

2020年3月31日

JETRO San Francisco

中小企業海外展開現地支援

プラットフォーム・コーディネーター

萬 タシヤ弁護士 (Yorozu 法律事務所)

カリフォルニア州の企業・雇用主のための COVID-19 対応に関する法的留意点 (後編)

COVID-19 世界的流行下における事業運営及び雇用上のリスクを抑えるための注意事項

概要

連邦、州、郡、及び市の政府当局は、新型コロナウイルスの感染拡大問題（以下「COVID-19」）に関連して、住民及び事業の健康、安全、及び福祉を保護する法律、指令、及び指針を発布している。新たに制定された連邦法では、労働者に対する緊急有給傷病休暇及び既存の Family Medical and Leave (FLMA) を拡充した家族・医療休暇の付与を雇用主に義務付けている。カリフォルニア州では、州、郡、及び市の公衆衛生当局が、屋内退避指令を発令し、事業運営及び住民の活動に急激かつ直接的な打撃を与えている。市によっては、COVID-19 について高リスクにある従業員が有給傷病休暇を利用できるように、有給傷病休暇条例を改定している。

企業は、COVID-19 感染が拡大する渦中で、様々な州や地方自治体の雇用法、休暇法、及び屋内退避指令を遵守するにあたり、大きな問題に直面している。下記詳述のとおり、屋内退避指令を発令した州や地方自治体では、事業主は、事業所での現場業務を継続する、現場業務を縮小して従業員が在宅勤務できるようにする、あるいは、一時的もしくは完全に全業務を停止するという、難しい決断を迫られている。また、従業員に現場勤務もしくは在宅勤務を認める、財政上やむを得ず、従業員の給与や労働時間を削減する、あるいは従業員を解雇もしくは一時解雇するという、難しい労働力・雇用上の決断も強いられている。

本レポートの後編では、企業及び雇用主が事業運営上の困難を切り抜けるにあたり、以下の情報を役立てていただくことを目的としている。

1. 従業員が事業所において現場業務を継続する際の最善措置
2. 従業員が在宅勤務をする際の最善措置

3. COVID-19 感染拡大問題に伴う従業員への休暇付与に関する法令遵守
4. 従業員の一時解雇、解雇、減給、労働時間削減に関する法令遵守
5. COVID-19 の世界的流行下における契約条項の見直しと保護的な法規定や条例等の適用判断

このレポートが、米国カリフォルニア州で事業を行っている企業とその日本本社にとって、現地管理職が抱えている法的な課題をより理解し、日々事態が急速に変化する状況の中で、運営上・雇用上の意思決定をするための戦略的準備材料となれば幸いである。

1. 従業員が事業所において現場業務を継続する際の最善措置

事業所で現場勤務を継続するために通勤する従業員がいる雇用主には、以下の最善措置を講じることを勧める。

- 1.1 全ての事業運営及び現場業務の従業員が、カリフォルニア州及び地方自治体あるいは市の屋内退避指令を遵守していることを確認する。
 - 本レポート前編に記述されている、各指令において「必須事業」みなされる事業又はサービスの概要を参考されたい。
 - 従業員が現場業務を継続すべきか否かは、雇用主と従業員が独断で決められることではない旨に留意されたい。もし、適用される指令を無視して従業員が現場業務を継続する場合には、従業員と雇用主の両者が屋内退避指令違反の責任を負う可能性がある。
- 1.2 必要不可欠なサービス（最低限の基本業務を含む）の提供、又は必須事業の勤務を目的とした通勤を許可する「通勤許可証」を従業員に発行する。
- 1.3 以下を含む、米国労働安全衛生局が発行した COVID-19 職場準備奨励事項 (<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>) を実施する。
 - 手洗い所（又はハンド・サニタイザー）を提供し、頻繁かつ徹底的な手洗い（又はハンド・サニタイザーの使用）を奨励する。
 - 病気の従業員には自宅にとどまるよう求める。

- ティッシュ及びゴミ箱を提供して、咳やくしゃみを（手ではなく）肘で覆うことを含めた、適切な咳エチケットを奨励する。
- 従業員に、同僚の電話、デスク、オフィスの使用を控えさせる。
- 掃除、除菌、及び廃棄物除去を含めた、通常の清掃を継続する。

1.4 現場業務の従業員同士が、6フィート（約1.8メートル）のソーシャル・ディスタンスを保てるように、業務を調整する。例えば、従業員の一部に在宅勤務を認める、人手を減らす、時差シフト制にする、職場のレイアウトや座席の配置を調整する等。

1.5 従業員に咳、発熱、その他 COVID-19 の症状がある際には、直ちに帰宅させる体制を整える。

- 雇用主は、職場の安全性を保つために、COVID-19 の感染拡大問題への対策として、従業員の体温を計測することが認められる。なお、これは特別な措置であり、他の状況においては、従業員の体温計測は健康診断とみなされ、雇用主がこれを行うのは厳しく禁じられている。よって、雇用主は従業員の体温計測を実施する前に弁護士と確認することを勧める。雇用主は、発熱が別の原因である可能性や、無症状でも COVID-19 に感染している人もいることを念頭においておくことが重要である。
- 雇用主は従業員に対して、COVID-19 の症状に関して質問することはできるが、COVID-19 検査結果の開示を要求することはできない。

1.6 現場業務に従事する従業員の COVID-19 検査結果が陽性であると知ってしまった場合には、雇用主には次の対処を勧める。

- 米国疾病予防管理センター（US Centers for Disease Control and Prevention）からの推奨指針に従って職場を清掃・消毒する。
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/cleaning-disinfection.html>
- 弁護士と相談し、濃厚接触している他の従業員への通知を準備する。雇用主は、個人医療情報の機密性を保たなければならず、感染した従業員の名前を開示することはできない。

- 雇用主が、1970年労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970）における記録の保管義務を負っている場合は、COVID-19の感染に関する事態が同法下の記録保管の要件を満たす疾病としてみなされるか否かを判断し、もしそうであれば、労働安全衛生局に報告する。

2. 従業員が在宅勤務をする際の最善措置

従業員を在宅勤務にして業務を継続する雇用主には、以下の最善措置を講じることを勧める。

2.1 次の内容を含めた、在宅勤務規程を作成する。

- 残業は、事前許可がある場合にのみ認められること。
- ノン・エグゼンプト従業員は、全ての労働時間と食事時間及び休憩時間を記した週間タイムシートを提出しなければならないこと。
- この在宅勤務規程は、COVID-19感染拡大問題に対応するための屋内退避指令期間中だけのための臨時規程であること。
- 従業員は引き続き、会社のデータセキュリティ及び機密情報に関する義務を遵守しなければならないこと。
- 自宅オフィスの安全に関する指針と、従業員の自宅オフィスがそれらの指針に沿っていることを確認する従業員からの証明書の提出義務があること。

2.2 従業員の在宅勤務に際して発生した経費について、適切な払い戻し額を決める。例えば、これには、従業員のインターネット接続料金、個人所有携帯電話の通話料（仕事関連の通話に使用される場合）、ソフトウェア、事務用家具、プリンター、その他のオフィス用品に関する合理的な案分割合の設定が含まれる。

2.3 雇用主の保険会社に、従業員が在宅勤務する旨を伝えて、労災の補償範囲を確認する。

2.4 最低賃金、有給傷病休暇、その他の福利厚生に関して、それぞれの従業員が労働する市が制定している労働条例が、雇用主の既存の規程よりも、従業員にとって有利かどうか確認する。なぜなら、雇用主は、労働が行われる場所の法令を遵守する必要があるからである。（通常であれば、労働場所は雇用主の事業所であることがほとんどだが、屋内退避指令が有効な間は、労働場所は従業員の自宅が所在する市となる。）

3. 従業員への休暇付与に関する法令遵守

一般論として、雇用主は、次に従って従業員に休暇を付与する義務がある。(a) 雇用主の有給休暇規程（又は、雇用主の他の休暇規程）、(b) 雇用主の傷病休暇規程や適用されるカリフォルニア州及び地方自治体の有給傷病休暇法、及び (c) 適用される連邦又はカリフォルニア州の家族・医療休暇法。加えて、雇用主は、連邦又はカリフォルニア州法に基づき、従業員の障がいに対する措置として休暇を付与しなければならないこともある。

雇用主は、下記に説明する COVID-19 に関連して新たに制定された、連邦 FMLA を拡充し、臨時的に休暇を義務付ける法令改正、並びに、州及び地方自治体が COVID-19 関連の目的で傷病休暇の使用を認めた新しい条例や指針に留意されたい。

3.1 2020 年 3 月 18 日、連邦「ファミリー・ファースト新型コロナウイルス対策法 (Families First Coronavirus Response Act : FFCRA)」が新法として成立した。FFCRA に基づき、2020 年 4 月 1 日から 2020 年 12 月 31 日の間、従業員 500 人未満の雇用主は、適格従業員に対して、下記の COVID-19 関連有給傷病休暇及び有給家族・医療休暇を付与しなければならない（なお、税額控除の対象となる）。

- 緊急有給傷病休暇 (Emergency Paid Sick Leave : EPSL) に関する規定：

原則として、雇用主は、フルタイム従業員には 80 時間を上限とした緊急有給傷病休暇 (Emergency Paid Sick Leave : EPSL) を付与しなければならない。（パートタイム従業員には比例按分した時間となる。）従業員は、次の理由で労働（又はテレワーク）することができない場合に EPSL を取得することができる。(a) 隔離措置指令を受けている（注：FFCRA では、屋内退避指令は隔離措置とはみなされない）、(b) COVID-19 の症状が出ており、医学的診断を待っている、(c) 隔離措置指令を受けている他者の世話をしている、(d) COVID-19 を理由とした学校閉鎖又は託児所の利用不可により、従業員自身の子供の世話をしている、あるいは (e) 政府当局が定めた、実質的に同様の状況に置かれている。なお、下記を留意されたい。

- カリフォルニア州及び地方条例の下では、EPSL は通常の有給傷病休暇とは別で、それに追加されるものである。

- 2020年4月1日以前に従業員に付与済みの有給休暇に関しては、例えその有給休暇が COVID-19 に関連し、雇用主の通常の有給休暇規程の範囲外であったとしても、雇用主は、EPSL 付与義務に基づく税額控除や相殺措置を受けることはできない。
 - 雇用主は、2020年4月1日までに、米国労働省の EPSL/EFMLE（後述で説明する緊急家族・医療休暇の拡充規定（Emergency Family and Medical Leave Expansion））に基づいた通知を、職場あるいは社内ネットに掲示するか、従業員への郵便あるいは電子メールで告知しなければならない。
 - 雇用主は、FFCRA 及び従業員に提供されてきた雇用主の規程に従って、EPSL の支払について 1 日あたりの限度額又は累積限度額を設定することができる。
 - 雇用主は、EPSL の使用及び残高に関する記録を保持しなければならない。
 - EPSL は、従業員退職の際に現金化はできず、2020 年末に期限切れとなる（すなわち、未消化の EPSL は持ち越せない）。
 - 雇用主は従業員に対して、EPSL を取得する前に、休暇、有給休暇、又は通常の有給傷病休暇といった他の有給休暇をまず使用させることはできない。
 - 雇用主は、EPSL を取得する従業員に報復的措置をしてはならない。
- 緊急家族・医療休暇の拡充（Emergency Family and Medical Leave Expansion : EFMLE）に関する規定：
- 原則として、雇用主は、30 日間以上雇用している従業員には、復職を保証した 12 週間を上限とする拡充された家族・医療休暇（EFMLE）を付与しなければならない。従業員は、COVID-19 の緊急事態を理由とした学校閉鎖や託児所の利用不可により、従業員自身の子供を世話する必要があるために労働（又はテレワーク）ができない場合に EFMLE を取得することができる。なお、下記を留意されたい。
- 雇用主は、2020年4月1日までに、米国労働省の EPSL/EFMLE 通知を、職場あるいは社内ネットに掲示するか、従業員への郵便又は電子メールで告知しなければならない。

- 雇用主は、EFMLE の使用に関する記録を保持しなければならない。
- EFMLE の最初の 10 日間については無給だが、従業員には、蓄積した休暇（vacation）、有給休暇（paid time off）、あるいは通常の有給傷病休暇で補填できる選択肢がある。（注：雇用主は、従業員に対して有給傷病休暇による補填を強制することはできない）。
- 最初の 10 日経過後、雇用主は、通常の労働時間の対価として、その従業員の通常の給与金額の 3 分の 2 を支払わなければならない。雇用主は、FFCRA 及び従業員に提供されてきた雇用主の規程に従って、EFMLE の支払について 1 日あたりの限度額又は累積限度額を設定することができる。
- 雇用主は、EFMLE を取得する従業員に報復措置をしてはならない。
- 従業員 25 人未満の雇用主は、一定の状況下においては、従業員を復職させる義務から免除され得る。

3.2 カリフォルニア州有給傷病休暇法（California Paid Sick Leave Law）：

カリフォルニア州の有給休暇法を執行しているカリフォルニア州労働委員会は、カリフォルニア州有給傷病休暇を新しい目的に使用できる可能性を表明している。カリフォルニア州労働委員会は、COVID-19 に関連した理由で学校又は託児所が閉鎖した子供がいる従業員の場合、そのような従業員には、予防処置として子供と一緒に過ごすために、カリフォルニア州有給傷病休暇を使用する選択肢がある（しかし、使用を強制することはできない）と表示した執行指針を出している。

3.3 地方自治体の臨時有給傷病休暇条例（Local Paid Sick Leave Ordinances）及び指針：

多くの市が、その市独自の有給傷病休暇条例を制定している。その中には、有給傷病休暇を COVID-19 に関連する新しい目的に使用できるとした指針を発表した市もある。雇用主は、その地方自治体の有給傷病休暇の適用性及び認められる使用について、弁護士と相談することを勧める。

- 例えば、サンフランシスコ市・郡で有給傷病休暇条例（San Francisco Paid Sick Leave Ordinance）を執行する労働基準局は、病気にはなっていないが、COVID-19 の感染リスクが高い、「ハイリスク対象グループ」に属している従業員はサンフランシスコの有給傷病休暇を使用できる可能性があるとしている。現

時点で「ハイリスク対象グループ」の定義は、60歳以上の人、心疾患、肺疾患、糖尿病、腎疾患、又は免疫機能が低下しているといった健康状態の人である。

4. 従業員の解雇、一時解雇、減給、労働時間削減に関する法令遵守

企業は、COVID-19の世界的大流行が事業運営にもたらす影響を評価することにより、事業所を閉鎖したり、業務を大幅に縮小したりといった難しい決断を迫られるかもしれない。従業員の労働時間削減、一時解雇、あるいは完全解雇も必要になるかもしれない。企業は、従業員労働力の変更を実施する前に、下記の法的事項に留意することを勧める。

- 4.1 弁護士と相談して、労働力変更の範囲、労働時間の削減や一時解雇あるいは解雇の対象となる従業員の選定基準、及び計画中の労働力変更が、差別禁止法に保護される立場の従業員に偏っていないか、リスクの分析及び評価を行う。
- 4.2 従業員の労働時間削減が、以下の結果をもたらすか否か判断する。
 - 従業員が失業保険の給付対象となるか、あるいは団体健康保険補償の範囲外となるか。雇用主は、そのような従業員に対して、失業保険及び COBRA/Cal-COBRA の通知を提供する義務がある。
 - 従業員区分（エグゼンプト／ノン・エグゼンプト）の変更。例えば、フルタイムの部下2人を監督する上司（エグゼンプト）の部下が解雇やパートタイムとなる場合には、上司の従業員区分がノン・エグゼンプトに変更される可能性がある。
 - 従業員報酬の削減。労働時間に基づき給与が支払われるノン・エグゼンプト従業員の労働時間削減は、その報酬削減に繋がる。一方で、エグゼンプト従業員の労働時間削減は、1週間に渡り何も労働しなかった場合にのみ、その報酬を削減できる。すなわち、雇用主は、エグゼンプト従業員に対して1週間単位以下の報酬削減をすることはできない。
- 4.3 企業の規模及び計画している一時解雇又は解雇の規模が、雇用主に、連邦労働者調整及び再訓練予告法（Federal Worker Adjustment and Retraining Notification Act: Federal WARN Act）又はカリフォルニア州労働者調整及び再訓練予告法（Cal-WARN Act）の遵守義務をもたらすか判断する。概して、これらの法律は、Federal WARN Act であれば従業員数100人以上、Cal-WARN Act であれば従業員数75人以上の大企業が、30日間に50

人以上を解雇するような、大規模な解雇又は事業所閉鎖を行う場合に、解雇日から最低 60 日間前の事前通告を義務付けるものである。この事前通知義務は、COVID-19 に関連する理由の場合には免除される可能性がある。あらゆる通知義務及び解雇手続き上の義務に関しては、弁護士にその適用性と遵守性を確認することが望ましい。

4.4 雇用主が従業員を解雇又は無期限に一時解雇する（あるいは、復職日が通常の給与支払い期間を超えている）場合、雇用主は以下を含む従業員解雇における義務事項全てを遵守しなければならない。

- その従業員に対して、雇用最終日に、(a)全労働時間と(b)蓄積した未消化の休暇・有給休暇の全額を含む最終給与を支払う。
- その従業員に対して、雇用関係の終了、失業保険の受給資格、及び健康保険の継続補償資格に関する通知を行う。

4.5 従業員に対して、労働訴訟の権利放棄と引き換えに退職金（severance payment）を提示するか検討する。2 人以上の従業員を解雇する場合で、40 歳以上の従業員に退職契約書（権利放棄合意書）を提示する場合には、雇用主に一定の遵守義務があることに留意されたい。

5. COVID-19 の世界的流行下における契約条項の見直しと保護的な法規定や条例等の適用判断

企業では、上述の運営上及び雇用上の事項に加えて、契約書関連の履行義務に関しても影響が出ている。サプライチェーン内の業者、顧客、その他の関係者も、同様の課題に直面していることも確かだ。具体的な個々の状況は弁護士に相談することを勧めるが、検討すべき課題をいくつか簡単に説明する。

5.1 契約上の履行義務と不可抗力：

企業が既存の契約に基づく履行義務を果たせない場合、又は契約の他方当事者がその義務を果たせない場合、企業は弁護士と契約書を見直し、不可抗力条項に基づき履行が免除され得るかを判断することを勧める。契約書特有の文言を評価して、不可抗力条項があるか、COVID-19 感染拡大問題が不可抗力事象に該当するか、どの履行義務が免除さ

れるか・されないか、契約全体に与える影響、事前通知義務の有無、そして損害を軽減する何らかの義務があるかを判断することが重要である。

5.2 契約履行不能・履行の実行困難性・契約目的の達成不能に関するカリフォルニア州民法第 1511 条：

企業が、既存の契約に基づく履行義務を果たすことができなくなってしまったものの、その契約に不可抗力条項がない場合（又は COVID-19 感染拡大問題が不可抗力事象に該当しない場合）で、その契約の準拠法がカリフォルニア州法である場合には、カリフォルニア州民法第 1511 条により、契約を履行しないにもかかわらず、その不履行の責任が免責される可能性がある。

5.3 地方自治体の保護的な法規定や条例等：

例えば、サンフランシスコ市・郡は、年間収益が\$25,000,000 以下の事業であれば、同市・郡内の商業賃貸物件の賃料の支払いを、立ち退きを迫られることなく 6 ヶ月まで滞納できる臨時条例を施行した。雇用主は、各自治体の条例に、COVID-19 感染拡大問題の渦中でも事業対応の助けとなる一時的な救済措置を受けることができるか否か検討することを勧める。

事態は目まぐるしい速さで進行しているので、本レポートの内容に変更が生じることが想定される。最新の情報については弁護士、会計士、その他の専門家に相談されることを勧める。

問い合わせ先：Yorozu 法律事務所 (www.yorozulaw.com)

代表弁護士 萬タシャ (tasha.yorozu@yorozulaw.com)

シニア・アソシエイト弁護士 アニー・C・ルウ (anne.lew@yorozulaw.com)

米国公認会計士 河西香織 (kaori.kasai@yorozulaw.com)

注意：本レポートは、標題に関するすべての情報を網羅するものではなく、ごく概要をお伝えするものです。また、ここで扱う内容は、一般的事実としてお伝えするものであり、特定の状況に対する法的アドバイスではなく、それを意図したものでもありません。