

Definition of Disability Under the ADA and ADAAA
(ADA 法及び ADAAA 法に基づく障害の定義)

Disability means, with respect to an individual—

Prong 1 –“Actual Disability”: a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities of such individual;

Prong 2 – “Record of”: a record of such an impairment; or

Prong 3 – “Regarded as: being regarded as having such an impairment, which means that the individual has been subjected to an action prohibited by the ADA as amended because of an actual or perceived impairment that is not both “transitory and minor.”

Prong 1: Actual Disability (事実上の障害)

“Physical or mental impairment” 「身体及び精神機能的障害」

An impairment is a physical or mental disorder, illness, or condition. It does not include ordinary personality traits, such as irritability, poor judgment, or chronic lateness, that are unrelated to a physical or mental impairment.

機能障害とは、身体、精神疾患、病気、またはその状態にあることを指す。怒りっぽい、判断能力が低い、常習的な遅刻癖があるなどの身体、精神障害に関連のない性格的特徴は含まれない。

“Physical or mental impairment” is any physiological disorder or condition, cosmetic disfigurement, or anatomical loss affecting one or more body systems, such as neurological, musculoskeletal, special sense organs, respiratory (including speech organs), cardiovascular, reproductive, digestive, genitourinary, immune, circulatory, hemic, lymphatic, skin, and endocrine. They also cover any mental or psychological disorder, such as intellectual disability (formerly termed mental retardation), organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities.

「身体、精神機能的障害」とは、いかなる生理的疾患、その疾患にある状態、美観を損なう外見上の状態、神経系、筋骨格系、特殊感覚器、呼吸器、心臓血管、生殖器、消化器官、泌尿器官、免疫器官、循環器、血液、リンパ、皮膚、内分泌系などの体組織に影響を及ぼす解剖学的欠損がある。また精神、知的障害、器質脳症候群、精神病、学習障害なども対象とされる。

“Major life activities” 「主な身体的活動」

A non-exhaustive list of examples of major life activities: caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, sitting, reaching, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, interacting with others, and working.

主な身体的活動の例における包括的でないリスト—身の回りのことをする、手を使う仕事をする、見る、聞く、食べる、眠る、歩行する、立つ、座る、手を伸ばす、物を持ち上げる、腰を曲げる、話す、呼吸する、学習する、読む、集中する、考える、コミュニケーションする、人と交わる、働く。

Major life activities include the operation of major bodily functions, including functions of the immune system, special sense organs and skin, normal cell growth, digestive, genitourinary, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, cardiovascular, endocrine, hemic, lymphatic, musculoskeletal, and reproductive functions. Major bodily functions include the operation of an individual organ within a body system (e.g., the operation of the kidney, liver, or pancreas).

生命活動とは、免疫システム、特殊感覚器官、皮膚、正常細胞の増殖、消化器官、泌尿器官、腸、膀胱、神経系、脳、呼吸器、循環器、心臓血管、内分泌、血液、リンパ、筋骨格、生殖器の機能を含む身体機能の働きのことであり、身体的機能とは、体組織の中にある各臓器の働きをいう。

As a result of the ADAAA's recognition of major bodily functions as major life activities, it will be easier to find that individuals with certain types of impairments have a disability.

身体的活動としての身体機能における ADAAA 法の承認を受けて、ある特定の身体、精神機能障害 (Impairment) のある人に能力障害 (Disability) があることが容易に分かる。

Substantial limitation 「大幅な制限」

An individual must be substantially limited in performing a major life activity as compared to most people in the general population. However, Congress lowered the threshold for establishing a substantial limitation from the standards established by courts and in the original ADA regulations. An impairment no longer has to prevent or severely or significantly restrict a major life activity to be considered “substantially limiting.”

障害者は他の一般の人に比べ、身体的活動が大幅に制限されている。しかし、連邦議会は、裁判所より、また ADA 規制から設けられた基準から、大幅な制限の設定閾値を低くした。機能障害は、もはや防ぐものでもなく、「大幅な制限がある」と見なされている身体的活動を著しく制限するものでもない。

Congress directed that the term “substantially limits” be construed broadly in favor of expansive coverage, although not all impairments will constitute a disability. Furthermore, under the ADAAA, the question of whether an impairment is a disability should not demand an extensive analysis.

連邦議会は、全ての機能障害が能力障害の性質を持つものではないが、「大幅な制限」という用語が、包括的对象に賛成しておおざっぱに解釈されるよう指示した。さらに、ADAAA に基づき、機能障害は能力障害かという質問に対しては、詳細な分析が必要となる。

Particular Length of time 「機能障害状態の期間」

Even a short-term impairment may be a disability if it is substantially limiting.

短期間の機能障害であっても、身体的活動に大幅な制限があれば、能力障害になる場合がある。

Relevant fact in determining whether an impairment substantially limits a major life activity 「身体的活動に大きな支障をきたすかどうか、判定のための関連要素」

The condition, manner, or duration (where duration refers to the length of time it takes to perform a major life activity or the amount of time the activity can be performed) under which a major life activity can be performed may be considered if relevant in certain cases in determining whether the impairment is a disability. But, with respect to many impairments, including those that should easily be concluded to be disabilities, it may be unnecessary to use these concepts to determine whether the impairment substantially limits a major life activity. Assessment of the condition, manner, or duration may include consideration of the difficulty, effort, or time required to perform a major life activity; pain experienced when performing a major life activity; the length of time a major life activity can be performed; and/or the way an impairment affects the operation of a major bodily function.

その機能障害が、能力障害になるかの判定にあたり、特定のケースとの関連性があれば、身体的活動を行っている時の障害の状態、様子、身体的活動を行うのにかかる時間によっては、能力障害があると見なされる場合がある。しかし、多くの機能障害について、能力障害があると容易に断定

すべきものであっても、その機能障害が身体的活動を大幅に制限するかどうかの判定に、このような観念を用いる必要がない場合がある。機能障害の状態、様子、身体的活動を行うのに要する時間のアセスメントは、身体的活動を行う難しさ、努力、身体的活動に必要な時間、その際に生じる痛み、あるいは機能障害が、身体的機能にどのように影響しているかという事項が含まれることがある。

Episodic or in Remission 「一時的な障害・障害の軽快」

An impairment that is “episodic or in remission” (i.e., the impairment’s limitations are not present all the time) meets the definition of disability if it would substantially limit a major life activity when active. This means that even if the effects of an impairment occur briefly or infrequently, the impairment could still be a disability.

機能障害が一時的なもの、あるいは軽快するものについては、その障害状態となっている時に、身体的活動の大幅な制限がある場合は、能力障害の定義を満たしている。つまり、障害が与える影響が一時的、あるいはまれであっても、その機能障害は能力障害となる。

Examples of impairments that may be episodic include epilepsy, hypertension, asthma, diabetes, major depressive disorder, bipolar disorder, and schizophrenia. An impairment such as cancer that is in remission but that may possibly return in a substantially limiting form will also be a disability under the ADAAA and the regulations.

一時的な機能障害の例として、てんかん、高血圧症、喘息、糖尿病、大鬱病性障害、双極性障害、統合失調症などがある。癌のように寛解時期があるが、やがて再発し、身体的活動が制限される場合がある機能障害もまた、ADAAA とその規制に基づいて能力障害とされる。

Mitigating Measures 「障害による身体的活動制限の緩和」

Except for ordinary eyeglasses or contact lenses, the ADAAA requires that the positive effects from an individual’s use of one or more “mitigating measures” be ignored in determining if an impairment substantially limits a major life activity. Instead, the determination of disability must focus on whether the individual would be substantially limited in performing a major life activity without the mitigating measure. This may mean focusing on the extent of limitations prior to use of a mitigating measure or on what would happen if the individual ceased using it.

普通の眼鏡、コンタクトレンズ以外に、ADAAA 法は、「身体的活動制限の緩和」の使用によるプラス効果を、機能障害が身体的活動を大幅に制限するものかどうかの判定に使わないよう要請する。むしろ機能障害の判定は、身体的活動制限の緩和なしで、身体的活動に大幅な制限があるのかということに重点を置くべきである。身体的活動制限の緩和を使用する前の制限範囲、あるいは制限緩和を止めるとどうなるかということに重点を置くことを意味する場合がある。

A non-exhaustive list of examples of mitigating measures includes medication, medical equipment and devices, prosthetic limbs, low vision devices (e.g., devices that magnify a visual image), hearing aids, mobility devices, oxygen therapy equipment, use of assistive technology, reasonable accommodations, learned behavioral or adaptive neurological modifications, psychotherapy, behavioral therapy, and physical therapy.

身体的活動制限緩和の例における包括的でないリスト—薬、医療機器・用具、義手、義足、弱視者用の機器、補聴器、移動支援機器、酸素吸入器、支援技術の使用、合理的調整、learned behavioral or adaptive neurological modifications、心理療法、行動療法、理学療法。

Ordinary eyeglasses 「一般のメガネ」

“Ordinary eyeglasses or contact lenses” – defined in the ADAAA as lenses that are “intended to fully correct visual acuity or to eliminate refractive error” – must be considered when determining whether someone has a disability. For example, a person who wears ordinary eyeglasses to correct a routine vision impairment is not, for that reason, a person with a disability under the ADA. However, the ADAAA does allow even individuals with fully corrected vision to challenge uncorrected vision standards that exclude them from jobs. An employer must be able to show that the challenged standard is job-related and consistent with business necessity.

一般のメガネやコンタクトレンズは、ADAAA 法では「視力の補正、あるいは屈折障害を取り省くことを目的とするものである」と定義されているが、能力障害があるかどうかの判定の際には考えなければならない。例えば ADA 法では、通常の見えにくさを補正する普通のメガネをかけている人は、そんな訳で障害者とはならない。しかし、たとえ、視力補正をしている人であっても、業務に支障をきたす裸眼視力の基準に挑戦することを ADAAA 法は許可している。その際、雇用者は 挑戦する裸眼視力の基準が業務関連のものであり、業務上の必要性と一致していることを明らかにしなければならない。

Mitigating measures and “reasonable accommodation” or “direct threat” 「身体的活動制限緩和と合理的配慮・直接的脅威」

The ADAAA’s prohibition on assessing the positive effects of mitigating measures applies only to the determination of whether an individual meets the definition of “disability.” Other determinations – including the need for a reasonable accommodation and whether an individual poses a direct threat (a significant risk of substantial harm to self or others) – can take into account both the positive and negative effects of a mitigating measure. The negative effects of mitigating measures may include side effects or burdens that using a mitigating measure might impose. For example, someone with diabetes may need breaks to take insulin and monitor blood sugar levels, and someone with kidney disease may need a modified work schedule to receive dialysis treatments. On the other hand, if an individual with a disability uses a mitigating measure that results in no negative effects and eliminates the need for a reasonable accommodation, an employer will have no obligation to provide one. For example, an employee with epilepsy may no longer need permission for unscheduled breaks as a reasonable accommodation after switching to a different medication that completely controls seizures.

ADAAA 法が身体的活動制限緩和に対するプラス効果に対する調査を禁止することは、能力障害の定義を満たすかどうかの判定にのみ適用される。合理的調整の必要性や障害者が自分自身や他人に重大な害を及ぼすリスクなど、他の判定については、身体的活動制限緩和のプラス効果、マイナス効果の両方を考慮に入れることがある。

身体的活動制限緩和に対するマイナス効果とは、制限緩和を利用することで、副次的影響や負担を与える場合のことを言う。例えば、糖尿病の人はインシュリンを打つ、あるいは血糖値を測定するのに休憩が必要である。また腎臓が悪い人は、透析のために勤務スケジュールを変更する必要がある。一方で、ある障害者が、結果的にはマイナス効果にならない、合理的調整の必要がない制限緩和を使おうとするなら、雇用者はそれを与える必要がない。例えば、てんかんの従業員が発作を完全にコントロールできる薬に変えた後、合理的調整としての予定にない休息を取る許可が必要なくなる。

Requiring Mitigating Measures 「身体的活動制限緩和の必要性」

An employer cannot require an individual to use a mitigating measure. However, failure to use a mitigating measure may affect whether an individual is qualified for a particular job or poses a direct threat.

雇用者は、障害のある従業員に身体的活動制限緩和の使用を要求してはならない。しかし、身体的活動制限緩和の使用の誤りは、従業員が特定の業務に適格かどうかの判断に影響し、直接的脅威を引き起こす場合がある。

Impairments that almost always substantially limit a major life activity 「身体的活動に大幅な制限がある機能障害」

Certain specific types of impairments should easily be concluded to be disabilities and examples of major life activities (including major bodily functions) that the impairments substantially limit. The impairments include: deafness, blindness, intellectual disability (formerly known as mental retardation), partially or completely missing limbs, mobility impairments requiring use of a wheelchair, autism, cancer, cerebral palsy, diabetes, epilepsy, HIV infection, multiple sclerosis, muscular dystrophy, major depressive disorder, bipolar disorder, post-traumatic stress disorder, obsessive-compulsive disorder, and schizophrenia.

ある特定の機能障害は、能力障害があると容易に断定されるべきである。その機能障害とは、聾、全盲、知的障害、上肢、下肢の部分的、あるいは全面的欠損、車椅子が不可欠な運動機能障害、自閉症、癌、脳性マヒ、糖尿病、てんかん、HIV 感染、多発性硬化症、筋ジストロフィー、大鬱病性障害、双極性障害、PTSD、強迫神経症、統合失調症である。

Pregnancy 「妊娠」

Pregnancy is not an impairment and therefore cannot be a disability. Certain impairments resulting from pregnancy (e.g., gestational diabetes), however, may be considered a disability if they substantially limit a major life activity or if they meet one of the other two definitions of disability.

妊娠は機能障害ではない。従って、能力障害になることもない。妊娠が原因で生じる、妊娠性糖尿病など特定の機能障害があるが、大幅な身体的活動制限があれば、あるいは定義を満たせば、能力障害と見なされる場合がある。

PRONG 2: A RECORD OF A DISABILITY 「障害の記録」

An individual who does not currently have a substantially limiting impairment but who had one in the past meets this definition of “disability.” An individual also can meet the “record of” definition of disability if she was once misclassified as having a substantially limiting impairment (e.g., someone erroneously deemed to have had a learning disability but who did not).

今のところは身体的活動が大幅に制限される機能障害はないが、過去に能力障害の定義を満たした機能障害があった者。また、誤って、大幅な身体的活動制限が生じる機能障害があるとされてしまったことが過去にあれば、能力障害定義の記録を満たすことも可能である。

PRONG 3: REGARDING AN INDIVIDUAL AS HAVING A DISABILITY 「障害を持つとみなすということ」

Under the ADAAA, an employer “regards” an individual as having a disability if it takes an action prohibited by the ADA (e.g., failure to hire, termination, or demotion) based on an individual’s impairment or on an impairment the employer believes the individual has, unless the impairment is both transitory (lasting or expected to last for six months or less) and minor. An employer may challenge a claim under the “regarded as” prong by showing that the impairment in question, whether actual or perceived, is both transitory and minor. In other words, whether the impairment in question is transitory and minor is a defense available to employers. However, an employer may not defeat a claim by asserting it believed an impairment was transitory and minor when objectively this is not the case. For example, an employer who fires an employee because he has bipolar disorder cannot assert that it believed the impairment was transitory and minor because bipolar disorder is not objectively transitory and minor.

ADAAA 法では、雇用者が、ある従業員に機能障害がある、あるいは雇用者が(その従業員が持っているだろうと)予想する機能障害を理由に、ADA 法で禁じられている行動(不採用、解雇、降格など)を取るなら、雇用者は、機能障害が一時的であろうと思われるもの、また深刻なものでない限り、その従業員には能力障害があると「みなしている」ことになる。

雇用者は、問題となっている機能障害が、事実上のもの、そう受け取られているものどちらかであっても、それが一時的であり、深刻でないものであると示すことで、prong とみなすことによる主張に挑むことがある。言い換えれば、問題となっている機能障害が一時的なもので、深刻でないものだということが、雇用者が使う防御である。

しかし、客観的にそれが証拠とならない時、雇用者が、その機能障害が一時的なもので、深刻なものではないと考えられていたと言いつ張ることで、主張を打ち破れないことがある。例えば、双極性障害のある従業員を解雇する雇用者は、その機能障害が一時的なもので、深刻なものではないと考えられていたとは主張できない。なぜなら、双極性障害は、客観的に生涯にわたるものであり、深刻なものである。