

ポスト・新型コロナ社会
事業再開における雇用主の留意点に関する Q&A
(米国)

(2020年5月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ニューヨーク事務所

ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューヨーク事務所が現地法律事務所 モーゼス・アンド・シンガー(Moses & Singer) 法律事務所に作成委託し、2020年5月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびモーゼス・アンド・シンガー(Moses & Singer) 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびモーゼス・アンド・シンガー(Moses & Singer) 法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ニューヨーク事務所
E-mail：info-nya@jetro.go.jp

JETRO

ポスト・新型コロナ社会 事業再開における雇用主の留意点に関する Q&A

(米国)

新型コロナウイルスが世界中で猛威を振るう中、感染拡大防止に向け各国政府は外出制限および事業の休業要請を行った。人々の生活様式は変化し、世界経済は大きな打撃を受けている中、経済の回復を見据え、米国連邦政府各省や州政府からは「Back to Work（事業再開）」に関するガイドラインが発表されている。これらのガイドラインに従い、雇用主は事業再開を図ることになるが、ポスト・新型コロナ社会では、我々が従来経験をしたことのない調整が強いられることになる。従業員の再雇用に関する手続き、そして職場環境の安全確保を雇用主が適切に行わなければ、行政によるペナルティや差別訴訟などのリスクを招くことになるので注意しなければならない。本稿では、Q&A方式でポスト・コロナ社会における事業再開の主要な留意点を、「雇用主（経営者）の視点」でまとめた。なお、ジェトロ・ウェブサイト掲載の「米国における事業再開に関するガイドラインの概要および法的留意点（2020年5月）」も併せて確認願う（https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/covid-19/us/us_report_guideline.pdf）。

Q1：米国政府による自宅待機命令（Shelter-in-place orders）が解除された場合、雇用主は何を基準に事業再開の決定をするべきか？

米国疾病予防管理センター（Centers for Disease Control and Prevention、以下「CDC」）のガイドライン¹によると、雇用主は事業再開に向け、以下三つの項目を考慮すべき、としている。

1. 事業再開の地域において、ウイルスの被害は沈着しているといえるか。
2. 州政府や地域当局の事業再開計画や規制事項ガイドラインに従い、事業再開が進められているか。
3. ウイルス感染や再発のリスクから、従業員の安全を守る体制が整っているか。

CDCは上記三つの答えがすべて「イエス」の場合に、雇用主は事業再開を目指すことができるとしている。特に三つ目の項目が重要であり、職場での衛生状態や社会的距離（Social

¹ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>

Distancing) の維持²、ウイルス感染予防のための消毒・除菌と掃除³、個人用防護具の提供⁴など、ウイルス対策が十分整った状況で雇用主は事業再開を目指すことになる。

Q2：事業を再開した後、従業員の中に新型コロナウイルスらしき症状が見られる、または実際に感染者が発生してしまった場合、雇用主がとるべき対応とは？

雇用主の対応としては、以下の四つのステップに従うこととなる。

1. 感染者には帰宅を命じ、医師の了承または CDC ガイドラインの項目⁵が満たされるまで、自主隔離を継続する。
2. 感染者と接触した可能性のある従業員を確認する。必要に応じて、一定期間（10～30分）以上、感染者の周囲 6 フィート（約 1.8 メートル）以内で働いていた従業員にも、自主隔離を行う⁶。
3. 感染者が使用したもの、あるいは働いていたオフィス内の場所を特定し、ウイルスが蔓延しないよう殺菌・消毒を行う⁷。
4. オフィス内で感染が発生したことを従業員に通知する。従業員の健康・医療情報はプライバシー法によって保護される。通知をする際は、個人情報の取扱いに注意し、従業員のプライバシーを守ることを考慮しなければならない。

² <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/social-distancing.html>

³ https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/pdf/ReOpening_America_Cleaning_Disinfection_Decision_Tool.pdf

⁴ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/ppe-strategy/index.html>

⁵ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/disposition-in-home-patients.html>

⁶ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/public-health-recommendations.html>

⁷ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/cleaning-disinfection.html>

Q3：事業再開にあたり、従業員が職場復帰を拒否することはできるのか？

感染のリスクが「緊急または差し迫っている状態 (immediate or imminent)」であるときに限り、従業員は雇用主からの職場復帰要請を拒否することができる。政府による自宅待機令が解除されるのは、職場や公共施設においてウイルス感染の緊急で差し迫ったリスクがないことが前提となるため、特定の例外を除いては、従業員が職場復帰を拒否することはできない。ただし、65歳以上の従業員や、喘息や糖尿病などの基礎疾患を有する従業員（総じて「重症化リスクを伴う者 (vulnerable individuals) ⁸」という）に対しては、安全確保の見地から、従業員の要請に応じて雇用主はテレワークの実施・継続やシフト変更など、合理的な便宜を図ることが義務付けられる。

Q4：雇用主が従業員の体温を測って、ウイルス感染していないことを確認することはできるのか？

雇用主が、例えば毎日の営業が開始する前に従業員の体温を測定し、摂氏 38 度以下であることを確認してからオフィスに入室させるなどの手続きを行うことは認められている⁹。ただし、体温の記録は従業員の個人情報となるため、プライバシー保護を徹底するかたちで行わなければならない。また、このような手続きを実施する場合、測定のための場所を確保できるか、社会的距離の維持は可能かなど、ロジスティクス面の問題も発生する。体温測定の間について勤務時間に換算されるため、従業員の給与に反映されるよう手続きすることも重要となる。体温測定とは別に、雇用主は感染確認チェックリストを作成し、従業員の体調管理を行うことも可能である。

⁸ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/people-at-higher-risk.html>

⁹ <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-ada-rehabilitation-act-and-coronavirus>

Q5：従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、雇用主はウイルス感染に関する状況を確認・記録し、記録の保管をする義務を負うのか？

フルタイム従業員を10人以上有する雇用主は、労働安全衛生法（OSHA: Occupational Safety and Health Act）¹⁰に従って、会社内で発生した事故や病気の記録を保管することが義務付けられている（「OSHA Form 300」という）。OSHA Form 300では、事故や病気の内容や状況（事故の度合いや療養の有無など）をまとめることになるが、これらの記録義務はあくまで会社内や仕事に関連し発生した事故や病気に限定される。よって、雇用主は、ウイルス感染が会社内または業務上発生したことを明確に知り、十分な証拠が揃っている場合にのみOSHA Form 300にて記録を行うことになる。

Q6：事業再開に向けて、雇用主は従業員ハンドブック（就業規則）の改定をする必要があるか？

連邦法「家族第一・コロナウイルス対応法」による有給疾病休暇¹¹など、ウイルス感染の補償として付与される従業員の権利、またはウイルス感染予防のための手洗いの徹底といった社内規定を周知させる上で、書面による通知や教育を行うことは重要となる。また、今後は柔軟な業務体制が雇用主に求められるため、テレワークを認める基準が就業規則に設けられていなければならない。もし、そのような基準がない場合は、これを機会に同項目を策定することが好ましい。他方、事業再開に向け雇用主が行う職場環境の調整や従業員に対する補償や便宜は、ウイルス感染が沈着化するまでの暫定措置となる。つまり、今後の労働状況（失業率など）や経済によっては、会社側が提供するベネフィットの見直しが強いられることや、新しい法律が施行されることも考えられる。従って、現時点で就業規則を改定することは得策とはいえない。暫定的に就業規則を補完するかたちで必要な情報を従業員には通知し、今後の方向性が定まった段階で、就業規則の改定を行うことが望ましい。

¹⁰ <https://www.osha.gov/recordkeeping/>

¹¹ https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/posters/FFCRA_Poster_WH1422_Non-Federal.pdf

Q7：事業の再開後、ビジネスを維持するために、減給やシフト変更などの雇用条件の見直しを行ったり、従業員の解雇または全員を再雇用できないという状況が避けられない場合、雇用主としての注意点は何か？

雇用主の判断は、差別的ではなく、勤続年数やスキルなど客観的かつ正当な理由に基づいた決定でなければならない。1964年公民権法第7編¹²を中心に、米国では人種、肌の色、国籍、性、宗教などを理由とする雇用の権利や特権、労働条件における差別を一切禁止している。差別の意思はなく雇用主の決定が中立の立場や基準に基づいた判断であっても、結果的に不均衡な効果を招く場合は、雇用上の差別（差別的インパクトや間接差別という）と判断される可能性があるため、注意しなければならない。また、不当区分のリスクにも注意する必要がある。例えば、時間外手当の対象ではない管理・監督職（エグゼンプト）の減給を行う場合は、公正労働基準法（FLSA: Fair Labor Standard Act）や、州法で定められる最低年俵を下回らないようにする。最低年俵を下回る減給をすると、当該従業員は、時間外手当の対象（ノン・エグゼンプト）の扱いとなり、雇用主には時間外賃金と割増利率を支払う義務が発生することになる。

その他、米国の雇用関係は、一般的にアット・ウィル（随意雇用）を基礎としている。そのため、差別などの不法な理由がなければ、雇用主は通知の有無、解雇理由の有無に関係なく、従業員との雇用関係を終了することができる。他方、Executive Agreement と呼ばれる雇用契約に基づいた雇用関係が発生している場合は、アット・ウィルとは異なり当該契約の条件に基づいたかたちで解雇を行わなければならないので注意する。

以上、ポスト・新型コロナ社会における事業再開の主要な留意点を、「雇用主（経営者の視点）」でまとめた。新型コロナウイルスに関する連邦政府各省および州政府から発信される情報や規定は、日々、更新されている。企業の事業再開にあたっては、こうした情報に迅速かつ柔軟に対応することが求められる。しかし、発信されている膨大な情報の中から、必要なものを洗い出すのは至難の業である。

このため本稿では、ポスト・新型コロナ社会における事業再開にあたり、「雇用主（経営者）」の皆様が知っておくべき情報を厳選し、Q&A形式でまとめた。事業再開に向け力強く進みながら、常に最新の情報を入手することが今後も求められる。

¹² <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>