

第Ⅱ部

ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する
雇用機会均等委員会施行ガイダンス（2002）

米国雇用機会均等委員会 (EEOC)	通知	番号915.002
		2002年10月17日

1. 主 題：障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づく合理的配慮〔Reasonable Accommodation〕及び過度の負担〔Undue Hardship〕にかかわるEEOC施行ガイダンス
2. 目 的：この施行ガイダンスは、1999年3月1日に委員会が発行した施行ガイダンスに代わるものである。1999年発行のガイダンスとほぼ同様の内容であるが、(1)US Airways, Inc.対Barnett裁判における最高裁判所の判決（535U.S., 122 S. Ct. 1516（2002））、及び(2)委員会によるリハビリテーション法〔Rehabilitation Act〕第501条に基づく新しい規則の発布、の結果、一部修正が加えられた。Barnett判決を受けて大きく修正された部分については、98ページ、120ページ、及び129ページに記載されている。また、比較的重要ではない修正については、脚注ならびにBarnett判決及び新しい第501条規則に基づいて作成されたInstructions for Investigators（調査官マニュアル）に記載されている。
3. 発効日：受理次第。
4. 失効日：EEOC命令205.001、付録B、添付資料4、a(5)の例外事項として、この通知は、無効となる日までまたは新しい通知に取って代わられるまで有効である。
5. 発行者：ADA Division, Office of Legal Counsel。
6. 指 示：Compliance ManualのVolume II、Section 902のあとにファイルすること。

施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法に 基づく合理的配慮及び過度の負担

Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the
Americans with Disabilities Act

目 次

はじめに	97
一般原則	97
合理的配慮の要求	100
合理的配慮と応募者	106
雇用上の便益・権利にかかわる合理的配慮	108
職務遂行にかかわる合理的配慮の種類	109
職務の再編成	109
休暇	110
勤務時間の変更またはパートタイム勤務	114
就業規定の変更	115
配置転換	116
その他の合理的配慮にかかわる問題	120
過度の負担にかかわる問題	125
立証責任	129
調査官マニュアル	129
付録：合理的配慮について調べるための情報源	132
脚注	135

はじめに

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

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

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

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

一般原則

合理的配慮

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

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

(ii) 就労環境の変更・調整、または就労している、もしくは希望しているポストを個々の状況に合わ

せて遂行するための方法や環境の変更・調整、または障害のある有資格者がポストの基本的機能〔essential functions〕を果たすための方法や環境の変更・調整、または

(iii) 適用対象事業体〔covered entity〕の障害のある従業員が、同様の状況にある障害をもたないその他の従業員と同等の公平な雇用上の便益・権利を享受するための変更・調整。」⁴

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

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

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

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

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

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

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

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

合理的配慮ではないとみなされる変更・調整もいくつかある¹²。雇用主は基本的な機能（例えば、そのポストが果たすべき基本的責務）を除去する必要はない。これは、基本的機能を遂行することができない障害者は、合理的配慮の有無にかかわらず¹³、ADAの文脈において「有資格の」障害者ではないからである。また、雇用主は、障害の有無にかかわらず一様な、量的・質的な¹⁴生産基準を低下させる必要はない。ただし、雇用主は、障害のある従業員が生産基準を満たすことができるよう合理的配慮を講じる必要がある。雇用主は基本的機能を免除する必要も、生産基準を低下させる必要もないが、雇用主は自ら進んでそのようにすることもできる。

雇用主は、職務上及びプライベートの日常的な活動を行うために必要な個人使用の品を合理的配慮として提供する必要はない。つまり、雇用主は、障害のある従業員がプライベートな生活でも必要である場合、義肢、車椅子、めがね、補聴器、その他装置などを提供する必要はない。

さらに、雇用主は、障害をもたない従業員に提供していないならば、魔法瓶や冷蔵庫など個人使用の生活用品・設備を提供する必要もない。ただし、特別に設計されていたり、あるいは個人的なニーズではなく職務に関連するニーズを満たすために設計された用品・設備である場合、それらは合理的配慮とみなされる場合がある¹⁵。

過度の負担

「合理的配慮」を行う雇用主の義務において、唯一法で定められた限度は、そうした変更や改変が雇用主にとって「過度の負担」となるとみられる場合にはそれらを行う必要はないことである¹⁶。「過度の負担」とは、非常な困難や莫大な費用を指し、特定の「配慮」に伴う費用や困難性と関連して特定の雇用主が利用できる資源や状況を焦点としている。過度の負担は経済的負担のみを意味するのではなく、「配慮」が過度に大規模であるとか、根本的であるとか、混乱を伴うようなものであるとか、あるいは事業の性格や運営に変化をもたらすような事業の根幹にかかわる性格のものも指す¹⁷。雇用主は、合理的配慮が過度の負担となることがないか、事例ごとに検証する必要がある。ADAでいう「過度の負担」を示す基準は、1964年公民権法の第Ⅶ編に基づいて裁判所が下した判断とは異なる¹⁸。

合理的配慮の要求

1. どのように個人は合理的配慮を要求すべきであるか？

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

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

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

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

事例D：従業員が上司に、現在使用している椅子の座り心地がよくないので新しい椅子に変えて欲しい

と言った。これは職場の変更を求める要求であるが、雇用主への合理的配慮の要求としては不十分な発言である。彼は、新しい椅子が必要であることと病状との関連性を示していない。従業員は医学的状況を理由に変更を要求することができるが、この要求に対して、雇用主は必ずしも変更を認める必要があるわけではない。合理的配慮に対する要求は、従業員と雇用主との非公式な対話の第一段階にすぎない。雇用主は、「配慮」の利点を検討する前に、従業員の医学的状況が、合理的配慮を受けることができる従業員であるという前提条件であるADAによる「障害」²⁰の条件を満たすものであるかを判断する必要がある。

2. 障害のある本人以外の誰かが本人のために合理的配慮を要求できるか？

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

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

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

3. 合理的な適応措置に対する要求は書面でなければならないか？

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

4. 障害者はいつ合理的配慮を要求すべきか？

障害者は求職活動、雇用期間のいつでも合理的配慮を要求することができる。ADAでは、障害者が、求職活動において、あるいは採用通知直後に、合理的配慮を要求しなかったからといって、要求ができなくなることはない。むしろ、障害者は、障害のためにポストの取得競争に参加できないこと、職務を遂行できないこと、あるいは雇用の便益を受ける機会を均等に享受できないといった職場のバリアがあ

ることがわかった段階で合理的配慮を要求すればよい²³。しかし、実際問題としては、職務遂行が妨げられたり、実施上の問題が生じたりする前に合理的配慮を要求することは、従業員にとっての利益ではある。

5. 雇用主は合理的配慮に対する要求を受理した後何を行うべきか？

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ることが明確に述べられていず、合理的配慮の必要性について説明していない場合をいう³³。

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

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

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

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

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

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

事例C：従業員が雇用主に対し、「その従業員は喘息患者であり空気清浄機を必要とする。」と述べた医師からの文書を提出した。この文書は、従業員の喘息について、深刻度（主な日常生活に相当

な制限を受けるか否か)に関する情報を提示していないため、ADAにいう障害であるかを判断するには不十分な内容である。さらに、文書は、空気清浄機やその他の合理的配慮を必要とする、どのような問題が職場に存在するか明確に述べていない。したがって、雇用主は追加的な文書を要求することができる。

9. 雇用主は従業員が希望する合理的配慮を行う必要があるか？

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

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

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

事例B：重度視覚障害のある弁護士が雇用主に対し、毎日読まなければならない印刷物を読む代読者を提供してくれるよう要求した。弁護士は、代読者がいれば莫大な量の文書を効果的に読むことができる」と説明した。雇用主はこの合理的配慮は費用がかかると考え、代わりに弁護士が自身で資料を読むことができるよう拡大装置を提供した。この装置を使って資料を読むことはできるが、非常に時間がかかった。拡大装置は弁護士が同僚と同等レベルの適格性を保持する公平な機会を提供していない。同等レベルの適格性を保持する均等な機会が与えられなければ、弁護士は昇進の機会を逸することになる。この場合、過度の負担とならない限り、代読者を提供することを怠ることはADA違反となる。

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

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

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

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

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

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

合理的配慮と応募者

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

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

採用過程において、また、条件付き採用が行われる前に、雇用主が応募者は障害があることを認識し

ており（障害が明らかであるため、あるいは応募者が自発的に障害のあることを開示したことにより）、特定の職務の遂行には合理的配慮を必要とすることを当然のことと考える場合を除き、雇用主は、応募者が職務上合理的配慮を必要とするかについて一般的質問をしてはいけない。応募者が合理的配慮を必要とすると回答した場合、雇用主はその種類を尋ねることができる⁴⁰。

条件付き採用が延長されるようになった後、雇用主は、同職種のすべての新入従業員に同じ質問を行う場合に限り、応募者が職務（職務遂行または職務上の便益／権利の享受）に関連して何らかの合理的配慮を必要とするかについて問うことができる。また、雇用主が応募者は障害のあることを認識しており（障害が明らかであるため、あるいは応募者が自発的に障害のあることを開示したことにより）、合理的配慮を必要とすることを当然のことと考えている場合、雇用主は特定の応募者に対し、合理的配慮を必要とするかについて尋ねることができる。応募者が合理的配慮を必要とすると回答した場合、雇用主はその種類について尋ねることができる⁴¹。

13. 雇用主は、採用後に合理的配慮をこの障害者のために供与できないと考えている場合でも、障害のある応募者に対し合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。雇用主は、障害者が求職活動に参加し、採用を検討されるべき均等な機会を得ることができるよう、資格のある応募者に対し合理的配慮を講じるべきである（過度の負担が明らかである場合はこの限りではない）。つまり、採用検討の初期要件を満たしている障害のある応募者ならば、採用後の職務遂行において合理的配慮を行うことができないと雇用主が推測したとしても、採用過程における合理的配慮の要求を根拠にして、採用過程から除外されるべきではない。雇用主は、障害者が採用過程において要求する「配慮」のみを根拠に、実際の職務遂行において合理的配慮が必要となるか否か、判断することはできないことが多い。さらに、障害者に職務を遂行する上で合理的配慮が必要であったとしても、それが求職過程において必要だった「配慮」と同類または同程度の「配慮」ではない場合もある。したがって、雇用主は、職務遂行に必要と考えられるものとは独立して、採用過程での配慮を考慮する必要がある⁴²。

事例A：雇用主はある応募者の履歴書に関心を持ち、面接に来るよう連絡した。ろう者である応募者は、面接に手話通訳を要求した。雇用主はフルタイムの手話通訳を準備することはできないと考え、この応募者との面接を断り、採用を検討することをやめた。この雇用主はADAに違反したことになる。過度の負担とならない限り、雇用主は手話通訳を使って面接を行うべきであり、面接において、他の人々とのコミュニケーションが必要な基本的機能を遂行するために、どの程度手話通訳が必要であるのか尋ねるべきだった。

事例B：対麻痺をもつ人が秘書職に応募した。事務所の入り口に階段があったため、雇用主は別の場所で、採用過程の要件であるタイプ試験を実施した。応募者は不合格となった。応募者が採用過程を継続する能力を有していないため、雇用主はこれ以上の合理的配慮を講じる必要はない。

雇用上の便益・権利にかかわる合理的配慮⁴³

ADAは雇用主に対し、障害のある従業員が同様の状況にある障害を持たない従業員が享受すると同等の「雇用の便益と権利」を享受できるよう、合理的配慮を講じることを求めている。雇用の便益と権利とは、(1)訓練、(2)サービス（従業員支援プログラム（EAP）、信用組合、食堂、ラウンジ、室内体育館、ホール、交通手段など）、(3)パーティやその他社会的行事（退職や誕生日を祝うパーティ、会社主催のピクニックなど）などを指す⁴⁴。障害のある従業員がこれら便益と権利を享受するために合理的配慮を必要とする場合、雇用主は、過度の負担が明らかでない限り、「配慮」を講じなければならない。

14. 雇用主は障害のある従業員が職場において障害のない従業員と平等にコミュニケーションを図ることができるよう、合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。雇用主はコンピュータ、掲示板、メールボックス、音量増幅装置など様々な方法を使用して従業員に情報を提供する必要がある。雇用主は障害者に対し、業務の遂行上必要であるか否かにかかわらず、同様の状況にある他の従業員に提供される情報を得ることができるようにしなければならない。

事例A：ネットワーク上で他の従業員と通信するためにコンピュータに補助装置を設置することにより、盲である従業員は電子メールで通信を行い、掲示板にアクセスすることができる。雇用主は、アップデート版のコンピュータを設置する場合、その従業員が新しいネットワークに参加することができるよう、新しい補助装置を提供しなければならない。他の通信方法（電子メールではなく、書面や電話によるメッセージを送るなど）は効果的な方法とはいえない。なぜなら、全ての従業員が電子メールを使用しており、その盲である従業員に対してコンピュータ経由の情報を確実に受け取ることができるよう、必ず代替の方法を使用するとは限らないためである。

事例B：雇用主は、従業員が特別会議について知らせるため、あるいは所定の発表を行う際に拡声装置を使用する権限を人事部長に与えている。耳の不自由な従業員がこうした情報を得るために、人事部長は放送される予定の情報を、耳の不自由な従業員に対し電子メールを使用して前もって送るよう手配している。拡声装置の使用を認められているのは人事部長のみであるため、雇用主は、すべての拡声装置によるメッセージを電子メールで耳の不自由な従業員に送られることを保証できる。したがって、雇用主はこの従業員に対し、オフィス・コミュニケーションへの平等なアクセスを提供しているといえる。

15. 雇用主は従業員が訓練プログラムに参加できるよう合理的配慮を講じる必要があるか？

必要がある。雇用主は、障害のある従業員が雇用主が提供する訓練に参加する公平な機会を得ることができるよう、過度の負担とならない限り、合理的配慮（手話通訳、点字、拡大印刷など他の方法・形式で作成された書面による資料、オーディオカセットなど）を講じなければならない。この義務には、社内訓練、外部事業体が提供する訓練なども含まれる。また、雇用主は、訓練が雇用主の所有地内で行われるか否かにかかわらず、合理的配慮を講じる義務がある。

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

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

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

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

職務遂行にかかわる合理的配慮の種類⁴⁶

職務遂行にかかわる合理的配慮には下記の種類がある。

職務の再編成

職務の再編成には下記の変更が挙げられる。

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

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

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

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

事例A：清掃会社のスタッフがオフィスビルで作業している。スタッフの一人が義足を装着しており、歩行には支障がないが、階段の昇降には痛みがあり困難を伴う。基本的機能については問題なく遂行できるが、ビルの階段を掃除する付带的機能を遂行することはできない。2人目のスタッフの付带的機能には、従業員用のラウンジの台所を清掃する作業があり、これは1人目のスタッフも遂行できる。雇用主はこれら付带的機能を従業員間で交換することができる。

休暇

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

障害のある従業員は下記に示すような様々な理由で休暇を必要とする場合がある。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

事例A：営業担当者が合理的配慮として5ヶ月間の休暇を取った。会社は、各営業担当者の年間販売記録を競わせ、全営業担当者の販売記録の中央値を25%下回る成績の従業員は自動的に解雇され

るとしていた。雇用主は、その営業担当者の業績が標準を下回ることを理由に解雇した。同社はその営業担当者の成績が低いのは5ヶ月間休暇を取っていたためであることを考慮せず、また、働いていたときの成績を評価しなかった（成績の比例配分）。

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

事例B：X社はリストラを行っている。同社は前年に4週間以上休んだ従業員は解雇することにした。

ある従業員は障害の治療のため5週間の休暇を取った。同社は、この従業員を解雇するか否かを検討するにあたり、この5週間の休暇を計算に入れることはできない⁵⁵。

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

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

事例A：肺気腫の従業員が障害にかかわる手術と静養のため10週間の休暇を要請した。この要請に関する雇用主との話し合いにおいて従業員は、最初の3週間はパートタイム勤務とし、頻繁に歩き回らなければならない2つの付帯的機能を果たす必要がなければ、7週間の休暇で職場に復帰できるだろうと語った。雇用主は、これら「配慮」を講じることが条件に、従業員に対し7週間後に職場復帰することを要求できる。

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

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

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

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

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

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

事例A：ADAという障害のある従業員が障害にかかわる治療のため13週間の休暇を必要としている。

従業員はFMLAに基づき12週間の休暇（最長）を取得することができ、この休暇期間はFMLAに規定された休暇及び合理的配慮である。FMLAの下では、雇用主は従業員が13週間の休暇を取ることを拒否できる。しかし、従業員はADAの適用対象者でもあるため、雇用主は、それが過度の負担となることを明らかにできない限り、13週間の休暇を拒否することはできない。雇用主は、他の過度の負担となる要素と合わせ、最初の12週間の休暇から生ずる事業運営上の影響を考慮することはできる⁶¹。

事例B：ADAという障害のある従業員が10週間のFMLA休暇を取り、職場復帰できる状況になった。

雇用主は従業員が、元のポストではなく、同等レベルのポストに就くことを希望している。FMLAの下ではこれは認められるが、ADAは雇用主が従業員を元のポストに復帰させるよう求めている。雇用主は、この措置が過度の負担となること、または、従業員が元のポストに求められる適格性を有さないことを明らかにできない限り、従業員を元のポストに復帰させなければならない。

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

勤務時間の変更またはパートタイム勤務

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

就業規定の変更

24. 就業規定の変更は合理的配慮にあたるか？

合理的配慮にあたる。障害に関連する制限がある従業員に必要な場合、過度の負担とならない限り、就業規定を変更することは合理的配慮となる⁷¹。ただし、この合理的配慮は、障害を理由にこうした措

置を必要とする従業員に対してのみ、この規定の変更のみを求めており、その他の全従業員に対しては、雇用主はこの規定を継続して適用することができる。

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

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

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

配置転換⁷⁵

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

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

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

雇用主は、新規採用者や転任者に対し通常提供する訓練については、配置転換される障害のある従業員に提供する必要はあるだろう。

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

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

合理的配慮として配置転換を考慮する前に、雇用主は、まず、従業員が現職にとどまることができるような「配慮」を検討する必要がある。配置転換は最後の手段であり、(1)従業員が現職に必要な基本的機能を遂行できるような効果的な「配慮」がない、または(2)他の合理的配慮がすべて過度の負担となる、と判断された場合にのみ必要とされる⁸⁰。ただし、雇用主と従業員がともに、合理的配慮を伴う現職にとどまるよりも配置転換が望ましいと自発的に合意する場合には、雇用主は従業員を配置転換することができる。「空いているポスト」とは、従業員が合理的配慮を要求した時点で可能なポスト、または雇用主が妥当な期間内に空席になることを知っているポストをいう。「妥当な期間」とは、雇用主が経験から適切なポストがまもなく空席になると予想できる、といった事柄を検討して、ケースごとに判断しなければならない⁸¹。ポストは、雇用主がポストへの応募者を募ったり、あるいは募集の発表を行った場合に空席とみなされる。雇用主は空席を作るために従業員を解任するべきではなく、また、ポストを新設する必要もない⁸²。

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

事例D：雇用主は障害のある従業員の配置転換を考えている。現在空いているポストはないが、雇用主は同等水準のポストに就いている別の従業員が6ヵ月後に退職する予定であることを知った。雇用主は、障害のある従業員がそのポストの職務を遂行できることを認識しているが、6ヶ月

は「妥当な期間」を超える期間であるため、このポストを提供する必要はない。(ただし、6ヵ月後に、そのポストへの応募者を募る場合、その従業員の応募を認め、適格性を検討しなければならない)。

雇用主は、従業員がポストの職務を遂行する適格性を有する場合、給与、職位、その他関連条件(手当、勤務場所など)が同等の空席のポストに再配置しなければならない。同等水準のポストが空いていない場合、雇用主は従業員が職務を遂行できる低位の空いているポストに配置転換する必要がある。従業員が職務を遂行できる空席のポストが複数あった場合、雇用主は給与、職位などの条件が従業員の現職の条件に最も近いポストに従業員を配置しなければならない⁸³。どのポストが最も近いかがはっきりしない場合には、配置転換されるポストを決定する前に、希望について従業員と相談しなければならない。配置転換は昇進を意味するのではない。したがって、昇進を伴う空席ポストについては競争して獲得する必要がある。

25. 見習い期間中の従業員は配置転換の対象となるのか？

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

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

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

事例B：見習い期間中の従業員が2週間働いた時点で、障害のため職務の基本的機能を遂行できないことが分かった。職務の基本的機能を遂行することができるような合理的配慮がないので、従業員は配置転換を申し出た。雇用主は配置転換を行う必要はない(空席のポストがあったとしても)、なぜなら、ここで明らかになったことは、この従業員は最初から適格性がなかった(職

務遂行能力を有していなかった) ののである。つまり、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員は採用されたポストの基本的機能を遂行できなかったのである。

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

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

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

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

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

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

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

従業員に通知するか、もしくは空いている適当なポストがないことを連絡すれば、雇用主の義務は遂行されたことになる。

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

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

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

維持する必要はないが、ただし、障害のない従業員の場合に低い職位のポストに配転された際、従来どおりの水準の給与を引き続き支給する場合はこの限りではない⁹¹。

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

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

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

その他の合理的配慮にかかわる問題⁹⁷

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

合理的配慮を講じる義務は継続的なものである⁹⁸。1種類の合理的配慮を必要とする従業員もあり、

また、複数の合理的配慮を必要とする従業員もいる。ある期間ひとつの合理的配慮を必要としていた従業員が、後日別の形態の合理的配慮を必要とする場合もある。従業員が複数の合理的配慮を要求した場合、障害のために必要かつ均等な雇用機会を提供するものについてだけ、その権利を有する。

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

33. 雇用主は合理的配慮として従業員の上司を変える必要があるか？

変える必要はない。雇用主は合理的配慮として従業員に新しい上司を与える必要はない。ただし、ADAはそうすることを禁じてはいない。さらに、雇用主は上司を変える必要はないが、ADAは合理的配慮の一形態として監督方法を変更することを要求する場合もある⁹⁹。また、障害のある従業員は、障害を理由にした嫌がらせなど、障害に基づく上司からの差別を受けることがないように保護される。

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

34. 雇用主は障害のある従業員が在宅勤務することを認める必要があるか？

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

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

その必要はない。雇用主が、ポストの職務に関連し、かつ事業運営の必要性に適合する行動規範を一貫して採用している場合、違反行為を容赦する必要はない。これは、例えば、雇用主は、暴力や脅迫・窃盗・器物損壊などを大目にみたり容赦したりする必要はまったくないことを意味する。雇用主は、障害のない従業員に対しても同様に罰則を与える場合には、こうした違反行為に関与した障害のある従業員を罰することができる。

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

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

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

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

当たらない。服薬を監視することは合理的配慮ではない。服薬を監視することは職場のバリアを取り除くこととは関係ないため、雇用主は従業員の服薬を監視することに対して責任はない。また、職場の

バリアを変更することとは関係がないため、雇用主は従業員が適切な治療を受けているか否かを監視する義務はない¹⁰⁵。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42. 他の従業員が障害のある同僚について質問をした場合、雇用主はその従業員が合理的配慮を受けていることを話してもよいか？

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

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

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

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

過度の負担にかかわる問題¹¹²

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

- 必要な「配慮」の内容及び費用
- 合理的配慮を講じる施設全体の財源、当該施設の従業員数、施設の費用・資源に与える影響
- 雇用主所有の施設全体の財源、規模、従業員数、形態、場所（合理的配慮に関係する施設が大規模事業体の一部である場合）
- 職場の構成・機能、地域的分散の状況、雇用主と「配慮」を行っている施設との管理運営・財務上の関係
- 施設の事業運営上に及ぼす「配慮」の影響¹¹⁴

ADAに関する議会記録〔legislative history〕では、議会は雇用主が特定の「配慮」に莫大な費用を

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

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

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

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

事例B：多発性硬化症をもつコンビニエンスストアの店員は、障害を理由とする合理的配慮として、フルタイム勤務からパートタイム勤務に変更して欲しいと申し出た。ストア側はシフトごとに2人の店員を配置しており、1人の勤務時間が減ると、もう1人の能力をはるかに超えるほどに業務が増える。ストア側は、こうした変更を行えば、顧客にきちんと対応できない、陳列棚に商品を並べることでできない、安全を維持できないといった結果がもたらされると判断した。つまり、雇用主は事業運営に著しい混乱をもたらすことを理由に過度の負担であることを示し、従業員の勤務時間を減らすことを拒否した。ただし、雇用主は、過度の負担を生じることなく、その店員を支援するその他の合理的配慮がないか検討する必要がある。

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

変更する必要はない。1人の従業員の勤務時間を変更すること（または休暇を与えること）によって他の従業員の職務遂行が妨げられる場合、雇用主の事業運営が著しく混乱するため、過度の負担とみな

される。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

事例A：旅行代理店のX社は、Z社所有のビルのスペースを借りている。X社の従業員が障害者となり、車椅子を使用するようになった。従業員は、合理的配慮として、部屋の仕切りを移動させて車

椅子が動きやすいスペースを確保して欲しいと申し出た。X社はこうした構造上の変更を認めるリース契約を結んでおり、簡便で多額の費用を掛けることなく実施できる方法といえる。X社自身は当該財産を所有していないが、その事実が過度の負担を生ずることにならず、したがって、要求された「配慮」は講じなければならない。

事例B：X社のリース契約が、オフィスのスペースを変化させるといった構造上の変更を行う前にZ社の許可を得なければならないと定められている場合を除いて、事例Aと同様である。X社がZ社に対し、構造上の変更を認めるよう申し出たが、X社は拒否した。X社は、構造上の変更は過度の負担にあたりと申し立てることができる。しかし、雇用主は、従業員がアクセスできるよう、就労場所をオフィス内の他の場所に移すといった、施設に構造上の変更を加えない合理的配慮を別途講じなければならない。

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

立証責任

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

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

調査官マニュアル

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

- 原告は「その他の点では有資格である」か（すなわち、原告は、障害のためにポストの基本的機能を遂行するために合理的配慮を必要とすることを除いて、有資格であるか）？
- 原告（または代理人）は合理的配慮を要求しているか（すなわち、原告は症状に関連する理由に基づき職場において調整または変更を必要としていることを雇用主に知らせたか）？ [質問1-4を参照]
 - 被告は原告の障害及び機能上の制約に関する文書を要求したか？ 要求した場合、文書は提出されたか？ 被告は文書を要求する法的根拠を有しているか？ [質問6-8を参照]
 - 被告はどのような特定形態の合理的配慮を要求したか（要求した場合）？
 - 要求された合理的配慮と被告の障害から生ずる機能的制限に関連性はあるか？ [質問6を参照]
 - 合理的配慮は投薬、治療の副作用、あるいは障害に関連する症状から必要となったか？ [質問36-38を参照]
- どのような目的をもって原告は合理的配慮を要求したか？
 - 求職手続きとしてか？ [質問12-13を参照]
 - 職務遂行に関連してか？ [質問16-24、32-33を参照]
 - 雇用の便益・権利を享受するためか？ [質問14-15を参照]
- 原告が「配慮」を要求しない場合であっても、被告は対話プロセスを促進したり、あるいは合理的配慮を供与すべきであったか？ [質問11、39を参照]
- 原告の合理的配慮の要求に被告はどのように対応したか（すなわち、被告は原告との対話プロセスに関与したか、関与した場合、プロセスにおける被告と原告の言動を述べる）？ [質問5-11を参照]
- 原告が被告に対し特定の合理的配慮を要求し、被告が別の合理的配慮を講じた場合、被告はなぜ原告が要求した合理的配慮ではなく、別の合理的配慮を提供したのか？ 被告はなぜ供与した合理的配慮が問題となっている職場のバリアを取り除き、原告に均等な雇用機会を与えると考えたのか？ 原告はなぜ被告が講じた合理的配慮が効果的ではないと考えたのか？ [質問9を参照]
- 被告は、問題となっている職場のバリアを取り除くために「合理的」かつ効果的と考えられ、原告に均等な雇用機会を与える、どのような形態の「配慮」を供与することができたか？
- 告訴は合理的配慮及び行動規範の違反に関する主張を含んでいるか？ [質問34-35を参照]
- 原告は、被告が合理的配慮として配置転換を行わなかったと主張している場合 [全般的には質問25-30及び本文を参照]、
 - 被告と原告はまず、配置転換を検討する前に、原告が現職にとどまることができるような他の形態の合理的配慮がないか話し合ったか？
 - 空席のポストがなかったか？ [質問27を参照]
 - 被告は原告に空席のポストに関して通知したか？ [質問28を参照]

- － 原告は空席のポストに対し適格性を有していたか？
- － 複数の空席のポストがあった場合、被告は原告に対し、原告の現職に最も近い水準のポストに配属したか？
- － 配置転換が年功序列制度に適合しない場合、原告を配転することを「合理的」とする「特別な状況」があったか？ [質問31を参照]
- 被告が過度の負担を申し立てている場合 [全般的には質問42-46及び本文を参照]、
 - － 被告は特定の合理的配慮を供与することが非常な困難と多大な費用をもたらすことを示すどのような証拠書類を提示したか？
 - － 勤務時間の変更や休暇が合理的配慮である場合、過度の負担は他の従業員の職務遂行能力に与える影響を根拠としているか？ [質問42を参照]
 - － 休暇が合理的配慮である場合、過度の負担は要求された休暇期間を根拠としているか？ [質問43を参照]
 - － 年功序列制度とは一見衝突するが、被告を配置転換することが「合理的配慮」となる「特別な状況」がある場合、それでも配置転換を行うことが過度の負担となるか？ [質問31を参照]
 - － 過度の負担は、合理的配慮を講ずることが被告以外の事業者が所有する不動産の変更を必要とすることを根拠としているか？ [質問46を参照]
 - － 被告が特定の合理的配慮が過度の負担を生ずると主張している場合、被告は過度の負担とならない別の合理的配慮を講じることができなかつたか？
- 上記質問に対する返答から得た証拠資料に基づき、原告は資格のある障害のある従業員といえるか (すなわち、原告は、合理的配慮の有無のいずれかで、ポストの基本的機能を遂行することができるか)？

付録

合理的配慮について調べるための情報源

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

1-800-669-3362 (音声)

1-800-800-3302 (TT)

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

EEOCは、また、合理的配慮に関連する問題についても次のガイダンス及び文書で説明している：

- (1)Enforcement Guidance: Reemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations (施行ガイダンス：雇用前の障害に関連する質問及び健康診断) (8 FEP Manual (BNA) 405:7191, 7192-94, 7201 (1995)) (5 頁, 6 - 8 頁, 20頁, 21-22頁)
- (2)Enforcement Guidance: Workers' Compensation and the ADA (施行ガイダンス：労働災害補償とADA) (8 FEP Manual (BNA) 405:7391, 7398-7401 (1996)) (15-20頁)
- (3)Enforcement Guidance: The American with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities (施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法と精神障害) (8 FEP Manual (BNA) 405:7461, 7470-76 (1997)) (19-28頁)
- (4) (家族医療休暇法、障害のあるアメリカ人法、及び1964年公民権法第 VII 編にかかわるファクトシート) (8 FEP Manual (BNA) 405:7371, 7374-76 (1996)) (6 - 9 頁)。

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

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

米国労働省

(家族医療休暇法に関する情報を提供)

文書による資料の請求先：

1-800-959-3652 (音声)

1-800-326-2577 (TT)

問い合わせ：(202) 219-8412 (音声)

内国税収入庁 (Internal Revenue Service)

(合理的配慮にかかわる税優遇措置及び控除に関する情報を提供)

(202) 622-6060 (音声)

Job Accommodation Network (JAN)

1-800-232-9675 (音声/TT)

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

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

ADA Disability and Business Technical Assistance Centers (DBTAC)

1-800-949-4323 (音声/TT)

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

Registry of Interpreters for the Deaf (聴覚障害者のための手話通訳者登録所)

(301) 608-0050 (音声/TT)

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

RESNA Technical Assistance Project

(703) 524-6686 (音声)

(703) 524-6639 (TT)

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

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

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

脚注

- 1 42 U.S.C. 12101-12117, 12201-12213 (1994) (改正)
このガイダンスの分析は、1973年リハビリテーション法第501条に基づいて提起された雇用差別に関わる反アファーマティブ・アクションの連邦部門の告訴 (29 U.S.C. 791(g) (1994)) に適用される。また、リハビリテーション法第503条に基づいて提起された雇用差別に関わる反アファーマティブ・アクション及び第504条に基づく雇用差別の告訴 (29 U.S.C. 793(d), 794(d) (1994)) にも適用される。
合理的配慮及び過度の負担にかかわるADAの要件は、州・地方の障害者差別禁止法がADAの基準よりも低い水準の保護を規定している場合に優先される。29 C.F.R. 1630.1(c)(2)(1997)を参照。
- 2 ADAは、雇用主に加え、職業紹介所、労働組合、労使委員会に対しても合理的配慮を行うことを要求している。42 U.S.C. 12112(a), (b)(5)(A) (1994)を参照。
- 3 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。
- 4 29 C.F.R. 1630.2(o)(1)(i - iii) (1997) (強調部分は追加)。雇用主及び労働組合は、求職者、従業員及び労働組合員にADAの権利について知らせるために貼付することが義務付けられている通知に合理的配慮の要件も記載しなければならない。通知は理解しやすい形式で作成し、EEOCから入手できるようにする。付録を参照。
- 5 この文書に引用されている事例はすべて、求職者または従業員がADAで定義された「障害」をもっていることを前提としている。
障害者の関係者や関連団体が合理的配慮を受けることはできない。Den Hartog対Wasatch Academy裁判 (129 F. 3rd 1076, 1084, 7 AD Cas. (BNA) 764, 722 (10th Cir. 1997)) を参照。
- 6 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照。さらに、H.R. Rep. No. 101-485, pt. 3, 39頁 (1990) (以下、「下院司法報告書 (House Judiciary Report)」という)、01-485, pt. 2, 65頁 (1990) (以下、「下院教育労働報告書 (House Education and Labor Report)」という)、S. Rep. No. 101-116, at 34 (1989) (以下、「上院報告書 (Senate Report)」という) も参照。
合理的配慮の要求に関する詳細については、後記の「質問1 - 4」を参照。どのような状況において、雇用主は障害者に対し合理的配慮が必要であるかを聞くべきであるかについては、後記の「質問40」を参照。
- 7 42 U.S.C. 12111(9) (1994); 29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(i - ii) (1997)。
- 8 US Airways, Inc.対Barnett裁判、535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1523 (2002)
- 9 同上。
「配慮」が「合理的である」か否かを判断するにあたり、便益に関連する「配慮」に要する費用を検証する必要があると述べている裁判所もある。例えば、Monette対Electronic Data Sys. Corp.裁判 (90 F.3d 1173, 1184 n.10, 5AD Cas. (BNA) 1326, 1335 N.10 '6th Cir. 1996)、Vande Zande対Wisconsin Dept. of Admin.裁判 (44 F.3d 538, 543, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1638-39 (7th Cir. 1995))。この「費用/便益」分析は、法令、規則またはADA議会記録に基づくものではない。42 U.S.C.

12111(9)(1994)29 C.F.R. 1630.2(o), (p) (1997) を参照。さらに、上記の脚注 6、上院報告書 (31-35頁)、及び上記の注 6、下院教育労働報告書 (57-58頁) も参照。

- 10 US Airways, Inc.対Barnett裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1522 (2002)) を参照。裁判所は、「通常の英語では、『reasonable (合理的な)』には『effective (効果的な)』という意味は含まれない。『reasonable』ではなく、『accommodation (「配慮」)』には効果を求める必要性という意味が含まれる」と説明している。同上。
- 11 テレタイプライター (TTY) は、聴覚障害や言語障害をもつ人が電話によるコミュニケーションを行う際に使用する装置である。
- 12 US Airways, Inc.対Barnett裁判において最高裁判所は、雇用主が年功序列制度の条件に反する配置転換を行ったことは「特別な状況」とは言えず、不合理的配慮であると判断した。535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1524-25 (2002)。この問題に関し詳細は後記の質問31を参照。
- 13 「合理的配慮の有無にかかわらず」とは、必要な場合には、空席のポストへの配置転換も意味する。したがって、従業員が障害のために現在の職務を遂行することができない場合、合理的配慮として、雇用主はその従業員の配置転換を行わなければならない。後記37-38頁、脚注77の「配置転換」を参照。
- 14 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(n) (1997)。
- 15 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。
- 16 42 U.S.C. 12112 (b)(5)(A) (1994)を参照 (「かかる事業体は「配慮」が過度の負担となることを明示できる場合を除いて」合理的配慮を行うことを怠ることは差別の一形態である)。さらに、42 U.S.C. も参照。
12111(i) (費用と困難を評価する要素に基づき「過度の負担」を定義)。
議会記録では、合理的配慮を行う財務・管理・運営能力の限界は「過度の負担」の定義の文脈においてのみ検討されている。上記の注 6、上院報告書 (31-34頁、35-56頁) も参照。上記の注 6、下院教育労働報告書 (57-58頁、67-70頁) と比較検討。
- 17 42 U.S.C. 12111(i) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(p) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)を参照。
- 18 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997)。Eckles対Consolidated Rail Corp.裁判 (94 F.3d 1041, 1048-49, 5 AD Cas. (BNA) 1367, 1372-73 (7th Cir. 1996))、Bryant対Better Business Bureau of Maryland裁判 (923 F. Supp. 720, 740, 5 AD Cas. (BNA) 625, 638 (D. Md. 1996))も参照。
- 19 例えば、Schmidt対Safeway Inc.裁判 (864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1146-47 (D. Or. 1994)) (「法令は、申立人が願いを聞き入れてもらうような魔法の言葉を使うことを要求していない... 従業員はADAや「処置」という言葉を持ち出す必要はない) を参照。さらに、Hendricks-Robinson対Excel Corp.裁判 (154 F.3d 685, 694, 8 AD Cas. (BNA) 875, 882 (7th Cir. 1998)) (「単純明快な雇用の継続を要求する言葉は、処置を要求するに足る十分な言葉である)、Bultemeyer対Ft. Wayne Community Schs.裁判 (100 F.3d 1281, 1285, 6 AD Cas. (BNA) 67, 71 (7th Cir. 1996)) (既知の精神障害をもつ従業員が特定の職務を遂行することができないことを述べ、担当精神科医の診断書

を提出することによって、合理的配慮を要求した)、McGinnis対Wonder Chemical Co.裁判 (5 AD Cas. (BNA) 219 (E.D. Pa. 1995)) (雇用主が、(1)従業員が上司に痛みのため就労できないと話し、(2)家族医療休暇法に基づいて休暇を申し入れられたことを通告)も参照。

ADAは、障害者が法律用語を使用したり、合理的配慮を受けるために雇用主に対し必要な情報をすべて提供することを求めているのではない。ADAは、障害者が病状に基づいて変更を要求したあと、雇用主と障害者との対話を行いやすくするため、型にはまった方法を避けている。しかし、一部の裁判所は、雇用主の義務として合理的配慮が必要であるかを調査する契機として、障害者がまず詳細な情報を提供することを求めている。例えば、Taylor対Principal Fin. Group Inc.裁判 (93 F. 3d 155, 165, 5 AD Cas. (BNA) 1653, 1660 (5th Cir. 1996))、Miller対Nat'l Cas. Co.裁判 (61 F.3d 627, 629-30, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1090-91 (8th Cir. 1995)) を参照。

- 20 雇用主が「障害」に基づいて合理的「配慮」や合理的処置の必要を要求できるケースに関して、詳細は後記の質問5-7を参照。
- 21 Beck対Univ. of Wis. of Regents裁判 (75 F.3d 1130, 5 AD Cas. (BNA) 304 (7th Cir. 1996))、Schmidt対Safeway Inc.裁判 (864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1146 (D. Or. 1994))を参照。また、Miller対Nat'l Casualty Co.裁判 (61 F.3d 627, 630, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1091 (8th Cir. 1995)) (従業員の姉が雇用主に対し、従業員が「精神的に崩壊しており、家族は入院させるつもりである」と通知した事実があったが、雇用主は合理的配慮について検討する義務はなかったとした)も参照。雇用主が十分な情報を得た上で決定を行うことができるよう、合理的配慮のプロセスには開かれたコミュニケーションが必要であるとされているため、雇用主は障害者のために提供される第三者からの情報や要求を聞く必要がある。29 C.F.R. 1630.2(o), 1630.9 (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997)を参照。
- 22 障害者は記録をとる必要はないが、記録しておく、「配慮」を要求したかどうか、あるいはいつ要求したかについて紛争が生じた場合に、合理的配慮を求める要求に関する書類の作成に役立つことがある。雇用主は、後日発生した書類も含め、記録や該当する人事関連の行為が生じてから1年間、合理的配慮に対する要求にかかわる文書など、雇用に関わる全文書を保存する義務がある。告訴された場合には、訴訟が解決するまで記録を保存しておかなければならない (29. C.F.R. 1602.14 (1997))。
- 23 Masterson対Yellow Freight Sys., Inc.裁判 (Nos. 98-6126, 98-6025, 1998 WL 856143 (10th Cir. Dec. 11, 1998))を参照 (障害をもつ従業員が常時合理的配慮を必要としないということが、その従業員が合理的配慮が必要なときには供与するという雇用主の義務を免除するものではない)。
- 24 29 C.F.R. 1630.1(o)(3) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997)を参照、また、Haschmann対Time Warner Entertainment Co.裁判(151 F.3d 591, 601, 8 AD Cas. (BNA) 692, 700 (7th Cir. 1998))、Dalton対Subaru-Isuzu裁判 (141 F.3d 667, 677, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880-81 (7th Cir. 1998))も参照。規則 (1630.9) の付録は、合理的配慮プロセスの詳細について述べている。雇用主にとって、対話のプロセスに関与することは、合理的配慮を特定し、強要する際の一助となる。さらに、使用者が合理的配慮の供与を怠った場合 (また、過度の負担が有効な抗弁とならない場合)、雇用主が対話のプロセスに関与した事実は、雇用主が懲罰的な補償金を負担することを避けられる可能性がある、「誠実」な努力を払ったことを示すことになる。42. U.S.C. 1981a(a)(3) (1994)を参照。

- ²⁵ U.S. Airways, Inc.対Barnett裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1523 (2002)) において最高裁判所が説明した負担移行の枠組み (burden-shifting framework) は、合理的配慮を探索する雇用主と障害者の対話を妨げるものではない。詳細は後記 (61 - 62頁 [原文]) を参照。
- ²⁶ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照。このガイダンスの付録で可能な配慮を見つけるための情報源のリストを提供している。
- ²⁷ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)、EEOC施行ガイダンス：雇用前の障害に関連する質問及び健康診断 (Preemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations) 8 FEP Manual (BNA) 405: 7191, 7193 (1995) (6頁) (以下、「雇用前の質問及び健康診断」という)、EEOC施行ガイダンス：障害のあるアメリカ人法 (ADA) と精神障害、8 FEP Manual (BNA) 405: 7461, 7472-72 (1997) (22-23頁) (以下、「ADAと精神障害」という) 後者の施行ガイダンスは主として精神障害に関するものであるが、雇用主が文書を要求する根拠となる法的基準は、障害全般に対し適用される。
従業員が合理的配慮として休暇を要求する場合、障害及び休暇の必要性を記した文書を求める雇用主の要求は、家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act) (FMLA) の証明要件と重複することもある (29 C.F.R. 825.305-.306, 825.310-.311 (1997))。
- ²⁸ 医師は患者の情報を患者の許可なしに開示することはできないため、雇用主は、従業員の担当医が質問に答えるように本人から許可を得なければならない。開示にあたって、どのような情報が要求されているかについて、明確にする必要がある。雇用主は、出所のいかに問わず、このプロセスにおいて収集された医学的情報をすべて秘密としなければならない。後記の質問42及び通知111を参照。
- ²⁹ 複数の効果的な「配慮」がある場合の選択について詳細は後記の質問9を参照。
- ³⁰ この従業員は家族医療休暇法 (FMLA) の適用対象者の場合もあり、その場合、雇用主はFMLAの要件に従う必要がある。
- ³¹ Templeton対Neodata Servs., Inc.裁判 (No. 98-1106, 1998 WL 852516 (10th Cir. Dec. 10, 1998))、Beck対Univ. of Wis. Bd. of Regents裁判 (75 F.3d 1130, 1134, 5 AD Cas. (BNA) 304, 307 (7th Cir. 1996))、McAlpin対National Semiconductor Corp.裁判 (921 F. Supp. 1518, 1525, 5 AD Cas. (BNA) 1047, 1052 (N.D. Tex. 1996)) を参照。
- ³² Hendricks-Robinson対Excel Corp.裁判 (154 F.3d 685, 700, 8 AD Cas. (BNA) 875, 887 (7th Cir. 1998)) を参照。
- ³³ 従業員がADAのいう障害をもつこと、及び合理的配慮を必要とすることを示す十分な情報を提供している場合、雇用主が従業員に対しさらに雇用主の指定する医療専門家に会うことを要求することは報復的行為とみなされる。
- ³⁴ 雇用主は、従業員の同意を得た上、従業員と雇用主、それぞれの医療専門家が話し合うという方法を検討することもできる。
- ³⁵ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照、さらに、Stewart対Happy Herman's Cheshire Bridge,

Inc.裁判 (117 F.3d 1278, 1285-86, 6 AD Cas. (BNA) 1834, 1839 (11th Cir. 1997)、Hankins対The Gap, Inc.裁判 (84 F.3d 797, 800, 5 AD Cas. (BNA) 924, 926-27 (6th Cir. a996))、Gile対United Airlines, Inc.裁判 (95 F. 3d 492, 499 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1471 (7th Cir. 1996)) も参照。

³⁶ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。

³⁷ Dalton対Sbaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 677, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1889 (7th Cir. 1998)) を参照。

³⁸ 合理的配慮に応える場合に、不必要な遅延であると判断する際の要因として次の事項が挙げられる、(1)遅延の理由、(2)遅延の長さ、(3)障害者と雇用主はそれぞれ、どの程度遅延の原因となっているか、(4)雇用主は遅延の間どのような行動をとったか、(5)要求された合理的配慮は単純なものであるか、複雑なものであるか。

³⁹ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照、さらに、Hankins対The Gap, Inc.裁判 (84 F.3d 797, 801, 5AD Cas. (BNA) 924, 927 (6th Cir. 1996)) も参照。

⁴⁰ 42 U.S.C. 12112(d)(2)(A) (1994)、29 C.F.R. 1630.13(a) (1997)。これら要件に関する詳細は、「採用前の質問と健康診断」(上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405: 7193-94 (6-8頁)) を参照。

⁴¹ 42 U.S.C. 12112(d)(3) (1994)、29 C.F.R. 1630.14(1997)。また、「採用前の質問と健康診断」(上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405: 7201 (20頁)) も参照。

⁴² 雇用主は、特定の職務上の機能を遂行するために必要となる合理的配慮があるか、求職者に尋ねることができる状況については、後記の質問12を参照。

⁴³ 本節に記載されている内容及び事例は、効果的な「配慮」が1種類であること、及び合理的配慮が過度の負担ではないことを想定している。

⁴⁴ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照。

⁴⁵ 42 U.S.C. 12181(7), 12182(1)(A), (2)(A)(iii) (1994)。

⁴⁶ 本節で取り上げる説明及び事例は、効果的な合理的配慮が1種類しかなく、その合理的配慮が過度の負担とならないことを想定している。

本節で取り上げた合理的配慮の種類はすべてを網羅しているわけではない。例えば、障害をもつ従業員は、換気装置の変更や職場スペースの変更といった職場の環境を変更する合理的配慮を要求できる。

その他の合理的配慮を特定する情報については付録を参照。

⁴⁷ 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o), 1630.9 (1997)、Benson対Northwest Airlines, Inc.裁判 (62 F.3d 1108, 1112-13, 4 AD Cas. (BNA) 1234, 1236-37 (8th Cir. 1995)) を参照。

⁴⁸ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。Cehrs対Northeast Ohio alzheimer's裁判 (155 F.3d 775, 782, 8 AD Cas. (BNA) 825, 830-31 (6th Cir. 1998)) を参照。

合理的配慮として休暇またはパートタイム勤務や勤務時間の変更を必要とする従業員は、家族医療休暇法に基づく休暇を取得することもできる。後記の質問21及び23を参照。

- 49 障害のあるアメリカ人法、Technical Assistance Manual on Employment Provisions（雇用規定に関する技術支援マニュアル）（第I編）を参照（3.10(4), 8 FEP Manual (BNA) 405:6981, 7011 (1992)）（以下、「TAM」という）。
- 50 42 U.S.C. 12111(9)(B)29 (1994)、C.F.R. 1630(2)(o)(2)(ii) (1997)。US Airways, Inc.対Barnett裁判（535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)）を参照。過度の負担は無過失責任休暇規定を定めているか否かのみに基づくものではないが、雇用主は、追加休暇を規定で定められた期間を超えて与えると、雇用主の事業運営が破滅的な影響を受けるかを個々のケースごとに評価し、それに基づいて過度の負担であることを示すことができる。過度の負担となるかを判断するにあたり、雇用主はどのくらい追加休暇が必要であるかを検討しなければならない（2週間？半年？1年間？など）。
- 51 Schmidt対Safeway Inc.裁判（864 F. Supp. 991, 996-97, 3 AD Cas. (BNA) 1141, 1145-46 (D. Or. 1994)）、Corbett対National Products Co.裁判（4 Ad Cas. (BNA) 987, 990 (E.D. Pa. 1995)）を参照。
- 52 Kiel対Select Artificials裁判（142 F.3d 1077, 1080, 8 AD Cas. (BNA) 43, 44 (8th Cir. 1998)）を参照。
- 53 Kiel対Select Artificials1裁判（42 F/3d 1077, 1080, 8 AD Cas. (BNA) 43, 44 (8th Cir. 1998)）を参照。
- 54 Criado対IBM裁判（145 F.3d 437, 444-45, 8 AD Cas. (BNA) 336, 341 (1st Cir. 1998)）を参照。
- 55 ただし、Matthews対Commonwealth Co.裁判（128 F.3d 1194, 1197-98, 7 AD Cas. (BNA) 1651, 1653-54 (7th Cir. 1997)）（心臓発作を起こした従業員が数ヶ月間休職し、その後フルタイム勤務ができるまでパートタイムで職場に復帰した場合、生産性の低いことを理由にRIF（リストラ）の対象となることはありうる）を参照。この決定に至るにあたり、第7控訴裁判所（Seventh Circuit）は、その従業員が障害のため合理的配慮として休暇及び勤務時間の変更が必要であること、さらに、「配慮」の使用に対してペナルティを科されると「配慮」の意味がなくなることを考慮しなかった。
- 56 ただし、従業員が家族医療休暇法に基づく休暇を取得する権利を有している場合、雇用主は、休暇を取得する代わりに調整を行って職務にとどまるよう要求することはできない。29. C.F.R. 825.702(d)(1)(1997)を参照。
- 57 上述の質問9を参照。
- 58 これら2つの法律の関連性から生ずる問題について詳細は、付録のFMLA/ADA Fact Sheetを参照。
- 59 雇用主は、FMLA休暇の対象となる従業員の多くは、ADAで定義される障害の条件に合致しない、またはADAのいう障害をもつ場合であっても、休暇の必要はその障害とは関係がない、このいずれかの理由で、ADAに基づく合理的配慮として休暇を得る権利を有さないことを想起すべきである。
- 60 29 C.F.R. 825.214(a), 825.214 (1997)。

- 61 過度の負担の要素にかかわる詳細については後記（55-56頁〔原文の頁〕）を参照。
- 62 29 C.F.R. 825.702(c)(4)(1997)。
- 63 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、Ralph対Lucent Technologies, Inc.裁判（135 f.3d 166, 172, 7 AD Cas. (BNA) 1345, 1349 (1st Cr. 1998)）を参照（勤務時間の変更は合理的配慮の一形態である）。
- 64 US Airways, Inc対Barnett裁判（535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)）を参照。
- 65 一部の裁判所は、職場にいることを「基本的機能」と判断している。例えば、Carr対Reno裁判（23 F.3d 525, 530, 3 AD Cas. (BNA) 434, 438 (D.C. Cir. 1994)）、Jackson対Department of Veterans Admin.裁判（22 F.3d 277, 278-79, 3 AD Cas. (BNA) 483, 484 (11th Cir. 1994)）を参照（(29 C.F.R. 1630.2(n)(1) (1997)（強調事由））。しかし、ADAでは、職場にいることは「雇用ポストの基本的職務責任」には当たらないため、基本的機能として定義されていない（29 C.F.R. 1630.2(n)(2) (1997)）。Haschmann対Time Warner Entertainment Co.裁判（151 F.3d 592, 602, 8 AD Cas. (BNA) 692, 702 (7th Cir. 1998)）、Cehrs対Northeast Ohio Alzheimer’s裁判（155 F.3d 775, 782-83, 8 AD Cas. (BNA) 825, 830-41 (6th Cir. 1998)）を参照。
- 他方、職場にいることは職務遂行に関連し、雇用主は勤務時間の変更に対する要求すべてを認める必要はない。また、基本的機能を遂行する時間帯が完全な成功に不可欠であるならば、雇用主は過度の負担として従業員の勤務時間の変更に対する要求を拒否することができる。
- 66 家族医療休暇法（FMLA）の適用対象となる雇用主は、休暇や勤務時間の改変を拒否することがFMLAで認められているかも検討する必要がある。29 C.F.R. 825.203 (1997)を参照。
- 67 この両方の法律の関連性から生ずる問題にかかわる詳細な情報については、付録のFMLA/ADA概況報告書を参照。
- 68 どのような状況において、雇用主と従業員は、現職にとどまるより配置転換が望ましいと合意するのかなど、配置転換に関する詳細な情報については後記37-45頁〔原文の頁番号〕を参照。
- 69 29 C.F.R. 825.204 (1997)、教職員の休暇にかかわる断続的休暇にかかわる規則（825.601, 825.602）も参照。
- 70 29 C.F.R. 825.209, 825.210 (1997)。
- 71 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)。US Airways, Inc.対Barnett裁判（535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521 (2002)）を参照。
- 72 Dutton対Johnson County Bd. of Comm’rs裁判（868 F. Supp. 1260, 1264-65, 3 AD Cas. (BNA) 1614, 1618 (D. Kan. 1994)）を参照。
- 73 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(b), (c) (1997)を参照。上記の質問17も参照。
- 74 ただし、Miller対Nat’l Casualty裁判（Co.61 F.3d 627, 629-30, 4 AD Cas. (BNA) 1089, 1090 (8th Cir. 1995)）を参照（従業員の姉妹が、従業員者が病気のため緊急入院する必要がある旨、雇用主に通知した事実があるにもかかわらず、裁判所は確認することを拒否した）。

- 75 軽い責務のポストを与えている雇用主は配置転換をどのように行うべきであるか、に関する情報については、労働災害補償とADA (Workers' Compensation and the ADA) (上記の脚注52、8 FEP Manual (BNA) 405: 7401-03 (20-23頁)) を参照。
- 76 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994) 29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)。Benson対Northwest Airlines, Inc.裁判 (62 F.3d 1108, 1114, 4 AD Cas. (BNA) 1234, 1238 (8th Cir. 1995))、Monette対Electronic Data Sys. Corp.裁判 (90 F.3d 1173, 1187, 5 AD Cas. (BNA) 1326, 1338 (6th Cir. 1996))、Gille対United Airlines, Inc.裁判 (95 F.3d 492, 498, 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1471 (7th Cir. 1996)) を参照。
配置転換は従業員に対してのみ適用されるもので、求職者に対しては適用されない。29 C.F.R. pt. 1630 app. 16302(o) (1997)。
- 77 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、Hayman対Food Lion, Inc. (893 F. Supp. 1092, 1104, 4 AD Cas. (BNA) 1297, 1305 (S.D. Ga. 1995)) を参照。
一部の裁判所は、現職務の基本的機能を遂行できない従業員は配置転換を受ける資格がないと判断してきた。例えば、Schmidt対Methodist Hosp. of Indiana, Inc.裁判 (89 F.3d 342, 345, 5 AD Cas. (BNA) 1340, 1342 (7th Cir. 1996))、Pangalos対Prudential Ins. Co. of Am.裁判 (5 AD Cas. (BNA) 1825, 1826 (E.D. Pa. 1996)) を参照。しかしながら、この決定はADAに規定される配置転換に含まれる議会の意図を無視したものである。従業員が配置転換を必要とするのは、合理的配慮の有無にかかわらず、現職務の基本的機能を遂行し続けることができない場合に限られている。したがって、雇用主は、従業員に講じられる合理的配慮が過度の負担となるか、もしくは不可能な場合に、配置転換を行わなければならない。Aka対Washington Hosp. Ctr.裁判 (156 F.3d 1284, 1300-01, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1107-08 (D.C. Cir. 1998))、Dalton対Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 678, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880 (7th Cir. 1998)) を参照、さらに、労働災害補償とADA、上記の脚注52、8 FEP Manual (BNA) 405: 7399-7400 (17-18頁) も参照。
- 78 29 C.F.R. 1630.2(m) (1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(m), 1630.2(o) (1997)。Stone対Mount Vernon裁判 (118 F.3d 92, 100-01, 6 AD Cas. (BNA) 1685, 1693 (2nd Cir.1997)) を参照。
- 79 Quintana対Sound Distribution Corp.裁判 (6 AD Cas. (BNA) 842, 846 (S.D.N.Y. 1997)) を参照。
- 80 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)、上記の脚注6、上院報告書 (31頁)、上記の脚注6、下院教育労働報告書 (63頁) を参照。
- 81 妥当な期間にポストが空くまで、従業員が行うことに関する提言は、後記の脚注89を参照。
- 82 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)を参照、また、White対York Int'l Corp.裁判 (45 F.3d 357, 362, 3 AD Cas. (BNA) 1746, 1750 (10th Cir. 1995)) も参照。
- 83 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)を参照。
- 84 U.S. Airways, Inc.対Barnett裁判 (535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1521, 1524 (2002)) を参照、さらに、Aka対Washington Hosp. Ctr.裁判 (156 F.3d 1284, 1304-05, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1110-11 (D.C. Cir. 1998))、United States対Denver裁判 (943 F. Supp. 1304, 1312, 6 AD Cas. (BNA) 245, 252 (D. Colo. 1996)) も参照。また、上記の質問24も参照。

- ⁸⁵ 42 U.S.C. 12111(9)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(o)(2)(ii) (1997)、Hendricks-Robinson対Exel Corp.裁判 (154 F.3d 685, 8 ADCas. (BNA) 875, 883 (7th Cir. 1998))、全般的には、Dalton対Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F.3d 667, 677-78, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1880-81 (7th Cir. 1998)) を参照。
- ⁸⁶ Gile対United Airlines, Inc.裁判 (95 F.3d492, 499, 5 AD Cas. (BNA) 1466, 1472 (7th Cir. 1996)) を参照、総合的にはUnitaed States対Denver裁判 (943 F. Supp. 1304, 1311-13, 6 AD Cas. (BNA) 245, 251-52 (D. Colo. 1996)) を参照。
一部の裁判所は、すべての従業員に対して部署間・施設間の配置転換を行うことを雇用主の標準的な慣行としている場合を除いて、ポストの移動は、従業員が現在働いている部署・施設内だけに義務を限定している。例えば、Emrick対Libbey-Owens-Ford Co.裁判 (875 F. Supp. 393, 398, 4 AD Cas. (BNA)1, 4-5 (E.D. Tex. 1995)) を参照。しかし、ADAは合理的配慮の一形態として、転任規定など、就業規定の変更を要求している。上記の質問24を参照。したがって、配置転換を制限する規定は、現職の部署や施設外に配置転換すること自体は問題とはなりえない。さらに、ADAは雇用主に対し、こうした「配慮」が通常、障害のない従業員に行われているか否かにかかわらず、配置転換を含め、合理的配慮を講じることを求めている。
- ⁸⁷ Hendric-Robinson対Excel Corp.裁判 (154 F. 3d 685, 695-96, 697-98, 8 AD Cas. (BNA) 875, 883, 884 (7th Cir. 1998)) (雇用主は配置転換を必要とする障害をもつ従業員にすべての分野の空きポストについて誤解を与えてはならない、あるいは医療休暇を取得中の障害をもつ従業員が空きポストについて知る機会が現実的にないような短期間に空きポストの募集広告を張り出してはならない)、Mengine対Runyon裁判 (114 F. 3d 415, 420, 6 AD Cas. (BNA) 1530, 1534 (3d Cir. 1997)) (雇用主が関与しないと空きポストに関する情報を得ることができない従業員の場合、雇用主は従業員が空きポストがあることを認識できるよう援助するため相当な努力を払う義務がある)、Woodman対Runyon裁判 (132 F. 3d 1330, 1334, 7 AD Cas. (BNA) 1189, 1199 (10th Cir. 1997)) (連邦政府関連の雇用主は空きポストに関する情報を誠意を持って調査するには、従業員よりも優位な位置にいる) を参照。
- ⁸⁸ Dalton対Subaru-Isuzu Automotive, Inc.裁判 (141 F. 3d 667, 678, 7 AD Cas. (BNA) 1872, 1881 (7th Cir. 1998)) (雇用主がまず可能なポストすべてを探索し、その後に、合理的配慮の有無にかかわらず、従業員が職務を遂行できるのはどのポストであるかを定める)、Hendricks-Robinson対Excel Corp.裁判 (154 F.3d 685, 700, 8 AD Cas. (BNA) 875, 886-87 (7th Cir. 1998)) (雇用主が配置転換が適切であるかを判断する方法に関して、対話ではなく命令的なものである場合、ADAが意図する「対話のプロセス (interactive process)」とはならない)、Mengine対Runyon裁判 (114 F.3d 415, 419-20, 6 AD Cas. (BNA) 1530, 1534 (3d Cir. 1997)) (雇用主が複数の空きポストを提示した場合、従業員はどのポストの職務を遂行できるかを特定しなければならない) を参照。
- ⁸⁹ 適当な空席のポストがあるかを調査するのに数週間を要する場合、雇用主と従業員はこの間の処遇について話し合う必要がある。状況によって処遇は異なるだろうが、未使用の有給休暇の使用、無給休暇の使用、軽度な職務への一時的な配転などが考えられる。雇用主は、配転先を探索する間に継続して働くことができるよう、現職務の基本的機能を一時的に無くすといった、ADAの要件を越えた処遇を与えることもできる。
- ⁹⁰ 42 U.S.C. 12111(9)(b) (1994)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。上記の脚注 6、上院報告書 (31 ページ) (「従業員が、障害のために、現職務の基本的機能を遂行できなくなった場合、その従業員

が職務を遂行できる他の空席のポストに配置転換することは、従業員が失職すること、及び雇用主が有能な従業員を失うことを防ぐことになる。』)。Wood対County of Alameda裁判 (5 AD Cas. (BNA) 173, 184 (N.C. Cal. 1995)) (障害のために従業員が職務を遂行できなくなった場合、「競争する」機会ではなく、空席のポストに配転される権利を有する)、Aka対Washington Hosp. Ctr.裁判 (156 F.3d 1284, 1304-05, 8 AD Cas. (BNA) 1093, 1110-11 (D.C. Cir. 1998)(団体交渉合意書の条項の解釈において、裁判所は、「他の応募者とまったく同じ条件で競争することが認められた従業員は『配置転換』された従業員ではない」と述べている)、United States対Denver裁判 (943 F. Supp. 1304, 1310-11, 6 AD Cas. (BNA) 245, 250 (D. Colo. 1996))(ADAは雇用主が従来の解釈を超えて配置転換を行うこと、また、障害をもつ従業員が働くことができる方法として配置転換を考慮することを求めている)を参照。

一部の裁判所は、配置転換は空席のポストを、単に、競争して獲得する機会と説明している。例えば、Daugherty対City of El Paso裁判(56 F.3d 695, 700, 4 AD Cas. (BNA) 993, 997 (5th Cir. 1995))を参照。こうした解釈は、配置転換は合理的配慮のひとつであると規定している法律を無視することになる。ADAがなくても、障害をもつ従業員は空席のポストの獲得を目指して競争する権利はある。

⁹¹ 29. C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(o) (1997)。

⁹² U.S. Airways, Inc.対Barnett裁判(535 U.S., 122 S. Ct. 1516, 1524-25 (2002)) を参照。

⁹³ 同上。

⁹⁴ 同上(1525頁)。訴訟においては、原告(従業員)は、年功序列制度が設けられているにもかかわらず、配置転換が「合理的である」と陪審員が認めるような根拠を立証する「特別な状況」を示す立証責任がある。雇用主が「特別な状況」であることを示すことができたら、配置転換が過度の負担をもたらす根拠を示す責任は雇用主に移る。

⁹⁵ 同上。

⁹⁶ 同上。最高裁判所は、これら2つの例外は「特別な状況」を例示したものであり、事例すべてを網羅したものではないことを明らかにした。さらに、Steven判事は、意見表明において、雇用主が年功序列制度の例外を設けることも合理的といえる、特別な状況を示すことに関連する問題も提示した。同上 (1526頁) を参照。

⁹⁷ 本節の記載事項及び事例は、有効な「配慮」が1種類であり、その合理的配慮が過度の負担とならないことを想定している。

⁹⁸ Ralph対Lucent Technologies, Inc.裁判 (135 F.3d 166, 171, 7 AD Cas. (BNA) 1345, 1349 (1st Cir. 1998)) を参照。

⁹⁹ 監督方法を変更する方法については、上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405:7475 (26 - 27頁) 「ADAと精神障害」を参照。

¹⁰⁰ 29 C.F.R. 1630.2(o)(1)(ii) (1997)(現在のまたは希望するポストは、資格のある障害をもつ従業員が基本的機能を遂行することができるよう、個別に遂行できるような方法または就労環境に変更・調整が加えられる) を参照。

- ¹⁰¹ 裁判所は、「在宅勤務」が合理的配慮に当るか否かに関し、異なる見解を示している。Langon対Department of Health and Human Serv.裁判 (959 F.2d 1053, 1060, 2 AD Cas. (BNA) 152, 159 (D.C. Cir. 1992))、Anzalone対Allstate Insurance Co. 裁判 (5 AD Cas. (BNA) 455, 458 (E.D. La. 1995))、Carr対Reno裁判 (23 F.3d 525, 530, 3AD Cas. (BNA) 434, 437-38 (D.D.C. 1994)) と、Vande Zande 対Wisconsin Dep't of Admin.裁判 (44 F.3d 538, 545, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1640 (7th Cir. 1995)) を比較検討。在宅勤務が合理的配慮に当たらないと判断した裁判所は、特定のポストには連絡、対話、調整などが必要であることを主として挙げている。例えば、Whillock対Delta Air Lines裁判 (926 F. Supp. 1555, 1564, 5 AD Cas. (BNA) 1027 (N.S. Ga. 1995)) を参照、86 F.3d 1171, 7 AD Cas. (BNA) 1267 (11th Cir. 1996)を確認、また、Misek-Falkoff対IBM Corp.裁判 (854 F. Supp. 215, 227-28, 3 AD Cas. (BNA) 449, 457-58 (S.D.N.Y. 1994)) を参照、60 F.3d 811, 6 AD Cas. (BNA) 576 (2d Cir. 1995)を確認。
- ¹⁰² 29 C.F.R. 1630.15(d) (1997)を参照。
- ¹⁰³ Siefken対Arlington Heights裁判 (65 F.3d 664, 4 AD Cas. (BNA) 1441, 1442 (7th Cir. 1995)) を参照。したがって、行動面などで問題が起こる前に、合理的配慮を要求することが従業員の利益となるかもしれない。職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する場合など、行動規範についての詳細は、上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405:7476-78 (29-32頁)「ADAと精神障害」を参照。雇用主は、職務遂行能力が低い、あるいはアルコール依存症のために違反を犯す従業員に対し「ファーム・チョイス [firm choice] (期限付き選択)」や「ラストチャンス合意書 [last chance agreement]」を提示する必要はない。「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」は、薬物乱用治療を受けることや飲酒を止めることを交換条件に、アルコール依存症により生じた過去の職務怠慢を許すといったことを含む。ADAは、雇用主が低い職務遂行能力や、職務に関連し、かつ事業運営上の必要性に適合する行動規範の違反を容認することを求めているため、雇用主には「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」を合理的配慮として講じる義務はない。Johnson対Babbitt裁判 (EEOC Docket No. 03940100(1996年3月28日))を参照。ただし、雇用主は「ファーム・チョイス」や「ラストチャンス合意書」を従業員に提示することを選択してもよい。
- ¹⁰⁴ 上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405:7477-78 (31-32頁)「ADAと精神障害」を参照。
- ¹⁰⁵ Robertson対The Neuromedical Ctr.裁判 (161 F.3d 292, 296 (5th Cir. 1998))を参照、また、上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405:7475 (27-28頁)「ADAと精神障害」も参照。
- ¹⁰⁶ 雇用主側から見て、従業員が服薬や治療を受けることを「怠っている」と思われる場合であっても、問題は別にあるかもしれない。治療費のことや薬の重篤な副作用のことなど、治療を控えている理由として様々なことが考えられる。
- ¹⁰⁷ Vande Zande対Wisconsin Dep't of Admin.裁判 (44 F.3d 538, 544, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1639 (7th Cir. 1995))を参照。
- ¹⁰⁸ 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)を参照。上記の脚注6、下院司法報告書 (39頁)、上記の脚注6、下院教育労働報告書 (6頁)、上記の脚注6、上院報告書 (34頁)も参照。例えば、Taylor対Principal Fin. Group, Inc.裁判 (93 F.3d 155, 165, 5 AD Cas. (BNA) 1653, 1659 (5th Cir. 1996))、Tips対Regents of Texas Tech Univ.裁判 (921 F. Supp. 1515, 1518 (N.D. Tex. 1996))、Cheatwood対Roanoke Indus.裁判 (891 F. Supp. 1528, 1538, 5 AD Cas. (BNA) 141, 147 (N.D. Ala.

1995))、Mears対Gulfstream Aerospace Corp.裁判 (905 F. Supp. 1075, 1080, 5 AD Cas. (BNA) 1295, 1300 (S.D. Ga. 1995)を参照、また、87 F.3d 1331, 6 AD Cas. (BNA) 1152 (11 Cir. 1996)を確認。しかし、SchmidtSafeway Inc. 864 F. Supp. 991, 997, 3 AD Cas. (BNA) (C. Or. 1994 (雇用主は従業員の飲酒問題を知っており、「配慮」があれば職務を遂行できると考えられる根拠があったため、合理的配慮を講じる義務があった) を参照。

雇用主は、従業員による合理的配慮を要求する気をなくさせることを積極的に行っていた場合、合理的配慮を講じなかったという申立に対する抗弁として、合理的配慮に対する要求を受けなかったと主張することはできない。

合理的配慮を要求する従業員に関する詳細な情報は、上記の質問1 - 4を参照。

109 対話のプロセスに関する情報は、上記の質問5を参照。

110 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.9 (1997)。

111 42 U.S.C. 12111(d)(3)(B), (d)(4)(C) (1994)29 C.F.R. 1630.14(b)(1) (1997)。ADAの秘密保持にかかわる要件の制限された例外は次を指す、(1)上司・マネジャーは従業員の職務上または責任上の制約、及び必要な「配慮」について知ることができる、(2)救急・保安要員は障害者が救急医療を必要とする場合に情報を得ることができる、(3)ADAの準拠状況を調査する政府職員は要求に関する情報を得ることができる。さらに、EEOCは次の状況において、雇用主は情報を開示できると解釈している、(1)州労働災害補償法に基づき、雇用主は州労働災害補償局、州第2災害補償基金 [state second injury funds]、労働災害保険会社に情報を開示できる、(2)雇用主は保険目的で医療情報を開示できる。29 C.F.R. pt. 1630 app. 1530.14(b) (1997)、上記の脚注27、8 FEP Manual (BNA) 405:7201雇用前の質問及び健康診断 (23頁)、上記の脚注52、8 FEP Manual (BNA) 405:7394労働災害補償とADA (7頁) を参照。

112 本節の記載と事例は効果的な「配慮」が1種類である場合を想定している。

113 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1996)を参照、また、Stone対Mount Vernon裁判 (118 F.3d. 92, 101, 6 AD Cas. (BNA) 1685, 1693 (2d Cir. 1997)) (障害者を採用しなかった雇用主は、複数の障害者を採用した場合、所定の職務を遂行することができないという想定に基づいて、過度の負担を申し立てることはできない)、Byan対tBetter Business Bureau of Greater Maryland裁判 (923 F. Supp. 720, 735, 5 AD Cas. (BNA) 625, 634 (D. Md. 1996)) も参照。

114 42 U.S.C. 12111(19)(B) (1994)、29 C.F.R. 1630.2(p)(2)(1997)、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)、上記の脚注49、TAM、8 FEP Manual (BNA)405:7005-07 (at 3.9) を参照。

115 上記の脚注6、上院報告書 (36頁)、上記の脚注6、課員教育労働報告書 (69頁) を参照。また、29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.2(p) (1997)も参照。

116 税優遇措置や控除に関する情報は付録を参照。

117 29 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997)を参照。

118 他の従業員の士気に影響することを理由に付带的機能に移さないことは、同様の士気にかかわる問題によって雇用主が他の状況においても職務の移転を中止しないならば、差別的な取り扱いとなり

うる。

¹¹⁹ Haschmann対Time Warner Entertainment Co.裁判 (151 F.3d 591, 600-02, 8 AD Cas. (BNA) 692, 699-701 (7th Cir. 1998)) を参照。

¹²⁰ Criado対IBM裁判 (145 F.3d 437, 444-45, 8 AD Cas. (BNA) 336, 341 (1st Cir. 1998)) を参照。

¹²¹ ADAの定義では、過度の負担に費用便益分析の検討を含んでいない。42 U.S.C. 12111(a) (1994)を参照、また、上記の脚注6、下院教育労働報告書 (69頁) (「委員会は一人の従業員のみが使用する「配慮」が過度の負担の調査結果と認められるマイナス要素として用いられるべきではない」) も参照。

さらに、下院は、合理的配慮が従業員の年収の10%を超えた場合、過度の負担とみなすとする改正案を無効とすることで、費用便益分析の手法を否決した。136 Cong. Rec. H 2475 (1990)を参照、また、上記の脚注6、下院司法報告書 (41頁)、129 C.F.R. pt. 1630 app. 1630.15(d) (1997)も参照。

これらの法律及び議会記録があるにもかかわらず、一部の裁判所は費用便益分析を有効と判断している。例えば、Monette対Electronic Data Sys. Corp.裁判 (90 F.3d 1173, 1184 n.10, 5 AD Cas. (BNA) 1326, 1335 n.10 (6th Cir. 1996))、Vande Zande対Wisconsin Dep't of Admin.裁判 (44 F.3d 538, 543, 3 AD Cas. (BNA) 1636, 1638-39 (7th Cir. 1995)) を参照。

¹²² 42 U.S.C. 12112(b)(2) (1994)、29 C.F.R. 1630.6 (1997) (雇用主は、資格のある障害をもつ求職者または従業員を差別することになるような契約関係を結んではならない) を参照。

¹²³ 42 U.S.C. 12203(b) (1994)、29 C.F.R. 1630.12 (b) (1997)を参照。

¹²⁴ 例えば、ADA第Ⅲ部は、一般の人々に商品・サービスを提供する建物を所有する民間事業者は、所定の制約に基づき、障害者が商品・サービスに公平にアクセスすることができるよう、建物のバリアを取り除かなければならないと規定している。42 U.S.C.

¹²⁵ 12182(b)(2)(A)(iv)。つまり、要求された変更は不動産所有者がADA第Ⅲ編に従うために講じなければならなかったものである可能性がある。

¹²⁶ 同上。

¹²⁷ 対話プロセスについては、質問5-10を参照。

