

COVID-19 Crisis における日米労働観の差異

— Essential Workers と ADA の分析から —

濱 松 若 葉
柴 田 邦 臣

1. はじめに

誰しものが、自身の仕事を通して社会に貢献していると願い、それを信じている。他人の仕事の恩恵なしに、人は生きてはいかれない。どんな仕事にも、社会にとっての意義はある。しかし、COVID-19による未曾有の危機は、そんな、人々の願いと確信に大きな揺らぎをもたらした。COVID-19が人々に与えた試練は、人間の本質ともいえるべき「働くこと」の意義を世界各国の市民に問うということだった。感染をいち早く収束させるには、人と人の接触をなくすることが先決だ。しかし、全員が今まで通り働いたら、あっという間に医療は崩壊し、最悪の場合、社会は機能を完全に停止してしまう。COVID-19に立ち向かった市民たちはこのジレンマの中で、今働ける仕事と働けない仕事について苦渋の選択を迫られた。

世界各国で外出制限や就業制限が行われ、急速な感染拡大がみられる都市では強制的な外出禁止措置や生活必需品以外の店舗封鎖を実施する、都市封鎖(ロックダウン)が講じられた。そのようなロックダウンの状況下において、Essential Businessに従事している人を Essential Workers と呼び、COVID-19の感染リスクを負いながらも社会の維持のために働く彼らを支え、応援しようという運動が各所で行われていた。Essential Workers を少しでも感染の危険性から守ったり、急増する仕事量に見合った報酬を受け取れる環境づくりをしていったりしようと、彼らの待遇改善を求める声も各地で上がっていた。働けない人が、今働かなければならない Essential Workers をリスペクトし、

応援する雰囲気がアメリカにはあった。

それでは、日本の状況はどうか。日本でもアメリカ同様、社会の維持に必要な仕事のリストを提示し、休業要請を行う仕事に対する指針を出したにも関わらず、日本では休業の範囲や定義について混乱する市民の姿が見られた（日本経済新聞, 2020）。どのような仕事であれば、以前と変わらずに出勤し、働き続けてよいのか判断に迷う会社の姿もあった。在宅勤務をしたくとも、取引先が全員出勤をしているからと、たった数時間の打ち合わせのためだけに感染のリスクを冒して会社に赴かなければならない状況を嘆く声も聞かれた（浜田敬子, 2020）。

Essential Workers という言葉そのものは、COVID-19 Crisis 下の日本でも紹介され、使われていた言葉である。津田塾大学 Learning Crisis 研究会作成の Web サイト「学びの危機：Counter Learning Crisis Project- 障害のある子どもたちの学びの『灯』のために -」においてもエッセンシャルワーカーありがとう特集のページが公開され、子どもたちに Essential Workers という概念を紹介することで、一緒に感謝を伝えようとする取り組みが行われていた（津田塾大学 Learning Crisis 研究会, 2020）。しかし、Essential Workers という言葉が紹介されていたにも関わらず、コロナハラスメントという言葉が生まれるほど、Essential Workers に向けられる冷たい視線や差別の雰囲気が社会問題化しつつある。

日本とアメリカは、両国とも社会に必要な仕事のリストを提示し、就業制限を実施していったにも関わらず、Essential Workers という概念の受け入れられ方に大きな差があるように思われる。本論文では、COVID-19 の流行下で両国がどのように Essential Workers を定義していったのかを整理することによって、両国における Essential Workers 概念の受け入れられ方の差を考察していく。

2. COVID-19 によって現出化したアメリカの労働観

2-1. Thanks to Essential Workers 運動

Essential Workers 概念に関する日本とアメリカの受け入れの雰囲気の差を鑑みるにあたって、まずは Essential Workers という言葉が先にできていたアメリカの状況から整理をしていきたい。

これまで概観してきたように、COVID-19 の感染拡大期において社会的に取りうるる手段は、都市封鎖のような経済活動や労働の一時停止、外出自粛が

中心となる。もちろん、すべての労働を停止して社会が維持できるわけではない。そこでアメリカでは、COVID-19の感染拡大期においては、「どの仕事か自粛され、どの仕事が継続されるべきか」が幾度となく問われていくことになる。つまりそれが、本稿で注目する“Essential Workers”の定義と論争だといえよう。そのもっとも典型的な表出が、Thanks to Essential Workers 運動ということができるだろう。

3月26日、シアトル市文化芸術局の呼びかけから「#MakeAJoyfulNoise」キャンペーンが開始される (City of Seattle, 2020)。この取り組みは、ヨーロッパ諸国で既に行われていた Essential Workers を応援する運動を模したものであり、午後8時過ぎに窓を開け、バルコニーから楽しい音楽を流したり、拍手や声援を送ったりすることで、最前線で戦う Essential Workers に感謝の意を表することを目的とした取り組み¹であった (City of Seattle, 2020)。このキャンペーンは子どもから大人まで、シアトル市内の数多くの市民たちの賛同を獲得し、26日の夜に市内の至る所から聞こえる拍手の音がSNSで拡散されていった。翌日の3月27日には、ニューヨークでも同じような取り組みを行おうと「#ClapBecauseWeCare」キャンペーンがSNSを通じて呼びかけられ、賛同した多数の市民が午後7時過ぎ、医療従事者をはじめとする Essential Workers に対しバルコニーや窓から拍手や声援を送る動画を投稿するという応援の連鎖も見られた (NBC New York, 2020a)。

前述のキャンペーンは行政からの呼びかけがきっかけとなって行われた運動であったが、市民たちの呼びかけから始まった活動も存在していた。ニューヨーク州イリオン地域から始まった、Thanks to Essential Workers 運動である。都市封鎖が行われていた4月3日、イリオン地区の住民である Pauline DiGiorgio 氏が、家にいながら医療従事者に感謝の応援の気持ちを伝える取り組みとして、自宅の前の樹木に青色のリボンを結びつける運動を呼びかけた (Scibior, 2020)。4月7日には、ニュージャージー州のベルゲン群でも、同様の取り組み²が行われ、その取り組みに触発されたロサンゼルス州在住の Amy Mize が、医療従事者のみならず全ての Essential Workers への感謝と応援を伝える取り組みとしてリボンを木に結びつける活動を地域に広めていった (Archbold, 2020)。リボンを結びつけることで Essential Workers に感謝の意を示す運動は、5月にはNPO団体の The Riverdale Main Streets Alliance がニューヨーク市内の著名な場所に青色のリボンを結んだり、感謝の意を示したポスターを張り付けたりする大規模なキャンペーンを行うまでに盛り上がりを見せた (Hinman, 2020)。このように、市民たちによる自主的な取り組み

が全米で見られたのである。

このような応援の取り組みを受けて、子どもたちが自ら、Essential Workersを応援する企画を考えた事例も見られた。学校が長期の休校状態に陥っている中、今だからこそでできる取り組みとしてEssential Workersの仕事を調べ、応援するポスターを作成する取り組みがオハイオ州の公立校で行われていたのである(Terry, 2020)。この取り組みには、子どもたちの両親の多くがEssential Workersとして最前線で働いているという背景があった(Terry, 2020)。どのような仕事をしているのかを学び、Essential Workersの仕事に感謝を表明することで、子どもたちも社会との繋がりを得ることができていた。

民間企業においても、Essential Workersを応援する取り組みが行われていた。アメリカ大手の宅配便業者であるUnited Parcel Service of America社(UPS)が、宅配便の仕事を行うEssential Workersを応援しようと、自社サイトに応援ページを作成し、「#ThanksForDelivering」キャンペーンを行っていたのである(UPS, 2020)。キャンペーンのサイトには、子どもたちが自宅の玄関にドライバーへの感謝を書いたメッセージを飾っている様子や、休む間もなく配送を続けているドライバーのためにと玄関先にお菓子や飲み物をおいている様子を写した写真が数多く寄せられていた。Scottは、この取り組みがSNSで非常に好意的に受けとめられ、多くの人の共感を得ていたとし、その理由としてUPSがAmazonやFedEXといった競合他社への感謝を伝える声や食料品店の従業員や消防士などの他業種に対しての感謝の声を排斥せず、それらの声をコミュニティから寄せられたEssential Workersへの感謝を伝える声として広く紹介を行っていったことを挙げている(Scott, 2020)。

2-2. Essential Workers 概念の定義化

このようにEssential Workersを社会全体で認め支えていくという姿勢が、アメリカ社会全体に見られたことが、アメリカにおける労働観のあり方を、よく示しているということができよう。その場合、もっとも問われてくるのは、アメリカ社会において何がEssentialな労働であるのか、という輪郭である。

アメリカにおけるEssential Workersの議論の端緒となったものが、3月19日に国土安全保障省の管轄機関であるCybersecurity and Infrastructure Security Agency(以下、CISA)が出したEssential Businessに関するガイドライン「GUIDANCE ON THE ESSENTIAL CRITICAL INFRASTRUCTURE WORKFORCE」であった。CISAは、Critical InfrastructureとEssential Workersが何にあたるか

を州政府や業界団体等が判断する際、連邦政府からの指針として参考となるガイドラインを提示³している (CISA, 2020)。ガイドラインでは先に論じた the National Infrastructure Protection Plan (NIPP) 2013 においてなされた区分をもとに 16 カテゴリーを Essential Business と定義している (CISA, 2020)。

CISA のガイドライン発行後、各州が都市封鎖を想定し、社会を維持するために最低限必要な業種のリストや感染対策ガイドラインを作成していく。感染爆発が起っていたニューヨーク州では最も早期に Essential Business のリストを作成する取り組みが行われ (New York State, 2020)、3 月 19 日には、全米初の都市封鎖がカリフォルニア州で実行され、Essential Business 以外の仕事を行う労働者に対し在宅勤務が命じられた (State of California, 2020)。ニューヨーク州では、州が提示するリストに入っていなかった仕事であっても、今の社会にとって Essential Functions を持つ業務を行っていると事業者が判断した場合は、営業許可を求める申請フォームから抗弁可能であると案内を行っていた (NBC New York, 2020b)。クオモ州知事も記者会見において、Essential Business とは何かを決めるにあたっては仕事における Essential Functions を考えることが重要であると市民に説明している (NBC New York, 2020b)。

2 州の公表から日をあけることなく各州が Essential Business のガイドラインを続々と公表していくこととなる。5 月 21 日時点で、20 州が連邦政府のガイドラインを使用して Essential Business を定め、22 州が州独自のガイドラインを作成して Essential Business を定義するに至った (National Conference of State Legislatures, 2020)。全米州議会議員連盟 (以下、NCSL) は連邦政府のガイドラインと各州がそれぞれ作成したガイドラインには、論点となった 8 つのカテゴリーがあり、そのカテゴリーにおいて各州が Essential Business と定義する職業に差が生じていたと指摘する (National Conference of State Legislatures, 2020)。NCSL が指摘したカテゴリーは、エネルギー・育児サービス・上下水道・農業と食料品・重要な小売業 (食料品店、金物店、整備士等)・重要な職業 (建設作業員、電気工、配管工等)・交通機関・非営利団体や社会福祉団体などであり、例えば以下のように論じられている (National Conference of State Legislatures, 2020)。

(3) 農業と食料品

どの州も Essential Business として定義していたものの、独自のガイドラインを作成した州においては必須とみなす業務をより具体的にリスト

アップしている傾向がみられた。例えば、モンタナ州では、同州が食糧・農業システムにとって重要と考えている、製パン業界、認可を受けた大麻栽培者、家畜飼料生産者など、他州と比較して非常に特殊な事業が Essential Business として列挙されている。また、カンザス州も、農業機械を製造または修繕する労働者、種子や農業薬品などの農業用品を製造または流通させる労働者など、Essential Business をより詳細に提示した州の1つである。

農業と食料品のカテゴリの中で、CISA のガイドラインと多くの州のガイドラインに差異がみられたのはレストランや飲食産業を Essential Business とみなすか否かであった。CISA のガイドラインでは、農業と食料品のカテゴリの中に、テイクアウトサービスを行うレストラン・宅配サービスを行う飲食店が Essential Business とされている (CISA, 2020)。しかし、レストランや飲食産業の労働者にとって、CISA の Essential Business の指定は、必ずしも通常通りの仕事を続けることを意味するものにはならなかった。ほとんどの州では、テイクアウトのみで営業するレストランであっても、一定期間閉鎖することを義務付けており、その結果、飲食産業の多くの労働者の失業に繋がっていた。これを受けて、いくつかの州では、職を失った可能性のある飲食産業の労働者を支援するために、特別な措置を講じている。例えばカリフォルニア州は、農場や農業従事者、食料品店の従業員、ファーストフードの従業員を含む食品部門の労働者に2週間の追加有給病欠勤を付与する行政命令を出している。

(National Conference of State Legislatures, 2020)

このように、何を Essential Business とするかという定義は、ある程度基本的な輪郭を持ちつつも、地域の状況や宗教観をはじめとする価値観によって、各州に微妙な差がみられた。連邦政府のガイドラインを参考にしながらも、実際の地域社会と照らし合わせて検討する姿勢がみられたのである。

2-3. Essential Business の定義への抗議と輪郭の形成

州の定義では Essential Business とみなさなくても、地域住民がそのコミュニティにとって必要性を感じた場合、その仕事の継続を応援する姿勢がみられた事例もある。Essential 性について特に活発な議論がなされ、応援する運動が特に各地で起こっていた業種が、美容院や理髪店を中心とする

美容業であった。例えば、サウスカロライナ州では、州の定義では Essential Workers とみなされなかった⁴ものの、美容院の仕事は地域住民のメンタルヘルスに関わる Essential Business であるとして美容院を応援するオンラインの署名活動が行われていた (Watson, 2020)。サウスカロライナ州のノースマートルビーチで美容院を経営している Amy Howie が地域にとって必要な仕事にあたると訴え、4月27日からの営業再開を知事に請願するオンライン署名サイトを開設し、4月20日の時点で50万人を超える署名を集めた (Feit, 2020)。Amy の署名サイトには、署名を行った人たちから、美容院の必要性を訴えるコメントや、運営を応援する声が多く寄せられたのである。美容院の継続を訴える運動には大小様々な規模がみられたものの、そのほとんどの活動が、継続の根拠として資金面だけを挙げるのではなく、美容業の仕事が COVID-19 Crisis 下の社会にとって必要な仕事であるという、仕事の本質性の観点を挙げていた。この事例においても、Essential Business であると要求する根拠に、地域社会にとって必要とされる仕事であるという、仕事の本質性の議論がみられた。

Essential Workers と社会から見なされていた人たちが、自身の仕事の Essential 性に抗議を行った例もある。医学生を病院の最前線に送り込むことに対し、疑問の声を投げかける声明がアメリカ医学大学協会と医学教育連絡委員会から出されていた。共同声明では、患者との接触を含む活動に医学生に従事させることを最低でも2週間は延期する旨が医学校に求められていた (Association of American Medical Colleges, 2020)。この声明に関し、医学生 Anitha Menon は完全な支持を論文で表明し、確かに COVID-19 の封じ込めや治療には多数の医療従事者の存在が欠かせないが、医学生は学習者であり、Essential Workers ではないと論じている (Menon, 2020)。この事例は、仕事の本質性の観点は、Essential Workers の認定を受けるためだけにされる議論ではなく、否定する議論をする際にもみられたことを示している。

Essential Workers の感染状況を伝え、社会を維持するために第一線で働いている彼らの生命を守ろうと訴える記事も発行されていた。ランセット紙は、Essential Workers の健康を守ることによって、社会全員の健康と福祉を守ることができるとし、Essential Workers が安全に仕事をすることができるようにすること、そして、彼らの健康を保護するために、適切なヘルスケアおよび有給の病気休暇を Essential Workers へ保証しなければならないと主張している (The Lancet, 2020)。COVID-19 Crisis 下のアメリカにおいては Essential Workers とみなされることが、社会から守られ、応援されるべき理由と根拠

に力を与え、Essential Workers の労働環境の改善の議論に繋がっていた。

3. COVID-19 によって現出化した日本社会の労働観

日本において COVID-19 の感染拡大期に取られていた手段は、アメリカのように強制力のある都市封鎖ではないにしても、同じように経済活動をできる限り縮小し、外出自粛を呼び掛けることで人から人への感染リスクを下げようとする方法であった。感染拡大の対策そのものに、アメリカとの大きな差はみられなかったことになる。

3-1. Essential Workers へ感謝を伝える日本の運動

感染拡大の対策そのものに差がみられなかったのであれば、COVID-19 Crisis 下の社会を支えるために働いている人たちに対しても、アメリカと同じような受け入れられ方がなされていたのであうか。日本においてもアメリカ同様、感謝を伝える動きはみられていた。両国における受け入れの雰囲気は違っていたことを示すためには、日本においてもどのような面から感謝が伝えられていたのかを整理する必要がある。

シアトルやニューヨークで起こっていた取り組みと同じように、日本でも医療従事者へ感謝を伝えようとする運動が起きていた。例えば、兵庫県神戸市では医療従事者への感謝の気持ちを伝える取り組みとして市内の各地を青色の光⁵でライトアップする「#LightItBlue」キャンペーンを4月16日から行政主導で行っていた（神戸市, 2020a）。この取り組みでは、医療従事者に対し差別ではなく感謝をささげようという呼びかけもなされていた（神戸市, 2020b）。神戸市の観覧車に「ありがとう」という文字が表示され、ポートアイランドのモニュメントも青色に染まるなど、街全体としての一体感が醸成されている様子は、各種メディアで大きく報道されていた。神戸市の取り組みの後、大阪府⁶や神奈川県⁷をはじめとした各地の自治体に同様の取り組みが広まった。この取り組みは、民間企業や団体にも広がりをみせ、医療従事者への感謝を伝える雰囲気が全国的に醸成されていった。

医療従事者への感謝を伝える取り組みは、国が主導するまでに盛り上がりを見せていく。非常事態宣言が解除されてから4日後の5月29日には、航空自衛隊所属のブルーインパルスが東京上空を飛行し医療従事者への感謝を示した（毎日新聞, 2020a）。この取り組みは、「3密」（密閉、密集、密接）を避けるためとして、飛行の実施は前日、コースについては当日の3時間前に発

表するなど準備は厳戒態勢で進められた（毎日新聞, 2020a）。NHK や民放各社で多くの医療従事者が見守る様子が報道された取り組みでもあったが、どのような経緯や理由で決定した取り組みであったかは不透明なままになっている。毎日新聞は経緯について、河野防衛大臣が29日の飛行直前の記者会見で、発案者について問われ「やるということが大事なのでプロセスはどうでもいいだろうと思う」と回答を避けたと報道している（毎日新聞, 2020a）。自衛隊員は、アメリカにおいては Essential Workers に区分される存在であるが、エッセンシャルワーカーがエッセンシャルワーカーに敬意を表し、応援する構図が日本では見られていたことになる。

また、非常事態宣言解除後には子どもたちが医療従事者に対して拍手を送る取り組みも行われていた。さいたま市では、6月15日に全ての市立小・中・高等・中等教育・特別支援学校（168校）の生徒が医療従事者へ感謝の拍手を送った（さいたま市, 2020）。これは、学校が通常登校を再開するタイミングで多くの人々の命を支えた医療従事者の方々に感謝の気持ちを込めて、10万人の子どもたちから一斉に「ありがとう」の拍手を届けようと呼びかけられた取り組みであった（さいたま市, 2020）。この取り組みに対しては、さいたま市内の医療従事者から好意的な意見が寄せられる一方で、一部の市民からは感謝の強制ではないかという疑問の声もあがっていた。東京新聞は、さいたま市教育委員会へのインタビューを通して、この取り組みの反響を以下のように伝えている（東京新聞, 2020）。

ある学校の管理職男性は「市教委からの通知は命令のようなもの。嫌だと思った職員もいるかもしれないが、拍手自体は悪いことではない」と話す。市内の学校でPTA会長を務める男性は「感謝を伝える相手は医療従事者だけでいいのか」と首をかしげた。市教委によると、十五日午後三時までに約五十件の意見が寄せられ、大半が「感謝を強制していいのか」「（その時間を）子どもの表情を見たり、話を聞く時間に充てた方がよい」など批判的だった。（東京新聞, 2020）

感謝を伝える運動の中身が、問われていたのである。医療従事者に感謝を伝える運動はあっても、なぜ医療従事者だけなのかという、感謝の根拠が薄れてしまっていた状況が見られていたことになる。

3-2. Essential Workers 概念に関する議論

日本においても Essential Workers に対して感謝を伝える運動はあったが、アメリカとは異なった状況が確認できた。感染対策も、感謝を伝えようとする運動も同じような状況であったにも関わらず、なぜ異なった状況になってしまっていたのだろうか。差を考察していくにあたって、日本において「エッセンシャルワーカー」という概念がそもそも、どのように定義づけられ、論じられていたのかを確認する必要がある。

Essential Workers という概念を確固として持たない日本において、その原点を指定することは難しいが、類似の議論であればより遡って、2007 年から 2008 年の新型インフルエンザのパンデミック対応の時点にみることができる。厚生労働省は、「社会機能維持に関わる者として事業継続を要請される事業者」として医療従事者・社会機能の維持に関わる事業者の 2 区分を提示し、それぞれの区分ごとに救急隊員や消防士など、数種類の職業を例示している（厚生労働省, 2008: 25-26）。そのうえで、パンデミック時には全ての事業者において多くの人が感染したり、事業継続に必要な一連の取引事業者に大きな制約を受けることが予想されることから、一般の事業者に対しても、医療従事者・社会機能の維持に関わる事業者の重要業務に関連する業務を事前に特定しておくことが備えとして求められるとしている（厚生労働省, 2008: 26-27）。どの事業を重要な業務として位置付けるべきかについて述べた表が、以下の表である（厚生労働省, 2008: 27）。

表 1 重要業務特定の視点

事業者の区分	重要業務の評価指標例
社会機能の維持に関わる事業者	新型インフルエンザの流行期間（2 か月間程度）停止すると、国民生活に多大な影響を与えるような業務
一般の事業者	医療従事者又は社会機能の維持に関わる事業者の重要業務に関連する業務 経営上重要な業務（顧客・市場、株価、財務、コンプライアンス等の視点から） 上記の業務を遂行するための基盤的な業務（人事、施設管理、IT システム管理等）

（厚生労働省, 2008 をもとに濱松・柴田作成）

この表では、社会機能の維持に関わる事業者については、重要業務を特定するための評価指標として新型インフルエンザの流行期間停止すると国民生活に多大な影響を与えるような業務としている。しかし、ここで注目すべきは一般の事業者においても重要業務があると分類された点である。これは、日本において、重要業務を特定する範囲が広がってしまったことを示す。

アメリカでは Essential Business ではない事業者に位置付けられた場合、このように重要業務を特定することは求められない。重要業務を特定する範囲を広くしたことで、何が Essential Business なのかという視点が曖昧になってしまっていた背景が日本には存在していたのだ。

また、3月28日に発表された「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（以下、基本方針）」においては、社会機能の維持という項目に、パンデミック時に働き続ける努力義務を持つとされている登録事業者についての明記がなされていなかった（首相官邸, 2020a）。

このような状況で前述の通り、緊急事態宣言の発令がなされるに至る。緊急事態宣言の発令が行われた日「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針の改訂」が公表された（首相官邸, 2020b）。この改訂において、緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者について別添に例示が行われることとなった（首相官邸, 2020b: 24）。このリストに該当する事業者等は、「三つの密」を避けるための取組を講じつつ、事業を継続するよう求められていた（首相官邸, 2020b: 24）。このリストが、以後、各都道府県知事が休業要請を行う際の休業要請リストの指針となっていく。社会を維持するために必要な仕事がどのような仕事であるのかという大枠は、存在していたことになる。

国の対応方針と緊急事態宣言発令を受けて、対象になった7県（東京都・埼玉県・神奈川県・千葉県・大阪府・兵庫県・福岡県）が他の県に先駆けて休業要請の対象リストを作成していた。各県のリストの内容は基本的に国の基本方針にのっとった分類方法となっており、休業要請の範囲そのものに大きな差は見られなかった。

3-3. Essential Workers をめぐる議論

前節の休業要請をめぐる、全国で最初に要請リストを提示した東京都では大きな混乱と議論が巻き起こっていた。NHKは、東京都が4月6日に案として国に提示した休業要請リストをめぐる、美容院や理髪店を休業要請の対象にするか否かという激しい攻防が国と東京都の間で起こっていたと報道している（NHK, 2020a）。4月6日の案では、美容院や理髪店は休業要請の対象とされていた（NHK, 2020a）。しかし、翌日の衆議院議員運営委員会において西村経済担当大臣が以下のように国としての方針を述べていた（NHK, 2020a）。

理美容、ホームセンターはいずれも、私たちが安定的な国民生活を営む

上で必要な事業であり、継続して事業ができるように考えている。小規模で身近なところでやっておられる理容室は、利用制限の対象とすることは考えていない。(NHK, 2020a)

この発言の通り、4月7日の改正新型インフルエンザ等対策特別措置法の改訂では、元々休業対象に入っていた理髪店が対象から外されている。東京都は4月10日に正式な休業要請リストで美容院・理髪店を休業要請の対象外としたという経緯があったのである(NHK, 2020a)。都民ファーストの会は、感染拡大防止の観点から、本来であれば理容や美容の業界にも休業要請の対象とすべきであったと国の対応を批判している(都民ファーストの会, 2020)。このことは、実際に休業要請を行う東京都において、クラスター発生のリスクの話ばかりを鑑み、美容院や理髪店の仕事がパンデミック時の社会にとって必要なのかという視点がありなかったことを表している。

さらに、休業要請の対象になっていなかったにも関わらず、いつも通りの仕事を続けることに対して福祉施設では大きな混乱が起こっていた。NHKは、マスクやアルコール消毒液などの物資が不足する中、福祉施設が施設内での感染拡大リスクを恐れ、4月以降に営業を自粛してしまうケースが全国的に数多くみられたと報じる(NHK, 2020b)。ホームヘルパーの訪問回数が減ったり、休所する施設が激増したりすることで介護危機が叫ばれるようになってしまっていたのだ。国や県のリストでは、社会にとって必要な仕事とされていたにも関わらず、福祉施設の仕事が今の社会にとって必要な仕事であるという議論を社会全体でしっかりと行うことができていなかったことがこの例に現れている。

一方、美容院や理髪店が休業要請リストから外れてから1か月ほどが経とうとしていた5月12日、一般社団法人日本美容サロン協議会が西村経済担当大臣に要望書を提出していた。要望書は、緊急事態宣言が発出される際、美容室は休業要請の対象となるか否かで国民の注目を集め、その結果、濃厚接触の可能性がある業種として広く国民に認識されたことを指摘していた(一般社団法人日本美容サロン協議会, 2020)。また、要望書では美容院や理髪店の経済状況についても、休業要請の対象にはならなかったが「自主的な休業を選択する美容室も多く、また開業している美容室においても風評被害に悩まされ、経営に甚大な影響が出ている」と現状が訴えられていた(一般社団法人日本美容サロン協議会, 2020)。要望書の焦点となっていたものは、お金の補償の話であり、アメリカでなされていたような社会にとって必要な

仕事であるという主張は見られなかった。

さらに福祉業界からは、きょうされんが3月4日、加藤勝信厚生労働大臣に要望書を提出していた。要望書においては、障害のある人の命と健康を守る観点から、障害福祉事業所や障害のある人の家庭や病院等に対し、マスクや消毒液等予防のために不可欠な物資の優先供給の措置を講じること、障害者への差別の撤廃の呼びかけと作業所の休業補償を嘆願する声が並んでいた(きょうされん, 2020)。これらの要望のうち休業補償については、政府の要請を受け、事業所や障害団体等がイベント等を中止する動きが広がり、キャンセル料の発生や予定していた収益が得られない等の損失が生じているとして、イベント自粛を要請した政府に補償の責任があることが強調されている(きょうされん, 2020)。要望書の要望の根拠が、政府が自粛を決定したことにおかれ、障害のある人たちの仕事がいかに社会にとって重要なものであるかという部分にはおかれていなかった。

美容業界も福祉業界も、仕事を続けるためにいかに自らの業界がパンデミック時の社会にとって必要な仕事かどうかという面から環境の改善を要求するのではなく、補償金の議論に焦点を当てて要望を行っていた実態があった。

3-4. Essential Workers 概念の受け入れられ方

社会にとって必要な仕事、つまりエッセンシャルワーカーという概念が日本にあったのであれば、アメリカのように自らが Essential Workers であるということを根拠とした主張がなされるはずである。しかし、実際にはそのような主張は日本においてあまりなされていなかった。なぜ、このような違いが生じてしまったのであろうか。この違いを考察するには、日本における Essential Workers 概念の受け入れられ方を整理する必要があるだろう。

エッセンシャルワーカーという語が報道されていた変遷を追っていくと、日本において最も早い時期にエッセンシャルワーカーという定義を紹介し、応援しようと呼びかけた取り組みが毎日新聞の特設ページ「いま、最前線で働くあなたへ」であることがわかった。サイトの中では、エッセンシャルワーカーについて下記のような紹介がなされている。

医師や看護師らの医療従事者や、危機対応にあたる公務員だけではなく、配達を担う物流事業者、スーパーやドラッグストアなどの販売員のみなさん、バスや地下鉄など公共交通の職員ら、多くの人が「最前

線」で働いています。海外では「エッセンシャル・ワーカー」「フロントライン・ワーカー」などと称され、感謝と尊敬を集めています。(毎日新聞, 2020b)

また、朝日新聞もエッセンシャルワーカーについて「スーパー従業員、医療従事者、物流事業者など、外出自粛が叫ばれる中でも市民の生活を支えるため最前線で働く人たちは『エッセンシャルワーカー』と呼ばれる」と定義を紹介している(朝日新聞, 2020)。このように、エッセンシャルワーカーという言葉自体は、緊急事態宣言下の日本において取り入れられ、紹介がなされていたことになる。

しかし、エッセンシャルワーカーという言葉が報道されている状況であっても、どのような仕事をしている人たちをエッセンシャルワーカーと称するのかについては、受け入れ方に微妙な差がみられた。例えば、COVID-19と闘っている人たちを応援しようと呼びかけられたサイトには「医療従事者・エッセンシャルワーカー」と並列で表記しているサイトが見受けられた(株式会社 JHAT, 2020a)。このサイトでは、集まった寄付金をもとに医療従事者に対して無償でホテルの部屋を貸し出す医療従事者応援プランという企画が行われていた(株式会社 JHAT, 2020a)。その後、4月24日に対象が拡大し、エッセンシャルワーカー応援プランが作られている(株式会社 JHAT, 2020b)。この過程は、医療従事者とエッセンシャルワーカーが別物であるという認識がなされていたことを示している。これは、エッセンシャルワーカーという概念がいかに日本において馴染みがない概念であったかを如実に表わす例といえよう。

さらに、このような認識のズレは、自分が行っている仕事は社会にとって不必要な仕事なのかという議論に繋がっていく。浜田は在宅勤務を続けている中、自分が今いなくても社会はそれほど困らないのだろうなという想いになってきたと述べ、自分の仕事が「エッセンシャルワーク」でなければブルジョア・ジョブと言われる類になるのであろうとエッセンシャルワーカー以外の労働者の労働について論じている(浜田陽太郎, 2020)。これは、エッセンシャルワーカーという概念が新たな労働格差をもたらしようとする議論であった。

仕事に貴賤なく、あくまでパンデミック時の社会を維持するために必要とされる仕事を行っている人をアメリカでは Essential Workers と定義していたにも関わらず、エッセンシャルワーカーという概念が職業そのものに優劣を

与えかねない考え方にもなりうるとする認識が生まれてしまっていた。日本とアメリカでは、そもそも、エッセンシャルワーカーという言葉や定義の受け入れ方が異なっていたのである。

3-5. 日本における休業過程の分析

日本でも COVID-19 の流行以前に、社会を維持するために必要な仕事を特定しようとする議論があり、流行後には感謝を示す取り組みも行われていたにも関わらず、Essential Workers をめぐる状況には差がみられた。どのような要素が、この差に繋がっていたのであろうか。ここまでの議論をもとに、日本とアメリカの差に繋がった要素を、分析していきたい。

まず、Essential Workers の概念の土台となる部分に差がみられていたことに注目したい。社会を維持するために必要な仕事を特定する議論をふりかえてみると、日本は最初の時点で既に社会機能の維持に関わる従事者を医療従事者・社会機能維持者と2区分にして考えていた。これは、パンデミック時の社会においてそれぞれの仕事を持ちうる Essential Functions に注目することによって Essential Business を特定・定義していこうとするアメリカの議論と異なった区分方法であった。日本においては、COVID-19 の流行前の時点で、医療従事者以外の社会機能維持者について何をもってして Essential Business と認定すればよいかという基準を提示することができていなかったのである。休業要請の根拠とされる法律や基本方針に、Essential Functions の議論があるかないかという差が日本とアメリカには存在していた。

また、Essential Workers を応援する取り組みの内実にも、日本とアメリカには差が見られていた。アメリカでは、誰が Essential Workers なのかを議論しあうことによって、なぜその仕事が今の社会に必要とされるのかが明確になり、社会全体で Essential Workers を応援しようとする運動や Essential Workers の労働環境を改善すべきだという議論が生まれていた。しかし、日本では形だけを見ると同じように感謝を伝えているように見えても、医療従事者ばかりが感謝の対象となる状況がみられた。さらに、感謝を伝えられている医療従事者の労働環境について、改善しようとする積極的な議論が見受けられなかった。誰が Essential Worker なのか、なぜ感謝を伝える必要があるのかという議論が、かけてしまっていたのである。

休業要請をめぐる一連の混乱の中で見られた議論にも、日本とアメリカには差が存在していた。アメリカでは、Essential Business と見なされなかった場合でも、その仕事が今の社会にいかに重要な機能を果たすかという議

論、つまり Essential Functions を抗議の理由の根拠として自らのビジネスが Essential Business に該当するという認定を勝ち取ることで営業の再開を実現する動きがみられていた。一方、日本では休業要請の対象になった業界が国や都道府県に対し、上からの指示で休業要請をされたからという理由から補償を要求する運動ばかりが起こっていた。休業要請の対象として見なされるかどうか、給付金の有無に関して激しい議論が行われていたにも関わらず、その仕事が社会にとってどれほどの重要性を持つ仕事なのかを根拠として営業を続ける必要性を訴えることができていなかったのである。つまり、社会機能維持者を定める際に、一般事業においても Essential Functions の一部が社会機能維持に関与していることを認めている表はその証左ともいえる。アメリカであれば、表に区分されている一般のものでも、重要な業務に関しては反論もなく社会機能維持=Essential Business のカテゴリに入れていたであろう。この事実からしても、日本における医療従事者や社会機能維持者がその業務における Essential Functions という観点を考慮することなく、外形的であったり、業界団体の動きによって決められていたということができる。日本とアメリカの抗弁の差は Essential Functions の観点の有無の差でもあった。日本とアメリカにおける、労働観の差を生んでいた概念として、Essential Functions が存在していたのである。

4. アメリカにおける Essential Function 概念の成立 障害者雇用及び就労の歴史から

4-1. Essential Functions 概念の成立過程

日米両国の Essential Workers をめぐる議論を整理し比較していくと、アメリカでは大きな議論的となっていたにも関わらず、日本では要求の根拠として挙げられてこなかった概念が Essential Functions という概念であったことが前章で確認された。この、Essential Functions という概念こそがアメリカの障害者雇用の分野において、議論が幾重にも積み重ねられてきた概念であった。Essential Functions という概念が日米の障害者雇用に関する取り組みに影響を与えるものであったのかということを検討するためには、まずはアメリカでなされてきた Essential Functions に関する議論の変遷を整理し、概念の輪郭を描き出す必要がある。

アメリカにおいて Essential Function という概念が雇用において注目されたのは、古くは1964年の公民権運動に遡ることができる。19世紀後半からの

アメリカの雇用は、被用者がいつでも自由に退職できるのと同様に雇用者がいかなる理由によってもいつでも自由に被用者を解雇できる、「随意的雇用 (employment at will)」が慣例となっていた (水町, 2005: 71-73)。そのような状況は、雇用差別の禁止を明文化した 1964 年公民権法の成立によって終止符が打たれる (長谷川, 2018: 37-38)。1964 年公民権法には、雇用差別を議論する上で重要とされる「真正な職業資格 (bona fide occupational qualification)」という概念がある (長谷川, 2018: 38-51)。この概念によって、性別・出身国・宗教を理由とした差別を被雇用者側が訴える際、その要素がどれほど仕事そのものに必要な要素と関連しているかどうかという、仕事の内実の面から差別と主張することができるようになった 1964 年の公民権法で行われた、どのような者が救済を受ける資格があるのかという議論は、次第に障害者雇用の分野においても重要な論点とされていく。アメリカで初めて連邦政府・連邦政府の請負業者・連邦政府の財政支援を受けた団体を対象として雇用差別の禁止を明文化した法律が、1973 年リハビリテーション法第 504 条であった (Scotch, 1984=2000)。この法律は障害者の雇用機会の促進や拡大に寄与した法律⁸であるが、障害者であれば誰しもが対象とされるわけではなく、法による救済対象となる障害者を「有資格の障害者 (otherwise qualified handicapped individual)」と定義⁹していた。この「有資格の障害者」という表現については 1973 年リハビリテーション法第 504 条の施行規則¹⁰において、「合理的配慮¹¹があれば、該当となる仕事の Essential Functions を遂行できる障害者のことをいう (a handicapped person who, with reasonable accommodations, can perform the essential functions of the job in question)」と説明されている。

矢嶋は、1973 年リハビリテーション法の「有資格の障害者」及び「合理的配慮」の解釈をめぐる多数の裁判が行われていたことを指摘する (矢嶋, 1994: 158-171)。例えば、1983 年の *Stutts v. Freeman*¹² 第 11 巡回控訴裁判所判決がその例として挙げられる (矢嶋, 1994: 166-167)。この裁判は、テネシー川流域開発会社 (TVA) の被雇用者であり、ディスレクシアの障害者である Stutts が重機器のオペレーターになるための社内訓練プログラムを申し込もうとした際、筆記試験の点数が低いことを理由に訓練の受講資格を認められなかったことが端緒となった裁判である (矢嶋, 1994: 166-167)。Stutts は筆記試験以外では重機器のオペレーターとしての義務を遂行する適正と能力を示すことができていた (矢嶋, 1994: 166-167)。Stutts はオペレーターの職につくための機会を、読み書きを強いられるテストによって不当に妨げられた

として、雇用者の判断が1973年リハビリテーション法第504条に違反していると訴えたのである。裁判では、訓練プログラムを申し込む際の筆記試験の存在や、「読む」という条件そのものが重機器のオペレーターの仕事にとって必須の条件になるかを検討すべきであり、「合理的配慮があれば、Stuttsが当該の雇用基準を満たすことができるか否か」を決定する義務が雇用者たるTVAにあったにも関わらず、筆記試験以外の方法によるテストを検討しなかったとして、Stuttsの訴えを認め、TVAの敗訴が確定している(矢嶋, 1994: 166-167)。この判決によって、応募者である障害者に対し、仕事に関連した選別基準や方法を計画することも合理的配慮にあたり、応募者である障害者の能力を正確に反映する最も効果的な方法による試験をしないことも差別にあたることが確認された(矢嶋, 1994: 166-167)。

自分はその仕事をするにあたって有資格の障害者たりうるという訴えによって、アメリカにおいて何が雇用差別とみなされるのかという議論が深まっていった状況が1973年リハビリテーション法施行後にみられていた。

4-2. ADAの成立

(Essential Functions と Qualified Individual with a disability 概念の誕生)

アメリカにおいて、Essential Function と Qualified Individual をめぐる議論は、このような、1973年リハビリテーション法を契機に、障害者雇用の場で法的・社会的に議論され、定式化されていくようになる。その一つの到達点が、「障害にもとづく差別の明確で包括的な禁止を設定する法律 (an act to establish a clear and comprehensive prohibition on the basis of disability)」(以下、ADA)であったといえよう(長谷川, 2018: 84)。

ADAの成立によって、雇用・公共サービス・民間事業の運営する公共的施設およびサービス・電気通信のそれぞれの分野において、障害を理由とする差別の禁止が明文化された。雇用の分野においては、規制対象を被雇用者数15人以上の雇用者・労働団体・雇用あっせん機関等とし、雇用者には民間企業・州政府・地方自治体・連邦議会が含まれることとなった(長谷川, 2018: 87)。差別を受けた障害者はEEOC (Equal Employment Opportunity Commission) 等の行政機関による救済、さらには裁判所による救済を受けることができ、これらの機関は違法な差別があったと認めるときには、雇用者に対して違法な差別を禁じ、改善措置を講ずるよう命じ、賠償を命じることができる(有田, 2011: 3)。ADAの第1編(雇用)第101条(8)には、法律が適用される対象者の条件は以下の通りに明記されている。

(8) Qualified Individual with a disability

「有資格の障害者」とは、障害を有する個人であって、合理的配慮の有無にかかわらず、当該個人が有し、又は希望する職務の Essential Functions を遂行することができる者をいう。本節の目的上、業務のどのような機能が不可欠であるかについては雇用者の判断が考慮されるものとし、雇用者が当該業務の応募者を広告し又は面接する前に書面による説明を作成している場合には、その説明が、当該業務の Essential Functions の証拠とみなされる。(42 U. S. C. 12102 (8))

これは、杉原¹³が指摘していた Qualified という概念が ADA においても重要視されている証左である(杉原, 2010: 254-255)。さらに、EEOC も雇用者向けの Q&A で、以下のように Qualified という概念について説明を加えている。

Q. ADA は、障害のある応募者または従業員がその職位に適格であることを要求していますか？

A. はい。ADA は「qualified」という語について、正当なスキル・経験・教育を保有しているか、または求める職位のその他の要件を満たし、合理的な配慮の有無にかかわらず、ポジションの重要な機能を実行できる人と定義します。「essential」な機能を実行する能力を求めることは、障害のある個人が、「marginal (周辺の)¹⁴」もしくは「incidental (偶発的)」な職務を実行できないという理由だけで、資格がないと見なされないように保証することです。個人が、障害に起因する制限を除いて、基本的な職務 (essential job functions) を遂行する資格を有する場合、雇用者は、その個人が合理的配慮によってこれらの職務を遂行することができるかどうかを考慮しなければなりません。求人広告を出す前や、面接の前に職務説明書が作成されている場合、職務説明書は決定的な証拠ではないものの、その職務の本質的な機能の証拠とみなされます。(EEOC, 2013)

上記の文章を図示すると、以下の通りとなる。

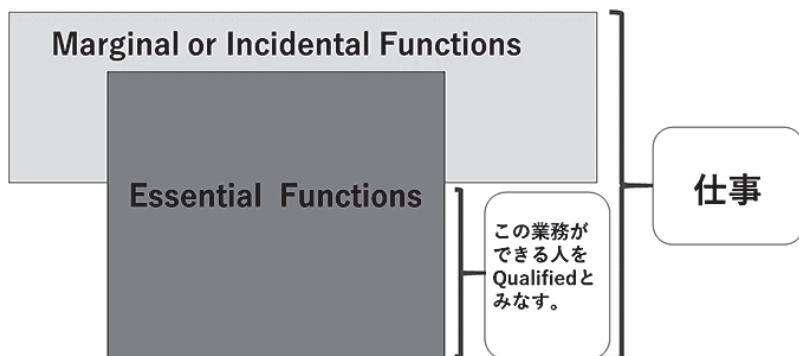


図 1. ADA における仕事と Qualified 概念の関係図
(EEOC, 2013 を参考に濱松・柴田作成)

内閣府は、EEOC の施行細則をもとに、ADA の適用対象者を下記のように整理している。

ADA では、その規制対象には、公共機関だけでなく民間企業・団体も広く含まれる一方、適用対象は、適格な障害者 (qualified individual) であり、そこには、その職業の本来的な職務を遂行できること (perform the essential functions of the employment position) という条件が含まれる。すなわち、障害を持つ以外は有資格である人 (otherwise qualified individual with a disability) のみが適用対象である。(内閣府, 2015)

1973 年リハビリテーション法施行後の裁判において、何が仕事に求められるスキルであるのかという議論が起こっていたことを前述したが、ADA においても法律の保護対象となる有資格の障害者 (Qualified Individual with a disability) の定義から、Essential Functions 概念への着目がなされていくことになる。

EEOC のガイドラインにおいて、Essential Functions は「合理的配慮の有無に関わらず遂行できなければならない基本的な職務」と定義されている (EEOC, 1991)。また EEOC は、Essential Functions を決定する要素として、(1) 職位が存在する理由がその機能を実行するためであるかどうか (2) 機能の実行に利用可能な他の従業員の数、または機能のパフォーマンスを分配できる従業員の数 (3) 機能を実行するために必要な専門知識またはスキルの程度の

3要素を挙げている (EEOC, 1991)。雇用差別の申し立てがあった際、EEOC は (1) どの機能を不可欠とみなすかという雇用者の判断 (2) 求人広告や面接前に作成された書面による職務記述書の2点を Essential Functions の直接的な証拠として雇用差別案件か否かを検討する (EEOC, 1991)。また、検討の際に (3) 現在または過去の従業員の実務経験 (4) 機能の実行に費やした時間 (5) 従業員が機能を実行することを要求しないことの結果、および団体交渉協定の条件を判断基準とするとも記している (EEOC, 1991)。つまり、雇用者にはその職務を募集するにあたって Essential Functions が何にあたるのかを明確にする義務が課せられているのである。

Brannick は、ADA が雇用者に対し、障害者が資格を有するか否かを判断するために Essential Functions に焦点を当てることを求める法律であると論じている (Brannick, 1992:174)。また Ekstrom は下記のように語っている。

事業主がある人を雇う場合に一番慎重に考えるのは「エッセンシャルファンクション」すなわち、「その仕事を完了するのにもっとも大切な仕事」ができるかどうかなのです。(Ekstrom, 1994)

採用試験の際にも、Essential Functions は重要な概念とされる。Brannick によると、採用試験の内容が Essential Functions に関連していない場合は、雇用者は応募者からの変更要望に必ず対応する必要がある (Brannick, 1992:173)。アメリカの場合、雇用に当たっては第一に、会社側が職務記述書を応募者に提示する (長谷川, 2018)。職務記述書に記載された内容は、前述の通り、その仕事の Essential Functions とみなされる (EEOC, 1991)。Essential Functions に関係のある内容のテストが行われ、応募者が Essential Functions を満たしているのであれば採用、満たさないのであれば不採用という流れになる。不採用の判定をうけた場合でも、そのテスト¹⁵が Essential Functions に関連した内容であったかが疑わしい場合には、応募者である障害者が会社側にテスト内容と Essential Functions の関連性の証明を求めることができる (EEOC, 2002)。アメリカでは、雇用者が定めた Essential Functions の内容が障害者にとって不服とされるものであれば、雇用者と障害者が Essential Functions の定義を話し合い、最終的には裁判の場において個別に検討することが重視されるという図式がみられる。その構図は、雇用者及び、障害者が Essential Functions に注目して雇用関係を形成し、障害者がその仕事を遂行することが、Essential Functions を満たしている障害者を適格 (Qualified) と

するという形に整理できるだろう。

上記の関係性を図示すると、下記の通りとなる。

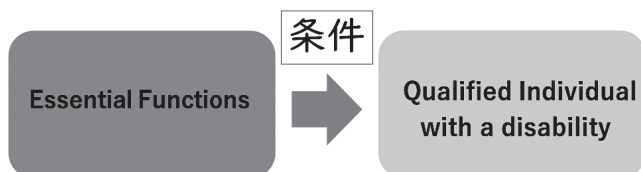


図 2. 仕事の本質性の構造

この Essential Functions と Qualified Individual の構図は、ADA が、障害者を保護の客体として捉えるのではなく、均等な立場で競争する人権享受主体であると位置づける（有田, 2011: 2）という法的性格を持っていることの、証左であると言えるだろう。1964 年公民権法で人種や性別、肌の色や宗教、年齢や出身国を理由とした差別を法によって是正したように、障害者の自由な機会を妨げる障害に対する差別を是正するための法として ADA は制定されたのである（有田, 2011: 2-3）。Essential Functions が条件となることによって Qualified された障害者は、Essential Functions を遂行する権利と義務を持つ一方、雇用者は、Qualified された障害者の Essential Functions の遂行を期待し、保証する義務を持つことになる。一見すると障害者に厳しく、障害者が排除される構図と見えなくもないが、それがむしろ障害者の社会包摂のための土台として発現している点が、Essential Functions という概念が、アメリカで広く受け入れられた要因であるということができよう。

4-3. Essential Functions の定義をめぐる議論・裁判事例の変遷

ここまで ADA において、Essential Functions という概念がいかに重要な概念とみなされてきたかを概説した。それでは、Essential Functions を定めていくうえで、どのような議論が裁判で行われていたのであろうか。Haimann は、ADA 施行後の裁判において、Essential Functions の定義が焦点となった裁判の判例を分析し、どのような要素が Essential Functions として認定されたのかを整理している（Haimann et al. 2013）。以下、Haimann による整理をもとに、Essential Functions が争点となった裁判を確認していく。

(1) Cravens v. Blue Cross and Blue Shield of Kansas City¹⁶

(第8巡回控訴裁判所 2000年)

Essential Functions を特定するにあたり、業務に費やされる時間が根拠とされた裁判がある。

【裁判の概要】

Rebecca Cravens は Blue Cross and Blue Shield of Kansas City に 18 年間勤務する従業員で、1977 年から 1995 年 10 月 31 日まで会社で様々な職務に従事していた。Cravens は勤務時間のかなりの部分を社内のコンピューターシステムにキー入力でクレーム情報を入力する作業にあてていた。1995 年の 6 月、Cravens は手首の激しい痛みを訴え、医師の診察を受けることになった。医師は Cravens に、当面の間、キー入力の業務を控えるよう指示した。その結果、Cravens はシニアオペレーションスペシャリストとしての職務のすべてを行うことができなくなってしまった。Blue Cross and Blue Shield of Kansas City 社は医師の診断書をうけて、1995 年 6 月から 7 月にかけて、Cravens にキー入力が必要にならない業務を一時的に割り当てた。Cravens は 1995 年の 7 月に両側手根管症候群と診断され、今後もキー入力の業務のない仕事を行うよう医師から指示を受けた。Blue Cross and Blue Shield of Kansas City は、クレーム処理係としての仕事を行うことができないことを理由に、Cravens をシニアオペレーションスペシャリストから解雇し、新規に別の労働者をその職にあてると通告した。Cravens は、この解雇通告が自身の障害による差別にあたると主張し、Blue Cross and Blue Shield of Kansas City を提訴した。

【判決】

Cravens は、シニアオペレーションスペインとしての勤務にあたって、ほとんどの時間をクレーム内容に関する情報をキー入力する仕事に費やしてきた事実がある。キー入力の業務を控えるように指示されたのち、Cravens はキー入力以外の仕事を行うことでシニアオペレーションスペシャリストとしての職務を果たすこともできていない。仕事に費やす時間の割合をもって、Essential Functions を認定すべきであり、クレーム処理係の仕事の Essential Functions には、クレーム内容をコンピューターに入力することも含まれる。ゆえに、Cravens が受けた扱いは差別的取扱いではないとして、第 8 巡回控訴裁判所は Cravens の訴えを棄却した。

(2) Wisneski v. Nassau Health Care Corp¹⁷

(ニューヨーク州東部地区裁判所 2003 年)

看護師の仕事の Essential Functions がどのような職務にあたるのかが争点となった裁判が存在している。

【裁判の概要】

Wisneski は訓練を受け、Nassau Health Care Corp で登録看護師として認可を受けていた。1989 年、Wisneski は右膝に痛みを感じ始めた。その痛みを緩和するために、Wisneski はその年に膝の手術を受けた。しかし、この手術は完全には成功せず、1990 年に Wisneski は膝関節置換手術を追加で受けることとなった。1990 年から 1994 年まで、Wisneski は膝の状態により社会保障給付を受けるまでに病状が悪化していた。Wisneski は、座ったままで行える業務への配置転換か、もしくは無期限の休暇の取得を許可するように Nassau Health Care Corp に要求した。Nassau Health Care Corp は、看護師の仕事にそのような業務はなく、無期限の休暇の取得は合理的配慮の範囲を超えた要求であるとして、Wisneski の訴えを認めなかった。Wisneski は、この取り扱いが ADA に違反する差別的取り扱いであるとして Nassau Health Care Corp を訴えた。

【判決】

①患者の検査 ②患者の診断 ③薬剤の投与 ④医師による医療処置の支援 ⑤患者に関する詳細な記録の維持 ⑥立ったり歩いたりするのが困難な患者を支援 ⑦患者を検査台から持ち上げたり離したりすることが 看護師の仕事の Essential Functions である。よって、長時間立ったまま仕事ができないことを理由に Wisneski を看護師の仕事から外すことは、障害を理由とした差別であるとは認められないとし、ニューヨーク州東部地区裁判所は Wisneski の訴えを棄却した。

上記の判例のように、雇用者が定めた Essential Functions の内容が障害者にとって不服とされるものであれば、最終的には裁判の場において個別に検討がなされ、議論が積み重ねてられてきた過程がアメリカには存在していた。様々な論点から Essential Functions の内容が検討され、どのような仕事、どのような場合において Essential Functions とみなすかという概念の輪郭が話し合いを通じて築き上げられていったのである。

4-4. ADA に対する評価

裁判所が ADA の意図していた定義で障害を捉えておらず、原告の身体的あるいは精神的な状態が「障害」と定義されるのか否かという入り口の部分での議論となり、ほとんどの障害者が敗訴しているという指摘や議論がなされている(長谷川, 2018: 96-97)。しかし、その一方で、Essential Functions という概念をめぐる雇用に関する議論が行われたことが、アメリカにおける障害者雇用及び就労の状況改善に繋がったことを示すデータも存在している(National Council on Disability, 2007: 95-99)。Harris Interactive 社が 2010 年に実施したハリス調査¹⁸において、1998 年は 75 %、2000 年は 76 %の障害者が今の自分の仕事には自分がもつ才能や能力の全て or ほとんどを使用していると回答していたのに対し、2010 年の調査では 82 %と回を重ねるごとに割合が上昇していた。Essential Functions に着目した議論を行い、障害者がその会社で働く意義を明瞭にすることが障害者雇用及び就労の内実を本質的なものにしてきた過程がアメリカにはあったのである。

5. 日本における Essential Functions の受け入れられ方

日米の労働観の差を考察するには、日本の障害者雇用及び就労をめぐる議論の中で、Essential Functions という概念がどのように理解され、論じられてきたかを整理する必要がある。

1999 年に ADA が成立したとき、日本の障害者運動に積極的に関わってきた当事者からは、Essential Functions によって Qualified Individual with a disability を規定することに対する強い違和感が訴えられていた。花田は、ADA で最も得をするのは当事者ではなく弁護士であると指摘し、ADA は基本的にアメリカの能力主義を体現する法律であると危機感を表明している(花田, 1991:128)

また、日米の雇用システムの差という面からも ADA に対し否定的な意見が唱えられた。八代は ADA が想定する Qualified Individual with a disability に対し、新卒一括採用を前提とした日本の雇用システムへの適合性のなさを指摘する(八代, 1991: 393-394)

Essential Functions を、その人が持つ能力と解釈して ADA を評価する議論もみられる。山村は、障害者が障害をもたない者と同様の仕事量を達成することができないとき、障害者が同等の賃金を得ることは合理的配慮としてありうるのかという問いから端を発し、この問いを考える重要な視点として

ADAにおいて合理的配慮の鍵となっている「基幹的能力」があると論じる(山村, 2015: 99-100)。ADAやEEOCの施行細則において、Essential Functionsという概念はその人の能力という言葉では定義されていないにも関わらず、日本語に訳した際に「能力」と解釈されてしまっていたのである。このことから、どのような業務がその仕事にとってEssential Functionsなのかを考えるという労働観が日本にいかにも馴染みのないものであったかが立ち現れてくる。

Essential Functionsに対して懐疑的な意見がある一方で、職場における平等を考える上で日本もEssential Functionsの概念を導入すべきとする意見が主に法律分野で議論されている。西田は、雇用における平等を考える際、公平な評価基準に基づき能力の優れた者を選考することは公正な方法といえるが、障害者を排除する可能性のある基準では、障害者と障害者でない者との間の雇用平等を確保することはできないと論じる(西田, 20:246)。そこで必要になるのはどのような要素で評価を行うのかという、ADAにおいて論じられてきた職務の本質的機能(essential job functions)であるが、障害者雇用促進法には間接差別を規定する枠組みはなく評価基準はいまいで、もしも日本社会の総合職で一般的に求められるコミュニケーション能力や調整能力などの「労働能力」を評価基準として適用すれば、障害者は低く評価され、雇用平等に結びつかない可能性が高くなってしまうと整理する(西田, 20:232-246)。現状の日本の法律にEssential Functionsの概念がないことが、評価基準の曖昧さの1つの要因になっていたのである。

本田は日本がコミュニケーション能力や独創性など情動に根差した能力ばかりを求める社会に移行しつつあると指摘する(本田, 2005)。さらに、1990年代から経済界が主体性や独創性、意欲やコミュニケーション能力、思考力などの「ポスト近代型能力」の必要性を繰り返し唱え、それが2000年代に入っても日本社会全般における「人材」・「能力」に関する基調旋律として鳴り響き続けているとして現在の日本社会が求める能力のあり方に警鐘を鳴らす(本田, 2005: 50)。その指摘からは、Essential Functionsに基づいて会社と労働者が採用や就労に関する話し合いを行うのではなく、人間力というお互いにとって測りにくいものが評価の基準とされてきてしまった現実があったことがみえてくる。

星加は、現在の日本社会がこうした能力を求めることについて、発達障害のある労働者が最も影響を受けているであろうと述べる(星加, 2016: 101)。発達障害のある労働者は、切り分けられた個別の仕事を行うことに関しては

有能だとしても、それを組織化したり、その都度臨機応変にマネジメントしたりすることに困難を感じる特性があり、本田が指摘したような「新しい能力」を評価基準とする労働市場においては低い評価を甘受せざるを得ないからである(星加, 2016: 101)。星加は、こうした事情を踏まえると、個別化された職務内容を基盤とする雇用契約を促進するという形で障害者の就労可能性の確保を実現する取り組みの必要性が見えてくるとも指摘している(星加, 2016: 102)。しかし一方で星加は、Essential Function は、花田の論じるような能力主義的な発想だとして、「本質的な能力」の概念を、むしろコミュニケーションや総合的な能力といった現代社会において求められているような「新しい能力」にまで広げるべきだと主張している。しかし、「職務内容の個別化」の基盤となるのは、それぞれの職務の Essential Function でしかない。星加が提案するように、能力観の潮流に合わせて Essential Functions を拡大することは、結局のところ職務内容の必要範囲を無前提に拡大して雇用契約のハードルをあげたり、または合理的配慮の幅広い必要性と負担を企業に感じさせるものになりかねない。残念ながらそのような訴えが、実際の障害者就労においてそれがどれほど就労や雇用の促進の援護射撃となるかには疑問が残ると言わざるを得ないのではないかな。

一方、Essential Functions の概念的な定義を厳しく行う努力と葛藤を繰り返してきたアメリカにおいては、「人間力」などという曖昧なスキルを会社の採用や評価の条件とすることそのものが厳しく反発される歴史でもあった。裁判になった場合、その仕事で最も求められるスキルがどのようなスキルであるのかを証明する必要があるからである。合理的配慮の合理性を考える際の基準として Essential Functions が機能することで、会社側が配慮を行う範囲や意義も明確となる。日本の労働観では能力主義に繋がりがかねない危険な概念として受け入れられてこなかった Essential Functions という概念は、合理的配慮のあり方及び意義を考える上で欠かせなかったものだと評価できる。そしてその、「必要な能力を絞り込んで定め、合意する」という労働観こそが、アメリカにおいて障害者就労を促進するエンジンであったと評価することもできるのである。

6. おわりに

ここまで、COVID-19 Crisis におけるアメリカと日本の両国で Essential Workers の受け入れられ方の内実には差があったこと、そしてその差こそが

Essential Functions の概念の有無の差であり、両国の労働観の差でもあったことを論じてきた。Essential Workers がどのような仕事をしている人で、なぜその仕事がこの社会にとって必要性を持つといえるのかを徹底的に議論することが、アメリカでは Essential Workers へのリスペクトに繋がっていた。一方の日本では、エッセンシャルワーカーという言葉が報じられるようになって、Essential Functions という視点で仕事そのものを検討する考えには至らず、誰がこの危機下で働きつづける義務を負った労働者 (Essential Workers) かという議論がなされないまま、緊急事態宣言の発令を迎えてしまった事情があった。発令後も、休業補償を求める議論や要求は重ねられても、自身の仕事の必要性を訴え、Essential Workers として働く資格を得ようという動きはみられなかった。

Essential Functions という概念は、労働市場における能力主義に繋がってしまうとする考えによって、日本ではなかなか受け入れられてこなかった背景があった。しかし、この COVID-19 の危機下における両国の対応の差は労働観の差に繋がっており、その労働観の差こそ Essential Functions の有無であったことが両国の比較を通じて浮かび上がってきた。Essential Functions を考えることは、今まで「主体的な力」「コミュニケーション能力」などの曖昧な基準で評価が行われてきてしまった日本の労働観を、仕事そのものの評価をもとにした労働観に立て直すことでもあるのである。何が最低限でできればいいのか、仕事を行う上で求められないスキルは何かと言語化されることで、その職業に就くに当たって必要となるスキルが明確化される。労働者は、そのスキルを獲得するために学ばよく、雇用者はその仕事ができるからという理由で評価を行えばよいのである。

今後、COVID-19 による危機をどのように乗り越えていくのかは、日本が労働観を転換できるかできないかの分かれ目となるだろう。もしも、現在の労働観のまま、何が仕事の Essential Functions なのかを考える視点が失われ続けるとすると、いわゆる一般雇用の分野のみならず、障害者雇用及び就労に対しては甚大な影響を与える可能性が高いのではないだろうか。「障害」を見て、「仕事そのもの」を見ない姿勢が残り続ければ、なぜ今の状況下において障害者が仕事を継続する意義があるのかとの社会からの問いに、障害者側が完全に抗弁しきることができない。ゆえに、日本においても Essential Functions の議論をしていく必要がある。

謝辞

本研究は、津田塾大学私立大学ブランディング研究事業(社会的インクルージョン基盤研究) および一般財団法人キーコーヒー柴田裕記念財団 2020 年度研究助成の研究成果の一部である。ここで、関連各位に深く御礼申し上げる。

註

- 1 シアトル市は、#MakeAJoyfulNoise キャンペーンの活動条件として、「医療従事者を称えること」「最前線にいる人たちを褒め称えること」「午後8時、自分の都合の良い夜に楽しく音を立てること」の3つの条件を提示している (City of Seattle, 2020)。
- 2 ベルゲン郡での取り組みを主導した Jamie Egan 氏は、リボンを結びつける活動について、自身がイラクに派遣されたときに家族が行ってくれた黄色のリボン運動を想起し、戦いの最前線に出ることができない人でも身の安全を祈ったり、リスペクトを伝えたりすることができる考えたと言っている (CBS NewYork, 2020)。
- 3 なお、CISA は都市封鎖実行期間中に Essential Workers が働き続けることが地域社会の回復力と地域社会の Essential Functions の維持のために極めて重要であると指摘し、Essential Workers を特定する意義を論じている (CISA, 2020: 3)。
- 4 連邦政府のガイドラインでも、美容院は Essential Business と定義されていない。サウスカロライナ州は、Essential Business のガイドラインを作成せず、閉鎖命令を出す業種リストを発表する形で市民に Stay Home を呼びかけた (INDEX-JOURNAL, 2020)。閉鎖命令を出す業種については、「娯楽施設」「レクリエーション・スポーツ施設」「密着型のサービスを提供する場所」の3カテゴリに分けてリスト化され、美容院は密着型のサービスを提供する場所の区分に入れられていた (INDEX-JOURNAL, 2020)。サウスカロライナ州知事は、美容院の仕事について、密着型のサービスであり高い感染リスクを誇ると評価し、州内での流行が小康状態になっていた4月15日時点で本屋、デパート、花屋、宝石屋、スポーツ用品店などの営業緩和を行ったにも関わらず、美容院については営業の規制緩和を行わない姿勢を見せていた (Feit, 2020)。
- 5 青色を選んだ理由として、神戸市はロンドンやアメリカで起こっていた取り組みに賛同を示すためと説明している (神戸市, 2020a)。
- 6 4月23日と30日にライトアップが実施され、大阪城天守閣・万博記念公園・大阪府咲洲庁舎・大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)の計4箇所が青色の光に包まれた (大阪府, 2020)。
- 7 4月30日から5月6日までの間、神奈川県庁本庁舎を青色にライトアップする取り組みが行われていた (神奈川新聞, 2020)。

- 8 リハビリテーション法第504条がアメリカの障害者雇用の環境をいかに好転させる法律であったかについては、(Scotch, 1984=2000)に詳しい。
- 9 Rehabilitation Act of 1973, Pub. L. 93-113, 87 STAT. 394.
- 10 45 C. F. R. § 84.3(k) (l), 1989年.
- 11 1973年リハビリテーション法において、合理的配慮は「受給者のプログラムや活動の運営に過度の負担を課さない範囲で、仕事や雇用・訓練の構造、または仕事の遂行や雇用・訓練の実施方法において、変更や修正を行うこと」と定義されている。また、合理的配慮には(a) プログラムまたは活動が実施される地域の従業員または参加者が使用する施設(廊下、トイレ、食堂、ラウンジなど、すべての従業員または参加者が使用する共用部分を含む)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。(b) 職務の再編成、パートタイム化をするなどの勤務形態の変更、機器や装置を購入したり改造したりすること、読み書きや通訳の提供、その他これらに類する行為が含まれるとしている。
- 12 694 F.2d 666 (11th Cir. 1983).
- 13 杉原は、ADAが障害者差別禁止を世界で初めて法制化した法律であり、1973年リハビリテーション法の条項に記載されていた障害者差別禁止規定や有資格の障害者の概念を参考に合理的配慮を明文化してきた経緯を持った法律であると評価している(杉原, 2010: 254-255)。
- 14 EEOCはEssential FunctionsとMarginal Functionsについて、以下のようにも整理している。労働者はほとんどの職業においてEssential FunctionsとMarginal Functionsの両方を遂行することを求められる(EEOC, 2008)。Essential Functionsは、職務の目的を達成するために実行しなければならない重要な要素であるから、Essential Functionsを除去することは仕事を根本的に変えることを意味している(EEOC, 2008)。対してMarginal Functionsとは、仕事の根本的な部分から外れた部分の要素を指していてそれほど重要ではないタスクまたは割り当てのことを意味する(EEOC, 2008)。Marginal Functionsは仕事の根本的な部分に関わらないため、従業員同士でMarginal Functionsを交換することも合理的配慮と言える(EEOC, 2002)。
- 15 なお、EEOCのガイドラインやADAそのものには、業種ごとのEssential Functionsやそれを測るためのテスト方法の記載はない。
- 16 214 F.3d 1011 (8th Cir. 2000).
- 17 296 F. Supp. 2d 367 (2003).
- 18 この調査は1995年から行われている。50人以上の従業員を雇っている全米の企業を対象に、事前に設けられた40問の設問を電話もしくはオンラインで回答してもらうという形式で調査が行われた。回答は411社から得られ、分析は会社の人数規模ごとに行われた(Kessler Foundation and National Organization on Disability, 2010)。

参考文献

- Archbold Rich, 2020, “Rich Archbold: Tie a ribbon around your tree to thank workers in coronavirus crisis” PRESS-TELEGRAM, (Retrieved September, 30, 2020, <https://www.presselegram.com/2020/04/17/rich-archbold-tie-a-ribbon-around-your-tree-to-thank-workers-in-coronavirus-crisis/>).
- 有田伸弘, 2011, 「障害を持つアメリカ人法における「合理的配慮」とアフーマティブアクション」, 『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』, 14 (2): 1-10.
- 朝日新聞, 2020, 「涙ぐむ看護師・店に貼り紙…コロハラ、自粛警察の背景は」(2020年9月30日取得, <https://www.asahi.com/articles/ASN6J554TN5NPTIL028.html>).
- Association of American Medical Colleges, 2020, “Guidance on Medical Students’ Clinical Participation: Effective Immediately,” (Retrieved August 3, 2020, <https://lcme.org/wp-content/uploads/filebase/March-17-2020-Guidance-on-Medical-Students-Clinical-Participation.pdf>).
- Brannick T. Michael, 1992, “JOB ANALYSIS, PERSONNEL SELECTION AND THE ADA,” *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW*, 2 (3): 171-182.
- CBS New York, 2020, “Coronavirus Update: Army Ranger Inspires Community To Hang Blue Ribbons For Health Care Workers,” (Retrieved September 30, 2020, <https://newyork.cbslocal.com/2020/04/07/coronavirus-blue-ribbons-for-health-care-workers/>).
- CISA, 2020, “CISA Guidance on Essential Critical Infrastructure Workers, ver. 3.1,” (Retrieved July 24, 2020, https://www.cisa.gov/sites/default/files/publications/Version_3.1_CISA_Guidance_on_Essential_Critical_Infrastructure_Workers.pdf).
- City of Seattle, 2020, “Seattle comes together to celebrate people on the front lines in #MakeAJoyfulNoise,” Art Beat Blog, WA: Seattle.gov (Retrieved September 29, 2020, <https://artbeat.seattle.gov/2020/03/26/seattle-comes-together-to-celebrate-people-on-the-front-lines-in-makeajoyfulnoise/>).
- EEOC, 1991, “The ADA: Your Responsibilities as an Employer,” (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/ada-your-responsibilities-employer>).
- EEOC, 2002, “Enforcement Guidance Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the Americans with Disabilities Act,” (Retrieved December 21, 2019, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>).
- EEOC, 2008, “Applying Performance and Conduct Standards to Employees with Disabilities,” (Retrieved September 30, 2020, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/applying-performance-and-conduct-standards-employees-disabilities>).
- EEOC, 2013, “The Americans with Disabilities Act Questions and Answers,” (Retrieved December 21, 2019, <https://adata.org/guide/americans-disabilities-act-questions-and-answers>).
- Ekstrom P. Stephen, 1994, 「障害を持つアメリカ人法」『アメリカ・カナダの障害者雇用事情』日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, 31-44.

Feit, Noah, 2020, “Hairstylists are essential, says SC lawmaker who wants them working during coronavirus,” The Buzz, SC: The State, (Retrieved September 28, 2020, <https://www.thestate.com/news/politics-government/politics-columns-blogs/the-buzz/article242313816.html>).

Haimann, Clifford, Gilmore, Phillip and Emmer, Max, 2013, “What Is an Essential Function? A Review of Evidence Used to Define Essential Functions,” *The Psychologist-Manager Journal*, 16 (1): 33–52.

浜田敬子, 2020, 「全員出社の得意先の要請、それでも出社する上司…昭和な理由で緊急事態でも在宅勤務できない」, BUSINESS INSIDER, (2020年9月29日取得, <https://www.businessinsider.jp/post-210908>).

浜田陽太郎, 2020, 「私の仕事はエッセンシャル、それとも『どうでもいい』?」(2020年8月24日取得, <https://www.asahi.com/articles/ASN5R5JJ0N5NULFA00N.html>).

花田春兆, 1991, 「ADA 法やぶにらみ」八代英太・富安芳和編『ADAの衝撃』学苑社.

長谷川珠子, 2018, 『障害者雇用と合理的配慮-日米の比較法研究』, 日本評論社.

Hinman, Michael, 2020, “Tie a ribbon ‘round the young city tree,” (Retrieved August 2, 2020, <https://riverdalepress.com/stories/tie-a-ribbon-round-the-young-city-tree,71749>).

本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会 ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.

星加良司, 2016, 「合理的配慮と能力評価」『合理的配慮-対話を開く対話が拓く-』有斐閣.

INDEX JOURNAL, 2020, “Which SC businesses are nonessential?” (Retrieved August 3, 2020, http://www.indexjournal.com/news/covid-19/which-businesses-are-non-essential-in-south-carolina/article_17e7bb55-e42a-59d3-a83c-70ac71690d39.html).

一般社団法人美容サロン協議会, 2020, 「新型コロナウイルス感染症の影響により経営状況が悪化している美容室への支援に関する要望書」(2020年8月24日取得, <https://jabs.or.jp/wp-content/uploads/2020/05/youbou.pdf>).

株式会社 JHAT, 2020a, 「JHAT SUPPORT」(2020年8月24日取得, http://jhat-m.com/jhatsupport/?fbclid=IwAR2Df0xNqfnuhyDHcoNdrz201Ctez_eEnOruz9y-EY6sUdzH58aDnz6n07o).

株式会社 JHAT, 2020b, 「私たちの日々の生活を支えてくださるエッセンシャルワーカーの方へ支援を拡げます。みなさまのお力を貸していただけませんか?」(2020年8月24日取得, <http://jhat-m.com/support2/>).

神奈川新聞, 2020, 「医療従事者へ青のライトアップで感謝とエール 県庁」(2020年8月23日取得, <https://www.kanaloco.jp/article/entry-344176.html>).

Kessler Foundation and National Organization on Disability, 2010, “KESSLER FOUNDATION/NOD SURVEY OF EMPLOYMENT OF AMERICANS WITH DISABILITIES,” Harris Interactive, (Retrieved July 2, 2020, <https://smithct.org/assets/docs/Kessler-NOD-2010-Survey.pdf>).

神戸市, 2020a, 「新型コロナウイルスとたたかう医療関係者の方々への感謝をこめて神戸のまちを青い光で照らします「#LightItBlue」(ライトイットブルー)」(2020年8月23日取得, <https://www.city>).

kobe.lg.jp/a57337/kohokikaku/press20200414bluelight.html).

神戸市, 2020b, 「ライトアップの趣旨」(2020年8月23日取得, <https://www.city.kobe.lg.jp/documents/33617/siryō.pdf>).

厚生労働省, 2008, 「事業者・職場における新型コロナウイルス対策ガイドライン(改定案)」(2020年8月16日取得, <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/07/dl/s0730-13e.pdf>).

きょうされん, 2020, 「新型コロナウイルス感染症に係る障害のある人及び障害福祉事業所に関する要請書 厚労省に提出」(2020年9月29日取得, <https://www.kyosaren.or.jp/motion/11165/>).

毎日新聞, 2020a, 「ブルーインパルス飛行「プロセスはどうでもいい」 経緯明かさぬ河野防衛相に疑問の声」(2020年8月23日取得, <https://mainichi.jp/articles/20200601/k00/00m/010/100000c>).

毎日新聞, 2020b, 「いま、最前線で働くあなたへ」(2020年9月29日取得, <https://mainichi.jp/covid19-message/>).

Menon, Anitha, 2020, “Medical Students Are Not Essential Workers: Examining Institutional Responsibility During the COVID-19 Pandemic,” (Retrieved August 3, 2020, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7202103/>).

水町勇一郎, 2005, 『集団の再生 - アメリカ労働法制の歴史と理論』有斐閣.

内閣府, 2015, 「2-2 アメリカにおける合理的配慮の概念」(2019年11月20日取得, https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h27kokusai/h2_2_2.html).

National Conference of State Legislatures, 2020, “COVID-19: Essential Workers in the States,” (Retrieved August 3, 2020, <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/covid-19-essential-workers-in-the-states.aspx>).

National Council on Disability, 2007, The Impact of the Americans with Disabilities Act: Assessing the Progress Toward Achieving the Goals of the ADA.

NBC New York, 2020a, “New Yorkers #ClapBecauseWeCare to Thank Workers on Coronavirus Frontlines,” (Retrieved July 2, 2020, <https://www.nbcnewyork.com/news/local/new-yorkers-clapbecausewecare-to-thank-workers-on-coronavirus-frontlines/2348097/>).

NBC New York, 2020b, “What Businesses Are Considered Essential Under Tri-State Workforce Reductions Order,” (Retrieved August 3, 2020, <https://www.nbcnewyork.com/news/business/what-businesses-are-considered-essential-under-ny-workforce-reduction-order/2336886/>).

New York State, 2020, “No. 202.6: Continuing Temporary Suspension and Modification of Laws Relating to the Disaster Emergency,” GOVERNOR ANDREW M. CUOMO, NY: New York State (Retrieved July 24, 2020, <https://www.governor.ny.gov/news/no-2026-continuing-temporary-suspension-and-modification-laws-relating-disaster-emergency>).

NHK, 2020a, 「休業要請 水面下の攻防」(2020年8月24日取得, <https://www.nhk.or.jp/politics/articles/feature/33749.html>).

- NHK, 2020b, 「新型コロナ “介護危機”を防げるか」(2020 年 9 月 30 日取得, <https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4409/>).
- 日本経済新聞, 2020, 「緊急事態拡大、身構える市民 『休業補償は』『出勤は』」(2020 年 9 月 29 日取得, <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO58145040W0A410C2CC1000/>).
- 西田玲子, 2018, 「障害者雇用における合理的配慮の理念と構造 - 障害を持つアメリカ人法 (ADA) から合理的配慮と平等概念の関係を分析する」筑波大学大学院ビジネス科学研究科企業科学専攻 2018 年度博士論文.
- 大阪府, 2020, 「医療従事者に感謝の気持ちを表すブルーライトアップを行います!」(2020 年 8 月 23 日取得, <http://www.pref.osaka.lg.jp/hodo/index.php?site=fumin&pageId=38071>).
- さいたま市, 2020, 「さいたま市から医療従事者に対する謝意の表明 Clap for Carers ～10 万人の子どもたちから「ありがとう」の拍手を届けます～」(2020 年 8 月 24 日取得, https://www.city.saitama.jp/006/014/008/003/009/003/p073573_d/fil/jyuumanninnnoarigatou.pdf).
- Scibior, Violet, 2020, “LOCALS ARE DISPLAYING BLUE RIBBONS TO SHOW APPRECIATION FOR HEALTH CARE WORKERS,” (Retrieved August 2, 2020, <https://www.wktv.com/content/news/Blue-ribbons-tied-outside-to-honor-healthcare-workers-569353141.html>).
- Scorch, K. Richard, 1984, *From Good Will to Civil Rights : Transforming Federal Disability Policy.*, Philadelphia: Temple University Press. (竹前栄治, trans, 2000, *アメリカ初の障害者差別解消法はこうして生まれた*, 東京都: 明石書店.)
- Scott, M. David, 2020, “#ThanksForDelivering: How Businesses Can Support Essential Workers,” (Retrieved August 1, 2020, <https://www.davidmeermanscott.com/blog/-how-businesses-support-essential-workers>).
- State of California, 2020, “Governor Gavin Newsom Issues Stay at Home Order,” (Retrieved September 29, 2020, <https://www.gov.ca.gov/2020/03/19/governor-gavin-newsom-issues-stay-at-home-order/>).
- 杉原努, 2010, 「障害者雇用における合理的配慮の導入視点 — 障害のあるアメリカ人法 (ADA) の現状からの考察—」『Core Ethics : コア・エシックス』6: 253-264.
- 首相官邸, 2020a, 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(2020 年 8 月 18 日取得, [https://www.cas.go.jp/jp/influenza/kihon_h\(4.7\).pdf](https://www.cas.go.jp/jp/influenza/kihon_h(4.7).pdf)).
- 首相官邸, 2020b, 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針の改訂」(2020 年 8 月 19 日取得, https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/th_siryoku/kihon_h_0416.pdf).
- Terry, Shelley, 2020, “Kids for Positive Change make signs to thank essential workers,” STAR BEACON, (Retrieved September 30, 2020, https://www.starbeacon.com/news/coronavirus/kids-for-positive-change-make-signs-to-thank-essential-workers/article_a10b496b-3630-5376-a61e-27f1fa9c5ee8.html).
- The Lancet, 2020, “The plight of essential workers during the COVID-19 pandemic,” (Retrieved August 3, 2020, [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)31200-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)31200-9/fulltext)).
- 東京新聞, 2020, 「〈新型コロナ〉医療現場へ拍手、感謝の強制? さいたま市の全市立校参加 市民

らから疑問の声」(2020年8月24日取得, <https://www.tokyo-np.co.jp/article/35778>).

都民ファーストの会, 2020, 「都内の理美容師は休めない! ? 東京都が理容室・美容室に協力金を払えない、たった1つの理由」(2020年8月24日取得, <https://fujiiakira.tokyo/20200415-why-tokyo-do-not-ask-barbers-temporary-closure/>).

津田塾大学 Learning Crisis 研究会, 2020, 「エッセンシャルワーカーありがとう特集」(2020年9月29日取得, <https://learningcrisis.net/?p=322>).

UPS, 2020, “Share your moments with #ThanksForDelivering,” United Parcel Service of America (Retrieved August 2, 2020, <https://www.ups.com/us/en/thank-you-ups.page>).

Watson, Nia, 2020, “Online petition to reopen hair salons garners almost 500,000 signatures,” WMBF NEWS, (Retrieved September 10, 2020, <https://www.wmbfnews.com/2020/04/20/online-petition-reopen-hair-salons-garners-almost-signatures/>).

矢嶋里絵, 1994, 「アメリカの障害者法と判例」『人文学報』(252), 151-171.

山村りつ, 2015, 「基幹的能力の概念を軸とした障害者の賃金についての考察: 合理的配慮規定に関連して(〈小特集〉障害者雇用・就労における「合理的配慮」)」社会政策 7(1), 99-111.

八代英太, 1991, 「日米関係、国際社会、そして日本」八代英太・富安芳和編『ADAの衝撃』学苑社.