

JETRO

日本貿易振興機構(ジェトロ)



**Japanese
chamber of commerce
of northern california**

JBA 南カリフォルニア
日系企業協会
Japan Business Association of Southern California

カリフォルニア州事業再開に向けた解説ウェビナー

～事業再開にあたってオフィス等での感染防止のため対策、人事・労務管理上の注意点・対策、
想定される訴訟リスク～

2020年6月16日(火)17:00～18:15(PDT/米国西部時間)

主催:ジェトロ・サンフランシスコ/ロサンゼルス

協力:北加日本商工会議所、南カリフォルニア日系企業協会

講師:降旗美晴弁護士 (Squire Patton Boggs LLP, Attorney at Law/Partner)

須山大樹弁護士 (Squire Patton Boggs LLP, Attorney at Law/Partner)

下田範幸弁護士 (Squire Patton Boggs LLP, Attorney at Law/Partner)

ウェビナーのねらい

- オフィスでの感染防止対策
- 人事・労務管理上の注意点・対策
- 想定される訴訟リスク

“Shutting down was hard, but opening up is gong to be harder.”
(CEO of Boston Consulting Group)

“This is an extremely evolving situation.”

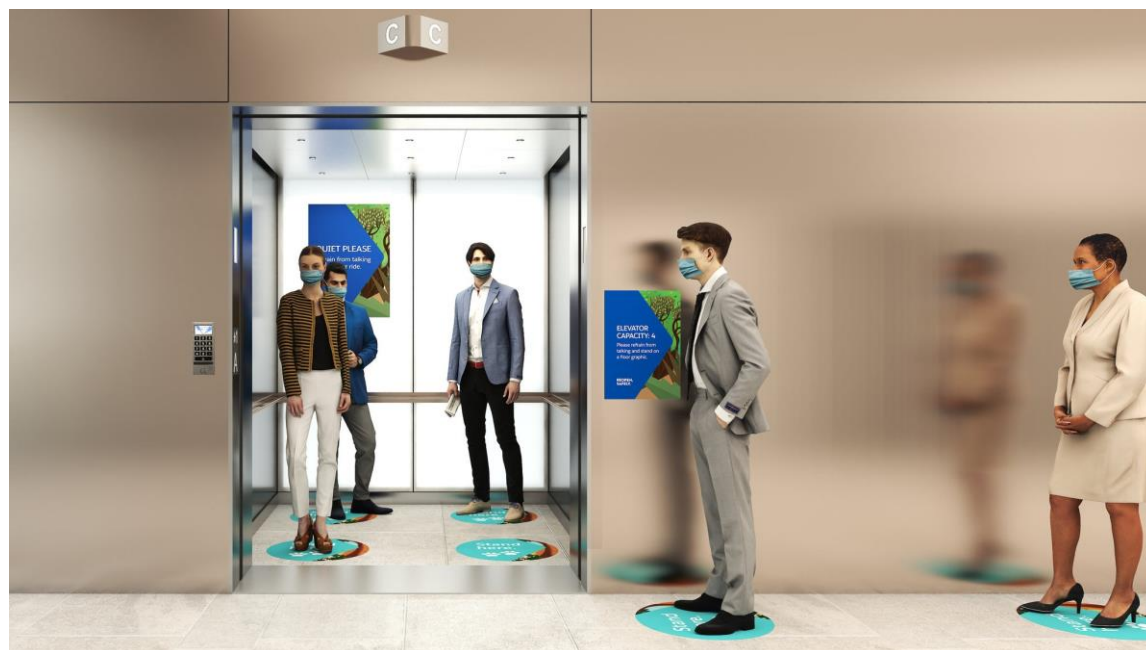
“California Rushed to Save Lives. Now It Must Save Its Economy.”
(May 26, 2020, The New York Times)



Foxnews.com

お話しする項目

- 関係する法律および他のフレームワーク
- OSHAとCDC
- 職場再開計画とカリフォルニア州のInjury and Illness Prevention Program
- OSHAのコントロールの階級制度
- 構造面でのコントロール
- 手続き面でのコントロール
- 個人用保護具



関係する法律、規則および他のフレームワーク

- 連邦、特に関係する政府組織
 - OSHA (Occupational Safety and Health Administration)
 - CDC (Centers for Disease and Control and Prevention)
 - EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)
- 州
 - 法律・規則
 - 知事の命令
 - ガイドライン
- 郡等の地方自治体
- 業界団体
- コロナウィルスに直接関係しない法律や規則

OSHAとCDC

■ OSHA

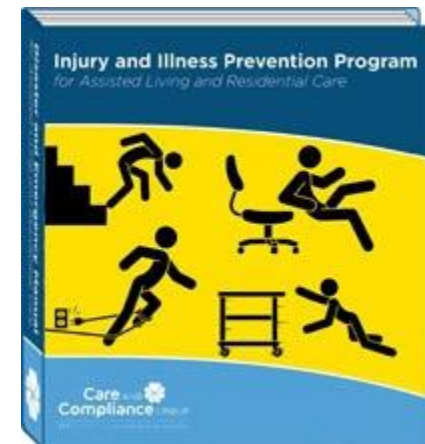
- 一般義務規定(General Duty Clause) - 雇用者は、従業員に、死、重症や重い怪我を引き起こしうる認識されている危険がない職場を提供する義務がある。
- 雇用者は、OSHAが採択した健康安全基準や規則に従う義務がある。
- Guidance on Preparing Workplace for COVID-19
<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

■ 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>

職場再開計画と職場での危険防止プログラム(Injury and Illness Prevention Program (IIPP))

- 会社として職場での危険から従業員を守るプログラム
- 従業員数に拘わらずすべてのカリフォルニア州の会社が採用する義務あり
- 多くの職場にとって、COVID-19を踏まえ、アップデートする義務あり
 - 再開計画を书面化することの意味
- Cal/OSHAが管轄



ahcapublications.com

職場での危険防止プログラム(Injury and Illness Prevention Program (IIPP))

- 書面で以下の内容を含まなければならない

1. Responsibility

2. Compliance

3. Communication

4. **Hazard assessment**

5. Accident/exposure investigation

6. Hazard correction

7. **Training and instruction**

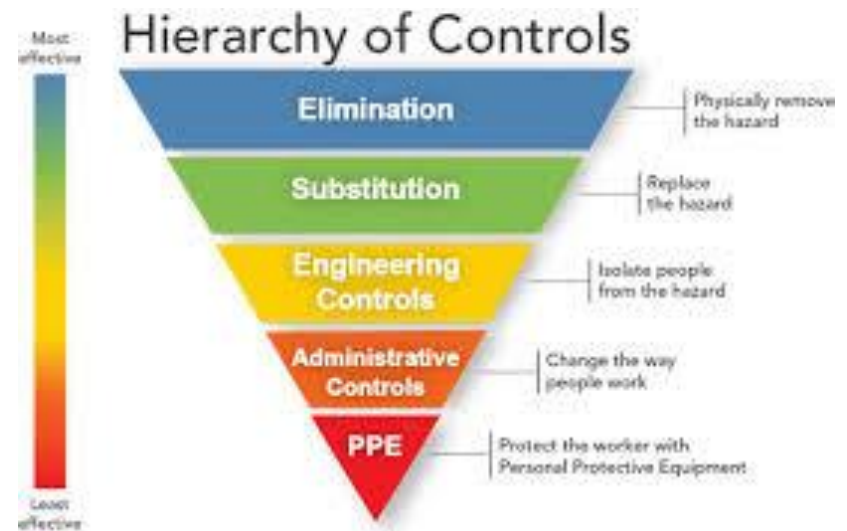
8. Record keeping

- Cal/OSHAのオフィスに関するCOVID-19についてのガイドライン

<https://covid19.ca.gov/pdf/guidance-office-workspaces.pdf>

OSHAのコントロールの階級制度(hierarchy of controls)

- 除去
- 代替
- 構造的コントロール
- 手続き的コントロール
- 個人用保護具



構造面でのコントロール(Engineering Controls)

- 建物の換気システムの改善
 - American Society of Heating, Refrigerating, and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE) Guidance for Building operations During the COVID-19 Pandemic
- 長期間の閉鎖の後の水道設備の確認
 - Legionnaires' disease (レジオネラ菌による肺炎)
- カーペットや絨毯のような柔らかく穴が多い素材を取り除く
- 人との距離が保たれるよう(social distancing)、職場を改装
- 間仕切りの設置
- 家具の配置変更や撤去
- オフィス内の一方通行
- 人との距離を保つことを強調
 - 口頭、ポスター、マーカー等



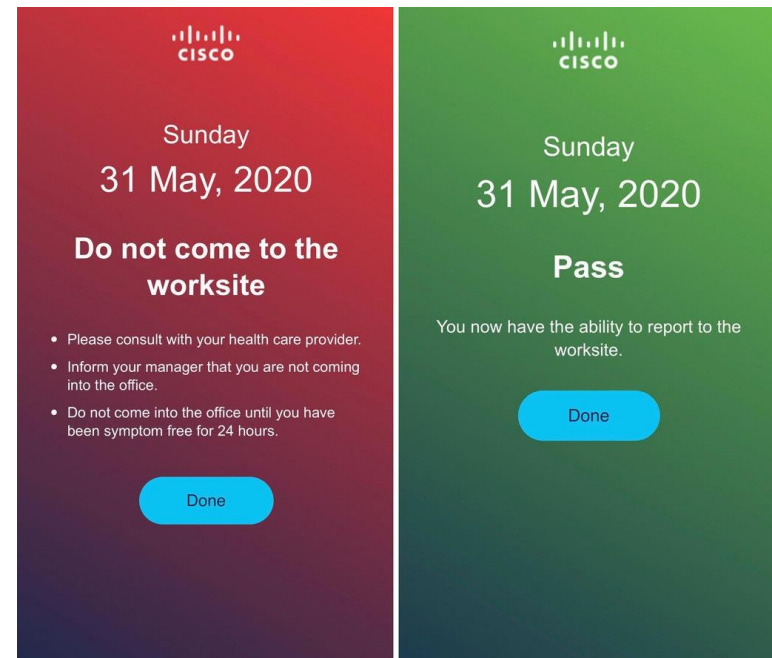
手続き面でのコントロール(Administrative Controls)

- クリーニングと殺菌消毒
 - 使う薬品
 - EPAが推薦するもの <https://www.epa.gov/newsreleases/epa-expands-covid-19-disinfectant-list>
 - 注意書きに従う
 - 多くの人が触れる表面(ドアの取っ手、お手洗い、手洗い場所等)
 - 徹底的クリーニングが必要となる場合
 - 担当者の教育と保護
 - 室内空気の汚染にも注意
- 従業員や訪問者に使い捨ての消毒紙タオルやスプレーを提供



手続き面でのコントロール(Administrative Controls)

- 病気の従業員に出勤しないよう要請し、その後出勤した場合も症状が再発しないことを確認
 - 病気休暇制度
- 従業員のスクリーニング
 - 出勤前の自己確認
 - 今コロナウィルスにかかっているかの検査
 - 抗原検査
 - 体温検査
- アプリ
 - 症状を確認するもの
 - 従業員の動きを追うもの
 - 接触者追跡(contact tracing)



手続き面でのコントロール(Administrative Controls)

- 人との距離を保つこと
 - 労働時間を柔軟にする
 - 勤務時間をずらす
 - 日交替での出勤
 - ITの活用
 - 在宅勤務
 - 電話会議やビデオ会議
 - エレベーターの定員制限
 - 会議室や共有場所の定員を制限
 - 従業員同士でオフィス、器具や機器をなるべく共有させない
 - 共有させざるを得ない場合は、その都度消毒殺菌
 - 従業員に不要不急の出張や人と会うことは避けるよう要請
 - 公共交通機関を使わないことを奨励



手続き面でのコントロール(Administrative Controls)

- 従業員の啓蒙、教育とトレーニング
 - 会社の職場再開計画
 - コロナウィルスについて(どのように感染するか、症状等)
 - 衛生について
 - 咳やくしゃみをした場合のエチケット
 - 手洗いの励行
 - 握手やハグ等、人との距離が保てない挨拶を禁止
 - ストレスマネジメント
- 臨時社員や派遣社員
- 顧客や訪問者



Pinterest.com

個人用保護具(Personal Protective Equipment)

- 職場での危険の状況を判断しPPEが必要かを決定
- PPEの例
 - 手袋
 - ガウン(予防衣)
 - 眼を保護するもの
 - マスク
 - 呼吸器 (N95s)
 - 顔を保護するもの
- 布のマスクはPPEではないが、従業員に付与したり、着用を奨励する。(地方自治体により着用が義務付けられているところもあり)



msbusiness.com

- 職場へ復帰する従業員の人選
- 出社を拒否する従業員
- 職場での従業員にモニタリング・テスト
- 職場で感染者が出た場合の対応
- ハラスメント・差別の問題

職場へ復帰する従業員の人選

- 職場への復帰は段階的となるため、あらゆる人選が必要となる
- アンケート調査
- 人選基準を事前に決めておく
 - 正当なビジネス上の理由
 - 客観的な基準
 - 違法な基準
- テレワークを継続したい従業員

出社を拒否する従業員

- 拒否する理由を考慮した対応
 - テレワークに慣れてしまった
 - 職場で感染するのが怖い
 - 感染した場合のリスクが高い
 - 家庭の事情
- Families First Coronavirus Response Act (“FFCRA”)
 - Emergency Paid Sick Leave
 - Expanded Family and Medical Leave
 - Americans with Disabilities Act (米国障害者法)
 - Reasonable Accommodation
 - Interactive Process
 - Undue Hardship
- 職場再開が許可された場合でも可能な限りテレワークを推奨する

職場での従業員にモニタリング・テスト

- 出社時の検温
 - 勤務時間として扱う
 - Reporting Time Pay
 - CA, CT, D.C., MA, NH, NJ, NY, OR, RI
 - 個人情報の秘密保持
- COVID-19検査
- 検温や検査を専門業者に委託する

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

職場で感染者が出た場合の対応

- 感染者のプライバシー
- 感染者と接触した可能性のある従業員への周知
- 職場へ復帰するタイミング
- OSHA・Health Departmentに対する報告義務

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/disposition-in-home-patients.html>

ハラスメント・差別の問題

- 感染者に対する嫌がらせ
- 人種に対する嫌がらせ
- 業務命令拒否

■ 訴訟社会アメリカ

- アメリカでの訴訟リスクの大きさ
- 訴訟の数と損害賠償額の大きさ
- 国民性というよりは訴訟制度の違い
- アメリカには、陪審制度、証拠開示制度、クラスアクション、懲罰的損害賠償など原告側が裁判を起こしやすい訴訟制度となっている。
- 従業員側(原告側)の弁護士が成功報酬制を採用していることも大きな要因

- 会社の職場で、従業員、顧客等が、コロナウイルスに感染した場合の法的責任
 - 一般不法行為法(Torts)に基づく法的責任の可能性
 - 従業員が感染した場合には、カリフォルニア州などいくつかの州では、コロナ感染に労災保険が適用されることを明確にし、かつ、労災保険の適用を推定した。
 - 従業員にとって労災保険がExclusive Remedyとなるのが原則
 - イリノイ州のWalmartの従業員がコロナウイルスに感染して死亡、その家族が会社の安全対策の不備に過失があったと主張して、不法行為に基づくwrongful-death裁判を起こした。
 - Liability Waiverの法的効果
 - 企業の免責の(Immunity)法制化を求める動き

■ OSHA違反と労災 (Worker's Compensation)

- 労災発生前のOSHA違反自体の責任の追及は本来官庁の権限に基づくものであり、従業員が直接会社に対して責任追及をする私的権利はないというのが原則。
 - ただし現在イリノイ州のMcDonaldの従業員がより安全なCOVID-19対策の実施を求めてクラスアクションを起こしている。
- 従業員のコロナ感染と職務上での発生の推定 (Presumption)
 - カリフォルニア、ミシガン、イリノイ等いくつかの州では知事の命令で従業員が感染した場合、職場で感染したものと推定し原則労災の対象となることになった。
- 労災保険のExclusive Remedyの原則と重過失の例外
 - 労災については会社の責任は労災保険による補償に限定されるのが原則(日本との違い)、ただし重過失の例外があり、コロナ感染防止対策の不徹底が重過失と主張されて訴訟が起こされるリスクがある。

■ ADA違反とプライバシー侵害

- Americans with Disabilities Act(ADA)に基づいて、従業員の病気や体調に関する情報は秘密であり原則会社は質問してはならないし、検温やテストを受けさせることも禁止されている。
- コロナ禍対応としてEEOCは、従業員の検温を義務付けること、従業員にコロナ感染の症状があるかないかを質問すること、および、従業員にコロナ感染の検査を受けさせることなどを例外として認めた。
- それらの実施方法が不適切だと従業員の権利侵害となって訴訟の対象となるリスクがある。
- ADA上それらによって会社が取得した情報(特定の従業員がコロナに感染したこと自体も含め)は、従業員の健康と病気に関する秘密情報として厳密に守らなければならない。
- 違反すれば、従業員からADA違反訴訟が起こされるリスクがある。

■ ビジネス再開における人選と差別問題

■ 雇用における差別禁止法の基本

会社は以下の保護されるカテゴリーを理由として有利不利な対応をすることは禁止される。

- race (人種)、color (肌の色)、age (年齢)、Genetic information (遺伝子情報)、sex (性別)、sexual orientation (性的傾向)、transgenderism (性同一性障害)、familial status (家族構成)、religious creed (宗教的信条)、national origin and ancestry (民族・家系) medical condition (健康状態)、marital status (結婚しているかどうか)、physical and mental disability (身体または精神障害)、Military and veteran status (軍人または退役軍人であること)

■ ビジネス再開における人選と差別問題

- EEOCは、コロナ感染の場合に重篤化、死亡率が高い、高齢で持病を持っている従業員や妊娠している従業員（ハイリスク従業員）を一方的に職場復帰の対象外にする等他の従業員と異なる扱いすることはADA、Age Discrimination in Employment Act (ADEA)などに違反する差別に当たることを明示した。
- したがって、ハイリスク従業員であることを理由として職場復帰を遅らせたり、一時帰休(Furlough)や一時的レイオフの対象とするとADAやADEA違反の差別行為として訴訟を起こされるリスクがある。

■ コロナ禍による業績悪化とレイオフ

- 事業再開が可能となっても、コロナ禍による売り上げの減少に苦しむ会社が多く出てくることが予想される。
- コロナ禍による売り上げ減少を理由とするレイオフが増加
- それ自体は解雇の合理的な理由となり得るが、解雇対象の従業員の人选を差別だと争われて訴訟になるリスクがある。
- 解雇された従業員は差別に基づく解雇と主張することによって訴訟を起こすことが可能で、会社側が差別に基づく解雇でないことを主張立証する必要がある。
- 解雇対象者の慎重な選択と適切な解雇手続きの必要
 - Severance Packageの提供とRelease Agreementなどの適切な書類作成と含めた適切な解雇の実行
 - 普段からの適切な勤務査定の重要性

Contact Info Slide



Miharu Furihata
Partner
T + 1 415 954 0377
miharu.furihata@squirepb.com



Noriyuki Shimoda
Partner
T +1 415 393 9894
E noriyuki.shimoda@squirepb.com



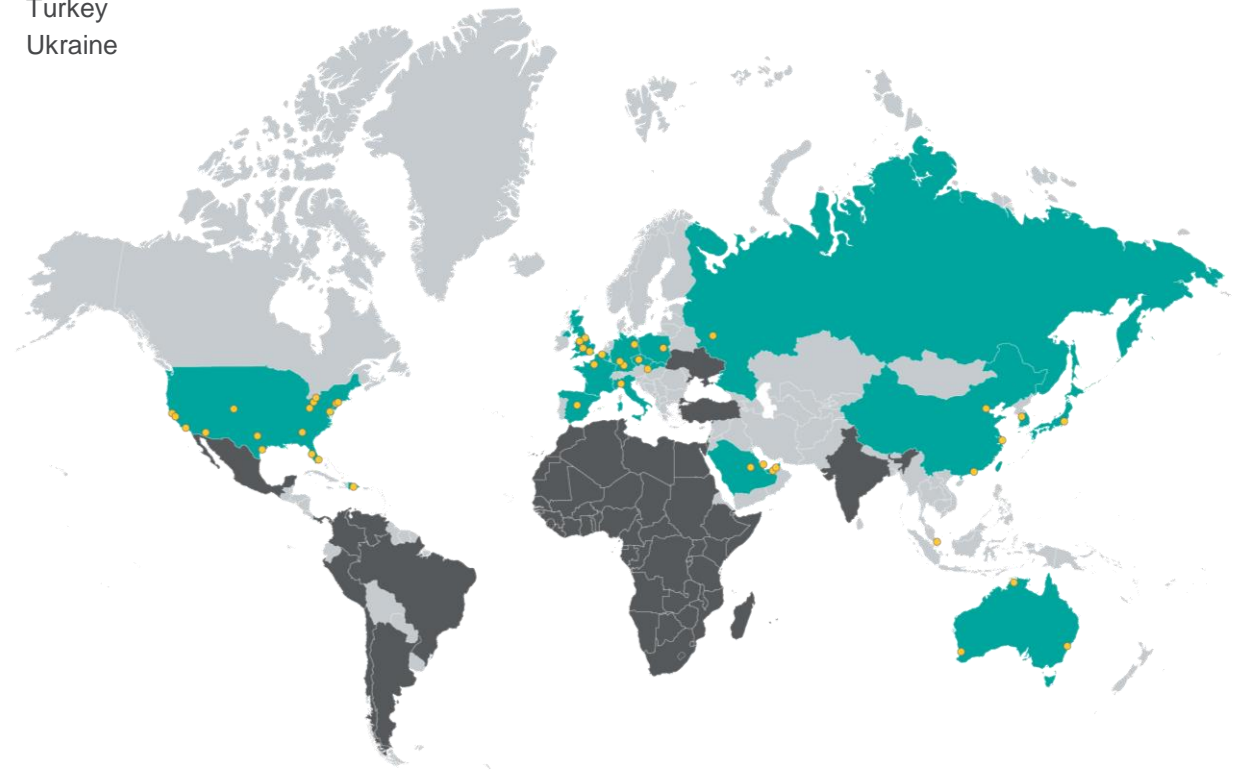
Hiroki Suyama
Partner
T +1 213 689 6506
E hiroki.suyama@squirepb.com

Global Coverage

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

Africa
Brazil
Caribbean/Central America
India
Israel
Mexico
Turkey
Ukraine

■ Office locations
■ Regional desks and strategic alliances



ジェトロの新型コロナウイルスに対する取り組み例

ジェトロコロナウイルス個別相談窓口



JETRO(食品チーム)Twitter



日本食レストラン等支援窓口



ジェトロサンフランシスコフェイスブック



ジェット口問い合わせ先

JETRO San Francisco sfc-marketing@jetro.go.jp

JETRO Los Angeles lag-info@jetro.go.jp