

COVID-19 and California Employment Law Cal/OSHA Emergency Temporary Standards Remote Work

このプログラムの内容は2022年7月18日時点のものです



- Cal/OSHA Emergency Temporary Standards (ETS)
 - 時系列
 - ワクチン接種
 - テスト
 - マスク着用(Face Coverings)
 - 症状のある人の隔離(Isolation)と濃厚接触者の隔離(Quarantine)
- コロナ禍での出張
 - 考慮すべき主要な法的事項
 - 雇用者の責任
 - 雇用者として取りうる手段
- 在宅勤務・遠隔勤務・勤務地不特定(Remote/Nomad Work)
 - 地域(国、州あるいは地方自治体)の法の適用
 - ポリシーの実施（オフィス出勤義務付けまたは在宅勤務併用）



Cal/OSHA Emergency Temporary Standards

- 2020年11月 – ETSの第一版発効
- 2021年6月 – ETS 変更される
- 2022年1月14日 – さらに改定されたETS が発効
 - 物理的に距離を置くこととマスク着用の義務付けから、より通常の運営に安全に移行するにあたり、雇用者にオプションを与えることが目的
 - カリフォルニア州公衆衛生局 (California Department of Public Health's (CDPH))が2022年1月8日の隔離についてのガイドラインは、ETSの職場復帰基準に優先
- 2020年2月28日 – CDPHは”マスク”着用についての新しいガイダンスを発表
 - 2022年3月1日以降、ワクチン接種を受けていない人に対する室内でのマスク着用義務は、ワクチン接種状況にかかわらずすべての人が室内でマスクを着用することを強く推奨することに変更
- 2022年2月28日 – 知事は州知事命令(N-5-22)に署名
 - 完全にワクチン接種が完了していない人に室内でマスク着用を義務付けていたETSの条項を停止
 - 1月14日発効のETSの有効期間を2022年4月14日から2022年5月5日まで延長

- 2022年4月11日 – Cal/OSHA、3回目のETS 改訂版を採用
- 2022年5月6日 – ETSの3回目の改訂版が発効
 - 最新のCDPHのガイダンスと一貫させる
 - 将来CDPHが改定された場合でも、機動的に対応できる
- 2022年6月8日 – CDPH “Close Contact” と “Infectious Period” の定義を変更
- 2022年12月31日まで、現在のETSが有効

- *ETSについてのスライドでは、3回目の改訂版の変更点を以下のように表示
 - 削除は--- (上からの罫線)
 - 追加は___ (下線)

- ワクチン接種完了(Fully vaccinated)の定義はもはや使われていないため、削除
- 全ての保護策は、ワクチン接種の有無とはかかわらず、適用される
- 必要事項は従業員のワクチン接種の有無とは関係ない
- 一般のオフィスでは、ワクチン接種は義務付けられていない
- 医療機関等特殊な状況では特別のルールが該当
- ビジネスは、従業員や訪問者に対して、ワクチン接種の証明を要求できる

テスト – 認められているテスト

- Food and Drug Administration (FDA) がSARS-CoV-2 ウィルスに今感染していることを探知するものとして承認したもの(緊急使用承認 (Emergency Use Authorization (EUA))も含む)であり、
- 許可された指示書に従い実行されるもの
- ~~[削除] 雇用者または許可されたテレヘルス監督者が観察しない限り、自分で実施して判断するものではないもの~~
- [新] 市販(OTC) テストは、以下のようにテスト結果の証明が提供されるのであれば、自分で実施し判定してもよい
 - 結果の日時付きの写真
 - 結果の日時付きのデジタル報告書のある市販テスト

- 雇用者は、以下の場合に、テストを提供しなければならない
 - ワクチン接種を完了しているか否かにかかわらず、症状のある従業員（感染の可能性が知れているか否かにかかわらず）
 - 職場で濃厚接触となった全従業員(ワクチン接種状況は関係ないが、最近COVID-19から回復したものは除く)
 - 職場での大発生の場合は、感染者にさらされたグループの全従業員（最近COVID-19から回復したものの等は除く）
 - 隔離についてのCDPHのガイドラインに従い、テストを受ければ、職場で働き続けさせたり、復帰させることが認められている場合
- テストは、賃金支払い対象時間中(during paid time)に、無償で提供しなければならない

- 一般的に、すべての従業員に対し、あらゆる室内の状況において、マスク着用は要求されていない
- ただ、大発生(outbreak)や異常大発生(major outbreak)の場合には、マスク着用が義務付けられることあり
- リスクが高い特定の状況では、着用が引き続き義務付けられている
 - ~~公共交通機関やそのターミナル（飛行機、列車、バス、タクシー、ライドシェア、飛行場あるいは駅等）~~
 - ~~幼稚園から高校 (K-12)と保育所 (childcare) (2022年3月11日まで)~~
 - 緊急避難所、避寒・避熱所、ホームレス・シェルター
 - 医療機関（長期療養施設も含む）
 - 監獄と牢屋
- 地方自治体の公衆衛生監督機関は、その地方の状況に応じて、州全体でのガイダンスより厳しい条件を実施できる
- 従業員は雇用者に対しマスクを無償で提供することを要求でき、ワクチンの接種状況にかかわらず、報復を恐れることなく、職場でマスクを着用できる

- ETSの濃厚接触 (Close Contact)の定義
 - 感染しやすいの危険が高い期間 (high risk exposure infectious period)の24時間内に、合計で15分以上、COVID-19感染者(COVID-19 Case)の6フィート(1.8メートル)以内にいたこと(CDPHが濃厚接触について別な定義を定めた場合を除く)
- → 2022年6月8日で改定されたCDPHの濃厚接触の定義
 - 感染者(ラボで確認された*か診断された)の感染しやすい期間中(infectious period)、感染者と同じ室内(same indoor airspace)(家、病院の待合室、飛行機等)に24時間内に合計で15分間いた(3人の感染者と5分接触した場合は、15分となる)
 - *ウィルス試験(PCRと抗原テスト)
- COVID-19感染者(COVID-19 Case)
 - テストが陽性だったもの
 - 資格のあるヘルスケア担当者からCOVID-19と診断されたもの
 - 州または自治体の隔離(isolation)命令の対象となっているもの
 - COVID-19により死亡したと地方自治体により決定されたかカウンターの統計にそのように記録されたもの

- ETSの感染の危険が高いしやすい期間(“High Risk Exposure Infectious Period”)の定義 CDPHが別途定める場合を除き
 - COVID-19の症状のある感染者の場合は、最初に症状が出る2日前から始まり、以下全てが該当するまで：症状がでてから10日経過、解熱剤を使わずに熱が下がってから24時間経過し、かつ症状が改善
 - ~~テストが陽性であったが症状が出なかったCOVID-19の感染者の場合は、陽性の結果となった採取の2日前から始まり10日まで~~
- →2022年6月8日で改定されたCDPHの感染しやすい期間の定義
 - COVID-19の症状のある感染者の場合は、最初に症状が出る2日前から始まり、症状が出てから10日経過(5日から10日間の間でテストが陰性だった場合はその日まで)、解熱剤を使わずに熱が下がってから24時間経過し、かつ症状が改善
 - 症状がないCOVID-19感染者の場合は、陽性の結果となった採取の2日前から始まり10日まで(5日から10日間の間でテストが陰性だった場合はその日まで)
- この結果、5日以降に陰性となった場合は、感染しやすい期間ではなくなる

職場感染の対応 (大発生ではない場合)

- 1営業日以内に、感染しやすい期間にCOVID-19感染者と同じ職場(worksite)にいた全従業員(契約社員も含む)とその代理人に、感染者を特定する個人情報
を明かすことなく、書面で通知
- 職場で濃厚接触のあった全従業員(症状がなく最近COVID-19から回復した従業員は除く)に、勤務時間中、無償で、テストを提供し、該当するベネフィットの情報を提供
- ワクチンの接種状況にかかわらず、陽性の結果が出た従業員を職場から締め出す
- CDPHのガイドラインに従い、該当する従業員を職場から締め出す
- 職場から締め出された従業員の賃金とベネフィットについて雇用者の義務を全うする
- 感染実態を調査し、対応
- 書類保管義務
 - 従業員への通知は3年間

職場感染の対応

(大発生(outbreak)や異常大発生(major outbreak)の場合)

- 大発生 (14日間で、感染者にさらされたグループ(an exposed group)で3名以上が感染) – 雇用者の義務は大発生ではない場合より強化
 - さらされたグループとは、感染者が物理的にいた就労地点、就労場所または共有場所にいた全従業員を指す
 - ワクチンの接種状況にかかわらず、さらされたグループの全従業員(かかる14日間に職場にいなかったものと最近COVID-19から回復したものを除く)に毎週テストを提供
 - 物理的に距離を置くことやバリアが必要かを検討
 - 48時間あるいは1営業日以内に該当地域の公衆衛生局に通知
- 異常大発生 (30日間で、感染者にさらされたグループ(an exposed group)で20名以上が感染) – 雇用者の義務はさらに強化
 - ワクチンの接種状況にかかわらず、さらされたグループの全従業員に週2回、または地域の公衆衛生局が提唱する場合はより頻繁に、テストを提供
 - ワクチンの接種状況にかかわらず、さらされたグループの全従業員に対して、呼吸器を提供するか物理的に距離を置く方策を実施。6フィート距離を置くことが困難な場合は、出来る限り距離を置かせる

テスト結果が陽性だった従業員に関するCDPH のガイダンス [ETS も採用]

- テスト結果が陽性の従業員は、職場から少なくとも5日は締め出されていなければならない
- 症状がなくあるいは治まりつつあり、かつ5日目以降に採取されたテスト結果が陰性であれば、隔離は終了してもよい
- テストを受けることが出来ず又はテストを受けないことを選択した場合、症状がなくあるいは治まりつつあれば、10日過ぎれば職場に復帰させてもよい
- 熱がある場合は、熱が下がるまで、隔離が継続
- 熱以外の症状が治まることのない場合は、症状が治まり、または陽性後10日が過ぎるまで職場に復帰させてはならない
- 陽性テスト後10日間は、マスクを着用(とりわけ室内の場合)

COVID-19感染者と濃厚接触したが症状のない従業員についてのCDPHのガイダンス [ETSも採用]

- ワクチン接種の有無にかかわらず、全従業員に適用
- 最後の濃厚接触から3日から5日の間にテストを受けなければならない (直近の90日間に感染したものは除く)
- 接触後10日間は、他者の面前ではマスクを着用
- 症状が出た場合は、テストの結果が出るまでは職場から締め出されていなければならない
- 症状のある従業員がテストを受けることが出来ずまたはテスト受けることを選択しない場合、症状が出てから10日は職場から締め出されていなければならない
- 濃厚接触者が陽性だった場合は、CDPHの隔離要請に従わなければならない

COVID-19感染者と濃厚接触し症状のある従業員 についてのCDPHのガイダンス [ETSが採用]

- ワクチンの接種状況にかかわらず全従業員に適用
- テスト結果が出るまで職場から締め出されていなければならない
- テストを受けることが出来ず、またはテストを受けないことを選択した従業員は、10日間は職場から締め出されていなければならない
- テスト結果が陰性で濃厚接触後10日経過前に職場に復帰した場合は、濃厚接触後10日間は他者の前ではマスクを着用していなければならない
- 抗原検査の結果陰性だった場合、とりわけ症状が出てから1日2日以内の検査の場合、職場からの締め出しを続け、1日2日以内に再度テストすることをCDPHは推奨

職場から締め出された従業員の賃金と 他のベネフィット

- 職場での感染のために職場から締め出された従業員には、以下の場合、賃金 (exclusion pay) が支払わなければならない
 - 1) 在宅勤務が命じられていない、かつ
 - 2) 障害手当 (Disability Payments) か 労災短期手当 (Workers' Compensation Temporary Disability Payments) を受給していない
- 雇用者が従業員は職場外で COVID-19 にさらされたことを証明することが出来る場合は、職場から締め出されたことによる賃金を支払う必要なし
 - 証明とは、調査を経て、従業員が職場感染でないことが職場感染である可能性より高い (more likely than not) ことを証明できることをいう
 - ただし、そのような従業員は、他の休職 (有給病気休暇等)、や 傷害保険、家族介護のための手当 (Paid Family Leave)、失業保険の恩恵が受けられるかもしれない

コロナ禍での出張

- 非居住者の訪問を禁止もしくは制限する、または訪問後隔離を要求する法
- 障害のあるアメリカ人を保護する法(Americans with Disabilities Act)のカリフォルニア州版(カリフォルニア州政府法典(Government Code))
 - 出張は従業員の本質的な業務(essential job duties)遂行のために必要か?
- 雇用者が供する住居についてのETS は、従業員が部屋を共有していない限り、出張には適用されない
- OSHA の全般義務条項(General Duty Clause)
 - コロナ感染の増加で甚大な影響を受けている国や地域に出張を命じることで、雇用者のOSHA全般義務条項のもとでの義務が発生するかもしれない
 - 全ての雇用者は、死亡や重大な害となるあるいはそうなる可能性のある、認識されている危険のない労働環境を提供する義務がある(All employers must provide a work environment free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm)

(出張中にコロナに感染した) 従業員とその家族に対する雇用者の責任

- 労災は、職場での怪我や病気に適用される
 - Arise out of and in the course of the employment (就労からまたはその過程で発生)
- SB 1159 (雇用法第3212.88条)
 - カリフォルニア州は、従業員のCOVID-19での労災の受給資格につき、厳格責任 (strict liability) を採用せず
 - 代わって、以下の場合にのみ職場でコロナに感染したことが推定される
 - 従業員5人以上の会社で、特定の職場(employee's specific place of employment, at the employer's direction)での大発生(outbreak)中にテストの結果陽性であった従業員
 - ヘルスケア事業で働く従業員と緊急救援対応者(First Responders)
 - 2023年1月1日で失効
- そのため、従業員が労災の適用を受けるためには、出張中実際に働いていた時にコロナに感染したことを証する必要がある
- 第三者への責任 – 従業員から感染した家族に対して雇用者は責任を負うか?
 - 家族への感染(“take-home” COVID infections)に対して雇用者が責任を負うかを、カリフォルニア州の最高裁が近々決定を下す

- 出張の必要性を通知することと併せ、コロナウィルスの感染対応策についても通知
- 出張を命じるのではなく、認める
- オープンドア・ポリシーの一環として出張についての懸念を聞き対応
- 実際に可能な限りにおいてそういった懸念を対応すべきか、あるいは対応出来るかを検討
- 人事部ばかりでなく、一線のマネージャーや監督者を教育

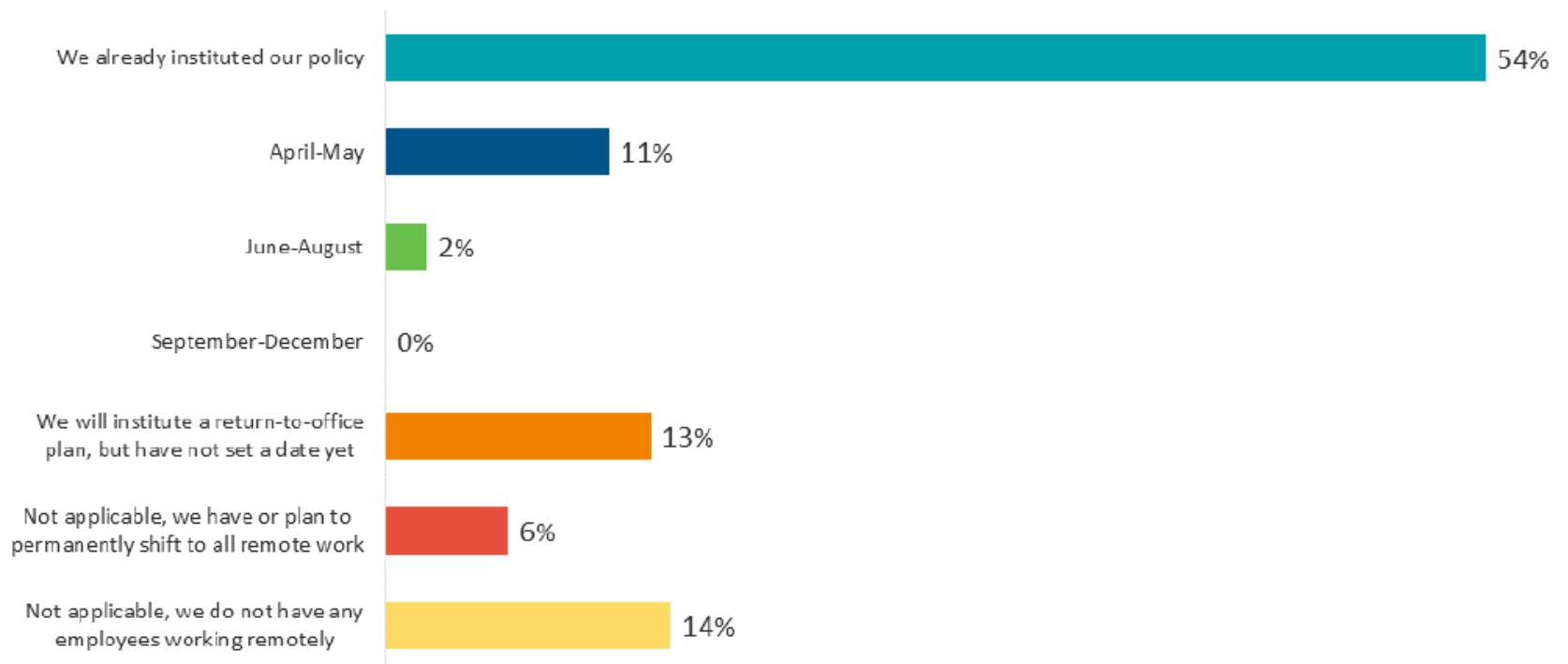
在宅勤務・遠隔勤務・勤務地不特定
Remote/Nomad Work



Amazon.com

企業でのポリシーの採用状況

When does your organization plan to implement a formal policy for returning employees who can work remotely to in-person and/or on-site work (either full-time or on a hybrid schedule)?

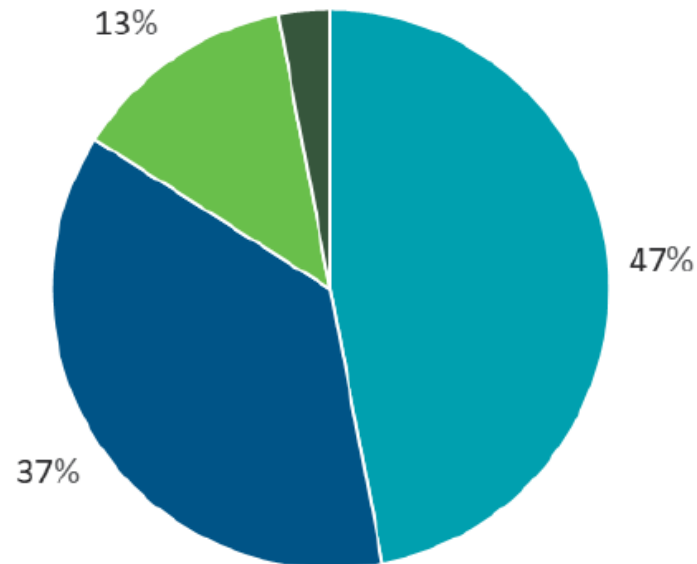


Little® Annual Employer Survey Report May 2022
<https://www.littler.com/publication-press/publication/littler-employer-survey-report-2022>

企業でのポリシーの採用状況

To what extent has your organization offered, or considered offering, more flexibility or remote work options to attract and retain employees in a competitive talent market?

This question was not asked to those whose organizations have shifted to permanent remote work or do not have employees working remotely.



■ To a great extent ■ Somewhat ■ Very little ■ Not at all

Little® Annual Employer Survey Report May 2022
<https://www.littler.com/publication-press/publication/littler-employer-survey-report-2022>

どの州の法が適用されるか

- 従業員が働いている場所の法が適用される可能性が高い
 - 一般的に、雇用者が従業員を管理する権利は州境を超えては及ばない
- 該当する地域の法に順守して雇用関係を管理するためには、在宅勤務契約を準備しておいた方がよいかもしれない
 - 1カ所の遠隔勤務のみ認める
 - 勤務地を変更する場合は許可を必要とする

- 州とカウンTEE等の自治体の税金
- 他の州やカウンTEE等自治体で事業をしているための登録
 - 州の場合はその州内で事業をしているか(“transacting intrastate business”)の分析
- 労働時間と賃金
 - 残業代計算
 - 食事休憩や休憩
 - 最低賃金(同じ州内でも異なることあり)
- 有給と病気休暇
 - 離職時の取り扱い
 - 病気休暇についての地方レベルでの法(例 サンフランシスコやロスアンゼルス)
- 従業員に職務遂行にあたり発生した費用についての雇用者の償還義務？ 自宅からオフィスへの出張費？
- 労災
 - 州間で相互規定があれば、もともとの州でカバーされうる

ポリシーの実施 (オフィス出勤義務付けまたは在宅勤務併用)

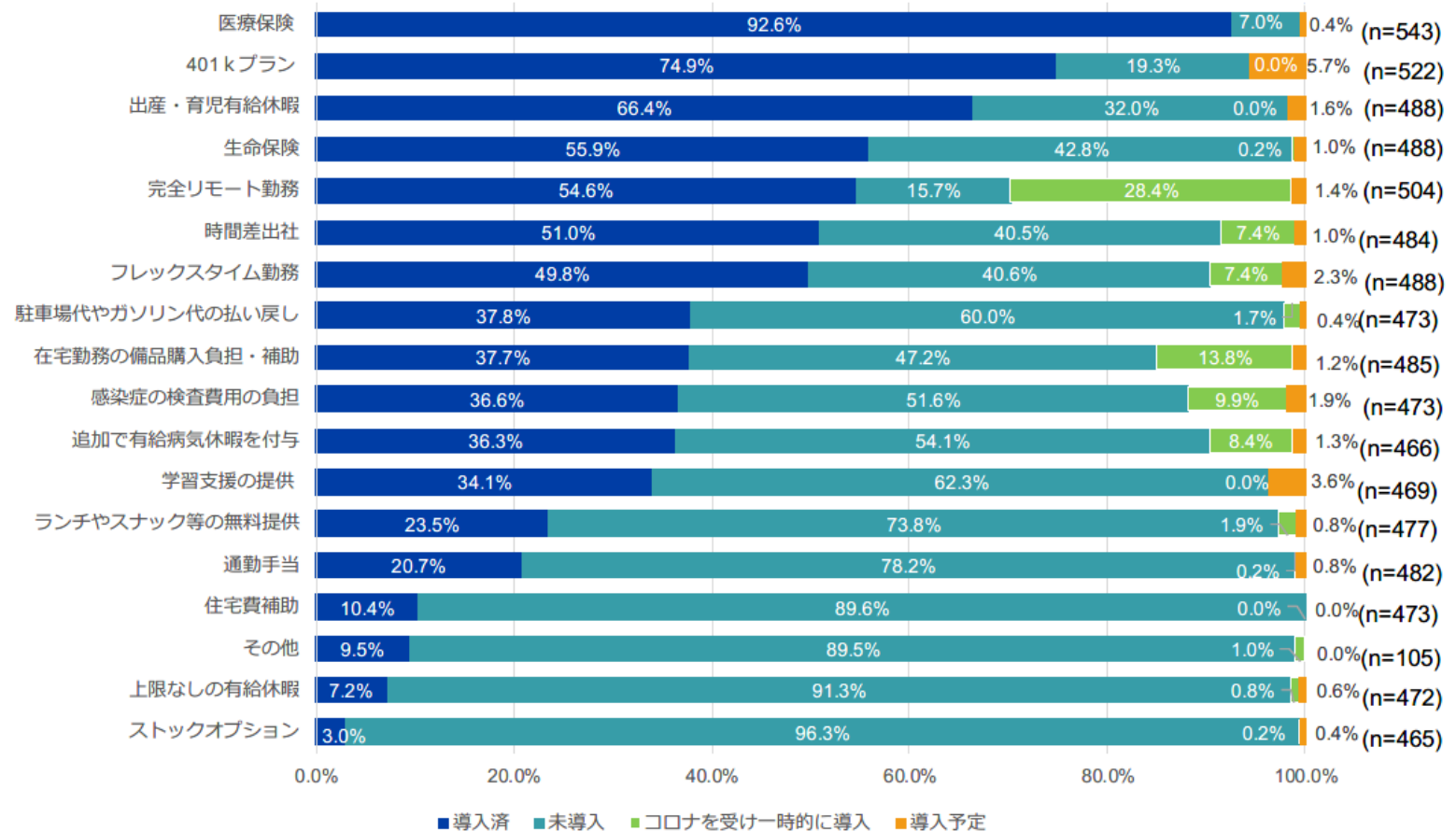
- 従業員がポリシーに従わない場合はその原因を特定
- 障害を理由とする従業員
 - 障害者保護法(ADA)の下では、従業員との対話(interactive process)が義務付けられている
 - 個々の事例毎、在宅勤務は雇用者として提供しなければならない合理的便宜(reasonable accommodation)かを検討する必要あり
- 子供に自宅で教えることや家族の世話を理由とする従業員
 - 法律で保護されているタイプであることに適切な配慮が必要

ポリシーの実施 (オフィス出勤義務付けまたは在宅勤務併用)

- コミュニケーションが重要
- 職務の中でオフィスに来なければ達成できない本質的なものを特定
- 出勤奨励策
 - 金銭での奨励策
 - 特別手当 – 従業員が出勤しない理由によっては、禁止されている差別に該当しうる
 - 通勤費支給 – 会社として費用控除できるか。従業員の課税所得となるか？
 - 金銭以外での奨励策 例 GoogleはLizzoのプライベートコンサートを実施
- コロナ感染への不安を少なくする
 - ETSに従ったCOVID-19 Prevention Program



カリフォルニア日系企業の対応状況



カリフォルニア日系企業調査実態結果 2022年5月26日
 日本貿易振興機構(ジェトロ) サンフランシスコ事務所 ロスアンゼルス事務所
https://www.jetro.go.jp/view_interface.php?blockId=33759116

Contact Information:



Miharu Furihata

Partner, San Francisco, California

T +1 415 954 0377

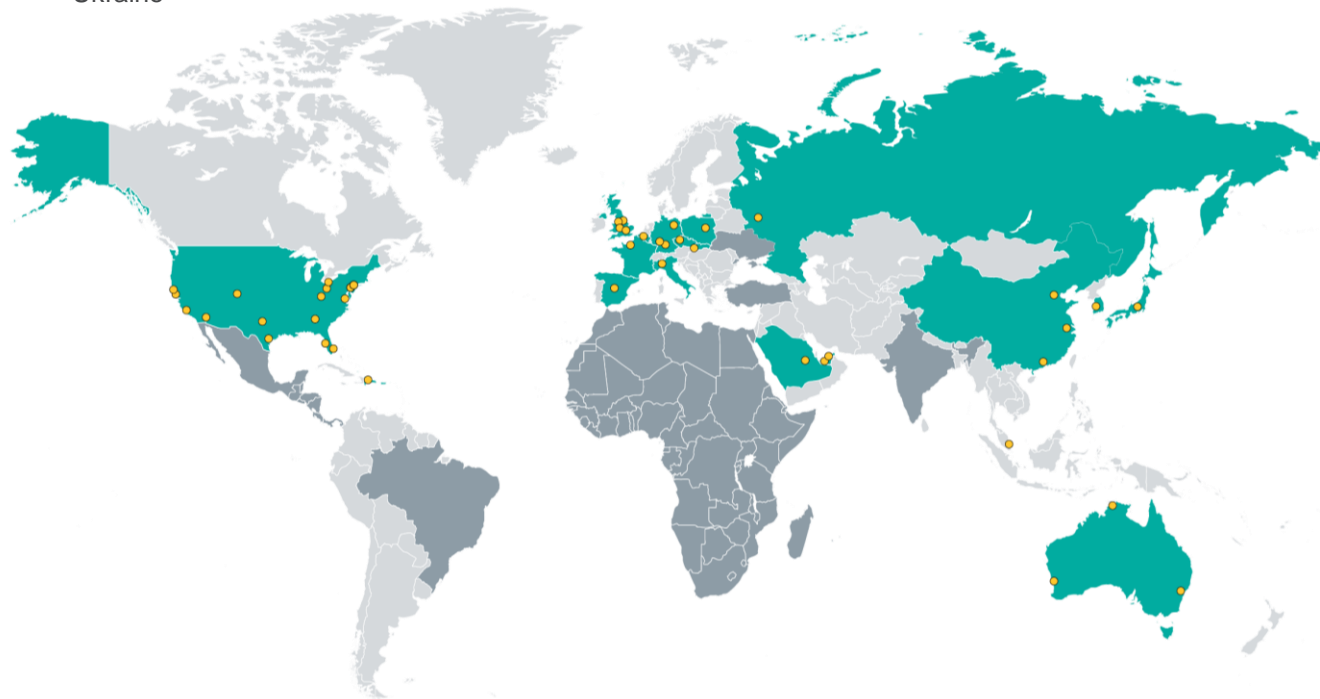
E miharu.furihata@squirepb.com

Global Coverage

Abu Dhabi	Manchester
Atlanta	Miami
Beijing	Milan
Berlin	Moscow *
Birmingham	New Jersey
Böblingen	New York
Bratislava	Palo Alto
Brussels	Paris
Cincinnati	Perth
Cleveland	Phoenix
Columbus	Prague
Dallas	Riyadh
Darwin	San Francisco
Denver	Santo Domingo
Dubai	Seoul
Frankfurt	Shanghai
Hong Kong	Singapore
Houston	Sydney
Leeds	Tampa
London	Tokyo
Los Angeles	Warsaw
Madrid	Washington DC

Africa
Brazil
Caribbean/Central America
India
Israel
Mexico
Turkey
Ukraine

■ Office locations
■ Regional desks and strategic alliances



* We are winding down our operations in Moscow.