

COVID-19後の事業再開： 企業側から考える法的事項

Greenberg Traurig Tokyo Registered Foreign Attorneys Offices^{注1}

外国法事務弁護士 小林 英二^{注2}

Greenberg Traurig, LLP Shareholder Barbara A. Jones



はじめに

新型コロナウイルスによるパンデミック後（明確には今も継続中とも考えられる）に事業を再開する場合、会社は自社と従業員を守るため、今まで以上の対応に迫られることになる。今も第2波の可能性が懸念される状況ではあるものの、ロックダウンや外出制限の解除により従業員が職場に戻るにあたり、会社は職場環境を整えるために数多くの事項を考慮する必要がある。

本稿では、会社が事業再開のために必要となる対応を検討するにあたり、参考となるいくつかの法的事項を紹介する。経済再開に関しては、各国が自国の状況に照らし合わせ、それぞれの法的体系に基づき、おのおの方法を実施している。このため本稿ではすべての国を網羅する法的分析はしないが、多くの国に共通する事項を紹介することによりJOI会員の皆様に有用な情報を届けることができたら幸いである。以下では具体例として米国でのガイダンスや運用を多く取り上げるが、各事項に関するルールや対応方法は当然のことながら国によって異なる。しかし、どの国の会社も同じ事項に向き合う場合も多く、そのような共通事項を検討のスターティングポイントとして参考にされたい。^{注3}

事業再開へのプロセス

各会社の事業再開計画は、その会社の特性や状況に合わせ独自の計画が立案されるべきである。計画立案において考慮すべき主たる要素としては、会社の所在地、一箇所に密集する従業員数、職場での適切なソーシャルディスタンスの確保、公共交通機関の利用状況などが含まれる。さらに、関連する地域当局による推奨、ガイドライン、命令などが日々新たに発表されつつある現在の状況に適切に対応できるような柔軟

性を持たせることも重要となる。

地域当局のガイドラインの例をあげるとすると、米国マサチューセッツ州では、4段階での事業再開の実施を発表している。再開するには、いくつかの要素が確立されている必要があり、そのために会社が使用できるテンプレートも州が提供している。一例としては以下のようなものがある。

- **順守証明**：会社は管理計画を策定し、特定のチェックリストに署名することで職場において安全措置を実践していることを証明しなければならない。署名済みチェックリストは、職場内で従業員と来客の両者から見える場所に展示される必要がある。

Welcome

Please know that we take our responsibility to keep Massachusetts safe very seriously. Be assured we have taken the following steps to comply with state mandatory safety standards for workplaces:

- ☐ Workers are wearing face coverings and we've put social distancing measures in place
- ☐ We provide hand washing capabilities and we are regularly sanitizing high-touch areas
- ☐ Our staff has received training regarding social distancing and hygiene protocols
- ☐ We have established thorough cleaning and disinfecting protocols

We ask you to do your part as well by wearing your face mask and maintaining social distance. Thanks—and we hope to see you again soon.

Signature _____

出所：Commonwealth of Massachusetts (Compliance Attestation Poster – page 2)

※これらの資料はすべてイメージをつかんでいただく一例としてご参考までに掲載しております。

- 職場ポスター：上記に対応し、職場におけるソーシャルディスタンス、衛生手順、清掃と消毒に関する規定を説明したポスターを職場内に掲示する必要がある。



出 所：Commonwealth of Massachusetts (Employer and Worker Poster)

企業側から考える法的事項

事業を再開し、従業員が職場に復帰するにあたり、幾つかの法的事項を以下のとおりあげる。

1. 会社は従業員が職場に入る前に新型コロナウイルスの検査を実施することはできるか？

会社が従業員に対し医療検査を強制することは、業務上必要であることが認められない限り、多くの場合は法令上禁止される。ただし、職場において衛生上または安全上の直接的な脅威がある場合は、会社が従業員に対し医療検査を実施することが認められる場合が多く、今回、新型コロナウイルスは直接的な脅威であることを世界保健機関（WHO）やアメリカ疾病予防管理センター（「CDC」）が認めていることを考えると医療検査の必要性は認められることと思われる。

ただし、たとえば体温チェックは職場における安全性を担保するものではなく、発熱は新型コロナウイルスの症状のひとつとされるが、発熱を伴わない新型コロナウイルス感染も多い研究結果も出ている。体温チェックをすることで、逆に従業員に安心感を与えてしまい、本来であればすべき用心を怠る原因となってしまうことを考えると体温チェックのみでは安全性を確保したことにはならない。

また、会社が従業員に対しどのような検査を実施することが法律上許容されるかを把握することも重要である。仮に米国においては体温チェック、健康に関する質問票とウイルス検査は認められているが、「障害をもつアメリカ人法（ADA法）」上、従業員の職場復帰のために会社が抗体検査を求めることを認めないことを米国雇用機会均等委員会が判断している。

この分野は日々目まぐるしく指針や法令が変化しているため、常に最新情報を確認されたい。

2. 従業員に新型コロナウイルス感染症状の出現や検査での陽性反応が認められた場合、会社に報告することを義務付けることはできるか？

職場の安全性を確保する観点から、従業員に新型コロナウイルスの症状が出始めた場合、または検査で陽性反応が認められた場合、上長に報告を義務付けることができる。そのような場合には、当該従業員は出勤せずに会社に対して電話やメールによって報告するように指示すべきである。会社は、新型コロナウイルスの症状がある従業員に対しては、外出ができる状況になるまで（仮に米国においては、医療機関からの外出許可が下りるか、医療行為を受けずに平熱に戻ってから何ら症状が出ず3日経過後であり、かつ最初に症状が出てから10日以上経過）自宅にとどまるよう指示すべきである。

3. 会社は自社の建物や施設への入館に関し、体調が悪い来客を断ることはできるか？

従業員の安全を守るためにも、職場への来客が健康であることを確認することは合理的で、この状況下においては必要と思われる。一例としては、建物の入口に次のようなポスターを設置し、健康状態に心配のある来客を制限する方法を取ることも検討すべきと思われる。

Coronavirus (COVID-19)  DELAWARE HEALTH AND SOCIAL SERVICES
Division of Public Health

HELP US LIMIT THE SPREAD OF COVID-19



If you have any of these symptoms, please **DO NOT** come in:

**Fever, cough, shortness of breath,
body aches, or sore throat**

**When you get home, wash your hands thoroughly
with warm water and soap for 20 seconds.**

While in the building, we encourage social distancing.

Stay 6 feet apart.

THANK YOU!

de.gov/coronavirus

Updated 4.01.20

出所：Delaware Health and Social Services

4. 会社は自社の建物や施設に入館する人に対し、書面にて事前の権利放棄（感染した場合でも会社はいかなる義務を負わないという趣旨）に合意させることは可能か？

多くの国において書面における事前の権利放棄の効力は限定的であり、将来的に確実に損害賠償請求から免れるということにはなりにくい。特に会社と従業員のパワーバランスの差から、従業員に求める権利放棄は多くの場合、法的執行力はないとされる。また、顧客から書面における事前の権利放棄への合意を取得したとしても、会社への当局による執行措置や重過失による訴訟を免れることはできず、また、ビジネスの観点からは権利放棄への合意を求める行為によって顧客に不信感を与える可能性も否定できない。

代替手段として健康に関する質問票を使用することは、多くの企業にとって権利放棄より有益であると考えられる。質問票は作成側と回答側とのコミュニケーション手段のひとつとして働き、会社は法令への順守や安全対策への取り組みを伝えることができる。同時に従業員や訪問客に対する健康チェックができることから、会社が職場の安全衛生を維持するために必要な措置を取っていることも示すことができる。

会社や従業員を守るためには安全な職場環境を維持することに勝るものはない。地域の命令、規制、ガイ

ダンスを確実に順守することが紛争になった際に会社を守る最大の防御策と言えよう。



Visitor Screening Questionnaire Notice to be posted at all building entrances

In an effort to protect our residents, clients, and patients, from illness we are screening visitors and volunteers. Please answer the following questions:

Within the past 14 days, I have traveled to a location where COVID-19 has been diagnosed or suspected.	Yes ☐	No ☐
Within the past 14 days, I have been in close contact with persons who have traveled to a location where COVID-19 has been diagnosed or suspected.	Yes ☐	No ☐
Within the past 14 days, I have been sick with a cold or the flu.	Yes ☐	No ☐
Within the last 7 days, I have had a fever.	Yes ☐	No ☐
Within the last 7 days, I have had nausea and vomiting.	Yes ☐	No ☐
Within the last 7 days, I have had diarrhea.	Yes ☐	No ☐
I now have symptoms of a cold or flu.	Yes ☐	No ☐
I now have a fever.	Yes ☐	No ☐
Within the past 14 days, I have been around people who have been or are sick with colds or flu.	Yes ☐	No ☐
Within the past 14 days, I have been around people who were sick with colds or flu.	Yes ☐	No ☐
I have been nauseated or have vomited or had diarrhea within the past week	Yes ☐	No ☐

IF YOU HAVE MARKED "YES" TO ANY OF THESE QUESTIONS, PLEASE POSTPONE YOUR VISIT FOR AT LEAST 14 DAYS FROM THE DAY YOUR SYMPTOMS BEGAN

Thank you for your understanding

For more information on COVID-19 please visit www.DPH.ILLINOIS.GOV or call 1-800-889-3931

出所：Illinois Department of Public Health

5. 従業員は出社を拒否することができるか？

一般的には、職場が安全ではないかもしれないという理由だけでは従業員は出社を拒否することはできない可能性が高い。職場に切迫した危険が見受けられない限り、出社拒否は解雇を含む懲戒処分の対象となり得るが、まずは会社として従業員の出社拒否の理由詳細を把握すべきであろう。従業員の年齢や健康状態から高いリスクが認められるならば、出社拒否に合理性があることも考えられる。特に、新型コロナウイルスに関しては今までにない状況であることから、対応に関しては慎重にすべきと思われる。

米国においては労働安全衛生法（OSH Act）の一般義務条項で、「各雇用主は従業員に対し、深刻な身体的危害をもたらす可能性のある危険が存在しない雇用条件および職場を提供する」ことを規定している。一般義務条項への違反があったと判断され得る基準としては、次の4つがある：①危険が存在する、②会社またはその業界が当該危険を認識している、③当該危険が死亡または重大な傷害を引き起こす可能性が高い、④当該危険を排除・軽減するための実行可能な手

段が存在する。新型コロナウイルスは一般に認識されている危険である可能性が高いため、会社は危険を排除または軽減するための合理的な措置をとる必要がある。

会社としては地域のガイドラインを順守し、そのうえで個別の状況を鑑み、従業員が出社を拒否することが許容されるかを検討することが求められる。

6. プライバシー法に関して考慮すべき点は？

従業員に対し体温チェックや健康状態に関する質問票を実施する場合、これらの情報は機密情報として取り扱い、地域に適用されるプライバシー法を順守する必要がある。

7. 差別的行為に関して考慮すべき点は？

どの従業員を職場復帰させるか、そのタイミング、また、解雇した従業員の再雇用を検討する際など、多くの場面で、会社に適用される差別禁止に関する法令を順守する必要がある。米国であれば、連邦、州、地域レベルで差別に関する規制があり、これには雇用法における差別禁止条項、ADAの差別禁止条項、1964年公民権法第7編（雇用差別の禁止）が含まれる。

同様に一部の従業員だけに限定して検査を実施するような場合、その選定は業務上の理由からであって何ら差別的な要素を含んではならない。たとえば、顧客と接する業務を担当する従業員に対しては検査を実施するが、業務として人と接する機会が少ない従業員や在宅勤務の従業員に対しては検査を実施しないという判断基準は合理的である。業務上の理由を伴わない選定基準は差別的行為とみなされるリスクを高めることになる。

8. 新しい社内規程や手続きの作成は必要か？

会社は従業員の健康と安全に配慮した職場を確保するために必要な措置を講じる必要があり、新しい通常に対応するために既存の社内規定や手続きの改定を求められることが想定される。規定に含まれる事項としては次のようなものが挙げられる。

- ・出勤や欠勤、在宅勤務
- ・有給休暇、病気休暇などの休暇
- ・勤務時間（勤務開始・終了時刻、休憩、フレックス、時差勤務、等）
- ・出勤時間の記録手順を含む時間管理
- ・出張や個人旅行を含む旅行
- ・ITシステム等の使用

また、社内規定の改定や新しい法令に対応するにあたり、会社の内部システムが適切であるかを社内ITや情報セキュリティチームと確認されたい。

9. 会社の取締役として対応すべきことは？

取締役は新型コロナウイルス禍における信託義務に注意すべきである。取締役は忠実義務があることから、会社や株主の最大利益のために誠実に行動することが求められ、これら義務に違反した場合は責任を負われる可能性がある。従業員を職場復帰させる際の実行取締役の信託義務に関するリスクを軽減させるには、取締役会が会社経営陣と積極的に関わりを持ち、取締役会がしっかりと監督機能を果たすことが望ましい。また、各種法令や規制の変化を把握し、場合によっては取締役の信託義務を果たすための専門的な助言を求められたい。

実際には、新型コロナウイルスで死亡した従業員に関して、その遺族による訴訟が米国ではすでに数件起きている。訴状によると、会社は多数の従業員に新型コロナウイルスの症状があったことを知っていたが、他の従業員を守るための策を何ら講じなかったとしている。さらに原告は、被告である会社は大型小売店であり、来店客数の多さから当該小売店内にいる人は感染および感染者との濃密接触に関して極めて高いリスクがあったことを認識しているべきであったと主張している。

これら訴訟が原告側の勝訴となるかは不明だが、会社側に不利な状況を作らないためにも政府や保健機関、その他地域当局の各種ガイドラインを順守し、最大限に新型コロナウイルスから従業員を守る措置を講じることが推奨される。

注1：本稿作成時である2020年7月8日現在における事務所名。

注2：両名ともGreenberg Traurig, LLPのCOVID-19 Task Forceに所属。

注3：本稿の情報に関しては正確性の確保に努めていますが、その情報に関していかなる保証もするものではありません。特に新型コロナウイルスに関連するガイドラインや規制は日々変化しており、必ず最新情報を確認してください。また、本稿は具体的事項に対する法的アドバイスを意図するものではなく、具体的な法律事項については、別途弁護士にご相談ください。



今回の寄稿では、本稿に関するアップデートを予定していますが、個別の質問やコメントにも可能な限り対応させていただきます。以下までご連絡ください。

小林 英二 | kobayashie@gtlaw.com