

第2回カリフォルニア州事業再開に向けた解説ウェビナー ～オフィスでの感染防止対策、リモートワークにおける人事・労務管理上の注意点・対策、 訴訟事例～

2020年11月18日（水）17:00～18:15（PST/米国西部時間）

2020年11月19日（木）10:00～11:15（日本時間）

主催:ジェトロ・サンフランシスコ/ロサンゼルス

協力:北加日本商工会議所、南カリフォルニア日系企業協会

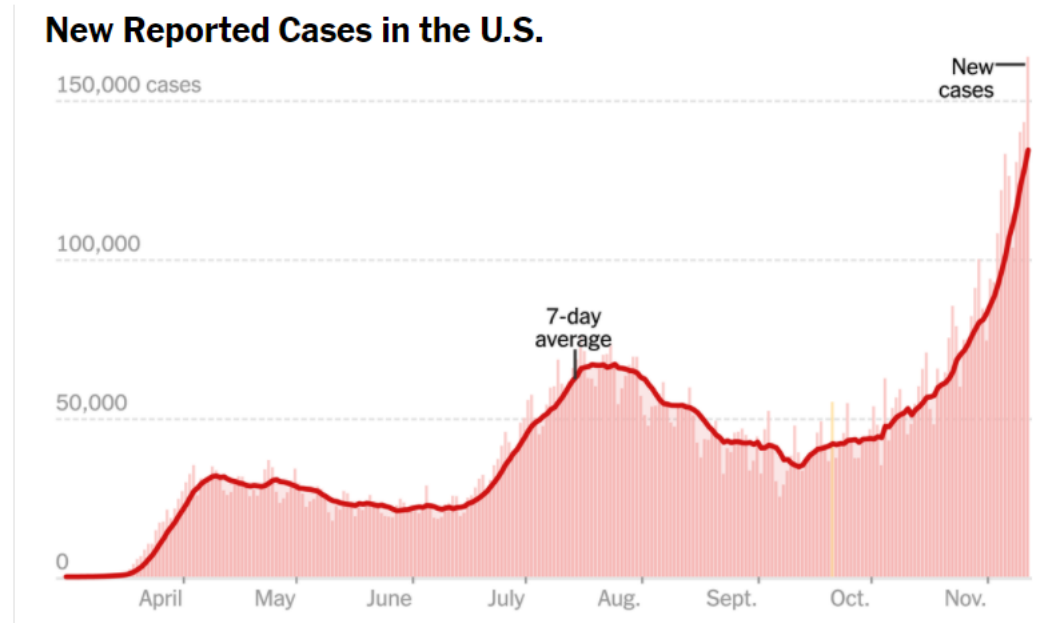
講師:降旗美晴弁護士 (Squire Patton Boggs LLP, Attorney at Law/Partner)

須山大樹弁護士 (Squire Patton Boggs LLP, Attorney at Law/Partner)

下田範幸弁護士 (Squire Patton Boggs LLP, Attorney at Law/Partner)

ウェビナーのねらい

- オフィス再開
- リモートワーク・注意点と対策
- コロナ関連の雇用法訴訟と対策



The New York Times

お話しする項目

- 再開決定にあたっての考慮要因
- 再開決定の事例
- OSHA指針とガイドライン
- ワクチン実用化に備えて

“The reality is all planning for 2021 for us, and for every other business in America, has to have an asterisk next to it in terms of what the course of the virus is going to be.” (October 25, 2020, Baseball Commissioner Rob Manfred)



en.wikimedia.or
g

考慮要因

- カリフォルニア州のBlueprint for a Safer Economy <https://covid19.ca.gov/safer-economy/>
- 郡等の地方自治体の規制
- オフィス環境
- 仕事の性質やトレーニングの必要性
- 従業員のモラルや会社のカルチャー
- 連邦政府機関の規則やガイドライン
 - Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
 - 一般義務規定(General Duty Clause) - 雇用者は、従業員に、死、重症や重い怪我を引き起こしうる認識されている危険がない職場を提供する義務がある。
 - 雇用者は、OSHAが採択した健康安全基準や規則に従う義務がある。
 - CDC (Centers for Disease and Control and Prevention)
 - EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)
- その他さまざまなガイドライン（業界団体等）
- コロナウィルスに直接関係しない法律や規則

Basic Funの事例

- フロリダ州の自宅待機命令が緩和された直後から、社長は、オフィスの再開を計画。CDCのガイドラインを検討し、衛生の専門家に相談
- 6月：家族に病人がいるといった特殊事情のある従業員を除き、従業員に対しオフィスに戻ることを奨励し始める
- 10月初め：従業員に対し、“オフィスに戻るつもりがない場合は、一時帰休のままであり続けるか、解雇される”と通知
- 11月初め：最後の従業員がオフィスに復帰



“Other than being alone in their car, I guarantee my employees there is no safer place than our office.”



Ysa Perez for The New York Times

再開計画の指針（OSHAガイドライン）

- Hazard assessment (危険の把握)
- Hygiene(衛生)
- Social distancing(距離を置くこと)
- Identification and isolation of sick employees(病気の従業員の特定と隔離)
- Return to work after illness or exposure(病気あるいは感染者と接した後の職場復帰)
- Controls(管理)
- Workplace flexibilities(融通のある職場)
- Training(教育)
- Anti-retaliation(報復行為の禁止)



ガイドラインの例

- サンフランシスコ
 - Best Practices for Businesses Operating Office Facilities
<https://www.sfdph.org/dph/alerts/files/Directive-2020-18-Offices.pdf>
- OSHA
 - Guidance on Preparing Workplace for COVID-19 <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>
 - Guidance on Returning to Work: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA4045.pdf>
- CDC
 - Interim Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) May 2020 <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
 - General Business FAQs September 4, 2020: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html#Reducing-the-Spread-of-COVID-19-in-Workplaces>

従業員に対するCOVID-19ワクチンの接種義務付け

- ワクチンの接種を従業員に義務付けることが、OSHAの一般義務規定の下で雇用者に認められている、正当な健康衛生基準、方針および要請(legitimate health and safety standards, policy and requirements)を決定できる権利に該当するか？
- 11月7日、ニューヨーク州弁護士協会、州政府に対し、一定の条件が満たされた場合、COVID-19ワクチンの接種を義務付ける法制を考慮するよう提言
- 現時点では政府ガイドラインは存在せず
- EEOC
 - COVID-19をAmerican with Disabilities Act (ADA)での直接の危険(direct threat standardsの基準に該当する)とし、職場でのCOVID-19感染者は、他者への本格的な障害(substantial harm)となりうる重大な危険(significant risk)
 - ワクチンの義務付けに懐疑的なEEOCがCOVID-19のワクチンをどう取り扱うかは不明

比較 従業員に対するインフルエンザ等のワクチンの接種の義務付け

- 原則違法ではないものの、医療業界以外ではあまり採用されていない
- EEOCの見解 “接種を強制するよりは、むしろ奨励すべき”
- 義務付けた場合でも、従業員が拒否できる場合
 - ADAのもとでの障害に該当する場合
 - 真の宗教上の信念、実践または遵守(sincerely held religious belief, practice or observance)に基づく場合
- 従業員が上記を理由として拒否した場合
 - 雇用者に従業員との対話(interactive process)が義務付けられる
 - ビジネスに不当な負担(undue hardship)をかけることなく、従業員に合理的な便宜(reasonable accommodation)を図ることが出来るか

COVID-19ワクチンの実用化に備えて

- 従業員に対しワクチン接種を義務付けることが本当に必要か
- 義務付ける場合
 - 対象を限定すべきか
 - 義務からの除外を申請する従業員への対応の準備



theconversation.
com

- 違法な差別を引き起こさないための注意点
- リモートワーク就業規則
- 賃金や労働時間の管理
- 米国障害者法に基づく合理的配慮としてのリモートワーク
- 就業規則の遵守
- リモートワークにより新しく適用される法律

- リモートワーク申請可能対象者を公平に決める
 - フルタイム / パートタイム
 - Exempt / Non-Exempt
 - 勤続年数
 - 職種
- 異なる効果型差別 (Disparate Impact Discrimination)

- リモートワーク就業規則
 - 労働時間と管理
 - 連絡・報告義務
 - 情報通信機器の貸与
 - 費用負担
 - Labor Code Section 2082(a) - An employer shall indemnify his or her employee for all necessary expenditures or losses incurred by the employee in direct consequence of the discharge of his or her duties
 - 就業場所

- DOL Field Assistance Bulletin 2020-5
 - https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fab_2020_5.pdf
 - 雇用主は実際に把握している労働時間に加え、及び合理的な注意を払えば把握できた労働時間に対して賃金を支払う義務がある
 - 知らなかったは通用しない
 - If the employer knows or has reason to believe that work is being performed, the time must be counted as hours worked....courts consider whether the employer should have acquired knowledge of such hours worked through reasonable diligence.
 - 無許可であっても支払う義務はある
 - Employers must...pay for all work they know about, even if they did not ask for the work, even if they did not want the work done, and even if they had a rule against doing the work.”

- オフィス再開しても、医療上の理由で出社を拒否する従業員
 - 合理的な配慮 (Reasonable Accommodation)
 - 過度な負担 (Undue Burden)
- 医療上の理由で出社拒否
- 医療上・宗教上の理由で予防接種拒否

- リモートワークでも通常の規程は適用される
 - 一般勤務規程（Standards of Conduct）
 - 秘密保持
 - ハラスメント
 - 副業
 - 経費
 - 会社の情報管理システムのモニタリング

- 州、群、市などで法律が異なる
 - 最低賃金、残業
 - 昼食・給食
 - Sick Leave
 - 有給休暇
 - 解雇

- 2020年3月12日から11月13日までに雇用者に対して起こされたコロナ関連の訴訟 — 1,164件
 - クラスアクション — 114件
- 州別
 - California — 249件
 - New Jersey — 126件
 - Florida — 112件
 - New York — 87件

Note: From "COVID-19 Labor & Employment Litigation Tracker"
By Littler Mendelson on November 13, 2020

- *Hansen, et al. v. New Jersey Transit Corporation* (Essex County, New Jersey)

October 22, 2020

訴訟の概要

- 原告は、自分自身および亡くなった夫を被害者として夫が勤めていた鉄道会社を被告として損害賠償請求の裁判を起こした。その請求原因は、被告が州や連邦が設定したCOVID-19パンデミック対応のガイドラインを遵守しなかった結果、電車の車掌として勤務していた夫がCOVID-19に感染し、肺炎など重篤な症状を起こして死亡したこと、そして原告自身が夫からCOVID-19を感染し自らも肺炎などの重篤な症状が発生したと主張した。
- 原告は以上の事実を主張し、夫が会社の不法行為（重大な過失行為）によって死亡したこと、また自らも会社の過失行為によってCOVID-19に感染したことを主張して、損害賠償請求訴訟を提起した。

- 訴訟のポイント
 - 労災保険のExclusive Remedyの原則と重過失の例外
 - 従業員のコロナ感染と職務上での発生の推定
 - CA – SB 1159が推定の要件を規定
 - 3月19日から7月5日の間に職場で働いた後14日以内に感染が診断された従業員について推定される。
 - 7月6日以降は、医療従事者などで感染者に接触した従業員に推定
 - 7月6日以降は、一般従業員の場合は、“outbreak”が発生した職場に勤務した従業員に推定
 - 労災保険のExclusive Remedyの原則は、従業員の家族には適用されない。
 - Take Home裁判はアスベスト事件裁判で判例上認められた。

■ 対策

- 本裁判の争点は、会社で感染が実際に起こったかどうか、起こったと認定される場合に、会社が採用していた感染防止対策が適切なものであったか、感染を発生させたことに過失があったか、その過失が重大な過失に当たるか。
- 対策は、CDC, OSHA, 州、カウンティなど、公のガイドラインを自社のポリシーとして採用し、遵守、実行すること。
- そのガイドラインに沿って従業員を教育すること。
- 職場で発生した感染事案については適切に従業員に情報開示すること(ただし、感染した従業員のプライバシーを守ること)。
- 公のガイドラインがアップデートされたら、自社のポリシーもアップデートして、常に最善の感染防止体制を維持するよう努めること。

- *Cimmino v. Italian Village Pizzeria*, Superior Court of New Jersey:
- 訴訟の概要
 - 従業員が会社がマスクを支給しなかったり、ソーシャルディスタンスの制度を採用しなかった等、OSHAの基準を満たしたCOVID-19対策をしていないことを指摘して会社に対してCOVID-19対策を求めた後、同僚の従業員がコロナに感染し、彼自身が隔離されたのちに勤務に戻ろうとした時点で解雇されたので、その解雇は会社に対してOSHA違反を指摘したことに対する報復であると主張し、ニュージャージー州のwhistleblower保護法律であるthe Conscientious Employee Protection Act (CEPA)違反であると主張して裁判を起こした。

■ 訴訟のポイント

- 労災発生前のOSHA違反自体の責任の追及は本来官庁の権限に基づくものであり、従業員が直接会社に対して責任追及をする私的権利はないというのが原則。
- 各州でwhistleblowerを保護する規定 (anti-retaliation provision) を採用しており、会社によるOSHA違反行為について指摘したり、官庁に通報したりした従業員を解雇したり、その他不利益な対応をすることはwhistleblowerに対する報復を禁止する規定に違反し、損害賠償請求の対象となる。

- 対策
 - CDC, OSHA, 州、カウンティなど地方自治体のガイドラインを遵守、実行すること。
 - そのガイドラインに沿って従業員を教育すること。
 - 会社として、従業員が安全対策について不満や意見を口にした場合は、よく聞いて、従業員の不満に適切な対応を行い、その経過を記録に取ること。
 - Whistleblowerとして活動した従業員を解雇するような場合は、報復ではない正当な合理的な理由があること、そしてそれを客観的な書面による記録で証明できることを確認したうえで行う必要。

- In *Allen Manley v. Ram Construction Services and Ram Construction Services Michigan, Inc.*,
 - 訴訟の概要
 - 原告は、被告会社に28年間勤務してきたが、COVID-19 Pandemicを理由として、最初はFurloughの対象とされ、その後解雇された。これに対して原告は年齢差別であると主張して会社に対して裁判を起こした。
 - 原告は、自分より若い従業員がFurloughされた後に呼び戻されて勤務を再開したが自分は解雇されたが、その若い従業員よりも自分のほうが勤務成績は優秀であり経験も深いので、年齢を理由として差別であり、COVID-19は単なる口実 (Pretext)であると主張した。

■ 訴訟のポイント

■ 雇用における差別禁止法の基本

会社は以下の保護されるカテゴリーを理由として不利な対応をすることは禁止される。

- race (人種)、color (肌の色)、age (年齢)、Genetic information (遺伝子情報)、sex (性別)、sexual orientation (性的傾向)、transgenderism (性同一性障害)、familial status (家族構成)、religious creed (宗教的信条)、national origin and ancestry (民族・家系) medical condition (健康状態)、marital status (結婚しているかどうか)、physical and mental disability (身体または精神障害)、Military and veteran status (軍人または退役軍人であること)
- 従業員は、差別によって解雇されたと主張するだけで裁判を起こせる。
- 雇用者が差別ではない合理的な理由で解雇したことを証明する義務を負う。

■ 対策

- 差別を理由とした(またはそのように見える)雇用上の判断、解雇などの行為を行わない。
- 日常的に差別問題を避ける注意
- 正直で正確な勤務成績の記録
- 従業員に問題行為があった際の警告書
- 差別問題を避けるためのレイオフ対象者の慎重な選別
- 適切な解雇手続きの実施 — 解雇を実行する際には、対象の従業員が納得できるような事情の説明したレターとRelease Agreementを用意し、Severance を提供してReleaseに署名してもらう。

Contact Info Slide



Miharu Furihata

Partner

T + 1 415 954 0377

miharu.furihata@squirepb.com



Noriyuki Shimoda

Partner

T +1 415 393 9894

[E noriyuki.shimoda@squirepb.com](mailto:noriyuki.shimoda@squirepb.com)



Hiroki Suyama

Partner

T +1 213 689 6506

[E hiroki.suyama@squirepb.com](mailto:hiroki.suyama@squirepb.com)

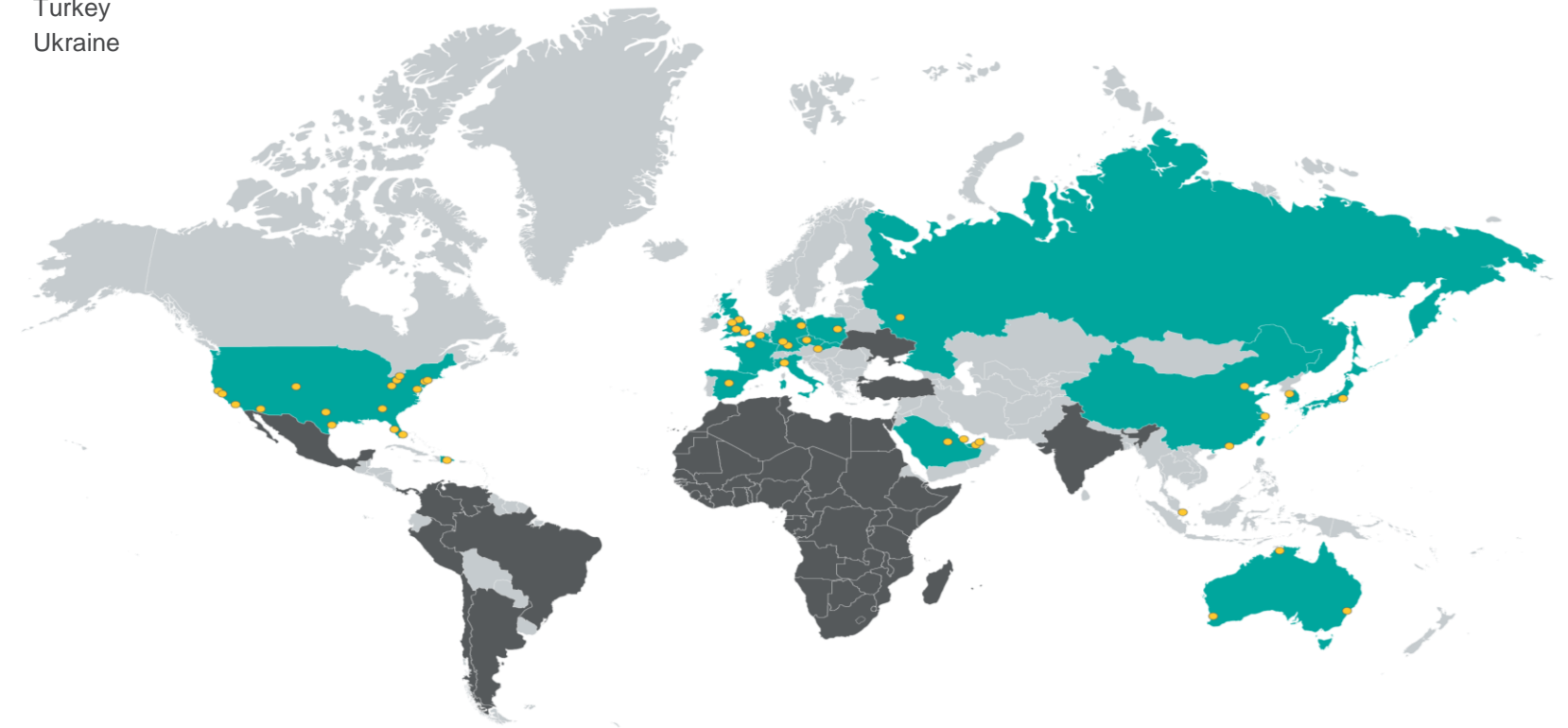
Global Coverage

Abu Dhabi
Atlanta
Beijing
Berlin
Birmingham
Böblingen
Bratislava
Brussels
Cincinnati
Cleveland
Columbus
Dallas
Darwin
Denver
Doha
Dubai
Frankfurt
Hong Kong
Houston
Leeds
London
Los Angeles
Madrid

Manchester
Miami
Milan
Moscow
New Jersey
New York
Palo Alto
Paris
Perth
Phoenix
Prague
Riyadh
San Francisco
Santo Domingo
Seoul
Shanghai
Singapore
Sydney
Tampa
Tokyo
Warsaw
Washington DC

Africa
Brazil
Caribbean/Central America
India
Israel
Mexico
Turkey
Ukraine

■ Office locations
■ Regional desks and strategic alliances



問い合わせ先

JETRO San Francisco **sfc-marketing@jetro.go.jp**

JETRO Los Angeles **lag-info@jetro.go.jp**