

新型コロナウイルス対策ウェビナー 【一問一答】事業再開にまつわる法律問題

2020年6月4日



中嶋 隆則

弁護士（日本・イリノイ州）

ベーカー・ドネルソン法律事務所（アトランタ）

北浜法律事務所・外国法共同事業（大阪）

tnakajima@bakerdonelson.com

tnakajima@kitahama.or.jp

アジェンダ

- 現状の確認
- 総論として－何を判断の軸に据えるべきか
- Q1: 事業再開の判断
- Q2: テレワークの継続／廃止
- Q3: 従業員が職場復帰を拒否した場合の対応
- Q4: 従業員の健康状態のスクリーニング
- Q5: 安全対策
- Q6: 従業員が新型コロナウイルスに感染した場合の対応
- Q7: 失業保険／手当／その他の給付

略語一覧

ADA	:	American with Disability Act / アメリカ障害者法
ADEA	:	Age Discrimination in Employment Act / 雇用者年齢差別禁止法
CARES Act	:	Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act / コロナウイルス支援・救済・経済安全保障法
CDC	:	Centers for Disease Control and Prevention / アメリカ疾病予防管理センター
DOL	:	United States Department of Labor / 合衆国労働省
EEOC	:	Equal Employment Opportunity Commission / 雇用機会均等委員会
FFCRA	:	Families First Coronavirus Response Act / 家族第一・新型コロナウイルス対応法
FLSA	:	Fair Labor Standard Act / 公正労働基準法
FMLA	:	Family and Medical Leave Act / 家族・医療休暇法
GRI	:	Global Reporting Initiative / グローバル・レポート・イニシアティブ
OSHA	:	Occupational Safety and Health Administration / 労働安全衛生庁
OSH Act	:	Occupational Safety and Health Act / 労働安全衛生法
PPE	:	Personal Protective Equipment / 個人防護具
SDGs	:	Sustainable Development Goals / 持続可能な開発目標
STC	:	Short-Time Compensation / 短期所得補償

現状の確認 – 感染者数のトレンド（全米）

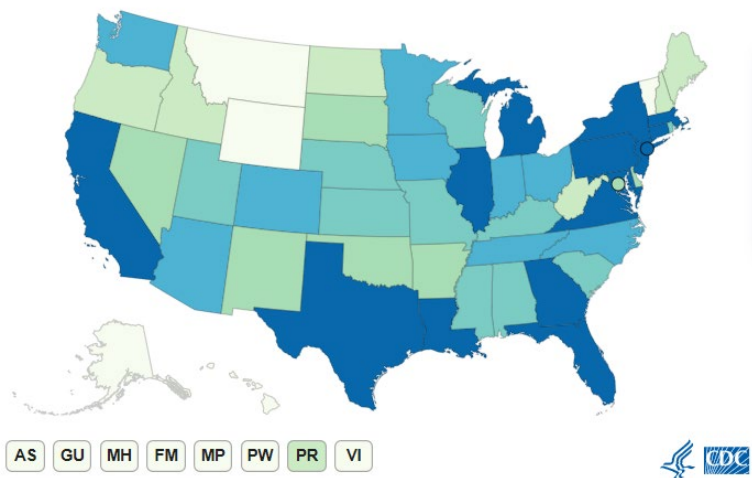
Last updated on June 3, 2020

TOTAL CASES
1,827,425
24,955 New Cases*

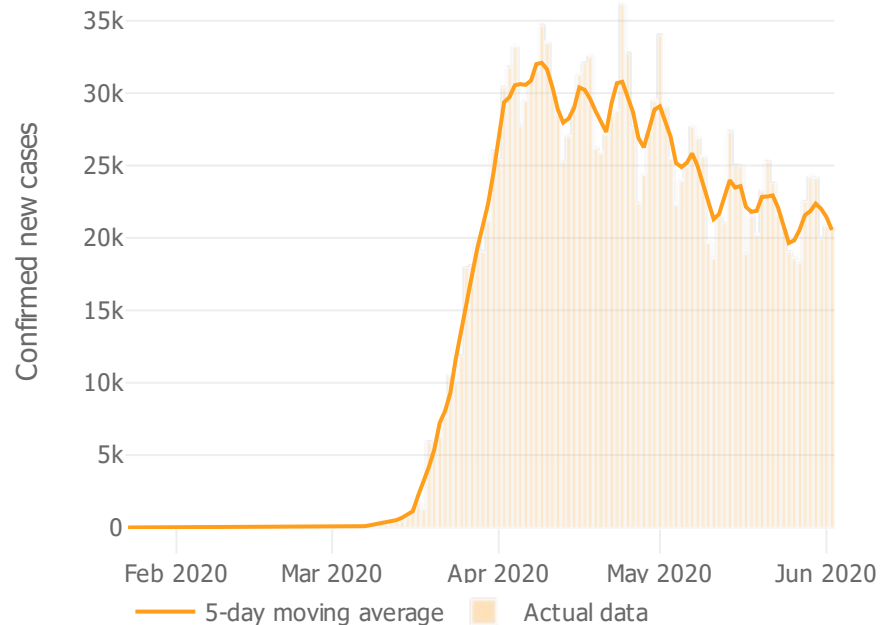
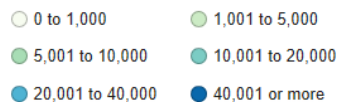
TOTAL DEATHS
106,202
1,045 New Deaths*

*Compared to yesterday's data

[About the Data](#)



Reported Cases



1日当たりの新規感染者数の推移（折線は5日間平均の推移）
出典：Johns Hopkins University Coronavirus Resource Center

<https://coronavirus.jhu.edu/data/new-cases>

出典：CDC

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/cases-updates/cases-in-us.html>

現状の確認 – トrendと再開状況 (テネシー州)

感染者数 (6月3日時点) : 24,822名

死亡者数 (6月3日時点) : 388名

再開状況

4月27日: レストラン(店内飲食)

4月29日: Non-essentialの小売、その他のビジネス

5月1日: ジム・フィットネスセンター

5月6日: 接触を伴う個人サービス

5月8日: 小規模で接触を伴わないレクリエーションビジネス

5月22日: バー、ナイトクラブ、コンサート会場、アミューズメント、ウォーター・パーク、映画館、博物館

マスク着用

推奨

従業員のスクリーニング

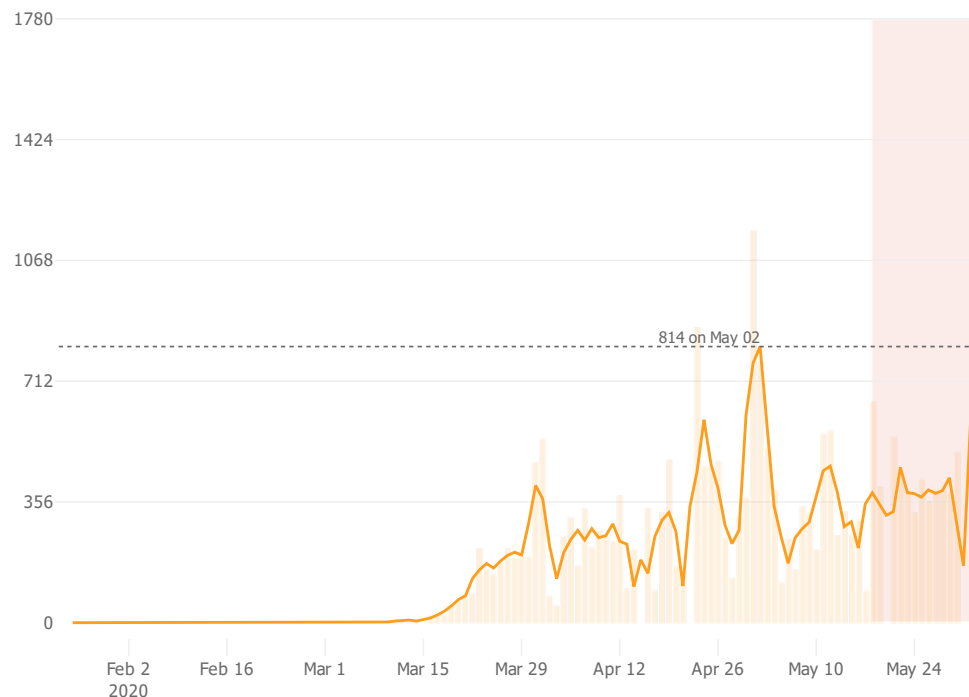
推奨

Stay at Home Order

解除

Gatheringの制限

50名まで



1日当たりの新規感染者数の推移 (折線は5日間平均の推移)

<https://coronavirus.jhu.edu/data/new-cases-50-states/tennessee>

現状の確認 – トrendと再開状況（ニューヨーク州）

感染者数（6月3日時点）： 374,085名

死亡者数（6月3日時点）： 24,079名

再開状況

フェーズ1: 建設業、製造業、小売業(ピックアップ)、卸売農業、林業、漁業、狩猟

フェーズ2: プロフェッショナル・サービス、管理支援、不動産業、BM、PM、リース、レンタルセールス、小売業(店舗)美容、理容、自動車ディーラー

5月15日~6月1日： New York Cityを除く地域がフェーズ1ないし2に

6月8日： New York Cityがフェーズ1に入る予定

マスク着用

多くのビジネスに義務づけ

従業員のスクリーニング

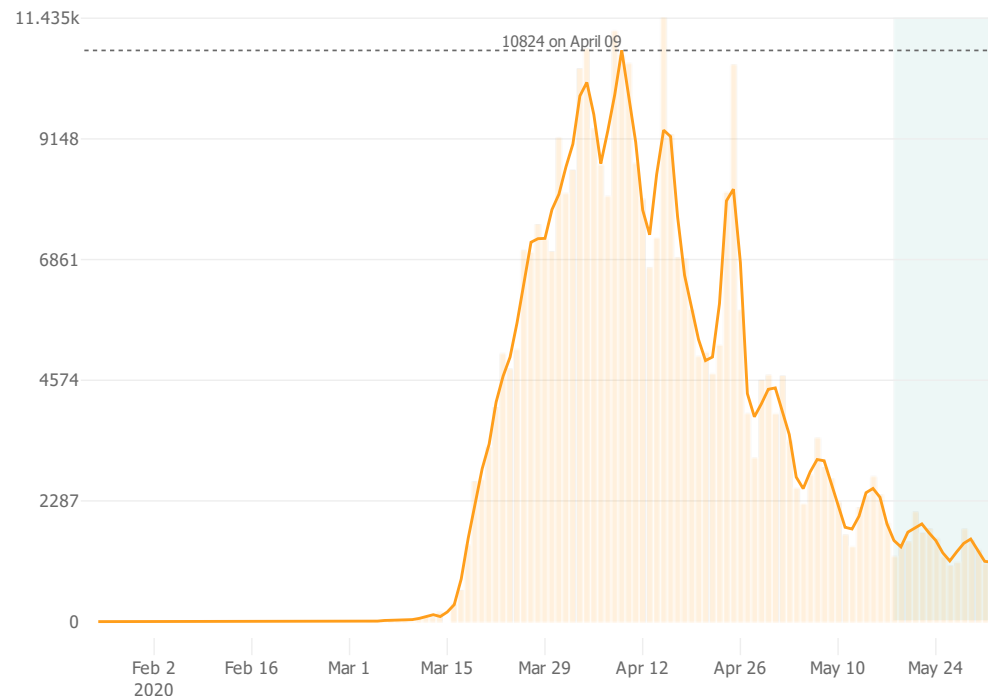
多くのビジネスに義務づけ

Stay at Home Order

継続中

Gatheringの制限

10名まで



1日当たりの新規感染者数の推移（折線は5日間平均の推移）

<https://coronavirus.jhu.edu/data/new-cases-50-states/new-york>

現状の確認 – トrendと再開状況（ジョージア州）

感染者数（6月3日時点）：48,894名

死亡者数（6月3日時点）：2,123名

再開状況

4/24: ジム、フィットネス・センター、
ボーリング場、美容院、マッサージ、エ
ステ

4/27: 映画館、室内アミューズメント、
インフラ、ビジネス、企業活動

6/1: バー、ナイトクラブ、プロスポーツ

6/12: アミューズメント・パーク、ウォ
ーター・パーク

マスク着用

多くのビジネスに義務づけ

従業員のスクリーニング

多くのビジネスに義務づけ

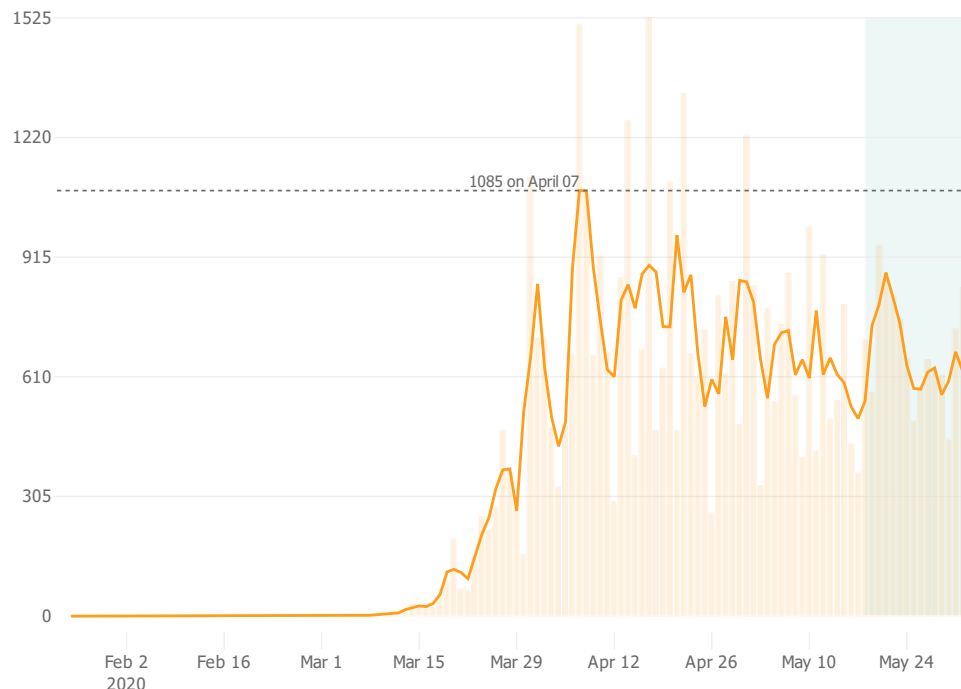
Stay at Home Order

65歳を超える者については少なくとも

7/12まで継続

Gatheringの制限

25名、6フィートの間隔が保たれていれ
ばそれ以上も可



1日当たりの新規感染者数の推移（折線は5日間平均の推移）

<https://coronavirus.jhu.edu/data/new-cases-50-states/georgia>

現状の確認 – トrendと再開状況（カリフォルニア州）

感染者数（6月3日時点）：117,687名

死亡者数（6月3日時点）：4,361名

再開状況

5月8日：Non-essentialの小売(ピックアップ)、製造業、物流、オフィスを拠点とするビジネス、カーウォッシュ、造園、野外ミュージアム

5月25日：Non-essentialの小売(店舗)、レストラン、ショッピング・モール、美容院、理容院

マスク着用

推奨

従業員のスクリーニング

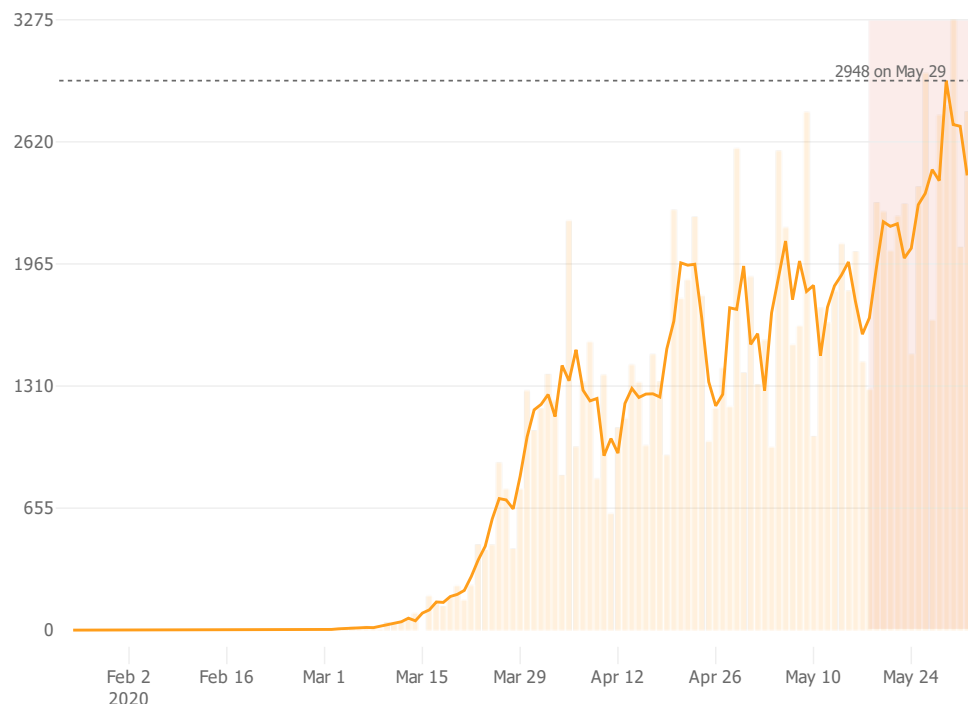
推奨

Stay at Home Order

継続中

Gatheringの制限

州全体では無し



1日当たりの新規感染者数の推移（折線は5日間平均の推移）

<https://coronavirus.jhu.edu/data/new-cases-50-states/california>

各州のトレンドと再開状況につき、州政府のウェブサイトの他、
Littler Interactive Reopening Map <https://www.littler.com/covid-19/return-to-work/reopening-map>
NGA State and Territory Actions Tracker
<https://experience.arcgis.com/experience/fd73fbfbc3e84e53bcbc45f7ca18db2e/>
を参照した。

ガイダンス／公的情報

EEOC Pandemic Preparedness in the Workplace and the Americans with Disabilities Act:

<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pandemic-preparedness-workplace-and-americans-disabilities-act>

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

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

OSHA Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19:

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

CDC Interim Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19), May 2020:

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

CDC and OSHA Interim Guidance for Manufacturing Workers and Employers:

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-manufacturing-workers-employers.html>

DOL COVID-19 and the Fair Labor Standards Act Questions and Answers:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>

DOL Families First Coronavirus Response Act: Questions and Answers:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>

テネシー州 Tennessee Pledge: Reopening Tennessee Responsibly:

<https://www.tn.gov/governor/covid-19/economic-recovery.html>

ジョージア州 Governor Kemp's Statewide Executive Order: Guidelines for Businesses:

<https://www.georgia.org/covid19bizguide>

ニューヨーク州 Reopening New York:

<https://forward.ny.gov/>

カリフォルニア州 Statewide industry guidance to reduce risk:

<https://covid19.ca.gov/industry-guidance/>

The Council of State Governments COVID-19 Resources for State Leaders

<https://web.csg.org/covid19/state-covid-19-websites-and-related-resources/>

JETRO's 北米における新型コロナウイルス対応状況:

https://www.jetro.go.jp/world/covid-19/us.html#page_us_02

総論として – 何を判断の軸に据えるべきか

- **Legitimacy（合法性）の確保**
 - 氾濫する新規制／ガイダンスへの対応 - 不断のアップデートが必要
 - 前例のない不確実な環境 – 原則の理解とGood Faith（誠実な対応）が鍵
 - プランの重要性 - 一貫性（恣意の排除）と柔軟性（個別事情の考慮）の両立
 - 保守的な判断が推奨される場面も – 将来の訴訟を想定
- **New Normal（新しい生活様式？）への対応**
 - 半ば強制的な社会の変容に企業がどう対応するか
 - リモートの継続・デジタルへの移行・テクノロジーの活用
- **Resilience（回復力）の獲得**
 - 次の危機（コロナの第二派、経済の停滞、自然災害等）を想定
 - 強靱で回復力のある組織・人材・オペレーション・財務／収益構造とは
- **Responsibility（企業の責任）の重視**
 - 企業の社会的責任に関する国際的なルールには、コロナ危機への対策と共通するものが既に含まれている。
 - 包摂的かつ持続可能な経済成長とディーセント・ワークの促進（SDGs Goal 8）
 - 全ての労働者の権利の保護と安全・安心な労働環境の促進（同 Target 8.8:）
 - ステークホルダー・エンゲージメント（GRI 401～）
 - 従業員、顧客、サプライ・チェーン、地域コミュニティ等の利益への配慮
 - E（環境）からS（社会）へのシフト

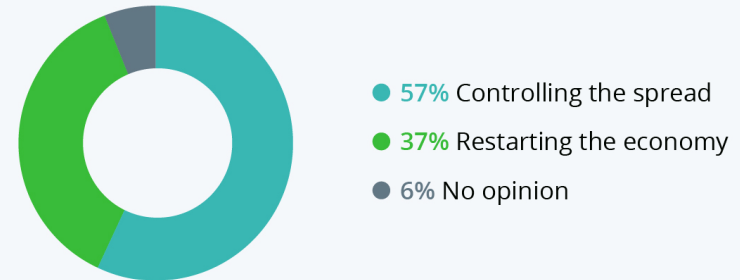
Q1: 事業再開の判断

- 弊社の事業所のある州でも Stay at Home Orderが解除され、事業活動が再開できるようになりましたが、どのタイミングで、またどの範囲で、従業員を職場に復帰させて良いものか悩ましく思っています。事業再開のためのチェックリスト等がありますか？

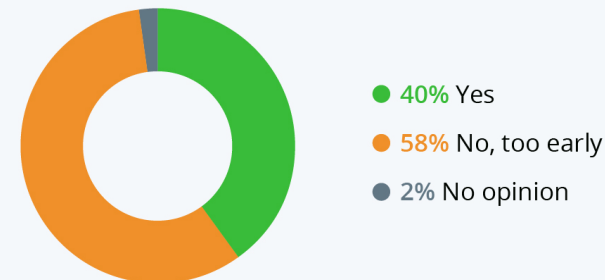
Majority of Americans Not Ready to Reopen

Percentage of U.S. adults who have each opinion related to removing COVID-19 restrictions

What is more important?



Are you now willing to go to stores, restaurants and other public places?



Sources: ABC News, Washington Post



A1: 事業再開の判断

事業再開を検討すべきか？

- 事業再開は州や市等の命令に従っているか？
- 重症化リスクの高い従業員の健康を守る準備ができているか？

安全衛生対策は整っているか？

- 手洗い・マスク着用の促進
- 清掃、消毒、換気の強化
- ソーシャル・ディスタンスの徹底と従業員間の物理的距離の確保（職場のレイアウトの変更、テレワークの奨励、共用スペースの制限、時差シフトの導入等）
- 通勤形態の変更
- 安全衛生に関するトレーニングの実施

継続的なモニタリング体制は整っているか？

- 従業員の感染の兆候や症状を日々チェックする手順の導入
- 従業員が病気になった場合の対応方針や柔軟な休暇制度の策定
- 職場で感染が発生した場合や、地域で感染者数が増加した場合に、スムーズに保険当局等に相談する準備

参照：CDC Workplace Decision Tree <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/workplace-decision-tool.html>

A1: 事業再開の判断

- **チェックリストの活用**

- 事業再開に当たり検討すべき事項は多岐にわたる。チェックリストを活用して事業再開プランの作成を。

- **主要なガイダンスの参照**

- CDC Interim Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- OSHA Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19
<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>
- 業種ごとのガイダンスも多数有り。

- **州及びローカルのルールのチェック**

- 州、市、郡等のルール／ガイダンスのチェックは必須。

- **必要性和課題の検討**

- どの役職／業務の従業員が職場復帰可能で、また復帰させる必要があるのか。
 - 復帰可能であっても必ず復帰させなければならないわけではない。
 - 段階的な復帰も検討。
- CDC等はコロナ禍が収まるまで可能であればテレワークを継続することを推奨。
- 生産性の問題やコミュニケーションの問題はテレワークだけが原因なのか。テレワークの継続を前提とした解決策があるか。

Q2: テレワークの継続／廃止

- テレワークではやはり生産性が落ちますし、従業員間のコミュニケーションも希薄になるので、事業再開後はテレワークを廃止して従業員全員に出勤するよう指示したいと考えていますが、問題ないでしょうか？
- 事業再開後も、65歳以上の高齢者や基礎疾患を有している者等、CDCのガイドランスで感染した場合の重症化リスクが高いとされている従業員にはテレワークを継続してもらいたいのですが、これらの従業員にテレワークの継続を指示しても良いのでしょうか？
- 事業再開後、家族が医療関係に従事し感染リスクが高い従業員に対し、家族の職業を理由にテレワークを指示することは可能でしょうか？

A2: テレワークの継続／廃止

- パンデミックに関連するADAのルール

- 医学的検査・調査の制限

- 就職希望者に対して障害に関連する質問をしたり、医学的検査を受けさせたりすることは禁止される。ただし、条件付オファーの後に、全ての就職希望者を対象に検査を受けさせることは可能。
- 雇用期間中に障害に関連する質問や医学的検査を行うことは、業務との関連性と必要性がない限り許されないが、通常、「直接的脅威」が生ずると信じるに足る客観的証拠がある場合にはこれらが認められる。
- 「直接的脅威」とは、「合理的便宜措置によっても除くことができない、重大な損害が生じる著しいリスク」があることを意味する。

- 職場からの除外の禁止

- 障害を持つ個人を安全衛生上の理由で職場から除外することは禁止される。ただし、当該個人が「直接的脅威」を及ぼす場合は例外的に除外が可能。
- EEOCは、新型コロナウイルスへの感染が職場の安全衛生に「直接的脅威」を及ぼすものであるため、ウイルスに感染した従業員を職場から除外することができるとの解釈を示している。

- 合理的便宜措置

- 障害を持つ個人が求める場合、雇用者は、過度の負担とならない限度で、合理的便宜措置を執らなければならない。
- 合理的便宜措置の内容にはテレワークの他、一時的な業務の組み換えやスケジュールの変更、設備やPPEの追加等も含まれるが、具体的には当該従業員との協議を通じて決定することとなる。

A2: テレワークの継続／廃止

- **テレワークの廃止**
 - 少なくともテレワークがロックダウンに伴う一時的措置であることがポリシーに明記されていれば、ロックダウンの解除後はこれを廃止することも可能。ただし、州、市、郡等のルールに従う必要有り。
 - ADA上の合理的便宜措置としてテレワークが求められる場合があることに注意。
 - ソーシャル・ディスタンシングの確保との兼ね合いで、従業員を段階的に職場復帰させることも検討すべき。
- **重症化リスクの高い従業員に対するテレワークの継続指示**
 - 年齢や基礎疾患のみを理由に当該従業員にテレワークの継続を指示することは、EEOCによるガイダンス等がない限り、ADAやADEA等の雇用機会均等関連法により禁止される違法な差別となる可能性が高い。
 - 雇用主は、従業員へのアンケート等、従業員の側から重症化リスクを理由にテレワークの継続を希望できるプロセスを設けるべきであり、かかる希望があった場合は、当該従業員との対話を通じて、適切な便宜措置を決定する必要がある。
- **従業員の家族の職業を理由とするテレワークの継続指示**
 - 従業員本人もその家族もコロナウイルスに感染しておらず、感染が疑われる症状もないという状況では、ADAの文脈で「直接的脅威」が認められるか疑問。
 - 従業員の家族が医療従事者であることのみを理由にテレワークの継続を指示することは、ADAにより禁止される違法な差別となる可能性がある。

Q3: 従業員が職場復帰を拒否した場合の対応

- 従業員がコロナ感染を恐れて出社を拒否した場合の対処方法を教えてください。
- 従業員が出社に難色を示す場合、未使用の有給休暇やその他の休暇制度を利用させることは可能でしょうか？
- 従業員が、失業保険を受給している方が収入が多くなることを理由に出社を拒否する場合、違いはありますか。

A3: 従業員が職場復帰を拒否した場合の対応

- **OSH Actに基づく就労の拒否**

- 次の4点を全て満たす場合、従業員は就労を拒否することができる。
 - 可能である場合、従業員が雇用主に危険の除去を要求し、雇用主が対応しなかったこと
 - 就労拒否が誠実なものであること、つまり、従業員が差し迫った危険の存在を真に信じていたこと
 - 死亡又は重大な傷害を負う危険が合理的に認められること
 - 危険が切迫したものであり、OSHAによる調査等、通常の法執行を経ている十分な時間がないこと
- 上記の要件は非常に厳しいものであるため、これを満たすケースはほとんどないと思われるが、たとえ従業員の主張に合理性がなかったとしても、雇用主は当該従業員に対し、権利行使をしたことに対する報復的措置を執ってはならない。

- **ADAに基づく便宜措置要求**

- 重症化リスクが高くなる基礎疾患等はADA上の障害に該当する場合が多いと考えられ、そのような疾患を持つ従業員から要求があれば、合理的便宜措置を執る必要がある。これには、テレワークの他、追加のPPEの提供や業務スケジュールの変更等が含まれうる。

A3: 従業員が職場復帰を拒否した場合の対応

- **復帰拒否への対応**

- まずは当該従業員とのコミュニケーションが重要。当該従業員が何を不安に感じているのかを把握し、会社としての安全対策等の取組みを説明することで、当該従業員の不安を解消するよう努める。
- それでもなお復帰拒否を続ける場合は雇用関係の解消も視野に入る。職場復帰の指示を合理的理由なく拒否する場合は任意に退職したものとみなすとのアレンジもありうる。

- **休暇制度の利用**

- 休暇については複数のオプションを検討。
 - FFCRAによる有給休暇
 - 州、市等が定める休暇制度
 - FMLAによる無給休暇
 - 雇用主が任意に与える休暇
 - Leave Sharing Arrangement
 - 未使用の有給休暇を残している従業員が、会社の管理するLeave Bankに休暇を寄付することで、他の従業員に休暇を融通できるようにするもの。

- **復帰拒否が失業保険の方が経済的に有利との理由による場合**

- 州ごとの制度によるが、一般的には従業員が職場復帰を拒否した場合、失業保険の受給資格を失うと考えられるため、これを踏まえたコミュニケーションが望まれる。

Q4: 従業員の健康状態のスクリーニング

- 事業再開後は従業員の健康状態のスクリーニングが必要とのことですが、毎日、従業員が職場に入る前に検温をする必要があるのでしょうか？また、スクリーニングはいつまで続ける必要があるのでしょうか？
- 検温やスクリーニングの用紙記入のための時間は、待ち時間も含めて労働時間としてカウントする必要がありますか？
- 従業員の健康状態のスクリーニングに関するベスト・プラクティスを教えてください。

A4: 従業員の健康状態のスクリーニング

- **検温とコロナの症状に関する質問**

- ADAの文脈で検温／新型コロナウイルスの症状に関する質問は、医学的検査／調査に該当すると考えられるが、EEOCは「直接的脅威」を理由に、入社する従業員に対する検温／症状の質問は可能との見解。
- 検温やスクリーニングは唯一の指標ではなく、代替的な方法もありうるし、他の安全衛生対策と複合的に考える必要がある。ただし、州やローカルのルールは要確認。
- スクリーニングを継続する期間については、CDC等のガイダンスに加えて、州や市のルールを確認する必要がある。

- **労働時間の扱い**

- 検温、用紙記入等に要した時間は、列に並んだ時間も含めて労働時間に含めるのが安全。
- 参考判例 - Integrity Staffing Solutions, Inc. v. Busk
 - 倉庫業者と荷物の梱包作業業者。
 - 盗難防止のために実施していた業務終了後のセキュリティ・チェックは梱包作業に不可欠なものではないとして、これにかかった時間については給与の支払いを要しないと判断。
 - 裁判の結果は具体的事実により左右されるものであり、上記判例に過度に依拠することはおすすめでできない。
- 最新のガイダンス、州法、及びローカルルールをチェックするとともに、労働協約がある場合はこれもチェックしておく必要がある。

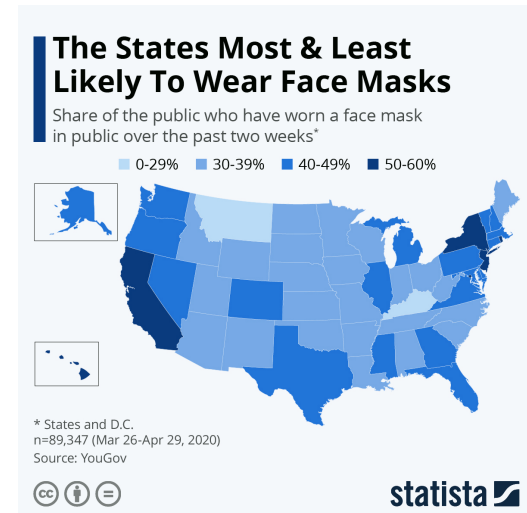
A4: 従業員の健康状態のスクリーニング

- **検温の現地実施以外のプラクティスの例**

- 職場復帰時のWellness Certificationの提出と内容変更の際の申告
 - 従業員は職場復帰の前に、以下のような質問に対する回答を申告する健康証明（Wellness Certification）を提出（質問は全てYes or No）。
 - コロナウイルスの感染を疑うべき症状の有無（発熱を含む。）
 - 検査での陽性反応の有無
 - 過去48時間における、検査で陽性反応が出た、又は、感染を疑うべき症状を有する人物との接触の有無
 - 従業員は毎日の症状チェックと体温測定を自宅で行うことを義務づけられるとともに、健康証明の内容に変更がある場合は直ちに上司に報告しなければならない。
- 自宅での体温測定の義務づけと出勤前の自己証明
 - 従業員は毎日自宅で体温測定することが義務づけられ、職場に入る前に、体温が一定以上（100°F、38°C等）でないことを証する書類にサインする。
 - 従業員に自宅での測定用の体温計を配布するケースも。

Q5: 安全対策

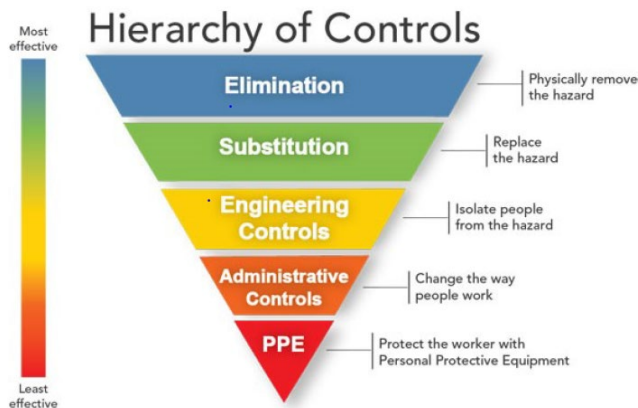
- 工場のスペースが限られており、また、生産性の観点からも、生産ラインで2mの間隔を空けて従業員を配置することが困難です。マスクの着用を徹底させる等の他の対策を講じれば、生産ラインにいる従業員の間隔が2m未満になっても問題はないでしょうか？
- 従業員に職場でのマスクの着用を義務づけようと考えていますが、会社が費用を負担して従業員にマスクを提供する必要があるでしょうか？
- スーパーマーケットの顧客等で、店舗のマスク着用ルールに従わず、これを注意した従業員を怒鳴りつけたりする人がいるとニュースで見ました。実際にこのような人が現れた場合、会社として従業員の安全を守るために何をするべきでしょうか？



A5: 安全対策

工場での安全対策

- 安全衛生対策は多元的・複合的なものであり、CDC等のガイダンスは、2mの距離が取れない場面も想定している。
- CDCガイダンス自体に法的拘束力はないが、州ないしローカルのルールで義務づけられていることもあるので注意。
- 十分な間隔が取れない場合、物理的な遮蔽措置やPPEで対応することもありうる。

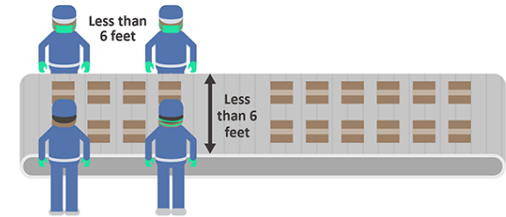


出典：CDC

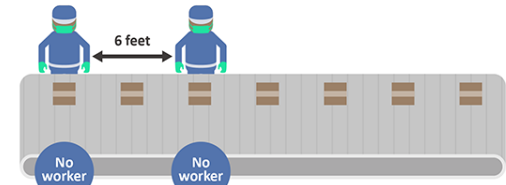
<http://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/default.htmls>

How to Align Manufacturing Workstations, If Feasible

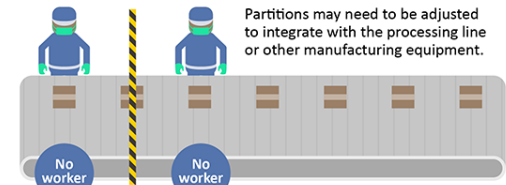
Bad:
Workers are within six feet of one another, including at side-by-side or facing workstations.



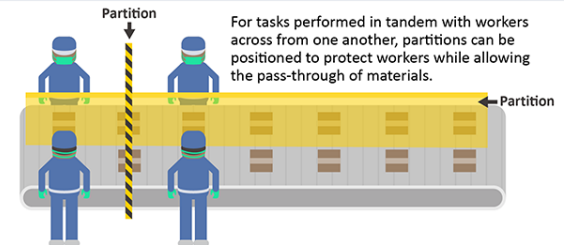
Good:
Workers are spaced at least six feet apart, not facing one another. Another setup may be used to achieve similar distancing between workers.



Good:
Physical barriers, such as partitions, separate workers from each other.



Good:
Physical barriers, such as partitions, separate workers need to perform tasks in tandem across from one another.



<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-manufacturing-workers-employers.html>

A5: 安全対策

- **マスク着用の義務づけと費用負担**

- 州や市等によっては、マスク着用に関するCDCのガイダンスを知事命令等で義務化しており、雇用主による費用負担が義務として定められている場合もある。
- OSH Actの一般義務条項により、雇用主は、従業員に危険のない安全な職場を提供する義務を負っており、かかる義務の一内容として、出社する従業員へのマスクの提供が要請される場合もありうる。
- ADAに基づく合理的便宜措置として追加のPPEを提供する場合等は、対象となる従業員に費用負担させてはならない。

- **マスク着用ルールに従わない顧客等への対応**

- NY州では、5月28日の知事命令で、マスクを着用していない顧客の入店を拒否できる権限がビジネスオーナーに与えられた。
- 同様の知事命令が出されていない他の州でも、一般的に、店舗が顧客にマスク着用を要請し、これに従わない顧客の入店を拒否することは、資産の管理権の行使として可能と考えられる。ただし、差別禁止関連法や州法への抵触に注意。
- 公共の場でのマスク着用義務が定められている州では、マスクを着用していないことを理由とする入店拒否はより正当化されやすいと考えられる。
- マスク着用ルールに従わない顧客に対しては、サービスを提供できない旨を伝えた上で、顧客が退去しない場合には警察への通報等の対応を考える。ただし、当該顧客が、健康上の理由によりマスクを着用することができない等の事情がある場合は別の対応を検討する必要があるので注意。
- 常態的に顧客と接する機会のある従業員にはPPEの装着を徹底させる。

Q6: 従業員が新型コロナウイルスに感染した場合の対応

- 従業員が新型コロナウイルスに感染したら、再び事業所を閉鎖する必要があるのでしょうか？
- 従業員の感染経路の特定のために、雇用主がしなければならないことは何かありますか？
- コロナウイルスに感染した従業員の復帰の判断はどのようにすればよいのでしょうか？PCR検査で陰性の結果が出ることを条件とすることは可能でしょうか？

A6: 従業員が新型コロナウイルスに感染した場合の対応

- **事業所閉鎖の要否と感染発覚後の対応**
 - CDCのガイダンスは、多くの場合、従業員に感染者が出ても事業所全体を閉鎖する必要はないだろうと述べた上で、以下の対応が必要としている。
 - 感染した従業員が長時間使用していたエリアを閉鎖し、CDCの推奨する方法で清掃・消毒を行う。
 - ウイルスに接触した可能性のある他の従業員を確認し、Public Health Recommendations for Community-Related Exposure等の関連するガイダンスに従い、かかる従業員も自主隔離させる等の対応を決定する。
 - 実務上のポイント
 - 感染した従業員が最後に職場にいた日を特定する。その日から既に長期間が経過している場合は特別の殺菌消毒を要さないとのアレンジもありうる。
 - 従業員が感染したことを知る必要のある人間をあらかじめ決めておく。
 - 感染した従業員からの情報提供に基づき、当該従業員と濃厚接触した可能性のある従業員にその旨を伝える際、感染した従業員の氏名等、個人を特定できる情報を絶対に明かさない。

A6: 従業員が新型コロナウイルスに感染した場合の対応

• 感染経路の特定

- OSH Actに基づく記録義務との関連で、OSHAの5月19日付のガイダンス Revised Enforcement Guidance for Recording Cases of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)が示唆を与えている。新型コロナウイルスへの感染は、それが業務に関連するものであり、業務関連性を示す客観的証拠が合理的に入手可能な場合にのみ記録義務が発生するが、多くの場合、雇用主が業務関連性を判断するに当たっては、以下の対応を取ることで十分と考えられる。
 - 感染した従業員から、自身がどのように感染したと考えられるかを聴き取る。
 - 従業員のプライバシーに配慮しながら、当該従業員との間で、感染につながった可能性のある業務内または業務外の活動につき議論する。
 - 潜在的なウイルスへの接触の可能性につき、当該従業員の労働環境を検討する。

• 復職の判断

- CDCは自主隔離を終了する判断基準についてガイダンスを出しており、これをポリシーに採用することが考えられる。
- 症状による判断（症状があった場合）
 - 解熱作用のある薬によらず発熱が収まり、かつ、呼吸器の症状が収まってから、3日以上経過していること
 - 最初に症状が発現してから10日以上経過していること
- 検査による判断（症状があった場合）
 - 解熱作用のある薬によらず発熱が収まっていること
 - 呼吸器の症状が収まっていること
 - FDAに認可された適切な方法の検査で陰性の結果が出たこと

Q7: 失業保険／手当／その他の給付

- 従業員の労働時間を短縮した場合、当該従業員は失業保険の給付を受けることができますか？
- 職場に復帰する従業員に対し、Hazard Pay（危険手当）やその他の割増賃金の支給を検討すべきでしょうか？
- テレワークの従業員に対し、テレワークのセットアップにかかった費用や増加したネット回線代、電話代等の費用を支給する必要がありますか？

A7: 失業保険／手当／その他の給付

- **ワーク・シェアリングと失業保険**

- Short-Time Compensation (STC) プログラムを採用している州では、雇用主が従業員の就業時間と給与を減らすことでレイオフを避けると同時に、従業員が減額分に応じた失業保険を受給することが可能。
- 特にCARES Actによる\$600の上乗せ支給が適用される期間においては、STCプログラムの採用が従業員の受け取る総額の点で最適解になる場合もありうる。
- 新型コロナウイルスの流行前にSTCプログラムを有していたのは26州（AZ, AR, CA, CO, CT, FL, IA, KS, ME, MD, MA, MI, MN, MO, NE, NH, NJ, NY, OH, OR, PA, RI, TX, VT, WA, and WI）。

- **危険手当**

- 危険手当の支給を義務づける連邦法は今のところないが、常態的に顧客と接触するポジション等、感染リスクが高いポジションの従業員を雇用し続けるためのインセンティブとして採用することはありうる。
- 危険手当を支給する場合、支給を終了する時期を明確にしておくべき。

- **テレワークにかかった費用**

- FLSAの適用となる従業員（Non-Exempt Employee）がかかる費用を負担することで、実質支給額がFLSAに基づく最低賃金又は時間外賃金の額を下回ることとなる場合、雇用主は当該従業員にかかる費用を負担させてはならない。
- テレワークがADAに基づく便宜措置として行われる場合、雇用主は対象の従業員にこれらの費用を負担させてはならない。

Questions?

**BAKER
DONELSON**

<https://www.bakerdonelson.com/>



KITAHAMA PARTNERS
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW

<https://www.kitahama.or.jp/>

Contact:



中嶋 隆則

tnakajima@bakerdonelson.com

tnakajima@kitahama.or.jp

本資料の利用についての免責事項

本資料の掲載情報に関しては正確性の確保に努めてはおりますが、その情報に関して如何なる保証もするものではありません。また、本資料は具体的事項に対する法的アドバイスをするものではありませんので、具体的な法律問題については、別途弁護士にご相談ください。