

過度な負担に係る米国の事例

- 過度な負担に関する米国の裁判事例について、第 4 1 回障害者雇用分科会資料 3 - 2 「米国における合理的配慮に関する事例」より一部引用。
- ① **Ward v. Massachusetts Health Research Institute, 209 F.3d 29 (1st Cir. 2000)**
障害者が合理的配慮として始業時間の柔軟化を求めた場合、使用者はそれが会社の通常のルールに反するということを主張するだけでは足りず、障害者の具体的な職務内容等に照らし、柔軟化によって著しい困難又は支出が必要となることまでを証明する責任を負う。
- ② **Walsh v. United Parcel Service, 201 F.3d 718 (6th Cir. 2000)**
1 年の有休病気休暇後、5 ヶ月の無給休暇を認めた事案において、さらに追加の休暇を求めることは、合理的な配慮とはいえない（使用者勝訴）。
- ③ **Terrell v. USAir, 132 F.3d 621 (11th Cir. 1998)**
被告会社において、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が合理的配慮に当たるとは言えず、使用者が過度の負担の証明をするまでもなく、使用者側勝訴となる。
- ④ **Humphrey v. Memorial Hospitals Association, 239 F.3d 1128 (9th Cir. 2001)**
テレワーク(在宅勤務)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）。
- ⑤ **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。
- ⑥ **U.S. Airways, Inc. v. Barnett, 122 S.Ct. 1516(2002)**
先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。