

COVID-19 and California Employment Law

Cal/OSHA Non-Emergency COVID-19 Prevention Regulations

Pay Transparency Law and Other Latest Developments

このプログラムの内容は2023年1月31日時点のものです



- Cal/OSHA Non-Emergency COVID-19 Prevention Regulations
 - 時系列
 - Emergency Temporary Standards (ETS)との違い
 - 雇用者として取るべき方策
- SB 1162 給与・賃金に関する新法
 - 給与情報報告義務の拡大
 - 給与開示法(Pay Transparency Law)
 - 雇用者の義務
 - 給与水準(Pay Scale)とは
 - 給与水準の掲示
- 2023年1月1日に発効した他の雇用関係の主要法
 - 職場でのCOVID-19感染が推定される法の延長
 - California Family Rights Act (CFRA) の変更



Cal/OSHA (Occupational Safety and Health) Non-Emergency COVID-19 Prevention Regulations

- 2020年11月 – Emergency Temporary Standards (ETS)の第一版発効
- 2022年5月6日 – ETSの3回目の改訂版が発効
 - 最新のCalifornia Department of Public Health (CDPH) (州公衆衛生局) のガイダンスと一貫させる
 - 将来CDPHのガイダンスが改定された場合でも、機動的に対応できる
- 2022年12月15日 – Cal/OSHA 委員会(board) が緊急時ではない COVID-19 防止規則 (Non-Emergency COVID-19 Prevention Regulations)を採択
 - 雇用者が従業員に対して一貫した保護を提供できることを容易にする
 - 将来CDPHのガイダンスが改定された場合でも、機動的に対応できる
- 州法制局(Office of Administrative Law)が規則を承認した時点で発効
- 発効から2年間有効
- 通知書類保管義務は発効から3年間継続

変更点 – 職場から締め出された従業員へ賃金を支払う義務はない

- 職場から締め出された従業員へ雇用者が賃金を支払うことはもはや要求されない
- 代わって、雇用者は、従業員に対して、COVID-19に関連して受給出来る恩恵についての情報を通知する義務あり
- 締め出された従業員は、有給病気休暇(sick leave)、障害手当 (Disability Insurance)、有給家族介護休暇(Paid Family Leave)や失業保険 (Unemployment Insurance Benefits)の適用を受けられるかもしれない

変更点 – 障害と病気防止プログラム(Injury and Illness Prevention Program (IIPP))

- COVID-19 は、職場での危険として、雇用者の IIPP の一環として取り扱われなければならない
- COVID-19関連の規定は、書面化されたIIPPの一部に含まれてもよいし、別の書類としてもよい
- 雇用者は、従業員に対し、COVID-19の危険を防止すべく有効なトレーニングを実施しなければならない
- Cal/OSHA はCOVID-19 の書面化されたプログラムの例を公表する予定

- 濃厚接触者への通知義務
 - 誰に対して: 濃厚接触をした従業員と独立の請負人(independent contractor)および濃厚接触のあった下請け従業員の雇用者
 - いつ: 可能な限り早く
 - 期間: 締め出し義務が全うされるために必要な期間より長い期間
 - 書類保管義務: 3年間
- COVID-19が発生した職場での全従業員への通知 (州法AB 2693により改定)
 - 方法: 個人に対する通知ではなく、職場での掲示でもよい (すでに従業員への通知を掲示しているポータルサイトがある場合は、それでもよい)
 - いつ: 一営業日以内
 - 期間: 最低15日間
 - 上記規定は2024年1月1日で自動失効

- 調査
- 通知 (直前スライドをご参照)
- テスト
- マスク
- 職場からの締め出し
- 換気
- 大発生と異常大発生時の対応
- 報告と書類保管義務

雇用者が取るべき方策

- 調査

- 以下を判定
 - COVID-19 感染者 (Covid-19 Case) が最後に職場にいた日
 - (可能な限りにおいて) テスト結果が陽性またはCOVID-19と診断された日
 - COVID-19 感染者が最初に症状を呈した日
- 職場でCOVID-19の症状を呈した人を効果的に特定し対応
 - 従業員やCOVID-19の症状をスクリーニングする手続きを採用し運営する義務はもはやない
 - 従業員は、COVID-19の症状を報告し体調が悪い場合は自宅待機することが勧められている

雇用者が取るべき方策

- テスト

- 雇用者は、以下の場合に、テストを提供しなければならない
 - ~~ワクチン接種を完了しているか否かにかかわらず、症状のある従業員（感染の可能性が知れているか否かにかかわらず）~~ [もはや必要ではない]
 - 職場で濃厚接触となった全従業員(ワクチン接種状況は関係ないが、最近COVID-19から回復したもの*は除く)
 - 職場での大発生の場合は、感染者にさらされたグループの全従業員（最近COVID-19から回復したもの*等は除く）
 - ~~隔離についてのCDCのガイドラインに従い、テストを受ければ、職場で働き続けさせたり、復帰させることが認められている場合~~ [もはや必要ではない]
 - *最近COVID-19から回復したものの定義 陽性となってからまたは症状が開始してから30日間（これまでは90日間）

雇用者が取るべき方策

- テスト (濃厚接触の定義)

- “濃厚接触”についてのCDPHの最新の定義を採択 (職場の広さにより異なる)
 - 広さが40万立方フィート以下の室内 (家、病院の待合所や飛行機等): 24時間内に合計で15分間 以上同じ場所を共有
 - 広さが40万立方フィート超の室内 (オープンプロア設計のオフィス、倉庫、大規模小売店、物品や食品生産工場): 24時間内に、合計で15分以上、COVID-19感染者の6フィート(1.8メートル)以内にいたこと
 - 個別オフィス、スイートルーム、待合室、休憩所、食事場所、お手洗いやその他のスペースで、天井から床までの壁で区切られているものは、一つの室内
- CDPHが定義を変更した場合は、さらに改定される

雇用者が取るべき方策

- テスト

- 認められているテストには変更なし
- Food and Drug Administration (FDA) がSARS-CoV-2 ウィルスに今感染していることを探知するものとして承認したもの(緊急使用承認 (Emergency Use Authorization (EUA))も含む)であり、
- 許可された指示書に従い実行されるもの
- 市販(OTC) テストは、以下のようにテスト結果の証明が提供されるのであれば、自分で実施し判定してもよい
 - 結果の日時付きの写真
 - 結果の日時付きのデジタル報告書のある市販テスト

雇用者が取るべき方策

- マスク

- マスク(face coverings)着用が依然として義務付けられている場合
 - CDPHが義務付けているとき
 - COVID-19 感染者は、症状を呈してから10日間（症状がない場合は最初に陽性と判定されてから10日間）職場で着用しなければならない
 - 大発生や異常大発生の場合に、さらされたグループ(exposed group)
- 着用義務が免除される場合
 - 従業員が一人のとき
 - 職場で飲食しているとき（6フィート離れており、(室内では)外気や浄化された空気が最大限に取り込まれていること）
 - 心身障害により着用出来ない従業員
 - 着用しては現実的に遂行できない特定の任務中
- 従業員は、ワクチンの接種状況にかかわらず、報復を恐れることなく、職場でマスクを着用できる

雇用者が取るべき方策

- COVID-19感染者の職場からの締め出し

- 症状のない従業員: 感染しやすい期間(infectious period)中は職場に復帰すべきではない
- 症状のある従業員: 以下のうち短い期間は職場に復帰すべきではない
 - (1) 感染しやすい期間または
 - (2) 症状が始まってから10日経過し、100.4°F(38°C)以上の熱が解熱剤を使わずに下がってから少なくとも24時間が経過
- COVID-19感染者は以下の時点までは職場でマスク着用
 - COVID-19 の症状が始まってから10日経過または
 - (症状がない場合) COVID-19 テストで最初に陽性となってから10日経過
- その時点でのCDPH のガイダンスを参照する必要あり
- COVID-19感染者(COVID-19 Case)とは
 - テストが陽性だったもの
 - 資格のあるヘルスケア担当者からCOVID-19と診断されたもの
 - 州または自治体の隔離(isolation)命令の対象となっているもの
 - COVID-19により死亡したと地方自治体により決定されたかカウンターの統計にそのように記録されたもの

- 感染しやすい期間(Infectious Period)は、CDPHの定義に沿って規則自体の定義が若干変更
 - COVID-19の症状のある感染者の場合は、最初に症状が出る2日前から始まり、症状が出てから10日経過(5日から10日間の間でテストが陰性だった場合はその日まで)、解熱剤を使わずに熱が下がってから24時間経過し、かつ症状が改善
 - 症状がないCOVID-19感染者の場合は、陽性の結果となった採取の2日前から始まりCOVID-19の最初の陽性結果となったサンプルが採取されてから10日まで(5日から10日間の間でテストが陰性だった場合はその日まで)
- この結果、5日以降に陰性となった場合は、感染しやすい期間ではなくなる
- CDPHが定義を変更した場合は、さらに改定される

雇用者が取るべき方策

- 換気

- CDPH と Cal/OSHA のガイダンスを常時確認
 - ガイダンスの例 Interim Guidance for Ventilation, Filtration, and Air Quality in Indoor Environments
- 以下を含むような、COVID-19の感染を防ぐ効果的な方法を選択し運用
 - 他の危険を起こすことなく、可能な限り外気を最大限に取り入れる
 - MERB-13以上か現存の換気システムで最大のレベルのフィルターで空気を浄化
 - 感染のリスクを低くする方法として換気が不十分な場合は、HEPAフィルターを使う



©Tex-Air Filters

雇用者が取るべき方策

- 大発生(outbreak)と異常大発生(major outbreak)

- 大発生(14日間で、感染者にさらされたグループ (exposed group)で3名以上が感染) – 雇用者の義務は強化
 - ワクチンの接種状況にかかわらず、さらされたグループの全従業員(かかる14日間に職場にいなかったものと最近COVID-19から回復したものを除く)に毎週テストを提供
 - [新]感染のリスクを低くする方法として換気が不十分な場合は、従業員がいる室内でHEPAフィルターを使う
- 異常大発生 (30日間で、感染者にさらされたグループ(an exposed group)で20名以上が感染) – 雇用者の義務はさらに強化
 - ワクチンの接種状況にかかわらず、さらされたグループの全従業員に週2回、または地域の公衆衛生局が提唱する場合はより頻繁に、テストを提供
 - [新] 雇用者は異常大発生をCal/OSHA に報告しなければならない(規則は報告期限を規定せず)
- [新] 大発生と異常大発生についての強化義務は、COVID-19感染者が一人以下となるまで続く (これまでは新規発生が無くなるまでとされていた)

雇用者が取るべき方策

- 報告と書類の保管

- COVID-19感染者と大発生につき、地元の公衆衛生当局に報告する義務はもはやない
- 地元の公衆衛生令は、まだそのような報告を義務付けているかもしれない
- 異常大発生はCal/OSHAに報告されなければならない
- 雇用者は、すべてのCOVID-19感染者につき以下の情報を取得し保管する義務がある
 - 氏名
 - 連絡先
 - 職種(occupation)
 - 働いていた場所
 - 職場での最後の日
 - 陽性のテスト結果となった日または診断された日
- 上記の記録は2年間保管されなければならない
- 濃厚接触についてはもはや記録を保管する必要なし

SB 1162 給与・賃金に関する新法

- 従業員100人以上の私企業に2021年1月1日以降義務付けられていた、カリフォルニア州のCivil Rights Department (“CRD”) (2022年7月までは Department of Fair Employment and Housing, “DFEH”) への給与情報報告義務を強化
- 連邦のEmployer Information Report (EEO-1)の写しを提出することでよいとされていた条項が削除された結果、州に独自の情報を報告する義務が発生
- これまで報告していた情報に加え、それぞれの職種 (job categories) ごと、人種、民族、性別毎に、時給の中央値 (median) と平均値 (mean) も報告
- 複数の事業部 (establishments) がある企業は、事業部ごとの情報を提出しなければならない
- 届け出を提出しない場合は、裁判所は、CRDの申し立てに応じ、従業員一人当たり100ドルまでの民事上の罰金を科すことができる（その後の違反の罰金は200ドルまで）
- 届け出期限は毎年5月の第2水曜日（2023年は5月10日）

- 賃金平等法(California Equal Pay Act) 実質同等 (substantially similar) の仕事をしている従業員に、性の違いで安い賃金を支払うことを禁止
- 2016年1月1日 賃金公正法(California Fair Pay Act) により、雇用者が賃金の違いを正当化しにくくすべく、また報復行為を禁止すべく、改定
- 2017年1月1日 人種や民族(race or another ethnicity)の違いで安い賃金を支払うことも禁止
- 2018年1月1日 応募者の過去の給与を尋ねることが原則禁止



Priority One Payroll

- 応募者に対して [以前から既に義務化]
 - (要求があった場合) その職種についての給与水準(pay scale)を開示
- 従業員に対して
 - (要求があった場合) 従業員が今雇用されている職種についての給与水準を開示
- 求人広告(Job Posting)
 - この義務は従業員が15人以上の雇用者に適用
 - 該当職種が対面でまたは遠隔でカリフォルニア州で勤務できる場合は(if the position *may ever be filled in California, either in-person or remotely*)、その職種についての給与水準を開示する義務あり
 - 第三者を通じて求人広告を出す場合は、かかる第三者に給与水準を開示し、その第三者は給与水準を求人広告に掲示する義務あり
- 書類の保管
 - 各従業員ごとに、その雇用期間中とその後3年間、肩書と賃金の推移の記録(job title and wage rate history)を保管
 - この記録は州の労働基準管理局長(Chief of the Division of Labor Standards Enforcement) が査察できる

- その職種について雇用者が支払うことが合理的に予定されている給与 (salary) (年収あるいは週あたりの収入) や時給の範囲 (Salary or hourly wage range that the employer reasonably expects to pay for the position)
- 時給や仕事の単位ごとの金額(piece rate) でもよい
 - この場合かかる金額として雇用者が支払うことが合理的に予測されているものが開示されなければならない
- 給与や時給以外のベネフィットを開示する必要はない
 - 応募者を引き付けようとしてかかる情報を開示する場合は、開示した情報も賃金平等法の対象となる賃金とされうる

- 従業員が15人以上の雇用者が対象
 - 最低賃金の適用の決定と同じ基準で従業員を数える
 - 親子会社、兄弟会社や共通の支配関係にある会社は同じ雇用者とされる
 - 少なくとも一人の従業員がその時点でカリフォルニア州にいないことが必要
 - 真正な(bona fide)独立の請負人(independent contractors)はここでいう従業員には該当しないが、残業代支払い適用外の従業員(exempt employees)やパートタイム従業員、未成年の従業員や雇用されたばかりの従業員は含まれる
- 給与水準の情報自体が広告に含まれている必要あり
 - 電子広告の場合に給与水準の情報についてのリンクでは不十分
 - 紙面での広告の場合に、QRコードでは不十分



Rose Wong for The New York Times

NETFLIX Project Manager, Legal Documents, Los Gatos, CA

NETFLIX JOBS

TEAMS

LOCATIONS

- Ability to work proactively, independently with little guidance, and reliably under tight schedules and with competing priorities;
- Solution-driven mindset with the ability to think strategically, but also to use good judgment to build scalable processes and escalate matters that require urgent attention;
- Flexibility and patience to work across different time zones to connect with international teams;
- Experience with management of legal documents is highly desirable;
- Fluency in one or more different languages is a plus.

The overall market range for roles in this area of Netflix is typically \$140,000 - \$650,000.

This market range is based on total compensation (vs. only base salary), which is in line with our compensation philosophy.

- 雇用者に対し、一件の違反行為につき、100ドル以上で1万ドル以下の民事上の罰金が科される
- 不服申し立ては労働基準管理局長宛てになされてもよく、あるいは差し止め救済等を求める民事手続きを裁判所に提訴できる
- 賃金平等法による権利を行使したりそれを手助けしようとした従業員に対する報復行為は禁止

- よりの確な人材が応募?
- 給与水準を競合他社の数字に基づき策定することが可能
- 公開された給与水準が公平と映る場合は従業員が一生懸命働くようになる?
- 給与水準が平均化 (幅が狭くなる)?
 - パフォーマンスに関わらず同じ報酬を支払うことになる?
 - パフォーマンスに対応する報酬は給与以外の形態で支払う場合は、透明性に欠ける



- 給与監査を実施
 - 給与水準が一定のグループに不利となっているか
 - 業績の良い従業員に適切に報酬が支払われているか
 - 職種区分が適切か
- 給与水準を公開して終わりではない
 - パフォーマンスをどのように判断し、報酬を決定するかを熟慮する必要あり

2023年1月1日付で発効したその他の主要な新法

- AB 1751 (雇用法第3212.86 条ないし第3212.88条を改訂)
- カリフォルニア州は、従業員のCOVID-19での労災の受給資格につき、厳格責任(strict liability) を採用せず
- 代わって、以下の場合にのみ職場でCOVID-19に感染したことが推定される
 - 従業員5人以上の会社で、特定の職場(employee's specific place of employment, at the employer's direction)での大発生(outbreak)中にテストの結果陽性であった従業員
 - ヘルスケア事業で働く従業員と緊急救援対応者(First Responders)
- 2023年1月1日に失効する予定であったところ、AB 1571により2024年1月1日まで延長

California Family Rights Act (CFRA) の改定

– 特定者(Designated Person)

- CFRA休暇の受給資格のある従業員は、重病な子供、父母、祖父母、孫、兄弟、配偶者、内縁者または特定者の看病のためにCFRA休暇を取得してよい
- 特定者とは 血縁関係のあるもの、または従業員と家族類似の関係にあるもの
 - 従業員が休暇を要求する時点で特定してもよい
 - 雇用者は、CFRA休暇がとれる特定者を12ヵ月間に一人の特定者に限定してもよい

California Family Rights Act (CFRA)の改定 – 忌引き休暇(Bereavement Leave)

- CFRAの適用を受ける雇用者は、受給資格のある従業員に、家族の死去に当たり最長5日の忌引き休暇を与えなければならない
 - 受給資格のある従業員 – 忌引き休暇開始時点で少なくとも30日間雇用されている
 - 家族の死去 – 配偶者、子供(継子も含む)、親、兄弟、祖父母、孫、内縁者または義理の親の死去
- 無給でよいが、従業員は他の有給休暇を使うことも出来る（雇用者は、従業員に対して他の有給休暇を使うことを義務付けてはならない）
- 既に忌引き休暇があるものの期間が5日より短い場合は、期間を延ばす必要あり
- 休暇を受ける資格のある従業員は、家族の死去の後3ヵ月以内に忌引き休暇を取得しなければならないが、まとめてとる必要はない
- 雇用者は、従業員に、家族の死去についての証拠を提出するよう義務付けることが出来る
- 忌引き休暇を取得した従業員や不服申し立て手続きに関与した従業員への報復行為は禁止（採用しないことも禁止されている報復行為に該当）

Contact Information:



Miharu Furihata

Partner, San Francisco, California

T +1 415 954 0377

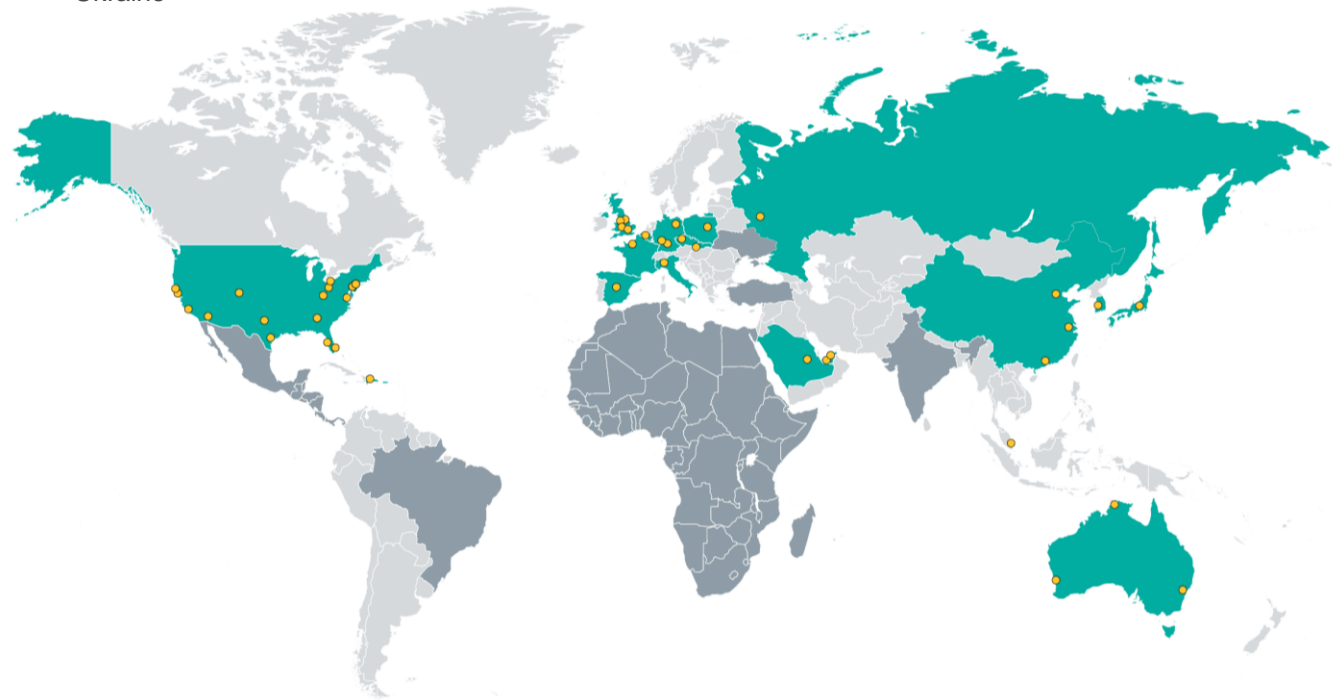
E miharu.furihata@squirepb.com

Global Coverage

Abu Dhabi	Manchester
Atlanta	Miami
Beijing	Milan
Berlin	Moscow *
Birmingham	New Jersey
Böblingen	New York
Bratislava	Palo Alto
Brussels	Paris
Cincinnati	Perth
Cleveland	Phoenix
Columbus	Prague
Dallas	Riyadh
Darwin	San Francisco
Denver	Santo Domingo
Dubai	Seoul
Frankfurt	Shanghai
Hong Kong	Singapore
Houston	Sydney
Leeds	Tampa
London	Tokyo
Los Angeles	Warsaw
Madrid	Washington DC

Africa
Brazil
Caribbean/Central America
India
Israel
Mexico
Turkey
Ukraine

■ Office locations
■ Regional desks and strategic alliances



* We are winding down our operations in Moscow.