

(b) Covered Entity means an employer, employment agency, labor organization, or joint labor management committee.

(c) Person, labor organization, employment agency, commerce and industry affecting commerce shall have the same meaning given those terms in section 701 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e).

(d) State means each of the several States, the District of Columbia, the Commonwealth of Puerto Rico, Guam, American Samoa, the Virgin Islands, the Trust Territory of the Pacific Islands, and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands.

(e) Employer – (1) In general. The term employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 15 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and any agent of such person, except that, from July 26, 1992 through July 25, 1994, an employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 25 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding year and any agent of such person.

(2) Exceptions. The term employer does not include–

(i) The United States, a corporation wholly owned by the government of the United States, or an Indian tribe; or

(ii) A bona fide private membership club (other than a labor organization) that is exempt from taxation under section 501(c) of the Internal Revenue Code of 1986.

(f) Employee means an individual employed by an employer.

(g) Disability means, with respect to an individual–

(1) A physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;

(2) A record of such an impairment; or

(3) Being regarded as having such an impairment.

(See § 1630.3 for exceptions to this definition).

(h) Physical or mental impairment means:

(1) Any physiological disorder, or condition, cosmetic disfigurement, or anatomical loss affecting one or more of the following body systems: neurological, musculoskeletal, special sense organs, respiratory (including speech organs), cardiovascular, reproductive, digestive, genito-urinary,

(b) 「適用対象事業体」とは、使用者、雇用斡旋機関、労働団体又は労使合同委員会をいう。

(c) 「人」、「労働団体」、「雇用斡旋機関」、「通商」、及び「通商に影響を及ぼす産業」は、1964年公民権法（42 U.S.C. 2000e）第701条における当該用語と同一の意味とする。

(d) 「州」とは、諸州の各州、コロンビア特別区、プエルトリコ、グアム、アメリカ領サモア、バージン諸島、太平洋諸島信託自治領及び北マリアナ諸島をいう。

(e) 使用者—（1）総論。「使用者」とは、通商に影響を及ぼす産業に従事する人のうち、当暦年又は前暦年の20週以上の各週における各労働日に15名以上の労働者を雇用する人及びその代理人をいう。ただし、1992年7月26日から1994年7月25日までは、使用者とは、通商に影響を及ぼす産業に従事する人のうち、当暦年又は前暦年の20週以上の各週における各労働日に25名以上の労働者を雇用する人及びその代理人をいう。

（2）例外。使用者には、以下のものは含まない—

（i）アメリカ合衆国、アメリカ合衆国政府が完全所有する法人、又はインディアン部族、

（ii）真正な私的会員制クラブ（労働団体を除く）のうち、1986年内国歳入法第501項（c）により免税されているもの。

(f) 「労働者」とは、使用者により雇用されている者をいう。

(g) 「障害」とは、ある者に関して、以下のものをいう—

（1）その者の1つ又は複数の主要な生活活動を実質的に制限する身体的又は精神的損傷、

（2）過去にそのような損傷の経歴を有していること、

（3）そのような損傷があるとみなされること。

（この定義の例外については§1630.3を参照）。

(h) 「身体的又は精神的損傷」とは、以下のものをいう。

（1）生理的疾患若しくは状態、美容上の変形、又は解剖学的欠損であって、神経、筋骨格、特殊感覚器官、呼吸器（発話器官を含む）、心血管、生殖器、消化器、泌尿生殖器、血液リンパ、皮膚及び内分泌系の各身体的機能のうちの1つ又は複数に影響を

hemic and lymphatic, skin, and endocrine; or

(2) Any mental or psychological disorder, such as mental retardation, organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities.

(i) Major Life Activities means functions such as caring for oneself, performing manual tasks, walking, seeing, hearing, speaking, breathing, learning, and working.

(j) Substantially limits –(1) The term substantially limits means:

(i) Unable to perform a major life activity that the average person in the general population can perform; or

(ii) Significantly restricted as to the condition, manner or duration under which an individual can perform a particular major life activity as compared to the condition, manner, or duration under which the average person in the general population can perform that same major life activity.

(2) The following factors should be considered in determining whether an individual is substantially limited in a major life activity:

(i) The nature and severity of the impairment;

(ii) The duration or expected duration of the impairment; and

(iii) The permanent or long term impact, or the expected permanent or long term impact of or resulting from the impairment.

(3) With respect to the major life activity of working –

(i) The term substantially limits means significantly restricted in the ability to perform either a class of jobs or a broad range of jobs in various classes as compared to the average person having comparable training, skills and abilities. The inability to perform a single, particular job does not constitute a substantial limitation in the major life activity of working.

(ii) In addition to the factors listed in paragraph (j)(2) of this section, the following factors may be considered in determining whether an individual is substantially limited in the major life activity of “working” :

(A) The geographical area to which the individual has reasonable access;

(B) The job from which the individual has been disqualified because of an impairment, and the number and types of jobs utilizing similar training, knowledge, skills or abilities, within that geographical area, from which the individual is also disqualified because of the impairment (class of jobs); and/or

(C) The job from which the individual has been disqualified because of an impairment, and the number and types of other jobs not utilizing similar training, knowledge, skills or abilities, within that geographical area, from which the individual is also disqualified because of the impairment (broad range of jobs in various classes).

及ぼすもの、

(2) 知的障害、器質性脳症候群、感情的又は精神的疾患及び特定の学習障害等の精神的又は身体的疾患。

(i) 「主要な生活活動」とは、自分の身の回りの世話、手職務、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、学ぶこと及び働くこと等の機能をいう。

(j) 実質的に制限

(1) 「実質的に制限」とは、以下のものをいう。

(i) 一般集団の中の平均的な人であれば行えるような主要な生活活動ができないこと、

(ii) ある者が特定の主要な生活活動を行うことができる条件、方法又は持続期間について、一般集団の中の平均的な人がこれと同一の主要な生活活動を行うことができる条件、方法又は持続期間に比較して著しく制約されていること。

(2) ある者が主要な生活活動において実質的に制限されているか否かを決定するにあたっては、以下の要素を考慮しなければならない。

(i) 損傷の性質及び重度、

(ii) 損傷の存続期間又は予測存続期間、

(iii) 損傷の、又は損傷から生じる永続的若しくは長期的影響、又は予想される永続的若しくは長期的影響。

(3) 働くことという主要な生活活動について—

(i) 「実質的に制限」とは、同等の訓練、技能及び能力を有する平均的な人に比較して、あるクラスの職務又は各種のクラスの広範な職務をする能力が著しく制約されていることをいう。1つの特定の職務を行うことができないことは、働くことという主要な生活活動の実質的な制限ではない。

(ii) ある者が「働くこと」という主要な生活活動において実質的に制限されているか否かの判断にあたっては、本条 (j) (2) に列挙した要素のほか、以下の1つ又は複数の要素を考慮することができる。

(A) その者が合理的にアクセスできる地理的範囲、

(B) 当該地理的範囲において、その者が損傷を理由として不適格とされてきた職務、及び同様の訓練、知識、技能又は能力を用いる職務であってその者が損傷を理由として不適格であるとされているもの（あるクラスの職務）の数及び種類、

(C) 当該地理的範囲において、その者が損傷を理由として不適格とされてきた職務、及び同様の訓練、知識、技能又は能力を用いないその他の職務であってその者が損傷を理由として不適格とされているもの（各種のクラスにおける広範な職務）の数及び種類。

(k) Has a record of such impairment means has a history of, or has been misclassified as having, a mental or physical impairment that substantially limits one or more major life activities.

(l) Is regarded as having such an impairment means:

- (1) Has a physical or mental impairment that does not substantially limit major life activities but is treated by a covered entity as constituting such limitation;
- (2) Has a physical or mental impairment that substantially limits major life activities only as a result of the attitudes of others toward such impairment; or
- (3) Has none of the impairments defined in paragraph (h) (1) or (2) of this section but is treated by a covered entity as having a substantially limiting impairment.

(m) Qualified individual with a disability means an individual with a disability who satisfies the requisite skill, experience, education and other job-related requirements of the employment position such individual holds or desires, and who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of such position. (See §1630.3 for exceptions to this definition).

(n) Essential functions

- (1) In general. The term essential functions means the fundamental job duties of the employment position the individual with a disability holds or desires. The term “essential functions” does not include the marginal functions of the position.
- (2) A job function may be considered essential for any of several reasons, including but not limited to the following:
 - (i) The function may be essential because the reason the position exists is to perform that function;
 - (ii) The function may be essential because of the limited number of employees available among whom the performance of that job function can be distributed; and/or
 - (iii) The function may be highly specialized so that the incumbent in the position is hired for his or her expertise or ability to perform the particular function.
- (3) Evidence of whether a particular function is essential includes, but is not limited to:
 - (i) The employer's judgment as to which functions are essential;
 - (ii) Written job descriptions prepared before advertising or interviewing applicants for the job;
 - (iii) The amount of time spent on the job performing the function;
 - (iv) The consequences of not requiring the incumbent to perform the function;
 - (v) The terms of a collective bargaining agreement;

(k)「過去にそのような損傷の経歴を有していること」とは、1つ又は複数の主要な生活活動を実質的に制限する精神的若しくは身体的損傷を有していたことがあること又は有していると誤って分類されたことがあることをいう。

(l)「そのような損傷があるとみなされること」とは、以下のことをいう。

(1) 主要な生活活動を実質的に制限しないが適用対象事業体によって当該制限に該当するものとして扱われている身体的又は精神的損傷があること、

(2) その損傷に対する他者の態度によってのみ主要な生活活動を実質的に制限するような身体的又は精神的損傷があること、

(3) 本条 (h) (1) 又は (2) に定める損傷は一切ないが、適用対象事業体によって実質的に制限する損傷があるものとして扱われていること

(m)「適格性を有する障害者」とは、障害者であって、その者が就いているか又は希望する職位に必要な技能、経験、教育その他の職務に関する要件を満たし、かつ、合理的便宜の有無を問わず、当該職位の本質的機能を遂行することができる者をいう。(この定義の例外については、§1630.3を参照)。

(n) 本質的機能

(1) 総論。「本質的機能」とは、障害者が就いているか又は希望する職位の基本的な業務をいう。「本質的機能」には、当該職位の周知的機能は含まない。

(2) 職務の機能は、いくつかの理由から本質的であると判断することができる。その理由には、以下のものを含むが、これに限定されない。

(i) 当該職位が当該機能を遂行するために存在しているという理由で、当該機能は本質的であり得る、

(ii) 当該職務の機能の遂行を分担させることができる労働者の人数が限られているという理由で、当該機能は本質的であり得る、

(iii) 当該機能が高度に専門的である可能性があることから、当該特定の機能を遂行する専門知識又は能力を理由として当該職位の現職者が雇用されている。

(3) 特定の機能が本質的か否かの証拠には、以下のものを含むが、これに限定されない。

(i) いずれの機能が本質的であるかという使用者の判断、

(ii) 当該職務に関する求人広告又は応募者の面接前に作成された職務説明書、

(iii) 当該機能を遂行する職務に費やされた時間、

(iv) 現職者に当該機能の遂行を求めないことの結果、

(v) 包括的労働協約の条件、

- (vi) The work experience of past incumbents in the job; and/or
- (vii) The current work experience of incumbents in similar jobs.

(o) Reasonable accommodation.

(1) The term reasonable accommodation means:

- (i) Modifications or adjustments to a job application process that enable a qualified applicant with a disability to be considered for the position such qualified applicant desires; or
- (ii) Modifications or adjustments to the work environment, or to the manner or circumstances under which the position held or desired is customarily performed, that enable a qualified individual with a disability to perform the essential functions of that position; or
- (iii) Modifications or adjustments that enable a covered entity's employee with a disability to enjoy equal benefits and privileges of employment as are enjoyed by its other similarly situated employees without disabilities.

(2) Reasonable accommodation may include but is not limited to:

- (i) Making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and
- (ii) Job restructuring; part-time or modified work schedules; reassignment to a vacant position; acquisition or modifications of equipment or devices; appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials, or policies; the provision of qualified readers or interpreters; and other similar accommodations for individuals with disabilities.

(3) To determine the appropriate reasonable accommodation it may be necessary for the covered entity to initiate an informal, interactive process with the qualified individual with a disability in need of the accommodation. This process should identify the precise limitations resulting from the disability and potential reasonable accommodations that could overcome those limitations.

(p) Undue hardship

(1) In general. Undue hardship means, with respect to the provision of an accommodation, significant difficulty or expense incurred by a covered entity, when considered in light of the factors set forth in paragraph (p)(2) of this section.

(2) Factors to be considered. In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include:

- (i) The nature and net cost of the accommodation needed under this part, taking into consideration the availability of tax credits and deductions, and/or outside funding;
- (ii) The overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation, the number of persons employed at such facility, and the effect on expenses and resources;

- (vi) 当該職務の過去の在職者の就業経験、
- (vii) 同様の職務の在職者の現在の就業経験。

(o) 合理的便宜

(1) 「合理的便宜」とは、以下のものをいう。

(i) 適格性を有する障害を持つ応募者が自らの希望する職位についての選考を受けられるよう、職務への応募手続を変更又は調整すること、

(ii) 作業環境又は就いているか、若しくは希望している職位が通常遂行される方法若しくは環境を変更又は調整し、適格性を有する障害を持つ応募者が当該職位の本質的機能を遂行できるようにすること、

(iii) 適用対象事業体の障害を持つ労働者が、同様の状況に置かれた障害のないその他の労働者と同等の雇用利益及び特権を享受できるよう、変更又は調整を加えること。

(2) 「合理的便宜」には、以下のものを含むが、これに限定されない。

(i) 労働者が利用する既存の施設を障害者が容易にアクセスでき、利用できるようにすること、

(ii) 職務の再編成、パートタイム化又は勤務時間の変更、空席の職位への配置転換、機器又は装置の取得又は改造、試験・訓練教材・方針の適切な調整又は変更、資格を持つ朗読者又は通訳者の提供、その他これに準ずる障害者への便宜的措置。

(3) 適切な合理的便宜を決定するためには、便宜的措置を必要とする適格性を有する障害者との間で適用対象事業体が非公式の相互的なプロセスを開始する必要がある場合がある。このプロセスでは、障害から生じる正確な制限及び当該制限を克服できる可能性のある合理的便宜を特定しなければならない。

(p) 過大な負担

(1) 総論。「過大な負担」とは、便宜的措置の提供に関して、本条 (p) (2) に定める要素を考慮した場合に、適用対象事業体が負担する甚大な困難又は費用をいう。

(2) 考慮すべき要素。便宜的措置が適用対象事業体に過大な負担を課すことになるか否かを判断するにあたり、考慮すべき要素には以下のものを含む。

(i) 所得控除及び税額控除及び／又は外部資金の利用可能性を考慮した上で、この節に基づいて必要とされる便宜的措置の性質及び純費用、

(ii) 合理的便宜の提供にかかわる1つ又は複数の施設の全体的な財源、当該施設の雇用者数、並びに経費及び資源への影響、

(iii) The overall financial resources of the covered entity, the overall size of the business of the covered entity with respect to the number of its employees, and the number, type and location of its facilities;

(iv) The type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure and functions of the workforce of such entity, and the geographic separateness and administrative or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity; and

(v) The impact of the accommodation upon the operation of the facility, including the impact on the ability of other employees to perform their duties and the impact on the facility's ability to conduct business.

(q) Qualification standards means the personal and professional attributes including the skill, experience, education, physical, medical, safety and other requirements established by a covered entity as requirements which an individual must meet in order to be eligible for the position held or desired.

(r) Direct Threat means a significant risk of substantial harm to the health or safety of the individual or others that cannot be eliminated or reduced by reasonable accommodation. The determination that an individual poses a “direct threat” shall be based on an individualized assessment of the individual's present ability to safely perform the essential functions of the job. This assessment shall be based on a reasonable medical judgment that relies on the most current medical knowledge and/or on the best available objective evidence. In determining whether an individual would pose a direct threat, the factors to be considered include:

- (1) The duration of the risk;
- (2) The nature and severity of the potential harm;
- (3) The likelihood that the potential harm will occur; and
- (4) The imminence of the potential harm.

§ 1630.3 Exceptions to the definitions of “Disability” and “Qualified Individual with a Disability.”

(a) The terms disability and qualified individual with a disability do not include individuals currently engaging in the illegal use of drugs, when the covered entity acts on the basis of such use.

- (1) Drug means a controlled substance, as defined in schedules I through V of section 202 of the Controlled Substances Act (21 U.S.C 812)

(iii) 適用対象事業体全体の財源、適用対象事業体の労働者数という点でのその事業全体の事業規模、並びにその施設の数、種類及び立地、

(iv) 適用対象事業体の事業の種類（当該事業体の労働力の構成、構造及び機能）並びに問題の施設と適用対象事業体との地理的孤立性及び管理運営又は財務上の関係

(v) 便宜的措置が施設の運営に及ぼす影響（他の労働者の業務遂行能力への影響及び当該施設の事業遂行能力への影響を含む）。

(q) 「適格性基準」とは、技能、経験、教育、身体・医学・安全上の要件等、ある者が就いているか又は希望する職位に就くために満たさなければならない要件として適用対象事業体が定める人的及び職業的特性をいう。

(r) 「直接的脅威」とは、本人又は他者の健康又は安全に対する実質的な危害が生じる著しい危険性であって、合理的便宜によって除去又は軽減できないものをいう。ある者が「直接的脅威」を与えるとする決定は、その者が職務の本質的機能を安全に遂行する現在の能力についての個別の評価に基づいて行われなければならない。この評価は、最新の医学知識及び／又は入手しうる最善の客観的証拠を根拠とした合理的な医学的判断に基づくものでなければならない。ある者が直接的脅威を与えるか否かの判断にあたって考慮すべき要素には以下のものを含む。

- (1) 危険性の持続期間、
- (2) 起こりうる危害の性質及び重度、
- (3) 起こりうる危害が発生する可能性、
- (4) 起こりうる危害の切迫性。

§ 1630.3 「障害」及び「適格性を有する障害者」の定義の例外

(a) 適用対象事業体が薬物の不法使用を根拠に行動する場合、「障害」及び「適格性を有する障害者」には、薬物の不法使用を現在行っている者は含まない。

- (1) 「薬物」とは、規制物質法（21 U.S.C 812）第 202 条の別表 I から V に定めるものをいう。

(2) Illegal use of drugs means the use of drugs the possession or distribution of which is unlawful under the Controlled Substances Act, as periodically updated by the Food and Drug Administration. This term does not include the use of a drug taken under the supervision of a licensed health care professional, or other uses authorized by the Controlled Substances Act or other provisions of Federal law.

(b) However, the terms disability and qualified individual with a disability may not exclude an individual who:

(1) Has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in the illegal use of drugs; or

(2) Is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or

(3) Is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use.

(c) It shall not be a violation of this part for a covered entity to adopt or administer reasonable policies or procedures, including but not limited to drug testing, designed to ensure that an individual described in paragraph (b) (1) or (2) of this section is no longer engaging in the illegal use of drugs. (See §1630.16(c) Drug testing).

(d) Disability does not include:

(1) Transvestism, transsexualism, pedophilia, exhibitionism, voyeurism, gender identity disorders not resulting from physical impairments, or other sexual behavior disorders;

(2) Compulsive gambling, kleptomania, or pyromania; or

(3) Psychoactive substance use disorders resulting from current illegal use of drugs.

(e) Homosexuality and bisexuality are not impairments and so are not disabilities as defined in this part.

§ 1630.4 Discrimination prohibited.

It is unlawful for a covered entity to discriminate on the basis of disability against a qualified individual with a disability in regard to:

(a) Recruitment, advertising, and job application procedures;

(b) Hiring, upgrading, promotion, award of tenure, demotion, transfer, layoff, termination, right of return from layoff, and rehiring;

(2) 「薬物の不法使用」とは、所持又は流通が規制物質法上違法である薬物を使用することをいい、その薬物は食品医薬品局により定期的に改訂されている。「薬物の不法使用」には、免許を有する医療関係者の監督下における薬物の使用又はその他規制物質法若しくはその他の連邦法の規定により認められている使用は含まない。

(b) ただし、「障害」及び「適格性を有する障害者」からは、以下に該当する者を除外してはならない。

(1) 監督下における薬物矯正プログラムを無事に終了し、もはや薬物の不法使用を行っていない者又はその他の方法で無事に矯正し、もはや薬物の不法使用を行っていない者、

(2) 監督下における矯正プログラムに参加しており、もはや薬物の不法使用を行っていない者、

(3) 薬物の不法使用を行っていると誤って認定されたが、薬物の不法使用は行っていない者。

(c) 適用対象事業体が、本条 (b) (1) 又は (2) に該当する者がもはや薬物の不法使用を行っていないことを確認するために、薬物検査等の合理的な方針又は手続を採用又は実施することはこの節の違反ではない。(§1630.16 (c) 薬物検査を参照)。

(d) 「障害」には以下のものは含まない。

(1) 服装倒錯症、性転換症、小児性愛、露出症、窃視症、身体的損傷に起因しない性同一性障害、又はその他の性行動の異常、

(2) 強迫的賭博、盗癖、又は放火癖、

(3) 現在の薬物の不法使用から生じる精神作用物質使用による障害。

(e) 同性愛及び両性愛は損傷ではなく、したがって、この節に定める障害ではない。

§ 1630.4 禁止される差別

以下の事項に関して、適用対象事業体が障害を理由として適格性を有する障害者を差別することは違法である。

(a) 求人、広告、及び求職の手続、

(b) 採用、昇格、昇進、終身在職権の付与、降格、異動、一時帰休、解雇、一時帰休からの復帰の権利、及び再雇用、

- (c) Rates of pay or any other form of compensation and changes in compensation;
- (d) Job assignments, job classifications, organizational structures, position descriptions, lines of progression, and seniority lists;
- (e) Leaves of absence, sick leave, or any other leave;
- (f) Fringe benefits available by virtue of employment, whether or not administered by the covered entity;
- (g) Selection and financial support for training, including: apprenticeships, professional meetings, conferences and other related activities, and selection for leaves of absence to pursue training;
- (h) Activities sponsored by a covered entity including social and recreational programs; and
- (i) Any other term, condition, or privilege of employment.

The term discrimination includes, but is not limited to, the acts described in §§1630.5 through 1630.13 of this part.

§ 1630.5 Limiting, segregating, and classifying.

It is unlawful for a covered entity to limit, segregate, or classify a job applicant or employee in a way that adversely affects his or her employment opportunities or status on the basis of disability.

§ 1630.6 Contractual or other arrangements.

(a) In general. It is unlawful for a covered entity to participate in a contractual or other arrangement or relationship that has the effect of subjecting the covered entity's own qualified applicant or employee with a disability to the discrimination prohibited by this part.

(b) Contractual or other arrangement defined. The phrase contractual or other arrangement or relationship includes, but is not limited to, a relationship with an employment or referral agency; labor union, including collective bargaining agreements; an organization providing fringe benefits to an employee of the covered entity; or an organization providing training and apprenticeship programs.

- (c) 給与その他のあらゆる形態の報酬の額及び報酬の変更、
- (d) 職務の割当て、職務の分類、組織構造、職位記述書、昇進コース、前任順位、
- (e) 休職、病気休暇、又はその他の休暇、
- (f) 適用対象事業体を実施するものか否かを問わず、雇用により利用できる福利厚生、
- (g) 訓練（実習、専門的集会、会議その他の関連活動を含む）のための選考及び経済的援助、及び訓練を続行するための休職にかかわる選考、
- (h) 適用対象事業体が主催する活動（社会的プログラム及びレクリエーションプログラムを含む）、
- (i) その他の雇用の条件又は特権。

「差別」には、この節の§1630.5 から§1630.13 に規定される行為を含むが、これに限定されない。

§ 1630.5 制限、分離、及び分類

適用対象事業体が障害を理由として求人への応募者又は労働者をその雇用機会又は地位に悪影響を及ぼすような方法で制限し、分離し、又は分類することは違法である。

§ 1630.6 契約その他の取決め

(a) 総論。適用対象事業体が、適用対象事業体の適格性を有する障害を持つ応募者又は労働者がこの節によって禁止されている差別を受けることになる効果を有する契約その他の取決め又は関係に関与することは、違法である。

(b) 契約その他の取決めの定義。「契約その他の取決め又は関係」には、雇用斡旋機関又は紹介機関、労働組合（包括的労働協約を含む）、適用対象事業体の労働者に福利厚生を提供する団体、又は訓練若しくは実習プログラムを提供する団体との関係を含むが、これに限定されない。

(c) Application. This section applies to a covered entity, with respect to its own applicants or employees, whether the entity offered the contract or initiated the relationship, or whether the entity accepted the contract or acceded to the relationship. A covered entity is not liable for the actions of the other party or parties to the contract which only affect that other party's employees or applicants.

§ 1630.7 Standards, criteria, or methods of administration.

It is unlawful for a covered entity to use standards, criteria, or methods of administration, which are not job-related and consistent with business necessity, and:

(a) That have the effect of discriminating on the basis of disability; or

(b) That perpetuate the discrimination of others who are subject to common administrative control.

§ 1630.8 Relationship or association with an individual with a disability.

It is unlawful for a covered entity to exclude or deny equal jobs or benefits to, or otherwise discriminate against, a qualified individual because of the known disability of an individual with whom the qualified individual to have a family, business, social or other relationship or association.

§ 1630.9 Not making reasonable accommodation.

(a) It is unlawful for a covered entity not to make reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified applicant or employee with a disability, unless such covered entity can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of its business.

(b) It is unlawful for a covered entity to deny employment opportunities to an otherwise qualified job applicant or employee with a disability based on the need of such covered entity to make reasonable accommodation to such individual's physical or mental impairments.

(c) A covered entity shall not be excused from the requirements of this part because of any failure to receive technical assistance authorized by section 506 of the ADA, including any failure in the development or dissemination of any technical assistance manual authorized by that Act.

(d) A qualified individual with a disability is not required to accept an accommodation, aid, service, opportunity or benefit which such qualified individual chooses not to accept. However, if such individual rejects a reasonable accommodation, aid, service, opportunity or benefit that is necessary

(c) 適用。本条は、適用対象事業体に対し、その応募者又は労働者との関係について適用される。当該事業体から契約を申し出、若しくは関係を開始したか否か、又は当該事業体が承諾し、若しくはその関係に同意したか否かは問わない。適用対象事業体は、当該契約の相手方の行為が当該相手方の使用者又は労働者にのみ影響を及ぼす場合は、当該行為について責任を負わない。

§ 1630.7 管理の標準、基準、又は方法

適用対象事業体が職務に無関係で事業上の必要性に合致しない管理の標準、基準、又は方法であって、以下の各号に該当するものを使用することは違法である。

(a) 障害に基づく差別の効果を有するもの、

(b) 共通の管理を受ける他の者の差別につながるもの。

§ 1630.8 障害者との関係又は交際

適用対象事業体が、適格性を有する者が家族的、業務上、社会的その他の関係又は交際を持つ者の既知の障害を理由として、当該適格性を有する者を排除すること又は均等な職務若しくは利益を否定すること又はその他の差別をすることは違法である。

§ 1630.9 合理的便宜の不提供

(a) 適用対象事業体がその他の点では適格性を有する障害を持つ応募者又は労働者の既知の身体的又は精神的な制限に対して合理的便宜を提供しないことは違法である。ただし、当該便宜的措置が事業運営にとって過度の負担となることを当該適用対象事業体が立証できる場合はこの限りでない。

(b) 適用対象事業体がその他の点では適格性を有する障害を持つ応募者又は労働者について、当該適用対象事業体がその者の身体的又は精神的な損傷に対して合理的便宜を提供する必要があることを理由として、その者の雇用機会を否定することは違法である。

(c) 適用対象事業体は、ADA 第 506 条により認められる技術援助を受けていないこと（ADA 公認の技術援助マニュアルを策定又は配布していないことを含む）を理由としてこの節の要件を免除されるものではない。

(d) 適格性を有する障害者は、自らが受けることを選択しない便宜的措置、援助、サービス、機会、又は恩恵を受けることを義務づけられるものではない。ただし、その者が就いているか若しくは希望している職位の本質的機能の遂行に必要な合理的便宜、援助、

to enable the individual to perform the essential functions of the position held or desired, and cannot, as a result of that rejection, perform the essential functions of the position, the individual will not be considered a qualified individual with a disability.

§ 1630.10 Qualification standards, tests, and other selection criteria.

It is unlawful for a covered entity to use qualification standards, employment tests or other selection criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities, on the basis of disability, unless the standard, test or other selection criteria, as used by the covered entity, is shown to be job-related for the position in question and is consistent with business necessity.

§ 1630.11 Administration of tests.

It is unlawful for a covered entity to fail to select and administer tests concerning employment in the most effective manner to ensure that, when a test is administered to a job applicant or employee who has a disability that impairs sensory, manual or speaking skills, the test results accurately reflect the skills, aptitude, or whatever other factor of the applicant or employee that the test purports to measure, rather than reflecting the impaired sensory, manual, or speaking skills of such employee or applicant (except where such skills are the factors that the test purports to measure).

§ 1630.12 Retaliation and coercion.

(a) Retaliation. It is unlawful to discriminate against any individual because that individual has opposed any act or practice made unlawful by this part or because that individual made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing to enforce any provision contained in this part.

(b) Coercion, interference or intimidation. It is unlawful to coerce, intimidate, threaten, harass or interfere with any individual in the exercise or enjoyment of, or because that individual aided or encouraged any other individual in the exercise of, any right granted or protected by this part.

§ 1630.13 Prohibited medical examinations and inquiries.

(a) Pre-employment examination or inquiry. Except as permitted by §1630.14, it is unlawful for a covered entity to conduct a medical examination of an applicant or to make inquiries as to whether an applicant is an individual with a disability or as to the nature or severity of such disability.

(b) Examination or inquiry of employees. Except as permitted by §1630.14, it is unlawful for a covered entity to require a medical examination of an employee or to make inquiries as to whether

サービス、機会、又は恩恵を自ら拒否し、その結果、当該職位の本質的機能を遂行できない場合、その者は適格性を有する障害者と見なされない。

§ 1630.10 適格性基準、試験、その他選考規準

障害を理由として、1人の障害者又は障害者の団体を排除するか又は排除する傾向にある適格性基準、採用試験、又はその他の選考規準を、適用対象事業体を使用することは違法である。ただし、適用対象事業体を使用する基準、試験、又はその他の選考規準が該当する職位の職務に関するものであって、事業上の必要性に合致していると認められる場合はこの限りでない。

§ 1630.11 試験の実施

適用対象事業体が、ある試験が感覚的技能、手先の器用さ、又は発話技能が損なわれた障害を持つ求人応募者又は労働者に対して実施される場合に、当該労働者又は応募者の損なわれた感覚的技能、手先の器用さ、又は発話技能ではなく（ただし、試験が判定しようとする要素が当該技能である場合は除く）、その試験で判定しようとする応募者又は労働者の技能、適性又はその他の要素を試験結果に正確に反映するのに最も効果的な形で採用に関する試験を選択、実施しないことは違法である。

§ 1630.12 報復及び強制

(a) 報復。この節により違法とされる行為若しくは慣行に異議を申し立てた者又は、この節の規定を強制するための調査、手続、又は聴取において告発、証言、補佐、又は参加を行った者に対して、それを理由として差別することは違法である。

(b) 強制、妨害、又は威圧。この節により付与若しくは保護される権利を行使若しくは享受している者又は当該権利を行使する他の者を援助若しくは奨励した者に対し、それを理由として強制、威圧、脅迫、嫌がらせ、又は妨害を行うことは違法である。

§ 1630.13 禁止される医学的検査及び調査

(a) 採用前の検査又は調査。§1630.14により認められる場合を除き、適用対象事業体が応募者の医学的検査を実施すること又は応募者が障害者であるか否か若しくは当該障害の性質若しくは重度に関する調査を行うことは違法である。

(b) 労働者の検査又は調査。§1630.14により認められる場合を除き、適用対象事業体が労働者の医学的検査を要求すること又は労働者が障害者であるか否か若しくは当該障害

an employee is an individual with a disability or as to the nature or severity of such disability.

§ 1630.14 Medical examinations and inquiries specifically permitted.

(a) Acceptable pre-employment inquiry. A covered entity may make pre-employment inquiries into the ability of an applicant to perform job-related functions, and/or may ask an applicant to describe or to demonstrate how, with or without reasonable accommodation, the applicant will be able to perform job-related functions.

(b) Employment entrance examination. A covered entity may require a medical examination (and/or inquiry) after making an offer of employment to a job applicant and before the applicant begins his or her employment duties, and may condition an offer of employment on the results of such examination (and/or inquiry), if all entering employees in the same job category are subjected to such an examination (and/or inquiry) regardless of disability.

(1) Information obtained under paragraph (b) of this section regarding the medical condition or history of the applicant shall be collected and maintained on separate forms and in separate medical files and be treated as a confidential medical record, except that:

(i) Supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;

(ii) First aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and

(iii) Government officials investigating compliance with this part shall be provided relevant information on request.

(2) The results of such examination shall not be used for any purpose inconsistent with this part.

(3) Medical examinations conducted in accordance with this section do not have to be job-related and consistent with business necessity. However, if certain criteria are used to screen out an employee or employees with disabilities as a result of such an examination or inquiry, the exclusionary criteria must be job-related and consistent with business necessity, and performance of the essential job functions cannot be accomplished with reasonable accommodation as required in this part. (See §1630.15(b) Defenses to charges of discriminatory application of selection criteria.)

(c) Examination of employees. A covered entity may require a medical examination (and/or inquiry) of an employee that is job-related and consistent with business necessity. A covered entity may make inquiries into the ability of an employee to perform job-related functions.

(1) Information obtained under paragraph (c) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall be collected and maintained on separate forms and in separate medical files and be treated as a confidential medical record, except that:

の性質若しくは重度に関する調査を行うことは違法である。

§ 1630.14 特に認められる医学的検査及び調査

(a) 許容可能な採用前調査。適用対象事業体は、応募者の職務関連機能を行うための能力を採用前に調査することができ、及び／又は合理的便宜がある場合若しくはそれが無い場合に、応募者がどのようにして職務関連機能を行うことができるかを説明若しくは証明するよう応募者に求めることができる。

(b) 採用時試験。適用対象事業体は、応募者に採用を申し出た後及び応募者が業務を開始する前に、医学的検査（及び／又は調査）を求めることができ、また、同一の職種のすべての新規採用労働者が障害の有無にかかわらず当該検査（及び／又は調査）の対象となる場合、当該検査（及び／又は調査）の結果を採用申し出の条件とすることができる。

(1) 本条 (b) に基づいて取得した応募者の医学的状态又は病歴に関する情報は、別個の様式で、別個の医学ファイルに入れて回収、保管するとともに、機密医療記録として扱われなければならない。ただし、以下の場合を除く。

(i) 監督者及び管理者は、労働者に必要な作業又は職務上の制約及び必要な便宜的措置についての情報を得ることができる。

(ii) 救急医療及び安全担当職員は、必要に応じて、障害が緊急の措置を必要とするものか否かについての情報を得ることができる。

(iii) この節の遵守を調査する政府職員は、請求により、関連する情報の提供を受けるものとする。

(2) 当該検査の結果は、この節に合致しない目的に使用してはならない。

(3) この節に従って行われる医学的検査は、必ずしも職務に関係し、事業の必要性に合致する必要はない。ただし、当該検査又は調査の結果、障害を持つ労働者を排除するために一定の規準が使用される場合、排除規準は、職務に関係した、事業の必要性に合致したものでなければならず、また、この節で求められる合理的便宜があっても本質的な職務機能の遂行が不可能である場合でなければならない。(§1630.15 (b)「選考規準の差別的適用に係る申立てへの抗弁」を参照。)

(c) 労働者の検査。適用対象事業体は、職務に関係し、かつ、事業の必要性に合致する医学的検査（及び／又は調査）を労働者に対して求めることができる。適用対象事業体は、労働者の職務関連機能の遂行能力を調査することができる。

(1) 本条 (c) に基づいて取得した労働者の医学的状态又は病歴に関する情報は、別個の様式で、別個の医学ファイルに入れて回収、保管するとともに、機密医療記録として扱われなければならない。ただし、以下の場合を除く。

- (i) Supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;
 - (ii) First aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and
 - (iii) Government officials investigating compliance with this part shall be provided relevant information on request.
- (2) Information obtained under paragraph (c) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall not be used for any purpose inconsistent with this part.

(d) Other acceptable examinations and inquiries. A covered entity may conduct voluntary medical examinations and activities, including voluntary medical histories, which are part of an employee health program available to employees at the work site.

(1) Information obtained under paragraph (d) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall be collected and maintained on separate forms and in separate medical files and be treated as a confidential medical record, except that:

- (i) Supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;
- (ii) First aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and
- (iii) Government officials investigating compliance with this part shall be provided relevant information on request.

(2) Information obtained under paragraph (d) of this section regarding the medical condition or history of any employee shall not be used for any purpose inconsistent with this part.

PART 1640 PROCEDURES FOR COORDINATING THE INVESTIGATION OF COMPLAINTS OR CHARGES OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION BASED ON DISABILITY SUBJECT TO THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT AND SECTION 504 OF THE REHABILITATION ACT OF 1973

§ 1640.1 Purpose and application.

(a) This part establishes the procedures to be followed by the Federal agencies responsible for processing and resolving complaints or charges of employment discrimination filed against recipients of Federal financial assistance when jurisdiction exists under both section 504 and title I.

(i) 監督者及び管理者は、労働者の必要な作業又は職務上の制約及び必要な便宜的措置についての情報を得ることができる。

(ii) 救急医療及び安全担当職員は、必要に応じて、障害が緊急の措置を必要とするものか否かについての情報を得ることができる。

(iii) この節の遵守を調査する政府職員は、請求により、関連する情報の提供を受けるとする。

(2) 本条 (c) に基づいて取得する労働者の医学的状況又は病歴に関する情報は、この節に合致しない目的に使用してはならない。

(d) その他許容される検査及び調査。適用対象事業体は、職場において労働者が利用できる労働者厚生プログラムの一貫として、任意の医学的検査及び活動（任意の病歴を含む）を行うことができる。

(1) 本条 (d) に基づいて取得する労働者の医学的状態又は病歴に関する情報は、別個の様式で、別個の医学ファイルに入れて回収、保管すると共に、機密医療記録として扱われなければならない。ただし、以下の場合を除く。

(i) 監督者及び管理者は、労働者の必要な作業又は職務上の制約及び必要な便宜的措置についての情報を得ることができる。

(ii) 救急医療及び安全担当職員は、必要に応じて、障害が緊急の措置を必要とするものか否かについての情報を得ることができる。

(iii) この節の遵守を調査する政府職員は、請求により、関連する情報の提供を受けるとする。

(2) 本条 (d) に基づいて取得する労働者の医学的状態又は病歴に関する情報は、この節に合致しない目的に使用してはならない。

第 1640 節 障害を有するアメリカ人法及び 1973 年リハビリテーション法第 504 条に従った、障害に基づく雇用差別の苦情申立て又は申立ての調査の調整手続

§ 1640.1 目的及び適用範囲

(a) この節は、第 504 条及び第 I 編の両方に基づく管轄権が存在する場合に、連邦政府補助の受領者に対して提起された雇用差別の苦情申立て又は申立ての処理及び解決を担当する連邦機関が従うべき手続を定めるものである。

(b) This part also repeats the provisions established by 28 CFR 35.171 for determining which Federal agency shall process and resolve complaints or charges of employment discrimination:

(1) That fall within the overlapping jurisdiction of titles I and II (but are not covered by section 504); and

(2) That are covered by title II, but not title I (whether or not they are also covered by section 504).

(c) This part also describes the procedures to be followed when a complaint or charge arising solely under section 504 or title I is filed with a section 504 agency or the EEOC.

(d) This part does not apply to complaints or charges against Federal contractors under section 503 of the Rehabilitation Act.

(e) This part does not create rights in any person or confer agency jurisdiction not created or conferred by the ADA or section 504 over any complaint or charge.

§ 1640.2 Definitions.

As used in this part, the term:

Americans with Disabilities Act of 1990 or ADA means the Americans with Disabilities Act of 1990 (Pub. L. 101–336, 104 Stat. 327, 42 U.S.C. 12101–12213 and 47 U.S.C. 225 and 611).

Assistant Attorney General refers to the Assistant Attorney General, Civil Rights Division, United States Department of Justice, or his or her designee.

Chairman of the Equal Employment Opportunity Commission refers to the Chairman of the United States Equal Employment Opportunity Commission, or his or her designee.

Civil Rights Division means the Civil Rights Division of the United States Department of Justice.

Designated agency means any one of the eight agencies designated under §35.190 of 28 CFR part 35 (the Department's title II regulation) to implement and enforce title II of the ADA with respect to the functional areas within their jurisdiction.

(b) この節は、以下の各号に該当する雇用差別の苦情申立て又は申立てをいずれの連邦機関が処理、解決するか決定について 28 CFR 35.171 が定める規定も繰り返すものである。

(1) 第 I 編及び第 II 編の管轄権が重複するもの（ただし、第 504 条の対象でないもの）、

(2) 第 II 編の対象であるが、第 I 編の対象ではないもの（第 504 条の対象でもあるか否かは問わない）。

(c) 第 504 条又は第 I 編のみに基づく苦情申立て又は申立てが第 504 条の機関又は EEOC に提出された場合に従うべき手続についても定めるものである。

(d) この節は、リハビリテーション法第 503 条に基づく連邦政府の請負業者に対する苦情申立て又は申立てには適用しない。

(e) この節は、苦情申立て又は申立てについて、ADA 又は第 504 条により創出されていない権利をいかなる人にも創出するものではなく、又はそれらにより付与されていない機関の管轄権を付与するものでもない。

§ 1640.2 定義

この節において、以下の用語は以下の意味を有する。

「1990 年障害を有するアメリカ人法」又は「ADA」とは、1990 年障害を有するアメリカ人法（Pub. L. 101-336、104 Stat. 327、42 U.S.C. 12101-12213 並びに 47 U.S.C. 225 及び 611）をいう。

「司法次官補」とは、米国司法省市民権局の司法次官補又はその被指名人をいう。

「雇用機会均等委員会委員長」とは、米国雇用機会均等委員会の委員長又はその被指名人をいう。

「市民権局」とは、米国司法省市民権局をいう。

「指定機関」とは、その管轄内の機能分野に関して ADA の第 2 編を施行するための 28 CFR part 35（省の規則第 2 編）の§35.190 に基づいて指定された 8 機関のうちのいずれか 1 つをいう。

Dual-filed complaint or charge means a complaint or charge of employment discrimination that:

- (1) Arises under both section 504 and title I;
- (2) Has been filed with both a section 504 agency that has jurisdiction under section 504 and with the EEOC, which has jurisdiction under title I; and
- (3) Alleges the same facts and raises the same issues in both filings.

Due weight shall mean, with respect to the weight a section 504 agency or the EEOC shall give to the other agency's findings and conclusions, such full and careful consideration as is appropriate, taking into account such factors as:

- (1) The extent to which the underlying investigation is complete and the evidence is supportive of the findings and conclusions;
- (2) The nature and results of any subsequent proceedings;
- (3) The extent to which the findings, conclusions and any actions taken:
 - (i) Under title I are consistent with the effective enforcement of section 504; or
 - (ii) Under section 504 are consistent with the effective enforcement of title I; and
- (4) The section 504 agency's responsibilities under section 504 or the EEOC's responsibilities under title I.

Equal Employment Opportunity Commission or EEOC refers to the United States Equal Employment Opportunity Commission, and, when appropriate, to any of its headquarters, district, area, local, or field offices.

Federal financial assistance shall have the meaning, with respect to each section 504 agency, as defined in such agency's regulations implementing section 504 for Federally- assisted programs.

Program or activity shall have the meaning defined in the Rehabilitation Act of 1973 (Pub. L. 93-112, 87 Stat. 394, 29 U.S.C. 794), as amended.

Public entity means:

- (1) Any State or local government;
- (2) Any department, agency, special purpose district, or other instrumentality of a State or States or local government; and
- (3) The National Railroad Passenger Corporation, and any commuter authority (as defined in section 103(8) of the Rail Passenger Service Act, 45 U.S.C. 502(8)).

「二重の苦情申立て又は申立て」とは、雇用差別の苦情申立て又は申立てのうち、以下にすべてに該当するものをいう。

- (1) 第 504 条及び第 I 編の双方に基づいて生じるもの、
- (2) 第 504 条に基づく管轄権を有する 504 条機関及び第 I 編に基づく管轄権を有する EEOC の双方に提出されたもの、
- (3) 両方の提出文書において同一の事実を申し立て、同一の問題を提起しているもの。

「相応の考慮」とは、504 条機関又は EEOC が他の機関の認定判断及び結論を考慮するにあたり、以下のような要素を勘案した上での適切な十分かつ慎重な考慮をいう。

- (1) 基礎となる調査の完全性の程度及び証拠が認定判断及び結論を裏付ける程度、
- (2) その後の手続の性質及び結果、
- (3) 以下の (i)、(ii) に示される要素、
 - (i) 当該認定判断、結論及び第 I 編に基づいて講じられた措置と第 504 条の実効的な施行との整合性の程度、
 - (ii) 当該認定判断、結論第 504 条に基づいて講じられた措置と第 I 編の実効的な施行との整合性の程度、
- (4) 第 504 条に基づく 504 条機関の責任及び第 I 編に基づく EEOC の責任。

「雇用機会均等委員会」又は「EEOC」とは、米国雇用機会均等委員会をいい、必要に応じてその本部、地区、地域、地方、又は現地事務所をいう。

「連邦政府補助」とは、504 条機関については連邦補助プログラムに関する当該機関の第 504 条施行規則に定義する意味を有する。

「プログラム又は活動」とは、改正 1973 年リハビリテーション法 (Pub. L. 93-112、87 Stat. 394、29 U.S.C. 794) に定義する意味を有する。

「公共機関」とは、以下の各号のものをいう。

- (1) 州政府又は地方政府、
- (2) 州 (1 つ又は複数) 又は地方政府の省庁、機関、特別目的区、又はその他の関係機関、
- (3) 米国鉄道旅客輸送公社及び通勤交通機関主管庁 (鉄道旅客輸送法 (45 U.S.C. 502
- (8) 第 103 条 (8) に定義する)。

Recipient means any State, political subdivision of any State, or instrumentality of any State or political subdivision, any public or private agency, institution, organization, or other entity, or any individual, in any State, to whom Federal financial assistance is extended, directly or through another recipient, for any program, including any successor, assignee, or transferee thereof, but such term does not include any ultimate beneficiary under such program.

Section 504 means section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 (Pub. L. 93–112, 87 Stat. 394, 29 U.S.C. 794), as amended.

Section 504 agency means any Federal department or agency that extends Federal financial assistance to programs or activities of recipients.

Title I means title I of the ADA.

Title II means subtitle A of title II of the ADA.

§ 1640.3 Exchange of information.

The EEOC, section 504 agencies, and designated agencies shall share any information relating to the employment policies and practices of a respondent that may assist each agency in carrying out its responsibilities, to the extent permissible by law. Such information shall include, but is not limited to, complaints, charges, investigative files, compliance review reports and files, affirmative action programs, and annual employment reports.

§ 1640.4 Confidentiality.

(a) When a section 504 agency or a designated agency receives information obtained by the EEOC, such agency shall observe the confidentiality requirements of section 706(b) and section 709(e) of the Civil Rights Act of 1964, as amended (42 U.S.C. 2000e-5(b) and 2000e-8(e)), as incorporated by section 107(a) of the ADA, to the same extent as these provisions would bind the EEOC, except when the agency receives the same information from a source independent of the EEOC. Agency questions concerning the confidentiality requirements of title I shall be directed to the Associate Legal Counsel for Legal Services, Office of Legal Counsel, the EEOC.

(b) When the EEOC receives information from a section 504 or a designated agency, the EEOC shall observe any confidentiality requirements applicable to that information.

「受領者」とは、州、州の行政区画、又は州若しくは行政区画の関係機関、州内の公共若しくは民間機関、団体、組織、その他の事業体、又は個人であって、何らかのプログラムについて直接又は他の受領者を介して連邦政府補助を受けているもの（その承継人又は譲受人を含む）をいう。ただし、当該プログラムに基づく最終受益者は含まない。

「第 504 条」とは、改正 1973 年リハビリテーション法（Pub. L. 93-112, 87 Stat. 394, 29 U.S.C. 794）第 504 条をいう。

「504 条機関」とは、連邦政府補助を受領者のプログラム又は活動に与えている連邦省庁又は機関をいう。

「第 I 編」とは、ADA 第 I 編をいう。

「第 II 編」とは、ADA 第 II 編をいう。

§ 1640.3 情報の交換

EEOC、504 条機関、及び指定機関は、被申立人の雇用方針及び慣行に関する情報のうち、各機関の責務の履行に有用である可能性のある情報を法律で認められる範囲で共有するものとする。当該情報には、苦情申立て、申立て、調査ファイル、遵守調査報告書及びファイル、差別是正措置及び年次雇用報告書を含むが、これに限定されるものではない。

§ 1640.4 守秘義務

(a) 504 条機関又は指定機関が EEOC の取得した情報を受領した場合、当該機関は、ADA 第 107 条 (a) により組み込まれる改正 1964 年公民権法 ((42 U.S.C. 2000e-5 (b) 及び 2000e-8 (e)) 第 706 条 (b) 及び第 709 条 (e) の守秘義務を、EEOC がこれらにより拘束されるのと同程度に遵守するものとする。ただし、当該期間が EEOC とは別個の情報源から同一の情報を取得したときは除く。第 I 編の守秘義務に関する機関の質問は、EEOC 法律顧問局法務担当弁護士に対して行うものとする。

(b) EEOC が 504 条機関又は指定機関から情報を受領した場合、EEOC は当該情報に適用される守秘義務を遵守するものとする。

§ 1640.5 Date of receipt.

A complaint or charge of employment discrimination is deemed to be filed, for purposes of determining timeliness, on the date the complaint or charge is first received by a Federal agency with section 504 or ADA jurisdiction, regardless of whether it is subsequently transferred to another agency for processing.

§ 1640.6 Processing of complaints of employment discrimination filed with an agency other than the EEOC.

(a) Agency determination of jurisdiction. Upon receipt of a complaint of employment discrimination, an agency other than the EEOC shall:

- (1) Determine whether it has jurisdiction over the complaint under section 504 or under title II of the ADA; and
- (2) Determine whether the EEOC may have jurisdiction over the complaint under title I of the ADA.

(b) Referral to the Civil Rights Division. If the agency determines that it does not have jurisdiction under section 504 or title II, and determines that the EEOC does not have jurisdiction under title I, the agency shall promptly refer the complaint to the Civil Rights Division. The Civil Rights Division shall determine if another Federal agency may have jurisdiction over the complaint under section 504 or title II, and, if so, shall promptly refer the complaint to a section 504 or a designated agency with jurisdiction over the complaint.

(c) Referral to the EEOC —(1) Referral by an agency without jurisdiction. If an agency determines that it does not have jurisdiction over a complaint of employment discrimination under either section 504 or title II and determines that the EEOC may have jurisdiction under title I, the agency shall promptly refer the complaint to the EEOC for investigation and processing under title I of the ADA.

(2) Referral by a section 504 agency. (i) A section 504 agency that otherwise has jurisdiction over a complaint of employment discrimination under section 504 shall promptly refer to the EEOC, for investigation and processing under title I of the ADA, any complaint of employment discrimination that solely alleges discrimination against an individual (and that does not allege discrimination in both employment and in other practices or services of the respondent or a pattern or practice of employment discrimination), unless:

- (A) The section 504 agency determines that the EEOC does not have jurisdiction over the complaint under title I; or

§ 1640.5 受領日

雇用差別の苦情申立て又は申立ては、適時性を判断するため、処理のためにその後他の機関に回送されたか否かにかかわらず、当該苦情申立て又は申立てが第 504 条又は ADA の管轄権を有する連邦機関によって最初に受領された日に提出されたものとみなす。

§ 1640.6 EEOC 以外の機関に提出された雇用差別の苦情申立ての処理

(a) 管轄権についての機関の決定。雇用差別の苦情申立てを受領した場合、EEOC 以外の機関は、以下の各号の行為を行うものとする。

(1) 当該機関が第 504 条又は ADA 第 II 編に基づいて当該苦情申立てについての管轄権を有するか否かの決定、

(2) EEOC が ADA 第 I 編に基づいて当該苦情申立てについての管轄権を有する可能性があるか否かの決定。

(b) 市民権局への回付。当該機関は、第 504 条又は第 II 編に基づく管轄権を有しないと判断し、かつ、EEOC は第 I 編に基づく管轄権を有しないと判断した場合、当該苦情申立てを市民権局に速やかに回付するものとする。市民権局は、他の連邦機関が第 504 条又は第 II 編に基づいて当該苦情申立てについての管轄権を有する可能性があるか否かを判断し、管轄権を有すると判断した場合には、当該苦情申立てについての管轄権を有する 504 条機関又は指定機関に当該苦情申立てを速やかに回付するものとする。

(c) EEOC への回付

(1) 管轄権のない機関による回付。ある機関が当該機関は第 504 条又は第 II 編のいずれに基づいても雇用差別の苦情申立てについての管轄権を有しないと判断し、かつ、EEOC は第 I 編に基づいて管轄権を有する可能性があると判断した場合、当該機関は、ADA 第 I 編に基づく調査及び処理のために当該苦情申立てを EEOC に速やかに回付するものとする。

(2) 504 条機関による回付

(i) 第 504 条に基づく雇用差別の苦情申立てについてその他の点では管轄権を有する 504 条機関は、雇用差別の苦情申立てであつてある者に対する差別のみの申立てであるもの（かつ、雇用差別と被申立人のその他の慣行若しくはサービスにおける差別又は雇用差別のパターン若しくは慣行との両方の申立てではないもの）については、ADA 第 I 編に基づく調査及び処理のため、速やかに EEOC に回付するものとする。ただし、以下の各号に該当する場合はこの限りでない。

(A) EEOC は苦情申立てについて第 I 編に基づく管轄権を有しないと 504 条機関が判断するとき、

(B) The EEOC has jurisdiction over the complaint under title I, but the complainant, either independently, or following receipt of the notification letter required to be sent to the complainant pursuant to paragraph (c)(2)(ii) of this section, specifically requests that the complaint be investigated by the section 504 agency.

(ii) Prior to referring an individual complaint of employment discrimination to the EEOC pursuant to paragraph (c)(2)(i) of this section (but not prior to making such a referral pursuant to paragraph (c)(1) of this section), a section 504 agency that otherwise has jurisdiction over the complaint shall promptly notify the complainant, in writing, of its intention to make such a referral. The notice letter shall:

(A) Inform the complainant that, unless the agency receives a written request from the complainant within twenty days of the date of the notice letter requesting that the agency retain the complaint for investigation, the agency will forward the complaint to the EEOC for investigation and processing; and

(B) Describe the basic procedural differences between an investigation under section 504 and an investigation under title I, and inform the complainant of the potential for differing remedies under each statute.

(3) Referral by a designated agency. A designated agency that does not have section 504 jurisdiction over a complaint of employment discrimination and that has determined that the EEOC may have jurisdiction over the complaint under title I shall promptly refer the complaint to the EEOC.

(4) Processing of complaints referred to the EEOC. (i) A complaint referred to the EEOC in accordance with this section by an agency with jurisdiction over the complaint under section 504 shall be deemed to be a dual-filed complaint under section 504 and title I. When a section 504 agency with jurisdiction over a complaint refers the complaint to the EEOC, the section 504 agency shall defer its processing of the complaint pursuant to §1640.10, pending resolution by the EEOC.

(ii) A complaint referred to the EEOC by an agency that has jurisdiction over the complaint solely under title II (and not under section 504) will be treated as a complaint filed under title I only.

(iii) Any complaint referred to the EEOC pursuant to this section shall be processed by the EEOC under its title I procedures.

(d) Retention by the agency for investigation —(1) Retention by a section 504 agency. A section 504 agency shall retain a complaint for investigation when the agency determines that it has jurisdiction over the complaint under section 504, and one or more of the following conditions are met:

(i) The EEOC does not have jurisdiction over the complaint under title I; or

(B) EEOC が第 I 編に基づいて苦情申立てについての管轄権を有するが、当該申立人が、別個に又は本条 (c) (2) (ii) に従って被申立人に送付することが求められている通知書の受領後、当該苦情申立ては 504 条機関が調査すべきことを特に求めたとき。

(ii) 本条 (c) (2) (i) に従って雇用差別についての個々の苦情申立てを EEOC に回付する前に (ただし、本条 (c) (1) に従って当該回付を行う前であってはならない)、当該苦情申立てについてその他の点では管轄権を有する 504 条機関は、当該回付を行う意思を申立人に速やかに書面で通知するものとする。当該通知書には、次のすべてを記載しなければならない。

(A) 当該機関が調査のために当該苦情申立てを留保することを求める要請書を通知書の日付から 20 日以内に当該機関が申立人から受領しない限り、当該機関は調査及び処理のために当該苦情申立てを EEOC に回付する旨の申立人への通知、

(B) 第 504 条に基づく調査と第 I 編に基づく調査との基本的な手続上の相違点の記載及び各法に基づく救済が異なる可能性がある旨の申立人への通知。

(3) 指定機関による回付。雇用差別の苦情申立てについて第 504 条に基づく管轄権を有しない指定機関であって、EEOC が第 I 編に基づいて当該苦情申立てについての管轄権を有する可能性があると判断する指定機関は、当該苦情申立てを EEOC に速やかに回付するものとする。

(4) EEOC に回付された苦情申立ての処理

(i) 第 504 条に基づいて苦情申立てについての管轄権を有する機関により本条に従って EEOC に回付された苦情申立ては、第 504 条及び第 I 編に基づく二重の苦情申立てとみなすものとする。苦情申立てについての管轄権を有する 504 条機関が当該苦情申立てを EEOC に回付する場合、当該 504 条機関は、EEOC による結論が出るまで §1640.10 に基づく苦情申立ての処理は延期するものとする。

(ii) 第 II 編のみに基づいて (第 504 条に基づくものではない) 苦情申立てについての管轄権を有する機関により EEOC に回付された苦情申立ては、第 I 編のみに基づいて提出された苦情申立てとして取り扱う。

(iii) 本条に従って EEOC に回付された苦情申立ては、その第 I 編の手続に基づいて EEOC が処理するものとする。

(d) 調査のための機関による留保

(1) 504 条機関による留保。504 条機関は、第 504 条に基づいて苦情申立てについての管轄権を有すると判断し、かつ、以下の条件の 1 又は複数満たされる場合、調査のために当該苦情申立てを留保するものとする。

(i) EEOC が当該苦情申立てについて第 I 編に基づく管轄権を有しないこと、

(ii) The EEOC has jurisdiction over the complaint, but the complainant elects to have the section 504 agency process the complaint and the section 504 agency receives a written request from the complainant for section 504 agency processing within twenty days of the date of the notice letter required to be sent pursuant to paragraph (c)(2)(ii) of this section; or

(iii) The complaint alleges discrimination in both employment and in other practices or services of the respondent that are covered by section 504; or

(iv) The complaint alleges a pattern or practice of employment discrimination.

(2) Retention by a designated agency. A designated agency that does not have jurisdiction over the complaint under section 504 shall retain a complaint for investigation when the agency determines that it has jurisdiction over the complaint under title II of the ADA and that the EEOC does not have jurisdiction over the complaint under title I.

(3) Processing of complaints retained by an agency. Any complaint retained for investigation and processing by an agency pursuant to paragraphs (d)(1) and (d)(2) of this section will be investigated and processed under section 504, title II, or both, as applicable, and will not be considered to be dual filed under title I.

§ 1640.7 Processing of charges of employment discrimination filed with the EEOC.

(a) EEOC determination of jurisdiction. Upon receipt of a charge of employment discrimination, the EEOC shall:

(1) Determine whether it has jurisdiction over the charge under title I of the ADA. If it has jurisdiction, except as provided in paragraph (b)(2) of this section, the EEOC shall process the charge pursuant to title I procedures.

(2) If the EEOC determines that it does not have jurisdiction under title I, the EEOC shall promptly refer the charge to the Civil Rights Division. The Civil Rights Division shall determine if a Federal agency may have jurisdiction over the charge under section 504 or title II, and, if so, shall refer the charge to a section 504 agency or to a designated agency with jurisdiction over the complaint.

(b) Retention by the EEOC for investigation.

(1) The EEOC shall retain a charge for investigation when it determines that it has jurisdiction over the charge under title I.

(2) Referral to an agency. Any charge retained by the EEOC for investigation and processing will be investigated and processed under title I only, and will not be deemed dual filed under section 504, except that ADA cause charges (as defined in 29 CFR 1601.21) that also fall within the jurisdiction of a section 504 agency and that the EEOC (or the Civil Rights Division, if such a charge is against a government, governmental agency, or political subdivision) has declined to litigate shall be referred to the appropriate section 504 agency for review of the file and any

(ii) EEOC が当該苦情申立てについての管轄権を有するが、申立人が当該苦情申立てを 504 条機関に処理させることを選択し、本条 (c) (2) (ii) に従って送付することが求められる通知書の日付から 20 日以内に 504 条機関による処理を求める要請書を 504 条機関が申立人から受領したこと。

(iii) 当該苦情申立てが雇用差別と被申立人のその他の慣行又はサービスのうち第 504 条が適用されるものの差別との両方の申立てであること、

(iv) 当該苦情申立てが雇用差別のパターン又は慣行の申立てであること。

(2) 指定機関による留保。苦情申立てについて第 504 条に基づく管轄権を有しない指定機関は、当該苦情申立てについて ADA 第 II 編に基づく管轄権を有しないと判断し、かつ、EEOC は当該苦情申立てについて第 I 編に基づく管轄権を有しないと判断した場合、調査のために当該苦情申立てを留保するものとする。

(3) 機関が留保した苦情申立ての処理。本条 (d) (1) 及び (d) (2) に従って調査及び処理のために機関が留保した苦情申立ては、第 504 条若しくは第 II 編又はその両方 (いずれか該当するもの) に基づいて調査、処理されるとともに、第 I 編に基づく二重の苦情申立てとみなされる。

§ 1640.7 EEOC に提出された雇用差別の申立ての処理

(a) 管轄権についての EEOC の決定。雇用差別の申立てを受領した場合、EEOC は、以下の各号の行為を行うものとする。

(1) EEOC が ADA 第 I 編に基づいて当該申立てについての管轄権を有するか否かの決定。管轄権を有する場合、本条 (b) (2) に定める場合を除き、EEOC は、第 I 編手続に従って申立てを処理するものとする。

(2) EEOC は、第 I 編に基づく管轄権を有しないと判断する場合、当該申立てを市民権局に速やかに回付するものとする。市民権局は、連邦機関が第 504 条又は第 II 編に基づいて当該申立てについての管轄権を有する可能性があるか否かを判断し、管轄権があると判断する場合は、当該申立てについての管轄権を有する 504 条機関又は指定機関に当該申立てを回付するものとする。

(b) 調査のための EEOC による留保

(1) EEOC は、第 I 編に基づいて申立てについての管轄権を有すると判断する場合、調査のために当該申立てを留保するものとする。

(2) 機関への回付。調査及び処理のために EEOC が留保した申立ては第 I 編にのみ基づいて調査、処理され、第 504 条に基づく二重の申立てとはみなさない。ただし、504 条機関の管轄にも属する ADA 上の理由による請求 (29 CFR 1601.21 に定義する) であって、EEOC (又は当該申立てが政府、政府機関又は行政区画に対するものである場合は市民権局) が提訴を差し控えたものについては、ファイルの再検討及び第 504 条に

administrative or other action deemed appropriate under section 504. Such charges shall be deemed complaints, dual filed under section 504, solely for the purposes of the agency review and action described in this paragraph. The date of such dual filing shall be deemed to be the date the complaint was received by the EEOC.

§ 1640.8 Processing of complaints or charges of employment discrimination filed with both the EEOC and a section 504 agency.

(a) Procedures for handling dual-filed complaints or charges. As between the EEOC and a section 504 agency, except as provided in paragraph (e) of this section, a complaint or charge of employment discrimination that is dual filed with both the EEOC and a section 504 agency shall be processed as follows:

(1) EEOC processing. The EEOC shall investigate and process the charge when the EEOC determines that it has jurisdiction over the charge under title I and the charge solely alleges employment discrimination against an individual, unless the charging party elects to have the section 504 agency process the charge and the section 504 agency receives a written request from the complainant for section 504 agency processing within twenty days of the date of the notice letter required to be sent pursuant to §1640.6(c)(2)(ii).

(2) Section 504 agency processing. A section 504 agency shall investigate and process the complaint when the agency determines that it has jurisdiction over the complaint under section 504, and:

(i) The complaint alleges discrimination in both employment and in other practices or services of the respondent; or

(ii) The complaint alleges a pattern or practice of discrimination in employment; or

(iii) In the case of a complaint solely alleging employment discrimination against an individual, the complainant elects to have a section 504 agency process the complaint and the section 504 agency receives a written request from the complainant for section 504 agency processing within twenty days of the date of the notice letter required to be sent pursuant to §1640.6(c)(2)(ii).

(b) Referral to the Civil Rights Division. If the EEOC determines that it does not have jurisdiction under title I, and the section 504 agency determines that it does not have jurisdiction under section 504 or title II, the complaint or charge shall be promptly referred to the Civil Rights Division. The Civil Rights Division shall determine if another Federal agency may have jurisdiction over the complaint under section 504 or title II, and, if so, shall promptly refer the complaint to a section 504 or a designated agency with jurisdiction over the complaint.

基づいて適切と判断される行政上その他の措置のため、適切な 504 条機関に回付されるものとする。当該申立ては、本項に定める機関の見直し及び措置の目的でのみ、第 504 条に基づく二重の苦情申立てとみなすものとする。かかる二重申立ての日は、EEOC が苦情申立てを受領した日とみなすものとする。

§ 1640.8 EEOC 及び 504 条機関の双方に提出された雇用差別の苦情申立て又は申立ての処理

(a) 二重の苦情申立て又は申立ての処理手続。本条 (e) に定める場合を除き、EEOC と 504 条機関の間では、雇用差別についての EEOC 及び 504 条機関の双方に対する二重の苦情申立て又は申立ては、以下のとおり処理するものとする。

(1) EEOC による処理。EEOC は、第 I 編に基づいて申立てについての管轄権を有すると判断し、かつ、当該申立てがある者に対する雇用差別のみを申し立てている場合、当該申立てを調査し、処理するものとする。ただし、申立て当事者が当該申立てを 504 条機関に処理させることを選択し、§1640.6 (c) (2) (ii) に従って送付することが求められる通知書の日付から 20 日以内に 504 条機関による処理を求める要請書を 504 条機関が申立人から受領した場合はこの限りでない。

(2) 504 条機関による処理。504 条機関は、第 504 条に基づいて苦情申立てについての管轄権を有すると判断し、かつ、以下の各号のいずれかを満たす場合、当該苦情申立てを調査し、処理するものとする。

(i) 当該苦情申立てが雇用差別と被申立人のその他の慣行若しくはサービスにおける差別との両方の申立てであること、

(ii) 当該苦情申立てが雇用差別のパターン又は慣行の申立てであること、

(iii) 苦情申立てがある者に対する雇用差別のみの申立てである場合、申立人が当該苦情申立てを 504 条機関に処理させることを選択し、§1640.6 (c) (2) (ii) に従って送付することが求められる通知書の日付から 20 日以内に 504 条機関による処理を求める要請書を 504 条機関が申立人から受領したこと。

(b) 市民権局への回付。EEOC が第 I 編に基づく管轄権を有しないと自ら判断し、504 条機関が第 504 条又は第 II 編に基づく管轄権を有しないと自ら判断した場合、苦情申立て又は申立ては、市民権局に速やかに回付されるものとする。市民権局は、他の連邦機関が第 504 条又は第 II 編に基づいて当該苦情申立てについての管轄権を有する可能性があるか否かを判断し、管轄権を有すると判断した場合は、当該苦情申立てについての管轄権を有する 504 条機関又は指定機関に当該苦情申立てを速やかに回付するものとする。

(c) Procedures for determining whether a complaint or charge has been dual filed. The EEOC and each agency with jurisdiction to investigate and process complaints of employment discrimination under section 504 shall jointly develop procedures for determining whether complaints or charges of discrimination have been dual filed with the EEOC and with one or more other agencies.

(d) Notification of deferral. The agency required to process a dual-filed complaint or charge under this section shall notify the complainant or charging party and the respondent that the complaint or charge was dual filed with one or more other agencies and that such other agencies have agreed to defer processing and will take no further action except as provided in §1640.10 or §1640.11, as applicable.

(e) Exceptions. When special circumstances make deferral as provided in this section inappropriate, the EEOC, and an agency with investigative authority under section 504, may jointly determine to reallocate investigative responsibilities. Special circumstances include, but are not limited to, cases in which the EEOC has already commenced its investigation at the time that the agency discovers that the complaint or charge is a dual-filed complaint or charge in which the complainant has elected section 504 processing, alleged discrimination in both employment and in other practices or services of the respondent, or alleged a pattern or practice of employment discrimination.

§ 1640.9 Processing of complaints or charges of employment discrimination filed with a designated agency and either a section 504 agency, the EEOC, or both.

(a) Designated agency processing. A designated agency shall investigate and process a complaint that has been filed with it and with the EEOC, a section 504 agency, or both, when either of the following conditions is met:

- (1) The designated agency determines that it has jurisdiction over the complaint under title II and that neither the EEOC nor a section 504 agency (other than the designated agency, if the designated agency is also a section 504 agency) has jurisdiction over the complaint; or
- (2) The designated agency determines that it has jurisdiction over the complaint under section 504 and the complaint meets the requirements for processing by a section 504 agency set forth in §1640.8(a)(2).

(b) Referral by a designated agency. A designated agency that has jurisdiction over a complaint solely under title II (and not under section 504) shall forward a complaint that has been filed with it and with the EEOC, a section 504 agency, or both, to either the EEOC or to a section 504 agency, as follows:

(c) 二重の苦情申立て又は申立てであるか否かの決定手続。EEOC 及び第 504 条に基づいて雇用差別の苦情申立てを調査、処理する管轄権を有する各機関は、差別に係る苦情申立て又は申立てが EEOC 及びその他の 1 又は複数の機関に対する二重の苦情申立て又は申立てであるか否かを決定する手続を共同で策定するものとする。

(d) 延期の通知。本条に基づいて二重の苦情申立て又は申立てを処理することを求められた機関は、申立人及び被申立人に対し、当該苦情申立て又は申立ては他の 1 又は複数の機関に対する二重の苦情申立て又は申立てであること及び§1640.10 又は§1640.11 の該当する規定に定める場合を除き当該他の機関は処理を延期することに同意し、更なる措置は講じないことを通知するものとする。

(e) 例外。特別な状況により本条に定める延期が適切でない場合、EEOC 及び第 504 条に基づく調査権限を有する機関は、調査責任の分担を共同で決定することができる。特別な状況には、苦情申立て又は申立てが二重の苦情申立て又は申立てであって、その申立人が 504 条機関による処理を選択し、被申立人の雇用差別とその他の慣行若しくはサービスの差別との両方を申し立て、又は雇用差別のパターン若しくは慣行を申し立てているものであることが当該機関に判明した時点で EEOC が既に調査を開始していた場合を含むが、これに限定されない。

§ 1640.9 指定機関のほか、504 条機関若しくは EEOC のいずれか又はその両方に提出された雇用差別の苦情申立て又は申立ての処理

(a) 指定機関による処理。指定機関は、以下のいずれかの条件を満たす場合、指定機関のほか、EEOC 若しくは 504 条機関又はその両方に提出された苦情申立てを調査、処理するものとする。

(1) 指定機関が第 II 編に基づいて苦情申立てについての管轄権を有し、かつ、EEOC 及び 504 条機関（指定機関が 504 条機関でもある場合は指定機関を除く）のいずれも苦情申立てについての管轄権を有しないと指定機関が判断するとき、

(2) 指定機関が第 504 条に基づいて苦情申立てについての管轄権を有すると指定機関自らが判断し、当該苦情申立てが§1640.8 (a) (2) に定める 504 条機関による処理要件を満たしているとき。

(b) 指定機関による延期。第 II 編のみに基づいて（第 504 条に基づくものではない）苦情申立てについての管轄権を有する指定機関は、以下の各号に定めるところにより、当該指定機関のほか、EEOC 若しくは 504 条機関又はその両方に提出された苦情申立てを EEOC 又は 504 条機関に回付するものとする。

- (1) If the designated agency determines that the EEOC is the sole agency, other than the designated agency, with jurisdiction over the complaint, the designated agency shall forward the complaint to the EEOC for processing under title I; or
- (2) If the designated agency determines that the section 504 agency is the sole agency, other than the designated agency, with jurisdiction over the complaint, the designated agency shall forward the complaint to the section 504 agency for processing under section 504; or
- (3) If the designated agency determines that both the EEOC and a section 504 agency have jurisdiction over the complaint, the designated agency shall forward the complaint to the EEOC if it determines that the complaint solely alleges employment discrimination against an individual, or it shall forward the complaint to the section 504 agency if it determines that the complaint meets the requirements for processing by a section 504 agency set out in §1640.8(a)(2)(i) or (a)(2)(ii).

Title 34 Education

CHAPTER I OFFICE FOR CIVIL RIGHTS, DEPARTMENT OF EDUCATION

PART 104 NONDISCRIMINATION ON THE BASIS OF HANDICAP IN PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Subpart A General Provisions

§ 104.1 Purpose.

The purpose of this part is to effectuate section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, which is designed to eliminate discrimination on the basis of handicap in any program or activity receiving Federal financial assistance.

§ 104.2 Application.

This part applies to each recipient of Federal financial assistance from the Department of Education and to the program or activity that receives such assistance.

[65 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68054, Nov. 13, 2000]

§ 104.3 Definitions.

As used in this part, the term:

(中略)

(1) 指定機関は、指定機関を除き、EEOC が苦情申立てについての管轄権を有する唯一の機関であると判断する場合、第 I 編に基づく処理のため当該苦情申立てを EEOC に回付するものとする。

(2) 指定機関は、指定機関を除き、504 条機関が苦情申立てについての管轄権を有する唯一の機関であると判断する場合、第 504 条に基づく処理のため当該苦情申立てを 504 条機関に回付するものとする。

(3) 指定機関は、EEOC 及び 504 条機関の双方が苦情申立てについての管轄権を有すると判断する場合において、当該苦情申立てがある者に対する雇用差別のみの申立てであると判断するときは、当該苦情申立てを EEOC に回付し、当該苦情申立てが §1640.8

(a) (2) (i) 又は (a) (2) (ii) に定める 504 条機関による処理要件を満たすと判断するときは、当該苦情申立てを 504 条機関に回付するものとする。

第 34 編 (Titre 34) 教育

第 I 章 (Chapter I) 教育省、公民権局

第 104 節 (Part 104) 連邦政府補助を受けているプログラム又は活動における障害を理由とした差別の禁止

サブパート A (Subpart A) 一般規定

§ 104.1 目的

本節は、連邦政府補助を受けているプログラム又は活動における障害を理由とした差別を排除するために設けられた 1973 年リハビリテーション法第 504 条の実施を目的とする。

§ 104.2 適用範囲

本節は、教育省からの連邦政府補助の受領者及び当該補助を受けているプログラム又は活動に適用する。

[2000 年 11 月 13 日付 65 FR 68054 で改正された 1980 年 5 月 9 日付 65 FR 30936]

§ 104.3 定義

本節において、

(中略)

(j) Handicapped person

(1) Handicapped persons means any person who (i) has a physical or mental impairment which substantially limits one or more major life activities, (ii) has a record of such an impairment, or (iii) is regarded as having such an impairment.

(2) As used in paragraph (j)(1) of this section, the phrase:

(i) Physical or mental impairment means (A) any physiological disorder or condition, cosmetic disfigurement, or anatomical loss affecting one or more of the following body systems: neurological; musculoskeletal; special sense organs; respiratory, including speech organs; cardiovascular; reproductive, digestive, genito-urinary; hemic and lymphatic; skin; and endocrine; or (B) any mental or psychological disorder, such as mental retardation, organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities.

(ii) Major life activities means functions such as caring for one's self, performing manual tasks, walking, seeing, hearing, speaking, breathing, learning, and working.

(iii) Has a record of such an impairment means has a history of, or has been misclassified as having, a mental or physical impairment that substantially limits one or more major life activities.

(iv) Is regarded as having an impairment means (A) has a physical or mental impairment that does not substantially limit major life activities but that is treated by a recipient as constituting such a limitation; (B) has a physical or mental impairment that substantially limits major life activities only as a result of the attitudes of others toward such impairment; or (C) has none of the impairments defined in paragraph (j)(2)(i) of this section but is treated by a recipient as having such an impairment.

(k) Program or activity means all of the operations of—

(1)

(i) A department, agency, special purpose district, or other instrumentality of a State or of a local government; or

(ii) The entity of such State or local government that distributes such assistance and each such department or agency (and each other State or local government entity) to which the assistance is extended, in the case of assistance to a State or local government;

(2)

(i) A college, university, or other postsecondary institution, or a public system of higher education; or

(ii) A local educational agency (as defined in 20 U.S.C. 8801), system of vocational education, or other school system;

(j) 障害者

(1) 障害者とは、以下の人をいう。(i) 1又は2以上の主要な生活活動を実質的に制限する身体的又は精神的損傷を有する人、(ii) 過去にそのような損傷の経歴を有している人、又は(iii) そのような損傷があるとみなされる人

(2) 本節第(j)項(1)において、

(i) 身体的又は精神的損傷とは、以下のものをいう。(A) 生理的障害若しくは状態、美容上の変形、又は身体構造上の欠損であって、神経、筋骨格、特殊感覚器官、呼吸器(発話器官を含む)、心血管、生殖器、消化器、泌尿生殖器、血液リンパ、皮膚及び内分泌系の各身体的機能のうちの1つ又は2つ以上に影響を及ぼすもの、又は(B) 知的障害、器質性脳症候群、感情的又は精神的疾患及び特定の学習障害等の精神的又は身体的疾患

(ii) 主要な生活活動とは、自分の身の回りの世話、手作業、歩くこと、見ること、聞くこと、話すこと、呼吸すること、学ぶこと及び働くこと等の機能をいう。

(iii) 過去にそのような損傷の経歴を有していることとは、1又は2以上の主要な生活活動を実質的に制限する精神的若しくは身体的損傷を有していたことがあること、又は有していると誤って分類されたことがあることをいう。

(iv) そのような損傷があるとみなされることとは、以下のことをいう。(A) 主要な生活活動を実質的に制限しないが受領者によって当該制限に該当するものとして扱われている身体的又は精神的損傷があること、(B) その損傷に対する他者の態度によってのみ主要な生活活動を実質的に制限するような身体的又は精神的損傷があること、(C) 本条(j)(2)(i)に定める損傷は一切ないが、そのような損傷があるものとして受領者に扱われていること

(k) プログラム又は活動とは、以下のものが行う事業活動のすべてをいう。

(1)

(i) 州又は地方政府の省庁、機関、特別目的区、又はその他の関係機関

(ii) 当該補助を行う州又は地方政府の団体、及び州又は地方政府への補助の場合に補助を受けている各省庁又は機関(及び他の州又は地方政府の各事業体)

(2)

(i) 単科大学、総合大学又はその他の中等後教育機関、若しくは高等教育を施す公的機関

(ii) 地方の教育機関(20 U.S.C. 8801の定義による)、職業訓練制度又はその他の学校制度

(3)

(i) An entire corporation, partnership, or other private organization, or an entire sole proprietorship—

(A) If assistance is extended to such corporation, partnership, private organization, or sole proprietorship as a whole; or

(B) Which is principally engaged in the business of providing education, health care, housing, social services, or parks and recreation; or

(ii) The entire plant or other comparable, geographically separate facility to which Federal financial assistance is extended, in the case of any other corporation, partnership, private organization, or sole proprietorship; or

(4) Any other entity which is established by two or more of the entities described in paragraph (k)(1), (2), or (3) of this section; any part of which is extended Federal financial assistance.

(Authority: 29 U.S.C. 794(b))

(l) Qualified handicapped person means:

(1) With respect to employment, a handicapped person who, with reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job in question;

(2) With respect to public preschool elementary, secondary, or adult educational services, a handicapped person (i) of an age during which nonhandicapped persons are provided such services, (ii) of any age during which it is mandatory under state law to provide such services to handicapped persons, or (iii) to whom a state is required to provide a free appropriate public education under section 612 of the Education of the Handicapped Act; and

(3) With respect to postsecondary and vocational education services, a handicapped person who meets the academic and technical standards requisite to admission or participation in the recipient's education program or activity;

(4) With respect to other services, a handicapped person who meets the essential eligibility requirements for the receipt of such services.

(m) Handicap means any condition or characteristic that renders a person a handicapped person as defined in paragraph (j) of this section.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68054, Nov. 13, 2000]

§ 104.4 Discrimination prohibited.

(a) General. No qualified handicapped person shall, on the basis of handicap, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or otherwise be subjected to discrimination under any program or activity which receives Federal financial assistance.

(3)

(i) 以下のいずれかに該当する法人、パートナーシップ、その他民間団体又は個人事業

(A) 当該法人、パートナーシップ、民間団体又は個人事業全体に対して補助が行われているとき

(B) 教育、健康、住居、社会サービス又は公園・娯楽に係る事業を主に行っているとき

(ii) その他の法人、パートナーシップ、任意団体又は個人事業の場合、連邦政府補助を受けている工場又はこれに相当する地理的に離れたその他の施設の全体

(4) 本条 (k) 項 (1)、(2)、又は (3) に記載の 2 以上の事業体により設立されたその他の事業体であって、その一部でも連邦政府補助を受けているもの

(根拠：29 U.S.C. 794 (b))

(1) 適格性を有する障害者とは、以下の者をいう。

(1) 雇用に関しては、合理的便宜があれば問題の職務の本質的機能を果たすことができる障害者

(2) 公立の幼稚園、小学校、中等学校又は成人教育サービスに関しては、(i) 健常者が当該サービスを受けることのできる年齢層にある障害者、(ii) 障害者に対する当該サービスの提供が州法上の義務である年齢層にある障害者、又は (iii) 障害者教育法第 612 条に基づいて州が無償の適切な公教育を提供することが義務づけられている障害者

(3) 中等後及び職業教育サービスに関しては、受領者の教育プログラム又は活動へ、入学又は参加する条件である学術的及び技術的基準を満たす障害者

(4) その他のサービスに関しては、当該サービスを受けるために必須の資格要件を満たす障害者

(m) 障害とは、人を本条 (j) 項に定める障害者にする状態又は特徴をいう。

[2000年5月13日付 65 FR 68054 で改正された 1980年5月9日付 45 FR 30936]

§ 104.4 禁止される差別

(a) 総論 適格性を有する障害者は、障害を理由として、連邦政府補助を受けるプログラム又は活動への参加を排除されること、それらの利益を否定されること、又はそれらの下でその他の差別を受けることがあってはならない。

(b) Discriminatory actions prohibited.

(1) A recipient, in providing any aid, benefit, or service, may not, directly or through contractual, licensing, or other arrangements, on the basis of handicap:

(i) Deny a qualified handicapped person the opportunity to participate in or benefit from the aid, benefit, or service;

(ii) Afford a qualified handicapped person an opportunity to participate in or benefit from the aid, benefit, or service that is not equal to that afforded others;

(iii) Provide a qualified handicapped person with an aid, benefit, or service that is not as effective as that provided to others;

(iv) Provide different or separate aid, benefits, or services to handicapped persons or to any class of handicapped persons unless such action is necessary to provide qualified handicapped persons with aid, benefits, or services that are as effective as those provided to others;

(v) Aid or perpetuate discrimination against a qualified handicapped person by providing significant assistance to an agency, organization, or person that discriminates on the basis of handicap in providing any aid, benefit, or service to beneficiaries of the recipients program or activity;

(vi) Deny a qualified handicapped person the opportunity to participate as a member of planning or advisory boards; or

(vii) Otherwise limit a qualified handicapped person in the enjoyment of any right, privilege, advantage, or opportunity enjoyed by others receiving an aid, benefit, or service.

(2) For purposes of this part, aids, benefits, and services, to be equally effective, are not required to produce the identical result or level of achievement for handicapped and nonhandicapped persons, but must afford handicapped persons equal opportunity to obtain the same result, to gain the same benefit, or to reach the same level of achievement, in the most integrated setting appropriate to the person's needs.

(3) Despite the existence of separate or different aid, benefits, or services provided in accordance with this part, a recipient may not deny a qualified handicapped person the opportunity to participate in such aid, benefits, or services that are not separate or different.

(4) A recipient may not, directly or through contractual or other arrangements, utilize criteria or methods of administration

(i) that have the effect of subjecting qualified handicapped persons to discrimination on the basis of handicap,

(ii) that have the purpose or effect of defeating or substantially impairing accomplishment of the objectives of the recipient's program or activity with respect to handicapped persons, or

(iii) that perpetuate the discrimination of another recipient if both recipients are subject to common administrative control or are agencies of the same State.

(b) 禁止される差別行為

(1) 受領者は、援助、利益又はサービスの提供にあたり、障害を理由として、直接に又は契約、ライセンス、その他の取決めを通じて、以下の行為を行ってはならない。

(i) 適格性を有する障害者に対し、援助、利益又はサービスに参加する機会又はそれらの利益を受ける機会を否定すること。

(ii) 適格性を有する障害者に対し、他の者に提供されるものと同等でない援助、利益又はサービスに参加する機会又はそれらの利益を受ける機会を与えること。

(iii) 適格性を有する障害者に対し、他の者に提供されるものほど効果的でない援助、利益又はサービスを提供すること。

(iv) 異なるものであるか又は別個のものである援助、利益又はサービスを障害者又は任意のクラスの障害者に提供すること。ただし、適格性を有する障害者に対して他の者に提供されるものと同様に効果的な援助、利益又はサービスを提供するため、そのような措置が必要な場合はこの限りでない。

(v) 受領者のプログラム又は活動の受益者に援助、利益、又はサービスを提供するにあたって差別を理由とする差別を行っている機関、団体、又は人に著しい支援を行うことにより、適格性を有する障害者に対する差別を助長し、又は持続させること。

(vi) 適格性を有する障害者に対し、企画委員会又は諮問委員会の委員としての参加の機会を否定すること

(vii) その他、援助、利益、又はサービスを受けている他の者が享受する権利、特権、利便性、又は機会を適格性を有する障害者が享受するのを制限すること

(2) 本節において、等しく効果的であるべき援助、利益、及びサービスは、障害者と健常者に対して同一の結果又は達成水準をもたらすことは義務づけられないが、その人の必要性に応じた最も統合された状況下で、同一の結果を得、同一の利益を受け、又は同一の達成度に到達する機会の平等を障害者に与えなければならない。

(3) 本節に基づいて提供される別個か又は異なる援助、利益、又はサービスの存在にかかわらず、受領者は、適格性を有する障害者が別個のものでも異なるものでもない援助、利益、又はサービスに参加する機会を否定してはならない。

(4) 受領者は、直接又は契約その他の取決めを通じて、以下のいずれかに該当する管理の規準又は方法を使用してはならない。

(i) 適格性を有する障害者を障害を理由として差別する効果を有するもの。

(ii) 障害者に関する受領者のプログラム又は活動の目的の達成を妨げるか又は実質的に阻害するという目的又は効果を有するもの。

(iii) 当該受領者と他の受領者の双方が同じ州の共通の管理を受けているか又は同じ州の機関である場合に当該他の受領者の差別につながるもの。

(5) In determining the site or location of a facility, an applicant for assistance or a recipient may not make selections (i) that have the effect of excluding handicapped persons from, denying them the benefits of, or otherwise subjecting them to discrimination under any program or activity that receives Federal financial assistance or (ii) that have the purpose or effect of defeating or substantially impairing the accomplishment of the objectives of the program or activity with respect to handicapped persons.

(6) As used in this section, the aid, benefit, or service provided under a program or activity receiving Federal financial assistance includes any aid, benefit, or service provided in or through a facility that has been constructed, expanded, altered, leased or rented, or otherwise acquired, in whole or in part, with Federal financial assistance.

(c) Aid, benefits, or services limited by Federal law. The exclusion of nonhandicapped persons from aid, benefits, or services limited by Federal statute or executive order to handicapped persons or the exclusion of a specific class of handicapped persons from aid, benefits, or services limited by Federal statute or executive order to a different class of handicapped persons is not prohibited by this part.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68054, Nov. 13, 2000]

Subpart B—Employment Practices

§ 104.11 Discrimination prohibited.

(a) General.

(1) No qualified handicapped person shall, on the basis of handicap, be subjected to discrimination in employment under any program or activity to which this part applies.

(2) A recipient that receives assistance under the Education of the Handicapped Act shall take positive steps to employ and advance in employment qualified handicapped persons in programs or activities assisted under that Act.

(3) A recipient shall make all decisions concerning employment under any program or activity to which this part applies in a manner which ensures that discrimination on the basis of handicap does not occur and may not limit, segregate, or classify applicants or employees in any way that adversely affects their opportunities or status because of handicap.

(4) A recipient may not participate in a contractual or other relationship that has the effect of subjecting qualified handicapped applicants or employees to discrimination prohibited by this subpart. The relationships referred to in this paragraph include relationships with employment and referral agencies, with labor unions, with

(5) 施設の場所又は立地の決定にあたり、援助の申請者、又は受領者は、以下のいずれかに該当する選考を行ってはならない。

(i) 連邦政府補助を受けるプログラム若しくは活動から障害者を排除し、障害者がその利益を受けることを否定し、又はその他それらに基づいて障害者を差別するような効果を有するもの。

(ii) 障害者に関するプログラム又は活動の目的の達成を妨げるか又は実質的に阻害するという目的又は効果を有するもの。

(6) 本条において、連邦政府補助を受けているプログラム又は活動に基づいて提供される援助、利益、又はサービスには、連邦政府補助を使ってその全体若しくは一部が建設、拡張、改造、リース、賃貸、若しくはその他取得された施設において又はそのような施設を通じて提供される援助、利益、若しくはサービスを含む。

(c) 連邦法により限定される援助、利益、又はサービス、連邦法若しくは大統領令によって障害者に限定される援助、利益、若しくはサービスから健常者を排除すること、又は特定のクラスの障害者を、連邦法若しくは大統領令によって異なるクラスの障害者に限定される援助、利益、若しくはサービスから排除することは、本節が禁止するものではない。

[2000年11月13日付 65 FR 68054 で改正された 1980年5月9日付 45 FR 30936]

サブパート B (Subpart B) 雇用慣行

§ 104.11 禁止される差別

(a) 総論

(1) 適格性を有する障害者は、障害を理由として、本節が適用されるプログラム又は活動に基づく雇用における差別を受けることがあってはならない。

(2) 障害者教育法に基づく支援を受ける受領者は、同法に基づく支援を受けているプログラム又は活動において適格性を有する障害者を雇用するとともにその雇用を促進する積極的措置を講じなければならない。

(3) 受領者は、本節が適用されるプログラム又は活動に基づく雇用に関するあらゆる決定については、障害を理由とする差別が生じず、かつ、障害を理由として応募者又は労働者の機会又は地位に悪影響を及ぼすような形で応募者又は労働者を制限、分離又は分類しないような方法で行わなければならない。

(4) 受領者は、適格性を有する応募者又は労働者が本節の禁止する差別を受けることになる効果を有する契約その他の関係に加わってはならない。本号でいう関係には、雇用斡旋機関又は紹介機関、労働団体、受領者の労働者に福利厚生を提供又は管理す

organizations providing or administering fringe benefits to employees of the recipient, and with organizations providing training and apprenticeships.

(b) Specific activities. The provisions of this subpart apply to:

- (1) Recruitment, advertising, and the processing of applications for employment;
- (2) Hiring, upgrading, promotion, award of tenure, demotion, transfer, layoff, termination, right of return from layoff and rehiring;
- (3) Rates of pay or any other form of compensation and changes in compensation;
- (4) Job assignments, job classifications, organizational structures, position descriptions, lines of progression, and seniority lists;
- (5) Leaves of absence, sick leave, or any other leave;
- (6) Fringe benefits available by virtue of employment, whether or not administered by the recipient;
- (7) Selection and financial support for training, including apprenticeship, professional meetings, conferences, and other related activities, and selection for leaves of absence to pursue training;
- (8) Employer sponsored activities, including those that are social or recreational; and
- (9) Any other term, condition, or privilege of employment.

(c) A recipient's obligation to comply with this subpart is not affected by any inconsistent term of any collective bargaining agreement to which it is a party.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

§ 104.12 Reasonable accommodation.

(a) A recipient shall make reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified handicapped applicant or employee unless the recipient can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of its program or activity.

(b) Reasonable accommodation may include:

- (1) Making facilities used by employees readily accessible to and usable by handicapped persons, and
- (2) Job restructuring, part-time or modified work schedules, acquisition or modification of equipment or devices, the provision of readers or interpreters, and other similar actions.

る団体、並びに訓練及び実習プログラムを提供する団体との関係を含む。

(b) 特定の活動 本節の規定は、以下のすべてのことに適用される。

- (1) 求人、広告及び応募の手続
- (2) 採用、昇格、昇進、終身在職権の付与、降格、異動、一時帰休、解雇、一時帰休からの復帰の権利及び再雇用
- (3) 給与その他のあらゆる形態の報酬の額及び報酬の変更
- (4) 職務の割当て、職務の分類、組織構造、職位記述書、昇進コース、先任順位
- (5) 休職、病気休暇又はその他の休暇
- (6) 受領者が実施するものか否かを問わず、雇用により利用できる福利厚生
- (7) 訓練（実習、専門的集会、会議、その他の関連活動を含む）のための選考及び経済的援助、並びに訓練を受けるための休職のための選考
- (8) 使用者が主催する活動（社会的プログラム及びレクリエーションプログラムを含む）
- (9) その他の雇用の条件又は特権

(c) A 受領者が本節に従う義務は、当該受領者が当事者である包括的労働協約の条件のうちこれに矛盾する条件による影響を受けない。

[2003年11月13日付 65 FR 68055 で改正された 1980年5月9日付 45 FR 30936]

§ 104.12 合理的便宜

(a) 受領者は、その他の点では適格性を有する応募者又は労働者の既知の身体的又は精神的な制限に対して合理的便宜を提供しなければならない。ただし、当該便宜的措置がそのプログラム又は活動の運営にとって過大な負担となることを当該受領者が立証できる場合はこの限りでない。

(b) 合理的便宜には、以下のものを含む場合がある。

- (1) 労働者が利用する施設を障害者が容易にアクセスでき、利用できるようにすること
- (2) 職務の再編成、パートタイム化又は勤務時間の変更、機器又は装置の取得又は改造、朗読者又は通訳者の提供、及びこれに準ずるその他の措置

(c) In determining pursuant to paragraph (a) of this section whether an accommodation would impose an undue hardship on the operation of a recipient's program or activity, factors to be considered include:

- (1) The overall size of the recipient's program or activity with respect to number of employees, number and type of facilities, and size of budget;
- (2) The type of the recipient's operation, including the composition and structure of the recipient's workforce; and
- (3) The nature and cost of the accommodation needed.

(d) A recipient may not deny any employment opportunity to a qualified handicapped employee or applicant if the basis for the denial is the need to make reasonable accommodation to the physical or mental limitations of the employee or applicant.

[45 FR 30936, May 9, 2000, as amended at 65 FR 68054, Nov. 13, 2000]

§ 104.13 Employment criteria.

(a) A recipient may not make use of any employment test or other selection criterion that screens out or tends to screen out handicapped persons or any class of handicapped persons unless:

- (1) The test score or other selection criterion, as used by the recipient, is shown to be job-related for the position in question, and
- (2) Alternative job-related tests or criteria that do not screen out or tend to screen out as many handicapped persons are not shown by the Director to be available.

(b) A recipient shall select and administer tests concerning employment so as best to ensure that, when administered to an applicant or employee who has a handicap that impairs sensory, manual, or speaking skills, the test results accurately reflect the applicant's or employee's job skills, aptitude, or whatever other factor the test purports to measure, rather than reflecting the applicant's or employee's impaired sensory, manual, or speaking skills (except where those skills are the factors that the test purports to measure).

§ 104.14 Preemployment inquiries.

(a) Except as provided in paragraphs (b) and (c) of this section, a recipient may not conduct a preemployment medical examination or may not make preemployment inquiry of an applicant as to whether the applicant is a handicapped person or as to the nature or severity of a handicap. A recipient may, however, make preemployment inquiry into an applicant's ability to perform job-related functions.

(c) 便宜的措置が受領者のプログラム又は活動の運営にとって過大な負担となるか否かを本条 (a) 項に基づいて判断するにあたり、考慮すべき要素には以下のものを含む。

- (1) 労働者数という点での受領者のプログラム又は活動の全体的な規模、施設の数及び種類、並びに予算規模
- (2) 受領者の事業の種類（受領者の労働力の構成及び構造を含む）
- (3) 必要とされる便宜的措置の性質及び費用

(d) 受領者は、適格性を有する障害を持つ労働者又は応募者について、当該労働者又は応募者の身体的又は精神的な制限に対して合理的便宜を提供する必要性があることを理由としてその雇用機会を否定してはならない。

[2000年11月13日付 65 FR 68054 で改正された 2000年5月9日付 45 FR 30936]

§ 104.13 雇用規準

(a) 受領者は、障害者又は任意のクラスの障害者を排除するか又は排除する傾向にある採用試験又はその他の選考規準を使用してはならない。ただし、以下のすべてに該当する場合はこの限りでない。

- (1) 受領者が使用する試験の点数又はその他の選考規準が、問題の職位についての職務に関するものであると認められるとき
- (2) 同じ数だけの障害者を排除しないか又は排除する傾向にない、代替りの職務関連の試験又は規準が利用可能であると局長により認められないとき

(b) 受領者は、ある試験が感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能が損なわれた障害を持つ応募者又は労働者に対して実施される場合に、当該労働者又は応募者の損なわれた感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能ではなく（ただし、試験が判定しようとする要素が当該技能である場合は除く）、その試験で判定しようとする応募者又は労働者の技能、適性又はその他の要素が試験の結果に正確に反映されるようにするのに最も効果的な形で採用に関する試験を選択し、実施しなければならない。

§ 104.14 採用前の調査

(a) 本条 (b) 項及び (c) 項に定める場合を除き、受領者は、応募者が障害者であるか否か、又は障害の性質若しくは重度に関して、応募者の採用前医学的検査又は採用前調査を行ってはならない。ただし、受領者は職務関連機能を行う応募者の能力を調査することができる。

(b) When a recipient is taking remedial action to correct the effects of past discrimination pursuant to §104.6 (a), when a recipient is taking voluntary action to overcome the effects of conditions that resulted in limited participation in its federally assisted program or activity pursuant to §104.6(b), or when a recipient is taking affirmative action pursuant to section 503 of the Act, the recipient may invite applicants for employment to indicate whether and to what extent they are handicapped, Provided, That:

(1) The recipient states clearly on any written questionnaire used for this purpose or makes clear orally if no written questionnaire is used that the information requested is intended for use solely in connection with its remedial action obligations or its voluntary or affirmative action efforts; and

(2) The recipient states clearly that the information is being requested on a voluntary basis, that it will be kept confidential as provided in paragraph (d) of this section, that refusal to provide it will not subject the applicant or employee to any adverse treatment, and that it will be used only in accordance with this part.

(c) Nothing in this section shall prohibit a recipient from conditioning an offer of employment on the results of a medical examination conducted prior to the employee's entrance on duty, Provided, That:

(1) All entering employees are subjected to such an examination regardless of handicap, and

(2) The results of such an examination are used only in accordance with the requirements of this part.

(d) Information obtained in accordance with this section as to the medical condition or history of the applicant shall be collected and maintained on separate forms that shall be accorded confidentiality as medical records, except that:

(1) Supervisors and managers may be informed regarding restrictions on the work or duties of handicapped persons and regarding necessary accommodations;

(2) First aid and safety personnel may be informed, where appropriate, if the condition might require emergency treatment; and

(3) Government officials investigating compliance with the Act shall be provided relevant information upon request.

(b) 受領者が第 104.6 条 (a) に従って過去の差別の影響を是正するための是正措置を講じている場合、受領者が第 104.6 条 (b) に従って連邦政府援助を受けたプログラム又は活動への参加の制限につながった事態の影響を打開するための自発的措置を講じている場合、又は受領者が本法第 503 条に従って積極的是正措置を講じている場合、受領者は、求人への応募者に対し、当該応募者が障害者であるか否か及びその程度を知らせるよう求めることができる。ただし、以下のすべての事項を条件とする。

(1) 受領者は、求めた情報は受領者の是正措置義務又は自発的若しくは積極的是正措置に関してのみ使用される旨を、この目的のために使用される書面によるアンケート上に明記するか、又は書面によるアンケートが使用されない場合は口頭で明示しなければならない。

(2) 受領者は、情報の要請は任意のものであること、情報は本条 (d) 項に定めるとおり秘密に保持されること、情報提供を拒否した場合であっても応募者又は労働者が不利な取扱いを受けることはないこと、及び情報は本節に従ってのみ使用されることを明示しなければならない。

(c) 本条のいかなる定めも、受領者が労働者の業務開始前に行われた医学的検査の結果を採用申し出の条件とすることを禁じるものではない。ただし、以下のすべての事項を条件とする。

- (1) すべての新規採用労働者が障害の有無にかかわらず当該検査の対象であること
- (2) 当該検査の結果が本節の条件に従ってのみ使用されること

(d) 本条に従って取得した応募者の医学的状態又は病歴に関する情報は、医療記録として秘密性が認められる別個の形式で回収、維持されなければならない。ただし、以下の場合を除く。

- (1) 監督者及び管理者は、障害者の作業又は職務上の制約及び必要な便宜的措置についての情報を得ることができる。
- (2) 救急医療及び安全担当職員は、必要に応じて、状態が緊急の措置を必要とするものか否かについての情報を得ることができる。
- (3) 本法の遵守を調査する政府職員は、請求により、関連する情報の提供を受けるものとする

Subpart D—Preschool, Elementary, and Secondary Education

§ 104.31 Application of this subpart.

Subpart D applies to preschool, elementary, secondary, and adult education programs or activities that receive Federal financial assistance and to recipients that operate, or that receive Federal financial assistance for the operation of, such programs or activities.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

§ 104.32 Location and notification.

A recipient that operates a public elementary or secondary education program or activity shall annually:

(a) Undertake to identify and locate every qualified handicapped person residing in the recipient's jurisdiction who is not receiving a public education; and

(b) Take appropriate steps to notify handicapped persons and their parents or guardians of the recipient's duty under this subpart.

[45 FR 30936, May 9, 2000, as amended at 65 FR 68054, Nov. 13, 2000]

§ 104.33 Free appropriate public education.

(a) General. A recipient that operates a public elementary or secondary education program or activity shall provide a free appropriate public education to each qualified handicapped person who is in the recipient's jurisdiction, regardless of the nature or severity of the person's handicap.

(b) Appropriate education.

(1) For the purpose of this subpart, the provision of an appropriate education is the provision of regular or special education and related aids and services that (i) are designed to meet individual educational needs of handicapped persons as adequately as the needs of nonhandicapped persons are met and (ii) are based upon adherence to procedures that satisfy the requirements of §§104.34, 104.35, and 104.36.

(2) Implementation of an Individualized Education Program developed in accordance with the Education of the Handicapped Act is one means of meeting the standard established in paragraph (b)(1)(i) of this section.

サブパート D (Subpart D) 幼稚園、小学校、中等学校教育

§ 104.31 本節の適用範囲

D 節は、連邦政府補助を受けている幼稚園、小学校、中等学校及び成人教育プログラム又は活動、並びに当該プログラム又は活動を運営している受領者、若しくは当該プログラム又は活動の運営について連邦政府補助を受けている受領者に適用する。

[2000 年 11 月 13 日付 65 FR 68055 で改正された 1980 年 5 月 9 日付 45 FR 30936]

§ 104.32 特定及び通知

公立の小学校又は中等学校教育プログラム又は教育活動を運営する受領者は、毎年、以下のすべての事項を行わなければならない。

(a) 受領者の管轄内に居住するすべての適格性を有する障害者であって、公教育を受けていない者の特定を試みること

(b) 障害者及びその親又は後見人に対し、本節に基づく受領者の義務を通知する適切な措置を講じること

[2000 年 11 月 13 日付 65 FR 68054 で改正された 2000 年 5 月 9 日付 45 FR 30936,]

§ 104.33 無償かつ適切な公教育

(a) 総論 受領者は、公立の小学校又は中等学校教育プログラム又は活動を運営する受領者は、障害の性質又は重度にかかわらず、受領者の管轄内に所在する適格性を有する障害者各人に無償かつ適切な公教育を提供しなければならない。

(b) 適切な教育

(1) 本節において、適切な教育の提供とは、以下のすべてに該当する定期的又は特殊な教育並びに関連する援助及びサービスの提供をいう。

(i) 健常者の必要性が満たされるのと同様に適切に個人の教育の必要性を満たすことを意図したもの。

(ii) 第 104.34 条、第 104.35 条、及び第 104.36 条の条件を満たす手続に準拠しているもの。

(2) 障害者教育法に従って策定された個別教育プログラムの実施は、本条 (b) 項 (1) (i) に定める規準に合致する手段の 1 つである。

(3) A recipient may place a handicapped person or refer such a person for aid, benefits, or services other than those that it operates or provides as its means of carrying out the requirements of this subpart. If so, the recipient remains responsible for ensuring that the requirements of this subpart are met with respect to any handicapped person so placed or referred

(c) Free education

(1) General. For the purpose of this section, the provision of a free education is the provision of educational and related services without cost to the handicapped person or to his or her parents or guardian, except for those fees that are imposed on non-handicapped persons or their parents or guardian. It may consist either of the provision of free services or, if a recipient places a handicapped person or refers such person for aid, benefits, or services not operated or provided by the recipient as its means of carrying out the requirements of this subpart, of payment for the costs of the aid, benefits, or services. Funds available from any public or private agency may be used to meet the requirements of this subpart. Nothing in this section shall be construed to relieve an insurer or similar third party from an otherwise valid obligation to provide or pay for services provided to a handicapped person.

(2) Transportation. If a recipient places a handicapped person or refers such person for aid, benefits, or services not operated or provided by the recipient as its means of carrying out the requirements of this subpart, the recipient shall ensure that adequate transportation to and from the aid, benefits, or services is provided at no greater cost than would be incurred by the person or his or her parents or guardian if the person were placed in the aid, benefits, or services operated by the recipient.

(3) Residential placement. If a public or private residential placement is necessary to provide a free appropriate public education to a handicapped person because of his or her handicap, the placement, including non-medical care and room and board, shall be provided at no cost to the person or his or her parents or guardian.

(4) Placement of handicapped persons by parents. If a recipient has made available, in conformance with the requirements of this section and §104.34, a free appropriate public education to a handicapped person and the person's parents or guardian choose to place the person in a private school, the recipient is not required to pay for the person's education in the private school. Disagreements between a parent or guardian and a recipient regarding whether the recipient has made a free appropriate public education available or otherwise regarding the question of financial responsibility are subject to the due process procedures of §104.36.

(d) Compliance. A recipient may not exclude any qualified handicapped person from a public elementary or secondary education after the effective date of this part. A recipient that is not, on the

(3) 受領者は、本節の条件を実行する手段として受領者が運営又は提供する援助、利益又はサービス以外の援助、利益又はサービスを障害者に斡旋又は紹介することができる。この場合、受領者は、そのようにして斡旋又は紹介した障害者について本節の条件が満足されていることを確認する責任を引き続き負う。

(c) 無償教育

(1) 総論 本条において、無償教育の提供とは、健常者又はその親若しくは後見人に課される費用を除き、障害者又はその親若しくは後見人に対して教育及び関連サービスを無料で提供することをいう。これは、無料サービスの提供か、又は本節の条件を実行する手段として受領者がその運営又は提供によらない援助、利益、又はサービスを障害者に斡旋又は紹介する場合には当該援助、利益又はサービス代金の支払いの提供のいずれかによることができる。本節の条件を満たすため、公共機関又は民間機関からの資金を利用することができる。本条のいかなる定めも、障害者に対するサービスの提供義務又は障害者に対して提供されたサービス代金の支払い義務であって、その他の点で有効なものから、保険会社又はこれに準じる第三者を免除するものと解釈してはならない。

(2) 交通手段 受領者が本節の条件を実行する手段としてその運営又は提供によらない援助、利益又はサービスを障害者に斡旋又は紹介する場合、受領者は、当該援助、利益又はサービスまで往復する適切な交通手段については、当該障害者が受領者の運営する援助、利益又はサービスの斡旋を受けたときに当該障害者又はその親若しくは後見人が負担する額を上回らない金額で提供されるようにしなければならない。

(3) 住居の斡旋 障害者の障害が理由で、障害者に無償かつ適切な公教育を提供するために公的又は民間の住居の斡旋が必要な場合、斡旋（医療以外のケア並びに部屋代及び食事代を含む）は、当該障害者又はその親若しくは後見人による費用負担なく提供されなければならない。

(4) 親による障害者の学校選択 本条及び第 104.34 条の条件に従って受領者が無償かつ適切な公教育を障害者に提供しており、かつ、その親又は後見人が障害者を私学に入学させることを選択する場合、受領者は、障害者の私立学校の教育費を支払うことは求められない。受領者が無償かつ適切な公教育を提供したか否か、又はその他財政的な責任の問題に関して親又は後見人と受領者との意見の相違がある場合、第 104.36 条の適正手続による。

(d) 遵守 受領者は、本節の効力発生日後、適格性を有する障害者を公立の小学校又は中等学校教育から排除してはならない。本規則の効力発生日において本条前各項の他の条

effective date of this regulation, in full compliance with the other requirements of the preceding paragraphs of this section shall meet such requirements at the earliest practicable time and in no event later than September 1, 1978.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

§ 104.34 Educational setting.

(a) Academic setting. A recipient to which this subpart applies shall educate, or shall provide for the education of, each qualified handicapped person in its jurisdiction with persons who are not handicapped to the maximum extent appropriate to the needs of the handicapped person. A recipient shall place a handicapped person in the regular educational environment operated by the recipient unless it is demonstrated by the recipient that the education of the person in the regular environment with the use of supplementary aids and services cannot be achieved satisfactorily. Whenever a recipient places a person in a setting other than the regular educational environment pursuant to this paragraph, it shall take into account the proximity of the alternate setting to the person's home.

(b) Nonacademic settings. In providing or arranging for the provision of nonacademic and extracurricular services and activities, including meals, recess periods, and the services and activities set forth in §104.37(a)(2), a recipient shall ensure that handicapped persons participate with nonhandicapped persons in such activities and services to the maximum extent appropriate to the needs of the handicapped person in question.

(c) Comparable facilities. If a recipient, in compliance with paragraph (a) of this section, operates a facility that is identifiable as being for handicapped persons, the recipient shall ensure that the facility and the services and activities provided therein are comparable to the other facilities, services, and activities of the recipient.

§ 104.35 Evaluation and placement.

(a) Preplacement evaluation. A recipient that operates a public elementary or secondary education program or activity shall conduct an evaluation in accordance with the requirements of paragraph (b) of this section of any person who, because of handicap, needs or is believed to need special education or related services before taking any action with respect to the initial placement of the person in regular or special education and any subsequent significant change in placement.

件を全面的に遵守していない受領者は、当該条件を可能な限り速やかに、かつ、1978年9月1日までに満足しなければならない。

[2000年11月13日付 65 FR 68055 で改正された 1980年5月9日付 45 FR 30936]

§ 104.34 教育環境

(a) 学術的環境 本節が適用される受領者は、障害者の必要性にとって適切な最大限の範囲において、健常者と共にその管轄内の適格性を有する障害者各人を教育するか、又はそのような教育を用意しなければならない。受領者は、受領者の運営する通常の教育環境に障害者を置くものとする。ただし、補助的な援助及びサービスを利用した通常の環境下で障害者の教育が十分に行えないことを受領者が立証した場合はこの限りでない。受領者が本項に従って通常の教育環境以外の環境に障害者を置く場合には、その代替の環境と障害者の自宅との近さを考慮しなければならない。

(b) 非学術的環境 非学術的な教育課程外サービス又は活動（食事、休憩時間及び第104.37条(a)(2)に定めるサービスを含む）の提供又はそれらの提供の手配をするにあたり、受領者は、問題の障害者の必要性にとって適切な最大限の範囲において、障害者が健常者と共に当該活動及びサービスに参加するようにしなければならない。

(c) 同等の施設 本条(a)項に従って受領者が障害者用と特定することができる施設を運営している場合、受領者は、当該施設並びに施設内で提供されるサービス及び活動が受領者のその他の施設、サービス及び活動と同等となるようにしなければならない。

§ 104.35 評価及び学校選択

(a) 学校選択前の評価 公立の小学校又は中等学校教育プログラム又は活動を運営する受領者は、障害が理由で特殊教育又は関連サービスを必要とするか又は必要であると判断される人について、その人の通常教育又は特殊教育に係る最初の学校選択及び学校選択についてのその後の重大な変更に関する措置を行う前に、当該障害者の評価を本条(b)項の条件に従って行わなければならない。

(b) Evaluation procedures. A recipient to which this subpart applies shall establish standards and procedures for the evaluation and placement of persons who, because of handicap, need or are believed to need special education or related services which ensure that:

(1) Tests and other evaluation materials have been validated for the specific purpose for which they are used and are administered by trained personnel in conformance with the instructions provided by their producer;

(2) Tests and other evaluation materials include those tailored to assess specific areas of educational need and not merely those which are designed to provide a single general intelligence quotient; and

(3) Tests are selected and administered so as best to ensure that, when a test is administered to a student with impaired sensory, manual, or speaking skills, the test results accurately reflect the student's aptitude or achievement level or whatever other factor the test purports to measure, rather than reflecting the student's impaired sensory, manual, or speaking skills (except where those skills are the factors that the test purports to measure).

(c) Placement procedures. In interpreting evaluation data and in making placement decisions, a recipient shall (1) draw upon information from a variety of sources, including aptitude and achievement tests, teacher recommendations, physical condition, social or cultural background, and adaptive behavior, (2) establish procedures to ensure that information obtained from all such sources is documented and carefully considered, (3) ensure that the placement decision is made by a group of persons, including persons knowledgeable about the child, the meaning of the evaluation data, and the placement options, and (4) ensure that the placement decision is made in conformity with §104.34.

(d) Reevaluation. A recipient to which this section applies shall establish procedures, in accordance with paragraph (b) of this section, for periodic reevaluation of students who have been provided special education and related services. A reevaluation procedure consistent with the Education for the Handicapped Act is one means of meeting this requirement.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

§ 104.36 Procedural safeguards.

A recipient that operates a public elementary or secondary education program or activity shall establish and implement, with respect to actions regarding the identification, evaluation, or educational placement of persons who, because of handicap, need or are believed to need special instruction or related services, a system of procedural safeguards that includes notice, an opportunity

(b) 評価手続 本節が適用される受領者は、障害が理由で特殊教育又は関連サービスを必要とするか、又は必要であると判断される人の評価及び学校選択の基準及び手続であって、以下の事項を実現するものを定めるものとする。

(1) 試験その他の評価資料が訓練を受けた要員によりその作成者からの指示に従って利用され、管理されている特定の目的については、当該試験その他の評価資料が有効とされていること

(2) 試験その他の評価資料には、一つの一般的な知能指数を提供することを目的としたものだけでなく、特定の分野の教育的な必要性を評価するために作られたものを含むこと

(3) ある試験が感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能が損なわれた学生に対して実施される場合に、当該学生の損なわれた感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能ではなく（ただし、試験が判定しようとする要素が当該技能である場合は除く）、その試験で判定しようとする学生の適性、達成度又はその他の要素が試験の結果に正確に反映させるようにするのに最も効果的な形で試験が選択され、実施されること

(c) 学校選択の手続 評価データの解釈及び学校選択の決定を行うにあたり、受領者は、以下の事項に従うものとする。(1) 多様な情報源からの情報（適性及び達成度の試験、教師の推薦、身体的状態、社会的又は文化的背景、及び適応行動を含む）を参考にすること。(2) 当該すべての情報源から取得した情報が文書化され、慎重に検討されるようにする手続を定めること。(3) 学校選択の決定が、子ども、評価データの意味及び学校選択の選択肢についての知識を有するものを含む何名かのグループによって行われるようにすること。(4) 学校選択の決定が第 104.34 条に従って行われること。

(d) 再評価 本条が適用される受領者は、本条 (b) 項に従って、特殊教育及び関連サービスの提供を受けている学生の定期的な再評価を行う手続を定めなければならない。障害者教育法に合致する再評価の手続は、本条件を満たす手段の一つである。

[2000 年 11 月 13 日付 65 FR 68055 で改正された 1980 年 5 月 9 日付 45 FR 30936]

§ 104.36 手続的保護

公立の小学校又は中等学校教育プログラム又は活動を運営する受領者は、障害が理由で特殊教育又は関連サービスを必要とするか又は必要であると判断される人の特定、評価又は教育上の学校選択に関する措置について、手続的保護のシステム（通知、その人の親又は後見人が関係記録を調査する機会、その人の親又は後見人による参加及び弁護士

for the parents or guardian of the person to examine relevant records, an impartial hearing with opportunity for participation by the person's parents or guardian and representation by counsel, and a review procedure. Compliance with the procedural safeguards of section 615 of the Education of the Handicapped Act is one means of meeting this requirement.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68054, Nov. 13, 2000]

§ 104.39 Private education.

(a) A recipient that provides private elementary or secondary education may not, on the basis of handicap, exclude a qualified handicapped person if the person can, with minor adjustments, be provided an appropriate education, as defined in §104.33(b)(1), within that recipient's program or activity.

(b) A recipient to which this section applies may not charge more for the provision of an appropriate education to handicapped persons than to nonhandicapped persons except to the extent that any additional charge is justified by a substantial increase in cost to the recipient.

Subpart E Postsecondary Education

§ 104.41 Application of this subpart.

Subpart E applies to postsecondary education programs or activities, including postsecondary vocational education programs or activities, that receive Federal financial assistance and to recipients that operate, or that receive Federal financial assistance for the operation of, such programs or activities.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

§ 104.42 Admissions and recruitment.

(a) General. Qualified handicapped persons may not, on the basis of handicap, be denied admission or be subjected to discrimination in admission or recruitment by a recipient to which this subpart applies.

(b) Admissions. In administering its admission policies, a recipient to which this subpart applies:

- (1) May not apply limitations upon the number or proportion of handicapped persons who may be admitted;
- (2) May not make use of any test or criterion for admission that has a disproportionate, adverse effect on handicapped persons or any class of handicapped persons unless (i) the test or criterion,

による代理が認められた公正な公聴会、並びに見直し手続を含む) を定め、これを実施しなければならない。障害者教育法第 615 条の手続的保護の遵守は、本条件を満たす手段の一つである。

[2000 年 11 月 13 日 65 FR 68054 で改正された 1980 年 5 月 9 日付 45 FR 30936]

§ 104.39 私教育

(a) 私立の小学校又は中等学校教育を提供する受領者は、軽微な調整があれば適格性を有する障害者が当該受領者のプログラム又は活動の中で第 104.33 条 (b) (1) に定義する適切な教育の提供を受けることができる場合、障害を理由として当該障害者を排除してはならない。

(b) 本条が適用される受領者は、障害者への適切な教育の提供について、健常者に対する料金以上の料金を請求してはならない。ただし、受領者の負担の実質的な増加により追加料金が正当化される場合はこの限りでない。

サブパート E (Subpart E) 中等後教育

§ 104.41 本節の適用範囲

E 節は、連邦政府補助を受けている中等後教育プログラム又は活動 (中等後職業教育プログラム又は活動を含む)、及び当該プログラム又は活動を運営する受領者若しくは当該プログラム又は活動の運営について連邦政府補助を受けている受領者に適用する。

[2000 年 11 月 13 日付 65 FR 68055 で改正された 1980 年 5 月 9 日付 45 FR 30936]

§ 104.42 入学許可及び募集

(a) 総論 適格性を有する障害者は、障害を理由として、本節が適用される受領者により入学を拒否されること、又は入学若しくは募集において差別を受けることがあってはならない。

(b) 入学許可 本節が適用される受領者は、その入学許可方針の運用にあたり、以下のすべてに従うものとする。

(1) 入学を許可される障害者の人数又は割合に制限を設けないこと

(2) 障害者又は任意のクラスの障害者に過度に悪影響を及ぼす入学試験又は規準を使用しないこと。ただし、(i) 受領者が使用する試験又は規準が、問題の教育プログラム又は活動における成功の予測指標としてそれまで有効であって、かつ、(ii) それ

as used by the recipient, has been validated as a predictor of success in the education program or activity in question and (ii) alternate tests or criteria that have a less disproportionate, adverse effect are not shown by the Assistant Secretary to be available.

(3) Shall assure itself that (i) admissions tests are selected and administered so as best to ensure that, when a test is administered to an applicant who has a handicap that impairs sensory, manual, or speaking skills, the test results accurately reflect the applicant's aptitude or achievement level or whatever other factor the test purports to measure, rather than reflecting the applicant's impaired sensory, manual, or speaking skills (except where those skills are the factors that the test purports to measure); (ii) admissions tests that are designed for persons with impaired sensory, manual, or speaking skills are offered as often and in as timely a manner as are other admissions tests; and (iii) admissions tests are administered in facilities that, on the whole, are accessible to handicapped persons; and

(4) Except as provided in paragraph (c) of this section, may not make preadmission inquiry as to whether an applicant for admission is a handicapped person but, after admission, may make inquiries on a confidential basis as to handicaps that may require accommodation.

(c) Preadmission inquiry exception. When a recipient is taking remedial action to correct the effects of past discrimination pursuant to §104.6(a) or when a recipient is taking voluntary action to overcome the effects of conditions that resulted in limited participation in its federally assisted program or activity pursuant to §104.6(b), the recipient may invite applicants for admission to indicate whether and to what extent they are handicapped, Provided, That:

(1) The recipient states clearly on any written questionnaire used for this purpose or makes clear orally if no written questionnaire is used that the information requested is intended for use solely in connection with its remedial action obligations or its voluntary action efforts; and

(2) The recipient states clearly that the information is being requested on a voluntary basis, that it will be kept confidential, that refusal to provide it will not subject the applicant to any adverse treatment, and that it will be used only in accordance with this part.

(d) Validity studies. For the purpose of paragraph (b)(2) of this section, a recipient may base prediction equations on first year grades, but shall conduct periodic validity studies against the criterion of overall success in the education program or activity in question in order to monitor the general validity of the test scores.

§ 104.43 Treatment of students; general.

(a) No qualified handicapped student shall, on the basis of handicap, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or otherwise be subjected to discrimination under any academic,

ほど過度ではなく、悪影響の少ない代わりに試験又は規準が利用可能であると次官補によって認められないときはこの限りでない。

(3) 以下のすべての事項を確認すること。(i) ある試験が感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能が損なわれた障害を持つ志望者に対して実施される場合に、当該志望者の損なわれた感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能ではなく(ただし、試験が判定しようとする要素が当該技能である場合は除く)、その試験で判定しようとする志望者の適性、達成度又はその他の要素が試験の結果に正確に反映されるようにするのに最も効果的な形で入学試験が選択され、実施されること。(ii) 感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能が損なわれた人向けの入学試験が、他の入学試験と同じ頻度で、かつ、同じように時宜に即して提供されること。(iii) 入学試験が、全体として障害者がアクセス可能な施設において実施されること。

(4) 本条(c)項に定める場合を除き、入学志望者が障害者であるか否かに関する入学許可前の調査を行わないこと。ただし、入学許可後は、便宜的措置を必要とする可能性のある障害者についての調査を秘密裏に行うことができる。

(c) 入学許可前の調査の例外 受領者が第104.6条(a)項に従って過去の差別の影響を是正するための是正措置を講じている場合、又は受領者が第104.6条(b)項に従って連邦政府援助を受けたプログラム又は活動への参加の制限に繋がった事態の影響を打開するための自発的措置を講じている場合、受領者は、入学志願者に対し、当該志願者が障害者であるか否か及びその程度を知らせよう求めることができる。ただし、以下のすべての事項を条件とする。

(1) 受領者は、求めた情報は受領者の是正措置義務又は自発的な是正措置に関してのみ使用される旨を、この目的のために使用される書面によるアンケート上に明記するか、又は書面によるアンケートが使用されない場合は口頭で明示しなければならない。

(2) 受領者は、情報の要請は任意のものであること、情報は秘密に保持されること、情報提供を拒否した場合であっても志望者が不利な取扱いを受けることはないこと、及び情報は本節に従ってのみ使用されることを明示しなければならない。

(d) 妥当性の検討 本条(b)項(2)において、受領者は、予測式の基礎を1年目の成績に置くことができる。ただし、試験の点数の一般的な妥当性を監視するため、問題の教育プログラム又は活動の全体的な成功の規準の妥当性についての検討を定期的に行わなければならない。

§ 104.43 学生の処遇、総論

(a) 適格性を有する障害者は、障害を理由として、本節が適用される学術、研究、職業

research, occupational training, housing, health insurance, counseling, financial aid, physical education, athletics, recreation, transportation, other extracurricular, or other postsecondary education aid, benefits, or services to which this subpart applies.

(b) A recipient to which this subpart applies that considers participation by students in education programs or activities not operated wholly by the recipient as part of, or equivalent to, and education program or activity operated by the recipient shall assure itself that the other education program or activity, as a whole, provides an equal opportunity for the participation of qualified handicapped persons.

(c) A recipient to which this subpart applies may not, on the basis of handicap, exclude any qualified handicapped student from any course, course of study, or other part of its education program or activity.

(d) A recipient to which this subpart applies shall operate its program or activity in the most integrated setting appropriate.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

§ 104.44 Academic adjustments.

(a) Academic requirements. A recipient to which this subpart applies shall make such modifications to its academic requirements as are necessary to ensure that such requirements do not discriminate or have the effect of discriminating, on the basis of handicap, against a qualified handicapped applicant or student. Academic requirements that the recipient can demonstrate are essential to the instruction being pursued by such student or to any directly related licensing requirement will not be regarded as discriminatory within the meaning of this section. Modifications may include changes in the length of time permitted for the completion of degree requirements, substitution of specific courses required for the completion of degree requirements, and adaptation of the manner in which specific courses are conducted.

(b) Other rules. A recipient to which this subpart applies may not impose upon handicapped students other rules, such as the prohibition of tape recorders in classrooms or of dog guides in campus buildings, that have the effect of limiting the participation of handicapped students in the recipient's education program or activity.

訓練、住居、健康保険、カウンセリング、財政的援助、体育、アスレチック、レクリエーション、輸送、他の教育課程外、又は他の中等後教育に関する援助、利益又はサービスへの参加を排除されること、それらの利益を否定されること、又はそれらの下でその他の差別を受けることがあってはならない。

(b) 本節が適用される受領者であって、受領者の運営する教育プログラム又は活動の一部、又はこれに相当するものとして全体的に受領者の運営するものでない教育プログラム又は活動への学生の参加を検討するものは、他の教育プログラム又は活動が全体として、適格性を有する障害者が参加する機会の平等を提供することを確認しなければならない。

(c) 本節が適用される受領者は、適格性を有する障害を持つ学生を、障害を理由として受領者の教育プログラム若しくは活動のコース、教育課程、又はその他の部分から排除してはならない。

(d) 本節が適用される受領者は、そのプログラム又は活動を適切かつ最も統合された環境下で運営しなければならない。

[2000年11月13日付 65 FR 68055 で改正された 1980年5月9日付 45 FR 30936]

§ 104.44 学術的調整

(a) 学術要件 本節が適用される受領者は、その学術要件について、当該条件が適格性を有する志願者若しくは学生を、障害を理由として差別しないようにするか又は差別する効果を有しないようにするのに必要な変更を行わなければならない。当該学生が受けている教育又は直接関係する免許条件に不可欠であると受領者が証明できる学術条件は、本条において差別的とはみなさない。変更には、学位授与条件の修了のために認められる時間の変更、学位授与条件の修了に必要な特別課程の代替、及び特別課程の実施方法の手直しを含む。

(b) その他の規則 本節が適用される受領者は、教室での録音の禁止又は構内建物内での盲導犬の禁止等、障害を持つ学生による受領者の教育プログラム又は活動への参加を制限する効果を有する他の規則を障害を持つ学生に課してはならない。

(c) Course examinations. In its course examinations or other procedures for evaluating students' academic achievement, a recipient to which this subpart applies shall provide such methods for evaluating the achievement of students who have a handicap that impairs sensory, manual, or speaking skills as will best ensure that the results of the evaluation represents the student's achievement in the course, rather than reflecting the student's impaired sensory, manual, or speaking skills (except where such skills are the factors that the test purports to measure).

(d) Auxiliary aids.

(1) A recipient to which this subpart applies shall take such steps as are necessary to ensure that no handicapped student is denied the benefits of, excluded from participation in, or otherwise subjected to discrimination because of the absence of educational auxiliary aids for students with impaired sensory, manual, or speaking skills.

(2) Auxiliary aids may include taped texts, interpreters or other effective methods of making orally delivered materials available to students with hearing impairments, readers in libraries for students with visual impairments, classroom equipment adapted for use by students with manual impairments, and other similar services and actions. Recipients need not provide attendants, individually prescribed devices, readers for personal use or study, or other devices or services of a personal nature.

[45 FR 30936, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68055, Nov. 13, 2000]

(c) 課程試験 学生の学術上の達成度を評価するための課程試験又はその他の手続において、本節が適用される受領者は、感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能が損なわれた障害を持つ学生の達成度の評価方法であって、評価の結果に当該学生の損なわれた感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能ではなく（ただし、試験が判定しようとする要素が当該技能である場合は除く）、当該学生のその課程における達成度が反映されるようなものを提供しなければならない。

(d) 補助的援助

(1) 本節が適用される受領者は、損なわれた感覚的技能、手先の器用さ又は発話技能を持つ学生に対する教育上の補助的援助がないことを理由として、障害を持つ学生が利益を否定されること、参加を排除されること、又はその他の差別を受けることがないようにするのに必要な措置を講じなければならない。

(2) 補助的援助には、テキストの録音、又は聴覚に損傷を持つ学生が口頭で伝達される資料を利用できるようにする通訳者その他の実効的な方法、視覚に損傷を持つ学生のための図書館における朗読者、手先の器用さに損傷を持つ学生が使用するよう改造された教室の器具、及びこれに準じるその他のサービス及び措置を含む場合がある。受領者は、付添人、各人に処方される装置、個人的使用又は研究のための朗読者、その他個人的な性質の装置又はサービスを提供する必要はない。

[2000年11月13日付 65 FR 68055 で改正された 1980年5月9日付 45 FR 30936]

