

【JETRO ニューヨーク事務所：WEBセミナー】

米国雇用労働法の注意点について (Part1: ワクチン接種対策: 日本語解説)

2021年3月12日
Moses & Singer LLP
内藤 博久 (弁護士)

Jackson Lewis P.C.
Tania J. Mistretta (弁護士)



1. 自主隔離のガイドライン

- CDCや州から出される自主隔離の指針を確認
- 海外渡航をする場合
 1. 米国に入国するには、米国への出発の3日以内に発行された陰性証明が必要
 2. 米国到着後3～5日以内に検査を受け陰性を確認した上で、7日間は自宅待機が推奨される
 3. 検査を受けない場合は、米国到着後10日間の自宅待機が推奨される

2. ワクチン接種者の扱い

- OSHAの最新ガイドラインによると、雇用主はワクチン接種をした人としてない人で感染予防の扱いを変えることはできない
- ワクチンを接種してもソーシャルディスタンスを保ち、マスクをしなければならない
- 例外→ワクチン接種完了者は、条件を満たせば自主隔離の必要がない



3. リモート業務ができない従業員の対応

- 自主隔離期間中に仕事ができない従業員の給与はどうか
- FFCRA(家族第一・新型コロナウイルス対応法):
 - 従業員に対して、Paid Leave(給与補償)をすることを義務付ける法律
 - FFCRAは2020年12月31日に終了しているが、州によっては給与補償を雇用主に義務付けている
- バイデン政権の政策
 - FFCRAの復活
 - 従業員数50人以上を対象とするFML(家族・医療休暇法)の拡張も視野に入れている



4. ワクチン接種に関する雇用主の留意点

- 2020年12月16日にEEOCからワクチン接種のガイドラインが発表された
- EEOC＝職場における差別を禁止し、差別的違法行為を取り締まる連邦行政機関
- ワクチン接種は差別的インパクトがあり、差別のトラブルに雇用主が巻き込まれる可能性があることに注意

5. ワクチン接種は強制できる？

- EEOCのガイドラインでは、強制することは違法ではなく、可能であると考えられる
- 雇用主が従業員に障害に関する質問をすること、また医学的検査をすることは、ADA(障害を持つアメリカ人法)において、差別行為とみなされる
- しかし、ワクチン接種は、ADAに禁止される医学的検査には当たらないとしている



6. ワクチン接種を強制する際の問題

- 副反応を危惧し接種に抵抗する従業員もいる
- こうした従業員が多いと、全国労働関係法（NLRA）における団体交渉とみなされる可能性もある
- ワクチン接種の強制を禁止することを考えている州もあるので注意





7. 従業員のワクチン接種を拒否する権利

従業員にはワクチン接種を拒否する権利がある

- ADA (障害をもつアメリカ人法): 健康上、身体上の理由でワクチン接種ができないという場合
- タイトル・セブン (米国市民権法第7編): 宗教上の理由で接種ができない
- PDA (妊娠差別禁止法): 妊娠していることから接種ができない

➔ 合理的便宜を図らずに従業員を職場から遠ざけたり解雇することは法律で禁止されている

8. 雇用主による解雇が認められる場合

- 合理的便宜の例：部署や業務を変更したり、PPEを利用するなど、できるだけ直接的脅威（新型コロナウイルス）を排除するよう努め、当該従業員が仕事を続けられる環境を作ること
- 雇用主が従業員に便宜を図った上で、安全性の確保がワクチン接種以外ではできない場合、またはそのような配慮を従業員が拒否した場合は、当該従業員を職場に戻すことは、本人にまたは同僚の従業員に対して直接的脅威となる
- このような場合、雇用主は当該従業員を職場から遠ざける、場合によっては解雇することが認められる

*ワクチン接種を宗教上の理由で拒否した従業員を解雇したケース：

Horvath v. City of Leander



9. まとめ

- 雇用主はワクチン接種の強制はできるが、強制は業務上関連性があり、必要なプロセスの時のみ行うのがベストプラクティス
- 従業員にはワクチン接種の拒否権がある
- 雇用主には、合理的便宜を図る義務がある

【JETRO ニューヨーク事務所：WEBセミナー】

米国雇用労働法の注意点について (Part2: バイデン政権における雇用労働法: 日本語解説)

2021年3月12日
Moses & Singer LLP
内藤 博久 (弁護士)

Jackson Lewis P.C.
Anna K. Broccolo (弁護士)

1. バイデン政権でなにが変わる？

- 従業員に寄り添った政策を強化（安全・安心の確保）
- 安心して人々が暮らせる生活を取り戻す
- コロナ禍におけるビジネスの発展
- 雇用主に対する更なる感染対策を求め、安全に働ける職場づくりを義務付ける



2. OSHAの新しいガイドライン

- バイデン大統領の大統領令であるProtecting Worker Health and Safetyを受けて、OSHAが2021年1月29日に最新の感染予防ガイドラインを発表
- 雇用主の感染予防対策を徹底→16項目のチェックリスト

3. まずは雇用主がすべきこと

- 感染リスクの特定(いつ、どこで、どのように)
- OSHAが提唱する感染リスクをコントロールする3つの有効策
 - 技術的制御: 物理的距離を確保するための仕切りの設置や、換気システムの改善など
 - 管理的制御: 時間差勤務や休憩時間の変更をしながら過密を避ける対策など
 - 個人用防護具(PPE)に関する規定と徹底

→3つのコントロールが、会社の中で特定される感染リスクに対応されているかを確認



4. 感染予防のための 社内トレーニングの継続

感染予防トレーニングは、OSHAのガイドラインに規定される会社の義務

トレーニングを通して、従業員とのコミュニケーションを図るとともに、感染予防対策を徹底していくことを心がける

トレーニングの内容

- 最新のガイドラインの内容
- ワクチン接種に関する周知
- 自主隔離のルールの徹底
- 重症化リスクを抱える従業員の保護など



5. ビジネスリスクへの対応

- カリフォルニア州：ナイキ社の訴訟ケース
 - 口が隠れる不透明なマスクを店員が使用していたことへ、聴覚障害者が訴えを起こす
- 最新のガイドラインの内容に沿ったポリシーを策定すると同時に、発生するビジネスリスクを想定する
- バイデン政権下では、いままでにはない訴訟パターンが生じる可能性が高い

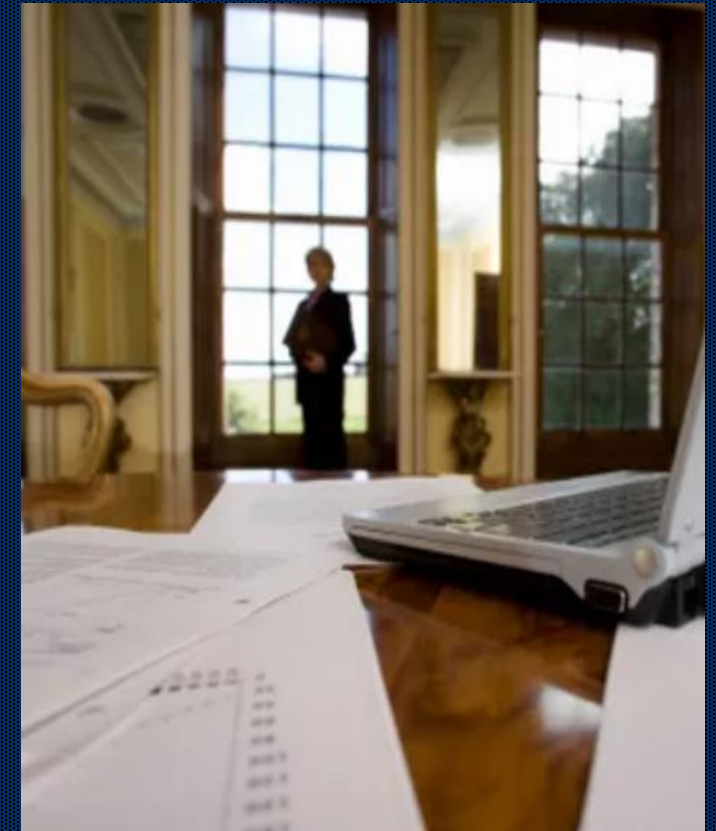


6. 新しい訴訟パターンへの対応

- **Equal Pay Act**
 - 男女の賃金格差問題に対応し、同一労働同一賃金の実現を目指す
 - 賃金待遇の格差が、男女間・人種間で社内には存在する場合、正当な理由がなければ訴えを退けるのが難しくなる可能性がある
 - 職場における不公平性が問題となりやすい
 - Equal pay actに関して、今のうちに賃金格差がないのかを確認して、先手を打っておく必要がある

7. バイデン政権における雇用主の対応

- バイデン政権の政策は、様々な負担が雇用主に
かかる可能性がある
 - 従業員の保護と救済に向けた対応
 - バイデン政権による連邦最低賃金の引き上げ
 - Equal Pay Act（男女の賃金格差問題に対応）
 - ワクチン接種の問題



➡ 雇用主にとって有効なものもある！

- 2021年9月まで失業保険の延長がされる可能性がある
- こうした状況においてコスト削減の手段となるのが、雇用主の経済的負担を軽減し、レイオフや解雇を避ける仕組みである州政府の「ワークシェアリング・プログラム」

ワークシェアリング・プログラム (WSP)

【JETROニューヨーク事務所主催ウェビナー】
州政府の企業向け給与援助策『ワークシェアリングプログラム』



- WSPによる利点：
 - 経済的負担の削減
 - レイオフや解雇を回避し、企業の生産力・労働力を維持
 - レイオフや解雇から生じる法的問題の回避
 - WSPの利用による従業員のモラルと忠誠心の向上

<https://www.jetro.go.jp/world/covid-19/us/video/ca4049baadc55e36.html>

US LEGAL AID FOR LEADERS



The screenshot shows the homepage of the website "US LEGAL AID FOR LEADERS". The navigation bar includes links for Home, News, Leader Development, Events, Blog, About Us, and Contact. The main header features the site logo and a "Login / New Registration" link. Below the header, the main content area is titled "経営者に必要な「リーガルセンス」とは" (What is 'Legal Sense' needed for business owners?). To the left is an image of two men in suits talking in a modern office. To the right is text explaining the concept of legal sense and the website's mission.

経営者に必要な「リーガルセンス」とは

リーガルセンスとは、ざっくりいうと「法律の問題にピンとくる力」です。訴訟大国アメリカでビジネスをする上では、経営者が会社を守る、または自分自身を守るために日常的に意識しておくべき法律があります。

またアメリカは、新しいビジネスや社会状況の変化に応じて、新しい法律が生まれる最前線の国でもあります。アメリカでビジネスをする以上、経営者はこの法律の面白さにアンテナを張っておくべきです。

リーガルセンスは、アメリカの企業リーダーに求められるスキルの1つ。予防法務、戦略法務はリーダーのリーガルセンスによって効果が変わると言っても過言ではありません。本サイトはリーダーのリーガルセンスを高める情報とプログラムを提供することを目的としています。

アメリカでビジネスをする日本人経営者のリーガルセンスを磨くためのサポートサイトを展開中

<https://www.jpnuslegalaidatwork.com/>

- アメリカの経営者が知るべき法律知識の紹介
- 日本人経営者向けの「リーガルリーダー育成」プログラムの提供
- COVID-19の雇用・労働法務に関するブログ
- ニュースレターの刊行
- イベント情報
- YouTube、Podcast放送

https://www.youtube.com/channel/UCm8r_LGEiUg6XwQq466Rzpw

ご清聴、
ありがとうございました

内藤 博久 (Hirohisa Naito)
ニューヨーク州弁護士
Moses & Singer LLP



MOSES & SINGER LLP

100年の歴史を有する米国の法律事務所Moses & Singer LLPにて労働法、企業法務、知的財産権などを専門に扱うニューヨーク州弁護士。労務管理上のトラブルの相談、各種契約書・社内規則の作成、労働訴訟、労働委員会や当局の各種紛争案件を取り扱っている。また、日本企業の米国進出を支援するための法律業務を幅広く行っており「US LEGAL AID FOR LEADERS」の発起人。多数の米国大手法律事務所とチームを組み、ポストコロナ社会で事業を展開する日本企業を支援する労働法務やセミナー活動を実施している。

Direct dial: 212.554.7670

Email: hnaito@mosessinger.com

US LEGAL AID FOR LEADERS <https://www.jpnuslegalaidatwork.com/>