

JAN

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

実践的な解決策 | 職場での成功

配慮とコンプライアンスシリーズ (Accommodation and Compliance Series)

米国障害者法 (Americans with Disabilities Act : ADA) に基づく 合理的な配慮の要請と交渉にあたっての従業員実践ガイド

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク

私書箱 6080 号

モーガンタウン, WV 26506-6080

(800)526-7234 (V)

(877)781-9403 (TTY)

jan@askjan.org

AskJAN.org

Office of Disability との契約により、資金提供されています。

米国労働省 雇用政策局



ODEP

Office of Disability
Employment Policy

JAN の配慮とコンプライアンスシリーズ (Accommodation and Compliance Series)

はじめに

職場における障害者受け入れ事例集 (JobAccommodationNetwork : JAN) は、米国労働省障害者雇用政策局 (U.S. Department of Labor's Office of Disability EmploymentPolicy.) の無償サービスです。JAN のコンサルタントは、JAN が設立された 1983 年以降、障害者受け入れ情報を提供してきました。加えて JAN のコンサルタントは、1992 年に米国障害者法 (AmericanswithDisabilitiesAct : ADA) が施行されてから、ADA 関連の情報提供を行ってきました。長年にわたって JAN のコンサルタントは、従業員が ADA のことを理解し、職場における合理的な配慮を要請および交渉するのに役立つ実践的な見識を生み出してきました。米国障害者法 (AmericanswithDisabilitiesAct : ADA) に基づく合理的な配慮の要請と交渉にあたっての従業員実践ガイドは、便宜、ADA、そして解決にあたっての JAN の実践的な見識について従業員が抱く最もよくある問題をまとめています。新しい版が公開されるたびに新しい情報が登場することから、ガイドはその都度更新されます。ガイドで取り上げられていない問題があったり、問題についての詳細な協議をご希望の場合は、JAN にご連絡ください。

I.ADA の基礎

本節は、米国障害者法 (AmericanswithDisabilitiesAct : ADA) の第 1 章に関する基本的な質問の回答を提供します。質問の大半は、ADA 第 1 章を実施する連邦機関である雇用機会均等委員会 (EqualEmploymentOpportunityCommission : EEOC) の公式および非公式のガイダンスから抽出されています。EEOC ガイダンスのリンクが用意されている場合があります。

ADA とは？

ADA は、1990 年に可決され、1992 年初めに施行された連邦公民権法です。その目的は、障害を持つ人たちを雇用、国や地方政府によるプログラムと活動、そして店舗、ホテル、レストラン、サッカースタジアム、診療所、美容院をはじめとする空間で提供される物品やサービスへのアクセスにおける差別から保護することです。ADA の詳細は、JAN の [ADA ライブラリ \(ADA Library\)](#) をご確認ください。

本ガイドが重点を置くのは、雇用における差別を禁じ、そして雇用主に対し、障害を持つ従業員に配慮を提供するよう求める ADA の第 1 章です。ADA 第 1 章のさらなる詳細については、JAN の [ADA ライブラリ \(ADA Library\)](#) をご確認ください。

私の雇用主は、ADA 第 1 章を遵守する必要がありますか？

「対象組織」のみが ADA 第 1 章を遵守する必要があります。対象組織 (covered entities) という言葉には、従業員数が 15 人以上の民間の雇用主、国や地方政府の雇用主、労働組織および労使協議会が含まれます。簡潔にする目的上、本ガイドは、対象組織を「雇用主」と称します。連邦行政部は ADA 対象外ですが、ADA とほぼ同一であるリハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973) を遵守する必要があります。

- 対象組織のさらなる詳細については、[EEOC の閾値問題 \(Threshold Issues\)](#) の第 2 節 III-B をご確認ください。

自分に ADA 第 1 章に基づく権利があるかどうかを確認するには？

自身に ADA 第 1 章に基づく権利があるのかどうか判断するのは時として厄介ですが、ADA で用いられている用語のいくつかを理解することで、そうした判断が容易になる場合があります。全般として、第 1 章は、「障害」を持つ「有資格の」「従業員」を保護します。

「有資格の」という用語は、求めている、または就いているポジションにとってのスキル、経験、教育、その他の仕事関連の要件を満たし、かつ、合理的な便宜の有無によらず、ポジションの基本的な職務機能を遂行できることを指します。

- 有資格の、という用語の定義に関するさらなる詳細については、[第 1 章 技術補助マニュアル \(Title I Technical Assistance Manual\)](#) の第 2 条をご確認ください。

従業員という用語は、「雇用主に雇用されている個人」を指します。雇用主と従業員の関係が存在するかどうかと言う質問は、事実上立脚し、雇用主が労働者による仕事遂行の手段と方法を管理するかどうかによって左右されます。

- 従業員という用語の定義に関するさらなる詳細については、[EEOC の閾値問題 \(Threshold Issues\)](#) の第 2 節 III-A-1 をご確認ください。

障害という用語：(1) 1 つ以上の主要な生活活動を実質的に制約する身体または精神的な障害を持つ人、(2) 1 つ以上の主要な生活活動を実質的に制約する身体または精神的な障害を持つという記録を有する人、(3) 1 つ以上の主要な生活活動を実質的に制約する身体または精神的な障害を持っていると見なされる人を指します。

2008 年 9 月 25 日、ADA 修正法 (ADA Amendments Act : ADAAA) が可決されました。この法は、障害の定義についての解釈を見直しています。ADAAA についてのさらなる

詳細については、JAN の [ADAAA についての A~Z \(A to Z on the ADAAA\)](#) をご確認ください。

- 障害の定義についてのさらなる詳細については、[米国障害者法 \(ADA\) に基づく障害者かどうかの判定法 \(How to Determine Whether a Person has a Disability under the Americans with Disabilities Act \(ADA\)\)](#) をご確認ください。

基本的な職務機能という用語は、障害を持つ個人が就いている、または切望する雇用ポジションの基本的な職務を指します。基本的な機能という用語には、ポジションの最小限の機能は含まれません。

- 基本的な機能についてのさらなる詳細については、EEOC の [第 1 章 技術補助マニュアル \(Title I Technical Assistance Manual\)](#) の第 2 節 3(a) をご確認ください。

ADA についてのさらなる情報の入手場所は？

ADA のさまざまな章を施行する連邦機関は、すべての章の要件をさらに説明する出版物および発表物を提供しています。JAN には、こうしたリソースの大半が含まれる ADA ライブラリ (ADA Library) があります。

- ADA リソースのさらなる詳細については、JAN の [ADA ライブラリ \(ADA Library\)](#) をご確認ください。

第 1 章の実施機関は、雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission : EEOC) で、連絡先は (800) 669-4000、または Web (<http://www.eeoc.gov>) 上でも連絡できます。EEOC は、以下を含む、膨大な数の出版物および発表物を提供しています：

- [ADA : Your Employment Rights as an Individual with a Disability \(障害を持つ個人としての雇用権利\)](#)
- [Disability Related Inquiries and Medical Exams of Employees \(障害関連の照会および従業員の健康診断\)](#)
- [Reasonable Accommodation and Undue Hardship \(合理的な配慮と過剰な負担\)](#)

II. 配慮の要請

ADA は、仕事の広告、応募、面談、オファー後の身体検査を含む、雇用のあらゆる側面に適用されます。応募者と新規採用者に適用される ADA ルールの大半は従業員向けのルールと同じであるものの、一部、差異があります。本節は、そうした差異を考察します。

現実的な解決策 (Practical Solutions) • 職場の成功 (Workplace Success)

配慮を要請するタイミングを把握するには？

応募プロセス中、または雇用されている間、いつでも配慮を要請することができます。応募時または仕事のオファーの受領後、予め要請していなくとも配慮を要請することができます。全般として、障害を理由に、仕事の遂行、仕事の実行、または従業員用昼食室や駐車場のよう雇用者の福利厚生に対する公平なアクセスの取得を阻む職場の障壁があることを認識する場合、配慮を要請すべきです。実際問題として、雇用主はあなたの障害について認識する前にすでに実施済みとなっている規律を取り消す必要がないため、仕事のパフォーマンスが悪影響を被る、または行動上の問題が生じる前に配慮を要請することが得策です。

- [Reasonable Accommodation and Undue Hardship \(合理的な配慮と過剰な負担\)](#) から。

配慮を要請する方法とは？

EEOCによると、私傷病 (medical condition) に関連する理由から、あなたが配慮または職場における変更を必要としていることを雇用主に知らせるだけで十分です。「平易な英語」で配慮を要請すれば良く、ADA に言及したり「合理的な配慮」という表現を用いる必要はありません。

例：

- 例 A：ある従業員が上司に対し、「今受けている治療を理由に、予定の開始時に仕事に取り掛かることができません」、と言います。これは、合理的な配慮を求める要請です。
- 例 B：ある従業員が上司に対し、「腰痛で治療を受けるので 6 週間仕事を休む必要があります」、と言います。これは、合理的な配慮を求める要請です。
- 例 C：車椅子を使用する新入りの従業員は、雇用主に対し、自身の車椅子がオフィスのデスクに適合しないと伝えます。これは、合理的な配慮を求める要請です。
- 例 D：ある従業員が上司に対し、今使っている椅子が快適でないため新しいものが欲しいと言います。これは、職場における変更を求める要請ですが、従業員が合理的な配慮を要請しているのを雇用主に知らせるのに十分な発言や意見ではありません。要請の中で、その従業員の新しい椅子に対する必要性が私傷病と関連付けられていません。

合理的な配慮に対する要請は、書面で行う必要がないため、対面での会話またはその他のコミュニケーション手段を使って配慮を要請することができます。雇用主は、要請を確認する上でメモや手紙形式を求めたり、または書式で要請を提出するよう求めるケースがありますが、あなたによる当初の要請を無視することはできません。しかしながら、

雇用主が求めない場合でも書式で要請を行うことが可能です。配慮を要請したかどうか、またはそのタイミングについて意見の相違が存在するような場合、ペーパートレール (paper trail) の形式にすることが有益な場合があります。

- [Reasonable Accommodation and Undue Hardship \(合理的な配慮と過剰な負担\)](#) から。
- 書面による配慮を要請する方法についてさらなる詳細については、[配慮要請書簡 \(Accommodation Request Letter\)](#) にアクセスしてください。

障害があることを雇用主に伝える必要はありますか？

ADA の下では、雇用主には、障害を理由に職場の問題を経験している従業員に配慮を行うことが求められるに過ぎません。したがって、自身に障害があることを雇用主に知らせない場合、雇用主には、ADA に基づく配慮を考慮する義務はありません。

雇用主に提供する必要のある医療情報は？

従業員によっては、自身の障害についてこと細かに雇用主に知らせたくない人もいるでしょう。多くの情報を提供したくない場合、配慮を要請する際に、最初に雇用主に提供する医療情報を制限したいとお考えかもしれません。例えば、上手くできないこと、問題が障害に関連していること、そして自身が望む配慮がどのようなものか雇用主に伝えたいと考えるかもしれません。雇用主の中には、詳細を求める人もいます。しかし、従業員が配慮を要請する際に雇用主が追加の医療情報を求めるのは当然であり、情報を提供しない場合、雇用主はあなたの配慮の要請を却下する可能性があります。従業員が配慮を要請し、障害、または配慮に対する必要性が明確でない場合、雇用主は、従業員が ADA 規定の障害を抱え、要請する配慮を必要としていることを立証する医療上の文書情報の提供を求める場合があります。

- 医療情報についてのさらなる詳細については、[JAN の A~Z \(A to Z\) : 健康診断と照会 \(Medical Exams and Inquiries\)](#) をご確認ください。

私が要請することのできる配慮とは？

全般として、配慮とは、職場環境、または物事が慣習的に行われる方法の変更で、それは、障害を持った個人が均等の雇用機会を享受するのを可能にします。ADA の下では、雇用主には、障害を持つ従業員に「合理的な」配慮を提供することが求められています。したがって、「合理的」であると考えられる配慮を要請することができます。

以下は、EEOC からの合理的な配慮のいくつかの例です：

- 既存の施設を利用できるようにすること
- 職務再編成

- パートタイム、または仕事スケジュールの変更
- 装置機器の取得または修正
- テスト、トレーニング資料またはポリシーの変更
- 有資格の読者または通訳者の提供
- 空いている職位への配置転換
- 傷病休暇
- 在宅ワーク

以下は、合理的な配慮形態とは考えられないことから、ADA に基づいて要求されません：

- 仕事からの本質的な業務（essential function）の免除（removing or eliminating）
- 職務上の要求水準（production standards）を下げる
- 仕事以外でも必要な義肢、車椅子、眼鏡、補聴器等のデバイスなどの個人用アイテムの提供

注：雇用主には、仕事からの本質的な業務の免除、職務の要求水準の低下、または個人用アイテムの提供は義務付けられていませんが、要請に応じて対応することが可能です。

合理的な配慮を提供する雇用主の義務に係る唯一の制約とは、雇用主に「過剰な負担」をもたらす場合、そうした変更または修正が一切要求されないということです。「過剰な負担」とは、具体的な雇用主のリソースや状況にもたらされる大きな困難あるいは経費のことで、特定の配慮を提供する上での費用または難しさに重点が置かれます。過剰な負担とは、金銭的な困難を指すのみならず、不当に広範囲に及ぶ、相当の、または規律を乱す、あるいは根本的にビジネスの性質や運営を変えてしまうような合理的な配慮をも指します。雇用主は、特定の合理的な配慮が過剰な負担を引き起こすかどうかケースバイケースで見極める必要があります。

- [Reasonable Accommodation and Undue Hardship](#)（合理的な配慮と過剰な負担）から。

雇用主が私の配慮の要請に対応すべき期限とは？

EEOC によると、雇用主が配慮の要請に対応すべき特定の期日はないものの、可能な限り迅速に対応すべきとされています。配慮への対応や配慮の実施における不必要な遅延は、ADA 違反につながる可能性があります。EEOC は、以下の例を提供します：

例 A：雇用主が全従業員を対象に駐車場を提供します。車椅子を使用するある従業員は、スペースが非常に狭く、自身が乗り降りできるよう、バンからスロープを展開させるに

は不十分だということを理由に、上司に対し、アクセス可能な駐車スペースの提供を要請します。上司はその要請に対応せず、対応する権限を持つ人に転送しません。従業員は、上司に対し、2回目の要請をします。しかし、最初の要請から2か月が経ったにもかかわらず、何もされないままです。上司は、はっきりと要請を断ったわけではないものの、こうした状況下で十分な行動がなされないのは否認に相当し、結果としてADAの違反となります。

例 B：視覚障害者である従業員が、合理的な配慮として、自身のコンピュータの補装具を要請します。雇用主は、この装置を注文しようとしたところ、届くまでに3か月かかると聞かされます。他の会社は、従業員が必要とする補装具を販売していません。雇用主は、状況を従業員に伝え、すでに注文したことを知らせます。装置が届くまで3か月かかるものの、雇用主は入手するために迅速に行動したことから、遅延に伴うADA違反にはあたりません。装置が届くまでの間、従業員が可能な限り効果的に仕事を行えるよう、雇用主と従業員は、何ができるか判断すべきです。

- [Reasonable Accommodation and Undue Hardship \(合理的な配慮と過剰な負担\)](#) の質問 10 を参照してください。

III. 配慮の交渉

希望する配慮を要請する資格が自分にあるかどうか確認するには？

全般として、ADA に基づく配慮を要請する資格を満たすには、従業員数が15人以上いる雇用主の元で（または連邦あるいは地方政府）働くか、ADA 規定の障害を持つ人であり、かつ、障害を理由に配慮を必要とすることが条件です。加えて、希望する配慮以外に、自身の必要を満たすような配慮が他にあれば、雇用主は任意で、効果的な配慮を選択することができます。最後に、雇用主は、提供することで自身に過剰な負担が及ぶことになる場合、配慮を却下することができます。

自分が必要とする配慮が何か分からない場合は？

必要とする配慮が何か分からない場合であっても、私傷病を理由に職場での配慮や変更が必要である旨を雇用主に伝えることができます。そして、雇用主とともに、どういった配慮が必要か考えることができます。

自身で配慮の選択肢を考える場合、JAN に連絡し、意見を求めたり、または JAN のオンライン配慮発表/出版物を [JAN の A~Z \(A to Z\)](#) で確認することができます。

雇用主が自分の配慮の要請を却下する場合は？

雇用主から要請を却下されたら、次にどうすべきか把握できるよう理由を確認してください。例えば、私傷病からあなたが障害を持っていることが明らかでないという理由で雇用主から要請を却下されたら、追加の情報提供を行うことができます。または、要請した配慮が過剰な負担をもたらすという理由で雇用主から却下されたら、他の選択肢を示唆したいと考えるかもしれません。

雇用主には要請を拒否する上で正当な理由がないとあなたが考える場合、または、要請を却下した理由を雇用主が教えようとしない場合、指揮系統を辿り、苦情を申請するか、EEOC あるいは国の実施機関に不服を申し立てることで、そうした決定に異を唱えることができます。

- 不服プロセスについての詳細については、[EEOC の申し立て方法 \(How to File a Charge\)](#) をご確認ください。
- 国の実施機関のリストは、[こちら](#)をご覧ください。

将来的に別の配慮が必要になった場合は？

合理的な配慮を提供するという義務は持続的なものですので、必要に応じ、複数の配慮を要請することができます。雇用主は、ケースバイケースで、合理的な配慮を求めるそれぞれの要請を検討する必要があります。

配慮を要請したことで雇用主から報復された場合は？

EEOC によると、不当な雇用差別に反対する個人、雇用差別訴訟に関与する個人、または EEOC が実施する法に基づく権利を行使する個人は報復行為から保護されています。したがって、雇用主が配慮を要請したことで報復する場合、速やかにそのことを社内または機関内のより地位の高い人に報告するか、EEOC に連絡すべきです。

本書は、米国労働省障害者雇用政策局（U.S. Department of Labor’s Office of Disability Employment Policy）との契約に基づいて出資を受け、職場における障害者受け入れ事例集（Job Accommodation Network : JAN）によって作成されています（#1605DC-17-C-0038）。本書の中で表明されている意見は、必ずしも米国労働省の立場または方針を反映するものとは限りません。また、商標、商品、組織の言及は、米国労働省による承認を意味するわけではありません。