

# 最新ワクチン接種と雇用法

2021年12月9日

内容は2021年12月8日時点での情報によります

## 連邦労働省労働安全衛生局(Occupational Safety and Health Administration, “OSHA”) COVID-19 Vaccination and Testing Emergency Temporary Standard (“ETS”)

- 裁判での争い
- ETS の主要条項
- 雇用者としての対応

連邦雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission’s, “EEOC”) の心から信じている宗教上の信念、実践および習慣 (sincerely held religious belief, practice or observanceを理由とするワクチン接種拒否について等のガイダンスのアップデート

- **Safer Federal Workforce Task Force COVID-19 Workplace Safety – Guidance for Federal Contractors and Subcontractors(連邦政府取引業者とその下請けに対するガイダンス)**
  - 2021年9月9日の大統領令を受けてのもの
- **Centers for Medicare and Medicare Services (CMS)'s Emergency Regulation**
  - Medicare や Medicaid による資金を受領しているヘルスケア施設やサービス提供者に対し、スタッフ、契約社員、およびボランティアが2021年12月6日までに最初のワクチン接種を完了し、2022年1月4日までに接種を完了することを義務付けるもの
- ETSと各州独自の雇用法の関係

- 9の分野での新しい取り組み
- 1. 全成人への追加接種促進
  - 従業員が追加接種を受けるために有給休暇を与えるよう(家族が最初、2回目あるいは追加の接種を受ける場合も含む)、雇用者に要請 (この要請は、ETS以上のもの)
- 5. ビジネスが閉鎖しなくてよいように職場を守ること
  - ワクチン接種かテストのプログラムを迅速に進めるよう、会社に要請

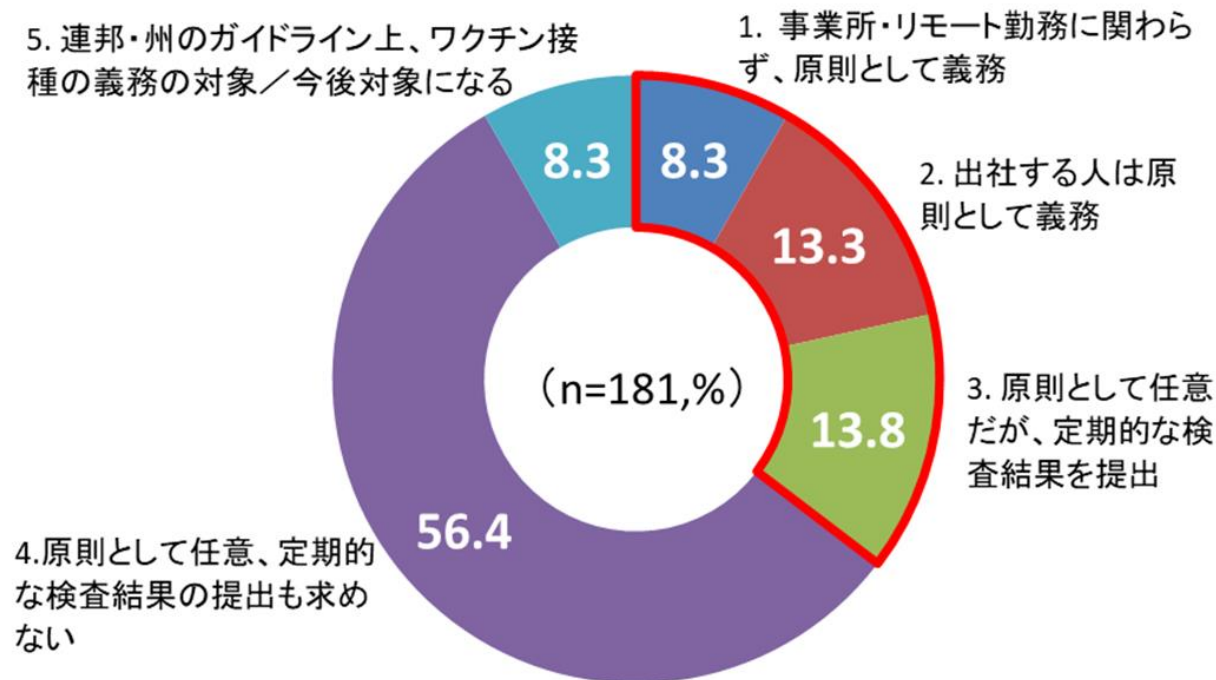


usatoday.com

# JETRO カリフォルニア州日系企業アンケート (2021年11月5日)

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/11/947d8de603dc526a.html>

- 事業所に出勤する上でのワクチン接種の方針
  - 35.4%が事業所に出勤する上で、「ワクチン接種または検査結果の提出を求める」と回答。
  - 56.4%が「ワクチン接種を原則として任意、定期的な検査結果の提出も求めない」と回答。

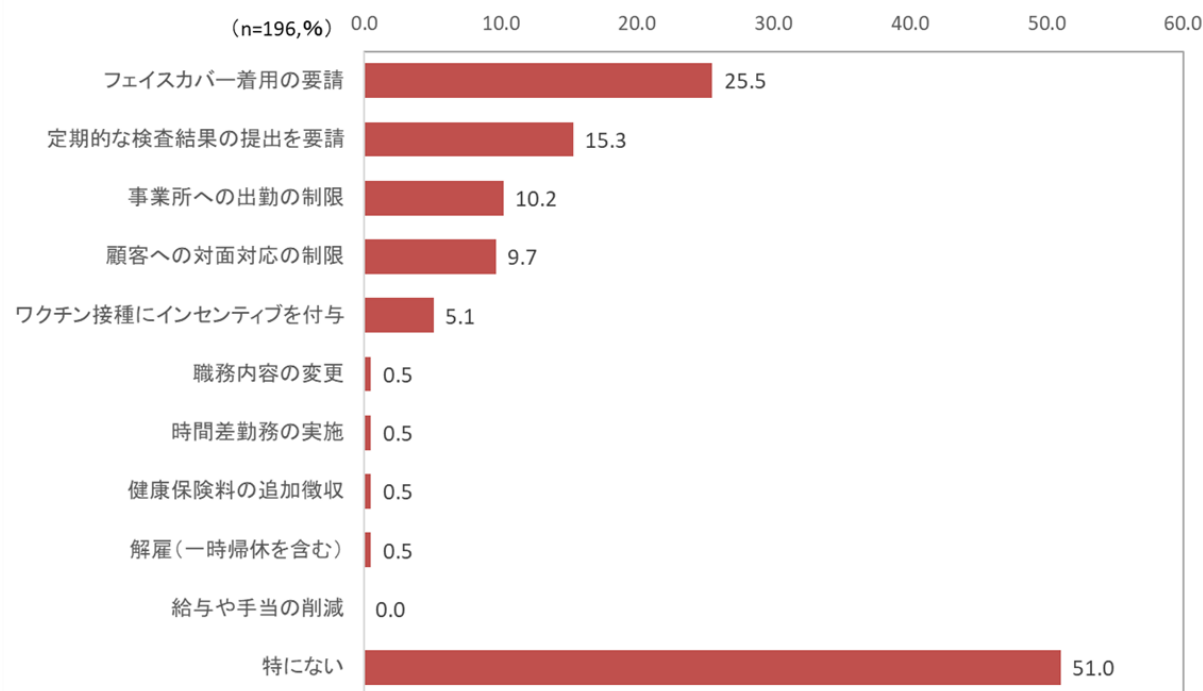


Copyright © 2021 JETRO

# JETRO カリフォルニア州日系企業アンケート (2021年11月5日)

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/11/947d8de603dc526a.html>

- ワクチン未接種の従業員に対して実施している措置
  - フェイスカバー着用の要請(25.5%)、「定期的な検査結果の提出を要請」(15.3%)が上位。他方、「職務内容の変更」、「時間差勤務の実施」、「健康保険料の追加徴収」、「解雇」は少数。
  - 「特にない」が最多(51.0%)の回答。

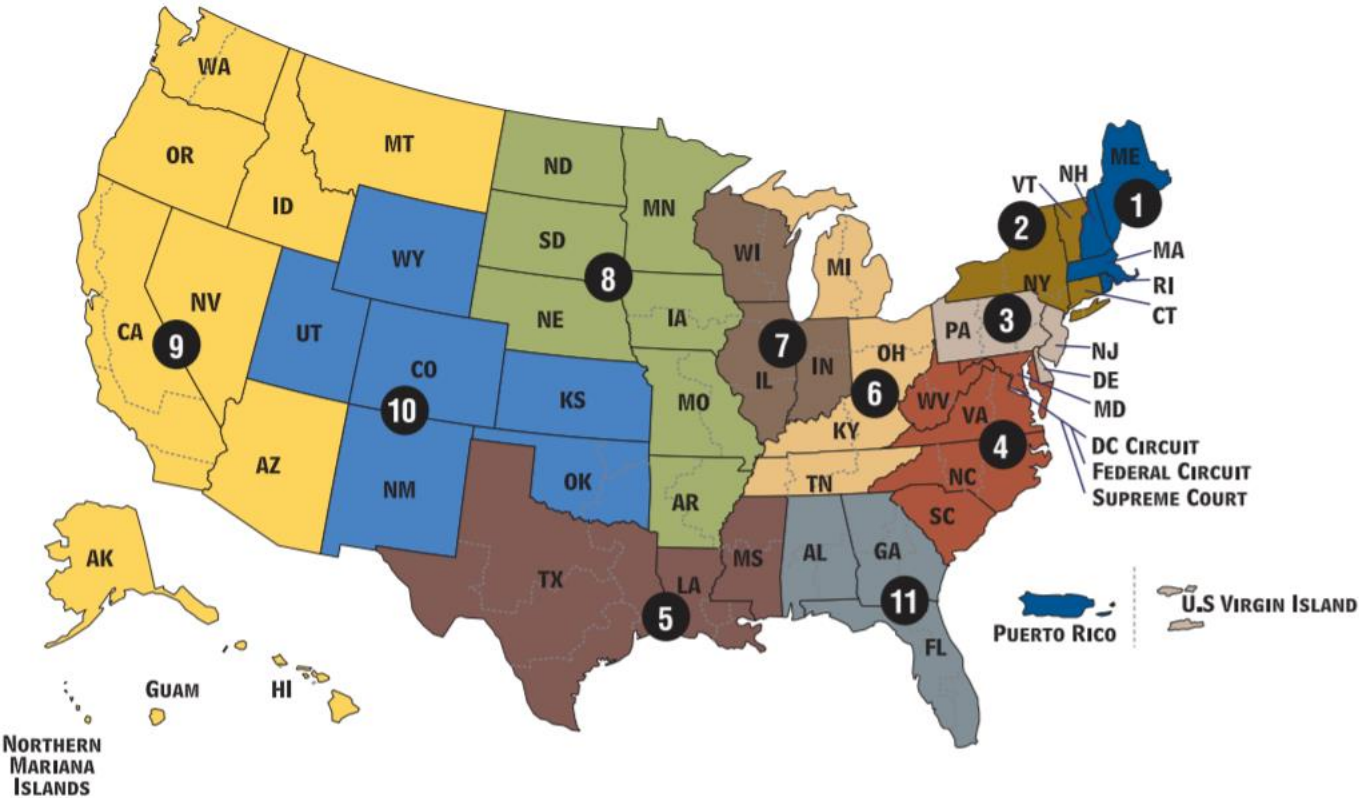


Copyright © 2021 JETRO

# ETS – 裁判での争い

## Geographic Boundaries

of United States Courts of Appeals and United States District Courts



- 2021年9月9日、大統領は、OSHAが100人以上の雇用者が従業員に対して以下のどちらかを義務付ける規則を採択することをCOVID-19 Action Plan の一環として発表：
  - 全員がワクチン接種を完了している(fully vaccinated) または
  - 出社に先立ち、陰性のテスト結果を少なくとも週一回提示
- 2021年11月4日、OSHA は ETSを発表 (発効は官報 (federal register) への公示日の2021年11月5日)
- ETSが公示された日の午後に、対象となる会社、州、宗教団体、個人といった様々なグループが、ETSの差し止めと執行の永久停止を求め、連邦裁判所に訴えを提起
  - ETSは、連邦議会がOSHAにOccupational Safety and Health Act で与えた権限の範囲内かが争点



# 第5巡回控訴裁判所 (Fifth Circuit Court of Appeals)がETSの実施を差し止め

- 2021年11月6日 – 第5巡回控訴裁判所、申し立てと裁判所が至急に判断する間、ETSの実施の緊急差し止め命令を出す
- 2021年11月12日 – 第5巡回控訴裁判所、差し止め命令を維持(reaffirm)し、裁判所が決定するまでETSを実施するためのいかなる手段も講じないようOSHAに命令
- 2021年11月16日、第5巡回控訴裁判所の命令を受け、OSHAはETSの実施と施行を停止すると発表
- 2021年11月16日、同種の訴訟が統合され、第6巡回控訴裁判所が、担当裁判所として抽選で選ばれる

- ETSは、少なくとも第6巡回控訴裁判所が双方の主張を聞く12月10日(ETSが規定するいくつかの期限である12月6日を過ぎた時点)までは、実施が停止されるであろう
- 仮に12月10日以降、第6巡回裁判所が第5巡回裁判所の差し止め命令を取り消しても、ETSの遵守期限を延長する様OSHAに命じるかもしれない
- 最終的には連邦最高裁の判断となるであろう
- 不確定事項
  - ETSが実施されるか
  - ETSが実施されることになったとしても、公示された通りに実施されるか、それとも何らかの変更がされた上で実施されるか

## ETS 主要条項

# 対象となる雇用者 (対象雇用者 Covered Employers)

- ETSが実施されている間 (at any time ETS is in effect) 合計100人以上の従業員を雇用している雇用者 - 100人の従業員をどのように数えるか
  - オフィス単位ではなく、アメリカ国内での従業員
  - フルタイムではない短時間従業員(パート従業員)も含む
  - 職場に全く来ない従業員 (fully remote workers)も含む
  - ワクチン接種の有無は関係ない
  - 契約労働者 (independent contractors) は含まない
  - 派遣社員は派遣元の従業員として数えられる
  - 親子会社、姉妹・兄弟会社といった関連会社は、法的には別の存在であっても、会社の安全衛生を共通に取り扱っている場合は、従業員数の算定にあたっては一つの会社とされる
  - ETS実施期間中に一度でも100人の従業員を雇用する場合は、それ以降従業員が100人未満となっても、ETSが引き続き適用される

# 対象となる雇用者 (対象雇用者 Covered Employers)

- なぜ100人が基準か
  - 従業員100人以上の雇用者は、ETSを迅速に実施するために必要な機能があると考えられる
  - 民間企業の雇用者の 2/3 が対象となる
  - 大きな施設が対象となるため、職場での感染者の急増が防げる
  - 同じような状況で、連邦議会や政府機関が採用している従業員数の基準と合う
    - ・ 例 職場での雇用均等についてEEOCに提出する年次報告書の対象となる企業
- 将来は従業員が100人未満の雇用者も対象とすべきかについて、OSHAはコメントや情報を求めている

- OSHA は、官報での公示から6カ月間適用されるとみている
- ワクチン接種が進み、状況が変化するにつれ、OSHA はコロナウィルスの感染状況や死亡者数を監視し続ける
- 対象となる職場(あるいはその一部)にコロナウィルスからの重大な危険(grave danger)がないとOSHAが判断した場合、あるいは重大な危険に対応するために方策の変更が必要となるような場合は、OSHA はETSをアップデートする

- 雇用者は、書面でのワクチン接種義務付けポリシー (written mandatory vaccination policy)を採択し、実施し、実行し (establish, implement, and enforce)なければならない。
- 上記の適用が除外される場合
  - 雇用者は、ワクチン接種が完了しているか、定期的な検査結果の証明を提出し“マスク”(face covering)を着用するかのどちらかを、従業員が選択するという、書面でのポリシーを採択し、実施し、実行する
- 2種類のポリシーの雛型はOSHAのホームページで公表されている  
<https://www.osha.gov/coronavirus/ets2>

- ワクチン接種義務付けポリシーとは、以下記載以外の全従業員(新規採用も含む)にワクチン接種を義務付けるもの
  - ワクチンに対して医学的忌避反応を起こすもの (medically contraindicated)
  - 健康上の理由で、ワクチン接種を遅らせる必要があるもの
  - 連邦の差別禁止保護法により合理的便宜(reasonable accommodation)を受ける権利があるもの
    - 障害による場合
    - 心から信じている宗教上の信念、実践および習慣 (Sincerely held religious belief, practice or observance)による場合
- 報復行為禁止についてのOSHAの規則に言及し、ワクチンの恩恵について情報を提供するとともに、虚偽の書類を提出することに対する刑事罰についても触れること



# 対象雇用者の従業員でもETSが適用されないもの

- 同僚や顧客がいる職場に出社しない (職場で誰とも接しない)
- 在宅勤務
  - ただし、ハイブリッド形態 (自宅働くことと、他の人と接する職場で働くことの組み合わせ) はETSが適用されない在宅勤務に該当せず
- 屋外のみで働く (work exclusively outdoors)
  - 屋外のみ(exclusively)であること
    - トイレ使用や事務手続き等で短期間屋内にいることは構わない
  - 完全に(truly)屋外であること
    - 建築現場は該当しないかもしれない
    - 他の従業員と一緒に屋外の職場に同じ車で行く場合は該当しない



[aablesecurity.com](http://aablesecurity.com)

# ワクチン接種の完了 Fully Vaccinated

- 対象雇用者の従業員は、2022年1月4日までにワクチン接種が完了していなければならない(なるべく早く完了することが提言)
- 接種の完了とは、一回で済むワクチン(例 Johnson & Johnson)の接種から、あるいは二回のワクチン(例 Pfizer, Moderna)の2回目接種から、2週間経過したこと
- FDAの緊急使用許可やWHOで緊急使用として挙げられているもの、一定の条件を満たした場合のアメリカ国内での臨床試験でもよい
- FDAやWHOが認めている限り、2回のワクチンで1回目と2回目が違う会社のものでもよい
- 追加接種については規定なし(12月2日の大統領発表との違い)

- 雇用者は、従業員からワクチン接種の証明の提出を義務付け、従業員の接種状況を確認しなければならない
- 証明書として認められているものは以下の通り
  - 医療提供者 (health care provider (HCP)/pharmacy) からの証明書
  - COVID-19 ワクチン接種カードの写し
  - ワクチン接種を証する医療記録
  - 公衆衛生局、州あるいはアメリカン・インディアン自治区のワクチン記録システム
  - 他の正式な記録(official documentation)で、ワクチンの種類、接種日、担当医療提供者 (healthcare professionals)が接種提供場所(clinic sites)が記載されているもの
  - 上記の記録が失われた場合、従業員が、虚偽であった場合は偽証罪となることを認識して (under penalty of perjury) 、署名し、日付を記入したもの

- 雇用者は、各従業員のワクチン接種の状況を記録したものを、証明とともに保管しなければならない
- 電子記録を目で確認するだけでは不十分
- 雇用者は、各従業員のワクチン接種状況を記録した名簿(roster)を維持していなければならない
  - 全従業員を記載
  - 各従業員につき以下が該当するかを明記
    - ワクチン接種が完了
    - ワクチン接種が部分的に完了 (Partially (not fully) vaccinated)
    - 医療や宗教上の便宜のために、ワクチン接種が完了していない
    - 適切な証拠を出していないため、ワクチン接種が完了していない
- これらの記録と名簿は、従業員の医療情報として守秘扱いされる必要あり
- ETSが実施されている間保管義務継続

- 雇用者はコロナウィルスのワクチン接種を支援しなければならない
- 従業員のワクチン接種一回ごと、接種場所への往復時間も含め4時間まで、賃金を残業代算定レート(regular rate of pay)で支払わなければならない (カリフォルニア州のように、4時間に限らずワクチン接種に要した全時間に雇用者に賃金支払い義務がある州も)
- 従業員のワクチン接種一回ごと、副作用から回復するために合理的な時間相当の有給病気休暇を与えなければならない
  - 副作用についての“合理的時間”は定義されていないが、雇用者は合理的上限を設けてもよい
  - 雇用者は、従業員に対して、既に使う権利のある病気休暇やPTO(休暇が病気のためかバケーションかで区別されていない場合)を使うことを義務付けてもよいが、バケーションのためにしか使えない休暇の使用を義務付けることはできない
  - 従業員に病気休暇を前倒して使うことの義務付けは出来ない
- 既にワクチンの接種を受けている従業員に、遡って有給病気休暇を与える必要はない

- 2022年1月4日までに、ワクチン接種が完了したことの証拠として適切なものを提出しなかったものは、ワクチン接種が完了していないとみなされ、毎週検査の対象となる
  - 1月4日までに2回目の接種が完了したが、まだ2週間経過していないものは、検査を受ける必要はない
- 他者(同僚や顧客)がいる職場に少なくとも週1回出勤する従業員
  - 最低7日ごとに検査を受け、前回のテスト結果を提出してから少なくとも7日以内に陰性の検査結果を提出
- 他者(同僚や顧客)がいる職場に週少なくとも1回出勤することはないが、そのような職場に出勤する予定の従業員
  - 出勤する7日以内に検査を受け、出勤時に検査結果を提出

- 雇用者は、義務付けられているときに陰性の検査結果を提出しなかった従業員を、検査結果を提出するまでかかる従業員を職場から締め出す(remove)義務あり
- 従業員は陽性結果を速やかに提出し、以下のいずれかが満たされるまで職場から締め出されていなければならない
  - 従業員がかかるテストを選択した場合はnucleic acid amplification test (NAAT)テストの結果が陰性
  - 職場復帰についてのCDCのガイダンスの条件が満たされている
  - 医師から職場復帰してもよいとの推奨があった

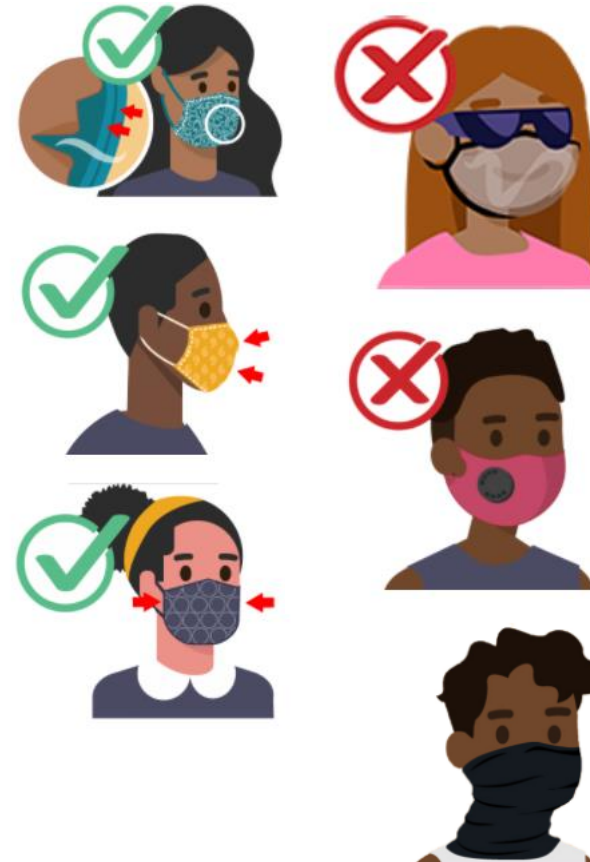
- ETS 自体は検査にかかる費用を雇用者が負担する義務を課していないものの
  - 他の法律、規則、労働協約等により、雇用者が検査費用を負担する義務が課されている場合がある
    - 例 カリフォルニア州労働法
  - 義務付けられていなくても、雇用者として検査費用を負担することを選択できる
  - 残業代支払い対象の従業員 (non-exempt employees) が検査に要した時間に対して、雇用者は支払い義務を負っているかもしれない



- 認められている検査
  - SARS-CoV-2ウィルスを検出するものとしてFDAが認めているもの(緊急使用EUAも含む)
  - 許可されている指示に従って実施されるものであり
  - 自分で実施したり、判定するものではないもの(Not both self-administered and self-read)
- 抗体検査 (antibody test) はETSが認めている検査ではない

# “マスク” (Face Covering)

- 2021年12月5日以降、雇用者は、ワクチン接種が完了していない従業員に対して、室内や、仕事で他人と一緒に車に乗っている場合、“マスク”を着用していることを確実にする
- “マスク”(Face covering)とは
  - 鼻と口を完全に覆うもの
  - 密に織られて息が出来る布 (tightly woven, breathable fabric) で二層以上のもの
  - 隙間なく鼻、口と顎の上にピッタリ合っているもの
  - 切れ目、呼気バルブや穴のないもの
  - 二層であればゲートル gaiter でもよい
  - 全体が安定していれば、(聾啞者と)やり取りのための透明なパネルがあってもよい



[www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/about-face-coverings.html](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/about-face-coverings.html)

# “マスク” (Face Covering)

- 顔を覆うもの(face shields) を”マスク”と一緒に使ってもよいが、“マスク”の代わりとしてはならない
- 以下の場合にのみ着用義務はない
  - 飲食時
  - ドアが閉められ完全に囲われているオフィスで一人である場合
  - 安全や警備の理由で短期間
  - 仕事上のレスピレーター(work-related respirator)や仕事で必要な医療マスクを着用しているとき
- 雇用者は、顧客や訪問者が”マスク”を着用することを禁じてはならず、従業員が希望する場合に“マスク”ではなくレスピレーターを着用することを禁じてはならない



[www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/about-face-coverings.html](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/about-face-coverings.html)

- 通報 (complaint)と感染者の急増が焦点
- OSHA は、雇用者がワクチン接種義務ポリシーを実施すべく誠意をもって努力し (made a good faith effort) 、ある一か所の職場で対象となる従業員の多くがワクチン接種を完了した場合 (the vast majority of covered employees at a particular worksite) は、裁量権を行使し、予定されていた査察 (programmed inspections)の実施を取りやめるかもしれない。
- 現場査察の後、違反と罰則通知(Citation and Notification of Penalty) が発行される
- 違反が軽微な(De Minimis )場合は、Citationは出されない
- 雇用者はCitationを職場に掲示する義務あり
- 雇用者は、通知受領後10営業日以内に異議申し立てする権利あり

- 物価スライド制で毎年1月に変更される。
- 以下の数字は2021年1月15日以降適用となっているもの

違反の種類	罰金最高額
<ul style="list-style-type: none"><li>• Serious(死亡や重症事故となりうる)</li><li>• Other-Than-Serious(死亡や重症事故とならないものの、従業員の安全衛生に直接の影響がありうる)</li><li>• Posting Requirements(違反通知を掲示しない)</li></ul>	一つの違反行為当たり\$13,653
<ul style="list-style-type: none"><li>• Failure to Abate(過去に指摘された違反が是正されていない)</li></ul>	違反行為是正日とされている日以降一日当たり\$13,653
<ul style="list-style-type: none"><li>• 故意あるいは繰り返しの違反行為</li></ul>	一つの違反当たり\$136,532

- ETSは、OSHAが認めた州独自のプランがない州の雇用者に直接適用され、OSHAのものと反する州独自の義務に優先 (preempts contradictory state requirements)
- 州のプランがある州は、ETS発効後30日以内に、安全な職場を提供する方策として最低限ETSと同じ効果的なものを採択する義務あり
  - カリフォルニア州のOSHA は、そのような基準を実施する手続きを止めている
  - ETSは最低基準(floor)であり、雇用者が自主的により厳しい規則を採択することや、より厳しい地方自治体の規則を妨げない
    - ニューヨーク市が12月6日に発表した令



## ETSの対象となる雇用者

- ETSが実施される可能性に備える必要あり
  - ワクチン接種についてのポリシー(ワクチンを義務付けるか、あるいは検査を認めるか)を立案
  - 宗教や障害のための合理的便宜(reasonable accommodation)に関する手続きを含める
  - 有給病気休暇や検査費用の予算化
  - 週毎の検査が難しい遠隔地の場合は、検査キットの確保を開始
  - ワクチン接種の証明のプロトコルと情報管理方策を立案
  - 人事部、給与支払い担当部、および上司・マネージャーのトレーニング

## ETSが無効となった場合、あるいはETSの対象雇用者でない雇用者

- 様々な要因を考慮し、会社にとって最善の道を選択
  - 健康で安全な職場環境を推進 (Occupational Safety and Health Act, OSHA法の一般義務条項の下での雇用者の義務)
  - 以下に例示するような、連邦、州および地方自治体の法や規則
    - 公民権法第7章 (Title VII of the Civil Rights Act)
    - 連邦障害者保護法 (Americans with Disabilities Act, “ADA”)
    - 連邦雇用年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act, “ADEA”)
    - ワクチン接種義務付けと一致しない州法や命令 (モンタナ州、テキサス州、フロリダ州等)
  - 政府機関のガイドライン
  - オフィス再開プランとの関連
  - 従業員の入れ替わりが激しい状況で、ワクチンを拒否する従業員を会社につなぎとめる必要性
  - 種々の規制をよく思わない人たちを疎外することなしに、従業員、顧客、取引先やクライアントに対して、会社はコロナ禍に真剣に取り組んでいることを示す
  - 社風と会社の基本的価値観
  - 政治環境



## ポリシーの導入 – カギはコミュニケーションとトップマネジメントの関与

- 雇用者は、ポリシーを導入する前に、管理職に対して、従業員から合理的便宜の要求があった場合の対応につき、明確なガイドラインを伝えるべき
- 全ての従業員に、合理的便宜の要求は、個々に判断されることを通知
- 何故、またどのように、ポリシーが決定されたかを説明
- 全体会議やグループ会議が必要となるかもしれない
- タイミングを考慮する必要あり
  - ワクチンを受けていない従業員がワクチンを接種し効果が出る前に数週間はかかるかもしれない
  - 追加接種(booster)の取り扱い

## ADA

- 雇用者が、応募者や従業員から、いつ、どの程度医療検査を実施し、医療情報 (medical information) を取得してよいかを規制
  - 第三者から新型コロナウイルスのワクチン接種を受けたか、あるいはその確証を求めることは、ADAが規制している医療検査や障害に関する問い合わせではなく、ADAの規制は適用されない
- 雇用者に対し、応募者や従業員についての医療情報を守秘扱いとすることを義務付け
  - 医療情報には、診断や治療だけでなく、個人が合理的便宜を要求したあるいはかかる便宜を受けていることを含む
  - 従業員がCOVID-19 のワクチンを接種したか否かは従業員の医療情報であり、守秘扱いされ、従業員的人事ファイルとは別に保管されなければならない



# Equal Employment Opportunity Commission's ("EEOC") Updated Guidance on Vaccination and Religious Objections

## What You Should Know About COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act and Other EEO Laws

- 2021年10月25日に宗教を理由とするワクチン接種拒否についての新しい章が、また11月17日には報復についての新しい章が追加された

<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

- EEOC自体が職員に使っている合理的便宜の要求書を開示

<https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2021-10/EEOC%20Religious%20Accommodation%20Request%20Form%20-%20for%20web.pdf>

# 適用除外 心から信じている宗教上の信念、実践および習慣(Sincerely Held Religious Belief, Practice or Observance)

## 対話手続き (Interactive Process)の重要性

- 宗教は広く定義されている
  - 2、3人、あるいは一人のみ信じている独特のものも含みうる
- 要求がなされたら、雇用者は、従業員の信仰(beliefs)や異議(objections)について質問してもよいが、信仰自体を問題視すべきではない
- 要求の根拠となっている宗教を特定するよう尋ねることは不適切ではない
- 宗教のためすべてのワクチンが禁止されているか、それとも新型コロナウイルスのみかを尋ねてもよい
- 宗教の性質(religious nature)やその信念、実践や習慣が真摯かどうかを疑う客観的根拠となる事実を雇用者が知っている場合は、雇用者が追加情報を要求することは正当化される
- ワクチンについて、たとえば何が含まれているかを、説明することで解決するかもしれない

# 適用除外 心から信じている宗教上の信念、実践および習慣(Sincerely Held Religious Belief, Practice or Observance)

## Reasonable Accommodation

- 雇用者に不当な負担を課すことなく合理的便宜を提供するあらゆるものを検討
  - ここでいう不当な負担とは、最低限の費用や負担を雇用者に課すこと (having more than minimal cost or burden on the employer) を意味する(カリフォルニアのように州によっては不当な負担は従業員に有利なものが適用されうる)
    - 職場で完全にあるいは部分的にワクチンを接種している従業員の割合
    - ワクチンを受けているかがわからない、またはワクチンを受けることが出来ない、従業員以外の人と、かかる従業員が接する可能性
- 例
  - テレワーク
  - 配置換え
  - マスク着用

