

カリフォルニア州の雇用主は職場の暴力防止計画が必要

カリフォルニア州のすべての雇用主は、職場の暴力の危険性を適時に特定し是正し、効果的な研修を全従業員に提供し、職場の暴力の報告に対応し記録しなければならない。

トム・ヴァン・ウインガーデン、ステファニー・アンカジャジャ、ホイットニー・アルストン

- すべての雇用主、従業員、就業場所、雇用主が提供する住居は、職場の暴力を労働安全に関連付ける新しいカリフォルニア州労働法の要件に従わなければなりません。
- カリフォルニア州労働安全衛生局(Cal/OSHA)は現在、職場暴力防止基準を作成しており、カリフォルニア州労働安全衛生基準委員会(OSHSB)への提出期限である2026年12月31日が迫っています。

米国労働安全衛生局(OSHA)によると、毎年200万人近くのアメリカ人労働者が何らかの職場での暴力に影響を受けています。2021年には、カリフォルニア州で57人が職場での暴力行為により死亡しました。

2023年9月30日、カリフォルニア州上院法案553([SB 553](#))が法律に署名され、カリフォルニア州の雇用主は2024年7月1日から職場暴力防止計画(Workplace Violence Prevention Plan)を策定、実施、維持することが義務づけられました。SB553は労働法[6401.7](#)を改正し、労働安全に関する労働基準法[6401.9](#)を追加します。SB553は、雇用主が従業員の基本的な保護を確立することを義務付けることにより、職場での暴力を軽減することを目的としています。

職場暴力防止計画

SB 553は、以下を含むがこれに限定されない、書面による職場暴力防止計画の策定を義務付けています：

- 職場暴力の報告の受理と対応
- 職場暴力の危険性評価の実施
- 暴力事件記録簿の維持
- 従業員への報復の禁止
- 従業員に対する職場暴力の研修およびコミュニケーションの提供
- 実際および潜在的な緊急事態への対応

職場暴力防止計画は、既にCal/OSHAによって義務付けられている傷害および疾病防止プログラム(Injury and Illness Prevention Program)の独立したセクションとして組み込むことも出来ますし、

別の文書として作成することもできます。

職場暴力の定義

労働基準法 6401.9 は、「職場の暴力」を、自己防衛または他者防衛を除き、就業場所で発生した暴力行為または暴力の脅威と定義しています。この定義にはさらに、(1)従業員が負傷したか否かに関わらず、負傷、心理的外傷、またはストレスにつながる、またはその可能性が高い、従業員に対する身体的な力の脅しまたは使用、(2)従業員が負傷したか否かに関わらず、銃器またはその他の危険な武器（一般的な物を武器として使用することを含む）の脅しまたは使用を伴う事件が含まれます。

職場暴力の種類

カリフォルニア州における職場暴力行為は、大きく4つのタイプに分類されています。

- 「タイプ1の暴力」とは、職場に正当な用事のない人物によって行われる暴力であり、犯罪目的で職場に侵入したり、従業員に接近したりする人物による暴力行為を含みます。
- 「タイプ2の暴力」とは、顧客、クライアント、患者、学生、受刑者、または訪問者から従業員に向けられる暴力です。
- 「タイプ3の暴力」とは、現従業員、元従業員、監督者、または管理者による従業員への暴力です。タイプ3の暴力は、職場で不当な扱いを受けたと認識したことに対する復讐を求めている可能性のある個人の同僚、上司、パートナー、または管理者に向けられることがあります。
- 「タイプ4の暴力」とは、職場で働いていないが、従業員と個人的な関係がある、またはあったことが知られている人物によって職場で行われる暴力です。

職業や職場によっては、複数のタイプの職場内暴力にさらされることがあります。例えば、コンビニエンスストアの従業員が、小売の職場で強盗に遭い致命傷を負った場合（タイプ1）や、従業員以外との個人的な争いの最中に致命傷を負った場合（タイプ3）です。

暴力事件記録簿

雇用主は、職場で暴力事件が発生するたびに、少なくとも以下を記録した「暴力事件記録簿」を保管することが義務付けられています。

- 日時、場所
- 説明と状況
- 職場暴力の種類
- 誰が暴力を振るったかの分類（加害者は顧客、クライアント、家族など）
- 法執行機関の関与を含む事件の結果、および

- 是正措置

暴力事件記録簿および職場暴力の危険性評価と調査の記録は、最低 5 年間保存しなければなりません。

Cal/OSHA は、OSHSB が 2026 年 12 月 31 日までに職場暴力基準を採用する必要があると述べています。それまでの間、雇用主は、職場暴力に起因する事件も含め、業務に関連した重傷、疾病、死亡事故が発生した場合、直ちに Cal/OSHA に報告しなければならないことに留意する必要があります。

新規制を遵守し、来るべき職場暴力基準に可能な限り対応するための推奨事項については、貴社におけるピルズベリー担当弁護士または以下の連絡先へお問い合わせください。

本稿の原文(英文)につきましては、[California Employers Required to Have a Workplace Violence Prevention Plan](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

Tom Van Wyngarden

tom.vanwyngarden@pillsburylaw.com

Stephanie Angkadajaja

stephanie.angkadajaja@pillsburylaw.com

Whitney Alston

whitney.alston@pillsburylaw.com

東京オフィス連絡先

サイモン・バレット

simon.barrett@pillsburylaw.com

松下 オリビア (日本語対応可)

olivia.matsushita@pillsburylaw.com

ニューヨークオフィス連絡先

秋山 真也

shinya.akiyama@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.

© 2024 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.