

米国における合理的配慮に関する事例

米国における合理的配慮に関連する裁判例について、第3回「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」資料2「アメリカにおける「合理的配慮」について」（長谷川珠子氏提出資料）より抜粋

【アクセシビリティへの配慮】

① *Marcano-Rivera v. Pueblo Int'l, Inc.*, 232 F.3d 245 (1st Cir. 2000)

使用者は、車椅子の移動が容易となるよう職場の設備を整えなければならないし、また、他の従業員が使用できないものであったとしても、障害者専用の駐車場の利用を原告（障害者）に認めなければならず、そうしないことは合理的配慮の否定に当たり、ADA違反となる。

② *Vande Zande v. Wisconsin Dep't of Admin.*, 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995)

車椅子の従業員のためにランチルームのシンクを低くすることは、そのためにかかる高いコストやトイレにある低いシンクがあることを考慮すると、使用者に対して過度の負担を課すことになる（使用者勝訴）。

【職務の再編成】

③ *Alexander v. The Northland Inn*, 321 F.3d 723 (8th Cir. 2003)

職務の再編成が、職務内容の核となる部分を変更したり、他の従業員に大きな負担を負わせることにならないならば、使用者は障害者ができない職務を他の従業員に割り当てなければならない。本件では、職務の本質的機能についてまで、他の従業員に割り当てる義務は使用者にないとして、使用者勝訴の原審を認容。

【労働スケジュールの変更】

④ *Ward v. Massachusetts Health Research Institute*, 209 F.3d 29 (1st Cir. 2000)

障害者の治療や休息の必要に応じて労働スケジュールを柔軟化すること、または、合理的な期間の無給休暇を認めることは、ほとんどの場合過度の負担とはならない。（使用者勝訴の原審を差戻し）

⑤ *Walsh v. United Parcel Service*, 201 F.3d 718 (6th Cir. 2000)

極めて長期（18ヶ月）の休暇を超えてなお休暇を認めることは過度の負担となる（使用者勝訴）。

⑥ *Terrell v. USAir*, 132 F.3d 621 (11th Cir. 1998)

通常パートタイム労働を認めていない場合は、無期限的にパートタイム労働を障害をもつ従業員に認めることは過度の負担となりうる。（使用者勝訴）

⑦ *Vande Zande v. Wisconsin*, (7th Cir. 1995)

ほとんどの職務は監督下においてチームで行われるため、生産性を下げずに自宅で勤務する事は一般的に困難である。指揮命令を受けない在宅勤務を認めることは一般に合理的配慮としては要求されない（否定）。

- ⑧ **Humphrey v. Memorial Hospitals Association, 239 F.3d 1128 (9th Cir. 2001)**
テレワークを障害をもつ従業員に認めることが過度の負担となるかどうかは、従業員の仕事の性質によって決まる（使用者勝訴の原審を破棄・差戻し）。

【配転・再配置】

- ⑨ **Smith v. Midland Brake, Inc., 180 F.3d 1154 (10th Cir. 1999)**
同等の職位に空席があり、かつ他の配慮が不適切な場合、その空席を障害をもつ従業員に競わせるだけでは足りない。前任権が関与しない限り、障害をもつ従業員が空席に再配置されるべきである。
- ⑩ **Burchett v. Target Corp., 340 F.3d 510 (8th Cir. 2003)**
再配置は「最終手段」であって、従業員が働き続けられる場合にのみ講じる必要がある。
- ⑪ **Jay v. Internet Wagner, Inc., 233 F.3d 1014 (7th Cir. 2000)**
合理的配慮として「新しい」職位を設ける必要はない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑫ **Hansen v. Henderson, 233 F.3d 521 (7th Cir. 2000).**
現職者を他に追いやって職位を空けることまでは合理的配慮義務として要求されない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑬ **Lucas v. W.W. Grainger, Inc., 257 F.3d 1249 (7th Cir. 2001)**
空席の職位は、障害者が以前就いていた職務と同様・同等のものでなければならない。高い賃金が支払われる職位に就かせる必要や、以前とはまったく異なる内容の職務に就かせる義務はない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑭ **Williams v. United Ins. Co. of America, 253 F.3d 280 (7th Cir. 2001)**
従前の職務が障害ゆえに遂行できなくなり、他の職位への配置転換を検討するに当たり、より適格性を有する他の従業員を差し置いてまで、障害をもつ従業員をその職位に配置する必要はない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑮ **EEOC v. Humiston-Keeling, Inc., 227 F.3d 1024 (7th Cir, 2000)**
他の候補者が極めて高度の適格性をもつ場合には、最低限の適格性を有する障害者を再配置することは過度の負担になりうる。
- ⑯ **U.S. Airways, Inc. v. Barnett, 122 S.Ct. 1516(2002)**
前任権に反する場合は、たいていの場合過度の負担となりうる。