

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

<https://www.eeoc.gov/laws/types/epilepsy.cfm>

【はじめに】

障害のあるアメリカ人法(ADA法)は、2008年に改正され修正ADA法となったが、雇用主によって雇用された障害者に対する差別を禁止する連邦法である。障害者には、主要な生活活動を実質的に制約する障害がある人、障害の記録(または既往)がある人、障害があると見なされる人が含まれる(注1)。

ADA法の第I編(雇用)は、従業員数15人以上の民間雇用主ならびに同規模の国や地方の公的機関の政府雇用主に適用される。リハビリテーション法第501条は、連邦政府の雇用にも同様の保護を与えるものである。加えて、大部分の州には障害を理由とした雇用差別を禁止した独自の州法がある。一部の州法にはADA法に基づく保護に加え、より小規模の事業主に適用し同様の保護を提供しているものもある(注2)。

米国雇用機会均等委員会(EEOC)はADA法の雇用規定を施行している。本文書は職場における特定の障害に対処するための一連のQ&A文書の1つで(注3)、てんかんのある応募者と従業員にADA法がどのように適用されるのかを説明している。本文書では特に以下の点を解説する。

- ・応募者または従業員のてんかんについて雇用主はいつ尋ねたらよいのか、また自発的な開示にどう対応すべきか
- ・てんかんのある従業員にはどのような合理的配慮を必要とするのか
- ・てんかんのある応募者または従業員の安全上の懸念に対して雇用主はどの対応すべきか
- ・雇用主はどのようにして、従業員がてんかんあるいはその他のあらゆる障害のためにハラスメントを受けることのないようにするか

【てんかんに関する一般情報】

てんかんは、再発性の発作を特徴とする慢性の神経疾患であり、発作性疾患と呼ばれることもある(注4)。発作は、脳内の異常な電気活動が身体運動や機能、知覚、意識あるいは行動を不随意に変化させることによって起きる。てんかんと診断された人は少なくとも2回の発作を起こしており、発作は1種類とは限らない。発作は数秒から数分間持続する。発作終了後、直ちに意識回復する人がいる一方、発作後しばらくの間ボーッとしたり、眠気が持続する人もいる。てんかんの重症度や発作の種類は人により異なる(注5)。

今日、米国ではほぼ300万人にてんかんがあり、毎年約200,000人が新たに発作性疾患やてんかんと診断されている(注6)。成人の10人に1人は生涯のうちに発作が起こる可能性がある(注7)。てんかんが治癒することはないが、抗てんかん薬を規則正しく処方通りに服薬すれば、大多数の患者では発作の発生を予防できる。てんかん患者の50パーセントでかなりの期間発作は完全に抑制され、さらに20パーセントでは発作頻度が有意に減少する(注8)。

修正ADA法の障害者の定義その1によれば、てんかんを持つ人は容易に障害者とみなせる。発作が起こると神経機能や主要な生活活動(例えば話す、他者と交流する)が相当制限されるからである(注9)。ある疾患を障害とみなすかどうかは、その疾患に対する緩和的処置の有効性とは無関係に決まる。したがって、抗てんかん薬や手術によって発作が軽減または消失していたとしても、てんかんは障害とみなされる(注10)。てんかんの既往歴をもつ人(誤診を含む)もまた、ADA法にいう能力障害を有する(注11)。最後に、てんかんのため、あるいは雇用主がその人がてんかんを持っていると信じたために、雇用主が禁止された行為(例えば、雇用拒否や解雇)を行った場合、個人は障害の第3番目の定義の下で保護される(注12)。

【医療情報の入手、使用、開示】

ADA 法第 I 編（雇用）は、雇用主が、てんかんやその他の障害に関連する質問を行うこと、雇用通知前、通知後、雇用中の 3 段階で健康診断を実施することを制限している。

応募者

採用通知前

1. 仮採用の前に、てんかんの有無やてんかんに関連する治療について応募者に質問できますか？

いいえ。雇用主は、仮採用の前に、応募者の病状について質問したり(注 13)、応募者に健康診断を受けさせたりすることはできません。すなわち、以下のような質問は法的に禁じられています。

- ・てんかんまたは発作があるかどうか
- ・処方薬を使用しているかどうか
- ・労働者補償を申請したことがあるか。仕事で負傷したことがあるか

もちろん、次のような仕事の資格や実績に関する質問は可能です。

- ・応募者が運転免許証を持っているかどうか
- ・重機または機器を操作できるかどうか

2. ADA 法によれば、応募者は、職を受け入れる前に、てんかんやその他の障害があることを開示する必要がありますか？

いいえ。ADA 法によれば、応募の段階で合理的配慮を要する場合を除き（面接に介助動物を帯同する許可を得るなど）、応募者はてんかんやその他の障害があることを自発的に開示する必要はありません。しかし、同僚や監督者に発作発生時の処置を知っておいてもらうために、てんかんを開示する人もいます。多くの場合、開示の判断は、発作症状や、発作時または発作後の援助の必要性、発作の頻度、応募する職種によって決められます。

また、開示の判断は、職務遂行のために合理的配慮を要するかどうか（服薬のための短時間休憩など）によって決まることもあります。なお、このような配慮は、応募時や採用決定時に申請していなくても、採用後に要求することができます。

3. 応募者が自らてんかんがあることを明らかにした場合、てんかんに関してさらに質問できますか？

いいえ、一般に雇用主は、てんかんがあることを開示した応募者に、てんかんやその治療や予後に関するどのような質問もできません。しかし、応募者がてんかんを開示した結果、てんかんやその治療のため、職務遂行に合理的配慮が必要だと雇用主が適切に判断した場合には、応募者が配慮を必要とするかどうか、必要な場合にはどのような配慮か、について質問できます。雇用主は、応募者が開示した医療情報の守秘義務があります。（「医療情報の機密保持」を参照）

例1：ある女性が法律事務所の事務員に応募した。事務用品の購入や業務文書の受取や配達のために外出する必要がある仕事である。用務の移動には、多くの場合は徒歩かタクシー、時に会社の車を使うと面接者が説明したところ、応募者は、てんかんのために免許は持っておらず、徒歩やタクシーが無理な場合は何らかの移動手段が必要になるだろうと答えた(注14)。面接者は、応募者に職務遂行上の配慮が必要だと判断する根拠は持ち合わせておらず、てんかんに関するさらなる質問（いつ診断されたのか、発作のために免許取消になったのか、家族にてんかんのある人がいるのか、など）をすることはできない(注15)。

採用通知後

雇用主は採用通知の後なら、応募者の健康状態や障害について質問し、医学的検査を受けるよう要求することができる。ただし、同等の仕事に対する応募者はすべて同じように扱う必要がある（つまり、すべての応募者に同じ質問をし、同じ検査を受けるように要求しなければならない）。

雇用主は、採用を通知した全員から基本的な医学情報を入手した後であれば、特定の応募者に対して、その既得情報に関連する追加的な医学情報を要求することができる。例えば、最初の段階で一般的な身体的および精神的健康状態について質問し、それに対して特定の個人から開示された特定の病気、疾病、または障害については、それに関連する追加的な医学情報や検査を受けることを要求することができる。

4. 採用通知から就労開始までの間に、応募者にてんかんがあると知った場合に、してもよいことは何ですか？

採用通知を受け取った後に応募者がてんかんを開示した場合、雇用主は、応募者のてんかんについて質問を追加することができます。例えば、てんかんの診断後も同じまたは似たような仕事が続けられているか、薬は飲んでいるか、今も発作があるのか、どのような発作か、発作後の回復にはどのくらい時間がかかるか、発作が職場で起きた場合は何らかの援助が必要か、などです。また、応募者に精密検査を受けてもらうことができます。安全に職務を果たせるかどうか主治医の回答書（診断書）を提出するように求めることもできます。採用通知前に質問してよいのは、障害を自発的に開示した応募者に対する配慮の要否と内容だけでしたが、通知後に質問できることはそれとは異なることになります。

てんかんのある応募者が、合理的配慮の有無にかかわらず基本的な職責（「必須機能」）を果たせる限り、雇用主は採用通知を撤回できません。ただし、あくまでも合理的配慮を通じて軽減または排除できないような直接的脅威を本人または他人の健康や安全に及ぼすことなしに（言い換えれば、実質的に損害を及ぼす危険なく）という意味においてです。（「合理的配慮」については、質問10から15で説明しています。「直接的脅威」については、質問6、16～19で説明しています）

例2：経験豊富なシェフがリゾートホテルから採用通知を受け取った。彼は、その後の健康診断で、10年前からてんかんがあることを開示した。健康診断を担当する医師が、火の周りや刃物の使用は大丈夫かどうか尋ねたところ、彼はてんかんは薬でコントロールされており、かかりつけの神経内科医から診断書をもたらってくることもできる、さらに、特に問題なく7年間シェフとして働いてきたと答えた。シェフの職務を遂行する中で、応募者が重大な害を及ぼす可能性が高いという証拠はないので、雇用主は採用通知を撤回することはできない。

従業員

ADA 法は、雇用主が従業員の病状について質問したり、従業員に診察を強要したりする条件を厳しく制限している。いったん雇用が始まったら、従業員の業務遂行能力はあくまでも実際の業務能力で評価する。

5. 従業員に対して、てんかんなどの病気が業務遂行能力の問題の原因になっていないか尋ねても良いのはどのような場合ですか？

一般的に、雇用主が従業員に障害について尋ねたり、診察を受けさせたりできるのは、雇用主が従業員に特定の病気があることを知っており、業務遂行能力の問題を認め、かつ、その問題が病気に関係があると合理的に判断できる場合です。それ以外にも、極度の疲労や易怒性など、病的症状が認められた場合や、家族や同僚など第三者からでも、従業員に業務遂行の支障となる病気について信頼に足る情報を受けた場合には、病気について聞くことができます。しかし、多くの場合、業務遂行能力の問題は病気とは無関係であり、雇用主側の通常の能力評価の基準に従い評価されるべきです(注 16)。

例 3：新規採用した秘書の上司は過去 3 ヶ月の間に数回、彼女が虚空をみつめて、口をくちやくちやさせ、意味のない動きをしているのを見かけた。まわりの人を無視し、上司が大丈夫かどうか尋ねても反応なく、また、この間のことを覚えていなかった(注 17)。このような場合、上司は彼女にてんかんなどの病気が仕事に支障を来していないか尋ねることができます。

例 4：いつもは信頼のおける、てんかんのある受付係が最近、月曜日の欠勤や金曜日の早退を繰り返すようになった。上司がこの変化に気付いたのは彼女の婚約者が別の州に引っ越してからである。上司は彼女に勤務状況の問題については尋ねても良いが、てんかんについて尋ねることはできない。

6. てんかんで病欠している従業員に対して、復職前に、診断書を要求したり、検査を受けさせたりできますか？

できます。従業員が業務を遂行できない、または本人や周囲の者に危険がおよぶと信じるに足る十分な理由がある際に、雇用主は医療情報を要求することができます。しかし、従業員の現時点での業務能力と安全性を評価するのに必要な情報に限ります。

例 5：頻回なてんかん発作に対する手術治療後 4 ヶ月の休暇を取っている新聞記者が、雇用主へ、発作は消失しているようだが、さらに 6 ヶ月は担当医を何度か受診する必要があると報告した。記者の業務は頻回に急な出張を要するので、雇用主は彼女に、これからの 6 ヶ月に出張をする事が可能なのか、もし可能ならばどのくらいの日数まで大丈夫かについて診断書を提出するよう要求できる。

7. 上記の他、てんかんを持つ従業員に病気について質問ができる状況はありますか？

はい。雇用主は、てんかんの為に安全に業務の本質的な機能を果たすことができないと信じるに足る十分な理由があるときに、従業員にてんかんについて質問することができます。雇用主がてんかんについて聞けるのは、以下の情報が分かる必要十分な範囲ということになります。

- ・てんかんのための住居に関する要求に応ずるため

- ・てんかんによる病欠を確認するため（雇用主が全ての従業員に病欠の理由を証明する医師の診断書を要求しているのであれば）（注 18）
- ・従業員を健康推進プログラムに参加させるため（注 19）

医療情報の守秘

限られた例外を除いて、雇用主は、従業員や応募者について知り得たいかなる医療情報も漏洩してはならない。しかしながら、以下の条件下においては、雇用主は従業員がてんかんであると開示できる。

- ・休憩や就労範囲制限など合理的配慮を提供する場合、上司や管理者に対して
- ・職場で発作がみられた時に応急処置等が必要な場合、救急士や安全管理者に対して（注 20）
- ・ADA 法や類似の州法・郡法に関する法律遵守の調査員に対して
- ・労働者の補償や保険請求に必要な場合（苦情処理など）

8. ある従業員の通常許可されていない行為（例えば休憩が他従業員より多い）について他の従業員から質問を受けた場合、それが合理的配慮によるものであることを開示してもよいですか？

できません。合理的配慮によるものであると開示することは、従業員に障害があることを開示していることとなります。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、雇用主は全ての従業員のプライバシーを守ることが重要であると強調すべきであり、事業所の方針により、どの従業員の就労環境についても他の従業員に話すことはできないと強調すべきです。雇用主は、すべての従業員に対して雇用機会均等法や ADA 法の必要要件について教育することにより、この種の問題を回避することができます。

また、合理的配慮に関する情報をすべての従業員に提供することで得られる恩恵もあります。合理的配慮の方法を文書化する、従業員手帳を作成する、スタッフミーティングを開催する、定期的講習会を開催する、など様々な取り組みによって、合理的配慮を「特別扱い」と勘違いする従業員からの質問が減ってくれることが期待されます。

9. 従業員が就業中に発作を起こしたとき、その従業員がてんかんであることを他の従業員や管理者に開示しても良いですか。

いいえ。発作を目撃した同僚や第三者には当然気になるところでしょうが、雇用主は当事者がてんかんであると開示してはなりません。それよりも、雇用主は現場に居合わせるすべての人に、問題ない状況であることを説明しましょう。その従業員が（発作発生時の）行動計画を用意しているのなら、雇用主はそれに従う必要があります（注 21）。

例 6：スタッフ会議中に、ある弁護士の手足が突然にけいれんし始めた。意識はあるようだが、何も喋らない。他の従業員が救急車を呼びましょうかと言うと、管理者は、救急対応は不必要だし彼は数分で回復します、と落ち着き払って説明した。管理者はそこで会議を終了し、その弁護士が発作から回復するまで付き添った。

従業員は、自分にてんかんがあること、発作発生の認知の仕方、発作の持続時間、発作への対処の仕方、回復までの時間など、有益な情報を同僚に伝えるかどうかを自

分で決定できます。従業員が自発的に自分のてんかんを開示した場合でも、雇用主はADA法に則り、この情報を開示してはなりません。従業員がてんかんやその他の障害で欠勤する際は、雇用主はてんかんのある従業員の欠勤理由を他の従業員に説明してはなりません。

【てんかんのある従業員への配慮】

ADA法によれば、雇用主は、過度の負担（つまり著しい困難または出費）にならない限り、障害をもった応募者や従業員が均等な雇用機会を享受できるような調整や修正を提供することが求められており、これを合理的配慮と呼ぶ。このような配慮は障害をもった個人のニーズによって様々である。必ずしもてんかんのある従業員すべてが配慮を必要としているわけではないし、皆が同じ配慮を必要としているわけでもない。てんかんのある人に必要な配慮は多くの場合、ほとんど費用がかからない。合理的配慮は、てんかんそのもの、薬物の影響もしくはその両方に対して提供する必要がある。例えば、てんかん発作の原因検索検査のために休職する場合でも、薬の副作用のために休職する場合でも、配慮する必要がある。しかしながら、従業員が十分に休んでいるのか、処方されたとおりに内服しているかを確認したり治療内容をモニタリングしたりする義務は雇用主にはない。

10. てんかんのある従業員に必要な合理的配慮にはその他どのようなものがありますか？

従業員によっては、以下のような配慮や便宜が必要かもしれません。

- ・内服をするための休憩時間
- ・治療や体力回復あるいは薬に慣れるために必要な休暇(注22)
- ・発作後の休息のための場所
- ・転倒時にクッションとなるゴムマットあるいはカーペット
- ・勤務時間の調整

例7:ある図書館では従業員は朝8時から午後1時を開始時間としてそこから8時間のシフトになっている。てんかんのある図書館司書は、夜間に発作があると翌朝は疲弊しているため、朝の遅い時間あるいは午後の早い時間に始まるシフトを希望した。午前8時から午前10時まででは、図書館利用者に対応するのに十分なスタッフがいるため、不当な負担なしに配慮を提供できると判断した。

- ・開始時刻または勤務時間の変更（例えば、夜間シフトから日中シフトへの変更）

例8:ある訪問看護師は、午前7時から午後3時までと深夜0時から午前8時までの交代勤務をしていた。担当医は、睡眠時間が不定期であるために十分に休めず、そのために発作が増えてきているという診断書を雇用機関に向けて書いた。不当な負担とされない限り、この看護師の夜勤をなくすことは合理的な配慮だと言える。

- ・業務を思い出すためのチェックリスト

例9:ある梱包業者は、作業中にも欠神発作が頻回にあり(注23)、何をしているか忘れてしまう。上司は仕事の各過程でのチェックリストを作成した。そのため今では梱包業者が発作を起こしてもチェックリストを確認するだけで、どの過程まで終了しているかチェックすることができるようになった。

- ・介護動物を職場に帯同することの許可(注 24)
- ・職場関係の会合やイベントに車で送ってもらえるように手配する
- ・自宅で仕事することの許可
- ・従業員が現在の職務を遂行することができなくなった場合、空いているポジションに異動させること

例 10 : ある電話修理工は、最近てんかんと診断された旨の診断書を提出した。それには、本来は彼の仕事の本質的機能である高所での業務を避けるべきと記載されていた。どのような合理的配慮をもってしても彼が現在の職務を遂行するのは難しいため、雇用主は業務制限に見合うような、空いている仕事があるかどうか検討しなければならない。雇用主は、空きポジションを作るために他の従業員を「押し出す」必要はないが、彼が別の職を行う能力があるかどうか、そして彼を再割り当てすることは不当な負担であるかどうかを判断する必要がある。空きポジションは、元の仕事に対する給与および地位の点で同等でなければならず、同等の立場がなくても可能な限り近い立場である必要がある。彼には彼にふさわしい昇進に向けて努力する権利があるが、新しいポジションは昇進である必要はない。

てんかんのある従業員から望まれることの多い合理的配慮を上にも列挙しましたが、人によってはもっと別の変更や調整が必要かも知れません。個々の従業員から業務遂行の支援となるような配慮を申請してもらうのは雇用主の義務です。なお、雇用主が合理的配慮を特定するのに役立つ公的および私的な情報源が沢山あります。例えば、Job Accommodation Network (JAN) (www.askjan.org/media/epilepsy.html) は、てんかんのある従業員に対するさまざまな合理的配慮についての情報を提供しています。

11. てんかんのある従業員はどのようにして合理的配慮を求めたらよいですか？

合理的配慮を求めるにあたって、特別な合い言葉のようなものはありません。てんかんがあるので職場の変更や調整が必要なのだと申告するだけです。本人だけでなく、家族、友人、医療者やその他の代理人から申告することもできます。

例 11 : ある教師は校長に、自分は最近てんかんと診断され、薬で発作が止まるかどうか調べるために 3 週間の休暇が必要であると伝えました。このような期間または理由の休暇が現行規則では許可されない場合、彼女の休暇申請は合理的配慮の要求（つまり休暇規則の例外または変更）にあたります。

12. てんかんのある従業員が合理的配慮を求めた場合、雇用主は文書を要請することができますか？

はい。障害や合理的配慮の必要性が不明な場合、雇用主は適切な文書を要請できます。しかし、雇用主が有する権利は、従業員にてんかんがあることの証明と、配慮の必要性を説明する文書に限られます。たとえば、従業員の全ての医療記録を要求することは、従業員にてんかん以外の健康状態に関する情報が含まれる可能性があり不適切です(注 25)。

例 12 : ある医学記録転写士が、仕事中に予測不能な発作が頻繁に起きるようになったため、発作が落ち着くまで在宅勤務ができないか上司に尋ねた。雇用主は、可否を決める前に、医師の証明書を提出するよう彼女に求めた。彼女は「彼女にはてんかんがあること、服薬中の薬の効果が低下したため発作が増えていること、新しい薬を調整してい

る間、1、2ヶ月在宅勤務をすることで睡眠時間を増やし（職場への通勤時間を避けることによって）発作を悪化させる可能性のあるストレスを避けることができる」という主治医からの証明書を提出した。在宅勤務からの復帰後、彼女がてんかん発作に関連したさらなる配慮（たとえばシフトの変更など）を要求し、その必要性が明らかでない場合、雇用主は新たな配慮が必要な理由を説明した証明書を求めることができるが、彼女にてんかんがあることを確認するだけの文書を求めることはできない。

13. 合理的配慮に関する要求はすべて認めなければならないのですか？

いいえ。実施が過度な負担になる場合、雇用主は配慮を提供する義務はありません。過度な負担とは、合理的配慮の提供が著しい困難となるか費用がかかることを意味しています。合理的配慮として本質的職務を免除する、標準的な業務が果たせないほど軽減する、業務上必要なすべての従業員に常時適用する規則（たとえば暴力、脅迫行為、窃盗または資産の破壊禁止など）への違反を許す、といったことまでは要求されていません。

有効な合理的配慮が複数ある場合、従業員が希望する優先順位が尊重される必要はありますが、雇用主は必ずしも従業員の第一選択を提供する必要はありません。要求された配慮があまりに困難か費用がかかる場合、従業員のニーズを満たすより簡易または費用のかからない配慮の提供を選択することができます。

14. てんかんのある1人の従業員に対して、複数の合理的配慮を提供するよう求められることはありますか？

はい。合理的配慮を提供する義務は継続的なものです。てんかんのある従業員によっては単一の合理的配慮を要望することもあれば、複数の配慮を要望することもあります。例えば、てんかんのある従業員が、発作が頻発するために病欠を要望し、さらにその後、発作コントロールのために休息を増やせるようにパート勤務や勤務時間変更を要望することがあります。雇用主は、個々の合理的配慮の要望を熟考し、それが効果的か、過度な負担にならないか判断しなければなりません。

15. 正確な復帰の日を明示できないことを理由に、てんかんのある人の休業申請を一律に拒むことはできますか？

いいえ。復帰日を明示できなくとも休業を認めるのは、合理的配慮にあたります。てんかんは多くの場合良好にコントロールされますが、一部の人は頻回な発作や重症の発作のために休業を延長する必要があるかもしれないし、復帰のおおよその期日（例えば「6～8週以内」、「約3ヵ月以内」など）しか提示できないかもしれません。そのような場合、または不測の医学的事情で復帰を延期しなければならないような状況では、従業員はその進捗を定期的に雇用主へ連絡し、当初認められた休暇を延長する必要性を話し合うべきです。雇用主側にも、従業員に健康状態と復帰見込み日に関する情報を定期的に更新するよう求める権利があります。雇用主は新たな情報を受け取ったら、休暇の継続が過度な負担にならないか再評価しましょう。

16. 従業員がてんかんのために運転免許証をもっていない場合、職務から自動車運転を除外すべきですか？

場合によります。運転が職務上必須な場合、雇用主は運転を除外する必要はありません。しかし、雇用主は、運転が本当に職務上必須か、単に職務遂行の方法の一つに過ぎないか、またはその中間なのか、慎重に考慮しなければなりません。他の従業員のほとんどが自動車運転によって遂行している職務でも、ある合理的配慮を提供すればてんかんのある従業員にも遂行可能になるなら、過度の負担にならない限り、その配慮を提供しなければなりません。同様に、自動車運転が重要ではない（もしくは必須ではない）職務の場合、運転免許証を持っていないことを理由に、てんかんのある人の雇用機会を拒否することはできません。

例 13 : 有資格の販売員が、店舗の課長補佐への昇進に応募した。雇用主は、店舗の収益を車で銀行へ運ぶことは課長補佐の職務に必須であると考え、他の者を昇進させた。実際の職務の本質は、安全かつ適時的に収益を預けることであり、運転することではないので、雇用主は販売員が合理的配慮（例えば、他の従業員に運転してもらう、タクシー代を支払うなど）により職務が為し得るかどうかを判定すべきであった。

例 14 : 大学の新入生指導員は、資料集配布とキャンパスツアーのために雇用される。時として、入学予定の学生を空港まで車で送迎するよう頼まれることがある。指導員すべてがこの仕事を頼まれるわけではなく、誰かができなくても、担当できる指導員は常に存在する。この場合、自動車運転は職務の本質ではないので、てんかんのために運転免許を持っていない人が指導員に応募してきた場合、これを拒否することはできない。むしろ、送迎の仕事は他の人に割り振るべきである。

【安全に関する懸念】

安全に関して、雇用主はてんかんについての偏見、不安、一般化、あるいは固定観念に基づいた行動をとらないように注意しなければならない。むしろ、雇用主は、その人の知識、技術、経験、およびてんかんがあることの影響に基づき個々に評価しなければならない。

17. 安全に関する懸念を理由に、てんかんのある人の雇用を拒んだり、解雇したり、一時的に職務を制限したりできるのはどのような場合ですか？

雇用主が安全を理由にてんかんのある人を仕事から排除できるのは、その人が直接的な脅威となる場合のみです。「直接的な脅威」とは、合理的配慮をもってしても取り除いたり減じたりすることができない、本人および他人に対する深刻な危害をもたらす重大なリスクのことです(注 26)。これは、てんかん治療における最良で最新の医学的根拠と進歩を含む客観的で事実に基づく根拠を元に決定されなければなりません。

直接的な脅威を評価する際、雇用主は安全に仕事を遂行するための本人の現状の能力を評価しなければなりません。雇用主はまた次のことを考慮しなければなりません。

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
4. 潜在的な被害の切迫性(注 27)

被害は深刻で実際に起こりそうなものでなければならず、遠い未来でなく、憶測に基づくものであってはなりません。最後に、雇用主は、合理的配慮によって（例えば、従業員に対する一時的な職務制限、一時的な配置転換、あるいは休職命令）、危険性を軽減あるいは除去できるかどうかを決めなければなりません(注 28)。

例 15：てんかんのある工具検査員が同じ会社の溶接工の職に応募する。過去 2 年間、その従業員は何度か処方薬の服用を怠り、職場で数回発作を起こしたことがあった。その従業員が予測不能の発作を突然起こす可能性や溶接業務中の発作がもたらす重篤な影響を理由に、雇用主はその従業員の溶接工への応募を拒否できる。

18. 職場で発作を起こしたことがある従業員に対して、てんかんがコントロールされていることを示す主治医の書類を定期的に提出するよう求めてもよいですか？

はい。ただし、定期的受診なしではその従業員が直接的な脅威になりうることを、雇用主が合理的に確信している場合のみです。書類を定期的に求めるかどうかを決定する際に、雇用主は、従業員のもつ任務に関係する安全性のリスク、従業員の職務遂行能力の喪失あるいは障害の結果、従業員がてんかんの罹病期間、仕事中に起こったてんかん発作の回数を考慮すべきです。

例 16：10 年間発作が抑制されていた放射線技師が、この 6 か月間に職場で 4 回発作を起こし、その都度頭部を打撲したり、舌と頬を咬んだりした。その技師は、主治医とともに、新しい薬が原因か、または何か環境要因（例えば蛍光灯）が原因か確かめているところだと説明した。その技師はいずれの発作の時も患者と一緒にいなかったが、仕事と関連する安全性のリスクを考えると、雇用主は技師が本人および他人に対して直接的な脅威をもたらさないことを確認するために定期的に書類を求めてよい。

例 17：てんかんのある予算アナリストが職場で発作を起こした。彼女は管理者に、通常、発作の後とても疲れるので数時間休憩が必要なことを説明した。また、翌朝には回復し職場復帰できるだろうと話し、車で自宅に送ってくれる人に連絡し、早退してもよいか尋ねた。彼女が直接的な脅威となると信ずるに足る理由はないので、雇用主は彼女が仕事をするための主治医の書類を定期的に提出するよう求めることはできない。

19. 他の連邦法がてんかんのある人の採用を禁止している場合、雇用主はどうすべきですか？

ある連邦法がてんかんのある人の採用を禁止している場合、雇用主は ADA 法に基づく責任は負いません。しかし、雇用主は、その法律の順守が任意ではなく義務であることの確認が必要です。また、その法律に例外や権利放棄が含まれていないことも確認する必要があります。例えば、米国運輸省連邦自動車運送業安全管理局は、商用車の運転適性を、てんかんや意識消失または商用車運転能力の喪失を引き起こすおそれのあるその他のいかなる病気の既往や診断がないことと規定していますが、てんかんのある人の場合、安全性が低下しないことを示すことができる場合、除外適用により除外を申請することができます。

【ハラスメント】

ADA 法は、他の連邦法が人種、性別、肌の色、国籍、宗教、年齢および遺伝情報に基づくハラスメントを禁じているのと同様に、障害に基づくハラスメントや侮辱的行為を禁じている。侮辱的行為に含まれる可能性のある例としては、不快に感じられる冗談、中傷、あだ名または悪口、身体的暴行または脅迫、威嚇、嘲笑または冷笑、侮辱または嫌がらせ、不快に感じられる物や写真、および職務遂行の妨害などが挙げられるが、これらに限定されるものではない。単なるからかい、不用意なコメント、ま

たはあまり重大ではない単発事例は法律上禁じられていないが、労働環境が敵意に満ち、侮辱的になるほど頻回だったり程度がひどい場合、または雇用上、不利な決定に至る（犠牲者が解雇されたり、降格されたりする）場合、ハラスメントは違法となる。

20. ハラスメント防止および解決のために雇用主が行うべきことは何ですか？

雇用主は、障害に基づくハラスメント、または他のいかなる理由によるハラスメントも容認しないことを明確に示すべきです。これは、書面による明文化、従業員ハンドブック（就業規定）への記載、スタッフ会議や定期的講習会など様々な方法で達成できます。ハラスメントが禁止されていること、そしてそのような行為は直ちに管理者に報告すべきであることを強調すべきです。最後に、雇用主は、ハラスメントの報告が1件でもあった場合は、直ちに徹底的な調査を実施し、迅速かつ適切な是正措置を取るべきです。すべての雇用機会均等法の下におけるハラスメントの基準に関する詳細については、www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html を参照してください。

【報復的行為】

ADA 法は、差別的雇用慣行に反対する者、雇用差別を申し立てる者、または雇用差別に関する調査、手続、または訴訟において証言するあるいは何らかの方法で参加する者に対する、雇用主による報復的行為を禁止している。合理的な配慮を求めたことを理由に、雇用主が報復的行為を行うことも違法である。報復的行為を受けたとする人は、以下に述べるように、EEOC に申し立てることができる。

【雇用差別の申立方法】

民間雇用主および州／地方政府に対して

障害に基づいて雇用権が侵害されたと自身が確信し、雇用主に対して申立を希望する人は、雇用機会均等委員会に差別の申立をしなければならない。差別を受けた人に代わって、第三者が申立をすることも可能である。例えば、家族、ソーシャルワーカー、その他代理人は、てんかんのために対応できない状態にある本人に代わって申立を行うことができる。違反を主張した日から 180 日以内に、地元の雇用機会均等委員会事務所へ郵送するか、または本人が直接申立をする。ただし、州または地方の差別禁止機関が、違法の疑いのある雇用慣行に関して救済を承認する、または救済を求め権限を有する場合は、180 日の出願期限が 300 日まで延長される。

EEOC は申立のコピーを当事者に送付し、回答およびそれを裏付ける情報を要求することがある。また、正式な調査の前に、EEOC は申立に対し調停プログラムを選択することがある。両当事者は調停に同意しなければならず、これによって調査の時間短縮に繋がる。調停への参加は無料で、自由意思に基づき、秘密は保持される。

調停が失敗した場合、EEOC は申立を調査し、差別があったとされる「合理的な原因」があるか判断する。合理的な原因が見出された場合、EEOC は雇用主と申立の解決を図る。申立が解決できない場合、EEOC は訴訟を提起することもあり得る。EEOC が差別はなかったと認めた場合、または申立の解決を断念し、かつ EEOC が提訴しないと判断した場合は、申立側に訴訟を提起するまで 90 日間を与える「訴権」の通知を発行する。申立側は、委員会に最初に申立を行ってから 180 日を経過すれば、EEOC に「訴権」の通知を要求することができ、その後通知を受け取ってから 90 日以内に提訴することができる。これらの詳細なプロセスの説明については、ウェブサイト www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm を参照のこと。

連邦政府に対して

あなたが連邦職員、または応募者で、連邦政府機関があなたに対して差別を行ったと信じる場合、あなたには苦情を申立する権利がある。各機関は、雇用機会均等を担当する事務所への連絡方法に関する情報を掲示しなければならない。雇用機会均等相談員に連絡を取るには、各機関の雇用機会均等申立プログラム担当事務所に電話すればよい。通常、差別的な事象が発生した日から 45 日以内に雇用機会均等相談員に連絡する必要がある。多くの場合、雇用機会均等相談員から、雇用機会均等相談に参加する、もしくは調停プログラムなどの代替的紛争処理に関するプログラムに参加する、といった選択肢が与えられる。

カウンセリング中、または代替的紛争処理を通じて解決しない場合は、機関に対する正式な差別の苦情を、機関の雇用機会均等を担当する事務所に申立できる。雇用機会均等相談から申立方法について通知を受けた日から 15 日以内に申立する必要がある。正式な苦情申立の後、機関はその苦情を審査し、手続き上の理由（申立の遅延等）で、申立を却下すべきか否かを判断する。機関が申立を却下しなければ、調査が実施される。申立から機関による調査完了までには、180 日を要する。調査完了時に、機関は「EEOC の審判官の前での聴聞会を要請する」、もしくは「差別が起きたのか否かについての結論を出してもらおう機関に依頼する」という 2 つの選択肢を与える通知を出す。これらの詳細なプロセスの説明については、ウェブサイト www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm を参照のこと。

脚注

(注 1) U. S. C. § 12102(2); 29 C.F.R. § 1630.2(g) 参照。

(注 2) 例えば、カリフォルニア州、ペンシルベニア州、ニュージャージー州、ニューヨーク州の障害者法は、従業員 15 人未満の雇用主を対象とする。

(注 3) EEOC のサイト www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm の「資料(Available Resources)」項の Q&A 集を参照。

(注 4) てんかんに関する総説は、www.epilepsyfoundation.org/about/ and Centers for Disease Control (CDC), www.cdc.gov/nccddphp/epilepsy/index.htm を参照。

(注 5) 例えば、一瞬の不随意運動だけの発作や短時間の注意力低下の発作がある。意識（外的刺激に対して適切に反応する能力）は障害されないこともあるし、完全に失われることもある。意識が完全に失われずに変容するものもある。運動制御も完全に失われることもあれば部分的に障害されることもある（例えば、握手できることもあるし、意識はあってもしゃべれなくなることもある）。同上。

(注 6) てんかんと発作に関する統計は、www.epilepsyfoundation.org/about/statistics.cfm

(注 7) 同上。

(注 8) 治療の選択、治療薬については、www.epilepsyfoundation.org/about/treatment/medications/index.cfm

(注 9) 一過性の障害や寛解した障害でも、その障害が存在する際に主要な生活活動を実質的に制限するのであれば、それは障害とみなす。29 C.F.R. § 1630.3(j)(1)(vii).

(注 10) ある障害が主要な生活活動を実質的に制限しているかどうかの決定は、緩和的処置の有効性とは無関係になされる。同上。§ 1630.3(j)(1)(vi). その緩和的処置がなければ、その障害が生活活動を実質的に制限していただろうという証拠があれば、緩和的処置によってその障害に関連する制限（例えば発作など）が消失したかごく軽度の制限しか残っていなかったとしても、障害があるとみなされる。同上。Part 1630, app, § 1630.3(j)(1)(vi).

(注 11) 同上。§ 1630.2(k).

(注 12) 同上。 § 1630.2(1)。

(注 13) 連邦契約遵守プログラム部 (OFCCP) による規制 41 C.F.R. § 60-741.42 に基づき、連邦政府関連業者は、差別是正措置に則って、応募者が自ら障害者と名乗り出るよう勧奨するよう求められている。ADA 法による応募者の健康状態に関する採用通知前での質問禁止措置は、連邦政府関連業者に対する OFCCP 規制の遵守を妨げるものではない。EEOC の法律顧問 Peggy R. Mastroianni から OFCCP 部長 Patricia A. Shiu にあてた書簡 www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503.htm#bottom を参照のこと。

(注 14) すべての州が、てんかんのある人に運転免許を発行している。ただし、発行条件は州によって異なる。もっとも一般的な条件は、一定期間無発作で経過していることと医師による運転可の診断書の提出である。州によっては免許の有効期間中は定期的な診断書の提出を義務付けている。

(注 15) ある種のてんかんは遺伝する。全般性欠神発作の既往がある親の子どもは、他の全般性発作よりも欠神発作を起こしやすい。 www.epilepsyfoundation.org/about/ 応募者や従業員に家族と同じ疾病について質問することは、遺伝情報差別禁止法の第二章 42 U.S.C. 2000ff 以降にも違反する。これは雇用主に対して、応募者または従業員の遺伝情報 (家族歴を含める) を依頼したり要求したり購入したりすることを禁ずるものである。29 C.F.R. § 1635.8(a)。

(注 16) 従業員がてんかんによって直接的な脅威となると信ずるに足る合理的理由がある場合は、雇用主は従業員にてんかんのことを尋ねたり、健診を受けさせたりすることができる。【安全に関する懸念】を参照。

(注 17) 「欠神発作」「小発作」は 2~15 秒間続き、一点凝視、眼球の小刻みな動き、「自動症」(唇鳴らし、服いじり、手探りなど) を呈する。このような発作の後には発作があったことの記憶がないこともある。(訳者注: 焦点性意識障害発作と混同か) 発作型については www.epilepsyfoundation.org/about/types/types/index.cfm を参照。

(注 18) 従業員が長期欠勤中であり、復帰期日が不明の場合や延期している場合は、雇用主は定期的に従業員の状態について聞くことができる。もちろん、長期欠勤中の従業員に電話して状況確認をすることや健康状態への懸念を表明することは、ADA 法違反にはあたらない。

(注 19) ADA 法は、自由意思による医学的検査や活動を雇用主が推進してもよいとしている。これらの活動には、従業員の健康推進プログラムの一環として (禁煙、糖尿病スクリーニングおよび管理プログラムなど) 自由意思による病歴の入手が含まれる。ただし、プログラムの一環として入手したいかなる病歴 (例えば、どのような検査結果も) についても守秘義務の対象となる。EEOC による「ADA 法に基づく従業員の障害関連事項の調査と医学的検査の運用指針」 <http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html> の Q&A 22 を参照のこと。

(注 20) てんかんのある人のほとんどは特に救急措置や支援を必要としないが、支援を必要とする従業員は雇用主と協力して行動計画を作成するのもよい。例えば、緊急時には誰に連絡するか、発作の前兆サイン、どの時点でどのように支援するか、どの時点で救急車を呼ぶか、等。雇用主と従業員は、職場内の誰がこれらの情報を知っておくべきかについても議論しておくべきである。同僚にてんかんについて教育する機会を雇用主に求める従業員もあるかも知れない。てんかんに対する誤解を解き、根拠のない恐れを解消することが目的である。

(注 21) 上記注 13 参照。

(注 22) 継続的または間欠的な休暇またはパートタイムまたはスケジュールの変更を必要とするてんかんのある従業員は、合理的配慮として、家族および医療休暇法のもとで休暇をとることができる。従業員が家族および医療休暇法と ADA 法の両方でカバーされる状況を雇用主がどのように扱うべきかについては、「2002 年 10 月 17 日改正 ADA 法下での合理的配慮と不当な負担に関する EEOC 運用ガイダンス」

www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html の Q&A 21 と 23 を参照。

(注 23) 上記注 5 を参照。

(注 24) 介護動物とは、視覚障害者を導いたり、聴覚障害者に警告を発したり、車椅子を引いたり、発作のある人に警告を発したり防護したりするなど、障害者のために特殊訓練を受けた動物のことである。

(注 25) 配慮の要請に応えるために書類を要求することは、家族歴を含めた遺伝情報を入手することになり、遺伝情報差別禁止法の第二章に違反する可能性がある。29 C.F.R. § 1635.8(a)。そのため、雇用主は書類の要請にあたり、従業員やその医師が遺伝情報を提供すべきではないという警告を含めてもよい。同上。§ 1635.8(b)(1)(i)(B)。

(注 26) 29 C.F.R. § 1630.2(r)。

(注 27) 同上。

(注 28) 現行の従業員に対する合理的配慮には、その人が資格を有する空きポストへの配置転換を考慮することも含まれなければならない。

(注 29) 米国運輸省連邦自動車運送業安全管理局の規制 49 C.F.R. § 341.41(3)(b)(8) 及び 49 C.F.R. § 381.300。

翻訳 2018 年 10 月 1 日

翻訳責任 日本てんかん学会法的问题検討委員会 (川合謙介、石田重信、今高城治、久保田英基、菅野秀宣、太組一朗、谷口豪、永島隆秀、西田拓司、山野光彦)