



米国におけるオフィス業務の再開と OSHA ガイダンス等の最新動向

執筆者: 辰巳 郁

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症(以下「COVID-19」といいます。)の影響により、米国に拠点を有する日系企業の多くは引き続き重大な制約の下で事業活動を強いられています。新規感染者数や死者数等の数値から深刻な事態を脱したと考えられる地域では、オフィス業務を再開し、又はそのための検討を進めるに当たって様々な事項について整理が必要となっています。

このような中で、米国労働安全衛生局(Occupational Safety and Health Administration。以下「OSHA」といいます。)は、6月17日、COVID-19の影響によりオフィスの閉鎖等を余儀なくされていた必須でない事業(non-essential business)を営む雇用者がオフィス業務を再開することに関して、“Guidance on Returning to Work”(職場復帰ガイダンス)と呼ばれるガイダンス(以下「OSHAガイダンス」といいます。)を発出しました¹。

また、米国雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission。以下「EEOC」といいます。)は、6月17日、雇用者が従業員に対して、職場に戻るに当たって抗体検査を受けるよう要求することは、障害のあるアメリカ人法(Americans with Disabilities Act of 1990。以下「ADA法」といいます。)の下で許容されないことを明らかにしました。

そこで、本稿では、米国に拠点を有する日系企業の皆様がオフィス業務を再開し、従業員を職場に復帰させるに当たって留意を要すると考えられるこれらの最新動向の概要をご紹介します。

2. OSHA ガイダンス

(1) OSHA とは

OSHA は、米国労働省(Ministry of Labor)の下に置かれた行政機関であり、1970年に成立した労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act of 1970。以下「OSH法」といいます。)に基づいて設置されたものです。

OSH法は、一部の例外を除き、米国において従業員を雇用する民間事業者(雇用者)に広く適用されること、OSH法の下で、

¹ <https://www.osha.gov/Publications/OSHA4045.pdf>

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

雇用者は、(i)従業員に対し、死亡又は身体への重大な危害を及ぼし、又はその可能性を有する認識された危険 (recognized hazard) のない雇用及び雇用場所を提供する義務を負い (OSH 法 5 条(a)(1)。いわゆる一般的義務条項)、また、(ii)OSH 法に基づき制定される労働安全衛生基準を遵守する義務を負います (同条(a)(2))。

OSHA は、これらの義務の遵守状況について、雇用者に対して調査を行う権限を有しており、義務への違反が認められれば、雇用者は一定の手続の下で民事罰等の制裁の対象になり得ます。

(2) OSHA ガイダンスの内容

① オフィス業務の再開に向けた段階の設定

まず、OSHA ガイダンスは、オフィス業務の再開は、米国における連邦・州、地方自治体、部族又は地域 (以下「SLTT」といいます。) の政府における在宅命令・外出禁止命令の解除その他一定の要件を充足し、また、米国疾病対策予防センター (Centers for Disease Control and Prevention。以下「CDC」といいます。) の公衆衛生に関する推奨内容にも合致する形で行われる必要があるとしています。

その上で、OSHA ガイダンスは、伝統的な感染防止と産業衛生の実践を段階的なアプローチによって行うこととし、大要、【表 1】記載の 3 つの段階を設けた上でオフィス業務の再開を進めるべきとしています。

【表 1】オフィス業務の再開に向けた段階設定

段階	内容
第 1 段階	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業運営上可能な限り、在宅勤務 (テレワーク) を利用できるようにすることを検討する。 ● 職場に復帰する従業員の人数は、厳格なソーシャル・ディスタンスの維持のために制限することを検討する。 ● 可能な限り、65 歳以上の高齢者や深刻な基礎疾患を有する者を含む高リスクの従業員には一定の配慮 (個別のニーズに応じた柔軟性) を検討する。また、高リスクの世帯構成員を有する従業員にも特別な配慮を検討する。 ● 必須でない出張は制限する。
第 2 段階	<ul style="list-style-type: none"> ● 引き続き可能な限り在宅勤務 (テレワーク) を利用できるようにするが、必須でない出張は再開できる。 ● 職場の人数制限は緩和できるが、事業の種類に応じ、中程度の又は厳格なソーシャル・ディスタンスを維持し続ける。 ● 第 1 段階で特定された一定の脆弱性を有する従業員への配慮を継続する。
第 3 段階	<ul style="list-style-type: none"> ● 制約のないスタッフィングを再開する。

OSHA ガイダンスは、これら全ての段階において、雇用者は、職場又はコミュニティでの COVID-19 の発生や再発の防止、監視及び対応に関するポリシーと手続を策定し、導入すべきであるとしています。また、その後も職場での COVID-19 の発生や再発を防止するため、可能な限りこれらの取組みを継続すべきであるとしています。

② 検討事項

OSHA ガイダンスは、オフィス業務の再開に向けた計画において検討すべき事項として、大要【表 2】記載の 9 つの事項を例示的に掲げた上で、それぞれについてどのような検討を行うべきかを具体例を挙げる形で明らかにしています。

【表 2】オフィス業務の再開に向けた検討事項

検討事項	具体例
危険性の評価	<ul style="list-style-type: none"> ● いずれの職務内容又は職務類型が、SARS-CoV-2 (COVID-19 を引き起こすウイルス) への曝露リスクが高いと考えられるかを十分に検討する。 ● 特に従業員がやり取りする顧客、来訪者等の一般の人々からの曝露や、職場において接触する同僚からの曝露の可能性について検討する。 ● コミュニティにおける感染拡大の状況を考慮する。

検討事項	具体例
衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員、顧客及び来訪者に対して石けん、水、ペーパータオルを提供し、頻繁かつ適切な(最低 20 秒の)手洗いを推奨する。 ● 最低 60%のアルコールを含む手指消毒剤を従業員に提供し、すぐに手洗いができない時に使うことを推奨する。 ● 特に人の行き来が激しい場所や多数の人が触れる可能性のある表面・物品を特定し、推奨される方法に従った高度の消毒や清掃を集中的に行う。
ソーシャル・ディスタンス	<ul style="list-style-type: none"> ● ソーシャル・ディスタンスの維持が可能となるよう、従業員・顧客の人数を制限する。 ● 従業員、顧客、来訪者が通常集まる主な場所では床に 6 フィート(約 1.8 メートル)の領域を示す境界線を引き、適切なソーシャル・ディスタンスの維持を促す。 ● 従業員、顧客、訪問者に対して、少なくとも 6 フィートの間隔を維持するよう知らせる標識を掲示する。 ● その幅によって(すれ違う際に)ソーシャル・ディスタンスの維持が制限される廊下では、進行方向を示す標識を掲示する。
罹患した従業員の特定及び隔離	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員に対し、出勤に先立って COVID-19 の兆候/症状がないかを自ら評価し、気分が優れない場合は自宅で待機するように依頼する(雇用者が差別的でなく、また報復的でない形で従業員のウイルス検査、健康上のスクリーニングや体温検査を実施することは許容される。なお、その結果について記録を作成する場合は雇用者に所定の記録保存義務及び守秘義務が課されるが、即時の体温測定を行う場合はこの限りでない)。 ● 職場で罹患した人を管理するためのプロトコルを確立する。これには、職場から自宅又は健康管理施設への移動を待つ間の隔離方法・隔離場所(即座に退去することができない場合)、他の従業員、顧客、来訪者への曝露を防ぐため、その人が占有していた空間の清掃・消毒等の詳細が含まれる。雇用者は、COVID-19 の症例や潜在的な曝露に関し、接触の追跡や通知を促進するため、SLTT の担当者と協力すべき場合がある。
罹患又は曝露後の職場復帰	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場の必要性に応じ、罹患後の隔離中止と職場復帰や、曝露後の自主隔離・モニタリングの中止に関する CDC のガイダンスに従う。 ● CDC のガイダンスに従い、COVID-19 の罹患者と接触があった従業員を対象として、潜在的な疾病の兆候や症状の確認を含めた所定の自主監視又は監視の実施を確保する。
コントロール	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な施工上のコントロール(従業員を分離するための物理的な障壁・保護、高度の換気等)、管理上のコントロール(時間をずらした業務シフト、休憩室の許容人員の制限、ソーシャル・ディスタンスの実践、対面式の会議からビデオ会議への切替え、従業員が呼吸器分泌物を封じる布地のマスク等の適切なフェイスカバーを着用することの確保)を選択・導入する。 ● 必要に応じ、危険性評価を通じて特定され、所定の OSHA の基準及び OSHA と CDC のガイダンスに従った適切な PPE(Personal Protective Equipment. 個人用保護具)を従業員に提供し、使用させる。
勤務場所の柔軟性確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存のポリシーを評価し、必要に応じ、在宅勤務(テレワーク)、疾病その他の休暇の適切な利用を促進する新しいポリシー及び従業員の曝露リスクを最小限にするためのその他のオプションを検討する。 ● 勤務場所の柔軟性について意思疎通を図り、従業員が利用できるオプション(疲労管理等)の利用方法に関する従業員の理解を確保する。
研修	<ul style="list-style-type: none"> ● SARS-CoV-2 への曝露リスク、雇用者による拠点固有の対策を含む従業員保護のための対応の内容、従業員が自らを守る方法について、適切な言語・リテラシー水準による従業員の研修を行う。 ● 従業員が職場で布地のフェイスカバーを着用することに関して、その使用に関する雇用者のポリシーや、布地のフェイスカバーがいつ職場の安全又は健康上の危険性を引き起こし、又はこれに貢献するかに関する考慮事項を含め、従業員の研修を行う。 ● PPE の使用に関する OSHA の基準により要求されるとおり、呼吸器保護を含め、OSHA と CDC のガイダンスに沿う形で、PPE の着用・使用・取外しの方法、PPE の清掃・保守・保管・廃棄の方法、PPE の限界について従業員の研修を行う。

検討事項	具体例
報復行為の禁止	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全かつ健康的な職場環境に対する従業員の権利、職場の安全と健康に対する疑問や懸念について連絡すべき担当者、職場の安全と健康に対する懸念の表明についての報復行為の禁止に関する従業員の理解を確保する。 ● 従業員が職場の安全と健康への懸念を表明し、OSH 法に基づいて OSHA の検査を求めることができる権利に関する従業員の理解を確保する。 ● 監督者が、勤務場所の柔軟性その他の人事ポリシーや手続のほか、一般的な従業員の権利にも精通していることを確保する。

3. 抗体検査に関する EEOC の回答

(1) ADA 法の規律

ADA 法の下では、大要、15 名以上の従業員を雇用する雇用者を含む適用対象となる事業体は、従業員の応募手続、雇用、昇進、解雇、報酬、職業訓練その他の条件、待遇、雇用の特典に関して、ある個人が保持し又は希望する職位の必須機能を果たすことができる個人を、その障害を理由に差別することを禁じられています。

このような障害を理由とする差別として、ADA 法は様々な行為を規定しているところ、特に既存の従業員に対する健康診断及び照会の実施に関しては、原則として健康診断を義務づけてはならず、また、当該従業員が障害を有するか否かや、障害の性質や深刻性に関して、照会を行ってはならないとしています。もっとも、その健康診断又は照会が職務に関連したものであり、かつ、事業上の必要性に合致したものであることが証明される場合には、例外的にこれらを行うことが許容されます(ADA 法 12112 条(d)(4)(A))。

(2) EEOC の回答

CDC は、その暫定ガイダンスにおいて、抗体検査の結果を従業員を職場に戻す決定を行うために用いるべきでないことを明らかにしています²。

これを受けて、EEOC は、6 月 17 日に更新された Q&A³において、抗体検査は前記(1)の健康診断に該当するとした上で、CDC の暫定ガイダンスの見解を踏まえ、現時点においては、抗体検査は既存の従業員に対する健康診断又は照会として許容される基準である職務との関連性及び事業上の必要性との合致という基準を満たさないとの回答を公表しました。これにより、雇用者が従業員に対して、職場復帰に際して抗体検査を受けるよう要求することは ADA 法の下で禁じられることが明確化されました。

なお、雇用者が従業員に対して、COVID-19 に罹患しているか否かに関する検査(ウイルス検査)を受けるよう求めることは許容されています⁴。

4. おわりに

OSHA ガイダンスは、米国におけるオフィス業務の再開において一般に検討すべき事項を整理したものであって、実務上有益と考えられます。もちろん、その位置づけはあくまでもガイダンスにとどまり、雇用者を法的に拘束するものではありません。しかし、前記 2(1)(i)の一般的義務条項の解釈において、OSHA ガイダンスの内容が一定の影響力を有する可能性も否定できないため、OSH 法の適用対象である雇用者は、可能な限り OSHA ガイダンスの内容に配慮すべきものと考えられます。

また、前記 3(2)の EEOC の回答に関しては、ADA 法に違反する形での抗体検査の義務づけを控えるべきであることはもちろん、EEOC 自身が引き続き CDC の推奨内容を注視し、その変更に応じて回答内容について更新を行う可能性があるとしており、必要に応じて最新の状況を確認すべきと考えられます。

² <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/lab/resources/antibody-tests-guidelines.html>

³ <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

⁴ <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws#A.6>

米国に拠点を有する日系企業の皆様がオフィス業務を再開し、従業員の職場への復帰を図るに当たっては、以上の点に配慮しつつ、必要に応じて各州・地方自治体における規律⁵も含めた確認・検討を行う必要があると考えられます。



たつみ かおる
辰巳 郁

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士

k.tatsumi@jurists.co.jp

2005年弁護士登録。2013年ニューヨーク州弁護士登録。2012-2013年 Kirkland & Ellis LLP(シカゴ)出向。2013-2015年法務省民事局(会社法担当、商事課併任)出向。国内外のM&A、組織再編等に多数関与。株主総会、コーポレート・ガバナンス、危機管理等を含む一般企業法務にも幅広く従事。会社法、金商法を中心とする法制度や実務運用の在るべき形についても積極的に発言。2018年10月よりニューヨーク事務所所属。

⁵ 例えば、ニューヨーク州では“New York Forward”と呼ばれる事業活動の再開に向けた計画に基づき、所定の数値基準を満たした地域から段階的な形で事業活動の再開が認められています。

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネススタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200

E-mail: info@jurists.co.jp URL: <https://www.jurists.co.jp>