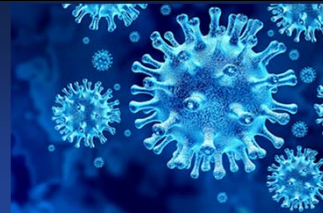




# 新型コロナウイルス対策： 事業再開にあたっての法的注意点と COVID-19関連訴訟対策

2020年5月19日(火)  
SGR法律事務所

# 本日の概要



1. 米国各州における事業再開
2. OSHA・CDC・DOL・EEOCのガイドラインの概要
3. 想定されるCOVID-19関連訴訟と対策
4. 事業再開に向けた具体的な実践方法

# 注意事項 (Disclaimer)

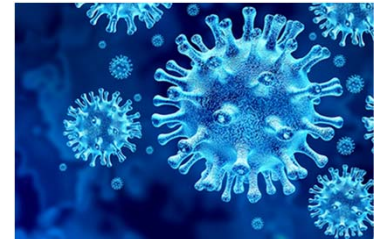
この度のウェビナー内容各点は、各州・各省庁の相次ぐガイドラインの発表等により、**毎日のように**法令やレギュレーション、それらの解釈が**変化**しております。

したがって、本日提供させていただきます情報や解釈も、大いに変更していく可能性がありますので、皆様の現場での適用、また各種具体的な事例等につきましては、**必ず最新版をご確認いただき**、質問がありましたら、その都度ご相談ください。

# 米国各州における事業再開

## 新型コロナウイルスの感染が収束しない中での 事業再開

- ⇒職場で陽性の従業員が出るのは、**時間の問題**
- ⇒どのように対応すべきか、事前に行動指針を  
定めておくことが重要
- ⇒**感染リスクがあることを前提とした事業運営** =  
「ニューノーマル」を作り上げていかななくてはならない



## なぜ社内規程を整備する必要があるのか？

1. 従業員そしてその家族の健康・安全のため
2. 事業の安定性・持続可能性の確保のため
3. **訴訟対策！**



# 1. 米国各州における事業再開状況



© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved

**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
*Attorneys at Law*

# ニューヨーク州



5月11日、アンドリュー・クオモ知事が、活動再開のためのガイドラインを発表

<https://www.governor.ny.gov/sites/governor.ny.gov/files/atoms/files/NYForwardReopeningGuide.pdf>

州内を10地域に分け、新型コロナウイルス関連の総入院患者数、

1日当たりの死者数の継続的な減少、病院の患者収容力などを含む

7つの基準全てを満たしている場合には、経済活動再開の第1段階に入ることができる。

第1段階で再開できる業種には、建設業や製造業、卸売業、  
一部の小売業、農林水産業が含まれる。

ヘルスケアの専門家等で構成される専門家司令室が、再開後の経過を観察し、  
基準を満たさない状態になった場合、州政府に報告する。



**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
Attorneys at Law

# カリフォルニア州



## 4月28日、4段階の経済再開計画を発表

<https://www.cdph.ca.gov/Programs/CID/DCDC/CDPH%20Document%20Library/COVID-19/SHO%20Order%205-7-2020.pdf>

第1段階: Safety and Preparedness

(検査体制の確立、感染経路の特定、必要不可欠なビジネス活動実施)

第2段階: Lower Risk Workplaces (低リスクなビジネス活動を再開)

第3段階: Higher Risk Workplaces (高リスクなビジネス活動を再開)

第4段階: End of Stay at Home Order (最終的な制限の緩和)



5月8日、第2段階への移行として、一部経済活動を再開

書店、玩具店、衣料品店、靴店、日用品・家具店、スポーツ用品店、生花店などの小売業や

同ビジネスに関連する製造業、物流業が再開可能





# ジョージア州



ケンブ知事は、美容院・スパ・サロン・レストランを再開するためのガイドラインを  
発表し、4月24日から順次、スポーツジム、美容院、レストランでの  
店内飲食や映画館の営業の再開を許可。  
全米で最も早かったため、注目を集める。



<https://sos.ga.gov/PLB/acrobat/Forms/28%20Safety%20Guidelines%20for%20Return%20to%20Work%20-%20COVID19.pdf>  
<https://www.garestaurants.org/covid-19-restaurant-guide-to-reopening>

5月12日には、州知事が各業種につき、事業再開にあたってのルールを  
定めた州知事命令とガイドラインを発行。

[file:///C:/Users/1753/Downloads/05.12.20.02%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/1753/Downloads/05.12.20.02%20(2).pdf)  
<https://www.georgia.org/covid19bizguide>

# テキサス州



4月27日に州知事が事業再開を許可する州知事命令・ガイドラインを発表

[https://gov.texas.gov/uploads/files/press/EO-GA-18\\_expanded\\_reopening\\_of\\_services\\_COVID-19.pdf](https://gov.texas.gov/uploads/files/press/EO-GA-18_expanded_reopening_of_services_COVID-19.pdf)

<https://gov.texas.gov/uploads/files/organization/opentexas/OpenTexas-Report.pdf>

5月1日・8日・18日と事業再開が許可される業種を段階的に拡大

<https://www.dshs.texas.gov/coronavirus/opentexas.aspx>



5月18日から再開可能となる業種の例

- オフィス全般（勤務者数は「5人」または「オフィス総従業員の25%」のいずれか多い方までに限ること等が条件）
- 製造業（勤務者数を施設の収容能力の25%以下に限ること等が条件）

# 事業再開にあたって・・・



各州で、事業再開にあたってのさまざまな条件・ルールができています。  
**州・郡・市の命令・ガイドラインに示された条件・ルールをよく読み、しっかりと遵守すること！**

【参考リンク】50州の事業再開についてのCNNとNY Timesのまとめ

<https://www.cnn.com/interactive/2020/us/states-reopen-coronavirus-trnd/>

<https://www.nytimes.com/interactive/2020/us/states-reopen-map-coronavirus.html>

Q. 州のガイドラインと郡や市のガイドラインの内容が異なったり、  
 どちらかが厳しかったりする場合は、**どちらが優先**される？

A. 州法と郡・市の条例の優越は、各州によって異なるが、  
 一般的に市や郡が州法より厳しいルールを設けることは可能。



## 2. OSHA、CDC、DOL、EEOCの ガイドラインの概要



# 労働者に対する義務と責任



## ~~労働者に対する義務~~

~~Title 7, FLSA, FMLA,  
FFCRA, OSHA, ADA,  
WARN Act, etc.~~

Duties



Liabilities

責任（損害賠償、差止め、罰金など）



# OSHAとは



OSHA: Occupational Safety and Health Administration / Act  
労働安全衛生管理局・労働安全衛生法（連邦法）

⇒ほぼ全ての雇用者に適用

（例外）

- 自営業者（Self-Employed）
- 農場経営における家族従業員
- 他の連邦規制庁の労働環境規制が代替する場合  
例) The Department of Energy, the Coast Guard

\* 職場の安全衛生基準や労働災害の記録・報告について定める。

\* カリフォルニア州等、連邦法の規制をさらに厳格にした州独自のOSHAを制定している州もある。（どこの州が独自のOSHAを制定しているかについて次のリンクで確認可能） <https://www.osha.gov/stateplans>



# 新型コロナ対策の根拠規定



## 一般義務条項 General Duty Clause (5(a)(1))

雇用者は、従業員<sup>の</sup>死亡や重大な身体的な危害（病気や怪我）に繋がる危険のない職場環境を整備しなければならない。

\* 包括（Catch-All）条項

\* 職場で集団感染等が起こった場合、「危険な職場環境だったのではないか」という疑いがかけられてしまう

⇒OSHAやCDCのガイダンスに基づいて、きちんと対策をとっていたことを後で示せるよう感染防止対策を文書化することが重要



# OSHAの適用（立入検査・訴訟）



## 抜き打ち検査

- ① 差し迫った危険
- ② 死亡事故または大規模事故（例：新型コロナの**集団感染**）
- ③ **従業員の苦情**
- ④ **他機関からの報告**

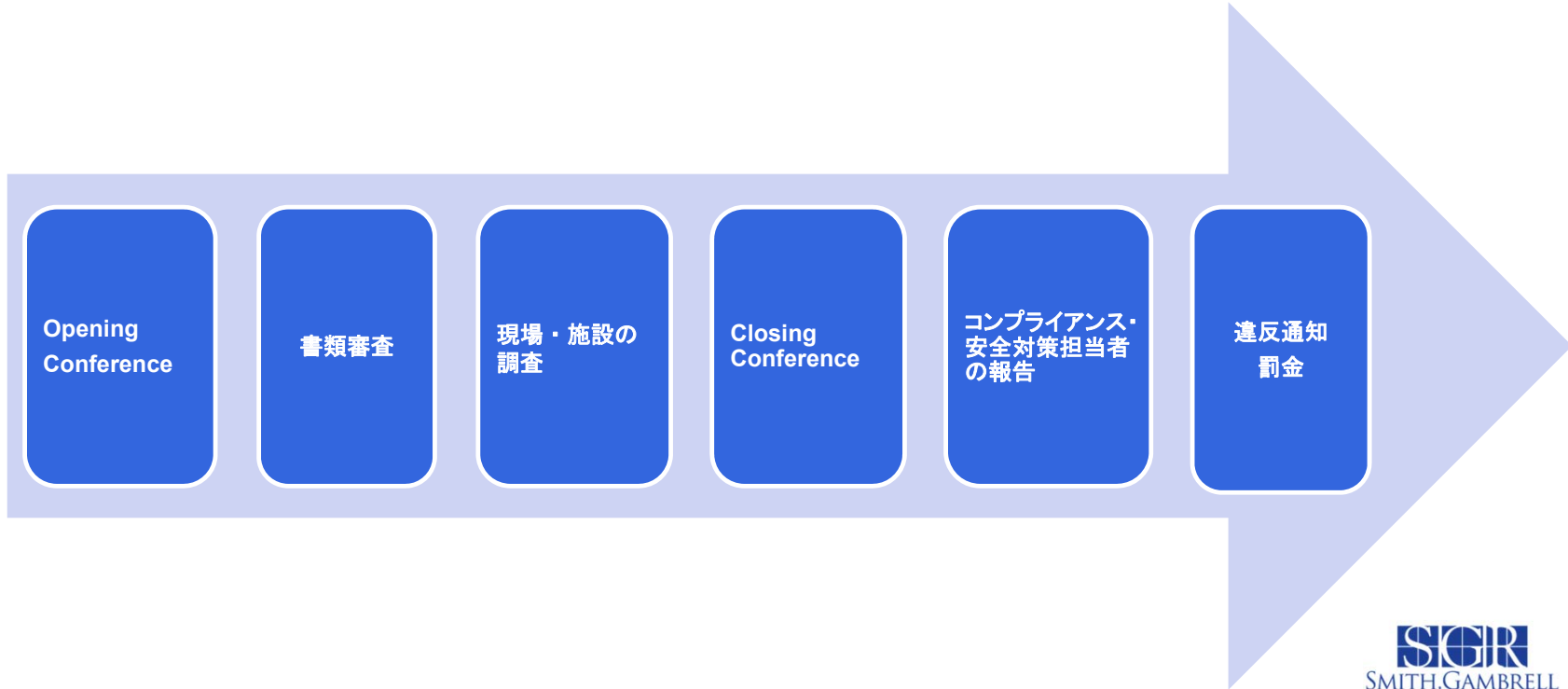
## 計画検査

- ① 抽出検査⇒今後の定期的なOSHA審査において  
新型コロナ対策も見られるであろう
- ② フォローアップ検査⇒危険が除去されたかを確認  
反復の違反には重い罰金

\* OSHA違反があったとして、新型コロナウイルスに感染した従業員（または遺族）から**訴訟**を提起される可能性もあり。



# OSHA立入調査の流れ



© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved



# OSHAからの罰金



違反の種類	罰金の上限額
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Willful (故意の違反)</b> → 違反を知りつつ、または安全を意に介さずになされた違反</li> <li>• <b>Repeated (反復の違反)</b> → 過去5年以内に行われた違反と同種の違反</li> </ul>	違反 1 件につき 134,937 ドル
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Serious (重大な違反)</b> → 死亡または重大な傷病につながり得る違反</li> <li>• <b>Other-than-serious (その他の違反)</b></li> </ul>	違反 1 件につき 13,494 ドル
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>是正措置の遅滞</b></li> </ul>	期限到来後 1 日当たり 13,494 ドル

2020年1月15日以降の違反 <https://www.osha.gov/penalties>

© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved



# 事業再開にあたってのガイドライン



## Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19

<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

- ① 感染が発生するリスクの検討・**事業再開計画書**の作成
  - ・従業員がいつ、どこで、どのようにして感染するリスクがあるか？
  - ・高齢、持病を持つ、妊娠中の従業員のリスクにどのように対処するか？
  - ・感染が拡大している国への海外主張はどうか？
- ② **感染防止策**の実行
  - 例) PPEの提供・使用方法の研修、手洗い・消毒、ソーシャル・ディスタンス確保等
- ③ **感染者が出た場合**の感染源特定、隔離に関する内部規定の作成
- ④ 在宅勤務の実施など**柔軟な職場環境**の整備 など

## Q. 従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、記録・報告義務はあるか？

- ① COVID-19 の感染が確認され、
- ② その感染が業務に関連している場合、記録義務あり

\*ただし、特定の業種（緊急医療、消防、法執行機関）以外の雇用者は、職場での感染か（＝業務に関連した感染か）を特定・判断することが困難であることから、

（近距離で作業していた複数の従業員が感染したなど）感染が業務に関連したことを示す客観的な証拠がない限り、OSHAは、記録義務違反を問わないと発表。

<https://www.osha.gov/memos/2020-04-10/enforcement-guidance-recording-cases-coronavirus-disease-2019-covid-19>

業務に関連した感染の場合、**入院から24時間**以内に、**死亡から8時間**以内に、OSHAへの報告義務あり



**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
Attorneys at Law

# OSHA : 業種別ガイドライン



## Interim Guidance for Specific Worker Groups and Their Employers

<https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/controlprevention.html#interim>

医療機関、歯科、緊急サービス、葬儀業、小売業、製造、食肉加工、研究所、航空会社、清掃業、配管電工業など、特定の業種別にガイドラインを発行



# OSHA・CDC共同作成！ 製造業の事業再開ガイドライン



フルバージョン : <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-manufacturing-workers-employers.html>

1 ページまとめバージョン : <https://www.osha.gov/Publications/OSHA4002.pdf>

**製造業は必読！出来る限り社内規定に反映し、実践すること！**

## ① 感染リスクの特定と感染防止のための社内規定の策定・実行

例) 6 フィート間隔の確保／休憩時間や休憩場所の分散／シフト交替の時間・場所の工夫  
物理的に集まるミーティングの廃止／PPEや布マスクの着用 等々

## ② 感染防止のための社内規定の周知徹底・研修・厳格な実行

例) ルールが守られているか確認する責任者を指名／掲示や床マークでリマインド

## ③ 施設の除菌・清掃方法／スクリーニング手続き／PPEの必要性和

使用方法／感染が疑われる従業員への対応 等々

**⇒ 社内規定策定にあたって参考になるアドバイスがたくさん！**

© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved



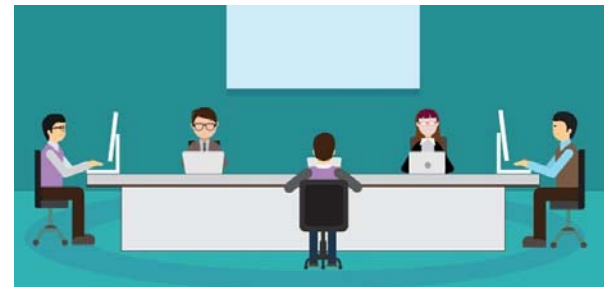
# CDC（疾病予防管理センター）ガイドライン



## COVID-19に対応する事業者・雇用者向けガイドライン

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

- 毎日の従業員の**健康チェック**
- 職場に感染の危険はないかのチェック  
⇒ある場合には**感染防止策**の作成と実行
- 職場での**布製マスク着用**の奨励
- 職場での**ソーシャル・ディスタンス**確保
- 建物の**換気システム**の改善 等



# CDC:一般事業者向けのQ&A



<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>

**感染リスクを抑えた事業運営、感染拡大の防止措置、職場の清掃と消毒の方法等がわかりやすくQ&A形式で記載されている。例えば...**

- ①従業員が新型コロナウイルスの感染者との濃厚接触者（長時間6フィート・2メートル以内にいた者）の場合、(A)症状が出ていれば、自主隔離をする、(B)症状が出ていなくても、14日間、自宅待機にすべき（それができない場合の代替手段も記載あり）
- ②従業員の出社時の健康チェック・体温チェック（スクリーニング）の実施方法
- ③感染疑いのある従業員が施設に立ち入ってから7日以内の場合、同従業員が長時間使用した場所を閉鎖する。他の従業員が感染疑いのある従業員の飛沫にさらされる可能性を最小限に抑えるために、清掃や消毒を行う前に24時間待機する（それが不可能な場合でも、できるだけ長く待機）。



# CDC:一般事業者向けのQ&A



④施設内で複数の人が触る箇所（ドアノブ、トイレ、共同スペース、会議室等）を頻繁に清掃・消毒する

⑤事業再開後のソーシャル・ディスタンスの工夫

例）在宅勤務・フレックスタイム勤務の導入／従業員同士の作業場所の距離を開ける／接客の際に客との距離を開ける／握手を避ける／電話会議の活用／重要でない出張・会議・イベントの延期など

【その他のCDCガイドラインのリンク】

感染が疑われたときにどうすべきか

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>

推奨される清掃・消毒方法の詳細

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



# DOL（労働省）ガイドライン



事業再開にあたって、障がい者（新型コロナウイルスで重症化しやすい持病のある従業員も含む）や高齢従業員のためにどのような便宜措置（Accommodation）をとるべきか、具体的アイデアや関連法令をまとめたページを公表 <https://www.dol.gov/odep/return-to-work/>

\* 便宜措置の例）パートタイム勤務の機会の提供、在宅勤務、業務内容の変更、スケジュール変更、新たなシステムや機器の導入等

**\* ADAに基づく便宜措置は、ケースバイケースの検討・分析が法令で義務付けられているため、便宜を要求する従業員との親密なコミュニケーションとそのやりとりの文書化が非常に重要！**



# EEOC（雇用機会均等委員会）ガイドライン



障がいのあるアメリカ人法（ADA）、リハビリテーション法、その他の差別禁止・雇用機会均等法のCOVID-19関連のガイドライン

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

\* COVID-19の感染防止策（検温・健康チェック・感染の有無の質問等）が従業員に対する**差別的取扱いにあたり違法なのではないか?**という懸念が浮上していたため、EEOCがガイダンスを発表した。

また、ADAで義務付けられている**雇用者の過度の負担にならない合理的便宜措置**についても、Q&A方式で具体的に回答している。



**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
*Attorneys at Law*

# EEOC : Q&A 【参考】



- Q. COVID-19の症状がある場合、従業員に自宅待機を要求できるか？ (A.4)  
⇒ できる。CDC は自宅待機を推奨しており、ADA上も問題ない。
- Q. 職場復帰前に従業員にCOVID-19の検査を実施できるか？ (A.6.)  
⇒ ADA上問題なし。ただし、雇用者は検査の正確性・信頼性を確保すべき。
- Q. 従業員に毎日の体温測定を義務付けることはできるか？ (B.2.)  
⇒ できる。記録をつけることも可能。ただし、医療情報（秘密情報）に該当するのでHRのファイルとは別に保管しなければならない（既存のルール）。
- Q. 従業員の感染がわかった場合、保健所に氏名を開示してもいいか？ (B.3.) ⇒ OK



# EEOC : Q&A 【参考】



Q. 派遣会社は、契約社員のCOVID-19への感染を知った場合、派遣先企業に感染の事実を知らせることはできるか？ (B.4.)

⇒できる。派遣先の会社が濃厚接触者を特定する必要があるため。



Q. 内定者に対してCOVID-19のスクリーニングはできるか？ (C.1.)

⇒同種の職種すべての内定者に対して行う限り、条件付内定を出した後であればOK

Q. もともと精神疾患を有していた従業員がCOVID-19により症状が悪化したとしてADA上の便宜措置を求めてきた場合の対応は？ (D.2.)

⇒その症状が障がいにあたるかを判断するための質問を行うことができる。そして、従業員と要求された便宜措置が有効か、従業員が仕事を続けられるようにするためにどうすればよいか協議を行う。従業員のニーズを効果的に満たすことができる合理的な便宜措置を検討する。必要に応じて診断書等を要求することも可能。



### 3.想定されるCOVID-19関連訴訟と対策




## 訴訟大国アメリカの雇用・労働訴訟のからくり

- 労働関係の原告側弁護士は、依頼者から着手金をとらず、**完全成功報酬制**（約3～4割）で受けることが多い  
⇒不満のある従業員は**支出ゼロ**で提訴可能
- 原告側弁護士のテレビ・ラジオ・ネットでの広告多数



Need Help? Call us NOW!

## 訴訟大国アメリカの雇用・労働訴訟のからくり

- 原告側弁護士は、会社の社内規定やその運用に落ち度がな  
いか査定し、ある程度勝ち目のあるケースだと判断すれば、  
訴訟を提起
  - ⇒ 判決が出るまでの弁護士費用・訴訟費用が膨大   
(数千万円単位)であることから、勝訴までいかなくても  
高確率で会社側から和解金を受け取ることができる
  - ⇒ 社内規定・運用がおろそかな会社が標的になりやすい



# 想定されるCOVID-19関連訴訟

## ① 未払賃金請求訴訟



- **労働時間管理**により公正労働基準法（FLSA）違反が問題となるケース
  - 急なりリモートワークへの切り替えにより、労働時間の正確な把握が困難になりやすい
  - 例：雇用者が労働時間からランチタイムの1時間を控除していたところ、従業員は「ランチタイムは30分しかとっていない」と主張

### ★訴訟対策★

訴訟・トラブルを避けるため、残業代が発生するNon-Exempt従業員には**タイムレコード・システム**の導入・利用または、エクセル表等での**毎日の勤務開始時間・休憩時間・勤務終了時間の記載と提出を義務付け**、記載内容に間違いがないことを従業員に宣誓させる。



# 想定されるCOVID-19関連訴訟

## ① 未払賃金請求訴訟



- 新型コロナウイルス対策に伴う労働時間の増加
  - 検温及び検温結果がでるまでの待機時間・健康状態の質問票への記載の時間も、**労働時間としてカウントされ、賃金支払が求められる可能性が高い。**



### 【類似裁判例】

- ◆ Amazonドライバーの配達開始前の窃盗防止のためのスクリーニング検査の時間
- ◆ 着ぐるみで仕事をする従業員の着ぐるみを着る時間

★訴訟対策★ **勤務開始前の感染対策手続き・スクリーニングの時間も労働時間にカウントしておいた方が安全！**



# 想定されるCOVID-19関連訴訟

## ② FFCRAの定める有給休暇に関する訴訟

- **FFCRA**により、従業員が500人未満の企業は、一定の条件のもと、従業員に対して**有給休暇を付与する義務**が課されている。  
⇒条件・義務の内容は必ずしもクリアではない！
- 想定される従業員からの主張：
  - 「FFCRA上の有給休暇が与えられなかった」
  - 「有給休暇の日数や、支払われた給与額が不足していた」
  - 「有給休暇を申請したら報復として解雇された」



### ★訴訟対策★

FFCRA、FMLA等の適用の際には、従業員の要求内容等も含め、HRメモに文書化し、**会社の対応を記録に残しておく。**

# 想定されるCOVID-19関連訴訟

## ③ 職場の安全管理に関する制裁



- OSHAによる立入検査・罰金等
  - 上記15ページ記載の一般義務条項では、「**感染が発生した=OSHAの安全基準が遵守されていなかった**」と判断されてしまう可能性あり。
  - 1人の感染・1件の集団感染に対して、**違反件数が複数カウントされ罰金が膨れ上がる可能性**もある。
- 職場で新型コロナウイルスに感染した（と思われる）従業員からの労災補償請求 (Worker's Compensation Claim)
- 従業員からのOSHA違反を理由とした損害賠償請求訴訟等
  - ★訴訟対策★ 各種ガイドラインに基づいて行った感染防止対策を**文書に残しておく。**

# 想定されるCOVID-19関連訴訟

## ④ 大量解雇・レイオフに伴う訴訟



- **WARN Act 違反**となるおそれ
  - Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN Act) により、通常、100人以上の従業員をもつ雇用主は、一定数の従業員をレイオフする際に60日前の通知が要求される。  
⇒例外として通知義務が緩和される「**予測不可能な状況**」に該当？  
WARN Act COVID-19 Frequently Asked Questions  
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/Layoff/pdfs/WARN%20FAQ%20for%20COVID19.pdf>
- **不当な差別**に基づく解雇・レイオフであるとの主張
  - とりわけ、高賃金の従業員から解雇していった場合、「年齢」に基づく差別として訴えられるリスクが高い。

# 想定されるCOVID-19関連訴訟

## ⑤ ADAに基づく訴訟



障がいのあるアメリカ人法(ADA)は、障がい者に対する差別の禁止の他、雇用者に対し、過度な負担(Undue Hardship)とならない限り、「合理的な便宜措置(Reasonable Accommodation)」をとる義務を課している。  
⇒雇用主が、ADAに基づく従業員からの便宜措置の要求（在宅勤務等）を  
**上記26ページのケースバイケースの分析・検討を行わず**、速攻却下した場合、「合理的な便宜措置」の提供を怠ったとして訴えられる可能性がある。

### ★訴訟対策★

ADAに基づく従業員の要求に**慎重かつ誠実に**  
**対応**し、やりとりを**文書化**する。



# 訴訟・紛争予防のために・・・ 文書作成時の留意事項



① OSHAの立入検査や米国の民事裁判でのディスカバリー手続きにより、  
**すべての内部文書**（\*日本語での本社への報告も含む）について**提出を義務付けられる**可能性があるという前提で**読まれても問題のない文書**を作成

②リアルタイムでの文書化（事後的な文書の改変はNG）

- 事業再開にあたっての感染防止対策の文書化
- 従業員からクレームや相談があった際に、日時・担当者・内容・対処方法等を記載したHRメモの作成・更新

\* **事実が「発生」した時点**と、その事実に伴う**「結果論」**を同文書内で混同せず、別文書で記載する！

【NGの例】「AさんからADAに基づく便宜措置の要求があったが、そのような対応は無理なので、却下した。」



# 訴訟・紛争予防のために・・・ 文書作成時の留意事項



- ③ 従業員に対する**十分な内容の告知**・研修、十分な**反論機会の付与**、  
従業員の**署名の取得**（従業員が同意したことの証拠となる）
- ④ 差別を疑わせる記述をしない  
【NGの例】「〇〇さんは、ADAのことばかり主張して、仕事しない」
- ⑤ 意見・評価ではなく、**事実を記載**する
  - 「3月20日から5月5日まで出勤していない」
  - × 「他の従業員の手前、Aだけ出勤しないことは認めがたい」
- ⑥ 事実や根拠の伴わない結論を避ける  
【NGの例】「いつもやる気がない人なので仮病で休んでいるに違いない」
- ⑦ 極端な表現を使用しない  
【NGの例】「絶対に」、「いつも」、「異論の余地無く」





## 4.事業再開に向けた具体的な実践方法



## Q. 事業再開にあたり、まず何をすべきか？

事業再開計画書（感染症対策計画書（Infectious Disease Preparedness and Response Plan; IDPRP））の作成 ⇒ **厳格な運用・実践！**

**【上記19～25ページのOSHA・CDCのガイドラインを参照】**

- どのような項目を盛り込むか？
  - 連邦・州・地方自治体の**事業再開ガイドライン**の遵守
  - **職場での感染防止リスク軽減**のための具体的な対策・方法
  - 従業員の**スクリーニング**の対策・方法
  - 従業員が**感染した場合の対応手順**の策定 等

# ガイドラインのまとめ

各州ガイドライン（NYの例） : <https://www1.nyc.gov/site/doh/covid/covid-19-main.page>

ホワイトハウス : <https://www.whitehouse.gov/openingamerica/#criteria>

OSHA : <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

CDC : <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>

DOL : <https://www.dol.gov/odep/return-to-work/>

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



are you ready for the reopening?



## Q. 誰がいつ職場に復帰すべきか？

- 重要な役職の者から**順次復帰**する (Ramp-Up Approach)
- 高齢・持病等の理由でCOVID-19**感染リスクが高い**とされる従業員への対応は？
  - ⇒その従業員はADAの「合理的便宜」が必要な者にあたるか？  
雇用主に過度の負担はないか？ **ケースバイケースの検討・分析**
- **従業員数**⇒ PPPローンを利用している場合、返済免除を受けるために、いつまでに何人を復帰させるか？



## Q. 事業再開までに、職場ではどのような準備・確認をすればよいか？



### 【チェックリストの例】

- 職場（工場・オフィス）が各種ガイドラインの基準を満たしているか
- CDC等が推奨する手順に従った事前の除菌・清掃の実施
- 体温測定・健康診断・問診等、感染症対策に外部委託の必要はあるか
- 清掃用品、除菌用品、PPEの確保は十分か
- 連邦・州・その他地方の法令・条例に基づくポスター等の掲示
- COVID-19感染拡大防止のための安全衛生に関するポスター等の掲示  
(内容は、雇用者や現場によって異なる)
- ビルの管理者とともに共用部分の利用方法等につき事前確認 & 従業員とも情報を共有

## Q. 従業員の給与・失業保険等に関して どのようなことに注意すべきか？

- フルタイム・パートタイムでの職場復帰が失業給付に与える影響は？
- 給与を減額した従業員に対する今後の給付調整・基準は？
- FLSA（連邦）や州賃金法が従業員の給与・分類（Exempt/Non-exempt）に与える影響は？
- 州賃金法は給与減額前に従業員への通知を必要としているか？



## Q. 事業再開が失業保険に与える影響は？

- 受給資格は州により異なる。州のガイドラインも定期的に変更
- CARES法により各州の失業保険プログラムに影響あり
- 育児のために職場復帰できない従業員や感染した後の重症化リスクが高い従業員のための例外を設けている州もある
- パートタイムでの職場復帰でも、失業保険の受給を継続できる場合もある（州により異なる）
- 州によっては、就業が可能であるにもかかわらず職場復帰を拒否した従業員は、失業給付を受ける権利を失う可能性あり



**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
*Attorneys at Law*

## Q. 従業員の健康と安全を守るために どのような対策が必要か？



- 職場での**ソーシャル・ディスタンス**の確保（6フィート以上）
- 労働者や顧客・来客への保護マスクの着用義務があるか？  
⇒州・職種により異なるのでガイドラインをチェック
- 従業員に提供・推奨する**PPE**の評価・選択
- **スクリーニング・抗体検査・感染検査**は、義務化されていない場合、やるべきなのか？ ⇒以下の事情を考慮した個別判断となる
  - ① 各州・各機関のガイドラインで推奨されているか
  - ② 職場（オフィス・工場）の感染リスクはどの程度か、感染者が出れば閉鎖するか
  - ③ （従業員の全員または一部に）実施可能か。検査キットの調達は可能か
  - ④ コストや時間はどれぐらいかかるか



## Q. 労働者の健康と安全を守るために どのような対策が必要か？



### これまでの「通常の」働き方からのシフト

例えば...

- 勤務シフトや休憩時間をずらす、施設や作業エリアにいる従業員  
の数を減らす
- 会議の規模の制限、オンライン会議の奨励
- 重要性の低い出張の制限
- 始業・終業時間を変更し、施設に出入りする従業員の数を減らす
- 従業員から収集した健康に関する情報等は、通常の人事ファイル  
とは別に機密情報として保管（既存のルールが重要化）

## Q. スクリーニングにはどのような方法があるか？

- ◆ 従業員・外部者の職場に入る前の体温測定・質問票の記入
- ◆ 従業員へのCOVID-19の検査
- ◆ 従業員への抗体検査
- ◆ COVID-19の症状・感染可能性についてのアンケート
- ◆ COVID-19と診断されていないこと、症状がないこと、感染可能性が高い状況（いわゆる「三密」）を避けることなどの従業員の自己宣誓



**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
*Attorneys at Law*

## Q. 事業再開後、在宅勤務を（継続して）認めるか？

- 在宅勤務がADAまたは類似の州法の下で合理的な便宜措置（Reasonable Accommodation）といえるか？
- （65歳以上・持病があるなど）重症化リスクの高い従業員の働き方の選択肢として在宅勤務を認めることは適当か？
- 在宅勤務がうまくいっている場合、希望する従業員に在宅勤務を継続して認めるのはどうか？
- 仕事内容により在宅勤務が難しい場合には、社内規程・FMLA・州や地方の休暇法に基づく追加の（無給・有給の）休暇を与えることは可能か？
- 在宅勤務に伴う支出（パソコン、プリンター、印刷用紙等）は、ADAや州法により雇用者の負担が義務付けられていないか？

© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved

（IL・CA州等）



## Q. 従業員が陽性になったらどうすればよいか？

【上記23～25ページのCDCのガイドライン・Q&Aの最新版を参照】

\* 従業員の中で感染者が出るのは時間の問題！

\* 対応方法を社内規定に定め、従業員に周知しておくこと！

- ◆ 体調が悪い場合に出勤しないことの指示
- ◆ 感染が疑われる場合、従業員はどこに連絡すべきか周知
- ◆ 対処方法を指示・実行する人事担当者または管理職の指定
- ◆ 自覚症状のある場合や濃厚接触者として感染可能性がある場合  
どのような条件がそろったら隔離が必要となるか基準の設定
- ◆ (FFCRA等) 各種休暇法の確実な遵守
- ◆ 隔離期間・職場復帰条件の設定
- ◆ 職場のCOVID-19感染の接触者追跡と従業員のプライバシー保障に関する規定



**SGR**  
SMITH, GAMBRELL  
& RUSSELL, LLP  
Attorneys at Law

## Q. 事業再開に向け、従業員とはどのようなコミュニケーションをとっておくべきか？



従業員（労働組合）に対し、頻繁に（1～2週間に1回程度）、**社長**その他の責任者から、メールまたはその他の手段を用いて、

- **事業の方針**や**今後の事業の見通し**
  - 事業再開（部分再開・完全再開）に向けた**今後のスケジュール**
  - 職場での感染リスクを抑えるために会社が実行した**感染防止策**
  - その他、従業員の健康と安全を確保するための取り組みなど
- に関し、コミュニケーションをとる。



## Q. 職場復帰を拒否する従業員がいた場合、 どうすればよいか？



### \* COVID-19関連訴訟に発展する可能性が高いため、慎重な対応が必要！

- 従業員の職場復帰を拒否する理由をよく聞き（ADA上の便宜措置の要請を含む）、文書にまとめる。  
\* 後で言った言わないの争いにならないように、会社側からは2人程度の出席が望ましい。
- ケースバイケース分析を行い、対応方法を個別に文書化する。
- 会社の対応方法や職場の感染防止策に関し従業員から抗議が出た場合、会社がその従業員に対し「報復措置」をとらないように注意する。
- 従業員の職場復帰の拒否の理由や懸念事項が、客観的に合理的でないと考えられる場合には、弁護士に相談する。

## Q. 従業員の家族に感染者が出た場合、 どうすればよいか？



### \* FFCRAに基づく有給休暇の付与が可能かどうかを検討

- 従業員本人も医療従事者の指示により隔離措置の対象となっている場合

⇒ FFCRA法に基づき、雇用者は、当該従業員に対し、2週間（最大80時間）の有給を付与し、その期間中給与の**全額**を支払わなければならない

（\* 1日あたり上限 \$511、2週間の合計の上限\$5,110）

- 従業員本人が連邦政府、州政府、地方自治体の命令または医療従事者の指示により隔離措置の対象となっている者の世話をしなければならない場合

⇒ 同法に基づき、雇用者は、当該従業員に対し、2週間（最大80時間）の有給を付与し、その期間中給与の**2/3**を支払わなければならない

（\* 1日あたり上限 \$200、2週間の合計の上限\$2,000）



## Q. 重症化リスクの高い従業員がいた場合、 どのような対応が必要か？



【上記26～29ページのDOL・EEOCのガイドライン・Q&Aの最新版を参照】

- 従業員がADAに基づき、合理的な便宜を求めてきた場合、上記26ページの**ケースバイケース分析**を行い、要求された便宜の合理性、また従業員が仕事を続けるためにはどのような方法があるか、具体的に検討する。（在宅勤務、一方通行の通路指定、プレキシガラス・テーブルなどのバリアの設置、CDCガイダンスに基づいた客や他の従業員との適切なソーシャル・ディスタンスの実践など、低コスト・簡易な方法もある。）
- 【**差別禁止**】 CDCの基準でCOVID-19感染時の重症化リスクが高い年齢であることや持病があることを理由として**職場復帰を禁止することはできない**。



## Q. 結局、どこまでやっておけばよい？



やれることをすべてやるに越したことはない。  
物理的・財政的キャパシティに基づき、

- ①何が可能なのか
- ②どのような制約があるのか
- ③不可能な場合、なぜできないのか
- ④その他感染リスクを最小限にするためにどのような代替手段があるか

**具体的に検討し、文書化することが重要！**

# 事業再開の際の従業員用の文書等

## 職場復帰に伴うルールに関する合意書

**[PLEASE PRINT ON COMPANY'S LETTERHEAD]**

2020

### COVID-19 OPERATIONS RESUMPTION PLAN AND ACKNOWLEDGEMENT

Dear [REDACTED] Team Members,

As a vital part of [REDACTED]'s team, please understand that you and your family's health and safety are our priority.

During this highly unusual period of several weeks as the COVID-19 pandemic has evolved, many of our team members have stepped-up to work in support of our ongoing operations. We want to express our most sincere gratitude to those who have done so, and commend them on the tremendous dedication. Thanks also goes to many support employees who worked remotely to support the needs of our customers and partners, all of which contributed to help our business remain strong. We continue to monitor the situation closely to ensure everyone's health and safety.

Each of you are very important in this operation and it makes us proud to be a part of a TEAM that is playing a meaningful behind-the-scenes role in keeping our country going, whether its **[INSERT YOUR COMPANY'S BUSINESS HERE]** that make our modern life possible. Let's continue to be the total solution provider to our customers, partners, and our community.

As of the date of this writing, the Company plans to open its [REDACTED] Plant/Office/Facility on [REDACTED], 2020, with some safety modifications to our routine. As we try to return to some sense of normalcy, we ask that you remain vigilant and follow CDC and other guidelines by engaging in the following activities:

- 1) thorough, consistent, and frequent hand washing, no less than 10 times during a workday,
- 2) social distancing of standing or sitting at least 6 feet from the nearest person at all times,
- 3) frequent disinfectant cleaning of each work area and commonly touched surfaces during your shift,
- 4) covering your nose and mouth when sneezing or coughing.

© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved



# 質疑応答



© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved

# ご清聴、ありがとうございました！

いつでもお気軽にお問い合わせください。

小島 清顕  
Kiyooki (Kiyō) Kojima



**Smith, Gambrell & Russell, LLP**  
**Address** Promenade, Suite 3100  
1230 Peachtree Street, N.E.  
Atlanta, Georgia 30309-3592  
**Telephone** (404) 426-4082  
**E-mail** kkojima@sgrlaw.com

猪子 晶代  
Akiyo Inoko Hewett



**Smith, Gambrell & Russell, LLP**  
**Address** Promenade, Suite 3100  
1230 Peachtree Street, N.E.  
Atlanta, Georgia 30309-3592  
**Telephone** (404) 815-3513  
**E-mail** ahewett@sgrlaw.com

# 事務所紹介

Smith Gambrell & Russell, LLP (SGR)

スミス・ガンブレル & ラッセル法律事務所 (SGR法律事務所) は、1893年に創設された創業125年超のジョージア州アトランタ市発祥の米国総合法律事務所です。ニューヨーク、ロサンゼルス、ワシントンDC、フロリダ、テキサス、ロンドン、ミュンヘン等主要都市にオフィスを構え、約250人の弁護士が所属しています。

取扱分野は、法人設立、各種契約、M&A・合併・業務提携、雇用・労務、訴訟・紛争、企業誘致・助成金交渉、貿易・通商関連、環境、建設、不動産、知財、倒産、税務、遺産相続計画、年金・福利厚生、海事、サイバーセキュリティ・情報保護法、移民法・ビザ等、企業法務全般をカバーしています。全米法律事務所ランキング・トップ200 (Am Law 200) にも継続して選出されています。日本チームは、上記の総合法律サービスを日本語により提供しています。詳しくは、SGR法律事務所の日本語ページをご参照ください。ご不明な点、ご質問等ございましたら、正式にご起用いただくまで費用は発生いたしませんので、お気軽にご相談ください。

日本語ページ <https://www.sgrlaw.com/practices/japan-practice-team/>

**COVID-19 Resource Center** <https://www.sgrlaw.com/covid-19-resource-center/>

- \* 弁護士による英語での解説記事・ウェビナー録画・資料・ポッドキャストのまとめページ
- \* 各分野別でメルマガも随時配信