

COVID-19 (新型コロナウイルス感染症) の拡大に対して労働法リスクを緩和するためには

—COVID-19(新型コロナウイルス感染症)は、連邦法、州法及び地方自治体の法律の複数の分野における潜在的な労働法コンプライアンス問題を生じさせます

ローラ K. レイサム、キンバリー Y. ヒギンズ、ジュリア E. ジュディシュ

- 雇用主がどのような感染予防措置を実施できるか、また逆に雇用主が従業員にどの程度まで通常通りに勤務することを義務付けられるかについては、複数の連邦法、州法及び特定地域の法律が制限を設けています。
- 雇用主は、COVID-19 への潜在的な接触の証拠がなかったとしても、従業員にテレワークを命じることができます。体調不良ではない又は感染が判明していない従業員に無給休暇の取得又は既発生の有給休暇の消化を強制する前には、より慎重なアプローチが必要です。
- 雇用主は、信頼に足る情報をもとに、判断を下さねばならず、かつ変化する状況を注視しなければなりません。

新型コロナウイルス感染症(以下 COVID-19 といいます。)が世界的に広がるにつれ、米国企業は、その全従業員へ、またその間での感染を拡大させないという喫緊の目標を達成するための措置を講ずるという実務的かつ法的な雇用課題に直面しています。

2020年3月6日¹、米国疾病予防管理センター(Centers for Disease Control and Prevention)(以下 CDC といいます。)によれば、COVID-19 による潜在的な公衆衛生上の脅威は、米国においても世界的にも、非常に高いということです。しかし、本日までに、CDC はこの伝染病を世界的な「パンデミック」とは分類しておらず、「保健医療現場で就労しない労働者にとっては、業務への従事が COVID-19 への接触の危険を増加される可能性は低く、COVID-19 による直接の健康リスクは低いと考えられている」([こちら](#))と述べています。労働省(Department of Labor)(以下 DOL といいます)

¹本稿記載の情報は、2020年3月10日時点のものです。最新の情報については、本稿で特定されているウェブサイトをご確認ください。

す。)は、先日、「個人間での持続する伝染がなければ、多くの米国における労働者は重大な感染リスクにさらされない。」と勧告しました。しかし、米国における状況が変化し、「パンデミック」と宣言

されたとしたら、また、もし季節性インフルエンザの致死率をはるかに上回る広域的大流行となれば、かかる事実、COVID-19 が米国内の就業場所における明確な「直接の脅威」であるという合図足りえるものであり、障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act) (以下 ADA といいます。)及び労働安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act) (以下 OSHA といいます。)におけるコンプライアンス環境をより変化させるでしょう。

この危機時期において、本件は急速に状況が変化するものであると認識し、それ故、COVID-19 への警戒、CDC による更新の注視、かつ継続的なリスク評価が、従業員との関係を含む事業のあらゆる面において適切といえます。

高度に伝染する病気として、COVID-19 は、次のような事項に関連する雇用法の潜在的なコンプライアンス問題を惹起します、すなわち、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) (以下 FLSA といいます。)及び同様の州法を含む賃金及び時間に関する法律、ADA 及びその他地域における同様の規制、OSHA、育児介護休業法 (Family and Medical Leave Act) (以下 FMLA といいます。)及びその他同様の州法、並びに地域及び地方自治体の有給傷病休暇法等が含まれます。企業のポリシー、実務、及び労働組合契約 (CBAs) を含む契約が、現実的に最小限の混乱で事業継続できるか検討されなければなりません。

上位レベルの指針として、雇用主は、指導的な立場にある保健機関が発行する、雇用主が事業を有する地理的領域全般に適用される最新のガイドラインに従うことから始めましょう。このガイドラインには、CDC Guidance For Business and Employers ([こちら](#))、Pandemic Preparedness in the Workplace and the ADA ([こちら](#))、OSHA の COVID-19 Overview and Resources for Preventing Workplace Exposure ([こちら](#))、そして、国際的には、世界保健機関 (World Health Organization) の Update on COVID-19 Outbreak ([こちら](#)) が含まれます。

実践レベルでは、雇用主は、少なくとも以下の手続きを踏むのが賢明でしょう。

全従業員に対する最新のリソースと情報の提供

全ての雇用主は、従業員に対して、安全かつ健康な就業場所を提供する基本的な義務を有します。雇用主は、伝染病や病気の大発生に関するものを含めかかる基本的な義務へのコミットメントを強調するために、従業員とコミュニケーションを取るべきです。雇用主は、米国の従業員が最新の情報を得るために CDC Coronavirus Website ([こちら](#)) を案内し、以下の各事項について助言を受けることを推奨するべきです。

- Know the Facts About Coronavirus and Help Stop the Spread of Rumor ([こちら](#))
- Prevention and Treatment ([こちら](#))
- Frequently Asked Questions ([こちら](#))

差別的主張の回避

コメンテーターは、COVID-19 に関する誤った情報の拡散や、それが一部の消費者が特定の民族のレストランを避けたり、不合理な恐怖に基づく排除的な行動に出るといった事態を引き起こしていると言及しています。雇用主は、就業場所において、特定の従業員が COVID-19 に晒されやすい又

は感染しやすいという文化的なバイアスや人種認識に起因する差別やハラスメントを回避しなければなりません。並行して、雇用主は、ウイルスに関して ADA が示唆する事項を認識し、ADA で要求される合理的配慮を検証し、さらに、ある状況が、原則的には違法である障害関連の照会や従業員の検温を含む医療検査などの予防措置や OSHA における予防措置の拡充を正当化する就業場所への「直接の脅威」をもたらすものかどうかを注視しなければなりません。ADA を遵守するために、雇用主は、個々の従業員から取得した医療情報の秘密を確実に保持しなければなりません。

従業員に対する就業場所での予防的な行動の要求

CDC が未だ COVID-19 をパンデミックと宣言してないとしても、OSHA Employer Guideline ([こちら](#)) に記載されている予防措置は賢明なものです。雇用主は、最低限、体調不良又は COVID-19 の確定症例への接触後から 14 日間は、従業員に就業場所へ来ないように要求すべきです。また、雇用主は、期待される適切な手洗い及びせきエチケットを説明し、「菌拡大防止」ポスターを含む CDC Posters and Factsheets ([こちら](#)) (英語、スペイン語及び中国語版があります。) を配布又は展示すべきです。多くの雇用主は、より一層の手洗い指示、ハンドサニタイザーの設置や除菌ナプキンの提供を行っており、従業員に可能な限り社会的距離を置くことも要望しています。

テレワーク及び更なる予防措置が適切かどうかの検討

CDC は、COVID-19 の拡散を抑える最も効果的な手段としてテレワークを推奨しています。実行可能なものとして、雇用主は、接触への恐れや学校や公共交通機関の閉鎖といった COVID-19 関連の混乱を理由とする、テレワーク拡充の要求に寛大に答えなければいけません。雇用主は、リモート勤務者のために、労働時間管理、費用精算、従業員の監督及び営業秘密の保護についてのコンプライアンス及びセキュリティーの手順を確立しなければなりません。テレワークが選択肢となる場合、雇用主は、テレワークポリシーを採択し、テレワーク合意書を利用して、そのような取り組みにおける両当事者の責任を規定すべきです。しかし、多くの業務は、遠隔ではなしえません。多数の企業において、作業手順や物理的な配置に応じて、より頻繁な掃除や就業場所(とりわけ、伝統的な隔たりのないオープンオフィス)で従業員間に物理的な壁を立てるなど、就業場所に出勤し続けている従業員へのより一層の保護措置がとられています。

休暇手続き及び合理的配慮ガイドラインの制定

テレワークに適さない業務に従事する従業員について、雇用主は、より困難な決定を迫られます。高度の健康上の危険を生じうる既往症を有する従業員は ADA、FMLA 又は州法に基づき就労保障休暇を受ける権利を有するでしょう。雇用主は、体調不良はないが、新型コロナウイルスへの接触後の自主的隔離として又は感染予防のために休暇を取得しようとする従業員に対して、就労保障を与えるかどうか検討せねばなりません。若く、健康な従業員も、同居世帯の健康と生命を害さないために、そのような懸念が ADA の下での保護を受ける条件を満たさないとしても、COVID-19 への接触に対する高度の予防措置をとることに正当な利益を有する可能性があります。

従業員が自主隔離をしなければならないが、その者の有給休暇が残っていない場合、給与制度、適用除外、及び従業員のモラルに関する難しい問題が生じます。従業員に、同僚を守るための措置をとるか又は給与の喪失若しくは既発生の有給休暇を消化するかの間で選択を迫ることは、従業員が雇用主への情報提供を差し控えることに繋がりがかねません。雇用主は、体調不良ではなく、大発生が知られている地域(CDC により「レベル3」又は「レベル2」と指定されている地域)から又はそこへ渡航しておらず、かつ判明している症例との接触がない従業員に、休暇を取得させる前には、慎重に物事を進めるべきです。一握りの COVID-19 症例が報告されている米国内の地域

から従業員が帰還したという事実は、症状が現存する場合又は雇用主において当該従業員を有給管理休暇に置く準備ができていない限り、当該従業員の就労を禁止する十分な理由だとは見られていません。

更に、雇用主は、従業員に対して、欠勤の理由が関連する法律に当てはまる(典型的な理由としては、従業員自身の疾病又は傷病中の家族を監護する目的での従業員の希望)場合にのみ、従業員に法定有給傷病休暇を使用させられることを心に留めておかねばなりません。

出張・旅行ガイドラインの制定

雇用主が直面する最大の課題の一つは、出張の必要性、個人旅行の要望、及び旅行中にCOVID-19に接触する危険のバランスをどのように取るかです。企業は、直近のCDC Risk Assessment ([こちら](#))で特定されているハイリスク地域への出張のみ制限するか、より広範に出張を制限するか、決定しなければなりません。出張が必要な場合には、雇用主は、出張中のコロナウイルスへの接触を減らすための手順を伝え、かつそれを実施可能にしなければならず、さらに、重症な糖尿病、高血圧、肺疾患を有する一部の従業員が出張のない業務への融通を要望できることを認識しておかねばなりません。雇用主は、従業員が個人的な旅行をすることを禁止することはできませんが、ハイリスク地域への旅行について報告させることを義務づけることはでき、かつ旅行中に生じたかどうかを問わず、COVID-19への判明している接触について、報告を義務付けることもできます。さらに、雇用主は、ハイリスク地域からの帰還にあたり、その際に、自主隔離を要求することもできます。

接触及び体調不良についての要綱の確立

状況が変化する現段階において、雇用主は、出張・旅行から帰還した従業員、確定的又は潜在的なCOVID-19症例に接触した従業員、COVID-19に類似した呼吸器系の症状を有するが未だ診断は下されていない従業員、そしてCOVID-19と診断を受けた従業員をどのように取り扱うか等についての要綱を法律顧問と共同して策定せねばなりません。そのような要綱は、自主隔離が望まれるのか又は義務付けられるか、何の報告が義務付けられるのか、どの休暇規定が適用されるのか、及びどのような再出社にかかる文書が必要なのか、を規定していなければなりません。

潜在的な業務遅延及び停止問題の検証

企業の全従業員の大部分が24時間体制の製造に関わっている場合、企業は、事業の停止を避けるために、どのような緊急手段(例えば、緊急時閉鎖計画やパートタイム労働者の採用増等)が配備可能か決定しなければなりません。さらに、企業は、緊急時計画策定に影響する労働協約の問題を特定し、上記のガイドラインや手順を協力して策定する上で労働組合の代表者と共に計画しなければなりません。事業の著しい悪化が予期される場合には、労働者調整及び再訓練予告法(Worker Adjustment and Retraining Notification Act)(WARN)を考慮した、休暇や人員整理計画が非常に重要です。

リスク管理及び事業継続を確実にするための危機管理対応の実施

COVID-19は、全ての事業領域に影響を及ぼします。これらの事業課題を、危機管理チームによる調整の下、検証することは、全てのリスクが評価され、管理されたということを確実にするために賢明な手段でしょう。ピルズベリー-の危機管理チームは、クライアントと協働し、以下の事項を含む多様かつ多分野に渡る法的事項への対応を調整します。

- 雇用
- 事業に関する契約及びサプライチェーン障害
- 保険による損害回復
- 品質保証及び規制対応
- サイバーセキュリティ
- 不動産

弊所の雇用法弁護士は、就業場所における COVID-19 に対する準備計画についてアドバイス及び戦略的情報を提供いたします。また、弊所危機管理チーム所属弁護士と協働しかかる計画を調整することも可能です。

本稿の原文(英文)につきましては、[Mitigating Employment Law Risks as COVID-19 \(Coronavirus\) Spreads](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

秋山真也 (日本語版監修)
31 West 52nd Street
New York, NY 10019
+1.212.858.1204
shinya.akiyama@pillsburylaw.com

荒井菜々子 (日本語版作成協力)

Laura K. Latham
501 West Broadway, Suite 1100
San Diego, CA 92101-3575
+1.619.544.3375
laura.latham@pillsburylaw.com

Kimberly Y. Higgins
725 South Figueroa Street, Suite 2800
Los Angeles, CA 90017-5406
+1.213.488.7327
kimberly.higgins@pillsburylaw.com

Julia E. Judish
1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
+1.202.663.9266
julia.judish@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美
satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2020 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.