

## 苦情の申し立て

### 17. 雇用主が障害を理由に私を差別したと思う場合、どうすればよいですか？

OFCCPに苦情を提出することができます。苦情を提出するために、雇用主が連邦政府の請負業者または下請け業者であることを確実に把握している必要はありません。

### 18. OFCCPに苦情を提出する方法は？

差別の苦情は、以下の方法で提出することができます。

- OFCCPのウェブサイトからオンラインでフォームに記入し提出する。または、
- OFCCPの事務所で直接書式を記入する。または、
- 差別の疑いが生じた場所を管轄するOFCCP地域事務所、記入した用紙を郵送、電子メール、またはファックスで送る。

この書式は、<https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm>からオンラインで入手できるほか、すべてのOFCCP事務所で紙媒体で入手することもできます。居住地の最寄りの事務所を見つけるには、OFCCPのオフィスのオンラインリスト [www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm](http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm)をご覧ください。

記入した苦情申し立て書には忘れずに署名してください。署名しない場合でも、OFCCPは苦情を受理しますが、OFCCPの調査官は、その後の面接で用紙に署名するよう要求します。障害に基づく差別を主張する苦情は、正当な理由により提出時期が延長されない限り、差別の疑いのある日から300日以内に提出しなければなりません。

### 19. 苦情を申し立てたことを理由に、雇用主が私を解雇したり、降格させたり、不利な扱いをすることは可能ですか？

いいえ。苦情を申し立てたこと、または調査に参加したことを理由に、雇用主があなたに対して報復することは違法です。OFCCPの規則は、あなたの権利を主張することに対する嫌がらせ、脅迫、威圧、または報復からあなたを保護します。

### 20. OFCCPと男女雇用機会均等委員会 (EEOC) の両方に苦情を申し立てられますか？

はい、OFCCPとEEOCの両方に申し立てた場合、あなたの苦情は適切な機関が調査します。場合によっては、OFCCPとEEOCが協力して調査を行うこともあります。

OFCCPは、通常、連邦政府の請負業者に対して提出された、障害に基づく差別を主張する苦情を保管します。OFCCPは、一般的に、ある集団に影響を及ぼす差別のパターンがあると思われる連邦契約業者に対して提出された苦情を保管します。また、性的指向、性同一性、または退役軍人の地位による差別を主張する苦情も保管されます。一般的に、OFCCPは、誰かが給与について尋ねたり、話し合ったり、開示したりすることに基づく差別を主張する連邦請負業者に対して提出された苦情を保管しています。

### 21. 雇用差別の被害者であるとの認定があった場合、どうなりますか？

あなたは、差別が起こっていなかった場合、あなたがされていたであろう職位に配置する救済を受けることができます。あなたは、雇用、昇進、復職、または配置転換を含む合理的配慮を提供される権利を有する場合があります。また、バックペイ、フロントペイ、昇給、またはこれらの救済措置の組み合わせを受け取る権利を受ける場合もあります。さらに、OFCCPが連邦政府契約者または下請け業者が第503条に違反したと認定した場合、OFCCPは、当該企業のはく奪、将来の連邦契約の候補からの除外、または当該企業の現在の契約または契約変更の取り消しを求めることができます。

詳しくはこちら。

米国労働省

#### 連邦契約コンプライアンスプログラム事務局

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D. C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

このファクトシートは一般的な情報を提供するものであり、ここに記載されているプログラムに関する実際の法律や規制を代用するものではありません。

## 自分の権利を知る 障害者の権利

OFCCPは、障害を持つ個人を差別から保護します

### 1. 障害に基づく雇用差別とは何ですか？

障害に基づく雇用差別とは、一般的に、雇用主が適格な求職者や従業員を、その人が障害を持っている、あるいはかつて障害を持っていた、あるいは障害を持っているとみなされるという理由で、雇用のあらゆる側面において不利に扱う場合に起こります。障害に基づく雇用差別はまた、雇用主の一方的な方針や手順が、意図せずして障害者に差別的な影響を与える場合もあります。

### 2. 私の権利はどのようなものですか？

あなたが障害を持っている、または障害の履歴を持っている、または雇用主が永久的な精神的または身体的障害を持っていると見なすため、あなたは、嫌がらせ、降格、解雇、低賃金、または貧しい治療、雇用を拒否させられたりすることはありません。

あなたが障害を持つ従業員である場合、あなたは自分の仕事を遂行するために「合理的配慮」を要求することができます。雇用主はそれを提供しなければなりません。合理的配慮の提供は、それが雇用主に多大な困難や費用をもたらす場合を除き、雇用主が提供しなければなりません。

同様に、あなたが障害を持つ求職者である場合、雇用主はあなたが求人に応募し検討されるように、応募の過程で合理的配慮を提供しなければなりません。この場合も、合理的配慮を提供することが困難であったり、費用がかかりすぎる場合を除き、合理的配慮を提供しなければなりません。

### 3. OFCCPは、障害に基づく差別禁止法を執行しますか？

はい。OFCCPは、リハビリテーション法第503条を施行しています。この法律は、連邦政府と

取引のある雇用主が求職者及び労働者を差別することを違法とするものです。つまり、雇用主は、雇用、(従業員の態度が悪いという理由における) 解雇、給与、福利厚生、職務割り当て、昇進、(企業の財政難などの理由における) 解雇、トレーニング、その他の雇用関連活動に関する決定を行う際に、あなたに対して差別を行うことはできません。

### 4. OFCCPは誰を保護しますか？

OFCCPは、連邦政府の請負業者と下請け業者の求職者と従業員の権利を保護します。これには、銀行、情報技術、食肉加工工場、小売店、製造工場、会計事務所、建設会社などの従業員が含まれます。

## 障害者の定義

### 5. “障害”の定義は何ですか？

以下のような場合、障害を持つ個人とみなされます。

身体的または精神的な障害により、1つまたはそれ以上の主要な生活活動が実質的に制限されている場合。または、

- そのような障害の記録がある場合。身体的または精神的な障害により、1つ以上の生活活動が実質的に制限されていると「みなされる」場合、または、そのような障害の記録や履歴があると「みなされる」場合も、障害者とみなされる可能性があります。また、障害がなくても、そのような障害の記録や履歴があると「みなされる」場合は、障害を持つ個人とみなされます。



6. **障害の例として、どのようなものがありますか？**以下に挙げる身体的障害は、通常、障害とみなされます。

糖尿病 癌  
てんかん HIV感染症 盲目

通常、障害とみなされる精神的障害には、以下のような障害が含まれるが、これらに限定されません。  
大うつ病性障害 双極性障害 統合失調症  
PTSD（心的外傷後ストレス障害） 強迫性障害

7. **“実質的な制限”とはどういう意味ですか？**“実質的な制限”とは、あなたの障害が、多くの人と比べて、主要な生活活動を行う能力を大きく制限していることを意味します。あなたの障害が、“実質的な制限”とみなされるには、あなたが主要な生命活動を行うことを妨げたり、著しく、あるいはひどく制限したりする必要はありません。

例えば、平均的な人が一晩に8時間眠るのに対し、双極性障害のために一晩に2時間しか眠れない場合、あなたは睡眠において実質的に制限されていると言えます。薬の副作用も、“実質的な制限”があるかどうかを判断する際に考慮されることがあります。法律では、すべての障害が障害とみなされるわけではありません。

8. **“主な生活活動”とは何ですか？**

主な生活動作の一部を紹介します。  
見ること 食べること  
歩くこと 持ち上げること  
話すこと 学ぶこと  
集中すること コミュニケーションすること  
セルフケアすること 眠ること  
立つこと 屈むこと  
呼吸すること 読むこと  
考えること 手作業をすること

さらに、主な生活活動には、以下の機能を含む主な身体機能の動作が含まれます。  
免疫系  
特殊感覚器官と皮膚 正常な細胞増殖  
消化器系 泌尿器系  
腸内環境

膀胱  
神経系  
脳  
呼吸器系  
心臓血管系  
循環器系  
内分泌系  
血行系  
リンパ系  
筋骨格系  
生殖器系

9. **障害が一時的なものであったり、寛解している場合でも、障害者とみなされますか？**

はい、できます。以下の場合、一時的、散発的、あるいは寛解期の障害は、障害とみなされます。活動時の主要な生活活動を実質的に制限している場合、障害とみなされます。

求人に応募する

10. **仕事に応募する場合、自分の障害を明らかにしなければ保護されないのですか？**

いいえ。この情報を開示するかどうかにかかわらず、差別から保護されます。ただし、合理的配慮を受けるためには、希望する雇用主に配慮が必要であることを伝えなければなりません。雇用主は、あなたに便宜を図るために、あなたの障害に関する特定の情報を必要とする場合があります。

11. **雇用主は、私に健康診断を受けるよう要求できますか？**

あなたが求人に応募している場合、雇用主は、求人の前に医学的な質問に答えたり、健康診断を受けるようあなたに要求することはできません。雇用主は、あなたがその仕事を遂行できるかどうか、また合理的配慮の有無にかかわらず、どのようにその仕事を遂行するかを尋ねることができます。

仕事のオファーがあった後、仕事のオファーは以下のような特定の条件付きで行われることがあります。

- 健康診断に合格すること、または

- 特定の医学的質問に答えること。

障害のある従業員だけでなく、同じ職種のすべての新入社員が同じ質問に答えたり、同じ試験を受けなければならない。

一般的に、新入社員が採用され仕事を開始した後、雇用主は以下の場合にのみ医療に関する質問をしたり、健康診断を要求したりすることができます。

- 雇用主が、あなたの要望をサポートするために医療文書が必要とする場合。または、

- 雇用主が、あなたの病状が原因で、あなたが仕事をうまく、あるいは安全に遂行できないと考える場合。

12. **雇用主は私の医療情報をどのように扱うのですか？**

法律では、すべての医療記録と情報は機密扱いとし、他の雇用ファイルとは別の医療ファイルに保存することを義務付けています。

合理的な配慮を求める

13. **“合理的な配慮”とは何ですか？** “合理的な配慮”とは、障害のある応募者または従業員が、仕事に応募したり、仕事の職務を遂行したり、雇用の利益や特権を享受できるように、仕事または職場、あるいは仕事を行う通常の方法や状況に対して行う配慮または変更のことです。合理的配慮は、本質的な職務を変更するものではありません。

“合理的な配慮”は、他の従業員や求職者に提供されるものと異なる場合があります。これは、障害の性質や仕事の種類によって配慮方法が異なるからです。どのような配慮であっても、雇用主にとって不当にコストがかかったり、混乱を招いたりするものであってはなりません。雇用主は、利用可能な合理的配慮の種類を選択することができますが、その配慮は効果的でなければなりません。例えば、アクセシビリティの問題を解決するために、エレベーターの代わりにスロープを提供することができます。

14. **採用時およびその後の職務遂行を支援するために提供される“合理的な配慮”の例には、どのようなものがありますか？**

合理的配慮には、さまざまな形態があります。一般的な形態を以下に列挙します。

- 大型印刷物、点字、オーディオテープなど、利用しやすい形式での書面の提供。

- 仕事のスケジュールの配慮または修正。

- 朗読者または手話通訳者の提供。

- 採用、面接、試験、およびその他の応募プロセスの一部を利用しやすい場所で実施する。

- アクセスしやすい場所でのスタッフ会議の開催。

- 設備や機器の提供や変更。

- 方針および手順の配慮または変更。

- アクセシビリティを向上させる方法で職場環境を変更すること。

15. **合理的な配慮を要求するにはどうしたらよいのですか？**

従業員または求職者であるあなたが、配慮を要請する特別な手続きはありません。要求する際に、特別な言葉や“合理的な配慮”という言葉を使う必要はありませんし、要求を書面にする必要もありません。単に、障害のために職場で配慮または変更が必要であることを雇用者に伝えればよいのです。あなたが障害を持っていることを示すのに十分な情報を雇用主に提供する準備をしておく必要があります。

申請プロセスにおいて配慮が必要な場合、障害のために申請または面接プロセスの変更または配慮が必要であることを雇用主に通知する必要があります。この要求は、口頭または書面で行うことができますが、他の人が代わりに要求することもできます。例えば、家族、友人、医療専門家、またはジョブコーチなどの代理人などです。要請がなされた後、雇用主はあなたに特定の書類に記入するよう、またはその他の手続きに従うよう求めることができます。あなたが従うよう求められるいかなる手続きも、適時の便宜供与や対処を妨げるために使用することはできません。

ここで重要なのは、配慮を得るために、あなたの医療歴や精神衛生歴をすべて提供する必要はないということです。あなたは、配慮のために適切な情報のみを提供する必要があります。

16. **合理的配慮が必要だからといって、雇用主は私の給料を下げたり、同じ仕事をしている他の従業員より低い給料を払ったりすることができますか？**

いいえ。あなたの雇用主は、合理的配慮を提供するための費用を、あなたの給与を下げたり、同じ職種の他の従業員より少ない給与を支払うことによって、あなたに負担させることはできません。