

A-108

米国雇用機会均等委員会

職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q & A

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

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

前書き

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

米国雇用機会均等委員会 (EEOC) は ADA の雇用関係規定を施行する。本文書は、ADA がどのようにてんかんのある応募者と従業員に適用されるのかを説明しており、¹ 具体的には、以下のとおりである：

- てんかんが ADA における障害とみなされるのはどのような場合か
- 雇用主が応募者または従業員にてんかんについての質問をしてもいい場合と自発的な開示の取り扱い方
- てんかんのある従業員はどのような種類の合理的配慮を必要とするか；
- 雇用主は、てんかんのある応募者と従業員に関する安全上の懸念にどう対処すべきか；および
- 雇用主は、どのようにして従業員がてんかんまたは他の障害のために嫌がらせを受けないようにするか；

てんかんに関する一般的情報

米国の約 230 万人または人口の 1 パーセントの人は、何らかの形でてんかんがあり、すべての人種と年齢のアメリカ人のうち、毎年、180,000 人以上が新しくてんかんと診断されている。² てんかんは一般用語であり、様々な種類の発作を含む。脳の中の異常な電氣的活動が、体の動きや機能、感覚、知覚、または行動の不随意的な変化の原因となって、発作が起こる。てんかんと診断された人々は少なくとも 1 度は発作を起こし、発作の種類も一つだけではない。発作は数秒間から数分にわたって続く。発作から直ちに回復する人もいる一方で、発作の後、しばらくの間ぼんやりとしたり、眠気が続く人もいる。発作の程度と種類

は人により異なる。³ ほとんどの場合、てんかんの原因は一つだけに決められない。発作は、病気 (高熱を含む)、頭部損傷、脳卒中、脳腫瘍、中毒、感染、遺伝、脳障害、または胎児期の問題から起こることがある。

てんかんのある人は、会社を経営する、子供たちを教える、面倒をみる、小売店や顧客サービス職で働くといったことも含めて、あらゆる種類の職務をうまくこなしている。また、警察官、消防士、溶接工、食肉解体処理作業員、建設作業員など「危険性が高い」と見られている職務を遂行することもできる。けれども多くの雇用主は、いまだに、てんかんがある人はある種の職務から排除されて当然であるという間違った思い込みを持っている。⁴ 例えば、雇用主の多くは、てんかんがある人はすべてある種の機械を安全に操作できない、運転できない、コンピューターを使えないと思込んでいる。⁵ しかし、事実上、抗発作薬や他の治療法により、てんかんがある人の半分以上が発作を抑えることができるので、職場にいる誰がてんかんを有しているかわからない雇用主が多いというのが実態である。てんかんが完全に制御できていない人の中には発作の前兆となるある感覚や「オーラ」と呼ばれる警告を経験する者もいるが、てんかんのある人の多くは、眠っている間だけに発作が起こる (夜行性発作)、あるいは発作により意識がなくなったり、動きをコントロールできなくなったりすることはない。

職場の保険料が高額になること、またはてんかんがある従業員は病気休暇を多く使うだろうという懸念から、てんかんがある人を雇用したがる雇用主もいる。しかし、職場の保険料は、作業の危険度と過去における雇用主の保険金請求記録から決定されるものであり、各従業員の身体的条件で決定されるものではない。てんかんがある人がそれ以外の人よりも職場で事故に遭いやすいという証拠はない。そして、ほとんどの人が通常は服薬により発作を抑制することができるので、てんかんのために職場で休憩をとる必要はない。

1. てんかんが ADA における障害となるのはどのような場合か？

てんかんは、人の主要な生活活動のうちの一つあるいは複数を相当に制限する障害である。主要な生活活動とは、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、手動作業をすること、身の回りのことをすること、学ぶこと、働くことなど、平均的な人が困難なく、またはほとんど困難なくして行える基本的な行動のことである。主要な生活活動にはまた、考えること、集中すること、他者と交流すること、生殖、および眠ることなどが含まれる。

てんかんは、発作のために起こる制限、または病状を「制御」するための投薬治療から起こり得る副作用または合併症であり、それゆえ障害であるといえる。

例：発作を制御するために脳外科手術を受けたが、いまだに 1 カ月に 2~3 回の発作を起こす者は障害者であると裁判所は結論づけた。発作の間、彼女は歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、働くことなどのいくつかの主要な生活活動が相当に制限されていた、そしてある種の深刻な発作の後では、身の回りのことをすることが制限されていた (ときどき、1 日以上にわたって) からである。

例：発作を制御するために薬を飲み、そのために眠気、集中できない、または眠れないといった状態になる人がいる。副作用のために眠ること、考えること、集中すること、身の回りのことをすることといった主要な生活活動が相当に制限されている者は、ADA における障害者となる。

また、過去のある時期において（つまり、発作が制御される前）、主要な生活活動を相当に制限していたならば、てんかんは障害となり得る。

例：ある応募者は5年間でてんかんを患っていた。過去3年間、彼女は発作を起こすことはなかったが、それ以前は重度で予想不可能な発作を経験していた。彼女はひとりで暮らすことができず、家に帰り両親と暮らすこととなった。運転できず、そして皆の前で発作を起こすことを恐れて、めったに友人たちとつきあうことをしなかった。今現在、てんかんは主要な生活活動を相当に制限してはいないが、過去において、身の回りのことをする、または他者と交流するといった主要な生活活動が相当に制限されていた。この人は、障害の記録があることになる。

最後に、てんかんが個人の日々の活動に相当に影響するものではなくても、雇用主がそうであるかのように従業員を扱うならば、障害となる。

例：ある雇用主はてんかんがある人の採用を拒否する。それは、その人の障害のために、自分自身や他者を傷つけることなく働くことは不可能だと思い込んだためである。

ADA において、個人に障害があるかどうかの判断はケース・バイ・ケースで行われる。

医療情報の入手、使用および開示

応募者

ADA は雇用主が応募者から得ることのできる医療情報を制限している。雇用主は仮採用前に、応募者に対し、医療情報について質問することや健康診断を受けることを要求してはならない。これは、雇用主は応募者に以下の質問をすることができないことを意味する：

- てんかんがあるか、または発作をおこすかどうか；
- 処方薬を使用しているかどうか；
- 労働者災害補償の申込をしたことがあるか、または仕事で怪我をしたことがあるか。

職の申し出後は、雇用主は応募者の健康状態についての質問をし、健康診断の受診を要求することができるが、それは全応募者に同じ扱いをする場合に限る。

2. ADA は、応募者が職の申し出を受ける前に、てんかんがあること、または他の障害があることを開示するよう応募者に要求するか？

いいえ。応募の段階で合理的配慮を必要とする場合を除き、応募者がてんかん、または他の障害があることを開示する

よう ADA が要求することはない。しかし、てんかんがある個人の中には、発作が職場で起こった場合に驚かせることがないように、自分の状態について知らせることを選ぶ者もいる。多くの場合、開示の決断は、その人の発作の種類、発作中またはその後の助けの必要性、発作の頻度、および応募する職の種類によってなされる。

開示の決断が、職務の遂行に合理的配慮が必要かどうかによってなされることもある。てんかんがある人は、応募時または職の申し出を受けたときに配慮を申し込まなかったとしても、採用後に配慮を申し込んでもよい。

3. 応募者が自主的にてんかんについて明らかにした場合、雇用主は関連する質問をしてもいいか？

応募者が自主的にてんかんについて開示した場合、雇用主は二つの質問だけ許される：①合理的配慮が必要かどうか、②そして必要なならば、どのようなものがよいか。雇用主はまた、応募者が開示した健康状態についてのいかなる情報も秘密としなければならない。「医療方法の守秘義務」を参照）

例：ある人がデータ事務の職に応募する。彼女は面接官に、てんかんのために運転免許を持っていないこと、そして公共交通機関は常に時間通りに動くとは限らないことから柔軟な勤務時間を必要とすることを話す。⁶ 彼女はまた、6ヶ月以上発作を起こしていないことを話す。面接官は応募者に対して、どのくらい早く出社できるか、毎日何時間働けるかなど、彼女が要求する配慮に関してさらなる質問をすることができるが、どれくらい長くてんかんを患っているか、これまでに健康状態のために仕事を休む必要があったかなど、彼女のてんかんについて詳しく質問することはできない。

4. 職の申し出をした後で応募者にてんかんがあると知ったとき、雇用主は何をすべきか？

応募者が、合理的配慮の有無にかかわらず基本的な職責（「必須機能」）を遂行できるならば、安全に対する直接の脅威とならない限り、応募者にてんかんがあるという事実を職の申し出を取り消すために使ってはならない。「合理的配慮」については問 10 から 15 で、直接の脅威については問 5、6、16、17 で論じている）すなわち、雇用主は、応募者が効果的に安全に職務遂行できる現在の能力に基づき、応募者を評価すべきである。職の申し出後は、雇用主は応募者のてんかんについて追加質問をすることができる。例えば、投薬治療を受けているかどうか；まだ発作がおこるか、そしてもしそうならばどのような発作なのか；発作の後、回復するまでどれくらい長くなるのか；職場で発作が起こった場合、助けを必要とするかどうか、などの質問である。

さらに、雇用主は追加的な健康診断を受けさせることができ、また、応募者が職務を安全に遂行できる能力を評価するための質問に回答する書類をかかりつけの医師からもらってくるよう応募者に求めることができる

例：ある経験豊かなシェフがリゾートホテルから職の申し出を受ける。申し出後の健康診断で、彼は10年間でてんかんを患っていることを明らかにする。医師

は、火の回りや鋭利な道具を使って働く彼の能力に関する懸念を表す。応募者は、発作は投薬治療によって制御されていると話し、医師の懸念に応えるために、かかりつけの神経科医からの情報を提出することを申し出る。彼はまた、事故を起こすことなくシェフとして 7 年間働いていたことを強調する。応募者がシェフの責務を行くことが甚大な被害をもたらす大きな危険となるという証拠はないので、雇用主は職の申し出を取消すことはできない。

従業員

5. 雇用主が従業員にてんかん、または他の健康状態が職務を行う能力に影響を与え得るか質問してもいいのはどのような場合か？

雇用主が従業員に質問をする、または健康診断を受けるよう要求していいのは、てんかん、または他の健康状態が、その従業員が職務を安全に行う能力に影響を与えると信じるだけの合法的な理由がある場合だけである。

例：監督者は、ある新規採用の秘書が過去 3 カ月の間に何度かぼんやりと見つめたり、口で何かを囁んでいる動きをしたり、定まらない動きをしているのを見かけた。こうした場合、秘書は周りの人に気付いていないようであり、監督者が彼女に大丈夫か訊ねても返答することはなかった。秘書は、このようなできごとについて覚えてはいなかった。また、監督者が彼女が最近タイプをした書類の修正を求めると、困惑しているようであった。監督者は秘書にてんかんのような健康状態が彼女の職務の必須機能を遂行する能力に影響を与えているかどうか訊ねることができる。

他方、従業員の職務遂行状況がよくないのは健康状態のためであると雇用主が信じるだけの理由がない場合、医療情報について質問することはできず、職務遂行の問題として扱うべきである。

例：てんかんがあるが通常は信頼できる働きをする受付係は、最近、月曜日に出社せず、金曜日には早めに退社するようになってきた。監督者がこのような変化が出てきたことに気付いたのは、受付係の婚約者が他の州へ引っ越したすぐ後のことであった。監督者は受付係に出勤の問題を訊ねることはできるが、てんかんについて訊ねることはできない。

また、従業員が自分自身や他者に対して「直接の脅威」（つまり、甚大な被害をもたらす大きな危険）となると信じるだけの理由があるときには、雇用主は従業員にてんかんに関する質問をすることができる。安全性への懸念は客観的証拠に基づくべきであって、一般的な思い込みに基づくものであってはならない。（下の「安全上の懸念」も参照）

例：てんかんがある見習い料理人は仕事を始めてから最初の 6 週間で、3 回発作を起こした。発作の間に彼自身や他の誰も傷つけることはなかったが、雇用主は、彼に健康診断を受けさせることができる。あるいは、彼がホットプレートや熱いオープンや熱湯入りのフライヤーの周りで安全に職務を行えることを示す文書をかかりつけの医師からもらってくるよう

に要求することができる。

6. 雇用主は、てんかんのために休暇をとる従業員が職場復帰する前に、健康診断を受けるよう、または書類を提出するよう要求してもいいか？

はい。雇用主が、従業員が職務を行えない、または自分自身や他者に対して直接の脅威を起こすかもしれないという合理的確信を持っているのであれば。しかし、雇用主が入手できるのは、従業員が現在の職務を安全に行う能力の評価をするのに必要な情報だけである。

例：プール清掃員が月曜の朝、監督者に電話をして、週末に発作を起こしたので病気休暇を取ると告げた。休暇は半年間で 2 回目となる。プール清掃員の職務上の安全のため、雇用主は職場復帰を許す前に、健康診断の受診、または彼が直接の脅威とならずに安全に仕事を遂行できることを示す医師の書類の提出を要求することができる

例：あるレジ係はときどき、夜行性発作を起こす。新しい投薬療法に順応するために、2 週間の休暇を取った。彼女は昼間のシフトで働き、遅刻をしたことはなく、職務遂行が難しいということもなく、仕事中に発作を起こしたこともなかった。雇用主は職場復帰を許す前に、健康診断の受診、または医師の書類を要求することはできない。てんかんのために彼女が職務を行えないことを示すものが何もないからである。

例：てんかんがある予算分析員が職場で発作を起こす。彼女は責任者に対し、発作の後は大抵とても疲れて、数時間休む必要があると説明する。翌朝は大丈夫だろうし、仕事に戻ることができると言うが、誰かに彼女を家まで送ってもらい、そしてその日の残りは休みを取ることを望む。彼女が職務を行えない、または安全性へのリスクを引き起こすと信じる理由はなにもないので、雇用主は彼女に対し、翌日、彼女が仕事に戻れることを証明する医師の診断書を提出するよう求めることはできない。

7. 他に雇用主が従業員にてんかんについて訊ねてもいい場合はあるか？

従業員がてんかんのための合理的配慮、あるいは健康促進プログラムの一部⁷としての合理的配慮を要求したとき、雇用主は従業員にてんかんについて訊ねることができる。さらに、雇用主はてんかんがある従業員に対し、病気休暇取得が適正であったことを示す医師の診断書の提出や説明を要求できるが、これは全従業員に同じことを要求する場合に限る。

医療情報の守秘

限られた例外はあるが、雇用主は、応募者または従業員について知り得たいかなる医療情報も秘密としておかなければならない。しかし、ある種の状況においては、雇用主はてんかんがある従業員のことを以下の特定の者に開示することができる：

- 合理的配慮の提供、または従業員の仕事の制限に

適応する必要があるれば、監督者もしくは管理者に対して；

- 従業員が応急処置を必要とする場合、または職場で発作を起こして誰か支援を求めなければならない場合における救急医療または安全担当者に対して；⁸
- ADA や、同様の州や地方自治体の法令遵守を調査する者に対して；
- 労働者災害補償やある種の保険のため。（例えば、申立ての手続き）

8. 雇用主は他の従業員に対して、ある従業員はてんかんがあるので普通は許されていないこと（より多くの休憩など）が許されていると説明してもいいか？

いいえ。雇用主は、ある従業員にてんかんがあること、ある従業員が合理的配慮を受けていることを開示してはならない。しかし、雇用主は、なぜある同僚は「違う」または「特別な」ように見える扱いを受けているのかという質問に対し、職場で困難なことを体験しているあらゆる従業員を支援するつもりがあることを強調することで応答することはできる。また、従業員が直面する職場の問題の多くは個人的なことであり、従業員のプライバシーを尊重することは雇用主の方針であると指摘することも役に立つかもしれない。

9. 従業員が職場で発作を起こした場合、雇用主は他の従業員または責任者にその従業員はてんかんがあると説明してもいいか？

いいえ。従業員の同僚や他の者が職場で発作を目撃すれば当然心配するだろうが、雇用主はその従業員にてんかんがあることを開示してはならない。それよりも、雇用主はその場にいる全員に、状況はコントロールされており問題はないと安心させるべきである。雇用主はまた、その従業員の発作時の対応計画があるならば、それに従うべきである。（脚注 8 を参照）

例：スタッフ会議の間に、ある弁護士の腕と足が突然けいれんを始めた。意識はあるようだが、彼女は何も言わない。他の従業員が救急車を呼ぶべきか訊ねたが、責任者は応急処置は必要なく、弁護士は数分間でよくなるだろうと冷静に説明する。彼は会議を休会とし、弁護士が発作から回復するまで付き添っている。

雇用主は、従業員が自分から、同僚に対して自分にてんかんがあることを告げ、発作が起きているときはどのように認識するか、発作は普通どれ程長く続くのか、発作が起こった時にできることがあるのか、あるならば何をすべきか、そして回復までには普通どれほど長くかかるのか、等といった有益な情報を提供することを認めることができる。しかし、たとえ従業員が自主的に自分のてんかんを開示したとしても、雇用主がこの情報を他者に知らせることは制限されている。（雇用主が従業員のてんかんについて開示することができる限られた状況については、上記「医療情報の守秘」を参照）

てんかんがある従業員に配慮すること

ADA は、過度の負担（つまり著しい困難または費用）と

ならない限り、てんかんがある人々が均等な雇用機会を享受できるよう、雇用主が調整と変更を提供するよう義務付けている。障害者のニーズによって、配慮にはいろいろなものがある。てんかんがある全ての従業員が配慮を必要とするのではないし、同じ配慮を要求することもなく、そして、てんかんがある人が必要とする配慮のほとんどは、費用がかからないか、あるいはほとんどかかることはない。

10. てんかんがある従業員はどのような合理的配慮を必要とするか？

以下のうち一つまたは複数の配慮を必要とする従業員もいるかもしれない：

- 薬を取るための休憩
- 治療のため、または投薬治療に順応するための休暇⁹
- 発作後に休むためのプライベートな場所
- 倒れたときにクッションとなるゴムマットやカーペット
- 勤務時間の調整

例：ある図書館では、従業員は 8 時間シフトで働き、早ければ午前 8 時から、遅ければ午後 1 時から働くことになる。ある図書館員はてんかんがあり、夜に発作を起こすために彼女は午前中の早い時間は疲れている状態となる。そこで、彼女はシフトを午前中の遅い時間か、午後の早い時間になるよう要求する。雇用主は午前 8 時から 10 までは十分な数のスタッフがおり、利用者からのリクエストに応えられるため、雇用主は過度の負担なくしてその配慮を与えることができるかと判断する。

- 開始時間または勤務時間の変更（例、夜のシフトから昼間のシフトへ）

例：ある訪問看護師は、午前 7 時～午後 3 時シフトと真夜中～午前 8 時シフトで働いていた。彼の医師は人材会社に、看護師の睡眠が妨げられているので、彼は十分に休養を取ることができず、その結果、彼が発作を起こす回数は増えているということを告げる手紙を書いた。看護師を真夜中のローテーションから外すことが過度の負担とならなければ、これは合理的配慮となり得る。

- 作業を覚えておく助けとなるチェックリスト

例：ある箱詰め作業係は、仕事の最中に欠伸発作を起こし、何をしていたのか忘れてしまう。監督者は職務の各ステップのチェックリストを作った。今では、箱詰め係は、発作を起こしても、チェックリストを見さえすれば、どこのステップを終了したかがわかる。

他に、てんかんがある従業員が必要としそうなものとしては：

- 職場での介助動物の同伴¹⁰
- 会議や他の仕事に関係するイベントに車で送迎してくれる人

- 在宅ワーク

例：医療トランスクリイパー（転写者）が職場で頻繁かつ予測不可能な発作を起こすようになり、彼女は監督者に発作を制御できるようになるまで、家で働くことができるかどうか訊ねる。トランスクリイパーは毎日の監督なしでも家で職務の必須機能を行うことができるので、雇用主は彼女の要求を認めた。

これらはてんかんがある従業員がよく必要とする配慮の例ではあるが、他の従業員は異なる変更または調整を必要とするかもしれない。雇用主は、てんかんのために配慮を求める従業員に、職務を行う上でどのような配慮が必要か訊くことができる。その他、雇用主が合理的配慮を特定することを助けてくれる公的あるいは民間の情報源がある。例えば、ジョブ・アコモデーション・ネットワーク(JAN)のウェブサイト(www.jan.wvu.edu/media/epilepsy.html)では、てんかんがある従業員のための様々なタイプの配慮についての情報を提供している。

11. 雇用主はてんかんがある従業員を他の職に配置転換しなければならないか？

はい、てんかんがある従業員が、合理的配慮の有無にかかわらずもはや職務を遂行できない場合、配置転換は必要となることがある、ただし、雇用主がそれが過度の負担であると示すことができればその限りではない。新しい職は従業員の元の職と給与と地位が同等、または同等の職がなければできるだけ近いものとするべきである。新しい職は昇進である必要はないが、その従業員には、他の従業員と同様に、昇進のために競い合う権利がある。

例：ある電話修理工が医師の診断書を提出する。診断書には、彼は最近てんかんと診断され、地面よりも高い場所の上で働くことを避けるべきであると書かれてある。雇用主は、空きの職を作り出すために他の従業員を「追い出す」必要はないが、彼の制限に合った適格な他の職があるかどうか判断しなければならない。

12. てんかんがある従業員はどのようにして合理的配慮を要求するのか？

合理的配慮を要求するときに使わなければならない「魔法の言葉」などない。てんかんのために、職場で調整または変更が必要であると雇用主に告げるだけでよい。

例：ある教師が校長に、最近、てんかんであると診断されて、投薬治療が彼女の発作を制限できるかどうか調べるために、3週間の休暇が必要になったと告げる。これは合理的配慮の要求である。

合理的配慮の要求は、家族、友人、医療専門家、またはてんかんがある人の代わりとなる他の代理人でもすることができる。従業員がてんかんがあることを雇用主がまだ知らない場合には、雇用主は従業員に医療専門家からの証明を求めることができる。

13. 雇用主は、合理的配慮についてのあらゆる要求を認めなければならないか？

いいえ。過度の負担となる場合には、雇用主は配慮を提供する義務はない。過度の負担とは、合理的配慮を提供することが著しい困難となる、または費用がかかることを意味する。要求された配慮が著しく困難または費用がかかる場合には、雇用主は従業員のニーズを満たす、他のもっと簡易または費用がかからない配慮があるかどうかを判断することになる。

14. 雇用主が、従業員に抗発作薬を処方された通りに摂取させることは合理的配慮なのか？

いいえ。雇用主には、従業員が発作をおこさないように監視をする義務はない。しかし、雇用主は、従業員がてんかんを制御できるよう、柔軟な勤務時間を与えたり、休憩時間を取ることや薬を飲むことを認めなければならない。

15. 従業員がてんかんのために運転免許を持っていない場合、雇用主は彼の職務から運転を除外しなければならないか？

運転することが職務の必須機能であるならば、雇用主はそれを除外する必要はない。しかし、運転することが本当に職の機能であるのか、または必須機能を遂行するための一つの手段にすぎないのかをよく考えなければならない。ほとんどの従業員が運転することで遂行できる機能を、配慮によっててんかんがある従業員が果たすことができるならば、雇用主はその配慮を提供しなければならない。ただし、過度の負担となる場合はその限りではない。

例：有資格の販売員が店のアシスタントマネージャーへの昇進に応募する。雇用主は、アシスタントマネージャーの職の欠かせない機能は店の領収書を銀行に車で運ぶことであるとして、他の者を昇進させた。その職務の本当の機能は運転することではなく、領収書を安全でタイミングよい方法で保管することなので、雇用主は、販売員は合理的配慮があればその職務を行えるかどうか、判断しなければならない。（例、他の従業員が彼女のために運転する、または彼女のためにタクシー代を支払う）

同様に、運転することが周辺的な（または必須でない）機能であるならば、てんかんがある従業員が運転免許証を持っていないという事実を、その人の雇用の機会を拒否するために使用してはならない。

例：大学のオリエンテーションガイドが資料集配布とキャンパスツアーのために雇われる。時たま、ガイドは学生予備軍を車で空港まで迎え、そして送り届けるように頼まれることもある。すべてのガイドがこの職務を行うように頼まれるわけではないし、特定のガイドが無理な場合でも、常にこの職を行える他のガイドがいる。運転することはこの職務の必須機能ではないので、大学は、てんかんのために運転免許をもたない人をガイドとして採用することを拒否することはできない。それよりも、運転するという仕事のためには、別の人を指定すればよい。

安全性への懸念

安全性について、雇用主はてんかんに関する偏見、不安、

一般化、または固定観念に基づいて行動しないよう注意すべきである。そうではなく、雇用主は各個人をその知識、技能、経験、そしててんかんがどのように影響しているかということによって評価すべきである。つまり、雇用主は、対象となっているその応募者または従業員が「直接の脅威」、すなわち、本人または他者に対して、合理的配慮をもってしても排除あるいは軽減ができないほどの甚大な被害をもたらす大きな危険となるかどうかということによって判断すべきである。この評価は、最近かつ最良の医学的証拠やてんかんを扱い制御するための進歩といった客観的で事実に基づく証拠を基にして行われなければならない。

16. 雇用主は安全性への懸念から、てんかんがある者が職務を行うことを禁止することができるか？

その個人が直接の脅威となり得ることを立証できるならば、雇用主はてんかんがある者が職務を行うことを禁止することができる。「直接の脅威」の評価においては、雇用主はその個人が安全に職務を行う現在の能力を評価しなければならない。雇用主はまた、次のことを考慮すべきである：(1) 危険性の持続期間；(2) 潜在的な被害の性質と程度；(3) 潜在的な被害が起こる可能性；および(4) 潜在的被害の緊迫性。その被害は深刻で起こりそうでなものでなければならず、遠い未来ではなく、憶測に基づくものであってはならない。最後に、雇用主は合理的配慮が危険性を軽減または除外できるものかどうか決定しなければならない。¹¹

例：てんかんがある工具検査員が、同じ会社の溶接職に応募する。過去2年間、その従業員は何度か処方薬を飲み忘れ、突然で予測不可能な発作を職場で経験した。その従業員が突然で予測不可能な発作を起こしうる可能性と、従業員が溶接員として働いている間に発作を起こした場合に起こる深刻な影響から、雇用主はその従業員の溶接職を拒否することができる。

17. 他の連邦法がてんかんがある人の採用を禁止している場合、雇用主は何をすべきか？

連邦法がてんかんがある人の採用を禁止している場合、雇用主はADAに基づく差別の訴えに対する弁明をすることができる。しかし、雇用主はその法律の遵守ができるのではなく、本当に義務付けられているものであること、そしてその法律が何らかの例外または権利放棄を含んでいないことを確認すべきである。

嫌がらせ

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

18. 嫌がらせを防ぎ、是正するために雇用主は何をすべきか？

雇用主は、障害や他の事柄（つまり、人種、性別、宗教、出身国、または年齢）を理由としたいかなる嫌がらせも容認しないということを明確にしなければならない。これに

は書面での方針、従業員ハンドブック、スタッフ会議、そして定期的な訓練も含めて数々の方法がある。雇用主は、嫌がらせは禁止されていること、そして従業員は嫌がらせについてただちに責任者または他の指定された担当者に報告することを強調すべきである。雇用主は、最終的に、嫌がらせについてのいかなる報告についても直ちに徹底的な調査を行い、素早く適切な是正措置を取るものとする。雇用機会均等関連法に基づく嫌がらせを取り締まる基準についてより詳しいことを知りたければ、<http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html> を参照。

脚注

- この文書は、EEOC が発行した特定の健康状態に関する一連の報告書の2番目のものである。最初の報告書「職場における糖尿病と ADA に関する Q&A」は www.eeoc.gov/facts/diabetes.html を参照。
- アメリカ疾病管理センター (CDC), www.cdc.gov/nccdp/epilepsy/index.htm
- 例えば、発作の中には小さな不随意運動やささいな注意力散漫となるだけのものがある。他の例では、意識（外部からの刺激に対し意味ある適切な方法で反応する能力）は影響を受けないもの、完璧に意識を失うもの、または意識の変化はあるが完全に失うことはないものもある。さらに、運動制御が部分的に影響を受けるもの（例、腕が震える、または警戒はできるが話すことができない）や運動制御が完全に失われるものもある。
- 多くの職業には、それぞれの健康状態規則がある。連邦法の中には、発作が制御できていない、またはてんかん治療の薬を飲んでいる者を雇用者が採用することを禁止するものがある。問17参照。
- 感光性てんかんと呼ばれる珍しい症状がある。これは、点滅する光やある種の幾何学模様によって発作が起こるものである。このてんかんがある人たちは1秒5回から30回点滅する光に最も反応する。最新のコンピューターはもっと速い間隔で動くので、発作を起こす恐れはない。
- すべての州はてんかんがある人に運転免許を与えているが、資格要件はいろいろである。最も多い要件は、当該者が特定の期間に発作を起こしておらず、安全運転適格についての医師の評価を提出するものである。州によっては、てんかんがある人が免許を持ち続ける限り、定期的な健康診断報告書の提出を義務付けているところもある。
- ADA は、雇用主が従業員の健康プログラムの一環として、自主参加の健康診断の実施や自発的に作られた健康履歴の入手などの活動を行うことを認めている。ただし、そうやって入手された医療記録すべてを秘密としなければならない。
- 発作が起きた場合、多くの人は応急処置や補助を必要とはしないが、補助を必要とする場合は、雇用主と以下の情報を含む行動計画の作成を希望する者もいる：緊急時の連絡先；発作が起きそうなどきの前兆；いつどのように補助を提供するか；いつ救急車を呼ぶか、など。従業員と雇用主はまた、職場の誰がこの情報を知るべきか話し合うべきである。てんかんについて他の従業員が持っているかもしれない誤解や根拠のない恐れを払拭するために、他の従業員を教育する機会を雇用主に求める者もいるであろう。
- てんかんがある人は、家族介護休業法(FMLA)に基づき休暇を取る権利もあり、症状が重ければ、最長12週間の無給休暇を取ることができる。米国労働省が FMLA を施行している。詳しい情報は、<http://www.dol.gov/whd/fmla/>。
- 介護動物は、目が見えない人を導く、耳が聞こえない人に警告する、車椅子を引く、発作を起こす人に警告して保護する、他の特別な行動を取るなど、障害者のために働くように訓練された動物のことである。
- 障害者が現に従業員であるならば、合理的配慮にはその障害者が適格な空きポジションへの配置転換を考慮すべきである。

本ページは2011年2月2日最終更新された。

A-109

米国雇用機会均等委員会

職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q & A

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

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

前書き

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

このガイドは、職場における特定の障害に関する一連の報告書の 3 番目のものである。¹ 知的障害がある応募者および従業員に対し、ADA がどのように適用されるのか説明しており、² 具体的には、以下のとおりである：

- ADA において、どのような状態が障害となるか；
- 雇用主は、どういった状況において、応募者、従業員、または第三者（応募者または従業員の家族など）に知的障害について質問してもよいか；
- 知的障害がある応募者や従業員は、どのような種類の合理的配慮を必要とするか；
- 職場における安全に対する懸念と品行の問題にどう対処するか；および
- 雇用主は、知的障害がある従業員への嫌がらせをどのように防ぐことができるか。

知的障害についての一般的な情報

米国において、推定 250 万人の人が知的障害者であり、米国の人口の約 1% に相当する。³ さらに推定によると、知的障害がある人の多くが働きたいと望んでいるが、知的障害がある人で雇用されている人の割合は約 31% にすぎない。⁴

知的障害があるとされるのは、以下の場合である：(1) 知力機能レベル (IQ) が 70~75 より低い；(2) 概念的、社会的、実践的適応技能で表現される適応技能分野が相当に制限されている；および(3) 18 歳以前に受障。⁵ 「適応技能分

野」とは、毎日の生活に必要な基本的技能を指し、コミュニケーション、自分の面倒をみること、家で生活すること、社会的技能、レジャー、健康と安全、自分の方針決定、機能的学業（読むこと、書くこと、基本的な算数）、および仕事が含まれる。

知的障害のない人々の能力がそれぞれ著しく異なるように、知的障害は人によって程度や影響は様々である。⁶ 知的障害がある人のニーズについて一般化すべきではない。いくつかの例においては、知的障害は外見からは明らかではなく、身体的障害を伴ってもない。

知的障害がある人たちは、他の障害を持つこともある。同時に存在している状態の例には、以下のものが含まれる：脳性マヒ、発作障害、視覚障害、聴覚損失、および注意欠陥・多動性障害 (ADHD)。重度の知的障害がある人は、軽度の知的障害がある人よりも多くの制限を持つことが多い。

知的障害がある人は、幅広い職の分野ですばらしい業績をあげ、頼りになる働き手となっている。知的障害がある人がこなせる仕事の種類は個人の長所と興味による。例としては：動物の世話係、クリーニング、ビル管理、図書館補助者、データ入力、郵便局員、店員、配達人、料理人、組立工員、工場労働者、コピー機オペレーター、食料品店員、セールス、病院付き添い、ハウスキーパー、明細書事務、洗車、および事務補助がある。⁷

しかしながら、多くの雇用主はいまだに強い、しかし根拠のない迷信、恐れ、そして固定観念のために、職場から知的障害者を排除している。例えば、知的障害がある従業員は、障害のない従業員よりも欠勤率が高いと信じ込んでいる。研究結果によると、これは事実ではなく、知的障害がある従業員の欠勤率はそうでない従業員と変わらない。他によくある誤解は、知的障害がある人を採用することは保険料を大幅に上げることになる、というものである。しかしながら、調査結果は、知的障害がある従業員を雇うことで保険料が高くなることはなく、給付金請求の申し立てが増えることもないことを示している。⁸

1. 損傷がある人が ADA の対象となるのはどのような場合か？

損傷がある人全てが ADA の対象となるわけではない。ADA が定義する「障害」に当てはまるのは、以下の三つのうちのいずれかである：

- その損傷が一つ又は複数の主要な生活活動を相当に制限するものでなければならない。主要な生活活動とは、平均的な人が困難なく、またはほとんど困難なく行える活動のことであり、例えば、歩くこと、見ること、聞くこと、考えること、話すこと、学習すること、集中すること、手作業を行うこと、身の回りのことをすること、働くことが含まれる。

例：ある知的損傷がある人は、自分自身で生活する能力はあるが、部屋の掃除、食料品の買い物、医師の予約をとる、料理をする時には、頻繁に家族、友人、近所の人への補助を必要とする。3 年生以上のレベルのものを読むことはできないので、手紙を読むことや請求書の

支払いには誰かの補助を必要とする。この人は、身の周りのことをすることに相当の制限があり、それゆえ、彼は ADA が対象とする障害がある。

複数の損傷があっても、それぞれは相当に制限することはないが、それらが一緒になると一つまたは複数の主要な生活活動を相当に制限する場合は、障害があることになる。

例：ある従業員は軽度の知的損傷と軽い ADHA がある。それら自体は主要な生活活動を相当に制限するものではない。しかし、一緒になると、二つの損傷はその従業員の集中する能力、学ぶ能力、働く能力を相当に制限する。この従業員は障害者である。

- たとえ損傷が主要な生活活動を *現在*は相当に制限してはいなくとも、その人に相当に制限する知的障害の記録または経歴があるなら、その人は ADA の対象となる。

例：ある人が、高校生のとき、相当に学ぶ能力を制限する知的障害があると誤って診断された。この応募者には障害の過去の記録または経歴があることになる。

- ADA は、相当に制限する知的障害はないが、雇用主によって知的障害があるととして扱われている人も保護する。

例：話すことに影響を与えている顔面変形を持つ応募者が秘書の職に応募する。面接官は彼女に知的障害があり、その症状のために顧客と効果的にコミュニケーションを取ることができないだろうと思いついて、そのために彼女は雇用を拒否された。雇用主は、応募者は障害者であるとみなしたことになる。

2. 家族に知的障害者がいる人は、ADA によって保護されるか？

ある場合においては、はい。ADA の保護は、自身には障害はないが、障害がある人と交際があるために差別されている人にも及ぶ。この交際とは、家族、友人、またはその他のいかなる人との関係も含む。このような交際のために差別を経験した人は、ADA による保護を受ける権利を有するが、合理的配慮を受ける資格はない。⁹

例：知覚障害がある子供を持つ親が、法律事務所の弁護士の職に応募する。面接官との話し合いの中で、彼女には知的障害がある子供がいることを話す。雇用主は、子供の障害のために彼女は欠勤し、生産性に影響を及ぼすかもしれないと考え、彼女は雇用を拒否される。この親は ADA によって保護される。

医療情報の入手と使用

ADA 第 I 編は、雇用申し出の前、申し出の後、雇用中という三つの段階において、雇用主が行うことができる障害に関する質問と健康診断について制限している。

応募者

雇用の申し出の前

ADA は、雇用主が応募者から入手できる医療情報を制限している。雇用主は職の申し出の前に、応募者に健康診断を受けるように要求することや、応募者の障害に関する質問をしてはならない。しかし、雇用主は応募者に職務に関連する機能を行う能力について質問することができるが、その質問は障害に関して述べてはならない。

例：雇用主は以下の質問をしてはならない：

- 知的障害があるか、またはどの程度の障害か；
- 応募者は労働者災害補償の申請をしたことがあるか；
- 応募者は投薬治療を受けているか；
- 応募者は施設に入所したことがあるか；または
- 応募者は精神病の治療を受けているか。

例：職務の遂行に関連するならば、雇用主は以下の質問をしてもよい：

- 応募者は 45 ポンドの重さのものを持ち上げることができるか；
- 応募者はファイルをアルファベット順に並べることができるか；および
- 応募者は物を番号順に並べることができるか。

応募者が自発的に知的障害があることを雇用主に告げた場合、または障害が明らかである場合には、雇用主は合理的配慮の必要性についての質問と、どのような配慮が必要なのかという質問に限って訊ねることができる。

例：事務職に応募した人が、自主的に知的障害があることを雇用主に打ち明け、しなければならないことを忘れないために、何らかの作業計画か技術的装置が必要であると話す。雇用主は細かいチェックリストとタッチスクリーンつきコンピューター（言語と画像による解説で、作業を段階を追って教えてくれる）どちらが好みか、などといった合理的配慮についての質問をすることができる。しかし、雇用主は、投薬治療についての質問や、知的障害のために出社または仕事の遂行に問題はないかという質問をすることはできない。

雇用主は、雇用の申し出前は、応募者に直接訊ねることが許されていない質問を第三者（知的障害がある応募者の面接に同行するジョブ・コーチ、家族、またはソーシャル・ワーカー）に対して質問することもできない。

雇用の申し出の後

雇用の申し出後は、雇用者は、応募者の健康（応募者の障害についての質問を含む）について訊ねることができ、健康診断を受けるように要求することができるが、これは、全応募者に同じことをする場合に限られる。つまり、全応募者は同じ質問をされ、同じ健康診断を受けることを要求される。

雇用主が雇用の申し出を受けた全員から基本的な医療情報を入手した後、すでに入手している医療情報と医学的に

関連があるならば、雇用主は特定の個人にさらに詳しい医療情報を訊ねることができる。下の問 4 と 5 にあるとおり、雇用主は入手した全ての医療情報を秘密としなければならない。

従業員

ADA は、雇用主が従業員の健康状態について質問できる状況、または、従業員に健康診断を受けるよう要求できる状況について厳しく制限している。一般的に、雇用主が従業員に医療情報を訊ねるにあたっては、従業員の職務の遂行の変化があり、そこに医学的背景があると信じるに足る理由、または従業員の健康状態が安全性に対する直接の脅威となり得ると信じていなければならない。（雇用主が医療情報を入手できる他の例については問 4 を参照）

3. 従業員の職務遂行に問題がある場合、雇用主は知的障害がある従業員に対し、定期的に医療情報の質問をしてもいいか？

いいえ。職務遂行状況がよくないのは、知的障害とは無関係かも知れず、基本的には雇用主の既存の職務遂行方針に従って対処すべきである。医療情報を求めることができるのは、従業員の健康状態が職務遂行問題の原因かもしれないという客観的証拠に基づいた合理的信念を雇用主が持つ場合に限られる。

例：知的障害と注意欠陥障害があるトイレ清掃員は、5 年間問題なく仕事を行ってきたが、出勤時間に遅れ始め、不安げで感情的になってきたようである。監督者は、これらの変化は従業員が彼の兄の家に引っ越してからすぐ後に現れてきたことに気づく。監督者は従業員に対してなぜ彼の仕事ぶりが低下したのか訊ね、彼の職務遂行を改善する方法を探すことができる。しかし、彼の悪い仕事ぶりが彼の障害と関係があることの客観的証拠がない限り、監督者は知的障害についての質問をすることはできない。

医療情報の守秘

雇用主は全ての医療情報を一般的な人事ファイルとは別に保存し、それを分離された秘密の医療記録として扱わなければならない。

4. 雇用主は、ある人が知的障害者であるという事実を開示することができるか？

はい、限られた状況では、ADA の守秘義務には限られた例外もある。雇用主が、ある人が知的障害者であるという事実を開示してもいいのは：

- 合理的配慮を提供する、または従業員の仕事の制限事項を満たすための監督者もしくは管理者に対する場合；

例：ファーストフードチェーンで働く知的障害がある従業員は、同じ責任者のもとで 2 年間働いてきた。その責任者が他の店舗に移るとき、彼はその従業員の職責と合理的配慮についての細かい説明を新しい責任者に残していた。この情報は雇用主が従業員に配慮を提

供するために必要であるので、この開示は ADA 違反ではない。

- 応急処置を必要とする場合、または緊急時において従業員が補助を求める場合の救急医療または安全担当者に対する場合；

例：知的障害がある従業員が可燃性の高い液体を瓶に詰める製造工場の組み立てラインで働いている。緊急時に、その従業員は現場から安全に脱出するための補助を必要とする。雇用主はフロアの指定された安全担当キャプテンにその従業員には知的障害があることを話し、フロアキャプテンを従業員の緊急避難時のパートナーとして任命する。この開示は許される。

- ADA または同様の州や地方自治体の法律遵守を調査する職員に対する場合；および
- 労働者災害補償や保険の目的に必要な場合（例えば申立ての手続き）。

5. 特定の従業員が「特別な扱い」のようなものを受けていることについて、別の従業員が理由を訊ねた場合、雇用主は、特定の従業員は合理的配慮を受けていることを説明してもいいか？

いいえ。ある従業員が合理的配慮を受けていることを他の従業員に教えるのは、従業員の障害を公開することになる。雇用主は、その従業員が合理的配慮を受けていることを開示するのではなく、従業員のプライバシーを守ることの重要性に焦点を当てるべきである。ADA を含めた雇用機会均等関連法の義務についての勉強会を実施することで、雇用主はこういった種類の多くの質問を避けることができるようになるだろう。

知的障害者に配慮すること

ADA に基づき、雇用主は、障害者の既知の身体的または精神的制限について合理的配慮を提供しなければならない。配慮とは職務または仕事環境に対するあらゆる変更または調整であり、障害がある有資格の応募者または従業員が職務を行えるようにするだけでなく、雇用の利益と特典を均等に享受できるようにするものである。障害者が配慮を要求していると判断したならば、雇用主は適切な配慮を決定するために合理的な努力をしなければならない。知的障害者に代わり、第三者が配慮を要求することもよくあることである。この場合、雇用主は従業員または応募者が配慮を要求しているとして、その要求に応えなければならない。

配慮は、障害者のニーズにより様々なものとなる。適切な配慮を容易に見つけることができる場合もあれば、適切な配慮がすぐに分からない場合もある。後者のような状況では、事業主は、適切な配慮を決定するために、障害者またはその代理人と非公式な対話を持つべきである。

6. 応募の段階において、知的障害者が必要とするのはどのようなタイプの合理的配慮か？

知的障害がある人の中には、職務への応募または面接のた

めに合理的配慮を必要とする人もいる。そのような配慮には以下が含まれる：

- 読む能力または複雑な情報を理解する能力が制限されている障害者のために、応募資料を読むまたは説明してくれる人を用意すること；
- 応募者に対して、職務要件を説明するのではなく、実演してみせること；
- テスト、トレーニング用品、方針マニュアルを変更すること；および
- 筆記テストを「拡大」面接に代えること。¹⁰ 拡大面接は、能力を説明することが困難な応募者が、雇用事務所や職場で技能を実演して示すことができるようにするものである。

例：知的障害がある人がパン屋の職に応募し、雇用主との面接が予定される。応募者には発語障害と難聴もある。雇用主は応募者に配慮し、応募者が彼の職務を行う能力を立証できるよう、拡大面接を行うことができる。

7. 知的障害がある従業員は、職務を行う、または雇用の利益と恩典を享受するために、どのような特定の合理的配慮を必要とするか？

以下は知的障害がある従業員が必要とすると思える配慮である：

- 職務の再編成（例、必須でない機能を従業員間で交換する）

例：3人の従業員が野球スタジアムの売店で働く。そのうちの1人は知的障害がある。彼は、カウンターにキャンディやスナックを配置することを手伝う；閉店時には、彼はカウンターや機器を掃除し、カウンターに品を補充する。しかし、閉店時にお金を計算するという周辺の機能をを行うことができない。別の売店従業員の周辺の機能は、閉店時に空の箱やごみを指定された容器に入れることであり、知的障害がある従業員はそれならばできる。2人の従業員が行う周辺の機能を交換することは合理的配慮となる。

- 訓練

雇用主は、以下のことを行える：

- 監督者にゆっくりとしたペースで指導をさせるようにする；
- 従業員がトレーニング終了するまで、さらなる時間を与える；
- 作業を連続したステップに分けて遂行できるようにする；
- 図、絵、色を使う；

例：あるレストランで働く知的障害者の職務の一部は、調味料入れに補充することである。マネージャーは色分けを活用し、従業員が調味料どの容器に入れればよいかわかるようにする。

例：知的障害と注意欠陥障害がある小売店従業員が顧客の車に購入した品を運び入れる。その店には服装規定があるが彼は従わないことがよくある。監督者は適切な服の写真と、店の従業員服装規定で禁止されている服の写真の両方を貼りつけたシートを作り彼に与える。

- 作業の順番を忘れないために、指示を録音するテープレコーダーを提供する；
- 作業を完了させるために、細かな計画表を使う；および
- 職務における変化があれば、追加のトレーニングを行う。

例：知的障害と自閉症があるホテルの清掃員は、会社の品質基準を満たす清掃業務を行うことができない。彼の監督者は追加のトレーニングを実施し、トレーニングで彼が正しい清掃テクニックを学ぶことを補助してくれる第三者を連れてくることを許す。

- ジョブ・コーチ

ジョブ・コーチは以下のことができる：

- 従業員が職務の行い方を学ぶのを助け、安定して職務を行えるように支援する。従業員が職務を覚えたならば、ジョブ・コーチは徐々に障害者とともにする時間を減らしていく；
- 知的障害がある従業員に対する集中的な観察、トレーニング、評価、サポートを行う；
- 適切な社会的相互関係と安定的でオープンなコミュニケーションを促進し、経営側と従業員間の健全な仕事関係を作る手伝いをする；および
- どんな合理的配慮が必要なのか当事者たちが決定する手助けをする。

- 勤務時間の変更

例：知的障害がある食料品店の在庫係は、毎週火曜日、勤務時間中にグループカウンセリングに参加することになっている。彼女の雇用主は勤務時間変更の要求に応じ、彼女が毎週火曜日にカウンセリングに参加するために2時間早く退社し、その埋め合わせのために、火曜日には2時間早く出勤することを認めている。

- 職務評価と懲罰手続きを理解する助け

○ 雇用主は、従業員が、彼が質問をするのを助けたり、職務評価の結果や会議の目的を彼に説明する第三者を職務評価または懲罰会議に連れてくることを許す。

- 装置や機器の入手または変更

例：知的障害と胎児性アルコール症候群の受付係は、電話取り次ぎの時に、従業員の電話番号を覚えることが困難である。合理的配慮として、雇用主はスピードダイヤル付きのボタンが大きな電話機を購入し、ボタンには事務所スタッフの名前を分かりやすく書いたラベルを貼った。

- 作業場所の変更

例：雇用主は、知的障害と注意欠陥障害があるデータ入力係の従業員の作業場所を、従業員の集中する能力が制限されていることへの配慮として、横並びで働く大きくオープンな場所からオフィスの中でももっと静かなところに変更する。

8. 知的障害がある従業員は、どのようにして合理的配慮を要求するのか？

合理的配慮の要求は雇用主とのコミュニケーションで行わなければならない。しかし、魔法の言葉（例、「合理的配慮」や「ADA」）は必要ない。要求は口頭または書面で、「平易な英語」で行われ、家族、友人、ジョブ・コーチ、または他の代理人が行っても構わない。

例：明らかに知的障害があることが分かる人が、ある大きな小売店の職への応募を希望する。店の責任者は、彼に応募フォームを渡す。応募者は責任者に、応募を助けてくれる人が必要だと告げる。これは合理的配慮の要求である。

例：知的障害とプラダー・ウィリー症候群¹¹のあるビデオ店従業員が、監督者に、毎晩飲んでる薬のために朝とても早く起きることが困難なので、勤務時間を変更する必要があると伝える。これは合理的配慮の要求である。

例：ダウン症の事務員の母親が、息子の監督者に電話をかけ、息子が仕事で抱える問題と可能な解決策を話し合うための機会を作って欲しいと告げる。これは合理的配慮の要求である。

9. 知的障害がある人は、いつ合理的配慮の要求をすべきか？

応募段階のいつでも、また、雇用中に必要性が出てきた時いつでも、合理的配慮の要求をすることができる。職務に新しい作業が加わって配慮が必要となった場合も、合理的配慮の要求ができる。知的障害がある従業員は、応募の段階や雇用の申し出を受けた時に配慮を求めなかった場合でも、合理的配慮の要求をすることができる。

例：知的障害がある清掃会社の従業員は、あるオフィスビルの同じフロアで2年間仕事をしている。効率性の理由から、清掃会社はスタッフが毎週異なるフロアにローテーションで働くやり方を開始することを決める。その従業員は毎日の仕事の変更に合わせることは困難であり、従業員のジョブ・コーチは彼の監督者に連絡し、彼がずっと同じフロアで働ける

ようにするか、またはさらなる時間をもらって変更に対応するため、彼が同じフロアで2カ月間働けるよう要求する。これは合理的配慮の要求である。

10. 知的障害がある人が配慮を求めない場合に、雇用主が合理的配慮が必要かどうか訊ねなければならない状況はあるか？

はい。雇用主には合理的配慮の必要性についての対話を開始し、可能であるならば配慮を提供する法的義務がある。それは、雇用主が：(1)その従業員が障害者であることを知っている；(2)障害のために従業員が職場で問題を経験したことを知っている、または知っている理由がある；(3)障害のため、従業員が合理的配慮の要求をすることができないと知っている、または知っている理由がある場合である。¹²

例：知的障害がある花屋の従業員は、花が業者から届けられたら花を冷蔵庫内の容器に入れる職務を持つ。各花には指定された容器があり、各容器は冷蔵庫内の決められた場所に置かれている。しかし、従業員はよく花と容器を間違える。雇用主は障害のことを知っており、この職務遂行上の問題は障害から来ているのではないかと考え、従業員は知的障害者なので合理的配慮の要求をすることができないと理解する。雇用主は従業員に対して、容器を間違えることについて訊ね、容器と冷蔵庫の棚にラベルを貼ることは役立つかどうか訊ねる。従業員がそれは役に立つと答えるれば、雇用主は合理的配慮として、容器と冷蔵庫の棚に適切な花の名前や絵を貼る。

11. 雇用主はすべての配慮の要求を認めなければならないか？

雇用主はすべての配慮の要求を認める義務はない。配慮の提供の決定は、個人の状況と要求が「過度の負担」となるかどうかによってなされる。過度の負担とは、雇用主の規模、財源、そして事業の性質と構造に照らして、著しく困難または費用がかかるものを要求する行動である。

ほとんどの場合、知的障害者に配慮することは費用はかからない。調査によると、知的障害がある人の多くは特別な配慮を要求してはいないし、配慮のための費用はごく少なくて済む。¹³ しかし、雇用主がある配慮が過度の負担となると信じるならば、別の配慮を考慮しなければならない。

雇用主は職務の必須機能（つまり、基本的な職責）を除外する必要はなく、生産基準を低くする必要はなく、職務に関連し事業の必要性に沿っている行為規範の違反を許す必要はなく（下の問17を参照）、個人的に使用する物、例えば車椅子、眼鏡、補聴器、および仕事内外両方で必要な他の装置を従業員に提供する必要はない。

12. 雇用主は障害者が望む特定の合理的配慮を提供しなければならないか？

選んだ配慮が効果的であるならば、雇用主はいくつかの異なる合理的配慮から選択することができる。それゆえ、対話プロセスの一部として、雇用主は合理的配慮として一つ以上の提案をしてみたい。二つの可能な合理的配慮が存在し、一つがもう一つよりも費用が多くかかり、または

より負担となる場合、雇用主は低価格または負担の少ない方を選ぶことができる。ただし、それが効果的なものである場合に限る。同様に、効果的な配慮が二つ以上ある場合、雇用主は提供しやすいものを選ぶことができる。配慮の選択には、障害者の好みが第一に考慮されるべきである。

例：知的障害があるコピー係は、仕事関係の多くのメモを読むことがとても困難である。そのメモは彼女の監督者が事務所スタッフに送ってくるものである。彼女は問題なく口頭でのコミュニケーションを理解する。彼女は配布されるメモすべてをテープに録音してくれるよう雇用主に頼む。監督者は、その代わりに誰かがメモを読んで説明することは役に立つかどうか訊ね、従業員はそのことに同意する。両方の配慮とも効果的であるので、監督者は誰かがメモを従業員のために読んで説明することを選ぶことができる。

13. 障害者が合理的配慮を要求したとき、雇用主は書類を求めてもよいのか？

障害が明らかではないとき、雇用主はその人の障害についての合理的な書類の提供を求めることができる。雇用主は、従業員には法の対象となる障害があり、そのために合理的配慮を必要としていることを知る権利がある。雇用主は問題となっている障害、または要求された配慮とは無関係な書類を求めてはならない。障害が複数ある場合には、配慮を要求する障害に関係のある情報だけを求めることができる。雇用主は、障害者の損傷についての情報または書類が、医師または適切な専門家によるものであることを要求することができる。障害者の機能的な制限についての情報は応募者、その家族、および友人といった専門家でない人からでも入手できる。

例：市場調査会社の従業員には軽い知的障害と注意欠陥障害がある。その二つが合わさると、彼の集中する能力は相当に制限される。彼は監督者と毎朝会い、その日の彼の作業について話し合う。行うべき作業を覚えるために、指示を書き留めることが必要なのだが、障害のために、彼は書き留めることができない。彼は監督者に彼の障害について話し、個人用携帯情報端末（PDA）を要求する。監督者が彼の作業について画像と音声でステップバイステップの教示を保存し、彼はそれを再生することができる。障害も配慮の必要性も監督者には明らかではないため、監督者は彼の損傷に対する合理的配慮について訊ねることができる；例えば、損傷の性質、重度さ、持続期間；損傷が制限する行動；損傷は彼が活動する能力をどの程度制限するのか、等。監督者はまた、なぜ障害のために PDA が必要なのか訊ねることもできる。

14. 同じ障害者が雇用主に複数の合理的配慮を要求することができるのか？

はい。一つだけの合理的配慮を求める障害者もいれば、複数の配慮を必要とする障害者もいるであろう。加えて、従業員の障害に関連したニーズまたは職務の性質が変化すると、雇用主は異なる合理的配慮を提供しなければならないこともあり得る。

15. 知的障害者は他の従業員よりももっと監督される必要があるか？

知的障害者が必要とする監督方法の種類と量は、仕事の種類と障害者個人の能力によって決まる。知的障害者が職務に関連する作業をマスターするには長い時間がかかるかもしれない。しかし、調査結果によると、知的障害者は適切に訓練されると、同じ職務において知的障害のない人と同じ程度に効率的に仕事を遂行できることが示されている。¹⁴ 状況によっては、監督方法の変更が適切な合理的配慮となることもある。知的障害者によっては、毎日の追加ガイダンスもしくはフィードバック、または大きな作業を理解しやすいようにもっと小さな部分に分けることがプラスに働くこともある。

安全性への懸念

知的障害者は健常者よりも事故に遭いやすく、安全に対するリスクを高めるというのは、よくある誤解である。多くの調査が示しているのは、知的障害者は職場における安全に対するリスクを高めることはなく、彼らの安全性についての記録は健常者のものと同じであるということである。¹⁵ 雇用主が障害を理由として障害者の採用を拒否できるのは、障害者が実際に自分自身の健康や安全、または職場にいる他者の健康や安全に「直接の脅威」となる場合だけである。「直接の脅威」とは「障害者または他者に甚大な被害をもたらす大きな危険性で、合理的配慮によって排除できないもの」を意味する。¹⁶

16. 雇用主はどのようにして障害者が直接の脅威となるか判断するか？

雇用主は、障害者が職務の必須機能を安全に遂行する能力を評価しなければならない。雇用主が考慮すべき要素は、危険性の持続期間、潜在的な被害の性質と程度、潜在的な被害が起こる可能性、および潜在的被害の緊迫性である。被害の危険性を低下または排除し得るあらゆる合理的配慮の効果も考慮すべきである。雇用主は、直接の脅威を恐れ、迷信、固定観念に基づいて評価すべきではなく、信頼できる客観的な証拠に基づいて評価すべきである。

例：知的障害者は自分自身を傷つけることなく鋭いナイフを使ったり、熱いオーブンの回りで働いたりすることができないという思い込みに基づいて、レストランのキッチンで料理を作る職に応募してきた知的障害者を拒否することはできない。応募者が実際に直接の脅威となるかどうか評価するためには、雇用主は、障害による制限について、医療専門家や応募者本人からの情報を考慮すべきである。雇用主は、応募者がこれまでに行ってきたすべての訓練や仕事の経験、そして現在の職で必要とされる作業と同様なことを行うのに安全性の問題を起こしたことがあるかどうかということも考慮しなければならない。

例：危険な機械類の周りで働かなければならない工場の職に、安全手続きを理解して実行することができない知的障害者を採用することを雇用主は拒否できる。

品行

他の従業員同様に、雇用主が知的障害がある従業員を不品行のために懲戒するかどうかを決定しなければならない状況も起こり得る。

17. 雇用主は、行為規範違反をした知的障害者を懲戒してもいいか？

雇用主は、一律に適用され、職務に関連し、事業の必要性に沿っている行為規範の違反を許してはならない。雇用主は、障害のない従業員にも同じ懲戒を与えるならば、不品行を行った知的障害がある従業員を懲戒することができる。つまり、事業主は、例えば、暴力、暴力の脅し、窃盗、または財産の破壊に寛大であったり、これらを許すことがあってはならないということである。

例：知的障害がある従業員は小売店の在庫係として働いている。この従業員は挑発されたわけでもないのに、突然他の従業員に襲いかかり、暴力的行為を行う。雇用主は、同僚を殴った従業員は誰でも解雇という「情状酌量ゼロ」方針を採用しており、この方針を厳格に適用する。雇用主はこの方針に従ってこの従業員を解雇できる。

例：ある知的障害者は、病院の倉庫で、箱を開けて新しく受け取った品を棚の適切な場所に置く仕事をしている。彼は病院の患者とは接触を持たず、他の従業員とも限られた接触を持つにすぎない。倉庫で働く同僚は、彼はよく仕事場で汚い言葉を使うと愚痴をこぼす。雇用主は全従業員に汚い言葉づかいを禁止する職場行為規範を設け、この規範を頻繁に外部の人と接触する従業員には執行するが、他の倉庫従業員がこの規範違反をしても決して罰せられない。この場合、この行為規範は職務に関連せず、事業の必要性に沿っているわけでもない。知的障害がある従業員は、病院の患者と接触はなく、他の従業員と頻繁に接触があるわけでもない。さらに、行為規範は全従業員に対して一律に実行されているわけでもない。このことから、この従業員が汚い言葉を使うことに対してこの行為規範を当てはめることは、ADA 違反となる。

嫌がらせ

他の連邦法が人種、性別、肌の色、出身国、宗教、年齢を理由とする嫌がらせを禁じているように、ADA は障害を理由とする嫌がらせを禁止している。ADA に基づいて知的障害者によって申し立てられた雇用差別の約 20% は、障害を理由とする嫌がらせである。¹⁷ EEOC はこのような訴訟事案を多く扱っている。¹⁸

18. ADA に基づいて訴訟となり得る嫌がらせとはどのようなものか？

ADA は攻撃的な行為を禁止している。すなわち、敵対的または虐待的な職場環境を作るほどに深刻な、または蔓延した行為である。嫌がらせ行為には、悪口を言うなどの言葉による虐待、攻撃的な図や文章、肉体的脅迫、有害または屈辱的な行動も含まれる。法は、障害のある労働者（またはいかなる労働者も）を単なる無礼または不作法な行為から守るものではない。申立てを行うには、従業員の知的障害に関連する行為が、（嫌がらせを受けた本人や）ま

もな人両方にとって敵対的または虐待的と受け止められるほどに深刻なまたは蔓延したものでなければならない。

例：知的障害があるファーストフード店の店員は、店のアシスタントマネジャーに頻繁に怒鳴りつけられる。アシスタントマネジャーは彼女の障害に特に関係する軽蔑的な名前で彼女を呼ぶ。具体的には、そのアシスタントマネジャーは彼女のジョブ・コーチを常に「乳母」と呼び、同僚たちの前で「お前の乳母はどこだい、おバカな赤ちゃん？」と怒鳴る。アシスタントマネジャーは他にも馬鹿にしたやり方で彼女に接し、例えば、休憩室では彼女を他の者から遠ざけて昼食を食べさせる。このマネジャーの言動は、障害を理由とした嫌がらせであり、申立ての対象となり得る。

19. 障害を理由とする嫌がらせが起こった場合、雇用主にはどのような責任があるか？

雇用主には、障害を理由とする嫌がらせのない職場を保つ責任がある。雇用主が嫌がらせを防ぐ、または是正する適切な措置を取らない場合、雇用主は違法な嫌がらせについての法的責任を問われることになる。一般的に、雇用主は監督者による違法な嫌がらせについての責任があるとされるが、以下を立証できる場合はその限りではない：(1) 雇用主が嫌がらせ行為を防ぐ、または速やかに是正するための合理的な注意を払ったこと、および(2) その従業員が、雇用主により提供された防止または是正の機会、または他者を傷つける行為を避ける機会を不合理にも利用なかったこと。¹⁹

同僚や従業員ではない者による違法な嫌がらせについても、その嫌がらせを雇用主が知っていた、または知っていたべきであったにもかかわらず、直ちに適切な是正措置を取らなかった場合、雇用主には法的責任がある。²⁰

例：知的障害と聴覚損傷がある用務員が同僚たちにいじめられ、からかわれる。同僚はまるで手話を使っているように彼に向かって指を動かし、口を動かして彼に向かって話しているふりをしながら彼を「ろうのばか」と呼び、彼が知る必要のある重要なことについて彼にメモを書くこともしない。彼は監督者に申し立てるが、監督者は何の行動もとらなかった。雇用主は障害を理由とする嫌がらせに対する法的責任がある。

職場における障害を理由とする嫌がらせの排除は予防から始めるべきである。雇用主は嫌がらせを防ぎ、是正するために以下のステップを取ることができる。

- 全従業員が理解できる方法で、障害を理由とする差別を禁止する方針を明示し、普及させ、明確に説明する；
- 経営側と従業員を教育する；
- 障害を理由とする嫌がらせに対処する苦情処理体制を確立する；
- 障害を理由とする嫌がらせに速やかに対処して、事案を徹底して調査し、嫌がらせを終わらせ、再発を防止するための迅速で効果的な行動を取り、嫌がらせを受けた従業員が受けた影響の解消を図る。

20. 障害を理由とする嫌がらせが起こった場合、嫌がらせを受けている従業員にはどうすべきか？

知的障害のために嫌がらせを受けたと考える従業員は、その嫌がらせを放置せず、さらなる嫌がらせを防ぐために早い段階で適切な方法を取るべきである。嫌がらせを受けた場合には、従業員は以下のステップを取るとよい。

- 嫌がらせの事実についての細かい内容が書かれた日記をつける。時間、場所、そして嫌がらせが起きた場合に目撃していたかもしれない人の名前を含めること；
- 家族、友人、ジョブ・コーチ、ソーシャルワーカーと相談し、支援と指導を求める；
- 嫌がらせをしている人に、その行動はよいものではないと告げる；
- 監督者または他の経営側の人に嫌がらせについて知らせる；
- 嫌がらせの申し立ての取扱責任者に連絡する；
- 従業員の直接の監督者が嫌がらせを行っている場合には、雇用主の指揮系統中の 2 番目の位置にいる人に知らせる。

法の施行

障害を理由として雇用の権利が侵害されていると思い、雇用主に対して申し立てをしようと思う者は、EEOC に「差別的申し立て」をしなければならない。差別されたと主張する誰かのために第三者が申し立てることもできる。例えば、家族やソーシャルワーカー、その他の代理人が知的障害者に代わり申し立てをすることができる。申し立ては、地元の EEOC 事務所に、権利侵害が起こったとされる日から 180 日以内に郵便または訪問によって行わなければならない。180 日の申し立て期限は、州または地方自治体の反差別法がその申し立てを対象としているならば、300 日まで延長される。

EEOC は両当事者に申し立ての写しを送付し、返答と裏付けとなる情報を求める。正式な調査の前に、EEOC は EEOC の調停プログラムの対象となる申し立てを選択することができる。調停によって申し立ての調査に無駄に時間をかけないで済むが、調停には両当事者が同意しなければならない。調停の参加は無料で自発的なものであり、秘密は守られる。

調停が不調となった場合、EEOC は、その申し立てを調査して差別があったと信じる「合理的理由」があるかどうかを判断する。合理的理由がある場合、EEOC は雇用主とともにその申し立ての解決を図る。申し立ての解決ができない場合には、EEOC が提訴することもある。EEOC が差別はないと判断した場合、または、解決の試みは失敗したが EEOC が提訴しないと決めた場合、原告に提訴まで 90 日間の期間を与える「訴えの権利」の通知を発行する。最初の申し立てを EEOC に起こしてから 180 日経過すれば、原告側は EEOC に「訴えの権利」の通知を要求することができる。手続きの詳しい説明は、我々のウェブサイト <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm> を訪れてほしい。

連邦政府雇用に関することについては、我々のウェブサイ

ト <http://www.eeoc.gov/facts/fs-fed.html> を参照してほしい。

報復

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

1. 「職場における糖尿病と ADA に関する Q&A」
<http://www.eeoc.gov/facts/diabetes.html>、および「職場におけるてんかんと ADA に関する Q&A」
<http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html> を参照。
2. EEOC の「知的障害」という用語の使用は、「知的障害に関する大統領委員会」（以前は「精神遅滞に関する大統領委員会」として知られていた）に従っている。大統領委員会は、「以前は精神遅滞と言われていた障害者市民のイメージを改め、彼らに対する差別を減らす助けとする」ためにこの用語を採用した。大統領委員会はまた、「精神疾患と精神遅滞についての人々の混乱をなくし、汚い悪口となっている用語の使用を排除しようとした」。知的障害がある人々のための大統領委員会 <http://www.acf.hhs.gov/>
3. Peter David Blanck, 「障害のあるアメリカ人法と新興労働人口：精神遅滞者の雇用」、米国精神遅滞協会(1998年) 17、「能力」を引用：未来へのかけ橋、障害者の雇用に関する大統領委員会、教育キット（1997年7月）参照。
4. Sheryl Larson, Charlie Lakin, Nohoon Kwak & Lynda Anderson, 米国施設外人口における成人の機能的制限：NHIS-D 分析、MR/DD データ概要、ミネソタ大学コミュニティ統合研究所コミュニティ生活研究訓練センター、2001年10月、Vol.3, No. 3, 11 参照。
5. 米国的・発達障害協会(AAIDD)によると、この定義の適用には以下の 5 つの前提が不可欠である。
 - (1) 現在の機能の制限は、同じ年齢と文化の人に見られる地域環境の背景の中で考慮されなければならないこと。
 - (2) 妥当な評価は、コミュニケーション、感覚、運動、行動の要因とともに、文化的および言語的多様性を考慮に入れるものであること。
 - (3) 個人の中で、制限と長所は共存していることが少なくないこと。
 - (4) 制限を記載する重要な目的は、必要な支援のプロファイルを明確化することであること
 - (5) 一定の期間の適切な個別の支援により、精神遅滞のある人の生活機能は改善していくものであること。
http://www.aaid.org/content_104.cfm
6. <http://www.thearc.org/>
7. <http://www.thearc.org/>
8. Blanck, 上記 3, 131 を参照。タスク II と同じ：Du Pont による 1990 年障害者雇用調査も参照。
9. 合理的配慮とは、障害がある従業員または採用予定者が応募過程に参加し、職務の必須機能を遂行し、障害のない従業員と同じ雇用の利益と恩典を享受できるようにする、仕事に関連するあらゆる変更を指す。(合理的配慮についてさらに詳しいことを知りたければ問 6 - 15 を参照)。
10. メリーランド大学カレッジパーク校異常児及び異常若年者研究所「未開発の資源：精神遅滞のある障害者(日付なし)」。
11. プラダー・ウィリー症候群とは遺伝的な異常であり、一般的には肥満、発達の遅れ、行動の問題、そして性発達の遅れを起こす。プラダー・ウィリー症候群協会 <http://www.pwsausa.org/> を参照。
12. 障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担に関する EEOC 施行ガイダンス 54 - 56 を参照。このガイダンスは <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

で入手可能。

13. Blanck, 上記 3、43 - 43 を参照。ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) <http://www.jan.wvu.edu/> も参照。
14. <http://www.thearc.org/>
15. Blanck, 上記 3、131 を参照。タスク II と同じ: Du Pont による 1990 年障害者雇用調査も参照。
16. 29 C.F.R. § 1630.2(r)
17. Blanck, 上記 3、56 および 61 を参照。
18. 以下を参照。EEOC 対 Luby's, Inc., No. CV-04-1094PHX (DGC)(D. Ariz. May 27, 2004)(原告は、他の従業員が彼女に身体的脅しをした時に知的障害を理由とした嫌がらせをされ、彼女は受けていた合理的配慮を拒否され、報復されたと主張); EEOC 対 Renaissance Roofing, Inc., No. 02-C-50370 (N.D. Ill. Sept. 27, 2002)(会社は、軽い知的障害がある従業員に嫌がらせをして、障害を理由として彼を解雇したとして、障害がある従業員への差別で訴えられる); EEOC 対 Spylan of Denville, Inc., d/b/a Wendy's, No. 02-4091 (WHW)(D.N.J. March 16, 2004)(被告側は原告側をダウン症という彼の障害のために敵対的な職場環境に置き、強制的な退職に追い込んだ。この事例は同意判決により解決した); EEOC 対 MRI, Inc., d/b/a Olive Garden, No. C-01-44-M (D.N.H. Feb. 7, 2001)(全国的レストランチェーンである被告は、皿洗い担当の原告を知的障害のために日常的に身体的言語的にいじめていた。この事例は同意判決により解決した)
19. 監督者による嫌がらせについての雇用主の責任の基準は、性的嫌がらせに関する次の二つの最高裁判決で確立された: Burlington Indus., Inc. 対 Ellerth, 524 U.S. 742 (1998)、および Faragher 対 City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998)。
20. これらの事例で、非従業員による嫌がらせに対しての雇用主の責任は、嫌がらせをしたとされる人に対して雇用主が行使できる力の程度により考慮され得る。29 C.F.R. § 1606.8(e)参照。

本ページは 2011 年 3 月 17 日に最終更新された。

A-110

米国雇用機会均等委員会

調停者のための Q&A: 調停と障害のある
アメリカ人法 (ADA)

米国雇用機会均等委員会
全米障害者評議会
米国司法省
共同作成

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

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

前書き

ますます多くの雇用主と従業員が雇用機会均等の問題の解決のために、調停や他の裁判外紛争解決 (ADR) の手段を活用するようになってきている。公的・私的な ADR プログラムは雇用主と従業員両方に広まりつつある一方で、多くの調停者が、どのようにすれば障害者も確実に調停手続きに参加できるかを模索している。調停者はまた、障害のあるアメリカ人法 (ADA) または 1973 年リハビリテーション法¹ に基づく差別を訴える雇用事案の調停を行う際に起こり得る特別な考慮についての疑問を持っている。

雇用機会均等の紛争に関する調停において起こり得る障害に関連する問題には基本的に二つのものがある。第一は、紛争そのものが ADA の第 I 編もしくは第 II 編、またはリハビリテーション法第 501 条に基づく申立てを引き起こす可能性があることである。例えば、障害を理由とする異なる扱い、合理的配慮の拒否、障害に関する適切でない照会や健康診断、医療上の秘密の侵害に対する申立てなどのことである。第二は、ADA、リハビリテーション法のいずれに基づくものであれ、当事者または代理人が、調停手続きそのもののために合理的配慮を要求する事案もあり得ることである。

この文書は、ADA と調停に関するよくある質問について実用的なサポートをするものである。² 雇用主によるものか、組織によるものか、あるいは公的または私的部門における個別の調停実行サービスかを問わず、雇用機会均等の紛争を扱うあらゆる調停者を対象として作成されている。内容には、障害者が調停にアクセスできるようにする方法、どのような種類の配慮が必要とされるか、関連費用をどのように取り扱うかが含まれており、また、調停者に対する ADA のトレーニングについての提案も行っている。

総論

1. 調停者は、調停手続きに参加する障害者に対してどのような法的義務を有するか？

ADA 第 1 編、第 II 編およびリハビリテーション法第 501 条はいずれも、15 人以上の従業員を持つ民間雇用主と、すべての規模の連邦、州、地方自治体政府に対して、あらゆる雇用条件と恩典について有資格の障害者を差別することを禁じている。これらの法律はまた、有資格の障害者が均等な雇用機会を享受できるようにするため、適用対象雇用主に「合理的配慮」を提供するよう義務付けている。結果として、雇用主が雇用機会均等紛争の調停を雇用の利益と恩典として提供する場合は、雇用主は調停に必要な合理的配慮を提供しなければならない。ただし、過度の負担 (つまり、雇用主の財源と事業運営において著しい困難または出費となるもの) となる場合はその限りではない。

外部の調停者にも、ADA 第 II 編 (州および地方自治体が対象) もしくは第 III 編 (公共施設が対象)、またはリハビリテーション法第 504 条 (政府のプログラムと活動が対象) に基づき、過度の負担とならない、または調停の性質を根本的に変えることがない限りにおいて、補助的支援、効果的なコミュニケーション、利用可能なサービスを提供するという同様の義務がある。³

例：私立で開業している独立調停者は、調停サービスを申し出るが、その調停では当事者の一人が聴覚の損傷のために手話通訳者を要求している。調停者は通訳サービスを契約するが、通訳一人を雇うと 1 時間 80 ドルかかることを知る。調停は 6 時間の予定である。調停者が受け取る全額 (その調停 1 回だけの料金だけではなく) を考慮すれば、通訳を提供するために総額 480 ドルの費用を負担することは、ADA における「著しい困難または出費」とはみなされない。

実用的なヒント：調停者は、配慮または補助的支援・サービスが定期的に要求されることを見越して、年間予算計画にこれを組み入れておくべきである。

2. 法的義務の他に、調停手続きのアクセスビリティについての倫理規範または実践基準といったものはあるか？

はい、「調停者のためのモデル行為基準 (1994 年)」 (<http://www.abanet.org/ftp/pub/dispute/modstan.txt>) は、調停者には調停の実践を向上させるという義務があるが、その中には「調停を利用したい人が調停を利用できるようにする」(モデル基準 IX コメント) 責務が含まれると述べている。その他にも、特に障害者のアクセスビリティに取り組んでいる組織が自主的に実践基準作成している。例えば、様々な組織の代表者から成る全国ワークグループによる「ADA 調停ガイドライン (2000)」 (<http://www.cojcr.org/>)、ワシントンの Key Bridge 財団調停センターによる「ADA 調停者のための実践基準 (1999)」 (http://www.keybridge.org/med_info/ada/ada_mediator_standards.htm) など。これらは、調停者は自ら進んで最良の実践に努めるべきだと提案している。例えば：

- 配慮を提供するかどうかの決定には「最も広い障害の定義」を用いる；⁴
- 当事者が ADA やリハビリテーション法という法的資源、利用可能な地域の資源を利用して、彼らの権利と義務について詳しくなるようにし、それにより、彼ら自身の利益や選択肢を十分に考える

- ことができるようにする；
- 当事者の調停参加能力についての懸念がある場合には、当事者の能力を評価し、当事者との対話を通じて適切な配慮を決定する。当事者の健康状態や診断による思い込みによって当事者の能力を判定してはならない；
- 当事者たちに彼らの法的独立や代理の権利についてアドバイスする；
- 調停者が事案について十分な情報を得、調停を計画し効果的に運営するのに必要なアクセシビリティを確保できるようにする；
- 代理人（例、障害者権利擁護者、専門家、職業リハビリテーションカウンセラー、家族、弁護士、労働組合代表など）、中立の専門家や機関の人、個人的な支援者、通訳者、およびその他の調停における中立の参加者の役割を明確に定義付ける；
- 実体法や手続きの問題、障害の認識、ADA の紛争についての調停の実際の応用などに関して、調停者トレーニングおよびトレーニング後の支援を確保する；
- 調停者の能力—すなわち、障害、障害者のアクセス、および一般的な ADA 判例や監督機関発行のガイダンスなどの障害者関連の法律に関する知識—を確保する；
- 調停へのアクセスの調整や調停の実施において、障害に関する情報の秘密を守る。

3. 障害者にとってアクセス可能な調停手続きとは何を意味するか？

障害者が調停にアクセスできるようにすることとは、補助的支援やサービスを提供すること、手続きを調整すること、方針を変更すること、場所を変更すること、または、手続きに了解の上で完全に参加するために全ての障壁を取り除くことを意味する。調停者は、すべての当事者が、調停に効果的に参加するには何が必要なのか特定し、その必要に応じて手続きを合理的に調整することができるよう、最大限の手助けをするべきである。

調停者は、当事者たちが以下を行うことができるかどうか考慮すべきである：

- 調停の場へ物理的にアクセスすること；
- 調停手続きに関連する必要な情報を入手し、使用すること；
- 調停の目的と最終目標を理解すること；
- 各出席者（擁護者、支援者、機関の職員や中立の専門家、通訳者、その他）の役割を理解すること；
- 調停手続きのステップと「基本原則」を理解すること；および
- 予備的段階を含め、調停手続きのあらゆる段階に、各当事者の能力に応じて出来る限り参加すること。

よくある障害に関連する配慮の要求と調停手続きに関する解決策の詳細は付記 A に掲載されている。

障害がある調停参加者に配慮すること

以下の質問と回答は、調停手続きを障害者がアクセス可能なものにするために合理的配慮が必要となる状況について述べている。調停者（または雇用の利益・恩典として調

停を提供する雇用主）の法的義務は ADA およびリハビリテーション法の「障害者」の定義に該当する者だけに適用されるものであるが、倫理的義務の理解やベスト・プラクティスの実践に沿って、法が求める以上のアクセシビリティにつながる措置を取ることは自由である。

4. 調停者は、障害者に配慮するために、調停が通常行われる方法を変更する必要があるか？

場合によっては、はい。調停場所が物理的にアクセスできるようにすることに加え、調停者はいくつかの基本的な調停方法を変更して調停手続きが確実にアクセス可能なものにする必要がある。これは調停者の公平さや実効性を犠牲にすることを意味するものではない

例：脳に外傷があり、ある程度の時間にわたって続く手続きについていけない当事者について、調停者は通常よりも多くの休憩を取ることを認めてもよい。

例：認知障害がある人が、討論についていくことが困難であり、彼女のためのいろいろな解決案を理解することができないと調停者に言う。彼女は調停者に、どの解決案が最良と思うかアドバイスしてくれるよう、また、ともかく雇用主がそれに同意するよう説得してくれるように求める。これは合理的配慮ではない。なぜならば、これでは調停者は中立な第三者というよりも一方の当事者のアドバイザーか擁護者のように行動することになり、これは調停手続きの性質を根本的に変更してしまうからである。（もちろん、調停者は、彼女に対して、代理人、例えば調停中に擁護者として働く弁護士や家族を連れてくる権利についてアドバイスをすることができる）

5. 調停者は、参加者の中に障害のために配慮を必要とする人がいることをどのようにして把握するか？

調停プログラムが調停者に提出される前に受理または内容確認の手続きがある場合、受理手続きには以下を含むべきである：

- 配慮が必要とされるかどうか訊ねること；
- 要求された配慮を手配すること；および
- 手配された配慮と調停者が対処すべき配慮ニーズについて、調停者に知らせること。

問合せ担当及び受理担当は、事案に配慮を必要とする障害者がいて、アクセシビリティについての配慮が既に手配され場合、手続きについての変更があった場合、または他の配慮が要求された場合には、前もって調停者に確実に知らせるべきである。調停者も、アクセシビリティのニーズを明確化すべく、最初のセッションの前に、当事者たちおよび彼らの代理人と直接協議すべきである。この協議は直接の面談でも、電話でも、Eメールでも行うことができる。

受理様式のサンプルを付記 B に示す。

実用的なヒント：標準的な受理様式または標準的口頭照会により、受理手続き中およびまたは会合の段階で、全ての当事者に対して、調停への参加を容易にするために何が必要なのか（もしあれば）常に

訊ねること。

実用的なヒント：調停者以外の者によって受理が行われた場合、受理中に行われた配慮の要求、その要求に対応して受理後に行われた手配、および対応されずに残り、調停者が対処することになる配慮の問題について、調停開始前に、調停者と十分にコミュニケーションをとるための標準的な手続きを確立する。

6. 調停者は、調停の全参加者に配慮の必要性を訊ねなければならないか？

はい。調停者は、調停のプロセスを全参加者に説明し、参加を有効なものにするために必要なものはないか訊ねなければならない。これがベスト・プラクティスである。多くの場合、障害ははっきりと分かるものではないので、配慮を必要としそうだとその場で明らかでない人に対してだけ訊ねることはしてはならない。これは、調停の過程について説明し、障害に関係しているものか他の理由によるものかにかかわらず、必要な変更はないかどうか、全参加者に訊ねるといふ、ほとんどの調停者の標準的な実践に沿っているものである。調停者は、参加者は調停の段階に入るまで全ての必要な配慮について予測できないことがあるということを頭に入れておくべきである。調停開始まで障壁が明らかにならなかった、または要求がなかった場合は、調停開始時に配慮が考慮され、提供されるべきである。

7. 調停参加者は、配慮を提供するという法的義務を実行させるために障害のための配慮を求めなければならないのか？

通常は、調停者がアクセシビリティを積極的に推進するものである。例えば、調停を物理的にアクセスしやすい場所で実施する、介護動物を共にする権利などの基本的な ADA アクセシビリティ規定を調停スタッフに確実に理解させる、といったことである。⁵ しかし、調停者が方法の変更、または事前の手配を必要とするサービス（例、手話通訳者、異なる形式の資料、調停中の特別の休憩スケジュール、その他事前準備や通常の手続きの修正を必要とする手配）について知らないような場合には、配慮を要求することになるだろう。

調停が始まるまで調停参加者が配慮を要求しないことがある。それでも、そのような場合には、調停者は要求に対処し、どのような配慮が提供可能かどうかの判断に係る手続きを行うべきである。

8. 調停参加者が障害のために配慮を要求するには、特別な形式によらなければならないか？

いいえ。配慮を求める者は調停者にどのような配慮がなぜ必要なのかを知らせるものとする。要求は、書面でなく口頭で行うことができ、「ADA」や「合理的配慮」などの、いかなる魔法の言葉も含める必要はない。しかし、身体的または精神的状態のために変更または調整が必要であると、的確に知らせるものでなければならない。

9. 調停参加者が障害のために配慮を必要としそうだとわかってきたら、調停者は何をすべきか？

受理担当または調停者は、その障害者と共に、場合によっては当事者の代表と共に、適切な配慮を決定する努力をするものとする。調停者は簡単に手順を説明してどのような配慮が必要か訊ねることで、障害について不必要に立ち入ることがないようにすることができる。

実用的なヒント：思いこむよりも、当事者が何を必要とするか訊ねること。当事者に対しては率直に、オープンに、そして具体的に、どのような配慮が必要か訊ねる。例えば、「私は、目が見えない人（耳が聞こえない人、車椅子を使用する人等）の調停をした経験がない。それで、この調停手続きをあなたにとってできるだけ効果的なものにするため、あなたの助けが必要だ」と言ってもいい。

調停者と配慮を要求する障害者は非公式なプロセスを行い、障害者が必要とするものを明らかにする。その要求が事前準備の段階で受け入れられ、実現可能ならば、準備担当者が調停者と協議しながら、配慮の手続きを始める。準備の段階で配慮の手配開始の実現が可能そうであれば、準備担当者は配慮の要求について調停者に問い合わせる。

実用的なヒント：配慮を要求した当事者が、特定の解決策を考えていることがある。また、当事者は問題がわかっているだけで、調停者が可能な解決策を模索しなければならないこともある。まずは当事者の話を聞いて、必要とする配慮を特定することを支援し、そして配慮の選択肢を探ってみる。

実用的なヒント：どのような配慮が適切か、どのようにして実施するかを当事者と共に決定する。適切な配慮が特定されたならば、調停者は当事者に参考のため、好みの補助的支援について訊ねる（手話通訳者、点字サービス、コミュニケーション参加同時通訳（CART[®]）等）。調停者は、当事者に参考になる情報を訊ねるだけでなく、州や地方自治体の自立生活団体とコンタクトを取って情報を得ることができるし、すでに持っている地元の情報源リストを活用することもできる。

※訳注：Communication Access Real-time Translation
音声を実タイムでテキストに変換する、聴覚障害者支援のための速記システムで、特殊なキーボードを用い、特別なトレーニングを受けたオペレーターが文字を入力する。裁判所での発言を一字一句漏らさずに記録するために開発されたシステム。

想定される配慮の提供者リストを付記 C に示す。

10. 調停者は、障害者が要求する特定の配慮を提供する義務があるか？

いいえ。特定のアクセシビリティ基準が法で定められている場合を除き、調停者はいくつかある合理的配慮のうちから選択をすることができる。ただし、選ぶことができる配慮は調停での障壁を取り除くのに有効である者でなければならない。要求された配慮が著しい困難若しくは出費を伴う、または調停を本質的に変更するものである場合、調停者はかかる問題を引き起こさない合理的配慮があるかどうか判断し、それがあつた場合にはその配慮の提供を申し出なければならない。

例：学習障害がある当事者が、調停の録音を要求する。それによって意味が通ったメモを取ることができな

い彼の能力に配慮することになると調停者に説明する。調停者は、調停の録音を許すことは他の参加者の妨げにならねず、守秘を侵すことになり得ると考え、代わりに、資格のあるノートテイク者を利用することを提案する。ノートテイクが満足できるものであるならば、これは同程度に有効な配慮である。

例：調停者の事務所はエレベーターがない建物の上階にあるため、事務所への物理的アクセスの提供が相当に難しい、または費用がかかる場合、調停者は車椅子使用者との会合を建物の1階、または他のアクセス可能な場所で実施すべきであろう。

実用的なヒント：アクセシビリティの問題の解決は個々に異なる。同じ障害のケースだからと言って、ある解決策が他のケースに当てはまるわけではない。すべてのケースが異なる解決策を必要とすることを忘れないこと。

11. 障害者は複数の配慮を受けることができるか？

はい。当事者の中には複数の障害があり、それぞれについて配慮を必要とする人がいる。また、一つの障害がある人であっても、それが多重に影響していることもある。例えば、視覚障害と肺気腫のある人は、制限された視覚のための配慮と、長距離歩いたり階段を登ったりすることができないことに対する別の配慮を必要とするかもしれない。

12. 複数の参加者が配慮を必要として、それらの要求が対立するものである場合どうするか？

配慮への要求は時々対立することがある。例えば、片方の当事者は起こっていることを要約・見直しするために度々の休憩を必要とし、もう片方は長い時間坐っていることができない身体的問題のために調停の時間を制限する必要があるかもしれない。調停者は進行方法の変更を提案することができる。例えば、初回の両者会合においては利害と望ましい結果を特定し、その回の調停をそこで終わりとする。そして次の回で調停の残りの部分を行う、または両当事者が合意するならば、電話による「往復外交」を行うことができる。

13. 調停者は、調停の当事者ではない参加者（例えば、当事者の代理人）に合理的配慮を提供しなければならないか？

ADA 第三編は、公的施設で提供される商品、サービス、施設、恩典、利益および配慮を享受しようとする障害者を差別することを禁止している。リハビリテーション法第504条は、連邦の資金援助を受けた、または連邦政府によって行われるプログラムや活動の参加者に対する障害を理由とした差別を禁止している。ADA 第二編は、連邦の資金を受けるか否かにかかわらず、基本的に州と地方自治体政府にリハビリテーション法第504条と同じ基準を適用している。

結果として、以下の者は調停において当事者ではない参加者に配慮を提供しなければならない：

- 民間の調停者。ある雇用主により雇われているか否かにかかわらず；

- 連邦の資金援助を受けており、従業員に対して紛争の調停を雇用の利益と恩典として提供する雇用主；
- 連邦機関。調停をその職員のために提供するか、一般のために提供するかにかかわらず；および
- 州または政府機関。調停をその職員のために提供するか、一般のために提供するかにかかわらず（機関が連邦の資金援助を受けているか否かにかかわらず）。

ADA 第I編のみの適用を受ける民間の雇用主が、従業員との雇用機会均等の紛争の調停で当事者ではない参加者に配慮する義務については、あまりはっきりしていない。しかし、このような場合には、配慮を提供することは、手続きの公平性を確かなものにして、紛争解決を促進するだろう。

例：連邦の資金援助を受けていない（したがって、リハビリテーション法第504条の対象ではない）民間雇用主が雇用機会均等紛争の解決のために社内調停プログラムを設け、プログラムに参加する従業員が調停に他の者を連れてくることを認める。ある従業員が調停プログラム参加を希望し、代理人を連れてくることを望む。代理人は視覚障害者であり、盲導犬を使用している。従業員の代理人に盲導犬とともに調停に出席することを認めることは、従業員が調停に彼が選んだ代理人を参加させることを確実にすることになる。

14. 複数の事業体が調停を行う場合、配慮の費用は誰が負担するか？

複数の事業体がそれぞれ調停参加者のために配慮を提供し、費用を負担する法的義務がある場合には、それらとともにその責任を負う。したがって、誰が配慮を手配するか、費用をどのように処理するかについて、前もって協議して協力することになる。連帯債務については、一つの事業体がすべての費用を負担する場合もあれば、費用分担方法を決める場合もある。

15. 調停者は、例えば手話通訳者などの合理的配慮の費用を障害者に負担させることができるか？

いいえ。障害者が必要とする配慮が著しい困難または出費を伴うことがなければ、調停者はそれを提供し、費用を負担しなければならない。

実用的なヒント：調停での配慮の提供に関係するあらゆる費用の取扱についての基準的な方式を作り上げる。例えば、この目的のための中心となる資金源など。また、民間事業体の場合、合理的配慮提供に利用できる税控除や優遇措置を税務申告書作成者と相談してみる。

16. 調停者は要求された配慮の費用を負担することができないという結論となった場合、その配慮の提供を断るべきか？

配慮の提供が著しい困難または出費を伴うかどうか結論づける前に、いくつかの代理案を考えてみるといい。

- あなたの地域で入手可能な費用がかからない、または低い費用でまかなえそうな選択肢について、ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)、1-800-526-7234 (音声/TDD)、<http://www.jan.wvu.edu/>、または、地域の障害と事業の技術支援センター (Disability Business Technical Assistance Center (DBTAC))、1-800-949-4232 (音声/TDD)、<http://www.adata.org/>に相談する。
- ある種の調停参加者が必ず必要としそうな配慮を予想してその費用のための項目を年間予算に組み込む。または予想される費用をあなたの間接経費や支払手数料の予算に入れる。ただし、配慮提供の費用を当事者に請求してはならないことに留意。
- 配慮資源センターや、個人調停者が負担する配慮の費用のための基金を設置するよう、地元の専門職団体に求めてみる。

調停の準備

17. 調停者は、調停に参加する当事者の能力の評価において、当事者の障害をどのように考慮すべきか？

調停に効果的に参加する能力は、調停参加者が障害者かどうかには関係なく、その知識、教育、トレーニング、パーソナリティ、その他の多くの要素により大きく変わるものだというのを忘れてはならない。さらに、障害者についても、彼らの障害の状態が彼らの活動に及ぼす影響は毎日異なっている。それゆえ、調停者は、障害に焦点を当てるのではなく、プロセスを通じて全参加者とそのニーズに関してコミュニケーションを取り、当事者が参加しやすくするために必要に応じてプロセスの変更を行うよう心構えを持つことに焦点を当てるほうがずっと役に立つ。

18. 当事者が身体的または精神的障害のために調停に十分に参加できないのではと、調停者が懸念を持った場合、どうすべきか？

調停開始前に調停者が当事者と話し合い、調停に参加するには何が必要となりそうかを判断することが最善である。第1回の調停前、当事者召集の段階で、調停者は各当事者が参加しやすくするために何が必要か、当事者と話し合うことができる (例えば、開始時間を遅らせる、代理人または支持者の参加など)。召集の段階で調停者が当事者たちと話し合うことで、当事者はストレスを軽減し、調停において望む結果を明確にする機会を持つことになる。これは、調停者が当事者をどこまで理解しているかについて当事者に知ってもらういい機会でもある。調停者は、当事者のニーズと利益を理解するために必要な支援について、率直に示すべきである。

実用的なヒント：感情または認知の制限のために当事者は調停に参加できないのではないかという思い込みを捨てること。当事者の考え方や能力を理解することに時間を取ることで、調停者は当事者と共に取り組み、当事者が実行できる合意点にたどりつくことができる。

実践的なヒント：当事者が調停によって何を望むのかを明確にすることができない、または手続きを理解できないような場合は、当事者が尊敬し信頼する

外部の支援者が大きな助けとなる。支援者は当事者にとっての同盟軍あるいはコーチとしての役割を務めてくれ、当事者が起こっていることについて理解すること、選択肢を評価すること、何が当事者にとって最高の利益となるのかを決定する助けとなってくれる。支援者は、信頼関係のある家族、友人、同僚、または弁護士であってもいい。

さらに、内々の集まりを度々開くことで、調停者は当事者たちと連絡し、何か他に必要なものはないかを知る機会とすることができる。調停者は、適切な配慮をいつでも可能なときに提供できるように努めるべきである。しかし、調停者がもはや当事者の参加を促進することができないと判断した場合、調停者は、調停を進めることはできず、事案から手を引く方が良くと当事者に知らせるべきである。

効果的な手続きの確立

19. 調停サービスをアクセス可能なものにするため、調停者はその方針や手続きに何を含めるべきか？

- 標準的な手続きと明確なプログラムのガイドライン。以下の事項を含む：
 - －受理担当や問合せ担当が入手した配慮の要求についての情報の伝達；
 - －当事者召集の段階におけるアクセシビリティ・ニーズの把握；
 - －配慮の要求の取扱；
 - －調停者が配慮についての問題を解決するための支援情報の整備；
 - －配慮の提供とその財源 (配慮の要求を扱う責任者、配慮の要求が受理された場合の手続きのアウトラインと相談先を示す)。
- 調停で提供された配慮についての情報のフォロー方法。これにより、何か問題があるかどうか分析し、配慮についての方針と手続きに適切な変更を行うことができる。
- 契約調停者、または従業員にアクセシビリティの手続きとプログラムガイドラインを分かりやすく伝える方法。ガイドラインについてのトレーニングを含む。
- 調停による合意が差別禁止法を遵守したものとなるためのプロセス。

雇用主が提供する調停プログラムにおいては、その調停プログラムを実行する独立事務所が、不公平でないか、または経営側寄りでないか考慮すること。このようなことを踏まえ、社内の法務部門、人事部、または雇用機会均等/公民権部門が調停プログラムを執行するのは適切ではないと判断する雇用主もいる。

調停のために特に考慮すべきこと

20. 障害の法的問題を含む事案、または調停参加者が障害者である場合に、調停者が留意すべき基本的な事項は何か？

- 事案に適用される最新の ADA またはリハビリテーション法の要件、関連判例の動向、アクセシビリティや当事者が必要とするその他の配慮を提

供する助けとなる政府および地域の資源について詳しく知っておくこと。

合理的配慮の拒否に係る雇用機会均等の事案において、よく生ずる法的問題のチェックリストを付記 D に示す。また、ADA と調停に関する主な参照先のリストを付記 E に示す。

- 提供の方法が不明な、または追加情報が必要な配慮を要求された場合、対話のプロセスの一環として、当事者との話し合いを始めるべきである。つまり、自分が知っていること以上のことを知っているふりをせず、あらゆる障害に関連するニーズについて、当事者と相互のオープンなコミュニケーションを確立すること。
- 当事者たちの期待を管理すること。あなたが擁護者としてプロセスを障害者のニーズに合わせていると一方の当事者が誤解しないように、アクセシビリティを確実なものにするためのプロセスの変更と、当該申立ての意義（メリット）とを厳格に区別すること。

21. 通訳者、朗読者、または他の非当事者が調停に参加していることを説明するために、調停者は何ができるか？

通訳者、朗読者、または他の非当事者が、障害に関するニーズにより障害者を補助するために参加している場合、調停者は調停の全参加者に対して、これらの者の役割が何であるのか、全てを説明することができる。しかし、調停者はすべての事案において、調停の参加者全員、すなわち両当事者および非当事者に、調停中に起こったことをそのプロセスに無関係の全ての者に話してはならないとの守秘合意書に署名するよう要求するものとする。

22. 当事者が障害について調停者に開示した場合、どのような守秘義務が適用されるのか？

標準的な調停の慣行に基づき、調停者は参加者の医療情報を極秘扱いしなければならない。その対象には、調停に合理的配慮を求めたという事実、参加者には障害があるという事実、および既知の障害の範囲が含まれる。⁶ 調停者は、障害に関連するニーズがあれば、それに言及することなく対処することができる。例えば、ある当事者が薬を摂取するために休憩を求めたならば、調停者は全参加者に「ストレッチ」のための休憩を呼び掛けることができる。ほぼ全ての調停プログラムに当てはまるルールでは、当事者、それぞれの代理人、および調停者を含めて、調停の全参加者は調停で交わされたやりとりを全て秘密にしておかなければならない。⁷ 通常、調停者は、調停参加者全員に守秘合意書に署名を求めるとともに、調停後は調停中にとったいかなるメモも破棄するように指示する。

23. 調停者は、どのようにして ADA/リハビリテーション法の事案における調停合意の実行を保証できるか？

調停者は調停で合意がなされた後に、どちらかが調停同意書における義務の遵守を怠った場合には、調停者と連絡を取ることができることを、調停の当事者たちにアドバイスするものとする。雇用主による調停プログラムの中には、合意違反の疑いについて当事者が申立て手続きを始める際に、ある程度の時間を与えているものもある。調停者は、調停合意書の中で、特定の日付において当事者たちを正式

にフォローする旨の手続きを定めることもできる。これにより、合意書の有効期間が明確になり、合意が実行されなかった場合に当事者たちが調停者の支援を求める機会を得ることができる。

調停者のトレーニングとスキルの向上

ADA もリハビリテーション法も、障害関連法について調停者にいかなる種類のトレーニングも特に要求してはいないが、調停者にとってトレーニングは法的・倫理的義務の遵守を確実なものにするために最良の方法である。新人調停者も経験豊かな調停者も共に、ADA に特化した調停トレーニングは、調停参加者のアクセシビリティ・ニーズについて敏感に反応できるようになることに非常に役に立つと気付くことになる。以下の質問は、調停者のための ADA トレーニングに関してよく訊かれる事項である。

24. 障害に関連する事案の調停トレーニングは、全ての調停トレーニングの基準となるものか？

多くの場合は、違う。しかし、調停プロセスをアクセシブルなものにするための、障害関連法の基礎、障害の一般的理解、法的・倫理的義務を学ぶトレーニングは、障害に関連する事案とその他の種類の事案両方の調停で必要となる知識とスキルを向上させる最良の方法である。

実用的なヒント：調停トレーニングの責任者は、名簿にある調停者の専門的トレーニング、経験、興味を評価し、特に障害に関連する事案に適合したスキルを伸ばすための基盤的スキルを開発・維持すべく、質問票を活用することができる。

実用的なヒント：調停トレーニングの責任者は、新たに ADA/リハビリテーション法の事案を取り扱うこととなる調停者を監督およびサポートするとともに、建設的なフィードバックや評価を行うためのプロセスを開発することができる。

25. 障害者が関わる事案の調停を行うには、調停者は特別なトレーニングを受ける必要があるか？

この点については、調停者の間でも様々な意見がある。しかし、経験豊かな ADA 調停者の多くは、概して以下の事項について対処するトレーニングを勧める：

- アクセシビリティと合理的配慮についての ADA の要件；
- 倫理基準の適用方法、当事者のニーズに適合させるための調停手続きの変更方法（当事者間の条件を平等にする方法、調停プロセスを変更する必要性について両当事者と対応する方法、各当事者が調停の全期間にわたって参加できるようにする効果的な方法）；
- 参加者の制限と当事者の能力に配慮してプロセスを調整することにより、調停を円滑に進めていく方法；および
- 様々な種類の障害がある当事者たちのニーズに配慮することを助けてくれる政府や地域の機関を活用する方法。

26. 基本的な ADA/リハビリテーション法トレーニング

の中で、扱う事案の種類に関係なくすべての調停者に役に立つものはどのようなものがあるか？

障害理解の訓練（エチケット、コミュニケーション、思い込み、アクセシビリティ、情報源・問合せ先、実践的な応用、多様な障害者との一般的な紛争問題に関する対話、調停へのアクセス、プロセスの調整）に加えて、ADA/リハビリテーション法および調停者倫理に基づくアクセシビリティ要件の概観を含むトレーニングが、あらゆる種類の事案を扱う調停者に役立つであろう。これにより、調停者は、調停参加者のアクセシビリティ・ニーズに対応できるであろう。

実用的なヒント：全ての調停者向けに、ADAに関する教材と情報源リストを整備する。調停が ADA 紛争に関わるものである場合には、第1回調停セッションの前に、これらの教材の中から当事者に渡しておくといふものもあるだろう。

27. ADA/リハビリテーション法の事案を扱う調停者が受ける特別トレーニングに含めた方がよい事項にはどのようなものがあるか？

- 模擬調停（指導員か経験のある調停者による）。召集の段階と調停期間中にどのように情報収集をするのかを実演し、事後検討（調停者役へのフィードバックと問題点についての議論）を行う。
- 法曹界のベテランによる法律の最新動向講義と事例研究。連邦執行機関による法や規則、解釈指導の講義を含む。
- 受講者によるロールプレイング。障害がある当事者との対話のプロセスを通じて、必要なプロセスの変更を決める方法や、当事者の調停に参加する能力の評価について学習する。
- 精神障害がある当事者の効果的参加を促すための有益な戦略。
- 円卓討議。障害者が調停について持つ考えや経験を知る。
- 職場復帰が適切でない場合の、合意の代替案に関するトレーニング（例、金銭による救済、社会保険障害補償、職業リハビリテーションなど）。

28. 最初のトレーニング後、調停者はどのようにして障害に関連する紛争の調停スキルを磨いていくか？

- 実践トレーニングに参加する。実践トレーニングにおいては、経験ある調停者の観察下で、調停の受理から最後の合意まで実際に行い、批評を受けることになる。
- 雇用機会均等委員会（EEOC）と連邦司法省がそのサイト（<http://www.eeoc.gov/>、<http://www.ada.gov/>）に掲示する政策ガイダンスや技術支援文書、その他障害関連のウェブサイトに掲示される最新情報をフォローする。
- 障害関連事案の調停の経験のある他の調停者や、障害がある調停者との意見交換に参加する。
- 地元の障害者団体と接触を持ち、その活動に参加する。

29. 名簿を持つ調停者団体や調停者雇用主は、どのようにしてスキル向上と継続教育を提供することができる

か？

- 社内の有資格者または部門を、調停で発生するアクセシビリティや配慮の問題に関してあなたの調停者を支援する専門家として指名する。アクセスの問題を解決する選択肢を特定するとき、または合意の実行に問題が起こったときの手助けとなるよう、この専門家をあなたの調停者や調停参加者に紹介する。
- 配慮のための財源を提供する集中的な仕組みを整備し、また、何らかの資金補助者（例、防衛省電子調整プログラム（CAP）と契約した連邦政府機関など）があるのならば、調停者にこれらの財源の存在とそれにアクセスする方法を教える。
- 初級、中級、上級レベルの調停者に様々な継続教育の機会を提供する。また、経験がない調停者には、障害に関連する調停のエキスパートによるトレーニングを提供する。
- 調停者に、障害関連法の動向に関する最新の教材を定期的に提供する。
- 非公式のガイダンスとして、あまり経験のない調停者を、経験ある ADA 調停者のパートナーとするメンター/見習いプログラムを提供する。

30. 調停者が、費用なしまたはほとんど費用をかけずに、中立の立場の専門家や障害と職場の配慮についての客観的な情報を入手して、当事者たちと共有するにはどうすればいいか？

- 以下の機関等とコンタクトを取る。あなたの地方にある障害と事業技術支援センター（DBTAC）；米国労働省ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）；連邦、州、または地元の公的機関（例、職業リハビリテーション）；紛争における配慮の問題に関する技術的専門家が在る NPO 団体。
- 公的機関のウェブサイトを訪ねて、障害者のアクセシビリティに関する権利と義務について客観的な情報を得る。（例、<http://www.eeoc.gov/>、<http://www.ada.gov/>）
- 障害者団体に相談して、特定の事案において発生したアクセシビリティの問題についての情報を得る。（例、てんかん基金、米国肺協会、脳性麻痺連合など）
- 医療ケア提供者から、特定の身体的または精神的障害の特徴についての遺伝に関する医療情報を得る。

31. 障害者も調停トレーニングに参加できるようにしなければならないか？

民間雇用主または政府が雇用主として提供する調停プログラムにおいて、従業員または職員が調停者となれるようにすることを目的としたトレーニングは、著しい困難または出費となる場合を除いて、障害がある有資格の従業員・職員がその調停トレーニングに参加できるように配慮しなければならない。同様に、一般の（雇用主提供でない）調停サービスにおいても、調停者養成トレーニング、または現役の調停者を再トレーニングは、トレーニング参加を希望する障害がある有資格調停者に配慮を提供しなければならない。ただし、著しい困難もしくは出費を伴う、またはカリキュラムを根本的に変えなければならない場合

はその限りではない。

32. 私は障害者で、調停者になることに興味を持っている。トレーニングに参加できるかどうか、どのようにして確認すべきか？

トレーニングに先立って、そのトレーニング実施者に連絡して、何が行われるのか質問し、あなたが参加するのに必

要なものを実施者に教えなさい。実施者と参加するための選択肢を話し合い、実施者が著しい困難または出費を負うことなく、あなたがトレーニングに参加できる方法がないか、一緒に検討しなさい。実施者にある種の補助的支援やサービスを用意してもらう必要があるれば、その提案をし、あるいは実施者が手配をするための情報を提供しなさい。

付記 A—調停に関連してよくある配慮の要求

以下の表は、調停に関連する障害への配慮の要求、配慮の要求の原因となり得る障壁、障壁を取り除くために調停者またはトレーナーがなすべき行動の例である。当事者との対話のプロセスを通じて、ここに示された解決策、あるいは他の解決策により、調停参加者の障壁を取り除くことができるかどうか判断する際には、具体的な事案の事実関係と状況が考慮されるべきである。

要求	可能性のある障壁	可能性のある解決策
移動に関係する問題。	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用可能な交通機関がない ● 交通機関が時間的に不正確、運行時間が話し合いの時間と合わない、予約制限があり、調停のために予約をすることができない。 ● 当事者が現行の交通機関を利用できない ● 民間の利用可能な交通機関は当事者にとってとてつもなく高価。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者が移動できる場所に調停場所を変更する。 ● 会合をテレビ会議で行う。
利用可能な駐車場	<ul style="list-style-type: none"> ● 調停場所の近くに、指定された、またはバンが利用できる駐車場がない。 ● 利用可能な駐車場で無料のものは手頃な所になく、手頃なものは料金を支払う必要のある駐車場だけだ。 ● 利用可能な駐車場が急な坂、遠いビル、または当事者にとって利用しづらい場所にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一時的な利用可能な駐車スペースを作る。 ● 当事者がある地点で車で拾って、調停場所まで送り、調停の終わりに車を調停場所を持ってくる。 ● 他の調停参加者が利用しづらい駐車場を無料で使用できる場合、利用しやすい駐車場や車庫のために支払った料金を払い戻す。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
会合を行う部屋までのアクセシブルなルート	<ul style="list-style-type: none"> ● 調停場所の入口から会合を行う部屋までのルートに縁石、高い敷居、急すぎる傾斜、または滑りやすい床がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 段差をなくするためのスロープを置く（その時だけでも、ずっとでも）、縁石を取り除く、階段昇降機を使う；滑りやすい表面の原因となる物を取り除き、滑らないもので表面を覆う。 ● 他のアクセス可能なルートの確保。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
ドアを開ける補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 押すまたは引くのに重すぎるドア ● ドアを開くスイッチの場所がわかりにくい、または操作が難しい。 ● 自動ドアが開かない。 ● 回転ドアが安全でない、または使えない。 ● 使用者側のスペースが狭すぎて、そこに居て開けることができない。 ● アクセシブルなルートにあるドアがロックされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障壁となるドアを避けることのできる別のルートの確保 ● 対象者の到着や退出をエスコート、ドアを彼のために開ける。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
エレベーターの場所特定または操作の補助。	<ul style="list-style-type: none"> ● エレベーターの場所がわからない、ボタンに届かない、ボタンを押せない。 ● エレベーターが狭すぎる、または動かない。 ● エレベーターの認識システムが使用不能になって動かない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象者の到着、退出をエスコート、彼のためにエレベーターを操作する。 ● エレベーターを使用せずアクセスできる部屋に会場場所を変える。 ● 参加しやすい異なる会場場所を選ぶ。
口頭コミュニケーションの補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 話すこと、聞くこと、理解力の制限。 ● 話している人を特定するのが困難。 ● 複雑な文や長い話についていく、または理解するのが困難。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 筆記でのコミュニケーション (TDD (同時送受信)、ファックス、Eメール、CART[®]、筆記またはタイプされた文書やメモ、字幕)。 ※訳注：問9参照 ● はっきりと話す、当事者に顔を向ける、話すときには当事者が必ずあなたの唇を見えるようにする。 ● 要求があれば、より大きな声で話す (注意：聴覚の損傷によっては、これは音を拡大するよりも、音がゆがんで聞こえることがある) ● 1度に1人の人だけが話す。⁸ ● 手話通訳サービスの提供。 ● 当事者が自身のことを説明するときには、邪魔されない時間を十分に取る。許可なくして当事者の代弁をして終わらせない。 ● 当事者の言っていることが理解できない場合は、敬意をもって明確化をお願いする。例えば、「私は、あなたがこう言ったと理解したのですが…」と断ってから、当事者が言ったと思った内容を繰り返す。 ● 話の複雑さや長さが問題である場合、当事者が理解できる簡単な言葉と概念を使う。 ● 話されている内容を当事者が理解しているか定期的に確認する。 ● その人以外の人に対してのあなたの発言が、その人には聞こえない、または理解できないと絶対に思い込ま

書面によるコミュニケーションの補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 視覚の損傷または運動機能の損傷のために文字が見えない。 ● 認知の損傷のために文字を読むことができない、または障害のために文字を読む学習をしなかったために文字を読むことができない。 ● 障害のために字を書くことができない。 	ないこと。 <ul style="list-style-type: none"> ● 文字を大きなものや点字、音声テープに変える。 ● 当事者に文字を読み上げる。 ● 視覚通訳サービスまたは朗読者の提供。 ● 当事者が書類を承認して署名する適切な方法を確実にしておく。
障害に関係する疲労、治療、投薬などのための特定の会合時間または特定の休憩時間の設定。	<ul style="list-style-type: none"> ● 調停の予定日が、変更できない障害に関係して必要な予定日と重なる。 ● 調停のスケジュールが当事者を疲労させる、または健康に関する問題を生じさせる。 ● 当事者は、時間が長引くと集中力や理解力がなくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者にとって最良の日、時間、スケジュールを見つける。 ● 調停のスケジュールを作るとき、当事者が調停場所を往復するための十分な時間を考慮する。 ● 調停や打ち合わせの予定日は、当事者の障害に関するニーズと衝突しないようにする。
環境要因のコントロール	<ul style="list-style-type: none"> ● 光、音、化学物質、気温、または他の要因が当事者に有害反応を起こさないようにする。例えば、聴覚や集中力の低下、発作や偏頭痛を起こす、全体の体調が悪くなる、アレルギー反応を引き起こすなど。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有害な環境要因を取り除く、または参加の障壁とならないレベルまでに低下させる。 ● 障害者が化学物質過敏症の場合、両当事者が了解可能な化学物質の影響がない会合場所を提供し、参加者に芳香性の個人的なケア用品の使用を避けるように求める。 ● 参加しやすい異なる会合場所を選ぶ。
調停プロセスにおける個人的補助者の同席の許可。	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者は補助者なしでは調停に参加できない。 ● 調停の守秘を理由として、一方の当事者が補助者の同席に反対する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者が参加するために必要であるならば、補助者の同席を許す。 ● 補助者に守秘の必要性を説明し、補助者の守秘同意書への署名を得る。
何が論議となっているのか、他の参加者の役割、その他について覚えておくこと。	<ul style="list-style-type: none"> ● 認知の損傷は、混乱または健忘症の原因となる。 ● 当事者は、身体的状態のために、全ての感覚を活用して状況を把握し記憶することができない。 ● 当事者は調停中に使われる言葉が馴染みがないため、または全ての情報を理解していないためにメモを取ることができない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的に経過を要約する ● 定期的にそれまで当事者が理解してきたことを確認する。 ● 会合の分かりやすいメモを当事者に提供する。
著しい困難もしくはは出費を伴う、または調停者の職務を根本的に変更することになるため、配慮を提供できない。	<ul style="list-style-type: none"> ● 当事者は配慮についての法的権利と制限を理解していない。例えば、当事者は手洗で使うための個人的な品の提供または手配を調停者に求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ● なぜ要求した配慮が提供されないのか説明する。 ● サービスや必要な支援を得るための代替策があるかどうか当事者とブレインストームする。

付記 B—雇用機会均等関係調停受理様式サンプル

これは、調停の受理担当者に役立つと思われる様式サンプルである。受理担当者は、これをそのまま使用してもよいし、特定の調停プログラム用にカスタマイズして使用してもよい。これは、準備担当者が以下の事項を迅速に実施することを目的として作成されている：(1)調停において何らかの配慮が必要になるかどうか把握すること；(2)配慮の要求に対して適切な対応を行うこと；および(3)調停実施が決定した際に、本様式のコピーを転送することによって、配慮に関するあらゆる情報を調停者に知らせること。

ケース番号 _____

日付：

1. 申立て側／原告／従業員 連絡情報：

名前 _____ 職場／支社の所在地 _____
 職場の電話番号： _____ 自宅の電話番号： _____ Eメール： _____

2. 現在の支援者：

名前 _____ 役割： _____ (弁護士、労組代表、擁護者、その他 ())
 会社／組織名： _____ 職場の電話番号： _____
 Eメール： _____ この人は調停に参加しますか？ はい・いいえ・わからない

3. 被告／経営者側／代理人代表者 連絡情報：

名前 _____ 職場／支社の所在地 _____
 職場の電話番号： _____ Eメール： _____
 1つを丸で囲む：経営者側・代理人代表者・その他 _____

4. 調停プロセスにおける配慮の要求 (当事者に訊ね、いかなる要求も直ちに調停者に伝えること)：

配慮を要求する当事者： _____

要求された配慮：

5. 調停プロセスにおける配慮の要求の状態（受理担当者がどのような手配をしたか、または配慮の要求が調停者に転送済かを記入）：

6. 調停者情報および調停の計画

主たる調停者：_____ 共同調停者：_____

その他の調停者：_____ 役割：研修生・その他 _____

調停場所：_____

調停日：_____ 調停の時間：_____

調停場所連絡担当者名：_____ 電話番号：_____ Eメール：_____

付記 C – 主な情報源

202-272-2004 (音声)

202-272-2074 (TTY)

連邦機関

<http://www.ncd.gov/>

米国雇用機会均等委員会(EEOC)

1-800-669-4000 (音声)

1-800-669-6820 (TTY)

<http://www.eeoc.gov/>

EEOC 出版物配布センター:

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TTY)

EEOC 民間部門調停プログラム

<http://www.eeoc.gov/mediate/index.html>

全米障害者評議会 (NCD) は、障害があるアメリカ人に影響を与える問題について、大統領と議会に勧告する独立連邦機関である。NCD の全体的な目的は、障害の性質や程度にかかわらず、すべての障害者に公平な機会を保証する政策、プログラム、慣行、手続きを推進すること；そして、障害者に対して、経済的に自立し、独立した生活を営み、社会のあらゆる面への参加と統合を実現する力を与えることである。

アクセス・ボード

1-800-USA-ABLE (1-800-872-2253) (音声/TTY)

<http://www.access-board.gov/>

アクセス・ボードは、障害者のためのアクセシビリティに取り組みている独立連邦機関である。ボードが担う事項には以下のものが含まれる：建築物環境、移動車両、遠距離通信機器、電子情報技術のアクセシビリティ要件の開発と維持；それらのガイドラインと基準に関する技術援助とトレーニング；および連邦資金による施設のアクセシビリティ基準の執行。

EEOC は以下の法律を施行している。1964 年公民権法第 VII 編（人種、肌の色、宗教、性別、出身国による雇用差別を禁止する）；雇用における年齢差別禁止法（40 歳以上の個人に対する差別を禁止する）；1991 年公民権法の条文；同一賃金法（the Equal Pay Act）；ADA 第 I 編（民間部門ならびに州および地方自治体政府において、障害者差別を禁止する）；1973 年リハビリテーション法第 501 条（連邦政府の雇用において障害者差別を禁止する）。調停、調査、訴訟に加えて、EEOC は雇用主と従業員のために広範囲にわたる技術支援を行っている。

他の機関・団体

米国司法省

公民権局、障害者権利部

ADA 情報ライン

1-800-514-0301 (音声)

1-800-514-0383 (TTY)

<http://www.ada.gov/>

アメリカ法曹協会 (ABA) 精神身体障害法委員会 (Commission on Mental and Physical Disability Law)

(202) 662-1570

<http://www.abanet.org/disability>

司法省は ADA 第 II 編および第 III 編に基づく調査と訴訟の他、ADA 第 I 編に基づく公的雇用主に対する訴訟問題を扱う。司法省はまた、自発的な法順守を促進するため、企業、州および地方自治体政府、ならびに ADA に基づく権利または義務を有する個人に対して、様々な方法を通じて教育と技術援助を提供している。その活動には、一般向けに通話無料の ADA 情報ライン、ADA インターネットホームページ、ファックスオンデマンドによる直接の技術援助とガイダンスの提供、一般向け技術支援資料の開発と普及、地域社会へのイニシアティブ、政府規模での ADA 技術支援の調整が含まれる。

ABA の精神身体障害法委員会は、様々な活動と出版物を通じ、精神身体障害者に関する法律に焦点を当てている。その使命は、「ABA の大義である精神・身体・感覚障害がある人のための正義と法の支配を推し進め、障害者の完全公平な法曹への参加を促進すること」である。委員会のメンバーには弁護士や他の専門家が含まれ、その多くは障害者である。

ADA 障害と技術支援センター (ADA Disability and Technical Assistance Center) (DBTAC)

1-800-949-4232 (音声/TTY)

<http://www.adata.org/>

全米障害者評議会

米国中に 10 の DBTAC 地方センターがあり、雇用、公的サービス、公的施設、通信における ADA の問題についてのワンストップの総合的情報源となっている。DBTAC の各センターは、地元の企業、障害者、政府、リハビリテーション、その他のネットワークと密接に連携し、ADA についての情報と支援を提供する。各地域によってプログラムは様々であるが、すべてのセンターで技術支援、教育とトレーニング、資料、情報、問合せ先、その他のサービスを提供している。

紛争解決協会 (Association for Conflict Resolution) (ACR)

20036 ワシントン D.C.
Suite 1015, N.W., 18th 通り 1015
(202) 464-9700
<http://www.acrnet.org/>

ACR は会員制の組織で、調停者、和解人、事実調査員、仲裁人、その他の中立者の専門職育成に取り組んでいる。(2001 年 1 月、the Society for Professionals in Dispute Resolution (SPIDER) が、the Academy of Family Mediators (AFM) および the Conflict Resolution Education Network (CREnet) と合併して ACR となった)

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)

1-800-526-7234 (音声/TTY)
<http://www.jan.wvu.edu/>

JAN は米国労働省障害者雇用政策局の無料サービスで、職場の合理的配慮についての情報とガイダンスを提供している。

付記 D—ADA に基づく職場の合理的配慮の事案においてよく生じる法的問題のチェックリスト

I その人には、ADA が定義する「障害者」の定義に該当する損傷があるか？

A その人の身体的または精神的損傷は何か？

B その人の身体的または精神的損傷は一つまたは複数の主要な生活活動を制限するか、その人には損傷の記録があるか、または、その人はそのような損傷があると見なされているか？

- 1 どの主要な生活活動が影響を受けるか？ (例、身の回りのことをすること、手作業をすること、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、学習すること、働くこと (ある区分に属する職務または様々な区分にわたる幅広い職務をこなす能力への影響)、坐ること、立つこと、持ち上げること、手を伸ばすこと、生殖、そして、考える、集中する、他人と対話する等を行うこと)
- 2 その人は緩和手段を使うか？ (例、投薬治療、インシュリン、義肢、補聴器など)
- 3 緩和手段は、損傷の症状を相当に制限しないように制御するか？

II その人は有資格か？

A その人は、配慮の有無に関係なく、現在就いているまたは就くことを望むポジションの必須機能を遂行することができるか？

B その人が現在のポジションの必須機能を遂行できない場合、以下について考慮したか？ 彼が資格を有し、配置転換が可能な空きのポジションがあり、彼がそのポジションの必須機能を遂行することができるか。

III 配慮

A その人は配慮を要求したか、あるいは、配慮の必要性が明らか、または既知であったか？

B 雇用主はその人のニーズと適切な合理的配慮を明らかにするために対話のプロセスを行ったか？

C すぐに実施可能な合理的配慮はあるか？ 以下はそのような例である：

- 1 職務再編成 (職務の周縁的機能の担当替えもしくは分担替え、または、必須もしくは周縁的機能を行う方法と時間の変更)
- 2 施設に物理的変更を加える (例、車椅子の従業員や盲目の従業員のために機器等の置き場所を変えて、散らかっていない通路を作る)
- 3 未使用の有給の使用、または無給休暇を与える
- 4 勤務時間の変更またはパートタイム化
- 5 職場方針の変更 (例、糖尿病患者が仕事場で飲食することを認める、または休憩時間を変更して従業員が服薬することを認める)
- 6 テレワーク；ただし、遂行すべき職責と合致する場合
- 7 空きのポジションへの配置転換

IV 過度の負担—提案された配慮が雇用主にとって過度の負担とならないか？ つまり、著しい困難または出費とならないか？

V 直接の脅威

- A 安全性への直接の脅威（自身または他者の健康または安全性に対する甚大な被害をもたらす大きな危険性で、合理的配慮をもってしても排除や緩和ができないもの）は、提案された配慮により何らかの影響を受けるか？29 C.F.R. § 1630.2(r)を参照。
- ・直接の脅威が存在するかどうかを判断するには、応募者／従業員の現時点における職務の必須機能を安全に遂行する能力を個別に評価し、最新の医療知識または入手可能で最善な客観的証拠に基づいた合理的な医学的判断を考慮して行わなければならない。考慮すべき要因には以下がある：(1)危険性の継続期間；(2)潜在的被害の性質と程度；(3)潜在的被害が起こる可能性；(4)潜在的被害の切迫性。
- B 安全性への直接の脅威がある場合、その脅威は代替または追加の配慮によって緩和または排除できるか？

付記 E—調停と ADA に関する主な参照先

EEOC の主な ADA 関連刊行物

EEOC 施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮と過度の負担（2002年10月17日更新）
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

職場における知的障害者と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A（2004年10月20日）
http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html

職場におけるてんかんと障害のあるアメリカ人法に関する Q&A（2004年7月28日）
<http://www.eeoc.gov/facts/epilepsy.html>

職場における糖尿病と障害のあるアメリカ人法に関する Q&A（2003年10月29日）
<http://www.eeoc.gov/facts/diabetes.html>

合理的配慮としての在宅ワーク／テレワークに関する EEOC ファクトシート（2003年2月3日）
<http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>

障害のあるアメリカ人法：小規模企業のための入門書（2002年8月15日）
<http://www.eeoc.gov/ada/adahandbook.html>

家族介護休業法、障害のあるアメリカ人法、1964年公民権法第七編に関するファクトシート（2000年7月6日）
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html>

障害のあるアメリカ人法と精神障害に関する EEOC 施行ガイダンス（1997年3月25日）
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

調停と ADA に関するその他の主な参照先

免責事項：本リストに含まれる資料で述べられている意見は、著作物または発行先機関のものであり、EEOC、米国司法省、または全米障害者評議会のものとは限らない。

「ADA ガイドラインは倫理基準を引き上げる（ADA Guidelines Raise the Ethics Bar）」Judy Cohen, Dispute

Resolution Magazine（2004年冬）

ADA 調停ガイドライン（2000年）
<http://www.cojcr.org/>

ADA 調停者のための実践基準、Key Bridge 財団調停センター、ワシントン D.C.（1999年）
<http://www.keybridge.org/>

「文化的ろう者との調停を考える」Annette Leonard、Deb Duren、John Reiman
<http://www.directionservice.org/cadre/deafpaper.cfm>（2003年10月16日）

「自己決定の向上とプロセスへのアクセス入門」Judith Cohen、The Texas Mediator、Vol. 18, No.2（2003年夏）
<http://www.mediate.com/>

「ADA 合理的配慮紛争の円滑な実施」Sara Adler、アメリカ法曹協会（1999）
<http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/99/annual27.pdf>

「決定能力から促進能力まで：新調停フレームワーク」Susan Crawford、Lewis Dabney、Judith Filner、Peter Maida、Conflict Resolution Quarterly 20:4（2003年）

「職場の権利実践について訴えられた機関による自発的な調停プログラムのためのガイドライン」Peter S. Adler、Thomas A. Kochan、Gerald W. Cormick（1998年4月）
<http://www.acrnet.org/pdfs/guidelines.pdf>

「正しい選択肢か、あるいは、単なるひとつの選択肢か？ A Just Alternative or Just an Alternative? 調停と障害のあるアメリカ人法」EEOC コミッショナー Paul Steven Miller, 62 Ohio St. L.J. 11（2001年）
<http://mediate.com/articles/miller1.cfm>

「調停を障害者がアクセシ可能なものにする」Judy Cohen、SPIDR NEWS（1997年春）
<http://www.mediate.com/articles/cohen.cfm>

「最大限に効果的な参加」Patricia Porter, Alternatives to the High Costs of Litigation, Vol. 21, No. 6 at 117（2003年6月）
<http://www.cpradr.org/>

「障害関連法に基づく雇用紛争の調停」 Samuel H. DeShazer, Judy Cohen
<http://www.mediate.com/articles/cohenada.cfm>

「ADA 事案のための合理的配慮の調停：全ての調停者が知っておくべきこと」 Debra Dupree (2003年3月)
<http://www.mediate.com/articles/dupreeD.cfm>

「調停能力：障害の問題ではない」 Kathleen A. Blank, Alternatives to the High Costs of Litigation, Vol. 21, No. 6 at117 (2003年6月)
<http://www.cpradr.org/>

「効果的な障害関連法調停には洗練された理解が必要」 Judy Cohen Alternatives, Vol. 15 (1997年4月)
<http://www.mediate.com/articles/cohenawareness.cfm>

「効果的 ADA 調停主義」 ADA 調停研究所
<http://www.mediate.com/articles/forADA.cfm>

「ADA 紛争調停のユニークな問題」 Judy Cohen, ADR Report, Vol. 3, No. 2 at 5-8 (2000年7月)
<http://www.mediate.com/articles/cohenunique.cfm>

-
1. 調停プロセスのアクセシビリティを確かなものにするための基本原則は、本文書で一般的な用語で述べられており、全調停者と ADA またはリハビリテーション法の対象となりえる参加者の他、自主的にこの基本原則を目標として受け入れている人たちに当てはまる。ADA は、民間雇用主、州および地方自治体政府、公共施設による障害者差別を禁止している；リハビリテーション法も、連邦政府機関および連邦が資金を提供する様々なプログラムや活動に適用される同様の差別禁止規定を含んでいる。本文書の目的に照らして、「ADA」という語は、ADA とリハビリテーション法両方を指している。
 2. 本ガイドは調停に焦点を当てているが、和解、早期立評価手続、示談など、他の種類の裁判外紛争処理 (ADR) にも、一般的に応用することができる。
 3. 本文書中、「合理的配慮」という用語は、雇用主が提供する調停プログラムだけでなく、民間あるいは政府が提供する調停プログラムにおける、「方針、方法、手続きの合理的変更」、「補助的支援およびサービス」の提供、そして障害者にアクセシビリティを提供する同様の変更も意味している。「補助的支援」とは、資格のある通訳者、聴覚補助機器、聴覚障害者のための遠距離通信機器 (「TDD」や「TTY」)、朗読者、録音されたテキスト、点字、大きな印字などを含む。
 4. ADA 調停ガイドライン (2000年) セクション B.1. (<http://www.cojcr.org/>で入手可能)
 5. 新しい建築のためのアクセシビリティおよび設計要件、既存の施設の障害除去、およびその他のアクセシビリティ問題についてのより詳しい情報は、米国司法省 ADA 情報ライン ((800) 514-0301 (音声)または(800) 514-0383 (TDD))、あるいは建設・運輸障壁法令遵守評議会 (「アクセス・ボード」) (800) USA-ABLE (1-800-872-2253)まで。
 6. 雇用主が提供する調停においては、ADA により、雇用主と調停者は従業員の医療情報を秘密としておかなければならないという義務も課されている。この義務は、雇用主が社内で調停を実施する場合の雇用主はもちろん、雇用主に雇われ雇用主の代理人として働く調停者にも適用される。
 7. 例えば、EEOC 裁判外紛争処理方針声明書 (1995年7月17日) (1995年7月17日) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)；調停に関する Q&A (EEOC への申立て前の EEOC の調停プログラムについて解説している) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)を参照。身体的傷害の脅しは守秘義務の例外であり、開示できる。

8. 注記：配慮を要求する当事者と、厳密にどのような種類の通訳サービスが必要なのか話し合うことが大切である。様々な種類の通訳サービス、異なる種類の手話がある。通訳の選択では、当事者が必要とする種類の通訳を行ってくれる資格のある人を選ぶべきである。例えば、アメリカ手話ではなく指文字を使う人は、指文字も使える手話通訳を選ぶべきである。同様に、聴覚と視覚の重複障害のある人は、手を使う通訳 (当事者の手に触覚によりコミュニケーションを行う) を必要とするかも知れない。雇う通訳者が調停プロセスで使用される用語の訳し方に詳しいことをはっきりさせておくことも大切である。

A-111

米国雇用機会均等委員会

調停当事者のための Q&A: 調停と障害のあるアメリカ人法 (ADA)

米国雇用機会均等委員会
全米障害者評議会
米国司法省
共同作成

2008 年障害のあるアメリカ人法についての通知

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

前書き

1990 年障害のあるアメリカ人法(ADA)と 1973 年リハビリテーション法は、有資格の障害者を差別することを違法としている。¹ このガイドは、雇用機会均等紛争の調停の際、障害者とその代理人が自分たちの権利と義務を理解する助けとなる。このガイドは調停に焦点を当てているが、和解、早期立評価手続、示談など、他の種類の裁判外紛争処理 (ADR) にも、一般的に応用することができだろう。

雇用機会均等紛争の調停についての事実

あなたがあなたの雇用主と雇用機会均等について紛争することとなった場合、あなたは、雇用主、民間組織、または雇用機会均等委員会 (EEOC) といった政府の機関による調停を利用することができる。調停ならば、多くの場合、調査や訴訟よりも早くそして低費用で紛争を解決することができる。調停は、行政機関に正式な差別の申立てを起こした後でも、訴訟に持ち込んだ後でも、紛争のあらゆる段階で利用することができる。

調停は公平な第三者 (調停者) が雇用主や従業員と会談して、紛争を解決する非公式で内密の手続きである。調停者は意思決定の権限を持つというのではなく、当事者が紛争を解決する助けをしようとするものである。調停に参加することは、EEOC が施行する法律に違反したと認めるということではない。調停は、当事者間の関係を維持するにしても、解消するにしても、調停がそのための最良の方法となることもある。参加にあたって、当事者は解決の可能性に前向きでありさえすればよい。

一般的に、紛争に関係するどちらの当事者も、調停に参加する義務はなく、また解決に合意する義務もない；調停合意は、解決に向かって相手方と誠意を持って取り組むことに合意することである。多くの場合、調停は開始のセッションを含み、次に当事者双方が話し合い、十分に公平に雇用主と従業員双方がそれぞれの言い分を説明し、そして他方の言い分を聞くことを受け入れるものである。調停者とともに個別または合同の話し合いを通じて、当事者たちは

合意に向かって選択肢を提案し、それを検討するよう努める。合意に達したならば、通常は強制力のある書類に双方が署名し、調停調書を作る。

各当事者は弁護士、友人、親戚、または他の支援者を調停に同席させることができる。調停による解決に達しなかったとしても、まだ法的な申立てまたは弁明を行うことが残されている。調停者は中立な世話役であり、どちらかの擁護者ではない。調停者は、両当事者がそれぞれの利益を明確化し望む結果に到達することを助けるものである。

以下は、調停参加の準備にあたって、当事者が考えておくべきいくつかの重要な事項である。

- あなたにとって重要な問題は何か？ 相手方にとって重要な問題は何か？
- 調停における、あなたの目的は何か？ 相手方にとっての目的は何か？
- 紛争で中心人物となるのは誰か？
- 効果的な調停を邪魔しそうなものは何か？
- 調停で紛争が解決しない場合、何が起こるのか？
- あなたが調停プロセスに参加するために、何か必要な支援はあるか？

調停プロセスのための配慮

障害者が調停プロセスに完全に参加するために、配慮が必要とある。必要とされる可能性のある配慮としては、以下のものがある：

- 口頭または書面でのコミュニケーションの補助；
- 障害に関係する疲労、治療、投薬などのために、特別の会合時間、休憩時間を設定すること；
- 照明、騒音、化学物質など環境要因の管理；
- 調停中、当事者の支援者の同席を常に認めること；
- 何が討論されているのか、参加している他者たちの役割、調停プロセスが行われる方法について把握・記憶できるようにすること；および
- 通常の調停が行われる方法の変更。²

あなたが ADA の意味する「障害者」であるならば、調停において合理的配慮を受ける法的な権利がある。ただし、配慮の提供が過度の負担にならない、つまり、調停者の資源や事業運営において著しい困難または出費とはならず、または調停のサービスを根本的に変更するものでない限りにおいてである。調停者の多くは、調停に参加する全ての当事者と代理人が完全かつ有意義に参加することができるようにするために、「有資格の障害者」であろうとかなろうと配慮を提供するであろう。³

1. 調停プロセスにおいて、障害のために支援または配慮が必要だと思ったときは、何をすべきか？

最も重要なことは、配慮が必要かもしれないということ調停者にできるだけ早く知らせることである。手話通訳者、別の形式の書面、またはアクセシブルな場所など、調停者が前もって知っていなければ提供できない配慮も少なくない。できるだけ早く配慮の要求をすれば、それだけ確実に時宜にかなって提供してもらえる。調停プログラムの受理担当者、調停者、または調停において責任のある適切な人物に、障害があるので配慮を必要とするお知らせのこと

ができる。配慮が必要だと気付いたならば、調停中いつでも合理的配慮を要求できる。

例：あなたは日中の決まった時間に血糖値の測定や服薬をする必要がある。それは調停の休憩時間に行えるだろうと考える。しかし、調停が進んでいく中で、自分が想定したようには休憩がとれないことがわかる。調停が既に始まっている、あなたは健康上の理由のために決まった時間に休憩を取る必要があると調停者に話すべきである。調停者は予定されていた休憩時間を変更して、あなたの必要に配慮してくれる。

2. 要求がなくても配慮が提供されることがあるか？

一般的に、物理的な場所とサービスの提供者はアクセシビリティの基準を遵守しなければならない。スロープや利用可能な手洗所を提供し、介護動物の使用を認めなければならない、といったことである。しかし、調停者が方法やサービスの変更が必要であることに気付かないために、あなたが配慮の要求をしなければならない場合がある。例えば、手話通訳者、別の形式の資料、または事前の計画を必要とする手配などが必要ならば、調停者に前もって知らせるようにするべきである。

3. 配慮を求めるために、何をすればいいか？

調停者にどのような配慮が必要なのか、そしてなぜ配慮が必要なのかを知らせなければならない。その要求は書面でもなくとも口頭で足り、「ADA」や「合理的配慮」などといった魔法の言葉を使う必要はないが、健康状態のために変更や調整が必要であることを明確に知らせなければならない。

4. 調停者に私の障害を教えなければならないのか？

調停プロセスのために配慮が必要ならば、配慮の要求を調停者に知らせ、調停者がそれを提供できるようにするために、あなたが何を必要とするか、そしてなぜそれが必要なのか説明する必要がある。⁴

5. 障害に関連して必要なものがあるが、配慮を必要とするのか自分でもわからない場合、どうすればいいか？

調停の場所、またはプロセスについて何か疑問点があれば、調停者に質問すべきである。それにより、配慮を必要とするかどうか、自分で判断することができる。あなたが懸念しているものの性質を調停者に知らせれば、調停者は十分それに応じてくれる。

例：あなたは受理時に、車椅子を使用することを調停者に伝え、調停が行われる予定の部屋へのアクセスに問題が起こることはないか訊ねる。調停者は、調停は建物の2階で行われることになっており、その建物にはエレベーターはないと告げるが、彼はあなたのニーズに気づく。彼は1階で、または別のアクセス可能な場所で調停が行われるように計画を変更することになる。

6. 配慮の提供に費用がかかりすぎる、または配慮の提供が困難すぎる場合、調停者は障害者に配慮を提供する

ことを拒否できるか？

著しい困難または出費を伴い、調停サービスを根本的に変えてしまうというものでなければ、調停者は合理的配慮を提供しなければならない。しかし、個人的に使用する物や個人的に受けるサービスについては、一般的に合理的配慮とはみなされないことに留意すること。

例：私立で開業している独立調停者は、調停サービスを申し出るが、その調停では当事者の一人が聴覚の損傷のために手話通訳者を要求している。調停者は通訳サービスを契約するが、通訳一人を雇うと1時間80ドルかかることを知る。調停は6時間の予定である。調停者が受け取る全額（その調停1回だけの料金だけではなく）を考慮すれば、通訳を提供するために総額480ドルの費用を負担することは、ADAにおける「著しい困難または出費」とはみなされない。

例：認知障害がある人が、討論についていくことが困難であり、彼女のためのいろいろな解決案を理解することができないと調停者に言う。彼女は調停者に、どの解決案が最良と思うかアドバイスしてくれるよう、また、ともかく雇用主がそれに同意するよう説得してくれるように求める。これは合理的配慮ではない。なぜならば、これでは調停者は中立な第三者というよりも一方の当事者のアドバイザーか擁護者のように行動することになり、これは調停手続きの性質を根本的に変更してしまうからである。（もちろん、調停者は、彼女に対して、代理人、例えば調停中に擁護者として働く弁護士や家族を連れてくる権利についてアドバイスをすることができる）

例：車椅子を使用する当事者が、調停の場に到着する時とそこから帰る時に、自分の車と車椅子の間を移動することを補助してくれて、調停の休憩中には、彼が手洗所で車椅子から便座に移動する補助をしてくれる人を提供するよう調停者に求める。調停者はこの配慮の要求を拒否することができる。なぜならば、移動の補助といった個人的な世話をするサービスを合理的配慮として提供する義務はないからである。しかし調停者は、当事者が必要とするサービスを得ることができる他の代替手段がないか、当事者と話し合わなければならないし、もしあれば、合理的代替案を申し出なければならない。例えば、当事者が自分自身の費用で個人的な補助人を雇う、または調停に出席する他の誰かを手配することを認める、といったことである。

7. 私には私が要求する特定の配慮を受ける権利があるか、それとも、調停者が他のものを提供することができるか？

あなたのニーズに合う複数の配慮による解決策がある場合、調停者はそれらから一つを選ぶことができる。調停者が提案する配慮があなたにとって効果的でない場合には、あなたは調停者にその理由を説明する。それにより、調停者はあなたと一緒に代わりの配慮を探す機会を得ることになる。

例：学習障害がある当事者が、調停の録音を要求する。

それによって意味が通ったメモを取ることができない彼の能力に配慮することになると調停者に説明する。調停者は、調停の録音を許すことは他の参加者の妨げになりかねず、守秘を侵すことになり得ると考え、代わりに、資格のあるノートテイク者を利用することを提案する。ノートテイクが満足できるものであるならば、これは同程度に有効な配慮である。

例：聴覚障害のある当事者が調停のためにコミュニケーション参加同時通訳（CART[®]）を要求する。それは有資格の字訳者が調停中に話されたことを同時にタイプし、それがスクリーンに現れて当事者が読むことができるというものである。調停者は費用を抑えるため、CARTの代わりに手話通訳者を申し出る。過度の負担とならない限り調停者はCARTを提供しなければならない。ただし、手話通訳者が障害者にとってCARTと同程度に役立つ配慮とならないならばその限りではない。例えば、当事者が手話を使用しない、またはその当事者が使用しているものと同種類の手話でコミュニケーションができる通訳者が見つからない場合である。

※訳注：Communication Access Real-time Translation
 音声を実タイムでテキストに変換する、聴覚障害者支援のための速記システムで、特殊なキーボードを用い、特別なトレーニングを受けたオペレーターが文字を入力する。裁判所での発言を一字一句漏らさずに記録するために開発されたシステム。

8. 調停者が、配慮にかかる費用を私に請求することができるか？

いいえ。しかし、あなたが要求した配慮が著しい困難または出費を伴うならば、調停者は、あなたのニーズに合い、過度の負担とならない、低費用の配慮を提案するかもしれない。

9. 調停者は私の医療情報を秘密としなければならないか？

標準的な調停の慣行に基づき、調停者はあなたの医療情報を極秘扱いしなければならない。その対象には、調停に合理的配慮を求めたという事実が含まれる。⁵ 医療情報が調停で争われているものと関係がある場合、調停者はあなたに、ある医療情報または障害に関する情報を他の当事者に教えることの許可を求めることができる。その場合、その事案において解決につながる利益のためにどの情報を教えてもよいのか、調停者に教えるものとする。あなた、あなたの雇用主、あなたの各代理人、そして調停者を含めて、調停の全参加者は、調停プロセスの中で交わされたものの全てを秘密としなければならない。⁶ 普通、調停に参加する者は全員、守秘合意書に署名する。調停後、全当事者は調停中にとったいかなるメモも破棄しなければならない。

他に考慮すること

10. 調停者が私の障害について、またはADAに基づく私の雇用主の義務についてあまり理解していない場合、私は何をすべきか？

調停者に対して、あなたの障害や法的紛争についてのあなたの意見を説明するのに役立つ情報源、例えば刊行物や中立の専門家の連絡先を教えることができる。そのよ

うなことをした後でも、調停者が偏見を持っている、または正しい知識を持っていないとあなたが感じるならば、あなたの懸念を調停者または調停プログラムのコーディネーターに告げて、問題を解決できるか判断し、問題が解決されないならば、調停者を換えるべきである。調停参加は自由意思であり、どちらの当事者もいつでも中止できることを覚えておくべきである。

11. 調停では、代理人となる弁護士が必要か？

調停において、弁護士を立てる義務はない。しかし、弁護士またはADAのトレーニングを受けた代理人がいると、両当事者が理解して参加し、また、意思決定をする助けとなることが多い。あなたが調停で弁護士と同席することを選んだとしても、すべてを弁護士に任せてしまうのではなく、あなた自身が、自分の事案についての権利と問題について知り、学習すべきである。調停で弁護士を立てなかった場合でも、調停同意書の内容を署名前に確認して、あなたにアドバイスしてくれるよう弁護士に依頼することができる。調停者は、調停に参加する、または同意書の内容確認を行う弁護士または他の代理人の費用を負担する義務はない。

12. どのようにすれば、調停合意の内容が確実に実行されるようにすることができるか？

調停で合意に達し、強制力のある書面の解決同意書の形になったならば、あなたは、EEOC または裁判所にそれを実施するよう求める権利がある。⁷ 雇用主に合意したものを確実に実行させるためには、事前に行うことができるステップがある。調停合意の内容が、雇用主が提供することに合意した救済との交換条件で、雇用機会均等申立てや訴訟を取り下げる、または権利放棄するというものであるならば、雇用主が合意内容の実行を開始するまでは、取り下げや権利放棄を行わないことを合意書に明記するよう求めることができる。雇用主が行う行動（例、あなたに損害賠償金を支払う、新しいポジションに配置転換する、またはあなたの現在のポジションに配慮を提供する）を合意に明記する場合は、調停者が一定の期間、合意書が実行されたかどうか判断するための追跡調査を行う旨の条項を合意書に加えることについて、調停者と雇用主の合意を求めることを考慮してもよい。合意が決裂した場合には、どちらの当事者も他の調停を計画することができるという条項を合意書に含めることもできる。

13. 調停で解決に至らなかった場合はどうすればいいのか？

他の要件を満たすならば、あなたは、裁判の訴える権利がある。連邦雇用機会均等関連法に基づく提訴方法についての詳しい情報は、EEOC（1-800-669-4000（音声）、1-800-669-6820（TTY）、または<http://www.eeoc.gov/>）まで。

14. 調停やADAについての詳しい情報をどこで入手できるか？

以下はADAと調停についての主な情報源リストである：

連邦機関

米国雇用機会均等委員会（EEOC）

1-800-669-4000 (音声)

1-800-669-6820 (TTY)

<http://www.eeoc.gov/>

EEOC 出版物配布センター:

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TTY)

EEOC 民間部門調停プログラム:

<http://www.eeoc.gov/mediate/index.html>

EEOC は以下の法律を施行している。1964 年公民権法第 VII 編 (人種、肌の色、宗教、性別、出身国による雇用差別を禁止する); 雇用における年齢差別禁止法 (40 歳以上の個人に対する差別を禁止する); 1991 年公民権法の条文; 同一賃金法 (the Equal Pay Act); ADA 第 I 編 (民間部門ならびに州および地方自治体政府において、障害者差別を禁止する); 1973 年リハビリテーション法第 501 条 (連邦政府の雇用において障害者差別を禁止する)。調停、調査、訴訟に加えて、EEOC は雇用主と従業員のために広範囲にわたる技術支援を行っている。

米国司法省

公民権局、障害者権利部

ADA 情報ライン

1-800-514-0301 (音声)

1-800-514-0383 (TTY)

<http://www.ada.gov/>

司法省は ADA 第 II 編および第 III 編に基づく調査と訴訟の他、ADA 第 I 編に基づく公的雇用主に対する訴訟問題を扱う。司法省はまた、自発的な法順守を促進するため、企業、州および地方自治体政府、ならびに ADA に基づく権利または義務を有する個人に対して、様々な方法を通じて教育と技術援助を提供している。その活動には、一般向けに通話無料の ADA 情報ライン、ADA インターネットホームページ、ファックスオンデマンドによる直接の技術援助とガイダンスの提供、一般向け技術支援資料の開発と普及、地域社会へのイニシアティブ、政府規模での ADA 技術支援の調整が含まれる。

全米障害者評議会

202-272-2004 (音声)

202-272-2074 (TTY)

<http://www.ncd.gov/>

全米障害者評議会 (NCD) は、障害があるアメリカ人に影響を与える問題について、大統領と議会に勧告する独立連邦機関である。NCD の全体的な目的は、障害の性質や程度にかかわらず、すべての障害者に公平な機会を保証する政策、プログラム、慣行、手続きを推進すること; そして、障害者に対して、経済的に自立し、独立した生活を営み、社会のあらゆる面への参加と統合を実現する力を与えることである。

アクセス・ボード

1-800-USA-ABLE (1-800-872-2253) (音声/TTY)

<http://www.access-board.gov/>

アクセス・ボードは、障害者のためのアクセシビリティに取り組みしている独立連邦機関である。ボードが担う事項

には以下のものが含まれる: 建築物環境、移動車両、遠距離通信機器、電子情報技術のアクセシビリティ要件の開発と維持; それらのガイドラインと基準に関する技術援助とトレーニング; および連邦資金による施設のアクセシビリティ基準の執行。

他の機関・団体

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN)

1-800-526-7234 (音声/TTY)

<http://www.jan.wvu.edu/>

JAN は米国労働省障害者雇用政策局の無料サービスで、職場の合理的配慮についての情報とガイダンスを提供している。

ADA 障害と技術支援センター (DBTAC)

1-800-949-4232 (音声/TTY)

<http://www.adata.org/>

米国中に 10 の DBTAC 地方センターがあり、雇用、公的サービス、公的施設、通信における ADA の問題についてのワンストップの総合的情報源となっている。DBTAC の各センターは、地元の企業、障害者、政府、リハビリテーション、その他のネットワークと密接に連携し、ADA についての情報と支援を提供する。各地域によってプログラムは様々であるが、すべてのセンターで技術支援、教育とトレーニング、資料、情報、問合せ先、その他のサービスを提供している。

アメリカ法曹協会(ABA)精神身体障害者法委員会

(Commission on Mental and Physical Disability Law)

(202) 662-1570

<http://www.abanet.org/disability>

ABA の精神身体障害者法委員会は、様々な活動と出版物を通じ、精神身体障害者に関する法律に焦点を当てている。その使命は、「ABA の大義である精神・身体・感覚障害がある人のための正義と法の支配を推し進め、障害者の完全公平な法曹への参加を促進すること」である。委員会のメンバーには弁護士や他の専門家が含まれ、その多くは障害者である。

1. ADA は、民間雇用主、州および地方自治体政府、公共施設による障害者差別を禁止している; リハビリテーション法も、連邦政府機関および連邦が資金を提供する様々なプログラムや活動に適用される同様の差別禁止規定を含んでいる。本文書の目的に照らして、「ADA」という語は、ADA とリハビリテーション法両方を指している。

2. 本文書中、「合理的配慮」という用語は、雇用主が提供する調停プログラムだけでなく、民間あるいは政府が提供する調停プログラムにおける、「方針、方法、手続きの合理的変更」、「補助的支援およびサービス」の提供、そして障害者にアクセシビリティを提供する同様の変更も意味している。「補助的支援」とは、資格のある通訳者、聴覚補助機器、聴覚障害者のための遠距離通信機器 (「TDD」や「TTY」)、朗読者、録音されたテキスト、点字、大きな印字などを含む。

3. 例えば、様々な組織の代表者から成る全国ワークグループによる「ADA 調停ガイドライン(2000)」(<http://www.cojcr.org/>)、およびワシントンの Key Bridge 財団調停センターによる「ADA 調停者のための実践基準 (1999)」(http://www.keybridge.org/med_info/ada/ada_mediator_standards.htm) は、参加者の合理的配慮を含む、ADA 調停に

関連する自主的な慣行基準を提供している。

4. あなたが調停では配慮を必要としない場合でも、調停となったあなたの申立てが障害差別や合理的配慮の拒否と関連しているならば、職場での紛争に関係したあなたの障害の特徴を調停者に説明すると、問題解決に役立つかもしれない。
5. 雇用主が提供する調停においては、ADAにより、雇用主と調停者は従業員の医療情報を秘密としておかなければならないという義務も課されている。
6. EEOC 裁判外紛争処理方針声明書 (1995 年 7 月 17 日) (1995 年 7 月 17 日) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能); 調停に関する Q&A (EEOC への申立て前の EEOC の調停プログラムについて解説している) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)。身体的傷害の脅しは守秘義務の例外であり、開示できる。
7. EEOC 裁判外紛争処理方針声明書 (1995 年 7 月 17 日) (1995 年 7 月 17 日) (<http://www.eeoc.gov/>で入手可能)。

A-201

ジョブ・アコモデーション・ネットワークについて
Job Accommodation Network : JAN

I JANの概要

1 運営主体

米国労働省障害者雇用政策局
US Department of Labor Office of Disability Employment Policy

2 設立経緯

1983年、労働省とウェストヴァージニア大学との共同研究を経て、全米の障害者雇用企業に対する無料相談機関として創設。ウェストヴァージニア大学人間研究・教育学部の国際障害情報センターが実施。

2001年の労働省障害者雇用政策局（ODEP）設立により、労働省のテクニカル・アシスタンス・センター（外局）として位置づけられている。

3 サービスの特徴等

(1) 原則

- ・カスタム化：どんなに似ている事例にも、テーラーメイドの支援を提案する。
- ・現時点で最新の情報を、今日提供する。
- ・懇切丁寧なサービス
- ・専門領域別のコンサルタントのチームによるプロフェッショナルサービス。
- ・完全な守秘

(2) 情報提供・相談の実際

① JANのWebサイトには、様々な疾患・障害の情報や職業的な課題とそれに対する支援・配慮、さらに利用可能な支援機器や関連するサービスや制度などが掲載。

具体的には、配慮のアイデアを、

- ・障害別
- ・職業別
- ・業種別
- ・トピック別

というカテゴリーごとに、名称やキーワードのアルファベット順に検索することができる。

現在のすべての資料が「JAN資料総合リスト」として整理・提示されており、上記各カテゴリーからこの総合リストの各資料にリンクされている。

- ② 電話等による、全米の障害者、家族、企業などからの問合せに対して、専門的なコンサルティングを無料で実施。
- ③ ②の相談による新たな情報や、支援機器などの開発情報などが逐次更新・登録され、Webサイトにおいて検索可能。

II JAN紹介パンフレット：JAN Fact Sheet

JAN
ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

JANに尋ねよう！ 実用的な解決・職場における成功

ジョブ・アコモデーション・ネットワークって何？

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）は、職場における配慮と障害者雇用の課題に関する、無料、専門的かつ対外秘の最も充実した情報源です。雇用主と従業員の双方に益のある実用的な解決策を求めることにより、JANは、障害者が自身の雇用可能性を向上させ、自分が職場に如何に有用であるかを雇用主に示すことができるように支援します。

JANはどんなサービスを提供するの？

JANの信頼おけるコンサルタントが、職場における配慮、ADA及び関連法令、障害者の起業について、個別にガイダンスを提供します。

JANのサービスは誰にとって有益か？

JANは、25年以上にわたり、アメリカのみならず世界中の、Future 500に掲載される企業から個人事業者に至るさまざまな企業に対して支援してきました。JANのサービスは、あらゆる規模の民間企業、行政機関、従業員組織、サービス提供事業者、そして障害者自身とその家族にとって役に立つものです。

JANが信頼できる専門的情報源である根拠は？

JANは、職務配慮に関する最も総合的な情報源です。所属するコンサルタントは、障害者雇用分野の事柄に関する先駆者とみなされています。それぞれ一つ以上の修士号を持っており、その専門分野は、リハビリテーション・カウンセリングから、教育、エンジニアリングにまでわたっています。

JANへのコンタクト方法は？

JANは、対外秘の個人的な援助のための複数のチャンネルを用意しています。いつでも、どこでも、質問に対する答えを得ることができます。

電話：午前9時から午後6時まで（東部時間）。料金無料で職場における配慮に関する専門家と話せます。

Web: AskJAN.org が300を超える障害専門資料を提供します。また、オンライン配慮情報検索（SOAR）により、障害や職場環境に応じた配慮のオプションを検索することができます。

オンデマンド：配慮やADAに関する質問にe-mailやチャットで個別に対応します。

ソーシャル・ネットワーク：Facebook、LinkedInや、ツイッター、ブログといった種々のソーシャル・メディアからJANにコンタクトできます。

個別訓練：企業、団体、行政からの委託による訓練ワークショップを実施しています。

III JAN資料総合リスト（2012年5月末現在）

- JAN資料総合リスト
 <配慮アイデア><ADA及び関連法>
 <白書><スペイン語版>

<配慮アイデア>

【障害別】

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JANの「配慮及び法令遵守シリーズ：障害別」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADAの第1編を遵守することを支援することである。各資料は、医療的状況（疾患・障害）ごとに、ADAとの関連、配慮のアイデア

及び関連情報を提供している。

- ・高齢従業員
- ・アルコール依存の従業員
- ・アルツハイマー病の従業員
- ・アスペルガー症候群の従業員
- ・ADHD の従業員
- ・脊椎損傷の従業員
- ・双極性障害の従業員
- ・脳損傷の従業員
- ・知的障害または認知障害の従業員
- ・視覚障害の従業員
- ・車いす利用従業員

等の疾患・障害名のアルファベット順に 42 の資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の「効果的配慮実践 (EAP) シリーズ：障害別」の目的は、医療的状況 (疾患・障害) ごとの制限事項と当該制限事項に応じた配慮に関する概観を提供することである。

- ・アルコール依存のある者のための職務配慮
- ・自閉症スペクトラム障害のある者のための職務配慮
- ・脊椎損傷のある者のための職務配慮
- ・脳損傷のある者のための職務配慮
- ・認知障害のある者のための職務配慮
- ・うつのある者のための職務配慮
- ・食物アレルギーのある者のための職務配慮
- ・知的障害または発達障害のある者のための職務配慮
- ・視覚障害のある者のための職務配慮
- ・車いす利用者のための職務配慮

等の疾患・障害名のアルファベット順に 50 の資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、職務配慮に関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションを検索することができる。

- ・職場における介助動物とアレルギー
- ・関節炎 (配慮検討のための 5 段階)
- ・体臭
- ・色覚障害
- ・聴覚障害者のための職場調整としてのリアルタイム通訳
- ・知的障害、その他の発達障害 (配慮検討のための 5 段階)
- ・学習障害の記録
- ・片腕使用
- ・視覚障害 (配慮検討のための 5 段階)

等のキーワードのアルファベット順に 52 の資料を掲載

【職業・業種別】

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JAN の「配慮及び法令遵守シリーズ：職業・業種別」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADA の第 1 編を遵守することを支援することである。各資料は、職業または業種ごとに、ADA との関連、配慮のアイデア及び関連情報を提供している。

- ・障害のある教育者
- ・障害のある看護師
- ・メンタルヘルス障害のある学生
- ・PTSD のある軍人に対する配慮

の 4 つの資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の「効果的配慮実践 (EAP) シリーズ：職業・業種別」の目的は、職業または業種ごとの問題と各職業・業種で働く障害者のための配慮に関する概観を提供することである。

- ・脳性まひのある学生のための配慮
- ・聴覚障害のある学生のための配慮
- ・視覚障害のある学生のための配慮
- ・障害のある弁護士のための職務配慮
- ・障害学生のための配慮事例
- ・障害のある芸術家の活動

の 6 つの資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、種々のトピックに関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションを検索することができる。

- ・運動障害のあるフードサービス従事者のための配慮
- ・労災による障害のある守衛従事者のための配慮
- ・運動障害のある顕微鏡使用者のための配慮
- ・運動障害のある薬剤師のための配慮

の 4 つの資料を掲載

4 ケース・スタディ

JAN は、種々の業種における配慮事例の概要を提供している。

- ・ヘルスケア従事者のための配慮
- ・経理従事者のための配慮
- ・製造従事者のための配慮
- ・食肉パッキング従事者のための配慮
- ・販売従事者のための配慮
- ・科学、技術、エンジニアリング及び数学従事者のための配慮

の 6 つの資料を掲載

【製品・サービス別】

- ・入力デバイス：検討のためのオプション
- ・職場における個別援助サービス
- ・認知障害対応製品リスト
- ・聴覚障害対応製品リスト
- ・運動障害対応製品リスト
- ・視覚障害対応製品リスト
- ・職場配慮としての介助動物
- ・音声認識：検討のためのオプション

の 8 つの資料を掲載

【その他のトピック別】

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JAN の「配慮及び法令遵守シリーズ：トピック別」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADA の第 1 編を遵守することを支援することである。各資料は、トピックごとに、ADA との関連、配慮のアイデア及び関連情報を提供している。

- ・テストのための配慮
- ・緊急避難計画への障害のある従業員組入れのための・雇用主ガイド
- ・あなたにふさわしい仕事の発見：障害者の仕事探しの実際のアプローチ
- ・職場における個別支援サービス

- ・アクセスしやすいウェブサイト作成のチップス
- ・職場の人間工学
- ・職務記述

等の 11 の資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の「効果的配慮実践 (EAP) シリーズ: トピック別」の目的は、障害者の雇用に関連した種々のトピックに関する概観を提供することである。

- ・職場における障害関連エチケット
- ・開示: していいこと、悪いこと
- ・配慮の要請の仕方
- ・効果的な職務配慮提供のための 5 つの実用チップス
- ・職場復帰のための配慮
- ・職務配慮に関連した支援動物
- ・障害者とのリアルタイム・コミュニケーション・エチケット

等の 15 の資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、種々のトピックに関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションを検索することができる。

- ・職場におけるストレス対応
- ・出張における配慮
- ・障害者のための障害開示と面接技法
- ・雇用削減
- ・障害のある従業員の緊急避難
- ・アファーマティブアクションと障害: 雇用主は何を要求できるか

等の 13 の資料を掲載

4 起業シリーズ

- ・NPO の創設
- ・よくある質問 (FAQ)
- ・障害のある芸術家の活動

の 3 つの資料を掲載

<ADA 及び関連法>

1 配慮及び法令遵守シリーズ

JAN の「配慮及び法令遵守シリーズ」の目的は、雇用主が効果的な配慮を決定し、ADA の第 1 編を遵守することを支援することである。

- ・配慮と法令遵守シリーズ: ADA2008 年修正法
- ・ADA に基づく合理的配慮の要請と交渉のための従業員実用ガイド
- ・ADA に基づく合理的配慮に関する雇用主実用ガイド
- ・配慮の要請と医療的検査

の 4 つの資料を掲載

2 効果的配慮実践シリーズ

JAN の ADA 及び関連法に関する「効果的配慮実践シリーズ」の目的は、障害者の雇用に関連した法律の問題に関する概観を提供することである。

- ・ADA に基づくアクセシビリティ
- ・採用前の障害に関する質問: していいこと、悪いこと
- ・雇用主のための合理的配慮要請サンプルフォーム
- ・第 3 編チェックリスト
- ・対話プロセス
- ・対話プロセス: 連邦機関

- ・医療専門家のための実用ガイド: 患者の配慮要請支援のための適切な医療書類の提供

の 7 つの資料を掲載

3 コンサルタント情報・オンライン配慮情報検索 (SOAR)

JAN は配慮アイデアを 2 種類のオンライン資料として提供している。「コンサルタント情報」と「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」である。「コンサルタント情報」は JAN に所属する経験豊かなコンサルタントが執筆した情報で、種々のトピックに関する有益なヒント、技術的チップス、新しいアイデアなどを提供する。「オンライン配慮情報検索 (SOAR)」では障害者の就労や教育のための種々の配慮のオプションや法的な問題について検索することができる。

- ・配慮、ADA 及び過重でない負担
- ・配慮要請文書の書き方
- ・修正 ADA に基づいて障害者であるかどうかを決定する方法
- ・駐車と ADA
- ・合理的配慮の要請と交渉
- ・配慮としての支援者

等の 11 の資料を掲載

<白書>

- ・職場の配慮としてのユニバーサル・デザインと支援テクノロジー: 実験的試みとその効果の報告

<スペイン語版> (略)

A-202

JAN

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
実践的解決策・職場の成功

配慮と法令遵守シリーズ

障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
WV 26506 - 6080, Morgantown 私書箱 6080
(800) 526-7234 (音声)
(877) 781-9403 (TTY)
<http://askjan.org/>
askjan.org/

米国労働省障害者雇用政策局のサービス

序文

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク(JAN)は米国労働省障害者雇用政策局のサービスである。JAN は、文その情報は教育を目的としてのみ使用されるとの理解に基づいて書を作成している。その情報は法的または医学的な助言を意図しているのではない。法的または医学的な助言を必要とするならば、適切な法的または医学的なサービスに連絡してほしい。

JAN は刊行物に掲載されているあらゆる商品またはサービスの保証、または推薦をするものではない。情報を最新のものにするためあらゆる努力をしていますが、情報が真に意図する目的も合致しているかどうかは、製品の製造元や配給元、サービスの提供者に直接連絡をして確認することを勧める。それにより、最新の情報を確実に入手できる。

以下の文書は著作権で守られているものではないので、コピーは自由である。著作権法 105 条は米国政府によって作成されたものについては、著作権保護は適用しないと規定している。そのため、JAN が作成した全てのものはこの条項に該当する。個人は JAN の作成物を罰されることなく使用できるが、政府が作成したオリジナル物の著作権を主張することはできない。自身がオリジナルとして加えた部分についてのみ著作権を主張できる。アメリカ合衆国著作権局 <http://www.loc.gov/copyright> にアクセスして著作権法の全体を知ることができる。注意してほしいことは、JAN が引用した特定の情報については、他の情報源からのもので著作権法の対象となっているものもあるということである。JAN の刊行物からの二次的引用は他の組織または個人の著作権を侵害するかもしれない。それらについては、ケース・バイ・ケースで著作権所有者から許可を得る必要がある。JAN の資料を使用するときには、それが営利のために複製されず、そのスタイルや内容に変更を加えず、また、JAN を引用元として適切に提示することを JAN は要求する。本文書、または JAN が提供する他の文書に関するさらなる情報がほしいならば、JAN に連絡されたい。

障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド

前書き

JAN は米国労働省障害者雇用政策事務局の無料サービスである。JAN は 1983 年に設立され、それ以来、JAN のコンサルタントは、雇用主に対して職務に関する配慮の情報を提供し続けてきた。さらに、JAN のコンサルタントは、障害のあるアメリカ人法 (ADA) が施行された 1992 年以降、雇用主に ADA についての情報を提供してきた。この間、JAN のコンサルタントは、雇用主が職務に関する配慮を提供し、ADA を遵守することを支援する実用的なアイデアを開発してきた。「障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主実践ガイド」は、配慮および ADA 遵守に関して雇用主が最もよく持つ疑問点と、それらを解決するための JAN の実用的なアイデアを集約したものである。新しい情報や新しい問題に合わせて、本ガイドはその変化を反映すべく更新されていくものである。あなたに本ガイドに取り上げられていない問題があり、あるいは、あなたが本ガイドの中の問題点についてもっと詳しいことを知りたいならば、JAN に連絡をしてもらいたい。

目次

I ADA の基本

ADA とは何か?

ADA 第 I 編を守らなければならないのは誰か?

ADA 第 I 編により守られているのは誰か?

合理的配慮とは何か?

II 応募者のための合理的配慮と面接

A 求人広告と募集

B 面接

C 職の申出の後

III 従業員のための合理的配慮

A 方針と手続き

B 配慮の要求

C 効果的な配慮の決定

D 配慮の問題

1 職場のアクセシビリティ

2 職務の再編成

3 勤務時間の変更と休暇

4 方針の変更

5 設備とサービス

IV 休職従業員と前従業員のための合理的配慮

- A 健康保険と身体障害保険
- B 賞与と昇進
- C 人員削減と一時解雇

I ADA の基本

本セクションでは、ADA についての基本的な質問についての回答を提供している。ほとんどの回答は ADA を執行する連邦機関である雇用機会均等委員会 (EEOC) の公式・非公式なガイダンスからの引用である。EEOC へのリンクがあるものについては、その URL を掲示している。

ADA とは何か？

ADA とは連邦公民権法であり、1990 年に可決・成立し、1992 年の初めに施行された。その目的は、雇用、州政府や地方自治体によるプログラムや活動においてまた、店、ホテル、レストラン、競技場、診療所、美容院、その他の場所で障害者がよい品とサービスの提供を受ける機会において、障害者を差別から守ることである。本ガイドは、雇用における差別を禁止し、障害のある従業員のために合理的配慮を提供することを雇用主に義務付けている ADA 第 I 編に焦点を当てている。

ADA についてのさらなる情報は、「ADA ハンドブック」
<http://askjan.org/media/adahandbook/handbook.html> を参照。

ADA 第 I 編の写しは、<http://www.eeoc.gov/policy/ada.html> を参照。

ADA 第 I 編を守らなければならないのは誰か？

ADA 第 I 編を遵守しなければならないのは「適用対象事業体」だけである。適用対象事業体という用語は、15 人以上の従業員を持つ雇用主、雇用斡旋機関、労働組織、労使合同委員会を含む。簡素化のために、本ガイドでは適用対象事業体を「雇用主」という。

適用対象事業体についてのさらなる情報は、
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html#2-III-B> を参照。

ADA 第 I 編により守られているのは誰か？

第 I 編は「障害のある有資格の従業員」を保護する。「有資格」という用語は、個人が、合理的配慮の有無に関わりなく、技能、経験、教育等の、現在就いているまたは就くことを望んでいるポジションの職務に関連する要件を満たし、そのポジションの職務の必須機能を遂行できることを意味する。

有資格の定義についてのさらなる情報は、
<http://askjan.org/links/ADAtam1.html#II> を参照。

従業員という用語は「雇用主によって雇用されている個人」を意味する。雇用主—従業員関係が存在するかどうかは、個々の事実によるものであり、雇用主が労働者の仕事の遂行方法・態様 (means and manner) を管理するかどうかによる。

従業員の定義についてのさらなる情報は、
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html#2-III-A-1> を参照。

障害という用語は以下を意味する：(1) 主要な生活活動の一つまたは複数を相当に制限する身体的または精神的損傷がある者、(2) 主要な生活活動の一つまたは複数を相当に制限する身体的または精神的損傷の記録がある者、および(3) 主要な生活活動の一つまたは複数を相当に制限する身体的または精神的損傷があるとみなされる者。

障害者の定義についてのさらなる情報は、「ADA に基づく障害者であるかどうかの判断の方法」
<http://askjan.org/corner/vol02iss04.htm> を参照。

2008 年 9 月 25 日、ADA 改正法 (ADAAA) が成立し、この法により、障害者の定義の解釈が変更された。ADAAA についてのさらなる情報は、「配慮と法令遵守シリーズ：2008 年 ADA 改正法」
<http://askjan.org/bulletins/adaaa1.htm> を参照。

職務の必須機能という用語は、障害者が現に就いているまたは就くことを望んでいる雇用のポジションにおける基本的な職責を意味する。必須機能という用語はそのポジションの周辺的な機能を含むものではない。

必須機能についてのさらなる情報は、EEOC 「第 I 編技術支援マニュアル」
<http://askjan.org/links/ADAtam1.html> のセクション 2.3(a) を参照。

合理的配慮とは何か？

合理的配慮とは、職務、職場環境、または普通に行われる方法の変更または調整であり、有資格の障害者が雇用機会均等享受できるようにするためのものである。雇用機会均等とは、同様の状況にある障害のない従業員と同程度の実績を上げる、または雇用において均等な利益や恩典を享受できる機会を得ることである。ADA は雇用の三つの面において、合理的配慮を義務付けている：1) 採用のプロセスでの均等な機会を確かなものにする、2) 有資格の障害者が職務の必須機能を遂行できるようにする、3) 障害のある従業員が雇用の均等な利益と恩典を享受できるようにする。

合理的配慮の例には、以下のものが含まれる：既存の施設をアクセス可能なものにする；職務の再編成；パートタイム化や勤務時間の変更；機器の入手や変更；試験、訓練教材、方針の変更；有資格の朗読者または通訳の提供；空きポジションへの配置転換。

ADAにおける合理的配慮についてのさらなる情報は、「合理的配慮と過度の負担（EEOC ガイダンス）」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> を参照。

II 応募者のための合理的配慮と面接

ADA は、求人広告、応募、面接、申し出後の健康診断を含め、雇用のあらゆる面に適用される。応募者と新規採用者に適用される ADA のルールの多くは従業員に適用されるルールと同じであるが、いくつかの違いもある。本セクションで 3 は、その違いについて説明する。

A 求人広告と募集

1 求人広告と募集の段階で、雇用主は ADA に関係してどのような情報を提供しなければならないか？

求人広告や募集において、ADA についての情報は特に必要ない。しかし、EEOC は雇用主に、求人告知、求人広告、またはその他の採用のお知らせにおいて、職務の必須機能についての情報を盛り込むことを勧めている。必須機能についての特定の情報は、ふさわしい資格を持つ障害者を含め、応募者が興味を持つものであるからである。

また、EEOC は雇用主に、求人広告やお知らせの中に、障害やその他の法的に禁止されていることを理由としての差別はしないという内容を盛り込むことを考えてはどうか、というアドバイスもしている。EEOC は以下の例をあげている：「私たちは均等な機会を与える雇用主です。私たちは、人種、宗教、肌の色、性別、年齢、出身国、障害を理由に差別をすることはありません」。さらなる情報は、EEOC の「第 I 編技術支援マニュアル」

<http://askjan.org/links/ADAtam1.html> を参照。

2 ADA は障害者の採用において、アファーマティブ・アクションを義務付けているか？

いいえ。ADA は差別禁止法である。障害者の採用にあたって、雇用主に特別な行為を行うことを求めてはいない。しかし、雇用主が障害のある有資格の候補者という人材にまで範囲を広げることは、ADA の目的と合致している。障害のある潜在的応募者を除外する効果のある採用行為は ADA 違反となる可能性がある。

例えば：雇用主が物理的にアクセスできない大学のキャンパス、雇用フェア、または他の場所で採用活動を行う、あるいは、視覚障害者、聴覚障害者やその他の障害者がアクセスできるような場所で採用活動を行わなかった場合、差別の訴えがなされたならば、法的責任を問われるかもしれない。

さらなる情報は、EEOC 「第 I 編技術支援マニュアル」

<http://askjan.org/links/ADAtam1.html> を参照。

3 ADA は障害者を採用におけるアファーマティブ・アクションを認めるか？

雇用主がアファーマティブ・アクションを行っている理由が、連邦、州、または地方自治体の法が障害者のためのアファーマティブ・アクションを義務付けているため、または、雇用主が自発的に障害者の利益になる情報を利用するためということである場合は、雇用主のアファーマティブ・アクション・プログラムの目的のために、雇用主が応募者に対し、任意の自己開示を促す行為をしても構わない。

EEOC によれば、雇用主がアファーマティブ・アクションを行うことに関して応募者に自発的な自己開示を促す場合は、雇用主は以下のことを明確に述べなければならない、すなわち、提供された情報はアファーマティブ・アクションの目的だけに使用されること、情報提供は任意であること、提供された情報は ADA に基づく秘密として扱われること、情報提供を拒否することで応募者が不利な扱いを受けることはないこと、提供された情報は ADA のみに基づいて扱われること。

さらなる情報は、「雇用前の障害に関連する照会と健康診断」 <http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html> を参照。

4 雇用主はどこで有資格の障害者を見つけることができるか？

米国労働省障害者雇用政策局（ODEP）によれば、有資格の障害のある応募者は様々な情報源から見つけることができ、それには職業リハビリテーション（VR）も含まれる。また、ODEP は労働力採用プログラム（Workforce Recruitment Program（WRP））とともに、国中の公的および民間部門の雇用主と障害のある中等教育後の学生および大学新卒者とを結びつける活動を提供している。さらに、多くの大学には、障害のある学生たちの採用にあたって助けとなってくれるコーディネーターがいる。地元の自立生活援助センターや特定の障害当事者団体とコンタクトを取ることで、有資格の障害者を探すこともできる。

州ごとの VR のリストは、

<http://askjan.org/cgi-win/TypeQuery.exe?902> を参照。

WRP についてのさらなる情報は、

<http://www.dol.gov/odep/wrp/> を参照。

障害者の募集と採用を支援してくれる無料の相談サービスと情報先については、「雇用主支援と資源ネットワーク」（the Employer Assistance and Resource Network : EARN） <http://askearn.org> を参照。

5 応募の段階において、雇用主はどのような配慮を提供しなければならないか？

雇用主には、障害者が応募できるように合理的配慮を提供する義務がある。例えば、職務についての情報は、移動の損傷がある人も利用できる場所に提供されるべきである。求人広告には、情報収集の手段として電話番号だけでなく、TDD（聴覚障害者のための遠隔通信機器）の番号も掲載すべきである。雇用主の事務所や従業員用掲示板に掲載す

る求人情報は、視覚の損傷やその他の読むことの損傷のある人も利用できるようにすべきである。大きな文字での印刷も視覚の損傷がある人が利用しやすいものである。重度の視覚の損傷等によって読む能力が制限されている応募者のために、情報をカセットに録音する、または音読することもできる。

募集プロセスをアクセス可能なものにする方法についてのさらなる情報は、EEOC「第I編技術支援マニュアル」<http://askjan.org/links/ADAtam1.html>を参照。

6 雇用主はオンラインの応募プロセスを利用可能にしなければならないか？

雇用主は、障害者が応募できるように、オンラインの応募プロセスを利用可能にするか、他の方法を提供しなければならない。ただし、そうすることが過度の負担となることを示すことができる場合はその限りではない。

オンライン応募プロセスを利用可能にすることについてのさらなる情報は、<http://askjan.org/topics/onlineapps.htm>を参照。

7 応募の段階で、雇用主はどのような医療関係の質問をすることができるか？

雇用主は、雇用の申出前に、障害に関する質問をすることはできない。雇用主は、一般的に、応募の段階で障害についての情報を引き出しかねない質問をすることはできないということである。例えば、雇用主は応募者に対して、身体的または精神的損傷があるかどうか、労働者災害補償給付を受けたことがあるか、または不法薬物中毒となったことがあるかといった質問をすることはできない。その他の例については、「申出前の障害に関する質問：していいことと、してはいけないこと」
<http://askjan.org/media/preofferfact.doc>を参照。

雇用前の医療に関する質問についてのさらなる情報は、「雇用前の障害に関する照会と健康診断」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

8 雇用前の試験において、雇用主はどのように障害のある応募者に配慮すればいいか？

配慮の方法は、各応募者の制限と行われる試験の種類による。そのため、ケース・バイ・ケースで対応されなければならない。JANは採用試験において必要となりそうな配慮についての幅広い議論を提供する刊行物をまとめているので、まずはこれを参照されたい。この刊行物、「採用試験のための配慮」については、
<http://askjan.org/media/testingacomm.html>を参照。

9 雇用主は職務記述を作成しなければならないか？

EEOCによると、ADAは雇用主に職務記述の作成または保存を義務付けてはいない。求人広告の前または応募者への面接前に作成された書面での職務記述は、他の関連する

要素とともに、必須機能を決定する証拠とみなされる。しかし、職務記述には他の関連する証拠よりも大きな意味が与えられるものではない。

ADAは、雇用者が職務の内容、性質、機能を決定する、または変更する権限を制限してはいない。職務がどのようなものか、そしてそれを遂行するためにどのような機能が必要なのかということを決めるのは、雇用主の領域である。ADAは、ある職務についての障害者の資格の評価はその職務の必須機能に関連して行われなければならないとしているだけである。

職務記述についてのさらなる情報は、「職務記述」
<http://askjan.org/media/jobdescriptions.html>を参照。

B 面接

1 面接中に、雇用主が訊ねてもいい医療関係の質問は何か？

ADAに基づき、雇用主は、応募者に暫定的な職務の申し出を行うまでは、障害に関する質問をする、または健康診断を要求することはできない。これにより、雇用主が応募者の資格要件（医療に関係ないもの）を評価する前に、応募者の潜在的障害（以前の障害の記録を含む）を考慮させないこととしている。質問の回答、健康診断の結果は職務の申し出後のみ知ることができるということであっても、雇用主は職務の申し出前に障害に関する質問をすることも、健康診断を要求することもできない。

雇用主は職務の申し出前に障害に関する質問をする、または健康診断を要求することはできないが、応募者がその職務を行う資格を有しているかについて評価するために、様々なことをおこなうことができる。例えば、特定の職務の機能を遂行する能力について訊ねる、健康状態とは無関係な資格や技能について訊ねる、どのように作業をこなすのか説明または実演するよう求めるなどである。その他の例については、「申出前の障害に関する質問：していいことと、してはいけないこと」
<http://askjan.org/media/preofferfact.doc>を参照。

さらなる情報は、EEOCの「雇用前の障害に関する照会と健康診断」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

2 障害に関するエチケットについての情報はどこで入手できるか？

障害に関するエチケットについては様々な情報源があり、JANはそのウェブサイトでそのリストを提供している。
<http://askjan.org/topics/disetiq.htm>

3 面接ではどのような配慮を提供しなければならないか？

雇用主には、障害のある応募者が面接に参加できるようにする義務がある。面接時における配慮としては、以下のも

のが考えられる:移動が不自由な人がアクセス可能な面接場所、耳が聞こえない人のための手話通訳者、目が見えない人のための朗読者、学習障害のある人のための試験形式の変更。

面接をアクセス可能にすることについてのさらなる情報は、EEOC「第I編技術支援マニュアル」<http://askjan.org/links/ADAatam1.html>を参照。

C 職務の申し出の後

1 有効な職務の申し出とはどういうものか?

雇用主が申し出前に妥当な方法で入手、分析した情報(医療とは無関係なもの)すべてを評価した場合は、申し出は有効となる。申し出前の段階で、雇用主が医療とは無関係な情報をすべて妥当に入手し、評価することができないことがあるかもしれない。雇用主がそのような状態であると証明することができる場合であっても、申し出をすると、それは本当の申し出とみなされることになる。

申し出は、現在の空きポジションに限る必要はない;現在の空きを満たすために申し出をしてもよいし、空きとなることが合理的に予測できるポジションを満たすために申し出をしてもよい。雇用主は空きポジションの数を超える、または空きが合理的に予測できる数を超える申し出をしてもよいが、実際の空きポジションを埋めるために候補者の中から対象者を選定する際には、ADAを遵守しなければならない。空きポジションへの配置が申し出後の健康診断または障害に関する質問の結果によって、何らかの不利益な影響を受けることになる場合は、雇用主は対象者に口頭または書面でその旨を知らせなければならない。

実際の空きポジションへの配置が障害により影響を受けたとの申立てがあった場合は、EEOCは障害が不利益となる行為の原因であったかどうかを詳しく調査する。障害が理由であった場合、EEOCはその行為が職務に関連し、事業の必要性に沿っているかどうか判断することになる。

さらなる情報は、EEOCの「雇用前の障害に関する照会と健康診断」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

2 職務の申し出後には、雇用主は医療に関してどのような質問をすることができるか?

EEOCによれば、暫定的な職務の申し出がなされて従業員が働き始める前においては、雇用主は必要な障害に関する質問をしてもよいし、健康診断を受けるように要求することもできる。ただし、それは同じ種類の職務に携わる全新人従業員に同じことが行われる場合に限る。

さらなる情報は、EEOCの「雇用前の障害に関する照会と健康診断」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>を参照。

3 雇用主は ADA 違反とならずに職務の申し出を取消することができるか?

雇用主が ADA 違反とならずに職務の申し出を取消することができる場合もある。職務の申し出後に障害に関連する質問や健康診断をして、その後雇用主が応募者の採用を拒否し、その応募者が EEOC に差別の訴えを起した場合、EEOC の調査員は、その拒否が質問または健康診断の結果によるものかどうか詳しく調査する。質問や健康診断の結果、障害を理由としてその人を排除した場合、雇用主はその拒否の理由が職務に関連し、事業の必要性に沿ったものであることを立証しなければならない。

さらに、その人が安全を理由として排除された場合、雇用主はその人が「直接の脅威」となること立証しなければならない。これは、その人が本人または他者に甚大な被害をもたらす大きな危険となり、その危険性は合理的配慮をしても直接の脅威を下回るレベルにまで低減できないということを意味する。

III 従業員のための合理的配慮

ADA 第 I 編の重要な差別禁止要件の 1 つに、障害のある従業員に合理的配慮を提供する義務がある。本セクションにおいては、どのような方針と手続きが役に立つか、どのように配慮の要求を認識し扱うか、どのように効果的な配慮を決定するか、そして、どのような種類の配慮が合理的なものであるか、といった情報を提供する。

A 方針と手続き

1 障害のある従業員に配慮しようとする際、雇用主が従わなければならない特定の方針や手続きはあるか?

障害のある従業員に配慮しようとする際に、雇用主が従わなければならない特定の方針や手続きなどはない。しかし、雇用主は、正式な方針や手続きを策定しておくのがよいであろう。それにはいくつかの理由がある。まず、監督者、責任者、人事担当者が参照すべき正式な方針や手続きがあれば、配慮の要求をより適切に矛盾なく取り扱うことができる。次に、従業員が正式な方針を共有していれば、彼らが配慮の要求をした場合に何が期待できるかを知る助けとなり、また、他の従業員も配慮を要求し受けているかもしれないと理解する助けとなる。最後に、正式な手続きは、ADA 遵守の取り組みを文書化するにあたって役に立つ。

2 配慮の方針と手続きのサンプルはどこで手に入れることができるか?

JAN と EEOC がそれぞれのウェブサイトで配慮の方針と手続きのサンプルを紹介している:

方針のサンプル、<http://askjan.org/links/adapolicies.html>

「効果的な職務の配慮の提供と維持のための 5 つの実用

的ヒント」 <http://askjan.org/media/FivePracticalTips.doc>

「合理的配慮を効果的に提供する手続きの確立」
http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation_procedures.html

EEOC 「社内における配慮手続き」
http://www.eeoc.gov/eeoc/internal/reasonable_accommodation.cfm

EEOC 「大統領命令第 13164 号に基づく合理的配慮の手続きの策定と実行のための実用的なアドバイス」
http://www.eeoc.gov/policy/docs/implementing_accommodation.html

3 配慮の要求について調査する間、雇用主は一時的な配慮を提供する義務があるか？

EEOC による非公式なガイダンスによると、この質問に対するはっきりした回答はない；状況によることであり、配慮の要求について調査する間、従業員が就労を続けるための一時的な手配を雇用主が怠った場合、ADA 違反になることもあり得る。実用的な観点からは、たとえ ADA の要件を超えるものであるとしても、雇用主一時的な配慮を提供する試みをするべきである。なぜならば、それによって雇用主が誠実に配慮を提供しようと努力していることを立証することになるからである。例えば、従業員が職務の必須機能を行えない状態であるために配慮を要求し、それにはある程度の調査が必要である場合、雇用主は本格的な配慮が提供できるまで、その職務の必須機能を一時的に除去することを考慮するべきである。このような方法を選んだ場合、雇用主は、それが当座の配慮であると従業員にはっきりと伝えるべきである。

B 配慮の要求

1 雇用主はどのようにして配慮の要求を認識することができるか？

EEOC によると、配慮の要求にあたっては、「平易な英語」を使えばよく、ADA に言及する、または「合理的配慮」といった言葉を使う必要はない。そのため、従業員が、現在問題があり、その問題は健康状態に関係すると示すことがあれば、いつでも、雇用主は ADA に基づく配慮の要求をしているのかどうかを考えるべきである。EEOC は、以下のような例を示している。

例 A：ある従業員が監督者に「私が受けている投薬治療のため、勤務開始時間に出社することは難しい」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 B：ある従業員が監督者に「腰痛治療のため、6 週間の休暇を取る必要がある」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 C：車椅子を使用する新入社員が雇用主に、車椅子が事務所内の机の下に収まりきらないと告げる。こ

れは合理的配慮の要求である。

例 D：ある従業員が監督者に、今使っている椅子は使い心地が悪いので新しい椅子が欲しいと告げる。これは職場における変更の要求ではあるが、彼の発言は合理的配慮の提供を求めていると雇用主に知らせるには不十分である。彼は、新しい椅子の必要性和健康状態とを結び付けてはいない。

「ADA に基づく合理的配慮と過度の負担」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> から抜粋。

2 誰が配慮の要求を取り扱うべきか？

会社の配慮についての手続き方針について説明し、その要求を扱う適切な人を教えるだけであつたとしても、まずは、配慮の要求を受けた人が対応するべきである。雇用主は、配慮の要求を扱う人を指名するとともに、全ての監督者、責任者、職長、チームリーダー、人事担当者、および従業員監督に関わるポジションにいる他の者を対象に、配慮の要求を受けた場合にはその指定された人に相談するよう教育するとよいであろう。

3 雇用主は従業員に、配慮が必要かどうか訊ねることができるか？

EEOC によると、従業員の障害が既知であつて、彼が配慮を必要としているかもしれないという合理的確信がある場合には、雇用主は彼に合理的配慮が必要かどうか訊ねることができる。例えば、耳が聞こえない従業員が出張に出かける場合、雇用主は合理的配慮が必要かどうか訊ねることができる。あるいは、雇用主がレストランでの昼食会を計画し、車椅子を使う従業員にとってそのレストランがアクセス可能であることを確かめるのにどのような質問をすればいいのか分からない場合、まずは、その従業員に質問することができる。また、障害のある従業員が職務の遂行や品行に問題があるならば、雇用主はその従業員に合理的配慮が必要か訊ねることができる。

4 ADA には、雇用主が使用しなければならない配慮要求のためのフォームを指定しているか？

いいえ、ADA に基づく公式要求フォームはない。要求は書面で行うようにしたいという雇用主のために、JAN は要求フォームのサンプルを作成した。

<http://askjan.org/media/raemployersform.htm> を参照。

5 配慮の要求を受けた場合、雇用主は何をすべきか？

EEOC によると、障害者のニーズと適切な合理的配慮を明らかにするために、雇用主と障害者は非公式なプロセスを経る必要がある。雇用主は、要求に有意義な決定をするために、その従業員に対して質問をすることができる。これは、どのような種類の合理的配慮が必要なのかという質問も含む。

実際にどのような対話となるかは様々である。多くの場合、障害と要求された配慮の種類が明らかであり、そのため対話の必要性はないか、ほとんどない。その他の場合には、雇用主は、効果的な配慮を特定するために、障害の特徴とその人の機能的制限について質問することができる。障害者は配慮を正確に特定できなくてもよいが、職場のバリアにより起こった問題を説明する必要がある。加えて、障害者からの提案は雇用主が提供する合理的配慮の種類を決定するのに役立つことがある。障害者も雇用主も、どのような配慮があり得るかわからない場合には、その人の制限と職場のバリアが確認できれば、多くの公的・私的な機関が雇用主が合理的配慮を特定するのを手助けしてくれる。雇用主はいつでも無料で JAN に相談できる。

6 従業員が配慮を求めた場合、雇用主はどのような医療情報を訊ねることができるか？

ADA に基づいて、雇用主は、医療関係の調査・照会は配慮の要求に対応するための範囲に限定しなければならない。障害や配慮の必要性が明らかではない場合、雇用主はその従業員に対し、その従業員が ADA が定める障害者であることを証明し、従業員が要求した配慮を必要とすることがわかり、効果的な配慮を選択・決定する助けとなる医療関係書類を提出するように求めることができる。ADA は医療情報の要求に制限をつけてはいるが、医療情報を要求するための特定のフォームは定めていない。そのフォームを作成したいと考える雇用主のために、JAN はフォームのサンプルを提供しているので、雇用主はそれを参考にすることができる。

<http://askjan.org/media/medical.htm> を参照。

C 効果的な配慮の決定

1 雇用主はどのようにして効果的な配慮を決定できるか？

ほとんどの場合、雇用主は配慮を要求した従業員と話し合い、その従業員のニーズをはっきりさせ、適切な合理的配慮を特定する。大抵の場合、その従業員が配慮のために必要とする情報の最良の情報源となる。雇用主が必要な情報全てを得ることができない場合、または雇用主が他の選択肢を探したい場合、次のステップは、従業員の健康管理担当者から医療情報を得ることとなる。

配慮を要求した従業員と話し合いをして、必要な場合には、医療情報を入手することにより、雇用主は、問題は何か、効果的な配慮を決定する解決策のために何を最初に行うべきか分かってくる。どのような症状や機能の制限が、職場へのアクセス、職務の遂行、あるいは均等な雇用機会の利益の享受に対するバリアとなっているのかを、雇用主は知っておく必要がある。従業員の制限が予想可能なのか、時間が経つにつれて変化するものなのか、安定しているか、または進行していくのかを知ることも、役に立つだろう。これらの情報を知ることは常に可能というわけではないだろうが、知ることができたならば、その情報は長期間にわたって使える、効果的な配慮を選ぶ解決策としてかなり役

立つだろう。

従業員の制限と能力がはっきりしたならば、次は、従業員が職務を遂行するにあたり、制限と能力がどのように影響を与えるのかを判断することだ。その判断のために、雇用主は、職務の達成を妨げるバリアとなっているのは、どの作業、職場環境、機材、または方法なのか、考える必要がある。しっかりした職務記述を作成することはスタートポイントになる。だが、常にそれに必要な情報全てが盛り込まれているとは限らない。時には、従来の職務記述から外れ、他の要素を盛り込むことを考えることが必要かもしれない。例えば、作業を行うに当たってどのような機材が使用されるか、どこで仕事が行われるか、そしてなぜこれらの方針に従わなければならないのか、といったことである。

従業員の制限と能力を特定し、それらが職務の遂行にどのように影響を与えるのかを判断した後は、雇用主は配慮の選択を考える用意ができたことになる。

配慮のプロセスについてさらなる情報は、JAN 「効果的な職務の配慮の提供と維持のための 5 つの実用的ヒント」 <http://askjan.org/media/FivePracticalTips.doc>、JAN 「対話のプロセス」 <http://askjan.org/media/interactiveprocessfact.doc> を参照。

2 役に立つかもしれない配慮の種類について、雇用主はどこで情報を手に入れることができるか？

JAN は、配慮についてのアイデアを探している雇用主のために、無料相談を行っている。その他、JAN は配慮のアイデアを公開している大きなウェブサイトと、雇用主が自分で配慮の解決策を探すことのできるオンライン配慮情報検索 (SOAR) を運営している。JAN の SOAR サイトは <http://askjan.org/soar>。

3 誰が配慮を選ぶのか？

EEOC によると、雇用主は効果的な配慮の選択肢の中から選ぶことができる。障害者にとって効果的な複数の配慮がある場合、または障害者が自分自身で配慮を用意することを望む場合は、その障害者の好み、まず考慮されるべきである。

4 合理的と考えられない配慮とはどんなものか？

合理的配慮には、職務の必須機能を除外すること、新しい職務を作ること、眼鏡や移動補助など個人的に必要なものを提供することは含まれない。ADA は雇用主がこれらの種類の配慮を提供することを禁止するものではない；それらは配慮として義務付けられてはいないということである。

5 ADA が義務付けていない配慮を雇用主が提供した場合、それは次に従業員が同じ種類の配慮を必要とした場合、前例となるか？

EEOC は、雇用主が自ら進んで ADA の義務を超える行動

を行うことを奨励し、そのような行動を取ったからといって罰することはない。しかし、雇用主が ADA の義務を超えることを行う場合、それは差別なく行うべきである。例えば、身体的障害のある従業員だけに義務を越えたことを行い、精神的障害のある従業員には何もしないということはあってはならない。

D 配慮の問題

1 職場のアクセシビリティ

a 移動の損傷のある従業員がいなくとも、雇用主は職場環境を変更しなければならないか？

第 I 編に基づき、雇用主は、特定の障害のある特定の応募者または従業員が配慮を必要とするまでは、既存の施設をアクセス可能なものにする義務はないが、変更が必要となった場合は、従業員の仕事の必要性に合致した変更を行わなければならない。障害のある従業員が雇用に関係する活動や特典のために使用しない場所や施設については、雇用主は、それをアクセス可能にするために変更を加える必要はない。しかし、商業施設を使用する、または公共施設で運営する民間雇用主、ならびに州および地方自治体政府は、既存の施設の変更または新しい建築物の設置を行う場合は、第 II 編と第 III 編に基づくさらに厳格なアクセシビリティ要件に従わなければならない。

第 I 編に基づいて障害者のニーズに合わせて変更を行う場合には、雇用主は、始めに、適切な司法省アクセシビリティガイドラインを参考にするといいだろう。ガイドラインが障害者のニーズに合い、過度の負担とならないならば、それらに従って変更を行うことが賢明である。そのような変更は将来、他の者に配慮するにも役に立つだろうからである。しかし、変更が第 II 編または第 III 編の基準を満たしているとしても、特定の障害者のニーズに合わせるためには、さらなる変更が必要となるかも知れない。

例：手洗所がアクセシビリティ基準の要件（広いドアと十分なスペース、特定の場所の手すりを含む）を満たすように変更されても、車椅子を使用する身長の高い人は、とても低い位置で移動するので、車椅子から便座へと移動できるように、さらに低い手すりを取り付ける必要があるかもしれない。

雇用におけるアクセシビリティの要件はある特定の個人のニーズによって発生するものであるが、雇用主は、応募者を想定して一般的なアクセシビリティを提供するような変更の実施を考慮すべきであろう。なぜならば、将来、障害者が応募してくる可能性があるからである。

EEOC「第 I 編技術支援マニュアル」第 3 章、セクション 3.10、<http://askjan.org/links/ADAtam1.html#III> から抜粋。

「ADA アクセシビリティガイドライン」は、<http://www.access-board.gov/adaag/html/adaag.htm> を参照。

b 雇用主は緊急避難のための配慮を提供しなければ

ばならないか？

雇用主が従業員のために緊急避難計画を定めている場合、その計画は障害のある従業員も含むべきである。全従業員のための避難計画がないならば、雇用主は、障害のある従業員からの緊急避難時の配慮の要求があれば必ずケース・バイ・ケースで配慮を考慮しなければならない。

緊急避難時における従業員への配慮についての情報は、「障害のある従業員のための緊急避難の方法」<http://askjan.org/media/emergency.html> を参照。

緊急時の準備と障害者についての情報は、<http://www.dol.gov/odep/programs/emergency.htm> を参照。

c 雇用主は配慮として駐車場を提供しなければならないのか？

駐車場は雇用の恩典と考えられている。ADA に基づいて、雇用主は、障害者が均等な雇用の恩典を享受できるように、合理的配慮を提供する義務がある。したがって、雇用主が全ての従業員に駐車場を提供するならば、過度の負担を伴う場合を除き、障害のある従業員にも駐車場を提供しなければならない。難しいのは、障害のない従業員に駐車場を提供していない場合、雇用主は障害のある従業員に駐車場を提供すべきかどうか、ということである。

この問題には二つの考え方があり、一つは、雇用主は職場環境におけるバリアを取り除く合理的配慮の提供義務があるだけである、というものである。駐車場は職場外にあるのだから、駐車場が他の従業員に提供されている場合を除き、雇用主は配慮として駐車場を提供する必要はないということである。もう一つは、雇用主は配慮として駐車場を提供するように義務付けられている。それは、障害のある従業員の中には、駐車場がなければ職場にアクセスできない者もいるであろうからであって、それゆえ、駐車場の提供は、障害のある従業員に均等な雇用機会を与える方法であるというものである。遺憾ながら、どちらの考え方が正しいのか、我々には何とも言えない。

さらなる情報は、「駐車場と ADA、その 1」<http://askjan.org/corner/vol01iss14.htm>、および「駐車場と ADA、その 2」<http://askjan.org/corner/vol03iss01.htm> を参照。

d 雇用主は配慮として職場への往復のための交通手段を提供しなければならないか？

前問で触れたように、雇用主は職場のバリアを取り除く合理的配慮の提供の義務があるだけで、職場外のバリアを取り除く義務はない。そのため、雇用主は通勤のための合理的配慮としての交通手段を提供する必要はない。ただし、雇用主が通常、従業員のために交通手段を提供している場合はその限りではない。しかし、勤務時間に関する方針がバリアとなっており、障害者が通勤する妨げとなる場合には、それが過度の負担とならない限り、雇用主は合理的配慮としてその方針を変更しなければならない。例えば、車椅子

を使用する人が公共交通機関で通勤する場合、天候が悪い時には出勤時間を遅くする必要があるかもしれない。

1997年6月15日付けの EEOC 非公式ガイダンスレターより抜粋。

2 職務の再編成

EEOC によれば、職務の再編成は以下のような変更を含む：障害のために従業員が行えない職務の周道的な機能の担当を変えることまたはその分担を変えること；職務（その必須機能、周道的機能にかかわらず）が行われる時間、またはその方法を変えること。雇用主は合理的配慮として必須機能の担当を変える必要はないが、望むならばそのようにすることができる。

a どの職責が必須であるか、雇用主はどのようにして判断するか？

「職務記述」は、JAN の刊行物をまとめたものであり、それには、職責が必須であるかを判断する方法について論じている部分が含まれている

<http://askjan.org/media/jobdescriptions.html>。

EEOC も、「第 I 編技術支援マニュアル」のセクション 2.3(a)において、必須機能と判断することについての情報を提供している <http://askjan.org/links/ADAtam1.html>。

b 雇用主は障害のある従業員のために、軽い職責を提供しなければならないのか？

「軽い職責」という語は、雇用の場において、多くの異なる意味を持っている。一般定には、「軽い職責」とは、一時的または継続する仕事で、普通の職責よりも身体的または精神的に負担が少ないものを指す。雇用主の中には、損傷のために職務の機能を遂行できない従業員を、その職務の機能の遂行から外すためだけの言い訳として「軽い職責」という語を使用する者もいる。「軽い職責」は、普通の職責の一部またはすべてを行うことのできない従業員に代替的な仕事を提供する目的で特に作られた、身体的または精神的負担が少ない、あるポジションの職責から成り立つこともある。さらに、坐ってできる、または身体的・精神的負担が少ないポジションすべてを「軽い職責」と呼ぶ雇用主もいる。

以下の説明においては、「軽い職責」という語は、普通の職責の一部分または全てを行うことのできない従業員に仕事を提供する目的で特に作られた特定のポジションのみを指す。

雇用主は、仕事と関係ない怪我をした障害のある従業員のために、合理的配慮として、軽い職責のポジションを作る必要はない。雇用主には合理的配慮の一形態としてポジションを作る義務はないという ADA の原則は、軽い職責のポジションを作ることに当てはまる。しかし、雇用主は ADA が義務付ける他の形の合理的配慮を提供しなければならない。例えば、過度の負担とならない限り、雇用主は

以下のことを行わなければならない：(1) 障害のために従業員が遂行できない周道的な機能の分担替えを行うことによりポジションの再編成を行う、(2) 勤務時間の変更（パートタイムを含む）、(3) 仕事と関係ない怪我をした障害のある従業員を、その者が資格要件を満たす、既存の同等の空きポジションに配置替え。したがって、雇用主は、障害は仕事と関係ない怪我によると主張することだけで、障害者に配慮する義務を免れることはできない。

一方、雇用主が仕事により怪我をした従業員のために軽い職責のポジションをリザーブしておく場合（必要な時に新たに軽い職責を作るのではなく）、ADA は、合理的配慮として、仕事によらない怪我をした障害のある従業員をそのポジションに配置換えをするよう考慮することを義務付けている。これは、空きポジションへの配置転換と雇用主の方針の適切な変更は、過度の負担とならない限り、ADA が義務付ける合理的配慮の一つであるからである。もしも従業員が仕事で怪我をして軽い職責が必要となった場合に利用できる空きの軽い職責のポジションがなくなるからということを示すだけでは、リザーブしている空きの軽い職責のポジションへの配置転換が過度の負担となるとの証明にはならない。

軽い職責のポジションとは一時的なものであって、継続するものではないと決めるのは雇用主の地涌であることに留意すること。

さらなる情報は、EEOC 「労働者災害補償と ADA」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/workcomp.html> を参照。

3 勤務時間の変更と休暇

合理的配慮と過度の負担についての刊行物において、EEOC は、配慮としての勤務時間の変更と休暇について説明している（「ADA に基づく合理的配慮と過度の負担」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>）。しかし、勤務時間と休暇についてのいくつかの問題点は、このガイダンスにおいては取り上げられていない。

a ADA に基づいて、雇用主は合理的配慮として、フルタイムの仕事をパートタイムに変更しなければならないか？

パートタイムは合理的配慮の一形態だが、雇用主は、大抵の場合、ADA に基づく配慮として、既存のフルタイムの職務をパートタイムに変える必要はない。EEOC の非公式ガイダンスによると、従業員が勤務時間を大幅にカットすることを要求した場合、要するに、従業員は既存のパートタイムの職務への配置転換を要求しているということである。正確な法的解釈はしばらくの間は裁判所で討論されるであろうが、いずれにせよ、大幅に勤務時間をカットすること（例、半分まで）は、根本的に職務を変えることだと容易に理解できる。「必須機能」が達成すべき仕事量を具体化するものだとすれば、勤務時間を半分にすることは、必然的に必須機能をカットすることを伴うと考えることができる。さらに、生産基準は、単純な時間計算の基準だけではなく、1日にどれ程の量を生産すべきかというこ

とを測る基準でもあるので、生産基準をカットすることにもなるということもできる。

勤務時間を大きく縮減することは、その職務の資格基準を変更することにもなるという法的議論もある；つまり、フルタイムで働く能力という資格基準である。雇用主は、フルタイムのポジションを作っているのはフルタイムの働きを必要とする十分な仕事があるからであるということ、常に立証できるようにしておく必要がある。フルタイム勤務の資格要件は事業の必要基準と合致しており、したがって、勤務時間を半分にするのは合理的配慮ではないということになる。

従業員によるパートタイム勤務の要求が、結局ところ、既存のパートタイムの仕事への配置転換の要求となってしまうのはこのためである。ほんのわずかな勤務時間の短縮ならば、少しだけ時間が短くなってもその職務の必須機能、生産基準、資格要件は変わらないことを示すことは可能だろう。この場合、従業員がすべての必須機能を遂行できるようにするために、周辺的な機能を削除する必要があるかもしれない。

b 雇用主がフルタイムの職務からパートタイムの職務への変更を選んだ場合、雇用主は従業員のフルタイムの賃金と恩典を維持しなければならないか？

いいえ。障害のない従業員の職務がフルタイムからパートタイムに変わった場合と同じ賃金・恩典を維持しないならば、ADA ではそのようなことは義務付けていない。雇用主は、賃金や勤務時間についての法律など、他の法律の適用について考慮すべきである。

c ADAに基づき、雇用主は配慮としてどれほど長い休暇を与えなければならないか？

適用対象事業体に最大 12 週間の休暇を与えることを義務付けている家族介護休業法 (FMLA) と異なり、ADA には、休暇の長さに関する規定はない。その代わりに、休暇の要求は他の配慮の要求と同じように扱われる：すなわち、過度の負担とならない限り、雇用主は従業員が必要とする長さの休暇を与えなければならない。

ADA と FMLA の関係についてのさらなる情報は、「FMLA、ADA および公民権法第七編 (EEOC ガイダンス)」 <http://www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html> を参照。

4 方針の変更

a 雇用主は無過失懲戒方針*を適用できるか？

いいえ。障害のある従業員が合理的配慮として追加の無給休暇を必要とする場合、雇用主はその「無過失」懲戒方針を変更し、従業員に追加の休暇を与えなければならない。ただし、以下を立証できればその限りではない：(1) その従業員が職務の必須機能を行えるようにする他の効果的な配慮がある；(2) 追加の休暇を与えると過度の負担

となる。休暇の方針を含めて、職場の方針を変更することは、合理的配慮の一形態である。

※訳注：no fault attendance policy
欠勤が多い従業員を、欠勤の理由に関係なく懲戒できるという規則

「合理的配慮と過度の負担 (EEOC ガイダンス)」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> から抜粋。

b 雇用主は「制限なし」方針を採用できるか？

EEOC による非公式のガイダンスによると、従業員に制限がまったくないことを要求することは、障害のある従業員に適用する場合は、ADA 違反となり得る。その方針はそれ自身が ADA 違反であるとする裁判所もあるが、ほとんどの裁判所は、ADA に基づいてそのような方針に対して訴えを起こすには、従業員が障害の定義を満たしていなければならないとしている。従業員が障害の定義の第 1 文、第 2 文を満たさない場合、その従業員は、一般的に、雇用主が彼を通常の職務 (あるいは、一定の区分もしくは広範な職務に属する他の職務) に戻さなかったという証拠に基づいて、雇用主が彼には障害があるとみなしていたことを立証することができる。

c 雇用主は行為規範を施行できるか？

雇用主は、職務に関連し事業の必要性に沿っており、一律に適用される行為規範の違反を、決して許してはならない。例えば、暴力、暴力の脅し、窃盗、物品の破壊を黙認したり、許したりすることが決してあってはならないということである。障害のある従業員がそのような不品行を行った場合、障害のない従業員にも同じ扱いをするならば、雇用主は障害のある従業員を懲戒することができる。障害のある有資格の従業員をそのような行為規範に沿うようにさせるため、雇用主は合理的配慮を提供する義務がある。ただし、過度の負担となる場合、規範違反の罰が解雇である場合はその限りではない。合理的配慮は常に将来に向けたものであるため、不品行が障害によるものだとしても、雇用主は過去の不品行を許す必要はない。

「合理的配慮と過度の負担 (EEOC ガイダンス)」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html> から抜粋。

さらなる情報は、「ADA：障害のある従業員に対する勤務規範および行為規範の適用」
<http://www.eeoc.gov/facts/performance-conduct.html> を参照。

d 雇用主は、配慮として服装規定や衛生要件を変更しなければならないか？

ほとんどの当局 (EEOC を含む) は、服装規定や衛生要件は「行為規範」であるとしているが、それらを、間違いなく職務に関連し事業の必要性に沿っているものでなければ実施することができない種類の行為規範に分類している。そのため、障害者が配慮として服装規定や衛生要件の変更を求めたならば、雇用主がその服装規定や衛生要件

がその職務に必要であることを立証できない限り、雇用主はその変更を認めることを考慮しなければならない。

職場の衛生問題の取扱いについての情報は、<http://askjan.org/media/employmenthygienefact.doc> を参照。

さらなる情報は、「ADA：障害のある従業員に対する勤務規範および行為規範の適用」
<http://www.eeoc.gov/facts/performance-conduct.html> を参照。

e 雇用主は、配慮として従業員の在宅ワークを認めることを考慮しなければならないか？

はい。仕事が行われる場所の変更は、職場の方針の変更という ADA の合理的配慮義務に含まれる可能性がある。雇用主が他の従業員にはテレワークを認めていない場合でもである。しかし、雇用主は従業員が好む配慮や従業員が要求した配慮を受け入れなければならないという義務はなく、効果的なものであるならば、別の配慮を申し出ることができる。

配慮としての在宅ワークについてのさらなる情報は、「合理的配慮としての在宅ワーク／テレワーク」
<http://www.eeoc.gov/facts/telework.html> を参照。

5 設備とサービス

a 雇用主が、例えば安全靴や聴診器といった作業用品を使うように命じ、障害のある従業員は普通のものよりも値段の高い特別な用品（例、特注の安全靴や増幅聴診器）を必要とする場合、雇用主はその特別な用品のためにさらなる費用を支払わなければならないか？

その機器や装置が個人用の品ならば、雇用主はそれを提供する必要はない。例えば、従業員がいつも特別な種類のブーツを履いている必要があるならば、雇用主はそのために支払う必要はない。通常、補聴器、眼鏡、薬などは個人用品に分類される。

一方、ブーツが仕事でのみ必要で、配慮となるものならば、過度の負担にならない限り、雇用主はそのブーツにかかる全費用を支払わなければならない。これには「商売道具」の問題がある。ブーツが仕事で使うものならば、そのブーツは仕事を行うのに必要であり、雇用主が他の従業員にブーツを提供するのならば、公平な待遇としてその特別なブーツの費用も支払わなければならない。しかし、他の従業員が自分自身でブーツを買い所有しているのならば、障害のある従業員は、たとえ割高であるにしても、自分自身で購入するように求められる可能性がある。

b 例えば、聴覚損傷がある従業員が補聴器を購入したくないという場合、雇用主には職場で使う補聴器を提供する義務があるか？

個人使用の用品（車椅子、補聴器、保護衣）を自宅では使用しないという事実によって、それらは職場で必要である

ので仕事と関係があるものであるということになるわけではない。補聴器を必要とさせる制限は職場内外にあるので、補聴器は個人使用品なのである。

しかし、雇用主には個人使用の品を提供する義務はないものの、それでも、雇用主は合理的配慮を提供しなければならないかもしれない。例えば、雇用主は、補聴器を使わないという聴覚損傷のある従業員のために、増幅電話機や通信に使用する他の手段を提供しなければならないかもしれない。

c 雇用主は、障害のある従業員が職場で個人的に必要とする品（つえ、歩行器、車椅子、補聴器）やサービス（個人的な付き添いケア、介助動物）の使用を認めなければならないか？

障害のある従業員が職場で個人的に必要とする品物やサービスを使うことを認めることは、合理的配慮の一形態である。例えば、雇用主には目が見えない従業員のために盲導犬を提供する義務はないとしても、その従業員に職場で盲導犬を使用することを認めることは合理的配慮となる。

EEOC 第 I 編施行規則
<http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/get-cfr.cgi?TITLE=29&PART=1630&SECTION=16&YEAR=2000&TYPE=TEXT> から抜粋。

d 雇用主は、ADA に基づき個人補助サービス (PAS) を提供しなければならないか？

PAS という語は様々なサービスを含み得る。「就労チケットおよび就労インセンティブ改善法 (the Ticket-to-Work and Work Incentives Improvement Act) は、PAS を「一人または複数の人々により提供される様々なサービスで、健全者が通常補助なしで行える仕事内外の日常生活活動を障害者が行えるように補助するもの」と定義している。ADA においては、合理的配慮は仕事に関連する補助の形として PAS を含み得るが、通常は、職場における個人的な付き添いケアの形をとる PAS は含まない。仕事に関連する PAS の例としては、以下のような職場における作業に関する援助があげられる：朗読者、通訳者、持ち上げる・手を伸ばす助け、ページめくり、出張時の視覚障害者を補助する視覚ガイドとしての旅行アテンダントなど。

さらなる情報は、「職場における個人補助サービス (PAS)」
<http://askjan.org/media/PAS.html> を参照。

e 雇用主は、出張のために、個人的な付き添いケアを提供しなければならないか？

EEOC の非公式ガイダンスによれば、ADA は、雇用主が職務について個人的な付き添いケアの提供をすることを義務付けてはいない。それは、個人的に必要とする品やサービスの提供は、雇用主の合理的配慮提供義務に含まれないからである。しかし、従業員が出張に出かけ、個人的な付き添いケアの費用が発生し、それが出張時以外の通常費用を超えてしまった場合は、雇用主が追加料金を支払う十

分な理由となる。

- f 同僚が自主的に障害のある従業員の個人的な必要のために補助をする場合はどうなるのか？ 例えば、職場に到着した時に、車椅子を使う従業員が自動車から車椅子に移るのを同僚が手伝う場合である。雇用主は同僚が手助けをすることを認めなければならないか、あるいは、その行為を禁止できるか？

EEOC の非公式ガイダンスによると、雇用主は通常、職場における従業員の時間の使い方を決めることができる。したがって、同僚が障害のある従業員のために個人的な補助を提供することを雇用主が禁止しても、それが直ちに ADA 違反となることはないと思われる。しかし、EEOC は、現実的な観点から、結果的に生じた怪我について雇用主が責任を負う必要がなく、補助が職場を相当に乱すことがないのならば、雇用主はケース・バイ・ケースで対応して、同僚が自主的に障害のある従業員を補助することを認めることを勧めている。

EEOC は以下の方法を提案している：

同僚が個人的な補助を行うことを認めるかどうかの決定にあたって、雇用主は、まず、結果的に生じた怪我について責任を負うことになるかどうかについて判断するとよい。その判断をするには、雇用主は適切な法的アドバイザーに確認すべきである—EEOC は労働災害の雇用主責任の範囲についてのアドバイスはしない。怪我に対しての責任を負うと判断したならば、同僚が個人的な補助を行うことを禁止することができる。一方、責任はないと判断したならば、同僚が個人的補助をすることを認めると職場にどれほどの乱れが起こるか、といった他の要素を考えてみる。責任がなく、乱れもほとんどないようならば、少なくともコートの着脱や食事の介助といった小さな行為ならば、雇用主は、同僚が障害者を補助することを認めることについて考慮すべきである。より困難な補助、例えば便器への移動や投棄の管理といったものが必要なならば、このような種類の補助を行うことを認める前に、同僚がこのようなことをするための適切な訓練を受けていることを確認した方がよい。

逆に、ADA の合理的配慮義務に基づいて、雇用主は、過度の負担にならない限り、障害のある従業員が職場における個人的な付き添いケアを自分で手配することを認めることを考慮しなければならない。

- g ジョブ・コーチの提供は合理的配慮か？

はい。過度の負担にならない限り、雇用主は合理的配慮として、有資格の障害者の訓練の補助に、一時的なジョブ・コーチを提供しなければならないこともある。雇用主は、公的・私的な社会サービス機関が費用を負担するジョブ・コーチが職場でその従業員に同行することを、合理的配慮として、認めなければならないこともある。

「精神障害と ADA (EEOC ガイダンス)」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html> から抜粋。

- h 雇用主は、家庭訪問するための運転といった仕事上の移動のために配慮を提供しなければならないか？

EEOC によれば、運転が職務の必須機能ではない場合、雇用主は仕事に関係する移動のために、移動の代替手段などの配慮を考慮しなければならない。例えば、目まいのために運転できないソーシャルワーカーのため、雇用主は代替りの移動手段を考慮しなければならない；必須機能は家庭訪問を行うことであって、運転することではない。

IV 休職従業員と前従業員のための合理的配慮

障害のある従業員が雇用の均等な恩典を受けることができるようにするために、ADA は雇用主に配慮の提供を義務付けている。休職従業員と前従業員のための雇用の恩典には、健康保険と障害保険、職務の保護、賞与と昇進が含まれる。

A 健康保険と障害保険

- 1 ADA は健康保険や短期・長期障害保険などの、雇用主が提供する利益に適用するのか？

EEOC によると、ADA の差別禁止原則と、健康保険や短期・長期障害保険等の雇用主提供の恩典との関係は非常に複雑である。EEOC は二つの刊行物を出しており、それらは、雇用主が ADA が雇用主提供の恩典にどのように適用されるのかを雇用主が理解するのに役立つであろう。

「雇用主が提供する健康保険における障害による区別への 1990 年障害のあるアメリカ人法の適用に関する暫定的施行ガイダンス」<http://www.eeoc.gov/policy/docs/health.html>

「従業員の恩典」
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/benefits.html>

- 2 雇用主が長期障害保険を提供する場合、雇用の終了時に支払い金受け取りの条件をつけることができるか？ それは、雇用主は休暇を取る従業員のために配慮として職務を残しておくことを考慮しなければならないという ADA の義務に違反することになるか（その従業員が障害者として、ある時点で復帰するつもりであると仮定して）？

通常は、この慣行は ADA 違反ではない。長期障害保険は雇用の恩典であり、雇用主が提供してもしなくてもかまわない。そのようなものであるから、雇用主は恩典の条件を決めることになる。ADA の義務を免れることを意図しているのなら、雇用主は ADA 違反となるかもしれないが、そもそも雇用主はその恩典を提供する義務がないのだから、それを証明することは難しいであろう。

- 3 雇用主は、障害のために勤務時間が短いという理

由で、健康保険を打ち切ったり、給付を減額することができるか？

EEOC によれば、はい。ADA は、要件が全従業員に同じ方法で適用されるものである限り、障害を理由として差別をしない健康保険資格要件を設定することを禁止してはいない。一定以上の勤務時間を健康保険の資格要件とすることは、障害を理由とした差別ではない。それは、障害のある人、ない人、両方を制限するものである。それゆえ、例えば、学校に行くというような理由で勤務時間を減らす人も、やはり健康保険給付の減額、あるいは失効の対象となるであろう。

1995年1月4日付け EEOC 非公式ガイダンスレターから抜粋。

B 賞与と昇進

雇用主が従業員の職務実績や出勤状況に基づいて賞与や昇進を決定している場合、雇用主は、従業員が合理的配慮として休暇を取った期間を欠勤として不利に扱うことができるか？

EEOC によれば、いいえ。それは、法により合理的配慮を利用する資格のある従業員に対する報復となる。さらに、そのような罰則は、休暇を効果のない配慮とすることになり、そのため、合理的配慮の提供を怠ったという雇用主の法的責任が問われることになる。

「ADA における合理的配慮と過度の負担」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>、質問 19 から抜粋。

C 人員削減と一時解雇

1 ADA は、景気が悪い時の人員削減による解雇や一時解雇から障害者を保護するか？

ADA は障害を理由と下差別から障害者を保護するが、差別のない一時解雇から障害のある従業員を保護することはない。従業員の解雇や一時解雇を決断する時、雇用主はその決定が障害のある従業員を排除したいという気持ちではなく、事業の必要性によるものであることをはっきりとさせる必要がある。例えば、雇用主はその一時解雇の決定を、生産性、先任権、職務の種類などの差別とは無関係の基準によって行うことができる。しかし、従業員の生産性によって一時解雇の決定をする場合は、ADA に基づいて提供された配慮を理由として従業員を不利に扱うことはできない。EEOC は次のような例を示している：

X 社は人員削減を行っている。過去 1 年間で 4 週間以上欠勤した従業員は全て、解雇することを決定する。ある従業員は障害の治療のため 5 週間の休暇を取った。会社はこの従業員を解雇するかどうかの決定に、この 5 週間を考慮に入れることはできない。

「ADA における合理的配慮と過度の負担」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>、質問 19 から抜粋。

2 従業員であった者は ADA の対象となるか？

以前の雇用関係から起こった差別の対象となる場合は、前従業員も ADA の保護の対象となる。例えば、雇用主は前従業員についての秘密の医療情報を開示できない。

「原告適格 (EEOC ガイダンス)」

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html> から抜粋。

2009年5月15日更新

本文書は、米国労働省障害者雇用政策局との契約合意 (DOL079RP20426) によって資金提供された JAN によって作成された。ここで書かれている意見は、米国労働省の見解や方針を必ずしも反映してはいない。商標、商品、または組織への言及は米国労働省の推薦を意味するものではない。

A-203

JAN

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
実践的解決策・職場の成功

効果的配慮実践シリーズ

対話のプロセス

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
WV 26506 - 6080, Morgantown 私書箱 6080
(800) 526-7234 (音声)
(877) 781-9403 (TTY)
<http://askjan.org/>
askjan.org/

米国労働省障害者雇用政策局のサービス

JAN の効果的配慮実践シリーズ

対話のプロセス

障害のあるアメリカ人法 (ADA) は、適用対象雇用主に、障害のある従業員に効果的で合理的な配慮を提供することを義務付けている。効果的な配慮の決定に役立てるため、雇用機会均等委員会 (EEOC) は、雇用主に「対話のプロセス」を活用することを奨励している。その意味するところは実にシンプルで、雇用主と配慮を要求する障害のある従業員が共働するということである。

EEOC によると、対話のプロセスは ADA によって義務付けられているものではないが、法的な観点から、そのプロセスを経ることは、雇用主が誠意をもって ADA を遵守しようとしていることを示すことになる。そして、実用的な観点からは、配慮を提供するプロセスを効率的にし、確実に効果的な配慮を提供できるようにするものである。

ADA は対話のプロセスを義務付けていないので、雇用主は、自分自身のプロセスを自由に作り上げることができる。以下の例は、何を含めるべきなのか、いいアイデアを探している雇用主に、対話のプロセスがどのようなものであるかを教えてくれる。

ステップ1：配慮の要求に気付く

対話のプロセスは障害のある従業員からの配慮の要求によって始まるので、雇用主が要求に気付くことが重要である。では、配慮の要求とは何か？ EEOC によると、配慮を要求するときには「平易な英語」の使用で足り、ADA に言及したり、「合理的配慮」という言葉を使用する必要はない。それゆえ、従業員が健康状態に関する問題があると示したならば、いつでも、雇用主は ADA に基づく配慮を要求しているのかどうか考えるべきである。

EEOC (合理的配慮と過度の負担 (EEOC ガイドンス) <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>) では以下の例が挙げられている。

例 A：ある従業員が監督者に「私が受けている投薬治療のため、勤務開始時間に出社することは難しい」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 B：ある従業員が監督者に「腰痛治療のため、6 週間の休暇を取る必要がある」と告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 C：車椅子を使用する新入社員が雇用主に、車椅子が事務所内の机の下に収まりきらないと告げる。これは合理的配慮の要求である。

例 D：ある従業員が監督者に、今使っている椅子は使い心地が悪いので新しい椅子が欲しいと告げる。これは職場における変更の要求ではあるが、彼の発言は合理的配慮の提供を求めていると雇用主に知らせるには不十分である。彼は、新しい椅子の必要性和健康状態とを結び付けてはいない。

ヒント：

- **慎重の上にも慎重に：**従業員が配慮の要求をしているのかどうか雇用主には分からない場合、雇用主はその従業員に何を求めているのか、その理由はなにか、はっきりと訊ねるべきである。
- **迅速に行動する：**配慮の要求がはっきりとしたならば、雇用主は素早く対応すること—配慮の要求に対して不必要に遅れて対応することは ADA 違反となり得る。
- **責任を割り当てる：**要求が誰かの机で失われないようにするため、雇用主は少なくとも 1 人の従業員を配慮の要求を確実に取り扱う責任者として指名すべきである。
- **トレーニングを行う：**雇用主は全ての責任者と監督者が配慮の要求に気付く、要求が受理されたら何をするのかについて理解するよう、トレーニングをすべきである。

ステップ2：情報を集める

配慮の要求を受けたら、雇用主はその要求を実行するのに必要なあらゆる情報を入手するものとする。障害および配慮の必要性についての説明する書類も必要な情報に含まれる。従業員の障害と配慮の必要性が明らかであり、更なる情報が必要ではない場合もある。例えば、従業員が最近になって車椅子を使用し始めたのならば、彼が職場に入るためにスロープが必要なことが分かり、障害と配慮の必要性は明らかである。

しかし、本人は困難があることを知ってはいても、その原因について正確なこと、または可能性のある解決策についてわからないという場合もある。例えば、外からはわからない障害のある従業員が障害のために仕事をやり遂げることが難しいと言ったとしても、これだけでは雇用主が効果的な配慮を提供するための情報としては不十分である。雇用主は、どんな制限が職務遂行を妨げているのか、どの作業が問題となっているのかを知る必要がある。

では、必要な情報を得るために雇用主は何をすべきか？多くの場合、配慮の要求をした従業員がその障害および考えられる配慮についての最高の情報源である。従業員が必要な情報を提供できない場合には、医療関係の書類が役に立つであろう。しかし、雇用主は、必要を超える情報を取ってはならないということを忘れないようにしなければならない。

ADA においては、従業員が配慮を要求したが障害と配慮の必要性が明確ではない場合は、雇用主は、従業員が障害者であるか要求した配慮を必要とするかを判断する助けとなる医療関係の書類、および配慮の要求を取り扱う助けとなる情報を要求することができる。

ヒント：

- **制限と問題を知る：**ほとんどの場合、効果的な配慮を見つけるために、雇用主はどんな制限がどんな問題を引き起こしているのかを知る必要がある。通常、こうすることで、問題解決のための良いスタートを切ることができる。
- **可能なら、従業員本人から情報を得る：**障害のある従業員は自分の制限をよく知っており、多くの場合、どのような配慮が最もうまく使えるのか知っている。
- **医療関連の照会についての ADA のルールを忘れない：**雇用主にとっていい方法とは、絶対に必要なものだけについて訊ねるということである。全ての医療記録について訊ねることが ADA の基準に合うことは（たとえあったとしても）ほとんどない。

ステップ3：配慮の選択肢を探す

問題の原因となっている従業員の制限を特定し、その問題が何であるかを特定したならば、雇用主は配慮の選択肢を探る用意ができたことになる。この段階で、雇用主は新しいアイデアや実行方法を受け入れられるようにオープンであるべきである。ブレインストーミングにより何がうまく行きそうなのか考える段階である。

再び言うが、配慮を求める従業員本人が最高の情報源である。雇用主は、何が適切な配慮化について、常に従業員本人に訊くようにすべきである。配慮についてのアイデアをもっと必要とするならば、雇用主は従業員の医療関係者に訊ねることもできる—医療関係者が効果的な配慮を提案できる場合もある。あるいは、医療関係者はアイデアを出せないこともあるが、考慮中のアイデアが従業員の制限を取り除く助けとなるかどうかアドバイスしてくれるかもしれない。

さらに多くのアイデアが必要ならば、雇用主は、JAN、職業リハビリテーション、リハ担当者、障害関係団体など、外部の機関等に相談することができる。ただし、外部と相談する場合には、雇用主は ADA の守秘義務を遵守することを忘れてはならない。いい方法の一つは、従業員の名前

を伏せて、必要な情報を得るようにすることである。

ヒント：

- **先入観をもたないこと：**配慮とは、障害による制限を乗り越えるためにいろいろなことをやってみることである。したがって、配慮の選択肢を探るときは、先入観をもたないようにすること。
- **従業員本人に配慮の提案をしてもらおう：**配慮を要求した従業員本人が配慮について何かいいアイデアを持っているかもしれない。しかし、何も聞かれなければ、それを提案することをためらっているかもしれない。
- **従業員の医療関係者にアイデアを求める：**医療関係者の中には、配慮のアイデアのために雇用主とブレインストーミングしてくれる者もいるだろう。
- **必要な時は JAN を使う：**JAN は、配慮のアイデアを探している雇用主を支援する、無料で利用できる、全国規模の情報源である。

ステップ4：配慮を選ぶ

配慮の選択肢が見つかったら、雇用主はどの配慮を実施するか選ばなければならない。複数の選択肢がある場合、雇用主は従業員本人の好みを考慮すべきである。しかし、雇用主は、効果的な選択肢の中から、例えば最も費用のかからない配慮を選ぶことができる。

配慮が役に立つかどうかははっきりとは分からず、試したものの上手いかず、それが永久にお蔵入りになるかもしれないと雇用主が心配する場合がある。そのような心配する必要はない—雇用主は配慮を試し、もしそれが役に立たなければ、使用しないという自由がある。配慮を試す時に雇用主がやっておくといけないことがある。合意書を従業員と作成するのである。配慮は試験的なものであること、その試験期間の長さ、そして配慮が役に立たない場合はどうするか、といったことを定めておくのである。こうしておけば、その配慮を実施しないこととしても誰も驚くことはない。

ヒント：

- **従業員本人の好みを考慮する：**ADA によって義務付けられていることではないが、可能であれば、従業員本人が好む配慮を選択する。
- **お試し期間を設けてみる：**配慮が役立つかどうかははっきりとわからない場合、配慮を試してみるのもよい。

ステップ5：配慮を実施する

配慮が選ばれたら、それを実施する。このステップは、配慮が成功裏に終わるかどうかを決定する非常に重要な段階である。機器が含まれる場合には、それは正しく取り付けられ、従業員はその適切な使用ができるように訓練を受ける必要がある。配慮が勤務時間の変更や方針の変更を伴う場合、管理者または監督者は配慮が効果的に行われるよ

うその変更を知っておく必要がある。配慮が外部サービスの利用を伴う場合、担当者を決めて、そのサービスが迅速かつ効果的に提供されるようにする必要がある。配慮が配置転換であるならば、その従業員は新しい職務に慣れるために多少の時間を必要とするかもしれない。

ヒント：

- **配慮の実施のために必要なすべてのステップが確実に行われるようにする：**そのためのいい方法は、配慮が実際に役に立っているかチェックすることである。
- **配慮実施のキーパーソンとコミュニケーションをとる：**ADA の守秘義務に留意し、必要があれば、管理者と監督者だけに配慮について知らせること。

ステップ6：配慮の実施状況を把握する

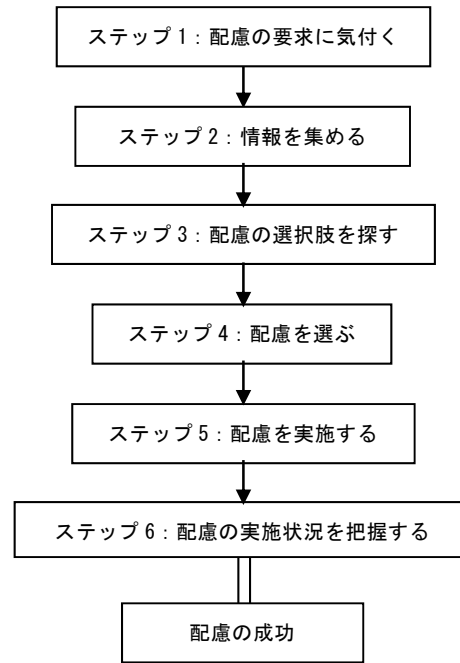
配慮実施後にその実施状況を把握すること、これは、対話のプロセスの重要な要素であるにもかかわらず、忘れられがちである。様々な理由のために配慮が効果的に働かなくなることがある。例えば：従業員の制限に変化があった、職場の機器が変わった、職務が変わった、職場そのものが変わったといったことであり、あるいは、雇用主にとって配慮が過度の負担となることもある。

変化は起こるものなのであるから、雇用主は配慮の効果の現状について定期的にチェックする必要があるだろう。配慮が機器を伴う場合、その整備や更新を必要に応じて行う担当者を決める必要があるだろう。配慮の実施状況を把握する上で最も重要な方法は、対話を絶やさないようにすることである。配慮の提供を受ける従業員は、配慮に変化や問題が起こった場合にはそのことを雇用主に知らせるべきであること、および誰にそれを知らせるのかを理解しておく必要がある。

ヒント：

- **効果をチェックする：**職場ではいろいろなことが変化するものであるため、配慮も変化する必要があるかも知れない。そのため、雇用主は配慮の効果を定期的にチェックすべきである。
- **配慮をメンテナンスする：**メンテナンスがなければ機器は永く働いてはくれない。機器が配慮の一部である場合、雇用主はその機器が適切にメンテナンスされているようにする必要がある。
- **コミュニケーションを絶やさないようにする：**どの職場でも、コミュニケーションを絶やさないことが成功への鍵となる。配慮にも同じことが言える。雇用主は、従業員に配慮について生じた問題についてコミュニケーションを取るよう奨励すべきである。

図1：対話のプロセス



2011年12月28日更新

本文書は、米国労働省障害者雇用政策局との契約合意(DOL079RP20426)によって資金提供された JAN によって作成された。ここで書かれている意見は、米国労働省の見解や方針を必ずしも反映してはいない。商標、商品、または組織への言及は米国労働省の推薦を意味するものではない。

A-204

JAN
ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

**JAN と始めよう：
小規模企業のための情報**

ングサービスである：1) 職場における配慮の具体的解決を提供する、2) 障害のあるアメリカ人法 (ADA) およびその他の障害関連法令に関する技術的支援を提供する、3) アクセスしてきた人に対して自営についての教育を行う。

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) は、職場の配慮と障害者雇用の問題に関して、無料で、専門的かつ信頼性の高いガイダンスを提供している。JAN は、雇用主と従業員双方に役に立つ実践的な解決を目指して、障害者が自身のエンプロイアビリティを高めることを支援し、障害者がいかにして職場に価値と才能を付加するかを雇用主に対して実証している。

最新の訓練モジュール：

JAN、障害のあるアメリカ人法改正法 (ADAAA) や対話のプロセスの活用に関して、採用担当者、人事スタッフ、第一線の監督者および全てのマネジャーを教育訓練するのに利用できる。

<http://AskJAN.org/training/library.htm>

障害のあるアメリカ人法に基づく合理的配慮に関する雇用主ガイド：

本ガイドは、配慮、ADA 遵守、そして JAN による解決策の実践的アイデアに関して、雇用主がよく遭遇する問題をまとめたものである。

<http://AskJAN.org/Erguide/>

オンライン配慮情報検索 (SOAR)：

このシステムを使うことで、職場における障害者のための様々な配慮の選択肢を自分で探すことができる。

<http://AskJAN.org/soar/>

税制優遇措置の情報：

小規模企業が負担した配慮のための費用や障害者の採用のための費用の一部を補う障害者アクセス税制控除 (the Disabled Access Credit) やその他の税制優遇措置について学ぶことができる。

<http://AskJAN.org/media/tax.html>

スペイン語情報：

JAN の資料をヒスパニック系コミュニティに配布したいと考える、英語とスペイン語を話す人のための情報。

<http://AskJAN.org/espanol/>

米国労働省障害者雇用政策局のサービス

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

(800)526-7234 (音声)

(877)781-9403 (TTY)

jan@askjan.org

<http://AskJAN.org>

JAN は、以下によって障害者のエンプロイアビリティを高めることを目的として設立された無料のコンサルティ

第3節 関連判例

アメリカ 障害定義 01

障害を有するかどうかを判断するにあたって、「緩和措置」の効果を加味すべきとされた事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Sutton v. United Airlines, Inc., 527 U.S. 471 (1999).

<事案の概要>

航空会社を運営する被告 (Y) では、旅客機の操縦士の募集条件として、1.0 以上の裸眼視力を求めている。強度の近視 (裸眼視力 0.2) であった原告 (X) らは、この視力条件を満たしておらず、採用されなかった。そこで、X らは、Y が X らの視力障害に基づき、または、障害があるとみなすことによって、採用拒否をしたことは ADA に反するとして、Y を訴えた。

<判決のポイント>

ADA における障害に該当するためには、その人の一つ以上の主要な生活活動 (one or more major life activities) を相当程度制限する (substantially limits) 身体的又は精神的機能障害 (a physical or mental impairment) を有していなければならない。裁判所は、軽減措置を考慮したうえで、この制限の程度を評価すべきであるとし、眼鏡やコンタクトレンズを利用することによって、視力が向上する (矯正視力 1.0) に X らは、障害者ではないと判断された。

<結論>

原判決維持 (障害者敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12102(1) (ADA§3(1))

<追記>

2008 年の ADA 改正法 (The Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008) により、障害の状態や程度を軽減・緩和する措置 (mitigating measures) の効果を加味せず、障害かどうかを判断しなければならないこととされた (ADA3 条(4)(E)(i))。ただし、一般的な眼鏡やコンタクトレンズの効果は加味される。

アメリカ 障害定義 02

特定の職務の一つの作業を行えないというだけでは、障害を有しているとはいえないとされた事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams, 534 U.S. 184 (2002)

<事案の概要>

原告 (X) は、自動車製造会社である被告 (Y) に雇用され、自動車のエンジン組立部門で勤務していた。X は、手根管症候群 (carpal tunnel syndrome) に罹患し、肩から上に手や腕を上げて作業することが困難となったため、従前の職務遂行ができなくなった。Y は、X を塗装検査部門に配転させるなどして数年間勤務したが、その後、勤務状況不良との理由から、Y は X を解雇した。そこで X は、Y が X の障害 (自動車部品の取り付けにともなう手作業 (manual tasks) ができないこと) に対して、合理的配慮を提供せずに解雇したことは違法であり ADA に反するとして、Y を訴えた。

<判決のポイント>

- ADA が障害の定義として定めた「主要な生活活動」とは、ほとんどの人々の「日常生活にとって中心的な重要性をもつ活動」(those activities that are of central importance to daily life) であり、また、「相当程度の制限」とは、それらの活動ができないこと、または、極めて (severely) 制限することである。
- X が主張するような特定の作業をできないことは、障害には該当しない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12102(1) (ADA§3(1))

<追記>

2008 年の ADA 改正法 (The Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008) により、Toyota 連邦最高裁判決の解釈が否定され、また、「主要な生活活動」の具体的内容 (身体機能の働きも含む) が法律上明記されることとなった (ADA3 条(2))。

アメリカ 障害定義 03

痛みを生じる期間が月に3分の1以上になる症状について
障害に該当するとした事例

第5巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals
for the Fifth Circuit)

Carmona v. Southwest Airlines Co., 604 F.3d 848 (5th
Cir. 2010)

<事案の概要>

被告会社 (Y) でフライトアテンダントとして 1991 年から働いていた原告 (X) は、1998 年に乾癬が悪化し、乾癬性関節炎 (psoriatic arthritis) となった。この病気は、皮膚の症状に加え一時的な痛みを伴う腫れが頻繁に起こるもので、発症の際には、大きな痛みなしには、歩くことも動くこともできない。Y が労働組合と締結した労働協約には、事前の連絡なしに病欠した場合などに従業員に失点を課し、失点が 12 回以上に達しない限り解雇しないとの定めがあった。2005 年以降 X は乾癬性関節炎のせいで事前の連絡なしに病欠をした結果、失点が 13 回に達したとして、Y から解雇通知を受けた。X は 2006 年に Y による解雇は ADA 等に反するとして本件を提訴した。原審において、陪審は X の主張を認め 8000 ドルの賃金支払いを認めたが、裁判官は、X が障害者であることや障害を理由として差別されたことについて、陪審が認定できていないとして、陪審の評決を取消した。

<判決のポイント>

- ・投薬により症状が緩和するとの Y の主張について、裁判所は、投薬後も歩くことや移動することに困難が伴っていたとして、X は主要な生活活動が相当程度制限されていたとした。
- ・2008 年 ADA 改正法の適用については、遡及効がないことを理由に適用しなかったが、X は 1 か月の 3 分の 1 から 2 分の 1 の期間激しい痛みなしには働くことができないのであるから、この症状が頻繁ではないとはいえないとして、X の症状が (改正前の) ADA の障害に該当するとした。

<結論>

一部破棄、一部取消、差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12102(1)(A) (ADA§3(1)(A))

42 U.S.C. §12111(8) (ADA§101(8))

<備考>

2008 年 ADA 改正法により、時々生じる又は寛解期にある機能障害も、その症状が出た際に生活活動を制限するのであれば、障害に該当することが明記された (ADA § 3(4)(D))。

アメリカ 適格性

元従業員が退職後に医療保険等の給付をめぐる訴訟を提起した際には、適格性を有していなくともよいとした事例

第3巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals
for the Sixth Circuit)

Ford v. Schering-Plough Corp., 145 F.3d 601 (3d Cir.
1998)

<事案の概要>

被告会社 (Y) の従業員であった原告 (X) は、精神障害を患い、Y を退職した。Y は X に対し提供していた医療保険では、身体障害を有する従業員については 65 歳まで保険適用があるのに対し、精神障害を有する従業員に対しては、彼らが入院治療 (hospitalize) しない限り、2 年で打ち切ると定められていた。精神障害を有する X は、入院治療をしていなかったため、2 年後に保険が打ち切られた。そこで X は、このような保険規定は ADA に違反するとして、Y を訴えた。原審では、Y が勝訴した。

<判決のポイント>

元従業員が、退職後の医療保険等の給付をめぐる訴訟を提起する際にも、ADA 第 1 編によって保護されるかどうかについて、裁判所は、X が精神障害により従前の職務の遂行ができなくなっていたとしても、身体障害者と精神障害者を異なる形で取り扱う医療保険上の規定が ADA に反するとして、元使用者と保険会社を訴えることが可能であるとした。

<結論>

破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. 12111(8) (ADA§101(8))

<備考>

元従業員の適格性判断に関しては、巡回区により、判断が分かれている。例えば、第 9 巡回区控訴裁判所は、本判決とは異なり、元従業員が、合理的配慮を得てもなお従前の職務の本質的機能を遂行することができない場合には、もはや「適格性のある障害者」とはいえず、ADA に基づいて請求することはできないと判断している (Weyer v. Twentieth Century Fox Film Corp., 198 F.3d 1104 (9th Cir. 2000))。

アメリカ 障害年金との関係

障害年金 (SSDI) の受給要件である「稼働能力のないこと」を満たすからといって、直ちに ADA における適格性 (職務遂行能力) がないことにはならないとされた事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)
Cleveland v. Policy Mgmt. Sys. Corp., 526 U.S. 795 (1999)

<事案の概要>

被告会社 (Y) で勤務していた原告 (X) は、障害を負い失職したため、障害年金 (Social Security Disability Insurance, SSDI) の支給を求める書類を、社会保障局 (Social Security Administration, SSA) に提出すると同時に、元使用者に対し障害を理由として差別した (合理的配慮が提供されなかったために解雇された) として ADA に基づく訴訟を提起した。

SSDI を受給するためには、障害が重度であるため稼働能力がないことが要件となっている。原審は、X が SSDI の申請に際して「完全な障害状態にあり (totally disabled)」働くことができないと述べたことと、ADA 訴訟において「合理的配慮があれば、働くことができる」と述べたことは、禁反言 (estoppel) に当たるとして、X の請求を退けた。

<判決のポイント>

- ・ X が、障害年金を受給するために「完全な障害状態にあり」働くことができないと述べたからといって、自動的に、X が職務の本質的機能を遂行することができず、それゆえ、ADA 訴訟を提起することができなくなるということはない。
- ・ なぜなら、SSDI の支給の可否を判断する際に、社会保障局は「合理的配慮」の可能性を考慮に入れないのに対し、ADA では、職務遂行が可能かどうかの判断に当たって、合理的配慮の可能性が考慮されるからである。
- ・ ただし、一旦完全な障害状態にあると述べたからには、X が、そのような障害状態にあってもなお、合理的配慮があれば (あるいはなくても) 職務の本質的機能を遂行できると陪審員が結論に達するような十分な根拠を示さなければならない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

Social Security Act (SSA) §223(a)
42 U.S.C. §12111(8) (ADA §101(8))

アメリカ 直接の脅威

障害者を就業させることにより当該障害者本人に対して「直接の脅威」が及ぶ場合にも、適格性を欠くといえるとした事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)
Chevron U.S.A. Inc., v. Mario Echazabal, 536 U.S. 73 (2002).

<事案の概要>

原告 (X) が、石油精製会社である被告 (Y) で働き始めるにあたり、健康診断を受けたところ、C型肝炎に感染していることが明らかとなった。Y社で就労する場合には、石油精製過程における有害物質が、Xの症状を悪化させることになると医師が述べたことから、YはXを採用しないこととした。Xは、本件採用拒否は、障害を理由とする差別であり ADA に違反するとして、本件を提訴した。原審では、ADA が定める直接の脅威の対象者は職場の第三者だけであることを理由に、本人は対象とならないとされた。

<判決のポイント>

ADA103条(b)は、障害をもつ人が、職場における第三者 (other individuals in the workplace) の健康または安全に直接の脅威 (direct threat) をもたらさないことという適格性の基準を設けることを使用者に認めている。ADAの文言上、「障害者本人」の健康または安全については触れられていないが、これについて裁判所は、使用者は第三者だけでなく障害者本人の健康や安全を考慮に入れて雇用上の決定をすることができるとした。これにより、障害者本人の健康や安全を考慮してなされた Y の決定は ADA に反しないこととなる。

<結論>

破棄差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12113(b) (ADA §103(b))

アメリカ 従業員の範囲

病院等を所有する会社の取締役兼株主である医師らは、ADAにおける従業員には該当しないとされた事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Clackamas Gastroenterology Assocs., P.C. v. Wells, 538 U.S. 440(2003)

<事案の概要>

医療機関を営む被告会社 (Y) で働いていた原告 (X) が、障害を理由として解雇されたとして Y を訴えた事案である。ADAは、規制対象となる使用者 (employer) を、「当年または前年において 20 週以上の各労働日に 15 人以上の従業員 (employee) を使用するもの」と定めている (ADA101 条(5))。本件では、Y の取締役兼株主である 4 人の医師 (A) らが ADA に定める「従業員」に含まれるかどうか、重要な争点となった。原審では、明確な法文上の定義がないものの、障害者を保護するという ADA の広い目的に沿って解釈し、A からも従業員に該当すると判断した。

<判決のポイント>

- ・連邦最高裁は、コモンロー上の主従関係 (master-servant relationship) の定義 (使用者のコントロールが従業員に及んでいるかどうか) と、EEOC の解釈 (取締役兼株主が、当該事業を操業・運営しているのか、または、会社からのコントロールを受けているのかどうかを検討しなければならない) に照らして、本件の会社の取締役兼株主である A らは、ADA の定める従業員には該当しないと判示した。
- ・その結果、Y は、15 人以上の従業員を雇用していないこととなり、ADA の適用対象から外れるため、X は Y を ADA に基づいて訴えることはできない。

<結論>

破棄差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12111(4) (ADA §101(4))

42 U.S.C. §12111(5) (ADA §101(5))

アメリカ 職務の本質的機能 01

適格性を測る対象となる職務は、使用者が募集している職務だけでなく、障害者が「望む」職務も含まれるとした事例
第 10 巡回控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Tenth Circuit)

Davidson v. America Online, Inc., 337 F.3d 1179 (10th Cir. 2003)

<事案の概要>

Y の運営するコールセンターでは、①音声付電話 (voice phone) と、②音声なし電話 (non-voice-phone) の 2 種類の仕事が存在しており、1997 年以前は聴覚障害者は②に雇われる資格があった。しかし、1997 年に②について新規採用を止め、Y で働いている従業員から②を採用することとした。Y での採用を希望していた聴覚障害のある原告 (X) は、1997 年と 1998 年に Y に採用を求めたが断られたため、Y の方針変更は、障害を理由とする採用差別であるとして本件を提訴した。原審は、適格性を測る対象となる職務は、「求人があり、外部からの採用が可能な」ものに限られるとし、①の本質的機能を遂行できない X は適格性を有さないと、Y を勝訴させた。

<判決のポイント>

- ・1997 年の採用拒否については、差別発生時から 300 日以内に EEOC に申立をしなければならないとの期限が切れているため X の主張を退けた原審を維持した。
- ・障害者の適格性の有無を判断する際に、使用者が応募している職務と、障害者が希望する職務のどちらの本質的機能を遂行できることが求められるかについて、裁判所は、ADA の文言上、障害者が「望む」(desire) 職務としていることから、X の望む②音声なし電話についての適格性の有無を判断すべきであるとした。Y は、②の職務を遂行するためには①の経験が必要であるとの主張をしたが、これについては過去に聴覚障害者が②の仕事をやっていたこと等を理由に退けている。

<結論>

一部認容 (時効部分)、一部破棄差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. § 12111(8) (ADA §102(8))

42 U.S.C. § 12112(a) (ADA §102(a))

42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A) (ADA §102(b)(5)(A))

42 U.S.C. § 12117(a) (ADA §107(a))

アメリカ 職務の本質的機能 02

職務の本質的機能を免除することや職務遂行能力を改善させない措置は合理的配慮とはいえないとした事例

第10巡回控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Tenth Circuit)

EEOC v. The Picture People, Inc., 684 F.3d 981 (10th Cir. 2012)

<事案の概要>

写真の撮影及び販売を行う被告会社 (Y) は、筆記と動作等によるコミュニケーション可能であるとの理解の下、聴覚障害をもつ A をパフォーマー (performer) として採用した (2007 年)。パフォーマーの職務は、客の呼び込み、写真販売、写真撮影及び現像であった。A は写真撮影時や販売時に、客と筆記によるコミュニケーションを取ろうとしたがうまくいっていないことから、Y は A を現像の仕事に回した。X は Y に通訳者をつけるよう求めたが、かなえられず、2008 年に A は解雇された。A から申立を受けた EEOC は自己の名で Y を訴えた。原審では、Y が勝訴した。

<判決のポイント>

- ・裁判所は、職務の本質的機能が何に当たるかを決定する権限は使用者にあり、職務遂行基準を下げることは使用者に求められていないと述べたうえで、客 (特に子ども) とのコミュニケーションがパフォーマーとして求められる本質的機能であるとの Y の主張を採用し、口頭でのコミュニケーションが本質的機能に当たるとした。
- ・本質的機能 (口頭でのコミュニケーション) の免除は、合理的配慮ではないとした。
- ・会議などで聴覚障害者に通訳者をつけることが合理的配慮に当たると判断されたこれまでの事例と異なり、パフォーマーは客との幅広いコミュニケーションやテキパキとした写真撮影が求められるのであって、単に会議等に通訳者をつけても、それによって X の職務遂行能力が向上するわけではないから、通訳者の提供は合理的配慮とはいえないとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. § 12111(8) (ADA §102(8))
- 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (ADA §102(9)(B))
- 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A) (ADA §102(b)(5)(A))
- 42 U.S.C. § 12112(b)(6) (ADA §102(b)(6))
- 42 U.S.C. § 12203 (ADA §503)

アメリカ 直接差別

差別的取扱い (直接差別) における証明責任ルールが示された事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Raytheon Co. v. Hernandez, 540 U.S. 44 (2003).

<事案の概要>

ミサイル等の製造を行う被告会社 (Y) に 25 年勤務していた原告 (X) が、Y の求めに応じて薬物検査を受けたところ、陽性反応が出た。Y は、薬物使用に関する社内規定に基づき、X を解雇した。その 2 年後 X は、薬物依存から回復したこと等を示す 2 通の推薦状とともに、復職の申請を Y に行った。しかし Y は、服務規律違反によって解雇された者は再雇用しないとする Y 社規定 (以下、本件規定) に基づき、X の申請を受け付けなかった。X は、このような取扱いは ADA に違反するとして本件を提訴した。原審では、本件規定を形式的に適用することは、障害者に対する差別的取扱いになるとして、X が勝訴した。

<判決のポイント>

- ・差別的取扱い法理 (disparate treatment : 直接差別) が適用される事件と、差別的効果法理 (disparate impact : 間接差別) が適用される事件では、立証内容が異なるとした。
- ・差別的効果法理の下では、差別的取扱い法理の下での差別の立証に必要とされる使用者の「差別意図」の証明は必要とされない。
- ・間接的な証拠によって差別意図の証明を行う場合には、McDonnell Douglas ルールに従って、証明責任の分配を行う。つまり、障害者が、使用者の差別的意図の一応の証明 (prima facie) に成功したならば、次に使用者は雇用上の決定の「正当かつ差別的でない理由」 (legitimate, nondiscriminatory reason) を証明しなければならない。
- ・原審では、本件再雇用拒否が、X の障害を理由として行われたかどうかの判断がなされていないため、原判決を破棄し、差し戻す。

<結論>

破棄差し戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12112 (ADA §102)

<備考>

X は差別的効果に基づく主張もしていたが、原審・本判決ともに、差別的効果に関する提訴期限を過ぎているとして、差別的取扱いの事案として判断している。

アメリカ 合理的配慮 01

合理的配慮にかかるコストがそれから得られる便益 (benefit) よりも不釣り合いに大きいときは、合理的配慮として提供する必要はないとされた事例

第7巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Seventh Circuit)

Vande Zande v. Wisconsin Dep't of Admin., 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995)

<事案の概要>

被告であるウィスコンシン州政府行政管理局 (Y) の住宅課で働いていた原告 (X) は、脊髄の腫瘍から生じる下半身麻痺のため車椅子を使用しており、麻痺による圧迫性潰瘍 (pressure ulcers) の治療としてしばしば数週間の自宅滞在を必要とすることがあった。Y は X に対して多数の配慮を講じたが、X は、被告が自宅でのフルタイムの勤務やそのためのラップトップコンピューターの貸与を認めなかったこと (そのため休暇を取得せざるをえなかった)、および簡易厨房のシンクとカウンターを車椅子での利用可能な高さにしなかったことは、ADA に違反するとして本件を提訴した。

<判決のポイント>

- 合理的配慮にかかるコストとそこから得られる便益 (benefit) が不釣り合いな場合には、「合理的」配慮とはいえないため、過度の負担か否かを問わず、使用者はそのような配慮を提供する必要はないとした。
- 自宅勤務については、上司の監督下での職務遂行が求められている職場においては自宅勤務では生産性が大きく低下することを理由に、また、シンクの高さの変更については、利用可能なトイレのシンクがあることを理由に、それぞれ、合理的配慮として提供する必要はないとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))

42 U.S.C. §12111(10) (ADA§101(10))

42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

アメリカ 合理的配慮 02

合理的配慮に関して、公民権法第7編に基づく事案のもとで形成された証明責任の分配ルール (McDonnell Douglas ルール) と類似の証明責任ルールを示した事例

第2巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Second Circuit)

Borkowski v. Valley Central Sch. Dist., 63 F.3d 131 (2d Cir. 1995).

<事案の概要>

交通事故の後遺症により、バランス感覚や機動性等に制限がある原告 (X) は、ヴァーリー中央学校区 (Y) の小学校で図書館教員 (library teacher) として勤務していた。X の職務は、図書館の司書としての仕事と小学生のクラスに図書館の利用方法を教えることであった。3年の試用期間満了時に行われた本採用審査では、X は椅子に座ったままで授業をするため、騒ぎ立てる小学生達を統率できず授業になっていないとの評価がなされ、X の在職権は拒否された。X は、在職権拒否はリハビリテーション法に違反する障害を理由とした差別であるとして Y を訴えた。原審では、Y が勝訴した。

<判決のポイント>

- Vande 判決と同様に、合理的配慮にかかるコストがそれのもたらす便益 (benefit) と明らかに不釣り合いでないときにのみ、当該配慮は合理的といえるとした。ただし、合理的配慮にコストがかかることは議会が認めていることであり、単にコストがかかるというだけで配慮が合理的ではなくなる訳ではないことも同時に述べられている。
- 証明責任の内容として、原告 (障害者) は、妥当な配慮が存在し、その配慮のコストが一見したところ、その便益を明らかに上回るものではないことを確認する責任を負う。原告がその証明に失敗した場合には被告 (使用者) 勝訴となり、成功した場合には、被告側がより厳密な形で当該配慮が過度の負担 (undue hardship) になること、または、提供できる合理的配慮が存在しないことの証明を行うこととなる。

<結論>

原判決取消し、差戻し (障害者側勝訴)。

<関連条文>

リハビリテーション法 504 条

アメリカ 合理的配慮 03

合理的配慮に関して障害者が証明すべき事項と、過度の負担に関して使用者が証明すべき事項について検討した事例

第6巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Sixth Circuit)

Monette v. Electric Data Sys. Corp., 90 F.3d 1173 (6th Cir. 1996).

<事案の概要>

被告会社 (Y) の顧客サービス係であった原告 (X) は、職務中に背中と肩を負傷し7か月の有給休暇を認められた。X が復職を求めた際、X の従前のポジションには他の者が就いていたため、新たに37日間の無給休暇を与えたのち、Y は従前とは異なるポジションをX に提示した。しかし、X は地理的理由によりこれを拒否した。次に提示されたポジションについては、X がその仕事に必要な技術を身につけていないとして採用には至らなかった。これらの経緯を経てY はX を解雇した。X は、合理的配慮として従前のポジションを空けておくべきであったか、または、X が適格性を有するポジションが空くまで無給休暇を認めるべきであると主張し、当該解雇はADAに違反するとして本件を提訴した。原審はY が勝訴した。

<判決のポイント>

- ・合理的配慮に関し、障害者の提案する配慮の合理性は、使用者の特定の状況に照らしてではなく、コストと配慮の釣り合いからみて、あるいは一般的な使用者にとって合理的であるかどうかで決定される。
- ・これに対し、一旦一般的に合理的であると示された後は、当該使用者の特定の状況(会社の規模、財政状況、地理的状況等)に照らしてそのコストが過度の負担となりうるかどうかを判断される。

<結論>

一部原判決維持、一部破棄差戻し。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))
- 42 U.S.C. §12111(10) (ADA§101(10))
- 42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

アメリカ 合理的配慮 04

傷病休暇から復帰する際に障害者が求めた短時間勤務が合理的配慮として認められた事例

第1巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the First Circuit)

Ralph v. Lucent Technologies, Inc., 135 F.3d 166 (1st Cir. 1998).

<事案の概要>

被告会社 (Y) で勤務する原告 (X) (男性) は、同性の同僚からセクシュアル・ハラスメントを受けた結果、精神疾患 (mental breakdown) を患い、有給の傷病休暇 (disability leave) を取得した。有給の傷病休暇の期限 (52週間) に達することになり、X はY に復職を求めた。その際、X は、復職しなければX の症状が悪化する恐れがあるとの医師の診断書とともに、合理的配慮として一時的に短時間勤務のポジションに配置してくれるようY に求めた。しかし、Y がそのような合理的配慮を行わなかったため、X は本件を提訴した。原審では、X が勝訴し、短時間勤務を認めよとの救済命令を発した。

<判決のポイント>

- ・短時間勤務は、ADA101条(9)(B)に明記されている合理的配慮の一つであって、それが有効に機能する見込みがあるとの原審の判断は正しいとした。
- ・短時間勤務を認めない結果、X が復職できないとすれば、X に取り返しのつかない (irreparable) 損害を与えかねない。このことは、X が提出した医師の診断書に、彼の症状の回復には職場復帰が重要であると書かれていることから明らかであるとした。したがって、取り返しのつかない損害を与えることがないよう、救済命令を発した原審の判断は正しいとした。

<結論>

原判決維持 (障害者側勝訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))

アメリカ 合理的配慮 05

合理的配慮としての配置転換は先任権制度に基づいて実施される配置転換に原則として優先されないとした事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

US Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002)

<事案の概要>

郵便事業を営む被告 (Y) の従業員である原告 (X) は、腰を患ったため、先任権に基づいて身体的に軽労働な郵便室への異動を求め、認められた。しかし2年後に X よりも先任権の高い従業員 2 名が郵便室への着任を求めた。X は合理的配慮として先任権制度の例外を設けるよう求めたが、Y は例外を認めなかったため、X は解雇された。そこで X は、郵便室へ配転することは障害に対する「合理的便宜」であるにもかかわらず、Y が X を配転しなかったことは ADA に違反する差別であるとして提訴した。1 審は Y が勝訴したが、原審は X が勝訴した。

<判決のポイント>

- ADA の基本目標たる機会均等を達成するためには、合理的配慮により障害者を優遇することが必要な場面があることを認め、合理的配慮を提供することが、職場の一般的な中立ルールに矛盾するという理由だけでは配慮の合理性を否定することはできないとした。
- しかし、真正な先任権制度は従業員の重要な利益である公平で均等な取扱いの期待をもたらしているため、原則として先任権と矛盾する配置転換は、合理的配慮としては要求されないとした。

<結論>

原判決取消し、差戻し (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))
42 U.S.C. §12111(10) (ADA§101(10))
42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

<備考>

先任権制度 (seniority system) とは、従業員の配置転換、昇進、解雇、レイオフ、再雇用等に関して、勤続年数の長さに従って優先的な取扱いを行う制度をいう。

アメリカ 合理的配慮 06

障害者に効果をもつ配慮を使用者が既に提供しているならば、それ以上に障害者の望む配慮を提供する義務はないとした事例

第 7 巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Seventh Circuit)

Mobley v. Allstate Ins. Co., 531 F.3d 539 (7th Cir. 2008)

<事案の概要>

原告 (X) は、被告会社 (Y) で保険金等の調査員 (claims adjuster) として 16 年間働いていた。X は、震えや睡眠障害をとまなう神経性疾患である夜間間代性筋けいれん (nocturnal myoclonus) と診断された結果、集中することや仕事に常に起きておくことが困難となった。Y は、2002 年秋から翌年 4 月にかけて上司と配慮について話し合い、その結果 5 月に合理的配慮として X に個室を与えた。その後 X のパフォーマンスは一時的に上がったが、それでもなお求められるレベルには達していなかった。10 月になり、リストラの対象として他の 31 人とともに X の名が挙げられることとなった。そこで X は、合理的配慮を提供されなかったこと、障害を理由として差別されたこと及び報復的な (retaliation) 差別をされたことを根拠に本件を提訴した。原審は、Y 勝訴とした。

<判決のポイント>

Y は、X に対していくつかの合理的配慮 (個室での勤務、始業時間の延長、仕事内容の変更) をしており、それが障害者に対して効果をもっているのであれば、それを超えて X の希望する配慮 (在宅勤務や勤務割の変更) を提供することは、もはや Y の義務ではない。このことは、X の希望する配慮が、Y にとって過度の負担とならない場合であっても同様である。

報復差別については、①法で保護された行為、②それへの敵対的行為、③①と②との関連性を X が証明する必要があるが、X は③についての証明ができていないので、報復差別の主張は受け入れられない。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

- 42 U.S.C. §12111(8) (ADA§101(8))
42 U.S.C. §12111(9) (ADA§101(9))
42 U.S.C. §12112(a) (ADA§102(a))
42 U.S.C. §12112(b)(5)(A) (ADA§102(b)(5)(A))

アメリカ	相互関与プロセス
------	----------

「相互関与プロセス」において障害者と使用者が果たすべき役割について明らかにし、昼休みを 15 分延長することを合理的配慮として認めた事例

第 8 巡回区控訴裁判所 (United States Court of Appeals for the Eighth Circuit)

EEOC v. Convergys Customer Mgmt. Group, Inc., 491 F.3d 790 (8th Cir. 2007)

< 事案の概要 >

被告会社 (Y) のコールセンターで働く原告 (X) は、骨粗鬆症 (brittle bone disease) のため車いすを利用していた。Y の規定では、始業時間や昼休憩から 3 分以上遅れた場合にペナルティが課され、それが 1 年間で 14 回以上になると、解雇されることとなっていた。X は採用後 1 年間で、始業時間 37 回と昼休憩 65 回の遅刻をした。この原因は、障害者用の駐車場が適切な数用意されていないこと、また、電話を受けるスペースが個別に割り当てられておらず、昼休み後に場所を探さなければならないことなどが原因となっていた。面談において上司から遅刻を責められた X は、上記の事情を説明し、昼休憩を数分延長することを求めたが、受け入れられず、解雇された。原審では、14,265 ドルの逸失賃金と、10 万ドルの補償的損害賠償 (compensatory damages) の支払いが Y に命じられた。

< 判決のポイント >

- ・相互関与プロセス (interactive process) において、障害者側は合理的配慮の必要性和障害に関する詳細な情報を使用者に提供すればよく、それを受けた使用者は適切な配慮を決定するための合理的な努力を行うことが求められるとし、双方の義務を明確にした。
- ・「時間を守ること」 (punctuality) は職務の本質的機能に当たるので、休憩時間の延長は合理的ではないとする Y に対し、裁判所は、15 分延長は、単に X に異なる休憩時間を与えることに過ぎず、時間を守るという要件を損なう訳ではないとして、Y の主張を退けた。
- ・合理的配慮の提供における Y の態様は誠実なものとはいえず、Y は相互関与プロセスの下での義務を十分果たしていないため、補償的損害賠償の責任を免れないとした。

< 結論 >

原判決維持 (障害者側勝訴)。

< 関連条文 >

- 42 U.S.C. § 12112(a) (ADA § 102(a))
- 42 U.S.C. § 12111(9)(B) (ADA § 101(9)(B))
- 42 U.S.C. §§ 2000e-5(f)(1)-(3) (公民権法 § 706(f)(1)-(3))
- 42 U.S.C. § 1981a(a)(3) (1991 年公民権法 § 1977A(a)(3))

アメリカ	仲裁合意
------	------

EEOC の救済権限は、仲裁合意によっても排除されないとされた事例

連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

EEOC v. Waffle House, Inc., 534 U.S. 279 (2002)

< 事案の概要 >

被告会社 (Y) では、使用者と労働者の間で、ADA 等の差別禁止法に基づく紛争については、仲裁に付するとの「仲裁合意」 (arbitration agreement) が締結されることとなっており、Y の従業員である X もこれに署名した。X は Y に採用されて間もなく、発作 (seizure) をおこし、その結果、Y を解雇した。X は本件解雇は、ADA に違反するとして EEOC に申立てを行った。その後、雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission)、EEOC は自己の名において、Y の行為は ADA に違反する障害を理由とする差別であるとして Y を提訴した。

< 判決のポイント >

EEOC は、ADA によって、バックペイ (backpay) の支払い、原職復帰 (reinstatement)、損害賠償という被害者特有の救済 (victim-specific relief) に関与する権限が与えられている。これらの特別の権限は、仲裁合意によっても排除されない。

< 結論 >

破棄差戻し (障害者側勝訴)。

< 関連条文 >

- 42 U.S.C. § 12117(a) (ADA 107 条(a))
- 42 U.S.C. § 1981a (1991 年公民権法 § 102)

< 備考 >

アメリカでは、仲裁合意の拘束力が「連邦仲裁法」 (Federal Arbitration Act) により認められている。ADA 訴訟においても、仲裁合意の拘束力を認め、裁判所への訴えは排除されたとした裁判例がある (Circuit city Stores, v. Adams, 532 U.S. 105 (2001))。

アメリカ 弁護士費用

弁護士費用の敗訴者負担のルールに関して争われた事例
連邦最高裁判所判決 (Supreme Court of the United States)

Buckhannon Board & Care Home, Inc. v. West Va. Dep't of Health & Human Res., 532 U.S. 598 (2001).

<事案の概要>

アメリカでは、弁護士費用について各当事者が負担することが原則となっているが、その例外として、人権に関する訴訟においては、勝訴側 (prevailing party) が敗訴側から、合理的な弁護士費用 (reasonable attorney's fee as part of the costs) を回収することができることとなっている (42 U.S.C. §1988(b)、42 U.S.C. §12205(ADA§505)等)。

本件では、この「勝訴」(prevailing) という文言が、和解の場合や被告側に何らかの譲歩をもたらした場合も含まれるかが問題となった。

<判決のポイント>

敗訴者負担のルールは、判決による勝訴を経なければならず、和解等による実質的勝訴の場合には、利用できない。

<結論>

原判決維持 (障害者側敗訴)。

<関連条文>

42 U.S.C. §12205 (ADA§505)

<備考>

障害者差別をはじめ他の差別事案では、障害者等の側を弁護する多くの弁護士は、この敗訴者負担ルールによって、弁護士費用の回収を行ってきた。しかし、本件連邦最高裁判決により、被告 (使用者) 側が自発的に決定や方針を変更した場合には、原告 (障害者) 側は、弁護士費用を被告に求めることができなくなった。この結果、原告を代理する弁護士を見つけることが困難になっているという。