

事業再開に関するガイドラインの 概要および法的留意点



JETRO新型コロナ対策：事業再開セミナー（5/27）

弁護士 茂木紀子 | nmotegi@ballonstoll.com | 212.603.9281

自己紹介



茂木紀子 弁護士（ニューヨーク州、日本）

2004年より日本の弁護士として都内の渉外法律事務所にて、日本内外での事業進出、国際商取引案件に携わった。外務省国際法局に出向後、2009年に渡米。

現在はニューヨーク州弁護士として、商業不動産リース・投資を始め、事業承継・売却、フランチャイズ等の事業提携、各種取引に必要な契約書の作成・交渉、米国・日本間を含む国際取引・海外進出サポートを含む企業法務（各州への法人登録業務、コンプライアンス、社内マニュアル作成等）を主に扱う。

事務所の紹介：

バロン・ストール法律事務所／創業1931年の総合法律事務所

取扱分野：各種契約・交渉、会社法、労務、移民法、倒産法、各種訴訟、

相続・家族法、商標登録、エンターテイメント法、税法、保険法など

住所：729 7th Avenue, 17th Floor, New York, NY 10019 USA

BALLON STOLL
BADER & NADLER, P.C.

目次

01

政府の
ガイドライン

02

ニューヨーク州
における再開に
向けた動き

03

雇用に関する
留意点

04

事業所における
安全対策

05

法的留意事項

01

政府のガイドライン

政府のガイドライン

連邦レベルにおけるこれまでの動き（一部）

3月 米国労働安全衛生庁（OSHA）が事業所における新型コロナウイルス対策に関するガイドラインを発表

3月19日 米国雇用機会均等委員会（EEOC）が「事業所におけるパンデミックへの備えとアメリカ障害者法に関するガイダンス」（2009年10月）に新型コロナウイルスに関する情報を加筆

4月16日 トランプ大統領がCDC（米国疾病予防管理センター）のガイドラインを基礎とした「アメリカを再び開放するためのガイドライン」を発表

5月6日 CDCがビジネスおよび雇用者のための新型コロナウイルス対策に関する暫定的ガイダンスを発表

5月7日 米国雇用機会均等委員会がアメリカ障害者法等の雇用機会均等に関する法令についてのガイドラインを発表

5月14日 CDCが6つの異なる経済部門ごとのフローチャート式ガイドラインを発表

5月20日 CDCが経済活動再開に向けた事業別ガイドラインを発表

政府のガイドライン

ニューヨーク州におけるこれまでの動き（一部）

4月25日 地域ごとの経済活動再開に向けたガイドラインを発表

5月4日 経済活動再開のためのより詳細な要件を発表

5月11日 より包括的な経済活動再開のガイドラインNY Forward - A Guide to Reopening New York & Building Back Betterを発表

5月11日 州内の10地域について、経済活動再開に必要な7基準を満たしているか確認できるダッシュボード“Regional Monitoring Dashboard”を発表

5月20日 7基準を全て満たした地域での再開に向けた事業別ガイドラインを発表



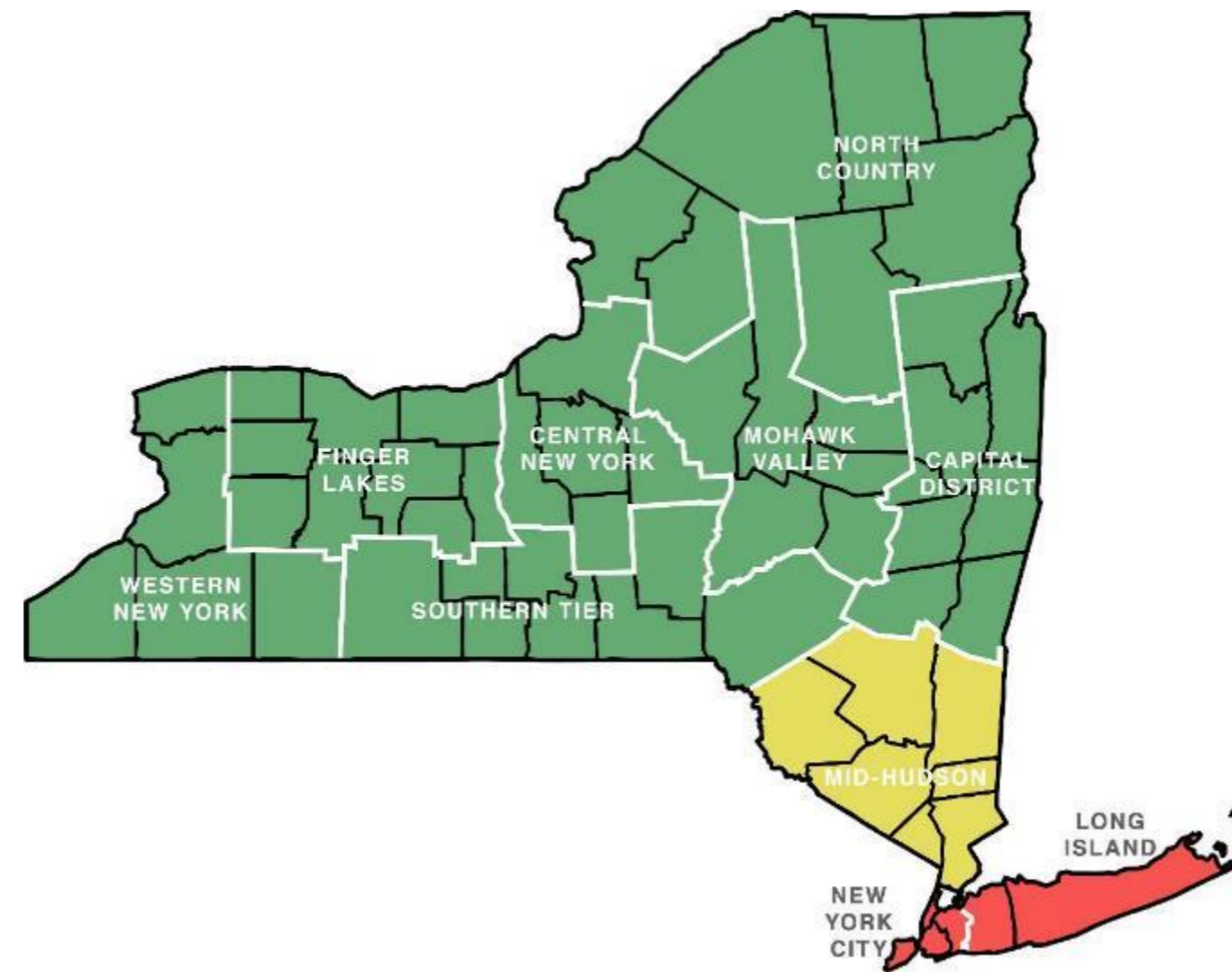
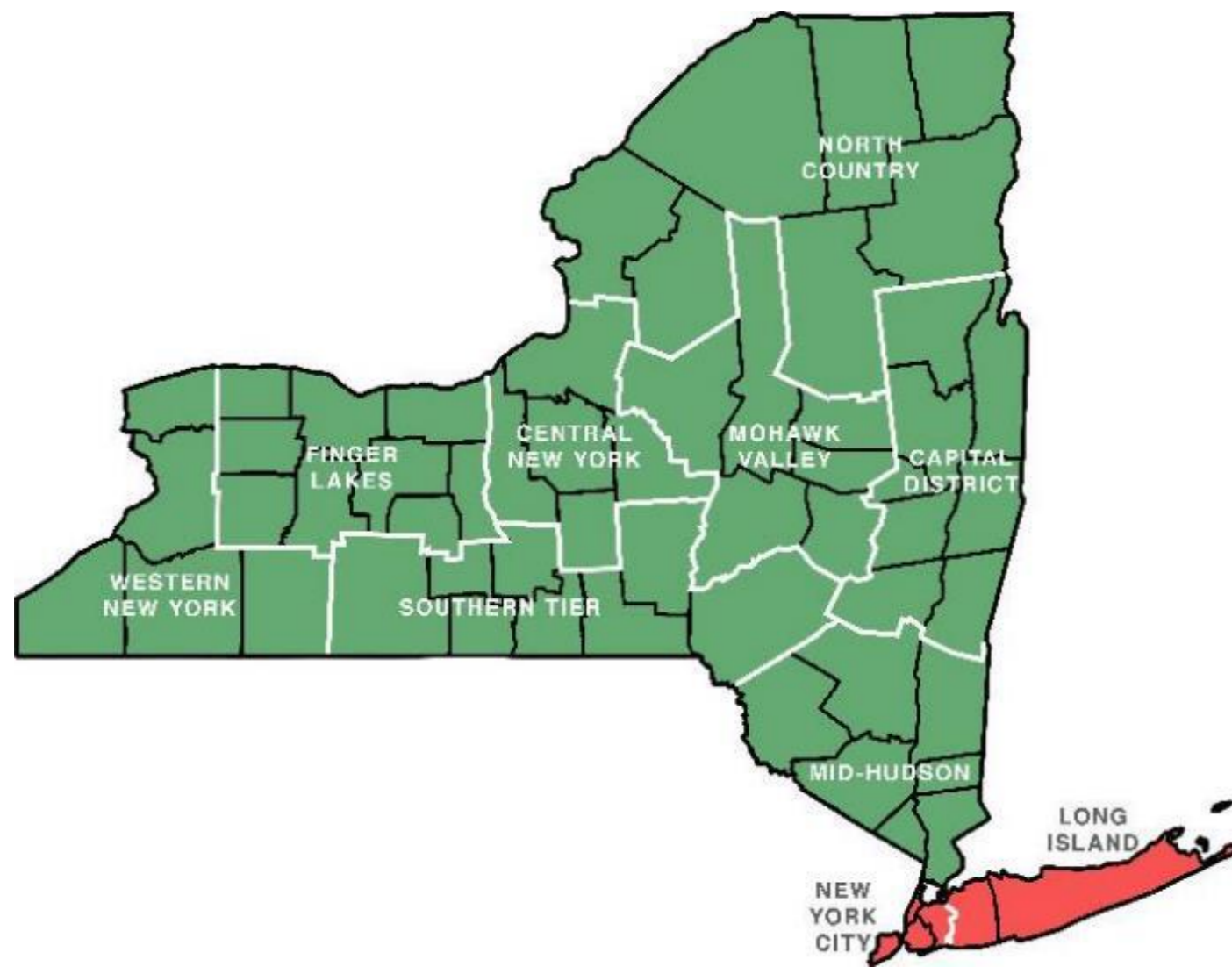
02

ニューヨーク州における 再開に向けた動き

ニューヨーク州における再開に向けた動き

• 5月26日

• 5月25日まで



Capital Region	7/7
Central New York	7/7
Finger Lakes	7/7
Long Island	5/7
Mid-Hudson	6/7
Mohawk Valley	7/7
New York City	4/7
North Country	7/7
Southern Tier	7/7
Western New York	7/7

ニューヨーク州

• 第1段階

- 建設業
- 農業、林業、漁業および狩猟業
- 一部の小売業 (歩道または店頭での商品引渡しなどに限定)
- 製造業
- 卸売業

• 第2段階

- 専門サービス
- 小売業
- 管理業
- 不動産業

• 第3段階

- レストラン、飲食サービス
- ホテルその他の宿泊施設

• 第4段階

- 芸術、エンターテインメント、レクリエーション
- 教育事業

03

雇用に関する留意点

再雇用

- 解雇または一時解雇の対象となった従業員全員を再雇用できない場合
- 差別禁止関連法による規制に注意

例

- アメリカ障害者法（Americans with Disabilities Act of 1990 または「ADA」）
- 雇用年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act of 1967 または「ADEA」）
- 雇用機会均等委員会（EEOC）がこれらを執行
- 「重症化リスクを伴う者」（Vulnerable Individuals）であることを理由とした再雇用の拒絶に注意

「重症化リスクを伴う者」 (Vulnerable Individuals)

- 「アメリカを再び開放するためのガイドライン」
-65歳以上の者

-特別養護老人ホームまたは介護施設の住人

-年齢を問わず、次のような深刻な基礎疾患を有する者：

高血圧

慢性肺疾患または中等度から重度の喘息

重度の心臓病

糖尿病

重度の肥満（肥満度指数[BMI]が40以上）

慢性腎臓病

肝疾患

がん治療、喫煙、骨髄または臓器移植、免疫不全、HIVまたはAIDS重症患者、コルチコステロイドやその他の免疫力低下薬の長期使用などによって、免疫システムが損なわれている者

再雇用者の決定時の考慮事項

- 問題となり得るケース
 - 例：
高齡者
基礎疾患がある
妊娠中の者
 - 従業員の勤務年数、事業運営上の必要性、各従業員の過去の業績記録
- 再雇用者の決定プロセスと採用基準を書面化しておくのが望ましい

質問が許される事項

- 従業員の障害の有無に関する情報取得に繋がるような質問を行うことは禁止
 - 例：個々の免疫機能上の問題の有無に関する質問は原則として禁止
 - 本ウイルスの症状の有無について質問することは可能（EEOC）
 - ただし、一時的な措置であることに注意
- 質問可能な症状の例：発熱、悪寒、咳、息切れなど
 - 今後の調査次第で該当する症状がさらに広がる可能性
 - CDC、公衆衛生当局の他、信頼できる医療機関が発表する、本ウイルス疾患による症状に関するガイドラインに従う

有給傷病休暇制度

- 本年4月より、本ウイルスの感染拡大に対する一時的措置として、連邦（Families First Coronavirus Response Act）および各州レベルで労働法関連法令が制定
- ウイルスの影響により就業できない従業員に対する休暇の付与や休暇中の給与保証の義務付け

04

事業所における安全対策

各従業員の衛生確保

- 雇用主は、従業員の咳エチケットと手指消毒をサポート
 - 注意書きの掲示（咳エチケット、手洗い）
 - サニタイザーを複数箇所に設置

職場の清掃強化

- 各従業員の執務エリア、ドアの取っ手、洗面所、キッチン、エレベーター用ボタンなど、人々が多く触れる表面について、頻繁な洗浄と消毒を実施するための手順を設ける

社会的距離の維持（Social Distancing）

職場内における社会的距離を維持するための措置を採る

- 一フロア毎に勤務する従業員数を制限し、各執務エリアに十分な間隔（6フィート、または約1.8メートル）を置く
- 受付またはセキュリティデスクの数と人員を削減
- 従業員が互いにすれ違うことを防ぐため、廊下または職場の通路を一方通行とする
- エレベーターまたはトイレを同時に利用できる人数を制限する
- カフェテリアやキッチンについて、部署毎に利用可能な時間帯を割り当てる

勤務時間の変更

- シフト勤務に時間差を設ける
- ある業務に携わる人員（チーム）の変更
- 在宅勤務（テレワーク）の継続など

個人用保護具（Personal Protective Equipment、または“PPE”）

- 就業中に本ウイルスに感染する危険の程度に応じ、従業員に対し手袋、ガウン、顔面シールドまたはゴーグル、マスクなどの適切なPPEを提供

レストラン／バー

- 重症化リスクを伴う者が、顧客や他の従業員との接触が少なくなるような配置
- 決済方法の検討
- 使い捨て食器の利用
- 客同士の距離を維持する方法を確保。屋外の座席を優先する
- グループでの来店者に人数制限を設ける
- 事前注文システムの利用
- バイキングなど、セルフサービスのオプションを与えない
- レジ、バー、受付などにパーティションを設置

事業所における安全対策

従業員の体調チェック

- 実施手続
 - 毎日事業所への立ち入り前に質問票への記載を要請
 - 適切なトレーニングを受けた者が、適切な機器とテスト手続を利用して行うことで、テストが正確で信頼できるものとなることを確認する
 - 差別的でない方法で行う必要があるため、すべての従業員に対し体調チェックを実施することが奨励される
 - 各自の医療情報について秘密が守られるべき
 - 従業員が列を形成する場合は、互いに6フィート（約1.8メートル）以上離れる

事業所における安全対策

従業員の体調チェック

- テスト結果の管理・対応
 - 従業員の体調チェックや検査の記録を作成し保存することが認められる。ただし、個人情報として慎重に扱われる必要がある
 - 関連する症状が見られた場合、本人に通知し、事業所への立ち入りを禁じ、帰宅を要請
 - 保健当局が奨励する方法で自主隔離を行い、少なくとも14日間は自宅待機とし、連続3日以上の間発熱がなく、その他の症状もない場合にのみ出勤を認める
 - 管轄地域によっては、感染者の情報を当局に通知する必要がある
 - 当該従業員と接触した可能性のある者に対し、本ウイルス感染者と接触した可能性があることを通知すべき
 - 本人から明示の承諾が得られない限り、氏名その他の個人情報を他の従業員に提供することは控える

05

法的留意事項

個人情報取扱い

- 従業員に関する医療情報は、人事記録とは別に保管されることが要請されている
 - 感染、または感染が疑われる従業員とのやりとり、および体温チェックの記録が含まれる
- 陽性と判断された従業員の身元を含め、医療情報が開示されることを防ぐ措置を講じる
ただし、保険機関に通知することは可能
- 本ウイルスの接触者追跡調査
 - 従業員の同意を要請するなど、プライバシー保護関連法に留意が必要

政府による強制措置

- EEOCは、障害者法その他の労働者の権利に関する法令違反を捜査し訴追する権限を有する。
- OSHAも、現場視察を含む職場の安全性確保に関する法令を実施し、一定の状況下では労働者に危険な事業所への立ち入りを拒否できる権利を認める
- 違反に対する法的効果

行政上の罰金、差止命令、運営変更の強制、刑事責任

- ニューヨーク州では「必要不可欠な事業（Essential Business）」に従事する者にPPEを備えることを義務付け

訴訟リスク

- 民事法上の不法行為責任の基礎とされるリスクがある

例

- 本ウイルスに関する関連法令またはガイドラインを遵守しない場合
- 自宅待機令発動中に「必要不可欠 (Essential)」と看做されない事業が運営を再開する場合

内部通告

- 労働法違反、または公衆の健康または安全に重大かつ特定の危険をもたらす雇用主の違法行為、事業方針、または社内慣例に関する従業員による内部告発、訴え提起等を理由に解雇または差別することは禁止
- 本ウイルスに関するすべての従業員の苦情を真剣に受け止め、適切と認められる場合には調査して対処すべき

参考リンク

ジェトロレポート：米国における事業再開に関するガイドラインの概要および法的留意点（日本語）

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/covid-19/us/us_report_guideline.pdf

CDCによる事業別ガイドライン（英語）

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/downloads/php/CDC-Activities-Initiatives-for-COVID-19-Response.pdf>

ニューヨーク州による事業別ガイドライン（英語）

<https://forward.ny.gov/industries-reopening-phase>

講師の紹介に関するWebsite（日本語）

<http://www.motegilaw.com/>

- 具体的な状況に応じ、地域社会の安全と健康を保護するため合理的かつ常識的な措置を採る
- 関連法令、各ガイドラインは今後も変化する可能性が高い
 - 事業再開プランの作成にあたっては、その時点で有効な関連法令や個別の状況を考慮すべきで、必要に応じて弁護士その他の専門家に相談する

免責事項

今回ご提供した情報はあくまでも教育目的として扱われるべきものであり、その内容に関していかなる保証をするものではありません。また、具体的事項に対する法的アドバイスを差し上げるものではありませんので、具体的なご事情に基づく法的な事項については、別途弁護士等の専門家にご相談下さい。

本日はご清聴誠にありがとうございました

BALLON STOLL

BADER & NADLER, P.C.

弁護士 茂木紀子

連絡先 nmotegi@ballonstoll.com | 212.603.9281

日本語ウェブサイト <http://www.motegilaw.com/>