多少は眠りを制限されているかもしれないが、一般の平均的な人と比べて相当に制限されていることにはならない。

12. 障害が身の回りのことをする能力を制限するのはどのような時か？

一般の平均的な人と比べて朝起きる、入浴する、着替える、そして食事の用意をしたり食料を調達したりするという基本的な行動が相当に制限され、それが損傷によるものならば、損傷が個人の身の回りのことをする能力を著しく制限していることになる。ADA の障害の定義に当てはまるためには、かかる制限は一時的ではなく、長期間続いている

る、または長期間となる可能性があるものでなければならない。

精神的損傷の中には、例えば重度の鬱病のように、長時間の眠りを引き起こすことがあるというものもある。このような場合、個人が長く眠り過ぎて身の回りのことを十分にできず、それが損傷によるものならば、その人は著しく制限されていることになる。あるいは、仕事を相当に制限されていることにもなる。

障害の公開

精神障害のある人は、ADA に基づいて雇用主に障害を公開すべきか、そしてそれをいつすべきか、という疑問を持っているであろう。職場における精神障害の公開による悪影響の可能性、および公開する情報の守秘について心配しているかもしれない。

13. 職に応募した時点で、雇用主は精神疾患の治療や入院の経歴、または精神的もしくは感情的な病気または精神障害の存在について質問してもよいのか？

いいえ。雇用主は、雇用の申し出の前に障害についての情報を引き出すような質問をすることはできない。³¹ 職の応募時に精神障害または精神的もしくは感情的な病気または治療についての質問をすることは精神障害についての情報を引き出す可能性があり、そのため採用の申し出の前に行うことは禁止されている。

14. ADA に基づいて雇用主が正当に精神障害について質問できるのはいつか？

精神障害についての情報も含め、雇用主が障害に関する情報についての質問ができるのは、以下の限られた場合だけである：

応募段階

雇用主は雇用の申し出の前に障害に関する質問をすることは禁止されている。しかし、応募者が採用の過程において合理的配慮を要求する場合は例外となる。その配慮の必要性が明らかではない場合、雇用主は合理的配慮を求める応募者に、その障害について訊ねることができる。雇用主は応募者に対し、その障害と機能の制限について述べている適切な専門家による書類の提供を求めることができる。³² 基本医療の専門家、³³ 精神科医、精神学者、精神科看護師、そして有資格の精神医療の専門家（有資格の臨床ソーシャルワーカーや有資格のプロのカウンセラーを含む）など、数多くの医療専門家が精神障害に関する書類を提供してくれる。³⁴

雇用主は、そのような情報を必要とする理由、つまり、障害があること及び配慮が必要であることを証明するために必要であるということを、応募者に明確にするべきである。また、雇用主が求めることができるのは、これら限られた目的を果たすために必要な情報だけである。

例 A：秘書職の応募者が、「健康状態のために」、賑やかな受付ではなく、静かな場所でタイピングの試験を受けたいと申し出る。ADA に基づいて応募者は合理的配慮を必要とするが、「健康状態のために」配慮が必要であるというその発言の元が明らかに

はなっていないため、雇用主はこの時点で、障害に関係のある照会をすることができる。特に、雇用者は応募者に対して、彼女には主要な生活活動を相当に制限する損傷があり、障害に関係した機能的制限のために静かな場所でタイピングの試験を受ける必要があることを示す書類の提出を求めることができる。³⁵

雇用主は応募者に対してその職のために合理的配慮が必要かどうか訊ねてはならないが、採用の前に応募者がその職の機能をこなすためには配慮が必要だと合理的に判断したならば、それは例外となる。視覚障害者が自主的に自分の障害を公開する、あるいは仕事をこなすためには合理的配慮が必要だと自分から雇用主に告げたならば、このようなことは起こり得る。その場合は、雇用主はいくつかの限られた質問をすることができる、具体的には、：

- 応募者は合理的配慮を必要とするか；および
- 職の機能をこなすために、どのような種類の合理的配慮を必要とするか。³⁶

雇用の申し出後、採用の前に雇用主が健康診断または照会を求める場合

採用の申し出をした後、雇用主は健康診断（精神科医による検査を含む）または障害に関する質問（精神障害に関する質問を含む）をすることができるが、それは雇用主が同じ仕事内容を行う全ての新入社員に対して、障害の有無にかかわらず、同じ照会または健診を行う場合に限る。照会や健診は職務と関係するものである必要はない。³⁷

雇用期間中に、従業員に対して障害に関する照会や健康診断をするが、それが「職に関係し、事業の必要性と合致している場合」³⁸

かかる要求は雇用主が合理的確信を持ち、次のような客観的証拠に基づいている場合に満たされる：(1)職の必須機能³⁹を行う従業員の能力が健康状態により損傷を受けている；または(2)従業員が健康状態のために直接の脅威となるかもしれない場合。つまり、例えば、配慮を必要とする理由が明らかでないが、照会や健診によってその配慮の要求に対処できる場合、または照会や健診がその者が職の必須機能を遂行することができるかどうか合理的な懸念に対処することになる場合に、健康についての照会や健康診断が許される。また、連邦政府の他の法令により義務づけられている場合も照会や健診を行うことができる。⁴⁰ かかる状況において、照会や健診は、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員が職の必須機能をこなすことができるかどうか、または直接の脅威をもたらすことなく働くことができるかどうかといった特定の健康状態、および健康が従業員の能力に及ぼす影響の範囲を超えるものであってはならない。⁴¹

例 B：ある配達員は、ある特定の地区で配達する場合には特定のルートを通るように要求されているが、彼はそのルート覚えられず、配達をしなかったり、または異なる家に配達をすることを度々起こしてしまう。彼は、配達するという必須機能を適切に果たしていないことになる。しかし、ルートを知ることができないことと健康状態がどう関係あるのか示すものはない。雇用主には職の必須機能を果たす彼の能力が健康状態により損なわれていることについての客観的根拠に基づく合理的確信はなく、それゆえ、健康診断（精神科医による検査を含む）

または障害に関する照会は、職に関連するものではなく、事業上の必要性和致しているとはいえない。

42

例 C: あるリムジンサービス会社の優秀なドライバーの一人は、躁鬱病である。去年は躁状態であり、その状態は外交官の団を制限時間のない会議に送り届けたときに始まった。躁状態時には、彼自身と他者に対して直接の脅威となる行動を行っていた（何度も会社のリムジンで危険運転をしていた）。しばらく休職した後で、職に戻り、そして通常の良い水準の運転に戻った。リムジンサービス会社は今、彼を何人かの経営者のための運転を命じようと考えている。経営者たちは、来週から数週間にわたって制限時間のない労働交渉を開始するかもしれない。しかし、これがまた躁状態を引き起こし、そのために彼が無謀な運転をして、彼自身と他者に甚大な被害をもたらす大きな危険性があるかも知れないと雇用主は心配している。去年、この従業員の健康状態が変化したという証拠はないし、また、彼の去年の躁状態が制限時間のない会議へ送り迎えする仕事のために引き起こされたものではなかったという証拠もない。客観的証拠に基づいて、健康状態のためにその従業員が彼自身と他者に対しての直接の脅威となるかも知れないと合理的に信じているので、雇用主は障害に関する照会をする、または健康診断を受けるように要求することができる。

例 D: 鬱病のある従業員がいる。休職中に入院し、症状が緩和した後で、復職を求めている。彼女の入院と病状の変化に基づいて、職の必須機能を行う能力が症状のためにまだ損傷状態にあるかも知れないという合理的に信じていることができるので、雇用主は職務適用検査を受けるように求めることができる。しかし、その検査は、合理的配慮の有無にかかわらず、彼女の鬱病が必須職務の遂行に与える影響を調べるといふ範囲におさまらなければならない。例えば、彼女の全ての精神疾患歴または彼女の治療の詳細についての照会はこの制限範囲を超えてしまうことになる。

15. ADA の守秘義務は雇用主に知らされた精神障害の情報に適用されるのか？

はい。雇用主は応募者または従業員の健康状態や病歴に関連する全ての情報を、精神障害についての情報も含めて、ADA に基づいて秘密としなければならない。これには個人が自主的に雇用主に告げた医療情報も含まれる。雇用主はかかる情報の取集・保管を、他の通常の人事ファイルとは別に、異なる形式の個別の医療関連ファイルに行わなければならない。⁴³ ADA の守秘義務にはいくつかの制限付き例外がある。

- 管理者および責任者には、従業員の仕事または責任における必要な制限および必要な配慮についての情報を告げてもよい。
- 障害が応急処置を必要とするならば、救急および安全担当者に告げてもよい。
- ADA の遵守状況を調査する政府職員には、要求に応じて関連情報を知らせなければならない。⁴⁴

16. 障害のある他の従業員について従業員が質問をした場合、雇用主はどのように答えればいいのか？

障害のある他の従業員について従業員が質問をした場合は、雇用主はそれに対して医療に関する情報を公開してはならない。Q15 に挙げられた制限付き例外を除いて、ADA の守秘規定はこのような公開を禁止している。

また、雇用主は特定の個人に合理的配慮が提供されているかどうかを従業員に告げてはならない。ある個人が合理的配慮を受けていることを述べることは、その個人が障害者であることを公開することになる。なぜならば、ADA のもと、障害者だけが合理的配慮を受ける資格があるからである。他の従業員の質問に対して、雇用主は、事業に関連する法律、または連邦法にしたがっての行動であると説明することができる。

全従業員の背景事情については、従業員ハンドブックまたは従業員のためのオリエンテーションや教育訓練において、合理的配慮の提供義務も含めて ADA の義務について説明することが役立つだろう。

合理的配慮の要求

雇用主は有資格の障害者の既知の身体的または精神的制限について合理的配慮を提供しなければならない。ただし、その配慮が過度の負担を与えると示すことができる場合は除く。⁴⁵ 従業員が合理的配慮を求める決断をするとき、職場で精神障害を公開したために起こる悪い影響の可能性を懸念し、それに影響されることがある。従業員も雇用主もともに、何が合理的配慮の要求を構成するのかについて多くの質問があるだろう。

17. 個人が合理的配慮を求めるとき、その要求をするには、また、合理的配慮の手続きを始めるには何を言うべきか？

個人が合理的配慮を要求しようと決めるとき、その者または代理人は健康状態に関連する理由のために、職場における調整または変更を必要としていることを雇用主に知らせなければならない。配慮を要求するには、「平易な英語」を使えば足り、ADA または「合理的配慮」という用語を使う必要はない。⁴⁶

例 A: ある従業員が、「落ち込んでおり、ストレスを感じる」ために休暇を申し込む。その従業員は健康状態（「落ち込んでストレスを感じる」は、健康状態を説明する「平易な英語」となる）に関連した理由で、職場の変更（休暇）願いを連絡してきた。この申し立ては、その従業員が合理的配慮を求めていることを雇用主に分からせるには十分である。しかし、従業員が配慮を求める必要性が明らかでなければ、雇用主はその従業員の障害と機能的制限についての妥当な説明文書を求めることができる。⁴⁷

例 B: ある従業員が医療専門家からの書類を提出する。それには、その従業員がストレス反応を示し、1 週間の休暇が必要だと書かれている。その後、彼の妻が人事部に電話をしてきて、彼は混乱して精神的に参っており、家族は彼を入院させると告げる。妻は

休暇延長の手続きについて質問し、必要な情報があればできる限り早く提供するが、多少時間がかかるかもしれないと言う。妻の発言は合理的配慮の要求を成り立たせるに十分である。妻は健康状態に関連する理由（彼女の夫はストレス反応を示し、精神的に混乱しており、入院させる）により、職場での変更（休暇と長めの休憩時間を要求する手続きの例外的取扱い）を求めている。前の例と同様、配慮を必要とする理由が明らかになっていない場合、雇用主は障害に関する書類と配慮を必要とする説明を要求できる。⁴⁸

例 C：ある従業員が大きなプロジェクト完成後、数日間の休暇を要求する。雇用主は彼女が休暇を必要とすることと、彼女の健康状態を結びつけていない。このため、彼女が職場での変更（休日）を申し込んでも、彼女の申立ては、彼女が合理的配慮を求めていることを雇用主に分からせるには不十分である。

18. 障害者の代わりに他の誰かが雇用主に合理的配慮を求めてもいいのだろうか？

はい、家族、友人、医療従事者、または他の代理人が障害者に代わって合理的配慮の要求をすることができる。⁴⁹ もちろん、障害者は不必要な配慮を受けることを断ってもいい。

19. 合理的配慮の要求は書面にしなければならないのか？

いいえ。合理的配慮の要求は、書面にする必要はない。従業員は口頭で、または他のいかなるコミュニケーション手段でも合理的配慮の要求をすることができる。⁵⁰

20. 職務遂行にあたって、障害者はいつ合理的配慮の要求をすべきか？

障害者は雇用開始時に合理的配慮の要求をしなくてもよい。雇用期間中いつでも合理的配慮の要求をすることができる。⁵¹

21. 従業員が職務のために合理的配慮の要求をしたときに、雇用主は従業員に書類を要求することができるのか？

はい。配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主は従業員に対し、その従業員の障害と機能的制限についての合理的な書類を求めることができる。雇用主は、その従業員が合理的配慮を必要とする隠された障害について知る資格がある。⁵² 精神障害について、様々な医療専門家が証拠書類を提供してくれる。⁵³

例 A：ある従業員が、「落ち込んでおり、ストレスを感じる」ために休暇を要求する。この発言は彼が配慮を申し込んでいることを雇用主に分からせるには十分ではあるが、⁵⁴ その従業員の配慮の必要性についてはこの発言だけでは不十分である。このため、雇用主はその従業員が ADA の意味する障害があることを示す合理的な書類を要求することができる。そして、その従業員に ADA の意味する障害がある場合は、障害の機能的制限により休暇が必要とされ

る。

例 B：例 A と同様の状況で、雇用主が従業員に、彼の精神的健康の病歴についての全記録を、ADA が定める障害と合理的配慮とは無関係な資料を含めて、医療専門家からもらって提出するように求めるとしよう。これは合理的な書類の要求ではない。これらの記録全てが、ADA の定める障害があるかどうか、そして障害に関係する機能的制限のために要求される合理的配慮を必要とするかどうかの決定に必要なわけではない。ADA の義務の範囲を決定するための一つの代替案として、雇用主は従業員に対し、従業員のかかりつけの医療専門家に対して彼の状態と合理的配慮の必要性についての特定の質問のリストを提出することを許す内容の限定的許可書への署名を要求することができる。

22. 雇用主は従業員に対し、配慮の必要性と障害について示す書類を得るため、雇用主が選択する（従業員の選択ではなく）医療専門家のところに行くよう要求できるのか？

従業員が最初に提出した情報が、ADA の定める障害があり合理的配慮を必要とするという内容を立証するには不十分であるならば、ADA は雇用主が従業員に対して雇用主の選択する適切な医療専門家のところに行くよう求めることを禁止するものではない。もちろん、あらゆる検査は職務に関連し、事業上の必要性と合致しているものでなければならない。⁵⁵ 雇用主が従業員に対して雇用主が選ぶ医療専門家のところに行くよう要求するならば、雇用主はそれに関係するすべての費用を払わなければならない。

合理的配慮の具体例

障害者が働く職場環境や職務は幅広いため、障害者のための合理的配慮はケースバイケースで決定されなければならない。精神障害のある個人への配慮には、職場の方針、やり方、慣行の変更も含まれることがある。職場の物理的変更や新たな装置の導入も、ある種の人々にとっては効果的な合理的配慮となり得る。

障害者にとって効果的な配慮とはどんなものなのか、はっきりとした答えはすぐには分からないこともあるだろう。精神リハビリテーションカウンセラー等の精神医療の専門家が、個々の配慮についてアドバイスをしてくれるであろうし、また、同じように重要なことだが、彼らは、雇用主と従業員が合理的配慮についての効率的な話し合いを持つことについて支援もしてくれる。⁵⁶ 以下の質問は、精神障害の人々に有効な合理的配慮の具体的な例について論じている。⁵⁷

23. 合理的配慮には、障害者に休暇を与えることや勤務時間の変更も含まれるのか？

はい。障害に関係する治療や静養のために使っていない有給休暇取得を認めることや、追加の有給休暇を与えることは、合理的配慮となる。ただし、従業員の欠勤が雇用主の事業運営に過度の負担となる場合は除く（または過度の負担となった後は除く）。⁵⁸ これには、休業、不定期の休憩（例、一度につき 2～3 時間）、パートタイム勤務が含

まれる。

関連した合理的配慮として、障害者に所定勤務時間の変更を許すことがある。例えば、過度の負担となる場合を除き、朝 9 時から午後 5 時までの勤務時間を朝 10 時から午後 6 時にする、などである。精神障害のための投薬治療の中には午前中、かなりの眠気や集中力の欠如をもたらすものもある。職務によっては、勤務時間を遅らせることで従業員が職務の必須機能を果たせるようになることがある。

24. 職場または装置のどのような物理的変更が精神障害のある人々のための配慮となるのか？

ある種の精神障害のある人にとっては、簡単な職場の変更が効果的な配慮となり得る。例えば、間仕切り、ついたてといった、職場における防音設備や視覚的障壁は、低い集中力に關係する障害のある人への配慮となる。障害者をうるさい音のする機械から遠ざける、またはその他の職場内の音の変更(例えば、電話の音量や高さを低いものにする)は、同様に合理的配慮となる。騒がしく、注意力をそらすものを遮断するためヘッドホンの使用を障害者に許すことも、効果的である。

障害のために集中力が低い人の場合、訓練や会議を復習するためにテープレコーダーのような機器を使用することも役立つだろう。

25. 職場の方針を変更することは合理的配慮になるのか？

はい。障害に關係する制限の必要に応じて職場の方針を変更することは合理的配慮になるが、過度の負担となる場合は除く。⁵⁹ 例えば、会社の方針として顧客に対するプレゼンテーションの際に従業員が細かいメモを取らないようにしているとしても、障害のために集中力を保てない障害者が細かいメモを取ることを許すことは合理的配慮となる。

例：ある小売店を営む雇用主は、レジで働く人々がレジで飲み物を飲むことを許さない。また、雇用主は 8 時間の労働時間のうち、昼食休憩の他に 15 分間の休憩を 2 回レジ係に許すのみである。精神障害のある従業員は、精神障害のための投薬治療による副作用のために口が渇き、大体 1 時間に 1 回、飲み物を飲む必要がある。この従業員は合理的配慮を求める。この例では、不平等な難儀とならない限りにおいて、雇用主はレジにおける飲み物禁止の方針を変更するか、レジ係には昼食休憩に加えて 1 日に 15 分間の休憩 2 回だけが許されているという方針を変更することを考えるべきである。

合理的配慮として従業員に休憩を与える、または勤務表を変更することには、休憩や出勤の方法または方針の変更も含まれる。一例だが、ある会社は、従業員に休暇を前もって計画・提出することを要求する方針を持つ。ある有資格の障害者が障害に關係する医学的な問題のために、実際になって計画外で未使用の有給休暇を使う必要が生じた場合、過度の負担となる場合を除いて、会社の方針を変更することは合理的配慮となる。⁶⁰ さらに、「無休暇」方針を持つ雇用主であっても、適切な状況においては、それが過度の負担にならない限りは障害のある従業員に休暇を

与えるよう求められることになる。⁶¹

26. 監督方法の変更は合理的配慮の一形態であるか？

はい。監督者は従業員のために効果的な合理的配慮を実行する中心的役割を果たす。ある状況では、監督者は合理的配慮として自身の監督方法を変更することができる。例えば、ある人にとって最も効果的な方法(例、手紙・メモ、会話、または E メール)を使用して指示、指導、訓練を行う方法を採用するなどである。監督者はまた、追加訓練を実施・計画したり、訓練用資料を改善したりすることができる。

監督を行うレベルや体制の変更によって、有資格の障害者が職の必須機能を行えるようになることがある。例えば、ある方法では集中することが制限されていると感じていた有資格の障害者が、毎日のより詳細なガイダンス、フィードバック、あるいは職務を遂行するための体制を要求することができる。⁶²

例：ある従業員が、精神障害に關連する制限に対する合理的配慮としてもっと詳しいガイダンスやフィードバックを求める。彼の要求に応じて、雇用主はその従業員、かかりつけの医療専門家、そして監督担当者と相談し、職場において、彼の制限がどのように現れるのか(彼は、大きなプロジェクトを完成させるのに不可欠な段階に集中していることができない)、そして彼が必要とする体制を提供できる効果的かつ実用的な変更をどのようにして作りだすことができるのか話し合う。このような相談の結果として、監督担当者と従業員は、毎週のミーティングから始めて、大きなプロジェクトの状態を見直し、次に進む段階を特定するという長期計画を作り上げる。

27. ジョブ・コーチの提供は合理的配慮となるか？

はい。過度の負担とならなければ、有資格の障害者の訓練を支援するため、合理的配慮として、雇用主が臨時のジョブ・コーチを提供することを求められることがある。⁶³ 雇用主はまた、合理的配慮として、公的または私的な社会サービス機関が費用負担するジョブ・コーチが職場で従業員と行動をとることを認めるよう求められることがある。

28. 障害者が指示されたように服薬させることは合理的配慮なのか？

いいえ。投薬の監視は合理的配慮ではない。雇用主には投薬治療を監視する義務はない。そのようなことをしても、職場に存在する障壁を取り除くことにはならないからである。しかし、指示された通りに薬を摂取しない場合、それは職場の内外で本人に影響を与えることになる。

29. 他のポジションへの配置転換が合理的配慮として要求されたらいい、それはいつ行われるのか？

一般的に言って、現在の職務での配慮が過度の負担となりそうな場合、⁶⁴ または不可能な場合⁶⁵ には、配置転換は合理的配慮と考えられる。雇用主と従業員双方ともが現在のポジションにおいて配慮を行うよりも好ましいと自発

的に合意しているという状況ならば、配置転換が考慮されるだろう。⁶⁶

配置転換は、空席の、または妥当な期間のうちに空席となる同等のポジションについて行われるべきである。同等のポジションが不可能ならば、雇用主はその従業員が有資格である低いレベルの空きポジションを探す必要がある。低いレベルの空きポジションもなければ、配置転換は不要である。

品行

満足のいく行動と職務遂行を続けることは、多くの場合、精神障害のある人々にとっては問題とはならない。とはいえ、雇用主が不品行を行った精神障害者に雇用主が懲罰を下す必要が生じた場合には、問題も起こる。

30. 障害者が職場の行為規範に違反し、その違反が障害により起こったものである場合、雇用主は障害者を罰することはできるのか？

はい、職場の行為規範が問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っているものならば。⁶⁷ 例えば、ADA のいかなる部分も、雇用主が職場を暴力や脅しのない状態に保つことを禁止してはいないし、盗みや財産を破壊する従業員への懲罰を禁止してはいない。つまり、雇用主は、障害のない従業員に同じ罰を科すならば、不品行を行った障害のある従業員を罰してもよい。⁶⁸ しかし、行為規範の中には問題となるポジションの職務内容と関係なく、事業の必要性にも沿っていないものがあるかもしれない。その場合には、その行為規範に基づいて罰を科すことは ADA に違反する可能性がある。

例 A: ある従業員が雇用主から金銭を盗む。たとえその行為が障害によってもたらされたと主張しても、その従業員は行為規範（従業員の窃盗の禁止）に違反したとして、雇用主は一律に適用される規律方針に従い、従業員を罰することができる。これは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。

例 B: ある従業員が診療所で医療機器をいじり、壊してしまう。たとえ、彼女が障害のためにこのようなことをしたと説明しても、彼女は行為規範（故意に機器類に損害を与えることを禁止する規則）に違反したので、雇用主は一律に適用される規律方針に従い罰することができる。これは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。しかし、彼女を罰する一方で、健常者が同じことをしても罰しない場合には、この雇用主は ADA に違反して彼女を障害ゆえに異なる扱いをすることになる。

例 C: 精神障害のある従業員が、倉庫で出荷のために箱を荷台に置く仕事をしている。彼は顧客と接触することはなく、他の従業員と定期的に接触を持つこともない。何週間か経つうちに、かなり乱雑な仕事をするようになった。服はサイズが合わず、破れていることがよくある。さらに、かなり反社会的になってきた。他の従業員たちは、彼を世間話に加えようとしても、彼は立ち去るかあるいはそっけない態

度で反応するだけだと文句を言う。彼が他の従業員と話す必要があるときでも、そっけなく失礼である。この従業員の会社のハンドブックには、従業員は常にきちんとした服装をすることと書かれている。また、従業員はお互いに礼儀正しくあるべきとも書かれている。外見と他の従業員に対する態度のために罰せられると言われると、その従業員は、彼の障害がこの期間悪化したため外見と振舞いが悪化したと説明する。

この従業員は顧客と接触することはなく、他の従業員と定期的に接触することもないので、服装規範と他の従業員への礼儀という規則は問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っているわけではない。そのため、これらの規則をこの従業員に厳格に当てはめることは、ADA に違反する。

31. 問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている行動規範に違反した障害者のために、雇用主は合理的配慮を用意する必要はあるのか？

過度の負担となる場合を例外として、雇用主は、有資格の障害者が今後、行為規範を守るようになるため、合理的配慮を提供しなければならない。⁶⁹ 合理的配慮は常に将来のためのものだが、雇用主は過去の不品行を許す義務はない。⁷⁰

例 A: ある司書は、よく職場でかんしゃくを起こし、顧客や他の従業員に怒鳴りつけ、図書館の空気を悪いものにする。一律に適用される懲罰段階の第 2 段階である停職命令を受け取ったあと、彼女はその行動は障害によるものだと打ち明け、そして治療のための休職を求める。雇用主は、行為規範（顧客および他の従業員に対する破壊的な行動を禁止する規則）に違反したとして懲罰を与えることができる。問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。しかし、雇用主は過度の負担となる場合を除き、将来、彼女がこの行為規範を守ることができるように、合理的配慮として彼女の休職願を受け入れる必要がある。

例 B: ある従業員は重度の鬱病があり、薬の副作用のために午前中は眠気が続き、よく遅刻する。彼の勤務時間は午前 9 時から午後 5 時 30 分だが、彼の会社は 9 時、9 時 30 分、10 時、ある日には 10 時 30 分ということもある。彼の職務には会社の営業担当者として電話連絡することが含まれる。営業担当者は市場についての急ぎの質問や特別注文の処理のために彼を必要としている。雇用主は遅刻を理由に彼を罰し、翌月も適切な時間に出社しないことが続けば、雇用の打ち切りとなると告げる。彼は障害のために遅刻し、より遅い時間帯に働くようにする必要があると説明する。この場合、遅刻に対する行為規範違反を犯し、それは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っているため、雇用主は彼を罰することができる。しかし、雇用主は過度の負担となる場合を除き、将来この従業員がこの規範を守ることができるような合理的配慮を考慮する必要がある。例えば、この障害者が午前 10 時から午後 6 時 30 分まで定期的に働いて会社の営業担当者として連絡することができるようになるのなら

ば、彼の勤務時間を変更して、午前 10 時に出社すればいいようにすることは、合理的配慮となる。

例 C：ある従業員は監督者に対して敵対的な口論をおこし、監督者に物理的な被害を与える脅しをする。雇用主は直ちにその従業員を解雇するが、それは、監督者を脅迫するものは誰でも直ちに解雇されるという方針に沿っているものである。解雇されたとき、その従業員は雇用主に解雇を保留して、その代わりに 1 か月の治療期間を与えて欲しいと要請する。これは、従業員の最初の配慮の要求であり、また、雇用主もこれによって従業員の障害について初めて知ることとなる。雇用主はこの状況において、解雇を取り消す必要はない。この従業員は行為規範（監督者に対する物理的な被害を与える脅しを禁止する規則）に違反したからであり、これは問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。さらに、雇用主は将来のために合理的配慮の提供を申し出る義務はない。なぜなら、この従業員はもはや有資格の障害者ではないからである。彼の雇用は一律に適用される行為規範に基づいて打ち切られた。その行為規範は問題となっているポジションの職務に関連し、事業の必要性に沿っている。⁷¹

32. 薬を飲まないために不品行を行う障害のある従業員に対し、雇用主はどう対処すべきか？

雇用主は従業員の行動に焦点を当て、その従業員に対して、不品行が続くとどうなるのかを、一律的懲戒手順によって説明する。服薬についての決断と服薬しない結果について考慮することは従業員の義務である。⁷²

直接の脅威

ADA においては、ある障害者が「直接の脅威」をもたらすと示すことができる場合のみ、雇用主は安全性を理由としてその障害者を合法的に排除することができる。⁷³ 雇用主は「直接の脅威」の基準を一律に適用しなければならないのであって、健常者が同様の状況でも排除されないならば、障害者の排除を正当化するために安全性への懸念を利用することはできない。⁷⁴

EEOC の ADA 規則によると、「直接の脅威」とは「合理的配慮をもってしても排除または軽減できず、個人または他者の健康や安全に甚大な被害をもたらす大きな危険性」を意味する。⁷⁵ 「大きな」危険性とは、危険性が高いことであって、単なるわずかな危険性の高まりはこれには当たらない。⁷⁶ 個人が「直接の脅威」を引き起こすかどうかの判断は、最新の医療知識または入手可能で最善な客観的証拠を考慮に入れ、安全に職務の機能を果たすことのできる個人の現在の能力についての個別の評価に基づいて行われなければならない。⁷⁷ 精神障害のある個人の雇用については、雇用主は直接の脅威を引き起こしそうな特別な行動を特定しなければならない。⁷⁸ 精神障害の病歴があること、または精神障害の治療を受けていることだけで、その個人が「直接の脅威」を引き起こすことはない。⁷⁹

33. 集中力や協調性を低下させる副作用がある薬を摂取しているという理由だけで、個人が機械類を操作することについて直接の脅威を引き起こすことがあるのだ

ろうか？

いいえ。協調性や集中力を低下させる薬を使用しているというだけで、その副作用として個人が直接の脅威を引き起こすことはない。個人が直接の脅威を引き起こすかどうかは、最新の医療知識または入手可能で最善な客観的証拠に基づいた合理的な医学的判断によりケースバイケースで決定されなければならない。それゆえ、それらの副作用のために個人が機械類を安全に操作できる能力にどのような影響が出るのか、そして過去に服薬しながら同じまたは似た種類の機械類を扱っていた時に安全性についての問題を起こしたことがあったかどうかについて、雇用主はその個人の副作用の性質と程度について判断しなければならない。もし、甚大な被害をもたらす大きな危険性が存在するならば、雇用主はその危険性を低くするまたは排除する合理的配慮がないかどうか判断する。

例：ある人が、後の健康診断によって決定するとの条件付きで、チェーンソーを扱う職の申し出を受ける。その健康診断での質問に答え、彼女は自分の精神障害について打ち明け、それを制御するために薬物治療を受けていると告げる。この薬を飲むと、時々協調性や集中力に影響が出ることが知られている。彼女は比較的少ない量を飲んでいたので、会社の医師は、彼女の場合はその薬による副作用は無視していいほどの程度だろうと判断する。また、彼女は以前の仕事でも投薬治療を受けながら同様の機械を扱っていたが、安全性の記録はすばらしいものであった。彼女は直接の脅威を引き起こすことはない。

34. 雇用主はいつならば、暴力や脅しの記録に基づき、採用を拒否することができるのか？

その人が直接の脅威を起こしたことを示すことができれば、雇用主は暴力や脅しの記録に基づき、採用を拒否することができる。「直接の脅威」の定義は、最新の医療知識、または入手可能で最善な客観的証拠を考慮し、職務の機能を安全に行う個人の現在の能力を個別の評価に基づいて決めなければならない。精神障害者が直接の脅威となるかどうかを判定するには、直接の脅威となり得る障害者の行動を特定しなければならない。これには将来の暴力の可能性と緊急性の評価も含む。

例：ある人が雇用主 X の職に応募する。雇用主 X が彼の職歴を審査するうちに、彼は銃を入手して、「もし、監督者がまた何かしようとしたら、ヤツをやっつけてやる」と他の従業員に話した直後、雇用主 Y によって解雇されたことを知る。それは 2 週間前のことだった。さらに、雇用主 X は、彼が職場での他の従業員との喧嘩など、何度もめごとを引き起こしており、そういった状態がエスカレートして、3 か月後に彼の問題の言動が起こったことを知る。彼は雇用主 Y に障害を打ち明け、薬による治療のための休暇を取ったが、その後も彼は感情をうまく制御することができず、彼の監督者の事務所の外壁を殴りつけているところを目撃された。最終的に彼は監督者を脅し、そして解雇された。雇用主 X は、そのことから、彼はさらなる投薬治療を受けていないと考える。彼の経歴は直接の脅威となるとして、雇用主 X は彼を採用しない。

行き過ぎた最近の行動や発言(他の従業員とわざと喧嘩する、壁をパンチする、監督者についての脅迫的な発言)により、彼が「甚大な被害をもたらす大きな危険性」を引き起こすという結論に行きつくこととなり、彼の場合は、障害が直接の脅威となる。さらに、以前の治療が彼の行動に何の影響も与えなかったこと、その次の治療を受けなかったこと、そして解雇からわずか 2 週間しか過ぎていなかったこと、全てが直接の脅威となる結論を裏付けるものである。

35. 自殺を試みた者は職場復帰しようとするときに直接の脅威となるのか？

いいえ、ほとんどの場合は違う。直接の脅威についての他の質問同様、雇用主は個人が職場復帰するにあたって、職務の機能を安全に遂行するその人の能力の個別の評価に基づいて判断しなければならない。自殺を試みたことは、職場復帰にあたって、その人が自分自身に対して緊急性のある被害の危険性をもたらすことを意味しない。直接の脅威の分析(あらゆる潜在的脅威の可能性と緊急性を含めて)にあたって、雇用主は最新の医療知識または入手可能で最善な客観的実証に基づいた合理的な医学的判断を求めなければならない。

例：精神障害があることが分かっている従業員が、数週間内に 2 度自殺を試み、そして入院した。従業員が職場復帰したいと要求したところ、雇用主は職務の機能を安全に遂行する能力を判断する医療報告の評価によって復帰を認めることにした。この従業員のセラピストと精神科医両方も、全ての職務の機能を安全に遂行できるという書類を提出した。さらに、この従業員は合理的配慮なしで、職務を安全に遂行した。しかし、雇用主は、医師とセラピストの書類を評価した後でこの従業員の雇用を打ち切ったが、従業員の回復についての医学的または事実にもとづく証拠の矛盾を指摘することはなかった。さらなる証拠なくして、この雇用主は従業員が直接の脅威となるという判断を裏付けることはできない。⁸⁰

専門的ライセンス

精神障害のある、またはその記録がある個人は州の発効する専門的ライセンスを取ることは難しいかもしれない。精神障害のために専門的ライセンス発行の拒否または遅れがあった場合、雇用の機会を失うかもしれない。

36. 精神障害ゆえに専門的ライセンスがないという理由で雇用主が採用を拒否(または取消し)した場合、その人が ADA 違反の訴えをする理由になり得るか？

このことを理由として個人が提訴をするならば、EEOC はその問題になっている専門的ライセンスが法により義務づけられているものかどうか、雇用主が実際にライセンスの欠如によりその人を採用しないのかどうかを判断するため調査する。その人が法的に要求される専門的ライセンスを持たないために雇用主が採用を見送り、そしてその人がライセンス交付手続きは精神障害者を差別していると訴えるならば、EEOC は州のライセンス要件を扱う ADA 第 II 編を施行する司法省公民権局障害者権利部と協力する。

補注

- 42 U.S.C. §§ 12101-12117, 12201-12213 (1994) (改正により法典化)
- H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, at 31-32 (1990) (以降、下院司法報告)
- 1992 年 7 月 26 日から 1996 年 9 月 30 日の間、EEOC に提訴された ADA 違反の約 12.7% は感情的または精神的損傷を根拠としていた。これらは、不安障害、鬱病、躁鬱病、統合失調症、その他の精神的損傷を根拠とした提訴を含む。
- この入門書の分析は 1973 年リハビリテーション法の第 501 条による非アファーマティブアクション雇用差別の連邦領域の申し立てに適用される。29 U.S.C. § 791(g) (1994)。また、第 503 条に基づく非アファーマティブアクション雇用差別の苦情およびリハビリテーション法第 504 条に基づく雇用差別の申し立てにも適用される。29 U.S.C. §§ 793(d), 794(d) (1994)。
- 42 U.S.C. § 12102(2) (1994) ; 29 C.F.R. § 1630.2(g) (1996)。概要は、EEOC 申し立てマニュアル § 902、「障害」の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7251 (1995)。を参照。
- 29 C.F.R. § 1630.2(h)(2) (1996)。この ADA 規則は知的障害、器質性脳症候群、および特定の学習障害についても定義している。こういった精神的状態については、アルツハイマー病のような他の神経疾患とともに、本ガイダンスにおいてはあまり焦点を当てられていない。
- Boldini 対 Postmaster Gen., 928 F. Supp. 125, 130, 5 AD Cas.(BNA) 11, 14 (D.N.H. 1995) の例を参照 (リハビリテーション法第 501 条に基づき、「精神的損傷の場合は、裁判所はアメリカ精神医学会の精神障害の診断と統計の手引きに記述されている精神的損傷の診断方法を重視している」と述べている)。
- これらには、様々な性的行動障害、強迫性賭博、窃盗癖、放火癖、および現在の薬物不法使用による精神活性物質使用疾患も含まれる。42 U.S.C. § 12211(b) (1994); 29 C.F.R. § 1630.3(d) (1996)。
- 42 U.S.C. § 12210(a) (1994)。しかし、現在は薬物の不法使用を行っていない個人および監視下における薬物リハビリテーション・プログラムに参加している、または無事終了した者(または他の方法で無事にリハビリテーションを終えた者)は、ADA の適用対象となる。誤解により現在薬物を不法使用しているとみなされているが、実際にはそのようなことはない者も、対象となる。同上 at § 12210(b)。精神障害のある者は、その状態の一部として、あるいはその状態とは関係なく、薬物の不法使用をしている者であるかもしれない。この場合、EEOC の調査官は、その従業員の精神障害または薬物の不法使用のために雇用主が従業員に不利になるように扱っていたかどうか、事実に基づく決定をする必要があるだろう。
- DSM-IV 「臨床的留意の焦点となり得る他の状態」の章を参考。
- 精神的損傷はないが雇用主によって相当に制限する損傷があると扱われている者は、相当に制限する損傷があるとみなされるため、ADA が定義する障害者となる。EEOC 法令遵守マニュアル § 902.8, 「障害」の定義 8 FEP マニュアル(BNA) 405:7282 (1995)を参照。
- この議論は、「障害」と「相当に制限する」という用語の現在の意味に関するものである。これらは、状態が損傷であるか、または相当な制限があるか、という判定は、「障害」という定義の最初の部分、つまり、主要な生活活動を相当に制限する身体的または精神的損傷が実際にあるか、を満たすかどうかということだけに関係しているということの意味してはいない。こういった判定は、個人が相当に制限する損傷の記録がある、または相当に制限する損傷があるとみなされることにも関係がある。同上 §§ 902.7, 902.8, 「障害」という用語の定義、8 FEP マニュアル (BNA)405:7276-78, 7281 (1995)を参照。
- 同上 § 902.2(c)(4), 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル(BNA) 405:7258 (1995)。

- 14 42 U.S.C. § 12102(2)(A) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(g)(1) (1996). EEOC 法令遵守マニュアル § 902.3, 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7261 (1995). を参照こと。
- 15 主要な生活活動としての他者との交流は、怒りやすい、または監督者や他の従業員とうまくいかないからといって、相当に制限されているわけではない。
- 16 寝つきが悪い、または発作的に時折眠るからといって、睡眠が相当に制限されているわけではない。
- 17 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(j) (1996) (「他の主な生活活動が相当に制限されていないならば、働くという主要な生活活動の実行能力について考えるべきである…」) を参照；同様に、EEOC 法令遵守マニュアル § 902.4(c)(2), 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7266 (1995) も参照。
- 18 42 U.S.C. § 12102(2) (1994).
- 19 概要は EEOC 法令遵守マニュアル § 902.4, 「障害」という用語の定義 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7262 (1995) を参照。
- 20 29 C.F.R. § 1630.2(j) (1996) を参照。
- 21 S. Rep. No. 101-116, at 23 (1989); H.R. Rep. No. 101-485, pt. 2, at 52 (1990); 上記下院司法報告, n.2, at 28-29. 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(j) (1996) を参照。
- 22 障害の判定において、裁判所が投薬治療または他の治療によるよい影響を軽視した ADA の事例には以下が含まれる。Canon 対 Clark, 883 F. Supp. 718, 4 AD Cas. (BNA) 734 (S.D. Fla. 1995) (インシュリン使用の糖尿病患者が ADA による申し立てを述べた判決)、and Sarsycki 対 United Parcel Ser., 862 F. Supp. 336, 340, 3 AD Cas. (BNA) 1039 (W.D. Okla. 1994) (相当な制限は投薬治療を考慮にいれずに評価されるべきであり、インシュリン使用の糖尿病患者は ADA による障害者であるという判決)。裁判所が同様の判決を下したリハビリテーション法関連事例には以下が含まれる。Liff 対 Secretary of Transp., 1994 WL579912, at *3-*4 (D.D.C. 1994) (関連 ADA ガイダンスを踏まえた上で、リハビリテーション法に基づき、投薬治療で制御されている鬱病は障害であると判決)、Gilbert 対 Frank, 949 F.2d 637, 641, 2 AD Cas. (BNA) 60 (2d Cir. 1991) (リハビリテーション法に基づき、腎臓透析なしでは機能できない者は相当に制限する障害があると判決)。投薬治療のよい効果を考慮に入れた場合個人は相当に制限されていないという裁判所の判決は、委員会の見解では、誤った判決である。例として Mackie 対 Runyon, 804 F. Supp. 1508, 1510-11, 2 AD Cas. (BNA) 260 (M.D. Fla. 1992) (リハビリテーション法第 501 条に基づき、投薬治療により安定している躁鬱病は相当に制限しないと判決) を参照；Chandler 対 City of Dallas, 2 F.3d 1385, 1390-91, 2 AD Cas. (BNA) 1326 (5th Cir. 1993) (リハビリテーション法第 504 条に基づき、インシュリン使用の糖尿病患者は障害者ではないと判決)、証明書は認可されず、114 S. Ct. 1386, 3 AD Cas. (BNA) 512 (1994)。
- 23 投薬治療をやめた時に新しい症状が見られない人もいる。彼らに相当に制限する損傷の記録がある場合 (つまり、精神的損傷が相当に制限するほどに十分に重度であり長く続く場合)、彼らは ADA の対象となる。
- 24 投薬治療が悪い影響を与える場合、これらの副作用は個人が相当に制限されているかどうかを評価する際に考慮に入れるべきである。例として Guice-Mills 対 Derwinski, 967 F.2d 794, 2 AD Cas. (BNA) 187 (2d Cir. 1992) を参照。
- 25 EEOC 法令遵守マニュアル § 902.4(d), 「障害」という用語の定義、8 FEP マニュアル (BNA) 405:7273 (1995)。
- 26 同上 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7271.
- 27 例えば、Clark 対 Virginia Bd. of Bar Exam'rs, 861 F. Supp. 512, 3 AD Cas. (BNA) 1066 (E.D. Va. 1994) (原告の再発した大鬱病は ADA の「障害」には当たらないという以前の判決(at 3 AD Cas. (BNA) 780) を取り消す) を参照。
- 28 29 C.F.R. § 1630.2(j)(ii) (1996) ; EEOC 法令遵守マニュアル § 902.3(b), 「障害」という用語の定義、8 FEP マニュアル (BNA) 405:7261 (1995)。
- 29 集中することを相当に制限するということは、学習障害、精神障害、および脳への身体的後遺症 (例、脳卒中、脳腫瘍、または自動車事故による頭への損傷) と関係があるかもしれない。このガイダンスはこういった特定の損傷には焦点を当ててはいないが、基本的な ADA 問題の分析は、状態の性質にかかわらず一貫している。
- 30 1000 人のアメリカ人成人を対象にした 1997 年の調査によると、71% が平日は平均して 5~8 時間眠っており、55% が週末は 5~8 時間眠っている (37% は週末には 8 時間以上眠る)。The Cutting Edge: Vital Statistics—アメリカ人の睡眠習慣、ワシントンポスト 1994 年 5 月 24 日 5 ページ健康欄を参照。
- 31 42 U.S.C. § 12112(d)(2) (1994); 29 C.F.R. § 1630.13(a) (1996) を参照。EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問および健康診断： 4, 8 FEP マニュアル Manual (BNA) 405:7192 (1995) も参照。
- 32 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問および健康診断： 6, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7193 (1995)。
- 33 健康管理専門家が精神障害について書類を書く際、その書類の信頼性は、その専門家が対象者と精神障害についていかによく理解しているか次第である。
- 34 応募者の機能的制限についての重要な情報は、応募者、その家族、友人など専門家でない人からでも入手できる。
- 35 書類を求める雇用主の要求があった場合、応募者は配慮の要求を取り下げ、受付で試験を受けることを選ぶことができる。この場合、合理的配慮の要求が取り下げられたならば、雇用主は書類の入手を主張し続けることはできない。
- 36 EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断 6-7, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7193-94 (1995)。
- 37 雇用主がこれらの照会や健康診断の結果を、障害者を除外するために利用するならば、その雇用主は、雇用差別の訴えに対して弁明するには、除外基準は職務に関連し、事業の必要性に沿っており、合理的配慮の対象ではないことを証明しなければならない。42 U.S.C. § 12112(b)(6) (1994); 29 C.F.R. §§ 1630.10, 1630.14(b)(3), 1630.15(b) (1996)。
- 38 42 U.S.C. § 12112(d)(4) (1994); 29 C.F.R. § 1630.14(c) (1996)。
- 39 「有資格の」障害者は合理的配慮の有無に関係なく、職務の必須機能を遂行できる者である。42 U.S.C. § 12111(8) (1994)。障害者が必須機能を行えるようにするために、雇用主は質的にも量的にも生産基準を低くする義務はない。29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(n) (1996) を参照。
- 40 29 C.F.R. § 1630.15(e) (1996) (「…問題の行動が他の連邦法令により義務づけられている、または必要とされているなら…差別の訴えに対する弁明となるかもしれない」)
- 41 「職務に関連し、事業の必要性に沿っている」との基準を満たすことのできる状況は他にもあり得る。例えば、公安に関する職のための定期的な健康診断で、特定の職務に関連する懸念に対処するために厳密に設計され、事業の必要性に沿っていることが示される者ならば、容認されるだろう。
- 42 もちろん、かかる状況の中では雇用主が懲罰的な行動を取ることとは正当化される。
- 43 他の守秘に関する議論については、EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断 21-23, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7201-02 (1995) を参照。
- 44 42 U.S.C. § 12112(d)(3)(B), (4)(C) (1994); 29 C.F.R. § 1630.14(b)(1) (1996)。ADA は雇用主が州労働者災害保険法に従って州労働者災害補償事務所、州の二次災害基金、労働者補償保険会社に医療情報を公開することを認めていると委員会は解釈している。29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.14(b) (1996)。委員会は、ADA は雇用主が医療情報を保険の目的のために使用することを認めているとも解釈している。EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断 21 nn.24, 25, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7201 nn.24, 25 (1995) を参照。
- 45 42 U.S.C. §§ 12111(9), 12112(b)(5)(A) (1994) ; 29 C.F.R. § 1630.2(o), 9 (1996) ; 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.9 (1996) を参照

- 46 Schmidt 対 Safeway, Inc., 864 F. Supp. 991, 3 AD Cas. (BNA) 1141 (D.Or. 1994) (合理的配慮を求める従業員は、「魔法の言葉」を使う必要はなく、平易な英語で足りる)。Bultemeyer 対 Ft. Wayne Community Schs., 6 AD Cas. (BNA) 67 (7th Cir. 1996) (精神障害があると知られている従業員が、かかりつけの精神科医の書類を提出し、特定の職務ができないと示して、合理的配慮を要求した) を参照。
- 47 合理的配慮の要求を受けた後に書類を要求する雇用主については、質問 21 以降を参照。
- 48 委員会の見解では、Miller 対 Nat'l Cas. Co., 61 F.3d 627, 4 AD Cas. (BNA) 1089 (8th Cir. 1995) は間違った判決であった。Miller の裁判では、Miller の姉が雇用主に繰り返して電話をし、Miller は精神的に危ない状態で、家族は彼女を入院させようとしていると知らせたという事実にも関わらず、雇用主は Miller の障害と配慮の必要性について知らされていなかったという判決を出した。Taylor 対 Principal Financial Group, 5 AD Cas. (BNA) 1653 (5th Cir. 1996) も参照。
- 49 Beck 対 Univ. of Wis., 75 F.3d 1130, 5 AD Cas. (BNA) 304 (7th Cir. 1996) (話し合いを持たず、医師が患者に代わって作った合理的配慮を要求する文書によって合理的配慮の手続きが開始されると決めてかかった); Schmidt 対 Safeway, Inc., 864 F. Supp. 991, 3 AD Cas. (BNA) 1141 (D. Or. 1994) (配慮について正当な要求をするために、医師は患者に代わって特別に権限を持つ必要はないと示した) を参照。
さらに、合理的配慮の手順は雇用主と障害のある従業員の間で開放的なコミュニケーションで行われるべきものであるため、雇用主は、従業員の代理として働く第三者からすべての関連情報または要求を受け取るとされている。29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.9 (1996)。
- 50 障害者は記録を保管するよう求められてはいないが、配慮を求めるかどうか、またはいつ配慮を求めるか、といったことについて紛争となる場合に合理的配慮を求める文書を作成しておくことは役立つかもしれない。もちろん、雇用主の場合は、合理的配慮を求める記録を含め、記録作成から、または作成後に人事の動きが発生した時から 1 年間、全従業員の記録を保管しなければならない。29 C.F.R. § 1602.14 (1996)。
- 51 実際は、業績が影響を受けるまたは品行問題が起こる前に合理的配慮を要求することは雇用主の利益となるであろう。
- 52 EEOC 施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断、6, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7193 (1995)。
- 53 上記 nn.32-34 および付属文書を参照。Bultemeyer 対 Ft. Wayne Community Schs., 6 AD Cas. (BNA) 67 (7th Cir. 1996) (従業員の合理的配慮要求の真の意味がはっきりしない場合、雇用主はその従業員またはかかりつけの精神科医にそのことを伝えるものとする。これにより適切に対話プロセスを開始できる) を参照。
- 54 上記質問 17、例 A を参照。
- 55 従業員の同意があれば、雇用主は雇用主の医療専門家と従業員の医療専門家と相談させるという代替案を考慮することもできる。
- 56 ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) も、合理的配慮を考えている雇用主や従業員に無料でアドバイスを行っている。JAN は障害者雇用大統領委員会の事業であり、つまり、米国労働省が資金を提供している。JAN への連絡は 1-800-ADA-WORK。
- 57 ここで取り扱う配慮の中には、外傷性脳損傷、卒中、その他の精神障害がある人にも役立つものがある。一般的に、適用対象雇用主は身体的または精神的制限があるとわかっている有資格の障害者に合理的配慮を提供しなければならない。ただし、過度の負担となる場合は除く。42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A) (1994)。
- 58 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(o) (1996)。裁判所が休暇は合理的配慮であると認めた。例えば Vande Zande 対 Wis. Dep't of Admin., 44 F.3d 538, 3 AD Cas. (BNA) 1636 (7th Cir. 1995) (被告には、原告のマヒを患ったために起こった褥瘡に対して配慮する義務がある。マヒにより、原告は数週間自宅に留まる必要があった); Vializ 対 New York City Bd. of Educ., 1995 WL 110112, 4 AD Cas. (BNA) 345 (S.D.N.Y. 1995) (原告は ADA に基づき、もし被告が一時休職を認めたならば、腰痛を痛めた後でも仕事に復帰できたはずだと主張); Schmidt 対 Safeway, Inc., 864 F. Supp. 991, 3 AD Cas. (BNA) 1141 (D. Or. 1994) (「治療を受けることによって安全に職務を遂行することができるようになるのならば、治療を受けるための休職は合理的配慮となる」) を参照。
- 59 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii) (1996)。
- 60 Dutton 対 Johnson County Bd., 1995 WL 337588, 3 AD Cas. (BNA) 1614 (D. Kan. 1995) (過度の負担とならず、雇用主が偏頭痛と配慮の必要性を知っていた場合、偏頭痛による欠勤を補填するために予定外の休暇を取ることを認めるのは、合理的配慮である) を参照。
- 61 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.15(b), (c) (1996) を参照。
- 62 しかしながら、合理的配慮は基準を下げることや職務の必須機能を取り除くことを要求するものではない。Bolstein 対 Reich, 1995 WL 46387, 3 AD Cas. (BNA) 1761 (D.D.C. 1995) (慢性的な鬱病と重度の人格障害に悩む弁護士は有資格の障害者ではない。なぜならば、彼が要求した配慮はさらなる指導、もっと単純な仕事、上告に関する仕事からの免除であり、そうすると、彼が行うべき GS-14 級の職務から外してしまうからである) 概要確認の働きかけが認められた。1995 WL 686236 (D.C. Cir. 1995)。原告がその職務の必須機能を行えるもっと低い級への変更に対して反対したことを Bolstein 裁判所は強調した。1995 WL 46387, * 4, 3 AD Cas. (BNA) 1761, 1764 (D.D.C. 1995)。
- 63 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.9 (1996) (援助付き雇用についての議論); EEOC 「障害のあるアメリカ人法の雇用関連規定 (第 I 編) に関する技術援助マニュアル」3.4, 8 FEP Manual (BNA) 405:7001 (1992) (以降、技術援助マニュアル) を参照。ジョブ・コーチは重度の障害者の職業紹介、職業訓練を支援する専門家である。
- 64 例えば、従業員の現在の監督者が他の複数の障害者の監督を担当していると同時に、市民に直接のサービスを提供しているためにとても忙しい場合、現在の仕事の合理的配慮として更なる管理をさせることは、過度の負担となり得る。
- 65 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (1994)。例えば、大きなデパートの 1 階で販売担当として忙しく働き、視覚的散漫と騒音に囲まれた環境を軽減してもらう合理的配慮を受ける必要がある従業員がいる場合、現時点のポジションにおいてはその従業員に配慮をすることはできないかもしれない。EEOC 施行ガイダンス：労働者災害補償と ADA 17, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7399-7400 (1996) (合理的配慮の有無にかかわらず、障害のために従業員がもはや現在のポジションで必須機能を果たすことができない場合、雇用主はその従業員を、資格を満たし同等な空きポジションに配置転換をしなければならない。ただし、過度の負担となる場合は除く) を参照。
- 66 上記技術援助マニュアル 通知 63, 3.10(5), 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7011-12 (合理的配慮としての空きポジションへの配置転換) を参照; 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (1994); 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii) (1996) も参照。
- 67 42 U.S.C. § 12112(b)(6) (1994); 29 C.F.R. § 1630.10, .15(c) (1996)。
- 68 EEOC 法令遵守マニュアル § 902.2, n.11, 「障害」という用語の定義, 8 FEP マニュアル (BNA) 405:7259, n.11 (1995) (雇用主は、「他の従業員が犯した同様の不品行を許さないならば、不品行が障害というレベルにまで悪化した損傷から来たものであっても、それを許す義務はない」) を参照; 56 Fed. Reg. 35,733 (1991) 「雇用主は、障害者 (アルコール中毒や薬物中毒も含む)、健常者にかかわらず、全従業員に対して、同じ業績行為規範に従わせることをしてもよいことを明確にする」との ADA 規則改正案に言及。
- 69 29 C.F.R. § 1630.15(d) (1996) を参照
- 70 このため、業績が悪化する、または品行問題が起きる前に合理的配慮の要求をすることは、従業員の利益といえる。
- 71 不品行にかかわらず、他の従業員が普通につつ権利であるならば、障害者は解雇に対する抗議や上告をすることが許されなければならない。
- 72 不品行に対処するために従業員が合理的配慮の要求をすれば、雇用主はその要求を認めなければならないが、過度の

負担となる場合は除く。

73 42 U.S.C. § 12113(b) (1994)を参照。

74 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

75 29 C.F.R. § 1630.2(r) (1996). 障害者が直接の脅威をもたらすかどうかの判断においては、以下の要素を入れて考慮すること：(1)危険性の継続期間；(2)潜在的被害の性質と程度；(3)潜在的被害が起こる可能性；および(4)潜在的被害の緊急性。同上。

76 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

77 29 C.F.R. § 1630.2(r) (1996).

78 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r) (1996).

79 上記下院司法報告, n.2, at 45.

80 参考。Ofat 対 Ohio Civ. Rights Comm'n, 1995 WL 310051, 4 AD Cas. (BNA) 753 (Ohio Ct. App. 1995) (広場恐怖症を持つパニック障害の従業員は障害に関する休暇を取ったあとで、職場復帰できるのかどうかについて、州法に基づき、雇用主に反する判決となった。雇用主は、一般的にその従業員の疾患について説明されている医学書のコピーを提出しただけで、その従業員の障害や彼女が仕事を安全に遂行する能力に対する影響についての専門的な証拠を提出しなかった)

このページは 2009 年 3 月 5 日に最終更新された。

A-105

施行ガイドランス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担

はじめに

EEOC	通知	番号 915.002
		2002年10月17日

1. 主題：障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づく合理的配慮および過度の負担にかかわる EEOC 施行ガイドランス
2. 目的：この施行ガイドランスは、1999年3月1日に委員会が発行した施行ガイドランスに代わるものである。1999年発行のガイドランスとほぼ同様の内容であるが、(1) US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判における最高裁判所の判決（535 U.S., 122 S. Ct. 1516（2002）、および (2) 委員会によるリハビリテーション法 [Rehabilitation Act] 第 501 条に基づく新しい規則の発布、の結果、一部修正が加えられた。Barnett 判決を受けて大きく修正された部分については、4～5 ページ、44～45 ページ、および 61～62 ページ [それぞれ原文のページ番号] に記載されている。また、比較的重要ではない修正については、補注ならびに Barnett 判決および新しい第 501 条規則に基づいて作成された調査官マニュアル [Instructions for Investigators] に記載されている。
3. 発効日：受理次第。
4. 失効日：EEOC 命令 205.001、付録 B、添付資料 4、a(5) の例外事項として、この通知は、無効となる日までまたは新しい通知に取って代わられるまで有効である。
5. 発行者：ADA Division, Office of Legal Counsel.
6. 指示：Compliance Manual of the Volume II, Section 902 のあとにファイルすること。

施行ガイドランス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担

目次

はじめに
 一般原則
 合理的配慮の要求
 合理的配慮と応募者
 雇用上の便益・権利にかかわる合理的配慮
 職務遂行にかかわる合理的配慮の種類
 職務の再編成
 休暇
 勤務時間の変更またはパートタイム勤務
 就業規定の変更
 配置転換
 その他の合理的配慮にかかわる問題
 過度の負担にかかわる問題
 立証責任
 調査官マニュアル
 付録：合理的配慮に係る情報源
 索引（略）

施行ガイドランス：障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づく合理的配慮および過度の負担

この施行ガイドランスは、合理的配慮および過度の負担に関して、雇用主および障害のある人の権利と責任を明確に示している。ADA 第 1 部は雇用主に対し、「配慮」が過度の負担となる場合を除いて、職務遂行能力を有する障害のある有資格者である従業員または応募者に合理的配慮を供与することを求めている。このガイドランスは合理的配慮にかかわる雇用主の法的責任を規定しているが、雇用主は ADA の規定を超える「配慮」を供与することもできる。

このガイドランスは、「合理的配慮」とはどのようなことを指すのか、どのような人が合理的配慮を受けることができるのか、また、合理的配慮を要求する形式および内容、さらに合理的配慮の要求後に雇用主が質問したり必要な文書を求めたりすることの可否について述べている。

このガイドランスは、採用過程および雇用における便益・権利に適用される合理的配慮について述べている。また、職務の再編成、休暇、勤務時間の変更やパートタイム勤務、就業規定の変更、配置転換など、職務遂行にかかわる様々な種類の合理的配慮についても説明している。また、ADA と家族医療休暇法 [Family and Medical Leave Act] (FMLA) との関係にかかわる問題については、それらが休暇および勤務時間の変更に影響を及ぼすことから、このガイドランスで扱っている。配置転換については、誰が配置転換を行う権限を有するのか、また、雇用主はどのくらいの期間空席のポストを捜す必要があるのかといった事項に関して述べている。さらに、合理的配慮と行動規範との関連性についても説明している。

このガイドランスの最後の部分で、勤務時間の変更や休暇に対する要求が拒否できる事例など、過度の負担について述べている。

一般原則

合理的配慮

1990 年障害のあるアメリカ人法（「ADA」）¹ 第 1 編は雇用主² に対し、過度の負担となる場合を除いて、従業員または応募者である障害のある有資格者のために合理的配慮を講じることを求めている。「一般に、「配慮」とは、障害のある人が公平な雇用機会を享受できるように、就労環境の変更または個々の状況に適合する改変をいう」³。「合理的配慮」には次の 3 種類がある。

「(i) 応募者である障害のある有資格者が、希望するポストに就くことを考慮されるよう、求職過程における変更・調整、または

(ii) 就労環境の変更・調整、または就労している、もしくは希望しているポストを個々の状況に合わせて遂行するための方法や環境の変更・調整、または障害のある有資格者がポストの必須機能を果たすための方法や環境の変更・調整、または

(iii) 適用対象事業体の障害のある従業員が、同様の状況にある障害をもたないその他の従業員と同等の公平な雇用上

の便益・権利を享受するための変更・調整。」⁴

合理的配慮を行う責任は、障害のある人が受ける差別の性格ゆえに法に定められた基本的要件である。障害のある人の多くは合理的配慮がなくても求職活動を行ったり、職務を遂行できるが、職場にバリアがあるため、適切な「配慮」を受けなければ可能な職務遂行が妨げられている人もいる。これらバリアは物理的障害（アクセスできない施設や設備など）である場合もあり、また、手続きや規則（勤務時間、休憩時間、必須機能または付帯的機能を遂行する方法に関する規則など）の場合もある。合理的配慮は障害のある人に対する職場のバリアを取り除く。

合理的配慮は、障害のある有資格の応募者または従業員が利用できる⁵。合理的配慮は、パートタイム勤務もしくはフルタイム勤務にかかわらず、または「試用期間」とみなされているか否かにかかわらず、障害のある有資格者に与えられなければならない。通常、障害のある人は雇用主に対し「配慮」が必要であることを知らせなければならない⁶。

下記に示すように、就労環境の変更や職務遂行の方法や時間の調整に関して雇用主が与えることができる様々な合理的配慮がある。

- 既存の施設を利用できるようにすること
- 職務の再編成
- パートタイム勤務または勤務時間の変更
- 機器・設備の取得や改造
- 試験・訓練教材・規定の変更
- 資格のある朗読者や通訳者の提供
- 空いているポストへの配置転換⁷

「例えば、一般的見地からまたは状況から見て、一見して合理的と考えられる場合」⁸、変更・調整は「合理的」といえる。これは、「実現可能である」または「実現の可能性が高い」とみられる場合、「合理的である」という意味である⁹。「配慮」は、また、障害のある人のニーズを満たす効果がなければならない¹⁰。職務遂行に関連して、これは、合理的配慮により障害のある人が職務において基本的な機能を果たすことができるようになることを意味する。また、合理的配慮は、障害のある応募者が就職活動に参加する公平な機会を得ることを可能にする。さらに、合理的配慮により、障害のある従業員は、障害をもたない他の従業員同様に便益・権利を享受できる公平な機会を得ることになる。

事例 A：聴覚障害のある従業員が、電話を使って人とのコミュニケーションを行うことができなければならない。聴覚障害のある従業員は、電話による通話の際に相手との会話を中継するオペレーターを呼び出すためにテレタイプライター (TTY)¹¹を使用することを申し出た。TTY は正常聴覚者と聴覚障害のある人とのコミュニケーションを円滑にするために使用されている一般的な手段であるため、これは「合理的」とみなされる。何よりも、これは、聴覚障害のある従業員が職務を遂行するための有効な手段といえる。

事例 B：レジ係は膠原病のために疲れやすく、勤務時間を通して働くことが困難である。従業員は座ることで疲労が軽減されるため、腰かけを要求した。この「配慮」は、座ることで職務が効果的に遂行できるならば、立つことを必要とする職場のバリアを取り除く常識的な解決策

と考えられるため、合理的といえる。この「合理的な」「配慮」は、従業員の疲労に対処し、職務遂行を可能にすることから、効果的といえる。

事例 C：ある清掃会社はフロアの清掃を月ごとに交代で行うよう、スタッフのローテーションを組んでいる。一人のスタッフが精神障害の有している。スタッフの精神障害は様々な清掃作業を行う能力を阻害するものではないが、日常的な作業の変更に対応することが難しい。その従業員は毎月変わるフロアの清掃に適応することに非常に困難を覚えていた。そこで彼は、継続的に1つのフロアの清掃作業を行う、1つのフロアの清掃を2ヶ月間行ってから交代する、または清掃するフロアが変わる際に移行期間を設ける、と3つの案を提案し、合理的配慮を要求した。これらの「配慮」は、日常作業の変更に対処しようとするこの従業員の問題の解決策として実行可能であるため、合理的とされる。また、これらは、この従業員の清掃作業の遂行を可能にする効果があると考えられる。

合理的配慮ではないとみなされる変更・調整もいくつかある¹²。雇用主は基本的な機能（例えば、そのポストが果たすべき基本的責務）を除去する必要はない。これは、必須機能を遂行することができない障害のある人は、合理的配慮の有無にかかわらず¹³、ADA の文脈において「有資格の」障害のある人ではないからである。また、雇用主は、障害の有無にかかわらず一律な、量的・質的な¹⁴生産基準を低下させる必要はない。ただし、雇用主は、障害のある従業員が生産基準を満たすことができるよう合理的配慮を講じる必要がある。雇用主は必須機能を免除する必要も、生産基準を低下させる必要もないが、雇用主は自ら進んでそのようにすることもできる。

雇用主は、職務上およびプライベートの日常的な活動を行うために必要な個人使用の品を合理的配慮として提供する必要はない。つまり、雇用主は、障害のある従業員がプライベートな生活でも必要である場合、義肢、車椅子、めがね、補聴器、その他装置などを提供する必要はない。さらに、雇用主は、障害をもたない従業員に提供していないならば、魔法瓶や冷蔵庫など個人使用の生活用品・設備を提供する必要もない。ただし、特別に設計されていたり、あるいは個人的なニーズではなく職務に関連するニーズを満たすために設計された用品・設備である場合、それらは合理的配慮とみなされる場合がある¹⁵。

過度の負担

「合理的配慮」を行う雇用主の義務において唯一、法で定められた限度は、そうした変更や改変が雇用主にとって「過度の負担」となるとみられる場合にそれらを行う必要はないことである¹⁶。「過度の負担」とは、著しい困難や莫大な費用を指し、特定の「配慮」に伴う費用や困難性に関連して特定の雇用主が利用できる資源や状況を焦点としている。過度の負担は経済的負担のみを意味するのではなく、「配慮」が過度に大規模であるとか、根本的であるとか、混乱を伴うようなものであるとか、あるいは事業の性格や運営に変化をもたらすような事業の根幹にかかわる性格のものも指す¹⁷。雇用主は、合理的配慮が過度の負担となることがないか、事例ごとに検証する必要がある。ADA でいう「過度の負担」を示す基準は、1964 年公民権法の第 VII 編に基づいて裁判所が下した判断とは異なる¹⁸。

合理的配慮の要求

1. どのように個人は合理的配慮を要求すべきであるか？

「配慮」を要求しようとする場合、本人またはその代理人は雇用主に対し、医学的状況に関連する理由を挙げて職場における調整・変更を必要としていることを知らせる。処置を要求する場合、「わかりやすい英語」を使用するように努め、ADA に言及したり、「合理的配慮」という言葉を使用したりする必要はない¹⁹。

事例 A：従業員が上司に、「受けている治療のため時間通りに仕事を開始することが難しい。」と話した。これは合理的配慮の要求である。

事例 B：従業員が上司に、「腰痛の治療のために 6 週間の休暇が必要」と話した。これは合理的配慮の要求である。

事例 C：車椅子を使用する新任の従業員が雇用主に、車椅子が机の下に入らないと言った。これは合理的配慮の要求である。

事例 D：従業員が上司に、現在使用している椅子の座り心地がよくないので新しい椅子に変えて欲しいと言った。これは職場の変更を求める要求であるが、雇用主への合理的配慮の要求としては不十分な発言である。彼は、新しい椅子が必要であることと病状との関連性を示していない。

従業員は医学的状況を理由に変更を要求することができるが、この要求に対して、雇用主は必ずしも変更を認める必要があるわけではない。合理的配慮に対する要求は、従業員と雇用主との非公式な対話の第一段階にすぎない。雇用主は、「配慮」の利点を検討する前に、従業員の医学的状況が、合理的配慮を受けることができる従業員であるという前提条件である ADA による「障害」²⁰の条件を満たすものであるかを判断する必要がある。

2. 障害のある本人以外の誰かが本人のために合理的配慮を要求できるか？

できる。家族、友人、医療専門家、その他代理人が障害のある人のために合理的配慮を要求することができる²¹。もちろん、障害のある人は必要ではない「配慮」を受けることを拒否することができる。

事例 A：月曜日の朝、従業員の配偶者から上司に電話があり、多発性硬化症のため緊急治療が必要で、入院しなければならないので休暇をとりたいと連絡があった。この電話は合理的配慮に対する要求といえる。

事例 B：従業員が労働災害補償の対象となる怪我のため 6 ヶ月間休職していた。従業員の担当医から雇用主に対し、従業員は復職できる状態であるが、職務遂行上の制約がある旨の文書が送られてきた。(担当医が、従業員は軽度な職務への復帰が可能である旨の文書を送る場合もある)。その文書は合理的配慮に対する要求とみなされる。

3. 合理的な適応措置に対する要求は書面でなければならぬか？

合理的配慮を求める要求は書面による必要はない。従業員は言葉によって、あるいはその他の通信手段を使って要求することができる²²。雇用主は書面によるメモや手紙によって障害のある人の要求を確認することもできる。また、雇用主は障害のある人に対し、申込用紙に必要事項を記入すること、あるいは書面で要求を提出することを求めることができるが、最初の要求を無視してはならない。雇用主は、また、障害のある人が ADA にいう障害のあること、および合理的配慮を必要とすることを記載した文書を要求することもできる。(質問 6 を参照)。

4. 障害のある人はいつ合理的配慮を要求すべきか？

障害のある人は求職活動、雇用期間のいつでも合理的配慮を要求することができる。ADA では、障害のある人が、求職活動において、あるいは採用通知直後に、合理的配慮を要求しなかったからといって、要求ができなくなることはない。むしろ、障害のある人は、障害のためにポストの取得競争に参加できないこと、職務を遂行できないこと、あるいは雇用の便益を受ける機会を均等に享受できないといった職場のバリアがあることがわかった段階で合理的配慮を要求すればよい²³。しかし、実際問題としては、職務遂行が妨げられたり、実施上の問題が生じたりする前に合理的配慮を要求することは、従業員にとっての利益ではある。

5. 雇用主は合理的配慮に対する要求を受理した後何を行うべきか？

雇用主と障害のある人は、障害のある人のニーズを明らかにし、合理的配慮を特定するために非公式に話し合いを行うべきである²⁴。雇用主は障害のある人に対し、十分に情報を得た上で決定を行うために、要求に関する質問を行うことができる。これには、どのような種類の合理的配慮を必要としているかという質問も含まれる²⁵。

実際の話し合いは様々である。多くの場合、障害と「配慮」の種類が明らかであり、多くの話し合いは必要ないかもしれない。また、雇用主が効果的な「配慮」を特定するために、障害の性格や障害による機能上の制約に関する質問を行う場合もある。障害のある人が「配慮」を詳細に特定する必要はないが、職場のバリアにより生ずる問題については説明する必要がある。さらに、障害のある人が提案することで、雇用主は提供すべき合理的配慮の種類を判断しやすくなるということもある。特定の制約や職場のバリアが認識された場合、障害のある人や雇用主に「配慮」に関する知識がない場合でも、合理的配慮を特定するのに役立つ豊富な公的・民間の資源が存在する²⁶。

6. 障害のある人が合理的配慮を要求した場合、雇用主は文書を提出するよう求めることができるか？

求めることができる。障害または「配慮」に対する必要性が明確ではない場合、雇用主は障害のある人に対し、障害または機能上の制約について記載した適切な文書を求めることができる²⁷。雇用主は、障害のある人が合理的配慮を必要とする、適用対象となる障害のある従業員であるかを知る権利を有する。

適切な文書とは、従業員が ADA にいう障害があり、その障害は合理的配慮を必要としていることを確認する目的の

みで求めることができる文書をいう。したがって、合理的配慮に対する要求に応じて、ADA にいう障害の有無および「配慮」の必要性を判断することとは無関係な事項については、文書を求めることはできない。つまり、ほとんどの場合、従業員のカルテには当該障害および「配慮」の必要とは関連のない情報が記載されているため、雇用主はカルテすべてを要求することはできない。障害が複数である場合、雇用主は合理的配慮を要求されている障害に関する情報に限って求めることができる。

雇用主は、適切な医師やリハビリテーション専門家に対し、障害および機能上の制約を記載した文書を提出するよう要求することができる。特定の状況によって適切な専門家は障害および機能上の制約によって異なることもある。専門家とは、医師（精神科医を含む）、心理学者、看護師、理学療法士、作業療法士、言語療法士、職業リハビリテーション専門家、免許精神衛生専門家などを指す。

文書を提出することを求める際には、雇用主は、障害の種類、機能上の制約、合理的配慮の必要性に関連する情報を特定する必要がある。雇用主が医療や職業の専門家に対し特定の質問することを認める条件付開示に署名するように従業員に頼むことも可能である²⁸。

文書を要求するのではなく、雇用主は、従業員との対話を通して、障害の性格や機能上の制約を把握することも可能である。雇用主が情報を求める理由（すなわち、ADA にいう障害の有無および合理的配慮の必要性の確認）を従業員に明らかにすることも役立つだろう。

事例 A：従業員が雇用主に対し、「肩の障害のため道具に手が届かない」と話した。雇用主は従業員に対し、機能障害について説明する資料を求めることができる。つまり、機能障害の性質・程度・期間、機能障害による職務遂行上の制約、職務を遂行する上でどの程度制約があるか、などである（従業員の障害が ADA にいう障害の範疇であるか情報を得るため）。

事例 B：営業担当の従業員は重度の学習障害がある。彼はマーケティング戦略会議に頻繁に出席している。会議で話し合われていることを記憶するために彼は詳細にメモを取らなければならないが、障害のため書くことが困難である。その従業員は上司に対し、障害のことを話し、会議で使用するノートパソコンを要求した。障害の有無および「配慮」の必要性が明らかではなかったため、上司は従業員に対し、障害について述べた文書（障害の性格・程度・期間、従業員の職務遂行上の能力の制約の程度など）を要求することができる。また、雇用主は、障害によって、会議における情報を得るためにノートパソコン（あるいは、テープレコーダーなど、他の合理的配慮）を必要となった理由について聞くこともできる²⁹。

事例 C：月曜日の朝、従業員の配偶者から上司に対し、従業員が多発性硬化症の救急治療ため入院しなければならないので休暇をとりたくて電話連絡があった。上司は配偶者に対し、入院が多発性硬化症に関連するものであるか、また、休職期間はどのくらい必要かということに関し、治療に当たっている医師が作成した文書を送るよう依頼した³⁰。

従業員の障害や合理的配慮の必要性が明らかではなく、従

業員が文書の提供を拒否した場合、従業員は合理的配慮を受けることはできない³¹。一方、合理的配慮に対する要求を受けたあと、雇用主が本人との非公式な対話を計画しない、あるいは参加しないなどの行為があった場合、合理的配慮を講じることを怠った責任を問われる³²。

7. 雇用主は、「配慮」の必要性および障害に関する文書を作成するために、雇用主（従業員ではなく）が選ぶ医療専門家のところに行くように、従業員に要求できるか？

ADA は、従業員が ADA にいう障害をもち、合理的配慮を必要としていることを証明するに足る十分な情報を担当医（または、その他の医療専門家）から得られなかった場合、雇用主が従業員に対し適切な医療専門家の診断を受けるよう要求することを認めている。ただし、従業員が雇用主の最初の要求に応じて不十分な内容の文書を提出した場合、雇用主は文書が不十分な理由を述べ、従業員が足りない情報を早期に提供するよう要請する必要がある。文書が不十分であるとは、文書に ADA にいう障害のあることが明確に述べられていず、合理的配慮の必要性について説明していない場合をいう³³。

雇用主が指定する医療専門家による医学的検査は、職務に関連するもので、業務の必要性に整合するものでなければならない。これは、医学的検査は ADA にいう障害の有無および合理的配慮を必要とする機能上の制約の診断に限定されることを意味する³⁴。雇用主が従業員に対し雇用主の指定する医療専門家に行くよう要求する場合、それに関わる費用は全額雇用主の負担となる。

8. 合理的配慮に対する要求を受けた場合、雇用主が文書を要求できないケースはあるか？

ある。(1) 障害および合理的配慮の必要が明確な場合、(2) 従業員がすでに、ADA にいう障害のあること、および合理的配慮が必要であることを立証するに足る十分な文書を提供している場合、雇用主は文書を要求することはできない。

事例 A：従業員が、糖尿病患者のため高血糖反応にならないようインシュリンレベルの安全性を確認するため血糖値を1日に数回測る必要があることを記載した担当医からの文書を持ってきた。また、文書には、高血糖反応には、激しい喉の渇き、激しい息づかい、眠気、顔面紅潮などの症状が伴い、さらには気を失うこともあると述べられていた。血糖値検査の結果、インシュリンを摂取しなければならぬ場合もある。文書は、従業員に対し、血糖値検査、必要に応じてインシュリン摂取のため毎日3~4回、10分間の休憩を認めてくれるよう要請している。医師の文書は、制約を受けている障害とその結果として合理的配慮が必要であることを説明しており、従業員が ADA にいう障害のあることを示す十分な文書と認められる。雇用主は追加の文書を要求することはできない。

事例 B：1年前、雇用主は従業員が、合理的配慮を要求したため、双極性障害のあることを知った。当時、担当の精神科医から提出された文書には、この障害は軽度な時期と重度な時期が永続的に繰り返す症状を呈することが記載されていた。精神科医の文書は、発作の時期には、そう症状あるいはうつ症状が重篤なため、自分自身のケアや働くことが難しい場合があり、薬によるコントロール

で症状の頻度や程度を抑えることができると記載されていた。

1年後の現在、従業員は双極性障害に関連する新たに合理的配慮を要求している。こうした状況下、雇用主は「配慮」の必要性に関する文書を要求できるが（必要性が明らかである場合）、従業員が ADA にいう障害のあることを示す文書を要求することはできない。1年前に提供された医療情報は、主な日常生活に相当な制限を受ける長期的な障害のあることが明確に説明されているからである。

事例 C：従業員が雇用主に対し、「その従業員は喘息患者であり空気清浄機を必要とする」と述べた医師からの文書を提出した。この文書は、従業員の喘息について、深刻度（主な日常生活に相当な制限を受けるか否か）に関する情報を提示していないため、ADA にいう障害であるかを判断するには不十分な内容である。さらに、文書は、空気清浄機やその他の合理的配慮を必要とする、どのような問題が職場に存在するか明確に述べていない。したがって、雇用主は追加的な文書を要求することができる。

9. 雇用主は従業員が希望する合理的配慮を行う必要があるか？

雇用主は、その「配慮」が効果的であるならば、いくつかの合理的配慮の選択肢から選択することができる³⁵。したがって、話し合いの流れで、雇用主は合理的配慮について別の提案をすることができ、障害のある人を妨げている職場のバリアを取り除く効果を検討することも可能である。

2つの合理的配慮が考えられる場合、他方と比べ一方は費用と負担が軽いならば、雇用主は効果が変わらない限り（すなわち、職場のバリアを取り除くことによって従業員がポストを獲得し、職務の必須機能を遂行し、雇用の便益・権利を公平に得ることができるという効果）、費用と負担が軽いほうを選ぶことができる。また、複数の効果的な「配慮」がある場合、雇用主が提供しやすいほうを選択することができる。いずれの場合においても、費用がより多くかかり、より困難な「配慮」を行うことが過度の負担となることを示す必要はない。複数の「配慮」が効果的であるならば、「障害のある人の選択を優先して検討すべきである。ただし、「配慮」を講じる雇用主が効果的な「配慮」を選択する最終的な裁量権を有する。」³⁶

事例 A：重度学習障害のある従業員は文書を読むことに大きな困難があった。上司は多くのメモを渡すが、彼はその理解が非常に難しい。従業員は口頭によるコミュニケーションには困らない。従業員は雇用主に対し、音声で出力するコンピュータを設置し、上司がメモをすべて電子メールで送り、コンピュータが音声でその内容を読み上げる処置を要求した。上司はテープレコーダーによるメッセージで目的が達成できるのではないかと提案し、従業員も同意した。この両方とも処置は効果的であるため、雇用主は上司がメモを録音し、それを従業員が聞き取ることができるよう、上司と従業員にテープレコーダーを提供する方法を選択することができる。

事例 B：重度視覚障害のある弁護士が雇用主に対し、毎日読まなければならない印刷物を読む代読者を提供してくれるよう要求した。弁護士は、代読者がいれば莫大な量の文書を効果的に読むことができると説明した。雇用主

はこの合理的配慮は費用がかかると考え、代わりに弁護士が自身で資料を読むことができるよう拡大装置を提供した。この装置を使って資料を読むことはできるが、非常に時間がかかった。拡大装置は弁護士が同僚と同等レベルの適格性を保持する公平な機会を提供していない。同等レベルの適格性を保持する均等な機会が与えられなければ、弁護士は昇進の機会を逸することになる。この場合、過度の負担とならない限り、代読者を提供することを怠ることは ADA 違反となる。

10. 雇用主はどの程度早期に合理的配慮に対する要求に応えなければならないか？

雇用主は合理的配慮に対する要求に迅速に対応する必要がある。雇用主と障害のある人が話し合う必要がある場合、これについてもできる限り迅速に進められるべきである³⁷。同様に、雇用主は迅速に行動を起こして、合理的配慮を行わなければならない。不必要な遅延は ADA 違反となる場合がある³⁸。

事例 A：雇用主は全従業員に対し駐車スペースを与えている。車椅子を使用している従業員から、車の乗降においてスロープを使用するにはスペースが狭いため駐車スペースを広げて欲しいという要求が上司に出されていた。上司は要求に対して行動を起こさず、また、対処すべき権限を有する担当者にその要求を知らせることもなかった。従業員は再度上司に要求した。最初の要求から2ヶ月たっても、何の対応もなされなかった。上司はその要求を拒否したわけではないが、こうした状況下で行動を起こさなかったということは結果的に拒否となり、これは ADA 違反になる。

事例 B：盲目の従業員が合理的配慮としてコンピュータの補助装置を要求した。雇用主はこの装置を注文しなければならず、出荷までに3ヶ月を要するといわれた。従業員が必要としている装置を扱っている会社がなかった。雇用主は調査の結果と装置を注文したことを従業員に連絡した。装置を受け取るまでに3ヶ月を要したが、雇用主は迅速に行動を起こしており、この遅滞は ADA 違反とはならない。雇用主と従業員は、装置が来るまでの期間、できる限り効率的に業務が遂行できる方法を話し合っただけで決める必要がある。

11. 雇用主は障害のある人が希望していない合理的配慮を受けよう要求することができるか？

できない。雇用主は適格な従業員に「配慮」を受けることを要求することはできない。ただし、従業員が、必須機能の遂行や明らかな危険を解消するために合理的配慮を必要とするにもかかわらず、効果的な「配慮」を拒否する場合、職務にとどまる資格がなくなる可能性がある³⁹。

合理的配慮と応募者

12. 雇用主は、応募者が要求しない場合であっても、合理的配慮が必要であるか尋ねることができるか？

雇用主は応募者に対し、採用過程（面接、筆記試験、職務の紹介など）がどのように進められるかを話し、その過程において合理的配慮が必要となるかを尋ねることができる。

事例 A: XYZ 社は人事部門のスタッフ全員を対象に社内で調停訓練を行うために、Super Trainers 社と契約を交わした。あるスタッフは盲であるため、点字による資料を要求した。Super Trainers 社は点字資料の提供を拒否した。XYZ 社は、この要求に対する責任は Super Trainers 社にあると主張し、点字資料を準備し、費用を負担すべき理由はないと考えている。

他の方法・形式の資料を提供する義務は、XYZ 社 (ADA 第 I 編に規定された対象となる雇用主として)、Super Trainers 社 (ADA 第 III 編に規定された対象となる一般的「配慮」として)⁴⁵、両者にある。いずれもそれぞれの義務を免れることはできない。第 III 編に規定された義務があるにもかかわらず、Super Trainers 社が点字資料の提供を拒否したとしても、過度の負担とならない限り、XYZ 社には合理的配慮として点字資料を提供する義務がある。

社外施設における訓練を計画している雇用主は、誰が適切な合理的配慮を講じる責任を有するのか、契約で定めておくことによって、こうしたトラブルを避けることができる。また、社外訓練を提供する場合、障害のためにこうした「配慮」を要求する従業員に対して雇用主は、アクセスしやすい施設を選択すべきである。

事例 B: XYZ 社は従業員に心肺蘇生術訓練を計画した。この 3 時間のプログラムへの参加は任意である。ろう者である従業員が訓練への参加を希望し、手話通訳を要求した。心肺蘇生術訓練への参加は任意であったとしても、心肺蘇生術訓練は XYZ 社が全従業員を対象に提供する便益であるため、手話通訳を用意すべきである。

職務遂行にかかわる合理的配慮の種類⁴⁶

職務遂行にかかわる合理的配慮には下記の種類がある。

職務の再編成

職務の再編成には下記の変更が挙げられる。

- 従業員が障害のため遂行できない付带的（職務）機能の再配置・再配分
- 必須機能または付带的機能を遂行する時間および方法の変更⁴⁷

雇用主は、合理的配慮として基本的職務機能を再配置する必要はないが、希望するならば再配置することもできる。

16. 雇用主が合理的配慮として、付带的機能の一部を無くすために従業員の職務を再編成しようとする場合、雇用主は従業員が遂行できる別の付带的機能を遂行するよう要求することができるか？

できる。雇用主は、合理的配慮として、職務を再編成するために複数の従業員間で付带的機能を交換することができる。

事例 A: 清掃会社のスタッフがオフィスビルで作業している。スタッフの一人が義足を装着しており、歩行には支障がないが、階段の昇降には痛みがあり困難を伴う。必須機能については問題なく遂行できるが、ビルの階段を掃除

する付带的機能を遂行することはできない。2 人目のスタッフの付带的機能には、従業員用のラウンジの台所を清掃する作業があり、これは 1 人目のスタッフも遂行できる。雇用主はこれら付带的機能を従業員間で交換することができる。

休暇

障害のある従業員が、必要に応じて、有給休暇または無給休暇を使用することを認めることは合理的配慮の一形態である⁴⁸。雇用主は、同様の状況にある従業員に認めている範囲を越えて有給休暇を与える必要はない。雇用主は、障害のある従業員がまず未使用の有給休暇を消化してから、無給休暇を認めるべきである⁴⁹。例えば、10 日間の有給休暇を取得できる、障害のある従業員が 15 日間の休暇を必要とする場合、雇用主は従業員が 10 日間の有給休暇を所得したあと、5 日間の無給休暇を認める。

障害のある従業員は下記に示すような様々な理由で休暇を必要とする場合がある。

- 治療（例えば、手術、心理療法、薬物乱用治療、透析など）、リハビリテーション・サービス、理学療法、作業療法を受けるため
- 病気または一時的な障害の発症からの回復のため
- 車椅子、自動車、補装具の修理のため
- 職場環境の一時的な悪化を避けるため（たとえば、エアコンの故障のため室温が上がり、多発性硬化症をもつ従業員の症状を悪化させる場合など）
- 介助犬（盲導犬・介護犬など）の訓練のため
- 点字や手話の訓練のため

17. 雇用主は、一定期間を超えて休暇を必要とする障害のある従業員に対して、「無過失」休暇規定（所定の期間を超えて休暇を取得したあと自動的に解雇される規定）を適用することができるか？

適用できない。障害のある従業員が合理的配慮として追加の無給休暇を必要とする場合、雇用主は、(1) ポストの必須機能を遂行することができるよう効果的な「配慮」が別途備えられている、(2) 追加の休暇を与えることが過度の負担となるとみられる、ことが明らかである場合を除き、追加の休暇を従業員に認めるために「無過失」休暇の規定を変更しなければならない。休暇規定を含め、就業規定の変更は合理的配慮の一形態である⁵⁰。

18. 雇用主は、合理的配慮として、従業員の職務をそのまま残しておく必要があるか？

必要がある。雇用主がポストを空席のままにしておくことが過度の負担であることを示すことができない限り、合理的配慮として休暇を与えられた障害のある従業員は元の職務に戻る権利を有する⁵¹。

従業員の休暇の全期間にわたってそのポストを空席にしておくことが、もはや過度の負担なしにはできない場合、雇用主は、その従業員が適格性を有し、かつ、特定期間休暇を継続できるように配置転換でき、さらに休暇終了後にこの新しいポストに復帰することができる空席の同等水準のポストがないか検討しなければならない⁵²。

事例：従業員が障害にかかわる治療と静養のため8ヶ月間の休暇を必要としている。雇用主は要求を認めたが、4ヵ月後、雇用主は、過度の負担とならずに残る4ヶ月間そのポストを空席にしておくことはできないと判断した。雇用主は、残り4ヶ月の休暇期間、従業員を配置転換でき、戻ったときに復帰できる同等水準の空席のポストがあるか否かを考慮しなければならない。同等水準のポストがない場合、雇用主は現水準よりも低い空席のポストがないかを捜さなければならない。現水準よりも低いポストもない場合、継続的な休暇を合理的配慮とする必要はない。

19. 雇用主は従業員に対し、合理的配慮として取得した休暇期間の休職を理由にペナルティを科すことができるか？

できない。そうすることは、法律でその権利が認められている従業員による合理的配慮の使用に対する報復行為とみられる⁵³。さらに、こうした懲罰的行為は休暇を効果のない「配慮」とするものであり、雇用主は合理的配慮を講じる義務を怠ったことになる⁵⁴。

事例 A：営業担当者が合理的配慮として5ヶ月間の休暇を取った。会社は、各営業担当者の年間販売記録を競わせ、全営業担当者の販売記録の中央値を25%下回る成績の従業員は自動的に解雇されるとしていた。雇用主は、その営業担当者の業績が基準を下回ることを理由に解雇した。同社はその営業担当者の成績が低いのは5ヶ月間休暇を取っていたためであることを考慮せず、また、働いていたときの成績を評価しなかった（成績の比例配分）。

こうした営業担当者に対するペナルティは報復行為であり、合理的配慮の否定にあたる。

事例 B：X社はリストラを行っている。同社は前年に4週間以上休んだ従業員は解雇することにした。ある従業員は障害の治療のため5週間の休暇を取った。同社は、この従業員を解雇するか否かを検討するにあたり、この5週間の休暇を計算に入れることはできない⁵⁵。

20. 従業員が合理的配慮として休暇を要求した場合、雇用主は、代替策として、その従業員が職務にとどまるために必要な「配慮」を講じることができるか？

雇用主の供与する合理的配慮が効果的で、休暇を必要としなくなるならば、「配慮」を講じることができる⁵⁶。雇用主は、効果的な「配慮」を供与している限り、従業員の希望通りの「配慮」を行う必要はない⁵⁷。したがって雇用主は、休暇を与える代わりに、従業員の医療上の必要性に対処する能力を阻害することがない限り、職務にとどまるために従業員が必要とする合理的配慮を講じることができる（例えば、付帯的機能の再配分、一時的な配置転換など）。ただし、雇用主は、従業員に合理的配慮の必要がなくなれば、従業員の責務を全面的に回復させなければならない、または、元のポストに復帰させなければならない。

事例 A：肺気腫の従業員が障害にかかわる手術と静養のため10週間の休暇を要請した。この要請に関する雇用主との話し合いにおいて従業員は、最初の3週間はパートタイム勤務とし、頻りに歩き回らなければならない2つの付帯的機能を果たす必要がなければ、7週間の休暇で職場

に復帰できるだろうと語った。雇用主は、これら「配慮」を講じることを条件に、従業員に対し7週間後に職場復帰することを要求できる。

事例 B：従業員の障害が悪化し、担当医は影響を軽減するため手術を勧めている。従業員が手術のための休暇を要請したことを受け、雇用主は障害の影響を軽減し、手術を受けるための休暇を遅らせると考えられる機器・装置を提供することを申し出た。この雇用主の申し出た「配慮」は従業員の治療を受ける権利を阻害するものであるため、効果的なものではない。

21. ADA および家族医療休暇法（FMLA）の両法の適用対象となる従業員の休暇について、雇用主はどのように処理すればよいか？⁵⁸

雇用主はそれぞれの法律に基づく権利を個別に確認し、その後、取るべき適切な措置に関し、これら2つの法律が重複する部分があるか検討する⁵⁹。

ADAの下では、障害に関連して休暇が必要な従業員は、他に効果的な「配慮」がなく、また、その処置が過度の負担とならない場合、休暇をとることができる。雇用主は、従業員がまず未使用の有給休暇を使用し、それが必要な期間に満たない場合は無給休暇をとることを認めなければならない。雇用主は、同等の休暇規定を認めている他の従業員にそのようにしているなら、その従業員についても休暇期間にわたり健康保険給付を継続しなければならない。従業員のポストについて ADA は、それが過度の負担となることを明示することができる場合を除いて、従業員の休暇期間中、そのポストを空けておくことを求めている。従業員が職場に復帰できる状態になったとき、従業員が適格性を維持しているなら（すなわち、従業員は、合理的配慮を受けた上、または合理的配慮を受けることなく、職務の必須機能を遂行できる）、元のポストに復帰することを認めなければならない（ポストを空けておくことが過度の負担とならない場合）。

従業員のポストを全休暇期間にわたり空けておくことが ADA に基づく過度の負担にあたる場合、または、従業員が元のポストに復帰するための適格性を失ってしまった場合、雇用主は従業員が職務を遂行できるポストに配置転換しなければならない（過度の負担とならない限り）。

FMLAの下では、適用対象となる従業員は12ヶ月間に12週間の休暇を取得することができる。FMLAは、元のポストまたは同等レベルのポストに復帰する従業員の権利を保証している⁶⁰。雇用主は従業員がまず未使用の有給休暇を使用することを認め、全休暇期間が有給休暇では不足する場合に、無給休暇を与えなければならない。FMLAは、従業員が保険料を支払っていることを条件に、休暇期間も健康保険給付を継続することを求めている。

事例 A: ADA にいう障害のある従業員が障害にかかわる治療のため13週間の休暇を必要としている。従業員は FMLA に基づき12週間の休暇（最長）を取得することができ、この休暇期間は FMLA に規定された休暇および合理的配慮である。FMLAの下では、雇用主は従業員が13週間の休暇を取ることを拒否できる。しかし、従業員は ADA の適用対象者でもあるため、雇用主は、それが過度の負担となることを明らかにできない限り、13週間の休暇を拒否することはできない。雇用主は、他の

過度の負担となる要素と合わせ、最初の 12 週間の休暇から生ずる事業運営上の影響を考慮することはできる⁶¹。

事例 B：ADA にいう障害のある従業員が 10 週間の FMLA 休暇を取り、職場復帰できる状況になった。雇用主は従業員が、元のポストではなく、同等レベルのポストに就くことを希望している。FMLA の下ではこれは認められるが、ADA は雇用主が従業員を元のポストに復帰させるよう求めている。雇用主は、この措置が過度の負担となること、または、従業員が元のポストに求められる適格性を有さないことを明らかにできない限り、従業員を元のポストに復帰させなければならない。

事例 C：ADA にいう障害のある従業員が 12 週間の FMLA 休暇を取った。従業員は雇用主に対し、職場復帰が可能であるが、元のポストまたは同等レベルのポストの職務を遂行することはできなくなったと連絡した。FMLA の規定では、雇用主は従業員を解雇することができる⁶²、ADA の規定では、雇用主は、従業員が合理的配慮を講じた上で必須機能を遂行することが可能であるか検討する必要がある（例えば、追加の休暇、パートタイム勤務、職務の再編成、特定機器・装置の使用など）。それが不可能な場合、ADA は、過度の負担となることがない限り、雇用主が従業員を適格性のある空席ポストへ配置転換することを求めている（合理的配慮の有無にかかわらず）。

勤務時間の変更またはパートタイム勤務

22. 雇用主は、過度の負担とならない場合、合理的配慮として、障害のある従業員の勤務時間の変更やパートタイム勤務を認めるべきか？

認めるべきである⁶³。勤務時間の変更には、出社・退社時間の調整、定期的な休憩、特定の仕事項目を行う時間帯の変更、未使用有給休暇の使用認可、追加の無給休暇の付与などがある。雇用主は、他の従業員にそうした勤務時間を認めていない場合であっても、過度の負担とならない限り、合理的配慮として必要なときは勤務時間の変更またはパートタイム勤務を認めなければならない⁶⁴。

事例 A：ある HIV 感染症の従業員は、厳密なスケジュールでの薬の服用が必要である。薬を摂取した約 1 時間後に猛烈な吐き気に襲われ、それが約 45 分間続く。従業員は、吐き気に襲われた場合に 45 分間の休憩を取ることを認めるよう要請した。雇用主は、過度の負担とならない限り、この要求を認めなければならない。

特定のポストについては、必須機能を遂行する時間帯が必須条件である場合もある。このことが、雇用主が従業員の勤務時間の変更に対する要求を認めるか否かに影響を与えることもある⁶⁵。雇用主は勤務時間の変更が事業の運営を大きく損なう（すなわち、過度の負担となる）ことがないか、また、必須機能を他の時間帯に、もしくは他の従業員が遂行することで事業運営に与える影響を軽減できないか、慎重に検討する必要がある。

従業員の勤務時間を変更することが過度の負担となる場合、雇用主は要請された時間に従業員が適格性を有する空席のポストへの配置転換を考慮しなければならない⁶⁶。

事例 B：日勤のディケアワーカーが、障害のため、午前 7 時～午後 3 時の勤務時間を午前 10 時～午後 6 時に変更してくれるよう要求した。ディケアセンターは午前 7 時から午後 7 時まで開いており、勤務時間が変更になったとしても、朝の開所時間に人手は十分にあった。この場合、雇用主は合理的配慮を講じなければならない。

事例 C：午後 10 時～午前 3 時に朝刊の印刷作業に従事する従業員が、障害のために日中の就労を必要としていた。新聞の印刷は日中には行わないため、印刷作業という現職務の必須機能には夜間勤務が必要だった。雇用主は従業員の勤務時間を変更することができないため、別の職種への配置転換が可能であるか検討する必要がある。

23. ADA および家族医療休暇法 (FMLA)、両方の適用対象となる従業員の勤務時間の変更やパートタイム勤務の要望に雇用主はどのように対処する必要があるか？⁶⁷

雇用主はまず、両方の法律に基づく従業員の権利を別々に検討し、とるべき適切な措置について、この両方の法律が重複する部分がないか調査する。

ADA の下では、障害のために勤務時間の変更またはパートタイム勤務を必要とする従業員は、他の効果的な「配慮」がなく、過度の負担を生じない場合、こうした勤務形態で就労する権利を有する。それが過度の負担となる場合、雇用主はその従業員に対し、従業員が職務を遂行でき、かつ雇用主が従業員の勤務時間の変更またはパートタイム勤務を受け入れることができる、空いているポストへの配置転換（過度の負担とならないもの）する処置を講じなければならない⁶⁸。合理的配慮としてパートタイム勤務を受け入れた従業員は、他のパートタイム勤務の従業員が受けている便益（健康保険など）のみを受けることができる。したがって、障害のないパートタイマーが健康保険の適用を受けていない場合、合理的配慮としてパートタイム勤務を認められた障害のある従業員についても適用対象外となる。

FMLA の下では、その適用対象となる従業員は医学的に必要な場合、12 ヶ月間に 12 週間相当の休暇を使い切るまで、断続的にもしくはパートタイムで休暇をとることができる。この休暇が治療計画に基づき予想できる場合、雇用主は従業員に対し、従業員が職務を遂行でき、かつ勤務時間の短縮に適合する、一時的な（休暇期間）配置転換を申し入れることができる⁶⁹。雇用主は、従業員が保険料を負担している場合、FMLA 休暇期間においても団体健康保険の現在の適用水準を維持しなければならない⁷⁰。

事例：ADA にいう障害のある従業員が、障害のためこれからの 6 ヶ月間、毎週 1 日仕事を休む許可を求めてきた。従業員が FMLA に基づいて勤務時間を変更する権利が認められている場合、雇用主は、ADA の下ではこの休暇が過度の負担となる場合であっても、医学的見地から必要であれば、FMLA に基づいて要求された休暇を与えなければならない。

就業規定の変更

24. 就業規定の変更は合理的配慮にあたるか？

合理的配慮にあたる。障害に関連する制限がある従業員に必要な場合、過度の負担とならない限り、就業規定を変更す

ることは合理的配慮となる⁷¹。ただし、この合理的配慮は、障害のためにこうした措置を必要とする従業員に対してのみ、この規定の変更のみを求めており、その他の全従業員に対しては、雇用主はこの規定を継続して適用することができる。

事例：雇用主は職場での飲食を禁ずる規定を設けていた。インシュリン依存性糖尿病の従業員が、インシュリンを大量に取りすぎた場合、インシュリン・ショックを受けないようすぐにキャンディやフルーツジュースをとる必要があると雇用主に説明した。従業員はこうした食べ物を職場に持ち込むこと、必要に応じてこれらを飲食する許可を求めた。過度の負担とならない限り、雇用主はこの要求に応えるため規定を変更しなければならない。また、雇用主は、障害のある従業員が小型の冷蔵庫を持ち込むこと、雇用主の冷蔵庫を使用すること、あるいは就業時間内に服薬することを認めるよう、規定を変更しなければならない場合もある。

合理的配慮として休憩や勤務時間の調整を従業員に認めることによって、休暇・出勤形態や規定の変更などが含まれる場合もある。例えば、過度の負担となる場合を除いて、障害のある有資格の従業員が障害に関連する医学的な問題で不定期に未使用の休暇を使用する必要がある場合、事前の休暇計画を従業員に求めるという規定の変更は合理的配慮といえる⁷²。さらに、雇用主は、過度の負担とならない限り、「無過失」休暇規定を設けている場合でも、合理的配慮として障害のある従業員に追加の休暇を与えなければならない場合もある⁷³。

いくつかの場合、雇用主が休暇・出勤規定といった就業規定の変更を拒否した場合、合理的配慮を講じることにに対する怠慢や非対応とみなされる場合がある。例えば、雇用主が従業員に対し、出社できない場合には午前9時までに上司にその旨を通知する規定を設けている場合が挙げられる。従業員が自動車事故などで緊急入院することになり、雇用主がこの規定を守れないことを承認するならば、雇用主は障害のために緊急入院する従業員に対しても同様にしなければならない⁷⁴。

配置転換⁷⁵

ADA は合理的配慮の形態として「空いているポストへの配置転換」を挙げている⁷⁶。この種の合理的配慮は、雇用主が過度の負担となることを明らかにできない限り、合理的配慮の有無にかかわらず、障害のために現職務の必須機能を遂行することが困難になった従業員に対し講じられなければならない⁷⁷。

従業員は新しいポストに「資格がある」者でなければならない。従業員がポストに「資格がある」とは、(1) ポストに求められる技能・経験・教育・その他職務に関連する要件を満たしている場合、および(2) 合理的配慮の有無のいずれかで、新しいポストの必須機能を遂行できる場合を指す⁷⁸。従業員は配置転換としてポストを得るために、そのポストに求められる資格を有する最も優秀な人である必要はない。

雇用主は従業員が資格を有するようになるために援助する義務はない。したがって、雇用主は従業員が職務に就くために必要な技能を身に付けることができるよう訓練を提供する必要はない⁷⁹。ただし、雇用主は、新規採用者や転任者

に対し通常提供する訓練については、配置転換される障害のある従業員に提供する必要はあるだろう。

事例 A：雇用主は障害のある従業員を、必須機能としてスペイン語を話すことが要件となるポストに配置転換しようと考えている。従業員はスペイン語を学んだことはなく、雇用主がスペイン語コースに参加させてくれることを希望している。雇用主は配置転換を行うための義務の一部として、この訓練を提供する必要はない。つまり、従業員はこのポストに適格ではないことになる。

事例 B：雇用主は障害のある従業員を商品・サービスの契約に関連するポストに配置転換することを考えている。従業員はそのポストの職務を遂行する能力を有している。雇用主は、そのポストに就く従業員全員は特別訓練を受けなければならないという規則を設けている。この場合、雇用主はその従業員に対してこの特別訓練を提供しなければならない。

合理的配慮として配置転換を考慮する前に、雇用主は、まず、従業員が現職にとどまることのできるような「配慮」を検討する必要がある。配置転換は最後の手段であり、(1) 従業員が現職に必要な基本的な機能を遂行できるような効果的な「配慮」がない、または(2) 他の合理的配慮がすべて過度の負担となる、と判断された場合にのみ必要とされる⁸⁰。ただし、雇用主と従業員がともに、合理的配慮を伴う現職にとどまるよりも配置転換が望ましいと自発的に合意する場合には、雇用主は従業員を配置転換することができる。

「空いているポスト」とは、従業員が合理的配慮を要求した時点で可能なポスト、または雇用主が妥当な期間内に空席になることを知っているポストをいう。「妥当な期間」とは、雇用主が経験から適切なポストがまもなく空席になると予想できる、といった事柄を検討して、ケースごとに判断しなければならない⁸¹。ポストは、雇用主がポストへの応募者を募ったり、あるいは募集の発表を行った場合に空席とみなされる。雇用主は空席を作るために従業員を解任するべきではなく、また、ポストを新設する必要もない⁸²。

事例 C：雇用主は障害のある従業員の配置転換を考えている。現在、空いているポストはないが、辞職した他の従業員のポストが4週間以内に空くことが分かった。そのポストは現在障害のある従業員が就いているのと同等のポストである。従業員がそのポストの職務を遂行する能力を有するならば、雇用主はそのポストを提供しなければならない。

事例 D：雇用主は障害のある従業員の配置転換を考えている。現在空いているポストはないが、雇用主は同等水準のポストに就いている別の従業員が6ヵ月後に退職する予定であることを知った。雇用主は、障害のある従業員がそのポストの職務を遂行できることを認識しているが、6ヶ月は「妥当な期間」を超える期間であるため、このポストを提供する必要はない。(ただし、6ヵ月後に、そのポストへの応募者を募る場合、その従業員の応募を認め、適格性を検討しなければならない)。

雇用主は、従業員がポストの職務を遂行する適格性を有する場合、給与、職位、その他関連条件(手当、勤務場所など)が同等の空席のポストに再配置しなければならない。同等水準のポストが空いていない場合、雇用主は従業員が職務を遂

行ける低位の空いているポストに配置転換する必要がある。従業員が職務を遂行できる空席のポストが複数あった場合、雇用主は給与、職位などの条件が従業員の現職の条件に最も近いポストに従業員を配置しなければならない⁸³。どのポストが最も近いかがはっきりしない場合には、配置転換されるポストを決定する前に、希望について従業員と相談しなければならない。配置転換は昇進を意味するのではない。したがって、昇進を伴う空席ポストについては競争して獲得する必要がある。

25. 見習い期間中の従業員は配置転換の対象となるのか？

雇用主は「見習い期間中」であることのみを理由に従業員の配置転換を拒否することはできない。障害のある従業員は、配置転換を行う必要が生ずる前に、合理的配慮の有無にかかわらずポストの必須機能を遂行している限り、「見習い期間中」であるか否かとは関係なく、別のポストへの配置転換を受けることができる。

合理的配慮の有無にかかわらず従業員が必須機能を遂行していた期間が長ければ長いほど、障害のために現職の必須機能を遂行することができなくなった場合、配置転換はより適切と考えられる。ただし、見習い期間中の従業員が合理的配慮の有無にかかわらず必須機能を遂行しなかった場合、従業員は現職務上の「適格性がない」とみなされ、配置転換を受けることはできない。この場合、その従業員は適格でない職務に応募して配置転換を求めている応募者と同じである。応募者には配置転換の資格はないのである。

事例 A：雇用主は新入従業員全員を1年間の「見習い」とした。ある従業員が、9ヶ月間職務を適切に遂行していたが、交通事故のため障害のある人となってしまった。従業員は障害のため、合理的配慮の有無にかかわらず現職の必須機能を遂行できなくなり、配置転換を申し出た。この場合、従業員は、従業員が職務を遂行できる空席のポストがあり、過度の負担とならない限り、配置転換を受けることができる。

事例 B：見習い期間中の従業員が2週間働いた時点で、障害のため職務の必須機能を遂行できないことが分かった。職務の必須機能を遂行することができるような合理的配慮がないので、従業員は配置転換を申し出た。雇用主は配置転換を行う必要はない（空席のポストがあったとしても）、なぜなら、ここで明らかになったことは、この従業員は最初から適格性がなかった（職務遂行能力を有していなかった）のである。つまり、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員は採用されたポストの必須機能を遂行できなかったのである。

26. 雇用主が従業員の配置転換を認めていない場合、合理的配慮として配置転換を行わなければならないか？

行う必要がある。ADA は、雇用主が他の従業員に認めていない場合であっても、障害のある人に対しては、配置転換を含め、合理的配慮を行うことを求めている。したがって、通常は従業員の配置転換を行わない雇用主も、過度の負担となることを明確に示すことができない限り、障害のある従業員の配置転換を行う必要がある。また、雇用主が配置転換を禁ずる規定を設けている場合、過度の負担であることを示すことができない限り、障害のある従業員を配置転換するために規定を変更しなければならないだろう⁸⁴。

27. 雇用主の空いているポストへの配置転換を行う義務は、従業員のオフィス、支店、機関、部署、施設、人事制度（雇用主が複数の人事制度を設けている場合）、地域に限定されるか？

限定されない。雇用主がオフィス、支店、機関、部署、施設、人事制度、地域の移動を禁ずる規定を設けている場合であっても、それらに限定されることはない。ADA は、雇用主の配置転換の義務について、それがオフィス、支店、機関内に限定されているとは定めてはいない⁸⁵。むしろ、雇用主が空席ポストの探索をどの程度行うべきかは、過度の負担の問題となるだろう⁸⁶。従業員が他の地域に配置転換されることになった場合、他の従業員が自発的に配置転換を希望した場合にその費用を雇用主が負担することになっていない限り、転任の費用は従業員が負担しなければならない。

28. 雇用主は空席のポストについて障害のある従業員に通知する必要があるか、あるいは空席のポストを捜す責任は従業員にあるのか？

雇用主は、どこのポストが空席なのか、あるいは妥当な期間内にどこのポストが空くのか、ということについて情報を得る最適の位置にいる⁸⁷。空いているポストに関する調査範囲を狭めるために、雇用主は、話し合いの流れの中で、従業員から資格や興味について情報を得る必要がある。こうした情報に基づき、雇用主は、配置転換先の空きポストに応募する資格を有する従業員に空きポストに関する情報を提供する義務がある。ただし、空いている適切なポストを明らかにする際に、従業員はわかる範囲で雇用主と協力すべきである。その従業員について特定のポストに求められる能力の有無がわからない場合、雇用主は従業員の資格について話し合うことができる⁸⁸。

雇用主は、できる限り迅速に空いている適切なポストがあるかを調査しなければならない。この調査期間は、どのくらい早くに雇用主が空いている適切なポストを探索できるかによって異なる。非常に小規模の組織では1日でこのプロセスが終了するかもしれない、また別の組織ではこのプロセスに数週間を要するところもあるだろう⁸⁹。雇用主がこの探索を終了し、空きポストがあるか（妥当な期間内に空席になるポストがあるかも含め）、従業員にその結果を通知し、空いている適当なポストがあることを従業員に通知するか、もしくは空いている適当なポストがないことを連絡すれば、雇用主の義務は遂行されたことになる。

29. 配置転換は、従業員が空席のポストを競争して獲得することができるという意味なのか？

そういう意味ではない。配置転換とは、従業員がそのポストに対して資格があれば、その空席のポストに就くという意味である。そうでなければ、配置転換の有効性はほとんどなく、これは、議会によって意図された施行とはいえなくなる⁹⁰。

30. 従業員がこれまでよりも低い職位のポストに配転される場合、雇用主はこれまでのポストの給与水準を維持しなければならないか？

維持する必要はないが、ただし、障害のない従業員の場合に低い職位のポストに配転された際、従来どおりの水準の給

与を引き続き支給する場合はこの限りではない⁹¹。

31. 雇用主は、年功序列制度に適合しない場合も配置転換を行わなければならないか？

一般的に、従業員の配置転換が年功序列制度のルールに反するとみられる場合、それは「合理的でない」とみなされる⁹²。これは、団体交渉で合意された年功序列制度であっても、また、経営側が一方的に定めたものであっても、「不合理」とみなされる。年功序列制度が人事を統括している場合、それは、従業員の一貫して均一な処遇の期待を与えており、合理的配慮の手続きによって雇用主が個別のケースごとの評価を取り入れるとその期待を削ぐことになる⁹³。

ただし、「従業員の一貫して均一な処遇への期待を削ぐ」「特別な状況」がある場合、年功序列制度にもかかわらず、配置転換が「合理的配慮」となりうる。例えば、「特別な状況」には、雇用主が一方的に年功序列制度の変更を行う権利を有し、その権利を頻繁に行使し、それによって従業員の年功序列制度への期待が低下する場合などが考えられる⁹⁴。こうした状況にあれば、もう一つの例外（障害のある従業員の配置転換を認めること）は大きな問題ではないだろう⁹⁵。あるいは、年功序列制度に例外が含まれていれば、こうした例外事項は問題とはならないだろう⁹⁶。その他の事例として、従業員に対し、年功序列制度は自動的に特定の職務に就くことを保証するものではないことを示すなど、例外を設ける手続きを含む年功序列制度を設けていることも挙げられる。

その他の合理的配慮にかかわる問題⁹⁷

32. 雇用主が1種類の「配慮」を講じている場合、障害のある従業員の要請に応じて別の合理的配慮を追加して供与する必要があるか？

合理的配慮を講じる義務は継続的なものである⁹⁸。1種類の合理的配慮を必要とする従業員もあり、また、複数の合理的配慮を必要とする従業員もいる。ある期間ひとつの合理的配慮を必要としていた従業員が、後日別の形態の合理的配慮が必要になる場合もある。従業員が複数の合理的配慮を要求した場合、障害のために必要かつ均等な雇用機会を提供するものについてだけ、その権利を有する。

雇用主は合理的配慮の要求を検討し、(1) その処置が必要なものか、(2) 必要な場合、その処置は効果的であるか、(3) 効果的な場合、合理的配慮を講じることが過度の負担とならないか、を判断しなければならない。合理的配慮の効果がないことが明らかとなり、障害のある従業員が必須機能を遂行できない場合、雇用主は過度の負担を生じない、別の合理的配慮がないか検討する必要がある。他の合理的配慮がない場合、雇用主は、過度の負担とならない限り、従業員が職務を遂行できる空席のポストへの配置転換を試みなければならない。

33. 雇用主は合理的配慮として従業員の上司を変える必要があるか？

変える必要はない。雇用主は合理的配慮として従業員に新しい上司を与える必要はない。ただし、ADA はそうすることを禁じてはいない。さらに、雇用主は上司を変える必要はないが、ADA は合理的配慮の一形態として監督方法を変更することを要求する場合もある⁹⁹。また、障害のある従業員

は、障害を理由にした嫌がらせなど、障害に基づく上司からの差別を受けることがないように保護される。

事例：上司はスタッフに対し、翌朝にミーティングを開くということを前日の午後に通知して、チームミーティングを開くことが頻繁にある。障害のある従業員は事前に予約している理学療法の治療と重なるため、幾度かミーティングに出席できなかった。従業員は上司に、理学療法の予約を変更できるよう、チームミーティングを数日前に通知してから開くよう要請した。これは過度の負担となることはないと思われるため、上司はこの合理的配慮を行わなければならない。

34. 雇用主は障害のある従業員が在宅勤務することを認める必要があるか？

雇用主は、就労場所にかかわる規定の変更が合理的配慮として必要な場合、規定の変更を行う必要があるが、この処置が効果的で、過度の負担を生じない場合に限られる¹⁰⁰。この処置が効果的であるか否かは、そのポストの必須機能が自宅で遂行できるか否かによる。フードサーバー（飲食物提供サービス）やレジ係といった現場でなければ遂行できない必須機能が含まれる職務もある。こうした職務に関しては、従業員に在宅勤務を認めると必須機能が遂行できないため、効果的ではないといえる。雇用主の監督権限が適切に行使できるか、また、在宅にある機器類で従業員が同等水準の職務を遂行できるかなど、在宅で効果的に職務を遂行できるのかを判断することは不可欠な事項である。特定の職務（例えば、テレマーケティング、校正など）では従業員は在宅で必須機能を遂行できる¹⁰¹。この種の職務では、雇用主は、他の処置が効果的なことを示すことができる場合、または在宅勤務が過度の負担となると考えられる場合、在宅勤務の要求を拒否できる。

35. 雇用主は、障害のために、ポストの職務に関連し、かつ事業運営上の行動規範に違反した従業員に対する懲罰や解雇を留保すべきか？

留保する必要はない。雇用主が、ポストの職務に関連し、かつ事業運営の必要性に適合する行動規範を一貫して採用している場合、違反行為を認める必要はない。これは、例えば、雇用主は、暴力や暴力・窃盗・財産の侵害などの恐れを容認する必要はまったくないことを意味する。雇用主は、障害のない従業員に対しても同様に罰則を与える場合には、こうした違反行為に関与した障害のある従業員を罰することができる。

36. 雇用主は、ポストの職務に関連し、かつ事業運営の必要性に適合する行動規範に違反する障害のある従業員に対し、合理的配慮を行う必要があるか？

雇用主は、違反行為に対する罰則が解雇である場合を除いて、今後こうした行動規範を守ることができるよう、過度の負担とならない範囲で、この違反を除いて有資格である従業員に対し合理的配慮を講じる必要がある¹⁰²。合理的配慮は常にプロスペクティブ（見込み）であるため、雇用主は過去の違反行為を、障害の結果であったとしても、容認する必要はない¹⁰³。その他合理的配慮として、従業員が行動規範を守ることができるようにするものとして、出社時間、休憩、休暇などの調整を合理的配慮として講じることも考えられる¹⁰⁴。

事例：うつ病の従業員が、薬の副作用で午前中足元がふらつくため、たびたび遅刻している。所定の勤務時間は午前9時～午後5時30分であるが、出社は9時、9時30分、10時、時には10時30分になってしまう。職務は会社の訪問販売員と電話で連絡を取ることであり、販売員はマーケットに関する質問への返答や急な注文の迅速な処理をその従業員に依存している。雇用主は従業員の遅刻について、来月も遅刻が続けば解雇するといひ、懲罰を与えた。従業員は障害のため遅刻すること、勤務時間をずらせて欲しい旨を説明した。この状況の場合、遅刻はポストに求められる職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する行動規範に違反することになるため、雇用主は従業員を罰することができる。しかし、今後のことについては、雇用主は、過度の負担とならない限り、従業員が行動規範を守ることができるよう合理的配慮を講じる必要がある。例えば、午前10時～午後6時30分までの所定時間で販売員に連絡をとればよいのであれば、午前10時までに出勤すればよいように出勤時間を変更することが合理的配慮となる。

37. 従業員が処方薬をきちんと服用できるよう監視することは合理的配慮にあたるか？

当然ない。服薬を監視することは合理的配慮ではない。服薬を監視することは職場のバリアを取り除くこととは関係がないため、雇用主は従業員の服薬を監視することに対して責任はない。また、職場のバリアを変更することとは関係がないため、雇用主は従業員が適切な治療を受けているか否かを監視する義務はない¹⁰⁵。

ただし、服薬のため休憩を与えることや、治療のため休暇を与えることは合理的配慮の一形態といえる。

38. 雇用主は、服薬しない、あるいは治療を受けない、補助的装置（補聴器など）を使用しない障害のある従業員に対し、合理的配慮を講じる義務を免除されるか？

免除されない。ADA は、服薬、その他治療、補助装置が従業員の職務遂行能力にどのような効果をもたらすかということとは関係なく、職場のバリアを取り除くために合理的配慮を講じることを雇用主に求めている¹⁰⁶。

ただし、障害のある従業員が、合理的配慮の有無にかかわらず、服薬や治療、補助装置の使用を怠ることで、職務上の必須機能を遂行できない、あるいは直接的な被害が生じるおそれがある場合、従業員は資格がないことになる。

39. 雇用主は、障害に関連する投薬や治療の副作用のため、あるいは障害から生ずる症状のために必要な合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。従業員が障害のために服用する薬の副作用は障害から生ずる制約にあたる。合理的配慮は、障害から生ずるすべての制約にまで及ぶ。

事例 A: がんのため週に2回化学療法を受けている従業員は、治療後に非常に気分が悪くなる。化学療法を受けた週は、勤務時間を変更して2日間の休暇を取ることを申し出ている。治療は6週間続く。過度の負担であることを示すことがない限り、雇用主はこの要求に応えなければなら

ない。

また、障害から生ずる症状や医学的状况による制限も合理的配慮を必要とする場合がある¹⁰⁷。

事例 B: インシュリン依存性糖尿病の結果、従業員が軽い網膜症（視覚障害）を発症している。網膜症が障害であることを示す書類をすでに提出している従業員は、コンピュータ画面に拡大装置を付けることを要求している。雇用主は網膜症が糖尿病に関連する症状であることを示す書類を提出することを要求できるが、従業員は網膜症が ADA に定める独立した障害であることを示す必要はない。網膜症は糖尿病（ADA にいう障害）の結果であるため、雇用主はこの要求に対し、過度の負担であることを明示しない限り、応えなければならない。

40. 雇用主は、従業員が要求しない場合であっても、合理的配慮を必要とするか、尋ねる必要があるか？

通常その必要はない。一般的に、障害のある人は、合理的配慮の必要性について最も知っており、本人が雇用主に合理的配慮の必要性について伝えなければならない¹⁰⁸。

ただし、雇用主が、(1) 従業員が障害のある人であることを知っている場合、(2) 従業員が障害のため職場で問題を抱えていることを知っている、もしくは知る根拠がある場合、および(3) 障害により合理的配慮を要求することが妨げられていると知っている、もしくは知る根拠がある場合、要求されることがなくとも、合理的配慮について対話¹⁰⁹を促す必要がある。障害のある従業員が合理的配慮は必要ないといえれば、雇用主の義務は遂行されたことになる。

事例：知的障害がある従業員は弁護士事務所では文書を配る仕事に従事している。彼はたびたび「R. Miller」と「T. Miller」を間違える。雇用主は従業員に障害があることを知っており、こうした間違いは障害のためであると想定し、また、雇用主は従業員が障害のため合理的配慮を要求することができないことを知っている。雇用主は従業員に対し、この2人のファーストネームをフルで記入したほうがよいかを尋ねた。従業員はそのほうがよいと答えたら、雇用主は、合理的配慮として、いずれかの Miller に文書が来た場合に間違いなく届くよう、受付にこの2人のファーストネームをフルで記入するよう指示した。

41. 障害のある従業員が合理的配慮を要求しない場合、雇用主は必要であるかを尋ねることができるか？

従業員が「配慮」を必要としていると考えるのが妥当な場合、雇用主は従業員に対して合理的配慮を必要とするかを尋ねることができる。例えば、出張しようとしているろう者の従業員に対し、雇用主は合理的配慮が必要かを尋ねることができる。また、雇用主がレストランで昼食会を開くことを予定する場合、レストランが車椅子でアクセスできるか確認するためにどのような質問をするべきであるのか雇用主に分からない場合、雇用主はまず従業員に尋ねるべきである。また、雇用主は職務遂行上や行動上の問題を抱えている障害のある従業員に、合理的配慮を必要とするかを尋ねることもできる¹¹⁰。

42. 他の従業員が障害のある同僚について質問をした場合、

雇用主はその従業員が合理的配慮を受けていることを話してもよいのか？

話してはならない。通常、このことがその従業員が障害のあることを開示することになるため、雇用主は従業員が合理的配慮を受けていることを開示してはならない。ADA はとりわけ、特定の限定された状況を除いて、医療情報を開示することを禁じており、その特定の限定した状況には同僚への情報開示は含まれない¹¹¹。

雇用主は従業員から、同僚が「異なる」または「特別な」処遇を受けていると思われる理由を聞かれた場合、職場で問題を抱えている従業員を支援する方針を強調することによってその質問に答えることができる。雇用主にとって、職場で生ずる問題の多くは個人的な問題であり、したがって、こうした状況では、従業員のプライバシーを尊重することが雇用主の方針であることを述べることもよいかもしれない。雇用主は、質問をしてきた従業員に対し、その本人が個人的な問題で職場の変更を要求するような必要が生じた場合においても、プライバシーが守られることを伝えることも効果的だろう。

特定の同僚に関する質問に答えることは難しいため、こうした質問が生ずる前に、雇用主は特定の従業員のニーズを満たす必要があるとともに（例えば、ADA と家族医療休暇法（FMLA）など）、雇用主が全従業員に対し、従業員もまた他の従業員のプライバシーを保護する必要があることを定めた法律に関する情報を提供することも得策だろう。ADA に関する一般的な情報を従業員に提供するにあたり、雇用主は、合理的配慮を講じる義務である、話し合いのプロセス、様々な形態の合理的配慮、法律で定められた守秘義務などに焦点を当てて説明することができる。こうした情報は、オリエンテーション資料、ハンドブック、給与明細に付したメモ、ピラなどで提供することができる。雇用主はこうした方法を考慮することができ、また、ADA の守秘義務規定を遵守しなければならない労働組合を使用する方法も考えられる。啓蒙活動に労働組合の会合や掲示板を使用することも有効な方法だろう。

雇用主が強制しない限りで、障害のある従業員は、自分の障害のことや合理的配慮を受けていることを自発的に同僚に開示するかどうかを選択することができる。

過度の負担にかかわる問題¹¹²

雇用主は、雇用主に「過度の負担」をもたらす合理的配慮を講じる必要はない。一般的にあてはまるような結論は、過度の負担の申立を支持するには不十分である。過度の負担は特定の合理的配慮が著しい困難または多額の費用をもたらすことを個別に評価することによって判断されなければならない¹¹³。過度の負担の判断には以下に示すようないくつかの要素を考慮する必要がある。

- 必要な「配慮」の内容および費用
- 合理的配慮を講じる施設全体の財源、当該施設の従業員数、施設の費用・資源に与える影響
- 雇用主所有の施設全体の財源、規模、従業員数、形態、場所（合理的配慮に関係する施設が大規模事業体の一部である場合）
- 職場の構成・機能、地域的分散の状況、雇用主と「配慮」を行っている施設との管理運営・財務上の関係

- 施設の事業運営上に及ぼす「配慮」の影響¹¹⁴

ADA に関する議会記録では、議会は雇用主が特定の「配慮」に莫大な費用を要するか否かを評価する際に、あらゆる外部資金源を検討することを望んでいる¹¹⁵。過度の負担は雇用主が負担する純費用に基づいて判断される。したがって、「配慮」に要する費用の全額または一部を負担するにあたり、州リハビリテーション局など、外部の財源から得られる資金についても考慮しなければならない¹¹⁶。さらに、税優遇措置や「配慮」に要する費用の控除を受けることができるかについても検討する必要がある。また、雇用主は、過度の負担を生ずる「配慮」の費用の一部を、障害のある従業員が負担できないか尋ねる必要もある。

雇用主が、ある合理的配慮は過度の負担を生じるが、別の合理的配慮は効果的で過度の負担とはならないと判断した場合、雇用主はこの2番目の「配慮」を講じなければならない。

雇用主は、他の従業員（または顧客）からの障害に対する懸念や偏見を理由に過度の負担を申し立てることはできない¹¹⁷。また、過度の負担は、合理的配慮を講じることが他の従業員の士気にマイナスの影響を与えることを理由とすることはできない。ただし、雇用主は、合理的配慮を講じることが他の従業員の職務遂行能力に著しい混乱をもたらす場合に、過度の負担として示すことができる。

事例 A：従業員が乳がんのため化学療法を受けている。治療の結果、疲労が激しく、通常の業務をこなすことが難しい。従業員が必須機能の遂行に集中することができるよう、雇用主は従業員の付帯的機能のうち3つを、化学療法の期間に限って他の従業員に回すことにした。付帯的機能の遂行を要求された従業員は余分な業務をこなさなければならないため不満だったが、雇用主はその従業員が、自身の業務を遂行することとあわせて新たな業務もきちんとこなせると判断した。雇用主は事業運営に大きな混乱がもたらされることを示すことができないため、ここには過度の負担は生じない¹¹⁸。

事例 B：多発性硬化症をもつコンビニエンスストアの店員は、彼の障害のための合理的配慮として、フルタイム勤務からパートタイム勤務に変更して欲しいと申し出た。ストア側はシフトごとに2人の店員を配置しており、一人の勤務時間が減ると、もう一人の能力をはるかに超えるほどに業務が増える。ストア側は、こうした変更を行えば、顧客にきちんと対応できない、陳列棚に商品を並べることができない、安全を維持できないといった結果がもたらされると判断した。つまり、雇用主は事業運営に著しい混乱をもたらすことを理由に過度の負担であることを示し、従業員の勤務時間を減らすことを拒否した。ただし、雇用主は、過度の負担を生じることなく、その店員を支援するその他の合理的配慮がないか検討する必要がある。

43. 雇用主は、障害のある従業員の勤務時間を変更することが他の従業員の職務遂行を妨げる場合であっても、勤務時間を変更しなければならないか？

変更する必要はない。一人の従業員の勤務時間を変更すること（または休暇を与えること）によって他の従業員の職務遂行が妨げられる場合、雇用主の事業運営が著しく混乱する

ため、過度の負担とみなされる。

事例 A：クレーン運転者が、障害を理由に、作業時間の開始を午前 7 時から午前 8 時に変更し、終了時間を 1 時間遅くにするを要求している。その運転者は他の 3 人の従業員と働いており、彼らはクレーンの運転以外の業務を遂行することができない。雇用主がこの要求を認めると、他の 3 人の従業員は作業時間を調整したり、午前 7 時から 8 時まで働ける仕事を探したり、あるいは何もしていないでいたりしなければならない。ADA は、事業運営に著しい混乱をもたらす場合、雇用主はいかなる行動を取る必要もないとしている。したがって、雇用主は要求された「配慮」を拒否できるが、過度の負担とならないその他の「配慮」がないかについて従業員と話し合う必要がある。

事例 B：コンピュータプログラマーは、ソフトウェア開発グループで働いている。共同作業があるが、それぞれ個別の仕事も抱えている。常にというわけではないが、午前中に集まって共同作業をすることが多い。

そのプログラマーは、障害を理由に、午前 9 時～午後 6 時の勤務時間を午前 10 時～午後 7 時に変更するよう要求している。こうした状況において、雇用主は、事業運営に著しい混乱をもたらすことはないため、勤務時間の調整を認めることができる。合理的配慮による影響は、共同作業の時間および個別に各自の業務を遂行する時間の変更ということになるだろう。

44. 従業員が職務復帰日を特定できない場合、雇用主は休暇の要求を拒否できるか？

職務復帰日を特定できない従業員に休暇を与えることは、合理的配慮の一形態である。ただし雇用主は、従業員が職務復帰日を特定できないことが過度の負担となることを示すことができるならば、休暇を与えることを拒否できる。特定の状況において、雇用主が従業員の職務復帰の見通しを立てられない、あるいはポストを埋めることができないために引き起こされる事業運営上の混乱から過度の負担が派生する。従業員が職場復帰日を特定できず、雇用主が過度の負担を引き起こすことなく休暇を与えることができる場合、雇用主は従業員に対し、対話プロセス一環として、復帰できそうな最新の見通しを継続的に連絡することを要求することができる。この最新情報に基づき、雇用主は継続的な休暇が過度の負担となるかを再検討することができる。

特定の状況下では、従業員はおおよそその職場復帰日しか提示できない¹¹⁹。治療と回復は予定通りに行くとは限らない。したがって、おおよそその職場復帰日しか提示しないことのみを理由に雇用主は過度の負担を申し立てることはできない。こうした状況や、あるいは病状によって復帰日が延期されるという状況において、従業員は定期的に雇用主に連絡を取り、現況を報告し、必要な場合には、当初与えられた休暇を延長する必要について話し合わなければならないだろう¹²⁰。

事例 A：一流レストランのベテラン・シェフが障害の治療のため休暇を申し出たが、復帰日を特定できない。この才能あるシェフは一時的にせよ誰にも取って代わることはできないため、レストランはこの要求を過度の負担として示すことができる。さらに、雇用主はどのくらいの期間シェフのポストを空けておけばよいのか、また、シ

ェフの不在期間を予測できない。したがって、レストランは、合理的配慮としては、この休暇の要求を拒否できる。

事例 B：障害のため手術を受けることになった従業員が 8 週間の休暇を申し出た。雇用主はこれを認めた。手術したところ、深刻な問題が見つかり、追加の手術と回復に当初予想よりもさらに長期間を要することになった。従業員は 8 週間の休暇後、雇用主に連絡を取り、さらに 10～14 週間の休暇を申し出た(合計で 18～22 週間の休暇)。雇用主は、追加の休暇を認めることが過度の負担を生じることがないか検討しなければならない。

45. 費用便益分析によって、合理的配慮が過度の負担を生じうるかを判断できるか？

判断できない。費用便益分析は、合理的配慮の費用を雇用主と従業員の認識される便益に関連付けて判断する。法律も議会記録も、特定の「配慮」が過度の負担を生じるか否かの判断に費用便益分析が有効であると見ていない¹²¹。合理的配慮が過度の負担となるか否かは、従業員の給与、ポスト、職位(フルタイム/パートタイム、給与/時給、正社員/臨時雇用など)に基づくのではなく、雇用主の資源に基づいて判断される。

46. 雇用主は、合理的配慮が誰かの所有財産を変更させる必要があることのみを理由に過度の負担を申し立てることができるか？

できない。雇用主は、合理的配慮が誰かの所有財産に変更を加える必要があることのみを理由に過度の負担を申し立てることはできない。特定の状況において、雇用主は、財産の所有者とリース契約上または他の契約上の関係に基づいて、必要な変更を加える権利を有している。その場合、雇用主は、変更が大きな困難や多額の費用を伴うことを示すその他の要素がないならその変更を行う必要がある。雇用主と財産所有者の契約上の関係により、必要とされる変更の種類に対し所有者の承認が必要であるか、または変更を加えることが禁じられている場合、雇用主は誠意を持って所有者の承認を得る努力を払うか、契約条項の例外について所有者と交渉する必要がある。雇用主が変更を加えることを所有者が認めない場合、雇用主は過度の負担を申し立てることができる。こうした場合であっても、雇用主は他の合理的配慮を講じなければならない、ひとつでも「配慮」があれば、過度の負担を生じることにはならない。

事例 A：旅行代理店の X 社は、Z 社所有のビルのスペースを借りている。X 社の従業員が障害のある人となり、車椅子を使用するようになった。従業員は、合理的配慮として、部屋の仕切りを移動させて車椅子が動きやすいスペースを確保して欲しいと申し出た。X 社はこうした構造上の変更を認めるリース契約を結んでおり、簡便で多額の費用を掛けることなく実施できる方法といえる。X 社自身は当該財産を所有していないが、その事実が過度の負担を生ずることにならず、したがって、要求された「配慮」は講じなければならない。

事例 B：X 社のリース契約が、オフィスのスペースを変化させるといった構造上の変更を行う前に Z 社の許可を得なければならないと定められている場合を除いて、事例 A と同様である。X 社が Z 社に対し、構造上の変更を認め

るよう申し出たが、X社は拒否した。X社は、構造上の変更は過度の負担にあたりと申し立てることができる。しかし、雇用主は、従業員がアクセスできるよう、就労場所をオフィス内の他の場所に移すといった、施設に構造上の変更を加えない合理的配慮を別途講じなければならない。

雇用主は、不動産の所有者と契約交渉に臨む際に、合理的配慮を講じる義務があることを覚えておく必要がある¹²²。また、不動産の所有者は、雇用主から合理的配慮として必要な構造上の変更を要求された場合、そうした変更を認めないことが障害のある従業員の権利の「阻害」とみなされることがあるため、慎重に検討する必要がある¹²³。さらに、ADAの別の規定では、不動産の所有者に変更を加えることを求めることができる¹²⁴。

立証責任

U.S. Airways, Inc.対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516 (2002))で最高裁判所は、合理的配慮を講じることを怠ったと主張する ADA 訴訟において、障害のある人（原告）と雇用主（被告）の立証責任について説明している。「原告／従業員は（被告／雇用主からの略式判決の申請を覆すために）、『「配慮」』が一見して、つまり、通常あるいは多くの事例で、合理的であることだけを示せばよい」¹²⁵。原告が、必要とする「配慮」は「合理的」であることを示せば、立証責任は被告／雇用主に移り、特定の状況下では合理的配慮を講じることが過度の負担となることを、このケース固有の証拠を示して立証しなければならない¹²⁶。

この最高裁判所による立証責任の移行の枠組みは、障害のある人の「配慮」の要求がきっかけとなる対話プロセスに影響を与えるものではない¹²⁷。情報を十分に得た上で判断を下すために必要な関連情報を得るために、雇用主はこの非公式な対話を行うべきである。

調査官マニュアル

被告が原告に合理的配慮を講じることを拒否したことが ADA 違反にあたるかを判断する場合、調査官は以下の事項を検証しなければならない。

- 原告は「その他の点では有資格である」か（すなわち、原告は、障害のためにポストの必須機能を遂行するために合理的配慮を必要とすることを除いて、有資格であるか）？
- 原告（または代理人）は合理的配慮を要求しているか（すなわち、原告は症状に関連する理由に基づき職場において調整または変更を必要としていることを雇用主に知らせたか）？ [質問 1-4 を参照]
 - 被告は原告の障害および機能上の制約に関する文書を要求したか？ 要求した場合、文書は提出されたか？ 被告は文書を要求する法的根拠を有しているか？ [質問 6-8 を参照]
 - 被告はどのような特定形態の合理的配慮を要求したか（要求した場合）？
 - 要求された合理的配慮と被告の障害から生ずる機能的制限に関連性はあるか？ [質問 6 を参照]
 - 合理的配慮は投薬、治療の副作用、あるいは障害に関連する症状から必要となったか？

[質問 36-38 を参照]

- どのような目的をもって原告は合理的配慮を要求したか？
 - 求職手続きとしてか？ [質問 12-13 を参照]
 - 職務遂行に関連してか？ [質問 16-24, 32-33 を参照]
 - 雇用の便益・権利を享受するためか？ [質問 14-15 を参照]
- 原告が「配慮」を要求しない場合であっても、被告は対話プロセスを促進したり、あるいは合理的配慮を供与すべきであったか？ [質問 11, 39 を参照]
- 原告の合理的配慮の要求に被告はどのように対応したか（すなわち、被告は原告との対話プロセスに関与したか、関与した場合、プロセスにおける被告と原告の言動を述べる）？ [質問 5-11 を参照]
- 原告が被告に対し特定の合理的配慮を要求し、被告が別の合理的配慮を講じた場合、被告はなぜ原告が要求した合理的配慮ではなく、別の合理的配慮を提供したのか？ 被告はなぜ供与した合理的配慮が問題となっている職場のバリアを取り除き、原告に均等な雇用機会を与えたと考えたのか？ 原告はなぜ被告が講じた合理的配慮が効果的ではないと考えたのか？ [質問 9 を参照]
- 被告は、問題となっている職場のバリアを取り除くために「合理的」かつ効果的と考えられ、原告に均等な雇用機会を与える、どのような形態の「配慮」を供与することができたか？
- 告訴は合理的配慮および行動規範の違反に関する主張を含んでいるか？ [質問 34-35 を参照]
- 原告が、被告が合理的配慮として配置転換を行わなかったと主張している場合 [全般的には質問 25-30 および関連本文を参照]、
 - 被告と原告はまず、配置転換を検討する前に、原告が現職にとどまることができるような他の形態の合理的配慮がないか話し合ったか？
 - 空席のポストがなかったか？ [質問 27 を参照]
 - 被告は原告に空席のポストに関して通知したか？ [質問 28 を参照]
 - 原告は空席のポストに対し適格性を有していたか？
 - 複数の空席のポストがあった場合、被告は原告に対し、原告の現職に最も近い水準のポストに配属したか？
 - 配置転換が年功序列制度に適合しない場合、原告を配転することを「合理的」とする「特別な状況」があったか？ [質問 31 を参照]
- 被告が過度の負担を申し立てている場合 [全般的には質問 42-46 および関連本文を参照]、
 - 被告は特定の合理的配慮を供与することが非常に困難と多大な費用をもたらすことを示すどのような証拠書類を提示したか？
 - 勤務時間の変更や休暇が合理的配慮である場合、過度の負担は他の従業員の職務遂行能力に与える影響を根拠としているか？ [質問 42 を参照]
 - 休暇が合理的配慮である場合、過度の負担は要求された休暇期間を根拠としているか？ [質問 43 を参照]
 - 年功序列制度とは一見衝突するが、被告を配

置換することが「合理的配慮」となる「特別な状況」がある場合、それでも配置転換を行うことが過度の負担となるか？ [質問 31 を参照]

- 過度の負担は、合理的配慮を講ずることが被告以外の事業者が所有する不動産の変更を必要とすることを根拠としているか？ [質問 46 を参照]
- 被告が特定の合理的配慮が過度の負担を生ずると主張している場合、被告は過度の負担とならない別の合理的配慮を講じることができなかったか？
- 上記質問に対する返答から得た証拠資料に基づき、原告は資格のある障害のある従業員といえるか（すなわち、原告は、合理的配慮の有無にかかわらず、ポストの必須機能を遂行することができるか）？

付録

合理的配慮に係る情報源

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (米国雇用機会均等委員会)

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TT)

EEOC の Publication Center (出版センター) は、法律 (42 U.S.C., 12101 (1994) 以下を参照)、規則 (29 C.F.R., 1630 (1997)) など、ADA 第 I 編、雇用に関する規定について記載した文書を無料で提供している。さらに、EEOC は合理的配慮および過度の負担に関する膨大な資料を出版している。解釈に関する情報には次の 2 つの資料がある：(1) 第 I 編規則の Interpretive Guidance (規則の「付録」とも言われる) (29 C.F.R. pt. 1630.2(o), (p), 1630.9 (1997))、(2) ADA 第 III 編、Technical Assistance Manual on the Employment Provisions (第 I 編) (8 FEP Manual (BNA) 405:6981, 6998-7081 (1992))。このマニュアルには、連邦・州の所管省庁、および合理的配慮の判断や詳細について援助を提供する障害団体を含む、200 頁に及ぶ Resource Directory (住所録) が掲載されている。

EEOC は、また、合理的配慮に関連する問題についても次のガイダンスおよび文書で説明している：(1) Enforcement Guidance: Reemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations (施行ガイダンス：障害に関連する雇用前の質問および健康診断) (8 FEP Manual (BNA) 405:7191, 7192-94, 7201 (1995)) (5 頁, 6-8 頁, 20 頁, 21-22 頁)、(2) Enforcement Guidance: Workers' Compensation and the ADA (施行ガイダンス：労働災害補償と ADA) (8 FEP Manual (BNA) 405:7391, 7398-7401 (1996)) (15-20 頁)、(3) Enforcement Guidance: The American with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities (施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法と精神障害) (8 FEP Manual (BNA) 405:7461, 7470-76 (1997)) (19-28 頁)、(4) (家族医療休暇法、障害のあるアメリカ人法、および 1964 年公民権法第 VII 編にかかわるファクトシート) (8 FEP Manual (BNA) 405:7371, 7374-76 (1996)) (6-9 頁)。

また、EEOC は、ADA の公示要件を満たすことができるよう、雇用主および労働組合が使用できるポスターも用意している。

上記の文書はすべて (ADA Technical Assistance Manual、Resource Directory およびポスターは除く)、インターネット上のサイト (<http://www.eeoc.gov>) から入手できる。

米国労働省

(家族医療休暇法に関する情報を提供)

文書による資料の請求先：

1-800-959-3652 (音声)

1-800-326-2577 (TT)

問い合わせ：(202) 219-8412 (音声)

内国税収入庁 (Internal Revenue Service)

(合理的配慮にかかわる税優遇措置および控除に関する情報を提供)

(202) 622-6060 (音声)

Job Accommodation Network (JAN)

1-800-232-9675 (音声/TT)

<http://janweb.icdi.wvu.edu/>

障害のある人の雇用に関する大統領諮問委員会 (President's Committee on Employment of People with Disabilities) のサービス。JAN は、様々な形態の合理的配慮に関する情報も無料で提供している。(訳注：現在は労働省障害雇用対策局のサービス)

ADA Disability and Business Technical Assistance Centers (DBTAC)

1-800-949-4323 (音声/TT)

DBTAC は、ADA にかかわる情報、訓練、技術援助などを提供する、連邦政府が資金を供与して設立された 10 の地域センターで構成されている。各センターは、地域の企業、政府、リハビリテーション、その他専門家によるネットワークと協力して、最新の ADA に関する情報や支援を提供し、とりわけ中小企業のニーズを満たすことに力を注いでいる。DBTAC は合理的配慮にかかわる専門家照会サービスを提供している。

Registry of Interpreters for the Deaf (聴覚障害のある人のための手話通訳者登録所)

(301) 608-0050 (音声/TT)

Registry は手話通訳者および字訳 (音訳) サービスに関する情報を提供している。

RESNA (Rehabilitation Engineering and Assistive Technology Society of North America) に照会すれば、障害のある人に対する技術支援サービスを提供する、全 50 州および 6 準州のプロジェクトに関する情報が得られる。サービスには以下のことが含まれる。

- どのような装置・装具が障害のある人の役に立つかを判断する際に一助となる情報や照会センター (入手可能な支援技術製品の広告情報を含むデータベースなど)
- 装置や機器を試用できるセンター
- 装具・装置を購入・修理するための助成金
- 機器の交換やリサイクル計画

補注

- 1 42 U.S.C. 12101-12117, 12201-12213 (1994) (改正)
このガイダンスの分析は、1973 年リハビリテーション法第 501 条に基づいて提起された雇用差別に関わる反アファーマティブ・アクションの連邦部門の告訴 (29 U.S.C. 791(g) (1994)) に適用される。また、リハビリテーション法第 503 条に基づいて提起された雇用差別に関わる反アファーマティブ・アクションおよび第 504 条に基づく雇用差別の告訴 (29 U.S.C. 793(d), 794(d) (1994)) にも適用される。
合理的配慮および過度の負担にかかわる ADA の要件は、州・地方の障害のある人差別禁止法が ADA の基準よりも低い水準の保護を規定している場合に優先される。29 C.F.R. 1630.1(c)(2) (1997)を参照。
- 2 ADA は、雇用主に加え、職業紹介所、労働組合、労使委員会に対しても合理的配慮を行うことを要求している。42 U.S.C. 12112(a), (b)(5)(A) (1994)を参照。
- 3 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。
- 4 29 C.F.R. 1630.2(o)(1)(i-iii) (1997) (強調部分は追加)。雇用主および労働組合は、求職者、従業員および労働組合員に ADA の権利について知らせるために貼付することが義務付けられている通知に合理的配慮の要件も記載しなければならない。通知は理解しやすい形式で作成し、EEOC から入手できるようにする。付録を参照。
- 5 この文書に引用されている事例はすべて、求職者または従業員が ADA で定義された「障害」をもっていることを前提としている。障害のある人の関係者や関連団体が合理的配慮を受けることはできない。Den Hartog 対 Wasatch Academy 裁判 (129 F.3d 1076, 1084, 7 AD Cas. (BNA) 764, 722 (10th Cir. 1997)) を参照。
- 6 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照。さらに、H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, 39 頁 (1990) (以下、「下院司法報告書 (House Judiciary Report)」という)、01-485, pt. 2, 65 頁 (1990) (以下、「下院教育労働報告書 (House Education and Labor Report)」という)、S. Rep. No. 101-116, at 34 (1989) (以下、「上院報告書 (Senate Report)」という)も参照。
合理的配慮の要求に関する詳細については、後記の「質問 1-4」を参照。どのような状況において、雇用主は障害のある人に対し合理的配慮が必要であるかを聞くべきであるかについては、後記の「質問 40」を参照。
- 7 42 U.S.C. 12111(9) (1994); 29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(i-ii) (1997)。
- 8 US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判, 535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1523 (2002)
- 9 同上。
「配慮」が「合理的である」か否かを判断するにあたり、便益に関連する「配慮」に要する費用を検証する必要があると述べている裁判所もある。例えば、Monette 対 Electronic Data Sys. Corp. 裁判 (90 F.3d 1173, 1184 n.10, 5AD Cas. (BNA) 1326, 1335 N.10 (6th Cir. 1996))、Vande Zande 対 Wisconsin Dept. of Admin. 裁判 (44 F.3d 538, 543, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1638-39 (7th Cir. 1995))。この「費用/便益」分析は、法令、規則または ADA 議会記録に基づくものではない。42 U.S.C. 12111(9) (1994) 29 C.F.R. 1630.2(o), (p) (1997) を参照。さらに、上記の補注 6、上院報告書 (31-35 頁)、および上記の注 6、下院教育労働報告書 (57-58 頁) も参照。
- 10 US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1522 (2002)) を参照。裁判所は、「通常の英語では、『reasonable (合理的な)』には『effective (効果的な)』という意味は含まれない。『reasonable』でなく、『accommodation (「配慮」)』には効果を求める必要性という意味が含まれる」と説明している。同上。
- 11 テレタイプライター (TTY) は、聴覚障害や言語障害をもつ人が電話によるコミュニケーションを行う際に使用する装置である。
- 12 US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判において最高裁判所は、雇用主が年功序列制度の条件に反する配置転換を行ったことは「特別な状況」とは言えず、不合理的配慮であると判断した。535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1524-25 (2002)。この問題に関し詳細は後記の質問 31 を参照。
- 13 「合理的配慮の有無にかかわらず」とは、必要な場合には、空席のポストへの配置転換も意味する。したがって、従業員が障害の
- ために現在の職務を遂行することができない場合、合理的配慮として、雇用主はその従業員の配置転換を行わなければならない。後記 37-38 頁、補注 77 の「配置転換」を参照。
- 14 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(n) (1997)。
- 15 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 16 42 U.S.C. 12112 (b)(5)(A) (1994)を参照。「かかる事業体は「配慮」が過度の負担となることを明示できる場合を除いて」合理的配慮を行うことを怠ることは差別の一形態である。さらに、42 U.S.C. も参照。
12111(10) (費用と困難を評価する要素に基づき「過度の負担」を定義)。
議会記録では、合理的配慮を行う財務・管理・運営能力の限界は「過度の負担」の定義の文脈においてのみ検討されている。上記の注 6、上院報告書 (31-34 頁、35-56 頁) も参照。上記の注 6、下院教育労働報告書 (57-58 頁、67-70 頁) と比較検討。
- 17 42 U.S.C. 12111(10) (1994), 29 C.F.R. 1630.2(p) (1997), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)を参照。
- 18 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997)。Eckles 対 Consolidated Rail Corp. 裁判 (94 F.3d 1041, 1048-49, 5 AD Cas. (BNA) 1367, 1372-73 (7th Cir. 1996))、Bryant 対 Better Business Bureau of Maryland 裁判 (923 F. Supp. 720, 740, 5 AD Cas. (BNA) 625, 638 (D. Md. 1996)) も参照。
- 19 例えば、Schmidt 対 Safeway Inc. 裁判 (864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1146-47 (D. Or. 1994)) (「法令は、申立人が願いを聞き入れてもらうような魔法の言葉を使うことを要求していない... 従業員は ADA や「処置」という言葉を持ち出す必要はない) を参照。さらに、Hendricks-Robinson 対 Excel Corp. 裁判 (154 F.3d 685, 694, 8 AD Cas. (BNA) 875, 882 (7th Cir. 1998)) (「単純明快な雇用の継続を要求する言葉は、処置を要求するに足る十分な言葉である)」、Bultemeyer 対 Ft. Wayne Community Sch. 裁判 (100 F.3d 1281, 1285, 6 AD Cas. (BNA) 67, 71 (7th Cir. 1996)) (既知の精神障害をもつ従業員が特定の職務を遂行することができないことを述べ、担当精神科医の診断書を提出することによって、合理的配慮を要求した)、McGinnis 対 Wonder Chemical Co. 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 219 (E.D. Pa. 1995)) (雇用主が、(1)従業員が上司に痛みのため就労できないと話し、(2)家族医療休暇法に基づいて休暇を申し入れられたことを通告)も参照。
ADA は、障害のある人が法律用語を使用したり、合理的配慮を受けるために雇用主に対し必要な情報をすべて提供することを求めているのではない。ADA は、障害のある人が病状に基づいて変更を要求したあと、雇用主と障害のある人との対話をを行いやすくするため、型にはまった方法を選んでいる。しかし、一部の裁判所は、雇用主の義務として合理的配慮が必要であるかを調査する契機として、障害のある人がまず詳細な情報を提供することを求めている。例えば、Taylor 対 Principal Fin. Group Inc. 裁判 (93 F.3d 155, 165, 5 AD Cas. (BNA) 1653, 1660 (5th Cir. 1996))、Miller 対 Nat'l Cas. Co. 裁判 (61 F.3d 627, 629-30, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1090-91 (8th Cir. 1995)) を参照。
- 20 雇用主が「障害」に基づいて合理的「配慮」や合理的処置の必要を要求できるケースに関して、詳細は後記の質問 5-7 を参照。
- 21 Beck 対 Univ. of Wis. of Regents 裁判 (75 F.3d 1130, 5 AD Cas. (BNA) 304 (7th Cir. 1996))、Schmidt 対 Safeway Inc. 裁判 (864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1146 (D. Or. 1994)) を参照。また、Miller 対 Nat'l Casualty Co. 裁判 (61 F.3d 627, 630, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1091 (8th Cir. 1995)) (従業員が「精神的に崩壊しており、家族は入院させるつもりである」と通知した事実があったが、雇用主は合理的配慮について検討する義務はなかったとした) も参照。
雇用主が十分な情報を得た上で決定を行うことができるよう、合理的配慮のプロセスには開かれたコミュニケーションが必要であるとされているため、雇用主は障害のある人のために提供される第三者からの情報や要求を聞く必要がある。29 C.F.R. 1630.2(o), 1630.9 (1997), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997) を参照。
- 22 障害のある人は記録をとる必要はないが、記録しておく、「配慮」を要求したかどうか、あるいはいつ要求したかについて紛争が生じた場合に、合理的配慮を求める要求に関する文書類の作成に役立つことがある。雇用主は、後日発生した文書類も含め、記録や該当する人事関連の行為が生じてから 1 年間、合理的配慮に対する要求にかかわる文書など、雇用に関わる全文書を保存する義務がある。告訴された場合には、訴訟が解決するまで記録を保存しておくなければならない (29 C.F.R. 1602.14 (1997))。

- 23 Masterson 対 Yellow Freight Sys., Inc. 裁判 (Nos. 98-6126, 98-6025, 1998 WL 856143 (10th Cir. Dec. 11, 1998)) を参照 (障害をもつ従業員が常時合理的配慮を必要としないということが、その従業員が合理的配慮が必要とときには供与するという雇主の義務を免除するものではない)。
- 24 29 C.F.R. 1630.1(o)(3) (1997), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997) を参照、また、Haschmann 対 Time Warner Entertainment Co. 裁判 (151 F.3d 591, 601, 8 AD Cas. (BNA) 692, 700 (7th Cir. 1998))、Dalton 対 Subaru-Isuzu 裁判 (141 F.3d 667, 677, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880-81 (7th Cir. 1998)) も参照。規則 (1630.9) の付録は、合理的配慮プロセスの詳細について述べている。
雇主にとって、対話のプロセスに関与することは、合理的配慮を特定し、強要する際の一助となる。さらに、使用者が合理的配慮の供与を怠った場合 (また、過度の負担が有効な抗弁とならない場合)、雇主が対話のプロセスに関与した事実は、雇主が懲罰的な補償金を負担することを避けられる可能性がある、「誠実」な努力を払ったことを示すことになる。42. U.S.C. 1981a(a)(3) (1994) を参照。
- 25 U.S. Airways, Inc. 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1523 (2002)) において最高裁判所が説明した負担移行の枠組み (burden-shifting framework) は、合理的配慮を探索する雇主と障害のある人の対話を妨げるものではない。詳細は後記 (61 - 62 頁 [原文]) を参照。
- 26 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照。このガイダンスの付録で可能な配慮を見つけるための情報源のリストを提供している。
- 27 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)、EEOC 施行ガイダンス：雇用前の障害に関連する質問および健康診断 (Preemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations) 8 FEP Manual (BNA) 405: 7191, 7193 (1995) (6 頁) (以下、「雇用前の質問および健康診断」という)、EEOC 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法 (ADA) と精神障害、8 FEP Manual (BNA) 405: 7461, 7472-72 (1997) (22-23 頁) (以下、「ADA と精神障害」という) 後者の施行ガイダンスは主として精神障害に関するものであるが、雇主が文書を要求する根拠となる法的基準は、障害全般に対し適用される。
従業員が合理的配慮として休暇を要求する場合、障害および休暇の必要性を記した文書を求める雇主の要求は、家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act) (FMLA) の証明要件と重複することもある (29 C.F.R. 825.305-306, 825.310-311 (1997))。
- 28 医師は患者の情報を患者の許可なしに開示することはできないため、雇主は、従業員の担当医が質問に答えるように本人から許可を得なければならない。開示にあたって、どのような情報が要求されているかについて、明確にする必要がある。雇主は、出所のいかなるかを問わず、このプロセスにおいて収集された医学的情報をすべて秘密としなければならない。後記の質問 42 および通知 111 を参照。
- 29 複数の効果的な「配慮」がある場合の選択について詳細は後記の質問 9 を参照。
- 30 この従業員は家族医療休暇法 (FMLA) の適用対象者の場合もあり、その場合、雇主は FMLA の要件に従う必要がある。
- 31 Templeton 対 Neodata Servs., Inc. 裁判 (No. 98-1106, 1998 WL 852516 (10th Cir. Dec. 10, 1998))、Beck 対 Univ. of Wis. Bd. of Regents 裁判 (75 F.3d 1130, 1134, 5 AD Cas. (BNA) 304, 307 (7th Cir. 1996))、McAlpin 対 National Semiconductor Corp. 裁判 (921 F. Supp. 1518, 1525, 5 AD Cas. (BNA) 1047, 1052 (N.D. Tex. 1996)) を参照。
- 32 Hendricks-Robinson 対 Excel Corp. 裁判 (154 F.3d 685, 700, 8 AD Cas. (BNA) 875, 887 (7th Cir. 1998)) を参照。
- 33 従業員が ADA のいう障害をもつこと、および合理的配慮を必要とすることを示す十分な情報を提供している場合、雇主が従業員に対しさらに雇主の指定する医療専門家に会うことを要求することは報復的行為とみられる。
- 34 雇主は、従業員の同意を得た上、従業員と雇主、それぞれの医療専門家が話し合うという方法を検討することもできる。
- 35 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照、さらに、Stewart 対 Happy Herman's Cheshire Bridge, Inc. 裁判 (117 F.3d 1278, 1285-86, 6 AD Cas. (BNA) 1834, 1839 (11th Cir. 1997)、Hankins 対 The Gap, Inc. 裁判 (84 F.3d 797, 800, 5 AD Cas. (BNA) 924, 926-27 (6th Cir. a996))、Gile 対 United Airlines, Inc. 裁判 (95 F.3d 492, 499 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1471 (7th Cir. 1996)) も参照。
- 36 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 37 Dalton 対 Sbaru-Isuzu Automotive, Inc. 裁判 (141 F.3d 667, 677, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1889 (7th Cir. 1998)) を参照。
- 38 合理的配慮に応える場合に、不必要な遅延であると判断する際の要因として次の事項が挙げられる、(1) 遅延の理由、(2) 遅延の長さ、(3) 障害のある人と雇主はそれぞれ、どの程度遅延の原因となっているか、(4) 雇主は遅延の間どのような行動をとったか、(5) 要求された合理的配慮は単純なものであるか、複雑なものであるか。
- 39 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照、さらに、Hankins 対 The Gap, Inc. 裁判 (84 F.3d 797, 801, 5 AD Cas. (BNA) 924, 927 (6th Cir. 1996)) も参照。
- 40 42 U.S.C. 12112(d)(2)(A) (1994)、29 C.F.R. 1630.13(a) (1997)。これら要件に関する詳細は、「採用前の質問と健康診断」(上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405: 7193-94 (6-8 頁)) を参照。
- 41 42 U.S.C. 12112(d)(3) (1994)、29 C.F.R. 1630.14(1997)。また、「採用前の質問と健康診断」(上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405: 7201 (20 頁)) も参照。
- 42 雇主は、特定の職務上の機能を遂行するために必要となる合理的配慮があるか、求職者に尋ねることができる状況については、後記の質問 12 を参照。
- 43 本節に記載されている内容および事例は、効果的な「配慮」が 1 種類であること、および合理的配慮が過度の負担ではないことを想定している。
- 44 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照。
- 45 42 U.S.C. 12181(7), 12182(1)(A), (2)(A)(iii) (1994)。
- 46 本節で取り上げる説明および事例は、効果的な合理的配慮が 1 種類しかなく、その合理的配慮が過度の負担とならないことを想定している。
本節で取り上げた合理的配慮の種類はすべてを網羅しているわけではない。例えば、障害をもつ従業員は、換気装置の変更や職場スペースの変更といった職場の環境を変更する合理的配慮を要求できる。
その他の合理的配慮を特定する情報については付録を参照。
- 47 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997)、Benson 対 Northwest Airlines, Inc. 裁判 (62 F.3d 1108, 1112-13, 4 AD Cas. (BNA) 1234, 1236-37 (8th Cir. 1995)) を参照。
- 48 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、Cehrs 対 Northeast Ohio Alzheimer's 裁判 (155 F.3d 775, 782, 8 AD Cas. (BNA) 825, 830-31 (6th Cir. 1998)) を参照。
合理的配慮として休暇またはパートタイム勤務や勤務時間の変更を必要とする従業員は、家族医療休暇法に基づく休暇を取得することもできる。後記の質問 21 および 23 を参照。
- 49 障害のあるアメリカ人法、Technical Assistance Manual on Employment Provisions (雇用規定に関する技術支援マニュアル) (第 I 編) を参照 (3.10(4), 8 FEP Manual (BNA) 405:6981, 7011 (1992)) (以下、「TAM」という)。
- 50 42 U.S.C. 12111(9)(B) 29 (1994)、C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)、US Airways, Inc. 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)) を参照。過度の負担は無過失責任休暇規定を定めているか否かのみに基づくものではないが、雇主は、追加休暇を規定で定められた期間を超えて与えると、雇主の事業運営が破滅的な影響を受けるかを個々のケースごとに評価し、それに基づいて過度の負担であることを示すことができる。過度の負担となるかを判断するにあたり、雇主はどのくらい追加休暇が必要であるかを検討しなければならない (2 週間? 半年? 1 年間? など)。
- 51 Schmidt 対 Safeway Inc. 裁判 (864 F. Supp. 991, 996-97, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1145-46 (D. Or. 1994))、Corbett 対 National Products Co. 裁判 (4 Ad Cas. (BNA) 987, 990 (E.D. Pa. 1995)) を参照。
- 52 Kiel 対 Select Artificials 裁判 (142 F.3d 1077, 1080, 8 AD Cas. (BNA) 43, 44 (8th Cir. 1998)) を参照。

- 53 Kiel 対 Select Artificials¹ 裁判 (42 F.3d 1077, 1080, 8 AD Cas. (BNA) 43, 44 (8th Cir. 1998)) を参照。
- 54 Criado 対 IBM 裁判 (145 F.3d 437, 444-45, 8 AD Cas. (BNA) 336, 341 (1st Cir. 1998)) を参照。
- 55 ただし、Matthews 対 Commonwealth Co.裁判 (128 F.3d 1194, 1197-98, 7 AD Cas. (BNA) 1651, 1653-54 (7th Cir. 1997)) (心臓発作を起こした従業員が数ヶ月間休職し、その後フルタイム勤務ができるまでパートタイムで職場に復帰した場合、生産性の低いことを理由に RIF (リストラ) の対象となることはありうる) を参照。この決定に至るにあたり、第 7 控訴裁判所 (Seventh Circuit) は、その従業員が障害のため合理的配慮として休暇および勤務時間の変更が必要であること、さらに、「配慮」の使用に対してペナルティを科されると「配慮」の意味がなくなることを考慮しなかった。
- 56 ただし、従業員が家族医療休暇法に基づく休暇を取得する権利を有している場合、雇用主は、休暇を取得する代わりに調整を行って職務にとどまるよう要求することはできない。29. C.F.R. 825.702(d)(1) (1997) を参照。
- 57 上述の質問 9 を参照。
- 58 これら 2 つの法律の関連性から生ずる問題については詳細は、付録の FMLA/ADA Fact Sheet を参照。
- 59 雇用主は、FMLA 休暇の対象となる従業員の多くは、ADA で定義される障害の条件に合致しない、または ADA のいう障害をもつ場合であっても、休暇の必要はその障害とは関係がない、このいずれかの理由で、ADA に基づく合理的配慮として休暇を得る権利を有さないことを想起すべきである。
- 60 29 C.F.R. 825.214(a), 825.214 (1997)。
- 61 過度の負担の要素にかかわる詳細については後記 (55~56 頁 [原文の頁]) を参照。
- 62 29 C.F.R. 825.702(c)(4) (1997)。
- 63 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、Ralph 対 Lucent Technologies, Inc.裁判 (135 f.3d 166, 172, 7 AD Cas. (BNA) 1345, 1349 (1st Cir. 1998)) を参照 (勤務時間の変更は合理的配慮の一形態である)。
- 64 US Airways, Inc 対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)) を参照。
- 65 一部の裁判所は、職場にいることを「必須機能」と判断している。例えば、Carr 対 Reno 裁判 (23 F.3d 525, 530, 3 AD Cas. (BNA) 434, 438 (D.C. Cir. 1994))、Jackson 対 Department of Veterans Admin.裁判 (22 F.3d 277, 278-79, 3 AD Cas. (BNA) 483, 484 (11th Cir. 1994)) を参照 ((29 C.F.R. 1630.2(n)(1) (1997) (強調事由))。しかし、ADA では、職場にいることは「雇用ポストの基本的職務責任」には当たらないため、必須機能として定義されていない (29 C.F.R. 1630.2(n)(2) (1997))。Haschmann 対 Time Warner Entertainment Co.裁判 (151 F.3d 592, 602, 8 AD Cas. (BNA) 692, 702 (7th Cir. 1998))、Cehrs 対 Northeast Ohio Alzheimer's 裁判 (155 F.3d 775, 782-83, 8 AD Cas. (BNA) 825, 830-41 (6th Cir. 1998)) を参照。
他方、職場にいることは職務遂行に関連し、雇用主は勤務時間の変更に対する要求すべてを認める必要はない。また、基本的能を遂行する時間帯が完全な成功に不可欠であるならば、雇用主は過度の負担として従業員の勤務時間の変更に対する要求を拒否することができる。
- 66 家族医療休暇法 (FMLA) の適用対象となる雇用主は、休暇や勤務時間の改変を拒否することが FMLA で認められているかも検討する必要がある。29 C.F.R. 825.203 (1997) を参照。
- 67 この両方の法律の関連性から生ずる問題にかかわる詳細な情報については、付録の FMLA/ADA 概況報告書を参照。
- 68 どのような状況において、雇用主と従業員は、現職にとどまるより配置転換が望ましいと合意するのかなど、配置転換に関する詳細な情報については後記 37~45 頁 [原文の頁番号] を参照。
- 69 29 C.F.R. 825.204 (1997)、教職員の休暇にかかわる断続的休暇にかかわる規則 (825.601, 825.602) も参照。
- 70 29 C.F.R. 825.209, 825.210 (1997)。
- 71 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)。
- US Airways, Inc.対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)) を参照。
- 72 Dutton 対 Johnson County Bd. of Comm'rs 裁判 (868 F. Supp. 1260, 1264-65, 3 AD Cas. (BNA) 1614, 1618 (D. Kan. 1994)) を参照。
- 73 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(b), (c) (1997) を参照。上記の質問 17 も参照。
- 74 ただし、Miller 対 Nat'l Casualty 裁判 (Co. 61 F.3d 627, 629-30, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1090 (8th Cir. 1995)) を参照 (従業員の姉妹が、従業員者が病気のため緊急入院する必要がある旨、雇用主に通知した事実があるにもかかわらず、裁判所は確認することを拒否した)。
- 75 軽い責務のポストを与えている雇用主は配置転換をどのように行うべきであるか、に関する情報については、労働災害補償と ADA (Workers' Compensation and the ADA) (上記の補注 52, 8 FEP Manual (BNA) 405: 7401-03 (20-23 頁)) を参照。
- 76 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994) 29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)。Benson 対 Northwest Airlines, Inc.裁判 (62 F.3d 1108, 1114, 4 AD Cas. (BNA) 1234, 1238 (8th Cir. 1995))、Monette 対 Electronic Data Sys. Corp.裁判 (90 F.3d 1173, 1187, 5 AD Cas. (BNA) 1326, 1338 (6th Cir. 1996))、Gille 対 United Airlines, Inc.裁判 (95 F.3d 492, 498, 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1471 (7th Cir. 1996)) を参照。配置転換は従業員に対してのみ適用されるもので、求職者に対しては適用されない。29 C.F.R. pt. 1630 app. 16302(o) (1997)。
- 77 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、Hayman 対 Food Lion, Inc. (893 F. Supp. 1092, 1104, 4 AD Cas. (BNA) 1297, 1305 (S.D. Ga. 1995)) を参照。
一部の裁判所は、現職務の必須機能を遂行できない従業員は配置転換を受ける資格がないと判断してきた。例えば、Schmidt 対 Methodist Hosp. of Indiana, Inc.裁判 (89 F.3d 342, 345, 5 AD Cas. (BNA) 1340, 1342 (7th Cir. 1996))、Pangalos 対 Prudential Ins. Co. of Am.裁判 (5 AD Cas. (BNA) 1825, 1826 (E.D. Pa. 1996)) を参照。しかしながら、この決定は ADA に規定される配置転換に含まれる議会の意図を無視したものである。従業員が配置転換を必要とするのは、合理的配慮の有無にかかわらず、現職務の必須機能を遂行し続けることができない場合に限られている。したがって、雇用主は、従業員に講じられる合理的配慮が過度の負担となるか、もしくは不可能な場合に、配置転換を行わなければならない。Aka 対 Washington Hosp. Ctr.裁判 (156 F.3d 1284, 1300-01, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1107-08 (D.C. Cir. 1998))、Dalton 対 Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 678, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880 (7th Cir. 1998)) を参照、さらに、労働災害補償と ADA、上記の補注 52, 8 FEP Manual (BNA) 405: 7399-7400 (17-18 頁) も参照。
- 78 29 C.F.R. 1630.2(m) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(m), 1630.2(o) (1997)。Stone 対 Mount Vernon 裁判 (118 F.3d 92, 100-01, 6 AD Cas. (BNA) 1685, 1693 (2nd Cir. 1997)) を参照。
- 79 Quintana 対 Sound Distribution Corp.裁判 (6 AD Cas. (BNA) 842, 846 (S.D.N.Y. 1997)) を参照。
- 80 29. C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、上記の補注 6、上院報告書 (31 頁)、上記の補注 6、下院教育労働報告書 (63 頁) を参照。
- 81 妥当な期間にポストが空くまで、従業員が行うことに関する提言は、後記の補注 89 を参照。
- 82 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997) を参照、また、White 対 York Int'l Corp.裁判 (45 F.3d 357, 362, 3 AD Cas. (BNA) 1746, 1750 (10th Cir. 1995)) も参照。
- 83 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997) を参照。
- 84 U.S. Airways, Inc.対 Barnett 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521, 1524 (2002)) を参照、さらに、Aka 対 Washington Hosp. Ctr. 裁判 (156 F.3d 1284, 1304-05, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1110-11 (D.C. Cir. 1998))、United States 対 Denver 裁判 (943 F. Supp. 1304, 1312, 6 AD Cas. (BNA) 245, 252 (D. Colo. 1996)) も参照。また、上記の質問 24 も参照。
- 85 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)、Hendricks-Robinson 対 Exel Corp.裁判 (154 F.3d 685, 8 ADCas. (BNA) 875, 883 (7th Cir. 1998))、全般的には、Dalton 対 Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 677-78, 7 AD

- Cas. (BNA) 1872, 1880-81 (7th Cir. 1998) を参照。
- 86 Gile 対 United Airlines, Inc. 裁判 (95 F.3d 492, 499, 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1472 (7th Cir. 1996)) を参照、総合的には *Unitaed States 対 Denver* 裁判 (943 F. Supp. 1304, 1311-13, 6 AD Cas. (BNA) 245, 251-52 (D. Colo. 1996)) を参照。
一部の裁判所は、すべての従業員に対して部署間・施設間の配置転換を行うことを雇主の標準的な慣行としている場合を除いて、ポストの移動は、従業員が現在働いている部署・施設内だけに義務を限定している。例えば、*Emrick 対 Libbey-Owens-Ford Co.* 裁判 (875 F. Supp. 393, 398, 4 AD Cas. (BNA) 1, 4-5 (E.D. Tex. 1995)) を参照。しかし、ADA は合理的配慮の一形態として、転任規定など、就業規定の変更を要求している。上記の質問 24 を参照。したがって、配置転換を制限する規定は、現職の部署や施設外に配置転換すること自体は問題とはならない。さらに、ADA は雇主に對し、こうした「配慮」が通常、障害のない従業員に行われているか否かにかかわらず、配置転換を含め、合理的配慮を講じることを求めている。
- 87 *Hendric-Robinson 対 Excel Corp.* 裁判 (154 F. 3d 685, 695-96, 697-98, 8 AD Cas. (BNA) 875, 883, 884 (7th Cir. 1998)) (雇主は配置転換を必要とする障害をもつ従業員にすべての分野の空きポストについて誤解を与えてはならない、あるいは医療休暇を取得中の障害をもつ従業員が空きポストについて知る機会が現実的でないような短期間に空きポストの募集広告を張り出しているなら、*Mengine 対 Runyon* 裁判 (114 F. 3d 415, 420, 6 AD Cas. (BNA) 1530, 1534 (3d Cir. 1997)) (雇主が関与しないと空きポストに関する情報を得ることができない従業員の場合、雇主は従業員が空きポストがあることを認識できるように援助するため相当な努力を払う義務がある)、*Woodman 対 Runyon* 裁判 (132 F. 3d 1330, 1334, 7 AD Cas. (BNA) 1189, 1199 (10th Cir. 1997)) (連邦政府関連の雇主は空きポストに関する情報を誠意を持って調査するには、従業員よりも優位な位置にいる) を参照。
- 88 *Dalton 対 Subaru-Isuzu Automotive, Inc.* 裁判 (141 F. 3d 667, 678, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1881 (7th Cir. 1998)) (雇主がまず可能なポストすべてを探索し、その後、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員が職務を遂行できるのはどのポストであるかを定める)、*Hendricks-Robinson 対 Excel Corp.* 裁判 (154 F.3d 685, 700, 8 AD Cas. (BNA) 875, 886-87 (7th Cir. 1998)) (雇主が配置転換が適切であるかを判断する方法に関して、対話ではなく命令的なのである場合、ADA が意図する「対話のプロセス (interactive process)」とはならない)、*Mengine 対 Runyon* 裁判 (114 F.3d 415, 419-20, 6 AD Cas. (BNA) 1530, 1534 (3d Cir. 1997)) (雇主が複数の空きポストを提示した場合、従業員はどのポストの職務を遂行できるかを特定しなければならない) を参照。
- 89 適当な空席のポストがあるかを調査するのに数週間を要する場合、雇主と従業員はこの間の処遇について話し合う必要がある。状況によって処遇は異なるだろうが、未使用の有給休暇の使用、無給休暇の使用、軽度な職務への一時的な配転などが考えられる。雇主は、配転先を探索する間に継続して働くことができるよう、現職無の必須機能を一時的に無くすといった、ADA の要件を越えた処遇を与えることもできる。
- 90 42 U.S.C. 12111(9)(b) (1994), 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。上記の補注 6, 上院報告書 (31 ページ) (「従業員が、障害のために、現職務の必須機能を遂行できなくなった場合、その従業員が職務を遂行できる他の空席のポストに配置転換することは、従業員が失職すること、および雇主が有能な従業員を失うことを防ぐことになる。」)。Wood 対 County of Alameda 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 173, 184 (N.C. Cal. 1995)) (障害のために従業員が職務を遂行できなくなった場合、「競争する」機会ではなく、空席のポストに配転される権利を有する)、Aka 対 Washington Hosp. Ctr. 裁判 (156 F.3d 1284, 1304-05, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1110-11 (D.C. Cir. 1998)) (団体交渉合意書の条項の解釈において、裁判所は、「他の応募者とまったく同じ条件で競争することが認められた従業員は『配置転換』された従業員ではない」と述べている)、*United States 対 Denver* 裁判 (943 F. Supp. 1304, 1310-11, 6 AD Cas. (BNA) 245, 250 (D. Colo. 1996)) (ADA は雇主が従来の解釈を超えて配置転換を行うこと、また、障害をもつ従業員が働くことができる方法として配置転換を考慮することを求めている) を参照。
一部の裁判所は、配置転換は空席のポストを、単に、競争して獲得する機会と説明している。例えば、*Daugherty 対 City of El Paso* 裁判 (56 F.3d 695, 700, 4 AD Cas. (BNA) 993, 997 (5th Cir. 1995)) を参照。こうした解釈は、配置転換は合理的配慮のひとつであると規定している法律を無視することになる。ADA がなくても、障害をもつ従業員は空席のポストの獲得を目指して競争する権利はある。
- 91 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。
- 92 *U.S. Airways, Inc. 対 Barnett* 裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1524-25 (2002)) を参照。
- 93 同上。
- 94 同上 (1525 頁)。訴訟においては、原告(従業員)は、年功序列制度が設けられているにもかかわらず、配置転換が「合理的である」と陪審員が認めるような根拠を立証する「特別な状況」を示す立証責任がある。雇主が「特別な状況」であることを示すことができたなら、配置転換が過度の負担をもたらす根拠を示す責任は雇主に移る。
- 95 同上。
- 96 同上。最高裁判所は、これら 2 つの例外は「特別な状況」を例示したものであり、事例すべてを網羅したものではないことを明らかにした。さらに、*Steven* 判事は、意見表明において、雇主が年功序列制度の例外を設けることも合理的といえる、特別な状況を示すことに関連する問題も提示した。同上 (1526 頁) を参照。
- 97 本節の記載事項および事例は、有効な「配慮」が 1 種類であり、その合理的配慮が過度の負担とならないことを想定している。
- 98 *Ralph 対 Lucent Technologies, Inc.* 裁判 (135 F.3d 166, 171, 7 AD Cas. (BNA) 1345, 1349 (1st Cir. 1998)) を参照。
- 99 監督方法を変更する方法については、上記の補注 27, 8 FEP Manual (BNA) 405:7475 (26 - 27 頁) 「ADA と精神障害」を参照。
- 100 29 C.F.R. 1630.2(o)(1)(ii) (1997) (現在のまたは希望するポストは、資格のある障害をもつ従業員が必須機能を遂行することができるよう、個別に遂行できるような方法または就労環境に変更・調整が加えられる) を参照。
- 101 裁判所は、「在宅勤務」が合理的配慮に当るか否かに関し、異なる見解を示している。*Langon 対 Department of Health and Human Serv.* 裁判 (959 F.2d 1053, 1060, 2 AD Cas. (BNA) 152, 159 (D.C. Cir. 1992))、*Anzalone 対 Allstate Insurance Co.* 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 455, 458 (E.D. La. 1995))、*Carr 対 Reno* 裁判 (23 F.3d 525, 530, 3 AD Cas. (BNA) 434, 437-38 (D.D.C. 1994)) と、*Vande Zande 対 Wisconsin Dept of Admin.* 裁判 (44 F.3d 538, 545, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1640 (7th Cir. 1995)) を比較検討。在宅勤務が合理的配慮に当たらないと判断した裁判所は、特定のポストには連絡、対話、調整などが必要であることを主として挙げている。例えば、*Whillock 対 Delta Air Lines* 裁判 (926 F. Supp. 1555, 1564, 5 AD Cas. (BNA) 1027 (N.S. Ga. 1995)) を参照、*86 F.3d 1171, 7 AD Cas. (BNA) 1267 (11th Cir. 1996)* を確認、また、*Misek-Falkoff 対 IBM Corp.* 裁判 (854 F. Supp. 215, 227-28, 3 AD Cas. (BNA) 449, 457-58 (S.D.N.Y. 1994)) を参照、*60 F.3d 811, 6 AD Cas. (BNA) 576 (2d Cir. 1995)* を確認。
- 102 29 C.F.R. 1630.15(d) (1997) を参照。
- 103 *Siefken 対 Arlington Heights* 裁判 (65 F.3d 664, 4 AD Cas. (BNA) 1441, 1442 (7th Cir. 1995)) を参照。したがって、行動面などで問題が起こる前に、合理的配慮を要求することが従業員の利益となるかもしれない。職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する場合など、行動規範についての詳細は、上記の補注 27, 8 FEP Manual (BNA) 405:7476-78 (29-32 頁) 「ADA と精神障害」を参照。
雇主は、職務遂行能力が低い、あるいはアルコール依存症のために違反を犯す従業員に対し「ファーム・チョイス [firm choice] (期限付き選択)」や「ラストチャンス合意書 [last chance agreement]」を提示する必要はない。「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」は、薬物乱用治療を受けることや飲酒を止めることを交換条件に、アルコール依存症により生じた過去の職務怠慢を許すといったことを含む。ADA は、雇主が低い職務遂行能力や、職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する行動規範の違反を容認することを求めているため、雇主には「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」を合理的配慮として講じる義務はない。*Johnson 対 Babbitt* 裁判 (EEOC Docket No. 03940100(1996年3月28日)) を参照。ただし、雇主は「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」を従業員に提示することを選択してもよい。
- 104 上記の補注 27, 8 FEP Manual (BNA) 405:7477-78 (31-32 頁) 「ADA と精神障害」を参照。
- 105 *Robertson 対 The Neuromedical Ctr.* 裁判 (161 F.3d 292, 296 (5th Cir. 1998)) を参照、また、上記の補注 27, 8 FEP Manual (BNA) 405:7475 (27-28 頁) 「ADA と精神障害」も参照。
- 106 雇主側から見て、従業員が服薬や治療を受けることを「怠っ

- ている」と思われる場合であっても、問題は別にあるかもしれない。治療費のことや薬の重篤な副作用のことなど、治療を控えている理由として様々なことが考えられる。
- 107 Vande Zande 対 Wisconsin Dep't of Admin. 裁判 (44 F.3d 538, 544, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1639 (7th Cir. 1995)) を参照。
- 108 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997) を参照。上記の補注 6、下院司法報告書 (39 頁)、上記の補注 6、下院教育労働報告書 (6 頁)、上記の補注 6、上院報告書 (34 頁) も参照。
例えば、Taylor 対 Principal Fin. Group, Inc. 裁判 (93 F.3d 155, 165, 5 AD Cas. (BNA) 1653, 1659 (5th Cir. 1996))、Tips 対 Regents of Texas Tech Univ. 裁判 (921 F. Supp. 1515, 1518 (N.D. Tex. 1996))、Cheatwood 対 Roanoke Indus. 裁判 (891 F. Supp. 1528, 1538, 5 AD Cas. (BNA) 141, 147 (N.D. Ala. 1995))、Mears 対 Gulfstream Aerospace Corp. 裁判 (905 F. Supp. 1075, 1080, 5 AD Cas. (BNA) 1295, 1300 (S.D. Ga. 1995)) を参照、また、87 F.3d 1331, 6 AD Cas. (BNA) 1152 (11 Cir. 1996) を確認。しかし、Schmidt Safeway Inc. 864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) (C. Or. 1994 (雇用主は従業員の飲酒問題を知っており、「配慮」があれば職務を遂行できると考えられる根拠があったため、合理的配慮を講じる義務があった) を参照。
雇用主は、従業員による合理的配慮を要求する気をなくさせることを積極的に行っていた場合、合理的配慮を講じなかったという申立に対する抗弁として、合理的配慮に対する要求を受けなかったと主張することはできない。
合理的配慮を要求する従業員に関する詳細な情報は、上記の質問 1-4 を参照。
- 109 対話のプロセスに関する情報は、上記の質問 5 を参照。
- 110 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 111 42 U.S.C. 12111(d)(3)(B), (d)(4)(C) (1994) 29 C.F.R. 1630.14(b)(1) (1997)。ADA の秘密保持にかかわる要件の制限された例外は次を指す、(1) 上司・マネジャーは従業員の職務上または責任上の制約、および必要な「配慮」について知ることができる、(2) 救急・保安要員は障害のある人が救急医療を必要とする場合に情報を得ることができる、(3) ADA の準拠状況を調査する政府職員は要求に関する情報を得ることができる。さらに、EEOC は次の状況において、雇用主は情報を開示することができる と解釈している、(1) 州労働災害補償法に基づき、雇用主は州労働災害補償局、州第 2 災害補償基金 [state second injury funds]、労働災害保険会社に情報を開示できる、(2) 雇用主は保険目的で医療情報を開示できる。29 C.F.R. pt. 1630 app. 1530.14(b) (1997)、上記の補注 27、8 FEP Manual (BNA) 405:7201 雇用前の質問および健康診断 (23 頁)、上記の補注 52、8 FEP Manual (BNA) 405:7394 労働災害補償と ADA (7 頁) を参照。
- 112 本節の記載と事例は効果的な「配慮」が 1 種類である場合を想定している。
- 113 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1996) を参照、また、Stone 対 Mount Vernon 裁判 (118 F.3d. 92, 101, 6 AD Cas. (BNA) 1685, 1693 (2d Cir. 1997)) (障害のある人を採用しなかった雇用主は、複数の障害のある人を採用した場合、所定の職務を遂行することができないという想定に基づいて、過度の負担を申し立てることはできない)、Byan 対 tBetter Business Bureau of Greater Maryland 裁判 (923 F. Supp. 720, 735, 5 AD Cas. (BNA) 625, 634 (D. Md. 1996)) も参照。
- 114 42 U.S.C. 12111(19)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(p)(2) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)、上記の補注 49、TAM、8 FEP Manual (BNA) 405:7005-07 (at 3.9) を参照。
- 115 上記の補注 6、上院報告書 (36 頁)、上記の補注 6、課員教育労働報告書 (69 頁) を参照。また、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997) も参照。
- 116 税優遇措置や控除に関する情報は付録を参照。
- 117 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997) を参照。
- 118 他の従業員の士気に影響するとして付帯的機能を移さないことは、同様の士気にかかわる問題によって雇用主が他の状況においても職務の移転を中止しないならば、隔離的な処遇となりうる。
- 119 Haschmann 対 Time Warner Entertainment Co. 裁判 (151 F.3d 591, 600-02, 8 AD Cas. (BNA) 692, 699-701 (7th Cir. 1998)) を参照。
- 120 Criado 対 IBM 裁判 (145 F.3d 437, 444-45, 8 AD Cas. (BNA) 336, 341 (1st Cir. 1998)) を参照。
- 121 ADA の定義では、過度の負担に費用便益分析の検討を含んでいない。42 U.S.C. 12111(10) (1994) を参照、また、上記の補注 6、下院教育労働報告書 (69 頁) (「委員会は一人の従業員のみが使用する「配慮」が過度の負担の調査結果と認められるマイナス要素として用いられるべきではない) も参照。
さらに、下院は、合理的配慮が従業員の年収の 10% を超えた場合、過度の負担とみなすとする改正案を無効とすることで、費用便益分析の手法を否決した。136 Cong. Rec. H 2475 (1990) を参照、また、上記の補注 6、下院司法報告書 (41 頁)、129 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997) も参照。
これらの法律および議会記録があるにもかかわらず、一部の裁判所は費用便益分析を有効と判断している。例えば、Monette 対 Electronic Data Sys. Corp. 裁判 (90 F.3d 1173, 1184 n.10, 5 AD Cas. (BNA) 1326, 1335 n.10 (6th Cir. 1996))、Vande Zande 対 Wisconsin Dep't of Admin. 裁判 (44 F.3d 538, 543, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1638-39 (7th Cir. 1995)) を参照。
- 122 42 U.S.C. 12112(b)(2) (1994)、29 C.F.R. 1630.6 (1997) (雇用主は、資格のある障害をもつ求職者または従業員を差別することになるような契約関係を結んではならない) を参照。
- 123 42 U.S.C. 12203(b) (1994)、29 C.F.R. 1630.12(b) (1997) を参照。
- 124 例えば、ADA 第 III 部は、一般の人々に商品・サービスを提供する建物を所有する民間事業体は、所定の制約に基づき、障害のある人が商品・サービスに公平にアクセスすることができるよう、建物のバリアを取り除かなければならないと規定している。42 U.S.C.
- 125 12182(b)(2)(A)(iv)。つまり、要求された変更は不動産所有者が ADA 第 III 編に従うために講じなければならなかったものである可能性がある。
- 126 同上。
- 127 対話プロセスについては、質問 5-10 を参照。

最終改正：2002 年 10 月 22 日

A-106

米国雇用機会均等委員会

2006年7月26日

職場における聴覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

2008年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008改正法は2008年9月25日に成立し、2009年1月1日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会(EEOC)は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA改正法による大きな変更のリスト一覧(list of specific changes to the ADA)を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法(ADA)は障害者に対する差別を禁止する連邦法である。ADAの第I編は、従業員数15名以上の民間雇用主ならびに同規模の州および地方自治体政府による雇用を対象としている。リハビリテーション法第501条は連邦政府の職員および連邦政府の職の応募者に対して同じ保護を与えるものである。ほとんどの州も障害を根拠とする雇用差別を禁止する法を有している。そういった州法のいくつかにはADAに基づく保護に加えて、より小規模の事業主を対象として同様の保護を提供しているものもある。

米国雇用機会均等委員会(EEOC)はADAの雇用関係規定を施行する。本文書は職場における特定の障害に関するQ&Aシリーズの一つである。ADAがどのように聴覚の損傷のある応募者と従業員に適用されるのかを説明しており、具体的には、以下のとおりである：

- 聴覚の損傷がADAに基づく障害となるのはどのような場合か；
- 雇用主が応募者または従業員に聴覚の損傷について訊ねてもいいのはどのような場合か；
- 雇用主は応募者および従業員の医療情報の守秘をどのように確保するか；
- 聴覚障害者はどのような種類の合理的配慮を必要とするか；
- 雇用主は聴覚障害者に対してどの程度まで合理的配慮を提供しなければならないか；
- 雇用主は安全性への懸念と嫌がらせの問題についてどのように対処すべきか；および
- 聴覚の損傷がある者はADAまたはリハビリテーション法に基づいてどのようにして雇用主を訴えることができるか。

聴覚の損傷に関する一般的情報

2000年から2004年にかけて、米国において自分自身のことを「聴覚に困難がある」と申告した人の数は、2,860万人¹から3,150万人²と推測されている。ベビーブーマー世代が65歳になる2010年までには、聴覚に困難がある人の数の数は急激に増えていくと予想されている。聴覚

に困難がある人の割合は、他の年齢層と比べて65歳以上の人が最も高い。³「聴覚に困難がある」とは、様々な程度の多くの異なる聴覚の損傷の影響を指すことがある。

疾病対策予防センター(CDC)は、聴覚の損傷を個人の聴覚の周波数または強度に影響を与えている状態としている。⁴「耳が聞こえない」という用語は、聴覚に困難がある人全てを指すと間違っ使われているが、実際にはもっと限られた人々のことを指す。CDCによると、「耳が聞こえない」人は、会話を行うにあたって、自分自身の聴覚に頼るだけでは十分には聞こえない人のことである。軽度から中程度の聴覚の損傷がある人は「難聴」ではあるかもしれないが、「耳が聞こえない」わけではない。こういった人たちは他人とのコミュニケーションにおいて自分自身の聴覚を利用するので、耳が聞こえない人とは異なる。⁵ 下記のとおり、耳が聞こえない人も難聴者も、ADAの意味においては障害者となり得る。

聴覚の損傷は、多くの身体的状態を原因とするものがあり(例、子供の頃の病気、妊娠に関連した病気、怪我、遺伝、年齢、あまりにも長く騒音にさらされていたこと)、その結果として、聴覚損失の程度は様々である。⁶ 一般的に、聴覚の損傷は、軽度、中度、重度、かなり重度と分けられる。⁷ 中度の聴覚損傷のある人は音を聞くことはできても、会話の中での特定の話し方を区別するのが難しい。かなり重度の聴覚損傷のある人の場合は、全く音を聞くことができない。両耳で起こる聴覚損傷は「両耳性」と呼ばれ、片方の耳に発生するものは「片耳性」と呼ばれる。⁸

聴覚の損傷が進行する過程には様々な多くの状況があり、それによって音の聞き方、他者との会話の仕方、自分の聴覚の損傷の受け止め方に影響を与える。⁹ 例えば、ある程度の年齢になってから聴覚損失を経験した人の場合、音が限られた世界に適応すること、そして失った聴力を補うために新しい行動をとることの両方が難しいと感じるだろう。その結果、米国手話(ASL)や他のコミュニケーション方法を全く使用しない、または生来のあるいはとても幼い時期に聴覚を失った人ほどには、これらの方法を上手に使用できないかもしれない。

聴覚の損傷のある人は職場で職務を果たすことができるし、聴覚損失についての固定観念に基づく思い込みのために機会を否定されるべきではない。雇用主の中には、聴覚の損傷のある労働者は安全性の問題を引き起こす、人件費をふくらませる、またはスピードの速い環境の中ではコミュニケーションがうまくとれないと間違っって思いこんでいる者もいる。実際は、合理的配慮の有無にかかわらず、聴覚の損傷のある人は効率的かつ安全に働くことができる。(合理的配慮についての情報は、下記の間9から間15を参照)

1. 聴覚の損傷は、どのような場合にADAに基づく障害となるのか？

聴覚の損傷は、以下の場合にADAに基づく障害となる：(1)主要な生活活動を相当に制限する；(2)過去において、主要な生活活動を相当に制限していた；(3)雇用主が聴覚の損傷を相当に制限するものであると見なす(または扱う)。

聴覚の損傷が相当に制限するものであるかの判断は、個別

にケースバイケースで行われなければならない。

例 1: ある職の応募者は中度の両耳性の聴覚損傷がある。その損傷は低い周波数の音を脳に伝える能力に影響を与えている。そのため、彼女にとって会話は難しいものとなっている。母音の音は低い周波数で発せられることがよくあり、彼女は区別することができないからだ。彼女はしばしば、他の人に対してゆっくりとまたは大きな声で話すことを頼んだり、あるいは、一度では聞こえないまたは理解できなかった話を繰り返すように頼まなければならない。この応募者は、聞くことを相当に制限されている。

補聴器や人工内耳、その他実際に聴覚を改善する装置等の緩和手段を使っている場合には、そのような手段を考慮に入れて、ADA に基づく障害があるかどうか判断する必要がある。緩和手段が状態を完全に修正できずに相当な制限が残る場合、または緩和手段そのものが相当な制限となる場合には、緩和手段を利用していても障害があると判断され得る。

例 2: ある聴覚の損傷がある人は音を増幅するために補聴器を使用している。補聴器のおかげで、彼は交通、サイレン、低い周波数の大きな会話といった音を聞き分けることができる。そのため、意味ある方法で音を聞くために、彼は音源に近い場所にいる必要がある。この人は、緩和手段（例、補聴器）を使っても聞くことが相当に制限されている。

相当に制限された聴覚の損失があるという事実を単に補完するだけで実際には聴覚の改善が見られないという方法、例えば手話通訳者または読唇術などは、緩和手段ではない。さらに、緩和手段を使わない場合、緩和手段があればどれほど聴覚の損失を小さくするかという憶測なしに、聴覚の損傷はそのままであるとみなされなければならない。

たとえ聴覚の損傷が現在主要な生活活動を相当に制限していないとしても、過去において相当に制限するものであったならば、それが障害となることもある。

例 3: マルコムは衣料品製造会社のフロアマネジャーである。彼は、工場長アシスタントへの昇進に応募する。マルコムは応募書類の中で、5 年前に職場での事故のために彼の聴覚が永久に損なわれたことを昇進委員会に告げることを選択する。その事故の後、マルコムは同じ高さでの会話、公共放送、そして稼働中の機械からの警告音について何とか聞いたり聞き分けたりすることができるだけだった。マルコムは主に筆談と限られた読唇術でコミュニケーションを成り立たせている。2 年前、マルコムは両耳に補聴器を使い始めた。補聴器は音を増幅し、マルコムが音を聞き分ける助けとなり、マルコムは言葉で応答するほどに十分に会話を聞くことができる。マルコムの聴力は、補聴器の入手以前は相当に制限されていた。ゆえに、マルコムは相当に制限する損傷の「記録」があることから、ADA が定義する障害者ということになる。

最後に、聴覚の損傷が主要な生活活動を相当に制限しなくとも、雇用主がそのように扱うならば、聴覚の損傷は障害

となりうる。

例 4: 軽度の聴覚障害を修正するために片方の耳に補聴器を使用している障害者が州の裁判所の警備員の職に応募する。補聴器を使用する者は裁判所の警備員となる資格を満たさないという方針に沿って、雇用主はその応募者の採用を拒否する。雇用主は、この応募者や補聴器を使用する者は皆、脅威の存在を示す音源の場所を特定することができない、または緊急時に助けを求める者の声を聞くことができないだろうと考える。雇用主がこの応募者や補聴器を使用する他の応募者を排除する理由は、この裁判所の警備員の職だけでなく、緊急事態を聞き、反応するという能力が重要なものとなっている連邦、州、および地方自治体の法執行機関の仕事の多くに当てはまる。雇用主は、法執行機関での職といった種類の分野で働くには、この応募者の能力は相当に制限されていると考えたのである。

医療情報の入手、使用および公開

雇用の申し出前¹⁰

ADA は雇用主が応募者から入手できる医療情報を制限している。雇用者は暫定的採用の前に、応募者の健康状態について訊ねる、または応募者に健康診断を受けるように要求することはできない。したがって、雇用主は以下の質問を応募者にすることはできない：

- 聴覚の損失を明らかにするテストを受けたことがあるか
- 聴覚の損傷のため何か補助的装置（補聴器など）を使っているか、または過去に使ったことがあったか；または
- 職場での事故により聴覚を損失したことがあるか。

しかしながら、応募の段階において、雇用主は全ての応募者に対して合理的配慮を必要とするかどうかを訊ねることはかまわない。例えば、応募時において合理的配慮（例えば手話通訳者や長めの試験時間）を必要とする応募者に対し、会社の人事部の指定された担当と連絡を取ることを募集時の説明や雇用主のウェブサイト上で指示することができる。

2. 応募者の聴覚の損傷が明らかでない場合、または応募者が打ち明けた場合、雇用主はその損傷に関する医療情報を求めてもいいのか？

いいえ、雇用者は聴覚の損傷が明らかである場合、または打ち明けられた場合でも、応募者のその損傷に関する医療履歴、記録、または他の情報を求めてはならない。しかし、ある応募者に聴覚の損傷があることが分かっている、職務の遂行に合理的配慮を必要としそうだと合理的な確信があるならば、雇用主は配慮を必要とするか訊ね、もし必要ならば、どのような配慮が必要か訊ねることができる。加えて、雇用主は応募者に対して、配慮の有無に応じて、どのように職務をこなすのか説明する、または示してみせるよう頼むこともできる。

例 5: ジュリーの右耳には重度の聴覚障害があり、大きな衣料品会社の電話セールス部門に応募する。面接

で、ジュリーは雇用主に彼女の聴覚の損傷について話す。雇用主の営業担当者は、現在、右耳イヤホン付きのヘッドセットを使っている。雇用主は面接中、ジュリーに左耳用のヘッドセットを配慮として必要とするか訊ねることができる。

3. 聴覚の損傷が明らかではない場合、応募者はそのことを教える必要があるのか？

いいえ、ADA は、応募者が求人者に聴覚の損傷について教える必要はないとしている。しかしながら、応募者が採用の手続きを完了するには合理的配慮が必要であると考えられるならば、その聴覚の損傷について明らかにしなければならない。ADA に基づき、雇用主は応募者が明らかにしたすべての医療情報について守秘義務がある。(医療情報の守秘義務については下の問 8 を参照)

採用の申し出の後

採用の申し出の後かつ応募者が勤務を始める前の期間、同じ種類のポジションでの採用見込みの者全員に同じ質問をし、同じ健康診断を受けることを求めるならば、雇用主は応募者の健康について(応募者に聴覚の損傷があるかどうかも含めて)訊ねることができ、また、応募者に健康診断を受けるように求めることもできる。

4. 採用の申し出後で勤務開始前の期間に雇用主が応募者の聴覚損傷を知り、そしてその損傷が職務の遂行に影響を与えるとき、雇用主は何ができるのか？

採用の申し出の後で勤務開始前の期間に雇用主が応募者の聴覚損傷に気づき、そしてその損傷が職務の必須機能(つまり、基本的な職責)の遂行、または安全に仕事を行うことに影響を与えるのではないかと合理的に確信する場合、雇用主はその応募者が合理的配慮の有無に関係なく職務の必須機能を果たすことができるかどうか、またはその応募者が「直接の脅威」(つまり、合理的配慮によっても軽減できない大きな危険性)を引き起こすことになるかどうかを判断するために、応募者に対して質問することができる。(「直接の脅威」についての詳しい説明は下の問 16 を参照)

応募者が合理的配慮の有無に関係なく職務の必須機能を果たすことができない、または直接の脅威を引き起こすと立証できる場合のみ、雇用主は障害者への採用の申し出を取り消すことができる。

例 6: リンダは飛行機整備士の職に応募する。職の申し出が受理されたあと、聴覚テストを含んだ健康診断を受けることとなる。聴覚テストで、彼女の左耳に聴覚損傷があることが分かる。雇用主は、リンダは飛行機や他の車両が移動する騒がしい環境の中で危険を知らせる音を聞くことができないのではないかと懸念する。雇用主は、聴覚損傷のためにリンダが騒音レベルの高い職場で働くことは不可能であるに違いないと思われるという理由だけで、職の申し出を取り下げることはできない。リンダの聴覚損傷が直接の脅威を引き起こすかどうかということで判断をすべきであり、そしてその判断をするために、リンダの聴覚損傷について医学的に関係する情報を入力することができる。

従業員¹¹

5. 雇用主はどのような場合に、聴覚の損傷または他の健康状態が職務遂行上の問題を起こすかどうか質問してもいいのか？

雇用主が従業員の健康状態についての情報を入手できる状況または従業員に健康診断を受けるよう求めることができる状況について、ADA は厳しく制限している。客観的証拠に基づいて、従業員の健康状態が職務遂行上の問題を起こす、またはその従業員または他の者に直接の脅威となるとの合理的確信があるならば、雇用主は障害についての質問をする、または健康診断を受けるように求めることができる。

例 7: ルバは両耳性で中度の聴覚損傷を改善してくれる補聴器をつけている。最近、総務職からケーブル会社担当の営業に昇進した。新しいポジションでは、顧客とのやりとりのため、かなり長い時間電話を使用する必要がある。ルバは、過去において素晴らしい評価を受けていたが、最新の評価では電話を通して記録している顧客の注文の中でいくつもの失敗が挙げられて、満足のいくものではなかった。雇用主はルバに対し、彼女が顧客の話を聞くことが困難なのか、そして、もしそうならば、彼女が配慮によって利益を受けるかどうか、合法的に訊ねることができる。可能な配慮としては、ほとんど同時進行で会話が文字となって伝達・受信され、ルバが言葉でのコミュニケーションを行えるようになる字幕付き電話がある。

従業員の職務遂行上の問題が聴覚の損傷と関係あることに合理的確信を持たない雇用主は、損傷について質問することはゆるめられない。その代わりに、職務遂行がよくない場合に一般的に適用される方針に沿って状況を取り扱うべきである。

例 8: かなり重度の聴覚損傷のある従業員が、6ヶ月間にわたって平均よりも低い業績評価を受ける。その従業員の職務遂行の悪化は、彼女が空いていた監督者のポジションに選ばれなかったときに始まった。さらに、この従業員による職務遂行上の問題 - 遅刻とこの従業員のルーティンの書類にタイプミスが極端に増えたこと - は、彼女の聴覚の問題と合理的に結び付けることができない。雇用主は従業員の聴覚の損傷についての医療情報を訊ねることはできないが、その代わりに、職務遂行上の問題について話し合うべきであり、あるいは、従業員の職務遂行状況に適用される方針に従って適切に処理をすべきである。

6. 雇用主は、聴覚の損傷に関係する理由のために病気休暇を申し出る従業員に医師の診断書を要求することができるのか？

はい、全ての従業員に対して、病気休暇を取る裏付けとして、または病気休暇が正しく使われているかを確かめるために、医師の診断書の提出を要求するならば。しかし、雇用主は、休暇が正しい理由で取られているかを確かめるために必要とされる以上の情報を訊ねてはならない。

例 9: ある雇用主による休暇についての方針は、医療上の指示により病気休暇を取る全従業員に対して復職時に医師の診断書を提出するように要求するものである。従業員のマークは補聴器の修正のために、聴覚訓練士の予約通りに通院するため、病気休暇を取る。方針にしたがうならば、雇用主はマークに対し、欠勤についての医師の診断書を提出するよう要求できる；しかし、マークが病気休暇を適切に取ったことを証明する必要以上の情報（マークの聴覚の損失程度、補聴器の強さ、修正による結果など）を一部でも含んだ診断書を要求することはできない。

7. 雇用主が従業員にその聴覚の損傷について質問できるその他の例はあるか？

はい。従業員が聴覚障害に対する合理的配慮を求め、その障害あるいは配慮の必要性が明らかでない場合、雇用主は、その状態が障害であり、配慮が必要であることを示す合理的な書類を求めることができる。

障害に関する質問と健康診断も、雇用主の自主的な健康プログラムの一部として許されている。（合理的配慮の要求を裏付けるために雇用主が入手できる書類の種類についてもっと知りたければ、下の問 11 を参照）

医療情報の守秘

限られた例外はあるが、応募者または従業員について雇用主が知る医療情報はすべて秘密にしておかなければならない。医療情報は一般の人事ファイルとは別に保管されなければならない。極秘の医療記録として扱われなければならない。応募者もしくは従業員の聴覚損傷、または他の医療情報は以下の場合のみ公開し得る：

- 合理的配慮を求める従業員の必要性に応える、または従業員の仕事の制限に関連する監督者もしくは管理者に対する場合；
- 応急処置を必要とする場合、または緊急時において従業員が支援を求める場合の救急医療または安全担当者に対する場合；
- ADA または同様の州や地方自治体の法律遵守を調査する政府職員に対する場合；
- 労働者災害補償のために必要な場合（例えば訴えを処理する）；および
- ある種の保険のための場合。

8. 雇用主は、ある従業員が聴覚障害のために合理的配慮を受けていることを他の従業員に説明してもいいか？

いいえ。ある従業員が合理的配慮を受けていることを他の従業員たちに伝えることは、極秘医療情報の開示に繋がる。しかし、雇用主は他の従業員たちの質問に対し、いかなる従業員の状況についても他の従業員と話し合うことはないと説明することができる。さらに、従業員が ADA を含めた雇用機会均等に関する法律が要求することについて教育を受けていれば、雇用主は従業員たちからの質問を受ける可能性は少なくなるだろう。

聴覚障害者に配慮すること

過度の負担（つまり著しい困難または費用）をもたらすことがない限り、雇用主は、有資格の障害者が公平な雇用機会を享受できるように調整または変更を提供する義務がある。雇用主は、聴覚の損傷があるすべての者が配慮を要求するか、同じ配慮を要求するなどと思いきんではない。

9. 聴覚障害者はどのような種類の配慮を必要とするのか？¹²

聴覚障害のある応募者または従業員は以下の配慮のうち一つまたは複数が必要とすることがある：

- 手話通訳者

例 10: サイモンは聴覚障害者であり、地域の電話会社でプロジェクトマネージャーとして働いている。サイモンは通常、他の従業員たちと個別にコミュニケーションを取るために、読唇術を利用している。しかし、大人数の会議や会合においては、サイモンは時々手話通訳者を求めることがある。人々が彼の視線外で話をしているときは、読唇術を使うことが不可能だからだ。過度の負担となる場合を除き、サイモンの雇用主は、合理的配慮として手話通訳者を提供しなければならない。（「過度の負担」についてもっと知りたければ、下の問 13 を参照）

- TTY (TeleTYpewriter テレタイプライター)、テキスト電話、VCO 電話 (Voice Carry Over 電話)、字幕付き電話¹³
- 電話ヘッドセット
- 適切な緊急通知システム（例、出火の警告のストロボ、振動ボケベル）
- 手書きのメモやノート（特に簡潔、平易で、通常のコミュニケーションで使われる）
- 職場の調整（例、騒がしい場所から机を遠ざける、ストロボライトつき緊急警報装置の近くに移動する）

例 11: アンは市内の高層ビル内にある大企業で経理担当者として働いている。アンの部屋にはビルの通りに面して大きな窓がある。彼女は重度の聴覚の損傷があり、補聴器をつけている。1日中、多くの外部の騒音（例、警察のサイレン、車のクラクション、ストリートミュージシャンなど）は補聴器によって振幅されて、アンはオフィス内の人の話をうまく聞き取ることができない。アンは空いている内部の部屋に移動することを要求し、雇用主は合意する。これは合理的配慮となる。

- 支援ソフトウェア（例、インターネット会議、音声認識ソフト）

例 12: アレンは聴覚障害があり、小さなインターネット広告会社で IT 専門家として働いている。IT 専門家という職のため、度々会社の社長と 1 対 1 の会議を行う必要がある。会社はアレンに配慮し、社長との会議に使うようにと、音声認識ソフトを導入した。このソフトウェアは、社

長の話す言葉をテキスト文字に変換するように作られている。

- 聴覚補助機器 (ALD : Asistive Listening Devise)

例 13 : ある雇用主は毎年、200 人以上の従業員が参加する全従業員会議を開いている。セルマは重度の聴覚の損傷があり、個人 FM システム形態の ALD を使用したいと要求する。話し手は小さなマイクを使用し、それは増幅された音をセルマの耳にあるレシーバーに直接伝送することになる。ALD はセルマが会議に参加できるようにするための合理的配慮である。

- 文字をタイプすると、それが手話またはコンピューター音声に変換されて口頭でコミュニケーションをすることができるようにする補助コミュニケーション機器

- 音声を実タイムでテキストに変換するコミュニケーション参加同時通訳 (CART : Communication Access Real-time Translation)

※訳注 聴覚障害者支援のための速記システムで、特殊なキーボードを用い、特別なトレーニングを受けたオペレーターが文字を入力する。裁判所での発言を一字一句漏らさずに記録するために開発されたシステム。

例 14 : ケンダルは国際的コンサルティング会社で働いている。ケンダルは聴覚障害があり、そのため、彼は補聴器と読唇術を使う。彼の会社は時々、外国の顧客とビデオ会議を行う。こういった会議中、顧客の中には外国語なまりで話す人もおり、また、ビデオの反応が連続的ではないので、ケンダルは参加しづらいと感じる。ケンダルは外国の顧客との会議に、彼の聴覚障害への配慮として、遠隔 CART サービスの使用を要求する。この配慮により、顧客が話した言葉はケンダルのノートパソコンの画面にほぼ同時に現れる。この配慮により、ケンダルは満足して会議に参加できるようになる。

- 未使用の有給休暇の使用という形での休暇、または、有給休暇が使い切られている、もしくは利用できない場合には無給休暇という形での休暇¹⁴

例 15 : ベスは耳が聞こえない。新しい聴覚介助犬の訓練をするため、合理的配慮として休暇を申し出る。聴覚介助犬は電話の音、ドアのノックやベル、目覚まし時計、ブザー、名前の呼び出し、スピーカーからのアナウンス、そして煙や火事の警報など、家や職場における様々な音を知らせ、聴覚障害者を補助する。聴覚介助犬は肉体的接触を行い、障害者を音源に導くよう訓練されている。雇用主の休暇方針では、ベスが必要な休職期間に当てることができる十分な年間有給休暇または病気休暇はない。過度の負担となる場合を除き、雇用主は更なる無給休暇を合理的配慮として与えなければならない。

- 従業員の重要でない (つまり、必須ではない) 職務の機能の変更

例 16 : マリアは図書館職員であり、主に本の目録作り、書評を書く、ブックツアーの計画を立てる、という職責を持つ。最近、カウンター担当の正規の職員が休暇を取っているため、マリアはその仕事を代わって行っている。マリアは重度の聴覚障害があり、補聴器を使っている。騒音があると、利用者と話すのが難しいと感じる。彼女はカウンターの仕事を本の注文を電話やインターネットを通して伝達する仕事をしている他の職員と代わってもらうように要求する。カウンターでの仕事はマリアの職務の中では小さな機能であり、雇用主は職責の変更という配慮を行うべきである。

- 空いている職への配置転換

例 17 : ソニーは大きな食料品店の売り場在庫管理員であり、メニエール病を患っている。この病気は長期にわたり耳のなかで大きななり音が聞こえる。店のスピーカーから流れてくる音楽や頻繁なアナウンス、フロアの背景音のために、ソニーにとって顧客や他の従業員の話を聞き取るのは難しく、特に忙しい時間帯には更に聞き取りにくくなっている。店の責任者はいくつか配慮を試みたがうまくいかなかった。要求があれば、雇用主は同じ敷地内にある倉庫の在庫管理の空きポジションに彼を配置転換させるべきである。彼は転換後のポジションに必要な資格を持ち、倉庫にはあまり背景音がなく、静かな環境の中にある。

- 聴覚障害のある応募者または従業員が均等な雇用機会を享受できるその他の調整または変更

例 18 : マニーは薬品会社の薬剤師として働いている。彼は聴覚障害があり、主に手話と読唇術でコミュニケーションを行う。採用された後間もなくして、2 時間のオリエンテーションに参加するように言われる。そのオリエンテーションでは簡単な講義に続いて、重要なコンセプトの説明のためにビデオによる短いドラマを見る。聴覚障害への配慮として、マニーは講師近くの座席、ビデオドラマ中に表示非表示切り替え字幕を入れること、そしてオリエンテーション中に読唇術を利用できるように最適な照明を要求する。雇用主はこれらの合理的配慮を与え、マニーはオリエンテーションに完全に参加できることとなる。

10. 聴覚障害者はどのように合理的配慮を要求するのか?

「魔法の言葉」(「ADA」や「合理的配慮」など) は必要ない。応募者または従業員は、雇用主に対し、聴覚の損傷のために職場や通常のやり方について調整または変更が必要であると知らせる(口頭または書面)だけで足りる。

例 19 : ライオネルには聴覚障害があり、電気技師として雇われている。ライオネルにはチームリーダーとして毎日のチームの作業場所のリストを受けとり、特別な付属指示があればそれを受けとって、現場へ

はチームのメンバーと共に行き、各現場でその日の仕事を指示する義務がある。作業場所リストと付属の特別指示は毎朝の会議中に会社オーナーから受け取り、会議には全てのチームリーダーが参加する。特別指示は口頭で行われる。ある朝、彼は、チームリーダー会議の終わりに、口頭での指示を聞きとることは難しいので、自分のチームの任務についての特別維持は全て文書にしてほしいという要求の書かれたメモをオーナーに渡す。ライオネルは合理的配慮を要求したことになる。

家族、友人、医療関係者、その他の代理人が聴覚の損傷がある人の代理として合理的配慮を要求することができる。例えば、聴覚障害者は極端な騒音により補聴器の働きが邪魔されることを理由に、働く場所の変更を申し込む文書をかかりつけの医師から提出してもらうことができる。

聴覚障害者は特定の時点（例、応募の段階）で職務のために必要とする配慮の要求をしなければならないということはない。また、雇用主は、配慮の要求はもっと前にされるべきであったという理由で、要求を検討することを拒否してはならない。しかし、聴覚障害者は、職務遂行上の問題や品行上の問題が起こる前に合理的配慮を要求すべきである。（下の問 14 を参照）

11. 聴覚の損傷がある人が合理的配慮を要求したとき、雇用主は書類を要求してもいいのか？

場合による。その人の聴覚の損傷が明らかでないとき、雇用主はその人に対し、損傷の存在となぜ合理的配慮が必要なのかを示す合理的な書類を提供するよう求めることができる。書類の要求は合理的なものでなければならない。雇用主は、配慮の対象となる健康状態とは関係のない情報を求めたり、配慮が必要かどうかを判断するのに必要以上の情報を要求してはならない。

例 20 : ルイズは聴覚障害者である。主に読唇術と話すことによりコミュニケーションをとっており、インターネットセキュリティ会社でプログラマーとして働いている。ルイズの会社は新しい顧客を獲得し、ルイズをインターネットセキュリティシステムデザインに関して、新しい顧客との打ち合わせ全てに責任のある上級プログラマーに昇進させる。ルイズの新しい任務は頻繁に電話や電話会議で会話を必要とするものであり、言語理解の助けとなっていた読唇術は役に立たない。結果として、彼の聴覚訓練士は、顧客の話をほぼ同時にテキストで伝達してくれて、顧客はルイズの話を聞くことのできる VOC 電話の利用を推奨し、ルイズはこれを要求する。ルイズの聴覚の損傷は外からすぐにはわかるような障害ではないため、彼の雇用主は合法的に彼の障害を証明することのできる医療関係書類を要求することができる。

12. 雇用主は障害者が求める合理的配慮を提供しなければならないのか？

いいえ。雇用主には職場の障壁を取り除くのに効果のある合理的配慮を提供する義務がある。配慮が障害者に均等な雇用機会を提供する、すなわち、障害者が応募の過程に参加し、同じポジションの他の従業員と同じ水準で職務を遂行し、すべての従業員と同じ雇用の利益と恩典を享受する

ことができるならば、その配慮は効果的であると言える。効果的と考えられる配慮が複数ある場合、第一に考慮すべきなのは、配慮を受ける者の好みである。しかし、雇用主はより簡易な、またはより低価格なものを選ぶことができる。

例 21 : 両耳性聴覚障害のある従業員が来る訓練のためにコミュニケーション参加同時通訳（CART）を要求する。雇用主は CART 装置の代わりに、聴覚援助機器（ALD）を提案する。その方が CART よりも費用がかからないからである。12 人の責任者と監督者が雇用主の事務所にある会議室で訓練を受けることになっている。情報のほとんどは講義の形で提供され、文字の情報入りスライドも使われる。部屋の大きさ、訓練参加者の数、そして訓練の形式は、この従業員が携帯聴覚援助システムを使用可能にするものである。そのため、かかる状況において、雇用主は CART の代わりに ALD を提供することができる。

例 22 : 耳が聞こえない従業員が定期職員会議における手話通訳者を要求している。雇用主は、他の従業員がメモを取りそれをその従業員に見せる、または会議の要約を用意することもできると提案する。これらの代替案は効果的ではない。なぜなら、その従業員は他の従業員と同じように会議中に質問をし、話し合いに参加することができないからである。過度の負担にならない限り、雇用主は、その会議のために手話通訳者を提供しなければならない。

13. 雇用主はあまりにも困難または費用がかかる配慮を提供しなければならないのか？

雇用主は過度の負担となり得る配慮（つまり、著しく難しいまたは費用がかかるもの）を提供する義務はない。雇用主は、合理的配慮は過度の負担となり得ると判断した場合、配慮の費用の一部分または全体が軽減され得るかどうかが考慮すべきである。例えば、いくつかの例では、州の職業リハビリテーション機関や障害者団体が費用負担がほとんどない、または費用なしで配慮を雇用主に提供してくれるかもしれない。配慮にかかる費用を軽減してくれる連邦の税制優遇措置や控除もあるし、¹⁵ 州によっては同様の減税を提供してくれる。しかし、雇用主は、配慮を少ない費用もしくは費用なしで入手できない、または税制優遇措置や控除ができないという理由だけで過度の負担を主張することはできない。

たとえ、特定の配慮が過度の負担になったとしても、配慮の提供はできないと思ひこむべきではない。過度の負担なしで提供できる他の配慮があるかどうか考慮しなければならない。

14. 合理的配慮として雇用主が行ってはいけない行動はあるか？

はい。雇用主は職務の必須機能（つまり基本的な職責）を取り除いてはならないし、生産基準を低くしてはならないし、たとえ従業員が自分の不品行は障害のためだと主張しても、職務に関係し事業の必要性に沿っている行為規範に対する違反を許してはならない。さらに、補聴器や同様の装置など、仕事と仕事外両方に使える個人的な物を雇用主が従業員に提供する義務はない。

15. 従業員に補聴器または他の緩和手段を確実に使わせるようにすることは、雇用主が行うべき合理的配慮なのか？

いいえ。ADA は、従業員が確実に補聴機器を使用するように監視することまでは雇用主に要求してはいない。また、雇用主は、聴覚障害のある従業員が聴力を改善させる何らかの対応をとっていないのは間違いないと思えるという理由で、その従業員に合理的配慮の提供を拒否してはならない。

16. 雇用の「利益と恩典」に関連する合理的配慮とはどのようなものか？

雇用の「利益と恩典」に関連する合理的配慮には、職場で交わされる情報への平等なアクセス、雇用主が主催するイベントに参加する機会（例、訓練、会議、社交的イベント、表彰式）、および仕事上で昇進する機会を、聴覚障害者に提供するにあたって必要な配慮が含まれる。

例 23 : カリンは耳が聞こえない。大きな投資会社で働いている。毎年 12 月、カリンのチームの責任者は彼女の家に会社のチーム全員と会社の顧客何人かを招き、パーティーを開く。カリンの要求によって、雇用主は手話通訳者を雇い、カリンはその社交的イベントを堪能する。

雇用主は、イベントを開催するために別の団体と契約をしたこと理由として、聴覚障害のある従業員に必要な配慮を提供しないことは許されない。

例 24 : 雇用主は従業員に対して地元の会社が主催する組織と時間管理についてのトレーニングコースへの参加を提案する。その会社は雇用主との契約がある会社である。耳の聞こえない従業員はそのコースへの参加に興味をもち、CART サービスか手話通訳者を求める。雇用主は、トレーニングを主催する会社にはその従業員が必要とするものを提供する義務があると主張するが、その会社の応えはその義務は雇用主にあるというものである。トレーニングを実施する会社は、ADA 第三編¹⁶に基づき CART サービスや手話通訳者を含む「補助的支援およびサービス」を提供する義務があるとしても、この事実は、従業員にトレーニングのために合理的配慮を提供する雇用主の義務を変更するものではない。¹⁷

安全性への懸念

17. 安全性への懸念から雇用主が聴覚障害のある従業員に就業を禁止しているのはどのような場合か？

従業員が特定の職で働いているときに、たとえ合理的配慮があっても、「直接の脅威」（つまり、自己または他者に甚大な被害をもたらす相当の危険性）となると思われる場合、雇用主は、その従業員がその職務を遂行することを禁止することができる。潜在的な危険性とは、甚大であり起こる可能性が高いものでなければならない。

従業員または応募者が直接の脅威となるかどうかの判断には、雇用主は以下を考慮しなければならない：

- 関係する危険性の継続期間；
- 潜在的被害の性質および程度；
- 潜在的被害が起こる可能性；
- 潜在的被害の緊急性；および
- 危険性を低めるまたは排除し得る合理的配慮があるかどうか

例 25 : 大きなホームセンターで、聴覚障害のある従業員がフォークリフトを操作する訓練を求める。安全性の理由から、雇用主はフォークリフトの操作中は、監視係の従業員とコミュニケーションを取れるように要求する。従業員は、振動プレスレットを身につければ監視役と対話することができると提案する。雇用主は過去に振動プレスレットを試したことがあったが、うまくいかなかった。それは、使用者がフォークリフトの振動とプレスレットの振動を区別できなかったからだ。この従業員は振動プレスレットを使おうとしたが、同じ問題を体験することとなる。他の配慮が考えられないならば、雇用主は従業員のフォークリフト訓練を拒否してもよい。¹⁸

例 26 : 学区は、小学校児童のスクールバスの運転手に聴覚障害のある人が応募することを拒否する。それは、彼女は安全運転ができず、特に医療的または他の緊急事態の場合に児童を監視することができないであろうという考えによるものである。応募者の運転履歴は問題なく、前職ではバンを使って高齢の患者を医師の所や社交的行事に送り迎えしていた。配慮についての過去の経験に基づき、バスの後部がよく見える追加のミラーが取り付けられれば、応募者は運転に問題を起こすことはなく効果的に児童を監視することができた。運転手の上に取り付けられたミラーにより、バスのすぐ前にいる児童達や、会話を続ける児童達—彼女はそれを聞いたり理解したりすることはできないが—を、さらなる注意を払って監視することができる。さらに、この学区は交通量の多いルートにおいては、大抵、運転手補助者の乗車を指定している。このような状況において、この学区が応募者は安全性その他に対する直接の脅威であると立証できないし、採用の拒否は ADA 違反となる。¹⁹

18. 連邦法があるレベルの聴覚損失のある人の雇用を禁止している場合、雇用主は何をすべきか？

連邦法が特定の職に聴覚損傷のある人を採用することを実際に禁止している場合、雇用主は ADA に基づく採用拒否の訴えに対して弁明することができる。しかし、雇用主は、連邦法が障害者を排除することを認めているのではなく、障害者を排除することを義務付けており、適用可能な例外がないことを確認すべきである。

例 27 : テリーは重度の聴覚の損傷があり、人口内耳がわずかに彼女の聴力を向上させている。彼女は大型トラックを運転する職に応募する。その職は運輸省により施行されている聴覚要件や他の基準の対象となっている。雇用主はテリーの雇用を拒否するにあたって、運輸省の聴覚要件を引き合いに出すことができる。しかし、小型トラックを運転する職は運輸省基準の対象ではなく、雇用主はテリーを除外する

ために運輸省聴覚要件を引き合いに出すことはできない。もし雇用主が彼女の聴覚障害を理由として彼女に小型トラック運転の職を与えないのならば、テリーが ADA の意味での直接の脅威となるかもしれないことを立証しなければならない。

嫌がらせ

雇用主は、嫌がらせをしてはならず、また、職場において障害のある従業員が嫌がらせを受けることを許してはならない。雇用主が嫌がらせに気付いたならば、責任者あるいは監督者はそれを止めるための行動をとらなければならない。

19. ADA に基づく違法な嫌がらせとは何か？

ADA は障害を理由とした不快な行為を禁止している。すなわち、敵対的または虐待的な職場環境を作るほどに深刻な、または蔓延した行為である。嫌がらせ行為には、悪口を言うなどの言葉による虐待、攻撃的な図や文章、肉体的脅迫、有害または屈辱的な行動も含まれる。法は、障害のある労働者（またはいかなる労働者も）を単なる無礼または不法な行為から守るものではない。申立てを行うには、従業員の聴覚障害に関連する行為が、嫌がらせを受けた本人に虐待的と受け止められ、まともな人であれば敵対的または虐待と受け止めるほどに深刻なまたは蔓延したものでなければならない。

例 28：レオナルドは地元の電気店で在庫担当者として働いている。彼は 2 年前に体を弱らせる珍しい病気によって聴覚を失った。レオナルドが回復し職場復帰して以来、同僚たちは常に彼の聴覚の損傷について侮辱し、そして彼によけるよう叫びながらフォークリフトを彼の近くで乱暴に運転するようになった。雇用主は、レオナルドが同僚たちの警告の声を聞くことができず、フォークリフトが近づいてくるのを見るとぎょっと驚いたような反応を示し、同僚たちがそれを笑うことが度々起こっていることを知る。レオナルドは雇用主の反嫌がらせ方針にしたがい、監督者に申立てる。雇用主は直ちに嫌がらせ行為について調査し、対処しなければならない。

20. 嫌がらせを防ぎ、是正するために雇用主は何をすべきか？

雇用主は、障害や他の事柄（つまり、人種、肌の色、性別、宗教、出身国、または年齢）を理由としたいかなる嫌がらせも容認しないということを明確にしなければならない。これには書面での方針、従業員ハンドブック、スタッフ会議、そして定期的な訓練も含めて数々の方法がある。雇用主は、嫌がらせは禁止されていること、そして従業員は嫌がらせについてただちに責任者または他の指定された担当者に報告することを強調すべきである。雇用主は、最終的に、嫌がらせについてのいかなる報告についても直ちに徹底的な調査を行い、素早く適切な是正措置を取るものとする。連邦の雇用機会均等関連法に基づく嫌がらせを取り締まる基準についてより詳しいことを知りたければ、EEOC の施行ガイダンス：違法な嫌がらせに対する雇用主責任の監督者代理（Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors : <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>）を参照の

こと。

報復

ADA は、差別的な雇用慣行に反対している者、雇用差別申し立てる者、または雇用差別の調査、手続き、訴訟において証言もしくは何らかの形で参加している者に対して、雇用主が報復することを禁止している。報復されていると思う者は、下記に記載されている EEOC 連絡先に報復についての申立てをすることができる。

法の施行

21. ADA に基づく権利が侵害されていると思う者は何をすべきか？

民間部門 / 州および地方自治体政府

聴覚障害のために雇用の権利が侵害されていると思い、雇用主に対して申立てをする応募者または従業員は、EEOC に「差別的申立て」をしなければならない。申立ては、地元の EEOC 事務所に、侵害が起こったとされる日から 180 日以内に郵便または訪問によって行わなければならない。180 日の申立て期限は、州または地方自治体の反差別法がその申立てを対象としているならば、300 日まで延長される。²⁰

EEOC は申し立てられた雇用主に通知し、返答と裏付けとなる情報を求める。正式な調査の前に、EEOC は調停プログラム対象となる申立てを選択することができる。調停の参加は無料で自発的なものであり、秘密は守られる。調停によって解決が早くなることがある。

調停が行われなかった、または不調となった場合、EEOC は、その申立てを調査して差別があったと信じる「合理的理由」があるかどうかを判断する。合理的理由がある場合、EEOC はその申立ての解決を図る。申立ての解決ができない場合には、EEOC が提訴する。EEOC が差別はないと判断した場合、または、解決の試みは失敗したが EEOC が提訴しないと決めた場合、原告に提訴まで 90 日間の期間を与える「訴えの権利」の通知を発行する。最初の申立てを EEOC に起こしてから 180 日経過すれば、原告側は EEOC に「訴えの権利」の通知を要求することができる。

手続きの詳しい説明は、EEOC のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> を見て欲しい。

連邦政府

聴覚障害のために雇用の権利が侵害されたと考える応募者または従業員で、連邦政府機関に対して申立てを行いたい者は、当該機関に苦情を提出しなければならない。まずは、差別的行動が起こったとされる日から 45 日以内に、その機関の雇用機会均等カウンセラーに連絡する。苦情提出者は相談か、裁判外紛争処理（ADR）（当該機関がこれを提供する場合）かのどちらかに参加することを選ぶ。通常は、相談は 30 日以内に、ADR は 90 日以内に終了しなければならない。

相談が終了すれば、または ADR が不調に終わった場合、当該機関に苦情を提出することができる。苦情が却下され

ない限り、機関は調査を行わなければならない。苦情がメリットシステム保護委員会(MSPB)に控訴すべき問題を含む場合、その苦情はMSPBの手続きに従って処理される。その他のすべての雇用機会均等の苦情については、機関が調査を終了したならば、苦情提出者は、EEOCの行政判事の前での公聴会、または機関の速やかな最終判決を要求できる。

公聴会が要求された場合、行政判事は180日以内に結論を出し、その結論を両当事者に送る。行政判事の結論を受けてから40日以内にその機関が最終判断を出さなければ、行政判事の結論が機関の最終措置となる。

苦情提出者は、機関の最終措置を受け取ってから30日以内にEEOCに控訴することができる。当該機関はEEOC行政判事による結論を受け取ってから40日以内に控訴することができる。

連邦政府機関の応募者と従業員についての施行手続きについて詳しい情報を知りたいければ、EEOCのウェブサイト <http://www.eeoc.gov/facts/fs-fed.html> を訪れること。

巻末注

- 1 Sergei Kochkin, Ph.D., Better Hearing Institute, The Prevalence of Hearing Loss, http://www.betterhearing.org/hearing_loss/prevalence.cfm.
- 2 Sergei Kochkin, Ph.D., MarkeTrak VII: Hearing Loss Population Tops 31 Million People, The Hearing Review, 2005, Vol. 12, No. 7, at 16.
- 3 図は2001年9月の現人口調査(CPS)に基づくA Nation Online, Economic and Statistics Administration/National Telecommunications and Information Administration, 米国商務省 2002年2月のデータによる。
- 4 アメリカ疾病管理予防センター、発達障害、<http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddhi.htm>
- 5 同上
- 6 全国ろう協会、ろうと難聴の違い、<http://www.nad.org/>
- 7 アメリカ疾病管理予防センター、発達障害、<http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddhi.htm>
- 8 さらに、耳内の聴覚損失を基にすると一般的にいわれている4種類の聴覚損失がある。感覚神経性聴覚損失は最も一般的なもので、主に内耳の神経線維損傷によるものである。その神経線維が信号を送り、脳がそれを音のパターンと解釈する。感覚神経性聴覚損失の中には、補聴器や人工内耳によって改善されるものもある。伝音聴覚損失は治療可能な例が度々見られる障害で、外耳または中耳で遮断が起こり、音のエネルギーが脳に伝達されるのを妨げている。混合型の聴覚損失は感覚神経性聴覚損失と伝音聴覚損失が種々の形で組み合わせられて生じる。最後に、4番目の聴覚損失がいくつかの機関で確認されている。中枢性聴覚損失は主に内耳から脳への伝達道が永久に傷ついている状態を指す。同上参照。
- 9 全国ろう協会、ろうと難聴の違い、<http://www.nad.org/site>
- 10 何が障害に関する照会と健康診断にあたるか、および仕事開始前に雇用主が障害についての質問や健康診断の要請が許される状況についてのさらに詳しい情報は、施行ガイダンス：採用前の障害に関する質問と健康診断(1995年10月10日)を参照。<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>
- 11 雇用主は障害者に障害についての質問や健康診断をいつ行うことができるのかについてのさらに詳しい情報は、施行ガイダンス：ADAにおける従業員への障害についての照会と健康診断(2000年7月7日)を参照。

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html>

- 12 ジョブ・アコモデーション・ネットワークの Searchable Online Accommodation Resource (SOAR)も参照。<http://www.jan.wvu.edu/soar/hear.html>
- 13 テキスト電話やテレタイプライター (TTY) では、タイプされたメッセージを相手に直接送ることができ、タイプされたメッセージを相手から直接受け取ることができる(相手もTTYを使用している場合)、あるいは電話リレーサービス (TRS) オペレーターを通してのやりとりもできる。VCOでは、聴覚損傷がある者が電話を通じて口頭で話すことができ、TRS オペレーターが書き写したテキストメッセージを受け取ることができる。字幕電話では、聴覚損傷がある者が電話を使って口頭での話を受け取るとほぼ同時に、テキストに書き写されたメッセージも受け取ることができる。
- 14 対象となる個人に休暇を提供する雇用主の義務についてのさらに詳しい情報は、家族介護休業法 (FMLA)、ADA、1964年公民権法第VII編(1995年11月)及び、ADAにおける合理的配慮とADAにおける過度の負担の間 22と問 23(2002年10月17日)を参照。
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html>、
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>
- 15 障害者へのアクセシビリティを改善する税制優遇措置規則を知る(2003)を参照。
<http://www.irs.gov/businesses/small/article/0,,id=113382,00.html>
税制優遇措置についてさらに詳しい情報は、米国国税局 800-829-3676 (voice) or 800-829-4059 (TDD)まで。
- 16 障害者に対する差別を排除する取り組みの中で、ADA 第III編は、非差別と建築物アクセシビリティに係る基本的要件を遵守すべき公的事業体である企業とNPOが方針や慣行を合理的に修正すること、および障害者との効果的なコミュニケーションを確保するための補助的支援(例、聴覚補助機器、ノートテイカー、書面の資料、録音されたテキスト、有資格の朗読者など)を提供することを要求している。ADA 第III編が要求するものについてのさらなる情報は、米国司法省公民権局障害者権利部のサイトを訪問のこと。
<http://www.justice.gov/crt/about/drs/>
- 17 トレーニングを実施する団体との契約の一部として、雇用主は合理的配慮の提供の義務の分担についての条項を含めるべきである。これによって、矛盾や混乱から従業員が訓練の機会を失うようなことにならないようにできる。契約の中で合理的配慮の提供の責務がどこに置かれているかにかかわらず、訓練の機会を利用する必要がある従業員に合理的配慮の提供をする義務は雇用主にあることを、雇用主は忘れてはならない。
- 18 Nix 対 Home Depot USA, Inc., No. 1:02-CV2292MHS, 2003 WL 22477865 (N.D. Ga. Oct. 16, 2003)を参照。
- 19 Rizzo 対 Children's World Learning Center, 213 F.3d 209 (5th Cir. 2000)を参照。
- 20 多くの州と地方自治体には、障害者差別禁止法やそれらを施行する責務を負う機関がある。EEOCはそれらの機関を「公正雇用実施機関(FEPAs: Fair Employment Practice Agencies)」と呼ぶ。個人はEEOCまたはFEPAいずれかに申し立てることができる。FEPAへの申し立てがADAの対象にもなる場合、FEPAはEEOCと「共同申し立て」を受けることになり、調査に携わるのが通常である。EEOCへのADAに基づく申し立てが州または地方自治体の障害者差別禁止法の対象にもなる場合、EEOCはFEPAと「共同申し立て」を受けることになり、調査に携わるのが通常である。

本ページは2011年2月2日に最終変更された。

A-107

米国雇用機会均等委員会

職場における視覚障害と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

障害のあるアメリカ人法(ADA)2008 改正法は 2008 年 9 月 25 日に成立し、2009 年 1 月 1 日に発効した。この法には「障害」という用語の定義についての変化を含めていくつかの大きな変更があったため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は本文書および他の刊行物におけるそれら変化のもたらす影響を調査するつもりである。ADA 改正法による大きな変更のリスト一覧 (list of specific changes to the ADA) を参照してほしい。

前書き

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は障害を理由とした差別を禁止する連邦法である。ADA の第 I 編は、すべての雇用主について、雇用のすべての局面において障害を理由として有資格の応募者と従業員を差別することは違法であると定めるものである。ADA は、従業員数 15 名以上の民間雇用主ならびに同規模の州および地方自治体政府による雇用を対象としている。リハビリテーション法第 501 条は連邦政府の職員および連邦政府の職の応募者に対して同じ保護を与えるものである。加えて、ほとんどの州も障害を理由とした雇用差別を禁止する法を有している。そういった州法のいくつかには ADA に基づく保護に加えて、より小規模の事業主を対象として同様の保護を提供しているものもある。

米国雇用機会均等委員会 (EEOC) は ADA の雇用関係規定を施行する。本文書は職場における特定の障害に関する Q&A シリーズの一つである。¹ ADA がどのように視覚の損傷のある応募者と従業員に適用されるのかを説明しているものであり、具体的には、以下について議論している：

- 視覚の損傷が ADA に基づく障害となるのはどういう場合か；
- 雇用主が応募者または従業員に視覚の損傷について訊ねてもいいのはどのような場合か；
- 視覚障害者はどのような種類の合理的配慮を必要とするか；および
- 雇用主は視覚障害等のある従業員の嫌がらせをどのように防ぐことができるのか。

視覚の損傷に関する一般的情報

盲目および視覚の損傷のあるアメリカ人数については、種々の推定がなされている。ある推定によれば、全国で約 1,000 万人の人が盲目または視覚の損傷がある。² 別の推定では、40 歳以上の大人のうち 100 万人が盲目であり、240 万人に視覚の損傷がある。³ 今後 30 年間にベビーブーマーたちが年をとると、視覚に損傷がある大人の数は 2 倍になると予測されている。⁴ 最近の数字は、資格の損傷のある就労年齢の大人のうち 46%、法的に盲目な就労年齢の大人のうち 32% が雇用されているにすぎないとしている。⁵

疾病対策予防センター (CDC) では、「視覚損傷」とは目で見るのが「通常の水準」に修正できないことを意味すると定義している。⁶ 視覚損傷は、視力 (視覚の鋭敏さ) の損失の結果として生じうる。これは、対象物が平均的な人のように明確に見えないということである。また、視野の損失の結果としても生じうる。これは、目を動かしたり頭を回したりせずに平均的な人のように広い領域を見ることができないということである。視覚損傷には様々な段階があり、その段階を表現するために使われる用語は常に一定しているというわけではない。CDC と世界保健機関は、最大可能な修正をして 20/70 から 20/400 の視力、または 20 度以下の視野をロービジョンと定義づけている。⁷ 盲目は、最大可能な修正をしても視力が 20/400 よりも悪い、または視野が 10 度以下と定義されている。米国において、「法的に盲目」という用語は、最大可能な修正をしても視力 20/200 以下、または視野 20 度以下であることを意味する。視覚損傷には様々な程度があるが、個人が直面する視覚の問題は単に数字であらわされるものではない。他の視力が同じ人よりもよく見える人もいる。⁸

視覚の損傷には考えられる原因が多くあり、目そのもののダメージや、目から届けられるメッセージを脳が正しく解釈できないというものも含まれる。アメリカの成人で視覚損傷の最も多い原因は：糖尿病性網膜症⁹、年齢による黄斑変性症¹⁰、白内障¹¹、および緑内障¹² である。さらに、多くの人が単眼視 - 片方の目は完全または完全に近い視覚だが、もう片方はまったくまたはほとんど視覚がない - である。生活の中で、視覚の損傷はいつでも起こり得るが、年齢が上がるにつれて、誰でも何らかの形で視覚損傷を有することになるものである。¹³

視覚の損傷がある人でも、幅広い分野で素晴らしい業績を示し、頼りがいのある働き手となり得る。とはいえ、視覚の損傷についての固定観念と、視覚の損傷がある人を雇うのは費用がかかりすぎる、またはおそらく危険すぎるのではないかという間違った思い込みに基づいて、視覚の損傷がある人を短絡的にある種の職から排除している雇用主はなお多い。雇用主は視覚の損傷のある人が働けるようにする配慮は費用がかかりすぎるという誤った思い込みをしているのである。雇用主はまた、事故や怪我の不安に関係する責任を恐れているのかもしれない。

1. 視覚の損傷が ADA に基づく障害となるのはどういう場合か？

視覚の損傷は以下の場合に障害となる：(1) 主要な生活活動を相当に制限する；(2) 過去において相当に制限していた (つまり、個人が相当に制限する損傷の「記録」を持っている場合)；または (3) ある個人が相当に制限する視覚の損傷があると雇用主が「みなす」または取り扱う場合。主要な生活活動とは、「見ること」などの、平均的な人が困難なくして、またはほとんど困難なくして行える基本的な行動のことである。

視覚の損傷が実際に相当に主要な生活活動を制限するかどうかは、視覚損失がどれほど大きいのかによって決まる。視力がまったくない人は明らかに見ることに相当な制限がある。ほとんどの場合、視覚の損傷の評価にはより個別の対応が不可欠である。矯正レンズなどの個人が使用する緩和手段やその人が身に付けた代償的方法を考慮に入れ

なければならないが、そのような緩和手段や代償的方法を活用していることにより、ADA の「障害」の定義の最初の文に基づく対象から自動的に除外されるものではない。

例 1: 視覚の損傷のある人が眼鏡をかけているが、その眼鏡をかけても悪い視力はわずかに向上するだけである。眼鏡を使っても、運転をすることはできず、普通サイズの印刷物を読むときでも強力な拡大レンズを必要とする。この人は、見る事が相当に制限されている。

緩和手段には、見ることを相当に制限されているという事実を単に埋め合わせるだけの機器類、合理的配慮、代償的方法は含まれない。例えば、完全に目が見えない人は、杖や介助動物を使って自由に動き回ることができても、支援技術や朗読者の助けを得て働くことができても、他の人が視力を使って行うことを聴力によって行うことができても、ADA の第一の「障害」の定義にあてはまる。

単眼視の人、また ADA による障害の第一の定義に当てはまる。¹⁴

例 2: ある人が何年か前の事故のために、片方の目の視力を完全失った。彼は失った視界に適応するためにわずかに頭を回すことや、明暗、他の視覚ヒントを使って長い距離を判断するといういくつかの代償的方法を学んだ。しかし、彼は周辺視野と立体視（2つの網膜の像を1つに組み合わせる能力で、両眼が見える人ならばたやすく行える）の両方とも失った。周辺視野の損失は、見えない側にいる人や物を見ることに制限があることを意味し、会議、劇場、または通りを歩いているときに自分自身の位置を考える必要がある。見えない側で近づいてくる、または立っている人を見ることが出来ないため、彼は聴覚に頼って近くにいる人を察知し、そしてその人を見るために頭を回す必要がある。立体視の損失は、6フィート内にある距離感の判断が難しくなり、そのために何かに近づく、またはテーブルなどの上に物を置く場合に視覚に頼ることが出来ない。立体視の損失のために、道具、ポットや鍋、本やペンなどといった物を持ち上げたり置いたりするときには、視覚よりも記憶や触覚に頼らなければならない。同様に、階段の上り下りや縁石に乗ったり降りたりという動作をするときには記憶や触覚的ヒントに頼らなければならない。視覚の損失と平均的な人よりも動作を行うのに長い時間かかることから、こういった動作全てが彼にとって難しいものになった。片方の目の視覚損失を補うために聴力、触覚、または記憶力を使うという代償的方法を使うことができても、彼はやはり見る事について相当に制限されている。

単眼視の人の中には十分に効果的に視覚を補う方法（例、頭を回すまたは明暗を使って距離を判断するといった「単眼視ヒント」の使用）を学ぶ者もいて、彼らはもはや相当に制限されてはいない。しかし、彼らは（他の多くの人と同様に）やはり ADA の他の障害の定義のどれかに該当する可能性がある。

主要な生活活動を相当に制限する損傷の記録がある者、または、雇用主によってそのような損傷があるとみなされている人も障害者であり、そのため、ADA の対象となる。

定義の第 2 文 - 相当に制限する損傷の記録がある - は視覚の損傷がある人に当てはまることは多くはないが、当てはまる例の中には、手術によって視力が矯正された、または相当に制限していた単眼視であったものが長い間に代償的方法によって改善されたという状況が含まれる。

見ることが相当に制限されていると「みなされる」ことは、対象であるかの判断に当たっての根拠としてより一般的である。

例 3: 製造業の職の採用過程の一部として、雇用主は視力検査を含めた健康診断を受けることを求める。単眼視の応募者は視力テストで失格となる。そのテストは、よい方の目が矯正された視力で最低 20/40 であり、かつ悪い方の目も 20/100 以上であることを要件としている。健康診断を行った医師は、応募書類に次のように記して、人事部担当者に対してその応募者を採用しないように進言する：「視力検査不合格；片眼は基本的に盲目で、奥行き知覚がない；いかなる製造業の仕事にも採用しないことを勧める」。契約医師の忠告に従うといういつものやり方のおり、彼女が実際に職務の必須機能を遂行できるかどうかということについて評価することなく、人事部はその応募者への採用の申し出を取消す。応募者は「いかなる製造業の仕事」にも採用されるべきではないという医師の一文が、その応募者は製造業の仕事全般には不向きであっても、雇用主の工場で行われる特定の職務については不向きではないということの意味するのならば、雇用主はその応募者が一群の職務で働くことは相当に制限されているとみなしたということになるだろう。

医療情報の入手と使用

応募者

雇用の申し出前

ADA は雇用主が応募者から得ることができる医療情報を制限している。雇用主は、職の申し出をする前に応募者に対して健康診断を受けるよう要求してはならず、応募者の障害について訊ねてはならない。これは、例えば、雇用主は以下のことをしてはならないということである：

- 視覚に関係する治療の経験について訊ねること（例、応募者は目の手術を受けたことがあるかどうか）；
- 目の状態に関する投薬治療を含め、応募者が処方薬を使用しているかどうか照会すること；および
- 応募者が視覚の損傷の原因となりえる状態にあるかどうか訊ねること（例、応募者は網膜症があるのではないかと雇用主が疑う場合に、応募者に糖尿病を患っているかどうか訊ねる）。

しかし雇用主は、応募者全員に対して、応募の過程の中で合理的配慮が必要となるかどうか訊ねることができる。例えば、応募用紙に配慮の要求の担当者の情報を掲載することができる。さらに、雇用主は全ての応募者に職に関する要件を満たすかどうか訊ねることができ、また、視覚を使い、職に関する機能の遂行能力を測ることができる医療とは無関係のテストを行うことができる。

例 4: 倉庫を経営する雇用主は全応募者に商品に貼られたラベルを読み、それらを適切な位置に置くことができるかどうか訊ねることができる。あるいは、各応募者にその機能を果たすことができるかどうか実演してするよう要求することができる。

2. 職の申し出前に雇用主が応募者の視覚障害について訊ねることのできる状況はあるのか？

はい。障害が明らかで（または応募者が、本人の視覚障害を明らかにした場合）、職務遂行のために応募者が合理的配慮を要求するであろうという合理的確信を雇用主が持つならば、雇用主はその応募者に合理的配慮を必要とするかどうか訊ねることができ、もし必要ならば、どのような種類のものが必要か訊ねることができる。

例 5: 校長の職の面接のため、一人の女性が盲導犬とともに現れる。その職に就くと、かなりの量の文書を読まなければならない。彼女の視覚の損傷は明白である。それゆえ、雇用主は、職の機能には読むことも含まれ、それを遂行するのに配慮が必要となるかどうか訊ねることができ、もしそうであれば、どのような種類の配慮が必要か訊ねることができる。

雇用主は、外からはわからないが視覚の損傷があり、応募段階での合理的配慮を求める人に対し、その状態が障害であることと配慮が必要であることを立証する書類を提出するよう求めることもできる。（合理的配慮の要求に対する雇用主の権利についてさらに詳しいことを知りたければ、下の問 12 を参照）

職の申し出後

3. 職の申し出後、雇用主は応募者の視覚の損傷について訊ねたり、視覚を調べるための健康診断を行うことができるか？

はい。雇用主が職の申し出を行った後は、応募者の健康について質問をすることができ（応募者に視覚障害があるかどうかの質問も含む）、健康診断を受けるよう要求することができるが、同じ種類の職への応募者全員に同じことを行うならば、という条件付きである（つまり、全応募者は同じことを質問され、同じ健診を受ける）。職の申し出は「本物」であるべきである。すなわち、雇用主は、職の申し出前に合理的に入手可能な医療以外の情報すべてをすでに入手し、評価したということである。

申し出後、照会や健康診断によって応募者に視覚の損傷があると分かった場合、雇用主は医学的な追加の質問や健康診断を行うことができる。ただし、応募者が合理的配慮の有無にかかわらず職の必須機能を行えない、あるいは応募者が安全性に対する直接の脅威となると立証できない限り、雇用主は視覚障害者の採用を取り消すことはできない。（「直接の脅威」についてさらに詳しいことは、下の問 15 を参照）

例 6: 単眼視の郡の保安官が、州警察の犯罪調査官の職に応募する。彼はその職の資格を十分に満たしており、犯罪調査官としての州警察部門の医学基準を満たすかどうかの判定を待つ間、暫定的な職の申し出

があった。健康診断を行った医師は単眼視のために彼は州の基準を満たすことができないと判断し、雇用の暫定的申し出は取り消された。州警察部門が健康診断を求めたことは ADA に違反してはいない。しかし、応募者の単眼視が障害であるならば、州警察は、応募者は合理的配慮の有無にかかわらずその職務の必須機能を行うことができない、または、彼が採用されたならば直接の脅威となると示すことができるようにしておかなければならない。

従業員

4. 雇用主が従業員の視覚の損傷に関する質問または健康診断を行うことができるのはどのような場合か？

ADA は雇用主が従業員の健康状態について質問する、または健康診断を受けるように要求できる状況について厳しく制限している。一般的に、雇用主が以下のことを信ずるに足る理由を有しているならば、従業員に医療情報を求めることができる：(1) 職の遂行状況の変化についての医学的説明があること；(2) 従業員の健康状態が安全性への直接の脅威を引き起こすかもしれないこと。（雇用主が従業員の視覚の損傷について質問できる他の状況については、下の問 5 を参照）

例 7: 最近、データ入力担当者はコンピューターシステムに情報を入力する際に、多くのミスをするようになってきた。例えば、1、7、9 の数字を間違えているようだ。また、彼の監督者も、彼が頻繁に目をこすり、コンピューター画面と印刷物の両方を近くで見ることになり始めた。雇用主は客観的証拠に基づいて、入力担当者の職務遂行の問題は健康状態（つまり、目の問題）と関係があるという合理的確信を持つことになり、したがって、健康状態について質問することができる。

とはいえ、職務遂行状況がよくないことと健康状態とは無関係なこともよくあり、したがって、それは、通常は職務遂行に関する既存の方針に従って対処されるべきである。

例 8: ある受付係が進行性の目の疾患を患っていることは、職場の皆が知っている。いつもは愛想よい対応をするが、職場にかかってくる全ての電話に対して愛想よい対応をしなくなった。雇用主は彼女に対し、どういった電話対応をしているのか訊ねることができるが、目の状態については、それが変化した行動の理由であるという証拠がない限り、訊ねてはならない。

5. 他に雇用主が従業員に対して視覚の損傷について質問してもいい場合はあるか？

はい。外からはわからない視覚の損傷がある従業員が合理的配慮を要求した場合、雇用主はその従業員に対して、彼が障害者であり、配慮を必要とすることを立証できる書類を提出するよう求めることができる。（下の問 12 を参照）

さらに、視覚の損傷がある従業員が病気休暇を取る場合、雇用主は彼に、それが適切な取得であることを示す医師の診断書や他の説明を求めることができる。ただし、全従業員に対して同じ取り扱いをする場合に限る。

例 9: ある雇用主の休暇方針は、医師の予約のために欠勤するすべての従業員に対し、医師が出した予約を証明する書類を提出することを要求している。この方針に従い、眼科検診のために病気休暇を使う従業員は医師から健診の趣旨の書類をもらって提出しなければならない。しかし、雇用主は、検査結果や、従業員の診断あるいは治療についての情報を含む書類を要求してはならない。

最後に、雇用主の自主的な健康促進プログラムの一部として視覚の損傷に関する医療情報を集めたり、眼科検診を行うことは許される。例えば、雇用主は、早期発見と必要な治療のため、毎年、自主的な緑内障検診を実施することができる。自主的な健康促進プログラムとは、従業員が参加を義務付けられず、不参加でもペナルティがないものことである。¹⁵

医療情報の守秘

雇用主は全ての医療情報を他の一般的な人事ファイルとは別に保管し、別個の秘密の医療記録として取り扱わなければならない。守秘の問題は外からはわからない状態に関してよく発生する；しかし、損傷が明らかであっても、それに関する情報は秘密とされなければならない。

例 10: ある大企業の法務補助者のほとんどは古いコンピューターモニターを使っている。一人の法務補助者は視覚の問題を起こす障害のために投薬治療を受けている。彼女は画面がよく見えるようになる特別なプログラム付きの新しいモニターを希望し、そして与えられた。他の法務補助者が、なぜ彼女だけ新しいモニターを与えられ、他の者はそうではないのか訊ねた場合、雇用主は、モニターは合理的配慮であるという事実も含めて、彼女の損傷についていかなる情報も知らせるはならない。

6. 従業員の視覚の損傷に関する情報の公開を正当化し得る ADA の守秘義務の例外はあるか？

はい。ADA において秘密とされる情報でも、以下の場合には公開可能：

- 合理的配慮を提供する、または従業員の仕事の制限を満たすために情報を必要とする監督者もしくは管理者に対する場合；
- 応急処置を必要とする場合、または緊急時（例、火災）において従業員が補助を求める場合の救急医療または安全担当者に対する場合；
- ADA または同様の州や地方自治体の法律遵守を調査する公務員に対する場合；
- 州労働者災害補償法に従う州の労働者災害補償事務所または労働者災害補償保険会社に対する場合；または
- 保険のための場合。

視覚障害者に配慮すること

配慮とは有資格の障害者が応募し、職務の必須機能（つまり、基本的職責）を行い、または雇用の利益と恩典を均等に享受できるための、職務または職場環境についてのあら

ゆる変更または調整のことである。ADA に基づき、雇用主は障害者の既知の身体的または精神的制限について合理的配慮を提供しなければならない。基本的には、雇用主が合理的配慮の提供を強いられることとなる前に、障害者が合理的配慮を要求することになっている。配慮の要求があったならば、雇用主は対話プロセスの中で、その人が配慮を必要とする障害者かどうかの判断をし、もしそうであれば、適切な配慮を決定するための合理的な努力をしなければならない。配慮は障害者のニーズによって様々なものになる。

7. 視覚障害者が必要とする合理的配慮にはどのような種類があるか？

視覚障害者は、以下の配慮のうちの一つ又は複数の者を必要とするかもしれない：

- 補助的技術、例えば：
 - 印刷物を読むための拡大読書器(CCTV)
 - 外付けコンピューター画面拡大器
 - カセットまたはデジタルレコーダー
 - コンピューター画面上の情報を読み上げるソフトウェア
 - 印刷物から電子形式の書類を作ることができる光学スキャナー
- 利用可能な形式の資料、例えば、大きな字、点字、オーディオカセット、またはコンピューターディスク
- 雇用主の方針を変更して、職場で盲導犬を利用することを認めること
- 採用試験の変更
- 朗読者
- 必須機能の遂行を可能にするための運転手または移動にかかる費用の支払い
- アクセス可能なウェブサイト
- 訓練方法の変更または補助技術を使用しての訓練

例 11: ある雇用主は、コンピュータープログラムのアップグレードを決める。新しいシステムについての従業員教育のため、雇用主は 5 つの「実地」トレーニングクラスを設置した。そこでは、従業員グループは新しいソフトウェアを使用しながら様々な機能をどのように実行するのか教えられ、そしてインストラクターの指導により、それらの機能を使いながらいくつかの練習をこなす機会を持つことになる。実演と練習のほとんどで、機能を実行するためにコンピューターマウスを使用する。だが画面読み上げプログラムを使用している盲目の従業員はうまくマウスを使うことができないう。彼女は個別の指導を要求し、そしてキーボードコマンドを使用しながら必要な機能を実行する方法を学ぶことができるようになる。

- 勤務時間の変更

例 12: 盲目の従業員は、公共交通機関をうまく利用することができず、朝は大抵、仕事に行くために補助交通サービスに頼らざるを得ない。雇用主が決めた通常の開始時間である午前 8 時 30 分を過ぎて職場に到着した日に、彼は、年次休暇を使った

り、遅延による懲罰を受けるよりも、時間を埋め合わせるために午後長く働くことができないか訊ねる。それが過度の負担とならない限り、雇用主はこの配慮を提供しなければならない。

- 未使用の有給、または有給が既に消化されてしまったもしくは有給が利用できない場合は無給休暇の形で、休暇を与えること

例 13：ある雇用主は毎年、各従業員に全体で3週間の休暇（病欠休暇と年次休暇）を与えている。長期にわたり目の状態が悪化してきている従業員がいて、彼女は視力のほとんどを失っており、盲導犬を使い始める決心をする。彼女は盲導犬訓練のため、6週間の泊まり込みプログラムをこなさなければならない。必要な6週間の休暇は各従業員に与えられている休暇すべてを合わせた日数よりも長い。雇用主は、過度の負担とならない限り、合理的配慮として追加の無給休暇を与えなければならない。従業員が視覚障害に関連する治療のため休暇を必要とする場合も、同じルールが当てはまる。

- 空きポジションへの配置転換

例 14：市の警察官は強盗を阻止しようとする時に発砲され、盲目となった。彼はもはや警察官として職務を遂行することはできないが、空いている9-1-1緊急電話オペレーターの職の資格を有する。警察官よりも給与は低い、給与、地位、福利の点では彼に適する最も近い空きポジションである。市は合理的配慮として、彼を9-1-1緊急電話オペレーターの職に配置転換しなければならない。

これらの例は、視覚障害のある応募者または従業員によって要求される配慮のうちよく見られるものであるが、他の従業員は異なる変更または調整を必要とするかも知れない。¹⁶ さらに、雇用主は、ある配慮がある人のために役立ったからといって、同じ配慮が同じような視覚障害のある別の人も役立つと思込んではない。

8. 雇用の「利益と恩典」に関連する合理的配慮とはどのようなものか？

雇用の「利益と恩典」に関係する合理的配慮には、障害者が、全従業員がアクセスできる施設または施設の一部（例、従業員用休憩室やカフェテリア）にアクセスし、職場で交わされる情報にアクセスし、また雇用主が提供する訓練や社会的イベントへの参加の機会を得るために必要のある配慮が含まれる。

例 15：ある事業主が従業員に自分のチームまたは部署以外で6ヶ月間働く機会を提供する。この期限付き配置は、従業員の昇進につながり得る貴重なトレーニング機会だと考えられる。ある視覚障害のある従業員は、彼女が使用するコンピューター機器にわずかな変更を施ただけで現在の職をうまくこなしている。彼女はその期限付き配置の中でも読むことが多く含まれている職務を希望し、パートタイムの朗読者の提供を要求する。雇用主は合理的配慮を必要とすることを理由として期限付き配置を拒否するこ

とはできない。過度の負担とならない限り、雇用主は朗読者または何か他の効果的配慮を提供しなければならない。

例 16：雇用主は空き職の情報を通常、掲示板に張っている。視覚障害のある従業員は、職のお知らせ全てが電子的な通知によってEメールで届けられるように要求する。それによって彼はタイミングよく掲示について知ることになるからだ。これが過度の負担とならない限り、雇用主はこの配慮を提供しなければならない。

例 17：雇用主は長期間働いていた従業員のために、退職パーティーを開く。そのパーティーには、食事のほか同僚と経営側による様々な催し物が含まれる。そのパーティーの正式なプログラムが印刷されたところ、視覚障害のある従業員は、大きな字で印刷されているプログラムを要求する。過度の負担とならない限り、雇用主はこの配慮を提供しなければならない。

9. 視覚の損傷のある者は、どのようにして配慮を要求するのか？

合理的配慮の要求は、雇用主に伝えなければならない。しかしながら、魔法の言葉（例、「合理的配慮」や「ADA」）は必要ない。要求は平易な英語で、口頭で、または書面で行われ、応募者・従業員が行っても、家族、友人、他の代理人によって行われてもよい。

例 18：ある盲目の男性がラジオで放送されていた求人について電話する。雇用主は、採用プロセスの中には筆記試験と個別面接があると説明する。男性は、損傷のために試験では何らかの助力が必要だと言ふ。これは合理的配慮の要求となる。

例 19：ある従業員が糖尿病のために長期の病欠休暇を取っている間に、彼女の視覚障害は徐々に悪化していった。彼女は復職したとき、職務の必須機能を遂行するためには「何らかの補助」が必要であろうという彼女の医師からの書類を見せる。これは合理的配慮の要求である。

10. 雇用主は合理的配慮についての全ての要求に応えなければならないのか？

いいえ。過度の負担となりそうならば、雇用主は合理的配慮を提供しなくてもよい。過度の負担とは、合理的配慮の提供が著しい困難または費用がかかるものとなり得るものを意味する。ある配慮の提供が過度の負担となるかどうかの判断に当たり、雇用主は、自身の財源でまかなう配慮の費用だけでなく、税制優遇措置または第3者からの資金により可能かもしれない他の財源についても考慮すべきである。例えば、配慮の費用軽減に役立つ連邦税制優遇措置や控除がある。¹⁷ いくつかの州では同様の税策優遇措置を提供している。さらに、州の職業リハビリテーション制度に参加している応募者または従業員は、職場における配慮の費用のための資金提供資格者かもしれない。要求された配慮が著しく困難または費用がかかる場合、事業無視は、従業員の要求を満たし、それでいてもっと容易なまたは費用がかからない配慮が他にないかどうか判断しな

ければならない。

雇用主は、職務の必須機能（つまり基本的な職責）を取り除くこと、生産基準を下げる、職務に関係し事業の必要性に沿っている行動規範の違反を許すこと、または従業員に眼鏡や他の装置など仕事内でも仕事外でも使う個人的な道具を提供することなどを行う必要はない。

11. 雇用主は個人が希望する特定の合理的配慮を提供しなければならないのか？

いいえ。選択された配慮が効果的なものであるならば、雇用主は異なる合理的配慮の中から選ぶことができる。対話プロセスの中で、雇用主は合理的配慮について一つ以上の提案をすることができる。可能な合理的配慮が二つあり、一つはもう一つよりも費用がかかるまたは困難であるならば、雇用主は費用がかからないまたは困難ではない方を選ぶことができる。ただし、それが効果的である場合に限る。同様に、効果的な配慮が二つ以上ある場合、雇用主は提供しやすいものを選ぶことができる。障害者の好みが第一に考慮されるべきである。

例 20: 出版社に勤めるある編集者は視覚障害者であり、テキストを読むときには拡大器を必要とする。彼女は会社に常勤の朗読者を雇ってくれるように頼む。雇用主は画面上のテキストを拡大し、音声でも出力できるコンピュータープログラムを購入することができる。この方が雇用主にとって費用がかからず提供しやすい。編集者にとって効果的に仕事ができるようになるならば、このプログラムが合理的配慮として提供されてもよい。

例 21: 盲目の応募者が採用テストにあたって朗読者を希望する。雇用主はその代わりに点字でテストを受けるように応募者に求めるが、応募者は点字に習熟していないと言う。この場合、点字テストの提供は効果的な配慮ではないので、過度の負担とならない限り、雇用主は朗読者を提供しなければならない。

12. 視覚の損傷のために合理的配慮を要求されたら、雇用主は書類を求めてもいいのか？

場合による。個人の視覚の損傷が外からはわからない場合、雇用主はその個人に対し、状態がどのように主要な生活活動を制限するのか（つまり、その個人が障害があるのかどうか）、そしてなぜ合理的配慮が必要なのかについての納得のできる書類を提供するよう求めることができる。書類の要求は合理的なものでなければならない。雇用主は、要求された配慮とは無関係な健康状態についての情報、または、配慮が必要かどうかの判断に雇用主が必要とする以上の情報を求めてはならない。

例 22: 外からはわからない視覚の損傷のある顧客サービス担当者が大きなコンピューターモニターを要求する。彼の眼科医が彼の損傷とその制限について説明する手紙を出す。その手紙には、彼は運転することはできないし、短時間なら普通サイズの文字を読むことはできるが、読むスピードはとても遅く、かなりの努力を必要とすると書かれてある。これから先、状態が悪化することはないと思われるが、よくならないこともない。眼科医はコンピューター用の拡大

器または大きなモニターが役に立つだろうと結論づける。彼は、彼の目の状態は ADA が定義する障害であり、合理的配慮を必要とすることについて、十分な書類を提出した。雇用主は状態を診断するために行われた全てのテストの結果など、更なる書類を要求することはできない。

13. 雇用主は、同じ障害者から複数の合理的配慮を提供するよう申し込まれることがあるか？

はい。1つだけの合理的配慮を求める障害者もいれば、複数のものを求める障害者もいるだろう。さらに、合理的配慮の必要性が視覚障害または職務の変化の性質に関係している場合、雇用主が異なる合理的配慮を提供しなければならなくなることもあり得る。

例 23: ある盲目の従業員は、コンピューター用補助技術を使っている。それは雇用主のネットワークにおいて彼が容易に E メールを送ったり受信したりできるようにするものである。雇用主が全従業員のためにコンピューター機器をアップグレードするとき、雇用主は、過度の負担とならない限り、盲目の従業員が新しいネットワークを利用できるよう、新しいまたは改良された補助技術を提供しなければならない。

例 24: 網膜色素変性症は目の状態が徐々に悪化していき、最後には完全またはほぼ完全な失明にいたる目の病気である。その病気の従業員は、拡大器や職場の照明を多少調整することで、職務に関連する印刷物を読むことができていた。彼女がもはや読むことができなくなったとき、朗読者を要求する。過度の負担とならない限り、雇用主は朗読者または何か他の効果的な配慮を提供しなければならない。

14. 視覚の損傷がそれだけでは障害にはならないが、それが潜在する障害から発生したものである場合、雇用主は合理的配慮を提供しなければならないか？

はい。たとえ視覚の損傷そのものが相当に制限するものでなくとも、別の障害から発生した視覚の損傷には配慮しなければならない。

例 25: インシュリン依存糖尿病の応募者は視覚の損傷がある。彼はホテルのコンシェルジュの職に応募するつもりである。採用プロセスには筆記テストが含まれる。彼の視覚の損傷そのものが相当に制限するというレベルにまで悪くはなくとも、彼の視覚の損傷は糖尿病によるものであり、糖尿病は障害であるので、雇用主は彼のために配慮をしなければならない。したがって、試験の筆記部分により多くの時間を与えることが彼の制限への配慮となるならば、雇用主はそうしなければならないであろう。

安全性への懸念

15. 雇用主が視覚の損傷がある者を、安全性に対する危険を引き起こすという懸念のために排除していいのはどのような場合か？

安全性の懸念に関しては、雇用主は視覚の損傷についての

迷信、恐れ、または固定観念に基づいて行動しないように注意すべきである。そうではなく、雇用主は各個人の知識、技能、そして経験とともに、損傷がどのようにその職務を安全に遂行するその人の能力に影響するかについて評価しなければならない。つまり、視覚の損傷が ADA に基づく障害である者を安全性の理由により職務から排除するためには、雇用主は「直接の脅威」が存在することを判断しなければならない。「直接の脅威」とは、障害者または他者に甚大な被害をもたらす相当の危険性であり、合理的配慮をもってしてもそれを軽減または取り除くことができないものである。¹⁸ その評価は、危険性の性質、潜在的な被害の程度、その被害が起こる可能性、被害の切迫性を考慮に入れた客観的で実際の証拠とともに、危険性を軽減するまたは取り除くことができるあらゆる合理的配慮の可能性に基づいておこなわなければならない。

例 26 : ある組立ラインで働く男性は、視力のほとんどを失ったが、10年以上その仕事をしてきたため、残された限られた視力と触角を組み合わせることでその職務の機能を効果的に遂行することができる。組立ラインが故障して労働者を負傷させる可能性があるときの雇用主の通常の方法は、警告ライトを点滅させることである。雇用主は、彼がもはや点滅光を見ることができず、そのために被害を受けるかもしれないからという理由で彼を解雇するのではなく、彼に配慮して音声警告装置を取り付けることを考慮すべきである。

例 27 : 見習い料理人としてキャリアをスタートさせ、15年の間に、より高い責務の職を登りつめていった盲目の副料理長が、新しく開店したレストランの職に応募する。始めのうちは他の料理人よりもキッチンの配置を覚えるのに多少長い時間がかかったが、ひとたび覚えると、彼は容易に安全に動き回ることができる。彼の経験、他の人が視覚で行う仕事を触角で行うこと、そしてオープンのコントロールを点字ラベルで行うといった多少の簡単な配慮で、彼はキッチンのすべての設備を使用でき、そしてキッチンスタッフを管理することができる。レストランは、彼が忙しいキッチンの中で安全に働くことができないということを根拠として彼の採用を拒否することはできない。

例 28 : 重度の視覚障害のある人が見習い料理人として採用される。しかしながら、キッチンの配置をなかなか覚えられず、3人の同僚にぶつかる場所であった。そのうちの2人はオープンから取りだしたばかりの料理を載せたトレーを運び、もう1人は熱湯のはいったポットを運んでいた。直火や熱した油で満たされたフライヤーのすぐ近くに手を置くことで度々注意を受けていたが、こういった問題を直すために何かをすることはなかった。この人は彼自身の健康と安全、そして他の者の健康と安全に対する直接の脅威となる。

「他の連邦法」による弁明

16. 他の連邦法により義務づけられているとの理由で雇用主は視覚障害者の採用を拒否できるか？

はい。雇用主がある種の職務からある種の視覚障害者を排

除することを義務付ける連邦の安全関連の法律がいくつかある。例えば、米国運輸省には、重量 10,000 ポンド超の商業用車両で州間を運転するドライバーにある程度の視力を義務付ける規則がある。この運輸省規則を遵守することを根拠として、雇用主は ADA に基づく差別の申立てに対して弁明することができる。

しかし、他の連邦法が障害者排除を実際には義務付けていない場合は、雇用主はこの弁明を行うことはできない。(例、雇用主が連邦基準を、それが適用対象とする以外の職務に適用する場合)

例 29 : パンや重量 10,000 ポンド未満の小型トラックを使用する宅配業者は、重量 10,000 ポンド超の商業車両に適用される運輸省基準を利用して、単眼視の応募者を機械的に排除することはできない。雇用主は、その単眼視の応募者が直接の脅威となると立証できる場合のみ、彼女を排除することができる。(上問 15 を参照)

嫌がらせ

雇用主は、嫌がらせをしてはならず、また、職場において障害のある従業員が嫌がらせを受けることを許してはならない。雇用主が嫌がらせに気付いたならば、責任者あるいは監督者はそれを止めるための行動をとらなければならない。

17. ADA に基づく違法な嫌がらせとは何か？

ADA は障害を理由とした不快な行為を禁止している。すなわち、敵対的または虐待的な職場環境を作るほどに深刻な、または蔓延した行為である。嫌がらせ行為には、悪口を言うなどの言葉による虐待、攻撃的な図や文章、肉体的脅迫、有害または屈辱的な行動も含まれる。法は、障害のある労働者（またはいかなる労働者も）を単なる無礼または不作法な行為から守るものではない。申立てを行うには、従業員の視覚障害に関連する行為が、嫌がらせを受けた本人に虐待的と受け止められ、まともな人であれば敵対的または虐待と受け止めるほどに深刻なまたは蔓延したものでなければならない。

例 30 : ある食料品店のレジ係は視覚障害があり、しょっちゅう同僚たちからあざけられている。同僚たちはいつも何本の指を立てているか彼に訊ね、白杖を奪い、彼に見つけるように言う。この行動は申立て対象となる障害を理由とした嫌がらせである。

18. 嫌がらせを防ぎ、是正するために雇用主は何をすべきか？

雇用主は、障害や他の事柄（つまり、人種、肌の色、性別、宗教、出身国、または年齢）を理由としたいかなる嫌がらせも容認しないということを明確にしなければならない。これには書面での方針、従業員ハンドブック、スタッフ会議、そして定期的な訓練も含めて数々の方法がある。雇用主は、嫌がらせは禁止されていること、そして従業員は嫌がらせについてただちに責任者または他の指定された担当者に報告することを強調すべきである。雇用主は、最終的に、嫌がらせについてのいかなる報告についても直ちに徹底的な調査を行い、素早く適切な是正措置を取るべきで

ある。連邦の雇用機会均等関連法に基づく嫌がらせを取り締まる基準についてより詳しいことを知りたければ、<http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html> を参照のこと。

法の施行

19. ADA に基づく権利が侵害されていると思う者は何をすべきか？

障害を理由として雇用の権利が侵害されていると思い、雇用主に対して申立てをしようと思う者は、EEOC に「差別の申立て」をしなければならない。差別されたと主張する誰かのために第三者も申し立てることができる。例えば、家族や他の代理人が視覚の損傷がある人に代わり申立てをすることができる。(EEOC のどの事務所に連絡してもよく、EEOC は申立てプロセスに必要な合理的配慮を提供する。) 申立ては、地元の EEOC 事務所に、権利侵害が起こったとされる日から 180 日以内に郵便または訪問によって行わなければならない。180 日の申立て期限は、州または地方自治体の反差別法がその申立てを対象としているならば、300 日まで延長される。

EEOC は申し立てられた雇用主に通知し、返答と裏付けとなる情報を求める。正式な調査の前に、EEOC は調停プログラム対象となる申立てを選択することができる。それによって申立ての調査にかかる時間の無駄を予防することができる。調停の参加は無料で自発的なものであり、秘密は守られる。

調停が不調となった場合、EEOC は、その申立てを調査して差別があったと信じる「合理的理由」があるかどうかを判断する。合理的理由がある場合、EEOC は雇用主とともにその申立ての解決を図る。申立ての解決ができない場合には、EEOC が提訴する。EEOC が差別はないと判断した場合、または、解決の試みは失敗したが EEOC が提訴しないと決めた場合、原告に提訴まで 90 日間の期間を与える「訴えの権利」の通知を発行する。最初の申立てを EEOC に起こしてから 180 日経過すれば、原告側は EEOC に「訴えの権利」の通知を要求することができる。手続きの詳しい説明は、我々のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> を訪問してほしい。連邦政府雇用に関することについては、我々のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/facts/fs-fed.html> を参考してほしい。

報復

ADA は、差別的な雇用慣行に反対している者、雇用差別申し立てる者、または調査、手続き、訴訟に何らかの形で証言もしくは参加している者に対して、雇用主が報復することを禁止している。これは、申立てを行う者が障害者でなくても当てはまる。報復されていると思う者は、下記に記載されている EEOC 連絡先に報復についての申立てをすることができる。

1. 職場における糖尿病と ADA に関する Q&A, <http://www.eeoc.gov/facts/diabetes.html>, 職場におけるてんかんと ADA に関する Q&A, <http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html>, 職場における知的障害者と ADA に関する Q&A, http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html, 職場におけるがん と ADA に関する Q&A, <http://www.eeoc.gov/facts/cancer.html> を参照。

2. アメリカ盲人基金 (American Foundation for the Blind) (AFB), <http://www.afb.org/>.
3. 米国における視覚問題: 「アメリカにおける成人の損傷の広がり」と年齢と関係のある目の病気 (2002)、国立眼学研究所と「失明を防ごう、アメリカ (Prevent Blindness America)」との共同レポート <http://www.nei.nih.gov/eyedata/pdf/VPUS.pdf>.
4. 同上
5. ジョブ・アコモデーション・ネットワーク、Work-Site Accommodation Ideas for Individuals with Vision Impairments, citing AFB statistics from 2000, <http://www.jan.wvu.edu/media/Sight.html>.
6. アメリカ疾病管理予防センター、国立出生異常・発達障害センター (NCBDDD), <http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddvi.htm>.
7. 視力 20/70 の人は、通常の視力の人が 70 フィート先で見えるものを、20 フィート先で見える。視力 20/400 の人は、通常の視力の人が 400 フィート先で見えるものを、20 フィート先で見える。視野は通常、顔の真ん中の線から両側に約 90 度外側に広がる。通常の視野は水平に約 160 から 170 度。同上。
8. <http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddvi.htm>.
9. 糖尿病性網膜症とは、糖尿病のために網膜の血管の変化を表すために使用される用語。視覚の損傷を起こし、盲目となることがある。糖尿病の人全員がこの状態になるわけではない。Major Causes of Blindness (National Federation of the Blind 1995) を参照、<http://www.blind.net/> (リンク先 "General Information About Blindness" ⇒ "Major Causes of Blindness")。
10. 黄斑変性症は黄斑の低下のことであり、黄斑は網膜の一部で最も敏感な視覚を形作る。この障害は年齢とともに起こり、進行の度合いは様々でその進行度により影響を与えるが、拡大レンズで矯正されることが多い。同上。
11. 白内障は水晶体の不透明化と曇りで、光の通過を阻む。生まれたときに見られることもあるが、大抵は年齢とともに起こる。多くは手術で矯正される。同上。
12. 緑内障は、透明な液体が眼の前の部分にたまって抜けなくなり、そのために眼内部の圧力が上昇する。処置が施されなければ、眼に悪い影響を与え、結果として視界のかすみ、視野の欠け、そして最後には完全な失明となる。緑内障は多くの場合、投薬療法で治療されるが、手術が必要な場合もある。緑内障は失明の原因の 8 分の 1 から 7 分の 1 を占める。同上。
13. 全米保健医療統計センター、米国保健社会福祉省、米国成人の健康統計概要: 全国健康統計、2002、人口動態・保健統計、シリーズ 10、No. 222 (DHHS 出版 No. 2004-1550) (2004 年 7 月)
14. *Albertson's, Inc. 対 Kirkingburg*, 527 U.S. 555 (1999) (単眼視は「水平視野と遠近感がある程度失われるのは避けられない」、そして「通常」障害となるが、ADA は、制限が「相当な」ものであることを、ケースバイケースで証明するように要求する) を参照。
15. EEOC 施行ガイダンス: ADA に基づく障害に関する照会と従業員健康診断 (2000 年 7 月 26 日) の問 22, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html> を参照。
16. JAN の Searchable Online Accommodation Resource (SOAR) <http://www.jan.wvu.edu/soar/vision.html> を参照。
17. 障害者へのアクセシビリティを改善する税制優遇措置規則を知る (2003) を参照。
<http://www.irs.gov/businesses/small/article/0,,id=113382,00.html>
税制優遇措置についてさらに詳しい情報は、米国税局 800-829-3676 (voice) or 800-829-4059 (TDD) まで。
18. 29 C.F.R. § 1630.2(r).

本ページは 2011 年 1 月 19 日に最終変更された。